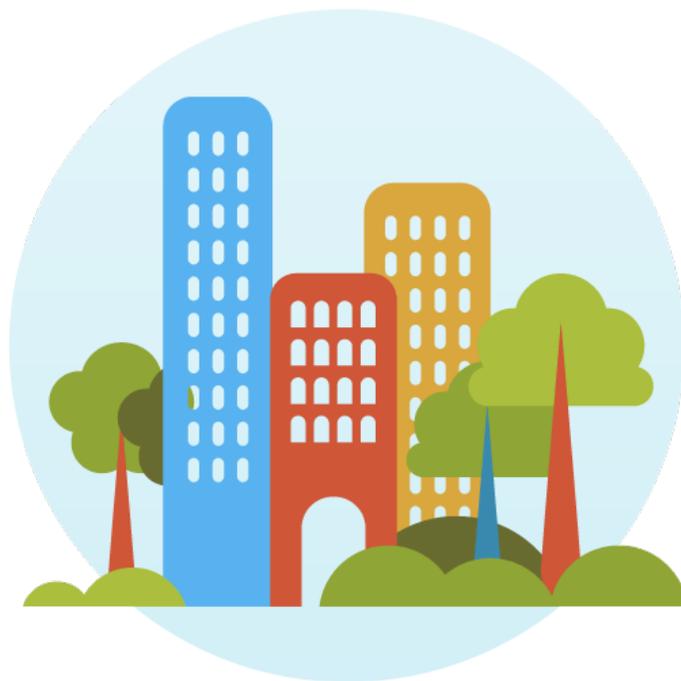




# 男性の育児休業取得促進セミナー資料

## 【管理職編】

---



育てる男が、家族を変える。社会が動く。



# はじめに

男性の育児休業取得率は、令和2年度では12.65%となっています。

少子高齢化が進み、人材確保がより困難になっていくことが予想される今後は、企業が従業員の多様な働き方に理解を示し、従業員が働き続けやすい職場環境を整えることが重要です。また、従業員の皆さんは、自身の働き方を見直し、より効率的に業務を行うことで、労働時間の短縮、仕事と育児・家庭の両立を目指しましょう。

## 【Contents】

第一章	男性の育児休業取得の現状と中小企業における課題	2
第二章	育児休業制度の概要	9
第三章	男性の育児休業取得のために	24
第四章	育児休業取得のメリット	32
第五章	育児・介護休業法における不利益取扱いの禁止、 ハラスメント防止措置について	38
第六章	みんなで考えてみよう	44

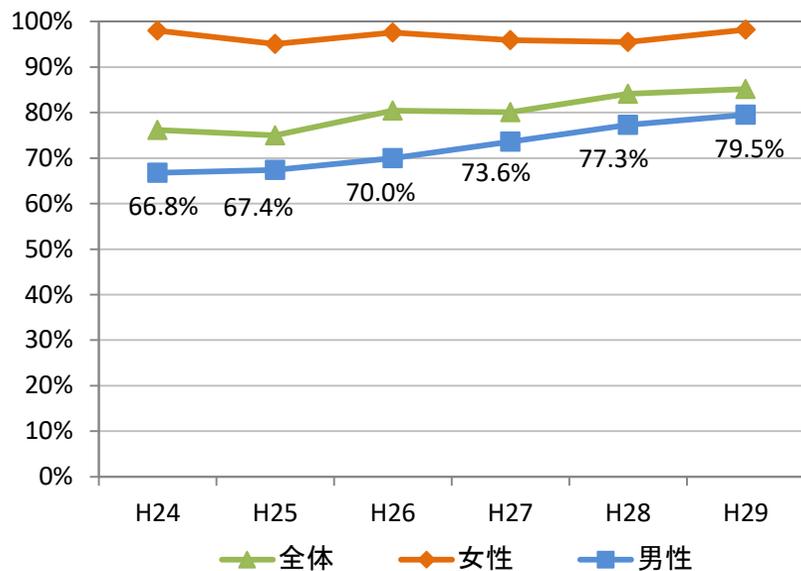
# 第一章 男性の育児休業取得の現状と 企業における課題

# 1-1. 男性の育児休業取得の現状

育児休業取得を希望しているが、取得できない！ ➡ 希望と現実が乖離！！

男性新入社員の約8割が育休取得を希望しているというデータもある

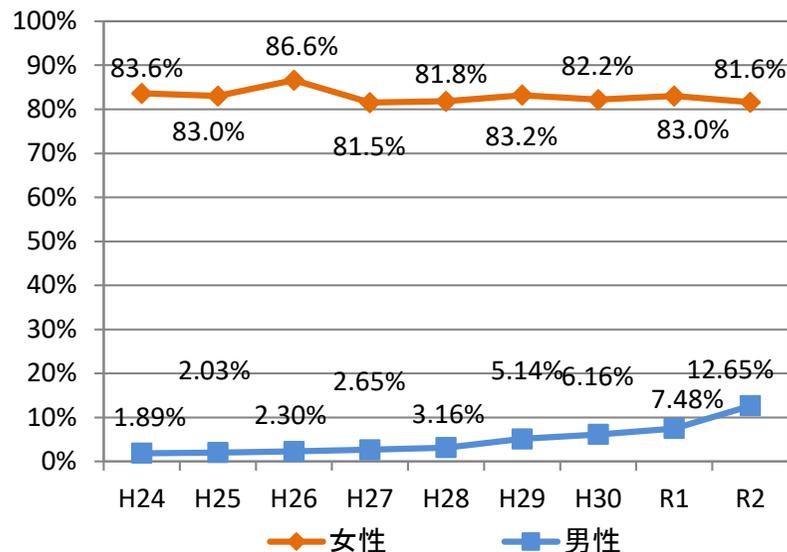
育児休業の取得意向



出典：日本生産性本部「新入社員 秋の意識調査」(H24年度～H29年度)

直近の男性の育児休業取得率は12%台

育児休業取得率の推移



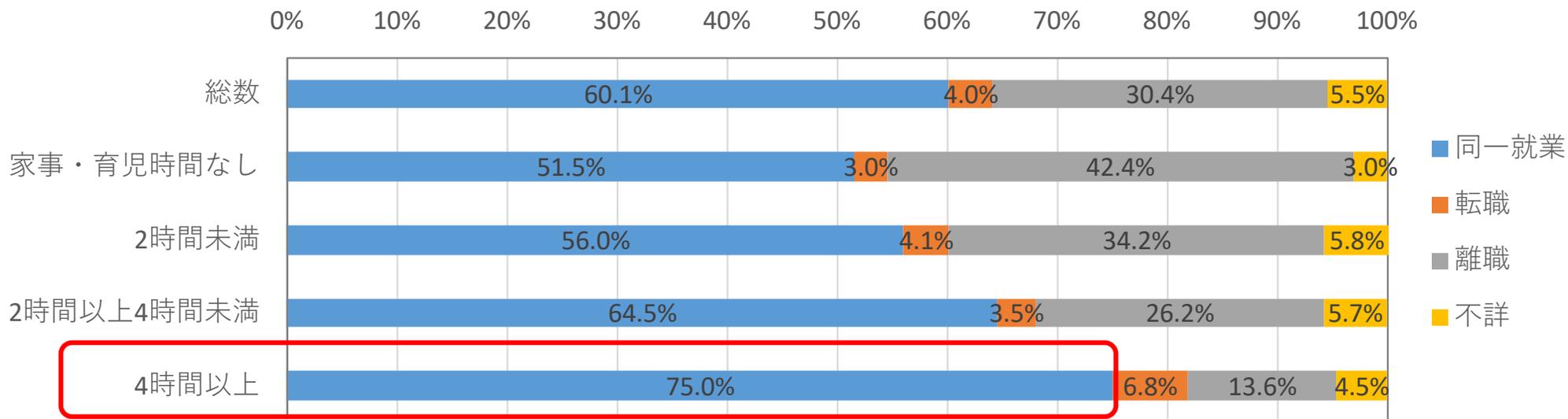
出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 1-2. 共働き世帯の現状

➤ 夫の家事・育児時間が長いほど、就業を継続する妻の割合が高い

➡ 女性が出産後も継続して活躍していくためには、男性の家事・育児への参画が不可欠

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続割合



注：1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの5年間に子どもが生まれた同居夫婦である。  
① 第1回から第13回まで双方が回答した夫婦  
② 第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦  
③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦  
2) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。  
3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

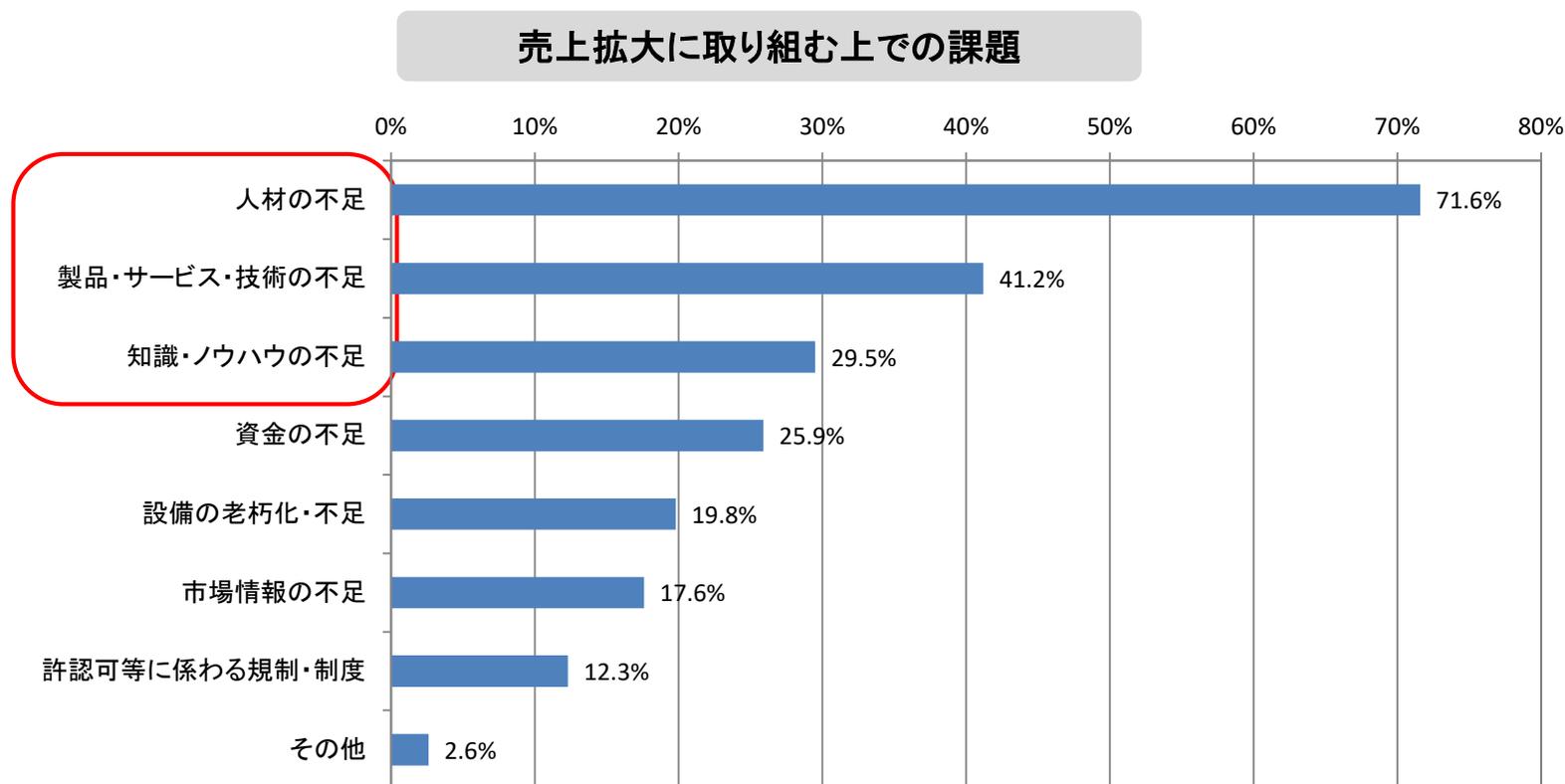
出典：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（2002年成年者）の概況」（調査年月：2015年11月）

# 1-3. 企業の経営課題①

➤ 「人材不足」「知識・ノウハウの不足」などを  
経営課題として感じている企業が多い



多くの中小企業で「人」を  
中心とした課題あり

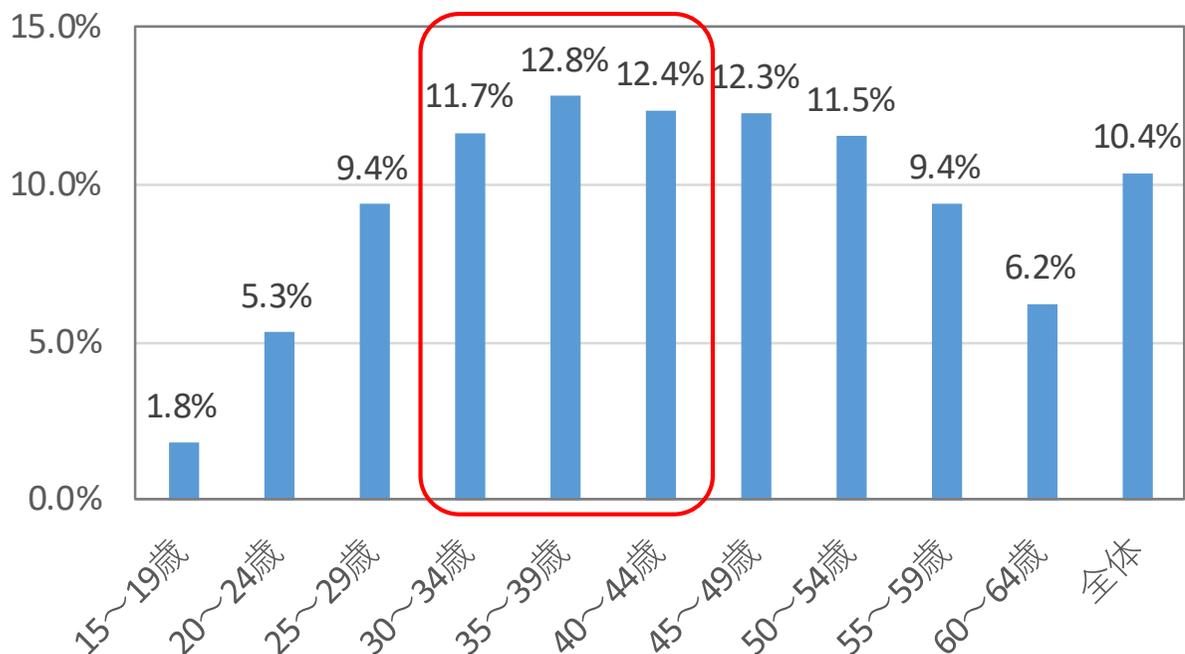


出典:東京商工会議所「中小企業の経営課題に関するアンケート調査結果」H30年3月

# 1-3. 企業の経営課題②

- 1週間の就業時間が60時間以上の割合は1割以上
  - 特に子育て世代の30代～40代前半の男性は高い傾向
- ➔ 時間外労働の常態化や長時間労働の抑止が必要

