

# 充実した産休育休のための ハンドブック

# CONTENTS

○ コンテンツごとに、対象者のマークがついています



本人向け  
(男女育休取得者)



上司・同僚  
向け



共通 (本人/  
上司・同僚)

はじめに



共通

## 01. 事前に知っておきたい！仕事と育児の両立のための制度全体像 P.4

## 02. 体験者インタビュー P.5



共通

- ・ 産休育休を経験した女性へのインタビュー
- ・ 育休を経験した男性へのインタビュー
- ・ 産休育休・復職を経験したメンバーの上司へのインタビュー

## 03. 制度とお金のこと P.12



共通

- ・ KDDIの休暇・休職制度のキホン
- ・ 知っておくと困らない！もう少し詳しい制度の話
- ・ 出産や休職でもらえるお金のキホン
- ・ もう少し詳しいお金の話

## 04. 産休育休を考えているあなたへ P.18



本人向け

- ・ 産休育休の取得に向けてご夫婦で話し合うこと
- ・ 育休中はどんな生活になる？
- ・ 男性育休のポジティブな一面

## 05. 復職を迎えるあなたへ P.23



本人向け

- ・ 復職に向けた悩みとヒント
- ・ 家事育児で活用しているもの

## 06. 産休育休～復職をサポートする 上司・同僚のあなたへ P.26



上司・同僚  
向け

- ・ 産休育休～復職をサポートする上司の方へ
- ・ 産休育休～復職をサポートする同僚の方へ



最後に

産休育休を取得する場合、どうしたらよいでしょうか？  
特に初めての場合、男女にかかわらず、お休み・子育て・職場復帰に  
ついて期待も不安もあると思います。

KDDIでは、社員の皆さんが仕事も育児もイキイキと両立ができるよう  
育児支援制度を整えています。  
ぜひ産休育休を取得し、キャリアもライフも充実した人生を送りましょう！










この資料は、KDDIの制度を知り、社員の体験談を通じて、  
産休育休取得～復帰までのイメージをつかんでいただくことを目的  
としています。



女性のみ利用可



男性および同性パートナーのみ利用可

	妊娠中	出産-1歳	1歳-2歳	2歳-9歳年度末	10歳-12歳年度末
勤務制度 	<p>妊産婦通院時間 </p> <p>通勤緩和 </p>	<p>妊産婦通院時間（※） </p> <p>※：医師の指示があった場合のみ</p> <p>育児時間</p> <p>子の看護等休暇</p> <p>育児短時間勤務</p> <p>始終業時間繰上げ・繰下げ</p> <p>時間外労働の免除</p> <p>時間外労働の制限</p> <p>深夜勤務の免除</p>			
		<p>産前産後休暇 </p> <p>出産休暇 </p> <p>出生時育児休業 </p> <p>育児休業</p>			
休職制度 					
給付金・その他 					

# 02

## 体験者インタビュー

CROSS TALK

01



パートナーと協力し、仕事と家庭の両立を実現

周囲のサポートも大きな後押しに

INTRODUCTION

女性の産休育休取得者同士の対談を実施。取得の際の引き継ぎの仕方や、周囲からのどんなサポートに助けられたのか、復帰後の働き方や家庭との両立についてなど当事者目線で話してもらいました。

PROFILE



花谷 香緒里

所属※：グローバルコン  
シューマ事業企画部 グ  
ローバルコンシューマ統括部



山崎 綾伽

所属※：コーポレートシエ  
アード本部 オペレーション  
審査部

※：インタビュー時の部署名を記載しています。

INTERVIEW

TALK 01

産休育休の取得期間について教えてください。  
また、不安などはありましたか。

山崎さん：2018年の10月から連続で産休育休を取得したのですが計3年ほどお休みしていました。すでに産休育休を取得されている先輩たちがいる部署だったので、大きな不安はありませんでした。

花谷さん：2017年と2022年に2回取得したのですが、周囲のサポートもあり大きな不安はありませんでした。1回目の取得時は異動直後だったのですが、子育て中のメンバーも多く理解を示していただき助かりました。

TALK 02

周囲からのどのようなサポートがうれしかったですか？

山崎さん：テレワーク勤務を利用させて頂くことができ、とても助かりました。また、私は育休中に部署異動したのですが、その上司が私に連絡をくれ、異動先の上司を紹介してくれたので、復帰後の上司とのコミュニケーションも取りやすくなりました。そういう細やかな配慮もありがたかったです。

花谷さん：私も二人目のときは、コロナ禍でテレワークの活用を推奨いただき、つわりが辛いときには「無理しないで」という周囲からの声かけに気持ちが楽になりました。思うように働けないときに、上司や周囲からの気遣いにとっても助けられました。

TALK 03

引き継ぎで特に意識したことを教えてください。

花谷さん：予定日からいつ産休に入るか逆算できるため、可能な限り迷惑が掛からないよう、自身の業務のマニュアルや手順書などを作成し、余裕を持ったスケジュールを立てて引き継ぎました。

山崎さん：自分は体調の関係で周りへの妊娠報告が早かったこともあり、ゆとりを持った引き継ぎができました。早めに伝えることで、次の動き出しもスムーズになるかなと思います。

