
育児休暇の実態について

— 3年 伊賀、北川、鈴木、柳田 —
4年 嵐田、大塚、小出、高橋



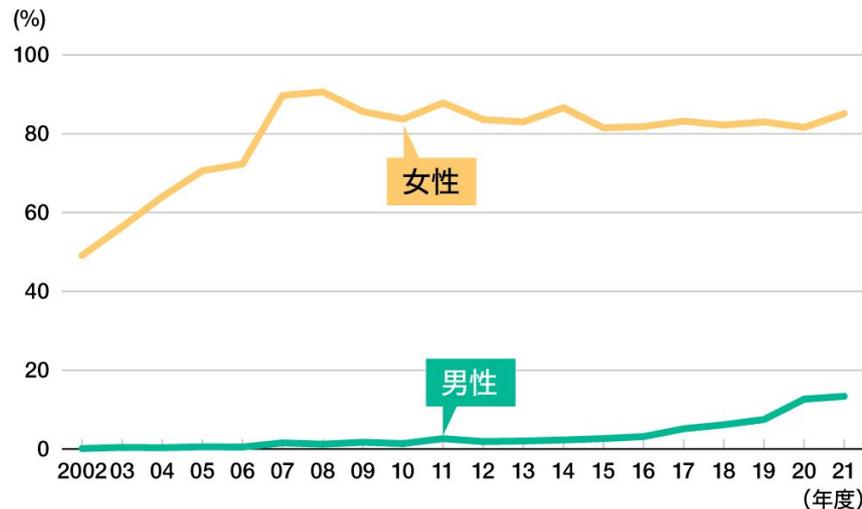
目次



1. 育児休暇の実態：現状
2. 育児休暇の課題
3. インタビュー①
4. インタビュー②
5. インタビューを受けての気づき
6. 育児休暇の課題に対する対策案

育児休暇の実態：現状

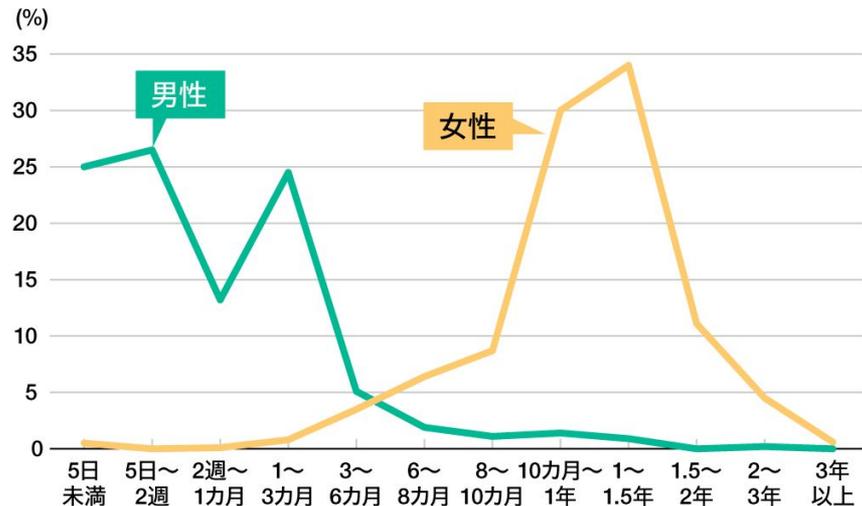
育児休業取得率の推移



出所：厚生労働省

nippon.com

男女別の育児休業の取得期間(2021年度)



出所：厚生労働省

nippon.com

出典：Nippon.com『男性の育休取得率過去最高だけど、まだ13.97%：政府目標は「25年までに30%」』
2022年8月10日

<https://www.nippon.com/ja/japan-data/h01413/>

育児休暇の課題

①社内の雰囲気

- 男性が育児休暇を取得しづらい職場の雰囲気(パタニティ・ハラスメント)
- 周囲に迷惑をかけられないという環境

②男性の育児休業取得の意義についての、社会全体における認知の低さ

③収入の減額に対する抵抗感

④男性の育休取得期間が短い

- 1ヶ月以上の取得者は少ない
- ほとんどが2週間未満

⑤育児休暇後の職場復帰の「壁」

⑥中小企業における育休取得の低さ



インタビュー①: A様(X社)



A様(X社)

▶男性社員の育休取得率

2021年: **12.2%**(9人) → 2022年: **27.2%**(21人)

※以前は**2~8%**程度に留まっていた



ここ1年で急激に取得率増加!

