

／ 経営者、管理職のための ／

男性育休支援の 強化書

男性育休のメリットと法改正のポイント



令和7(2025)年1月発行



“男性育休が当たり前な社会へ” 男性育児休業取得等促進事業

企業等が知っておきたい、 男性育児休業のこと。

企業等はなぜ 男性育児休業に 取り組むべきなのか P.03

男性育児休業は、企業等にとって短期的には負担に思える側面もあるかもしれませんが、中長期的に活動を継続し、成長していくための重要な要素です。男性育休を進めることは、企業等にどのような価値をもたらすのか、企業等が男性育休取得促進に取り組む意義や必要性についてご説明します。

男性育休取得促進には、 経営者や管理職の 理解と取組が不可欠 P.05

男性育休の申し出を行うのは労働者ですが、取組を進めるためには、労働者が「育児休業を取ろう」と思えるような職場環境整備が不可欠です。育休取得に向けて日頃からどのような準備をしておく必要があるのか、経営者や管理職が取り組むべきポイントをご説明します。

育児・介護休業法の 改正への対応は お済みですか？ P.07

近年、育児休業に関する法律の内容が大きく変わっており、企業等が対応しなければならない様々な義務などが生じています。ここでは令和6年の法改正について、押さえておきたいポイントと必要な対応についてご説明します。

県内企業等の 取組をご紹介します P.09

男性育休取得促進に取り組んでいる他社の状況について参考にしたいという企業等のニーズに応えるため、男性育休取得促進や働き方改革に取り組んでいる県内企業等にお話を伺いました。具体的な取組の内容や効果だけでなく、経営層や上司の思い、育休取得者がどう感じたかなど、実際に男性育休取得促進に取り組む、成果を出している優良事例をご紹介します。

県内企業等が活用できる 支援制度 P.15

県や国が実施している男性育休取得促進のための支援制度をまとめました。育児休業取得実績に応じた奨励金・助成金制度をはじめ、奨励金の加算などのメリットがある登録・認定制度、男性の家事・育児参加をテーマとした講座など、幅広くご紹介します。

男性育児休業が、これからの 企業成長のカギになります

男性育休は、男性の家事・育児への参画を促進し、男女がともに子育てをする社会実現のための取組として注目されていますが、業務や働き方の見直しにつながるなど、企業等にとって多くのメリットがあります。

このガイドブックでは、企業等の経営者や管理職の方にお使いいただけるよう、男性育休を進める必要性や職場環境整備のポイント、県内企業等の取組事例などをご紹介します。「男性育休が当たり前の社会」に向けて、仕事と家庭生活を両立できる職場環境づくりにご活用ください。

企業等にとって 男性育児休業取得促進が 必要な理由

企業等にとって男性育児休業は、単なる福利厚生の一つではありません。自分達の組織を維持・発展させるためには人材の確保が最重要項目になってきています。男女問わず育児休業を取得しやすい環境を整備することは、「人手不足の為に売り上げが伸びない」、「人が定着しないから生産性が上がらない」、といった企業等の悩みの解決につながる様々なメリットがあることがわかってきています。

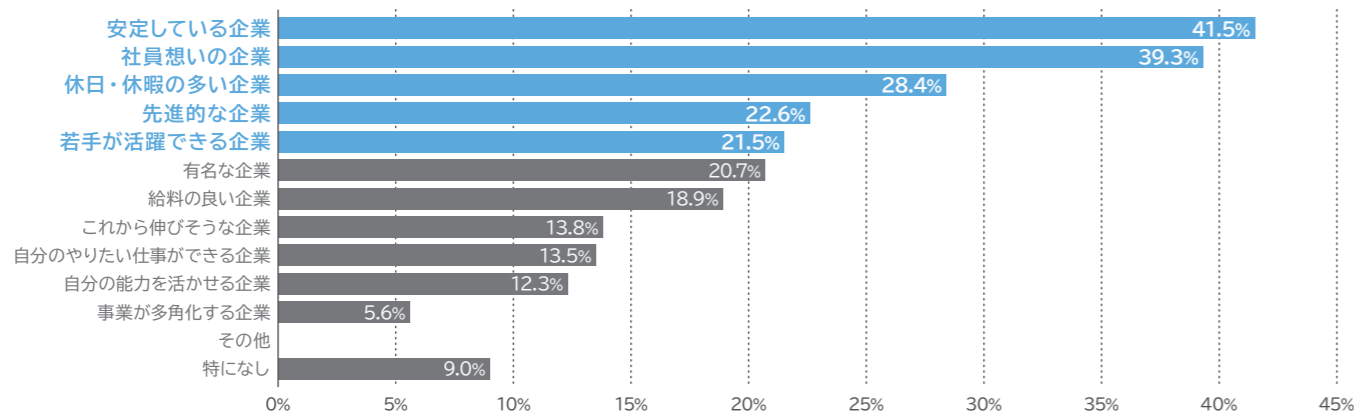
出典：厚生労働省イクメンプロジェクト「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」

