



労務通信 130号



成迫 社会保険労務士法人
松本事務所 TEL 0263-88-2862
長野事務所 TEL 026-291-4152



男性の育児休業



今年度は、男性の育児休業制度が大きく変わる年となります。
令和4年10月1日からの改正ポイント 

	産後パパ育休 (R4.10.1 から) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1 から)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳まで (最長2歳まで)	原則子が1歳まで (最長2歳まで)
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能(初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能(取得の際にそれぞれ申出)	原則不可
休業中の就業	労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能(労使協定の締結が必要)	原則不可	原則不可

日本の育児休業制度は、世界でもトップクラスの充実した制度になっていますが、男性の取得率はまだまだ低いのが現状です。男性が育児休業を取得した割合は平成8年には0.12%でしたが、令和元年には7.48%、令和2年には12.65%で初めて1割を超えました。令和7年までに30%にすることが政府の目標です。まだまだ目標には程遠い状況ですが、「育児休業を取得したいのに、取得できなかった」という男性社員は37.5%にのぼるという調査結果もあります。

また、民間会社の自社調査では、**将来子どもができた場合に育休を取得したいかと20代~50代の男性に聞いたところ、「取得したい」と回答した20歳~24歳は84.6%、25歳~39歳は80.1%と、若い世代では8割を超えています。** 今後は、育休がとれるのであれば、取得する男性社員は確実に増えていくでしょう。

男性の育休といえば、他の従業員の負担が増えることや、取得できなかった社員に不公平感が生まれる等、デメリットが強調されがちですが、メリットもあります。

男性が育児休業を取得しやすくすることの企業としてのメリットは、..

- ①しっかりと育児に関わりたい男性も少なくないので、ワーク・ライフ・バランスが両立できることで**従業員のモチベーションがアップ**します。
- ②育休取得しやすければ、取りたいのに言い出せないといった不満が募ることがなく、**会社に対する満足度がアップ**します。さらに、離職率の低下にもつながります。
- ③男性の育休取得に積極的な会社として、**会社のイメージアップ**になります。結果として就活生や中途採用者へのイメージもよくなり、**優秀な人材確保**にもつながります。
- ④育休するために業務を棚卸しすることでムダが見え、業務の効率化につながります。また引継ぎによって情報を共有することで業務の属人化の解消もできます。さらに、仕事に復帰後も、早く帰宅できるよう効率よく仕事をするようになるため、**タイムマネジメント力が高まります。**

上記のように前向きに男性の育児休業に取り組む企業も増えています。令和4年10月には男性の育休取得を進めるために産後パパ育休が新設されます。新たな視点で男性の育児休業をご検討してはいかがでしょうか？
育休や助成金については、弊社担当者までお願い致します。

中村 由香