


「企業からの個別周知・意向確認」改正育児・介護休業法の趣旨違反は55.1%

両親学級は6割の男性が受講しておらず、受講者の4割は育休等取得率80%超

異次元少子化対策前に現行の徹底推進が不可欠

速報版から追加・修正
したページマーク 

令和5年3月31日に政府発表の、異次元の少子化対策といわれる「こども・子育て政策の強化について（試案）～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～」の中で、男性の育休取得率の目標は2025年30%から、2025年までに公務員85%（1週間以上の取得率）、民間50%に引き上げられました。また、2022年4月から施行の改正育児・介護休業法に加え、給付面では、いわゆる「産後パパ育休」期間内の育休給付金を8割程度（手取りで10割相当）引き上げ、中小企業に対する助成措置の大幅強化なども謳われています。しかし、改正育児・介護休業法の改正の効果やこれまでの少子化対策にあった男性への両親学級推進など、現状の子育てや両立施策状況を踏まえ、新たな施策を展開することに一定の懸念を感じています。

そこで、NPO法人ファザーリング・ジャパン（東京都千代田区、代表 安藤哲也）では、改正育児・介護休業法の施行から1年間の効果を検証する意図を含め、2022年4月以降に生まれた子どもを持つ20歳以上の男性を対象に「隠れ育休調査2023」を実施しました。これは、育児休業制度とは別に有給休暇などを利用して産後の妻のサポートや育児のための休暇（以下、「隠れ育休」）について、乳幼児を持つ父親に対し2011年、2015年、2019年と4年ごとに実施してきた調査で今回4回目となります。

調査結果から、育休と隠れ育休を合算した育休等取得率は、過去3回（平均50%前後）と比較して64%となり、上昇トレンドに転じたと推測され、取得期間の長期化も見られた一方で、80%の労働者が3か月以上前から妊娠出産の申出を会社にしても、改正育児・介護休業法の趣旨に準拠した対応をされていない人が55.1%もいることが分かりました。

同時に、両親学級を受講していない男性が6割いる一方、何かしらの両親学級を受講した人の育休等取得率は平均80%であり、両親学級の受講で、育休等取得率を向上させる可能性が示唆される結果となりました。育休取得がしやすい条件として、2015年・2019年と同様に今回も「上司からの後押し等」が圧倒的1位となりました。

このことから、上司の後押しを中心に据えた改正育児・介護休業法の徹底推進、両親学級の受講率向上の工夫など、異次元の少子化対策よりも前に、現行制度の施策評価とその課題解決に向けた事業推進が不可欠ではないでしょうか？

【「NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事 安藤哲也」コメント】

新制度「産後パパ育休」の導入によって、父親の育休がスタンダードになると期待したが、まだまだ時間がかかるぞ、と感じた今回の調査結果だ。残念なのはまず企業側の意識がまだ十分ではないことだ。明らかな法令違反があれば指導改善を求めたい。また、育休が取得しやすい条件として、今回の調査でも「上司からの後押し」が1位となっており、パワハラまがいの発言や育休を取らせまいと圧力をかける上司はおそらく減っていると思うが、まだ改正法の主旨や男性育休取得の意義への理解が十分でないと感じる。男性育休のメリットを腹落ちさせるためにも、管理職マネジャー層へのイクボス研修および当事者に向けた企業版両親学級を徹底する必要がある。

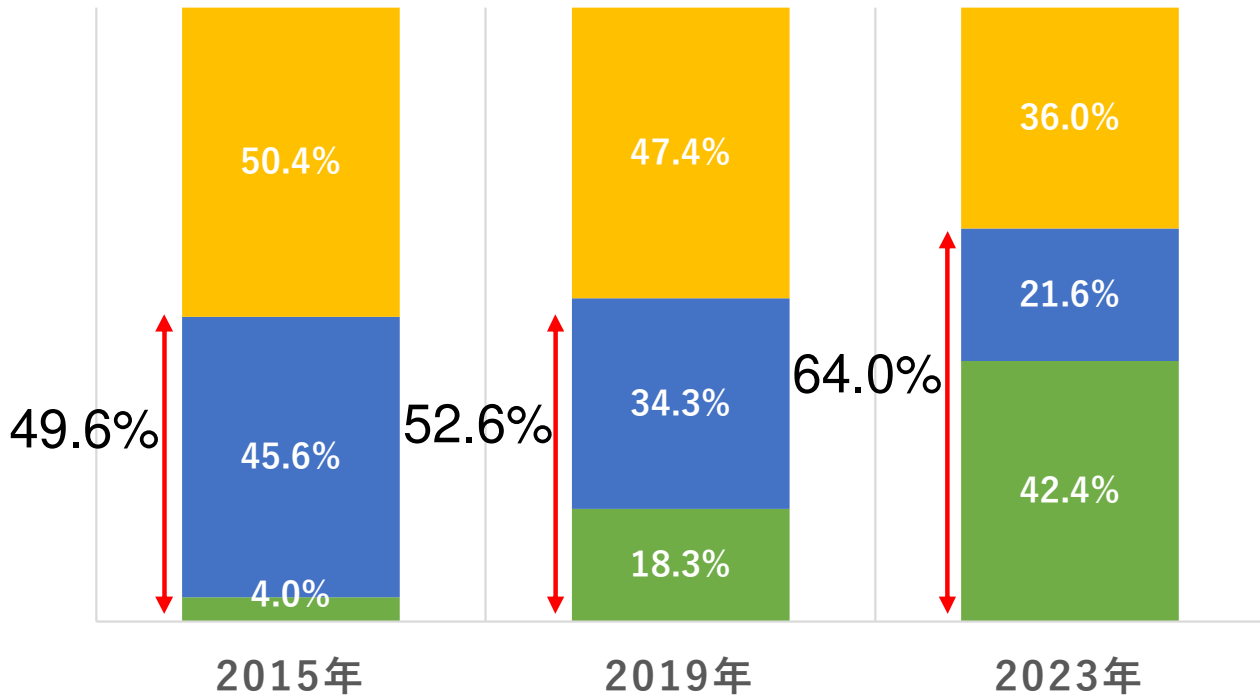
働き方やワークライフバランスだけでなく、DVや児童虐待予防、ひいては少子化問題やジェンダーギャップを解く鍵は男性育休にあり。「男性育休は社会を変えるボウリングの一番ピン」ととらえて、企業も政府も前のめりで推進して欲しい。

【Q1】 妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことはありますか。

Q1育休等取得率の推移

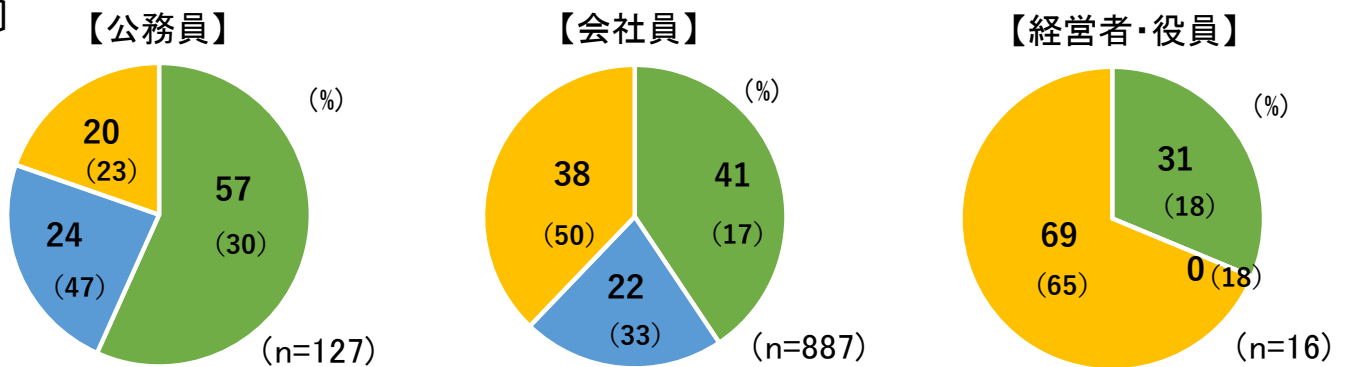
(n=1030)

■ 育休のみ取得 ■ 上記以外の取得 ■ 取得なし



※2015年調査時は、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度の代わりに有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことはありますか。」という問いに対し、1. はい、2. いいえ（育児休業制度のみ利用した）、3. いいえ（1、2以外）を選択。

〔職業別〕



※カッコ内は前回調査時（2019）の結果

妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育休制度や隠れ育休など、何らかの休暇を取得した人の割合は64%となり、2011年47%、2015年49.6%、2019年52.6%と50%前後を推移していた育休等取得率の傾きが明らかに上昇トレンドに変化したと考える。また、休暇取得方法の内訳は、隠れ育休の利用者数が12pt減り、育休制度利用者数が24pt増えた。職業別においても、同様の傾向が見られる。つまり、妻の出産後に妻のサポートや育児を目的とした育休等を取得する全体数そのものが増え、隠れずとも育休制度を利用しやすい環境へと大きく変化し始めたと推測される。



【Q1】 妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことはありますか。

〔地域別〕

	全体	地域							
		北海道	東北地方	関東地方	中部地方	近畿地方	中国地方	四国地方	九州地方
全体	(1030)	(32)	(48)	(341)	(219)	(201)	(67)	(25)	(97)
はい：育児休業制度のみを取得した (%)	437 42.4	9 28.1	23 47.9	162 47.5	89 40.6	78 38.8	33 49.3	11 44.0	32 33.0
はい：上記以外	222 21.6	9 28.1	9 18.8	65 19.1	45 20.5	40 19.9	17 25.4	6 24.0	31 32.0
いいえ	371 36.0	14 43.8	16 33.3	114 33.4	85 38.8	83 41.3	17 25.4	8 32.0	34 35.1

〔年齢別〕

	全体	年齢										
		12才未満	12才～19才	20才～24才	25才～29才	30才～34才	35才～39才	40才～44才	45才～49才	50才～54才	55才～59才	60才以上
全体	(1030)	(0)	(0)	(7)	(91)	(332)	(328)	(216)	(39)	(11)	(4)	(2)
はい：育児休業制度のみを取得した (%)	437 42.4	0 0.0	0 0.0	2 28.6	45 49.5	152 45.8	138 42.1	79 36.6	14 35.9	4 36.4	3 75.0	0 0.0
はい：上記以外	222 21.6	0 0.0	0 0.0	2 28.6	18 19.8	72 21.7	67 20.4	52 24.1	8 20.5	3 27.3	0 0.0	0 0.0
いいえ	371 36.0	0 0.0	0 0.0	3 42.9	28 30.8	108 32.5	123 37.5	85 39.4	17 43.6	4 36.4	1 25.0	2 100.0

〔世帯収入別〕

	全体	世帯年収									
		200万未満	200～400万未満	400～600万未満	600～800万未満	800～1000万未満	1000～1200万未満	1200～1500万未満	1500～2000万未満	2000万円以上	わからない
全体	(1030)	(3)	(80)	(261)	(279)	(154)	(85)	(39)	(17)	(9)	(46)
はい：育児休業制度のみを取得した (%)	437 42.4	0 0.0	25 31.3	88 33.7	125 44.8	79 51.3	42 49.4	26 66.7	5 29.4	6 66.7	19 41.3
はい：上記以外	222 21.6	1 33.3	17 21.3	54 20.7	65 23.3	34 22.1	16 18.8	7 17.9	6 35.3	1 11.1	8 17.4
いいえ	371 36.0	2 66.7	38 47.5	119 45.6	89 31.9	41 26.6	27 31.8	6 15.4	6 35.3	2 22.2	19 41.3

さらに地域別では、北海道43.8%、近畿地方41.3%の順に育休等を取得していない一方で、中国地方は育休等取得74.7%（49.3% + 25.4%）で最も高い。
 年齢別では、25歳～49歳まで年齢が上がるにつれて、育休等を取得していない割合が増えている（20才～24才は母集団極小のためここでは除く）。
 世帯収入別では、1500万未満から200万円以上と年収が下がるにつれて、育休等を取得していない割合が増えており、200～400万円未満で47.5%、400万～600万未満で45.6%（200万円未満は母集団極小のためここでは除く）となっている。一方、「はい：上記以外」は経済負担のない有給休暇等を利用した取得方法であるが収入別で大きな違いはないため、「収入が低い＝育休等を取得できない」とは言い切れず、他の要因も示唆される。

