



THE ADECCO GROUP

【男性社員を対象にした、育休に関する意識調査】 半数以上が、「育休制度が導入されていたが利用しなかった」

約 7 割が上司と「育児制度」について話し合う機会ない
約半数が、「家事・育児が理由で、昇進評価に影響がある」と感じている

【2022年10月21日 東京】

人財サービスのグローバルリーダーである Adecco Group の日本における事業を統括する Adecco Group Japan（本社：東京都千代田区、代表：川崎健一郎）は、この度、子育て中の 30 代の男性社員※600 名を対象に、「育休取得に関する意識調査」を実施しました。

※パートナーと共働き家庭で未就学児を含む子どもがいることを条件に抽出

【調査結果サマリー】

- 男性社員向けの育休制度の導入・利用状況について：
 - ✓ 半数以上が「導入されていたが、利用しなかった」と回答
「制度を利用した」と回答した人は 3 割にとどまる
 - ✓ 「育児理由のリモートワーク」は、半数以上が導入なしと回答
- 男性社員向け育休制度が整っていても、5 割超は「使用しなかったと思う」と回答
理由は、1 位「収入が減るから」、2 位「業務が回らなくなるから」、3 位「周囲に迷惑がかかるから」
- 上司と育児支援制度について話し合う機会について、約 7 割が「ない」と回答
約半数が、「家事・育児が理由で、昇進評価に影響がある」と感じている
- 適当だと思える育休期間について、約半数が「2 ヶ月未満」と回答
「6 ヶ月以上」とする回答は約 2 割



THE ADECCO GROUP

【弊社のコメント】

上司からの勧めは男性育休取得の大きな一歩に。話し合いができる環境づくりが重要

今回の調査の結果について、アデコ株式会社 常務執行役員 兼 キーアカウント事業本部長で、自身も1ヶ月間の育休を取得した経験がある柳修一は次のようにコメントしています。「男性社員の育休取得推進を目的として、男性が取得可能な「産後パパ育休（出生時育児休業）」や「育児休業の分割取得」等が盛り込まれた、改正育児・介護休業法が2022年10月1日から施行されました。私自身、2021年に第一子出産のタイミングで1ヶ月の育児休暇を取得しました。当社では男性社員の取得実績はあったものの、実際、自分自身の選択肢として「育休取得」を予定はしていませんでした。しかし、私の背中を押してくれたのは、「育休を取得しないのか」といった上長からの一言でした。制度が整っているという前提はありますが、育休を取得するには、上司やチームの理解や支援が重要になるということを実感しました。

育休の取得は、人生において貴重な経験となり育休を取得した男性社員は、私のように自分自身の価値観が変容し、ライフビジョン・キャリアビジョンにも大きな影響をもたらすのではないかと思います。私の経験を社内外に伝えることで、社内のみならず、社外の組織で働く方々に対しても気づきを与えるような活動をしてまいりたいと考えています。

今回の調査では、「制度があっても利用しなかったと思う」という回答者が半数以上おり、また上司と「育児支援制度」について対話する機会が少ないことが明らかになりましたが、私がそうであったように周囲・特に上司からの勧めは大きな一歩になります。昇進や評価に影響があるのではないかという不安を抱くことなく、すべての社員が育休を取得することが当たりまえになるような組織文化の醸成が求められると感じています。



アデコ株式会社 執行役員 兼 キーアカウント事業本部長

柳 修一

新卒から人材サービス業に従事し、2004年にアデコ入社。人材派遣事業において大型案件の獲得やトップセールスとして、早い段階からマネジメントに従事。支社長、エリア長、首都圏の事業本部長を経て、2021年にはAdeccoブランドを統括するCOO代行を担う。COO代行中に、1ヶ月の育児休業を取得。2022年1月より現職。1979年、栃木県生まれ。



