



男性の育休取得を推進させる取組について －働きやすい・休みやすい職場づくり－

今回は、ワーク・ライフバランスコンサルタントの大畑様に企業における男性の育休取得について、啓発・研修事例をご紹介します。

目次

- 育休に関する法律の変化
- 産後パパ育休は命を守る育休
- 社内での浸透を図るにはまず意識改革から！
- 無意識のパタハラを防ぐために
- 2023年4月から取得状況公表義務化へ



株式会社ワーク・ライフバランス
コンサルタント 大畑 慎護

育休に関する法律の変化

2022年4月の法改正を皮切りに、育児休業に関する法律が大きく変わりました。今回は特に男性の育児休業を取り巻く法律や環境の変化、実際の職場で取得を促進するためにやるべきことをお伝えします。

法施行は全3回に分かれており、2022年4月1日にはまず、妊娠・出産の申し出をした労働者に対し、個別の周知と意向確認を行うこと、育児休業を取得しやすい雇用環境を整備すること、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和が行われました。

続いて2022年10月には、産後パパ育休が創設され、育児休業も分割で取得できるようになりました。これについては、具体的に後ほど取得モデルをご紹介します。

最後に2023年4月には、常時雇用する従業員が1,000人超の企業において育児休業等の取得状況を公表することが義務化されました。これについては大企業だけやっておけばよい、というのではなく、中小企業も先んじて公表しておくことをお勧めします。なぜなら、優秀な人材は今、待遇面よりも自分自身のライフステージや生き方を会社として支援してくれるかどうかを見て、企業選びをしています。義務化されていない中小企業こそ、差別化に活用できるのです。

産後パパ育休は命を守る育休

前述のとおり 2022 年 10 月に、産後パパ育休が創設されました。これは従来の育休と別取得できるもので、子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで、あらかじめ申し出ていれば 2 回に分割して取得することが可能です。なぜこの時期に男性に対し育児休業を取得することを推奨しているかというと、母親の産後うつリスクと関係しているからなのです。

大変ショッキングなデータから説明しますが、妊産婦の死因の 1 位は産後うつによる自殺であると言われています。初産婦の場合は、4 人に 1 人は産後うつリスクがあります。女性は出産によりホルモンバランスが大きく変化します。その影響で、涙もろくなったり、抑うつ状態になったり、頭痛が起こるなど、身体的にも変化が起こります。多くは軽症ですが一部は産後うつとなり、気分が沈みがち、食欲の低下・増加や不眠などの症状に発展します。重症化した場合は、自殺や子供への虐待につながる恐れもあります。新生児期は頻回に授乳する必要があるため、まとまった睡眠時間が確保できません。このことがうつ病につながる一つの要因とされていますが、夫が働いていると夜間・昼間の授乳を妻が一手に引き受けることとなり、妻側の睡眠が大きく乱れる恐れがあります。産後うつのピークは産後 2 週間から 1 か月ですが、この頃に夜間の授乳を夫が引き受け、夫婦ともに時間差で睡眠時間が確保できる状態を作ることが重要なのです。

