令和６年度

# 県内事業所の男性育休取得状況等に関する調査報告書

岡山県　県民生活部　人権・男女共同参画課

# 目　次

Ⅰ　調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2

Ⅱ　調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３

第１章　事業所に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３

第２章　育児休業制度に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５

第３章　女性の活躍の推進状況に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・１０

第４章　労働時間制度に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１４

# Ⅰ　調査概要

## １　調査目的

県内の民間事業所における男性育休の取得状況、取得に当たっての課題、女性活躍を推進する上での課題を把握し、更なる女性活躍・少子化対策事業の企画立案をするための基礎資料とすること。

## ２　調査対象事業所

総務省統計局の事業所母集団データベース（令和４年次フレーム）の事業所を母集団とし、次に該当する県内の民間事業所のうちから無作為に抽出した２，０００事業所

（１）常用労働者 30 人以上を雇用する事業所（調査対象日に 30 人未満となっていた事業所についても集計に含めている）

（２）日本標準産業分類における次の産業に属する事業所

「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」

## ３　調査期間

令和６年６月から令和６年７月まで

## ４　調査方法

郵送配布・郵送回収

## ５　回収結果

| 調査対象 | 配布数 | 有効回収数 | 有効回収率 |
|---|---|---|---|
| 県より提供されたリストによる県内事業所 | 2,000 事業所 | 977 事業所 | 48.9% |

## ６　調査結果の見方

・算出されたパーセントは小数点以下第二位を四捨五入して、小数点以下第一位までの表示としているため、その合計が必ずしも 100.0%にならない場合もある。また、複数回答で質問している調査項目においては、その合計は 100.0%を超える。

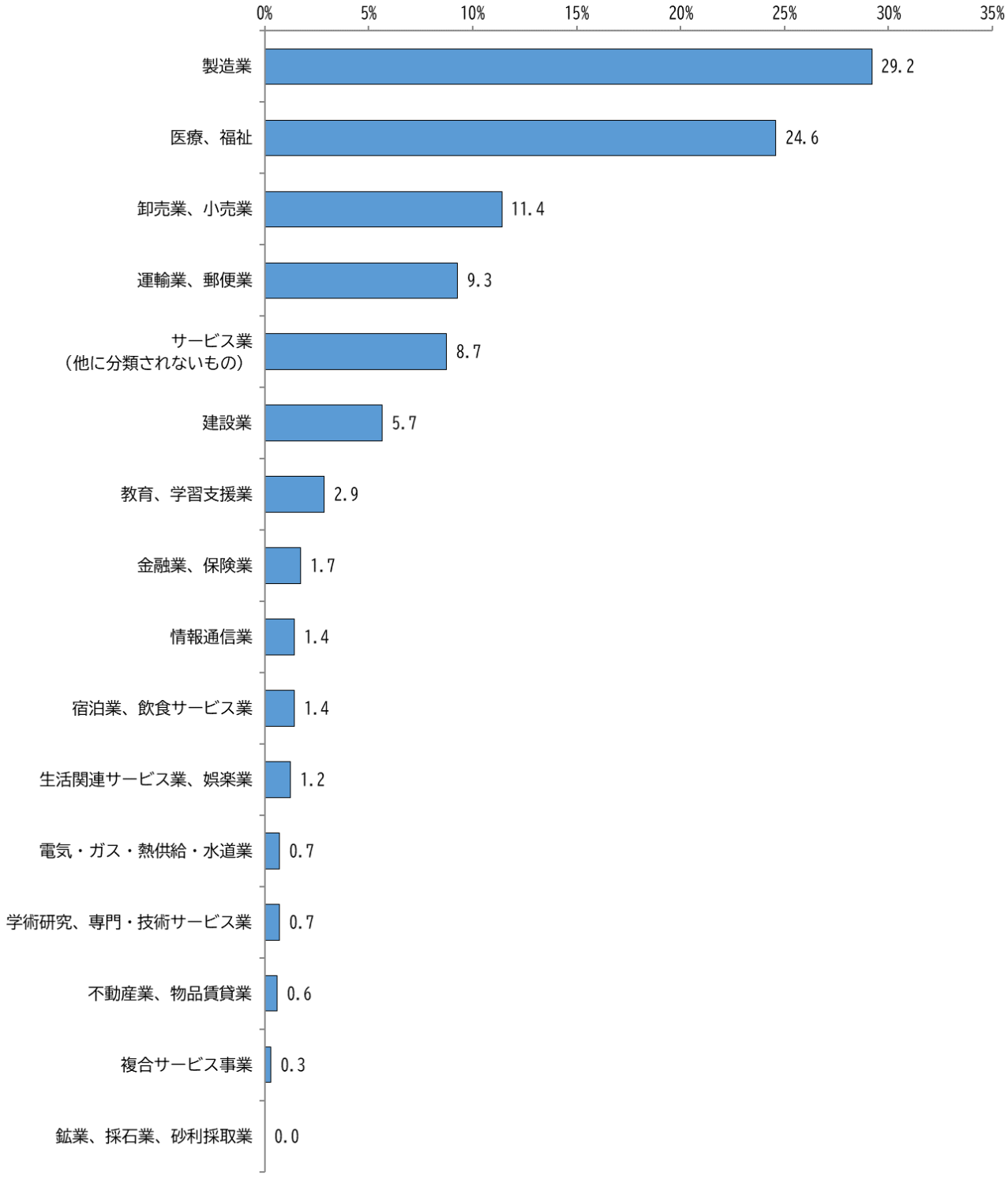
・文字数が多い選択肢については、意味を損なわない程度に選択肢を省略しているものがある。

