

特集 1

本誌特別調査

改正育児・介護休業法への 対応アンケート

出生時育児休業中の就業を
「認める」が47.1%、「認めない」が52.9%

労務行政研究所

2022年4月から、改正育児・介護休業法（以下、改正法）が段階的に施行されている。目玉となる改正ポイントは、22年10月1日に創設される、就業しつつ短時間の育児休業を複数回取得できる仕組み「出生時育児休業」（産後パパ育休）だ。また、育児休業を取得しやすい雇用環境整備および労働者に対する個別の周知・意向確認措置の義務化（22年4月施行）、常時雇用する労働者が1001人以上の企業における男性の育児休業取得率等の公表義務化（23年4月施行予定）と、企業に対する新たな義務も複数設けられた。

そこで当研究所では、22年7月時点における改正法への対応状況、法改正前後での変化、男性育児休業への取り組み状況、現状において認識している課題と今後の方針などについて、WEBアンケートを実施した。

■関連記事案内

事 例	- 不妊治療と仕事の両立支援（バンダイ／大東建託／テックファームホールディングス） 6社に見る男性の育児休業取得促進の取り組み（積水ハウス／丸井グループ／ローソン／三菱UFJ銀行／東急／日本マイクロソフト）	第4029号（22. 2.11） 第4016号（21. 6.25）
解 説	- 令和4年10月1日施行対応 チェックリストで確認 改正育児・介護休業法の実務（高橋克郎） 〔労働法令のポイント〕 育児休業等における保険料の免除要件の見直しについて（堀井真人） - 男性育休取得推進で会社・管理職が理解・認識すべきこと（塚越 学） - 令和4年4月1日から段階的に施行 改正育児・介護休業法への実務対応と規定・協定例（小磯優子、高橋克郎） - 男性の育児休業取得促進にどう取り組むか（坂爪洋美）	本 号 第4037号（22. 6.24） 第4032号（22. 3.25） 第4027号（21.12.24） 第4016号（21. 6.25）
相談室 Q & A	- 法定以上の育児・介護休業期間について正社員と有期契約労働者で差を設けている場合、不合理な待遇差に当たるか - 育児休業明けの男性社員を配置転換することは不利益取り扱いに当たるか	第4032号（22. 3.25） 第4021号（21. 9.24）

〔注〕 このほかの記事については、弊誌会員向けWEBサイト「WEB労政時報」（<https://www.rosei.jp/readers>）の「労政時報 記事検索」をご活用ください。

ポイント

- ① **育児制度の現状**：育児の取得可能期間は、51.9%が法定どおりの「1歳まで」と回答[図表1]。
法定および法定を上回る育児共に、9割以上の企業が休業期間中に月例賃金を「支給しない」[図表2～3]
- ② **妊娠・出産の申し出に対する個別周知・意向確認措置**(複数回答)：実施方法としては、「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8]
- ③ **育児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「育児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「育児に関する制度と育児取得促進に関する方針の周知」が30.4%で最多[図表10]
- ④ **出生時育児休業(産後パパ育児)**：同休業中の就業は47.1%が「認める」と回答。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12]。申し出期限は、法定の「休業開始予定日の2週間前まで」が77.6%[図表15]
- ⑤ **育児中の就業可否**：育児中の就業について「一時的・臨時的な場合にのみ認める」が29.9%、「全く認めない」が67.8%[図表16]
- ⑥ **男性の育児取得状況の公表方針**：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17～18]
- ⑦ **2021年度(直近の事業年度)における男性社員の育児取得状況**：男性の育児取得者がいた企業は64.4%。平均取得率は35.9%、平均取得日数は37.3日[図表20～21]
- ⑧ **男性が育児を取得しやすくするための取り組み**：意識改革の取り組みは、40.2%が実施。法を上回る措置としての、独自の育児目的休暇等を設けている企業は53.2%[図表24～25]
- ⑨ **男性の育児取得を促進する上での課題**(複数回答)：「職場の理解促進」が72.5%、「管理職の理解促進」が66.0%で多い[図表29]

■調査項目一覧

調 査 項 目	図 表 番 号
育児制度の現状	
育児の取得可能期間、賃金・賞与等の取り扱い など	図表1～7、事例1
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)	図表8～11
2022年10月施行分(出生時育児休業、育児の分割取得)	図表12～16、事例2
2023年4月施行分(男性の育児取得状況の公表)	図表17～19、事例3
2021年度(直近の事業年度)における育児取得状況	
男性の育児取得状況	図表20～21
女性の育児取得状況	図表22～23
仕事と育児の両立支援への取り組み状況	
男性が育児を取得しやすくするための、意識改革の取り組み等	図表24～29、事例4～5

〈調査要領〉

◎調査名：「改正育児・介護休業法の対応アンケート」

1.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

2.調査期間：2022 年 7 月 5～15 日

3.調査方法：WEB によるアンケート

4.集計対象：前記調査対象のうち、回答のあった 364 社（1 社 1 人）。集計対象会社の業種別、規模別の内訳は、[参考表]のとおり。なお、設問により回答していない企業があるため、各項目の集計社数は異なる。

5.利用上の注意：[図表]の割合は、小数第 2 位を四捨五入し小数第 1 位まで表示しているため、合計が 100.0にならない場合がある。また、本文中で割合を引用する際には、実数に戻り再度割合を算出しているため、[図表]中の数値の足し上げと本文中の数値とは一致しないことがある。

参考表 業種別、規模別集計対象会社の内訳

—社—

業種	規模	規模計	1,001人 以上 [注2]	300～ 1,000人 [注2]	300人 未 満	業種	規模	規模計	1,001人 以上	300～ 1,000人	300人 未 満
全 産 業		364	139	121	104	精 密 機 器		12	4	5	3
製 造 業		172	69	55	48	そ の 他 製 造		32	9	11	12
水 産 ・ 食 品		20	6	6	8	非 製 造 業		192	70	66	56
織 維		6	3	1	2	鉱 業		1	1		
紙 ・ パ ル プ		3		2	1	建 設		21	7	10	4
化 学		26	14	7	5	商 業		41	13	14	14
石 油		1			1	金 融 ・ 保 険		20	11	6	3
ゴ ム		1			1	不 動 産		7	2	1	4
ガラス・土石		3	2	1		陸 運		2	2		
鉄 鋼		7	2	3	2	海 ・ 空 運		4	1	2	1
非 鉄 ・ 金 属		7	3	1	3	倉庫・運輸関連		15	8	6	1
機 械		13	7	3	3	情 報 ・ 通 信		37	6	18	13
電 気 機 器		19	4	9	6	電 力 ・ ガ ス		3	1		2
輸 送 用 機 器		22	15	6	1	サ ー ビ ス		41	18	9	14

[注] 1. 「商業」は卸売業、小売業。「情報・通信」には、IT関係のほか新聞、出版、放送を含む。なお、上記の業種分類は東洋経済新報社『会社四季報』をベースとしている。

2. 今回の法改正により、1001人以上の企業に対して男性の育休取得率等の公表が義務化された（2023年4月施行予定）ことから、本調査では規模区分を「1,001人以上」「300～1,000人」として集計している。

1. 育児休業制度の現状

育休の取得可能期間 [図表 1]

法定どおりの「1歳まで」が51.9%で最多

改正法関連の質問をする前に、まずは各社の育児休業制度の現状を尋ねた。

育児休業（以下、育休）の取得可能期間は、法

定どおりの「1歳まで」（ただし、父母共に育休を取得する場合は1歳2カ月〔パパ・ママ育休プラス〕、保育園に入所できないなどの場合は2歳に達するまで）とする企業が51.9%で最も多かった[図表 1]。法を上回る定めをしている場合には、「1歳6カ月超2歳まで」とする企業が19.5%で最多だった。

規模別に見ると、300人未満では64.4%が「1歳まで（法定どおり）」と回答したのに対して、300～

1000人では同51.2%、1001人以上では同43.2%となり、規模が大きいほど法定どおりとしている割合が低くなっている。特に、1001人以上では半数以上の企業が法定超の育休を設けており、「1歳6カ月超2歳まで」が20.1%、「2歳超3歳まで」が19.4%だった。

産業別では、製造業、非製造業共に「1歳まで（法定どおり）」が約5割を占める。

法定の育休中の月例賃金の取り扱い

【図表2、事例1】

「支給しない」が全体の9割超を占める一方、1001人以上では17.3%が「支給する（一部支給含む）」と回答

育休中の労働者に対して、企業が賃金を支払う義務は課されていない（平28.8.2 職発0802第

1・雇児発0802第3、最終改正：令3.11.4 雇均発1104第2。以下、施行通達）。原則どおり、90.4%の企業は育休中の月例賃金を「支給しない」と回答した【図表2】。一方で、規模別に見ると、1001人以上で17.3%が「支給する（一部支給含む）」と回答しており、他の規模区分に比べ高い割合となっている。産業別では、製造業で5.2%、非製造業で12.5%が“支給する”と答えている。

【図表2】で“支給する”と回答した企業に対し、具体的な支給内容を尋ねたところ、“休業開始から○日間は有給”とする回答が多かった【事例1】。また、雇用保険から育児休業給付金として休業開始後6カ月までは休業開始時賃金月額額の67%、その後は50%が支給されるため、“育児休業給付金と合わせて80%となるように支給”と答える企業も複数見られた。

図表1 育休の取得可能期間

—(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		
合 計	(364) 100.0	(139) 100.0	(121) 100.0	(104) 100.0	(172) 100.0	(192) 100.0
1歳まで（法定どおり）	51.9	43.2	51.2	64.4	50.0	53.6
1歳超1歳6カ月まで	9.1	7.9	8.3	11.5	11.6	6.8
1歳6カ月超2歳まで	19.5	20.1	20.7	17.3	20.9	18.2
2歳超3歳まで	14.0	19.4	14.9	5.8	11.6	16.1
3歳超	2.5	3.6	3.3		2.3	2.6
そ の 他	3.0	5.8	1.7	1.0	3.5	2.6

