

## 公開学習会

# パパも育休を取得しやすい社会・企業に！ -改正育介法全面施行後の現状と課題・企業の実践的な取り組み事例-

■日 時：2023年11月29日（水）18時～20時30分

■開催方法：弁護士会館5階502DEF及びZoomウェビナー

### 1. 開会挨拶

黒寄 隆（東京弁護士会 副会長）

### 2. 導入

福島 渚（東京弁護士会 性の平等に関する委員会 副委員長）

### 3. 基調講演

池田 心豪氏（独立行政法人労働政策研究・研修機構 主任研究員）

### 4. パネルディスカッション

パネリスト

小原 成朗氏（日本労働組合総連合会（連合）総合政策推進局 総合局長）

長岡 路恵氏（ミラクルソリューション 代表取締役）

坂崎 美幸氏（ミラクルソリューション 人事担当）

松尾 隆治氏（フューチャーフロンティアーズ 取締役（人事・労務等））

コーディネーター

上田 貴子（東京弁護士会 性の平等に関する委員会 委員）

### 5. 閉会挨拶

福島 渚（東京弁護士会 性の平等に関する委員会 副委員長）

〔 主 催 〕

東京弁護士会 性の平等に関する委員会

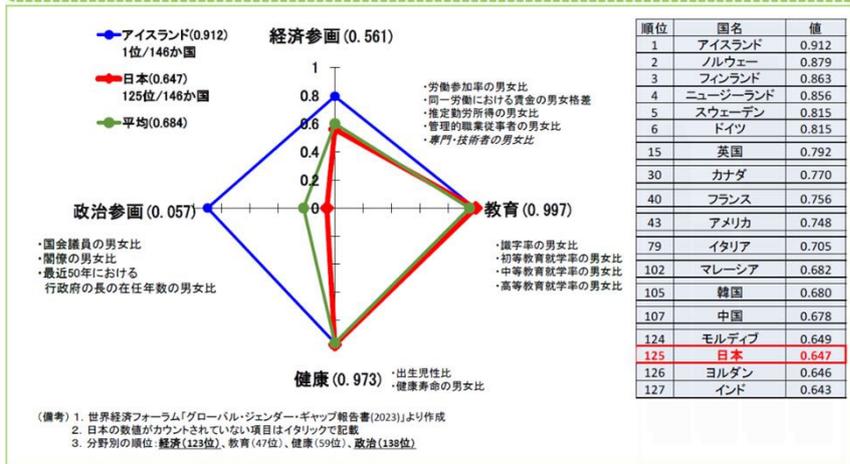
# ジェンダーギャップ指数

世界経済フォーラム（WEF）が毎年発表している男女格差の現状

1

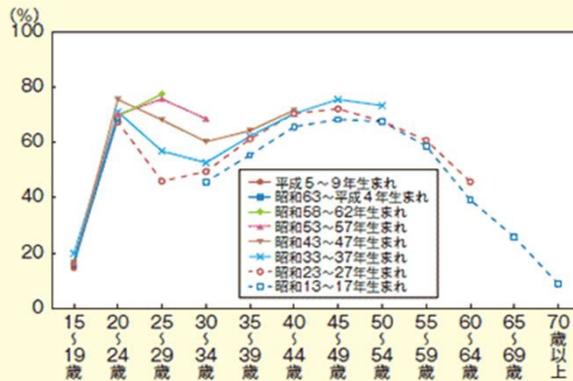
## ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2023年

・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しており、0が完全不平等、1が完全平等。  
 ・日本は146か国中125位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



内閣府男女共同参画局HPより

## 第1-特-10図 女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(年平均)より作成。  
2. グラフが煩雑になるのを避けるため、出生年5年間を1つの世代としてまとめたものを、昭和53～57年生まれ以前について、1世代おきに表示している。全ての世代を考慮した場合も、おおむね同様の傾向が見られる。

内閣府男女共同参画局HPより

## 令和3年 育児・介護休業法改正

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み創設（いわゆる「産後パパ育休」）
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- 3 育児休業の分割取得
- 4 育児休業取得状況の公表の義務付け
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

5

## 改正内容その1（「産後パパ育休」）

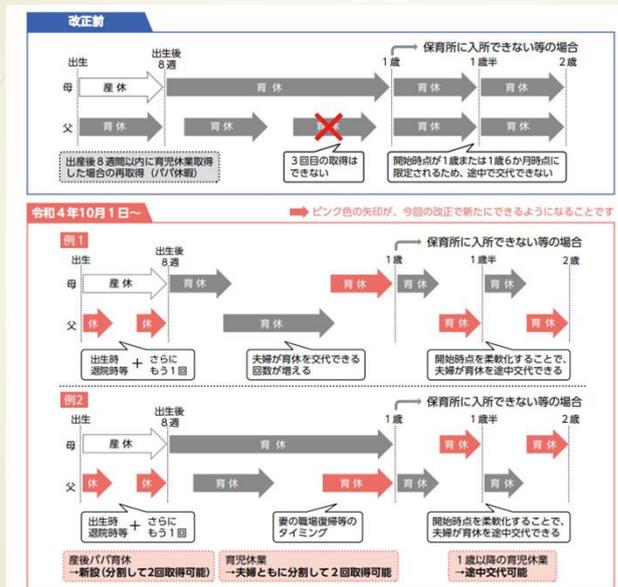
- ▶ 子の出生後8週間以内に4週間（28日）まで取得可能
- ▶ 申出期限は、原則として休業の2週間前まで
- ▶ 分割して2回取得可能
- ▶ 1歳までの育児休業とは別に取得できる

6

## 改正内容その2（いずれも事業主の義務）

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
  - ・・・研修、相談窓口設置、自社の取得事例の収集・提供等の複数の選択肢からいずれかを選択
2. 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
  - ・周知事項 ①育児休業・産後パパ育休に関する制度
  - ②育児休業・産後パパ育休の申し出先
  - ③育児休業給付に関すること
  - ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
  - ・周知方法：面談、書面交付、FAX、電子メール等

## 改正内容その3（育児休業の分割取得）



（厚生労働省HPより）

## 改正内容その4 （育児休業取得状況の公表の義務付け）

従業員1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務づけられた

- ・・・自社のホームページ等や厚労省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表する方法がある

## 「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) ※厚労省イクメンプロジェクトより

- ▶ 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、**86.8%**の企業が6月中に公表完了予定
- ▶ 回答企業における男性の育休等取得率は**46.2%**
- ▶ 回答企業における男性の育休取得日数の平均は**46.5日**
- ▶ 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
- ▶ 公表による効果・変化：
  - ・ 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のパジティブな変化
  - ・ 新卒・中途採用応募人材の増加

## 改正内容その5 (有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和)

### 【改正前】（育児休業の場合）

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

### 【改正後】

- (1) → 撤廃

※ 労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することが可能

東京弁護士会 性の平等に関する委員会主催  
公開学習会 2023年11月29日

## これからの男性育休推進 ～産後パパ育休とその先の課題～

労働政策研究・研修機構（JILPT）  
池田心豪



The Japan Institute for Labour Policy and Training

メールマガジン労働情報 好評配信中！

当機構の研究成果に関する情報をはじめ、労働行政、労働統計などウェブ上に存在する雇用・労働分野の最新ニュースを週2回（水曜日と金曜日）無料でお届けします。

<https://www.jil.go.jp/kokunai/mm/index.html>

## 自己紹介

**（略歴）** 2004年東京工業大学大学院社会理工学研究科単位取得退学。

2005年から労働政策研究・研修機構研究員。2023年10月から現職。

**（専門）** 社会学、人事労務管理

**（関心領域）** 仕事と家庭の両立、女性活躍など

**（主な研究）** 「介護期の退職と介護休業」『日本労働研究雑誌』（597号, 2010年）、「出産退職を抑制する労使コミュニケーション」『大原社会問題研究所雑誌』（655号, 2013年）「勤務先の育児休業取得実績が出産退職に及ぼす影響」、『日本労務学会誌』（第15巻2号）、「Supporting working carers' job continuation in Japan: prolonged care at home in the most aged society」International Journal of Care and Caring, Vol.1, No.1, 2017

**（その他）** 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」（2014～2015年度）「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」（2022～2023年度）参集者。男性育休については、2021年5月に衆議院厚生労働委員会の参考人として意見陳述。

## 最近の主な著作

令和5年度労働関係図書優秀賞受賞！



シリーズ ダイバーシティ経営  
『仕事と介護の両立』  
(中央経済社、2021年、2750円)

介護の共通性にもとづく制度づくり

介護の多様性に対応した制度づくり



JILPT第4期プロジェクト研究シリーズ  
『介護離職の構造－育児・介護休業法と両立支援ニーズ』  
(労働政策研究・研修機構、2023年、3300円)

## 本日の内容

- I 日本の男性育休制度
- II 男性育休の現状
- III 今後の課題

I 日本の男性育休制度

育児・介護休業法における仕事と育児の両立支援制度の枠組み（男女共通）

	育児休業	短時間勤務	所定外労働免除	子の看護休暇	時間外労働・深夜業の制限
1歳	2回に分割可				
1歳6か月	延長可				
2歳	延長可				
3歳	努力義務				
小学校就学					

育児休業を延長できる条件：

- ・子どもが1歳（再延長の場合は1歳6カ月）になる前日時点で育児休業を取得中
  - ・子どもが認可保育園に入所できない、親が病気等で育児が難しいなど、引き続き休業が必要
- ※延長期間を夫婦交代で取得することもできる。

I 日本の男性育休制度

**男性のための育児休業制度**  
**— 出生時育児休業制度（産後パパ育休） —**  
**（2022.10.1～）**

育児休業とは別に産後8週以内に取得できる男性のための育休

取得可能日数：4週間（28日）を上限とする

取得回数：4週間（28日）を2回に分けて取得できる

（初めにまとめて申し出ることが必要）

取得の申し出：原則休業の2週間前まで

休業中の就労：労使協定を締結している場合に限り、

労働者が合意した範囲で可能

## 男性育休制度の構成

男性育休制度は、2つの休業の組み合わせから成る

**Child Care Leave** = **Paternity Leave** + **Parental Leave**  
(育児休業) (産後8週間まで) (子が1歳に達するまで)

○産後8週間：妻は産褥期のため安静が必要→夫が家事・育児  
妻の産後ケアと新たな子育て生活のセットアップ

→妻の就業の有無にかかわらず**共通課題**

産後パパ育休

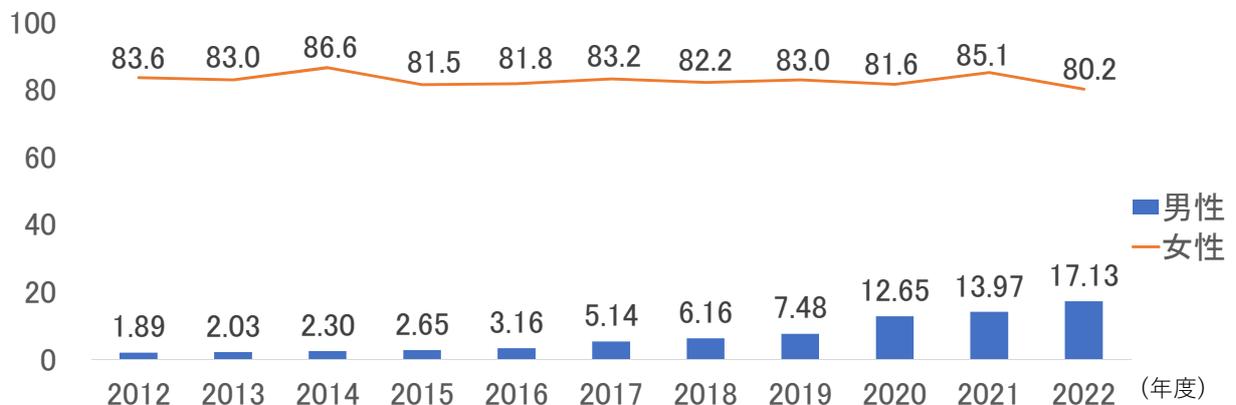
○子が1歳に達するまで：妻の復職→夫が家事・育児  
妻の早期復職支援

→妻の就業状況によって**多様なニーズ**

今後の課題

## 男性の育休取得状況

男女の育休取得率の推移

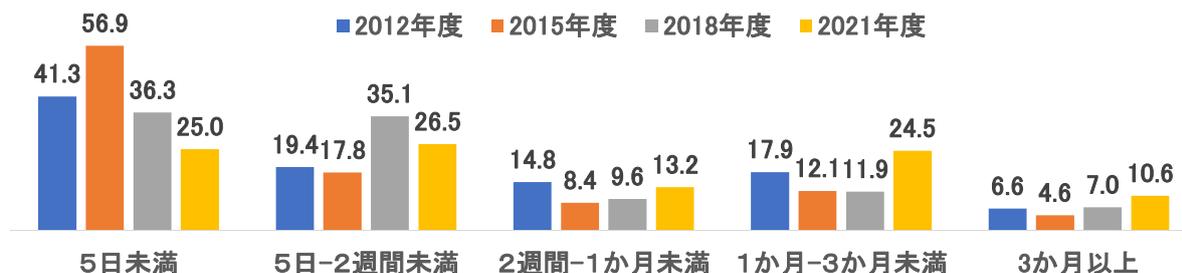


出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

II 男性育休の現状

## 男性の育休取得期間

取得期間別育児休業後復職者割合

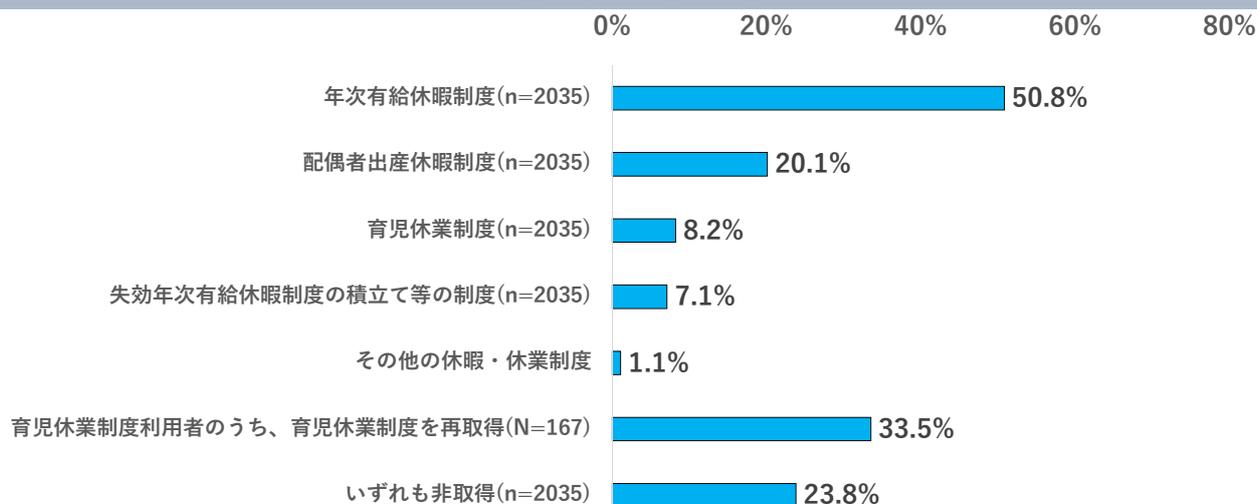


「育児休業後復職者」は調査前年度1年間に育児休業を終了し復職した者をいう。

資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」

II 男性育休の現状

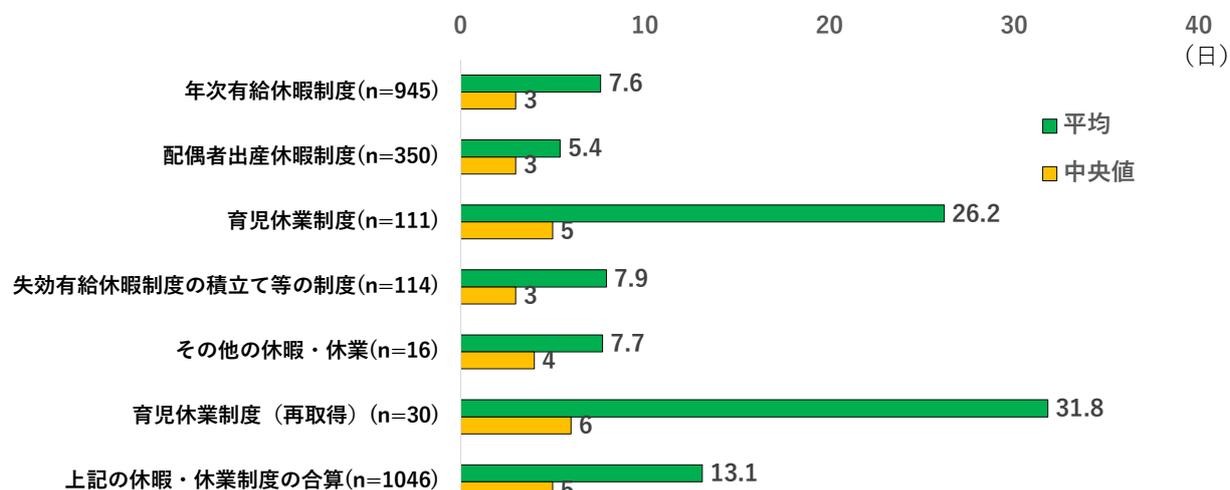
## 末子の出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況 (男性正社員)



資料) 厚生労働省 (2018) 「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業 (労働者調査)」

## II 男性育休の現状

### 末子の出産・育児を目的とした休暇・休業の取得期間 (男性正社員)



資料：厚生労働省（2018）「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業（労働者調査）」

## III 今後の課題

### 育休政策の二つの目的

#### ◎男女雇用機会均等政策・・・育児・介護休業法

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、**子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り**、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。（育児・介護休業法第1条）

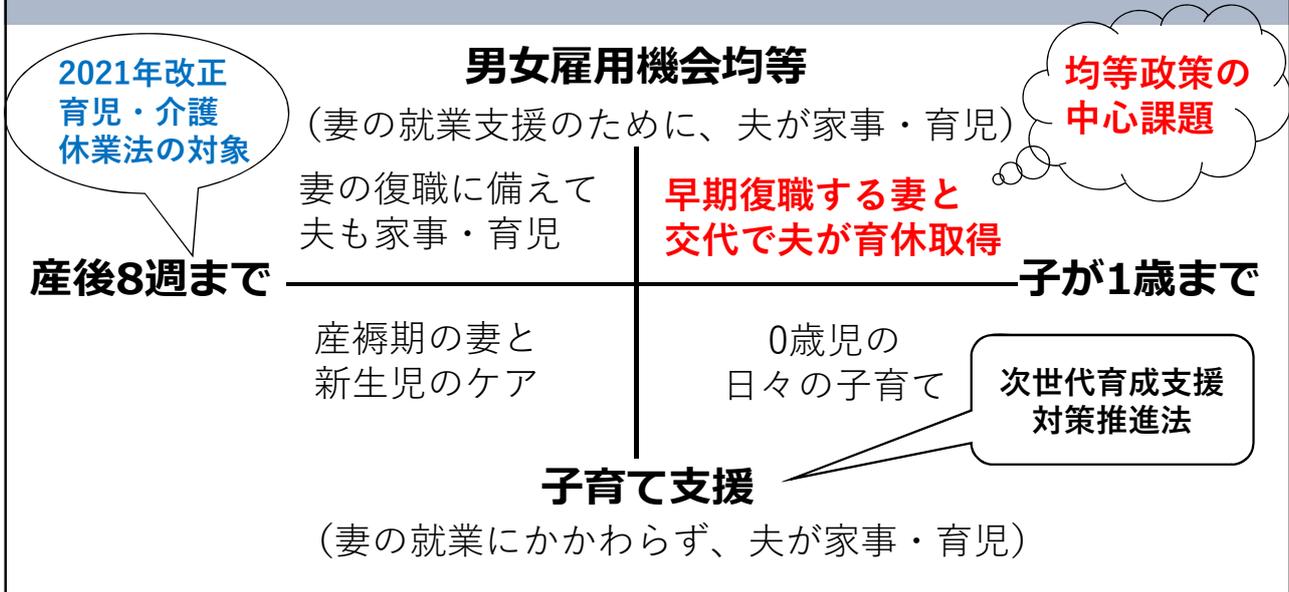
**子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない**

（育児・介護休業法第3条 2）

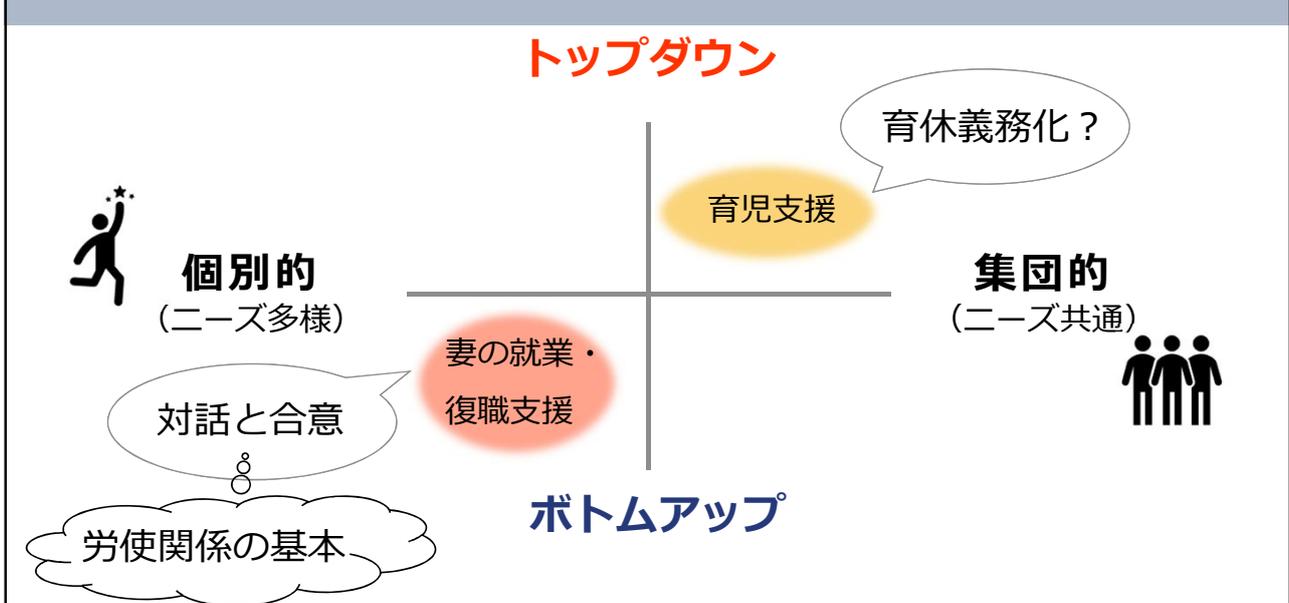
#### ◎少子化対策・子育て支援・・・次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、**子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない**。（次世代育成支援対策推進法第3条）

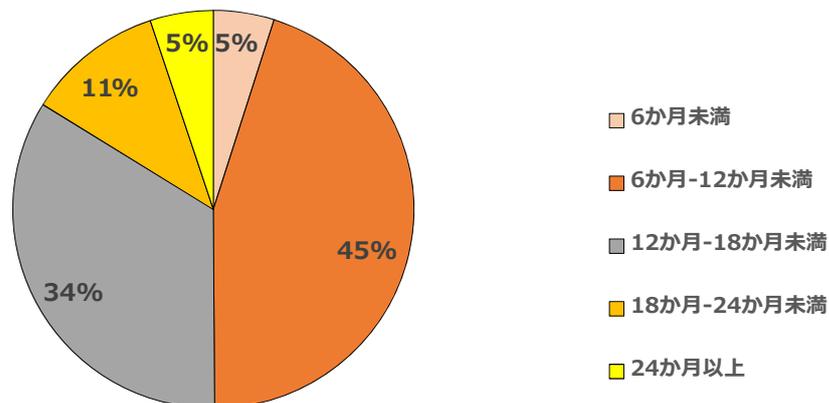
## 男性育休の多面性



## 多様な女性のキャリアを支援する男性育休の推進方法



## 取得期間別育児休業後復職者割合（女性）



出所：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」（2021年）

## 女性活躍のための男性育休取得促進の取り組み

女性社員が産休を取る前に、その女性の配偶者（夫）を同席させて、復職時期や復職後のキャリアについて話し合う  
※社内結婚の場合は夫の上司が同席する四者面談になることも

⇒女性の早期復職支援としての男性育休

⇒復職後の働き方についても女性だけに育児負担が集中しないようにしている。

**おわりに**  
**～多様な女性の活躍のための男性育休に向けて～**

- 男性育休100%のような集団的な育休取得促進は、  
ダイバーシティ（多様性）の推進になっているか？**
- ⇒会社の命令に従順な会社人間を再生産していないか？**
  - ⇒女性活躍につながっているか？**
  - ⇒自社の男性はどのような育休を望んでいるのか？**
  - ⇒どのような夫婦の働き方を望んでいるのか？**



**義務化より対話が基本**

## 仕事と育児の両立支援

～連合「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」～

日本労働組合総連合会(連合)  
ジェンダー平等・多様性推進局



### 利用したことのある両立支援制度

仕事と育児の両立のために利用したことがある両立支援制度(法律で定められた両立支援制度) [複数回答形式]

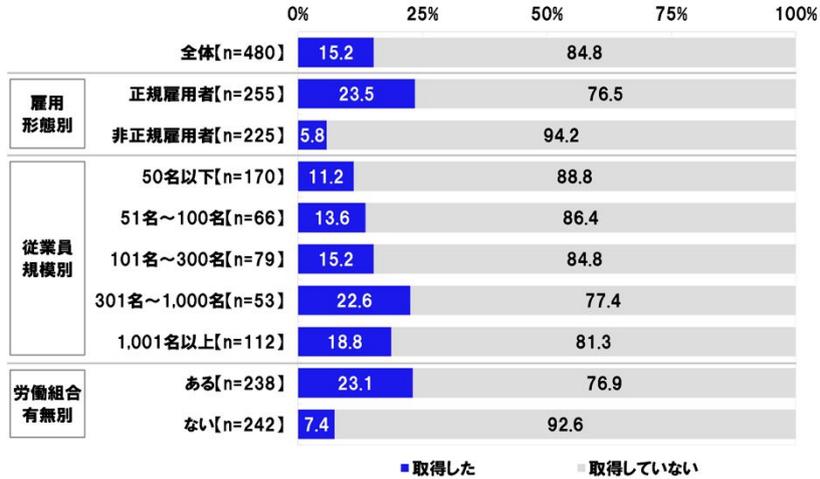


出所:連合「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」

- ・「育児休業」が41.9%、「短時間勤務制度」が16.3%。いずれも男女で大きな差<sup>2</sup>

## 自身のパートナーの産後パパ育休

自身のパートナーは産後パパ育休を取得したか [単一回答形式]  
対象: 既婚または事実婚の女性



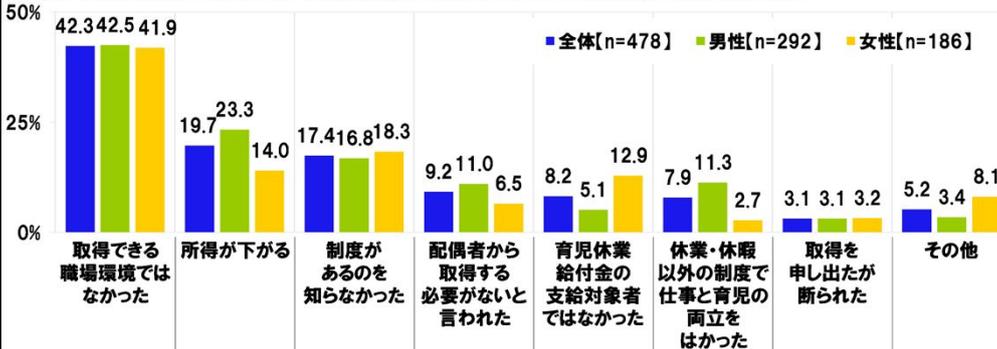
出所: 連合「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」

- 「取得した」は15.2%。  
(制度施行が2022年10月、調査が2023年8月であったことに留意が必要) 3

## 両立支援制度を利用しなかった理由

両立支援制度を利用しなかった理由 [複数回答形式]

対象: 仕事と育児の両立のための両立支援制度(法律で定められた両立支援制度)を利用しなかった人



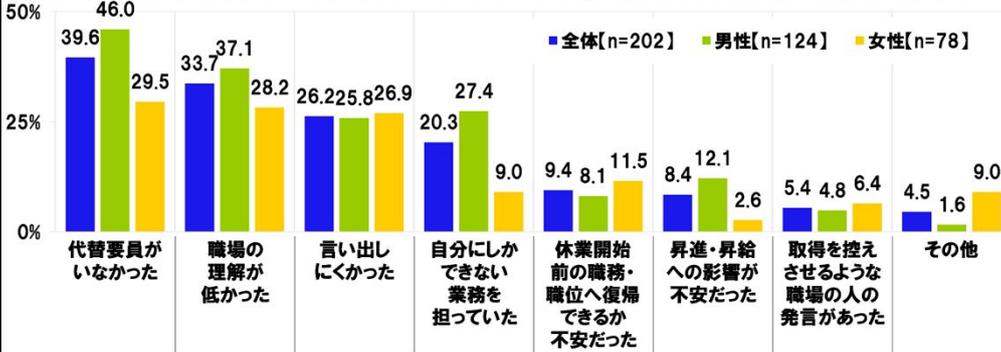
出所: 連合「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」

- 「利用できる職場環境ではなかった」が突出して高い(42.3%)。次いで「所得が下がる」(19.7%)、「制度があるのを知らなかった」(17.4%)。 4

## 「利用できる環境ではなかった」と思った理由

両立支援制度を利用できる職場環境ではなかったと思った理由 [複数回答形式]

対象：仕事と育児の両立のための両立支援制度について、「利用できる職場環境ではなかった」ことを理由に利用しなかった人



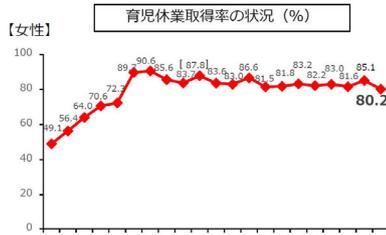
出所：連合「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」

- 男性に着目すると「代替要員がいなかった」(46.0%)、「職場の理解が低かった」(37.1%)、「自分にしかできない業務を担っていた」(27.4%)の順に高い。

## (参考)厚労省「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」資料

### 育児休業の取得率・取得期間の状況

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている(令和4年度：17.13%)。
- 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は約5割が2週間未満であり、依然として短期間の取得が中心。一方、男性の「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。(令和3年度)



	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	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

6月以上が95.3%



	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	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

2週間未満が51.5%

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

※育児休業取得率  
 = 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  
 ÷ 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。

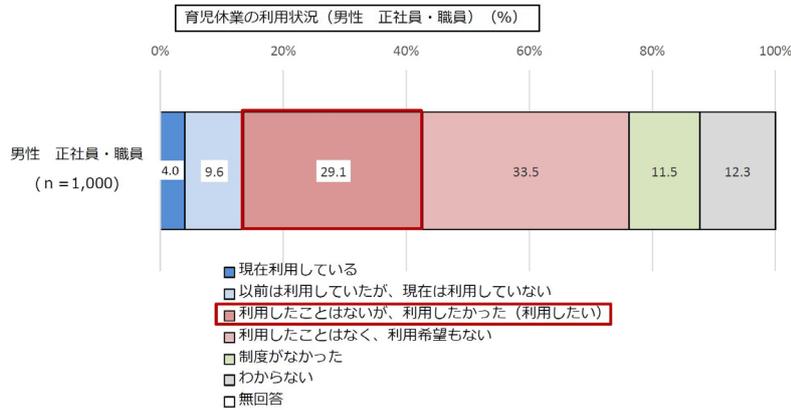
【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

※育児休業取得期間の調査対象：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

## (参考)厚労省「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」資料

### 育児休業の利用状況（男性 正社員・職員）

- 「男性 正社員・職員」に育児休業の利用状況をたずねると、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」と回答した割合が29.1%であった。



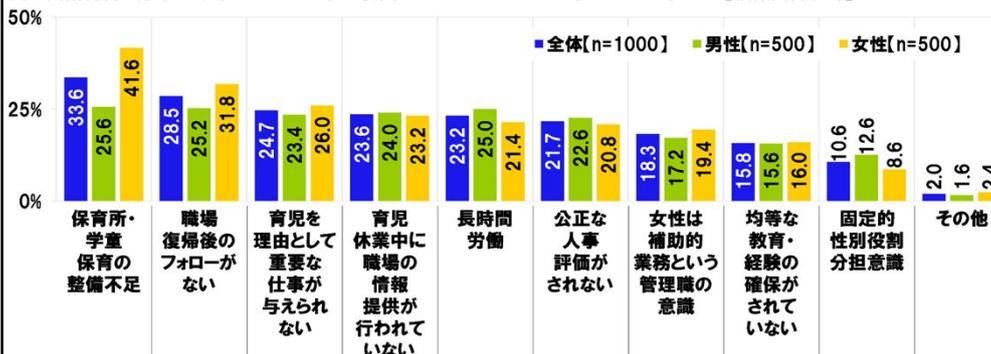
【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

7

## 女性のキャリアを阻む要因

両立支援制度を利用する女性のキャリアを阻む要因としてどのようなことが考えられると思うか [複数回答形式]



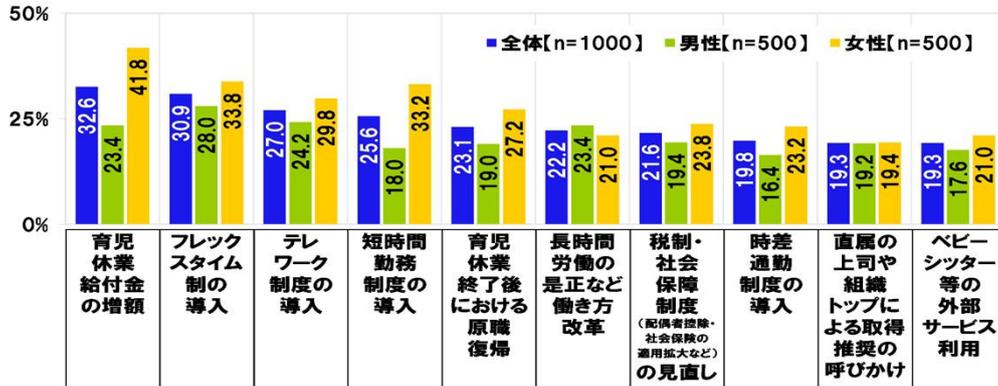
出所：連合「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」

- 女性に着目すると「**保育所・学童保育の整備不足**」(41.6%)、「**職場復帰後のフォローがない**」(31.8%)、「**育児を理由として重要な仕事を与えられない**」(26.0%)の順に高い。

8

## “共働き・子育て”の実現に効果的なこと

政府が推奨する“共働き・子育て”を実現するためにはどのようなことが効果的だと思うか【複数回答形式】 ※上位10位までを表示



出所:連合「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」

- 男性に着目すると「**フレックスタイム制**の導入」(28.0%)、「**テレワーク制度**の導入」(24.2%)、「**育児休業給付金の増額**」(23.4%)、「**長時間労働の是正**など働き方改革」(23.4%)の順に高い。

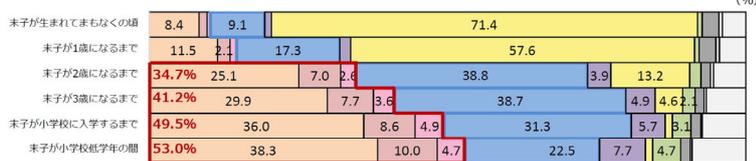
9

## (参考)厚労省「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」資料

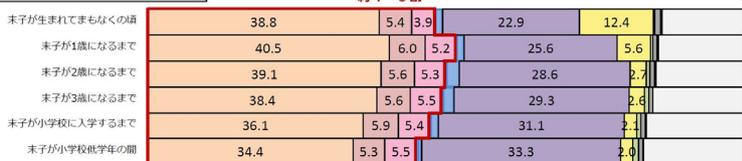
### 希望する仕事と育児の両立の在り方

- 女性・正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方（出社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高くなっていく。
- 男性・正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が子がどの年齢でも約4～5割と高い。

通時的にみた、希望する両立の在り方（女性・正社員）



通時的にみた、希望する両立の在り方（男性・正社員）



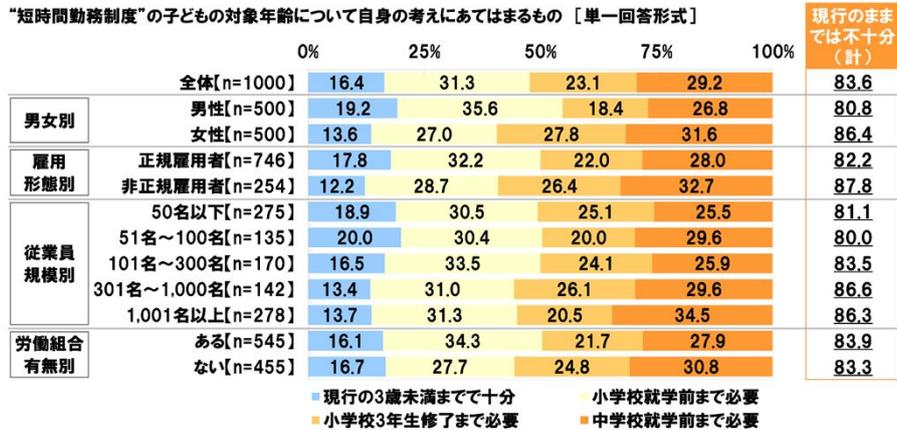
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、残業をしながらフルタイムで働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- その他
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 長期の休業を取得する
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

【出典】日本経済団体連合会「研究所「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業」(労働政策)」（令和4年度厚生労働省委託事業）  
※小学校4年生未満の子の育児をしながら就業し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために退職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

10

## “短時間勤務制度”の子の対象年齢

“短時間勤務制度”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるもの [単一回答形式]



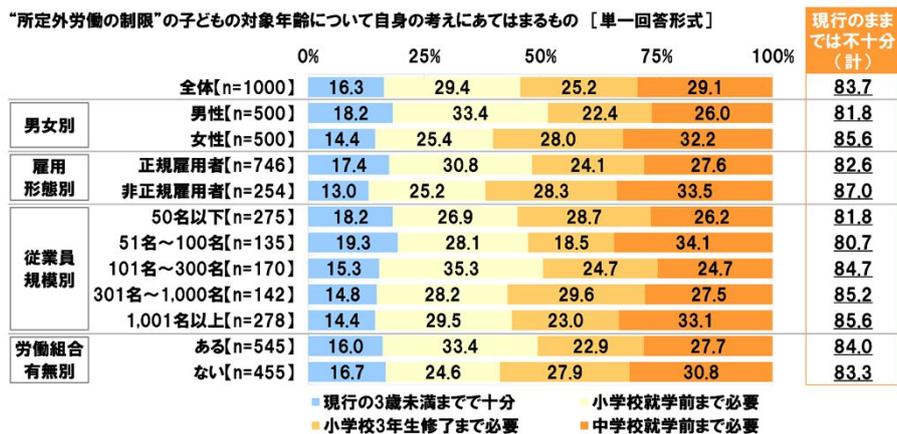
出所:連合「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」

- 「現行のままでは不十分(計)」が83.6%。過半数となるのは、「現行」~「**小学校3年生修了まで必要**」。

11

## “所定外労働の制限”の子の対象年齢

“所定外労働の制限”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるもの [単一回答形式]



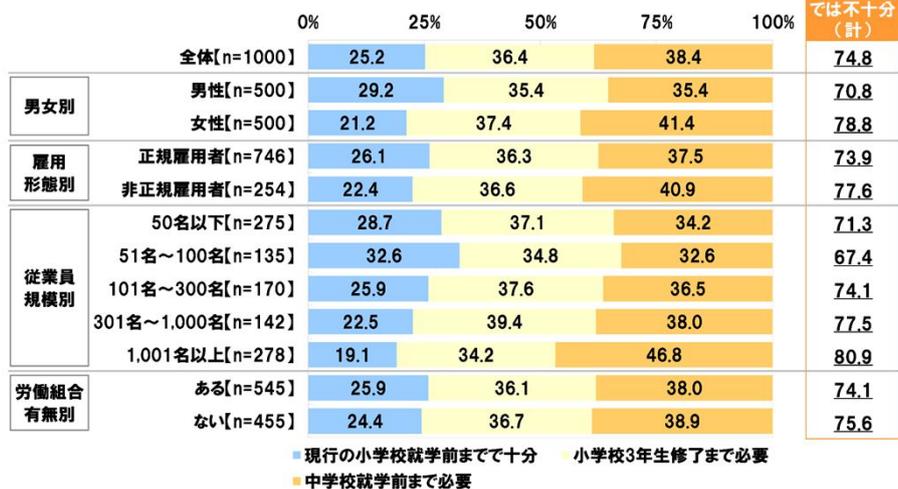
出所:連合「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」

- 「現行のままでは不十分(計)」が83.7%。過半数となるのは、「現行」~「**小学校3年生修了まで必要**」。

12

## “子の看護休暇”の子の対象年齢

“子の看護休暇”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるもの [単一回答形式]

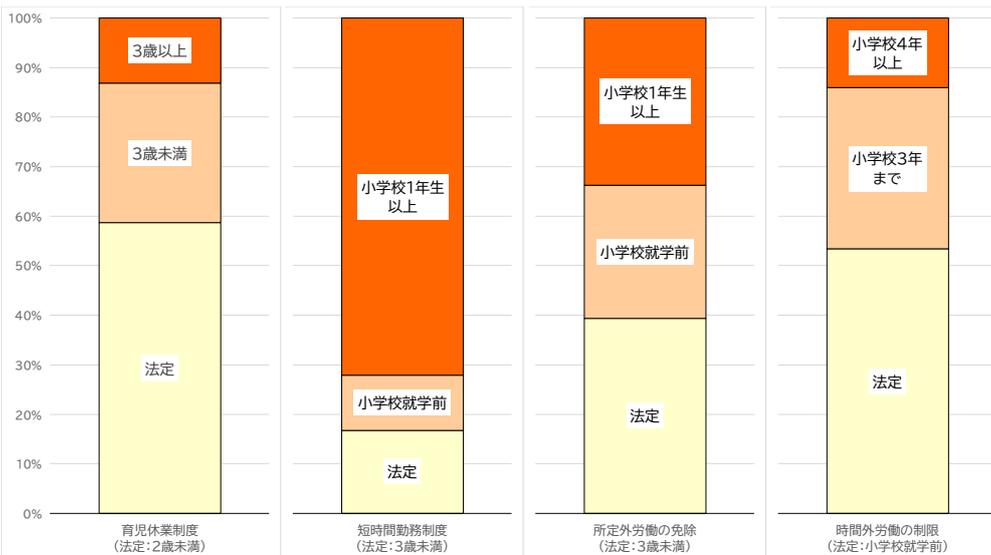


出所:連合「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」

- 「現行のままでは不十分(計)」が74.8%。過半数となるのは、「現行」~「**小学校3年生修了まで必要**」。

13

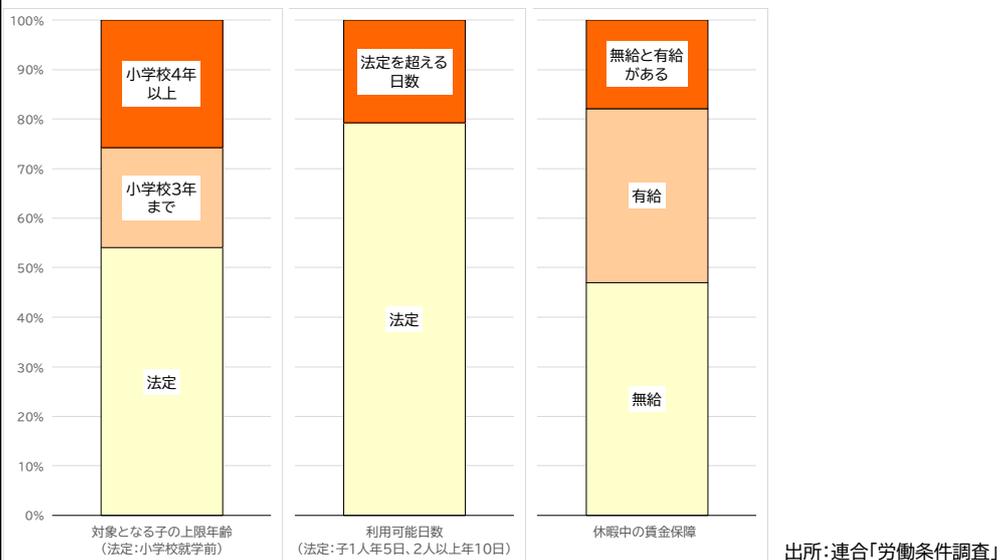
## (参考)連合「労働条件調査」(育児休業、短時間勤務など)



出所:連合「労働条件調査」

14

## (参考)連合「労働条件調査」(子の看護休暇)



- **法に基づく制度の整備**はもちろんのこと、職場の状況などに応じて**法を上回る制度を整備**。

15

ご清聴ありがとうございました。



報道関係各位

## 仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023

日本労働組合総連合会(略称:連合、所在地:東京都千代田区、会長:芳野 友子)は、仕事と育児の両立支援制度に対する意識や実態を把握するために、「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」をインターネットリサーチにより2023年8月10日～8月16日の7日間で実施、小学生以下の子どもがいる20歳～59歳の働く(※)男女1,000名の有効サンプルを集計しました(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)。

※正社員・正職員、派遣社員・派遣職員、契約社員・嘱託職員・臨時職員、パート、アルバイト

### 【調査結果のポイント】

#### 《仕事と育児の両立のための両立支援制度の利用》

仕事と育児の両立のために利用したことがある両立支援制度

「育児休業」41.9%、「短時間勤務制度」16.3%、「子の看護休暇」13.9%、  
「時間外労働の制限」6.6%、「産後パパ育休」5.5%

他方、「利用したことのある制度はない」は47.8%、男性では58.4%(p.2)

仕事と育児の両立のための両立支援制度を利用しなかった理由

1位「利用できる職場環境ではなかった」2位「所得が下がる」(p.6)

両立支援制度を利用する女性のキャリアを阻む要因として考えられること

1位「保育所・学童保育の整備不足」2位「職場復帰後のフォローがない」(p.8)

#### 《政府が推奨する“共働き・共育て”の実現》

政府が推奨する“共働き・共育て”を実現するために効果的だと思うこと

1位「育児休業給付金の増額」2位「フレックスタイム制の導入」(p.9)

#### 《育児・介護休業法に基づく各制度に対する意識・実感》

「仕事と育児を両立するための制度は現行の短時間勤務制度だけで十分」

正規雇用者では15.1%にとどまる(p.10)

“短時間勤務制度”の子どもの対象年齢についての考え

「現行のままでは不十分」83.6%(p.11)

“子の看護休暇”の子どもの対象年齢についての考え

「現行のままでは不十分」74.8%(p.12)

“子の看護休暇”として取得できる休暇日数についての考え

「現行のままでは足りない」66.0%(p.13)

自身の働く企業・組織における子の看護休暇制度の実態

「有給である」37.0%、「無給である」18.1%、  
「就業規則に子の看護休暇制度がない」20.8%(p.13)

## 調査結果

### 《仕事と育児の両立のための両立支援制度の利用》

#### ◆仕事と育児の両立のために利用したことがある両立支援制度

「育児休業」41.9%、「短時間勤務制度」16.3%、「子の看護休暇」13.9%、  
 「時間外労働の制限」6.6%、「産後パパ育休」5.5%

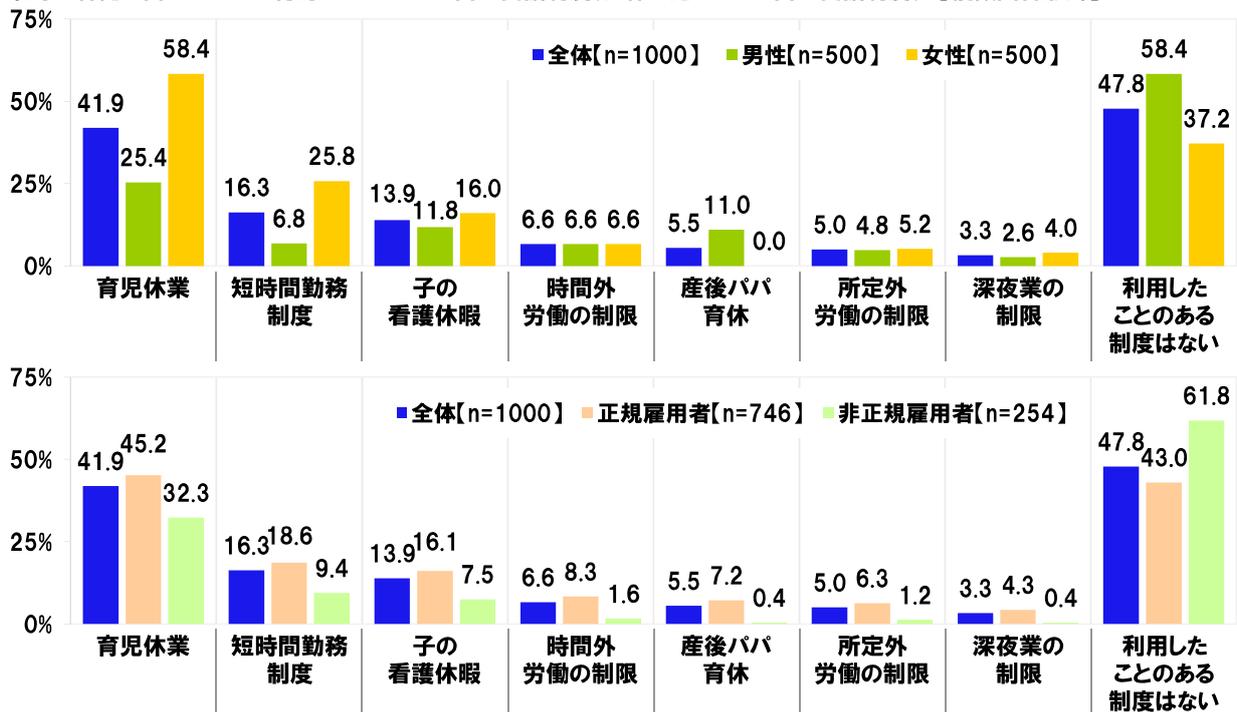
#### ◆取得した育児休業期間 男性では「1週間から1か月未満」、女性では「1年から1年半未満」が最多

小学生以下の子どもがいる 20 歳～59 歳の働く男女 1,000 名（全回答者）に、仕事と育児の両立のための両立支援制度について質問しました。

まず、全回答者（1,000 名）に、仕事と育児の両立のために利用したことがある両立支援制度（法律で定められた両立支援制度）を聞いたところ、「育児休業」（41.9%）が最も高くなりました。仕事と育児を両立させるため、原則として子どもが生まれてから 1 歳になるまで取得できる育児休業を利用した人が多いようです。次いで高くなったのは、「短時間勤務制度」（16.3%）、「子の看護休暇」（13.9%）、「時間外労働の制限」（6.6%）、「産後パパ育休」（5.5%）で、「利用したことがある制度はない」は 47.8%となりました。

男女別にみると、「育児休業」では男性 25.4%、女性 58.4%、「短時間勤務制度」では男性 6.8%、女性 25.8%と、男女で大きな差が開きました。また、「利用したことがある制度はない」は男性では 58.4%と、女性（37.2%）と比べて 21.2 ポイント高くなりました。

仕事と育児の両立のために利用したことがある両立支援制度（法律で定められた両立支援制度）〔複数回答形式〕



仕事と育児の両立のために利用したことがある両立支援制度（法律で定められた両立支援制度）〔複数回答形式〕

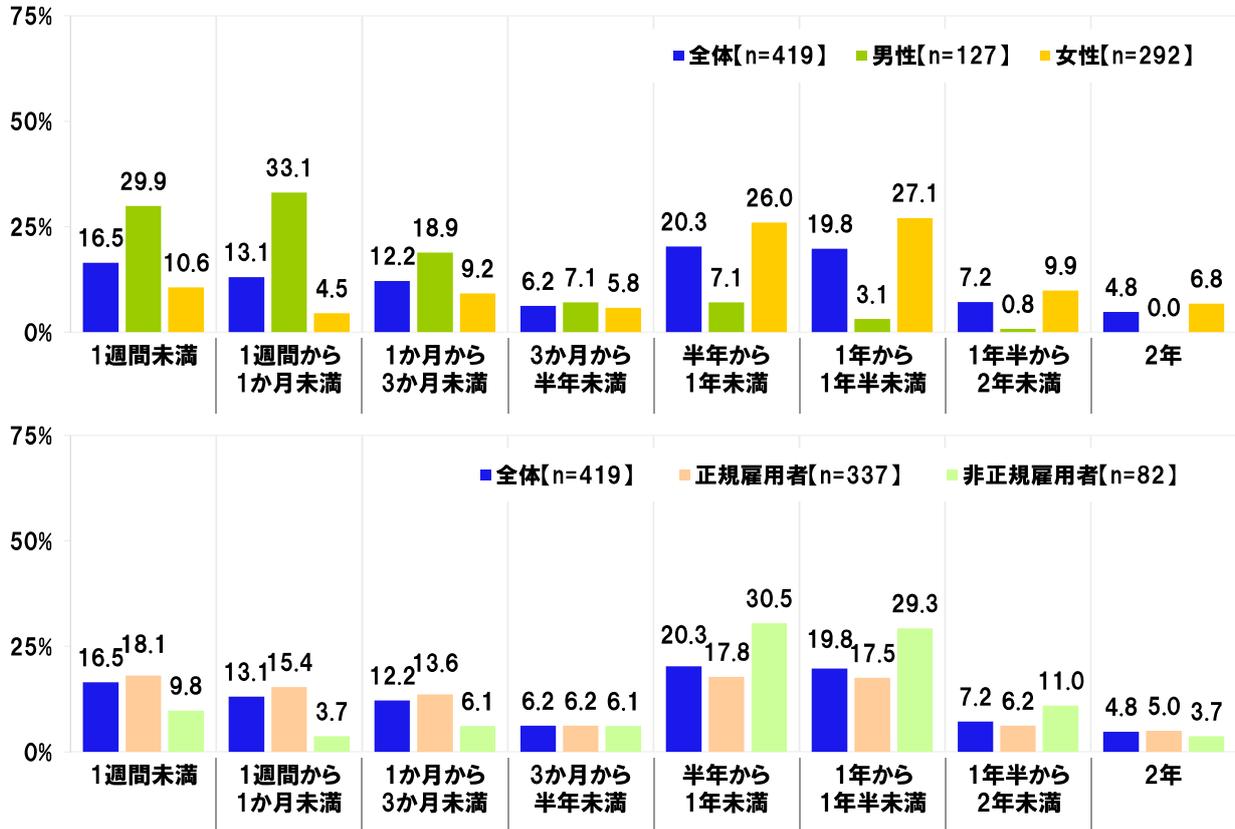
		n数	育児休業	短時間勤務制度	子の看護休暇	時間外労働の制限	産後パパ育休	所定外労働の制限	深夜業の制限	利用したことがある制度はない
全体		1000	41.9	16.3	13.9	6.6	5.5	5.0	3.3	47.8
従業員規模	50名以下	275	33.1	12.0	4.4	2.2	1.8	2.9	2.2	61.5
	51名～100名	135	41.5	15.6	12.6	5.9	5.9	5.9	3.7	47.4
	101名～300名	170	45.3	16.5	14.7	10.0	7.6	7.6	3.5	42.4
	301名～1,000名	142	45.1	16.9	15.5	9.2	4.9	5.6	4.2	44.4
	1,001名以上	278	47.1	20.5	22.7	7.9	7.9	4.7	3.6	39.6
労働組合	ある	545	49.0	19.4	20.4	9.5	7.7	6.4	4.4	37.8
	ない	455	33.4	12.5	6.2	3.1	2.9	3.3	2.0	59.8

■ 全体比+10pt以上 / 
 ■ 全体比+5pt以上 / 
 ■ 全体比-5pt以下 / 
 ■ 全体比-10pt以下 (％)

育児休業を取得した人(419名)に、取得した育児休業期間を聞いたところ、「1週間未満」(16.5%)や「半年から1年未満」(20.3%)、「1年から1年半未満」(19.8%)などに回答が分されました。

男女別にみると、男性では「1週間から1か月未満」(33.1%)、女性では「1年から1年半未満」(27.1%)が最も高くなりました。

取得した育児休業期間 [単一回答形式] 対象:育児休業を取得した人



取得した育児休業期間 [単一回答形式] 対象:育児休業を取得した人

		n数	1週間未満	1週間から1か月未満	1か月から3か月未満	3か月から半年未満	半年から1年未満	1年から1年半未満	1年半から2年未満	2年
全体		419	16.5	13.1	12.2	6.2	20.3	19.8	7.2	4.8
従業員規模	50名以下	91	15.4	13.2	6.6	4.4	24.2	20.9	7.7	7.7
	51名~100名	56	14.3	14.3	19.6	8.9	12.5	25.0	-	5.4
	101名~300名	77	13.0	9.1	11.7	9.1	15.6	22.1	11.7	7.8
	301名~1,000名	64	17.2	20.3	12.5	3.1	25.0	12.5	6.3	3.1
	1,001名以上	131	19.8	11.5	13.0	6.1	21.4	19.1	7.6	1.5
労働組合	ある	267	17.6	15.7	15.0	7.5	15.7	16.5	7.5	4.5
	ない	152	14.5	8.6	7.2	3.9	28.3	25.7	6.6	5.3

■全体比+10pt以上/ ■全体比+5pt以上/ ■全体比-5pt以下/ ■全体比-10pt以下 (%)

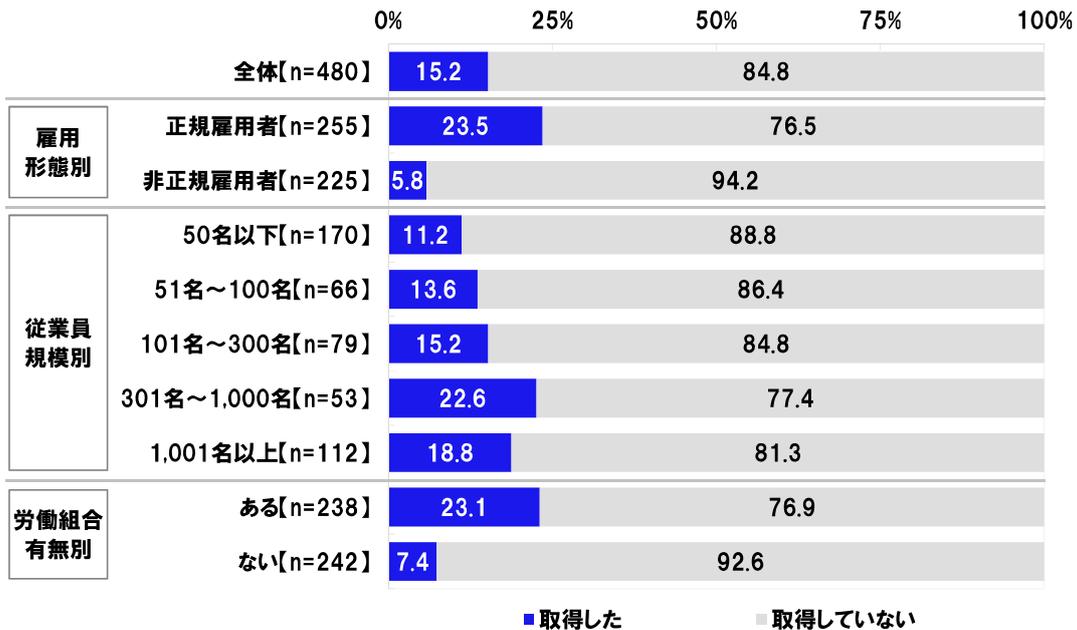
◆「自身のパートナーは産後パパ育休を取得した」既婚または事実婚の女性の 15.2%

次に、産後パパ育休について質問しました。産後パパ育休とは、男性のみを対象とした出生時育児休業であり、子どもの出生後 8 週間以内に 4 週間まで、2 回に分割して取得することが可能です。

既婚または事実婚の女性(480 名)に、自身のパートナーは産後パパ育休を取得したか聞いたところ、「取得した」は 15.2%、「取得していない」は 84.8%となりました。

自身のパートナーは産後パパ育休を取得したか [単一回答形式]

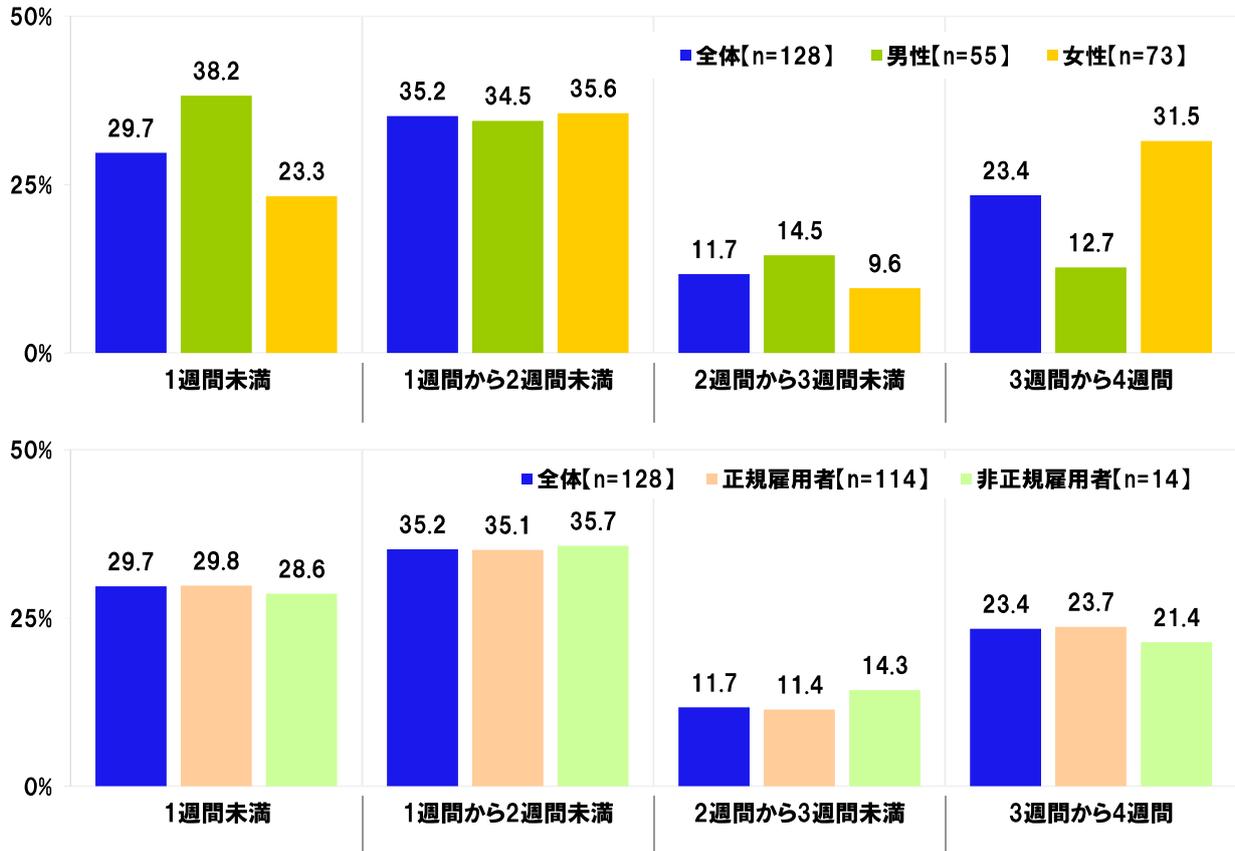
対象:既婚または事実婚の女性



自身またはパートナーが産後パパ育休を取得した人(128名)に、自身またはパートナーが実際に取得した産後パパ育休の期間を聞いたところ、「1週間未満」が29.7%、「1週間から2週間未満」が35.2%、「2週間から3週間未満」が11.7%、「3週間から4週間」が23.4%となりました。

自身またはパートナーが実際に取得した産後パパ育休の期間 [単一回答形式]

対象:自身またはパートナーが産後パパ育休を取得した人



自身またはパートナーが実際に取得した産後パパ育休の期間 [単一回答形式]

対象:自身またはパートナーが産後パパ育休を取得した人

		n数	1週間未満	1週間から2週間未満	2週間から3週間未満	3週間から4週間
全体		128	29.7	35.2	11.7	23.4
従業員規模	50名以下	24	29.2	20.8	8.3	41.7
	51名~100名	17	11.8	58.8	11.8	17.6
	101名~300名	25	36.0	40.0	16.0	8.0
	301名~1,000名	19	26.3	36.8	26.3	10.5
	1,001名以上	43	34.9	30.2	4.7	30.2
労働組合	ある	97	24.7	40.2	12.4	22.7
	ない	31	45.2	19.4	9.7	25.8

\*n数が30未満の属性は参考値

全体比+10pt以上/全体比+5pt以上/全体比-5pt以下/全体比-10pt以下 (%)

◆仕事と育児の両立のための両立支援制度を利用しなかった理由

1位「利用できる職場環境ではなかった」2位「所得が下がる」3位「制度があるのを知らなかった」

◆両立支援制度を利用できる職場環境ではなかったと思った理由

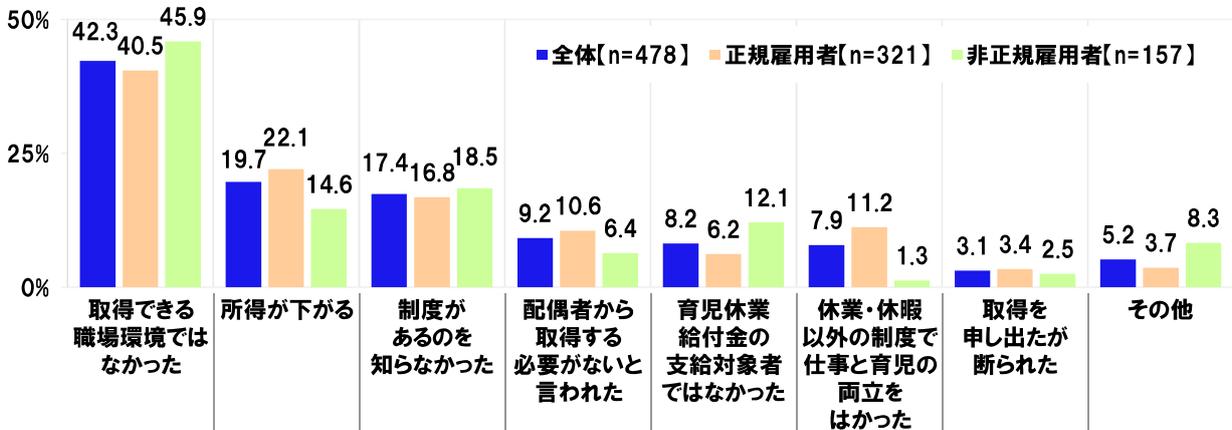
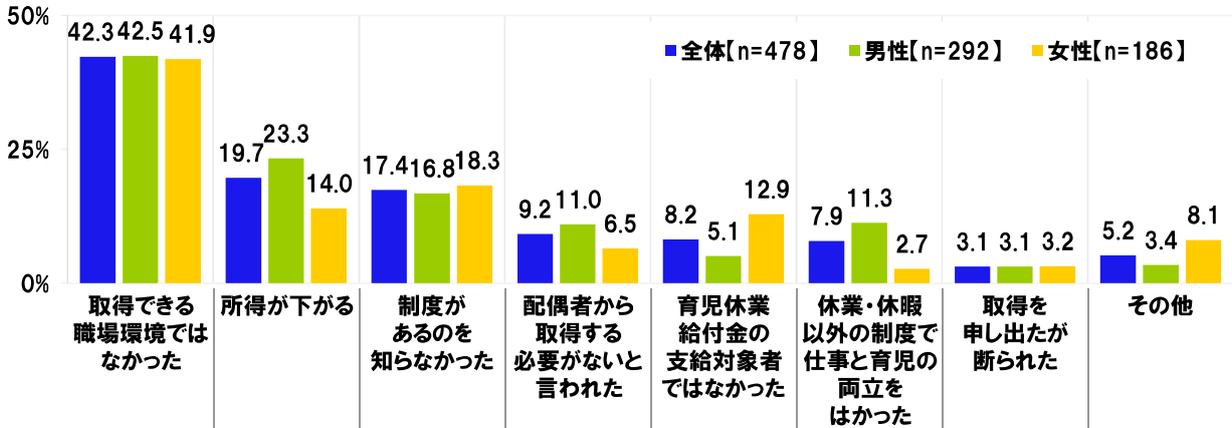
1位「代替要員がいなかった」2位「職場の理解が低かった」3位「言い出しにくかった」

仕事と育児の両立のための両立支援制度(法律で定められた両立支援制度)を利用しなかった人(478名)に、利用しなかった理由を聞いたところ、「利用できる職場環境ではなかった」(42.3%)が突出して高くなりました。次いで高くなったのは、「所得が下がる」(19.7%)、「制度があるのを知らなかった」(17.4%)、「配偶者から利用する必要がないと言われた」(9.2%)、「育児休業給付金の支給対象者ではなかった」(8.2%)でした。

雇用形態別にみると、正規雇用者では「所得が下がる」が22.1%、「休業・休暇以外の制度で仕事と育児の両立をはかった」が11.2%と、非正規雇用者(順に14.6%、1.3%)と比べて10ポイント近く高くなりました。

両立支援制度を利用しなかった理由〔複数回答形式〕

対象：仕事と育児の両立のための両立支援制度(法律で定められた両立支援制度)を利用しなかった人



両立支援制度を利用しなかった理由〔複数回答形式〕

対象：仕事と育児の両立のための両立支援制度(法律で定められた両立支援制度)を利用しなかった人

		取得できる職場環境ではなかった	所得が下がる	制度があるのを知らなかった	配偶者から取得する必要がないと言われた	育児休業給付金の支給対象者ではなかった	休業・休暇以外の制度で仕事と育児の両立をはかった	取得を申し出たが断られた	その他	
n数										
全体		478	42.3	19.7	17.4	9.2	8.2	7.9	3.1	5.2
従業員規模	50名以下	169	45.0	11.8	17.2	7.7	8.9	6.5	3.0	4.7
	51名～100名	64	45.3	21.9	20.3	6.3	4.7	6.3	4.7	1.6
	101名～300名	72	43.1	23.6	13.9	8.3	8.3	6.9	5.6	8.3
	301名～1,000名	63	38.1	15.9	20.6	9.5	15.9	12.7	-	3.2
	1,001名以上	110	38.2	30.0	16.4	13.6	4.5	9.1	2.7	7.3
労働組合	ある	206	37.9	22.3	13.6	12.1	5.3	9.7	3.9	7.8
	ない	272	45.6	17.6	20.2	7.0	10.3	6.6	2.6	3.3

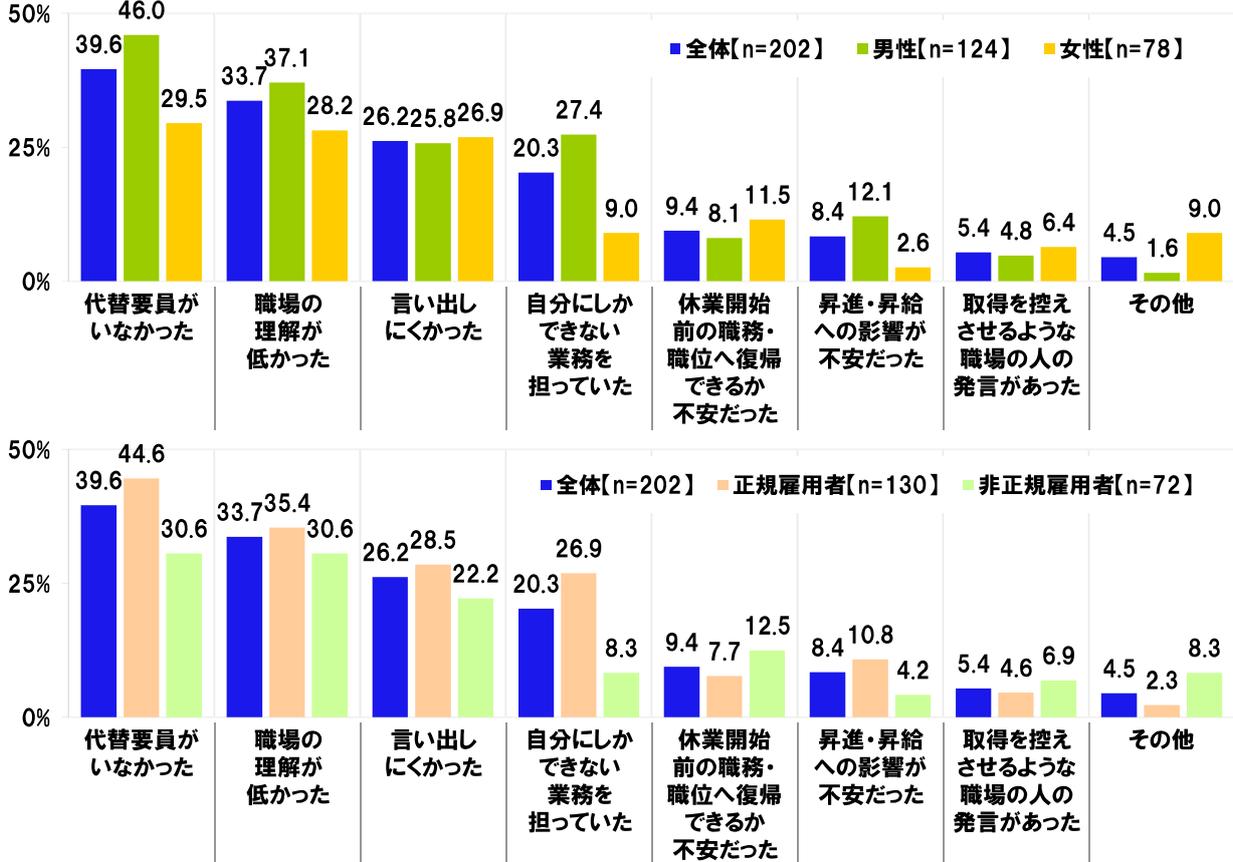
■全体比+10pt以上/■全体比+5pt以上/■全体比-5pt以下/■全体比-10pt以下 (％)

「利用できる職場環境ではなかった」と回答した人(202名)に、なぜそのように思ったか聞いたところ、「代替要員がいなかった」(39.6%)が最も高くなり、「職場の理解が低かった」(33.7%)、「言い出しにくかった」(26.2%)、「自分にしかできない業務を担っていた」(20.3%)、「休業開始前の職務・職位へ復帰できるか不安だった」(9.4%)が続きました。

雇用形態別にみると、正規雇用者では「代替要員がいなかった」が44.6%、「自分にしかできない業務を担っていた」が26.9%と、非正規雇用者(順に30.6%、8.3%)と比べて10ポイント以上高くなりました。正規雇用者では、業務が属人化しているために制度の利用がしづらくなっているケースが多いのではないのでしょうか。

**両立支援制度を利用できる職場環境ではなかったと思った理由〔複数回答形式〕**

対象：仕事と育児の両立のための両立支援制度について、「利用できる職場環境ではなかった」ことを理由に利用しなかった人



**両立支援制度を利用できる職場環境ではなかったと思った理由〔複数回答形式〕**

対象：仕事と育児の両立のための両立支援制度について、「利用できる職場環境ではなかった」ことを理由に利用しなかった人

		n数	代替要員がいなかった	職場の理解が低かった	言い出しにくかった	自分にしかできない業務を担っていた	休業開始前の職務・職位へ復帰できるか不安だった	昇進・昇給への影響が不安だった	取得を控えさせるような職場の人の発言があった	その他
全体		202	39.6	33.7	26.2	20.3	9.4	8.4	5.4	4.5
従業員規模	50名以下	76	39.5	27.6	23.7	15.8	9.2	-	6.6	3.9
	51名～100名	29	31.0	27.6	37.9	24.1	10.3	10.3	-	3.4
	101名～300名	31	51.6	48.4	22.6	22.6	6.5	19.4	9.7	-
	301名～1,000名	24	37.5	33.3	16.7	25.0	8.3	8.3	4.2	8.3
	1,001名以上	42	38.1	38.1	31.0	21.4	11.9	14.3	4.8	7.1
労働組合	ある	78	42.3	29.5	34.6	17.9	10.3	10.3	1.3	2.6
	ない	124	37.9	36.3	21.0	21.8	8.9	7.3	8.1	5.6

\* n数が30未満の属性は参考値

■全体比+10pt以上/■全体比+5pt以上/■全体比-5pt以下/■全体比-10pt以下 (%)

◆両立支援制度を利用する女性のキャリアを阻む要因として考えられること

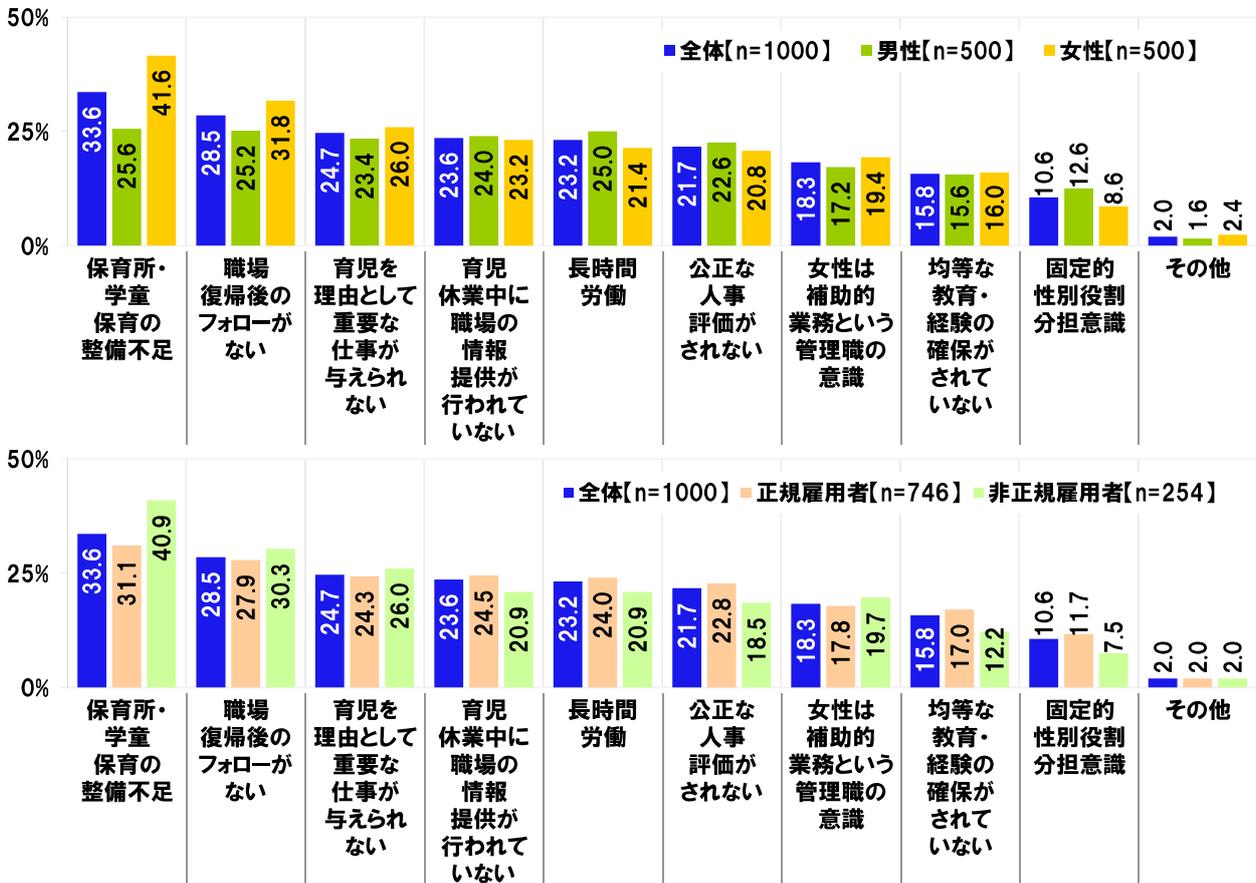
1位「保育所・学童保育の整備不足」2位「職場復帰後のフォローがない」

3位「育児を理由として重要な仕事を与えられない」4位「育児休業中に職場の情報提供が行われていない」

全回答者(1,000名)に、両立支援制度を利用する女性のキャリアを阻む要因としてどのようなことが考えられると思うか聞いたところ、「保育所・学童保育の整備不足」(33.6%)が最も高くなりました。子どもを任せられる十分な環境が整っていないことが、女性のキャリアに対して足かせになっていると感じる人が多いのではないのでしょうか。次いで高くなったのは、「職場復帰後のフォローがない」(28.5%)、「育児を理由として重要な仕事を与えられない」(24.7%)、「育児休業中に職場の情報提供が行われていない」(23.6%)、「長時間労働」(23.2%)でした。

男女別にみると、女性では「保育所・学童保育の整備不足」が41.6%と、男性(25.6%)と比べて16.0ポイント高くなりました。

両立支援制度を利用する女性のキャリアを阻む要因としてどのようなことが考えられると思うか [複数回答形式]



両立支援制度を利用する女性のキャリアを阻む要因としてどのようなことが考えられると思うか [複数回答形式]

		保育所・学童保育の整備不足	職場復帰後のフォローがない	育児を理由として重要な仕事を与えられない	育児休業中に職場の情報提供が行われていない	長時間労働	公正な人事評価がされない	女性は補助的業務という管理職の意識	均等な教育・経験の確保がされていない	固定的性別役割分担意識	その他	
n数												
全体		1000	33.6	28.5	24.7	23.6	23.2	21.7	18.3	15.8	10.6	2.0
男女・雇用形態	正規雇用:男性	484	25.4	25.6	23.8	24.0	25.2	22.3	17.6	15.7	12.6	1.4
	正規雇用:女性	262	41.6	32.1	25.2	25.6	21.8	23.7	18.3	19.5	9.9	3.1
	非正規雇用:男性	16	31.3	12.5	12.5	25.0	18.8	31.3	6.3	12.5	12.5	6.3
	非正規雇用:女性	238	41.6	31.5	26.9	20.6	21.0	17.6	20.6	12.2	7.1	1.7

\*n数が30未満の属性は参考値

全体比+10pt以上/全体比+5pt以上/全体比-5pt以下/全体比-10pt以下 (%)

《政府が推奨する“共働き・共育で”の実現》

◆政府が推奨する“共働き・共育で”を実現するために効果的だと思うこと

1位「育児休業給付金の増額」2位「フレックスタイム制の導入」3位「テレワーク制度の導入」

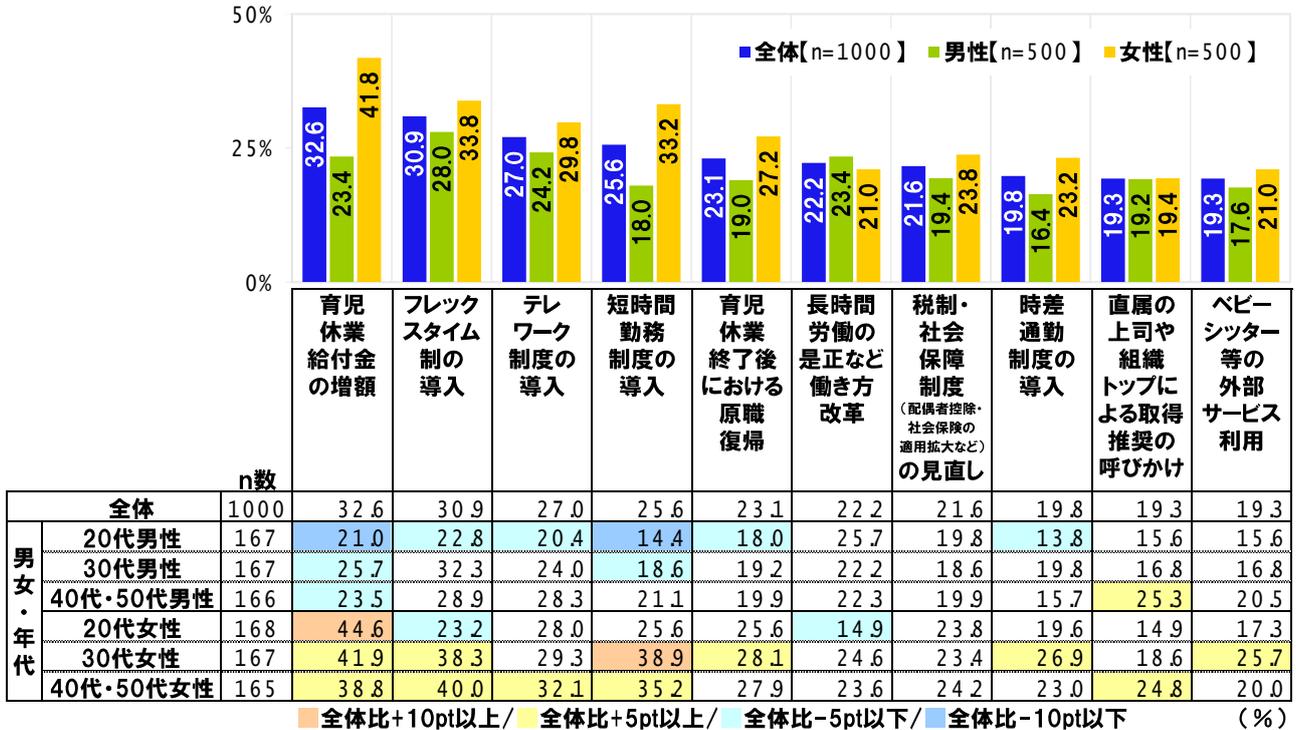
30代女性では「短時間勤務制度の導入」が高い傾向

全回答者(1,000名)に、政府が推奨する“共働き・共育で”を実現するためにはどのようなことが効果的だと思うか聞いたところ、「育児休業給付金の増額」(32.6%)が最も高くなりました。金銭的な面での支援が手厚くなることで、“共働き・共育で”の推進が図られると考える人が多いようです。次いで高くなったのは、「フレックスタイム制の導入」(30.9%)、「テレワーク制度の導入」(27.0%)、「短時間勤務制度の導入」(25.6%)、「育児休業終了後における原職復帰」(23.1%)でした。

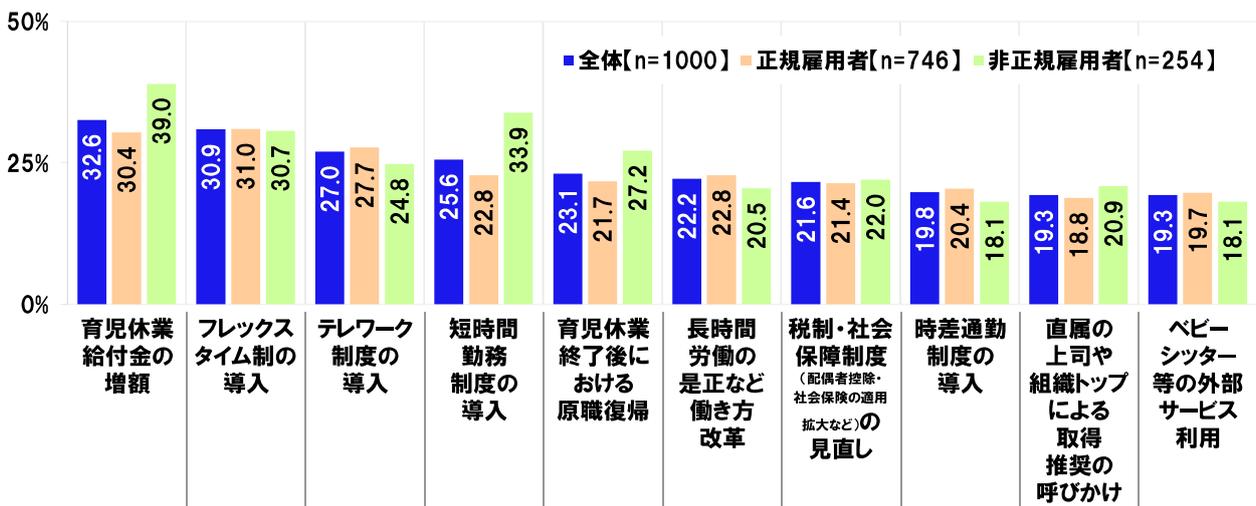
男女別にみると、女性では「育児休業給付金の増額」が41.8%、「短時間勤務制度の導入」が33.2%と、男性(順に23.4%、18.0%)と比べて15ポイント以上高くなりました。

男女・年代別にみると、20代女性では「育児休業給付金の増額」(44.6%)、30代女性では「短時間勤務制度の導入」(38.9%)が全体と比べて10ポイント以上高くなりました。

政府が推奨する“共働き・共育で”を実現するためにはどのようなことが効果的だと思うか [複数回答形式] ※上位10位までを表示



政府が推奨する“共働き・共育で”を実現するためにはどのようなことが効果的だと思うか [複数回答形式] ※上位10位までを表示



### 《育児・介護休業法に基づく各制度に対する意識・実感》

#### ◆仕事と育児を両立するための制度として、短時間勤務制度の他に利用したいと思う制度

「始業時刻・終業時刻の繰り上げや繰り下げ」39.8%、「フレックスタイム」35.2%、  
 「フルタイムで働くテレワーク」28.8%、「所定労働時間を6時間とした形のテレワーク」24.1%

#### ◆「仕事と育児を両立するための制度は現行の短時間勤務制度だけで十分」

正規雇用者では15.1%にとどまる

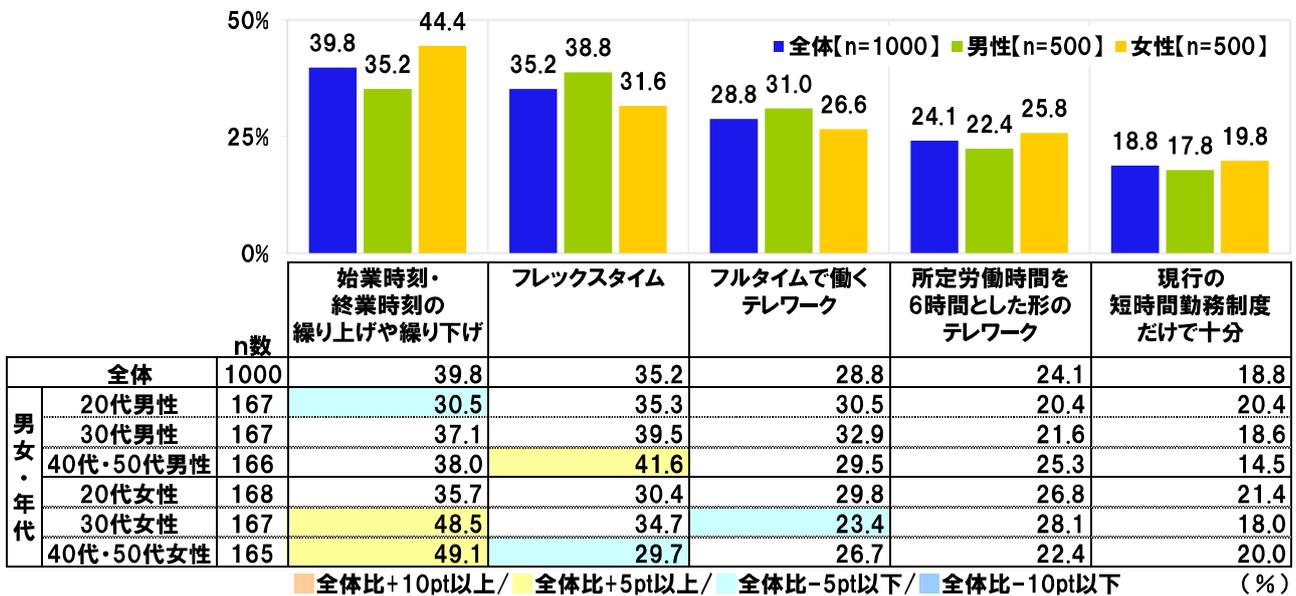
育児・介護休業法で定められた各制度について質問しました。

全回答者(1,000名)に、仕事と育児を両立するための制度として、短時間勤務制度(所定労働時間を1日6時間とする)の他に複数選択できるとしたらどの制度を利用したいと思うか聞いたところ、「始業時刻・終業時刻の繰り上げや繰り下げ」(39.8%)が最も高くなり、「フレックスタイム」(35.2%)、「フルタイムで働くテレワーク」(28.8%)、「所定労働時間を6時間とした形のテレワーク」(24.1%)が続き、「現行の短時間勤務制度だけで十分」は18.8%でした。

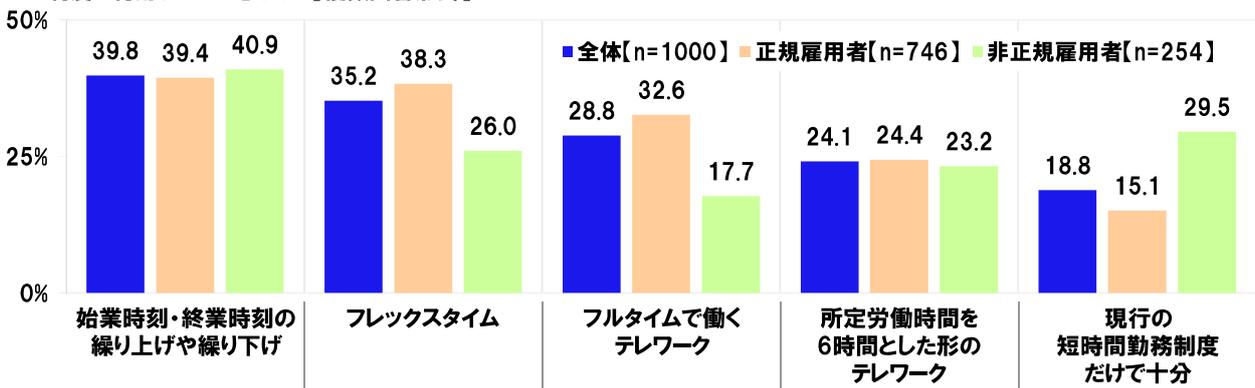
男女・年代別にみると、30代女性と40代・50代女性では「始業時刻・終業時刻の繰り上げや繰り下げ」(順に48.5%、49.1%)、40代・50代男性では「フレックスタイム」(41.6%)が全体と比べて5ポイント以上高くなりました。

雇用形態別にみると、正規雇用者では「現行の短時間勤務制度だけで十分」が15.1%と、非正規雇用者(29.5%)と比べて14.4ポイント低くなりました。正規雇用者には、現行の制度だけでは不十分であり、労働者ひとりひとりの実態や希望にできるだけ適うような制度が必要であると考え人が多いのではないのでしょうか。

仕事と育児を両立するための制度として、短時間勤務制度(所定労働時間を1日6時間とする)の他に複数選択できるとしたらどの制度を利用したいと思うか [複数回答形式]



仕事と育児を両立するための制度として、短時間勤務制度(所定労働時間を1日6時間とする)の他に複数選択できるとしたらどの制度を利用したいと思うか [複数回答形式]



◆“短時間勤務制度”の子どもの対象年齢についての考え「現行のままでは不十分」83.6%

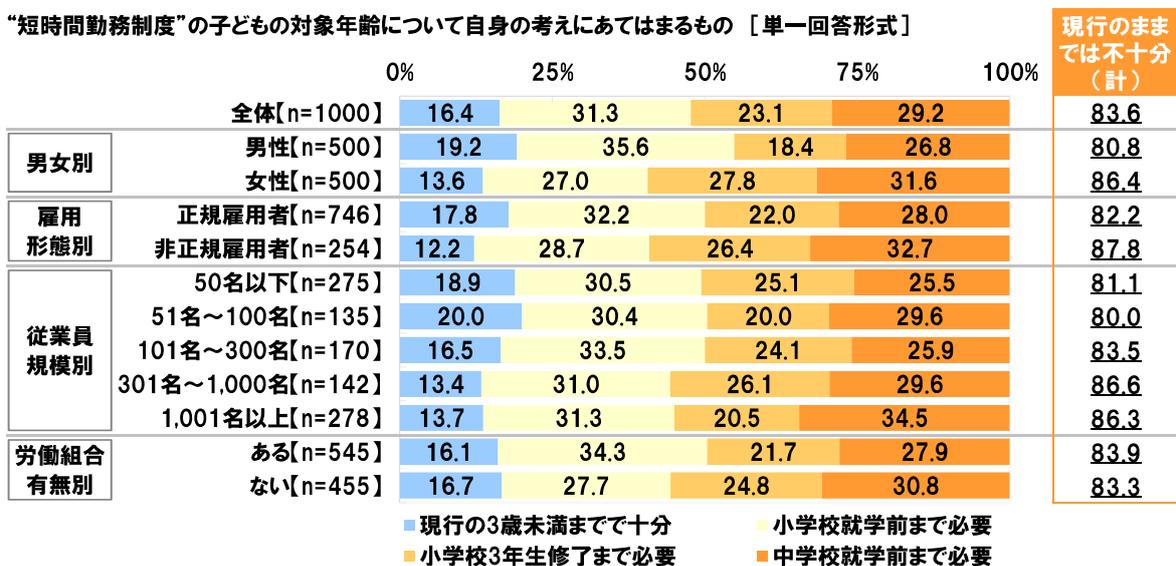
◆“所定外労働の制限”の子どもの対象年齢についての考え「現行のままでは不十分」83.7%

短時間勤務制度や所定外労働の制限といった労働時間に関する制度について質問しました。

“短時間勤務制度”は、所定労働時間の短縮措置で、3歳に満たない子どもを養育する場合に希望すれば利用できます。全回答者(1,000名)に、“短時間勤務制度”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるものを聞いたところ、「現行の3歳未満までで十分」は16.4%となり、「小学校就学前まで必要」が31.3%、「小学校3年生修了まで必要」が23.1%、「中学校就学前まで必要」が29.2%で、合計した『現行のままでは不十分(計)』は83.6%となりました。

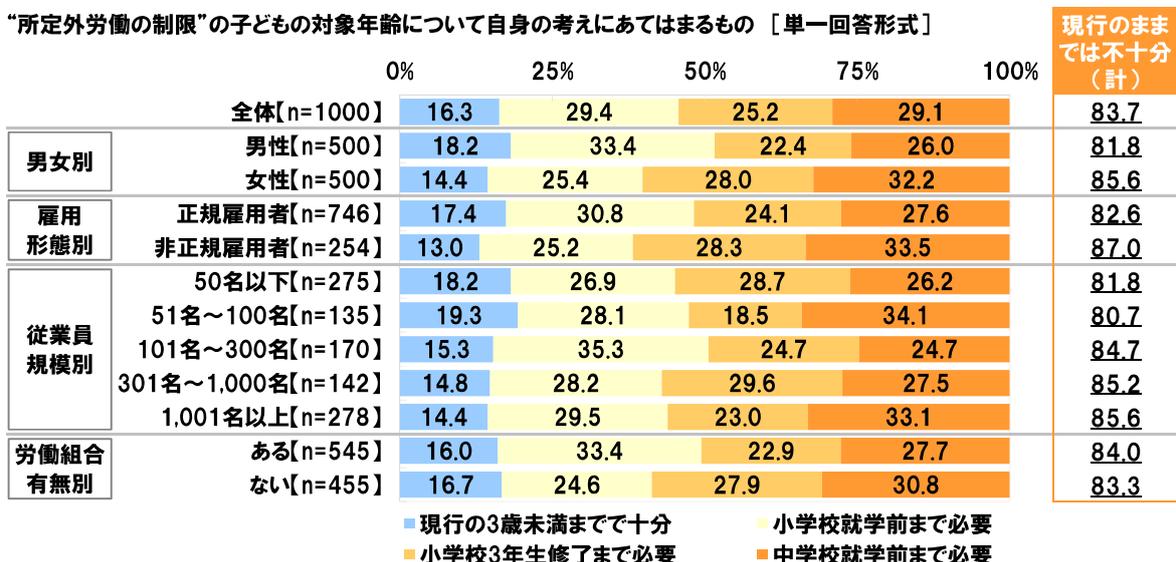
男女別にみると、『現行のままでは不十分(計)』と回答した人の割合は、女性では86.4%と、男性(80.8%)と比べて5ポイント以上高くなりました。

“短時間勤務制度”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるもの [単一回答形式]



“所定外労働の制限”は、残業免除が可能となる制度です。子どもが3歳に達するまで、残業免除を申請した従業員に対しては所定外労働の指示が禁止されています。“所定外労働の制限”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるものを聞いたところ、「現行の3歳未満までで十分」は16.3%となり、「小学校就学前まで必要」が29.4%、「小学校3年生修了まで必要」が25.2%、「中学校就学前まで必要」が29.1%で、合計した『現行のままでは不十分(計)』は83.7%となりました。

“所定外労働の制限”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるもの [単一回答形式]



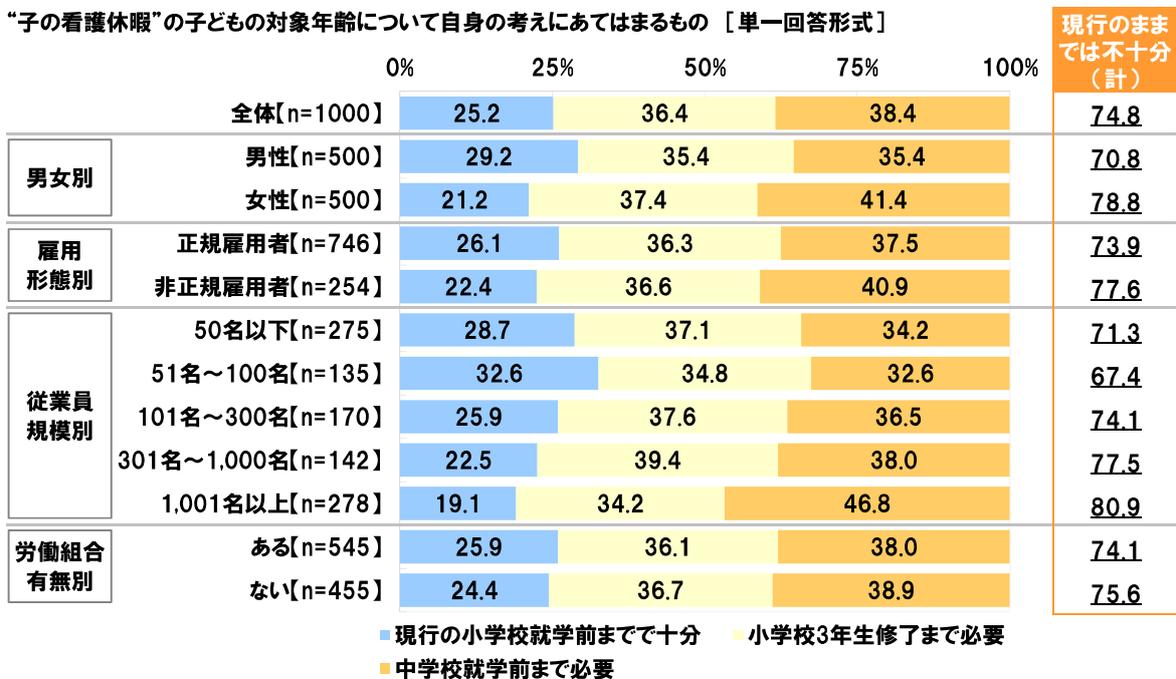
- ◆“子の看護休暇”の子どもの対象年齢についての考え「現行のままでは不十分」74.8%
- ◆“子の看護休暇”として取得できる休暇日数についての考え「現行のままでは足りない」66.0%
- ◆自身の働く企業・組織における子の看護休暇制度の実態  
 「有給である」37.0%、「無給である」18.1%、「就業規則に子の看護休暇制度がない」20.8%

子の看護休暇について質問しました。子の看護休暇は、負傷した子どもや疾病にかかった子どもの世話などを行う労働者に対し与えられる休暇で、年次有給休暇とは別に与えられます。小学校就学前までの子どもが1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として1日単位または時間単位で取得することが可能です。

全回答者(1,000名)に、“子の看護休暇”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるものを聞いたところ、「現行の小学校就学前までで十分」は25.2%となり、「小学校3年生修了まで必要」が36.4%、「中学校就学前まで必要」が38.4%で、合計した『現行のままでは不十分(計)』は74.8%となりました。

男女別にみると、『現行のままでは不十分(計)』と回答した人の割合は、女性では78.8%と、男性(70.8%)と比べて8.0ポイント高くなりました。

“子の看護休暇”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるもの [単一回答形式]

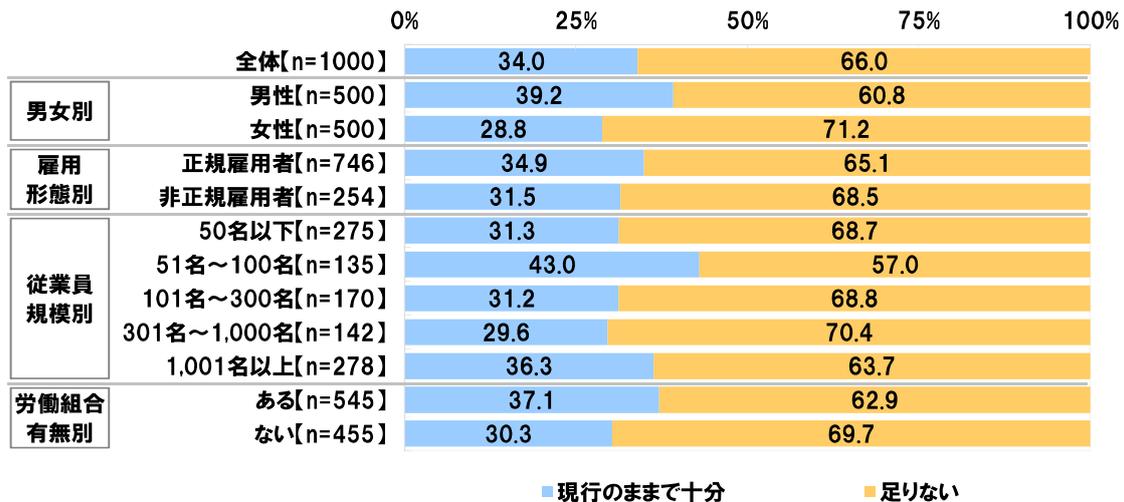


また、“子の看護休暇”として取得できる休暇日数について自身の考えにあてはまるものを聞いたところ、「現行のままで十分」が 34.0%、「足りない」が 66.0%となりました。

男女別にみると、「足りない」と回答した人の割合は、女性では 71.2%と、男性(60.8%)と比べて 10.4 ポイント高くなりました。

短時間勤務制度、所定外労働の制限、子の看護休暇の各制度に関して、現行のままで不十分だと考えている人の割合が男性と比べて女性のほうが高くなっており、子育ての負担が女性に偏っていることがうかがえます。

“子の看護休暇”として取得できる休暇日数について自身の考えにあてはまるもの [単一回答形式]

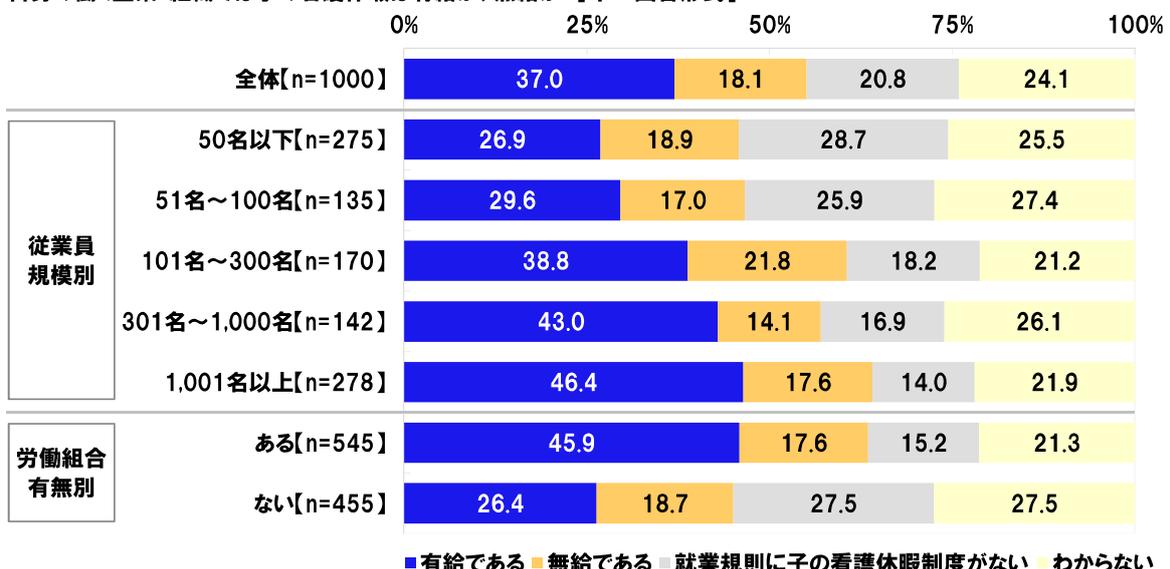


さらに、自身の働く企業・組織では子の看護休暇は有給か、無給か聞いたところ、「有給である」が 37.0%、「無給である」が 18.1%、「就業規則に子の看護休暇制度がない」が 20.8%、「わからない」が 24.1%となりました。

勤め先の従業員規模別にみると、「有給である」と回答した人の割合は、従業員数が多い勤め先ほど高くなる傾向がみられ、従業員数 301 名以上(301 名~1,000 名 43.0%、1,001 名以上 46.4%)では 4 割を超えました。

労働組合の有無別にみると、「有給である」と回答した人の割合は、労働組合がある勤め先では 45.9%と、労働組合がない勤め先(26.4%)と比べて 19.5 ポイント高くなりました。

自身の働く企業・組織では子の看護休暇は有給か、無給か [単一回答形式]



## ■■調査概要■■

- ◆調査タイトル : 仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査 2023
- ◆調査対象 : ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする  
小学生以下の子どもがいる20歳～59歳の働く(※)男女  
※正社員・正職員、派遣社員・派遣職員、契約社員・嘱託職員・臨時職員、パート、アルバイト
- ◆調査期間 : 2023年8月10日～8月16日
- ◆調査方法 : インターネット調査
- ◆調査地域 : 全国
- ◆有効回答数 : 1,000サンプル(男女が均等になるように割付)

	正規	非正規	計
男性	484s	16s	500s
女性	262s	238s	500s

- ◆実施機関 : ネットエイジア株式会社

## ■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

## ■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局 担当: 滝沢・海老根  
TEL : 03-5295-0515  
Eメール : jtuc-gender@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当: 澤田  
TEL : 03-5295-0510  
Eメール : jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 : 10時00分～17時30分(月～金)

## ■■連合(日本労働組合総連合会) 概要■■

組織名 : 連合(日本労働組合総連合会)  
代表者名 : 会長 芳野 友子  
発足 : 1989年11月  
所在地 : 東京都千代田区神田駿河台 3-2-11 連合会館  
活動内容 : すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる