

2024年
2月号

発行日 令和6年2月15日(第189号)
(月1回/毎月15日発行)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿5-8-1 第一ともビル

特集：『父親の育児休業取得率とその改善に向けて』

/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第189号発行にあたって

イベント盛りだくさんだった年末年始が終わって、学校や仕事が再会し日常が戻ってきましたね。まだまだ冬本番といった厳しい寒さが続きますが、皆さま風邪など引いていませんか。

さて、2月といえば確定申告ですね。このメルマガの読者は関係ない方も多いかもかもしれませんが、フリーランスや自営業の方にはお馴染みだと思います。わが家は、一昨年住宅ローンを組んだので、一年目である去年は控除を受けるために確定申告をしました。今年度は年末調整でできるはずだったのですが、会社の年末調整の期限に書類が間に合わなかったために、まさかの今年も確定申告をすることになってしまいました。

今まであまり縁のなかった確定申告なので、2年も連続ですることになるとは少々おっくうですが、最近でははたらき方も多様化しているので、またいつすることになるかも分からないし！と前向きに考えてがんばろうと思います。折角なら受けられるメリットは受けたいですね。春夏秋冬、諸々色々ありますが皆さまもお仕事がんばっていきましょう。

“はたらきたいという気持ちを大切に”
“育児も家庭もお仕事も大切に”

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援するママさんハケンの会社です。今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでいただければと思います。



オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか？オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタNEWSバックナンバーもホームページから閲覧できます。



@offista_twt



@日本プランニング



@offista



@offista_inst

(C)2024 OFFISTA

特集『父親の育児休業取得率とその改善にむけて』

/ オフィスタ人事管理部

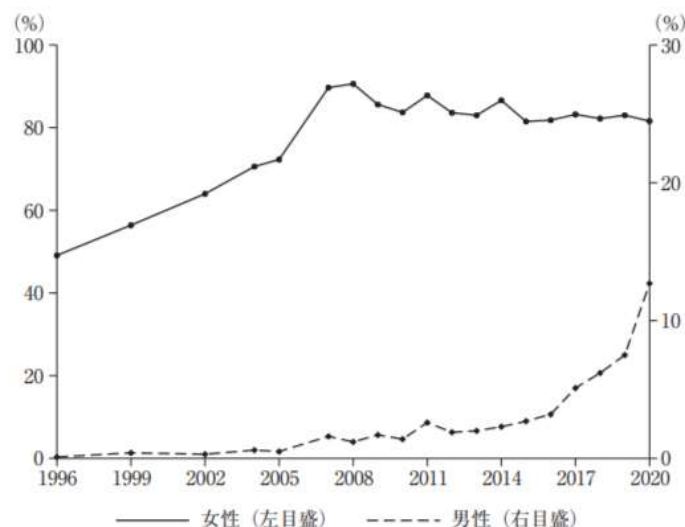
はたらく女性の WLB（ワークライフバランス）は、父親の育児休業と密接に関係しています。

しかし、前号の『こちら育児部乳児課（こち育）』のコーナーでも取り上げた通り、日本の父親の育児休業取得率は依然として低く、女性のはたらき方の多様化の課題にもなっています。今回の特集では、父親の育児休業がどんな影響を与えているのか、また、職場の人が取得する際に気をつけたいことなどをまとめてご紹介します。

■育児休業における男女の違い

まずは法律上の話ですが、産後の女性の就業は出産から 8 週間が原則として禁止されています（本人に就業意思があり、支障がないと医師が認めた場合は産後 6 週間以降でも可）。子供が産まれた後、母親の休業は必須でも、父親の休業は任意だということです。実際に取得する割合でも男女間の格差は激しく、女性の育児休業取得率は 2000 年以降 80%以上で推移しているのに対し、男性の育児休業取得率は 2007 年以前はほぼゼロ%、以降からゆるやかに増加し、2017 年頃に増加傾向が見えるものの 2020 年度の男性の育児休業取得率は 12.7%にとどまっています（図 1）。ここ 10 年程度で急速に『父親も育児休業を取る』という概念が社会に浸透してきたといえますがまだまだこの程度です。

