

10月からの「産後パパ育休」施行を前に、日本全国の小学生以下の子どもを持つ男女に男性育休の実態を調査 「男性育休白書 2022」発表！全国ランキング 1位は高知県 男性の育休取得率が向上し女性の家事・育児時間が減少 分担促進の兆し

積水ハウス株式会社は、男性の育児休業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」として記念日に制定し、2019年から企業で働く男性の育休取得実態を探る「男性育休白書」を発行しています。4回目となる今回は、全国の小学生以下の子どもを持つ20代～50代の男女9,400人を対象とした調査に加え、マネジメント層400人を対象とした調査も実施しています。

(URL: <https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/research/>)

「男性育休白書 2022」

<決定！ 男性の家事・育児力全国ランキング 2022>

1位：高知県 2位：沖縄県 3位：鳥取県

「男性の家事・育児力」の指標として ①配偶者評価 ②育休取得日数 ③家事・育児時間 ④家事・育児参加による幸福感の4つの指標を設け、ポイント算出により都道府県ランキングを作成。

<男性の育休取得や家事・育児の実態>

男性の育休取得率は17.2% 前年から5ポイント上昇

女性の家事・育児時間が減少 夫のリモートワークが家事・育児の分担を促進

女性の家事・育児時間が減少、勤務日4.73時間（前年-19.8分）、休日7.42時間（前年-35.4分）。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時間とさらに時短化している。

制度の認知も高まる一方、本人・上司・同僚それぞれ不安を感じている

男性の育休制度について国の制度（77.6%→79.5%）も職場の制度（51.8%→57.7%）も認知率は前年より高まっているが、育休取得を検討する男性本人（61.1%）も、相談された上司（43.9%）も、同僚（29.6%）も不安を感じている。

<マネジメント層の男性の育休取得に対する思い>

マネジメント層の8割が男性の育休取得に「賛成」するも前年より微減

法改正もあり「推奨」しているものの業務を優先してしまう… 悩めるマネジメント層

男性の育休取得は「必要」「賛成」「推奨」している。しかし男性社員が育休をとると、「家庭を大切にしてほしい」（75.5%）と喜ぶ気持ちより「人手不足で会社の業務に支障が出る」（76.0%）と心配ごとが優先されてしまう。

当社は、男性社員の育児休業1カ月以上の完全取得を目指し、2018年9月より特別育児休業制度の運用を開始しました。2022年8月末時点において、取得期限（子が3歳の誕生日の前日まで）を迎えた男性社員1,423名全員が1カ月以上の育児休業を取得しており、2019年2月以降、取得率100%を継続しています。

「男性の育児休業取得が当たり前になる社会の実現」を目指して活動を続け、世の中に先んじたダイバーシティを今後も推進し、ESG経営のリーディングカンパニーを目指します。

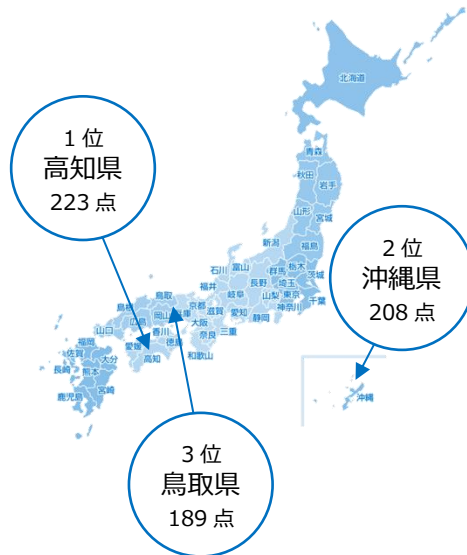
「男性育休白書 2022」～企業で働く男性の育休取得実態調査～

<決定！「男性の家事・育児力」全国ランキング 2022>

「男性の家事・育児力」全国ランキング 2022 TOP20

「男性の家事・育児力」調査を都道府県別にランキングした結果、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	総合スコア	順位	総合スコア
1位	高知県 223点	10位	岡山県 148点
2位	沖縄県 208点	12位	島根県 143点
3位	鳥取県 189点	13位	愛媛県 137点
4位	大分県 183点	14位	北海道 135点
5位	熊本県 181点	15位	埼玉県 134点
6位	栃木県 174点	16位	新潟県 131点
7位	福島県 163点	16位	山梨県 131点
8位	香川県 152点	16位	長崎県 131点
9位	山形県 150点	19位	大阪府 130点
10位	茨城県 148点	19位	宮崎県 130点



