



男性の育児休業から考える ワーク・ライフ・バランス 趣旨説明

男女共同参画推進室
谷明勲(コーディネーター) 中原朝子(主任政策研究職員)

2022年3月16日(水)13:30～

趣旨説明の内容

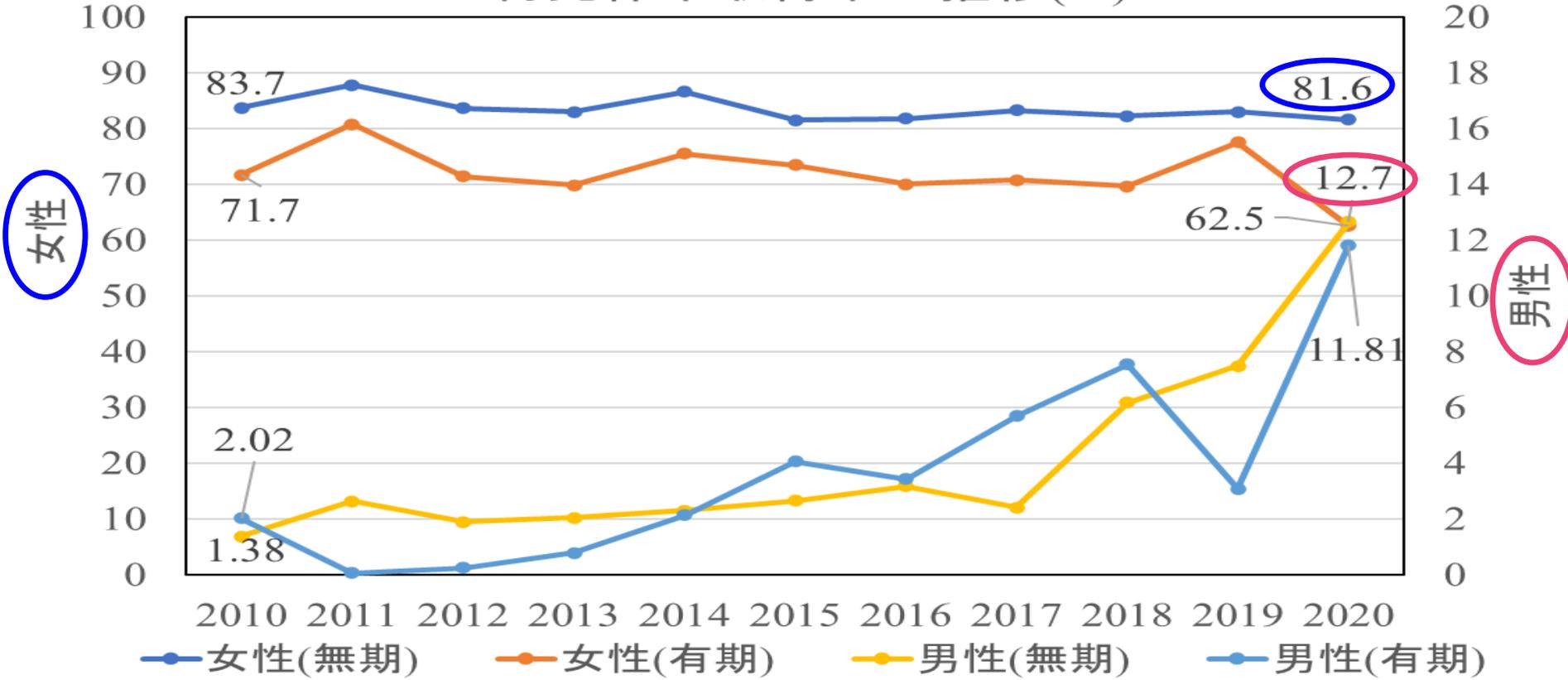
育児休業制度:

女性は1975年、男女ともは1991年に法律公布

1. 育児休業取得率の推移
2. 男性の育児休業取得に関する意識
3. 時代による働き方の変遷(子どもがいる世帯における末子年齢別の妻の無業率)
4. 育児休業制度を利用しなかった理由
5. ワーク・ライフ・バランスの考え方
6. 本フォーラムの目的と視点

1. 育児休業取得率の推移

育児休業取得率の推移(%)



