

あきた女性の活躍推進会議

育児休業取得ガイド

令和8年7月
秋田県

はじめに

- 本資料は、男性の育児休業取得を推進するため、企業・団体等において、社内の情報発信ツールとして、あらゆる機会にご活用いただけるよう作成しました。
- 「総務担当が育休取得者の意向確認をするとき」、「所属長が育休取得者と面談をするとき」、「社内研修や会議の議題として情報発信したいとき」などを想定しています。
- 法改正に伴う制度の内容や申請方法等は、厚生労働省及び秋田労働局が公開する資料において詳細が提示されていること、各社によって詳細の手続きが異なることなどから、本資料では、制度の内容を身近に捉えられるよう具体例などを示しています。
- 令和7年度に県が実施した企業インタビューでは、男性が育休を取りやすくするための「相談しやすい環境づくり」や「お互いさまと言合える雰囲気づくり」など、今ある制度を活かす工夫を実践している企業が多かったことから、育休取得の取組を前進させるための情報発信ツールとして活用をお願いします。

あきた女性の活躍応援ネット（男性の育児休業取得事例集）

https://common3.pref.akita.lg.jp/jyosei/tomokazi#taking_childcare_lea



育児・介護休業法のあらまし

育児・介護休業法

「育児休業法」施行

- ▶労働者が育児休業を取得可能に
(30人以上規模の事業所が対象)



「育児・介護休業法」に改正

- ▶育休がすべての事業所に対して適用
- ▶介護休業創設（99年まで努力義務）

改正①

- ▶介護休業が義務化
- ▶深夜業の制限制度の創設

男性の育児参画の推進



2010年(H22)改正

- ▶パパ・ママ育休プラスの創設
- ▶短時間勤務の義務化
- ▶所定外労働の制限の免除
- ▶子の看護休暇を複数子へ

2005年(H17)改正

- ▶育児休業期間の延長
(1歳から1歳6ヶ月へ)
- ▶子の看護休暇の義務化

2021年(R3)改正

▶子の看護休暇・介護休暇の 時間単位取得

- ・改正前は、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、取得できなかったが、この制限が撤廃され、短時間勤務のパートタイム労働者など、すべての労働者が利用可能に。

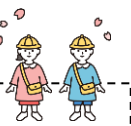
2025年(R7)改正

▶子の看護休暇の拡充（子の看護等休暇へ改正）

- ・小学校就学前までから小学校3年生修了へ
- ・病気やケガ、通院・看護等に加え、感染症に伴う学級閉鎖、入園(学)・卒園式への参加の場合も対象に。

▶育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・3歳から小学校就学前の子がいる労働者が、1つ利用できるよう、①始業時刻等の変更、②テレワーク、③保育施設の設置等、④両立支援目的の休暇、⑤短時間勤務から2つ以上選択して措置する。



1992
(H4)

95

99

2002
(H14)

05

10

2017
(H29)

21

2022
(R4)

2024
(R6)

2025
(R7)

2002年(H14)改正

▶子の看護休暇の創設（努力義務）

- ・小学校就学前の子の看護等のために、年に5日の看護休暇を取得可能

▶時間外労働の制限制度の創設

- ・小学校就学前の子がいる労働者が時間外労働の制限を請求することができる

▶短時間勤務等の措置

- ・3歳未満の子がいる従業員が時短勤務、時差出勤、フレックスタイム制を活用可能に



2017年(H29)改正

▶育児休業期間の再延長（1歳6ヶ月から2歳へ）

- ・保育所に入れないなどの事情がある場合に限り、最長2歳まで再延長

▶介護休業の分割取得が可能

▶介護休暇と子の看護休暇の半日単位取得

- ・柔軟な使い方が可能に

▶妊娠・出産・育休等によるハラスメントへの 事業主の防止措置の新設

仕事と介護の両立に
向けた制度の柔軟化

2022年(R4)改正

▶個別の周知・意向確認の義務化

- ・事業主は、育休の周知と取得の意向確認を個別に行わなければならない。

▶「産後パパ育休（出生時育児休業）」創設

- ・従来の育休とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能

▶育休の分割取得が可能に

- ・取得時の申出により、分割して2回取得可能

男性育休の取得促進に
向けた制度改革



希望に応じた支援策

仕事を休んで
育児に専念したい

長期期間取得

- ☐ 子が1歳になるまで育児に専念したい
- ☐ 数か月単位で休暇を取得したい
- ☐ 妻と夫で役割分担しながら長期取得したい

分割取得

- ☐ 夫が出生後すぐのタイミングで休暇を取得する
- ☐ 夫が仕事の状況を見ながら複数回取得したい
- ☐ 夫が子の出生時に休暇を取得したいが、期間や回数等は、ギリギリまで検討したい

手取りを減らさ
ずに取得

- ☐ 夫と妻双方が休暇を取得する予定
- ☐ 夫が出生後8週以内に休暇を取得する予定

通院などの際に
柔軟に休暇取得

- ☐ 子の病気・ケガの看護のために休暇を取得したい
- ☐ 子の入園式、卒園式のために休暇を取得したい
- ☐ 学級閉鎖になったので休暇を取得したい

時間を有効活用
できる働き方に
したい

働く時間帯を
変更・制限

- ☐ 残業、早出ができない
- ☐ 子の保育園等への送迎のため、始業時間または就業時間をずらしたい

勤務する場所を
柔軟化

- ☐ 子の看病のために自宅で仕事をしたい
- ☐ 夫婦で交代して子の看病・送迎等が必要なため、移動時間がかからないよう自宅またはワークスペース等で仕事がしたい

育児休業

子どもが1歳になるまで
休業できる制度
(2回に分割して取得可能)

産後パパ育休

子どもの出生後8週間以内に
最大4週間休業できる制度
(2回に分割して取得可能)

子の看護等休暇

子どもの通院や、入園式等の際に
取得できる休暇

育児期の働き方支援

○短時間勤務制度(3歳未満)

○柔軟な働き方を実現するための
措置(3歳~小学校入学前)

