

家族が笑えば
全てうまくいく。

企業における男性の家事・育児参加促進

家庭的な男性をふやすオフィシャルガイド

カテ男

Vol
2
〈R4.3〉

KATEITEKI DANSEI
家庭的な男性
||
KATEDAN

家庭的な男性をふやす
オフィシャルガイド

カテ男

島根県政策企画局女性活躍推進課
〒690-8501 島根県松江市殿町1番地
TEL:0852-22-5245
FAX:0852-22-6155
josei-katsuyaku@pref.shimane.lg.jp

家庭的な男性が 増える未来を創る。

社会の衰退する要因の一つに人口減少・出生率の低下があります。

望んでいる人が安心して出産・子育てができる環境にすることが社会の未来を救うことは周知のとおりです。

しかし、このことをみんなが知っているのに日本はこの分野で低迷したままです。

この問題は企業で働く私たちが意識と知識を身につけることが大切です!!

積極的に仕事と生活の両立の支援に取り組む企業が増えるように島根県も支援しています。

育児、介護、家事などでも活躍する家庭的な男性をふやしましょう。



しまね子育て応援企業「こころカンパニー」

「仕事と生活の両立支援」に積極的に取り組む企業をしまね子育て応援企業「こころカンパニー」として認定し、両立が図られる職場環境づくりを推進しています。



しまねイクボスネットワーク

職場における働き方改革に積極的に取り組み、従業員がいきいきと活躍できる職場を実現する「イクボス」の取組が広まるよう、「しまねイクボスネットワーク」加入企業を募集しています。

家族が笑えば
全てうまくいく。



企業における!

男性の家事・育児参加の取組事例

KATEDAN + COMPANY

株式会社金見工務店

松江市上乃木2-18-1 事業内容/総合建設業

育児休業取得者 総務部長 **野波 隆司**さん(41)

取得期間 7日間 家族構成 妻、子ども1人

働き方も含め生活を変えらるきっかけに
第1子出生後1か月目に1週間育児休業を取得しました。初めての育児では驚きの連続。育児の大変さを痛感し、働き方も含めそれまでの生活を変えるきっかけになりました。妻の負担を軽減するため、できる限り家事に取り組むようになり、私の姿を見て子どもも自然と手伝ってくれるようになりました。子どもの成長を目の当たりにできる、何物にも代えがたい瞬間です。

人事労務を担当する立場で、まずはきっかけづくりにと社内で初めての取得となりました。後に2人が取得。今後さらに取得者が増えるよう、社内の風土づくりに努めたいと思います。



モルツウェル株式会社

松江市黒田町454-3 事業内容/食品製造・高齢者配食事業等

育児休業取得者 生産技術部係長・管理栄養士 **平井 康平**さん(32)

取得期間 7日間 家族構成 妻、子ども3人

妻と子どもの成長を共有できる喜び
育児経験がある上司の勧めもあり、第3子の出生時7日間取得し、主に上の子2人の保育園の送迎と家事全般を担当しました。育児の大変さを痛感する一方で、子どもの成長を妻と共有できることがうれしく、子どもとの時間が人生においていかに貴重であるか実感する日々でした。

取得前にチーム内で各自の業務を書き出し、すりあわせを行うなど、育児休業の取得は業務の属人化を解消する良い機会だったと感じています。社内のイクメンを増やすため、先輩に率先して声をかけるなど、育児を取得しやすい社内の雰囲気づくりに貢献したいです。



マルハマ食品株式会社

浜田市周布町イ100 事業内容/食品製造業

育児休業取得者 品質保証部係長 **大驛 康幸**さん(30)