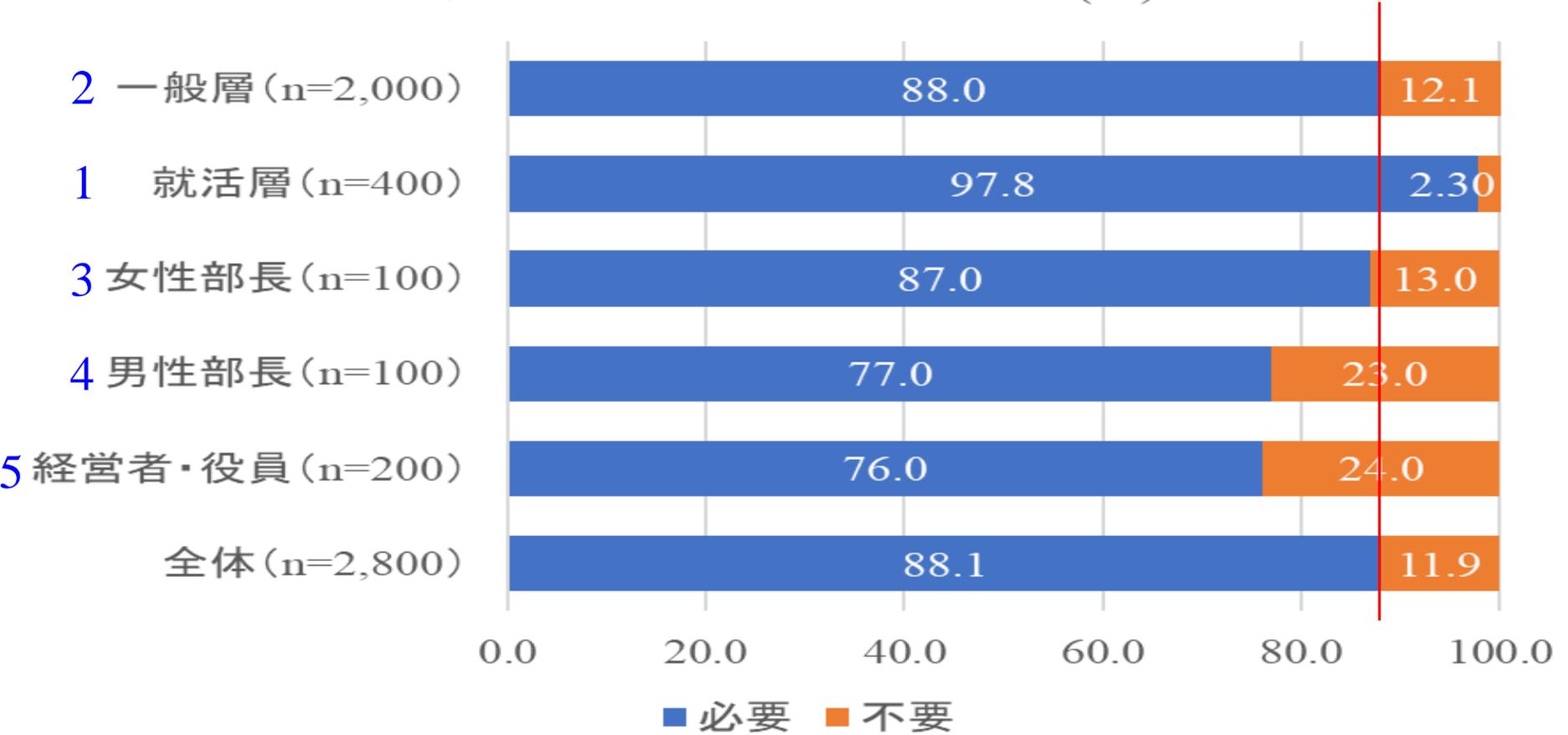
育児休業取得率=

出産者のうち、調査時点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
 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年度までは、調査前年度1年間)

無期・有期の男性・女性: 令和2年度雇用均等基本調査,結果の概要,事務所調査(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r02/03.pdf>, p.18)より作成

2. 男性の育児休業取得に関する意識

男性の育休取得への考え(%)

