

# 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 ～

厚生労働省 雇用環境・均等局  
職業生活両立課

- ・ 2021年11月5日掲載
- ・ 2021年11月30日更新（育児休業取得率公表の詳細と、くるみん認定基準の改正を追加しました）
- ・ 2022年3月18日更新（両立支援等助成金の令和4年度予算案の内容追加や、新しいくるみんマークの追加等を行いました。更新したページは「NEW」としています。）
- ・ 2022年7月1日更新（中小企業向け事業や両立支援等助成金について令和4年度の内容に更新しました）
- ・ 2022年11月18日更新（第1子出産前後の継続就業率、育児休業取得率等データを更新しました）

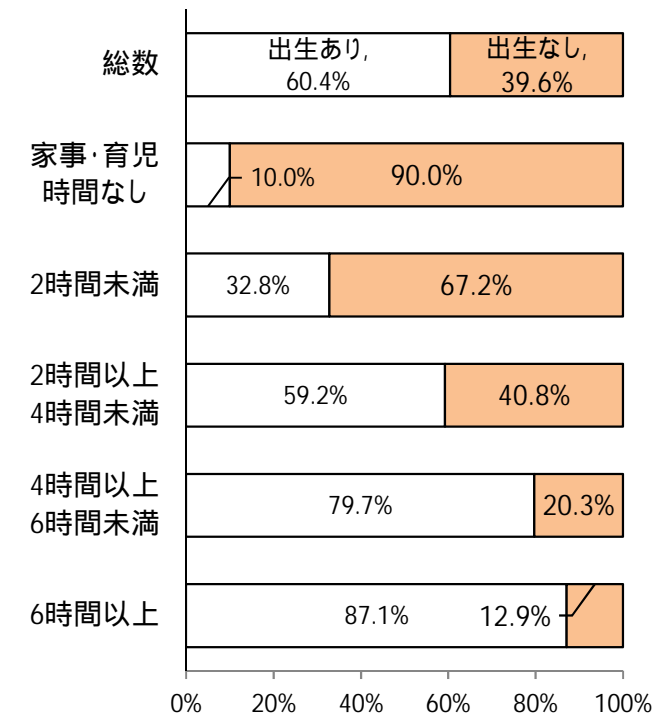
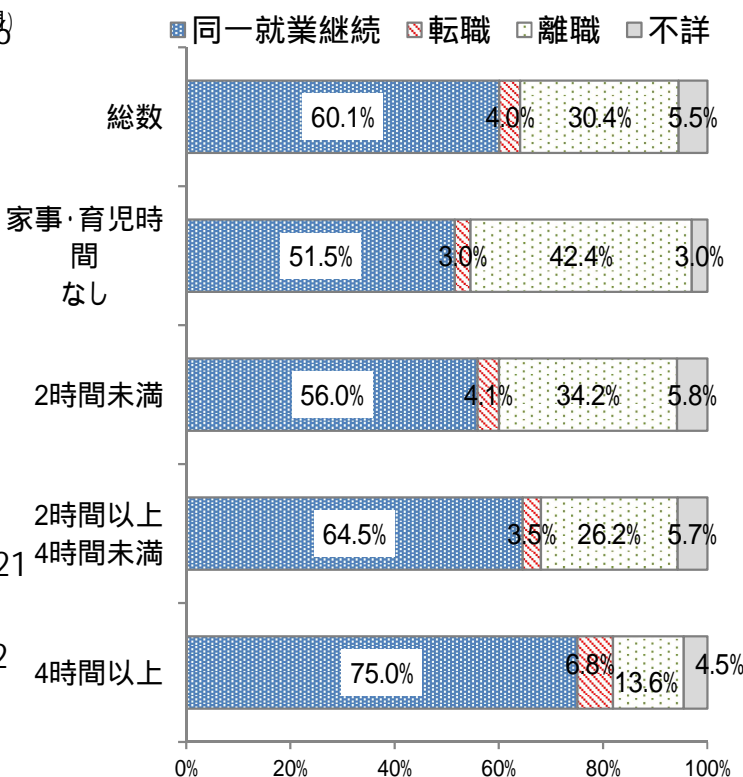
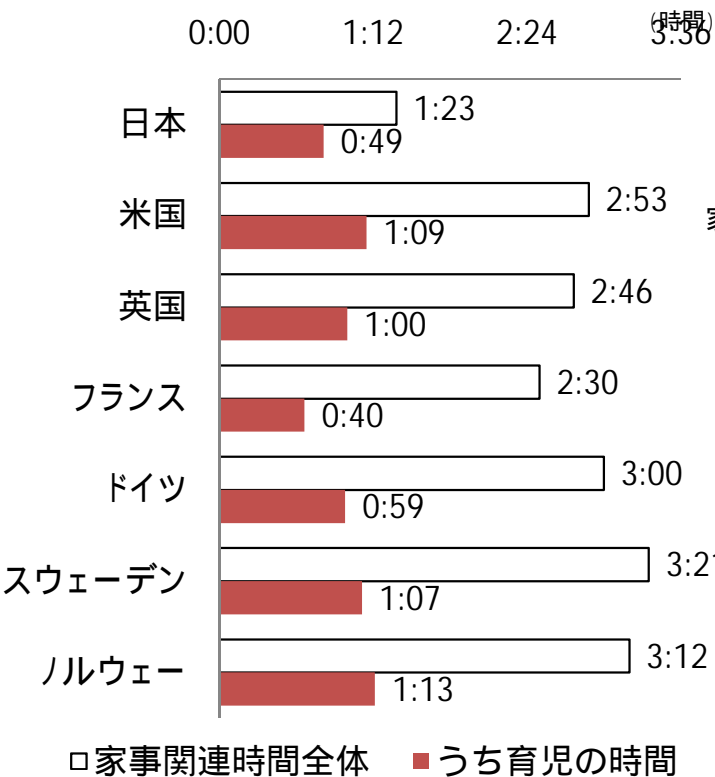
# 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準  
夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】

