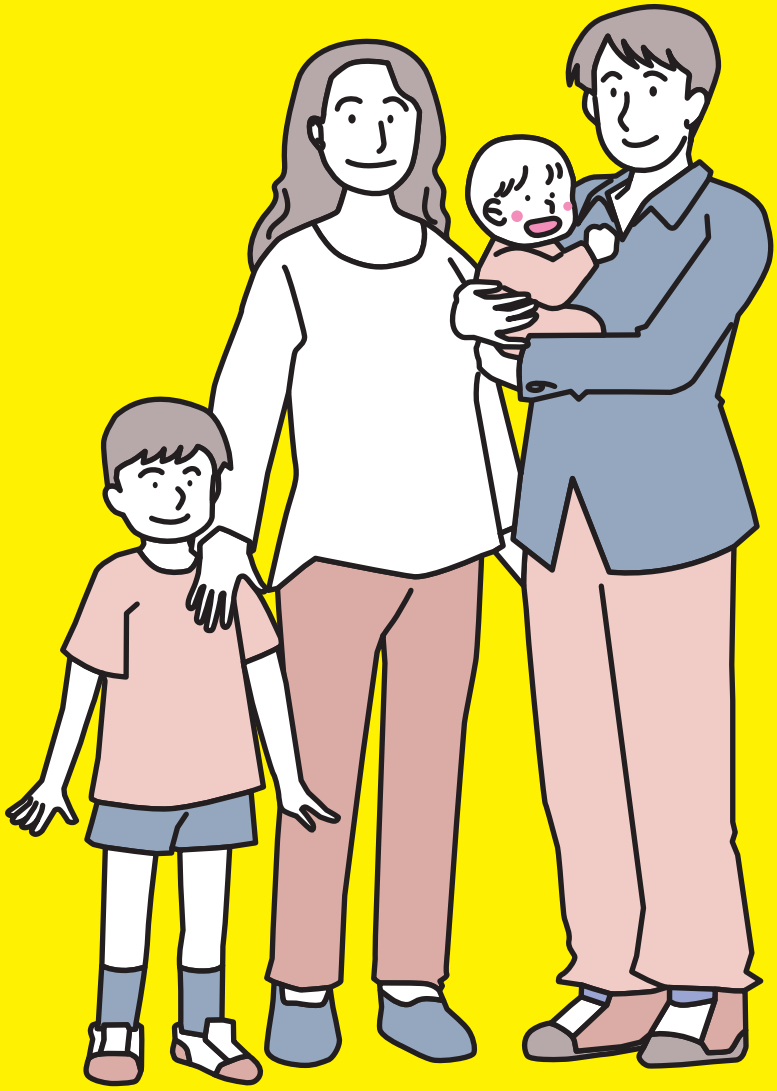
アジアのリーダー都市へ
FUKUOKA NEXT

FOR MEN
男性の

育休取得

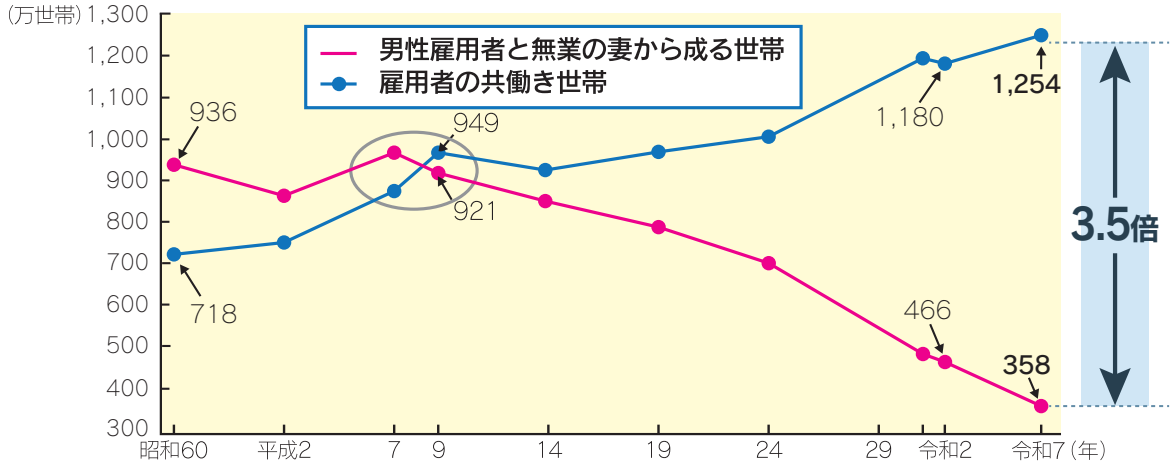
の手引き



子育てに関する現状

共働き等世帯数の推移・男性の育児休業取得率

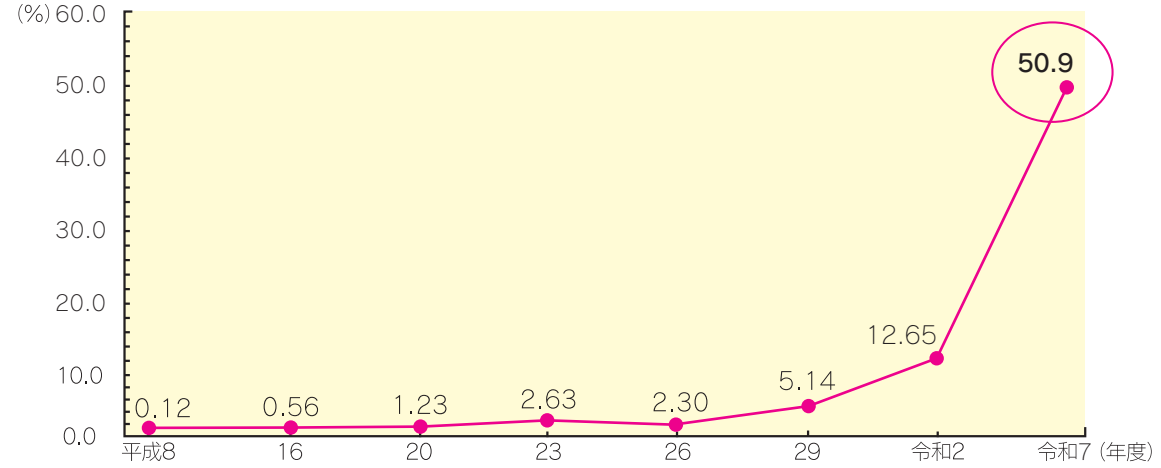
共働き等世帯数の推移



資料:令和8年版男女共同参画白書より作成

令和7年では、**共働き世帯数は、男性雇用者と無業の妻から成る世帯数の3倍以上**となっています。

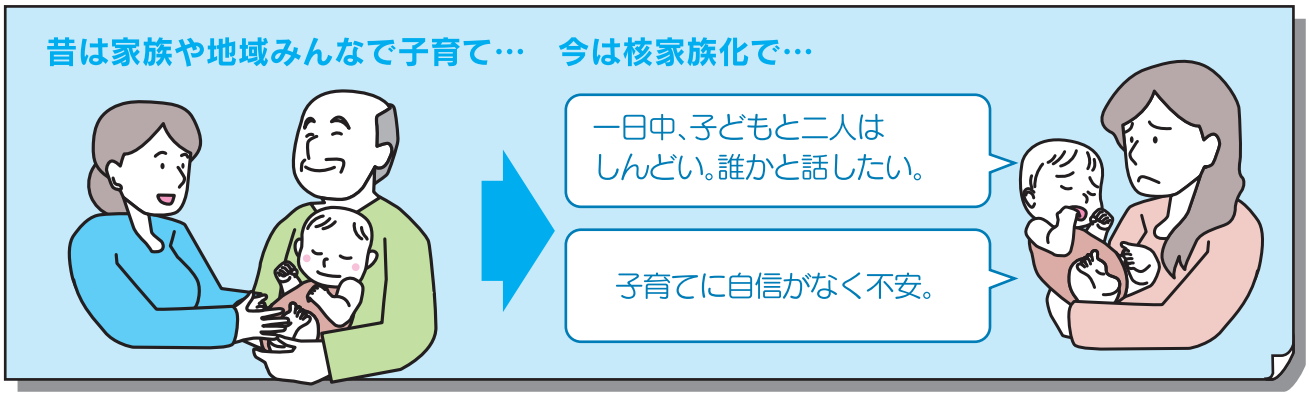
男性の育児休業取得率の推移



資料:厚生労働省「雇用均等基本調査」事業所調査より作成

子どもをもつことを希望する**若年層の男性の約8割**が、**育休の取得を希望**していますが(※)、**実際の取得率は5割程度**となっています。

