

47都道府県のパパ・ママ 9,400人に聞く、
男性の家事・育児力実態調査
男性の育休取得推進は、誰もが働きやすい環境づくりのきっかけに



男性育休白書 2023

発表！男性の家事・育児力全国ランキング 2023 1位「高知県」 2位「鳥取県」 3位「佐賀県」
男性の育休取得率・取得日数ともに過去最高！
「取りたい」男性も「取ってほしい」女性も過去最高！

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」を継続しています。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、2021年からはタイトルを「男性育休白書」と改め、毎年発表しています。

5年目となる今回は、① 男性の家事・育児力全国ランキング ②「男性育休白書 2023」ニューストピックス ③「男性育休白書」発行から5年の変化についてレポートします。

*本資料では育児休業のことを育休と表記しています。

CONTENTS

	調査① 男性の家事・育児力全国ランキング
P.4	男性の家事・育児力全国ランキング 2023
	調査② 「男性育休白書 2023」のニューストピックス
P.12	1. 男性の育休取得率と取得日数
P.13	2. 「改正育児・介護休業法」の影響
P.14	3. 国の子育て政策と育休取得
P.15	4. 育休取得促進と企業風土の変化
P.16	5. 男性の育休取得による個人と組織への影響
	調査③ 「男性育休白書」初号発行から5年の変化
P.18	1. 男性の育休取得に対する意識の変化
P.19	2. 男性の育休取得に対する不安の変化
P.20	3. 男性の育休取得に対する職場の変化
P.22	職場での育休取得にまつわる、みんなの体験談
P.24	1960年から振り返る、男性育休クロニクル
P.26	治部れんげさん、中里英樹さんコラム
P.28	積水ハウス社員6,839人に聞いた、男性育休を取り巻く5年間の企業風土の変化

調査概要

①47都道府県のパパ・ママ9,400人に聞く男性の家事・育児力実態調査
 ■実施時期：2023年6月9日(金)～6月20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。

③一般社員層800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：2023年6月9日(金)～6月20日(火)
 ■調査方法：インターネット調査
 ■調査対象：有職かつ、マネジメント層を除く、一般社員クラスの20代～50代の男女800人

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：2023年6月9日(金)～6月20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

*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. 男性の家事・育児力全国ランキング 2023

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つめは「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つめは男性の「育休取得経験」で、育休取得日数が基準となります。3つめは男性の「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つめは男性の「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 男性が感じる幸福感

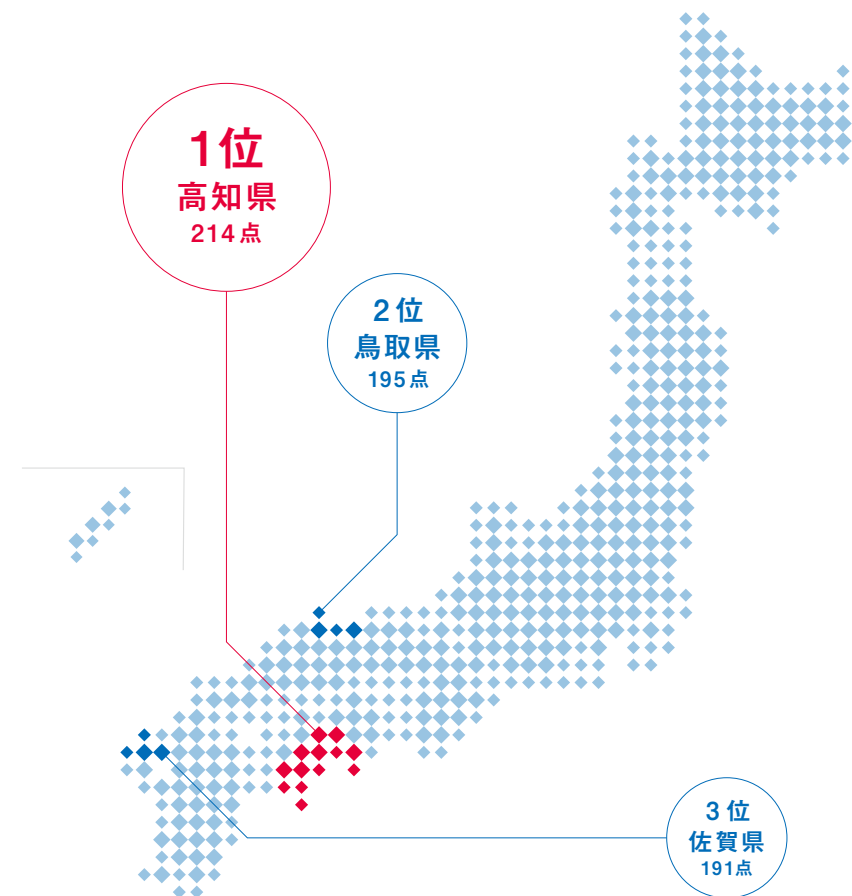
男性の家事・育児力調査

1位「高知県」 2位「鳥取県」 3位「佐賀県」

男性の家事・育児力調査の結果、全国1位は「高知県」（214点 / 前年1位）、2位「鳥取県」（195点 / 前年3位）、3位「佐賀県」（191点 / 前年23位）となりました。高知県は2022年に続き、2年連続全国1位でした。

*ランキング算出用のウェイトバック集計を行っているため、本文内のスコアと一部相違する場合があります。

1	高知県	1位	214点	2	鳥取県	2位	195点	3	佐賀県	3位	191点
	女性から見た男性が行う家事・育児の数	1位	8.0個		女性から見た男性が行う家事・育児の数	5位	6.8個		女性から見た男性が行う家事・育児の数	13位	6.5個
	女性から見た男性の家事・育児関与度	15位	0.51		女性から見た男性の家事・育児関与度	19位	0.45		女性から見た男性の家事・育児関与度	7位	0.57
	男性の育休取得日数	8位	30.9日		男性の育休取得日数	5位	32.7日		男性の育休取得日数	11位	30.2日
	女性から見た男性の家事・育児時間	1位	19.3時間/週		女性から見た男性の家事・育児時間	6位	15.9時間/週		女性から見た男性の家事・育児時間	2位	19.0時間/週
	男性自身が感じる家事・育児幸福度	1位	1.19		男性自身が感じる家事・育児幸福度	10位	0.97		男性自身が感じる家事・育児幸福度	16位	0.90



高知県知事からのコメント

男性の家事・育児力ランキングで、高知県が2年連続全国1位となったことを大変嬉しく思います。

本県では、令和6年に県内企業等の男性の育児休業取得率を50%とすることを目標に掲げ、官民協働で様々な取り組みを推進しております。平成30年度より推進している「育児休業・育児休暇取得促進宣言」では、本年5月末時点で、県内の972の企業・団体へと拡大したところです。

こういった取り組みが、連続1位という結果にもつながったものと、ご尽力いただいております関係者の皆さまにこの場をお借りし、感謝申し上げます。

また、県庁においても、令和2年度には私自身が「イクボス宣言」を行うなど、先頭に立って取り組んできた結果、昨年度の男性職員の育児休業取得率は7割を超えたため、県の目標を令和6年度に85%へと引き上げ、より一層力を入れて取り組むこととしています。

今回の調査結果を励みに、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。



高知県知事
濱田省司さん



2023年 都道府県別 男性の家事・育児力一覧

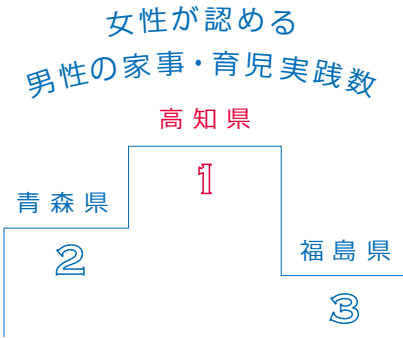
2023年 都道府県	総合スコア		男性が行う 家事・育児数		男性の 家事・育児関与度		男性の 育児取得日数		男性の 家事・育児時間		男性の 家事・育児幸福度	
	順位	スコア(点)	チェック数(個)	順位	ウエイト平均	順位	平均日数	順位	平均時間	順位	ウエイト平均	順位
1 北海道	23	118	6.1	22	0.52	11	13.7	44	14.5	13	0.75	32
2 青森県	7	183	7.0	2	0.74	1	26.7	15	16.1	5	0.75	34
3 岩手県	13	149	6.3	16	0.39	26	43.0	1	11.8	37	0.94	11
4 宮城県	14	147	6.5	11	0.60	3	21.4	29	13.7	21	0.77	29
5 秋田県	46	28	5.7	35	0.22	45	10.4	46	10.0	46	0.70	40
6 山形県	20	121	6.0	23	0.26	41	19.0	34	14.3	14	1.00	7
7 福島県	4	189	7.0	3	0.57	6	30.8	9	14.5	12	0.87	21
8 茨城県	47	13	4.8	47	0.04	47	10.1	47	10.5	42	0.60	44
9 栃木県	11	155	6.0	25	0.55	10	23.2	23	14.3	15	0.94	12
10 群馬県	33	99	5.9	27	0.22	44	31.3	7	13.5	24	0.71	39
11 埼玉県	42	71	5.2	44	0.49	16	21.7	26	9.8	47	0.74	36
12 千葉県	28	105	5.6	38	0.40	25	25.8	18	12.7	28	0.81	26
13 東京都	27	107	5.5	41	0.28	38	35.3	4	12.2	32	0.89	18
14 神奈川県	21	120	6.4	15	0.52	12	21.6	27	12.7	29	0.74	37
15 新潟県	15	134	5.8	31	0.44	20	30.4	10	15.2	10	0.74	35
16 富山県	10	167	6.6	8	0.57	5	37.3	2	14.9	11	0.57	47
17 石川県	35	94	6.5	12	0.42	23	17.1	39	11.6	39	0.75	33
18 福井県	6	185	6.7	6	0.52	13	29.6	12	15.3	9	0.92	15
19 山梨県	7	183	6.5	10	0.47	18	36.3	3	13.9	17	0.99	9
20 長野県	31	101	6.0	24	0.43	21	20.8	31	12.1	35	0.79	28
21 岐阜県	22	119	6.1	18	0.56	9	21.3	30	13.8	18	0.59	46
22 静岡県	43	68	5.7	32	0.48	17	14.8	41	10.9	41	0.68	41
23 愛知県	45	55	5.9	28	0.25	43	21.4	28	10.5	43	0.66	43
24 三重県	44	64	5.2	42	0.29	36	13.8	43	12.6	30	0.82	25
25 滋賀県	24	113	6.1	17	0.43	22	18.7	36	13.5	25	0.79	27
26 京都府	26	109	5.9	30	0.29	35	20.6	32	16.6	4	0.76	30
27 大阪府	38	81	5.2	45	0.22	46	20.5	33	12.3	31	1.06	4
28 兵庫県	18	126	5.7	34	0.59	4	24.8	19	13.3	26	0.76	31
29 奈良県	39	79	5.6	39	0.25	42	17.6	38	13.5	23	0.89	19
30 和歌山県	19	125	5.6	37	0.42	24	29.0	13	12.1	36	1.06	5
31 鳥取県	2	195	6.8	5	0.45	19	32.7	5	15.9	6	0.97	10
32 島根県	5	187	6.9	4	0.57	8	26.3	16	13.8	19	1.02	6
33 岡山県	30	104	5.7	33	0.34	31	23.2	24	16.8	3	0.59	45
34 広島県	25	111	5.6	40	0.36	30	26.1	17	13.6	22	0.89	20
35 山口県	31	101	6.1	21	0.28	37	16.8	40	12.2	33	1.00	8
36 徳島県	16	130	6.4	14	0.51	14	13.7	45	13.8	20	0.90	17
37 香川県	41	72	5.7	36	0.37	29	22.3	25	11.0	40	0.72	38
38 愛媛県	40	73	6.1	19	0.28	39	14.8	42	10.5	44	0.85	23
39 高知県	1	214	8.0	1	0.51	15	30.9	8	19.3	1	1.19	1
40 福岡県	34	95	5.2	43	0.30	33	24.1	20	12.8	27	0.86	22
41 佐賀県	3	191	6.5	13	0.57	7	30.2	11	19.0	2	0.90	16
42 長崎県	16	130	5.9	26	0.29	34	24.1	21	14.1	16	0.94	13
43 熊本県	35	94	6.6	7	0.37	28	18.8	35	12.1	34	0.66	42
44 大分県	37	92	5.0	46	0.33	32	24.0	22	10.1	45	1.07	3
45 宮崎県	11	155	6.1	20	0.37	27	32.0	6	15.8	8	0.84	24
46 鹿児島県	28	105	5.9	29	0.27	40	27.4	14	11.7	38	0.94	14
47 沖縄県	7	183	6.5	9	0.63	2	17.9	37	15.9	7	1.18	2
全国平均			5.8		0.38		23.7		12.7		0.82	

