

男性育休はパパと企業の未来戦略

職場とパパのための 男性育休のススメ!



index

- 男性育休のメリット P1
- 大きく変化している世の中の動き・若い人の意識 P2
- 男性育休、準備とノウハウ P3-4
- 県内先進企業インタビュー P5-11
- 詳しく教えて! 育児・介護休業法 P12

はじめに

男性育休は、男性の家事・育児への参画を進め、家族の絆を深めるとともに、会社にとっても、業務や働き方の見直しにつながるなどたくさんのメリットがあります。

このリーフレットでは、男性育休が必要とされている背景や実際に職場で導入するためのノウハウ、男性育休の推進に取り組まれている県内企業の事例を紹介します。

ぜひ、仕事と家庭生活を両立できる職場づくりの参考としてお役立てください。

県内企業&取得者に聞いた

男性育休のメリット

会社

- ◎コミュニケーションが増え、社内の結束力が高まった
- ◎社員の満足度やモチベーションが向上し、優秀な人材が定着した
- ◎仕事全般を見直すきっかけになり、業務効率・生産性が向上した
- ◎企業イメージのアップで、採用に好影響があった



P5から各企業の体験談をご紹介します!

パパ

- ◎子どもの成長を間近に見ることができ、親子の絆が深まった
- ◎仕事と家庭の両立意識が高まり、仕事の効率が向上するなど自身の成長につながった
- ◎親としての責任感、仕事へのモチベーションが高まった



ママ

- ◎一人で育児をすることへの不安・ストレスが軽減された
- ◎家事・育児の分担でフルタイムでの就業継続や再就職、キャリアアップにつながった



このほか、社会にとっても、男女がともに活躍できる社会の実現や、多様な働き方を認め合う社会の形成、出生率の向上※などのメリットがあります。

※夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生率が上がるというデータがあります（内閣府「男性の暮らし方・意識が変われば日本も変わる」2018年）

本リーフレットでは、男性が取得する育児・介護休業法上の休暇のことを男性育休としています。

世の中の動き、若い人の意識が大きく変わっています

近年、改正育児・介護休業法の成立など、男性の育休取得を推進する動きが出てきています。なぜ令和の時代に男性育休が必要なのか、山形県では「男性のワーク・ライフ・バランス応援セミナー」を開催し、その背景や意義に迫りました。

セミナー概要

日時：令和3年10月14日(木)から計3回

対象者：企業・団体の管理職、人事労務担当者、子育て期の男性社員

参加者数：延べ139名

「男性のワーク・ライフ・バランス応援セミナー」 総括コーディネーター



NPO法人
ファザーリング・ジャパン理事
塚越 学 氏

(株)東レ経営研究所ダイバーシティ&
ワークライフバランス推進部チーフコ
ンサルタント。内閣府男女共同参画推
進連携会議議員。

社会の変化は…

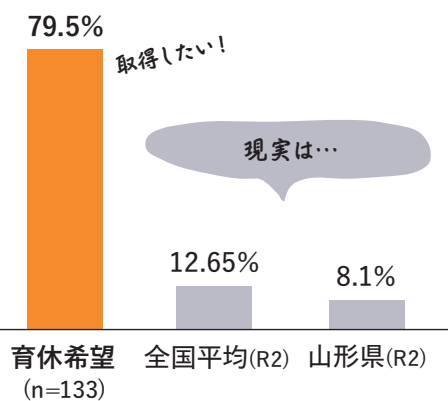
少子高齢化や人口減少によって、労働力の減少が見込まれています。そのため、女性や高齢者、障がい者などの多様な人材が活躍できる職場づくりや労働者のニーズを踏まえた多様な雇用形態、働き方に柔軟に対応したマネジメントが重要になっています。

こうした状況を背景に、近年、誰もが働きやすい環境を促すための法整備が進められており、男性育休についても、令和3年6月の法改正により、本人への取得の意向確認が義務となるなど、取得しやすい環境づくりが求められます。



新入社員の意識は…

ある調査では、新入社員の男性の約8割近くが「育休を取得したい」と回答しています。優秀な人材を確保、定着させる観点からも、男性育休が重要な戦略と言えるでしょう。



〈育休希望〉『2017年度 新入社員秋の意識調査』(公益財団法人日本生産性本部)
〈全国平均〉『雇用均等基本調査』(厚生労働省)
〈山形県〉『山形県労働条件等実態調査』(山形県)

これを機に職場のあり方を見直しませんか

男性が育休を取得することで、一時的とはいえ、職場の負担が大きくなるかもしれません。しかし、その経験を得ることは、これまでの業務フローや働き方を見直すことにつながります。

男性の育休取得のしやすさに、企業の規模は関係ありません。まずは自分の職場でできることから、始めてみませんか。

セミナー参加者の声



世の中がこれほどまでに変化しているということに正直驚いた。長時間労働などの働き方を見直し、みんなが幸せに働ける職場づくりを進めていきたい。



これまで産後の子育ては妻が実家に帰ってするものと考えていたが、セミナーを聞いて、これからは男性も家事・育児を積極的に行う時代だと認識が変わった。

実際にどのように始めたらよいか、次のページからご紹介

今日から始める！

男性育休、準備とノウハウ

ここでは、先進的に取り組む県内企業の事例などを参考に、これから男性の育休取得を支援するために職場で取り入れたいポイントを紹介します。

風土づくり

子どもの誕生を控え、男性は育休を取得できるか悩むものです。職場全体で仕事と家庭生活の両立を応援する風土をつくり、育休を取得する後押しをしましょう。

☑ 経営トップによるメッセージの発信

経営トップ自らが、育休を促す姿勢やメッセージを発信し、社員や家族を大切にすることを伝えることで、取得が進んだ事例が数多くあります。

(県内事例→P5、P7、P8、P11)

☑ 男性社員・管理者向け社内研修

子育てと仕事の両立は女性だけのテーマではありません。社員全員を対象にしたり、男性や管理者向けのセミナーを行うことで、男性社員に家事・育児を自分ごととして捉えてもらうことができます。

(県内事例→P5、P6、P7、P9)

☑ 社内外の事例紹介・研究

社内のロールモデルを紹介するほか、同業他社の事例を参考にし、取得のポイントや引継ぎ方法、属人化した業務の解消策などを発信しましょう。育休を奨励する雰囲気は、パパやプレパパ達の背中を確実に後押しします。(県内事例→P7、P9)

☑ 男性社員に寄り添い、伴走する

企業と男性社員、双方の立場を理解し、相談やアドバイスができる伴走者の存在は、社員が安心して育休を取得できる鍵になります。

(県内事例→P6、P8)

