

令和6年度厚労省調査で、男性の約3割が育児休業期間は「半年以上取得したい」と回答
約6割が就職活動中の企業の選択に当たっては「育児休業取得実績」を重視と回答
若年層の働きがいの傾向「仕事とプライベートの両立意識の高さ」も明らかに

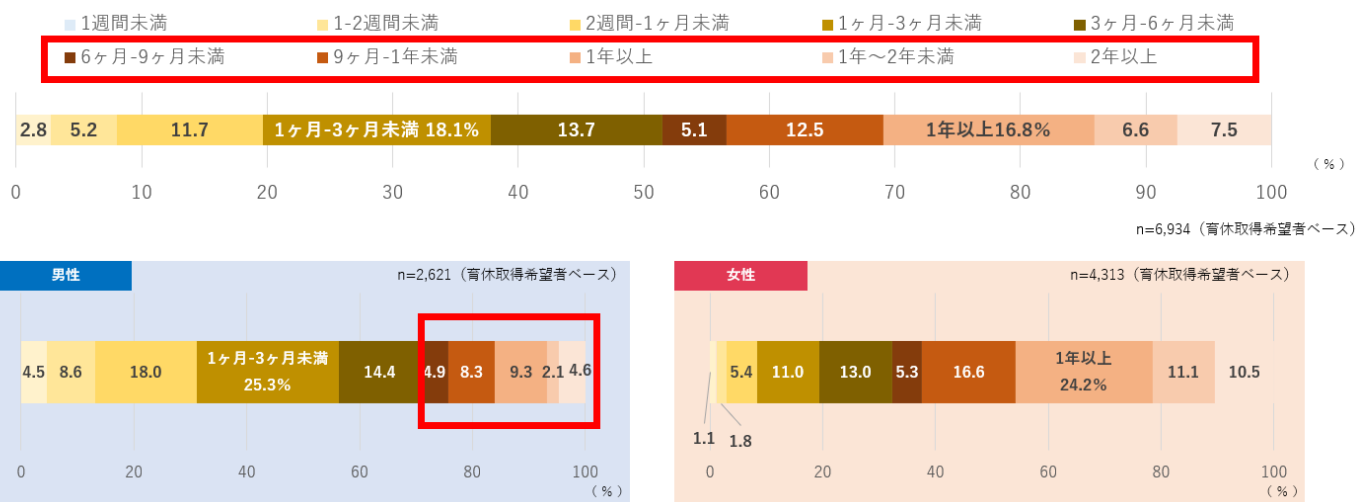
2024年7月31日に、厚生労働省「イクメンプロジェクト」（以下「イクメンプロジェクト」）による「令和6年度 若年層における育児休業等取得に対する意識調査」（以下「本調査」）の結果（速報値）、また厚生労働省による「令和5年度 雇用均等基本調査」（以下「基本調査」）の結果が公表されたことを受け、本件に関する記者会見（以下「本記者会見」）を同日厚生労働省にて実施しました。

株式会社ワーク・ライフバランス（本社：東京都港区、代表取締役：小室淑恵、以下「当社」）の代表取締役社長 小室淑恵は、イクメンプロジェクト推進委員会の委員をプロジェクト発足時の2010年から務めており、本記者会見に参加しました。2006年創業以来、働き方改革コンサルティングを3,000社以上に提供してきた当社としても、本調査結果の内容を支持していることから、本リリースを通じて幅広く本調査結果をお知らせします。

本調査の結果サマリーは以下の通りです。

- 若年層は77.9%が仕事とプライベートの両立を意識。また、「仕事と育児も熱心に取り組みたい」男女はほぼ同率の結果となりました。
- 若年層の育休制度の認知度は「知っている」が92.4%、「取得意向」が87.7%と、ともに9割近い結果となりました。また、配偶者に育休を取得してほしい意向も88.6%と、若年層の育休を取得したい意向の強さが明らかになりました。
- 育休を取得するに当たって希望する期間を聞いたところ、男性の約3割が「半年以上」を希望し、1年以上を希望する男性も16.0%と、長期間の育休取得の希望が高い結果となりました。

■あなたは、ご自身でどれだけの期間育休を取得したいですか。



- 就職活動においてどのような企業を選定するかにおいても、69.7%が「育休取得実績」を重視していると回答しました。

さらに、「男性の育休取得実績がない企業」に対しては、61.0%が「就職したくない」と回答し、就職活動において「男性の育休取得実績」を重視していることがうかがえます。

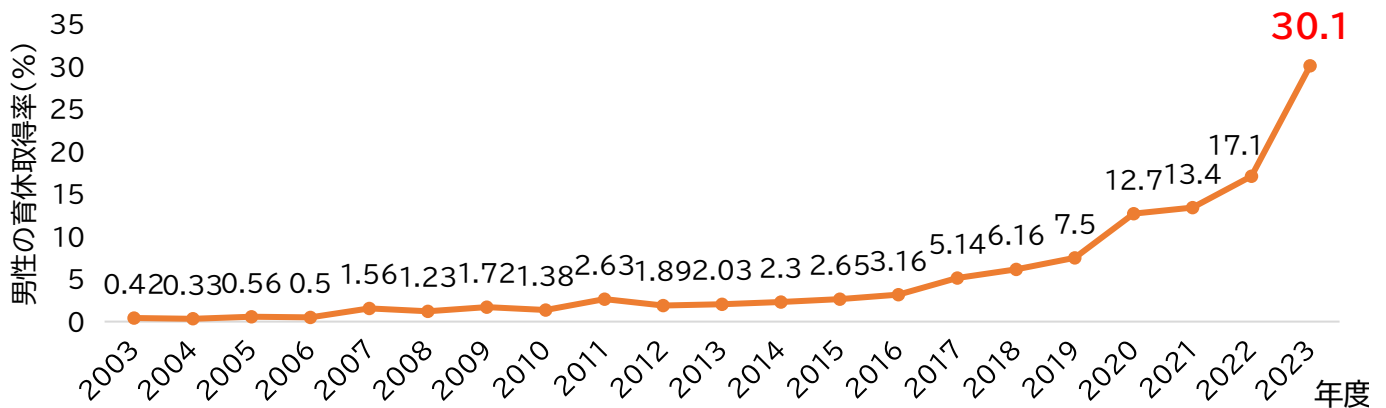
●就職活動にあたって、「企業からどのような結婚や出産に関わる情報があると就職したい気持ちが高まるか」という問いに対して、「男性の育休取得率」と回答した割合が3割超と最も高くなりました。

また、育休取得率が高い企業に対しては、「安定している」(41.5%)、「社員思い」(39.3%)、「先進的」(22.6%)、「若手が活躍できる」(21.5%)などポジティブなイメージを抱いていることが明らかになりました。

●結婚、子育てのハードルは、男女ともに「お金の問題」が最も高く、次いで自分や結婚相手の「働き方の問題」と回答していましたが、2位以降の回答に男女差が現れており、男性は4番目に「自分の働き方」を挙げている一方で、女性は2番目に「相手の働き方」を挙げていることから、男性が自身の働き方を考える以上に女性は相手の働き方が結婚、子育てを考える上での鍵だと考えていることがうかがえる結果となりました。

また、厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」における男性の育休取得率は、30.1%という結果となりました。

