

2. 男性の育児休業取得の状況と促進に必要なこと

2-1. 男性が育児休業を取得できた理由

男性の育児休業取得率は、低調に推移しており目立った増加は見られない（再掲：参考）。

男性は末子の妊娠発覚時での育児休業取得意向者の割合が最も低い。また、育児休業の取得意向は配偶者の就業形態や労働時間に依らず同様に低い傾向にある（図 2-1-1）。

<参考> 育児休業取得率の推移（平成 24 年度雇用均等基本調査結果より）

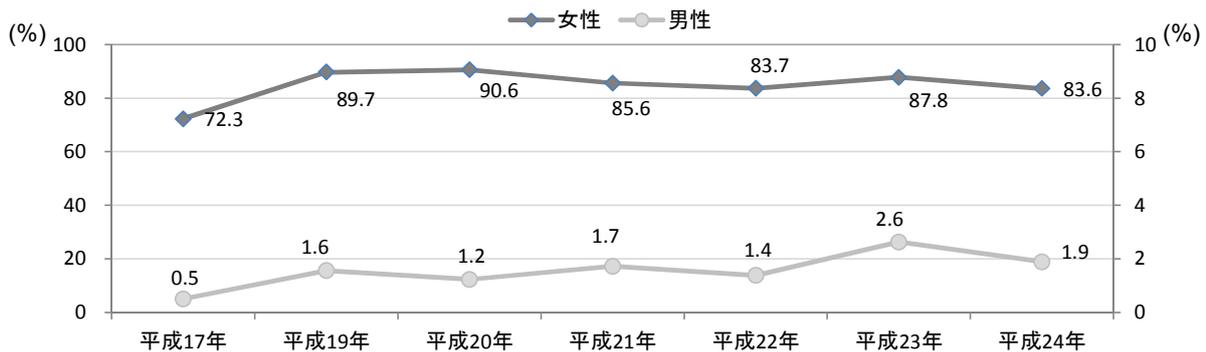
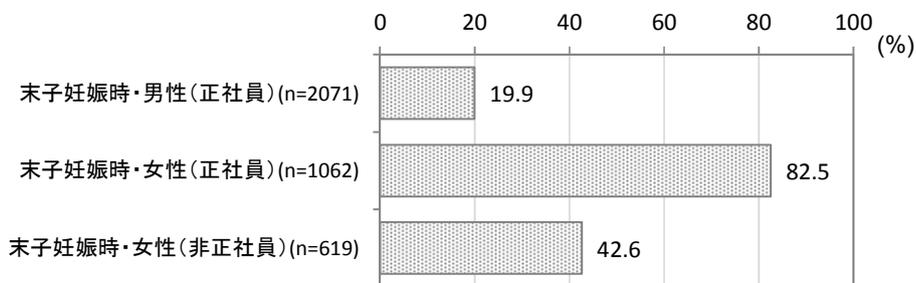


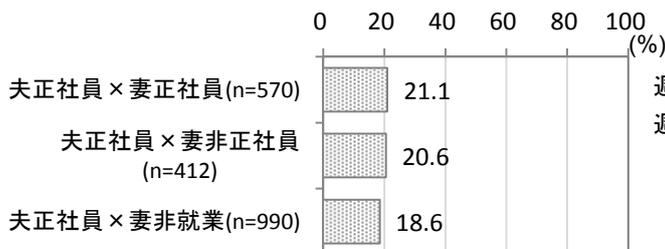
図 2-1-1 末子妊娠発覚時の育児休業の利用意向（個・社 Q17 複）【母数：末子妊娠時就業者】

● 末子妊娠時 本人就業形態別



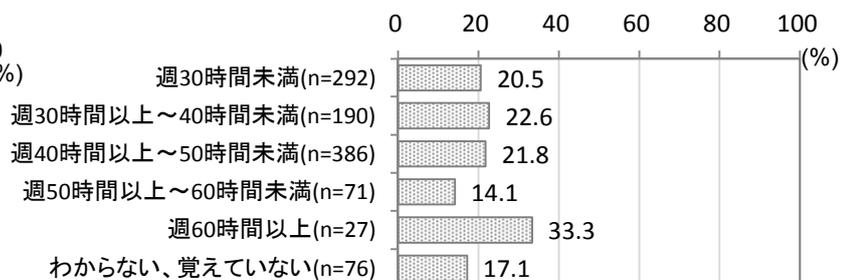
● 末子妊娠時 配偶者の就業形態別

【母数：末子妊娠時男性就業者】



● 末子妊娠時 配偶者の労働時間別

【母数：末子妊娠時男性就業者】



男性が育児休業を取得できた理由で最も多いのは、「日頃から休暇を取得しやすい職場だったから (22.0%)」。次いで、「職場が育児休業制度を取得しやすい雰囲気だったから (17.6%)」となっている (図 2-1-2)。配偶者が育児休業を取得できた女性に、配偶者が育児休業を取得できた理由を聞くと、「育児休業制度が整備されていたから (32.7%)」が最も多い (図 2-1-3)。

図 2-1-2 自身が育児休業を取得できた理由 (個・社 Q30 複)

【母数：末子妊娠時男性正社員】

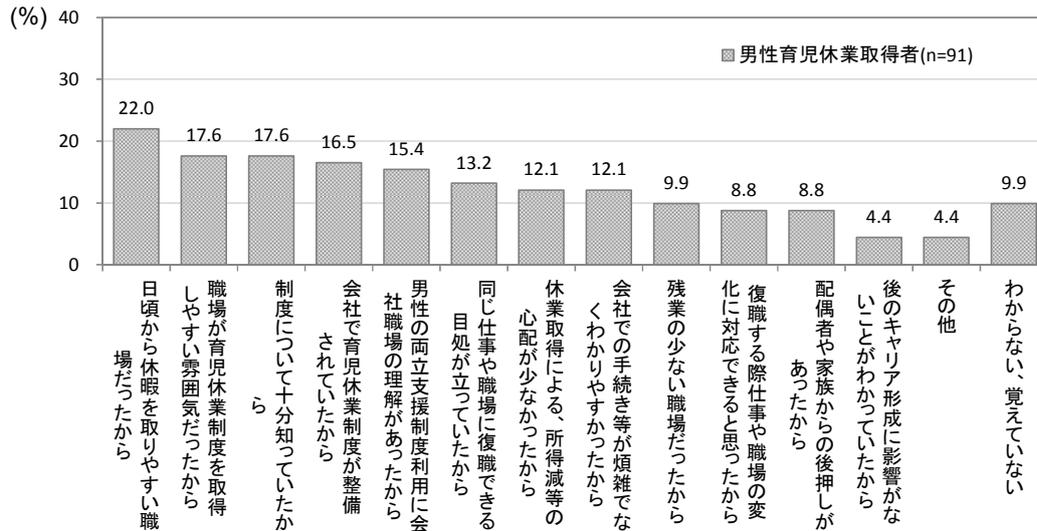
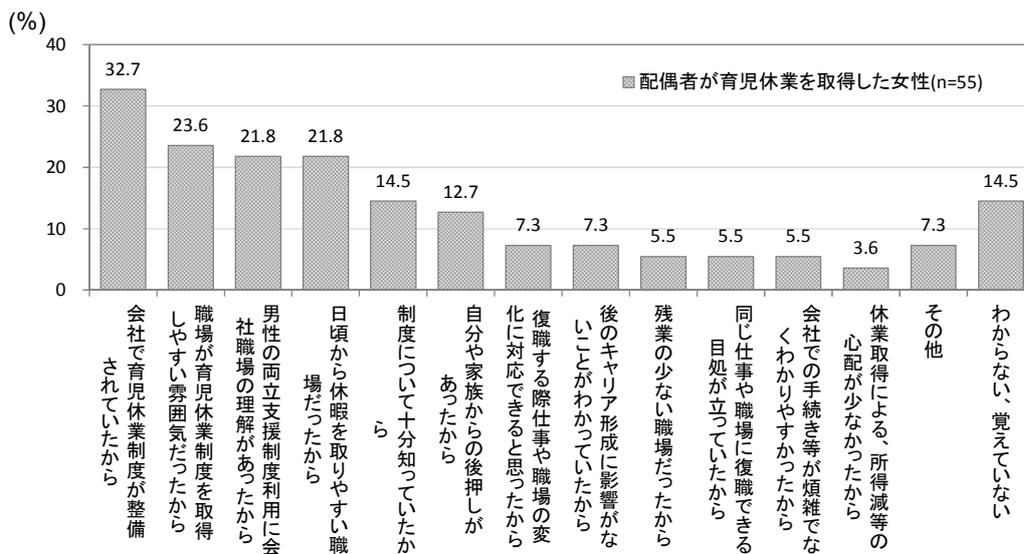


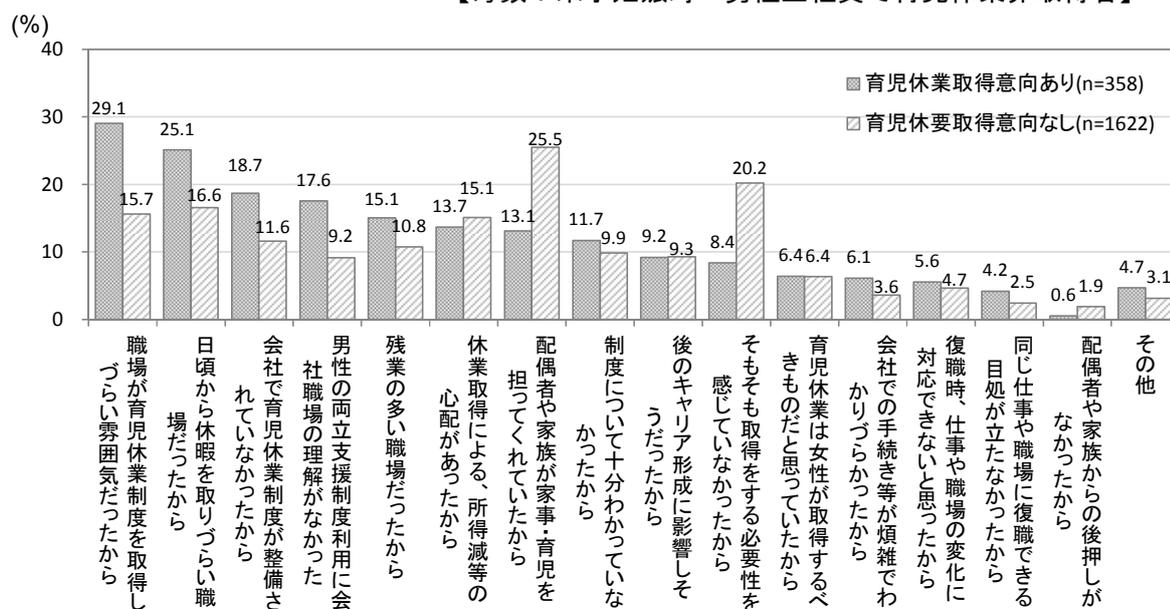
図 2-1-3 配偶者が育児休業を取得できた理由 (個・社 Q30 複)

【母数：女性 末子妊娠時配偶者が育児休業取得】



一方、取得意向があったにもかかわらず取得しなかった男性は、取得しなかった理由について「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」「日頃から休暇を取りづらい職場だったから」などを理由に挙げている。このことから、休業や休暇の取得のしやすさが重要であることがわかる。(図 2-1-4)

図 2-1-4 休業取得意向別 自身が育児休業を取得できなかった理由 (個・社 Q31 複)
【母数：末子妊娠時 男性正社員で育児休業非取得者】



2-2. 男性が育児休業を取得できた会社の特徴

(1) 会社の属性

男性の育児休業取得がある企業は、企業規模 1,000 人以上が 3 割強と、規模が大きな企業で男性の育児休業取得が多い（図 2-2-1）。

正社員における 20～30 代の割合に違いは見られなかった（図 2-2-2、図 2-2-3）。

図 2-2-1 育児休業利用別 正社員規模数（企業 Q3）【母数：正社員数 101 人以上】⁷

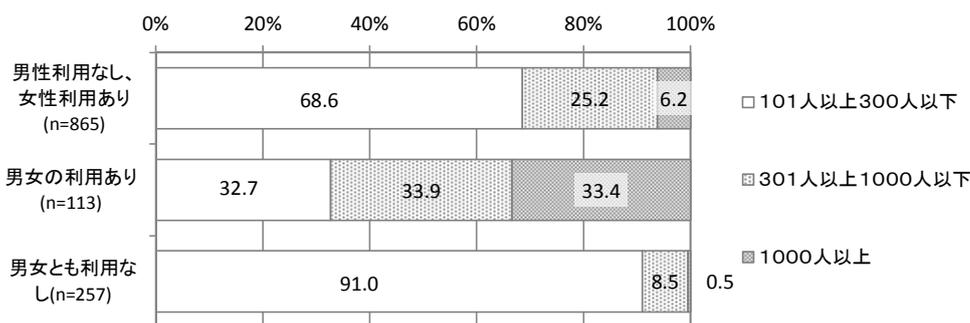


図 2-2-2 育児休業利用別 男性正社員における 20～30 代の割合（企業 Q4-2）

【母数：正社員数 101 人以上】

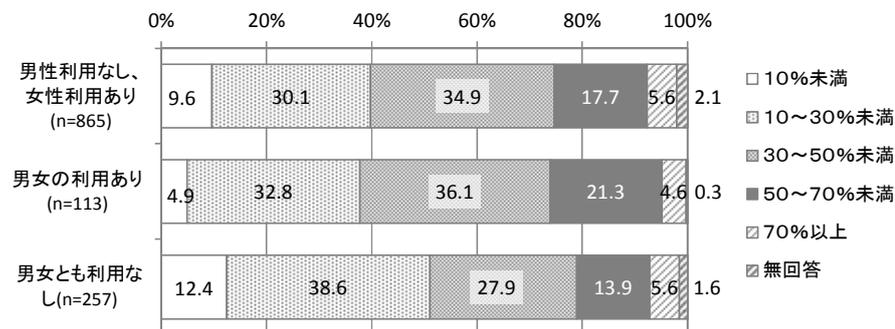
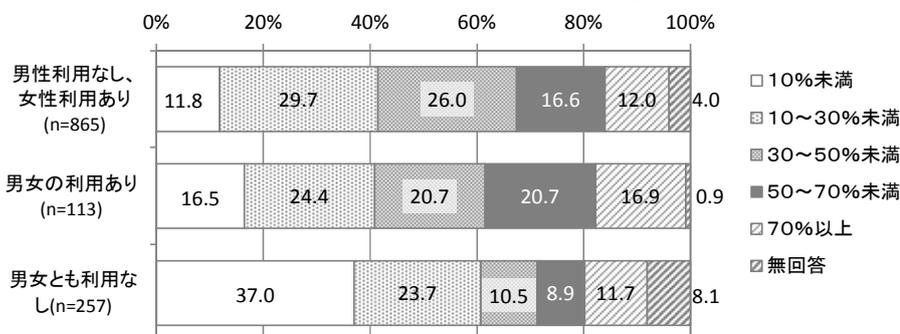


図 2-2-3 育児休業利用別 女性正社員における 20～30 代の割合（企業 Q4-2）

【母数：正社員数 101 人以上】



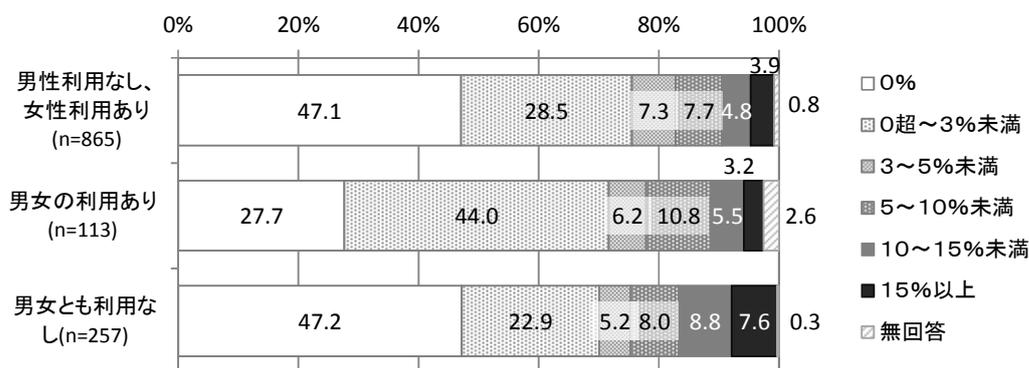
⁷ 男性の育児休業制度利用に関する分析は、企業データに限り正社員規模数 101 人以上で分析を行う。100 人以下の企業においては、男性の育児休業利用があった企業が 20 社と分析に耐え得るサンプル数を有しないためである。

(2) 労働時間や年次有給休暇の取得率

育児休業の利用状況について、女性で利用者はいるが、男性で利用者がいない企業よりも、男性の利用者もいる企業の方が長時間労働（※）発生率はやや高い（図 2-2-4）。

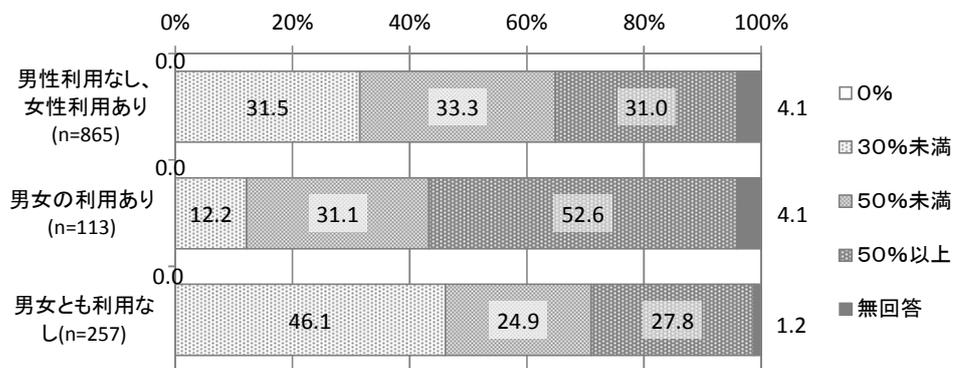
一方、有給休暇取得率についてみると、男性の育児休業制度の利用者がいる会社の方が、有給休暇の取得率が高い。ここからも男性の育児休業の取得促進には、休暇をとりやすい職場や会社であることが重要であると考えられる。（図 2-2-5）

図 2-2-4 育児休業制度利用別 月労働時間が 60 時間を超える社員の割合（企業 Q6）
【母数：正社員数 101 人以上】



※『長時間労働』は、月 60 時間以上（法定外の労働）が発生した割合を指す。

図 2-2-5 育児休業制度利用別 有給休暇取得率（企業 Q7）【母数：正社員 101 人以上】



個人調査で男性の末子妊娠当時の労働時間についてみると、育児休業非取得者の方が取得者よりも、やや労働時間が長めの傾向にあるが、最も回答が多い40時間以上～50時間未満の割合は変わらず労働時間に大きな違いは見られない（図2-2-6）。

職場特徴では、育児休業取得者の方が、非取得者よりも「人数に比べて仕事の量が多い」が、「有給休暇の取得や早退をしやすい雰囲気がある」「人材育成に力を入れている」「情報共有がなされ、誰が休んでも業務が円滑に進む」などの回答が多く、企業調査と同様、休暇を取りやすい職場の雰囲気が重要であることがわかる（図2-2-7）。

図2-2-6 育児休業制度利用別 末子妊娠当時の自身の労働時間（個・社 Q8）

【母数：末子妊娠時 男性正社員】

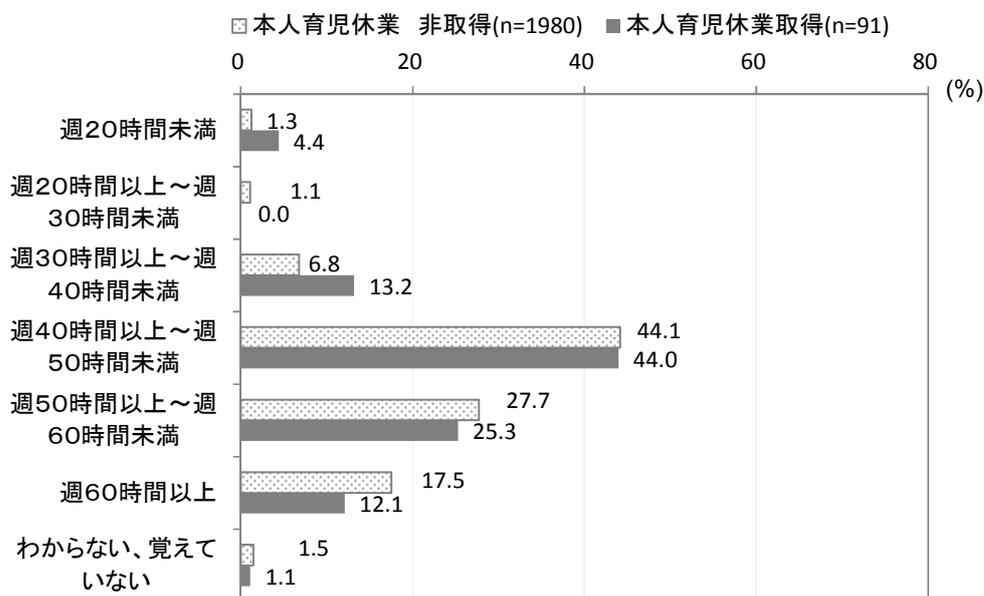
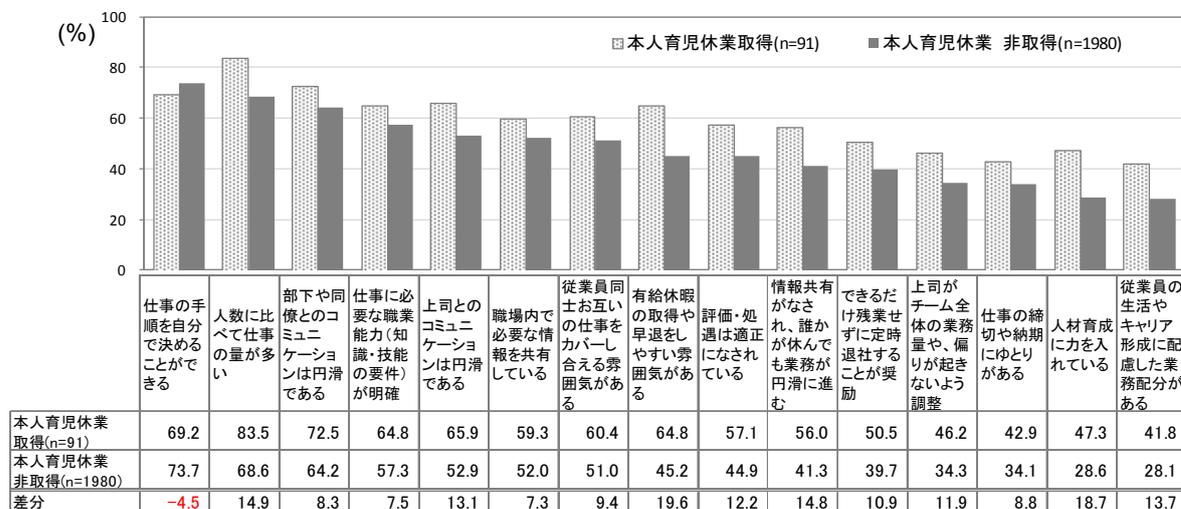


図2-2-7 育児休業制度利用別 末子妊娠当時の自身の職場特徴（個・社 Q10 複）

【母数：末子妊娠時 男性正社員】



(3) 男性の育児休業取得と会社の取組 : 両立支援制度

男性の育児休業利用者がいる企業は、男性の育児休業取得者がいない企業よりも「長時間労働を是正するための取組」や「有給休暇など休みをとりやすくするための取組」「制度利用対象外の人への周知活動」など、両立支援に関する取組を多く行っている（図 2-2-8）。

また個人調査においても、男性で育児休業を取得している人は、取得していない人と比較して、「勤めていた会社は両立支援への対応を積極的に取り組んでいた」と感じている人の割合が高い（図 2-2-9）。

図 2-2-8 育児休業制度利用別 両立支援制度への取組（企業 Q17 複）

【母数：正社員数 101 人以上】

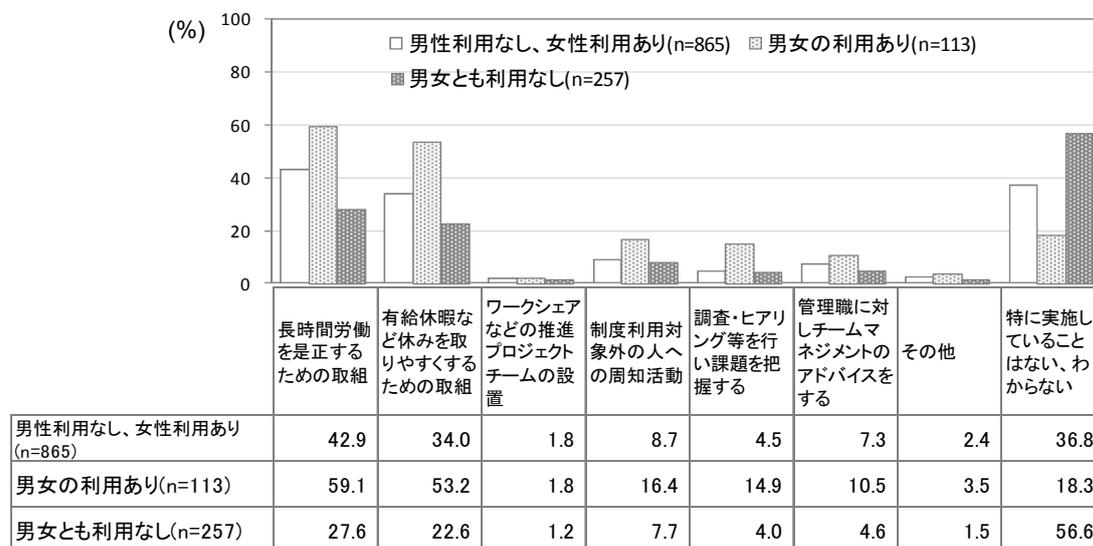
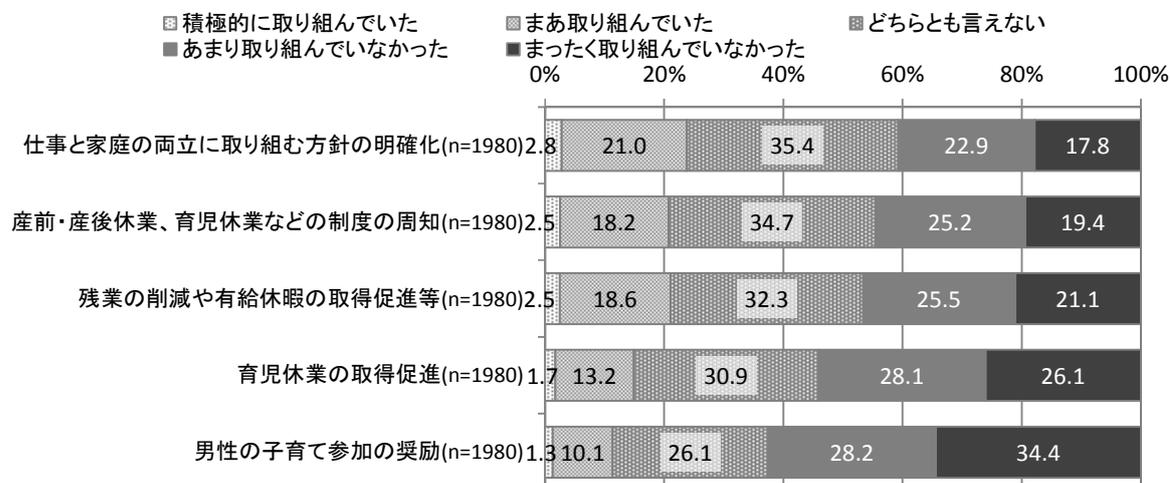


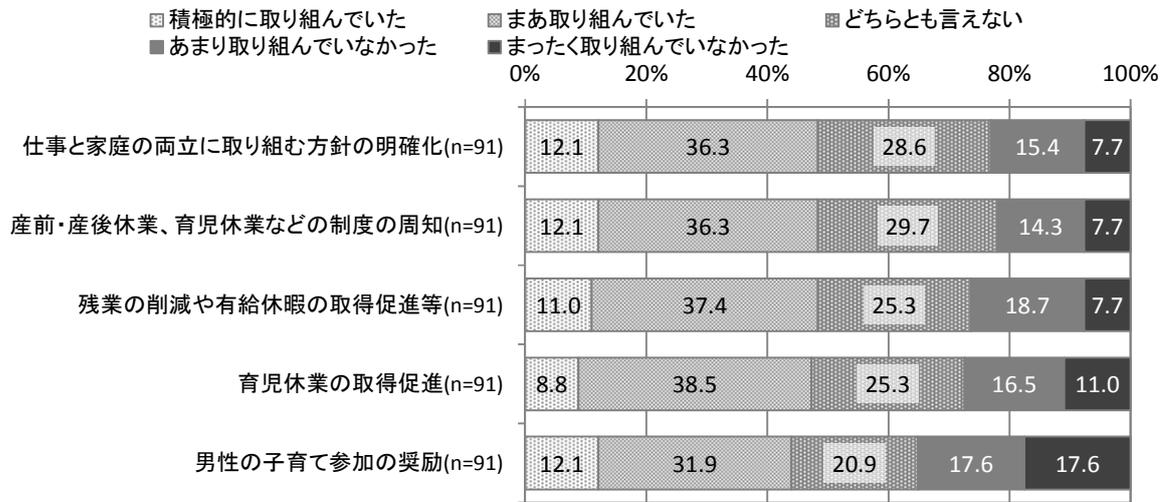
図 2-2-9 末子妊娠時に勤めていた会社の両立支援への対応状況（個・社 Q14）

【母数：末子妊娠時 男性正社員】

●末子妊娠時 男性正社員 育児休業非取得者



●末子妊娠時 男性正社員 育児休業取得者



(4) 男性の育児休業取得と会社の取組 : 制度の利用促進に関する取組

育児・介護休業法関連制度の利用促進に関する取組をみると、男性の育児休業制度利用者がいる企業の方が「制度に関する周知」「職場復帰の充実・支援」「育児に関わる経済支援」などを実施している（図 2-2-10）。また、「社員の育児参加を促すような取組を行っている」企業の割合も高い（図 2-2-11）。

図 2-2-10 育児休業制度利用別育児・介護休業法関連制度の利用促進に向けた取組（企業 Q12 複）

【母数：正社員数 101 人以上】

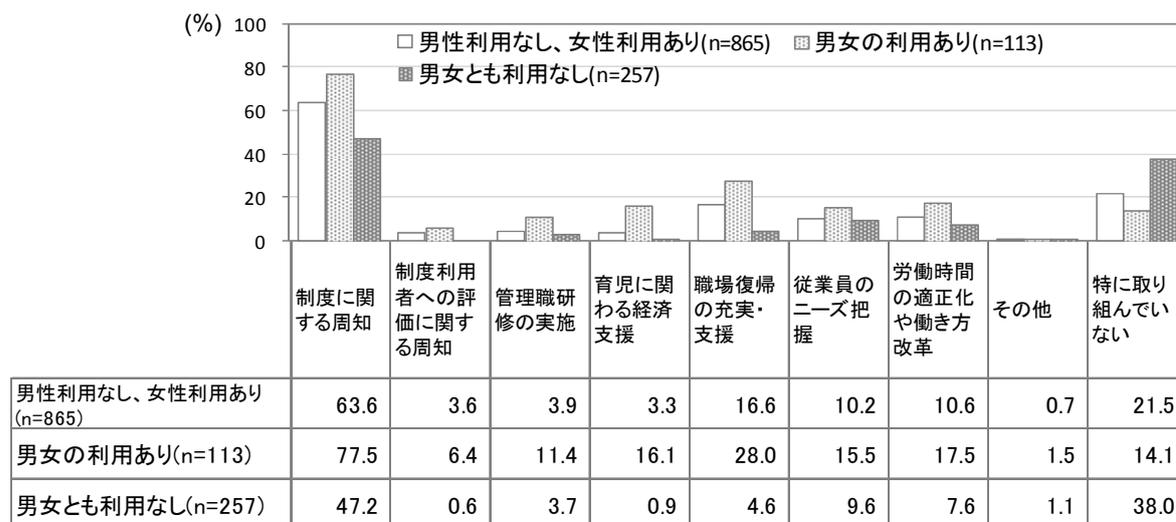
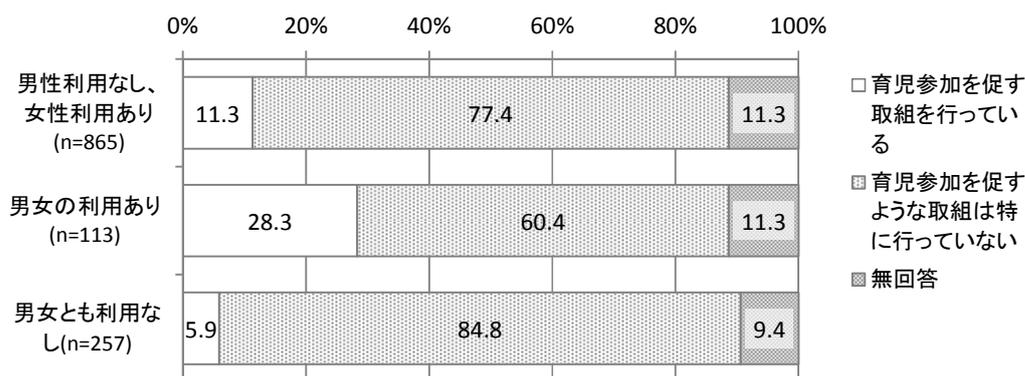


図 2-2-11 育児休業制度利用別 育児参加を促す取組の有無（企業 Q16）

【母数：正社員数 101 人以上】



<実施されている取組>（自由回答より）

- ・ファミリーデーの実施、育児に関する勉強会の実施、ハンドブックの作成
- ・子ども参観日、家族参加ができるイベント、行動計画の策定
- ・体験談の共有、朝礼での子育てについての発信、復職支援セミナー
- ・ワーク・ライフ・バランスデーやシンポジウムの実施
- ・子育てに関する情報交換会を実施
- ・子どもデー（土曜出勤の日に子どもを連れて出勤できる）の実施 など

個人調査についてみると、育児休業を取得した男性の方が取得していない男性よりも、会社からの育児休業に関する周知について「全員に積極的に周知されていた」と認識している割合が高い（図 2-2-12）。また、休業前の情報交換や、休業中の情報提供、職場復帰の相談など、休業前から復帰にかけてのフォローが行われている割合が高い（図 2-2-13）。

図 2-2-12 男性の育児休業利用別 末子妊娠時育児休業に関する会社からの周知（個・社 Q13）
【母数：末子妊娠時男性正社員 会社の育児休業制度認知者】

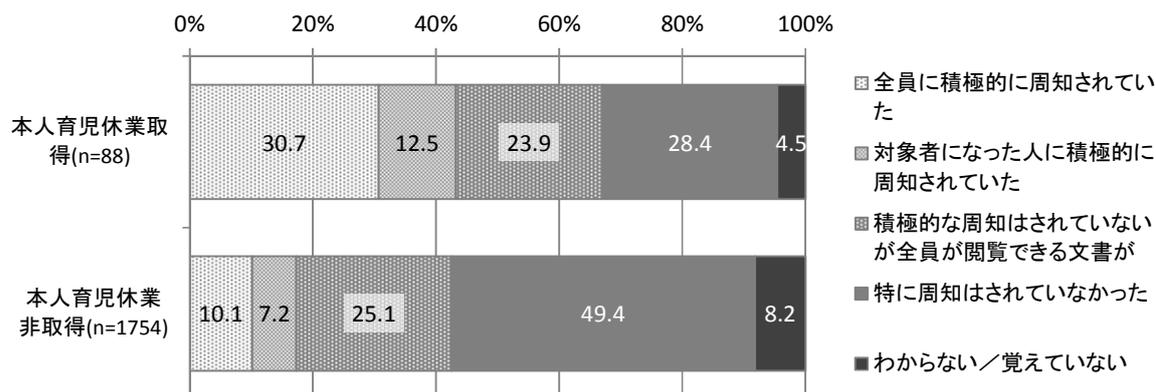


図 2-2-13 男性が取得した休暇別 会社からのフォロー内容（個・社 Q33 複）
【母数：末子妊娠時男性正社員かつ、各制度取得者】

