

## コラム 男性の育児休業のススメ

育児休業を取りたいと望む人が、男性も女性も、当たり前のように取得することができる社会の実現が望まれています。

育児休業制度の目的は、労働者が出産や育児などで退職することなく、キャリアを継続できるようにするためのもので、充実した職業生活を送るための制度です。

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(就業規則に規定がなくても申出により取得できます。)

男性の育児休業は、男性の家事・育児への参画を進め、家族、会社にとって様々なメリットがあります。

### 育児休業のメリット

#### パパにとってのメリット

- ◆子どもと一緒に過ごす時間が増え、子どもの日々の成長を実感できる。
- ◆育児・家事スキルが向上する。
- ◆育児の喜びや悩みを夫婦で共有することができ、家族の絆が深まる。
- ◆パパ友の新しい輪が広がる。
- ◆限られた時間で効率的な働き方が身に付く。

#### ママにとってのメリット

- ◆産後の育児不安やストレスの軽減につながる。  
**多くの母親が、産後に不安を感じている**  
産後の母親の不安のピークは産後2週間。母子のみで過ごす時間が増え、産後3か月まで育児不安が強くなる。
- ◆家事、育児の分担で、就労継続、昇進意欲、社会復帰への意欲の維持につながる。

#### 職場にとってのメリット

- ◆職場の結束が強まり、「お互い様」でサポートしあう関係が構築でき、休暇が取りやすくなる。
- ◆時間に制約がある中で効率的な働き方が浸透し、長時間労働の削減につながる。
- ◆育児休業取得者の業務の引継ぎで、チームメンバーのスキルアップにつながる。

### 育児・介護休業法 改正ポイント

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われました。

#### 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備  
研修の実施、相談体制の整備、取得事例の収集・提供、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・意向確認の措置

#### 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

#### 3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

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

#### 4 育児休業の分割取得

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 育児休業取得状況の公表の義務化

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。

参考:育MENプロジェクト 厚生労働省 (<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>)