

参考資料集

働き方改革実行計画

(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)(抜粋)

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

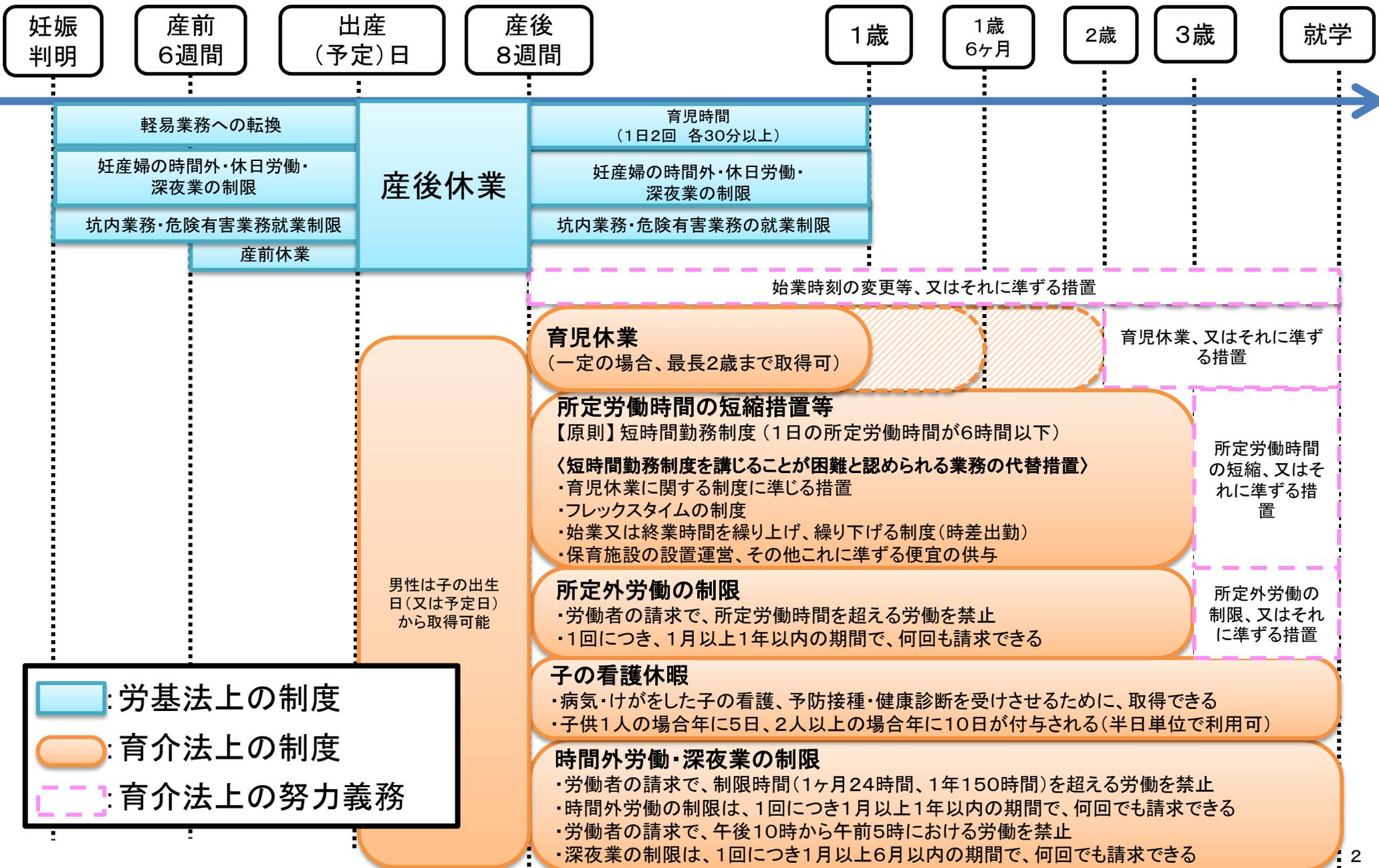
(1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進

(男性の育児・介護等への参加促進)

女性の就業が進む中で、依然として育児・介護の負担が女性に偏っている現状や男性が希望しても実際には育児休業の取得等が進まない実態を踏まえ、男性の育児参加を徹底的に促進するためあらゆる政策を動員する。

このため、育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行していく。

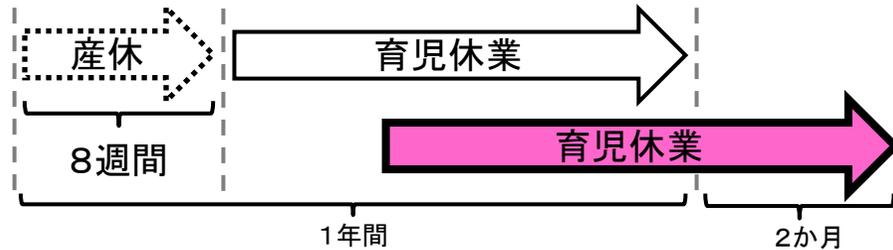
妊娠・出産・育児期の両立支援制度



父親の育児休業の取得促進のための諸制度

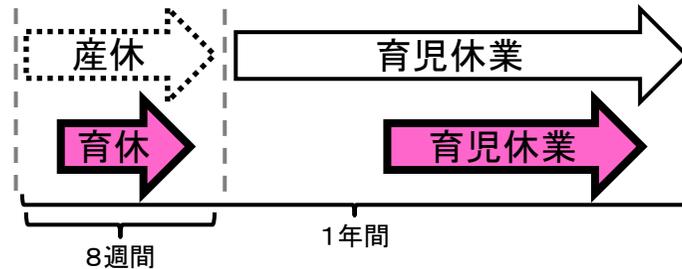
パパ・ママ育休プラス

- 母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで(2か月分は父(母)のプラス分)に延長される制度を設けた

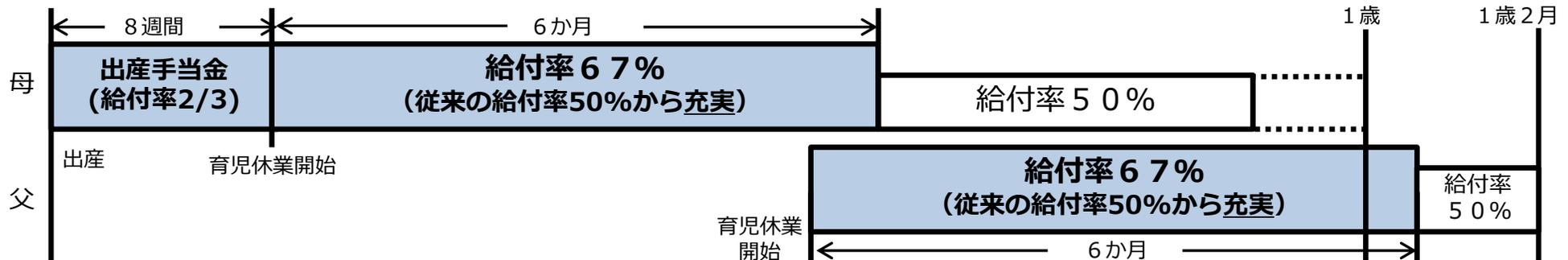


出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

- 配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能とした



男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ



妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

(育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等関係) ※施行日:平成29年1月1日

改正前の概要

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦検診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の

- ・育児休業、介護休業
 - ・育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、介護のための所定労働時間の短縮措置等
 - ・子の看護休暇、介護休暇
 - ・時間外労働、深夜残業をしない
- ※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

不利益取扱い禁止と防止措置の関係

	不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)
禁止・義務の対象	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む

見直し後

左記に加えて**防止措置義務**を新規に追加

事業主

上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する言動により就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置(※)を講じなければならない。
(※)労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を指針で規定

平成29年の育児・介護休業法の改正内容【平成29年10月施行】

(雇用保険法等の一部を改正する法律(平成29年法律第14号))

(1) 育児休業の再延長(最長2歳まで)

改正前の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。

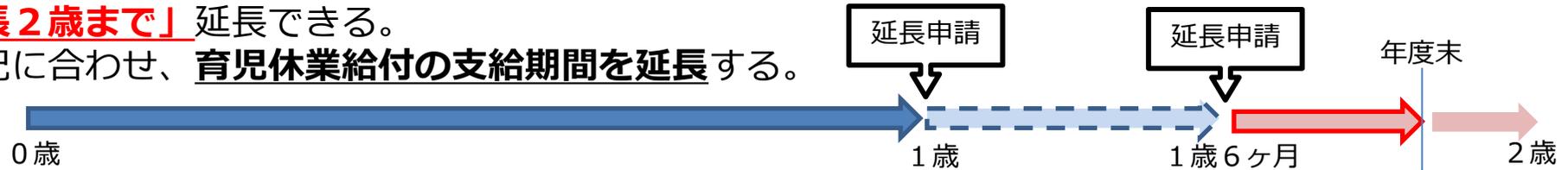


<課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

改正の内容

- 保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



(2) その他の改正内容

育児休業制度等の個別周知

- 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業に関する定めを周知に努めることを規定。

育児目的休暇の新設

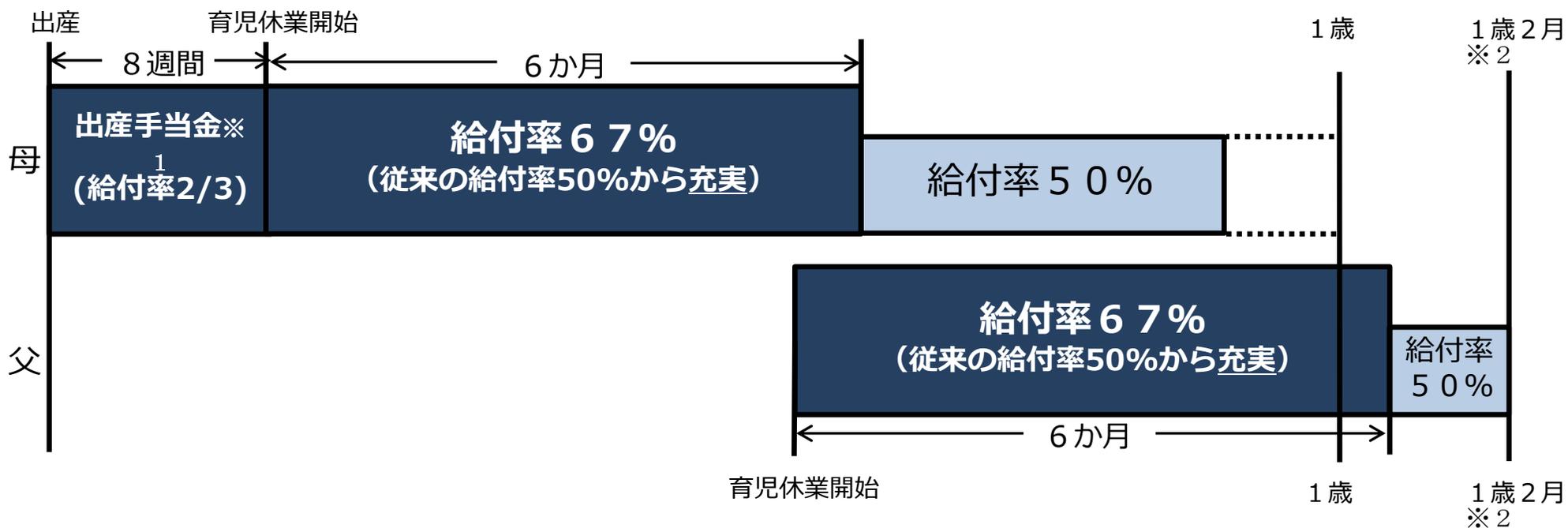
- 事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける。

育児休業給付の充実

改正の趣旨・内容【平成26年4月1日施行】

男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、育児休業給付（休業開始前賃金の50%を支給）について、休業開始後6月につき、給付割合を67%に引き上げる。

<男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ>



※1 健康保険等の被用者保険より、産前6週間、産後8週間において、1日につき標準報酬日額の2/3相当額が出産手当金として支給される。

※2 同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで支給（パパ・ママ育休プラス）

※3 子が1歳（又は1歳2か月）を超えても休業が必要と認められる一定の場合（保育所に入所できない場合等）については最長「2歳」まで支給

※4 育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した実質的な給付率は8割程度となる。

男性育休取得促進の取組の見える化

次世代法に基づく一般事業主行動計画の目標とすべき事項

行動計画策定指針

(平成26年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第一号)

五 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

3 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

一般事業主行動計画においては、各企業の実情を踏まえつつ、より一層労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備その他の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を定める必要がある。

