

# IKUKYU.PJT

全国の20～60代の  
2,800人に徹底調査  
男性育休の壁、推進のヒントがここに!



「改正 育児・介護休業法」施行目前! 緊急増刊

# 男性育休白書 2021 特別編

2022年4月、改正育児・介護休業法が施行されますが、  
企業のマネジメント層と一般層、更には就活層で「男性育休」に  
対する大きな意識の差が生じていることが判明しました。  
各層の意識ギャップを男性育休白書特別編にまとめました。

積水ハウス株式会社は、2019年から企業で働く男性の育児休業(育休)の取得実態を探る「イクメン白書」を発表してきました。2021年6月には、「育児・介護休業法」が改正され、2022年4月から男性の育休取得がより一層、積極的に推進されます。厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」によると、現在の男性の育休取得率は12.65%です。男性の育休取得について、取得しない理由・取得できない理由を聞くと、「制度が未整備」「取りにくい雰囲気」「職場に迷惑をかける」などの回答が多く見られました。

こうした結果から、男性育休の推進は、「制度」や「当事者」だけの問題ではなく、その周辺にいる経営・役員層、部長層などのマネジメントに関わる人たち、同僚などの「周囲の理解」や「世間の意識のギャップ」が鍵となるのではないかと考えました。

組織で働くさまざまな世代、役職の人々が、男性の育休取得に対してどのような意識を持っているのかを明らかにすることで、男性育休の壁や、推進の解決策が見つかるのではないかと考え、本調査を行いました。

CONTENTS

- P.03 1. 男性育休の認知と理解度
- P.04 2. 男性育休に対する賛否
- P.05 3. 男性の育児参加意向
- P.08 4. 男性の育休取得意向と企業の対応
- P.10 5. 育休取得が進まない「男性育休の壁」
- P.12 6. 男性の育休制度が与える就活層への影響
- P.14 7. 育休取得と仕事のやりがい
- P.15 COLUMN 治部れんげさん、安藤哲也さん
- P.16 8. 積水ハウス新入社員の「男性育休白書 2021」

**調査概要**

- 実施時期 2021年 6月 10日～ 6月 12日
  - 調査手法 インターネット調査
  - 調査対象
    - ① 経営層…従業員10人以上の企業の経営者・役員(200人)、部長層(200人)の男女 計400人
    - ② 就活層…就活中の20代男女(各200人) 計400人
    - ③ 一般層…20～60代、各年代の一般生活者男女(各200人) 計2,000人 合計2,800人
- ※本調査に記載の数値は、小数第2位以下を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

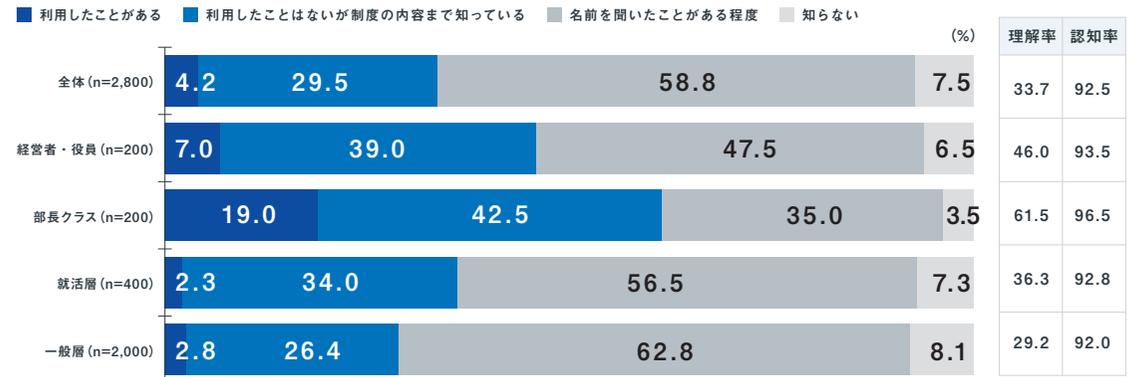
# 1. 男性育休の認知と理解度

## 自分の会社の男性の育休制度を、理解している一般従業員は3割以下

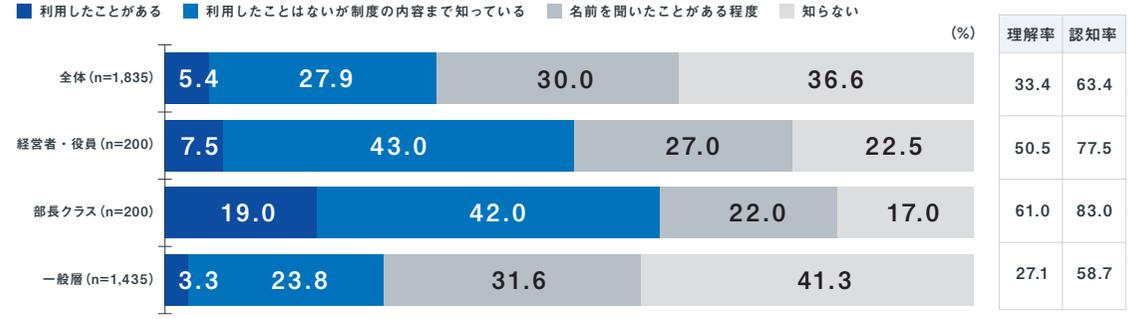
まず、男性の育休(育児・介護休業法に基づく休業制度)について聞きました。育休に関する国の制度については、「利用したことがある」は4.2%ですが、3割は「制度の内容まで知っている」(29.5%)と答え、「名前を聞いたことがある程度」(58.8%)を含めると、全体の92.5%が認知しています。また、「利用した」+「内容まで知っている」と答えた理解率を見ると、経営者・役員(46.0%)や部長(61.5%)などのマネジメント層は高くなっていますが、一般層の理解率は29.2%と3割に届いていません[図1-1]。

