ワーク・ライフ・バランス＆多様性推進・研究プロジェクト
2019年度　第2回研究会

平成29年度　厚生労働省委託調査結果より

男性の子育て参加の現状と課題

2019年6月17日

政策研究事業本部　共生社会部
主任研究員　　鈴木　陽子

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

MUFG

目次

Ⅰ. 調査概要 ・・・

Ⅰ. 調査概要

1. 厚生労働省委託調査（平成30年1月）
「平成29年度　仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業」

(1)労働者アンケート

①調査対象	●年齢　20～40代 ●雇用形態　正社員・職員（無期契約社員・職員を含む） ●子ども　末子の年齢が満１歳以上満3歳未満 ●業種　公務員、農林水産業を除く
②調査対象数	●男性　2,000人　●女性　1,000人
③調査方法	●インターネットモニターを利用したネット調査
④調査期間	●平成29年9月27日（水）～9月30日（土）
⑤有効回答数	●有効回答数　3,094人（男性：2,062人　女性：1,032人） ※調査対象数を目標に調査開始し、最終的に回収した件数

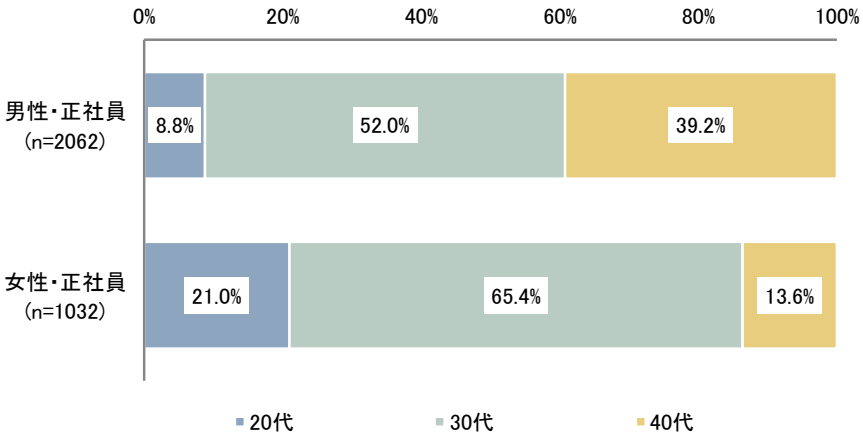
(2)企業アンケート

①調査対象	●業種　農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く全業種 ●従業員規模　従業員51人以上
②調査対象数	●5000社 ※信頼できる大手企業のデータベースより、従業員規模別（51～100人／101～300人／301～500人／501～1000人／1001人以上）に1000社ずつ割り付けた上で、無作為に抽出
③調査方法	●郵送による配布・回収
④調査期間	●平成29年9月～平成29年10月
⑤回収状況	●回収数：694件　●回収率：13.9%
⑥集計方法	●正社員数による企業規模（「100人以下」「101～300人以下」「301人以上」）の比率が、「平成26年度経済センサス基礎調査」の比率となるように、各サンプルに重み付けを行った上で集計を実施

