

## 令和4年度女性活躍推進事業「男性の育業取得促進セミナー」

### 知ってトクする“育業”活用術 ～法改正のポイントと育業経験者からの役立つヒント～

#### <開催レポート>

令和4年10月15日（土）13時30分～14時50分

東京都は「育休」を「仕事を休む期間」ではなく「社会の宝である子供を育む期間」と考える社会のマインドチェンジに向けて、育児休業の愛称を募集し「育業」と決定しました。

育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から柔軟な育業の取り方ができるようになりました。東京都では、男性が育児や家事に、より一層主体的に参画していくことを目指してセミナーを開催いたしました。

#### ●講義「改正育児・介護休業法のポイント」

#### ■講師

池田 心豪 さん（労働政策研究・研修機構 主任研究員）



#### ◆改正育児・介護休業法の概要

### 改正育児・介護休業法の概要

- 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（令和4年4月1日施行）
- 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（令和4年4月1日施行）
- 3 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設（令和4年10月1日施行）
- 4 育児休業の分割取得（令和4年10月1日施行）
- 5 育児休業の取得の状況の公表の義務付け（令和5年4月1日施行）

令和3年に成立した改正育児・介護休業法は、今年4月から段階的に施行されています。一つ目が育業を取りたいと言い出しにくい労働者に対して、育業を取りやすい雇用環境の整備を行います。実際に妊娠出産となったときに、企業の方から育業について、具体的な説明を一人ひとりの従業員に対して行い、取得の意向確認をすることが義務づけられています。

二つ目に育児休業制度は正社員のための制度だと思っている方が多いですが、実はパート等の非正規雇用として働いている方にも同法は適用されます。ただし、更新がなく、それ以降の正社員転換ありませんよという人の場合は、取れないこともあります。更新のある契約で働いている方は男性も女性も育業を取れることを改めて強調しておきたいと思います。

そして、三つ目が10月に施行された、新しい男性の育業の枠組みについてです。女性は、産後8週間が産休という形で、別の休業として法律で定められていて、通常、産休をとって、その後に育業という流れになります。男性の場合は、女性の産休期間にあたるころに育業が与えられます。ここが今回の大きな改正です。

四つ目に女性が産休の後に取る育業を男女とも分割して取れるようになりました。五つ目に企業の方で、育業についての状況を公表することが、令和5年4月から義務になります。

#### ◆「産後パパ育休」について

### 2022年10月からの新しい男性育休制度

- ・【出生時育児休業（産後パパ育休）】（令和4年10月1日施行）  
子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業（産後パパ育休）を2回に分割して取得可能。育児休業とは別に取得できる。  
※労使協定を締結した場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業可能
- ・子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能（令和4年10月1日施行）
- ・子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障。ただし、父母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の1年間【パパ・ママ育休プラス】

女性の産休期間に元々男性も仕事を休むことができたのですが、改めてこの産後8週間の期間に4週間まで2回に分割して取れるという法改正をしました。これを「産後パパ育休」と言って、この後に取る育業とは別に取ることができます。

なぜ2回に分割して取れるようになったのかというと、仕事の都合や、例えばご両親の助けがあったり、ベビーシッターに手伝ってもらったり等、いろんな事情でずっと付きっきりで家になくてもいいという場合に、1回復職してまた次に取るという形で、ある程度柔軟に仕事や家庭の事情と調整しながら取れるようにしようという制度になっています。

