

事業主向け

改正育児・介護休業法対応

「男性の育児応援ワークショップ」 実施手順書



三重県子ども・福祉部少子化対策課

0.はじめに

三重県では、「男性の育児参画」を推進するため、地域社会や職場において「男性の育児参画が大切である」という考え方が広まるよう気運の醸成に取り組むとともに、「みえのイクボス同盟」をはじめ、イクボスの推進など職場風土づくりを進めてきました。

令和4年4月から順次施行される改正育児・介護休業法では、出生時育児休業（産後パパ育休）が創設されるほか、事業主においても育児休業に関する制度の周知や育休取得意向の確認、育児休業取得率の公表が義務付けられるなど、これまで以上に男性の育児休業の取得推進に向けた職場環境の整備が必要となります。

県内事業所における育児休業取得率は年々上昇し、令和3年には12.9%と過去最高になるなど、事業主のみなさまのご努力により、着実に成果が表れてきているところです。

一方で、育休を取得したにも関わらず、積極的に育児を行わない「とるだけ育休」、「ゴロゴロ育休」が話題となったほか、仕事と家庭の両立などに悩む「男性の産後うつ」のリスクなど、男性の育児参画における課題も明らかになってきています。

このため、男性の育児参画の機会の拡大とあわせ、その機会がより実りあるものとなるよう、「質」の向上に取り組んでいくことが重要と考えています。

県では、令和3年度に、市町や「みえのイクボス同盟」加盟企業などとの連携により、プレパパやパパ、企業の担当者等を対象として、「父親になる心構え」、「パートナーとのコミュニケーションの充実」、「仕事と家庭の両立」などを学んでいただくワークショップをモデル的に開催しました。

また、法改正にあわせて、事業主のみなさまにおいても活用いただけるよう、このたび事業所内研修等に活用いただける「男性の育児応援ワークショップ」のツールを作成したところです。

ぜひ、このツールを活用し、男性の育児参画の推進の取組をさらに進めていただくことで、各職場における理解が深まり、父親・母親が協力して育児に取り組むことにより家族の笑顔がますます増えて、従業員のワーク・ライフ・バランスの充実や誰もが働きやすい職場環境の整備につながることを期待しています。

【目次】

1. 男性の育児応援ワークショップについて

(1) 改正育児・介護休業法への対応について	4
(2) 男性の育児応援ワークショップとは?	5
(3) ワークショップの対象者と内容	5
(4) 実施のタイミング・方法	6
(5) 研修用ツール	7

2. ワークショップの進め方

(1) 準備	8
(2) 進め方	9

1. 男性の育児応援ワークショップについて

(1) 改正育児・介護休業法への対応について

改正育児・介護休業法の施行により、事業主は、育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、次の対応が必要です。

(※下記4項目のうちいずれかの実施が必要。できれば複数が望ましい。)

- ✓ 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ✓ 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ✓ 自社の育児休業・産後パパ育休の取得事例の収集・提供
- ✓ 自社の労働者への育児休業・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

さらに、妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する制度や給付金等に関する周知、育休等取得の意向確認を個別に行う必要があります。

また、育児休業等の申出・取得等を理由とした不利益取扱いや職場におけるハラスメントの防止についても規定されています。

このツールは改正育児・介護休業法で定められた「育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施」として、各事業所において人事・労務担当者等が進行役となり、事業所内研修として「男性の育児応援ワークショップ」を開催していただくことを目的に作成したものです。

ぜひご活用ください。

【今回作成したツール】 ※詳細は P7 に掲載

- ✓ 手順書(本資料)
- ✓ 研修用スライド資料(進行用、配付用の 2 種類) … 資料1、資料2
- ✓ 研修用ワークシート … 資料3

※本資料及び各ツールにおいて、育児休業とは「育児・介護休業法」で定められた育児休業のことを示します。

(2)男性の育児応援ワークショップとは？

育児に関しては、母親に育児・家事の負担が偏る「ワンオペ育児」や、父親が育児休業を取得したにも関わらず積極的に育児を行わない「とるだけ育休」などの課題が明らかになっています。

今回の改正育児・介護休業法では、男性の育児休業取得にかかる制度が拡充されるとともに、各職場においても、これまで以上に男性の育児参画を推進する職場環境の整備を進めていただくこととなります。

本ツールを活用した「男性の育児応援ワークショップ」を、改正育児・介護休業法に対応した事業所内研修として実施していただき、これから育児を行う従業員や現在育児中の従業員への支援につなげていただきたいと思います。

また、男性の育児参画の推進は、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性活躍にもつながるものです。職場全体で、「仕事と家庭の両立支援」について考える機会として活用いただき、育児等を行う従業員を応援する職場風土づくりにつなげていただくことを期待しています。

