



2022
働き方を
変える

work style reform

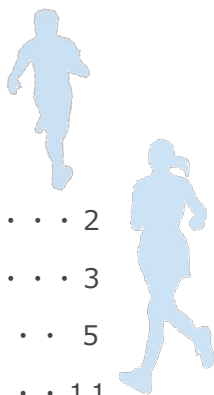


ワーク・ライフ・バランスと

多様で柔軟な働き方の実現をめざして

目次

仕事と子育ての両立の男女差～育休取得率と就業状況の現状～	2
育児・介護休業法、どう変わる？～改正のポイントをチェック～	3
いたばし good balance 会社賞 2021 受賞企業紹介	5
いたばし good balance 会社賞 2022 募集案内	11



2020年に感染拡大した新型コロナウイルス感染症により、私たちの日常生活と働き方は大きく変化し、新しい常識が定着するという意味のニューノーマル時代が訪れています。在宅勤務をはじめとするテレワークが多くの人々に浸透したことで、通勤時間や働き方に対する考え方が大きく変革し、働き方の多様化が加速しました。

他方、少子高齢化による労働力人口の減少、育児や介護との両立など働く人々のニーズの多様化などの状況に直面したことで、「働き方改革関連法」も順次施行が進められており、2021年4月1日には改正高年齢者雇用安定法が施行されました。この改正により、雇用する労働者について、現行法で定められている65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業確保措置をとることが努力義務として追加されました。

また、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備等を定めた育児・介護休業法が、2021年6月に改正され、2022年4月1日より段階的に施行されます。

時間外労働の上限規制や、同一労働同一賃金などの「働き方改革」が進められている中で、板橋区内の企業においても職場環境の改善による魅力ある職場づくりやシニア世代の活躍促進など多様な取組がなされています。

ウィズコロナ、アフターコロナの時代となっても、これまでの常識や概念にとらわれず変化に順応しながら、個々の生活状況に応じた多様な働き方を選択でき、一人ひとりがより良い将来の展望が持てる社会の実現に向け、板橋区内の多くの企業にワーク・ライフ・バランスについて考えてもらうことを推進するため、「2022 働き方を変える」を発行いたしました。皆様でご一読いただければ幸いです。

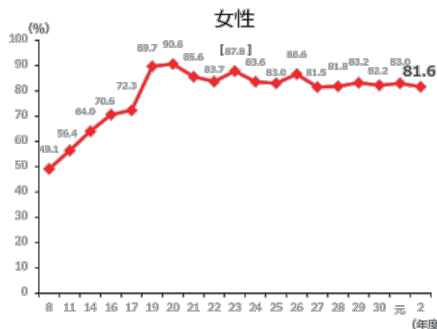
2021年12月
板橋区総務部男女社会参画課

仕事と子育ての両立の男女差

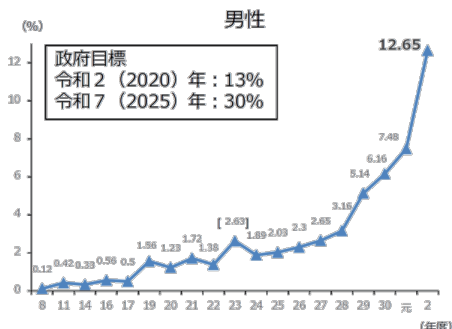
～育休取得率と就業状況の現状～



育休取得率の男女差は？



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（厚生労働省「育児・介護休業法の改正について」より抜粋）



育休休業の取得率は、女性が8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にある（令和2年度においては前年度から5.17ポイント上昇の12.65%）とはいえ、いまだ女性と比較すると低水準となっています。

また、**育児休業の取得期間**は、女性の9割近くが6か月以上取得している一方で、男性はおよそ8割が1か月未満の取得となっており、男性の育休取得はいまだ浸透しているとは言い難い状況です。（厚生労働省「雇用均等基本調査」）

女性の就業継続と男性の家事・育児の関係

出産前に仕事についていた女性のうち、**妊娠・出産を機に退職した人の割合は46.9%**となっており、そのうち**41.5%の人が「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」と回答しています。**（※1）