- ・始業時刻等の変更
- ・テレワーク等
- ・保育施設の設置運営等
- ・育児目的の休暇
- ・短時間勤務制度

育児・介護休業法 - 仕事と育児の両立支援の主な内容 -

育児関係

分類	支援項目	概要	利用できる人	いつ・どれくらい
休業・休暇	育児休業	1歳に満たない子（原則）の育児のための休業	ママ・パパ	子が1歳になるまで
	出生時育児休業（産後パパ育休）	育児休業とは別に、出生後8週以内の子の育児のための休業	パパ	子の出生後8週以内 最大4週間
	子の看護等休暇	子の看護や入園式等への参加などのため休暇を必要とする場合に取得できる	ママ・パパ	子が小学校3学年修了まで 5日／年
労働時間の免除	所定外労働時間の制限	小学校入学前の子の育児のため、残業を免除・制限する（従業員が請求する場合）	ママ・パパ	子が小学校入学前まで
	時間外労働時間の制限			
働き方	短時間勤務制度	1日の所定労働時間を6時間に短縮できる	ママ・パパ	子が3歳になるまで
	柔軟な働き方	【事業主が講ずべき措置】 ①始業時刻等の変更 ②テレワーク等（10日以上/月） ③保育施設の設置運用等 ④育児目的の休暇の付与（10日以上/年） ⑤短時間勤務制度	ママ・パパ	子が3歳～小学校入学前

法改正で何が変わった？

Point

01

夫・妻ともに利用しやすい制度設計

Point

02

より柔軟に、より気軽に

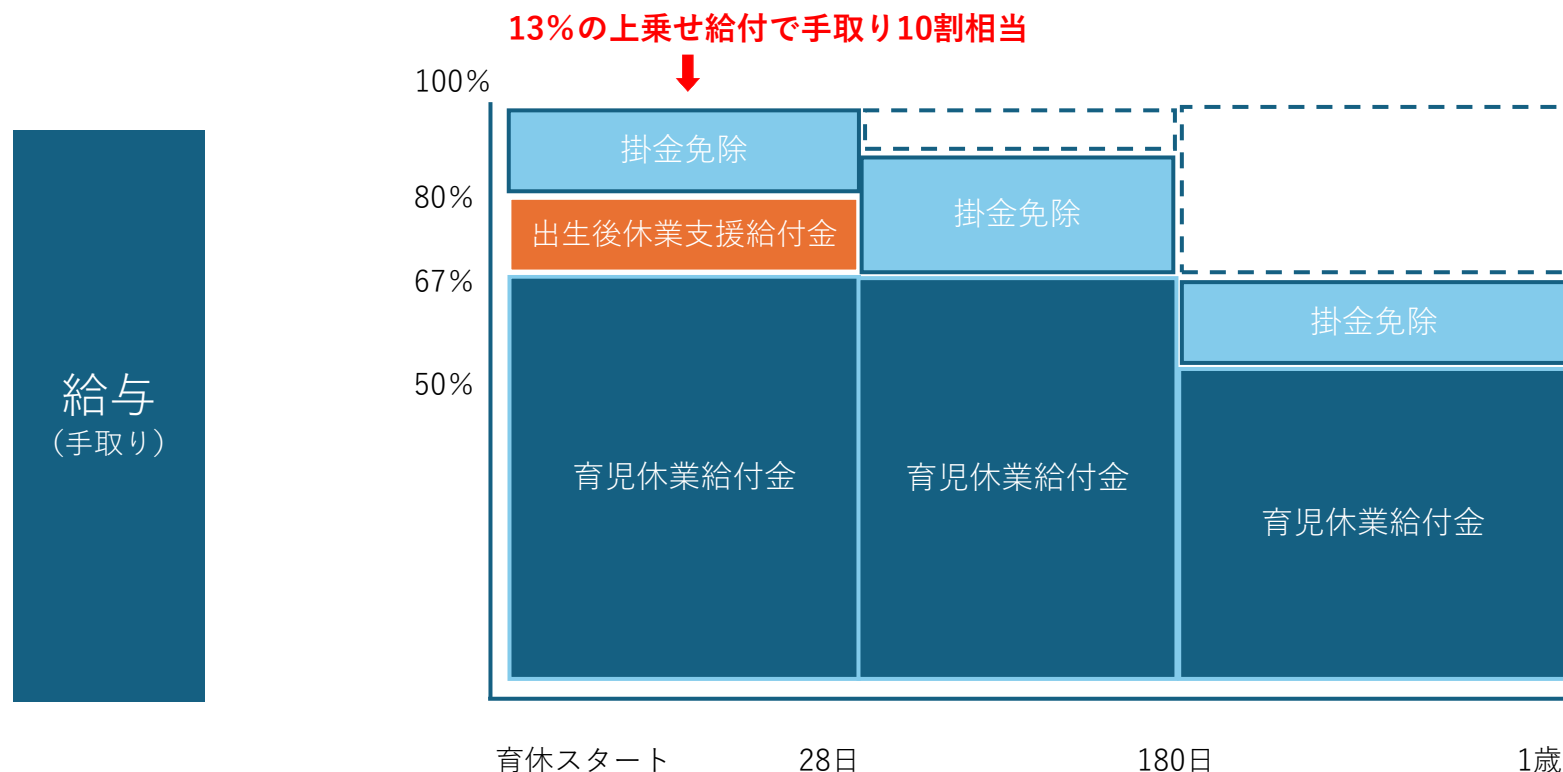
法改正で何が変わった？

育児休業制度

項目	【改正前】	【2022年10月1日以降】	
	育児休業	育児休業	産後パパ育休
取得可能期間	1 歳まで（最長 2 歳）	1 歳まで（最長 2 歳）	出生後 8 週以内に 4 週間
期間の延長	○ 始期：子が 1 歳または 1 歳半	○ 始期柔軟化	— 合計4回分割取得が可能
分割取得	×	○ (分割して 2 回取得可能)	○ (分割して 2 回取得可能)
再取得	×	○ (特別な事情がある場合)	—
申出期限	原則 1 か月前まで	原則 1 か月前まで	原則 2 週間前まで

