

★イクメンの星★になろう

イクメンの星とは...

厚生労働省のイクメンプロジェクトにおいて、イクメンのモデルとなるような積極的に育児参加をするイクメンのこと。

厚生労働省が公表した「平成30年度雇用均等基本調査」において男女別育児休業取得割合が公表されました。

※H28.10.1～H29.9.30に出産した人のうち、H30.10.1までに育休を開始・申請した人の割合
(男性の場合は配偶者がH28.10.1～H29.9.30に出産)

| 年度別 | H30 | | H29 | H28 | H27 | H20 | H8 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 女性 | 82.2% | ▼1% | 83.2% | 81.8% | 81.5% | 90.6% | 49.1% |
| 男性 | 6.16% | △1.2% | 5.14% | 3.16% | 2.65% | 1.23% | 0.12% |

女性の取得割合は平成20年をピークに減少しましたが、現在は約80%で横ばい状態です。男性は平成8年は限りなく0%に近い状態でしたが、近年は少しずつではありますが増加傾向にあります。しかし、**まだ6%と女性の取得率の1割にも満たない数字**です。

| 規模別 | 500人以上 | 100～499人 | 30～99人 | 5～29人 |
|-----|--------|----------|--------|-------|
| 女性 | 96.0% | 92.2% | 76.3% | 77.2% |
| 男性 | 7.79% | 6.02% | 3.38% | 6.94% |

規模別に見ると、大企業と中小企業で育児休業に対する取組みの差が顕著に出てしまっています。特に30～99人規模は男女ともに最低となっており、人手不足の観点から育児休業取得が促進されていないことが伺えます。

男性の育休取得のメリット

企業側のメリット

- ・育児休業を当たり前を取得できる企業として社外アピールに。
- ・社員のモチベーション・帰属意識の向上につながる。
- ・育児休業取得者がしていた作業を引き継ぐことで、若手のスキルアップにつながる。

イクメン側のメリット

- ・子供と継続して関わることができるので、深い関係を築くことができる。
- ・妻のサポートになる。コミュニケーションが活発になり、夫婦関係も良好に。
- ・働きながら育児を考えることができたため、仕事時間の効率化につながる。

産後2週間は妻の不安がピークに達するというデータもあります。妻の退院後や里帰り出産から帰ってきたときは、特に男性の育児休業取得が夫婦関係において鍵となります。しかし、収入減になるというデメリットがあるため、中には夫に育児休業をとってほしくないと思う妻もいるようです。夫婦で話し合った上で育児休業を取得するように促しましょう。

✓ 会社全体での理解を促進しましょう

イクメンが育児休業取得時に気にするのは上司・同僚との関係性です。会社全体で育児休業への理解が進めば、上司・同僚から「育休はいつからとる？」といった前向きなコミュニケーションが社内に広がります。



おしながき

- ▶イクメンの星になろう … P 1
- ▶助成金ニュース … P 2
- ▶労働局雇用均等室の最新調査動向 … P 3
- ▶女性に聞く「仕事でのチャレンジ」意識調査 … P 4
- ▶11月は「過労死等防止啓発月間」です … P 4
- ▶スタッフ紹介 … P 4

11月・12月の労務/税務

11月は

過労死等防止啓発月間

- 11月11日
 - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出
- 11月15日
 - 所得税の予定納付額の減額承認申請書の提出
- 12月2日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 個人事業税の納付
 - 所得税の予定納税額の納付
- 12月10日
 - 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
 - 雇用保険被保険者資格届の提出

本年最後の給与支給までに
●年末調整関連業務

- 1月6日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

助成金ニュース

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）



<概要>

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場づくりのための『取り組み』を実施し、実際に男性労働者が育児休業や導入した育児目的休暇を取得した事業主に対して助成金が支給されます。



| 取組内容 | | 助成金額 | |
|------|--------------------------|--|---|
| | | 中小企業 | 中小企業以外 |
| ① | 1人目の育休取得 | 57万円（72万円） | 28.5万円（36万円） |
| | 2人目以降の育休取得 （1年度10人まで） | ①育休 5日以上：14.25万円 （18万円） ②育休 14日以上：23.75万円 （30万円） ③育休 1ヶ月以上：33.25万円 （42万円） | ①育休 14日以上：14.25万円 （18万円） ②育休 1ヶ月以上：23.75万円 （30万円） ③育休 2ヶ月以上：33.25万円 （42万円） |
| | 育児目的休暇の導入・利用 | 28.5万円（36万円） | 14.25万円（18万円） |

