

「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55.3%

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

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55.3%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、管理職マネー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。

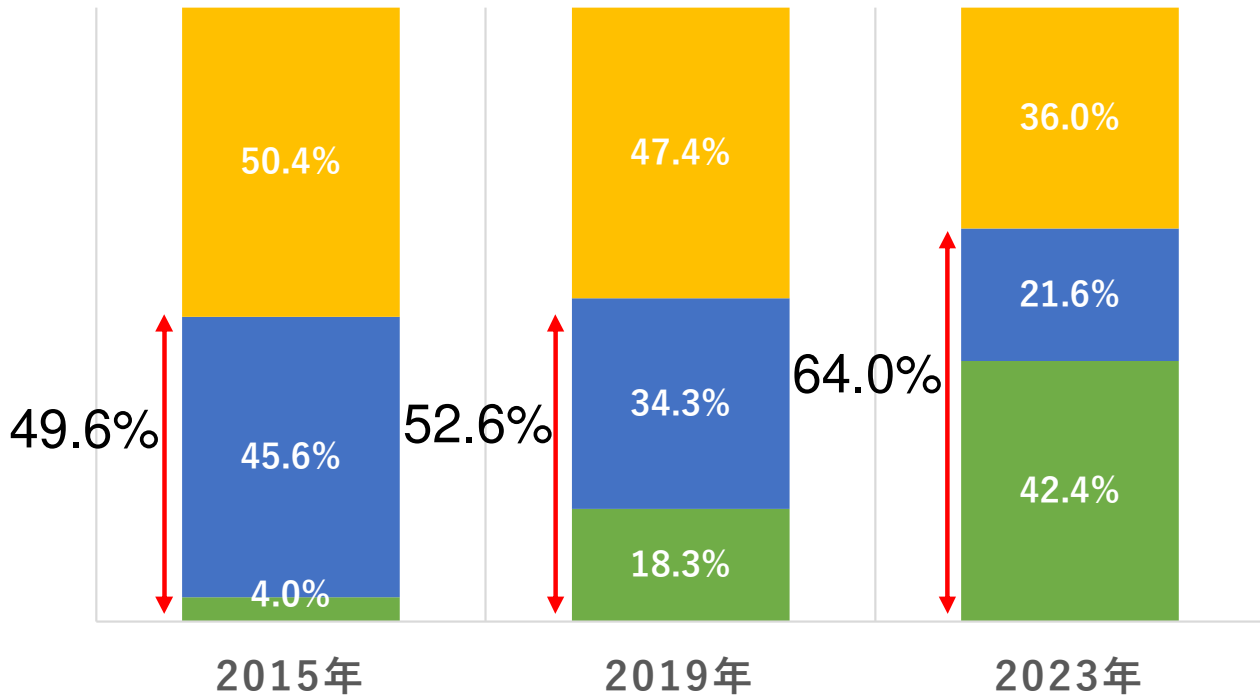
働き方やワークライフバランスだけでなく、DVや児童虐待予防、ひいては少子化問題やジェンダーギャップを解く鍵は男性育休にあり。「男性育休は社会を変えるボウリングの一番ピン」ととらえて、企業も政府も前のめりで推進して欲しい。

【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

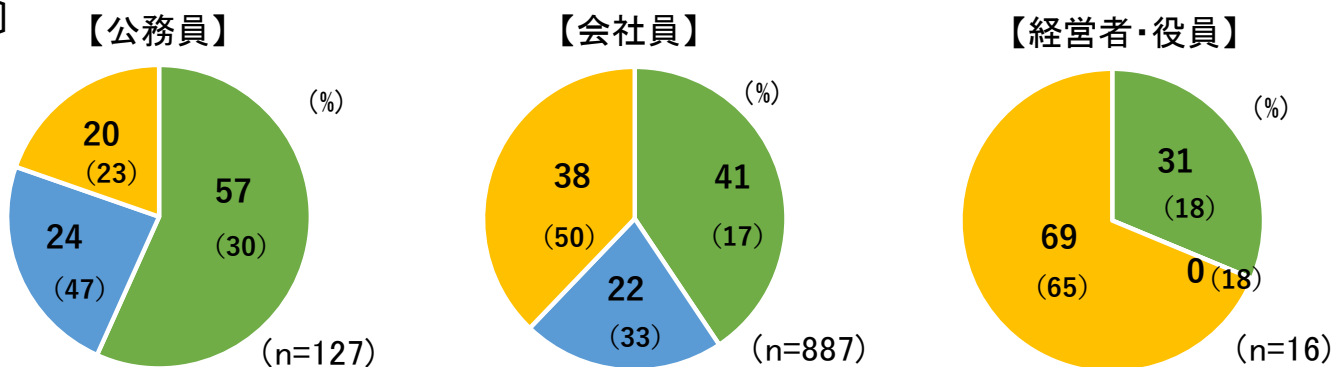
(n=1030)