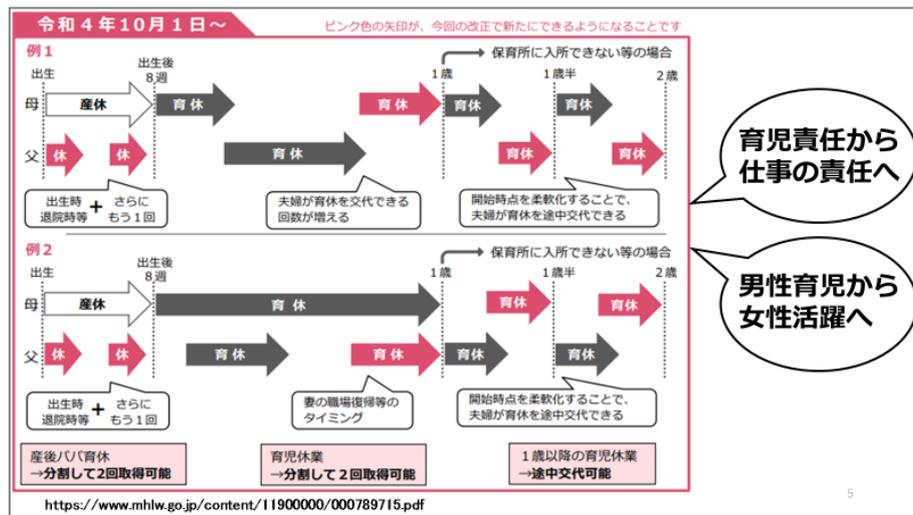
また、「産後パパ育休」は、労使協定を職場で締結した場合に限って、休業中に仕事をすることも認められます。この場合、働いた分はちゃんと賃金が支払われるという前提です。

このように考えると、男性はやはり仕事なんですかみたいに思われがちですが、女性が産

休明けにとる育業についても、子供が1歳に達するまでの間に、今までは1回しか取れませんでした、分割して取れるようになりました。

もう一つ、子供が1歳に達した後で保育園に入れなかった場合は、1回1歳6ヶ月まで育業を延長できます。さらにその後に、最長2歳になるまで、育業を延長することができます。この時にお母さんが最初に育業を取ったけれど、お父さんが交代で取ることもできます。

さらに「パパママ育休プラス」という制度で、夫婦ともに育業を取った場合は、子供が1歳2ヶ月に達するまで無条件で育業を取れるようになっています。



—夫婦が柔軟に取得できるように—

何が大きく変わったかという点、女性も仕事やキャリアを考えて、仕事の責任を意識しながら育業を取れるようになりましたよ、という発想の転換がここに起きています。今回、分割できるようになったことで、1回復職してみて無理だったらまたちょっと休みます等、夫婦にとって柔軟に取得できるようになったというところが一つ大きなポイントです。

◆男性育業休制度が父親に期待する役割

**男性育休制度が父親に期待する役割**

男性育休制度は、2つの休業の組み合わせから成る  
**育児休業 = 産後パパ育休 + 男女共通の育休**  
 (産後8週間まで) (子が1歳に達するまで)

○産後8週間：妻は産褥期のため安静が必要→夫が家事・育児  
 妻の産後ケアと新たな子育て生活のセットアップ  
 →妻の就業の有無にかかわらず**共通課題**

○子が1歳に達するまで：妻の復職→夫が家事・育児  
 妻の早期復職支援  
 →妻の就業状況によって**多様なニーズ**

育業を取りさえすればいいのかというところも言えないところがあって、大事なこと

は休んで何をするかです。その意味で、「産後パパ育休」と男女共通の育業には異なる父親に対する期待があります。

産後 8 週間というのは、妻が産後まだ安静にしていなくてはいけない時期ですので、ご実家とかいろんな人の助けを借りることはあるにしても、やはり基本的には夫が家事育児をすることになります。洗濯してご飯作ってということにちゃんと時間を割くという意味で「産後パパ育休」を取る意義は大きいですし、その間にお父さんとしても子供と関わっていく中で、子育てのいろんなことを学ぶという期間にもなりますので、今後の子育てのスタート地点として、この時期にしっかり子育てに男性があたることは非常に意義が大きいと思います。

### —育業で子育てだけではなく妻の復職も支援—

子供が 1 歳に達するまでの男女共通の育業の部分は、女性がいつ復職するのかという話になります。例えば、妊娠出産のときに 1 回仕事を辞めている女性も、子供が 1 歳とか 1 歳半ぐらいになったらできる仕事を始めようかなという方が結構いらっしゃいます。そういうことも含めて、夫が家事育児をすることで妻の復職を支援していくということです。個々の女性の働き方、会社の事情によって、いつ復職するか、あるいは最初は短時間で働くのか、いきなりフルタイムで働くのか等、いろんな事情がありますので、当然男性が期待される育業の中身、どの時期にどのぐらい育業を取るかは多様になってきます。この多様な課題に対して夫婦で向き合っていくことが大事になります。