（）内は生産性要件を満たした場合の金額です

取り組み①『男性労働者の育休取得』

- (1)男性が育児休業を取得しやすい職場づくりのための取り組み※を実施する
- (2)男性労働者に子の出生後8週間以内に連続5日以上(中小企業以外は14日以上)育児休業を取得させる

取り組み②『育児目的休暇の導入・利用』

- (1)男性労働者が子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のため取得可能な育児目的休暇の制度を新たに導入し、就業規則等に規定する
- (2)男性が育児休業を取得しやすい職場づくりのための取り組み※を実施する
- (3)男性労働者に子の出生前と出生後に(1)の制度に基づき、労働者1人につき5日以上(中小企業以外は8日以上)の育児目的休暇を取得させる

※男性が育児休業を取得しやすい職場づくりのための取り組み例

- ・男性労働者を対象とした育休制度の利用促進のため、資料等で周知を行う
- ・管理職による、子が出生した男性労働者への育休制度利用のすすめ
- ・男性労働者の育児休業取得についての管理職向け研修の実施 など

※上記以外にも詳細な要件があります

この助成金は事業主が主導して『男性労働者が育児休業や育児目的の休暇を取得しやすい職場づくり』に取り組み、実際に男性労働者や育児休業を取得した場合に助成されます。

助成されるための育児休業期間は連続5日以上(中小企業以外は14日以上)となっており、職場環境の整備や労働者の協力・理解が進めば可能な日数ではないでしょうか。

現在の職場風土では男性労働者が育児休業制度を実際に利用するには「前例がない」等の理由によって難しい状況だったかもしれませんが、優秀な人材を確保・定着させるためには仕事と家庭の両立は欠かせません。

この助成金の活用も視野に入れ、男性労働者の育休取得等の推進を検討してみてもはいかがでしょうか？

労働局雇用環境・均等室の最新調査動向

「育児・介護休業法、パートタイム労働法」に基づく報告の徴収

労働局雇用環境・均等室の調査の約1ヶ月前に、上記のタイトルの通知が来る場合があります。この調査は、同封されているヒアリング票の記載・持参書類等を準備した上で、調査日に地方労働局等に出向き、そこで調査を受けることになります。今回はその調査内容をまとめていきます。

当日の持参書類

- ①ヒアリング票
- ②会社案内、組織図・配置図
- ③就業規則等各種規定
- ④正社員への転換に関する措置の内容がわかる資料
- ⑤短時間労働者に交付した労働条件通知書



✓ ヒアリング票の主な内容

①事業所の概要

育児・介護関係の制度の利用者の状況など
(過去1年分)

育児・介護休業に加えて、看護休暇・時間外等の制限措置についても対象人数を記載

②育児・介護関係の制度に関すること

育児・介護関連制度、規定の有無

育児・介護休業、子の看護休暇・介護休暇、時間外労働等の制限、所定労働時間の短縮措置・勤務時間短縮等の措置について、法令通りの実施の有無

③短時間労働者の昇給・賞与・退職手当の有無、相談窓口の明示・相談のための体制整備

労働条件通知書等の明示

「昇給・賞与・退職手当の有無」の明示の有無

相談窓口の設置

相談窓口・担当者の記載、窓口設置の明示の有無

④短時間労働者から正社員への転換推進措置について

転換措置の実施方法など

実施内容に応じて、持参書類④を提出

✓ 当日の主な調査内容

- ①育児・介護休業規定が最新の法改正に対応しているか。
- ②就業規則にハラスメント行為に対する制裁規定が記載されているか。
- ③就業規則は事業所ごとに届出がされているか。保存方法は適正か。
- ④パートタイムから正社員への転換の措置がとられているか。
- ⑤パートタイムの労働条件通知書が適正か。
- ⑥パートタイムから労働条件について相談があった際に、どのような方法で解決する仕組みになっているか。
- ⑦同一の職種の非正規雇用労働者について、業務内容に違いがあるか。違いに応じた待遇となっているか。