■ 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。

【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。

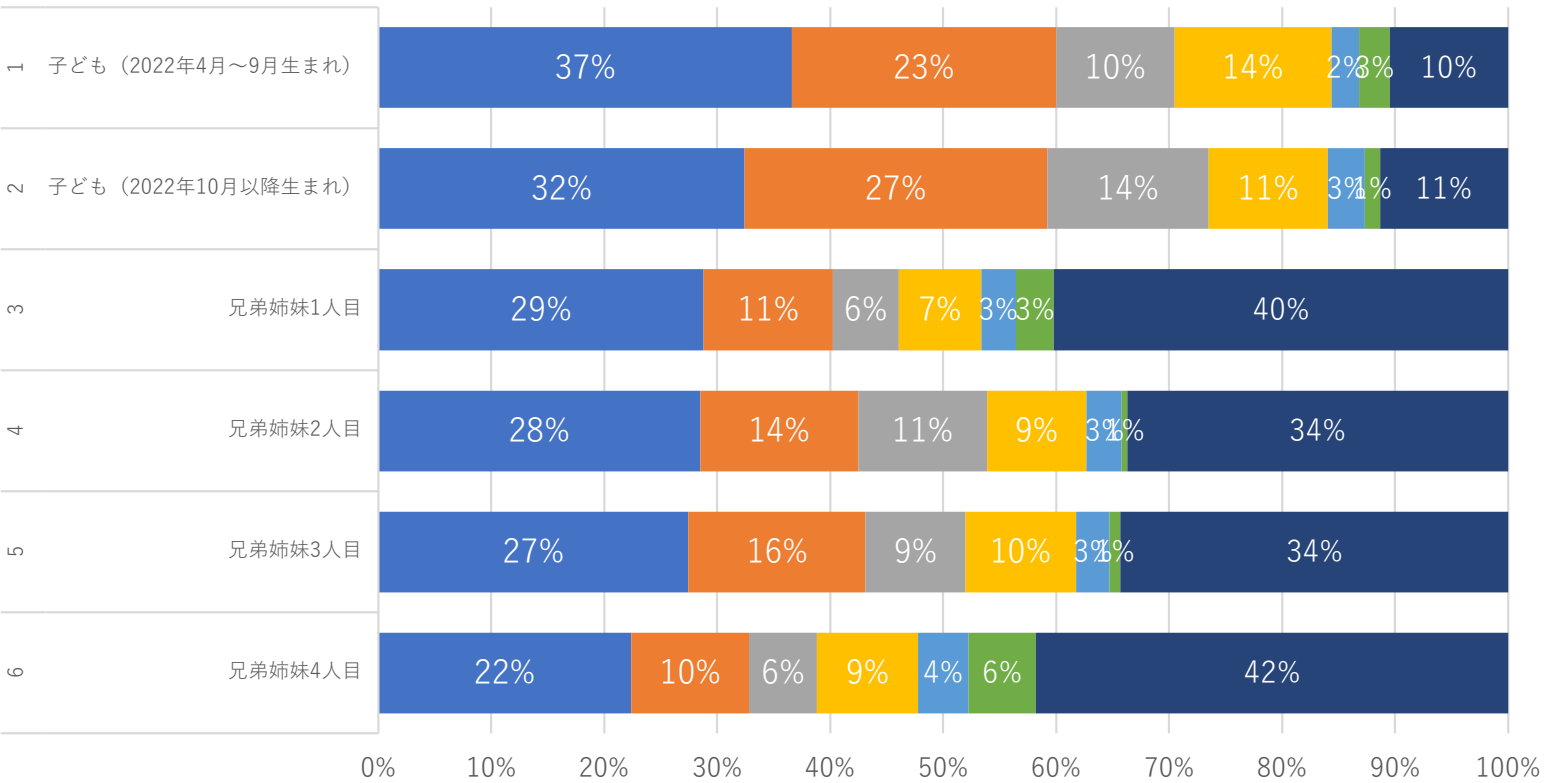
※2022年4月以降に生まれた子どもに兄弟姉妹がいない方は項目3.4.5.6では、8「該当する子どもはいない」をご回答ください。

※「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。

(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。



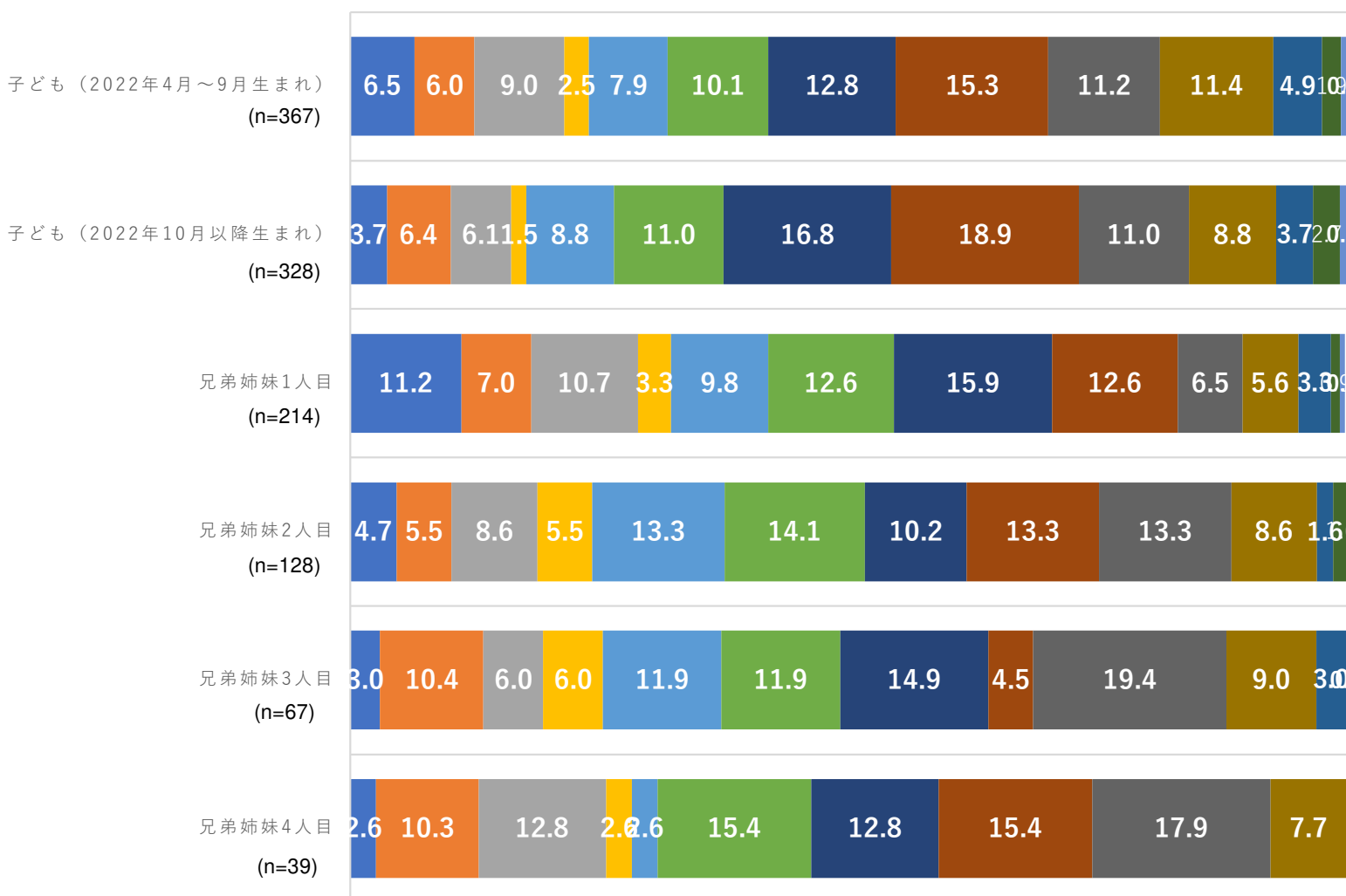
改正育児・介護休業法の施行タイミング2022年4月以降に子どもが生まれた男性の育休等取得開始時期の状況を見ると、産後1か月以内で60%を占めている。「2022年4月～9生まれ」と「2022年10月以降生まれ」で大きな差はないことから、法律上2022年10月から開始の「産後パパ育休」そのものが取得時期を大きく変化させたとは考えづらいものの、「産後パパ育休」新設による見通しが、産後1か月以内の取得のし易さに影響していると推察できる。