# Ⅱ. 調査結果

## 第１章　事業所に関する事項

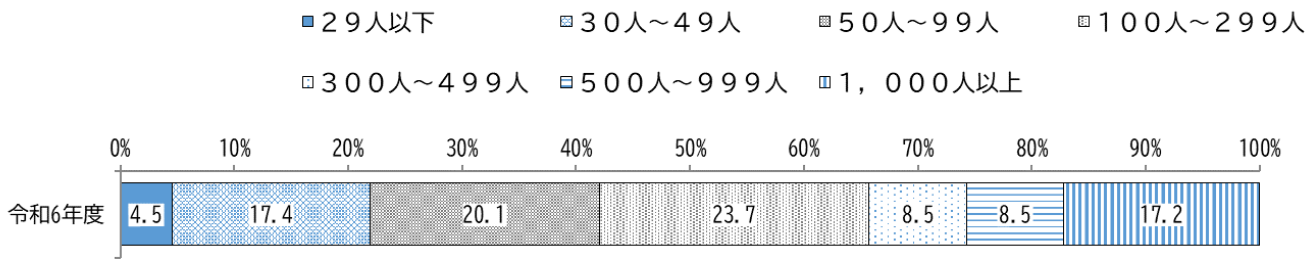
### １　産業別事業所の構成

事業所の産業の分類では、「製造業」との回答が 29.2％と最も高く、次いで「医療、福祉」（24.6％）、「卸売業、小売業」（11.4％）などの順となっている。



## ２　規模別事業所の構成

企業の全常用労働者の規模では、「100 人～299 人」との回答が 23.7%と最も高く、次いで「50 人～99 人」（20.1%）、「30～49 人」（17.4%）などの順となっている。




## ３　事業所の従業員数

事業所の従業員数では、正社員数と非正社員数の男女比をみると、正社員数については女性が 35.6%、男性が 64.4%となっている。一方、非正社員数については、女性が 61.7%、男性が 38.3%となっている。

| | | 全体 | 女性 | 男性 |
|---|---|---|---|---|
| 全常用労働者数 | | 113,821 | 49,279 | 64,542 |
| | | 100.0 | 43.3 | 56.7 |
| | 正社員数 | 80,231 | 28,548 | 51,683 |
| | | 100.0 | 35.6 | 64.4 |
| | 非正社員数 | 33,590 | 20,731 | 12,859 |
| | | 100.0 | 61.7 | 38.3 |

上段：実数（人）

下段：割合（%）

## 第２章　育児休業制度に関する事項

### １　育児休業取得者の状況

（１）男性

配偶者が出産した者のうち育児休業を取得した者の割合をみると、令和５年度は１日以上の取得率が 50.1%、14 日以上の取得率が 39.2%、１か月以上の取得率が 23.4%となっている。

| 年度・性別 | 出産者数 | 育児休業開始者 | 育児休業取得率 | 14日以上の取得率 | １か月以上の取得率 |
|---|---|---|---|---|---|
| 【令和3年度・男性】 | 1,419 | 352 | 24.8% | 12.3% | 8.5% |
| 【令和4年度・男性】 | 1,345 | 551 | 41.0% | 28.3% | 18.3% |
| 【令和5年度・男性】 | 1,430 | 717 | 50.1% | 39.2% | 23.4% |

（２）女性

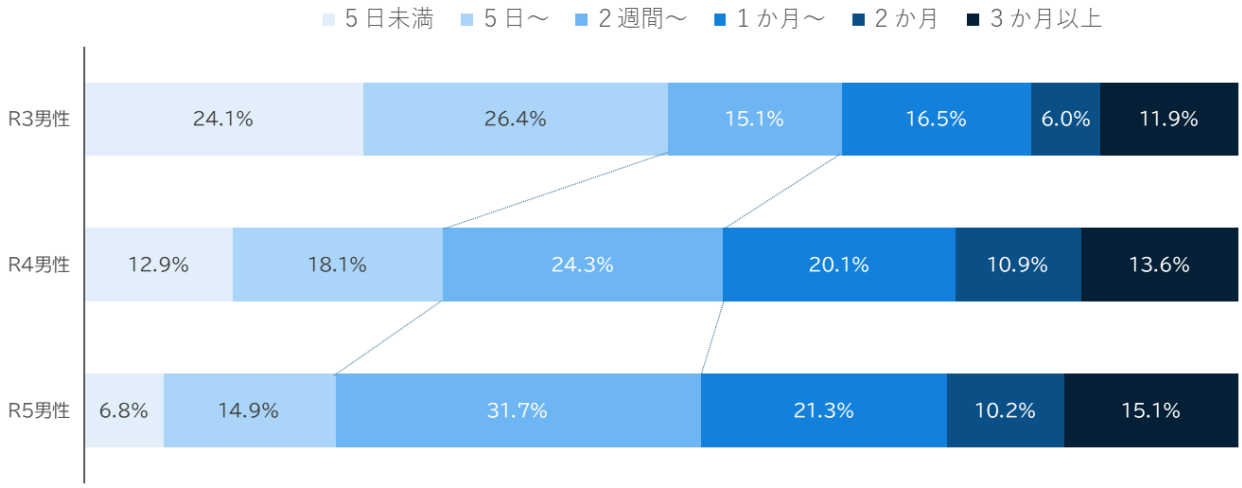
出産した者のうち育児休業を取得した者の割合をみると、令和５年度の取得率は 97.3%、３か月以上の取得率が 94.8%となっている。

| 年度・性別 | 出産者数 | 育児休業開始者 | 育休取得率 | ３か月以上の取得率 |
|---|---|---|---|---|
| 【令和3年度・女性】 | 1,197 | 1,174 | 98.1% | 95.8% |
| 【令和4年度・女性】 | 1,119 | 1,107 | 98.9% | 96.5% |
| 【令和5年度・女性】 | 1,282 | 1,248 | 97.3% | 94.8% |

### ２　育児休業制度の取得期間

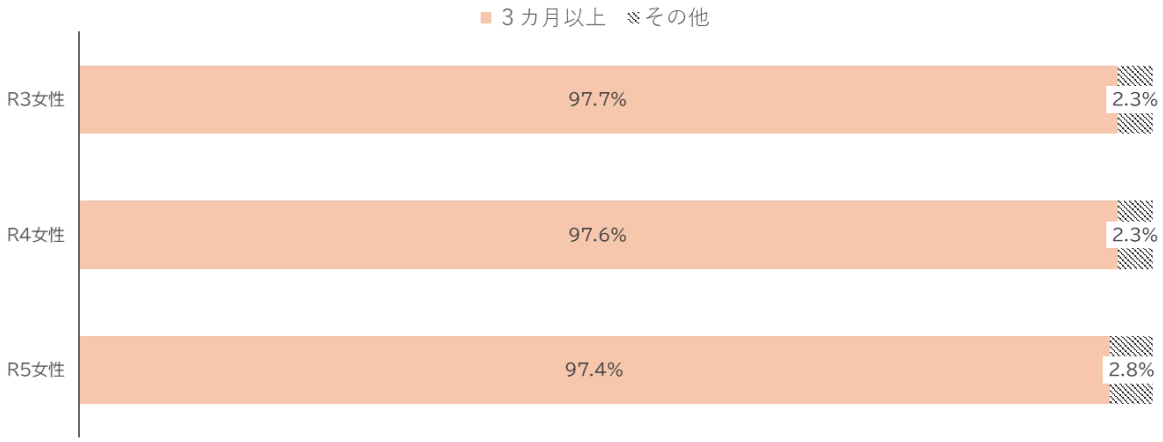
（１）男性

育児休業制度を利用した男性の令和５年度の取得期間については、「２週間～１か月未満」が 31.7%と最も高く、「１か月～２カ月未満」が 21.3%、「３カ月以上」が 15.1%などとなっており、８割以上が２週間以上の取得となっている。



