

男性育休で 組織は強く なる！

推進強化
マニュアル



男性育休の推進から 誰もが働きやすい職場へ

男性の育児休業(男性育休)の取得促進は、
男性従業員の育児参画を「当たり前」にすると同時に、
職場の働き方の見直しや、お互い様の風土醸成など
誰もが「働きやすく、休みやすい」職場づくりにつながります。
本冊子では、福岡市内事業所の効果的な取組みを
5つのお悩み別に詳しく紹介しています。
男性育休を「組織の力」にするための具体策を、
ぜひ参考にしてください。

推進お悩み別・5つの具体策

- 取得希望者が少ない
- 育休の取得期間が短い
- ▶ 取得を促す制度や施策整備
[case1へ](#)

- 経営層や管理職の理解不足があるようだ
- 管理職が男性従業員のマネジメントに悩んでいる
- ▶ 管理職層への理解促進
[case2へ](#)

- 取得者と周囲の従業員間に温度差がある
- 欠員カバーの負担が生じている
- ▶ 周囲の従業員への理解促進
[case3へ](#)

- 仕事の引き継ぎに不安がある
- 仕事が属人化している
- ▶ 誰が抜けても職場が回る仕組みづくり
[case4へ](#)

- 業界特有の課題がある
- 男性が休める環境整備に悩んでいる
- ▶ どんな業界でも育休が取れる環境づくり
[case5へ](#)

長く休みづらいし、 収入も減らしたくない



育休取得率が低い、取得日数が短い場合は「男性が育児で休みづらい」という職場の雰囲気を変え、男性従業員の育休取得を「当たり前」にする必要があります。また、育休中の収入減に不安を抱く当事者も多いため、「育児休業給付金」などの公的な支援制度や支給額の周知、有給化や手当支給なども効果的です。

トップ発信と父子手帳で2週間以上の取得を本気で後押し

【電気・ガス・熱供給・水道業】九州電力株式会社

男性育休取得率が低く
男性の育児参加が限定的

男性が育児にコミットできる
制度や啓発、仕組みを整備

誰もが育児参画しやすい
職場風土へ

父子手帳「PAPANOTE(ぱぱのて)」制作・配布

パパ社員が自ら企画した男性育休啓発ツール。パートナーが妊娠した際の心構えや出産前後の父親の役割、子どもの誕生・成長記録ページの他、休職中・復職後のタイムスケジュールシート、パートナーとの家事・育児両立策なども掲載。

ポイント

男性も早期に父親としての自覚を持ち、育児に主体的に関与する意識づけや、パートナーとの役割分担や効率的な働き方を考えられる構成を工夫。

効果

「『手伝う』ではなく自ら主体的に家事育児に関わりたい」「パパの知るべきことが理解できた」など、男性従業員の主体的な育児参画に寄与。



● トップメッセージの発信

トップ自ら男性の育児参画メリットやスローガンなどを説明し、育休の取得が「特別」ではなく「当たり前」となるよう、従業員に対してメッセージを発信。

● 育児休職期間中の10営業日の有給化

有給化することで、安心して育休を取得しやすい環境を整備。

性別に関わらず安心して育児と仕事を両立し、活躍を支援する制度や環境整備を進める九州電力では、男性従業員の多くが「配偶者出産休暇」を利用し数日程度休むことが慣例だった。そこで2022年度にスローガン「いくQ-over 2 weeks-」と、2023年度男性育児休職取得率100%達成という目標を掲げ、2週間以上の育休取得を推奨。パパとして育児に関わることに對する不安を払しょくすべく、様々な取組みを実施している。その背景には、男性が育児に携わることで、人間的成長やタイムマネジメント力、新たな発想力の向上につなげ、子どもの成長に間近で接することで、喜びや苦勞を夫婦で分かちあい家族の絆を深めてほしいという思いがある。

結果、育休を取得しやすい風土が醸成され、2022年度には取得率80.6%へ上昇。今後も、様々な価値観やライフスタイルを持つ従業員があらゆる課題に挑戦し、いきいきと活躍できる「ワーク・ライフシナジー」の実現に向け取り組む。

こんな取組みも効果的ですよ

長期取得事例を ポスターで周知

これまで各種休暇を組み合わせることで数週間～3カ月程度の育休を取得した男性従業員をポスターで紹介。社内のロールモデルが見える化したことで、従業員からは「長く休んでいいんだ」「ポスターを見て取得を決意した」など、6カ月の育休を取得した従業員も出てきた。また、ポスターをきっかけに従業員間のコミュニケーションも活性化している。

