ワーク・ライフ・バランス メールマガジン
カエル！ジャパン通信 Vol.257 令和 8 年 10 月 30 日
発行：内閣府 男女共同参画局

＜＜＜今号の目次＞＞＞

１．男性育休を組織の力に　キャリアへの不安を減らし、誰もが働き続けられる職場へ
２．最新情報
《お知らせ》　11 件
《地方公共団体等の動き》　9 件

※内閣府男女共同参画局 HP「カエル！ジャパン」通信では、本文の内容を画像付きでご紹介しております。ぜひご覧ください。
https://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html

内閣府男女共同参画局よりお知らせ

◆アンケートへのご協力のお願いです

平素は「カエル！ジャパン通信」をお読みいただき、ありがとうございます。メールマガジンの内容をより充実させていくため、アンケートを実施します。（所要時間は 3 分程度）
11 月 13 日（金）までに、下記 URL よりご回答ください。（外部のウェブサイトにリンクします。）
https://forms.cloud.microsoft/r/Dfe9abP5Qp

■□■１．コラム　■□■

男性育休を組織の力に　キャリアへの不安を減らし、誰もが働き続けられる職場へ

中里英樹さん
甲南大学文学部社会学科教授。専門は家族社会学、ジェンダー論、歴史人口学など。国内外の制度や事例を比較しながら、男性の育児休業や子育て期の仕事と家族について研究している。著書に『男性育休の社会学』（さいはて社）がある。

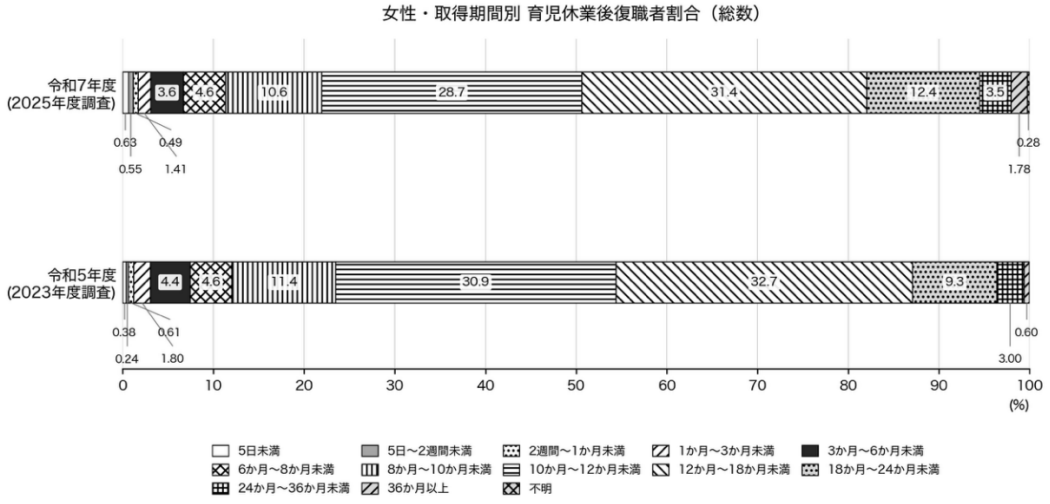
男性の育児休業取得率が上昇する一方、取得期間や取得中の仕事との関わり方、復帰後の家庭内の役割分担など、数字だけでは捉えにくい状況もあるようです。また、取得に当たり、昇進や評価への影響、職場への負担を気にする人もいます。男性の育児休業を、男女ともに働き続けやすい職場づくりにつなげるには、どのような視点が必要なのでしょうか。男性の育児休業とキャリアについて研究する中里英樹さんに伺いました。

■男性育休は広がった。しかし、仕事から離れて育児や家事を担えているか

男性の育児休業取得率は上昇し、取得期間にも変化が見られます。厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、男性の取得期間は、2023 年度調査から 2025 年度調査にかけて、「5 日未満」が 15.7%から 6.8%に、「5 日～2 週間未満」が 22.0%から 14.1%に減少しました。一方、「2 週間～1 か月未満」は 20.4%から 28.0%に、「1 か月～3 か月未満」は 28.0%から 30.3%に増加しています。短期間にとどまらず、一定の期間、仕事を離れる人が増えていることがうかがえます。

一方で、女性は 2025 年度調査で「10 か月～12 か月未満」が 28.7%、「12 か月～18 か月未満」が 31.4%を占めており、取得期間には依然として大きな男女差があります。また、制度上は育児休業を取得していても、必要に応じて勤務先からの電話やメールに対応する人や、取得後に元の働き方へ戻り、家庭内の役割分担が変わらない人もいます。

取得率が上がったという数字だけでは、男性の育児参加の実態を十分に捉えることはできません。育児休業中に仕事から離れ、実際に育児や家事を担えているのか。取得後もその経験が日々の役割分担に生かされているのか。そこまで見ていかなければ、男性が育児休業を取得する本来の意味は捉えられないと考えます。



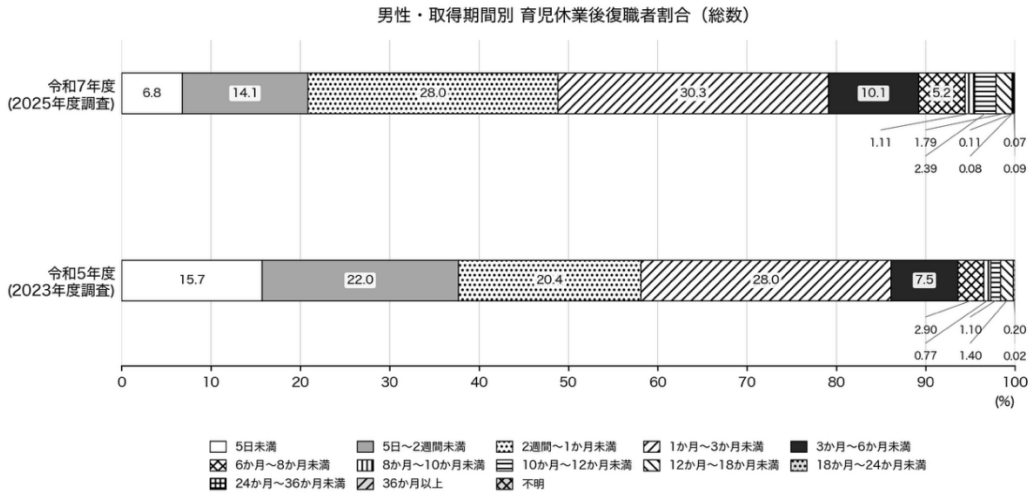


図１ 男女別に見た育児休業の取得期間

出典:厚生労働省「令和５年度雇用均等基本調査」「令和７年度雇用均等基本調査」

■なぜ昇進や評価への不安を感じるのか

男性が育児休業の取得を考えるとき、「昇進や評価に影響するのではないか」「職場に迷惑をかけるのではないか」という不安を抱くことがあります。その背景には、一定期間、仕事から離れることが異例とみなされてきた職場の状況があります。男性が比較的長期の育児休業を取得した例や、取得後も昇進や評価に影響がなかった例が少なければ、自分がどう扱われるのかを予想できません。勤続年数と昇進、評価が強く結び付いてきた企業では、なおさら不安を感じやすくなります。

「職場に迷惑をかける」という意識には、仕事が特定の人に集中する属人化や、ぎりぎりの人員で業務を回している状況も関係しています。自分がいなければ仕事が進まないと本人が思い込んでいる場合もありますが、実際に代替要員の確保や業務分担が容易ではない職場もあります。これは、取得する本人の意識だけで解決できる問題ではありません。

まずは、育児休業の取得が特別な行動と見られなくなることが重要です。そのためには、**企業が制度を案内するだけでなく、育児休業の取得期間を人事評価でどのように扱うのかを明確にする必要があります。**取得後もキャリアを継続している事例が積み重なれば、自分がどのように評価されるのか分からないという不安も小さくなっていくでしょう。

■育児休業を組織が変わるきっかけに

そこで育児休業を、単に社員が一定期間不在になることと捉えるのではなく、仕事の進め方を見直す機会と考えるとどうでしょうか。取得前に担当業務を洗い出し、引継ぎを進めることで、特定の人しか分からなかった仕事が整理されます。周囲の社員にとっても、新しい

業務を経験し、成長する機会になります。

実際に、育児休業への対応が属人化の解消につながった、部下や同僚が成長したという企業の声も聞きます。取得する本人にとっても、自分が仕事を抱え込みすぎていなかったかを振り返る機会になります。

■夫婦のキャリアから取得時期を考える

男性の育児休業は、期間の長さだけでなく、いつ、どのように取得するかを考えることも大切です。出産直後に育児や家事を担った後、いったん職場へ戻り、パートナーの復職時期に合わせて再び取得する方法もあります。取得時期をずらし、夫婦が交代して育児を担うことで、パートナーのキャリア中断を短くできる場合があります。

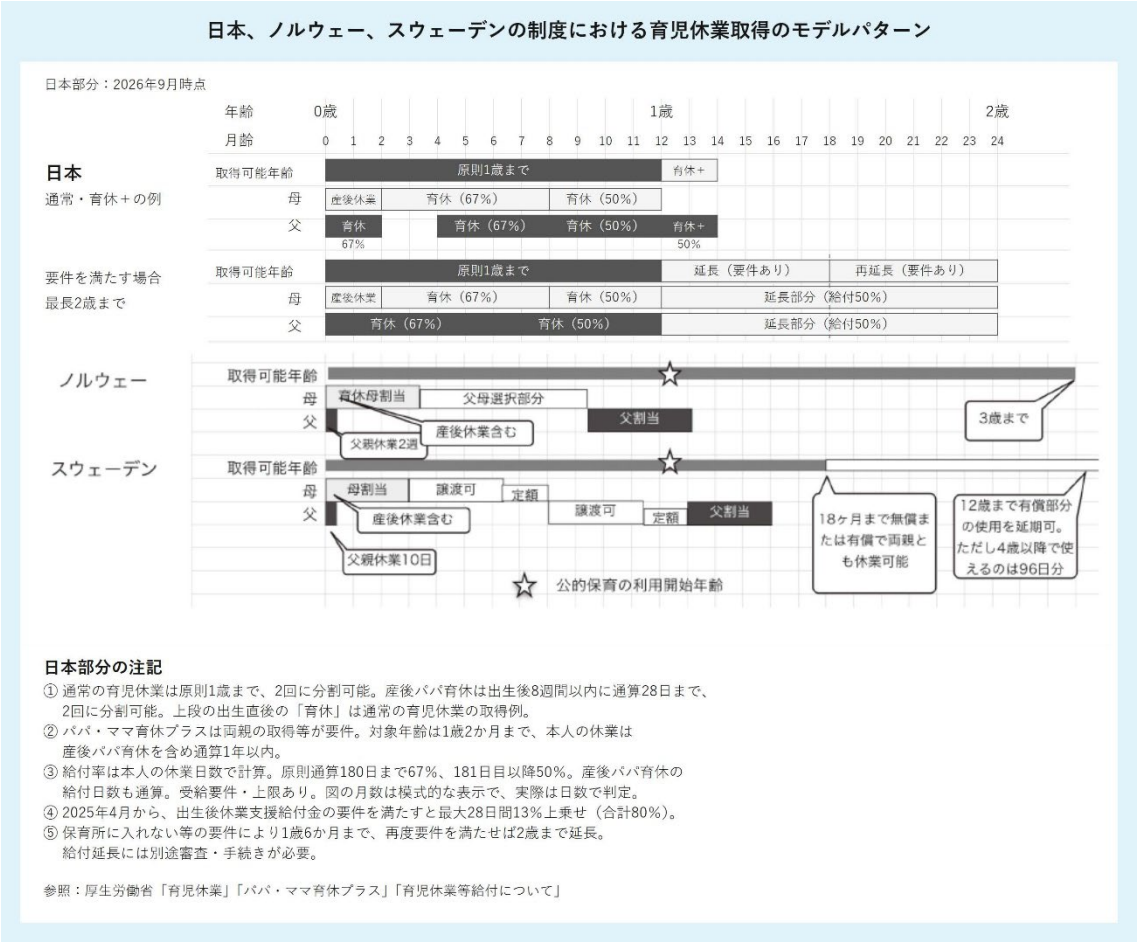


図２　日本、ノルウェー、スウェーデンにおける育児休業制度と取得時期の例
出典：中里英樹（2019）「ノルウェーとスウェーデンにおける『パパ・クオータ』の意義」図 1 を基に、日本部分を更新して編集部作成
注：ノルウェー及びスウェーデンは、元資料が参照した 2018 年時点の制度に基づく。日本部分は 2026 年 9 月時点の制度に更新した。

望ましい取得時期や期間は、家族の状況によって異なります。本人の希望を前提に、パートナーの復職時期や、夫婦双方のその後のキャリアについて話し合うことが重要です。

■育児休業を誰もが働き続けられる組織への一歩に

企業に求められるのは、育児休業への対応を、その都度の個別対応で終わらせないことです。取得前後に見つかった課題や、業務を引き継ぐ中で得られた知見を社内で共有し、次の取得者への対応に生かしていく必要があります。自社だけで仕組みを整えることが難しい場合は、先行企業の事例や公開されているツールから学ぶことも一つの方法です。

育児、介護、病気など、社員が一定期間職場を離れる事情はさまざまです。**男性の育児休業を、取得率を上げるためだけの取組とせず、変化に柔軟に対応できる組織づくりへつなげる**。その積み重ねが、性別や家庭の状況にかかわらず、誰もが働き続けやすい職場をつくることになると考えています。

■□■　2．最新情報　■□■

《お知らせ》

【男女共同参画機構（JGEPA)】

■男女共同参画の視点による災害対応研修

男女共同参画機構（JGEPA）では、男女共同参画の視点に基づく防災・災害対応の取組を促進するため、地方公共団体や男女共同参画センターの職員の専門性向上を図る研修を実施します。(関心のある方も受講可)

・配信期間：11 月 5 日（木曜日）から 1 月 15 日（金曜日）16 時

・登録期間：12 月 18 日（金曜日）16 時まで

また、JGEPA では、以下の研修も配信中です。

・男女共同参画の基礎講座

・女性関連施設相談員・相談事業担当者研修

・学校における男女共同参画研修

https://www.jgepa.go.jp/program/training/2026/campus/index.html

■知らないなんてもったいない！ジェンダー情報の調べ方 オンラインセミナー

男女共同参画機構（JGEPA）では、ジェンダーに関する文献情報を中心に、「女性情報ポータル”Winet”」を使った情報の探し方について、オンラインで情報提供を行います。今回は「DV 防止法 25 年」に関する情報を探します。

・日時：11 月 11 日（水曜日）11 時から 12 時

・対象：ジェンダーに関する情報を得たいと思っている方
https://www.jgepa.go.jp/program/information/seminar/2026/20261111/index.html

■JGEPA BOOKS（図書パッケージ貸出サービス）申込受付中
JGEPA BOOKS は、男女共同参画機構（JGEPA）情報ライブラリーの資料を「男性育休」「教育とジェンダー」などのテーマ別にパッケージ化して機関等へ貸し出すサービスです。
現在、2027 年度「年間パッケージ」の申込を受付けています（申込締切：12 月 18 日（金）まで）。図書 80 冊を 3 か月ごとに入れ替えて 1 年間ご利用いただけます。
また、ご希望のテーマで選定した図書を一定期間利用できる「個別パッケージ」は、利用開始の 2 か月前まで随時申込を受付けています。
広報啓発のための展示図書などにぜひご活用ください。
https://www.jgepa.go.jp/program/information/library/package/010/index.html

【厚生労働省】
■労働契約等解説セミナー　開催中
多様な人材を活用したいとお考えの事業主・人事労務担当の皆さま、社内のルールは整備されていますか？このセミナーでは、労働契約に関する基本情報をはじめとして、契約社員やパート、アルバイトの方々などが長期的に活躍できる制度である「無期転換ルール」や、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」について解説します。
事業主・人事労務担当者や労働者の皆さまはもちろん、どなたでもご参加いただけます。
オンライン・講師派遣・個別相談など、多様な形式で実施しています。
詳細・申込はこちら　https://roukeiseminar.mhlw.go.jp

■「HOME WORKERS WEB」をぜひご活用ください。
自営型テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、子育て、介護と仕事の両立手段になりうるとともに、多様な人材の活躍に繋がります。また、労働者がやむを得ず離職した後も希望に応じて就業を継続しながらスキルアップできるため、再就職活動に資するというメリットがあります。
当サイトでは、自営型テレワークを始めたい方や実践している方、発注者や仲介事業者向けに情報提供しており、基礎知識や契約時の留意点に加え、先輩事例等を参考にキャリアプランの考え方を学べる E ラーニング等を掲載しています。
https://homeworkers.mhlw.go.jp/

■＜参加無料＞「令和 8 年度多様な正社員制度セミナー」開催のご案内（選ぶ編 12 月開催）
令和 8 年度多様な正社員制度セミナーを令和 8 年 10 月から令和 9 年 3 月にかけて全 7 回開催します。

本セミナーは、「知る編」「選ぶ編」「進める編」の３ステップで構成されています。「選ぶ編」では、自社が抱える人材面の課題に対し、どのような制度や取組が適しているかを、専門家の解説や企業事例を通じて考えます。

・対象：企業人事担当者
・参加費：無料
・開催形式：オンライン開催
・日時：第４回　働く時間・場所の柔軟化　12/9（水）15:00～16:00
　　第５回　現場で実践する多様な働き方　12/11（金）15:00～16:00
・申し込みリンク：https://tayounaseishain-seido.mhlw.go.jp/
・最新のセミナー情報：https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/seminar/

■12 月は「職場のハラスメント撲滅月間」です。

厚生労働省では、12 月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施します。

その一環として、12 月９日（水）に「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催します。今年は、10 月から全事業主にカスタマーハラスメント対策が義務付けられたことを踏まえ、専門家による基調講演や、企業のカスタマーハラスメント対策取組事例を紹介するパネルディスカッションを予定しています。

・詳細はこちら
厚生労働省ポータルサイト「あかるい職場応援団」
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium/

■勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム（オンライン）

企業の努力義務である勤務間インターバル制度（※）は、従業員の健康管理やワーク・ライフ・バランスの実現のほか、採用・定着・生産性向上の観点からも関心が高まっています。

本シンポジウムでは、戦略的な休息と活躍し続ける組織の在り方について、元陸上競技選手の為末大氏と株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長の小室淑恵氏に語っていただきます。

ぜひシンポジウムにご参加の上、この制度の導入を検討してみませんか。

（※）終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間を確保する仕組み。

・日時：11 月 18 日（水）　13:30～15:30
・場所：オンライン開催
・参加費：無料
・申し込みリンク：https://www.interval-symposium.com

■女性の健康課題及び母性健康管理に関するオンデマンド研修会を実施します。

特に企業の人事労務担当者等を対象として、女性の健康支援の取組のポイントや妊産婦の症状への措置事項等に関するオンデマンド研修会を実施しています。産婦人科医や産業医、社会保険労務士等による研修動画を配信するほか、企業事例集の紹介や相談解説も行っています。働く女性の健康支援の情報提供を行う「働く女性の心とからだの応援サイト」より、お気軽にお申し込みください。

・詳細・お申込みはこちら

働く女性の心とからだの応援サイト

https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/kenshu2026/

■不妊治療と仕事との両立支援に関する研修会及び個別相談会を実施します。

特に不妊治療と仕事との両立支援担当者等を対象として、オンデマンド研修会を実施しています。産婦人科医や社会保険労務士等により、不妊治療を受けやすい休暇制度・両立支援制度の紹介等を行うほか、産業医、企業の両立支援担当者による事例紹介も行っています。あわせて、社会保険労務士によるオンライン個別相談会も実施していますので、特設サイトよりお気軽にお申し込みください。

・詳細・お申込みはこちら

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備推進事業　特設サイト

https://tealhippo65.sakura.ne.jp

■11 月は、「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。

厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会は、11 月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間と位置づけ、「しわ寄せ」防止に向けた集中的な周知・啓発に取り組んでいます。

「しわ寄せ」とは、大企業・委託事業者による長時間労働の削減などの取組が、取引先中小事業者に対して適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などを生じさせている場合をいいます。

大企業・委託事業者と取引先中小事業者は共存共栄という認識の下、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。

詳しくは、「しわ寄せ」防止特設サイトをご覧いただくか、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にお問い合わせください。

・詳細はこちら

「しわ寄せ」防止特設サイト

https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/

《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体等にお問い合わせください。なお、以下の内容は、地方公共団体等の HP の内容を引用したものです。

【福島県】
名称：働く女性のキャリア支援セミナー
日時：令和 8 年 11 月 11 日（水）13:30～16:30 会津会場／11 月 25 日（水）13:30～16:30 いわき会場
場所：会津アピオ アピオスペース（会津若松市）／いわき・ら・ら・ミュウ（いわき市）
URL：https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/32011c/careerseminar.html

【茨城県】
名称：働く女性を応援！キャリアデザイン＆インクルーシブマネジメント研修 2 女性部下を持つ管理職向け研修
日時：令和 8 年 11 月 16 日（月）13:00～17:00 対面 ／11 月 27 日（金）13:00～17:00 オンライン
場所：茨城県三の丸庁舎 3 階共用会議室 A（水戸市）／オンライン（Zoom）
URL：https://www.sekisho-career.co.jp/event/R8-career-design/kanri/

【栃木県】
名称：【女性のための就職＆キャリアセミナー】第 6 回 スキルアップ
日時：令和 8 年 11 月 17 日（火）14:00～16:00
場所：とちぎジョブモール（宇都宮市）
URL：https://workwork-tochigi.jp/event/889

【東京都】
名称：第 4 回 将来設計に役立つ「年収の壁」集合型セミナー
日時：令和 8 年 11 月 25 日（水）13:30～15:00
場所：コスモス青山 地下 1 階 EAST-A2 はたらく女性スクエア（渋谷区）
URL：https://nenshunokabe.metro.tokyo.lg.jp/

【岐阜県】
名称：「働いてもらい方改革」階層別研修 「私らしいリーダーシップ実践講座」
日時：令和 8 年 11 月 17 日（火）・11 月 25 日（水）9:30～16:30
場所：INNOVATOR'S VILLAGE（岐阜市）
URL：https://www.pref.gifu.lg.jp/site/pressrelease/518188.html

【静岡県】
名称：静岡県主催 女性活躍推進セミナー

①若手女性社員のキャリアの土台づくりと自分らしい成長を応援するセミナー
日時：令和 8 年 11 月 13 日（金）10:00～16:30 浜松会場／11 月 18 日（水）10:00～16:30 沼津会場／12 月 11 日（金） 10:00～16:30 オンライン
場所：浜松商工会議所（浜松市）／沼津商工会議所（沼津市）／オンライン（Zoom）
②キャリア形成とリーダーシップを支援するセミナー
日時：令和 8 年 12 月 4 日（金）10:00～16:30 静岡会場／12 月 15 日（火）10:00～16:30 オンライン
場所：静岡商工会議所（静岡市）／オンライン（Zoom）
③対話型マネジメントとチームづくりを支援するセミナー
日時：令和 8 年 11 月 25 日（水）10:00～16:30
場所：オンライン（Zoom）
URL：https://shizuoka.wiwiw.com/

【名古屋市（愛知県)】
名称：20～30 代のためのキャリア・カフェ ～ワタシが選ぶワタシのキャリア～
日時：令和 8 年 12 月 12 日（土）14:00～16:00
場所：イーブルなごや 第 4 集会室（名古屋市）
URL：https://e-able-nagoya.jp/lec/25818/

【大阪府】
名称：ロールモデルに学ぶ！働く女性のキャリアアップ研修
日時：令和 8 年 11 月 6 日（金）14:00～16:00
場所：大阪府立男女共同参画・青少年センター（ドーンセンター）
URL：https://www.pref.osaka.lg.jp/o070040/danjo/topic/index.html#rolemodel

【岸和田市（大阪府)】
名称：きしわだ男女共同参画フォーラム「女性の休日」映画上映会
日時：令和 8 年 12 月 5 日（土）10:00～12:00
場所：岸和田市立男女共同参画センター（大阪府岸和田市）
URL：https://www.city.kishiwada.lg.jp/page/2026forum.html

【編集後記】
11 月 19 日は「いい育児の日」。子育てを支える家庭や地域の大切さをアピールするため、18 県が参加する「日本創生のための将来世代応援知事同盟」が提唱し、2017 年に一般社団法人日本記念日協会が認定・登録した記念日です。

今号のコラムでもご紹介した通り、男性の育休取得率自体は向上していますが、取得期間には依然、男女差があるのが現状です。2023 年に内閣府が働く男性に「1 ヵ月以上の育児休業を取得しない理由」を聞いたところ(※)、1 位は「収入が減少してしまうため」(40.1%)でした。2 位以下には「職場に迷惑をかけたくないため」(33.1%)、「職場が、男性の育休取得を認めない雰囲気であるため」(29.6%)、「周囲からの評価に影響がでるため(昇進等への影響)」(15.7%) といった理由が並びます。

2 位～4 位の職場の環境や雰囲気、評価の問題を解消するためには、人事評価制度で育休取得の考え方を明確にした上で、職場全体で業務を引き継ぎやすく育休を取得しやすい環境整備に力を入れていくことが求められています。

1 位の減収の不安に対しては、現行の制度の周知が有効です。育休中は給与の支給はありませんが、雇用保険から、開始から 180 日目までは賃金の 67%、181 日以降は 50%の「育児休業給付金」が支給されます。加えて、2025 年に新設された「出生後休業支援給付金」により、要件を満たした場合に最大 28 日分、育児休業給付金に 13%が上乗せされます。

「育児休業給付金」「出生後休業支援給付金」の詳細は、下記の資料でご確認ください。

※厚生労働省「育児休業等給付の内容と支給申請手続」
https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001461102.pdf

「出生後休業支援給付金」の要件確認には、下記の簡易診断ツールが役立ちます。
※厚生労働省：「出生後休業支援給付の簡易診断（要件確認）ツール」
https://www.mhlw.go.jp/stf/syussyougo_kanishindan_00001.html

※調査出典：内閣府「第 6 回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」
https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/covid/pdf/result6_covid.pdf

---

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。
御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから
https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録
https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php

バックナンバーはこちらから

https://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから
https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから
https://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html