※厚生労働省「共育プロジェクト」若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査(速報)2026年7月31日



パートナーと一緒に子育てすることについて

配偶者が働いていなくても男性の育児休業は必要ですか？

妊娠から産後まで、女性は心身ともにボロボロです

産後の体は、交通事故と同じレベルのダメージを受けているといわれています。また、ホルモンバランスの乱れなどで自律神経が不安定になり、頭痛やめまい、イライラなど、心身ともに不調になりがちです。

体や環境の変化から「産後うつ」にもなりやすく、自殺してしまう人もいます。

家事・育児の労働条件は……

給与・ボーナス	なし	マニュアル	なし
研修制度	なし	休　　日	なし

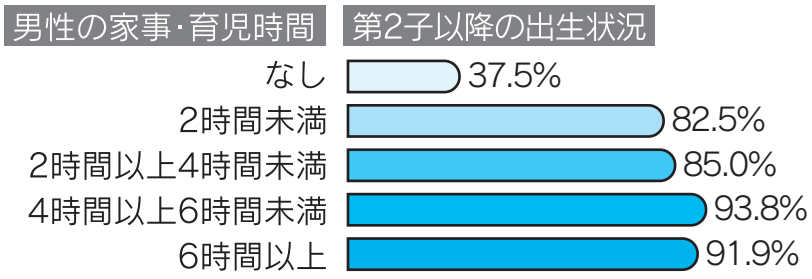
日中、深夜に突発的な業務が発生することがあります。

言葉が通じない相手とコミュニケーションをとる仕事です。

男性の家事・育児時間が長いことで生まれるメリット

2人目以降の出生率が上がる

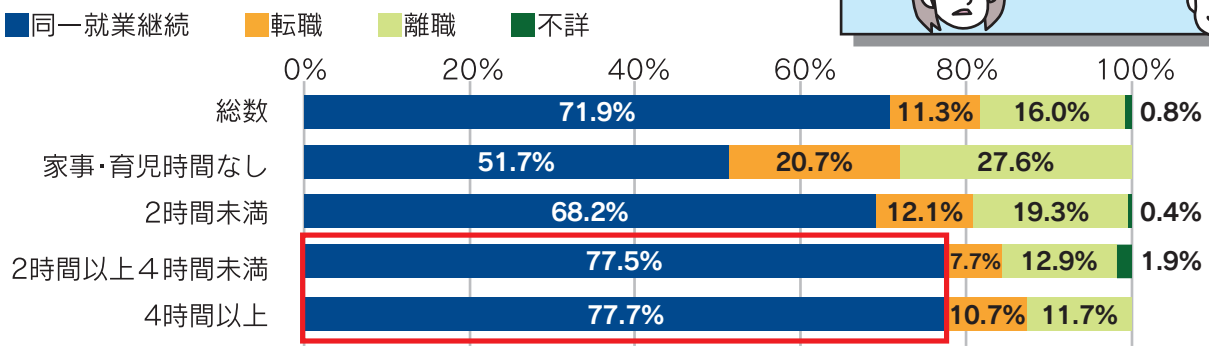
休日の男性の家事・育児時間と第２子以降の出生状況



第13回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）の概況

妻も仕事を続けやすい！

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続割合



注：1）集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの12年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
① 第１回調査から第13回調査まで双方が回答している夫婦
② 第１回調査時に独身で第12回調査までの間に結婚し、結婚後第13回調査まで回答している夫婦
③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
2）12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