妊娠20週から産後3か月までの初・経産婦別にみた
EPDS陽性者(9点以上)の割合と95%信頼区間

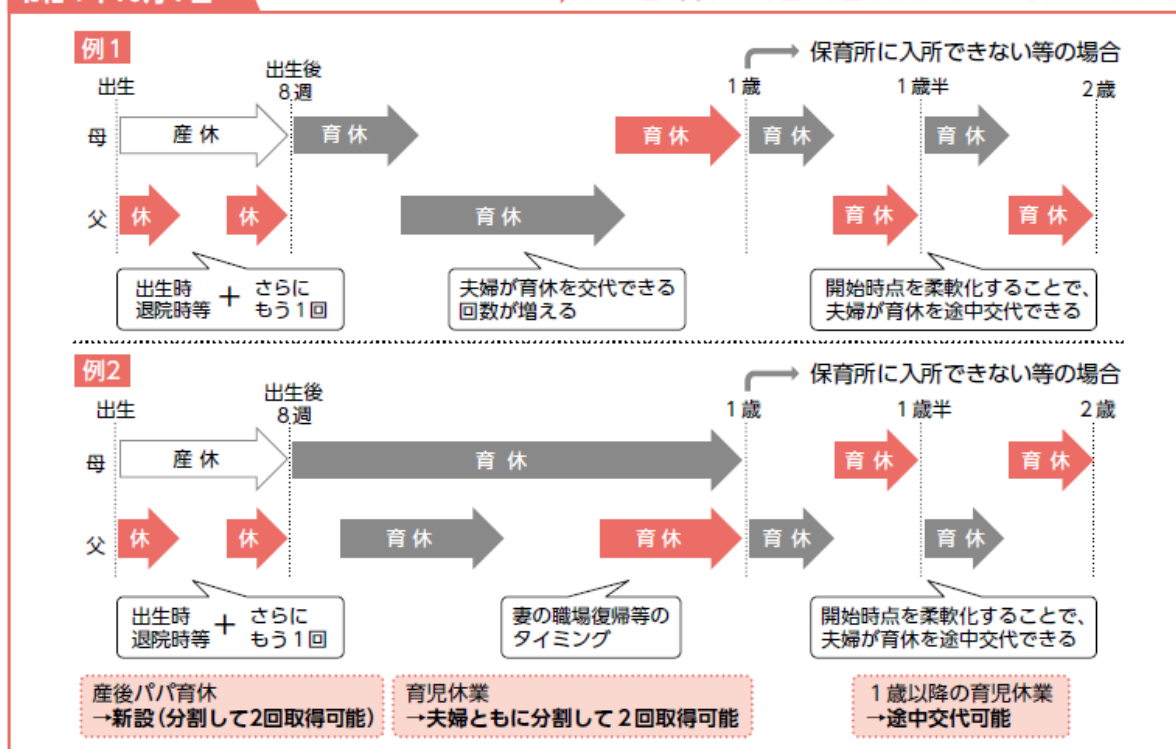
※1の報告書のデータをもとに作成



出典：「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 平成 26 年度 総括・分担研究報告書」厚生労働科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業（健やか次世代育成総合研究事業）

令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



出典：厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」（令和3年11月作成（令和4年12月改訂）リーフレット）

社内での浸透を図るにはまず意識改革から！

上記の通り、産後パパ育休は妻と子供の命をも守る育休です。とはいえ、今の管理職世代にとっては「育児は妻の仕事」と思われていることも多くあります。また、優秀な男性社員が育休を取る！となったとき、管理職の頭によぎる不安を解消しない限り、快く送り出すことはできないでしょう。パタニティハラスメント（以下、パタハラ）の真の原因は実は、残されたメンバーで成果が出せるのか？業務は遂行できるのか？といった不安によるものです。同じ職場の同僚たちも、育休を取った社員のしわ寄せを一方的に引き受けることになるのでは？といった不安から、育休取得に対しネガティブな反応を示してしまうのです。これは、日常的に誰が休んでも回る職場になっていないことによる反応です。単に取得だけを促進し、日常業務の棚卸や標準化、多能工化を進めていかないと、結局のところ育休取得者が、多くの時短勤務の女性社員が陥っていたマミートラックに近いものに陥る動きを止められないのです。

では何から始めればよいのか？というお声も聞きます。すぐにできることとしては、経営トップからの発信です。男性社員が育休を取得しようと考えても、上司からの評価が気になり、なかなか言い出せないケースも多いです。課長をはじめとした中間管理職層も、上司に忖度してしま

