

仙台市内の企業における
男性の育児休業取得に関する調査報告書

令和6年1月

仙台市

目 次

| | | |
|-----|--|---|
| I | はじめに..... | 2 |
| 1. | 調査の目的 | 2 |
| 2. | 調査の実施 | 2 |
| 3. | 有効回答数 | 2 |
| 4. | その他..... | 2 |
| II | 回答状況..... | 3 |
| 1. | 「仙台市内の企業における男性の育児休業取得に関する調査」アンケート回収率.. | 3 |
| 2. | 従業員規模別の回答数 | 4 |
| 3. | 地域別の回答数 | 5 |
| 4. | 産業別の回答数 | 6 |
| III | 調査結果..... | 7 |

I はじめに

1. 調査の目的

仙台市内の企業における育児休業取得に関する調査（以下、「本調査」）は、仙台市内に本社を置く企業における男性従業員の育児休業取得に向けた取り組み状況を把握し、今後の効果的な施策に繋げることを目的として実施する。

2. 調査の実施

（1）調査対象

調査開始日時点で仙台市内に本社を置く中小企業（※）を中心に、産業別・規模別に無作為に抽出した2,200事業所を対象とする。

※本調査における中小企業とは、中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第2条第1項第1号から第4号の規定に該当する中小企業者を指す。

（2）調査の概要

調査対象事業所に調査票を発送し、回答を記入した調査票の返送または「みやぎ電子申請システム」を利用したWEB回答の2つの方法で実施する。

（3）調査期間

令和5年7月21日から8月4日まで

3. 有効回答数

583社（回収率26.5%）

4. その他

- ① グラフ・表中の「n（number of cases）」は設問ごとの有効回答数を示している。
- ② 割合はすべて百分率（%）で表し、小数点第2位を四捨五入して算出している。従って、合計が100.0%にならない場合があり、また、複数回答の設問では、回答の合計割合が100.0%を超える場合がある。
なお、1つの選択肢による回答を求めた設問において重複（複数）で回答された場合、そのまま重複（複数）の選択を反映している。

II 回答状況

1. 「仙台市内の企業における男性の育児休業取得に関する調査」アンケート回収率

| ①回答方法 | 件数 | 割合 |
|-----------|-----|--------|
| 回答数 | 591 | 100.0% |
| 郵便回答数 | 401 | 67.9% |
| w e b 回答数 | 190 | 32.1% |

| ②回答内容 | 件数 | 割合 |
|-------|-----|--------|
| 回答数 | 591 | 100.0% |
| 有効回答数 | 583 | 98.6% |
| 無効回答数 | 8 | 1.4% |

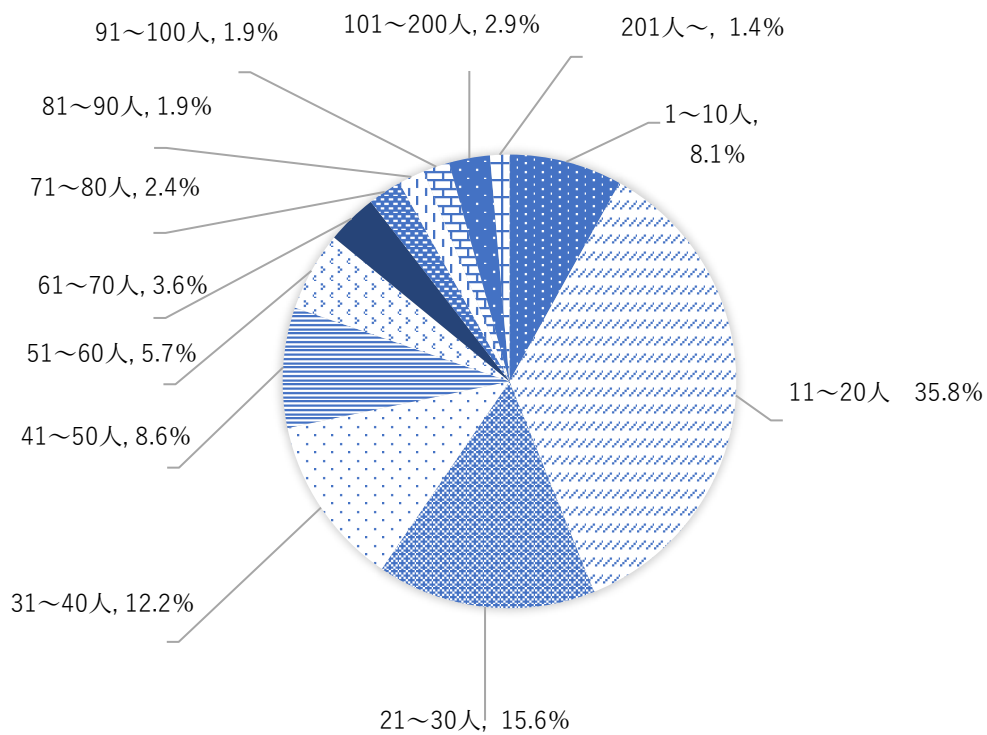
2. 従業員規模別の回答数

| 従業員規模別 | 発送件数 | 回答件数 | 回答割合 |
|----------|------|------|-------|
| 1～10人 | 241 | 47 | 19.5% |
| 11～20人 | 997 | 209 | 21.0% |
| 21～30人 | 286 | 91 | 31.8% |
| 31～40人 | 216 | 71 | 32.9% |
| 41～50人 | 155 | 50 | 32.3% |
| 51～60人 | 81 | 33 | 40.7% |
| 61～70人 | 45 | 21 | 46.7% |
| 71～80人 | 38 | 14 | 36.8% |
| 81～90人 | 21 | 11 | 52.4% |
| 91～100人 | 23 | 11 | 47.8% |
| 101～200人 | 68 | 17 | 25.0% |
| 201人～ | 29 | 8 | 27.6% |
| 計 | 2200 | 583 | 26.5% |

従業員規模別構成比数

有効回答数583社の従業員規模別構成比は以下の通り。

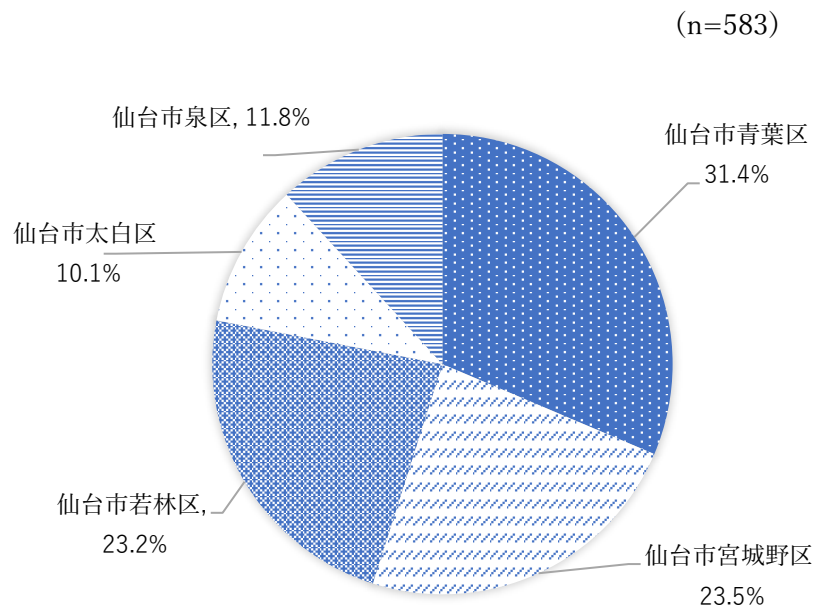
(n=583)



3. 地域別の回答数

| 地域 | 発送件数 | 回答件数 | 回答率 |
|---------|------|------|-------|
| 仙台市青葉区 | 778 | 183 | 23.5% |
| 仙台市宮城野区 | 486 | 137 | 28.2% |
| 仙台市若林区 | 456 | 135 | 29.6% |
| 仙台市太白区 | 220 | 59 | 26.8% |
| 仙台市泉区 | 260 | 69 | 26.5% |
| 計 | 2200 | 583 | 26.5% |

地域別構成比

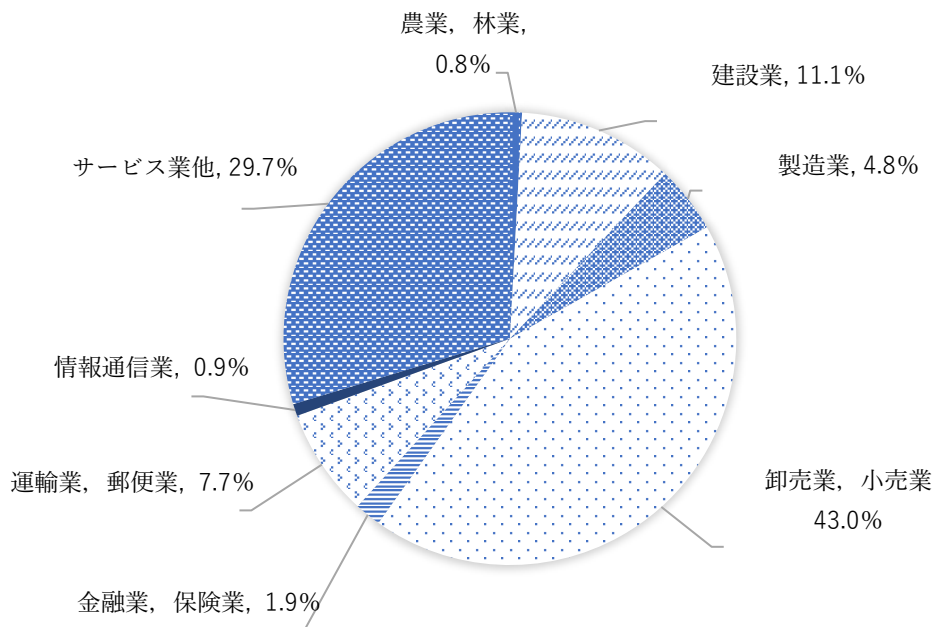


4. 産業別の回答数

| 産業別 | 発送件数 | 回答件数 | 回答率 |
|----------|------|------|-------|
| 農業, 林業 | 8 | 5 | 62.5% |
| 建設業 | 175 | 65 | 37.1% |
| 製造業 | 78 | 28 | 35.9% |
| 卸売業, 小売業 | 1000 | 251 | 25.1% |
| 金融業, 保険業 | 20 | 11 | 55.0% |
| 運輸業, 郵便業 | 124 | 45 | 36.3% |
| 情報通信業 | 17 | 5 | 29.4% |
| サービス業他 | 778 | 173 | 22.2% |
| 計 | 2200 | 583 | 26.5% |

産業別構成比

(n=583)



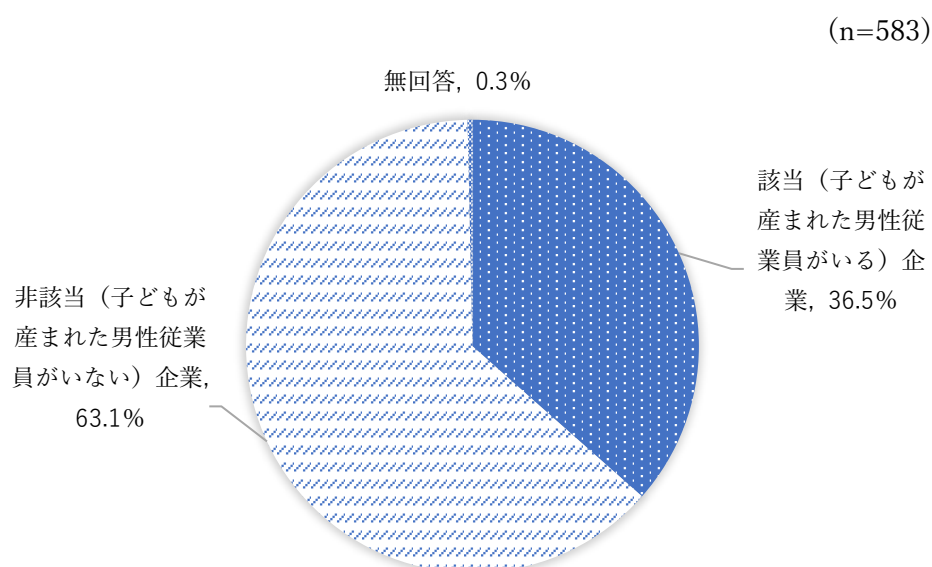
Ⅲ 調査結果

【問1】 貴社において、2021年4月1日から2023年3月31日までの2年間に、子どもが産まれた男性従業員（常時雇用に限る。以下同じ）の延べ人数を、把握している範囲でご回答ください。（該当者がいない場合は「0」）