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。

*ランキング算出用のウエイトバック集計を行っているため、本文内のスコアと一部相違する場合があります。

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つめの指標の第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いただきました。その結果、男性の家事・育児の実践数が多いのは、「高知県」(8.0個)、「青森県」(7.0個)、「福島県」(7.0個)の順となりました。高知県は2022年も全国1位でした。全国平均は5.8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 5,134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	8.0	13位	佐賀県	6.5	25位	栃木県	6.0	37位	和歌山県	5.6
2位	青森県	7.0	14位	徳島県	6.4	26位	長崎県	5.9	38位	千葉県	5.6
3位	福島県	7.0	15位	神奈川県	6.4	27位	群馬県	5.9	39位	奈良県	5.6
4位	島根県	6.9	16位	岩手県	6.3	28位	愛知県	5.9	40位	広島県	5.6
5位	鳥取県	6.8	17位	滋賀県	6.1	29位	鹿児島県	5.9	41位	東京都	5.5
6位	福井県	6.7	18位	岐阜県	6.1	30位	京都府	5.9	42位	三重県	5.2
7位	熊本県	6.6	19位	愛媛県	6.1	31位	新潟県	5.8	43位	福岡県	5.2
8位	富山県	6.6	20位	宮崎県	6.1	32位	静岡県	5.7	44位	埼玉県	5.2
9位	沖縄県	6.5	21位	山口県	6.1	33位	岡山県	5.7	45位	大阪府	5.2
10位	山梨県	6.5	22位	北海道	6.1	34位	兵庫県	5.7	46位	大分県	5.0
11位	宮城県	6.5	23位	山形県	6.0	35位	秋田県	5.7	47位	茨城県	4.8
12位	石川県	6.5	24位	長野県	6.0	36位	香川県	5.7		全国平均	5.8

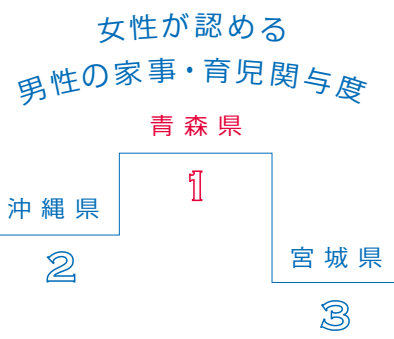
小数第2位を四捨五入しているため、実践数の表記が同数でも順位が異なる場合があります。

例えば、2位青森県と3位福島県は同じ7.0個ですが、小数第2位まで見ると、青森県7.04個、福島県7.03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。

*ランキング算出用のウエイトバック集計を行っているため、本文内のスコアと一部相違する場合があります。

指標 1-2 女性が認める男性の家事・育児関与度 1位は「青森県」

男性の家事・育児力の1つめの指標の第2は、男性が子育てを楽しみ、家事や育児に積極的に関与している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、「青森県」(0.74)、「沖縄県」(0.63)、「宮城県」(0.60)の順となり、全国平均は0.38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 5,134人

順位	県名	ウエイト平均	順位	県名	ウエイト平均	順位	県名	ウエイト平均	順位	県名	ウエイト平均
1	青森県	0.74	13	福井県	0.52	25	千葉県	0.40	37	山口県	0.28
2	沖縄県	0.63	14	徳島県	0.51	26	岩手県	0.39	38	東京都	0.28
3	宮城県	0.60	15	高知県	0.51	27	宮崎県	0.37	39	愛媛県	0.28
4	兵庫県	0.59	16	埼玉県	0.49	28	熊本県	0.37	40	鹿児島県	0.27
5	富山県	0.57	17	静岡県	0.48	29	香川県	0.37	41	山形県	0.26
6	福島県	0.57	18	山梨県	0.47	30	広島県	0.36	42	奈良県	0.25
7	佐賀県	0.57	19	鳥取県	0.45	31	岡山県	0.34	43	愛知県	0.25
8	鳥根県	0.57	20	新潟県	0.44	32	大分県	0.33	44	群馬県	0.22
9	岐阜県	0.56	21	長野県	0.43	33	福岡県	0.30	45	秋田県	0.22
10	栃木県	0.55	22	滋賀県	0.43	34	長崎県	0.29	46	大阪府	0.22
11	北海道	0.52	23	石川県	0.42	35	京都府	0.29	47	茨城県	0.04
12	神奈川県	0.52	24	和歌山県	0.42	36	三重県	0.29		全国平均	0.38

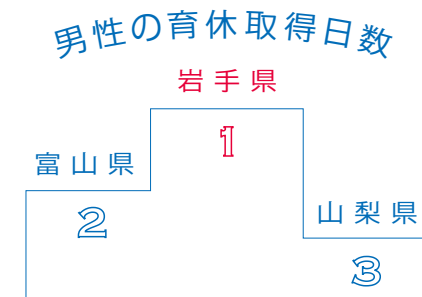
小数第3位を四捨五入しているため、ウエイト平均の表記が同数でも順位が異なる場合があります。

例えば、5位~8位は同じ0.57ですが、小数第3位まで見ると富山県0.575、福島県0.574、小数第4位まで見ると佐賀県0.5721、鳥根県0.5720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箇所も同様の理由によるものです。

*ランキング算出用のウェイトバック集計を行っているため、本文内のスコアと一部相違する場合があります。

指標 2 男性の育休取得日数、1位「岩手県」は43.0日 全国平均でも23.7日と前回(8.7日)から3倍近い長さに

男性の家事・育児力の2つめの指標は、男性が取得した育休日数です。育休を取得した人を対象に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、「岩手県」(43.0日)、「富山県」(37.3日)、「山梨県」(36.3日)の順となり、全国平均は23.7日でした。22年の男性の育休取得日数の全国平均8.7日と比べて、2.7倍の長さになっています。



男性の育休取得日数

対象は全体 9,400人

順位	県名	平均日数(日)	順位	県名	平均日数(日)	順位	県名	平均日数(日)	順位	県名	平均日数(日)
1	岩手県	43.0	13	和歌山県	29.0	25	香川県	22.3	37	沖縄県	17.9
2	富山県	37.3	14	鹿児島県	27.4	26	埼玉県	21.7	38	奈良県	17.6
3	山梨県	36.3	15	青森県	26.7	27	神奈川県	21.6	39	石川県	17.1
4	東京都	35.3	16	鳥根県	26.3	28	愛知県	21.4	40	山口県	16.8
5	鳥取県	32.7	17	広島県	26.1	29	宮城県	21.4	41	静岡県	14.8
6	宮崎県	32.0	18	千葉県	25.8	30	岐阜県	21.3	42	愛媛県	14.8
7	群馬県	31.3	19	兵庫県	24.8	31	長野県	20.8	43	三重県	13.8
8	高知県	30.9	20	福岡県	24.1	32	京都府	20.6	44	北海道	13.7
9	福島県	30.8	21	長崎県	24.1	33	大阪府	20.5	45	徳島県	13.7
10	新潟県	30.4	22	大分県	24.0	34	山形県	19.0	46	秋田県	10.4
11	佐賀県	30.2	23	栃木県	23.2	35	熊本県	18.8	47	茨城県	10.1
12	福井県	29.6	24	岡山県	23.2	36	滋賀県	18.7		全国平均	23.7

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。

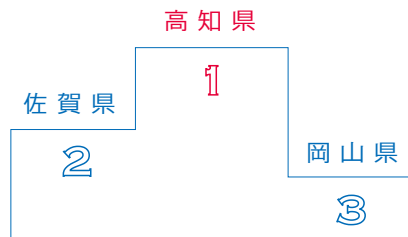
例えば、20位福岡県と21位長崎県は同じ24.1日ですが、小数第2位まで見ると福岡県24.15日、長崎県24.06日となるため、上記のような順位となります。他の同数で順位が異なる箇所も同様の理由によるものです。

*ランキング算出用のウェイトバック集計を行っているため、本文内のスコアと一部相違する場合があります。

指標3 女性が認める男性の1週間の家事・育児時間 前回に続き「高知県」が1位

男性の家事・育児力の3つめの指標は、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」(19.3時間)、「佐賀県」(19.0時間)、「岡山県」(16.8時間)の順となりました。高知県は前回(18.4時間)に続き全国1位です。全国平均は12.7時間でした。

