

男性育休に関する意識調査第1弾

将来育休を取得したいと回答した男性は80.0%
子どものいる男性で育休を取得したことがある人は15.4%
取得しなかった理由の最多は「男性が育児休暇を取得するという考えがなかった」

転職サービス「doda」などを提供するパーソルキャリア株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：峯尾 太郎、以下パーソルキャリア）は、男性育休に関する意識調査を実施しましたので、その結果をお知らせいたします。第1弾^{※1}である今回は、学生以外の20代から50代男性に焦点を当てています。なお本意識調査は、パーソルキャリアが男性社員の育休取得をさらに推し進めていくにあたり^{※2}、人々の男性育休への考えを理解するために実施しました。※1：第2弾の配信は来年1月を想定 ※2：https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/corporate/2021/20211119_01/

【調査結果サマリー】

① 男性育休取得者の取得率と取得期間（子どものいる学生以外の20代～50代男性）

- ◆育休を取得したことがある人は**15.4%**
- ◆第1子誕生時の取得期間は、**1週間以内が29.8%、2～3週間で27.9%、1カ月以上が42.2%**
- ◆第2子誕生時の取得期間は、**1週間以内が31.3%、2～3週間で15.8%、1カ月以上が52.8%**

② 男性育休未取得者の将来の希望取得率と取得期間（学生以外の20代～50代の男性）

- ◆世代別に見ると、仮に将来子どもができた場合、育休を取得したいと回答した**Z世代（20歳～24歳）は84.6%、ミレニアル世代（25歳～39歳）は80.1%、それ以上（40歳～59歳）は69.6%**
- ◆1カ月以上の育休取得を希望する**Z世代は63.6%、ミレニアル世代は60.2%、それ以上は74.3%**

③ 男性育休を取得してよかった理由と取得しなかった理由（子どものいる学生以外の20代～50代男性）

- ◆取得してよかった理由の**1位は「育児をできた／分担できた」（39.5%）、2位は「家事をできた／分担できた」（37.9%）、3位は「子どもへの愛情が深まった」（31.8%）**
- ◆取得してよくなかったこと、困ったことの**最多は「収入が減った」（25.8%）、次いで「上司／部下／同僚など、勤務先に迷惑をかけた」（20.2%）**。なお、「特になし」は26.6%
- ◆取得しなかった理由の**1位は「男性が育児休暇を取得するという考えがなかった」（26.1%）、2位は「当時は男性の育児休業制度がなかった」（23.8%）、3位は「当時の業務状況では休暇取得が難しかった」（20.0%）**

