



「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」 報告書

厚生労働省イクメンプロジェクト

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



1 調査の目的・実施概要

<目的>

従業員数1,000人超の企業に対して育児休業等取得率の公表状況や公表による効果等に関して調査を実施し、公表による企業へのメリットや、育休等取得率の向上につながった各企業の取組内容などを分析すること。

<実施概要>

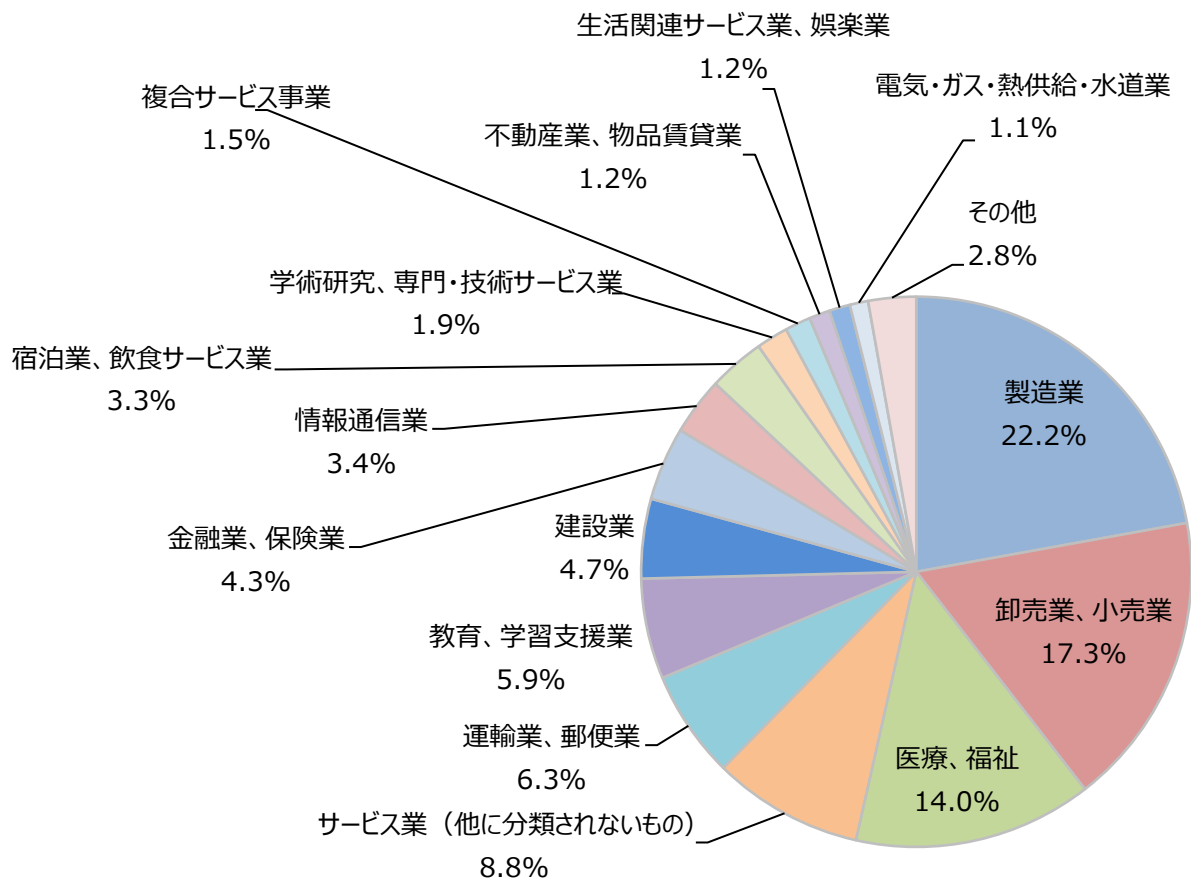
- 調査手法： 依頼状の郵送によるWebアンケート調査
- 集計期間： 2023年6月5日～7月14日
- 調査対象： 全国の従業員1,000人超のすべての企業・団体
- 発送件数： 4,409件
- 有効回答数： 1,478件（回答率：33.5%）
※従業員数1,000人以下と回答した企業を除く、1,390件を分析対象とした
- 調査時点： 2023年6月1日（※育休等取得率は前事業年度の数値）

1. 回答企業における「男性の育児休業等取得率」は46.2%、「男性の育児休業取得日数の平均」は46.5日であった。
 2. 男性の育児休業取得率等の公表による効果・変化としては、「社内の男性育休取得率の増加」（44.5%）や「男性の育休取得に対する職場内の雰囲気の変化」（42.4%）の回答割合が高く、次いで「新卒・中途採用応募人材の増加」（11.1%）の回答割合が高かった。
 - 男性の育休取得率の公表により、社内の育休取得促進だけでなく、人材獲得の面でも効果を感じている企業がある。
 3. 男性の育児休業取得率向上の取組または取得率向上による効果としては、「職場風土の改善」（56.0%）や「従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上」（45.9%）の回答割合が高かった。
 - 男性の育休取得率向上に向けた取組が、育休の取得を希望している当事者だけでなく、職場風土や他の従業員のワークエンゲージメントといった企業全体へも好影響を及ぼしている可能性がある。
- また、男性の育休等取得率が高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、「コミュニケーションの活性化」の回答割合が30ポイント近く高かった。
- 男性の育児休業取得率向上の取組を行うと、または取得率が向上すると、コミュニケーションの活性化につながる可能性がある。または、コミュニケーション活性化の取組が、男性の育児休業取得率の向上につながっている可能性がある。

4. 男性の育休等取得率が高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、「自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供」や「育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施」の取組割合が高い傾向が見られた。
 - 育休取得事例の収集・提供や育休に関する研修の実施が、男性の育休取得率の向上に寄与している可能性がある。
5. 男性の育休等取得率が高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、育児休業に関する個別の周知・意向確認を「直属の上司（課長等）」が行っている割合がやや高かった。また、取得率が低い（20%未満）企業群では、「人事部門の担当者」が行っている割合が他の企業群よりやや高かった。
 - 個別周知・意向確認は、直属の上司（課長等）が行うことが効果的な可能性がある。
6. 個別の周知・意向確認の方法を育休等取得率別に見ると、男性の育休等取得率が高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、個別の周知・意向確認を「電子メール」や「対面またはオンラインによる面談」で行っている割合が高かった。また、取得率が高い（80%以上）企業群では、「書面交付」で行っている割合が他の企業群よりやや低かった。
 - 個別周知・意向確認は、書面交付よりも、電子メールや対面・オンラインでの面談により行うことが効果的な可能性がある。