図 1 日本における育児休業取得率の推移



出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」より筆者作成

■男性の育児休業が取得されない理由

育児休業を取得するにあたってのハードルとして考えられる第一の問題といえば収入面だと思いますが、給与収入をカバーする育児休業給付金の給付率は、2007 年から休業前賃金の 50%、2014 年から休業開始後から半年の間は 67%、それ以降は 50%まで給付されるようになりました。現在の 67%の給付金に社会保険料などの免除額を考慮すると、育児休業中の収入は 8 割程度がカバーできる計算になります。それでも男性の育児休業取得率が低い原因には、育児休業中の収入以外に心配なことがあるといえるでしょう。厚生労働省による調査では、育児休業制度を利用しなかった男性社員の回答理由で最も多かったものが「収入を減らしたくなかったから」で 36.4%、次いで「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」「職場が育児休業制度を取得しづら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」が 25.9%となっています（参考：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より）。

現在の子育て世代の上司はバブル期など“24 時間戦えますか”の時代にちょうど自らの子育て時代が重なる年代が多く、『男は稼いで女は家事子育てに専念すべき』という固定観念を部下に押し付けていたりします。かつては多くの会社で終身雇用・年功序列・ボーナスがほぼ保証されているなど『頑張っただけでそれなりの給与や保証があった』こともあり、部下にも自分たちと同じ働き方を求めるケースもあります。

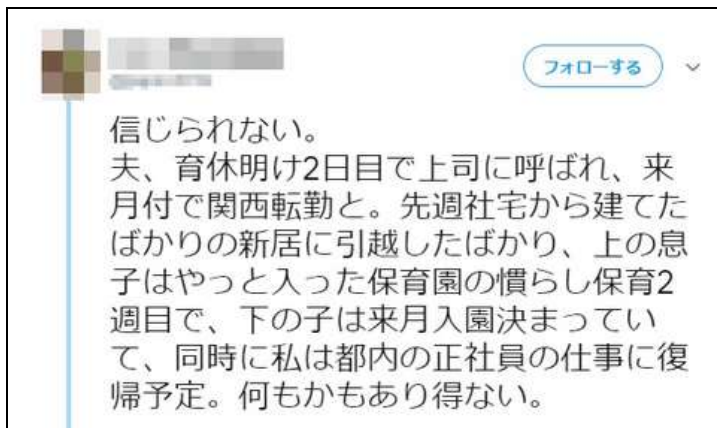
要するに、育休を取得するにあたって、休業期間だけでなくその後の長期的な収入・将来設計に不安を持つ・育児休業後に地方配置転換や不当な取り扱い・出世ルートから外れるなどの『パタハラ』に遭うのでは？と考える父親が多くいるというふうに捉えられるのではないのでしょうか。企業では『育休を取らなかった場合の年収よりも、育休を取得すると年収が減ってしまうのでは？』という父親の不安を払拭する体制が必要と考えられます。

■不当な取り扱いは大手企業でも

実際、育児休業から復職後の父親への不当な取り扱いは大手企業でも起こっています。例えば、(株)カネカでは育児休業から復帰直後の男性社員が関西転勤を命じられ、当該社員の妻が Twitter で会社を非難するツイ

ートを投稿。これが拡散され、いわゆる『ネット炎上』に発展する事態となりました。

2016年6月にはアシックス（株）で、男性社員が育児休業を取得する相談時に上司から「妻が働かなければいけないのか？」と問われたほか、1年の育児休業取得後に茨城県内の物流倉庫（子会社）へ出向し軽作業を命じられ、男性社員側からこれらの取り扱いは不当であるとして訴訟が起きました。どちらもその後和解していますが、カネカのケースでは当該男性社員は退職しています。



■父親が育児休業を取得する影響

あまり良くない実例が続きましたが、もちろん父親が育児休業を取得することによって良い影響はたくさんあります。男性の育児休業取得の効果を研究した海外の調査では、家庭内の家事・育児の分担割合に影響を与えているほか、男性が育児休業を取得した場合と取得しなかった場合を比較すると、育児休業を取得したほうが男性の家事・育児にかかる時間が増加しただけでなく、母親はより多くの時間仕事に従事し、より高い確率でフルタイムとして雇用されていることが明らかになっています。夫婦の関係性にも影響があり、第二子の出産にプラスの影響を与えていたり、離婚する確率も低くなるそうです。また、会社側の業績への影響としては、統計上の有意な差はないとしています。これは、育児休業を取得した社員の定着率や企業風土の向上などが、業績を向上させるほどではないものの、社員が休業中に発生する代替要員の確保など企業の負担をカバーしているのではないかと考察されています。良くも悪くも育児休業を取得することで会社への影響は小さいということですね。このように見ると、どちらかといえば企業側のメリットよりは、社会全体や子供のいる家庭そのものへのメリッ