資料：第13回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）の概況

一緒に考えることで、パートナーの不安を和らげます

1人目の子育ては、母親も初めて。2人目、3人目…でも不安はつきものです。パートナーと一緒に考えたり、愚痴を聞いたりすることで、パートナーの不安を和らげることができます。



育児休業取得者の体験談

Aさんの場合

研修・人材育成会社の営業職、
第1子出生後に10か月間、
第2子出生後に8か月間の育児休業を取得

育休取得がきっかけで、復帰後の働き方が変わった

仕事を続けたいという妻の思いを大切にしようと、育休を取得しました。

育休中は、孤独を感じることもありましたが、NPO団体に参加したことで、パパ友ができました。復帰後は、コロナ禍前から導入していたテレワークを活用するなど、働き方が変わりました。

Aさん



夫の育休取得で、自分らしく働けている

最初は私だけが育休を取るつもりでした。でも、復帰後に今までどおり仕事ができないことや、自分ばかり育児の大変なところを押し付けられることなどに不公平さや不安を感じ、夫に相談しました。

夫が育休を取得してくれたことで、自分らしく働くことができました。

Aさんの妻



前例がなかったけれど、勇気を出してやってみた

女性の育休取得者はたくさんいますが、男性は初めて。前例がないことで戸惑いや抵抗がありましたが、男性が取得してはいけないものではないので、勇気を出して取得させました。Aさんが取得したことで、その後、別の男性社員1人が育休を取得しました。

Aさんの上司



Bさんの場合

通信会社の技術職、
2子出生後に1.5か月間の育児休業を取得

育休を通して子ども、妻との関係性が築けた

一番良かったことは、子ども、妻との関係性が築けたこと。子育ては想像していた何倍も大変ですが、2人で経験することでお互いをさらに理解し、サポートできるようになりました。主体的に関わり日々楽しみながら育児に取り組めています。幼い時期を家族で過ごすのは大事な財産になると思いますので、お勧めします。

Bさん



産後の辛い日々に夫が家にいて助かった

産後は寝不足と身体への負担で辛い日々が続きましたが、夫が家にいることで助かりました。家事の苦労も共感してもらえたと思います。生後どの時期からでも育休を取得できるようになると助かります。2人で協力し、子どもの成長を見守れてうれしかったです！

Bさんの妻



周囲の社員も業務を効率的に行い、定時で退社

休業中のBさんの担務をチームでフォローすることを経験し、突発的に欠員が出た場合でも互いにフォローをすることを自発的に行うようになりました。周囲の社員も育児の時間を確保するため、定時退社できるように業務を効率的に行う意識が高まったと思います。

Bさんの上司



育児休業の制度について

1 育児休業（育休）の取得概要

対象者	●労働者（男女ともに取得可） ※配偶者が専業主婦（夫）でも、取得できます。 ※夫婦同時に取得できます。 ※有期契約労働者（契約社員、パート・アルバイトなど）の方は、申出時点で、①子どもの年齢が1歳6か月になるまでに②労働契約期間が満了し③更新されないことが明らかでない場合、取得できます。 【対象外】労使協定があれば除外可） ●継続雇用1年未満の労働者 ●申出日から1年（1歳以降の休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する労働者 ●1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	原則、子どもの1歳の誕生日の前日までの間で、労働者が希望する期間。 ※父母ともに育児休業を取得する場合は子が1歳2ヵ月に達するまでの間の1年間取得可能です（パパ・ママ育休プラス）。 ※保育所等に入所できない等の理由がある場合は、1歳6ヵ月、それでも保育所等に入所できない等の理由がある場合は2歳まで延長が可能です。 ※男性なら原則「出産日＋出生時育児休業期間＋育児休業期間」、女性なら「出産日＋産後休業期間＋育児休業期間」の合計が1年以内であることが条件です。
申出期限	原則、休業の1か月前まで（1歳以降の育児休業は2週間前まで）
分割取得	子1人につき、原則2回取得が可能です。

