



「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。



「こども未来戦略方針」 (令和5年6月13日閣議決定) について

厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ⅲ－１．「加速化プラン」において実施する具体的な施策

3. 共働き・共育ての推進

(1) 男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- 国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。
- なお、こうした対応を図るに当たっては、各種施策によって、かえって女性側に家事・育児負担が偏ってしまうということのないように十分に留意しなければならない。

制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育児休業取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げる。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育児休業取得率の目標を引き上げる。

（男性の育休取得率の目標）

2025年 公務員 85%（1週間以上の取得率）、民間 50%

2030年 公務員 85%（2週間以上の取得率）、民間 85%

（参考）民間の直近の取得率：女性 85.1%、男性 13.97%

- また、2025年3月末で失効する次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）を改正し、その期限を延長した上で、一般事業主行動計画について、数値目標の設定や、PDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付けるとともに、今後の次世代育成支援において重要なのは「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であるという観点を明確化した上で、男性の育児休業取得を含めた育児参加や育児休業からの円滑な職場復帰支援、育児のための時間帯や勤務地への配慮等に関する行動が盛り込まれるようにする。あわせて、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討し、これを踏まえて有価証券報告書における開示を進める。

給付面の対応

- さらに給付面の対応として、いわゆる「産後パパ育休」（最大28日間）を念頭に、出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、給付率を現行の67%（手取りで8割相当）から、8割程度（手取りで10割相当）へと引き上げる。
- 具体的には、両親ともに育児休業を取得することを促進するため、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合には、その期間の給付率を引き上げるとともに、女性の産休後の育休取得について28日間（産後パパ育休期間と同じ期間）を限度に給付率を引き上げることとし、2025年度からの実施を目指して、検討を進める。
- 男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業を取得できるようにするため、現行の育児休業期間中の社会保険料の免除措置及び育児休業給付の非課税措置に加えて、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する。その際、業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給に関する助成の拡充や代替期間の長さに応じた支給額の増額を検討する。あわせて、「くるみん認定」の取得など、各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等を検討し、実施インセンティブの強化を図る。
- あわせて、男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化する。

（2）育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～

- 育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、育児期の男女が共に希望に応じてキャリア形成との両立を可能とする仕組みを構築するとともに、好事例の紹介等の取組を進める。
- こどもが3歳になるまでの場合においては、現行の育児・介護休業法上、短時間勤務を措置することが事業主に義務付けられており、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整等が努力義務となっている。これらに加え、新たに、子育て期の有効な働き方の一つとして、テレワークも事業主の努力義務の対象に追加することを検討する。
- また、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合においては、育児・介護休業法で、短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方について、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度（「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」）の創設を検討する。さらに、現在はこどもが3歳になるまで請求することができる残業免除（所定外労働の制限）について、対象となるこどもの年齢の引上げを検討する。
- あわせて、柔軟な働き方として、男女ともに、一定時間以上の短時間勤務をした場合に、手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付（「育児時短就業給付（仮称）」）を創設する。給付水準については、男女ともに、時短勤務を活用した育児とキャリア形成の両立を支援するとの考え方に立って、引き続き、具体的な検討を進め、2025年度からの実施を目指す。その際には、女性のみが時短勤務を選択することで男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう、留意する。
- 上記の柔軟な働き方についても、男性育休促進と同様に、周囲の社員への応援手当支給等の体制整備を行う中小企業に対する助成措置の大幅な強化と併せて推進する。
- また、こどもが病気の際などに休みにくい等の問題を踏まえ、病児保育の拡充と併せて、こうした場合に休みやすい環境整備を検討する。具体的には、こどもが就学前の場合に年5日間取得が認められる「子の看護休暇」について、こどもの世話を適切に行えるようにする観点から、対象となるこどもの年齢の引上げのほか、こどもの行事（入園式等）参加や、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるように休暇取得事由の範囲を見直すとともに、取得促進に向けた支援についても検討する。
- また、仕事と育児の両立に取り組む労働者の心身の健康を守るため、企業における勤務間インターバル制度の導入やストレスチェック制度の活用など、労働者の健康確保のために事業主の配慮を促す仕組みを検討するとともに、選択的週休3日制度の普及にも取り組む。
- こうした個々の制度の前提として、長時間労働の是正を始め、企業全体の働き方改革をより一層推進し、育児期の男女が共に職場からの帰宅後に育児や家事を行うことができるようにすることが重要である。このため、まずは、2024年度からの時間外労働の上限規制の全面施行に向け、法制度の周知を徹底し、必要な支援を実施するとともに、更なる長時間労働の是正に向けて、実効性を高めるための一層の取組を推進していく。このことは、家族介護や不妊治療など、様々な事情を抱える方々が、仕事との両立を可能とし、各自の能力を発揮することにもつながるものである。

（3）（略）

「令和4年度雇用均等基本調査」との 調査の定義等の違いについて

厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「男性の育児休業等取得率の公表状況調査」と「令和4年度雇用均等基本調査」の違い

男性の育児休業等取得率の公表状況調査

調査手法

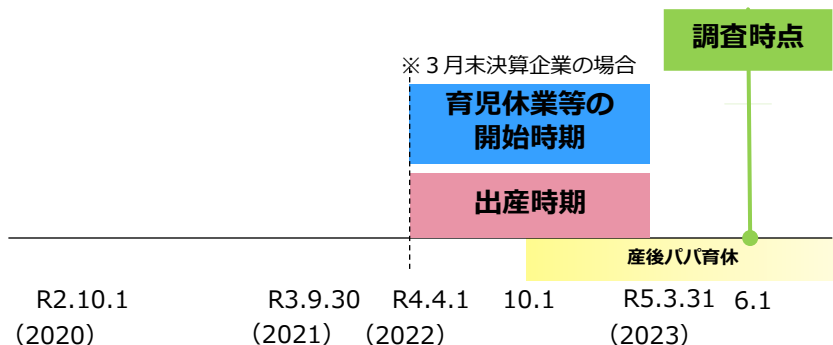
- 実態調査（統計法に基づかない任意のアンケート調査）

調査対象

- 常時雇用する従業員数が1,000人超と各都道府県労働局へ届け出ている**全ての企業・団体**（約4,400企業・団体）

調査時点

- 調査時点：令和5（2023）年6月1日



⇒ 産後パパ育休（出生時育児休業）が含まれる場合がある

- 調査時点を令和5（2023）年6月1日として、前事業年度中に配偶者が出産した男性労働者数に対する、前事業年度中に育児休業等※を開始した男性労働者の割合

※育児休業（産後パパ育休を含む。原則、子が1歳に達するまで取得可）のほか、育児・介護休業法（23条第2項、24条第1項）に基づき、各企業において措置されている育児休業に準ずる制度による休業も含む。

※今回発表する速報値では、男性の育児休業取得率等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。

⇒ 分子には、前々事業年度以前に子が出生し、前事業年度中に育児休業を開始した者が含まれるため、

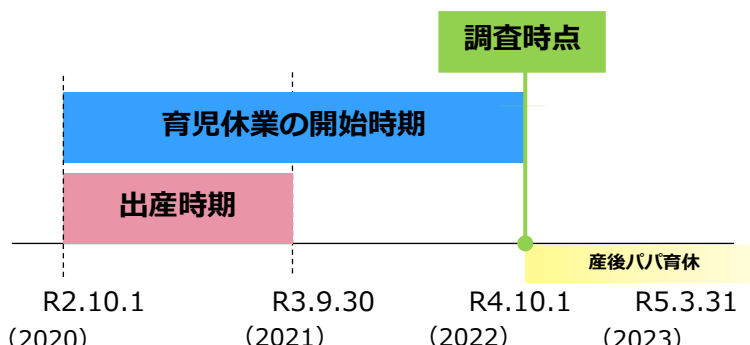
100%を超える場合がある

令和4年度雇用均等基本調査

- 標本調査（統計法に基づく一般統計調査）

- 常用労働者5人以上を雇用している民営事業所のうちから産業・規模別に層化して**無作為抽出した事業所**（約6,300事業所）

- 調査時点：令和4（2022）年10月1日



⇒ 産後パパ育休（出生時育児休業）は含まれない

- 令和2（2020）年10月1日からの1年間に配偶者が出産した男性労働者のうち、令和4（2022）年10月1日までに育児休業を開始した者または開始を申し出た者の割合

⇒ 分母も分子も、令和2年10月1日から1年間に子が出生した者を対象としているため、

100%を超えない

調査対象期間

・取得率の定義



「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。



<目的>

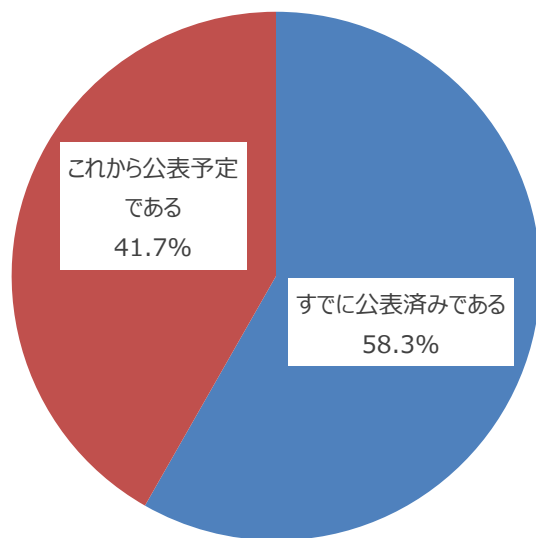
従業員数1,000人超の企業に対して育児休業等取得率の公表状況や公表による効果等に関して調査を実施し、公表による企業へのメリットや、育休等取得率の向上につながった各企業の取組内容などを分析すること。