【注】 1. 「1歳まで」には、法定の「父母共に育休を取得する場合は1歳2カ月、保育園に入所できないなどの場合は2歳に達するまで」を含む。
2. 「その他」は、“特別な事情がある場合は最長3歳”“通算730日”など。

図表2 法定の育休中の月例賃金の取り扱い

—(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		
合 計	(364) 100.0	(139) 100.0	(121) 100.0	(104) 100.0	(172) 100.0	(192) 100.0
支給する（一部支給含む）	9.1	17.3	5.8	1.9	5.2	12.5
支給しない	90.4	81.3	94.2	98.1	94.2	87.0
そ の 他	0.5	1.4			0.6	0.5

【注】 1. 自社支給のもののみ。共済会支給のものや、雇用保険からの公的給付は除く（【図表3】も同じ）。
2. 「最初の1カ月は有給」等のケースは、「支給する（一部支給含む）」に回答いただいた。

事例 1 月例賃金の支給内容

[注] 1. 「規模」は「A」＝従業員1,001人以上、「B」＝同300～1,000人、「C」＝同300人未満を表す（以下同じ）。
2. 以下では、回答のうち一部を抜粋して掲載した（以下同じ）。

業 種	規模	内 容	業 種	規模	内 容
製 造 業			金融・保険	A	休業（満3歳になるまでの間）開始から5営業日まで是有給扱い
水産・食品	A	最初の3日間のみ有給		A	過去の失効年休の日数分を限度に有給扱い
	A	休業から7日間のみ有給		A	育休開始日から20労働日は有給
織 維	A	休業開始日から5日間是有給、以後無給		B	最初の5稼働日のみ有給
化 学	A	休業から5日間の所定労働日は有給扱い		B	最初の15日を有給、以降無給
ガラス・土石	A	休業から2週間のみ有給		C	休業開始から4週間有給
電 気 機 器	A	育休開始から6カ月間は基本給の25%、6カ月経過後は基本給の20%	倉庫・運輸 関 連	A	休業開始から1週間以内是有給
精 密 機 器	A	開始2日間是有給、3日目以降は無給	情報・通信	A	休業開始5日間のみ支給
その他製造	A	最初の5日間是有給		A	失効年休を利用して給付金と合わせておおむね80%となるよう支給
非 製 造 業				B	失効年休の積立休暇制度を育児目的で取得可としており、その期間是有給
鉱 業	A	暦日で14日以上休業した場合、7日間は通常勤務したものとして取り扱う（減額しない）。育児休業給付金と合わせて80%となるように支給		B	休業から15営業日のみ有給
			B	全休業期間中に「育児休業補助金」という名称で10万円の定額を給与支払い日に支給	
建 設	A	20日間を上限に有給休暇を認めている	電力・ガス	A	同一子に対する初回の育休について、最初の2週間は有給
	A	育児休業開始日から所定就業日5日目まで有給		サ ー ビ ス	A
商 業	A	休業開始日から3日間のみ有給	A		14日以内の休職是有給
	B	休業開始から5日間是有給	B		育児休業給付金と合わせて80%となるように支給
金融・保険	A	子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの育休のうち最初の3日間是有給			
	A	子の出生または出産予定日の遅いほうから8週間以内（8週間経過する日の翌日まで）の育児休業期間については、通算2週間までの給与を支給			

法定を上回る育休中の 月例賃金の取り扱い【図表 3】

「支給しない」が95.5%と主流

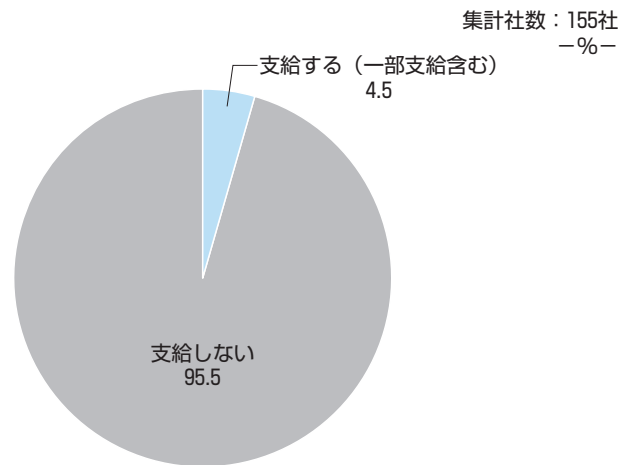
法定を上回る育休を定めている企業に対して、法定を上回る育休中の月例賃金の取り扱いを尋ねたところ、「支給しない」が95.5%で大半を占めた【図表 3】。なお、「支給する」場合の支給内容としては、「「育児休業給付金」として、月額一律10万円支給」などの回答が見られた。

賞与の算定期間中に、 育休を開始もしくは育休から 復帰した場合の取り扱い【図表 4】

「出勤日数に応じて、日割りで支給」が93.1%で最多

次に、育休と賞与の関係について尋ねた。賞与の算定期間中に育休を開始もしくは育休から復帰した場合における育休期間の取り扱いについて、93.1%が「出勤日数に応じて、日割りで支給」と

図表3 法定を上回る育休中の月例賃金の取り扱い



- [注] 1. [図表1]で「1歳超1歳6カ月まで」「1歳6カ月超2歳まで」「2歳超3歳まで」「3歳超」と回答した企業に尋ねた。
2. 「支給する (一部支給含む)」と回答した企業における支給内容は、「「育児休業給付金」として、月額一律10万円支給」など。

図表4 賞与の算定期間中に、育休を開始もしくは育休から復帰した場合の取り扱い

—(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		
合 計	(363) 100.0	(139) 100.0	(121) 100.0	(103) 100.0	(171) 100.0	(192) 100.0
出勤日数にかかわらず、全額支給	1.4	0.7	2.5	1.0		2.6
出勤日数に応じて、日割りで支給	93.1	94.2	93.4	91.3	95.3	91.1
特に定めていない	1.4		0.8	3.9	1.2	1.6
そ の 他	4.1	5.0	3.3	3.9	3.5	4.7

[注] 「その他」は、「出勤日数に応じて支給するが、最低保障額を設定している」など。

回答し、規模別、産業別どちらで見ても、すべての区分で9割台となっている[図表4]。

算定期間のすべてを育休する場合の賞与の取り扱い[図表5]

「一定額／最低保障額を支給する」は20.1%

算定期間すべてを育休する場合の賞与の取り扱いについては、「全く支給しない」が74.7%で最も多い。一方で、「一定額／最低保障額を支給する」

も20.1%と一定数に上る[図表5]。

規模別に見ると、300人未満で「一定額／最低保障額を支給する」が7.7%なのに対し、300～1000人で同21.5%、1001人以上で同28.3%と、[図表1]の育休の取得可能期間と同様に、規模が大きいほど社員の福利厚生に配慮した対応を取る割合が高くなっている。

産業別に見ると、製造業では29.8%が「一定額／最低保障額を支給する」と答えた一方で、非製造業では同11.5%だった。

図表 5 算定期間のすべてを育休する場合の賞与の取り扱い

－(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		
合 計	(363) 100.0	(138) 100.0	(121) 100.0	(104) 100.0	(171) 100.0	(192) 100.0
一定額／最低保障額を支給する	20.1	28.3	21.5	7.7	29.8	11.5
全く支給しない	74.7	69.6	75.2	80.8	65.5	82.8
特に定めていない	2.5		0.8	7.7	3.5	1.6
そ の 他	2.8	2.2	2.5	3.8	1.2	4.2

[注] 「その他」は、「寸志を支給」など。

退職金算定における 育休期間の取り扱い【図表 6】

「全期間を算定から除外する」43.6%と
「全期間を算入する」40.8%が拮抗

退職金算定に当たり、育休期間をどのように取り扱うかを尋ねたところ、「全期間を算定から除外する」が43.6%と最も多かったが、「全期間を算入する」と答える企業も40.8%と結果が拮抗した【図表 6】。

産業別に見ると、非製造業では「全期間を算定から除外する」が42.6%と、「全期間を算入する」を6.4ポイント上回った一方で、製造業では「全期間を算入する」が45.9%で、「全期間を算定から除外する」を若干上回った。

雇入れから1年未満の社員を 育休の取得対象としているか 【図表 7】

「取得対象としている」は29.1%

無期雇用、有期雇用共に、雇入れから1年未満の社員については、労使協定を締結することで育休の取得対象から除外できる。

本アンケートでは、「取得対象としている」と回答した企業は29.1%だった【図表 7】。規模別、産業別共にいずれの区分においても、約3割の企業が新入社員でも育休を取得できるようにしている。

図表 6 退職金算定における育休期間の取り扱い

－(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		
合 計	(358) 100.0	(134) 100.0	(121) 100.0	(103) 100.0	(170) 100.0	(188) 100.0
全期間を算入する	40.8	41.0	40.5	40.8	45.9	36.2
一定の期間を算入する	6.4	9.7	5.0	3.9	6.5	6.4
全期間を算定から除外する	43.6	42.5	44.6	43.7	44.7	42.6
特に定めていない	1.7	0.7	2.5	1.9		3.2
そ の 他	0.8	0.7	1.7		0.6	1.1
退職金制度がない	6.7	5.2	5.8	9.7	2.4	10.6

[注] 「その他」は、「勤続年数は通算するが、確定拠出年金の掛金拠出は中断」など。

図表7 雇入れから1年未満の社員を育休の取得対象としているか

－(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		
合 計	(364) 100.0	(139) 100.0	(121) 100.0	(104) 100.0	(172) 100.0	(192) 100.0
取得対象としている	29.1	30.2	29.8	26.9	27.9	30.2
取得対象としていない	70.9	69.8	70.2	73.1	72.1	69.8