【西日本電信電話株式会社九州支店】

育休取得者への 対応に悩んでいる



男性育休を取得しやすい職場風土をつくるために、管理職層に向けても理解促進や対応力強化を進めましょう。男性育休の概要やメリットの周知啓発や、育休取得部下への対応方法やマネジメントの具体策を学ぶ機会づくりなども効果的です。

育休取得者のサポートノウハウを全マネージャーの共有知に

【情報通信業】西日本電信電話株式会社九州支店（以下、NTT西日本九州支店）

育休を取得する従業員サポート
未経験のマネージャーが多い

経験者のリアルな体験談を
マネージャー全員で共有

マネージャー層の不安払しょくと
サポート力強化につながる

「マネージャーズ・フォーラム」開催

NTT西日本九州支店等に所属する課長以上のマネージャー約330名対象のパネルディスカッションを開催。育休を取得した従業員をもつマネージャーをゲストに迎え、従業員サポートの経緯や引継ぎの進め方、従業員の育休取得によるポジティブな変化など、体験談を共有した。

ポイント

全マネージャー必須参加とし、すべての部署で男性育休推進が「当たり前」となることをめざした。また集合開催にこだわり、マネージャー同士が本音で話せる交流の場とした。

効果

「同じ立場のマネージャーの話は参考になった」「今後の取得者サポートの備えとなった」との声も多く、一部のマネージャーの男性育休サポート経験が、マネージャー全員の共有知となった。

●「5日以上連続休暇の取得」推奨と個別管理

パートナーが出産した男性従業員を対象に、まずは「5日以上連続休暇の取得」を強く推奨し、その取得率を個別に管理。

●取得候補者のマネージャーへの個別連絡

取得候補者を把握し、候補者のいる部署へ個別に連絡。マネージャーが本人と面談し、5日以上連続休暇計画の取得予定時期を確認するよう周知。

「男性の育児参画を当たり前」をめざすNTT西日本九州支店。トップダウンとボトムアップの両輪で施策を展開し、特にマネージャー層の意識改革に力を注ぐ。2023年には「マネージャーズ・フォーラム」を開催。自担当の従業員が育休取得を申し出た際、どうサポートすればよいか悩むマネージャー層の不安解消のための取組みの一つだ。また、NTT西日本グループ全体でパートナーが出産した男性従業員の「5日以上連続休暇取得」を積極的に推奨しているが、特に九州支店では、取得候補者のいる部署のマネージャーへの個別連絡を徹底するなど、きめこまやかに候補者の把握確認を行い、推進強化を図っている。

各種施策展開により、2023年度以降の育休取得状況も改善に向かっている。また、育児期の男性に限らず、あらゆる従業員の「休み方改革」の取組みも強化し、男性育休を契機に、誰が休んでも「お互い様」となれるような職場風土づくりをめざす。

こんな取組みも効果的ですよ

上司の理解が 取得推進のカギ

【株式会社オカムラ】

「育休取るの？」ではなく「育休いつ取るの？」を合言葉に、全管理職600名を対象としたイクボス※セミナーを開催。男性が育児で休むことに対する理解を広めた結果、部下の取得を後押しする管理職層が増え、育休を取得したいと希望する部下がスムーズに取得できる風土醸成につながっている。

※イクボスとは、部下のキャリアも人生も応援しながら、組織の成果を出し、自身も仕事と私生活を楽しめる上司のこと。

職場の不公平感… どう解消すればいい?



「業務カバーの負担が重い」「育児期のメンバーの支援制度ばかり手厚い」という不公平感を解消する策として、職場メンバーを対象とした手当・祝い金支給制度を導入する企業も増えています。また、誰もが休みやすい「お互い様」の職場風土づくりも大切です。

育休中の業務カバーを行う従業員全員に手当で還元

【情報通信業】 Gcomホールディングス株式会社

育休取得期間が長く
周囲の従業員への負担増加

休業をカバーする従業員へ
手当を支給

従業員への感謝が伝わり
取得促進が図られる

「育休職場応援手当」の支給

1か月内に10日以上の子育休を取得した従業員の職場を対象に、取得者の業務カバーを担当した従業員全員に手当が支給される、という制度を導入。

ポイント

業務カバーを担う従業員への感謝の気持ちを手当という形で還元することで、気持ちよく当事者を送り出してほしい、という想いを込めた。

効果

周囲のメンバーに迷惑をかけるので育休を取得しづらいという声もあったが、それらの解消につながっているようだ。



●「家族事セルフチェック」

性別を問わず誰もが家庭参画意識を持てるよう、自社アプリケーション「ざいなるHello」という組織活性化ツールの中に、家事をどれだけ行ったかチェックできる機能を搭載。またアプリ内に気軽に投稿できる場をつくり、「従業員の声」を可視化・共有できるよう工夫。育児に関しても「子育て用品の譲り合いをしませんか」等、自らアイデアを発信する従業員も増えている。

