

# 令和5年度育児休業取得率の調査結果公表、 改正育児・介護休業法等の概要について

厚生労働省 雇用環境・均等局  
職業生活両立課

# 1. 令和5年度育児休業取得率の調査結果 (雇用均等基本調査)のポイント

事業所調査結果概要

I 育児・介護休業制度等に関する事項

1 育児休業制度

(1) 育児休業制度の利用状況

ア 育児休業者の有無別事業所割合

① 女性

令和3年10月1日から令和4年9月30日までの1年間に、在職中に出産した女性がいた事業所に占める女性の育児休業者（上記の期間に出産した者のうち令和5年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は87.6%と、前回調査（令和4年度86.7%）より0.9ポイント上昇した（図1、付属統計表第1表）。

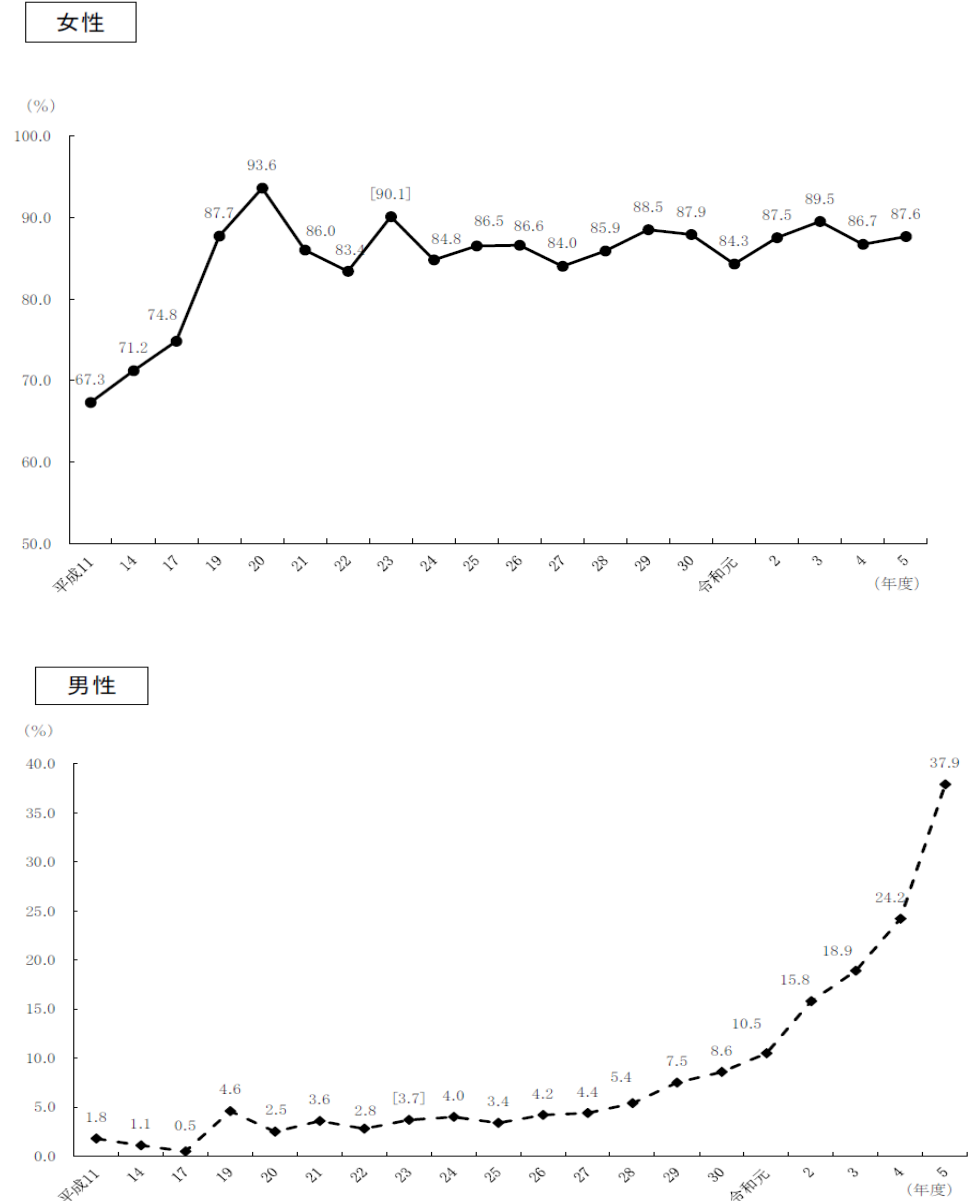
また、女性の有期契約労働者についてみると、在職中に出産した女性の有期契約労働者がいた事業所のうち、育児休業者がいた事業所の割合は83.8%で、前回調査（同75.4%）より8.4ポイント上昇した（表1、付属統計表第2表）。

② 男性

令和3年10月1日から令和4年9月30日までの1年間に、配偶者が出産した男性がいた事業所に占める男性の育児休業者（上記の期間に配偶者が出産した者のうち令和5年10月1日までの間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は37.9%と、前回調査（令和4年度24.2%）より13.7ポイント上昇した（図1、付属統計表第1表）。

また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は30.0%で、前回調査（同11.2%）より18.8ポイント上昇した（表1、付属統計表第2表）。

図1 育児休業者の有無別事業所割合



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。

表1 有期契約労働者の育児休業者等がいた事業所割合 (%)

	女性				男性			
	出産者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者あり	育児休業者なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者あり	育児休業者なし
令和3年度	100.0	87.2	81.1	18.9	100.0	86.4	15.3	84.7
令和4年度	100.0	80.5	75.4	24.6	100.0	71.8	11.2	88.8
令和5年度	100.0	93.2	83.8	16.2	100.0	83.9	30.0	70.0

注1：調査対象事業所のうち、調査前々年10月1日～翌年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者がいた事業所を100として集計した。

注2：「育児休業者」は、調査前々年10月1日～翌年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、調査時点までに育児休業（令和5年度調査には、産後パパ育休を含む。）を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）をいう。

注3：「制度の対象となる有期契約労働者」とは、各調査時点では、①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること（令和4年4月からこの要件は廃止）、②子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと。

## イ 育児休業者割合

### ① 女性

令和3年10月1日から令和4年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、令和5年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は84.1%と、前回調査（令和4年度80.2%）より3.9ポイント上昇した（図2、付属統計表第3表）。

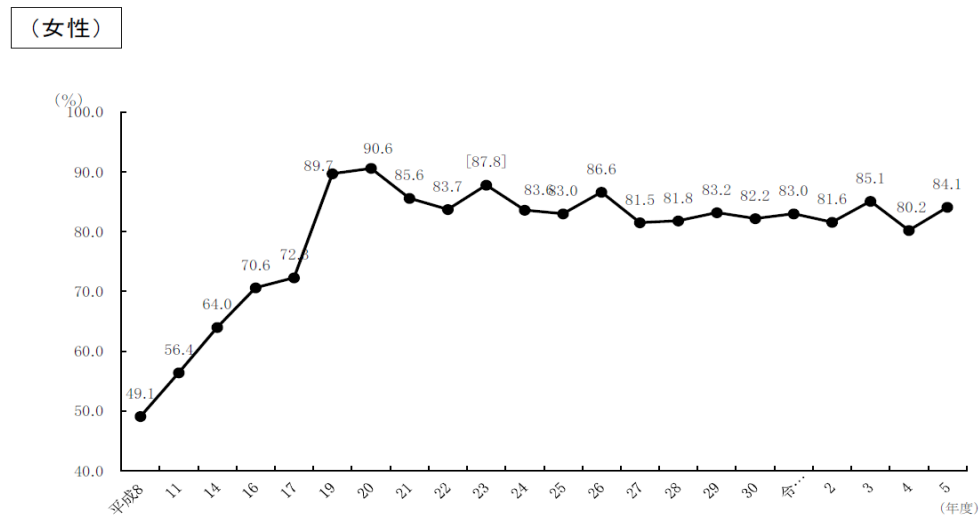
また、同期間内に出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は75.7%で、前回調査（同65.5%）より10.2ポイント上昇した（表2、付属統計表第4表）。

### ② 男性

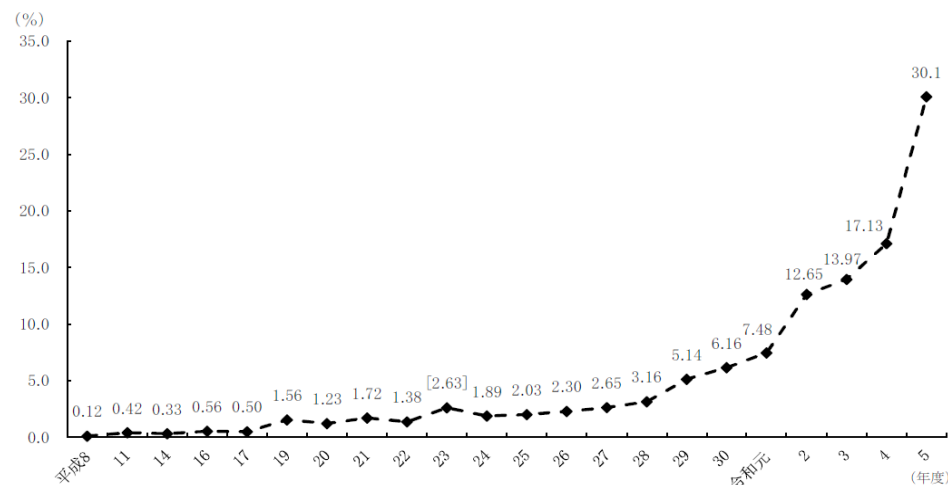
令和3年10月1日から令和4年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和5年10月1日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は30.1%と、前回調査（令和4年度17.13%）より13.0ポイント上昇した（図2、付属統計表第3表）。

また、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は26.9%で、前回調査（同8.57%）より18.3ポイント上昇した（表2、付属統計表第4表）。

図2 育児休業取得率の推移



(男性)



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。

表2 有期契約労働者の育児休業取得率 (%)

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
女性	71.4	69.8	75.5	73.4	70.0	70.7	69.6	77.5	62.5	68.6	65.5	75.7
男性	0.24	0.78	2.13	4.05	3.42	5.69	7.54	3.07	11.81	14.21	8.57	26.9

育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業(※1)を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)}の数}{\text{調査前年の9月30日までの1年間(※2)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

(※1)令和5年度は産後パパ育休を含む。

(※2)平成22年度までは、調査前年度1年間

(2) 育児休業終了後の復職状況

令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職予定であった女性のうち、実際に復職した者の割合は93.2%(令和3年度93.1%)、退職した者の割合は6.8%(同6.9%)であった。男性については復職した者の割合は97.3%(同97.5%)、退職した者の割合は2.7%(同2.5%)であった(表3、付属統計表第5表)。

表3 育児休業終了後の復職者及び退職者割合 (%)

	女性			男性		
	育児休業取得者計	復職者	退職者	育児休業取得者計	復職者	退職者
平成30年度	100.0	89.5	10.5	100.0	95.0	5.0
令和3年度	100.0	93.1	6.9	100.0	97.5	2.5
令和5年度	100.0	93.2	6.8	100.0	97.3	2.7

注1:「育児休業取得者」は、調査前年度1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職予定であった者をいう。

注2:同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上し、同一労働者が期間を継続延長した場合は1人として計上した。

(3) 育児休業の取得期間

令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職した女性の育児休業期間は、「12か月～18か月未満」が32.7%(令和3年度34.0%)と最も高く、次いで「10か月～12か月未満」が30.9%(同30.0%)、「8か月～10か月未満」11.4%(同8.7%)の順となっている。

一方、男性は「1か月～3か月未満」が28.0%(令和3年度24.5%)と最も高く、次いで「5日～2週間未満」が22.0%(同26.5%)、「2週間～1か月未満」が20.4%(同13.2%)となっており、2週間以上取得する割合が上昇している(表4、図3、付属統計表第6表)。

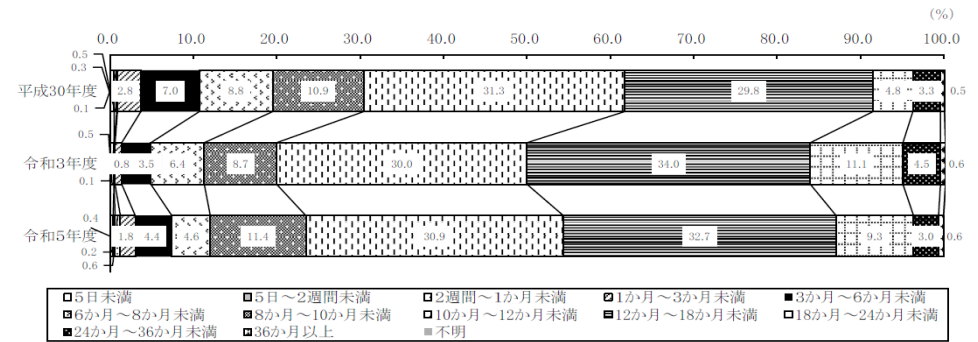
表4 取得期間別育児休業後復職者割合 (%)

	育児休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上	
女性	平成30年度	100.0	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	100.0	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
	令和5年度	100.0	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6
男性	平成30年度	100.0	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	100.0	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
	令和5年度	100.0	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-

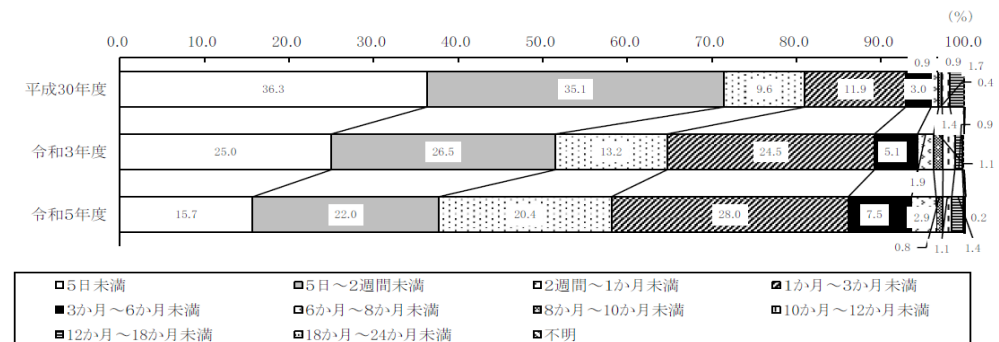
注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職した者をいう。