<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10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： 1,472件（回答率：33.4%）
※従業員数1,000人以下と回答した企業を除く、1,385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）

- 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、調査時点ですでに男性の育休等取得率を公表している企業の割合は58.3%（1,066社中621社）であった。
- 調査時点で未公表の企業445社のうち、304社が6月中に公表予定との回答であった。
⇒合わせて86.8%（1,066社中925社）の企業で6月中の公表が完了予定

[3月末決算企業における公表状況（n=1,066）] （※2023年6月1日調査時点）



本プロジェクトの調査に回答した企業における男性の育休等取得率は**46.2%**であった。

[男性育休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（849社（注1））における以下の計算値。

$$\frac{\text{前事業年度に育児休業等（注2）を開始した男性労働者の数の合計数}}{\text{前事業年度に配偶者が出産した男性労働者の数の合計数}}$$

※厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」における男性育休取得率は17.13%

（注1）今回発表する速報値では、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。

（注2）注1により、子の育児目的休暇は含まれない。

回答企業における男性の育休取得日数の平均は**46.5日**であった。

[平均取得日数の計算方法]

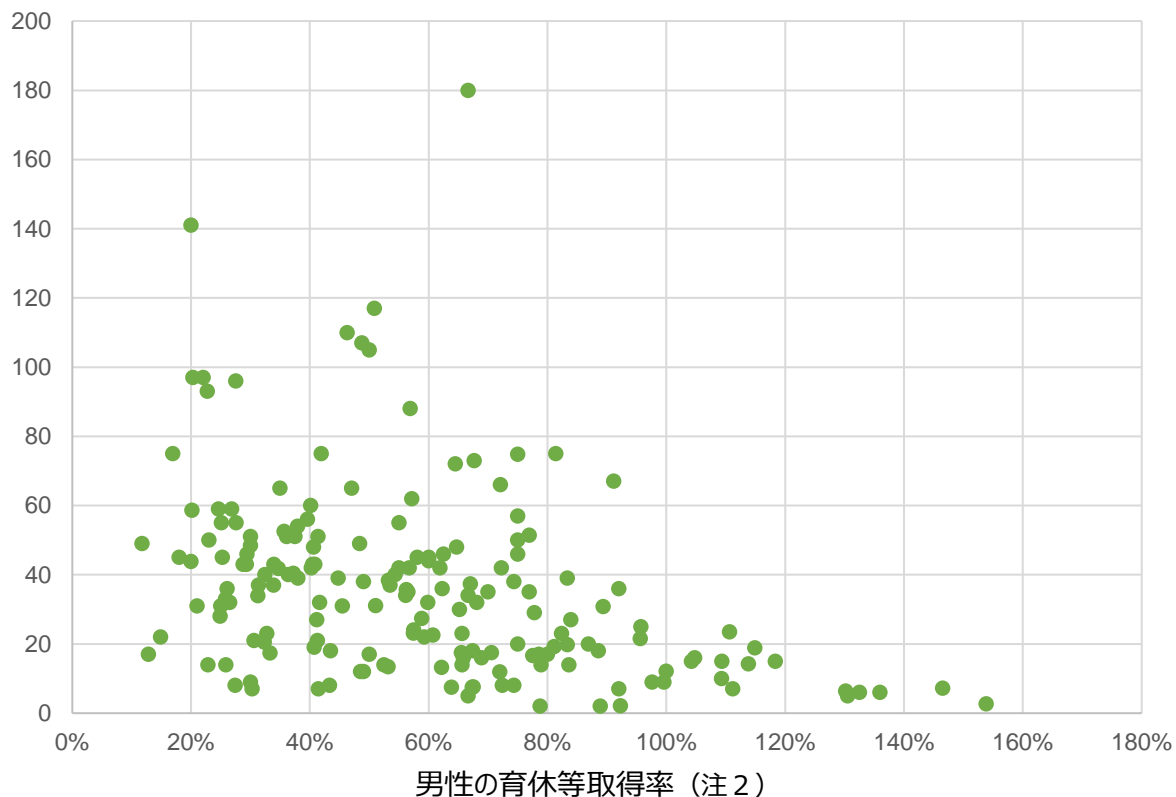
回答企業のうち、前事業年度に育児休業を終了し、復職した男性労働者がおり、同労働者の育児休業平均取得日数を集計している企業（610社）における以下の計算値。

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

男性の育休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。

[男性の育休等取得率と平均取得日数の関係（n=181）（注1）]



相関係数：-0.39
（弱い負の相関がある）

【相関有無の目安】（注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

（注1）男性の育休等取得率、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。

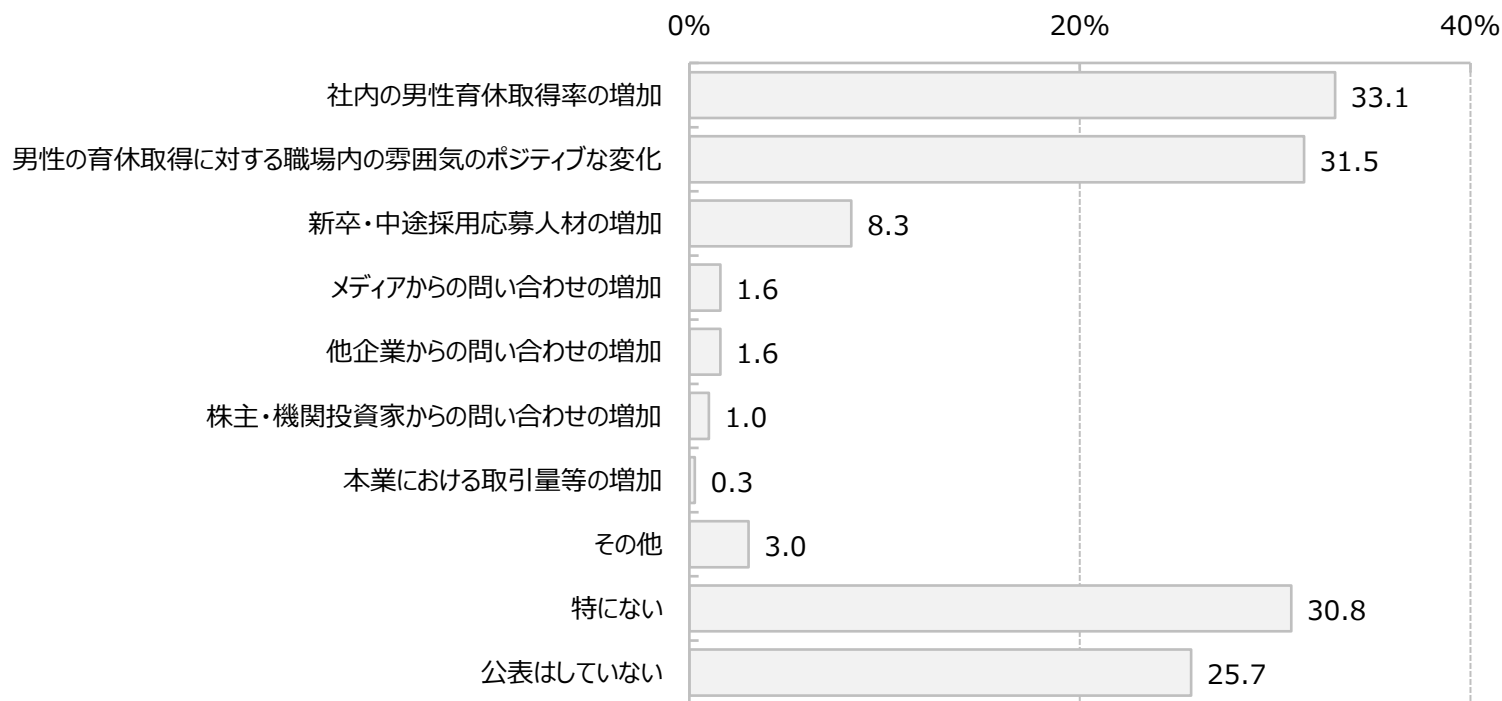
（注2）計算方法の関係上、育休等取得率は100%を超える場合がある。

（注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。

育休等取得率の公表による効果・変化として挙げられたものでは、「**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ポジティブな変化**」、「**新卒・中途採用応募人材の増加**」の順で回答が多かった。