目標については、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための制度の導入に関するもの等の幅広い分野から企業の実情に応じた目標を設定すべきものであるが、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとすることが望ましい。

また、各企業における労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための雇用環境の整備に関する取組の状況や課題を把握し、各企業の実情に応じ、必要な対策を実施していくことが重要であるが、この際、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定めた「両立指標に関する指針」を活用することも効果的であるととも、「両立指標に関する指針」による評価の結果を目標として定めることも考えられる。

女性活躍推進法に基づく一般事業主の公表事項

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成27年法律第64号)

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令

(平成27年厚生労働省令第162号)

(法第十六条第一項の情報の公表)

第十九条 法第十六条第一項の規定による情報の公表は、次に掲げる事項のうち一般事業主が適切と認めるものを公表しなければならない。

一～五 (略)

六 男女別の育児休業取得率

七～十四 (略)

乳児家庭全戸訪問事業

1. 事業の目的

生後4か月までの乳児のいるすべての家庭を訪問し、子育て支援に関する情報提供や養育環境等の把握を行うなど、乳児のいる家庭と地域社会をつなぐ最初の機会とすることにより、乳児家庭の孤立化を防ぐことを目的とする。

(児童福祉法第6条の3第4項に規定される事業)

2. 事業の内容

内閣府所管 年金特別会計 子ども・子育て勘定 子ども・子育て支援交付金
補助率:国1/3(都道府県1/3、市町村1/3) ※国、地方ともに消費税財源

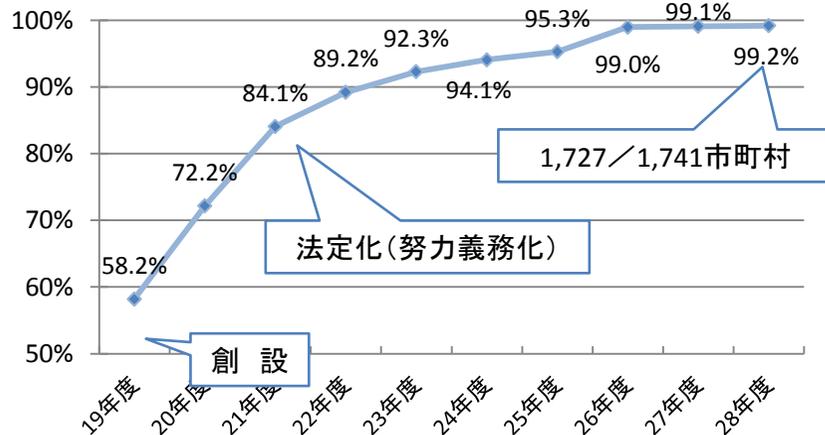
(1) 生後4か月までの乳児のいるすべての家庭を訪問し、下記の支援を行う。

- ① 育児等に関する様々な不安や悩みを聞き、相談に応じるほか、子育て支援に関する情報提供等を行う。
- ② 親子の心身の状況や養育環境等の把握及び助言を行い、支援が必要な家庭に対し適切なサービス提供につなげる。

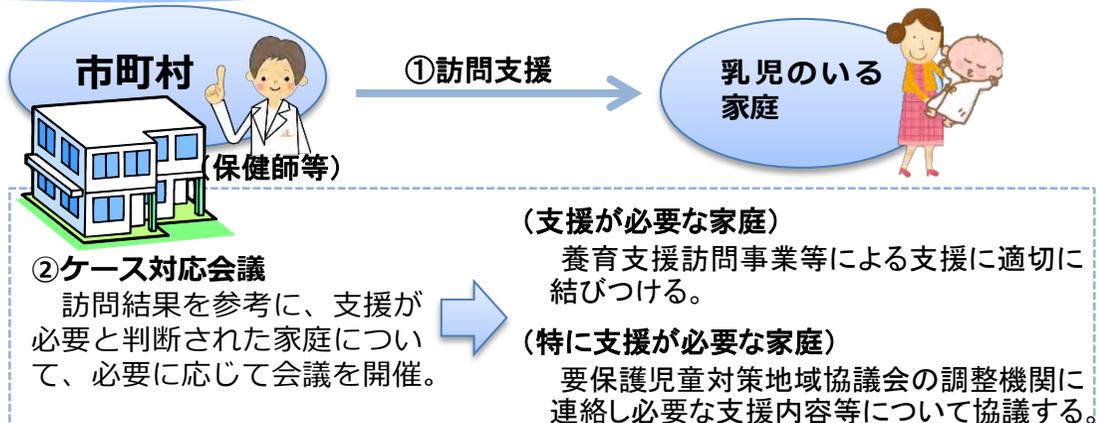
(2) 訪問スタッフには、保健師、助産師、看護師の他、保育士、児童委員、子育て経験者等を幅広く登用する。

(3) 訪問結果により支援が必要と判断された家庭について、適宜、関係者によるケース会議を行い、養育支援訪問事業をはじめとした適切なサービスの提供につなげる。

3. 実施率の推移



4. イメージ図



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

「憲章」及び「行動指針」

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定める（平成22年6月29日改定）。

数値目標設定指標	現状	目標値(2020年)
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	67.2% (2016年)	全ての企業で実施
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	7.7% (2016年)	5割減(5%)
年次有給休暇取得率	48.7% (2015年)	70%
第1子出産前後の女性の継続就業率	53.1%(2015年)	55%
男性の育児休業取得率	3.16%(2016年)	13%

【数値目標(抜粋)】

（国の果たすべき役割）

国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

【憲章(抜粋)】

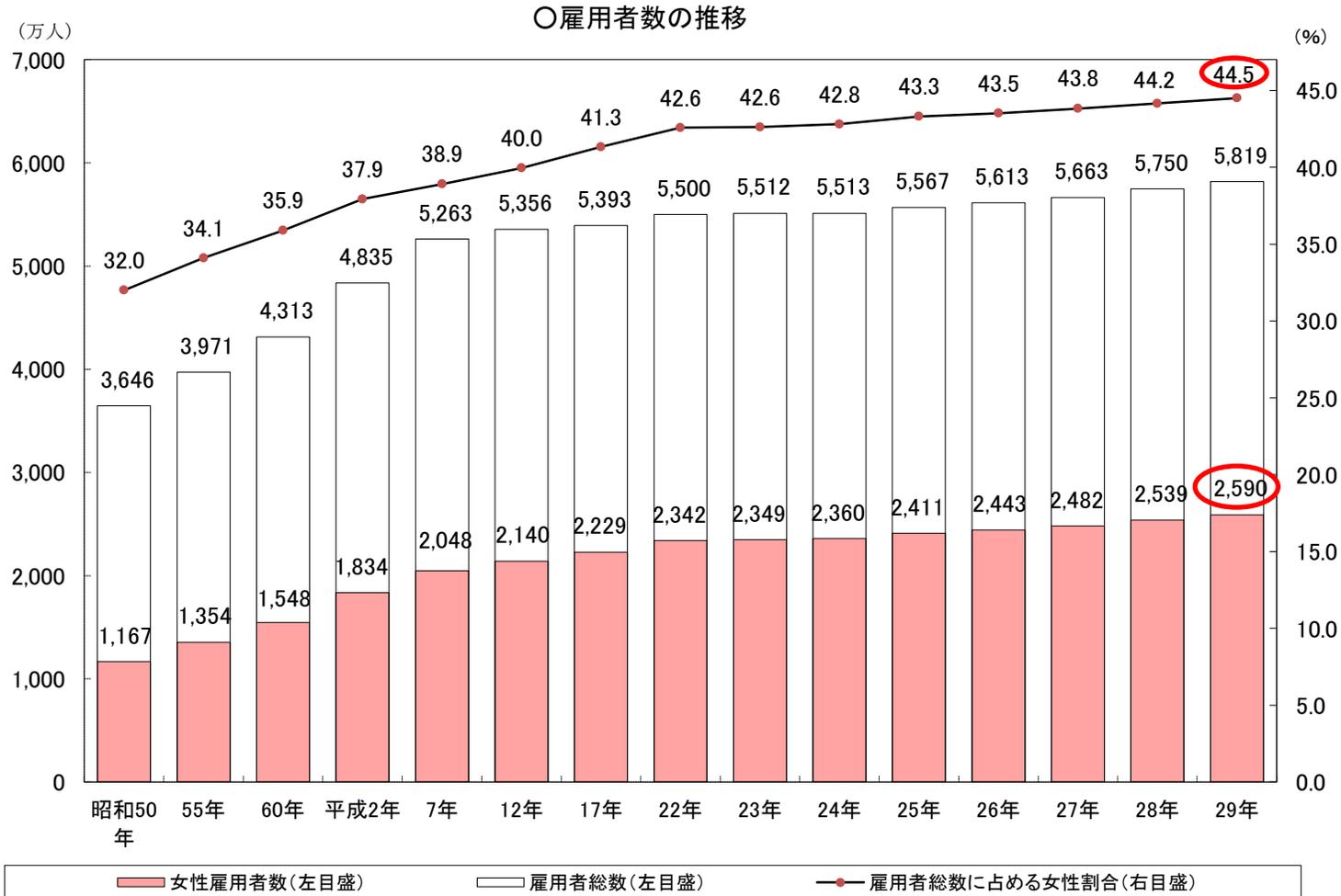
（国の取組）

- 全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する。
- 先進企業の好事例などの情報の収集・提供・助言、中小企業が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業を支援する。
- 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。
- 改正労基法(平成22年施行)に基づく割増賃金引き上げへの対応や年次有給休暇取得促進を図るため改正した「労働時間等見直しガイドライン」の周知等により、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を図る。
- 育児・介護休業、短時間勤務(中略)といった多様な働き方を推進する。
- 男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の支援・促進を図る。

【行動指針(抜粋)】

女性雇用者数と雇用者総数に占める女性割合

○ 平成29年の女性雇用者数は2,590万人。雇用者総数に占める女性の割合は44.5%となっている。

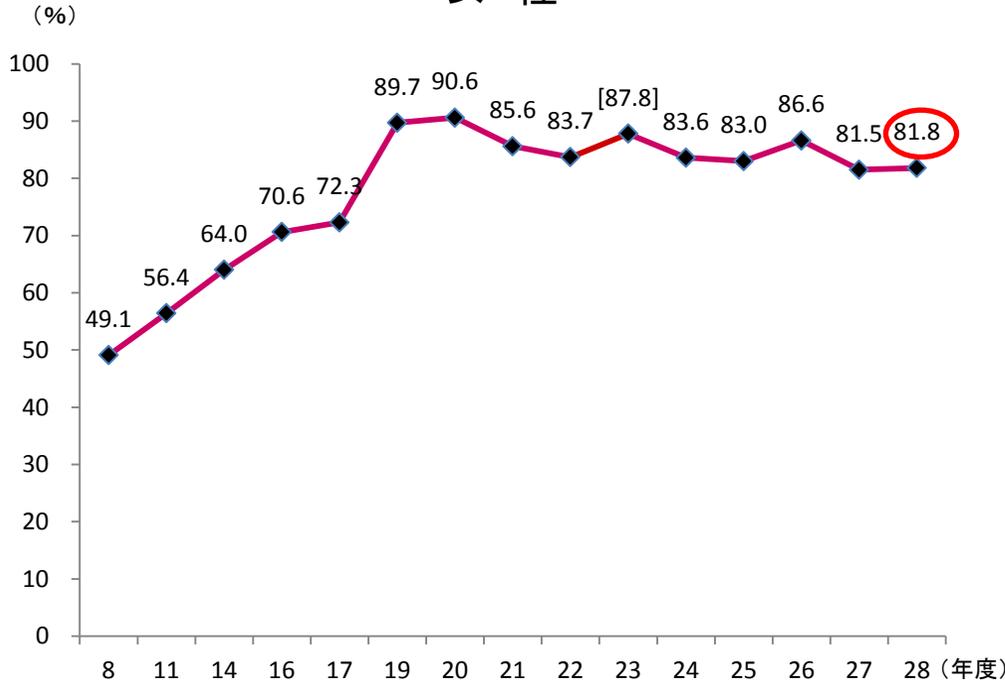


注1) 平成22年から28年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。
 また、平成17年から21年までの数値は、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。
 注2) 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。