＋プラス！

2 出生時育児休業（産後パパ育休） 令和4年10月1日～

対象者	●男性労働者 ※養子の場合等は、女性も取得できます。 ※配偶者が専業主婦（夫）でも、取得できます。 ※有期契約労働者（契約社員、パート・アルバイトなど）の方は、申出時点で、①出生後8週間を経過する日の翌日から起算して6か月を経過する日までに②労働契約期間が満了し③更新されないことが明らかでない場合、取得できます。 【対象外】（労使協定があれば除外可） ●継続雇用1年未満の労働者 ●申出日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者 ●1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	原則、子どもの出生後8週間以内で、労働者が希望する期間 （通算4週間（28日）まで）
申出期限	原則、休業の2週間前
分割取得	子1人につき、2回取得が可能です（初めにまとめて申し出ることが必要）。

	産後パパ育休 育休とは別に取得可能	育休制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間（28日）まで取得可能	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 （1歳以降の育児休業は 2週間前まで）
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）
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 範囲で休業中に 就業することが可能	原則就業不可
1歳以降の 延長		特別な事情がある場合に限り 延長可能
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

事業主は育児休業を取得しやすい雇用環境を整備することが必要です。

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等（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

本人又は配偶者の妊娠・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制度の周知と休業取得の意向確認の措置を、個別に行わなければなりません。
（P7）

制度の詳細は福岡労働局ホームページをご覧ください

福岡労働局　雇用環境・均等部　検索

育児休業中の給付金等の概要

一定の要件を満たした場合、雇用保険から育児休業給付金が支給されます。

育児休業給付金は原則２ヵ月ごとに支給申請してください。
早目に確認し、準備をすすめましょう。

育児休業給付金

1か月あたりの給付金支給額の計算方法

①育児休業開始から**180日（6か月間）**
（休業開始時賃金日額×支給日数※）×**67%**
・**産後パパ育休**の場合も、休業開始時賃金月額の**67%**相当額の出生時育児休業給付金が支給されます。

②育児休業開始から**181日目以降**
（休業開始時賃金日額×支給日数※）×**50%**

※支給日数は、通常30日で計算。

	平均月額20万円
育休開始から6か月間	月額13.4万円程度
育休開始6か月経過後	月額10万円程度

出生後休業支援給付金

子どもが生まれた直後の一定期間内に、**夫婦がともに14日以上の育児休業を取得**する場合に、**最大28日間**、休業開始前の給与の13%が支給されます。
育児休業給付金や出生時育児休業給付金と合わせると、給付率は80%**（手取りで10割相当）**になります。

社会保険料

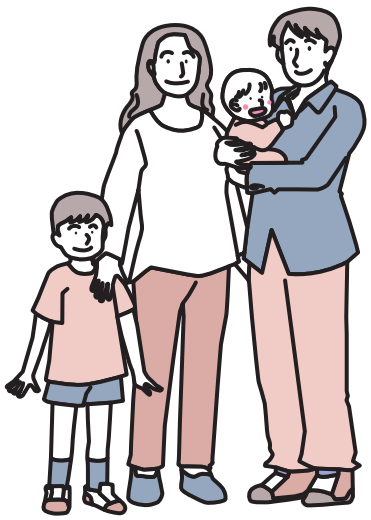
育児休業（産後パパ育休含む）中は、会社・本人負担分の両方で**社会保険料が免除（※）され、支払いは不要**です。