図3 男女別、取得期間別育児休業後復職者割合

(女性)



(男性)



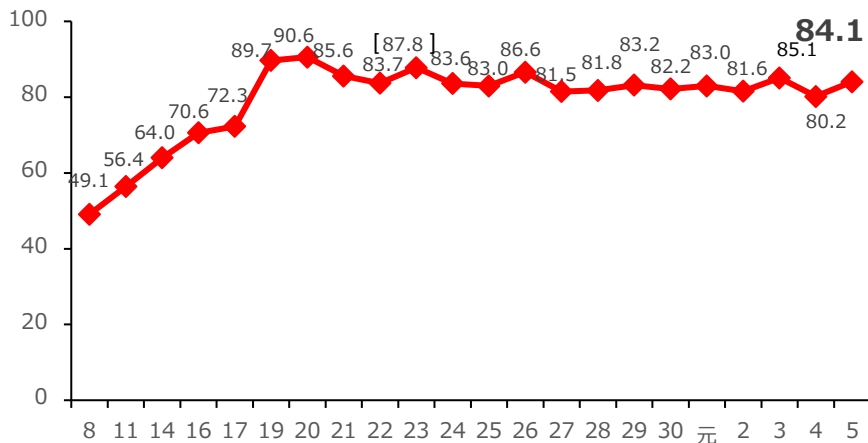
# 育児休業の取得率・取得期間の状況

取得率・取得期間再掲

- 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（令和5年度：30.1%）。
- 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、男性は徐々に取得期間が延びているものの、約4割が2週間未満であり、依然として女性に比べて短期間の取得が多い。

育児休業取得率の状況 (%)

【女性】

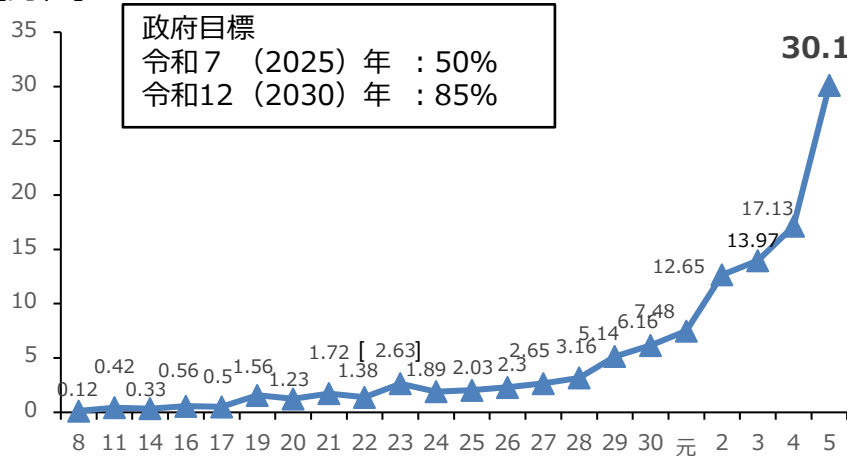


育児休業取得期間の状況 (%)

【女性】

	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
令和5年度	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6

【男性】



【男性】

	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	-
令和5年度	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-

※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。

※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  
 【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

#### (4) 男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の公表状況

男性の育児休業・育児目的休暇の取得率を公表している事業所は20.2%（令和3年度15.8%）となっている。事業所規模別に見ると、500人以上の事業所で65.7%（同25.9%）、100人～499人の事業所で37.3%（同24.4%）、30～99人の事業所で23.9%（同19.7%）、5～29人の事業所で18.8%（同14.3%）である（表5、付属統計表第7表）。

公表している事業所のうち、育児休業のみを算定対象としている事業所は53.4%（令和3年度60.9%）、育児休業と育児目的休暇の両方を対象としている事業所は43.2%（同37.7%）である（第6表、付属統計表第8表）。

表5 男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の公表の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	公表あり	公表なし
令和3年度	100.0	15.8	84.2
令和5年度	100.0	20.2	79.7

表6 公表している男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の算定対象別事業所割合 (%)

	男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の公表あり事業所計	育児休業のみを対象	育児休業と育児目的休暇の両方を対象	その他
令和3年度	100.0	60.9	37.7	1.4
令和5年度	100.0	53.4	43.2	3.4

## 2. 育児・介護休業法、 次世代育成支援対策推進法の 改正の概要



# 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 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

## 改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。  
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

### 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。 等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

## 施行期日

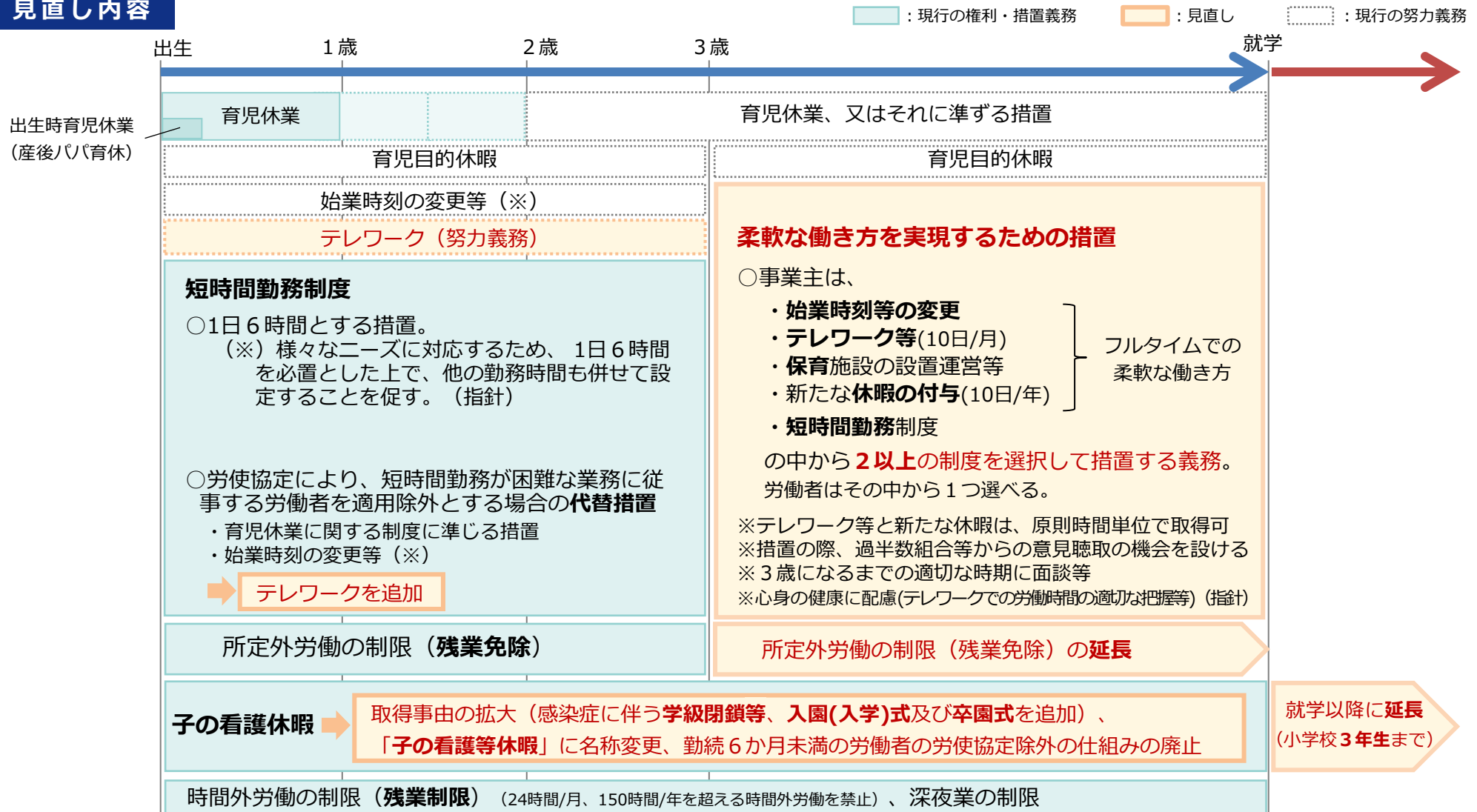
令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日）

# 1. (1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

## 改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

## 見直し内容



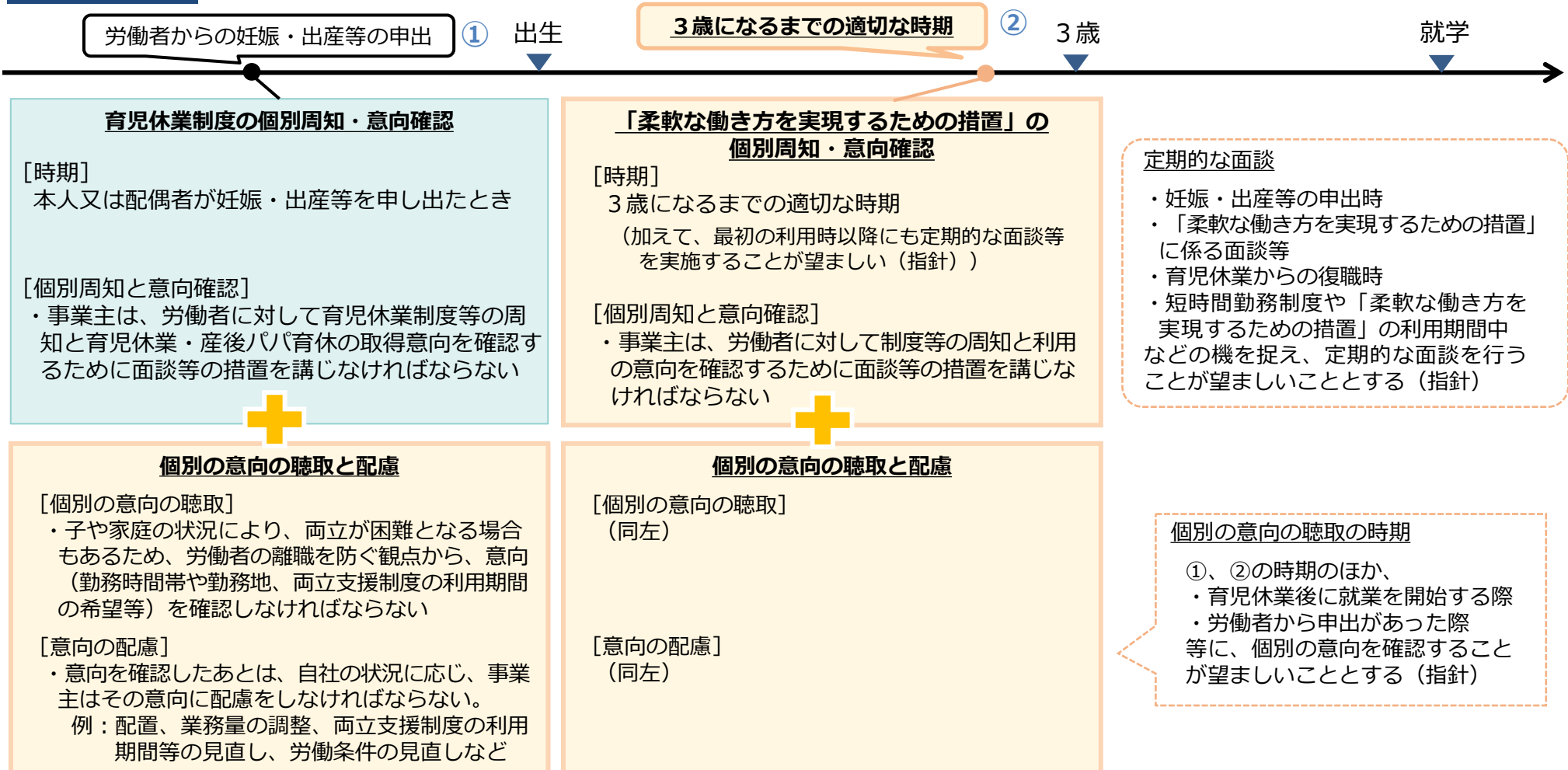
※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

# 1. (2) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

## 改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

## 見直し内容



さらに望ましい対応として、

- ・子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること 等を示す(指針)

： 現行の措置義務

： 見直し

## 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

### 改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

### 見直し内容

#### 次世代育成支援対策推進法

令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）  
 → **令和17年3月末まで10年間延長**

国

行動計画策定指針(第7条)

市町村・都道府県

地方公共団体行動計画の策定(任意)

□ : 現行の措置義務  
 □ : 見直し

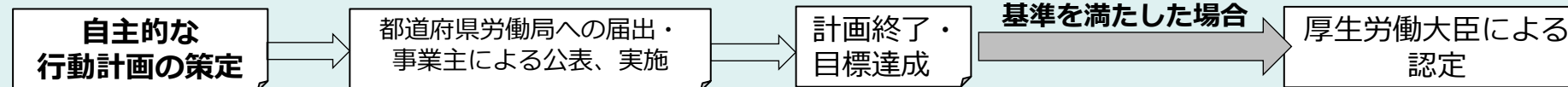
### 事業主

#### ①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者100人超 : 義務  
 常時雇用労働者100人以下 : 努力義務

#### ■ 男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超 : 義務 → **300人超の事業主に拡大**



#### ■ PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

#### 認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

#### ■ 計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）

- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む)等

#### ②国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管

### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

#### 改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

#### 見直し内容

■ : 現行の権利・措置義務

■ : 見直し

#### 常時介護を必要とする状態

#### 介護終了

介護休業	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 100px;">介護休業②</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 100px;">介護休業③</div>	<p>要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる <b>対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。</b></p>
介護休暇	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 20px;">介護 休暇 (3時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 20px;">介護 休暇 (5時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 20px;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 20px;">介護 休暇 (1日)</div>	<p>要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 <b>介護終了まで年間5日</b>(対象家族が2人以上の場合は10日)、 時間単位で取得可能。</p>
所定外労働の免除	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	<p><b>介護終了まで何回でも</b>請求可能。</p>
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	<p><b>時間外労働の制限</b>…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 <b>深夜業</b>…午後10時～午前5時までの就業 <b>介護終了まで何回でも</b>請求可能。</p>
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">選択的措置義務</div>	<p>事業主は<b>利用開始から3年以上の期間内で2回以上</b>、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。</p>

#### ■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

#### ■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

#### ■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

(参考)

「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」の概要  
(出生後休業支援給付及び育児時短就業給付について)