(3)ワークショップの対象者と内容

各ツールは下記の対象・内容を基本に、人事・労務担当者などが進行役となり、実施いただく想定で作成しています。

対象者	内容
当事者	<ul style="list-style-type: none">・改正育児・介護休業法における育児休業制度等について・男性の育児参画・育休の重要性・自分自身への育児参画の方向性・家族と家事・育児の分担や育休について話し合うきっかけ・育児をしていく上で職場を含む周囲のサポートを明確にする機会
職場メンバー	<ul style="list-style-type: none">・改正育児・介護休業法における育児休業制度等について・男性の育児参画の意義・育休取得予定者もしくは取得を考えている人に対するサポートについて考えるきっかけ

※時間設定は60分を標準としています。(→時間配分は本手順書 P9に記載)

※当事者・職場メンバーが同じワークショップに参加いただくことができる内容としています。実施職場等の状況に応じて内容をアレンジして実施してください。

(4)実施のタイミング・方法

本ワークショップは、事業所内研修として下記の機会などを活用して実施いただくことを想定しています。

<実施のタイミング>

- ・改正育児・介護休業法の施行を機に勉強会として実施
- ・従来から実施している役職別研修などのテーマとして実施
- ・定例ミーティングのテーマで実施
- ・従業員（その配偶者含む）の出産予定がわかったとき など

実施方法については、対面式ワークショップ・オンラインワークショップのどちらでも実施いただける内容となっています。ご都合に応じて開催方法をご検討ください。

<実施方法>

*対面式ワークショップ

会議室等を利用し、参加者が一堂に会する形式での実施方法です。

*オンラインワークショップ

Zoom等のオンライン会議ツールを利用し、参加者にそれぞれの場所から参加いただく方法です。

<メリット>

*対面式ワークショップ

- ・いつものミーティングに少し時間をプラスして実施できる
- ・参加者同士の意見交換がしやすい など

*オンラインワークショップ

- ・多様な働き方に対応
- ・現在育休を取得している従業員も参加しやすい など

(5)研修用ツール

①実施手順書(本資料)

「男性の育児応援ワークショップ」の実施に必要な基本的事項(目的・概要・進め方)を記載していますので、ご一読ください。

②進行用スライド資料 資料1

投影用の資料です。各スライドのノート欄に進行用のシナリオを記載しています。

③参加者配付用スライド資料 資料2

スライド資料(進行用シナリオなし)で、参加者に配付いただくことができます。

④ワークシート 資料3

ワークショップ中に使用しますので、配付してください。

資料1、資料2、資料3については、パワーポイント形式となっており、自社の取組を記載いただく様式も入っています。アレンジしてご利用ください。

各データは三重県のホームページからダウンロードが可能です。

みえの育児男子プロジェクト

検索

★実際の進め方・進行例については、次のページから記載しています。

【改正育児・介護休業法の制度概要について】

厚生労働省の以下のページに係る条文等最新情報を
順次掲載しています。社内規定整備等にご活用願います。



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

【三重労働局】育児休業等特別相談窓口

改正育児・介護休業法が令和3年6月9日に公布され、令和4年4月1日から3段階で施行されます。「産後パパ育休」制度の創設や、雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置が義務化されます。

三重労働局では特別相談窓口を設置して、改正内容や育児休業制度に関する相談に重点的に対応します。会社の方も労働者の方もお気軽にご相談ください。

開設期間：令和3年11月1日～令和5年3月31日

受付時間：9時00分～17時00分(土日祝日を除く)

相談窓口の連絡先：三重労働局雇用環境・均等室

電話番号 059-226-2318

2.ワークショップの進め方

(1)準備

- 対面式ワークショップ場合の会場設営
 - 会議室等の机を活用し、4名程度のグループを作ります。
 - 資料投影*のため、スクリーン、必要に応じてスピーカーを設置します。
 - 各席からスクリーンの画面が見えるか確認します。

(*)進行用スライド資料をスクリーンに投影する場合、メモは手元のパソコンのみに表示されます。

- オンラインワークショップの準備
 - 実際のオンライン会議ツールで音声聞こえるか、画面上で共有された資料を見ることができるかを主催者・参加者アカウントから確認します。
 - 参加人数によってグルーワークをブレイクアウトルームなどで実施できるように準備します。

- 準備物
 - 手順書(本資料)
 - 「男性の育児応援」ワークショップ進行用資料
 - 「男性の育児応援」ワークショップ参加者配付用資料
 - 「男性の育児応援」ワークシート
 - 参加者名簿
 - 筆記用具
 - パソコン・プロジェクター・スクリーン など

- 参加者のグループ分け
 - 様々な立場の方が参加される場合は、出産予定や育児の状況、職場での立場(上司、部下等)を考慮いただき、属性が偏らないようにグループ分けをしていただくと意見交換の幅が広がります。

(2)進め方

このワークショップは、人事・労務担当者などが進行役（ファシリテーター）となり、参加者が個人ワークやグループでの意見共有を通じて学び合うワークショップ形式での研修となります。