### ◆改正によって男性育業の何が変わるのか？

改正によって男性育休の何が変わるのか？
<b>個別周知・意向確認+産後パパ育休の分割取得</b> = 「隠れ育休」が「堂々育休」に ※ 「休めたら休む」ではなく、「休む」前提で 妻・子どもと過ごす時間を作るようになる！ ※ もともと休めない職場は・・・？
<b>男性育休の分割取得+女性の育休も分割取得</b> = 集団的管理から個別管理による育休取得へ ※ 長期1回の育休は横並びでも良かった・・・。 ※ 今後は、いつどのぐらいの育休を取るか、個別交渉になる可能性。

今まで「隠れ育休」と言って育業は取っていないけど、妻の出産に立会いたい、子供が生まれたから休める時は休んでいた男性が結構多いです。これからは、休めたら休むという発想ではなく、堂々と妻や子供と過ごす時間を作るために「自分はこれだけ取ります」、しかも分割取得できますから「最初とりあえず 1 週間にしてその後でまた」等、柔軟に休むことができるようになるので、計画的に男性が育業を取れるようになります。育業を大げさに考

えるんじゃないくて、ある程度柔軟に仕事と子育ての責任を調整していくことが大事になるので、そこにも対話の余地が生まれてくると思います。

次に、男女が両方取れる子供が1歳までの育業については、男女ともに分割取得できるようになりました。これによって、集団的管理から個別管理に育業の取り方は変わってくると思います。これは本人にとってすごく都合のいい取り方ができる余地ができたという面もありますが、制度に任せて、取れたら取りたいなということができなくなります。今までのように人事に持っていくと「はい1年ね」等と流れ作業で処理してくれるようなやり方がなくなるので、自分で決めていくことになります。

◆新しい男性育業でハッピーになるために ～これからの働き方のために～

**新しい男性育休でハッピーになるために  
～これからの働き方のために～**

◎夫婦の対話：

自分達は、どのように夫婦で仕事と子育てを両立していくのか？  
夫と妻は、それぞれどのように働いていきたいのか？仕事の責任は？  
ケアだけでなく、生計費はどのように分担するのか？  
⇒夫婦の育休ニーズを整理する。

◎勤務先との対話：

夫と妻それぞれに対する会社の期待は？  
男性育休を取る必要性は伝わっている？  
⇒仕事の責任と子育ての責任を調整して、育休の取り方を決める

何が大事になるかという、やはり対話ということになります。分割取得ができて個別化していくということは、まず夫婦で、女性の方が産休明けにいつ復職するのか等をしっかり話し合っ、それに対して夫はどういう役割が期待できるのかということです。男性でも、意気揚々と「産後パパ育休」を取ったけど、実家のご両親が来て自分の出る幕がありませんでしたとか、自分が復職する頃に実家のご両親も帰っちゃいました等にならないように、まず夫婦で対話をして、夫婦の育業ニーズをちゃんと整理してください。

その上で、勤務先に「自分たちはこういうふうに育業を取りたいのです」と話を持っていて、その必要性を伝えた上で仕事の責任と子育ての責任を調整して、育業に入ることになります。最近、職場結婚をされているご夫婦では、夫と妻とそれぞれの上司を同席させて、話し合う機会を作っているという会社もあります。ちゃんと対話をして、それぞれのニーズをしっかりと調整してください。