## TALK 04

## 育休中や復帰時に、パートナーとの役割分担で、工夫した点がありますか？

山崎さん：育休中から、小児科の予約にも慣れてもらうようにしました。復帰後、発熱等での保育園からの連絡に夫も対応できます。自分にはできない家事・育児タスクをなくしておくことで、復帰後に業務に集中できる環境を整えました。

花谷さん：2回目はフルタイムでの復職だったため、育休中に行ってきた家事・育児のタスクを細かく書き出して、夫にもタスクを認識してもらい分担しました。復帰して想定と違うこともあったので、何度もタスク内容を更新しながら役割分担のすり合わせを行いました。例えば、朝の子の発育準備については夫は二人でやると思っていたのですが、私は早い時間から業務を開始するため夫に任せたいなど、夫婦で認識を一致させるようにしました。

## TALK 05

## 復職後の働き方や意識に変化はありましたか？

山崎さん：復帰後、仕事への意識がとて変わりました。時短勤務という時間的制約がある中でいかに成果を最大限に発揮するか、という意識がすごく強くなりました。

花谷さん：時間は私もすごく意識します。子どものお迎えがあるので、終わりから逆算して常に効率や優先順位を意識して働いています。どうしても必要な場合は子供たちが寝てからテレワークをすることもあります。業務量や難易度については面談の際に上司に相談してすり合わせていっています。

## CHECK POINT

- 周囲からの気遣いが心理的安心にもつながる。
- 役割分担について、夫婦で認識を一致させ、協力し合うことが大切。
- 復帰後の業務量や内容、働き方は、上司と本人とが相談しながらすり合わせていくことが大切。



家族と向き合うため、育休を取得してよかった

周囲の理解が育休取得のカギ

INTRODUCTION

男性の育休取得者へのインタビューを実施。育休取得の経緯や  
引き継ぎの工夫、育休中の様子など話してもらいました。

PROFILE



金子 広

所属※：ソリューション事業企画  
本部 デジタル革新推進部



服部 将真

所属※：情報システム本部  
基幹システム3部

※：インタビュー時の部署名を記載しています。

INTERVIEW

TALK 01

## 育休を取得しようと思ったきっかけや 取得期間について教えてください。

服部さん：育休は取得しようと思っていたのですが、取得期間に悩みました。まだ前例が少ない中、最終的に有休と合わせて合計3ヶ月の取得を決めました。

金子さん：私も、育休は取得したいと思っていました。育休を取得している同級生も多いので。服部さんと同じように、所属部署に育休取得の前例がなく、期間は迷いました。年末から年度末までの3ヶ月取得しました。

TALK 02

## 職場への報告や、引き継ぎはどのようにされましたか。

金子さん：妻が安定期に入ってから上司に伝えました。周囲には、定期異動でメンバーが入れ替わるタイミングで伝えました。引継ぎは、定型の業務は手順書を作成し、やらなくてもよい業務はこれを機に削減するなどして、整理しました。また、その業務の進捗などの断面的な共有ではなく、背景や経緯など全体像を含めて伝えるようにしました。

服部さん：私も、上司には、妻が安定期に入ってから報告しました。1か月以上は休みたいと伝えたとこ、いいチャンスだよ！と言ってくれて、有難かったです。周囲には、引き継ぎもあるので、お休みに入る2-3ヶ月前には伝えました。

TALK 03

## 育休中の様子を教えてください。

金子さん：想像以上で大変でした…(笑)本当に頻繁に泣くので。二人とも寝不足になると困るので、夜は妻、日中は自分と二人で役割分担しました。資格取得などの勉強をしようと思っていましたが、そんな時間はなかったですね。

服部さん：分かります。私も同じように寝室を分けて、夜は妻が世話をし、朝起きて自分が交代して、妻に寝てもらうようにしました。息子の場合は、夜2時間おきに起きてしまうため、想像をはるかに超える大変さでしたし、自分の時間はなく、家事と育児であっという間に一日が終わりました。育休期間のうちに夜泣きも落ち着くだろうと思っていましたが、1歳を超えても夜中に何度も起きるので、いまだに大変です(笑)。





TALK 04

## 育休から復帰するにあたって、家事や業務の調整で工夫した点はありますか？

服部さん：時短できる家電は買う、というのは妻との共通認識でした。ドラム式洗濯機、調理家電などで効率化するようにしました。復帰後から現在も、私が子供の朝ごはんを担当し、夜泣き対応してくれている妻が、朝少しでも休めるようにしています。業務については、業務内容に大きな変化があるわけではなかったので、復帰前に業務を思い出すようにし、比較的スムーズに戻れました。

金子さん：私も復帰近くには業務を思い出すようにしていました（笑）業務内容によってはすぐ今まで通りというわけには行きませんでした。周囲もフォローしてくれたので少しずつ業務に戻れました。復帰後、一定期間は慣らし期間、という認識を持っていると、周囲も本人もやりやすいかもしれません。

TALK 05

## 育休の取得前と後で、気づきやご自身での変化があれば教えてください。

金子さん：育休は是非とった方が良くと思います。仕事でも、今まで以上に効率を意識して業務を行い、家族と過ごす時間を増やしたいと思うようになりました。女性は産後すぐが一番大変だと思うので、やはりこの時期に育休を取得できると夫婦にとって良いと思います。今後妻の仕事復帰でまた状況が変わるので、夫婦で家事・育児の分担を話していくことが大事だなと思います。