法改正で何が変わった？

育休取得期間中の給付金の拡充



(通常勤務時)

(育児休業時)

支給要件

- 夫** 出生後8週以内、通算14日以上の子育休を取得すること
- 妻** 産休後8週以内に通算14日以上の子育休を取得すること

POINT
夫婦で育休を取る

※育児休業等給付金の詳細についてはハローワークへお尋ねください。

参考：厚生労働省ホームページ

法改正で何が変わった？

子の看護等休暇

項目	【改正前】	【2025年4月1日移行】
	子の看護休暇	子の看護等休暇
取得可能期間	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得日数	5日/年（子が2人以上の場合は10日）	5日/年（子が2人以上の場合は10日）
取得事由	① 病気・ケガ ② 予防接種・健康診断	① 病気・ケガ ② 予防接種・健康診断 ③ 感染症に伴う学級閉鎖等 ④ 入園（入学）式、卒園式
除外規定	① 週の所定労働日数が2日以下 ② 継続雇用期間6か月未満	① 週の所定労働日数が2日以下 ② 継続雇用期間6か月未満 ②を撤廃

法改正で何が変わった？

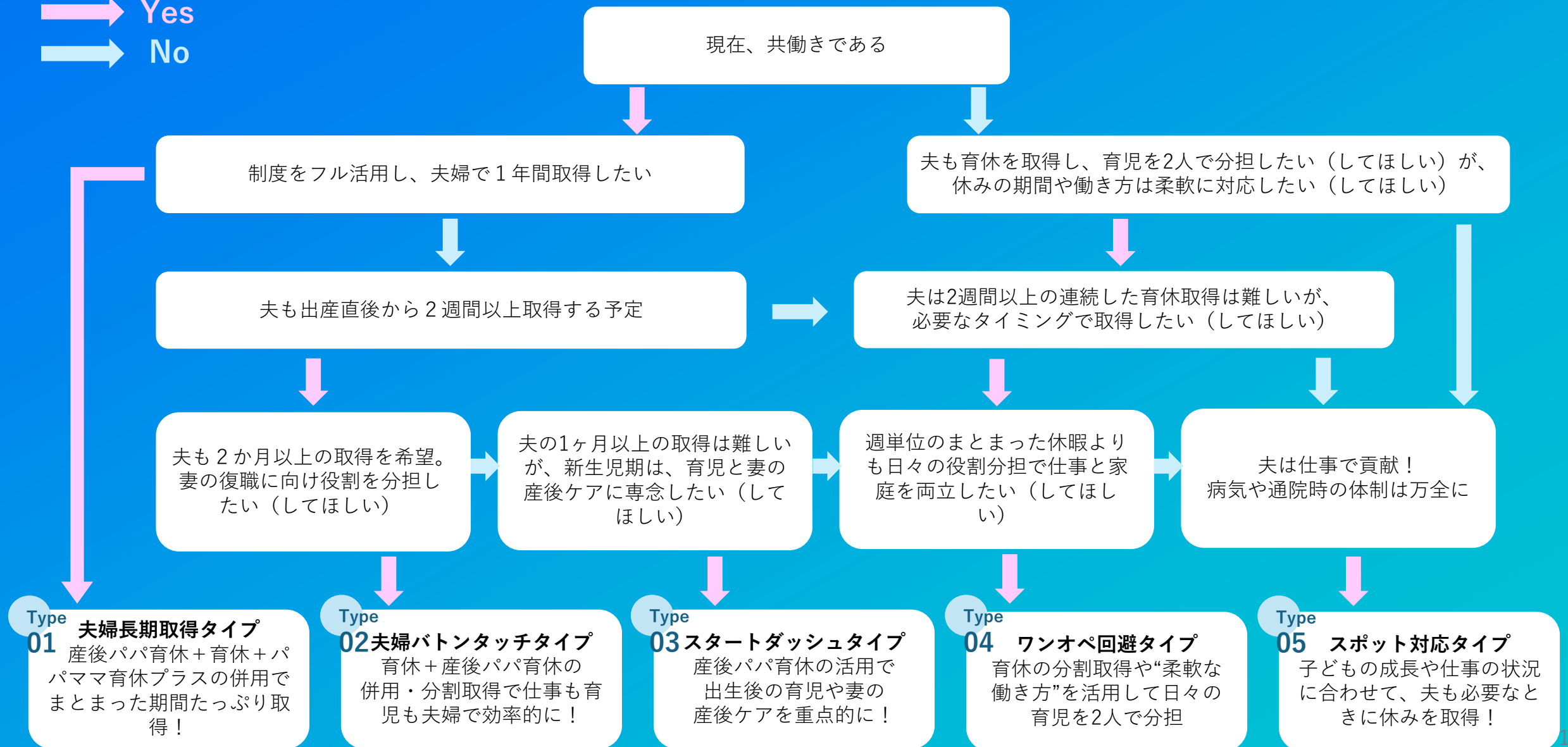
育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

選択して講ずべき措置の項目 ※2つ以上の項目の措置が必須	措置の内容
	各選択肢の詳細
①始業時刻等の変更	・フレックスタイム制 ・始業または就業の時刻を繰り上げまたは繰り下げ (一日の所定労働時間を変更しない)
②テレワーク等（10日以上/月）	・月10日以上利用可能とする (一日の所定労働時間を変更しない。時間単位で利用可。)
③保育施設の設置運営等	・保育施設の設置運営 ・ベビーシッターの手配及び費用負担 など
④就業しつつ子を養育することを 容易にするための休暇（10日以上/年）	・年10日以上取得可能とする (一日の所定労働時間を変更しない。時間単位で取得可。)
⑤短時間勤務制度	・一日の所定労働時間を原則6時間とする措置