「男性の家事・育児力」全国ランキング 2022 TOP3 の指標別スコア

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

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「男性の家事・育児力」を決める 4 つの指標を設定しました。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て 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、都道府県別の家事・育児力を算出しました。



高知県
濱田 省司 知事

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、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、男性職員への育児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。

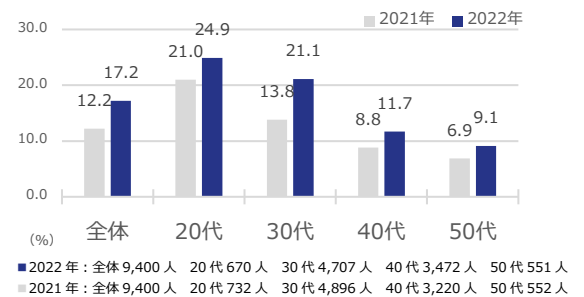
今後も、職場や社会全体で子育てを支えていく環境づくりに加え、男性の家事・育児参画を一層推進し、子育て中の女性が生き生きと活躍できる高知県を目指して、全力で取り組んでまいります。

<男性の育休取得や家事・育児の実態>

男性の育休取得率 17.2% 前年から5ポイント上昇

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。

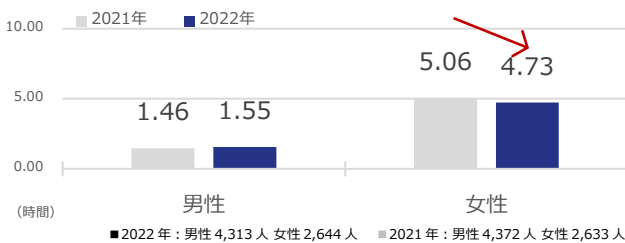
男性の育休取得率



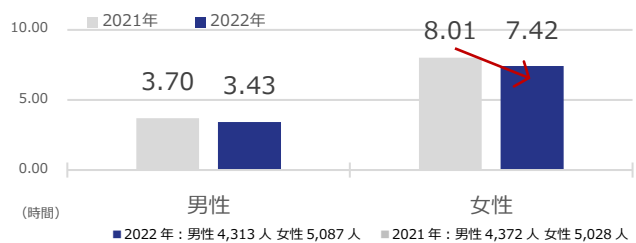
リモートワークと男性の家事・育児時間に相関関係 女性の家事・育児時間は減少傾向

次に1日の家事・育児にかかる時間を勤務日と休日とで聞きました。勤務日は男性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、前年と比べ減少傾向が見られました。

勤務日の1日の家事・育児時間（前年比較）

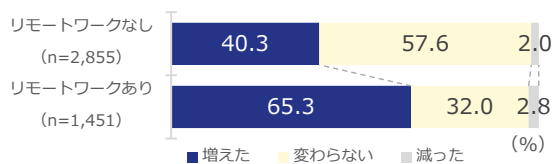


休日の1日の家事・育児時間（前年比較）

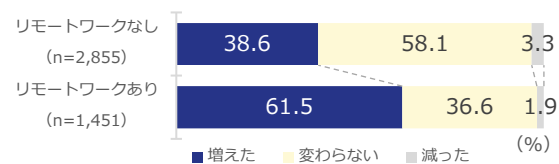


女性の家事・育児時間が減少した理由として、リモートワークをする夫が家事・育児をしていることが要因として考えられます。そこで、男性の家事・育児とリモートワークとの関係を調べてみました。コロナ前と比べて家事時間の変化を聞くと、リモートワークをしない男性は57.6%が「変わらない」と答えていますが、リモートワークをする男性では65.3%が「増えた」と答えています。育児時間についても同様で、リモートワークをしない男性は6割が「変わらない」（58.1%）のに対し、リモートワークをする男性は6割が「増えた」（61.5%）と答えています。