い、「きっと評価が下がるよ」「会社は育休を取ってほしくないと思うよ」などと部下に話してしまうことで、より言い出しにくくなってしまいます。そこで、経営トップから、自らの育児経験を踏まえながら（主に後悔を踏まえて語るケースが多い）、ぜひ自分たちの世代ではできなかった育児経験を、今の世代の社員たちには積んでほしい、というメッセージの形で発信していただくことが重要になってきます。この発信を皮切りに、男性の育休取得率が急上昇したのが、大王製紙株式会社と株式会社ベアレン醸造所（岩手県盛岡市：従業員 50 名）です。2 社とも、トップから明確に男性育休取得を推奨しますというメッセージを社内発信するところから始まり、社内向け父親学級の実施等、意識改革や教育に力を入れています。ベアレン醸造所では、2016 年から働き方改革に取り組み、54%の残業削減、有給取得率 92%を達成しており、“誰が休んでも回る職場”作りを中小企業の中で先進的に取り組んでいます。大王製紙株式会社では、それらに加えて、役員によるリレー形式でのメッセージ発信も行い、2020 年には、6.3%だった男性育休取得率が、2022 年 93%まで上昇し、約 15 倍、平均取得日数も 32 日でした。

ほかにも、オンワードホールディングス株式会社では、同僚も含めて「働く時間は有限であること、その使い道はライフステージやその人の生き方そのものに大きく影響を受けること」などを体験するゲーム「ライフ・スイッチ」を実施しました。男性の育休はあくまで数多くあるライフステージの一つであり、介護や転勤、治療など、いつどういった理由で職場を離れるかは誰にも予測できないと言っても過言ではありません。そういった一部の理由に注目するのではなく、いつでも誰でも職場を離れる可能性がある前提で業務を設計した方がかえって働きやすい、独身の方にも等しくライフの時間があることを確認できて“お互い様”という意味が腹落ちできたというお声もよく聞くようになりました。

無意識のパタハラを防ぐために

意識改革がまだ行き届いておらず、育休を取得した男性社員が少数派である期間は、理解のない上司や同僚とコミュニケーションがうまく取れないことにより、取得者本人がパタハラを受けることがあります。実際に、厚生労働省の調査（2021 年）では、3 割がパタハラを受け、4 割が育休取得を断念しているという結果が出ています。具体的には「男が育休を取っても何もできないだろう。遊びただけでは？」といった声や、「育休の間の仕事は誰がやるの？周りに丸投げですか」といった声により、実際に取ることが難しいというケースがあります。

厚生労働省が動画でパタハラの具体的事例を紹介していますので、ぜひご覧ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/movie/11-3>

ハラスメントはその多くが、育休取得者への意向確認の不足・制度の説明不足・ハラスメントに関する知識不足など、主に本人と上司間のミスコミュニケーションが発端となります。まずは、

パタハラに当たること/当たらないことについて知る機会を設けることで無意識のパタハラを発生させないことが大切です。昨今「ハラスメントが怖くて部下とどう接すると良いかわからない」という管理職の悩みもよく聞きますので、「パタハラに当たらないこと」も明確にしておくことも重要なポイントです。

その上で、取得にあたっては、業務の分担をどうするかだけでなく、送り出す側も「行ってらっしゃい」と言えるように、そして取得する側も復職してから貢献することでその気持ちに報いられるよう、促していく必要があるでしょう。最近では、パタハラを起こした会社の株価が大きく下がるなど、企業イメージだけでなく業績にも大きな影響が出るようになってきました。真に風通しがよく、仕事の受け渡しがスムーズな会社が評価されていく社会になってきていることを強く実感しています。

2023年4月から取得状況公表義務化へ

男性の育休取得状況は2023年4月から従業員1,000人を超える企業の事業主は年に1回公表することが義務づけられました。中小企業は義務化されていませんが、これから「1,000人を超える企業」という要件をさらに引き下げる動きも見えてくるでしょうし、率先して取得を促し、公表していくことで、優秀な人材を獲得しやすくなります。育休を取得したいと考える男性は格段に増えてきており、将来を考えた企業選びをしていくプロセスでこうした数字を比較するようになってきています。

金融庁でも有価証券報告書へ男性育休の取得状況を記載することを推奨しており、経済的にプラスの影響をもたらすような動きも今後さらに出てくることでしょう。先手を打った対応ができている企業になっていくためにも、自社の環境や風土改革に取り組んでみてはいかがでしょうか。

おわりに

この冊子が、少しでも、みなさまのお役に立つことができれば幸いです。

第一法規 コンプライアンス教材編集部