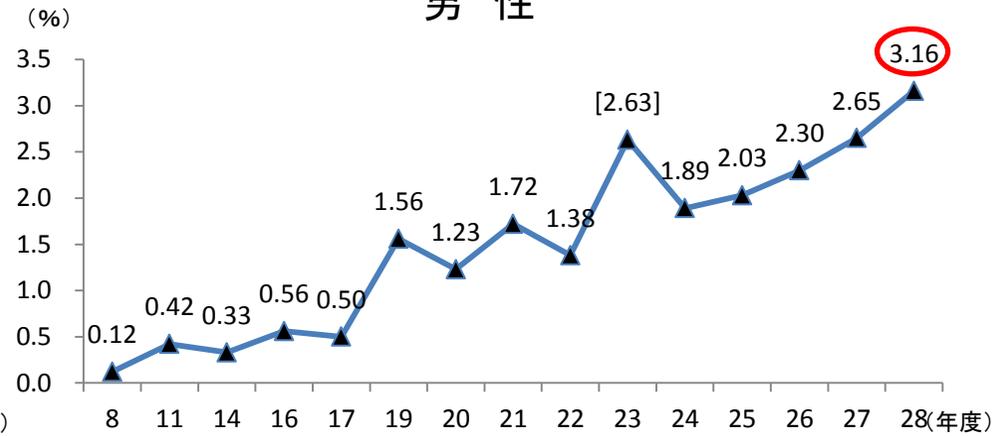
育児休業取得率の推移

○ 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、3.16%と依然として低水準にある。

女性



男性



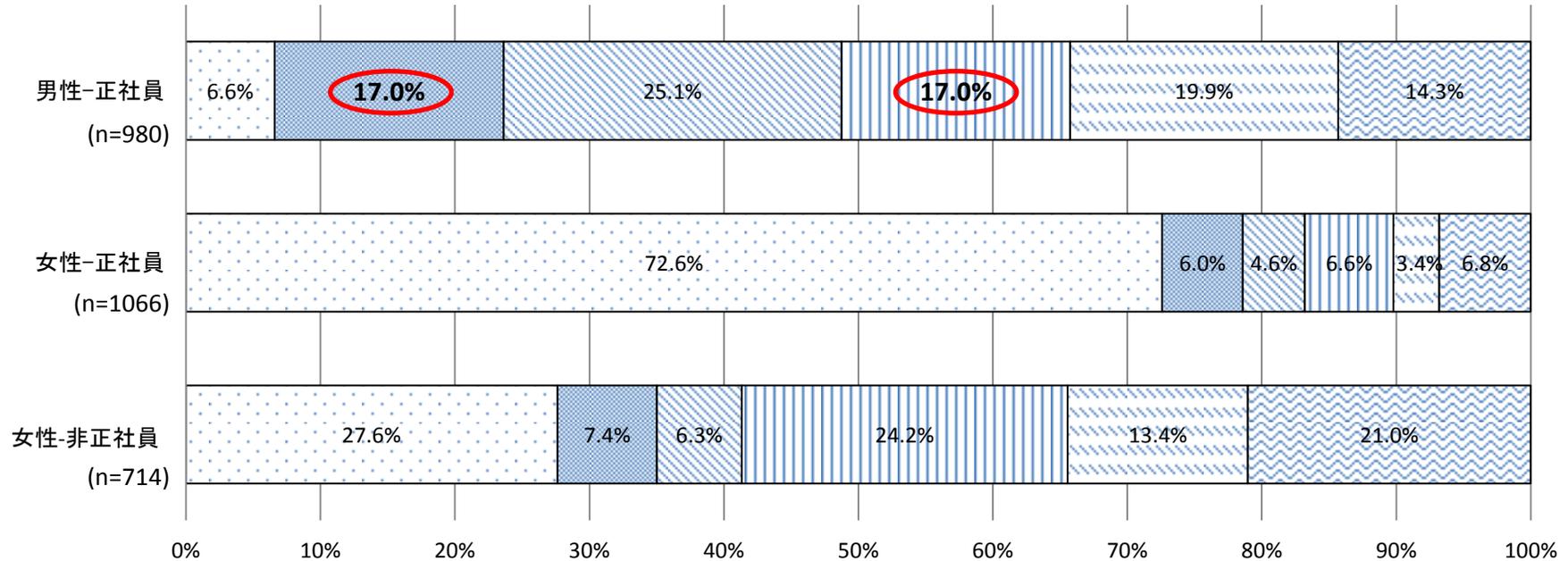
$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの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。

末子出産時の育児休業制度の取得状況

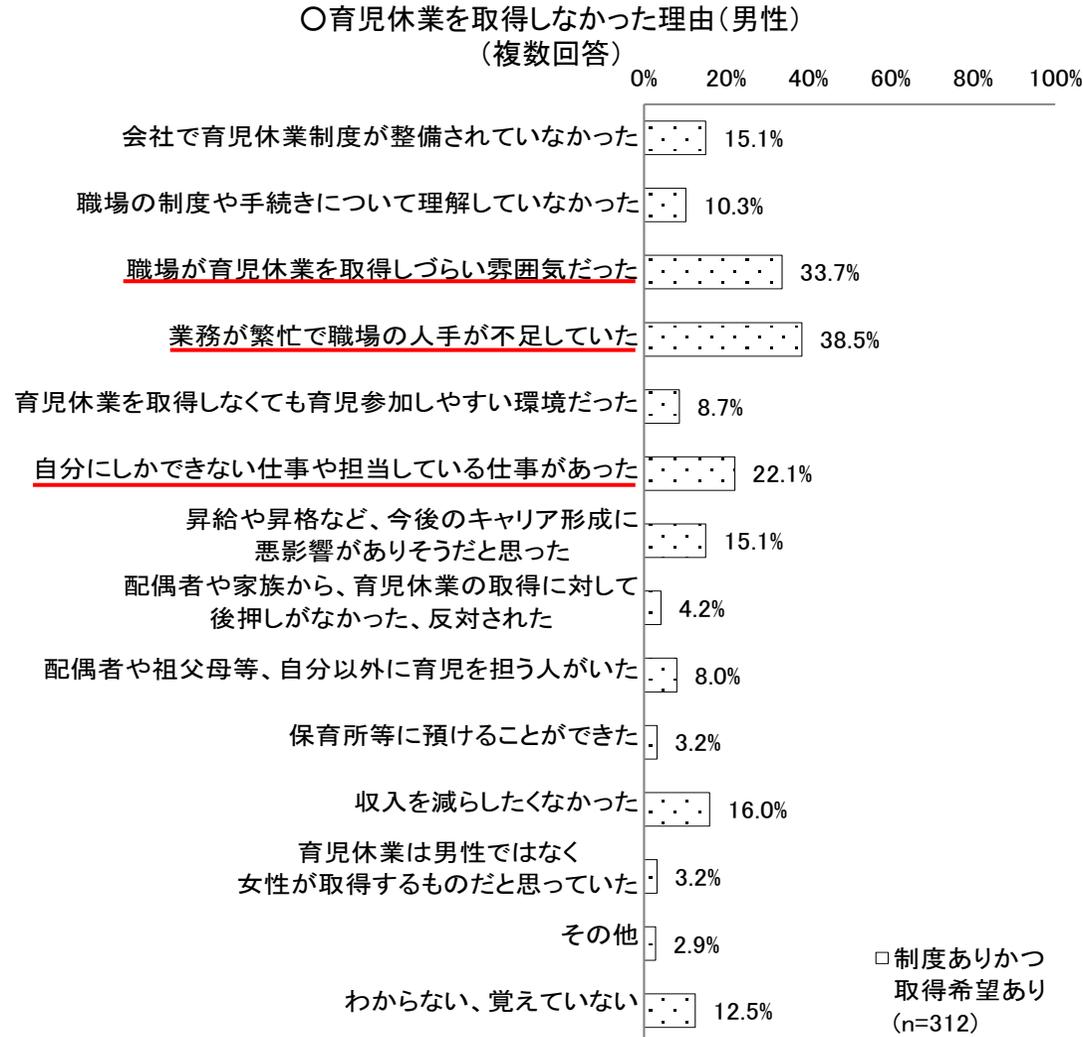
○ 育児休業の利用希望があったにもかかわらず利用できていない男性は34%存在する。



- 制度があった
 - 制度を利用した
 - 制度を利用しなかったが、利用したかった
 - 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった
- 制度はなかった
 - 制度を利用したかった
 - 制度を利用したいと思わなかった
 - わからない

育児休業を取得しなかった理由

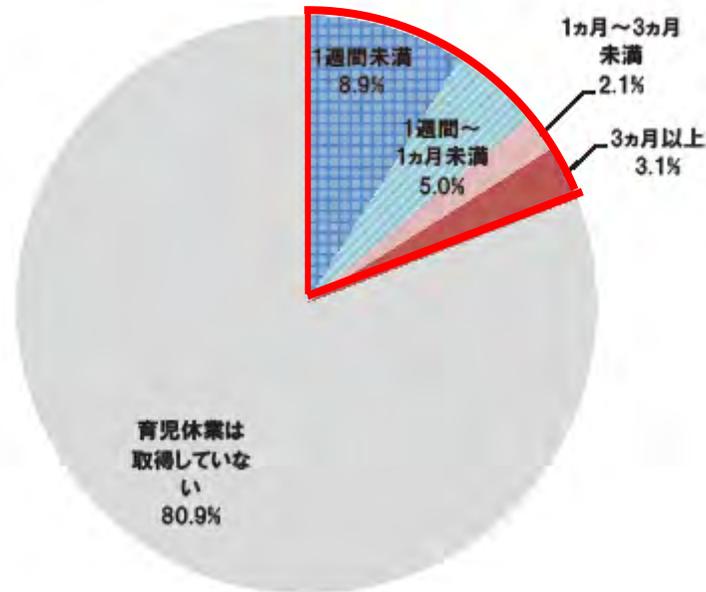
- 会社に育児休業制度があり、育児休業の取得を希望したにもかかわらず、男性が育児休業を取得しなかった理由は職場の要因が大きく、「育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が33.7%、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が38.5%、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があった」が22.1%となっている。



正社員夫婦の男性の育休取得率

○ 正社員夫婦の場合、男性の育児休業取得率が約20%となっている。

○ 取得した直近の育児休業期間(男性)



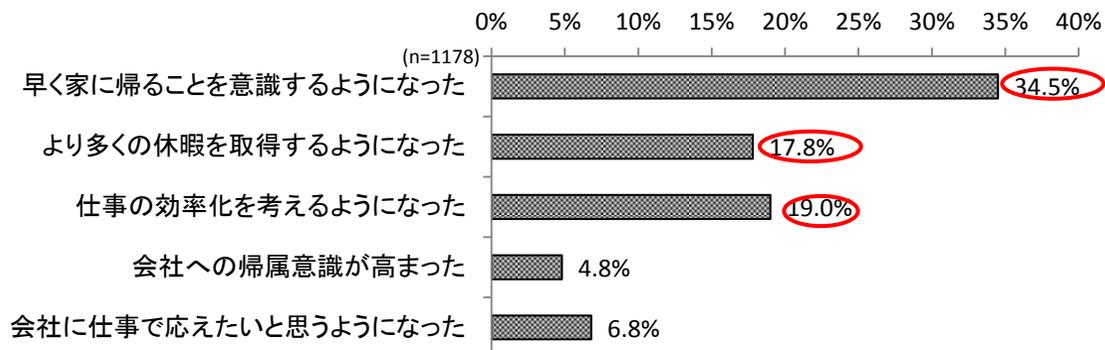
調査対象:以下の条件を満たす、正規雇用として企業または官公庁で働く男性

- ・末子が小学校入学前である
- ・配偶者(妻)が妊娠時から正規雇用(企業、官公庁)で働き続けている。
(短時間勤務中を含む、育児休業中は除く、自営業・フリーは除く。)

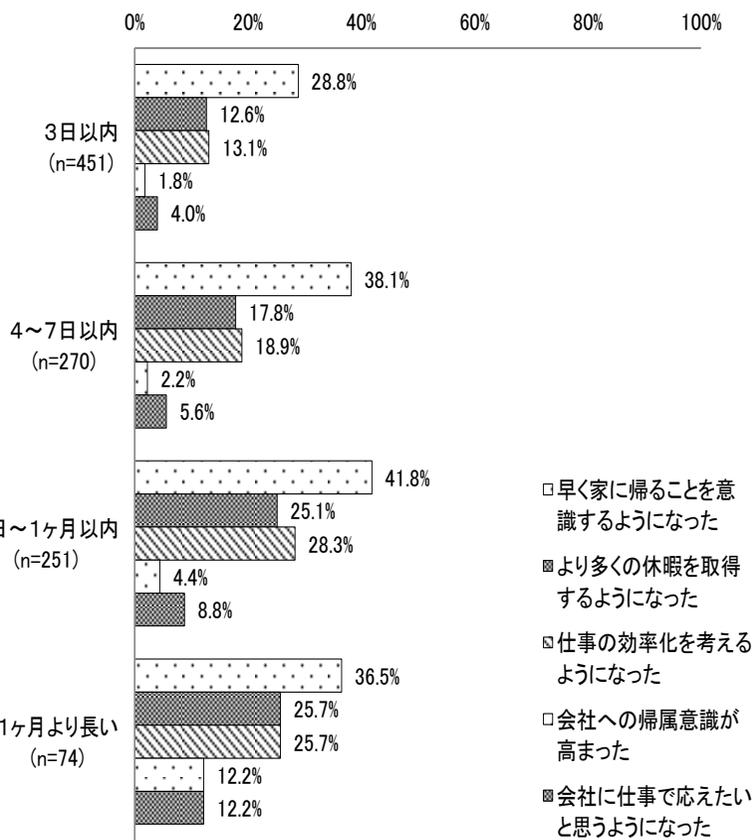
休暇・休業の取得状況別に見た、仕事に対する意識変化

- 育児のための休暇・休業を取得した男性労働者のうち34.5%が「早く家に帰ることを意識するようになった」、19.0%が「仕事の効率化を考えるようになった」、17.8%が「より多くの休暇を取得するようになった」と回答している。
- 休暇・休業期間が長いほど、「会社への帰属意識が高まった」「会社に仕事で応えたいと思うようになった」等の回答割合が高くなる傾向にある。
- 育児休業を取得した男性労働者が「会社への帰属意識が高まった」「会社に仕事で応えたいと思うようになった」と回答する割合は、育児休業以外の有休休暇等を取得した男性労働者よりも高くなっている。

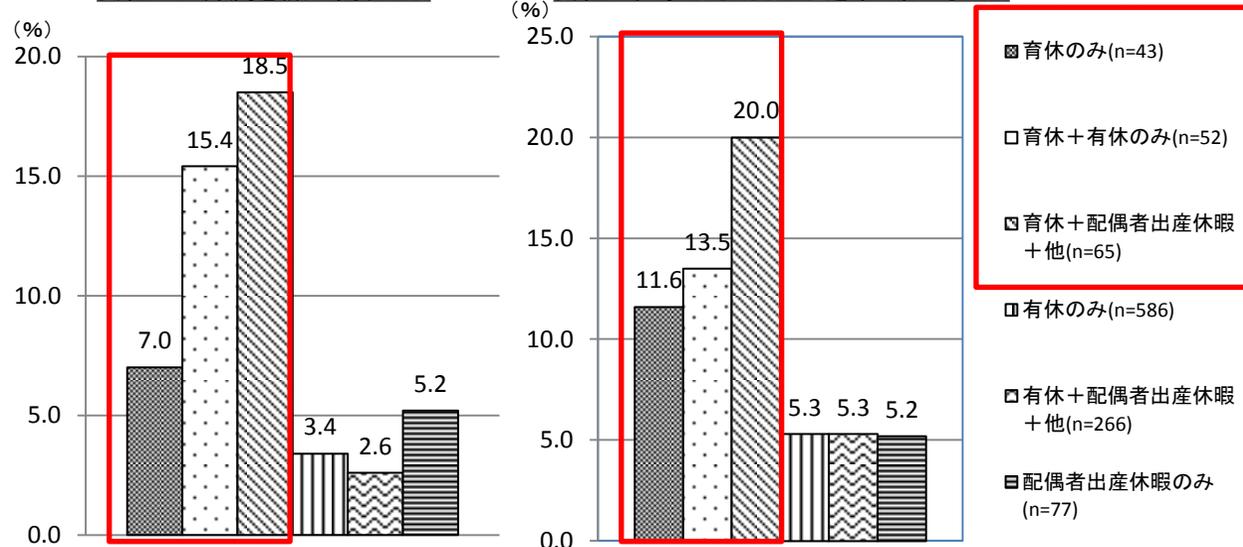
○ 育児のための休暇・休業の取得による男性自身の変化(複数回答)



○ 休暇・休業期間別に見た、男性自身の変化(複数回答)



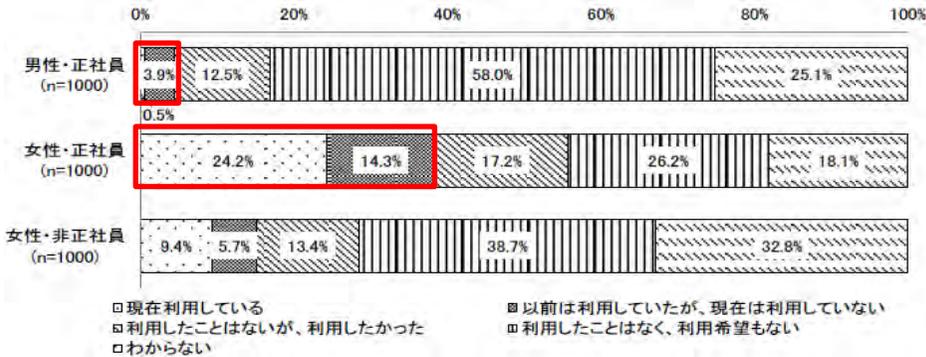
○ 取得パターン別の割合(男性)
会社への帰属意識が高まった 会社に仕事で応えたいと思うようになった 育休取得あり



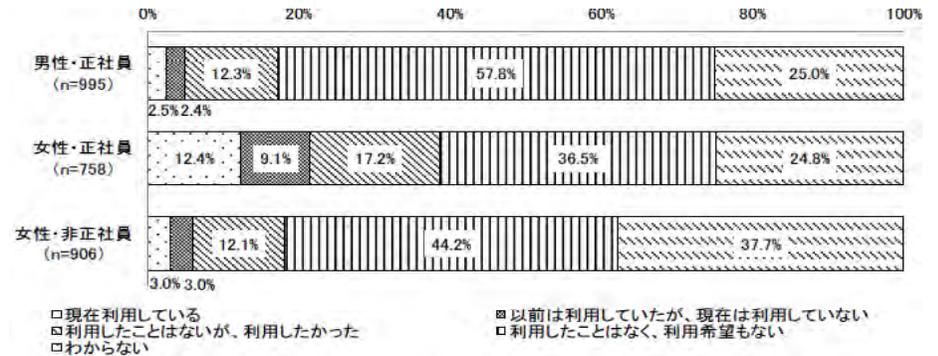
仕事と育児の両立支援制度の利用状況

- 「女性・正社員」では、約4割が短時間勤務制度の利用経験があるのに対し、「男性・正社員」では4.4%となっている。
- 「男性・正社員」のフレックスタイム制度の現在の利用状況は14.0%、時差出勤制度の現在の利用状況は6.3%となっている。
- 勤務先に制度が無かったものの、利用したかったと回答した「男性・正社員」の割合は、フレックスタイム制度については23.4%、時差出勤制度については22.5%となっている。

○ 短時間勤務制度 利用状況(単数回答)

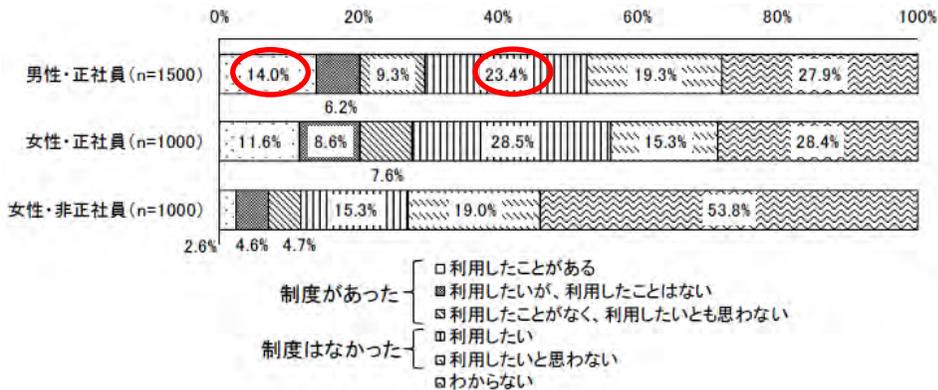


○ 所定外労働の免除 利用状況(単数回答)

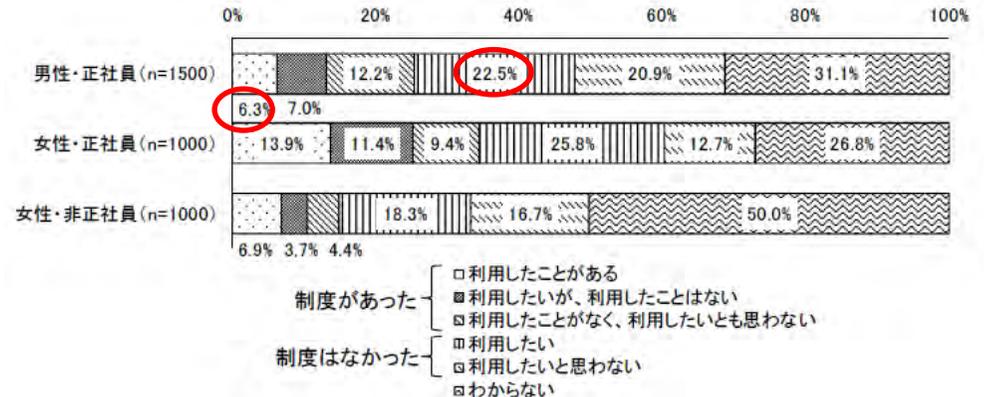


出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成28年度)

○ フレックスタイム制度(単数回答)



○ 始業又は終業時刻の繰上げ・繰下げ(単数回答)



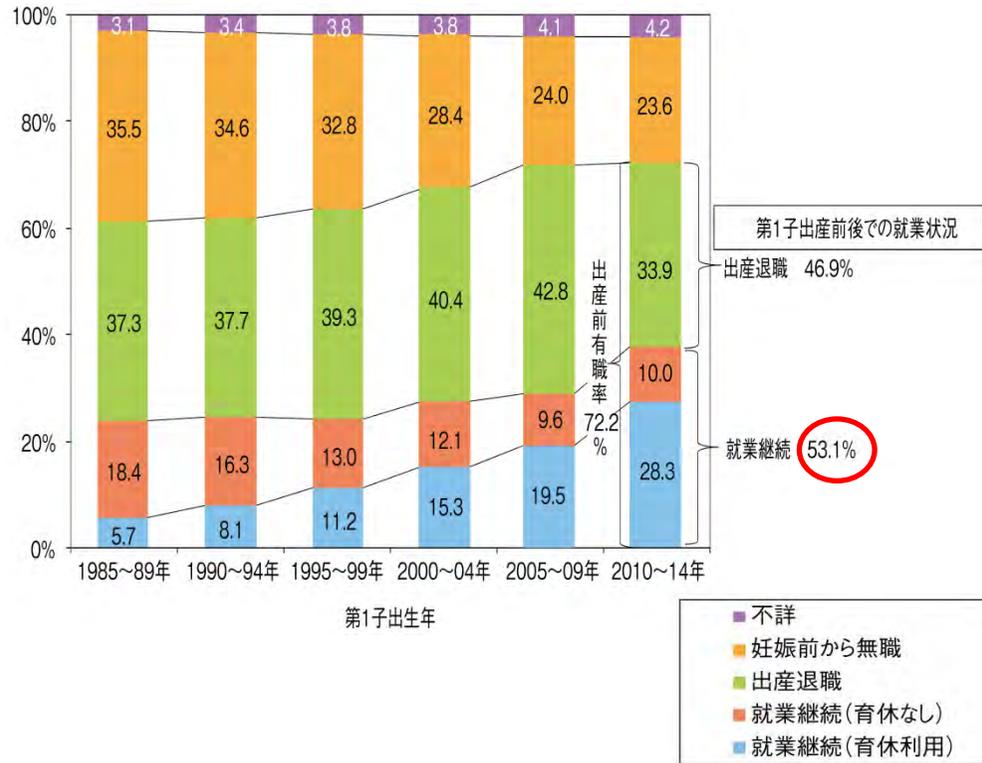
出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成27年度)16

【調査対象】 年齢は全て20歳～49歳
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

第1子出生年別にみた第1子出産前後の妻の就業変化

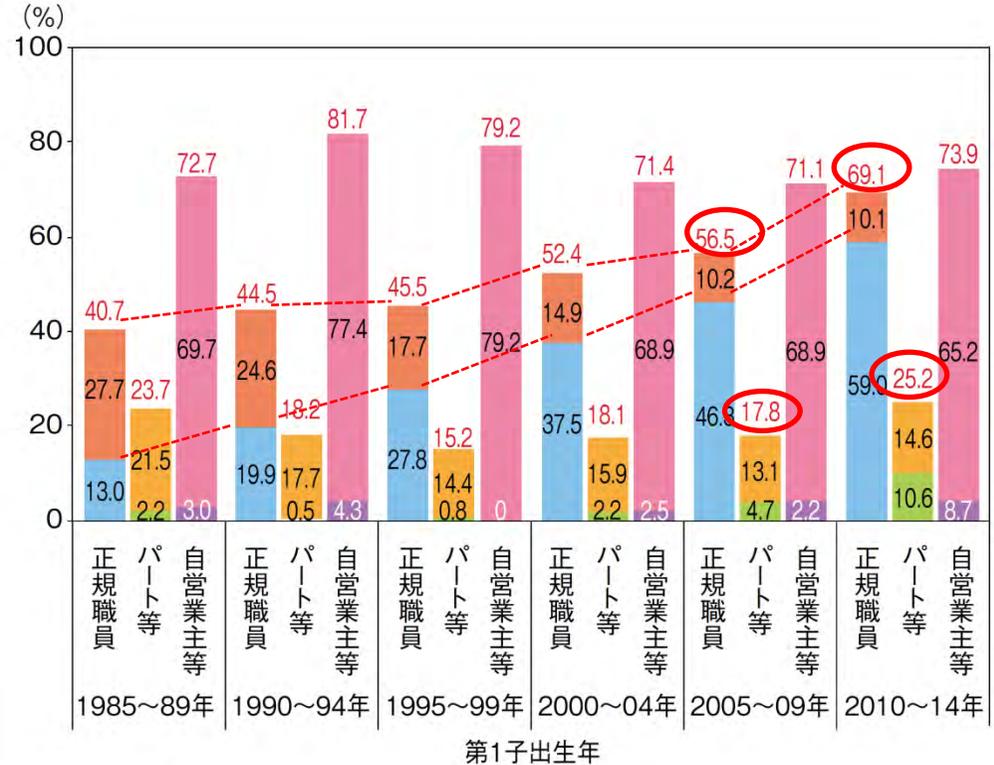
- 約5割の女性が出産・育児により離職している。
- 出産前有職女性の就業継続率を見ると、2010～2014年においては正規職員は69.1%（2005～2009年では56.5%）、パート等は25.2%（2005～2009年では17.8%）となっている。

○ 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

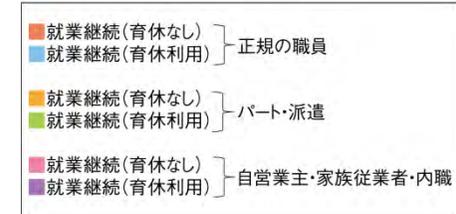


※ 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成27年)より作成。
 ※ 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 ※ 就業継続率は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出。

○ 出産前有職女性の就業継続率(就業形態別)



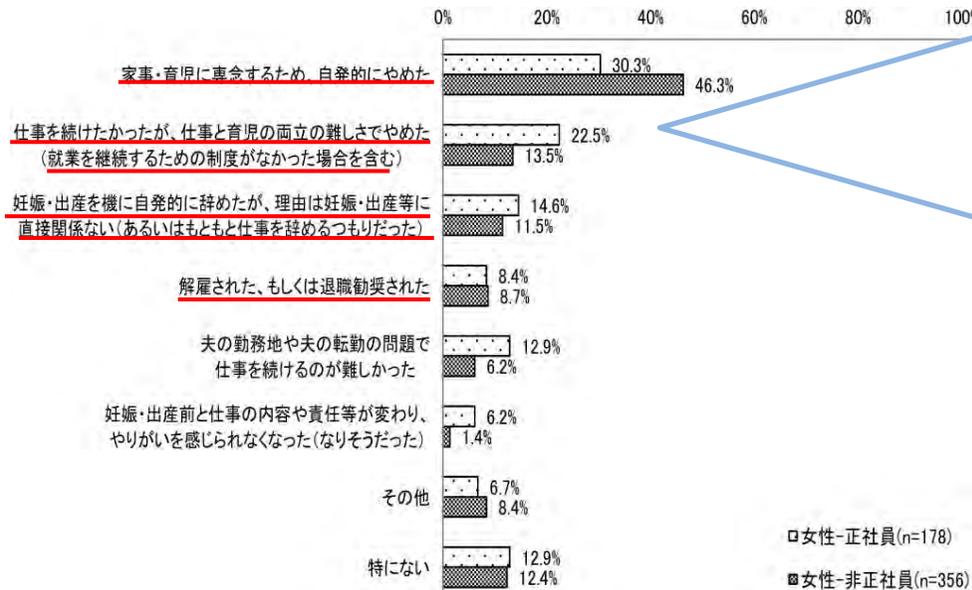
※ 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成27年)より作成。
 ※ 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。



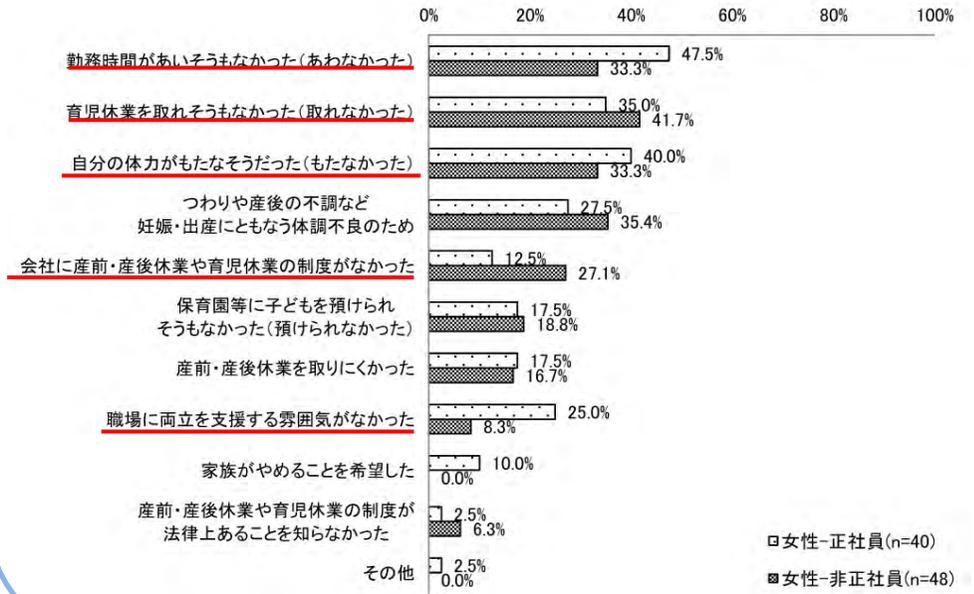
女性が妊娠・出産を機に退職した理由

- 末子の妊娠・出産を機に退職した女性の主な退職理由として、「家事・育児に専念するため、自発的にやめた」、「仕事を続けたかったが、仕事と家庭の両立の難しさでやめた」、「妊娠・出産を機に自発的に辞めたが、理由は妊娠・出産等に直接関係ない」、「解雇された、もしくは退職勧奨された」等が挙げられる。
- 「両立の難しさ」と回答した女性のうち、詳細な理由は「勤務時間がいそいそもなかった(あわなかった)」、「育児休業を取れそうもなかった(取れなかった)」、「自分の体力がもたなそうだった(もたなかった)」、「職場に両立を支援する雰囲気になかった」等が挙げられる。

○ 末子妊娠・出産を機に退職した理由(複数回答)



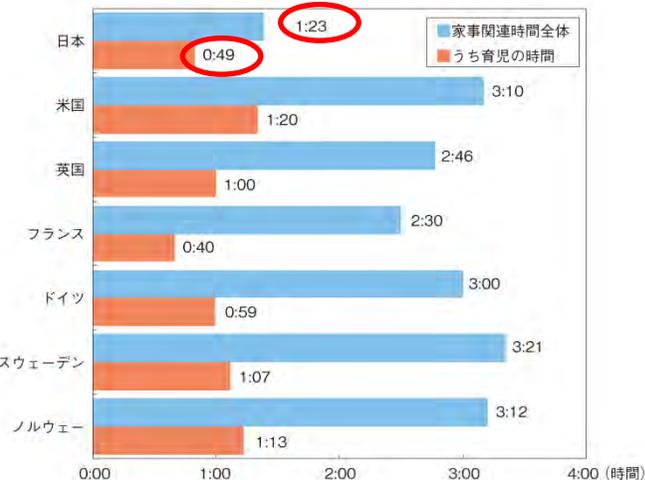
○ 退職した理由(両立困難と回答した人の退職理由)(複数回答)



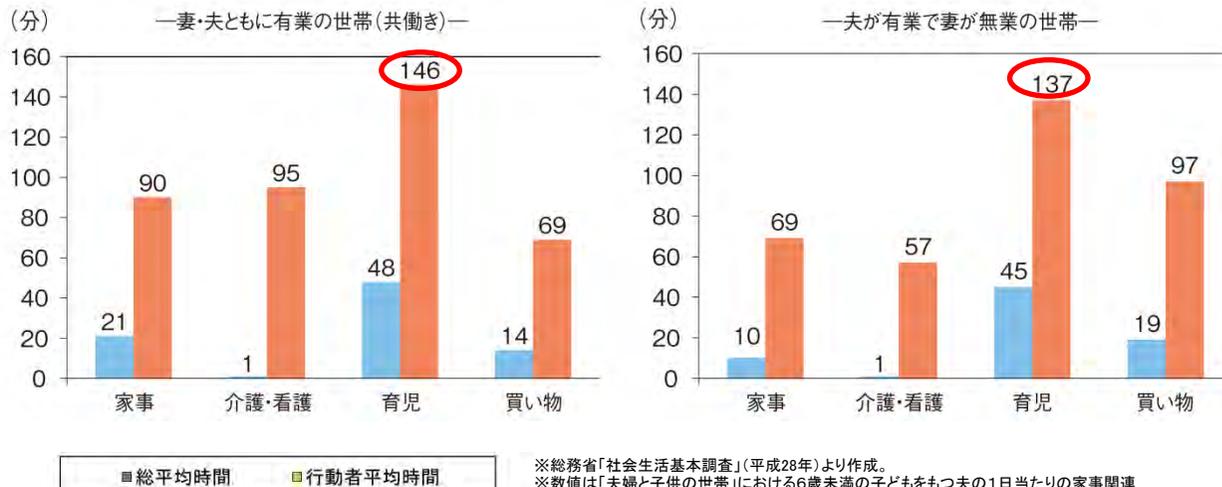
夫の家事・育児時間の現状

- 6歳未満児を持つ夫の家事・育児関連時間は1日あたり1時間23分(うち育児の時間は49分)となっている。
- 共働き世帯か専業主婦世帯かにかかわらず、6歳未満児を持つ夫のうち約7割は育児を行っておらず、また、約8割が家事を行っていない。
- 6歳未満の子を持つ夫のうち、行動者(※)平均時間でみると、共働き世帯の育児関連時間は146分、専業主婦世帯の育児関連時間は137分となっている。
※該当する行動をした人

○ 6歳未満児を持つ夫の家事・育児時間



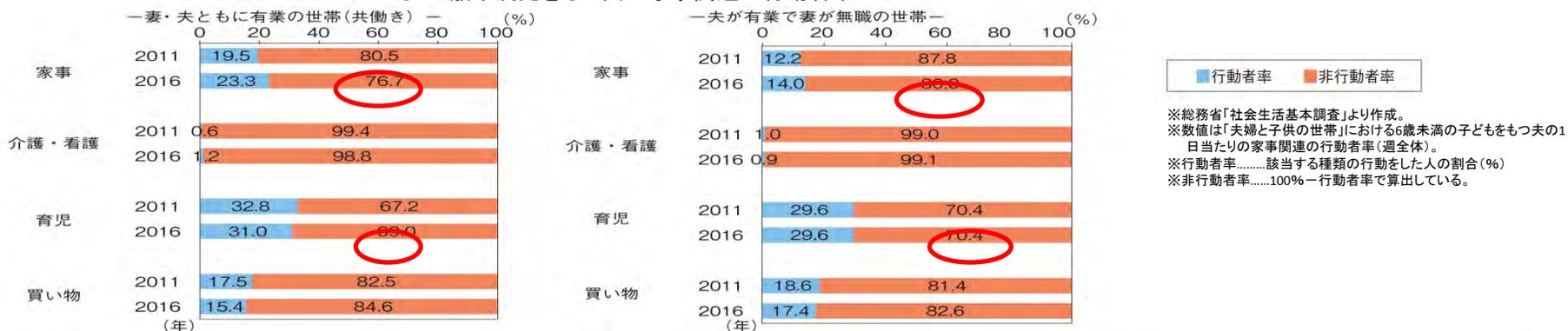
○ 6歳未満児を持つ夫の家事関連時間(総平均時間と行動者平均時間)



