

- 【父の日特集】 育児休業に関する意識調査 -

「父親の育休」 8割以上が制度を認知するも、利用率は3割未満

日本最大級のグローバル人材に特化した人材紹介会社エンワールド・ジャパン株式会社（本社：東京都中央区、代表取締役社長：ヴィジェイ・ディオール）は、6月19日の父の日に向けて、外資系企業、日系グローバル企業で働くグローバル人材1103人を対象に「育児休業に関する意識調査」を実施しました。



調査結果 概要

1. 「父親の育休」 8割以上が制度を認知するも、利用率は3割未満
2. 育休期間、理想と現実に大きな差。男女共に「2年以上」希望が1割以上
3. 「会社の整備体制」「上司の理解・サポート」が従業員の育休利用を推進
4. 男性「休業中の家計への影響」、女性「復帰後のキャリア」に不安を感じる
5. 女性管理職、育休利用のハードル高く断念するケースも
6. 「父親の育休」7割以上が利用希望。リモートワークの活用も育休の代替案に

■解説

エンワールド・ジャパン 人事部 採用 & 組織開発マネージャー
在田 新



今回の育児休業の意識調査結果から、「制度の認知」と「制度活用を促す企業風土」がポイントとして挙げられるかと思います。「制度自体は知っていたが、期間は知らなかった」という方が男性では50%近くいたことから、実際に制度を利用するうえで制度内容に対する周知がまだまだ必要だと思われます。さらに育児休業の利用環境では、同僚が制度を活用しているかどうかが男女でのポイント差を生んでいます。今後、各企業での育児休業の利用を促す取り組みの有無が、男性の育児休業の取得率には影響を与えるのではないのでしょうか。

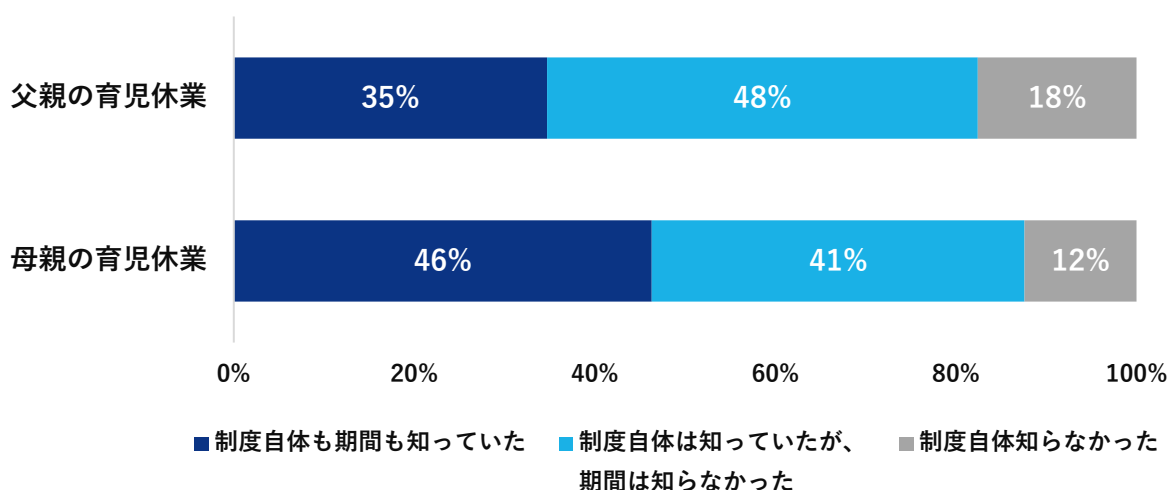
私自身、育児休業を6ヶ月取得した経験がありますが、とても良い経験でした。仕事を切り離れた状態で子どもと接する時間が生まれることで、育児への捉え方が変わるだけでなく、夫婦間で育児が完全に共有できることでコミュニケーションにも変化が生まれると思います。ある調査では、『父親が子どもと一緒に過ごせる時間は約3年4ヶ月（母親は7年6ヶ月）』というデータもあるように、何より育児休業は人生で限られた機会ですので、男性の育児休業の取得率が上がる組織風土の促進が各企業で進むことを願っています。