⇒育休取得の促進だけでなく、人材獲得の面でも効果を感じている企業がある。

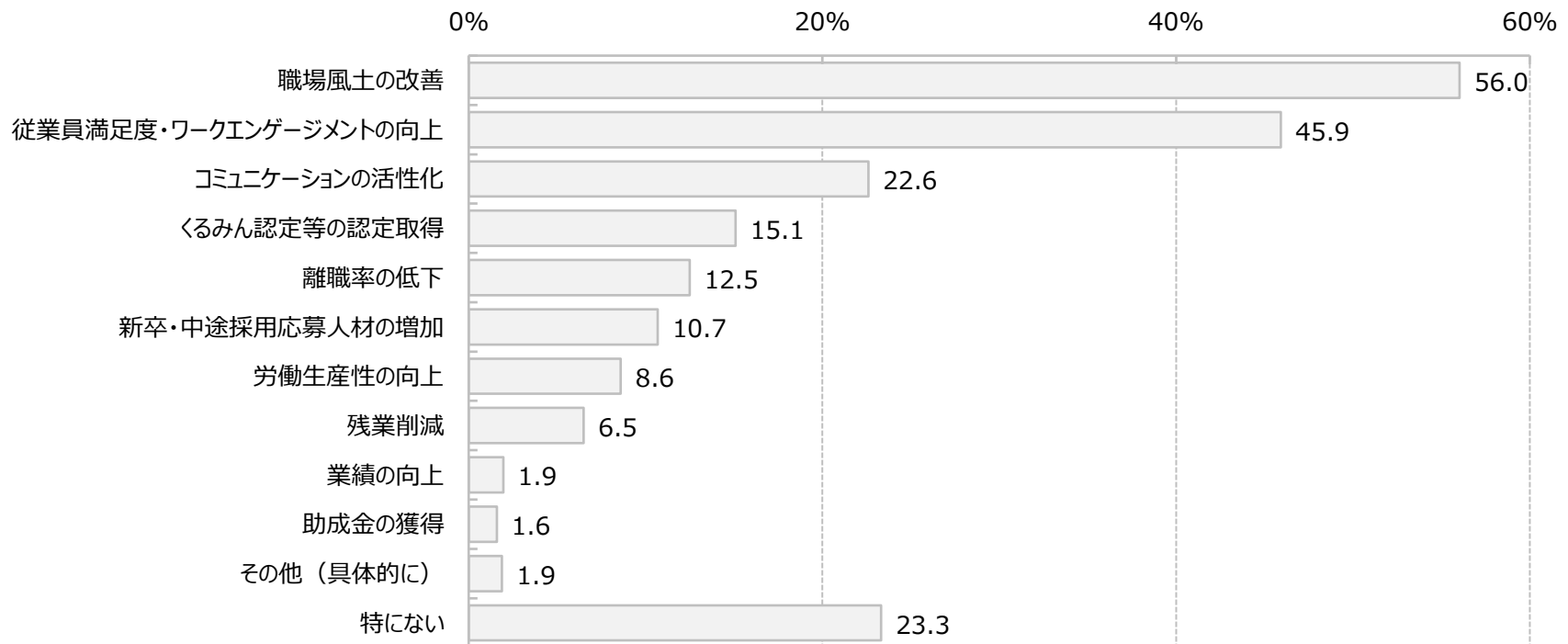
[育休等取得率の公表による効果・変化 (n=1385)]



男性の育児休業取得率向上の取組による効果として挙げられたものでは、「**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**」の順で回答が多かった。

⇒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、他の従業員のワークエンゲージメントや人材確保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=1385)]



2 調査結果 ⑥育休等取得率向上に資する取組内容（1）

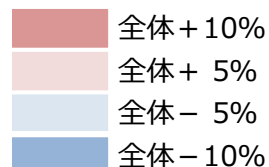
育児・介護休業法では育児休業を取得しやすい職場の環境整備を企業に義務づけており、その取組状況を育休取得率別に見ると、男性の育休等取得率の高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、「自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供」や「育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施」の取組割合が高い傾向が見られた。

また、男性の育休等取得率の高い企業群では、すべての取組の実施率が総じて高かった。

⇒本調査結果から因果関係は言えないが、これらの取組が、男性育休等取得率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（育休等取得率別）] （※複数回答）

[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		(849)	26.7	74.2	32.9	65.3
男性育休等取得率	20%未満	(186)	15.6	71.5	18.3	52.7
	20%以上40%未満	(258)	24.0	70.2	26.0	69.0
	40%以上60%未満	(189)	30.2	75.7	37.0	64.6
	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

2 調査結果 ⑥育休等取得率向上に資する取組内容（2）

2022年4月から義務づけられている「育児休業に関する個別の周知・意向確認」の**実施者**を育休等取得率別に見ると、男性育休等取得率の高い（80%以上）企業群では、取得率が低い（20%未満）企業群と比べて、個別の周知・意向確認を「**直属の上司**」が行っている割合がやや高かった。また、男性育休等取得率が20%未満の企業群では、「**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）] （※複数回答）

[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		(849)	22.5	73.0	48.5	7.5	7.8
男性育休等取 得率	20%未満	(186)	23.7	78.5	41.4	5.9	7.0
	20%以上40%未満	(258)	22.5	70.9	48.4	7.8	8.5
	40%以上60%未満	(189)	21.2	69.8	50.8	6.9	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

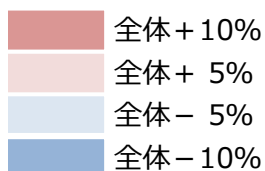
2 調査結果 ⑥育休等取得率向上に資する取組内容（3）

個別の周知・意向確認の方法を育休等取得率別に見ると、男性育休等取得率の高い（80%以上）企業群では「**電子メール**」や「**対面またはオンラインによる面談**」を行っている割合が相対的に高く、男性育休等取得率が低い（20%未満）企業群では相対的に低かった。また、男性育休等取得率の高い企業群では「**書面交付**」を行っている割合が相対的に低かった。

⇒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）] （※複数回答）

[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		(849)	60.0	58.3	32.7	0.8	9.7
男性育休等取得率	20%未満	(186)	51.1	61.3	26.3	0.0	12.4
	20%以上40%未満	(258)	62.0	61.2	30.6	1.2	6.6
	40%以上60%未満	(189)	59.3	57.7	30.7	1.1	9.0
	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 調査結果のまとめ

1. 男性の育休等取得率の公表により、**社内の男性育休取得率の増加、男性育休に対する社内の雰囲気**のポジティブな変化、**新卒・中途採用応募人材の増加**にもつながる
2. **男性の育休取得率向上のための取組が**、職場風土の改善や従業員満足度・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など**職場全体**へも好影響を与える
3. **社内の育休取得事例の収集・提供**や**社内研修の実施**が、男性の育休等取得率向上に効果的
4. 「個別の周知・意向確認」は、**直属の上司**が行うことが効果的
5. 「個別の周知・意向確認」は、**電子メール**や**対面またはオンラインでの面談**により実施することが効果的

である可能性がある



イクメンプロジェクトからの提言

2023年7月31日
株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役社長 小室 淑恵

男性育休 義務化 法改正の働きかけ

- 2019年140名の経営者シンポジウムからスタート
- 2020年コロナで停滞
- 2021年6月3日 ついに国会通過
- 2022年4月 男性育休 周知義務化 環境整備義務化
- 2022年10月 産後パパ育休
- 2023年4月 1000人以上企業の取得率公表義務化



男性育休 100% 宣言

宣言

私たちは、男性社員が育児休業を100%取得できる職場づくりを目指すことを宣言します！
男性が育児休業を取ることで、新しいコミュニティへの参加や、価値観のパラダイムシフト
が起き、復帰した職場でのイノベーションや、生産性の高い働き方につながると共に、将来
の社会保障の担い手確保となりサステナブル社会の実現にも繋がります。

