

IKUKYU.PJT

47都道府県の男女9,400人に聞く、
男性の家事・育児力実態調査



男性育休白書 2022



SEKISUI HOUSE

日本でも男性の育児休業取得が 当たり前になる社会へ

積水ハウスグループは
「男性社員1カ月以上の育児休業完全取得」を
推進しています。

「わが家」を世界一 幸せな場所にする

住まいを通じた幸せを提案する
住宅メーカーとして、
人間性豊かな住まいと環境づくりを
進めていきます。

積水ハウス株式会社は、子育てを応援する社会を先導する「キッズ・ファースト企業」として、ダイバーシティ推進の取り組みを一層加速させるため、2018年9月より「男性社員1カ月以上の育児休業（育休）完全取得」を推進しています。積水ハウスは、男性の育休取得をよりよい社会づくりのきっかけとしたい、との思いから、9月19日を「育休を考える日」と記念日に制定し、2019年から企業で働く男性の育休取得実態を探る「イクメン白書」を発表、2021年にはタイトルを「男性育休白書」と改めました。

4回目となる今回は、①全国各都道府県別に小学生以下の子どもがいる20～50代の男女9,400人を対象とした男性の家事・育児力実態調査 ②マネジメント層を対象とした男性社員の育休取得に対する意識調査 ③2022年4月に改正施行された「育児・介護休業法」の効果と影響について調査を行いました。

*本資料では育児休業のことを育休と表記しています。

CONTENTS

	<u>調査① 47都道府県の男女9,400人に聞く男性の家事・育児力実態調査</u>
P.4	1. 男性の家事・育児力全国ランキング 2022
P.12	2. 男性の育休取得実態
P.16	3. リモートワークと男性の育休取得
P.20	4. 女性の家事・育児時間が時短化傾向に
P.21	5. 男性の育休取得による仕事へのポジティブな影響
P.22	6. 男性の育休取得に関する意識
	<u>調査② マネジメント層400人に聞く男性社員の育休取得に対する意識調査</u>
P.26	1. 男性社員の育休取得に対する思い
P.27	2. 男性社員の育休取得の変化
P.28	3. 男性社員の育休取得が進まない理由
	<u>調査③ 2022年4月に改正施行された「育児・介護休業法」の効果と影響</u>
P.30	1. 育休制度の認知
P.31	2. 「育児・介護休業法」に対する意見
P.32	COLUMN① ジャーナリスト/東工大准教授 治部れんげさん
P.33	COLUMN② NPO法人ファザリング・ジャパン 代表理事・ファウンダー 安藤哲也さん
P.34	積水ハウスの特別育児休業を取得した男性社員とそのパートナーに聞く 積水ハウス社員の「男性育休白書 2022」
P.35	積水ハウスのマネジメント層（役員・部長）に聞く「男性社員の育休取得に対する意識」

調査概要

①47都道府県の男女9,400人に聞く男性の家事・育児力実態調査

- 実施時期：2022年6月7日(火)～6月14日(火)
- 調査方法：インターネット調査
- 調査対象：全国47都道府県別に、配偶者および小学生以下の子どもと同居する20代～50代の男女200人 計9,400人
男性の家事・育児力ランキングについては、人口動態+12歳未満のお子さまとの同居率もウェイトバック値に加味しています。

②マネジメント層400人に聞く男性社員の育休取得に対する意識調査

- 実施時期：2022年6月7日(火)～6月14日(火)
- 調査方法：インターネット調査
- 調査対象：従業員10人以上の企業の経営者・役員、部長クラスの男女400人

③2022年4月に改正施行された「育児・介護休業法」の効果と影響

- 実施時期：2022年6月7日(火)～6月14日(火)
- 調査方法：インターネット調査
- 調査対象：
 - ①47都道府県の全国47都道府県別に、配偶者および小学生以下の子どもと同居する20代～50代の男女200人 計9,400人
 - ②マネジメント層400人

*本調査に記載の数値は、小数点第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. 男性の家事・育児力全国ランキング 2022

積水ハウスが独自設定した

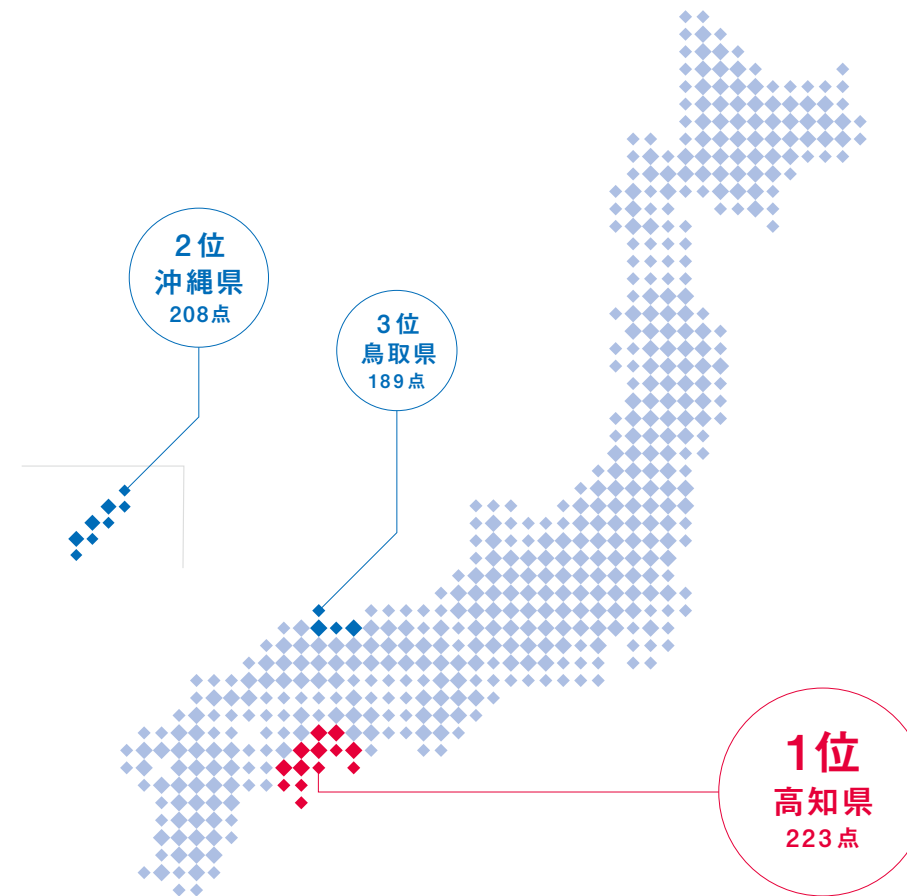
「男性の家事・育児力」を決める4つの指標

積水ハウスでは、右記の4つを「男性の家事・育児力」の指標として設定しました。1つ目は「女性の評価」で、男性が行っている家事・育児の数と、男性が子育てを楽しみ、家事や育児に積極的に関与すると思うかどうかを4段階評価しています。2つ目は男性の「育休取得経験」で、育休取得日数が基準となります。3つ目は男性の「家事・育児時間」で、男性の自己申告ではなく女性から見た男性の家事・育児時間を基準とします。4つ目は男性の「家事・育児参加による幸福感」で、男性本人に家事・育児に参加して幸せを感じているかどうかを4段階で聞きました。

これら4指標5項目をそれぞれ数値化し47都道府県別にランキングし、1位：47点～47位：1点を付与し、各項目の点数を足し上げることで、都道府県別の「男性の家事・育児力」を算出しました。

男性の家事・育児力の4つの指標

女性の評価 ①男性が行う家事・育児の数 ②男性の家事・育児への関与度	育休の取得経験 ③男性の育休取得日数
家事・育児時間 ④女性が認める男性の1週間の家事・育児時間	家事・育児参加による幸福感 ⑤男性の家事・育児幸福度



男性の家事・育児力調査

1位「高知県」 2位「沖縄県」 3位「鳥取県」

男性の家事・育児力調査の結果、全国1位は「高知県」(223点)、2位「沖縄県」(208点)、3位「鳥取県」(189点)となりました。

順位	都道府県	順位	得点
1	高知県	第1位	223点
	男性が行う家事・育児の数	1位	8.5個
	男性の家事・育児関与度	1位	0.74
	男性の育休取得日数	11位	10.2日
	男性の家事・育児時間	1位	18.4時間/週
	男性の家事・育児幸福度	3位	1.21
2	沖縄県	第2位	208点
	男性が行う家事・育児の数	11位	6.5個
	男性の家事・育児関与度	9位	0.55
	男性の育休取得日数	1位	19.7日
	男性の家事・育児時間	2位	17.2時間/週
	男性の家事・育児幸福度	9位	1.07
3	鳥取県	第3位	189点
	男性が行う家事・育児の数	2位	7.2個
	男性の家事・育児関与度	12位	0.50
	男性の育休取得日数	31位	6.6日
	男性の家事・育児時間	5位	15.5時間/週
	男性の家事・育児幸福度	1位	1.28

高知県 濱田知事よりコメント

男性の家事・育児力ランキングで、高知県が全国1位となったことを大変うれしく思います。

本県では、平成30年度より、県内の企業・団体のトップの方々に、従業員の「育休休業・育休休暇取得促進宣言」を行っていただき、本年7月末時点で、県内の895の企業・団体が宣言されるなど、令和6年度に県内企業等の男性の育休休業取得率を30%とする目標に向け、官民協働でさまざまな取り組みを推進しております。

今回の結果は、これら取り組みが改めて評価されたものと、ご尽力をいただいております関係者の皆さまに心から感謝申し上げます。

また、県庁においても、令和2年度に私自身が「イクボス宣言」を行い、男性職員への育休休業取得を積極的に後押ししてまいりました。その結果、昨年度の取得率は7割を超えましたが、男性職員が主体的に家事や育児に参加することを当たり前と思える環境づくりに向け、引き続き私自身が先頭に立って、取り組みを進めてまいります。

今後も、職場や社会全体で子育てを支えていく環境づくりに加え、男性の家事・育児参画を一層推進し、子育て中の女性がいきいきと活躍できる高知県を目指して、全力で取り組んでまいります。



高知県 濱田知事



都道府県別 男性の家事・育児力一覧

2022年 都道府県	男性が行う 家事・育児の数		男性の 家事・育児関与度		男性の 育児取得日数		男性の 家事・育児時間		男性の 家事・育児幸福度		総合スコア	
	チェック数(個)	順位	ウエイト平均	順位	平均日数	順位	平均時間	順位	ウエイト平均	順位	総合点	ランキング
1 北海道	6.0	28	0.40	25	10.0	15	14.7	8	0.91	29	135	14位
2 青森県	6.9	6	0.31	35	6.6	30	14.4	12	0.90	30	127	21位
3 岩手県	6.0	27	0.60	6	3.2	45	12.8	30	0.88	31	101	32位
4 宮城県	6.2	18	0.48	16	6.1	32	14.6	9	0.74	42	123	24位
5 秋田県	5.7	36	0.31	36	4.5	43	12.7	31	0.98	24	70	43位
6 山形県	6.4	15	0.49	14	7.0	27	13.4	23	1.05	11	150	9位
7 福島県	7.0	5	0.40	23	14.7	4	12.6	33	1.04	12	163	7位
8 茨城県	6.2	19	0.46	17	7.7	22	15.4	6	0.91	28	148	10位
9 栃木県	7.0	4	0.58	8	15.9	2	11.8	39	1.04	13	174	6位
10 群馬県	6.1	22	0.38	27	4.8	40	12.8	29	0.69	44	78	40位
11 埼玉県	5.9	31	0.46	18	12.9	6	12.6	32	0.99	19	134	15位
12 千葉県	6.1	23	0.31	34	8.2	20	12.1	35	0.98	21	107	29位
13 東京都	5.4	44	0.41	21	14.8	3	11.0	41	0.93	27	104	31位
14 神奈川県	5.7	37	0.17	45	5.5	36	9.2	46	1.06	10	66	44位
15 新潟県	6.5	12	0.16	46	5.9	33	14.4	11	1.09	7	131	16位
16 富山県	5.7	38	0.23	40	7.2	26	10.8	42	0.84	34	60	45位
17 石川県	6.1	25	0.42	20	10.2	12	9.8	45	0.98	20	118	26位
18 福井県	6.1	24	0.35	29	11.6	7	12.4	34	0.86	33	113	27位
19 山梨県	6.2	20	0.34	30	10.2	13	13.6	21	0.96	25	131	16位
20 長野県	6.0	29	0.19	44	4.9	38	13.0	28	0.74	43	58	46位
21 岐阜県	5.8	33	0.42	19	13.1	5	13.9	16	0.66	45	122	25位
22 静岡県	5.6	39	0.29	37	5.6	35	13.7	19	0.98	22	88	36位
23 愛知県	5.5	41	0.61	4	8.8	17	11.8	38	0.46	47	93	34位
24 三重県	5.6	40	0.26	38	11.2	8	13.3	25	0.77	41	88	36位
25 滋賀県	5.4	45	0.22	43	7.2	25	14.4	13	0.80	39	75	41位
26 京都府	5.5	42	0.23	41	7.8	21	10.1	44	1.08	8	84	39位
27 大阪府	6.1	21	0.51	10	4.9	37	11.9	37	1.17	5	130	19位
28 兵庫県	6.0	30	0.66	2	4.4	44	10.8	43	1.03	14	107	29位
29 奈良県	5.9	32	0.22	42	2.4	47	13.0	27	1.01	17	75	41位
30 和歌山県	6.4	14	0.36	28	4.7	41	13.1	26	0.83	36	95	33位
31 鳥取県	7.2	2	0.50	12	6.6	31	15.5	5	1.28	1	189	3位
32 島根県	6.7	8	0.31	33	6.8	28	13.3	24	1.21	4	143	12位
33 岡山県	6.1	26	0.59	7	10.3	10	17.2	3	0.64	46	148	10位
34 広島県	5.1	47	0.41	22	8.7	18	12.1	36	0.95	26	91	35位
35 山口県	5.2	46	0.00	47	4.5	42	9.1	47	0.84	35	23	47位
36 徳島県	6.3	16	0.48	15	6.8	29	14.2	15	0.81	38	127	21位
37 香川県	6.7	7	0.49	13	10.1	14	13.8	17	0.81	37	152	8位
38 愛媛県	6.4	13	0.40	24	5.8	34	14.4	14	0.99	18	137	13位
39 高知県	8.5	1	0.74	1	10.2	11	18.4	1	1.21	3	223	1位
40 福岡県	5.8	34	0.24	39	7.4	24	11.5	40	1.01	16	87	38位
41 佐賀県	5.4	43	0.39	26	4.9	39	16.4	4	1.23	2	126	23位
42 長崎県	6.6	10	0.34	31	3.1	46	14.9	7	1.02	15	131	16位
43 熊本県	7.0	3	0.60	5	11.0	9	14.6	10	0.87	32	181	5位
44 大分県	6.6	9	0.64	3	8.6	19	13.7	20	1.12	6	183	4位
45 宮崎県	6.3	17	0.33	32	10.0	16	13.4	22	0.98	23	130	19位
46 鹿児島県	5.8	35	0.50	11	7.5	23	13.8	18	0.78	40	113	27位
47 沖縄県	6.5	11	0.55	9	19.7	1	17.2	2	1.07	9	208	2位
全国平均	5.9		0.40		8.7		12.4		0.93			