「やまがたイクボス同盟」も
男性の育休を応援！
現在500社以上が加盟。
トップセミナーや優良事例の
横展開に取り組んでいます！



男性育休導入のアドバイスをします

県では、職場環境の改善等に取り組む事業所に社会保険労務士を無料で派遣し、助言・情報提供しています。

※県内の常用雇用100人以下の企業が対象です

山形県 職場環境改善アドバイザー 検索

制度整備

会社のルールを定めた就業規則等を中心に、制度を見直しましょう。柔軟な制度にすることで、男性育休に限らず、職場全体の働きやすさにもつながります。

☑ 「育児目的休暇」もセットで制度整備

男性が育休を1週間以上取得する場合、法で定める「育児休業」と会社の就業規則で定める「育児目的休暇」を組み合わせるケースが一般的です。

これは、長期間の休業を前提とした「育児休業」の給付金(給付率67%)と、短期間の休暇を前提とした「育児目的休暇」の手当(有給扱いが多い※)を組み合わせることで、より収入が保障され、生活が安定するためです。どちらも活用できるよう制度を整えることで、男性が収入面での不安を抱えることなく育休を取得しやすくなります。

☑ 人事評価の見直し&周知

育休取得を躊躇する男性の中には、人事評価への影響が不安と話す人もいます。人事評価が取得の障壁になっていないか、育休取得と人事評価の関係を社内でチェックし、各評価者に周知しましょう。

☑ 年次有給休暇の積立制度を定める

通常2年で消滅する有給休暇を積み立て、長期の休みとして利用できる「積立有給休暇制度」を育児支援に導入する企業もあります。(会社の福利厚生の一つであり、育児・介護休業法上の育児休業には算定されないのに注意)



事業主には嬉しいこんな制度も！

両立支援等助成金

男性労働者に育児休業を取得させた事業主は、助成金が利用できる場合があります。



両立支援等助成金 検索

※各支援制度は令和4年3月現在のもので、

周知・声かけ

「おめでとう。育休はいつ取るの？」取得を前提とした会社からの声かけが、育休を取得しやすい環境を醸成し、男性社員の背中を後押しします。



社内報・チラシの活用

社内報やチラシで育休取得者の体験談を広く周知することで、男性育休の機運を高め、男性も育休が当たり前の文化を作ることにつながります。
(県内事例→P7、P8、P9)



管理職会議等での周知

管理職等が参集する会議や研修会で、男性育休の必要性やワーク・ライフ・バランスについて説明することで、上司の理解のきっかけになります。
(県内事例→P5、P6、P7、P9、P10)



上司からの積極的な声かけ

上司の後押しがあると、育児休業制度が利用しやすくなります。子どもが生まれる職員がいたら「育休はいつ取るの？」と聞いてあげることで、本人も育休取得に前向きになります。
(県内事例→P5、P6、P7、P8、P9、P10、P11)

法改正ポイント

妊娠や出産を申し出た従業員(男女問わず)に対する育児休業制度の周知と取得の意向確認が義務づけられます。(→P12で詳しく)

地味なことをコツコツ実践 業務の見直し

先進企業に共通することは、地道な「業務の見直し」が、男性育休取得を可能にする上で大きな役割を担っていたことです。見直しのポイントと岩手県の中小企業の取組みを紹介します。



属人化した業務の解消

業務マニュアル等を作成し、作業を標準化することで「特定の人しかできない仕事」を減らすことができ、ひいては、社員一人ひとりのスキルアップにもなります。
(県内事例→P5、P6、P7、P9、P11)



オンラインツール導入

外出先や在宅勤務でも「チームで情報共有」がしやすいチャットツールやクラウドサービスは効果的です。こまめな連携が業務の効率化と、安心して相談できる環境につながります。
(県内事例→P8、P11)

中小企業での業務の見直し事例 ～男性のワーク・ライフ・バランス応援セミナー～より

以前は24時間オンコール対応必須で管理職も現場あり。45歳未満の半数は未婚、繁忙期は毎日残業3時間以上…「これはマズイ」

→ 働き方を見直した4年間で、時間外労働50%減、売上1.3倍、営業利益は7倍に！

信幸プロテック株式会社



専務取締役
村松直子 氏

業種：空調設備工事
従業員：40人(18-72才)
所在地：岩手県矢巾町
男性育休取得実績：3人(12日)

業務の見直しの進め方のポイント

小さな成功体験を積み重ねる

小さな見直しの提案から始め、その成果を見てもらう取組みを繰り返した。その結果、段々と取組みを理解してくれる人が増え、その人たちが巻き込むことで、取組みが拡大していった。

制約ある女性社員をリーダーに任命し、任せたことで取組みが継続

短時間勤務の女性を「働き方見直し活動」のリーダーに任命し、社内の働き方改革をコツコツ進めた。「自分で決める」仕組みが、積極的で継続的な取組みになる秘訣。

部門別の実情に合わせてスタート ルールや制度から入らないのがコツ

部門ごとに事情・大事なポイントが異なるため、社員の声を聞きながら個別の事柄から見直しをスタートした。

社外と積極的に交流

働き方を見直しに取り組む先進企業を訪問したり、自社の様子を見てもらうなど、情報交換を積極的に行い、社員の理解向上、意識改革につながった。



育休マニュアル作成のヒントも満載。
ハンドブック・事例集、研修用資料のダウンロードもできます！

育てる男が、家族を変える。社会が動く。イクメンプロジェクト

イクメンプロジェクト

検索



経営層主導で少しずつ取組みを進め、今では男性育休が「当たり前」に

すすめた人に聞く！

愛和建设(株)
取締役総務経理部長
安達敏之さん



営業部
広報・営業支援室 主任
荒井愛さん



当社では社員も家族も大切な仲間として、働きやすい職場づくり、男性の育休取得を推進しています。

ここが戦術！

風土づくり 社員と家族を大切に

子育て世代、2児の父である現社長の『社員もその家族も一緒に成長、それが会社の成長につながる』という思いから、社員も家族を大切に作る風土づくりを心掛けていて、社員と家族同伴でのスポーツ観戦・クリスマス会なども行っています。

業務の見直し 業務を属人化させない普段の取組み

育休に限らず、1人休めば現場が回りにくくなることもあるので、急な休みに対応できるよう普段から代務の仕組みを作っています。

周知・声かけ 研修実施や上司による率先した声かけ

管理職に対して、働き方改革全般、コンプライアンス研修を行い、社長から管理職へ、管理職から社員へ育休の声かけをしています。

ライフスタイルの変化に対応

「ライフスタイルが変化しても長く働き続けてもらいたい」という思いから、まずは女性が育休を取得しやすいよう社内の環境を整備したことがきっかけです。以前は総務にしかいなかった女性社員が、現在は広報、工務、設計部門にも増え、全社員の1/3程度までになり、子育てしながら仕事をする環境も整いつつあります。そこで、今度は女性社員だけでなく男性社員にもなんとか育休を導入できないかとなりました。

声かけや後押しで少しずつ前進。社内全体の意識が変わった

以前は当事者男性に「育休取得は権利だよ」と促しても、「休んだ際の自分の仕事は誰がするのか」という話題から前に進めづらく、当事者の意識改革が難しかったと感じます。3人の取得実績を踏まえ、ようやく社内全体が「男性も育休を取得しても良いんだ」という意識に変わりました。周囲への遠慮での休みづらさをなくすために、タイミングよく終わりそうな現場を用意したり、担当業務に余裕を持たせたり、少しずつ上司からの声かけや後押しを図りました。