取得期間 3日間 家族構成 妻、子ども5人

「業務の見える化」を推進、育児取得をきっかけに
第5子出生時、3日間取得しました。短い期間でしたがおむつの交換や沐浴、上の子の保育園の送迎など子どもと過ごす時間がとれたのはもちろんですが、妻の心身の大変さを間近で感じられたことが大きく、妻への感謝を改めて痛感しました。復職後も保育園の送迎や子どもの通院などに利用できる1時間単位の有給休暇など柔軟な対応をしていただき、1人で担当していた業務を2、3人対応にするなど、「業務の見える化」を進め、生産性向上にもつながっています。職場でも家庭でも多くのことを発見できる育児をたくさんの人に利用してもらいたいです。



社会医療法人仁寿会 加藤病院

邑智郡川本町川本383-1 事業内容/医療・介護サービス業

出産支援休暇制度取得者 管理栄養士 **中村 邦宏**さん(38)

取得期間 5日間(2回) 家族構成 妻、子ども4人

*男性職員が配偶者の出産の際に取得できる法人独自の制度

復職後、家事の分担が自然とできるように
第3子、第4子の出生時、それぞれ5日間取得しました。管理栄養士として主に入院患者の栄養管理を担当しており、同じ管理栄養士の妻は職場で、厨房を担当しているので勤務時間は私より不規則です。復職後も子どもが3歳になるまでは夜勤や時間外勤務の免除、時短勤務などが選択でき、お互いの勤務時間に合わせて保育園の送迎や家事の分担が自然とできるようになりました。

「男性育児が当たり前」という職場の雰囲気づくりには、まず男性自身が必要性や効果を感じることが重要だと思います。自分の経験を広めていきたいです。



イクメン交流会

育休経験者ら 男性の育児参加は 知事と意見交換 人生を豊かにする取組

育児・介護休業法の改正に伴い「産後パパ育休」の新設や育休の分割取得等が順次スタートするなど、育児休業のルールが令和4年4月から大きく変わります。

男性の育児休業取得率は未だ低い水準にとどまるなか、いち早く推進している県内企業の経営者や育休経験者が丸山達也知事と懇談。育児休業の取得や男性の家事育児参加に関する考えを語り合いました。



三上貴大さん



下垣勇太さん



今田涼一さん



野波隆司さん



川角正専務



石原直樹代表

※年齢は令和3年10月時点

松江市社会福祉協議会の三上貴大さん(35)は第3子の出生時に9日間取得。主体的に家事を担ったことで「それまでの手伝うという感覚が間違っていたと気付かされた」と心境の変化や、継続的な家事分担につながったと説明しました。「育休を取得して終わりではなく、継続して分担を行うことが大事と感じている」と語りました。

第2子、第3子の出生時に各1か月間の育休を取得した松江市消防本部の下垣勇太さん(34)は、「父親の

代わりはないという意識がより高まった」と取得の意義を強調。外出時、おむつを交換する場所に困った経験にも触れ「男性の育休、育児は当たり前、イクメンという言葉がなくなるような社会に変わってほしい」と訴えました。

第1子の出生時に3週間取得した梅澤電設工事(雲南市)の今田涼一さん(28)は「産後の女性の心身の負担の大きさは想像する以上。男性が果たす役割は大きい」と話し、育休の取得促進を呼び掛けました。

経営側からは育休を取得しやすい環境整備や働き方改革の実践が語られ、川角工務店(奥出雲町)の川角正専務(45)は社員に取得を勧め、2人が各1週間取得したと説明。保育所送迎などに対応できるよう時間単位の有休制度を創設し、「何でも相談しやすい職場環境を心掛け

ている」と話しました。クオリティライフ(奥出雲町)では1人が取得。石原直樹代表(60)は「人手不足の時代、様々な制度を取り入れて、社員に長く勤めてもらえるような企業にしていけないといけない」と先を見据えます。

男性育児参加を 当たり前前に

職場環境づくり 相談しやすい

人手不足だからこそ 職場環境づくりを



丸山達也知事

丸山知事は自身の子育て経験も交えて、「子どもと共に過ごせる期間は大変短い。仕事以外の価値観に触れられる貴重な時間。皆さんは育休をきっかけに日常的な家事・育児の分担や、仕事に向き合う姿勢の変化などプラスの効果につながられている」と感想を語りました。取得が進まない背景に人手不足への懸念があるなか、「人手不足だからこそ、制度を利用できる、選ばれる職場環境づくりが重要」と話しました。