男性の育児休業取得率



資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」

(※) 2014年度調査においては2012年10月1日から2013年9月30日までの1年間。

(注) 2015年度の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

以上をふまえ、令和6年7月31日に厚生労働省にてイクメンプロジェクトが本記者会見を実施し、本調査結果から、企業側は働き盛りの男性が数か月単位で抜けても仕事が回る職場を、常日頃から作る必要があるため、より一層の働き方改革を進め、2019年から努力義務になっている勤務間インターバルを導入することなどに挑戦することが、育休の取りやすい職場の実現に重要であること、経営者等の意識をかえていく必要があることなどの提言を行ったことをご報告いたします。



▲2024年7月31日 厚生労働省での本記者会見の様子

【令和6年度「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」調査概要】

調査手法：WEB 定量調査

調査期間：2024年6月22日(土)～2024年6月25日(火)

調査対象：全国の18歳～25歳の男女 高校生・大学生などの学生若年層

サンプル数：7,840件(スクリーニング調査)、2,026件(本調査)

■令和6年度「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」(本調査)の結果から明らかになったこと

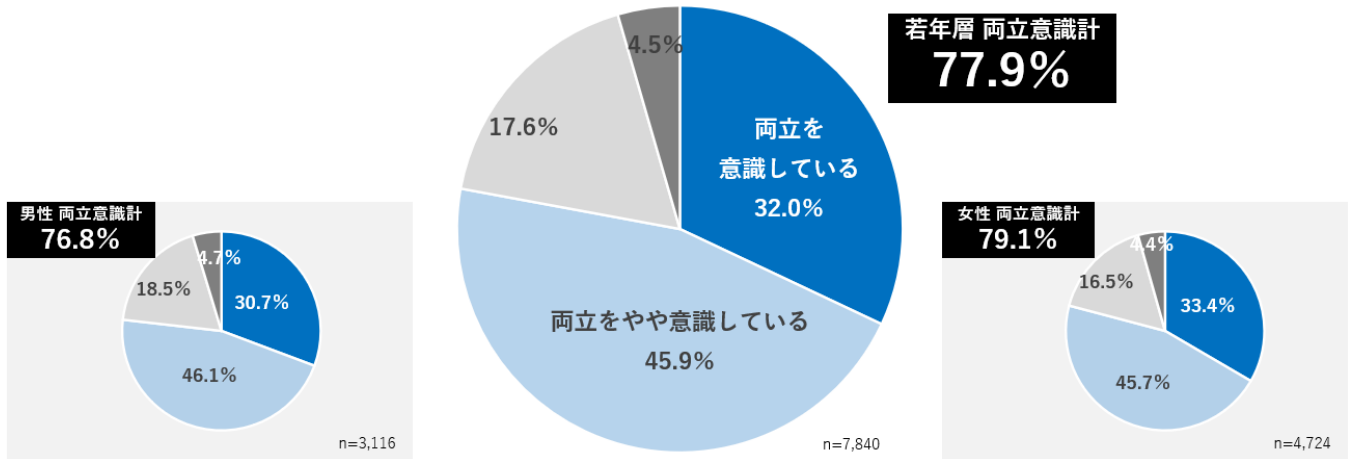
●若年層は77.9%が仕事とプライベートの両立を意識

また、「仕事も育児も熱心に取り組みたい」男女はほぼ同数の結果に
若年層が考える働きがいを感じる働き方とは、所定労働時間の中では密度濃く働き、
「仕事もプライベートも両立」できるスタイルであることが明らかに

「新卒で入社をする会社を選ぶ際に、将来の仕事(キャリア)とプライベートの両立を意識していますか」の問いに対し、77.9%(男女合計)が両立を意識していると回答しました。男女別では、男性の76.8%、女性の79.1%が、仕事とプライベートを両立できる働き方をしたいと思っ

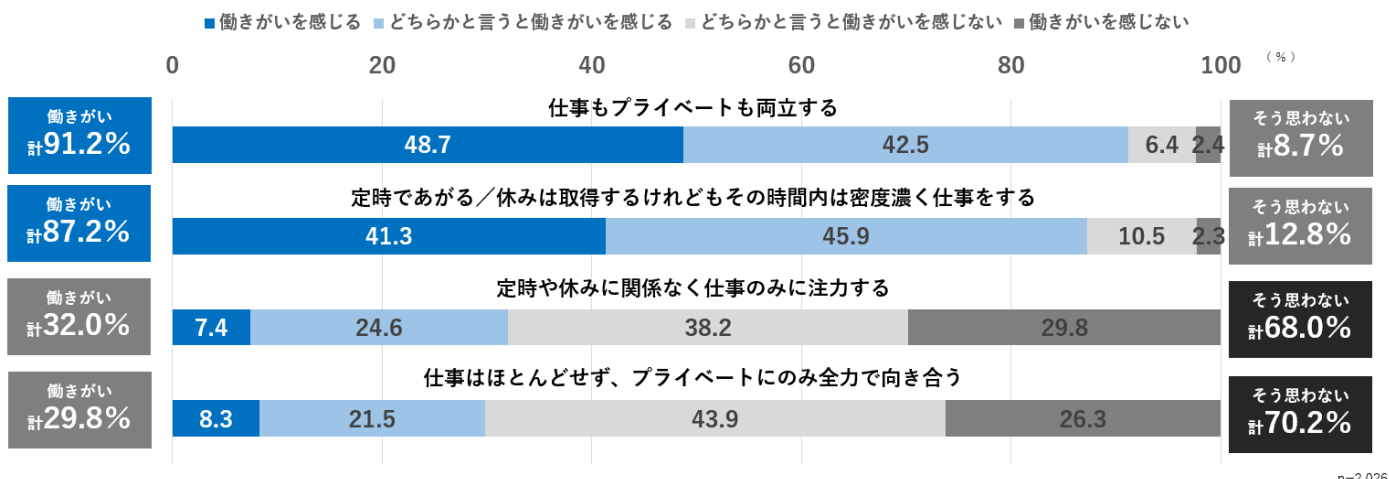
■あなたは、新卒で入社する会社を選ぶ際に、 将来の仕事(キャリア)とプライベートの両立を意識していますか。

■とても意識している ■やや意識している ■あまり意識していない ■全く意識していない



「社会に出た後の働き方」について、何に働きがいを感じるか」の問いに対しては、「仕事もプライベートも両立する」(91.2%)、「定時である／休みは取得するけれどもその時間内は密度濃く仕事をする」(87.2%)の順に多く、仕事もプライベートも両方大事にしたいと思っ