小数第2位(ウエイト平均は小数第3位)を四捨五入しているため、表示されたスコアが同じでも順位が異なる場合があります。

指標 1-1 女性が認める男性の家事・育児実践数 1位は「高知県」

男性の家事・育児力の1つ目の指標の①は、女性が認める男性の家事・育児の実践数です。食事作りやゴミ出し、掃除や洗濯、子どもと遊ぶなど28項目を挙げ、男性が普段行っているものを選んでもらいました。

その結果、男性の家事・育児の実践数が多いのは、「高知県」(8.5個)、「鳥取県」(7.2個)、「熊本県」(7.0個)の順となりました。全国平均は5.9個でした。

女性が評価する、男性の家事・育児の実践数

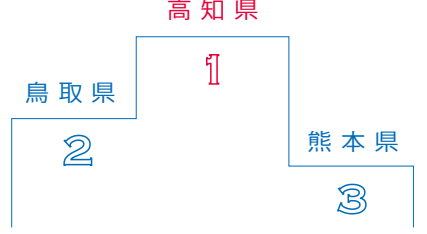
対象は女性5,087人

順位	実践数(個)	順位	実践数(個)	順位	実践数(個)	順位	実践数(個)
1位	高知県 8.5個	13位	愛媛県 6.4個	25位	石川県 6.1個	37位	神奈川県 5.7個
2位	鳥取県 7.2個	14位	和歌山県 6.4個	26位	岡山県 6.1個	38位	富山県 5.7個
3位	熊本県 7.0個	15位	山形県 6.4個	27位	岩手県 6.0個	39位	静岡県 5.6個
4位	栃木県 7.0個	16位	徳島県 6.3個	28位	北海道 6.0個	40位	三重県 5.6個
5位	福島県 7.0個	17位	宮崎県 6.3個	29位	長野県 6.0個	41位	愛知県 5.5個
6位	青森県 6.9個	18位	宮城県 6.2個	30位	兵庫県 6.0個	42位	京都府 5.5個
7位	香川県 6.7個	19位	茨城県 6.2個	31位	埼玉県 5.9個	43位	佐賀県 5.4個
8位	島根県 6.7個	20位	山梨県 6.2個	32位	奈良県 5.9個	44位	東京都 5.4個
9位	大分県 6.6個	21位	大阪府 6.1個	33位	岐阜県 5.8個	45位	滋賀県 5.4個
10位	長崎県 6.6個	22位	群馬県 6.1個	34位	福岡県 5.8個	46位	山口県 5.2個
11位	沖縄県 6.5個	23位	千葉県 6.1個	35位	鹿児島県 5.8個	47位	広島県 5.1個
12位	新潟県 6.5個	24位	福井県 6.1個	36位	秋田県 5.7個		全国平均 5.9個

小数第2位を四捨五入しているため、実践数の表記が同数でも順位が異なる場合があります。

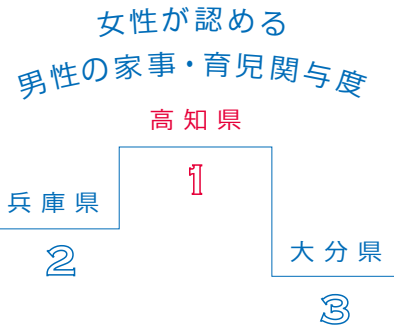
例えば、3位~5位は同じ7.0個ですが、小数第2位まで見ると、熊本県6.98個、栃木県6.96個、福島県6.95個となるため、上記のような順位となります。他の同数で順位が異なることも同様の理由によるものです。

女性が認める男性の家事・育児実践数



指標 1-2 女性が認める男性の家事・育児関与度
1位は「高知県」

男性の家事・育児力の1つ目の指標の②は、男性が子育てを楽しみ、家事や育児に積極的に関与すると思うかどうかを女性に聞くもので、「とてもそう思う(+2.00)」「ややそう思う(+1.00)」「あまりそう思わない(-1.00)」「まったくそう思わない(-2.00)」の4段階で評価してもらいました。その結果、男性が楽しみながら家事・育児に積極的に関与するのは、「高知県」(0.74)、「兵庫県」(0.66)、「大分県」(0.64)の順となり、全国平均は0.40でした。



女性が評価する、男性の家事・育児関与度

対象は女性 5,087人

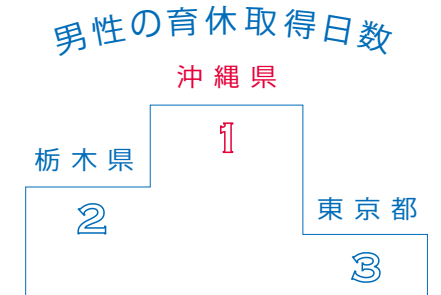
順位		ウエイト平均	順位		ウエイト平均	順位		ウエイト平均	順位		ウエイト平均
1位	高知県	0.74	13位	香川県	0.49	25位	北海道	0.40	37位	静岡県	0.29
2位	兵庫県	0.66	14位	山形県	0.49	26位	佐賀県	0.39	38位	三重県	0.26
3位	大分県	0.64	15位	徳島県	0.48	27位	群馬県	0.38	39位	福岡県	0.24
4位	愛知県	0.61	16位	宮城県	0.48	28位	和歌山県	0.36	40位	富山県	0.23
5位	熊本県	0.60	17位	茨城県	0.46	29位	福井県	0.35	41位	京都府	0.23
6位	岩手県	0.60	18位	埼玉県	0.46	30位	山梨県	0.34	42位	奈良県	0.22
7位	岡山県	0.59	19位	岐阜県	0.42	31位	長崎県	0.34	43位	滋賀県	0.22
8位	栃木県	0.58	20位	石川県	0.42	32位	宮崎県	0.33	44位	長野県	0.19
9位	沖縄県	0.55	21位	東京都	0.41	33位	島根県	0.31	45位	神奈川県	0.17
10位	大阪府	0.51	22位	広島県	0.41	34位	千葉県	0.31	46位	新潟県	0.16
11位	鹿児島県	0.50	23位	福島県	0.40	35位	青森県	0.31	47位	山口県	0.00
12位	鳥取県	0.50	24位	愛媛県	0.40	36位	秋田県	0.31		全国平均	0.40

小数第3位を四捨五入しているため、ウエイト平均の表記が同数でも順位が異なる場合があります。

例えば、5位と6位は同じ0.60ですが、小数第3位まで見ると、熊本県 0.605、岩手県 0.599となるため、上記のような順位となります。他の同数で順位が異なることも同様の理由によるものです。

指標 2 男性の育休取得日数
1位は「沖縄県」、全国平均で8.7日に

男性の家事・育児力の2つ目の指標は、男性が取得した育休日数です。全国平均日数を算出したところ、育休取得日数が多いのは、「沖縄県」(19.7日)、「栃木県」(15.9日)、「東京都」(14.8日)の順となり、全国平均は8.7日でした。



男性の育休取得日数

対象は全体 9,400人

順位		平均日数(日)	順位		平均日数(日)	順位		平均日数(日)	順位		平均日数(日)
1位	沖縄県	19.7日	13位	山梨県	10.2日	25位	滋賀県	7.2日	37位	大阪府	4.9日
2位	栃木県	15.9日	14位	香川県	10.1日	26位	富山県	7.2日	38位	長野県	4.9日
3位	東京都	14.8日	15位	北海道	10.0日	27位	山形県	7.0日	39位	佐賀県	4.9日
4位	福島県	14.7日	16位	宮崎県	10.0日	28位	島根県	6.8日	40位	群馬県	4.8日
5位	岐阜県	13.1日	17位	愛知県	8.8日	29位	徳島県	6.8日	41位	和歌山県	4.7日
6位	埼玉県	12.9日	18位	広島県	8.7日	30位	青森県	6.6日	42位	山口県	4.5日
7位	福井県	11.6日	19位	大分県	8.6日	31位	鳥取県	6.6日	43位	秋田県	4.5日
8位	三重県	11.2日	20位	千葉県	8.2日	32位	宮城県	6.1日	44位	兵庫県	4.4日
9位	熊本県	11.0日	21位	京都府	7.8日	33位	新潟県	5.9日	45位	岩手県	3.2日
10位	岡山県	10.3日	22位	茨城県	7.7日	34位	愛媛県	5.8日	46位	長崎県	3.1日
11位	高知県	10.2日	23位	鹿児島県	7.5日	35位	静岡県	5.6日	47位	奈良県	2.4日
12位	石川県	10.2日	24位	福岡県	7.4日	36位	神奈川県	5.5日		全国平均	8.7日

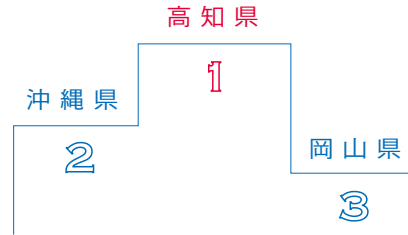
小数第2位を四捨五入しているため、育休取得日数の表記が同数でも順位が異なる場合があります。

例えば、11位～13位は同じ10.2日ですが、小数第3位まで見ると、高知県10.246日、石川県10.222日、山梨県10.221日となるため、上記のような順位となります。他の同数で順位が異なることも同様の理由によるものです。

指標 3 女性が認める男性の1週間の家事・育児時間
1位は「高知県」

男性の家事・育児力の3つ目の指標は、女性が認める男性の家事・育児時間です。勤務日と休日、それぞれの1日の家事・育児時間を聞き、1週間（勤務日5日＋休日2日）の家事・育児時間を算出しました。その結果、男性の1週間の家事・育児時間が長いのは、「高知県」（18.4時間）、「沖縄県」（17.2時間）、「岡山県」（17.2時間）の順となりました。全国平均は12.4時間でした。

女性が認める男性の1週間の家事・育児時間



女性が認める、男性の1週間の家事・育児時間

対象は女性 5,087人

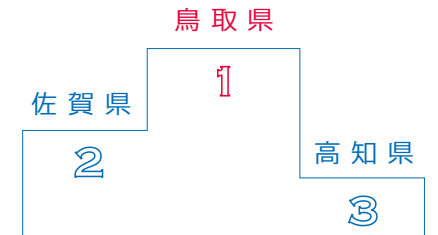
順位	都道府県	週平均時間	順位	都道府県	週平均時間	順位	都道府県	週平均時間	順位	都道府県	週平均時間
1位	高知県	18.4時間	13位	滋賀県	14.4時間	25位	三重県	13.3時間	37位	大阪府	11.9時間
2位	沖縄県	17.2時間	14位	愛媛県	14.4時間	26位	和歌山県	13.1時間	38位	愛知県	11.8時間
3位	岡山県	17.2時間	15位	徳島県	14.2時間	27位	奈良県	13.0時間	39位	栃木県	11.8時間
4位	佐賀県	16.4時間	16位	岐阜県	13.9時間	28位	長野県	13.0時間	40位	福岡県	11.5時間
5位	鳥取県	15.5時間	17位	香川県	13.8時間	29位	群馬県	12.8時間	41位	東京都	11.0時間
6位	茨城県	15.4時間	18位	鹿児島県	13.8時間	30位	岩手県	12.8時間	42位	富山県	10.8時間
7位	長崎県	14.9時間	19位	静岡県	13.7時間	31位	秋田県	12.7時間	43位	兵庫県	10.8時間
8位	北海道	14.7時間	20位	大分県	13.7時間	32位	埼玉県	12.6時間	44位	京都府	10.1時間
9位	宮城県	14.6時間	21位	山梨県	13.6時間	33位	福島県	12.6時間	45位	石川県	9.8時間
10位	熊本県	14.6時間	22位	宮崎県	13.4時間	34位	福井県	12.4時間	46位	神奈川県	9.2時間
11位	新潟県	14.4時間	23位	山形県	13.4時間	35位	千葉県	12.1時間	47位	山口県	9.1時間
12位	青森県	14.4時間	24位	鳥根県	13.3時間	36位	広島県	12.1時間		全国平均	12.4時間

小数第2位を四捨五入しているため、平均時間の表記が同数でも順位が異なる場合があります。
例えば、2位と3位は同じ17.2時間ですが、小数第2位まで見ると、沖縄県 17.21時間、岡山県 17.15時間となるため、上記のような順位となります。他の同数で順位が異なることも同様の理由によるものです。

指標 4 男性自身が感じる家事・育児参加による幸福度
1位は「鳥取県」

男性の家事・育児力の4つ目の指標は、男性自身が家事・育児を行うことに幸せを感じるかを聞いた家事・育児幸福度です。男性自身に4段階「幸せを感じている(+2.00)」「やや幸せを感じている(+1.00)」「あまり幸せを感じていない(-1.00)」「幸せを感じていない(-2.00)」で答えてもらいました。その結果、家事・育児に幸せを感じる男性が多いのは、「鳥取県」（1.28）、「佐賀県」（1.23）、「高知県」（1.21）の順となり、全国平均は0.93でした。