# 育児休業給付の給付率引上げ

## 現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要があり、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

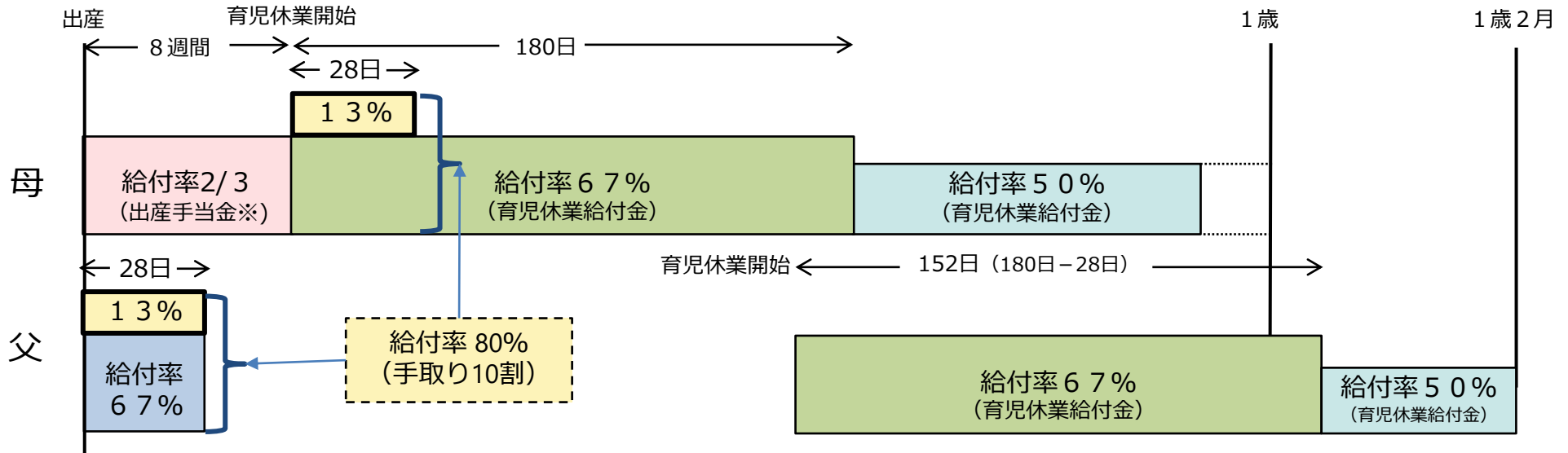
## 見直し内容

- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。
  - ※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

## ○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

## 現状・課題

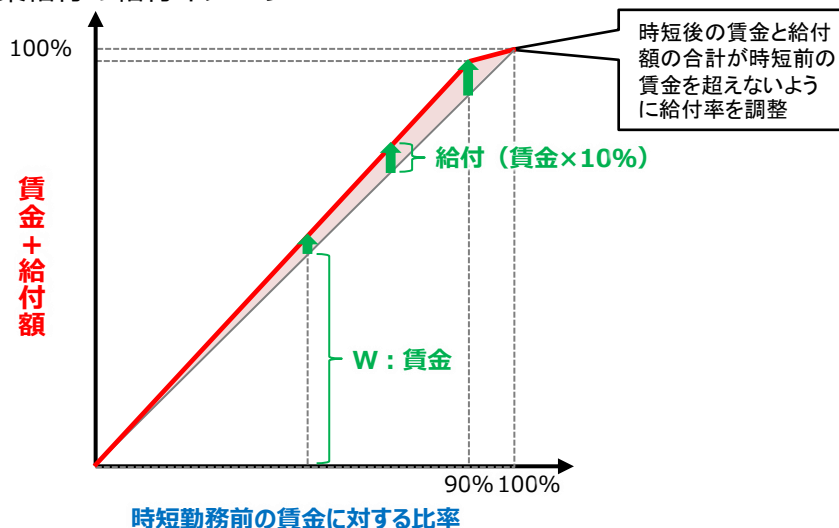
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

## 見直し内容

- 被保険者が、**2歳未満の子を養育するため**に、時短勤務をしている場合の新たな給付として、**育児時短就業給付を創設。**
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**とする。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当      <施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ





# 若年層における育児休業等取得に対する意識調査（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。



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare



MEN

イクメンプロジェクト

# 調查概要

## 調査目的

- 現在の若年層の育休取得や育児に対する意識のリアルを把握し、企業の情報発信の参考にしていただく。
- 各企業で経営者や管理職に意識変革の必要性を伝える材料にしていただく。

## 調査手法

WEBによる定量調査

## 対象者条件

全国 18-25歳男女 高校生・大学生などの学生若年層

## サンプル数

スクリーニング調査 : 7,840サンプル  
本調査 : 2,026サンプル

## 調査実施

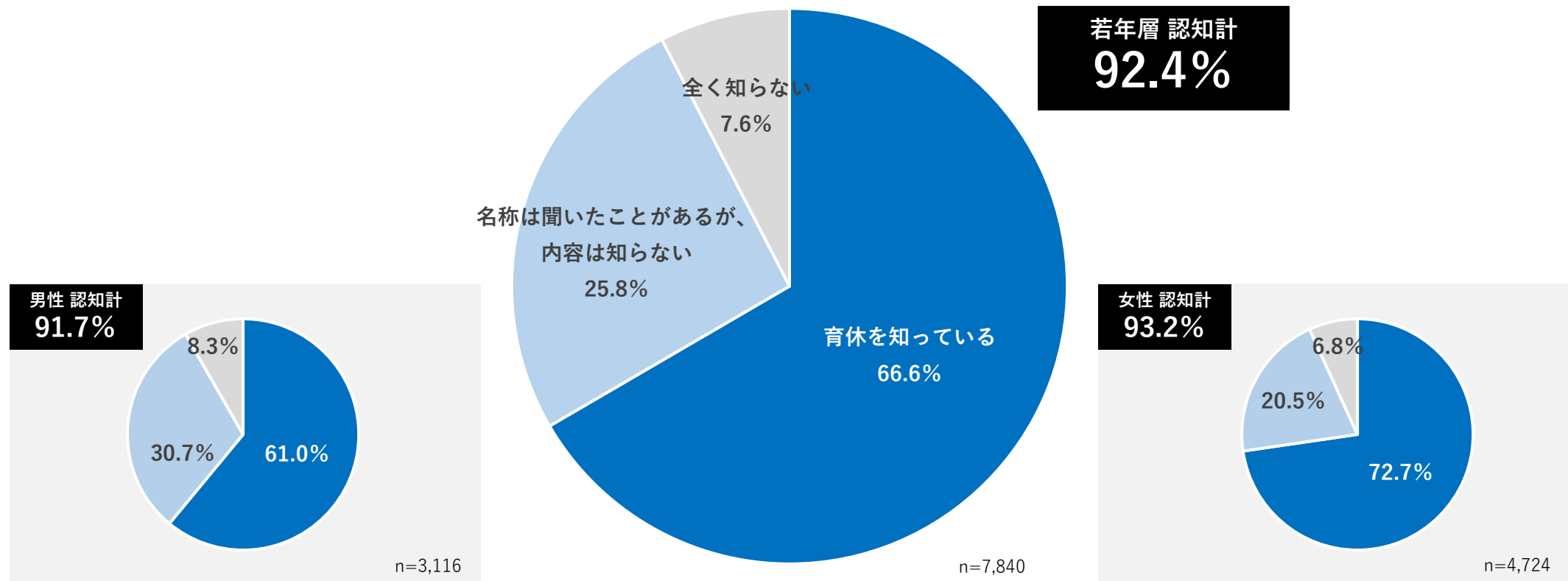
2024年6月22日（土） ～ 2024年6月25日（火）

# 01 育休取得に対する認識

若年層の**92.4%**が**育休**（育児休業制度）があるということを**認知**している。男性・女性ともに約9割が認知している。

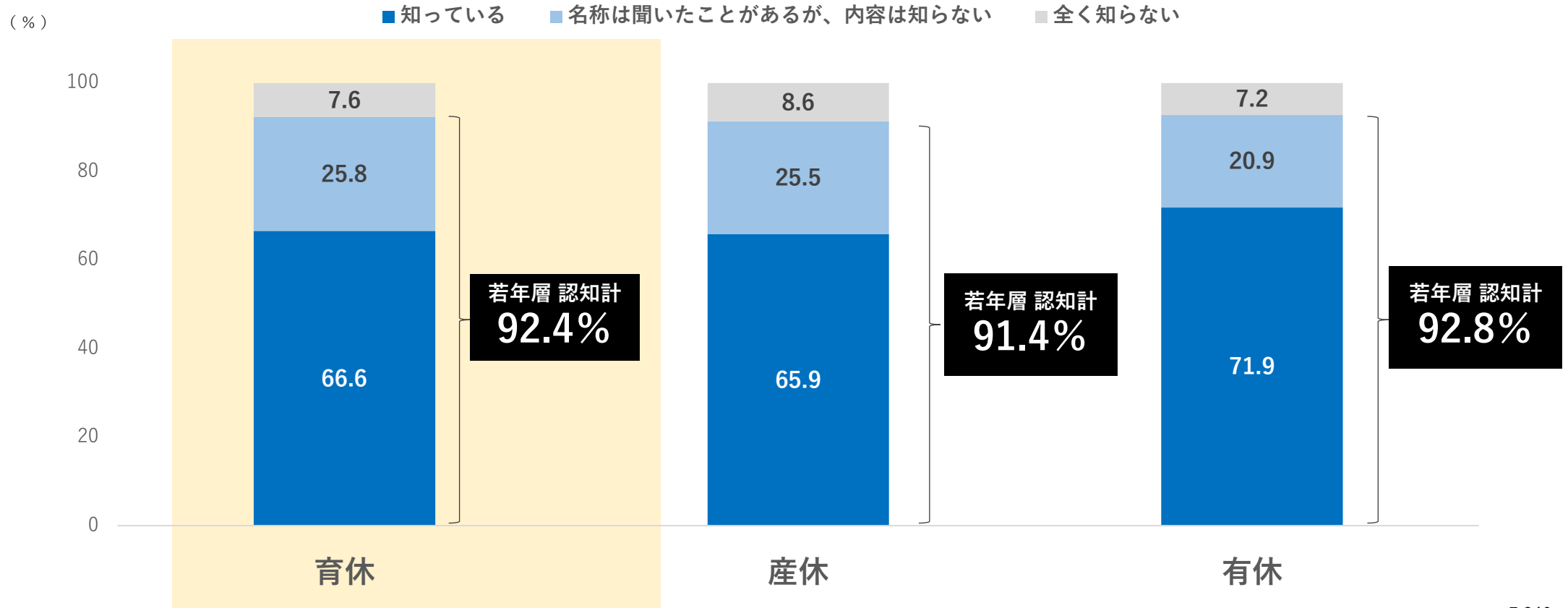
■あなたは、以下のそれぞれのお休みの制度について知っていますか？\_育休

■ 知っている   ■ 名称は聞いたことがあるが、内容は知らない   ■ 全く知らない



認知度を有休と育休で比較すると、ともに若年層の90%が認知しており、認知度が最も高い有休との差も僅か0.4Ptである。

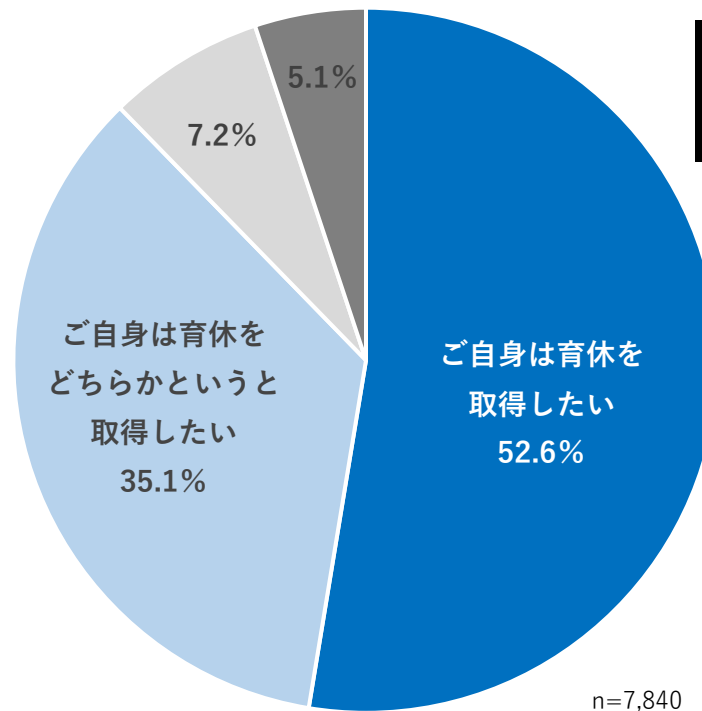
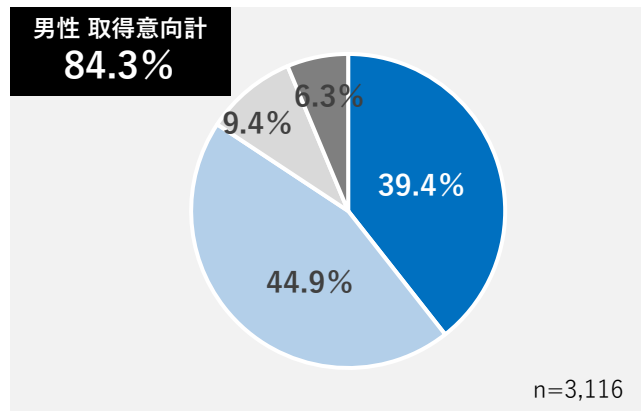
■あなたは、以下のそれぞれのお休みの制度について知っていますか？



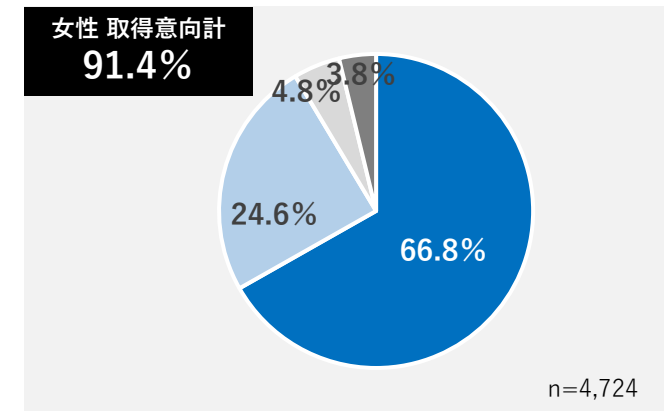
若年層の**87.7%**が育休を取得したい。  
 男性**84.3%** 女性**91.4%**。