<回答企業数>

| 回答 | 社数 | 割合 |
|--------------------------|-----|--------|
| 該当（子どもが産まれた男性従業員がいる）企業 | 213 | 36.5% |
| 非該当（子どもが産まれた男性従業員がいない）企業 | 368 | 63.1% |
| 無回答 | 2 | 0.3% |
| 計 | 583 | 100.0% |

2021年4月から2023年3月までの2年間で子どもが産まれた男性従業員がいると回答した企業は213社で、全体の36.5%であった。一方、子どもが産まれた男性従業員はいないと回答した企業は368社（63.1%）であった。



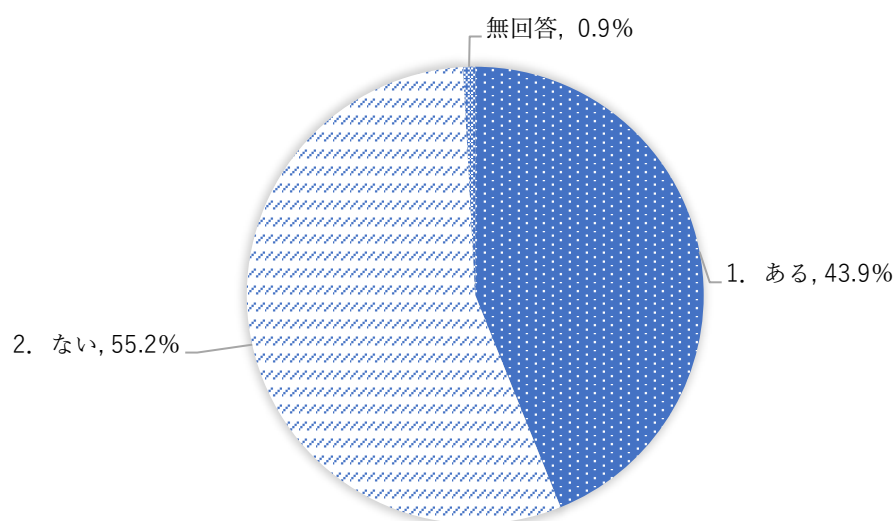
<子どもが産まれた男性従業員の延べ人数>

| (人) | 回答企業数 | 対象従業員の延べ人数 |
|-----|-------|------------|
| 0 | 368 | 0 |
| 1 | 92 | 92 |
| 2 | 55 | 110 |
| 3 | 22 | 66 |
| 4 | 4 | 16 |
| 5 | 6 | 30 |
| 6 | 4 | 24 |
| 7 | 7 | 49 |
| 8 | 2 | 16 |
| 9 | 6 | 54 |
| 10 | 3 | 30 |
| 11 | 1 | 11 |
| 13 | 1 | 13 |
| 14 | 1 | 14 |
| 15 | 1 | 15 |
| 17 | 1 | 17 |
| 21 | 3 | 63 |
| 30 | 1 | 30 |
| 35 | 1 | 35 |
| 51 | 1 | 51 |
| 220 | 1 | 220 |
| 無回答 | 2 | |
| 計 | 583 | 956 |

【問2】 貴社では、男性従業員が配偶者の出産の立ち合いや退院の補助をするために取得することを主な目的とした特別休暇（いわゆる「配偶者出産休暇」）について、就業規則に定めがありますか。

| 回答 | 社数 | 回答割合 |
|----------------|-----|--------|
| 1. ある（→ 問2-2へ） | 256 | 43.9% |
| 2. ない（→ 問3へ） | 322 | 55.2% |
| 無回答 | 5 | 0.9% |
| 計 | 583 | 100.0% |

(n=583)



男性従業員が配偶者の出産の立ち合いや退院の補助をするための特別休暇（別称：配偶者出産休暇）について就業規則に定めがあると答えた企業は583社中256社（43.9%）、定めがないと答えた企業は322社（55.2%）であった。

【問2】従業員規模別<クロス集計>

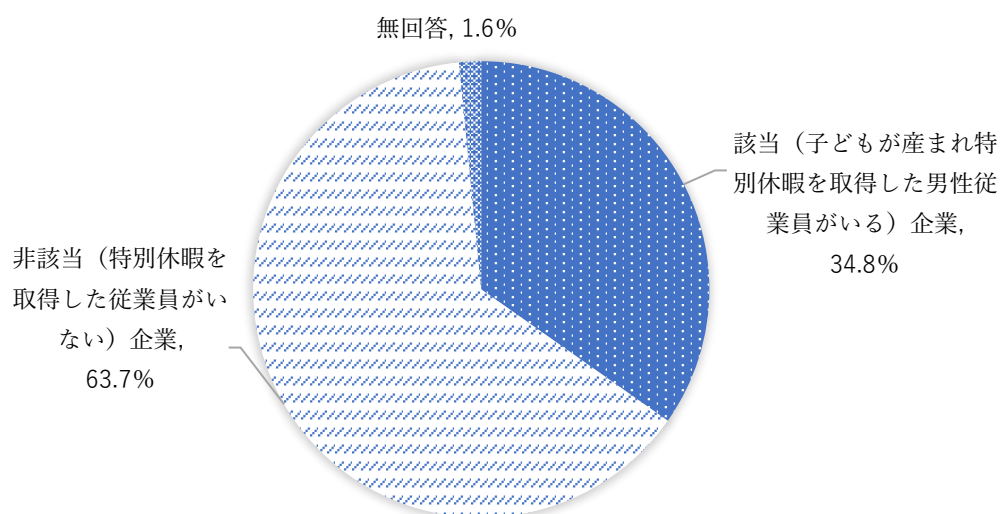
| 問2 | 1 ～ 10 人 | 11 ～ 20 人 | 21 ～ 30 人 | 31 ～ 40 人 | 41 ～ 50 人 | 51 ～ 60 人 | 61 ～ 70 人 | 71 ～ 80 人 | 81 ～ 90 人 | 91 ～ 100 人 | 101 ～ 200 人 | 201 人 ～ | 計 |
|-------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|----------------------|---------------|------|
| 1. ある | 11 | 76 | 35 | 28 | 23 | 20 | 17 | 10 | 5 | 9 | 14 | 8 | 256 |
| 割合(%) | 23.4 | 36.4 | 38.5 | 39.4 | 46.0 | 60.6 | 81.0 | 71.4 | 45.5 | 81.8 | 82.4 | 100.0 | 43.9 |
| 2. ない | 35 | 132 | 56 | 42 | 27 | 13 | 4 | 3 | 6 | 1 | 3 | 0 | 322 |
| 割合(%) | 74.5 | 63.2 | 61.5 | 59.2 | 54.0 | 39.4 | 19.0 | 21.4 | 54.5 | 9.1 | 17.6 | 0.0 | 55.2 |
| 無回答 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| 割合(%) | 2.1 | 0.5 | 0.0 | 1.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 9.1 | 0.0 | 0.0 | 0.9 |
| 計 | 47 | 209 | 91 | 71 | 50 | 33 | 21 | 14 | 11 | 11 | 17 | 8 | 583 |

従業員規模別に見ると、「ある」と答えた企業のうち、最も割合が大きいのは201人以上で8社中8社（100.0%）、次いで101～200人規模の17社中14社（82.4%）であった。一方、「ない」と答えた企業では、最も割合が大きいのは1～10人規模で47社中35社（74.5%）、次いで11～20人規模で209社中132社（63.2%）であった。

【問2-2】 問2で「ある」を選択した方にお聞きします。2021年4月1日から2023年3月31日までの2年間に、問2の特別休暇を取得した男性従業員の延べ人数を、把握している範囲でご回答ください。

| 回答 | 社数 | 割合 |
|--------------------------------|-----|--------|
| 該当（子どもが生まれ特別休暇を取得した男性従業員がいる）企業 | 89 | 34.8% |
| 非該当（特別休暇を取得した従業員がいない）企業 | 163 | 63.7% |
| 無回答 | 4 | 1.6% |
| 計 | 256 | 100.0% |

(n=256)



就業規則に規程がある企業のうち、2021年4月から2023年3月の2年間で特別休暇を取得した従業員がいる企業は89社で、全体の34.8%であった。特別休暇を取得した従業員がなかった企業は163社（63.7%）であった。

なお、特別休暇を取得した男性従業員別の延べ人数は484人であった。

<該当期間内に子どもが産まれた男性従業員数及び延べ人数>

| (人) | 回答企業数 | 対象従業員の延べ人数 |
|-----|-------|------------|
| 0 | 163 | 0 |
| 1 | 33 | 33 |
| 2 | 21 | 42 |
| 3 | 8 | 24 |
| 4 | 6 | 24 |
| 5 | 3 | 15 |
| 6 | 4 | 24 |
| 7 | 3 | 21 |
| 8 | 3 | 24 |
| 9 | 1 | 9 |
| 10 | 1 | 10 |
| 11 | 1 | 11 |
| 17 | 1 | 17 |
| 19 | 1 | 19 |
| 20 | 1 | 20 |
| 31 | 1 | 31 |
| 160 | 1 | 160 |
| 無回答 | 4 | |
| 計 | 256 | 484 |

【問3】 貴社において、2021年4月1日から2023年3月31日までの2年の間に、育児休業を取得し復職した男性従業員の延べ人数を、育児休業の取得期間ごとに記入してください。（該当者がいない場合は「0」）

<育児休業取得者の有無別>

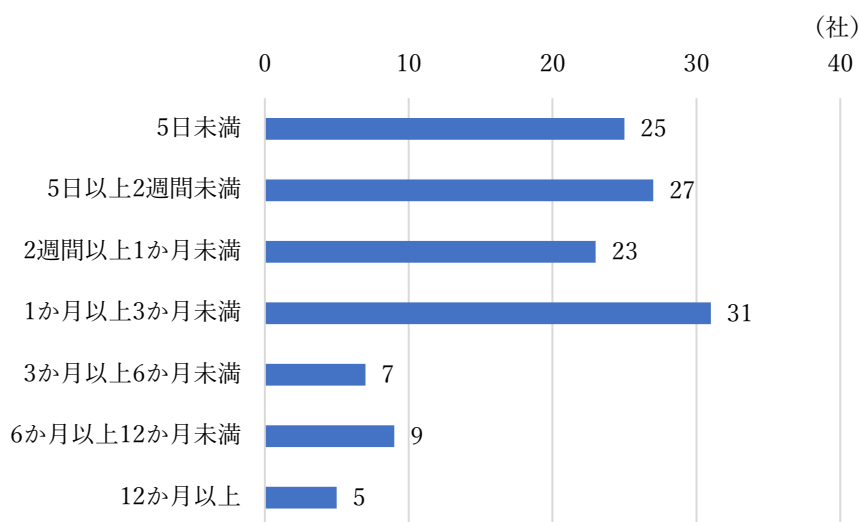
| 回答 | 社数 | 割合 |
|---------------|-----|--------|
| 育児休業取得者がいる企業 | 88 | 15.1% |
| 育児休業取得者がいない企業 | 483 | 82.8% |
| 無回答 | 12 | 2.1% |
| 計 | 583 | 100.0% |

<育休取得期間別の回答企業数>

| 回答 | 回答企業数 | 割合（取得期間） |
|-------------|-------|----------|
| 5日未満 | 25 | 28.4% |
| 5日以上2週間未満 | 27 | 30.7% |
| 2週間以上1か月未満 | 23 | 26.1% |
| 1か月以上3か月未満 | 31 | 35.2% |
| 3か月以上6か月未満 | 7 | 8.0% |
| 6か月以上12か月未満 | 9 | 10.2% |
| 12か月以上 | 5 | 5.7% |
| 計 | 127 | |

※複数の取得期間を回答した企業が23社あった。

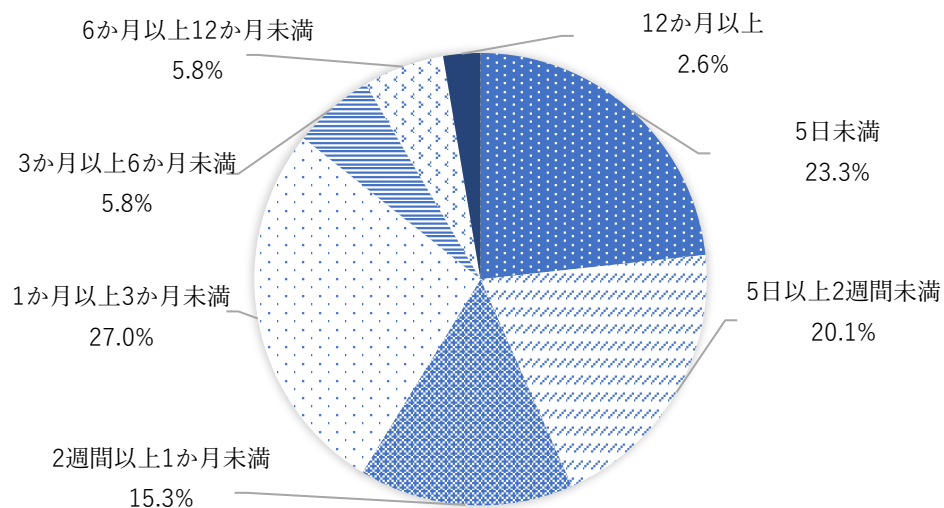
(n=88)



<育児休業取得期間別の育児休業取得者数>

| 回答 | 育児休業取得者の延べ人数 | 割合 |
|-------------|--------------|--------|
| 5日未満 | 44 | 23.3% |
| 5日以上2週間未満 | 38 | 20.1% |
| 2週間以上1か月未満 | 29 | 15.3% |
| 1か月以上3か月未満 | 51 | 27.0% |
| 3か月以上6か月未満 | 11 | 5.8% |
| 6か月以上12か月未満 | 11 | 5.8% |
| 12か月以上 | 5 | 2.6% |
| 計 | 189 | 100.0% |

(n=189)



2021年4月から2023年3月までの2年の間に、育児休業から復職した男性従業員がいた企業数を取得期間別に見ると、最も多かったのは「1か月以上3か月未満」の31社（35.2%）であった。次いで「5日以上2週間未満」の27社（30.7%）、「5日未満」の25社（28.4%）の順に多かった。

育児休業取得者の延べ人数で見ると、「1か月以上3か月未満」の51人（27.0%）が最多であり、次いで「5日未満」の44人（23.3%）、「5日以上2週間未満」の38人（20.1%）、「2週間以上1か月未満」の29人（15.3%）の順に多く、全体では半数以上（58.7%）が1か月未満の取得であった。

なお、子どもが生まれた男性従業員の延べ人数956名（問1）に占める育児休業取得者の割合は、19.8%であった。

【クロス集計】

<従業員規模別に見た育児休業取得者がいる企業数>

| 問3 | 1 ～ 10 人 | 11 ～ 20 人 | 21 ～ 30 人 | 31 ～ 40 人 | 41 ～ 50 人 | 51 ～ 60 人 | 61 ～ 70 人 | 71 ～ 80 人 | 81 ～ 90 人 | 91 ～ 100 人 | 101 ～ 200 人 | 201 人 ～ | 総 計 |
|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|----------------------|---------------|--------|
| 育児休業取得者 がいる企業 | 1 | 14 | 7 | 10 | 9 | 16 | 9 | 6 | 1 | 4 | 7 | 4 | 88 |

<育休取得期間×従業員規模×回答企業数>

| 取得期間 | 従業員規模 | | | | | | | | | | | | 総 計 |
|-----------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|----------------------|---------------|--------|
| | 1 ～ 10 人 | 11 ～ 20 人 | 21 ～ 30 人 | 31 ～ 40 人 | 41 ～ 50 人 | 51 ～ 60 人 | 61 ～ 70 人 | 71 ～ 80 人 | 81 ～ 90 人 | 91 ～ 100 人 | 101 ～ 200 人 | 201 人 ～ | |
| 5日未満 | 0 | 6 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 25 |
| 5日以上 2週間未満 | 0 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 27 |
| 2週間以上 1か月未満 | 0 | 2 | 1 | 4 | 0 | 4 | 2 | 2 | 0 | 2 | 4 | 2 | 23 |
| 1か月以上 3か月未満 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 4 | 2 | 1 | 0 | 6 | 4 | 31 |
| 3か月以上 6か月未満 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 7 |
| 6か月以上 12か月未満 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 9 |
| 12か月以上 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 |
| 計 | 1 | 16 | 9 | 10 | 11 | 23 | 14 | 9 | 1 | 5 | 18 | 10 | 127 |

※複数の取得期間を回答している企業が23社あった。

<育休取得期間×従業員規模×育休取得者数>

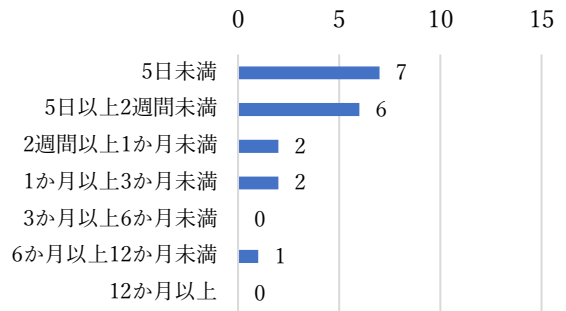
| 取得期間 | 従業員規模 | | | | | | | | | | | | 総計 |
|-----------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|----------------------|---------------|-----|
| | 1 ～ 10 人 | 11 ～ 20 人 | 21 ～ 30 人 | 31 ～ 40 人 | 41 ～ 50 人 | 51 ～ 60 人 | 61 ～ 70 人 | 71 ～ 80 人 | 81 ～ 90 人 | 91 ～ 100 人 | 101 ～ 200 人 | 201 人 ～ | |
| 5日未満 | 0 | 7 | 2 | 4 | 8 | 8 | 1 | 1 | 0 | 8 | 5 | 0 | 44 |
| 5日以上 2週間未満 | 0 | 6 | 7 | 2 | 4 | 8 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 5 | 38 |
| 2週間以上 1か月未満 | 0 | 2 | 1 | 4 | 0 | 4 | 2 | 2 | 0 | 2 | 5 | 7 | 29 |
| 1か月以上 3か月未満 | 0 | 2 | 2 | 1 | 3 | 14 | 5 | 4 | 1 | 0 | 11 | 8 | 51 |
| 3か月以上 6か月未満 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 11 |
| 6か月以上 12か月未満 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 11 |
| 12か月以上 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 5 |
| 計 | 1 | 18 | 13 | 11 | 18 | 39 | 16 | 11 | 1 | 11 | 27 | 23 | 189 |

(n=189)

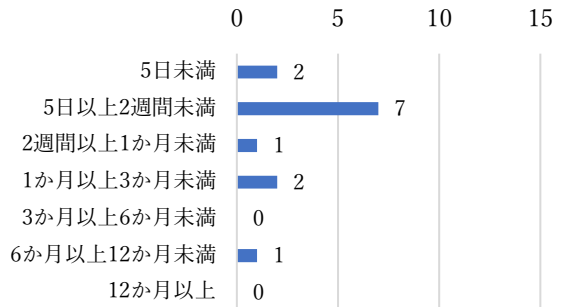
【従業員規模：1～10人】



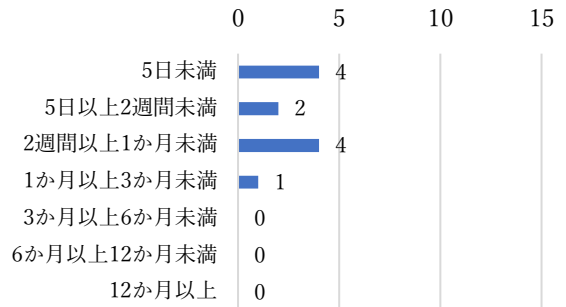
【従業員規模：11～20人】



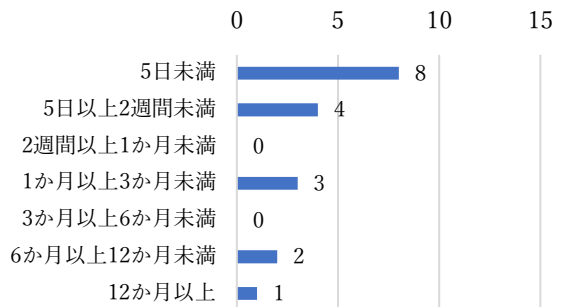
【従業員規模：21～30人】



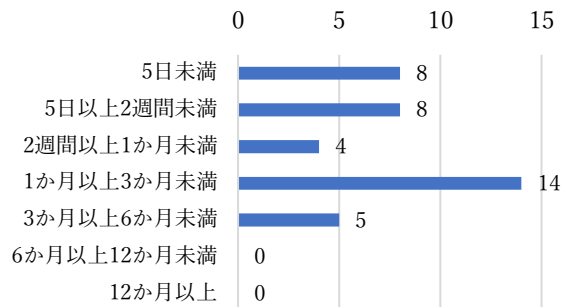
【従業員規模：31～40人】



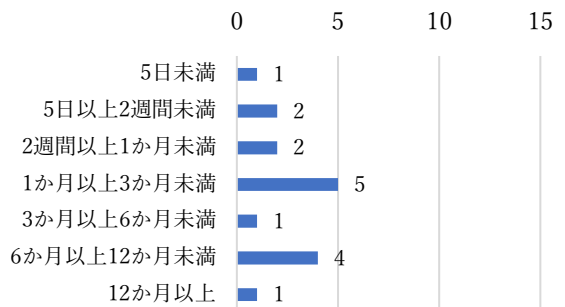
【従業員規模：41～50人】



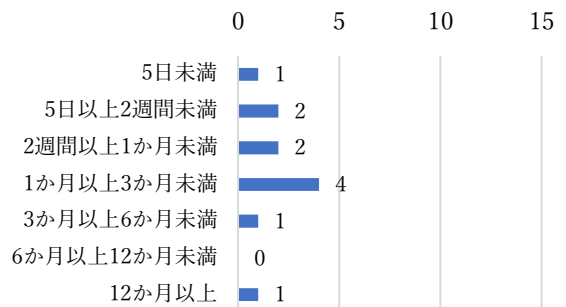
【従業員規模：51～60人】



【従業員規模：61～70人】



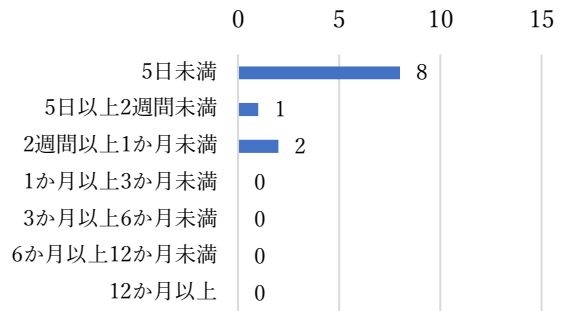
【従業員規模：71～80人】



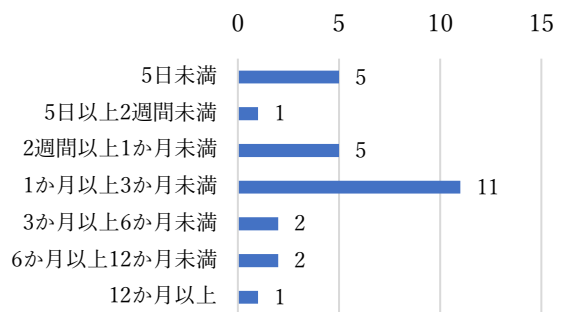
【従業員規模：81～90人】



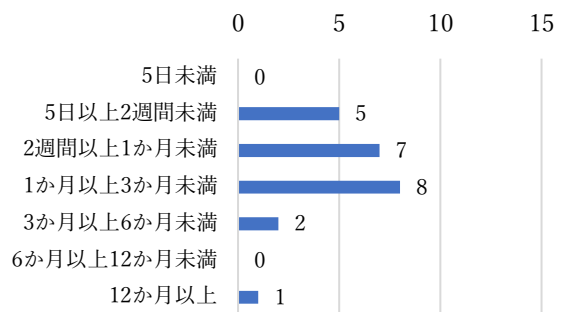
【従業員規模：91～100人】



【従業員規模：101～200人】



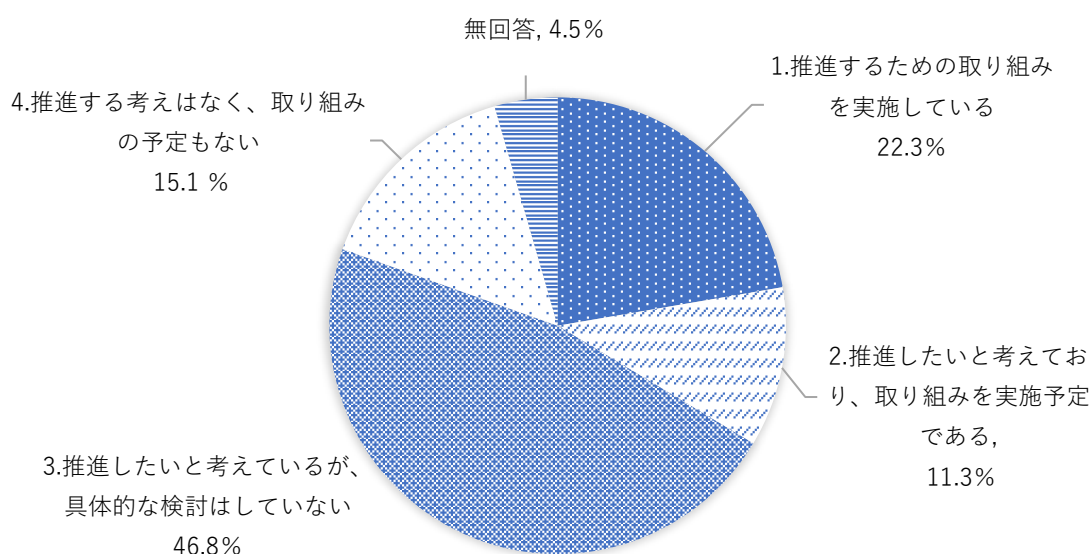
【従業員規模：201人～】



【問4】 男性従業員の育児休業の取得の推進について、貴社の考え方に最も近いものを1つ選択してください。

| 回答 | 社数 | 割合 |
|--|-----|--------|
| 1.推進するための取り組みを実施している (→ 問4-2へ) | 130 | 22.3% |
| 2.推進したいと考えており、取り組みを実施予定である (→ 問4-3へ) | 66 | 11.3% |
| 3.推進したいと考えているが、具体的な検討はしていない (→ 問4-3へ) | 273 | 46.8% |
| 4.推進する考えはなく、取り組みの予定もない (→ 問5へ) | 88 | 15.1% |
| 無回答 | 26 | 4.5% |
| 計 | 583 | 100.0% |