また、勤務先の男性の育休制度について、理解率(33.4%)は国の制度とほぼ同じですが、認知率は63.4%にとどまりました。経営者・役員(77.5%)や部長(83.0%)のマネジメント層の認知率は高くなっていますが、働いている一般層では41.3%が「知らない」、31.6%が「名前を聞いたことがある程度」と答え、理解しているのは27.1%しかありませんでした[図1-2]。男性の育休について、まだまだ知られていないのが現状のようです。

[図1-1] 国の男性の育休制度



[図1-2] 勤務先の男性の育休制度



## 2. 男性育休に対する賛否

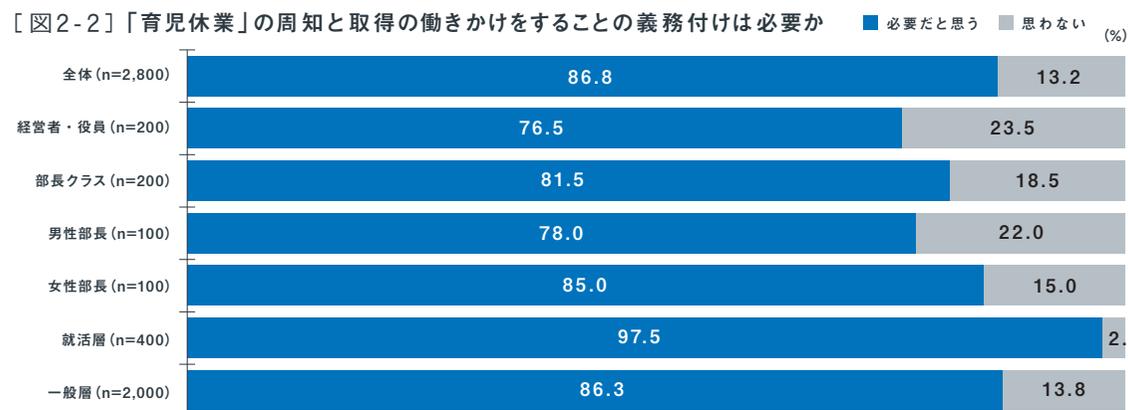
日本の男性の育休取得率は12.65%

経営陣の4人に1人は男性の育休取得に「反対」

厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査結果」によると、日本の男性の育休取得率は12.65%です。一方で今回の当社のアンケートで男性の育休取得の賛否を聞くと、全体の88.1%が「賛成」と答えました。就活層は97.8%とほぼ全員が賛成していますが、経営者・役員は76.0%にとどまり、4人に1人は「賛成しない」(24.0%)と答えており、残念ながらギャップが生じています[図2-1]。

また、2022年4月から、企業は対象となる男性従業員に、育休の周知と取得の働き掛けをすることが義務付けられる「改正育児・介護休業法」が施行されますが、この働き掛けの義務化についても全体の86.8%が「必要だと思う」と答える一方で、経営者・役員は76.5%で、23.5%は「必要と思わない」と答えています[図2-2]。

しかし、マネジメント層の中でも女性部長は、男性の育休取得の賛否(女性部長87.0%が賛成)や育児休業法の改正の必要性(女性部長85.0%が必要)について、85%以上が「賛成」「必要」と回答しており、男性の育休取得推進意識が高く、世論に近い感覚を持っているようです。

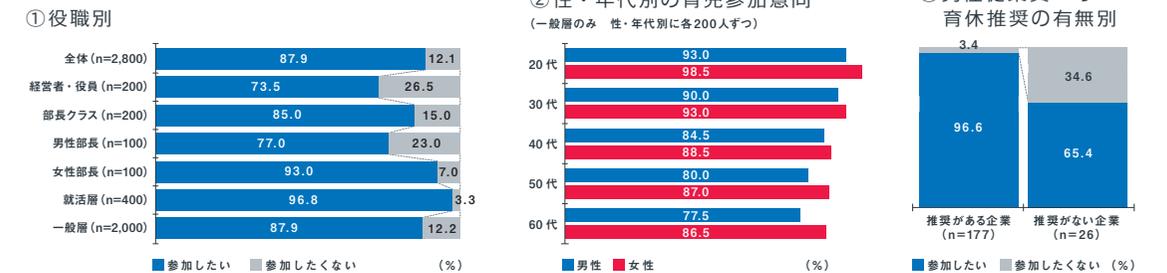


## 3. 男性の育児参加意向

男性の育児参加を男性も女性も望んでいるが、経営陣の4人に1人は「参加したくない」

今後、子どもを授かったとしたら積極的に育児に参加したいか、男性は自分自身が、女性にはパートナーに参加してほしいか聞きました。全体の87.9%が「参加したい」と答えており、20代(男性93.0%、女性98.5%)、30代(男性90.0%、女性93.0%)の子育て世代ではほぼ全員が育児参加を望んでいます。一方、経営者・役員は4人に1人は「参加したくない」(26.5%)と答えました。年齢的に育児は無理という思いもあるのかもしれませんが、就活層の96.8%が育児参加を望む現在、若手従業員の気持ちに寄り添う努力も必要かもしれません[図3-1]。ちなみに、男性従業員の育休制度があり、さらに取得を推奨する企業で働く従業員では96.6%が育児に参加したいと答えており、制度はあるものの推奨しない企業の従業員(65.4%)に比べて、育児参加意欲が30ポイント以上も高くなっています。

[図3-1] 育児への参加意欲

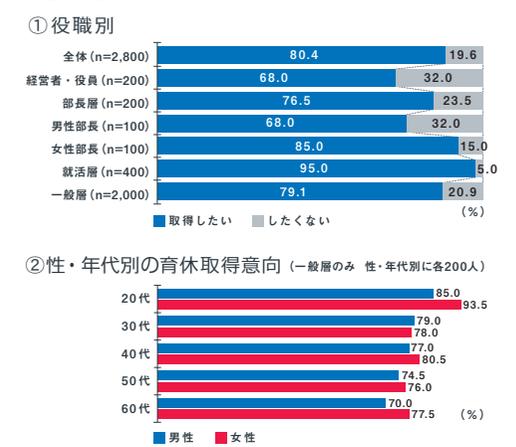


男性の育休取得 就活層の95%が意欲的  
一方で経営陣の3割は消極的

では、子どもを授かったとしたら育休を取りたいか、男性は自分自身が、女性にはパートナーに取ってほしいか聞きました。すると、全体の80.4%が「取得したい」と答えており、20代男性85.0%、20代女性93.5%、就活層95.0%が育休取得を望んでいます。

