資料3-2

羽曳野市特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況の公表（公表予定項目を含む）

（※施策番号39：【仕事と家庭生活の両立ができる職場のモデルケースとなるよう、市の関係各課の連携のもと、「羽曳野市特定事業主行動計画」を推進します。】関連事業）

育児休業等を取得しやすい環境の整備

○育児休業取得状況

【女性】

区分	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	平成31年度	平成30年度
対象者数	10人	20人	14人	14人	18人	19人
取得者数	10人	20人	14人	14人	18人	19人
取得率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

【男性】

区分	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	平成31年度	平成30年度
対象者数	15人	18人	17人	20人	17人	22人
取得者数	5人	5人	2人	1人	1人	0人
取得率	33.3%	27.8%	11.8%	5.0%	5.9%	0%

子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

○男性職員の配偶者出産補助休暇取得状況

区分	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	平成31年度	平成30年度
対象者数	15人	18人	17人	20人	17人	22人
取得者数	14人	17人	16人	12人	13人	11人
取得率	93.3%	94.4%	94.4%	60.0%	76.5%	50.0%

○男性職員の育児参加休暇取得状況

区分	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	平成31年度	平成30年度
対象者数	15人	18人	17人	20人	17人	22人
取得者数	9人	13人	12人	10人	9人	6人
取得率	60.0%	72.2%	70.6%	50.0%	52.9%	27.3%

「育児介護休業法」が令和4年10月に改正されたことによる伸長

主な改正点

- ・「男性の育児休業取得促進」を目的とした出生時育児休業、その名も「産後パパ育休」の創設（別名「男性版産休」）
- ・男性育休についての組織（企業）の義務を国がルールで強化し、従業員の取りやすさを強く保証
- ・組織（企業）に育児休業・産後パパ育休の運用が円滑に行われるように「研修の実施」「相談窓口設置」「取得事例の収集・提供」「取得促進に関する方針の周知」いずれかの措置を講じることが義務化

日本国内の法改正（令和4年10月）前後の育休取得率推移

○育休を取得する男性は少数派であったがここ3年で伸長傾向にある

男性の育休取得率

令和3年度 13.97% 令和4年度 17.13% 令和5年度 42.6% 【厚労省調べ】

※ 政府目標 令和7年度 50%

○令和5年度に取得された男性育休の期間別割合

1か月～3か月未満 28.0% 5日～2週間未満 22.0% 2週間～1か月未満 20.4%

※ 前年度は 5日～2週間未満 26.5% が最多であった

市民に「働き方改革」「ワーク・ライフ・バランス」が浸透するために

○羽曳野市の責務として、ワーク・ライフ・バランスの推進について、市内の事業所や企業のモデルケースとなるよう、政府の目標としている数値（男性の育休：令和7年度には50%の取得率）に近づけるよう啓発を行っている。

○羽曳野市男女共同参画推進本部会議で市役所内の部課長に対し、男性職員が家事育児介護などの家庭生活に参画できるよう、理解を求めた。

同会議で、育児介護休による人員の穴をデメリットとしてとらえず、メリットについて紹介・啓発を行った。

育休は従業員の人生を幸せにする

- ・ 組織は取得率より先に従業員の幸福を考えよう
- ・ 人材をマネジメントする側も、従業員の育休取得の意義を正しく理解する必要がある
- ・ 育休は、従業員の家庭・夫婦関係における幸福度を高める
- ・ 出産直後の配偶者の身体的・精神的負担を軽減することができる
- ・ 夫側の育休取得は、夫婦関係の未来に対して、決定的に良い影響を与える
- ・ 育休を取得した従業員は、職場へ復帰したあと、自身だけでなく周囲に対しても、さまざまなポジティブな変化をもたらし得る存在へと成長する可能性がある
- ・ 育休は、育休期間だけにとどまらず、従業員の人生に、その何十年も先までインパクトを及ぼすものだといえる
- ・ 能力や実績に関係なく、父親なら誰でも等しく享受できるもの

育休は終わるが、育休効果は終わらない

○国が保証（時間とお金）する育休制度 なのに、取得率が伸びない組織（企業）には、

- ・ 「育休を取りづらい」という雰囲気がある
- ・ もっと問題なのは「育休のメリットが浸透していない」

○男性の育休には組織（企業）や現場、そして育休を取得する男性自身にとって、多くのメリットとチャンスが存在する

- ・ 組織（企業）にとってのメリットとチャンス = 「男性の育休は組織（企業）価値を高める」

○これから働く男性への調査結果

男子就活生の多くが、「育児休業を取って積極的に子育てしたい」と回答（2022年マイナビ調査）

男子学生 84%が「育休を取得したい」、63%が「就活で組織（企業）の育休取得情報を重視する」と回答（厚労省：18～25歳の学生対象意識調査）

他の調査でも、企業選択の際に重要視するポイントとして「仕事と生活の良いバランス」や「友好的な職場環境を提供する」を挙げている