



誰
でも、

どこ
でも、

自分
らしく

6月23日^月－29日^日

令和7年度

男女共同
参画週間

男女がともに活躍できる社会へ



内閣府
男女共同
参画局



内閣府男女共同参画局 ホームページ
<https://www.gender.go.jp>



男女共同参画局 Facebook
<https://www.facebook.com/danjokyodosankaku>



男女共同参画局 X
<https://x.com/danjokyoku>

森林研究・整備機構の ダイバーシティ推進

－不妊治療・育児・介護で使える制度や情報－



育児・介護
休業法が
改正されま
した。

ダイバ君



育児・介護
・不妊治療を
中心に見てい
きましょう。

エンカちゃん

誰でも、どこでも、自分らしく

① 不妊治療と仕事の両立

“見えにくい悩みにも支援を”

★活用できる制度には、どんなものがあるでしょう



出生サポート休暇

早出遅出勤務

在宅勤務

詳しくはガイドブックを参照していただくとともに
各職場の両立支援担当者にご相談ください。

★不妊治療と仕事の両立を支援しています

森林研究・整備機構
第45回ダイバーシティ推進セミナー
「不妊治療・育児と仕事の両立」に関する研修会

場所 研究所大会議室
(Teams併用・録画あり)

日時 2025.2.19(水)
15:00~16:10

対象 全役職員
(非常勤職員も含む)

プログラム
・開会挨拶
講演1 皆さん知ってほしい、不妊患者さんの心と体 白土なほ子先生
・講演2 育児休業の重要性について ダイバーシティ推進室
・説明 不妊治療・育児と仕事の両立にかかる制度 研究所総務部総務課

講演1 皆さん知ってほしい、不妊患者さんの心と体
講師：白土なほ子先生 (昭和大学医学部産婦人科准教授)

産婦人科医の限っている患者イメージは「がん、お産、不妊」でしょうか。実はその他に思春期・更年期・アスリート女性など、各ライフステージの心身を診る「女性医学」があり、担当しております。臨床遺伝学・性教育など「プレコンセプションケアは思春期から必要」と日々臨床・研究・啓蒙活動を行っています。

日本の出生数は減少傾向ですが、生殖補助医療(ART)での出生率は11人に1人と増加傾向です。2022年4月からARTは公的医療保険の適用となったものの、身体的、金銭的負担が決して軽くない現状で、ART患者の中には心身的ストレスを抱える患者も増加しています。本講演では、不妊治療の流れ、そして心身的負担など臨床の実際をお話しします。

講演2 育児休業の重要性について
講師：ダイバーシティ推進室

男性の育児休業取得を推進し、家庭と仕事の両立を支援することで、次世代育成と家族の愛着の向上が期待されます。

○当日研修会に参加できない方は、令和7年3月31日(月)までに録画を視聴し受講してください。

ダイバーシティ推進室 029-829-8360
Email: geneq@fpr.affrc.go.jp

様々な制度、様々な研修が
評価され、今年2月、
くるみんプラス認定
を取得しました。



誰でも、どこでも、自分らしく

② 活用しよう！育児・介護休業制度

★育児・介護休業法が改正され、令和7年4月から施行されました。

事業主の皆さまへ(1～4、6～11は全企業が対象)

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～③▶令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (3)を追加	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間から月未満 後の規定の廃止	(除外できる労働者) ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間が月未満	(除外できる労働者) ①週の所定労働日数が2日以下 ③全労働者
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※取得可能日数は、施行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
該当可能な労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	(代替措置) ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②就業規則の変更等	(代替措置) ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②就業規則の変更等 ③テレワーク

※短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

4月に
育児と介護のガイドブック
両立支援ガイドブック
を更新しました

育児・介護のための
ガイドブック

ワーク・ライフ・バランスの
実現をめざして

令和7年4月改訂

国立研究開発法人 森林研究・整備機構 森林整備センター

両立支援ガイドブック
～仕事と育児・介護の両立を目指して～

国立研究開発法人 森林研究・整備機構 森林整備センター

★制度のどこが変わったでしょう

子の看護 等 休暇の取得条件

- ・ 子の負傷又は疾病
 - ・ 健康診断・予防接種
 - ・ 感染症に伴う学級閉鎖等
 - ・ 入園(入学)式、卒園(卒業)式
- が追加されました

所定外労働の制限(残業免除)