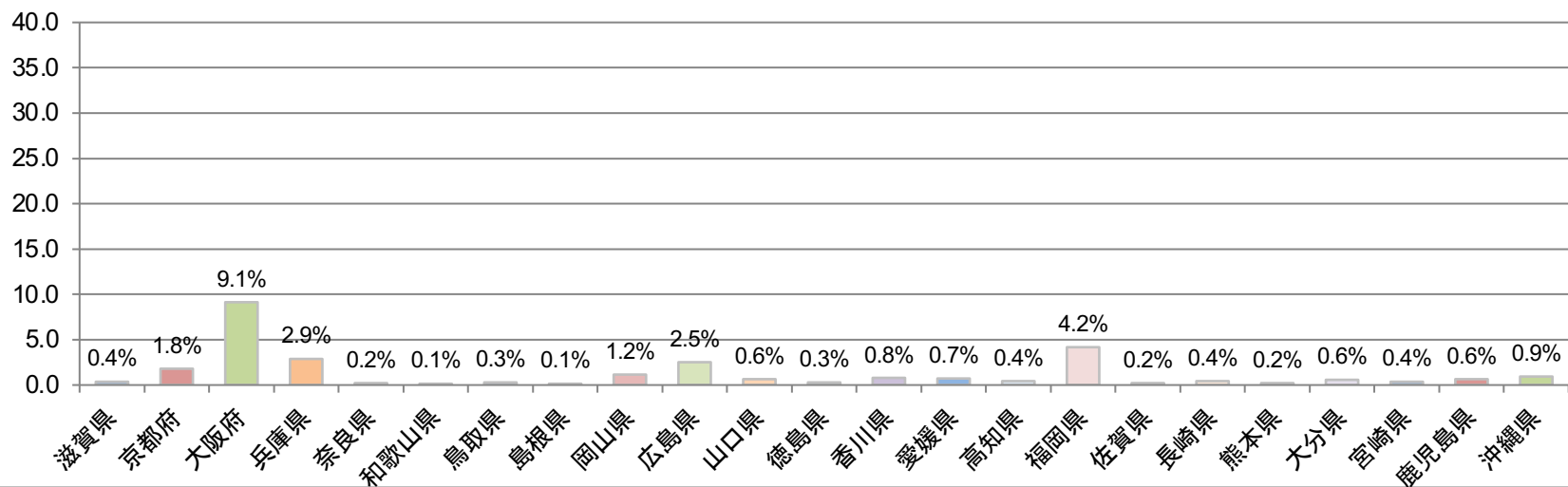
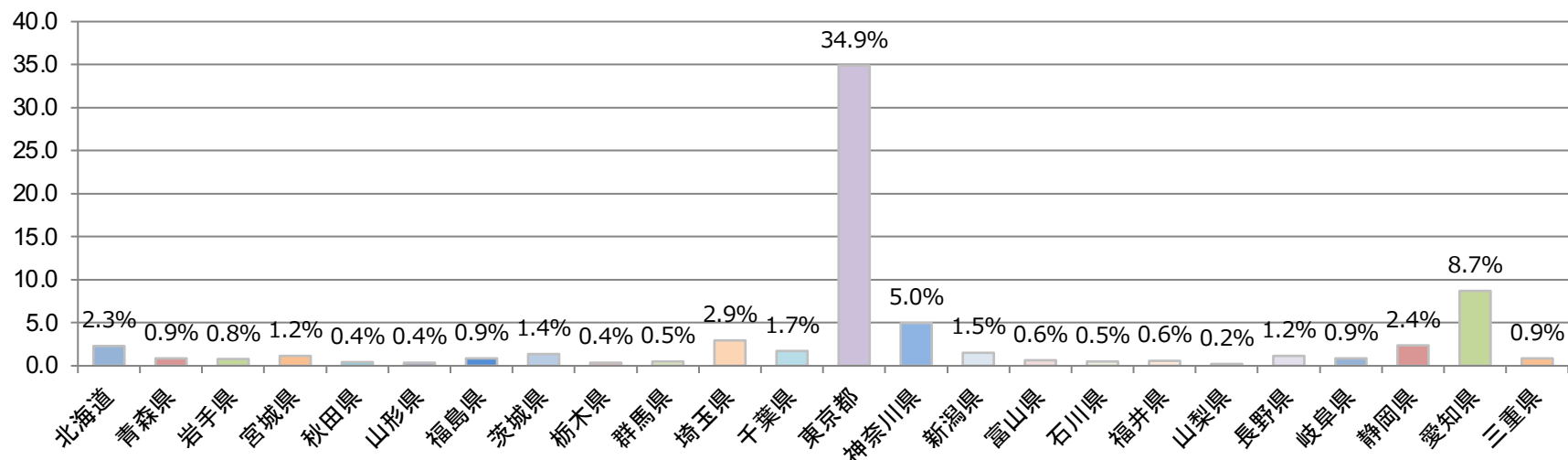
7. 働き方改革の取組状況を育休取得率別に見ると、男性の育児休業等取得率が高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、「柔軟な働き方がしやすい環境整備（テレワーク、副業・兼業など）」等の取組割合が高い傾向が見られた。
- 柔軟な働き方がしやすい環境整備（テレワーク、副業・兼業など）の取組が、男性の育児休業取得率の向上につながっている可能性がある。
8. 育児休業取得率・取得日数に対する重回帰分析を実施した結果、以下の事項が示唆された。
- 「自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供」や「柔軟な働き方がしやすい環境整備（テレワーク、副業・兼業など）」の取組を行うことが、男性の育児休業取得率の向上に影響を与える可能性がある。
 - 育児休業に関する個別周知・意向確認を「直属以外の上司（部長等）」が行うこと、「ダイバーシティの推進（治療と仕事の両立、女性の活躍推進、高齢者の就業支援、育児・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進、外国人材の受入れ等）」の取組を行うことが、男性の育児休業取得日数の増加に影響を与える可能性がある。

[回答企業の業種（n=1390）]



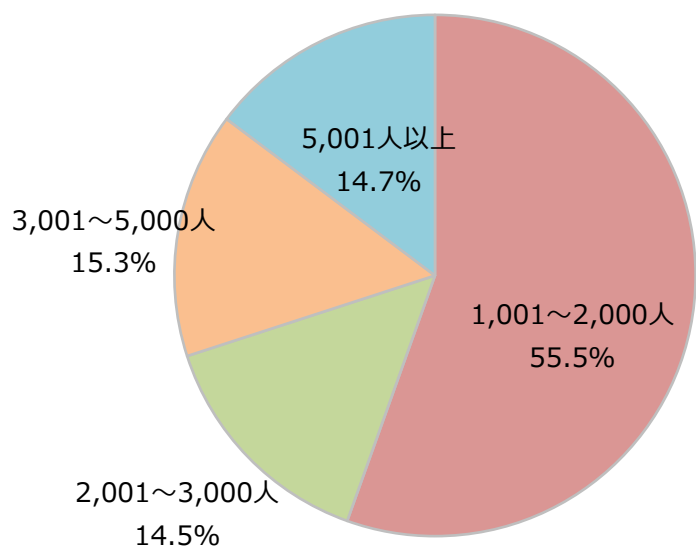
調査結果 回答企業の属性（本社所在地）

[回答企業の本社所在地（n=1390）]



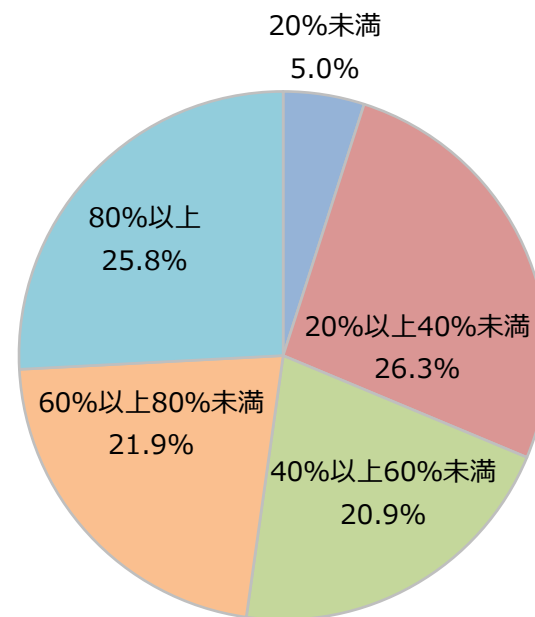
<従業員規模>

[回答企業の従業員規模 (n=1390)]

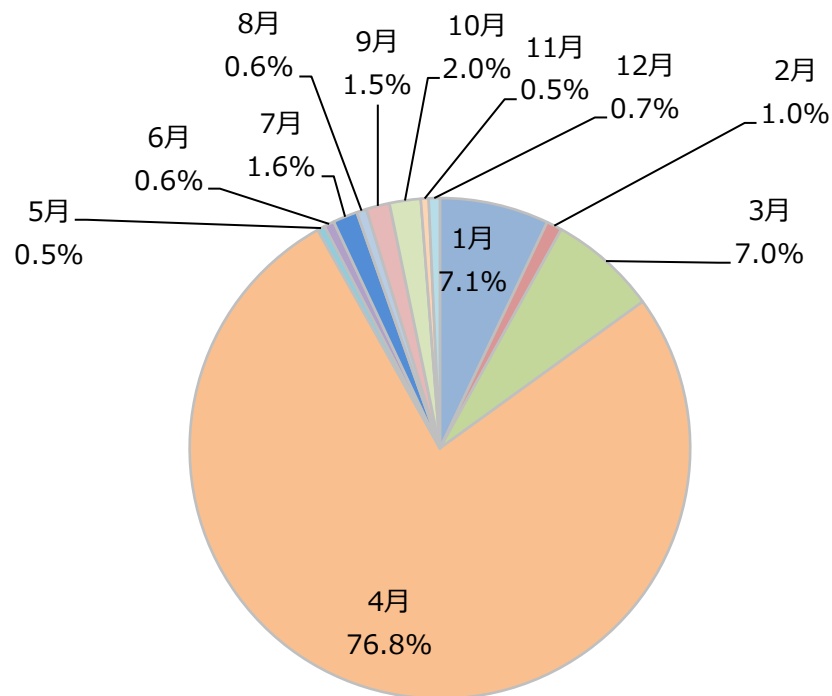


<従業員男女比（男性割合）>

[回答企業における従業員の男性割合 (n=1390)]



[回答企業の事業年度の開始月（n=1390）]

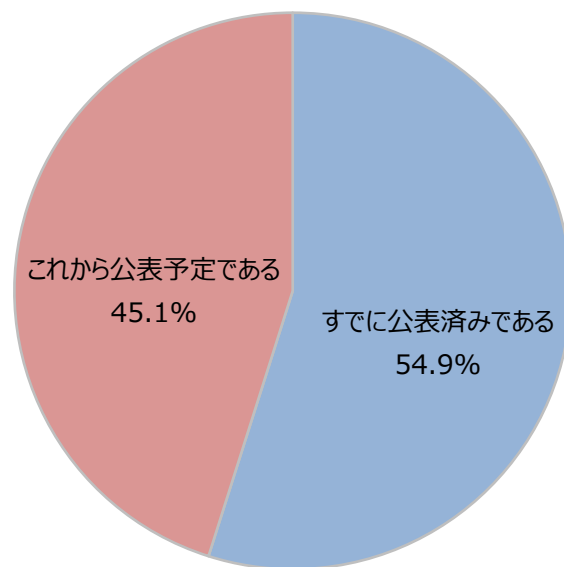


回答企業のうち、調査時点（2023年6月1日）で男性の育児休業等(※)取得率等を公表している企業の割合は54.9%であった。

※ 以下の休業を指す。（以下同じ）

- 育児休業（産後パパ育休を含む）
- 育児休業に関する制度に準ずる措置に基づく休業

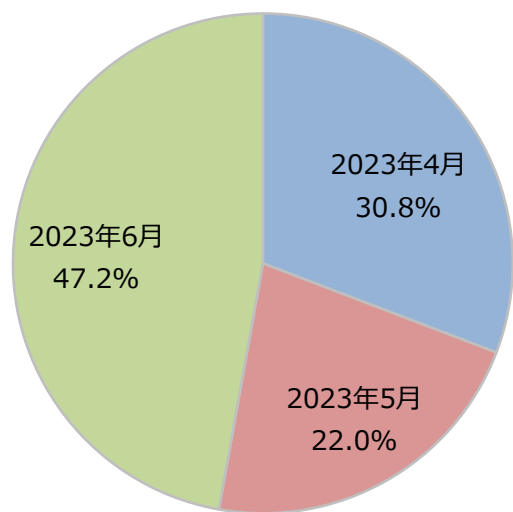
[男性の育児休業取得率等の公表状況（n=1390）]