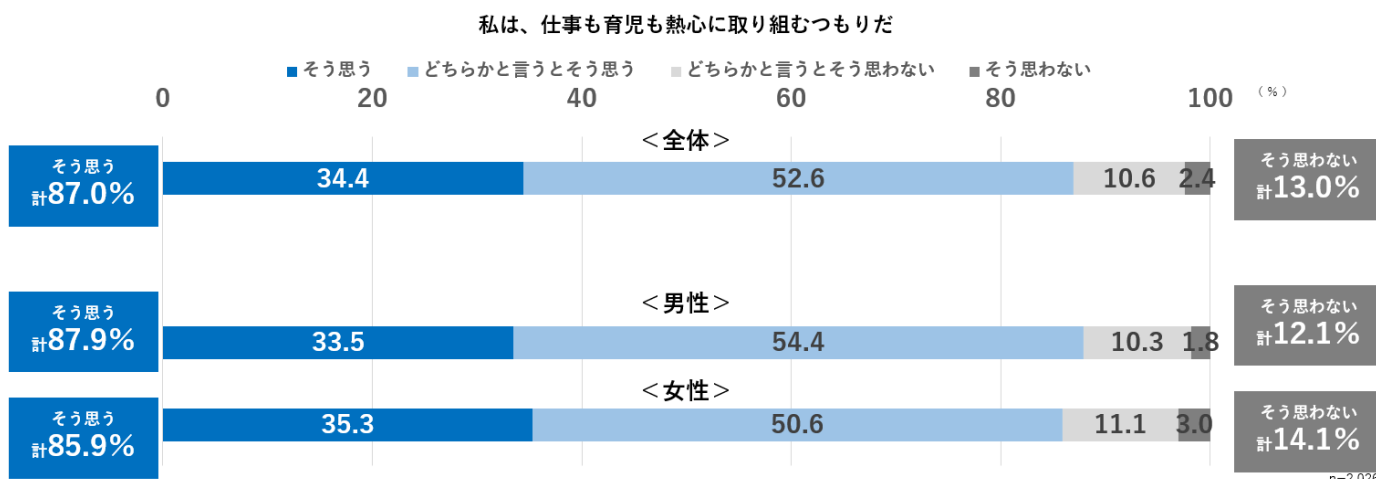
■あなたは、以下の「社会に出た後の働き方」についてどのように感じますか？



n=2,026

また、「仕事も育児も熱心に取り組む」意向については、87.0%が「そう思う」と回答しています。男女別では、男性 87.9%、女性 85.9%と、「仕事も育児も熱心に取り組む」意向に、男女差はみられない結果となりました。

■あなたは、仕事や育児に対しての想いとして、それぞれどのように思いますか？



n=2,026

これらの結果から、若年層が希望する働き方とは、「仕事もプライベートも両立」できるスタイルであることが明らかになりました。

●若年層の育児休業制度の認知度は、「(制度があることを)知っている」が92.4%、

「取得意向がある」が87.7%と、ともに9割近い結果に

また、88.6%の若年層が、配偶者に育児休業を取得してもらいたいと考えており、

自分の取得意向の高さも合わせて若年層の育休取得への関心の高さが明らかに

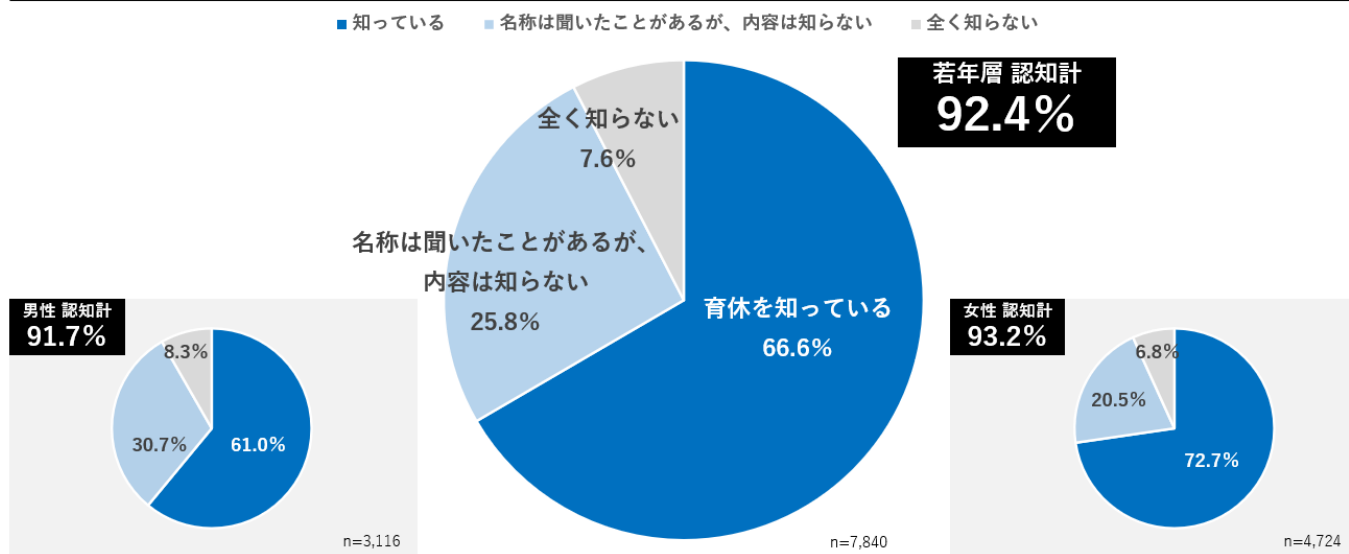
さらに、育児休業の取得に当たり、希望する取得期間は、

男性の約3割が「半年以上」取得したいと回答し、「1年以上」の取得を希望する男性も16.0%と、

長期間の育児休業を取得したい意向がうかがえる

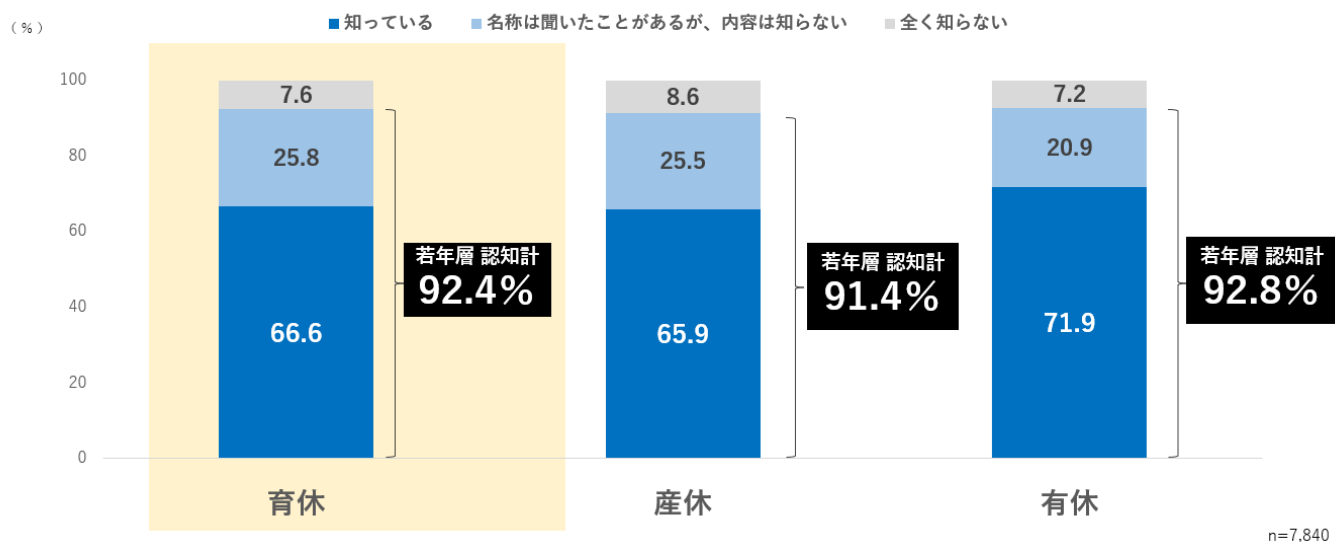
「育児休業制度」の認知度について、若年層の92.4%が「知っている」と回答しています。男女別でも90%以上が知っていると回答し、非常に高い結果となりました。

■あなたは、以下のそれぞれのお休みの制度について知っていますか？_育休



「育児休業制度」の認知度を他の制度と比較した場合においても、若年層の90%以上が「育児休業制度」を認知しており、認知度が最も高い「年次有給休暇」(92.8%が知っていると回答)との差も僅か0.4ptでした。