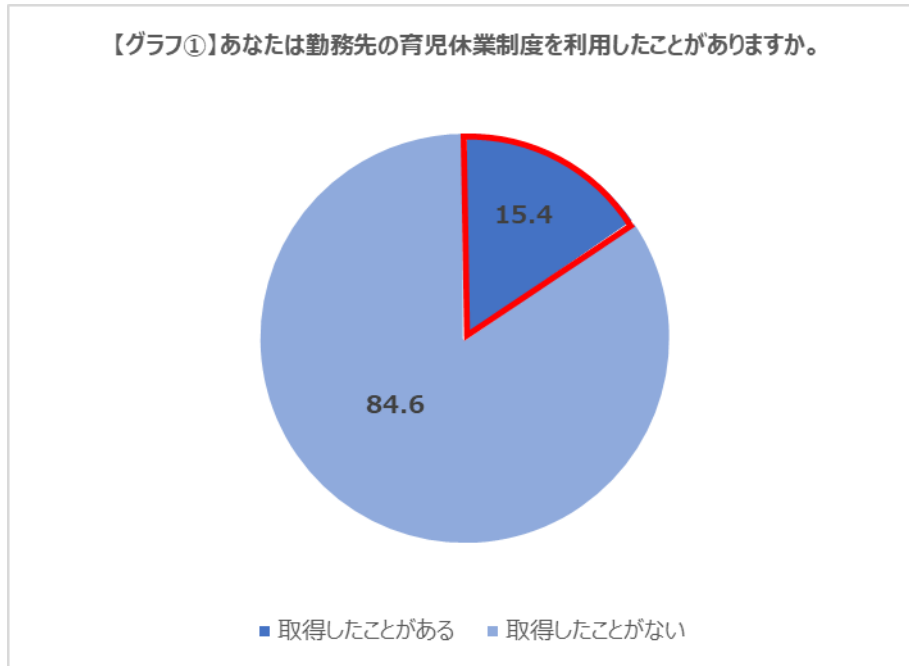
④ 男性の育児休業制度に対する考え（学生以外の20代～50代男性）

- ◆**42.6%が義務化**するべきであると回答
- ◆**39.3%が義務化ではなく推奨**とするべきであると回答
- ◆**18.1%が義務化も推奨も必要はない**と回答

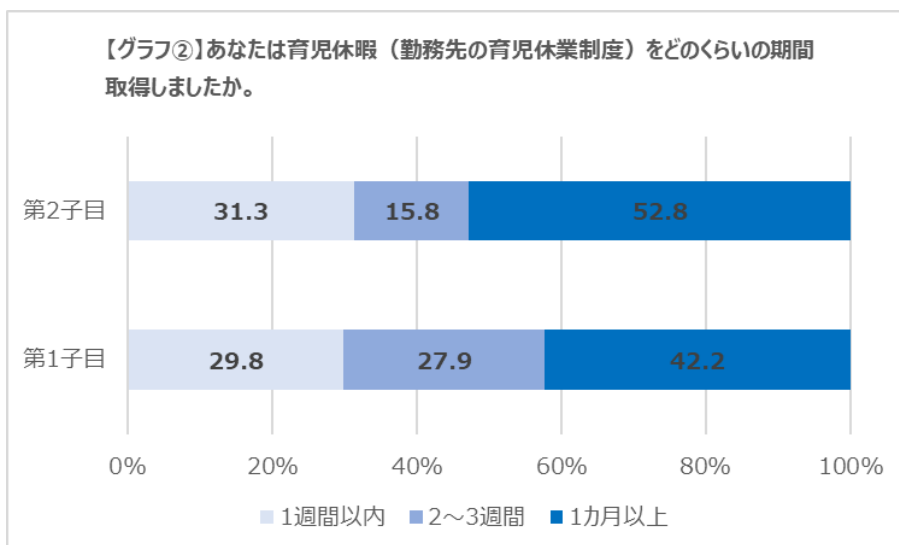
① 男性育休取得者の取得率と取得期間（子どものいる学生以外の20代～50代男性）

第2子誕生時のほうが、1カ月以上の育休取得を取得する人が多い傾向に

子どものいる、学生以外の20代～50代男性に、育休取得の有無を尋ねたところ、15.4%が「取得したことがある」、84.6%が「取得したことがない」と回答しました。【グラフ①】



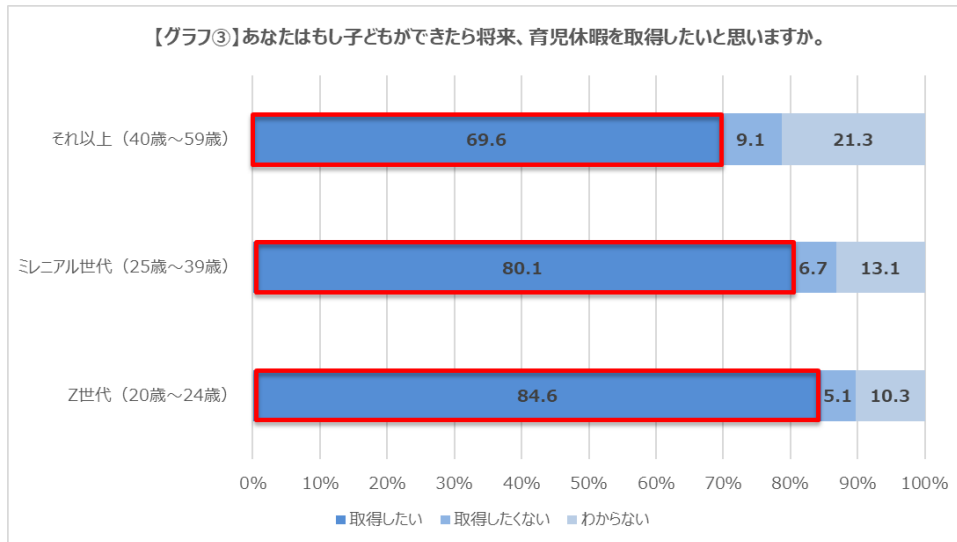
育休取得期間は、第1子誕生時は1週間以内が29.8%、2～3週間が27.9%、1カ月以上が42.2%であったのに対し、第2子誕生時は1週間以内が31.3%、2～3週間が15.8%、1カ月以上が52.8%でした。【グラフ②】第2子誕生時のほうが1カ月以上の育休取得が増えているのは、子どもを2人見ることの大変さや、第1子誕生時に十分な期間育休を取得できなかったことへの思いなどの表れではないでしょうか。