1. 「父親の育休」 8割以上が制度を認知するも、利用率は3割未満

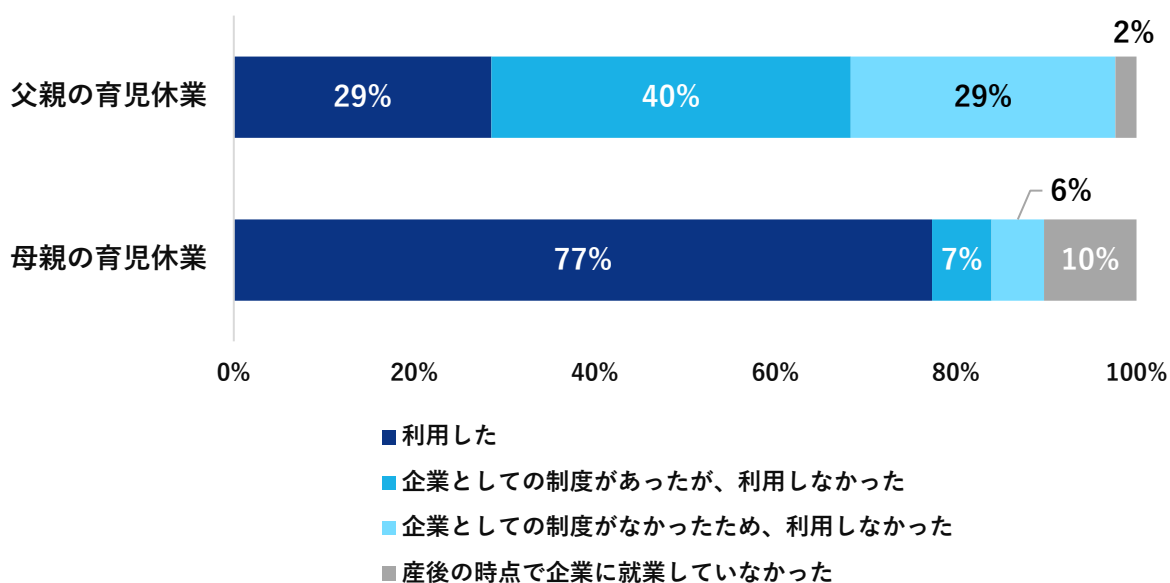
「育児・介護休業法」に関する全体の質問では、制度自体の認知が「父親の育児休業」で83%、「母親の育児休業」で87%と、それぞれ8割を超えました。一方、育児休業の最長取得期間の認知については、「父親の育児休業」で35%、「母親の育児休業」で46%と、いずれも半数を切る結果となりました。【図1】

次に、「ご自身、または配偶者の産後に、企業の育休制度を利用しましたか」という男女別の質問では、「母親の育児休業」利用が約8割だったのに対し、「父親の育児休業」利用は3割を切る結果に。「父親の育児休業」を利用しなかった回答者のうち、「企業としての制度がなかったため、利用しなかった」が3割近く、企業側の制度体制にも課題があることが推察されます。【図2】