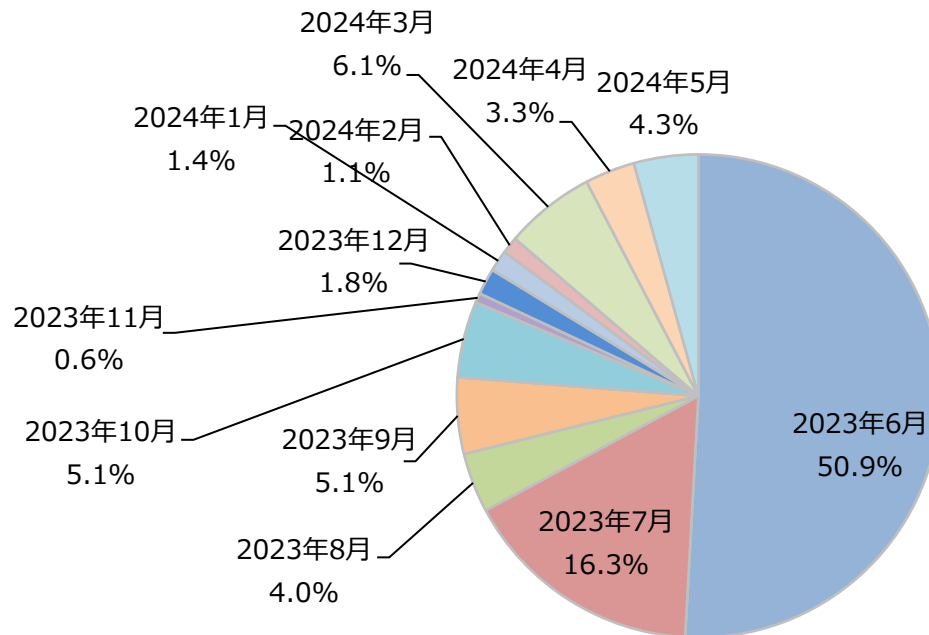
3 調査結果 男性の育児休業取得率等の公表時期、公表予定時期

調査時点で男性の育児休業取得率等を公表済みの企業における公表時期、未公表の企業における公表予定時期はそれぞれ以下のとおりであった。

[男性の育児休業等の取得率等の公表時期 (n=763)]

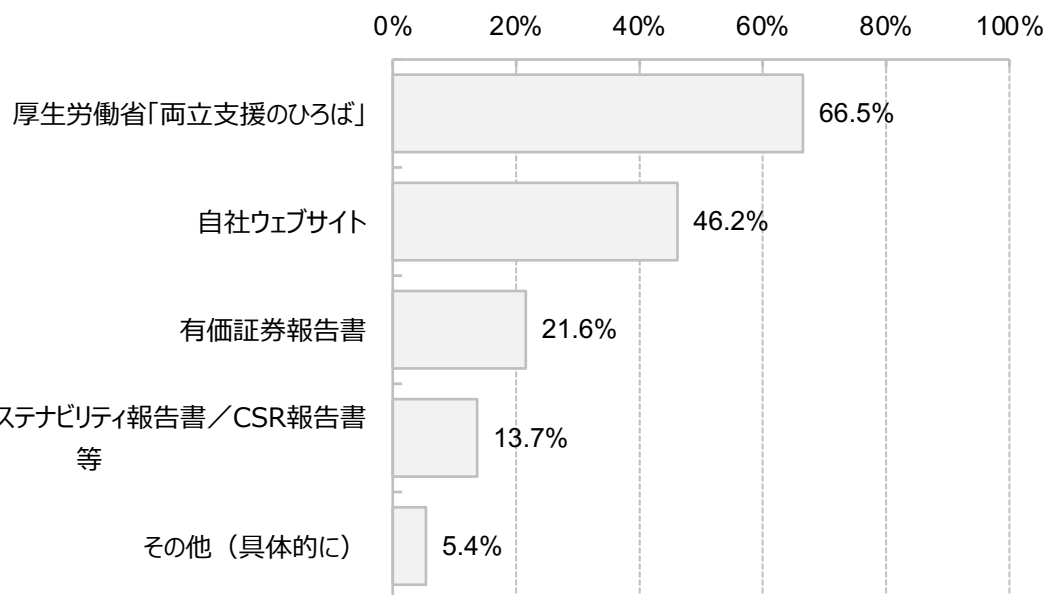


[男性の育児休業等の取得率等の公表予定時期 (n=627)]



男性の育児休業取得率等の公表（予定）方法としては「厚生労働省『両立支援のひろば』」が最も多く（66.5%）、次いで「自社ウェブサイト」が多かった（46.2%）。

[男性の育児休業取得率等の公表（予定）方法（n=1390）]



「その他（具体的に）」の自由記述内容

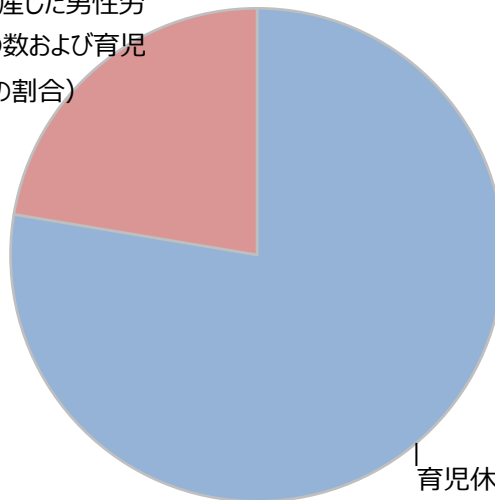
項目	件数
女性の活躍推進企業データベース	49
求人サイトや採用ホームページ	9
社内報、イントラ	4
男性育休100%宣言サイト	1
株主総会の招集通知	1
その他	11
計	75

男性の育児休業取得率等の公表（予定）内容としては、「育児休業等の取得率」が約8割、「育児休業等と育児目的休暇の取得率」が約2割であった。

[男性の育児休業取得率等の公表（予定）内容（n=1390）]

育児休業等と育児目的休暇の取得率（「配偶者が出産した男性労働者の数」に対する、「育児休業等をした男性労働者の数および育児目的休暇を利用した男性労働者の数の合計数」の割合）

22.4%



育児休業等の取得率（「配偶者が出産した男性労働者の数」に対する、「育児休業等をした男性労働者の数」の割合）

77.6%

回答企業における男性の育児休業等取得率は**46.2%**であった。

[男性の育児休業等取得率の計算方法]

回答企業のうち、前事業年度に配偶者が出産した男性労働者がおり、同年度に育児休業等を開始した男性労働者の数を集計している企業（853社（※1））における以下の計算値。

前事業年度に育児休業等（※2）を開始した男性労働者の数の合計数

前事業年度に配偶者が出産した男性労働者の数の合計数

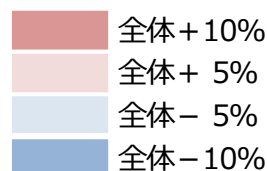
【参考】厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」における男性の育児休業取得率は17.13%であった。

※1 今回の計算値では、男性の育児休業等取得率に育児目的休暇を加えて計算している企業は集計していない。

※2 ※1により、子の育児目的休暇は含まれない。

男性の育児休業等取得率を業種別に見ると、「卸売業、小売業」や「教育、学習支援業」では、他の業種と比べて、取得率が20%未満の企業の割合が高かった。一方、「金融業、保険業」では、他の業種と比べて、取得率が80%以上の企業の割合が高かった。

[比率の差]



[男性の育児休業等取得率（業種別）]