服部さん：育休取得前は、育児に対して受け身にならず積極的に関わらなくてはと構えていたところも少しありました。育休中及び復帰後の現在は、子供がとても可愛いので、家事も育児も出来る事は何でも進んでしています。また、復帰後は子供と接する時間は減りましたが、一緒に過ごせる時をより大切にしています。

CHECK  
POINT

- 男女にかかわらず積極的に育休取得を。周囲の理解が大切です。
- 引き継ぎを機に業務整理やタスクの見直しを。背景や経緯の共有も忘れずに。
- 育休中でも復帰後も、夫婦でしっかり話し、役割分担・協力することが大事。



CROSS TALK 02

CROSS TALK

03



**男性も女性も育休取得。取得期間も様々**

**本人に寄り添ったサポートで不安払拭**

INTRODUCTION

産休育休を取得し、または取得予定のメンバーをもつ上長にインタビューを実施。当事者や周囲とのコミュニケーションの工夫、復帰後の働き方についてなど上司として目線で話してもらいました。

PROFILE



**岡村 信介**

所属※：経営戦略本部 経営企画  
2部



**田邊 祥子**

所属※：コンシューマ営業統  
括本部 コンシューマ営業企  
画統括部 営業企画3部

※：インタビュー時の部署名を記載しています。

— INTERVIEW

TALK 01

**メンバーの方の取得状況を教えてください。**

**岡村さん**：2名の男性の部下がそれぞれ3週間から1ヶ月近く育休を取得しました。取得時期や期間はこちらから提案せず、パートナーと話しあって決めるようにと伝えました。

**田邊さん**：もうすぐ産休育休に入る2名の女性の部下がいます。また、私自身も産休育休経験者です。

TALK 02

**メンバーの方が取得するにあたってコミュニケーションで特に意識したことを教えてください。**

**岡村さん**：本人の意思を尊重したコミュニケーションを意識しました。特に周囲へ伝えるタイミングは本人と相談して決め、安定期以降に周知しました。

**田邊さん**：私も同じです。また、産休育休中は仕事を気にせず過ごして欲しいので、その旨をお伝えしています。自分の時も上司から言われて嬉しかったので、同じようにしています。

TALK 03

**引き継ぎはどのようにされたのですか？**

**岡村さん**：引き継ぎ期間も考慮して周知したので、余裕を持って引き継ぎができました。また自分を含めてみんなで業務分担できたのは、日頃から男性も育休取得が当たり前という構えやフォローしていく意識がチームに醸成されていたからかもしれません。

**田邊さん**：産休育休に限らず誰でも休む可能性がありますし、休暇前の引継ぎも大変なので、**基本2人以上のチームで働く体制**にしています。このため、業務の引き継ぎはほとんどありません。



TALK 05

## メンバーやご自身の取得経験から、今後取得する予定の方 どのようなサポートをしていきたいですか？

**田邊さん：**産休育休や復職について不安や悩みもあると思います。一人ひとりに寄り添いながら、対話を重ねつつ、本人にとってのベストを探してサポートしていきたいですね。テレワークなどの制度を上手に活用しながら、みんなが働きやすく育休を取得しやすい会社生活を送れるようになれば、と願っています。

**岡村さん：**本人の意思を尊重して育休を取得していただくのはもちろん、今後、取得期間の悩みもサポートできたらと思います。長期間の取得を希望しているなら、本人の復帰などへの不安を払拭し、サポートできるようにしていきたいですね。

### CHECK POINT

- 取得タイミングや期間、チームへの周知などは本人の意向を尊重しながら話をしていく。
- 復帰後の仕事量や内容、働き方は、本人とコミュニケーションし、本人のキャリアビジョンを踏まえること。
- 会社の制度を活用し、家庭と仕事のバランスを取りながらやりがいを持って働ける職場に。

TALK 04

## メンバーの復職時、働き方や業務量は どう調整しましたか？

**田邊さん：**自分の経験を踏まえると、復職時に業務量や内容など、働き方についての意向や希望のキャリアビジョンなどを本人に聞く事が大事だと思います。時短だから、など気を遣い過ぎず、本人と対話をしながら調整していこうと思っています。

**岡村さん：**男性も育休復帰後、働き方について本人とのすり合わせは大事です。意欲的に長時間働いてくれるのは頼もしいけれど、家にはまだ小さい子どもがいますよね。子どもの体調不良の時など必要な時は休んだり、通院時間確保のためにテレワークを活用してもらって構わないですし、本人の性格や意欲も考慮しながら家族を優先にしていよいよ、という声かけをしています。



CROSS TALK 03

# 03

## 制度とお金のこと

## 休暇休職に関する申請

制度名	概要	対象		申請
		出産したご本人	パートナー	
①産前産後休暇	・ 出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から産後8週間取得可能な休暇	●	—	育児制度申請
②出生時育児休職	・ 子の出生後（又は出産予定日から）8週間以内に最大 4 週間（28 日間）取得可能な休職	—	●	
③育児休職	・ 子が2 歳に達する日（誕生日の前日）まで 取得可能な休職	●	●	
④出産休暇	・ 出産予定日または出産日の 前後 1 ヶ月間のうち 3 日間 取得できる 有給休暇	—	●	勤務管理システムで申請

## 休暇休職以外に必要な申請

手続き	概要	対象		申請
		出産したご本人	パートナー	
育児休職取得意向申請	・ 上司に育休等の取得予定を相談し、事前に「育児休職取得意向申請」（出産前までに申請）	●	●	育児制度申請
本人・家族変更	・ 出生した子の情報を登録（出産後 2 週間以内に申請）	●	●	本人・家族変更申請



## 出生時育児休職と育児休職の使い分け

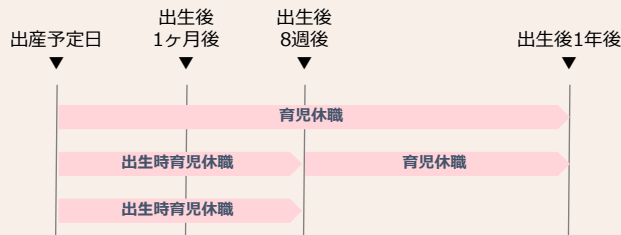
### 組み合わせは？

出生後すぐ育児休職を取得する、出生時育児休職のみを利用するなど、どちらかの制度のみの利用も可能です。（下図参照）

### 給付金額は？

育児休業給付金が対象とする育児休職には、出生時育児休職も含まれるため、育児休業給付金や社会保険料の免除については、通常の育児休職と同じように受けることが可能です。

### 組み合わせパターン

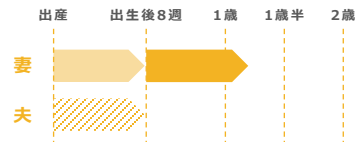


※上記いずれの場合においても、取得開始から180日までは賃金月額×67%、181日以降は賃金月額×50%の給付金額となる。（給付金についてはP.17を参照）

## 出生時育児休職、育児休職の利用事例

産前産後休暇  
育児休職  
出生時育児休職

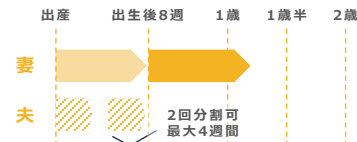
### Case01 生後すぐから取得



こんな方におすすめ

- ・産後まもないママを支えたい
- ・子育てのスタートをママと一緒に切りたい

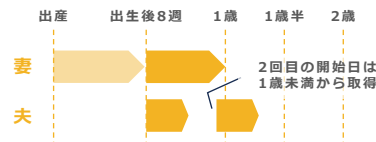
### Case02 産後8週間前の分割取得



こんな方におすすめ

- ・一緒に産後の育児に取り組みたい
- ・短期で複数回取得したい

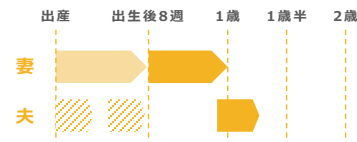
### Case03 8週～1歳の分割取得



こんな方におすすめ

- ・里帰り後の生活を軌道に乗せたい
- ・ママの職場復帰時に育児を担当したい

### Case04 生後すぐと1歳未満から取得



こんな方におすすめ

- ・子どもが1歳になったらママが職場復帰予定
- ・家事/育児の両立を軌道に乗せたい

## — 出産や休職でもらえるお金のキホン

お金	どこから？	内容	いくら？	誰がもらえる？			詳しくは
				出産した本人	パートナー	育児取得者(男性)	
①出産育児一時金	健康保険	・ 出産にかかる費用に対する支給	1児につき50万円 (産科医療補償制度対象外となる出産の場合は1児につき48万8,000円)	● (KDDI健康保険組合被保険者に支給)	—	—	KDDI健康保険組合
②出産手当金	健康保険	・ 出産のために仕事を休み、その期間、給料が支払われないときに支給される手当	標準報酬日額の3分の2相当	●	—	—	
③育児休業給付金 (出生時育児休業給付金)	雇用保険	・ 育児休職もしくは出生時育児休職を取得した場合に支給される手当	180日まで 賃金月額×67% 181日以降 賃金月額×50% (給付金額に上限あり)	●	—	●	仕事と育児両立のための制度(社内HP)
④出生後休業支援給付金	雇用保険	・ 子の出生後一定期間以内で被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子の育児休業を取得する場合に支給される手当	休業開始時賃金日額×対象期間内の被保険者の休業期間の日数(上限28日)×13% (給付金額に上限あり)	●	—	●	
⑤育児時短就業給付金	雇用保険	・ 2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合に支給される手当	時短勤務中に支払われた賃金額の10% (給付金額に上限あり)	●	—	●	
⑥社会保険料の免除	—	・ 産前産後及び育児休職中は社会保険料(健康保険・厚生年金の保険料)が免除される	—	●	—	●	
⑦出産見舞金	KDDI共済会	・ 会員またはその配偶者が分娩したとき、共済会より出産見舞金が支給されます。	1児につき1万円	● (※どちらか一方が申請可能)	—	—	KDDI共済会
⑧産前産後休暇補償	KDDI共済会	・ 会員の産前産後休暇の初日から終了日までの期間、産前産後休暇1日につき補償	(会員の属する会社補償額の1日相当額) - (健康保険法に定める標準報酬日額の80/100)の差額分。	●	—	—	



## 出産育児一時金

いくら？

1児につき50万円  
(産科医療補償制度対象外となる出産の場合は1児につき48万8,000円)

手続きは？

制度や手続き方法の詳細は、KDDI健康保険組合のHPをご確認ください。  
※健康保険組合が一時金を直接医療機関へ支払うことにより、出産費用を軽減することができる「直接支払制度」を利用する場合は請求書の提出は不要です。

## 出産手当金

いくら？

- ・休業1日につき、支給開始月以前12ヶ月間の「各標準報酬月額を平均した月額の30分の1の額」の3分の2に相当する金額
- ・上記日額×産前産後休業日数

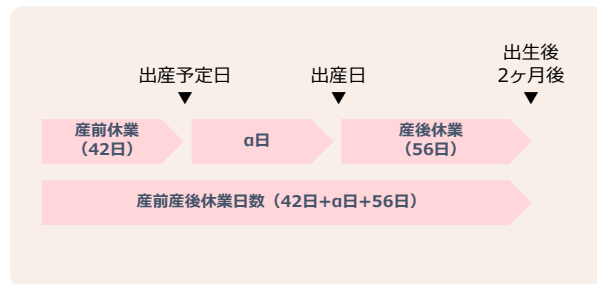
手続きは？

制度や手続き方法の詳細は、KDDI健康保険組合のHPをご確認ください。  
※医師の証明欄がありますので、入院時に書類一式を病院へご持参いただくと、手続きがスムーズです。  
※ご出産後、速やかに請求書をご提出ください。提出先：上記KDDI健康保険組合HPに記載



## 産前産後休業日数とは？

産前休業日数+産後休業日数を指します。  
出産日が予定より遅れた場合も、  
給付日数に加えて、支給があります。(下図のa日)



## 育児休業給付金（出生時育児休業給付金）

いくら？

（出生時育児休業を含む）育児休業開始から180日目まで  
〔休業開始時賃金日額 × 支給日数〕 × 67%

（出生時育児休業を含む）育児休業開始から181日目以降  
〔休業開始時賃金日額 × 支給日数〕 × 50%

手続きは？

・育児休業の申請後2～3週間以内に、「育児休業給付金」に関する手続き書類一式をご自宅へ郵送で送付いたします。

・対象期間は、子の1歳の誕生日の前々日までです。  
※延長事由に該当する場合、最長で2歳の誕生日の前々日迄

## 社会保険料の免除

産休・育休中は、社会保険料（健康保険・厚生年金保険の保険料）が免除されます。

要件は？

産休は産前産後休業を開始した月から終了日の翌日の属する月の前月までが免除され、育休は以下の①または②の場合、社会保険料が免除されます。

- ①その月の末日が育児休業期間中
- ②同一月内で育児休業を取得（開始・終了）し、その日数が14日以上の場合

※賞与も免除条件に合致した場合に免除されます。

手続きは？

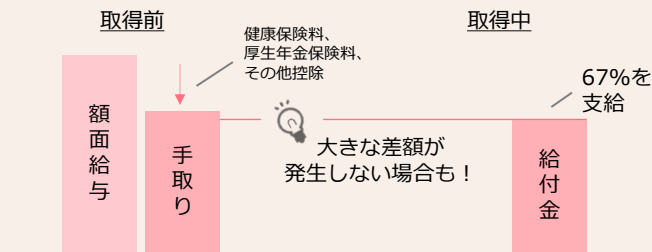
会社にて手続きいたしますので、ご自身での手続きは不要です。



## 手取りの変化はどうなるの？

賃金月額と同額の給付ではないものの、産前産後及び育児休業中は健康保険・厚生年金が免除されるため、ご自身で試算が必要です！

｜ 育児休業開始から180日以内の例



## 2025年4月より、出生後休業支援給付金が創設されました！

出生後休業支援給付金\*（額面給与に対して13%）が支給される期間（上限28日）は、育児休業給付金と合わせて給付率80%（手取り10割相当）になります。

但し、給付金には上限がありますので、手取り10割にならない場合もございます。

\* 育休取得者本人だけでなく、『配偶者を含めた条件を満たす場合にのみ支給』

# 04

**産**休育休を考えている  
あなたへ

## 産 休育休の取得に向けてパートナー と話し合うこと

産 休育休の取得や役割分担の仕方は家族によって様々です。最も重要なのは話し合いをして納得感のある生活を送る準備をすることです。様々なアジェンダについてぜひ話し合いをしてみてください。

### 制度のこと

どのような取得の仕方がありますか？  
(→詳しくはp13)

取得期間中の手取りの変化は  
どうなりますか？ (→詳しくはp17)

Start !

### 二人の意向

家族の幸せな未来を想像すると、  
どんな場面が思い浮かびますか？

産後の期間をお二人にとって  
どのような経験にしたいですか？

仕事面でこの時期にしか得られないものは  
なにかありますか？

家庭面でこの時期にしか得られないものは  
なにかありますか？

### 役割分担/サポート

役割分担は  
どのようにしますか？

ご両親、親戚、知人など  
サポートしてくれる人はいますか？

誰にどの程度サポートを  
お願いしますか？

### どのくらいとる？

どのくらいの期間取得するのが  
二人にとってベストですか？

取得する場合の心配ごとは  
なにかありそうでしょうか？

Goal !





## ＼ 育休期間のある1日の育児対応 / 育休中はどんな生活になる？

### 育休期間に協力して対応したい家事育児

#### 育児対応

子供の  
ご飯

お風呂

子供と  
散歩

おむつ  
交換

ミルク

寝かしつ  
け

泣き  
対応

特に繰り返し対応が必要となるもの

上に子どもがいる場合は  
並行して対応

保育園の  
支度

保育園  
送迎

上の子と  
遊ぶ

#### 家事対応

食事  
準備

食器  
洗い

掃除

洗濯

買い物



### POINT!

### 理解しておきたいポイント

家庭の事情や分担の仕方にもよって育児の対応や時間の使い方は変わりますが、日々のスケジュールや育児対応を理解しておくことが重要です。

#### 何度も慣れない 対応を繰り返す

数時間おきにおむつ交換、ミルク、寝かしつけなどの慣れない対応が繰り返されることが多いようです。慣れるまでも大変ですが、慣れた後も毎日発生する家事育児をいかに分担しながらできるかを各家庭で考える必要があります。

#### まとまった休憩 が取れない

時間ごとでいろいろな家事・育児が発生するので、まとまって休憩を取れる時間があまりないことが多いようです。体調不良などが発生すると、さらに対応が発生し、休めない日も。

#### 既に子どもが いると 大変なことも

兄弟姉妹がいて、あまり年が離れていない場合だと、さらに育児対応やかかる時間も増えることに。家庭の状況によってさらに負荷がかかることもあるようです。



あなたは大丈夫ですか？

## 男性育休の「取るだけ育休」の実態について

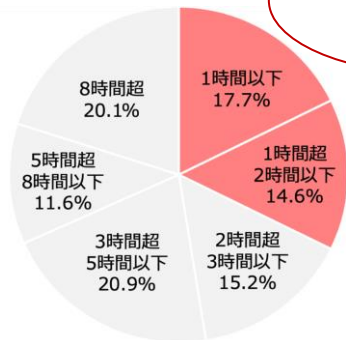
育休はただ取得すればよい、ということではありません。

育休取得中どのように過ごすか、つまり、育休中の「質」についてもよく考える必要があります。

### ① 「取るだけ育休」の家事・育児時間の実態

Q. 育休中の夫（パートナー）の家事および育児時間は一日どの程度でしたか？

（「夫（パートナー）は育休を取得しましたか」に「取得した」と回答した方。n=508、単一回答）

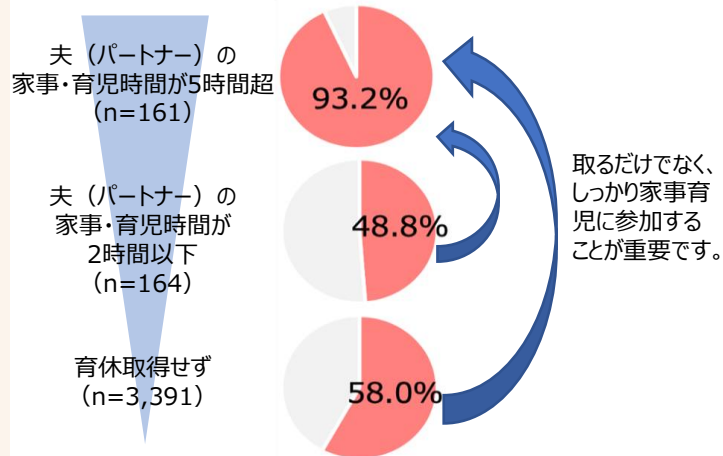


32.3%が  
2時間以下

### ② 「取るだけ育休」と納得度との関係性

Q. ご自身と夫（パートナー）で家事や育児の役割分担は、双方納得できるカタチでできていると思いますか？

（「とてもできている」または「まあまあできている」と回答した方の割合）



取るだけでなく、  
しっかり家事育  
児に参加する  
ことが重要です。

パパ・ママの育児への向き合い方と負担感や孤立感についての調査（日本財団 ×「変えよう、ママリと」共同調べ 2019年12月）より

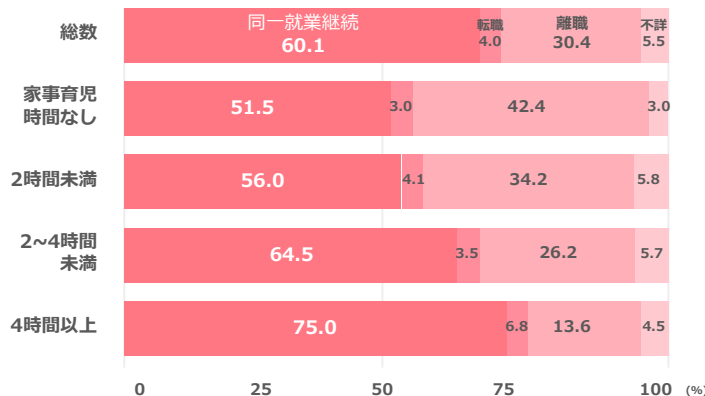


## 大変なことばかりではない！ 男性育休のポジティブな一面

育休取得は大変なことばかりではありません。家庭やパートナーとの関係性についてポジティブな影響があります。ぜひ、ポジティブな一面についても目を向けてみましょう。

### ① 妻のキャリア選択への影響

夫の家事・育児時間（平日）別、出産後の妻の就業継続状況



厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（2002年成年者）の概況」（調査年月：2015年11月）より作成。

厚生労働省の調査によると、夫の家事育児時間が長い方が妻が出産後に同一就業を継続する割合が高いことがわかっています。夫の育休を取得し、家事育児を行うことで、妻自身が望むキャリアを選択しやすい環境づくりに貢献できるとも言えそうです。

### ② 仕事への意識変容

生産性への意識や一緒に仕事をする仲間への意識など様々な変容があるようです。実際に取得経験者の声をみてみましょう。



育休を取得したことによる家庭・仕事への変化は？



「仕事第一」から「家族も仕事も」という意識へ

家族を養い支えるために仕事を優先してきたが、育休後は仕事だけでなく、家事育児を通して家族を支える意識も持つようになりました。



後輩の成長やチームのありがたさを感じた

育休期間中、業務を引き継いだ後輩がすっかり業務をやり遂げてくれました。短期・長期でメンバーがお休みを取る時は、今度は自分が代わりに頑張りたいと思います。



今まで以上に「効率」を優先するように

周りのみんなの理解や協力で、復帰後もスムーズに業務に戻れました。その後はなるべく定時に帰るように業務の進め方も効率を意識するようになりました。





# 05

**復**職を迎えるあなたへ

## 復職に向けた悩みとヒント

復職を迎える多くの方が共通して抱える悩みとヒントを見てみましょう。

復職後を見据えて、準備できることはないか検討してみてください。

### Q スムーズに復職 できるかどうか・・・

- A
- **保育園や預け先の確認を！**  
ー申込方法、預かり時間、家からの距離など。  
早めの情報収集がポイントです。
  - **家事育児のパートナーとの役割分担のほか、  
緊急時のサポート体制の確認を！**  
ーパートナー以外で頼れる人がいるか、ベビーシッター、  
病児保育なども検討しましょう。
  - **働き方やキャリアについて、上司と相談しましょう！**  
ーご自身の現在の状況や希望する働き方について、まずは  
上司と相談しましょう。これによって、業務内容、役割や  
スケジュールを調整して、復職をスムーズに進めることが  
可能です。

### Q 子育てと仕事の両立が できるかどうか・・・

- A
- **予め復職後の生活についてシミュレーションを行ったり、  
家事育児の役割分担をパートナーと決めておきましょう！**  
ー例えば、保育園の送迎、子の食事の世話・後片付け、  
子の入浴・歯磨き、子の寝かしつけ、朝の登園準備、  
毎日の持ち物確認(おむつ、着替え)etc
  - **時間を効率的に使う工夫を！**  
ーロボット掃除機や食洗機等の利用も一つの方法です。
  - **自分のための時間を確保しましょう！**  
ー慣れない子育てと仕事で疲れるときは、無理せず、  
パートナーと相談し、予め自分のためにリラックスしたり  
休憩する時間を確保しましょう。

### Q 子どもの体調不良での呼び出しや 急なお休みが発生し、周りに 迷惑がかかるのではないかと・・・

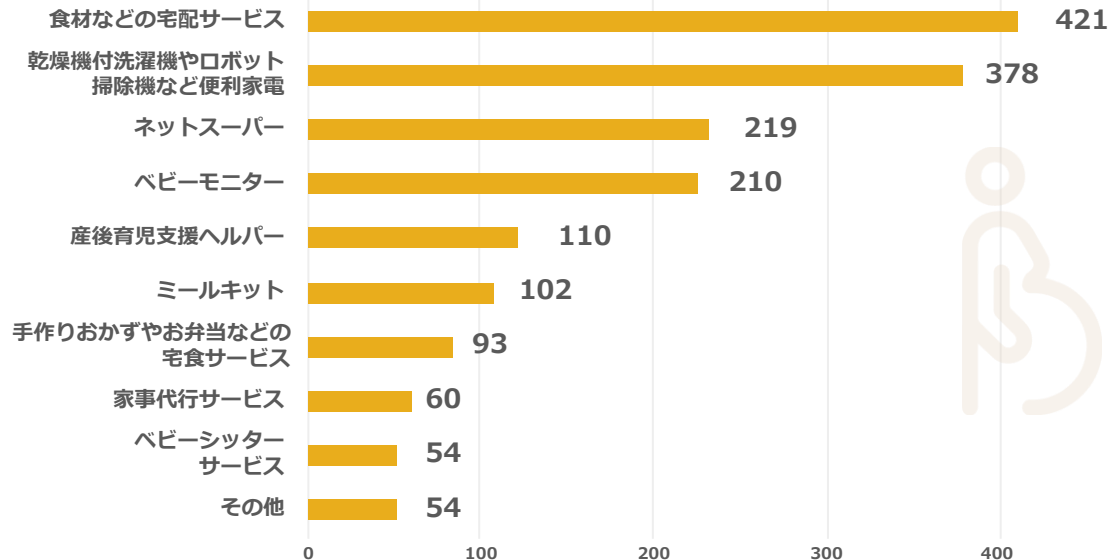
- A
- **仕事の見える化、共有を行いましょう！**  
ーメールなども他メンバーにも同報にし、途中の  
やりとりも共有することで、突発的なお休み等でも  
サポートを得られやすくなります。無理して1人で  
抱え込むと、かえって迷惑をかけることにもなります。
  - **周囲と普段からコミュニケーションを！**  
ーお互い何かあったら助け合えるように、普段から  
信頼関係の構築を行いましょう。

