

「男性の家事・育児」に関するアンケート調査結果

一般社団法人 日本経済団体連合会
2023年6月5日

1. 調査概要	P 2
2. 回答企業の属性	P 3
3. 育児休業取得率（男性・女性）	P 4
4. 育児休業取得期間（男性）	P 5
育児休業取得期間（女性）	P 6
5. 男性の家事・育児を促進する上での課題	P 7
6. 男性の家事・育児を促進するため、現在、取り組んでいること	P 8
7. 男性の家事・育児を促進する取組みで効果を感じていること	P 9
8. 男性の家事・育児を促進するため、今後、取り組む必要があること	P10
9. 男性社員に育児休業取得を促すための積極的な取組み・工夫	P11
10. 代替要員の確保等に関する具体的な取組み・工夫	P15

調査対象

経団連 企業会員1518社（2023年4月17日時点）

調査期間

2023年4月17日～5月11日

調査内容

- 育児休業の取得状況（取得率・取得期間）
- 「男性の家事・育児」の促進に関する施策の内容および今後の課題 等

（注）調査結果において、年ごとに集計しているものは全て「事業年度」

2. 回答企業の属性

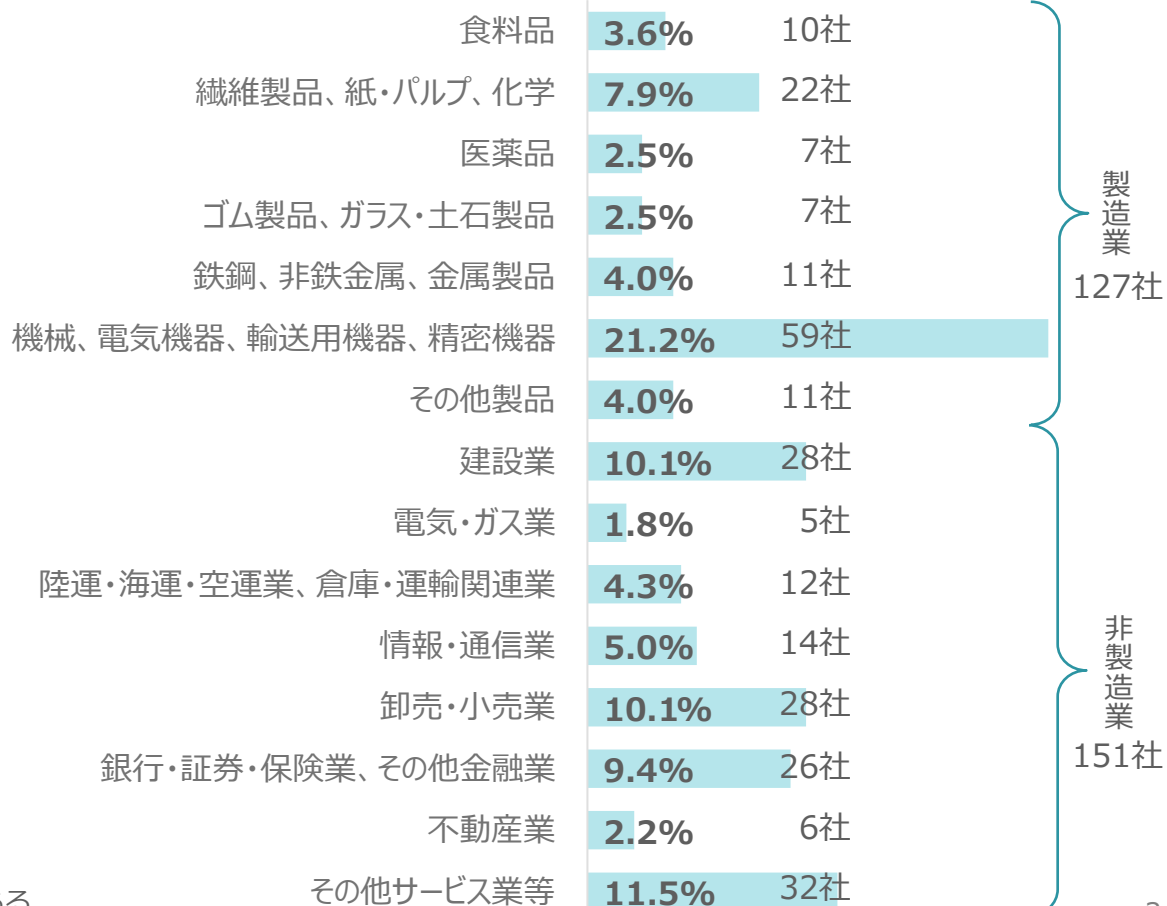
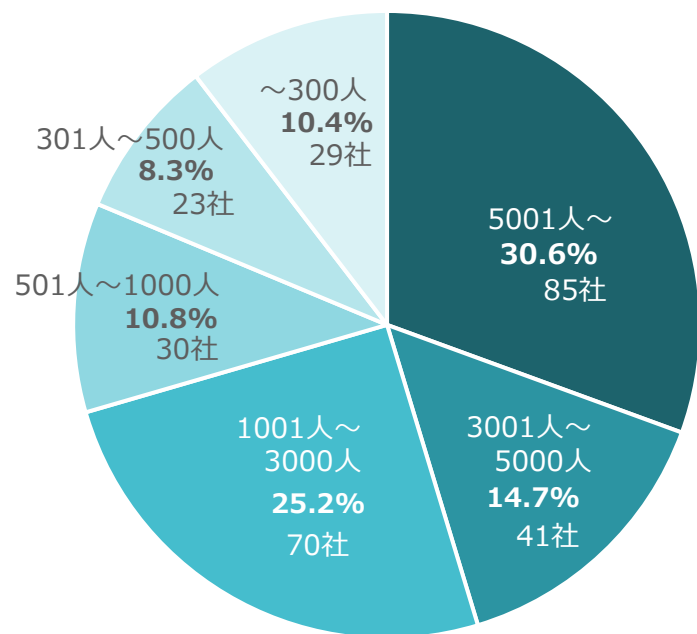
回答企業数／回答率

278社／18.3%

※調査対象1518社（2023年4月17日時点）

従業員数

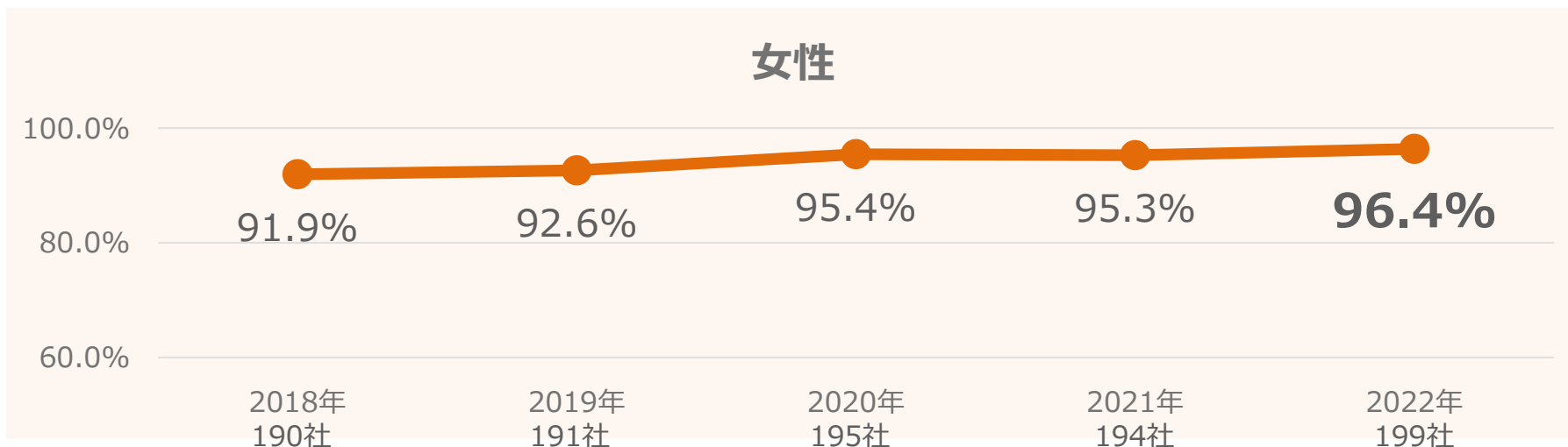
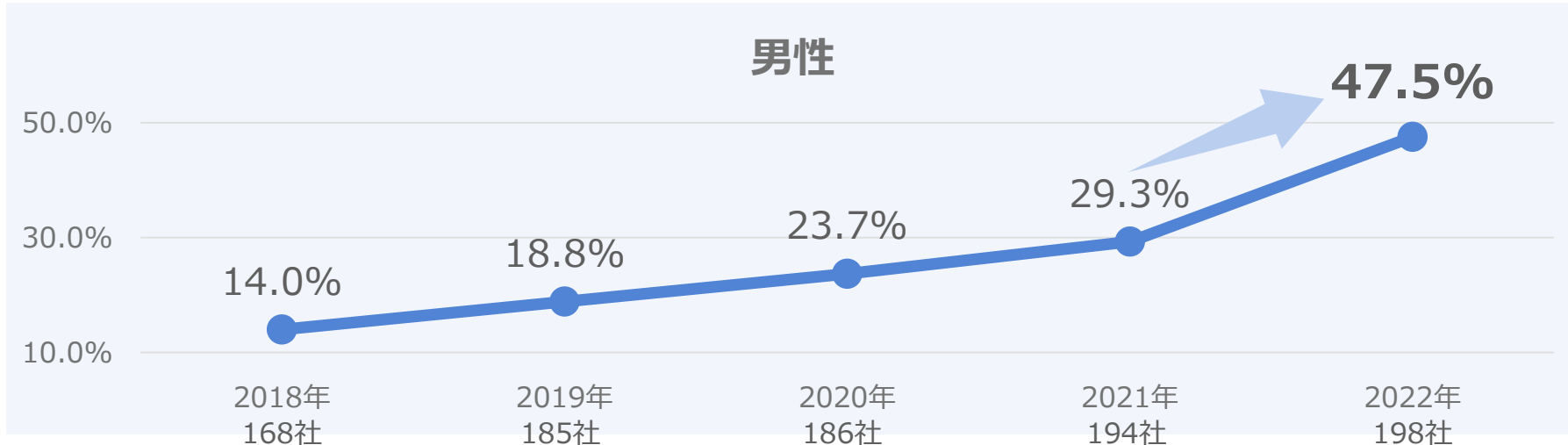
業種



※ 四捨五入により、合計が100%にならない場合がある

3. 育児休業取得率

- 2022年の**男性**の育児休業取得率は**47.5%**となり、前年（29.3%）から大きく上昇。背景としては、2022年4月に個別周知・意向確認が義務化されたことや、同年10月より、産後パパ育休が創設されるとともに、育児休業の分割取得が可能となったことなどがあると考えられる
- **女性**の育児休業取得率は、過去5年間、90%以上で推移しており、2020年以降は95%超



※ 育児休業の取得が可能なお客がいる企業のみについて集計

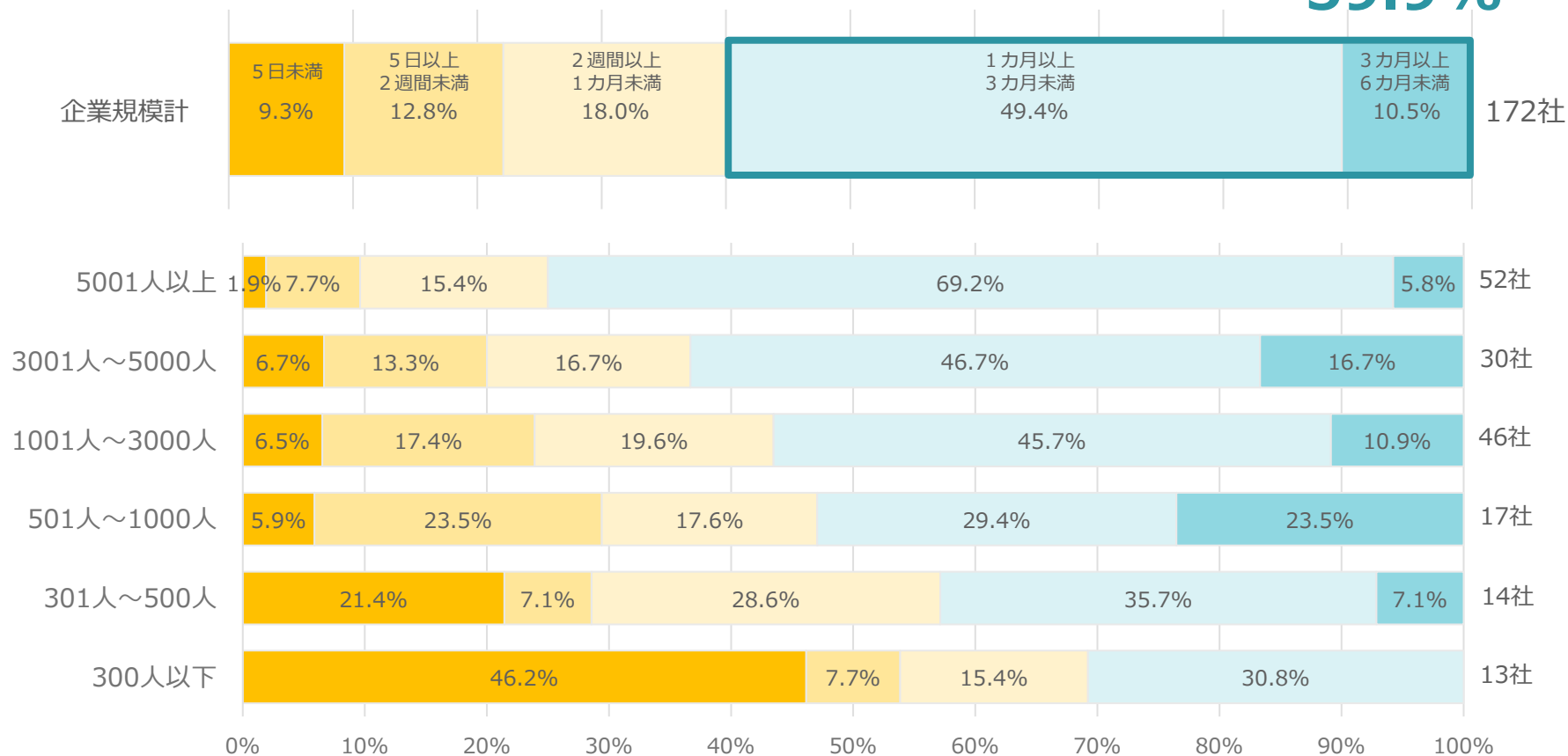
4. 育児休業取得期間（男性）

- 2022年における**男性**の育児休業平均取得期間は**43.7日**（約1.5カ月）。**1カ月以上取得している企業は約6割（59.9%）**
- 取得期間の状況を従業員規模別にみると、**301人以上の区分では、いずれも「1カ月以上3カ月未満」が最も多い**

平均取得期間

43.7日

1カ月以上
59.9%

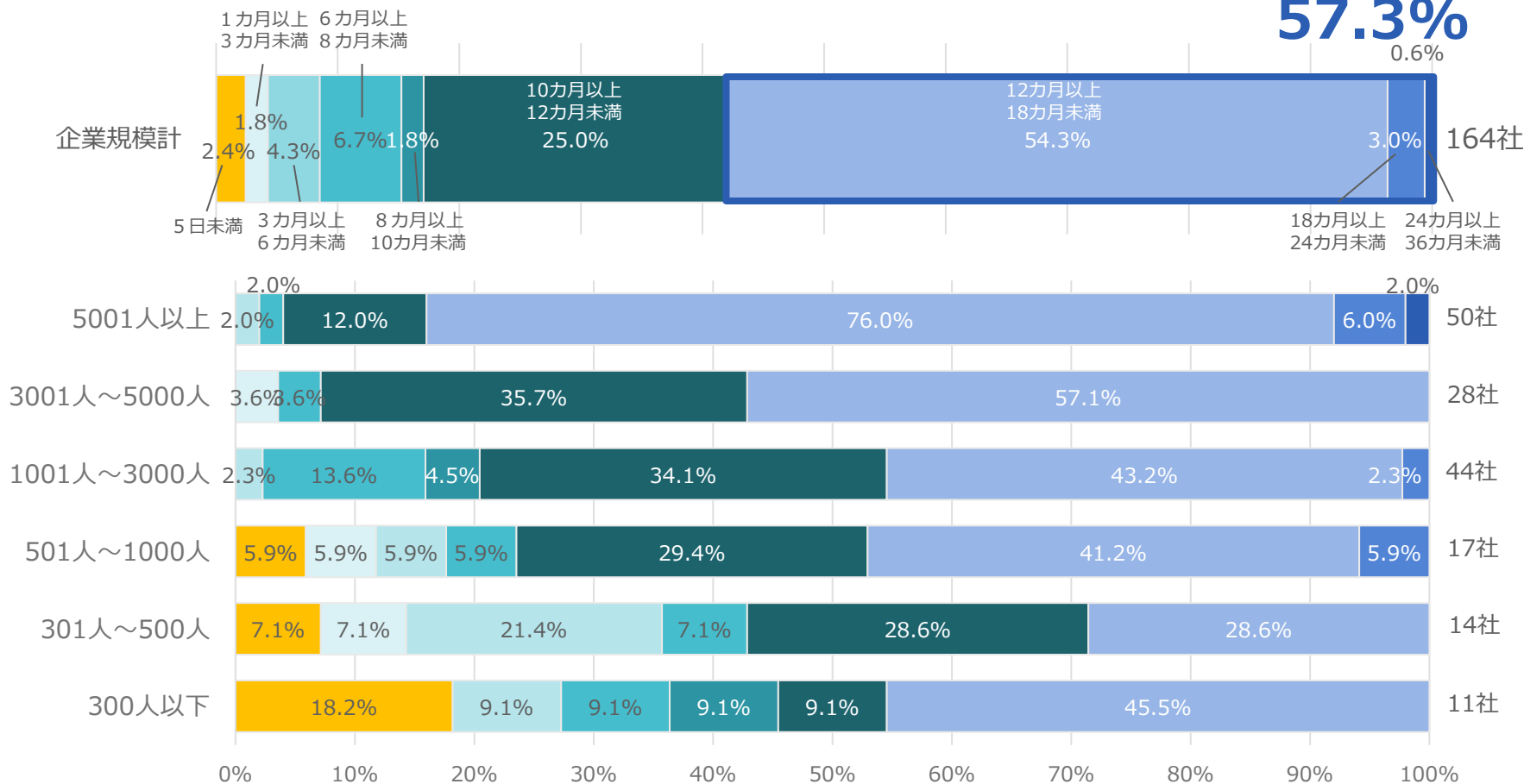


4. 育児休業取得期間（女性）

- 2022年における**女性**の育児休業平均取得期間は**367.1日**（約1年）
- 従業員規模が大きいほど取得期間が長くなる傾向があり、**5001人以上**では、**8割超（84.0%）が1年以上**

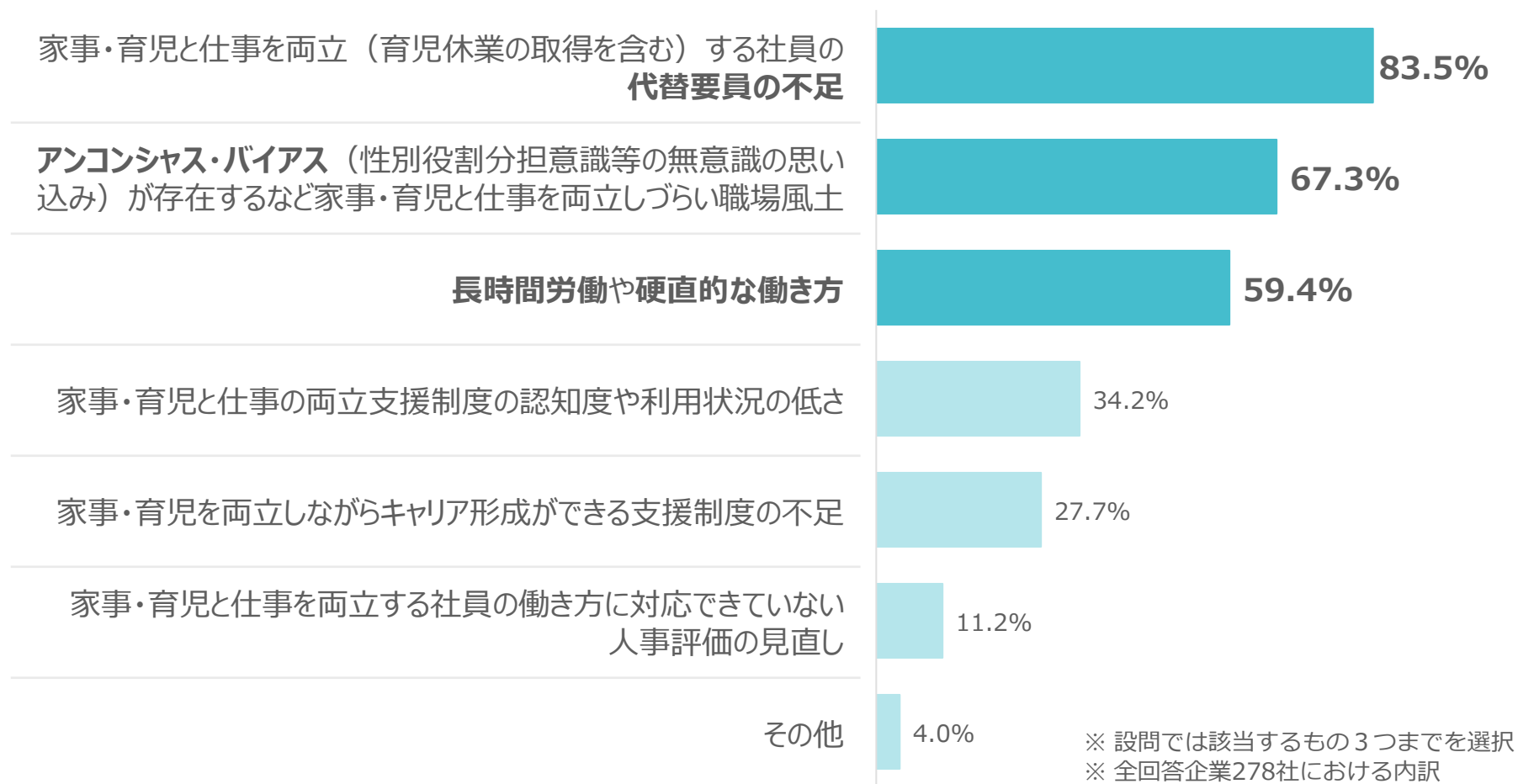
平均取得期間 **367.1日**

1年以上 **57.3%**



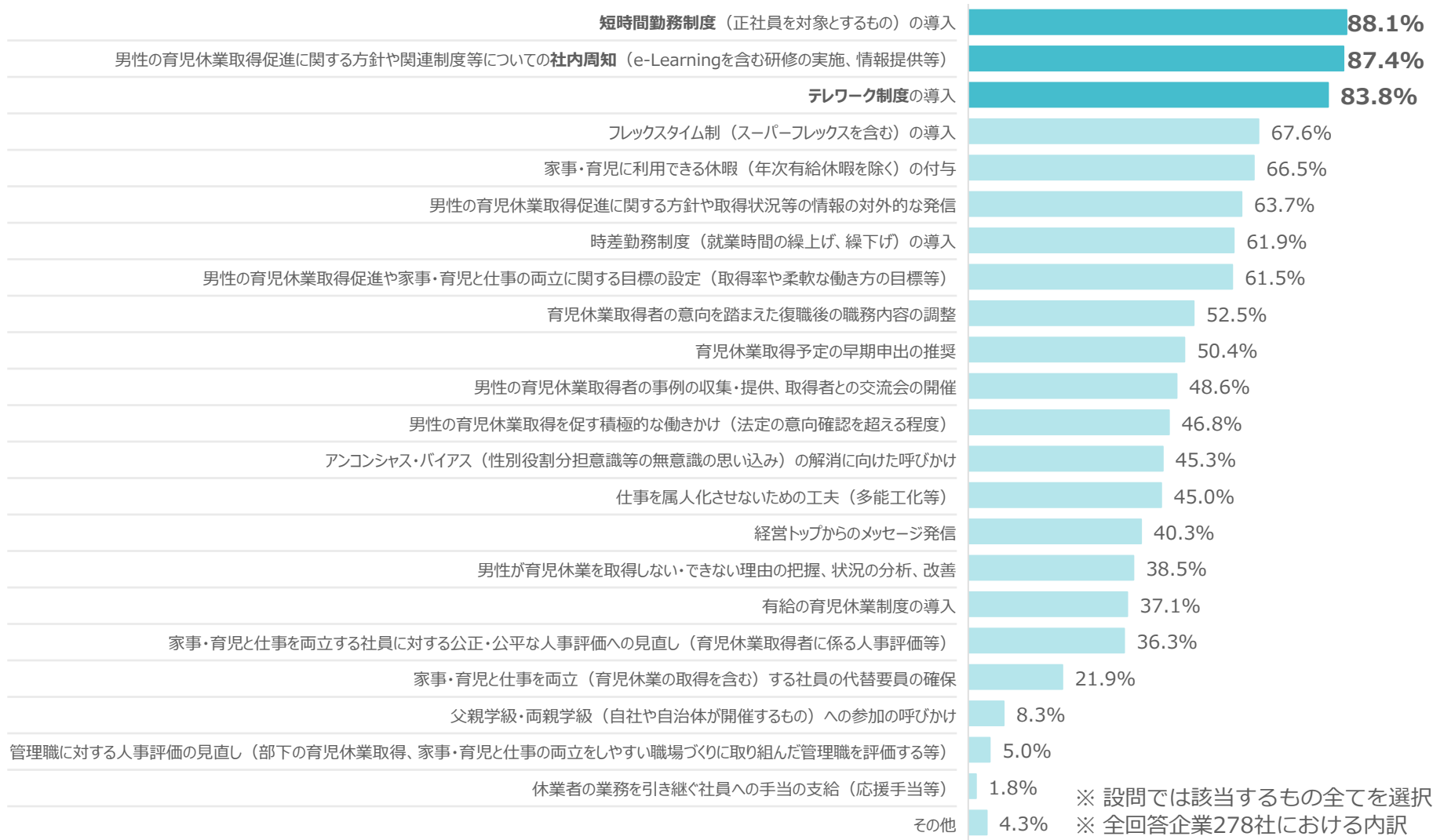
5. 男性の家事・育児を促進する上での課題

- 男性の家事・育児を促進する上での課題としては、「**家事・育児と仕事を両立する社員の代替要員の不足**」が最も多い（83.5%）。これに「**アンコンシャス・バイアスが存在するなど家事・育児と仕事を両立しづらい職場風土**」（67.3%）、「**長時間労働や硬直的な働き方**」（59.4%）が続いている



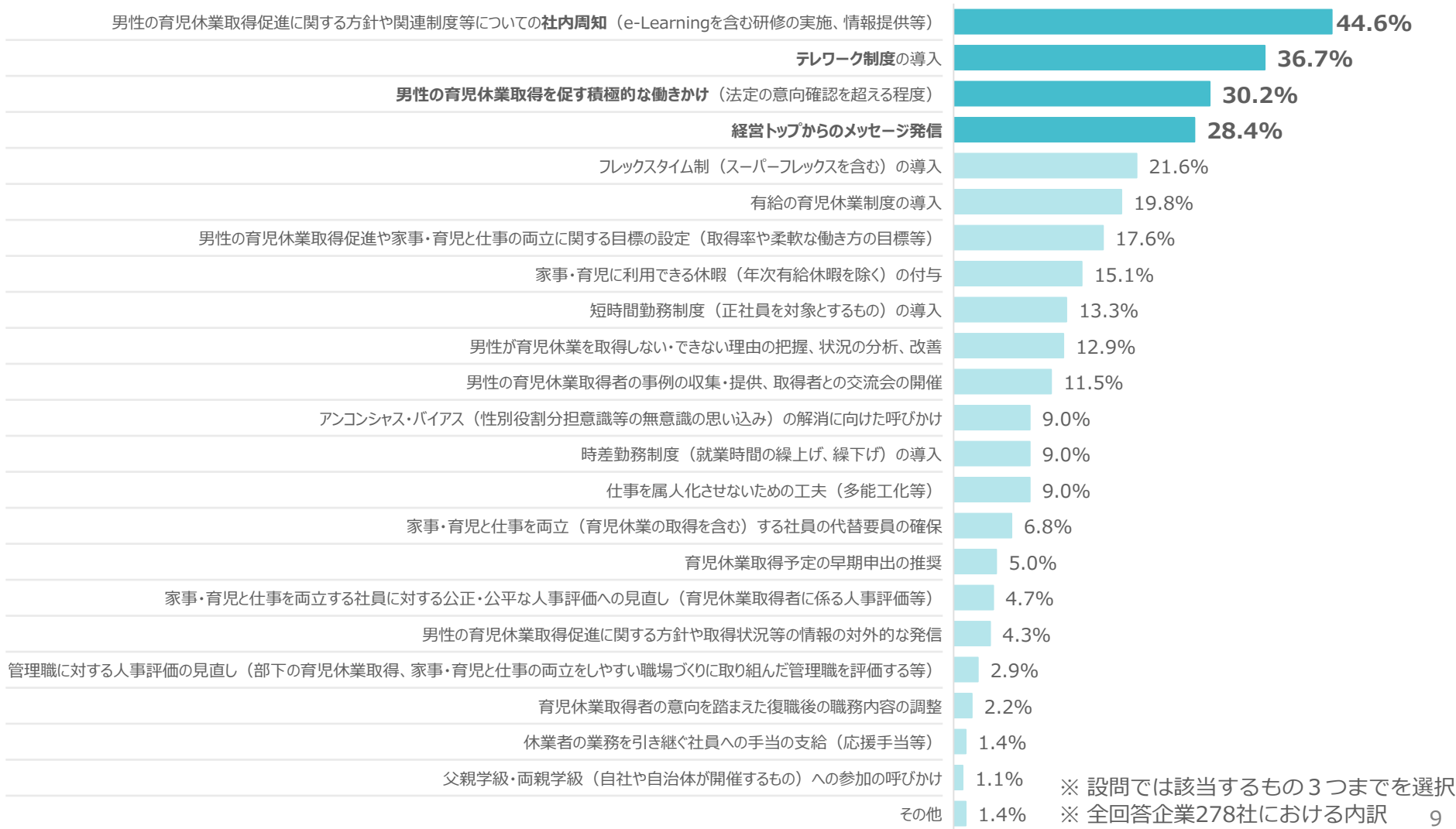
6. 男性の家事・育児を促進するため、現在、取り組んでいること

- 男性の家事・育児を促進するため、現在、取り組んでいることとしては、「**短時間勤務制度の導入**」(88.1%)が最も多い。このほか、「**男性の育児休業取得促進に関する方針や関連制度等についての社内周知**」(87.4%)、「**テレワーク制度の導入**」(83.8%)が多くなっている



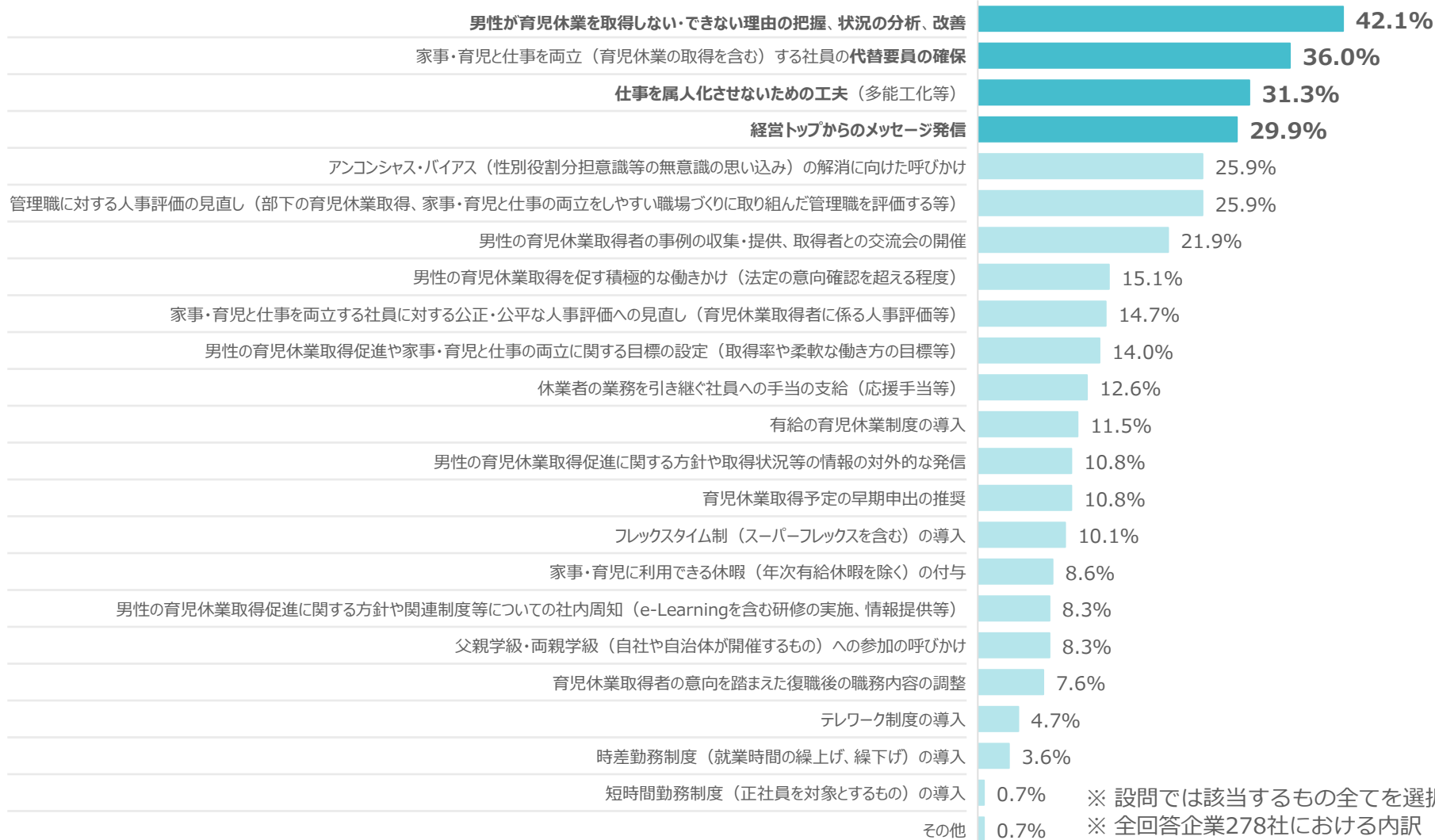
7. 男性の家事・育児を促進する取組みで効果を感じていること

- 男性の家事・育児を促進する取組みで効果を感じていることとしては、「**男性の育児休業取得促進に関する方針や関連制度等についての社内周知**」（44.6%）が最も多い。これに「**テレワーク制度の導入**」（36.7%）、「**男性の育児休業取得を促す積極的な働きかけ**」（30.2%）、「**経営トップからのメッセージ発信**」（28.4%）が続いている



8. 男性の家事・育児を促進するため、今後、取り組む必要があること

- 男性の家事・育児を促進するため、今後、取り組む必要があることとしては、「**男性が育児休業を取得しない・できない理由の把握、状況の分析、改善**」（42.1%）が最も多い。このほか、「**代替要員の確保**」（36.0%）や「**仕事を属人化させないための工夫**」（31.3%）など**円滑な業務継続のための施策**、「**経営トップからのメッセージ発信**」（29.9%）や「**アンコンシャス・バイアスの解消に向けた呼びかけ**」（25.9%）など**意識改革のための施策**が挙げられている



○メッセージ発信や意向確認等の積極的な働きかけ

1. 経営トップや人事部からのメッセージ発信

- 経営トップから対象社員へメッセージを送付
- 対象社員に職場上司による直筆のメッセージ（育休取得の後押しや応援メッセージ）を送付
- 人事部長から社員、所属長、部支店長に対して、1か月の育休取得を推進するメッセージを送付

2. 複数回の意向確認

- 配偶者の出産予定の3か月前、2か月前、1か月前（計3回）に育休取得の意向を対象社員に確認
- 対象社員にシステムやメール等を通じて複数回の意向確認
- 上長による意向確認後、人事部門から意向確認

3. 早期の意向確認

- 「出産予定についての事前共有申請書」の提出
- 出産予定の6週間までに「育休取得計画シート」の提出

4. 面談等による丁寧な説明・情報提供

- 上長と勤労部門による三者面談を実施し、取得に向けた計画表の作成を推奨
- 対象社員の意向確認とともに、育休復帰支援プログラムによる面談を本人・上長・専門部署で実施。コミュニケーションを充実させることで復帰への不安を取り除く
- 人事部担当者から育児休業制度の概要を説明し、育児休業取得の意向確認

9. 男性社員に育児休業取得を促すための積極的な取組み・工夫②

5. 上長への働きかけ

- 人事部と部・室長との月1回の面談において対象社員を共有し、配偶者・パートナーの出産育児休暇の取得を促進
- 人事部から対象社員の上司に取得奨励案内文書を送付

6. 未取得社員への働きかけ

- 出生の申出があった社員について、2ヵ月程度経過した時点で育児休業未取得の場合、育休取得を推奨するとともに取得しない理由を確認
- 育休を取得しない意向を持つ社員について、上司に取得を促すよう個別にフォローを実施
- 育休を取得していない社員に対して、複数回コンタクトをとり、職場の状況や意向確認を実施
- 未取得者にアンケートを実施

7. 育休経験者とのネットワーキング等の実施

- 男性育休取得者との座談会を開催し、育児休業のメリットや取得までの業務引継ぎのプロセス等について共有する場を設定
- Teamsにおける専用ネットワーク組成（子の誕生時に案内）

○育児休業を取得しやすい職場環境・雰囲気づくり

1. 育休取得促進に向けた機運醸成

- 経営トップから男性の育児休業取得を推奨する呼びかけを実施
- 「男性社員の育児休業1ヵ月（暦日28日）取得推進、取得率100%を目指す」ことを人事部長名で全社へ通知
- 男性の育児休業促進に向け、事業所ごとに課題と対策を話し合う労使「働きがい」推進委員会を開催し、事業所ごとの目標値を策定
- オリジナルキャラクターにより会社の取組みが分かるよう努め、対象ではない社員も含めて全社的に訴求

2. 研修の実施

- 育児関連制度の説明や男性育休取得者の経験談を動画で視聴する「育休前研修」を実施
- 育児休業制度や男性の育児参加への理解促進、取得しやすい職場風土の醸成を目的として、出産予定のある男性社員に対し、上司と共に参加する説明会を毎月開催
- 管理職に向けてイクボス研修を行い、「イクボスハンドブック」（ガイドライン）を手交
- 全従業員に対して育児休業に関するeラーニングを実施

3. ガイドブックの策定・情報提供

- 男性育児休業の体験談や上司への相談の仕方、上司が相談を受けた時の対応法など、制度説明にとどまらないマニュアル本の作成
- 男性育休取得者向けに「育児と仕事の両立支援ハンドブック」、育休取得者の上司向けに「キャリアと育児の両立支援マニュアル」を配布
- 「育児休暇制度ガイドブック」（女性版、男性版、上司版の3種類）を作成し、イントラネットで配布
- 「働くパパを応援するサイト」の設置（各種制度やサポートの説明、男性育休取得者インタビュー記事を掲載）

9. 男性社員に育児休業取得を促すための積極的な取組み・工夫④

4. 独自の支援制度の整備

- 育児目的の休暇（賃金100%支給、5日間）を導入してトップ自ら男性育休100%を宣言
- 1ヵ月以上最大3ヵ月までの育児休業に対し、「育児休職支援手当」を支給
- 子女が1歳に達するまでに1ヵ月以上の育児休業を取得し、保育園等に預けフルタイム復職した際に支給される「育児両立手当」（男女共通）の支給
- 出生時育児休業（産後パパ育休）の取得可能期間である4週間（28日）については、特例年休（次年度に繰り越した年次有給休暇）を充てられる制度の整備

5. 育児休業取得の目標設定

- 男性社員の育休取得を必須化
- Well-beingガイドライン（働き方改革ガイドライン）において、男性の育児休暇・育児休業の取得率100%のKPIを設定
- 有給の育児休業（3日）の取得義務付け、1ヵ月（4週間）以上の育児休業の取得勧奨を上司に義務付け

6. その他

- 育休を取得する社員と会社とのコミュニケーションツールを導入。休職前から利用でき、休職への不安を払拭。休職後は会社情報のタイムリーな受信や上司とのコミュニケーション、eラーニングによる自己啓発などが可能となっており、円滑な復職を支援
- 男性育休の取得状況や取得日数を所属の組織評価に組み込んで取得促進

10. 代替要員の確保等に関する具体的な取組み・工夫

1. 要員の確保

- 派遣社員、有期契約社員の受け入れ
- 社内人事異動による調整（熟練社員の一時的異動や社内公募の実施による要員補充）
- 育児休業取得者が増加することを前提とした新卒・経験者採用の拡大

2. 業務遂行上の工夫

- 部署内での業務調整、他部署への業務移管
- 社員の多能工化
- 業務の非属人化
- 業務の標準化・改廃
- 業務の自動化

3. 外部リソースの活用

- 外部への業務委託

4. その他

- 業務引継ぎマニュアルの策定
- 管理職向けガイドブック（休業者業務の割り振り方法や派遣労働者等の受け入れ等について記載）の策定