

報道関係者各位

平成 26 年 8 月 29 日

【照会先】

秋田労働局雇用均等室

室 長 富塚 リエ

地方短時間労働指導官 大友 夕子

(電話) 018-862-6684

秋田のパパ・ママ イクメンアンケート結果

～パパの育児休業に子育て中の男性 7 割が賛同、職場の理解促進が課題～
～男性の育児休業取得促進キャッチフレーズを募集～

秋田労働局(局長 小林泰樹)は、男性の育児休業取得促進のための広報活動の一環として、今般「秋田のパパ・ママ イクメンアンケート」を実施しました。結果を取りまとめましたので、平成 25 年度の育児・介護休業法に関する相談及び行政指導の状況と併せて公表します。

また、男性の育児休業取得促進を呼びかけるキャッチフレーズを公募します。

(1) 秋田のパパ・ママ イクメンアンケート結果(資料1)

平成 26 年 7 月 26・27 日に秋田県立武道館で開催された子育て支援イベントの会場で、来場者のパパ・ママ約 450 名を対象に「イクメンアンケート」を実施しました。

- ・育児休業を取りたいと回答したパパは約 7 割、取ってほしいと回答したママは約 6 割
- ・取りたいが難しい理由として、最も多かった回答は「職場の雰囲気が取りにくい」

(2) 平成 25 年度 育児・介護休業法の施行状況(資料2)

○相談

・育児・介護休業法に関する相談は 1,596 件(前年度 1322 件)

内訳は事業主からの相談が 1,204 件(75.4%)、労働者からの相談が 111 件(7.3%)で、事業主、労働者からの相談がともに増加

・労働者からの相談はほとんどが女性労働者からの相談で、育児休業に関するもの、不利益取扱いに関するものが多い

○行政指導

・行政指導は 548 件(前年度 531 件)

・男性の育児参加を支援するための制度の規定整備など制度に関する行政指導は 504 件、休業等に係る不利益取扱いに関する行政指導は 44 件

(3) 男性の育児休業取得促進を呼びかけるキャッチフレーズの募集(資料3)

・男性の育児休業取得促進や仕事と子育ての両立支援の取組促進を呼びかける「キャッチフレーズ」を公募(公募期間:平成 26 年 9 月 1 日～平成 26 年 11 月 30 日)

・採用されたキャッチフレーズは秋田駅前に設置されている大型看板に使用(掲示期間:平成 27 年 1 月～3 月を予定)(郵送・FAX または秋田労働局ホームページ「秋田労働局へのご意見」(<http://akita-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/goiken.html>)にて受け付けます)

(添付資料)

1. 秋田のパパ・ママ イクメンアンケート結果
2. 平成 25 年度 育児・介護休業法の施行状況
3. 男性の育休取得促進キャッチフレーズ応募チラシ
4. 育児休業給付受給者数の推移(平成 21 年度～平成 25 年度 秋田県)
5. 男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし

秋田のパパ・ママ イクメンアンケート結果

秋田労働局では、平成26年7月26日（土）、27日（日）に秋田県立武道館で開催された子育て支援イベントの会場で、秋田労働局のブースに来場した「パパ・ママ約450名」に「イクメンアンケート」を実施しました。