【図1】「育児・介護休業法（2022年4月改正）」により、男女（父親・母親）共に最長で子どもが満2歳になるまで育児休業を取得できることを知っていましたか。



【図2】ご自身、または配偶者の産後に、企業の育休制度を利用しましたか。



*小数点第一位を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合があります。

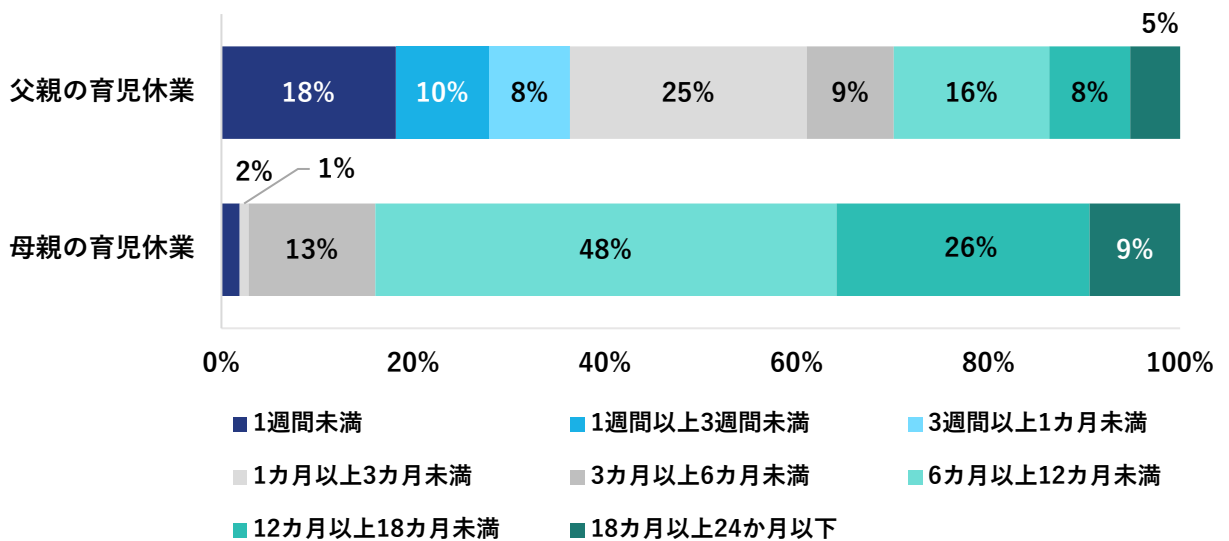
2. 育休期間、理想と現実に大きな差。男女共に「2年以上」希望が1割以上

育休利用者への「実際の育休利用期間」に関する質問では、「父親の育児休業」利用者で最多が「1カ月以上3カ月未満」（25%）、次いで「1週間未満」（18%）となりました。