(n=583)

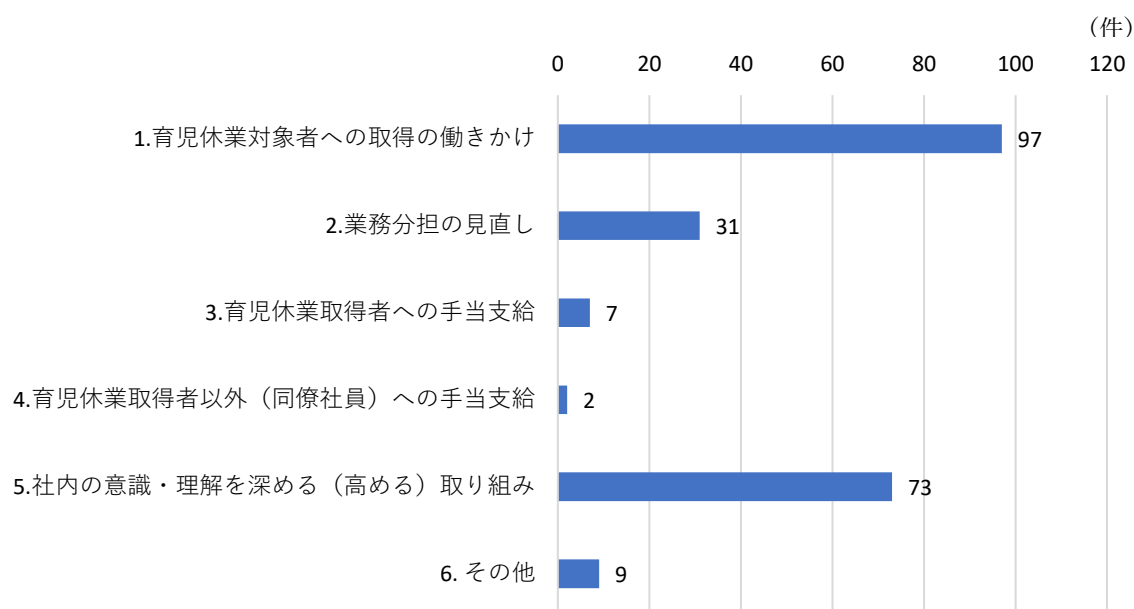


男性従業員の育児休業取得推進について、「推進したいと考えているが、具体的な検討はしていない」が273社であり、全体の46.8%と半数近くを占めた。次いで「推進するための取り組みを実施している」が130社(22.3%)、「推進する考えはなく、取り組みの予定もない」が88社(15.1%)、「推進したいと考えており、取り組みを実施予定である」が66社(11.3%)の順に多かった。

【問4-2】 問4で「推進するための取り組みを実施している」を選択した方にお聞きします。
 貴社において現在取り組んでいることは何ですか。（あてはまるものすべてを選択）

| 回答 | 件数 | 割合 |
|-------------------------|-----|-------|
| 1.育児休業対象者への取得の働きかけ | 97 | 74.6% |
| 2.業務分担の見直し | 31 | 23.8% |
| 3.育児休業取得者への手当支給 | 7 | 5.4% |
| 4.育児休業取得者以外（同僚社員）への手当支給 | 2 | 1.5% |
| 5.社内の意識・理解を深める（高める）取り組み | 73 | 56.2% |
| 6. その他 | 9 | 6.9% |
| 計 | 219 | |

(n=130)



男性従業員の育児休業取得に向け現在取り組んでいることとして最も多かったのは「育児休業対象者への取得の働きかけ」で、97件、全体の74.6%であった。次いで「社内の意識・理解を深める（高める）取り組み」が多く73件（56.2%）であった。

【問4-2】「その他」の主な内容

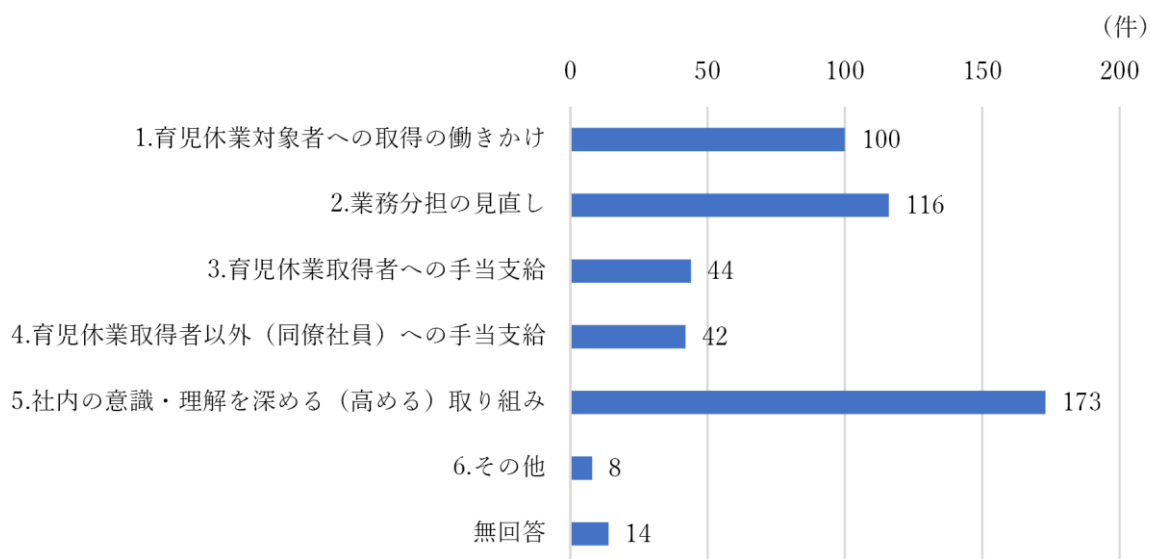
- 育児休業開始日から5日間を有給化
- 本人の希望があれば取得できるように調整等をしている。
- 社内規定の整備
- 社内報、男性の育児に関するポスター、社内研修等を通じ、周知活動に取り組んでいる。
- 男性の育児休業の取り組みに関するセミナーを、外部講師を招いて社内にて実施

【問4-3】 現在実施している・いないに関わらず、男性の育児休業取得に最も効果的と思うことは何ですか。（あてはまるものを1つ選択）

| 回答 | 件数 | 割合 |
|-------------------------|-----|-------|
| 1.育児休業対象者への取得の働きかけ | 100 | 21.3% |
| 2.業務分担の見直し | 116 | 24.7% |
| 3.育児休業取得者への手当支給 | 44 | 9.4% |
| 4.育児休業取得者以外（同僚社員）への手当支給 | 42 | 9.0% |
| 5.社内の意識・理解を深める（高める）取り組み | 173 | 36.9% |
| 6.その他 | 8 | 1.7% |
| 無回答 | 14 | 3.0% |
| 計 | 497 | |

※重複回答28件を含む。

(n=469)



男性の育児休業取得に最も効果的と思うことについて、最も多かった回答は「社内の意識・理解を深める（高める）取り組み」であり、469件中173件、全体の36.9%を占めた。次いで「業務分担の見直し」が116件、24.7%で2番目に多かった。

なお、この設問は1つのみ選択との条件を設けたが、28件の重複回答(複数選択)を含むため、回答企業数(469社)と一致しない。

【問4-3】「その他」の主な内容

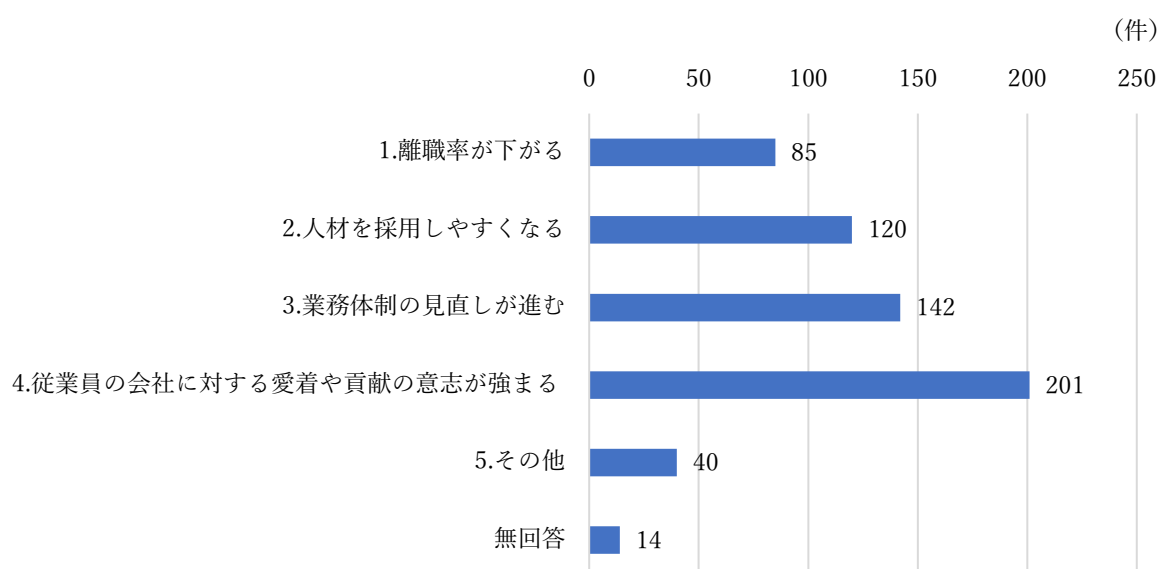
- 取得者実績があること
- 本人への育休給付金の拡充
- 人材の確保
- 当事者の配偶者の意見

【問5】 男性従業員の育児休業の取得を推進することにより、貴社が期待するメリットは何ですか。（最もあてはまるものを1つ選択）

| 回答 | 件数 | 割合 |
|--------------------------|-----|-------|
| 1.離職率が下がる | 85 | 14.6% |
| 2.人材を採用しやすくなる | 120 | 20.6% |
| 3.業務体制の見直しが進む | 142 | 24.4% |
| 4.従業員の会社に対する愛着や貢献の意志が強まる | 201 | 34.5% |
| 5.その他 | 40 | 6.9% |
| 無回答 | 14 | 2.4% |
| 計 | 602 | |

※重複回答19件を含む。

(n=583)



男性従業員の育児休業取得を推進することで期待するメリットとして最も多く挙げられたのは「従業員の会社に対する愛着や貢献の意志が高まる」で583件中201件、全体の34.5%であった。次いで「業務体制の見直しが進む」が142件（24.4%）、「人材を採用しやすくなる」が120件（20.6%）、「離職率が下がる」が85件（14.6%）であった。

なお、この設問には1つのみ選択との条件を設けたが、19件の重複回答(複数選択)を含むため、回答企業数（583社）と一致しない。

【問5】「その他」の主な内容

- 働きやすい環境整備
- 男性の育児参加意識の向上
- ワークライフバランスの充実により、従業員1人1人の人生が充実すること
- 仕事育児両立意識が高まることで仕事の生産性向上、家庭を大切にする気持ち、双方に良い影響を与えてくれること
- メリットが無い 8件
- 特になし 13件