また、男性の育児参加は職場環境改善や女性活躍推進など「社会を変える」取組であるとの認識を示した上で、「育休に限らず、人生のトータルで仕事と家庭の両立が実現できるよう、県民の皆さんの幸せのために取り組んでいきたい」と抱負を述べ、「取得促進には経営者の理解と環境整備が不可欠。皆さんの事例を、企業や社会への支援、働きかけに役立てたい」と今後の取組に力を入れる姿勢を示しました。

企業改革セミナー

今こそ家庭に おける男性活躍を! 男性の育休取得で 企業にメリット!

少子高齢化による労働力不足や共働きの世帯の増加が進む中、男性の育児休業取得を通じて誰もが働きやすい職場環境づくりの必要性について考えるセミナーを開催。

講師に共働き家庭の家事シェアを推奨する三木智有さんを招いて、企業経営者や人事労務担当者約20名が参加しました。



自社の取組について意見交換する参加者



「産後は家事や育児を見つめ直すチャンス」と呼び掛ける三木さん

業務効率化のチャンス 育休取得は

三木さんは「暮らしが大きく変化する産後は家事や育児を見つめ直すチャンス」と提起。「産後うつ」の防止のほか、乳幼児期に「夫婦で子育てをした」と実感できた女性ほど夫への愛情が長く続くという調査結果を示し、「この時期の男性の行動がその後の家族の幸せにつながる」と“家庭における男性活躍”の重要性を呼び掛けました。

20、30代男性の6〜7割が育休取得を希望する一方で、取得率は12.65%(令和2年度)にとどまり、理由の上位が「人手不足」「職場が取得しにくい雰囲気」であると紹介。参加者同士の意見交換を交えて、会社にとっての男性の育休取得のメリットについて、「属人化している業務の分担など働き方の見直しが進められる」とまとめました。

セミナー参加者の声

今後、男性社員も育休が取得できるような環境づくりが出来たら良いと感じた。家庭あつての社員・社員あつての会社となるので、家庭内での子育て不安などがあれば社員も仕事が手につかない。家庭円満であればお互いにメリットが大きいと感じました。

先進企業視察付セミナー

誰もが安心して働くことのできる職場の風土づくりを促進するため、女性活躍や「イクボス」の取組を積極的に行っている企業への視察付セミナーを実施しています。令和3年度は、有限会社吉原木工所(浜田市)、株式会社長岡塗装店(松江市)を会場に、取組説明や社屋等見学、社員の方を交えた質疑応答・意見交換を行いました。

西部 吉原木工所

職場改善の取組



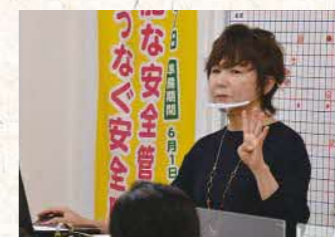
- 各作業工程をひとつひとつ見直し、女性職人の新規雇用や社員目線での職場環境の改善に着手
- 専門家の指導のもと、工場の動線や事務フローを見直し、従事時間の削減等年間の事務作業の短縮効果を見える化

セミナー参加者の声

社員増員にあつての職場環境の整備、そして実際に働く社員の方々からの生の声をお聞きすることが出来てとても勉強になり、良かった。いろいろな問題が起きた時、皆で考え、話し合いをすることが大事だということを学んだので、取り入れたいと思いました。

東部 長岡塗装店

社員が定着する 仕組みづくり



- 「働く上での制約は誰にもある」との考えのもと、多様な制度を同時に導入。利用を促す声かけを併せて行い、利用を促進
- 誰が休んでも支障が出ないよう業務を見直す中、社員も制度を利用しながら責務を果たす働き方へ変化