一方、「母親の育児休業」利用者では「6カ月以上12カ月未満」（48%）が最多、次いで「12カ月以上18カ月未満」（26%）と、男女で利用期間に大きな差が開く結果となりました。【図3】

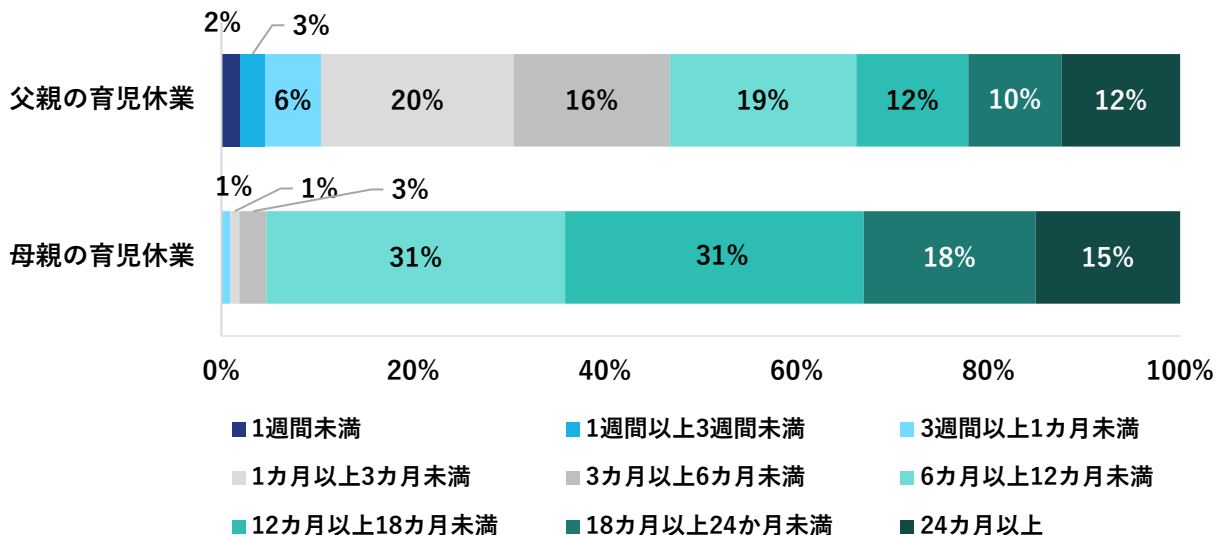
次に、育休利用者への「理想とする育休期間」に関する質問では、「父親の育児休業」利用者で「1カ月以上3カ月未満」（20%）、「6カ月以上12カ月未満」（19%）と続き、「母親の育児休業」利用者では、「6カ月以上12カ月未満」（31%）、「12カ月以上18カ月未満」（31%）が並びました。男女共に、実際よりも長い期間を希望する回答が増え、現行の上限を超える「24か月以上」ではそれぞれ1割以上の回答がありました。また、「父親の育児休業」では実際に約3割が「3週間未満」の利用だったのに対し、理想期間で「3週間未満」と回答したのは5%にも満たない結果となりました。