男性育休をきっかけに社内コミュニケーションが活発に

男性は自分からプライベートを話さない傾向にあり、家族状況もなかなかわかりませんでしたが、育休を機に「もう3ヶ月だね!」「幼稚園だね」と話ができるようになるなど、社内のコミュニケーションが増えました。結果として、働きやすい職場づくりにつながっています。

取得者に聞く！



営業部課長
瀧 祐輔さん

※ 取得当時は施工管理

2人目で取得



会社のスズメで。でも取得して満足！

妻の産後2ヶ月の時に育休を取得しました。もともとニュースなどで男性育休の話を見聞きしていましたが、自社に制度があるとは知らず、上司からの声掛けに驚きました。実際に取得すると、長男の幼稚園の送迎・妻が送迎時の乳児の世話、入浴、昼食作りで忙殺されましたが、妻と子どもの日常の様子や家事育児の大変さを一緒に感じることができ、取得してとても良かったです。

業務や家庭の状況のみで取得のタイミングを決定

業務上のピークや家庭の状況を踏まえて取得時期を調整しました。当時は現場に部下が1人いたので、予定の共有、常時連絡がつくことを伝え安心感を持ってもらいました。事前に仕事の段取りをして休んだので、復帰後に困ったことはありませんでした。

職場にも自分にも好影響

職場で子どものことを話しやすい雰囲気になり、周りとのコミュニケーションが増えました。仕事の配分やスケジュール調整を意識するようになり、自分の意識改革・成長につながっていると感じています。



毎年恒例のクリスマス会の様子

愛和建设株式会社

業種：総合建設業
従業員：49人
所在地：山形県山形市
男性育休取得実績(取得期間)：延べ4人(7日)

企業メッセージ

『休める状態じゃない』という企業も多いと思われそうですが、人事・上司が率先して動くことが大切です。育休取得は当然の権利なので対象者には声をかけ続けましょう。社員とその家族の幸せは仕事と会社、そして結果的に業績につながります。

当事者男性に寄り添い、相談しやすい雰囲気づくりに尽力

すすめた人に聞く！

朝日金属工業(株)
管理部 部長
横山 誠 さん



当社では、育休の制度整備はもちろん、様々な研修や定期的な面談を通し、相談しやすい風土づくりを重視しています。

ここが戦術！

風土づくり 様々な機会研修を実施

外部講師を招いた管理職研修、新入社員への就業規則の説明、労働組合との定例会議など、あらゆる機会に研修を実施し、誰もが働きやすい職場づくりに向けた意識啓発をしています。

制度整備 社員の声を制度に反映

定期的な労働組合との協議で出た社員の声をトップに届け、制度に反映しています。就業規則への育休規定を設けた上で、制度を十分活用できるように社員一人ひとりの事情に配慮しながら複数回の面談を行っています。

周知・声かけ 定期的な面談・ヒアリングの実施

職場単位で上司との定期的な面談・ヒアリングを行い、日常から相談しやすい雰囲気を作っています。男性職員から妻の妊娠報告があった際は、取得に至るまで、3回以上面談を行い、制度説明のほか、引継ぎの具体的方法や取得に当たっての不安の聞き取りなど、当事者男性に寄り添って考えています。

社員を思う社長の気持ちがきっかけ

少子高齢化や人口減少下で会社を存続させる考え方として、社長が日々「従業員の皆さんは“人材”ではなく“人財”である」「社員の成長なくして、企業の成長はない」というメッセージを発信しています。その具体的方法として社員への寄り添いが重要と考えました。

徹底した作業の標準化が重要

以前は、特定の社員しかできない仕事があり、いかに属人化の解消を図るかが悩みどころでしたが、従業員のスキルマップ・教育訓練計画を作成することで、作業の標準化を進めています。

若手の採用や定着率向上に好影響

男性の育休取得をはじめとして「何かあっても相談できる」と、社員が安心して働ける企業風土ができたことで、結果的に6年間で20名の新入社員が入社し、定着率向上にもつながりました。

朝日金属工業株式会社

業種：金属プレス加工
従業員：75人
所在地：山形県長井市
男性育休取得実績(取得期間)：4人(10日～32日)

企業メッセージ

社員の定着なくして企業の成長はありません。育休も単に制度を作るだけではなく、社員が安心して働き、かつ相談できる雰囲気のある職場づくりを行うことが重要です。仕事と育児が両立でき、誇りを持って働いてもらうには、社員一人ひとりに向き合い柔軟に対応すること。そのためには、人事担当が当事者の立場に立ち、一緒に考える姿勢が大切です。

取得者に聞く！



製造部技術課
課長
松田康介 さん

2人目で取得



家庭への想い、仕事への意欲がアップ！

母子の退院時から19日間の育休を取得しました。ミルク、着替え、オムツの取替え、食事の準備などを担当。毎日の事だと献立作りが大変でした。

育休を取得したことで妻との協力関係が深まり互いを思いやる気持ちが大きくなりました。

また、家族をより大切に思う気持ちや仕事への意欲が強くなったことに加え、家族、職場など周囲全体のことを率先して考えたり、ワーク・ライフ・バランスをより考えるようになりました。

会社と相談し、取得日数を決定！

社内に取得経験者の先輩の姿を見ており、同じ職場の妻とも育休を相談していました。

取得日数として何日が適切なのか迷っていたところ、部長との面談で「2週間くらい取得してみてもどうか」と後押しがあり、安心して取得できました。

部下の成長の一助にも！

若手が多いため、私の不在期間の業務に不安を感じていたようですが、同時に「自分で何とかしよう」という気持ちが芽生えた気がします。復帰後の様子を見ると、以前より成長してくれていることを実感しています。



社長と若手社員のコミュニケーションも大切に

社内報や管理職研修で男性育休取得を後押し

すすめた人に聞く！

(株)ジョイン
常務取締役
瀬野敏和 さん



人財開発室
マネージャー
川合智子 さん



当社では、社員の育児・介護と仕事の両立を支援するため、女性も男性も働きやすい環境づくりを進めています。

ここが戦術！

風土づくり 社内報や研修を活用

社内報で育休取得者の体験談や育休法の改正ポイントなどの最新情報を紹介しています。また、**役職者全員にワーク・ライフ・バランス関連研修の受講を義務づける**とともに、**役員自らもイクボスとして社員を大切に**するメッセージを発信し、育休取得しやすい風土づくりを行っています。

業務の見直し 業務マニュアルで脱属人化

日頃から作業を分担・共有できるよう業務マニュアルを作成し、特定の人しかできない仕事を減らしています。こうすることで、休みの時の担当業務の振り分けを上司主導で行うことができ、部下が周囲に気を使わずに休めることにもつながっています。

周知・声かけ 上司による率先した声かけ

男性職員から出産予定日の報告を受けた際に育休取得の希望を必ず聞くようにしています。

はじめは女性の声を聞くことから

先代の『社員を大事に』という信念、女性が多く活躍している職場であることから、**女性が働きやすい職場づくりを始めたのが出発点**でした。日常的に女性社員の声を聞き制度を整えてきたことが男性も働きやすい環境づくりにつながっています。