		全体	20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上
全体		(853)	23.6	30.4	22.0	12.1	12.0
Q2 貴社の主たる業種をお選びください。複数の分野の事業がある場合には、主たる事業をお選びください。（当てはまるもの1つを選択）	建設業	(40)	27.5	25.0	20.0	10.0	17.5
	製造業	(216)	15.3	29.2	26.9	15.3	13.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	(8)	12.5	37.5	12.5	25.0	12.5
	情報通信業	(23)	4.3	34.8	30.4	26.1	4.3
	運輸業、郵便業	(51)	29.4	25.5	25.5	13.7	5.9
	卸売業、小売業	(125)	38.4	24.8	18.4	8.8	9.6
	金融業、保険業	(34)	2.9	14.7	11.8	11.8	58.8
	不動産業、物品賃貸業	(12)	16.7	25.0	8.3	25.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	(19)	21.1	36.8	21.1	15.8	5.3
	宿泊業、飲食サービス業	(25)	28.0	36.0	28.0	8.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	50.0	16.7	8.3	0.0	25.0
	教育、学習支援業	(61)	41.0	52.5	1.6	0.0	4.9
	医療、福祉	(122)	11.5	37.7	28.7	14.8	7.4
	複合サービス事業	(15)	60.0	20.0	13.3	0.0	6.7
サービス業（他に分類されないもの）	(66)	16.7	27.3	30.3	15.2	10.6	
その他	(24)	54.2	25.0	12.5	0.0	8.3	

※30サンプル数未満は参考値扱いとして色付けなし

3 調査結果 男性の育児休業等取得率（従業員規模別）

男性の育児休業等取得率を従業員規模別に見ると、若干ではあるが、「**5,001人以上**」の企業では、「1,001～5,000人」の企業と比べて、取得率が80%以上の企業の割合が高く、取得率が20%未満の企業の割合が低かった。

[男性の育児休業等取得率（従業員規模別）]

[比率の差]



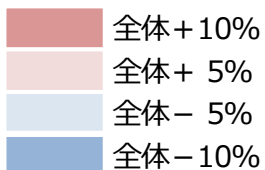
		全体	20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上
全体		(853)	23.6	30.4	22.0	12.1	12.0
Q4 貴社全体の 従業員数（常 時雇用する労 働者（※）の 数）に該当す る区分をお選 びください。	1, 001～2, 000人	(473)	24.3	28.5	24.9	12.3	9.9
	2, 001～3, 000人	(136)	23.5	31.6	22.1	11.8	11.0
	3, 001～5, 000人	(127)	27.6	31.5	13.4	11.8	15.7
	5, 001人以上	(117)	16.2	35.0	19.7	12.0	17.1

3 調査結果 男性の育児休業等取得率（従業員の男性割合別）

男性の育児休業等取得率を男性従業員割合別に見ると、サンプル数が少ない（n=29）ため参考値ではあるが、男性従業員の割合が「20%未満」（女性が80%以上）の企業では、それ以外の企業と比べて、取得率が80%以上の企業の割合がやや高く、取得率が20%未満の企業の割合がやや低かった。

[男性の育児休業等取得率（男性従業員割合別）]

[比率の差]



		全体	20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上
全体		(853)	23.6	30.4	22.0	12.1	12.0
Q5 貴社従業員 （常時雇用する 労働者）に おける男性の 割合をお選び ください。	20%未満	(29)	17.2	41.4	10.3	13.8	17.2
	20%以上40%未満	(224)	23.2	32.1	22.8	10.7	11.2
	40%以上60%未満	(181)	27.1	29.8	17.1	10.5	15.5
	60%以上80%未満	(193)	21.2	27.5	26.4	15.0	9.8
	80%以上	(226)	23.9	30.1	23.0	11.9	11.1

※30サンプル数未満は参考値扱いとして色付けなし

回答企業における男性の育児休業取得日数の平均は**46.5日**であった。

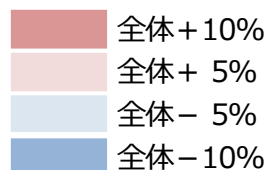
[平均取得日数の計算方法]

回答企業のうち、前事業年度に育児休業を終了し、復職した男性労働者がおり、同労働者の育児休業平均取得日数を集計している企業（614社）における以下の計算値。

$$\frac{\text{前事業年度に復職した男性労働者の育児休業取得日数の合計数}}{\text{前事業年度に育児休業を終了し、復職した男性労働者の数の合計数}}$$

男性の育児休業取得日数を業種別に見ると、「**金融業、保険業**」や「**卸売業、小売業**」では、他の業種と比べて、取得日数が14日未満の企業の割合が高い。一方、「**教育、学習支援業**」、「**医療、福祉**」、「**サービス業**」では、他の業種と比べて、取得日数が30日以上企業の割合が高い。

[比率の差]



[男性の育児休業等取得日数（業種別）]

		全体	14日未満	14日以上 30日未満	30日以上
全体		(614)	16.1	26.2	57.7
Q2 貴社の主たる業種をお選びください。複数の分野の事業がある場合には、主たる事業をお選びください。（当てはまるもの1つを選択）	建設業	(39)	15.4	33.3	51.3
	製造業	(147)	13.6	32.0	54.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	(6)	33.3	50.0	16.7
	情報通信業	(27)	3.7	11.1	85.2
	運輸業、郵便業	(44)	9.1	34.1	56.8
	卸売業、小売業	(95)	27.4	27.4	45.3
	金融業、保険業	(38)	63.2	21.1	15.8
	不動産業、物品賃貸業	(9)	33.3	33.3	33.3
	学術研究、専門・技術サービス業	(10)	0.0	20.0	80.0
	宿泊業、飲食サービス業	(15)	6.7	20.0	73.3
	生活関連サービス業、娯楽業	(6)	16.7	33.3	50.0
	教育、学習支援業	(35)	2.9	8.6	88.6
	医療、福祉	(71)	4.2	23.9	71.8
	複合サービス事業	(10)	30.0	30.0	40.0
	サービス業（他に分類されないもの）	(46)	8.7	19.6	71.7
その他	(16)	0.0	25.0	75.0	

※30サンプル数未満は参考値扱いとして色付けなし

3 調査結果 男性の育児休業取得日数平均（従業員規模別）

男性の育児休業取得日数を従業員規模別に見ると、「2,001～3,000人」の企業では、他の従業員規模の企業と比べて、取得日数が14日以上30日未満の企業の割合が高かった。また、3,001人以上の企業では、それ以下の企業と比べて、取得日数が30日以上企業の割合がやや高かった。

[男性の育児休業等取得日数（従業員規模別）]

[比率の差]



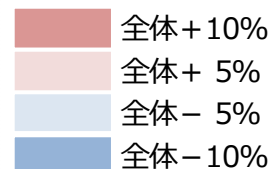
		全体	14日未満	14日以上 30日未満	30日以上
全体		(614)	16.1	26.2	57.7
Q4 貴社全体の 従業員数（常 時雇用する労 働者（※）の 数）に該当す る区分をお選 びください。	1, 001～2, 000人	(345)	18.8	25.5	55.7
	2, 001～3, 000人	(89)	12.4	39.3	48.3
	3, 001～5, 000人	(92)	10.9	22.8	66.3
	5, 001人以上	(88)	14.8	19.3	65.9

3 調査結果 男性の育児休業取得日数平均（従業員男性割合別）

男性の育児休業取得日数を男性従業員割合別に見ると、男性従業員の割合が「40%以上60%未満」の企業では、それ以外の企業と比べて、取得日数が14日以下の企業の割合がやや高かった。

[男性の育休等取得日数（男性従業員割合別）]

[比率の差]



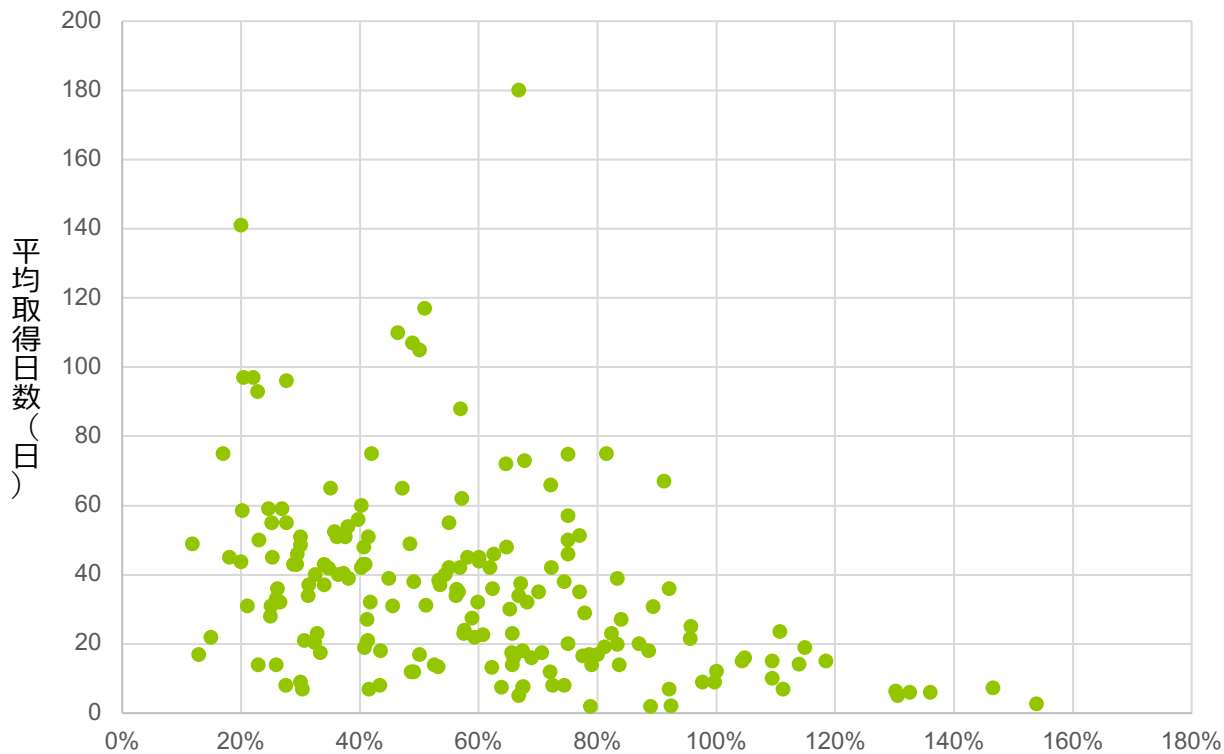
		全体	14日未満	14日以上 30日未満	30日以上
全体		(614)	16.1	26.2	57.7
Q5 貴社従業員 (常時雇用する労働者)における男性の割合をお選びください。	20%未満	(23)	21.7	21.7	56.5
	20%以上40%未満	(137)	14.6	26.3	59.1
	40%以上60%未満	(137)	22.6	21.9	55.5
	60%以上80%未満	(138)	14.5	29.7	55.8
	80%以上	(179)	12.8	27.4	59.8

※30サンプル数未満は参考値扱いとして色付けなし

3 調査結果 男性の育児休業取得日数平均（取得率との相関）

男性の育児休業等取得率と平均取得日数には、**弱い負の相関**があった。
 ⇒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。

[男性の育児休業等取得率と平均取得日数の関係 (n=181) (※1)]



男性の育児休業等取得率 (※2)

相関係数：-0.39（弱い負の相関がある）

【相関有無の目安】(※3)

相関係数の絶対値	相関の程度
0～0.2	ほとんど相関がない
0.2～0.4	弱い相関がある
0.4～0.7	相関がある
0.7～1.0	強い相関がある

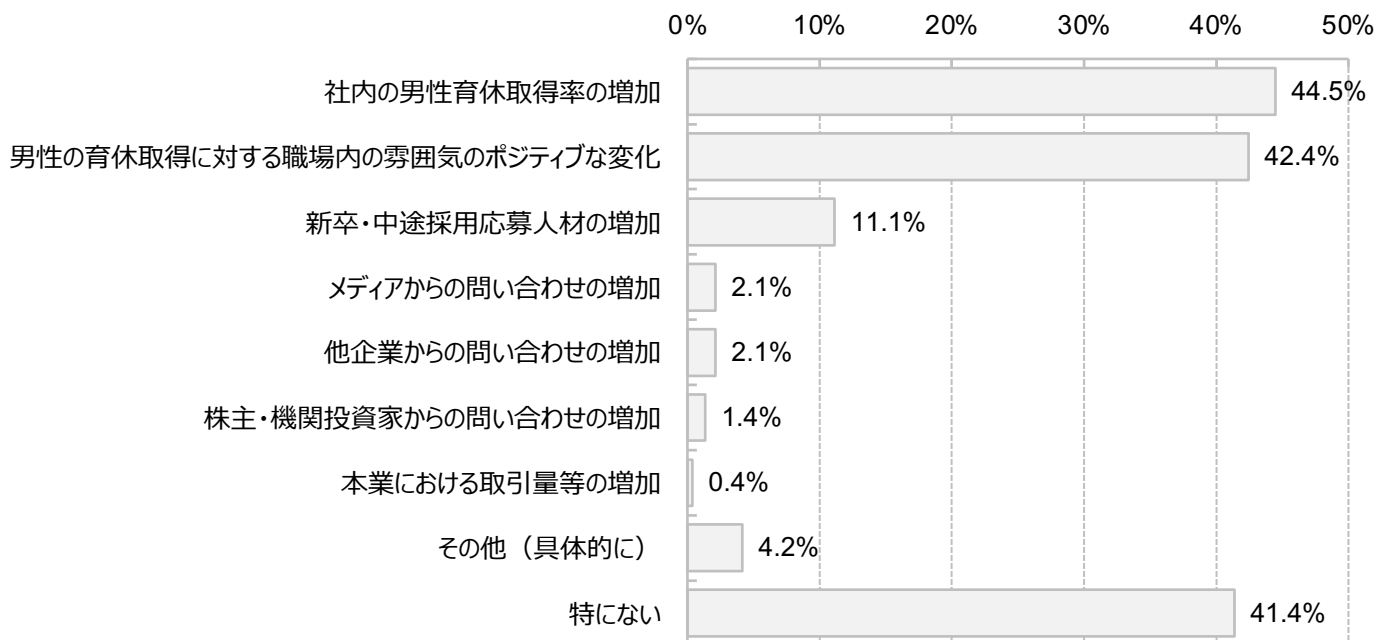
- ※1 男性の育児休業等取得率、平均取得日数を集計・計算可能な企業のうち、「前事業年度に配偶者が出産した男性労働者の数」「前事業年度に育児休業を終了し、復職した男性労働者数」がともに10人以上であった企業を集計対象とし、外れ値を削除した。
- ※2 計算方法の関係上、男性の育児休業等取得率は100%を超える場合がある。
- ※3 相関係数が正の場合は正の相関関係（一方が増えればもう一方も増える）、負の場合は負の相関関係（一方が増えればもう一方は減る）がある。

3 調査結果 男性の育児休業取得率等の公表による効果・変化

男性の育児休業取得率等の公表による効果・変化としては、「**社内の男性育休取得率の増加**」(44.5%)や「**男性の育休取得に対する職場内の雰囲気ポジティブな変化**」(42.4%)の回答割合が高く、次いで「**新卒・中途採用応募人材の増加**」(11.1%)の回答割合が高かった。

⇒男性の育休取得率の公表により、社内の育休取得促進だけでなく、人材獲得の面でも効果を感じている企業がある。

[公表の効果 (すでに公表している場合) (n=1032)]



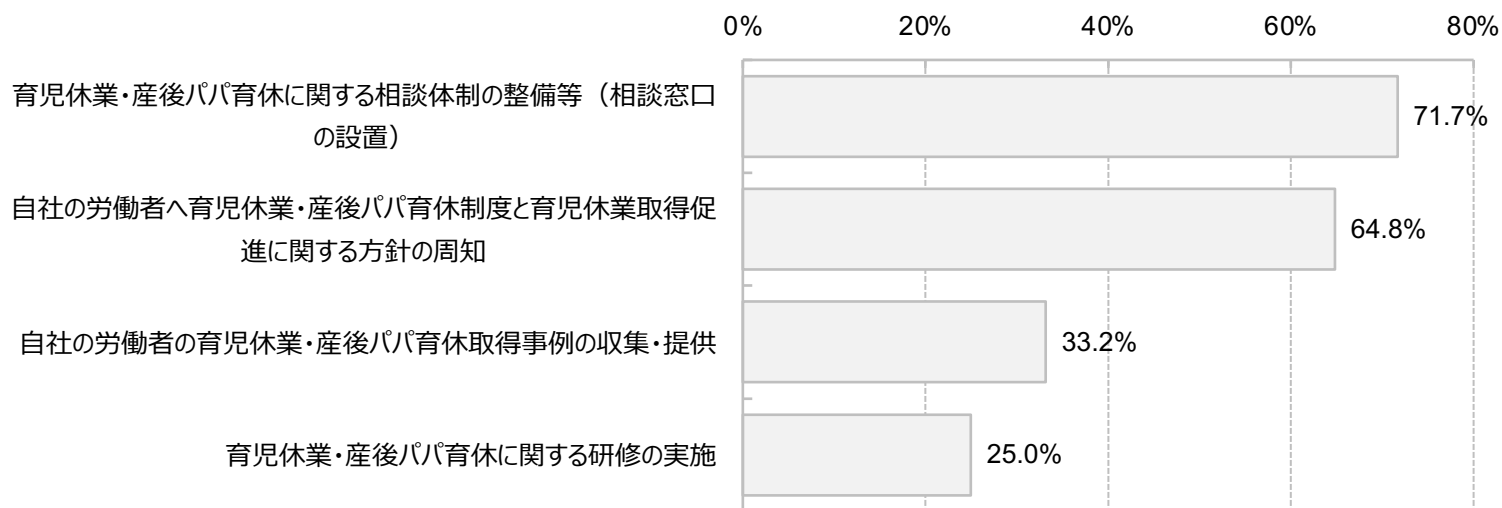
「その他 (具体的に)」の自由記述内容

項目	件数
公表直後、公表予定のため不明	29
問い合わせ、取材の増加	3
効果を感じていない、調査していない	4
取得率向上への社内の意識変化	2
宣伝効果、アピール材料	2
その他	3
計	43

3 調査結果 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の取組状況

育児・介護休業法に基づき、「育児休業を取得しやすい雇用環境整備」として実施している取組としては、「**育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口の設置）**」の回答割合が最も高く（71.7%）、次いで「**自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**」が高かった（64.8%）。

[育児休業を取得しやすい雇用環境整備の取組状況 (n=1390)]



3 調査結果 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の取組状況（育休等取得率別）

育児休業を取得しやすい雇用環境整備の取組状況を育休取得率別に見ると、男性の育児休業等取得率が高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、「**自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供**」や「**育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施**」の取組割合が高い傾向が見られた。