■あなたは、ご自身で育休をどの程度取得したいと思いますか。

■ 取得したい ■ どちらかという取得したい ■ どちらかという取得したくない ■ 取得したくない



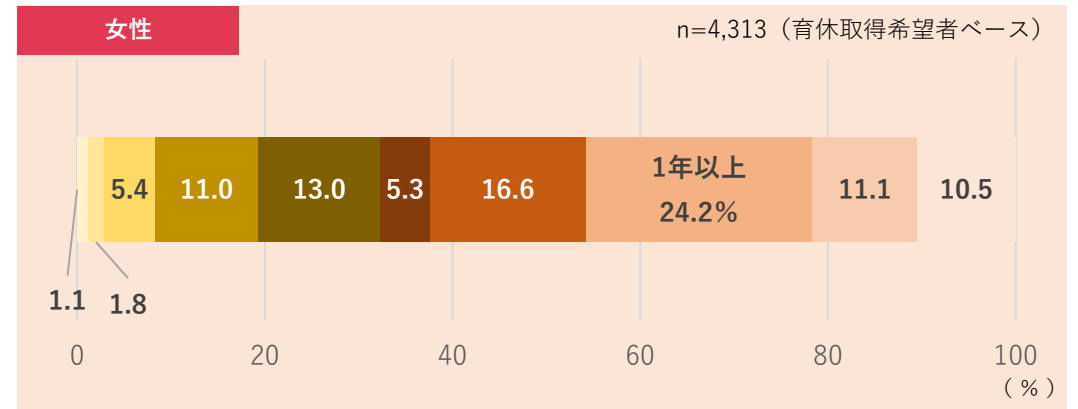
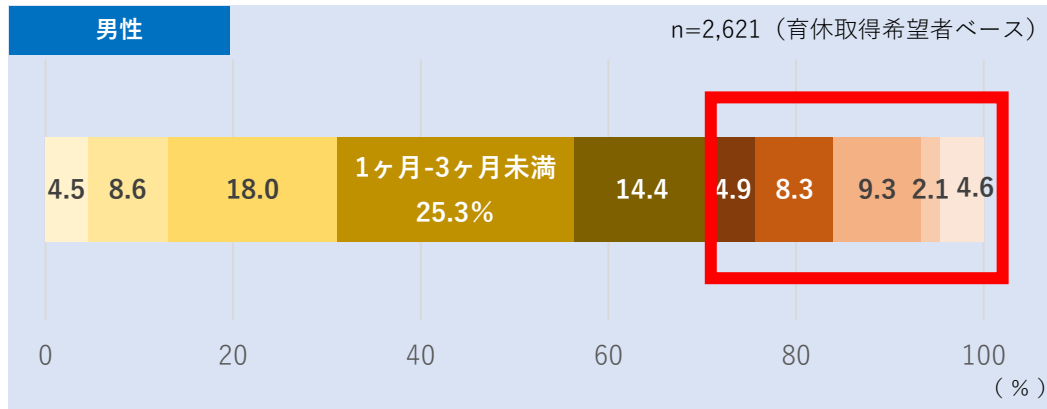
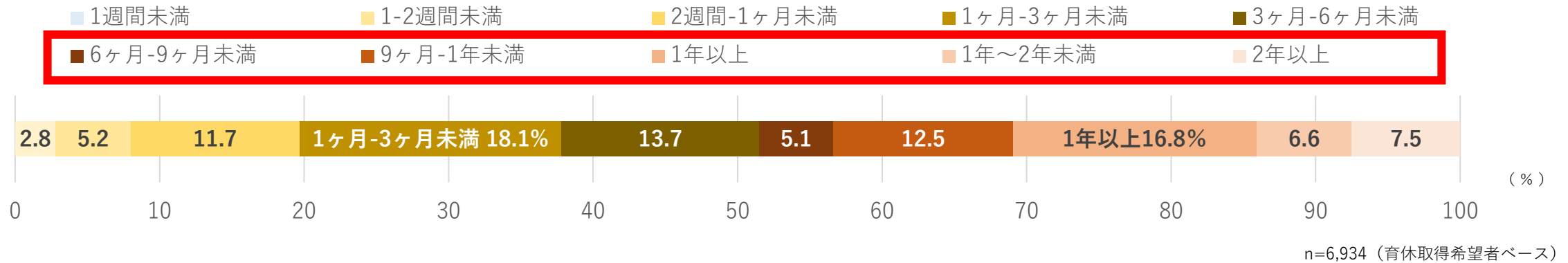
若年層 取得意向計 **87.7%**



