

男性の育児休業取得促進等について (参考資料)

令和2年12月17日
厚生労働省 雇用環境・均等局
職業生活両立課

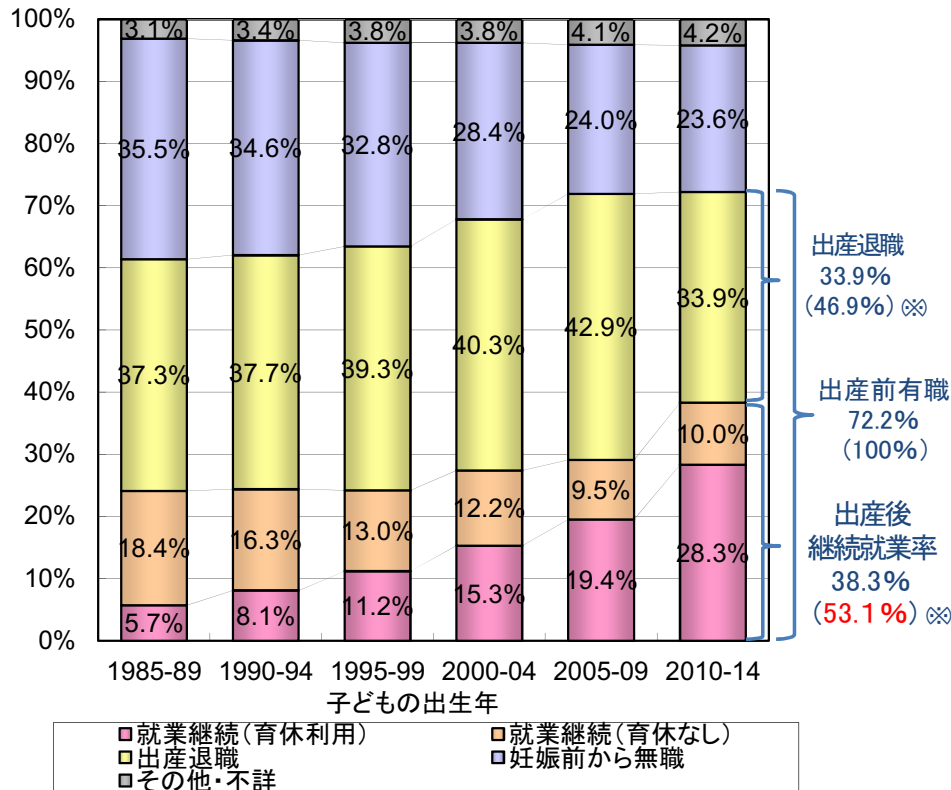
仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 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

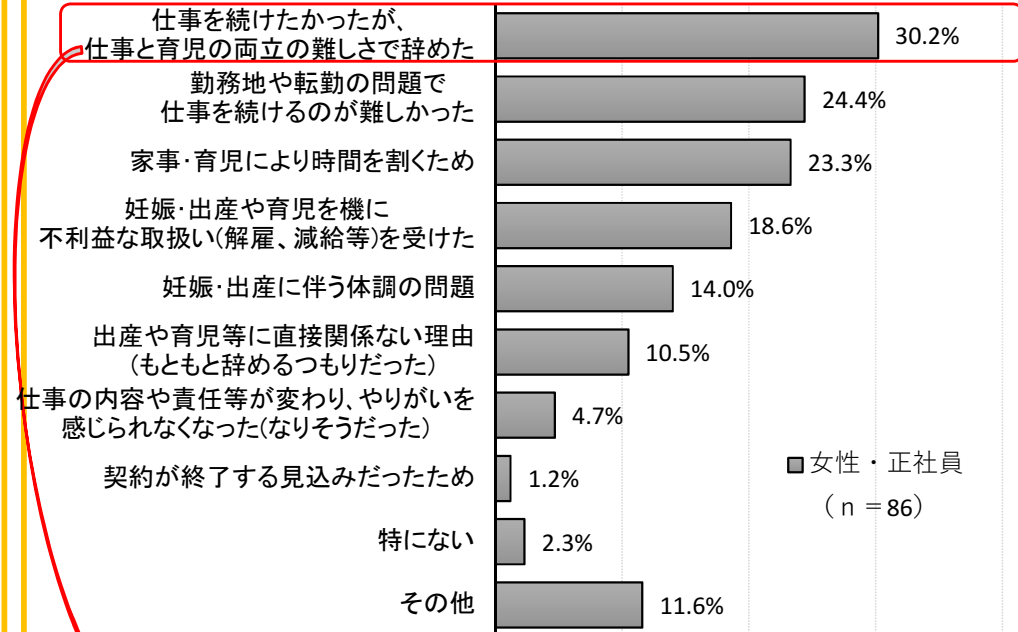


(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(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かなかった (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%)