2. 2022年4月1日施行分への対応状況

本パートからは、改正育児・介護休業法への対応状況を見ていく。改正法は、2022年4月以降段階的に施行されているが、2022年4月1日施行分の改正法のポイントは、以下の三つである。

- ①妊娠・出産の申し出に対する個別の制度周知・意向確認措置の義務化
- ②育休の申し出・取得を円滑にするための雇用環境整備の義務化
- ③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

以下では①と②について、各社の対応状況を見ていく。

妊娠・出産等を申し出た社員に対する個別の制度周知・意向確認の方法【図表8】

「書面の交付」が59.1%で最多、次いで「対面での面談」が58.6%

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を行うことが義務づけられた。前掲施行通達では、周知等の方法について、面談、書面交付、ファクシミリを利用して送信、電子メール等の送信（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る）が挙げられている。そこで、本通達で挙げられている方法を参考に、どのように周知等を行っているか尋ねた。

【図表8】は、各社が採用している周知等の方法である（複数回答）。「書面の交付」が59.1%で最

図表8 妊娠・出産等を申し出た社員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		
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	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	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

も多く、次いで「対面での面談」が58.6%だった。前掲施行通達では、ファクシミリ、電子メール等の方法は「労働者が希望する場合に限られる」と示されていることから、書面や面談を優先して用意しているものと考えられる。

規模別に見ると、1001人以上、300～1000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」を22.4ポイント上回った。

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%で最も多かったが、いずれも二番手との誤差は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。

個別の制度周知・意向確認を誰が行うか【図表9】

「人事労務部門の担当者」が88.1%で最多

【図表8】でいずれかの方法により周知していると回答いただいた企業に、制度周知・意向確認を行う主体について尋ねた（複数回答）。最も多かったのは「人事労務部門の担当者」が88.1%と、「直属の上司」の20.3%、「所属長」の20.0%を大きく上回っている【図表9】。

法改正前後における雇用環境整備の実施状況【図表10】

改正後に新たに実施した措置は「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

改正法では、育休申し出が円滑に行われるようにするため、以下のいずれかの措置を講ずることが義務化された。

- ・雇用する労働者に対する育休に係る研修の実施
- ・育休に関する相談体制の整備
- ・雇用する労働者の育休の取得に関する事例の収集・提供
- ・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

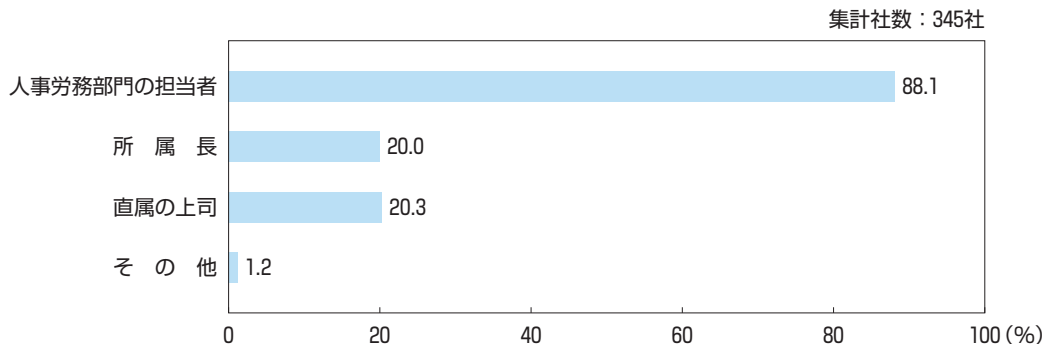
※2022年10月からは、出生時育児休業の申し出・取得を円滑にするための環境整備も義務化の対象となる。

【図表10】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ている（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。

法改正後に新しく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

図表9 個別の制度周知・意向確認を誰が行うか（複数回答）



【注】 1. 【図表8】で「対面での面談」「オンラインでの面談」「書面の交付」「メールやチャット、LINEの送受信」「FAXの送受信」のいずれかに回答した企業に尋ねた。
2. 「その他」は、「人事業務委託先企業の担当者」など。

の周知」が30.4%と最も高く、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。

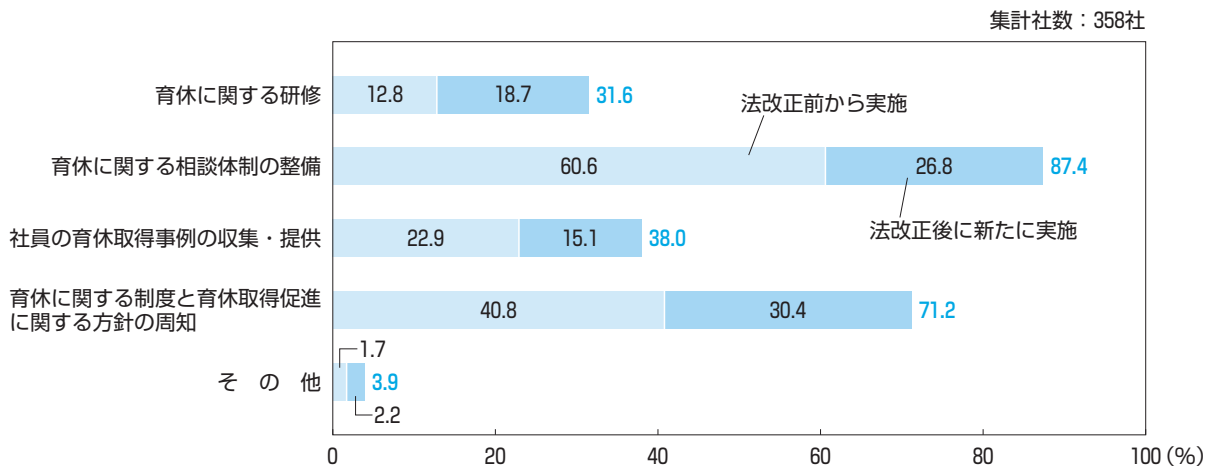
法改正前後における実施状況を足し合わせると、「育休に関する相談体制の整備」を行っている企業が87.4%と最も多く、「育休に関する制度と育休取得促進に関する方針の周知」が71.2%、「社員の育休取得事例の収集・提供」が38.0%で続いた。

育休に関する研修を行う社員区分【図表11】

「管理職」への研修は9割以上が実施

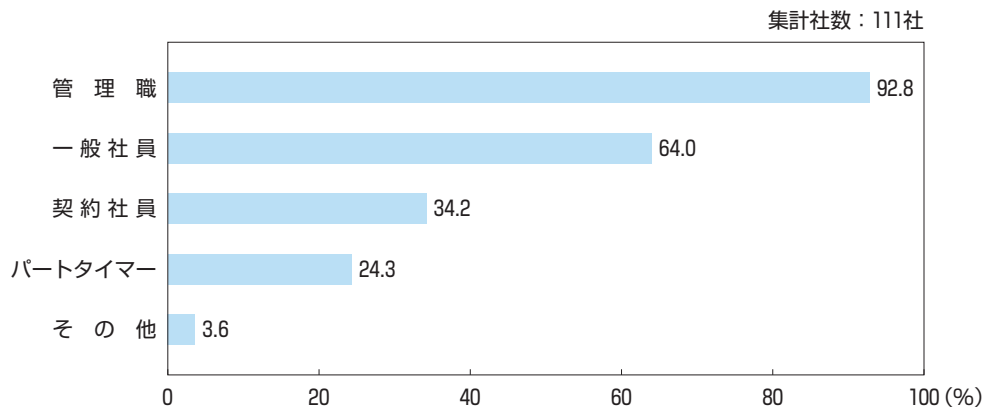
【図表10】で「育休に関する研修」を選んだ企業に対し、研修を行う社員区分について尋ねたところ（複数回答）、92.8%が「管理職」に対して研修をしていると回答した【図表11】。以下、一般社員が64.0%、契約社員が34.2%、パートタイマーが24.3%である。

【図表10】 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。

【図表11】 育休に関する研修を行う社員区分（複数回答）



【注】 1. 【図表10】で「育休に関する研修」と回答した企業に尋ねた。
 2. 対象者を一部に限定している場合にも、該当する区分はすべて選択いただいた。
 3. 「その他」は、「育休取得社員と上司」など。

なお、前掲施行通達では「その雇用する全ての労働者に対して研修を実施することが望ましいものであるが、少なくとも管理職の者については研修を受けたことのある状態にすべきものである」と示している。

3. 2022年10月1日施行分への対応状況

次に、2022年10月1日施行分について見ていく。改正ポイントは以下の三つである。

- ① 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設
- ② 育休の分割取得
- ③ 1歳到達日後の育休における再度の申し出の創設と取得時期の柔軟化

特に出生時育児休業は男性の育休取得を促進する新しい枠組みであり注目度も高いことから、複数の設問を用意し回答いただいた。

出生時育児休業中の就業可否 【図表12】

「認める」は300～1000人で54.7%、300人未満で54.9%と、「認めない」を上回る

出生時育児休業の特徴の一つが、休業中の就業が可能な点である。労使協定を締結することで、本人が希望した場合には休業中に就業できる。

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では、「対応した」（「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【図表12】。

「対応した」企業のうち、出生時育児休業中の就業を「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」と答え、「認める」が37.1%だった。一方、300～1000人では「認める」が54.7%、300人未満で同54.9%となり、規模が小さくなるほど、出生時育児休業中の就業を「認める」企業の割合が高くなっている。

出生時育児休業中に 就業を認める社員の範囲【図表13】

「業務上の必要がある」が55.2%で最多

【図表12】で就業を「認める」と回答した企業に、出生時育児休業を認める社員の範囲を決める際の条件について尋ねた（複数回答）【図表13】。「業務上の必要がある」が55.2%で最も多く、「やむを得ない事情がある」が27.1%、「在宅で遂行可能な職務内容である」が17.7%で続いた。「希望者全員に就業を認める」と回答する企業は33.3%だった。

図表12 出生時育児休業（産後パパ育休）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		
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

出生時育児休業中の社員の 就業日数・時間の設定方法 [図表14]

「原則として社員の希望どおりに設定」が29.5%

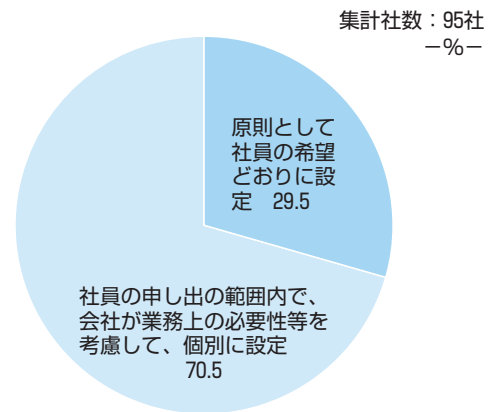
出生時育児休業中に可能となる就業時間の上限は、休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分、かつ、休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満である。

【図表14】は、【図表12】で就業を「認める」と回答した企業に就業日数・時間の設定方法を尋ねたものである。29.5%が「原則として社員の希望どおりに設定」、70.5%が「社員の申し出の範囲内で、会社が業務上の必要性等を考慮して、個別に設定」だった。

整備などについて、法を上回る以下の三つの措置すべてを講じることを労使協定で締結する場合には、申し出期限を2週間超から1カ月の範囲内で定める日にすることができる。

- ① 2以上の雇用環境整備措置を講じること
- ② 育休の取得に関する定量的な目標を設定し、育休の取得の促進に関する方針を周知すること
- ③ 育休申し出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取り組みを行うこと

図表14 出生時育児休業中の社員の就業日数・時間の設定方法

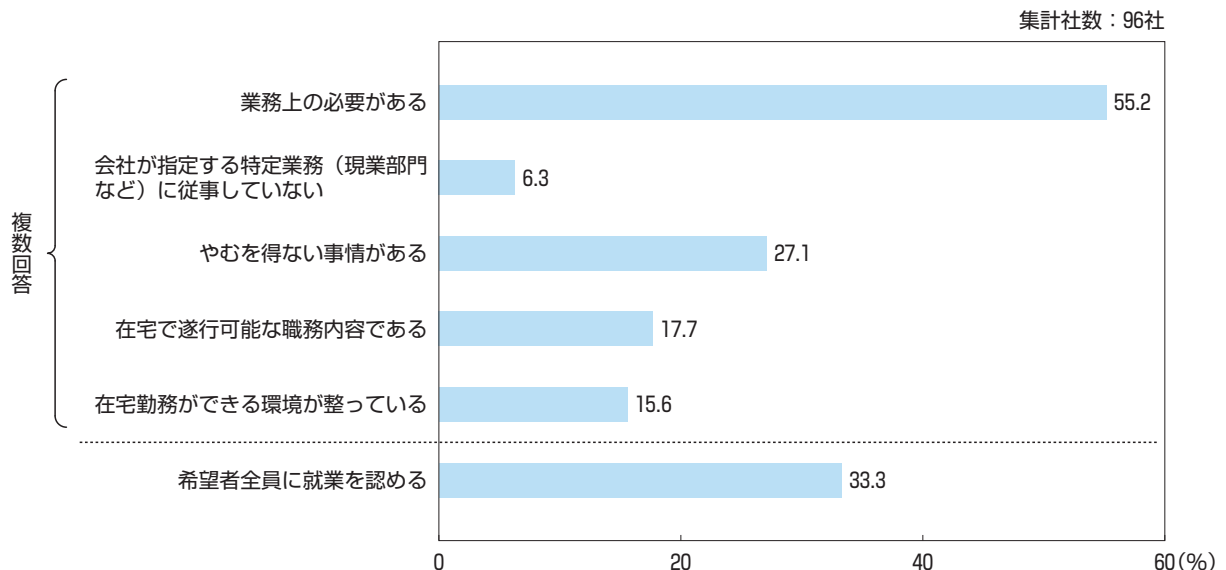


出生時育児休業の申し出期限 [図表15]

「休業開始予定日の2週間前まで」が77.6%

出生時育児休業の取得を希望する従業員は、原則として同休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出る必要がある。ただし、雇用環境の

図表13 出生時育児休業中に就業を認める社員の範囲(複数回答)



[注] 【図表12】で出生時育児休業を「認める」と回答した企業に尋ねた(【図表14】も同じ)。

図表15 出生時育児休業の申し出期限

－(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		
合 計	(241) 100.0	(106) 100.0	(72) 100.0	(63) 100.0	(121) 100.0	(120) 100.0
休業開始予定日の2週間前まで	77.6	70.8	75.0	92.1	80.2	75.0
休業開始予定日の2週間～1カ月前まで	22.4	29.2	25.0	7.9	19.8	25.0

[注] 「対応未定／検討中」と回答した企業は除いて集計した。

その申し出期限の設定について尋ねたのが、
[図表15]である。77.6％が原則どおり「休業開始予
定日の2週間前まで」で設定している。特に、規
模別に見ると、300人未満では92.1％が原則どおり
としている。

育休の分割取得、再申し出が 可能になることによる実務上の 懸念事項や対応策 [事例2]

“休業回数・期間等の管理が煩雑化”することを
懸念する声が多い

今回の改正で実務上の影響が大きいと思われる
ポイントが、「育休の分割取得」である。出生時育
児休業は、産後8週間に4週間まで、分割して2
回取得できる。また、2022年10月1日施行により
本体部分の育休も2回に分割して取得できるよう
になり、出生時育休と合わせて、最大4回の育休
が取得可能となった。本調査の範囲外ではあるが、
同施行分では、1歳到達後の育休において特別な
事情がある場合には、育休の再申し出も可能とな
る。

育休が柔軟に取得できるようになり、出産・育
児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男
女共、仕事と育児等を両立できる環境整備が進む。
一方で、休業状況等を管理する人事労務担当者か
らすれば、業務がより煩雑になることも考えられ
る。そこで、分割取得、再申し出が可能になるこ
とによる実務上の懸念事項や対応策について自由

に回答いただいたのが、[事例2]である。

懸念事項で最も多かったのが、“休業回数・期間
等の管理が煩雑化”する旨の回答である。また、
“育休中の代替要員の手配が困難”といった人手不
足に対する懸念も複数見られた。育休関連の制度
が複雑化することにより、社員、担当者共に“知
識不足”であることや、“出生時育児休業中の就業
についてのルールを労使双方が理解した上で合意
ができるか”といった懸念事項も挙がった。

課題全般に向けた対応策としては、育休の“早
期の申し出を依頼”という回答が複数見られた。
また、人手不足に対しては“派遣社員を活用”“地
区を越えた一時的な異動等で対応”などの緊急対
応が挙がった。制度の複雑化に関しては、“人事労
務で正確かつ分かりやすい解説・マニュアルを作
成”との回答があった。

育休中の就業可否 [図表16]

「一時的・臨時的な場合にのみ認める」は29.9%

育休期間中の就労は制度上想定されていないが、
労使の「話し合いにより、当該育休期間中の労働者
が、当該子の養育をする必要がない期間について、
一時的・臨時的にその事業主の下で就労することは
妨げない」とされている（前掲施行通達）。

改正法の直接の範囲ではないが、人事労務担当
者の関心が高いテーマでもあるため、本アンケート
では育休中の就業可否についての対応も尋ねた。
「一時的・臨時的な場合にのみ認める」と回答し

事例2 育休の分割取得、再申し出が可能になることによる実務上の懸念事項や対応策

業 種	規模	実 務 上 の 懸 念 事 項	対 応 策
製 造 業			
織 維	B	休業回数・期間等の管理が煩雑化	業務フローや申請ルールの再構築
化 学	A	休業する社員の配偶者の育休取得状況を正しく把握するハードルが高い	- 配偶者の給付金支給決定通知書を申請時に添付してもらう - 育児休業申出書に配偶者の雇用保険被保険者番号を記載してもらう
	C	- 休業回数・期間等の管理が煩雑化 - 手続き準備の時間がかかる	部署ごとに管理し、手続きは社労士へ依頼
機 械	A	申し出の期日や社会保険料の免除、休業期間の管理が煩雑になる	育休に関してのポイントをまとめたWEBページを作成して従業員への周知を行う
電 機 機 器	B	- 休業回数・期間等の管理が煩雑化 - 対象社員と部門長間でのコミュニケーション	管理表・ツールの改善、人事課員のマルチスキル化、管理職への研修強化
輸送用機器	A	- 実務対応者が申出者に複雑な制度を適切に説明できるか - 今後、男性育休の申し出が多数見込まれ、休業時の業務振り分けなど取得者部署における業務遂行が支障なく行うことができるか	実務担当者が随時勉強会を実施予定
その他製造	B	- 社員の個別相談機会の増加 - 休業回数・期間等の管理が煩雑化 - 給付金申請手続き等の管理	外部委託先との連携の強化等
非 製 造 業			
建 設	C	社会保険料の免除について、給与計算のタイミングと育休取得期間の変更などのイレギュラー対応	早期の申し出を依頼
	C	- 男性がどの程度育休を取得するのか予想がつかない - 本人が取得の決定をギリギリまで保留した場合の対応	早期の休暇時期の決定を促す
商 業	A	- 休業回数・期間等の管理が煩雑化 - 育休中の代替要員の手配が困難	- 人事担当が直属上司と連絡を密に取り、個別に進捗管理 - 派遣社員を活用して人手不足を補う
	A	(育休期間を子の小学校入学月までとしているため)組織運営への影響を踏まえると、より早いタイミングでの状況把握が必要になる	育休の早期計画化を促すような啓発活動
	B	- 休業回数・期間等の管理が煩雑化 - 断続的な休業は業務の調整が困難	業務体制の見直し、余裕を持った人員の配置
金融・保険	A	労務管理システムの要件修正が必要となり、コスト・労力が増加	必要最低限の範囲をシステム対応し、当面はシステム外での個別管理を組み合わせる
	A	休業回数・期間等の管理が煩雑化	システムでの管理が難しいため、手動で管理
	A	- 休業回数・期間等の管理が煩雑化 - 人事担当のマンパワー不足 - 人事担当がどれだけ周知活動を行っても、会社の風土等も併せて変えていかなければ、実態として取得率は伸びていかない	システム導入で休業回数や期間管理を可視化し、可能な限り業務負荷を削減
海・空 運	A	休業回数・期間等の管理の煩雑化、代替要員の確保	一括管理するのではなく、各部室ごとに育休の発令権限を持たせる
	C	育休取得が立て続くことで、マンパワーが一時的に不足する	人員配置の見直し、中途採用を行う

(次ページに続く)

業 種	規模	実 務 上 の 懸 念 事 項	対 応 策
情報・通信	A	制度が複雑過ぎるため、申請者本人が出生時育児休業なのか育休なのかを区別できない	人事がヒアリングして取得希望時期・期間をガイドする、フローチャートで明確化
	A	取得履歴の管理、給付金申請管理	管理システムを開発し、属人的な管理をやめ、誰が見ても分かるようにオープン化
	B	育休取得時は日割計算としており、分割取得となると計算が煩雑になる	早期申し出を依頼
	B	出生時育児休業中の就業についてのルールを労使双方が理解した上で合意ができるか	人事労務で正確かつ分かりやすい解説・マニュアルを作成
	B	所属部署による取得可否などの公平性の担保	マネジメント向けの研修、周知
サービス	A	- 休業回数・期間等の管理が煩雑化 - 制度の複雑化による従業員の知識不足	- 社労士事務所への管理委託と人事担当者の管理リストチェック - 研修動画や独自のガイドブックと個人面談にて対応
	A	申請の遅れや、事後報告での申告	2週間前の申請ルールを厳格運用
	A	業務責任者が育休に入った際には、代行者を立てることが難しい	地区を越えた一時的な異動等で対応
	A	- 休業回数・期間等の管理が煩雑化 - 男性の育休取得は短期間が多いことから、不在期間中に人事異動を行わず周りの社員がカバーすることになり、負担が増す	育休管理の専属担当者を人事に置く

た企業は29.9%で、「全く認めない」は67.8%だった[図表16]。規模別に見ると、1001人以上で「一時的・臨時的な場合にのみ認める」が23.7%だったのに対し、300～1000人が同33.6%、300人未満が同34.0%となった。[図表12]で示した出生時育児休業中の就業可否と同様に、育休中の就業についても規模が小さくなるほど「認める」割合が高くなっている。

産業別で見ると、全体の傾向と変わらず、製造業・非製造業共に約3割が「一時的・臨時的な場合にのみ認める」と回答した。

4. 2023年4月1日施行分への対応状況

男性の育休取得状況の公表予定

【図表17～18】

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%

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

図表16 育休中の就業可否

—(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		
合 計	(348) 100.0	(135) 100.0	(113) 100.0	(100) 100.0	(166) 100.0	(182) 100.0
一時的・臨時的な場合にのみ認める	29.9	23.7	33.6	34.0	28.9	30.8
全く認めない	67.8	76.3	61.9	63.0	68.7	67.0
そ の 他	2.3		4.4	3.0	2.4	2.2

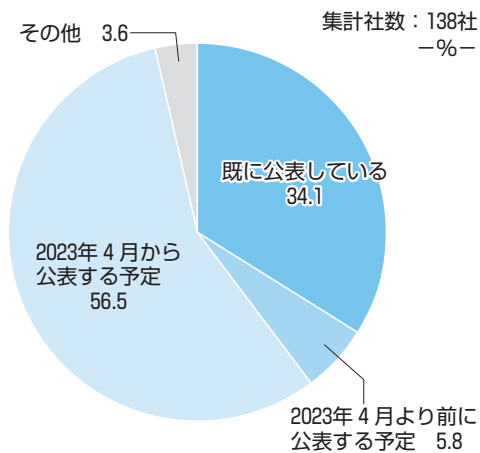
【注】「その他」は、「今のところ希望者がいない」「特に決めていない」など。

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【図表17】。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た。

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【図表18】。「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17 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。

男性の育休取得状況の 算定方法に係る方針【図表19】

「育休等の取得割合」が44.8%、
「育休等と育児目的休暇の取得割合」が19.5%

男性育休の取得状況の公表義務化では、以下のいずれかの方法で算定した割合で公表することが求められる。

- ①育休等の取得割合
- ②育休等と育児目的休暇の取得割合

そこで、1001人以上と、1000人以下のうち男性の育休取得状況を既に公表している／公表予定の企業について、どちらの方法で算定する予定かを集計したのが、【図表19】である（既に取得状況を公表している場合はその方法を回答いただいた）。

図表19 男性の育休取得状況の算定方法に係る方針
—(社)、%—

合 計	(174) 100.0
育休等の取得割合	44.8
育休等と育児目的休暇の取得割合	19.5
対応方針は決まっていない	33.9
そ の 他	1.7

- [注] 1. 1001人以上（【図表17】）と、1000人以下のうち男性の育休取得状況を公表予定の企業（【図表18】で「既に公表している」「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」と回答した企業）を対象に集計した。
2. 既に取得状況を公表している場合はその方法を回答いただいた。

図表18 男性の育休取得状況の公表予定(1,000人以下)

—(社)、%—

区 分	全 産 業			製 造 業	非製造業
	1,000人以下計	300～1,000人	300人未満		
合 計	(223) 100.0	(119) 100.0	(104) 100.0	(102) 100.0	(121) 100.0
既に公表している	6.3	10.9	1.0	8.8	4.1
2023年4月より前に公表する予定	0.4	0.8		1.0	
2023年4月から公表する予定	2.7	3.4	1.9	1.0	4.1
公表する予定だが、時期は検討中	8.1	11.8	3.8	6.9	9.1
公表しない予定	38.1	27.7	50.0	40.2	36.4
対 応 未 定	44.4	45.4	43.3	42.2	46.3

これを見ると、「育休等の取得割合」は44.8%、「育休等と育児目的休暇の取得割合」は19.5%と、「育休等の取得割合」とする割合のほうが高い。また、アンケート実施時点では「対応方針は決まっていない」も33.9%と約3分の1を占める。

制度改定の今後の方向性と、課題と感じていること【事例3】

“職場の理解”“代替要員の確保”を課題として挙げる企業が多い

今回の法改正を受けて、育休制度に関する今後の方向性や、課題と感じていることを自由に回答いただいたところ、多くのコメントが寄せられた

【事例3】（誌幅の都合上、一部を抜粋して掲載している）。

制度改定の方向性としては、法改正への対応はもちろんのこと、“育休制度の内容の周知”を挙げる企業も多い。また、“男女問わず希望者が取得できるようにする”など、男性に限らず育休の取得がしやすい環境の整備を挙げる企業も見られた。

一方で、課題と感じていることとしては、“男性の育休は職場の理解が得られにくい”“代替要員の確保が難しい”といったコメントが業種に関係なく多くの企業で挙げられた。また、部署や職種によって取得のしやすさにバラつきがあることや、管理職の理解が進まないことなどを課題とする企業も少なくない。

事例3 制度改定の今後の方向性、課題と感じていること

業 種	規模	制度改定の今後の方向性	課題と感じていること
製 造 業			
織 維	C	育休への対応（社内ルールなど）を明確化する	短期休業に対応する業務体制の構築
紙・パルプ	B	法改正の内容に合わせ、各種制度を整備する	出生時育児休業、育休中の就業、分割取得等、新しい制度を導入することで個別対応の面が大きくなり、人事労務担当者の負担が増加する
化 学	A	男性の育休取得推進を促す周知を行い、取りやすい環境整備を進めていく	人事部と本人は密に連絡を取っているが、上司と本人のコミュニケーションや、育休だけでなく育休後のキャリアや働き方に関する面談、研修などの拡充もセットで進めたいと思いながらも、なかなか仕組みづくりを進められていない
	A	世の中の動きとして、男性が育休を取得する方向は一般化しつつあると考えているので、申し出る側と申し出される側の双方が納得いく形で着地できる制度設計を行っていきたい	部署、職種によって取りやすさ／取りにくさのバランスが難しい
	A	男性の育休取得を推進するため、制度・風土の両側面から整備を進める	男性が短期育休を取得することが一般的となった場合の職場体制（要員、業務分担）
	A	男性育休の取得率向上に向けて会社として方針を出す	職場の理解が得られないケースがある
	B	男性育休取得のサポートを運用面でフォローする方向	育休中の一時的な業務代替は小規模事業所では実際には困難。規模の大きい事業所との不公平感が課題
	C	取得対象となる社員が割合として少ないため、法の要求に基づく制度運営を行う。共働き家庭以外では改正法に基づく変更により取得促進される例は少ないと見込まれる（若い世代における収入の面から）	男性が育児参画することが当たり前となるまでの道のりが遠いと感じる＝対象者も少ないため一部の人へのみ関係がある事柄から、全体として支援していくことへの意識改革は必要
非鉄・金属	A	男性の育休取得率を向上させるために社内の風土の醸成と管理職、従業員全員の意識改革や教育を行う	業務の引き継ぎや繁忙期対応、現場の理解等、育休を取得するための土壌が整備されていない
機 械	A	男性の育休取得率の向上を目指して、教育、制度の周知活動に力を入れる	男性の育休取得への意識が本人、上司共に不足しているため、継続的な教育の実施が必要

業 種	規模	制度改定の今後の方向性	課題と感じていること
機 械	A	制度の分かりやすい形での周知を行い、育休が取得しやすい風土をつくる	製造ラインや地方の営業所などは人員が限られているため、代替要員の確保などが難しい
	B	男性でも育休を取ることができるという会社全体の雰囲気づくり	配偶者が妊娠しても会社に報告する男性社員は少なく、育休の制度の説明すらできない状況
電 気 機 器	A	取得したい人が取得しやすいように制度面、運用面共に整える	本人から周囲への配慮、周囲から本人への理解の風土醸成の必要性を感じている
	B	男性育休を当たり前の制度として定着させる	各上長の理解不足、製造ライン部門の人手不足により男性の育休取得を推進できない
輸送用機器	A	男性が育休を取得しやすいような整備・人員配置	人員不足を残業で補っている
精 密 機 器	A	女性活躍も推進しているが、それには男性の働き方の見直しが必要。男性の育休取得を増やすことで、働き方は変わってきていることを社内で認識してもらい、単に男性の育休取得率を上げるのではなく、男女共に仕事と家庭の両立ができるようにしていきたい	2022年4月以降は、法改正に合わせ社内の運用も進めたため、ほとんどの男性社員が育休を取得している。ただ、急に増えたため製造現場などでは人員の確保が難しい状況となっている
	B	男性の取得率向上や出生時育児休業など、育休制度内容の周知	- 育休の分割取得や出生時育児休業などの新制度に対する、管理職の理解促進 - 男性の取得率の向上（取得の事例を増やしたい）
	C	男性の育休取得者を増やすために、諸制度の見直し（改定）を行う	社員（特に男性社員）への改正育児・介護休業法の周知が難しい
その他製造	A	ワーク・ライフ・バランスを意識し、魅力ある職場環境の実現を意識していく	休業期間中の業務フォローを現場任せにしていいいのか。派遣社員や期間限定社員の採用などフォローアップが必要と感じる
	A	- 制度は整っているのに、その周知を行う - 取得しやすい職場風土の醸成を行う	- 男性育休に対する管理職の理解 - 男性が長期で育休を取得した際の職場の業務調整、同職場の同僚の業務負担
	B	希望者が制度にのっとり取得できるよう適切に対応	既に男性社員からの相談が増加しており、現在の体制で休業者の管理が適切に行えるか体制の見直しが必要と感じている
	C	男性育休の取得率を上げる制度面の整備を行う	育休取得時の昇進昇格など、もろもろの制度の運用対応が決められていないこと
非 製 造 業			
建 設	A	出生時育児休業の使い勝手が良さそうなので、まずはこの取得を推進したい	男性の育休期間の収入減をどのようにカバーするか
商 業	A	希望者には条件面を満たす範囲内で育休を取得させ、取得率についての目標は特に定めない	管理職の倫理観の改善（取得することが「悪」とならないような環境づくり）
	A	法改正に限らず、男性の育休に関する意識が高まりつつあるので、育休の申請等、社内手続きを適切に説明し、円滑な休業開始となるように努める	育休する者はよいが、その他の人員で休業者の業務をフォローする必要がある、過重労働になりやすい傾向がある
	A	男性が育休を前向きに取得できるよう、制度面でネックになっている部分を改正していく	若手の男性は、自身の育休取得に前向きな人が多い気がするが、職場にそれを前向きに後押しするような雰囲気はほとんどない。特に、40代以上の男性の意識を変えていく必要があると感じる
	B	営業職等の一部職種に男性の育休取得に対する抵抗感が残るため、企業文化を変革する必要がある	長期育休取得者（主に女性）の人材開発に課題が残る
	B	男性が育休を取得するための研修の実施	男性の育休取得率の向上
	C	男性・女性共に育休を取りやすいように制度を整備する。特に管理職に対して、法令周知・意識改善を促す	- 男性の取得率の向上（現状ほぼ0%） - 休業者が多く出た場合の対応（休業者の業務の代替など）

（次ページに続く）

業 種	規模	制度改定の今後の方向性	課題と感じていること
商 業	C	法改正を機に、制度の充実を図り、従業員の処遇改善につなげたい	社内の高齢化に伴い、法改正後の制度について直接対象となる社員が少ないこと
金融・保険	A	男性育休の取得日数を増加させ、ジェンダーギャップの解消に努める	国が定める制度内容や給付金の算定方法等が複雑となっており、従業員への説明に苦労している。男性に対しても育休の長期取得を促しているが、休業期間中の代替要員の確保措置等が未整備であり、実際に長期取得者が増加した場合の対応が課題
	A	男性育休を長期に取得可能な環境整備	長期育休中の欠員補充や周囲の業務負荷
	A	男性の平均取得日数を拡張していく	男性の育休の取得率は伸びており、従業員の中でも取得の意識は高まっている。ただし、平均取得日数が数日となっている点が課題
	B	男性も取得しやすくなる環境を整備する	大半の社員が男性の育休取得について理解は示しているものの、取得を推進しようと思っている管理職がどのくらいいるのか疑問。育休に限らず、長期休業者が出て対応できる人員構成になっていないため取得しづらい
	B	今まで計算に含めていなかった育児目的休暇を対象とする（既に定められている特別休暇を利用）	人事課の業務負担の増加
倉庫・運輸 関 連	B	男性育休取得向上のため、男女問わず育休が取得できる職場環境づくりを進めていく	制度が複雑なので、人事側の知識が追い付かない
	B	情報提供を広く実施し、制度の認知度を高める	男性が育休を取得するという考え方が、取得対象者本人にない場合が多い
情報・通信	A	男性育休を取得しやすい風土づくりのため、部門トップに風土醸成の働き掛けを行う（組合員アンケートから、男性の育休取得意向の高まりを紹介。部門ごとの男性育休取得率のファクト提示）	業務が繁忙で、人手が足りない中、育休で一時的にメンバーが不在になるが、本社からの補充人員の手当てではないため、マネジャーのマネジメント難易度が上がる
	B	男性育休の推進を打ち出し、ワーク・ライフ・バランスに配慮した柔軟な働き方の実現。法を上回る休暇制度を拡充し、取得しやすいものとする	職場の雰囲気、繁忙な部署の業務量調整など従業員からも声上がるが、どうしても人が業務を抱えるスタイルであるため、業務量の調整が難しい
	B	部署に関係なく休業を取得できる環境づくり、休業が普通のことと思える雰囲気づくり	人数が少なく業務の代替がしにくい部署、業務が属人的・専門的で代替が難しい、あるいは取得促進という発想が起きない部署に対してどう働き掛けるか
	B	男性育休の取得率を向上させるために制度を拡充する	・周囲の理解における理想と現実との乖離 ・リソース不足、人員の補填
サ ー ビ ス	A	男性の育休取得率を向上させたい	責任職に就く者が休業する場合、代替の責任者を配置するか判断が必要
	A	分割取得による取得率の向上	男性が取得しやすい環境づくりがなかなか進まない
	A	男性の育休の取得率を向上させる	男性の育休を取得させるには周囲の理解と、周囲へのサポートも必要。休業者だけではなく、サポートがあつての休業なので、そちらのインセンティブが必要かもしれない
	A	・男性の育休取得を促進するため、出生時育児休業の28日間は全期間有給を検討 ・育休以外でも、育児を目的とする既存の休暇について、取得啓発を行う	男性の100%取得を達成しているが、前向きに長期間取得する者と義務感から1日だけ取得する者もあり、意識のバラつきがある
	C	男性が育休取得できる体制、風土の醸成、女性の育休～復帰までの支援体制	・男性が育休ではなく有給休暇の取得で済ませる傾向にある ・育休～復帰までの支援体制が整っていない
	C	男性社員の育休取得率向上のためのルール、体制づくりと継続した啓発活動	育休取得時のサポート体制づくりや人員補充

5. 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 [図表20～21]

平均取得率は35.9%、平均取得日数は37.3日

本アンケートでは、2021年度(直近の事業年度)における育休取得状況を、男女別に尋ねた。

まず、男性の育休取得者の有無を見ると、「取得者がいた」が64.4%と過半数を占めるが、「対象となる社員はいたが、取得しなかった」も24.9%あった[図表20]。取得者の有無は規模により大きな差

が見られ、1001人以上は「取得者がいた」が90.6%と9割を超える一方、300人未満では同26.2%で、「対象となる社員はいたが、取得しなかった」(42.7%)のほうが高い割合となっている。

[図表21]では、男性の育休取得者がいた企業における平均取得率([図表19]で選択した方法を用いて各社回答)と平均取得日数の分布を示した。

平均取得率を見ると、最高118.8%、最低0.2%と幅広く分布しているが、全社平均は35.9%である。また、「10%台」が24.4%で最も多く、「80%以上」が14.6%で続く。

次に、平均取得日数を見ると、最高240.0日、最

図表20 2021年度(直近の事業年度)における、男性社員の育休の取得状況

—(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		
合 計	(362) 100.0	(138) 100.0	(121) 100.0	(103) 100.0	(172) 100.0	(190) 100.0
取得者がいた	64.4	90.6	66.9	26.2	66.3	62.6
対象となる社員はいたが、取得しなかった	24.9	8.7	28.1	42.7	25.6	24.2
対象となる社員がいなかった	10.8	0.7	5.0	31.1	8.1	13.2

[注] 契約社員も含む ([図表21～23]も同じ)。

図表21 2021年度(直近の事業年度)における、男性社員の育休取得率・取得日数

—(社)、%—

区 分	取 得 率			区 分	取 得 日 数		
	規 模 計	1,001人以上	1,000人以下		規 模 計	1,001人以上	1,000人以下
合 計	(164) 100.0	(86) 100.0	(78) 100.0	合 計	(159) 100.0	(76) 100.0	(83) 100.0
5 % 未 満	6.7	4.7	9.0	5 日 未 満	10.1	7.9	12.0
5～10%未満	9.8	8.1	11.5	5～10日未満	15.7	17.1	14.5
10 % 台	24.4	24.4	24.4	10 日 台	18.2	14.5	21.7
20 //	14.0	12.8	15.4	20 //	7.5	9.2	6.0
30 //	9.8	9.3	10.3	30 //	17.0	15.8	18.1
40 //	7.9	14.0	1.3	40 //	5.0	5.3	4.8
50 //	6.7	7.0	6.4	50 //	6.3	9.2	3.6
60 //	3.0	3.5	2.6	60 //	5.7	3.9	7.2
70 //	3.0	3.5	2.6	70 //	3.8	5.3	2.4
80 % 以 上	14.6	12.8	16.7	80 日 以 上	10.7	11.8	9.6
平 均 (%)	35.9	37.6	34.0	平 均 (日)	37.3	37.7	36.9
最 高 (//)	118.8	118.8	100.0	最 高 (//)	240.0	180.0	240.0
中 位 数 (//)	24.5	18.0	20.0	中 位 数 (//)	27.0	30.0	23.0
最 低 (//)	0.2	1.0	0.2	最 低 (//)	1.0	1.0	1.0

[注] 300人未満は社数が少ないため、1,001人以上と1,000人以下の2区分で集計した。

低1.0日とこちらも分布が幅広いが、全社平均は37.3日である。また、「10日台」が18.2%で最も多く、次いで、「30日台」が17.0%である。

女性の育休取得状況 [図表22～23]

平均取得率は99.3%

女性の育休取得者の有無を見ると、「取得者がいた」が90.4%と9割を超えた。また、「対象となる社員はいたが、取得しなかった」と回答した企業はなかった [図表22]。

続いて、育休取得者がいた企業における取得率を見ると、平均取得率は99.3%である。また、取得率の区分別に見ても、「100%以上」が93.8%と大半を占める [図表23]。女性の場合、出産した社員のほとんどが育休を取得しているといえる。

6. 仕事と育児の両立支援への取り組み状況

[図表23] で見たとおり、女性の育休取得率は平均で100%近くに上り、[図表20] のように、男性の育休取得者がいた企業も約64%となっている。法改正等で制度面が拡充され、男女共に仕事と育児を両立する動きができつつある。ただし、男性の育休取得を阻む課題が山積していることは、[事例3] で紹介したとおりだ。男性育休の取得を促進する上では、意識面での改革や環境の整備など、取得しやすくするための工夫が必要である。

そこで、本アンケートでは意識改革の取り組み、法を上回る措置としての独自の育児目的休暇等の有無、環境面での取り組みを調査した。

図表22 2021年度(直近の事業年度)における、女性社員の育休取得状況

—(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		
合 計	(363) 100.0	(139) 100.0	(121) 100.0	(103) 100.0	(171) 100.0	(192) 100.0
取得者がいた	90.4	98.6	91.7	77.7	91.2	89.6
対象となる社員がいなかった	9.6	1.4	8.3	22.3	8.8	10.4

[注] 「対象となる社員はいたが、取得しなかった」と回答した企業はなかった。

図表23 2021年度(直近の事業年度)における、女性社員の育休取得率

—(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		
合 計	(276) 100.0	(100) 100.0	(101) 100.0	(75) 100.0	(133) 100.0	(143) 100.0
90 % 未 満	2.5	6.0	1.0		1.5	3.5
90 % 台	3.6	6.0	2.0	2.7	2.3	4.9
100 % 以 上	93.8	88.0	97.0	97.3	96.2	91.6
平 均 (%)	99.3	98.6	99.6	99.8	99.6	99.8
最 高 (〃)	104.6	104.6	100.0	100.0	100.0	104.6
中 位 数 (〃)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
最 低 (〃)	67.0	67.0	80.0	90.0	84.6	67.0

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 [図表24]

意識改革の取り組み内容としては、「対象者への積極的な声掛け」が55.3%で最も多い

まず、男性が育休を取得しやすくするために、意識改革の取り組みをしているか尋ねたところ、「している」が40.2%、「していない」が59.8%であった[図表24]。規模別に見ると、1001人以上では「している」が56.6%で半数以上となっているが、300～1000人、300人未満では「していない」とする企業が多い。

意識改革の取り組みを実施している場合の具体的な内容を見ると（複数回答）、「対象者への積極的な声掛け」が55.3%で最も多く、「社内の取得事例を共有」が45.4%で続く。

法を上回る措置としての、独自の育児目的休暇等の有無 [図表25～26]

独自の育児目的休暇等を設けている企業は53.2%。その内容としては、「有給の休暇制度」が92.1%と最も多い

次に、育児支援を目的に、法を上回る措置として、「配偶者出産休暇」などの独自の育児目的休暇等を設けているかを尋ねたところ、「設けている」が53.2%で、約半数である[図表25]。規模別に見ると、1001人以上は65.4%、300～1000人は52.9%、300人未満は37.3%と、規模による差が見られる。

独自の育児目的休暇等を設けている場合の内容（複数回答）としては、「有給の休暇制度」が92.1%で9割以上、「失効年休の積み立て分の利用」が25.8%で続く。「無給の休暇制度」は4.2%にとどまる。

有給の休暇制度を設けている場合の、有給休暇の日数をまとめたものが、[図表26]である。5日

図表24 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

—(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		
合 計		(358) 100.0	(136) 100.0	(119) 100.0	(103) 100.0	(170) 100.0	(188) 100.0
し て い る		40.2	56.6	34.5	25.2	37.1	43.1
し て い な い		59.8	43.4	65.5	74.8	62.9	56.9
「している」 場合の取 組み内容 (複数回答)	小 計	(141) 100.0	(76) 100.0	(40) 100.0	(25) 100.0	(62) 100.0	(79) 100.0
	経営トップ（経営陣） の発信	27.7	30.3	25.0	24.0	25.8	29.1
	男性育休取得者を交え た情報交換会	14.2	19.7	10.0	4.0	12.9	15.2
	意識向上のための研修	36.9	35.5	37.5	40.0	41.9	32.9
	社内の取得事例を共有	45.4	68.4	25.0	8.0	51.6	40.5
	対象者への積極的な声 掛け	55.3	51.3	60.0	60.0	51.6	58.2
そ の 他		9.2	5.3	15.0	12.0	8.1	10.1

[注] 「その他」は、「制度の理解を促進するため冊子を配布」「社内報を活用」など。

以内（「1～2日」「3～5日」を合計した割合）で設定する企業が89.2%を占める。また、最低1日、最高28日で、全社平均は4.3日である。その多くは“配偶者出産休暇”であるが、“配偶者出産休暇：5日、産前特別休暇：3日、次世代育成休暇：年間12日”など、複数の休暇制度を組み合わせている企業も見られた。

男性の育休を取得しやすくする 環境面の取り組み【図表27、事例4】

「相談窓口の設置」のほか、パンフレットの作成、対象者への個別の声掛けなどを行っている企業が多い

人員配置の工夫、相談窓口の設置など、男性の育休を取得しやすくするための環境面の取り組み

図表25 法を上回る措置としての、独自の育児目的休暇等の有無

－(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		
合 計		(357) 100.0	(136) 100.0	(119) 100.0	(102) 100.0	(169) 100.0	(188) 100.0
設 け て い る		53.2	65.4	52.9	37.3	56.8	50.0
設 け て い な い		46.8	34.6	47.1	62.7	43.2	50.0
「設けている」場合の内容 (複数回答)	小 計	(190) 100.0	(89) 100.0	(63) 100.0	(38) 100.0	(96) 100.0	(94) 100.0
	有給の休暇制度	92.1	94.4	90.5	89.5	95.8	88.3
	無給の休暇制度	4.2	3.4	6.3	2.6	5.2	3.2
	失効年休の積み立て 分の利用	25.8	29.2	25.4	18.4	29.2	22.3
	そ の 他	1.1			5.3		2.1

【注】「配偶者出産休暇」等、育児支援を目的に法を上回る措置として設けているもの。

図表26 独自の育児目的休暇等における有給休暇の日数

－(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		
合 計		(157) 100.0	(75) 100.0	(50) 100.0	(32) 100.0	(79) 100.0	(78) 100.0
1 ～ 2 日		29.3	25.3	30.0	37.5	29.1	29.5
3 ～ 5 //		59.9	58.7	62.0	59.4	63.3	56.4
6 ～ 10 //		4.5	9.3			5.1	3.8
11 ～ 20 //		1.9	1.3	4.0			3.8
21 日 以 上		1.9	2.7		3.1	1.3	2.6
そ の 他		2.5	2.7	4.0		1.3	3.8
平 均 (日)		4.3	4.7	3.9	3.8	3.9	4.6
最 高 (//)		28.0	28.0	20.0	28.0	21.0	28.0
中 位 数 (//)		3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
最 低 (//)		1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0

【注】 1. 【図表25】で「有給の休暇制度」があると回答した企業に尋ねた。

2. 「その他」は、“配偶者出産休暇：5日、産前特別休暇：3日、次世代育成休暇：年間12日”など、複数の休暇制度があるケース。

状況を見ると、「実施している」が53.1%、「実施していない」が46.9%である【図表27】。規模別では、1001人以上は「実施している」が65.4%、300～1000人は同51.2%、300人未満は同38.8%で、規模が大きくなるほど実施率が高い。

【事例4】は、「相談窓口の設置」のほかに、環境

面で取り組んでいる内容をまとめたものである。パンフレットやハンドブックを作成している企業や、対象者への個別の声掛けを実施している企業のほか、“育休取得対象者、所属長、人事部門での面談実施”など、上司を交えて制度説明を行う企業も見られた。

図表27 男性の育休を取得しやすくする環境面の取り組み

—(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		
合 計	(360) 100.0	(136) 100.0	(121) 100.0	(103) 100.0	(171) 100.0	(189) 100.0
実 施 し て い る	53.1	65.4	51.2	38.8	56.7	49.7
実 施 し て い な い	46.9	34.6	48.8	61.2	43.3	50.3

事例4 男性の育休を取得しやすくする環境面での取り組み内容

【注】「相談窓口の設置」のほかに取り組んでいる内容を抜粋して掲載した。

業 種	規模	環境面での取り組み内容	業 種	規模	環境面での取り組み内容
製 造 業			輸送用機器	A	管理職へのパワーポイントでの制度周知
水産・食品	A	男性社員への育休制度に関する面談時に上司も同席してもらい、制度に関する理解を得る	精 密 機 器	A	相談窓口からの制度説明を時間をかけて実施している
	C	パートタイマーや派遣社員の活用		C	社内情報誌での社長方針（男性の育休取得に関する考え方）の周知
化 学	A	社内イントラネットに情報や担当への連絡先を掲載	その他製造	A	上司を交えた三者面談の実施
	A	人事総務担当者による相談窓口対応や各種促進資料の発信		B	事前ヒアリング後に部門長へ職場環境整備と配慮に関する連絡を行う
	B	管理職向けの説明実施	非 製 造 業		
機 械	A	育児関連に特化した社内イントラネットの情報ページ設置	建 設	A	育休取得対象者・所属長・人事部門での面談実施
				B	取得しやすい社内雰囲気醸成
電 気 機 器	A	・人事部長から本人へ育休レターを発信、その上司へ同内容を共有 ・労働組合から本人へのヒアリング実施		B	男女問わず配偶者の妊娠が発覚した段階で面談実施
	B	男性社員向けパンフレットの作成（取得者のインタビュー掲載）	商 業	B	該当者への声掛け
	B	管理職研修で管理職に環境整備を依頼	金融・保険	A	取得例の情報提供
	C	社内イントラネットに会社の育児関係制度や社会保険情報を掲載、相談窓口を表示している		A	育休取得の案内を所属長と本人へメール配信する
輸送用機器	A	取得予定者への個別の説明、制度の周知		C	業務の分散
	A	育児との両立ハンドブックの配布	不 動 産	B	対象者にアクションを起こし、案内をしている
			海・空 運	B	対象者への積極的な声掛け

（次ページに続く）

業 種	規模	環境面での取り組み内容	業 種	規模	環境面での取り組み内容
倉庫・運輸 関 連	B	サブ担当制度	情報・通信	C	応援するコメント、所属長に対し、前向きな姿勢で受け止めるようにそれとなく伝える等（研修や会議などをする、本人も構えてしまい、素直に聞けるものも聞かなくなる場面があると感じるため）
	B	相談窓口の周知を含めた社内報の活用			
情報・通信	A	毎月の制度説明会実施、男性育休に関する講演会開催			
	B	子どもが生まれる男性社員に対して、相談窓口からの制度紹介			
	B	積極的な声掛け、所属部署との調整	サ ー ビ ス	A	パパ座談会実施
	C	社内のイントラネットでの呼び掛け			
				A	管理職への研修

男性の育休取得率の目標値

【図表28、事例5】

「定めている」は16.9%

男性の育休の取り組みを進める際に、“2025年までに取得率100%”などと目標値を設定するケースも見られる。本アンケートの集計対象企業では、男性の育休取得率の目標値について「定めていない」が83.1%と主流で、「定めている」は16.9%にとどまった。

規模別では、1001人以上は「定めている」が29.9%と約3割を占めるものの、300人未満では同3.9%と少数派であり、温度差が見られる。

具体的な目標値を見ると、期限・期間はさまざまであるが、2025年度ごろまでを目安とする企業が多く、中には期間を定めていない企業もあった【事例5】。また、目標値では“取得率100%”“取得率30%”と取得割合を掲げる企業が主流であるが、“3人以上取得”など人数を目標値とする企業も一定数見られた。

男性の育休取得を

促進する上での課題【図表29】

「職場の理解促進」が72.5%、
「管理職の理解促進」が66.0%

最後に、男性の育休取得を促進する上での課題として、当てはまるものすべてに回答いただいたところ、「職場の理解促進」が72.5%と最も高く、「管理職の理解促進」が66.0%で続く【図表29】。この傾向は、【事例3】で見た課題感とも共通しており、男性の育休取得は少しずつ広まっているものの、職場や管理職の理解はまだ十分に進んでいないことが見て取れる。また、「男性育休取得者が出た際の業務配分」が64.3%、「男性育休取得者が出た際の人員配置」が61.0%と、実際に育休取得者が出たときの対応を課題として挙げる企業も少ない。この4項目は、規模別・産業別で見ても上位を占めており、規模・業種を問わず多くの企業で課題となっていることが分かる。

図表28 男性の育休取得率の目標値

区 分	全 産 業				－(社)、％－	
	規 模 計	1,001人以上	300～1,000人	300人未満	製 造 業	非製造業
合 計	(360) 100.0	(137) 100.0	(120) 100.0	(103) 100.0	(171) 100.0	(189) 100.0
定 め て い る	16.9	29.9	13.3	3.9	18.1	15.9
定 め て い な い	83.1	70.1	86.7	96.1	81.9	84.1

事例5 男性の育休取得率の具体的な目標

業 種	規模	期 限 ・ 期 間	具 体 的 な 目 標
製 造 業			
水産・食品	A	2024年までに	正社員の取得率100%
	B	2024年度までに	取得率30%
	C	—	取得率20%以上を維持
織 維	A	—	契約社員を含めた取得率30%
化 学	A	2023年度内	正社員の取得率13%以上
	A	2025年度内	取得率30%
	A	2026年3月までに	子どもが生まれてから1年のうちに、育児目的で連続2週間以上休む男性の割合3割以上
	A	2025年度までに	6人取得
	B	—	育休希望者の取得率100%
非鉄・金属	C	2023年度内	正社員の取得率50%
機 械	A	2023年度内	取得率10%（育児関連休暇を含まない法定の育休のみ）
	A	2025年度	取得率30%
	A	2021年4月1日～2025年3月31日の4年間	1人以上の取得
	A	2023年度内	取得率50%
電 気 機 器	A	1年度内	正社員の取得率30%
	B	2021年度からの5年間	3人以上取得
	B	—	育休・出生時育児休業取得率25%以上
輸送用機器	A	2026年度までに	取得率10%
	A	—	取得率30%
	A	2025年までに	取得率100%
精 密 機 器	A	2025年までに	取得率30%以上
	A	2025年度までに	4週間以上の育休取得率30%以上
	B	2020年4月1日～2025年3月31日の5年間	5人以上取得
	B	2025年度末までに	取得率100%、取得対象者のうち40%については、取得期間を5日以上
その他製造	C	2025年3月までに	2人以上取得
非 製 造 業			
鉱 業	A	2025年度までに	取得率80%
建 設	B	—	取得率100%
商 業	A	2023年度内	正社員の取得率100%
	A	2030年までに	2週間以上連続での育児に関わる休暇（慶弔休暇、育休等）の取得割合を対象者の5%以上とする
	B	—	取得率30%

(次ページに続く)

業 種	規模	期 限 ・ 期 間	具 体 的 な 目 標
金融・保険	A	2022年度以降	取得率100%
	A	2021年 5 月 1 日～2031年 4 月30日の10年間で	取得率100%
	A	—	取得率100%の継続
	A	—	育休取得率100%、取得期間 1 カ月以上
	A	2023年度内	正社員の取得率100%
	A	2024年度までに	取得率80%、平均取得日数 3 日以上
不 動 産	A	2030年度	取得率100%
陸 運	A	毎年	配偶者が出産した社員の15%以上の取得
海・空 運	A	—	育休もしくは企業独自の育児目的休暇の正社員の取得率 100%
	B	2024年度末までに	正社員の取得率25%
倉庫・運輸 関 連	B	2023年度内	取得率30%
情報・通信	B	2023年度内	正社員の取得率100%
	B	2022年度	取得率90%
	B	2023年度内	取得率50%
電力・ガス	A	—	正社員の取得率100%
サ ー ビ ス	A	—	正社員の取得率100%
	B	2026年度までに	取得率 5 %アップ

図表29 男性の育休取得を促進する上での課題(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		
合 計	(356) 100.0	(137) 100.0	(119) 100.0	(100) 100.0	(171) 100.0	(185) 100.0
経営層の理解促進	35.7	38.0	38.7	29.0	33.3	37.8
管理職の理解促進	② 66.0	② 69.3	② 68.9	③ 58.0	③ 66.7	② 65.4
職場の理解促進	① 72.5	① 79.6	① 73.9	② 61.0	① 74.3	① 70.8
男性社員本人が取得の必要性を感じていないことが多い	51.4	50.4	52.9	51.0	53.2	49.7
男性社員への制度周知が十分でない	36.2	40.1	34.5	33.0	32.7	39.5
取得対象者を把握し切れない	16.9	17.5	14.3	19.0	14.6	18.9
男性育休取得者が出た際の業務配分	③ 64.3	③ 64.2	③ 63.0	① 66.0	② 67.8	③ 61.1
男性育休取得者が出た際の人員配置	④ 61.0	③ 64.2	④ 60.5	④ 57.0	④ 63.7	④ 58.4
そ の 他	3.7	3.6	4.2	3.0	2.9	4.3
課題はない	1.7	1.5	0.8	3.0	0.6	2.7

[注] 1. ①～④は上位 4 項目を示す。
2. 「その他」は、「休業中の収入減」「休業期間中の評価」など。