男性が感じる家事・育児幸福度



男性自身が感じる家事・育児幸福度

対象は全体 4,313人

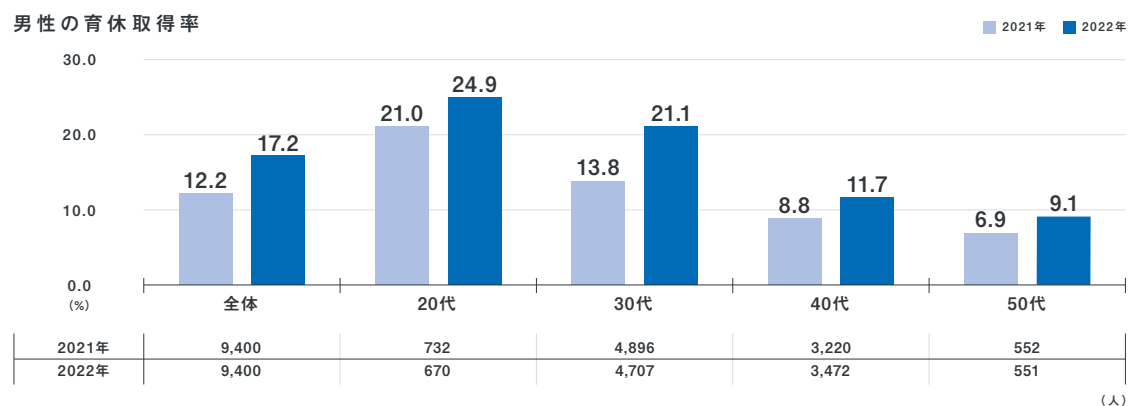
順位	都道府県	ウエイト平均	順位	都道府県	ウエイト平均	順位	都道府県	ウエイト平均	順位	都道府県	ウエイト平均
1位	鳥取県	1.28	13位	栃木県	1.04	25位	山梨県	0.96	37位	香川県	0.81
2位	佐賀県	1.23	14位	兵庫県	1.03	26位	広島県	0.95	38位	徳島県	0.81
3位	高知県	1.21	15位	長崎県	1.02	27位	東京都	0.93	39位	滋賀県	0.80
4位	鳥根県	1.21	16位	福岡県	1.01	28位	茨城県	0.91	40位	鹿児島県	0.78
5位	大阪府	1.17	17位	奈良県	1.01	29位	北海道	0.91	41位	三重県	0.77
6位	大分県	1.12	18位	愛媛県	0.99	30位	青森県	0.90	42位	宮城県	0.74
7位	新潟県	1.09	19位	埼玉県	0.99	31位	岩手県	0.88	43位	長野県	0.74
8位	京都府	1.08	20位	石川県	0.98	32位	熊本県	0.87	44位	群馬県	0.69
9位	沖縄県	1.07	21位	千葉県	0.98	33位	福井県	0.86	45位	岐阜県	0.66
10位	神奈川県	1.06	22位	静岡県	0.98	34位	富山県	0.84	46位	岡山県	0.64
11位	山形県	1.05	23位	宮崎県	0.98	35位	山口県	0.84	47位	愛知県	0.46
12位	福島県	1.04	24位	秋田県	0.98	36位	和歌山県	0.83		全国平均	0.93

小数第3位を四捨五入しているため、ウエイト平均の表記が同数でも順位が異なる場合があります。
例えば、3位と4位は同じ1.21ですが、小数第3位まで見ると、高知県 1.214、鳥根県 1.213となるため、上記のような順位となります。他の同数で順位が異なることも同様の理由によるものです。

2. 男性の育休取得実態

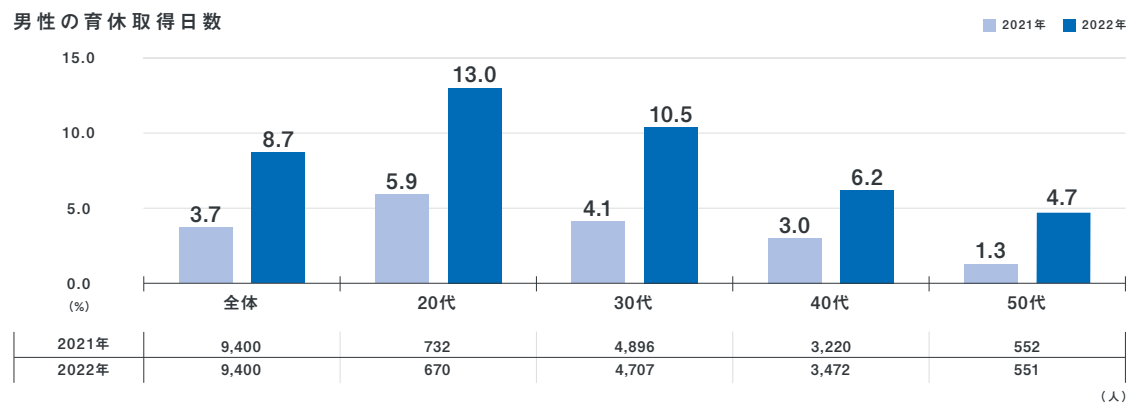
男性の育休取得率は17.2% 前年から5.0ポイント増加 20代では4人に1人が取得

まず男性の育休取得について聞くと（男性は自分自身の育休取得、女性は夫の育休について回答）、育休を取得した男性は全体の17.2%で、前年（12.2%）より5ポイント増加しています。年代別で見ると20代が24.9%と最も高く、4人に1人が育休を取得しています。



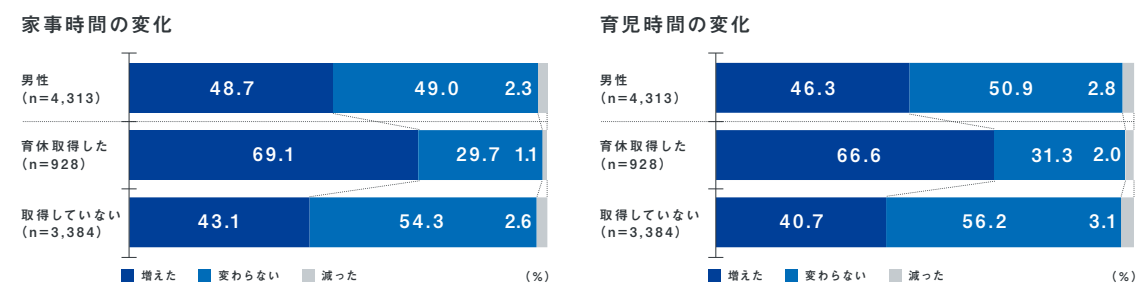
男性の育休取得日数 平均8.7日と前年から5日増加 20代13.0日、30代10.5日と若い世代が育休取得を実践

育休取得日数を聞くと、2022年は8.7日と前年（3.7日）より5日も長くなっています。年代別に見ると、20代が13.0日（前年5.9日 +7.1日）、30代が10.5日（前年4.1日 +6.4日）と取得日数が長く、前年よりも1週間前後長く取得しています。育休取得率も高く、取得日数も長いことから、若い世代の行動が男性の育休取得の推進力として期待できそうです。



育休を取得した男性の家事・育児時間は顕著に「増加」

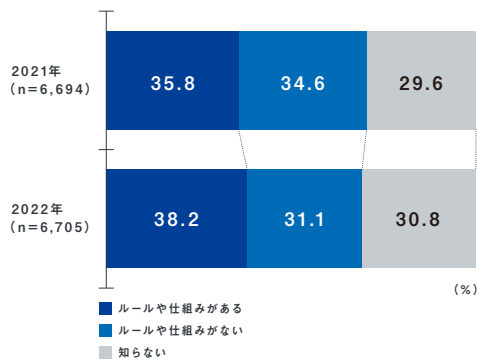
男性に、家事と育児にかける時間についてコロナ禍以前からの変化を聞きました。すると、家事時間も育児時間も、育休を取得した男性の7割近くが「増えた」（家事時間が増えた69.1%、育児時間が増えた66.6%）と答えており、男性の平均スコアより20ポイントも高くなっています。



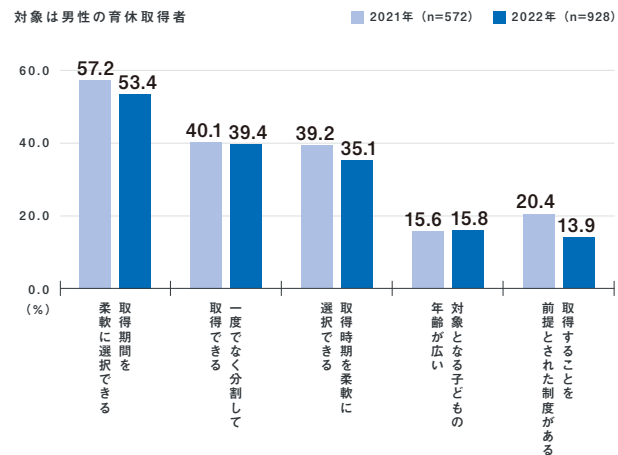
会社に男性の育休制度が「ある」と答えたのは有職者の4割 育休取得男性に知られている育休制度は 「取得期間を柔軟に選択」

有職者に男性の育休取得に関する会社のルールを聞きました。すると、4割はルールや仕組みが「ある」(38.2%)と認知していますが、3割は「知らない」(30.8%)と答えました。また、育休取得男性に会社の育休取得制度について知っていることを聞くと、「取得期間を柔軟に選択」(53.4%)、「一度でなく分割して取得」(39.4%)、「取得時期を柔軟に選択」(35.1%)などが上位に挙げられました。

会社の男性の育休取得制度の認知



育休取得男性に聞く、会社の男性の育休制度の理解



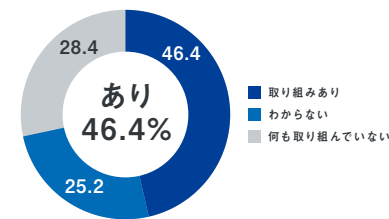
育休取得男性の6割が「会社からの案内」あり、 前年から20ポイントも増加

育休取得男性に、会社からの育休取得の案内の有無について聞くと、6割が「制度内容の案内や取得意向を確認された」(58.0%)と答え、前年(35.7%)から大きく伸びています。有職者に会社で実践されている男性の育休取得促進施策を聞くと、約半数(46.4%)の人の会社で何らかの取り組みが実践されており、最も多いのは「育休を取得できることの周知徹底」(16.0%)でした。まずは、男性の育休制度を知ること・知らせることが推進されているようです。

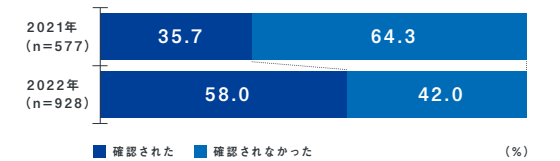
また、育休取得時の会社の体制を聞くと、前年同様、7割が「協力的だった」(72.2%)と答えています。

会社での男性の育休取得のための取り組みの有無

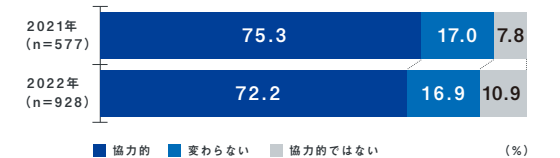
有職者 6,957 人の内訳 = 本人が有職者 + 現在、産休・育休中の男女



育休取得男性に聞く、育休取得時の会社からの案内



育休取得男性が感じた育休取得時の会社の体制



男性の育休取得のための促進施策 (複数回答)

育児休業を取得できることの周知徹底	16.0
休業中の賃金保障や手当の充実	11.0
育休にとどまらず、介護、自己研さんなど多様な生活に配慮した人事制度の構築	9.9
取得促進にむけた職場の雰囲気の醸成	9.6
育休取得率の公表	9.5

有職者 (n=6,957) (%)

男性の育休取得 業界別動向

育休取得率 育休取得率第1位「金融業界」 男性社員の3人に1人が取得

男性の育休取得率は平均17.2%でしたが、業種別で取得率が高いのは、「金融業界」33.9%、「衣服・繊維・装飾業界」28.9%、「不動産業界」23.9%でした。

男性の育休取得率		
金融業界	(n=374人)	33.9%
衣服・繊維・装飾業界	(n=112人)	28.9%
不動産業界	(n=178人)	23.9%
ソフトウェア・情報サービス業	(n=578人)	22.1%
家電・電機・精密機器業界	(n=605人)	20.4%

調査対象は全体 (n=9,400)

育休取得日数 「出版・印刷業界」は男性社員の 育休取得日数1カ月を実現

男性の育休取得日数は平均で8.7日でしたが、業種別で取得日数が多いのは、「出版・印刷業界」29.7日、「飲食業界」16.7日、「不動産業界」12.5日でした。

男性の育休取得日数		
出版・印刷業界	(n=72人)	29.7日
飲食業界	(n=201人)	16.7日
不動産業界	(n=178人)	12.5日
エネルギー・資源業界	(n=220人)	11.5日
食料・飲料業界	(n=412人)	11.2日

調査対象は全体 (n=9,400)

家事・育児時間 勤務日も休日も、男女を問わず家事・育児に熱心に取り組む業界は 「鉄鋼」「飲食」「不動産」がTOP3

有職者の家事・育児時間は平均で勤務日2.8時間、休日5.6時間でした。男女全体の有職者の1日の家事・育児時間を業界別に見ると、勤務日の家事・育児時間が長いのは「鉄鋼業界」3.4時間、「飲食業界」3.1時間、「不動産業界」3.0時間、休日も「鉄鋼業界」6.6時間、「飲食業界」6.4時間、「不動産業界」5.9時間と、勤務日も休日もTOP3は同じ業界でした。

勤務日の1日の家事・育児時間		
鉄鋼業界	(n=185人)	3.4時間
飲食業界	(n=163人)	3.1時間
不動産業界	(n=151人)	3.0時間
自動車・輸送機器業界	(n=473人)	2.9時間
建設業界	(n=598人)	2.9時間

調査対象は有職男女 (n=6,957)

休日の1日の家事・育児時間		
鉄鋼業界	(n=267人)	6.6時間
飲食業界	(n=201人)	6.4時間
不動産業界	(n=178人)	5.9時間
出版・印刷業界	(n=72人)	5.9時間
農業・林業・漁業・鉱業	(n=142人)	5.8時間

調査対象は全体 (n=9,400)