⇒本調査結果から因果関係は言えないが、育休取得事例の収集・提供や育休に関する研修の実施が、男性の育休取得率の向上に寄与している可能性がある。

[育児休業を取得しやすい雇用環境整備の取組状況（育休等取得率別）]

[比率の差]

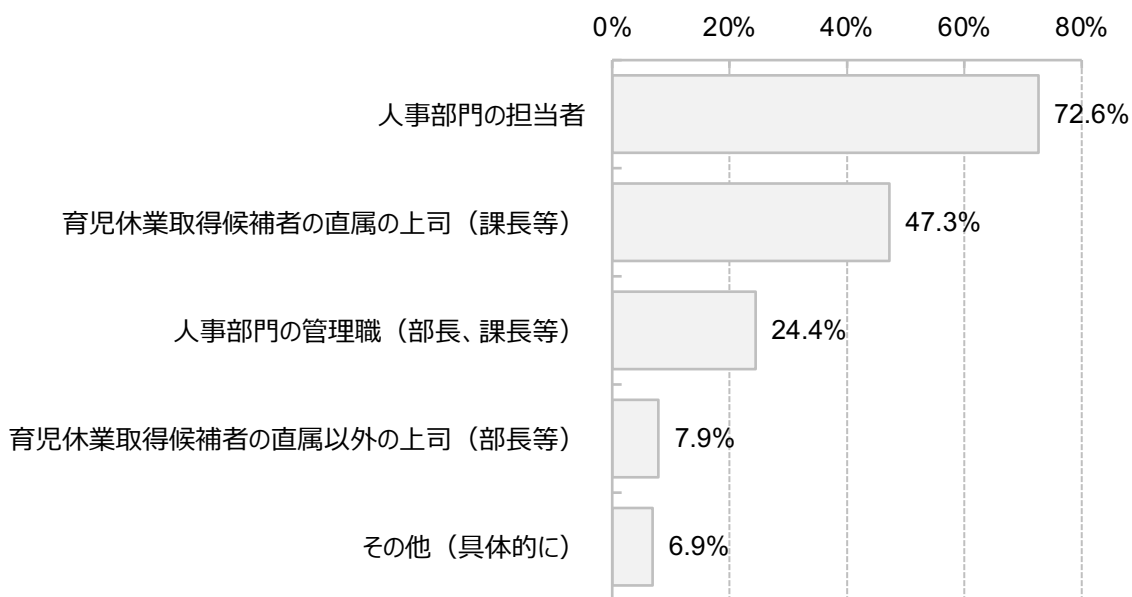


		全体	育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施	育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口の設置）	自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供	自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
全体		(853)	26.8	74.2	32.8	65.3
男性育休取得率	20%未満	(187)	15.5	71.1	18.2	52.9
	20%以上40%未満	(260)	24.2	70.4	25.8	68.8
	40%以上60%未満	(190)	30.5	75.8	37.4	64.7
	60%以上80%未満	(111)	33.3	77.5	45.9	70.3
	80%以上	(105)	40.0	82.9	54.3	74.3

3 調査結果 育児休業に関する個別の周知・意向確認の実施者

育児休業に関する個別の周知・意向確認の実施者としては、「**人事部門の担当者**」の回答割合が最も高かった（72.6%）。

[育児休業取得に関する個別周知・意向確認の実施者（n=1390）]



「その他（具体的に）」の自由記述内容

項目	件数
総務・事務担当者	55
事業所の担当者	9
不明（記載内容からは読み取れない）	6
ダイバーシティ推進部・女性活躍推進部	6
その他	20
計	96

3 調査結果 育児休業に関する個別の周知・意向確認の実施者（育休等取得率別）

個別の周知・意向確認の実施者を育休等取得率別に見ると、男性の育休等取得率が高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、個別の周知・意向確認を「**直属の上司（課長等）**」が行っている割合がやや高かった。また、取得率が低い（20%未満）企業群では、「**人事部門の担当者**」が行っている割合が他の企業群よりやや高かった。

⇒本調査結果から因果関係は言えないが、個別周知・意向確認は、直属の上司（課長等）が行うことがより効果的な可能性がある。

[育児休業取得に関する個別周知・意向確認の実施者（育休等取得率別）]

[比率の差]

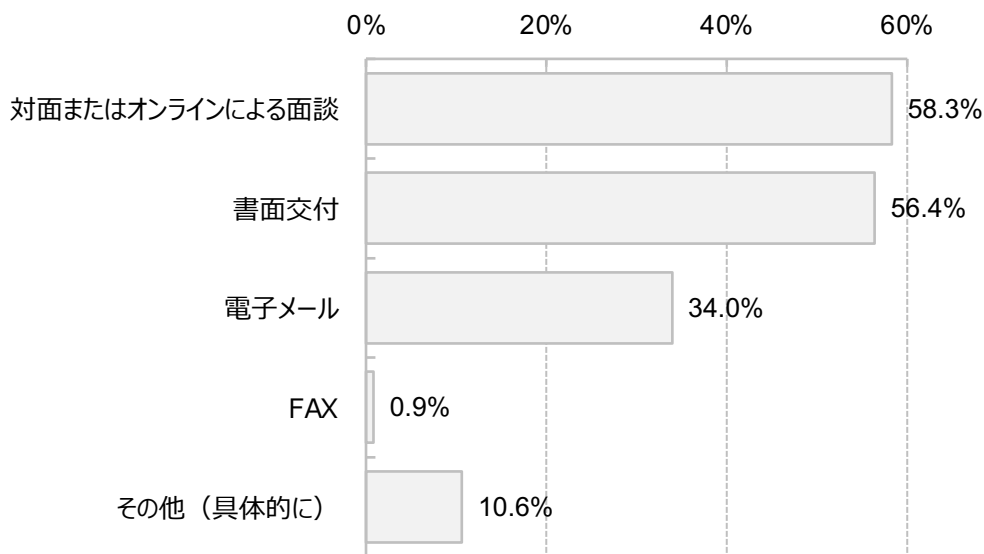


		全体	人事部門 の管理職 (部長、 課長等)	人事部門 の担当者	育児休業 取得候補 者の直属 の上司 (課長 等)	育児休業 取得候補 者の直属 以外の上 司(部長 等)	その他 (具体的 に)
全体		(853)	22.5	72.9	48.5	7.5	7.9
男性育休取得 率	20%未満	(187)	24.1	78.1	41.2	5.9	7.0
	20%以上40%未満	(260)	22.3	70.8	48.5	7.7	8.8
	40%以上60%未満	(190)	21.1	70.0	51.1	6.8	7.9
	60%以上80%未満	(111)	21.6	74.8	49.5	7.2	7.2
	80%以上	(105)	23.8	72.4	56.2	11.4	7.6

3 調査結果 育児休業に関する個別の周知・意向確認の実施方法

育児休業に関する個別の周知・意向確認の実施方法としては、「**対面またはオンラインによる面談**」（58.3%）や「**書面交付**」（56.4%）の回答割合が高かった。

[育児休業取得に関する個別周知・意向確認の実施方法（n=1390）]



「その他（具体的に）」の自由記述内容

項目	件数
Formsやワークフローシステム等	54
社内掲示板、イントラネット等	40
電話	33
動画、社内セミナー	2
不明、実績なし	3
その他	17
計	149

※ 1回答者が複数回答している場合があるため、回答数と表の件数の合計値が合わない場合がある。

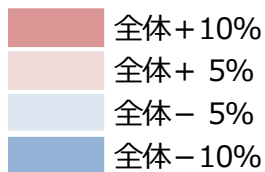
3 調査結果 育児休業に関する個別の周知・意向確認の実施方法（育休等取得率別）

個別の周知・意向確認の方法を育休等取得率別に見ると、男性の育休等取得率が高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、個別の周知・意向確認を「**電子メール**」や「**対面またはオンラインによる面談**」で行っている割合が高かった。また、取得率が高い（80%以上）企業群では、「**書面交付**」で行っている割合が他の企業群よりやや低かった。

⇒本調査結果から因果関係は言えないが、個別周知・意向確認は、書面交付よりも、電子メールや対面・オンラインでの面談により行うことが効果的な可能性がある。

[育児休業取得に関する個別周知・意向確認の方法（育休等取得率別）]

[比率の差]



		全体	対面またはオンラインによる面談	書面交付	電子メール	FAX	その他（具体的に）
全体		(853)	59.8	58.4	32.8	0.8	9.7
男性育休取得率	20%未満	(187)	50.8	61.5	26.2	0.0	12.3
	20%以上40%未満	(260)	61.5	61.5	30.8	1.2	6.9
	40%以上60%未満	(190)	59.5	57.4	31.1	1.1	8.9
	60%以上80%未満	(111)	65.8	55.0	41.4	0.9	9.0
	80%以上	(105)	65.7	50.5	43.8	1.0	14.3

3 調査結果 男性の育児休業取得率向上のための取組の内容

その他、男性の育児休業取得率向上のために実施している取組としては、「イントラ等社内システムを活用した制度や事例の周知」や「e-learning、セミナー・研修の実施」に分類される回答が多かった。