セミナー参加者の声

想像以上にいろいろな取組を、早い時代からされていることが良く分かりました。社員のことをとても大切に思っておられる雰囲気が感じられ、自社でも少しずつやってみようという励みになりました。「従業員の未来を明るく想像し、一人ひとりに向き合う」このことを実践していきます。

ピックアップ① 鳥根県の女性の現状

鳥根県では、女性の働いている割合や合計特殊出生率が全国上位であり、多くの女性が働きながら子育てをしています。

育児をしている女性の有業率 ※平成29年就業構造基本調査、全国64.2%

81.2% 全国1位

合計特殊出生率 ※令和2年人口動態統計(確定数)、全国1.33

1.60 全国6位

ピックアップ② 男性の育児休業の取得割合

鳥根県における育児休業制度を活用した男性労働者の割合は上昇していますが、全国での割合と比べ低い状況にあります。

鳥根県 令和2年 2.5% (平成29年1.1%) ※鳥根県「労務管理実態調査」

全国 令和2年 12.65% (平成29年5.14%) ※厚生労働省「雇用均等基本調査」

経営戦略セミナー

人材確保戦略としての男性育休

従業員のニーズに寄り添う仕組みづくりを

令和4年4月から段階的に施行される改正育児・介護休業法は、男性の育休取得に関する制度が大幅に充実。これまで伸び悩んでいた男性の育休取得が進むことが期待される一方で、企業には十分な対応への準備が求められます。

「経営戦略としての男性育休」をテーマにしたセミナーを松江、浜田両市の2会場で開催し、改正法の内容と企業側のメリットを解説しました。

生産性向上 企業イメージ、 企業のメリット

講師の社会保険労務士、寺本健太郎さん（松江市）は、「人材確保の面で育休取得は重要」と指摘。「社員の家族のこともしっかりと考えている企業」というイメージがブランディングになり、業務引き継ぎの必要性から仕事の標準化が進み、生産性向上やリーダー養成にもつながると強調。雇用保険から支給される育児休業給付金や社会保険料の免除により、賃金の実質8割が保障される仕組みも分かりやすく解説しました。

さらに、企業の男性育休取得者と人事労務担当者も参加し取得にあたっての取組を紹介しました。



講師
社会保険労務士
寺本 健太郎 氏

西部会場

マルハマ食品株式会社
(浜田市)



マルハマ食品（浜田市）の三賀森均管理部課長は、ワーク・ライフ・バランスに配慮した就業規則に改正し、出産・育児や介護などライフスタイルの変化に応じて勤務時間が選択できる短時間勤務制度や、育児・介護休業取得者が職場復帰する際に個別講習を導入していると紹介。「社員は財産。法改正もあるが、社として男性育休を推進していく」と話しました。

東部会場

モルツウェル株式会社
(松江市)

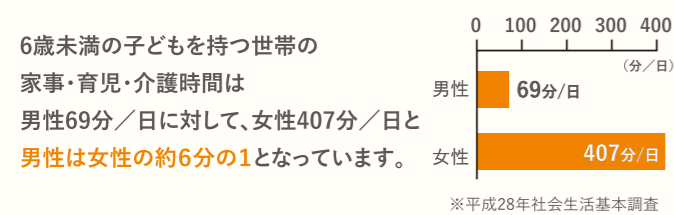


モルツウェル（松江市）の野津昭子専務は、定期的な個人面談や普段の雑談の中から、社員の育休等の制度利用を申請しやすい雰囲気づくりをし「社員が『どう人生をデザインしたいか』を言える環境が大切」と強調。育児目的休暇の新設など社員に柔軟な選択肢を用意しているとした上で、男性育休促進のための課題として、イクボスの重要性を理解できるリーダーの育成や1人当たり付加価値額を重視した経営などを挙げました。