【図4】

【図3】 実際の育休利用期間を教えてください。



【図4】 理想とする育休期間を教えてください。



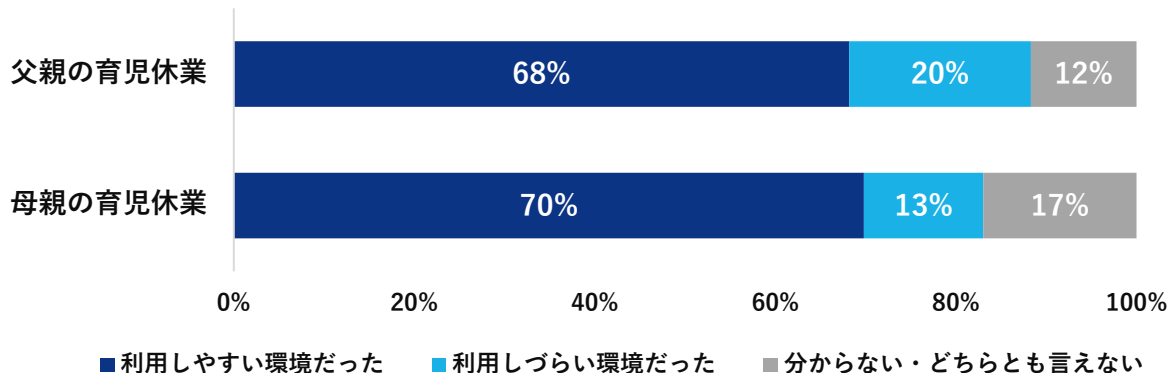
*小数点第一位を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合があります。

3. 「会社の整備体制」「上司の理解・サポート」が従業員の育休利用を推進

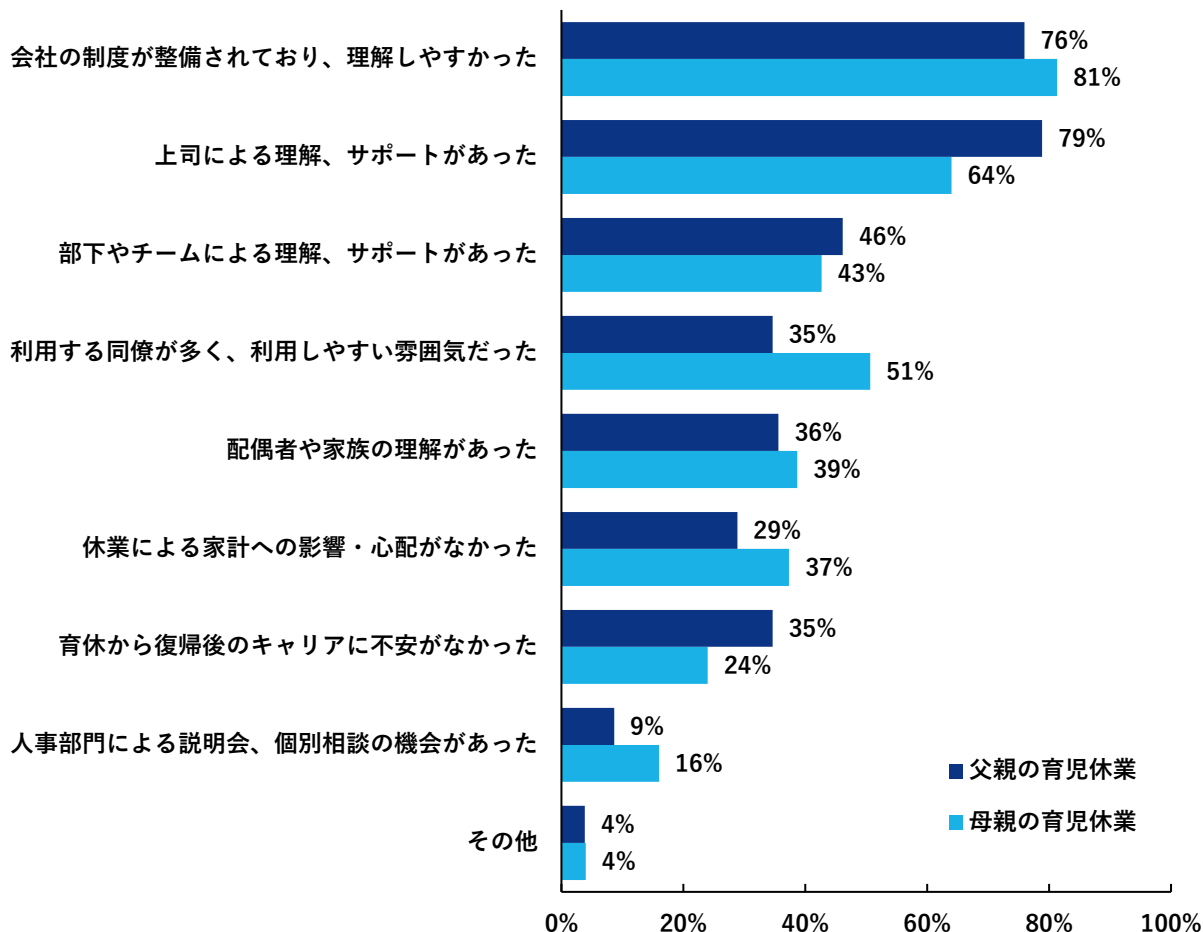
育休利用者への「利用環境」に関する質問では、男女ともに7割近くが「利用しやすい環境だった」と回答。【図5】

