

男性の育児休業取得促進等について

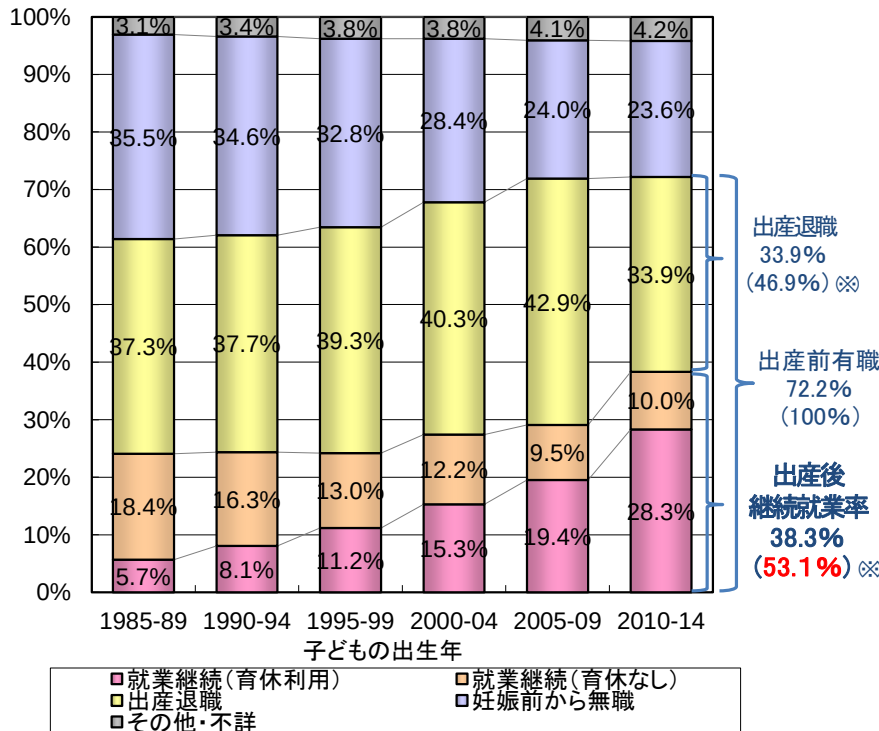
仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 55%(令和2年)

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(30.2%)、「転勤等で就業継続が困難」(24.4%)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



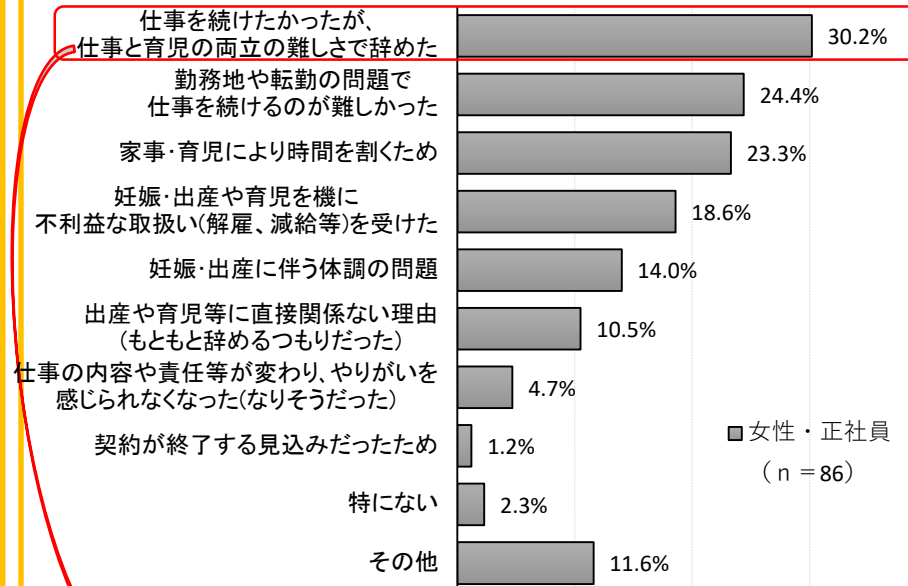
(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

(注2) 上記グラフは、対象期間(例: 2010~2014)中に出産した女性の就業変化を表している。

【資料出所】国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



両立が難しかった具体的な理由 (複数回答)

- ① 育児と両立できる働き方ができなさそうだった(できなかった) (57.7%)
- ② 勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (46.2%)
- ③ 職場に両立を支援する雰囲気なかった (38.5%)
- ④ 自分の体力がもたなさそうだった(もたなかった) (23.1%)
- ⑤ 育児のための休暇・休業を取れそうもなかった(取れなかった) (19.2%)
- ⑥ 保育所等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (15.4%)
- ⑦ 家族がやめることを希望した (11.5%)

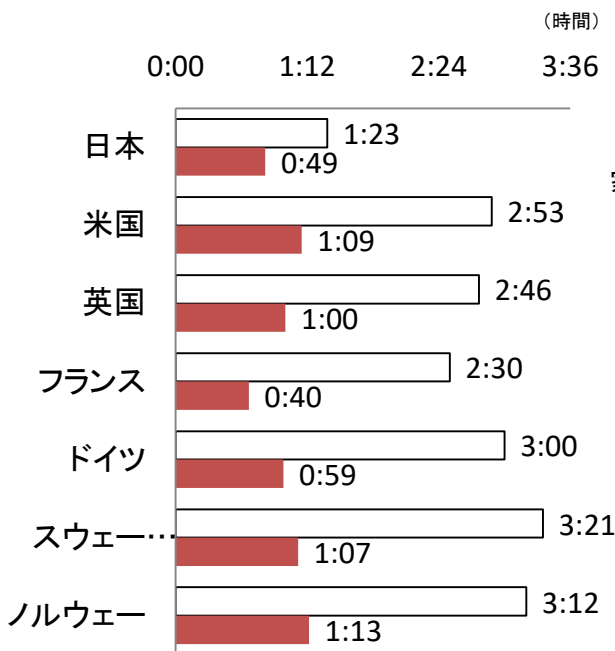
【資料出所】三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「平成30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報告書」

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

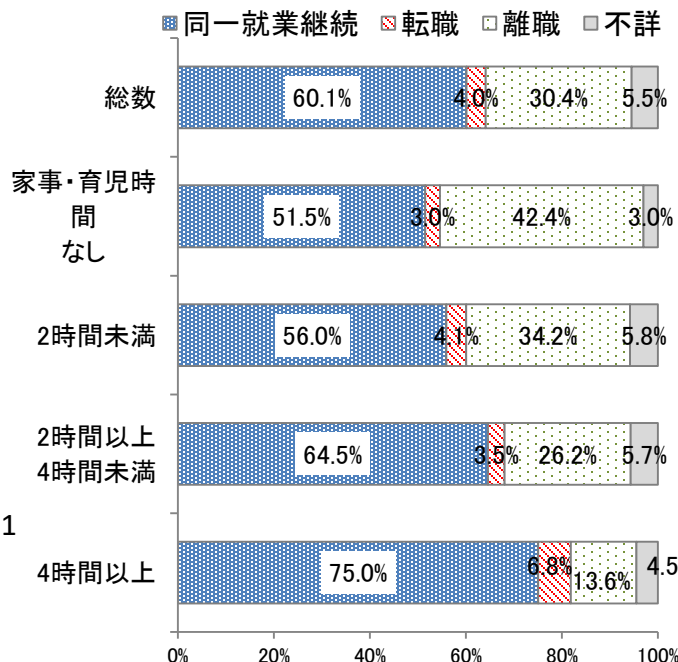
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



□家事関連時間全体 ■うち育児の時間

(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey Summary" (2015) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

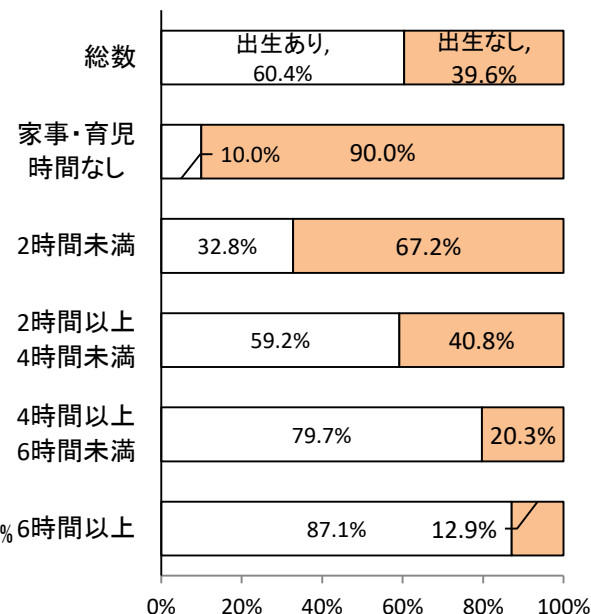
【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(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)

- 注：
- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦
 - 2) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 - 3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】