※一定の要件を満たすと免除となります。

住民税

会社に勤務している場合、原則として毎月の給与から差し引く**「特別徴収」**が行われます。
育児休業中は、個人で納税する**「普通徴収」**に切り替えられます。
納期限が6月、8月、10月、1月の年4回になるため、1回あたりの納税額が増えます。
納税の資金計画を立てておきましょう。

※会社の状況によって「特別徴収」から「普通徴収」に切り替わらないこともありますので担当部署にご確認ください。



■事業主の方への助成金について■
男性労働者に育児休業・育児目的休暇を取得させた事業主や、仕事と家庭との両立支援に取組む事業所に対して助成金が支給されます。詳細は福岡労働局ホームページをご覧ください。
［福岡労働局　雇用環境・均等部］で検索！

男性の育児休業取得に向けて～上司編～

男性の育児休業取得のメリット

●生産性の高い人材育成につながる
●部下のワーク･ライフ･バランスの実現
●業務の棚卸し見える化を行うことで「本当に必要な業務」がわかる
●会社に対する満足度向上により離職率が低下

面談のポイント

●男性社員から子どもの出生予定の報告があった場合は、育児休業制度等に関する周知※を行うとともに取得の意向を確認しましょう。

※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

●「育児休業計画書」を作成するように伝えましょう。
●育児休業取得が、人事評価においてマイナス評価とならないことを伝えましょう。
●「育児休業計画書」が提出された場合は、その内容を十分確認し、計画どおりに休暇･休業が取得できるように、他の社員の理解と協力を得ながら**職場全体でサポートする体制を整えましょう。**

面談時、確認しておくとよいこと

○職場復帰予定日
○保育園入園日と慣らし保育期間、保育時間
○保育園名、自宅からの距離、会社～保育園の所要時間
○夫婦の役割分担･･･保育園送迎、発熱時お迎え、その他
○家族、地域の協力体制
○復帰後に利用する制度の有無
　･短時間勤務制度　始業･終業時間の確認
　･所定外労働の制限（残業免除）
　･時間外労働の制限
○出張の可否
○配慮してほしいこと、不安なこと

面談時に伝えておくとよいこと

○復帰後の給与について
※会社が立て替えているものがあればその金額と控除方法など
○人事異動の可能性があればできる範囲で
○休業中の会社の体制や復帰後の業務の内容の変化など
○復帰後に面談を実施する予定であること

男性の育児休業取得に向けて～本人編～

男性の育児休業取得のメリット

●仕事の生産性が上がるようになる

育児を通して、効率的な時間の使い方や物事の優先順位の付け方を自然に学ぶことができるようになり、効率的に仕事を進められるようになると言われています。

●自身のワーク･ライフ･バランスの実現
●周りへの感謝の気持ちを持ち、社内コミュニケーションも良好

面談のポイント

●子どもの出産予定が分かったら、**遅くとも出生予定日の2か月前までに上司に伝えましょう。**
●上司から渡される**「育児休業計画書」を配偶者と相談しながら作成**し、産後パパ育休（R4.10.1～）や育児休業、年次有給休暇等の取得計画を立てましょう。
●育児休業を取得する場合は、取得希望を早めに上司に伝えましょう。
●**育児休業を取得したことによって、人事評価においてマイナス評価となることはありません。**
●上司との面談を通じて「育児休業計画書」を完成させ、上司に提出しましょう。
●復帰後に利用する制度や配慮してほしいことを伝えましょう。

❗育児休業給付金に関することは速やかに担当部署に確認しましょう

生活面でのメリットは……

パートナーが社会で
活躍する機会につながる

子どもに必要とされていることを
実感し、自分に自信がつくようになる

育休をきっかけに
家事･育児を主体的に
取り組むようになる

育児の喜びや悩みを共有する
ことで家族の絆が深まる



意向確認書記載例はこちら→厚生労働省ホームページ　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html