女性が認める男性の
1週間の家事・育児時間



男性の育休取得日女性が認める、男性の1週間の家事・育児時間

対象は女性 5,134人

順位	県名	週平均時間	順位	県名	週平均時間	順位	県名	週平均時間	順位	県名	週平均時間
1位	高知県	19.3	13位	北海道	14.5	25位	滋賀県	13.5	37位	岩手県	11.8
2位	佐賀県	19.0	14位	山形県	14.3	26位	兵庫県	13.3	38位	鹿児島県	11.7
3位	岡山県	16.8	15位	栃木県	14.3	27位	福岡県	12.8	39位	石川県	11.6
4位	京都府	16.6	16位	長崎県	14.1	28位	千葉県	12.7	40位	香川県	11.0
5位	青森県	16.1	17位	山梨県	13.9	29位	神奈川県	12.7	41位	静岡県	10.9
6位	鳥取県	15.9	18位	岐阜県	13.8	30位	三重県	12.6	42位	茨城県	10.5
7位	沖縄県	15.9	19位	鳥根県	13.8	31位	大阪府	12.3	43位	愛知県	10.5
8位	宮崎県	15.8	20位	徳島県	13.8	32位	東京都	12.2	44位	愛媛県	10.5
9位	福井県	15.3	21位	宮城県	13.7	33位	山口県	12.2	45位	大分県	10.1
10位	新潟県	15.2	22位	広島県	13.6	34位	熊本県	12.1	46位	秋田県	10.0
11位	富山県	14.9	23位	奈良県	13.5	35位	長野県	12.1	47位	埼玉県	9.8
12位	福島県	14.5	24位	群馬県	13.5	36位	和歌山県	12.1		全国平均	12.7

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。

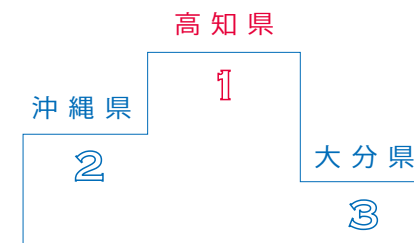
例えば、6位鳥取県と7位沖縄県は同じ15.9時間ですが、小数第2位まで見ると、鳥取県15.92時間、沖縄県15.89時間となるため、上記のような順位となります。他の同数で順位が異なることも同様の理由によるものです。

*ランキング算出用のウェイトバック集計を行っているため、本文内のスコアと一部相違する場合があります。

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「高知県」

男性の家事・育児力の4つめの指標は、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、「高知県」(1.19)、「沖縄県」(1.18)、「大分県」(1.07)の順となり、全国平均は0.82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

対象は男性 4,266人

順位	県名	ウエイト平均	順位	県名	ウエイト平均	順位	県名	ウエイト平均	順位	県名	ウエイト平均
1位	高知県	1.19	13位	長崎県	0.94	25位	三重県	0.82	37位	神奈川県	0.74
2位	沖縄県	1.18	14位	鹿児島県	0.94	26位	千葉県	0.81	38位	香川県	0.72
3位	大分県	1.07	15位	福井県	0.92	27位	滋賀県	0.79	39位	群馬県	0.71
4位	大阪府	1.06	16位	佐賀県	0.90	28位	長野県	0.79	40位	秋田県	0.70
5位	和歌山県	1.06	17位	徳島県	0.90	29位	宮城県	0.77	41位	静岡県	0.68
6位	鳥根県	1.02	18位	東京都	0.89	30位	京都府	0.76	42位	熊本県	0.66
7位	山形県	1.00	19位	奈良県	0.89	31位	兵庫県	0.76	43位	愛知県	0.66
8位	山口県	1.00	20位	広島県	0.89	32位	北海道	0.75	44位	茨城県	0.60
9位	山梨県	0.99	21位	福島県	0.87	33位	石川県	0.75	45位	岡山県	0.59
10位	鳥取県	0.97	22位	福岡県	0.86	34位	青森県	0.75	46位	岐阜県	0.59
11位	岩手県	0.94	23位	愛媛県	0.85	35位	新潟県	0.74	47位	富山県	0.57
12位	栃木県	0.94	24位	宮崎県	0.84	36位	埼玉県	0.74		全国平均	0.82

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、4位大阪府と5位和歌山県は同じ1.06ですが、小数第3位まで見ると、大阪府1.065、和歌山県1.064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。

*ランキング算出用のウェイトバック集計を行っているため、本文内のスコアと一部相違する場合があります。

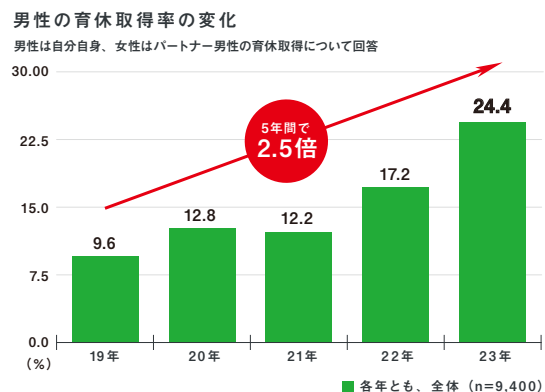
1. 男性の育休取得率と取得日数

積水ハウスが2019年から継続してきた、男性の育休にまつわる実態調査。今回の調査では、過去5年の変遷と、改正育児・介護休業法の施行から1年強での浸透度など、社会的に変化が生じたり、話題になった事例について10,600人を対象に調査を行いました。下記ではその中から、子育て中のパパ・ママ層9,400人に、男性は自分自身の育休について、女性はパートナー男性の育休について回答してもらった結果を紹介します。

男性の育休取得率 24.4% 男性の4人に1人が育休を取得

まず、男性の育休取得について聞くと、育休を取得した男性は全体の24.4%とほぼ4人に1人が取得していました。

本調査を開始した2019年の育休取得率は9.6%だったことから、この5年間で男性の育休取得率は2.5倍にも伸びています。

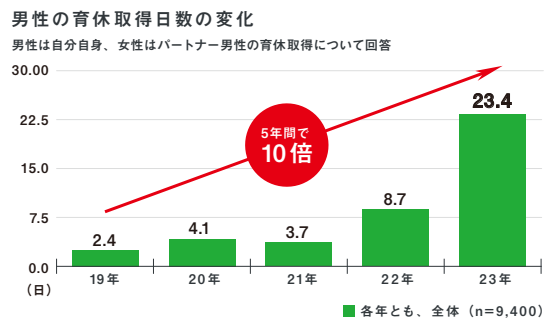
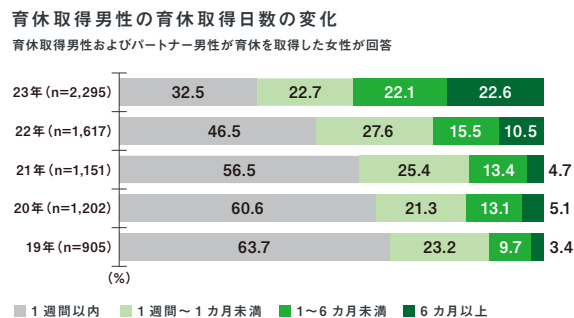


男性の育休日数は平均 23.4日に。 取得者の4割が「1カ月以上」取得

育休を取得した男性の育休取得期間は、2019年は63.7%が「1週間以内」で、「1カ月以上」取得したのは13.1%しかありませんでした。しかし、2023年は半数近い44.7%が「1カ月以上」、「6か月以上」も2割を超えました。

2023年の男性の育休取得日数は平均23.4日と、2019年の平均2.4日から約10倍も長くなっています。

厚生労働省「雇用均等基本調査」(令和3年度)の結果によると、「育休取得女性の取得期間は9割が6カ月以上」と、男女で乖離(かいり)はありますが、1カ月以上の育休を取得する男性が増えていることが、男性育休の取得日数の伸長につながっているようです。



2. 「改正育児・介護休業法」の影響

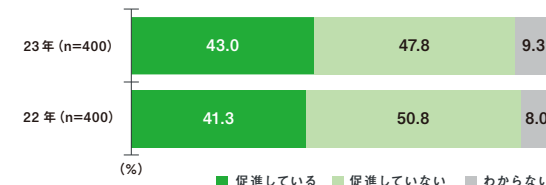
2022年4月から「改正育児・介護休業法」が段階的に施行され、「出生時育児休業(産後パパ育児休業)」や「育児休業の分割取得」が推進されています。企業の経営者などマネジメント層400人と働くパパ・ママ層9,400人に職場での実態を聞きました。

「改正育児・介護休業法」施行の影響か、 マネジメント層の取り組みには広がりが見える

「改正育児・介護休業法」施行による職場の変化を、マネジメント層に聞きました。男性社員の育休取得を促進しているかと聞くと43.0%が「促進している」と答え、2022年(41.3%)より微増しています。促進していると答えたマネジメント層に、職場での男性社員への育休取得を実際に推奨しているかと聞くと、92.4%が「推奨している」と答え、2022年(83.6%)より高くなっています。

「改正育児・介護休業法」施行により、マネジメント層からの職場への働きかけは徐々に広がっているようです。

マネジメント層に聞く、
職場での男性社員の育休取得の促進



マネジメント層に聞く、職場での男性社員の育休取得の推奨
「職場での男性社員の育休取得を促進している」と答えたマネジメント層が回答

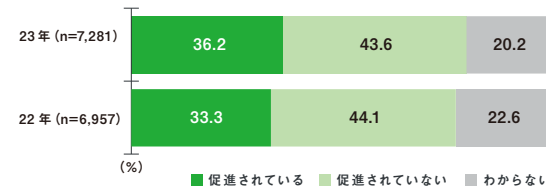


マネジメント層の取り組みは、働くパパ・ママ層にも届いている

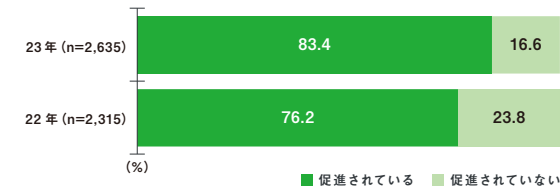
マネジメント層の取り組みに広がりが見える一方、それは働くパパ・ママ層にも届いているのでしょうか? 働くパパ・ママ層に職場で男性社員の育休取得が促進されているかと聞くと、36.2%の人が「促進されている」と答え、2022年(33.3%)より増えています。また、促進されていると答えたパパ・ママ層に、職場での育休取得が実際に推奨されているかと聞くと、83.4%が「推奨されている」と答え、こちらも2022年(76.2%)より増えています。

マネジメント層の男性育休取得に関する意識の変化は、職場にも伝わり、働くパパ・ママ層も実感していることがうかがえます。

働くパパ・ママ層に聞く、
職場での男性社員の育休取得の促進



働くパパ・ママ層に聞く、
職場での男性社員の育休取得を推奨
「職場での男性社員の育休取得が促進されている」と答えた働くパパ・ママ層が回答



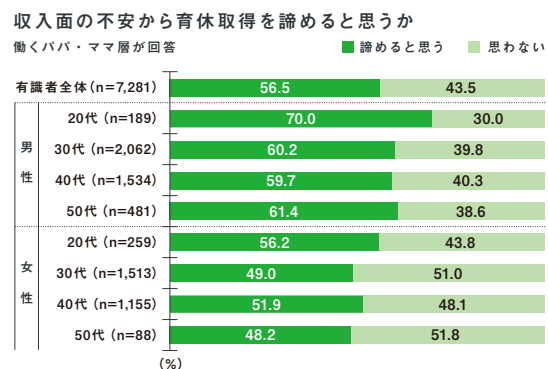
3. 国の子育て政策と育休取得

政府は、産後の一定期間に男女で育休を取得した場合の給付金の引き上げを検討し、「産後パパ育休」では育休期間中の実質賃金の100%をカバーする 制度の実施を目指しています。この政策が男性の育休取得にどう影響するのか、働くパパ・ママ層に聞いてみました。