3. リモートワークと男性の育休取得

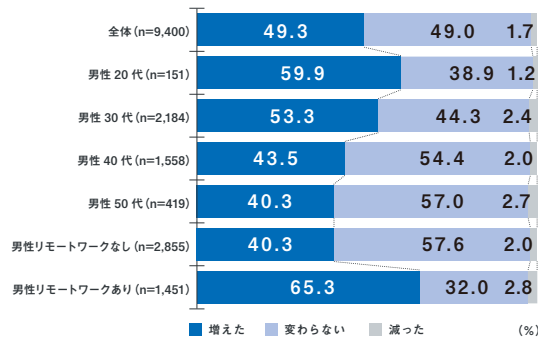
20代・30代男性、リモートワーク男性の家事・育児時間が増加

コロナ禍により場所の制約を受けずに自宅などで業務するリモートワークという働き方が一般化しましたが、リモートワークと育休の関係について見てみました。

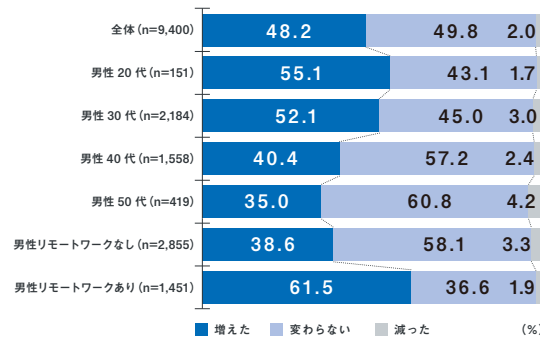
まず、コロナ禍による家事時間の変化を聞くと、全体の約半数が家事時間が「増えた」(49.3%)と答えています。20代男性は59.9%、30代男性は53.3%と多く、またリモートワークする男性では65.3%と一段と多くなっています。

育児時間も同様の傾向で、全体の48.2%が育児時間が「増えた」と答えており、20代男性の55.1%、30代男性の52.1%、リモートワークする男性の61.5%が育児時間が増えたと答えています。

コロナ禍による家事時間の変化



コロナ禍による育児時間の変化

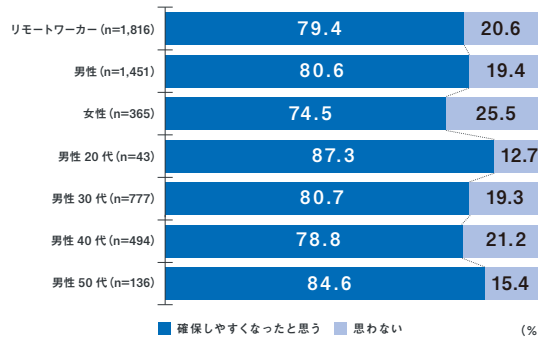


リモートワークは、男性の家事・育児参加の起爆剤に

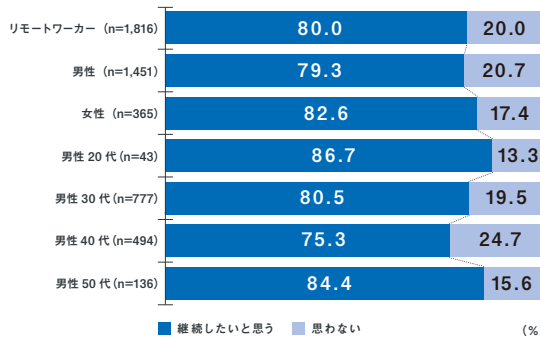
上記の通り、リモートワークする男性は家事・育児時間が増えています。そこで、現在リモートワークをしている男女1,816人を対象に、リモートワークと家事・育児の関係を調べてみました。

家事・育児時間の確保について聞くと、リモートワークする男性の8割が「家事・育児の時間を確保しやすくなった」(80.6%)と答え、20代男性では87.3%と高くなっています。また、リモートワークする男性の79.3%が「コロナ禍が落ち着いた後もリモートワークを継続したい」と答え、20代男性では86.7%とさらに高くなっています。

リモートワークと家事・育児時間の確保



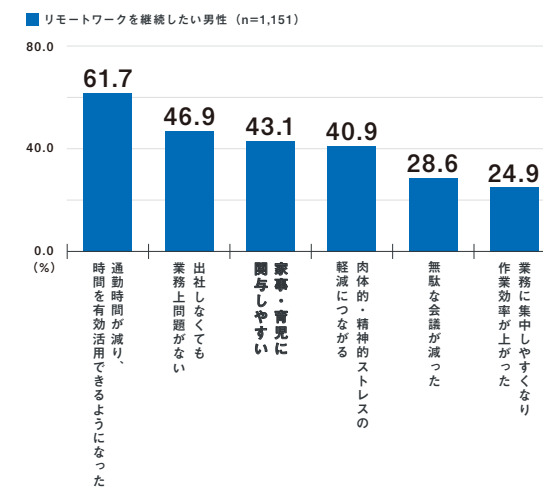
コロナ収束後のリモートワーク継続意向



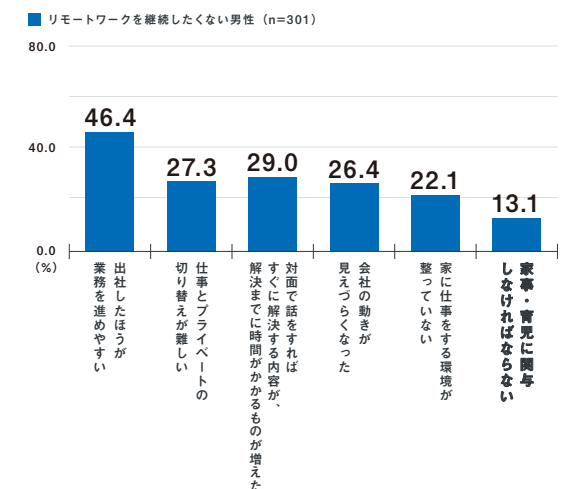
「家事・育児に関与しやすいから」 リモートワークを続けたい男性がいる一方で、 「家事・育児に関与したくないから」 リモートワークをやめたい男性も

コロナ収束後もリモートワークを継続したいと答えた男性にその理由を聞くと、4割が「家事・育児に関与しやすいから」(43.1%)と答えました。しかし一方で、リモートワークを継続したくない男性の1割超が、「家事・育児に関与しなければならないから」(13.1%)と答えています。リモートワークは、男性の家事・育児参加を促進するきっかけにはなっているようですが、中には「やりたくないなあ…」と感じる男性もいるようです。

リモートワークを継続したい理由 (複数回答)



リモートワークを継続したくない理由 (複数回答)

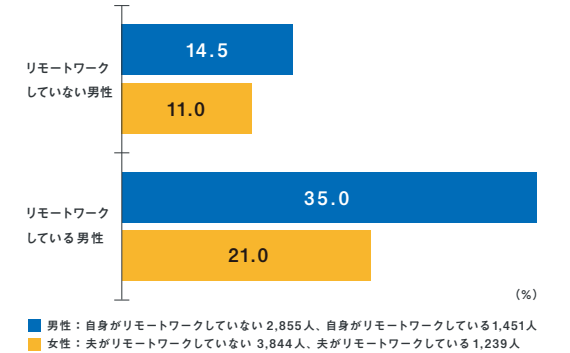


リモートワークが男性の育休取得を促進

また、リモートワークと育休取得の関係を見てみると、リモートワークしていない男性の育休取得率は14.5%に対して、リモートワークしている男性の育休取得率は35.0%と、リモートワークをしない男性より20ポイントも高くなっています。女性から見ても同様の傾向で、リモートワークする夫の育休取得率は21.0%とリモートワークしていない夫(11.0%)より高くなっています。

リモートワークが男性の育休取得のきっかけとなったことは確かかなようです。

リモートワーク有無別、男性の育休取得率



リモートワークが減り出勤頻度が増えると、 男性の家事・育児時間は減ってしまう？

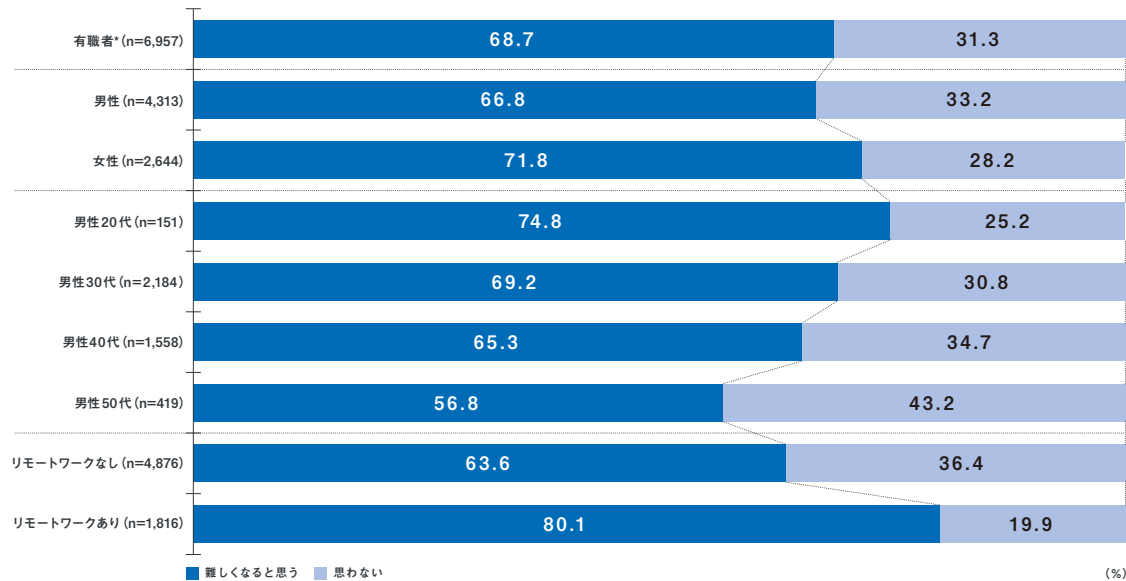
リモートワークで促進された男性の育休取得。では、リモートワークという働き方がなくなったら、どうなるのでしょうか？

有職者全員に、今後、出勤頻度が増加した場合、家事・育児の時間の確保が難しくなると思うかと聞きました。すると、男性の7割が「難しくなる」(66.8%)と答え、20代男性では74.8%が「難しくなる」と答えています。リモートワークの有無で見ると、リモートワークしている人では8割が「難しくなる」(80.1%)と答えています。また、育休を取得した男性に、コロナ禍による働き方の変化で育休を取得することができたと思うかと聞くと、半数以上が「そう思う」(56.5%)と答えました。

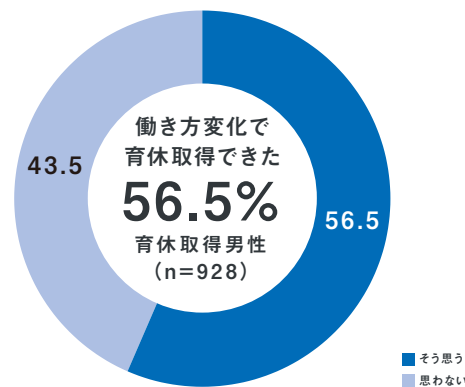
リモートワークがなくなると、男性の家事・育児への参加が後退することが予想されます。

出勤頻度が増えると、家事・育児時間の確保は難しくなる

*有職者6,957人の内訳=本人が有職者+現在、産休・育休中の男女



コロナ禍による働き方の変化で、育休を取得することができたと思う

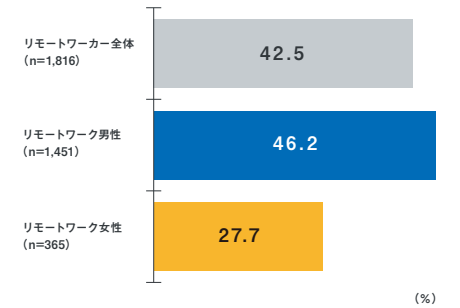


新たな課題も浮上 「リモートワークがあれば育休不要」の声もあり

一方で、リモートワークをしている男女1,816人に、リモートワークで育休取得の必要性を感じなくなったかと聞きました。すると、男性の半数近くが「必要性を感じなくなった」(46.2%)と答えました。リモートワークする女性では27.7%と少ないことから、女性はリモートワークであるかどうにかかわらず育休取得は必要と考えているのに対し、男性はリモートワークで在宅時間があれば育休はなくてもいい、と捉える傾向があるようです。

コロナ禍による働き方の変化、リモートワークによる在宅時間の確保が、男性の育休取得を促進しましたが、リモートワークがなくなると、男性の育休取得意向に影響が出ることも考えられます。

リモートワークの実施で育休取得の必要性を感じなくなったスコアは「そう思う」+「ややそう思う」の合計値



4. 女性の家事・育児時間が時短化傾向に

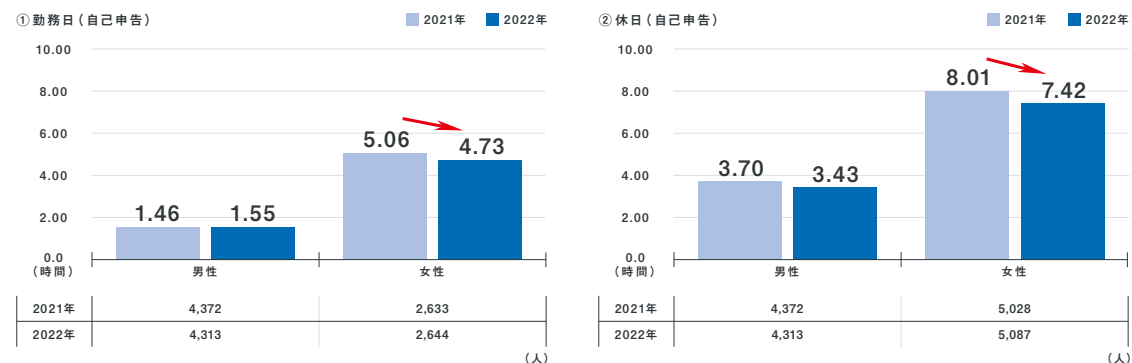
家事・育児も時短化傾向に

女性の休日の育児時間は35.4分軽減

男性、女性にそれぞれの家事・育児時間を聞きました。すると、仕事がある日の家事・育児時間は、男性1.55時間、女性4.73時間と、前年より男性は5.4分長く、女性は19.8分短くなっています。休日は、男性3.43時間、女性7.42時間となり、前年より男性は16.2分、女性は35.4分も短くなっています。