◆それでも育業を取りづらいつらと感じたら…

～プレパパ・新米パパに向けて～

**それでも育休を取りづらいつらと感じたら…  
～プレパパ・新米パパに向けて～**

◎あなたにとって男性育休は必需品？贅沢品？

⇒必需品なら、粘り強く訴えて理解を得ることが重要

◎男性育休を取りたいと思っているのはあなただけ？

⇒周囲の同僚や先輩等の理解と支援を得ることも重要

◎会社は改正法を理解している？

⇒知識不足による無理解なら情報提供が打開策になることも



**これから子育てしながら働いていく本気度を示すことが重要。**

まもなくお子さんが生まれるというプレパップレママ、あるいは最近生まれたばかりだという新米パパ新米ママでは、育業を巡って会社とのやり取りがあると思います。その時にいつも言うのは、男性育業は必需品ですか贅沢品ですかということです。

つまり、「休めたら休む」だと先進的で意識が高い人が最先端のライフスタイルを楽しむように育業を取る。そういう贅沢品だと会社としては人手不足だし、仕事も忙しいし、贅沢品にそんな支出してられないとなるので、まず自分にとって贅沢品なのか必需品なのかをしっかりと意識してほしい。

夫婦で共稼ぎしながらやりくりしていたり、女性も責任ある仕事についている等、まさに男性育業は必需品なんだというご夫婦が増えていると思います。必需品であれば、粘り強く訴えて理解を得ることが大事です。生活の中で必需品と贅沢品を分けるという感覚は子育て生活全般にとって必要なので、必需品だと思ったら、絶対必要だというふうに言ってください。

—周りを味方にする、子育てと仕事のバランスを意識することが大事—

自分だけが育業を取りたいと思っているわけじゃないということが結構あります。周囲の同僚や先輩にまず話をしてみるのが大事で、世間全体の流れとして、育業を取得することを大事に考えていきましょうという雰囲気ができ上がってきているので、その雰囲気を周囲の同僚や先輩とのコミュニケーションの中でうまく自分の追い風にしていくことは大事です。

中小零細企業でありがちなのが、改正法にすぐ対応していないという企業は結構あります。人事担当の人がまだちゃんと分かっていない場合は、従業員の方が労働法制について知識があるとうまく話が進むことがあります。従業員の方からしっかりと先回りして交渉に当たるのが大事です。

子育ては、育業から復職したら終わるわけではなく、ここがスタートで、これからずっと続いていきます。子供が大きくなっても、部活とか保護者会もありますし、その度に会社と

の調整は必要になってきます。自分が子育てしながら働いていくのだと本気度を会社にしかりと示すことが大事です。それについての理解を得た上で、仕事の責任も意識しながら子育ての責任をしかり果たす。子育てのことだけ主張するとどうしても人手が足りない等と会社の方も渋ると思うので、仕事の責任を男女ともに意識することが大事なと思います。

●トークセッション「“育業”を最大限に活かすために」

■モデレーター

林田 香織 さん（ワンダライフ LLP 代表）

■対談者

小崎 恭弘 さん（大阪教育大学教授、同附属天王寺小学校長）



◆無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）とは

東京都では、働く場や家庭などあらゆる場面における「無意識の思い込み」に気づくこと・決めつけないことの大切さを考えるきっかけになることを目的として「女性だから？男性だから？」『無意識の思い込み』エピソード」を募集し、1,300件を超える投稿をいただきました。

