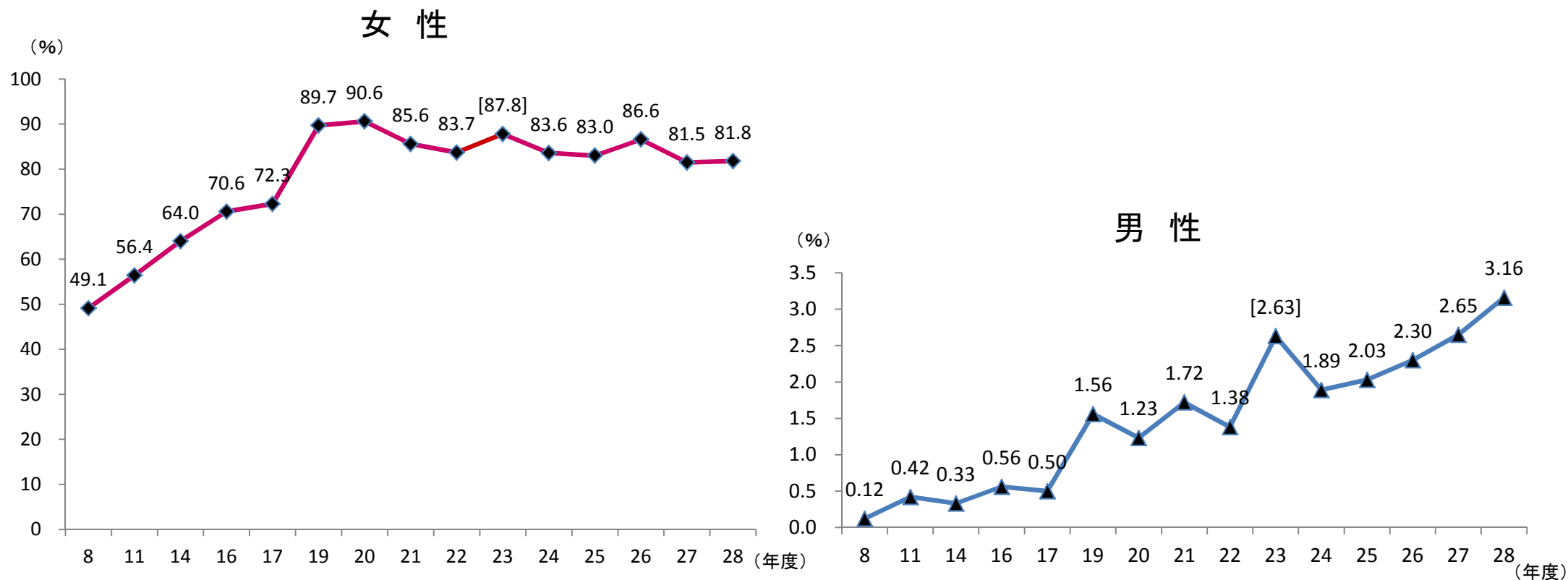


# 育兒休業關係

# 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、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、3.16%と依然として低水準にある。



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

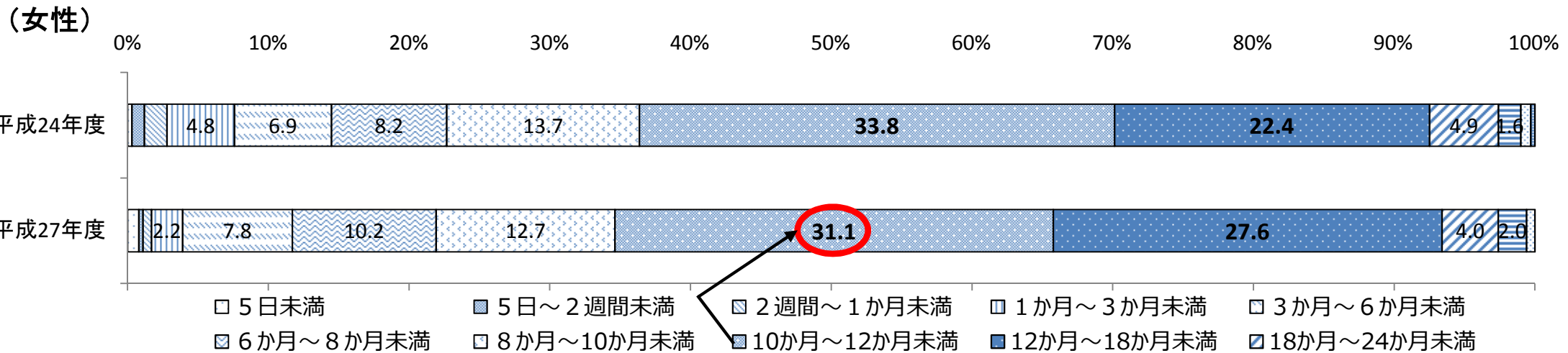
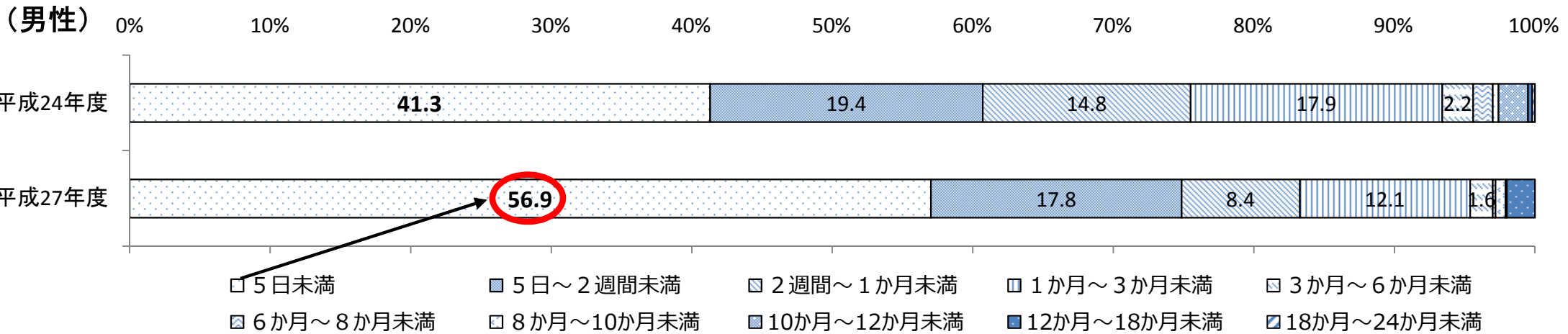
(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

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。

# 育児休業の取得期間

- 男性の育児休業期間は「5日未満」が56.9%と最も高く、1ヶ月未満が8割を超えている。
- 一方、女性の育児休業期間は、「10ヶ月～12ヶ月未満」が31.1%と最も高く、次いで12ヶ月～18ヶ月未満」が27.6%、「8ヶ月～10ヶ月未満」が12.7%の順となっている。

## 取得期間別育児休業後復職者割合



# 育児休業の取得期間

- 女性の育児休業期間は「10か月～12か月未満」が31.1%と最も高い
- 男性は「5日未満」が56.9%と最も高く、1か月未満が8割を超えている

	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	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	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	—	—

平成27年度雇用均等基本調査

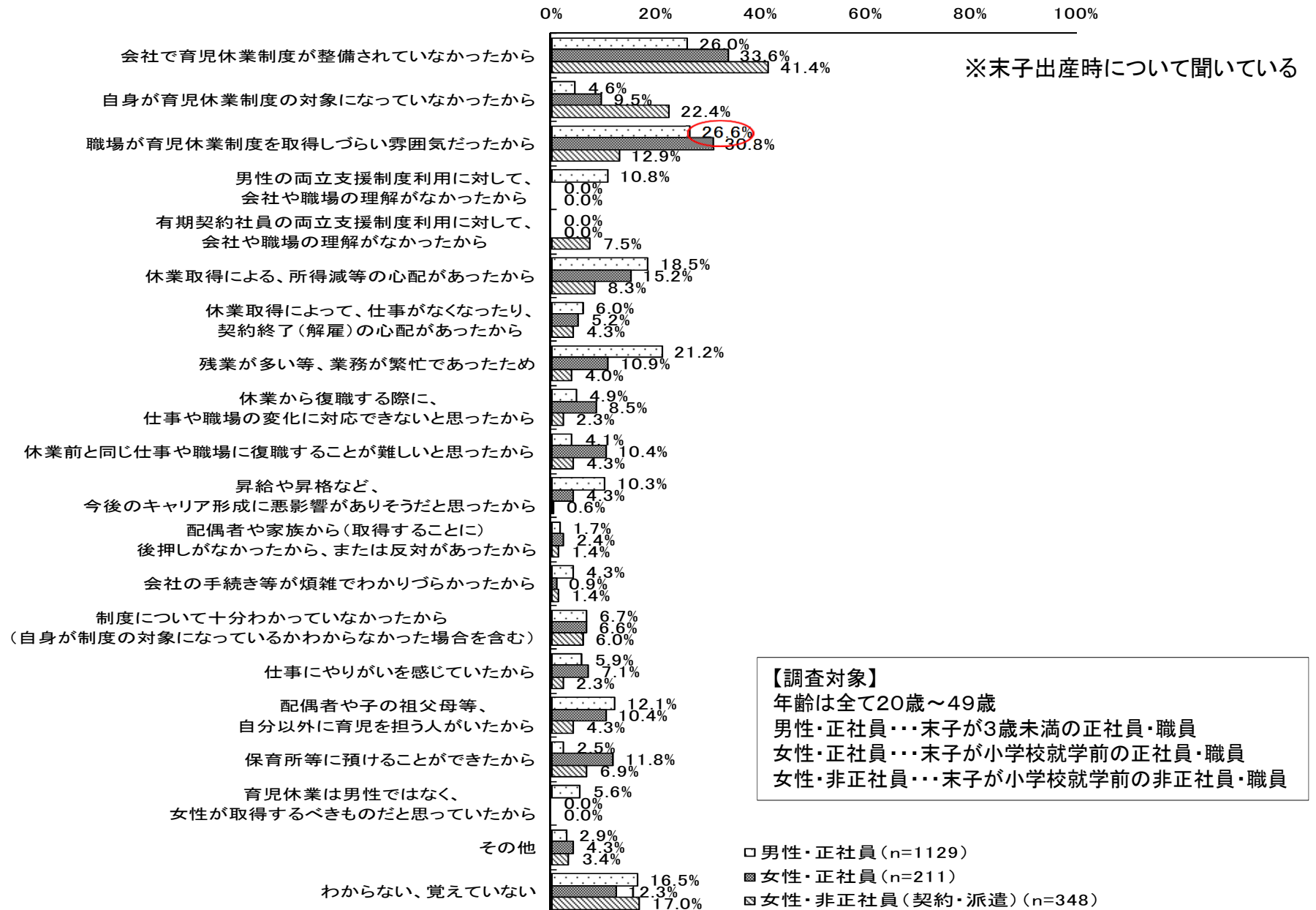
1か月未満までで  
**83.1%**

8か月から18か月未満までで  
**71.4%**

※ 平成26年4月1日から平成27年3月31までの1年間に育児休業を終了し、復職した男女労働者について調査

# 育児休業を取得しなかった理由

○ 男性・正社員の育児休業を取得しなかった理由は「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから」が多い。