「利用しやすい環境だった」理由については、全体で最多が「会社の制度が整備されており、理解しやすかった」（78%）、次いで「上司による理解、サポートがあった」（73%）という結果になりました。男女の差でみると、15ポイント以上差が開いたのは「利用する同僚が多く、利用しやすい雰囲気だった」（「父親の育児休業」35%、「母親の育児休業」51%）でした。このことから「父親の育児休業」の普及率が「母親の育児休業」に比べて低いことがうかがえます。【図6】

【図5】 育休制度は利用しやすい環境だったと言えますか。



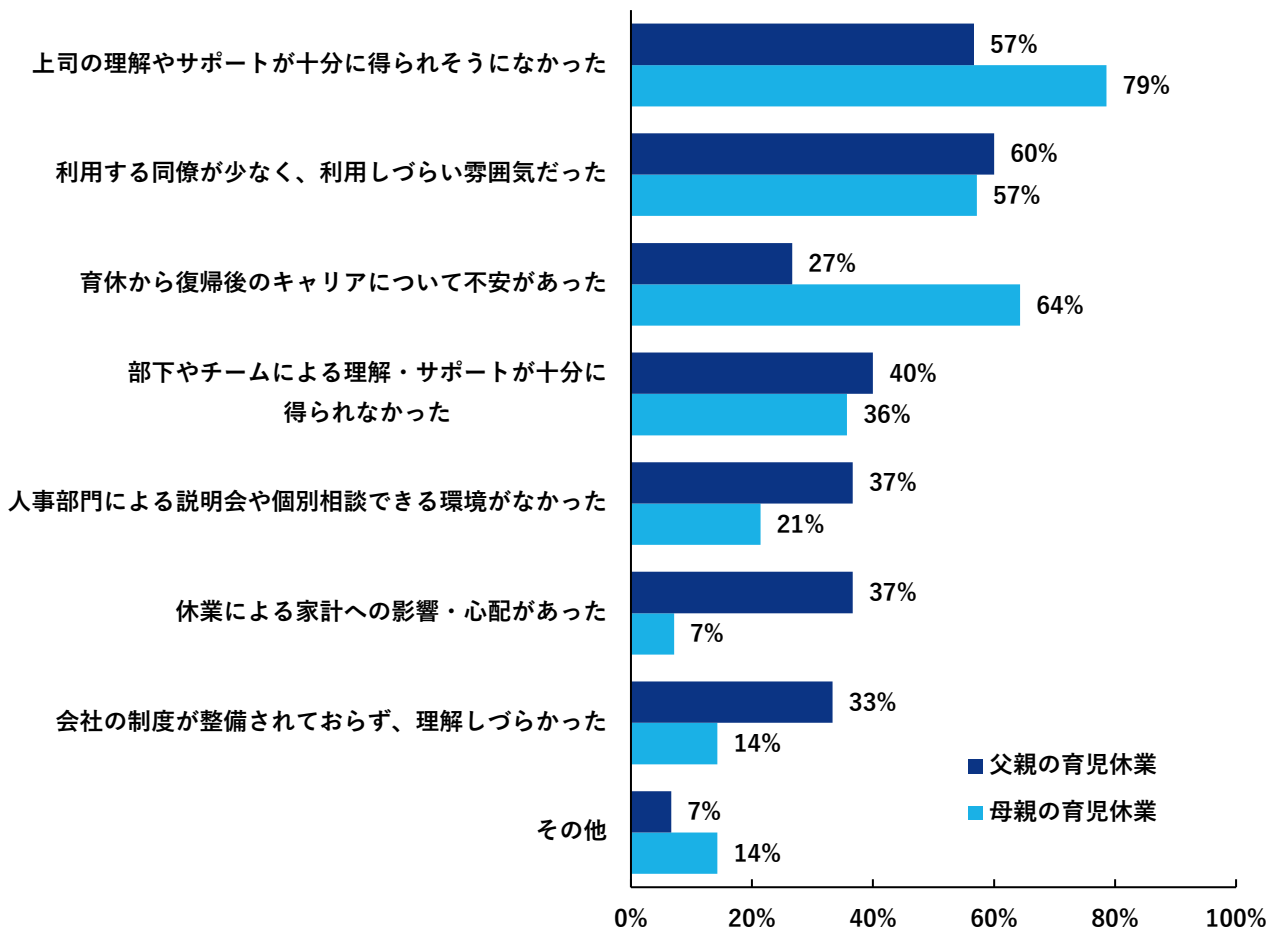
【図6】 「利用しやすい環境だった」と回答した方にお聞きします。その主な理由は何ですか。（複数回答可）



4. 男性「休業中の家計への影響」、女性「復帰後のキャリア」に不安を感じる

次に、「利用しづらい環境だった」理由に関する質問では、全体で「上司の理解やサポートが十分に得られそうになかった」（64%）が最多、次いで「利用する同僚が少なく、利用しづらい雰囲気だった」（59%）となりました。さらに男女別に見ると、「母親の育児休業」では「育休からの復帰後のキャリアに不安があった」（64%）が2番目に多い結果に。女性の休業期間が比較的長期になることから、キャリアへの不安を抱きやすいことが明らかになりました。一方、「父親の育児休業」では「休業による家計への影響・心配があった」（37%）の回答が多く、家計を支える男性にとって育休利用のハードルが高いことが分かりました。【図7】

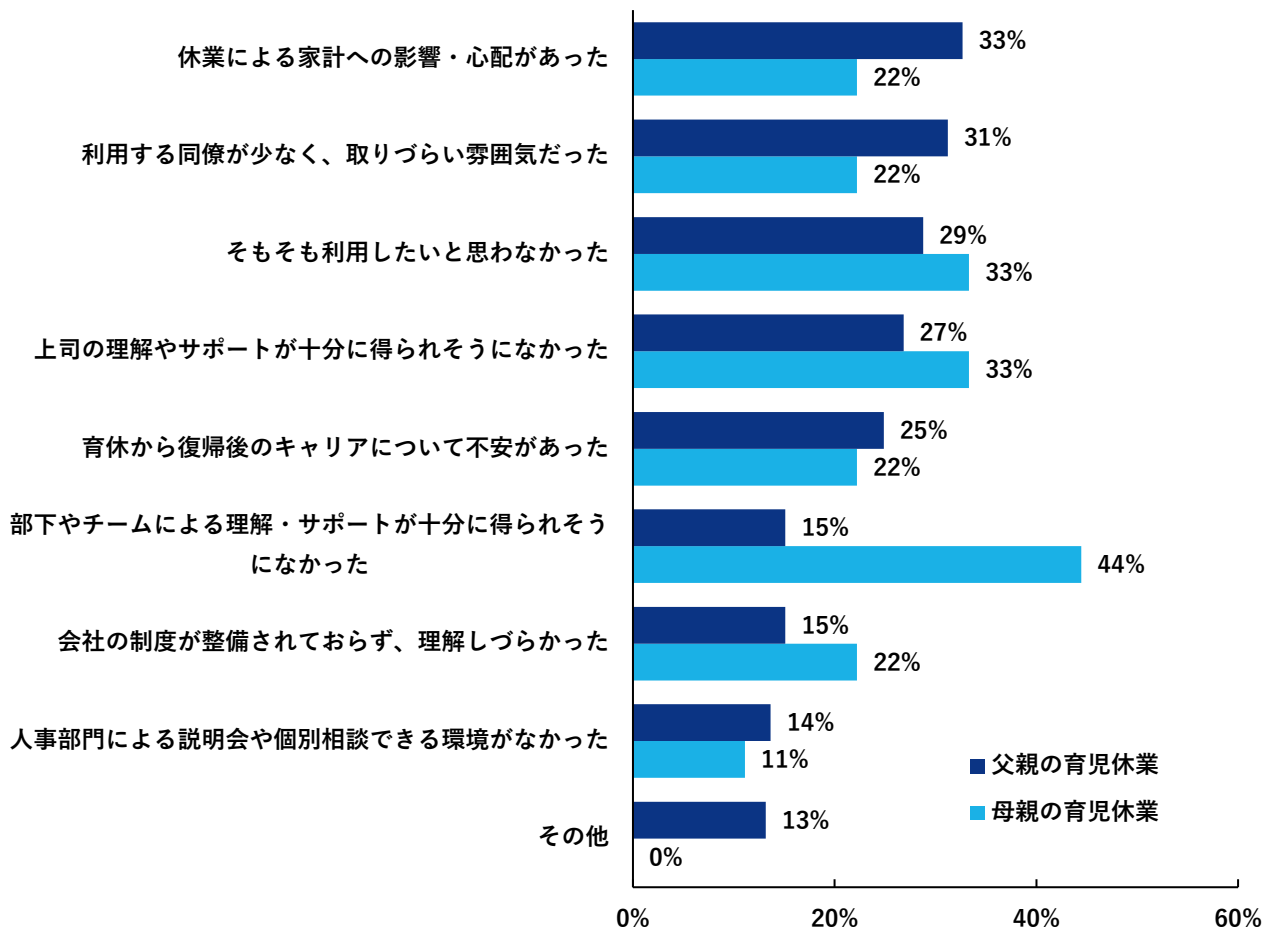
【図7】 「利用しづらい環境だった」と回答した方にお聞きします。
その主な理由は何ですか。（複数回答可）



5. 女性管理職、育休利用のハードル高く断念するケースも

一方、「ご自身、または配偶者の産後に、企業の育休制度を利用しましたか」【図2】の質問で、「企業としての制度があったが、利用しなかった」の回答者にその理由を聞いたところ、「父親の育児休業」では「休業による家計への影響・心配があった」（33%）が最多、「母親の育児休業」では「部下やチームによる理解・サポートが十分に得られそうになかった。」（44%）が最多となりました。さらに後者に関しては、「課長・係長・主任クラス」の回答が多く、チームをマネジメントする女性管理職にとって育休利用のハードルが高いことがうかがえます。【図8】