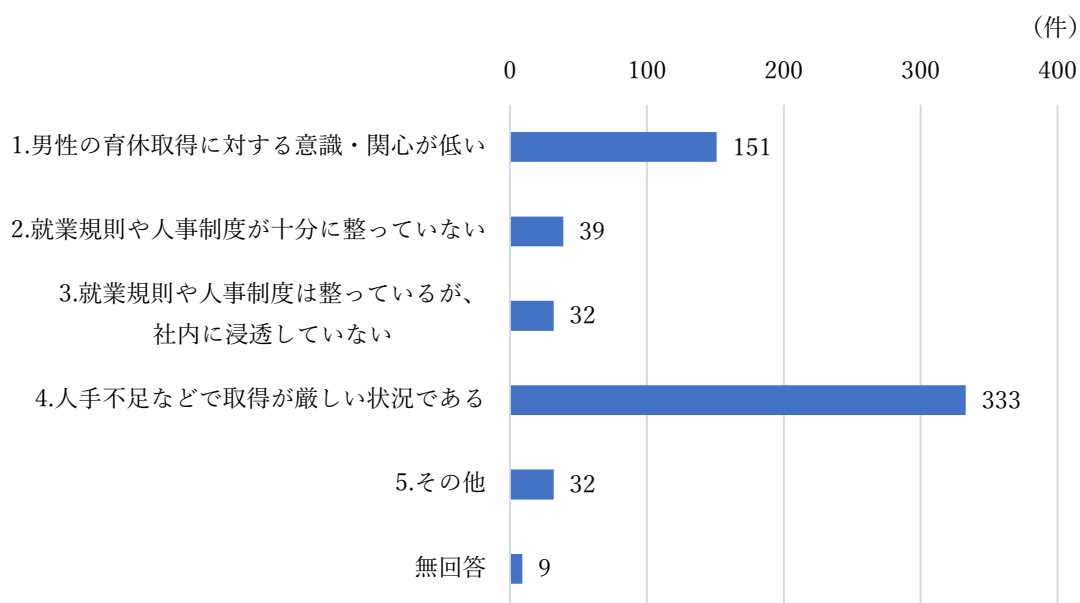
【問6】 男性従業員の育児休業取得を推進する上での問題は何だと思われますか。

(最もあてはまるものを1つ選択)

| 回答 | 件数 | 割合 |
|-------------------------------|-----|-------|
| 1.男性の育休取得に対する意識・関心が低い | 151 | 25.9% |
| 2.就業規則や人事制度が十分に整っていない | 39 | 6.7% |
| 3.就業規則や人事制度は整っているが、社内に浸透していない | 32 | 5.5% |
| 4.人手不足などで取得が厳しい状況である | 333 | 57.1% |
| 5.その他 | 32 | 5.5% |
| 無回答 | 9 | 1.5% |
| 計 | 596 | |

※重複回答13件を含む。

(n=583)



男性従業員の育児休業取得を推進する上での問題について583件中333件(57.1%)が「人手不足などで取得が厳しい状況」で最も多かった。次いで「男性の育休取得に対する意識・関心が低い」が151件(25.9%)で多かった。

なお、この設問には1つのみ回答との条件を設けたが、13件の重複回答(複数選択)を含むため、回答企業数(583社)と一致しない。

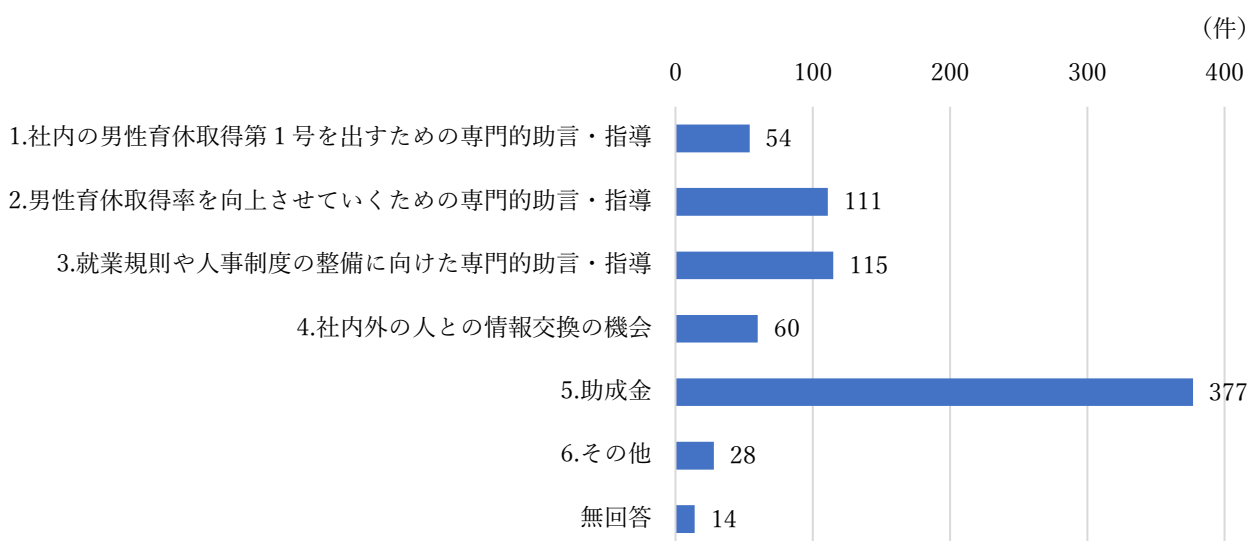
【問6】「その他」の主な内容

- 仕事が回らない。
- 男性も取得していいのかという遠慮や不安感が本人にある。歩合給の低下で経済的な不安もある。
- 国、県、市の補助金が無い事
- 代替りの人の確保と人件費の増加
- 収入の減少
- 事例がないため
- 給付金の支給率
- 短期間の場合（概ね1～2か月まで）であれば周囲の理解は得られるが、それ以上となると、業務分担の問題で社内からの反対がでると思う。
- 夫婦で子育てをする必要があることを理解する社会づくりが先ではないか。
- 社外の理解と許容
- 給与面のサポートが不足
- 所属部署によって取得がしやすい、しにくいと差がある。特に営業部は顧客がいるため取得が厳しいという現状がある。

【問7】 男性従業員の育児休業の取得を進める上で、あれば活用したいと思う支援・取り組みは何ですか。(最もあてはまるものを2つまで選択)

| 回答 | 件数 | 割合 |
|------------------------------|-----|-------|
| 1.社内の男性育休取得第1号を出すための専門的助言・指導 | 54 | 9.3% |
| 2.男性育休取得率を向上させていくための専門的助言・指導 | 111 | 19.0% |
| 3.就業規則や人事制度の整備に向けた専門的助言・指導 | 115 | 19.7% |
| 4.社内外の人との情報交換の機会 | 60 | 10.3% |
| 5.助成金 | 377 | 64.7% |
| 6.その他 | 28 | 4.8% |
| 無回答 | 14 | 2.4% |
| 計 | 759 | |

(n=583)



男性従業員の育児休業の取得を進める上で、あれば活用したいと思う支援や取り組みについては、「助成金」が377件で全体の64.7%と、半数以上を占めた。次いで、「就業規則や人事制度の整備に向けた専門的助言・指導」が115件(19.7%)、「男性育休取得率を向上させていくための専門的助言・指導」が111件(19.0%)の順に多かった。

【問7】「その他」の主な内容

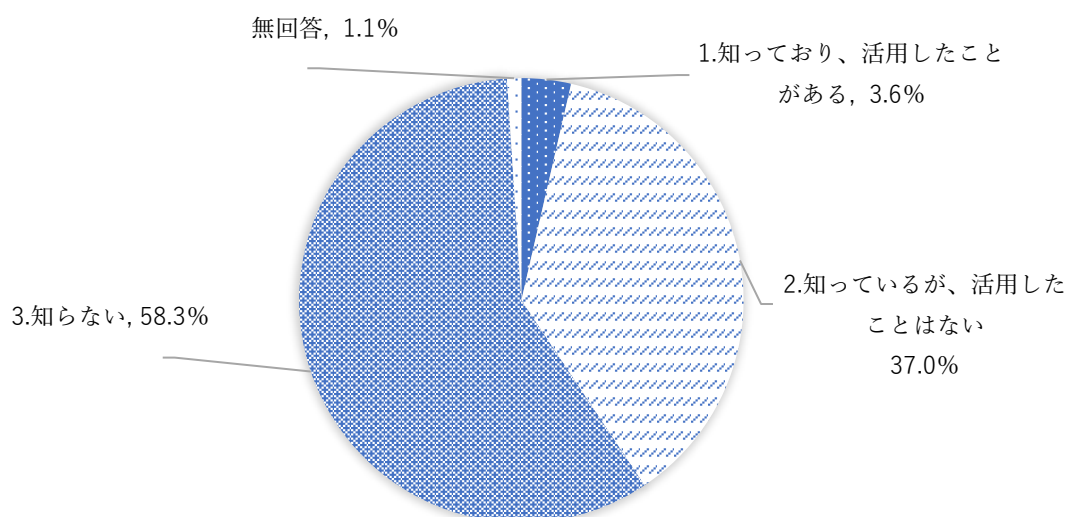
- 制度等の情報が欲しい。
- ポスター等
- 休業取得者だけでなく取得者以外(同僚)どちらもサポートできるような支援
- 人手の確保 8件

【問 8】 男性従業員が育児休業を取得した場合に、企業に助成金が支給される国の制度として、両立支援等助成金「出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）」の第1種（※）がありますが、この制度を知っていますか。（あてはまるもの1つを選択）

（※）所定の要件を満たした事業所において男性育児休業取得者が生じた場合、1事業主あたり1回に限り原則20万円が支給されるものです。

| 回答 | 社数 | 割合 |
|----------------------------------|-----|--------|
| 1. 知っており、活用したことがある（→ 問 8 - 2 へ） | 21 | 3.6% |
| 2. 知っているが、活用したことはない（→ 問 8 - 3 へ） | 216 | 37.0% |
| 3. 知らない（→ 問 8 - 6 へ） | 340 | 58.3% |
| 無回答 | 6 | 1.0% |
| 計 | 583 | 100.0% |

(n=583)

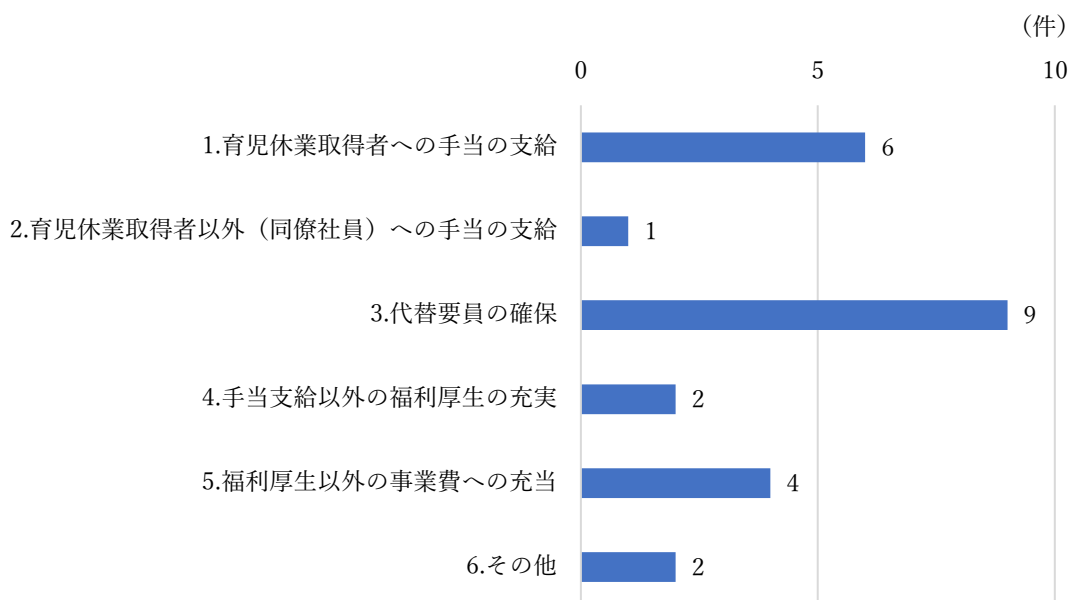


国が実施している助成金制度について、「知らない」と回答した企業は583社中340社で、半数以上の58.3%を占めた。

【問8-2】 問8で「知っており、活用したことがある」を選択した方にお聞きします。両立支援等助成金の主な使いみちは何でしたか。(あてはまるものすべてを選択)

| 回答 | 件数 | 割合 |
|--------------------------|----|-------|
| 1.育児休業取得者への手当の支給 | 6 | 28.6% |
| 2.育児休業取得者以外（同僚社員）への手当の支給 | 1 | 4.8% |
| 3.代替要員の確保 | 9 | 42.9% |
| 4.手当支給以外の福利厚生の充実 | 2 | 9.5% |
| 5.福利厚生以外の事業費への充当 | 4 | 19.0% |
| 6.その他 | 2 | 9.5% |
| 計 | 24 | |