法改正以降、男性育休取得に関する周知発信を強化し、2021年度に20%だった育休取得率が、2023年には64%へと伸びているGcomホールディングス。特筆すべきは、その取得期間の長さだ。取得者の半数が1か月以上の育休を取得しており、男性従業員が一定期間、育児のために休むことが当たり前、という職場風土が醸成されている。一方で、働き盛りの20代後半～30代の男性従業員が1か月以上仕事から離れることで、周囲のメンバーの業務負担が高まるという課題を抱えていた。そこで2023年度から「育休職場応援手当」の制度をスタートし、職場メンバーへのフォローを強化している。

これらの制度や取組みと並行し、男性従業員も含めた、あらゆる従業員のワークライフバランスと働き方を、さらによくすることが今後の課題だという。これからも「従業員の声」を活かして、誰もがよりよく働き続け、活躍できる制度整備と風土醸成をめざす。

こんな取組みも効果的ですよ

「孫育」のための 休暇制度導入

【九州電力株式会社】

育児期世代に加え、育児期の従業員を支える側となる祖父母世代の「孫の育児(=孫育)」を支援し、あらゆる世代が育児参画し支え合う風土を醸成する観点から、「孫育」のための休暇制度を導入。孫誕生時の立会いや孫の世話等のための特別休暇で、小学校3年生までの孫1人につき年5日、時間単位での取得も可能。従業員同士の世代を超えて支え合いを図る取組みである。

男性従業員が抜けたら、 仕事が回らない…



育休を取得する男性従業員が抜けても業務が回るようにするためには、計画的な業務の引き継ぎと、業務を属人化させない仕組みづくりが重要です。1人が複数の業務を担えるようにするマルチタスク化や業務の標準化なども併せて進めるとよいでしょう。

育休取得に向けて、早めに・確実に業務シェア

【製造業】 株式会社オカムラ

休職中の業務シェアに悩む
男性従業員が多かった

上司と一緒に早めに引き継ぎが
できるツールを整備

属人化の解消や業務効率化、
部下育成にもつながる

引き継ぎガイドブックツールをフル活用！

男性従業員からの「休んでいる間の仕事をどうすればいいの？」という悩みに対し、計画的に業務を引き継ぐことで安心して育休を取得できるようにと、育休取得事例集「業務引き継ぎガイドブック」を作成。

ポイント

取得経験者の声を活かし、引き継ぎスケジュールや経験者からの具体的なアドバイス、引き継ぎポイントを分かりやすく紹介している。



効果

育休1カ月前には引き継ぎが完了できるよう周知することで、取得者本人のみならず、休業中のフォローに入る周囲の従業員の不安軽減にもつながっている。

2016年から全社的にダイバーシティ推進に取り組んできたオカムラでは、法改正に対応するため2021年に「こそだて支援プロジェクト(愛称:はぐくむプロジェクト)」を発足。担当部署を超えた社内の多様なメンバーが集い、1年間にわたり男性育休の仕組みづくりを行った。プロジェクトでは「制度」「啓発」「広報」という3つの分科会を設け、同時並行で様々な施策を検討し、月1回のプロジェクト定例会で全体共有し実行。プロジェクト発足時には16.2%だった育休取得率が2022年度には64.3%と約4倍にアップし、その成果が着実に表れている。

今後は、業務を引き継ぐメンバー側の負担軽減につながるフォロー策や、勤務地や業務内容などの事情から育休が取りづらい従業員への応援体制づくりなども検討したいという。従業員同士が「助け合う」ことを企業文化とするオカムラ。育児期の男性従業員に限らず、いつ誰が休んでも回る組織づくりをめざし、働き方の変革を続ける。

● 本人用 & 上司用の「引き継ぎリスト」

業務の棚卸しと可視化のための「引き継ぎリスト」を本人用・上司用の2種類整備。引き継ぎメンバー、業務の進捗状況、タスクまで細かく洗い出すことができるリストを活用し、業務内容の属人化の解消を徹底。引き継ぎにより他のメンバーの役割拡大や成長支援にもつながり、上司側も部下の育休取得が、無駄な仕事や効率化できる仕事がないか検討する機会になっている。

