



# 「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」 (速報値)

厚生労働省イクメンプロジェクト

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



## <目的>

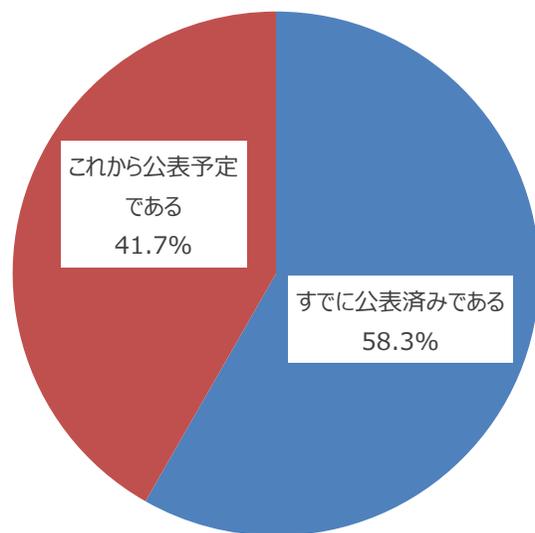
従業員数1,000人超の企業に対して育児休業等取得率の公表状況や公表による効果等に関して調査を実施し、公表による企業へのメリットや、育休等取得率の向上につながった各企業の取組内容などを分析すること。

## <実施概要>

- 調査手法： 依頼状の郵送によるWebアンケート調査
- 集計期間： 2023年6月5日～7月10日
- 調査対象： 全国の従業員1,000人超のすべての企業・団体
- 発送件数： 4,409件
- 有効回答数： 1,472件（回答率：33.4%）  
※従業員数1,000人以下と回答した企業を除く、1,385件を分析対象とした
- 調査時点： 2023年6月1日（※育休等取得率は前事業年度の数値）

- 6月末までに公表が必要となる企業（3月末決算の企業）のうち、調査時点ですでに男性の育休等取得率を公表している企業の割合は58.3%（1,066社中621社）であった。
- 調査時点で未公表の企業445社のうち、304社が6月中に公表予定との回答であった。  
⇒合わせて86.8%（1,066社中925社）の企業で6月中の公表が完了予定

[ 3月末決算企業における公表状況（n=1,066） ] （※2023年6月1日調査時点）



本プロジェクトの調査に回答した企業における男性の育休等取得率は**46.2%**であった。

### [男性育休等取得率の計算方法]

回答企業のうち、前事業年度に配偶者が出産した男性労働者がおり、同年度に育児休業等を開始した男性労働者の数を集計している企業（849社（注1））における以下の計算値。

$$\frac{\text{前事業年度に育児休業等（注2）を開始した男性労働者の数の合計数}}{\text{前事業年度に配偶者が出産した男性労働者の数の合計数}}$$

※厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」における男性育休取得率は17.13%

（注1）今回発表する速報値では、男性の育児休業等取得率に育児目的休暇を加えて計算している企業は集計していない。

（注2）注1により、子の育児目的休暇は含まれない。

回答企業における男性の育休取得日数の平均は**46.5日**であった。

### [平均取得日数の計算方法]

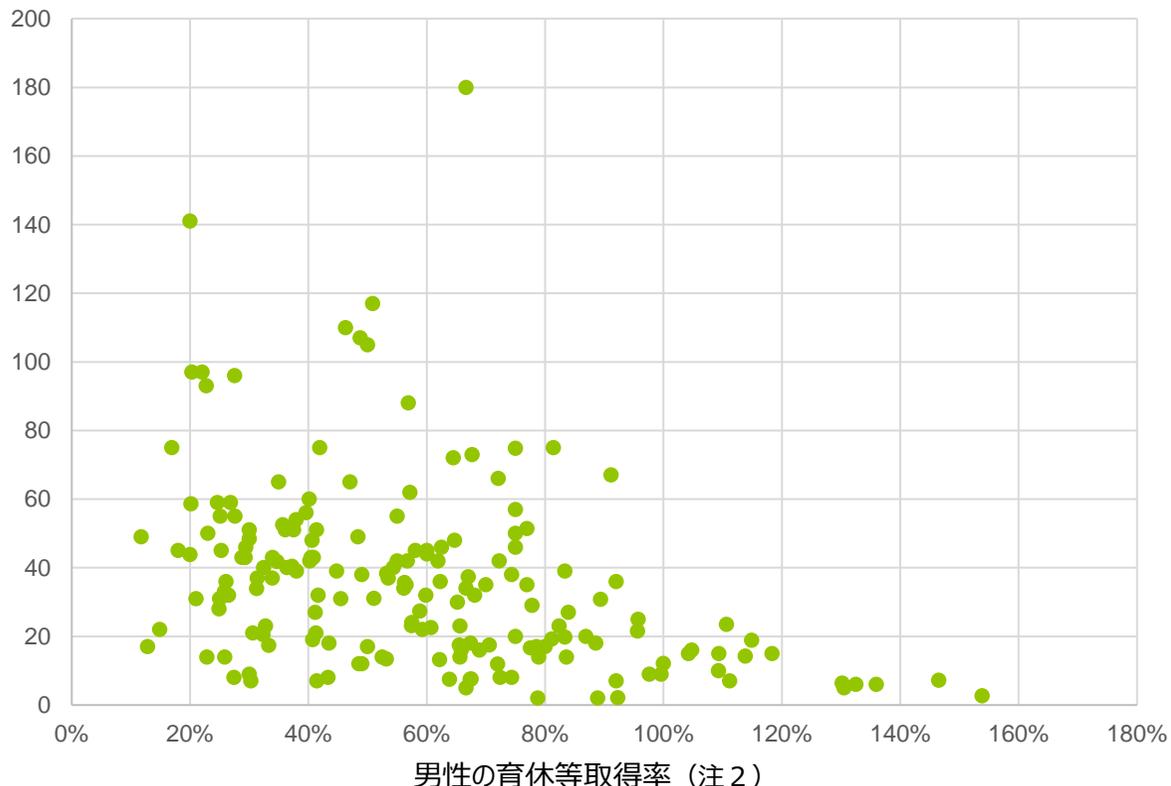
回答企業のうち、前事業年度に育児休業を終了し、復職した男性労働者がおり、同労働者の育児休業平均取得日数を集計している企業（610社）における以下の計算値。

$$\frac{\text{前事業年度に復職した男性労働者の育児休業取得日数の合計数}}{\text{前事業年度に育児休業を終了し、復職した男性労働者の数の合計数}}$$

男性の育休等取得率と平均取得日数には、**弱い負の相関**があった。

⇒男性の育休等取得率が高いほど、平均取得日数が短くなる傾向が見られる。

[男性の育休等取得率と平均取得日数の関係（n=181）（注1）]



相関係数：-0.39  
（弱い負の相関がある）

【相関有無の目安】（注3）

相関係数の絶対値	相関の程度
0～0.2	ほとんど相関がない
0.2～0.4	弱い相関がある
0.4～0.7	相関がある
0.7～1.0	強い相関がある

（注1）男性の育休等取得率、平均取得日数を集計・計算可能な企業のうち、「前事業年度に配偶者が出産した男性労働者の数」「前事業年度に育児休業を終了し、復職した男性労働者数」がともに10人以上であった企業を集計対象とし、外れ値を削除した。