20代男性の7割は収入面の「不安」から育休取得を諦めている

育休取得を検討する際、収入面の不安で育休取得を諦めた・もしくは諦めるかを、働くパパ・ママ層に聞くと、56.5%が「収入面の不安から育休取得を諦めると思う」と答えました。今後の育休の取得を検討する可能性が高い20代では、男性では70.0%、女性も56.2%が、収入面の不安から「育休取得を諦める」と答えています。

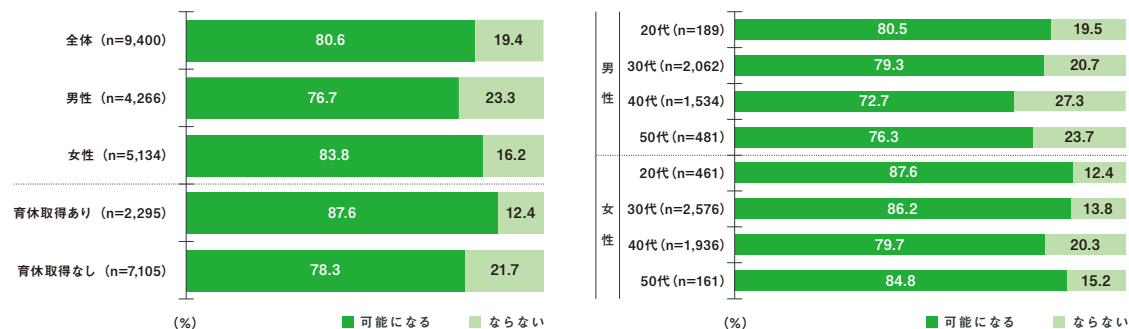
働くパパ・ママ層の育休取得への不安がうかがえる結果となりました。



育休中の収入が100%保証されれば、8割が「育休取得が可能になる」と回答

では、政府が検討している育休取得中の給付金が手取り100%となった場合、育休取得は可能となるかパパ・ママの9,400人に聞くと、80.6%が「可能になる」と答えました。男性(76.7%)よりも女性(83.8%)が高く、収入面の不安から育休取得を諦めると7割が答えている20代男性でも、手取りが全額保証されるのであれば、8割が「育休取得が可能になる」(80.5%)と答えています。20代女性(87.6%)・30代女性(86.2%)では9割近くが「可能になる」と答えており、収入保証が育休取得促進の起爆剤となりそうです。また、育休取得経験者は87.6%が「可能になる」と答えており、取得したことがない人(78.3%)よりもスコアが高くなっています。

育休中の給付金が手取り額の100%になった場合、育休取得は可能になるか



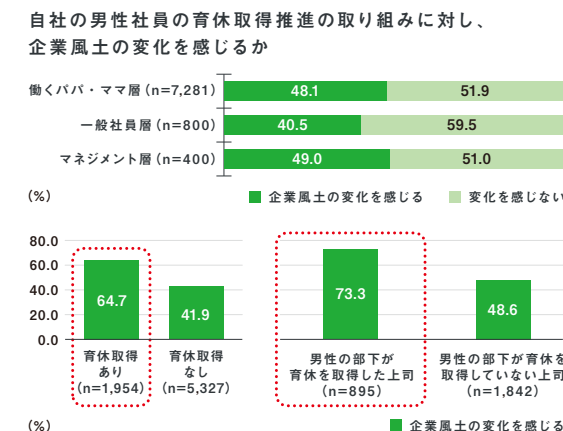
4. 育休取得促進と企業風土の変化

男性社員の育休取得推進によって企業風土は変化してきているのでしょうか？ 既出の9,400人のパパ・ママのうち、有職者である7,281人と、別途有職者1,200人(マネジメント層400人、一般社員層800人)に聞いてみました。

男性社員の育休取得推進の取り組みに、「企業風土の変化」を感じる当事者

自社の男性社員の育休取得推進の取り組みに対し、「企業風土の変化を感じる」と答えたのは、マネジメント層(49.0%)と働くパパ・ママ層(48.1%)が高く、一般社員層(40.5%)はやや低くなっています。

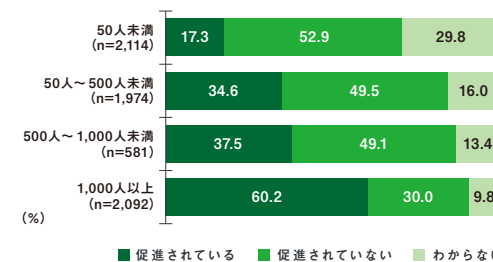
また、働くパパ・ママ層の中でも、「育休を取得した人」は64.7%、「育休を取得した男性の部下がいる上司」では73.3%と、より強く企業風土の変化を感じています。育休取得に実際に深く関わる当事者ほど、企業風土の変化を感じる傾向が見られました。



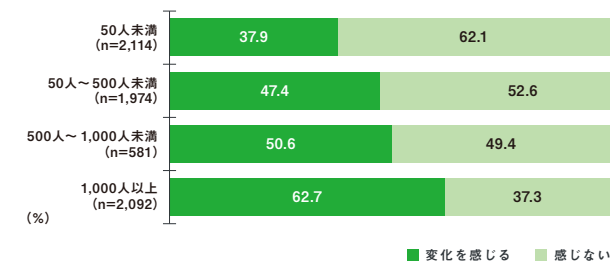
従業員数が多い企業ほど、育休取得の促進が実感され、「企業風土の変化」も感じられる

「改正育児・介護休業法」施行後に男性社員の育休取得の促進について、働くパパ・ママ層の結果を従業員数別に見ると、男性社員の育休取得状況の開示を義務付けられた、1,000人以上の企業に勤務する人では「促進されている」が60.2%と高くなっています。また、企業風土の変化についても、1,000人以上の企業に勤務する人では62.7%が「企業風土の変化を感じる」と答えており、どちらも従業員数が多い企業ほど、実感する割合が高くなっています。従業員数の多い企業では、制度の施行により男性の育休取得が促進された結果、企業風土の変化を感じるにつながっているようです。

働くパパ・ママ層に聞く企業の従業員数別 改正法施行後の職場での男性社員の育休取得の促進



働くパパ・ママ層に聞く企業の従業員数別 自社の男性社員の育休取得推進の取り組みに対し、企業風土の変化を感じるか



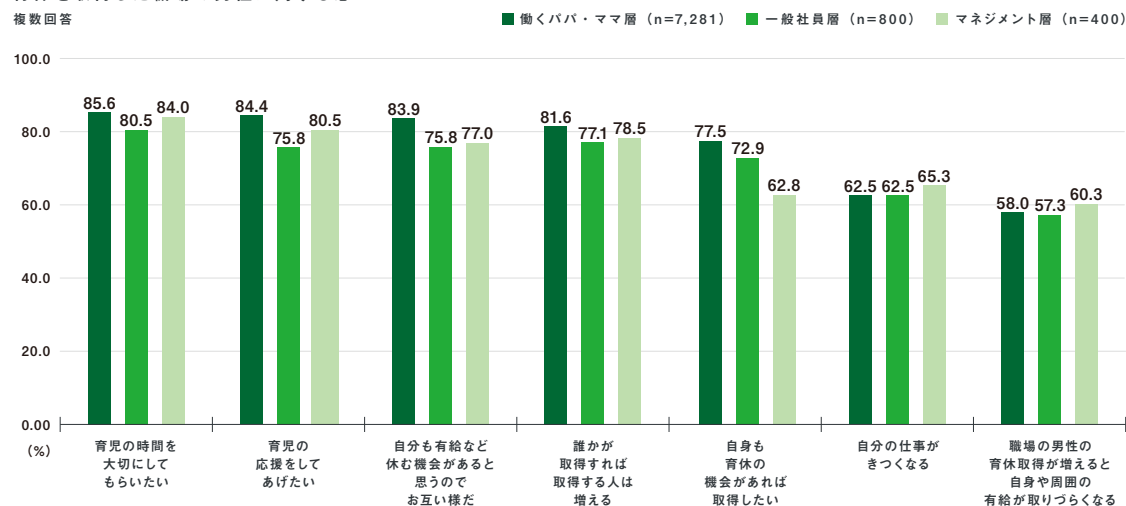
5. 男性の育休取得による個人と組織への影響

「仕事がきつくなる」「休みにくくなる」と思うこともある一方、どの層も8割以上が「育児の時間を大切にしてもらいたい」と思っている

職場の男性が育休を取得したときに、働くパパ・ママ層、一般社員層、マネジメント層ではそれぞれどのように感じているのでしょうか。

「自分の仕事がきつくなる」(働くパパ・ママ層62.5%、一般社員層62.5%、マネジメント層65.3%)、「職場の男性の育休取得が増えると、自身や周囲の有給が取りづらくなる」(働くパパ・ママ層58.0%、一般社員層57.3%、マネジメント層60.3%)といった声は半数以上存在します。一方で、「育児の時間を大切にしてもらいたい」(働くパパ・ママ層85.6%、一般社員層80.5%、マネジメント層84.0%)、「育児の応援をしてあげたい」(働くパパ・ママ層84.4%、一般社員層75.8%、マネジメント層80.5%)など、育休を取得した男性の育児ライフを応援する意見も多く、育児経験のあるパパ・ママ層に限らず、職場の仲間やマネジメント層はエールを送っていることが分かります。また、「誰かが取得すれば取得する人は増える」「自身も育休の機会があれば取得したい」など育休を取得したいという気持ちの醸成にもつながっています。

育休を取得した職場の男性に対する思い
複数回答



職場の男性の育休取得は、「育休取得の輪」を広げるさらには職場全体の好環境を創り出す呼び水に！

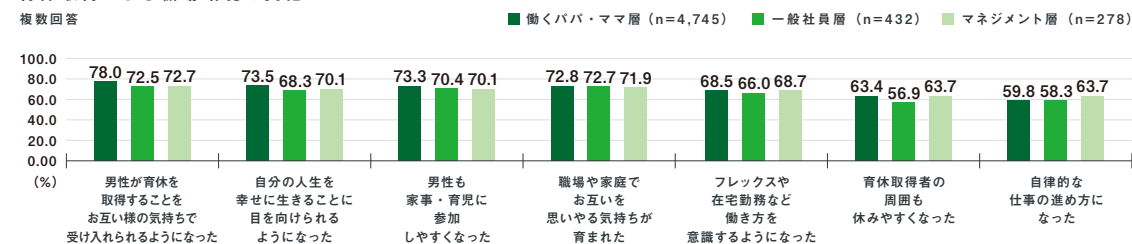
自身または職場で周囲に育休取得者がいると答えた有職者を対象に、育休取得による自身や周囲の変化について聞きました。