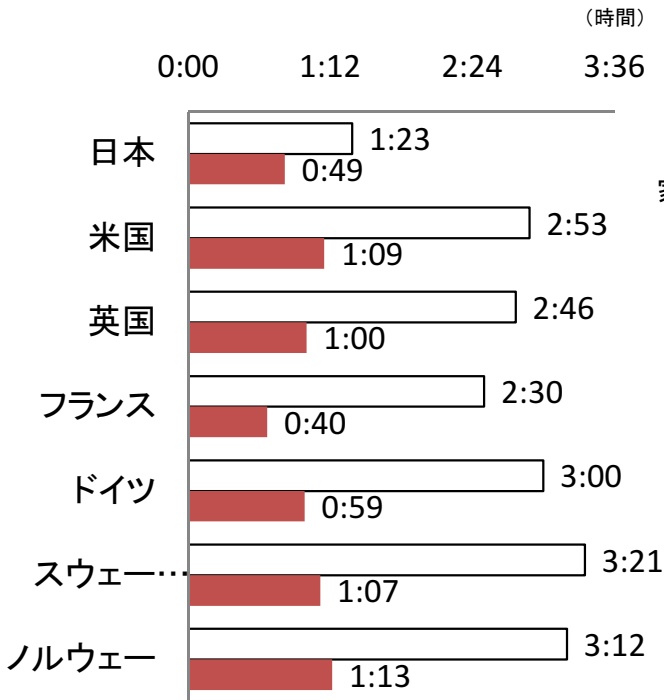
【資料出所】 三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「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。

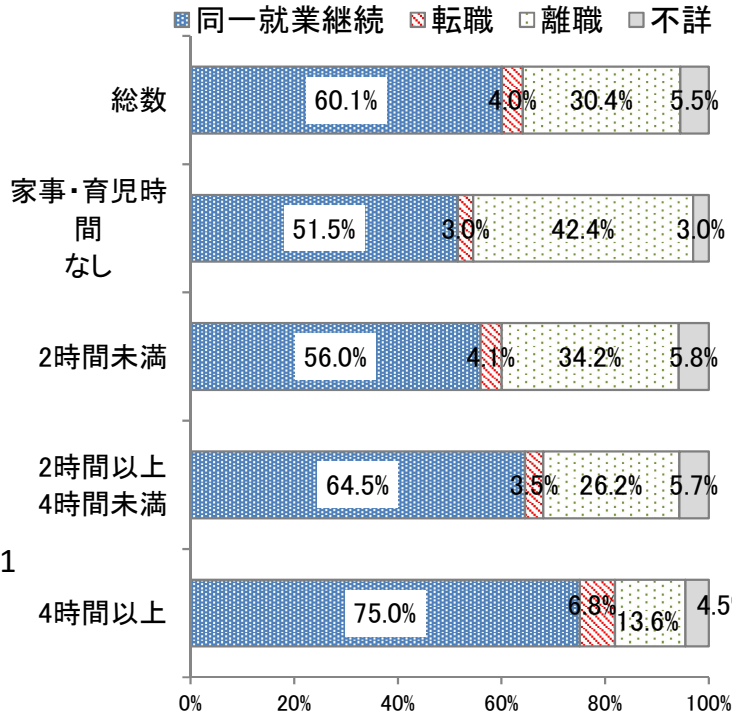
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



□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。

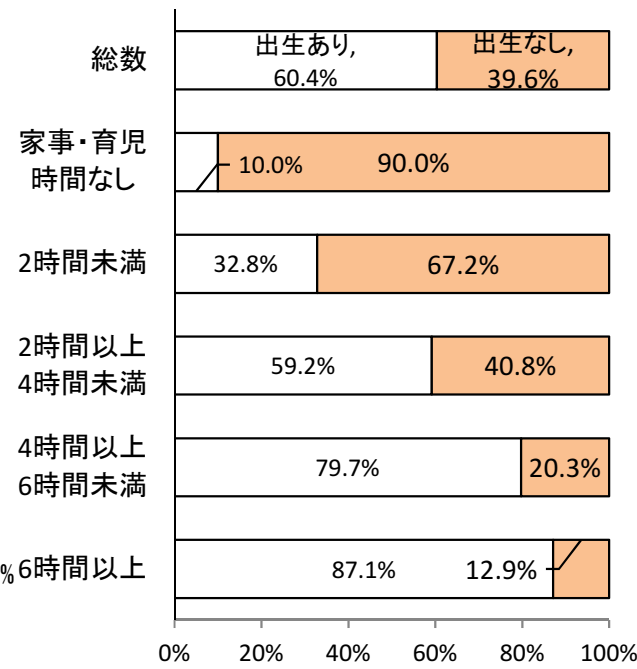
【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