解説 男性育休取得促進のメリットとは

1 新卒・中途採用応募の増加につながる！

男性育休取得率が増えることは、社内の風土改善だけではなく、新たに人を雇い入れる効果も期待できます。育休取得率を公表している企業においては、しっかりと安心して働ける環境であることを対外的に発信することなどにより、新卒・中途採用応募人材の増加につながっています。

あなたは、育休の取得率が高い企業に対してどのようなイメージを持ちますか？



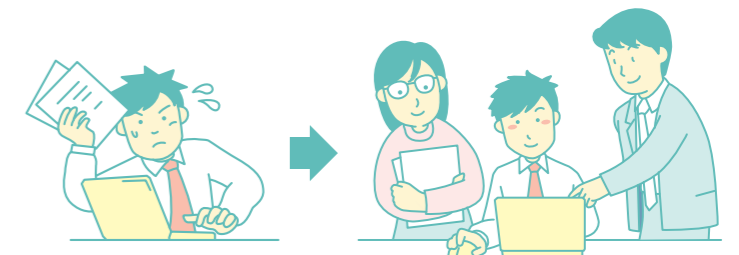
出典：厚生労働省イクメンプロジェクト「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」(速報値)

注目 就活中の若者は男性育休取得率を見ている！

全国の学生若年層を対象とした調査では、学生の多くが就職活動で企業の育休取得情報を重視しているというデータが出ています。また、若者にとって「就職したい気持ちが高まる情報1位は男性の育休取得率」や「育休取得率が高い企業は安定している(41.5%)、社員想い(39.3%)、先進的(22.6%)、若手が活躍できる(21.5%)イメージ」といった調査結果があり、育児休業取得率は若者が企業を選ぶ際の大きなポイントになっています。

2 職場風土の改善につながる！

全ての従業員が安心して会社内の制度を活用することで、個人で仕事を行う意識からチームで協力して仕事を行う意識が芽生え、育休をはじめとした各種制度を互いに利用しあうことにより、性別に関係なく育休を取得し、協力する社内風土が生まれてきます。



個人で仕事を行う意識からチームで協力して仕事を行う意識へ

3 従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上につながる！

自分のライフイベントを把握し、子育てに協力的な組織で働いている意識がそのまま従業員満足度に直結します。またワークエンゲージメントとは、仕事にやりがい(誇り)を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態を指す、個人と仕事との関係に着目した考え方であり、これが向上する組織内の取組こそが、個人の持つ能力を最大限発揮できる環境を作り、生産性向上につながります。さらに、育児休業を取得した男性社員は、仕事へのモチベーションが向上し、職場への忠誠心も高まるとの結果が出ています。これにより職場での離職率を下げることもつながります。

4 コミュニケーションの活性化につながる！

一時的に職場を離れることは、短期的に見るとリスクにつながるように感じます。しかし、実際には育休中の代替りの人材への引継ぎや、これまでの自分の仕事を会社に整理・報告することによるコミュニケーションを通じ、組織内の人間関係が円滑化し情報共有が図られるなど、仕事面でのメリットが多くなります。また、個人が引き起こすリスクのあるコンプライアンス違反なども結果的に防ぐことにつながっていきます。



ポイント 男性育休導入への取組が企業活動継続のカギになる！

男性育休取得促進とその実績は、現在雇用している従業員の働き方の変化や経営者管理職のマネジメントの変化を促す事につながります。これらは労働生産性向上に寄与するとともにこれからの採用にも好影響を与え、企業の人材確保に大きく影響します。人口減少により、人手不足が進む今だからこそ、自社の人材を大切にする企業経営が求められています。



NPO法人ファザリング・ジャパン副代表理事、株式会社ファミリーエ代表取締役 徳倉 康之

男性育児休業 取得促進のために 必要な環境整備

男性育児休業の取得を促進するためには、企業等が積極的に環境整備を行うことが不可欠です。まず、育児休業制度を構築し、社内で経営者・管理職・一般職員に周知徹底することが重要です。育児休業取得の手続きやサポート体制を整え、男性社員が安心して育児休業を取得できる環境を作ることが求められます。また、業務代替体制の整備も不可欠です。育児休業を取得する社員の業務を代替するための体制を整えることで、業務の停滞を防ぎ、スムーズな運営が可能となります。さらに、業務の効率化・働き方改革を推進し、柔軟な働き方を導入することで、育児と仕事の両立を図ることができます。



解説 男性育休取得促進のために必要な環境整備とは

1 一人ひとりへ個別周知・意向確認

本人や配偶者の妊娠・出産の申し出があった場合、企業等は申し出を行った労働者に個別に育児休業制度の周知と休業の意向確認を行うことが義務付けられています。上司や人事担当者が労働者と面談しながら取得を促すことが大切です。



注目 育児休業給付率が変わります！

令和7年4月1日に育児休業給付の給付率が67%から80%に引き上げられます(※)。これにより、育児前の手取り収入の実質10割が支給されることとなり、育児休業を取りやすくなります。労働者への個別の制度周知や意向確認の中で、労働者の育休取得に対する経済的な不安を取り除くことで、男性育休が進みやすくなります。

※子の出生直後の一定期間以内(男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内)に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合に、最大28日間引き上げ。

2 研修や社内事例の共有

育児休業を取得しやすい雇用環境整備のために、研修の実施や相談窓口の設置、自社の育休取得事例収集と提供、育休制度及び取得促進に関する方針などの周知が必要です。



3 業務代替体制の整備



育児休業取得者は休業中の業務がどうなるのかとても心配になります。また、代替体制の整備は、残された他の職員の不公平感を緩和することにもつながるため、会社にとっても非常に重要です。社内の同僚が育休取得者に代わって業務を遂行する場合に手当等を支給する事例も増えてきました。

注目 業務代替体制の整備で県奨励金が加算されます！

岡山県では育児休業取得者の業務を代替する対価として手当を支給した場合や育児休業期間中の代替要員として新たな労働者を雇用した場合、所定の要件を満たし申請することにより奨励金額の加算を行っています。

詳しくはこちらから ▶▶▶
<https://www.pref.okayama.jp/page/916223.html>



ポイント 育児休業取得の個別の周知・意向確認は、直属の上司が行うことが効果的です！

制度を変えるだけでなく組織風土を変えるためには経営者や管理職の意識の変化が大切です。育児休業に関する法律が改正されたときに、それを基に会社の意思決定をしていくのは子育て世代中心の育休取得対象者ではなく、経営者や管理職です。企業が経営を継続していく上で、これからの人材難の時代に対応したマネジメントができるかが鍵となります。従業員の業務意欲の低下や離職を防ぐためにも、経営者や管理職が積極的に新しい制度を自社の働き方に落とし込み、実践していくことにより、組織風土を変えていくことが大切です。



育児・介護休業法の改正内容と必要な対応

ここ数年間にわたる育児・介護休業法の改正により、一定の労働者数以上の民間企業における男性育児休業の取得目標の設定や取得率の公表などが義務化されたことにより、男性育児休業取得がさらに進み、その結果、国全体の男性の育休取得率は30.1%まで増えました。ここではさらに男性育休取得率を上げるための法改正について説明します。

出典：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」

解説 2025年から新たに施行される育児・介護休業法の内容とは

1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくことなどから、男女ともに希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていくための制度設計や拡充が必要になります。

具体的には、柔軟な働き方を実現するための措置等が義務化されます | 2025年10月1日から |

事業主は、始業時刻等の変更、テレワーク等（10日以上／月）、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与（10日以上／年）、短時間勤務制度の中から2つ以上の制度を選択して措置する義務が発生し、労働者はその中から1つ選ぶことができます。

事業主は

- 始業時刻等の変更
- テレワーク等（10日以上／月）
- 保育施設の設置運営等
- 新たな休暇の付与（10日以上／年）
- 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可能。

労働者は

- 事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。



具体的には、子の看護休暇が就学以降に延長されます（小学校3年生まで） | 2025年4月1日から |

取得事由の拡大

感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式及び卒園式を追加

勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みの廃止

就学以降に延長（小学校3年生まで）

「子の看護等休暇」に名称が変更され、取得事由が拡大されるとともに（感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式及び卒園式を追加）、勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みが廃止されます。

2 仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知と利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要があります。

具体的には、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等が義務化されます | 2025年10月1日から |



さらに望ましい対応

- 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること 等

3 育児休業の取得状況の公表義務の拡大

男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要があります。

具体的には、男性の育児休業取得率の公表義務範囲が拡大されます | 2025年4月1日から |

常時雇用労働者1,000人超の企業の義務であった男性の育児休業取得率の公表が、300人超の事業主まで拡大されます。このことにより、新卒・中途採用をはじめとした労働市場においても男性育休取得率が大きな指標の一つとなり、自社の雇用環境の改善が即座に人材確保に直結します。

ポイント 会社の規模に関わらず、積極的に男性育休の取得率を公表し、人材の獲得・育成につなげるチャンス！

近年、育児介護休業法は頻りに改正を行っています。一つの理由として男女問わず働きながら育児を行う「共育て」を行える職場環境を整備するために実施されていると考えます。是非積極的に取り入れながら情報を発信・公開することにより自社の働きやすさ、子育てのしやすさを発信していきましょう！



企業等の 取組事例

岡山県内企業等の取組を
ご紹介します。(50音順)



株式会社アスカートホールディングス (井倉運輸グループ)	P.10
社会福祉法人弘徳学園	P.11
株式会社三社電機製作所	P.12
瀬戸内部品株式会社 岡山工場	P.13
備商株式会社	P.14



株式会社 アスカートホールディングス (井倉運輸グループ)

所在地 / 岡山県新見市足見83-1
事業内容 / 物流業、倉庫業、自動車整備業等
従業員数 / 220名



代表取締役社長
林田 展周さん

働きやすい職場づくりで 運送業界の社会的地位向上

労働集約型の仕事である運送業は、ドライバーに休みを取らせにくく、他の業界に比べ男性育休が普及していません。また、労働力不足が課題であり、人材確保のためにはドライバーにとって働きやすい職場づくりが重要です。食品や工業部品など段取りが異なる貨物の運送を複数経験させ、代理可能人員を増やすことによって休みやすくし、企業理念にも通じる「働く人の幸せ」と運送業界の社会的地位向上を目指しています。

Q 取組内容を教えてください

A 月1回発行する社内新聞で自社の男性育休に関する取組を周知しました。ドライバーの出発、帰社時に上司と行う1対1の点呼で、育休取得に関する情報共有・収集を行っており、言い出しやすい雰囲気づくりも心掛けています。

- 社内新聞で男性育休の取組を周知
- 出発、帰社時の点呼で情報共有・収集
- 育休取得を言い出しやすい雰囲気づくり

Q 取り組んでみて変化はありましたか？

A 業務代替者も特性の異なる荷物を代理で運べるように、従業員の多能工化を進めています。また、人を大事にする社風が従業員とその家族に好印象を持たれており、中途採用のPRポイントになっています。

- 育休を契機にドライバーの多能工化推進
- 従業員と家族に好評
- 社風が中途採用募集のPRポイントに

目指したい 未来

ドライバーは労働時間が収入に直結するため、休みたがらない人が多いですが、物流の2024年問題に対応するため、長時間労働の解消に取り組んでいます。育休や有給の取得を推進するとともに、未消化有給の賞与での補填など、ドライバーの魅力向上のための取組を行っています。



第一事業部 新見営業所 所長
榎原 啓二さん

よかったこと

妻に喜ばれ、男性が育児参加することの大切さを感じました。会社の後押しがあり、安心して休めました。

不安だったこと

不在の時の業務引き継ぎが出来ていないかが不安でしたが、皆にサポートしてもらい、安心して休むことができました。

仕事への思い

育休取得後はさらに子育てと仕事の両立に向けて頑張ろうと思えました。

育休を機に、子育てと仕事の両立を目指します

第二子出産の際に5日間の育休を取得しました。会社から育休取得を提案され、育休取得日の約1か月前に休業届を提出し、業務の振り分けをして育休に入りました。育休期間中は職場からの業務に関する電話連絡もなかったので、子育てに向き合うことができました。管理職という立場なので、部下にも気持ちよく休みを取ってもらえる環境にしていきたい、という思いが強くなりました。



社会福祉法人弘徳学園

所在地 / 岡山県岡山市中区赤坂南新町6-1
事業内容 / 障害者支援事業
従業員数 / 114名

職員研修を実施し、育休は権利であることを周知

障がいのある利用者の支援をする仕事なので、それぞれの利用者の特性を踏まえた対応経験を持つ職員が出産や育児をきっかけに辞めてしまうことが痛手でした。そこで男性育休についての従業員への研修や管理者に対する意識啓発を行いました。男女がともに育児休業を取りやすい職場環境の整備を行うことで、安心して子育てできる職場であると職員に認識してもらい、定着率を高めるよう努力しています。



事務局 総務課長
家村 康弘さん

Q 取組内容を教えてください

A 社会保険労務士による研修により、「育児休業は取得する権利がある制度」との認識が職員に広まりました。管理者会議で制度を周知し、同じ職種の実務経験を持つグループ内での職員融通なども工夫しました。

- 社会保険労務士による研修を実施
- 管理者会議で制度を周知
- グループ内で職員融通

Q 取り組んでみて変化はありましたか？

A 育休が昇進や昇給に影響がないことを周知したことで、男性の育休取得率が75%以上になりました。育休取得への対応経験が蓄積され、他の職員がスムーズにフォローできるようになりました。

- 男性の育休休業取得率75%以上
- 周囲のフォロー経験の蓄積
- 昇進・昇給に影響がないことが浸透

目指したい
未来

男性も育休を取りやすい職場であるということは、今いる貴重な人材はもちろん、将来入社する職員も含め、離職を防止するための大切な要素です。職員のヒアリングや相談しやすい環境の整備を行い、フォローする周囲の職員が早めに準備できる体制を作ります。



事務局
橋本 聖也さん

よかったこと

妻から信頼され、育児に参加しやすくなりました。子どものための休暇も取りやすくなりました。

不安だったこと

現場の予定を細かく組む必要があるため利用者に関する引継をしっかりと行うことに気を遣いました。

仕事への思い

施設に恩返ししたいという気持ちになりました。自分の経験を後進の育休取得者にも伝えたいです。

事前の告知・相談で、育休取得をスムーズに

第二子の出産と第一子の幼稚園入園が重なり、妻からの要望で育休を取得しました。妊娠がわかった時点から上司と情報共有していたのでスムーズに育休を取得できました。1か月の育休を取ったことで、育児をまとまった期間任せられたことが妻にも好評でした。自分の経験を踏まえて、他の職員もストレスなく育休を取れるよう配慮したいです。



株式会社三社電機製作所

所在地 / 岡山県勝田郡奈義町柿1741
事業内容 / パワー半導体及び各種電源機器の製造・販売
従業員数 / 263名(岡山工場)

休業・休暇制度と育児情報の社内共有で子育てを応援

働きやすい環境づくりは経営理念のひとつとして力を入れており、奈義町で開催された「全国子育て応援会議」に参加したことにより、さらに意識が高まりました。育児休業制度はもちろんのこと、就学前の子どもの誕生日に休めるメモリアル休暇や、育児短時間勤務制度を小学6年生まで適用するなど、様々な制度を整えています。



半導体製造本部 本部長
岸本 博明さん

Q 取組内容を教えてください

A 一括・分割でのニーズに合った男性育休取得を進めています。また、休業中の従業員に社内情報を共有し、復職しやすくなるよう配慮しているほか、男性育休についてのeラーニング研修を実施し、全社員が受講しています。

- ニーズに合わせた一括・分割での育休取得促進
- 復職しやすいよう休業中も社内情報共有
- 全社員にeラーニングで男性育休教育

Q 取り組んでみて変化はありましたか？

A 令和5年度の男性育休取得率は100%でした。eラーニングの実施により会社の配慮が伝わり、従業員のワークエンゲージメントも向上しているようです。属人化している仕事を整理するきっかけにもなりました。

- 令和5年度男性育休取得率100%
- 男性育休のeラーニングで愛着心向上
- 属人化した仕事の整理のきっかけに

目指したい
未来

これからも男性の育休休業取得率100%を維持しつつ、より長期の取得が可能となる仕組みづくりを推進していきます。さらに、時間単位の有給休暇取得やその他の制度を積極的に活用し、育児をしやすい環境づくりに努め、出生率の高い奈義町の企業として、ここから全国に向けて発信できるよう取り組んでいきたいです。



工務課
浅野 隆太さん

よかったこと

妻と一緒に育児をしたので、育児に参加しやすくなりました。子どもの個性も実感できました。

不安だったこと

業務分担や指示書について、もっと詳細な指示や準備をしておけばよかったと休業中に反省しました。

仕事への思い

伝わりやすい引継ぎ資料作りの大切さを実感しました。この気づきを今後に生かしていきたいです。

休暇の取りやすさと同僚の育児情報に助けられました

eラーニングで学んでいたため制度は事前に把握していました。当初希望していた予定期間には繁忙期があったため、その時期を避けて2回に分けて取得しました。育休後も子どもが病院に行くときの付き添いをしており、その際の休暇も取りやすかったので助かっています。また、同じチームに男性育休経験者がいたので、出生時に役所に提出する書類について情報共有や指南してもらえたことがありがたかったです。



瀬戸内部品株式会社 岡山工場

所在地 / 岡山県加賀郡吉備中央町竹荘935-1
事業内容 / 自動車用組電線の製造
従業員数 / 127名

管理職が制度を理解することで 育休の心理的ハードルが低下

地元・近隣在住者が従業員の約7割を占めている当社では、地元の若く優秀な人材を確保することは会社を地域で継続させていく上で重要です。また、従業員の仕事と家庭の両立をサポートすることは企業としての大事な役割だと考えています。管理職の意識付けのために、育児休業を含む法律の変更を随時周知徹底しており、育休やその他の休暇を積極的に取る企業風土ができています。



代表取締役社長
池田 邦晴さん

Q 取組内容を教えてください

A 育児休業期間のうち5日間を有給の育児目的休暇として取れるよう就業規則で規定しています。管理職の教育と業務の円滑な引継のために、社員の業務経験が分かる「スキルマップ」を作成しています。

- 育休期間のうち5日間は有給の特別休暇を付与
- 管理職に対する法律・制度の教育を徹底
- スキルマップで業務代替体制を確保

Q 取り組んでみて変化はありましたか？

A 総務・管理職が制度に理解があるので、休暇申請の心理的ハードルが低くなり、過去3年間では約7割の男性従業員が育児目的休暇を取得しました。有給休暇も一人年10日以上取得しています。

- 休暇の心理的ハードルの低下
- 男性の育児目的休暇取得約7割
- 有給休暇の取得10日以上

目指したい
未来

一般社員に対して育休に関する制度の周知をさらに進め、意識を変えていきたいです。また、長期間の育休取得を進めていくためにも、長期の不在に対応できる仕組みを検討していきたいです。育児に関する貴重な経験や情報を社員間で男女限らず情報共有できる場を設けたいと思います。



第一製造課BC係 業務責任者
高瀬 瞭斗さん

よかったこと

育児の精神的・体力的な大変さを実感し、普段から妻をサポートしなくてはという思いが芽生えました。

不安だったこと

職場に迷惑が掛からないか不安でした。上司や同僚がカバーしてくれたので安心しました。

仕事への思い

仕事に復帰しやすい環境がありがたかったです。会社に貢献したい気持ちが高まりました。

初めての育児に参加でき、復帰しやすい環境に感謝

出生届を出す際に職場から説明を受け、妻が第一子の里帰り出産から自宅に戻ってきたタイミングで5日間の育児目的休暇を取得しました。「育休を取るのは当たり前」という社内の雰囲気があったので、取得しやすかったです。妻も「5日間だけでもすごく助かった」と言ってくれました。



備商株式会社

所在地 / 岡山県岡山市南区福成2-19-6
事業内容 / 環境装置、ポンプ等水処理設備等の販売及び設置工事など
従業員数 / 62名

従業員の働きやすさのために 男性育休取得を推進

「働きやすさ・働き甲斐があり、プライベートも充実する会社」を目指しており、その一環として男性の育休取得促進にも力を入れています。令和4年の出生時育児休業制度の創設を受け、就業規則を対応させたことを全社会議にて周知し、令和5年に初めて男性従業員が育児休業を取得しました。現在も育休取得促進に向けて、制度の周知や業務体制の整備に取り組んでいます。



官需事業部 事業部長 取締役
今田 潤一郎さん

Q 取組内容を教えてください

A 20~30代の男性社員に育休研修を実施しました。また、性別問わず時短勤務を利用しやすい働き方を導入しました。休みに柔軟に対応できるように、複数の現場を複数人で担当し、情報共有できる業務体制を構築しています。

- 男性若手職員に育休に関する研修を実施
- 性別問わず時短勤務を利用しやすい働き方の導入
- 複数名で業務代替できる体制を構築

Q 取り組んでみて変化はありましたか？

A 研修によって、従業員の男性育休への理解が深まり、令和5年に初めて男性2名が育休を取得しました。また、直行直帰やテレワークなどの柔軟な勤務形態を認めており、男性の子育て参加を奨励しています。

- 研修で男性育休への理解度アップ
- 初の男性育休取得事例
- 柔軟な勤務体制を活用した男性の子育て参加促進

目指したい
未来

男女ともに育休取得率100%を目指すため、さらに社員への周知を行うとともに、育休を取りやすい環境づくりに努めます。社員が離職することなく長く健康的に働いてほしいという思いから、有給休暇消化率60%以上や残業時間の削減も目標に設定しています。



官需事業部 官需技術部 次長
白石 智康さん

よかったこと

第二子まで妻に子育てを任せきりでしたが、今回育児参加したことで妻から大変感謝されました。

不安だったこと

管理職の立場で育休を取ったので、休業中に上司や部下に任せられた業務が滞っていないか心配でした。

仕事への思い

育休中の引継ぎを経験したことで日頃から自分の業務を周囲に共有しておくことの大切さに気付くことができました。

管理職の育休取得が、部下に良い影響を与える

大きな現場が終わる区切りのいいタイミングだったことから、第三子が生まれた後に通算6か月の育児休業を2分割して取得しました。休みの間の仕事を部下に任せることで成長を促すことができました。上司が先駆けて育休を取得したことで、部下も育休について考えるきっかけになったと思います。第三子にして初めて付きっきりで出産後の子育てに参加できたことが新鮮でした。

県や国の



主な支援制度

県 奨励金

岡山県男性育児休業取得促進奨励金

実施予定期間
2024年度～2026年度

男性育児休業の取得促進を図るため、男性従業員の育児休業取得期間に応じた奨励金を事業主に対して支給します。

奨励金のメリット

- 1事業主当たり**100万円／年度**を限度に奨励金が受けられます。
- 県のおかやま子育て応援宣言企業「アドバンス企業」や、国の「えるぼし」「くるみん」などの認定を受けている場合に加算措置を受けられます。
- 育児休業取得者の業務を代替する従業員に対価として手当を支給した取組や、育休中の代替要員として新たな労働者を雇用した取組に応じて加算措置を受けられます。

対象となる取組	支給額	アドバンス企業等
通算14日以上、1か月未満の男性従業員の育児休業取得	10万円	15万円
通算1か月以上の男性従業員の育児休業取得	20万円	30万円
同僚応援手当等加算	上限10万円	上限15万円

主な要件

- 県内に本社又は事業所を有すること
- 岡山県が実施する経営層向けセミナーを受講済であること
- おかやま子育て応援宣言企業に登録し、かつ、宣言の内容に「育児休業を取得しやすい環境整備に向けた具体的な取組を行う」旨の内容を含んでいること
- 就業規則等に育児休業制度に関する規定を設けていること
- 育児・介護休業法第22条第1項に規定する雇用環境整備に関する措置を2つ以上実施していること など

お問い合わせ

岡山県男性育児休業取得促進奨励金事務局 TEL.086-224-2245
岡山県県民生活部人権・男女共同参画課 TEL.086-226-0553

詳しくは
こちらから



県 登録・認定制度

おかやま子育て応援宣言企業

「おかやま子育て応援宣言企業」は、従業員の子育てや地域における子育てを応援するための具体的な取組を企業等に宣言いただき、県が登録する制度です。さらに、次のステップとして、一定の要件を満たした企業は「アドバンス企業」として認定しています。

登録・認定のメリット

- 登録証を交付し、県ホームページで取組内容を広く紹介します。
- 専用ロゴマークを使用できます。
- 金融機関で優遇金利融資等を受けられます。
- アドバンス企業に認定されると県奨励金で加算措置が受けられます。

主な要件

- 県内に本社または事業所があること
- 事業活動を行う法人、個人又は団体の組織であること など

お問い合わせ

岡山県子ども・福祉部子ども未来課 TEL.086-226-7347



詳しくは
こちらから



県 奨励金

おかやま子育てしやすい職場アワード

実施予定期間
2024年度～2026年度

子育てしやすい職場環境づくりに取り組む企業を表彰、奨励金を贈呈し、取組を幅広く周知します。

受賞等によるメリット

- 業種等により表彰区分を設定。受賞した企業に奨励金（R6年度は**100万円**）を贈呈します。
- 受賞企業に限らず、岡山県のポータルサイトや優良事例集等により取組を幅広く周知します。