進行にあたっての留意事項

- ✓ 事前に本手順書、進行用資料の進行メモを必ずご一読ください。
- ✓ 本手順書、ワークショップの資料は標準的な時間設定・内容で記載しています。各職場の状況に応じて、適宜カスタマイズして実施してください。

進行役の心得

- ✓ 笑顔で、明るく、表情豊かな振る舞いを心掛けましょう。
- ✓ 大きな声で、はっきり、ゆっくりと話し、テンポよく、戸惑いを感じさせない話し方を心掛けましょう。
- ✓ 意見の提供者にはまず共感と感謝の意を述べましょう。
- ✓ 全員にアイコンタクトや質問などの投げかけをするなど気配りを意識しましょう。

【ワークショップ時間配分(例)】

時間	項目	研修資料
00:00-00:03	本日のワークの目的説明	P2-3
00:03-00:08	はじめに (アイスブレイク)	P4-6
00:08-00:18	男性の育児参画について	P7-11
00:18-00:23	改正育児・介護休業法のポイント	P12-13
00:23-00:31	事業所における男性育休推進	P14-16
00:31-00:41	個人ワーク	P17-19
00:41-00:51	グループ内共有	P20-21
00:51-00:56	全体への共有	P22
00:56-01:00	さいごに	P23-26

★各項目でのポイント★

1.目的説明【スライド資料 P2～P3】

このワークショップを実施する目的を説明します。

仕事と育児等の両立支援のため、育児の当事者・職場のメンバーと一緒に考えることを伝えましょう。

本ワークショップのねらい

- ✓ 改正育児・介護休業法における育休制度を理解しよう
- ✓ 男性の育児参画への理解を深めよう
- ✓ 育児を行う従業員へのサポートを考えよう
- ✓ 仕事と育児の両立支援に向けた職場風土づくりを進めよう

2.男性育休に関するレクチャー【スライド資料 P4～P16】

参加者との距離感を縮めるため、クイズ形式のアイスブレイクを通じて、楽しい空気感と参加者が発言しやすい雰囲気を作りましょう。

その後、男性の育児参画の現状や、改正育児・介護休業法の改正のポイント、男性育休のメリットについて説明をします。

<ポイント>

- ✓ アイスブレイクで雰囲気づくりをしましょう。
- ✓ 「自分はどうでしょう」などと自分事として考えられるよう声かけをしましょう。
- ✓ 夫婦の家事・育児時間などデータを通して男性の育児参画の状況を理解しましょう。
- ✓ 「産後うつ」などのキーワードで男性の育児参画の必要性を伝えましょう。

3.ワーク【スライド資料 P17～P19】

このワークで、育休取得者もしくは取得を考えている人や職場の周囲の人がどのように行動していくことができるかを考えます。

<ポイント>

- ・ ワーク中に、手を動かしていない参加者がいた場合は、P19のスライドの進行用メモ欄を再度伝えて記入を促します。
- ・ それでも書きにくい設問は飛ばしてください。

4.グループ共有 & 5.全体共有【スライド資料 P20～P22】

ここから参加者同士での共有タイムに入ります。

- ✓ P.21「グループ内共有時ルール」で意見交換しやすい雰囲気作りをしましょう。
- ✓ 全体共有では、発表者に対して、拍手や発表内容に対するフォローをしましょう。

<ポイント>

- ・ グループ共有では、意見交換が進んでいないグループがあれば、進行役が発言順を指定するなどして、意見共有を促します。
- ・ 全体共有では、発表者に対するフォローをしましょう。
- ・ **発表者への共感**（例：育児と仕事の両立はたしかに大変ですよね など）や **発表者の意見がなぜ重要か**（例：ご夫婦での話し合いは、男性がすべき役割を明確にするという上で非常に重要ですよ など）を確認しましょう。

6.さいごに【スライド資料 P23～ P26】

まとめとして、スライド資料(P24)で自社の取組を周知しましょう。

最後は、本ワークショップを通じた発見を気づきで終わらせるのではなく、それぞれのアクションにつながり、さらには職場風土づくりにつながるようなメッセージでまとめましょう。

<ポイント>

- ✓ P24 で自社の取組を紹介しよう
- ✓ **職場の風土づくりにつながるメッセージでまとめましょう!**

(例)

男性の育児参画の推進をはじめ、各従業員の仕事と家庭の両立を、みんなで応援・サポートし合える職場づくりに取り組んでいきましょう。

三重県子ども・福祉部少子化対策課

令和4年3月

教材制作:コネヒト株式会社

問い合わせ先

三重県子ども・福祉部 少子化対策課
TEL 059-224-2404 FAX 059-224-2270
E-mail shoshika@pref.mie.lg.jp

みえの育児男子プロジェクト

検索