トが大きいようです。

社会全体に利益があり、会社側への影響が少ないのであれば、産後一定期間の女性の就業が禁止であるように、産後は配偶者も就業を一定期間禁止するような法律への変更であったり、経営者よりは中間管理職に向けた教育システムなどの普及が男性の育児休業取得率の向上をすすめられるのではないかと考えます。

■社員としてできること

上司や社内の雰囲気取得率に影響するということは、社員ひとりひとりの心がけや行動が育児休業取得率の向上に影響すると考えてよいでしょう。では、実際に社内やチーム内に育児休業を取得する人がいた際に、社員として具体的に協力できることは何か考えてみましょう。

まず休業前には、業務の引き継ぎにおいてサポートできる部分がないか考えてみるとよいでしょう。作業の引き継ぎ書の作成を手伝う、引き継いで担当できそうな業務の手順を確認するなどです。また、この時点で休業中の連絡方法（メールアドレスや電話番号など）を確認しておくこと休業中の連絡がスムーズです。

休業中には、業務上重要な連絡事項の有無にかかわらず、気軽に時折連絡を取り合える関係性を構築・維持することが復帰に向けて重要になります。仕事の状況や家庭の状況を相互に報告し合ったり、もし復帰できる目処が立ってきている様子であれば具体的な復帰時期などについて話す時間が必要です。出産・育児はイレギュラーなことの連続でもありますので、きっちりと計画を定めようとするよりは、気軽な近況報告にとどめ、相談事項があればいつでも聴取できるような体制や雰囲気づくりが肝要です。

休業後には、業務内容や勤務時間などを柔軟に調整して、復帰後の負担を軽減し、ワークライフバランス上に無理が生じていないか、こちらも定期的に話せる機会があるとよいでしょう。これらは管理職の立場でなくとも、一人の社員として可能なことです（人によっては、管理職には話づらい悩みごともあるかもしれません）。育児だけでなく、人は誰しも病気・怪我、障害、介護などで、ある日突然人生の大仕事に直面する可能性があります。育児者にとってはたらきやすい職場づくりをするメリットは、育児者にとどまらず社員全体に還元されるものと思います。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

/解説：オフィスタ顧問社会保険労務士

Q. 私はハケンではたらいています。実は私には結構重篤な持病があるのですが、それを知られると雇用されないと考えて就業時には持病のことを隠していました。いざ就業してみたら持病が再発して3日目でドクターストップになってしまいました。どうして最初にそのことを言ってくれなかったのかと派遣会社や派遣先から責められました。やはり最初に（少なくとも派遣会社には）言っておくべきだったのでしょうか？採用時の健康診断でも持病のことは医師にも隠していたため診断結果にも現れることはありませんでした。

*なお、私の持病は感染症の類や妊娠ではありません。

A. 重篤な病気である事実はプライバシーにかかわる事項ですので、採用面接で隠しても違法ではありません。会社が労働者の持病を捜索することは人権侵害として違法になります。よって、就業した結果持病が再発したとしても法に触れることはありません。会社側は、労務の提供不能として普通解雇できるだけです。

会社に予め持病を言うべきかどうかは、あなたの生き方の問題です。法律上の適否の問題ではありません。会社に迷惑がかかるというのであれば、病気を治してから応募すべきだと考えますが、初めから病気で労務不能になることをわかって応募したのであれば、違法ではないかもしれませんが労働者である前に人間としてどうなのかと道徳上は責められるでしょう。（回答：大滝岳光）

…<そのほかの気になるお仕事疑問募集中>……

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（日本人材派遣協会アドバイザー）と馬場実智代先生（馬場社会保険労務士事務所長）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼『ハケン質疑応答Q&A集実践100問』（無料DL）
<http://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf>

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆読者投稿コーナー☆☆

/題目：『主婦のはたらき方』

『私は、出産を機に退職して以来専業主婦でしたが、末っ子が幼稚園に入園したので、空いた時間に働きたいなと思うようになりました。』

まずはハローワークに行ってみることにしました。家事育児で時間に制限があるため、パートの仕事を探そうと思っていました。パートは時間の融通は効きそうでしたが、私が希望していた子どもが園や学校に行っている間の仕事というのはなかなか丁度よいものがなく、あったとしても最低賃金のものがほとんどでした。そこで並行して派遣会社に登録もすることにしました。派遣はパートに比べて時給が高いイメージがあったからです。