社内制度を少しずつ整備し、働きやすい職場に

グループ内の業種が多様で繁忙期も異なるため、全員同じ条件での育休取得は難しいこともあります。こうした状況も踏まえながら、なるべく社員の希望に添えるよう少しずつ社内制度を整備しました。

コミュニケーションが増え結束力が高まった

男性育休取得に力を入れるようになってから社員同士が『お互い様』とサポートし合うなど、社内の結束力が増えました。普段のコミュニケーションも増えたことで看護介護休暇も取りやすくなるなどの好循環が生まれています。

取得者に聞く！



管理部
事務・システム開発担当リーダー
安孫子勝頭 さん

3人目で取得



妻の就業継続がきっかけ

個人で仕事をしている妻から「仕事の空白期間を可能な限り短くしたい」という相談を受け、産後1ヶ月経過後に、妻と交代する形で育休を1ヶ月取得しました。育休中は、24時間「泣く・飲む・寝る」の繰り返しの中、抱っこやおむつの交換、あらゆる家事を行いました。自分の時間はあまりありませんでしたが、楽しく育児に向き合うことができました。

資料を整え引継ぎを円滑に

事務作業は複数人体制を組んでいたため、自分が関わる顧客分の申し送り事項をまとめ、チームで情報共有しました。会社側で業務マニュアルを構築していたこともあり、私がいなくてもメンバーで円滑に業務を進めてくれたようです。また、**短期では引継ぎが困難な一部のITスキルを要する業務については、臨時的に就労し業務にあたりました。** → topic

チーム内の意識も変化

チーム内で自分の担当以外の業務を知るきっかけになり、**一人ひとりの意識やスキルも変わった気がします。**育休中は残ったメンバーに仕事をお願いするのが心苦しかったですが、会社から「お互いをサポートし合う関係ができたよ」と言ってもらえたのは良かったです。

topic

育児休業の期間でも

一時的・臨時的に就労できる制度があります

»労働者が自ら事業主の求めに応じ、合意することが必要です。事業主の一方的な指示により就労させることはできません。

»就労が月10日(10日を超える場合は80時間)以下であれば、育児休業給付金が支給されます。

»恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業の要件から外れるのでご注意ください。

詳しくは厚生労働省のWEBサイトをご覧ください、山形労働局にお問い合わせください。

株式会社ジョイン

業種：冠婚葬祭
従業員：209人(グループ全体364人)
所在地：山形県山形市
男性育休取得実績(取得期間)：延べ4人(10日～5ヶ月)

企業メッセージ

まずは制度の後押しが一番大事です。何かあった時も安心して働ける職場環境を整え、『お互い様』の職場づくりを進めることが企業の好循環を生み出します。トップ・人事担当が率先して声かけして取組みを推進し、仕事と家庭のバランスを取りながら生き生きと働ける社会を目指してほしいと思います。

社内独自のリーフレット「育児休業のススメ」で会社の思いを伝える

すすめた人に聞く！

(有)菅原物流
総務管理部長
菅原真実さん



当社では社員の家庭円満、健康維持、心身の安定を図るため、また人間性を高める取組みの1つとして男性育休を推進しています。

ここが戦術！

風土づくり 社内独自のリーフレットを活用

数年前に社内独自で制作した「育児休業のススメ」(右下)や制度を紹介するリーフレットを活用し、社員との個人面談や管理職を対象とした研修で男性が育児をする必要性を話しています。

業務の見直し SNSやビジネスチャットでコミュニケーション活性化

トラック運転手は主に社外で働いており、社内情報の共有が難しいため、グループトークのできるSNSやビジネスチャットを活用し、社員同士のコミュニケーションを活性化しています。

周知・声かけ 個人面談からスタート

男性社員から妻の妊娠の報告を受けると、前述の「育児休業のススメ」を使い、菅原部長が本人と個人面談します。面談では男性の育休取得や、出産までの期間をパートナーと楽しむこと、出産時の立会いなどを勧めています。

子育てに優しい風土がきっかけ

先代社長の頃から、子どもがいる社員を優先して、休暇を与える運用を行ったり、人間性向上のため子ども会役員への参加を奨励する風土がありました。制度化まで至ったきっかけは当時あった県の奨励金の支給制度でした。

取得期間は現場と調整し決定

運送業は365日24時間、社内外で社員が動いており、現場は本当に大変です。休む時は、現場でのシフト調整が重要になるので、取得対象者が出た段階で、部長から現場の上司に「1週間は休ませてあげてね」と声かけしたうえで、現場で具体的な取得期間の調整を行っています。

社員が家庭円満、健康になり、お互い様の心が育つ

育児をする男性が増えることで、家庭が円満になり、ひいては社員の健康につながるようになりました。離職者も減少し、男性の育休取得は回り回って会社に大きなプラスになります。また、社員相互のお互い様の心が育ち、急な欠員が出てチームとして仕事を回す対応力が会社全体に備わりました。

取得者に聞く！



第一業務部長
佐藤 潤さん

1人目で取得



妻とバトンタッチで育休を取得！

上司も部下も育休取得経験者で、「男性も育休は取って当たり前」という社内の雰囲気、上司からの勧めがあり取得を決めました。

取得時期は、共働きの妻の育休終了のタイミング、保育園入園時期を考慮し、妻と交代する形で約1ヶ月間取得しました。家事・育児を一人で全部行った経験から妻がどれだけ大変か実感し、お互いを気遣うことができるようになりました。

職場の工夫で不在時も業務に影響なし！

職場は休みなく動いているので、以前から属人化させない、特定の社員しか出来ない仕事を作らないような職場づくりが進んでいます。

そのため、育休から復帰したときも、仕事は回っており安心しました。

同僚を思う気持ちが芽生えた！

職場復帰したときは「やっと帰ってきたか」と歓迎され嬉しかったです。子どものことに限らず、同僚に何かあった時には「早く行ってあげて」と、当事者のことを自分事として思いやれるようになりました。また、育休を取得した同僚とは、子育てに関してコミュニケーションが増えました。育児の大変さと子どもが生まれたことへのありがたみを感じたことで、仕事へのモチベーションが上がりました。

育児休業のススメ (菅原物流独自で作成・一部抜粋)

男性の育児休業は、全国的にも普及していませんが、大変意義のある事業と考え、通年長期の休暇が取れない状況(一般的なゴールデンウィーク・年末年始休暇がない)をふまえ、以下の理由により育児休業を推進します。

- I. 家庭・家族を大切に、家庭人の一員となるべく成長する(略)
- II. 乳幼児の育児経験を仕事に生かす(略)
- III. 会社の思いを感じる(略)

以上の点から、育児休業は、社員の家庭平和・健康維持・心身の安全を生むこととなり、当社業務にとっても、社会的にも社員にとっても、非常に意義がある取り組みと位置付けます。

有限会社菅原物流

業種: 運輸業
従業員: 71人
所在地: 山形県鶴岡市
男性育休取得実績(取得期間): 8人(7日~2ヶ月)

企業メッセージ

男性育休は、一定期間社員が不在となるので、取得の敷居は高く感じるかもしれませんが、しかし、育休はインフルエンザなど突発的な休みに比べ、予定が立てやすくしっかり準備ができます。人員調整と風土・制度づくりを両輪で進めることができれば、どの業界でも推進可能なのではないのでしょうか。