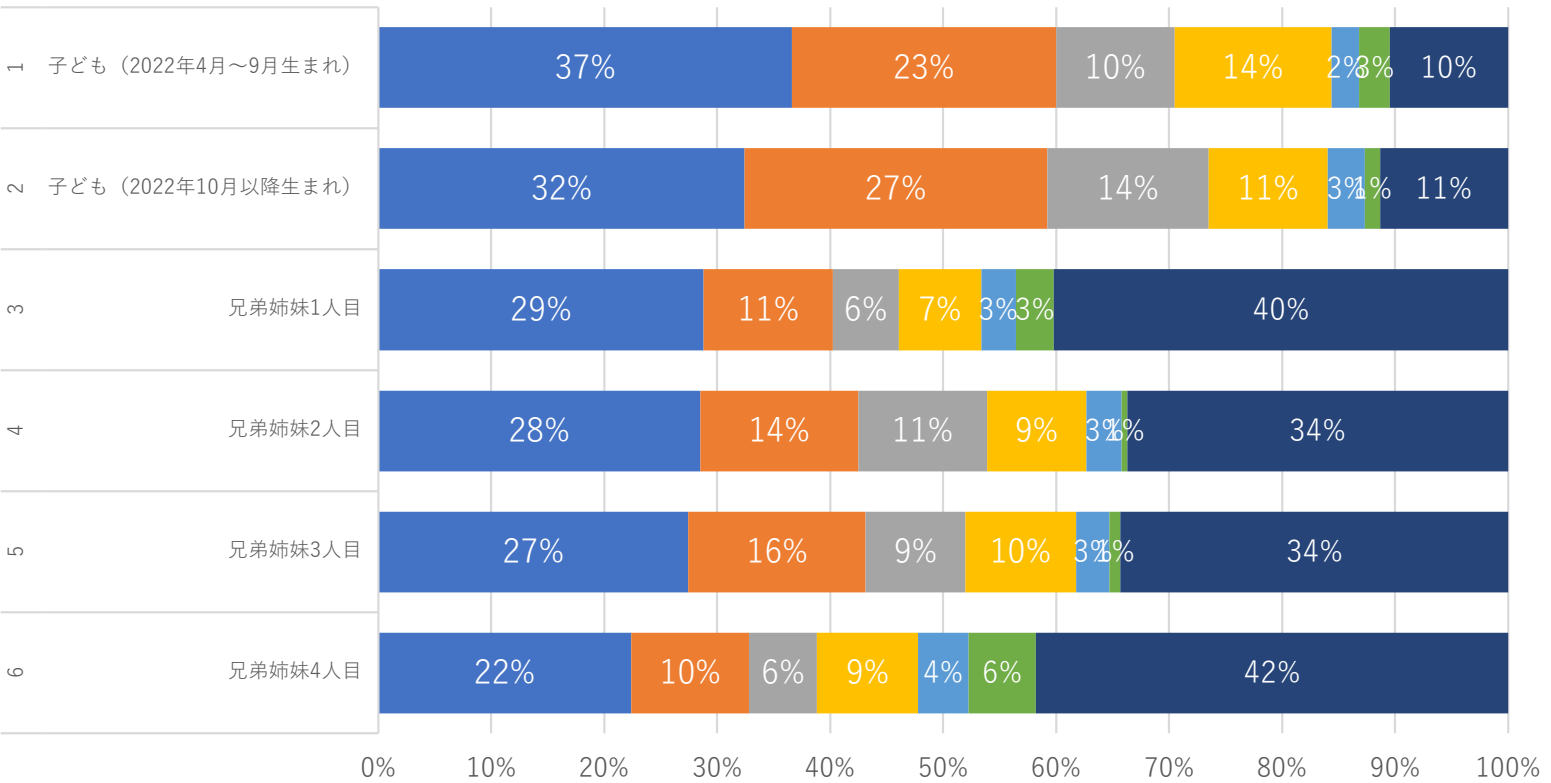
【Q2】 [Q2] Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。それはお子さまの生まれた時期がいつで、取得開始時期はいつでしたか？

※2022年4月以降に生まれた子どもの兄弟姉妹が複数いる方（項目3.4.5.6）は、それぞれについて一番長く取った期間の取得開始時期をご回答ください。
 ※2022年4月以降に生まれた子どもに兄弟姉妹がない方は項目3.4.5.6では、8「該当する子どもはいない」をご回答ください。
 ※「項目1.2」の兄弟姉妹が5人以上いらっしゃる方は、4人目までについてお答えください。

(n=659)

- 1 産後1週間（入院中）
- 2 産後2週間～4週間（退院後）
- 3 産後5週間～8週間
- 4 産後2ヶ月～妻の復職まで
- 5 妻の復職時（復職から2ヶ月以内）
- 6 妻の復職後2ヶ月より後
- 7 この子どもの時は取得していない

※「該当する子どもはいない」の回答を除いて、割合を再算定。



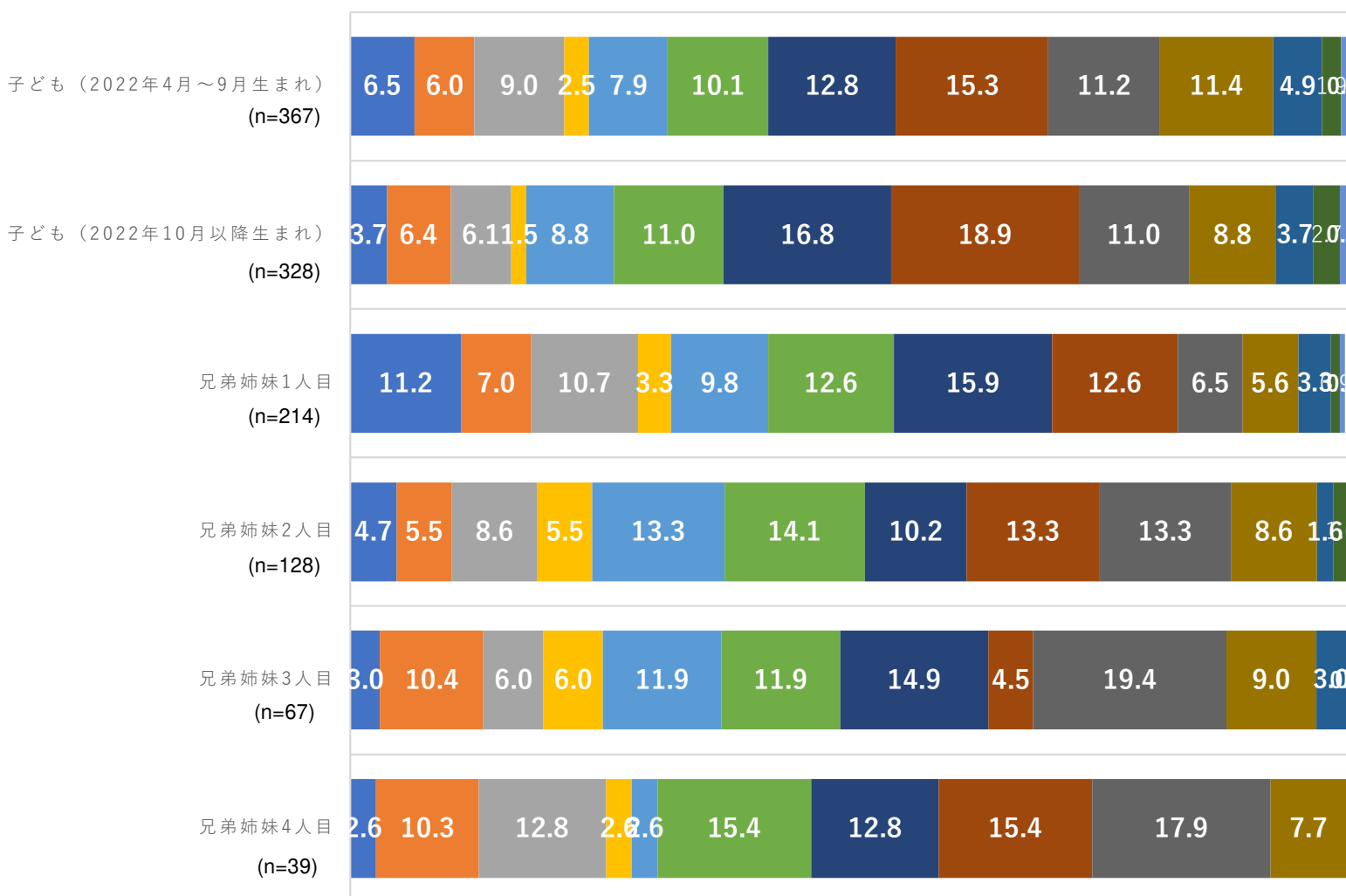
改正育児・介護休業法の施行タイミング2022年4月以降に子どもが生まれた男性の育休等取得開始時期の状況を見ると、産後1か月以内で60%を占めている。「2022年4月～9月生まれ」と「2022年10月以降生まれ」で大きな差はないことから、法律上2022年10月から開始の「産後パパ育休」そのものが取得時期を大きく変化させたとは考えづらいものの、「産後パパ育休」新設による見通しが、産後1か月以内の取得のし易さに影響していると推察できる。

兄弟姉妹時の取得時期の状況についても、産後1か月以内の傾向は変わらないが、上の子どもで育休等を取得しなかった父親が4割程度いることを考えると、改正育児・介護休業法の施行により、2022年4月以降に生まれた子どものほうが育休等が取得しやすくなっていることがうかがえる。

【Q3】 Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。それはどのお子さまのときに、連続何日間でしたか？あなたが休暇を取得したときのお子さまごとにお選びください。

※2022年4月以降に生まれた子どもの兄弟姉妹が複数いる方は、それぞれについて一番長く取った期間をご回答ください。

- 1日
- 2日
- 3日
- 4日
- 5日
- 6日～7日
- 1週間超～2週間以内
- 2週間超～1ヶ月未満
- 1ヶ月以上2ヶ月未満
- 2ヶ月以上半年未満
- 半年以上1年未満
- 1年以上1年半未満 (%)
- 1年半以上

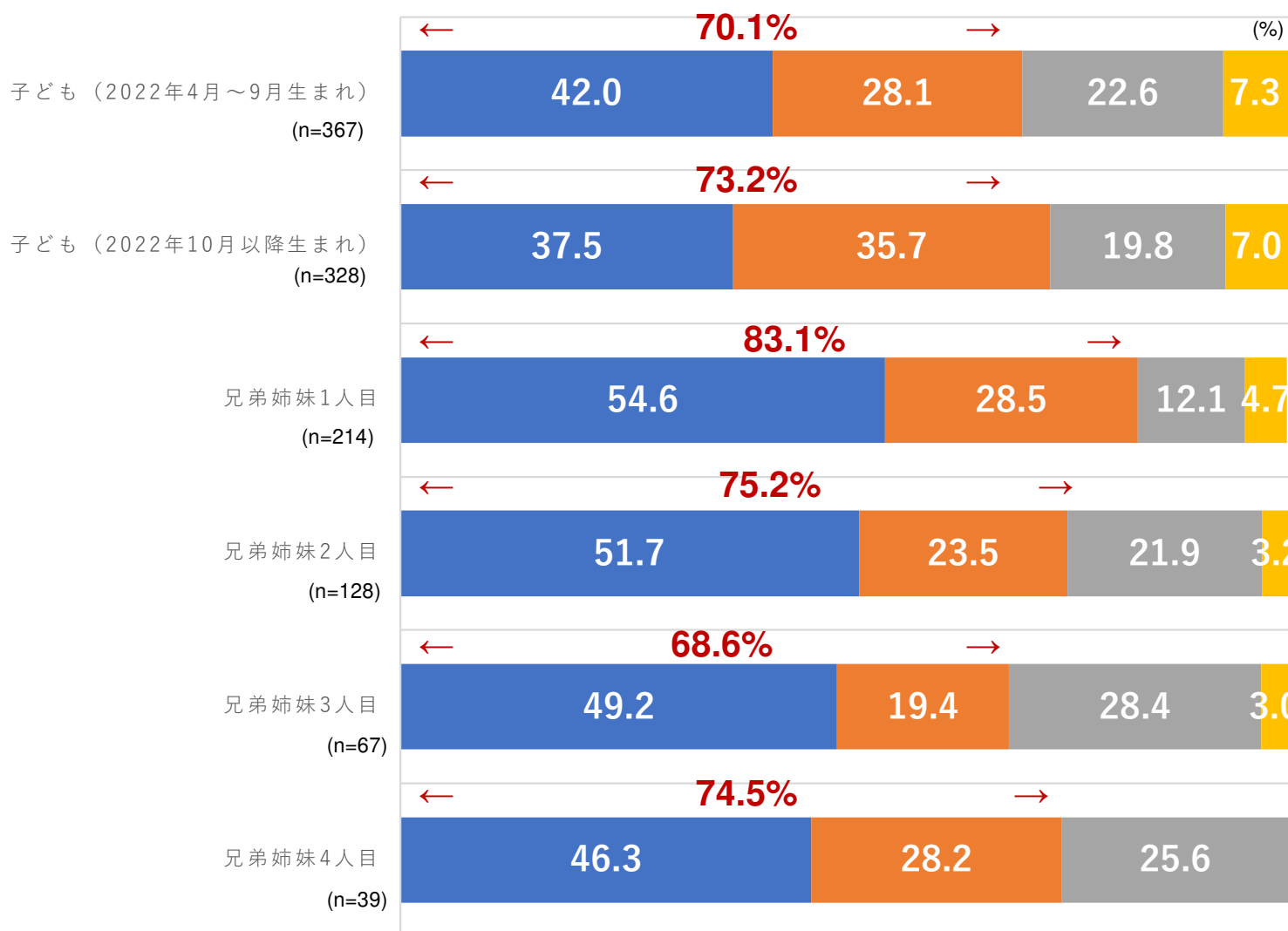


改正育児・介護休業法の施行タイミング2022年4月以降に子どもが生まれた男性の育休等取得期間の状況を見ると、上記のとおりだが、コメントは取得期間をある程度の期間で集計した次ページにて行う。

【Q3】 Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。それはどのお子さまのときに、連続何日間でしたか？あなたが休暇を取得したときのお子さまごとにお選びください。

※2022年4月以降に生まれた子どもの兄弟姉妹が複数いる方は、それぞれについて一番長く取った期間をご回答ください。

■ 1週間以内 ■ 1週間超1か月未満 ■ 1か月以上半年未満 ■ 半年以上



改正育児・介護休業法の施行タイミング2022年4月以降に子どもが生まれた男性の育休等取得期間の状況を見ると、「1週間以内」は2022年4月～9月生まれが42%、2022年10月以降生まれが37.5%となっており、「1か月以内（「1週間以内」+「1週間超1か月未満」）」で集計しても、2022年4月～9月生まれが70.1%、2022年10月以降生まれが73.2%となっており、1か月超の取得期間で約3割である。前回以前の3回の調査では1週間以内が9割近い数字で大きな変化がなかったことを考えると、この4年間で取得期間は確実に長期化してきたと考えられる。