[その他男性の育児休業取得率向上のための取組（自由記述）（n=432）]

項目	件数
イントラ等社内システムを活用した制度や事例の周知	151
e-learning、セミナー・研修の実施	91
ハンドブックやポスターの作成	79
休暇制度の拡充	58
該当者やその上司への声掛けなどの取得促進	56
トップメッセージ発信、取得率の目標設定	30
育休、キャリア等に関するサポート、相談体制整備	20
座談会	20
個別面談	8
アンケート調査	8
該当者や所属する職場へのグッズ等のプレゼント	7
評価項目として組み込む	4
人員補充	4
申請の簡略化	3
その他	40
計	579

※ 自由記述回答を弊社にて分類・集計したもの。

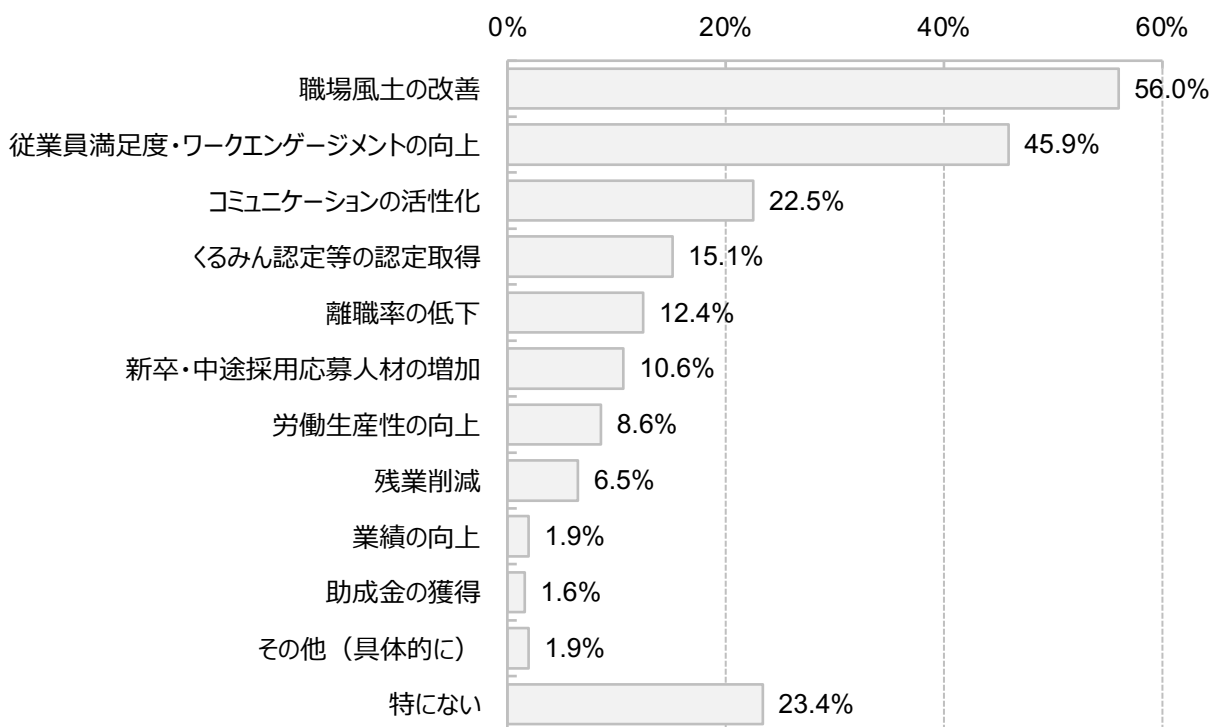
※ 1回答者が複数回答している場合があるため、回答数と表の件数の合計値が合わない場合がある。

3 調査結果 男性の育児休業取得率向上の取組実施による効果

男性の育児休業取得率向上の取組または取得率向上による効果としては、「**職場風土の改善**」(56.0%)や「**従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上**」(45.9%)の回答割合が高かった。

⇒男性の育休取得率向上に向けた取組が、育休の取得を希望している当事者だけでなく、職場風土や他の従業員のワークエンゲージメントといった企業全体へも好影響を及ぼしている可能性がある。

[男性の育児休業取得率向上の取組または取得率向上による効果 (n=1390)]



「その他 (具体的に)」の自由記述内容

項目	件数
取得しやすい環境になった、取得率が向上した	4
女性が活躍する場の広がり	3
窓口への相談の増加	1
社内の制度の理解向上	1
柔軟な働き方をする従業員の増加	1
人材育成	1
長期取得による人員不足	1
現時点では不明	13
その他	2
計	27

※ 1回答者が複数回答している場合があるため、回答数と表の件数の合計値が合わない場合がある。

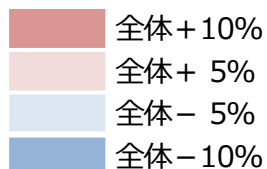
3 調査結果 男性の育児休業取得率向上の取組実施による効果（育休等取得率別）

男性の育児休業取得率向上の取組または取得率向上による効果を男性の育児休業取得率別に見ると、取得率の高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、「コミュニケーションの活性化」や「従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上」、「職場風土の改善」等の効果を実感している割合が高かった。特に「**コミュニケーションの活性化**」では、30ポイント近い差が見られた。

⇒本調査結果から因果関係は言えないが、男性の育児休業取得率向上の取組を行うと、または取得率が向上すると、コミュニケーションの活性化につながる可能性がある。または、コミュニケーション活性化の取組が、男性の育児休業取得率の向上につながっている可能性がある。

[男性の育児休業取得率向上の取組または取得率向上による効果（育休等取得率別）]

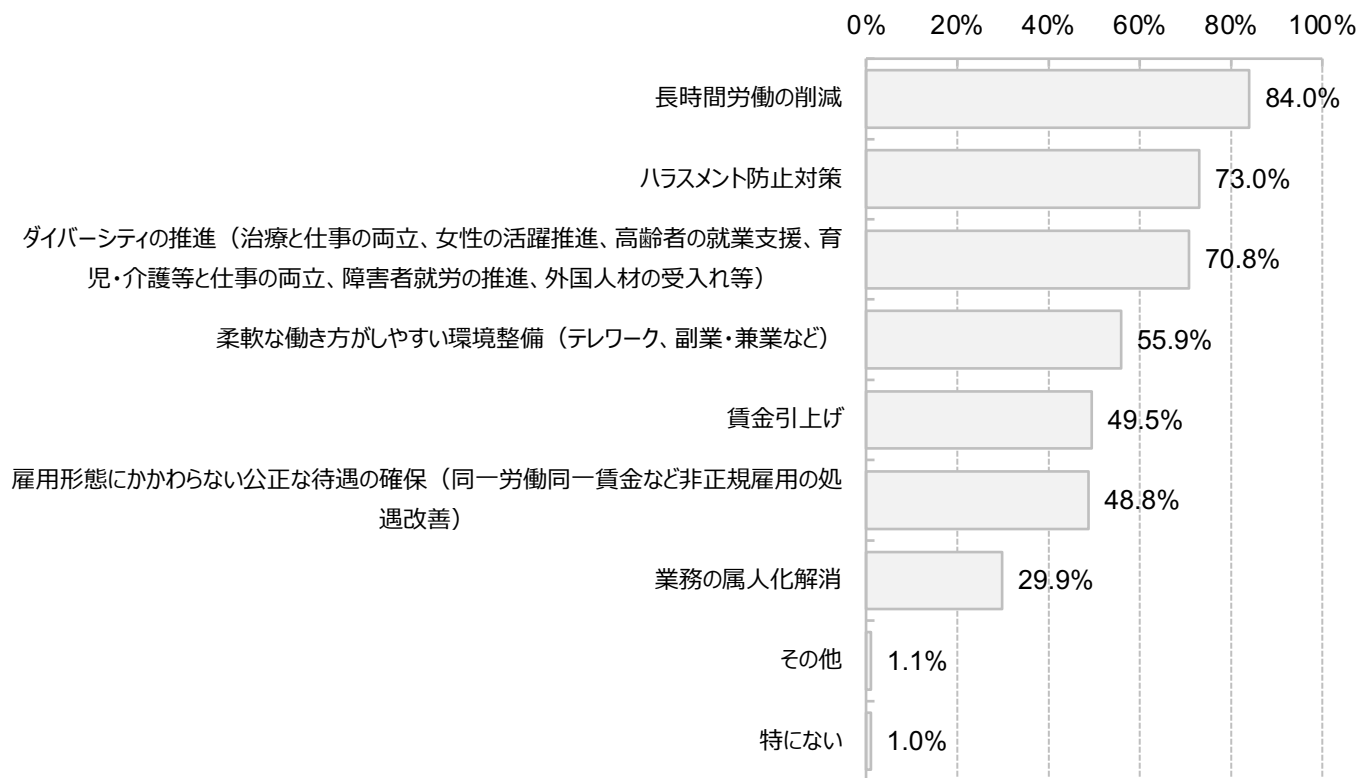
[比率の差]