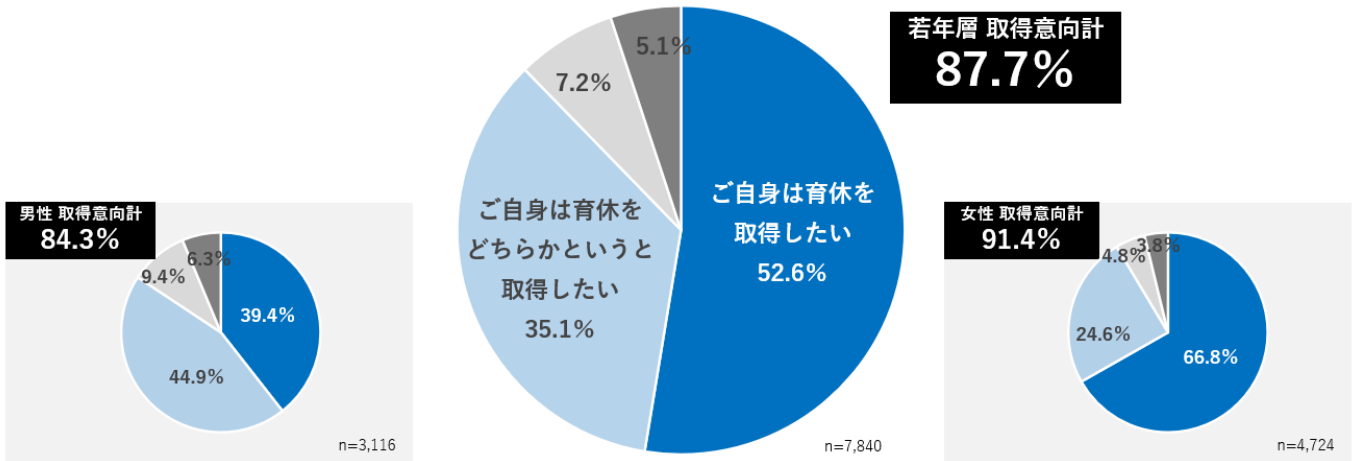
■あなたは、以下のそれぞれのお休みの制度について知っていますか？



また、若年層に「自分自身は育休を取得したいか」と尋ねたところ、「取得したい」が87.7%と9割近い結果になりました。男女別では、女性91.4%、男性84.3%と、多少の男女差はあるものの、男女ともに9割程度の若年層が、育休取得意向がある結果となりました。

■あなたは、ご自身で育休をどの程度取得したいと思いますか。

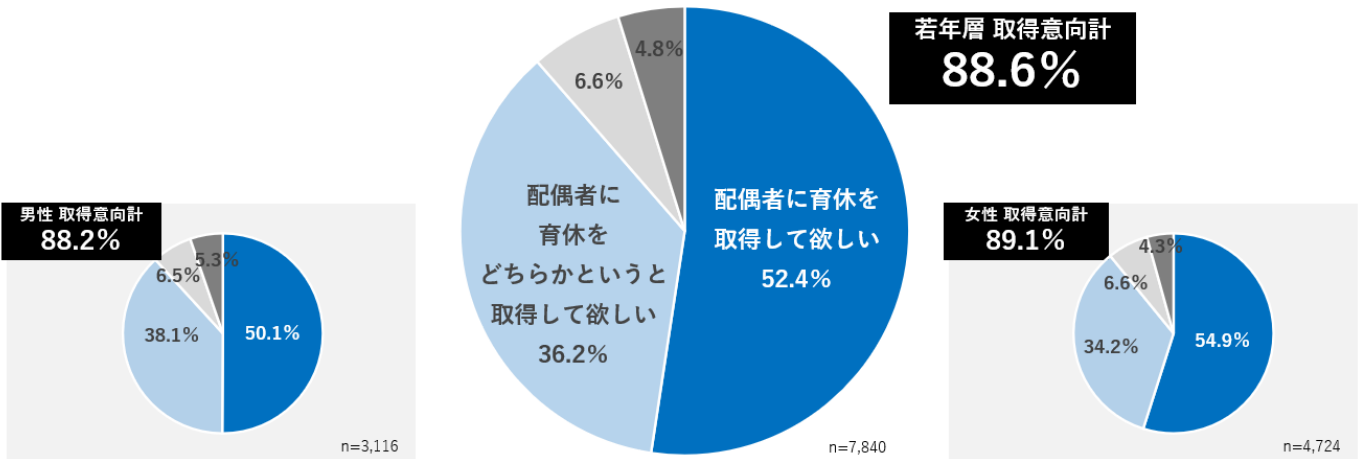
■ 取得したい ■ どちらかという取得したい ■ どちらかという取得したくない ■ 取得したくない



「配偶者に育休を取得してもらいたいか」の意向を尋ねると、88.6%が「配偶者に育休を取得してほしい」と回答しており、男女問わず、若年層の育休取得への意向の強さが明らかになりました。

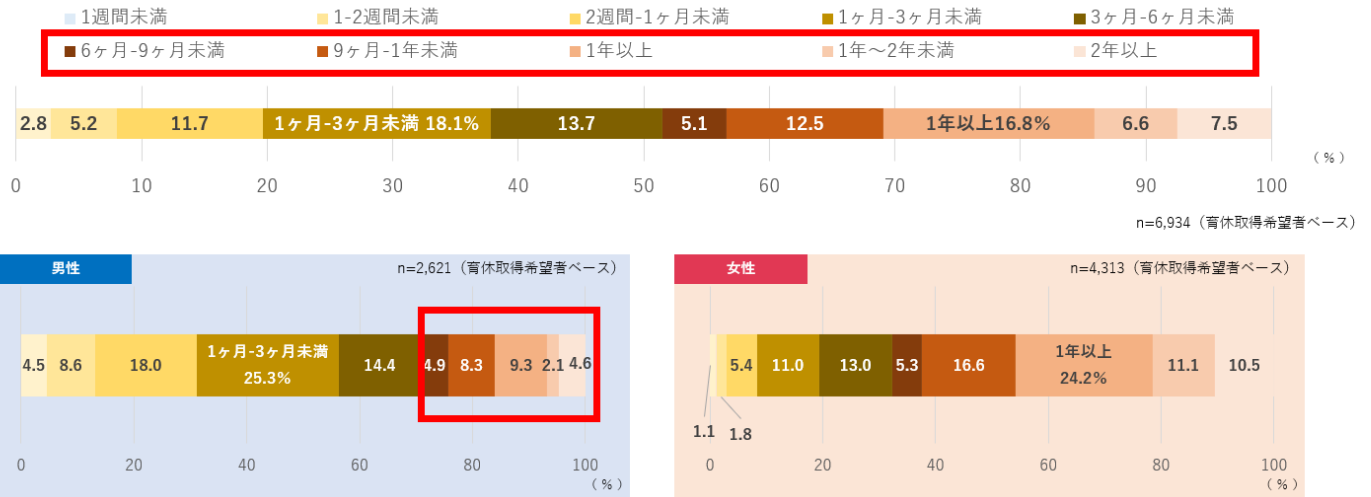
■あなたは、配偶者に育休をどの程度取得して欲しいと思いますか。

■ 取得して欲しい ■ どちらかという取得して欲しい ■ どちらかという取得して欲しくない ■ 取得して欲しくない



「育休の取得希望期間」については、男性の29.2%が「半年以上」と回答し、「1年以上」の回答も16.0%、「1か月～3か月未満」が25.3%と、若年男性の希望する育児休業期間は比較的長期であることが明らかになりました。

