



ひとりが変われば、

〈特集〉

改正育児・介護休業法



まわりが変わる。

「男性は仕事、女性は家庭」

ひと昔前には違和感がなかったこのフレーズも、いまは「おかしい」「時代遅れ」と感じる人が多いのではないだろうか。

社会の意識は変わり始めました。法律も変わり、企業の制度も徐々に変化しています。

「男も女も、仕事も家庭も」

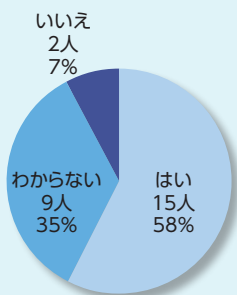
性別を問わず誰もが平等にいいきと活躍できる社会に向けて、みなさんの意識も見直してみませんか。

変化してきた 家事育児の意識

令和4年4月1日より改正育児・介護休業法が順次施行されます。今月は、このなかでも、大きく変わった育児休業（以下、育休）について、詳しく見ていきます。

この改正により、労働者は育休を分割して取得できるようになり、産後、パパ育休が新設されるなど、育休を柔軟に取ることができるようになります。一方、雇用者は育休の取得促進に向けた取り組みが義務づけられます。

現在は、若い世代を中心に男性も育児を担い、女性も働くという意識が浸透しつつあります。今年おこなった成人を迎えた男性へのアンケートでは、将来子どもが欲しいと答えた人の半数以上が育児休業取得を希望していて、さらにその多くが、半年以上の長い期間を希望しています。

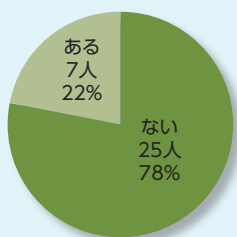


新成人男性30人へのアンケート
「将来子どもができたら育児休業を取りたいですか？」
(2022年1月10日実施)

また、雇用者側にも「くるみん認定」など、子育てを応援する企業をバックアップする制度ができ、職場

環境整備が進んでいます。これにより、男女問わず労働者が育休を取りやすい企業も増えてきました。

しかし、2020年度の厚生労働省の調査による育休取得率は、女性87.5%に対し、男性は15.8%で、男性の育休取得はまだ十分に進んでいないと言えません。岡谷市の子育て支援施設「こどものくに」で来館者の男性にとったアンケートでは、子育てに関心がある来場者が多い場所にもかかわらず、育休もしくは育児休業を取得した人の割合は約2割にとどまり、取得しなかった人の9割は「できれば取得したい」と回答しています。取得しなかった理由としては、「会社に制度がない」、「周囲に取得している人がいない」などが多くを占めており、まだ、育休を取得しやすい環境にあるとは言えないようです。



こどものくに来場男性32人へのアンケート
「育児休業・休暇を取ったことがありますか？」
(2022年1、2月実施)

今回の法改正をきっかけに、育休について知り、有効に活用していきたいものです。「ひとりが変われば、まわりが変わる。まわりが変われば、みんなも変わる」次はあなたの番かもしれません。

法改正のポイント



1 育児休業(育休)を取得しやすくなること
企業側(雇用者)の義務になります

- ① 以下が企業側(雇用者)の義務になります。
- ② 育休に関する研修を実施する
- ③ 育休の相談窓口を設置する
- ④ 自社の育休取得者の事例を集めて提供する
- ⑤ 育休に対しての会社の方針を周知する
- ⑥ 本人(または配偶者)に、個別に育休に関する説明をし、意向を確認する