— 思い込みエピソードご紹介 — 育休を取ってくれた 30代女性



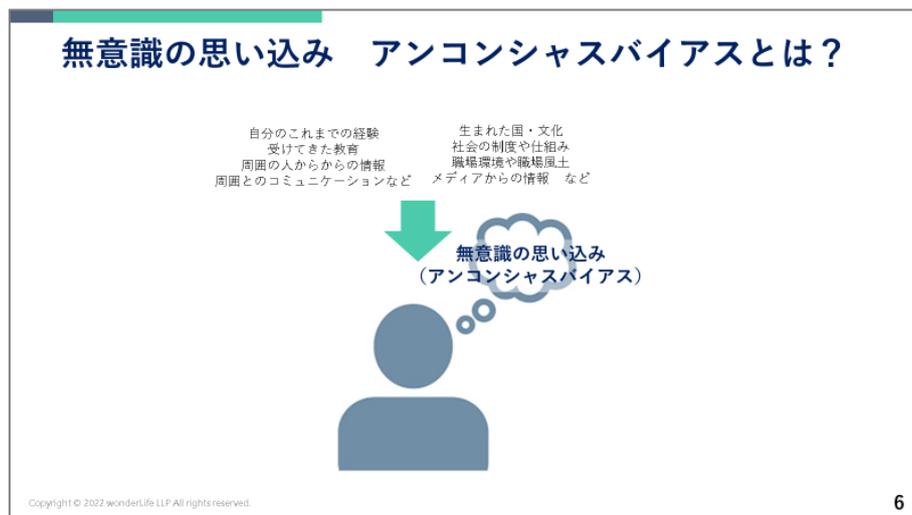
第一子が生まれ、共働き夫婦のためママが産休を取り、パパも新生児期に3週間育休を取った。子供が生まれる前から2人の子供だから子育ては2人で、とずっと話し合ってきたが、友達から「パパ育休取ったの？」と聞かれ、「3週間とってくれたの」と話した。自分は（育休取得に）性別は関係ないと思っていたのに、この【くれた】の言葉を自分が発したことに、やっぱり思い込みがあったのかなってという気づきがあったというエピソードでした。

### 【小崎氏】

このエピソードは、男性は働くもの、家事育児は女性がするものという固定的な性別役割分業の意識が、ある意味文化になっていて、みんながなんとなくそういうふうに思っている、あるいは思い込んでいるところがぼろっと出てきたんだろうと思います。

### 【林田氏】

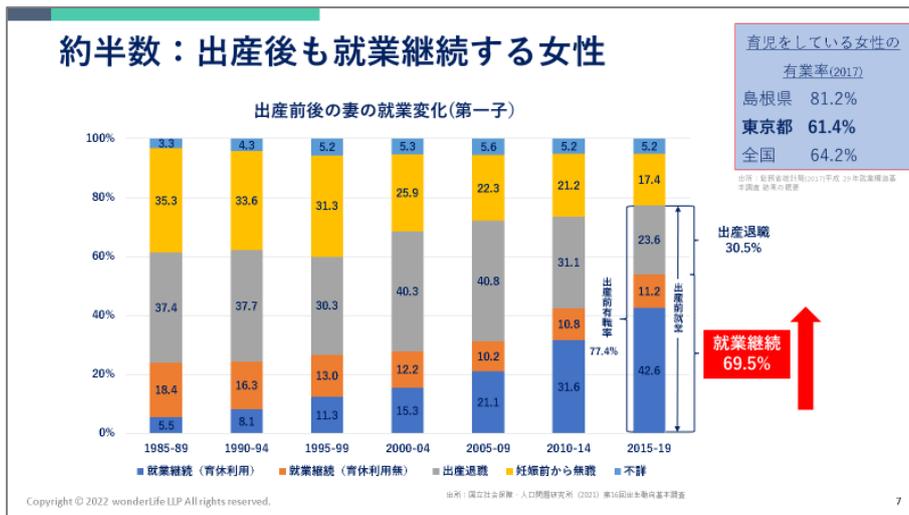
そうですね。「産む」の部分はどうしても女性ということで、そこと「育てる」を切り離して、別ステージみたいに捉えたらいいんだけど、出産の延長線に育児があるのが、日本の文化として根付いているということですね。



### 【林田氏】

無意識の思い込みが何からできるかという、自分が生きてきた今までの中の経験、教育、周囲からの情報、日々の社会の文化、職場の風土、メディアの情報等。いろんなことから醸成されてきた自分の中の無意識の思い込みなので、コントロールするのが非常に難しい。でもそれは違うと気づいてくる人も多くなってきているのかなと思います。

◆育児期の人たちを取り巻く状況



育児期の人たちを取り巻く状況について、客観的に見るためにいくつかデータをご紹介します。第一子を出産しても仕事を辞めずに働き続ける女性の割合は、全国平均 64%。東京都は 61%、半数以上の方は働いているということですね。