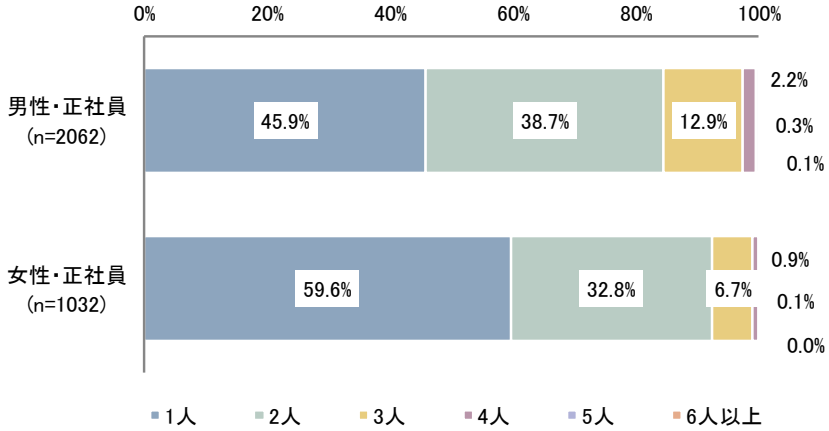
Ⅱ. 回答者・回答企業の属性

1. 労働者アンケート：回答者の属性

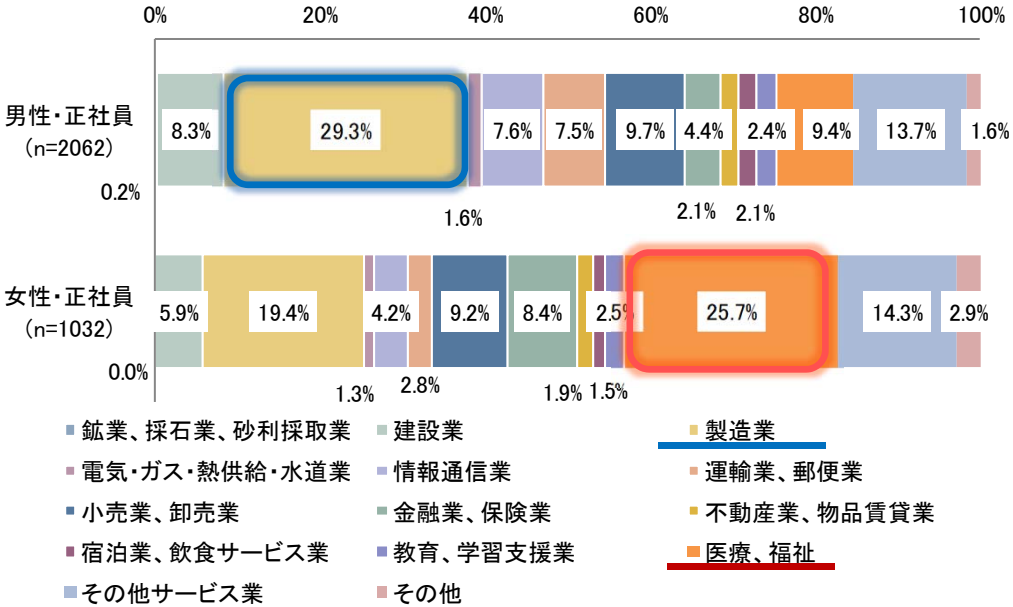
図表1　年齢



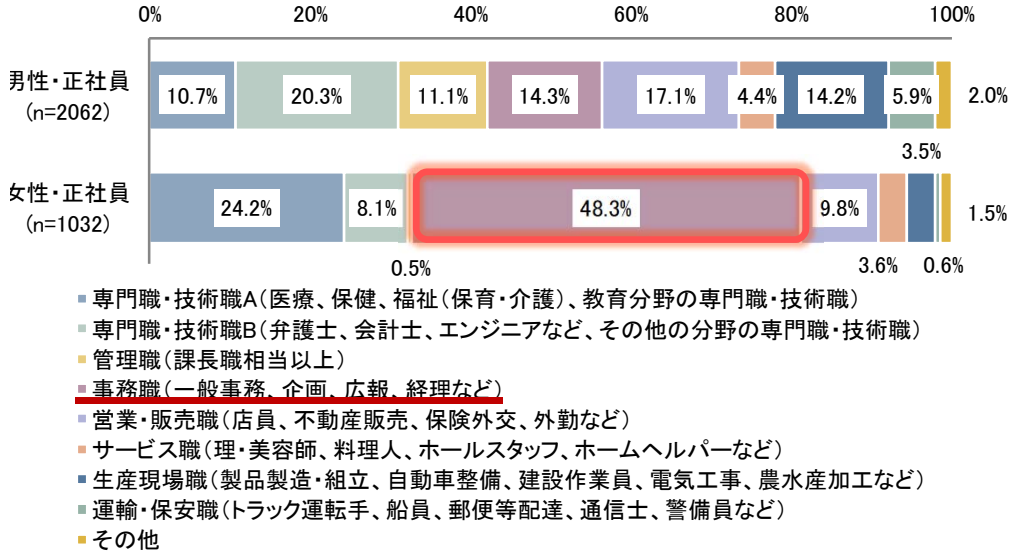
図表2　子の人数



図表3　業種



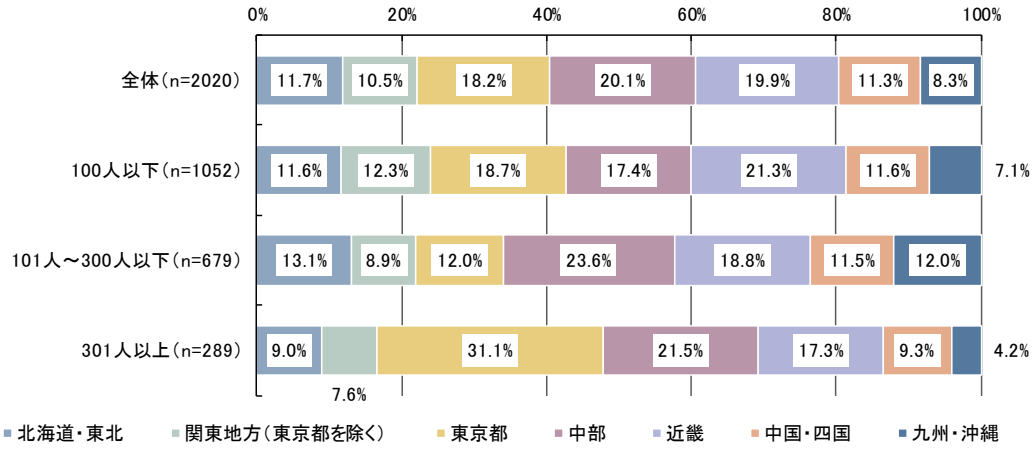
図表4　職種



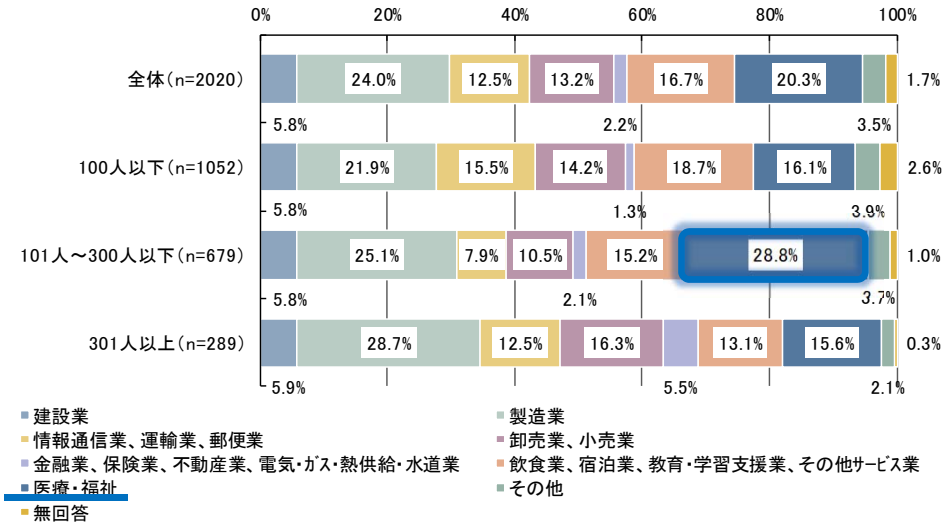
MUFG

2. 企業アンケート:回答企業の属性

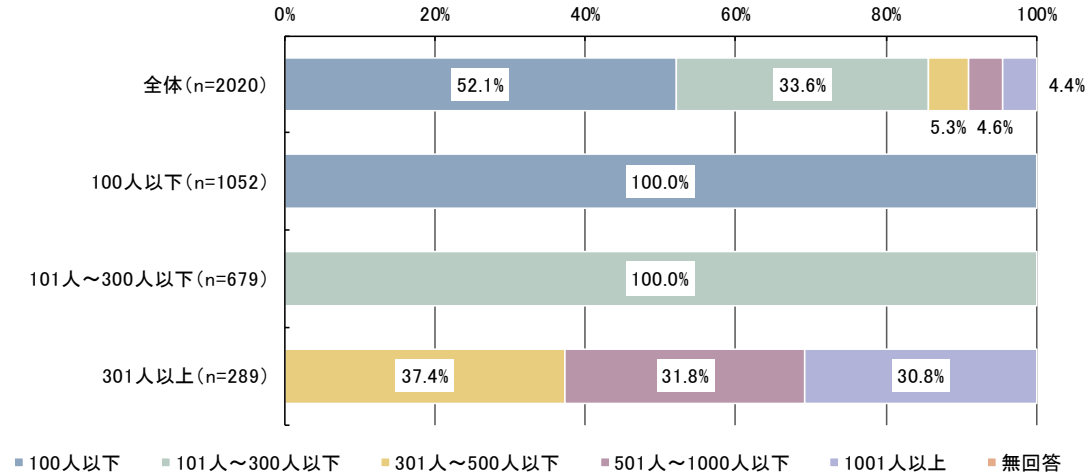
図表5 本社所在地



図表6 業種



図表7 正社員数



注)従業員規模は「問3①正社員数」で作成したものである。以下同様。
注)複数カテゴリーにまたがって言及する場合は、『』を使用する。端数処理を施しているため、複数カテゴリーにまたがって言及する場合の数値は、グラフ・表の表記と一致しない場合がある。以下同様。

Ⅲ. 男性の育児のための休暇取得の実態

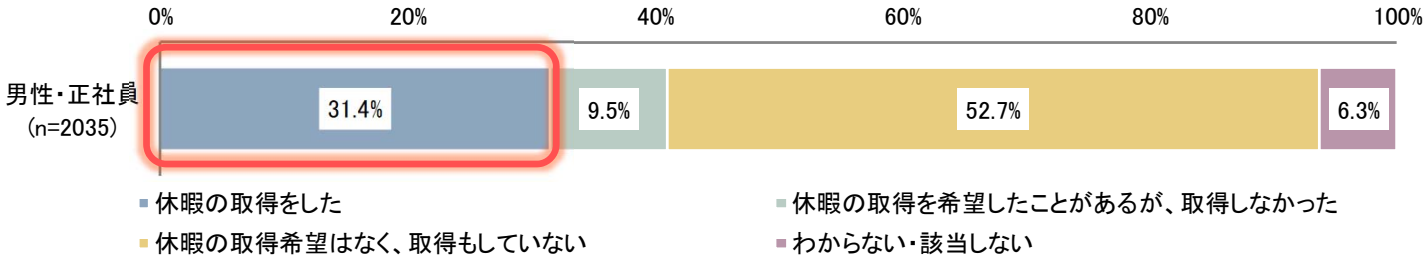
※特に記載のない限り、末子の妊娠・出産・育児に関する調査結果である。

1. 配偶者妊娠時の休暇の取得・希望状況①

（1）配偶者が末子妊娠時の休暇の取得・希望状況

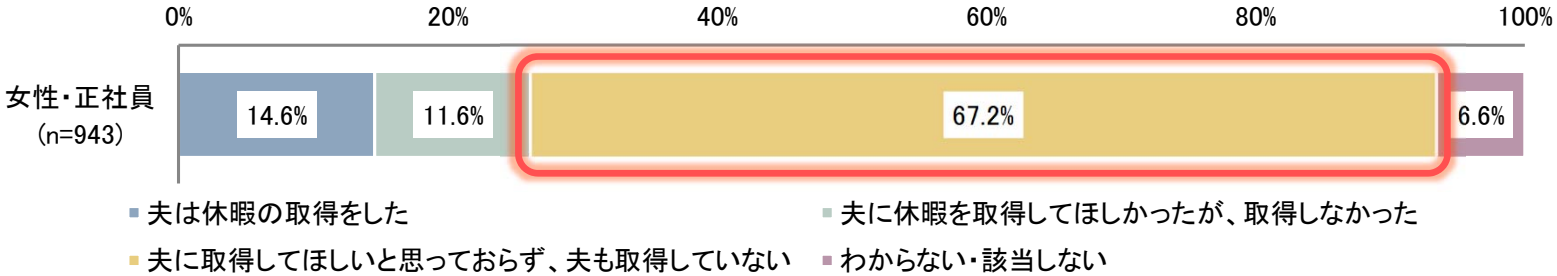
- 男性について、配偶者が末子を妊娠している際、約3割が何らかの休暇を取得。一方、約半数は「休暇の取得希望はなく、取得もしていない。
- 女性についてみると、「夫に取得してほしいとも思っておらず、夫も取得していない」が約7割を占めている。

図表8 【H29労働者調査】末子妊娠中の夫の休暇の取得有無と休暇の取得希望
（男性回答者本人の取得有無および取得希望）:単数回答(Q23)



注）就業形態（「男性・正社員」）は、末子妊娠判明時のもの。

図表9 【H29労働者調査】末子妊娠中の夫の休暇の取得有無と夫に対する休暇の取得の希望の有無
（女性回答者の配偶者の取得有無および配偶者に対する取得希望）:単数回答(Q23)



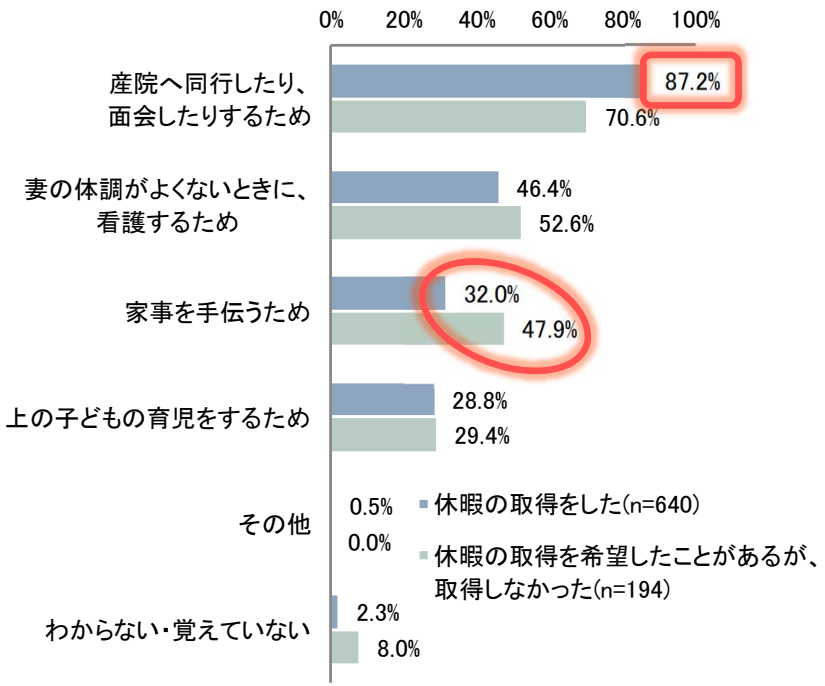
注）就業形態（「女性・正社員」）は、末子妊娠判明時のもの。

1. 配偶者妊娠時の休暇の取得・希望状況②

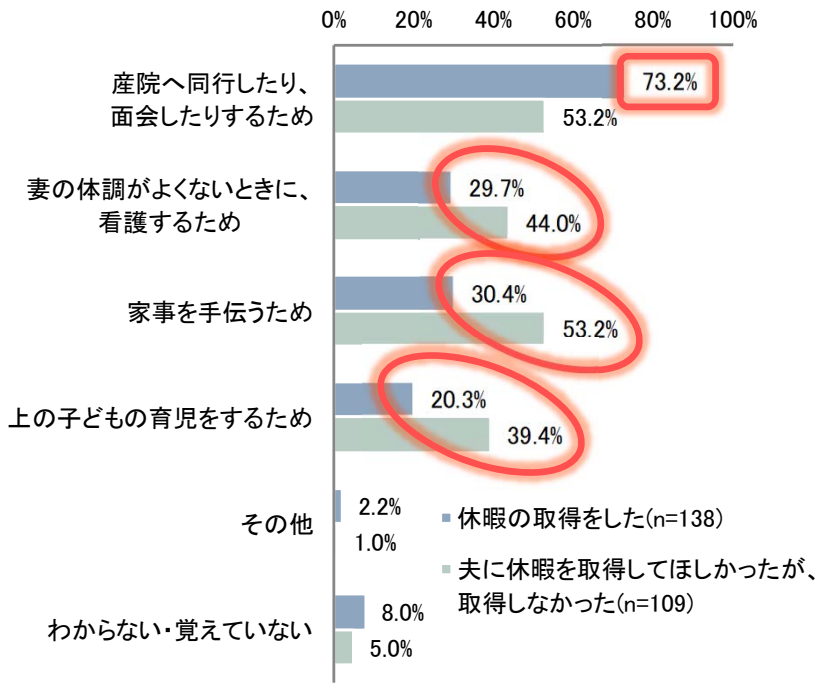
(2)配偶者が末子妊娠時の休暇の取得理由

- 末子妊娠時に男性側(夫)が休暇を取得した理由をみると、男性回答者、女性回答者とも「産院へ同行したり、面会したりするため」が約7割で最も割合が高い。
- 男性回答者について、希望したことがあるが取得しなかった人の理由は、取得した人と比較して「家事を手伝うため」の割合が高い。女性回答者は、産院への同行や面会以外の項目で割合が高い。