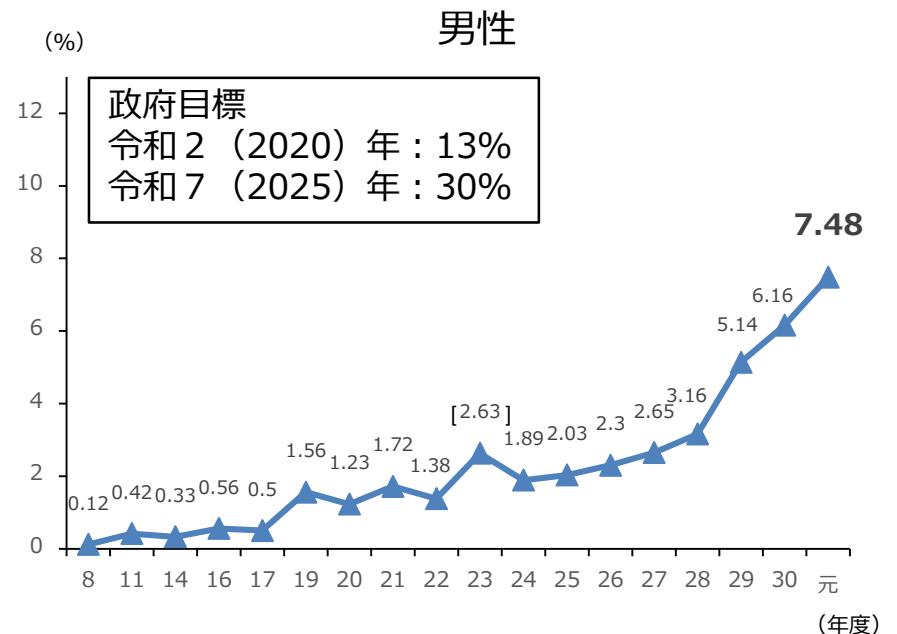
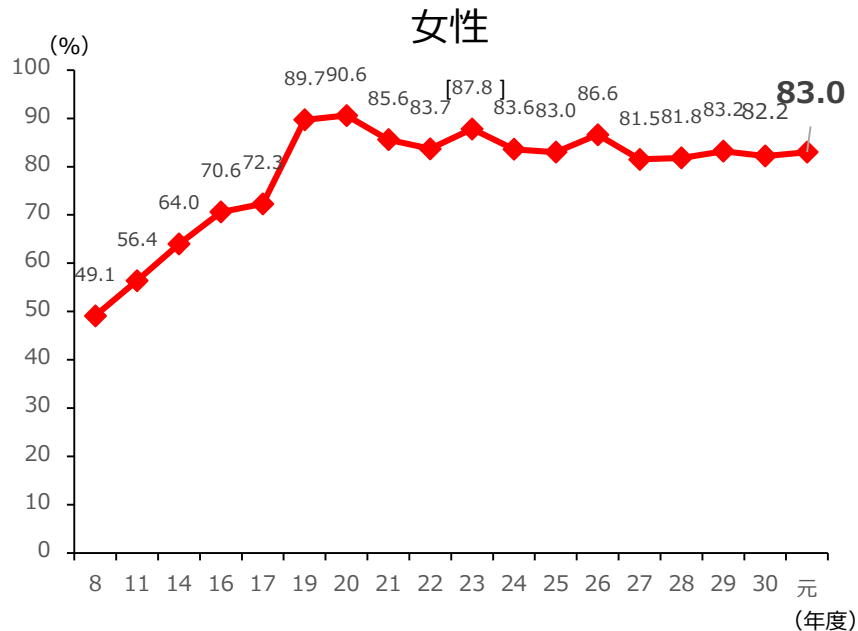


資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)」(調査年月：2015年11月)より作成)

- 注：
- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
 - 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
 - 3) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 - 4) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和元年度：7.48%）。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

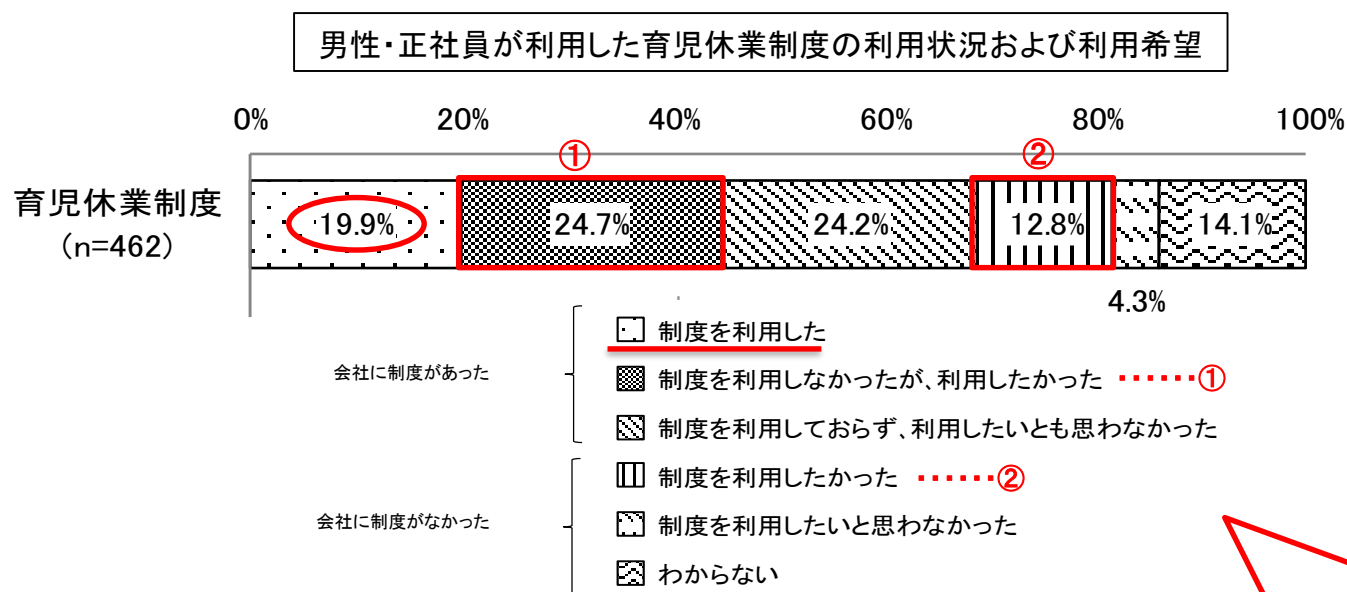
(※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

(注) 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）

○「男性・正社員」について、育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度の利用を希望して利用した割合は19.9%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は37.5%となっている。



育児休業制度の利用を希望し、利用した割合 **19.9%**
 育児休業制度の利用を希望し、利用しなかった割合 ①+②=37.5%

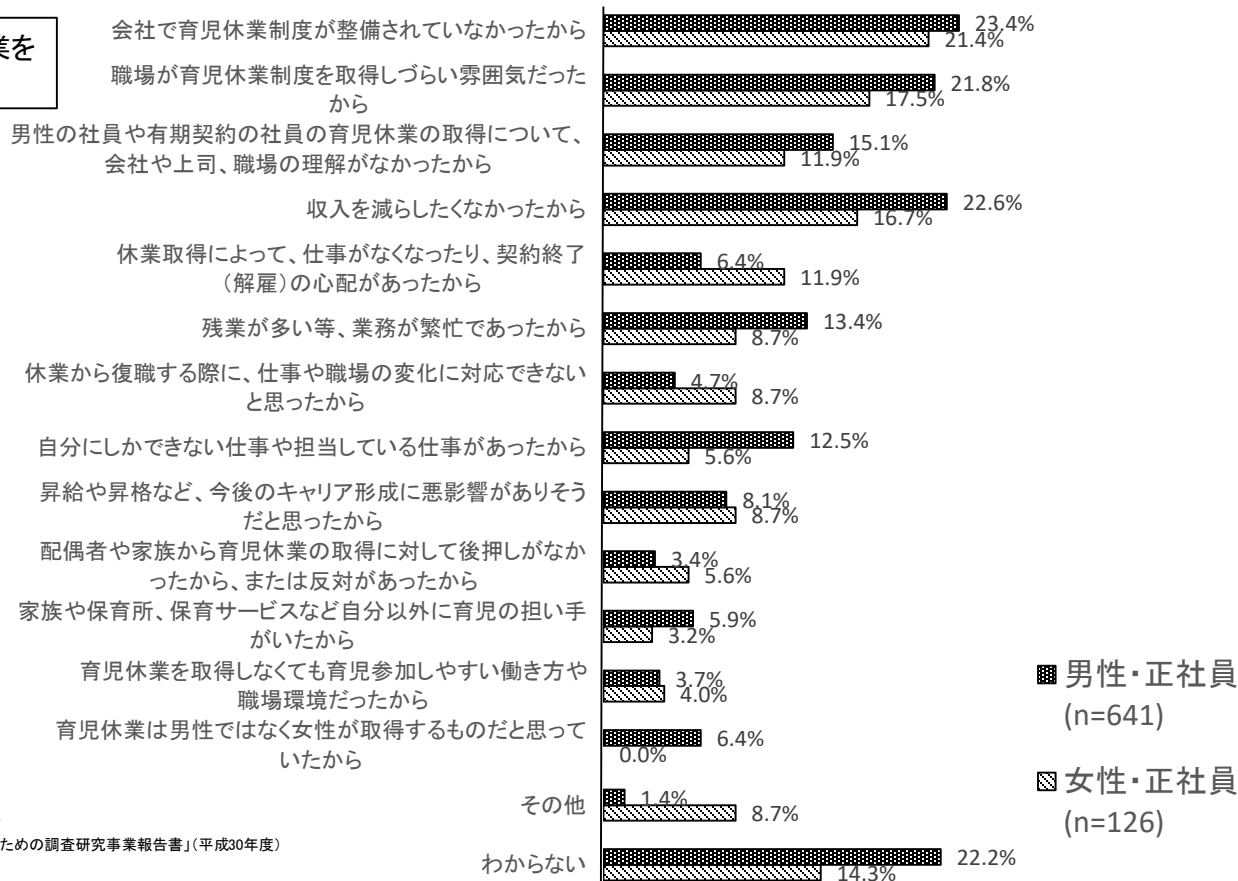
※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

※末子の育児を目的とした休暇・休業の取得の有無について、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者(49.3%)を母数とする。

育児を目的とした休暇・休業を利用しなかった理由

○「男性・正社員」について、育児を目的とした休暇・休業制度を利用しなかった理由をみると、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」が多くなっている。

育児を目的とした休暇・休業を利用しなかった理由



※就業形態は末子妊娠判明時のもの。
 ※末子の育児を目的とした休暇・休業の取得の有無について、「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」「休暇・休業を取得することを希望していなかった」と回答した者(68.4%)を母数とする。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング
 「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報告書」(平成30年度)

子の出生前後の男性の休暇の取得状況（育児休業取得促進への取組・上司の理解の有無別）

末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇（※）について、制度・取組・上司のうち2つ以上が揃っている職場では、取得した者の割合が高く、配偶者出産休暇制度はあるが取組と上司の理解がない職場、配偶者出産休暇制度そのものがない職場では、取得割合が低下する。

（※）「休暇」：年次有給休暇、代休、配偶者出産休暇など出産に係る特別休暇、育児休業や、その他勤務先の制度を利用した半日又は1日以上 の休暇。

図表 3-2-6 末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇取得状況・意向（単一回答）／制度・取組・上司の複
合要因別

(%)

	取得	非取得・意向あり	非取得・意向なし
TOTAL (n=1174)	61.2	26.4	12.4
制度・取組・上司すべてあり (n=158)	88.6	8.9	2.5
制度・取組あり、上司なし (n=24)	95.8	0.0	4.2
制度・上司あり、取組なし (n=250)	84.0	11.2	4.8
制度あり、取組・上司なし (n=82)	69.5	23.2	7.3
制度なし (n=660)	43.8	37.7	18.5

※ n=30 未満は参考値

※ 制度あり：勤務先に「（配偶者出産休暇制度が）あった」と回答した者

※ 取組あり：「男性の育児休業の取得に関する説明会や広報」「上司からの育児休業取得への声かけ」「男性の育児参加体験者の体験談等の共有」のうち、1つ以上で「取組があった」と回答した者

※ 上司あり：末子出生当時の直属の上司の特徴について、「残業をできるだけ減らすよう、業務改善・効率化等を行う人を評価している」「率先して有給休暇を取得している」「率先して早く帰るようにしている」「職場以外での活動に積極的に参加している」「男性の子育て参加に対して理解がある」のうち1つ以上で「あてはまる」「まああてはまる」と回答した者

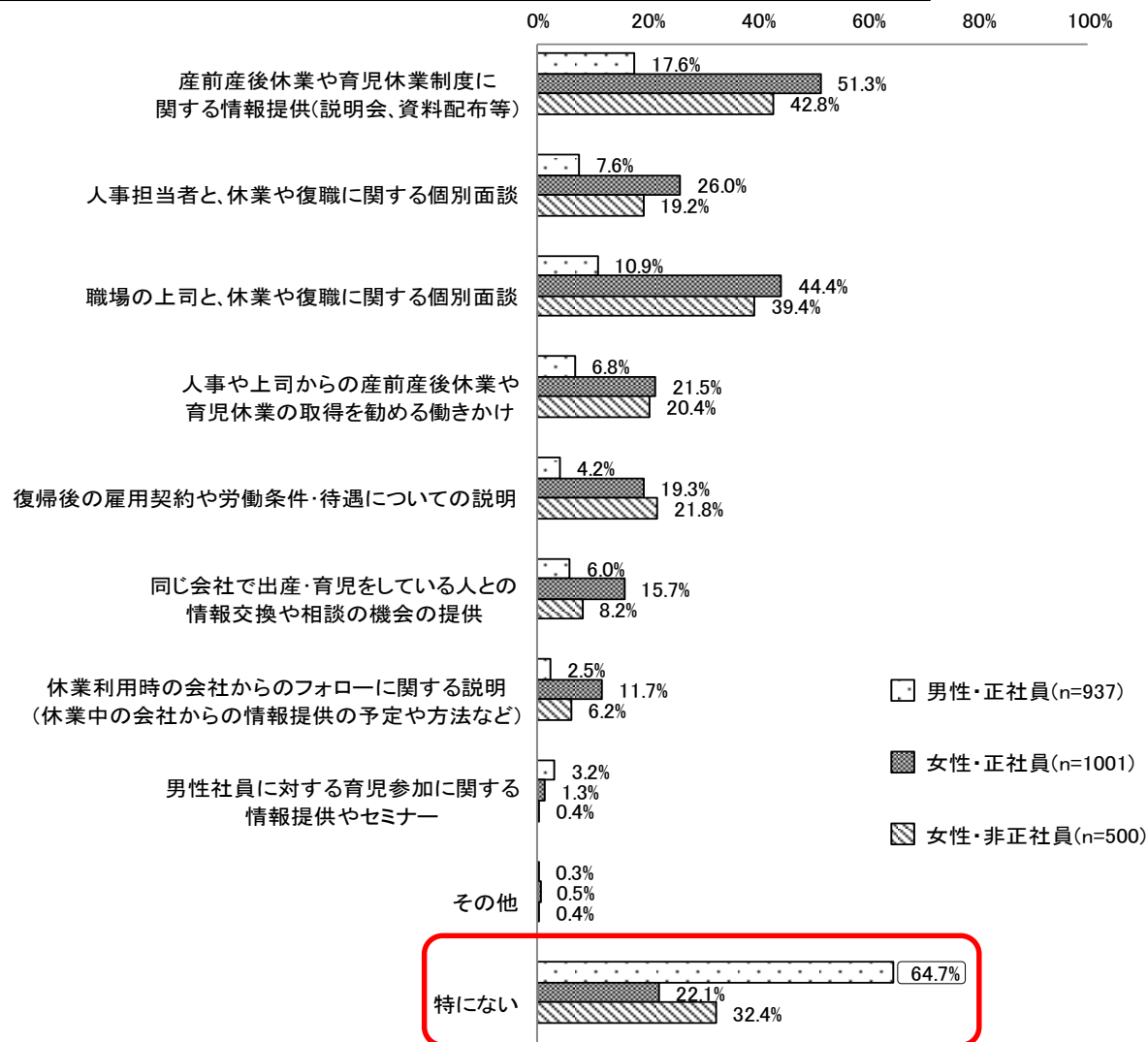
※ 「産前・産後取得」「産前のみ取得」「産後のみ取得」を合算して「取得」としている。

（注）調査対象：3つの要件（①日本国内（全国）に住む既婚男性 20～59 歳、②2018 年 1 月～12 月に配偶者が出産した子供と同居している、③該当する子供の誕生時点で被雇用者）を満たす者

（出典）内閣府委託事業「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」（株式会社インテージリサーチ）（令和元年 9 月）

育児休業等の取得に際する会社からの働きかけ

妊娠・出産・育児や休暇・休業の取得に際した、会社からの働きかけ(複数回答)

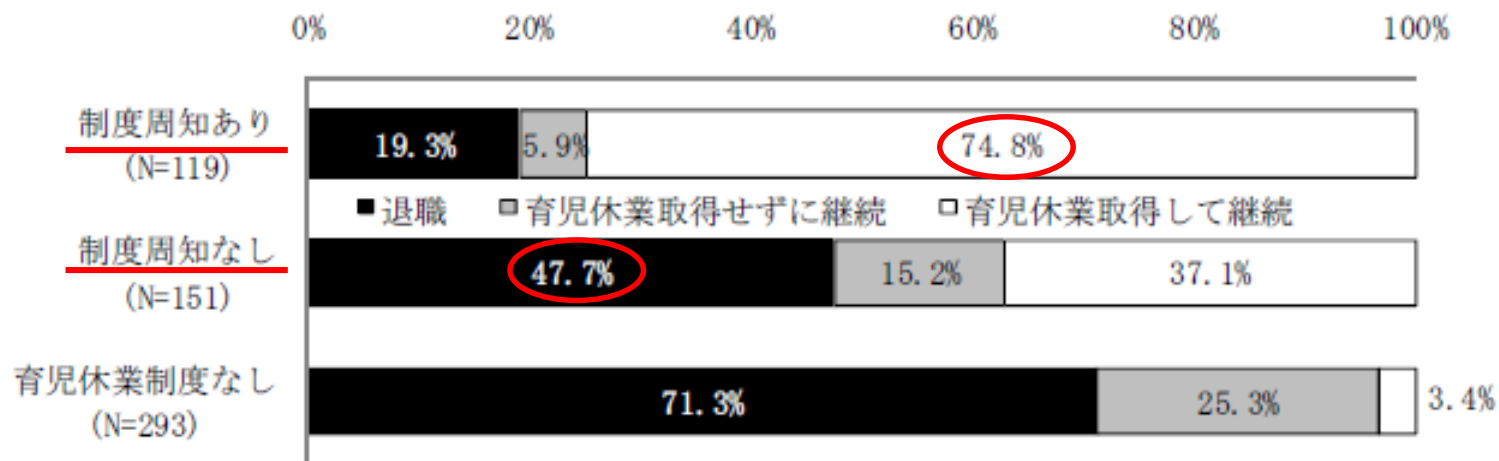


制度周知の有無別・第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合

- 「制度周知なし」に比べて、「制度周知あり」の場合は、育児休業取得割合が高く、第1子妊娠・出産期の退職率は低い。

(※) 制度周知：第1子妊娠時の勤務先における両立支援制度に関する説明（出産前時点）

図4-2-9 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
－妊娠時勤務先制度周知の有無別－

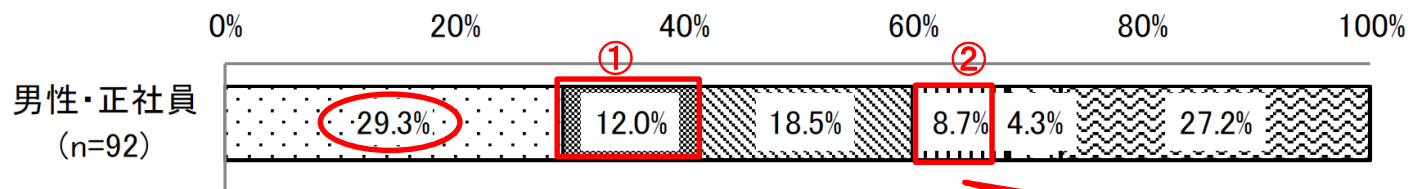


(注) 調査対象：全国30～44歳の女性2,000人
調査期間：2010年11月18日～12月12日

育児休業の再取得の状況

- 育児休業制度を利用した回答者について、「男性・正社員」で末子の育児のための育児休業の再取得（2回目以降の取得）の取得状況を見ると、「制度を利用した」が29.3%で最も回答割合が高い。
- 一方で、「男性・正社員」で末子の育児のための育児休業の再取得（2回目以降の取得）をしていないものの、「制度を利用したかった」と考えている者は20.7%となっている。

制度別取得状況__育児休業制度（再取得）（単数回答）



【会社には制度があった】

【会社には制度がなかった】

制度を利用したかった割合
① + ② = 20.7%

■ 制度を利用した

■ 制度を利用したかった②

■ 制度を利用しなかったが、利用したかった①

■ 制度を利用したいと思わなかった

■ 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった

■ わからない

※就労形態は末子妊娠判明時のもの。

※誤回答の可能性があるので、留意が必要。

くるみん認定・プラチナくるみん認定について

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）
- ② くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。



主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん（共通）

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満



認定実績（令和2年3月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 3,312社
- ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 367社

【目標：令和2年までにくるみん企業3,000社】

- ・第4次男女共同参画基本計画
（平成27年12月27日閣議決定）
- ・まち・ひと・しごと総合戦略2018改訂版KPI
（平成30年12月21日閣議決定）

【目標：令和7年までにくるみん企業4,300社】
・少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）

くるみん

プラチナくるみん

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
育児休業 + 育児目的休暇 15%以上

◆男性の育児休業等取得率

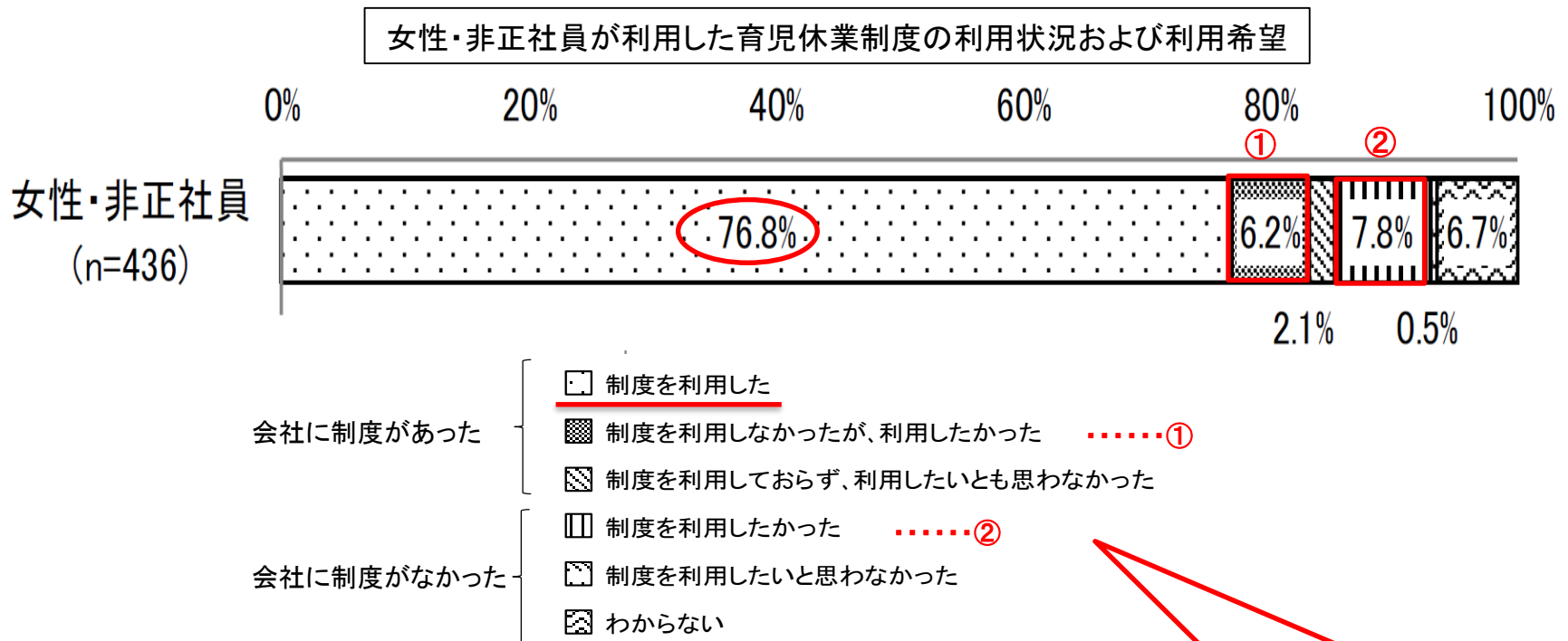
育児休業 13%以上
育児休業 + 育児目的休暇 30%以上

認定企業への優遇措置

- ◆商品や広告等へのマーク使用
- ◆公共調達の加点評価
- ◆日本政策金融公庫による低利融資
- ◆両立支援等助成金におけるインセンティブ

育児休業の取得状況と取得希望（女性・非正社員）

「女性・非正社員」について、育児のためになんらかの休暇・休業を取得したまたは取得を希望していた者のうち、育児休業制度を利用した割合は76.8%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は14.0%となっている。



※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

※末子の育児を目的とした休暇・休業の取得の有無について、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者（87.2%）を母数とする。

利用を希望していたが
利用しなかった割合

①+②=14.0%

育児休業の対象となる労働者の範囲

概要

育児休業の対象となる労働者の範囲については、無期雇用と有期雇用とでは、以下のとおり、要件が異なっている。

		要件		
		育児休業申出前	育児休業申出後	所定労働日数
契約類型	無期雇用	無 ※ 労使協定の締結により、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者については、対象外とすることが可能。	無 ※ 労使協定の締結により、育児休業申出があった日から起算して1年（1歳以降の休業は6月）以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者については、対象外とすることが可能。	無 ※ 労使協定の締結により、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者については、対象外とすることが可能。
	有期雇用	当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。	その養育する子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかなでないこと。	

育児休業制度に関する閣議決定等

少子化社会対策大綱 (令和2年5月29日閣議決定)(抄)

<本文>

Ⅳ ライフステージの各段階における施策の方向性

(4) 子育て

(男性の家事・育児参画の促進)

労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、育児のために休みやすい環境の整備、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する。

<施策の具体的内容>

Ⅰ-1(3) 男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備

○非正規雇用労働者に対する支援

・非正規雇用労働者についても産前産後休業・育児休業の対象となることや、2017年1月に施行された改正育児・介護休業法において有期雇用労働者の育児休業の取得要件が緩和されていることの周知徹底を図る。また、改正後の有期雇用労働者の育児休業の取得状況等を踏まえつつ、有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討する。

Ⅰ-1(5) 男性の家事・育児参画の促進

○育児休業など男性の育児参画の促進

・育児休業制度について、柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に、男性の休業を推進するための枠組みについて、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する。

・妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知を行うほか、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すなど、事業主が男性の育児休業取得を促す取組を行うことを促進する仕組みの導入について検討する。

◎男性の育児休業取得率の目標・・・30%(2025年)

経済財政運営と改革の基本方針2020について (令和2年7月17日閣議決定)(抄)

第3章「新たな日常」の実現

1. 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備(デジタルニューディール)

(3) 新しい働き方・暮らし方

② 少子化対策・女性活躍

配偶者の出産直後の男性の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得を一層強力に促進する。

成長戦略フォローアップ

(令和2年7月17日閣議決定)(抄)

1. 新しい働き方の定着

(2) 新たに講ずべき具体的施策

×) 女性活躍の更なる拡大、ダイバーシティ経営の推進

・女性が出産後もキャリアを継続することができるよう、男性の育児・家事への参加を促し、育児・家事の負担が女性に偏っている現状の是正を図る。具体的には、労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、総合的に取組を推進する。

規制改革実施計画

(令和2年7月17日閣議決定)(抄)

2. 雇用・人づくり分野

(8) 男性の育児休業取得促進に向けたルール整備等の検討

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく「子育てサポート企業」において、男性の育児休業取得率等の公表を促進するための方策について検討し、結論を得る。【令和2年度検討開始、結論を得次第速やかに措置】

参考

- 女性の就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状等を踏まえ、特に、**男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立方策**について検討。

1. 仕事と育児の両立支援に係る現状と課題

- 働く女性は年々増加。出産前後の継続就業率も上昇（前回調査40.4%→最新調査53.1%）。特に正規職員について、育児休業の利用が増加し、継続就業率も上昇（前回調査56.5%→最新調査69.1%）。
- 一方、仕事と育児の両立の困難さを理由に退職する女性がまだ一定数存在。
- 男性による家事・育児が進んでいない。
 - 育児休業取得率3.16%（その他の休暇（年次有給休暇を含む）の利用により育児を行う男性は47.6%）
 - 共働き家庭、専業主婦家庭に限らず、約8割の男性が家事を行っておらず、また、約7割の男性が、育児を行っていない。
- 企業による男性の育児促進の取組も十分には進んでいない。
 - 男性の育児促進のための取組について、両立支援に積極的・先進的な企業もある一方、85.2%の企業が特に実施をしていない。



2. 男女がともに育児をする社会にするための基本的考え方

- ① **育児に関わる男性の増加**
 - 共働き家庭において、働く上での育児による制約を女性のみが背負わないよう、また、専業主婦家庭において、女性が育児の悩み等を1人で抱え込むこととならないよう、育児に関わる男性を増やす必要。
- ② **男性の育児への関わり方の改善**
 - 既に育児に関わっている男性について、更なる関わり方の改善や、育児休業期間中のみならず、子育て期間を通して育児への関わりを進める必要。
- ③ **女性のキャリア形成のための対策**
 - 女性自身のキャリア形成に対する意識向上や、企業において男性労働者への両立支援が女性の活躍、継続就業につながるとの意識が醸成されるように取り組む必要。



男女がともに育児をし、女性が輝ける社会を実現。

3. 男女がともに育児をする社会にするための具体的な対応方針

◎働き方・休み方改革の推進、企業風土の改善、労働者の意識改革、社会全体の育児に対する意識改革

男女がともに育児をする社会にするための前提として、働き方改革による長時間労働の是正及び「休む」意識の浸透が重要。企業において、働き方を見直して長時間労働が是正され、メリハリのある働き方と併せて「休む」意識が醸成されれば、様々な理由での休暇取得が進むこととなり、男女とも育児を理由として休みやすくなると考えられる。

企業による男性の育児促進

- ・先進的な企業の好事例の横展開
- ・各企業における、男性による育児促進の取組状況の見える化も考えられる

女性のキャリアに対する意識付け

- ・女性自身のキャリアに係る検討及び配偶者と互いのキャリアを意識した話し合いの推奨
- ・企業による女性労働者のキャリアを考える機会の提供を推進

当事者意識の醸成

○産後休業期間における休業の呼びかけ
女性の産後休業期間における男性による育児休業等を利用した育児のための休業、休暇を「男性産休」と銘打ち、これまで以上に推進。社会全体に「産後8週間は男性も一定期間休んで育児を行う期間」との共通認識を作る

自治体による育児関連事業

- ・妊娠、出産、育児等に関する教室・講習会への男性の参加促進
- ・男性がこんにちは赤ちゃん事業の対象である旨の明確化

育児休業取得の促進

- ・育児休業制度、育児休業給付等の周知
- ・育児休業取得による好影響の周知
- ・育児・介護休業法の履行確保

両立支援制度の利用促進

○フルタイムで働けるフレックスタイム制度、時差出勤制度の利用が促進されるよう、企業において制度の整備及び活用が進むよう推奨

パターンの提示

- ・男性の育児への関わり方について、家庭の状況等に応じた様々なパターンの提示

【制度・指標面の検討課題】

両立支援制度の検討

- 中長期的に議論する必要があるが、男性が育児をしやすいするため、法制的な改善策として、次のような項目が挙げられる
- ・取得可能期間（1年間）は変えずに、育児休業の取得可能年齢を引き上げ
- ・育児休業の分割取得
- ・育児休業等希望者に事業主が事前対応する仕組み
- ・中小企業に配慮した仕組み
- ・小学校入学前後の両立困難な状況に対応出来る仕組み

男性の育児に係る指標の検討

- 育児休業以外にも多様な育児の関わり方があることを踏まえ、男性の育児の状況を測る適切な指標を検討

女性のキャリア形成のための対策

【ステップ1】 育児に関わる 男性の増加

【ステップ2】 男性の育児への 関わり方の改善

育児休業制度の概要

労働者は、その養育する1歳に満たない子について、事業主に申し出ることにより育児休業を取得することができる。

①対象労働者・・・労働者（日々雇用の者を除く。）

- ※ 有期契約労働者は、休業の申出時点に①1年以上の継続雇用、②子が1歳半までに労働契約期間が満了・不更新となることが明らかでないこと、の2つの要件を満たすことが必要。
- ※ 労使協定を締結した場合は以下に該当する労働者は対象外とすることができる。
 - ①申出時点で継続雇用期間が1年未満、②申出から1年以内に雇用関係が終了することが明らか、③週の所定労働日数が2日以下

②対象となる子・・・法律上の親子関係がある子（養子を含む。）

- ※ 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も含む。

③育児休業の回数・・・子1人につき原則として1回

○特例（パパ休暇）： 子の出生日から8週間以内に最初の育児休業を取得した場合、2回目の取得が可能

- ※ 再取得の特例：以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業の取得が可能。
 - ・新たな産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、新たな休業に係る子又は家族が死亡等した場合
 - ・配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、傷害により子の養育が困難となった場合
 - ・離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合
 - ・子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合
 - ・保育所等入所を希望しているが、入所できない場合

④育児休業の期間・・・子が1歳に達するまでの間で本人が申し出た期間

○特例（パパ・ママ育休プラス）： 配偶者が同時または先に育児休業を開始している場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間に1年間（出産した女性の場合は、出産日と産後休業期間を含む。）

○期間の延長： 子が1歳に達する日において、いずれかの親が育児休業中であり、かつ、次の事情がある場合には、子が1歳6ヶ月に達するまで休業期間の延長が可能（同様の条件で、1歳6ヶ月から2歳までの延長も可能）

- ・保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合
- ・1歳以降子を養育する予定であった配偶者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合

育児休業の手続き

育児休業申出の手続

【申出】

- ・労働者は、書面等で事業主に申し出る
- ・事業主は、証明書類の提出を労働者に求めることができる
- ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知

【申出期限】

- ・労働者は、休業開始日の1ヶ月前まで※に申出を行えば、希望通りの日から休業できる。
(申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者の休業開始日を申出日の翌日から1ヶ月以内の範囲で指定することができる)
※1歳以降の休業の申出は2週間前まで
- ・ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合※は、労働者は、休業開始日の1週間前までに申出を行えば、希望通りの日から休業できる。
(申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者の休業開始日を申出日の翌日から1週間以内の範囲で指定することができる)
※このほか、配偶者が死亡した場合、配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難になった場合等。

【休業開始予定日の繰上げ】

- ・出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可能。この場合、変更後の休業開始日の1週間前までに申出を行えば、希望通りの日から休業できる。
(申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者の休業開始日を申出日の翌日から1週間以内の範囲で指定することができる)

【休業終了予定日の繰下げ】

- ・1ヶ月前までに申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可能。
※1歳以降の休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6ヶ月(又は2歳)に達するまでの期間内で1回

その他

【申出の撤回】

- 休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、撤回可
この場合、特別の事情がない限り再度の申出は不可

※特別の事情とは、配偶者が死亡したことや、離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったことを指す

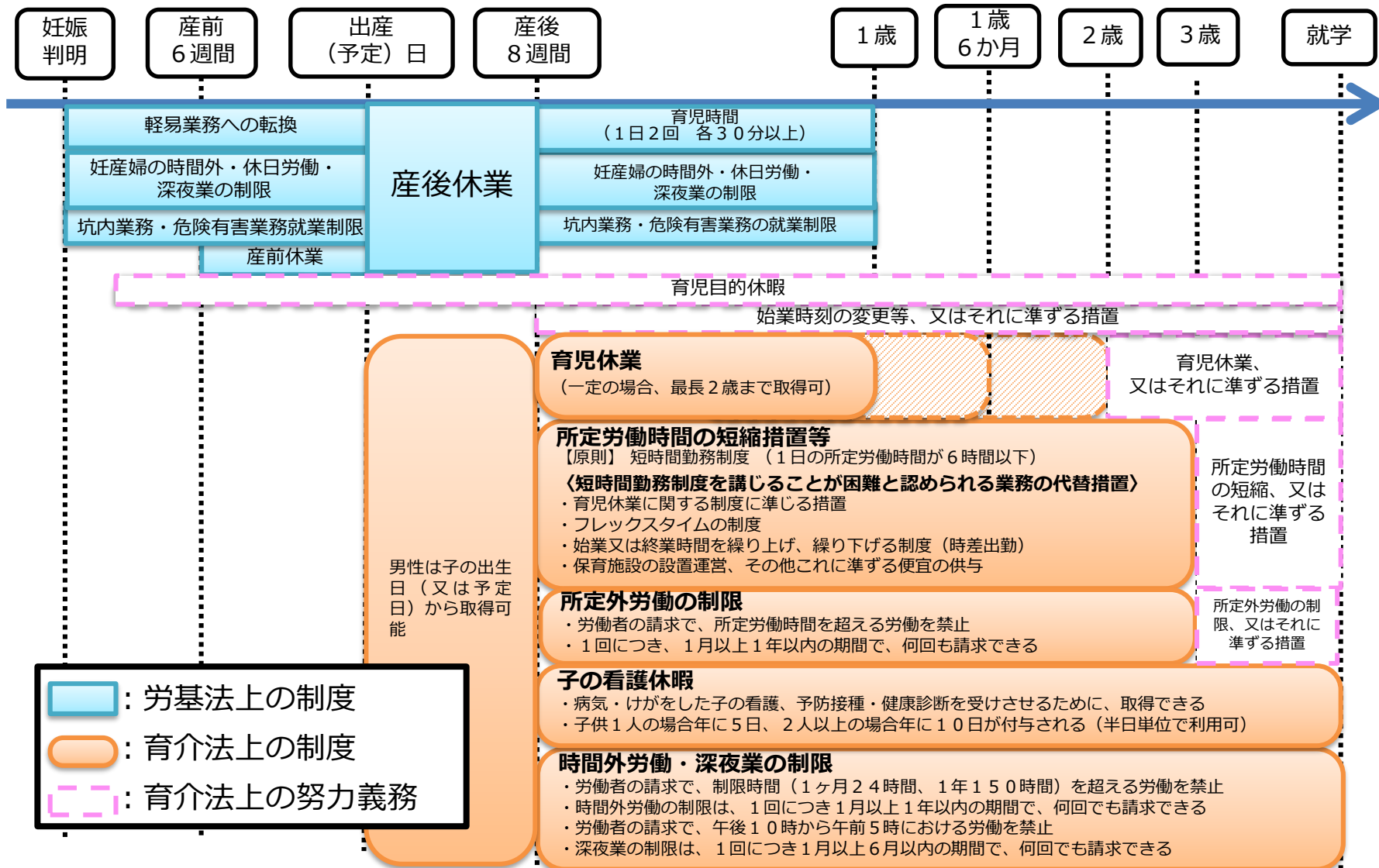
※子が1歳に達するまでの育児休業の申出を撤回した場合でも、子が1歳に達する日において育児休業をしている配偶者と交代する場合には、1歳から1歳6ヶ月まで及び1歳6ヶ月から2歳までの育児休業の申出が可能

【育児休業の終了】

- 労働者の意思に関わらず、育児休業は以下の場合に終了する

- ・子が死亡した場合や、子が他人の養子になったことにより同居が解消された場合など、子を養育しないこととなった場合
- ・子が1歳に達した場合(育児休業を延長している場合は、1歳6ヶ月又は2歳に達した場合)
- ・育児休業をしている労働者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合

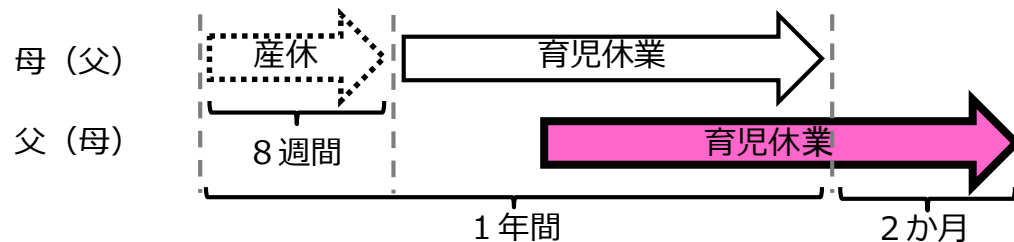
妊娠・出産・育児期の両立支援制度



父親の育児休業の取得促進のための諸制度

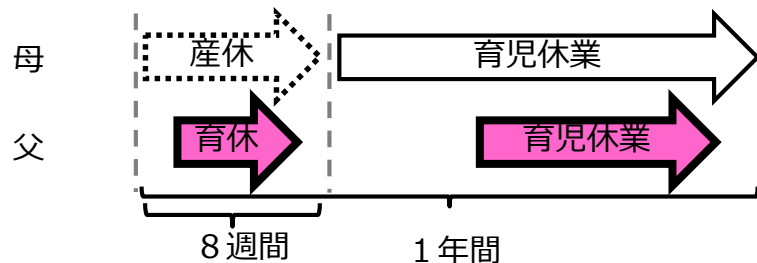
パパ・ママ育休プラス

- 母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合で、次のいずれにも該当する場合には、休業可能期間が1歳2か月に達するまで（2か月分は父（母）のプラス分）に延長可能
 - ① 育児休業を開始しようとする労働者（以下「本人」）の配偶者が、子の1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）以前において育児休業をしていること
 - ② 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
 - ③ 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日以降であること
- 育児休業が取得できる期間（出産した女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業期間を含む。）は、1年間



出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進（パパ休暇）

- 配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得し、その育児休業が終了した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能



育児休業中の経済的支援

育児休業給付（雇用保険からの給付）

- **原則として休業開始時賃金月額×50%（休業開始後6月は67%）が支給される。**（一定の要件あり）
 - ※ 法定の育児休業制度の期間（子が1歳、一定の場合は2歳に達するまで。パパ・ママ育休プラスの場合には子が1歳2か月に達するまでの1年間）
 - ※ **給付は非課税。**

育児休業中の社会保険の扱い

● **育児休業中の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の免除**

事業主が申し出ることにより、被保険者本人負担分及び事業主負担分が共に免除され、免除期間に係る給付は休業前の給与水準に応じた給付が保障される。

免除期間は、育児休業を開始した日から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間。

● **育児休業等終了後の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の特例**

育児休業等終了後、育児等を理由に報酬が低下した場合、被保険者が事業主を経由して保険者に申し出ることにより、社会保険料の賦課対象となる標準報酬月額を低下後の額（育児休業終了日の翌日が含まれる月以降の3か月間に受けた報酬の平均額）に改定する。

● **3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例**

3歳未満の子を養育する方で養育期間中（子が3歳に達するまでの期間）の各月の給与水準が、養育を始めた月の前月と比べて低下した期間に係る年金の給付については、子の養育を始めた月の前月の給与水準に応じた給付が保障される。

育児休業等に関する定めの周知等の措置

育児休業等に関する定めの周知等の措置

【概要】

- ① 事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努めなければならない。
 - ・ 育児休業中の待遇に関する事項
 - ・ 育児休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - ・ その他の事項
- ② 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき等には、関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努めなければならない。

【具体的な取扱いを明示する方法】文書を交付する

【周知の内容】休業中の待遇、休業後の賃金、配置その他の労働条件等に関する就業規則などを一括して定め、周知することが望ましい

※ 労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に、当該労働者又はその配偶者が妊娠・出産したこと等を事業主に知らせることを前提としている。
このため、事業主は、育児休業等に関するハラスメント防止対策を講じている必要がある。

※ 労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った時に、両立支援制度を周知する際には、労働者が計画的に育児休業を取得できるよう、①パパ休暇、②パパ・ママ育休プラス、③その他の両立支援制度、についてもあわせて周知することが望ましい。

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(令和7年3月末までの時限立法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



男性の育児休業の取得期間の状況

○育児休業の取得期間は、女性は9割近くが6か月以上となっている一方、男性は、5日未満が36.3%、8割が1か月未満となっている。（ただし、平成27年度から平成30年度で、5日以上の割合は増加。）

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-

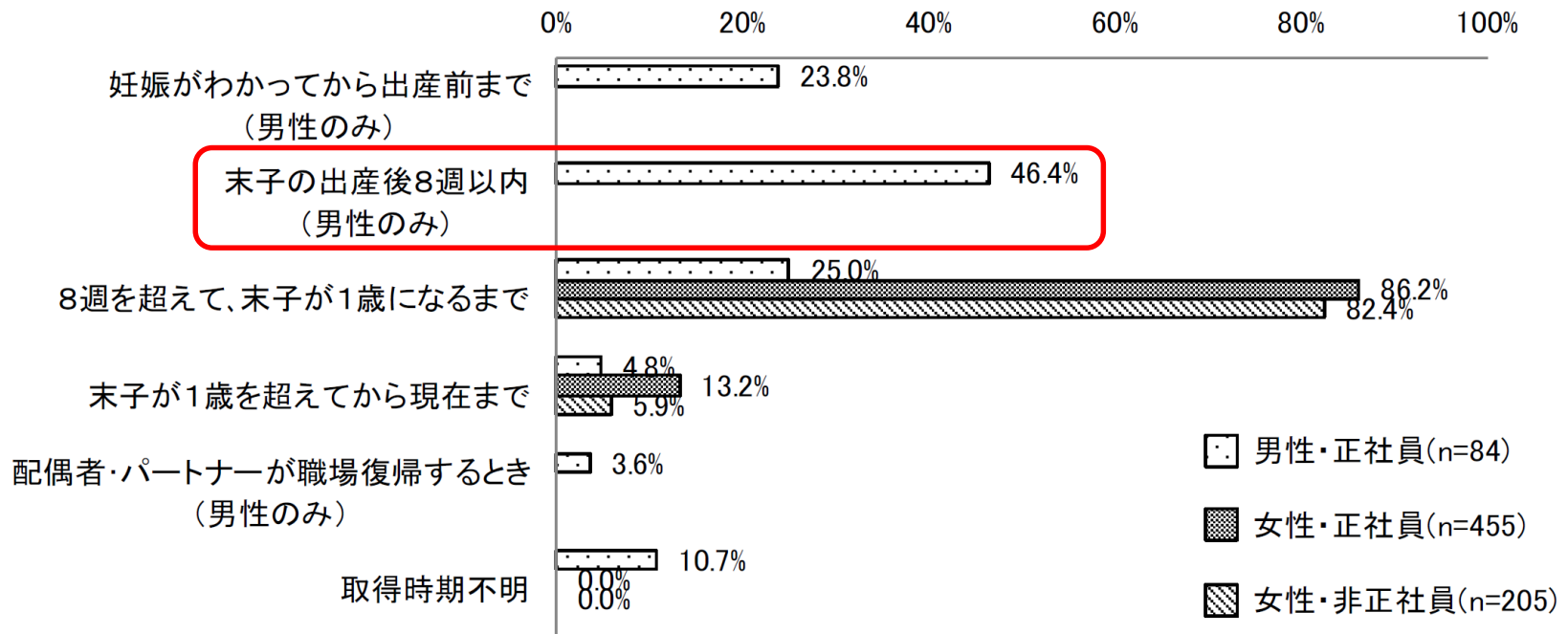
※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

男性の育児休業取得時期

「男性・正社員」では、「末子の出産後8週間以内」が46.4%で最も回答割合が高い。

取得した休暇・休業制度の取得時期__育児休業制度（複数回答）



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

(出典) 厚生労働省委託事業「平成30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報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

男性の育児を目的とした休暇・休業取得の時期・タイミング

「産後、妻が産院にいる間」「妻が退院するとき」

⇒男性・正社員本人の取得割合及び取得希望割合の合計は、それぞれ67.4%、71.1%と高い。
女性・正社員の配偶者の取得割合及び取得希望割合の合計も、それぞれ58%、65%と高い。

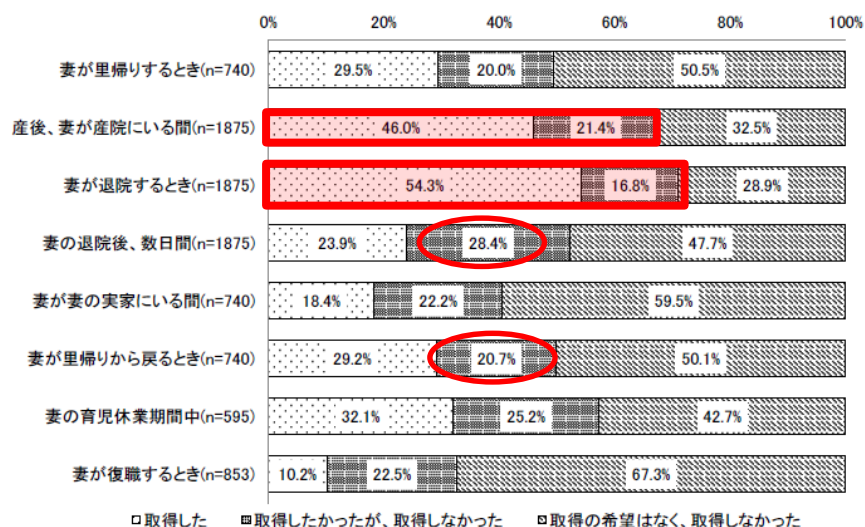
「妻の退院後、数日間」

⇒男性・正社員本人の取得希望割合が28.4%、女性・正社員の配偶者に対する取得希望割合が26%であり、他の時期・タイミングと比較してもっとも高い。

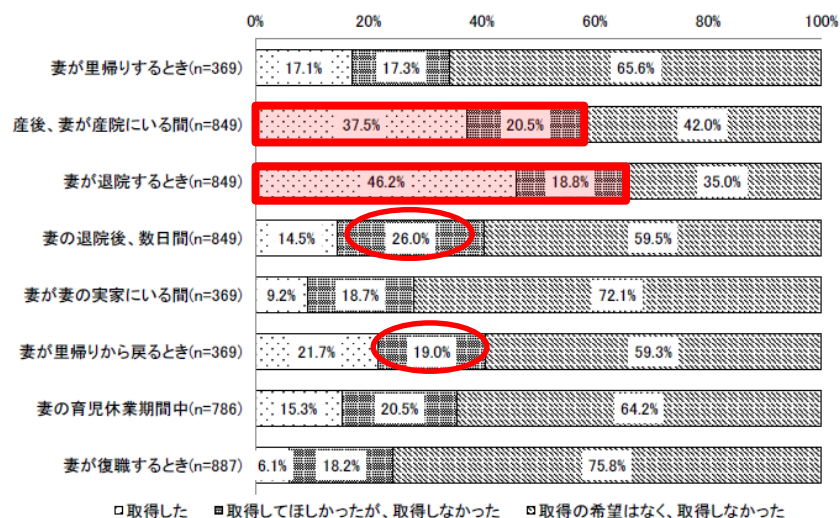
「妻が里帰りから戻るとき」

⇒男性・正社員本人の取得希望割合が20.7%、女性・正社員の配偶者に対する取得希望割合が19%であり、一定の休暇・休業取得希望がある。

図表Ⅲ-152 タイミング別、男性回答者本人の休暇・休業の取得状況：単数回答（Q44_1～8）



図表Ⅲ-153 タイミング別、女性回答者の配偶者の取得状況および配偶者に対する取得希望：単数回答（Q44_1～8）



※就業形態は末子妊娠判明時のもの

※「育児を目的とした休暇・休業」には、育児休業、年次有給休暇、失効年次有給休暇の積立ての制度、配偶者出産休暇、その他の休暇・休業制度が含まれる。

※「妻が里帰りするとき」「妻が妻の実家にいるとき」「妻が里帰りから戻るとき」は、里帰りに該当するとして回答者が集計対象。

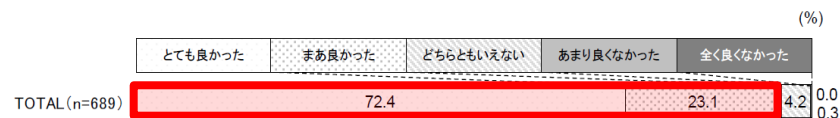
「産後、妻が産院にいる間」「妻が退院するとき」「妻の退院後、数日間」は、自宅出産に該当しないとして回答者が集計対象。

「妻の育児休業期間中」は、妻が育児休業制度を利用したとして回答者が集計対象。「妻が復職するとき」は、妻がすでに復職しているとして回答者が集計対象。

子の出生後の男性の休暇取得に対する満足度・理由

- 末子の出生後2か月以内（出産の当日も含む）に休暇を取得して「良かった」（「とても良かった」と「まあ良かった」の合計）と回答した者は95.5%。
 - 休暇を取得して良かったと思う理由として、「生まれた子供の成長を見守ることができた」が62.0%でもっとも高い。
- 配偶者の負担軽減（49.8%）や上の子どものケア（31.5%）も一定程度挙げられている。

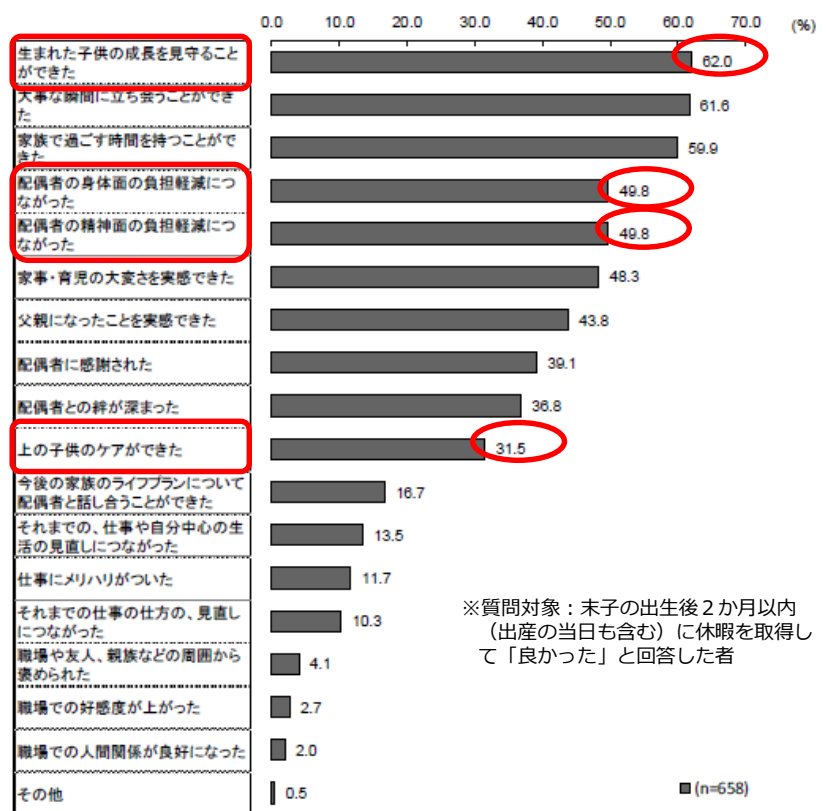
図表 4-1-60 末子の出生後2か月以内（出産の当日も含む）に休暇を取得して良かったか



※質問対象：末子の出生後2か月以内に休暇を取得した者

※「休暇」とは、年次有給休暇、代休、配偶者出産休暇など出産に係る特別休暇、育児休業や、その他勤務先の制度を利用した半日又は1日以上休暇。

図表 4-1-62 休暇を取得して良かったと思う理由

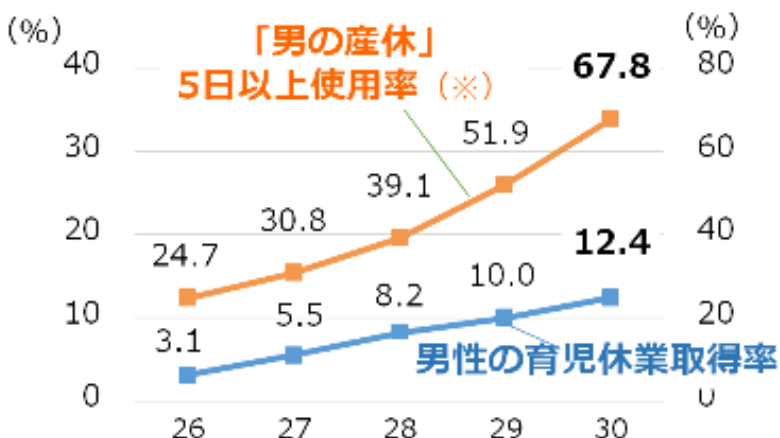


※質問対象：末子の出生後2か月以内（出産の当日も含む）に休暇を取得して「良かった」と回答した者

男性国家公務員の育児休業及び「男の産休」の取得状況及び取得促進策

男性職員の育児休業等の取得状況

- 育児休業を取得した男性職員の割合（取得率）及び「男の産休」の5日以上使用率（配偶者出産休暇（2日）又は育児参加のための休暇（5日）を5日以上使用した割合）は、いずれも年々上昇している。



※ 配偶者出産休暇（2日）又は育児参加のための休暇（5日）を5日以上使用した職員の割合

$$\text{育児休業取得率 (\%)} = \frac{\text{新規取得者数 (人) (当該年度中に新たに育児休業 (再度の育児休業者を除く。) を取得した人数)}}{\text{当該年度中に子が生まれた男性職員}}$$

出典：女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ（令和元年11月 内閣官房内閣人事局）

図表出所：内閣官房ホームページ

男性職員の育児に伴う休暇・休業取得促進策

○「男の産休」の取得目標（5日以上）設定（平成26年10月）

「男の産休」（配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）。ともに有給）について、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」で、全ての男性職員が合計5日以上取得する目標を設定。

○職員に対する制度の周知、意識啓発等（平成27年～）

ハンドブックやポスターの作成及び配布を行うとともに、管理職員や男性職員への呼び掛けを行うこと等により、職員に対する制度の周知、意識啓発等を実施。

○男性職員の育児休業及び「男の産休」取得促進の取組（平成30年6月～）

内閣人事局から各府省等の人事当局に対し、男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得を促進するための標準的な取組手順（職場全体への周知・啓発、上司による取得意向確認や取得の働きかけ等）及び人事評価の実施について通知。

○育児に伴う休暇・休業（1か月以上）の取得促進（令和2年4月～）

令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目的に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、基本的な考え方や標準的な取組等を内容とする「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」を決定。

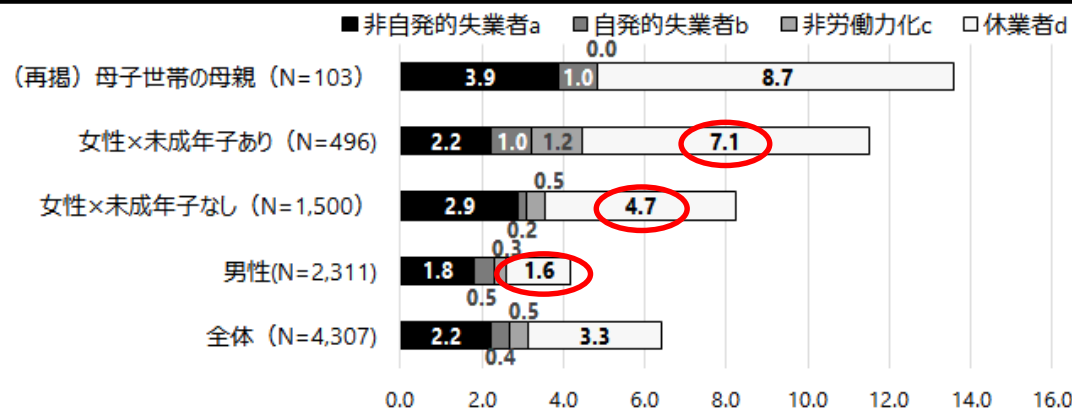
<方針の主なポイント>

- 1 管理職員による本人の意向に沿った取得計画の作成、取得中の業務運営の確保
・合計1か月以上の休暇・休業の取得を前提に、上司が対象職員に取得勧奨
・作成した取得計画をもとに、事前に業務分担の見直し等の環境整備を実施
- 2 幹部職員のリーダーシップの発揮、人事当局の積極的な関与
・幹部職員のメッセージ発信、人事当局による進捗状況等の確認
- 3 上司等の取組状況を人事評価に反映

新型コロナウイルス感染症の影響下における男女別の雇用情勢

(1)失業者・休業者になった民間雇用者の割合(%)

- 男性に比べて、女性、特に子育て中の女性ほど、今般の新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、休業の割合が大きい。



- ※ 集計対象は4月1日時点民間企業で働く会社員(20-64歳) 4,307人。
- ※ 未成年子とは、生計をともにする18歳未満の子ども。
- ※ a 解雇／雇い止め／倒産失業
- ※ b 働いておらず、求職活動をしている (除くa)
- ※ c 働いておらず、求職活動もしていない
- ※ d 雇用されているが、就業時間がゼロ

(2)平均労働時間と月収の変化 (2020年) 3月－5月

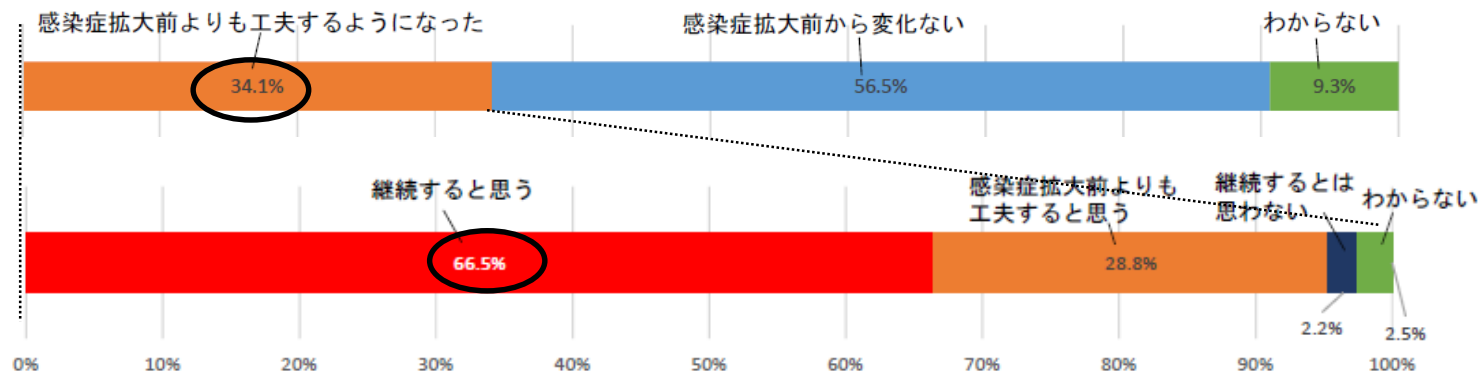
- 男性に比べて、女性、特に子育て中の女性ほど、今般の新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、週あたりの労働時間の変化率、税込月収の変化率についても、減少の幅が大きい。

	全体		男性		女性× 未成年子なし		女性× 未成年子あり		(再掲) 母子世帯の母 親	
	週あたり 労働時間	税込月収 (万円)	週あたり 労働時間	税込月収 (万円)	週あたり 労働時間	税込月収 (万円)	週あたり 労働時間	税込月収 (万円)	週あたり 労働時間	税込月収 (万円)
通常月	39.0	24.1	43.0	30.2	35.2	17.7	31.2	14.9	32.5	14.9
3月	37.8	23.2	42.3	29.4	33.6	16.9	28.1	13.9	30.0	14.1
4月	35.3	22.6	39.6	28.8	31.4	16.2	26.6	13.3	27.7	13.3
5月	33.2		37.9		28.8		24.3		24.8	
変化率(3-5月平均b 対通常月、%)	-9.1	-4.8	-7.1	-3.9	-11.3	-6.3	-15.5	-8.8	-15.4	-7.8
N	4,203	3,797	2,274	2,035	1,457	1,322	472	440	101	95

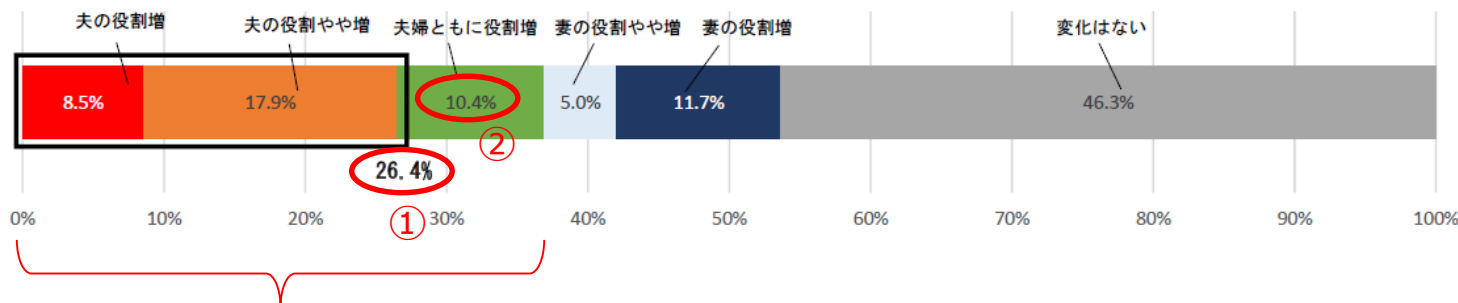
- ※ 集計対象者は、3月1日、4月1日、現在のいずれも民間企業で働く会社員(休業者を含む) 4,203人。ただし、3月の労働時間は、4月調査と5月調査の共通回答者3,533人についての数値。
- ※ 未成年子とは、生計をともにする18歳未満の子ども。
- ※ 月収については、3-4月平均が用いられている。
- ※ 労働時間と税込月収が12の階級をもとに大まかに算出。ただし、労働時間は60時間以上では60時間とし、税込月収は50万円以上では50万円とし、その他では階級ごとの中央値としている。

新型コロナウイルス感染症の影響下における家事・育児の役割分担の変化

- 家事・育児について、夫婦間の役割分担のやり方を「感染症拡大前よりも工夫するようになった」という回答者が34.1%。（例えば、固定的な役割分担の柔軟化、夫婦間のより丁寧な相談等）
- 「感染症拡大前よりも工夫するようになった」という回答者について、「その工夫は、今後も継続すると思う」と回答した割合は66.5%。



- 新型コロナウイルス感染症の影響下において、家事・育児に関する夫婦間の役割分担に変化があった家庭のうち、夫の役割が増加した家庭は約37%。



家事・育児に関する夫の役割が増加した家庭

①+②=約37%

(回収数) 子育て世帯（子供が18歳未満）2,168人
 (出典) 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査（令和2年6月・内閣府）