次は、ちょっと衝撃のデータです。前回調査がコロナ前で今回調査は去年のデータなので、コロナの最中ということになります。このデータで家事育児時間を見ると、女性と男性の差がなんと 19分増加しています。在宅時間が増えたにもかかわらず、やっぱり男性が家においても女性にかなり家事育児が偏っていたというデータです。社会の仕組みが変わってもなかなかここが変わらない。そこを変えていくいろんな方法があると思いますが、一つの方法として今回の育児休業制度を変えていくという方法は効いてくるのかと思います。

## 育児：両立体制構築に大きく影響

育児取得率



育児・介護休業法改正(2022)

- ・ 産後パパ育休創設
- ・ パパの分割取得最大4回
- ・ パパとママ交代取得可

× 分業体制構築期間 → ○ 協業体制構築期間

Copyright © 2022 wonderlife.LLP All rights reserved.

11

今までの育児休業取得率は女性が85%、男性が14%近く。取得期間で見るとやはり女性の方が長くて、男性の方が短めに取る傾向があります。今回の育児・介護休業法の改正で何が起きるかという、今まで育児はパパの方が取る時間も短し、取る人も少ないので、今まで育児期間中にママの方に家事育児が偏ってしまい、せっかくの育児なのに「分業体制構築期間」になっていたわけです。

ところが、柔軟に取れるようになり、我が家はどうしていいかと考えると、この育児をとっている間が「協業体制構築期間」に変わってくる。そうすると復職後の家事育児というところも変わってくると思っています。一つ思うのは、仕組みが変わっただけではやっぱり変わらなくて、何か一つの関係性、例えば、職場の人との関係性や家族間の関係性が変わっていかないと、なかなか難しいのかなと思っています。

### ◆ 育児を取得したきっかけ・苦労したことや対処法

#### 【小崎氏】

僕はもともと保育士だったので、すごいシンプルに自分の子は自分の手で育てたい、これだけです。けれど、障害のある方の施設に勤めていたので、ミルクとか食事とか全然わからなくて、本当に育児書を全部読んでその通りにやっていた。わからないけれどわからないことを受け入れてパートナーと話をしながら他の人の助けを求めながらやってきました。

寝ない、食べない、これは子供と本気で関われば関わるほど悩むことではあるし、自分は保育士だからできるだろうというプライドは木っ端みじんになる。育児って子供との生活を楽しむものなのに全然楽しんでいないと思って、「もう全部やめた！」と思った瞬間にすごく気が楽になって、うまくいくようになりました。

#### 【林田氏】

小崎さんが本を読んだとおっしゃっていたけれど、たぶん今のお父さんお母さんはネットでもっとすごい情報量があると思う。その中で逆にシンプルになることが結構難しく、それがストレスになったりするのかなと思います。やっぱりそこは純粹に子育てを大変だけど楽しむとか、子供との時間を過ごすという捉え方でもいいのかもしれないですね。

【小崎氏】

あまりにも情報量が多すぎて、正解探しをしていくけど、たぶん子育てに関して正解はないですね。子供の様子を見て親がこれでいいと納得をしていくことが、たぶん正解だと思っていて、親として、子供として、家族として、何を大事にしようということをすごいシンプルに考えたらいいと思いますよ。

#### ◆事前に準備していたよかったこと

【小崎氏】

全然自分でわからなかったもので、パートナーも保育士なので教えてもらって、ただ（パートナーに）負けるのが嫌で、もう「俺のやりたいようにやる」と言ってまた喧嘩になったりでコミュニケーションが未熟だった。やっぱり夫婦が色々な話をしていく、自分たちが納得できるところをうまく見つけていく、それが大事だったんじゃないかな。

今は価値観が多様化して、ある意味で何でもありの時代と社会の中で、夫婦になる、家族を作るという一つの取組がこの育業であり子育てということ。家族でいろんなやり方を考えていくことが大事じゃないかな。

【林田氏】

親は赤ちゃんを生んで急に親になるというわけではなくて、親をすることで、親になっていく。それをパパとママと一緒にやっていく。それももうまくいかない前提で試行錯誤をしながら、やっていくことが大事で、そういう意味でパパとママで過ごすために育業を取得していくのはすごく大事だなと思います。