ピックアップ③ 男性の家事・育児参加の現状

男性が家事・育児を積極的に行うことについて、前向きな意見が多くある一方で、家庭での家事・育児などの分担は、女性に偏っている現状があります。誰もが安心して暮らせるよう、家庭内での役割分担や、仕事と子育てを両立できる働きやすい職場環境について考える必要があります。

家庭の中での家事・育児などの役割分担

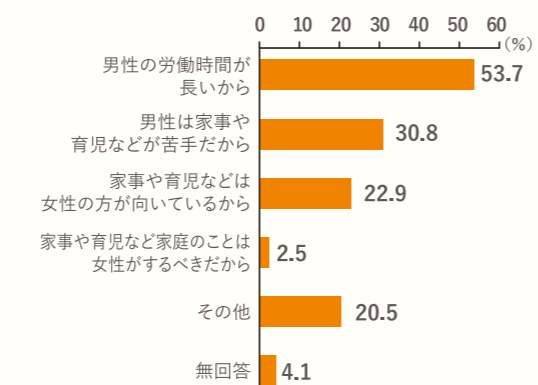


男性の家事・育児・介護の時間が女性の6分の1と短い理由

Q.あなたは、男性の家事・育児・介護の時間が短いのはなぜだと思いますか。

A.「男性の労働時間が長いから」が5割強

「男性の労働時間が長いから(53.7%)」が高く、次いで「男性は家事や育児などが苦手だから(30.8%)」となっている。

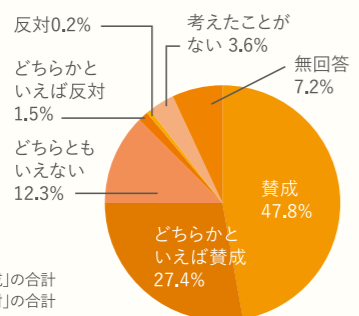


男性が家事・育児等を積極的に行うことについて

Q.男性が家事・育児等を積極的に行うことについて、どう思いますか。

A.「賛成(計)」が7割半ば

賛成(計)が75.2%となっている。反対(計)が1.7%となっている。



(注) 『賛成(計)』は「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計
『反対(計)』は「反対」と「どちらかといえば反対」の合計

男性の育児休業を取得しやすく～改正育児・介護休業法のポイント～



改正育児・介護休業法の施行により、育児休業の取得を望む男性の仕事と家庭の両立の希望を叶えるとともに、男女問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境の実現や、女性の産後うつや離職防止につながる事が期待されています。制度の詳細や、社内規則・社内様式例など厚生労働省ホームページに掲載されていますので、ぜひご覧ください。
(URL: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)

厚生労働省 育児介護休業法

(改正法のポイント)

令和4年4月施行 ※ただし、産後パパ育休についての、雇用環境整備、個別周知・意向確認は、令和4年10月から施行されます	育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務化	育児休業と産後パパ育休制度の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。 ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置) ③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 ④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
	妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認措置の義務化	本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。 (周知事項) ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 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) ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール 等のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ
	有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【就業規則等を見直しましょう】 ※育児休業給付についても同様に緩和	「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を撤廃し、「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」労働者については、育児休業取得対象者になります。 ※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は、労使協定の締結により除外可
令和4年10月施行	産後パパ育休(出生時育児休業)の創設【就業規則等を見直しましょう】	子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる柔軟な育児休業の枠組み創設
	育児休業の分割取得【就業規則等を見直しましょう】	産後パパ育休を除く育児休業について、分割して2回まで取得可能に

※令和3年11月時点での内容です。

産後パパ育休(出生時育児休業)・育児休業の分割取得 改正前後の制度の概要

	産後パパ育休(令和4年10月～)【男性のみ】 育休制度とは別に取得可能	育休制度(令和4年10月～)【男女とも】	育休制度(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(最長2歳)まで	原則子が1歳(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)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中の就業が可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化※1	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能※2	再取得不可

※1 1歳(1歳6か月)以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳(1歳6か月)時点に加え、配偶者が1歳(1歳6か月)以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようにします。
※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。