すると、「男性が育休を取得することを、お互い様の気持ちで受け入れられるようになった」(働くパパ・ママ層78.0%、一般社員層72.5%、マネジメント層72.7%)、「男性も家事・育児に参加しやすくなった」(働くパパ・ママ層73.3%、一般社員層70.4%、マネジメント層70.1%)など、男性の家事・育児参加への直接的な効果を感じる人が多くなっています。

また、「フレックスや在宅勤務など働き方を意識するようになった」「育休取得者の周囲も休みやすくなった」「自律的な仕事の進め方になった」など、働き方・仕事との向き合い方にもプラスの効果が見られています。

さらには、「自分の人生を幸せに生きることに向けられるようになった」「職場や家庭でお互いを思いやる気持ちが育まれた」といった、利他の心の醸成にもつながっています。

育休取得による職場環境の変化
複数回答



職場環境の変化を実感する声

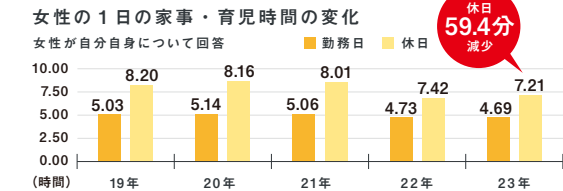
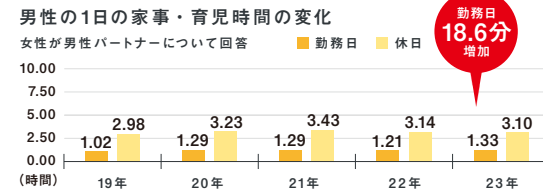
- 育児の大変さを知り、これまで以上に育児・家事を積極的に行うようになった。他の職員が「子どもの体調不良」で休まれても、「仕事よりも家族を優先して欲しい」と言う気持ちがより強くなった(男性 31歳)
- 共通の話題もありコミュニケーションがより良くなった。お互い様精神で早退も快く受ける雰囲気がある(女性 32歳)
- 他人を思いやることの大切さを知り、誰にでも行えるようになった(男性 29歳)
- みんなで育児の話題を話すことで、コミュニケーションが取れたり、フォローし合う関係性が生まれた(女性 36歳)
- 昔に比べて、育児は夫婦でするものという考えが浸透し、男女問わず育休を取得する事が当たり前となり、特に妻の精神的負担が軽減できたと思います(男性 55歳)

家庭での家事・育児時間 「男性増・女性減」と変化はするも、依然格差あり！

女性にパートナー男性の家事・育児にかかる時間を聞き、5年前と比較しました。勤務日は1.02時間(61.2分) → 1.33時間(79.8分)で18.6分増、休日は2.98時間(178.8分) → 3.10時間(186.0分)で7.2分増加しています。

一方、女性の家事・育児時間は、勤務日5.03時間(301.8分) → 4.69時間(281.4分)で20.4分短縮、休日8.20時間(492.0分) → 7.21時間(432.6分)で59.4分の短縮となりました。

家事・育児時間は男性は増加、女性は減少傾向にあります。とはいえ、女性の家事・育児時間は男性に比べて依然としてまだまだ長いのが現状のようです



1. 男性の育休取得に対する意識の変化

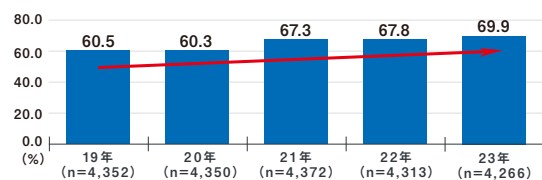
ここからは、これまでの「男性育休白書」の結果を振り返り、育休取得を起点とした、さまざまな「変化」について見ていきます。

「育休をとりたい」男性も、パートナーに「育休をとってほしい」女性も、過去最多に

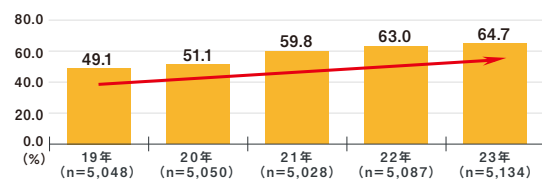
男性の育休取得に対する意識について、男女別で変化を見てみました。

女性にはパートナー男性に育休を取得してほしいかと聞くと、64.7%が「取得してほしい」と答えており、5年前(49.1%)から15.6ポイントも増えています。男性には自分が今後育休を取得したいかと聞くと、69.9%が「取得したい」と答えており、こちらも5年前(60.5%)から増えています。男性も女性も、男性の育休取得を望む人が増えており、過去最多となっています。

「自分自身が育休を取得したい」男性



「パートナー男性に育休を取得してほしい」女性



男性の育休取得に関する、具体的な意見を2019年と2023年とで比較してみました。2019年の女性の意見には「夫が家にいるのに助けてもらえないと逆にストレスになる」など、育児をしないパートナーの育休は不要という意見が見られましたが、今回は「子どもは2人で育てたい」「仕事復帰後も育児に関して夫が気にかけてくれるようになった」など、パートナー男性の育休取得を歓迎する声が増えています。

一方、男性の意見を比較すると、2019年には「男性は外で働くべき」「周りの目が気になる」と、非常にネガティブな意見も目立ちましたが、2023年では「今の世の中育児は女性だけではなく男性もやるべきなので育児休業は賛成」「父親も子育てするのが当然だと思うし、世の中も、そういう認識の社会になってほしいから」と、世の中の変化を感じさせる内容も多く見られるようになりました。

2019年 女性の声

- 旦那が育休取ってもこっちが動かないといけないなら手間(25歳)
- 散歩や遊びを育児だと思っているので仕事してほしい(29歳)
- 夫の育休で世帯収入が少なくなるなら、働いてほしい(30歳)
- 休みを取っても手伝ってくれなそう(31歳)
- 育休取得したとしてもパチンコなどの関係ない所へ行く(34歳)

2023年 女性の声

- 育児は二人で協力し分かり合うことが大切(25歳)
- 育児と一緒にすることは貴重な子どもの成長を共に見守ることができて良い。二人で協力できる環境に感謝しています(31歳)
- 男性が育休を取ることで女性が働きやすくなるし、子育ての大変さや孤独さを分かってもらえ、夫婦関係がよくなりそう(32歳)

2019年 男性の声

- 男性が外で働くべきだと思うから(26歳)
- 育児休業を取得している期間の仕事や、他の人に分担してもらえるのか。分担してもらえたとして、それで仕事が回るのならば存在価値が問われると思う。(33歳)
- 周りの目が気になるし役に立たない(35歳)

2023年 男性の声

- 今の世の中育児は女性だけではなく男性もやるべきなので育児休業は賛成(30歳)
- 妻だけに押し付ける文化は良くない(30歳)
- 女性イコール育児という考えは古く、男性も育児や家事を行う時代になってきたから(31歳)

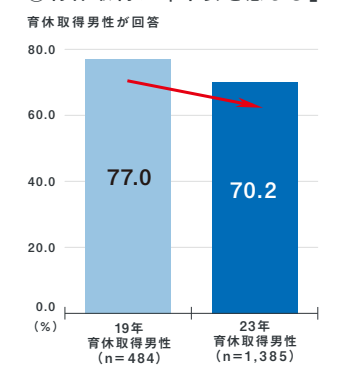
2. 男性の育休取得に対する不安の変化

育休取得男性の不安は減少するも、「生活への影響」「今後のキャリア」に不安

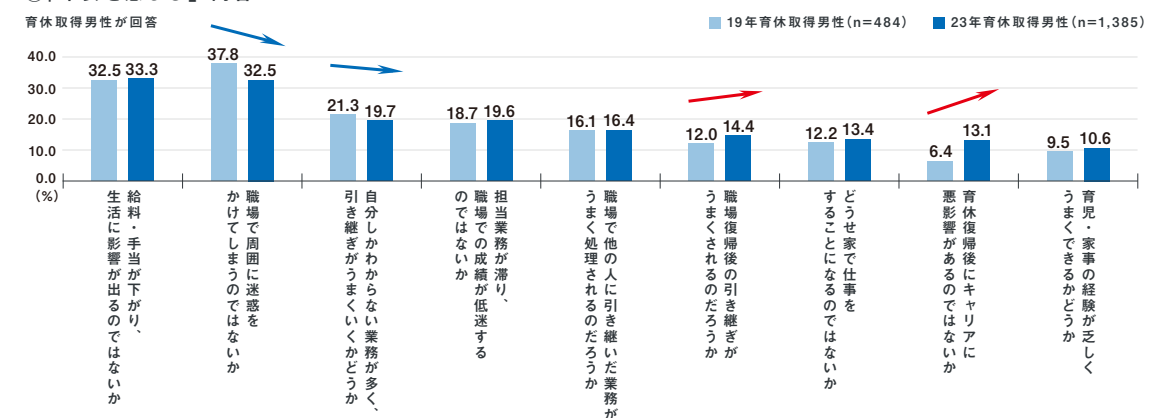
育休取得男性に、育休取得にあたって不安を感じたことを聞きました。まず、取得前に「不安を感じた」人は70.2%で、5年前(77.0%)より減少しています。国の制度や企業の努力などもあり、取得前に感じる不安は減少傾向にあると考えられます。

不安の内容は、「給料・手当が下がり、生活に影響が出るのではないか」(33.3%)、「職場で周囲に迷惑をかけてしまうのではないかと」(32.5%)が高くなっています。2019年と比較すると、「取得すること自体」に関するものは不安を感じる割合が下がり、男性育休が当たり前になってきたからか育休を取得することが前提で、取得した後の「復帰時の不安」が増えています。

①育休取得に「不安を感じる」育休取得男性が回答



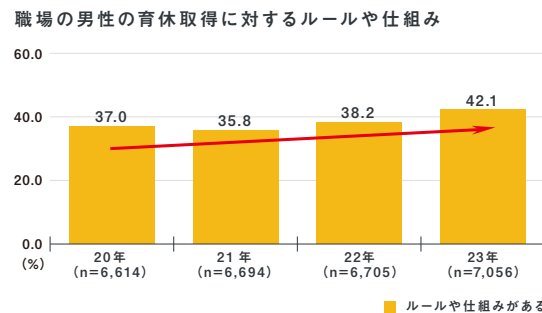
②「不安を感じる」内容 (複数回答)