コロナ禍による男性の家事時間の変化（リモートワークの有無）

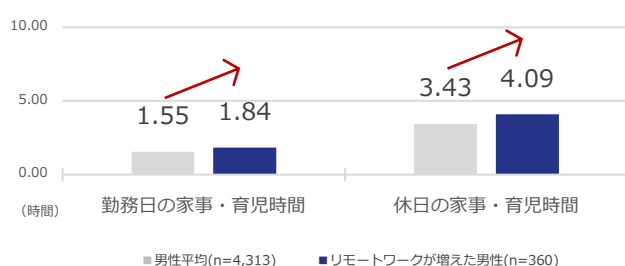


コロナ禍による男性の育児時間の変化（リモートワークの有無）

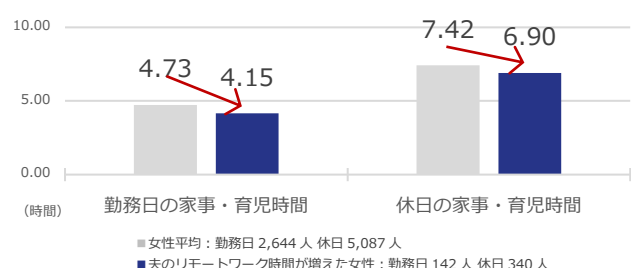


リモートワークをする時間が「増えた」男性の家事・育児時間を調べると、勤務日1.84時間、休日4.09時間と、男性の平均（勤務日1.55時間、休日3.43時間）より長く、夫のリモートワーク時間が「増えた」女性の家事・育児時間は、勤務日4.15時間、休日6.90時間と、女性の平均（勤務日4.73時間、休日7.42時間）より短くなっています。夫のリモートワークが、妻の家事・育児時間の時短化に貢献していることがうかがえます。

男性の家事・育児時間（自身のリモートワークが増えた男性との比較）



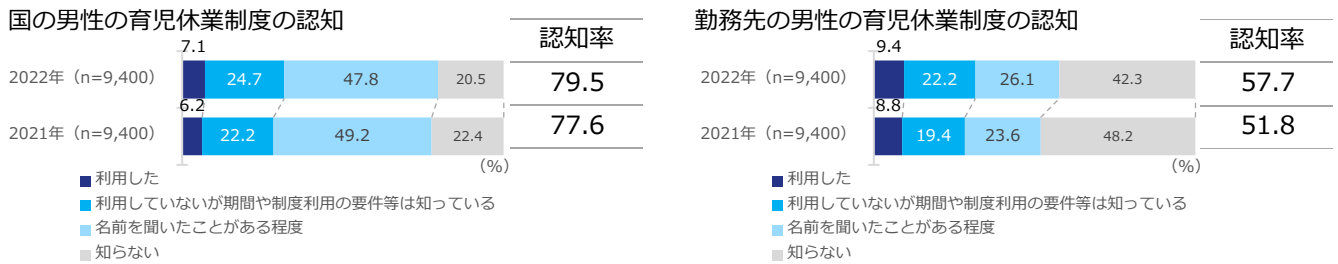
女性の家事・育児時間（夫のリモートワークが増えた女性との比較）



<男女 9,400 人に聞く、改正「育児・介護休業法」の影響>

男性の育休取得、国の制度も勤務先の制度も認知率は上昇傾向

男女 9,400 人に男性の育休に関する国の制度について聞くと、「利用した」7.1%、「利用していないが期間や制度利用の要件等は知っている」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%と前年（77.6%）よりやや高くなっています。また、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等は知っている」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。