家事・育児の時間的な負担は女性が大きいものの、時短化傾向が見られました。

1日の家事・育児時間比較

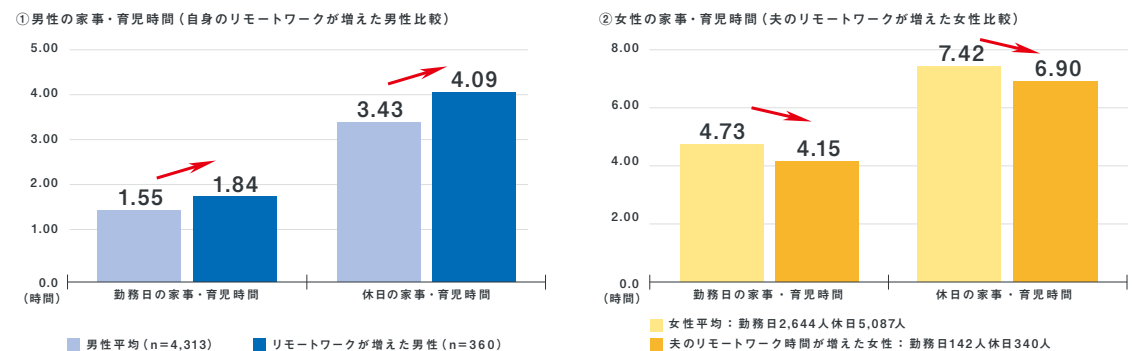


女性の家事・育児時間の時短化に、夫のリモートワークが貢献

女性の家事・育児時間が時短化された理由として、リモートワークする夫が家事・育児を行うことで、妻の家事・育児時間が時短化されたのでは、と考えられます。

そこで、リモートワークをする時間が「増えた」男性の家事・育児時間を見ると、勤務日1.84時間、休日4.09時間と、男性の平均（勤務日1.55時間、休日3.43時間）より長く、夫のリモートワーク時間が「増えた」女性の家事・育児時間は、勤務日4.15時間、休日6.90時間と、女性の平均（勤務日4.73時間、休日7.42時間）より短くなっています。夫のリモートワークが、妻の家事・育児時間の時短化に貢献していることがうかがえます。

1日の家事・育児時間比較



5. 男性の育休取得による仕事へのポジティブな影響

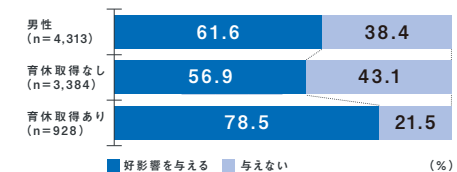
男性の育休取得は仕事の上でも好影響、育休取得男性の8割が実感！復帰後、仕事にポジティブに取り組んでいる取得男性も8割に

男性に、男性の育休制度は取得する男性の仕事に好影響を与えるかと聞きました。すると、6割が「仕事に好影響をもたらす」(61.6%)と答えています。育休取得男性では78.5%とより高く評価しています。また、現在の仕事にポジティブに取り組んでいると答えた男性は全体65.9%ですが、育休取得男性では77.8%と高くなっています。育休取得は仕事に好影響をもたらす、復帰後もポジティブに取り組めるという結果になっています。

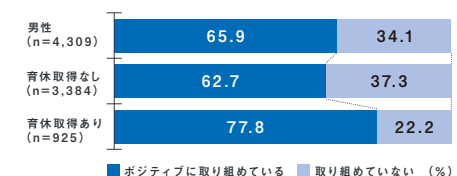
また、育休取得男性に育休取得の影響を聞くと、7割が「仕事の生産性向上に役立った」(69.7%)と答え、半数が「会社への愛着が増した」(50.1%)と答えています。

育休取得は本人だけでなく、組織と人とのエンゲージメント形成にも寄与するようです。

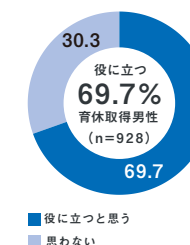
男性の育休制度は仕事に好影響をもたらすか



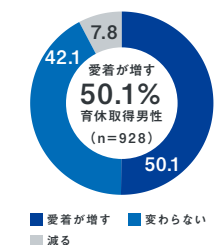
現在の仕事にポジティブに取り組んでいるか



育休取得は生産性向上に…



育休取得で会社への愛着は…

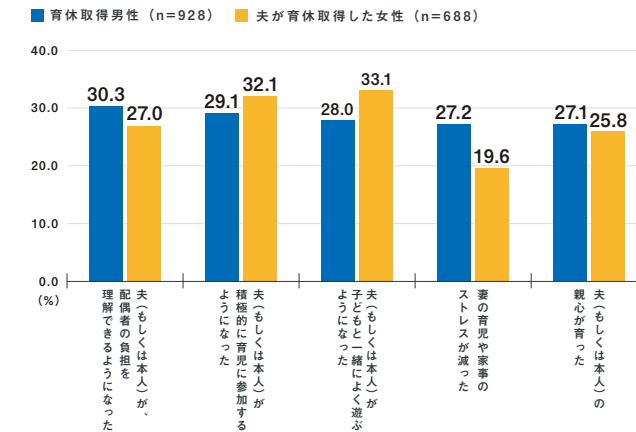


男性の育休取得は、夫婦の気持ちにもプラスの効果

育休を取得した男性の職場復帰後の変化について、男性は自分自身の変化、女性には夫の変化について答えてもらいました。すると男性は「妻の負担を理解できるようになった」(30.3%)が最も高く、女性も3割が「夫が自分の負担を理解してくれるようになった」(27.0%)と答えています。

男性の育休取得は、仕事だけでなく家庭においてもプラスの効果をもたらしているようです。

男性の育休取得後の変化（複数回答）

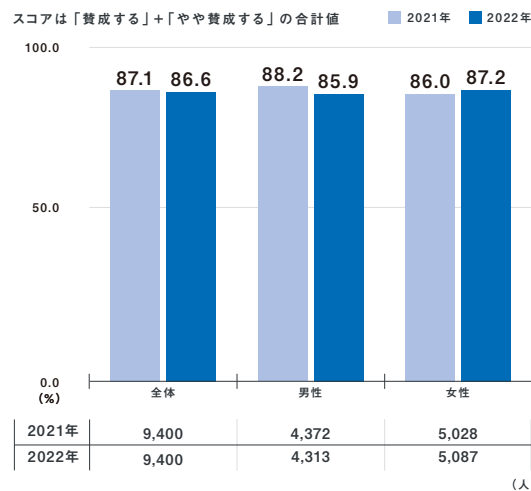


6. 男性の育休取得に関する意識

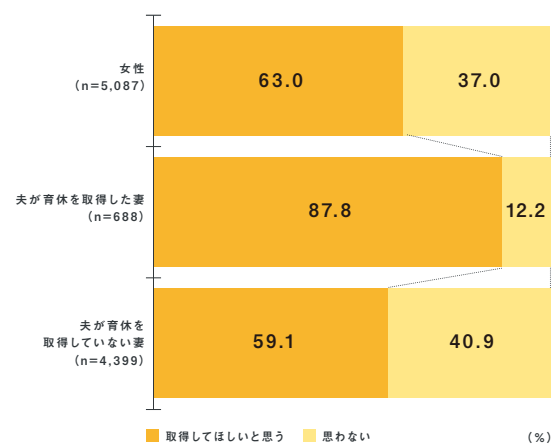
男性の育休取得「賛成」86.6%、 男女ともに賛成するも、 夫の育休取得の有無で女性の意見は大きく変化

全員に男性の育休取得に賛成するかと聞くと、86.6%が「賛成」と答えました。男性(85.9%)も女性(87.2%)もほとんどが賛成しています。次に女性に、自分の夫に育休を取得させたいかと聞くと、「取得させたい」と答えた女性は63.0%と少なくなっています。これを夫の育休取得別に見ると、夫が育休を取得した女性では87.8%が「取得させたい」と答えているのに対し、夫が取得していない女性では59.1%に下がっています。夫が育休を実際に取得することで、妻の意識は大きく変わるようです。

男性の育休取得に賛成



自分の夫の育休取得に対する意見



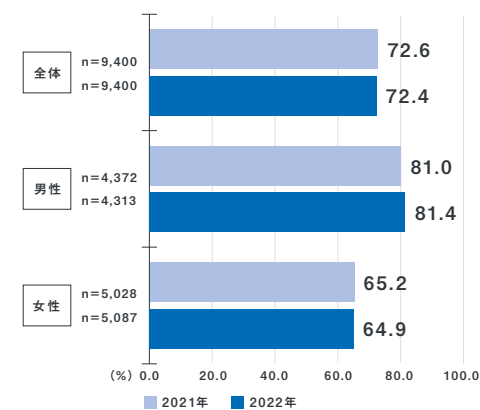
男性の8割は「家事・育児に幸せ」を感じ、 「積極的に参加」を自覚している

では、男性は家事・育児をどう捉えているのでしょうか？ 男性は家事・育児を行うことに幸せを感じると思うかと聞くと、男性の81.4%が「幸せを感じる」と答えました。女性は64.9%が男性は家事・育児に幸せを感じていると回答していることから、女性が考える以上に男性は家事・育児に幸せを感じているようです。

また、家事・育児への積極的参加についても、男性の8割(79.6%)が「積極的に関与する」と自覚しており、前年(71.9%)からさらに増えています。リモートワークの有無で見ると、リモートワークしている男性(83.4%)はしていない男性(77.6%)に比べ家事・育児関与度が高く、前年(76.0%)からもさらに高くなっています。

男性は家事・育児に幸せを感じている

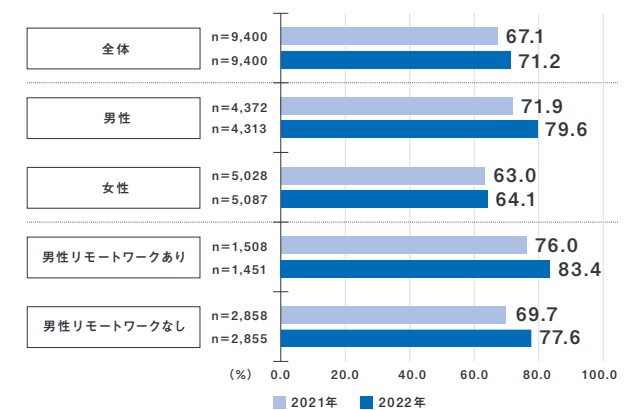
スコアは「幸せを感じている」+「やや幸せを感じている」の合計値
男性は自分自身について、女性は男性がどう感じているかを回答



男性は子育てを楽しみ、

家事や育児に積極的に関与している

スコアは「とてもそう思う」+「ややそう思う」の合計値
男性は自分自身について、女性は男性が関与しているかを回答

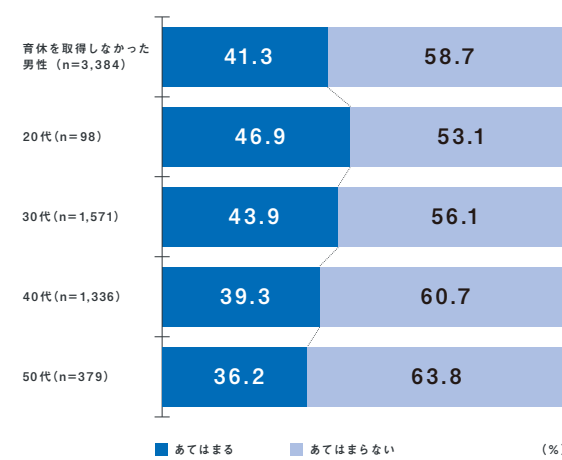


育休取得していない男性の4割が実は「取得したかった」 なのに取得しない理由は、 「制度未整備」「周囲への迷惑」「給料ダウン」

家事・育児に幸せを感じ積極的に関与していると自負しながらも、なぜ育休を取得しないのか、その理由を探ってみました。

まず、育休を取得しなかった男性に育休取得について聞くと、4割が「本当は取得したかった」(41.3%)と答えています。また、取得しなかった理由として、「育休制度が整備されていない」(30.4%)、「周囲に迷惑をかけてしまう」(30.3%)、「給料・手当が下がる」(29.6%)が挙げられました。

育休を取得しなかったが、本当は育休を取得したかった

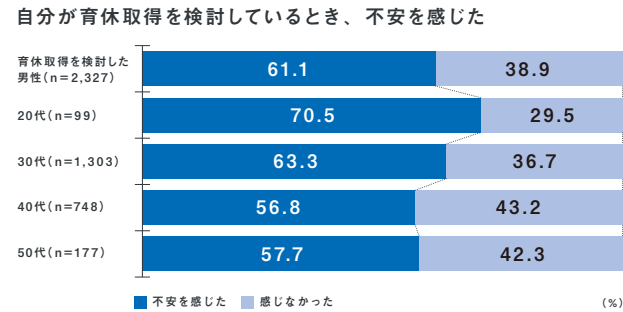


育休を取得しなかった理由 (複数回答)



育休取得、検討する時点で 男性の61.1%が「不安」を感じている

また、育休取得を検討した男性に、検討時に不安を感じたかと聞くと、61.1%が「不安を感じた」と答えました。不安を感じたことを聞くと、「いつまで休むのかしつこく聞かれ、休みづらさを感じた」(岐阜県 34歳)、「男なのに育児休業を取るのかと言われ、悲しかった」(岩手県 38歳)などのつらい経験談も寄せられました。



自分が育休を取得するときの不安

■ 制度はあるがこれまでに取得した男性がなく、取らないのが当たり前の風潮。

とてもとりにくかった(長崎県 27歳)

■ 上司にこれからのキャリアに響くと言われた(新潟県 31歳)

■ 会社からの説明がなく、取得方法がわからなかった(栃木県 34歳)

■ 家を購入し昇格したばかりで今後の評価に響く…。

家庭を優先したいが、キャリアを考えると、育児休業は取れないと判断した(熊本県 39歳)

全員に男性の育休取得が促進されるために必要なことを聞くと、「育休中の給料・手当が変わらない」(86.6%)、「育休後も業務の調整がつく」(84.6%)、「所属している部署がサポートしてくれる」(84.3%)が上位となりました。お金や仕事のことだけでなく気持ちの面でも、育休取得にまつわるさまざまな不安が解決される、全方位的なサポートが求められるようです。