■あなたは、ご自身でどれだけの期間育休を取得したいですか。

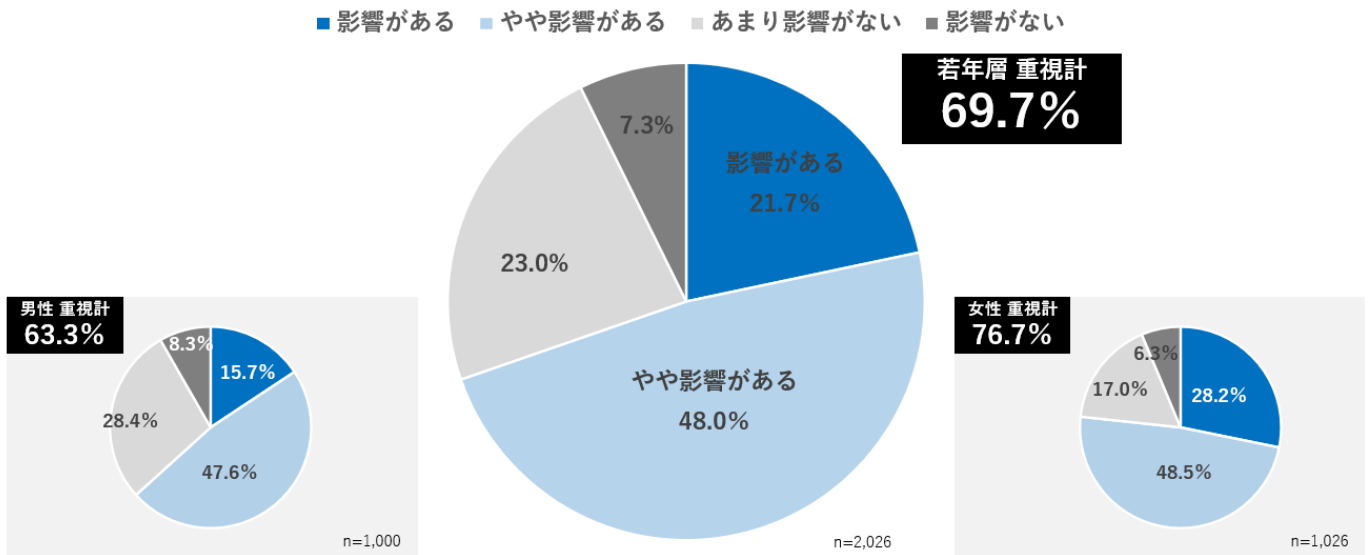


●就職活動における企業選定においても、69.7%が「育休取得実績」を重視

さらに、「男性の育休取得実績がない企業」に対しては、61.0%が「就職したくない」と回答し、就職活動における「男性の育休取得実績」の重要度が明らかに

「就職活動にあたって企業選定における育休取得情報の影響度」を尋ねたところ、69.7%の若年層が影響があると回答しています。男女別では、男性 63.3%、女性 76.7%が影響があると回答し、女性の方がやや重要度が高い結果となりました。

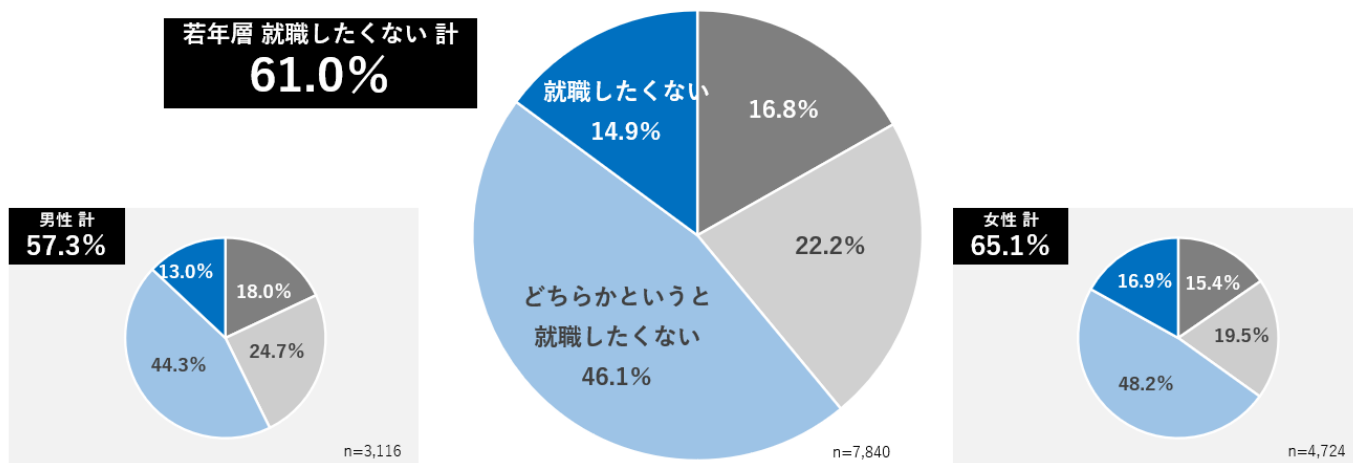
■あなたが就職活動をするにあたって、企業の育休の取得状況は、どの程度あなたの企業選定に影響を与えていますか？



また、男性の育休取得情報の影響度について、「仮に男性の育休取得の実績がない企業があった場合、その企業に就職したいと思うか」と聞いたところ、61.0%が「就職したくない」と回答しました。男女別では、男性 57.3%、女性 65.1%となり、男女問わず半数以上が、企業における男性の育休取得実績を重要視していることが明らかになりました。

■ 仮に男性の育休取得の実績がない企業があったとして、あなたは、その企業に就職したいと思いますか？

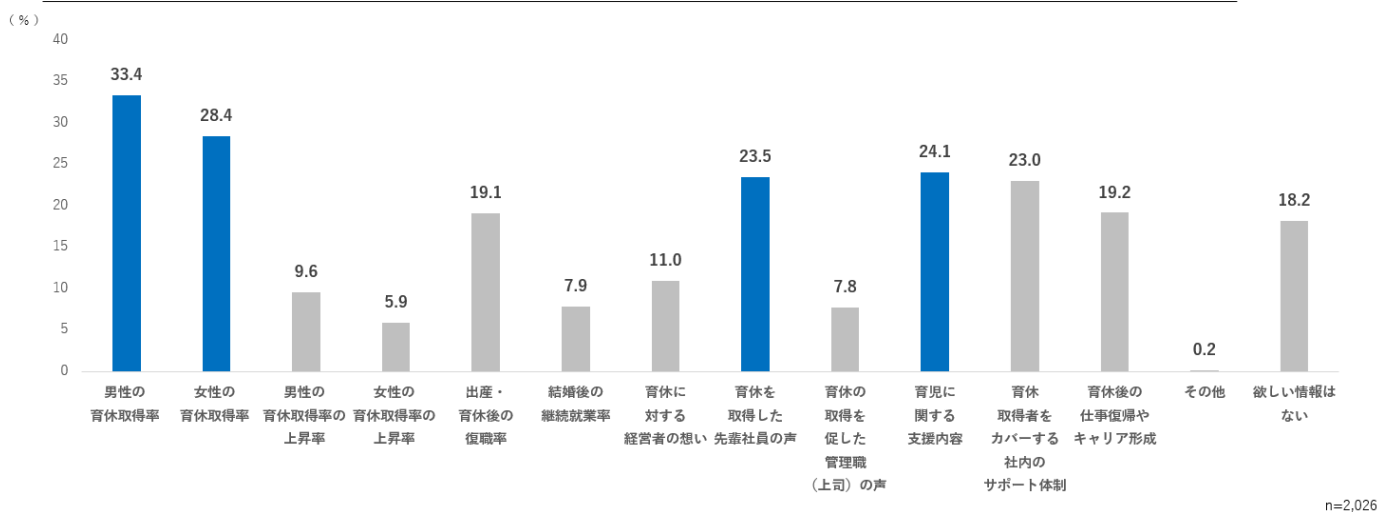
■ 就職したい ■ どちらかという就職したい ■ どちらかという就職したくない ■ 就職したくない