育休をイメージしてみる

＼どのタイプが合ってる？育休取得タイプ／

→ Yes
→ No



Type 01

夫婦で長期取得タイプ

産後パパ育休+育休+パパママ育休プラスの併用でまとまった期間たっぷり取得

POINT

- 夫婦で育休を取得することで、子どもが1歳2か月になるまで育休を延長することができる「パパママ育休プラス」を活用できる。
- 夫婦で2週間以上育休を取得し、かつ、夫が産後パパ育休を取得していることで、出生後休業支援給付金の対象に。
- 子育てにしっかりと時間を費やししながら、仕事と家庭の両立に向け役割分担の見直しができる。

一例です。



Type 02

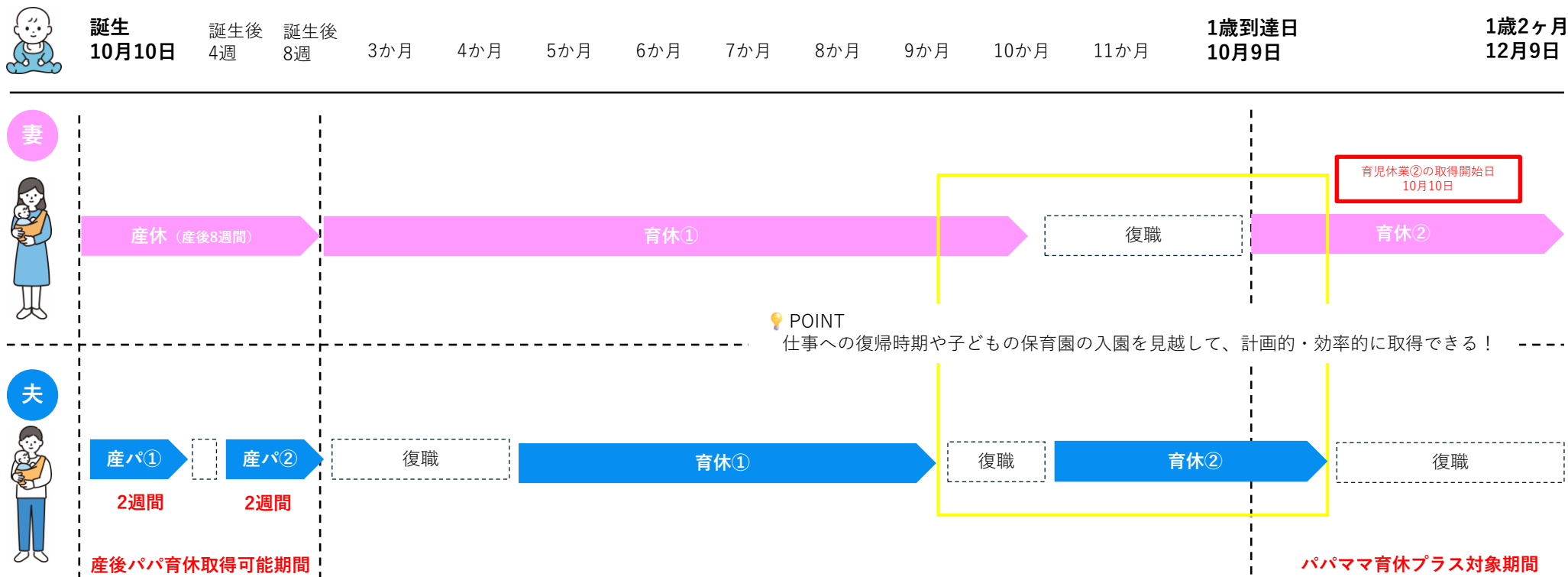
夫婦バトンタッチタイプ

育休＋産後パパ育休の併用・分割取得で仕事も育児も夫婦で効率的に！

POINT

- 夫婦で育休を取得することで、子どもが1歳2か月になるまで育休を延長することができる「パパママ育休プラス」を活用できる。
- 夫婦で2週間以上育休を取得し、かつ、夫が産後パパ育休を取得していることで、出生後休業支援給付金の対象に。
- 夫と妻がバトンタッチで育休を取得することで、子どもの保育園の入園や妻の復職時期にも負担なく対応

一例です。



復職

Type 03

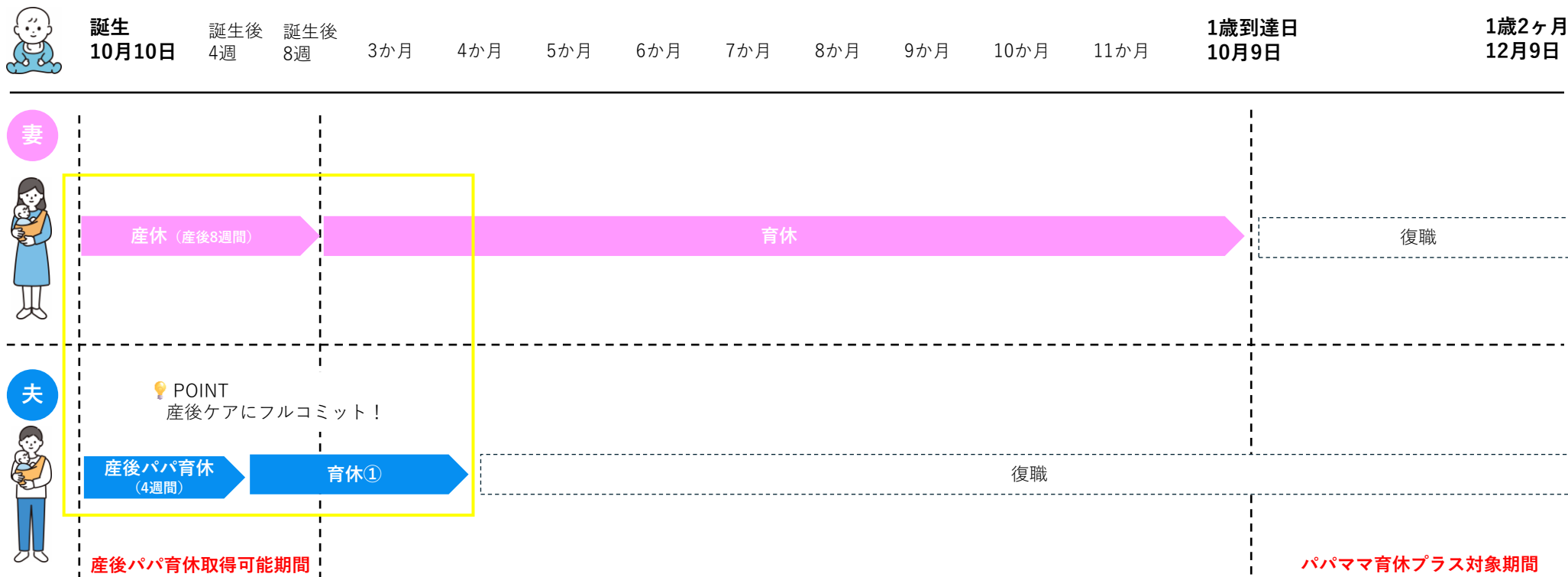
スタートダッシュタイプ

産後パパ育休の活用で出生後の育児や妻の産後ケアを重点的に！

POINT

- 産後パパ育休と通常の育休を活用して、妻の産後ケアを重点的に。
- 特に、里帰り出産をしない場合や、第二子誕生時には、出産、退院直後の周囲のサポートが最も重要になるため、家族で協力することが大切！
- 産後パパ育休は、あらかじめ申し出することで分割取得が可能であるため、育休も仕事も柔軟に対応することが可能。

一例です。



Type 04

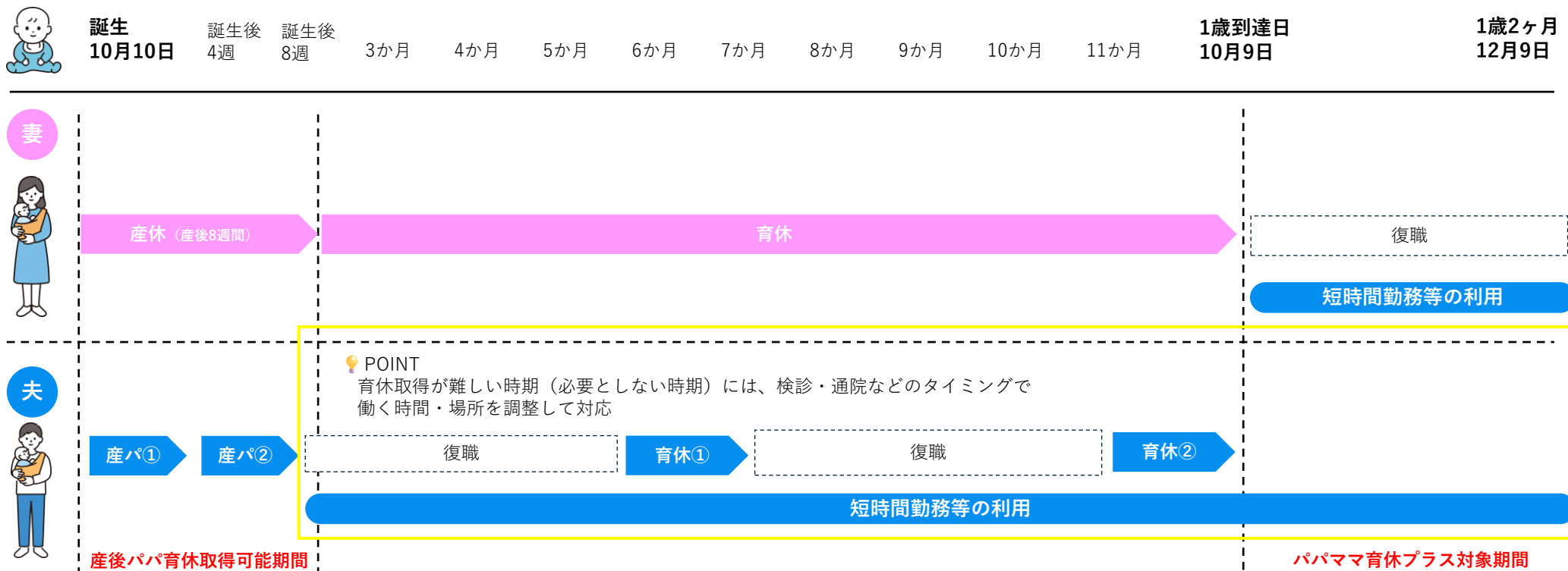
ワンオペ回避タイプ

育休の分割取得や“柔軟な働き方”を活用して日々の育児を2人で分担

POINT

- 育休の分割取得を有効に活用して、離乳食、お座り、寝返りなど、子どもの成長を見据えながら、必要なタイミングで取得
- 育休を取得できない時期には、を活用し、働く時間・場所を調整。突発的な休暇取得にも対応できる短時間勤務制度や職場独自の制度体制を整えておくことが大切。
- 産後パパ育休・育休は、分割取得が可能であるが、分割取得する旨の事前申し出が必要となることに留意