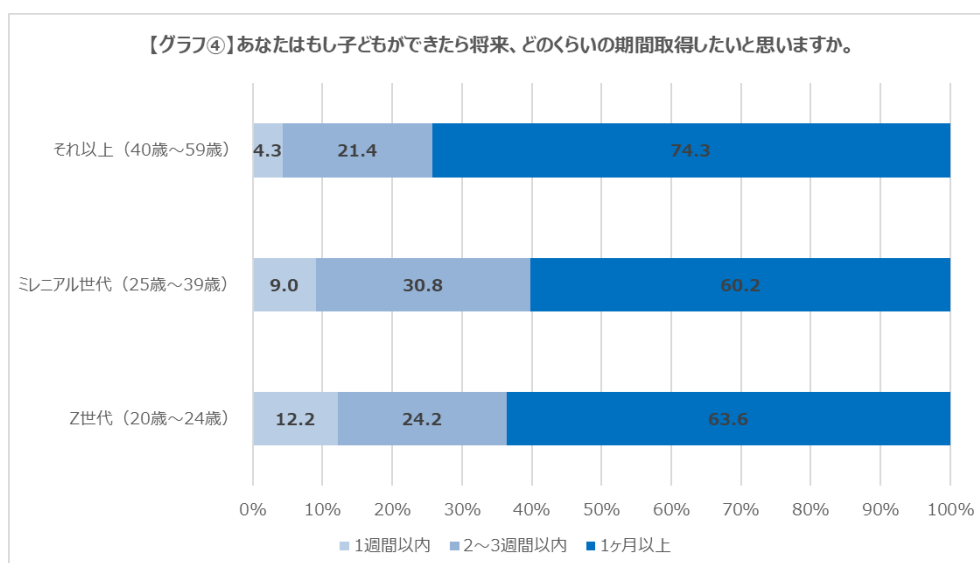
② 男性育休未取得者の将来の希望取得率と取得期間（学生以外の20代～50代の男性）

20代前半までの若い世代のほうがそれ以降の世代と比べて、将来育休取得を希望する人が多い

将来子どもができた場合に育休を取得したいか聞いたところ、「取得したい」と回答したZ世代（20歳～24歳）は84.6%、ミレニアル世代（25歳～39歳）は80.1%、それ以上（40歳～59歳）は69.6%という結果になりました。
【グラフ③】



取得希望期間を尋ねたところ、Z世代は1週間以内が12.2%、2～3週間以内が24.2%、1か月以上が63.6%。ミレニアル世代は1週間以内が9.0%、2～3週間以内が30.8%、1か月以上が60.2%で、それ以上の世代は1週間以内が4.3%、2～3週間以内が21.4%、1か月以上が74.3%でした。【グラフ④】それ以上の世代で1か月以上が最も多いのは、比較的長期の休みが取りやすい役職者である可能性が高いことや、周囲の子育て・育児経験からその大変さを痛感している可能性があると考えられます。一方で、どの世代も半数以上が1か月以上と回答しており、これからは男性が1か月以上育休を取得することができる社会の実現が求められていると想定されます。