# 男性の育休取得希望期間

**25.3%が1-3ヶ月を選択** **29.2%は半年以上を希望。**

■あなたは、ご自身でどれだけの期間育休を取得したいですか。

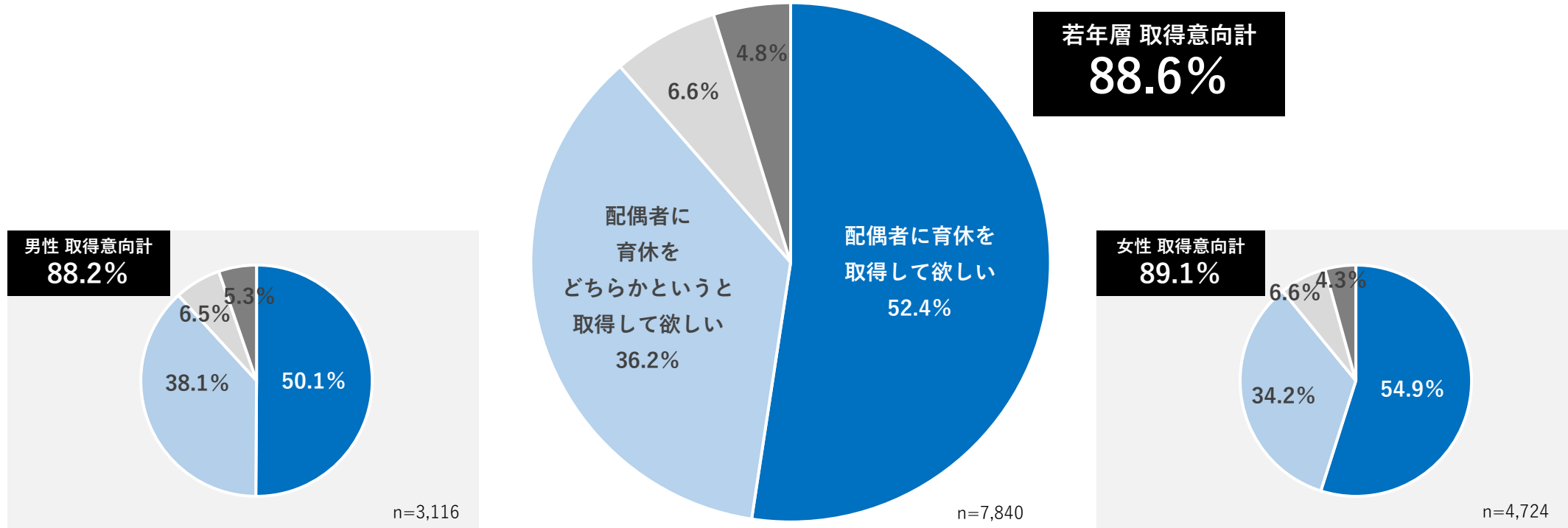




# 男女とも、若年層の9割近く（88.6%）が配偶者にも育休を取得して欲しいと思っている。

■あなたは、配偶者に育休をどの程度取得して欲しいと思いますか。

- 取得して欲しい
- どちらかという取得して欲しい
- どちらかという取得して欲しくない
- 取得して欲しくない

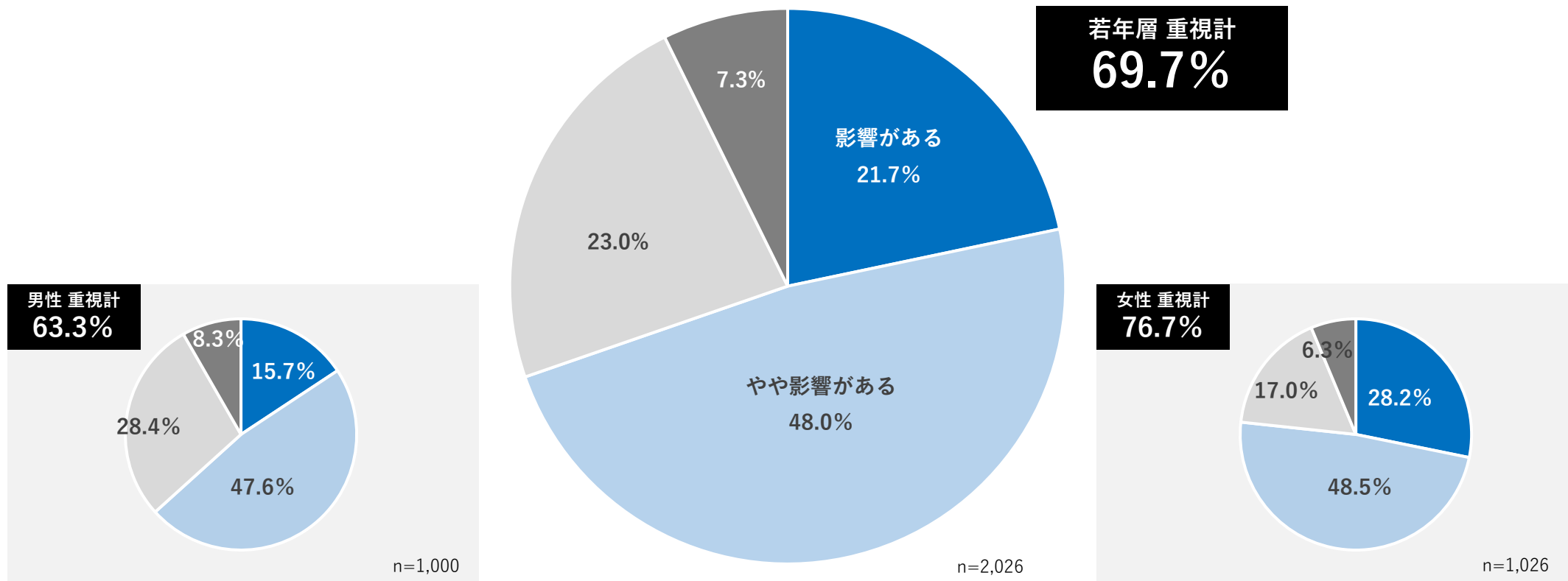


## 02 育休の就職活動に対する影響

# 就職活動で企業の育休取得情報を重視 **69.7%** 女性**76.7%** 男性**63.3%**。

■あなたが就職活動をするにあたって、企業の育休の取得状況は、どの程度あなたの企業選定に影響を与えていますか？

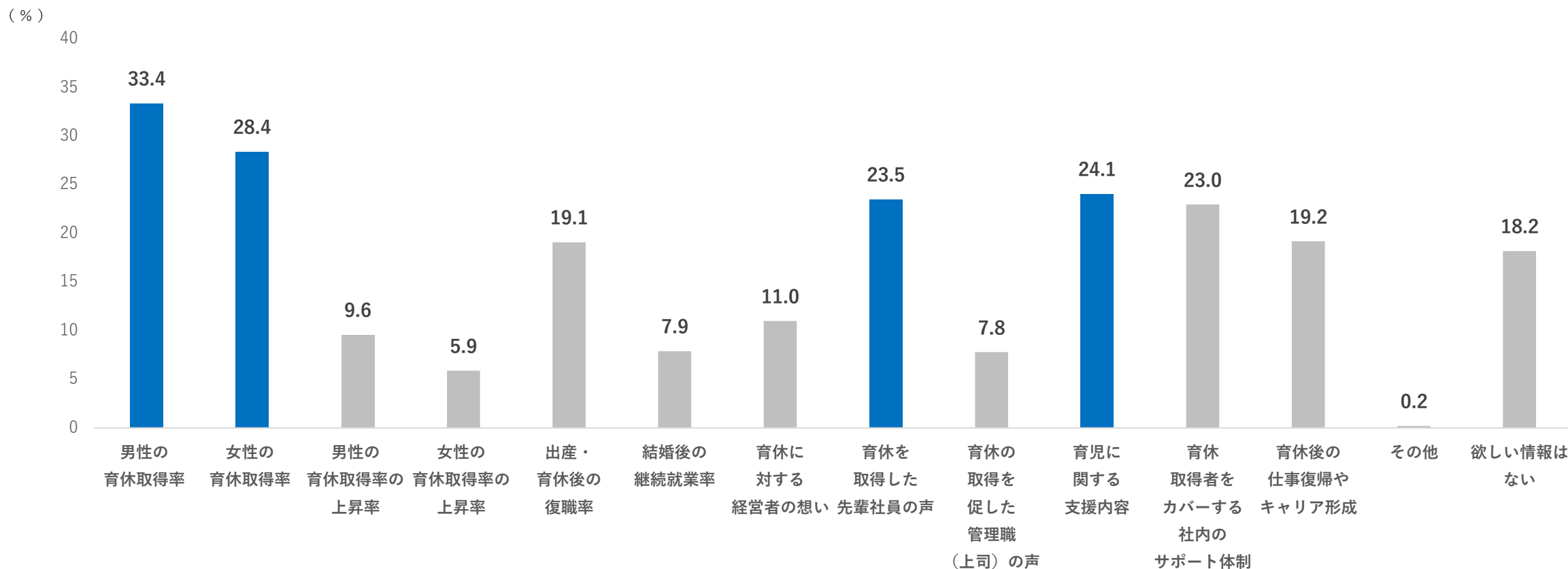
■影響がある ■やや影響がある ■あまり影響がない ■影響がない



# 就職したい気持ちが高まる情報

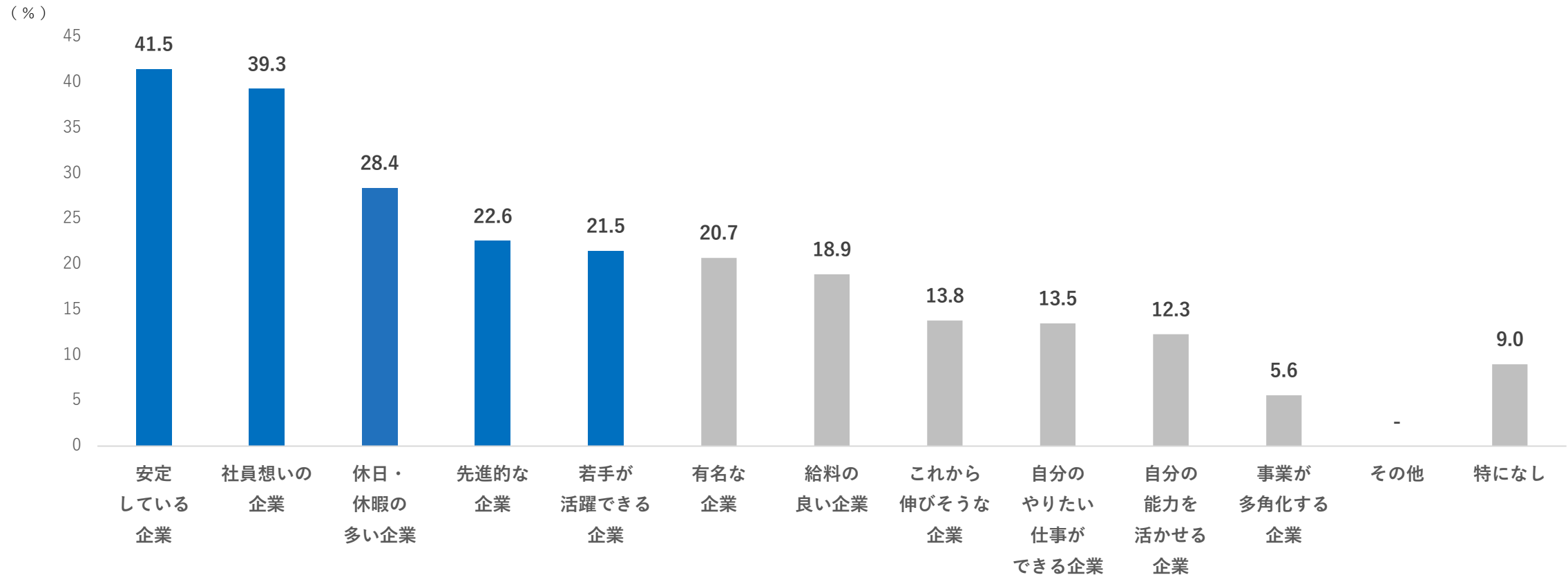
## 1位は男性の育休取得率。

■ あなたは企業からどのような結婚や出産に関わる情報があると就職したい気持ちが高まりますか？



育休取得率が高い企業は**安定している**(41.5%)、**社員思い**(39.3%)、**先進的**(22.6%)、**若手が活躍できる**(21.5%)イメージ。

■ あなたは、育休の取得率が高い企業に対してどのようなイメージを持ちますか？

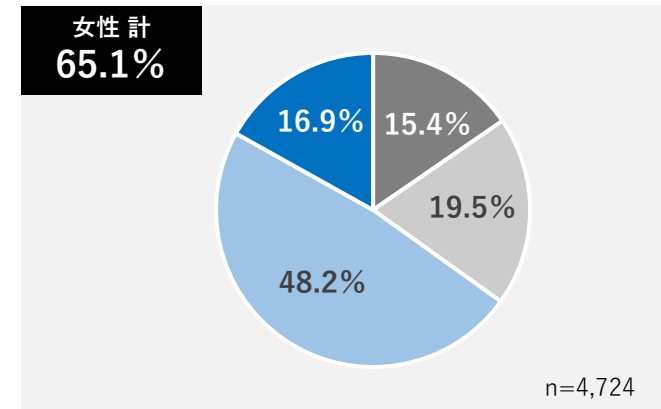
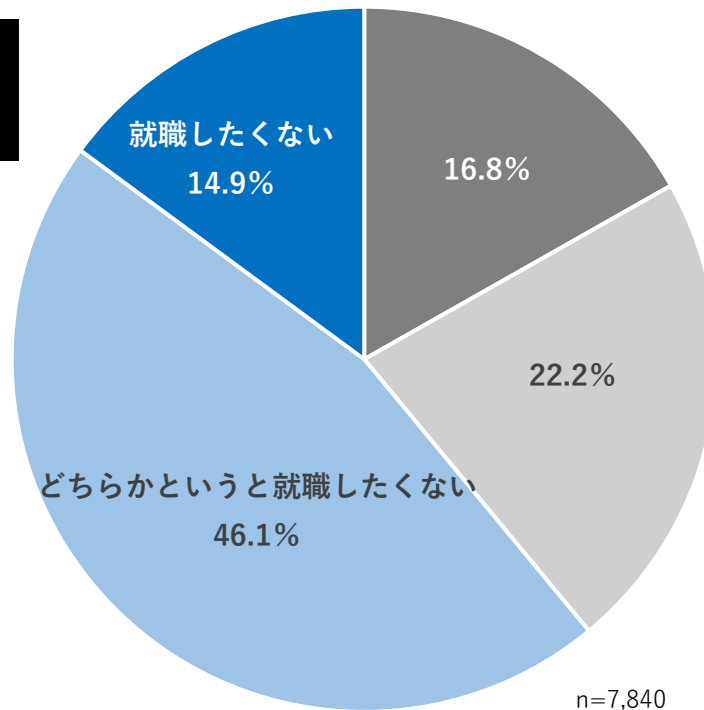
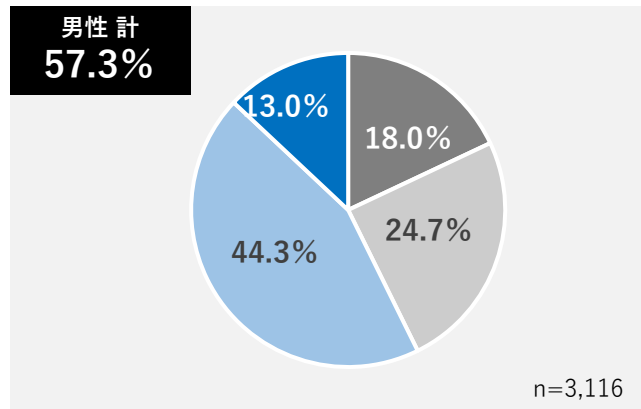


# 育休取得実績がない企業に就職したくない 61.0% 男性57.3% 女性65.1%。

■ 仮に男性の育休取得の実績がない企業があったとして、  
あなたは、その企業に就職したいと思いますか？

■ 就職したい ■ どちらかという就職したい ■ どちらかという就職したくない ■ 就職したくない

若年層 就職したくない計  
**61.0%**

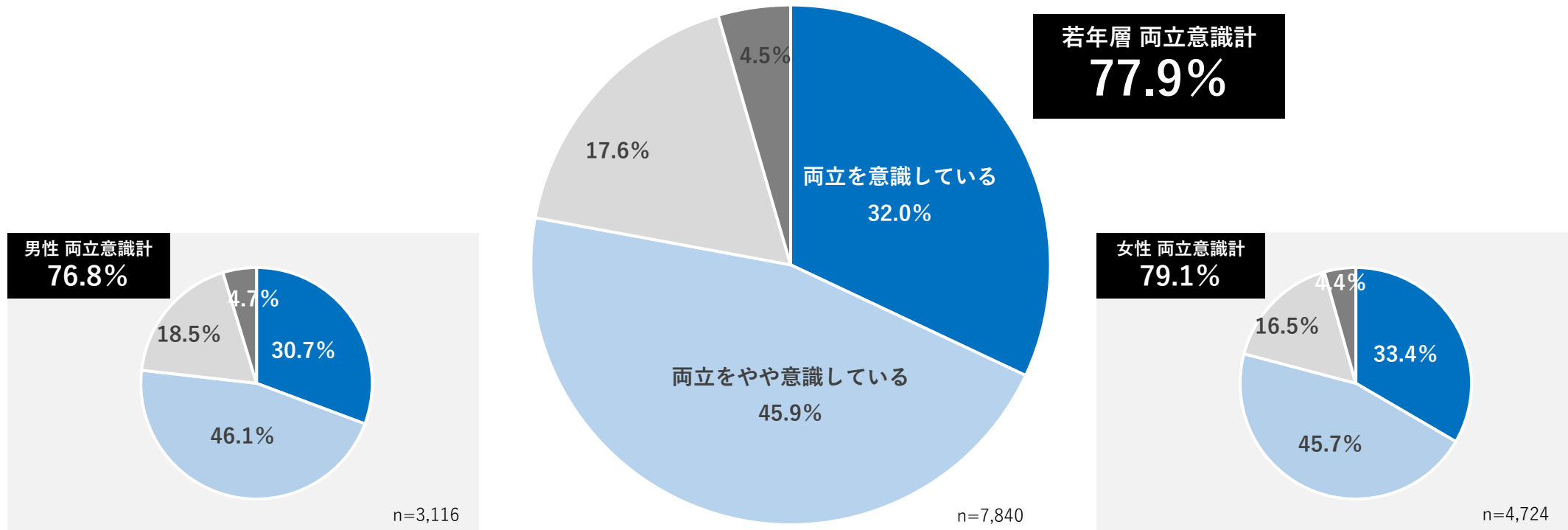


# 03 ワーク・ライフ・バランス

若年層の**77.9%**が仕事とプライベートの両立を意識。男女に大きな差はなく仕事とプライベートを両立したいという意識が強い。

■あなたは、新卒で入社する会社を選ぶ際に、  
将来の仕事（キャリア）とプライベートの両立を意識していますか。

■ とても意識している   ■ やや意識している   ■ あまり意識していない   ■ 全く意識していない

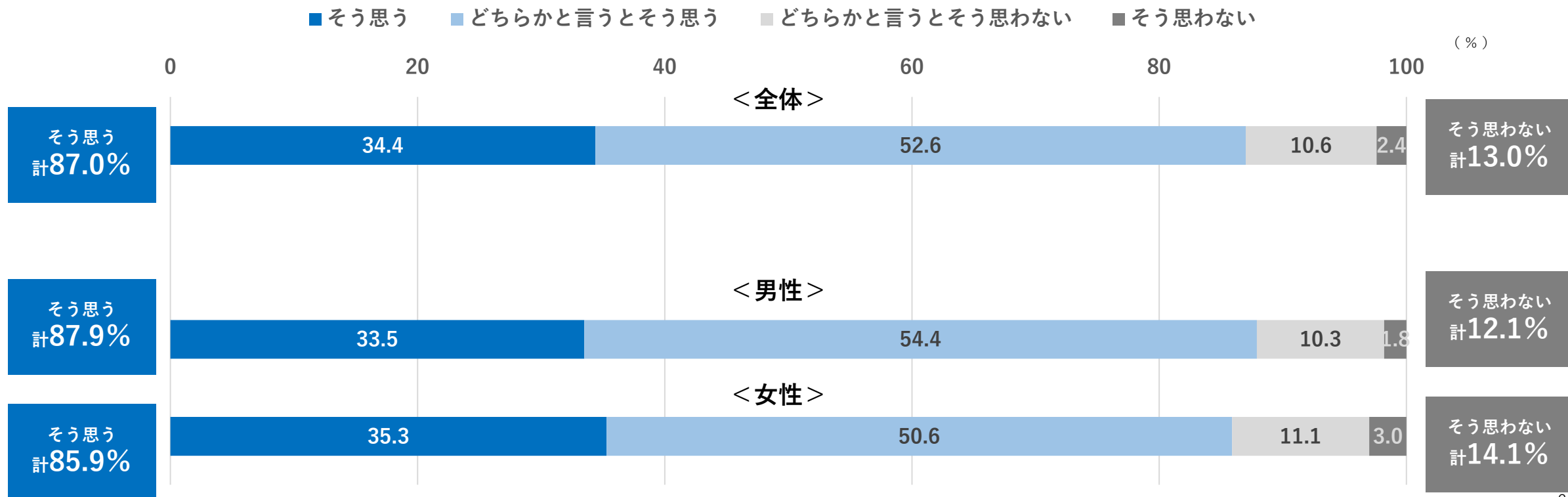




# 「仕事も育児も熱心に取り組むつもり」 男性87.9% 女性85.9%。

■あなたは、仕事や育児に対しての想いとして、それぞれどのように思いますか？

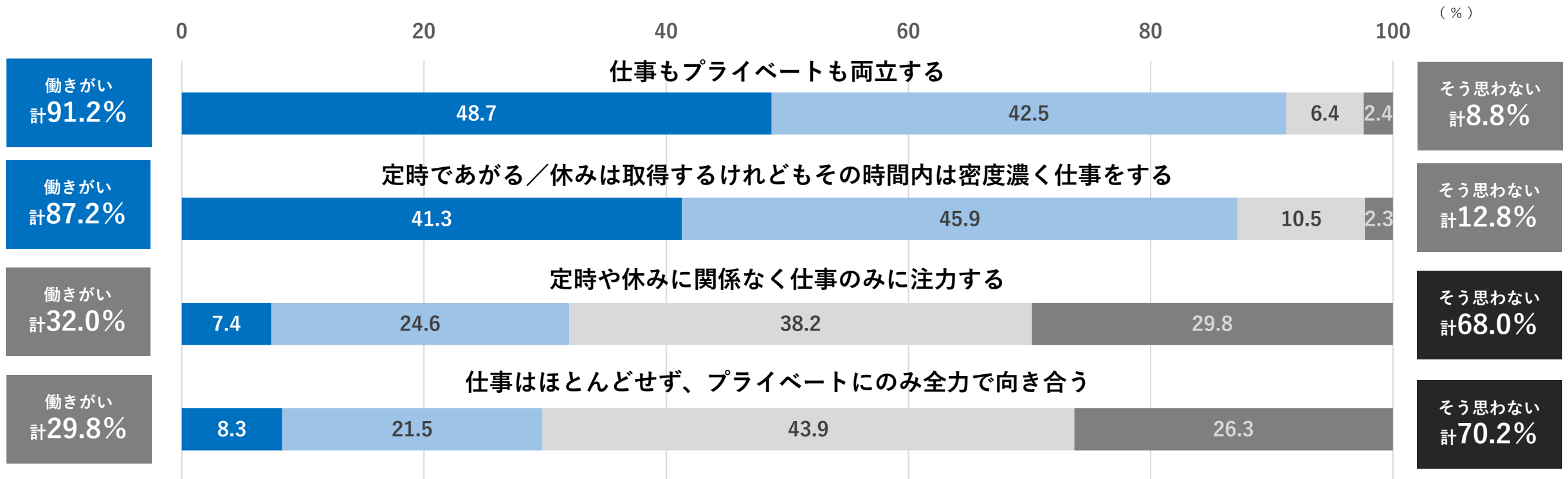
私は、仕事も育児も熱心に取り組むつもりだ



# 若年層が働きがいを感じる働き方は 仕事とプライベートの両立・時間内で密度濃く働く。

■あなたは、以下の「社会に出た後の働き方」についてどのように感じますか？

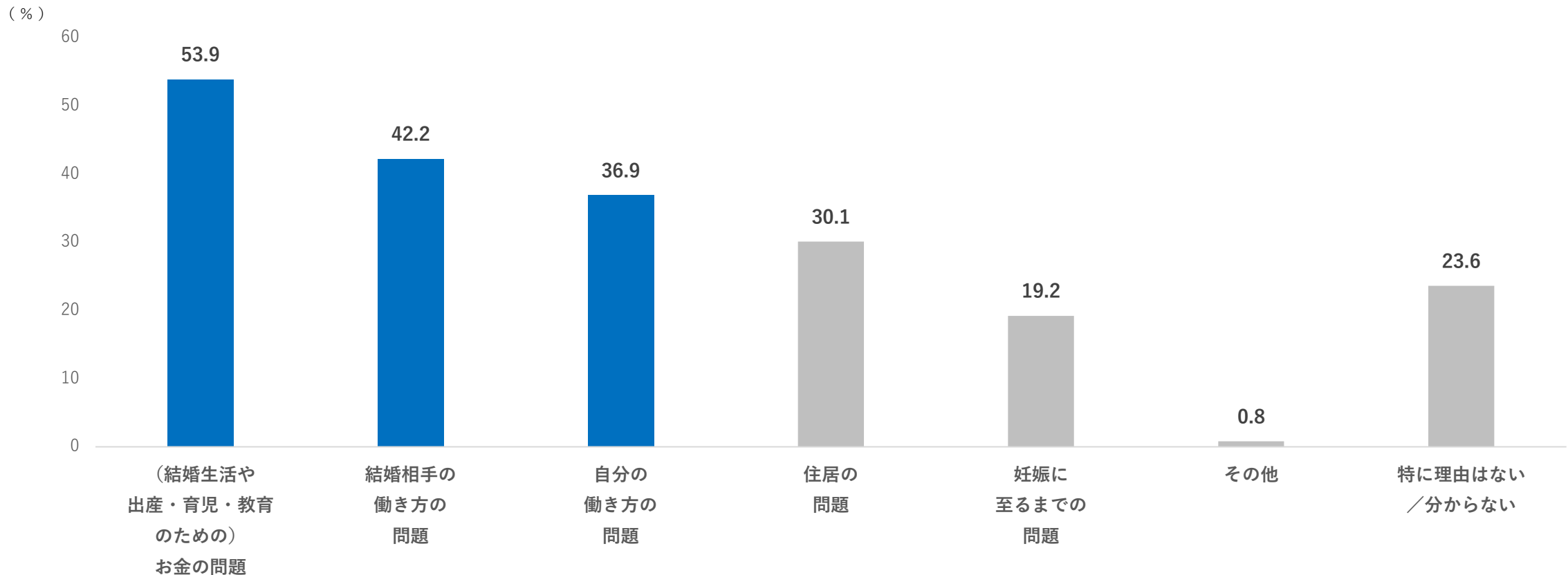
■働きがいを感じる ■どちらかと言うと働きがいを感じる ■どちらかと言うと働きがいを感じない ■働きがいを感じない



## 04 結婚・子育てのハードル

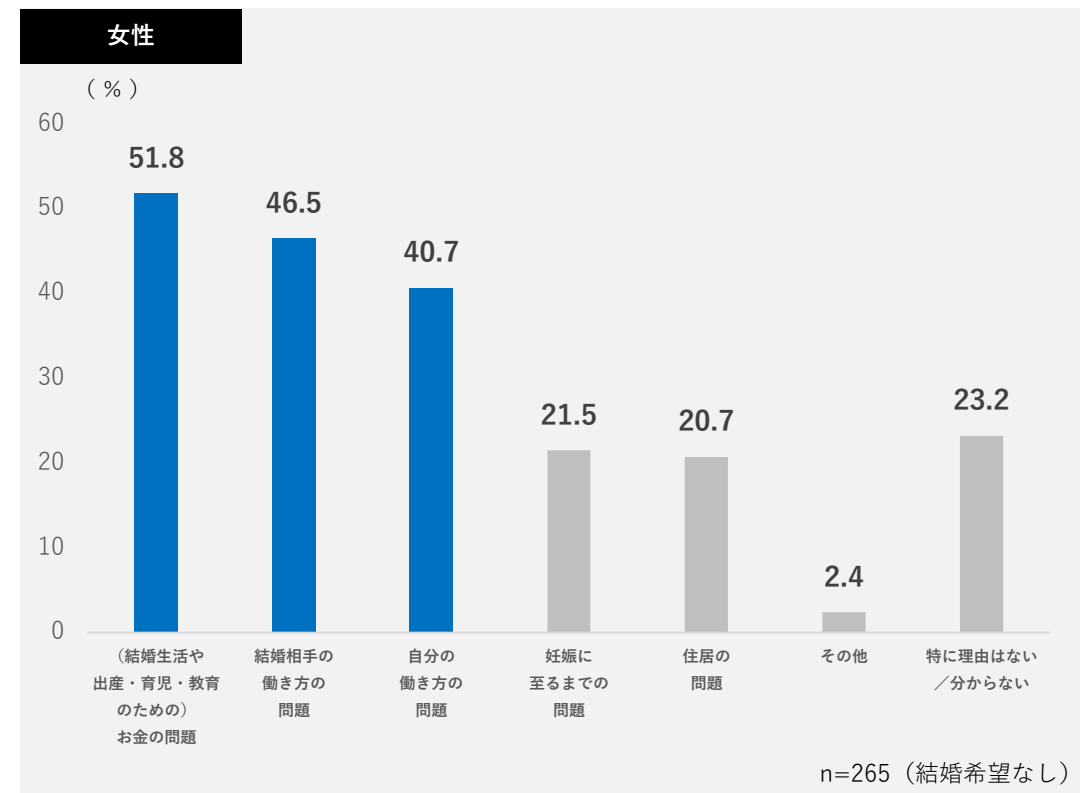
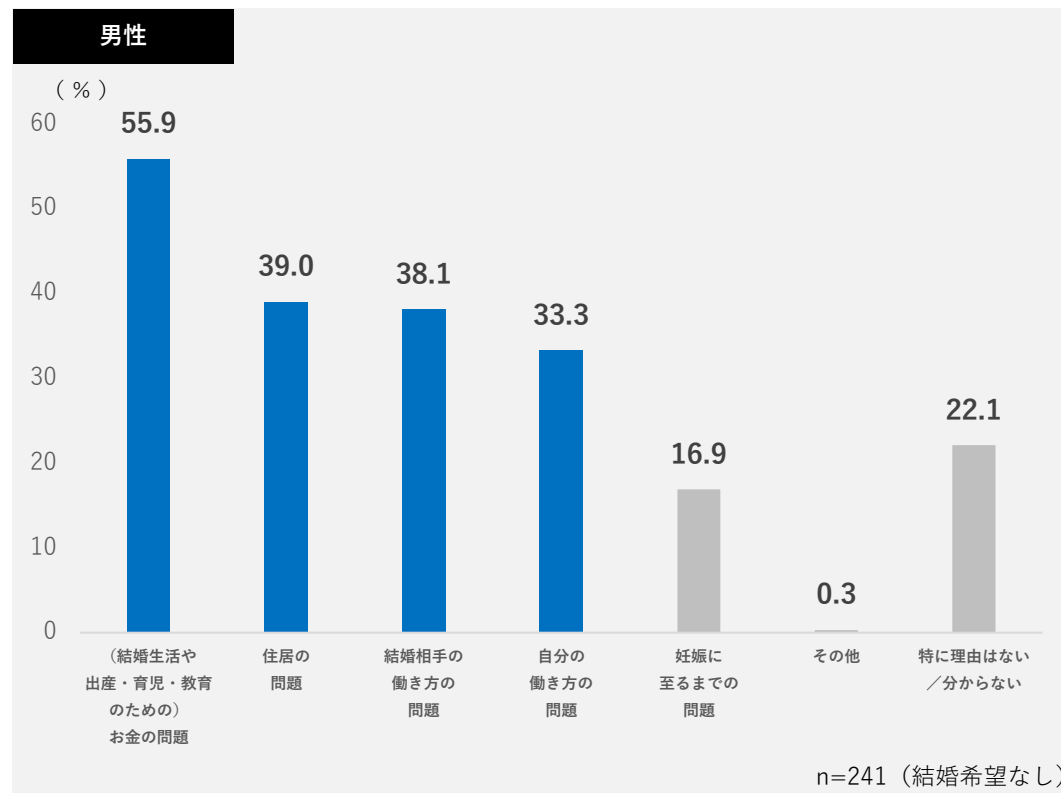
結婚のハードルは、**お金の問題が53.9%**と最も高い。  
次いで、**結婚相手の働き方（42.2%）**、**自分の働き方（36.9%）**  
の順になっている。

■あなたは、いずれ結婚をしたらどのようなハードルがあると思いますか？



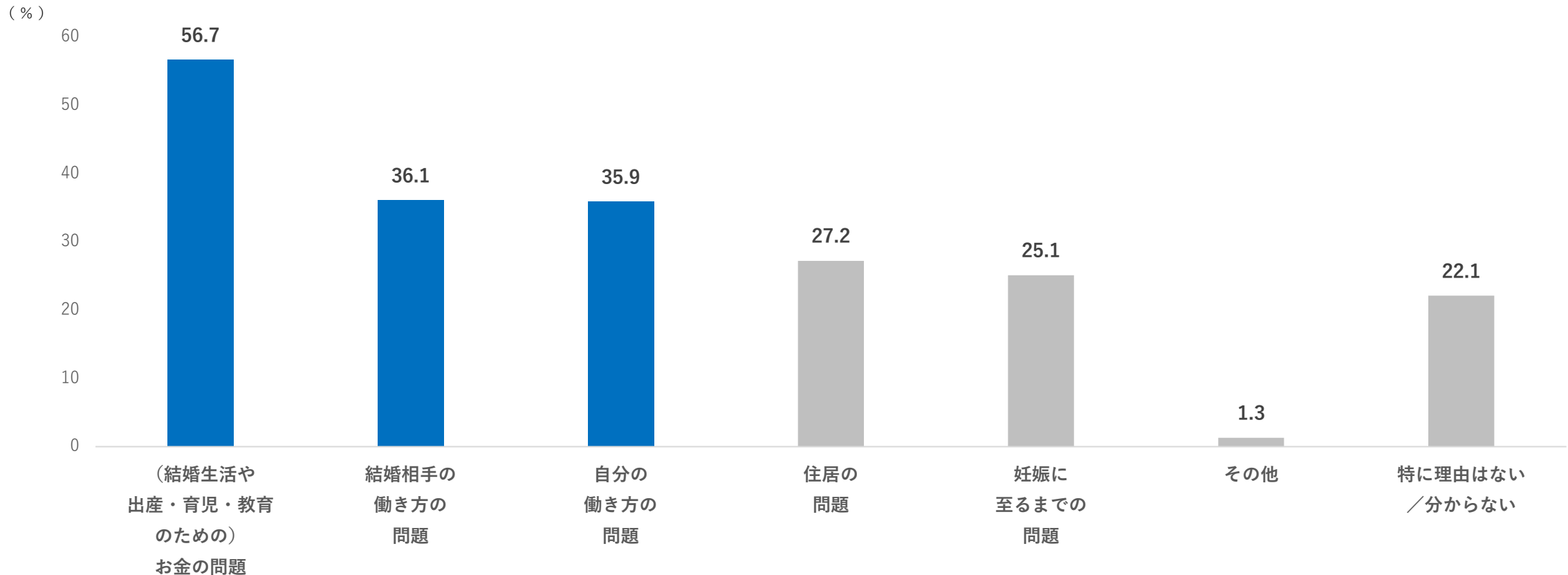
男性、女性ともに結婚のハードルは、お金の問題がもっとも多く、次いで、男性は住居の問題、**女性は結婚相手の働き方の問題**の順になっている。