一例です。



Type 05

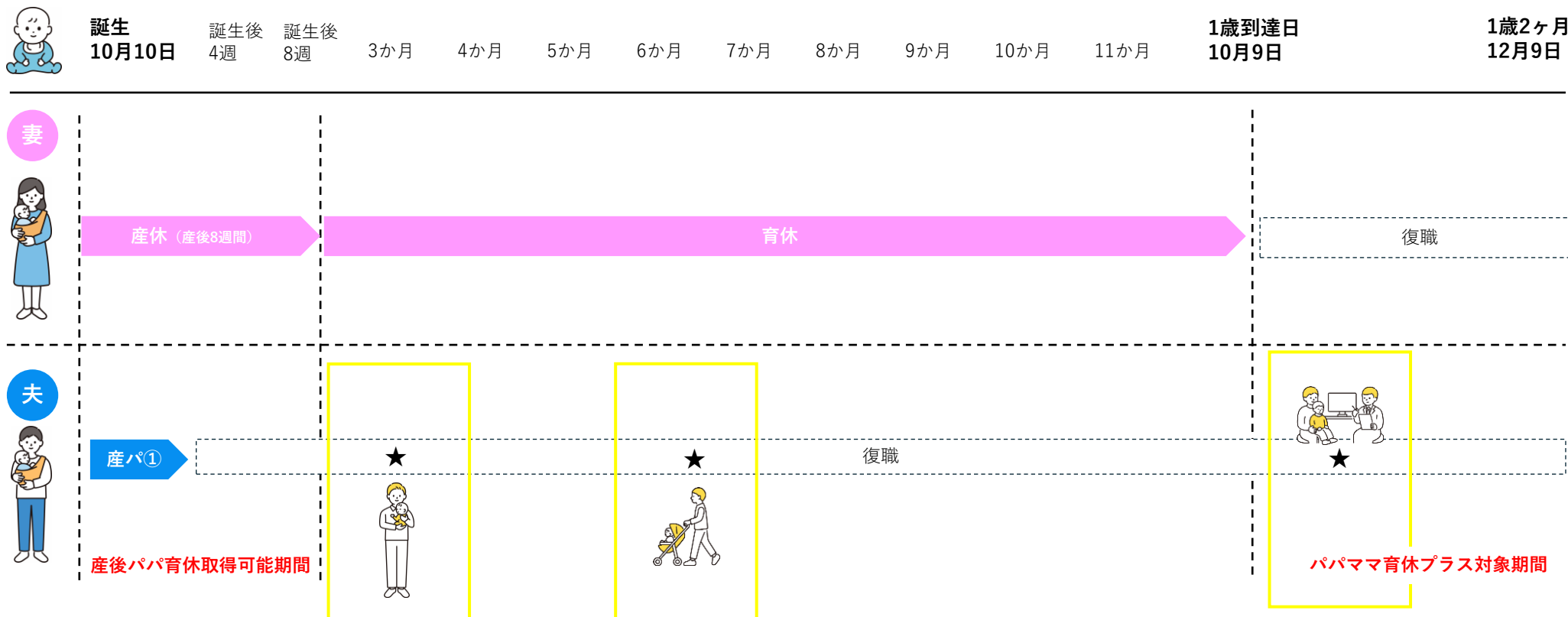
スポット対応タイプ

子どもの成長や仕事の状況に合わせて、
夫も必要ときに休みを取得！

POINT

- まとまった期間の育休取得だけに限らず、入卒園式等の学校行事、感染症に伴う学級閉鎖等の際にも適用される「子の看護等休暇」も有効活用できる
- 両親との同居や里帰り出産など、周囲のサポートを十分に得られる状況にあり、夫婦間の役割分担ができている場合には、日々の家事や育児のほか、突発的、緊急的に対応できることも大切

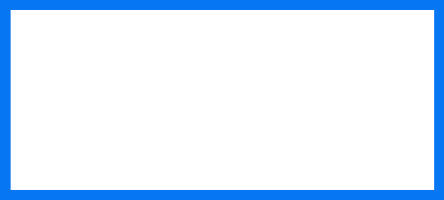
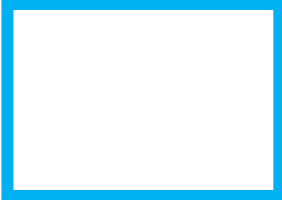
一例です。



確認しよう、事業主としての役割

事業主としての役割

事業主は、妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、**適切な時期に**

に関するを行わなければなりません。

仕事と育児の両立

- ①育休等の制度と申出先
- ②給付金
- ③社会保険料の取扱い
- ④育休等の取得
- ⑤柔軟な働き方を実現するための措置の内容と申出先
- ⑥所定外労働・時間外労働、深夜業の制限
- ⑦各種制度の利用
- ⑧勤務時間帯
- ⑨勤務地
- ⑩両立支援制度等の利用期間
- ⑪就業の条件

など

周知／意向聴取

- ①～④
妊娠、出産等申出時
- ⑤～⑦
子が3歳になるまでの適切な時期
- ⑧～⑪
妊娠、出産等申出時及び
子が3歳になるまでの適切な時期

個別に

- ・ 面談（オンラインも可能）
- ・ 書面交付
- ・ FAX
- ・ メール
- など

事業主としての役割

育休・産後パパ育休の**申出が円滑に行われるようにするために、**
次のいずれかの措置を講じなければなりません。（複数の措置を講じることが望ましい。）

1

研修の実施



育休・産後パパ育休に関する研修の実施

2

相談体制の整備



育休等に関する相談窓口の設置など、相談体制の整備

3

事例の収集・提供



自社の労働者の育休等の取得事例の収集・提案

4

方針の周知



自社の労働者に対する制度や育休等取得促進に関する方針の周知

禁止事項

事業主は、労働者に対し、



を理由に、



をしてはなりません。



制度活用の申出や取得

- 育休（産後パパ育休等を含む）
- 子の看護休暇
- 短時間勤務
- 所定労働時間の制限
- 時間外労働・深夜業の制限
- 柔軟な働き方を実現するための措置など



不利益な取扱い

- 解雇
- 降格
- 減給、賞与等の不利益な算定
- 不利益な配置の変更
- 不利益な評価（人事考課）
- 就業環境の阻害 など

もっと知りたい、困ったときの問い合わせ先

誰に聞いたらいいの？どうやって調べたらいいの？

研修資料が欲しい
動画教材が欲しい

調べる！



ご自由に活用・配布頂けます。
厚生労働省提供資料

県内企業の一取り組みを
知りたい

探す！



秋田県男女共同参画推進課
(TEL:018-860-1555)

社内の制度を知りたい

聞いてみる！

●●課 担当：●●
(TEL:018-***-****)

参考資料

”選ばれる企業” = 働きやすさ × やりがい

やりがい（働きがい）≡社員のエンゲージメント **満足につながる動機**

<やりがいにつながるもの>

- ✓ 社内外の評価
- ✓ 仕事の達成度
- ✓ 能力向上や成長実感がある など

施策例

- 個を尊重し、活かすマネジメントができる管理職の育成・登用
- 社員自身が期待される役割や仕事の意義を納得できる
- 社員の希望が叶えられる人材配置とキャリアパスの提供
- 心理的安全性があり意見が反映されたり、吸い上げられる環境
- 挑戦が応援され、成長の機会を得られる風土や制度
- 明確な評価制度と適正な浄化、フィードバック
- 経営ビジョンや方向性への共感や理解、社会の貢献度