（２）女性

育児休業制度を利用した女性の令和５年度の取得期間については、３か月以上が97.4%となっている。




## ３　育児休業終了後の復職状況

（１）男性

育児休業終了後の復職状況について、男性の令和５年度（令和５年４月１日から令和６年３月 31 日までに復帰予定だった者）の復職率は 98.0%となっている。

| 年度・性別 | 復職した者 | 退職した者 | 計 |
|---|---|---|---|
| 【令和3年度・男性】 | 306 | 9 | 315 |
| | 97.1 | 2.9 | 100.0 |
| 【令和4年度・男性】 | 474 | 3 | 477 |
| | 99.4 | 0.6 | 100.0 |
| 【令和5年度・男性】 | 602 | 12 | 614 |
| | 98.0 | 2.0 | 100.0 |

上段：実数（人）
下段：割合（%）

（２）女性

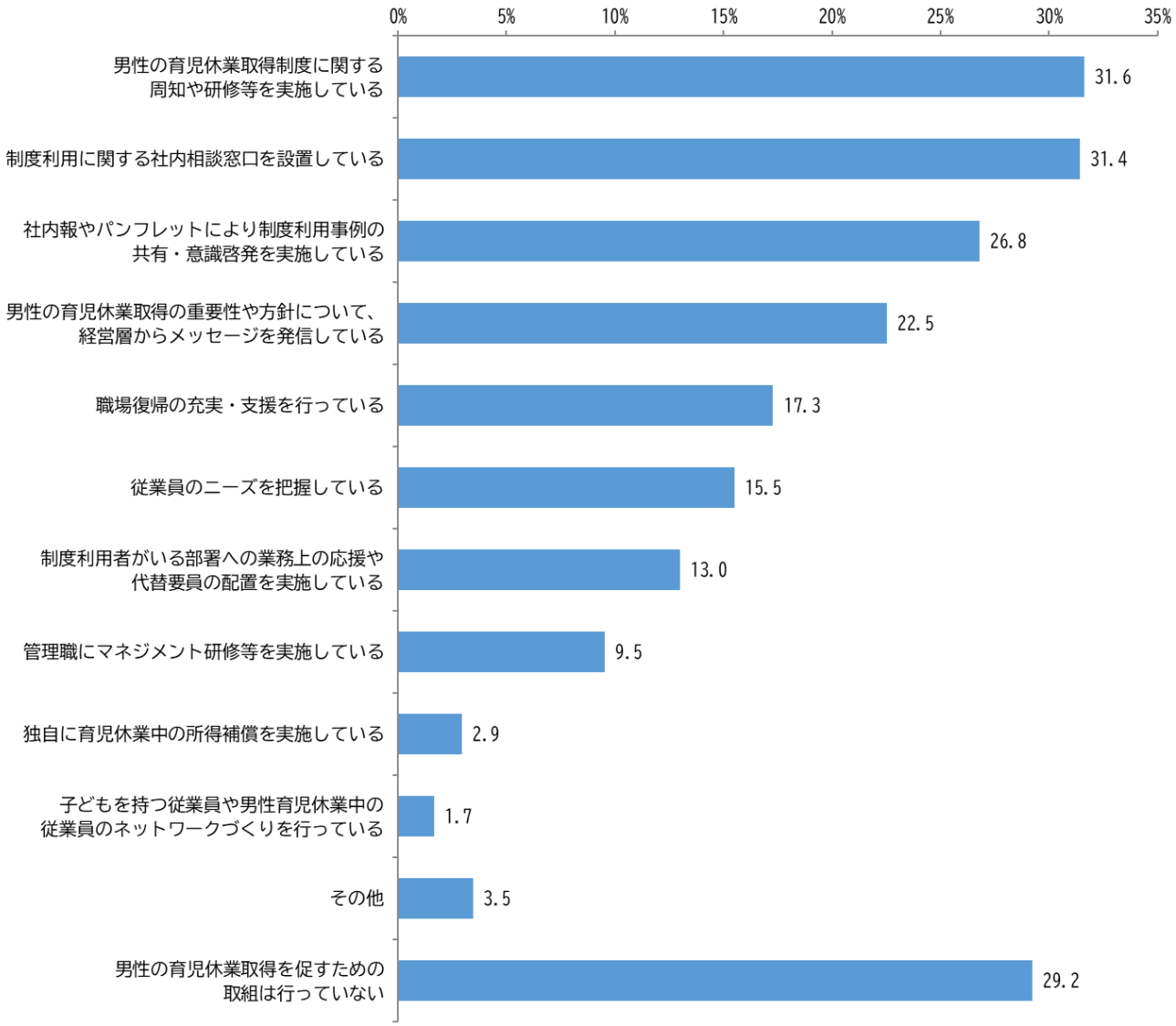
育児休業終了後の復職状況について、女性の令和５年度（令和５年４月１日から令和６年３月 31 日までに復帰予定だった者）の復職率は 95.7%となっている。

| 年度・性別 | 復職した者 | 退職した者 | 計 |
|---|---|---|---|
| 【令和3年度・女性】 | 1,077 | 39 | 1,116 |
| | 96.5 | 3.5 | 100.0 |
| 【令和4年度・女性】 | 998 | 51 | 1,049 |
| | 95.1 | 4.9 | 100.0 |
| 【令和5年度・女性】 | 943 | 42 | 985 |
| | 95.7 | 4.3 | 100.0 |