こんな取り組みも効果的です

担当業務の 見直し・共有

各メンバーが担当している業務内容の見直しや共有化を図ると、業務の属人化の防止につながります。例えば、一定の頻度で、業務の担当を見直すことで、無駄な仕事や過剰品質な仕事を削る「担当替え」や、2人で2人分の案件や顧客を担当する「ダブル担当制」、他部署の仕事を一定期間経験して仕事を兼任できるようトレーニングする「社内留学制度」なども効果的です。

業界自体の 課題に悩んでいる



残業削減や完全週休2日制の導入の課題が大きい業界では、男性育休の推進は後回しになりがちですが、職場の働き方を見直し、男性をはじめ誰もが休みやすい職場づくりを進める絶好の機会です。あきらめず、推進のための道筋をつくりましょう。

「企業は人なり」の精神で働き方&休み方改革を実現

【建設業】 A社

「休めない」現場環境を
変える必要性あり

週休2日制の導入など
働き方改革を断行

男性従業員をはじめ誰もが
ワークライフバランスを実現

「人」を大切にしたい働き方改革の推進

「働き方改革行動計画」を定め、完全週休2日制や年次有給休暇の取得促進、時間単位・半日単位での休暇取得制度の導入などを実行。これと同時に、男性育休の5日間の取得推進に着手。

ポイント

作業の優先順位明確化や、作業計画が天候に左右されない現場環境を整備し完全週休2日制を実現。また朝礼時などに休暇取得状況や未取得者人数を共有し、従業員への周知徹底と意識啓発を図った。

効果

若手従業員の意欲向上につながっている。また柔軟に休暇が取れるようになり、現場作業が早めに終わった男性従業員が平日に早く帰れるなど、家庭や余暇の時間確保が促進された。

● 従業員のスキルアップ強化

資格手当を支給し、従業員の資格取得やスキルアップを奨励。

● 従業員の子育て支援

「従業員の家族との関係も大切に」という社風があり、家族向けの交流会やイベントを10年前から継続。お互いの家族構成や子どもの成長を把握する機会となっている。



「働き方改革」と「休み方改革」を率先して進めるA社。2023年には「働き方改革行動計画」を定め、完全週休2日制などの導入に踏み切った。導入当初、現場からは「仕事がまわらない」との声もあがったが、コロナ禍時に従業員が1週間以上欠勤しても現場を稼働させた経験も活かし、「できないを、できるに変える」という想いで、従業員全員で話し合い、取組みを進めている。これらの取組みの背景には、創業時から継承されてきた「人を何よりも大切にする」という企業精神がある。従業員一人ひとりが会社を動かす原動力となれるように、と従業員のスキルアップや健康促進、ライフイベントとの両立、子育て支援なども積極的に支援する体制を構築してきた。

組織の働き方と休み方が変革されたことで、男性従業員が余暇や家庭の時間をもてるようになり、仕事にもさらに集中して効率的に取り組める、という好循環も生まれている。2年前から10名増加した若手従業員の定着も順調だ。

こんな取組みも効果的ですよ

「休みやすい」 職場環境の整備

男性育休の取得促進のためにも、休みづらい職場風土がある場合は、まずは年次有給休暇の取得促進を行いましょう。特に建設業の場合は、工期と工期の間や、現場完成後に連続休暇を取得できるようにする、休日に作業が発生した場合は振替休暇の取得を徹底する、「メモリアル休暇」を設けて取得を奨励する、など休みやすい制度設計や運用を検討しましょう。

男性育休推進トピックス

取得率の政府目標が引き上げられました

2025年までに30%→50% 2030年までに85%

※民間目標

法改正のポイント

雇用環境整備、個別の周知・意向確認の義務化

企業に対して、男性育休を取得しやすい雇用環境の整備と、パートナーの妊娠・出産等を申し出た従業員に対して、制度等の周知と休業の取得意向の確認を個別に行うことが義務化されました。

環境整備でやるべきこと

※複数の実施を推奨

- ・育休に関する研修の実施
- ・育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ・自社の労働者の育休取得事例の収集・提供
- ・自社の労働者へ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

周知すべきこと

- ・育休に関する制度
- ・育休の申し出先
- ・育児休業給付に関すること
- ・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

※①オンライン面談も可、③④は本人が希望した場合のみ

産後パパ育休(出生時育児休業)

育児休業とは別に、男性従業員が取得できる新たな育休制度です。

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

申出期限

原則休業の2週間前まで

分割取得

分割して2回取得可能

休業中の就業

一部就業可能(労使協定・個別の合意が必要)

育児休業制度の分割取得

分割して2回取得が可能になりました。

1,000人超企業の公表義務

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務づけられました。

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

「雇用期間が1年以上である」という要件が撤廃されました。