 mercari 代表取締役 片岡 文雄	 AISIN 代表取締役 野田 孝	 大東建託 代表取締役 竹野 啓	 Pacific Consultants 代表取締役 星本 智之	 Cybozu 代表取締役 竹野 英夫	 DeNA 代表取締役 片岡 誠	 TUNY 代表取締役 小島 真司	 DIGITAL 代表取締役 竹内 政	 opt 代表取締役 松野 浩志		
 SAKATA 代表取締役 坂田 直	 大塚建設 代表取締役 中野 誠司	 KQJOH 代表取締役 石川 一	 Benesse 代表取締役 小林 和	 RakSul 代表取締役 石川 謙	 sakai works 代表取締役 大西 俊吉	 SAKURA internet 代表取締役 田中 伸	 DIGITAL SHIFT 代表取締役 吉田 康祐	 ConnectOM 代表取締役 岡田 誠哉	 OPT 代表取締役 岡田 浩一	 田子千博 代表取締役 松野 浩志
 jol 代表取締役 前川 裕哉	 FUVO LENSE 代表取締役 山口 泰浩	 KATCH 代表取締役 松永 健司	 Human Ripple 代表取締役 小畑 勝彦	 ヒビワテグループ 代表取締役 石川 真哉	 CINQ 代表取締役 山本 達哉	 VANTO 代表取締役 山本 達哉	 No Pharmacy 代表取締役 松野 浩志	 JIBYAKU 代表取締役 山本 達哉	 Vankable 代表取締役 松野 浩志	 BIG 代表取締役 竹内 政
 Sera 代表取締役 松野 浩志	 BAEREN 代表取締役 野田 孝	 H 中野建設株式会社 代表取締役 佐藤 龍也	 ONWARD 代表取締役 佐藤 龍也	 euglena 代表取締役 佐藤 龍也	 三原興業 代表取締役 一見 隆之	 conne hito 代表取締役 北原 竜也	 OPT 代表取締役 松野 浩志	 NDS 代表取締役 松野 浩志	 CRESCO 代表取締役 松野 浩志	 BERNARD 代表取締役 松野 浩志
 日本生命 代表取締役 小野 昌彦	 東急 代表取締役 高橋 浩夫	 千歳銀行 代表取締役 松野 浩志	 Shuei 代表取締役 松野 浩志	 広島県 代表取締役 松野 浩志	 Hitz 代表取締役 松野 浩志	 北野銀行 代表取締役 松野 浩志	 NIPPON 代表取締役 松野 浩志	 dip 代表取締役 松野 浩志	 TIMERS 代表取締役 松野 浩志	
 上野 裕明	 日経建設 代表取締役 中野 誠司	 KENASANCE 代表取締役 松野 浩志	 朝日生命 代表取締役 松野 浩志	 通商産業 代表取締役 松野 浩志	 ISF NET 代表取締役 松野 浩志	 pigeon 代表取締役 松野 浩志	 Panasonic 代表取締役 松野 浩志	 Timers 代表取締役 松野 浩志		
 日本生命 代表取締役 松野 浩志	 okamura 代表取締役 松野 浩志	 BANKYO 代表取締役 松野 浩志	 DNP 代表取締役 松野 浩志	 Takashinya 代表取締役 松野 浩志	 oboco 代表取締役 松野 浩志	 Global Partners 代表取締役 松野 浩志	 Timers 代表取締役 松野 浩志			
 住友生命 代表取締役 松野 浩志	 JAPAN AIRLINES 代表取締役 松野 浩志	 CAREERMAPPER 代表取締役 松野 浩志	 關伊予銀行 代表取締役 松野 浩志	 東洋銀行 代表取締役 松野 浩志	 SOMPO 代表取締役 松野 浩志	 静岡銀行 代表取締役 松野 浩志	 ITOKI 代表取締役 松野 浩志	 YOMIKO 代表取締役 松野 浩志	 SOCIETY 代表取締役 松野 浩志	
 富山県 代表取締役 松野 浩志	 DVICS 代表取締役 松野 浩志	 今大王製菓株式会社 代表取締役 松野 浩志	 EBIO 代表取締役 松野 浩志	 NABCI 代表取締役 松野 浩志	 住友重機 代表取締役 松野 浩志	 住友重機 代表取締役 松野 浩志	 TBS 代表取締役 松野 浩志			
 POLA 代表取締役 松野 浩志	 ASTAR 代表取締役 松野 浩志	 小丸地産株式会社 代表取締役 松野 浩志	 SAKURUG 代表取締役 松野 浩志	 フジテレビジョン 代表取締役 松野 浩志	 Panasonic 代表取締役 松野 浩志	 RESONAC 代表取締役 松野 浩志	 TBS 代表取締役 松野 浩志			
 SoftBank 代表取締役 松野 浩志	 大東建託 代表取締役 松野 浩志	 大森建設 代表取締役 松野 浩志	 大森建設 代表取締役 松野 浩志	 大森建設 代表取締役 松野 浩志	 大森建設 代表取締役 松野 浩志	 大森建設 代表取締役 松野 浩志	 大森建設 代表取締役 松野 浩志			

https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_100/

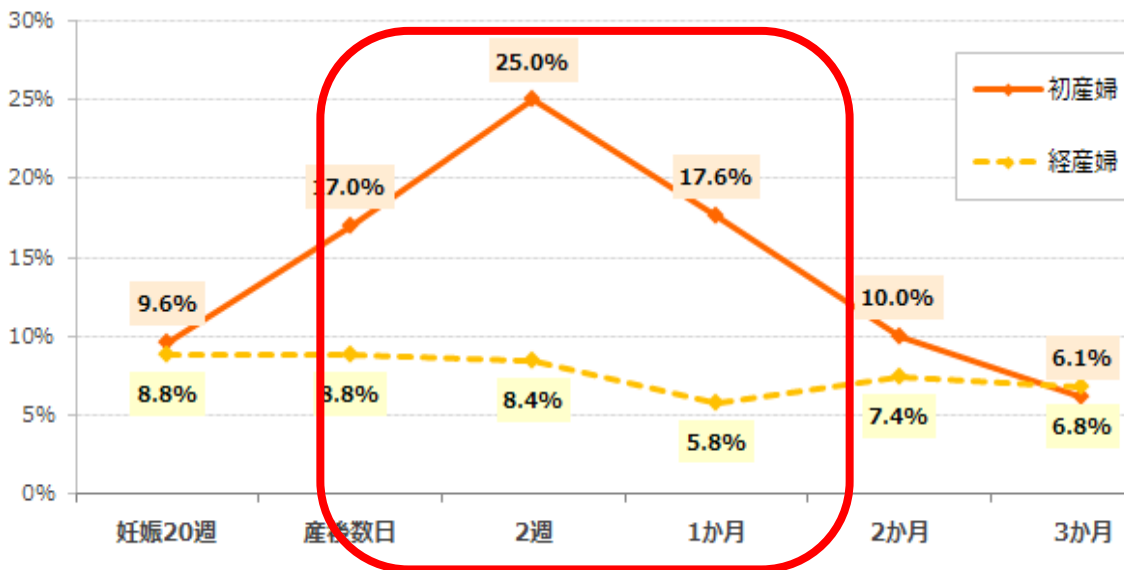
2023年7月6日現在 168組織宣言!



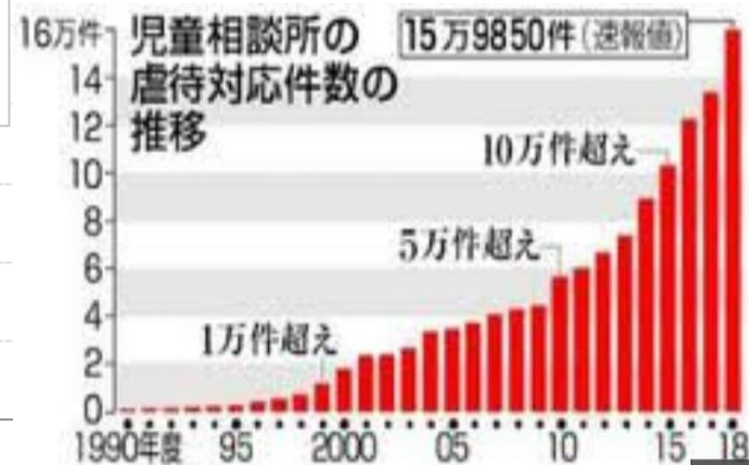
産後の妻の死因の1位は自殺 原因の産後うつ ピークは2週間～1か月

妊娠20週から産後3か月までの初・経産婦別にみた
EPDS陽性者(9点以上)の割合と95%信頼区間

※1の報告書のデータをもとに作成



※1「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究 平成26年度 総括・分担研究報告書」
厚生労働科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成
基盤研究事業(健やか次世代育成総合研究事業)より



①まとまった7時間睡眠 ②朝日を浴びて散歩

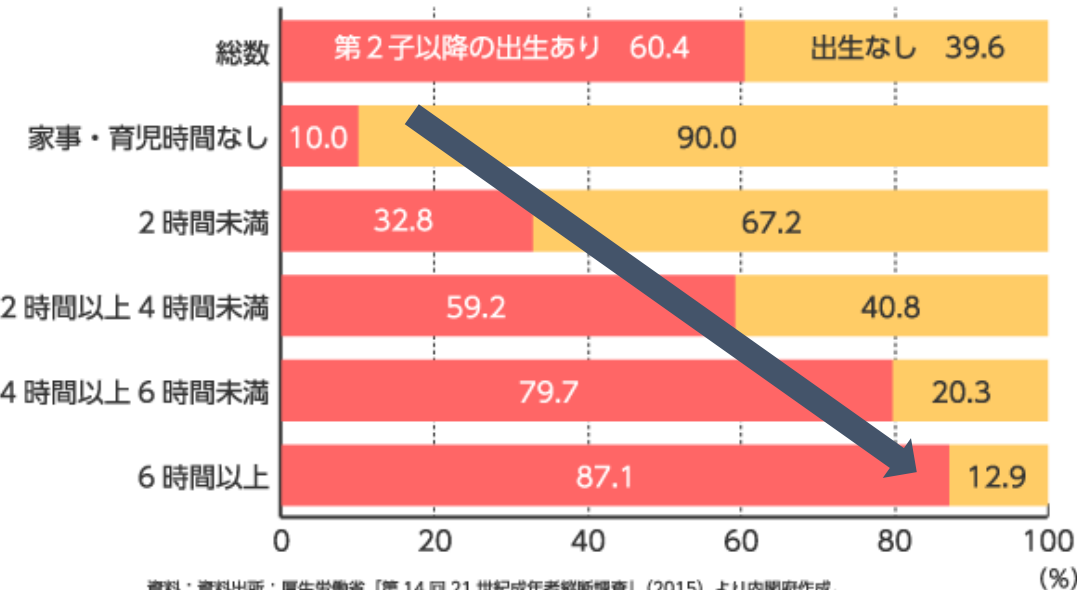
明日、仕事がある夫に、夜中の授乳等を交替してほしいと、なかなか言えない。
男性が育児休業を取ることで、産後の妻にとってこの2つが初めて可能になる。