上段：実数（人）
下段：割合（%）

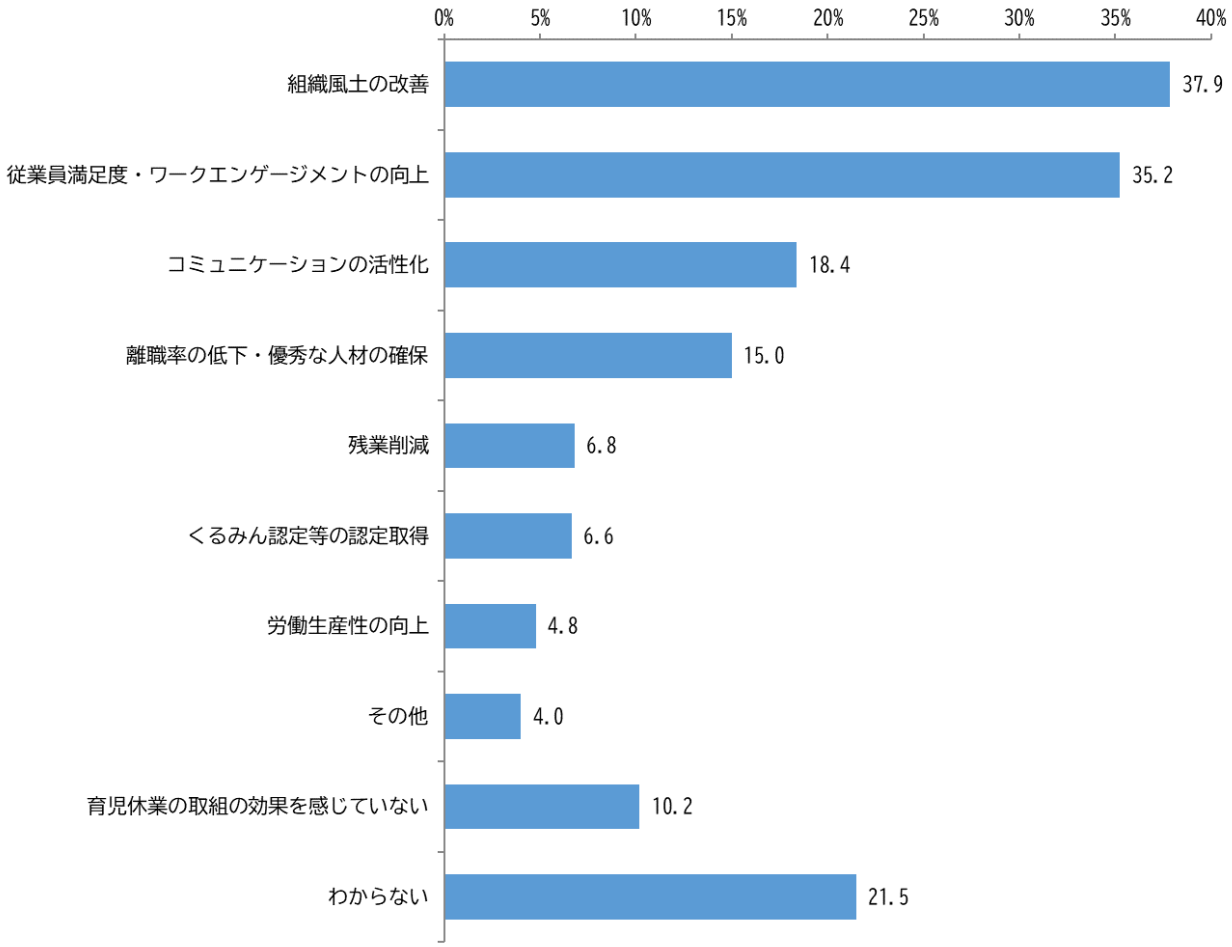
## ４　男性の育児休業取得を促す取組

男性の育児休業取得を促す取組（複数回答）では、「男性の育児休業取得制度に関する周知や研修等を実施している」との回答が 31.6％と最も高く、次いで「制度利用に関する社内相談窓口を設置している」（31.4％）などの順となっている。一方、「男性の育児休業を促すための取組を行っていない事業所」が約 3 割ある。