ところがいざ登録してみると、担当の人に「紹介できる案件はありません」とハッキリ言われてしまいました。派遣は確かに時給は高いのですが、フルタイム勤務や遠方の仕事が多く、時間に制限のある私にはなかなかマッチするものではありませんでした。

また、子どもの行事や体調不良で頻繁に休む可能性のある私を、派遣会社は企業に紹介しづらかったようです。なかなか難しいものだな…と思っていたところに、たまたまオフィスタを見つけました。「育児中のママさんを応援します」とホームページに書かれていて、そんな派遣会社は他に見たことがなくビックリしました。しかも派遣なのに「週 2～3 日」・「社会復帰専用」・「テレワーク」のような仕事が多くありました。パートのように時間の融通が効くけれど、派遣なので時給も高いという私にとっては魅力的な条件の仕事がたくさん掲載されており、今の私が求めているものはこれだ！と思いました。

実際に登録してみると、育児中の女性に特化した派遣会社だけあって、私にとって興味深いものばかり。週に数回の仕事もあれば、しっかり働きたい人にはフルタイムの仕事もあり、例えば子どもが小さいうちは少しだけ働いて、子どもの成長に合わせて少しずつ仕事を増やしていくという働き方もできそうだなと思いました。私はこの度オフィスタにてお仕事を紹介して頂きましたのでお礼を兼ねて投稿書かせていただきました。皆さんもライフステージに合わせた働き方を探して頂ければいいなと思います。』（投稿：匿名希望）

☆☆時事情報コーナー☆☆

/同時に育児と介護（Wケア離職）

『子育てと介護を同時に迫られる「ダブルケア」。その重い負担に直面した男女 1000 人を対象にしたソニー生命保険（東京）の実態調査では、半数の人が家計に不安を抱えていることが判明した。10 人に 1 人がこの苦境を理由に仕事を辞める「ダブルケア離職」を経験していたことも浮き彫りになった。2018 年以來の 4 回目となった今回の調査はまず、大学生以下の子を持つ 30～59 歳の男女約 1 万 7000 人にアンケートを実施。ダブルケアに直面もしくは過去に経験したと回答した人のうち 1000 人を抽出し、生活状況や負担感などを調べた。

子育てと介護を同時に迫られることで不安を感じる点を複数回答で尋ねたところ、「家計・経済状況」が最も多く 49%だった。18 年の前回調査に比べこの割合が 10 ポイント近く上昇しており、新型コロナウイルス禍を経てダブルケアを担う人たちの生活困窮が進んでいる可能性がある。他は「子どもへの影響」が 48%、「自身の健康状況」が 40%と続いた。健康に関する不安を男女別で見ると、女性は 47%が回答し、33%の男性よりも 15 ポイント近く高くなっている。**ダブルケアの担い手が女性に集中している**ことが関係しているとされる。離職経験の有無を聞いた設問では、全体の 10%がダブルケアが原因で仕事を辞めたことがあると回答。

ダブルケアを巡る主な調査結果



具体的な理由としては、「職場が両立しにくい」や「学童保育などに入れない」が目立った。離職原因について子育てと介護を分けて分析した国の調査などはあるが、ダブルケアに伴う離職の割合が明らかになったのは初めてとみられる。調査はダブルケアで負担を感じる点

についても分析。「精神的負担」と回答した人が最多の 55%で、31%で 2 番目に多かった「家事の負担」や「体力的負担」を大きく上回った。

他に注目されたのは、大人に代わって家族の介護や世話を迫られている「ヤングケアラー」とダブルケアとの関連性だ。全体の 4 割超が「子どものころから家族を世話することが多かった」と答えた。ヤングケアラーの人たちが大人になって子を持つと介護の長期化を背景にそのままダブルケアに移行している可能性があるといわれています。』

(2024. 1. 25 毎日新聞)

☆☆バレンタイン狂騒曲☆☆

/寄稿：齋藤瑞穂（オフィスタSPタレント）

2 月の一大イベント、バレンタインデーが終わりました。さて皆さんどんな 1 日でしたか？甘い恋の 1 日でした！という人はどれくらいいるのでしょうか？

最近のバレンタインは愛の告白よりもチョコ好きの方が純粋に楽しむイベント、という意味合いのほうが強い気がします。自分へのご褒美チョコもめずらしくないですよ。

私は社会人になって苦労したことのひとつがバレンタインでした。女性社員からお金を集め男性社員に渡すチョコを選んで準備。役職付きの男性にはそれなり的高级チョコを。役員同士でチョコのブランドが同じになることは NG。甘いのが苦手な男性にはチョコではなくお酒のミニボトル…など、とにかく時間と気を遣いました。

これは平成の話ですが今は令和。義理チョコ禁止の会社も多いそうで、デパートでも義理チョコを大量に買い求める人はほとんど見かけません。

いい時代になったなと思います。寂しく感じる男性もいるかもしれませんね。それとも男性もホワイトデーで悩むそうなので義理なら貰わないほうがホッとするのでしょうか？女性としては気になるところです。



オフィスタ・メディア
事業部長さんへ

☆☆パソコンお助けコーナー☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

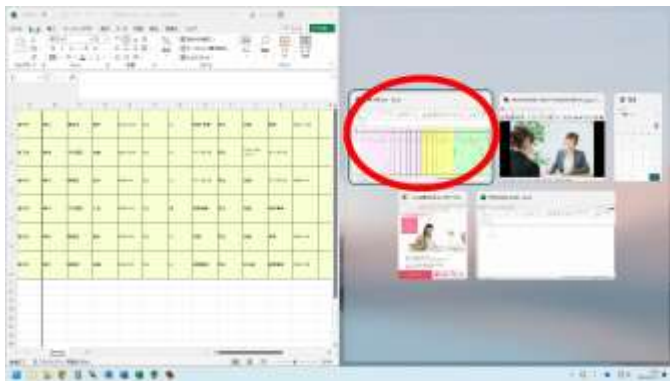
連載その3：『エクセルで役立つ画面表示術』

ワードやエクセル、WEB にメール…たくさんのウィンドウを表示しているときにイチイチ切り替えて作業するのは面倒な時がありませんか？1つの画面に並べて一度に両方見れたらいいのに…そんなときにボタンひとつで役立つ便利技があります。

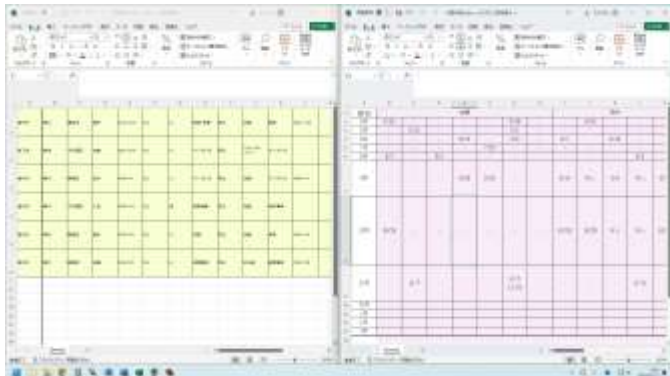
■ウィンドウの自動二分割

キーボードの「Windows」マークのボタンと「矢印」キーでウィンドウをキレイに2分割することが出来ます。同時に2つの画面が見れるので、データを見ながらコピー&ペーストするときに便利です。

まずは、左側に出したいウィンドウを選び「Windows」ボタンと「←」キーを同時に押します。すると左画面半分にピッタリ表示され、その他のウィンドウは右半分に縮小表示されます。



次に右側に表示させたいウィンドウを選び「Windows」ボタンと「→」キーを同時に押すと左右キレイに二分割された表示となります。



これなら、左の情報を見ながら右で入力したり、右画面の情報をコピーして左画面に貼り付けたりという作業が楽々できますよね。ウィンドウをいちいち切り替える手間が省け、作業効率化間違いなしです。

実はこれ Windows10 で実装された新機能なので、意外と知らない方もいらっしゃるかもしれませんが、Word、Excel に限らずホームページやメール画面など、どんなウィンドウでもキレイに二分割で表示することが出来ますので、様々なビジネスシーンで是非お試しください。

…つづく

エクセルに自信がない方へ

初級レベルを1日で習得できるオフィスタのPC研修

- 事務職で必須の初級 37 機能を習得できます
- 研修は講師 1 名 & 生徒 1 名の完全マンツーマン方式
- 1日缶詰で習得するまで帰れません
- 就活で履歴書に添付できる PC スキル証明書発行