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】

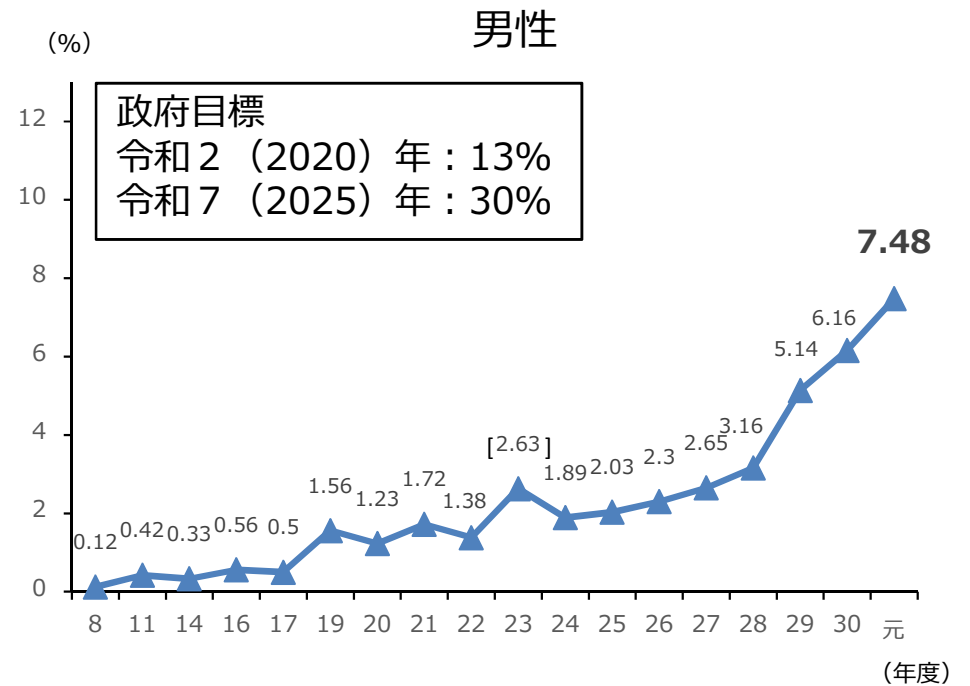
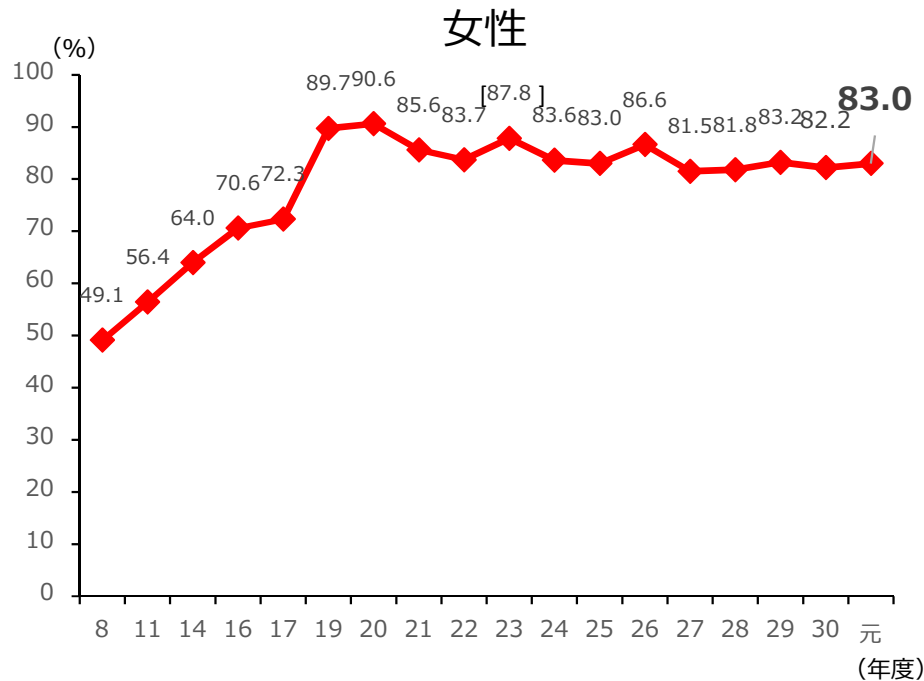