3歳未満の子を養育する職員
↓
小学校就学前の子を養育する職員
に対象拡大されました



誰でも、どこでも、自分らしく

③ 活用しよう！育児関連の給付金

★出生後育児休業支援給付金が創設され、令和7年4月から施行されました。

新設の給付金 💰



共働き夫婦がともに14日以上、育児休業を取得すると 最大28日間「夫婦ともに手取りほぼ満額」になります。



育児休業を取得予定の方、育児休業給付の手続きを行う事業主の皆様へ

2025年4月から「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・子育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

1 支給要件 被保険者が、健康保険の一般被保険者及び専業主婦被保険者（※1）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

① 被保険者が、対象期間中に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を満了して14日以上取得したこと。

② 被保険者の配偶者が、「子の出生または出産予定日のうち早い日」から「子の出生または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に満了して14日以上育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」（裏面の3参照）に該当していること。

※ 対象期間：
・被保険者が産後休業をしない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「子の出生または出産予定日のうち早い日」から「子の出生または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
・被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「子の出生または出産予定日のうち早い日」から「子の出生または出産予定日のうち遅い日」から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。
➤ 2025年4月1日より前より引き続いて育児休業をしている場合は、下欄部分を「2025年4月1日」にして要件を確認します。

2 支給額 支給額＝休業開始時賃金日額^{※1}×休業期間の日数（28日が上限）^{※2}×13%

※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始後6か月以内に支給された賃金の総額を180で割って算出する。

※2 支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とする。

支給額のイメージ ※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。

母 出産 育児休業開始 180日 1歳 1歳2月

父 28日 152日（180日－28日）

母 給付率2/3（健康保険等による出産手当（※1）） 給付率67%（育児休業給付金） 給付率50%（育児休業給付金）

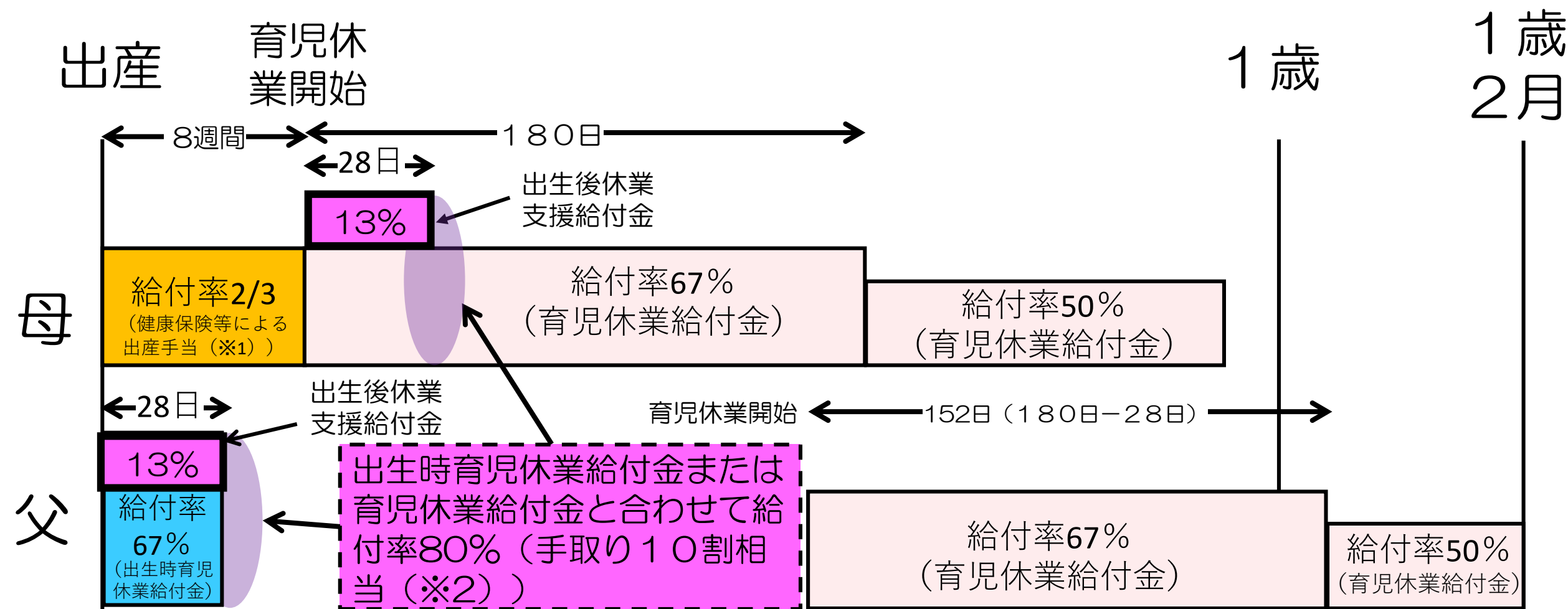
父 給付率13%（出生時育児休業給付金） 給付率67%（育児休業給付金） 給付率50%（育児休業給付金）