● 就職活動にあたって、就職意向を高める情報の第1位は「男性の育休取得状況」、若年層の約3割が、男性の育休取得状況を公表する企業に就職意向が強まると回答し、育休取得率が高い企業は、「安定している」(41.5%)、「社員思い」(39.3%)、「先進的」(22.6%)、「若手が活躍できる」(21.5%)など、育休取得率が高い企業に対してポジティブなイメージを抱いていることが明らかに

就職活動において、「どのような結婚や出産に関わる情報があると就職意向が高まるか」聞いたところ、「男性の育休取得状況」が33.4%と最も高く、育休取得の情報が、若年層の企業選びにおいて重要視されていることが明らかになりました。

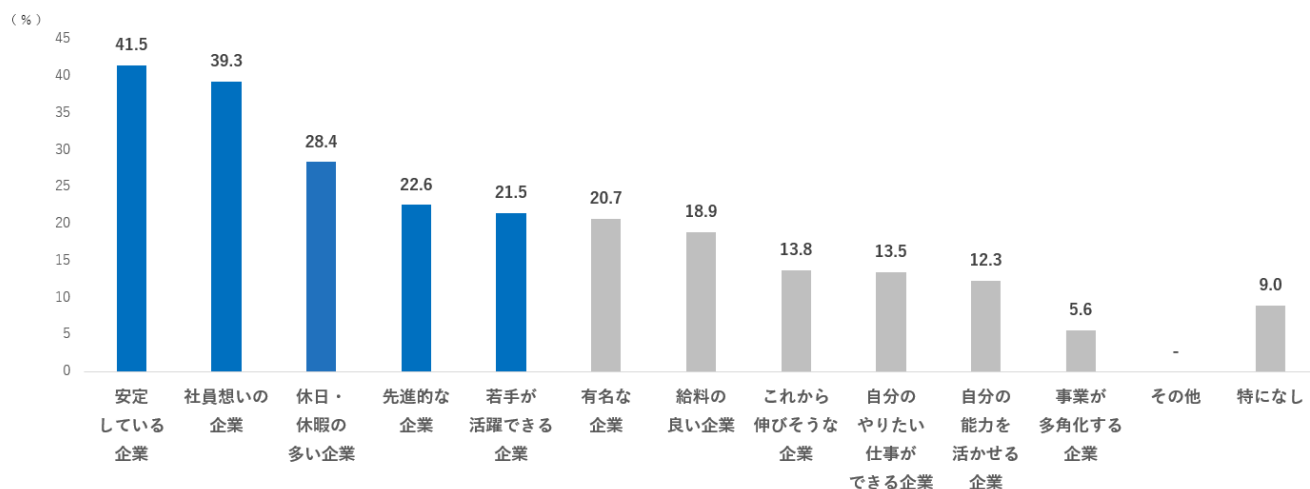
■ あなたは企業からどのような結婚や出産に関わる情報があると就職したい気持ちが高まりますか？



また、「育休取得率が高い企業に対するイメージ」については、「安定している企業」(41.5%)、「社員思いの企業」(39.3%)、「休日・休暇の多い企業」(28.4%)、「先進的な企業」(22.6%)、「若手が活躍できる企業」

(21.5%)と続き、育休取得率が高い企業に対しては、ポジティブなイメージを抱いていることが明らかになりました。

■あなたは、育休の取得率が高い企業に対してどのようなイメージを持ちますか？



n=2,026

●結婚、子育てのハードルは、男女ともにお金の問題」が最も高く、

次いで「(自分や相手の)働き方の問題」という回答結果に、2位以降の回答に男女差

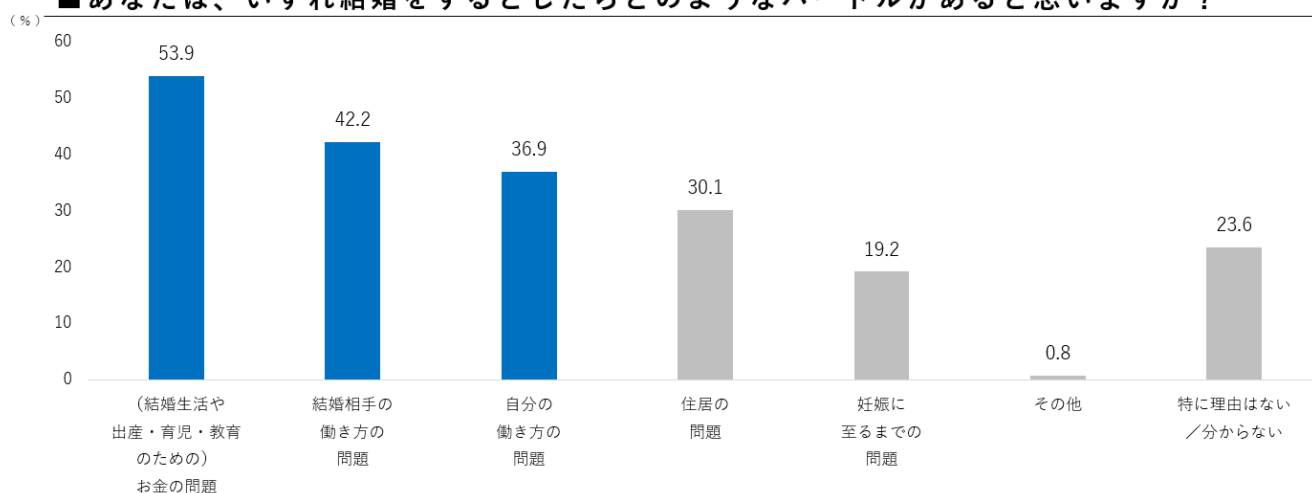
男性は4番目に「自分の働き方」を挙げ、一方で女性は2番目に「相手の働き方」を挙げており、

男性が自身の働き方を考える以上に

女性は相手の働き方が結婚、子育てを考える上での鍵だと考えていることがうかがえる結果に

調査時点で結婚の意向がない若年層に対し、「結婚のハードル」について質問したところ、「お金の問題」が53.9%と最も高く、次いで「結婚相手の働き方」(42.2%)、「自分の働き方」(36.9%)という結果になりました。