図表10 【H29労働者調査】妻の末子妊娠中に男性回答者が休暇を取得した理由および取得を希望した理由:複数回答(Q23×Q24)



図表11 【H29労働者調査】末子妊娠中に女性回答者の配偶者が休暇を取得した理由および女性回答者が配偶者に取得してほしかった理由:複数回答(Q23×Q24)



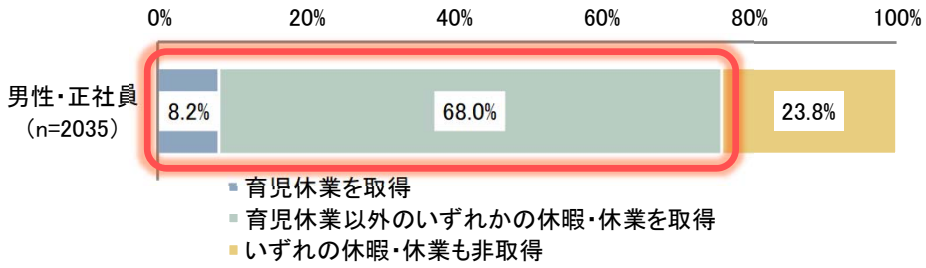
注) 就業形態(「男性・正社員」「女性・正社員」)は、末子妊娠判明時のもの。

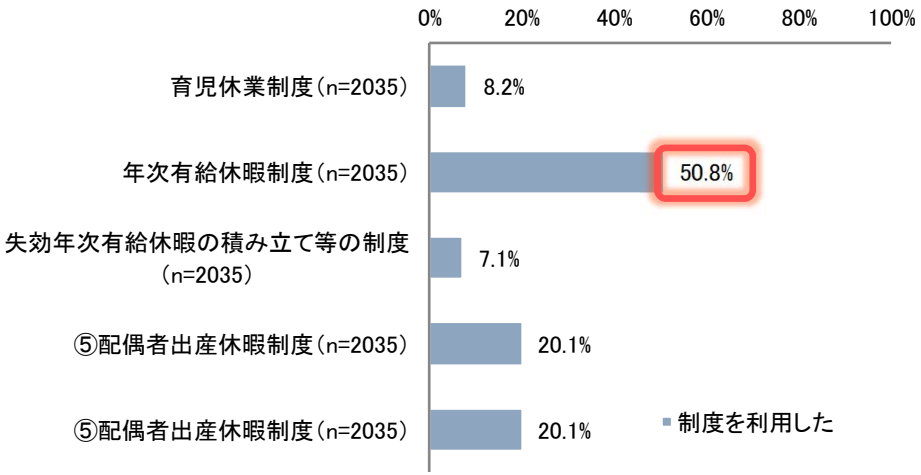
2. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況①

(1)出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況

- 男性の約8割は何らの出産・育児を目的とした休暇・休業を取得している。種別でみると、「年次有給休暇制度」が約半数で最も割合が高い。
- 育児休業の取得期間は、1週間以内が約半数。1か月以上は約2割。全休暇・休業制合計でみると、1週間以内が約7割。

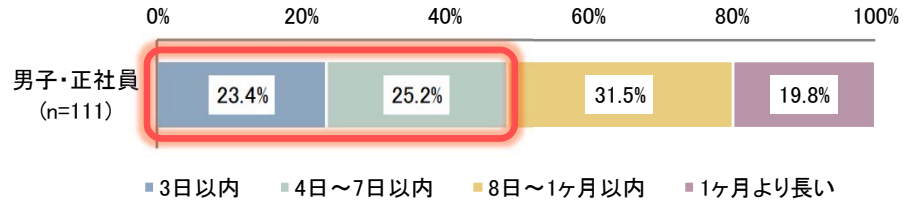
図表12 【H29労働者調査】末子の出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況(男性・正社員):単数回答(Q33・Q44)





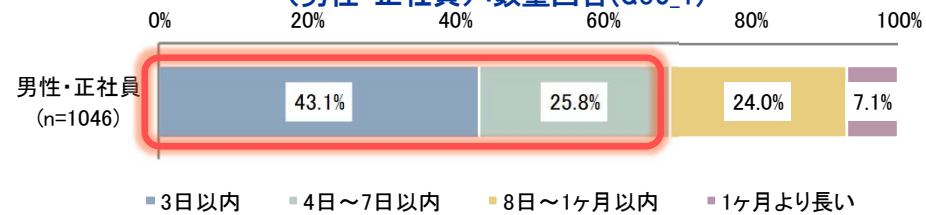
注) 就業形態 (「男性・正社員」) は、末子妊娠判明時のもの。

図表13 【H29労働者調査】育児休業制度の取得期間(再取得分を含む)の分布(男性・正社員):数量回答(Q36_1)



注) 取得期間が不明な回答は除いて集計。

図表14 【H29労働者調査】全休暇・休業制度の合計の取得期間(男性・正社員):数量回答(Q36_1)



注) 取得期間が不明な回答は除いて集計。

	取得パターン	件数	%
①	育休のみ	43	2.1
②	育休＋有休のみ	52	2.6
③	育休＋配偶者出産＋他	65	3.2
④	有休のみ	586	28.8
⑤	有休＋配偶者出産＋他	266	13.1
⑥	配偶者出産のみ	77	3.8
⑦	上記以外の制度の組合せ	462	22.7
⑧	いずれも非取得	484	23.8
計		2035	100.0

2. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況②

■ 取得パターン別に、取得した休暇・休業期間をみると、全体と比較して、「育休のみ」は「1ヶ月より長い」、「育休＋有休のみ」「育休＋配偶者出産＋他」は「8日～1ヶ月以内」「1ヶ月より長い」、「有休＋配偶者出産＋他」は「4日～7日以内」「8日～1ヶ月以内」、「有休のみ」「配偶者出産のみ」は「3日以内」の割合が高い。

図表15 【H29労働者調査】取得パターン別　合計取得期間の分布（男性・正社員）：数量回答（Q36）

			休暇・休業の合計取得期間			
		合計	3日以内	4日～7日以内	8日～1ヶ月以内	1ヶ月より長い
全体		1046	451	270	251	74
		100.0	43.1	25.8	24.0	7.1
取得パターン	育休のみ	28	7	7	4	**10**
		100.0	25.0	25.0	14.3	**35.7**
	育休＋有休のみ	38	1	12	**16**	**9**
		100.0	2.6	31.6	**42.1**	**23.7**
	育休＋配偶者出産＋他	38	0	4	**22**	**12**
		100.0	0.0	10.5	**57.9**	**31.6**
	有休のみ	562	**343**	113	88	18
		100.0	**61.0**	20.1	15.7	3.2
	有休＋配偶者出産＋他	241	33	**97**	**94**	17
		100.0	13.7	**40.2**	**39.0**	7.1
	配偶者出産のみ	67	**53**	12	1	1
		100.0	**79.1**	17.9	1.5	1.5
	上記以外の制度の組合せ	72	14	25	26	7
		100.0	19.4	34.7	36.1	9.7

注）表内の数字は上段が件数、下段が%。
注）取得期間が不明な回答は除いて集計。

2. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況③

- 本人の年収別に、休暇・休業の取得状況をみると、年収が高くなるほど、「育児休業を取得」の割合が高くなる傾向にある。
- 配偶者の年収別に見ても同様に、配偶者の年収が高くなるほど、育児休業を取得の割合が高くなる傾向にある。

図表16 【H29労働者調査】本人の年収別 休暇・休業の取得状況（男性・正社員）：単数回答（Q12_1×Q33・Q44）

			休暇・休業の取得状況		
		合計	育児休業を取得	育児休業以外のいずれかの休暇・休業を取得	いずれの休暇・休業も非取得
	全体	2035	167	1384	484
		100.0	8.2	68.0	23.8
Q12_1. 年収（本人）	300万円未満	125	10	65	50
		100.0	8.0	52.0	40.0
	300万円以上500万円未満	812	45	538	229
		100.0	5.5	66.3	28.2
	500万円以上700万円未満	629	53	465	111
		100.0	8.4	73.9	17.6
	700万円以上1000万円未満	305	36	224	45
		100.0	11.8	73.4	14.8
	1000万円以上	74	15	41	18
		100.0	20.3	55.4	24.3
	わからない	90	8	51	31
		100.0	8.9	56.7	34.4

図表17 【H29労働者調査】配偶者の年収別 休暇・休業の取得状況（男性・正社員）：単数回答（Q12_2×Q33・Q44）

			Q33.休暇・休業の取得状況		
		合計	育児休業を取得	育児休業以外のいずれかの休暇・休業を取得	いずれの休暇・休業も非取得
	全体	2035	167	1384	484
		100.0	8.2	68.0	23.8
Q12_2. 年収（配偶者）	収入なし	972	58	686	228
		100.0	6.0	70.6	23.5
	100万円未満	287	18	191	78
		100.0	6.3	66.6	27.2
	100万円以上150万円未満	139	14	86	39
		100.0	10.1	61.9	28.1
	150万円以上300万円未満	201	19	139	43
		100.0	9.5	69.2	21.4
	300万円以上500万円未満	248	35	168	45
		100.0	14.1	67.7	18.1
	500万円以上	64	12	38	14
		100.0	18.8	59.4	21.9
	わからない	101	9	65	27
		100.0	8.9	64.4	26.7

注）表内の数字は上段が件数、下段が%。

注）就業形態（「男性・正社員」）は、末子妊娠判明時のもの。

2. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況④

■ 世帯年収別に、末子の出産・育児を目的とした休暇・休業の合計取得期間をみると、年収が低くなるほど「３日以内」の割合が、年収が高くなるほど「８日～1ヶ月以内」の割合が高くなる傾向にある。