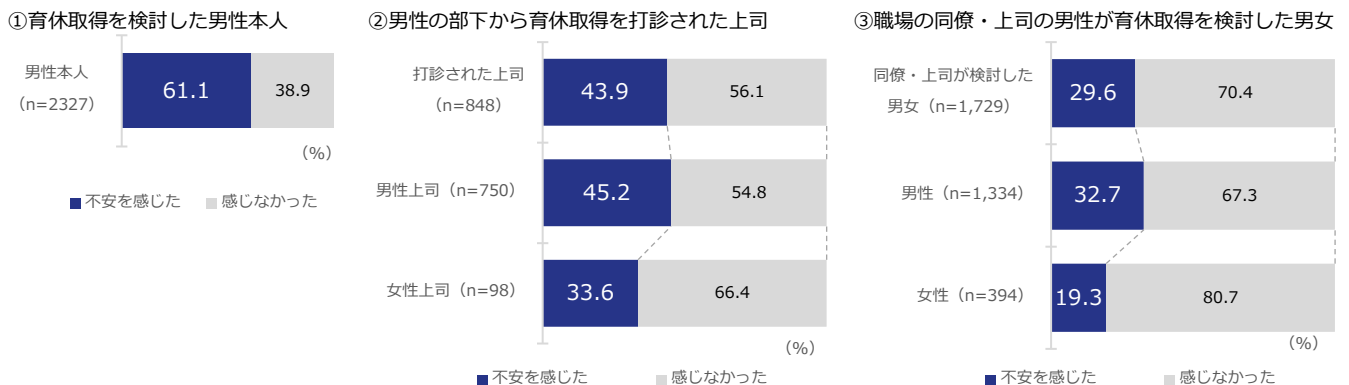


男性の育休取得は、本人も周りの人も「不安」を感じてしまう

認知率は高まっているものの、男性の育休取得には不安がつきものようです。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。「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）、「男なのに育児休暇をとるのかと言われ悲しかった」（岩手県 38 歳）などの経験談が寄せられました。

不安を感じるのは本人だけでなく、職場の上司や部下も不安を感じています。男性部下から育休取得を打診されたとき、上司の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%）の方が不安度が高くなっています。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、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。男性の育休取得は、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。

育休取得に際して「不安」を感じる

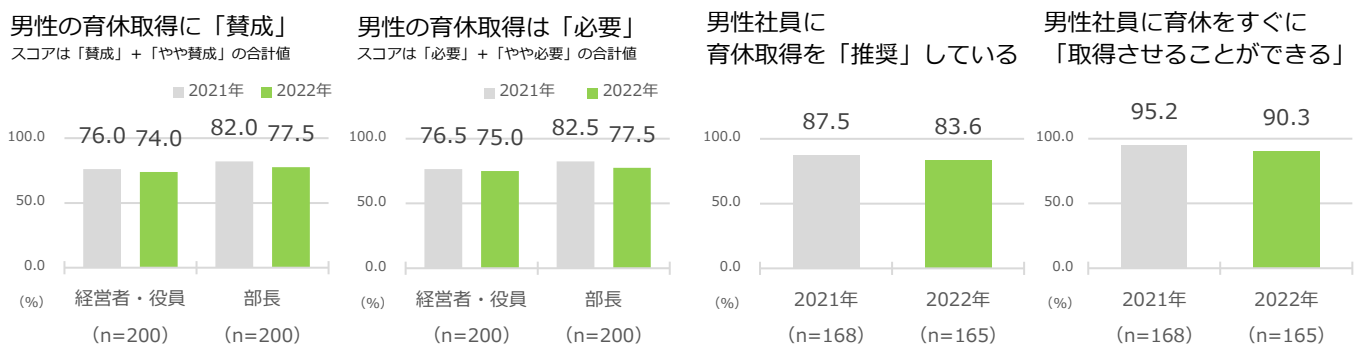


＜マネジメント層の男性の育休取得に対する思い＞

マネジメント層の8割が男性の育休取得に「賛成」「必要」も、前年より微減
法改正もあり推奨はしているものの…と悩むマネジメント層の実態が明らかに

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。

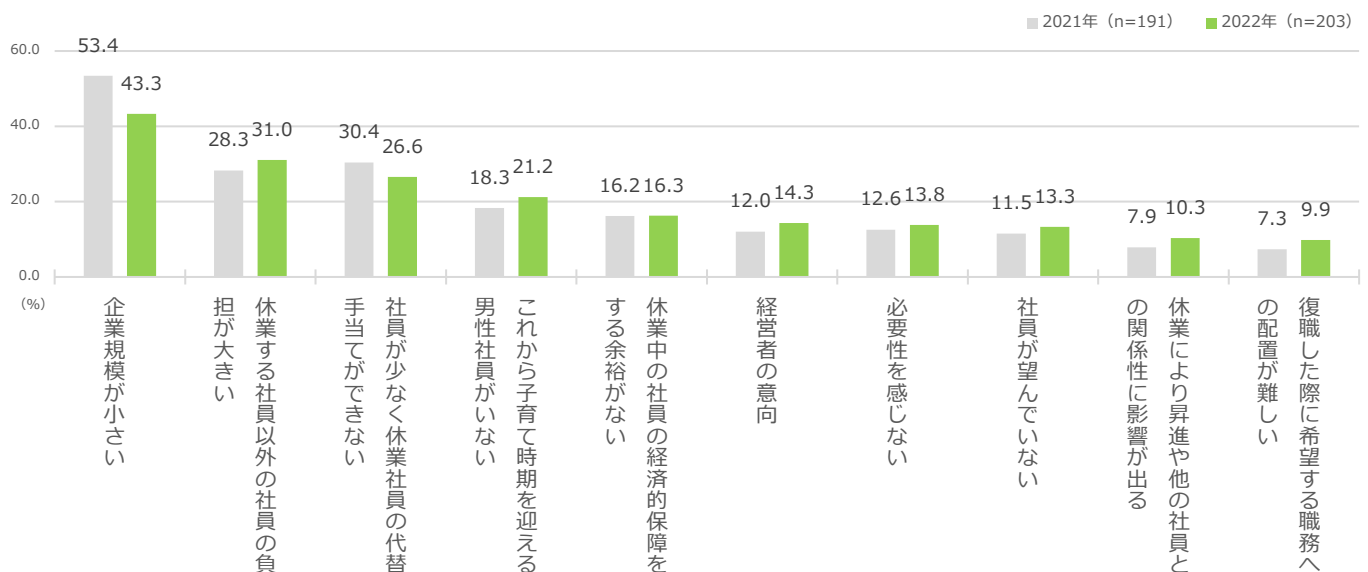
男性の育休取得について聞くと、経営者・役員の74.0%、部長の77.5%が「賛成」と答え、経営者・役員の75.0%、部長の77.5%が男性の育休は「必要」と答えています。さらに、男性の育休取得を促進していると答えたマネジメント層に、男性社員に育休取得を推奨しているかと聞くと、83.6%が「推奨している」と答え、部下の男性社員から育休取得の申し出があった場合、90.3%が「取得させることができる」と答えています。いずれもスコアは高く、マネジメント層は男性の育休取得の推進・浸透に積極的ですが、前年と比べると割合がやや低下しています。法改正もあり、男性社員の育休取得を推奨してはいるものの、本心からは取り組めない…。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。



「会社規模」「社員負担」、男性社員の育休取得促進のハードルに

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%）、「社員が少なく休業社員の代替手当ができない」（26.6%）などの理由が上位に挙げられました。

男性社員の育休取得制度を「促進しない理由」（複数回答）

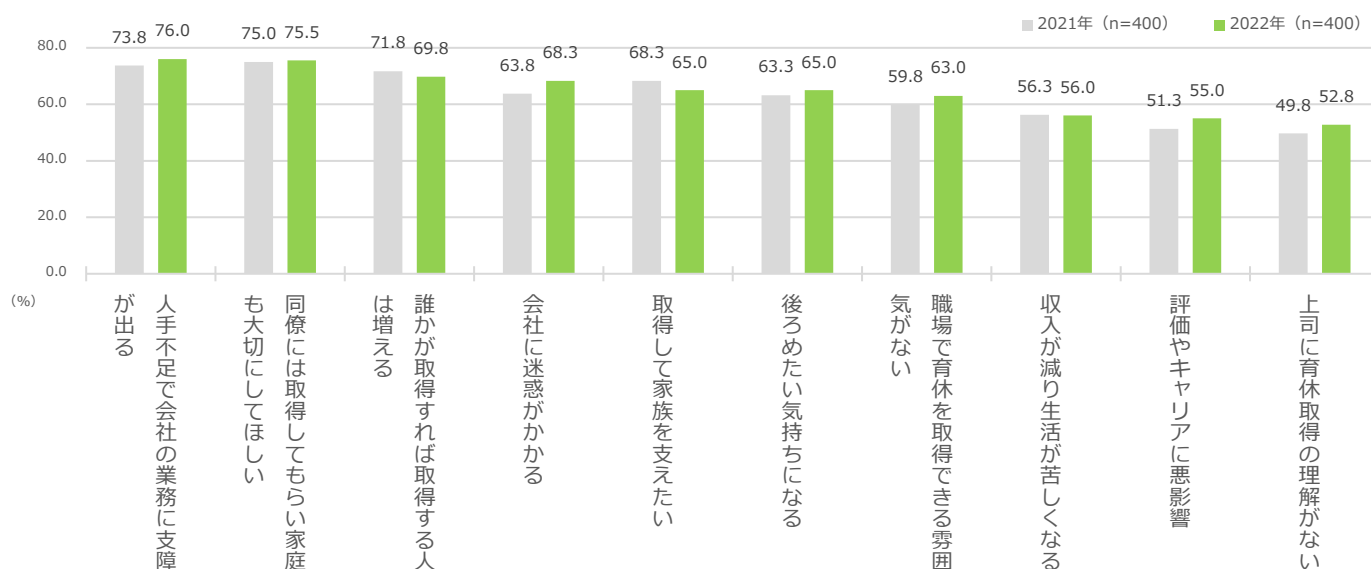


悩みの種は「業務への支障」、前年よりも業務優先が課題に

男性社員が育休を取得したとき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」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」（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「家庭も大切に」（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感が、社員を思いやる前に業務を優先せざるを得ない…、マネジメント層の苦しい心の内が感じられます。