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

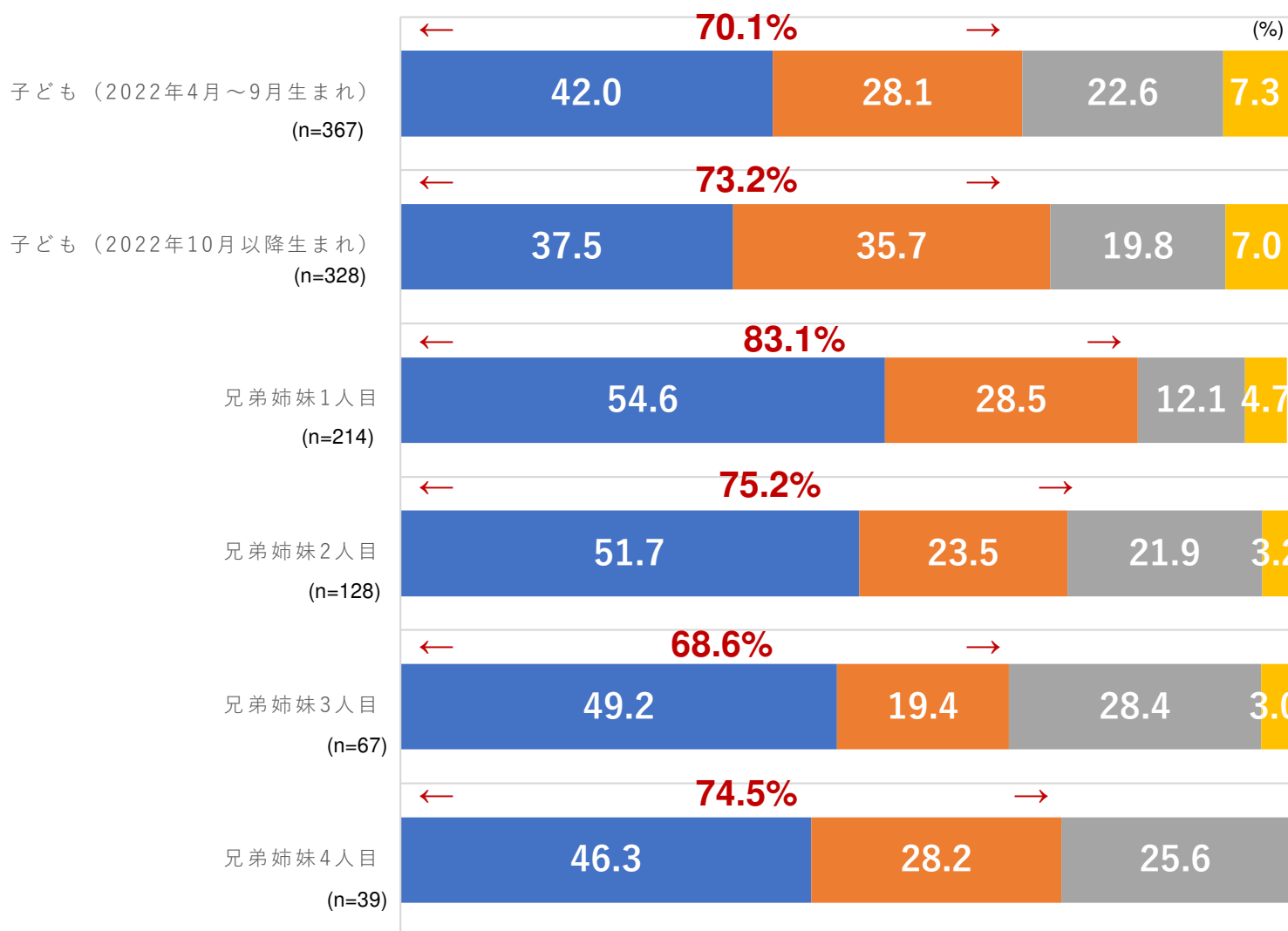


改正育児・介護休業法の施行タイミング2022年4月以降に子どもが生まれた男性の育休等取得期間の状況を見ると、上記のとおりだが、コメントは取得期間をある程度の期間で集計した次ページにて行う。