資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)」(調査年月：2015年11月)より作成)

- 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」

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	-

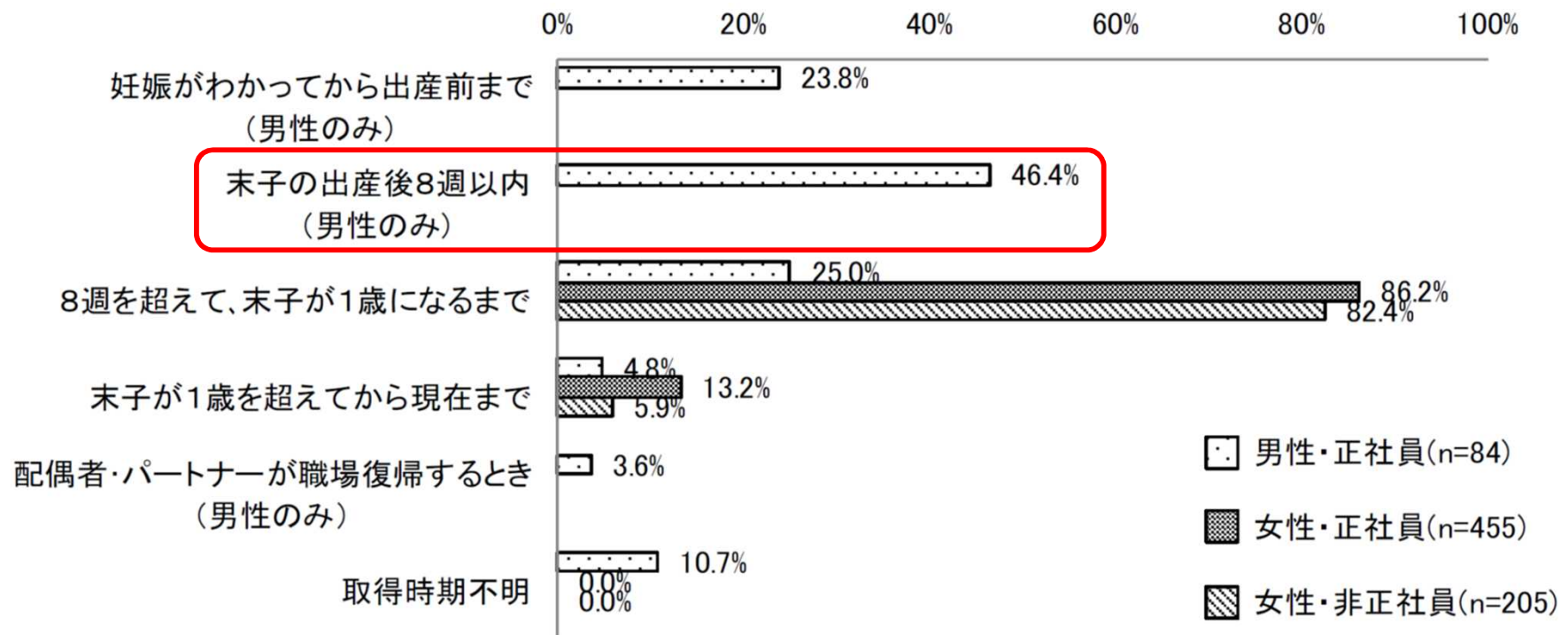
※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

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）



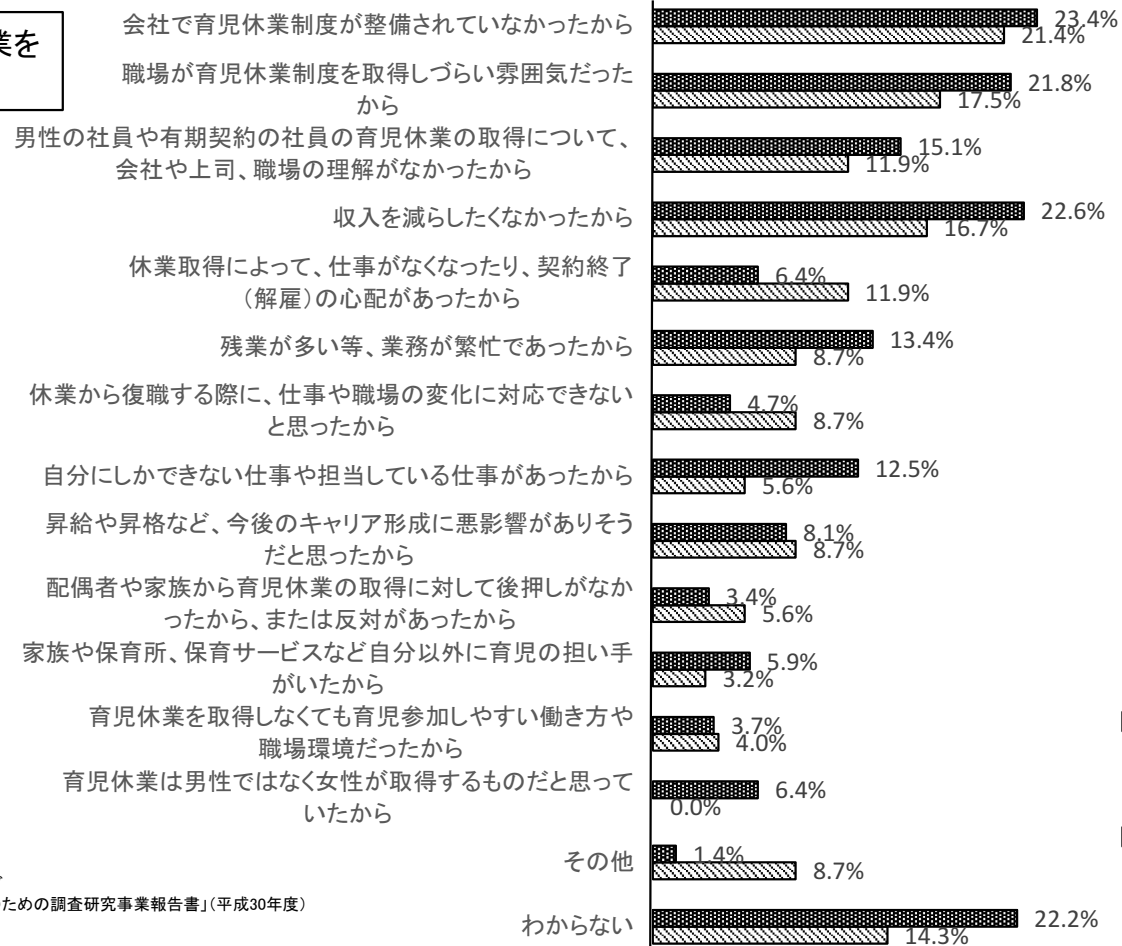
※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

(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)