※総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。
 ※数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の総平均時間と行動者平均時間(週全体平均)。
 ※総平均時間・・・該当する種類の行動をしなかった人を含む全員の平均時間
 ※行動者平均時間・・・該当する種類の行動をした人のみについての平均時間

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" (2016) 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、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

○ 6歳未満児をもつ夫の家事関連の行動者率

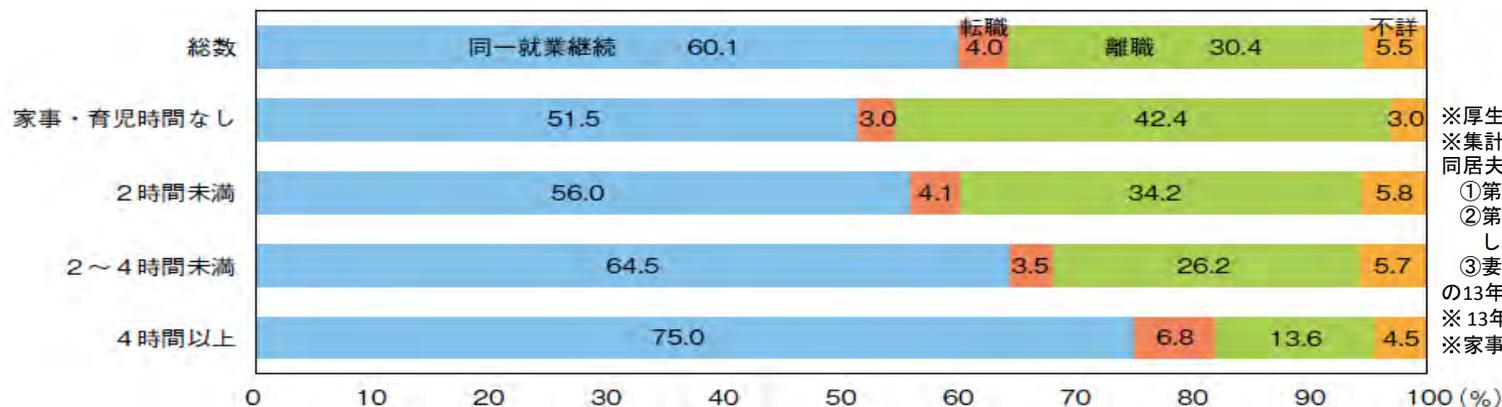


※総務省「社会生活基本調査」より作成。
 ※数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の行動者率(週全体)。
 ※行動者率.....該当する種類の行動をした人の割合(%)
 ※非行動者率.....100%-行動者率で算出している。

夫の家事・育児時間と妻の就業継続・出生率との関係

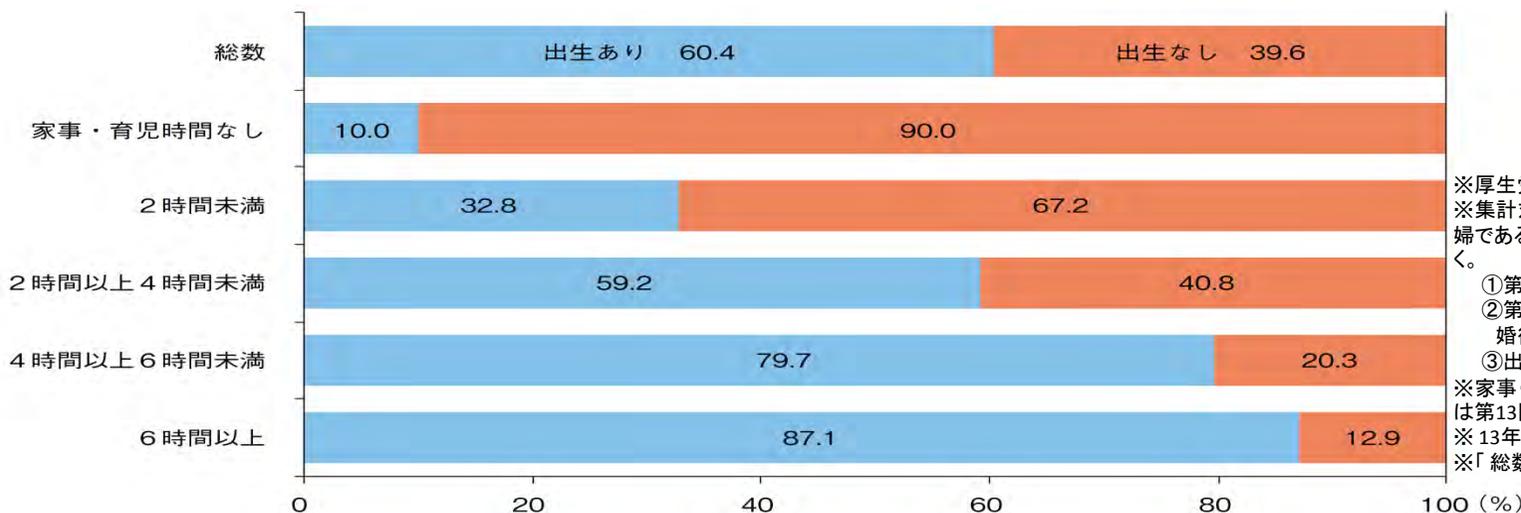
- 夫の平日の家事・育児時間が長いほど妻の就業継続率が高くなっている。
- 夫の休日の家事・育児時間が長いほど第2子以降の出生割合が高い傾向がある。

○ 夫の家事・育児時間(平日)別出産後の妻の就業継続状況



※厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査」より作成。
 ※集計対象は、以下の①又は②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦。
 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
 ※13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上。
 ※家事・育児時間の「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

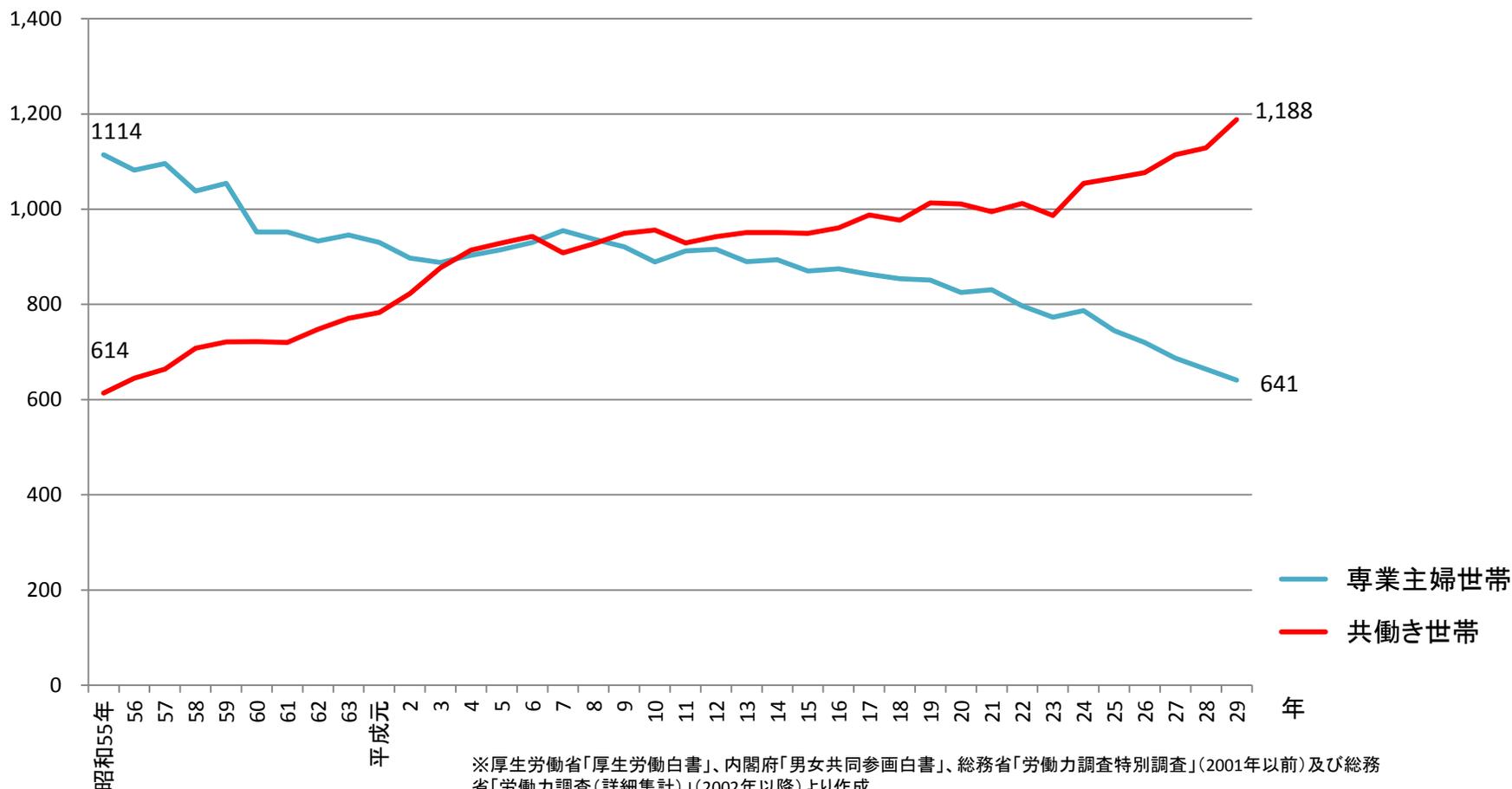


※厚生労働省第14回21世紀成年者縦断調査より作成。
 ※集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の出生前データが得られていない夫婦は除く。
 ①第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
 ②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
 ③出生前調査時に子どもが1人以上いる夫婦
 ※家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
 ※13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上。
 ※「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

専業主婦世帯数と共働き世帯数の推移

- 専業主婦世帯と共働き世帯数はそれぞれ減少と増加を続け、1990年代には共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回った。
- 現在、共働き世帯は1,188万世帯、専業主婦世帯は641万世帯となっている。

万世帯



※厚生労働省「厚生労働白書」、内閣府「男女共同参画白書」、総務省「労働力調査特別調査」(2001年以前)及び総務省「労働力調査(詳細集計)」(2002年以降)より作成。

※「専業主婦世帯」は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。

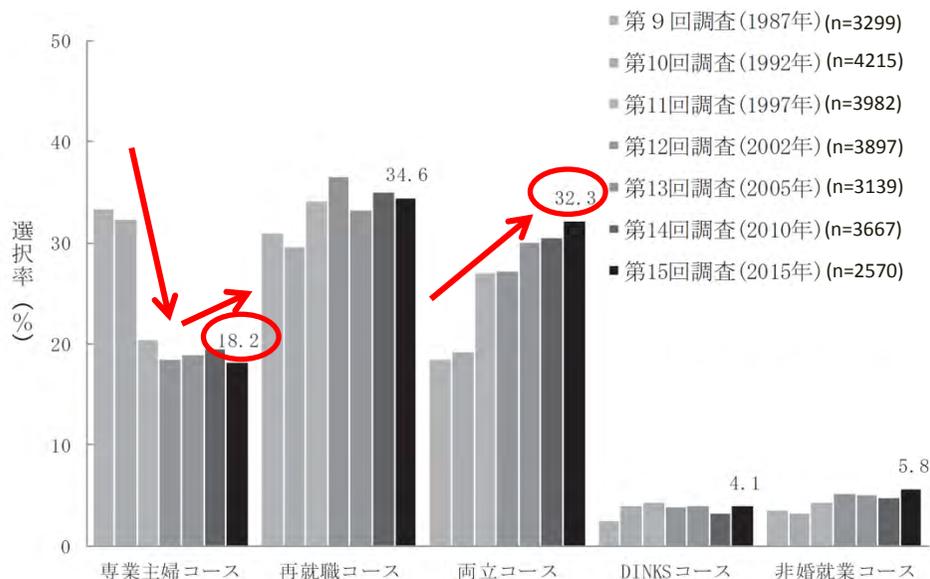
※「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