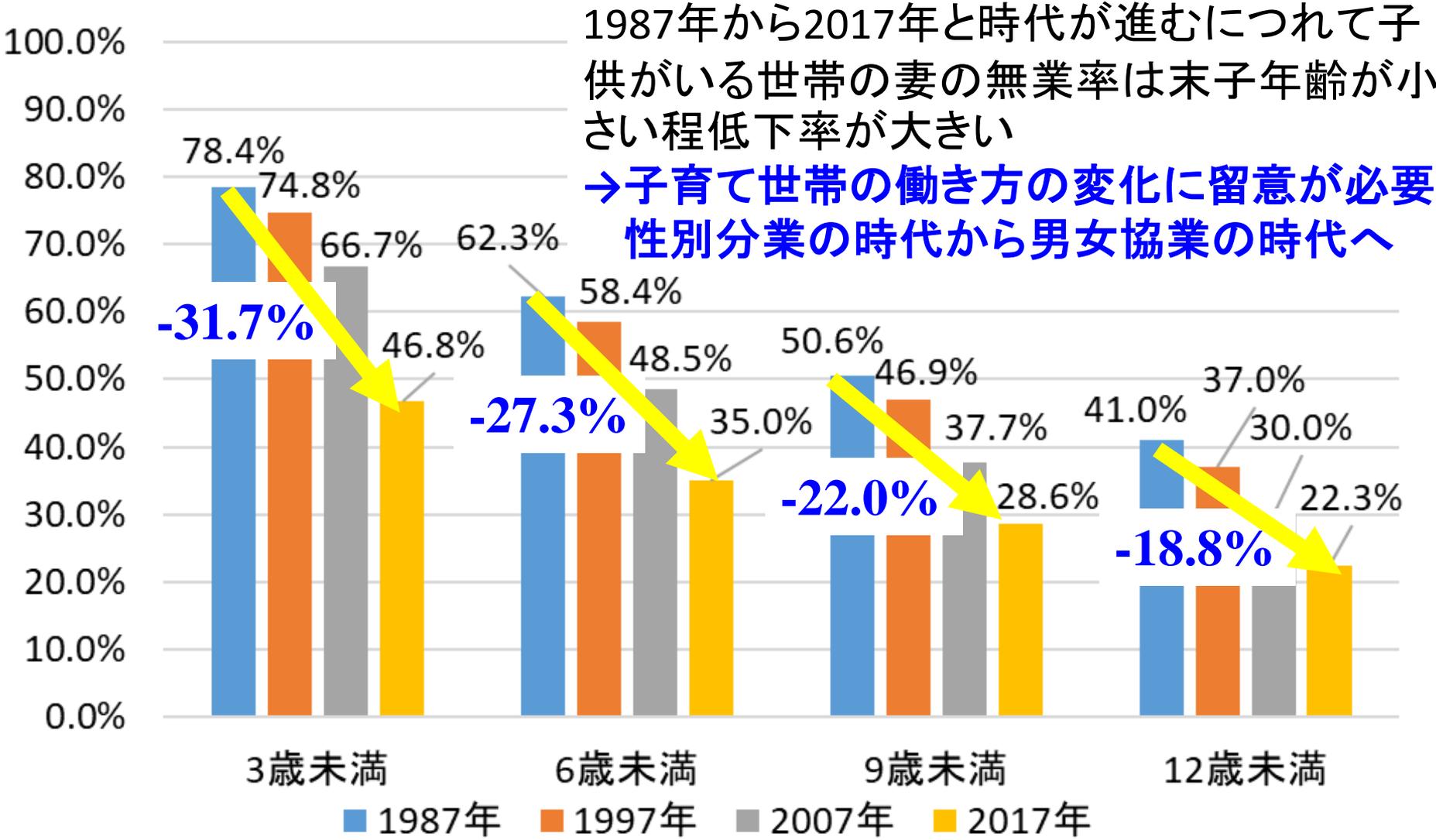


① 一般層: 20~60代、各年代の一般生活者男女(各200人)計2,000人、② 就活層: 就活中の20代男女(各200人)計400人、③ 部長層の男女(各200人)計200人、④ 従業員10人以上の企業の経営者・役員(200人) **合計: 2,800人(インターネットアンケート)**

男性育休白書2021特別編(<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/research/>, 積水ハウス, p.4, 2021.9)より作成

3. 時代による働き方の変遷

子どもがいる世帯における末子年齢別の妻の無業率



1987年:就業構造基本調査有業14002表, 無業14202表, 1997年:同調査 有業12603表, 2007年:19900表, 2017年:25100表
 2022/3/16 男女共同参画推進室

4. 育児休業制度を利用しなかった理由

4-会社で育児休業制度が整備されていなかったから
 2-職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だった、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

