改正育児・介護休業法への 対応アンケート

産後パパ育休中の就業を 「認める」が 47.1%、「認めない」が 52.9%

民間調査機関の一般財団法人 労務行政研究所(理事長:猪股 宏)は、2022 年 4 月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法(以下、改正法)への対応状況等について、2022 年 7 月 5~15 日にアンケートを実施し、このほど、回答のあった 364 社の集計結果を取りまとめました。

本プレスリリースでは、調査結果のうち、改正ポイントである「妊娠・出産等の申し出 に対する個別の制度周知・意向確認」「育児休業(以下、育休)を取得しやすい雇用環境整備」「産後パパ育休(出生時育児休業)」「男性の育休取得状況の公表予定」について、一部を抜粋して紹介します。

<調査結果のポイント>

- ①妊娠・出産等の申し出に対する個別の制度周知・意向確認の方法(複数回答):「書面の交付」が59.1%で最多、次いで「対面での面談」が58.6%「図表1]
- ②育休を取得しやすい雇用環境整備(複数回答):雇用環境整備として法改正前から実施していた措置は「育休に関する相談体制の整備」が60.6%で最も多い。改正後に新しく実施したものは「育休に関する制度と育休取得促進に関する方針の周知」が30.4%で最多「図表2]
- ③**産後パパ育休 (出生時育児休業)**: 同休業中の就業は 47.1%が「認める」と回答。企業規模別では、1001 人以上では「認めない」が 6 割台となる一方、300~1000 人、300 人未満では「認める」の割合が高い「図表 3〕
- ④男性の育休取得状況の公表予定:1001 人以上では、56.5%が 2023 年 4 月から公表 する予定。1000 人以下では「対応未定」が 44.4% [図表 4~5]

※本調査の詳細は、当研究所編集の『労政時報』第4042号(22.9.23)で紹介しています。

<本プレスリリースに関する問い合わせ先>

一般財団法人 労務行政研究所 編集部(担当:金岡・橋本)

TEL: 03-3491-1242 Mail: r-survey@rosei.or.jp



調査結果

[1] 妊娠・出産等の申し出に対する個別の制度周知・意向確認の方法 [図表 1]

改正法では、妊娠や出産等を申し出た社員に対して、個別の制度周知や意向確認(以下、周知等)を行うことが義務づけられた(2022 年 4 月 1 日施行)。本アンケートでは、施行通達で挙げられている周知等の方法を参考に、どのように周知等を行っているか尋ねた。

「書面の交付」が 59.1%で最も多く、次いで「対面での面談」が 58.6%だった。規模別に見ると、1001 人以上、 $300\sim1000$ 人で「書面の交付」が最多だったのに対して、 300 人未満では「対面での面談」が 70.9%で最も多く、「書面の交付」(48.5%) を 22.4 ポイント上回っている。

産業別に見ると、製造業では「書面の交付」が63.4%、非製造業では「対面での面談」が56.3%で最も多いが、いずれも二番手との差は3ポイント以内であり、周知等の方法は書面か面談のいずれかが主流となっていることが分かる。

[図表 1] 妊娠・出産等の申し出に対する個別の制度周知・意向確認の方法(複数回答)

-(社)、%-

区	分	全 産 業				製造業	非製造業
		規 模 計	1,001人以上	300~1,000人	300人未満	表 足 未	升 农但未
合	計	(362) 100.0	(139) 100.0	(120) 100.0	(103) 100.0	(172) 100.0	(190) 100.0
対面での面談)	58.6	56.1	50.8	70.9	61.0	56.3
オンラインでの面談		33.4	36.7	32.5	30.1	32.0	34.7
書面の交付		59.1	61.9	65.0	48.5	63.4	55.3
メールやチャット、 LINEの送受信	〉 複数回答	40.3	41.0	40.8	38.8	36.0	44.2
FAXの送受信		1.1	1.4		1.9		2.1
その他	J	2.5	2.9	1.7	2.9	3.5	1.6
対応を準備中		3.6	2.2	5.0	3.9	3.5	3.7

[2] 育休を取得しやすい雇用環境整備 [図表 2]

改正法では、育休の申し出が円滑に行われるようにするため、①雇用する労働者に対する育休に係る研修の実施、②育休に関する相談体制の整備、③雇用する労働者の育休の取得に関する事例の収集・提供、④雇用する労働者に対する育休に関する制度および育休の取得の促進に関する方針の周知——のいずれかの措置を講ずることが義務化された(2022 年 10 月からは、産後パパ育休も義務化の対象となる)。

[図表 2] では、法改正前後における雇用環境整備の実施状況について尋ねた(複数回答)。法改正前から実施していた取り組みとしては、「育休に関する相談体制の整備」が 60.6%で最多となり、次いで、「育休に関する制度と育休取得促進に関する方針の周



知 | が 40.8%、「社員の育休取得事例の収集・提供 | が 22.9%となった。

法改正後に新たに実施した取り組みとしては、「育休に関する制度と育休取得促進に関する方針の周知」が30.4%と最も多く、次いで、「育休に関する相談体制の整備」が26.8%、「育休に関する研修」が18.7%となった。

法改正前後における実施状況を足し合わせると、「育休に関する相談体制の整備」を 行っている企業が87.4%と最も多く、「育休に関する制度と育休取得促進に関する方針 の周知」が71.2%、「社員の育休取得事例の収集・提供」が38.0%で続く。

集計社数:358社 育休に関する研修 12.8 18.7 31.6 法改正前から実施 60.6 26.8 育休に関する相談体制の整備 87.4 法改正後に新たに実施 社員の育休取得事例の収集・提供 22.9 15.1 38.0 育休に関する制度と育休取得促進 40.8 30.4 に関する方針の周知 -1.7その他 3.9 -2.2 20 40 100 (%)

[図表 2] 法改正前後における雇用環境整備の実施状況(複数回答)

[注] 法改正前における措置と、法改正後に新たに実施した措置の両方に回答いただいた企業を対象に集計した。

[3] 産後パパ育休(出生時育児休業) [図表 3]

2022年10月1日、改正法の目玉となる「産後パパ育休(出生時育児休業)」が創設される。既存の育休とは別に、子の出生後8週間以内に最大4週間まで取得することができる(4週間の範囲で2回までの分割取得も可能)。就業しつつ短時間の育休を取得できる仕組みとして、性別を問わず仕事と育児の両立をサポートする。

同休業中の就業には労使協定の締結が必要となるため、就業を認めるか否かの検討を既に進めている企業も多いだろう。本アンケート実施時点(2022 年 7 月)では、「対応した」(就業を「認める」と「認めない」の合計)企業が 56.0%で半数以上となっているものの、「対応未定/検討中」とする企業も 44.0%あった。

「対応した」企業のうち、産後パパ育休中の就業を「認めない」が 52.9%で、「認める」の 47.1%を 5.8 ポイント上回った。規模別に見ると、1001 人以上で 62.9%が「認めない」とし、「認める」が 37.1%だった。一方、 $300\sim1000$ 人では「認める」が 54.7%、 300 人未満では同 54.9%となり、規模が小さくなるほど、産後パパ育休中の就業を「認める」企業の割合が高くなっている。



[図表 3] 産後パパ育休(出生時育児休業)中の就業への対応状況

-(社)、%-

区	分	全 産 業				製造業	非製造業
		規 模 計	1,001人以上	300~1,000人	300人未満	光 足 未	# 表担未
合	計	(364) 100.0	(139) 100.0	(121) 100.0	(104) 100.0	(172) 100.0	(192) 100.0
対応した		56.0	64.0	52.9	49.0	57.6	54.7
対応未定/検討中		44.0	36.0	47.1	51.0	42.4	45.3
出生時育児休業中の 就業可否 (「対応した」=100.0)	小 計	(204) 100.0	(89) 100.0	(64) 100.0	(51) 100.0	(99) 100.0	(105) 100.0
	認める	47.1	37.1	54.7	54.9	45.5	48.6
	認めない	52.9	62.9	45.3	45.1	54.5	51.4

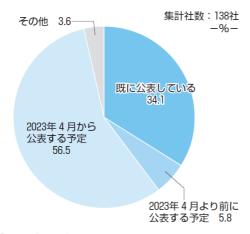
[4] 男性の育休取得状況の公表予定 [図表 4~5]

2023 年 4 月からは、1001 人以上の事業主を対象に、男性の育休等の取得状況を年 1 回公表することが義務づけられる。そこで、本アンケートでは 1001 人以上と 1000 人以下に分けて、現時点での公表予定を尋ねた。

1001 人以上では、56.5%が施行日である 2023 年 4 月から公表する予定としている。 また、「既に公表している」が 34.1%と、3 分の 1 の企業は先行して取得状況を公表している。

一方、公表義務が課されない 1000 人以下では「対応未定」が 44.4%で最も多く、「公表しない予定」が 38.1%で続く。「既に公表している」は 6.3%にとどまり、今後公表予定の企業(「2023 年 4 月より前に公表する予定」「2023 年 4 月から公表する予定」「公表する予定だが、時期は検討中」の合計)も、11.2%と少ない。

[図表 4] 男性の育休取得状況の公表予定 (1,001 人以上)



[注] 「その他」は、"検討中"など。

[図表 5] 男性の育休取得状況の公表予定 (1,000人以下)

		一(社	t)、%-
合	計	(223)	100.0
既に公表している			6.3
2023年4月より前	に公表する予定		0.4
2023年4月から公	表する予定		2.7
公表する予定だが	、時期は検討中		8.1
公表しない予定			38.1
対応未定			44.4



<調査・集計要領>

1. 調査名 「改正育児・介護休業法の対応アンケート」

2. 調査対象 『労政時報』定期購読者向けサイト「WEB 労政時報」の登録者から抽出した人事労務担当者 2 万 8603 人

3. 調査期間 2022 年 7 月 5~15 日

4. 集計対象 上記調査対象のうち、回答のあった 364 社 (1 社 1 人)。 企業の内訳は次のとおり。

一社一

業種	規模計	1,001人	300~	300人	
未但	/元/天山	以上	1,000人	未満	
全産業	364	139	121	104	
製造業	172	69	55	48	
非製造業	192	70	66	56	

5. 調査項目一覧 (『労政時報』第4042号-22. 9.23より)

調査項目

育休制度の現状

育休の取得可能期間、賃金・賞与等の取り扱い など

改正育児・介護休業法への対応状況

2022年4月1日施行分(妊娠・出産の申し出に対する個別の制度周知・意 向確認措置、雇用環境整備)

2022年10月施行分(産後パパ育休、育休の分割取得)

2023年4月施行分(男性の育休取得状況の公表)

2021年度(直近の事業年度)における育休取得状況

男性の育休取得状況

女性の育休取得状況

仕事と育児の両立支援への取り組み状況

男性が育休を取得しやすくするための意識改革の取り組み等

<一般財団法人 労務行政研究所の概要>

1. 設立 1930 年 7 月 (2013 年 4 月、一般財団法人に移行)

2. 理事長 猪股 宏

3. 事業内容 ①人事労務の専門情報誌『労政時報』ならびに WEB コンテンツの編集

②人事・労務、労働関係実務図書の編集

③人事・労務管理に関する調査

4. 所在地 〒141-0031 東京都品川区西五反田 3-6-21

住友不動産西五反田ビル3階

5. URL https://www.rosei.or.jp/