年齢別 男性の月末1週間の就業時間が60時間以上の割合

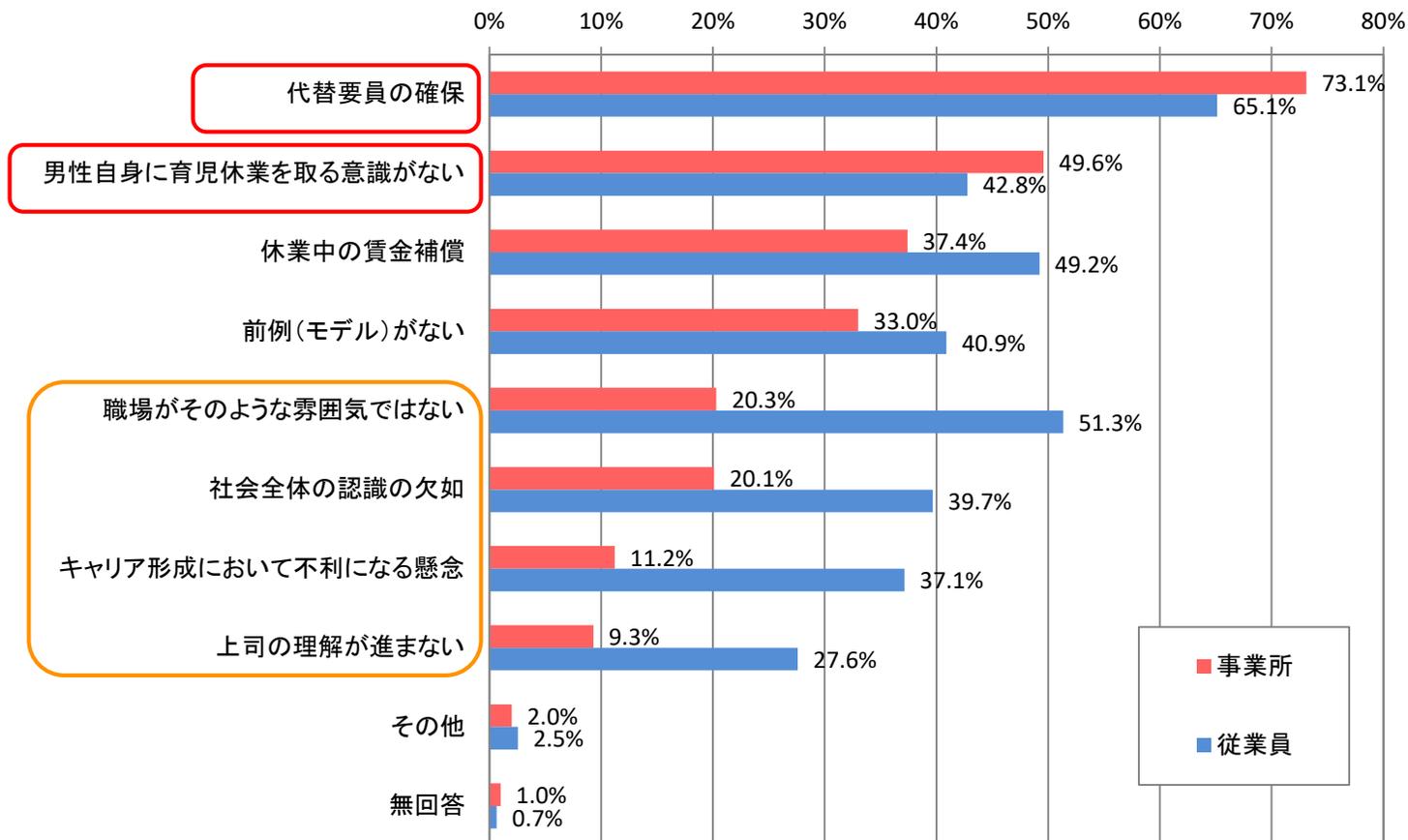


出典：総務省「2019年労働力調査」をもとに東京海上日動リスクコンサルティング(株)作成

➔ こうした経営課題を育休取得促進とともに解決！！

# 1-4. 男性の育児休業取得における課題①

男性の育児休業取得にあたっての課題



出典：東京都産業労働局「平成元年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」(R2年3月)を  
もとに東京海上日動リスクコンサルティング(株)作成

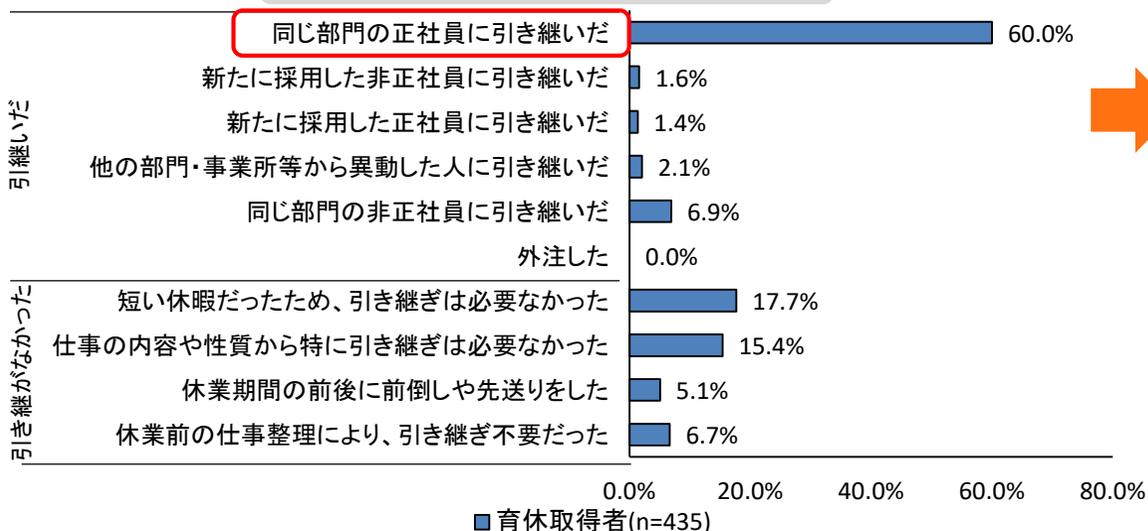
# 1-4. 男性の育児休業取得における課題②

- 事業所、従業員ともに「**代替要員の確保**」が最も多い
- また、休業中の業務の引継ぎは「**同じ部門の正社員**」が最も多い



日頃から組織的に従業員が不在時の体制を整え、仕事の進め方や業務の分担を工夫し、多能工化などを進めておくことが必要

休業中の業務の引継ぎ内容



- 新入社員の多くが育休取得を希望しているのに対し、「**男性自身に育児休業を取る意識がない**」との回答も多数
- 以下の項目は、**事業所と従業員の認識に大きなギャップあり**
  - ・ 職場がそのような雰囲気でない
  - ・ キャリア形成において不利になる懸念
  - ・ 上司の理解が進まない



男性が育休取得しやすい職場環境の醸成、キャリアへの懸念を払拭することが必要

出典：内閣府経済社会総合研究所 New ESRI Working Paper No.39  
「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」  
H29年3月

## 第二章 育児休業制度の概要

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



## 2-1. 現行育児休業制度の概要①

### 育児休業は育児・介護休業法で取得が認められている

### 原則、『1歳になるまでの子ども』を育てる**男女**労働者が取得できる

原則、子どもが1歳になるまで、子ども1人につき1回。ただし、次のような場合は、1歳を超えて育児休業を取得可能。

子どもが1歳以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	1歳6か月になるまで
子どもが1歳6か月以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	2歳になるまで



**ポイント** 妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能



**ポイント** 派遣社員や契約社員などの有期契約労働者も取得可能

育児休業取得の申出の時点で次の①②を満たす労働者が取得可能

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ②子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

## 2-1. 現行育児休業制度の概要②

### ○両親で協力して育児休業を取得するための特例



ポイント

#### 「パパ休暇」

出生後8週間以内に、育児休業を開始し、かつ終了した場合、再度の取得が可能！



ポイント

#### 「パパ・ママ育休プラス」

両親がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間、育児休業が取得可能！（取得期間は産後休業期間を含め1年間）



## 2-2. 新育児休業制度の概要(育児・介護休業法・雇用保険法) ①

### 1. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者 に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

2022年4月1日施行

- ① 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置（研修・相談窓口設置等）を講ずることを事業主に義務付ける。
- ② 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

### 2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

2022年4月1日施行

- ・ 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。
- ・ ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

## 2-2. 新育児休業制度の概要(育児・介護休業法・雇用保険法) ②

### 3. 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

2022年10月1日施行

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。(現行の育児休業(1か月前)よりも短縮)
- ②分割して取得できる回数は、2回とする。(初めにまとめて申し出ることが必要)
- ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