一方、経営者・役員(68.0%)や部長クラス(76.5%)の取得意向は低く、経営者・役員の3割は「取得したくない」(32.0%)と答えています。しかしマネジメント層の中でも、女性部長の取得意向は85.0%と高くなっています[図3-2]。

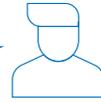
[図3-2] 育休の取得意向



# あなたは思う？ 男性育休制度に関する本音を集めました

Q. もし子どもを授かったとしたら、  
男性育休を取得したいですか？

男性の意見



男性育休を「取得したい」男性の意見

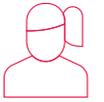
- 今の現状では、男性が育児休暇を取ることにに対してまだ白い目が向けられるようだ。しかし、私的には育児休暇を取って妻としっかりと子どもを育てていきたいため、取りたいという気持ちは強い。早く、取るのが当たり前になるといい(20歳)
- なぜ男性側が取得しないのかが分からない。企業側や周りの同僚が、取得することにあまりいい印象を持たない可能性もある。なので、男性側が育児に積極的に関わるのも当然、という意識を世の中全体で持たなくてはならないと感じる(21歳)
- 子育てを女性にだけ任せるのは、男女平等推進や子どもの発育の観点からも避けることが望ましい(29歳)
- 妻がフリーランスで自身のキャリアも大切にしているため、私が育休を取得し妻には早期復帰を果たしてほしい。私は大企業勤めであり、制度としては男性の育休制度が充実しているにもかかわらず、管理者層の理解度は低く、周囲で男性の育休を取っている者も少ない(33歳)
- 男女平等。しかし、職場に迷惑がかかるなど簡単に取得できない気がする(34歳)
- 男女差別を無くそうということで社会が動いているのに、それを否定するような現実がある。育児休暇だって男性が取れるのは普通でなければ均等とは言えない。男性も子育てに参加するのが当たり前の時代に、育児休暇が取れないというのはおかしいと感じるから(39歳)
- 経験上、一人で育児をするのは無理があるから(50歳)
- 夫婦で育児をするのは当たり前(58歳)
- 若い頃制度があれば取得したと思うから(61歳)

男性育休を「取得したくない」男性の意見

- ▲ やはり子育ても大事だが、仕事も大事であって、バランスを考えれば仕事を優先した方がいい。収入面的にもある程度は必要で時に有給を取ったりするというやり方や保育園にお世話になるなど対応の仕方はいくらでもあると思うので、男性の育児休暇は最悪のケースに限ると思う(22歳)
- ▲ 周りは育児休暇取ればと良いと言うかもしれないが実際給料が下がるし、上司からも取る必要あるのかという目で見られるし、子どものいない年代からも冷たい目で見られて陰口を叩かれることが目に見えているから(33歳)
- ▲ 自分は子どもを持ったとしても、育児休暇以外の有給等の方法で適宜休暇をとって育児に参加するつもりである。乳幼児期の中の子育てだけが育児であるとするような風潮に違和感を感じる。育児というのは幼児期以降も続くものであり、普段の生活の中で長いスパンでかかわっていききたいと思う(37歳)
- ▲ 経済的に苦しくなる。その問題さえ解決できれば取得したい(44歳)
- ▲ 一人欠けることの重要性がわかっていない。このような制度を行うのであれば、仕事を発注する行政機関、大手企業の理解がないとできる訳がない。積極的に取得し、客先の対応が遅れて信用を損ない、収入も減る、最悪、ゼロになる(52歳)
- ▲ 取得しにくい。短期間で育児がどうにかなるとは思えない。大企業ならともかく中小企業は体力がなく代替要員もいないので無理。週休二日制が主流になるまでにも相当な年数がかかった(54歳)
- ▲ 会社が潰れる。法律化しないと役に立たない(55歳)
- ▲ 取得する場合は、すべて辞職でゆっくり休暇を満喫すればいい。その場合、高額報酬を諦めることになる(59歳)

Q. もし子どもを授かったとしたら、  
男性育休を取得してほしいですか？

女性の意見



「取得してほしい」女性  
の意見

- 取れるなら取ってほしいが、現場復帰や昇格に影響するなら考える(23歳)
- 去年出産し退院後1カ月弱夫に育休を取得してもらい2人で育児や家事をすることができ、とても助かりました。育休を取得してもらっていなかったら、第1子ということもあり分からないことだらけで、一人では抱え切れていなかったと思います。1カ月弱でも短く感じたので、もし2人目を出産することがあればもう少し長い期間育休を取得してもらおうと思っています(30歳)
- 子育てはもう終わったのですが、大変だったので2人で協力した方が良いと思う。子どもがある程度大きくなったらいずれ女性もパートなどで働くと思うので、協力することを初めからした方が、子どもにも見本となって良いと思います(51歳)
- 第1子の場合、初めての育児の不安と緊張と体調不良の中でずっと過ごすので、沐浴(もくよく)やおむつ換え、ミルクなど父親でもできることをやって、母親の体を休める時間をつくってほしいし、第2子以降の場合、上の子のケアに協力してもらえるとありがたいと思うから(53歳)
- 子どもはすぐに大きくなりますが、一番大変だがいろいろ経験できる時期と一緒にいることは、親の成長にも大いに役立つと思うから(56歳)
- やはり、子育ては夫婦で協力して行うものだと思います。なので、これからの時代2人でやるべきだと思うからです(57歳)