丁寧なサポート体制で安心して育休を取れる職場に

すすめた人に聞く！

当社では0歳から高齢者、障がい者の利用施設を多数運営しており、利用者も職員も日々楽しく健康な生活を送れるよう応援しています。



社会福祉法人 恵泉会
(左)常務理事事務局長
大川 尚 さん
(右)事務副主任
齋藤真紀 さん

ここが戦術！

風土づくり 周知徹底で育休への理解が浸透

最初は管理職層の理解に不安もありましたが、社内報や経営会議などで丁寧に周知した結果、徐々に理解が進み、育休が当たり前の雰囲気ができてきました。

業務の見直し システム導入で勤怠管理を効率化

勤怠管理システムを導入し、事務局で全施設の労務管理を一括管理できるよう変更したことで、各事業所の労務相談等窓口を事務局で行えるようになり、相談しやすい環境作り、業務の効率化へつながっています。

職場内の連携が向上。採用にも好影響

平日頃から全職員のマルチタスク化を図るとともに、役職者を複数人置くなど、相互にフォローできる体制を整えた結果、職場内での連携が高まりました。また、最近の就活生は仕事と育児の両立に関する制度に興味を持つ方が多く、採用にも好影響が出ています。

社会福祉法人 恵泉会

業 種：障害・介護・育児
従業員：323人 (R4.4.1予定)
所在地：山形県鶴岡市
男性育休取得実績(取得期間)：7人(8日~27日、一部年休を併用)

企業メッセージ

取得までの社内プロセスをしっかりと行い、職場全体が後押しすることで男性が育休を取得しやすくなります。性別に関わらず仕事と家庭の両立が求められる時代に、大切な職員の生活を応援する企業となりましょう！

取得者に聞く！



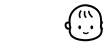
介護副主任
取得時は介護員
梅木雄也 さん
2・3人目で取得



取得経験のある先輩職員もおり、職場も取得を快諾でした。妻もとても喜んでくれました。育休期間中は食事洗濯・オムツ交換など本当に大変。経験して妻の苦労が分かり、復帰後は妻をサポートするためにも、効率よく仕事を頑張ろうと思うようになりました。



介護副主任
瀬尾幸太郎 さん
1人目で取得



家族や友人から「良い職場だね」と言ってもらえました。生後間もない一番手のかかる時期に、夫婦二人三脚で我が子を見れたのは貴重な経験でした。子どもが出来たことで仕事への自覚も高まり、育児や家事の大変さを知る事ができました。「男性が育休？」というネガティブイメージを変えましょう。生まれたばかりの我が子と過ごすことで夫婦間の信頼関係が一層強まります。

取得者目線で独自の工夫を展開

すすめた人に聞く！

当法人では職員満足度の向上と優秀な人材の確保・定着の取組みの1つとして男性育休を推進しています。



一般財団法人三友堂病院
法人本部 人事企画部 副部長
高橋大輔 さん

ここが戦術！

風土づくり 部署全体の理解と協力を促すアイデア

助成金を活用し、取得者の部署の同僚に贈答品を進呈し、取得男性が周囲からの理解・協力が得られるような雰囲気づくりを行いました。

周知・声かけ 目に触れさせる工夫

法人内のイントラネットでの制度周知、男性更衣室へのポスター掲示などを通して、職員同士でも育休のメリットが口コミで広がっています。女性が多い職場で、女性の支持・理解があるのも後押しになっています。

職員満足度の向上とイメージアップが進んだ

職員満足度調査でワーク・ライフ・バランスに関するポジティブな回答が増えました。また採用活動において取得者の実績が企業のイメージアップにつながっています。今後は、1ヶ月以上取得する職員を増やしたいと思います。

一般財団法人三友堂病院

業 種：医療・介護
従業員：594人
所在地：山形県米沢市
男性育休取得実績(取得期間)：11人(4日~35日)

企業メッセージ

私たちのきっかけは当時あった県の奨励金でした。法改正や助成金などの施策をチャンスと捉えて行動し、ペダルを漕ぎ出すこと。そして、お互い様の心持ちでいることが大事です。

取得者に聞く！



三友堂リハビリテーションセンター
理学療法士
嶋貫竜也 さん
1人目で取得



1人で育休を取得した妻が大変そうだったのと、妻の希望もあり、繁忙期を避け産後10ヶ月目で取得しました。取得前は「家族でゆっくり過ごせる休みの時間」をイメージしていましたが、実際は働いている時間のようで、妻の大変さを実感しました。育休中は、食事の準備、寝かしつけなどの家事・育児を行いながら、散歩や子どもの施設に行き、子育てサロンにも参加しました。職場復帰後は、定時に帰宅し、子どもに関わる時間を確保しよう、効率的に仕事をしようと思うようになりました。

「中小企業は変化しないと勝ち残れない」強い危機感を持ち体質改善

すすめた人に聞く！

当社では優秀な人材の確保・定着のため働き方改革に取り組んでおり、その1つとして男性育休を推進しています。



(株)ジェイ・サポート
取締役副社長 経営管理室長
鈴木政紀 さん

ここが戦術！

風土づくり あらゆる機会での周知

朝礼や会議など様々な機会を捉えて、社員に対し男性育休を含めた働き方改革やワーク・ライフ・バランス全体の説明を行っています。

制度整備 新制度を試行錯誤

トップが情報収集し、新たな制度導入を試行錯誤しています。繁忙期でも残業インセンティブ制度^{※1}や3ヶ月フレックス^{※2}の設計を研究中です。

※1 終業時刻から翌日の始業時刻まで一定の休憩時間確保を義務付ける制度

※2 3ヶ月間で月をまたぐ繁忙期の効率的な業務配分等を行う制度

働き方の見直しで採用に好影響

高卒の新入社員が多く集まるようになり、平均年齢が若く伸びしろがある組織になっています。また優秀な社員が定着し、業務効率や生産性が上がっていることを実感しています。

株式会社ジェイ・サポート

業種：設備・搬送・自動装置などの開発
従業員：31人
所在地：山形県山形市
男性育休取得実績(取得期間)：2人(10日)

企業メッセージ

中小企業が勝ち残るためには経営者と従業員がタッグを組んで制度を設計し、福利厚生も含め、体質を変えていかなければいけません。新制度は実際に導入・運用し、試行錯誤しながら軌道修正する意識が大切です。

取得者に聞く！



営業課 係長
佐藤洋祐 さん

1人目で取得

上司から育休取得するよう積極的な声かけがありました。育休に限らず、普段から誰が休んでも仕事ができる特別な引継ぎをしなくてもいい仕組み・フォローの体制があり、引継ぎはスムーズでした。

育休中は普段の仕事よりも大変でしたね。妻と交代でミルクをあげたり家事や買い物をするなど、お互いに寝不足だったので交代で休みながら対応しました。育休を経験できたことで、妻に対して改めて感謝の気持ちを持つようになり、親としての責任感や、仕事へのモチベーションにもつながりました。