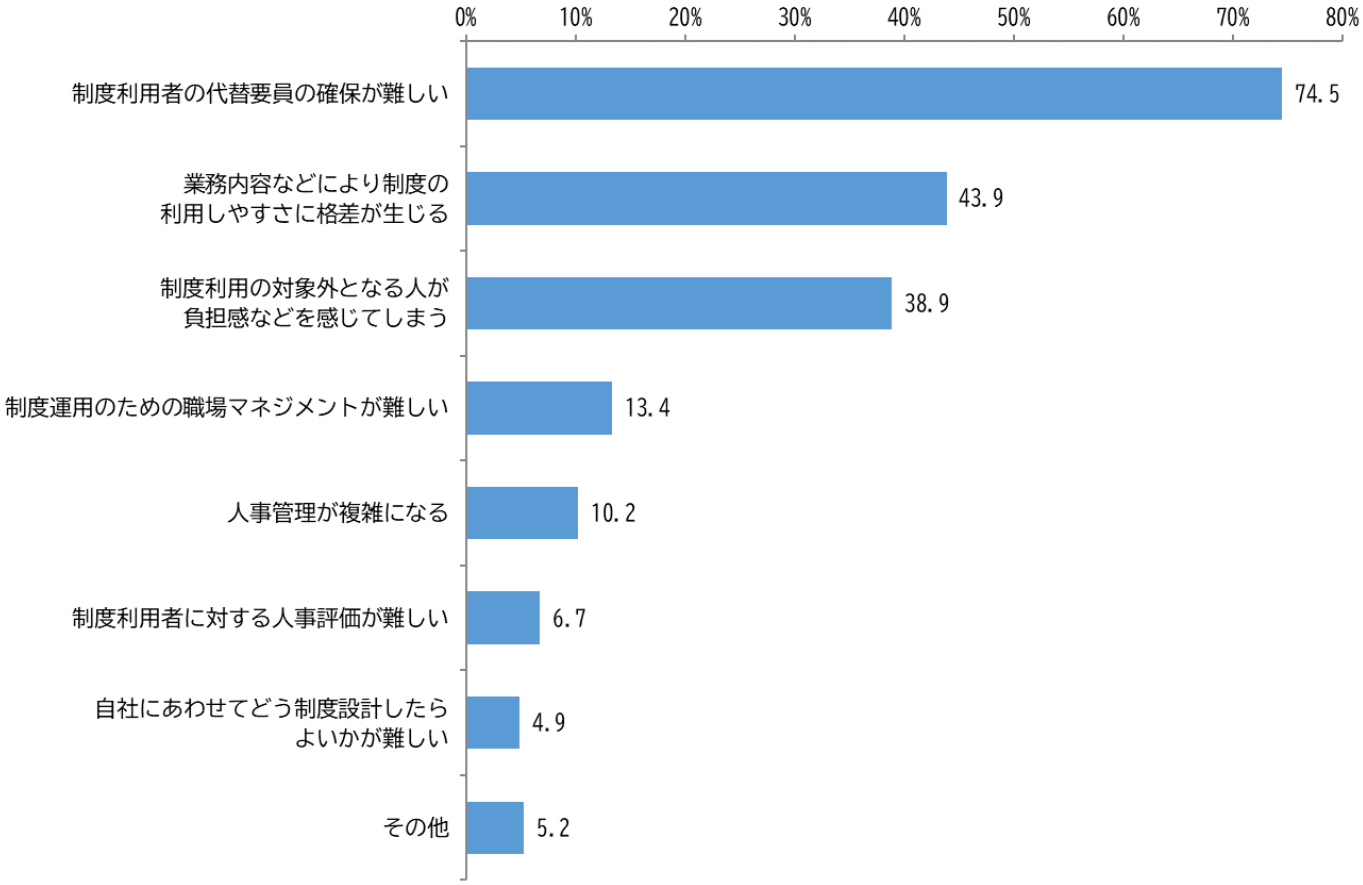
## ５　男性の育児休業取得率向上に向けた取組の効果

男性育児休業取得率向上に向けた取組の効果（複数回答）では、「組織風土の改善」との回答が 37.9%と最も高く、次いで「従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上」(35.2%）などの順となっている。



## ６　男性従業員の育児休業を進めていく上での課題

男性従業員の育児休業を進める上での課題（複数回答）では、「制度利用者の代替要員の確保が難しい」との回答が 74.5％と最も高く、次いで「業務内容などにより制度の利用しやすさに格差が生じる」（43.9％）、「制度利用の対象外となる人が負担感などを感じてしまう」（38.9％）などの順となっている。



## 第３章　女性の活躍の推進状況に関する事項

### １　女性の管理職の登用状況

令和５年度の課長相当職以上の管理職に占める女性の割合については、17.7%となっている。役職別では、係長相当職が 27.2%、課長相当職が 19.9%、部長相当職が 13.5%となっている。

| 年度 | 係長相当職 | | |
|---|---|---|---|
| | 女性 | 男性 | 計 |
| 【令和3年度】 | 1,581 | 4,404 | 5,985 |
| | 26.4 | 73.6 | 100.0 |
| 【令和4年度】 | 1,606 | 4,456 | 6,062 |
| | 26.5 | 73.5 | 100.0 |
| 【令和5年度】 | 1,705 | 4,560 | 6,265 |
| | 27.2 | 72.8 | 100.0 |

| 課長相当職 | | |
|---|---|---|
| 女性 | 男性 | 計 |
| 947 | 4,042 | 4,989 |
| 19.0 | 81.0 | 100.0 |
| 985 | 4,084 | 5,069 |
| 19.4 | 80.6 | 100.0 |
| 1,037 | 4,176 | 5,213 |
| 19.9 | 80.1 | 100.0 |

| 部長相当職 | | |
|---|---|---|
| 女性 | 男性 | 計 |
| 366 | 2,286 | 2,652 |
| 13.8 | 86.2 | 100.0 |
| 362 | 2,341 | 2,703 |
| 13.4 | 86.6 | 100.0 |
| 378 | 2,423 | 2,801 |
| 13.5 | 86.5 | 100.0 |

上段：実数（人）
下段：割合（%）

| 年度 | 管理職（課長級以上） 合計 | | |
|---|---|---|---|
| | 女性 | 男性 | 計 |
| 【令和3年度】 | 1,313 | 6,328 | 7,641 |
| | 17.2 | 82.8 | 100.0 |
| 【令和4年度】 | 1,347 | 6,425 | 7,772 |
| | 17.3 | 82.7 | 100.0 |
| 【令和5年度】 | 1,415 | 6,599 | 8,014 |
| | 17.7 | 82.3 | 100.0 |

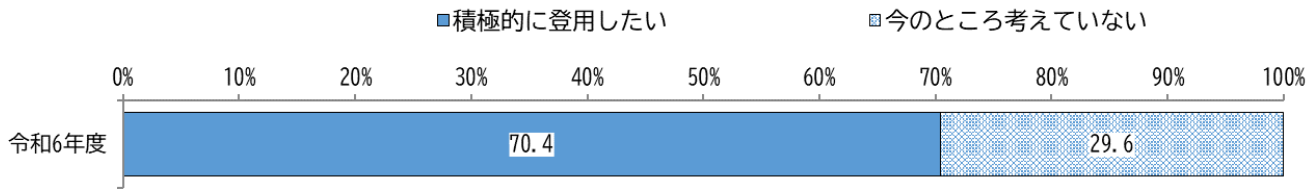
上段：実数（人）
下段：割合（%）

| 年度 | 管理職 （係長級以上）合計 | | |
|---|---|---|---|
| | 女性 | 男性 | 計 |
| 【令和3年度】 | 2,894 | 10,732 | 13,626 |
| | 21.2 | 78.8 | 100.0 |
| 【令和4年度】 | 2,953 | 10,881 | 13,834 |
| | 21.3 | 78.7 | 100.0 |
| 【令和5年度】 | 3,120 | 11,159 | 14,279 |
| | 21.9 | 78.1 | 100.0 |