「取得してほしくない」女性  
の意見

- ▲ 育児休暇中は給料が下がると思うのでそれはそれで困るから(27歳)
- ▲ 給与が減ったり、今後の出世に影響するなら取得しないでほしい。2人がずっと家にいないといけないほどすることも無いと思うし、ストレスも溜まりそう。育児休業を取得するより仕事をして金銭的に余裕がある方が選択肢も広がっていいと思う(34歳)
- ▲ 有休も消化できない会社なので、育休ではなく有休を使わせてもらえばそれで十分。夫婦2人でキャリアに穴を開ける必要はない(35歳)
- ▲ 何か月も休業してもらおうより時短や残業無しで帰ってきてほしい。家事・育児に積極的な配偶者なら大歓迎だが、ただ休まれて家にいるだけであればいけないほうが良い。1人以上の子どもがいる場合には、下の子が新生児の時よりも1歳、2歳の活発に動き回っている時期の方が配偶者に助けてほしいケースの方が強い(36歳)
- ▲ 主人に育休を取らせることが恥ずかしいと思うから。自分が不出来な妻と思われることも含めて(38歳)
- ▲ 育児休業をしても子育てを手伝うか不明。かえって母親の負担になる可能性もある。収入を無くしてまで会社を休む必要はない(44歳)
- ▲ 社内結婚とかなら、2人とも取得するんですか？(46歳)
- ▲ 夫がいても使えない(52歳)

## 4. 男性の育休取得意向と企業の対応

### 男性従業員の育休取得の労使ギャップ マネジメント層は「促進している」つもりでも、 取得したい当事者には届いていない？

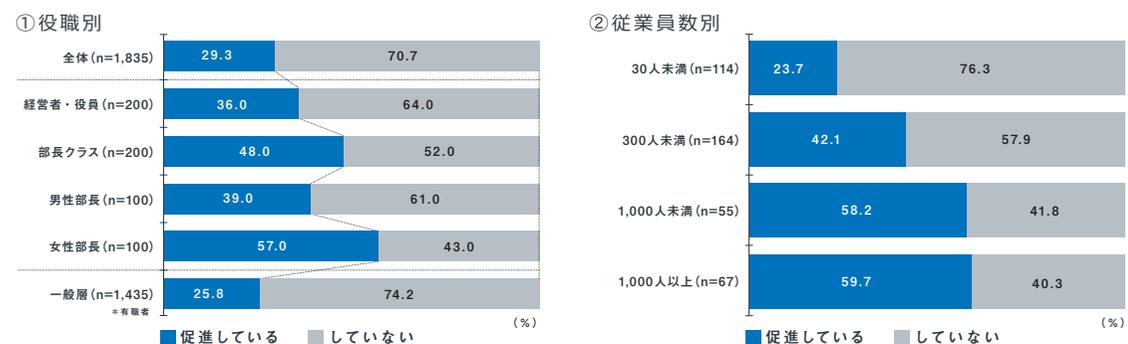
男性の育児参加が当たり前となり、男性の育休取得が望まれる時代、企業はどう対応しているのでしょうか。

勤め先の企業は男性従業員の育休取得を促進しているかと聞くと、3割が「促進している」(29.3%)、7割が「促進していない」(70.7%)となりました。経営者・役員(36.0%)や部長クラス(48.0%)は「促進している」と答える割合が高くなっていますが、働く一般層では25.8%と低く、74.2%は「促進していない」と感じています[図4①]。マネジメント層は男性従業員の育休取得を推進しているつもりでも、取得したい当事者は自分の会社で取れるとは感じてないのかもしれない。

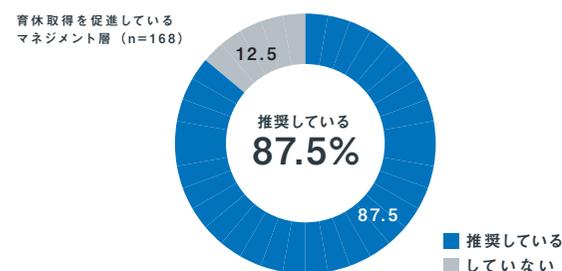
マネジメント層の回答を従業員の規模別に見ると、1,000人以上の企業では半数以上が「促進している」(59.7%)のに対し、従業員30人未満の会社では8割近くが「促進していない」(76.3%)と答えています[図4②]。

また、育休取得を促進していると答えたマネジメント層に、実際に男性従業員に育休取得を推奨しているかと聞くと、87.5%が「推奨している」と答えました[図4③]。

[図4] 男性従業員の育休取得の促進状況



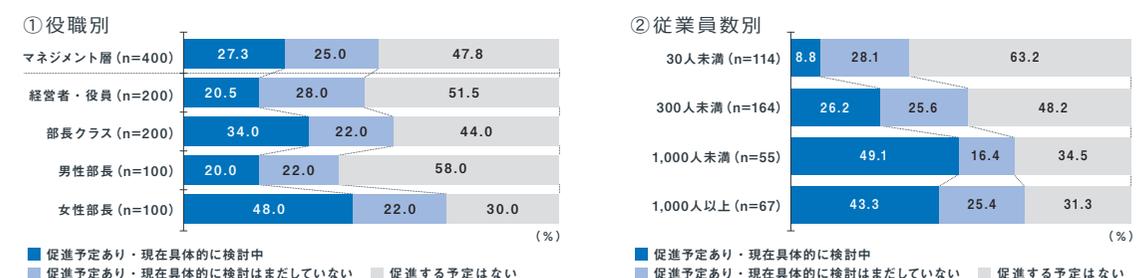
③ 育休取得の推奨状況



### マネジメント層の半数が、 男性従業員の育休取得の促進策を検討中

そこで、経営者や役員、部長クラスなどのマネジメント層400人に、男性従業員の育休取得制度の今後の予定について聞きました。すると、「促進予定があり、現在具体的に検討中」27.3%、「促進予定はあるが具体的な検討はしていない」25.0%となり、半数以上(52.3%)のマネジメント層が男性従業員の育休取得制度を一層促進させる予定があることがわかりました。中でも女性部長は半数が「具体的に検討中」(48.0%)と答えており、男性育休取得の推進リーダーとしての活躍が期待されます[図5①]。また、従業員の規模別に見ると、従業員が多い企業の方が取り組みに積極的な傾向が見られます[図5②]。