3. 男性の育休取得に対する職場の変化

男性社員の育休取得に対する職場の環境整備、ゆるやかに前進

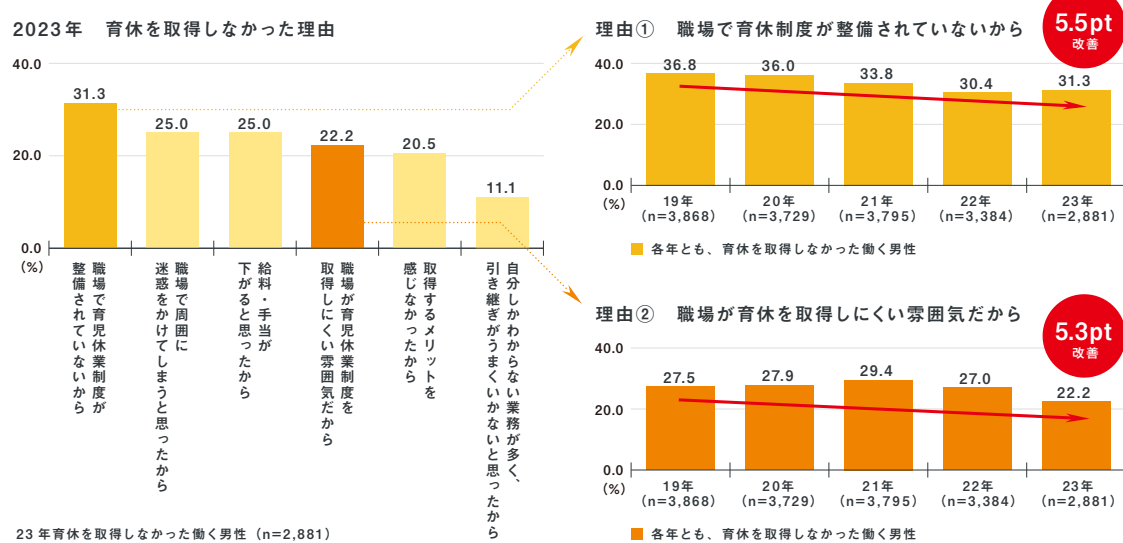
男性の育休取得には職場の環境も非常に重要となります。育休取得の当事者である働くパパ・ママ層に、職場での男性社員の育休取得に対するルールや仕組みの有無を聞くと、42.1%が「ルールや仕組みがある」と答えました。2020年調査(37.0%)と比べ5.1ポイント高くなり、男性の育休取得に向けた環境づくりが、ゆるやかながらも前進していることがうかがえます。



育休を取得しない理由は「育休制度の未整備」「取得しにくい雰囲気」が根強い しかし経年で見ると、いずれも改善の方向へ

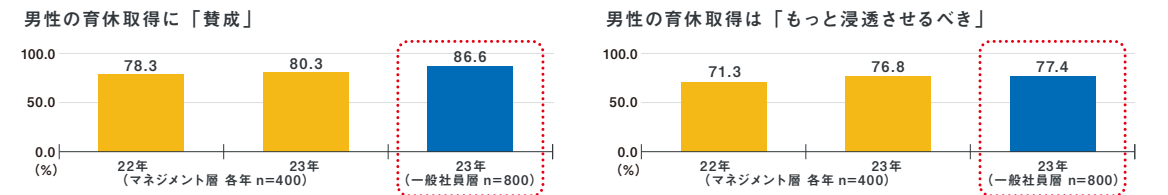
育休を取得しなかった男性に取得しなかった理由を聞くと、「職場で育休制度が整備されていないから」(31.3%)、「職場が育児休業制度を取得しにくい雰囲気だから」(22.2%)など、職場の環境が育休取得の障壁となっています。

しかし、この2つの理由について経年での変化を見ると、どちらも減少傾向を示しています。育休制度が整備され始め、職場の空気感も良好なものへと変わりつつあるようです。



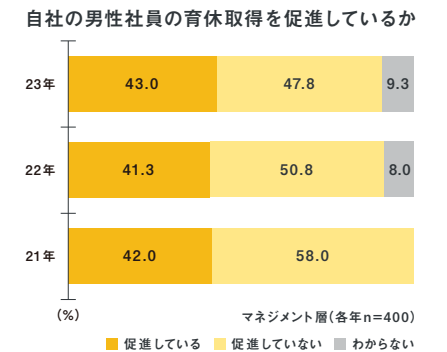
一般社員層は、男性の育休取得をマネジメント層以上に歓迎している

男性社員の育休取得に対して、企業のマネジメント層以上に一般社員層は前向きな姿勢を示しています。男性の育休取得に賛成するかと聞くと、マネジメント層の80.3%が「賛成」と答え、前年(78.3%)より増えています。一般社員層は、マネジメント層以上に「賛成」(86.6%)しています。同様に、日本の男性の育休取得をもっと浸透させるべきかについても、マネジメント層の76.8%は「浸透させるべき」と答え前年より増加していますが、一般社員層は77.4%とマネジメント層以上に浸透を望んでいます。

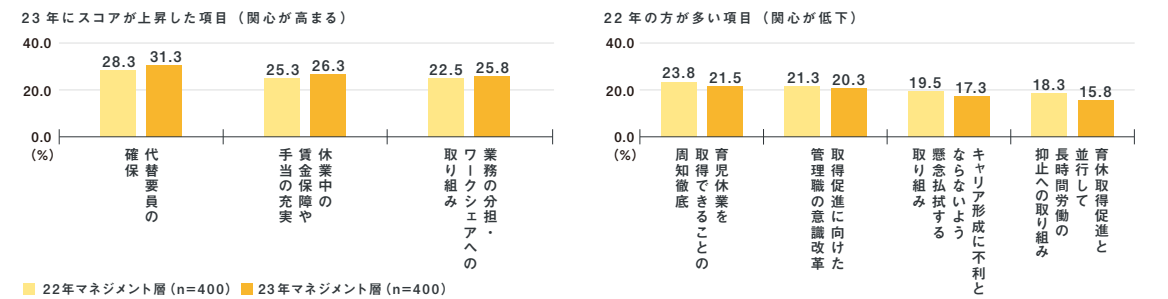


マネジメント層が考える男性の育休取得のために必要なことは「代替要員の確保」や「休業中の賃金保障や手当の充実」など、より具体的な内容に変化

男性の育休取得に賛成する割合が高いマネジメント層ですが、自社の男性社員の育休取得を促進しているかと聞くと、「促進している」と答えたのは43.0%で、この3年間でほとんど変化していません。一方で、男性の育休を取得するために必要なことを聞くと、「育児休業を取得できることの周知徹底」(21.5%)や「取得促進に向けた管理職の意識改革」(20.3%)など認知や理解に対する項目を回答する割合は減少しており、育休取得後の、より具体的な課題への関心が高まっていると考えられます。



男性の育休取得のための必要なこと (複数回答)



育休取得者が感じる、育休取得にまつわる環境の変化、自身の変化

- 個人の状況をおもんぱかってくれるようになった(男性 24歳)
- 男性が多い職場だが、徐々に育休が浸透し、今では当たり前となっている(男性 30歳)
- 育休を取らせてくれる雰囲気が出て気軽に会社を休めるようになった(男性 31歳)
- 育休を取得する人が増え、管理職の人たちが積極的に取得するようになった(男性 33歳)
- 自分に子どもができたのが一番大きな変化。自分ごととなれば自然と調べる機会も多くなったので、育休についてより深く知ることができ、意識も変わりました。法改正で会社もアナウンスしていたので、自ら積極的に取得して、周りの同僚にも勧めることをしました(男性 34歳)
- 子どもが生まれると、取得を勧める案内が来るようになり、上司からも確認されるようになった(男性 35歳)
- 自身が取得に踏み切ったのも、取得するのかどうか上司から打診があり、取得を勧められたこともあり気持ちの上で取得しやすかった(男性 35歳)
- チーム内でも取得することを普通に口に出す部下がいて、他のメンバーも同調する感じの会話があるので思ったより浸透していると感じる(男性 54歳)

育休取得を実現するための職場でのひと工夫

- 仕事に穴があくこと、周囲の人の負担が増えることなどは、取得者本人が一番気にしていることであるため、早く取得させてあげられるような雰囲気作りが大事。周囲の人の言動や態度が大事だと思う(女性 27歳)
- スタッフをチームに分けパートナーを組み、お互いに補完し助け合う風土がある。育休中でも、業務を分散できる(女性 32歳)
- 作業内容が誰にでも分かるように共有した。誰が抜けても新しく入ってきても、同じように仕事ができるようにしている(女性 34歳)
- 他部署や他の事業所から応援が来てくれ、全社で職員の育休を支える雰囲気を感じることができた(男性 36歳)
- 現在の業務が多忙な状況かそうでないかの確認と、必要であれば引き継ぎ期間をを数日作ってもらい、業務が滞らないような下地を作ってから休んでもらった。休み期間中は全く連絡しなくても大丈夫なレベルまでできた(男性 37歳)
- 自分1人で業務を抱えないように日々の業務で意識した。いつ何をやらなければいけないか、現在の業務状況を見える化する事で、いなくても誰かがフォローできるように努めた(男性 37歳)
- 前もって仕事時間中に、子どものお迎えに行かなければいけないなどの情報共有をしっかりとしておくことが大切だなと思いました。人員を充てることができなければ、運営することが難しいので、そこを連携するために情報共有をきちんとしました(女性 43歳)
- 誰が抜けても仕事に支障が出ないように仕事のローテーションを組み、仕事のスキルアップを図った(男性 44歳)

育休取得で感じた企業風土の変化

ワークライフバランスの変化

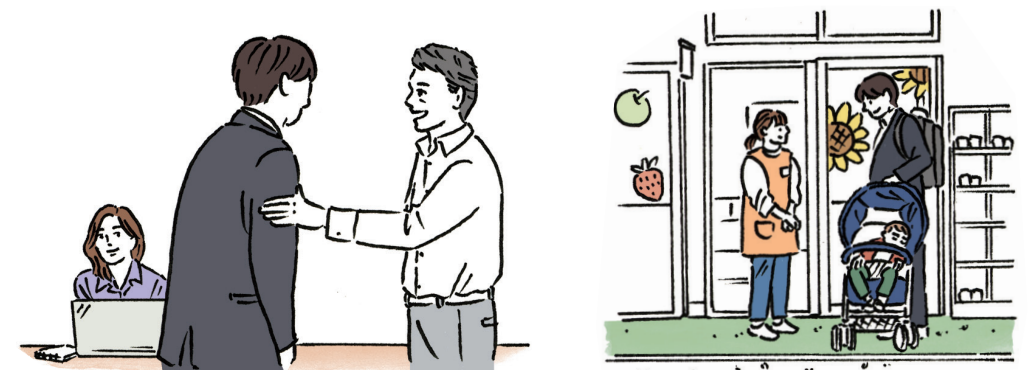
- 以前は全てを犠牲にして仕事に打ち込むべきだ!という雰囲気だったが、仕事よりも家庭を優先することが大切だと、雰囲気が変わってきた(女性 34歳)
- 育児のための休みが取りやすくなり、ほかの休暇も取得しやすくなった(男性 28歳)

仕事の進め方の変化

- 周りと助け合えるところは1人でせずに、協力するようになった(男性 27歳)
- 育休を積極的に取ることで、他の同僚が育休を取る際のシフトに移行しやすくなった。仕事の負担が集中しないような調整の仕方など、チーム全体でフォローするようになった(男性 31歳)
- マニュアルを作成し、誰でも業務ができるようにした。朝礼終礼、週1ミーティングをすることで業務進行状況をシェアするようになった(女性 33歳)