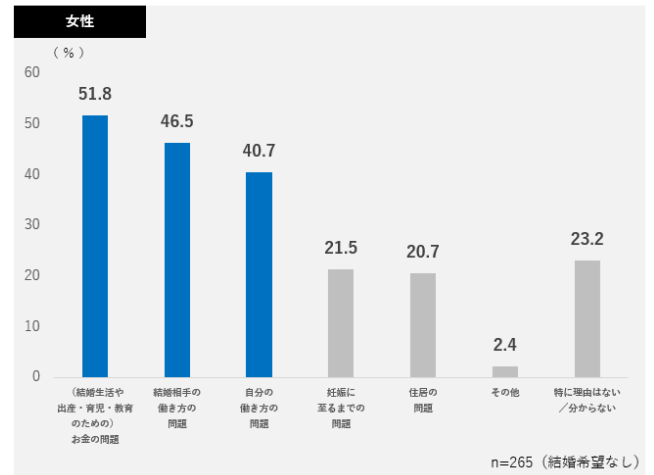
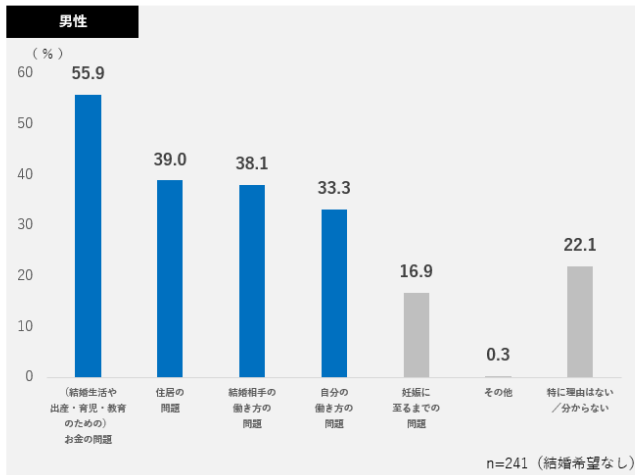
■あなたは、いずれ結婚をしたらどのようなハードルがあると思いますか？



n=506 (結婚希望なし)

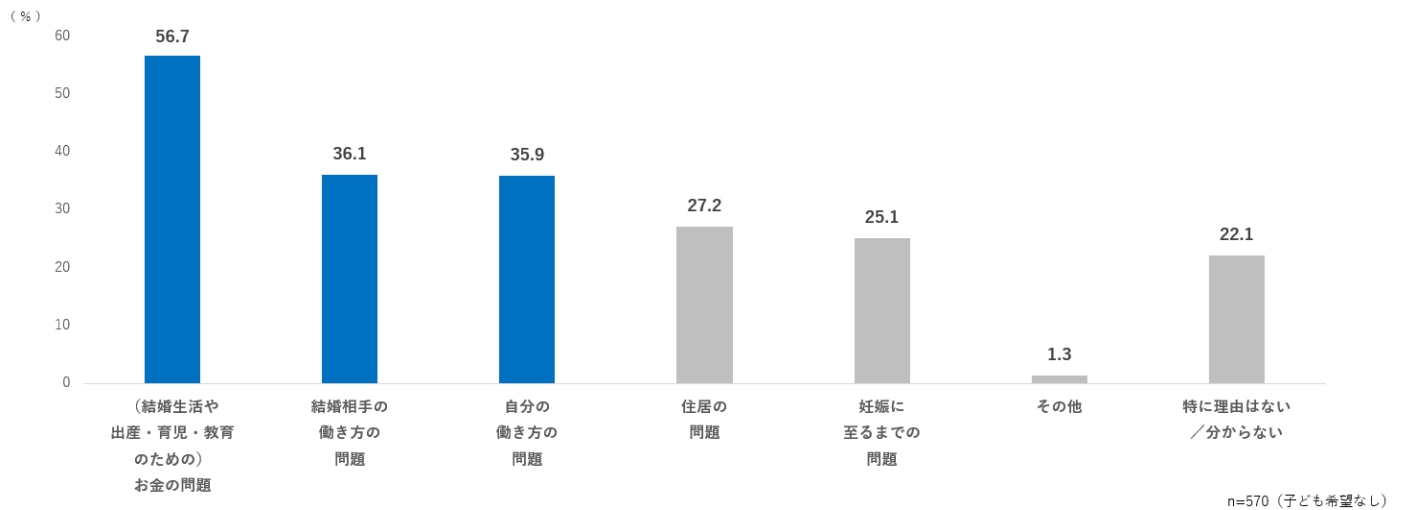
男女別の回答結果では、第2位の項目に違いがみられ、男性は「お金の問題」(55.9%)に次いで、「住居の問題」(39.0%)という回答が多かったのに対し、女性は「結婚相手の働き方の問題」(46.5%)が「お金の問題」(51.8%)に次いで多い回答結果となりました。

■あなたは、いずれ結婚をするとしたらどのようなハードルがあると思いますか？



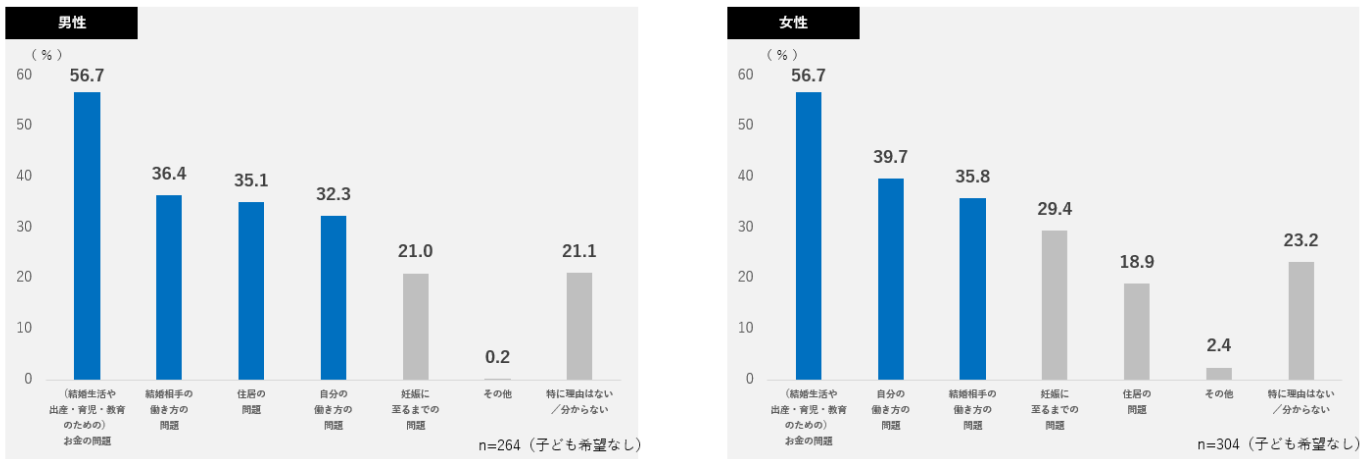
調査時点で子どもを授かることについての意向がない若年層に対し、子育てのハードルについて質問したところ、「お金の問題」が56.7%と最も高く、次に「結婚相手の働き方の問題」(36.1%)、「自分の働き方の問題」(35.9%)と、ライフイベントの共通課題が明らかとなりました。

■あなたは、いずれ子どもを授かるとしたらどのようなハードルがあると思いますか？



男女別でみると、男女ともにトップは「お金の問題」(男女とも56.7%)でした。男性は「お金の問題」に次いで、「結婚相手の働き方」(36.4%)、「住居の問題」(35.1%)であるのに対し、女性は「自分の働き方」(39.7%)、「結婚相手の働き方」(35.8%)という結果となり、男女でハードルと感ずる問題に差がありました。

■あなたは、いずれ子どもを授かるとしたらどのようなハードルがあると思いますか？



※本調査内容を転載される場合は、出典が「イクメンプロジェクト」であることを明記くださいますよう、お願いいたします。

■本記者会見における当社代表取締役社長 小室淑恵の発言（抜粋）

本調査結果から、若年層が非常に高い割合で育児休業制度があるということを認知し、かつ積極的に取得したいと考えていることがわかりました。

イクメンプロジェクトで今回特に注目したのは、希望の育児休業期間を聞いた設問に、男性の3割が半年以上という回答をした点です。つまり、若年男性の9割が取得したい「育休」とは、現状の職場では大半である、数週間の「取るだけ育休」ではなく、数か月以上を前提とした「共育て育休」だということです。人手不足の労働市場において、若年層がそのような意向を持っているということは、企業側は働き盛りの男性が数か月単位で抜けても仕事が回る職場を、常日頃から作る必要があるということです。