図表18　【H29労働者調査】世帯年収別　休暇・休業合計日数（男性・正社員）：数量回答（Q36）

			Q36_1_e.全休暇・休業期間の合計取得期間（本人）			
		合計	3日以内	4日～7日以内	8日～1ヶ月以内	1ヶ月より長い
	全体	1046	451	270	251	74
		100.0%	43.1%	25.8%	24.0%	7.1%
Q12_3. 年収 （世帯）（統合）	300万円未満	12	**8**	0	3	1
		100.0%	**66.7%**	0.0%	25.0%	8.3%
	300万円以上 500万円未満	222	**118**	53	38	13
		100.0%	**53.2%**	23.9%	17.1%	5.9%
	500万円以上 700万円未満	338	151	87	77	23
		100.0%	44.7%	25.7%	22.8%	6.8%
	700万円以上 1000万円未満	270	104	73	76	17
		100.0%	38.5%	27.0%	28.1%	6.3%
	1000万円以上	113	21	28	**47**	17
		100.0%	18.6%	24.8%	**41.6%**	15.0%
	わからない	56	31	20	3	2
		100.0%	55.4%	35.7%	5.4%	3.6%

注）就業形態（「男性・正社員」）は、末子妊娠判明時のもの。

注）取得期間が不明な回答は除いて集計。

2. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況⑤

■ 末子妊娠判明時の本人の週あたり労働時間別に、休暇・休業の取得状況をみると、労働時間が長いほど、「いずれの休暇・休業も非取得」の割合が高くなる傾向にある。

図表19 【H29労働者調査】末子妊娠判明時の週あたり労働時間別　休暇・休業の取得状況（男性・正社員）：単数回答（Q30_1×Q33・Q44）

			Q33.休暇・休業取得状況		
		合計	育児休業を取得	育児休業以外のいずれかの休暇・休業を取得	いずれの休暇・休業も非取得
	全体	2035	167	1384	484
		100.0	8.2	68.0	23.8
Q30_1.末子の妊娠判明時の1週間あたりの実労働時間（本人）	週20時間未満	144	15	89	40
		100.0	10.4	61.8	27.8
	週20時間以上～週30時間未満	85	9	54	22
		100.0	10.6	63.5	25.9
	週30時間以上～週40時間未満	158	15	111	32
		100.0	9.5	70.3	20.3
	週40時間以上～週50時間未満	846	72	612	162
		100.0	8.5	72.3	19.1
	週50時間以上～週60時間未満	417	34	297	86
		100.0	8.2	71.2	20.6
	週60時間以上	314	21	182	**111**
		100.0	6.7	58.0	**35.4**
	わからない	71	1	39	31
		100.0	1.4	54.9	43.7

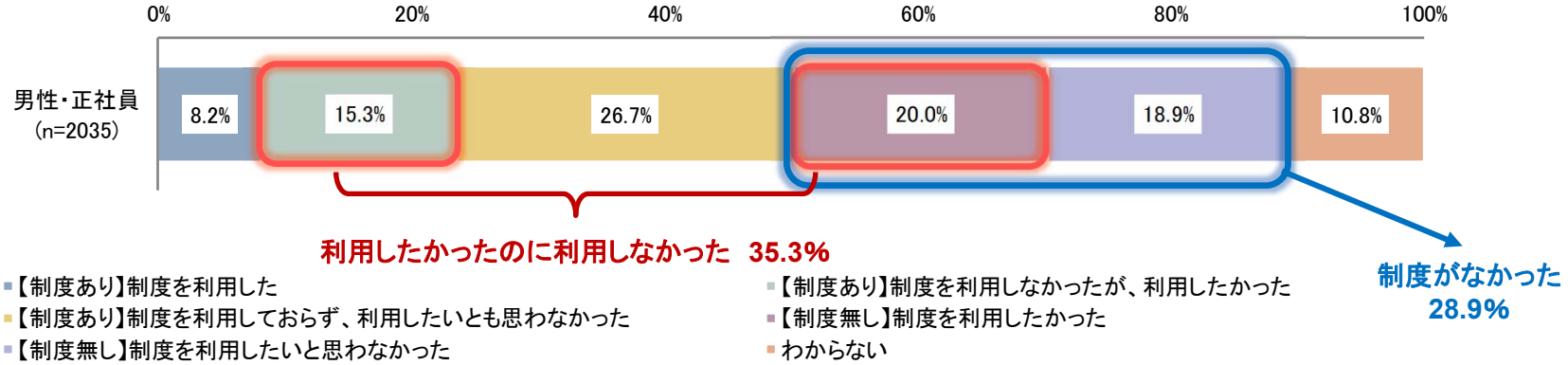
注）表内の数字は上段が件数、下段が%。

2. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況⑥

(2)育児休業の取得希望の状況

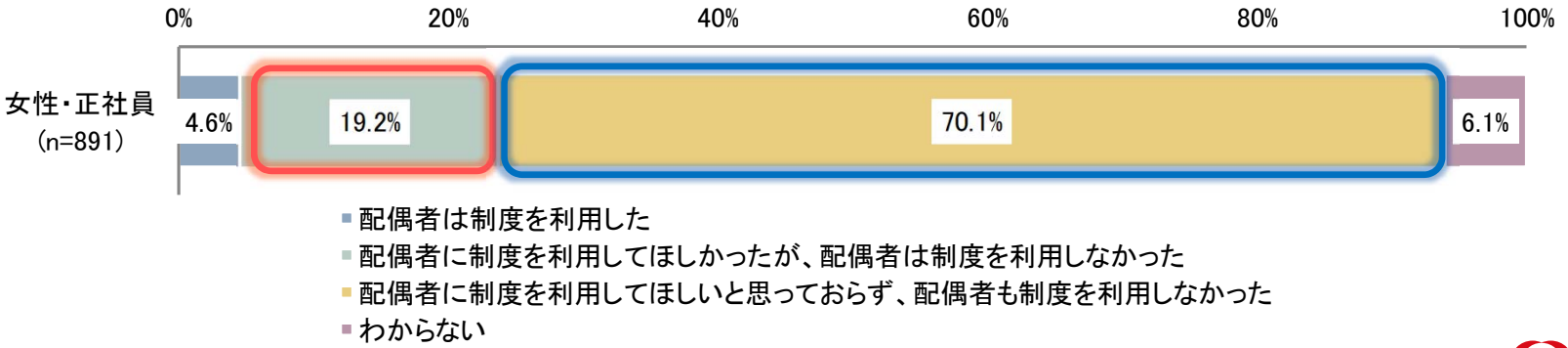
- 末子の出産・育児のための育児休業の取得状況をみると、男性の約35%は、育児休業を利用したかったのに利用できなかった、約3割は制度がなかったと回答している。
- 配偶者に制度を利用してほしかったが利用しなかったという女性は約2割。配偶者に制度を利用してほしいと思っておらず、利用しなったが約7割である。

図表20 【H29労働者調査】育児休業制度(男性回答者本人の取得有無および取得希望)::単数回答(Q33_2)



注) 就業形態は、末子妊娠判明時のもの。
注) 「利用希望」は、「制度があり、制度を利用していないが利用したい」「制度がないが制度を利用したい」の合計。

図表21 【H29労働者調査】育児休業制度(女性回答者の配偶者の取得有無および配偶者に対する取得希望) :単数回答(Q34_2)



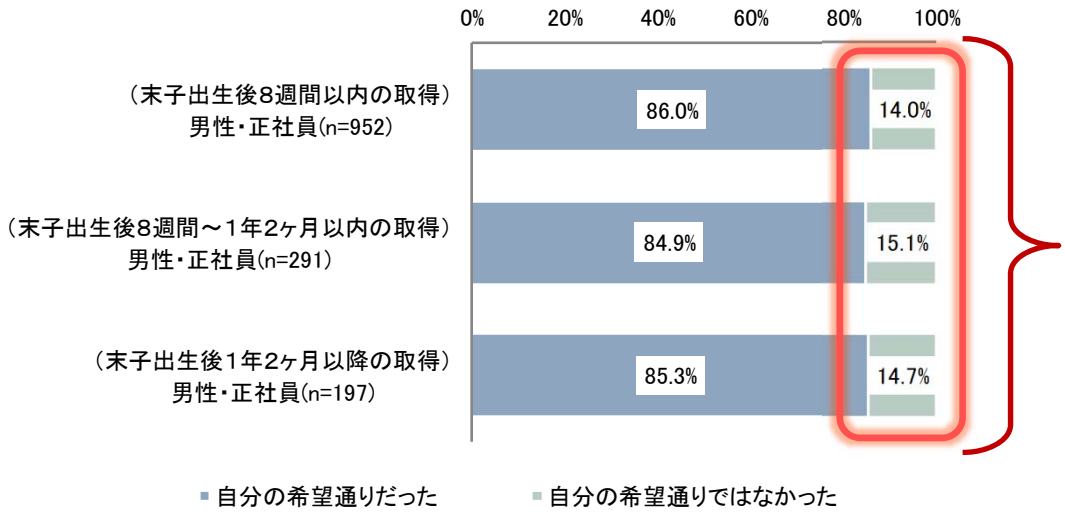
注) 就業形態は、末子妊娠判明時のもの。

2. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況⑦

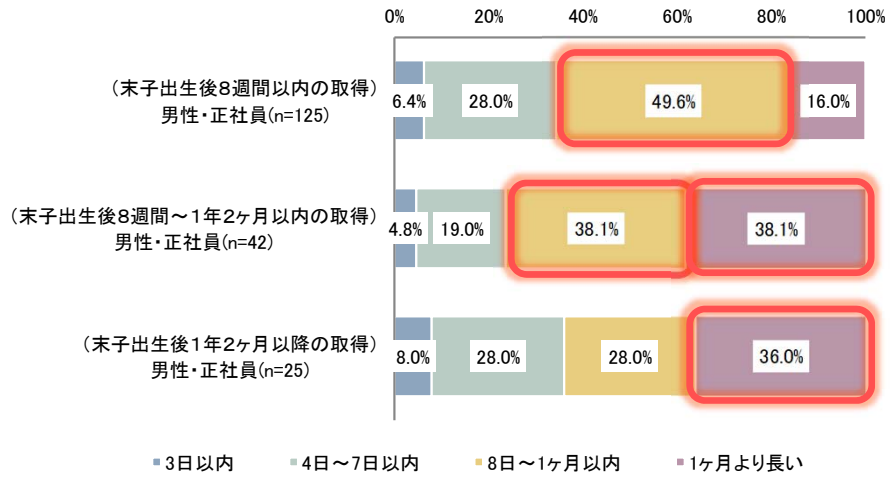
(3)休暇・休業期間に対する希望合致度

- 末子の出産・育児のために取得した休暇・休業期間の希望合致状況について、どの取得時期においても「自分の希望通りではなかった」の割合が14～15%を占めている。
- 取得者のうち、取得期間が希望通りではなかった回答者が希望していた休暇・休業期間をみると、「末子出生後8週間以内の取得」は「8日～1か月以内」が約半数、「末子出生後8週間～1年2ヶ月以内の取得」は「8日～1ヶ月以内」「1ヶ月より長い」がそれぞれ4割弱、「末子出生後1年2ヶ月以降の取得」が「1ヶ月より長い」が36%を占めている。