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

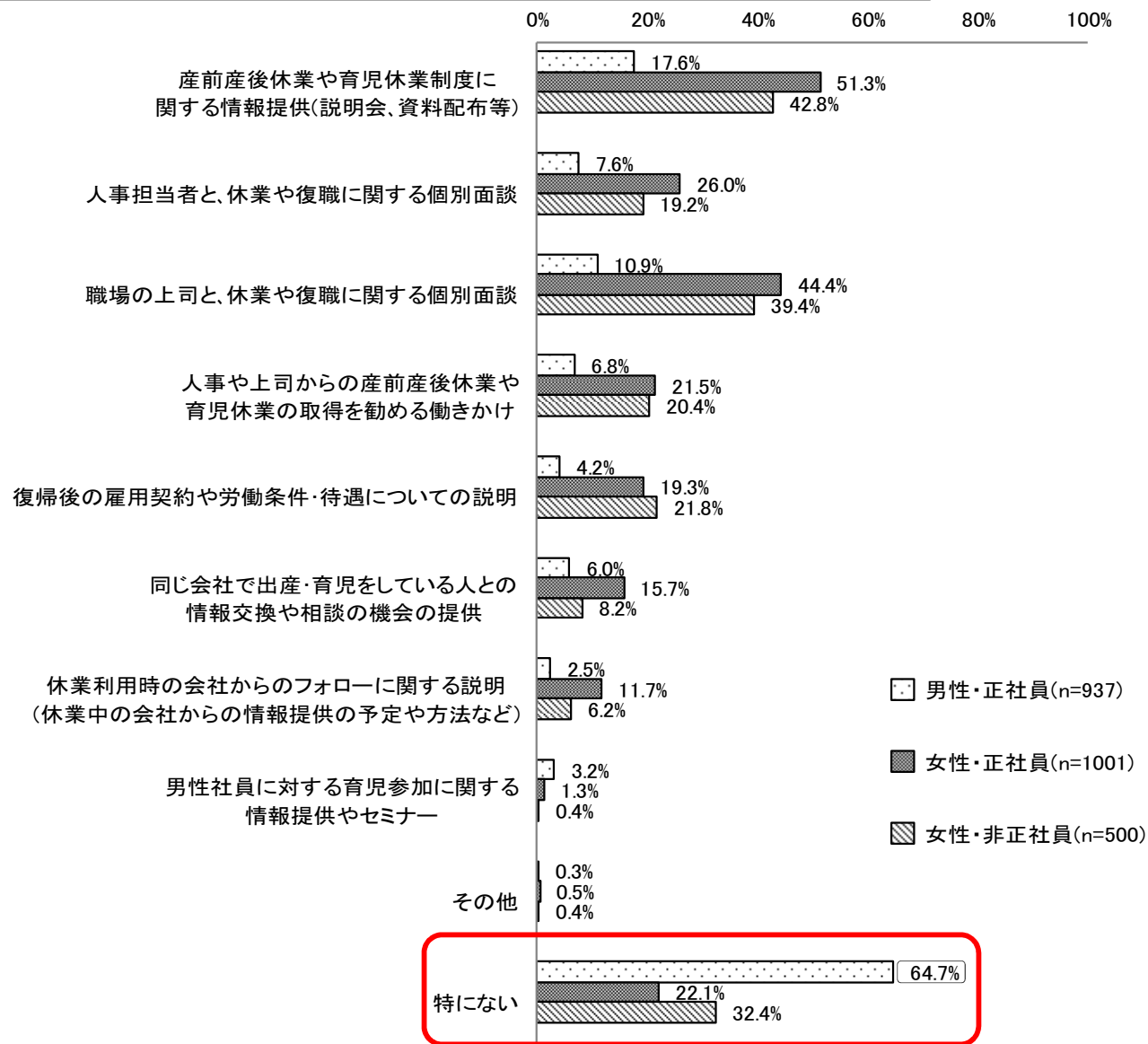
※ 「産前・産後取得」「産前のみ取得」「産後のみ取得」を合算して「取得」としている。

（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)

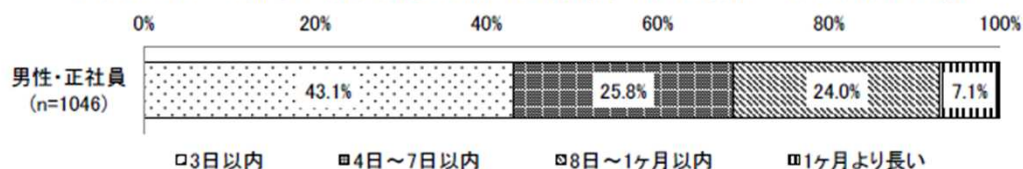


男性の休暇・休業期間の現状と希望

休暇・休業取得期間（全休暇・休業）

末子出生時にいずれかの休暇・休業を取得した「男性・正社員」について、全ての制度を合わせた本人の休暇・休業の取得期間をみると、「男性・正社員」では、「3日以内」の割合がもっとも高く（43.1%）、次いで「4～7日」（25.8%）となっている。

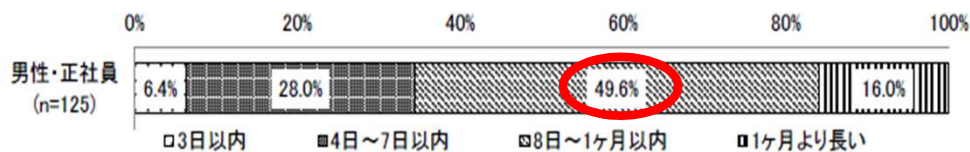
図表Ⅲ-112 全休暇・休業制度の合計の取得期間（本人：男性）：数量回答（Q36_1）