つまり男性育休は、妻と子ども二人の命を救う重要な役割がある。

男性が育休を取得すると家事時間は15分伸びる

カナダのケベック州で行われた育休改革の結果を分析した研究 山口慎太郎『「家族の幸せ」の経済学』
Patnaik A. Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas. J Labor Econ. 2019;(October 2019)

1人目が生まれた時の夫の家事・育児時間が長いほど 第2子が産まれている



資料：資料出所：厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査」(2015)より内閣府作成。

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回調査まで双方から回答を得られている夫婦

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回調査まで双方から回答を得られている夫婦

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。

出生率の向上に、これほどクリアに関係が明らかになっている施策はありません。

こうしたことから、少子化が深刻な日本社会にとって、男性育休推進は社会を上げてさらに力強く推進していくべき施策といえます。

男性育休取得 → 家事育児時間増加 → 第二子以降の出生増加
少子化対策の大きな鍵

22年4月法改正「周知義務化」「雇用環境整備の義務化」



● 個別周知・意向確認の義務化（個別に！）

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、**個別**に行わなければなりません。
※取得を**控えさせるような**個別周知と意向確認は認められない。

周知事項	<ul style="list-style-type: none"> 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
個別周知・意向確認の方法	<ul style="list-style-type: none"> ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

直属の上司
が周知した企業で
取得率が高かった

● 雇用環境整備の義務化(複数が望ましい)

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 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**
- ④ 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

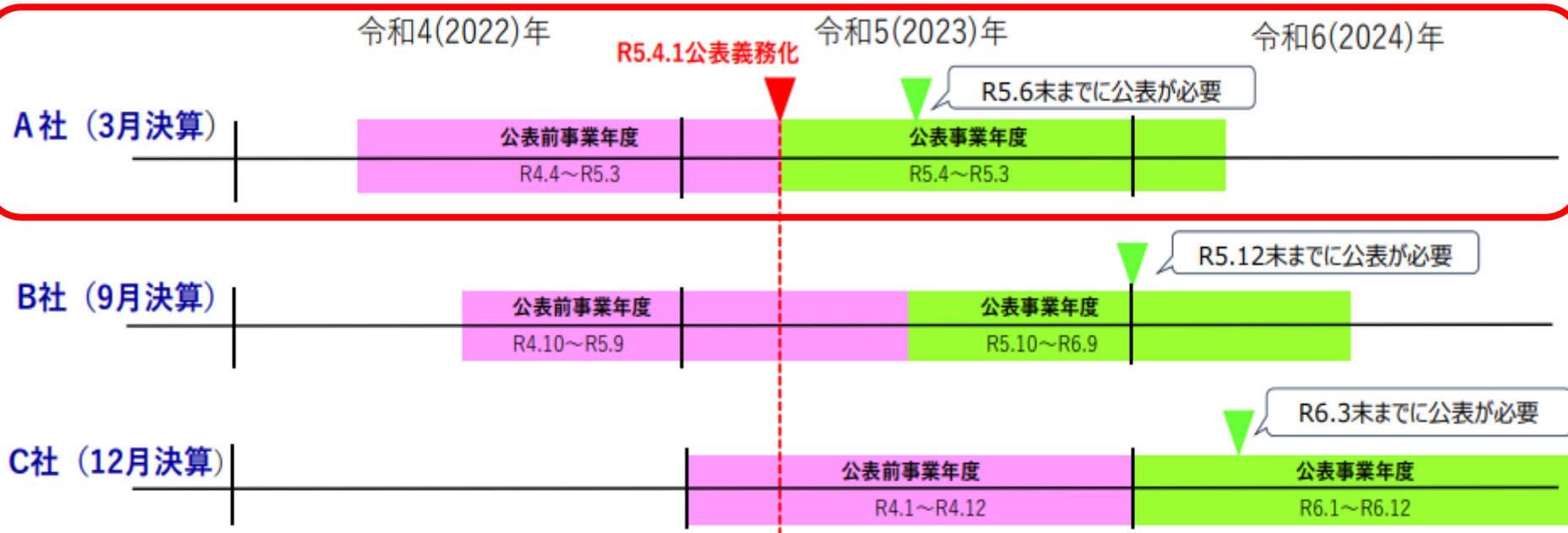
①と③を実施の
企業で育休取得率
が高かった

①は本人に向けた「父親学級」と、上司や周囲の同僚に向けた「意識改革研修」の両方を実施していくことが重要。

23年4月 1000人を超える企業に「取得率公表義務化」

公表期限は、事業年度終了後 3か月以内です

令和5（2023）年4月1日以降に開始する事業年度から適用されます。



公表前事業年度終了後速やかに（おおむね3ヶ月以内）に公表してください

今回は、この3月決算企業(公表期限は6月末)に調査

厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

- 2020年(令和2年)10月1日～2021(令和3年)年9月末までに生まれた子どもに対して、育休を取得した数字(法改正前) (育休開始時期は一部法改正後)

※妊娠期はコロナによる緊急事態宣言下。

※来年の7月に発表されるデータが、2021年10月～2022年9月末に生まれた子どもの育休。法改正後に生まれた子どもがやっと半数

※17.13%は3年近く前の数字の発表であり、現在の社会の状況はもっと進んでいる

男性の育児休業等取得率の公表状況調査

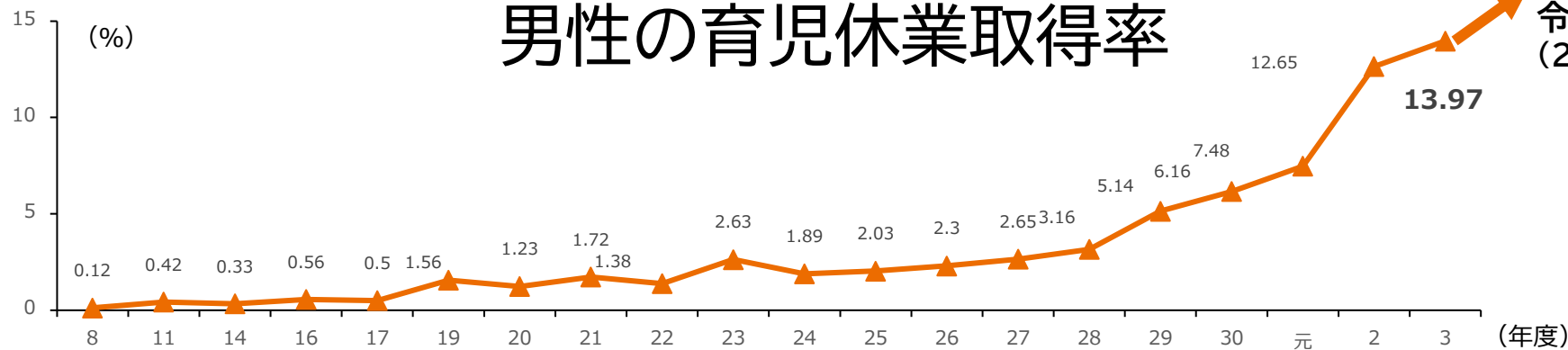
- 2022年4月～2023年3月までに生まれた子どもに対して、育休を取得した数字(法改正後)

- 対象は取得率公表を義務付けられた1000人以上企業

厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」 前年度13.97%から17.13%へ3ポイント増

男性の育児休業取得率

17.13%
令和4年度
(2022年度)