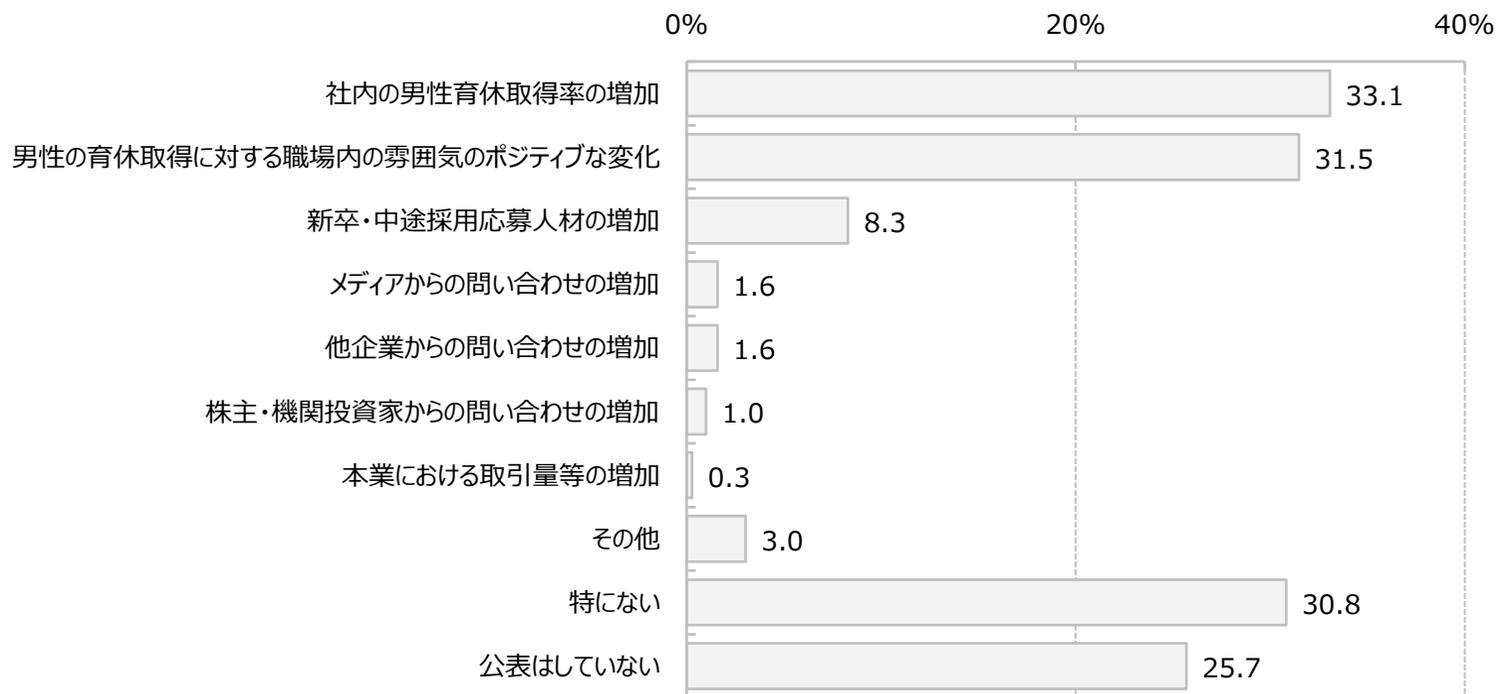
（注2）計算方法の関係上、育休等取得率は100%を超える場合がある。

（注3）相関係数が正の場合は正の相関関係（一方が増えればもう一方も増える）、負の場合は負の相関関係（一方が増えればもう一方は減る）がある。

育休等取得率の公表による効果・変化として挙げられたものでは、「**社内の男性育休取得率の増加**」、「**男性の育休取得に対する職場内の雰囲気ポジティブな変化**」、「**新卒・中途採用応募人材の増加**」の順で回答が多かった。