上段：実数（人）
下段：割合（%）

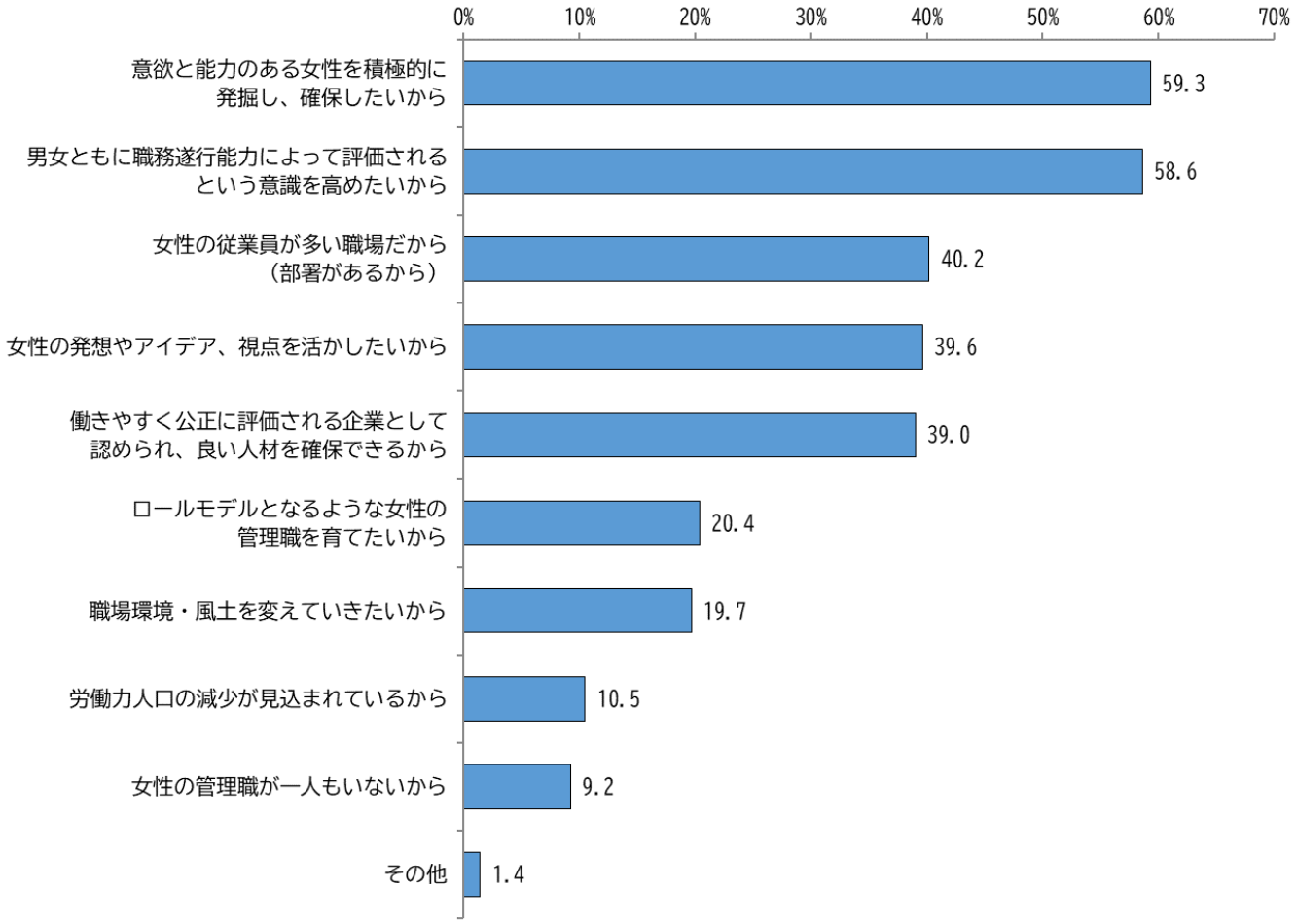
### ２　今後の女性の管理職登用への取組方針

今後の女性の管理職登用へ取組方針については、「積極的に登用したい」が 70.4%、「今のところ考えていない」が 29.6%となっている。



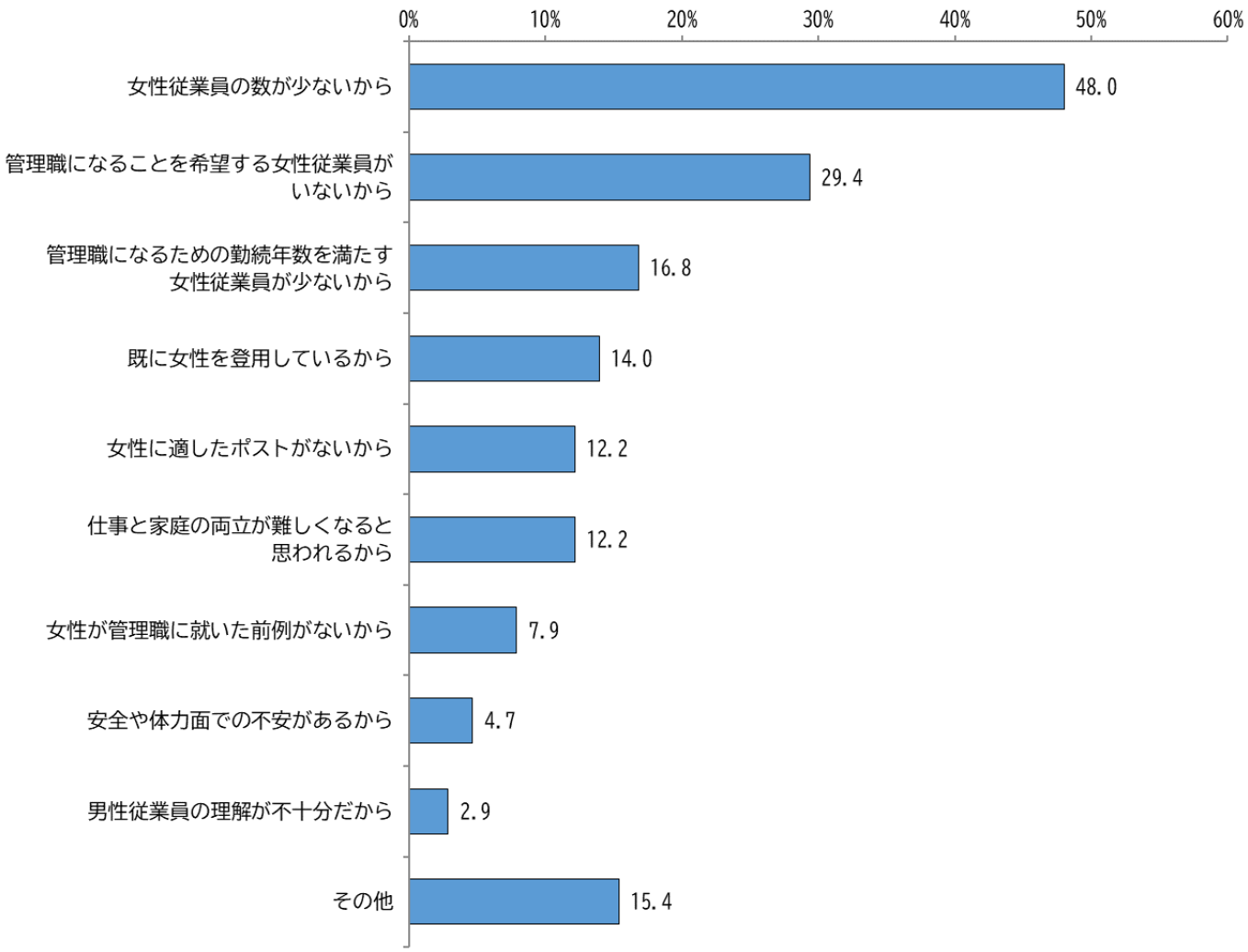
### ３　女性の管理職を積極的に登用したい理由

女性の管理職を積極的に登用したい理由（複数回答）については、「意欲と能力のある女性を積極的に発掘し、確保したいから」との回答が 59.3％と最も高く、次いで「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めたいから」（58.6％）、「女性の従業員が多い職場だから（部署があるから）」（40.2％）などの順となっている。



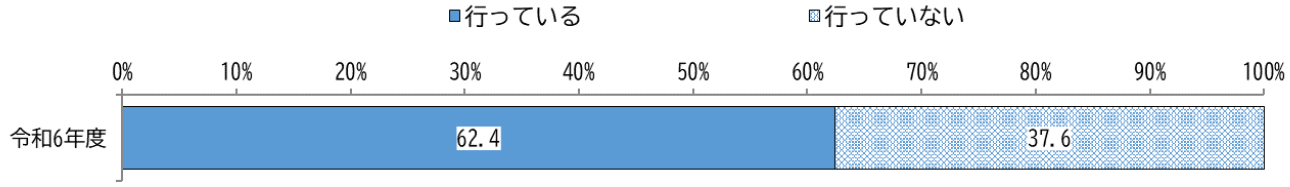