【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】



(備考) 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 Summary" (2015) 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、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)の概況」(調査年月：2015年11月)より作成)

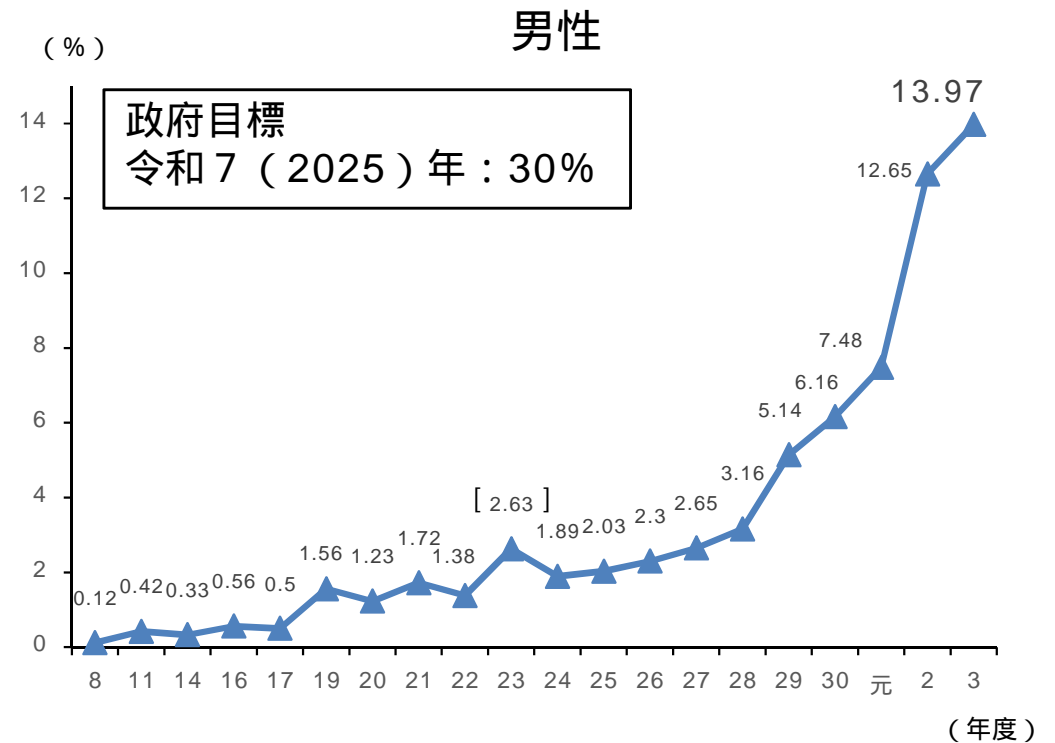
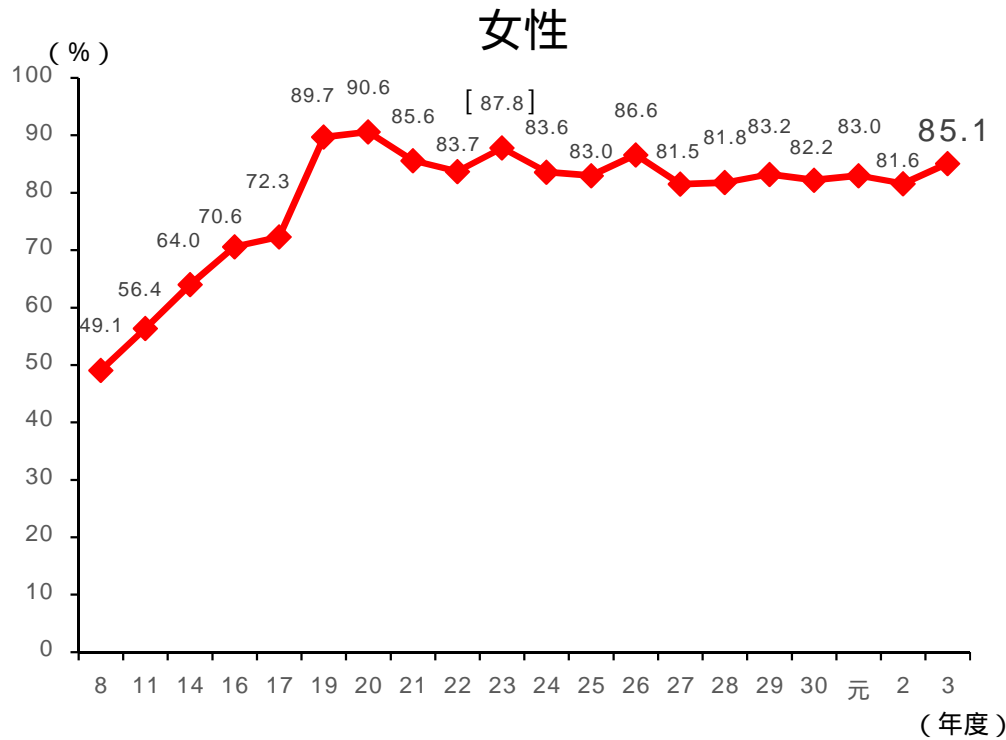
資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)」(調査年月：2015年11月)より作成)

注：  
1) 集計対象は、または に該当し、かつ に該当する同居夫婦である。第1回から第13回まで双方が回答した夫婦  
第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦  
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  
2) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。  
3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

注：  
1) 集計対象は、または に該当し、かつ 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。  
第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦  
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  
出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦  
2) 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。  
3) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。  
4) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

# 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、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和3年度：13.97%）。



育児休業取得率 = 
$$\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（ ）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

( ) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の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。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 男女の育児休業の取得期間の状況

育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上となっている一方、男性は約5割が2週間未満となっており、依然として短期間の取得が中心となっているが、男性の「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。