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。

令和3年度調査(2021年)の男性の育児休業取得期間

	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	-

46.5日
令和5年度
公表義務化
企業調査

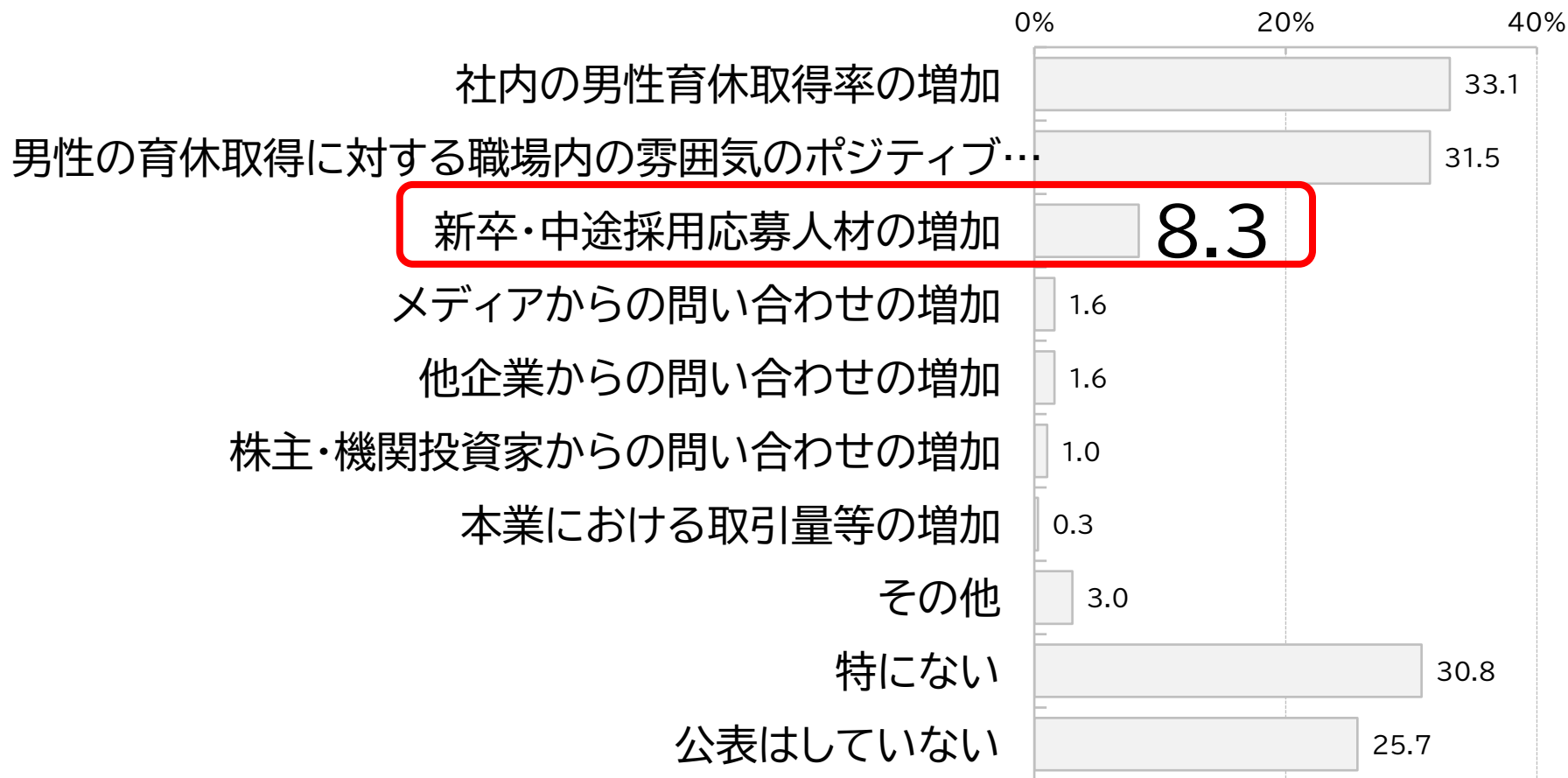


※ 調査対象:各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

14日未満が51.5% ce 【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

今回調査の中で注目ポイント

〔育休等取得率の公表による効果・変化(n=1385)〕



8.3%が「新卒・中途採用応募人材の増加」と人材獲得上のプラス効果を回答。人材獲得に課題のある中小企業ほど男性育休に積極的に取り組み、取得率を公表していくことが経営戦略として有効だ。

なぜ育休が取りにくいのか？

パタハラ被害の経験

1度だけ

時々

何度も

全体

26.2%

従業員
99人以下

31.1%

従業員
1000人
以上

21.7%

パタハラの行為者

66.4%

上司

34.4%

役員

23.7%

同僚

13.0%

部下

10.0%

その他

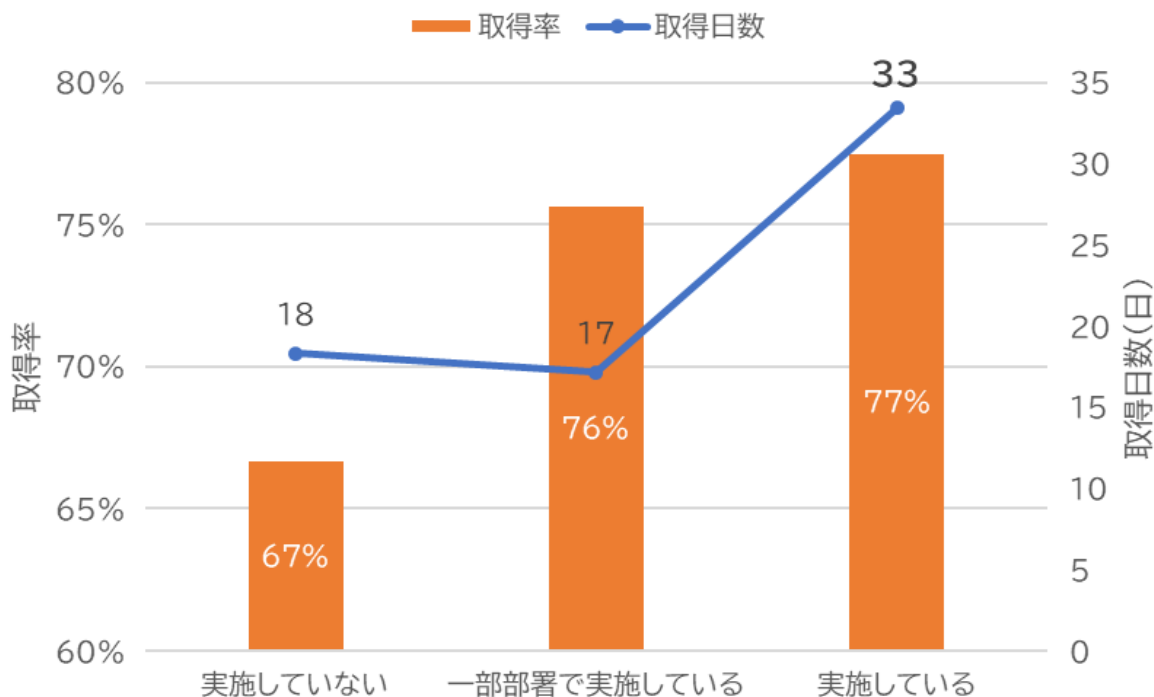
厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」(2021)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18384.html

パタハラ被害の経験は1,000人以上の企業では2割であるのに対して99人以下の企業では3割。採用に課題のある中小企業が人材獲得に成功するためにも、公表義務化を拡大していくべきだ。

職場全体で働き方改革を実施している企業は 男性育休の取得日数が約2倍だった(3月調査)

働き方改革を実施している企業別
育休取得状況(2022年度)



●同僚や上司が普段から長時間労働で、休めていない中では、休む側が肩身が狭くなるため、取得日数が短くなる。

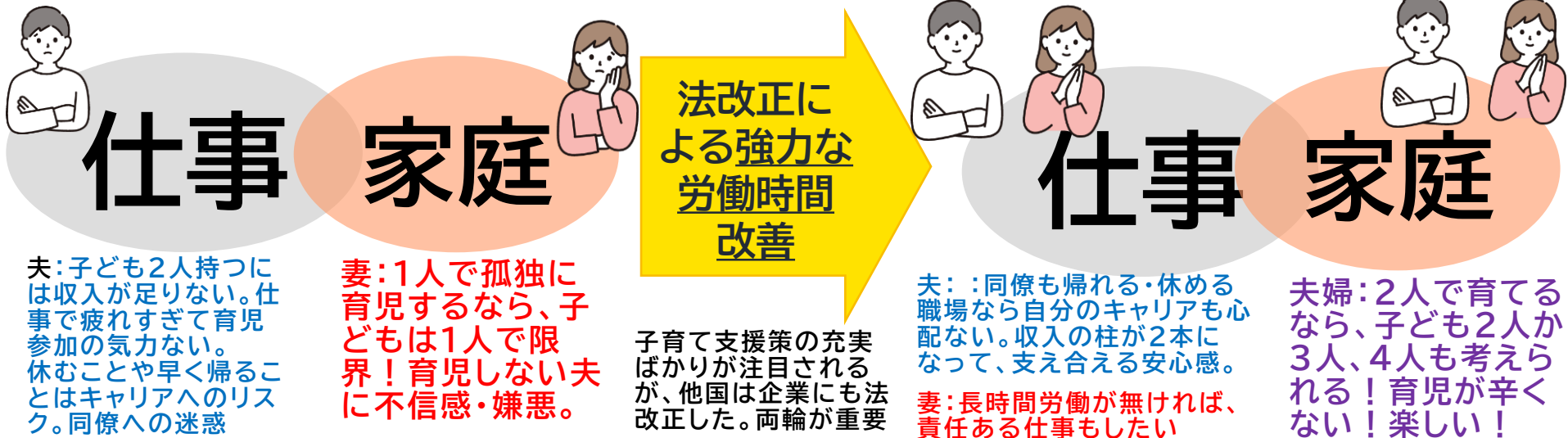
社会構造が先行して変わらなければ、**育児中に夫婦間でのやりくりが限界に達していがみ合う**ことになり、そんな両親を見て育つ子どもにもその社会感を受け継がれるために、少子化を加速させる負の連鎖は止められない。