男性の育休取得を促進させるために必要なこと

スコアは「取得したくなる」+「やや取得したくなる」の合計値

育児休業中の給料・手当が変わらない	86.6
育児休業後も業務の調整がつく	84.6
所属している部署の方々が理解し、サポートしてくれる	84.3
直属の上長が理解し、サポートしてくれる	84.2
職場全体で男性の育休取得に対するルールや仕組みが根付いている	83.9

全体 (n=9,400) (%)

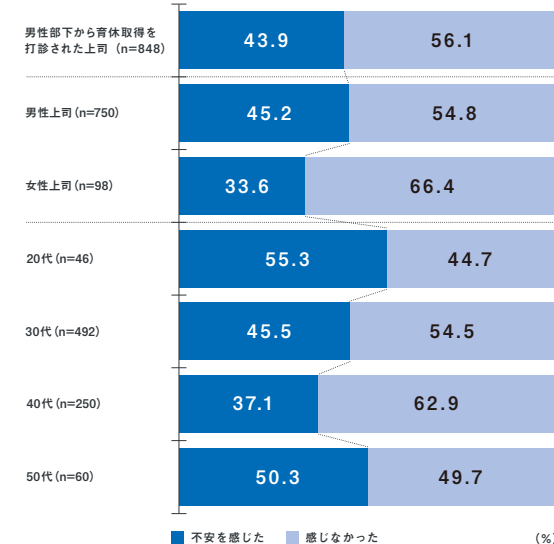
育休の不安は、取得者本人だけじゃない！ 上司も周囲も「不安」を感じてしまう

育休取得に不安を感じるのは、取得する本人だけではなく、周囲の人も不安を感じているようです。

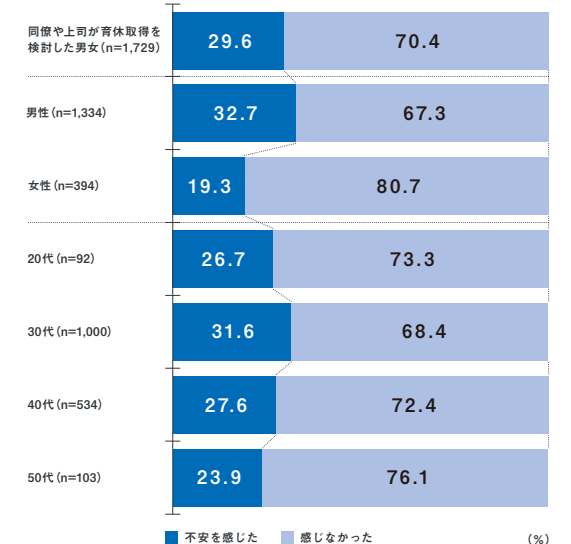
まず、男性部下から育休取得を打診されたとき、上司は43.9%が「不安を感じた」と答えており、女性上司(33.6%)より男性上司(45.2%)の方がより不安を感じています。また、男性の同僚や上司が育休を取得した際に不安を感じた人は29.6%ですが、こちらも女性(19.3%)より男性(32.7%)の方が不安度が高めです。男性にとって育休取得は、自分が取るときだけでなく、職場の男性が取るときにも不安が生じるようです。

育休を取りたくても取れなかった背景には、自分が取る際の不安だけでなく、サポートする側としての不安も感じていることが関係しているようです。取る立場のときも取られる立場のときも、どちらも不安を感じることなく、育休取得ができるようになることが望まれます。

男性の部下から育休取得を打診されたとき、不安を感じた上司



男性の同僚・上司が育休取得を検討しているとき、不安を感じた男女



育休を積極的に取得し活用する男性の声

男性の育休取得にはさまざまな不安があるようですが、中には積極的に取得し、活用している男性もいます。

- 不安に思ったことはありません。職場にも1か月前から休むことを言っていたので、しっかり引き継ぎできた(広島県 25歳)
- 業務に支障をきたさないか不安になりましたが、上司の理解もあり大変な時期でもなんとかなりました(静岡県 32歳)
- 会社が非常に協力的だったため、逆に早く会社に復帰したいと感じるようになった(福島県 35歳)
- うしろめたさがあったが、皆も会社も協力的で安心できたし、不安は取り越し苦労だった(沖縄県 35歳)
- あまり周囲には浸透していないため、他部署の先輩から手ほどきを受けて参考にしていた(東京都 36歳)
- 男性が育児休暇を取ることはあまり好ましくない風潮があったが、できるだけ会社からの配慮で取得できたため、会社に対して好意的に思えたのと、時代に合わせて会社も成長していることを実感できました(福岡県 40歳)

育休取得男性の
ハッピーな意見

1. 男性社員の育休取得に対する思い

マネジメント層400人(経営者・役員200人+部長200人)を対象に、男性社員の育休取得に対する意見を聞きました。

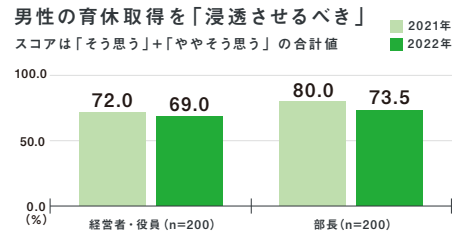
2021年に法改正され22年4月より施行されている「育児・介護休業法」は、男性の育休取得を推進する法律で、企業には育休取得のための環境整備がより強く求められています。今回の法改正を追い風に男性社員の育休取得を推進するためには、マネジメント層の意識が重要となります。前年*に行った調査結果との比較を交えつつ、マネジメント層のホンネに迫ります。

*2021年も経営者・役員200人 部長200人のマネジメント層400人を対象に調査を行っています。

マネジメント層の7割が男性の育休取得の「浸透」を支持するも、スコアは微減

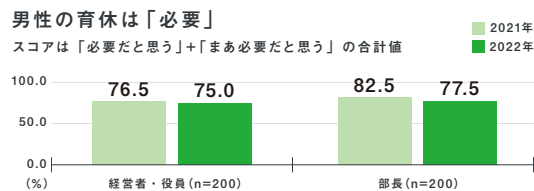
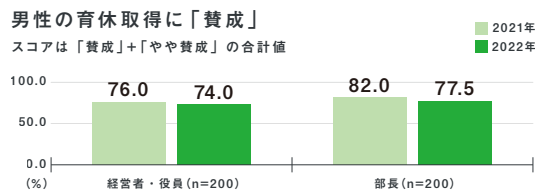
調査時点で厚生労働省発表の最新データであった、令和2年度雇用均等基本調査によると、日本の男性の育児休業取得率は12.65%でした。

これを踏まえ、男性の育休取得を浸透させるべきかと聞くと、経営者・役員の69.0%、部長の73.5%が「浸透させるべき」と答えています。前年と比べるとやや減少しています。



男性の育休取得にマネジメント層の約8割が「賛成」「必要」

男性の育休取得について賛成かと聞くと、経営者・役員の74.0%、部長の77.5%が「賛成」と答えています。また、男性の育休は必要かと聞くと、経営者・役員の75.0%、部長の77.5%が「必要」と答えています。どちらも前年と比べるとやや減少してはいるものの、8割近くが賛成しており、高い水準が保たれています。



マネジメント層が男性社員の育休取得に、賛成する理由

- 少子化問題解決の一歩のため(男性 36歳)
- 共働きが多いのでお互いに補うことが必要(男性 68歳)
- 育児に関わる機会は少なく、期間も短い。その機会、期間を夫婦で共に歩むことは素晴らしい。私の世代では実現していたとは言いが、これからの世代はその理想を少しずつでも実現してほしい(男性 56歳)
- 本当は取得したいと思っている人が、会社に受け入れられないと思い、断念していることがありそうだから(女性 63歳)

マネジメント層が男性社員の育休取得に、賛成しない理由

- 小企業にとっては負担にしかならない(男性 49歳)
- 必要があれば取得するはず。皆がそれほどの必要性を感じていないということではないか(男性 58歳)
- 女性の育児休業もままならない弱小企業には関係ない話(女性 57歳)
- 無理に休暇取得させなくてもいいのではないかと。家庭の事情もあるだろうから制度は大事だが取得率を上げることに意味を感じない(女性 55歳)

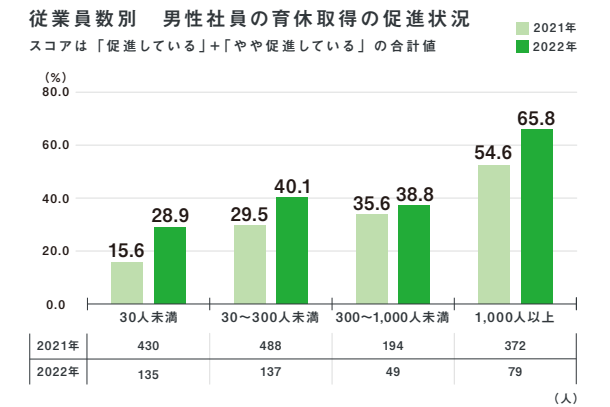
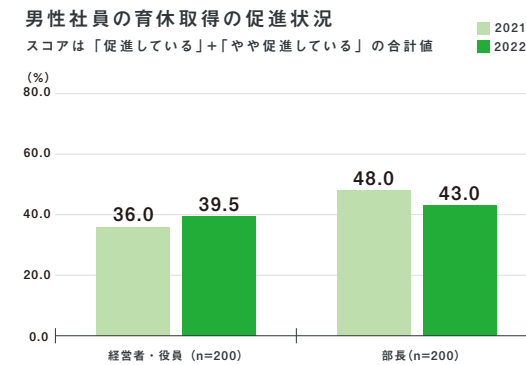
2. 男性社員の育休取得の変化

法改正の影響か？

経営者・役員男性社員の育休取得促進意欲が向上 会社の規模で進み方に違いはあれど、いずれも前進傾向に

勤務先の企業は男性の育休取得を促進しているかと聞くと、経営者・役員は39.5%、部長の43.0%が「促進している」と答えました。前年と比べると、経営者・役員は法改正の影響からスコアが高くなっていますが、部長の促進意欲はやや低下しています。前述の全国調査(19ページ参照)で「リモートワークで育休は必要ない」という意見がありましたが、コロナ禍からの回復を優先し育休はリモートワークで十分という認識から、男性の育休促進はちょっと後回し、となっているのかもしれませんが。

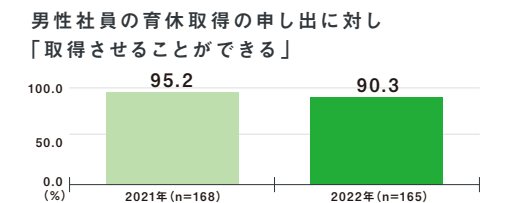
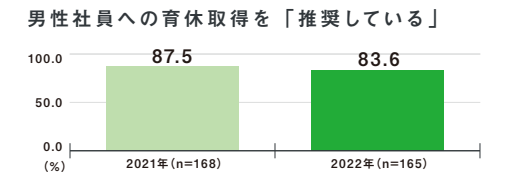
また、従業員数別に見ると、人数が多い会社ほど促進されており、前年と比べるとそれぞれの促進スコアは高くなっています。会社の規模や実情に合わせ、できることを進めている企業が増えているようです。



8割が男性社員の育休取得を「推奨」するも、前年からは伸びず法改正もあり推奨してはいるものの全面的には推奨できない？悩めるマネジメント層

男性の育休取得を促進していると答えたマネジメント層に、男性社員に育休取得を推奨しているかと聞くと、83.6%が「推奨している」と答え、部下の男性社員から育休取得の申し出があった場合、90.3%が「取得させることができる」と答えています。どちらのスコアも高いものの、前年と比べるとやや低下しています。

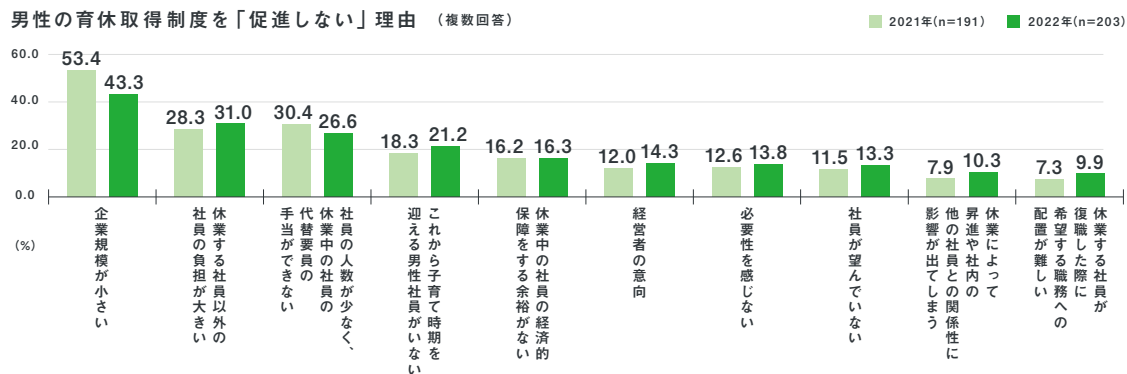
法改正もあり、男性社員の育休取得を推奨してはいるものの、本心からは取り組めない…。そんな複雑な思いのマネジメント層も少なくないようです。



3. 男性社員の育休取得が進まない理由

男性社員への育休取得が促進されない理由 「会社の規模」と「社員の負担」が育休取得促進の障壁に

男性社員の育休取得制度を「促進していない」と答えたマネジメント層 203 人に、その理由を聞きました。すると、「企業規模が小さい」(43.3%)、「休業する社員以外の社員の負担が大きい」(31.0%)、「社員の人数が少なく、休業中の社員の代替要員の手当ができない」(26.6%)などの理由が上位に挙げられました。