これらの質問内容は法令通りに労務管理を行っていれば、是正勧告等を受けることはありません。今一度自社の状況を確認し、できていない点は早めに改善を行いましょ。

女性に聞く「仕事でのチャレンジ」意識調査

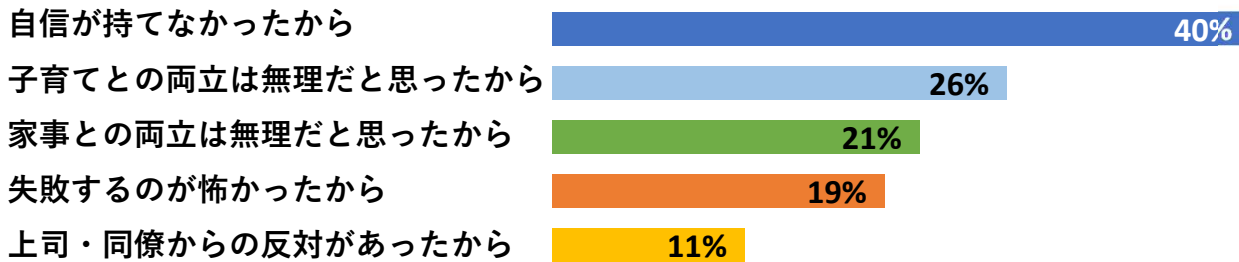
エン・ジャパン株式会社はエンウィメンズワークで女性312名に「仕事でのチャレンジ」の意識調査としてアンケート調査を実施しました。(エン・ジャパン株式会社<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/19544.html>)

仕事上で、チャレンジしてみたいことがあったにも関わらず、諦めた経験はありますか？

ある 54%

ない 46%

諦めた理由を教えてください（複数回答可）



1位の「自信が持てなかったから」という理由については、過去の失敗や失敗による周りへの迷惑を気にして、行動に移せないという声がありました。

2位・3位の「子育てとの両立」「家事との両立」は主に30代・40代を中心に時間的な問題として、仕事と子育てとの両立の難しさと、子育てが一段落しても結局家事に追われてしまうという声がありました。こちらは、男性の育児休暇の促進によって、イクメンの育児参加が「女性の仕事と家庭（育児）両立の支え」となれば、子育ての支援だけでなく、更に女性が仕事にチャレンジできる環境となるのではないのでしょうか。

11月は「過労死等防止啓発月間」です

厚生労働省は、11月を「過労死等防止啓発月間」として定め、過労死等の予防キャンペーンを行っています。今年は主に、著しい過重労働や悪質な賃金不払い残業などの撲滅に向けた重点的な監督指導を行う予定です。

| 2018年度 | 全体 | うち死亡（自殺） |
|---------------|-----|------------|
| 精神生涯に係る労災認定 | 465 | 76（自殺未遂含む） |
| 脳・心臓疾患に係る労災認定 | 238 | 82 |

過労死等を予防するための長時間労働の削減として、特に週の労働時間が60時間を超えないように、事業主には労働時間を適正に管理することが求められています。他にも、年次有給休暇の取得促進で心身のリフレッシュを図るなど、職場の働きやすい環境づくりを目指す期間としましょう。

スタッフ紹介

広島事務所
社労チーム

栗田 房子
(あわた ふさこ)

血液型：B型
趣味：ゴルフ

今年の2月からサトーへ入社し、社労チームに所属いたしました。前職でも社会保険の手続業務をしておりましたが、より一層迅速的確に顧問先様のお手続を実施していけるように精進してまいりますので、よろしくお願い致します。



社会保険労務士法人サトー 広島事務所
730-0037 広島県広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)
電話：082 (546) 2080 FAX：082 (546) 2081

社会保険労務士法人サトー 東京事務所
101-0032 東京都千代田区岩本町3-1-9 リブラ岩本町6F

月～金 9:00～18:00 (12:00～13:00除く)
電話：03 (5829) 8982 FAX：03 (5829) 8983