<調査結果詳細>

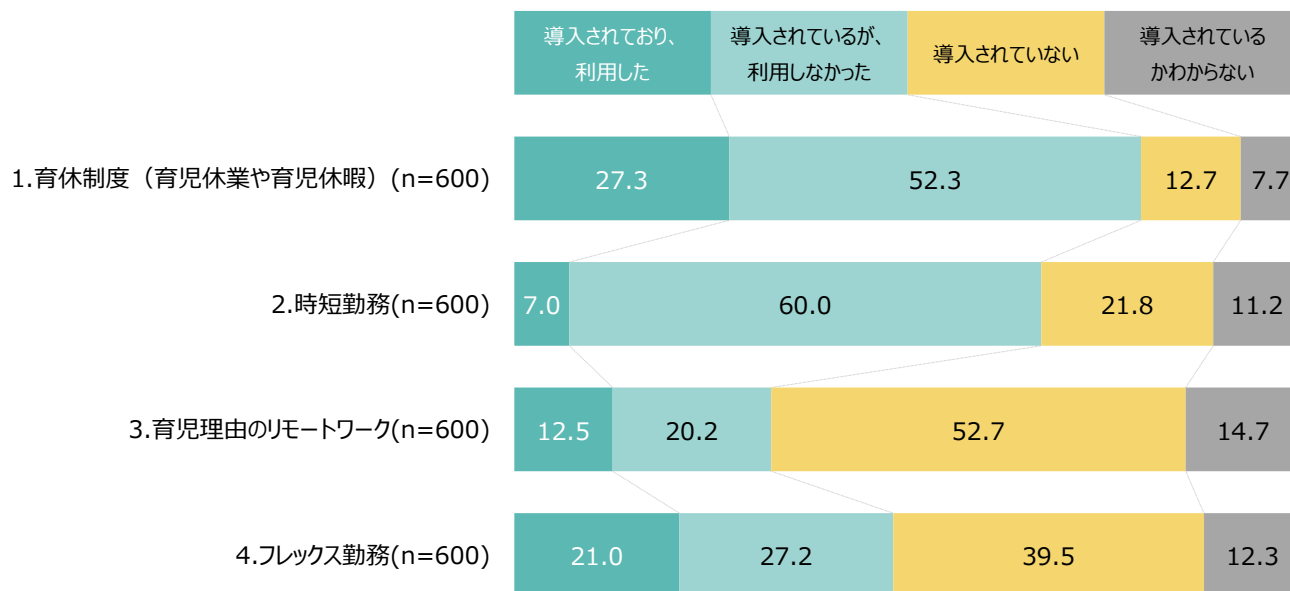
(1) 男性社員向けの育休制度の導入：半数以上が導入されていたが、利用しなかった

未就学児をもつ男性会社員 600 名を対象に、勤務先での育休制度や育児支援制度の利用状況について質問したところ、育休制度（育児休業や育児休暇）については、約 3 割が「制度が導入されていて、利用した」と回答した一方で、「導入されているが、利用しなかった」という回答が 52.3%と、半数以上が利用していないことがわかりました。また、「育児理由のリモートワーク」については、導入していないという回答が 52.7%と制度自体の導入が進んでいないこともわかりました。



Q. 男性社員向けの育児支援制度の導入・利用有無について教えてください

(n=600、単一回答)