男性の育休取得制度に「必要性を感じない」経営者が2割

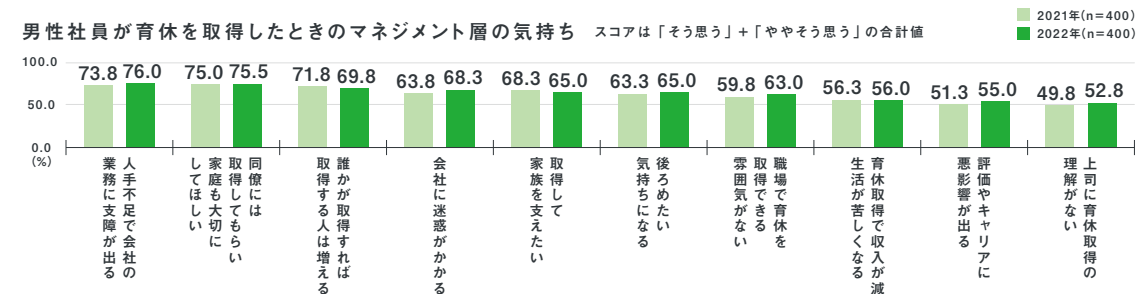
男性社員の育休取得制度を促進していない理由を、経営者・役員と部長とで比較してみました。すると、どちらも「企業規模が小さい」が一番の理由ですが、経営者50.9%、部長34.4%と意識差があります。また、経営者は「必要性を感じない」(20.0%)や「社員が望んでいない」(17.3%)のスコアが高くなっています。

男性育休制度に対する経営者の本音を聞くと、「特に議論する必要はない、必要なときに必要な日数を休暇として取ればよい」(男性 67歳)、「中小零細企業なので本音としては反対。企業は何のためにあるのか考えなくてはならない」(男性 68歳)、「どこから手を付けたらよいかはまったくわからない」(男性 60歳)などの意見が聞かれました。

経営者・役員の見解 (n=110)		部長の見解 (n=93)	
企業規模が小さい	50.9	企業規模が小さい	34.4
休業する社員以外の社員の負担が大きい	31.8	休業する社員以外の社員の負担が大きい	30.1
社員の人数が少なく、休業中の社員の代替要員の手当ができない	27.3	社員の人数が少なく、休業中の社員の代替要員の手当ができない	25.8
これから子育て時期を迎える男性社員が少ない	22.7	これから子育て時期を迎える男性社員が少ない	19.4
必要性を感じない	20.0	休業中の社員の経済的保障をする余裕がない	18.3
社員が望んでいない	17.3	経営者の意向	17.2
休業中の社員の経済的保障をする余裕がない	14.5	休業する社員が復職した際に希望する職務への配置が難しい	10.8
経営者の意向	11.8	休業によって昇進や社内他の社員との関係性に影響が出てしまう	9.7
休業によって昇進や社内他の社員との関係性に影響が出てしまう	10.9	社員が望んでいないから	8.6
休業する社員が復職した際に希望する職務への配置が難しい	9.1	必要性を感じないから	6.5

男性社員の育休取得、家庭より「業務への支障」を優先か？

次に、男性社員が育休を取得したときのマネジメント層の気持ちを聞きました。「人手不足で会社の業務に支障が出ると思う」が76.0%と最多で、「同僚には取得してもらい家庭も大切にしてほしいと思う」(75.5%)を僅差ながら上回っています。前年は「業務に支障」(73.8%)より「家庭を大切にほしい」(75.0%)の方が高かったことから、長引くパンデミックや不安定な国際情勢による不況の影響により、業務を優先せざるを得ない苦しい状況にあるのかもしれません。



企業規模が大きくなると、男性社員の育休取得に対しポジティブな意見が増加

上記の結果を従業員数別に見ると、30人未満の企業では「会社の業務に支障が出る」(79.3%)、「会社に迷惑がかかる」(75.6%)、「育休を取得できる雰囲気がない」(73.3%)など育休取得に対しネガティブな意見が多くなっています。一方、300人未満の企業では「取得してもらい家庭も大切にほしい」(81.0%)がトップとなり、1,000人未満「誰かが取得すれば取得する人は増える」(75.5%)、1,000人以上「取得してもらい家庭も大切にほしい」(78.5%)など育休取得にポジティブな意見がトップとなっています。前述の27ページの通り、従業員が多くなるほど男性社員の育休取得が促進されていますが、マネジメント層の男性育休に対する捉え方も関係していることがうかがえます。

男性社員が育休を取得したときのマネジメント層としての気持ち (従業員数別)
スコアは「そう思う」+「ややそう思う」の合計値 TOP3の■は育休取得に対しポジティブな意見、■は育休取得に対しネガティブな意見

従業員30人未満 (n=135)	30~300人未満 (n=137)	300~1,000人未満 (n=49)	1,000人以上 (n=79)
人手不足で業務に支障が出る 79.3	同僚には取得してもらい家庭も大切にほしい 81.0	誰かが取得すれば取得する人は増える 75.5	同僚には取得してもらい家庭も大切にほしい 78.5
会社に迷惑がかかる 75.6	人手不足で業務に支障が出る 78.1	人手不足で業務に支障が出る 71.4	誰かが取得すれば取得する人は増える 75.9
育休を取ることができる雰囲気がない 73.3	誰かが取得すれば取得する人は増える 67.9	取得して家族を支えたい 71.4	人手不足で業務に支障が出る 69.6
同僚には取得してもらい家庭も大切にほしい 71.1	会社に迷惑がかかる 66.4	同僚には取得してもらい家庭も大切にほしい 67.3	取得して家族を支えたい 67.1
後ろめたい気持ちになる 68.1	取得して家族を支えたい 63.5	後ろめたい気持ちになる 65.3	会社に迷惑がかかる 63.3
誰かが取得すれば取得する人は増える 65.9	後ろめたい気持ちになる 62.8	会社に迷惑がかかる 61.2	後ろめたい気持ちになる 63.3
収入が減り生活が苦しくなる 65.2	育休を取ることができる雰囲気がない 62.0	上司に育休取得の理解がない 57.1	育休を取ることができる雰囲気がない 54.4
取得して家族を支えたい 63.0	評価やキャリアに悪影響が出る 55.5	収入が減り、生活が苦しくなる 53.1	評価やキャリアに悪影響が出る 51.9
上司に育休取得の理解がない 60.7	収入が減り、生活が苦しくなる 53.3	育休を取ることができる雰囲気がない 51.0	収入が減り、生活が苦しくなる 46.8
評価やキャリアに悪影響 58.5	上司に育休取得の理解がない 46.7	評価やキャリアに悪影響が出る 49.0	上司に育休取得の理解がない 46.8

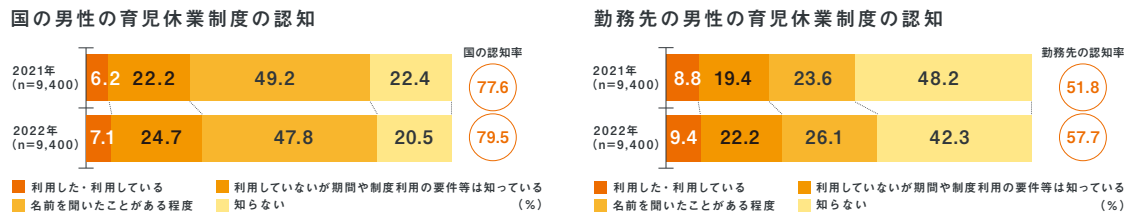
1. 育休制度の認知

2022年4月1日より、「改正育児・介護休業法」の一部が施行され、今後、2023年4月までに3段階で施行されます。本法は、希望に応じ男女共に仕事と育児を両立できることを目的としたもので、男性の育休取得のさらなる促進・浸透が期待されています。男女9,400人とマネジメント層400人の、育児に関する法制度に関する意見をご紹介します。

男性の育休制度、国の制度も勤務先の制度も認知率は上昇傾向に

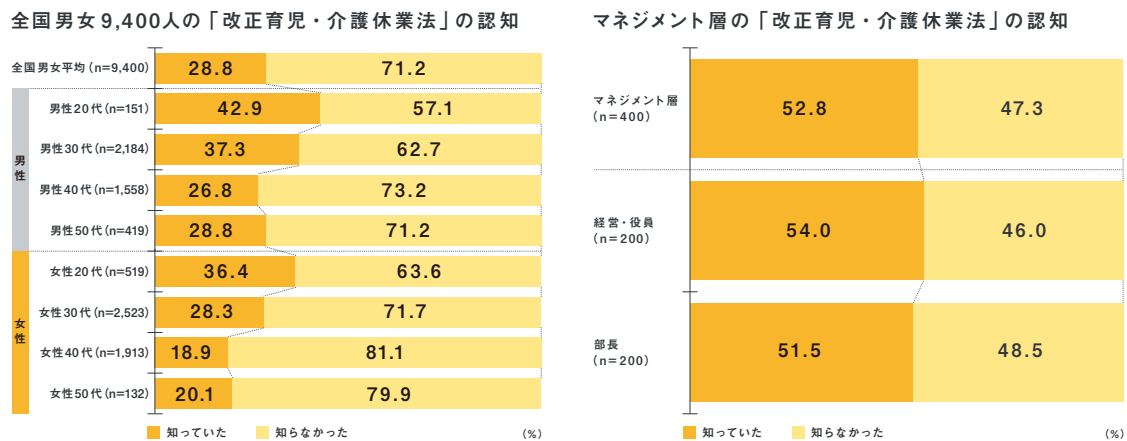
全国の男女9,400人に、男性の育休に関する国の制度について聞きました。「利用した」7.1%、「利用していないが期間や制度利用の要件は知っている」24.7%、「名前を聞いたことがある程度」47.8%となり、認知率は79.5%となり、前年(77.6%)よりやや高くなっています。

勤務先の制度については、「利用した」9.4%、「利用していないが期間や制度利用の要件は知っている」22.2%、「名前を聞いたことがある程度」26.1%となり、認知率は57.7%とこちらも前年(51.8%)より高くなっています。



4月の「改正育児・介護休業法」、当事者世代とマネジメント層は関心高め

「育児・介護休業法」が今年4月から改正施行されたことについて、全国の男女平均では、「知っていた」と答えたのが28.8%でした。20代男性42.9%、30代男性37.3%、20代女性36.4%と、当事者世代の関心は高いようです。また、本法は企業に対し男性社員の育休取得をより強く求めていることから、マネジメント層では52.8%が認知しています。



2. 「改正育児・介護休業法」に対する意見

法改正に関する勤務先からの対応、有職者の2人に1人は「特になし」

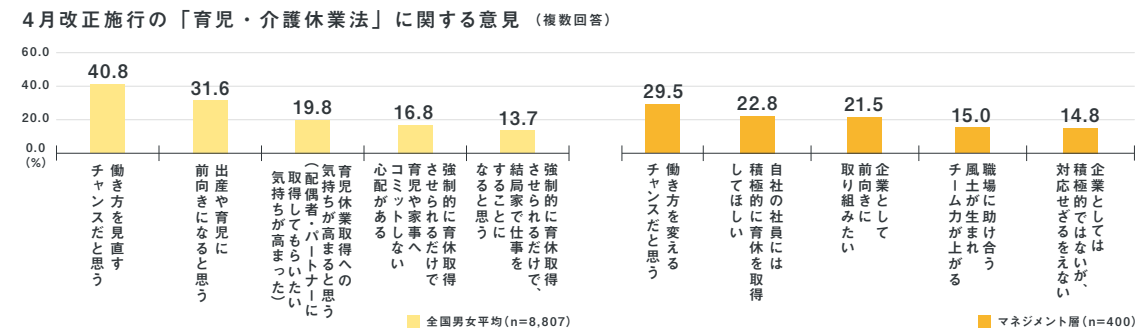
今回の法改正では、マネジメント層は妊娠や出産を申し出た従業員に対し、育休制度の告知や取得意向の有無などのヒアリングが義務付けられています。

そこで、全国男女9,400人のうち、育休取得者に「改正育児・介護休業法」に関する勤務先の対応を聞くと、2割が「勤務先の企業・団体から法改正に関するアナウンス」(21.8%)や「勤務先の企業・団体では男性育休推進のために規則改正や独自の制度等の社内整備」(20.9%)があったと答えています。マネジメント層の回答とほぼ同じ傾向を示していることから、マネジメント層のアクションが育休取得者に届いていることがうかがえます。とはいえ、育休取得者の半数は「特に何もなかった」(55.7%)と答えていることから、これからのさらなる浸透が課題となっています。



法改正、子どもを持つ男女の4割は「働き方を見直すチャンス」と好意的だが...

「改正育児・介護休業法」に対する意見を聞くと、全国平均のうち子どもを持つ男女では「働き方を見直すチャンス」(40.8%)、「出産や育児に前向きになる」(31.6%)とポジティブな意見が多くなっています。マネジメント層も「働き方を変えるチャンス」(29.5%)、「積極的に育休を取得してほしい」(22.8%)とポジティブな意見が多いもののスコアはやや低く、「企業としては積極的ではないが、対応せざるをえない」(14.8%)といった本音も見られました。



「特別なこと」ではなく なりつつある男性育児 企業は法令順守の意識を 徹底して

ジャーナリスト／東工大准教授 治部れんげさん

今回の調査では、男性育児取得率が17.2%でした。これは、日本全体と比べると高い数字で、厚生労働省が7月29日に発表した「令和3年度雇用均等基本調査*1」によれば、男性の育児休業取得者は13.97%でした。

私が特に注目したのは、20代・30代男性にとって、育児休業が特別なものではなく、なってきたことです。本調査によれば、20代男性の24.9%、30代男性の21.1%、つまり20代では4人に1人、30代では5人に1人が育児休業を取得しています。

実際、仕事で接する人と男性育児の話をする「自分も取りました」と言われることがしばしばあります。こうした実感値と今回の調査結果は一致しています。また、20～30代は取得日数が10～13日、2週間続けて取得していることがうかがえます。

男性育児のあらためての意義

調査からは、育児を取得した男性の家事育児時間が伸びていることが分かりました。育児中に家事・育児を行うことに加え、その体験の効果が長続きしていることがうかがえます。

赤ちゃんや小さな子どもがいると夫婦のみのときと比べて家事の量が増えます。

例えば「オムツ換え」は育児の中でも目立つ作業ですが、その背景には、いくつもの見えない作業が隠れています。

赤ちゃんが泣いたらオムツを確認する、赤ちゃんの月齢や体型に合うサイズのオムツを選ぶ、オムツがなくなりそうなことに気付く、なくなる前に買って来る、家の近くのどの店に自分の子どもに合うオムツが売っているか把握する。場合によっては、店の営業時間をだいたい覚えておく…といった具合です。