### 4. 育児休業の分割取得

2022年10月1日施行

育児休業(3の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。

### 5. 育児休業等の取得の状況の公表義務付け

2023年4月1日施行

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業等の取得の状況について公表を義務付ける。

## 2-3. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備(2022年4月1日施行)

### 新制度

#### 育児休業を取得しやすい雇用環境整備

- 育児休業を**取得しやすい雇用環境の整備**を事業主に義務付け(以下のいずれかの実施が必要。複数の措置を講ずることが望ましい)。
  - ✓ 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
  - ✓ 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)
  - ✓ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
  - ✓ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
- 環境整備に当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が、希望するとおりの期間の休業を申し出し取得できるよう事業主が配慮。

### 現行制度

研修等の取得しやすい  
環境整備に関する**規定なし**

# 2-4. 妊娠・出産を申出た労働者への個別の周知・意向確認義務付け(2022年4月1日施行)

## 新制度

### 妊娠・出産を申出た労働者への個別の周知・意向確認

- 労働者・配偶者が**妊娠・出産した旨等の申出をしたとき**、労働者に対し**育児休業制度等を周知し**、これらの制度の**取得意向を確認する**ための措置を義務づけ。

#### 【周知事項】

- ✓ 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ✓ 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ✓ 育児休業給付に関すること
- ✓ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

#### 【個別周知・意向確認の方法】

- ✓ 面談（オンラインも可）
  - ✓ Fax
  - ✓ 書面交付
  - ✓ 電子メール
- のいずれか

注：Fax、電子メールは労働者が希望した場合のみ

- 育児休業・産後パパ育休の**取得を控えさせるような形で個別周知・意向確認は認められません。**

## 現行制度

### 個別周知の**努力義務のみ**

- ※ 育児等のための休暇・休業の取得に際し、男性では6割以上が企業からの働きかけがなかったと回答。

# 2-5. 有期雇用労働者の取得要件緩和 (2022年4月1日施行)

## 新制度

### 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件緩和

#### 【育児休業の場合】

- 引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を撤廃  
(無期雇用労働者と同様の取扱い(労使協定の締結により除外可))
- 「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない」の要件は継続。

#### 【介護休業の場合】

- 引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を撤廃  
(無期雇用労働者と同様の取扱い(労使協定の締結により除外可))
- 「介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない」の要件は継続。

## 現行制度

有期雇用労働者の育児休業取得には、それぞれの2要件あり。

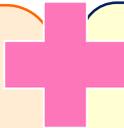
#### 【育児休業の場合】

- 引き続き雇用された期間が1年以上
- 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

#### 【介護休業の場合】

- 引き続き雇用された期間が1年以上
- 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

## 2-6. 産後パパ育休制度①(2022年10月1日施行)

<b>新制度（産後パパ育休）</b> <b>（育休とは別に取得可能）（2022.10.1～）</b>	 <b>育休制度</b> <b>（2022.10.1～）</b>	<b>育休制度</b> <b>（現行）</b>
<b>① 対象期間、取得可能期間</b> <b>子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能</b>	原則、子が <b>1歳</b> （最長 <b>2歳</b> ）に なるまで	原則、子が <b>1歳</b> （最長 <b>2歳</b> ）に なるまで
<b>② 申出期限</b> <b>原則、休業の2週間前まで</b> <small>※ただし、職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとしてよい。</small>	<b>原則、1か月前まで</b>	<b>原則、1か月前まで</b>
<b>③ 分割取得</b> <b>分割して2回取得可能</b> <b>（はじめにまとめて申し出が必要）</b>	<b>分割して2回取得可能</b> <b>（取得の際にそれぞれ申出）</b>	<b>原則、分割不可</b> <small>※パパ休暇（子の出生後8週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。</small>

## 2-6. 産後パパ育休制度②(2022年10月1日施行)

### ● 申出期限を1か月前までとする労使協定

労使協定で定めることにより、原則2週間前までとする産後パパ育休の申出期限を現行の育児休業と同様に1か月前までとしてよいこととする、職場環境の整備等の措置は、次の①～③。

① 次に掲げる措置のうち、**2以上の措置**を講ずること。

- 雇用する労働者に対する育児休業に係る**研修**の実施
- 育児休業に関する**相談体制**の整備
- 雇用する労働者の育児休業の取得に関する**事例の収集**及び当該**事例の提供**
- 雇用する労働者に対する育児休業に関する**制度**及び育児休業の**取得の促進に関する方針**の周知
- 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための**業務の配分**又は**人員の配置**に係る必要な措置

② 育児休業の取得に関する**定量的な目標（数値目標）**を設定し、育児休業の**取得の促進に関する方針**を周知すること。

③ 育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その**意向を把握するための取組**を行うこと。

- 妊娠・出産の申出があった場合に**意向確認**を行うことは、この労使協定の締結にかかわらず、**法律上の義務**です。
- この「**意向を把握するための取組**」は、法律上の義務を上回る取組とすることが必要であり、最初の意向確認の後に、返事がないような場合、**リマインドを少なくとも1回は行うことが必要**です（そこで、労働者から「まだ決められない」などの場合は、未定という形で把握）。

## 2-6. 産後パパ育休制度③(2022年10月1日施行)

### 新制度（産後パパ育休） （育休とは別に取得可能）

#### ④ 休業中の就業

労働者の意に反したものとならないよう、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内で、**事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。**

#### 【具体的な流れ】

1. 労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出
2. 事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示※
3. 労働者が同意
4. 事業主が通知

※ 就業可能日等には以下の上限が設定される

- ・ 休業期間中の労働日・所定労働時間の半分
- ・ 休業開始・終了日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

### 育休制度 (2022.10.1~)

原則就業不可

### 育休制度 (現行)

原則就業不可

新制度の育児休業期間も、育児休業給付（給付率：67%（180日間まで））の対象となる → P22参照

※休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となる。

## 2-7. 育児休業取得状況の公表義務付け(2023年4月1日施行)

### 新制度

#### 育児休業等取得状況の公表義務付け

- **従業員1000人超の企業**を対象に、育児休業の取得の状況について**年1回、公表を義務付け**。

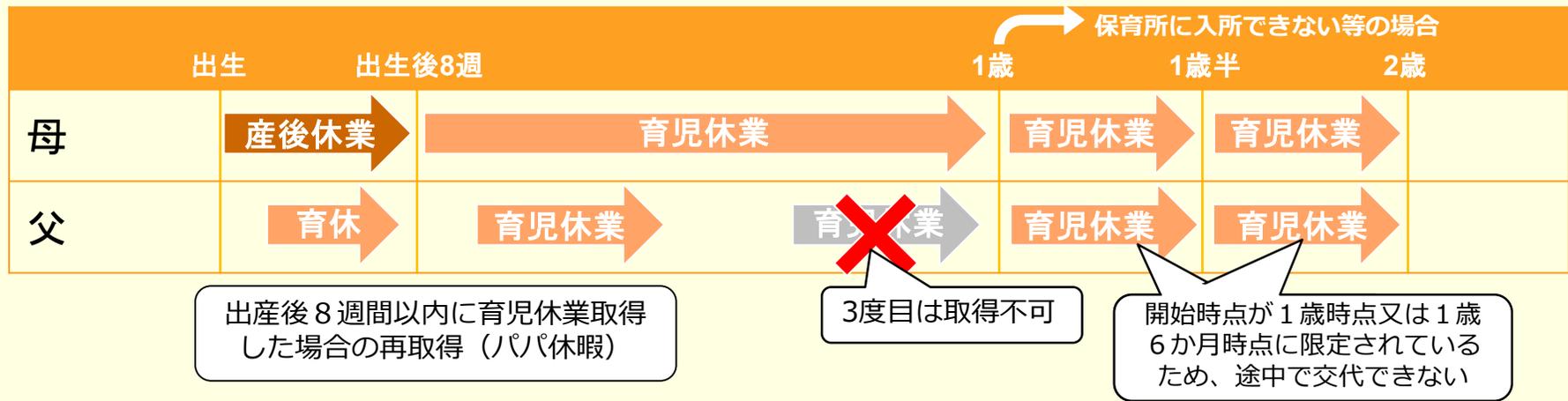
※ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」。

