

**社会保険労務士が答える
企業の労務管理**

高橋美保



**男性の育児休業を
働き方改革の契機に**

28

2007年「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」が策定され、2020年には男性の育児休業取得率を13%にあげるという具体的な数値目標が設定されました。

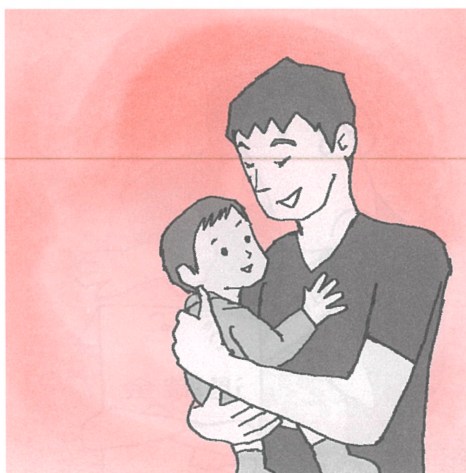
男性の育児休業取得は、積極的に子育てをしたいという男性の希望を実現させるとともに、パートナーである女性に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことができ、女性の出産意欲（特に第2子以降）や継続就業の促進にもつながると期待されます。

国の男性の育児休業取得促進策のひとつに「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」があります。雇用保険の被保険者である男性従業員の

に、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は5日以上）の育児休業を取得させたとき、28・5万円（中小企業57万円）が企業に支給されます。生産性要件を満たす場合は、さらに上乗せがあります。育児休業期間中に休日が含まれていても、所定労働日に1日でも育児休業を取得し期間要件を満たしていれば対象となりますので、長期間育児休業を取得するのは難しくても助成金を受給できる場合があります。

実際に初めて男性従業員の育児休業が発生し、助成金を活用した一つのケースは、
①製造業、②従業員数15人、
③育児休業期間45日。このケースは、休業期間が一カ月半ということ、申出があった

当初、事業主は人材配置の懸念があったということでしたが、この企業は日ごろから教育訓練に力を入れ、その研修期間が長期にわたっても困らないように、多能工化を進め、業務分担の見直しにより休業者の担当業務を分担してカバーできる体制ができており、



日間でしたが、業務上特段の問題は発生しなかったとのこと。この企業の場合、生産性要件を満たしていたため、助成額の上乗せがあり、合計72万円受給することができました。

助成金を受給できて良かったとの企業側の声とともに、

さらに従業員同士がお互い様だからと助け合う雰囲気も出ていたため、特に業務上の支障はなかったとのこと。二つ目のケースは、①建設業、②従業員数5人、③育児休業期間5日。このケースは、所定労働日の休業としては4

取得者本人からも「双方の実家に頼ることが出来ない状況で大変な時期に育児休業を取得できたことで、家族との絆が深まった。権利とはいえないが、まだ浸透していない男性の育児休業を前向きに認めてくれた会社に対する感謝の念がわき、会社への帰属意識・仕事へのモチベーションが上がった」という声を聞いています。また、こうしたロールモデルがあることにより、他の従業員も自身の働き方を考えるきっかけにもなるのではないのでしょうか。

育児休業中の所得の低下が

取得抑制になっている面もありますが、「育児休業給付金」によって、休業開始時の賃金月額額の67%（休業開始から6カ月経過後は50%）が従業員に支給される制度もあります。

国は様々な取り組みにより、仕事と生活の調和、ワークライフバランスを目指す企業を支援しています。企業としても男性の育児休業取得促進について理解を示し、マネジメントの在り方を見直すことがすべての従業員の働き方改革の契機となり、今後の企業の発展のカギになってくるのではないかと思います。

「両立支援等助成金」についてのお問い合わせは、愛知労働局雇用環境・均等部企画課（助成金担当）（☎052-219-5511）まで。

（社会保険労務士法人名古屋労災 社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤栄章