

男性の育児休業の取得状況について（令和6年度 高知県労働環境等実態調査 結果の概要）

1 労働環境等実態調査について

1 調査目的

- 県内企業の労働時間や育児・介護制度の状況などの労働条件等の実態を把握し、県内企業の働きやすい労働環境の整備に向けた検討資料とすること
- 「高知県元気な未来創造戦略」に定める目標値の進捗状況を確認すること
- ※本調査は、令和元年度に初めて実施して以降、隔年で実施。前回は令和5年度に実施。本年度は、男性の育児休業の取得状況や企業の取組状況について把握するため、育児休業制度に関する設問に絞り、調査を実施。

2 調査対象事業所

- 高知県内の企業、事業所

3 調査項目

- 育児休業制度の利用状況、取得促進に向けた企業の取組など

4 調査方法

- 調査対象地域：高知県全域
- 産業：日本標準産業分類による
- 調査対象事業所
産業別・規模別に無作為に抽出した5,400事業所
(従業員5人以上：3,400事業所 従業員4人以下：2,000事業所)
- 調査時点
育児休業の取得率：R3.10.1～R4.9.30の間に子どもが生まれた従業員のうち、R5.10.1までの間に育児休業を取得した従業員の割合
その他：令和6年6月1日現在を基本
- 調査期間
令和6年8月30日～9月20日

5 回答結果

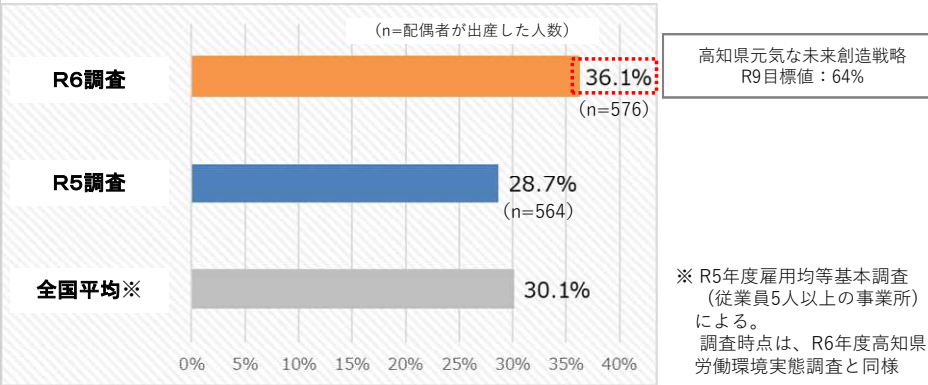
- 回収数 2,852事業所
- 回収率 52.8%

2 集計結果と分析について

1 男性の育児休業の取得状況（従業員数5人以上）

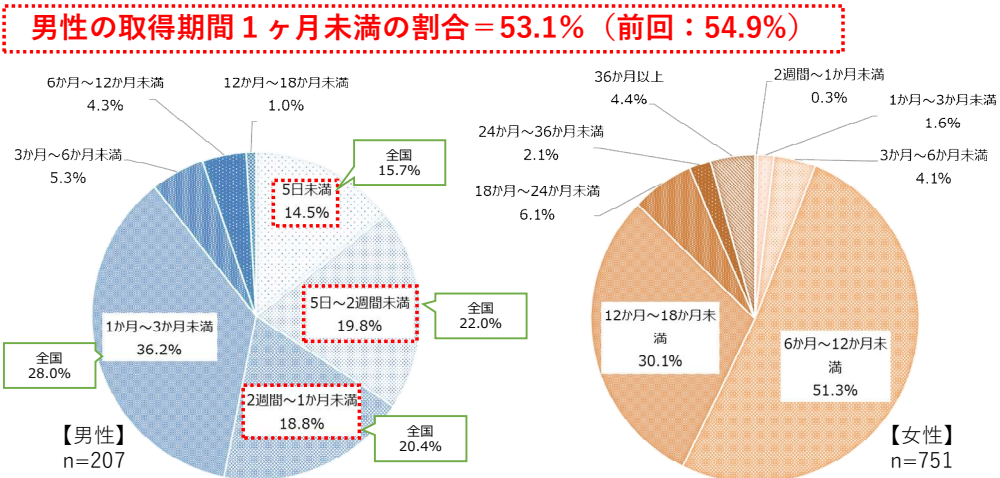
① 男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率は36.1%と、令和5年度調査から7.4ポイント上昇。また全国平均値の30.1%を上回っている。
引き続き、「高知県元気な未来創造戦略」に掲げる目標値の達成に向け、育児休業が取得しやすい環境整備に向けた支援を進める必要がある。