パパの育児休業、取りたい？取ってもらいたい？

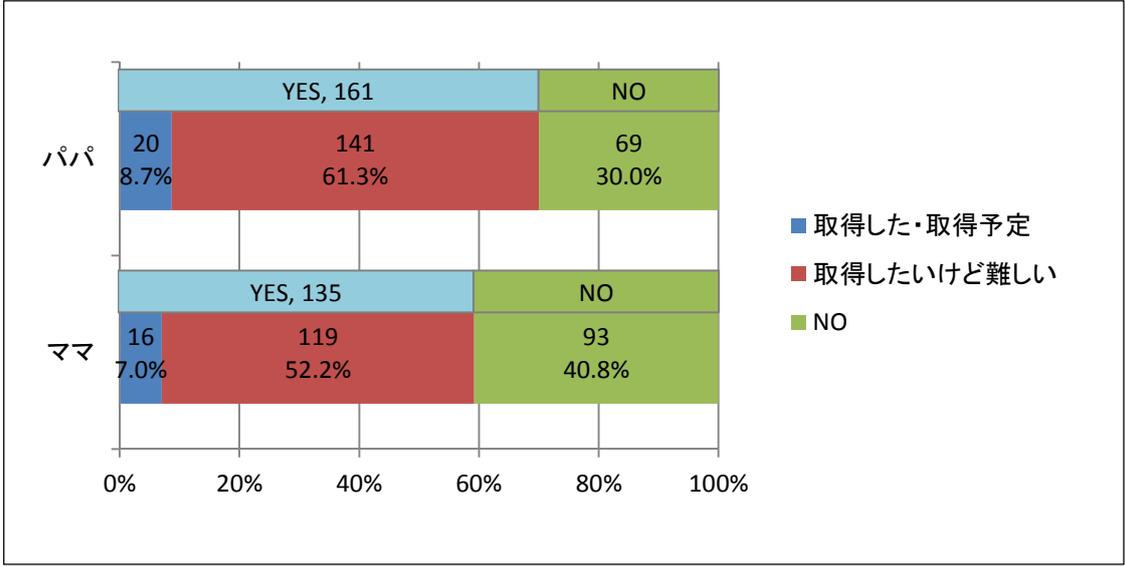
○育児休業を「取りたい」と回答したパパは7割、一方「取ってほしい」と回答したママは約6割で、昨年同イベントで実施したアンケートとほぼ同じ結果となりました。



○育児休業を「取りたい」「取ってほしい」と回答したパパ・ママの中で、取得した又は取得予定があると回答したパパが20人（8.7%）、ママが16人（7.0%）で、昨年よりも育児休業を取得したパパが多くなりました（昨年は「取得した」というパパは2名のみ）。

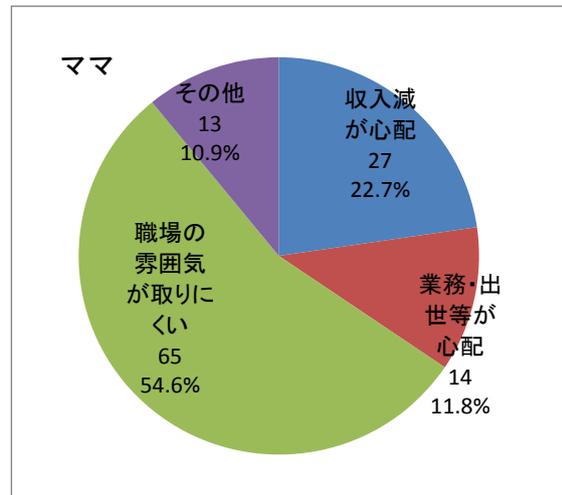
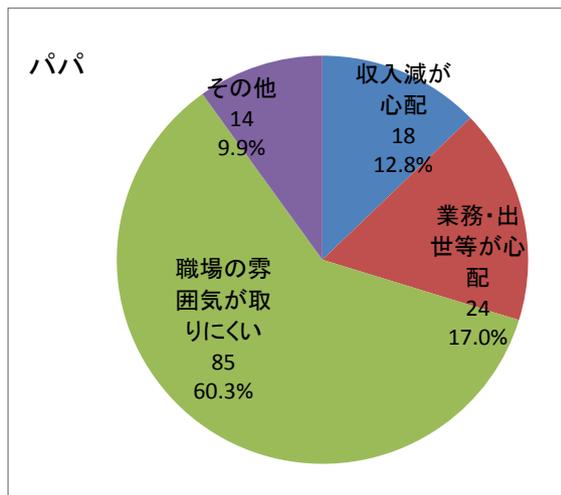
○取得期間は1週間や10日、1か月などの短期間の取得が多数を占めましたが、なかには半年間取得したパパも数名おり、ママと交替で取得したパパもいました。「夫婦で交替で取得して、子育ての大変さを共有できて良かった！」というコメントがありました。