主な要件 今後変更になる 可能性があります

- 県内に事務所又は事業所を有する法人又は個人事業者
- おかやま子育て応援宣言企業に登録済、又は応募済であること
- 申請者が政治団体、宗教法人等に該当しないこと など

お問い合わせ

岡山県子ども・福祉部子ども未来課 TEL.086-226-7347



詳しくは
こちらから



県 講座

男性育休取得促進講座

実施予定期間
2024年度～2025年度

男性の積極的な育休取得や家事・育児参加をテーマとした講座を実施しています。育休の取得を予定している方や育休の取得を悩んでいる方にお勧めです。

受講のメリット

- 「育休」の予定のある方や「育休中」の方向けのセミナーとしてご活用いただけます。
- 「取るだけ育休」とならないよう、育休の取得促進だけでなく、育休中の家事や育児参加につながる内容のセミナーです。

※令和7年度の日程につきましては、県子ども未来課のHPで改めてお知らせします。

お問い合わせ

岡山県子ども・福祉部 子ども未来課 TEL.086-226-7347



詳しくは
こちらから



国 認定制度

くるみん認定制度

子育てサポート企業に対する「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度です。一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。

認定のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できます。
- 「くるみん助成金」が受けられます。（300人以下の企業のみ、トライくるみん認定企業は対象外）
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられます。
- 公共調達で加点評価が得られます。

※県奨励金で加算措置が受けられます。

お問い合わせ

岡山労働局 雇用環境・均等室 TEL.086-225-2017



詳しくは
こちらから



両立支援等助成金

働き続けながら子育てや介護等を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業者（中小企業）に対して両立支援等助成金を支給します。



出生時両立支援コース

第1種

男性が育児休業を取得しやすい雇用環境整備、業務体制整備に取り組み、子の出生後8週間以内に開始する5日間以上の育児休業を取得した男性労働者が出た場合に助成金を支給します。

支給額

1人目 **20万円**
※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合30万円
2人目・3人目 **10万円**

第2種

第1種を受給した事業者において、3事業年度以内に育児休業取得率30ポイント以上上昇した（又は一定の場合に2年連続70%以上となった）場合に助成金を支給します。

支給額

1事業年度以内に達成 **60万円** 3事業年度以内に達成 **20万円**
2事業年度以内に達成 **40万円** ※プラチナくるみん認定事業者は15万円加算

育児休業等支援コース

育休取得時

【主な要件】「育休復帰支援プラン」を策定・導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合

支給額

30万円

職場復帰時

【主な要件】対象労働者を原則として現職等に復帰させ、申請日までの間6か月以上継続雇用した場合

支給額

30万円

育休中等業務代替支援コース

育児休業取得者や育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用を行った場合に助成します。

手当支給等（育児休業）

【主な要件】育休取得労働者（7日以上の子育て休業を取得した）の業務を代替する労働者へ手当等を支給した場合

支給額（最大125万円）

業務体制整備経費 **5万円**
手当支給総額の **3/4**

手当支給等（短時間勤務）

【主な要件】育児のため短時間勤務制度を1か月以上利用した労働者の業務を代替する労働者へ手当等を支給した場合

支給額（最大110万円）

業務体制整備経費 **2万円**
手当支給総額の **3/4**

新規雇用（育児休業）

【主な要件】育休取得労働者（7日以上の子育て休業を取得した）の業務を代替要員を採用した場合

支給額

代替期間に応じた額を支給
最短：7日以上14日未満 **9万円**
最大：6か月以上 **67.5万円**

※有期雇用労働者加算：**10万円**

柔軟な働き方選択制度等支援コース

「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業者に対し、助成金を支給します。

【主な要件】制度を2つ導入し、対象者が制度利用

支給額

20万円

【主な要件】制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用

支給額

25万円

お問い合わせ

岡山労働局 雇用環境・均等室 助成金係 TEL.086-224-7639

詳しくは
こちらから
▶▶▶



発行

岡山県県民生活部人権・男女共同参画課
〒700-8570 岡山市北区内山下二丁目4番6号
TEL.086-226-0553

監修・執筆

徳倉 康之

NPO法人ファザーリング・ジャパン副代表理事、
株式会社ファミリーエ代表取締役