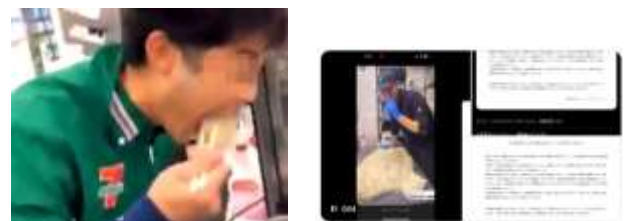
■詳しくは研修パンフレット参照ください

<http://www.offista.com/data/official/study-training.pdf>

派遣クイズ

SNS で学生によるバイトテロ事件に頭を悩ます担当者も多いことでしょう。みなさんの職場にも一緒にいたらしく同僚の中に学生もいるかもしれません。バイトテロで次のうち誤っている記述はどれでしょう。

- ①学生従業員によるバイトテロは年々減少している
- ②行為を見かけたらすぐに注意・静止・報告すべき
- ③SNS などでの拡散された場合は倒産を余儀なくされる場合もあるが実際に損害賠償の回収は難しい
- ④学生アルバイトを雇用した責任は会社にある



(注) バイトテロとは客による迷惑行為ではなく、その会社と「雇用関係」にあるアルバイト従業員による自社に対する迷惑行為のことを指します。直近では山岡家・しゃぶ葉・ドミノピザなどが被害に遭っています。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

各種データ入力のお仕事

年度末になるとデータ入力のお仕事が増えてきます。エクセルや専用端末への入力業務がメインで長期・短期・スポットと様々です。タイピングができればどなたでも応募できるので人気のお仕事です。

業務内容：データ入力（タイピング業務）

勤務場所：23区内各所で2～3月にかけて出現

勤務日：月～金で長期は週3日、短期は週5日が多い

勤務時間：9：00～17：30の間で応相談

時給：1200～1300円＋交通費が主流

応募方法：オフィスタのメール便で公開・応募可

スキル：タイピング速度は日本語を打ったとき（変換含む）に**1分間で80文字が目安**。1分間で100文字打てれば早いと思います。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方にのみ、予告しているお仕事です。エントリーはメール便にて公開し応募受付しております。（その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください）

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

★お問い合わせ先

●配信停止

<http://www.offista.com/mailout.html>

●本誌定期愛読を希望（無料）

<http://www.offista.com/mailin.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/mailchange.html>

●プライバシーポリシー

<http://www.offista.com/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

先日で生後2ヶ月を迎えた娘、どんどん成長するのでこちらの用意が追いつかない。ピッタリだったベビー服がピチピチになっていたり、大きかった新生児サイズのオムツもSサイズにサイズアップ。ミルクを飲む量も日に日に増えてほ乳瓶もサイズアップ。こんなに身の回りのもののサイズが変わるのか！とびっくり。この服もいつまで着られるのかしら…



Mayra 記

オフィスタ NEWS 第189号作成委員

編集長	Roco	オフィスタ広報・宣伝部
編集	Reiko	オフィスタ総合管理室
監修	makoto	オフィスタ業務管理部
執筆	Junco	オフィスタ総務部
	Hayaty	オフィスタ広報・宣伝部
	Mayra	オフィスタ人事管理部（産休中）
	齋藤瑞穂	オフィスタ SP タレント（寄稿）
協力	大滝馬場人事労務研究所	
	一般社団法人日本雇用環境整備機構	
	オフィスタ SP（芸能プロ）	

※Q&A コーナー漫画を担当している“あよ。（しらす★まい）”先生急病のため今号はお休みとなります。

派遣クイズの答え：①が誤り

①飲食店で若者客によるイタズラ動画投稿増加に触発され、学生アルバイトによるテロ行為も増加傾向にあります。②同僚として行為を見かけたらすぐに注意して・静止させ・上司に報告することが大事でしょう。③SNSなどで拡散された場合は企業規模の大小を問わず経営上の大問題となりますが、実際に個人単位が企業の莫大な損害賠償を弁済することなど不可能です。④学生アルバイトを雇用した責任は会社にあります。学生バイトテロを未然に防ぐには雇用環境整備士など専門知識者を養成・設置して教育訓練を行ったり、ハケン活用するなどの対策がよいでしょう。

MEMO :

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。

この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル/0120-178-172

- 6 -

お問い合わせ受付時間/10:00～17:00（土・日曜日、祝日を除く）

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—



オフィスタは次世代育成支援対策推進法第13条に基づく厚生労働大臣認定企業です。