男性の育児休業取得のフロー図（例）

いつ	本人	企業側 □上司　■人事担当部署
出産予定日がわかったら	□上司に子どもの出産予定を伝える □家族との話し合い •育児休業取得期間、配偶者とのリレー等 •育児休業取得後の働き方等 □育児休業給付金の相談（ハローワーク）	□育児休業制度等個別の周知 □育児休業取得の働きかけ □本人の意向確認 □「育児休業計画書」の作成を伝える ■「育休取得の手引き」の周知
出産予定日の2か月前まで	□育児休業取得の意向を伝える 面談の実施　7p～8p参照 □「育児休業計画書」を作成する ※家族との話し合い □「育児休業計画書」を上司に提出	□組織のサポート体制を検討する （代替社員、業務分担の見直し等）
産後パパ育休取得の2週間前まで	□（出生時）育児休業申出書の提出 提出先：人事担当部署 必要書類 ① ②	
育児休業開始日の1か月前まで	□育児休業申出書の提出 提出先：人事担当部署 必要書類 ① ②	■育児休業取得通知書の交付
育児休業の申出を受けた月の末日まで	□育児休業給付金の申請 提出先：人事担当部署 必要書類 ① ②	■育児休業給付金の申請 提出先：ハローワーク
育児休業	育児休業	■市民税の普通徴収への切替 提出先：各市町村の担当窓口
育児休業中	□社会保険料免除の申請 □扶養追加の申請 □出産育児一時金の申請 □出産手当金の申請	□社員との定期的な情報交換 ■社会保険料免除の申請 ■扶養追加の申請 提出先：○○○○ ■出産育児一時金の申請 ■出産手当金の申請 提出先：健康保険組合外
復帰前	復帰前の面談	



妻が妊娠しました。○月○日が予定日です。



おめでとう！育児休業は取得しますか？ぜひ取ってください。資料を渡すので、家族と話し合ってみてください。



育児休業取得を希望します。



わかった！サポート体制を考えていくので、「計画書」を△日までに提出してください。

～育休後～



元気ですか？○○のプロジェクトは、順調に進んでいますよ。



復職後は保育園のお迎えをするので、短時間勤務はできますか？



短時間勤務希望ですね。出張は、以前のようにできますか？他に、復職後の不安はありますか？

各社の実情に合わせて様式をダウンロードして使用してください↓

https://danjokyodo.city.fukuoka.lg.jp/mieruka/news/detail/158

ふくおか女性活躍NEXT企業 見える化サイト

育児休業計画書

（記入例）

作成者氏名：積 極 育 児

作成日：令和 4 年 8 月 1 日

子の出生予定日：令和 4 年 10 月 1 日

予定日を入力

1　パパになることが分かった男性社員は，パートナーと相談して子育てのために休暇・休業を取得する計画を立てましょう！

子の出生予定日を入力すれば、日付と曜日は自動で表示します。ただし、祝日は個別に記入してください。

＜出生前＞

日付	8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12	8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19	8/20	8/21	8/22	8/23	8/24	8/25	8/26	8/27	8/28	8/29	8/30	8/31	9/1	9/2	9/3	9/4	9/5	9/6	9/7	9/8	9/9	9/10	9/11	9/12	9/13	9/14	9/15	9/16	9/17	9/18	9/19	9/20	9/21	9/22	9/23	9/24	9/25	9/26	9/27	9/28	9/29	9/30
曜日	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金
行事・休暇等																	○○会議			年休										××研修								出張	出張				敬老の日				●●会議				年休	秋分の日							
休暇等																																																									