図表22 【H29労働者調査】本人が取得した休暇・休業期間の希望合致度（男性・正社員）:単数回答(Q37)



図表23 【H29労働者調査】取得者のうち、取得期間が希望通りではなかった回答者が希望していた休暇・休業期間（男性・正社員）:単数回答(Q38)



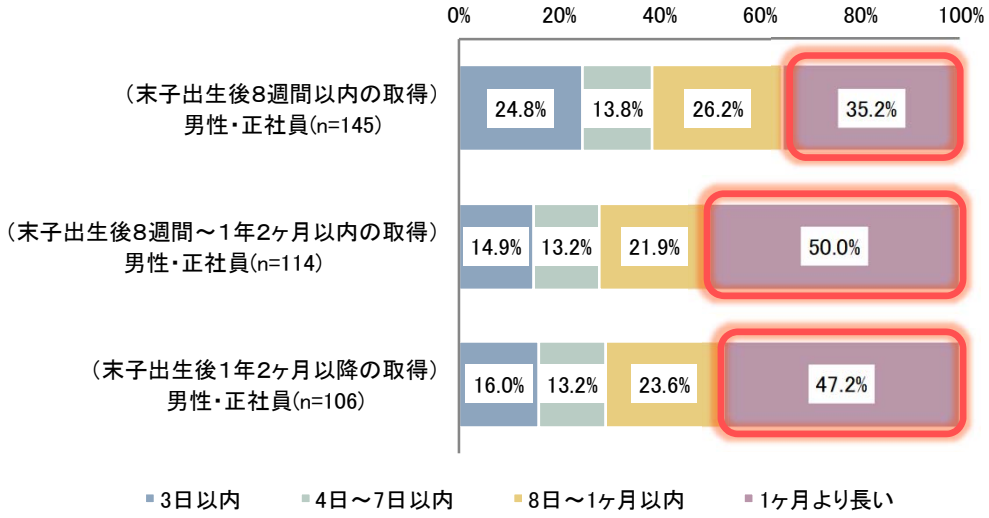
注）就業形態は、末子妊娠判明時のもの。

2. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況⑧

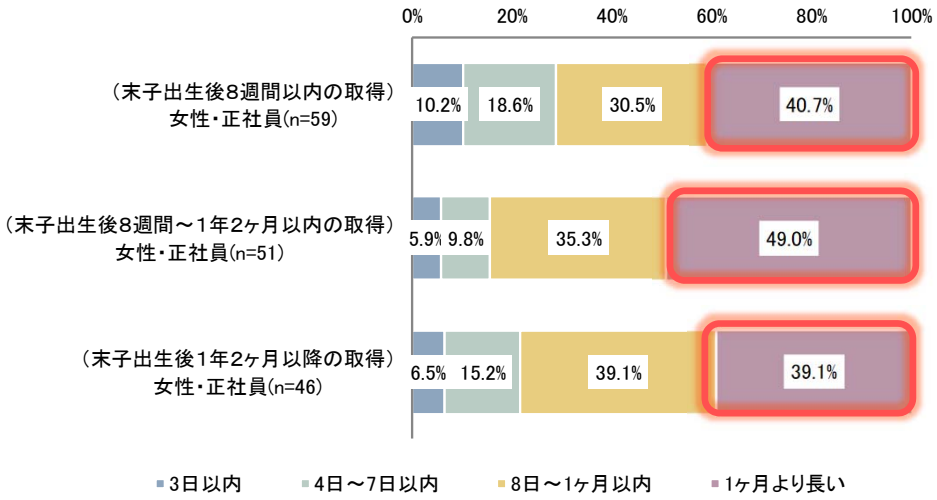
(4)非取得者層が希望していた休暇・休業期間

- 男性について、取得者層が希望していた末子の出産・育児のための休暇・休業期間をみると、いずれの時期も「1ヶ月より長い」の割合が高い。
- 配偶者が休暇・休業を取得しなかったが、配偶者に取得を希望していた女性回答者について、配偶者に希望していた取得期間をみると、男性と同様に、いずれも「1ヶ月より長い」の割合が高い。

図表24 【H29労働者調査】非取得者層が希望していた休暇・休業期間（男性・正社員）:数量回答(Q38)



図表25 【H29労働者調査】非取得の配偶者に対して取得希望のあった回答者が、配偶者に希望していた休暇・休業期間（女性・正社員）:数量回答(Q38)



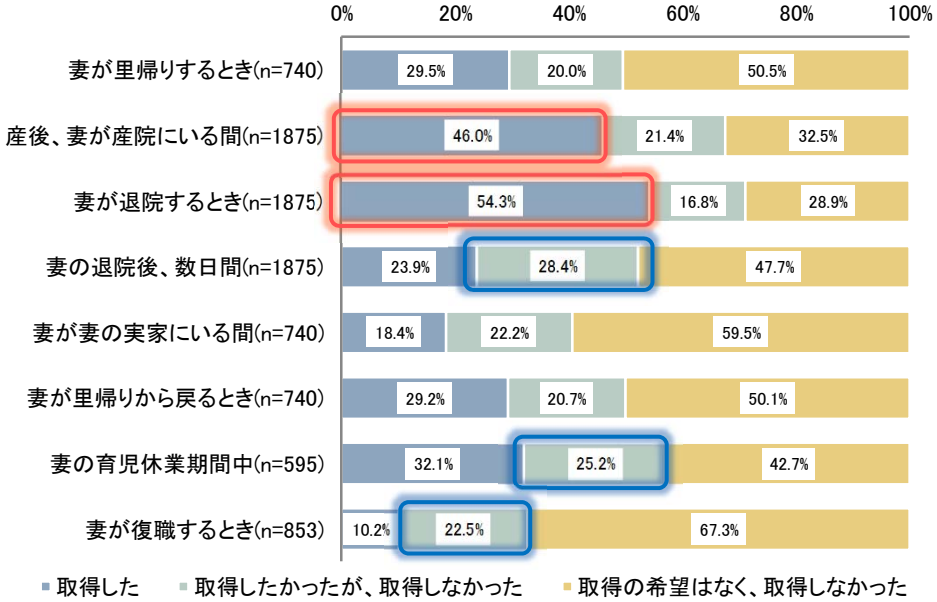
注）就業形態は、末子妊娠判明時のもの。

2. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況⑨

(5)夫の休暇・休業取得のタイミング

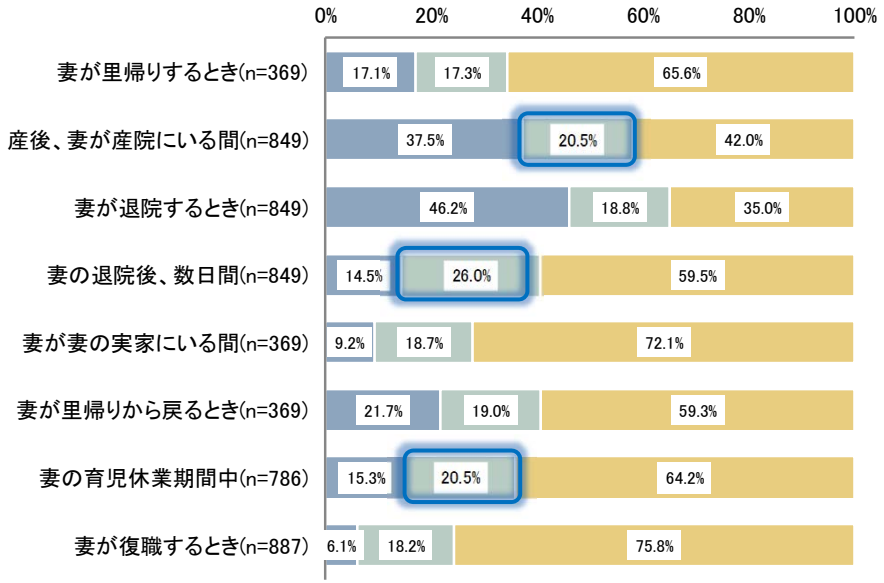
- 末子の出産・育児のための夫の休暇・休業取得のタイミングについて、男性をみると、「妻が退院するとき」「産後、妻が産院にいる間」の割合が高い。「取得したかったが、取得しなかった」の上位3位は「妻の退院後、数日間」「妻の育児休業期間中」「妻が復職するとき」。他も同割合の2割強。
- 女性が配偶者に「取得してほしかったが、取得しなかった」タイミングの上位3位をみると、「妻の退院後、数日間」「産後、妻が産院にいる間」「妻の育児休業期間中」。

図表26 【H29労働者調査】タイミング別
男性回答者本人の休暇・休業の取得状況(男性・正社員):単数回答(Q44)



注) 就業形態(「男性・正社員」)は、末子妊娠判明時のもの。
注) Q8にて、配偶者がいるとした回答者を集計対象とする。
注) 「妻が里帰りするとき」「妻が妻の実家にいるとき」「妻が里帰りから戻るとき」は、Q25_1にて、里帰りに該当するとした回答者を集計対象とする。
注) 「産後、妻が産院にいる間」「妻が退院するとき」「妻の退院後、数日間」は、Q25_3にて、自宅出産に該当しないとした回答者を集計対象とする。
注) 「妻の育児休業期間中」は、Q34_2にて、配偶者が育児休業制度を利用したとした回答者を集計対象とする。
注) 「妻が復職するとき」は、Q42にて、妻がすでに復職しているとした回答者を集計対象とする。

図表27 【H29労働者調査】タイミング別 女性回答者の配偶者の
取得状況および配偶者に対する取得希望(女性・正社員):単数回答(Q44)