また、短時間勤務制度を利用したというパパや、同じ会社に男性の育児休業取得者がいるというパパやママもいました。



パパの育児休業、取得したいけど・・・難しいのはなぜ？

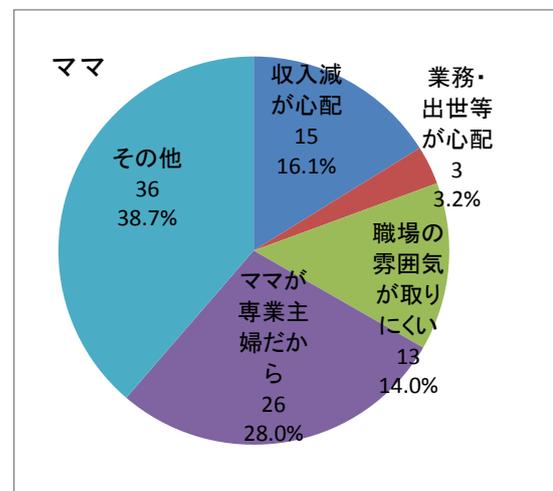
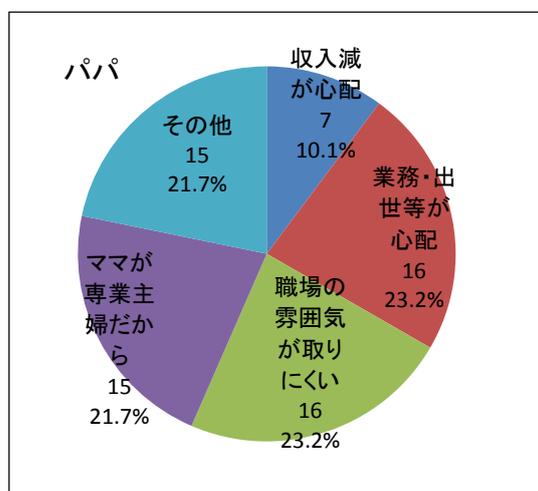
○「取得したいけど・・・難しい」理由として最も多かったのがパパもママも「職場の雰囲気が取りにくい」（パパ 85（60.3%）、ママ 65（54.6%））でした。上司の理解が得られない、男性の取得者第1号になるのはハードルが高い、休んだら白い目で見られそう・・・という声がありました。○次に多かったのが、パパは「業務・出世等が心配」（パパ 24（17.0%）、ママ 14（11.8%））で、自分が休むと業務がまわらない、同僚などに負担をかけてしまうといった業務量を心配する声がありました。ママは「収入減が心配」（パパ 18（12.8%）、ママ 27（22.7%））でした。



No・・・その理由は？

○「No」と答えた理由として、「ママが専業主婦だから」「おじいちゃんやおばあちゃんが面倒を見てくれる」というパパ・ママもいました。

○「No」と答えたなかにも、「職場の雰囲気が取りにくい」（パパ 16（23.2%）、ママ 13（14.0%））、「業務・出世等が心配」（パパ 16（23.2%）、ママ 3（3.2%））、「収入減が心配」（パパ 7（10.1%）、ママ 15（16.1%））といった声もありました。取得する必要がないパパやママだけではなく、取得できないから取得しないと考えているパパやママも多数いることがわかります。