取得者の希望期間（子の出生後8週間）

いずれかの休暇・休業を取得したが取得期間が希望通りではなかった者が希望していた取得期間は、「8日～1ヶ月以内」が49.6%で最も高い。

図表Ⅲ-120 取得者のうち、取得期間が希望通りではなかった回答者が希望していた休暇・休業期間（男性：末子出生後8週間以内の取得）：単数回答（Q38_1_1）

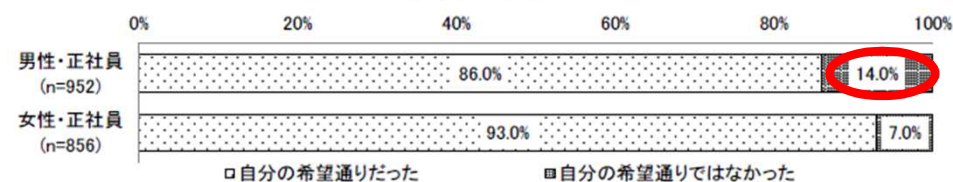


※就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

取得期間の希望合致度（子の出生後8週間）

いずれかの休暇・休業制度を利用した「男性・正社員」について、末子出生後8週間以内に取得した休暇・休業期間が「自分の希望通りではなかった」者は14.0%。

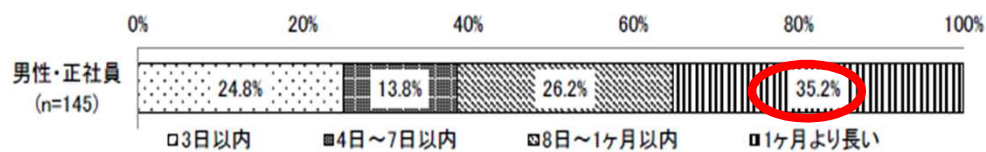
図表Ⅲ-114 本人が取得した休暇・休業期間の希望合致度（末子出生後8週間以内の取得）：単数回答（Q37_1_1）



非取得者の希望期間（子の出生後8週間）

休暇・休業を取得しなかったが、いずれかの休暇・休業の取得を希望していた男性回答者について、末子出生後8週間以内の希望取得期間は、「1ヶ月より長い」が35.2%で最も高い。

図表Ⅲ-132 非取得者層が希望していた休暇・休業期間（男性：末子出生後8週間以内の取得）：数量回答（Q38_1_1）



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

くるみん

- ◆男性の育児休業等取得率
育児休業 7%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 15%以上

プラチナくるみん

- ◆男性の育児休業等取得率
育児休業 13%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 30%以上

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率は7.48%（令和元年度）。
- 男性の育児休業取得率の政府目標が30%（令和7年度）（少子化大綱（令和2年5月閣議決定））。