[図5] 男性従業員育休制度の今後の予定

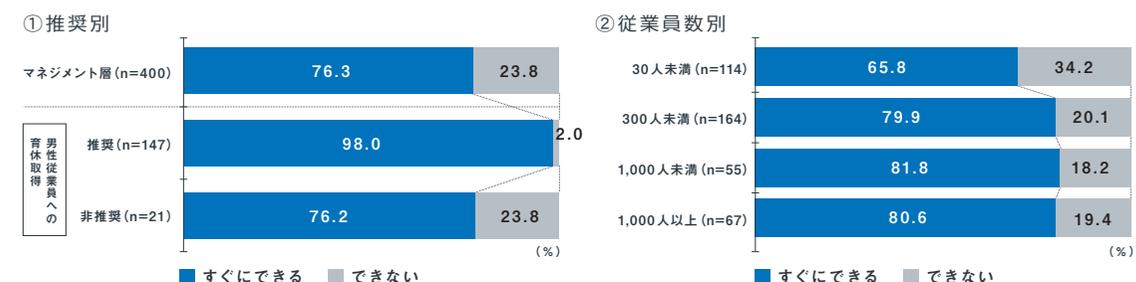


### 育休取得を制度化するだけでなく、 育休取得を「推奨」している会社は 「今すぐ育休取得OK」が98%と準備万端

マネジメント層に、男性従業員から今、育休を取得したいと申し出があった場合、対応できるかと聞くと、76.3%が「できる」と答えました。特に男性従業員に育休取得を推奨している企業では98.0%とさらに高くなっています[図6①]。

この結果を従業員の規模別に見ると、従業員30人未満とそれ以上で差が大きく、従業員が多い企業の方が男性の育休取得のための制度やルールが整備されていることがうかがえます[図6②]。

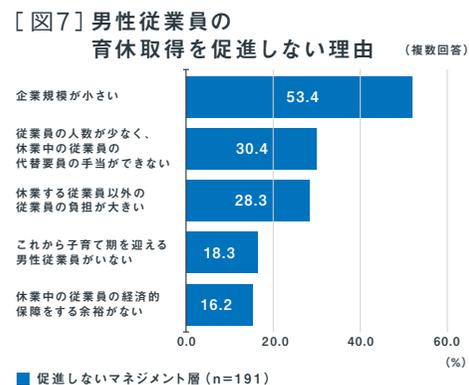
[図6] すぐに育休を取得できるか



## 5. 育休取得が進まない「男性育休の壁」

### 男性従業員の育休取得を促進しない理由 「企業規模が小さく人の手当ができない」から

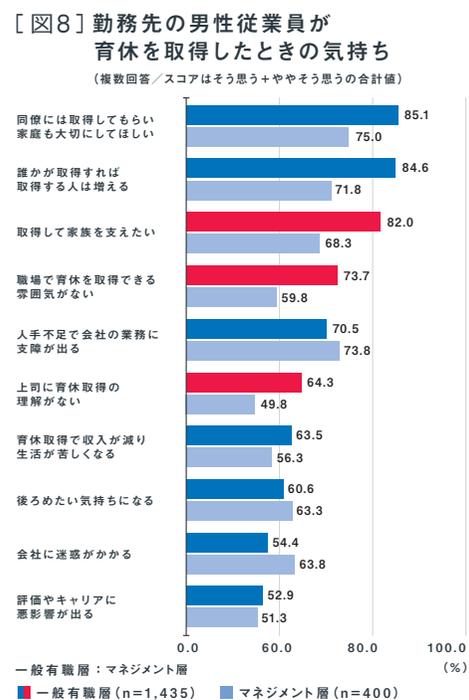
前述図5で男性従業員の育休取得を「促進する予定がない」と答えたマネジメント層に、促進しない理由を聞きました。すると、「企業規模が小さい」(53.4%)が最も多く、「従業員の人数が少なく、休業中の従業員の代替要員の手当ができない」(30.4%)、「休業する従業員以外の従業員の負担が大きい」(28.3%)などの理由が上位に挙げられました[図7]。企業規模や従業員数など、男性従業員の育休取得を進めたくても進められないさまざまな事情がありそうです。



### 男性従業員の育休取得

### 背中を押したい気持ちはあるものの、 困りごとが頭をよぎるマネジメント層

次に、勤務先で自分以外の男性従業員が育休を取得した場合の自身の気持ちについて聞きました。一般有職者(85.1%)もマネジメント層(75.0%)も「同僚には取得してもらい家庭も大切にしてほしい」と、働く仲間を思いやる気持ちがトップにきていますが、マネジメント層は「人手不足で会社の業務に支障が出る」(73.8%)が2番目にきています。両者の思いを比較すると、一般有職者の8割は「取得して家族を支えたい」(82.0%)が強く、それだけに7割が「職場で育休を取得できる雰囲気がない」(73.7%)、6割が「上司に育休取得の理解がない」(64.3%)と感じており、マネジメント層とのギャップが生じています[図8]。従業員の育児参加を後押ししたいと思っているものの、実際の業務のことを考えると気持ちよく背中を押してあげられない…マネジメント層のそんなジレンマが感じられます。



### マネジメント層の本音

### 部下から男性育休の申し出があっても、 「取得させられない」理由や事情

#### 従業員 30人未満の場合

- 職种的に無理だから。この職業を選ぶなら、覚悟を決めてからやってほしいから。自分もそうしてきたので(経営者・役員/男性)
- 有給休暇で取得すればいい(経営者・役員/男性)
- 人手不足で代替りの人員を用意する事ができない。育休中だけ他の人を雇う事も実際のところ難しいため(経営者・役員/男性)
- 前例がないので(経営者・役員/女性)

#### 従業員 300人未満の場合

- 法制度化されてからの話で現状は不可。中小企業ではその意があっても、その人の穴を埋めることができれば対応は難しいです。(経営者・役員/男性)
- 経営者が反対してるので(経営者・役員/男性)
- 自分を含め配偶者(男性)に育休をとらせるよりも時短勤務や残業無しで帰ってきてもらった方が助かる。何か月も7割の給与と一緒にいられるよりも働いてほしい。会社には「休業制度」があるので取りたい人は取ればよいと思う(妻が産後うつなど家庭に支障が出ている場合など)(部長クラス/女性)
- 現時点で、産休・育休取得により女性部下が2人同時に1年以上取得中で不在。その間の人的リソースの追加はされず、自身一人にシワ寄せが来ている状態であり、激務で体調を崩している中においても事態を静観されている。このような組織の中で男性にまで育児休業をされると残されている者だけがただただ損をする環境なので。これは組織としての意識改革が必要(部長クラス/女性)