お互いを思いやる雰囲気の変化

- 育児だけでなく介護や個人の事情に対しても、思いやりの気持ちを持ってくれる社員が増えた(女性 32歳)
- いろんな人が休みやすくなったし、フォローし合う雰囲気がより良くなった(男性 27歳)
- 以前は暗黙の了解で男性が育休を取得することはできない雰囲気だったが、何人か育休を取る人が出てくると周りが積極的にサポートしてくれるようになった気がする(女性 36歳)



1960年代～2010年代 働き方や家族のかたちに関する環境の変遷

	時事	家族のあり方、働き方の動向
1960年代	69年 <ul style="list-style-type: none"> 東名高速道路全線開通 新「三種の神器」 カラーテレビ・クーラー・自動車(3C)の登場 	<ul style="list-style-type: none"> 高度経済成長期 育児をしながらの農作業や、自営業を男女ともに営む 1960年代はじめまでは3世代の同居が一般的で、親族や地域社会と協力して子育てをする
1970年代	77年 <ul style="list-style-type: none"> 白黒放送が終了 (完全カラー放送化) 79年 <ul style="list-style-type: none"> 第2次オイルショック 	<ul style="list-style-type: none"> 会社で働く父親と専業主婦の母親+子どもという核家族が一般化し、女性が家で家事・育児を行っていた 「父親不在」の育児状況が加速 1972年 「勤労婦人福祉法」施行 働く女性の地位の向上と福祉の増進を目的とした法律 1家庭につき、子ども2人or3人が平均的
1980年代	86年 <ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法施行 87年 <ul style="list-style-type: none"> バブル経済の始まり 89年 <ul style="list-style-type: none"> 平成の始まり 消費税3%導入 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き男性は仕事に出て、女性が家事・育児をひとりでこなす家族の姿が一般的 1985年「女子差別撤廃条約」の批准を契機として、1986年「男女雇用機会均等法」が施行され、男女平等に仕事ができる環境への意識が生まれはじめる 一方で、女性のキャリア追求と結婚・出産との間には大きなギャップがあり、母親の孤立も進行 サラリーマン家庭の主婦に保険料免除で年金権を保障する年金制度改革(1985年)、配偶者特別控除の創設(1987年)など主婦優遇政策
1990年代	91年 <ul style="list-style-type: none"> バブル崩壊 92年 <ul style="list-style-type: none"> 国家公務員 完全週休2日制度 97年 <ul style="list-style-type: none"> 消費税5%に 98年 <ul style="list-style-type: none"> 長野オリンピック開催 	<ul style="list-style-type: none"> 女性は独身時代のみの労働参加が多く、結婚後は寿退社し、社会から切り離されて家事・育児を主として担う専業主婦になるのが一般的 母親の育児負担は以前と変わらず、育児不安や育児ノイローゼが母親の孤立と結びつけて社会問題として認識され、母親への育児支援の意識が広がる 母親だけでなく、父親も育児に関わることへの関心が高まり、政策課題としても「父親の育児参加」に徐々に注目が集まる 1992年の「育児休業法」施行、1995年の同法一部改正により、職業や性別にかかわらず子が満1歳に達するまで育児休業が制度上取得できるようになるも、特に男性においては育休取得者が非常に珍しい状況
2000年代～2010年代	05年 <ul style="list-style-type: none"> 日本の人口が初の自然減に 11年 <ul style="list-style-type: none"> 東日本大震災発生 19年 <ul style="list-style-type: none"> 消費税10%に 	<ul style="list-style-type: none"> 2005年 「次世代育成支援対策推進法」施行や複数回の育児休業制度の見直しがあり、制度・政策的には男女ともに仕事と子育ての両立環境が整うように 2010年 「パパ・ママ育休プラス」の創設 2010年 厚生労働省が男性の子育て参加や育児休業取得の促進などを目的とした「イクメンプロジェクト」を始動 2014年 育休期間、最初の半年の給付金が67%に 2017年 「育児・介護休業法」改正 育児休業期間を最長2歳まで延長可能に

2019年～2023年 男性の育休取得推進の流れ

	時事	家族のあり方、働き方の動向	育休取得率	「育休白書」
2019年	<ul style="list-style-type: none"> 消費税10%に 元号が令和に ラグビーW杯で日本躍進 	<ul style="list-style-type: none"> 4月 大企業向けの時間外労働時間の上限規制 10月 幼児教育・保育の無償化 	雇用均等基本調査 7.48% イクメン白書 9.6%	家事育児意識の夫婦間ギャップ 
2020年	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナの世界的な流行 リモートワークが普及 	<ul style="list-style-type: none"> 4月 中小企業向けの時間外労働時間の上限規制「改正児童福祉法」(親による児童への体罰の禁止) 12月 児童手当の見直し発表(年収1,200万円以上の世帯は廃止) 	雇用均等基本調査 12.65% イクメン白書 12.8%	家事・育児と幸福度の関係 
2021年	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナ2年目 東京オリンピック1年遅れで開催 	<ul style="list-style-type: none"> 6月 「育児・介護休業法」改正 	雇用均等基本調査 13.97% 男性育休白書 12.2%	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍と家事育児 改正育児・介護休業法 マネジメント層の意識 
2022年	<ul style="list-style-type: none"> 物価高騰 成人年齢18歳に引き下げ 	<ul style="list-style-type: none"> 6月 東京都が育児休業の愛称「育業」を発表 4月・10月 「改正育児・介護休業法」施行 ○「産後パパ育休(出生時育児休業)」が創設され、2022年10月から施行。これまでよりも男性が育児休業を取得しやすくなった ○分割して2回まで取得可能 ○雇用歴1年以上の要件を廃止 ○育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け 10月 年収1,200万円以上の世帯への児童手当の特例給付廃止 	雇用均等基本調査 17.13% 男性育休白書 17.2%	<ul style="list-style-type: none"> リモートワークと家事育児 改正育児・介護休業法の影響 
2023年	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナが5類に移行 広島でG7開催 	<ul style="list-style-type: none"> 3月 人的資本の情報開示義務化 4月 ども家庭庁の創設、「子ども基本法」施行 従業員1,000人以上の企業への男性の育休取得率開示義務化 	雇用均等基本調査 - 男性育休白書 24.4%	<ul style="list-style-type: none"> 男性育休を取り巻く5年の変遷 男性育休取得推進の職場環境への影響 

ゆっくりと確実な変化を 後押ししてきた

ジャーナリスト／東工大准教授 治部れんげさん

私は2019年から「男性育休白書」や男性育休推進の取り組みに参加してきました。この取り組みの開始と同時期に公開されたユニセフの調査に^{*1}よれば、日本は世界で最も男性育休制度が手厚い国でありながら、取得率が低く、その大きな要因は組織文化、周囲への遠慮でした。

積水ハウスは、2018年秋から男性社員の1カ月以上の育休完全取得を導入しています。これは、日本の仕事文化を変える大きな挑戦だったと思います。特に、男性育休を阻む「抵抗」に関する言説は、最近1、2年で弱くなってきたことを感じます。大きな理由は15ページにある通り、「育児・介護休業法」の改正です。今や多くの企業が男性育休を「取れたらラッキー」ではなく「取れないとまずい」と考えるようになりました。

今回の白書には、このような社会の変化が表れていると思います。男性の育休取得日数が2.4日から23.4日と約10倍になり、育休を取りたい男性も、配偶者に取ってほしいと考える女性も増えています(12、18ページ)。

変化は、若い世代で顕著です。昨年冬、勤務先の東京工業大学で私が担当している「未来社会論」という授業に、育休を取得した積水ハウス男性社員の方と人事関係者の方にお越しいただきました。ジェンダーや働き方の観点から、望ましい未来の社会を考える、という趣旨の授業です。

この白書でも繰り返し提示してきたように、今の20代は、男性も育児休業を取り家庭生活にコミットしながら働きたいと考えています。大学の授業で男性も育休が取れる、という事例や制度を伝えると「子どもが好きだからぜひ取りたい」「男女平等がいいから自分も育児をしたい」という反応が男子学生から当たり前のように返ってきます。

また、自分一人で頑張って、家事も仕事もやらなければと思い込んでいた女子学生に対し、

授業にゲストで来てくださった積水ハウスの女性管理職の方から「あなた一人でやらなくてもいい」と伝えていただいた場面もありました。カップルや家庭内のジェンダー平等を、実際にビジネスパーソンから話していただくことは、大きな変化のきっかけになるのです。

最後に、この白書の特徴である都道府県ランキングは、4年間を通じて西高東低の傾向が続いていました。高知県の取り組みについては、官民共同の取り組みについて知事の解説がありますので、他の県でも参考になると思います。そして、今回は岩手県の男性育休取得平均日数が43日と長かったことも興味深いです。県で独自の取り組みがあったのか、要因を知りたいと思いました。

日本全体を見ると、男性の育休取得率は17%と過去最高ですが、まだ2割に達していません。今後、父親の育休が当たり前の社会を作るための様々なヒントが白書にはつまっているといます。



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計画実行・監視専門調査会委員、日本ユネスコ国内委員会委員、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、日本テレビ放送網株式会社 放送番組審議会委員など。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)、「男女格差後進国の衝撃」(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 <https://www.unicef.org/reports/are-the-world%E2%80%99s-richest-countries-family-friendly-2019>

男性育休の次のステップ

キャリアのジェンダー平等を視野に入れた
育休取得のあり方に向けて

甲南大学文学部教授 中里英樹さん

男性育休を取り巻く状況の急速な変化

本白書に示された2023年の調査における男性の育休取得率は24.4%です。この結果は、小学生以下の子どもがいる男性本人、または同様の女性のパートナーの中に、2023年の調査時点で育休の取得を経験した人が4人に1人いることを示しています。

つい最近(2023年7月末)に厚生労働省が公表した「令和4(2022)年度雇用均等基本調査^{*1}」の取得率は17.13%です。調査対象の選び方や取得率の計算の仕方が違うので、この2つの調査を単純に比較することはできません。ただ、厚労省の調査が2021年の10月までの1年間に子どもが生まれた従業員についての調査であるのに対し、本白書の調査は今年の調査実施日までに子どもが生まれた人も含んでいるので、より最近の変化を反映していると見ることができます。そして、その割合がこの3年間で急速に上昇しているのです。これは、2021年の「育児・介護休業法」の法改正と2022年4月からの段階的な施行により、職場での取得の周知と意向確認が義務付けられたことや、取得率の公表も見据えて、企業の中で男性の取得を促す取り組みが広がっていることをうかがわせる結果です。

さらに、平均取得日数が2022年調査の8.7日から2023年の23.4日に大幅に伸びていることも、注目に値します。法改正には取得期間を直接伸ばすような働きかけが含まれている訳ではありませんが、積水ハウスの「男性社員1カ月以上の育児休業完全取得」に見られるように、ある程度長期の取得を促す取り組みをする職場が増えていくことが背景にあると思われます。