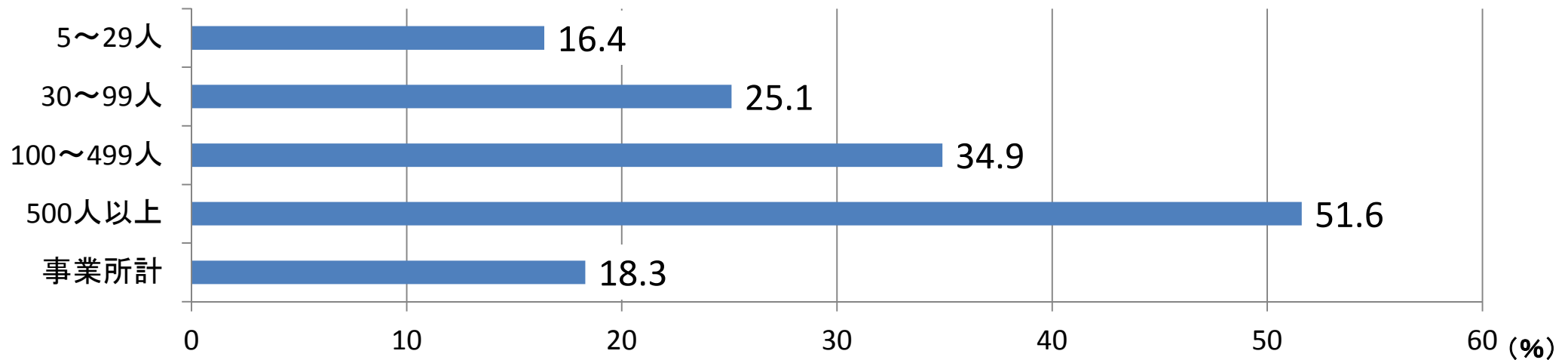


育兒目的休暇關係

# 育児参加のための休暇制度の整備状況と利用状況

- 配偶者出産休暇や失効年次有給休暇など、育児を理由として取得できる事業所独自の休暇制度がある事業所の割合は18.3%。規模が大きくなるほど規定がある事業所割合は高くなる。
- 育児参加のための休暇制度の利用者割合は、平成26年では29.3%であった。

## 事業規模別育児休業以外の育児参加のための休暇制度の規定のある事業所割合



## 育児参加のための休暇制度の利用者割合

性別	割合 (%)
女性	20.5
男性	35.1
男女計	29.3

注1：平成24年10月1日から平成25年9月30日までの1年間に出産した者、又は配偶者が出産した者を100として集計した。

注2：「制度の利用者」は、平成24年10月1日から平成25年9月30日までの1年間に出産した者又配偶者が出産した者のうち、調査時点までに育児参加のための休暇を取得した者をいう。

# 育児目的休暇の概要

## 概要

事業主に、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設ける努力義務を創設

## 参考

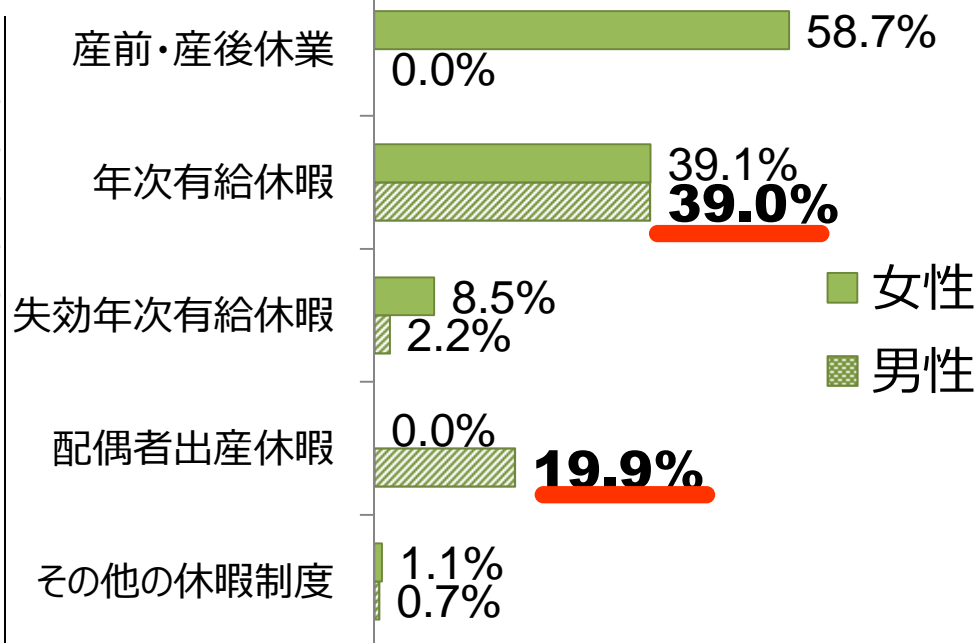
### 【育児・介護休業法】

第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇（子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一～三（略）

2（略）

### 各種休業制度の取得率

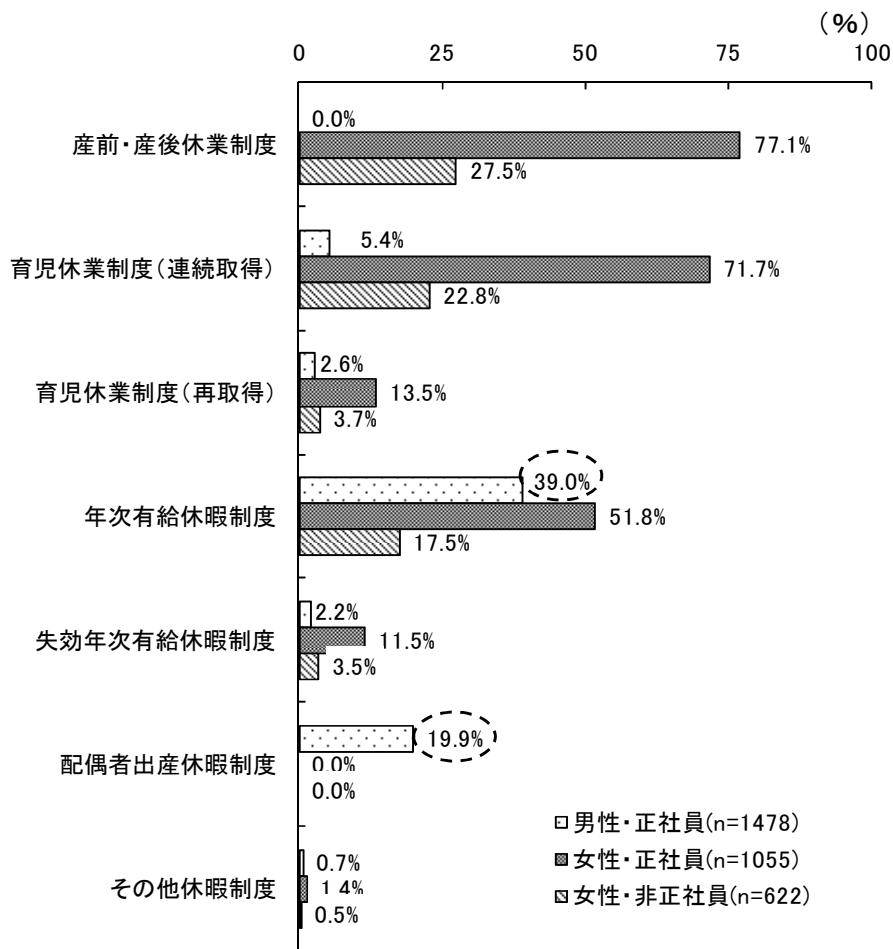




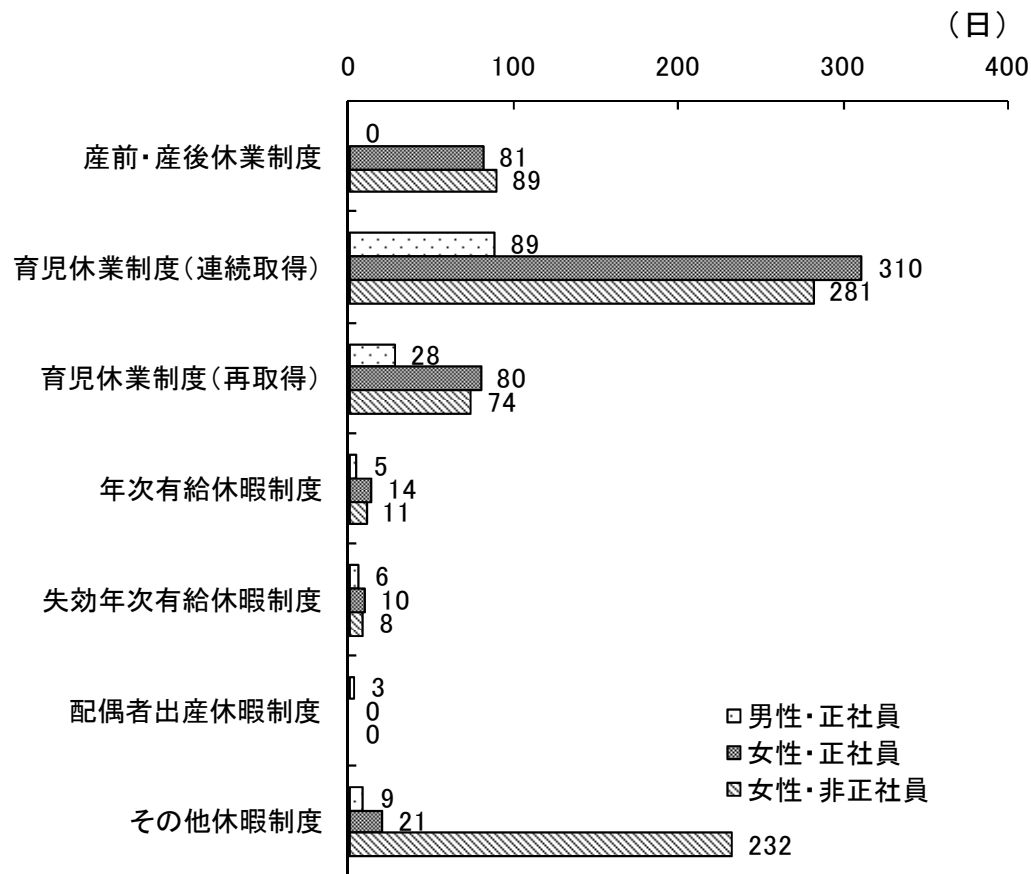
# 育児を目的とした休業の取得率と取得日数

○ 「男性・正社員」は育児休業制度ではなく、年次有給休暇制度を利用する割合が39.0%と最も高い。次に配偶者出産休暇制度19.9%が続く。

## 各種休業制度の取得率



## 各種休業制度の取得者あたり取得日数



※「その他休業」はサンプルが少ないため参考値

### 【サンプル数】

	産前・産後休業制度	育児休業制度(連続取得)	育児休業制度(再取得)	年次有給休暇制度	失効年次有給休暇制度	配偶者出産休暇制度	その他休暇制度
男性・正社員	-	79	39	574	32	293	11
女性・正社員	809	747	142	543	121	-	15
女性・非正社員	171	141	23	109	22	-	3