#### 従業員 1000人未満の場合

- 前例がない、周囲からの反感が予想される(経営者・役員/女性)
- 育児休業などは、仕事の妨げになるのでいい(部長クラス/男性)
- 経営陣の考え。取得するなら退職しろとなる(部長クラス/男性)

#### 従業員 1000人以上の場合

- 自分一人では決定できる権限がないため(経営者・役員/女性)
- 不平不満が出る。会社を休むと生産性が落ちる。会社がつぶれる(部長クラス/男性)
- その人しかできないことがあるから(部長クラス/男性)

## 6. 男性の育休制度が与える就活層への影響

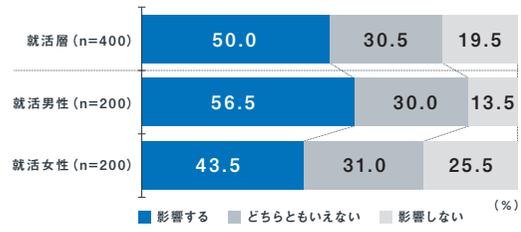
男性従業員の育休制度は、就活層の企業選びにも大きく影響  
男性就活生の約8割が男性の育休推進企業を「選びたい」

20代就活層の男性に、育休に関する思いを聞いてみました。

男性の育休制度や取り組みの有無が就職の動機に影響するかと聞くと、半数が「影響する」(50.0%)と答え、女性就活生(43.5%)より男性就活生(56.5%)の方が気にしています[図9-1]。また、入社先を選ぶ際、男性の育休促進に注力し、制度整備を行っている企業を選びたいかと聞くと、73.8%が男性の育休促進に注力する企業を「選びたい」と答え、男性就活生では77.5%とより高くなっています[図9-2]。

男性の育休推進は、今いる従業員だけでなく、これからの従業員の採用にも影響を与えるようです。

[図9-1] 企業の男性の育休制度は就活に影響するか



[図9-2] 男性の育休制度注力企業を選びたいか



### ESGやSDGsに関心が高い就活層

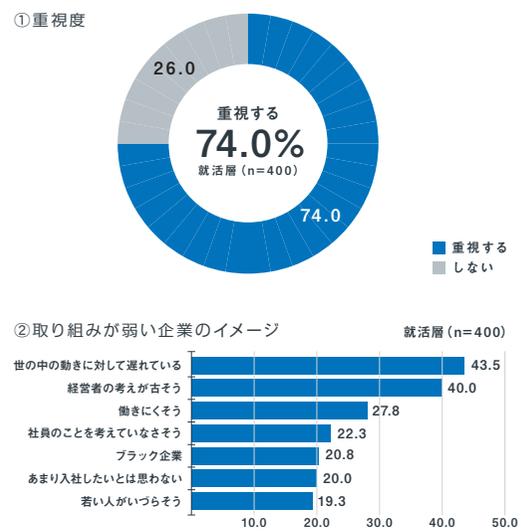
取り組みが低い企業は

「遅れている」「考えが古い」と一気にイメージダウン

昨今、急速に注目されているESG(企業経営における環境・社会・ガバナンス)やSDGs(持続可能な開発目標)。男性の育休の取得推進は、SDGsの「目標5:ジェンダー平等を実現しよう」に関わる世界的課題となっています。

そこで、就活層に企業がESGやSDGsに取り組むことを重視するかと聞くと、74.0%が「重視する」と答えました。また、ESGやSDGsへの取り組みが弱い企業にどのようなイメージを持つかと聞くと、「世の中の動きに対して遅れている」(43.5%)、「経営者の考え方が古そう」(40.0%)、「働きにくそう」(27.8%)などネガティブな印象を持たれてしまうようです[図10]。

[図10] 企業のESGやSDGsについて

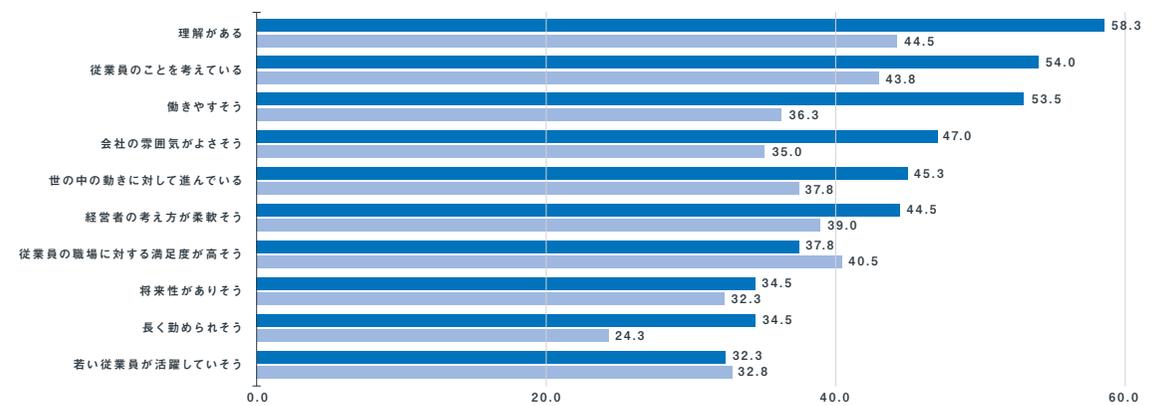


就活生にとって男性従業員の育休制度の充実度は  
経営層が考える以上に影響力が大!