### 現行制度

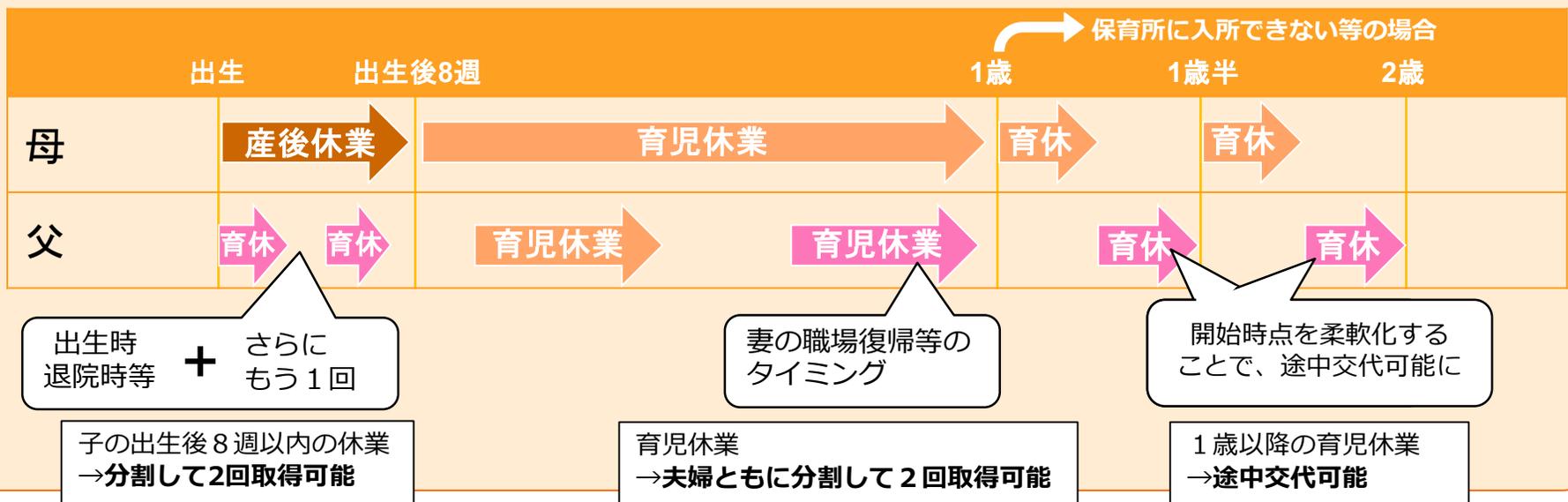
プラチナくるみん企業のみ公表  
(次世代育成支援対策推進法)

# 2-8. 新制度等の取得パターンイメージ

改正前



改正後



## 2-9. 育児休業給付金制度の改正①

- 1歳未満の子について、**原則2回の育児休業まで**、育児休業給付金を受給可能。
- 3回目以降の育児休業は、原則受給不可。ただし、**以下の例外事由に該当する場合は、回数制限から除外。**
- 育児休業の延長事由があり、かつ、**夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）**は、**1歳～1歳6か月 と 1歳6か月～2歳の各期間に、夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金を受給可能。**

### 回数制限の例外事由

- I. 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合
- II. 育児休業の申し出対象である1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- III. 育児休業の申し出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- IV. 育児休業の申し出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

# 2-9. 育児休業給付金制度の改正②

## 【回数のおえ方の例】

➡ 所定回数内のため支給あり     
 ➡ 例外・特別規定により支給あり     
 ➡ 支給なし



## 産後パパ育休でも育児休業給付金が受給できます！

### 【支給要件】

- ・ 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上。
- ・ 休業期間中の就業日数が、**最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）※以下**。

※ 28日間の休業を取得した場合の日数・時間。28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなる。

（例）14日間の休業 → 最大5日（5日を超える場合は40時間）

10日間の休業 → 最大4日（4日を超える場合は28時間） $[10日 \times 10 / 28 = 3.57$ （端数切り上げ）→ 4日]



# 第三章 男性の育児休業取得のために

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



# 3-1. イクボスとは



## ポイント

➤ **イクボスになろう！！**

**イクボスとは**・・・部下の育休取得や短時間勤務などがあっても、業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、育児と仕事を両立できるように配慮し、自らも仕事とプライベートを充実させている管理職

### 子育て中の部下

ワーク・ライフ・バランスが必要  
でも・・・

「家事・育児があるのに仕事が多くてなかなか帰れない」という不満が増加

組織は分裂  
の危機!?

### 長時間働ける部下

ワーク・ライフ・バランスを  
気にしていない  
でも・・・

「早く帰る人がいるから自分にしわ寄せがくる」という不満が増加

**職場メンバー全員に私生活の時間を。限られた時間で成果を出す職場へ**

そのために  
例えば・・・

**STEP①** : 上司自ら連続休暇取得を宣言

**STEP②** : 部下にも連続休暇申請を出すよう働きかける

(長時間働ける部下にも「仕事以外の経験が仕事に活きる」「制度はみんなで使うもの」と伝えながら)

**STEP③** : 職場メンバー全員の休暇を計画的に組み、職場メンバー全員の休暇計画をシェア

**STEP④** : 有給休暇取得日数を引いた営業日で業務を進めるための方法を職場メンバー全員で考え、1つずつ実行

## 3-2. イクボスによるマネジメントのメリット



### ポイント

#### ➤ 「イクボス」によるマネジメントのメリット

・イクボスによるマネジメントを実践すると、組織にはどんな効果が生じるのでしょうか。

- ◆ イクボスによるマネジメントにより、部下一人ひとりが抱える事情を理解し、それぞれの部下の成長をサポート
- ◆ 自分自身を含め、メンバーの誰もがワーク・ライフ・バランスを充実させられる働き方を実現



- 「サポートしてもらっている分、しっかり働こう！」という働くモチベーションが向上！
- 自分がサポートしてもらった分、部署のメンバーのサポートも「お互い様」に！
- 部下を尊重し、自身のワーク・ライフ・バランスも充実しているイクボスに対して、求心力が向上！



- ✓ **育児・介護など、さまざまな事情を抱えるチームメンバーが、それぞれ持てる能力を最大限発揮できる組織へ！**
- ✓ **部署のメンバー同士、互いにサポートし合うことで、チームの団結力がUP！**
- ✓ **突然の介護や個人の事情等があっても、支え合う組織風土により離職を防止！**
- ✓ **相手を理解し、互いを思いやる気持ちが醸成されることで、パワハラ、セクハラ、妊娠・出産等に関するハラスメントも発生しにくい組織へ！**

# 3-3. あなたの『イクボス度』は？ ①

## あなたの「イクボス度」をチェック！

イクボスとは一体、どんなリーダーを指すのか。その行動特性のポイントを確認しながら、まずはあなたの『イクボス度』をチェックしましょう

① 当てはまる項目をチェックし、「ワーク・ライフ・バランス」、「仕事の成果」それぞれの合計得点を算出

② 次ページの表に①の結果を当てはめる

●「ワーク・ライフ・バランス」の合計得点：ピンク色の横軸

●「仕事の成果」の合計得点：青色の縦軸

### ワーク・ライフ・バランス

#### 【ポジティブ】

- 部下が帰宅しなければいけない時間を把握し、自分も午前中からフルで仕事ができる…………… 1
- 部下が急に一人抜けても対応する方法を用意している…………… 1
- 家族構成を「全く」知らない部下は一人もない…………… 1
- 子育てや介護が理由で休みを取っている部下の事情を把握している…………… 1
- 趣味・ボランティアなど、自分の人生を楽しんでいる…………… 1

#### 【ネガティブ】

- 部下の家族構成をほとんど知らない…………… -1
- 仕事の調子が上がってくるのは夕方から…………… -1
- 残業をいわず深夜まで働ける部下は優秀だと思う…………… -1
- 愛読書はビジネス書が中心で、自分の出世ばかり気になる…………… -1
- ボランティアや地域・社会貢献の経験がない…………… -1