⇒育休取得の促進だけでなく、人材獲得の面でも効果を感じている企業がある。

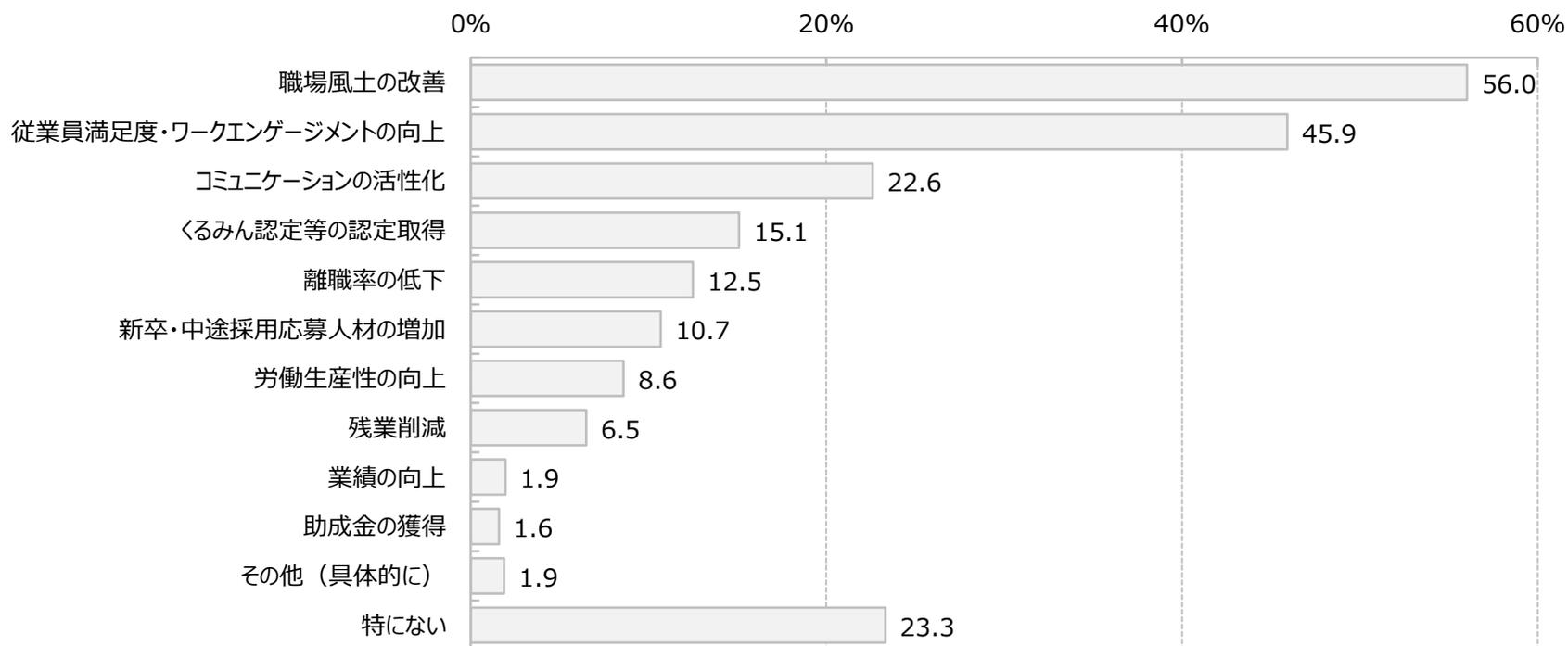
[育休等取得率の公表による効果・変化 (n=1385)]



男性の育児休業取得率向上の取組による効果として挙げられたものでは、「**職場風土の改善**」、「**従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上**」、「**コミュニケーションの活性化**」の順で回答が多かった。

⇒男性の育休取得率向上に向けた取組が、育休の取得を希望している当事者だけではなく、他の従業員のワークエンゲージメントや人材確保といった企業全体へも好影響を及ぼしている可能性がある。

[男性の育児休業取得率向上の取組または取得率向上による効果 (n=1385)]



## 2 調査結果 ⑥育休等取得率向上に資する取組内容（1）

育児・介護休業法では育児休業を取得しやすい職場の環境整備を企業に義務づけており、その取組状況を育休取得率別に見ると、男性の育休等取得率の高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、「自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供」や「育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施」の取組割合が高い傾向が見られた。

また、男性の育休等取得率の高い企業群では、すべての取組の実施率が総じて高かった。

⇒本調査結果から因果関係は言えないが、これらの取組が、男性育休等取得率向上に寄与している可能性がある。

[ 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の取組（育休等取得率別） ] （※複数回答）

[ 比率の差 ]