② 男性の育児休業の取得期間

男性の育児休業取得期間は、1ヶ月から3ヶ月未満が36.2%と最も多い。
6ヶ月以上が9割を占める女性に比べて取得期間が短い傾向にある。



2 男性の育児休業取得に関する企業の状況

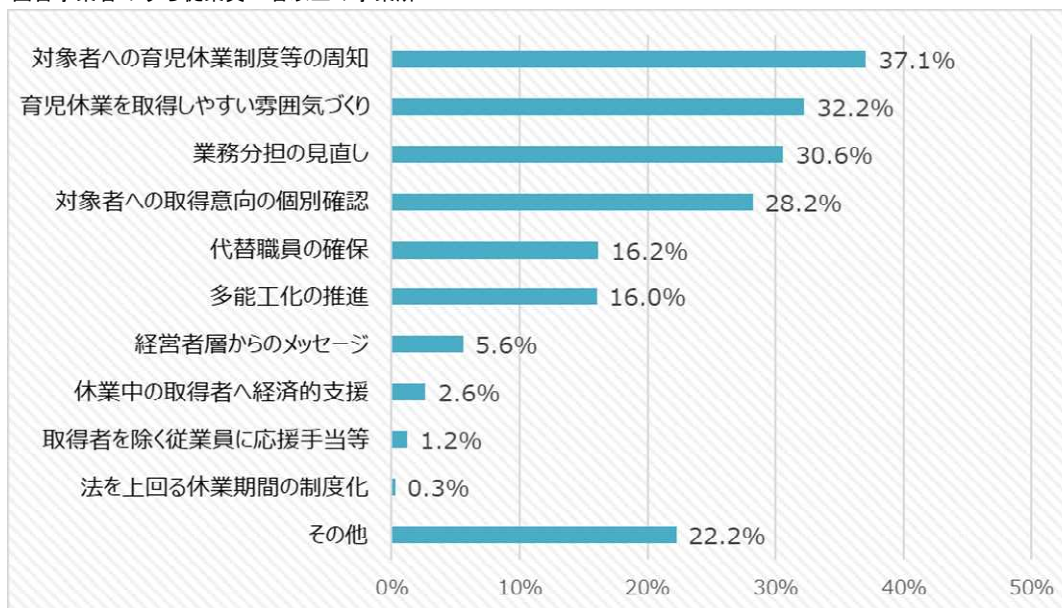
初 ① 男性の育児休業の取得を促進するための取組

回答が多かったものは「対象者への育児休業制度等の周知」（37.1%）、「育児休業を取得しやすい雰囲気づくり」（32.2%）、「業務分担の見直し」（30.6%）となっている。また、育児休業取得者や、応援手当など取得者を除く従業員に対する経済面での支援に取り組む企業は、ごく一部にとどまっている状況にある。

問：男性の育児休業の取得を促進するために行っていることはありますか。あてはまるものを選んでください。（複数回答可）

回答事業者のうち従業員5名以上の事業所

n=1,560 事業所（複数回答可）



選択肢	回答数	割合
対象者への育児休業制度等の周知	578	37.1%
育児休業を取得しやすい雰囲気づくり	503	32.2%
業務分担の見直し	477	30.6%
対象者への取得意向の個別確認	440	28.2%
代替職員の確保	252	16.2%
多能工化（従業員に複数のスキルを身につけてもらい、業務を兼任できるように育成すること）の推進	250	16.0%
経営者層からのメッセージの発信（イクボス宣言等）	87	5.6%
休業中の取得者に対する経済面でのサポート（育児休業給付への上乗せ、奨励金の支給など）	41	2.6%
取得者を除く従業員に対する一時金・手当等の支給（応援手当等）	19	1.2%
法を上回る休業期間の制度化	4	0.3%
その他	347	22.2%
回答事業所数	1,560	-