働きやすさ≡社員の満足度 **整っていないと不満につながる衛生要因**

<働きやすさにつながるもの>

- ✓ 人間関係が良いこと
- ✓ 福利厚生が充実している など

施策例

- 適正な人事配置や納得感のある処遇
- フレックスタイムなどの柔軟な働き方の提供
- 子育てや介護など個人の事情に配慮した福利厚生
- 休暇取得しやすい風土づくり
- 長時間労働の是正

男性の育児休業取得に関するアンケート

秋田県次世代・女性活躍支援課調べ

目的

男性の育児休業取得100%（2030年までに）の達成に向け、各企業等の現状（傾向）を把握するとともに、育児休業を取得しやすい環境づくりに必要な具体策を検討するための参考データとして活用する

回答者

あきた女性の活躍推進会議会員団体（オブザーバー除く）
上記会員企業・団体

回答概要

期 間：令和7年5月2日（金）～令和7年6月11日（水） Googleフォーム及びFAX等による回収
回答数：234社（団体）

- * 県内外に支社・支店等がある場合は、県内の支社・支店の状況を回答
- * 複数の団体に加盟している場合は、1回答のみ

質問

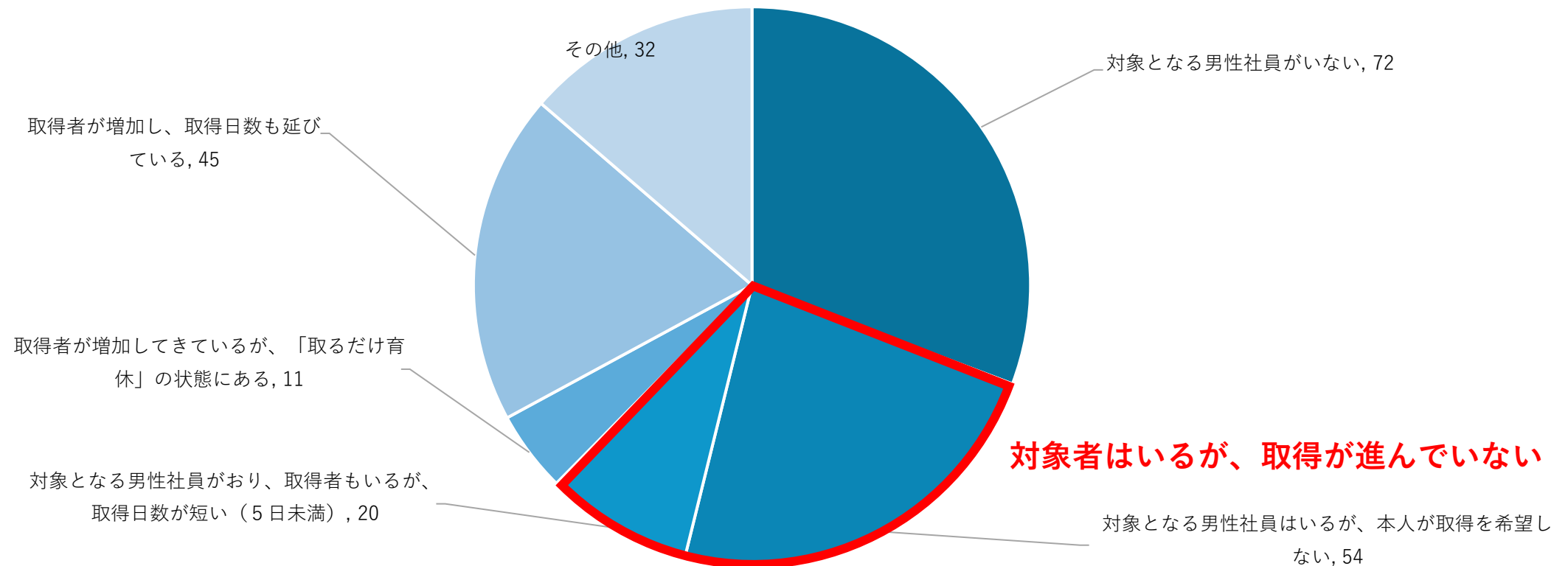
男性社員の育児休業取得の状況について、次のうちどの状態が最も近いですか。

- ☐ 対象となる男性社員がいない
- ☐ 対象となる男性社員はいるが、本人が取得を希望しない
- ☐ 対象となる男性社員がおり、取得者もいるが、取得日数が短い（5日未満）
- ☐ 取得者が増加してきているが、「取るだけ育休」の状態にある
- ☐ 取得者が増加し、取得日数も延びている
- ☐ その他