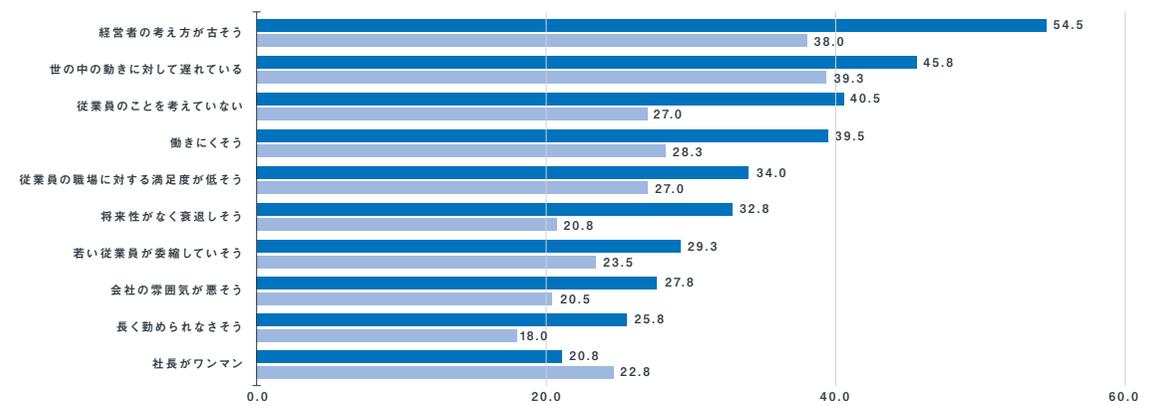
男性の育休制度が充実している企業に対するイメージを聞くと、就活層もマネジメント層(経営者・役員・部長)も「理解がある」(就活層58.3%: マネジメント層44.5%)、「従業員のことを考えている」(就活層54.0%: マネジメント層43.8%)など良い企業として捉えています。しかし、就活生の方がいずれもスコアが高く、就活生の半数以上が「働きやすそう」(53.5%)と捉え、マネジメント層(36.3%)が思っている以上に就活層の魅力ポイントとなっていることがうかがえます[図11-1]。

逆に男性の育休制度が充実していない企業に対しては、就活層の半数以上が「経営者の考え方が古そう」(54.5%)と捉え、「世の中の動きに対して遅れている」(45.8%)、「従業員のことを考えていない」(40.5%)と酷評が続き、3人に1人は「将来性がなく衰退しそう」(32.8%)との印象があるようです。[図11-2]。就活層にとって男性育休の充実度が及ぼす影響は、マネジメント層が考えている以上に大きいようです。

[図11-1] 男性の育休制度が充実している企業のイメージ



[図11-2] 男性の育休制度が充実していない企業のイメージ



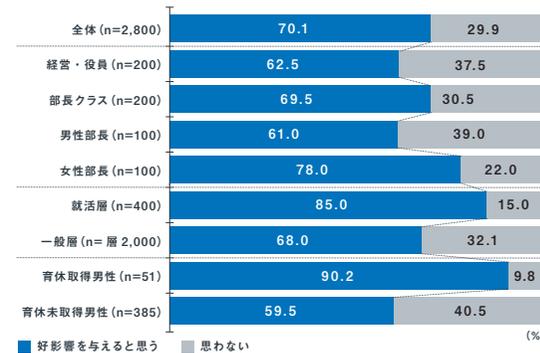
# 7. 育休取得と仕事のやりがい

## 男性の育休取得は本人の仕事にも好影響をもたらす 育休取得男性の9割が好影響を実感

男性の育休制度は、取得する男性従業員の仕事に好影響を与えると思うかと聞くと、全体の7割が「好影響を与える」(70.1%)と答えました。中でも就活層(85.0%)や女性部長(78.0%)の評価が高くなっています[図12]。

実際に育休を取得した男性に聞くと、90.2%が好影響を与えると答えています。育休を取得していない男性(59.5%)との間に、30ポイント以上の大きな意識ギャップが生じています。

[図12] 男性の育休取得と仕事への好影響

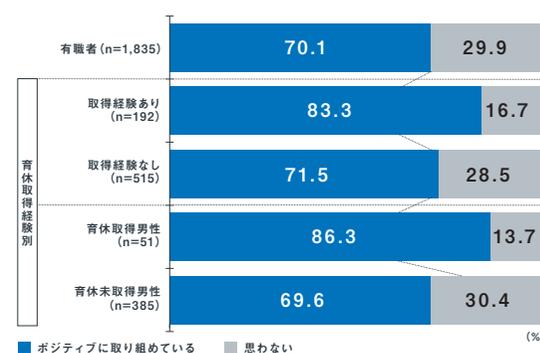


## 育休を取得しない男性よりも取得した男性の方が 仕事にポジティブに取り組んでいる

また、有職者の7割が「現在の仕事にポジティブに取り組んでいる」(70.1%)と答えています。さらに、育休経験がある男性とない男性を比較すると、育休経験がある男性では86.3%が「現在の仕事にポジティブに取り組んでいる」と答えているのに対し、育休経験がない男性は69.6%にとどまっています。

男性の育休の取得は、自ら仕事に前向きに取り組めるようになる良いきっかけとなるのかもしれません。

[図13] 現在の仕事にポジティブに取り組んでいる



男性育休制度の  
ポジティブサイクル



## 就活層の男性育休意識と 企業の変化対応能力

ジャーナリスト/東工大准教授 治部れんげさん

調査結果から分かるのは、就活層の多数が男性育休を支持していることです。それを裏付けるのが、男性育休制度が充実していない企業に対する就活層の持つイメージで「経営層の考え方が古そう」「世の中の動きに対して遅れている」「従業員を大事にしてない」と考える人が半数近くいます。

男性育休の拡充が遅れていることが、自社にとってさほどマイナスにならない、と思っている経営層は考えを変えた方がいいでしょう。知っておくべきなのは、優秀な若手は就職先を選ぶことができる、ということ。「古い」と思われてしまうことは、人材獲得競争において致命的な不利につながります。

経営層の4人に1人が男性育休に反対という事実は、残念ですが仕方ないことかもしれません。いつの時代も、変化に対応できない人は一定数いるからです。変化に対応できる75%の経営者に率られる企業が、今後、優秀な人材を集めて革新的な事業を