## ４　女性の管理職登用を今のところ考えていない理由

女性の管理職登用を今のところ考えていない理由（複数回答）については、「女性従業員の数が少ないから」との回答が 48.0％と最も高く、次いで「管理職になることを希望する女性従業員がいないから」（29.4％）、「管理職になるための勤続年数を満たす女性従業員が少ないから」（16.8％）などの順となっている。



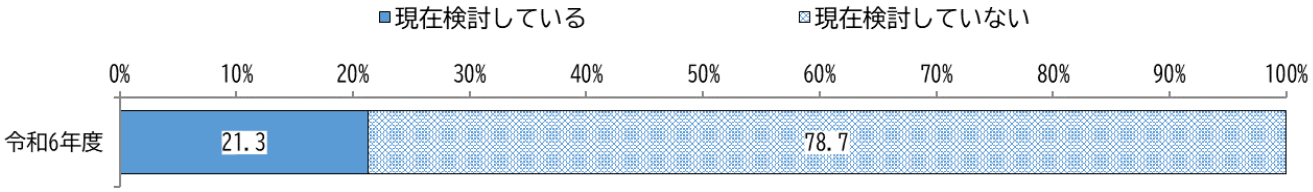
## ５　女性活躍推進の取組状況

女性活躍推進の取組の有無では、「行っている」が 62.4%、「行っていない」が 37.6%となっている。




## ６　女性活躍推進の取組検討状況

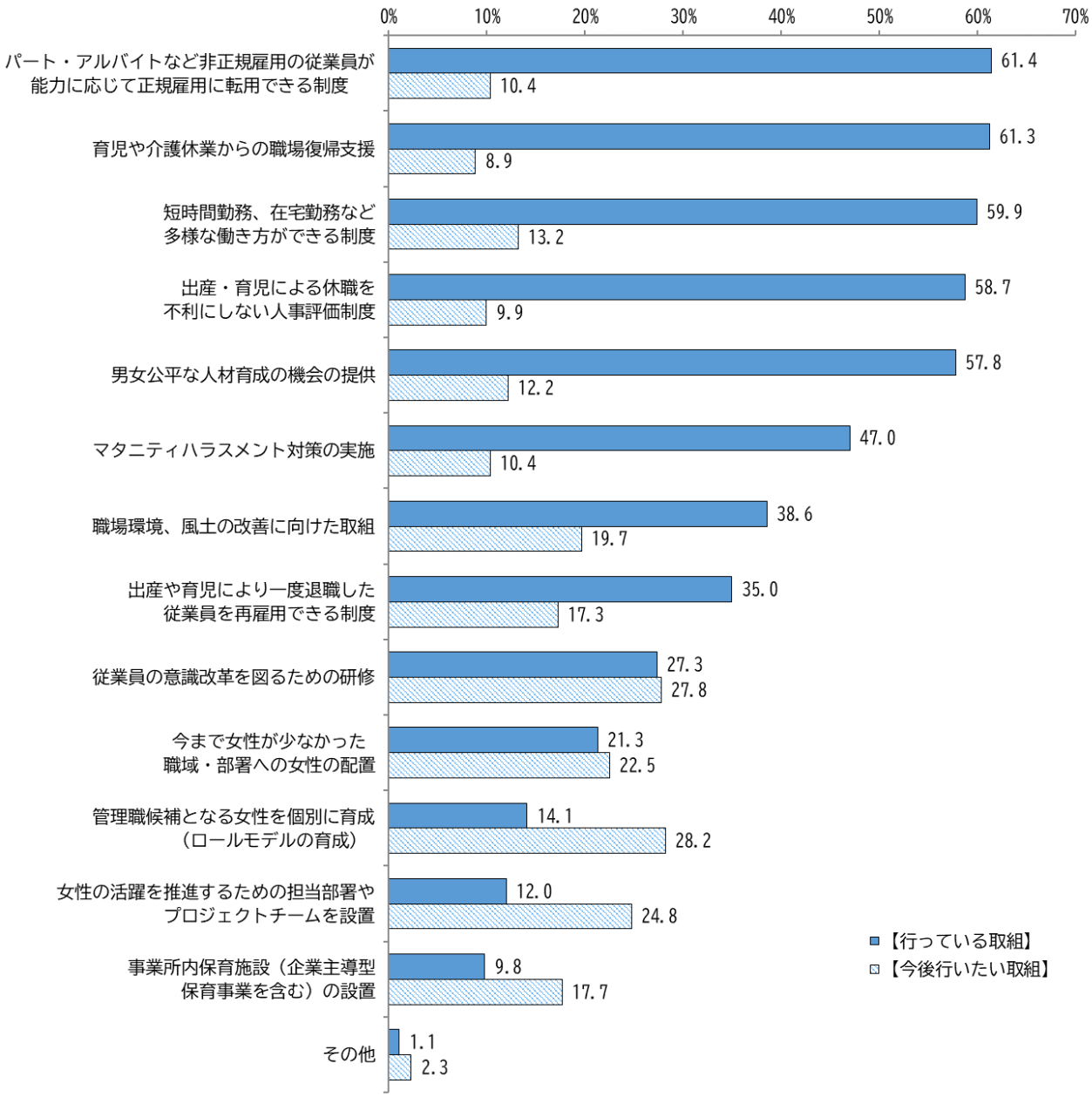
女性活躍推進の取組の検討の有無では、「現在検討している」が 21.3%、「現在検討していない」が 78.7%となっている。