1-収入を減らしたくなかったから

休業取得によって、仕事がなくなったり、契約終了(解雇)の心配があったから

5-残業が多い等、業務が繁忙であったから

休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから

3-自分にしかできない仕事や担当している仕事があった

昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから

配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったから、または反対があったから

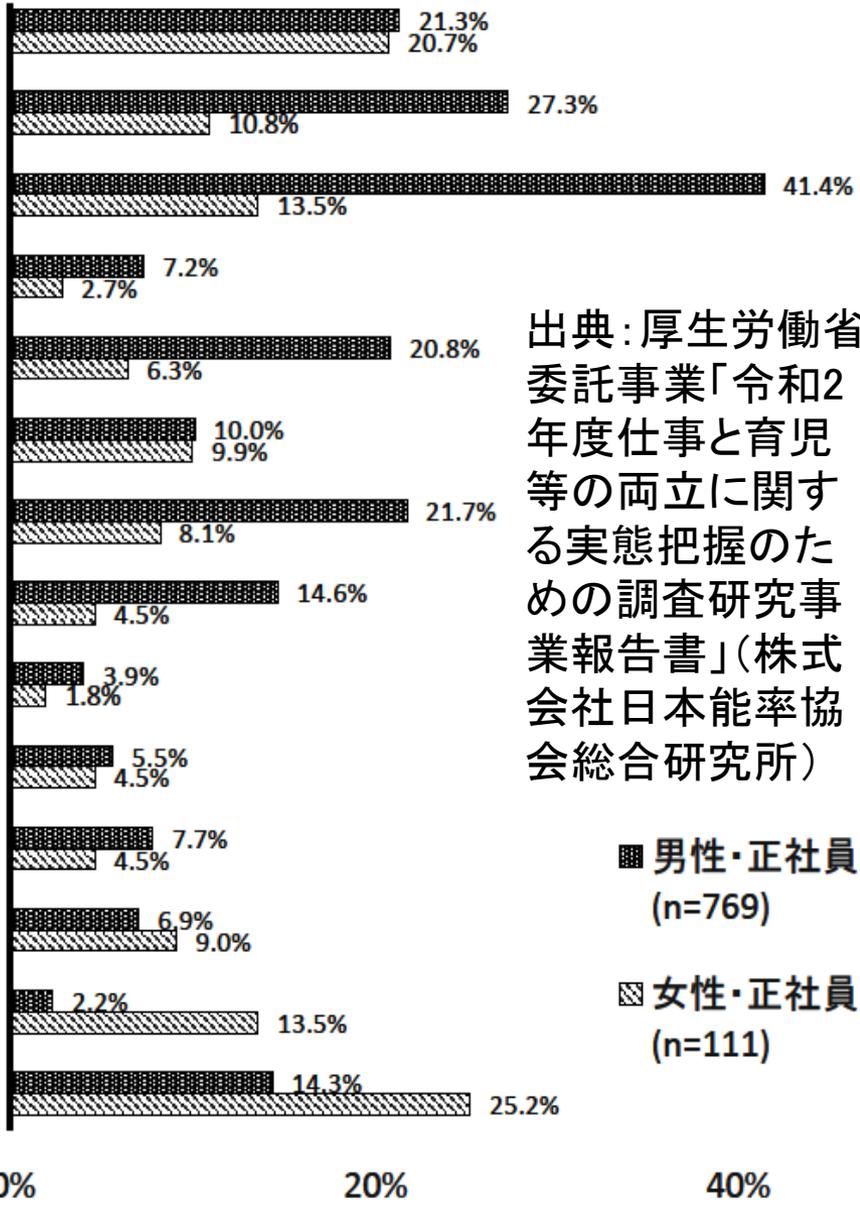
家族や保育所などの保育サービス等自分以外に育児の担い手がいたから

育児休業を取得しなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから

育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていたから

その他

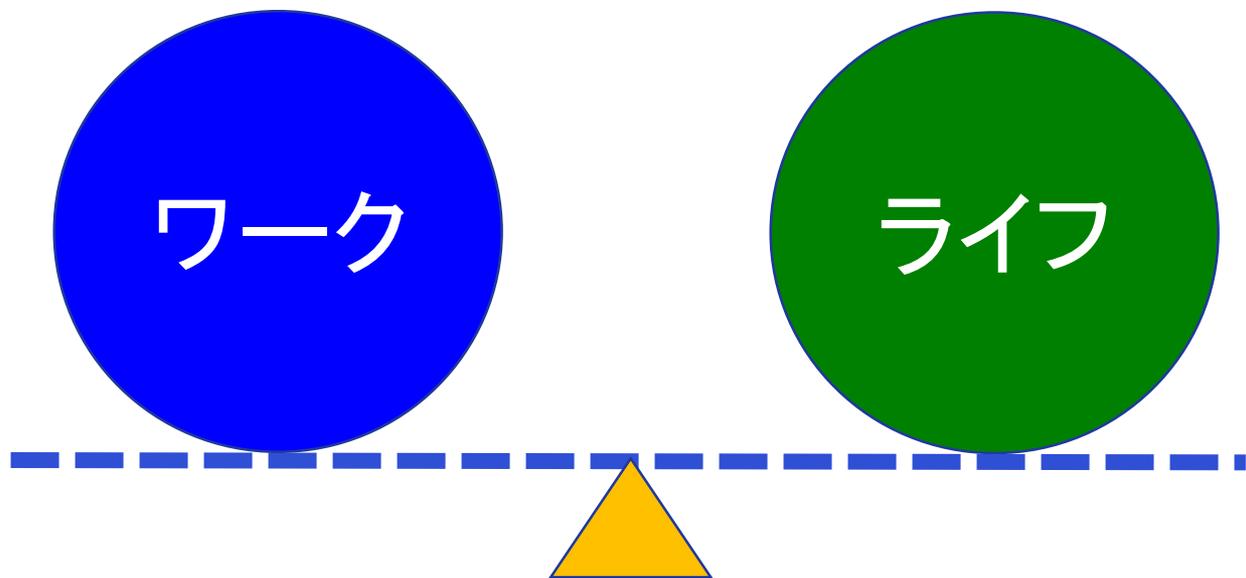