## 【女性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

## 【男性】

6月以上が95.3%

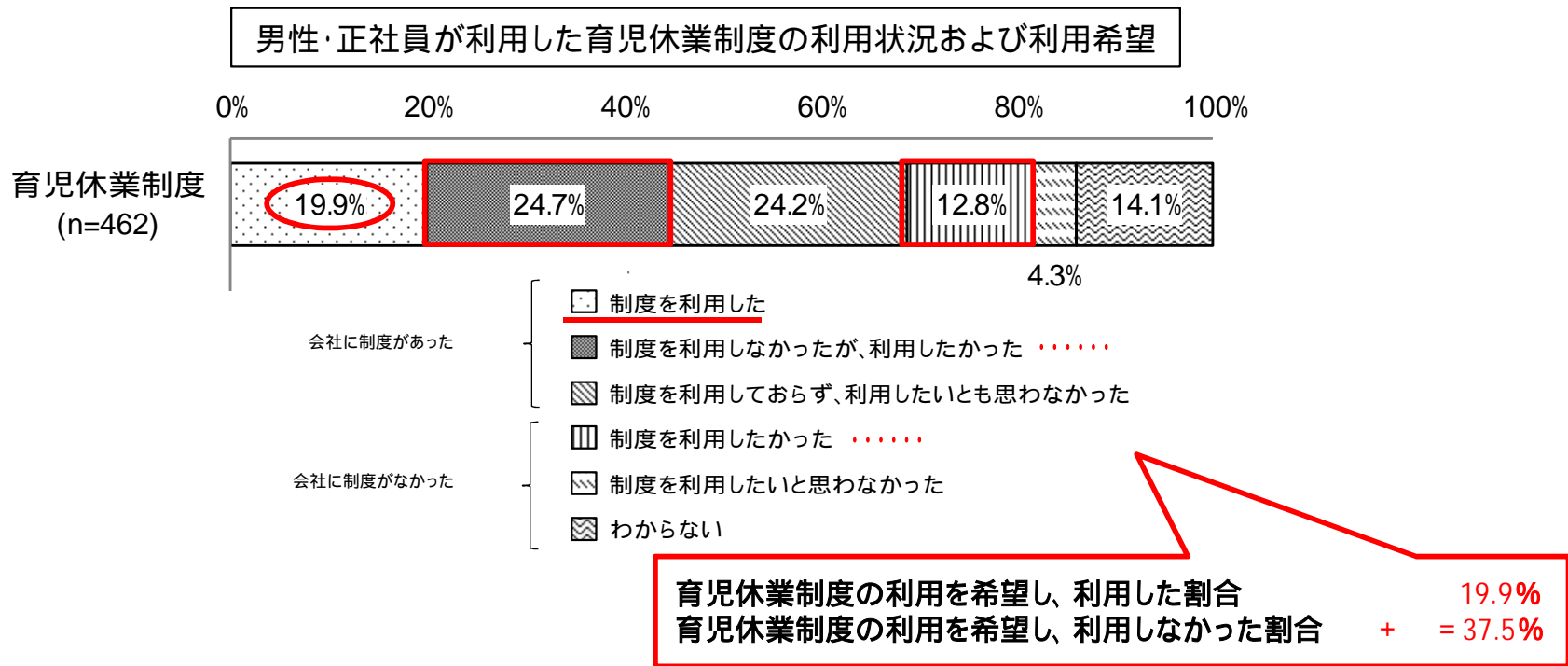
	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

2週間未満が51.5%

調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者  
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）

「男性・正社員」について、出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度の利用を希望して利用した割合は19.9%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は37.5%となっている。