平成 25 年度 育児・介護休業法の施行状況

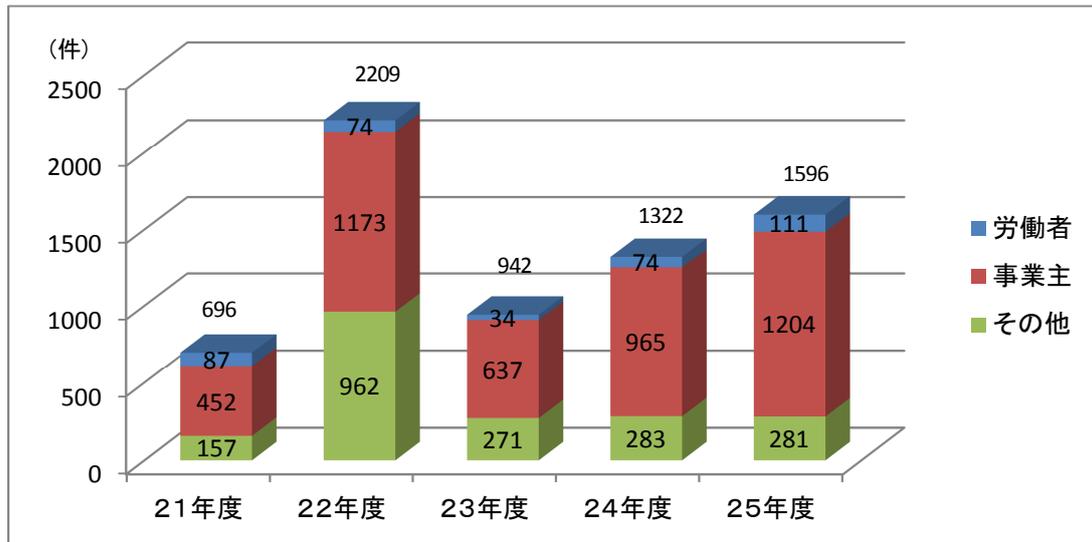
秋田労働局雇用均等室

1 相談の状況

相談件数は1,596件で前年度(1,322件)に比べ20.7%増加。

相談者の内訳をみると、事業主からの相談が1,204件(前年度965件)で全体の75.4%を占めている。労働者からの相談は111件(前年度74件)で、いずれも前年度より増加している。

図1 相談件数の推移



労働者からの相談を内容別にみると、育児関係では「育児休業」が31件で最も多く、次いで「育児休業等に係る不利益取扱い」24件、「所定労働時間の短縮措置等」15件、「子の看護休暇」13件となっている。介護関係の相談は2件あった。

表1 労働者からの相談内容別件数の推移 (件)

相談内容	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	性別	
						女性	男性
育児	育児休業	20	29	10	23	31	-
	育児休業等に係る不利益取扱い	4	9	6	16	24	1
	子の看護休暇の制度	12	4	5	5	13	1
	育児のための所定外労働の制限	-	2	1	3	9	-
	時間外労働の制限	4	2	0	2	10	-
	深夜業の制限	11	2	0	4	5	-
	所定労働時間の短縮措置	19	11	6	8	15	-
	その他	8	6	4	1	2	-
介護	介護休業	4	2	2	7	1	-
	介護休業等に係る不利益取扱い	0	1	0	0	-	-
	その他	5	6	0	5	1	-
合計	87	74	34	74	111	109	2

※注) H22.6.30 から育児・介護休業法が改正されたため、H22.6.29 までは相談内容の区分が若干異なる。

【労働者からの相談 事例1】 育児休業の取得

◆相談内容

事業主に、育児休業の申出をしたところ、「契約社員は育児・介護休業規定の適用がないため取得できない。」と、育児休業の取得を拒否された。正社員は育児休業を取得している。契約社員は育児休業を取得できないのか？雇用期間1年間の契約社員、勤続2年8か月。

◆雇用均等室の対応

育児休業の対象となる期間雇用者の要件について説明。相談者は法の要件を満たし、育児休業の対象となること、また、会社の規定が適用されない場合でも、法に基づいて育児休業の申出ができること、事業主は法の要件を満たす労働者からの申出を拒むことはできないことについて説明。法的根拠を示し、事業主に再度育児休業の申出を行うようアドバイス。