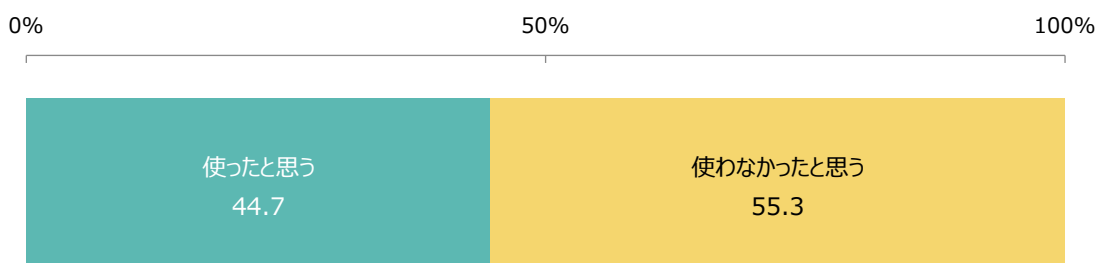


(2) 男性育休制度があっても、5割超は使わなかったと回答

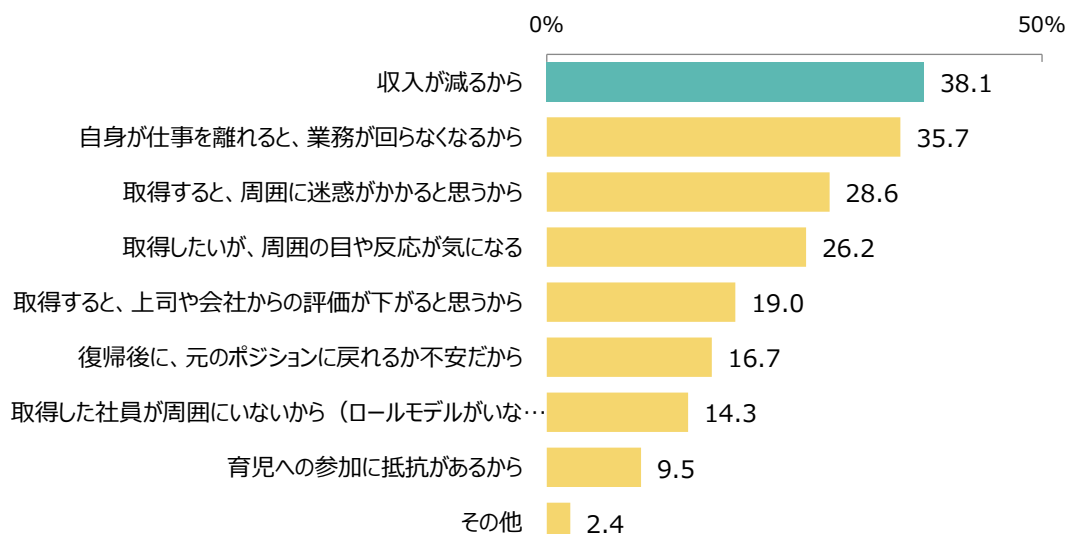
前問で、「育休制度が導入されていない」と回答した 76 名を対象に、育休制度があった場合にその制度を使ったと思うかを質問したところ、過半数を超える 55.3%が「使わなかったと思う」と回答しました。さらに、「使わなかったと思う」理由について聞いたところ、最も多かった回答が「収入が減るから（38.1%）」といった経済面に関する回答で、次いで「業務が回らなくなるから（35.7%）」、「周囲に迷惑がかかると思うから（28.6%）」と仕事や周囲への影響を気にする様子が見られました。



Q. あなたの会社に男性社員向けの育休制度があった場合、その制度を使ったと思いますか (n=76、単一回答)



Q. 「使わなかったと思う」その理由について教えてください



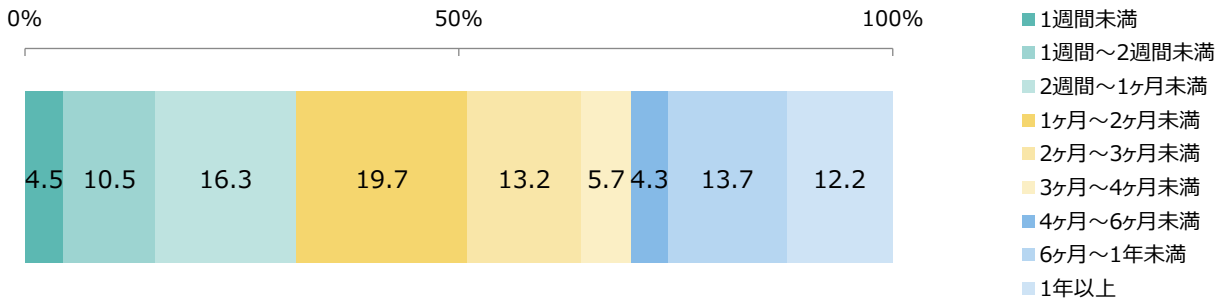


(3) 適当だと思う育休期間：「2ヶ月未満」が約半数

男性社員向けの育休として適当な期間について質問したところ、「1～2ヶ月未満」が19.7%と最も多く、続いて「2週間～1ヶ月未満」が16.3%となり、1ヶ月前後の期間が適当という回答が多い結果になりました。また、約半数の51%が「2ヶ月未満」の期間を回答しています。その一方で、「6ヶ月～1年未満」（13.7%）、「1年以上」（12.2%）と6ヶ月以上の期間を適当とする回答も2割以上ありました。