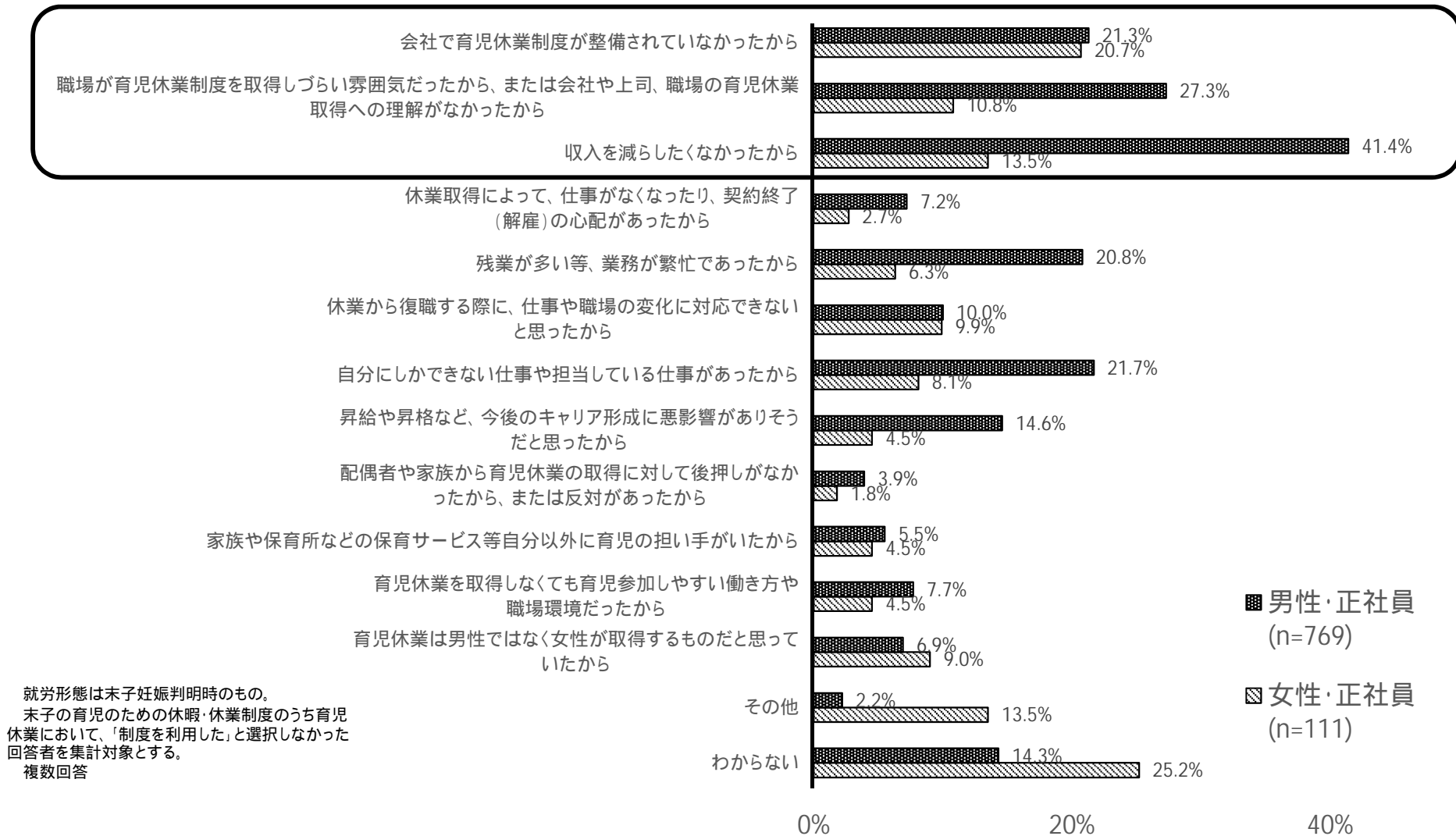
就業形態は末子妊娠判明時のもの。

末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者(49.3%)を母数とする。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等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30年度)

# 育児休業制度を利用しなかった理由

「男性・正社員」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている。



就労形態は末子妊娠判明時のもの。  
末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「制度を利用した」と選択しなかった回答者を集計対象とする。  
複数回答

# 改正育児・介護休業法について

労働政策審議会建議(令和3年1月18日)「男性の育児休業取得促進策等について」より抜粋  
太字強調は本資料において追加

少子高齢化に伴う人口減少下において、出産・育児による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現が重要であるが、実際の**育児休業取得率は、男女で大きな差が存在する**。男性の育児休業取得率は、令和元年度で7.48%と、近年上昇しているものの未だ低い水準にとどまる。取得期間も男性の場合は約8割が1か月未満となっている。

一方で、育児のための休暇・休業の取得を希望していた男性労働者のうち、育児休業制度の利用を希望していたができなかった者の割合は約4割であり、**労働者の休業取得の希望が十分かなっていない現状がある**。