③ 男性育休を取得してよかった理由と取得しなかった理由（子どものいる学生以外の20代～50代男性）

男性が育児休暇を取得するという考えがまだ根付いていなく、体制も整い切れていない

子どものいる学生以外の20代～50代男性に、育休を取得してよかったことを尋ねたところ、1位は「育児をできた／分担できた」（39.5%）、2位は「家事をできた／分担できた」（37.9%）、3位は「子どもへの愛情が深まった」（31.8%）でした。【表①】一方で、取得してよくなかったこと、困ったことで最も多く挙げたのは「収入が減った」（25.8%）、次いで「上司／部下／同僚など、勤務先に迷惑をかけた」（20.2%）、そして「休暇取得前の業務の引き継ぎが大変だった」（18.9%）でした。【表②】

【表①】あなたが育児休暇を取得して、よかったことはありますか。（いくつでも）

順位	よかったこと	%
1位	育児をできた／分担できた	39.5
2位	家事をできた／分担できた	37.9
3位	子どもへの愛情が深まった	31.8
4位	家事や育児の大変さを理解できた	30.1
5位	両親や義父母など、自分以外の家族にサポートをお願いする必要がなくなった	27.3
6位	在宅していることで配偶者（妻）に安心感を与えられた	26.8
6位	配偶者（妻）のストレス解消の一助となった	26.8
6位	夫婦の絆が深まった	26.8
9位	子どもの成長を間近で見られた	26.4
10位	配偶者（妻）が体調不良のときに看病できた	26.2

【表②】あなたが育児休暇を取得して、よくなかったこと、困ったことはありますか。（いくつでも）

順位	よくなかったこと、困ったこと	%
1位	収入が減った	25.8
2位	上司／部下／同僚など、勤務先に迷惑をかけた	20.2
3位	休暇取得前の業務の引き継ぎが大変だった	18.9
4位	思ったより育児ができなかった	18.1
5位	思ったより家事ができなかった	13.3
6位	配偶者（妻）にストレスを与えてしまった	11.6
6位	仕事へのブランクができてしまった	11.6
8位	職場復帰が大変だった	10.0
9位	昇進が難しくなった／遅れた	7.8
10位	夫婦関係が悪化した	7.0

子どものいる学生以外の20代～50代男性で育休を取得しなかった人にその理由を尋ねたところ、最も多かった回答は「男性が育児休暇を取得するという考えがなかった」（26.1%）、次いで「当時は男性の育児休業制度がなかった」（23.8%）、「当時の業務状況では休暇取得が難しかった」（20.0%）という結果になりました。【表③】

【表③】あなたが育児休暇を取得しなかった理由はなんですか。(いくつでも)

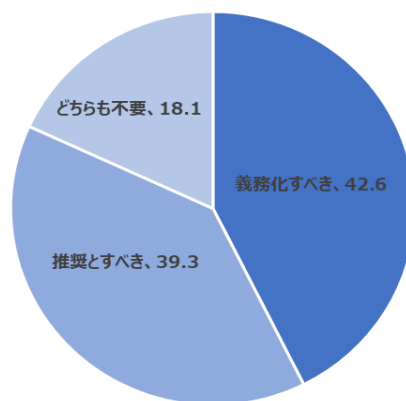
順位	取得しなかった理由	%
1位	男性が育児休暇を取得するという考えがなかった	26.1
2位	当時は男性の育児休業制度がなかった	23.8
3位	当時の業務状況では休暇取得が難しかった	20.0
4位	有給休暇取得で十分対応できた	14.8
5位	勤務先には、男性の育児休業制度が整っていなかった	13.5
6位	上司／部下／同僚など、勤務先に迷惑を掛けたと思った	11.7
7位	勤務先は、男性が育児休暇を取得しやすい雰囲気ではなかった	11.1
8位	収入が減ることが心配だった	11.0
9位	両親や義父母など、自分以外の家族からサポートを得られた	8.0
10位	勤務先での評判が悪くなるのが心配だった	7.6