「男性は仕事だけ」の先入観をまずリーダーが捨てよう

すすめた人に聞く！

当社では、「仕事と家庭の両立は人財育成への最強の研修である」と位置づけて男性育休を推進しています。



(株)東洋開発
取締役
草深由美子 さん

ここが戦術！

風土づくり 同僚の言葉がけで気持ちよく取得

子育てのための時間休を取りやすい社風作りや、育休取得時に男性社員に安心してもらうため、周囲の快く送り出す言葉がけを大事にしています。

制度整備 育休取得のメリットをPR

男性社員自身が育休取得のメリットを認識していなかったため、上司から趣旨を説明・説得のうえ、5日間の取得からスタートしました。

企業のイメージアップにつながった

男性育休の取り組みやくるみん認定を機に様々な取材をしていただきました。いろんな媒体で取り上げられたことで会社のイメージアップにつながり、採用募集を出していないのに応募があるなど、大きな広告効果がありました。

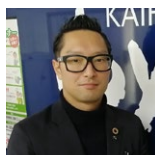
株式会社東洋開発

業種：不動産
従業員：20人
所在地：山形県酒田市
男性育休取得実績(取得期間)：延べ3人(5日～7日)

企業メッセージ

多様性が求められる時代です。子育ては会社が費用負担する必要がない最強の研修であると思います。人財こそが会社の財産。男性育休をきっかけに、子育てを通じた社員の育成につなげましょう。

取得者に聞く！



取締役
板垣卓渡 さん
※取得当時は社員

1,2人目で取得

一人目の出産で、妻の不安を少しでも軽くしたいと思っていた時、上司から育休を勧められて取得しました。5日間の育休中はミルク、オムツ、食事など家事・育児に奔走し、妻も安心してくれたようです。

育休取得の経験から2つ大事なことがあると思いました。1つ目は会社の環境整備、2つ目は引継ぎや準備など当事者の姿勢です。取得後は、家族を大切に思う気持ちと仕事を頑張る気持ちが強くなり、家族・職場・自分ごとのバランスを考えるようになりました。

若手職員に長く働いてもらえる会社へ。社員の家族から信頼してもらえる工夫を大切に。

すすめた人に聞く！

当社では若手に働き続けてもらうため、男性育休などプライベートの充実につながる取組みを進めています。



山形中央観光(株)
代表取締役社長
加賀善子 さん

ここが戦術!

風土づくり 社長自ら率先し、風土を変革

普段から社員同士が家族や友人の話を共有したり、会社イベントと一緒に参加してもらい、お互いの状況を把握できるようにしています。また、社長が社員の相談窓口になったり、社員の不在対応を引き受けるなど「何でも屋さん」を担っています。

業務の見直し SNS導入で急な対応も安心

育休に限らず、急な休みの対応策として社内でグループトークのできるSNSを導入し、情報の全体共有と代務の分担を円滑化することで、社員同士が安心できる仕組みづくりを進めています。

育休取得がモチベーションアップに

育休の活用で、男女とも「仕事に戻れるんだ」「長く安心して働ける」と安心感を持ってもらうことが社員のモチベーションにもつながっています。

山形中央観光株式会社

業種：旅行代理店
従業員：10人
所在地：山形県東根市
男性育休取得実績(取得期間)：
1人(5日・7日、2回に分けて取得)

企業メッセージ

『働きやすい・休みが取りやすい』等の環境整備をしないと良い人材は入ってきませんし、若手に働き続けてもらうことは会社存続には必要不可欠。私生活の充実が仕事の張り合い・励みにつながるうえ、子育ての視点は仕事にも活かされます。確かに1人抜けることは大変ですが、『お互い様』の気持ちが育まれる意義はもっと大きい。ぜひ取得に取り組んでほしいですね。

取得者に聞く！



セールス
石井佳太 さん



妻が里帰り出産から自宅に戻るタイミングで取得しました。事前に顧客へ育休取得を伝え、大変好意的に受け取ってくださり、会社のイメージアップにつながったようです。育休期間中、妻が「久しぶりの一人の外出でリフレッシュ出来た」と喜んでくれるなど、以前より家庭が円満になったと思います。育休制度など安心して働ける環境を整えてくれた会社や周囲の協力を深く感謝しています。育休はマイナス要素が少なく、得るものが多いので、ぜひ積極的に取得してみてください。

トップダウンでの発信で社員が長く働ける職場に

すすめた人に聞く！

ユニオンソーシャルシステム(株)
取締役事業調整係
加藤 葵 さん



当社では、働く人の満足度を上げるための最重要戦略として、トップダウンでワーク・ライフ・バランスを推進しています。

ここが戦術!

風土づくり まずは有休取得の促進

有給休暇の取得率が低い社員に、役員から管理者経由で取得を促すよう社内で徹底することで休みを取得しやすい環境づくりを行っています。

業務の見直し 業務のマニュアル化

属人化を防ぐ取組みとして業務のマニュアル化を進め、誰が休んでも業務が継続でき、特別な引継ぎが不要なシステムを構築しています。

周知・声かけ トップから直接声かけ

子どもが生まれた職員には、経営層から育休取得を促す声かけをしています。

事業所全体の業務効率・生産性向上を実感

職員の業務への意識が変わり、社員一人ひとりの対応可能な業務が増えたことで、事業所の業務効率・生産性が向上していることを実感しています。その結果、管理者層が他の重要業務に取り組むことが可能となりました。

ユニオンソーシャルシステム株式会社

業種：硬式野球ボール製造販売、障がい福祉サービス、障がい児通所支援等
従業員：380人
所在地：山形県新庄市
男性育休取得実績(取得期間)：2人(5日・7日)

企業メッセージ

トップがワーク・ライフ・バランスを意識することで、社員幸福度が上がり会社の労働生産性の向上につながります。これからは「イクボス」の意識を持った経営が必要です。

取得者に聞く！



管理者
黒田皓希 さん



上司から育休取得の積極的な声かけがあり、4人目にして5日間取得しました。同僚からは驚きの声がありましたが「男性でも取得できるのはいいね」との反応と後押しする声掛けもしてもらいました。

仕事の引継ぎは、外部には不在期間を伝え、予定をずらしてもらったり、内部では自分の仕事の状況のほか、他の管理者のサポート体制も共有しました。密度が濃い時間を通して上の子どもや妻との関係性も良くなったと感じており、会社には感謝しています。

育児休業制度のポイント

育休って？



育児休業

原則として1歳未満の子どもを育てる男女労働者は事業主に申し出ることにより育児休業を取得できます（育児・介護休業法第5条1項）。育児休業は、**仕事と育児の両立を支援するために、法律で定められている制度**です。

就業規則に規定がなくても申出により取得できます。

育児目的休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、申し出に基づき、育児に関する目的で利用できる休暇制度。企業ごとに就業規則に定めます。