では、働き盛りの男性が数か月単位で抜けても仕事が回る職場とは、どのような職場でしょうか？

働き盛りの男性が数か月単位で抜けても仕事が回る職場とは？

より一層の働き方改革・勤務間インターバル導入等が有効

残業時間

月間60時間超 1.5倍

経営者にとって残業代が安く使いやすい時間帯

月間60時間未満 1.25倍

所定労働時間

現状 いざとなったら長時間残業で解決できる。ギリギリの人数を雇用して残業で調整する。

使わないようにしていく

育児休業期間短縮
在宅勤務
介護中
65歳以上再雇用
週4日勤務
1日6時間勤務
介護時短

常日頃から一人多く雇っておく。いつ長期休業者が出て、仕事は回る体制になる。

現状は残業代が安いので経営者は

- 雇用をギリギリの人数に抑え、いざという時は残業で調整する。育児中・介護中などの**残業できない社員は冷遇する**。長時間可能者が評価・報酬を得るので**男女の賃金格差は縮まらない**
- 人海戦術で解決するので、**デジタル投資しない**。

経営者の意識を変えていくことで

- 常日頃から「一人多く」雇用するようになり週3勤務や、短時間勤務を積極的に採用・評価し、**非正規の正規化が進む**。時間内の仕事で評価され、**男女の賃金格差が埋まる**
- 人海戦術では残業が多くなるので**デジタル投資が促進される**

働き方改革や、勤務間インターバル(2019年から努力義務)に挑戦することが育休の取りやすい職場の実現に重要

人が休むと回らない職場というのは、上図の左側のような職場になっています。左側の図の特徴には次のようなことがあげられます。

- 雇用をギリギリの人数に抑え、いざという時は残業で調整する。育児中・介護中などの残業できない社員は冷遇する。長時間可能者が評価・報酬を得るので男女の賃金格差は縮まらない
- 人海戦術で解決するので、デジタル投資しない。

今後重要なことは、右側の図にあるように、より一層働き方改革を進め、また 2019 年から努力義務となっている勤務間インターバルを導入することなどに挑戦していくことです。すると仕事の属人化が解消され、

- 常日頃から「一人多く」雇用するようになり、週 3 勤務や、短時間勤務を積極的に採用・評価し、非正規の正規化が進む。時間内の仕事で評価され、男女の賃金格差が埋まる
- 人海戦術では残業が多くなるのでデジタル投資が促進される

こうした組織になっていくことが重要です。より一層の働き方改革を進め、2019 年から努力義務になっている勤務間インターバルを導入することなどに挑戦することが、育休の取りやすい職場の実現に重要です。

参考として、「均衡割増賃金率」についても解説します。

- 「割増賃金率」とは、時間外に労働させた場合に経営者が平日時間内労働の何倍支払うべきかを定めているものであり、日本においては 1.25 倍と定められています。
- 「均衡割増賃金率」とは、その割増賃金率がいくつであれば、今いる従業員に残業させる 1 時間当たりの労働費用と、新たな雇用をした 1 時間当たりの労働費用が均衡するか理論上試算したものです。

産業別労働組合 JAM の 2020 年の試算によると、「均衡割増賃金率」は 53% であり、つまり時間外割増率が 1.53 倍であれば経営者には、今いる人材に残業させるよりも人を増やしたほうが安いことになるので、常日頃から追加人材を雇っておくインセンティブが発生します。

逆に言えば現状の日本の 1.25 倍の割増賃金率は、ギリギリの人材しか雇用せず、残業で解決するほうが経営者は得をします。他の先進国では、平日時間外の割増賃金率は 1.5 倍です。

最後に、本調査では、9 割が育休取得を希望しており、その期間は約 3 割が「半年以上」と回答しています。時間内で密度濃く働くことに「働きがい」を感じる傾向も見られました。そうした日本社会を実現できなければ、個々の企業が選ばれないだけでなく、若者に日本で働くことを選択してもらうことはできません。

現在、日本で働くビジネスパーソンの多くが「自分が休んだら職場が回らない、だから休めない」という苦しさを感じています。職場全体がそのような高ストレスの中でギリギリで働かされているからこそ、「子持ち様」というような反発が強くおこるわけです。

しかし、今後の日本社会は、育児・介護・不妊治療・不登校対応・発達特性など、予測できない休みが毎日発生する人材を内包した職場を運営することが当たり前になります。発生する休みの理由ごとに対応すると、そのたびにその制度から零れ落ちる人との対立が深まり、「子持ち様」問題は解決しません。

「ギリギリ人員の頑張り」と踏ん張りで耐え抜く職場」から、「頭数多めで、お互いの急な休みは想定済・お互い様の職場」を増やしていくことが重要です。

本調査結果も踏まえ、経営者等の意識をかえていく必要があることをイクメンプロジェクトからは提言させていただきます。

■厚生労働省「イクメンプロジェクト」について

「イクメンプロジェクト」は育休制度見直しと合わせ、社会全体で、男性がもっと積極的に育児に関わることができる一大ムーブメントを巻き起こすべく、2010年6月に発足し、以降、様々な活動を展開してきました。2021年6月に育児・介護休業法が改正され、新たな「産後パパ育休（出生時育児休業）」が創設され、制度改正は段階的に進められてきました。今後「イクメンプロジェクト」では、新たな制度である産後パパ育休や企業の取り組みなどが社会に浸透・定着し、あらゆる職場で男性が育児休業を取るの当然、となることを目指していきます。今後も各分野の有識者等で構成される推進委員会を設置し、イクメンの皆さん、ご家族や企業・自治体等イクメンサポーターの皆さんとともに、時代を牽引していきます。

▶イクメンプロジェクト サイト URL：<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

■株式会社ワーク・ライフバランスについて

2006年創業、企業の働き方改革により業績と従業員のモチベーションの双方を向上させることにこだわり、働き方改革コンサルティング事業を中心に展開。これまでに自治体・官公庁も含め企業 3,000社以上を支援。残業30%削減に成功し、営業利益18%増加した企業や、残業81%削減し有給取得率4倍、利益率3倍になった企業など、長時間労働体質の企業への組織改革が強み。

会社名：株式会社ワーク・ライフバランス

代表者：代表取締役社長 小室 淑恵

サイト：<https://work-life-b.co.jp/>

創立年月：2006年7月

資本金：1,000万円

主な事業内容：

働き方改革コンサルティング事業・講演・研修事業

コンテンツビジネス事業・コンサルタント養成事業

働き方改革支援のためのITサービス開発・提供

「朝メールドットコム®」「ワーク・ライフバランス組織診断」「介護と仕事の両立ナビ®」

カードゲーム体験型研修「ライフ・スイッチ®」

実績：1,000社以上（国土交通省、鹿島建設中部支店、住友生命保険相互会社、株式会社アイシン、内閣府、三重県、埼玉県教育委員会など）

・代表 小室 淑恵プロフィール

2014年9月より安倍内閣「産業競争力会議」民間議員を務め、働き方改革関連法案施行に向けて活動し、2019年の国会審議で答弁。2019年4月の施行に貢献。国政とビジネスサイドの両面から働き方改革を推進している。年間200回の講演依頼を受けながら、自身も残業ゼロ、二児の母として両立している。



<本件に関する報道関係者様からのお問合せ先>

株式会社ワーク・ライフバランス 広報 田村（たむら）

TEL：03-5730-3081 / Mobile：080-3347-3081 / Email：media@work-life-b.com