ワーク・ライフ・バランス 合計得点 \_\_\_\_点

### 仕事の成果

#### 【ポジティブ】

- 仕事が早い、自分自身の仕事のマネジメント能力が高い…………… 1
- 短時間少人数で成果を出すチームのマネジメントが得意…………… 1
- 結果を周りのせいにはしない、責任を取る度量がある…………… 1
- 部下をえり好みせず、分け隔てなくオープンにコミュニケーションができる…………… 1
- 多様な価値観を理解でき、社内外のネットワークが広い…………… 1

#### 【ネガティブ】

- 体育会系の根性主義で、何時までも残業できる部下ばかり目をかける…………… -1
- 短時間で成果を出すための時間管理能力がない。部下にムダな作業を押し付けていることに気づかない…………… -1
- 休暇を取らない皆勤者だが、仕事に無駄が多く、1日の中で集中している時間はわずか…………… -1
- 家族との時間をほとんど取ってこなかったため、家庭での居場所がない（結果、職場で長時間過ごす）…………… -1
- ボランティアや社会貢献の経験がなく、自分の仕事のみ知識しかない…………… -1

仕事の成果 合計得点 \_\_\_\_点

出典：愛知県産業労働部労政局労働福祉課仕事と生活の調和推進グループ「イクボス取組事例集」より引用。

# 3-4. あなたの『イクボス度』は？ ②

## あなたの「イクボス度」をチェック！

### 激ボス

部下のワーク・ライフ・バランスは無視してでも会社の成果を圧倒的に出すボス

残業や休日出勤をいとわない部下ばかり目をかける。

無理な仕事量や長時間勤務を根性論で乗り切ろうとする。

仕事の成果

部下の家族も大切な存在と考え、育児や介護など制約を抱えた社員の悩みを理解して一緒に解決できる。

### イクボス

部下のワーク・ライフ・バランスに配慮しながら会社の成果を出し続けるボス

自分自身の仕事のマネジメント能力が高く、短時間・少人数で成果を出すチームづくりとその運営ができる。

ワーク・ライフ・バランス

### ダメボス

部下のワーク・ライフ・バランスに配慮せず、会社の成果もいまいち出せないボス

子育てや介護など制約のある社員の事情を理解していない。

無駄な動きが多く、時間をかけているわりに仕事がかどらない。

社員のライフやキャリアデザインへの理解は示す。

部下の成長や組織力向上を促すマネジメントができない。

### 得ボス

部下のワーク・ライフ・バランスに配慮するが、会社の成果はいまいち出せないボス

あなたは何ボスでしたか？この研修を参考に「イクボス度」をアップさせてください

出典：愛知県産業労働部労政局労働福祉課仕事と生活の調和推進グループ「イクボス取組事例集」を参考に東京海上日動リスクコンサルティング(株)作成。

# 3-5. イクボス10の実践

## イクボス10の実践 – まずはここから始めてみよう！

### 1 会議のムダ取り

会議の目的やゴールを示し、終了時間が守られている

### 2 社内資料の削減

職場内での作成資料の分量は適切である

### 3 書類の整理整頓

共有キャビネットは整理整頓され、必要なものがすぐに探せる

### 4 標準化・マニュアル化

大きな仕事が終わった際には概要報告をまとめ、業務の手順書は、他人が見てもわかるように作成している

### 5 労働時間を適切管理

上司は部下の日々の労働時間を把握し、負荷が集中している部下のサポートをしている

### 6 業務分担の適正化

業務分担に偏りがいないか常に見直し、特定の人が残業や深夜業をおこなうようなことはない

### 7 担当以外の業務を知る

担当業務だけでなく周辺の業務に関する知識を身につけている

### 8 スケジュール共有化

上司と部下、部下同士で、日々のスケジュールを確認している

### 9 「がんばるタイム」の設定

電話対応等にさえぎられず、担当業務に集中できる時間がある

### 10 仕事効率化策の共有

仕事が早い人の業務の進め方を、職場内で共有している

内閣府 カエル！ジャパン（2010年）『「3つの心構え」と「10の実践」』 / 佐藤博樹・武石恵美子著（2010年）「職場のワーク・ライフ・バランス」（日経文庫）を基に作成

# 3-6. イクボスの取組事例①

今日から実践！  
イクボス10の実践  
テーマ別

## イクボスの取組事例をご紹介します！

あなたが「これならできそう」  
と思うことにチェックを  
入れてみましょう！

### 1. 会議のムダ取り

- ❑ 必要な会議に必要なメンバーが集まるよう、会議の時間・内容を見直し。不要な会議はやらない
- ❑ 会議を開催する場合は、回数を減らす、時間を区切る、全員が参加できる時間に変更する
- ❑ 目的とアジェンダを明確にすることで時間短縮

### 2. 社内資料の削減

- ❑ 会議資料をペーパーレス化し、パソコンを持ち寄りデータで共有することで無駄な資料作成を省略

### 3. 書類の整理整頓

- ❑ ペーパーレスやメールの活用などにより「ムダ、ムリ、ムラ」を省き、合理化と効率化を図る

### 4. 標準化・マニュアル化

- ❑ 従業員からの優れた改善提案はすぐに採用マニュアルに落とし込み業務を標準化
- ❑ 他部署にも協力を仰いで業務を効率化

### 5. 労働時間を適切管理

- ❑ 「残業時間0時間！」を掲げ、終業時間30分前には翌日の業務を確認して退社
- ❑ 部下が定時退社できるか否かを終業1時間前に確認し、必要な対策を打つ
- ❑ 定時終業、5分後に完全消灯を実施し、定時退社を評価対象

### 6. 業務分担の適正化

- ❑ 会議内でメンバーの進捗確認を行い、一人で仕事を抱え込まないよう、チームメンバーが互いに意識

※もっと知りたい方は・・・厚生労働省 イクメンプロジェクト「男性の育休に取り組む企業・イクボス取組事例紹介」  
(<http://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/case/>)

## 3-7. イクボスの取組事例②

今日から実践！  
イクボス10の実践  
テーマ別

### イクボスの取組事例をご紹介します！

あなたが「これならできそう」  
と思うことにチェックを  
入れてみましょう！

#### 7. 担当以外の業務を知る

- ❑ 管理職だけが抱えていた業務をメンバーに分担することで「将来の管理職」として部下を育成
- ❑ 業務を標準化してマニュアルに落とし込むことで、部署をまたいで応援可能

#### 8. スケジュールの共有化

- ❑ 3か月先までの休日を全員で共有、カレンダー、ホワイトボードで見える化
- ❑ 早めにスケジュールを提示して共有

#### 9. 「がんばるタイム」の設定

- ❑ 打合せ不可の時間であることを組織内に共有し、業務に集中する時間を確保
- ❑ 考える時間や資料作成の時間が必要な時は、予め予定を確保

#### 10. 仕事効率化策の共有

- ❑ チームごとに業務効率化に関する話し合いを行い、その取組を他チームに共有
- ❑ 優れた業務改善提案に対して表彰し共有

#### 【番外編①】取引先に理解を求める

- ❑ 短時間勤務をする部下のため、取引先に協力いただき、面談時間を調整
- ❑ 短時間勤務の店長について取引先に理解を求め、社内初の短時間勤務の店長が誕生

#### 【番外編②】コミュニケーション

- ❑ メンバーの「幸せポイント」を知り、一人ひとりの「強み」を見つける
- ❑ 極力対面でのコミュニケーションを積極的に行い、自ら自己開示を行うとともに、悩み事や不満を聞く
- ❑ 定期的な面談（毎月等）、ランチ会等により部下との信頼関係を構築

※もっと知りたい方は・・・厚生労働省 イクメンプロジェクト「男性の育休に取り組む企業・イクボス取組事例紹介」  
(<http://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/case/>)



## 第四章 育児休業取得のメリット

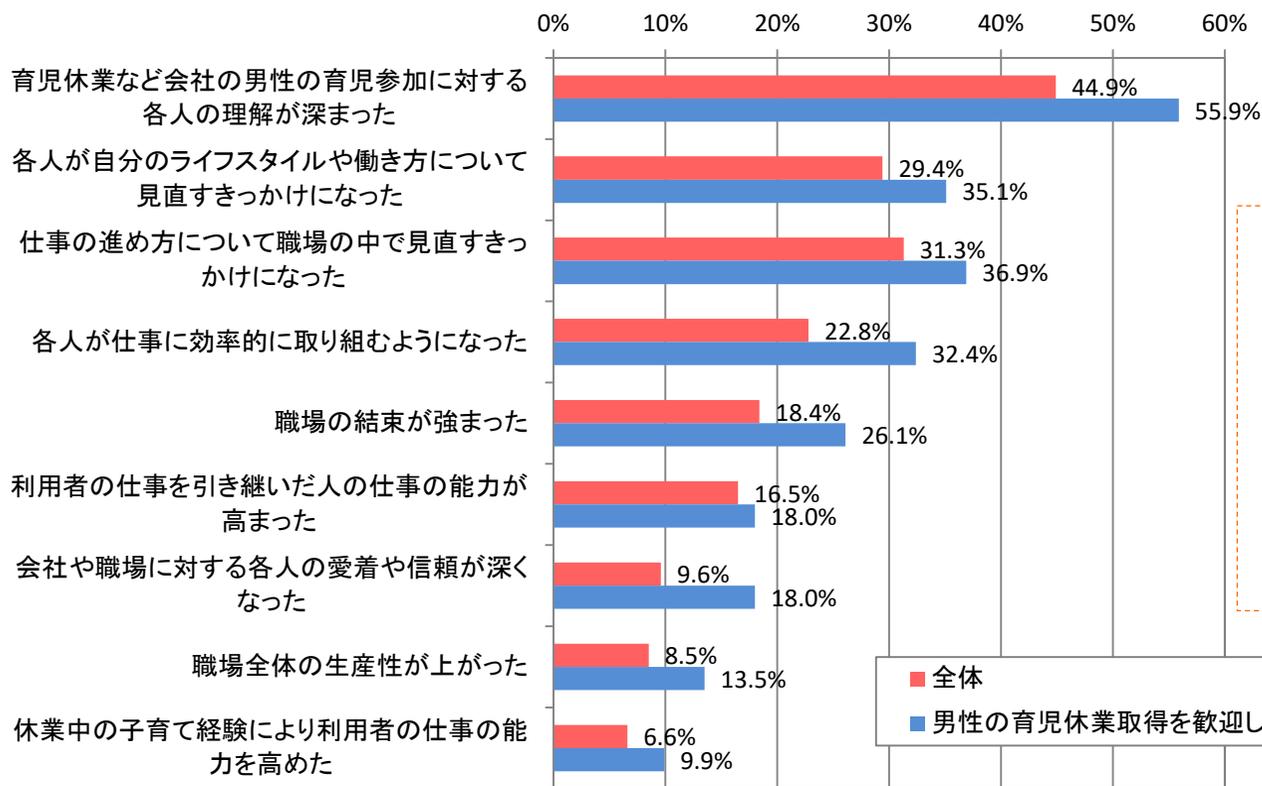
育てる男が、家族を変える。社会が動く。



# 4-1. 男性の育児休業取得による職場への影響

男性の育児休業取得者のいる（いた）職場では、さまざまな変化が！

男性の育児休業取得による職場への影響（男性からの回答）



特に、男性の育休取得を歓迎した職場では、変化を実感する企業の割合が増加！



育休取得に積極的に取り組むことで、職場への好影響がより大きく！

出典：財団法人子ども未来財団「父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について研究報告書」H23年3月

## 4-2. 企業・職場にとってのメリット



### メリット

### 男性の育児休業取得によるメリット！

- **男性の育児参加への理解が深まり、職場の雰囲気が変わる！**
- **仕事の進め方を見直すきっかけに**  
業務引継ぎの際に、業務の棚卸し・見える化を行うことで、「本当に必要な業務」がわかる業務マニュアルの作成等により、業務の属人化も排除
- **仕事の効率性が向上**  
各人が「残業しない」との意識で業務を行うことで、業務効率が向上、長時間労働の抑制も！
- **会社に対する満足度・帰属意識の向上**  
…加えて、会社の取組を公表・アピールすることで、企業イメージの向上や人材確保にも寄与  
従業員も経営者も納得した働き方改革は、人材不足解消に効果大

さらに…

- **従業員の多様な事情に配慮した制度の導入、取組実施により、離職率が低下**  
従業員の定着率向上で知識・ノウハウが蓄積すれば、業務効率も向上！

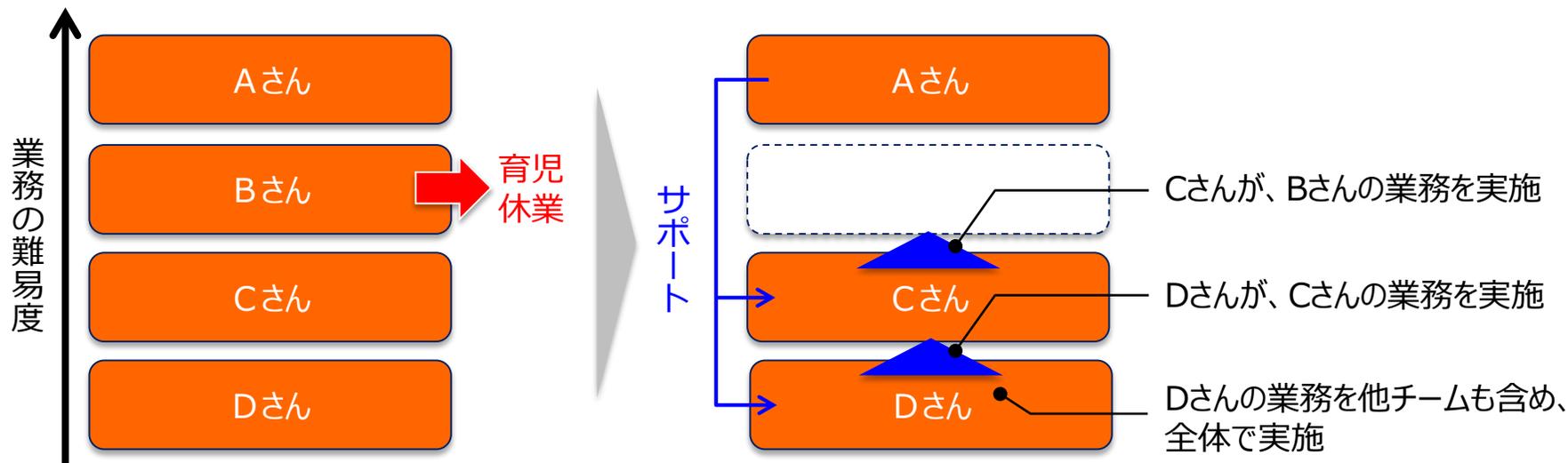
## 4-3. 職場のメンバーにとってのメリット



### メリット

- 自分のライフスタイルや働き方を見直すきっかけに・・・業務の平準化等により、自身のワーク・ライフ・バランスも向上！
- 職場の結束が強まり、お互いにサポートしあう関係が構築（育休だけでなく、病気による入院や介護休業等で不在になる可能性も）
- 育児休業取得者の業務の引継ぎで、チームメンバーがスキルアップ！

### ■ 育児休業取得者の業務のカバー対応例



それぞれ1ランク上の業務を一時的に実施することで、それぞれのスキルの向上等につながる。  
また、業務の棚卸しによる効率化も想定され、復職時には**チーム全体がパワーアップ**！