イクメンプロジェクトから提言: 育児をする男女社員を支援・保護するのではなく、現状の「育児などできるわけがない日本社会の働き方」を変えるのが真の少子化対策

他の先進国の少子化対策とは

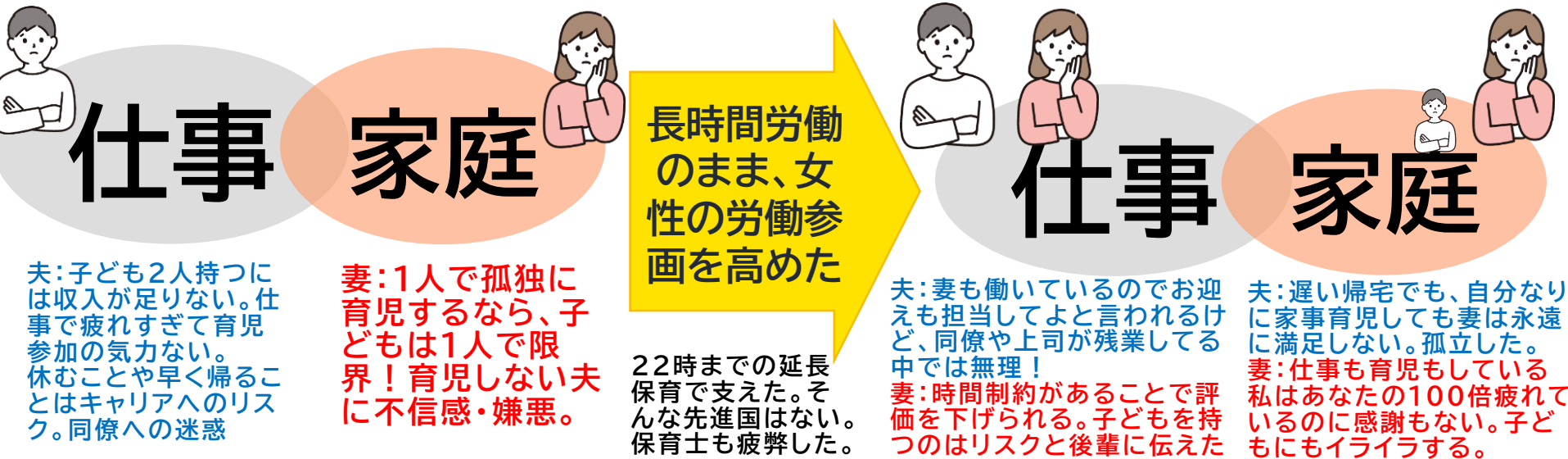
- 他国では保育園は18時まで(時間外労働が非常に高いから)
- どちらかが迎えにいかなければ子どもを保育できない。もしくは個別にシッターを雇う
- 他国の少子化対策とは【女性の労働参画率を高める】と同時に【セットで法改正による強力な労働時間改善】

例：フランスの35時間労働(オブリー法1・2)



強力な労働時間改善で男性を家庭に戻し、育児を複数の手でできるようにした

日本は長時間労働社会に女性を合わせた



日本では、【企業に過度に忖度した結果、労働時間改善をせず延長保育で解決する形で長時間労働できる女性を作った】その結果、男女ともに辛い社会になった。

- 先陣切って労働参画した女性の多くは、長時間労働社会への参画と引換えに結婚や出産を諦めた。
- 男性は長時間労働で体力と精神を消耗し、深夜に帰宅し、育児に参画できず、家庭で孤立した。
- 妻は第1子育児でその孤独・不公平さに憤り、夫への不信感が修復不可能に。第2子は産み控えた
- 働く女性は、どんなに時間内で意欲高く仕事をして、長時間労働が出来ない見劣りする人財として、評価されず活躍できず。

日本の未来は【企業に強力な労働時間改善策を入れられるか】にかかっている

残業上限が他国の2倍・残業代割増率は半分



	日本	フランス	ノルウェー	アメリカ	ドイツ	イギリス
長時間労働者割合 (2021年) ※49時間以上/週 イギリスのみ2013年の数値	15.1	9.1	4.8	14.6	5.7	11.4
法定労働時間	8時間/日 40時間/週	35時間/週または 1607時間/年 (ただし1日に10時間以下)	9時間以内/日 40時間以内/週	40時間/週	8時間/日	残業時間を含む 48時間/週 (17週平均)
残業時間上限	定めなし/日 定めなし/週 45時間/月 360時間/年 ※36協定の特別条項により 720時間/年 100時間未満/月 ※2~6か月平均80時間以内、月45時間を超えることができるのは年6か月まで	時間内と残業の合計で 10時間/日 48時間/週 (8時間/週) 12週平均で週44時間以下 220時間/年 (18時間/月) (労使合意のもとに、従業員が希望し、かつ雇用主が認める場合、上限を超えて残業できる。)	10時間/週 25時間/月 200時間/年 労使協定があり希望者のみ 20時間/週 50時間/月 300時間/年 ※1日16時間を超えて働くことは許可されていない。 労働基準監督署の許可がある場合、希望者のみ 25時間/週 200時間/26週間 400時間/52週間	連邦法上の規定無し	時間内と残業の合計で 10時間/1日 かつ、 6か月平均 8時間/日まで (8時間/週)	17週平均で 時間内と残業の合計で 48時間/週 (8時間/週) ※17週を、最大52週まで 労使協定で延長可
割増賃金の根拠法	労働基準法	労働法典	労働基準法	公正労働基準法	法律上の規定は無し	法律上の規定は無し
時間外労働の割増賃金率	平日時間外: 25% 休日時間外: 35% ※月間60時間超は50%以上	(週35時間労働)から最初の8時間:25% 週8時間以降:50% 労働協約がある場合、協約によって10%以上で規定・または代休の支給	平日時間外: 40%以上 または代休の支給	平日時間外: 50% (週40時間を超えた分)	最初の2時間: 25% 2時間以降: 50% 休日労働: 100%	平日時間外: 50% 休日時間外: 100%
勤務間インターバル	努力義務	最低11時間	連続11時間 労使協定により8時間可	連邦法上の規定無し	最低11時間	最低11時間

提言まとめ

原因は、日本の異常な働き方にあります。

これでは経営者が時間外労働を恒常的にあてにする構造を作っています。ゆえに、長時間労働できない育児中や介護中の社員がハラスメントを受けたり、評価されずにキャリアを諦めたりすることにつながるのです。**それが若者が結婚や出産を控える根本的な要因**にもなっていると言えます。

育児当事者に支援・保護を増やすのではなく、社会全体の構造を変えるために、具体的に

政策の舵を切るべきです。企業に忖度して、

応急処置としての育児支援策のみを行い続けることは、本来働き方が正常であればいらなかった費用であり、国民の税金の使い方としても許されません。

若い世代が安心して企業へ入社することができ、第一子の子育てが「妻だけのワンオペ孤独体験」ではなく「夫婦で感情を共有できるハッピー体験」となり、第二子・第三子に夫婦が前向きになる社会を構築するために、本気で働き方の構造を改革していくべきであることを提言します。

以下参考：少子化の原因は「労働ファースト」

労働ファーストの日本が人口減を止めるには ハーバード大教授の提言

有料記事

聞き手・佐藤達弥 2023年1月22日 10時00分



コメントプラス

小室淑恵さんのコメント



日本の人口減少が止まりません。総務省が発表した昨年12月の概算値は1億2484万人で、ピークだった2008年の1億2808万人から300万人以上減りました。岸田文雄首相は年頭の記者会見で「異次元の少子化対策に挑戦する」と表明しましたが、どうすれば人口減に歯止めがかけられるのでしょうか。米ハーバード大学ライシャワー日本研究所長で、日本の社会や労働市場を研究するメアリー・ブリントン同大学教授（社会学）は、日本の「労働ファースト」をどう変えていけるかが大事だと指摘します。

取材に応じるハーバード大学ライシャワー日本研究所長のメアリー・ブリントン氏（東京都千代田区、佐藤達弥撮影）



なぜ、日本では子育てがしにくいといわれるのか、ブリントン教授が働き方の面から解き明かします。後半では、問題の解決につなげるための「過激な提案」も語っています。

——世界銀行の20年のデータによると、日本で1人の女性が生涯に産む子どもの数を示す合計特殊出生率は1.3。先進国でつくる経済協力開発機構（OECD）に加盟する38カ国のうち、下から4番目の低さです。なぜ、こうなっているのでしょうか。