■あなたは、いずれ結婚をしたらどのようなハードルがあると思いますか？



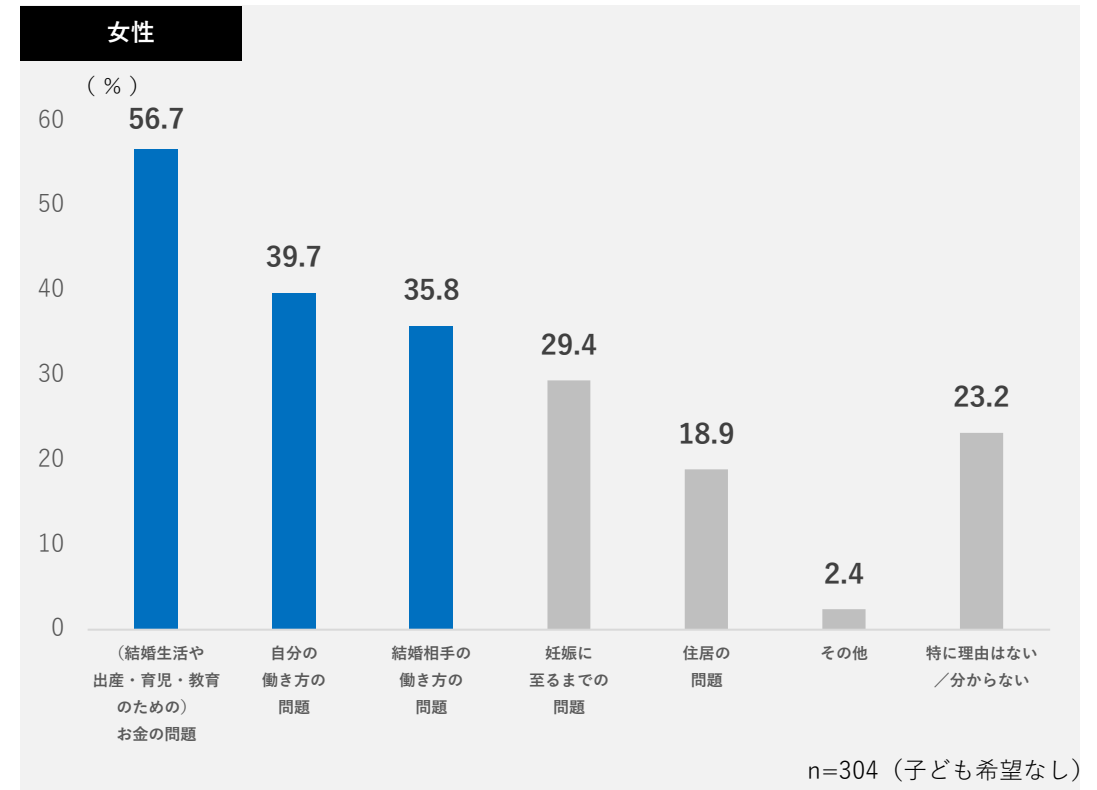
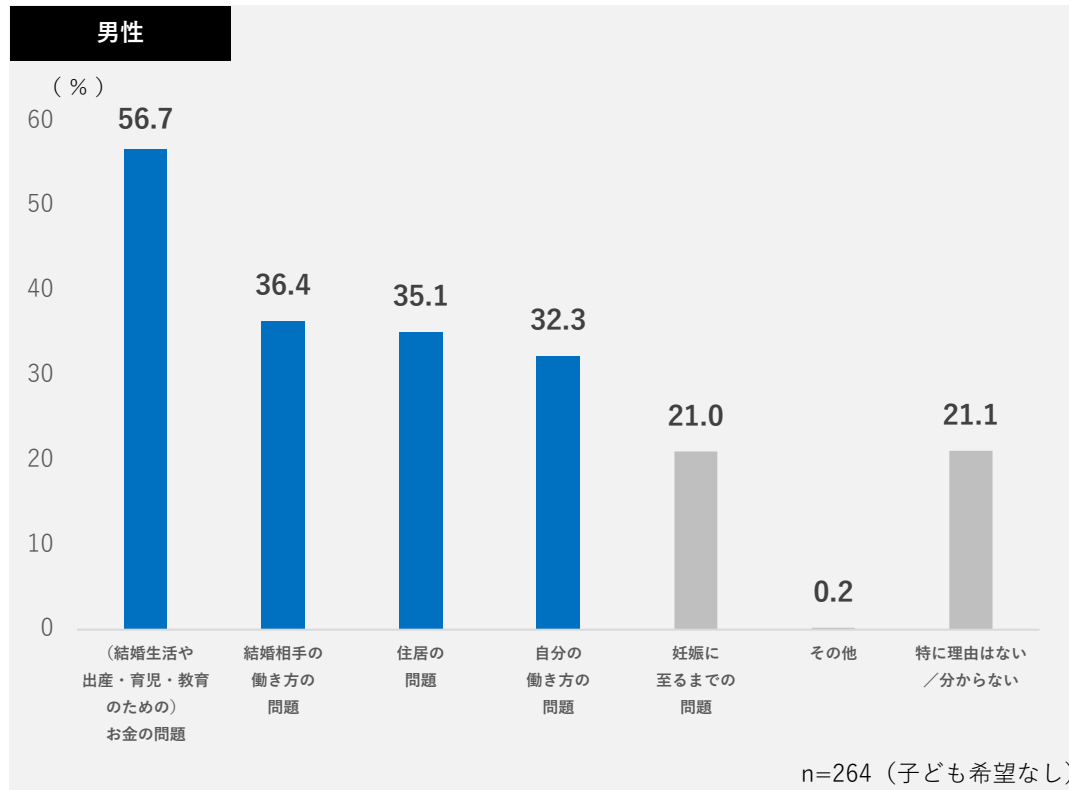
子育てのハードルは、**お金の問題が56.7%**と最も高い。  
次いで、**結婚相手の働き方（36.1%）**、**自分の働き方の問題（35.9%）**の順になっている。

■あなたは、いずれ子どもを授かるとしたらどのようなハードルがあると思いますか？



男性、女性ともに子育てのハードルは、お金の問題がもっとも高い。  
 次いで男性は結婚相手の働き方（36.4%）、住居（35.1%）、女性は  
 自分の働き方（39.7%）、結婚相手の働き方（35.8%）の順になっている。

■あなたは、いずれ子どもを授かるとしたらどのようなハードルがあると思いますか？





# イクメンプロジェクトからの提言

## ～企業が男性育休推進のために知るべき背景～

2024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 従業員1000人超の企業の取得率公表義務化
- 2025年4月 従業員300人超の企業の取得率公表義務化
- 2025年4月 夫婦ともに2週間以上育休取得で手取り100%を給付



# 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。

182組織宣言！  
2024年6月18日現在

 mercari	 AISIN	 大東建託	 Pelle Consultants	 住友物産	 CINQ	 UNIVY-PALX	 ISF NET	 pigeon
 AKATA	 大日本印刷	 KQJOH	 euglena	 IBM	 三重工	 conne hito	 Panasonic	 Panasonic
 DJOI	 PUYO LEASE	 KATCH	 Human Ripples	 千草銀行	 Nour life	 広島機	 Timers	 Panasonic
 BAEREN	 ONWARD	 KANEJANKI	 Society	 SUISEI	 朝日証券	 朝日証券	 未知銀行	 ITOKI
 OBAYASHI	 DNP	 DNP	 DNP	 DNP	 DNP	 DNP	 TBS	 Panasonic
 日本生命	 OKAMURA	 BANKYO	 高松山形	 AMIOS	 大宮建設会社	 SATO	 TBS	 Panasonic
 住友生命	 ASAHI	 POLA	 HEXCEL	 NIPPON	 日本クレジットサービス	 SAKURUG	 TBS	 Panasonic
 Fuyo	 ASAHI	 ASAHI	 ASAHI	 ASAHI	 ASAHI	 ASAHI	 ASAHI	 ASAHI
 Mizuho	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa
 Sumitomo	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa
 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa
 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa
 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa
 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa
 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa
 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa
 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa	 Sanwa

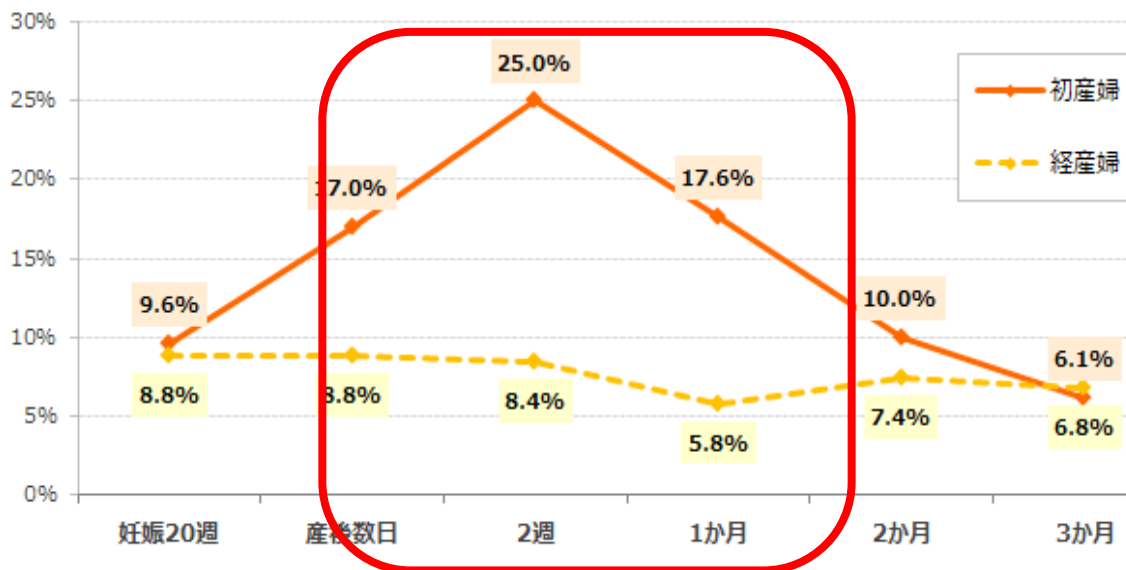
[https://work-life-b.co.jp/mens\\_ikukyu\\_100/](https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_100/)



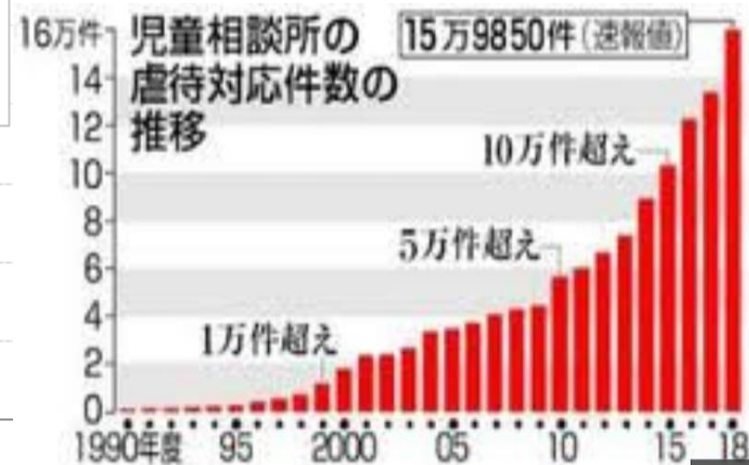
# 産後の妻の死因の1位は自殺 原因の産後うつ ピークは2週間～1か月

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

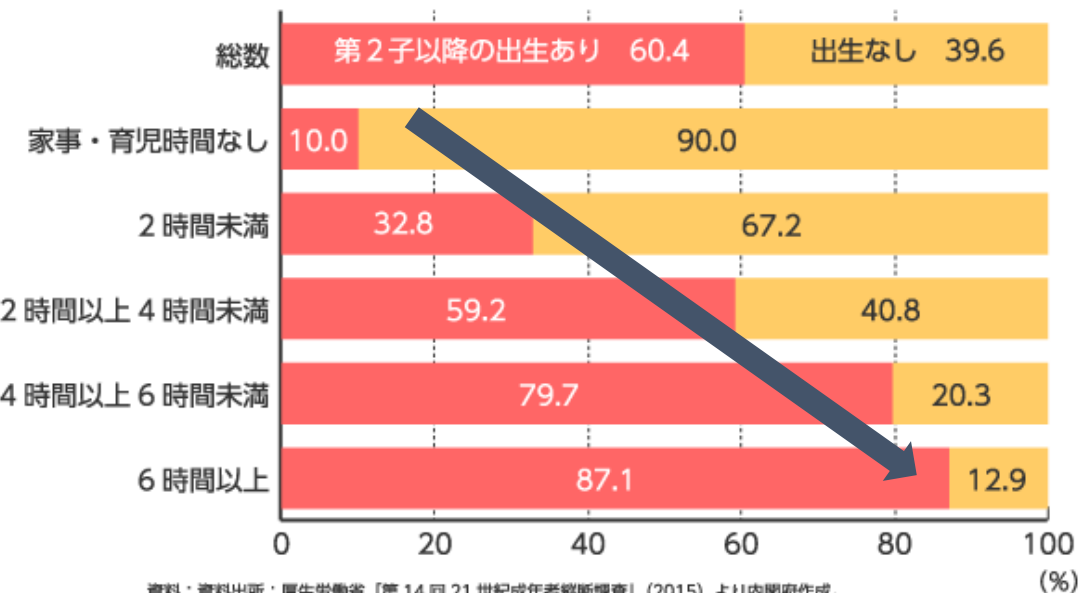
明日、仕事がある夫に、夜中の授乳等を交替してほしいと、なかなか言えない。  
**男性が育児休業を取る**ことで、産後の妻にとってこの2つが初めて可能になる。

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。

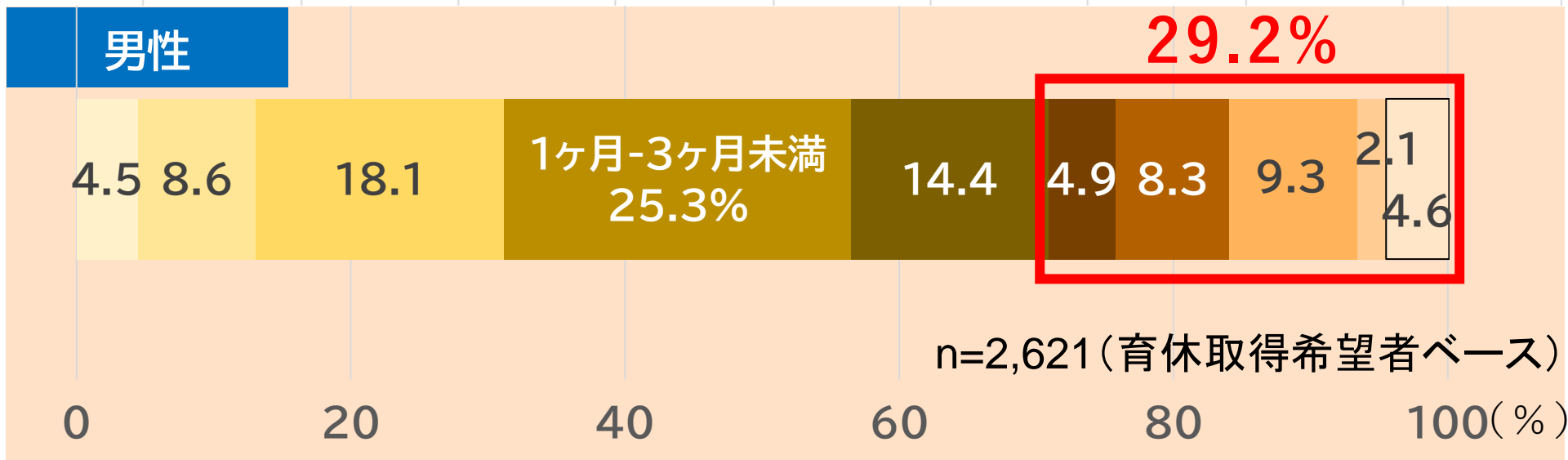
こうしたことから、少子化が深刻な日本社会にとって、男性育休推進は社会を上げてさらに力強く推進していくべき施策といえます。

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

# 今回の若者調査 注目ポイント

## 男性の育休取得期間**29.2%**は半年以上を希望!

- 1週間未満
- 1-2週間未満
- 2週間-1ヶ月未満
- 1ヶ月-3ヶ月未満
- 3ヶ月-6ヶ月未満
- 6ヶ月-9ヶ月未満
- 9ヶ月-1年未満
- 1年以上
- 1年~2年未満
- 2年以上