	全体	職場風土の改善	従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上	コミュニケーションの活性化	新卒・中途採用応募人材の増加	離職率の低下	労働生産性の向上	残業削減	業績の向上	助成金の獲得	くるみん認定等の認定取得	その他（具体的に）	特にない	
全体	(853)	59.1	48.7	23.1	10.1	11.6	8.8	6.3	1.5	2.0	16.6	2.0	20.0	
男性育休取得率	20%未満	(187)	44.4	35.3	10.2	11.8	10.7	8.0	4.3	0.0	2.1	8.0	2.1	32.1
	20%以上40%未満	(260)	60.4	45.0	22.3	8.5	11.2	7.3	5.8	2.3	2.3	12.3	1.9	21.5
	40%以上60%未満	(190)	59.5	54.2	27.9	10.5	8.4	5.8	6.8	0.0	2.6	18.4	1.6	15.3
	60%以上80%未満	(111)	73.0	61.3	23.4	8.1	15.3	10.8	6.3	2.7	1.8	28.8	1.8	9.9
	80%以上	(105)	66.7	58.1	39.0	12.4	16.2	17.1	10.5	3.8	0.0	26.7	2.9	14.3

働き方改革の取組として実施しているものとしては、「長時間労働の削減」（84.0%）や「ハラスメント防止対策」（73.0%）の回答割合が高かった。

[働き方改革の取組状況（n=1390）]



「その他」の自由記述内容

項目	件数
働きやすい制度づくり（テレワーク、時短勤務など）	6
休暇、休職制度整備、休暇取得促進	5
人員増加	2
業務の自動化	2
働きがい向上の施策検討	1
管理職対象のアンコンシャスバイアス研修の実施	1
計	17

※ 1回答者が複数回答している場合があるため、回答数と表の件数の合計値が合わない場合がある。

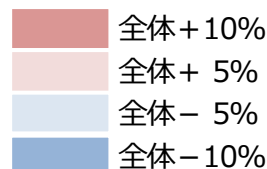
3 調査結果 働き方改革の取組状況（育休等取得率別）

働き方改革の取組状況を育休取得率別に見ると、男性の育児休業等取得率が高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、「柔軟な働き方がしやすい環境整備（テレワーク、副業・兼業など）」等の取組割合が高い傾向が見られた。

⇒本調査結果から因果関係は言えないが、柔軟な働き方がしやすい環境整備（テレワーク、副業・兼業など）の取組が、男性の育児休業取得率の向上につながっている可能性がある。

[働き方改革の取組状況（育休等取得率別）]

[比率の差]



		全体	長時間労働の削減	雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善）	柔軟な働き方がしやすい環境整備（テレワーク、副業・兼業など）	ダイバーシティの推進（治療と仕事の両立、女性の活躍推進、育児・介護等と仕事の両立等）	賃金引上げ	業務の属人化解消	ハラスメント防止対策	その他	特にない
全体		(853)	83.4	51.8	55.6	73.5	50.2	32.2	73.5	0.8	0.9
男性育休取得率	20%未満	(187)	81.3	46.5	36.4	62.0	51.9	24.1	72.7	0.5	0.5
	20%以上40%未満	(260)	81.2	50.4	55.0	73.5	44.2	30.4	70.4	0.8	0.8
	40%以上60%未満	(190)	82.6	44.7	55.8	78.4	49.5	32.1	70.0	1.1	2.6
	60%以上80%未満	(111)	85.6	69.4	68.5	81.1	57.7	40.5	81.1	1.8	0.0
	80%以上	(105)	91.4	59.0	77.1	77.1	55.2	42.9	81.0	0.0	0.0

「自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供」や「柔軟な働き方がしやすい環境整備（テレワーク、副業・兼業など）」の取組を行うことが、男性の育児休業取得率の向上に影響を与える可能性がある。

[育児休業取得率に対する重回帰分析]

※P-値が0.05未満であれば係数が有意とされる。
※係数は値が大きいほど影響度が高い。

説明変数		係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
取組 すい 育 児 休 業 を 取 得 し や 雇 用 環 境 整 備 の 取 組 状 況	育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施	0.053	0.031	1.728	0.084	-0.007	0.114	-0.007	0.114
	育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口の設置）	0.027	0.032	0.852	0.394	-0.035	0.089	-0.035	0.089
	自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供	0.092	0.031	3.007	0.003	0.032	0.153	0.032	0.153
	自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知	0.031	0.030	1.021	0.308	-0.029	0.090	-0.029	0.090
働 き 方 改 革 の 取 組 状 況	長時間労働の削減	0.035	0.038	0.938	0.348	-0.039	0.110	-0.039	0.110
	雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善）	0.023	0.030	0.769	0.442	-0.036	0.081	-0.036	0.081
	柔軟な働き方がしやすい環境整備（テレワーク、副業・兼業など）	0.097	0.030	3.224	0.001	0.038	0.157	0.038	0.157
	ダイバーシティの推進（治療と仕事の両立、女性の活躍推進、高齢者の就業支援、育児・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進、外国人材の受入れ等）	0.017	0.034	0.491	0.624	-0.050	0.084	-0.050	0.084
	賃金引上げ	-0.041	0.029	-1.416	0.157	-0.098	0.016	-0.098	0.016
	業務の属人化解消	0.035	0.031	1.119	0.263	-0.027	0.097	-0.027	0.097
	ハラスメント防止対策	0.009	0.033	0.261	0.794	-0.057	0.074	-0.057	0.074

育児休業に関する個別周知・意向確認を「**育児休業取得候補者の直属以外の上司（部長等）**」が行うことが、男性の育児休業取得日数の増加に影響を与える可能性がある。

[育児休業取得日数に対する重回帰分析①] ※P-値が0.05未満であれば係数が有意とされる。
※係数は値が大きいほど影響度が高い。

説明変数		係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
方法 率 男 性 の 公 表 (予 定) 育 児 休 業 取 得	厚生労働省「両立支援のひろば」	-1.030	8.152	-0.126	0.900	-17.039	14.980	-17.039	14.980
	自社ウェブサイト	-4.732	7.552	-0.627	0.531	-19.562	10.099	-19.562	10.099
	統合報告書／サステナビリティ報告書／CSR報告書等	-5.890	10.141	-0.581	0.562	-25.806	14.026	-25.806	14.026
	有価証券報告書	-18.272	8.836	-2.068	0.039	-35.625	-0.920	-35.625	-0.920
認 る 個 別 周 知 ① 育 児 休 業 取 得 に 関 す る 意 向 確 認	人事部門の管理職（部長、課長等）	-14.718	7.493	-1.964	0.050	-29.434	-0.002	-29.434	-0.002
	人事部門の担当者	4.930	7.485	0.659	0.510	-9.770	19.631	-9.770	19.631
	育児休業取得候補者の直属の上司（課長等）	5.019	6.812	0.737	0.462	-8.360	18.398	-8.360	18.398
	育児休業取得候補者の直属以外の上司（部長等）	21.328	10.871	1.962	0.050	-0.023	42.678	-0.023	42.678
向 確 認 の 方 法 ② 育 児 休 業 取 得 に 関 す る 意 向 確 認	対面またはオンラインによる面談	-12.610	6.711	-1.879	0.061	-25.789	0.569	-25.789	0.569
	書面交付	-5.689	6.476	-0.878	0.380	-18.407	7.029	-18.407	7.029
	電子メール	4.011	6.920	0.580	0.562	-9.580	17.602	-9.580	17.602
	FAX	12.677	46.340	0.274	0.785	-78.331	103.685	-78.331	103.685

「ダイバーシティの推進（治療と仕事の両立、女性の活躍推進、高齢者の就業支援、育児・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進、外国人材の受入れ等）」の取組を行うことが、男性の育児休業取得日数の増加に影響を与える可能性がある。

[育児休業取得日数に対する重回帰分析②]

※P-値が0.05未満であれば係数が有意とされる。
※係数は値が大きいほど影響度が高い。

説明変数		係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
取組 すい 雇用 環境 整備 の や	育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施	-8.160	7.355	-1.109	0.268	-22.605	6.284	-22.605	6.284
	育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口の設置）	6.761	7.785	0.869	0.385	-8.527	22.050	-8.527	22.050
	自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供	-12.707	7.060	-1.800	0.072	-26.572	1.158	-26.572	1.158
	自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知	0.190	7.314	0.026	0.979	-14.173	14.554	-14.173	14.554
働き 方 改 革 の 取 組 状 況	長時間労働の削減	-5.777	9.227	-0.626	0.532	-23.897	12.344	-23.897	12.344
	雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善）	-4.595	7.028	-0.654	0.513	-18.397	9.208	-18.397	9.208
	柔軟な働き方がしやすい環境整備（テレワーク、副業・兼業など）	-1.189	7.240	-0.164	0.870	-15.408	13.030	-15.408	13.030
	ダイバーシティの推進（治療と仕事の両立、女性の活躍推進、高齢者の就業支援、育児・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進、外国人材の受入れ等）	25.717	8.547	3.009	0.003	8.932	42.502	8.932	42.502
	賃金引上げ	-9.980	6.899	-1.447	0.149	-23.530	3.570	-23.530	3.570
	業務の属人化解消	-3.357	7.323	-0.458	0.647	-17.739	11.025	-17.739	11.025
	ハラスメント防止対策	-16.820	8.491	-1.981	0.048	-33.495	-0.145	-33.495	-0.145