男性が育児休業を**取得しない理由**としては、**業務の都合や職場の雰囲気**といったものが挙げられていることから、

**業務ともある程度調整しやすい柔軟で利用しやすい制度**

**育児休業を申しやすい職場環境等の整備**

といった取組が必要である。

また、実際に育児休業を取得した男性の多くは**子の出生直後の時期**に取得しており、出産後の妻が心身の回復が必要な時期に側にいたい、育児に最初から関わりたいといったことからこの時期の取得ニーズが高いことが考えられる。

そこで、具体的には、**その後の育児の入り口となる子の出生直後の時期の休業の取得を、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みを設ける**ことで促進することが考えられる。

また、育児休業等に関し個別の働きかけ等の取組がある場合はそうでない場合に比べて取得した割合が高くなる一方で、男性では6割以上が**企業からの働きかけがなかったと回答**している調査結果もあり、育児休業を取得しやすい環境を整備するためには、事業主による労働者への個別の働きかけや職場環境の整備を進めることが有効である。

子の出生直後の**短期間の休業のみでなく、その後の夫婦交替等でのまとまった期間の休業**の取得も念頭に置けば、**育児休業を分割**して取得できるようにすることも必要である。

これらに加えて、**企業自ら積極的な取組**を進めていくという社会的な機運を醸成するため、**育児休業の取得率の公表**を促すことで、男性の育児休業の取得を進めることも有効である。

また、**有期雇用労働者**の育児・介護休業取得要件について、無期雇用労働者と異なる要件が設定されているが、**雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得しやすく**していくことも喫緊の課題である。

こうした取組によって男性の育児休業取得を促進することは、**取得を望む男性の仕事と家庭の両立の希望**をかなえるとともに、**男女問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方**ができる職場環境の実現につなげていくことで、第一子出産後に約5割の女性が出産・育児により退職している現状において、**女性の雇用継続**にも資すると考えられる。



また、夫の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業割合や第二子以降の出生割合が高くなっているという調査結果も存在する。**男性が子の出生直後に休業を取得して主体的に育児・家事に関わり、その後の育児・家事分担につなげることは、女性の雇用継続や夫婦が希望する数の子を持つことに資する**と考えられる。

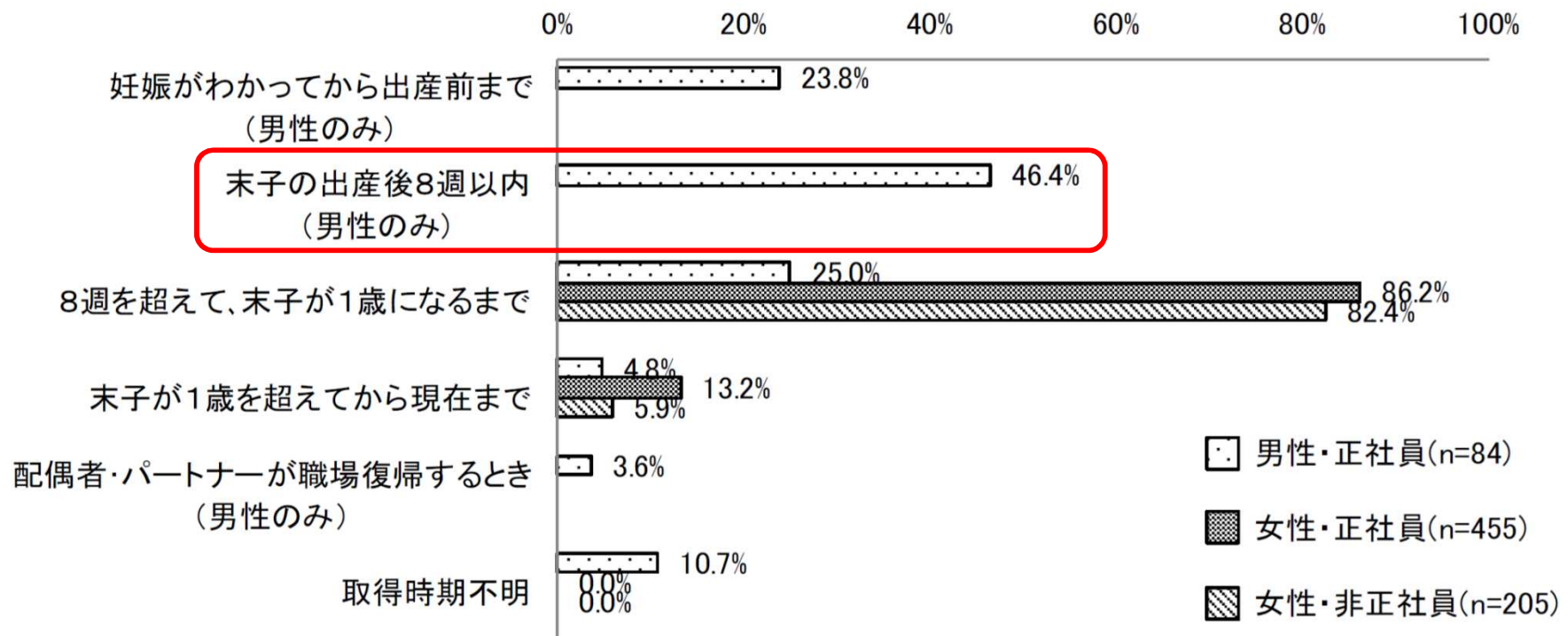
こうした状況を受けて、令和2年5月に閣議決定された『**少子化社会対策大綱**』では、「労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、育児のために休みやすい環境の整備、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する」、「有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討する」といった内容が盛り込まれている。

当分科会では、これらの問題意識の下、昨年9月以降、男性の育児休業取得促進策等について議論を行ったところであり、その結果は以下のとおりであるので報告する。この報告を受けて、**厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが**適当であると考える。

# 男性の育児休業取得時期

「男性・正社員」では、「末子の出産後8週間以内」が46.4%で最も回答割合が高い。

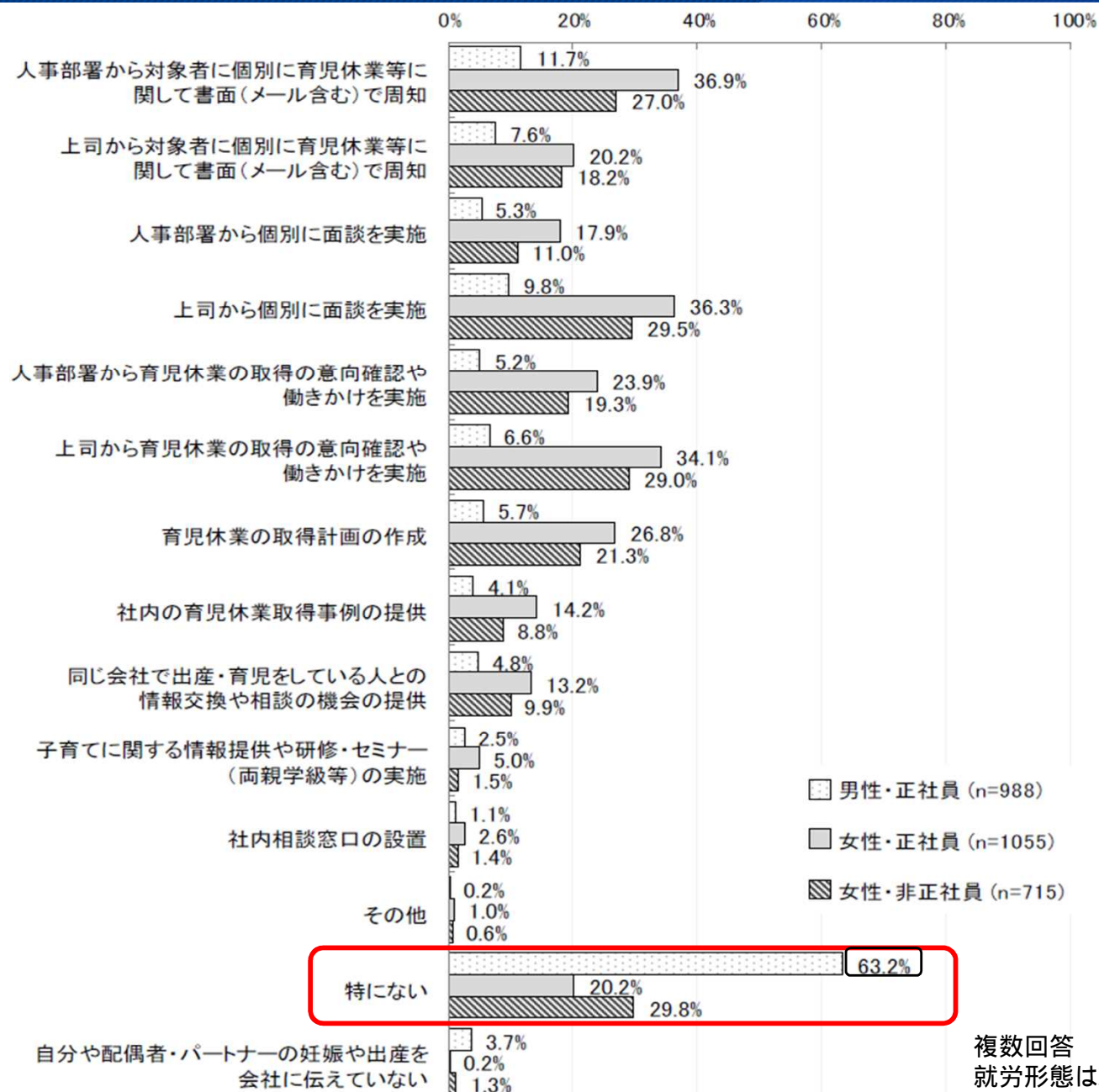
取得した休暇・休業制度の取得時期\_\_育児休業制度（複数回答）



上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

(出典) 厚生労働省委託事業「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

# 妊娠・出産を会社に伝えた際に会社から受けた説明や働きかけ



# 子の出生前後の男性の休暇の取得状況 (育児休業取得促進への取組・上司の理解の有無別)

末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇( )について、制度・取組・上司のうち2つ以上が揃っている職場では、取得した者の割合が高く、配偶者出産休暇制度はあるが取組と上司の理解がない職場、配偶者出産休暇制度そのものがない職場では、取得割合が低下する。

( ) 「休暇」：年次有給休暇、代休、配偶者出産休暇など出産に係る特別休暇、育児休業や、その他勤務先の制度を利用した半日又は1日以上休暇。

図表 3-2-6 末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇取得状況・意向(単一回答)／制度・取組・上司の複合要因別