一方で、「**夫の平日の家事・育児時間**」が長いほど、**妻の継続就業割合が高くなる**といった相関性も見られており（※2）、男性の育休取得の促進は、男性・女性双方のワーク・ライフ・バランスの実現のために、取り組んでいくべき課題となっています。

また、男性が育休を取得することにより働き方の変化が見られ、**業務の進め方に対する工夫や意識改善**が生じ、会社にいる時間も短縮され、また**会社への好感度や帰属意識も高まった**という調査結果（※3）もあり、企業にとっても、育休の取得促進はプラスの効果が見込めるといえます。

※1 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」

※2 内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019」

※3 内閣府経済社会総合研究所「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」



育児・介護休業法、どう変わる？

～改正のポイントをチェック～



産後パパ育休（出生時育児休業）の創設！

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、**2022年4月1日から改正育児・介護休業法が施行**されます。まずは、**改正される育休制度と、新しく創設される「産後パパ育休」制度(ともに2022年10月1日施行)**を確認しましょう。

現行の育休制度は…？(～2022年9月30日)

育休制度
(現行)

対象期間

原則子が1歳（最長2歳）まで

分割取得

原則不可

※出産後8週間以内に育児休業した場合にのみ再取得可能(＝「パパ休暇」)

申出期限

原則1か月前まで

休業中の就業

原則就業不可

※2022年4月1日から、育児休業の要件であった「引き続き雇用された期間が1年以上」が撤廃になります。



育休制度、こう変わる！(2022年10月1日～)

育休制度
(改正)

対象期間

原則子が1歳（最長2歳）まで

分割取得

分割して2回取得可能

申出期限

原則1か月前まで

休業中の就業

原則就業不可

+

※保育所に入所できない等で1歳以降に延長する場合も、育休開始日が現行の「1歳・1歳半」時点に限定されず、柔軟な取得が可能になります。また、1歳以降の再取得についても特別な事情があれば可能になります。



産後パパ育休

対象期間

子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能

分割取得

育休制度と合わせると最大4回に分けて休むことができます！

分割して2回取得可能

申出期限

原則休業の2週間前まで

休業中の就業

※休業期間の所定労働日・所定労働時間の半分が上限

労働者が合意した範囲で就業可能

※「産後パパ育休」も育児休業給付の対象となります。

雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の義務化等

出産・育児のために**休暇・休業の取得を希望していた「男性の正社員」**のうち、**37.5%が実際には育児休業制度を利用しなかった**という調査結果があります。(三菱UFJリサーチ&コンサルティング「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(平成30年度)」)

別の調査では**育児休業制度を利用しなかった理由として、「職場が育児休業制度を利用しやすい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」という理由が全体で2番目に多い27.3%を占める**など、制度の整備だけでなく、育休を取得しやすい雇用環境の整備を進めていく必要があります。(厚労省委託事業「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」)

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備(2022年4月1日～)

育児休業・産後パパ育休の申し出が円滑に行われるよう、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

①育児休業・産後パパ育休に関する
研修の実施

②育児休業・産後パパ育休に関する
相談体制の整備等(相談窓口の設置)

③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休
取得事例の収集・提供

④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と
育児休業取得促進に関する方針の周知

妊娠・出産を申し出た労働者への個別周知・意向確認(2022年4月1日～)

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は**以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません**。※産後パパ育休については2022年10月1日～

①育児休業・産後パパ育休に関する制度

②育児休業・産後パパ育休の申し出先

③育児休業給付に関すること

④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について
負担すべき社会保険料の取り扱い

育児休業取得状況の公表の義務化(2023年4月1日～)

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます**。

※法改正の詳細については、厚生労働省ホームページをご確認ください。



CHECK 育児休業等を理由とするハラスメントに注意しましょう

育児休業の申し出・取得を理由に事業主が解雇や退職強要等を行うことは禁止されています。また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。以下のようなハラスメント事例に注意しましょう。

- ・上司に「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」といわれ、取得を諦めた。
- ・育休取得を同僚に伝えたら「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。