2 パート労働者(有期雇用労働者)の休業取得の条件が無期雇用労働者と同様になります

育児・介護休業取得の条件のうち「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件が撤廃されます。

3 産後、パパ育休(出生時育児休業)ができます

出生後8週間以内に4週間まで取得でき、2回まで分割可能。育休とは別に取得でき、育児休業給付の対象にもなりません。

4 育休を分割して取れるようになります

分割して2回取得できるようになり、夫婦で育休を途中で交代できる回数を増やせます。

育児休業と育児休暇の違いって？



育児休業 II 「育児・介護休業法」に定められた労働者の権利で、企業に規定がなくても取得可能。

育児休業給付金が支給されます。

育児休暇 II 企業が定める育児目的で利用できる休業制度。設置は努力義務で、有給・無給は企業の規定によります。



詳しくはこちらから▶

増えている、働き方を変えていく 企業



経営管理部 総務人事G 課長
土屋 智章 さん

社 員のライフワークバランスの充実を重視しており、残業時間の削減、計画的なノーマルデーの実施、有給休暇の取得率向上など、職場環境の改善に取り組んでいます。特に育児休業取得の際は、本人の希望を聞き、よりよい状態で休業に入り、同じ職場に復帰してもらえよう配慮しています。5年前には、初めて男性社員が育児休業を取得しました。初めてのことでしたが、職場のみんなで協力し、実現することができました。これからも会社として子育て応援に力を入れていきます。

男性の長期育児休業を会社でサポート！

ミクナスファインエンジニアリング株式会社

■社員の子育て応援宣言企業



かす や
春谷 英伸 さん (45歳)
FP事業部 製造G 製造2T 係長

DATA

家族構成：妻(41)・長女(7)・長男(5)・次女(5)
取得期間：育児休業 9か月
夫の仕事：会社員 / 妻の仕事：会社員

男性が育休を取れるとは思っていませんでした

双子が生まれ、想像以上に育児の負担が大きくなり上司に相談したところ、男性でも育児休業が取れると勧めてもらい、9か月間取得しました。当時は技術営業職でしたので担当の顧客もありましたが、休業に入ってから、必要に応じて電話やメールで連絡を取り合い、安心して休業することができました。上司、同僚に感謝し、今は元の職場に復帰しています。

上司からのサポート

本人のためでもあり、会社としても継続して働いてもらうのはありがたいことだったので、育休取得を勧めました。職場のみんなが協力して対応し、実現できてよかったと思います。



人事部 次長 青木 信夫 さん

働 きやすい環境をつくるために、さまざまな認定制度の基準を指標として、職場環境の整備に取り組んでいます。育児休業・休暇に関する研修も行っているほか、時短勤務を小学校入学前までに延長しています。令和2年6月に金庫内規程を変更し、男性が有給で5日間の育児休業を取得できるようにしたところ、お子さんが生まれた男性職員のほぼ全員が育児休業を取得しました。育児休業を取ることで、周囲への感謝の気持ちや仕事への意欲が高まるなど、別の効果も生まれています。

独自の育児休暇規程で仕事への意欲も向上！

諏訪信用金庫

■社員の子育て応援宣言企業
■職場いきいきアドバンスカンパニー
■くるみん



まさ き
小林 真輝 さん (33歳)
飯島支店・融資課主任

DATA

家族構成：妻(34)・長男(3)・長女(1)
取得期間：育児休業 5日
夫の仕事：会社員 / 妻：専業主婦

子どもの成長に関われ、仕事への意欲も増えました

コロナ禍での出産で、妻が精神的に不安に思っていることもあり、育児休業を取らせていただきました。休暇中、妻を休ませてあげることができ、また成長のスピードが早い時期に、この手で子どもと関わったことに感謝していますし、とても良い経験になりました。人数が限られたなか休ませてもらった分、しっかりと仕事をしていかないとけないという仕事への意欲も増えました。

先輩からのサポート

女性も多い職場なので、子育ての話も増え、職場がより明るい雰囲気になり協力的体制が強まりました。育児休業取得の前列ができて、今後、他の男性職員も取りやすくなると思います。

女性のチカラで、常識を変える



取締役 総務部 部長
杉村 千加子 さん

人材の確保のため、10年前から女性の力に注目し、積極的に子育て中の女性を採用してきました。「おたがいさま」の気持ちを丁寧に育てることで、子どもが理由で休まなければならぬ日を自分たちで調整し合うなどの良い関係が生まれ、今では女性社員がなくてはならない職場に変わってきました。男性社員の意識も変わり、育児休暇を希望する社員も出てきました。会社として取得を勧めていますが、人手不足のため人員の補充が難しい場合もあり、今後取り組んでいかなければならない課題だと思っています。

子育て中の女性を積極的に採用している！

株式会社スギムラ精工

- 社員の子育て応援宣言企業
- 職場いきいきアドバンスカンパニー

子育てでも仕事も安心して取り組みます

就職の面接時に、育休など、子育て応援に力を入れていることを聞いて、安心して入社しました。育休の申請や引継ぎなどもスムーズにおこなえ、今は2回目の育休を終えて元の職場に復帰し、時短勤務で働いています。急な休みも取りやすく、フォローし合いながら新しい仕事にも取り組んでいます。

育児の大変さがわかり妻とのきずなが深まった

二人目が生まれたときに、機械オペレーターという職種上、仕事のやりくりが大変でしたが、上司や同僚の協力を得て、5日間の育児休暇を取りました。休暇中は妻を休ませてあげることができましたし、実際に自分で育児をやってみて、一人目のときにはわからなかった育児の大変さがわかりました。妻とのきずなも深まったと思います。今後、同僚にも取得することを勧めたいと思います。



アットホームな雰囲気の社内



みらい
原田 実来 さん (25歳)
製造課二次加工係
職種：機械オペレーター
DATA
家族構成：妻(23)・長男(4)・次男(1)
取得期間：育児休暇 5日
夫の仕事：会社員 / 妻の仕事：会社員



みお
花岡 滯 さん (28歳)
営業技術課
職種：金型設計、CAD、見積り など
DATA
家族構成：夫(28)・長男(5)・次男(2)
取得期間：育児休業 12か月・2回
夫の仕事：会社員 / 妻の仕事：会社員

子育て応援に頑張る企業・事業所を応援！

- 社員の子育て応援宣言企業 = 長野県のサイトに登録
働きやすい職場環境づくりに取り組むための宣言をし「ながのけん社員応援企業のさいと」に登録している企業
- 職場いきいきアドバンスカンパニー = 長野県が認証
誰もが活き活きと働くことができる職場環境づくりに先進的に取り組み、実践する企業等として県が認証した企業
- くるみん = 厚生労働大臣が認証
「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が一定の基準を満たした企業を認定する制度

子育て応援に取り組み企業を認証する制度があります。各サイトにて、今回紹介した企業を検索できます。

ながのけん
社員応援企業
のさいと



厚生労働省
ホームページ
くるみん



Family Report



夫婦二人で
育児休業を取得した

ミクナスファインエンジニアリング株式会社

かすや

春谷さん一家
の場合

夫(45)・妻(41)

長女(7)・長男(5)・次女(5)



5年前に、同僚でもあった奥さんの絵美さんの妊娠が双子だとわかり、上のお子さんもまだ小さいこともあって、夫婦で子育てをすることを決めた春谷さん一家。

ご主人の英伸さんは会社の勤めで9か月の「育児休業」を取得し、1年弱、夫婦二人での子育てを経験しました。現在は二人とも職場に復帰し、仕事を続けています。

当時のことを思い出してもらいながらお話を聞きました。

貴重な体験でした

9か月という長期間の休業で、住宅ローンも残っているため経済的な不安もありましたが、育児休業給付と貯金でなんとか賄えました。双子だったので、順番にミルクを作って飲ませたり、おむつを替えたり、お風呂に入れたり、毎日が大変で昼夜が逆になるような生活でしたが、下の子たちを自分が見ていることで、上の子が妻に甘えられたのがよかったと思います。毎日が精一杯で、もう覚えていないことも多いですが、子どもたちの成長していくようすをこの目で見るのができたことは貴重な体験でした。このような経験をさせてくれた当時の上司、同僚、会社に感謝しています。



夫
春谷 英伸さん



夫にも会社にも感謝しています



妻
春谷 絵美さん



双子が産まれたとき、上のお姉ちゃんは2歳で未満児保育に預けていましたが、産後2か月までしか預けられないことを知り、双子の世話で手一杯のところ、イヤイヤ期のお姉ちゃんの手相手も…、と考えるとかなりぎりぎりの状況でした。周りの力を借りようと、家族はもちろん、会社にも相談し、主人が育児休業を取得することになりました。主人と一緒に育児をしてくれて、とにかく助かりました。抱っこ、おむつ替え、お風呂…など、母乳をあげることを以外にわたしでなくてもできるので、やってもらいました。わたしは双子が産まれてから、お姉ちゃんに甘えさせてあげる機会を作ることを意識していたので、主人に双子を見てもらい、お姉ちゃんとの時間を取るようにしました。主人が子どもたちと一緒にいる時間が増えたことにより、子どもたちの成長をわたしから話として聞くのではなく、自分の目で見るのができたのも育児を取ることができたからだと思います。前例がないことでしたが、会社に相談し理解してもらえたので、すごくありがたかったです。