(n=21)



両立支援等助成金の使い道は「代替要員の確保」が最も多く9件であった。次いで「育児休業取得者への手当の支給」が6件、「福利厚生以外の事業費への充当」が4件と続いた。

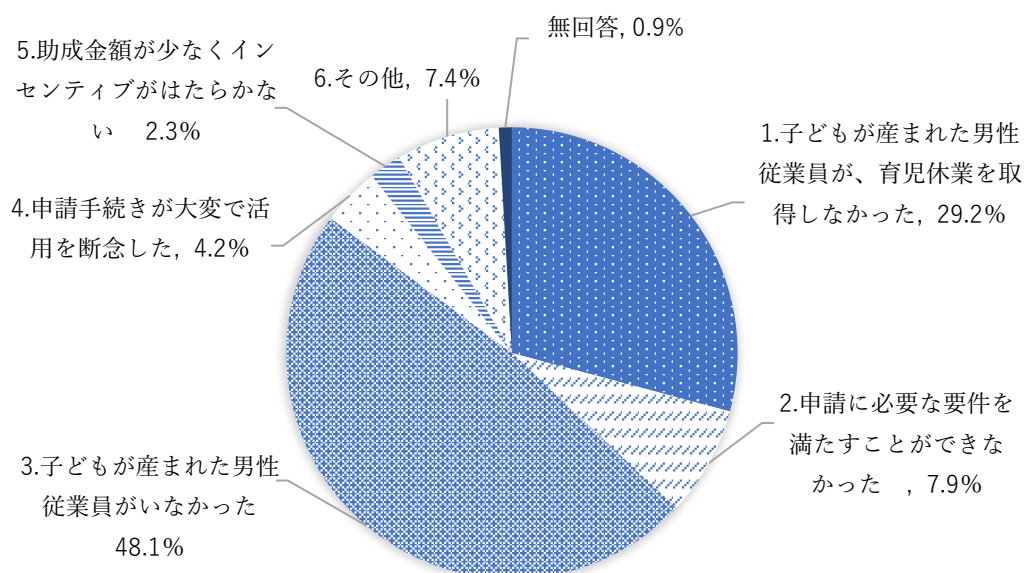
【問8-2】「その他」の内容

- 分からない。
- 現在手続き中

【問8-3】 問8で「知っているが、活用したことがない」を選択した方にお聞きします。活用していない理由は何ですか。(最もあてはまるものを1つ選択)

| 回答 | 社数 | 割合 |
|--|-----|--------|
| 1.子どもが産まれた男性従業員が、育児休業を取得しなかった (→ 問8-4へ) | 63 | 29.2% |
| 2.申請に必要な要件を満たすことができなかった (→ 問8-5へ) | 17 | 7.9% |
| 3.子どもが産まれた男性従業員がいなかった (→ 問8-6へ) | 104 | 48.1% |
| 4.申請手続きが大変で活用を断念した (→ 問8-6へ) | 9 | 4.2% |
| 5.助成金額が少なくインセンティブがはたらかない (→ 問8-6へ) | 5 | 2.3% |
| 6.その他 (→ 問8-6へ) | 16 | 7.4% |
| 無回答 | 2 | 0.9% |
| 計 | 216 | 100.0% |

(n=216)



両立支援等助成金の制度を知っているが活用していない理由では、「子どもが産まれた男性従業員がいなかった」が104社で最も多く全体の48.1%であり、約半数を占めた。次いで「子どもが産まれた男性従業員が育児休業を取得しなかった」が63社(29.2%)であった。

対象の男性従業員がいなかった場合以外では、「申請に必要な要件を満たすことができなかった」が17社(7.9%)と最も多かった。

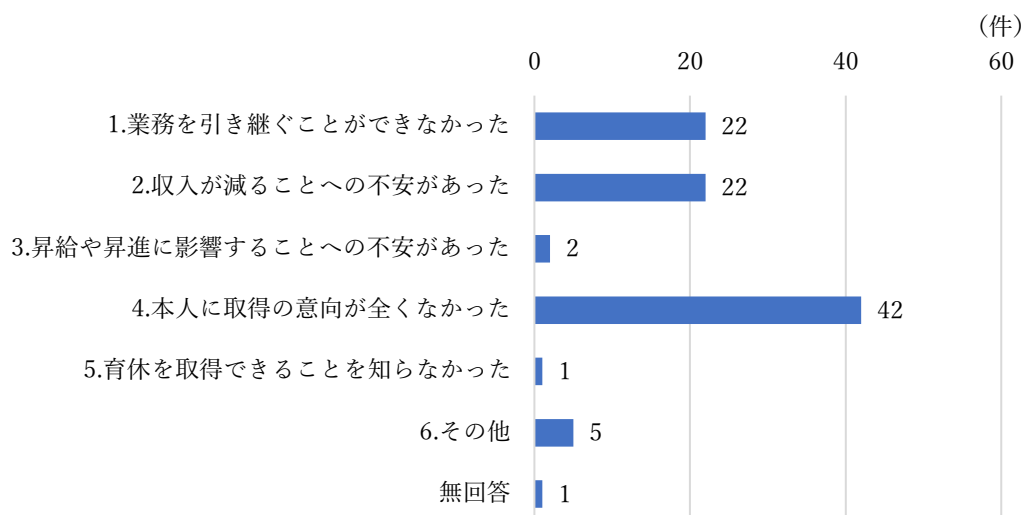
【問 8-3】「その他」の主な内容

- 助成金を希望しない。
- 入社1年未満の人を拒むことができる文章が育児規程にあったため、申請する場合は、その文章を取らないと申請できないため
- 活用を検討中
- 就業規則の見直しが令和4年度のため
- 中小企業に該当しないため 6件

【問8-4】 問8-3で「子どもが産まれた男性従業員が、育児休業を取得しなかった」を選択した方にお聞きします。取得しなかった理由について当てはまるものを、把握している範囲ですべて教えてください。（当てはまるものすべてを選択）

| 回答 | 件数 | 割合 |
|------------------------|----|-------|
| 1.業務を引き継ぐことができなかった | 22 | 34.9% |
| 2.収入が減ることへの不安があった | 22 | 34.9% |
| 3.昇給や昇進に影響することへの不安があった | 2 | 3.2% |
| 4.本人に取得の意向が全くなかった | 42 | 66.7% |
| 5.育休を取得できることを知らなかった | 1 | 1.6% |
| 6.その他 | 5 | 7.9% |
| 無回答 | 1 | 1.6% |
| 計 | 95 | |

(n=63)



子どもが産まれた男性従業員が、育児休業を取得しなかった理由として最も多かったのは「本人に取得の意向が全くなかった」の42件（66.7%）であった。次いで「収入が減ることへの不安があった」と「業務を引き継ぐことができなかった」が同数の22件（34.9%）であった。

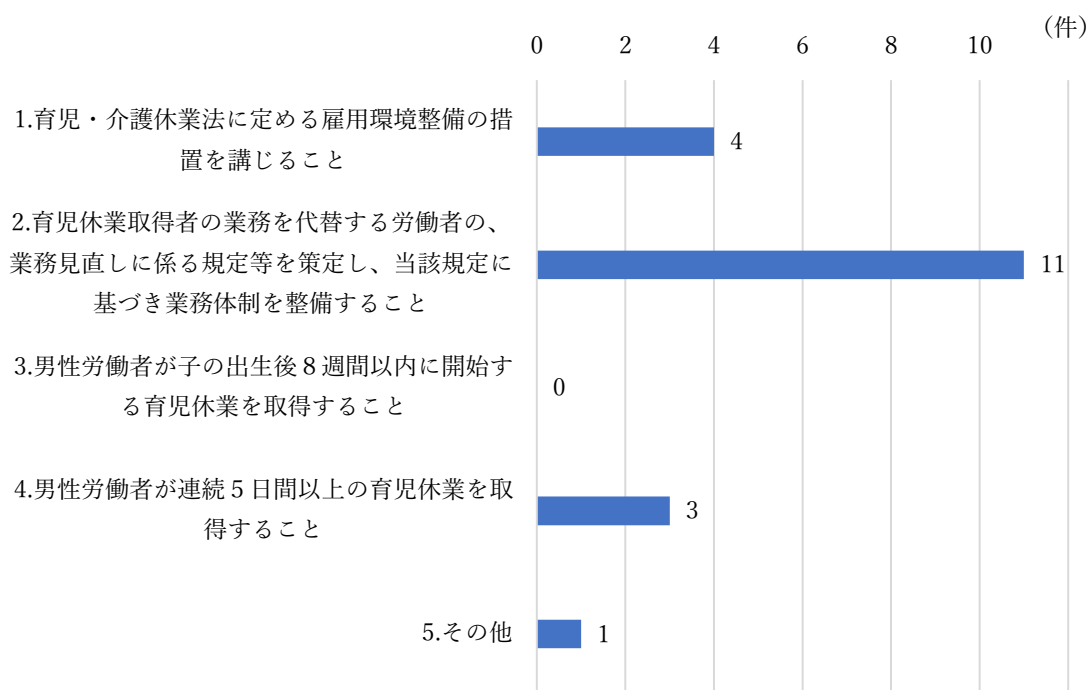
【問8-4】「その他」の内容

- 人手不足で取得が難しい。
- 有給休暇を取得したこと
- 入社したばかりで育児休業対象者の要件に満たなかった。

【問8-5】 問8-3で「申請に必要な要件を満たすことができなかった」を選択した方にお聞きします。満たすことができなかった要件は何ですか。（あてはまるものをすべて選択）

| 回答 | 件数 | 割合 |
|---|----|-------|
| 1.育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を講じること | 4 | 23.5% |
| 2.育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制を整備すること | 11 | 64.7% |
| 3.男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得すること | 0 | 0.0% |
| 4.男性労働者が連続5日間以上の育児休業を取得すること | 3 | 17.6% |
| 5.その他 | 1 | 5.9% |
| 計 | 19 | |

(n=17)



国の助成金制度の活用を検討したが満たすことができなかった要件について、「育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制を整備すること」が最も多く11件であった。次いで「育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を講じること」4件、「男性労働者が連続5日間以上の育児休業を取得すること」3件、「その他」1件の順に多かった。

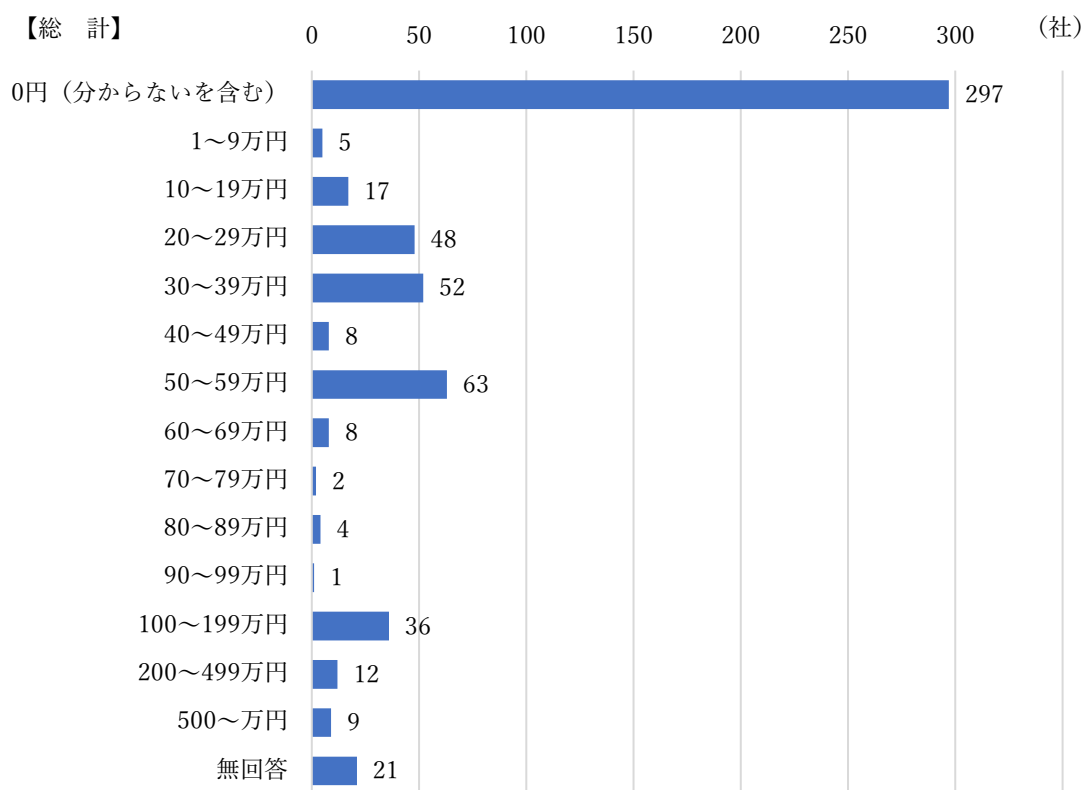
【問8-5】「その他」の内容

- 大企業に該当するため

【問8-6】 男性の育児休業取得を促進するために助成金を受け取れる場合、必要と思う希望金額を記入してください。(分からない・希望しない場合は「0」)

| 希望金額 | 社数 | 割合 |
|--------------|-----|--------|
| 0円(分からないを含む) | 297 | 50.9% |
| 1～9万円 | 5 | 0.9% |
| 10～19万円 | 17 | 2.9% |
| 20～29万円 | 48 | 8.2% |
| 30～39万円 | 52 | 8.9% |
| 40～49万円 | 8 | 1.4% |
| 50～59万円 | 63 | 10.8% |
| 60～69万円 | 8 | 1.4% |
| 70～79万円 | 2 | 0.3% |
| 80～89万円 | 4 | 0.7% |
| 90～99万円 | 1 | 0.2% |
| 100～199万円 | 36 | 6.2% |
| 200～499万円 | 12 | 2.1% |
| 500～万円 | 9 | 1.5% |
| 無回答 | 21 | 3.6% |
| 計 | 583 | 100.0% |

(n=583)



男性の育児休業取得を促進するために助成金を受け取れる場合、必要と思う金額の希望について「0円（わからないを含む）」が297社で最も多く、全体に占める割合は50.9%であった。

これ以外の回答では、「50～59万円」が多く63社（10.8%）、次いで「30～39万円」で52社（8.9%）であった。

回答した金額を希望する理由（問8-7）については、代替要員の確保に必要な経費として、国の助成金制度の金額である20万円を参考としている回答が目立った。また、育児休業取得期間に応じて金額を設定すべきとの回答も比較的多く寄せられており、特に20万円を超える金額については、2か月以上など長期間の育児休業を想定して回答している場合が多く見られた。1か月を超える場合の必要額については、代替要員の確保に必要な経費として1か月20万円程度を想定し、それに期間を乗じて回答している例が見られた。

【問8-7】問8-6の金額が必要と考える理由を、200文字以内で教えてください。

(助成金を希望されない場合は、その理由を教えてください。)(自由記述)

<問8-6 金額：0万円> 主な内容

- 適切な金額が分からない。
- 育児休業を取得したことによって、不足になった給料分を助成金として援助してほしい。
- 助成金ではなく、本人への育休給付金を拡充した方が効果があると思う。
- 育児休業を取得される方の代替要員の雇用または同僚社員の負担を考えると、助成金はあった方が良いと思われるが、具体的には分からない。
- 代替要員（派遣職員等）確保にかかる費用が必要であるため
- 取得者の立場によって、希望額に幅がでる。
- 必要と思う金額を換算した事がないので分からない。
- 助成金の対象者が居ても、手続きが煩雑と思う。
- 育児休業している方の代わりに、日雇いの従業員を雇った金額を申請できればありがたい。
- 助成金の存在を知らないので、活用を検討したことがなかった。
- 手続きが煩雑すぎる。
- 育児休業取得の期間によって必要な助成金も変わるため

<問8-6 金額：1～9万円> 主な内容

- 時給（900～1200円）で7時間/日が5日間の連続休暇を取ったと考えると約4万円
- 休業補償のほか、ひと月5万円程度の助成があれば休業することがインセンティブになるのではないか。

<問8-6 金額：10～19万円> 主な内容

- 業務引き継ぎを行った上で、新たに生まれる負担（代替人員の残業や手当）を想定した。
- 代替要員（新規雇用者）の確保のため
- 他の正社員が休業している社員の補助業務の手当として
- その人が休んでいる間の業務を外注などに発注する分
- 育児休業取得者への手当を支給するため
- 取得した男性に助成を支給するにあたり、それくらいの額が適当と思われるため

<問8-6 金額：20～29万円> 主な内容

- 1カ月くらいの給料分として
- 1カ月分の手取り金額と同等なので、代替要員への補助や他の社員への手当に必要なと思う。
- およそ1カ月あたりの平均給与額を考えてこの金額を設定。少ないのも魅力を感じない。手続きの手間を考慮してしまう。多いのもありがたいが、本来の助成の意義の枠を越えてしまう懸念がある。
- 手当の支給として
- 1日あたり1万の20日

- (国の助成金の) 現状が20万となっているため
- 1カ月の給与金額が助成金として補填されればと思う。
- 休業期間にもよるが1カ月分の給料ぐらいで算出した。
- 1カ月の給与に当てるため
- 1人分の人件費。取得者の代替人件費
- 無収入は生活に不安が出るが、満額もむずかしいと思うので傷病手当金などに合わせて2/3
- 育児休業取得者の収入が無くなるので、手当として支給するため
- 育児休業が2週間だとして、その人の穴埋めに依頼する派遣社員の給与が1.5倍から2倍かかるため
- 育児休業を1か月取得させた場合の人件費等の追加費用として妥当な金額と考えた。

<問8-6 金額：30～39万円> 主な内容

- 人手不足もあり、その業務を代わりに行う従業員に手当として支給したい。
- 同僚社員への手当支給や欠員に対する募集関係費を想定した。
- 1カ月分の給与程度で、他の従業員の超過手当や新規従業員の採用等に充てる。
- 同僚社員や休業取得者への手当の支給として、一月分程度の金額として必要と考えている。
- 本人への支給1.5カ月分に充当させる。
- 1カ月分の給料
- 育児休業を取得した社員への補助金として
- 育休中の代替要員の手配と、育休取得者への奨励を両方支出するため
- 休職者の穴埋めをするのに周りの従業員の負担が増えることが想定される。その場合の割増賃金と臨時に雇うであろう社員に支払う賃金として考え月額30万円程度が妥当と考える。
- 代替りの人員の雇用が必要なため
- 育休取得の従業員への補償と代替りの人員の人件費
- 両立支援等助成金の金額が20万円なので、上乗せした金額になる。
- 現在の男性社員のおおよその平均賃金1カ月分
- 育休取得した部署に特別手当として支給したいから
- 給与分を支給するための人件費として
- 対象者への給与不足補填と代替者への補填

<問8-6 金額：40～49万円> 主な内容

- 派遣会社に頼んだ時の金額。17,000×25日
- 育児休業取得者への手当(20万円)と同僚社員への手当(20万円)
- 求人を行う場合、1人採用するにあたりかかる費用が約40万なので、代替要員の確保に使用すると考えた場合、妥当な金額だと思うから
- 代替要員の確保と育児休業取得者以外への手当

<問8-6 金額：50～59万円> 主な内容

- 新たな雇い入れや他の従業員への手当等
- 給料と時間とのバランスで決定されるべき。

- 20万では足りなく、生活するうえでこれくらいが妥当と考える。
- 新たに人材を採用したり別の店舗から異動の必要があるため
- 派遣の人を探さなくてはならないため
- 該当者への手当支給及び代替要員確保のための費用としたいため
- 2カ月取得するとして、2カ月分の給与額
- 20万では少ないと思うので、せめてこの位は出していただきたい。
- 代替要員の確保や同僚・事務担当者の負荷担当の残業手当等に充当
- 該当者側と会社側に十分にメリットがあるような希望金額
- 1ヶ月の給与分として
- 育児休業取得者（無給）への支援及び休業期間中の従業員への超過勤務費用
- 期間にもよるが、業務分担出来ない業務で、仮に一か月なら代わりの派遣社員やフリーランスを利用する事を考えればの目安
- 複数人の育児休業が被ると20万円では足りない。
- 育休取得者に対する手当支給に使いたいが、支給額が多ければ育休期間も長くとれる。現行の20万円では育休期間はせいぜい1か月程度と思う。
- 取得者への手当と代替要員（派遣や紹介会社の費用）の確保に経費がかかるため
- 同僚社員1~2名への手当・本人への手当を最低半年分くらい。

<問8-6 金額：60～69万円> 主な内容

- 育児休業取得を促進するため（取得者への手当の支給20万・取得者以外への手当の支給20万・代替要員の確保20万）
- 代替要員の3カ月分の手当と考えた時に1カ月20万円計算で算出した。
- 1カ月20万×3カ月
- 夫婦ともども働けないとしたら、出産育児一時金、児童手当の不足分として助成金が必要になると思われる。又、その間の代替要員の給与の補助は必要
- 代替要員の確保及び業務分担者への負担分へ充当

<問8-6 金額：70～79万円>

- 取得休業中の社会保険代や雇用保険代など会社の負担を軽減するために必要
- 育休取得従業員のサポートをする周囲の従業員に対する補填

<問8-6 金額：80～89万円> 主な内容

- 代替要員は正社員1名につき2名以上必要と考える。人件費と採用コストを考えれば、通常より多く人を雇用する分100万円でも足りない。
- 長期になればなるほど環境整備と人材が必要なため
- 社員の配置換えや転勤などによる出費や残業等への対応

<問8-6 金額：90～99万円>

- 3ヶ月程度の休業として、休業者へ支払うであろう給与の3ヶ月分（平均）を助成して頂き、不在間の人員確保に充てるため

<問8-6 金額：100～199万円> 主な内容

- 1年間代替要員を確保すると考えると最低これくらいは必要かと思う。
- 少人数の組織の場合、各人が担当する業務を他の人員へ分配することが難しく、短期アルバイトの雇用が必要と思われ、その人件費の補填としたい。
- 売上損失の補填
- 希望としての金額。実際には、詳細な検討が必要。
- 宮城県平均年収340万円の従業員が1年間休業した場合の育児休業給付金外約140万円の手当支給、又は、不足人員の採用資金増の補填
- 代替要員の確保に必要。期間に応じて金額を20万から100万まで助成があるとよい。
- 月10万円程、助成して頂くと大変助かる。
- おおよそ半年業務から離れると仮定すると、1人あたり少なくともその位人件費がかかるため
- 性差の別なく、育児休業期間は同僚社員への仕事分担とともに、代替要員の確保が必要となるため、人件費の補填として月当たり10万円の助成を想定した。
- 男女ともに人材を補充しないと回らないため、最低1名採用できる金額
- 休業所得者、同僚社員双方への支援が必要
- 派遣社員などの雇用金額が必要
- 代替要員の補充等のため

<問8-6 金額：200～499万円> 主な内容

- 1年間休業した場合の代替要員を確保するために、最低限必要と思われる金額
- 1年休んだ場合の年収であり、他社員への負担増となる部分の報酬
- 基本給×15カ月（賞与支給分含む）
- 代替社員が必要になるが、採用した場合、日常的にはその分人員過剰になるので、1人分の1年分くらいの金額はないと、そもそも企業経営が難しくなる。
- 育休中の代替要員人件費として
- 半年分の給料（平均年収の約半分）
- 1人の年収の半分は助成して頂きたい。

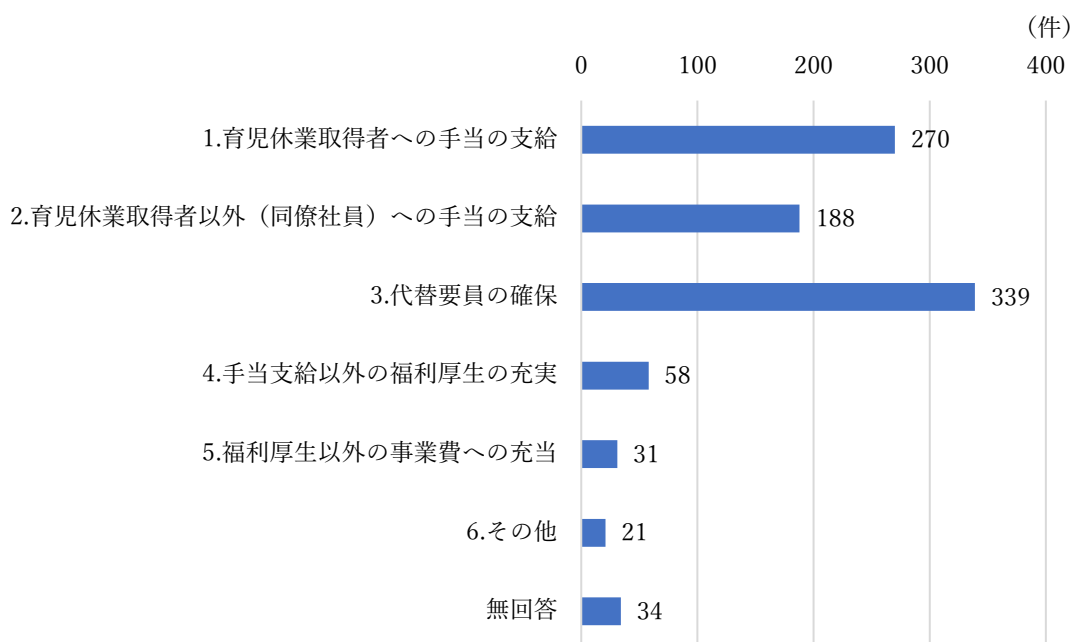
<問8-6 金額：500万円～> 主な内容

- 「休業中の給与支給」及び「代替人材の補充及び教育」を考えると必要な金額である。
- 育児休暇12カ月分50万/月当り×12カ月「本人に支払及び社会保険料等(健康保険、厚生年金)」
- 育児休業を取得した従業員の損失補填分