2 集計結果と分析について（続き）

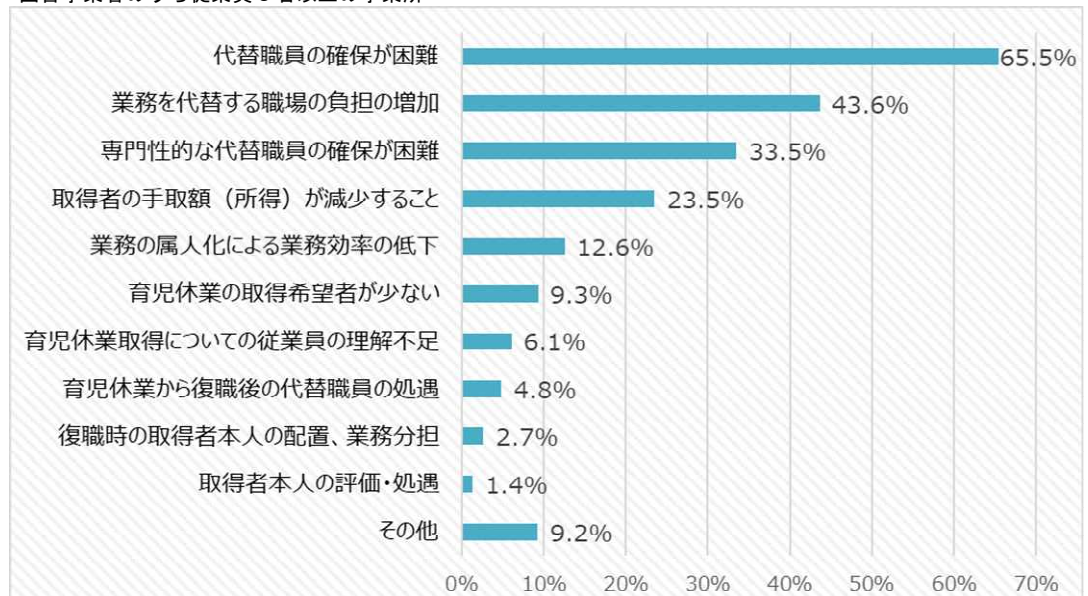
2 男性の育児休業取得に関する企業の状況

初 ② 男性の育児休業取得を促進するにあたっての課題

回答が多かったものは「**人手不足等により代替職員の確保が困難**」（65.5%）「**業務を代替する職場の負担の増加**」（43.6%）「**有資格者、技術者等専門性の高い職種等の代替職員の確保が困難**」（33.5%）となっている。企業においては育休取得者が担っている業務への対応が大きな課題となっている。

問：男性の育児休業の取得を促進するにあたっての課題について、あてはまるものを選んでください。（複数回答可）

回答事業者のうち従業員5名以上の事業所 n=1,753 事業所（複数回答可）



選択肢	回答数	割合
人手不足等により代替職員の確保が困難	1,148	65.5%
業務を代替する職場の負担の増加	765	43.6%
有資格者、技術者等専門性の高い職種等の代替職員の確保が困難	587	33.5%
取得者本人の手取額（所得）が減少すること	412	23.5%
業務の属人化による業務効率の低下	221	12.6%
事業所として取得を促進しているものの、育児休業の取得希望者が少ないこと	163	9.3%
育児休業取得についての従業員の理解不足	107	6.1%
育児休業から復職後の代替職員の処遇	85	4.8%
復職時の取得者本人の配置、業務分担	47	2.7%
取得者本人の評価・処遇（昇進・昇格、人事評価への反映など）	24	1.4%
その他	162	9.2%
回答事業所数	1,753	-