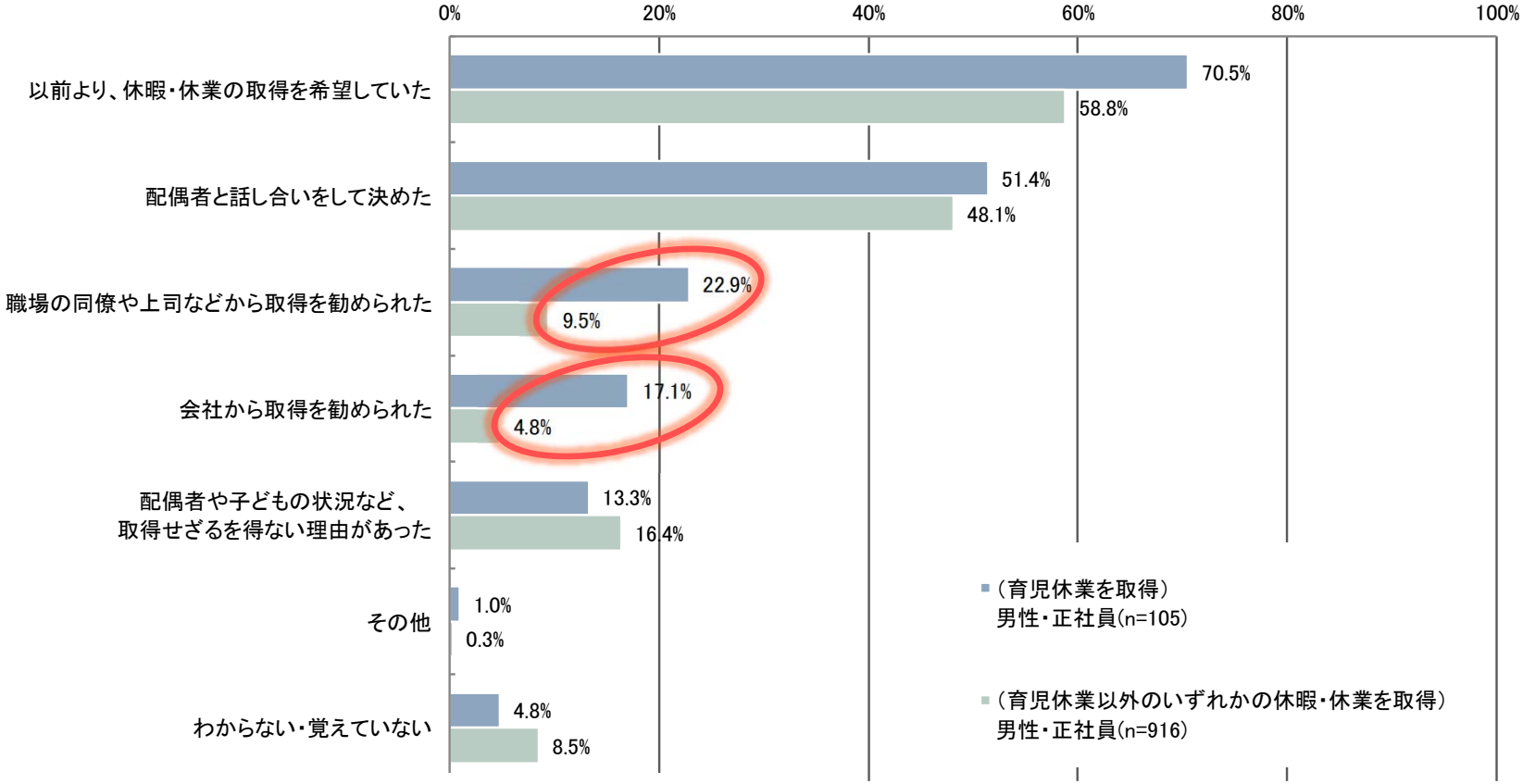
注) 就業形態(「女性・正社員」)は、末子妊娠判明時のもの。
注) Q8にて、配偶者がいるとした回答者を集計対象とする。
注) 「妻が里帰りするとき」および「妻が妻の実家にいるとき」「妻が里帰りから戻るとき」は、Q25_1にて里帰りに該当するとした回答者を集計対象とする。
注) 「産後、妻が産院にいる間」「妻が退院するとき」「妻の退院後、数日間」は、Q25_3にて、自宅出産に該当しないとした回答者を集計対象とする。
注) 「妻の育児休業期間中」は、Q33_2にて、本人が育児休業制度を利用したとした回答者を集計対象とする。

2. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況⑩

(6)取得時期別、休暇・休業の取得のきっかけ

■ 男性について、休暇・休業取得のきっかけ(末子出生後8週間以内の取得)をみると、「育児休業を取得」した層では、「育児休業以外のいずれかの休暇・休業を取得」した層と比較して、「職場の同僚や上司などから取得を勧められた」「職場の同僚や上司などから取得を勧められた」の割合が高い。

図表28 【H29労働者調査】休暇・休業の取得状況別にみた、休暇・休業の取得のきっかけ:末子出生後8週間以内の取得(男性・正社員):複数回答(Q33・Q44×Q47_1)



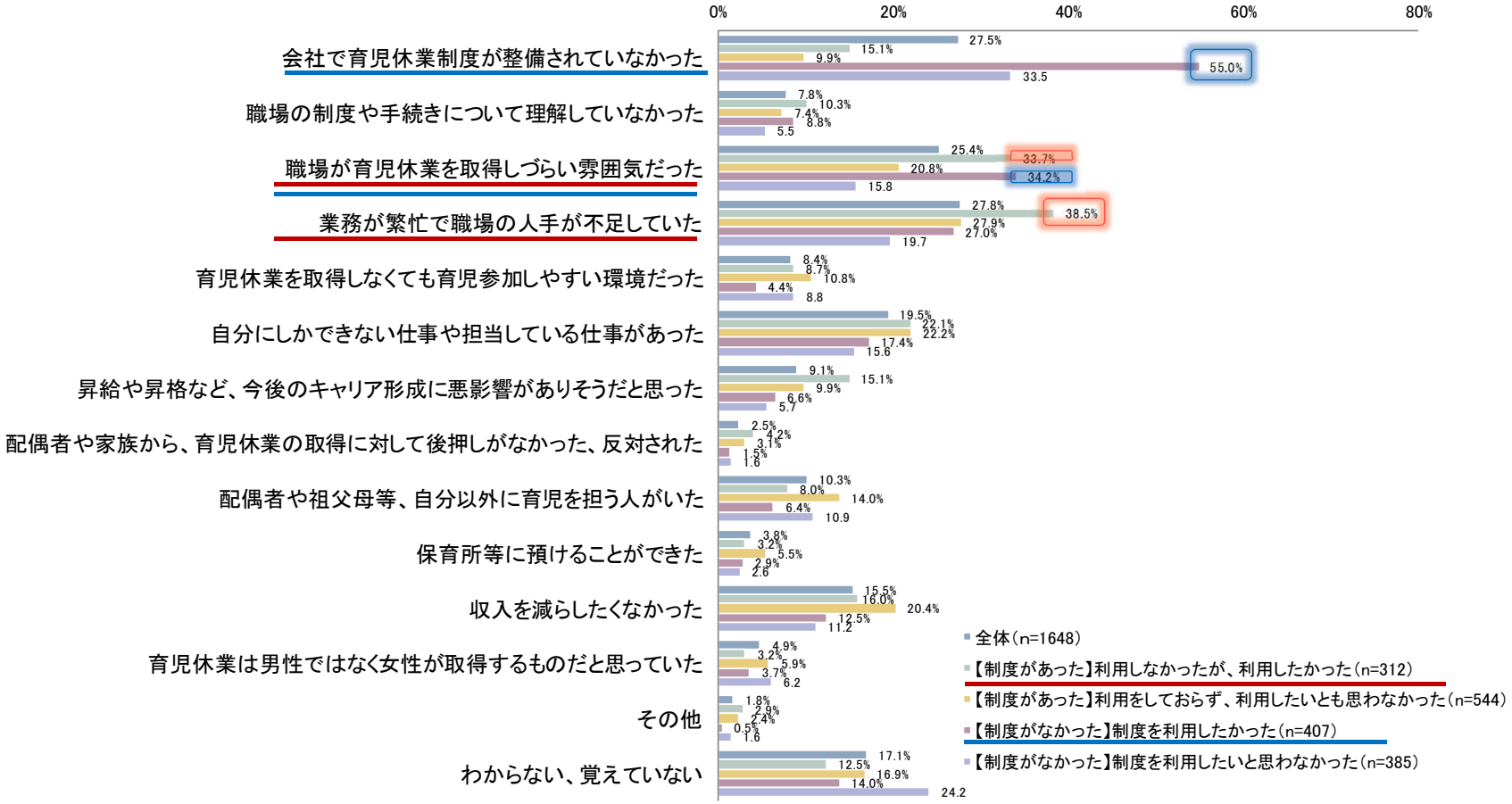
注) 就業形態 (「男性・正社員」) は、末子妊娠判明時のもの。それぞれ、その期間のいずれかで休暇・休業制度を利用したとした回答者を集計対象とする。

2. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得状況⑪

(7)育児休業を取得しなかった理由

■ 末子の出産・育児のための育児休業を取得しなかった理由を、取得希望別にみると、全体と比較して「【制度があった】利用しなかったが、利用したかった」は「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」、「【制度がなかった】制度を利用したかった」は「会社で育児休業制度が整備されていなかった」「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」の割合が高い。

図表29 【H29労働者調査】育児休業の取得希望別　育児休業を取得しなかった理由(男性・正社員):複数回答(Q33×Q50)

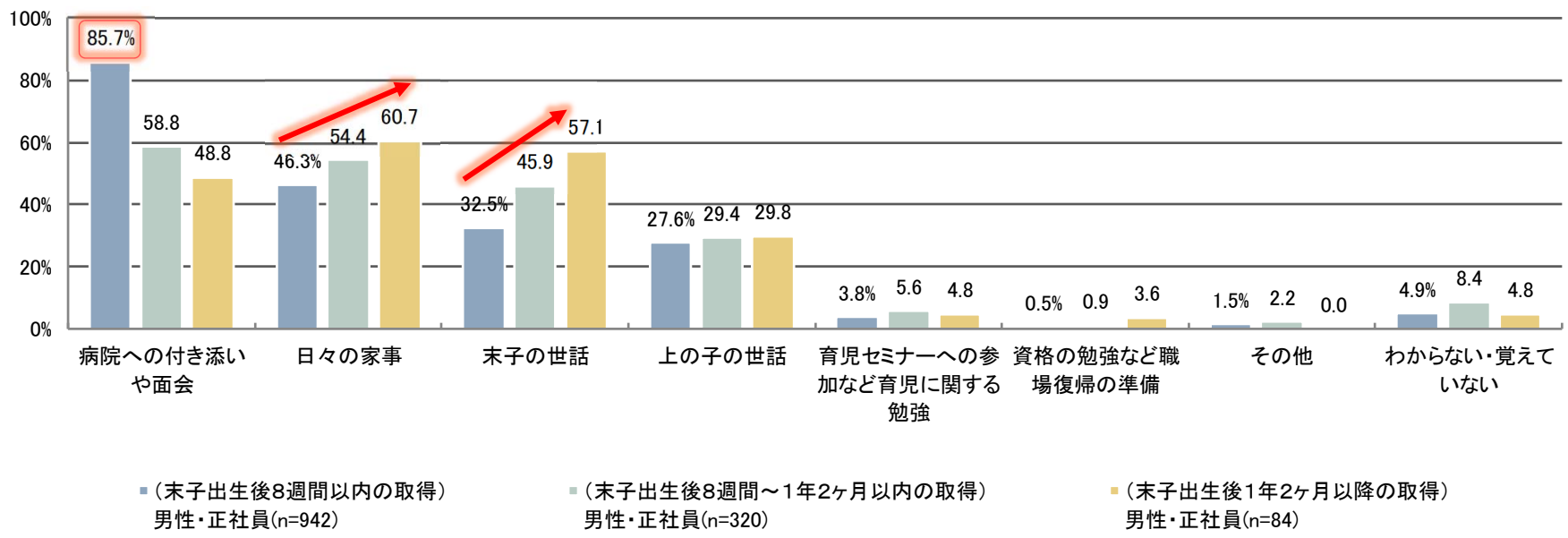


注) 就業形態は、末子妊娠判明時のもの。

3. 出産・育児を目的とした休暇・休業中に行ったこと①

- 末子の出産・育児のために取得した休暇・休業中に行ったことをみると、「末子出生後8週間以内」は「病院への付き添いや面会」が85.7%である一方、他は半数以下となっている。
- 取得時期が遅いほど、「日々の家事」「末子の世話」の割合が高くなる傾向にある。