出生後休業支援給付金 13% 出生時育児休業給付金または育児休業給付金と合わせて給付率80%（手取り10割相当（※2））

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク LL070417#01

支給額のイメージ

パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



このほか、育児時短就業給付金も始まりました。
詳しくは最寄りのハローワークにご相談ください。

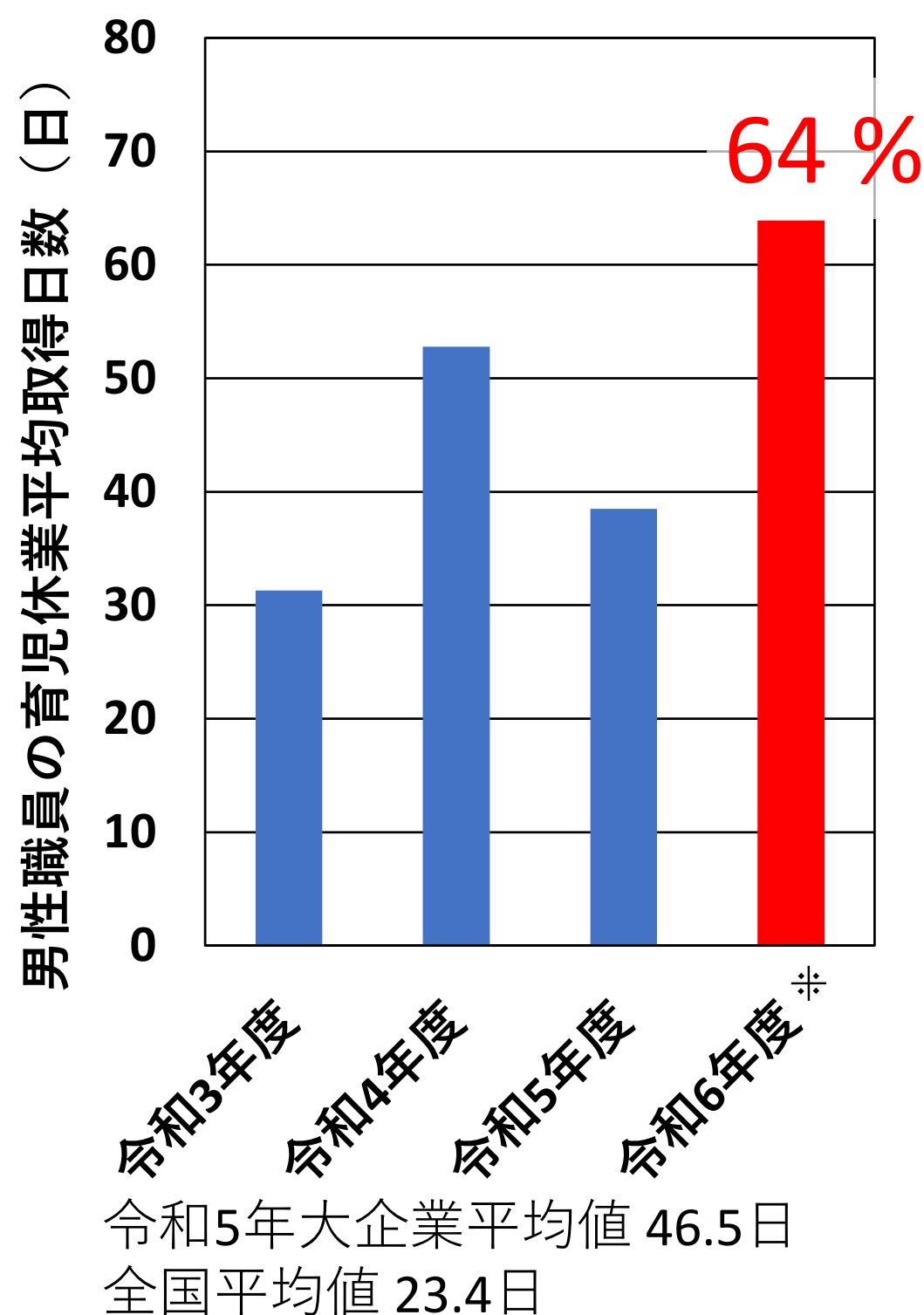
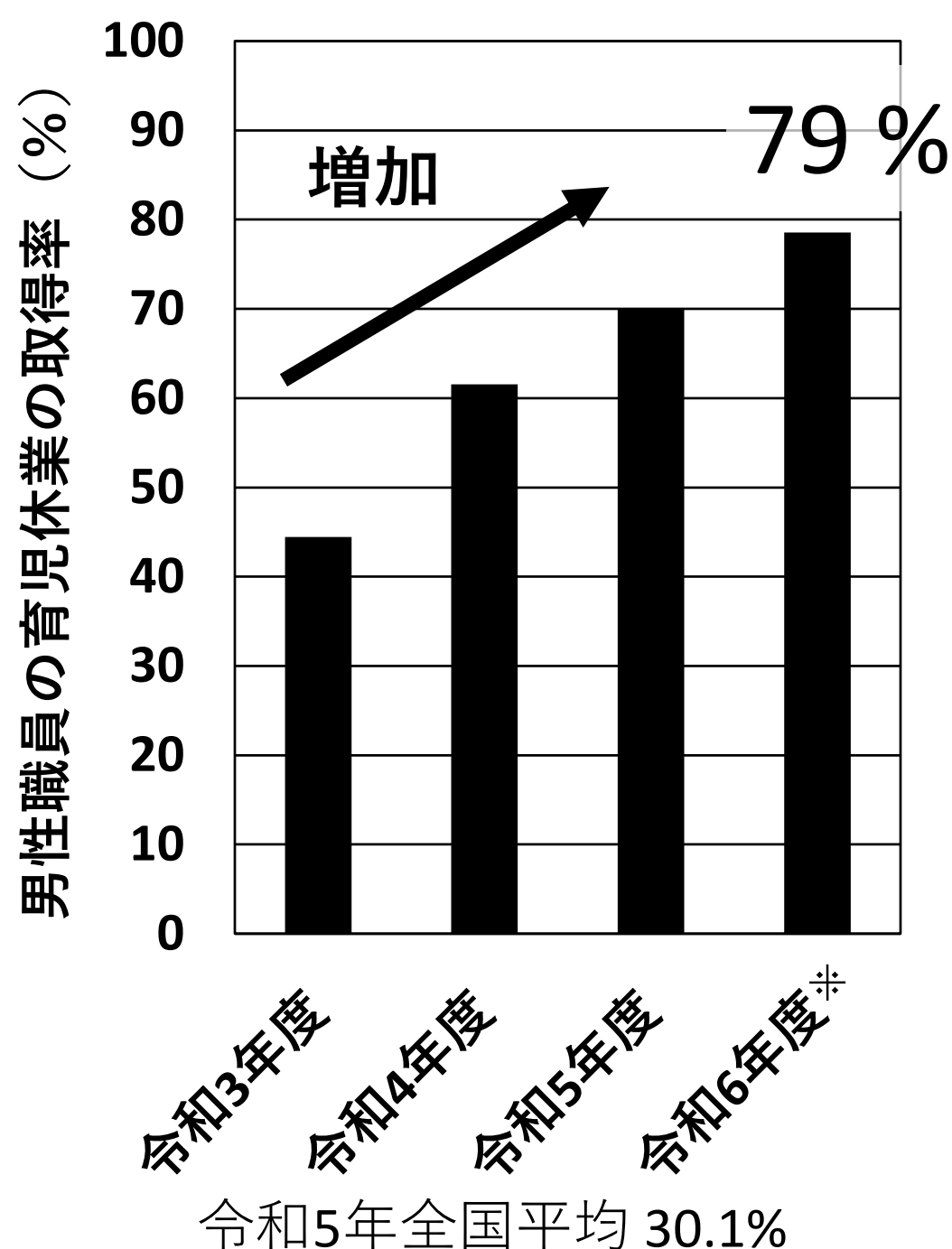
誰でも、どこでも、自分らしく



④ 男性職員の育児休業の取得状況

★森林研究・整備機構の男性職員の育児休業の状況を見てみましょう。

※ 令和7年2月時点の速報値



取得率も
取得日数も
年々、増加
しています。

ダイバ君

上司や同僚
の皆さんの
ご理解が必
要です。

エンカちゃん

誰でも、どこでも、自分らしく

⑤ 介護が必要になったら...