2 集計結果と分析について（続き）

2 男性の育児休業取得に関する企業の状況

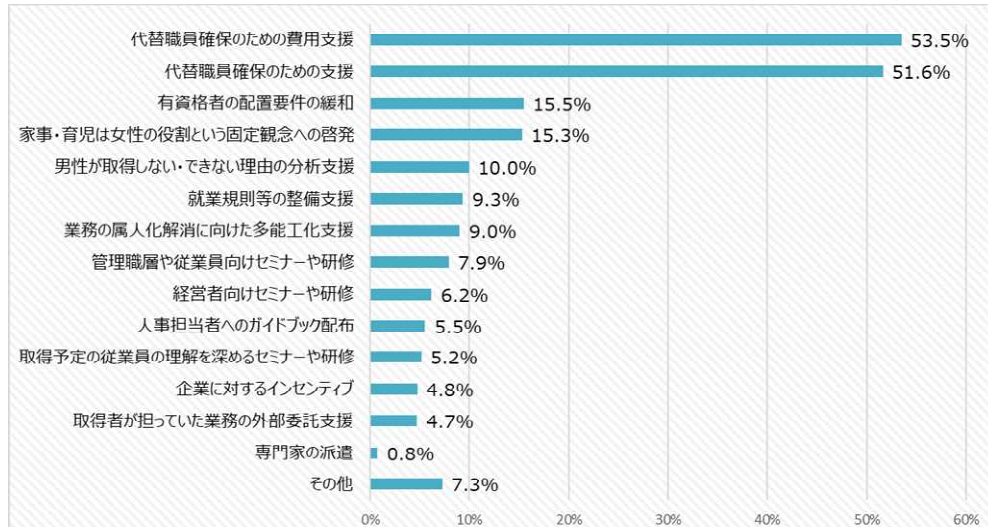
初 ③ 男性の育児休業の取得促進のために必要な支援策

回答が多かったものは「代替職員確保のための費用支援」（53.5%）「代替職員確保のための支援（有資格者や技術職など業務の代替が困難な人材の紹介を行う人材バンク等）」（51.6%）「有資格者の配置要件の緩和」（15.5%）となっている。代替職員の確保に関する支援に関連する回答が多くなっている。

問：男性の育児休業の取得を促進するために必要な支援策を選んでください。（複数回答可）

回答事業者のうち従業員5名以上の事業所

n=1,705 事業所（複数回答可）



選択肢	回答数	割合
代替職員確保のための費用支援	912	53.5%
代替職員確保のための支援 （有資格者や技術職など業務の代替が困難な人材の紹介を行う人材バンク等）	880	51.6%
有資格者の配置要件の緩和	264	15.5%
家事や育児は女性がするものだという思い込みをなくすための啓発	261	15.3%
事業所内で男性が育児休業取得しない・できない理由の把握、分析、改善に向けた支援	170	10.0%
就業規則等関連規定の整備に向けた支援 （テレワーク、フレックスタイム制、時差出勤、短時間勤務、時間単位年休等の制度の導入）	159	9.3%
業務の属人化解消を進めるための多能工化や標準化に向けた支援	154	9.0%
管理職層や職場の同僚の理解を深めるセミナーや研修の開催	135	7.9%
経営者層の理解を深めるセミナーや研修の開催	105	6.2%
人事労務管理者・担当者を対象とするガイドブックの作成、配布 （休業取得者の業務の分担方法や業務を代替する人材の受入れ等に係る取組手法等）	94	5.5%
育児休業を取得予定の従業員の理解を深めるセミナーや研修の開催	88	5.2%
男性の育児休業を推進した企業に対するインセンティブの実施	81	4.8%
育児休業取得者が担っていた業務の外部委託の仕組みづくりに向けた支援	80	4.7%
従業員の育児支援のための専門家（助産師等）の派遣	13	0.8%
その他	124	7.3%
回答事業所数	1,705	-