育児を取得し、赤ちゃんの近くに2週間程度いて24時間世話をすることで、見える家事

の背景に見えない家事が膨大にあることが分かり、その作業を自律的にこなせるようになります。

コロナ後はどうなるか

この調査では、リモートワークで男性の家事・育児時間が増えるという結果が出ています。また、リモートワーク継続を希望する男性のうち4割が家事・育児に関与したいから、と回答しています。この結果はなかなか興味深いです。

実は、東京都が2021年11月に発表した調査*2では、パートナーと未就学児のいるフルタイム勤務の会社員・公務員男性では、テレワークをしても育児時間が増えていないという結果が出ているのです。

コロナが子育て層の働き方や暮らし方に影響を及ぼす状況は、今後も続くでしょう。男性育児、働きながら子育てを担うこと、その際に必要な働き方改革について、これからも考えていく必要があります。

最後に「育児」は労働者の権利

多くのポジティブな変化が見られますが、依然として育児取得に「不安」を感じる男性は少なくありません。中には「制度がない」と思っている人もいます。日本は法律で男性が育児休業を取得する権利が認められています。

つまり、雇用主が男性育児取得を拒むのは、ハラスメントであり、場合によっては違法と見なされます。マネジメント層は「気持ち」ではなく「法律」に沿った人材管理をする必要があることをあらためて認識してほしいです。



治部れんげ

東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授。日経BP社にて経済記者を16年間務める。ミシガン大学フルブライト客員研究員などを経て2021年4月より現職。内閣府男女共同参画会議計画実行・監視専門調査会委員、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協議会会長、日本メディア学会ジェンダー研究部会長など。一橋大学法学部卒、同大学経営学修士課程修了。著書に「稼ぐ妻 育てる夫：夫婦の戦略的役割交換」(勁草書房)、「炎上しない企業情報発信：ジェンダーはビジネスの新教養である」(日本経済新聞出版社)、「男女格差差後進国」(小学館)、「ジェンダーで見るヒットドラマー韓国、日本、アメリカ、欧州」(光文社)、「きめつけ ないで!女らしさ」「男らしさ」：みんなを自由にするジェンダー平等」1～3巻(汐文社)等。



*1 www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r03/06.pdf

*2 www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/wlb_top/files/0000001633/tyousakekka.pdf (P24参照)

法改正は最大のチャンス! 育児取得でパパの意識改革と 企業の本質的な働き方改革を

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

法改正のインパクトを生かす

7月に国から発表された2021年度の育児取得率。男性育児は13.97%(前年度12.65%)。予想通り微増でした(本調査では17.2%)。皆さんの印象はいかがですか?「そんなもの?」という方もいますが、男性育児取得率は9年連続で伸びています。「周囲で育児を取るパパが増えました」と言う人が最近多いのはそういう状況の変化を実感しているからです。しかし全体でみると育児を取得する男性はまだ2割もいないのです。

ともあれ、国の目標は2025年に30%。ハードルは結構高い感じはしますが、積水ハウスはじめ男性育児取得率100%を既に達成している企業や、そこを目指す他企業も増えてきた。やはり今年度導入された改正育児法のインパクトは大きいのです。

「産後パパ育児」も10月から始まります。今ファザーリング・ジャパンでは連日のように「男性育児推進セミナー」をやっている状況ですが、これが生きるのは今後。つまり来年発表される育児取得率からでしょう。そこで飛躍的に(取得日数も)伸びることを期待したいと思います。

育児取得は男性のライフデザインや 夫婦の気持ちにもプラスの効果

取得する男性が増えたことで、育児中の驚きや気付き・喜びの声、意識の変化も徐々に可視化されてきました。「男性の8割は『家事・育児に幸せ』を感じ、『積極的に参加』を自覚している」(育児白書P22-23)などがそうですが、今回の調査で私が注目したのは、「取得後の夫婦の気持ちの変化」です(白書P21)。

育児を取得した男性の職場復帰後の変化について、男性は自分自身の変化、女性には夫の変化について答えてもらった項目をみると、男性は「妻の負担を理解できるようになった」(30.3%)が最も高く、女性も3割が「夫が自分の負担を理解してくれるようになった」(27.0%)

と答えています。

そう、男性育児は家庭にとってのメリット大なのです。社会問題化している母親の「産後うつ」が減る・予防できるだけでなく、共働き家庭においては、育児で夫の意識や家事育児スキルが上がれば、妻の職場復帰も早まり、その後も協働育児を自然に行うので「ワンオペ」にならず妻の幸福度は上がり、キャリアも伸びて家計収入も増えます。そのことで夫も「自分が稼がなければならない」という責任感(大黒柱神話)から解放されますし、その方が男性本人のライフデザインの見直しや夫婦仲の改善にもつながる。加えて子どもにとっても、パパとママが手を取り合って笑顔で暮らす家庭の子は、情緒が安定し発達・成長が早まるといわれています。

しかし企業サイドにはまだ混乱が見られます。法律で制度説明や取得意向の確認が義務化されたことで就業規則をどう変えたらいいのか、管理職たちも男性育児に対する「本音と建て前」で揺れているようです。しかし企業はここを乗り越えていかなければなりません。男性育児の普通化は長い目で見たらメリットがたくさんあるからです。詳細は白書(P21-23)をご覧くださいなのですが、男性育児の推進は「本質的な働き方改革」につながり、結果、労働生産性(給料)を上げます。それは離職率の低下を防ぎ、新卒や中途採用にも好影響。またDX推進や転勤などの制度改善に至ります。こうして多様な働き方が実現することで、女性活躍推進だけでなく、いよいよ課題になってきた「介護との両立」や「男性社員のキャリア再構築」にもつながるのです。



安藤哲也

1962年生。2男1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、「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「男女共同参画推進協議会」、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」になれた理由」(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。

積水ハウス社員の「男性育休白書 2022」

特別育児休業制度を取得した積水ハウス社員の「男性の家事・育児力」

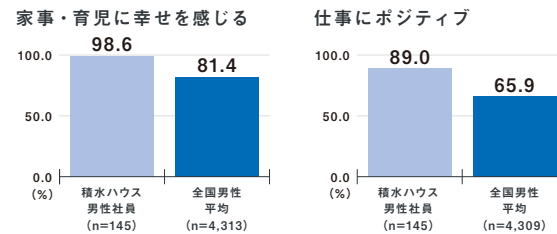
積水ハウスでは、2018年9月より「男性社員1カ月以上の育休完全取得」を実現するために、特別育児休業制度を推進しています。特別育児休業を取得した男性社員145人と夫が取得したパートナー67人を対象に、「男性の家事・育児力」調査を行いました。その結果、積水ハウス社員は、4つの項目で全国1位を上回り、家事・育児を積極的に楽しみ、幸福を感じていることがうかがえる結果となりました。

	男性が行う家事・育児の数	男性の家事・育児関与度	男性の育休取得日数	男性の家事・育児時間	男性の家事・育児幸福度
積水ハウス	14.6個	1.25	31.0日	17.8時間	1.62
1位	高知県 8.5個	高知県 0.74	沖縄県 19.7日	高知県 18.4時間	鳥取県 1.28
2位	鳥取県 7.2個	兵庫県 0.66	栃木県 15.9日	沖縄県 17.2時間	佐賀県 1.23
3位	熊本県 7.0個	大分県 0.64	東京都 14.8日	岡山県 17.2時間	高知県 1.21
全国平均	5.9個	0.40	8.7日	12.4時間	0.93

取得本人とパートナーが評価する、特別育児休業制度の効果

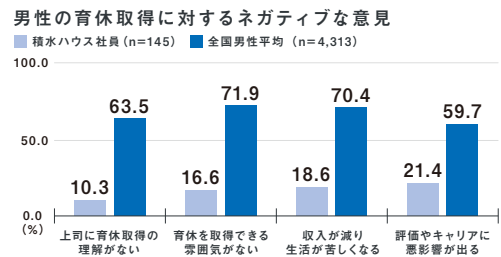
特別育休を取得した積水ハウス男性社員は家事・育児に幸せを感じ、仕事もポジティブに

育休を取得した当社の男性社員は、98.6%が「家事・育児に幸せ」(男性全国平均81.4%)を感じ、89.0%が「現在の仕事にポジティブに取り組んでいる」(同65.9%)と答えています。



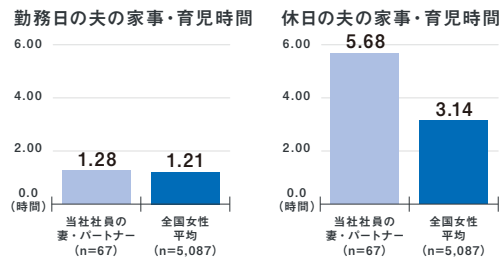
特別育休を取得した積水ハウス男性社員は男性の育休取得にネガティブイメージがない

育休を取得した当社の男性社員は、育休取得による「収入が減る」「取得できる雰囲気がない」「上司の理解がない」などのネガティブな意見がほとんどなく、全国平均との大差があります。組織で強く取り組むことで、男性の育休取得にまつわるネガティブイメージが一掃され、取得しやすい空気感の醸成へとつながっているようです。



特別育休を取得した積水ハウス男性社員は休日の家事・育児時間がぐっと長い

育休を取得した当社の男性社員の妻・パートナーに、夫の家事・育児時間を聞きました。勤務日の家事・育児時間は全国平均とほぼ同じですが、休日は全国平均より2時間以上も長くなっています。育休を取得した当社男性社員は、家事・育児の楽しさと大変さを理解し、勤務日はもとより、休日はより積極的に家事・育児に取り組んでいます。

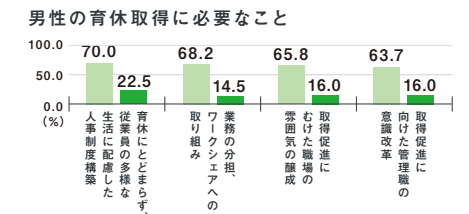
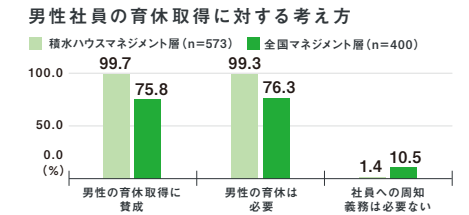


「男性社員の育休取得に対する意識調査」

積水ハウスマネジメント層は、男性社員の育休取得推進に積極的

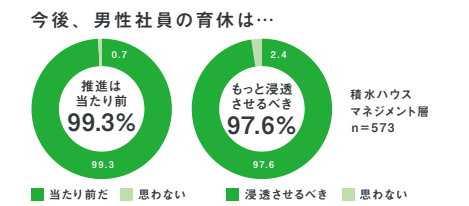
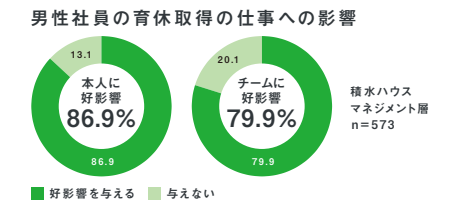
当社のマネジメント層573人に男性社員の育休取得について聞きました。すると、「取得に賛成」99.7%、「男性の育休は必要」99.3%と高く、育休の周知義務化は「必要ない」1.4%と低くなっています。今回調査した全国マネジメント層の平均と比べ、男性社員の育休取得の推進意識が高くなっています。

また男性の育休取得に必要なことを聞くと、「育休にとどまらず、従業員の多様な生活に配慮した人事制度の構築」(70.0%)、「業務の分担、ワークシェアへの取り組み」(68.2%)、「取得促進にむけた職場の雰囲気醸成」(65.8%)などが挙げられ、こちらも全国マネジメント層の平均値と比べかなり高くなっています。

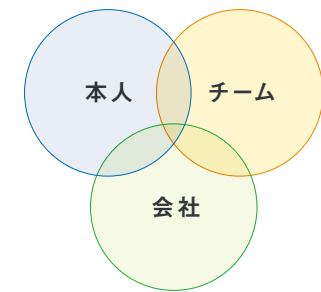


男性社員の育休取得は、本人にもチームにも会社全体にも有益と高評価

また、当社のマネジメント層は、男性の育休取得制度は「取得した本人」の仕事に好影響(86.9%)を与えるだけでなく、「同僚やチーム」にも好影響をもたらす(79.9%)と考えています。個人にも組織にも好影響をもたらす男性の育休取得が、推進されていくことについて99.3%が「当たり前だ」と答え、97.6%が「もっと浸透させるべき」と考えています。推進すべき理由を聞くと、本人にとっても、チームにとっても、会社にとっても育休取得が有益であるという意見が寄せられました。



男性社員の育休取得をもっと推進させるべき理由 (自由回答)



- 共働きが常態化している現在、女男とも育休を取得し、お子様の乳幼児時代の限られた時間を大切に共有した方が心身共に健康。
- 夫婦間の絆が生まれ、育休中の経験から新たな発想が生まれる。
- 仕事ばかりの人生ではなく、育児を通じてより豊かな人生を皆さんに送ってほしい。
- チームメンバーの業務を共有する良いきっかけになる。
- 導入前のイメージと違い、周りも協力して問題なく業務をこなすことが実際にできているので、積極的に進めて良いと思います。
- 多様な働き方を推進することで、職場に多様な考え方をする仲間が増える。多様な働き方の推進は、企業の優秀な人材確保に有益。
- 時代の変化に対応できる組織、人材に育たなければ、現代社会から求められる会社にはならないと思います。率先して、業界をリードすべきと考えます。
- 男性の家事進出は、女性の社会進出への近道だと思います。
- 育休取得は会社、本人、家族にとって三方良しの施策で浸透すべき。
- 社員が幸せになれば、仕事にも良い影響を及ぼすので育休制度は浸透させるべき。

積水ハウスのマネジメント層に聞く、男性社員の育休取得に対する意識調査

○実施時期：2022年6月20日(月)～6月27日(月) ○調査方法：インターネット調査 ○調査対象：積水ハウスの部長職以上のマネジメント層の男女573人

特別育児休業取得者調査

*実施時期：2022年6月20日(月)～6月27日(月) *調査方法：インターネット調査
*調査対象：2021年7月～2022年6月末時点で「特別育児休業制度」を1カ月以上の取得を完了している積水ハウス男性社員145人、夫が取得したパートナー67人



www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu



積水ハウス株式会社

本社 / 〒531-0076 大阪市北区大淀中1丁目1番 88号 梅田スカイビル
www.sekisuihouse.co.jp

2022年 9月発行