注) 就業形態は末子妊娠時

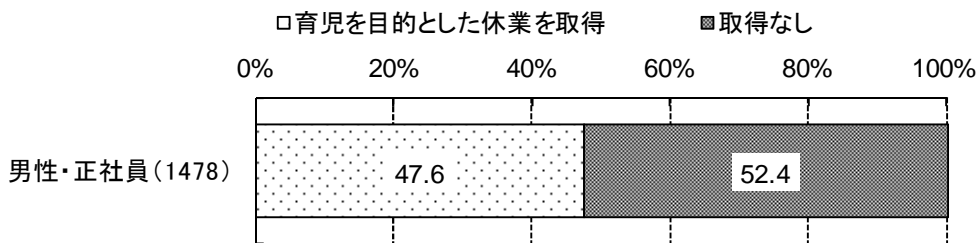
注) 育児を目的とした休業日数に関しては、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

# 男性の育児を目的とした休業の取得

- 男性で育児を目的に何らかの休業を取得した人(n=703)のうち、8割は出産後8週以内に休暇を取得している。
- 8週以内に育児休業(産後連続)を取得したのは6.9%となっている。
- 8週以内に育児休業者のうち、再度取得をしたのは32.4%、利用を希望していたが利用できなかった割合は29.4%となっている。

## 男性・育児を目的とした休業取得者の取得割合

注) 就業形態は末子妊娠時



## 男性・育児を目的とした休業取得者の取得休業種類・取得時期

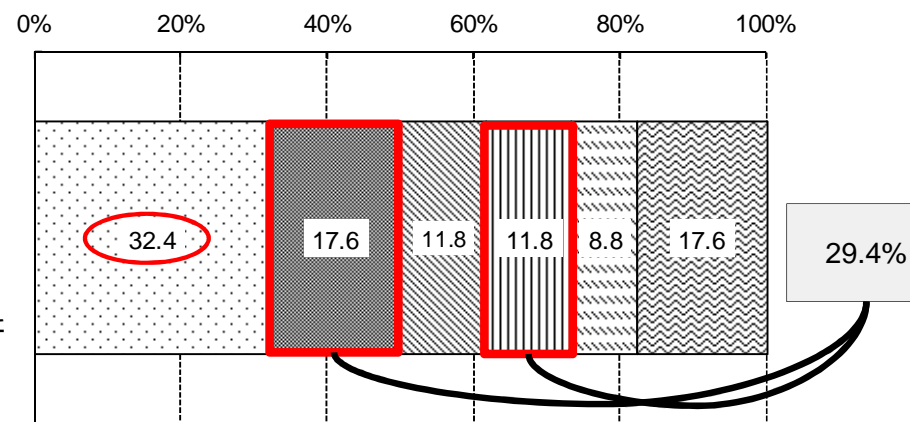
n=703

	8週内	8週-1歳2月	1歳2月超	不明	計
育児休業制度(産後連続取得)	6.9	2.4	0.4	2.3	11.3
育児休業制度(再取得)	2.5	1.6	0.3	1.8	5.9
年次有給休暇制度	63.5	17.8	9.2	12.3	81.4
失効年次有給休暇を利用	2.8	1.3	0.7	1.1	4.6
配偶者出産休暇制度	34.3	2.4	0.3	5.8	41.8
その他の休暇・休業制度	1.3	0.1	0.1	0.3	1.6
計	80.7	20.5	9.8	16.9	100.0

## 男性・出産後8週間以内 育児休業取得者の 育児休業再取得制度利用割合 及び利用希望

- 制度あり
  - 制度を利用した
  - 制度を利用しなかったが、利用したかった
- 制度なし
  - 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった
  - 制度を利用したかった
  - 制度を利用したいと思わなかった
  - わからない

利用希望だが  
利用できて  
いない割合



※ 出産後8週以内に育児休業について「制度あり・制度を利用した」と回答した男性サンプルで集計。(N=34)

※ 取得休業種類と休業時期は、それぞれ複数選択で取得しているため、各項目の合算値は100とならない。  
 ※ 育児を目的とした休業に関して、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性があるかと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

### 【調査対象】

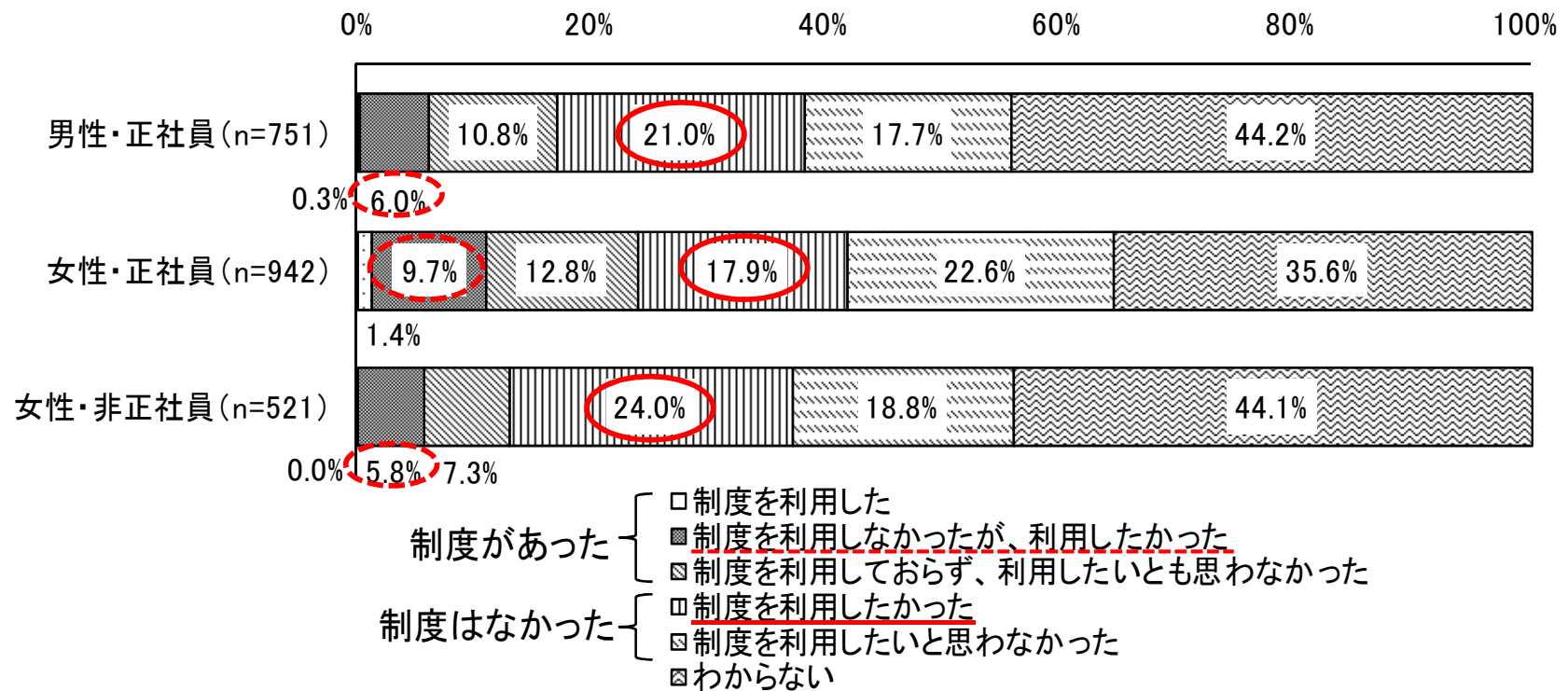
- 年齢は全て20歳～49歳
- 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
- 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
- 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

パパ・ママ育休プラス関係

# パパ・ママ育休プラスの利用状況

○ 「パパ・ママ育休プラス」は、もっとも利用率の高い「女性・正社員」で1.4%であり、利用水準は低い。利用はできなかったが「制度を利用したかった」と回答した割合（「制度を利用しなかったが、利用したかった」＋「制度はなかったが、制度を利用したかった」）は、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」いずれも約3割であった。

パパ・ママ育休プラス利用状況

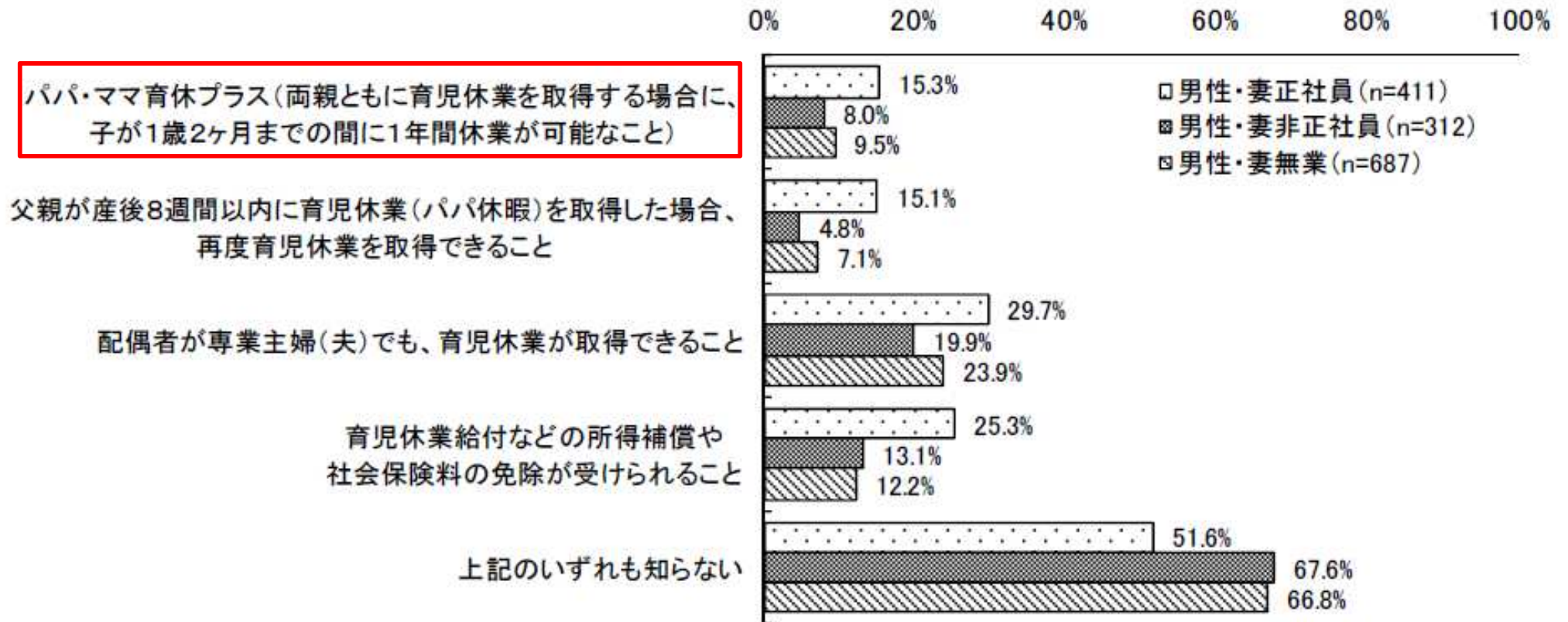


注) 就業形態(男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員)は末子妊娠時のもの

# パパ・ママ育休プラスの認知状況

○ 「パパ・ママ育休プラス」の認知度は、低水準に留まっている。

## 男性正社員の育児休業、新制度の認知度



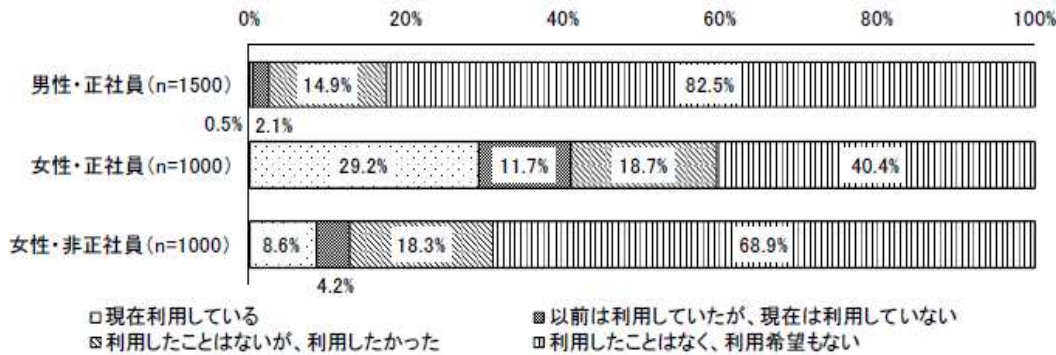
注) 配偶者の就業形態 (正社員、非正社員、無業) は末子妊娠時のもの

# 短時間勤務制度等関係

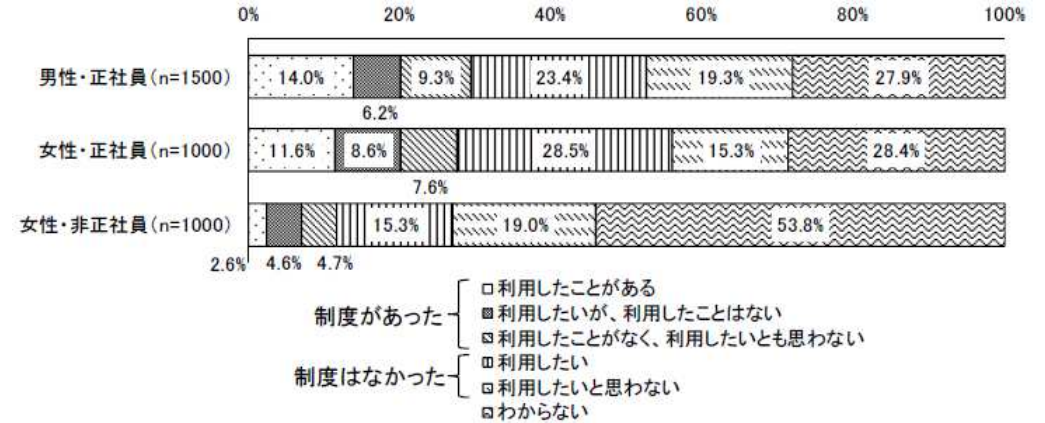
# 仕事と育児の両立支援制度の利用状況

- 「女性・正社員」における現在の両立支援制度の利用状況をみると、短時間勤務制度は29.2%利用されているのに対し、所定外労働の免除は7.7%の利用に留まっている。
- フレックスタイム制度は、利用したことはないが利用したい(制度あり+制度なし)との回答が多くあがっている。
- 時差出勤制度は、「男性・正社員」の利用が1割未満にとどまっている。フレックスタイム制度と同様、利用したことはないが利用したい(制度あり+制度なし)との回答が多くあがっている。

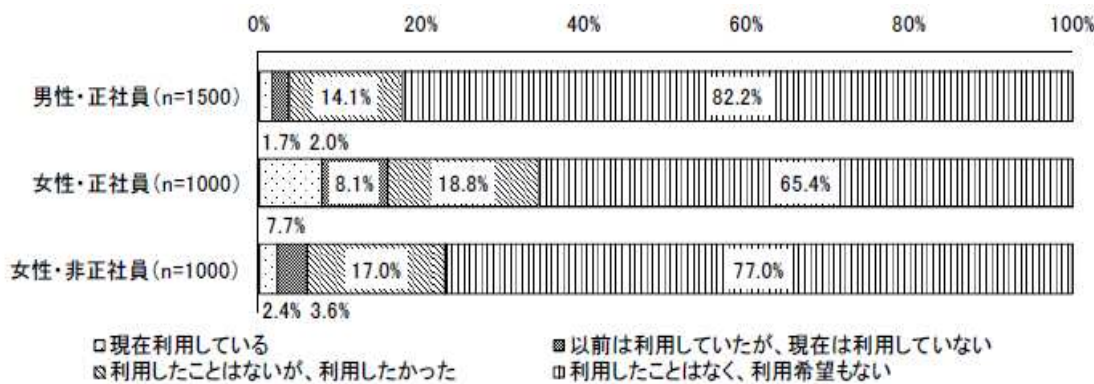
## ○短時間勤務制度 利用状況:単数回答



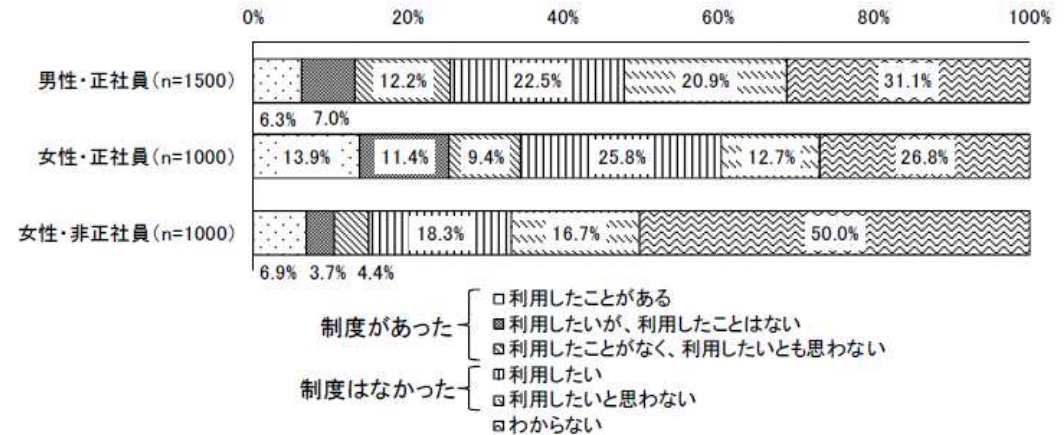
## ○フレックスタイム制度:単数回答



## ○所定外労働の免除 利用状況:単数回答



## ○始業又は終業時刻の繰上げ・繰下げ:単数回答

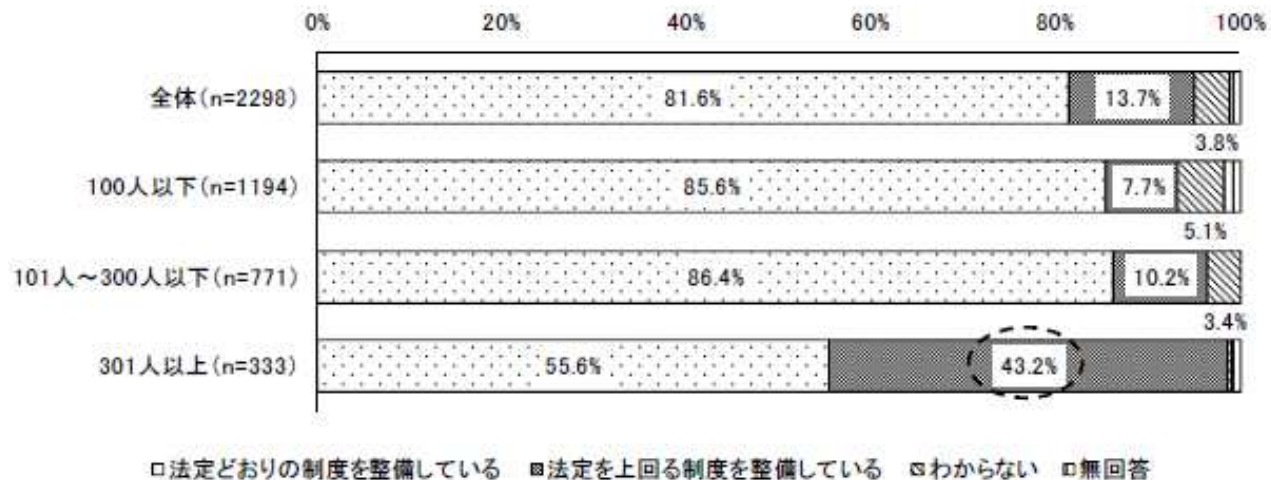


【調査対象】 年齢は全て20歳～49歳  
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員  
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員  
 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

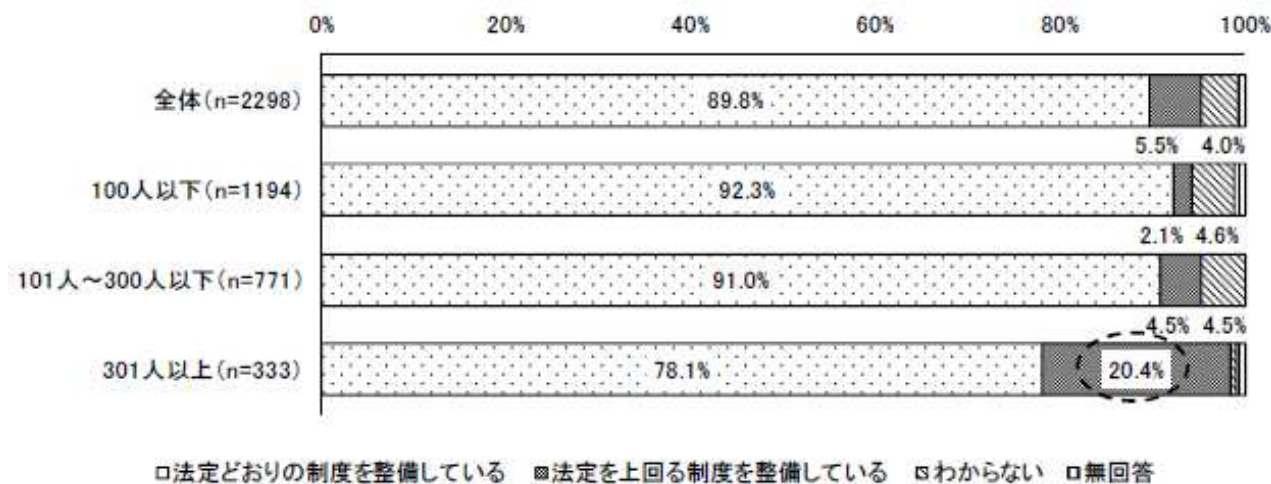
# 仕事と育児の両立支援制度の整備状況①

○ 短時間勤務制度及び所定外労働の免除の整備については、企業規模が大きくなるほど、法定を上回る制度を整備している傾向にある。

## ○短時間勤務制度の整備状況



## ○所定外労働の免除の整備状況



出典：「短時間勤務制度の整備状況」「所定外労働の免除の整備状況」について

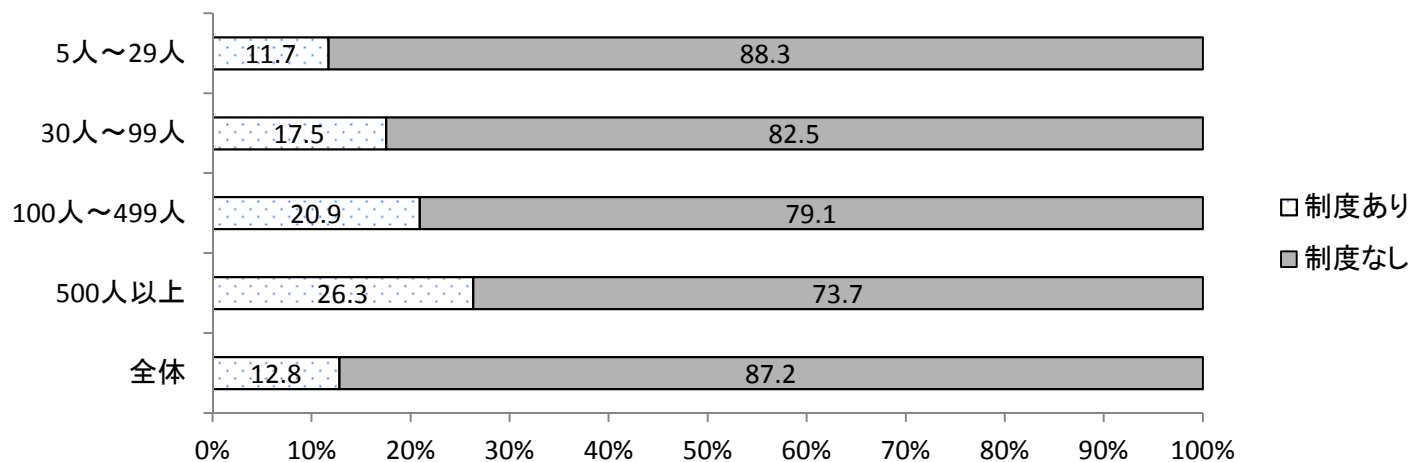
平成27年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」（三菱UFJリサーチ&コンサルティング）



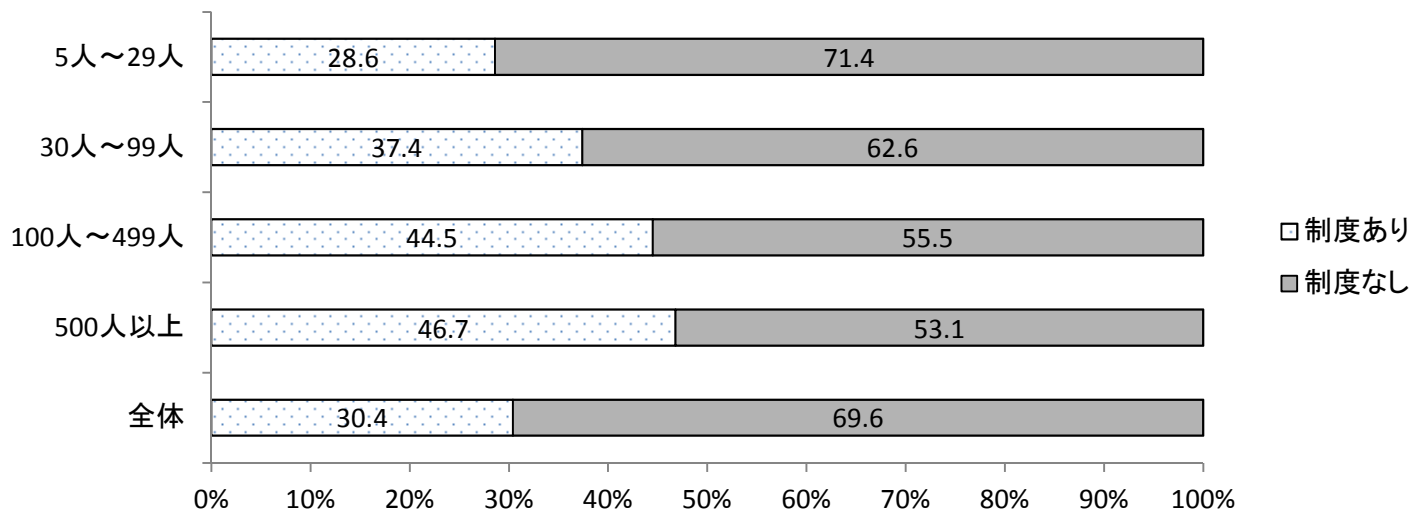
# 仕事と育児の両立支援制度の整備状況②

○ いずれの制度も企業規模が大きくなるほど、制度が整備されている傾向にある。

## ○フレックスタイム制度の整備状況



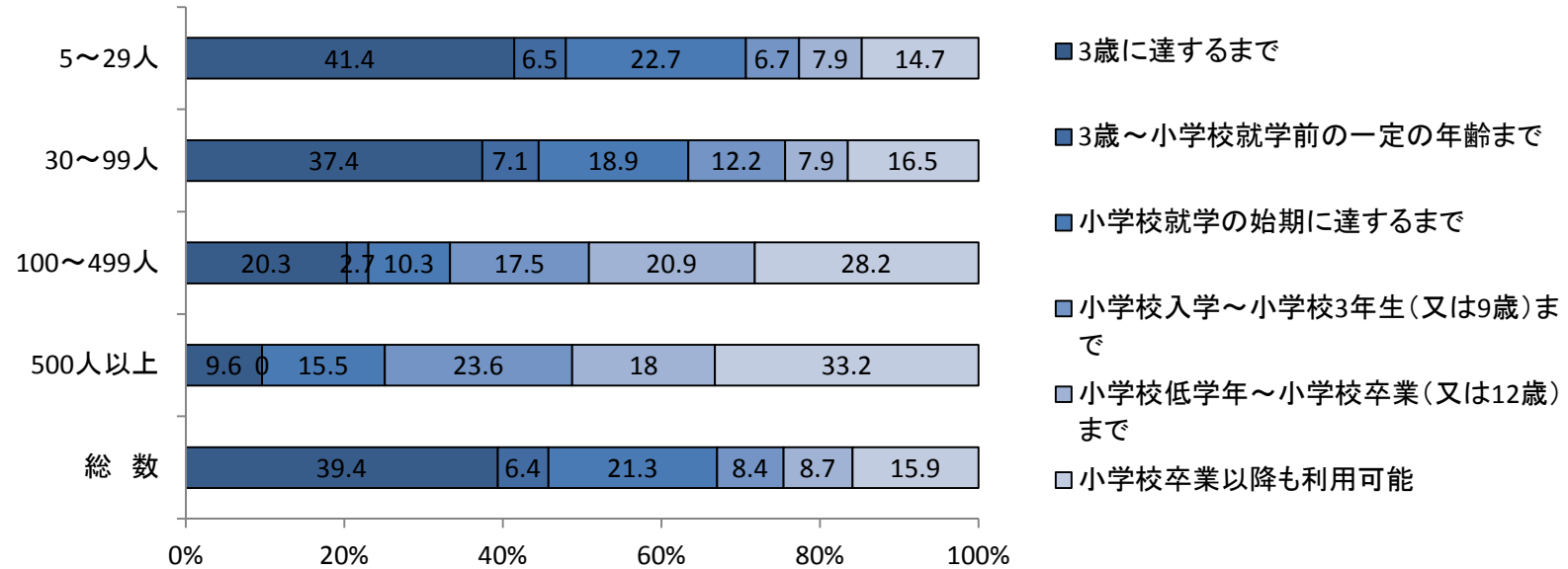
## ○始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の整備状況



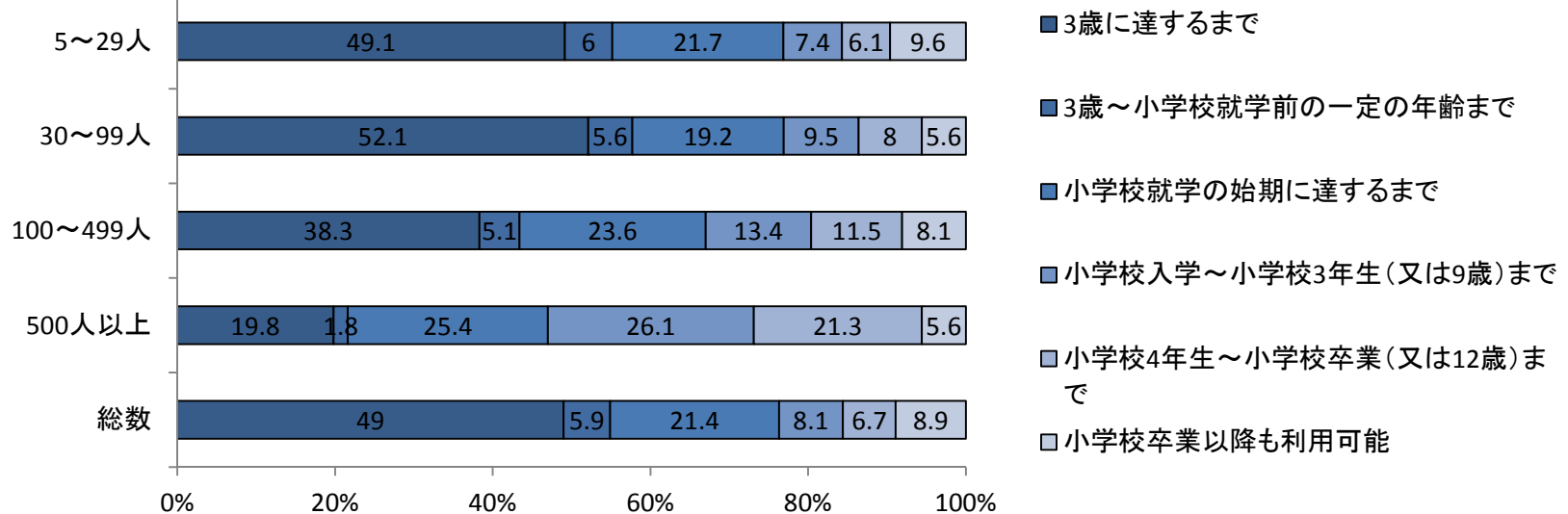
# 仕事と育児の両立支援制度の整備状況②-②

○ いずれの制度も企業規模が大きくなるほど、制度の最長利用可能期間が長い傾向にある。

## ○フレックスタイム制度の最長利用可能期間



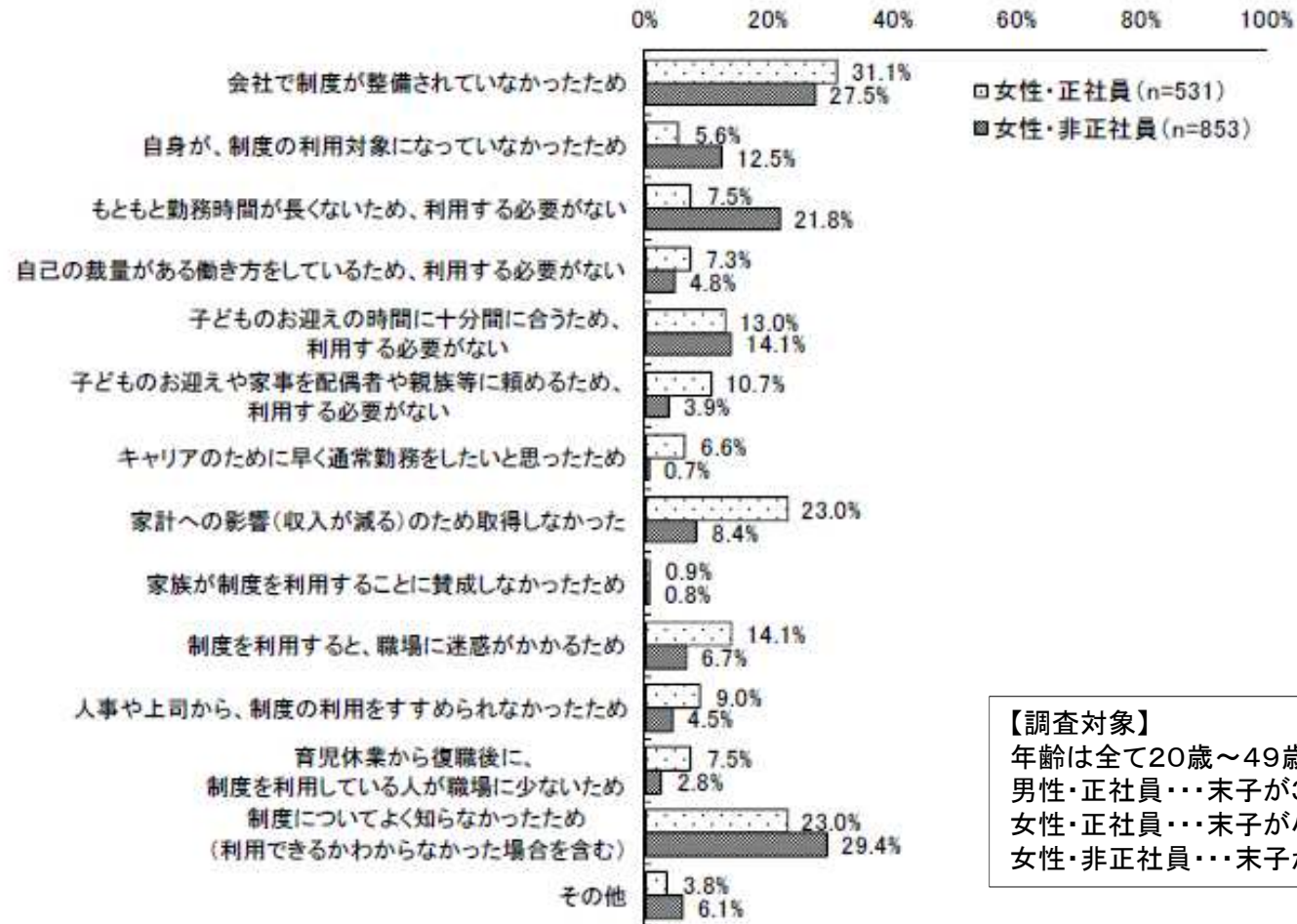
## ○始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の最長利用可能期間



出典:「フレックスタイム制度の整備状況」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の整備状況」について  
平成27年度雇用均等基本調査(厚生労働省)

# 短時間勤務・所定外労働の免除を取得しなかった理由（女性）

- 「短時間勤務」「所定外労働の免除」のいずれも利用していない女性に、その理由をきいたところ、「会社で制度が整備されていないため」や「制度についてよく知らなかったため」が多くあがった。
- そのほか、「女性・正社員」では、「家計への影響(収入が減る)のため取得しなかった」という理由も多くあがった。

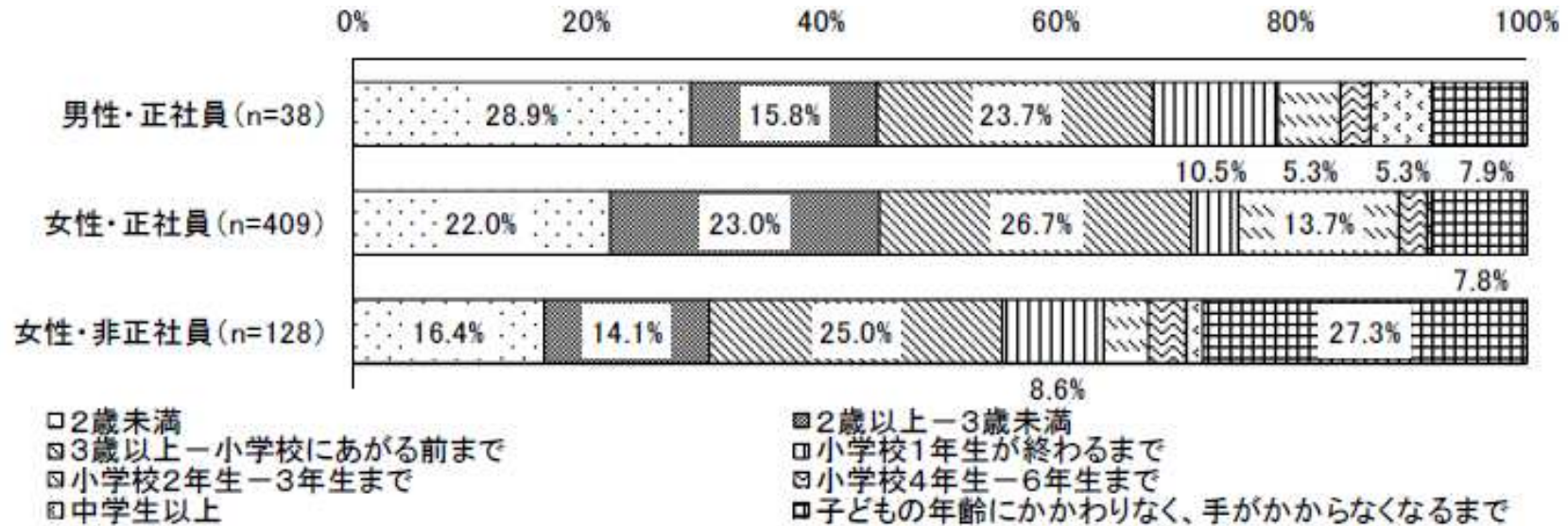


【調査対象】  
 年齢は全て20歳～49歳  
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員  
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員  
 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

# 短時間勤務の利用期間等について

○「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」いずれも利用期間として最も多いのは、「3歳以上－小学校にあがる前まで」となっており、「男性・正社員」で23.7%、「女性・正社員」で26.7%、「女性・非正社員」で25.0%となっている。

## ○短時間勤務制度の利用期間(今後の予定含む): 単独回答



### 【調査対象】

年齢は全て20歳～49歳

男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員

女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員

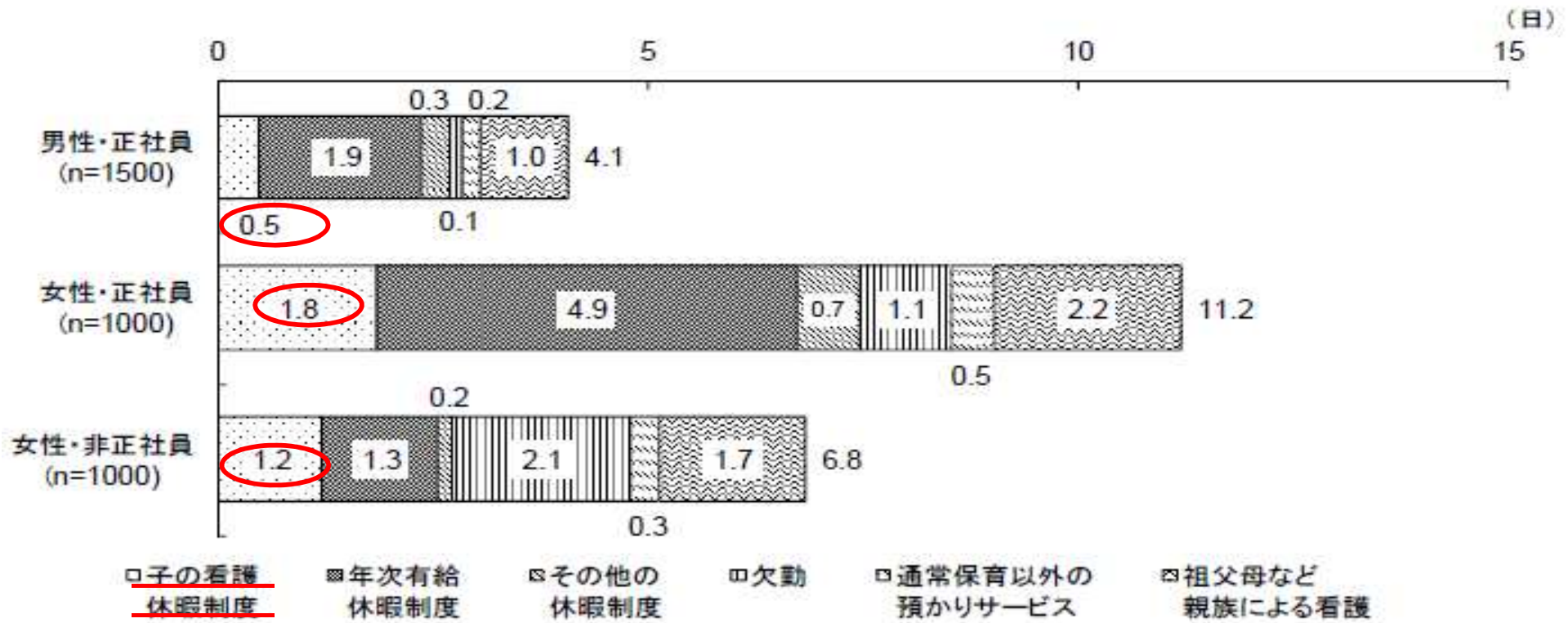
女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

# 子の看護休暇関係

# 子の看護休暇等の利用日数

- 平均利用日数が最も多いのは「女性・正社員」で11.2日、続いて「女性・非正規社員」で6.8日、「男性・正社員」は4.1日となっている。
- 子の看護休暇の利用日数は最も多い「女性・正社員」でも年間平均で1.8日の利用にとどまり、「女性・非正規社員」では1.2日、「男性・正社員」では0.5日となっている。

○子どもの病気における休暇や預かりの利用 年間の平均利用日数

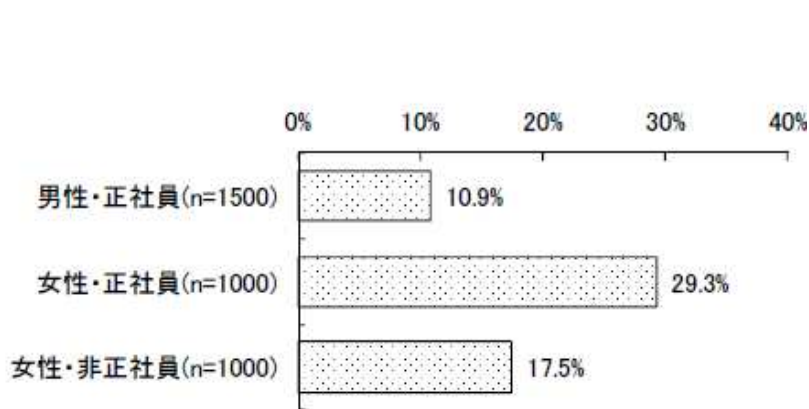


【調査対象】  
 年齢は全て20歳～49歳  
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員  
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員  
 女性・非正規社員・・・末子が小学校就学前の非正規社員・職員

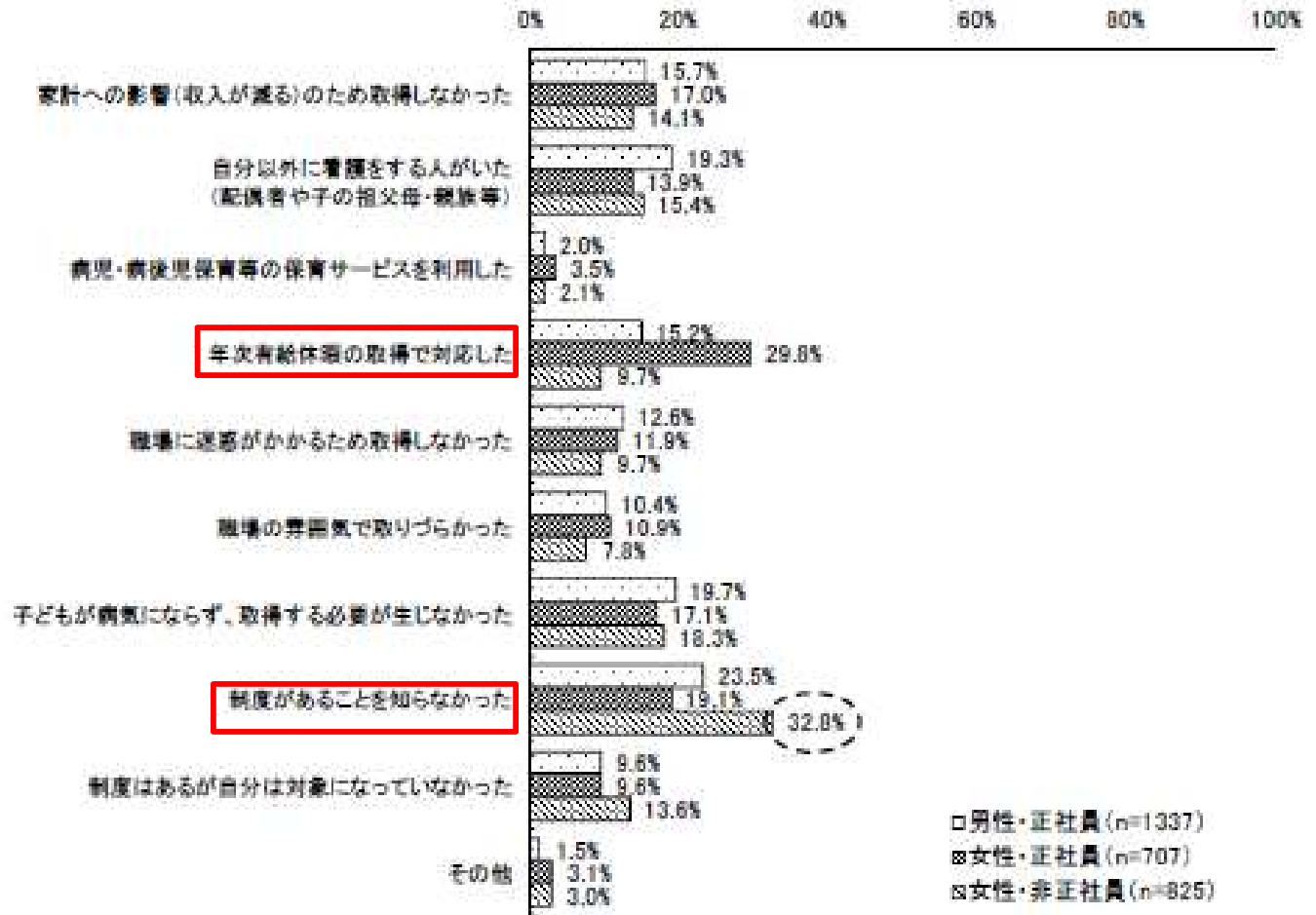
# 子の看護休暇の利用率と未取得理由

- 看護休暇取得率は「女性・正社員」が3割超と最も高く、「女性・非正社員」は2割弱、「男性・正社員」は1割程度にとどまる。
- 子の看護休暇を利用しない理由として、「女性・非正社員」、「女性・正社員」の約3割はそれぞれ、「制度があることを知らなかった」、「年次有給休暇の取得で対応した」と回答している。

○子の看護休暇の利用率



○子の看護休暇を利用しない理由



【調査対象】

年齢は全て20歳～49歳

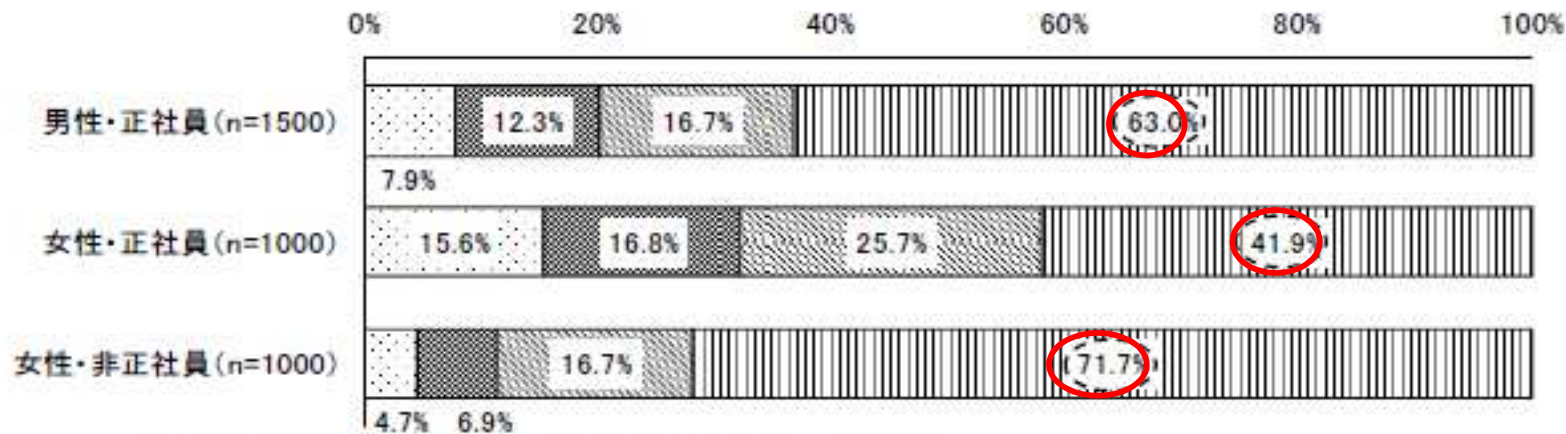
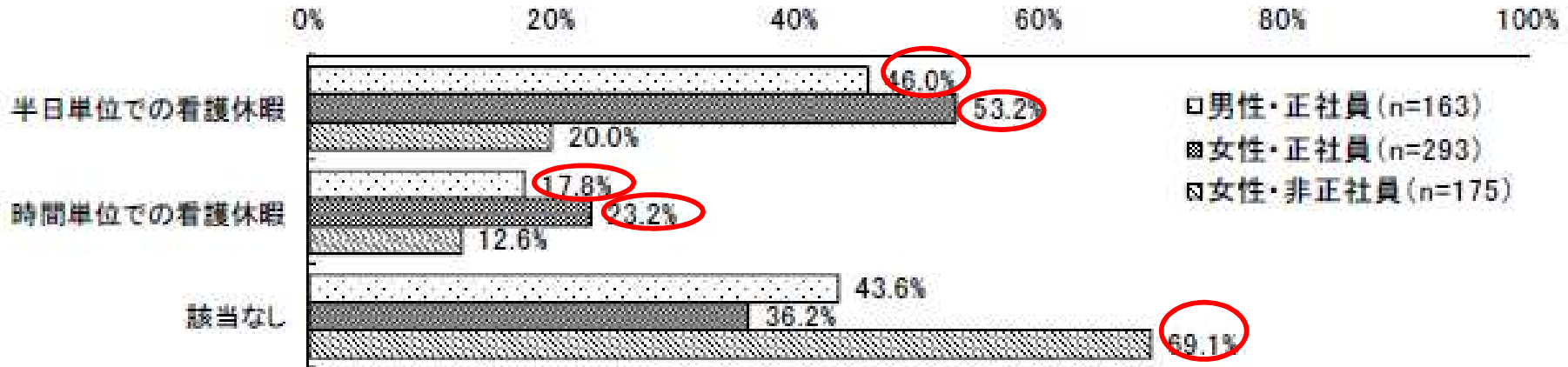
男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員

女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員

女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

# 子の看護休暇の取得単位、予防接種・健康診断目的の利用

- 看護休暇を取得した者のうち半日単位での取得を選択している者は、男女とも正社員では5割程度、時間単位では2割程度で、「女性・非正社員」は7割程度がいずれも利用していない。
- 「男性・正社員」、「女性・非正社員」では看護休暇を「まったく知らなかった」が6割から7割にのぼる。



- 予防接種や健康診断を目的に看護休暇を取得したことがある
- 予防接種や健康診断を目的に看護休暇を取得できることは知っていたが、実際に取得したことはない
- ▨ 看護休暇は聞いたことがあるが、予防接種や健康診断を目的に取得できることを知らなかった
- 看護休暇について、まったく知らなかった

## 【調査対象】

年齢は全て20歳～49歳  
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員  
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員  
 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

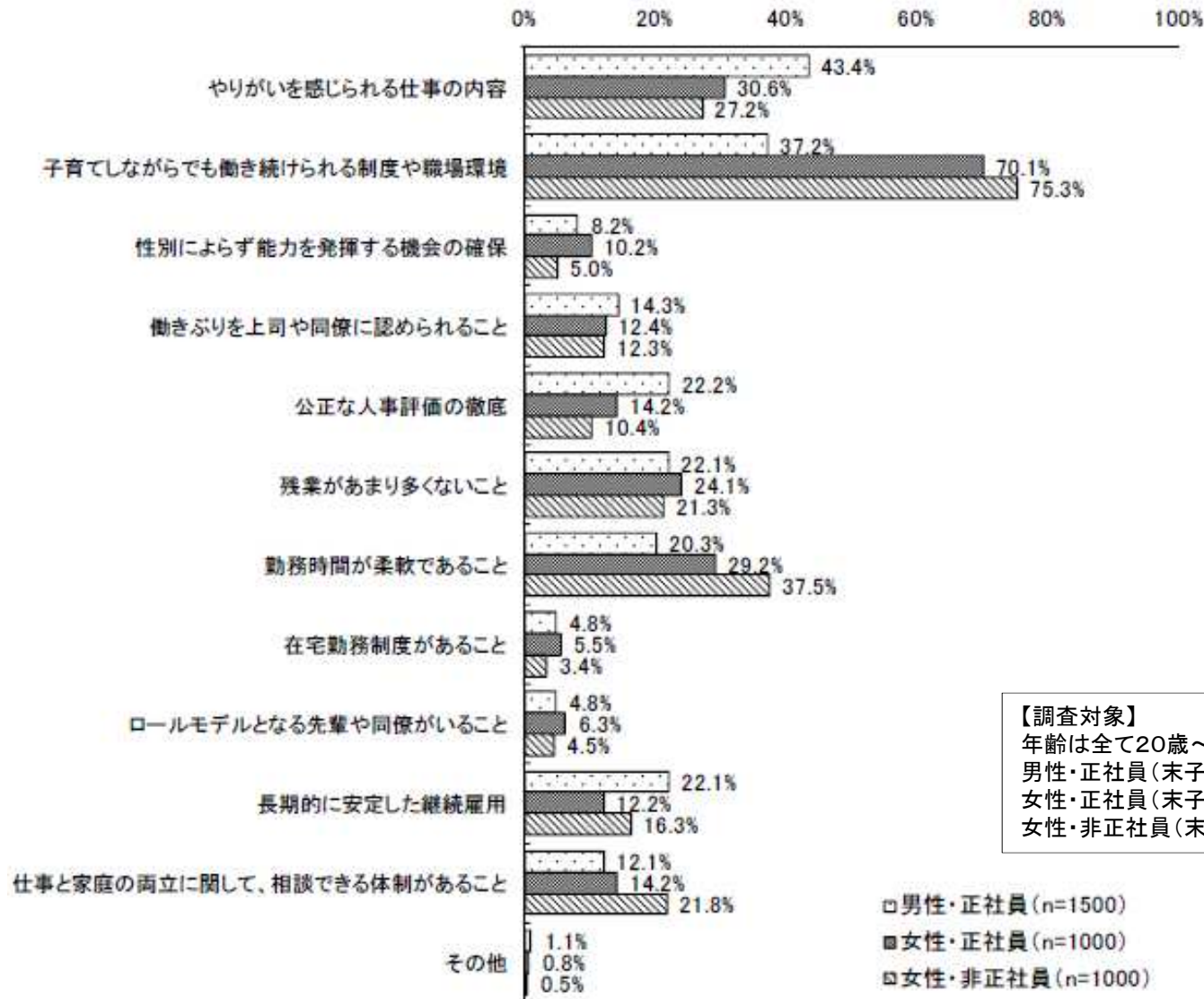


労働者のニーズに関して

# 必要だと考える企業の取組（労働者調査結果）

- 子どもをもちながら働き続けるうえで必要だと考える「企業における取組み」は、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」が女性で7割以上。
- 「男性・正社員」でもっとも高くあげられたのは、「やりがいを感じられる仕事の内容」で43.4%

○必要な企業の取組：最大3つを複数回答



【調査対象】

年齢は全て20歳～49歳

男性・正社員（末子が3歳未満の正社員・職員）

女性・正社員（末子が小学校就学前の正社員・職員）

女性・非正社員（末子が小学校就学前の非正社員・職員）

□男性・正社員 (n=1500)

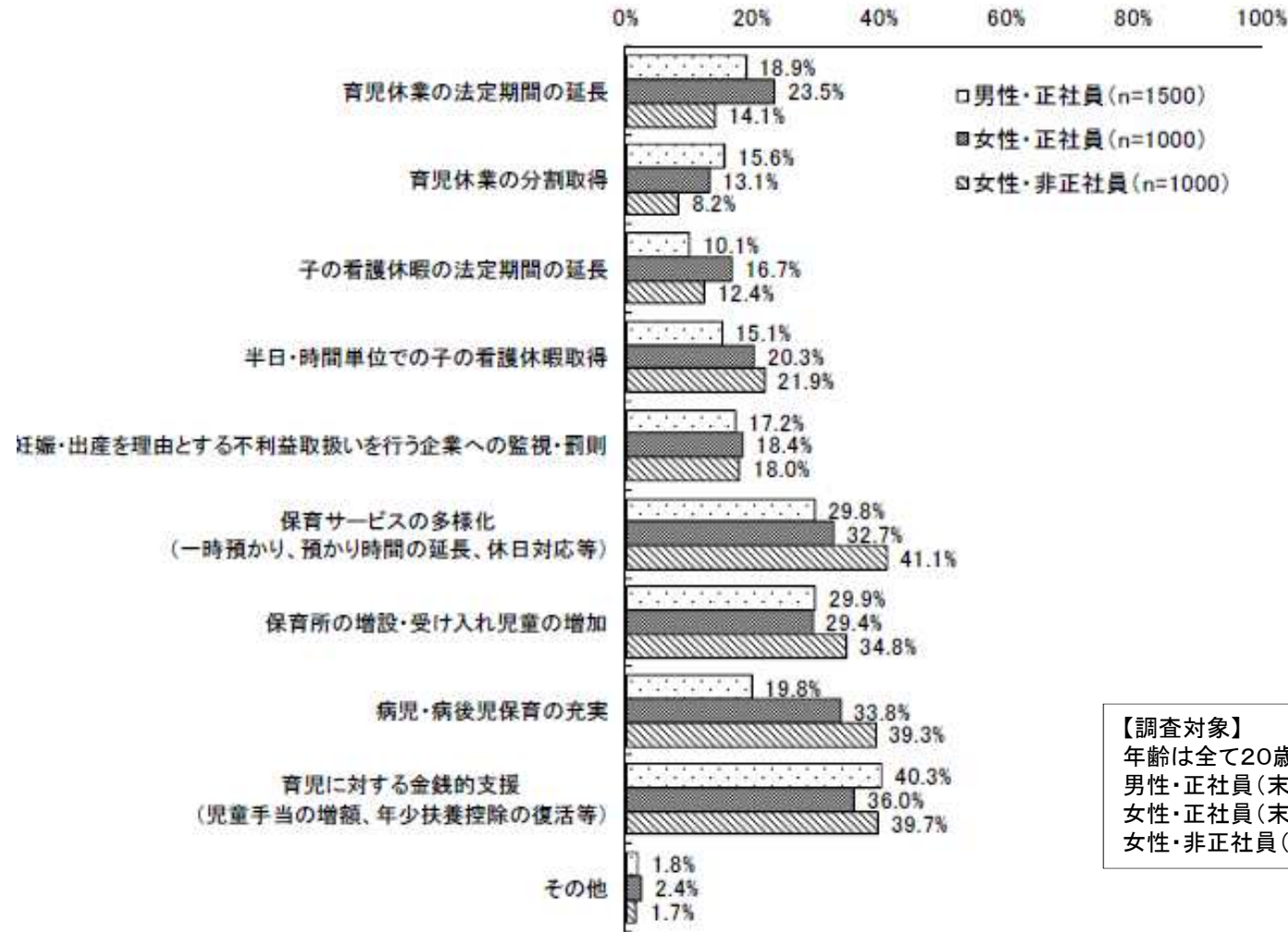
■女性・正社員 (n=1000)

▨女性・非正社員 (n=1000)

# 必要だと考える行政の支援（労働者調査結果）

- 子どもをもちながら働き続けるうえで拡充が必要だと考える「行政からの支援」について「育児に対する金銭的支援（児童手当の増額、年少扶養控除の復活等）」「保育サービスの多様化（一時預かり、預かり時間の延長、休日対応等）」、「保育所の増設・受け入れ児童の増加」は男女問わず3～4割あげられた。
- 女性で男性より高くあげられたのは、「病児・病後児保育の充実」で3割以上となっている。

○必要だと考える行政の支援：最大3つを複数回答



【調査対象】  
 年齢は全て20歳～49歳  
 男性・正社員（末子が3歳未満の正社員・職員）  
 女性・正社員（末子が小学校就学前の正社員・職員）  
 女性・非正社員（末子が小学校就学前の非正社員・職員）