【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。

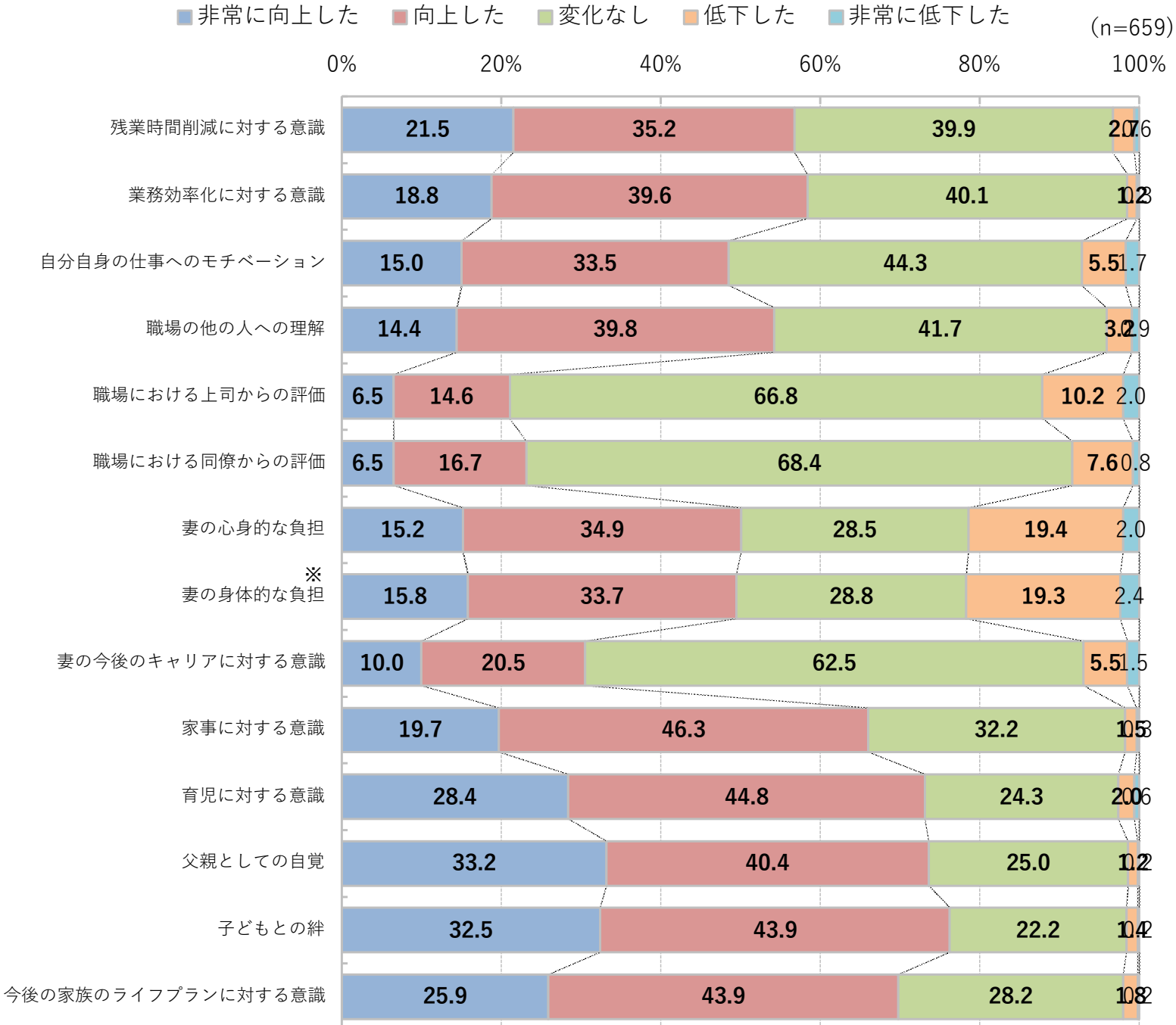
■ 1週間以内 ■ 1週間超1か月未満 ■ 1か月超半年未満 ■ 半年以上



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、「一か月以内（「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。