④ 男性の育児休業制度に対する考え（学生以外の20代～50代男性）

男性育休の義務化を求める人は約 4 割

学生以外の20代～50代の男性に、男性の育児休業制度に対する気持ちを尋ねたところ、42.6%が義務化するべき、39.3%が義務化ではなく推奨とするべき、18.1%が義務化も推奨も必要はないと回答しました。【グラフ⑤】「義務化すべき」と回答した男性は半数以下であり、義務化が推奨を若干上回っています。これは男性が、「育休は取りにくい。だから義務化すべき」と感じている心理を写し出しているのではないのでしょうか。法律の改正と会社の制度整備をベースに、子どもができたなら男性が育休を取るのは当たり前という環境作りが求められていると想定されます。

【グラフ⑤】男性の育児休業制度について、あなたのお気持ちに最もあてはまるものをお答えください。



- 男性がもっと育児休暇を取得しやすい環境をつくるために、男性の育児休業制度利用は義務化するべきである
- 男性がもっと育児休暇を取得しやすい環境をつくる必要はあるが、育児休暇を取得するかどうかは本人が選択できるように、男性の育児休業制度利用は義務化ではなく推奨とするべきである
- 育児休暇を取得するかどうかは本人が自由に選択するべきことなので、男性の育児休業制度利用は義務化も推奨も必要はない

■解説

「仕事か家庭か」の二者択一だった時代を経て、昨今では「仕事も家庭を含むプライベートも」大切にしたいという人々の想いがより一層強くなってきています。新型コロナウイルスという世界的パンデミックの勃発により、仕事とプライベートのボーダレス化を経験し、その想いはさらに強まったのではないのでしょうか。

こうした時代の流れ、そして変化を受けてか、「男性が育児休暇を取得するという考えがなかった」とこれまでは取得する人が限られていた、取得しても数日が圧倒的に多かった男性育休において、若い世代の男性、特にZ世代とミレニアル世代は、80%以上が将来の育休取得を希望していることが本調査で分かりました。さらに、Z世代、ミレニアル世代、それ以上の全世代において、60%以上が将来1カ月以上の育休取得を希望していることも明らかになりました。これからの日本の社会を担う若い層の男性は、まとまった期間育休取得できる社会を望んでいるのです。

来る2022年4月の育児・介護休業法の改正は、男性育休取得推進にむけた第1歩に過ぎません。誰もが当たり前で育休を取得できる環境の整備、そして性別、役職に関係なく働く人々の意識改革に企業が中心となり、社会全体で取り組んでいく必要があります。子どもができれば性別に関係なく当たり前で育休を取得する。そんな社会が実現できたあかつきには、育児や家事の経験から得た新たな発見や気づき、視点が、日本の社会にも新しいイノベーションを巻き起こすのではないのでしょうか。

■解説者プロフィール

パーソルキャリア株式会社

執行役員・転職メディア事業部 事業部長 喜多 恭子（きだ きょうこ）

派遣・アウトソーシング事業で、法人営業として企業の採用支援、人事コンサルティング等を経験した後、人材紹介事業へ。

2019年10月、執行役員・転職メディア事業部事業部長に就任。2020年6月、doda編集長就任。さまざまな事業を通じて、多種多様な“はたらく”や転職活動に悩む人々、社員と接する。2021年9月、パーソルグループのジェンダーダイバーシティ委員長に就任。社外・社内の“はたらく”に悩む人にとって、安心して頼れる存在として、多様な人々が自分らしいはたらき方を実現できる世の中を目指す。



■調査概要

調査期間：2021年10月9日～11日

調査対象：20～59歳 学生以外の男性 555名

調査方法：インターネットによるアンケート回答方式 *2020年労働力調査結果に基づき、ウェイトバック集計を実施

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、-人々に「はたらく」を自分のものにする力を-をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス人材のキャリア戦略プラットフォーム「iX」をはじめとした人材紹介、求人広告、新卒採用支援等のサービスを提供しています。2017年7月より、株式会社インテリジェンスからパーソルキャリア株式会社へ社名変更。

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる持続可能な社会の実現に貢献していきます。