図表30 【H29労働者調査】取得した休暇・休業中に行ったこと(男性・正社員):複数回答(Q46_1)



注）就業形態（「男性・正社員」）は、末子妊娠判明時のもの。それぞれ、その期間のいずれかで休暇・休業制度を利用したとした回答者を集計対象とする。

3. 出産・育児を目的とした休暇・休業中に行ったこと②

■ 取得したタイミングのうち、もっとも遅いタイミング別に、休暇・休業中に行ったことをみると、全体と比較して、「妻が退院するとき」「妻が妻の実家にいる間」は「病院への付き添いや面会」、「妻の退院後、数日間」は「日々の家事」「上の子の世話」、「妻の育児休業期間中」「妻が復職するとき」は「日々の家事」「末子の世話」の割合が高い。

図表31 【H29労働者調査】休暇・休業の取得のタイミング別　取得した休暇・休業中に行ったこと（男性・正社員）：複数回答（Q35×Q44×Q46）

取得時期	取得したタイミングのうち、もっとも遅いタイミング	合計	病院への付き添いや面会	日々の家事	末子の世話	上の子の世話	育児セミナーへの参加など育児に関する勉強	資格の勉強など職場復帰の準備	その他	わからない・覚えていない
全体		791	657	381	282	240	29	7	14	34
		100.0	83.1	48.2	35.7	30.3	3.7	0.9	1.8	4.3
末子出生後８週間以内の取得	妻が里帰りするとき	6	5	0	1	0	0	0	0	1
		100.0	83.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
	妻が産院にいる間	65	56	23	15	6	2	1	1	3
		100.0	86.2	35.4	23.1	9.2	3.1	1.5	1.5	4.6
	妻が退院するとき	237	**216**	103	63	73	5	1	6	8
		100.0	**91.1**	43.5	26.6	30.8	2.1	0.4	2.5	3.4
	妻の退院後、数日間	206	183	**117**	82	**85**	9	1	4	8
		100.0	88.8	**56.8**	39.8	**41.3**	4.4	0.5	1.9	3.9
	妻が妻の実家にいる間	43	**40**	21	13	7	1	0	2	2
		100.0	**93.0**	48.8	30.2	16.3	2.3	0.0	4.7	4.7
	妻が里帰りから戻るとき	88	78	31	27	26	4	0	0	3
		100.0	88.6	35.2	30.7	29.5	4.5	0.0	0.0	3.4
末子出生後8週間～1年2ヶ月以内の取得	妻の育児休業期間中	62	38	**35**	**33**	18	4	1	1	5
		100.0	61.3	**56.5**	**53.2**	29.0	6.5	1.6	1.6	8.1
妻が復職するとき		84	41	**51**	**48**	25	4	3	0	4
		100.0	48.8	**60.7**	**57.1**	29.8	4.8	3.6	0.0	4.8

注）表内の数字は上段が件数、下段が％である。

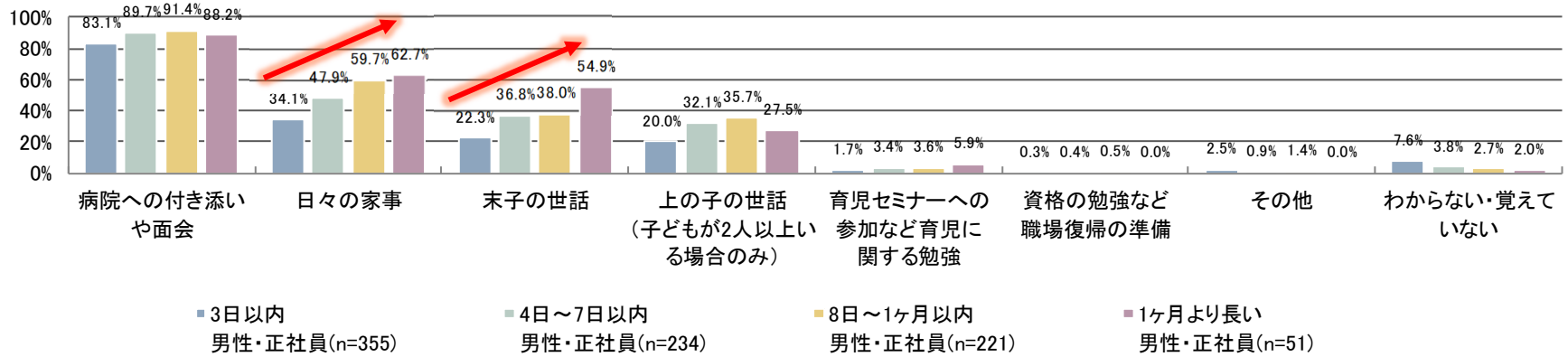
注）就業形態（「男性・正社員」）は、末子妊娠判明時のもの。

3. 出産・育児を目的とした休暇・休業中に行ったこと③

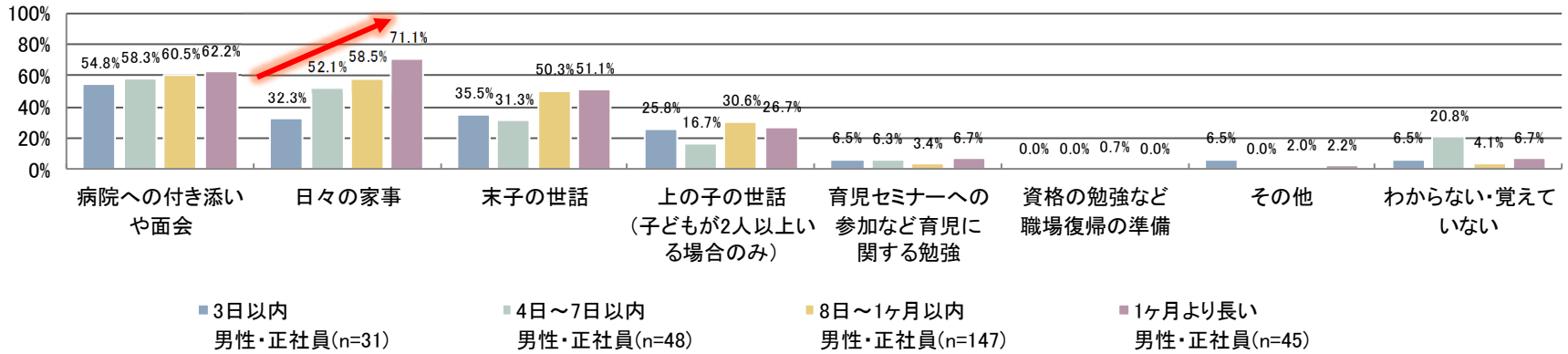
- 末子の出産・育児のために取得した休暇・休業の取得期間別に、取得した休暇・休業中に行ったことをみると、「末子出生後8週間以内の休暇・休業中」は、取得期間が長くなるほど、「日々の家事」「末子の世話」の割合が高くなる傾向にある。
- 「末子出生後8週間以降1年2ヶ月までの休暇・休業中」も取得期間が長くなるほど、「日々の家事」の割合が高くなる傾向にある。

図表32 【H29労働者調査】休暇・休業の取得期間別　取得した休暇・休業中に行ったこと(男性・正社員):複数回答(Q46)