興し、市場をリードしていくのではないのでしょうか。変化に対応できるかどうかは自分と違う価値観、異なる生き方を選ぶ人を受容できるかどうか、に関わってきます。自らと同じ性別、同じような学歴、専門性を持つ若手社員たちが自分と異なるライフスタイルを持つことを受け入れ、支援できるかどうか。男性育休が社会から受け入れられる中、問われているのは、経営者の変化対応能力です。



治部れんげ

1997年一橋大学法学部卒、日経BP社にて経済誌記者、2006～07年、ミシガン大学フルブライト客員研究員、2014年よりフリージャーナリスト、2018年、一橋大学経営学修士課程修了。メディア・経営・教育とジェンダーやダイバーシティについて執筆。2021年4月より、東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授、内閣府男女共同参画計画実行・監視専門調査会委員、日本政府主催の国際女性会議WAW!国内アドバイザー、東京都男女平等参画審議会委員、豊島区男女共同参画推進会議会長、公益財団法人ジョイセフ理事、UN Women日本事務所、日本経済新聞社等による「アンステレオタイプアライアンス日本支部」アドバイザー、著書に「ジェンダーで見るヒットドラマ：韓国、アメリカ、欧州、日本」(光文社)、「男女格差後進国」の衝撃：無意識のジェンダーバイアスを克服する(小学館)等、2児の母。

## 男性の育休取得は、 企業の成長にもプラスの作用

NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事・ファウンダー 安藤哲也さん

男性の育休取得率が12%を超えました。私が当団体を立ち上げた頃、男性の育休はかなりレアでしたから、当事者も経営層も、社会全体の育休への意識が大きく変わってきています。とはいえ、今回の調査結果にもあるように「取らせてあげたいが実際は難しい」という意見も根強いです。人手が足りないことが主な要因となっていますが、どうしたら推進できるのでしょうか。それぞれが複数のスキルを身に付けて他の人の代替になれる多能工化を推進してみるとか、ムダな会議や資料づくりなどの時間泥棒を見直し定時にみんなが退社できるようにするとか、日々の積み重ねから育休取得のハードルはぐっと下がるはず。それは、育休の取りやすい職場であるだけでなく、ダイバーシティの観点から多くの従業員が働きやすい職場となるのではないのでしょうか。

これからの父親像は、働きやすい職場で、仕事に加えて家事・育児を楽しみ、子どものロールモデルとな

るような「しなやかな父性を携えた父親」だと考えています。父親には、昨今のコロナ禍で家族と過ごす時間が増えたことをチャンスと捉え、家庭での経験を豊かにしてほしいです。そして企業は、そういった従業員の経験を活かし、生産性の向上やリクルーティングにつなげていく。男性育休推進は企業の成長戦略の一環です。社会変革のため、目先の損得で決めず、長期的な視点を持って取り組むことが重要です。



安藤哲也

1962年生、二男一女の父親、出版社、書店、IT企業など9回の転職を経て、2006年に父親支援事業を展開するNPO法人ファザーリング・ジャパンを設立し代表に、「笑っている父親を増やしたい」と講演や企業向けセミナー、絵本読み聞かせなどで全国を歩く。最近では「イクボス」の養成で企業・自治体での研修も多い。厚生労働省「イクメンプロジェクト推進チーム」、内閣府「男女共同参画推進連携会議」、東京都「子育て応援とうきょう会議」、「にっぽん子育て応援団」等の委員も務める。著書に「パパの極意～仕事も育児も楽しむ生き方」(NHK出版)、「パパ1年生～生まれてきてくれてありがとう!」(かんき出版)、「父親を嫌っていた僕が「笑顔のパパ」になった理由」(廣済堂出版)、「できるリーダーはなぜメールが短いのか」(青春出版社)等。

## 8. 2021年入社の新社員に聞いた 積水ハウス新入社員の「男性育休白書 2021」

### 積水ハウス 2021年入社の新社員の育休取得意識 99.4%が「必要」、96.1%が「当たり前だと思う」と回答

2021年入社の新社員に、当社が推進する男性社員の育休全員取得について聞くと、99.4%が「必要だと思う」と答えました。また、今後男性の育休制度が推進されていくことについては、96.1%が「当たり前だと思う」と答えました[図14]。

[図14] 2021年入社の新社員の、男性育休取得に対する意見  
Q. 男性社員の育休全員取得は必要か? Q. 今後、男性社員の育休取得の推進は当たり前か?



### 特別育児休業制度は、積水ハウス入社の決め手の1つに! 9割以上が特別育児休業制度の取り組みを認知し、 半数が入社決定に影響と回答

入社前、当社の育休制度の取り組みについて聞くと、男性(91.7%)も女性(93.1%)も9割以上が「知っている」と答え[図15]、男性の6割(57.0%)、女性の4割(43.1%)が「入社決定に影響した」と答えました[図16]。当社の男性育休取得制度は、就職を考える若い世代にとっても魅力的な制度と受け止められているようです。

また、男性の育休は取得する人にとって仕事に好影響を与えるかと聞くと、男性(97.0%)も女性(95.4%)もともに「好影響を与える」と答えています[図17]。

新しい働き方が求められる時代、男性の育休取得制度は仕事へのやりがい醸成にもつながっているようです。

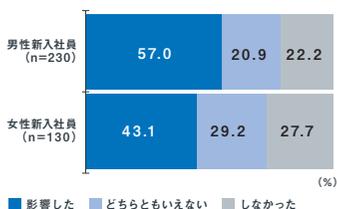
[図15]

入社前、当社の男性育休の取り組みを知っていたか



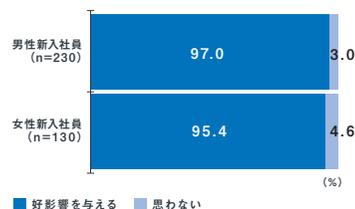
[図16]

入社決定にあたり、特別育児休業制度は影響したか



[図17]

男性の育休は取得する人の仕事に好影響を与えるか



積水ハウス 2021年入社の新入社員調査

\*実施時期: 2021年6月3日~6月11日 \*調査方法: インターネット調査

\*調査対象: 2021年入社の新入社員 360人 (男性230人、女性130人)

\*構成比(%)は小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計しても100%にならない場合があります。