政府目標: 男性の育休取得率目標

「**2025年までに30%**」

X社の休暇制度

・法定通り+α

①育児休暇制度

▶3歳まで取得可能

②時短勤務制度

▶小3まで時短勤務可→取得時期の制限無し

③マタニティー休業制度

▶妊娠をしている社員が、出産までの間、
身体の状態に応じて利用可

法定
「1歳まで取得可能」

懸念点

- ▶子供の看護休暇は給与が減額されるため有休を使う人が多い
- ▶育児休暇一時金に給与が含まれていない

A様の経験談

- 産後：**1ヶ月**間取得



- 5月：**2回目**の育休取得
 - **1ヶ月間**取得



- 現在：**3回目**の育休取得を検討中



インタビュー②: B様(Y社)



B様(Y社)

▶男性社員の育休取得率

3割弱：**27%**

▶女性社員の育休取得率

9割強：**97%**

他社平均 ▶**82.2%**
(2020年度)



Y社の育児休業制度

育児休業制度

▶対象：**生後1歳6カ月到達後の4月末日**に達しない子供を養育する全ての社員

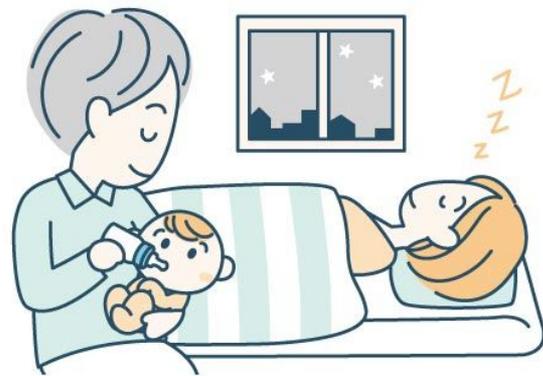
▶概要：子供が1歳6カ月到達後の4月末日のうち**本人が申し出た日まで**取得可

：満1歳6カ月到達後の4月末日を超えても、保育所へ

入所できない場合、**満3歳までに達する日まで**

休業期間の延長可

法定 ▶「**2歳**到達日まで」



Y社の休暇制度

①子育て応援休暇

- ▶ 対象：**中学校就学始期に達するまでの子**を養育する社員
- ▶ 概要：子1人 → **年5日**の休暇取得可
：子2人以上 → **年10日**限度の休暇取得可

②子の看護休暇

- ▶ 概要：**年5日** 有給

③パパ産後休暇

- ▶ 予想を上回る男性社員の利用



Y社の制度

加えて…

①労働時間短縮

- ▶ 子を養育する全ての労働者対象・1日短縮**1.5時間**
- ▶ 2022年：**105名**使用

②フレックスタイム制

- ▶ **11～16時**のコアタイム以外の時間は柔軟に働き方を調整可

③女性労働者支援

- ▶ 会社のパソコン貸し出し制度



インタビューからわかったこと

参考にすべき点	残る課題
<p>両者ともに男性育休は 3割弱で比較的高い</p> <p>男性も複数回・まとまって育休取得可</p> <p>パソコン貸与など 育休中 でも仕事が可能</p> <p>時短やフレックス制度など、多様な子育て支援策がある</p>	<p>育休取得率の向上と取得日数の増加</p> <p>育休制度のニーズが具体的に把握しきれていない→制度設立へのハードル</p> <p>育休を取得することによる同僚の仕事量への懸念</p> <p>育休中の給与、賞与面での支援不足</p>

課題①～⑥に対する対策案

①**企業の意識改革**: 男性の育休取得を「当たり前」とする共通認識

▶ 育児休暇制度の**義務化**

②認知 ◎ ▶ **取りづらさの方が課題**

③**給付金**の水準引き上げ ▶ 実質的に**手取り収入**を確保

④**他の休暇・休業制度等**で補填

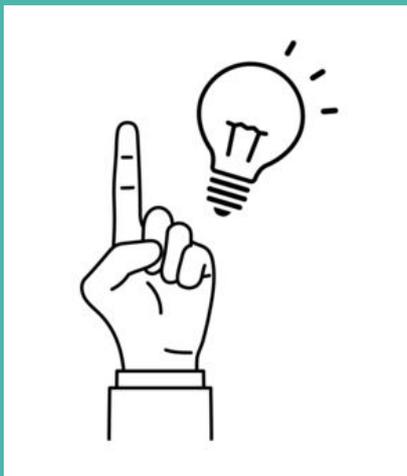
⑤X社の事例 ▶ 育休中の**スマホ貸し出し**制度等

⑥**人材不足**に対する措置

▶ デジタルツールの活用、業務フローの見直し、リモートワーク、時短勤務等



ご清聴ありがとうございました！



参考文献

- Nippon.com『男性の育休取得率過去最高だけど、まだ13.97%：政府目標は「25年までに30%」』2022年8月10日
<https://www.nippon.com/ja/japan-data/h01413/>
- NHK News Web『「産後パパ育休」制度 実質的に手取り周んひゅう確保へ最終調整 政府』2023年3月17日
<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230317/k10014010831000.html>