◆結果

相談者が雇用均等室への相談を踏まえ、再度、休業取得の申出をしたところ、相談者の希望する期間育児休業を取得することができた。

【労働者からの相談 事例2】 育児休業からの復職

◆相談内容

育児休業からの復職にあたり、事業主から現在の会社をいったん退職し、関連会社へ転籍するように言われた。原職又は原職相当職に復職したいと思っているが、相談者の代替要員として正社員を雇用しており、戻る職場がない。正社員、勤続10年。

◆雇用均等室の対応

育児休業を取得したことを理由に退職の強要や不利益な配置の変更を行うことは育児・介護休業法で禁止される不利益取扱いに該当すること、代替要員を雇用しており育児休業取得者が余剰人員となることを理由とする場合も不利益取扱いに当たるとを説明。事業主に法的理解が不足していることも考えられるため、よく説明の上話し合うようアドバイス。

◆結果

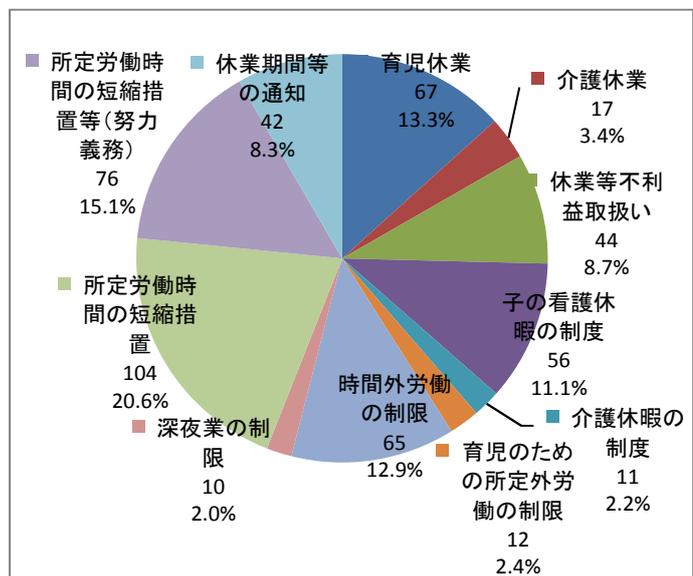
相談者が雇用均等室への相談を踏まえ、再度、事業主と話し合ったところ、転籍は取りやめとなり、原職相当職に復職することができた。

図2 行政指導件数の内訳

2 行政指導の状況

133 事業場を対象に雇用管理の実態把握(報告徴収)を行い、548 件の行政指導を行った。

規定整備等制度に関する指導件数は504 件で「所定労働時間の短縮措置等」が104 件と最も多く、次いで「育児休業」が67 件となっている。また、「休業等に係る不利益取扱い」に関する指導は44 件で、育児関係が23 件、介護関係が21 件となっている。



秋田駅前看板

働くパパ・ママ応援します キャッチフレーズ大募集！

募集テーマ：男性の育児休業の取得をすすめる、仕事と子育ての両立支援の取り組みをすすめるためのキャッチフレーズ

- 応募資格：県内にお住まいの方ならどなたでも応募できます。
- 応募期間：平成26年9月1日（月）から11月30日（日）まで
- 応募先：秋田労働局雇用均等室
- 応募方法：郵送・FAXの場合は応募用紙裏面に必要事項を記入、秋田労働局ホームページ「秋田労働局へのご意見」(<http://akita-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/goiken.html>)の場合は、ご意見欄に必要事項を直接入力してご応募ください。
※必要事項：キャッチフレーズ、住所、氏名（ふりがな）、年齢、性別、職業（学校名・学年）、電話番号
- 注意事項 応募作品の著作権は主催者に帰属するものとし、秋田駅前に設置されている大型看板に使用させていただきます（平成27年1月～3月頃予定）。
自作で未発表の作品に限ります。