【問9】 助成金をどのようなことに使いたいですか。(あてはまるものすべてを選択)

| 回答 | 件数 | 割合 |
|--------------------------|-----|-------|
| 1.育児休業取得者への手当の支給 | 270 | 46.3% |
| 2.育児休業取得者以外（同僚社員）への手当の支給 | 188 | 32.2% |
| 3.代替要員の確保 | 339 | 58.1% |
| 4.手当支給以外の福利厚生の充実 | 58 | 9.9% |
| 5.福利厚生以外の事業費への充当 | 31 | 5.3% |
| 6.その他 | 21 | 3.6% |
| 無回答 | 34 | 5.8% |
| 計 | 941 | |

(n=583)



男性の育児休業取得を促進するために受け取れる助成金の使い道として、一番多く挙げられたのは「代替要員の確保」で339件（58.1%）であった。次いで「育児休業取得者への手当の支給」270件（46.3%）、「育児休業取得者以外（同僚社員）への手当の支給」188件（32.2%）、「手当支給以外の福利厚生への充実」58件（9.9%）、「福利厚生以外の事業費への充当」31件（5.3%）の順に多かった。

【問9】「その他」の主な内容

- 残業等の経費に充てる。
- 人員が減り、取れなかった工事の売上の穴うめ

【問10】最後に男性の育児休業取得に関してご意見がございましたら、200文字以内でお答えください。

主な内容

- 実際にやるのは大きな会社でないと無理だと思う。5人に満たない会社で、一人がまとめて休みを取るのとは現実的ではない。
- 中小企業においては、なかなか厳しいと思う。人員が不足、求人募集しても集まらない。特に建設業は難しいと思う。在籍の人員の負担が多くなる。
- 育児休業を取得してもらうのは可能だが、その間の生活費を考えると、会社からの補填が必要で、また男性従業員はある程度重要なポジションにいることが多く業務的な見直しも重要だと感じる。
- 取得推進を一方向的に企業へ押し付けるのではなく、中小企業の実情をしっかりと理解した上で、国は支援やフォローを行ってほしい。
- 法改正や助成金制度も大切だとは思いますが、まずは男女にかかわらず気兼ねなく育休を取得できる企業風土、ひいては育児に専念できる社会風土が醸成されることが望ましいと考える。
- 希望者ではなく義務化してもらったほうがわかりやすい。取得者本人と会社のどちらにも不利益とならないような制度を実現してほしい。
- ただ単に休む男性が増え、女性の負担増加に繋がるのではないかと懸念する。男性への育児休業取得の推進よりも、育児教育を考えてほしい。
- 性別にかかわらず、休業ありきではなく、育児を代行してくれる企業や団体を増やし、運営に対する助成や費用負担を補助してもらえると企業としては助かる。
- 人手不足もあるが、育休を取りにくい・取りたくない背景に月の収入が下がることが挙げられる。育休よりも年休の消化を求める社員が多い為、より安心して働けるといいなと思う。
- 男性の育休取得に対する意識向上が必要と考えている。
- 育児休業取得を促進させるには、助成金や手当の拡充も大切ですが、それと同時に取得前段階の事業所への体制構築のノウハウや情報提供が必要なのではと思う。
- 助成金の支給要件の緩和を希望する。
- 一時的に長期間の休暇を与えるよりも、短期間（1日～数日）の休暇を数年間にわたって数多く取らせた方が使いやすいのではないかと考える。

令和5年7月吉日

**「仙台市内の企業における男性の育児休業取得に関する調査」
ご協力をお願い**

拝啓 盛夏の候、貴社におかれましては、ますますのご清栄のこととお喜び申し上げます。

日頃より、市政の推進に特段のご理解、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本調査は仙台市内の企業様における男性従業員の育児休業の取得に関する現状等をお伺いし、今後の施策の参考とさせていただくものです。

つきましては、業務多忙の折、まことに恐縮でございますが、本アンケートの趣旨をご理解賜り、**8月4日(金)**までにご回答いただきますようお願いいたします。

回答は5～7分程度で行える内容となっております。ご回答いただいた内容は、全て統計的に処理いたしますので、個々の回答内容や企業情報が公表・特定されることは一切ございません。是非率直なご意見をお聞かせください。

末筆ながら、貴社のますますのご発展をご祈念申し上げます。

<本件に関するお問い合わせ>

調査の趣旨について：仙台市 子ども若者局子ども家庭部 総務課

仙台市青葉区上杉1-5-12

回答方法について：株式会社東京商工リサーチ 東北支社

宮城県仙台市青葉区国分町3-1-2 アーバンネット定禅寺ビル 4F

TEL：022-262-3811 FAX：022-266-6274

担当) 横尾、小西、阿部 e-mail:tohoku@tsr-net.co.jp

◆回答方法 以下のいずれかによる方法でご回答をお願いいたします。

8月4日(金)までにご回答
をお願いします。

1. 調査票を同封の返信用封筒にてご返送
2. インターネットでご回答の場合は下記いずれかの方法で以下の ID、パスワードでアクセスの上、ご回答ください。

① URL (<https://www.shinsei.elg-front.jp/miyagi2/uketsuke/form.do?id=1688536917508>)
を直接入力

② 右記 QR コードからアクセス

※ほぼ全てのブラウザに対応しておりますが、
Google Chrome でのアクセスを推奨しております。

ID : ●●●●●●●● パスワード : ●●●●●●●●



3. 調査票を F A X (022-266-6274)にてご返送

配偶者出産休暇について

【問1】貴社において、2021年4月1日から2023年3月31日までの2年の間に、子どもが産まれた男性従業員（常時雇用に限る。以下同じ）の延べ人数を、把握している範囲でご回答ください。（該当者がいない場合は「0」）

| | |
|---|---|
| 2021年4月1日から2023年3月31日までの 2年の間に子どもが産まれた男性従業員の延べ人数 | 人 |
|---|---|

【問2】貴社では、男性従業員が配偶者の出産の立ち合いや退院の補助をするために取得することを主な目的とした特別休暇（いわゆる「配偶者出産休暇」）について、就業規則に定めがありますか。

1. ある → 問2-2へお進みください 2. ない → 問3へお進みください

【問2-2】問2で「ある」を選択した方にお聞きます。2021年4月1日から2023年3月31日までの2年の間に、問2の特別休暇を取得した男性従業員の延べ人数を、把握している範囲でご回答ください。

| | |
|--|---|
| 2021年4月1日から2023年3月31日までの 2年の間に特別休暇を取得した男性従業員の延べ人数 | 人 |
|--|---|

男性従業員の育児休業取得について

ここからの設問では、男性従業員が育児・介護休業法上の育児休業（※）を取得することに関して、お聞きします。

（※）子どもを養育する義務のある労働者が、1歳未満の子を養育するための制度をいいます。両親がともに育児休業を取得する場合は子が1歳2か月に達するまで、保育所に入所できなかったなどの場合は子が2歳に達するまでに延長されます（要件あり）。また、2022年10月1日にスタートした「出生時育児休業（産後パパ育児休業）」も含みます。

【問3】貴社において、2021年4月1日から2023年3月31日までの2年間に、育児休業を取得し復職した男性従業員の延べ人数を、育児休業の取得期間ごとに記入してください。（該当者がいない場合は「0」）

| 5日未満 | 5日以上 2週間未満 | 2週間以上 1か月未満 | 1か月以上 3か月未満 | 3か月以上 6か月未満 | 6か月以上 12か月未満 | 12か月以上 |
|------|---------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|--------|
| 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |

【問4】

男性従業員の育児休業の取得の推進について、貴社の考え方に最も近いものを1つ選択してください。

- 1.推進するための取り組みを実施している → （問4-2へお進みください）
- 2.推進したいと考えており、取り組みを実施予定である → （問4-3へお進みください）
- 3.推進したいと考えているが、具体的な検討はしていない → （問4-3へお進みください）
- 4.推進する考えはなく、取り組みの予定もない → （問5へお進みください）

【問4-2】問4で「推進するための取り組みを実施している」を選択した方にお聞きします。貴社において現在取り組んでいることは何ですか。（あてはまるものすべてを選択）

- 1.育児休業対象者への取得の働きかけ
- 2.業務分担の見直し
- 3.育児休業取得者への手当支給
- 4.育児休業取得者以外（同僚社員）への手当支給
- 5.社内の意識・理解を深める（高める）取り組み
- 6. その他（)

【問 8】 男性従業員が育児休業を取得した場合に、企業に助成金が支給される国の制度として、両立支援等助成金「出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）」の第1種（※）がありますが、この制度を知っていますか。（あてはまるもの1つを選択）

（※） 所定の要件を満たした事業所において男性育児休業取得者が生じた場合、1事業主あたり1回に限り原則20万円が支給されるものです。

1. 知っており、活用したことがある → （問 8-2 へお進みください）
2. 知っているが、活用したことはない → （問 8-3 へお進みください）
3. 知らない → （問 8-6 へお進みください）

【問 8-2】 問 8 で「知っており、活用したことがある」を選択した方にお聞きします。両立支援等助成金の主な使いみちは何でしたか。（あてはまるものすべてを選択）

1. 育児休業取得者への手当の支給
2. 育児休業取得者以外（同僚社員）への手当の支給
3. 代替要員の確保
4. 手当支給以外の福利厚生の充実
5. 福利厚生以外の事業費への充当
6. その他（ ）

（問 8-6 にお進みください）

【問 8-3】 問 8 で「知っているが、活用したことがない」を選択した方にお聞きします。活用していない理由は何ですか。（最もあてはまるものを1つ選択）

1. 子どもが産まれた男性従業員が、育児休業を取得しなかった → （問 8-4 へお進みください）
2. 申請に必要な要件を満たすことができなかった → （問 8-5 へお進みください）
3. 子どもが産まれた男性従業員がいなかった → （問 8-6 へお進みください）
4. 申請手続きが大変で活用を断念した → （問 8-6 へお進みください）
5. 助成金額が少なくインセンティブがはたらかない → （問 8-6 へお進みください）
6. その他（具体的に； ） → （問 8-6 へお進みください）

【問 8-4】 問 8-3 で「子どもが産まれた男性従業員が、育児休業を取得しなかった」を選択した方にお聞きします。取得しなかった理由について当てはまるものを、把握している範囲ですべて教えてください。（あてはまるものすべてを選択）

1. 業務を引き継ぐことができなかった
2. 収入が減ることへの不安があった
3. 昇給や昇進に影響することへの不安があった
4. 本人に取得の意向が全くなかった
5. 育休を取得できることを知らなかった
6. その他（ ）

（問 8-6 にお進みください）

【問 8-5】 問 8-3 で「申請に必要な要件を満たすことができなかった」を選択した方にお聞きします。満たすことができなかった要件は何ですか。（あてはまるものをすべて選択）

1. 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を講じること
2. 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制を整備すること
3. 男性労働者が子の出生後 8 週間以内に開始する育児休業を取得すること
4. 男性労働者が連続 5 日間以上の育児休業を取得すること
5. その他（具体的に； _____）

【問 8-6】 男性の育児休業取得を促進するために助成金を受け取れる場合、必要と思う希望金額を記入してください。（分からない・希望しない場合は「0」）

| | |
|----------------------|----|
| 助成金を受け取れる場合必要と思う希望金額 | 万円 |
|----------------------|----|

【問 8-7】 問 8-6 の金額が必要と考える理由を、200 文字以内で教えてください。

（助成金を希望されない場合は、その理由を教えてください。）

（自由記述）

【問 9】 助成金をどのようなことに使いたいですか。（あてはまるものすべてを選択）

1. 育児休業取得者への手当の支給
2. 育児休業取得者以外（同僚社員）への手当の支給
3. 代替要員の確保
4. 手当支給以外の福利厚生の充実
5. 福利厚生以外の事業費への充当
6. その他（ _____）

【問 10】最後に、男性の育児休業取得に関してご意見がございましたら、200文字以内でお答えください。

(自由記述)

これでアンケートは終わりです。ご協力ありがとうございました。