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

スコアは「そう思う」+「ややそう思う」の合計値



「男性育休白書 2022」の詳細はこちらからご覧いただけます

<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/research/>

「男性育休白書 2022」 調査概要

実施時期：2022年6月7日～6月14日 調査方法：インターネット調査 調査委託先：マクロミル
男女調査の対象：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20～50代の男女200人 計9,400人、人口動態に基づきウエイトバック集計（男性の家事・育児カ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エイトバック値に加味）
マネジメント層調査の対象：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
※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。

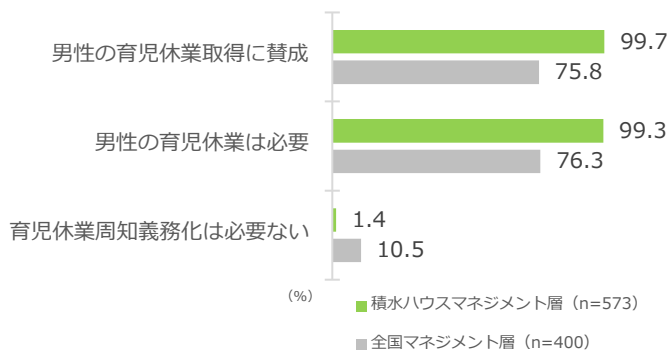
<参考> 積水ハウスのマネジメント層に聞く「男性社員の育休取得に対する意識調査」

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。男性社員の育休取得には、当事者だけでなくマネジメント層の意識も重要です。積水ハウスの部長や役員などマネジメント層573人を対象に、男性社員の育休取得について調べました。

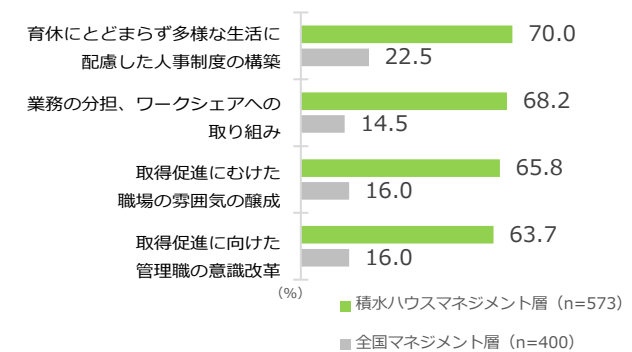
積水ハウスのマネジメント層は、男性社員の育休取得推進に積極的

男性社員の育休取得について聞くと、「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に対する考え方



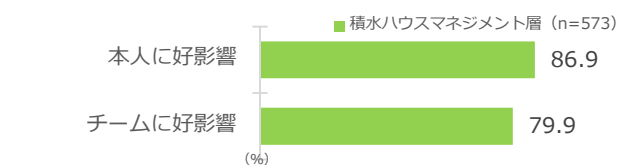
男性社員の育休取得に必要なこと



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」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。

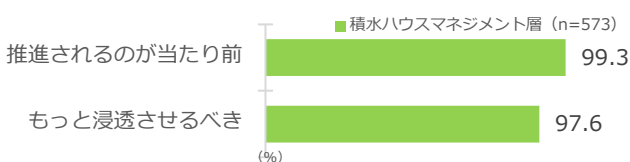
男性社員の育休取得の仕事への影響



男性社員の育休取得をもっと推進させるべきだと思う理由

- 本人にとって有益
 - ・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。
 - ・仕事ばかりではなく、育児を通じてより豊かな人生を送ってもらいたい。
- チームにとって有益
 - ・チームメンバーの業務を共有する良いきっかけになる。
 - ・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、企業の優秀な人財確保に有益。
- 会社にとって有益
 - ・社員が幸せになれば仕事にも良い影響を及ぼす。育休制度は浸透させるべき。
 - ・時代の変化に対応できる組織・人財に育たなければ、現代社会から求められる会社にはならない。率先して業界をリードすべきだと考えます

今後、男性社員の育休取得は…



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」調査概要

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