『取るだけ育休』

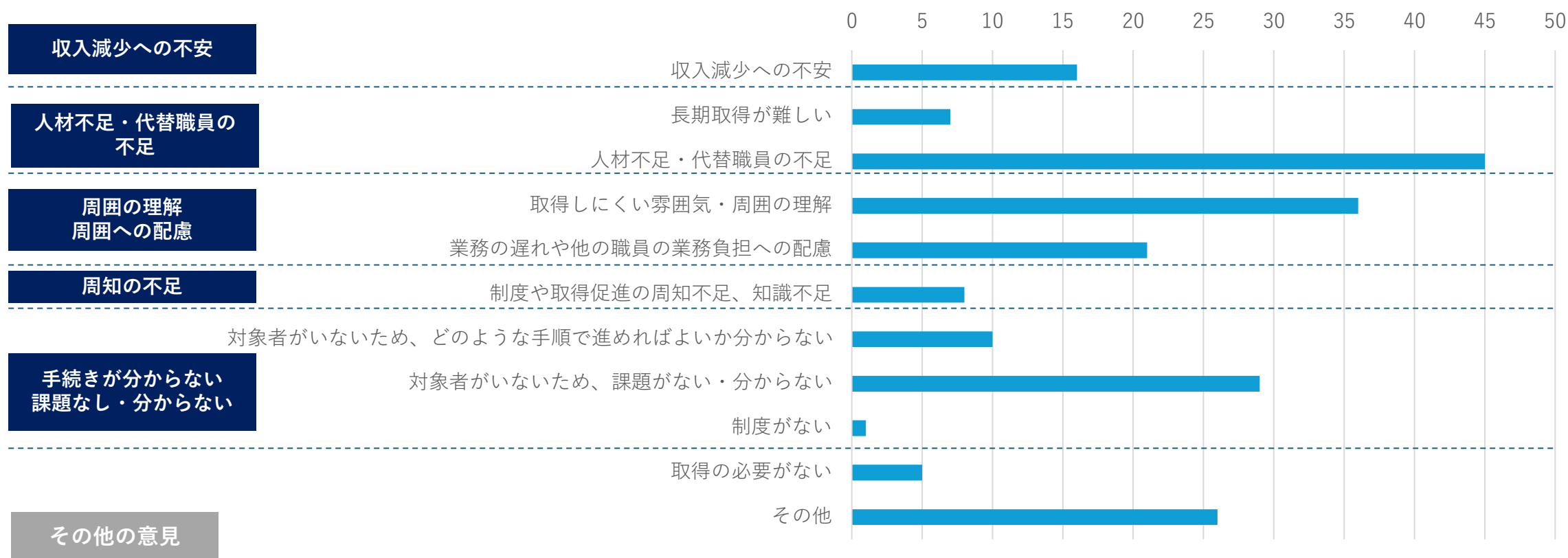
育休期間が短かったり、育休を取得したものの育児や家事に関わる時間が少ない状態。

設問では、取得後、育児や家事に関わる時間が少ない状態の意味として回答するよう依頼。



質問

取組を進める上での課題（課題がない場合は順調に進んでいる理由）をお答えください。



- ・ 有給休暇で対応している
- ・ 事務職は取得しやすい
- ・ 対象者に周知しているが、本人が希望しない（詳細の理由が不明）
- ・ 男性が育休を取得することに罪悪感を感じてしまう人が多いと思われる
- ・ 半日育休のような事業所の実態に合った制度設計が必要

- ・ 男性社員に育休取得の感覚がない
- ・ 男性の育休は取得できないと思っている
- ・ 一人でも事例が出ることが必要
- ・ 取得者が発生した場合は対応する（環境整備、周知等）
- ・ （対象者はいるが）特に課題はない

質問

男性社員が育児休業を取得しやすくするために講じた取組とその効果・課題をお答えください。

主な回答

効果 取組	制度の周知 説明	- 育休制度に関する資料は、<u>社員がいつでも閲覧できるように整備。</u> - 長期取得に課題はあるものの、<u>早い段階で休業の意思確認</u>をしたことで業務調整がしやすくなった。 <u>対象社員への制度説明及び意思の確認</u>により、前向きに検討してくれた。 <u>取得者本人及び上司への説明</u>により理解を得られた。（業務面での折り合いが課題） - 取得の仕方や期間の柔軟な対応が可能な<u>事例の説明。</u>
	社内の意識 醸成/風土の 変化	<u>身近に取得者がいたため、変化を感じた。</u> - 最初に取得した職員が主任級で、「育休を取るのが当たり前」の雰囲気になった。 - 育休取得社員の経験談の展開、メリット・デメリットの周知。 - 積極的に<u>社内広報などで取得事例を紹介</u>したことで、認知度向上と取得へのハードルが下がった。 - 育休を取得した社員と対談し、それを記事にして掲載。 <u>取組当初は利用者が少なく強制的に取得させた。</u>今では、自然に取得できる風土になった。 <u>現在の子育て世代が積極的に取得することで、今後取得する世代の良い見本になっている。</u> <u>経営陣の積極的なサポート</u>が取得しやすい環境につながった。
	業務調整 業務改善	- 少人数で業務を行っているため、他の社員の負担を考慮すると取得しにくいですが、<u>DX推進を行い、業務改善、効率化に取り組んでいる。</u> <u>部署内で個々の業務内容を全体共有</u>したことで育休取得者の責任感を緩和。
	制度改正等	育児参加に関する特別休暇を利用することができる。育休を利用しない場合でも育児参画している職員もいる。

質問

男性社員が育児休業を取得しやすくするために講じた取組とその効果・課題をお答えください。

課題

制度の周知

- ・ 会社から本人に取得を促す。
- ・ 制度を周知しているが、本人が取得を希望せず、取得まで結びついていない。

社内の意識
醸成/風土の
変化

- ・ 会社から積極的にアナウンスし、全体で普及啓発することが必要。
- ・ 育休は取って当たり前という環境づくり。
- ・ 男性育休＝単純な有給消化とならないように育休制度の意義の周知と社員同士の相互補完の意見交換の場を設ける必要がある。

業務調整
業務改善

- ・ 他の担当に任せにくい業務内容である。
- ・ 同僚への業務の負荷がかからないよう配慮が必要。
- ・ 育休取得後の業務の負担。
- ・ 人員体制が厳しいため、取りたくてもためらいが生じてしまう。年間休日を増やした。
- ・ 少人数なので周囲の職員への業務負担が増加するため、その部分への手当等が必要。
- ・ 育休取得中の業務を既存社員が残業で対応している部分が多い。
- ・ 取得者の収入減に対する不安解消。
- ・ 育休を取得した場合の賃金保障。
- ・ 1か月程度の休暇となる場合、育休給付金が出るが、取得期間の一時的な収入減への不安により本人が取得を希望しない。積極的に取得を勧めにくい。

収入減への
不安

制度

- ・ どこに相談すべきかが分からない。

まとめ

- ✓ 課題、順調に進んでいる理由ともに類似の項目があげられる
- ✓ 課題となっている項目に丁寧に対応できるかが重要と考えられる