こどものくに館長に聞く
変わってきた
お父さんたちの子育て事情

「お父さんたちも
真剣に子育てしています。」

土日 は10組以上のお父さんが来場しますね。数

年前から比べるとかなり増えたと思います。子どもに向き合って一緒に遊ぶお父さんの姿をよく目にします。おむつ替えもお父さんがやっていますよ。初めて来るお父さんは慣れないようですが、スタッフが

なるべく声を掛けるようにして、また来やすいように心がけています。わたしたちスタッフに子育ての相談をしてくれるお父さんもいます。それだけ子育てに関して真剣に向き合っているのだと感じます。お話をしていると、育児休暇や育児休業中のお父さんもいらつしゃって、育児を取つてよかったというお話もよく聞きます。少しの期間でも、成長の変化の大きい乳幼児の姿を自分の目で見て、世話をして関わっておくことで、これから成長していく子どもに対する見方や考え方が変わります。子どもの一生のうちこの期間は、親子にとつても貴重な時間だと思っています。

**男女共同参画を学ぶ
シルキーチャンネルで再放送!**

～だれもが自分らしく生きる、
共生の地域づくり～
2020年1月25日にカノラホール小ホールで行われた講演会を再放送します。ぜひ、ご覧ください。

講演：「男性学の視点から
男女ともに生きやすい社会を考える」

講師：
田中 俊之 さん

内閣府男女共同参画
推進連携会議有識者
議員、厚生労働省イク
メンプロジェクト推進
委員会委員



Check it out!

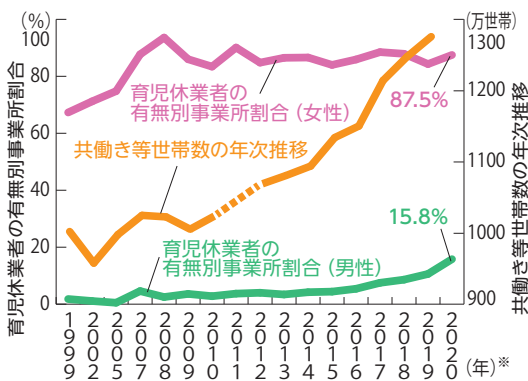
期間 3月1日～3月15日
毎日11:00・16:00・20:00～
※変更になる場合もあります。

お見逃し
なく!



こどものくに 館長・保育士
橋原 浩子

育児休業者の有無別事業所割合・共働き等世帯数の年次推移



※育児休業者の有無別事業所割合は年度
共働き等世帯数の年次推移は年

出典/
育児休業者の有無別事業所割合：厚生労働省「令和2年度版雇用均等基本調査」
共働き等世帯数の年次推移：厚生労働省「令和2年度版厚生労働白書」

“女性が元気に働ける社会”

をめざして

「男女共同参画社会」とは、「誰もがお互いの人権を尊重し、多様な生き方を認め、喜びも責任も分かち合い、性別にかかわることなく、誰もが能力を十分に発揮することができる社会」のことを言います。これを実現するためには、女性が元気に働ける社会にすることが何より重要です。

現在、全国的に女性の就業率の増加により共働き世帯が増加している一方で、男性の育児休業取得率が低い水準にとどまっており、まだまだ仕事と家事、育児の両面で女性に負担がかかっていることがわかります。(グラフ参照)

今回の法改正では、男性も育児休業を取得しやすくなります。ぜひ、これを機会に男性の育児休業取得者が増え、男性、女性ともに仕事、家事、育児の負担を分けあうことが、これまで以上に「あたりまえ」になり、男女共同参画社会の進展につながればよいと期待しています。岡谷市としても、令和2年度に「男女共同参画おやかやプランVI」を策定し、「男女共同参画社会」の実現に関する講演会の実施や啓発活動に努めています。いま、若い世代から芽生えている「男女共同参画社会」への意識の変化が広まることをめざして、さらに活動していきます。



企画課 男女共同参画主幹
廣瀬 智子