※32011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

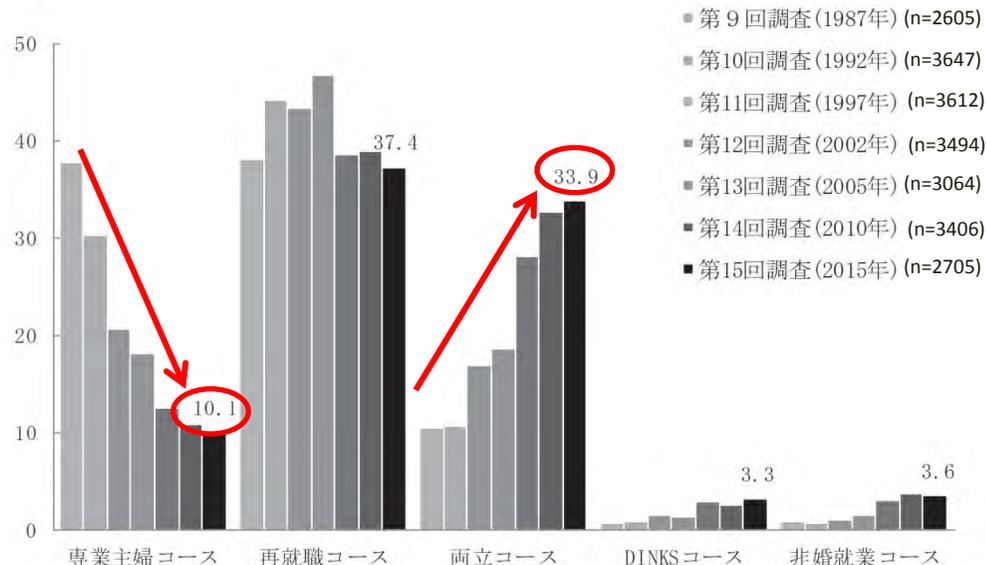
希望するライフコースの変化

- 未婚女性が理想とするライフコースは、1990年代に専業主婦コース(結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない)が減少。その後は両立コース(結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける)が増加しており、平成27年では専業主婦コースが18.2%、両立コースが32.3%となっている。
- 未婚男性がパートナーに望むライフコースも、専業主婦に代わって両立コースが増加しており、平成27年では専業主婦コースが10.1%、両立コースが33.9%となっている。

○ 未婚女性の理想ライフコース(単数回答)



○ 未婚男性がパートナーに望むライフコース(単数回答)



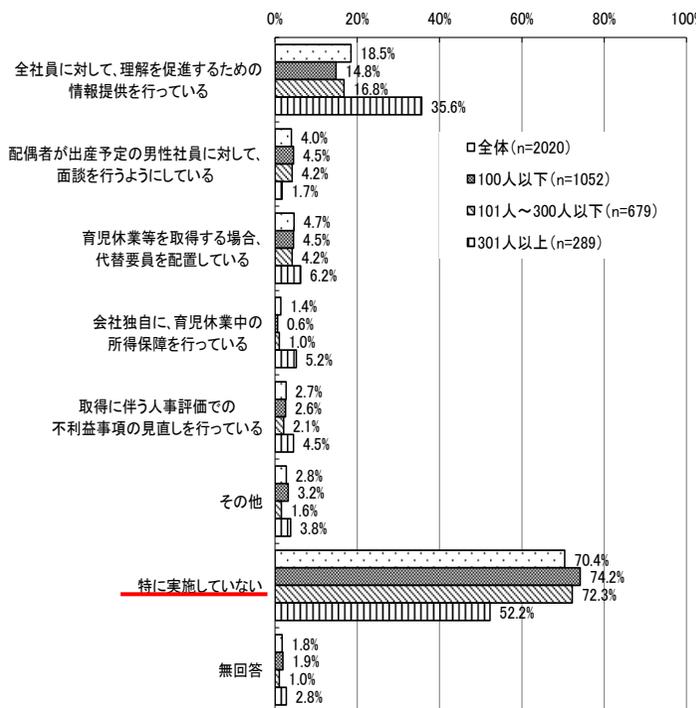
※ 対象は18~34歳の未婚者。その他および不詳の割合は省略。

- ※専業主婦コース:結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
- 再就職コース:結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ
- 両立コース:結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける
- DINKSコース:結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける
- 非婚就業コース:結婚せず、仕事を一生続ける

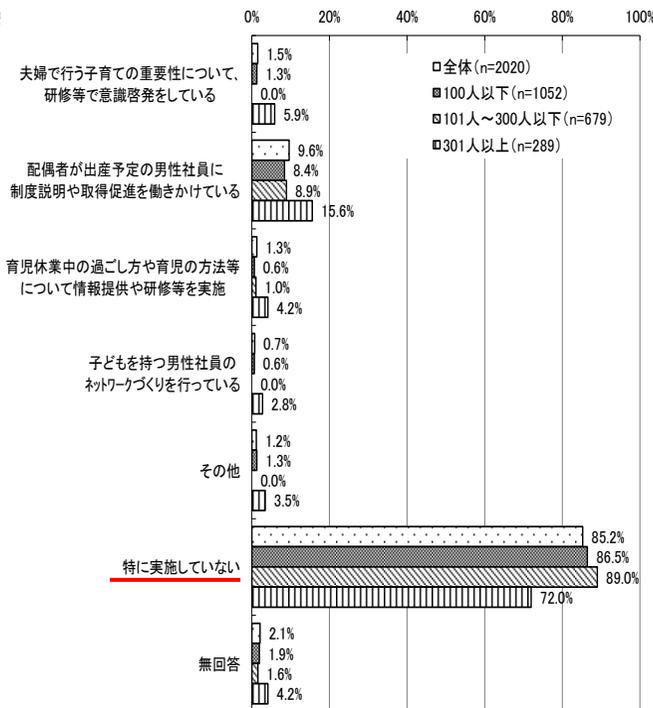
企業による男性の休業・休暇取得のための取組の実施状況

- 従業員300人以下の企業では7割以上が男性の休業・休暇取得のための取組を特に実施していない。
- 従業員300人以下の企業では約8～9割が男性の育児参加促進のための男性社員への取組や、女性社員に対する配偶者の育児参加を促進するような取組を特に実施していないと回答している。

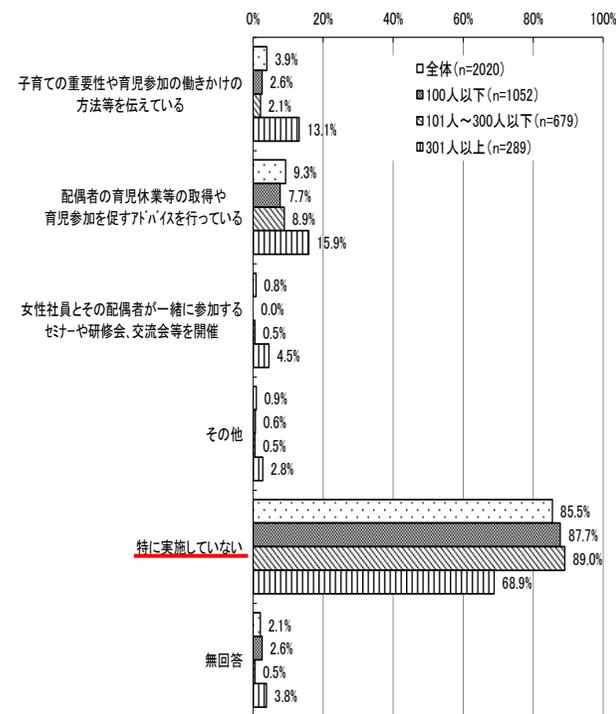
○ 男性の休業・休暇取得のための取組
(複数回答)



○ 男性の育児参加促進のための取組
(複数回答)



○ 女性社員に対する配偶者の育児参加促進のための取組
(複数回答)



休暇・休業の取得のタイミング別に見た、休暇・休業中に行ったこと

- 育児、家事のための休暇・休業中に男性が行ったこととしては、主に「病院への付き添いや面会」、「日々の家事」、「末子の世話」、「上の子の世話(子どもが2人以上の場合)」等が挙げられる。
- 妻の出産後8週間以内に休暇・休業を取得した男性では、約9割が「病院への付き添いや面会」を行っている。

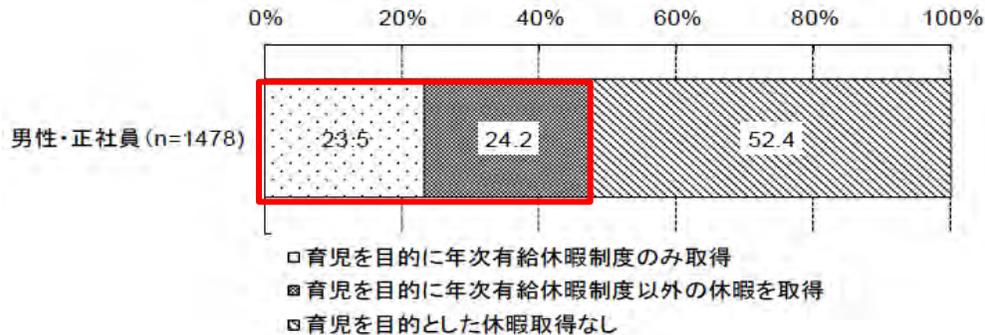
○ 取得のタイミング別に見た、休暇・休業中に行ったこと(男性, 複数回答)

休暇・休業の取得時期	取得のタイミング	n	病院への付き添いや面会	日々の家事	末子の世話	上の子の世話(子どもが2人以上の場合)	育児セミナーなど育児に関する勉強	資格の勉強など職場復帰の準備	その他	わからない・覚えていない
8週間以内	妻が里帰りするとき	144	86.8	41.7	34.7	21.5	6.9	1.4	0.0	3.5
	産後、妻が産院にいる間	581	92.9	50.3	34.9	32.0	4.5	0.9	1.5	2.4
	妻が退院するとき	626	91.9	51.1	35.5	33.7	4.2	0.6	1.4	2.9
	妻の退院後、数日間	333	89.5	58.9	42.0	39.0	5.7	0.6	1.2	3.0
	妻が妻の実家にいる間	103	86.4	50.5	37.9	18.4	8.7	1.9	1.9	3.9
	妻が里帰りから戻るとき	152	88.8	43.4	34.9	27.0	6.6	1.3	0.0	2.6
8週間～1年 2ヶ月以内	妻の育児休業期間中	82	64.6	62.2	48.8	30.5	7.3	2.4	2.4	6.1
妻が復職するとき	妻が復職するとき	84	48.8	60.7	57.1	29.8	4.8	3.6	0.0	4.8

男性の育児のための休暇・休業の利用状況

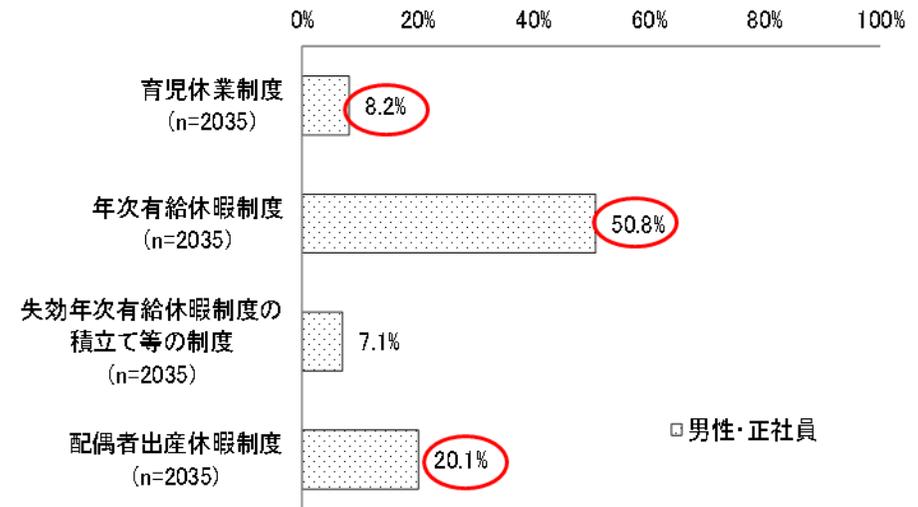
- 男性正社員のうち、育児を目的に休暇を取得した人は5割弱となっている。
- 男性の休暇・休業制度の取得状況を見ると、「年次有給休暇制度」の割合が50.8%と最も高く、次いで「配偶者出産休暇制度」が20.1%、「育児休業制度」が8.2%となっている。

○ 男性正社員の末子出産時の休暇制度の取得状況 (単数回答)



※「育児を目的に年次有給休暇制度以外の休暇を取得」には、年次有給休暇とあわせて他の休暇を取得した者を含む。

○ 男性の休暇・休業制度の取得



育児パターン①（共働き／両親で両立支援制度利用ケース）

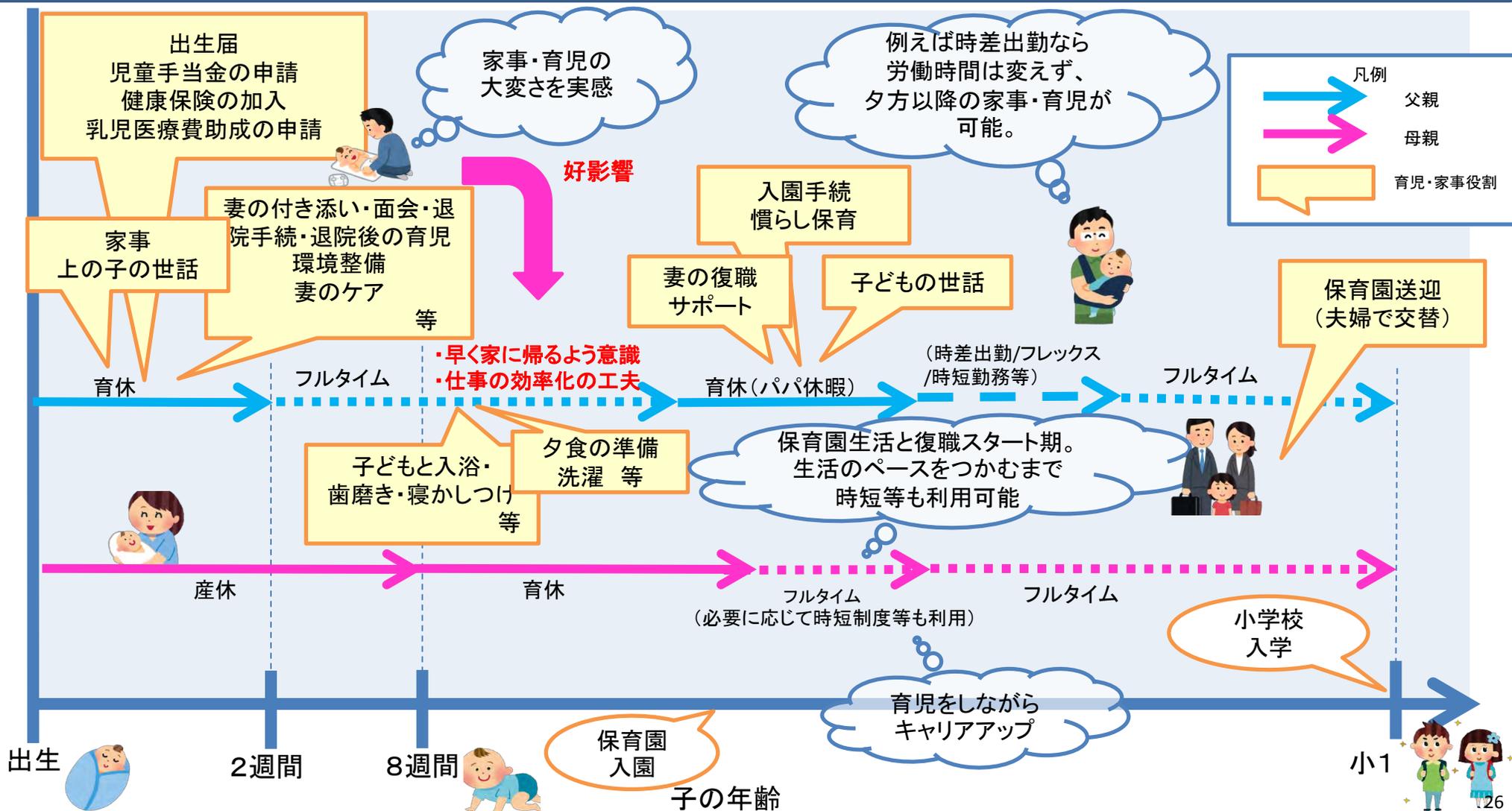
<母親>

○ 産後休業に引き続き、育児休業を取得。1歳までに復帰をし、復帰後はフルタイムで勤務（必要に応じて時短制度等を利用。）。

<父親>

○ 妻の産後休業期間及び、妻の復職時期に育児休業を取得。パパ・ママ育休プラスも利用し、慣らし保育や妻の復職初期をサポート。

○ 二度目の育児休業終了後、時差出勤制度の利用や仕事を効率化し早期退庁するなどにより、夕方以降の家事・育児を夫婦で分担。



育児パターン②（共働き／父親が両立支援制度を利用しないケース）

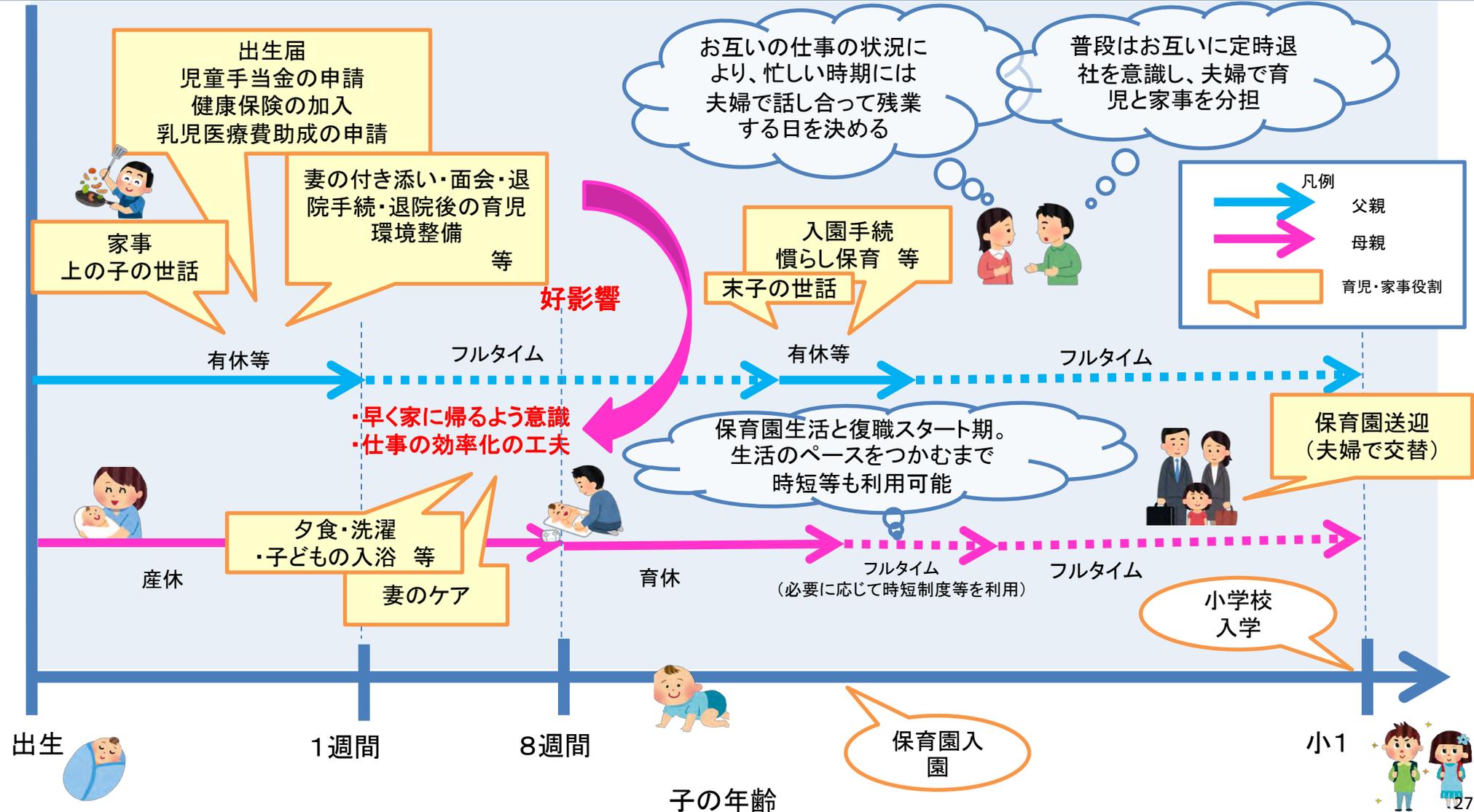
<母親>

○ 産後休業に引き続き、育児休業を取得。1歳までに復帰をし、復帰後はフルタイムで勤務（必要に応じて時短制度等を利用。）。

<父親>

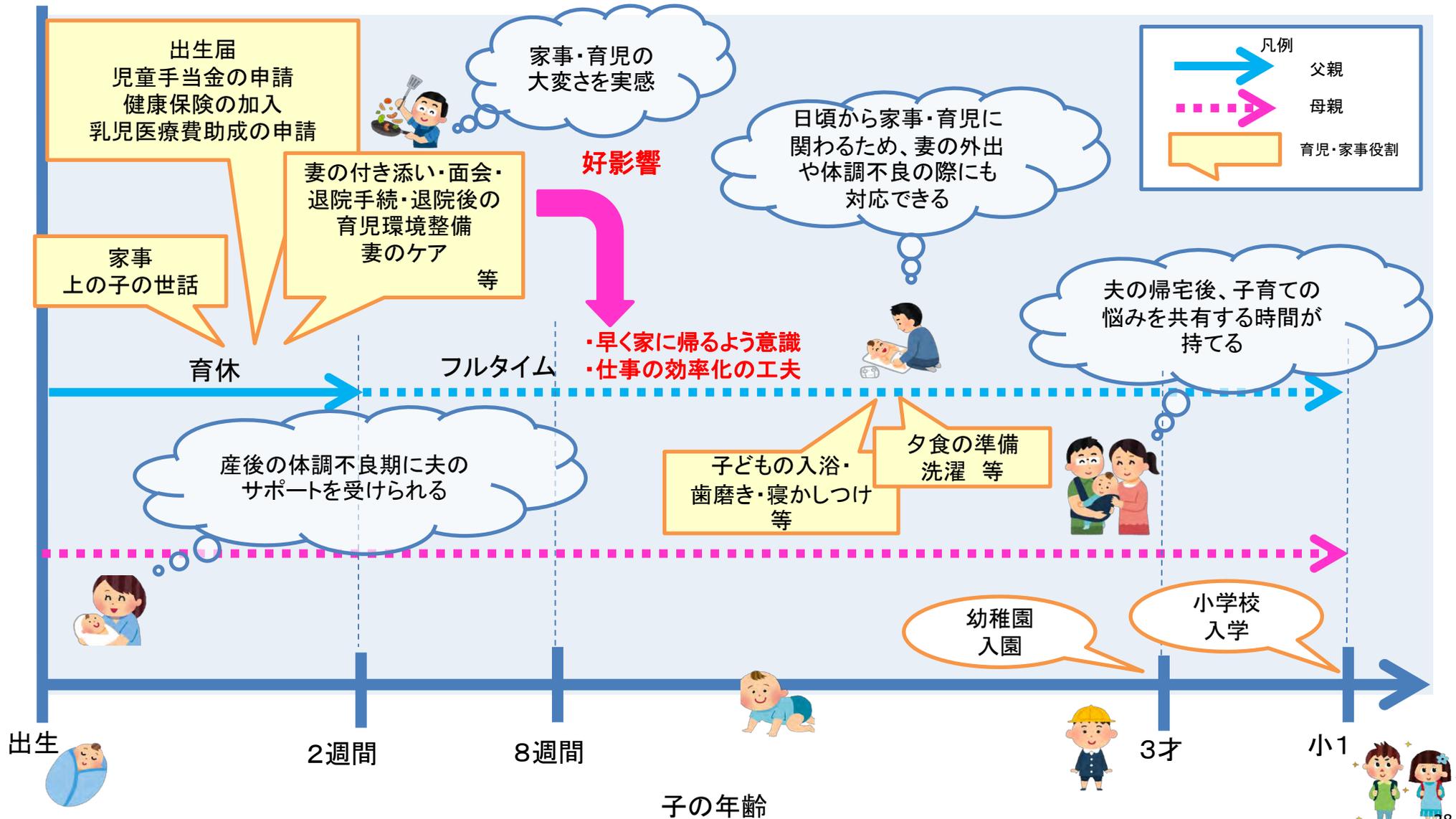
○ 出産後すぐの期間や妻の復職のタイミング等、必要に応じて配偶者出産休暇や有給休暇を取得。

○ 妻の復職後は、仕事の効率化による定時退庁や夫婦での話し合いにより協力して育児・家事を分担。



育児パターン③（専業主婦家庭のケース）

- 母親は専業主婦。
- 父親は、妻の産後に2週間の育児休業を取得。
- 育児休業からの復帰後も、仕事の効率化による定時退庁等により、育児・家事に参加。



育児パターン④（専業主婦家庭／出産を機に母親が専業主婦となったケース）

<母親>

○ 妊娠・出産を機に退職し、産後は専業主婦に。

<父親>

○ 妻の産後に2週間の育児休業を取得。復帰後も、仕事の効率化による定時退庁等により、夕方以降の育児・家事に関わる。

○ 妻の就職、慣らし保育等のタイミングで、必要に応じて有休や時差出勤等を活用。

○ 父親が日常的に家事・育児に参加することで、母親は再就職が可能に。