★森林研究・整備機構では、休暇や休業が選択できます



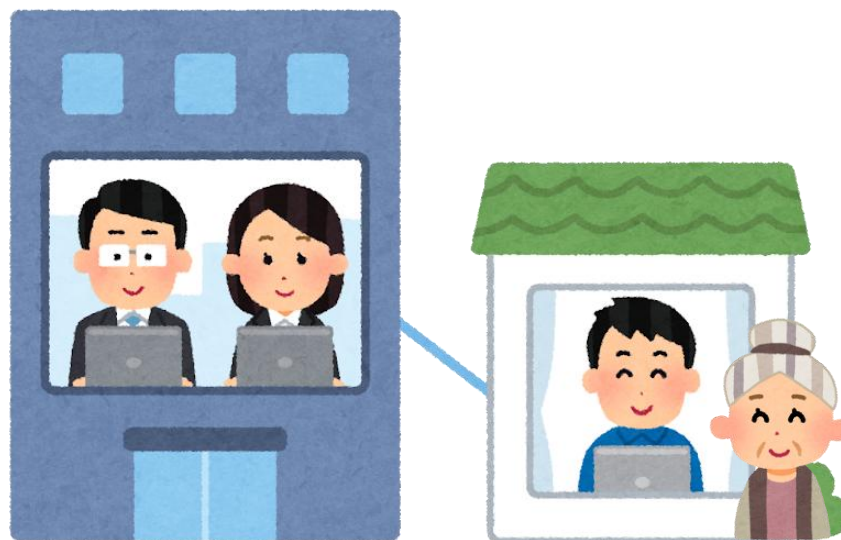
介護休暇



介護休業
(介護部分休業を含む)



早出・遅出勤務



在宅勤務



休憩時間の短縮

休暇や休業
が必要な時
には勤務管
理者に申し
出ましょう。



介護サービス
を受けるには
自治体窓口や
地域包括支援
センターなど
と相談します。

誰でも、どこでも、自分らしく

計画的な業務の推進と
積極的な年次有給休暇の
取得のお願い

夏季特別休暇取得期間が始まります。
(6月～10月まで)
皆さまにはワークライフバランスのため、
この機会に計画的な業務の推進と共に、
積極的に有給休暇を取得していただきますよう
お願いします。

夏季特別休暇と一緒に
有給休暇を取ろう。



目標.. 令和7年森林研究・整備機構職員の
有給休暇取得率を
とする。
70%以上

対象者.. 全職員
期間.. 令和7年1月～12月末



加計呂麻島

森林研究・整備機構「プラチナくるみん」取得に向けた
令和7年年次有給休暇取得率の目標設定について (令和6年12月)



ダイバーシティ
推進室
総務課

誰でも、どこでも、自分らしく



よろしければ所感を書いてお貼りください。

森林研究・整備機構アドバイザー 菅野先生からのメッセージ

男女共同参画週間に寄せて

今年も男女共同参画週間がやってきました。4月に育児・介護休業法が改正され、より柔軟な働き方ができるようになりました。改正の詳細は、冊子にわかりやすく書かれています。子どもの看護休暇の取得条件が緩和されたので、是非チェックしてみてください。次回の改正では、緩和に伴って看護休暇の日数も増やしてほしいところですね。また、現在看護休暇は子どもに対する看護ですが、全国的に高齢の労働者が増えているので、夫や妻にも範囲が広がるよう期待したいです。

また、去年は不妊治療の研修会も開かれ、「くるみんプラス」に認定されました。おめでとうございます。各部署の両立支援担当者こうした相談があることも意識して、支援制度の確認をされると良いと思います。不妊治療については、研修会の資料を活用してください。

毎年この時期に、こうした周知を行ないダイバーシティ推進に尽力しているダイバーシティ推進室の室長および室員の皆さんに敬意を称したいと思います。貴機構のすべての職員が安心して仕事ができるよう、私も微力ながら応援いたします。

森林研究・整備機構アドバイザー
東京科学大学 社会連携・DE&I本部 特任教授

菅野摂子