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）

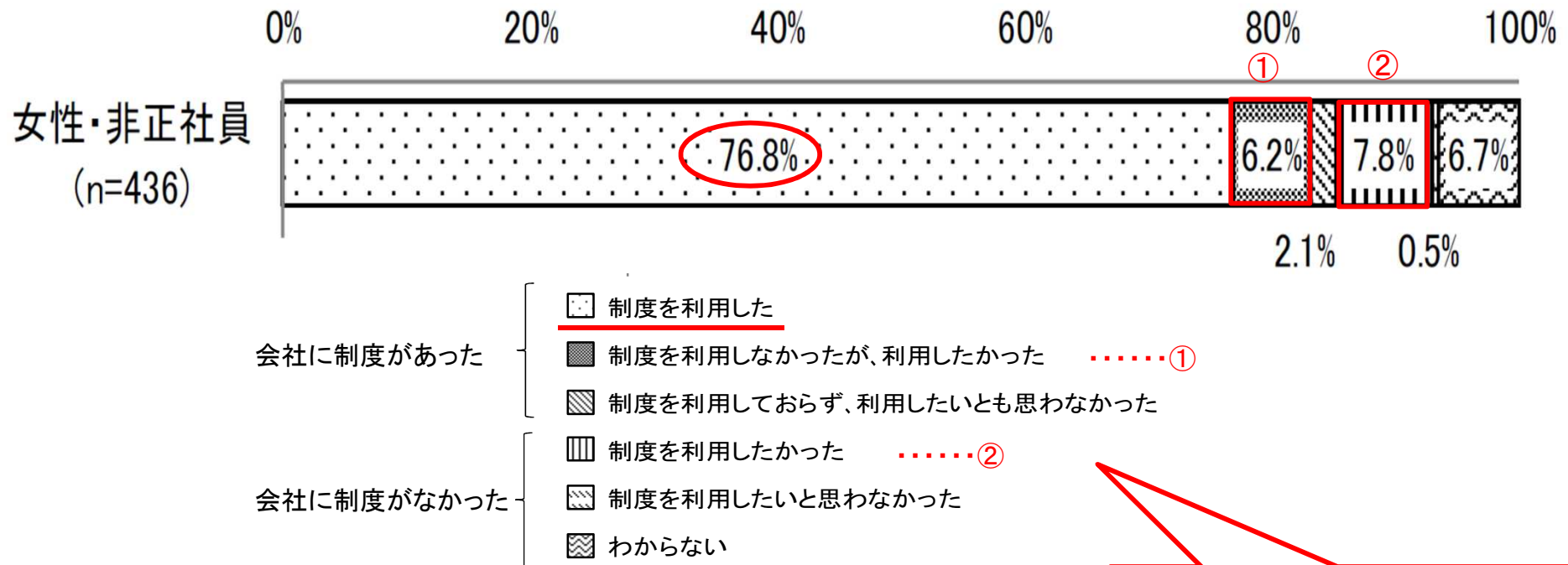
認定企業への優遇措置

- ◆商品や広告等へのマーク使用
- ◆公共調達への加点評価
- ◆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。

女性・非正社員が利用した育児休業制度の利用状況および利用希望



利用を希望していたが
利用しなかった割合
①+②=14.0%

※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。

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	<p>無</p> <p>※ 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。</p>	<p>無</p> <p>※ 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でない労働者については、対象外とすることが可能。</p>	<p>無</p> <p>※ 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。</p>
	有期雇用	<p>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。</p>	<p>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つては、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。</p>	

○ 雇用問題調査会・中小企業・小規模事業者政策調査会育休のあり方検討PT

昨年11月に雇用問題調査会・中小企業・小規模事業者政策調査会のもとに育休のあり方検討PT(顧問:根本匠議員(衆)、松野博一議員(衆)、座長:木原誠二議員(衆))が設置され、本年3月に中間提言が取りまとめられた。

II 具体的施策

1. 父親産後休業制度(仮称)の創設

出産直後の母体保護やホルモンバランスの変化に伴う産後うつリスクを踏まえると、父親が、母親の出産から4週間が経過するまでに休業を取得し、産後の母親のケアに加えて、主体的に育児に責任を果たすことが望ましい。(略)制度創設にあたっては、以下の点を踏まえることとする。

- ① 父親産後休業制度においては、短期の育児休業であり、代替要員確保の必要性が低いと考えられることから、1か月前の申請などの現行の休業取得の手続きを大幅に緩和する(略)
- ② 父親産後休業制度における育児休業給付率(現行67%、実質8割)について、社会保険料負担の適正水準への影響、企業活動への影響、雇用保険特会への制度的・財政的影響等を踏まえつつ、その他の財源や他の制度の組み合わせ等も含め、実質10割を確保できる方策を検討する。

2. 育児休業の分割取得の拡充

(略)男女ともに原則として育児休業を2回に分割して取得できるよう仕組みを改めるとともに、「パパ休暇」(「父親産後休業」の取得の場合を含む)を取得した場合は、最大3回に分割して取得可能とする。

3. 短時間勤務の活用等、男性の働き方改革の推進

(略)また、父親産後休業制度(仮称)を創設した場合、父親産後休業中の育児に支障がないときに、テレワークやweb会議への出席などにより、一定の範囲で業務の継続性の確保も可能であることを広く周知し、企業と従業員が安心して父親産後休業を取得させ、また取得しやすい環境を整備する。

4. 育児休業のプッシュ型周知の強化

(2) 企業による周知義務の徹底

(略)企業に対しては、以下のような、妊娠・出産の申出をした労働者に対する周知の取組とともに、管理職の意識改革などの職場環境の整備の義務を求める。(略)

- ① 妊娠・出産の申出をした労働者に対する制度の個別周知(上司等からの意向確認やわかりやすい冊子の提示等複数オプションを整備)
- ② 管理職や職員全体の意識改革などの職場環境の整備(イクボス研修、育休コンシェルジュ設置、ポスター掲示等複数オプションを整備)

7. 各企業の育休取得率の開示

(略)プラチナくるみん認定の手前である、くるみん認定を受けた企業についても、男性育児休業の取得率の公表を義務化すべきである。(略)

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。

・2020年の雇用保険法改正により、子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図るための給付と位置付けられた育児休業給付について、上述の男性の育児休業の取得促進等についての総合的な取組の実施状況も踏まえつつ、中長期的な観点から、その充実を含め、他の子育て支援制度の在り方も併せた効果的な制度の在り方を総合的に検討する。

◎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

x) 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】