

男性育休の推進でワーク・ライフ・バランスを実現

男性の育児休業の取得促進など、仕事と育児を両立できる社会の実現を目的として「育児・介護休業法」が改正され、令和4年4月から段階的に施行されました。企業においては、男性が育児休業を取得しやすい環境整備が必要であり、ワーク・ライフ・バランスの観点からも重要な取り組みです。

男性育休とは

男性の育休とは、出生直後から子育てのために休業できる制度です。令和4年10月には、子が出生後8週間以内

に4週間まで育休を取得できる「産後パパ育休」の創設や、育休を分割して取得できるようになりました。

「育児・介護休業法」改正のポイント

令和4年4月1日施行

- ①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
- 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10月1日施行

- ③産後パパ育休(出生時育児休業)の創設
- ④育児休業の分割取得

令和5年4月1日施行

- ⑤常時雇用する労働者が1,000人を超える企業は、育児休業等の取得状況の公表(年1回)が義務化

詳しくは
コチラ



厚生労働省
「育児休業制度 特設サイト」



男性育休の現状

厚生労働省の「令和5年度雇用均等基本調査」では、令和5年度に育休を取得した男性は30.1%で、女性の84.1%とは大きな開きがあります。男性の取得率は大きく

上昇しているものの、依然として低く、政府が令和7年度までの目標として掲げる取得率50%には及ばない状況です。



男性社員が育児休業制度を取得しなかった理由

理由	回答率
収入を減らしたくなかったから	39.9%
職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから	22.5%
自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから	22.0%
会社で育児休業制度が整備されていなかったから	21.9%
残業が多い等、業務が繁忙であったから	21.9%
昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから	9.6%

厚生労働省「令和4年度仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」より