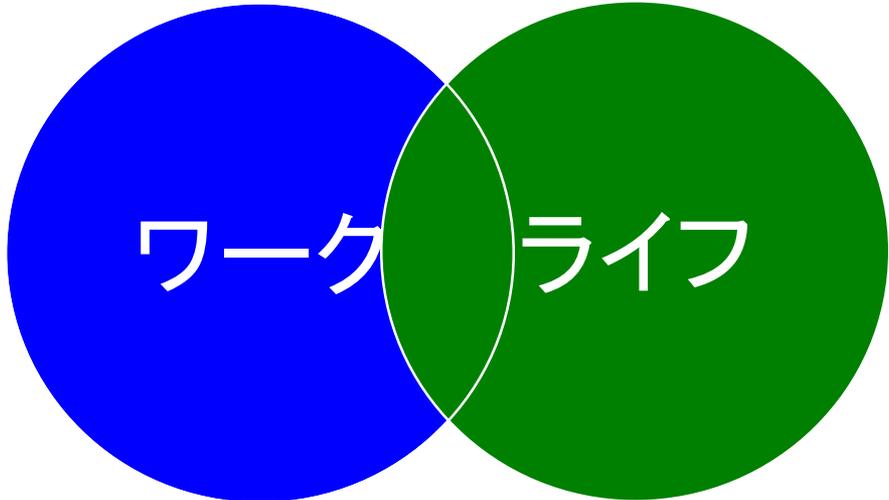
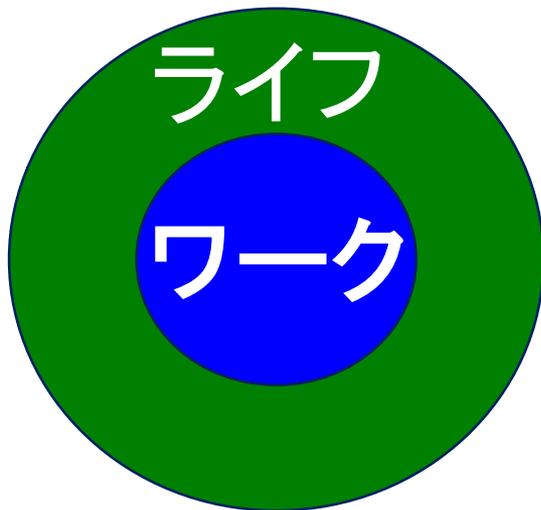
わからない



出典:厚生労働省委託事業「令和2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」(株式会社日本能率協会総合研究所)

※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

5. ワーク・ライフ・バランスの考え方



6. 本フォーラムの目的と視点

「改正 育児・介護休業法」のポイントである
男性の育児休業取得の推進に着目

- ・働き方の世代による違い→性別分業から男女の協業へ
- ・子育て世代だけではなく管理職・経営層にも対応が必要
- ・各々の立場での「ワーク」と「ライフ」のバランスが重要

- ・育児・介護休業法 改正のポイント(清水賀奈子氏)
- ・これからのワーク・ライフ・バランスを考える
ー正しい理解と活用に向けてー(上林憲雄氏)
- ・育児休業取得者からの報告
(井澤和大氏、土田修平氏、本庄弘樹氏)
- ・質疑応答・ディスカッション→Q&Aに投稿してください
女性からの忌憚のない積極的なコメントをお願いします