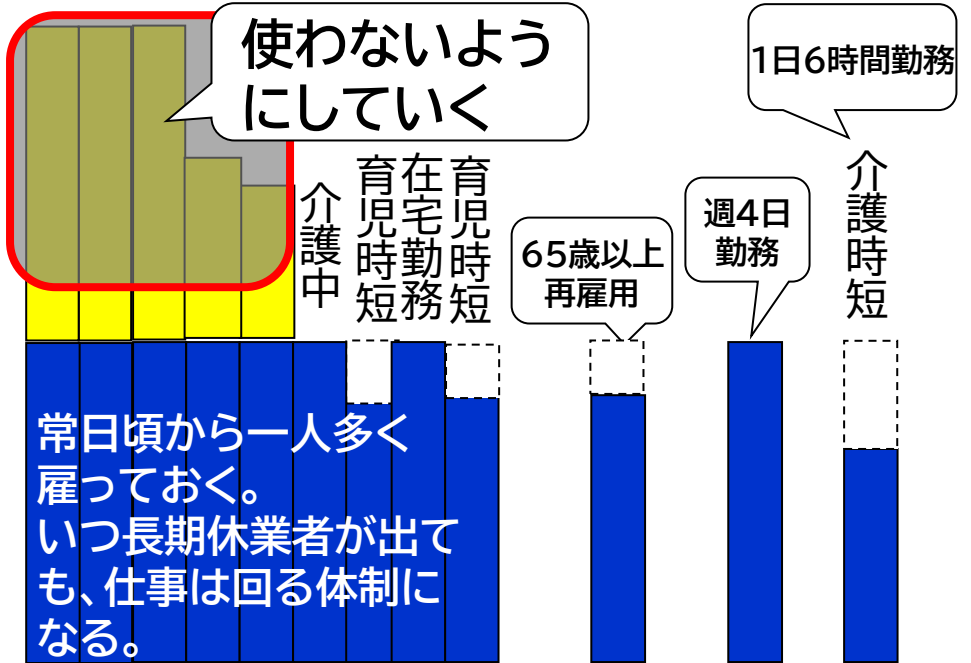
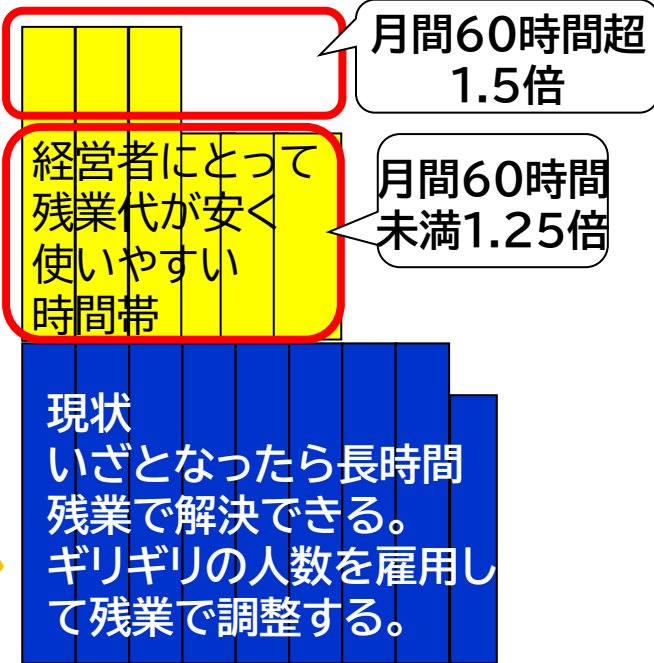


若年男性の9割が取得したい「育休」とは、**数週間の「取るだけ育休」ではなく数か月以上の「共育て育休」。**  
つまり企業は、**働き盛りの男性が数か月単位で抜けても仕事が回る職場を常日頃から作る必要がある**

# 働き盛りの男性が数か月単位で抜けても 仕事が回る職場とは？

より一層の働き方改革・  
勤務間インターバル導入等が有効

残業時間  
所定労働時間



現状は残業代が安いので経営者は

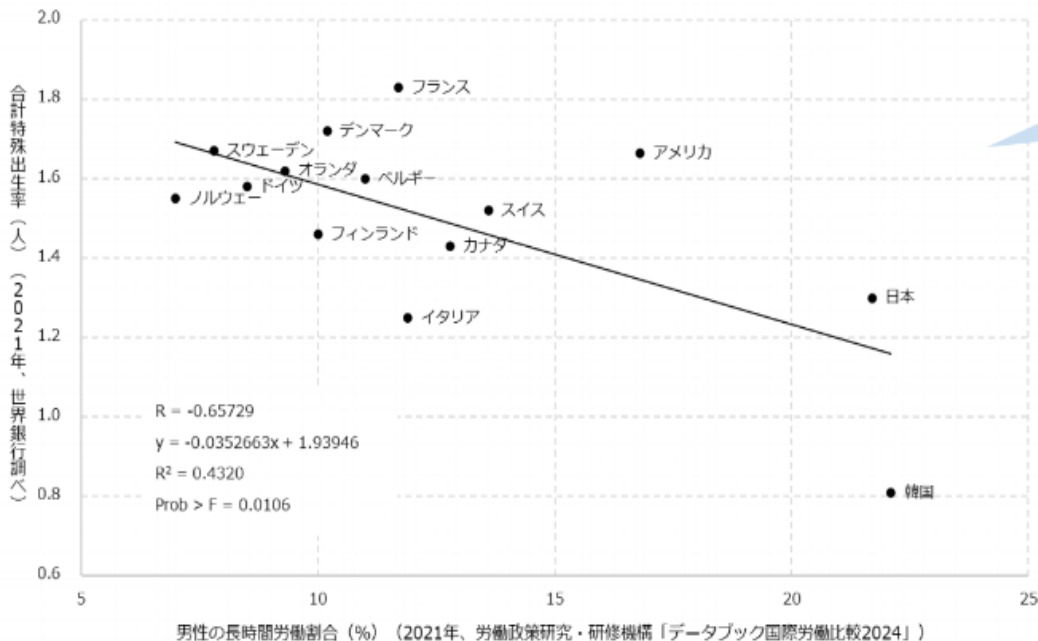
- 雇用をギリギリの人数に抑え、いざという時は残業で調整する。育児中・介護中などの**残業できない社員は冷遇する**。長時間可能者が評価・報酬を得るので**男女の賃金格差は縮まらない**
- 人海戦術で解決するので、**デジタル投資しない**。

**経営者の意識を変えていくことで**

- 常日頃から「一人多く」雇用するようになり、週3勤務や、短時間勤務を積極的に採用・評価し、**非正規の正規化が進む**。時間内の仕事で評価され、**男女の賃金格差が埋まる**
- 人海戦術では残業が多くなるので**デジタル投資が促進される**

働き方改革や、勤務間インターバル(2019年から努力義務)に挑戦することが  
育休の取りやすい職場の実現に重要

# 男性が長時間労働の国・県ほど低い出生率

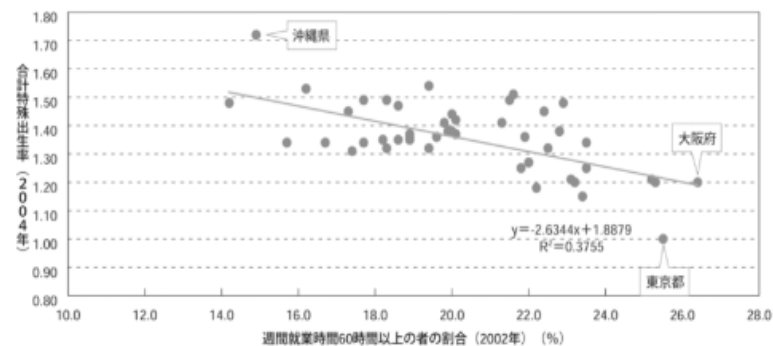


国際比較

都道府県比較  
でも同様

注：OECD加盟諸国のうち、両変数で欠損値がなく、かつ、一人当たりGDP（購買力平価）が日本以上である国をプロットした。

図表 2-3-18 25～39歳男性就労者の週間就労時間60時間以上の者の割合と合計特殊出生率

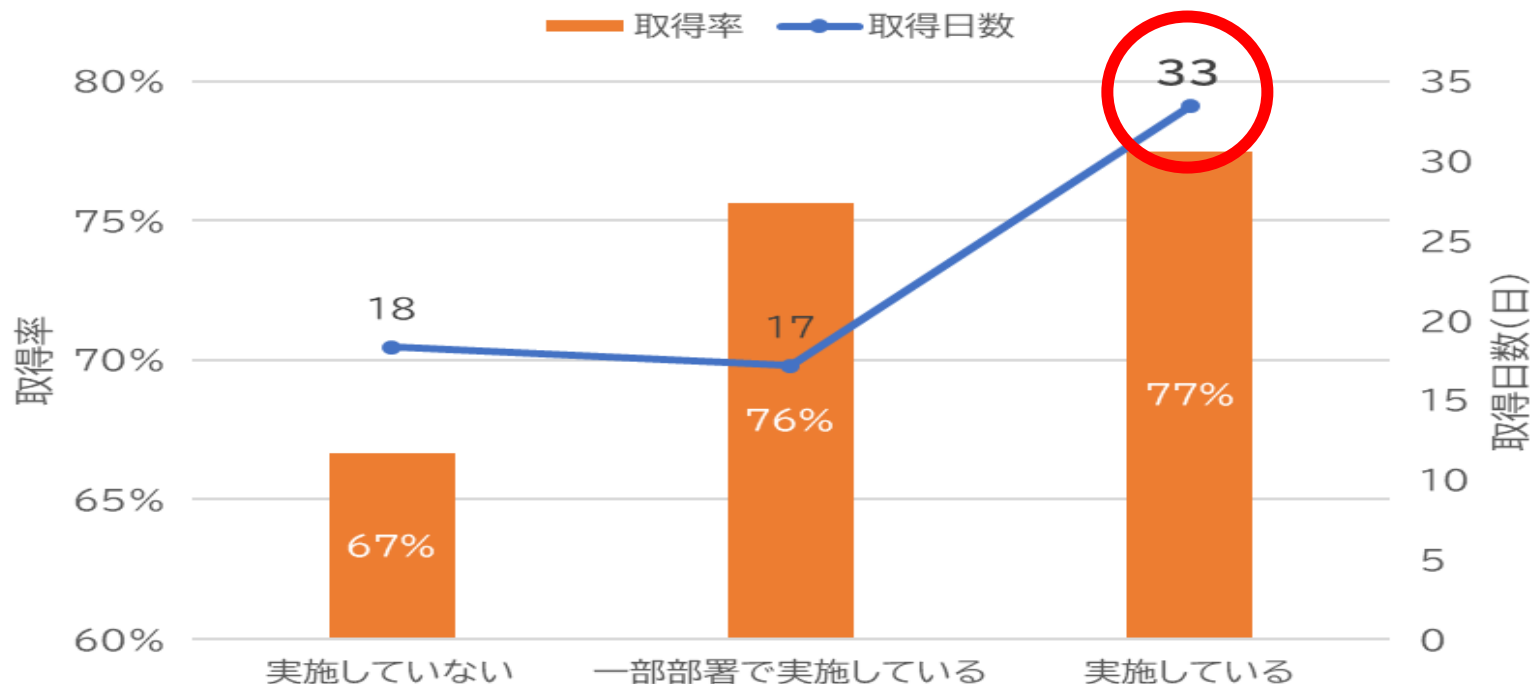


(注) 厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」と総務省統計局「就業構造基本調査」を用いて厚生労働省政策統括官付政策評価官室が作成

右下図の出典：厚生労働省（2005）『平成17年版 厚生労働白書』102頁

# 男性育休取得「日数」に関係しているのは

働き方改革を実施している企業別  
育休取得状況(2022年度)



2023年度 厚労省イクメンプロジェクト調査において  
**職場全体で働き方改革を実施している**企業は  
男性育休取得日数が約2倍だった。



## 【参考情報】均衡割増賃金率



株式会社ワークライフバランス

「均衡割増賃金率」とはどれだけの割増賃金率があれば、今いる従業員に残業させる1時間当たり労働費用と、新たな雇用をした1時間当たり労働費用が均衡するか理論上試算したもの。

産業別労働組合JAMの2020年の試算によると53%であり、つまり時間外割増率が1.53倍であれば経営者には、**平日頃から追加人材を雇っておくインセンティブが発生する。**

逆に言えば、現状の日本の1.25倍の割増賃金は、**ギリギリの人材しか雇用せず、残業で解決するほうが儲かることを意味している。**  
(他の先進国は平日時間外の割増賃金率は1.5倍。)

	日本	フランス	ノルウェー	アメリカ	ドイツ	イギリス
時間外労働の割増賃金率	<b>平日時間外: 25%</b> <b>休日時間外: 35%</b> <b>※月間60時間 超は50%以上</b>	<small>(週35時間労働)から最初の8時間:25%</small> <b>週8時間以 降:50%</b> <small>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</small>	<b>平日時間外: 40%以上</b> <small>または代休の支給</small>	<b>平日時間外: 50%</b> <small>(週40時間を超えた分)</small>	最初の2時間: 25% <b>2時間以降: 50%</b> <b>休日労働: 100%</b>	<b>平日時間外: 50%</b> <b>休日時間外: 100%</b>

# イクメンプロジェクトから提言

若年層の9割が育休取得を希望しており、その期間は3割が「半年以上」と回答している。時間内で密度濃く働くことに「働きがい」を感じる。

そうした社会を実現できなければ、個々の企業が選ばれないだけでなく、若者に日本で働くことを選択してもらえない。

現在のビジネスパーソンの多くが感じている、「自分が休んだら職場が回らない、だから休めない」という苦しさを感じています。職場全体がそのような高ストレスの中でギリギリで働かされているからこそ、「子持ち様」というような反発が強くおこる。

今後、育児・介護・不妊治療・不登校対応・発達特性など、予測できない休みが毎日発生する人材を内包した職場を運営することが当たり前になる。  
発生する休みの理由ごとに対応すると「子持ち様」問題は解決しない。

**「ギリギリ人員の頑張り」と踏ん張りで耐え抜く職場」から、「頭数多めで、お互いの急な休みは想定済・お互い様の職場」を増やしていくことが必要。**

今回の「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」の結果なども踏まえつつ、経営者等の意識をかえていく必要がある。