写真は平成25年度の駅前看板



たくさんの応募お待ちしております！

秋田労働局雇用均等室

〒010-0951 秋田市山王7-1-4 秋田第2合同庁舎

TEL : 018-862-6684 FAX : 018-862-4300

働くパパ・ママ応援します キャッチフレーズ募集 応募用紙

募集テーマ：男性の育児休業の取得をすすめる、仕事と子育ての両立支援の取り組みをすすめるためのキャッチフレーズ

ふりがな	男・女	年齢	職業
氏名			才
住所 〒 (-)		電話番号	
応募作品	作品例 めざせイクメン 育てようイクメン 両立支援でつなごう 次世代へ		

※個人情報の取扱い

応募用紙等に記載された個人情報は、本公募に関連する用途に限って使用し、「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」に基づき適正な管理を行います。

<お問合せ先>

秋田労働局雇用均等室

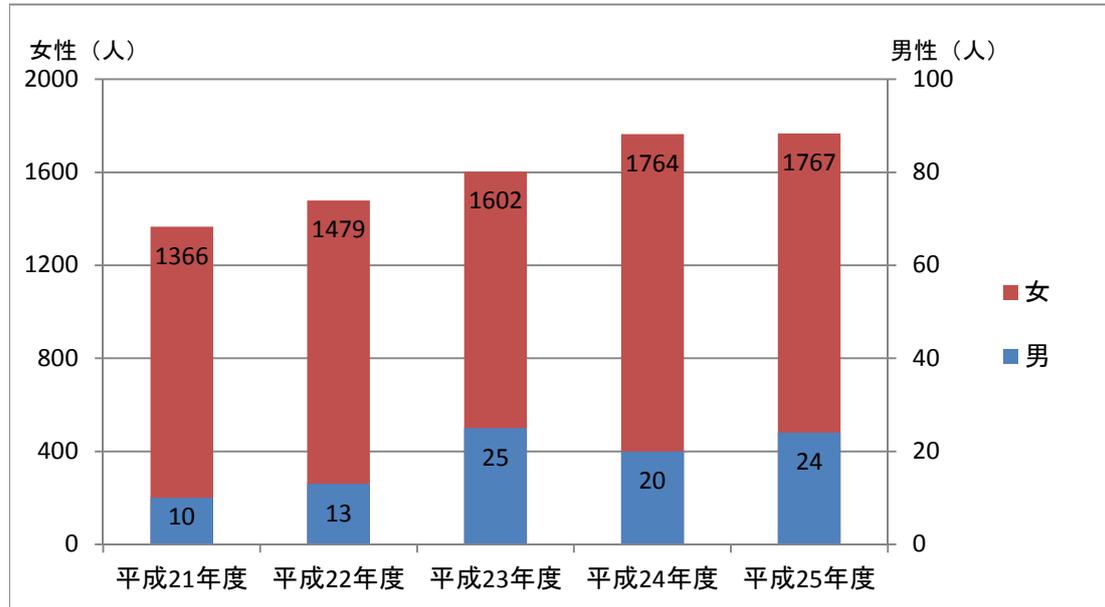
〒010-0951 秋田市山王 7-1-4 秋田第2合同庁舎

TEL : 018-862-6684 FAX : 018-862-4300

育児休業給付受給者数の推移（平成 21 年度～平成 25 年度 秋田県）

育児休業給付受給者数は年々増加しています。

女性に比べ男性の受給者は少ないですが、増加傾向にあります。



資料出所：雇用保険業務統計（厚生労働省）

【育児休業給付の概要】

雇用保険の被保険者が、1歳（保育所に入所できないなど一定の場合は1歳6か月）に満たない子を養育するために育児休業をした場合に、一定の要件を満たすと、雇用保険から育児休業給付の支給を受けることができます。

平成 26 年 4 月 1 日から育児休業給付の支給率が引き上げられ、**育児休業を開始してから 180 日目までは休業開始前賃金の 67%が支給**されます。181 日目からは、従来通り 50%の支給です。

父親と母親が交替で半年ずつ取得（※パパママ育休プラス制度を利用）すると、1年間割増給付が可能です。

※「パパママ育休プラス制度」：父親と母親がともに育児休業を取得する場合、子どもが1歳2か月に達するまでの間で最大1年間、育児休業を取得することができ、育児休業給付の対象となります。