	取得	非取得・意向あり	非取得・意向なし
TOTAL (n=1174)	61.2	26.4	12.4
制度・取組・上司すべてあり (n=158)	88.6	8.9	2.5
制度・取組あり、上司なし (n=24)	95.8	0.0	4.2
制度・上司あり、取組なし (n=250)	84.0	11.2	4.8
制度あり、取組・上司なし (n=82)	69.5	23.2	7.3
制度なし (n=660)	43.8	37.7	18.5

※ n=30 未満は参考値

制度あり：勤務先に「(配偶者出産休暇制度が)あった」と回答した者

取組あり：「男性の育児休業の取得に関する説明会や広報」「上司からの育児休業取得への声かけ」「男性の育児参加体験者の体験談等の共有」のうち、1つ以上で「取組があった」と回答した者

上司あり：末子出生当時の直属の上司の特徴について、「残業をできるだけ減らすよう、業務改善・効率化等を行う人を評価している」「率先して有給休暇を取得している」「率先して早く帰るようにしている」「職場以外での活動に積極的に参加している」「男性の子育て参加に対して理解がある」のうち1つ以上で「あてはまる」「まああてはまる」と回答した者

「産前・産後取得」「産前のみ取得」「産後のみ取得」を合算して「取得」としている。

(注) 調査対象：3つの要件(日本国内(全国)に住む既婚男性 20~59歳、2018年1月~12月に配偶者が出産した子供と同居している、該当する子供の誕生時点で被雇用者)を満たす者

(出典) 内閣府委託事業「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」(株式会社インテージリサーチ)(令和元年9月)