4つのPoint

Point 1 男女関係なく取得可能

Point 2 配偶者が専業主婦(夫)であっても取得可能

Point 3 配偶者が育児休業中でも取得可能

Point 4 有期契約社員[※]も一定の条件を満たせば取得可能 ※1年契約を更新している人など

何日間？

1日から取得可能で、令和4年10月からは分割も可能となります。県内先進企業でも5日～数ヶ月と個別の実情にあわせて柔軟に運用されています。

給料は払うの？

育児休業給付金を活用した場合、雇用保険から支給されるため、**会社に経済的な負担はありません。**



育児・介護休業法が改正されました（令和4年4月から段階施行）



いつ、何が変わるの？

改正育児・介護休業法の内容は以下のとおりです。施行時期について中小企業の経過措置はありません。この機会に就業規則等を見直しましょう。

いつ	何が変わるか
令和4年 4月1日	1. 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対して、面談や書面等を通した 個別周知・意向確認をすることが義務付けられます。
	2. 職場での研修会の実施等、育児休業を取得しやすい 雇用環境を整備することが義務付けられます。
	3. 有期雇用労働者の育児・介護休業 取得要件が緩和 されます。
令和4年 10月1日	1. 育児休業の 分割取得が可能 になります。 ↳男女問わず、1歳までに育児休業を2回に分割して取得できるようになります。
	2. 1歳以降に延長する場合の育児休業開始日が柔軟化されます。 ↳要件を満たせば、1歳以降もさらに分割が可能(「出生時育休」と併用すれば、男性は1歳までに計4回の育休取得が可能)になります。
	3. 出生時育児休業(産後パパ育休) が創設されます。 ↳男性が柔軟に育休を取得できるよう、産後8週間が対象とされています。
令和5年 4月1日	従業員1,000人超の企業に育児休業 取得状況の公表 が義務付けられます。

実際に育休を取得してみよう～育休取得スケジュール例～

いつも

配偶者妊娠期

育休申し出～育児休業開始

配偶者出産・産後期

育休中

配偶者育児休業～復帰

復帰後

本人【家庭】

本人【会社】

上司・会社

妻(ママ)・会社と普段から信頼関係を築いておこう

育休取得時期をママと相談

法改正ポイント(2022年10月～)

- ◎男女問わず、1歳までに育休を2回に分割して取得可能になる。
- ◎「出生時育休(産後パパ育休)」と併用すれば、男性は子どもが1歳までに計4回の育休取得が可能。

イクメンになろう!～準備編～

- ◎つわり期間中に家事スキルのアップ
- ◎家庭内物品配置等の確認
- ◎全家事を担う体験

新しい暮らしのイメージ

- ◎家計シミュレーション
(主な出費、収入、育児休業給付金支給時期)

2人だけ&上の子と一緒に
今だけの時間を楽しもう



イクメンになろう!～実践編～

- ◎寝不足&在宅ママの一人時間確保
(抱っこ・沐浴をする、ママの外出を促す)
- ◎日常的な家事や買い物
- ◎ママの心身ケア
- ◎上の子のお世話



誰もが働きやすい職場づくり
制度の全体周知

法改正ポイント(2022年4月～)

育休制度の周知と取得の意向確認
「おめでとう。制度はこうだよ。育休、いつとるの?」
会社側も早めに把握できるよう、
申し出しやすい職場環境づくりが
大切

妊娠の報告

面談の実施(必要に応じて複数回)



【会社に伝えること】

- ①出産予定日
- ②育休取得開始予定日と復帰予定日
(配偶者を含む)
- ③保育園の入園状況や取得期間延長の可能性
- ④育休前の業務の引継ぎ計画と進捗状況
- ⑤復帰後の働き方のイメージ
(例)休業前の働き方が可能か、
当面残業の希望等

※産後パパ育休(P12)を分割取得するとき
には、最初の申請時に分割取得することを
伝える必要があります。

引継ぎ準備・引継ぎ

出産の報告

育休申告書を会社へ提出



【取得者に伝えること】

- ①支援制度の利用要件、期間、日数など
- ②育児休業制度
- ③育児休業以外の制度
(例)短時間勤務、子の看護休暇、
時間外・深夜労働の制限
- ④柔軟な働き方の制度(制度がある場合)
(例)フレックスタイム制、
テレワークなど
- ⑤特別休暇制度(制度がある場合)
(例)配偶者出産休暇、
育児目的休暇など
- ⑥労働条件に関すること
(例)育児休業中及び復帰後の給与、
社会保険料・税金、
育児休業中の就労、
賞与の算定方法、
有給休暇の取り扱い

育児休業等取得者申請
(健康保険・厚生年金保険)

社会保険等の手続き

育児休業給付金の申請
(雇用保険)

育児休業給付金の申請は、
ハローワークのWEBサイトへ

近況報告
(上司・職場のメンバー向け)

復帰前面談(確認事項)

復帰後の就業条件、働き方、サポート体制など配慮事項

両立支援等助成金手続き

介護や女性活躍コースなどもある

でも、育児休業取得して大丈夫かな？



職場に負担がかかるだろうな…

早めに上司に報告し、数ヶ月前から引継ぎ準備と対策を進めて、不在時でも業務が回る工夫をしよう！

復帰後は仕事に意欲的に取り組むと伝え、職場との信頼関係も大切にしよう。

職場に育休取得経験者がいないからな…

あなたがフロントランナーになれば、必ず後輩たちにつながります。

取得できない言い訳を並べてしまうのはもったいない！父親として、今しかできない体験をしよう。

育休中は何をしたらいいの？

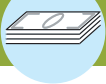
2人で行う子育てですから、十分にママと話し合ひましょう。

オムツの交換や着替え、洗濯、授乳(ミルク)などに加え、産後のママの心身のケアもとても重要な役割です。夜中の子守など、率先してやってみるのもいいでしょう。

どのくらいの期間取得するの？

産後ママのケア、多くの家事・育児…不安や戸惑いを抱えながらも、子どもの成長を間近で見ることのできる貴重な機会です。

できるだけ長期間取得することが理想ですが、夫婦で話し合い、状況にあわせて1週間、1ヶ月からはじめてみましょう！



収入が心配だけど、休んだらどうなるの？

育児休業給付金が支給されます

雇用保険への加入など、一定の条件を満たすと、休業開始時の賃金月額額の2/3(育休開始から6ヵ月経過後は1/2)が育児休業給付金として支給されます。また、このほか育休中の経済的支援として、毎月引かれている社会保険料(健康保険・厚生年金保険)が免除され、保険料が納付されたものとして取り扱われます。

育休中のキャッシュフローを考えよう

育児休業給付金は、申請から約2ヵ月後に給付されます。毎月出ていくお金は変わらなくても、お金が入る時期が変わるので、休業前に少し貯蓄するなど、家計管理をしておく安心です。



実際は？ モデルケースを用いて年収差を比べてみました。

モデルケース

- 年齢：30歳 給与月額、標準報酬月額：28万円
- 賞与：30万×2回 通勤手当：月額3,400円

(単位：円)

	① 育児休業を取得しない場合	② 1ヶ月取得した場合 給付金(支給率2/3)
収入(A)	4,000,800	3,667,400
育児休業給付金(B) ^{※1}	0	189,878
控除(C) ^{※2}	668,412	612,712
社会保険料	572,934	525,190
所得税	95,478	87,522
手取り額(A)+(B)-(C)	3,332,388	3,244,566
育休未取得時との比較割合	100.0%	97.4%

