

産後・育児休業は女性だけのもの？



男性の家事・育児への参画はジェンダー平等の社会にかかせないものです。厚生労働省が行った「雇用均等調査」によると、育児休業を取得した男性の割合は、2018（平成30）年度の調査では8.6%、2019（令和元）年度の調査では10.5%、2020（令和2）年度の調査では15.8%と徐々に増加しており、働きやすい職場環境づくりのために、男性の育児休業取得への関心が高まっています。

育児・介護休業法が改正されることを知っていますか？

2022（令和4）年4月1日から、育児・介護休業法が改正され、育児休業を取得しやすい環境を作ることが全ての事業主に義務付けられます。

育児休業等に関する研修の実施
育児休業等取得事例の提供など

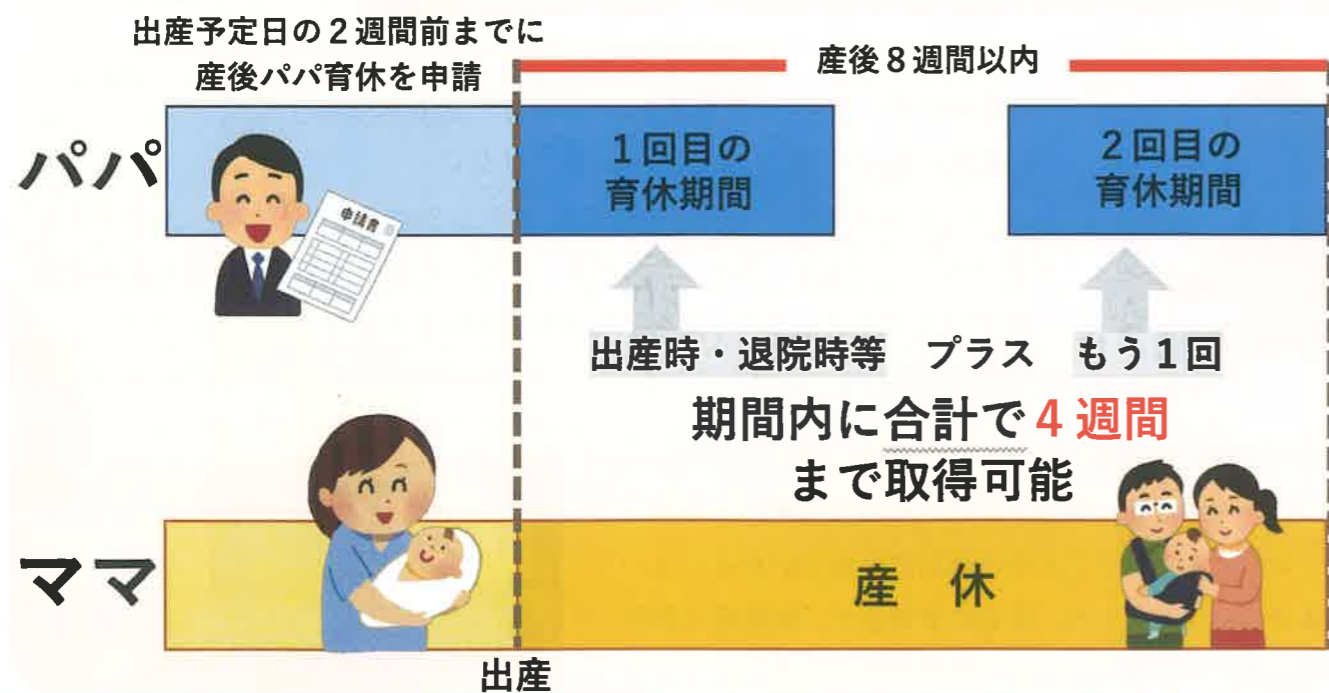


対象社員に対して
個別面談で制度の周知
書面での意向確認など



また、2022（令和4）年10月1日からは従来の育児休業とは別に、出産後8週間以内に4週間まで取得可能な制度「産後パパ育休（出生時育児休業）」がスタートします。

産後パパ育休(出生時育児休業) 2022（令和4）年10月スタート



男女とも仕事と育児を両立できるように、育児・介護休業法が改正されます。詳しくは「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」(厚生労働省)をご覧ください。



男性の育児休業を促進している企業に聞いてみよう！

KYC 光洋機械産業株式会社

男性の育児休業の取得について推進している光洋機械産業株式会社西脇工場さんに話を聞いてみました。



男性の育児休業の取得に対して、「制度はあるが、周囲の理解がなかなか得られない」といった声も耳にしますが、どのように制度の周知を行っているのですか？



研修やチラシで周知を図ることはもちろんですが、相談窓口の設置や対象となる男性社員本人に対して、個別に育児休業の制度の説明、取得に向けた面談を行っています。また、対象社員の直属の上司に対しても、人事担当者から説明を行っています。



上司や周囲に直接言いにくいことも、担当者から説明してもらえたら心強いですね！



「パートナーの力になりたい」「近くに頼れるような親族がない」「でも会社に迷惑をかけられないから、言い出しにくい…」そんな風に思っている社員を、会社全体でサポートしています。また、介護が必要な家族を抱える社員のために、今後は介護休業制度の充実と取得の促進もしていきたいですね。



社員と家族の幸せを会社がサポートするということですね。これからますますワークライフバランスのとれた職場環境になりそう！



(実際に育児休業を取得した従業員の経験談をもとに作成)