休暇等の取得予定や業務の予定を記入してください。

＜出生後＞

日付	10/1	10/2	10/3	10/4	10/5	10/6	10/7	10/8	10/9	10/10	10/11	10/12	10/13	10/14	10/15	10/16	10/17	10/18	10/19	10/20	10/21	10/22	10/23	10/24	10/25	10/26	10/27	10/28	10/29	10/30	10/31	11/1	11/2	11/3	11/4	11/5	11/6	11/7	11/8	11/9	11/10	11/11	11/12	11/13	11/14	11/15	11/16	11/17	11/18	11/19	11/20	11/21	11/22	11/23	11/24	11/25	11/26
曜日	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
行事・休暇等													体育の日											○○会議				年休						文化の日				出張	年休							△△プレゼン					年休					●●会議			勤労感謝の日	振替休日			
予定日 休暇等																																																											

産後パパ育休（R4.10.1 ～）

育児休業（子１名につき、原則１回、パートナーが産後休暇中や育児休業取得中でも取得が可能です。）R4.10 ～分割して２回取得可能

2　今後の予定

上記カレンダーの期間後の休業等の取得希望を記入してください。

＜出生後８週間以内＞
産後パパ育休（R4.10.1 ～）
（分割して２回取得可能）　令和 　年 　月 　日 ～ 令和 　年 　月 　日

令和 　年 　月 　日 ～ 令和 　年 　月 　日

＜１歳になるまで＞

○　育児休業　令和 4 年 11 月 22 日 ～ 令和 4 年 11 月 26 日

（子１名につき，原則１回。パートナーが産後休暇中や育児休業取得中でも取得が可能です。R4.10 ～分割して２回取得可能）

＜小学校就学の始期に達するまで＞

○　育児短時間勤務　令和 4 年 11 月 22 日 ～ 令和 4 年 11 月 26 日

（１週間の勤務時間を□時間程度に短縮することが可能です。）

＜出生前後８週間の休暇取得予定日数＞

年次有給休暇 5 日

上記カレンダーの期間中における休暇の取得予定日を記入してください。

「育児休業計画書」のダウンロードはこちら→ https://danjokyodo.city.fukuoka.lg.jp/mierukaNEXT/news/detail/158

ふくおか女性活躍NEXT企業 見える化サイト

育児・介護休業法改正の主なポイント（令和7年から施行）

POINT 01 子の看護休暇の見直し 2025年（令和7年）4月1日施行

改正前	改正後
名称：子の看護休暇	名称：子の看護等休暇
対象児の範囲：小学校就学の始期に達するまで	対象児の範囲：小学3年生修了まで
取得事由：病気・けが、予防接種・健康診断	取得事由：感染症に伴う学級閉鎖等 入園（入学）式、卒園式を追加
労使協定の締結により除外できる労働者 ・引き続き雇用された期間が6か月未満 ・週の所定労働日数が2日以下	労使協定の締結により除外できる労働者 ・週の所定労働日数が2日以下

POINT 02 柔軟な働き方を実現するための措置の創設 2025年（令和7年）10月1日施行

3歳から、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して柔軟な働き方を実現するための措置を講ずることが義務付けられます。事業主は、次の 1 ～ 5 の選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。労働者は、その中から1つを選択して利用することができます。

選択して講ずべき措置

1. 始業時刻等の変更
2. テレワーク等（10日以上/月）
3. 保育施設の設置運営等
4. 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上／年）
5. 短時間勤務制度

事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、対象措置等の周知と制度利用の意向の確認を個別に行う必要があります。

POINT 03 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務に 2025年（令和7年）10月1日施行

本人又はその配偶者の妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項（※）について、労働者の意向を個別に聴取する必要があります。

※勤務時間帯、勤務地、両立支援制度等の利用期間、仕事と育児の両立に資する就業の条件

聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、聴取した意向について、自社の状況に応じて、配慮を行う必要があります。なお、検討の結果、労働者から聴取した意向に沿った対応が困難な場合には、困難な理由を労働者に説明するなどの丁寧な対応を行うことが重要です。

発行　令和4年3月　一部改訂　令和8年10月　福岡市市民局男女共同参画部女性活躍推進課　TEL：092-406-8111　FAX：092-526-3766