【図8】「企業としての制度があったが、利用しなかった」と回答した方にお聞きします。利用しなかった理由を教えてください。（複数回答可）

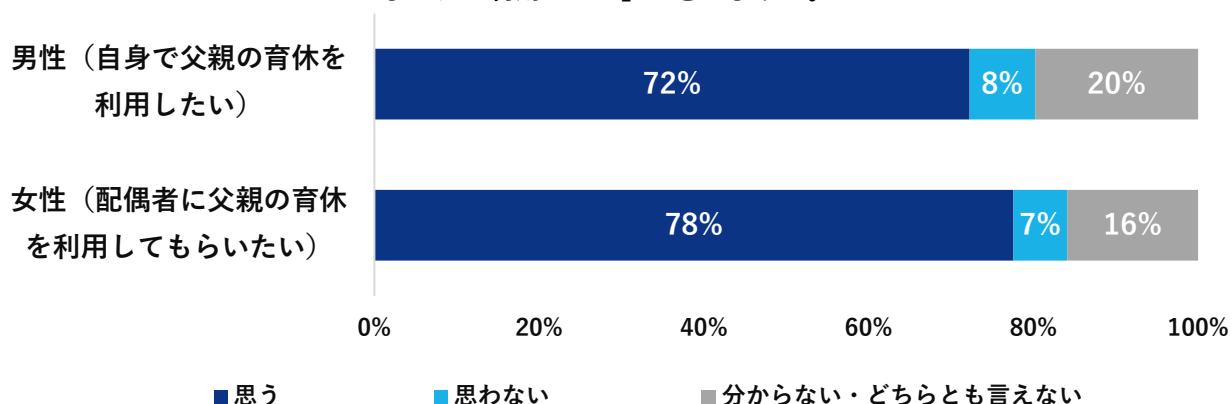


6. 「父親の育休」7割以上が利用希望。リモートワークの活用も育休の代替案に

最後に、「今後、ご自身や配偶者に出産の機会があった場合、「父親の育休制度」を「利用したい」または「利用してもらいたい」と思いますか。（既利用者も含む）」という質問では、男女共に7割以上が「思う」と回答しました。【図9】

さらに、男性に「思う」「思わない」の各理由を聞いたところ、「思う」では「特に配偶者の産後は、自身の家事・育児が重要になると感じるから」（78%）、「思わない」では「リモートワーク等で、育休を利用しなくても育児に携われる環境にあるから」（44%）がそれぞれ1位という結果になりました。【図10】

【図9】 今後、ご自身や配偶者に出産の機会があった場合、「父親の育休制度」を「利用してもらいたい」または「利用したい」と思いますか。



*小数点第一位を四捨五入しているため、合計は100%にならない場合があります。

【図10】 「思う」「思わない」の主な理由は何ですか（男性のみ / 複数回答可）

「思う」		「思わない」	
特に配偶者の産後は、自身の家事・育児が重要になると感じるから	78%	リモートワーク等で、育休を利用しなくても育児に携われる環境にあるから	44%
できる限り育児に携わりたいから	66%	家計への影響が心配だから	40%
子どもとの時間を長く過ごしたいから	59%	育児と仕事を配偶者と分業した方が効率的だと感じるから	31%
互いに仕事・育児のバランスが取れ、柔軟・効率的だと感じるから	50%	育児よりもキャリアを優先したいから	24%
育児の分担は男女平等に担うべきだと思うから	46%	会社の風土的に利用しにくいと思うから	22%
社内や周囲にも父親の育休を推進したいから	26%	親族のサポートが期待でき、育休利用の必要性を感じないから	9%
配偶者のキャリアにプラスに働くから（キャリアが途切れないなど）	17%		

【調査概要】

調査方法：インターネット調査

調査地域：全国

調査実施期間：2022年6月3日～6月10日

有効回答数：1103人

回答者所属企業：外資系企業社員 45%、日系企業 55%

回答形式：単一回答および複数回答形式

**エンワールド・ジャパンについて**

アジア地域3カ国に拠点のある、グローバル人材に特化した人材紹介会社です。外資系企業・日系グローバル企業の、ミドルからハイクラスのポジションの採用／転職支援を専門としています。正社員、エグゼクティブ人材紹介、プロフェッショナル人材派遣、採用代行サービス（RPO）を通し、あらゆる方面から採用や転職に関する支援を行っています。

社名 : エンワールド・ジャパン株式会社
所在地 : 東京都中央区京橋3-1-1 東京スクエアガーデン 12階
設立 : 1999年
代表者 : 代表取締役社長 ヴィジェイ・ディオール
事業内容 : 人材紹介業、人材派遣業、採用代行業
URL : <https://www.enworld.com>

PRESS CONTACTS

〒104-0031 東京都中央区京橋3-1-1 東京スクエアガーデン12階
Email : enworld-pr@enworld.com
広報担当：稲田（いなだ）