試算の結果は、わずか約3%でした

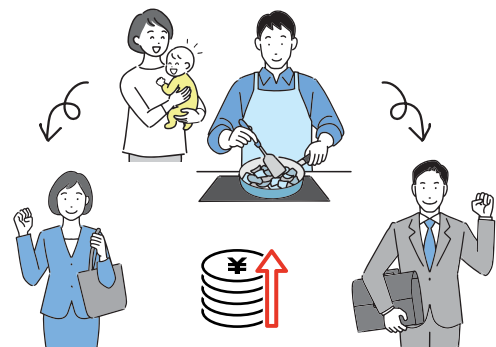
※1 給付金(B)は【283,400円(通勤手当含む)×67%×月数】で算定。

※2 控除(C)には別途住民税がかかります。

また、育休取得年の住民税は変わらず、翌年少し低くなります。

妻の就業継続で将来的な収入アップにも

育休をきっかけに、男性が家事・育児に積極的にかかわることで、夫婦2人の分業体制を作ることができます。そして、妻のフルタイムでの就業継続、キャリアアップへの挑戦にもつながり、中長期的に世帯の収入が増えることも想定できます。



「産後すぐのサポート」が、「家族づくり」の分岐点

ママの命を守るため大事にしたい「産後」

Check!



やまがた男性育休取得
促進プロジェクト
総括コーディネーター

産後8週間以内の育児は女性の負担が大きい

産後8週間は産褥期^{さんじょくき}と呼ばれ、出産による母体のダメージが大きい時期です。昔からのことわざでも「床上げまでの3週間は絶対安静」とされ、その後も体を休め、産後の肥立ち(回復)を良くすることが重要です。昼夜問わずに泣く新生児の世話と慣れない育児で、女性は心身ともに疲弊しがち。この期間中に、実家のサポートだけに頼らず男性が育休を取得し、家事・育児を行うことは、女性の大きな支えになります。

NPO法人ファザリング・ジャパン理事
塚越 学氏

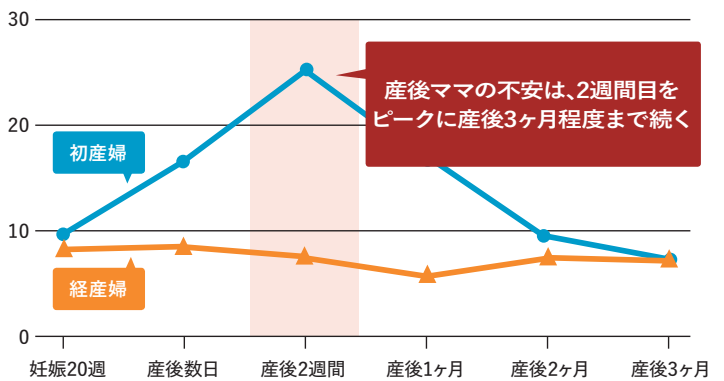
(株)東レ経営研究所チーフコンサル
タント。
3人の男の子の父親で、6回の育休
取得経験を持つ。

ママの精神的なサポートが重要

産後は、女性が人生で最もホルモンバランスが崩れ、精神的に不安定な時期。加えて子育てへの不安、睡眠不足などから10人に1人が産後うつになるとも言われています。

妊産婦が亡くなる原因1位は「自殺」。その背景には産後うつが大きく関わっているとされています。家族の命に関わる問題であり、産後はママを1人にしない配慮が必要です。

産後うつのリスクの高さの推移(初産婦・経産婦別)



2014年度厚生労働科学研究事業
「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究」を一部表現修正

人は、「チームで子育てを行う」

子育てにはいろいろな大人が関わることが重要です。一人で全てを担うワンオペ育児はとても大変なので、パパは少なくとも生後3ヶ月は家庭を優先した働き方ができるといいですね。

新設! 出生時育児休業(産後パパ育休)

子の出生後8週間以内に4週まで取得可能な育児休業が
令和4年10月から開始

【ポイント】

- ・2週間前にまでに申請
- ・休業中に就業することが可能
- ・2回に分けて取得できる

チーム家族で楽しもう

子育てはパパにとってもママにとっても初めての経験ばかりで、お互いに期待する家事・育児の質や内容が異なることもあると思います。大切なのは、夫婦がお互いに歩み寄り、譲り合ったりしながら、自分たちらしい協力体制を築きあげていくこと。時には周囲の力も借りながら「期間限定の時間」を楽しみましょう。

山形ママからパパへのメッセージ

※県主催セミナー登壇者より



パパにはママに共感してほしいです。一緒に調べたり、動いたり、話したりするだけでママは安心します。大事な子育て期に、夫婦で一緒に向き合うことで家族力がアップするので、私と一緒に時間を作ってほしい。



毎日変わっていく「今」だから、一緒に見てほしい。一緒に子育てをしよう。



第2子、第3子を産もうと思ったのは、パパと一緒に子育てやってくれたから。ありがとう。

僕たち山形で育休取りました！



Message & Merit

育児休業を取得した先輩から後輩へのメッセージ

& パパ育休のメリット



育休取得で、自分も育児に参加するというアピールになる。職場にどんどん相談して、ぜひ取得してほしい。

育休期間は価値ある時間です。ぜひ取得して、有意義に過ごしてください。

育休を取得して男性も「しゃべることのできない我が子」を感じて欲しい！

& メリット

- ・子どもの成長を感じられて幸福度が上がる
- ・喜びを感じることができる

「男性が育休？」というネガティブイメージを変えよう。生まれたばかりの我が子と過ごすことで、夫婦間の信頼関係が一層強まります。ぜひ取得してください！



& メリット

ママが一人で育児の不安やストレスを抱えることがなくなり、夫婦関係ももっと良くなる



& メリット

子育てを通じて、自分の住む地域に友達やネットワークができる



Happy!



取得できる環境であれば、マイナスな面は一つもないので、ぜひ積極的に取得してほしい。

& メリット

時間の使い方が上手くなって生産性が向上する！

Good!

育休を取ったことで妻も喜んでくれ家庭がうまく回っています。結果仕事にも身が入りました。すごく得るものが多く、ぜひ積極的に育休を取ってほしいです。

& メリット

計算通りにいかない子育てを通じて、状況判断力・瞬発力・危機管理能力・柔軟性などが向上する

家族の時間ができるだけでなく、妻の時間もできます。取得することで気づくことができました。

Try it!



山形でも育休を
取得した人はいるの？

どんなメリットが
あるの？

職場への
上手な伝え方は？



男性育休はパパと企業の未来戦略

職場とパパのための

男性育休のススメ!

index

- 先輩からのメッセージ&育休取得のメリット P16
- 「産後すぐのサポート」が「家族づくり」の分岐点 P15
- 育休の疑問を解決! P14
- 育休取得スケジュール P13
- 詳しく教えて! 育児・介護休業法 P12

山形県しあわせ子育て応援部女性・若者活躍推進課

〒990-8570 山形県山形市松波2丁目8-1 TEL:023-630-3269

制作:「やまがた男性育休取得促進プロジェクト」事務局(特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン東北)

2022年3月発行