		全体	育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施	育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口の設置）	自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供	自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
全体		(849)	26.7	74.2	32.9	65.3
男性育休等取得率	20%未満	(186)	15.6	71.5	18.3	52.7
	20%以上40%未満	(258)	24.0	70.2	26.0	69.0
	40%以上60%未満	(189)	30.2	75.7	37.0	64.6
	60%以上80%未満	(111)	33.3	77.5	45.9	70.3
	80%以上	(105)	40.0	82.9	54.3	74.3

## 2 調査結果 ⑥育休等取得率向上に資する取組内容（2）

2022年4月から義務づけられている「育児休業に関する個別の周知・意向確認」の**実施者**を育休等取得率別に見ると、男性育休等取得率の高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、個別の周知・意向確認を「**直属の上司**」が行っている割合がやや高かった。また、男性育休等取得率が20%未満の企業群では、「**人事部門の担当者**」が行っている割合が他の企業群よりやや高かった。

⇒本調査結果から因果関係は言えないが、個別周知・意向確認は、直属の上司が行うことがより効果的な可能性がある。

[ 育児休業取得に関する個別周知・意向確認の実施者（育休等取得率別） ] （※複数回答）

[比率の差]



		全体	人事部門 の管理職 (部長、 課長等)	人事部門 の担当者	育児休業 取得候補 者の直属 の上司 (課長 等)	育児休業 取得候補 者の直属 以外の上 司(部長 等)	その他 (具体的 に)
全体		(849)	22.5	73.0	48.5	7.5	7.8
男性育休等取 得率	20%未満	(186)	23.7	78.5	41.4	5.9	7.0
	20%以上40%未満	(258)	22.5	70.9	48.4	7.8	8.5
	40%以上60%未満	(189)	21.2	69.8	50.8	6.9	7.9
	60%以上80%未満	(111)	21.6	74.8	49.5	7.2	7.2
	80%以上	(105)	23.8	72.4	56.2	11.4	7.6

## 2 調査結果 ⑥育休等取得率向上に資する取組内容（3）

個別の周知・意向確認の方法を育休等取得率別に見ると、男性育休等取得率の高い（80%以上）企業群では「電子メール」や「対面またはオンラインによる面談」を行っている割合が相対的に高く、男性育休等取得率が低い（20%未満）企業群では相対的に低かった。また、男性育休等取得率の高い企業群では「書面交付」を行っている割合が相対的に低かった。

⇒本調査結果から因果関係は言えないが、個別周知・意向確認は、書面交付よりも、電子メールや対面・オンラインでの面談により行うことが効果的な可能性がある。

[ 育児休業取得に関する個別周知・意向確認の方法（育休等取得率別） ] （※複数回答）

[ 比率の差 ]



		全体	対面またはオンラインによる面談	書面交付	電子メール	FAX	その他（具体的に）
全体		(849)	60.0	58.3	32.7	0.8	9.7
男性育休等取得率	20%未満	(186)	51.1	61.3	26.3	0.0	12.4
	20%以上40%未満	(258)	62.0	61.2	30.6	1.2	6.6
	40%以上60%未満	(189)	59.3	57.7	30.7	1.1	9.0
	60%以上80%未満	(111)	65.8	55.0	41.4	0.9	9.0
	80%以上	(105)	65.7	50.5	43.8	1.0	14.3

### 3 調査結果のまとめ

1. 男性の育休等取得率の公表により、**社内の男性育休取得率の増加、男性育休に対する社内の雰囲気のパジティブな変化、新卒・中途採用応募人材の増加**にもつながる
2. **男性の育休取得率向上のための取組が、職場風土の改善や従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上、コミュニケーションの活性化など職場全体へも好影響を与える**
3. **社内の育休取得事例の収集・提供や社内研修の実施が、男性の育休等取得率向上に効果的**
4. 「個別の周知・意向確認」は、**直属の上司**が行うことが効果的
5. 「個別の周知・意向確認」は、**電子メールや対面またはオンラインでの面談**により実施することが効果的

である可能性がある