【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。

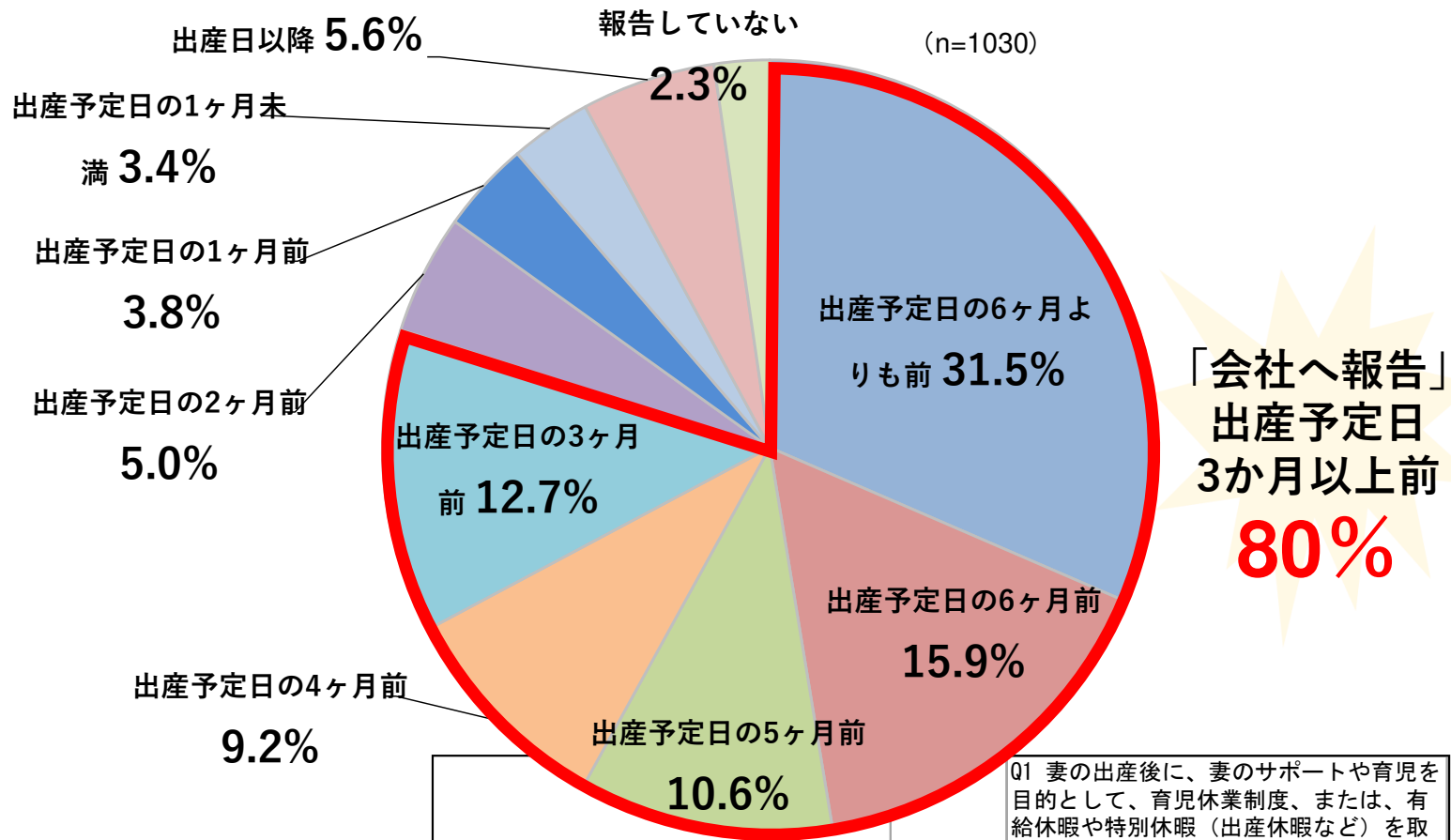
※複数回休暇を取得した経験がある方は、それぞれについて一番長く取った期間についてご回答ください。



※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】	全体	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。		
		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

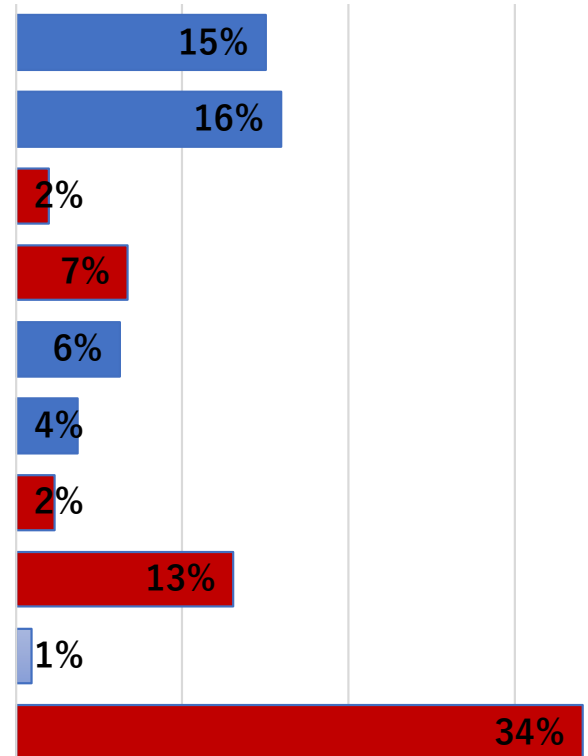
赤色が2022年4月～個別周知と意向確認※の企業義務を果たしていない項目

※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ため、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ため、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

0% 10% 20% 30%



(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※	511	59.1%
企業の適法	354	40.9%

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

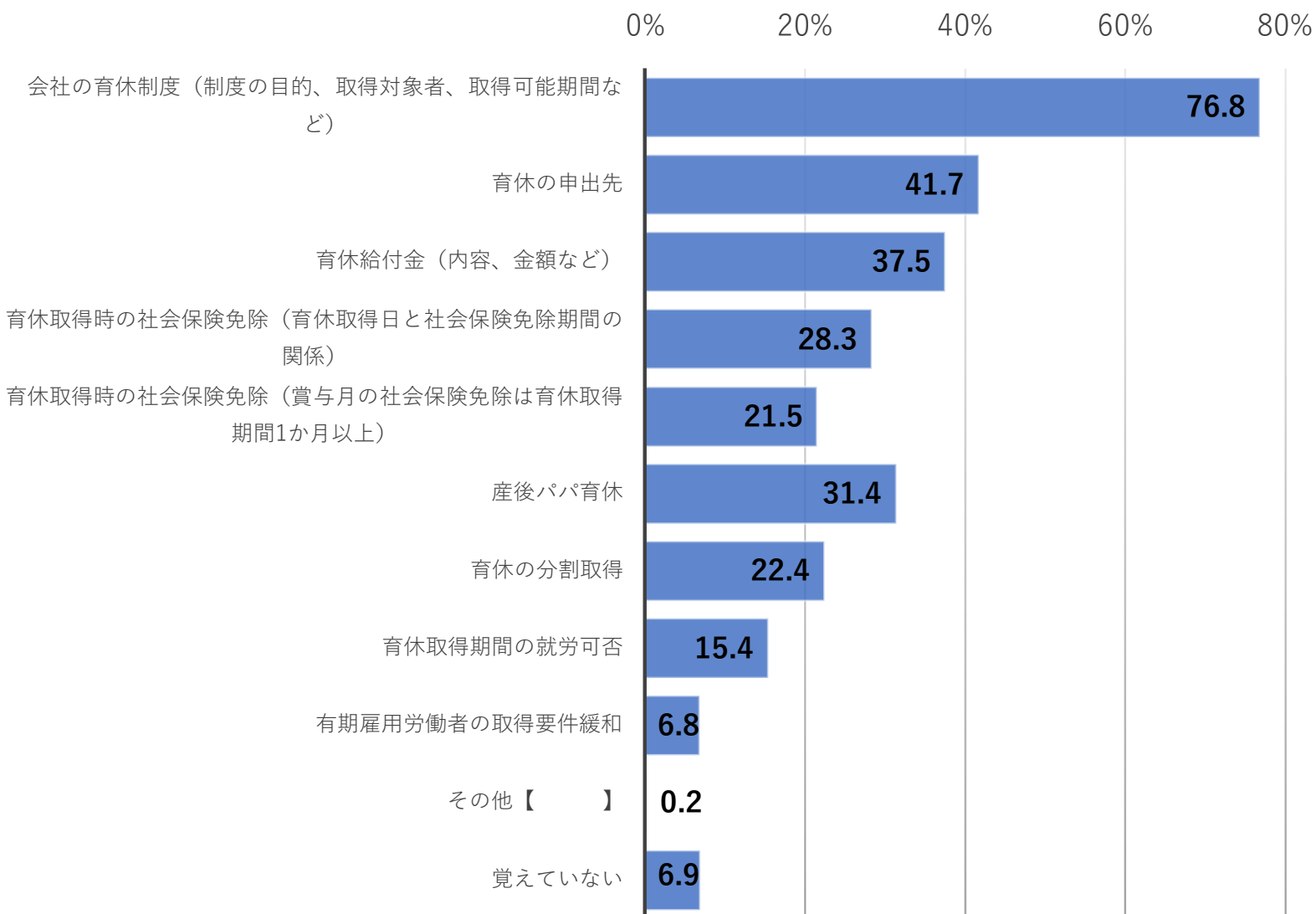
回答者合計	回答者数 n=965	比率
企業の違法の可能性※	534	55.3%
企業の適法	431	44.7%

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55.3%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言い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。

【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。

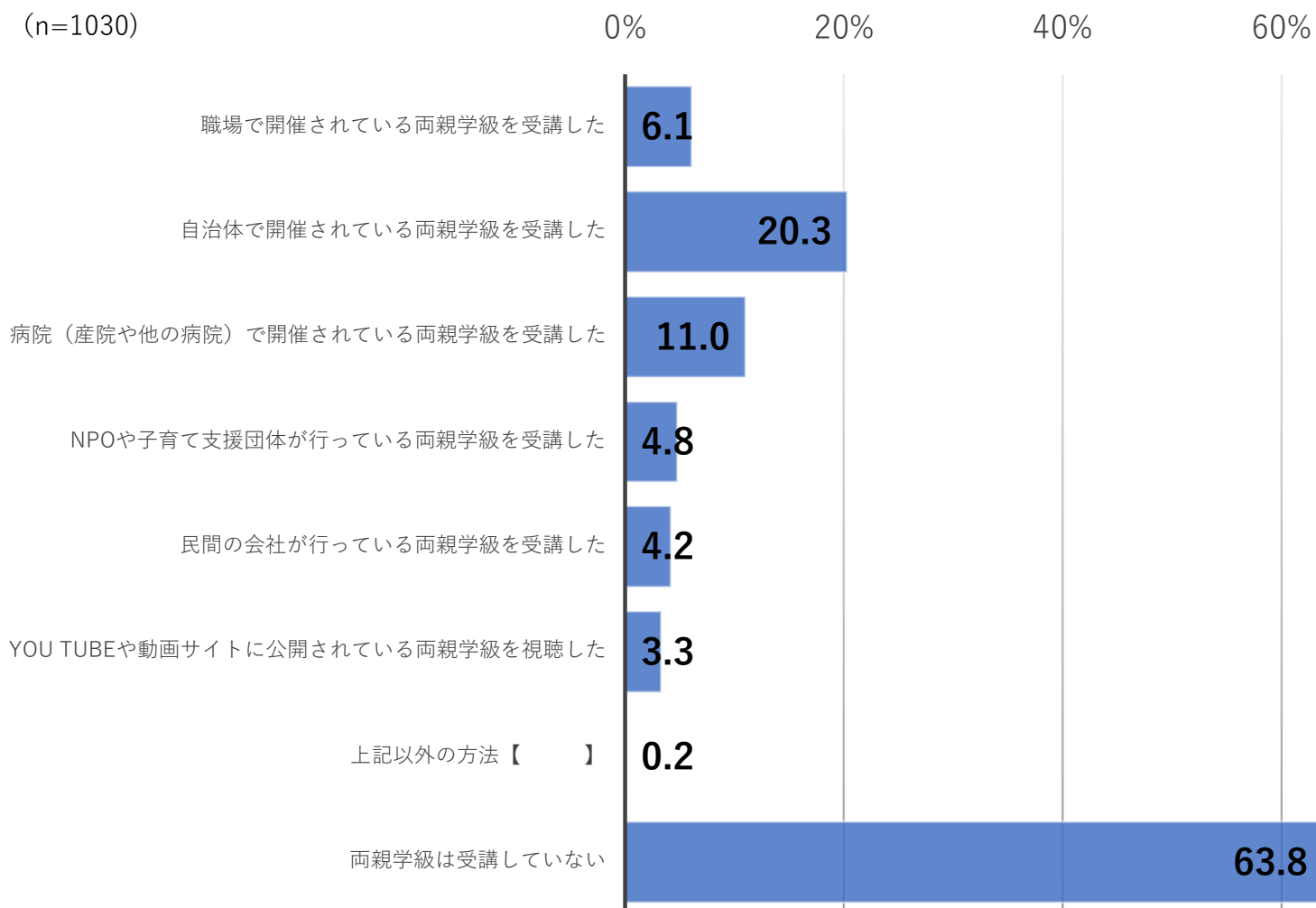
(n=590)