## 7　女性の活躍推進のために行っている取組と今後行いたい取組

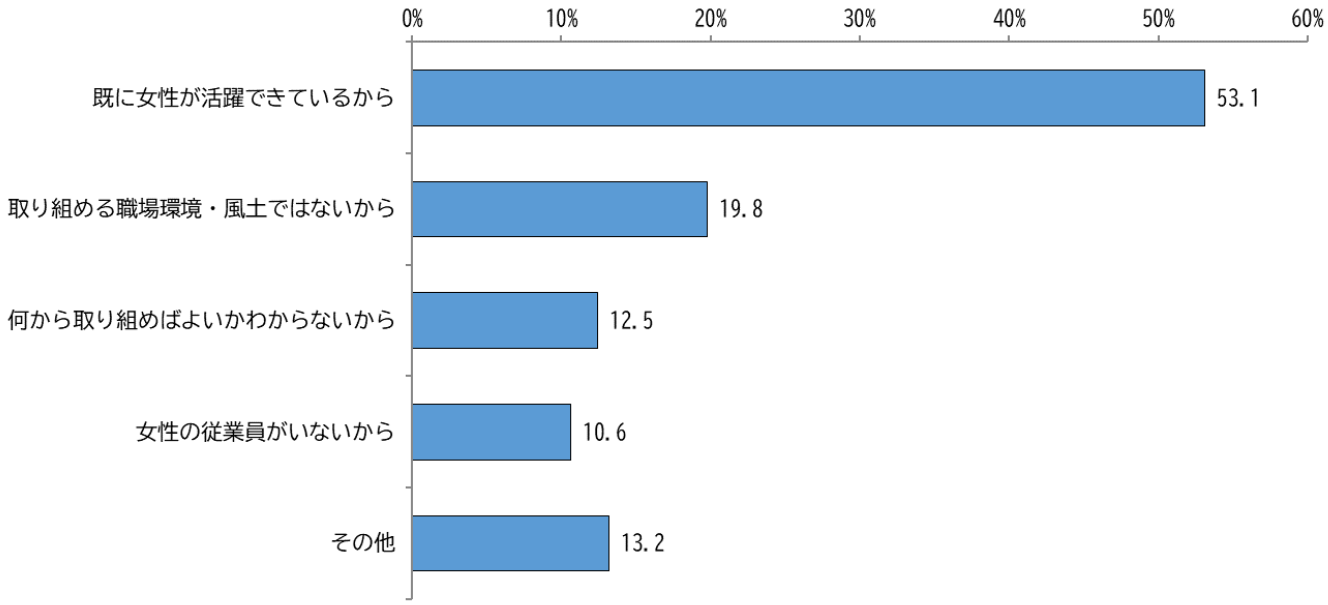
女性の活躍推進ために行っている取組（複数回答）については、「パート・アルバイトなど非正規雇用の従業員が能力に応じて正規雇用に転用できる制度」との回答が 61.4%と最も高く、次いで「育児や介護休業からの職場復帰支援」（61.3%）、「短時間勤務、在宅勤務など多様な働き方ができる制度」（59.9%）などの順となっている。

また、女性活躍推進のために今後行いたい取組（複数回答）については、「管理職候補となる女性を個別に育成」との回答が 28.2%と最も高く、次いで「従業員の意識改革を図るための研修」（27.8%）、「女性の活躍を推進するための担当部署やプロジェクトチームを設置」（24.8%）などの順となっている。

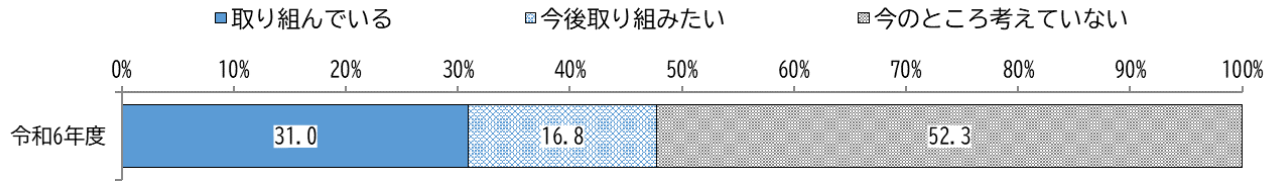


## ８　女性の活躍推進のための取組を検討していない理由

女性の活躍推進のための取組を検討していない理由（複数回答）については、「既に女性が活躍できているから」との回答が 53.1％と最も高く、次いで「取り組める職場環境・風土ではないから」（19.8％）などの順となっている。




# 第４章　労働時間制度に関する事項

## １　勤務間インターバル制度の取組

勤務間インターバル制度の取組については、「取り組んでいる」が 31.0％、「今後取り組みたい」が 16.8％、「今のところ考えていない」が 52.3％となっている。