## 家事育児で活用しているもの

家事育児で活用しているものに関して子育てママ向けアプリ「ママリ」から一般のママの調査データをまとめています。  
復職に向けて仕事家事育児の負担を減らす方法として、外部サービス等の活用も検討してみてください。

### Q.妊娠・育児中にこれは便利！活用している！というサービスやモノがあれば教えてください。

※ ママリユーザ1003人が回答、複数回答可



宅配サービスを活用することで、重い食品類はスーパーで買わずに済んだ。ちょっとした空き時間にアプリで次週の注文ができて便利だった。  
(4歳・0歳児 ママ)

ロボット掃除機やドラム式洗濯機や食洗機で家事を徹底的にラクに  
(0歳児 ママ)

ベビーモニターを購入して多少泣いてもモニターで様子を見るようにした。  
(0歳児 ママ)

# 06

## 産 休 育 休 ～ 復 職 を サ ポ ー ト す る 上 司 ・ 同 僚 の あ な た へ

## 取得しやすい 職場づくりのポイント

### 上司として気を付けるポイント

#### ☑ まずはおめでとう！を。育休等の取得意向や、 周囲への伝え方の確認。

個人によって事情や考え方は様々です。一人一人に寄り添って、安心して育休等の取得意向を話せるような雰囲気作りをし、また周囲へ伝えるタイミング等について相談しましょう。

#### ☑ 育休取得等による不利益な取り扱いの禁止、 ハラスメントの防止

育休等の取得を希望し又は取得したことによる嫌がらせ、育休等の取得を妨げるような発言をしないようにしましょう。

#### ☑ 普段からのコミュニケーション、 チームワークの強化

普段から上司とメンバー、メンバー間のコミュニケーションを密にし、作業内容や進捗状況を共有することで生産性を高めましょう。

#### ☑ 業務の棚卸し、業務分担の適正化

無駄な作業や改善点を特定し、効率化を図りましょう。  
マネジメントとして、業務の偏りの見直しを行いましょう。

## メンバー全員で、生産性向上。 限られた時間で、成果を生む職場へ！

### 本人と同僚（メンバー）の双方の思い

- ・二人目の出産で、妻をサポートしたいので、長めに育休を取りたい（ただ、自分しかできない仕事があるから難しい）。
- ・保育園の送迎等があるから、早く帰りたい（でも、会議が終わらず、途中で帰りにくい）。



- ・なぜ自分が、休んだり早く帰る人のフォローをしなければならないのか（早く送り出したいが、自分ばかり時間外が増えるのは不満）。
- ・休みたいのに休めない（め切が動かせない。自分しかできない仕事がある）。



### 取り組み事例

標準化（自動化）・  
マニュアル化・複数体制化

業務分担の偏りを見直し、マニュアルを作成。自動化も検討。誰が抜けても、柔軟に対応できる体制構築を行いましょう。

不要な会議や業務を  
削減・め切を調整

残業は上司の指示で行うもの。特定の人が残業や深夜業を行うようなことはしないよう意識しましょう。

上司が自ら連続して  
休暇取得

皆が計画的に休暇を取得する。休暇は、上司が取得すると、メンバーも取りやすくなるというデータがあります。上司はメンバーにも連続した休暇の取得を促すよう働きかけをしていきましょう。

## 取得しやすい 職場づくりのポイント

### 同僚として気を付けるポイント

#### ☑ まずはおめでとう！を。休みを取るのは「お互いさま」。

個人によって事情や考え方は様々ですが、いつ自分も長期休暇を取る必要性が生じるかは分かりません。育休等をきっかけとして、誰もが安心して休みを取れるような雰囲気や環境作りを心がけましょう。

#### ☑ 育休取得等による不利益な取り扱いの禁止、ハラスメントの防止

育休等の取得を希望し又は取得したことによる嫌がらせ、育休等の取得を妨げるような発言をしないようにしましょう。

#### ☑ 普段からのコミュニケーション、チームワークの強化

普段から上司とメンバー、メンバー間のコミュニケーションを密にし、作業内容や進捗状況を共有することで生産性を高めましょう。

#### ☑ 業務の棚卸し、業務分担の適正化

無駄な作業や改善点を特定し、効率化を図りましょう。業務の属人化や偏りがあれば、これを機に上司に相談し、見直ししましょう。



### 育休等を含む長期の休みを取るときの コミュニケーション



#### 嬉しいコミュニケーション

- 温かい言葉をかけてくれる。仕事のフォローをしてくれる。



- 「希望通りゆっくり休んでくださいね。」
- 「（仕事のことは気にせず）安心して休んでください！」
- 「休み前の準備は大丈夫？フォローするので、無理しないでください。」

#### NGなコミュニケーション

- 休むことを否定したり、休みにくくなるような発言をする。
- 「長く休む余裕があっていいよね。」
  - 「このタイミングで休みを取るなんて、周りに迷惑がかかる」
  - 「休みに入るなら、その前に全部仕事を終わらせてからにしてください。」

男女にかかわらず育休等を取得し  
ライフステージに応じた働き方をすることで  
キャリアもライフも両立

「なりたい私が、KDDIにいる。」



