

育児はみんなで！ 育児・介護休業法の改正

「育児・介護休業法」改正に伴い、男性の育児休業取得を後押しする施策が昨年4月から段階的に施行されています。その背景や改正のポイントを紹介します。

誰もが仕事と育児を両立できる社会へ

全国の育児休業取得率は、女性は8割台で推移していますが、男性は2021年度で13.97%（熊本県は14.2%）と女性に比べ低い水準になっています。これまで男性が育児休業制度を利用しなかった理由として①収入を減らしたくなかった②職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だった・会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかった③自分にしかできない仕事や担当している仕事があったーなどが挙げられます。

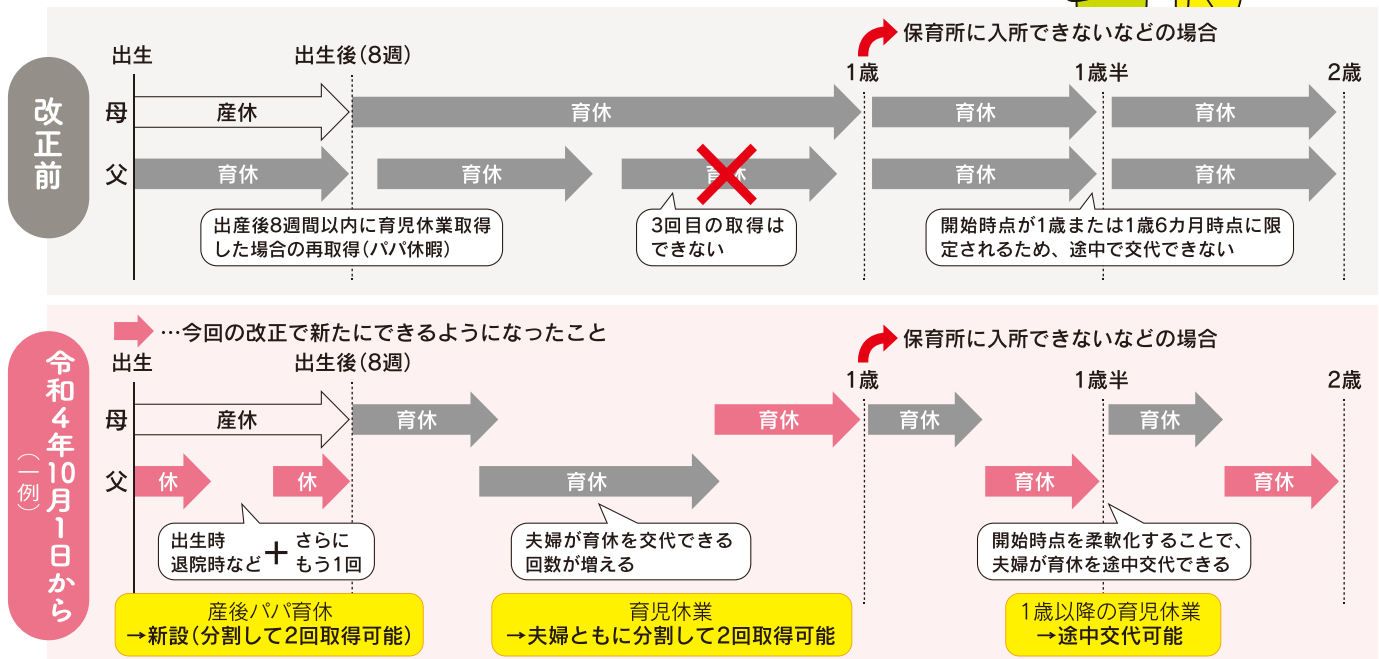
※一方で、子育てにおける女性の負担は大きく、仕事を辞めざるを得なかったり、産後うつやストレスによる疾患や自殺、児童虐待などを引き起こしたりするケースも報告されています。

このような中、男性の育児休業取得を促進し男女ともに仕事と家庭を両立できるように、21年6月、育児・介護休業法が改正され、22年4月から段階的に施行されています。今回の改正では「事業主からの個別の働きかけや職場環境の整備」「産後パパ育休の創設」「育休の分割取得」など（詳細は下記参照）が掲げられ、より夫婦が協力して育児に取り組みやすい内容になりました。夫の家事・育児時間が長いほど第2子以降の出生割合が高いという調査結果もあり、少子化問題にもつながる育児対策。何よりも、子育ては女性だけでなく男性や社会全体で行うといった意識が必要とされています。

※厚生労働省委託事業「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(株式会社日本能率協会総合研究所)

【育児・介護休業法改正ポイント】

POINT 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化	POINT 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	POINT 3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設
①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備②妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対して、個別に育児休業制度などを知らせること、休業取得の意向確認―が事業主に義務化されます。	育児休業の場合、取得要件の「引き続き雇用された期間が1年以上」が撤廃されました。要件は「1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでない」ことのみになっています。	育休とは別に「産後パパ育休」が取得できるようになりました。出生後8週間以内に4週間まで取得可(2回に分割取得可)。労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能となります。
POINT 4 育児休業の分割取得	POINT 5 育児休業取得状況の公表の義務化	
原則分割取得不可であったものが、分割して2回取得可能に。※詳しくは下記取得例へ	従業員数1000人超えの企業は、育児休業などの取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。(令和5年4月1日～)	