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。

【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

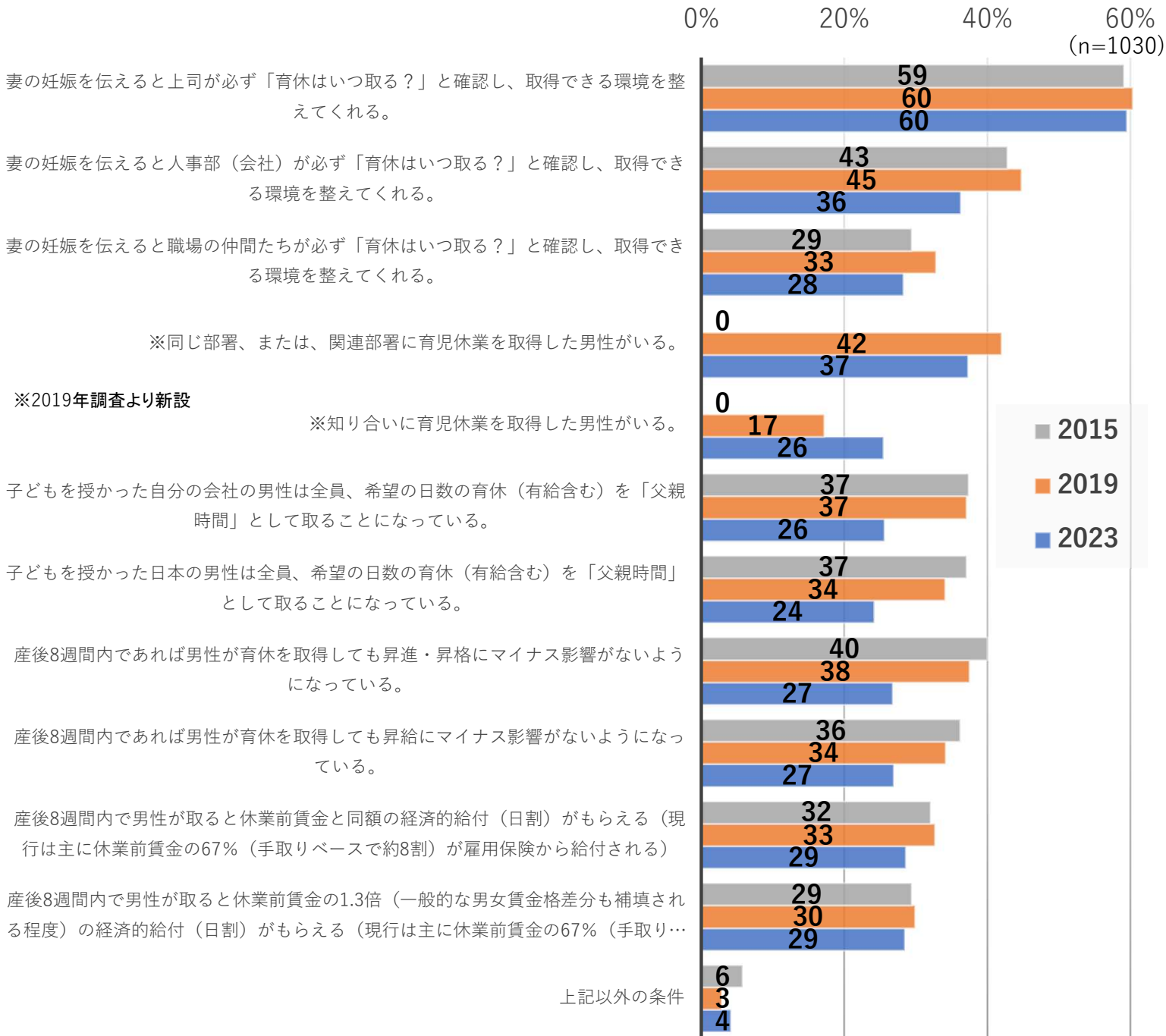
両親学級受講の効果の1つとして、両親学級受講と育休または隠れ育休取得との関係性について分析（Q1×Q8）をした。