【Q3】 育休等取得期間のうち、「2022年4月～9月生まれ」「2022年10月以降生まれ」を地域別に集計したものが以下。

	全体	地域							
		北海道	東北地方	関東地方	中部地方	近畿地方	中国地方	四国地方	九州地方
全体	(695)	(25)	(36)	(232)	(134)	(120)	(56)	(20)	(72)
1日	36 5%	0 0%	1 3%	11 5%	8 6%	8 7%	3 5%	0 0%	5 7%
2日	43 6%	3 12%	1 3%	13 6%	5 4%	4 3%	6 11%	0 0%	11 15%
3日	53 8%	0 0%	4 11%	15 6%	12 9%	9 8%	8 14%	1 5%	4 6%
4日	14 2%	0 0%	2 6%	2 1%	6 4%	1 1%	1 2%	0 0%	2 3%
5日	58 8%	3 12%	2 6%	16 7%	13 10%	11 9%	0 0%	4 20%	9 13%
6日～7日	73 11%	5 20%	4 11%	24 10%	10 7%	12 10%	6 11%	6 30%	6 8%
1週間超～2週間以内	102 15%	7 28%	6 17%	38 16%	21 16%	15 13%	4 7%	1 5%	10 14%
2週間超～1ヶ月未満	118 17%	1 4%	6 17%	37 16%	25 19%	23 19%	14 25%	4 20%	8 11%
1ヶ月以上2ヶ月未満	77 11%	1 4%	5 14%	29 13%	14 10%	12 10%	8 14%	1 5%	7 10%
2ヶ月以上半年未満	71 10%	2 8%	3 8%	27 12%	12 9%	18 15%	3 5%	2 10%	4 6%
半年以上1年未満	30 4%	1 4%	1 3%	12 5%	7 5%	4 3%	0 0%	1 5%	4 6%
1年以上1年半未満	16 2%	0 0%	0 0%	7 3%	1 1%	3 3%	3 5%	0 0%	2 3%
1年半以上	4 1%	2 8%	1 3%	1 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%

集計

	地域							
	北海道	東北地方	関東地方	中部地方	近畿地方	中国地方	四国地方	九州地方
1週間以内	11 44%	14 39%	81 35%	54 40%	45 38%	24 43%	11 55%	37 51%
1週間超～1か月未満	8 32%	12 33%	75 32%	46 34%	38 32%	18 32%	5 25%	18 25%
1か月以上～半年未満	3 12%	8 22%	56 24%	26 19%	30 25%	11 20%	3 15%	11 15%
半年以上	3 12%	2 6%	20 9%	8 6%	7 6%	3 5%	1 5%	6 8%

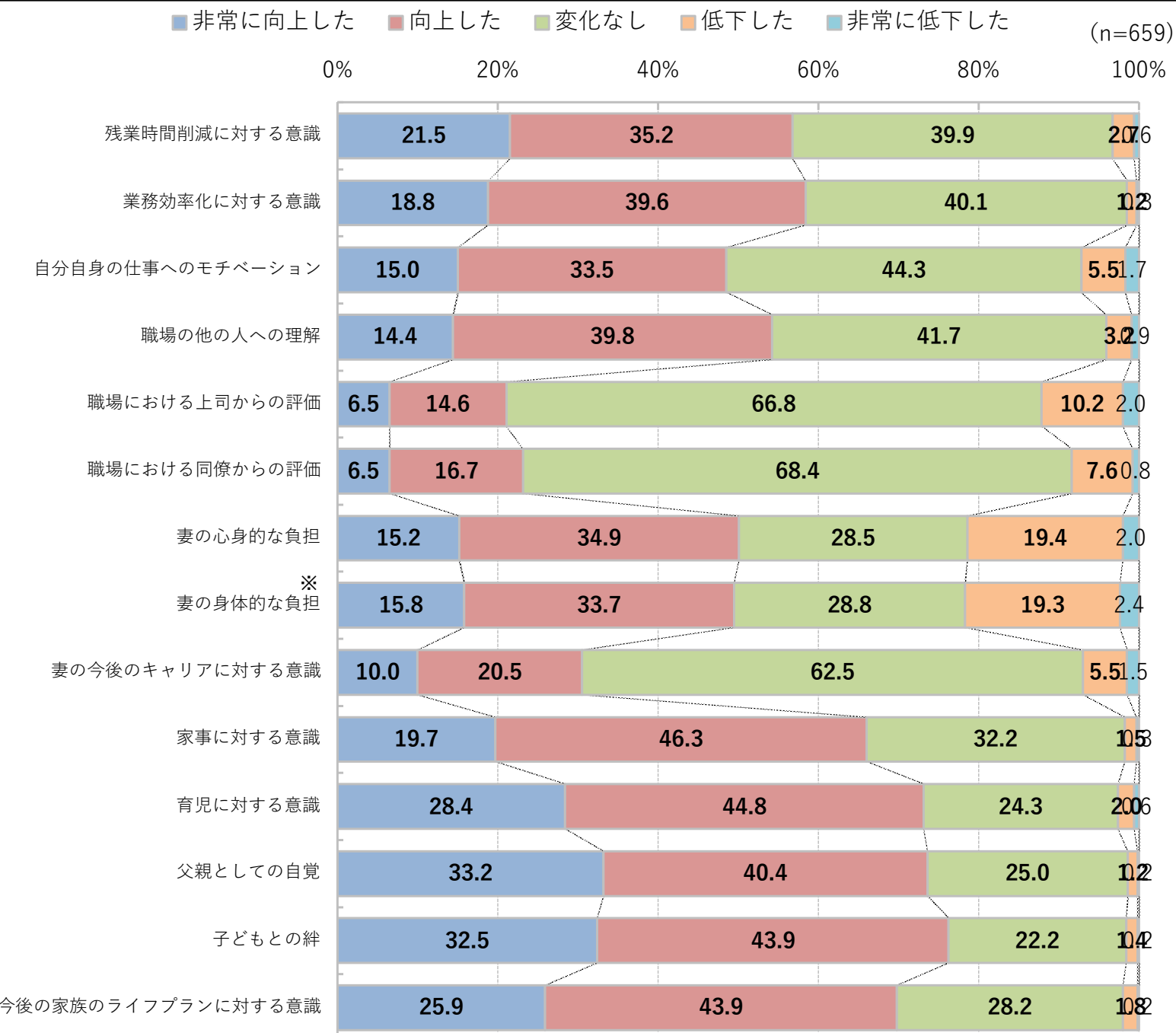
育休等取得期間を地域別に見たところ、「1週間以内」では、四国地方55%、九州地方51%、北海道44%の順で高い割合となっており、最も低かったのは、関東地方35%であった。

「1週間超～1か月未満」では、「四国地方」「九州地方」25%、その他の地域は30%台となっている。

「半年以上」の取得期間になると、地域差はほとんど見られないことから、男性の育休等取得期間は、半年以上の取得期間が平均である女性と比較し、どの地域でも女性との差が縮まっていなかった。

【Q4】 Q4 Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。取得前と後では以下の項目について変化はありましたか？それぞれについてお答えください。

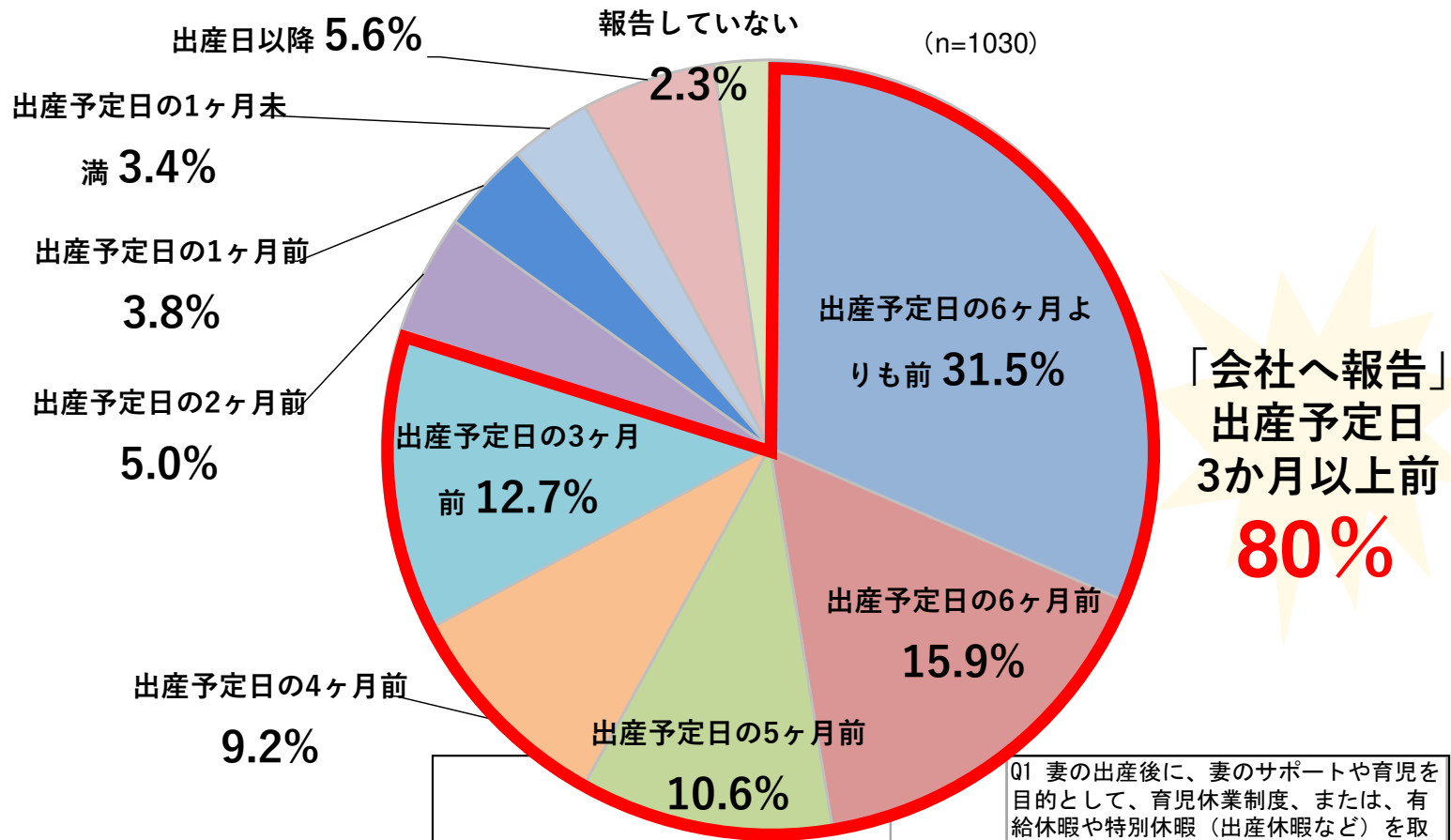
※複数回休暇を取得した経験がある方は、それぞれについて一番長く取った期間についてご回答ください。



※比較可能性から前回同様の設問表記としているが、負担の軽減が「向上」か「低下」か選択肢に明記しなかったため回答にブレが生じていることに留意

育休等取得前後の意識変化について、「残業時間削減」「業務効率化」は6割程度、「仕事へのモチベーション」「職場の他の人への理解」は5割程度が「非常に向上した」または「向上した」と回答した。「上司からの評価」「同僚からの評価」は、「低下した」「非常に低下した」と回答した人は1割程度。「家事に対する意識」「育児に対する意識」「子どもとの絆」「今後の家族のライフプランに対する意識」等の「家族に対する意識」は7割前後が「非常に向上した」または「向上した」と回答している。以上のことから、育休、または隠れ育休取得は、取得前より「低下」するネガティブな要因はほとんど見られず、むしろライフ、ワーク、家族への意識を向上させると示唆される。

【Q5】 Q5 あなたの会社に妊娠・出産を初めて報告したのはいつですか？
 (妊娠と出産どちらか報告の早かった日で回答ください)



【Q5】×【Q1】	Q1 妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことはありますか。			
	全体	はい：育児休業制度のみを取得した	はい：上記以外	いいえ
全体	(1030)	(437)	(222)	(371)
出産予定日の3ヶ月以上前	823 79.9%	374 85.6%	187 84.2%	262 70.6%
出産予定日の2ヶ月前	51 5.0%	23 5.3%	10 4.5%	18 4.9%
出産予定日の1ヶ月前	39 3.8%	12 2.7%	7 3.2%	20 5.4%
出産予定日の1ヶ月未満	35 3.4%	8 1.8%	10 4.5%	17 4.6%
出産日以降	58 5.6%	19 4.3%	7 3.2%	32 8.6%
報告していない	24 2.3%	1 0.2%	1 0.5%	22 5.9%

改正育児・介護休業法では、労働者の妊娠出産の申出があって初めて企業の個別周知と意向確認義務が発生するため、2022年4月以降に子どもが生まれた男性が配偶者の妊娠出産の報告時期について尋ねた。出産予定日の6か月前までに会社に報告した人が47.4%（「出産予定日の6か月よりも前」31.5%+「出産予定日の6ヶ月前」15.9%）、出産予定日3か月以上前の報告79.9%（上記円グラフの赤枠合計）となった。育休等取得者と報告タイミングについて分析（Q5×Q1）したところ、育休等取得者は取得していない人と比べて3か月以上前に15pt早く報告している。



【Q6】 会社に妊娠・出産を報告した後、会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認はされましたか？もしくは、自分からしましたか？説明があった場合は、誰から（どのように）されましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

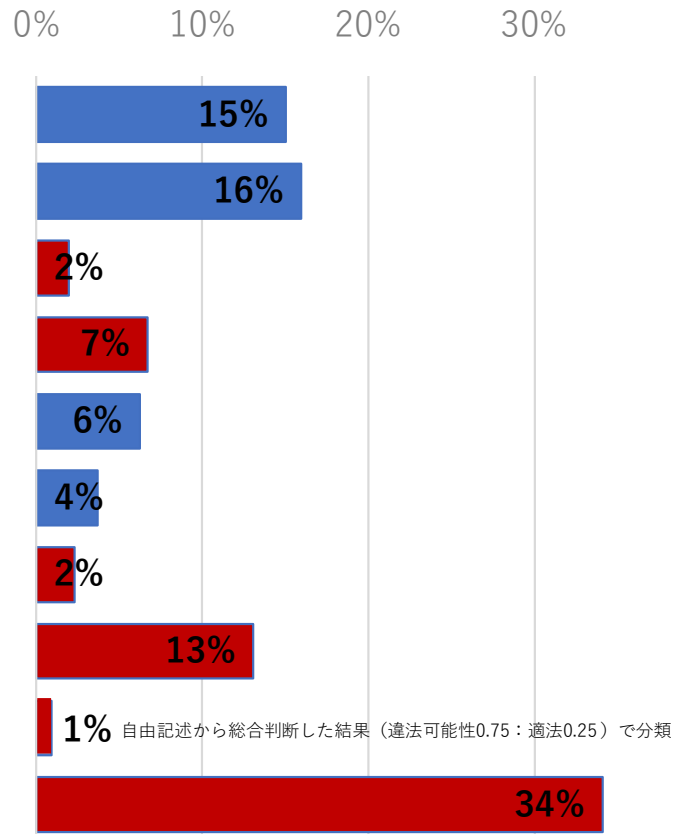
青色が2022年4月～個別周知と意向確認※の企業義務を果たしている項目

赤色が2022年4月～個別周知と意向確認※の企業義務を果たしていない項目

※2022年4月以前の育児・介護休業法では、個別周知のみ努力義務となっている

(下表は単一回答者 n=865の選択内訳)

1. 会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認を「人事担当部署」から面談された
2. 会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認を「上司」から面談された
3. 会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認をされなかったのに、自分から会社に督促して「人事担当部署」が面談した
4. 会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認をされなかったのに、自分から会社に督促して「上司」が面談した
5. 会社から育休制度に関連する情報（パンフレット、リーフレット、マニュアル等）を書面で受領し、意向を書面回答した
6. 自分が希望して、会社から育休制度に関連する情報（パンフレット等）をFAXや電子メールで受領し、意向をFAXや電子メールで回答した
7. 自分は希望していないが、会社から育休制度に関連する情報（パンフレット等）をFAXや電子メールで受領し、意向をFAXや電子メールで回答した
8. 自分から育休等の申請を出すまで、会社から何の動きもなかった
9. その他【 】
10. 会社から確認されておらず、自分からも確認していない



(n=1030-矛盾回答41-未回答24=有効回答数965)

単一回答者	回答者数 n=865	比率
企業の違法の可能性※	509	58.8%
企業の適法	356	41.2%

複数回答者	回答者数 n=100	比率
企業の違法の可能性※	23	23.0%
企業の適法	77	77.0%

個票より
総合判断

回答者合計	回答者数 n=965	比率
企業の違法の可能性※	532	55.1%
企業の適法	433	44.9%

改正育児・介護休業法では、労働者の妊娠出産の申出により企業の個別周知と意向確認義務が発生するため、報告後の会社対応について尋ねた。複数回答可能な設問のため、単一回答者と複数回答者に母集団を分け、単一回答者は上記横棒グラフのとおり集計し、複数回答者は、選択肢に矛盾のあるもの（例：「1と3」や「2と4」を同時回答）を除外した上で、個票により適法の組み合わせと違法の組み合わせを個別に判断して上記表のように集計した。その結果、改正育児介護休業法の趣旨に準拠していない※対応をされた人が55.1%いることが分かった。

※当調査は2022年4月以降子どもが生まれた男性が母集団だが、Q5で3か月以上に会社へ報告8割のため、Q6の設問項目によっては2022年4月以前の法に照らした場合は違法と切り切れないサンプルも含まれるため「違法の可能性」としたが、2022年4月以前の法でも個別周知は努力違反であり、改正育児・介護休業法の趣旨には反していると言える。



【Q6】 選択肢の補足説明

厚生労働省（事業主向け）説明資料「育児・介護休業法の改正について～男性の育児休業取得促進等～」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>

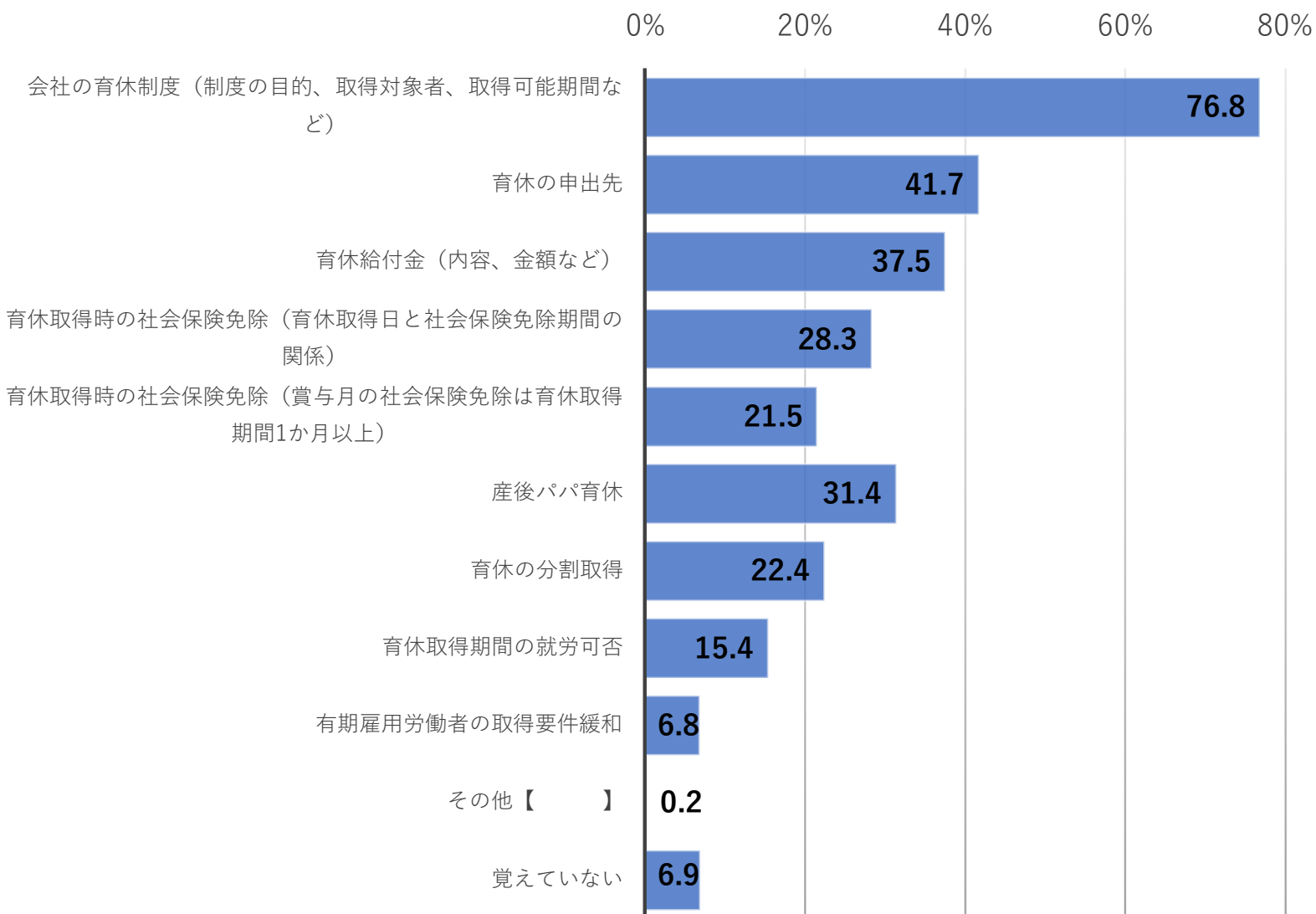
厚生労働省「育児介護休業法のあらまし」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>

- ①2022年4月施行の改正育児・介護休業法では、労働者から妊娠出産の報告を受けた企業には、個別の周知と意向の確認をしなければならない義務が発生します。これは、労働者が育休を希望しているかどうかを問いません。
- ②発生した上記義務を果たす主体は、法律上「事業主」になっており、企業の経営者、主たる担当部署（人事部等）のほか、企業から一定の権限が委譲されてる管理職も含まれます。
- ③個別の周知と意向の確認の方法は、面談と書面送付が原則で、労働者が希望した場合のみFAXや電子メールでも良いとなっています。
- ④当該質問は、会社に妊娠・出産を報告した後の会社のアクションについて聞いているため、すでに会社側に義務が発生している状況を想定しています。会社側から個人にアクションを起こさなければ改正法から外れることを示唆します。
- ⑤ただし、当調査は2022年4月以降子どもが生まれた男性が母集団ですが、Q5で3か月以上前に会社へ報告8割のため、Q6の設問項目によっては2022年4月以前の法に照らした場合は「違法」と言い切れないサンプルも含まれます。よって、「違法の可能性」としてはありますが、2022年4月以前の法でも個別周知については企業の努力義務であり、これに反している場合は、努力義務違反として、改正育児・介護休業法の趣旨には反していると言えます。
 また、適法・違法の判断は、あくまで今回の調査結果から推察されるものとして記述しており、1件1件の実際の事象が法令違反かどうかを判断したものではありません（例えば、「会社からの面談」は当調査では適法としているが、その面談内容が適法か違法かまでは判断できない、など）。

設問	設問趣旨
会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認を「 人事担当部署 」から面談された	会社から面談のアプローチがあり、適法。義務履行の主体が「人事担当部署」だったか「上司」だったかを知るための設問。
会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認を「 上司 」から面談された	
会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認をされなかったため、自分から会社に督促して「 人事担当部署 」が面談した	会社からのアプローチがなく、違法の可能性または改正法の趣旨違反。労働者自らからアプローチした結果、対応の主体が「人事担当部署」だったか「上司」だったかを知るための設問。
会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認をされなかったため、自分から会社に督促して「 上司 」が面談した	
会社から育休制度に関連する情報（パンフレット、リーフレット、マニュアル等）を 書面で受領し、意向を書面回答 した	会社からの書面のアプローチがあり、適法。
自分が希望 して、会社から育休制度に関連する情報（パンフレット、リーフレット、マニュアル等）をFAXや電子メールで受領し、意向をFAXや電子メールで回答した	個別周知と意向の確認について、労働者自らが希望した方法で行われているため適法。
自分は希望していない が、会社から育休制度に関連する情報（パンフレット、リーフレット、マニュアル等）をFAXや電子メールで受領し、意向をFAXや電子メールで回答した	個別周知と意向の確認について、労働者が希望していないのに、FAXや電子メールで行っているため、違法の可能性または改正法の趣旨違反。
自分から育休等の申請を出すまで、 会社から 何の動きもなかった	すでに妊娠・出産の報告がされているにもかかわらず会社からのアプローチがないため、違法の可能性または改正法の趣旨違反。
会社から確認されておらず 、自分からも確認していない	

【Q7】 Q6で、「1～7 会社から育休制度周知がされた」とお答えの方にお伺いします。周知がなされた項目について、あてはまるものをすべてお選びください。

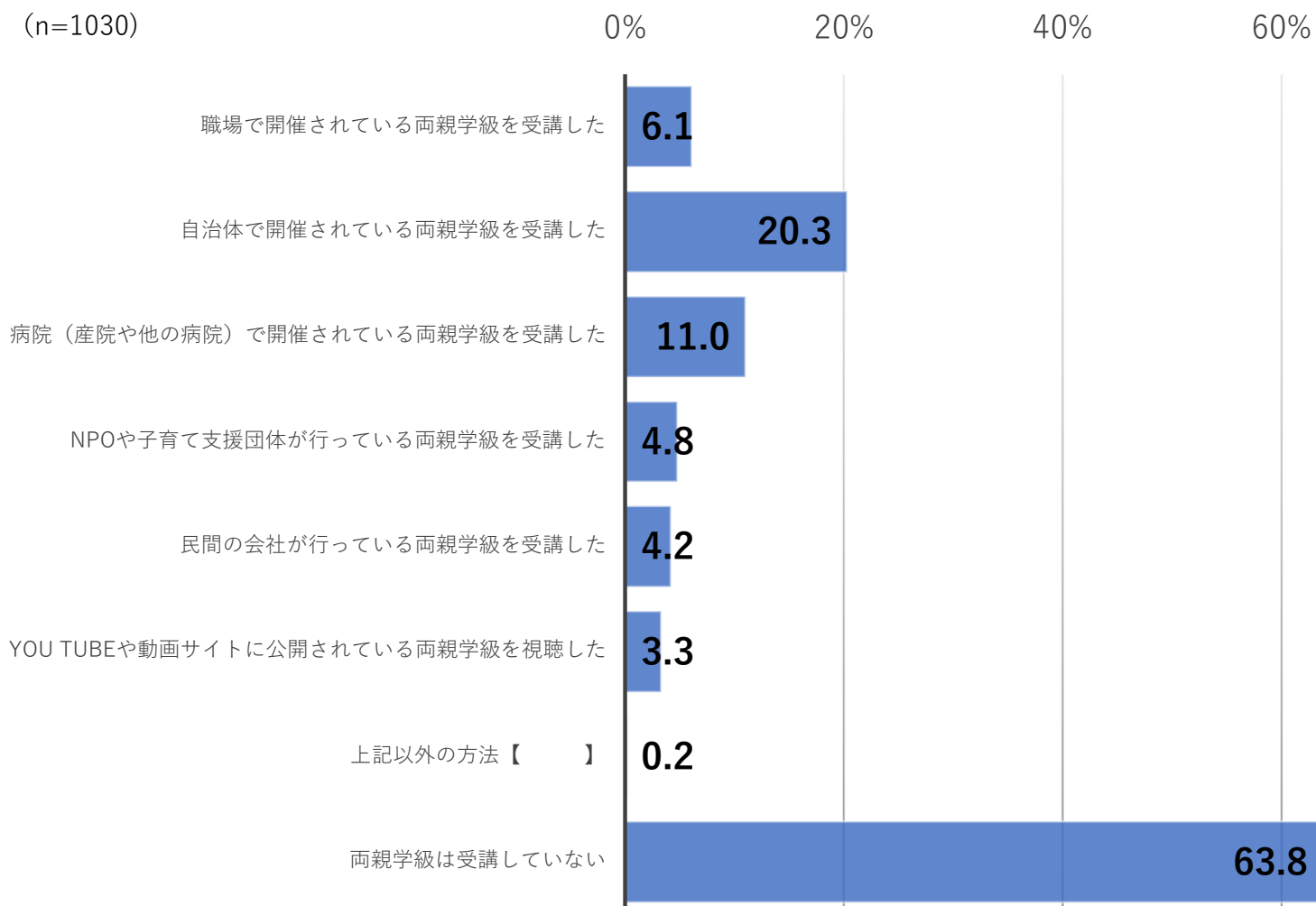
(n=590)



改正育児・介護休業法では、妊娠出産の申出があった労働者に対して会社は①育休制度②育休の申出先③育休給付金④社会保険免除の4つについて個別周知しなければならない。よって、個別周知がされたと回答した人に、その周知内容について尋ねた。

その結果、「会社の育休制度」76.8%、大きく離れて「育休の申出先」41.7%、「育休給付金」37.5%と続いており、社会保険免除については3割を切っている。また、制度内容のうち、「産後パパ育休」「育休の分割取得」など改正育児・介護休業法の改正の目玉の周知も3割を切っていることが分かった。改正育児・介護休業法の周知内容の徹底が急がれる。

【Q8】 妻が妊娠中～出産までにあなたは両親学級（父親学級・母親学級含む）を受講しましたか？あてはまるものをすべてお選びください。



「取るだけ育休」が指摘される中で、「育休取得推進と両親学級受講」はセットで推進する必要があるため、男性の両親学級（父親学級・母親学級含む）の受講について尋ねた。

その結果、「自治体で開催されている両親学級を受講した」20.3%、「病院で開催されている両親学級を受講した」11.0%、「職場で開催されている両親学級を受講した」6.1%と続いた。一方、何かしらの両親学級を1つも受講していない人が63.8%いることが分かった。

育休取得推進のみならず、両親学級受講をセットで推進するために、母子手帳等への記載のみならず育休給付金や児童手当申請手続きに両親学級を受講条件にするなど、受講率向上の工夫が不可欠である。



【Q8】 妻が妊娠中～出産までにあなたは両親学級（父親学級・母親学級含む）を受講しましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

〔地域別〕

	全体	地域							
		北海道	東北地方	関東地方	中部地方	近畿地方	中国地方	四国地方	九州地方
全体	(1030)	(32)	(48)	(341)	(219)	(201)	(67)	(25)	(97)
職場で開催されている両親学級を受講した (%)	63 6.1	2 6.3	4 8.3	24 7.0	12 5.5	8 4.0	4 6.0	4 16.0	5 5.2
自治体で開催されている両親学級を受講した	209 20.3	10 31.3	7 14.6	85 24.9	47 21.5	34 16.9	13 19.4	1 4.0	12 12.4
病院（産院や他の病院）で開催されている両親学級を受講した	113 11.0	3 9.4	6 12.5	43 12.6	20 9.1	16 8.0	15 22.4	3 12.0	7 7.2
NPOや子育て支援団体が行っている両親学級を受講した	49 4.8	1 3.1	2 4.2	14 4.1	9 4.1	10 5.0	3 4.5	4 16.0	6 6.2
民間の会社が行っている両親学級を受講した	43 4.2	2 6.3	2 4.2	11 3.2	11 5.0	8 4.0	2 3.0	1 4.0	6 6.2
You Tubeや動画サイトに公開されている両親学級を視聴した	34 3.3	1 3.1	3 6.3	16 4.7	5 2.3	4 2.0	2 3.0	0 0.0	3 3.1
上記以外の方法【 】	2 0.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 1.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
両親学級を受講していない	657 63.8	19 59.4	29 60.4	204 59.8	140 63.9	141 70.1	40 59.7	14 56.0	70 72.2

男性の両親学級（父親学級・母親学級含む）の受講について地域別で比較してみる。

何かしらの両親学級を1つも受講していない人全体63.8%と比較し、地域別でこれを超えているのは、「九州地方」72.2%、「近畿地方」70.1%、「中部地方」63.9%であった。

自治体開催の受講は、多い順に「北海道」31.3%、「関東」24.9%、「中部」21.5%となった。病院主催の受講は、「中国地方」22.4%で、他の地域よりも高い。

NPOや子育て支援団体主催の受講は、「中国地方」16%がトップであった。

少子化が顕著な地域や妊娠・出産事象が点在する地域では、人を集めて開催するような両親学級方法では開催も難しいため、妊娠出産期に両親学級の内容をどう届けていくか、各地域に合った工夫が必要となるであろう。

【Q1】 妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことはありますか。

【Q8】 妻が妊娠中～出産までにあなたは両親学級（父親学級・母親学級含む）を受講しましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

【Q8】 × 【Q1】		全体	はい：育 児休業制 度のみを 取得した	はい：上 記以外	いいえ
全体		(1030) %	437 42.4	222 21.6	371 36.0
Q8 妻が妊娠中～出産までにあなたは両親学級（父親学級・母親学級含む）を受講しましたか？あてはまるものをすべてお選びください。	職場で開催されている両親学級を受講した	(63)	52 92.1	6 9.5	5 7.9
	自治体で開催されている両親学級を受講した	(209)	127 78.9	38 18.2	44 21.1
	病院（産院や他の病院）で開催されている両親学級を受講した	(113)	62 84.1	33 29.2	18 15.9
	NPOや子育て支援団体が行っている両親学級を受講した	(49)	35 85.7	7 14.3	7 14.3
	民間の会社が行っている両親学級を受講した	(43)	26 86.0	11 25.6	6 14.0
	You Tubeや動画サイトに公開されている両親学級を視聴した	(34)	20 85.3	9 26.5	5 14.7
	上記以外の方法【 】	(2)	1 50.0	0 0.0	1 50.0
	両親学級は受講していない	(657)	228 56.0	140 21.3	289 44.0

両親学級受講の効果の1つとして、両親学級受講と育休または隠れ育休取得との関係性について分析（Q1×Q8）をした。

その結果、「職場で開催されている両親学級を受講した」人の育休等取得率92.1%（育休のみ82.5%+上記以外（隠れ育休）9.5%：以下同様）、「民間の会社が行っている両親学級を受講した」86%、「NPOや子育て支援団体が行っている両親学級を受講した」85.7%と続いた。一方、「両親学級は受講していない」人の育休等取得率は56%で大きな開きがあることが分かった。

何かしらの両親学級を受講することが育休等取得の促進につながるということが明らかになった。



【Q4】「育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。取得前と後では以下の項目について変化はありましたか？それぞれについてお答えください。

【Q8】 妻が妊娠中～出産までにあなたは両親学級（父親学級・母親学級含む）を受講しましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

		全体	Q8 妻が妊娠中～出産までにあなたは両親学級（父親学級・母親学級含む）を受講しましたか？ あてはまるものをすべてお選びください。							両親学級は受講していない
			職場で開催されている両親学級を受講した	自治体で開催されている両親学級を受講した	病院（産院や他の病院）で開催されている両親学級を受講した	NPOや子育て支援団体が行っている両親学級を受講した	民間の会社が行っている両親学級を受講した	You Tubeや動画サイトに公開されている両親学級を視聴した	上記以外の方法【 】	
残業時間削減に対する意識	全体	(659)	(58)	(165)	(95)	(42)	(37)	(29)	(1)	(368)
	非常に向上した (%)	142	26	50	29	19	9	12	0	63
	向上した	232	18	66	39	14	20	9	1	117
	変化なし	263	12	45	23	6	6	7	0	178
	低下した	18	2	4	3	2	2	1	0	8
	非常に低下した	4	0	0	1	1	0	0	0	2
		0.6	0.0	0.0	1.1	2.4	0.0	0.0	0.0	0.5
業務効率化に対する意識	全体	(659)	(58)	(165)	(95)	(42)	(37)	(29)	(1)	(368)
	非常に向上した (%)	124	20	47	26	15	12	9	0	56
	向上した	261	22	76	47	16	14	15	1	128
	変化なし	264	15	40	21	8	9	5	0	182
	低下した	8	1	2	1	2	2	0	0	1
	非常に低下した	2	0	0	0	1	0	0	0	1
		0.3	0.0	0.0	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	0.3
自分自身の仕事へのモチベーション	全体	(659)	(58)	(165)	(95)	(42)	(37)	(29)	(1)	(368)
	非常に向上した (%)	99	25	44	27	18	14	10	1	28
	向上した	221	18	57	39	8	14	7	0	121
	変化なし	292	15	53	25	14	7	9	0	192
	低下した	36	0	8	4	1	2	2	0	20
	非常に低下した	11	0	3	0	1	0	1	0	7
		1.7	0.0	1.8	0.0	2.4	0.0	3.4	0.0	1.9
職場の他の人への理解	全体	(659)	(58)	(165)	(95)	(42)	(37)	(29)	(1)	(368)
	非常に向上した (%)	95	18	42	23	11	8	12	0	31
	向上した	262	27	76	49	18	23	8	0	128
	変化なし	275	10	44	22	13	2	8	1	193
	低下した	21	3	3	1	0	4	1	0	10
	非常に低下した	6	0	0	0	0	0	0	0	6
		0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6

両親学級受講の効果として、両親学級受講と育休等取得前後の変化との関係性を見る。上記は職場に関わる項目「残業時間削減」「業務効率化」「仕事へのモチベーション」「職場の他者理解」であるが、受講していない人の「変化なし」回答が5割前後と高いため、何かしらの両親学級の受講は、職場に関わる項目を向上させる効果があると推察される。両親学級のうち、職場に関わる項目で「非常に向上した」率が高いのは、「職場主催」「NPOや子育て支援団体主催」であり、仕事との両立やキャリアにほとんど触れない自治体や病院主催の学級との差になっている可能性がある。



【Q4】「育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。取得前と後では以下の項目について変化はありましたか？それぞれについてお答えください。

【Q8】妻が妊娠中～出産までにあなたは両親学級（父親学級・母親学級含む）を受講しましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

		全体	Q8 妻が妊娠中～出産までにあなたは両親学級（父親学級・母親学級含む）を受講しましたか？ あてはまるものをすべてお選びください。							
			職場で開催されている両親学級を受講した	自治体で開催されている両親学級を受講した	病院（産院や他の病院）で開催されている両親学級を受講した	NPOや子育て支援団体がやっている両親学級を受講した	民間の会社が行っている両親学級を受講した	You Tubeや動画サイトに公開されている両親学級を視聴した	上記以外の方法【 】	両親学級を受講していない
職場における上司からの評価	全体	(659)	(58)	(165)	(95)	(42)	(37)	(29)	(1)	(368)
	非常に向上した (%)	43	18	23	11	12	10	4	0	9
	向上した	6.5	31.0	13.9	11.6	28.6	27.0	13.8	0.0	2.4
	向上した	96	16	26	20	15	7	7	0	44
	変化なし	14.6	27.6	15.8	21.1	35.7	18.9	24.1	0.0	12.0
	低下した	440	16	94	56	14	17	11	1	275
	非常に低下した	66.8	27.6	57.0	58.9	33.3	45.9	37.9	100.0	74.7
職場における同僚からの評価	全体	(659)	(58)	(165)	(95)	(42)	(37)	(29)	(1)	(368)
	非常に向上した (%)	43	14	22	16	13	7	3	0	9
	向上した	6.5	24.1	13.3	16.8	31.0	18.9	10.3	0.0	2.4
	向上した	110	22	35	22	11	10	10	0	46
	変化なし	16.7	37.9	21.2	23.2	26.2	27.0	34.5	0.0	12.5
	低下した	451	18	97	49	16	15	14	1	285
	非常に低下した	68.4	31.0	58.8	51.6	38.1	40.5	48.3	100.0	77.4
妻の今後のキャリアに対する意識	全体	(659)	(58)	(165)	(95)	(42)	(37)	(29)	(1)	(368)
	非常に向上した (%)	66	20	28	19	17	10	4	0	21
	向上した	10.0	34.5	17.0	20.0	40.5	27.0	13.8	0.0	5.7
	向上した	135	19	36	25	10	7	10	1	69
	変化なし	20.5	32.8	21.8	26.3	23.8	18.9	34.5	100.0	18.8
	低下した	412	14	91	46	10	17	15	0	254
	非常に低下した	62.5	24.1	55.2	48.4	23.8	45.9	51.7	0.0	69.0

両親学級受講の効果として、両親学級受講と育休等取得前後の変化との関係性を見る。

上記は周囲の評価や周囲への意識「上司からの評価」「同僚からの評価」「妻の今後のキャリアへの意識」であるが、受講していない人の「変化なし」回答が7割前後と顕著に高いため、何かしらの両親学級の受講は、周囲に関する項目を向上させる効果があると推察される。

両親学級のうち、「変化なし」率が高いのは、「自治体主体」「病院主体」であり、周囲からの評価や妻のキャリアへの意識を向上させるほどの効果は、自治体や病院の行う両親学級には期待できない可能性が高いことが分かった。



【Q4】「育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。取得前と後では以下の項目について変化はありましたか？それぞれについてお答えください。

【Q8】妻が妊娠中～出産までにあなたは両親学級（父親学級・母親学級含む）を受講しましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

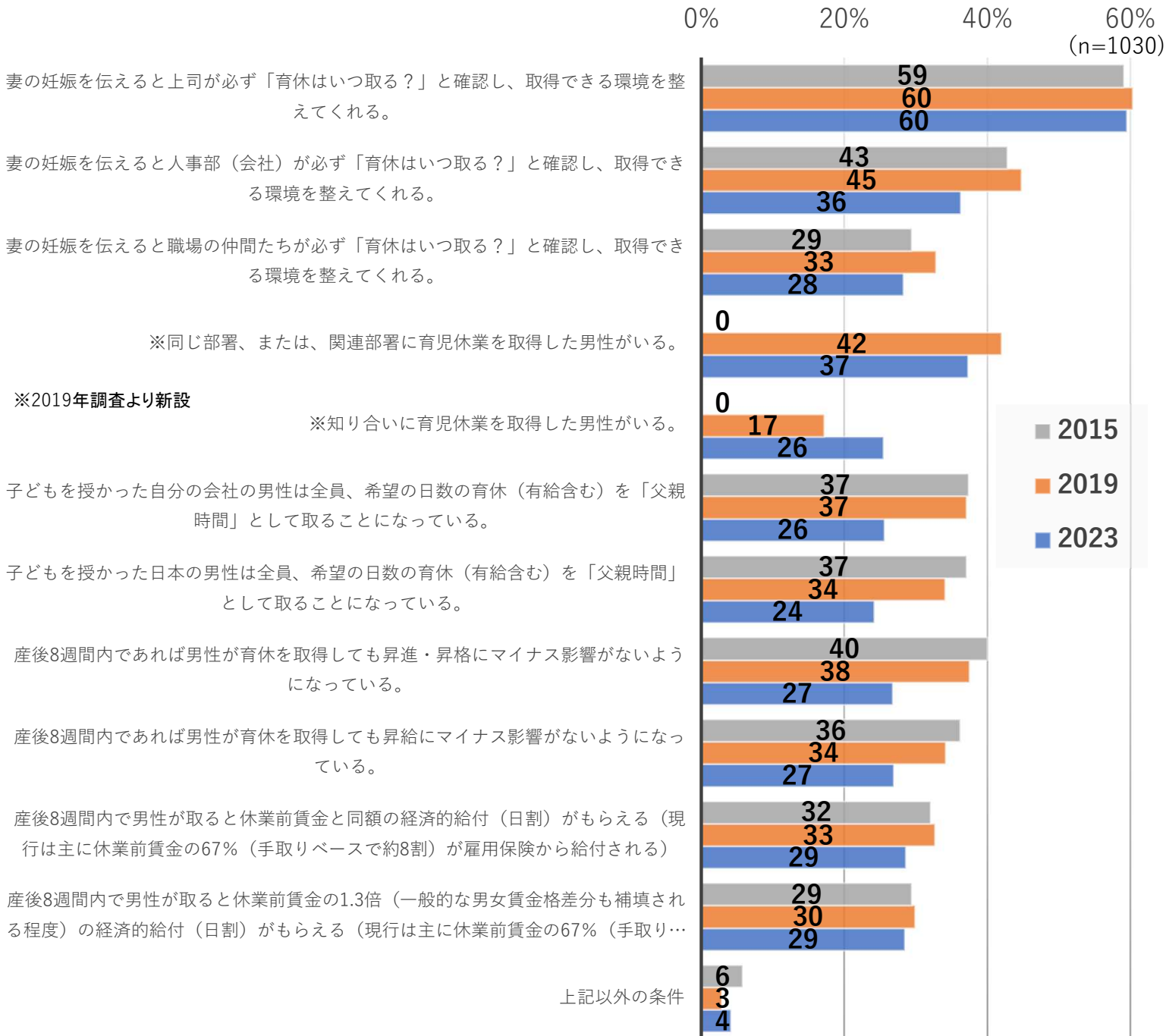
		全体	Q8 妻が妊娠中～出産までにあなたは両親学級（父親学級・母親学級含む）を受講しましたか？ あてはまるものをすべてお選びください。							
			職場で開催されている両親学級を受講した	自治体で開催されている両親学級を受講した	病院（産院や他の病院）で開催されている両親学級を受講した	NPOや子育て支援団体が行っている両親学級を受講した	民間の会社が行っている両親学級を受講した	You Tubeや動画サイトに公開されている両親学級を視	上記以外の方法【 】	両親学級は受講していない
家事に対する意識	全体	(659)	(58)	(165)	(95)	(42)	(37)	(29)	(1)	(368)
	非常に向上した (%)	130	17	48	28	13	9	14	1	56
	向上した	305	31	76	49	21	17	10	0	166
	変化なし	212	7	37	17	7	10	5	0	142
	低下した	10	3	3	0	1	1	0	0	4
	非常に低下した	2	0	1	1	0	0	0	0	0
		0.3	0.0	0.6	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
育児に対する意識	全体	(659)	(58)	(165)	(95)	(42)	(37)	(29)	(1)	(368)
	非常に向上した (%)	187	19	79	43	12	12	17	1	73
	向上した	295	25	59	37	16	20	9	0	178
	変化なし	160	13	25	14	11	4	3	0	108
	低下した	13	1	1	1	2	1	0	0	7
	非常に低下した	4	0	1	0	1	0	0	0	2
		0.6	0.0	0.6	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	0.5
父親としての自覚	全体	(659)	(58)	(165)	(95)	(42)	(37)	(29)	(1)	(368)
	非常に向上した (%)	219	26	80	45	19	19	17	1	100
	向上した	266	19	55	36	11	13	8	0	155
	変化なし	165	11	27	14	9	5	4	0	108
	低下した	8	2	3	0	3	0	0	0	4
	非常に低下した	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
子どもとの絆	全体	(659)	(58)	(165)	(95)	(42)	(37)	(29)	(1)	(368)
	非常に向上した (%)	214	21	82	41	19	16	15	1	98
	向上した	289	26	63	42	17	18	11	0	163
	変化なし	146	11	18	11	6	3	3	0	100
	低下した	9	0	2	1	0	0	0	0	6
	非常に低下した	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3

両親学級受講の効果として、両親学級受講と受講者自身の意識変化との関係性を見る。

上記は受講者自身の意識変化項目「家事意識」「育児意識」「父親としての自覚」「子どもとの絆」であるが、受講していない人の「変化なし」回答が3割前後となっており、何かしらの両親学級の受講よりは高いものの、前述した「職場に関する項目」「周囲に関する項目」ほどの顕著な差は見られなかった。両親学級受講にかかわらず、妊娠・出産という事象そのものがこうした男性自身の意識変化をもたらしている可能性がある。

【Q9】 あなたが今後（も）育児休業制度を利用するとした場合、利用しやすい条件・環境だと思うものを、以下からすべてお選びください。

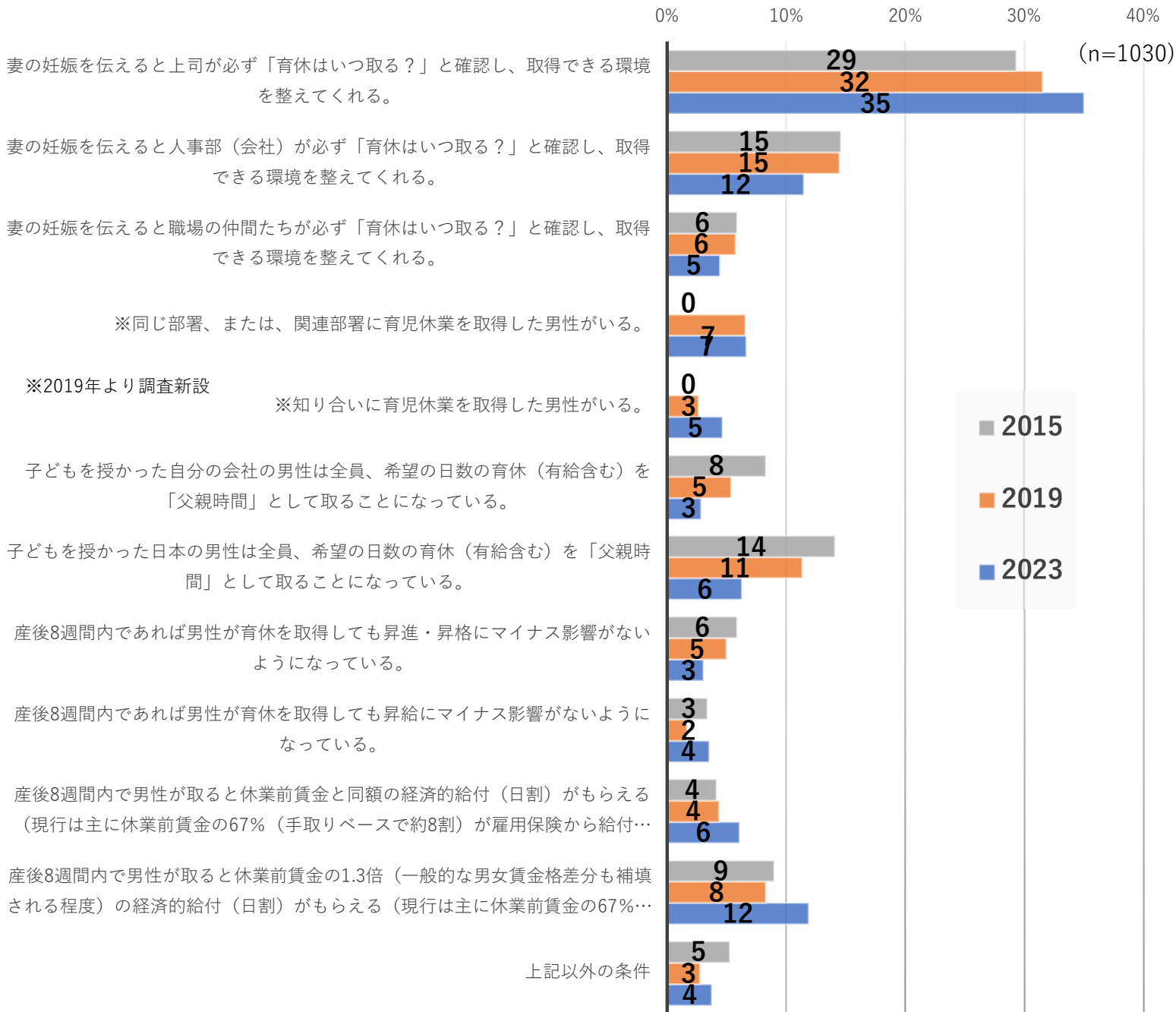
※ここでは、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）など、育児休業制度の代わりに取得する休暇は含まないものとします。
 ※あてはまるものがない方はお気持ちに近いものをお選びください。



育児休業制度を利用しやすい条件・環境については、2015年・2019年調査と同様、6割が「上司からの声かけ等」を選択しており、イクボス推進の必要性が改めて確認された。「同じ部署、または、関連部署に育児休業を取得した男性がいる」「人事部（会社）からの声かけ」も高い数値となっており、改正育児・介護休業法により企業に求められている雇用環境整備を行うことの重要性が明らかになった。複数回答の当設問では、育休給付金が手取り8割や10割受給できることも高めに選択されている。

【Q10】 あなたが今後（も）育児休業制度を利用するとした場合、前問でお答えいただいた、利用しやすい条件・環境だと思うものの中から、最もあてはまるものをひとつだけお選びください。

※ここでは、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）など、育児休業制度の代わりに取得する休暇は含まないものとします。



Q9を単一回答にして優劣をつけた結果、Q9同様「上司からの声掛け等」が2015年・2019年調査同様一位である。改正育児・介護休業法では妊娠出産の申出労働者に対して個別周知と意向確認を必ずしも上司が行う必要はないが、人事担当部署のみならず、直属上司からの後押しが育休推進には必要であることに変わりはない。上司ひとりひとりのイクボス化のみならず、どの上司も男性育休取得を後押しせざるを得ない制度や文化醸成が急務ではないか。引き続き、父親への育休割り当て（クオータ）制度の導入や「子どもが生まれたら休む」文化醸成の推進などが求められる。

【Q9・Q10】 あなたが育児休業制度を利用するとした場合、利用しやすい条件・環境だと思えるものを、以下からお選びください。

※ここでは、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）など、育児休業制度の代わりに取得する休暇は含まないものとします。

(n=1030)

妻の妊娠を伝えると上司が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。

妻の妊娠を伝えると人事部（会社）が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。

妻の妊娠を伝えると職場の仲間たちが必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。

同じ部署、または、関連部署に育児休業を取得した男性がいる。

知り合いに育児休業を取得した男性がいる。

子どもを授かった自分の会社の男性は全員、希望の日数の育休（有給含む）を「父親時間」として取ることになっている。

子どもを授かった日本の男性は全員、希望の日数の育休（有給含む）を「父親時間」として取ることになっている。

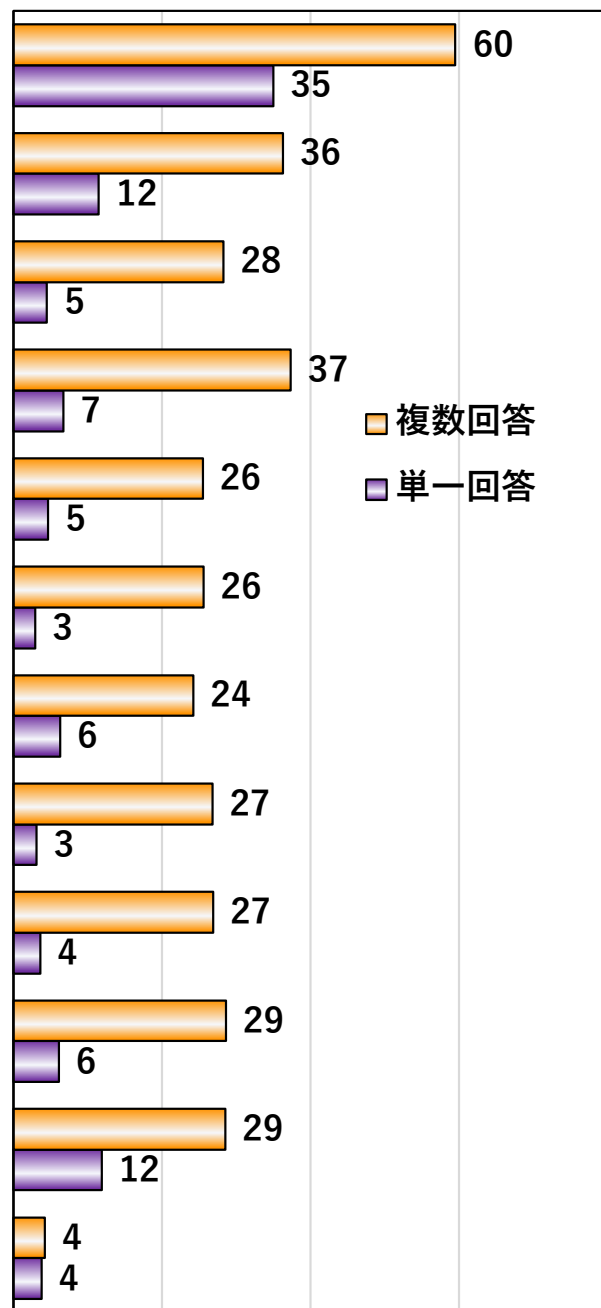
産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇進・昇格にマイナス影響がないようになっている。

産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇給にマイナス影響がないようになっている。

産後8週間内で男性が取ると休業前賃金と同額の経済的給付（日割）がもらえる（現行は主に休業前賃金の67%（手取りベースで約8割）が雇用保険…

産後8週間内で男性が取ると休業前賃金の1.3倍（一般的な男女賃金格差分も補填される程度）の経済的給付（日割）がもらえる（現行は主に休業前賃…

上記以外の条件



Q9とQ10を比較したのが上記表となる。

複数回答では「上司からの声掛け等」60%、「同じ部署、関連部署に育休取得者がいる」37%、「人事部（会社）からの声かけ等」36%と続く。単一回答では、「上司からの声掛け等」が圧倒的的一位である。

こうした男性育休取得促進に関する上司や人事部の具体的な言動を後押しする制度や文化醸成は改正育児・介護休業法が求めていることであり、現行制度の徹底が急務である。



【Q10】あなたが今後（も）育児休業制度を利用するとした場合、前問でお答えいただいた、利用しやすい条件・環境だと思えるものの中から、最もあてはまるものをひとつだけお選びください。
 ※ここでは、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）など、育児休業制度の代わりに取得する休暇は含まないものとします。

〔年齢別〕

	全体									
	20才～24才	25才～29才	30才～34才	35才～39才	40才～44才	45才～49才	50才～54才	55才～59才	60才以上	
全体	(1030)	(7)	(91)	(332)	(328)	(216)	(39)	(11)	(4)	(2)
① 妻の妊娠を伝えると上司が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整える	360	5	33	122	109	75	9	4	3	0
(%)	35.0	71.4	36.3	36.7	33.2	34.7	23.1	36.4	75.0	0.0
① 妻の妊娠を伝えると人事部（会社）が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる	118	1	8	34	49	21	4	1	0	0
(%)	11.5	14.3	8.8	10.2	14.9	9.7	10.3	9.1	0.0	0.0
① 妻の妊娠を伝えると職場の仲間たちが必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得でき	46	0	6	16	8	13	3	0	0	0
(%)	4.5	0.0	6.6	4.8	2.4	6.0	7.7	0.0	0.0	0.0
① 同じ部署、または、関連部署に育児休業を取得した男性がいる。	69	0	7	21	24	15	1	1	0	0
(%)	6.7	0.0	7.7	6.3	7.3	6.9	2.6	9.1	0.0	0.0
① 知り合いに育児休業を取得した男性がいる。	48	0	2	14	15	13	3	0	0	1
(%)	4.7	0.0	2.2	4.2	4.6	6.0	7.7	0.0	0.0	50.0
① 子どもを授かった自分の会社の男性は全員、希望の日数の育休（有給含む）を「父	30	1	4	11	9	3	1	0	1	0
(%)	2.9	14.3	4.4	3.3	2.7	1.4	2.6	0.0	25.0	0.0
① 子どもを授かった日本の男性は全員、希望の日数の育休（有給含む）を「父親時間	65	0	3	19	29	12	2	0	0	0
(%)	6.3	0.0	3.3	5.7	8.8	5.6	5.1	0.0	0.0	0.0
② 産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇進・昇格にマイナス影響がないように	32	0	3	13	8	5	3	0	0	0
(%)	3.1	0.0	3.3	3.9	2.4	2.3	7.7	0.0	0.0	0.0
② 産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇給にマイナス影響がないようになって	37	0	4	8	13	9	3	0	0	0
(%)	3.6	0.0	4.4	2.4	4.0	4.2	7.7	0.0	0.0	0.0
③ 産後8週間内であれば男性が取得すると休業前賃金と同額の経済的給付（日割）がもらえる。（現	63	0	8	15	20	15	4	1	0	0
(%)	6.1	0.0	8.8	4.5	6.1	6.9	10.3	9.1	0.0	0.0
③ 産後8週間内であれば男性が取得すると休業前賃金の1.3倍（一般的な男女賃金格差分も補填され	123	0	8	48	30	26	6	4	0	1
(%)	11.9	0.0	8.8	14.5	9.1	12.0	15.4	36.4	0.0	50.0
③ 上記以外の条件（【Q9_12FAの選択内容】）	39	0	5	11	14	9	0	0	0	0
(%)	3.8	0.0	5.5	3.3	4.3	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0

集計

	全体									
	20才～24才	25才～29才	30才～34才	35才～39才	40才～44才	45才～49才	50才～54才	55才～59才	60才以上	
全体	(1030)	(7)	(91)	(332)	(328)	(216)	(39)	(11)	(4)	(2)
① 妻の妊娠を伝えると上司や会社が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。	478	6	41	156	158	96	13	5	3	0
(%)	86%	86%	45%	47%	48%	44%	33%	45%	75%	0%
② 産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇進・昇格・昇給にマイナス影響がないようになっている。	69	0	7	21	21	14	6	0	0	0
(%)	0%	0%	8%	6%	6%	6%	15%	0%	0%	0%
③ 産後8週間内であれば男性が取得すると休業前賃金と同額以上の経済的給付（日割）がもらえる。（現行は主に休業前賃金の67%（手取りベースで約8割）が雇用保険から給付される。）	186	0	16	63	50	41	10	5	0	1
(%)	0%	0%	18%	19%	15%	19%	26%	45%	0%	50%

Q9を単一回答にして優劣をつけた結果と年齢別との関係を見てみる。
 そして、改正育児・介護休業法で施行されている項目として①「妻の妊娠を伝えると上司や会社が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる」（会社からのアプローチ）として集計し、さらに、②「昇進・昇格・昇給にマイナス影響がない」、③「現行と同等以上の育休給付金」として集計し年齢別で比較してみた。
 その結果、（母集団が極小のため比率では大きな影響になっているが）「20才から24才」では、会社からのアプローチがトップとなっている。「昇進・昇格・昇給」では、「45才～49才」15%でトップ、育休給付金では、「50才～54才」45%でトップとなった。



【Q9・Q10】 あなたが育児休業制度を利用するとした場合、利用しやすい条件・環境だと思えるものを、以下からお選びください。

※ここでは、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）など、育児休業制度の代わりに取得する休暇は含まないものとします。

【自由回答部分】

分類	12 上記以外の条件【 】	年齢	都道府県	職業
周囲サポート	育休期間中の担当業務を他の人が漏れなく対応してくれる	40	兵庫県	会社員(事務系)
周囲サポート	育児休暇を取得した際に同僚に対して金銭や人手といった十分な補填があること。	36	愛知県	公務員
周囲サポート	小規模な職場で育休等でまとまった休みを取ると職場自体が回らないので、そのあたりのサポートが何かしらほしいです。	41	大阪府	会社員(技術系)
周囲サポート	この仕事場で男性が育休をとったケースがないので取れないと言われた。	32	岡山県	会社員(技術系)
周囲サポート	育休をとると会社や所属する部署が金銭面等でメリットになる法制度があれば取得しやすい	38	京都府	会社員(事務系)
周囲サポート	法律や国の制度として自身が所属する部署の人間に自身が取得する期間に応じて手当を支給されるようになる	29	大阪府	会社員(その他)
減点評価なし	有給とは別に休みが取れて、給料も満額出ること。	31	石川県	会社員(その他)
減点評価なし	賞与に影響しない	41	石川県	会社員(技術系)
減点評価なし	取得にあたってマイナス条件を出されない	40	愛知県	会社員(技術系)
減点評価なし	ボーナスの算定に影響が出ない。	38	山口県	会社員(技術系)
減点評価なし	育休を1年以上とっても、少なくとも昇給にマイナスの影響はないようになっていること。	39	神奈川県	会社員(事務系)
減点評価なし	そもそも、育休を取ることににながしかのマイナスがでないようにしてほしい	36	新潟県	会社員(その他)
経済支援	給付金が早くくる	36	大阪府	会社員(技術系)
経済支援	その他金銭的なサポート	37	愛知県	会社員(その他)
経済支援	育休中は賃金100%貰える。	28	東京都	会社員(技術系)
経済支援	育児休業給付金100%	38	東京都	会社員(技術系)
手続き	誕生日は予定日通りと限らないので、育休(産後パパも含む)の取得については事前の調整をしつつも、申請期限(内容の確定でも可)を誕生日後でも可にする	31	宮城県	公務員
手続き	社内で男性の育児休業取得が浸透しており、妊娠報告時に所属の組織長から休暇習得を推奨してもらうこと。	34	千葉県	会社員(事務系)
企業へ厳格化	義務化して、違反すると罰則がある形にする。	36	滋賀県	会社員(その他)
その他	現場によっては取れない	29	兵庫県	会社員(その他)
その他	そもそも制度がない	39	大阪府	会社員(技術系)
その他	取らなくて良い	31	新潟県	会社員(技術系)

〈本件に関するお問い合わせ先〉
 NPO法人ファザリング・ジャパン
 担当理事：塚越、林田
 email:gyoumu@fathering.jp
 HP: <http://fathering.jp>

• 調査結果

■調査方法	インターネットリサーチ
■実施機関	株式会社マクロミル
■調査対象	2022年4月以降に子どもが生まれた20歳以上の男性
■実施期間	2023年04月17日(月)～2023年04月19日(水)
■有効サンプル数	1030

単一回答	n	%
全体	(1030)	
1 男性	1030	100.0
2 女性	0	0.0

単一回答	n	%
全体	(1030)	
1 12才未満	0	0.0
2 12才～19才	0	0.0
3 20才～24才	7	0.7
4 25才～29才	91	8.8
5 30才～34才	332	32.2
6 35才～39才	328	31.8
7 40才～44才	216	21.0
8 45才～49才	39	3.8
9 50才～54才	11	1.1
10 55才～59才	4	0.4
11 60才以上	2	0.2

単一回答	n	%
全体	(1030)	
1 北海道	32	3.1
2 青森県	5	0.5
3 岩手県	7	0.7
4 宮城県	16	1.6
5 秋田県	3	0.3
6 山形県	8	0.8
7 福島県	9	0.9
8 茨城県	15	1.5
9 栃木県	10	1.0
10 群馬県	11	1.1
11 埼玉県	62	6.0
12 千葉県	60	5.8
13 東京都	107	10.4
14 神奈川県	76	7.4
15 新潟県	16	1.6
16 富山県	2	0.2
17 石川県	13	1.3
18 福井県	7	0.7
19 山梨県	7	0.7
20 長野県	8	0.8
21 岐阜県	31	3.0
22 静岡県	25	2.4
23 愛知県	91	8.8
24 三重県	19	1.8
25 滋賀県	15	1.5
26 京都府	22	2.1
27 大阪府	98	9.5
28 兵庫県	49	4.8
29 奈良県	10	1.0
30 和歌山県	7	0.7
31 鳥取県	5	0.5
32 島根県	5	0.5
33 岡山県	21	2.0
34 広島県	25	2.4
35 山口県	11	1.1
36 徳島県	3	0.3
37 香川県	6	0.6
38 愛媛県	12	1.2
39 高知県	4	0.4
40 福岡県	40	3.9
41 佐賀県	7	0.7
42 長崎県	6	0.6
43 熊本県	12	1.2
44 大分県	3	0.3
45 宮崎県	6	0.6
46 鹿児島県	13	1.3
47 沖縄県	10	1.0

単一回答	n	%
全体	(1030)	
1 北海道	32	3.1
2 東北地方	48	4.7
3 関東地方	341	33.1
4 中部地方	219	21.3
5 近畿地方	201	19.5
6 中国地方	67	6.5
7 四国地方	25	2.4
8 九州地方	97	9.4

単一回答	n	%
全体	(1030)	
1 未婚	0	0.0
2 既婚	1030	100.0

単一回答	n	%
全体	(1030)	
1 子供なし	0	0.0
2 子供あり	1030	100.0

世帯収入

単一回答	n	%
全体	(1030)	
1 200万未満	3	0.3
2 200～400万未満	80	7.8
3 400～600万未満	261	25.3
4 600～800万未満	279	27.1
5 800～1000万未満	154	15.0
6 1000～1200万未満	85	8.3
7 1200～1500万未満	39	3.8
8 1500～2000万未満	17	1.7
9 2000万円以上	9	0.9
10 わからない	46	4.5
無回答	57	5.5

個人収入

単一回答	n	%
全体	(1030)	
1 200万未満	7	0.7
2 200～400万未満	173	16.8
3 400～600万未満	476	46.2
4 600～800万未満	198	19.2
5 800～1000万未満	52	5.0
6 1000～1200万未満	15	1.5
7 1200～1500万未満	11	1.1
8 1500～2000万未満	3	0.3
9 2000万円以上	2	0.2
10 わからない	34	3.3
無回答	59	5.7

単一回答	n	%
全体	(1030)	
1 公務員	127	12.3
2 経営者・役員	16	1.6
3 会社員(事務系)	202	19.6
4 会社員(技術系)	367	35.6
5 会社員(その他)	318	30.9
6 自営業	0	0.0
7 自由業	0	0.0
8 専業主婦(主夫)	0	0.0
9 パート・アルバイト	0	0.0
10 学生	0	0.0
11 その他	0	0.0
12 無職	0	0.0

Q1 妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことはありますか。

単一回答	n	%
全体	(1030)	
1 はい：育児休業制度のみを取得した	437	42.4
2 はい：上記以外	222	21.6
3 いいえ	371	36.0

Q2 Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。それはお子さまの生まれた時期がいつで、取得開始時期はいつでしたか？

※2022年4月以降に生まれた子どもの兄弟姉妹が複数いる方（項目3.4.5.6）は、それぞれについて一番長く取った期間の取得開始時期をご回答ください。

※2022年4月以降に生まれた子どもに兄弟姉妹がいない方は項目3.4.5.6では、8「該当する子どもはいない」をご回答ください。

※「項目1.2」の兄弟姉妹が5人以上いらっしゃる方は、4人目までについてお答えください。

単一回答マトリクス		1	2	3	4	5	6	7	8
全体		産後1週間（入院中）	産後2週間～4週間（退院後）	産後5週間～8週間	産後2ヶ月～妻の復職まで	妻の復職時（復職から2ヶ月以内）	妻の復職後2ヶ月より後	この子どものは取得していない	該当する子どもがない
1	子ども（2022年4月～9月生まれ）のとき	(659) 150 22.8	96 14.6	43 6.5	57 8.6	10 1.5	11 1.7	43 6.5	249 37.8
2	子ども（2022年10月以降生まれ）のとき	(659) 120 18.2	99 15.0	53 8.0	39 5.9	12 1.8	5 0.8	42 6.4	289 43.9
3	兄弟姉妹1人目（2022年4月以前に生まれ）のとき	(659) 103 15.6	41 6.2	21 3.2	26 3.9	11 1.7	12 1.8	144 21.9	301 45.7
4	兄弟姉妹2人目（2022年4月以前に生まれ）のとき	(659) 55 8.3	27 4.1	22 3.3	17 2.6	6 0.9	1 0.2	65 9.9	466 70.7
5	兄弟姉妹3人目（2022年4月以前に生まれ）のとき	(659) 28 4.2	16 2.4	9 1.4	10 1.5	3 0.5	1 0.2	35 5.3	557 84.5
6	兄弟姉妹4人目（2022年4月以前に生まれ）のとき	(659) 15 2.3	7 1.1	4 0.6	6 0.9	3 0.5	4 0.6	28 4.2	592 89.8

Q3 Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。それはどのお子さまのときに、連続何日間でしたか？

あなたが休暇を取得したときのお子さまごとにお選びください。

※2022年4月以降に生まれた子どもの兄弟姉妹が複数いる方は、それぞれについて一番長く取った期間をご回答ください。

単一回答マトリクス		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
全体		1日	2日	3日	4日	5日	6日～7日	1週間超～2週間以内	2週間超～1ヶ月未満	1ヶ月以上2ヶ月未満	2ヶ月以上半年未満	半年以上1年未満	1年以上1年半未満	1年半以上
1	子ども（2022年4月～9月生まれ）のとき	(367) 24 6.5	22 6.0	33 9.0	9 2.5	29 7.9	37 10.1	47 12.8	56 15.3	41 11.2	42 11.4	18 4.9	7 1.9	2 0.5
2	子ども（2022年10月以降生まれ）のとき	(328) 12 3.7	21 6.4	20 6.1	5 1.5	29 8.8	36 11.0	55 16.8	62 18.9	36 11.0	29 8.8	12 3.7	9 2.7	2 0.6
3	兄弟姉妹1人目（2022年4月以前に生まれ）のとき	(214) 24 11.2	15 7.0	23 10.7	7 3.3	21 9.8	27 12.6	34 15.9	27 12.6	14 6.5	12 5.6	7 3.3	2 0.9	1 0.5
4	兄弟姉妹2人目（2022年4月以前に生まれ）のとき	(128) 6 4.7	7 5.5	11 8.6	7 5.5	17 13.3	18 14.1	13 10.2	17 13.3	17 13.3	11 8.6	2 1.6	2 1.6	0 0.0
5	兄弟姉妹3人目（2022年4月以前に生まれ）のとき	(67) 2 3.0	7 10.4	4 6.0	4 6.0	8 11.9	8 11.9	10 14.9	3 4.5	13 19.4	6 9.0	2 3.0	0 0.0	0 0.0
6	兄弟姉妹4人目（2022年4月以前に生まれ）のとき	(39) 1 2.6	4 10.3	5 12.8	1 2.6	1 2.6	6 15.4	5 12.8	6 15.4	7 17.9	3 7.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0

Q4 Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。取得前と後では以下の項目について変化はありましたか？それぞれについてお答えください。※複数回休暇を取得した経験がある方は、それぞれについて一番長く取った期間についてご回答ください。

単一回答マトリクス							
		1	2	3	4	5	
		全体	非常に向上した	向上した	変化なし	低下した	非常に低下した
1	残業時間削減に対する意識	(659)	142 21.5	232 35.2	263 39.9	18 2.7	4 0.6
2	業務効率化に対する意識	(659)	124 18.8	261 39.6	264 40.1	8 1.2	2 0.3
3	自分自身の仕事へのモチベーション	(659)	99 15.0	221 33.5	292 44.3	36 5.5	11 1.7
4	職場の他の人への理解	(659)	95 14.4	262 39.8	275 41.7	21 3.2	6 0.9
5	職場における上司からの評価	(659)	43 6.5	96 14.6	440 66.8	67 10.2	13 2.0
6	職場における同僚からの評価	(659)	43 6.5	110 16.7	451 68.4	50 7.6	5 0.8
7	妻の心身的な負担	(659)	100 15.2	230 34.9	188 28.5	128 19.4	13 2.0
8	妻の身体的な負担	(659)	104 15.8	222 33.7	190 28.8	127 19.3	16 2.4
9	妻の今後のキャリアに対する意識	(659)	66 10.0	135 20.5	412 62.5	36 5.5	10 1.5
10	家事に対する意識	(659)	130 19.7	305 46.3	212 32.2	10 1.5	2 0.3
11	育児に対する意識	(659)	187 28.4	295 44.8	160 24.3	13 2.0	4 0.6
12	父親としての自覚	(659)	219 33.2	266 40.4	165 25.0	8 1.2	1 0.2
13	子どもとの絆	(659)	214 32.5	289 43.9	146 22.2	9 1.4	1 0.2
14	今後の家族のライフプランに対する意識	(659)	171 25.9	289 43.9	186 28.2	12 1.8	1 0.2

Q5 あなたの会社に妊娠・出産を初めて報告したのはいつですか？
(妊娠と出産どちらか報告の早かった日で回答ください)

単一回答	n	%
全体	(1030)	
1 出産予定日の6ヶ月よりも前	324	31.5
2 出産予定日の6ヶ月前	164	15.9
3 出産予定日の5ヶ月前	109	10.6
4 出産予定日の4ヶ月前	95	9.2
5 出産予定日の3ヶ月前	131	12.7
6 出産予定日の2ヶ月前	51	5.0
7 出産予定日の1ヶ月前	39	3.8
8 出産予定日の1ヶ月未満	35	3.4
9 出産日以降	58	5.6
10 報告していない	24	2.3

Q6 会社に妊娠・出産を報告した後、会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認はされましたか？もしくは、自分からしましたか？説明があった場合は、誰から（どのように）されましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

複数回答	n	%
全体	(1006)	
1 会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認を「人事担当部署」から面談された	215	21.4
2 会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認を「上司」から面談された	223	22.2
3 会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認をされなかったため、自分から会社に督促して「人事担当部署」が面談した	66	6.6
4 会社から育休制度の周知・育休取得意向の確認をされなかったため、自分から会社に督促して「上司」が面談した	100	9.9
5 会社から育休制度に関連する情報（パンフレット、リーフレット、マニュアル等）を書面で受領し、意向を書面回答した	112	11.1
6 自分が希望して、会社から育休制度に関連する情報（パンフレット、リーフレット、マニュアル等）をFAXや電子メールで受領し、意向をFAXや電子メールで回答した	66	6.6
7 自分は希望していないが、会社から育休制度に関連する情報（パンフレット、リーフレット、マニュアル等）をFAXや電子メールで受領し、意向をFAXや電子メールで回答した	44	4.4
8 自分から育休等の申請を出すまで、会社から何の動きもなかった	129	12.8
9 その他【 】	8	0.8
10 会社から確認されておらず、自分からも確認していない	295	29.3

Q7 Q6で、「1～7 会社から育休制度周知がされた」とお答えの方にお伺いします。

複数回答	n	%
全体	(590)	
1 会社の育休制度（制度の目的、取得対象者、取得可能期間など）	453	76.8
2 育休の申出先	246	41.7
3 育休給付金（内容、金額など）	221	37.5
4 育休取得時の社会保険免除（育休取得日と社会保険免除期間の関係）	167	28.3
5 育休取得時の社会保険免除（賞与月の社会保険免除は育休取得期間1か月以上）	127	21.5
6 産後パパ育休	185	31.4
7 育休の分割取得	132	22.4
8 育休取得期間の就労可否	91	15.4
9 有期雇用労働者の取得要件緩和	40	6.8
10 その他【 】	1	0.2
11 覚えていない	41	6.9

Q8 妻が妊娠中～出産までにあなたは両親学級（父親学級・母親学級含む）を受講しましたか？

複数回答	n	%
全体	(1030)	
1 職場で開催されている両親学級を受講した	63	6.1
2 自治体で開催されている両親学級を受講した	209	20.3
3 病院（産院や他の病院）で開催されている両親学級を受講した	113	11.0
4 NPOや子育て支援団体が行っている両親学級を受講した	49	4.8
5 民間の会社が行っている両親学級を受講した	43	4.2
6 You Tubeや動画サイトに公開されている両親学級を視聴した	34	3.3
7 上記以外の方法【 】	2	0.2
8 両親学級は受講していない	657	63.8

Q9 あなたが今後（も）育児休業制度を利用するとした場合、利用しやすい条件・環境だと思うものを、以下からすべてお選びください。

※ここでは、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）など、育児休業制度の代わりに取得する休暇は含まないものとします。

※あてはまるものがない方はお気持ちに近いものをお選びください。

複数回答	n	%
全体	(1030)	
1 妻の妊娠を伝えると上司が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。	613	59.5
2 妻の妊娠を伝えると人事部（会社）が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。	374	36.3
3 妻の妊娠を伝えると職場の仲間たちが必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。	292	28.3
4 同じ部署、または、関連部署に育児休業を取得した男性がいる。	384	37.3
5 知り合いに育児休業を取得した男性がいる。	263	25.5
6 子どもを授かった自分の会社の男性は全員、希望の日数の育休（有給含む）を「父親時間」として取ることになっている。	264	25.6
7 子どもを授かった日本の男性は全員、希望の日数の育休（有給含む）を「父親時間」として取ることになっている。	249	24.2
8 産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇進・昇格にマイナス影響がないようになっている。	276	26.8
9 産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇給にマイナス影響がないようになっている。	277	26.9
10 産後8週間内で男性が取ると休業前賃金と同額の経済的給付（日割）がもらえる。（現行は主に休業前賃金の67%（手取りベースで約8割）が雇用保険から給付される。）	295	28.6
11 産後8週間内で男性が取ると休業前賃金の1.3倍（一般的な男女賃金格差分も補填される程度）の経済的給付（日割）がもらえる。（現行は主に休業前賃金の67%（手取りベースで約8割）が雇用保険から給付される。）	294	28.5
12 上記以外の条件【 】	43	4.2

Q10 あなたが今後（も）育児休業制度を利用するとした場合、前問でお答えいただいた、利用しやすい条件・環境だと思うものの中から、最もあてはまるものをひとつだけお選びください。

※ここでは、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）など、育児休業制度の代わりに取得する休暇は含まないものとします。

単一回答	n	%
全体	(1030)	
1 妻の妊娠を伝えると上司が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。	360	35.0
2 妻の妊娠を伝えると人事部（会社）が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。	118	11.5
3 妻の妊娠を伝えると職場の仲間たちが必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。	46	4.5
4 同じ部署、または、関連部署に育児休業を取得した男性がいる。	69	6.7
5 知り合いに育児休業を取得した男性がいる。	48	4.7
6 子どもを授かった自分の会社の男性は全員、希望の日数の育休（有給含む）を「父親時間」として取ることになっている。	30	2.9
7 子どもを授かった日本の男性は全員、希望の日数の育休（有給含む）を「父親時間」として取ることになっている。	65	6.3
8 産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇進・昇格にマイナス影響がないようになっている。	32	3.1
9 産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇給にマイナス影響がないようになっている。	37	3.6
10 産後8週間内で男性が取ると休業前賃金と同額の経済的給付（日割）がもらえる。（現行は主に休業前賃金の67%（手取りベースで約8割）が雇用保険から給付される。）	63	6.1
11 産後8週間内で男性が取ると休業前賃金の1.3倍（一般的な男女賃金格差分も補填される程度）の経済的給付（日割）がもらえる。（現行は主に休業前賃金の67%（手取りベースで約8割）が雇用保険から給付される。）	123	11.9
12 上記以外の条件（【Q9_12FAの選択内容】）	39	3.8