## 4-4. 女性のキャリア形成の視点



### ポイント

**男性従業員の育児休業の取得は、女性従業員の活躍にもつながります**

女性（配偶者）が仕事と育児を両立しながら活躍するには、男性が育児・家事を担うことが重要です



女性従業員のキャリア形成について、それぞれの立場で考え、取り組むことが重要

### 会社

- 女性従業員本人に加え、上司や男性配偶者も一緒に考える機会を提供

Ex. 配偶者・上司を交えた懇談、配偶者も参加可能な社員向けセミナー

### 女性従業員

- いかにかリヤを積んでいくか、自身もよく検討し配偶者と話し合う

Ex. 育休の取得時期・期間、保育園の送り・迎え、子が病気の時の対応をどうするか

### 男性従業員

- 配偶者のキャリアを理解し、分担の在り方を夫婦間で話し合う

## 4-5. 男性の育児休業取得時の取組事例と効果



### チームの上位者の育児休業取得は スキルアップのチャンス

A社では、マネージャーが育児取得により不在になるタイミングで、チームの業務分担を見直し。マネージャーの仕事の一部をチームメンバーが実施することに。

メンバーは新たな業務へのチャレンジによりスキルアップにつながり、**チームの総力を底上げするチャンスに!**

また、復職後のマネージャーが隣のチームの業務を兼任するなど、**育児をきっかけとしたタスクの見直しにより会社全体の業務が効率化!**

どれも実際にあった取組事例です

### 仕事のノウハウを共有し業績向上

B社では、育児を取得する営業部のCさんがチームメンバーに業務を引き継ぐ際、個人のノウハウも同時に共有。

Cさんが独自に作成していた効果的な営業用資料をチームで共有したことで**チーム全体の業績が向上!**

### 業務は自分一人ではなく、チームで実施

D社では、一人が固定の顧客を担当する体制を見直し。チーム内で業務内容や業務の状況を共有し、固定されたチームで顧客をフォローする体制を構築。育児や万が一の時にも互いにサポートでき、業務の停滞を回避。

また、**情報共有が進んでチーム内のコミュニケーションがより良くなり、より業務がスムーズかつ効率的に進むように!**

# 第五章 育児・介護休業法における不利益取扱いの禁止、ハラスメント防止措置について

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



# 5-1. 法律で定められている不利益取扱いの禁止について①

## <育児・介護休業法（抄）>

### （不利益取扱いの禁止）

**第10条** 事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※育児休業の他、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置について申出をし、又は制度を利用したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いについても禁止

### （育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例）

- 解雇すること。
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 自宅待機を命ずること。
- 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- 降格させること。
- 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 不利益な配置の変更を行うこと。
- 就業環境を害すること。
- 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

## 5-1. 法律で定められている不利益取扱いの禁止について②

今回の法改正で、**妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等**を理由とする不利益取扱いも禁止に

### 《休業中の就業に関する不利益取扱い禁止》

- ① 休業中に就業を希望する旨の申出をしなかったこと。
- ② 休業中に就業を希望する旨の申出が事業主の意に反する内容であったこと。
- ③ 休業中の就業の申出に係る就業可能日等の変更をしたこと又は当該申出の撤回をしたこと。
- ④ 休業中の就業に係る事業主からの提示に対して同意をしなかったこと。
- ⑤ 休業中の就業に係る事業主との同意の全部又は一部の撤回をしたこと。

## 5-2. 法律で求められる雇用管理上の措置について

### <育児・介護休業法（抄）>

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

**第25条** 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

**2** 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

### （職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置）

- ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な整備
- 事業主や制度等を利用する労働者、周囲の労働者の状況に応じ、業務体制の整備など必要な措置を講じる
- 措置を講ずる際は、
  - 労働者が制度を利用することで、周囲の労働者の業務負担が増大することもあるため、周囲の労働者の業務負担等にも配慮する
  - 労働者側も、制度等の知識を持つことや周囲とコミュニケーションを図りながら自身の制度利用の状況等に応じて適切に業務を遂行する意識を持つ

## 5-3. 育児等に関するハラスメントを起こさないために①

### ハラスメントに該当する可能性のある言動の例

- 育児休業の取得について上司に相談したところ、「**男のくせに育児休業をとるなんてありえない**」と言われ、**取得をあきらめざるを得ない状況**になっている。
- 上司・同僚が「**所定外労働の制限をしている人には大した仕事はさせられない**」と繰り返し又は継続的に言い、**仕事に集中できない**。
- 育児休業の取得を上司に相談したところ、「**休みをとるなら辞めてもらう**」と言われた。
- 上司・同僚が「**自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない、迷惑だ**」と繰り返し又は継続的に発言する。
- 育休取得について上司に相談したところ、「**次の査定の際は昇進しないと思え**」と言われる。

## 5-3. 育児等に関するハラスメントを起こさないために②

### 妊娠・出産等に関するハラスメントのない職場とするために心掛きたいこと

#### <同じ職場で働く者として>

- 妊娠・出産・育児等についての知識や制度について理解しましょう。
- 「育児は妻に任せて、男は仕事をするものだ」など、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- 特定の人に向けた言動でなくても、育児休業等の制度利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得ますので、注意しましょう。
- 自分の行為がハラスメントになっていないか注意しましょう。

#### <管理職として>

- 育児休業等の制度を利用しながら働いている従業員に対しては、業務の状況とともに、周囲とのコミュニケーションに関しても目配りするようにしましょう。
- 周囲のメンバーに隠れたハラスメント行為がないかについても注意しましょう。



## 第六章 みんなで考えてみよう

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



## 6-1. 職場環境の改善について考えてみましょう①

育児と仕事の両立のためには、良好な職場環境が必要です  
以下の事項について考え、自らの職場環境を改善するために、  
何ができるか、考えてみましょう！

P.27、28でチェックした項目を振り返って、  
あなたがすぐにできそうなこと、  
あなたの職場でできそうだと思うことを  
考えてみましょう

### ➤ 今の職場の現状と問題点は？

- 職場内（上司と部下、同僚同士）の**コミュニケーション**は取れていますか？
- **長時間労働、深夜残業が常態化**していませんか？
- 業務が**特定の人に偏って**いませんか？

### ➤ 職場の問題点をどうしたら改善できると思いますか？

#### • コミュニケーション

例) 積極的にあいさつをする、職場内で朝礼等を行い一言話す、職場外でイベントを開催する

#### • 労働時間

例) 業務の内容を定期的に報告し、従業員間で共有して相互にサポートする体制を構築する

#### • 業務の属人化

例) 業務マニュアルを作成し、複数の人が業務を実施できる体制を整備する

# 6-1. 職場環境の改善について考えてみましょう②

## ➤ 今の職場の現状と問題点

## ➤ 職場の問題点の改善策

## 6-2. 育児休業の取得について考えてみましょう①

あなたの所属する部署で、育児休業取得者が出ることになったとき・・・

以下の事項について考え、育児休業取得をきっかけとして、自らの職場や組織を良くするために何ができるか、考えてみましょう！

※育児休業取得者が、部署のリーダークラスだった場合／自分の同僚だった場合／後輩だった場合のそれぞれについて、考えてみましょう。

### ➤ チームとして、どのような対応が必要でしょうか？

- 例)  各人の業務の状況を把握するため、コミュニケーションをしっかりと取る  
 仕事を見える化（マニュアル化など）し、すべての人がすべての業務をできるようにする

## 6-2. 育児休業の取得について考えてみましょう②

### ➤ あなた個人は、どのように対応しますか？

- 例)  業務の優先順位をつけ、業務を効率的に実施できるようにする  
 同僚、後輩の業務上や個人的な悩み相談に乗る

### ➤ 会社・上司には、どのような対応をしてもらいたいですか？

- 例)  業務分担の割り振りの実施  
 育休取得者の業務を担当する上で必要な能力開発（教育）の機会の設定・確保

# 当社の育児関連制度の内容・手続方法

- ✓ 育児休業
- ✓ 子の看護休暇
- ✓ 提出書類
- ✓ 手続窓口

自社の制度・手続方法等をご記載ください。

# ご確認ください

## ➤ 本資料の利用について

本資料ご利用の際は、厚生労働省ホームページの利用規約をよく読んでからご利用ください。  
<https://www.mhlw.go.jp/chosakuken/>



## ➤ イクメンプロジェクトについて

厚生労働省では、育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の仕事と育児の両立を推進するイクメンプロジェクトを実施しています。

ホームページでは、取組事例集や体験談の掲載、各種イベントの紹介等を行っています。ぜひご覧ください。  
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>



## ➤ 育児・介護休業法について

厚生労働省ホームページでは、育児・介護休業法について紹介しています。  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