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。

【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。

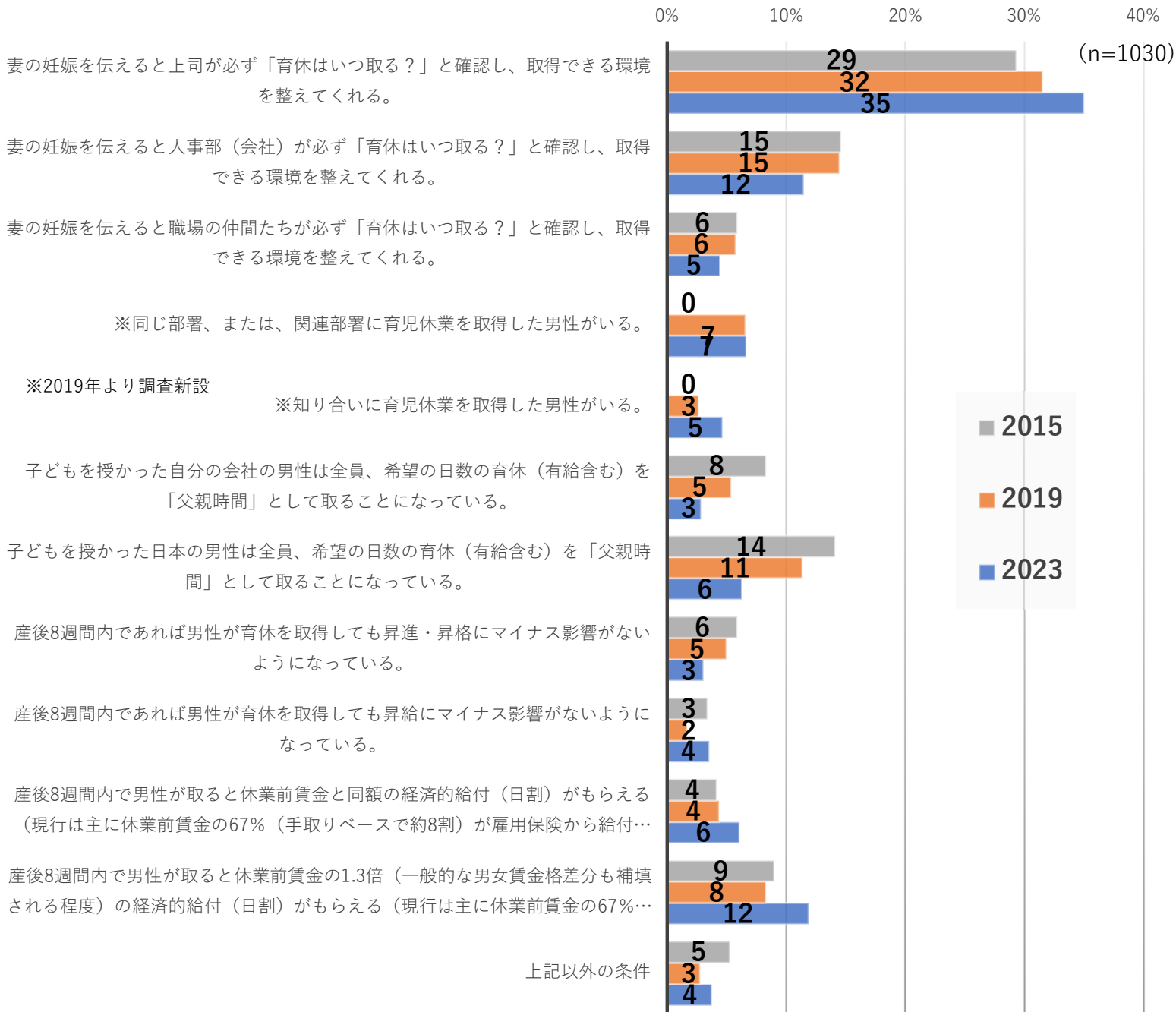
※ここでは、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）など、育児休業制度の代わりに取得する休暇は含まないものとします。
 ※あてはまるものがない方はお気持ちに近いものをお選びください。



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。

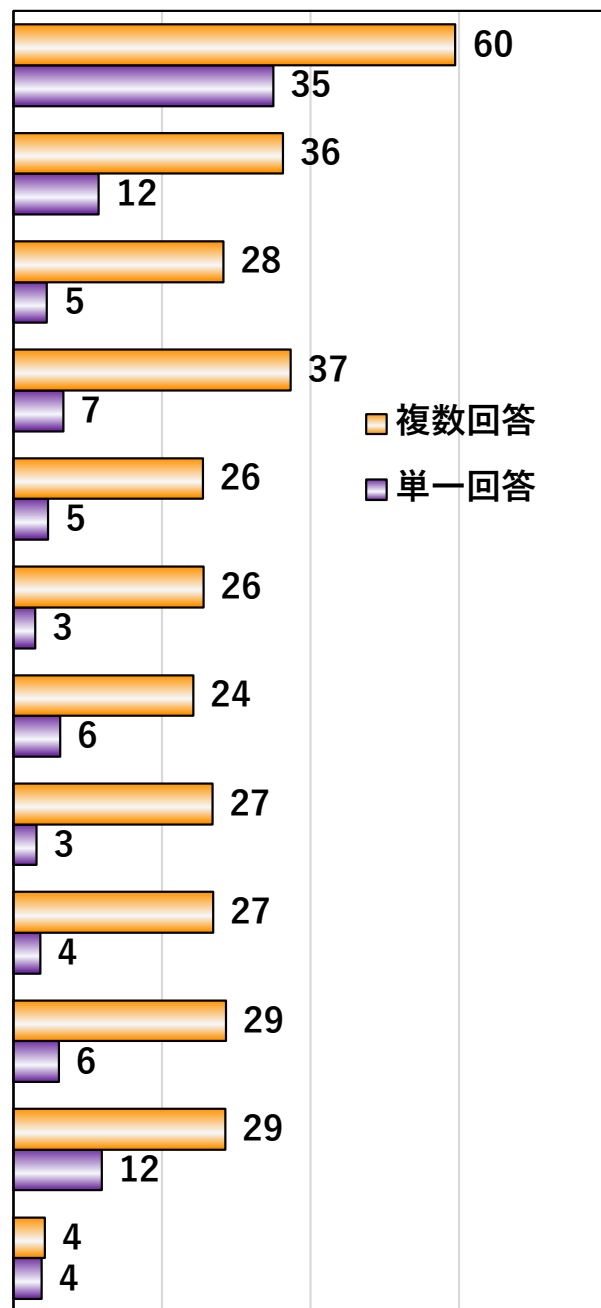
産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇進・昇格にマイナス影響がないようになっている。

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。

〈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や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」として取ることにしている。	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」として取ることにしている。	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。

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週間内であれば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週間内であれば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