#### ◆育業を取得してよかったこと

【小崎氏】

僕は育業を取って最大によかったことは親になれたこと。子供が生まれたタイミングで、戸籍上は父親になったけれど、そういう意味では本当の親ではなかった。やっぱり子供と一緒に育って、自分が責任を持ってこの子を育てていく、この子と生きていく覚悟を持てたこと、それが最大のメリットかなと思います。

それから、あまり今まで思わなかった自分の親、近所の人等、いろんな人に助けられているなという意味で、初めて「助けて」と言う力を身につけられたこと。この後の人生、誰かに頼っていかないと生きていけない、子育てで人と一緒にやっていく、人を頼ってもいい、人って信頼に足ると実感できたのはすごいメリットです。

【林田氏】

本当におっしゃる通りで、自分たちだけでやろうとするのは無理だし、振り返ってみると最初は、何がどうかわからなかったから心細かったし、そういう時に一緒に心細さを感じてくれるパートナーが側にいてくれたり、子育てって本当は楽しいものだけど、やっぱり大変

さに埋もれてしまって楽しい部分は、段々見えなくなってくるので、その時にパートナーや周りの方の存在で、子育てが楽しい部分として見えてくるんじゃないかなと思います。

#### ◆ママとのコミュニケーションで気を付けたこと

##### 【小崎氏】

子供は生まれたばかりで一生懸命に話しかけても「あうあうあう」しか返ってこないわけで、育児中は誰とも喋れない。だからパートナーが帰ってくると嬉しくて「今日こんな事があって」、「今日離乳食よく食べてくれて」と話すけれど、パートナーも疲れているから、「あ～はいはいそうなんだ、大変だったね」って全然真剣に聞いてくれなかった。それにすごい腹が立って「なんで聞かへんねん、もうおまえに愛はないんか」みたいなことを言ったら、ひと言「あんたもそうだった」って言われた。

立場が変わった時に人っていても簡単に人を裏切ってしまうたり、自分の事しか考えてないと思うと、お互いに対するリスペクトや相手がどういうふうに思っているかというイメージーション、一緒にやっていく覚悟が一番大事かな。いろんなことがうまくいかないけど、それを何回も繰り返さずに学んで話し合いしながら、2人でゆっくり夫婦になっていく、家族になっていくことが大事じゃないかなと思うんですね。

##### 【林田氏】

あるご家族が言っていたのが、同じ景色を見てるのに感じる痛みが違うって言うんですね。ただ、育児を取得したパパとママの話では、育児を取ったことで、同じ景色を見た時に同じ痛みを感じられるようになってそこで初めて親になれたなって感じたとおっしゃった方がいらした。なので、両方同じ目線で物事を考えたり、お互いを労り合って本当の意味で理解できるのは、まず育児を取ることで、すごく大事なことかなと思います。

#### Q.会社の中で取得する人が増えていかない中で何ができますか

##### 【林田氏】

一つお伝えしたいと思ったのが、社内で育児を取った事例を社内で共有していくのはすごく大事で、ある企業では、取得人数が上がっているデータを見てそろそろ取っても大丈夫だと思って取ったという例がある。また、上司と部下がどういうふうに（やり取りして）取ったかという例を他の上司と部下と一緒に見て計画を立てたということもある。自分の会社の社内ではこういうことが起こっているというのをぜひ積極的に共有していただき、やり方の知恵の共有をしていくと安心してみんなが取れるのかなと思っています。

#### ◆メッセージ

##### 【小崎氏】

育児休業取得率は確実に上がってきている、けれど、急激に大きな変化があるわけではな

い。少しずつ、皆さんが自分の周り、最初は半径 **2m** ぐらいに変化を起こす。それは自分自身や隣の人を含めて、積み重ねていく中で自分の子供達はそのタイミングになった時に、今とは違うよき制度・社会・システムになっていたらという長期戦で考えていきたいと思いません。