※研修用動画や中小企業などへの支援もあります。
上記以外の取得例や支援の詳細は厚生労働省HPを⇒



(出典:厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」)

HiGO ROCKa Summit フォーラム&アワード2022

あなたが創るくまもとの未来とビジョン
～男女共奏 先進と伝統のまちから発信する
あたらしいカタチ～

女性活躍の課題や今後の可能性を考える「HiGO ROCKa(ヒゴロッカ)Summit」フォーラムを11月23日、くまもと県民交流館パレアで開催しました(主催:熊本県、熊本県女性の社会参画加速化会議/共催:日本経済新聞社)。当日はオンラインと合わせて約240人が参加。蒲島郁夫知事のほか県内の起業家や大学教授ら8人が登壇し、女性の県外転出や男性の育休取得などの現状や課題を語り合い、それぞれが思い描く熊本の未来ビジョンを発表しました。(コーディネーター:ヒトコト社代表・村上美香さん)



「熊本に働きたい就職先がない」という若者の意見に、蒲島知事は「県内にも多彩な職種があり、地元でも輝けるということを発信したい」と強調しました

**女性の声に耳を傾け
若者が働きたくなる熊本へ**

熊本地震が発生した2016年以降、熊本県における県外転出者の数は男性より女性の方が上回っています。この原因や課題などについて意見を交わすため、本フォーラム開催にあたり県内在住の学生に意識調査(※)を実施しました。すると、約半数の47%は県外への就職を考えており、その理由の多くが「親元・地元を離れたい」「県内に働きたい就職先がない」ということが分かりました。

若年女性が親元を離れて自立し、さまざまな経験をすることでメリットも生まれます。しかし若年女性の流出は、子どもの減少に直結し、引いては人口減少を加速させるといわれています。登壇者である日本経済新聞社の山本公彦さんによると、地域に残る性差への偏見や女性にとつてやりがいを感じられない社会構造などがあると、一度離れた地域に再び戻る女性は少なくなるそうです。「全国的な人口減少の中、女性に選ばれない地域は衰退するといっても過言ではありません。地域社会の持続性を考える上で女性の声に耳を傾けることが大事です」と指摘しました。

**就活生が注目する「男性育休」
復帰後の雰囲気作りも大切**

同調査からは学生が就活する上で「待遇の良さ」や「自分にとって楽しい」などを理由に企業を選ぶ傾向があることが分かりました。フォーラムでは企業や組織



(右から)株式会社Ciamo代表取締役の古賀碧さん、肥後銀行人事部の隈部元輝さん、096k熊本歌劇団団員の中島悠さん、日本経済新聞社の山本公彦さん、熊本大学名誉教授の鈴木桂樹さん、熊本県看護協会会長の本尚美さん、熊本県女性の社会参画加速化会議副会長の西村まりこさん

における男性の育休取得への取り組みが話題になりました。

熊本県の知事部局では、男性職員の育休取得率が平成30年度の1.1%から令和3年度は15.6%に向上。「今後は全部署の職員に積極的に声掛けを行い、部署間の取得率の差をなくしたい」と蒲島郁夫知事。肥後銀行では行内の男性の育休取得率が100%。自身も5日間の育休を取得した人事部の隈部元輝さんは、経験を通して「いろいろな人の支えの中で子どもは育っていくことを実感した。復帰後も、子どもの熱発などで急な欠勤・早退に理解を示す雰囲気づくりが必要」など、経験者の目線で話しました。

最後は、熊本の「未来ビジョン」についてそれぞれ発表。蒲島知事は「女性活躍を願うのは、人手不足や経済発展のためで



(右から) 平下豊さん(合名会社天草酒造代表社員)、酒田拓也さん(一般社団法人あまりんぐ理事長)、嶋村幸子さん(学級支援員)、蒲島知事、黒須弘美さん(天草市立御所浦白亜紀資料館主査)、國武信子さん(國武林業)※受賞者は6人。前田豊さん(合同会社みつる介護施設くさの里代表)はご欠席

HiGO ROCKa アワード2022 授賞式&プレゼンテーションも 行われました！

男女共同参画をテーマに社会で活躍している女性や、家庭や地域に参画している男性について、関係団体から推薦を受け、表彰者を選出。蒲島知事から表彰状を授与された受賞者たちが、地域の魅力発信などの取り組みについて発表しました。

はない。女性に敬意と尊重を常に持ち続け、女性が喜びを持って参画できる社会をつくりていきたい」と力を込めました。熊本の若者に焦点を当て地域の現状と課題を共有し、新たな熊本へのアップデートを望めるフォーラムになりました。

※実施期間:2022年10月 対象:熊本県内在住の大学生・専門学校生等 回答数:260件