

# 育児休業取得6ヶ月以上はなんと上位3%!! 希望を実現する(株)グローバルネットワーク

株式会社〇〇 経営者の皆様 平成20年〇月〇日

## 育児休業は、男性も取得できます!

### 育児休業(育児)は性別を問わず取得できます

- 「子が1歳に達するまでの間(子が1歳を過ぎても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳を超えても休業が必要と認められるまで)」、育児休業を申請することができます(育児休業法第15条第1項)
- 「一定の条件を満たす場合は、育児休業期間中に、申請した人が入浴や食事、衣服を着せたりするなどの行為を行い、就業先が提供するサービス(育児休業法第15条第2項)を受けることができます」

- 育児休業した期間が終了した場合、会社は解雇できません
- 申請した日、休業したい日のほか休業までに、必要事項を記入した書類などを会社に提出していただきます(申請書は必ず〇〇〇〇〇〇までお問い合わせください)

### 男性の育児休業(育児)には〇〇〇〇が対応します

- 休業を取得すると、1歳2か月まで休業できます(育児休業法第15条)
- 妻の育児休業が終了した場合、夫は1歳2か月まで休業できます
- 配偶者が専業主婦でも休業できます



## 育児休業は、男性も取得できます!

### 育児休業(育児)は性別を問わず取得できます

- 育児休業期間中の社会保険料の免除  
専業主婦が社会保険料を支払っている場合、育児休業期間中は、専業主婦として社会保険料を支払う必要はありません(育児休業法第15条第2項)
- 育児休業期間中の社会保険料の免除  
専業主婦が社会保険料を支払っている場合、育児休業期間中は、専業主婦として社会保険料を支払う必要はありません(育児休業法第15条第2項)

### 育児休業(育児)を取得することで、〇〇〇が対応します

- 申請書に記入する際に必要な書類を、お持ち帰りいただけます。申請書に記入する際に必要な書類を、お持ち帰りいただけます。
- 申請書に記入する際に必要な書類を、お持ち帰りいただけます。申請書に記入する際に必要な書類を、お持ち帰りいただけます。

### (参考情報) 育児の他にも、男性にも使える育児休業法に定められた育児休業取得の特典

- 育児休業期間中の社会保険料の免除
- 育児休業期間中の社会保険料の免除
- 育児休業期間中の社会保険料の免除

厚生労働省作成の男性育児休業制度に関するリーフレットを厚生労働省 両立支援等助成金 出生時高立支援助成金より

今回、半年間の育児休業承認というお知らせをいただき非常に驚いたのですが、まずは御社について簡単にお聞かせいただけますか。

**竹荒** 翻訳、通訳サービスを提供する組織として、代表の樫山が設立したのが

2015年より京都市内にて、えびす旅館という宿泊施設を運営している(株)グローバルネットワーク。翻訳や通訳を主事業とする組織には、パートを含め40名のスタッフが在籍しており、少人数ながら14の国籍と13の言語が混在するという非常にユニークな企業体質を持つ。そんな同社は、今年6月男性スタッフの希望に応える形で半年間の育児休業承認を行ない、現在申請に向けた準備を進めている。社会的にも非常に珍しい男性スタッフの長期育児休業承認および申請に伴うお話を、取得者、企業、社会保険労務士それぞれに実情も交えて伺った。



(株)グローバルネットワーク シニアゼネラルマネージャー 竹荒裕子さん



(株)グローバルネットワーク 予約システム営業 & サポート アンティ・リーコネンさん

弊社(株)グローバルネットワークです。設立から10年が経過し、お客さまの要望に沿って外国語のホームページ制作などを行なっているなかで、特に旅館などからインバウンドに関わる相談が増えるようになりました。そのような外国人集客のコンサルティング業務や実際に宿泊施設の運営業務を請け負って蓄積したノウハウを元に、昨年3月に小規模ながら「えびす旅館」という施設の自社運営を始めました。現在スタッフはパートを含め40名、14の国籍と13の言語が混在するユニークな組織であり、従業員一人一人の価値観や文化が異なります。その分お互いが支え合おうという意識は強い部分があり、今回国内、特に宿泊業においては珍しい男性スタッフの育児休業承認が実現いたしました。



(株)FPサーカス 執行役員 社会保険労務士 松永和彦さん



(株)グローバルネットワーク 人事・総務担当 ニコラ・ガルシアさん

ではここで取得予定であるアンティさんからお気持ちと経緯を伺えますか。  
**アンティ** 私はフィンランドの出身なのですが、自国では私が幼少のころから男性も育児に積極的に参加していました。家事の手伝いはもちろん、育児のための休暇取得についてもそうで、

文化の一部なんだと思います。そして私自身も、妻の妊娠をきっかけに同じように育児に参加したいと感じ、日本の育児休業について調べ始めました。インターネットを利用し、取得可能期間、休業期間中の収入や負担、その他妻との話し合いを行ない、会社に申し出たのが今年の5月後半です。

企業としては、最初どのように受けとられましたか。  
**竹荒** 育児休業の取得および申請については国の法律で定められている部分であり、従業員の権利ですが、そういった固いことは抜きにして、雇用側として従業員の成長や家族の理解につながるといい、当初から受け入れる方向で考えていきました。実際の業務や手続きを社労士の松永さんで行なうのは、人事・総務を担当しているニコラになります。また、休業に伴う人材部分での補てんも検討しなければなりませんでした。この部分は社内協議の結果、業務引継ぎでの対応ということになりました。

過去に前例のあったことではありませので、アンティからの申請と会社の方向性を受け、私自身も実際に取得したという方はほぼ耳にしたことがなかったもので、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法について改めて調べました。調べてみると取得期間の長さや助成金による国からの企業支援など、色々整っている部分が多いというのが印象でした。申請までの流れについては松永さんの指示を仰ぎながら、出産前に準備を行なうもの、出産後に行なうものがあり

ますので、確認しながらひとつずつ行なっています。  
松永さんにお伺いしたいのですが、日本における育児休業取得の現状はどのようなになっているのでしょうか。  
**松永** ちょうど先日の7月26日、厚生労働省より「平成27年度雇用均等基本調査」の結果が発表されたところなのですが、女性が81.5%、男性が2.65%、これが最新の育児休業取得率です。昨年から比べると、女性は5.1ポイントの低下、男性は0.35ポイントの上昇となっています。男性の取得について、政府目標は2020年に13%となっていますから、上昇しているとはいえ、現状かなり低い位置にあるのは理解いただけると思います。しかも法律で定める育児休業の最長取得が1年間(※1)にも関わらず、実際の取得期間は8割以上が1カ月未満であり、今回のような半年のケースは、2.65%を100と見た場合のたった0.2%(表9参照)しかありません。よって育児休業取得の実態は、十分に機能しているかという点ではいささか疑問が残りますし、比較して同社の承認が日本の社会にとってどれほど大きな意味を持っているのかという点です。

申請による助成金の利用や、育児休業給付など、個人はもちろん企業としての負担もほとんどありませんし、実務においても総務として特に手間がかかると感じています。たとえば休業に入る前は、社内に対し育児休業を取得しやすい環境整備を行なうことを義務付けられていますが、厚生労働

表9 取得期間別育児休業後復職者割合 (%)

	年度	育児休業後復職者計	取得期間												不明
			5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上	
女性	平成24年度	100.0	0.3	0.9	1.6	4.8	6.9	8.2	13.7	33.8	22.4	4.9	1.6	0.7	0.3
	平成27年度	100.0	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6	—
男性	平成24年度	100.0	41.3	19.4	14.8	17.9	2.2	1.4	0.4	2.1	0.3	0.2	—	—	—
	平成27年度	100.0	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	—	—	—

注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

【企業情報】(株)グローバルネットワーク 所在地=京都府京都市中京区小川通六角下6元本能寺町382番地 TEL=075-708-7433 URL=http://www.gncjp.com/

※1 1年はあくまで育児休業制度における基本であり、保育所に入所できない等の場合、より長い休業が可能。