日本の内閣府が21年に公表した「少子化社会に対する国際意識調査」の報告書を見てみましょう。日本、フランス、ドイツ、スウェーデンで、20～49歳の男女各千人以上に「自国が子どもを産み育てやすい国だと思うか」と聞いたところ、日本では「そう思う」と答えた人の割合は38.3%にとどまりました。77.0%～97.1%だったほかの3カ国と比べ、多くの人子どもを育てにくいと考えているのが現状です。

「人間ファースト」ではない日本

——なぜ、日本では子どもを育てにくいと感じられるようになってしまっているのでしょうか。

原因の一つは、日本の長時間労働です。私の研究チームは12年に、当時20代半ばかり30代前半だった日本人の男女80人以上を対象にインタビュー調査をしました。回答してくれた人に対し、19～20年に追跡調査もしています。

私が日本でインタビューした人の大半は、高等教育を受け、東京や大阪で働いている人たちでした。男性の大部分は長時間労働で、夜の8時、9時になって家にも帰ることができないと言っていました。

日本の家庭は共働きが多数派です。夫が長時間労働をしている場合、妻は仕事の後も子どものお迎え、夕食作りなど、家のことほとんど全てをやらねばならず、子育てでは大きな負担です。

インタビュー調査では、日本の出生率が低い理由についても尋ねました。「女性が仕事と子育てを両立するのが難しい」など、子育てがしにくい環境を挙げた人が多く、2人の子どもを育てる37歳の女性は「日本は『人間ファースト』ではなく、『労働ファースト』です。核家族が誰の助けも借りずに子どもを2人育てるなんて、ほとんど不可能です」と語っていました。

——男性が女性と平等に育児の負担を担えるようにするには、どうしたらいいのでしょうか。

一つは、長時間労働を減らす働き方改革です。日本より出生率が高い欧州諸国は、おおむね日本より労働時間が短い。日本生産性本部によると、21年の日本の時間当たり労働生産性は、OECDに加盟する38カ国の中で27位です。生産性の観点から言っても、日本の長時間労働は効率がいいシステムとはいえません。

合計特殊出生率が日本より高い1.6の米国では、日本ほど充実した産休や育休の制度がありません。一方で雇用の流動性が高いため、従業員は雇用主に対し、ほかの会社に移る可能性もちらつかせながら、家庭生活とバランスの取れた働き方を求めて交渉することができます。「従業員の望みをかなえなければ、ほかの会社に移られてしまうかもしれない」というプレッシャーが、雇用主に対応を促すのです。

一方、日本の企業は終身雇用の慣行が残っています。雇用の流動性が低く、米国に比べると転職はそれほど一般的ではありません。米国のように「転職もありうる」と会社に迫りながら、長時間労働のない働き方を求めて交渉するということは難しい。

すべての男性に育児休暇義務づけを

日本の雇用制度は個人の問題でなく、社会のシステムの問題なので、変革は容易ではありません。そこで私は、一つの過激な提案をしたいと思います。

——過激な提案、ですか？

長時間労働を減らすには、男性の育児参加への理解を日本社会全体に促す必要があります。そのために、私は全ての男性に、短期間であっても育児休暇の取得を義務づけることを提案したいと思います。

——どうしてそう考えたのですか。

12年のインタビュー調査に答えてくれた男性の中に、育児の義務化を提案した人がいました。そこで、19～20年のインタビュー調査で育児の義務化に賛成か反対かを聞いたところ、大多数が賛成しました。

賛成した人は、「育児取得が現状のように任意であれば、取得した時に職場で負のレッテルが貼られるおそれがある。取得が全員の義務になれば、そうした心配はなくなる」と説明してくれました。「日本人はどうしても我慢を見て動く。上からの圧力がないと変わりません」と言っていた人もいました。

日本では今、保育園の待機児童数をかつてに比べて大きく減らすことができている。育児の義務化も、実現は不可能ではないと思います。

私は、研究を通じて50年近く日本を見つめてきました。子育てしやすい社会を望む女性や、若い人たちの意見がもっと聞き入れられる世の中になってほしいと願っています。（今さら聞けない世界）



Mary Brinton ワシントン大で修士号（日本文学、社会学）、博士号（社会学）取得後、シカゴ大やコーネル大を経てハーバード大教授に就任。近著に「縛られる日本人 人口減少をもたらす『規範』を打ち破れるか」（中公新書）がある。（聞き手・佐藤達弥）

コメントプラス

いま注目のコメントを見る >



小室淑恵（株式会社ワーク・ライフバランス社長）2023年1月23日17時2分 投稿

【提案】少子化の原因は「労働ファースト」であること。ハーバード大学のブリントン教授は50年間も日本を研究してきた結果をはっきりと述べている。一番目にした日本の問題が「長時間労働」であり、少子化を解決するには「働き方改革」だ、と。私が2014年に安倍内閣の産業競争力会議で、総理に直接このことを述べた際に、それが少子化対策の最終処方箋であるという方向性で一気に政府が動き始めたのに、そこに激しいロビイングでストップをかけたのが、経済団体だった。

「少子化の一番の処方箋は国レベルで長時間労働に歯止めをかけること」という結論は本当は日本の学者だった全員、ずっと前から分かっていることだ。さらに言う

と、それを表現する手段は、「EUが導入しているように、勤務と勤務の間に11時間

少子化を解決している国と日本の違いは 残業上限・賃金割増率・勤務間インターバル



	賃金割増率	1週間の残業上限	4週間の残業上限	52週間（1年間）の残業上限
日本	25%	15時間	43時間	360時間
ノルウェー	40%	10時間	25時間	200時間

<参考>

日本：労働基準法第36条

ノルウェー：「Over time」（Arbeidstilsynet、ノルウェーの労働基準監督署）

●フランス：オブリー法 I

少子化が回復に向かった2000年に行った法改正：法定労働時間を週35時間(年1600時間)に!!!
管理職を含む全ての労働者には毎日連続11時間の勤務間インターバル、週末連続24時間インターバルが適用。

オブリー法Iは労働時間の短縮と雇用を創出した企業(または維持した企業)に対する政府の財政支援(社会保障費負担の軽減)を行った。

<https://www.rochokyo.gr.jp/articles/1105.pdf>

●オブリー法 II

所定内労働時間を最高週 35 時間(または年間 1600 時間以内)に定め、かつ雇用を維持する企業に、**社会保険料の雇用主負担を軽減**。

具体的な社会保険料・雇用主負担の軽減措置は、従業員 1 人当たり年間 609.79 ユーロ(647.76 ユーロ、2002 年 7 月 1 日現在)の定額減額と、従業員の賃金水準に応じた逡減減額を組み合わせている。2000 年における軽減額は、賃金が最低賃金水準においては、総賃金の 26%(年額 3277.65 ユーロ)、最低賃金の 1.3 倍の水準で 11%(同1814.14ユーロ)、SMIC の 1.8 倍以上で年額 609.79 ユーロ。

週当たり労働時間を 32 時間まで削減した企業に対しては、この社会保険料負担の減額幅が拡大された。この「オブリー第 2 法」は、非熟練労働者など 低賃金労働者に対する社会保険料・雇用主負担の軽減額を増加させ、彼らの雇用を促進させるものとなった。なお、この法律で、法定労働時間が週 35 時間(年換算 1600 時間)と定められた。

ただし、従業員数 20 人以下の小規模企業へは、2002 年 1 月より適用

平均睡眠時間と国民一人あたりGDPが相関



あと1時間長く寝る社会に。
「7時間睡眠」を実現できると、
以下の効果が考えられる。

- 国民一人あたりGDPの向上
- ROS(利益率)の向上
- 生産性向上
- ワーク・エンゲージメント向上
- メンタル疾患罹患率低下
- 過労死・過労自殺防止

他国では、睡眠は国家戦略です。

出典 Image: Matt McLean /
Sleep Cycle / IMF / The Economist

受賞理由: **理由を問わずに休める「新しい休み」** 2019年より正式開始
年間**36日分(270時間)の有給**休暇を**15分単位**で利用可能
(通常の有給20日に追加で支給)

【新しい休みの使い方実績】

- ・介護中社員 : 朝15分・夕方45分デイサービス送迎。
60分×240日=240時間消化
- ・がん治療社員: 手術等14日 投薬日等8日
放射線治療16日×半日250時間消化
- ・育児中社員 : 1時間時短×240日=240時間
病気・保護者会等も
- ・不妊治療社員: 採卵・卵子凍結・肺移植・黄体ホルモン注射 270時間消化
- ・**独身社員**: 2019年 アメリカ縦断旅行 キャリアコンサルタント資格取得
2020年 実家収穫手伝い休み・雪下ろし 大分移住 婚活等
- ・2019年に専業主婦歴7年の女性が入社。新しい休みを使い徐々に社会復帰。
- ・子どもの不登校対応・PTA役員・社会保険労務士・市の男女共同参画委員(4人)
- ・全社員が1週間のスペシャルホリデイを年初にあらかじめ設定して大型旅行に。



残業0・有給100%取得 取締役は4児の母・3児の母・2児の母 離職率0%
創業以来17年間 増収増益 民間2000社・200公立校・7省庁の働き方改革支援