「男性も育休取得が必要」という認識へ

このような変化の一方で、育休を取得しない男性の方がまだはるかに多く、この調査でも「給料・手当の減少」「職場での周囲への迷惑」「引き継ぎがうまくいくかどうか」「復帰後のキャリアへの悪影響」

*1 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/03.pdf>

など、男性の育休取得をめぐる不安がうかがえます。このような課題はさまざまな研究でも指摘されてきたもので、こうした理由で男性の取得は難しいという意識は根強く残っています。

しかし、このような不安や問題は女性が取得する場合でも生じるはずで、それでも女性の場合、1年以上にわたって取得することを前提として、実際にそのように取得する、あるいはそれが困難な職場の場合、離職を選択してきたというのが現実でした。ということは、実は女性と比較して男性の取得率や期間が違うのは、「取らなければいけない」という必要性があるかどうか、それを感じているかどうかの違いが大きいのではないのでしょうか。

本白書で示された変化の中で、わたしが特に注目したのは、「パートナー男性に育休を取得してほしい」と考える女性の割合の増加です。これまでは、パートナーの仕事の状況、取得した場合の家計への影響、そもそも取得したところで家事・育児の負担は減らないのでは、といったことを考えて、女性の側もパートナーの育休取得を積極的に望んでいないところがありましたが、それが変化してきたのです。

2022年10月からの「産後パパ育休」の導入で、出産後に両親が共に子育てをスタートする機運が高まっています。この時期の育休は「それで終わり」ではなく、家事・育児の全体を男性が経験し、パートナーの職場復帰時などの再度の育休取得を含め、2人のキャリア・人生を一緒に考え始め、男性も「自分が取らなければならない」という必要性に気付く機会となるのではないのでしょうか。

企業としても、男女を問わず社員が家族を含めてキャリアを考えるのをサポートしていくことが、男性の育休取得率アップや「1カ月以上の育休取得」の促進に続く次のステップとなるでしょう。



中里英樹

甲南大学文学部教授。専門は家族社会学。1996年-1997年インディアナ大学社会学部 non-degree graduate student。2006-2007年、2011-2012年南オーストラリア大学 Centre for Work and Life 客員研究員。2008年より現職。2000年頃から子育て期のワーク・ライフ・バランスを研究し、2012年から育児休業の国際研究ネットワークに参加。現在は、スウェーデン、ドイツ、オーストラリア、韓国などの比較を交えて、父親の育児休業取得に関する研究を行っている。男女共同参画関連の審議会委員や市民・企業向け研修講師等の活動も行う。近著に「男性育休の社会学」(さいはて社)、「(わたし)からはじまる社会学—家族とジェンダーから歴史、そして世界へ」(共編著、有斐閣)などがある。

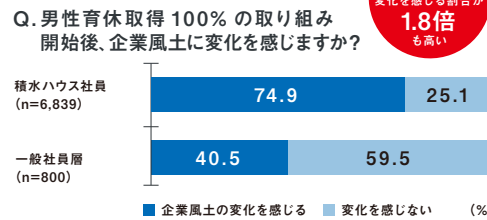
積水ハウス社員 6,839 人に聞いた、

男性育休を取り巻く 5 年間の企業風土の変化

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、男性育休取得 100% の取り組みを推進しています。積水ハウス全社員を対象に、男性の育休取得に関する調査を行い、6,839 人の回答を得ましたので、その調査結果を発表します。

積水ハウス社員は、男性育休取得 100% の取り組みに対し「企業風土の変化」をより強く感じている

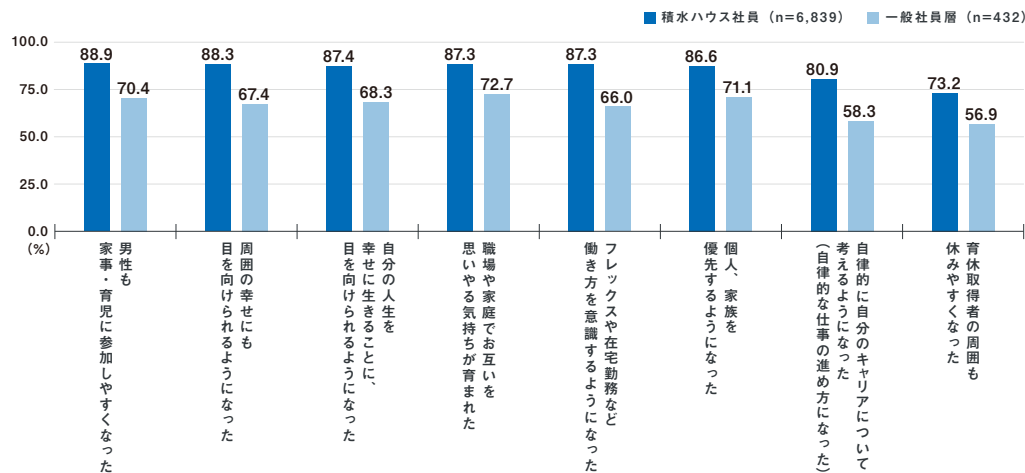
男性育休取得 100% の取り組み開始後に企業風土の変化を感じるかと聞くと、積水ハウス社員の 74.9% が「企業風土の変化を感じる」と答えました。世の中の一般社員層を対象とした調査では、40.5% が企業風土の変化を感じると答えています (P.15 参照)、制度導入から 5 年が経った積水ハウス社員は自社の制度に対し、企業風土の変化をより強く感じているようです。



男性育休取得 100% の取り組みで自分の幸せを見つめ直し、その結果、自分の働き方や生き方を考え、さらに周囲への配慮にもつながっている

積水ハウス社員と世の中の一般社員層にそれぞれ男性育休取得 100% の取り組みによりどのような変化があったかと聞くと、積水ハウス社員では、「男性も家事・育児に参加しやすくなった」(88.9%)、「周囲の幸せにも目を向けられるようになった」(88.3%)、「自分の人生を幸せに生きること、目を向けられるようになった」(87.4%) など、良い変化を感じる社員が多くいます。自身または周囲に育休取得者がいると答えた一般社員層を対象とした調査結果と比べると (P.17 参照)、良い変化を感じる割合が軒並み高くなっています。

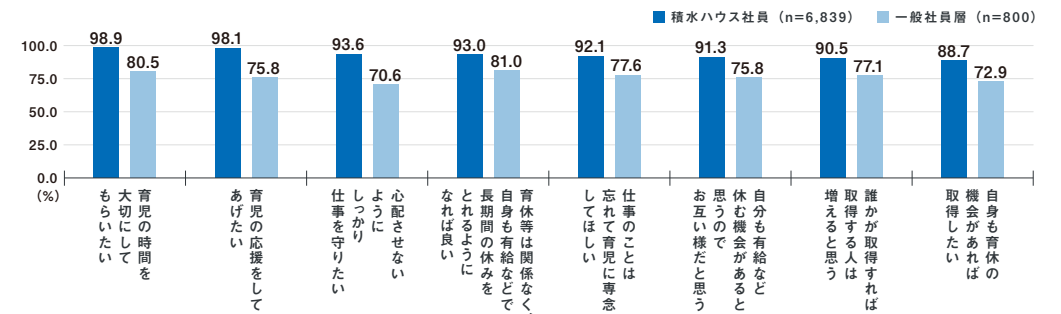
Q. 男性の育休推進や取得者の増加で、どのような変化を感じますか？ (複数回答)



積水ハウス社員は、職場の男性の育休取得を心から応援しており 98.9% が「育児の時間を大切にしてもらいたい」と回答

職場の男性が育休を取得したときの気持ちを聞くと、「育児の時間を大切にしてもらいたい」(98.9%)、「育児の応援をしてあげたい」(98.1%)、「心配させないようにしっかり仕事を守りたい」(93.6%) など、ほぼ全員が育休を取得するパパ社員を応援しています。一般社員層と比較すると (P16 参照)、応援する気持ちがさらに強い傾向が見られました。

Q. 自身の所属する最小単位のグループ内の人が、育児休業制度を取得した際の気持ち (複数回答)



積水ハウス社員が感じた企業風土の変化

仕事に対する意識の変化

- 長時間労働よりも、家庭を大切にしながら働くことに重きを置く人が増えた (女性 20 代)
- 相手のことを思って会話をするようになったと感じる。無駄な残業がなくなった (男性 30 代)
- 今までは仕事のみで家庭を顧みないタイプが多かったが、最近は若手、中堅を中心に公私ともに優先する考えに移行している (女性 40 代)
- 仕事人間ばかりだった周囲の人たちが、少しずつ家庭を大事にするようになった。プライベートの理由で仕事の調整を行うようになった (女性 40 代)
- 以前は担当の仕事が終わるまで残業することが当たり前でしたが、今は事前に適正な依頼かどうか、相談できるようになった (男性 40 代)
- 男性は仕事において休みを取ることはよろしくないという認識がなくなった (男性 20 代)

職場の雰囲気

- お子さんの話題などもを含め、お互いの家族のことなどプライベートな話をするようになって、社内コミュニケーションが増えたと感じる (男性 20 代)
- 担当個人に委ねる処理が多く存在したが、職場として属人化の解消をより強く意識するようになった (男性 30 代)
- 残業や有休取得など個人のプライベートの時間を尊重するような空気に変わった。またそのためのコミュニケーションが増えた (男性 30 代)
- 相手を思いやる気持ちができたと思う (女性 50 代)

会社へのエンゲージメント

- 取得できてない上司の方々が受け入れるのは、簡単じゃないので、上の人の意識改革が大きかったと思う (男性 20 代)
- 自身が取得することで周囲への影響を感じた。組織内の自分より若い世代の取得意識が変化しようと感じた。また施主様へ伝えたところ企業姿勢を褒められることが多かったので前向きに捉えるようになった (男性 40 代)
- 「家族のために仕事を頑張っている」という気持ちを尊重する企業の思いやりが目に見え、会社への信頼につながっている (男性 20 代)

子育てや家庭に対する認識の変化

- 家族を優先して仕事の予定を考えること。自分の人生は仕事だけではなく、家庭、家族の幸せが前提にあることを社員が認識できた (男性 40 代)
- 子を育てることにネガティブな印象を持つ人が減った。女性が産休育休を取得することへの周囲の男性陣の考え方も変わった。休まれたら困るなというのは少なからずあるが、しっかり休んで学んでパワーアップして帰ってきてねという思いが強くなったのではないと思う (男性 30 代)
- 育児に限らず、家庭の事情をフォローし合える雰囲気ができてきた (女性 50 代)
- 子供が生まれると自然に「育休いつとる？」という会話ができるようになった (男性 30 代)

「積水ハウス男性育休アンケート調査」調査概要

●実施時期：2023 年 6 月 28 日 (水) ~ 7 月 4 日 (火) ●調査方法：インターネット調査 ●調査対象：積水ハウス社員 6,839 人