Q. あなたの会社で男性社員向けの育休（育児休業や育児休暇）として、どのくらいが適当だと思いますか
(n=600、単一回答)

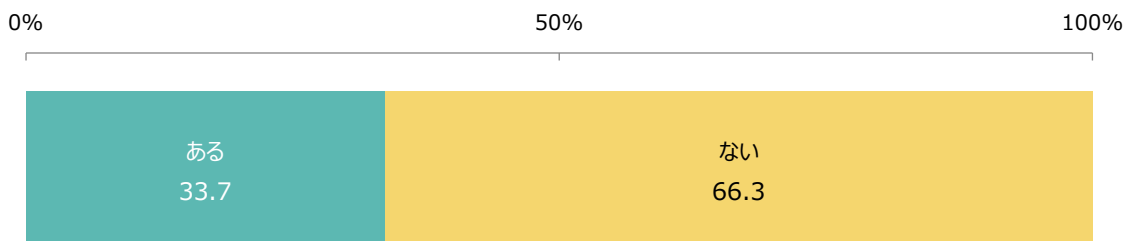


(4) 約7割が、上司と育児支援制度について話し合う機会がない

勤務先で、上司と育児支援制度について話し合う機会があるかについて聞いたところ、「ある（33.7%）」に対して「ない（66.3%）」で、約7割が話し合う機会がないと回答しました。制度の導入が進んでも、実際に利用するかどうかは企業文化や上司からの後押しといったような、取得しやすい職場の雰囲気や作用する部分も大きいため、仕事以外の話題についても上司と対話できる機会があると、今後の取得拡大にも繋がるのが期待できます。



Q. あなたの会社では、上司と育児支援制度について話し合う機会がありますか
(n=600、単一回答)





THE ADECCO GROUP

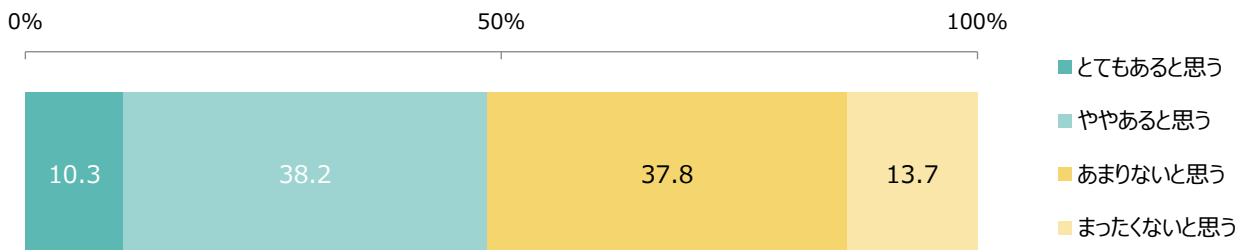
(5) 約半数が、「家事・育児が理由で、昇進評価に影響がある」と感じている

「家事・育児が理由で、昇進評価に影響があると感じることがあるか」という質問をしたところ、「とてもあると思う（10.3%）」、「ややあると思う（38.2%）」で合計 48.5%と約半数の男性社員が影響あると感じていると回答しました。本来、人事評価には全く関係がないはずのものです、(2)の「制度を使わなかったと思う理由」のなかにも「周囲の目や反応が気になる」、「上司や会社からの評価が下がると思う」という回答があり、誤った認識が制度取得を躊躇させる様子が見えられます。



Q. 家事・育児が理由で、昇進評価に影響があると感じることはありますか

(n=600、単一回答)



【調査概要】

調査対象：日本全国の企業や団体で働く30代男性（共働き、未就学児のこどもがいる）

サンプル：600名（30歳～39歳の男性）

調査会社：楽天インサイト

調査方法：インターネット調査

実施時期：2022年9月20日～22日

※回答結果はパーセント表示を行っており、小数点以下第2位を四捨五入して算出しているため、各回答の合計が100%にならない場合があります。

Adecco Group Japan について

Adecco Group は、世界 60 の国と地域で事業を展開する人財サービスのグローバルリーダーとして、働くすべての人々のキャリア形成を支援すると同時に、人財派遣、人財紹介、アウトソーシング、コンサルティングをはじめ、企業の多岐にわたる業務を最適化するソリューションを提供しています。日本においては、アデコ株式会社および Modis 株式会社等の法人のもと、5つのブランドからなるサービスを展開し、人財が躍動できる社会の実現を目指し、さらなるサービスの強化に取り組んでいます。詳しい情報は、www.adecgroup.jp をご覧ください。

【本件に関するお問い合わせ先】

Adecco Group Japan

広報部 Tel. 050-2000-7024