【末子出生後8週間以内の休暇・休業中】



【末子出生後8週間以降1年2ヶ月までの休暇・休業中】



注）就業形態（「男性・正社員」）は、末子妊娠判明時のもの。それぞれ、その期間のいずれかで休暇・休業制度を利用したとした回答者を集計対象とする。

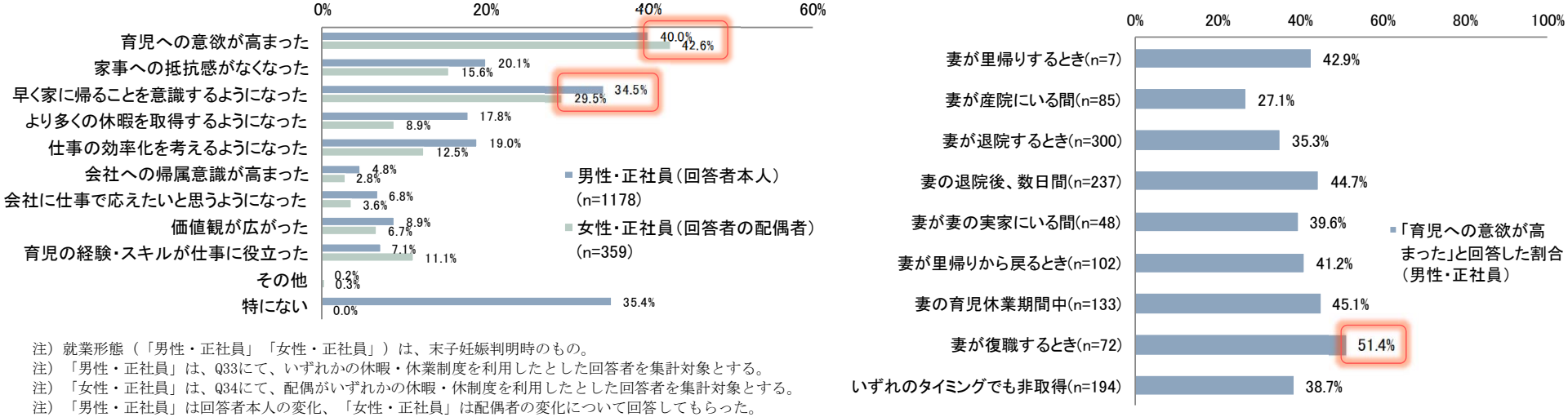
MUFG

4. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得による変化①

(1)休暇・休業の取得による夫の変化

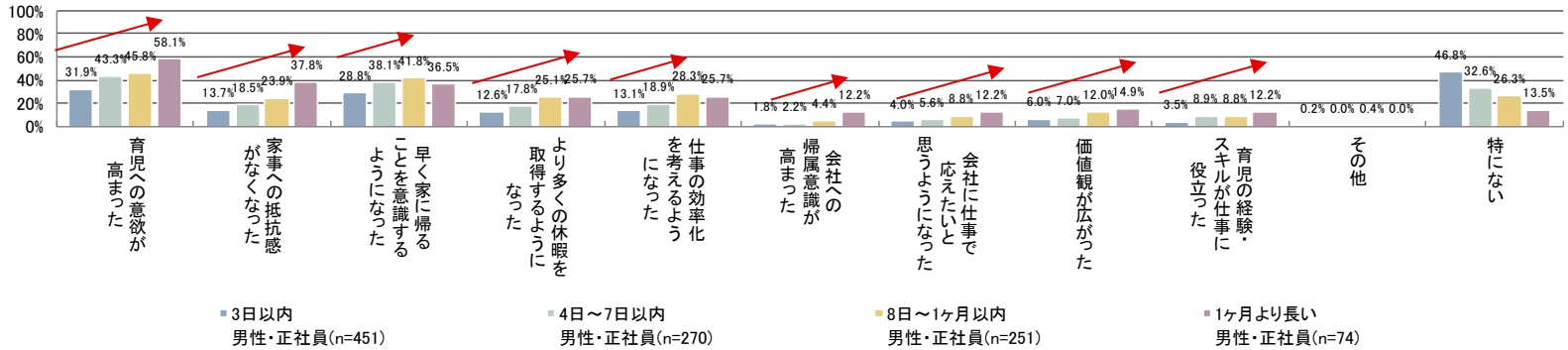
- 休暇・休業の取得によって夫にどのような変化があったかをみると、「育児への意欲が高まった」「早く家に帰ることを意識するようになった」の割合が高い。時期別にみると、「妻は復職するとき」が半数を超え、最も割合が高い。
- 取取得期間別に、休暇・休業取得後の仕事についての変化をみると、どの項目も、取得期間が長いほど、変化があったと回答した割合が高い傾向にある。

図表33 【H29労働者調査】休暇・休業の取得による夫の変化:複数回答(Q49、Q44×Q49)



注) 就業形態 (「男性・正社員」「女性・正社員」) は、末子妊娠判明時のもの。
注) 「男性・正社員」は、Q33にて、いずれかの休暇・休業制度を利用したとした回答者を集計対象とする。
注) 「女性・正社員」は、Q34にて、配偶がいずれかの休暇・休制度を利用したとした回答者を集計対象とする。
注) 「男性・正社員」は回答者本人の変化、「女性・正社員」は配偶者の変化について回答してもらった。

図表34 【H29労働者調査】休暇・休業の取得期間別 休暇・休業の取得による夫の変化:複数回答(Q33・36×Q49)



4. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得による変化②

■ 取得のタイミング別に、休暇・休業取得後の仕事についての変化をみると、全体と比較して、「妻の育児休業期間中」は、「仕事の効率化を考えるようになった」「会社に仕事で応えたいと思うようになった」、「妻が復職するとき」は、「より多くの休暇を取得するようになった」「価値観が広がった」「育児の経験・スキルが仕事に役立った」の割合が高い。

図表35 【H29労働者調査】取得のタイミング別 休暇・休業後の男性自身の変化（仕事について）（男性・正社員）：複数回答（Q35×Q49）

			Q49.休暇・休業取得による夫自身の変化						
		合計	早く家に帰ることを意識するようになった	より多くの休暇を取得するようになった	仕事の効率化を考えるようになった	会社への帰属意識が高まった	会社に仕事で応えたいと思うようになった	価値観が広がった	育児の経験・スキルが仕事に役立った
	全体	1178	406	210	224	56	80	105	84
		100.0	34.5	17.8	19.0	4.8	6.8	8.9	7.1
取得したタイミングのうち、もっとも遅いタイミング	妻が里帰りするとき	7	2	0	2	0	0	1	1
		100.0	28.6	0.0	28.6	0.0	0.0	14.3	14.3
	妻が産院にいる間	85	25	11	5	1	1	2	3
		100.0	29.4	12.9	5.9	1.2	1.2	2.4	3.5
	妻が退院するとき	300	102	49	50	13	16	24	17
		100.0	34.0	16.3	16.7	4.3	5.3	8.0	5.7
	妻の退院後、数日間	237	82	46	45	11	15	15	15
		100.0	34.6	19.4	19.0	4.6	6.3	6.3	6.3
	妻が妻の実家にいる間	48	14	9	11	4	3	4	2
		100.0	29.2	18.8	22.9	8.3	6.3	8.3	4.2
	妻が里帰りから戻るとき	102	40	26	27	2	7	7	12
		100.0	39.2	25.5	26.5	2.0	6.9	6.9	11.8
	妻の育児休業期間中	133	56	26	**46**	11	**20**	23	14
		100.0	42.1	19.5	**34.6**	8.3	**15.0**	17.3	10.5
	妻が復職するとき	72	31	**22**	20	6	7	**13**	**12**
		100.0	43.1	**30.6**	27.8	8.3	9.7	**18.1**	**16.7**
	上記のいずれのタイミングでも非取得*	194	54	21	18	8	11	16	8
		100.0	27.8	10.8	9.3	4.1	5.7	8.2	4.1

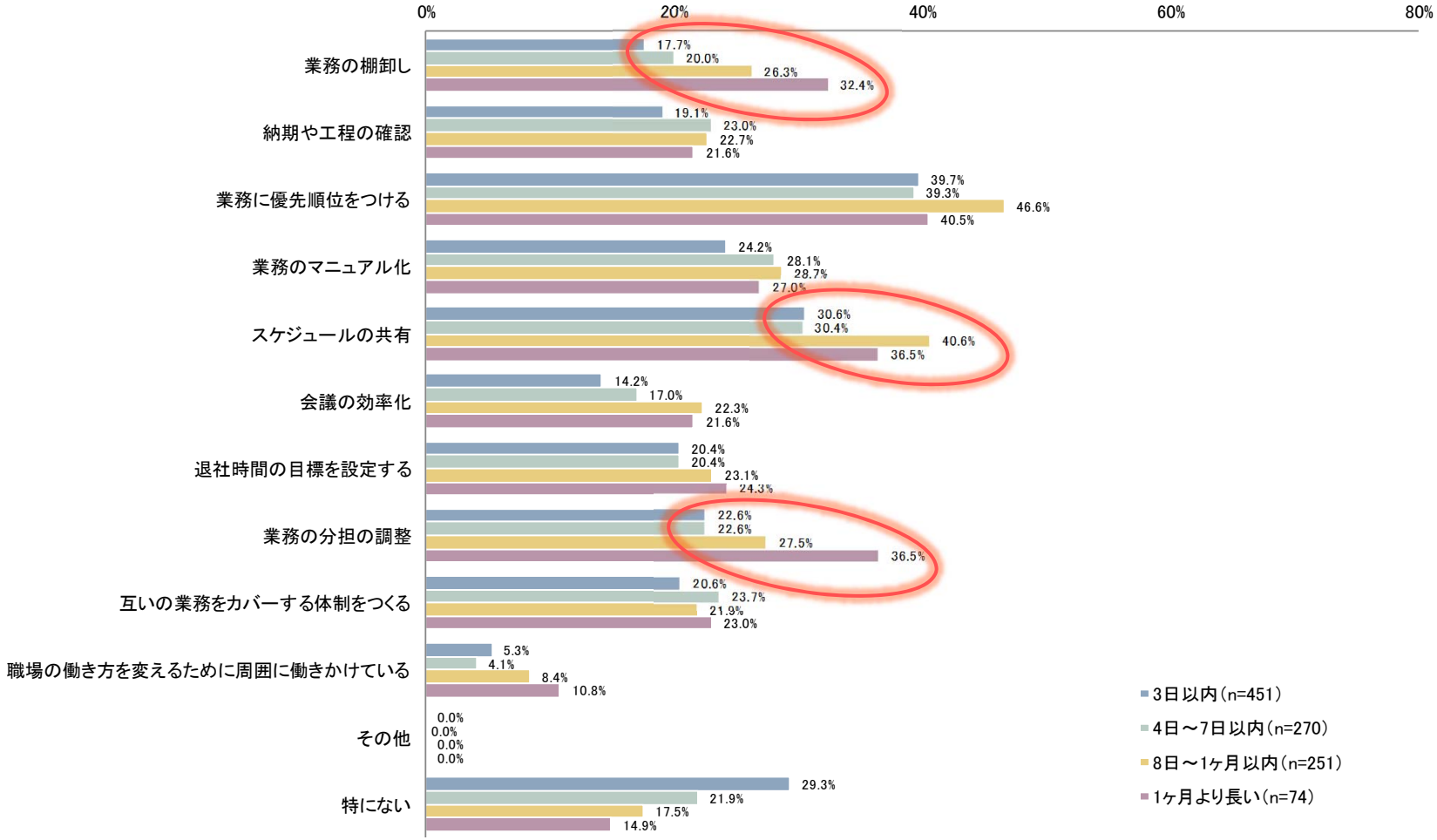
注）就業形態（「男性・正社員」）は、末子妊娠判明時のもの。

4. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得による変化③

(2)仕事をする上での変化(効率的な仕事をするための工夫)

■ 休暇・休業取得期間別に、効率的な仕事するために個人であるいは職場の同僚と行っている仕事の工夫をみると、期間が長いほど、割合の高くなる項目は多く、特に、「業務の棚卸し」「スケジュールの共有」「業務分担の調整」で、よりその傾向が強くなっている。

図表36 【H29労働者調査】休暇・休業取得期間別　効率的な仕事をするための工夫(男性・正社員):複数回答(Q33・36×Q55)



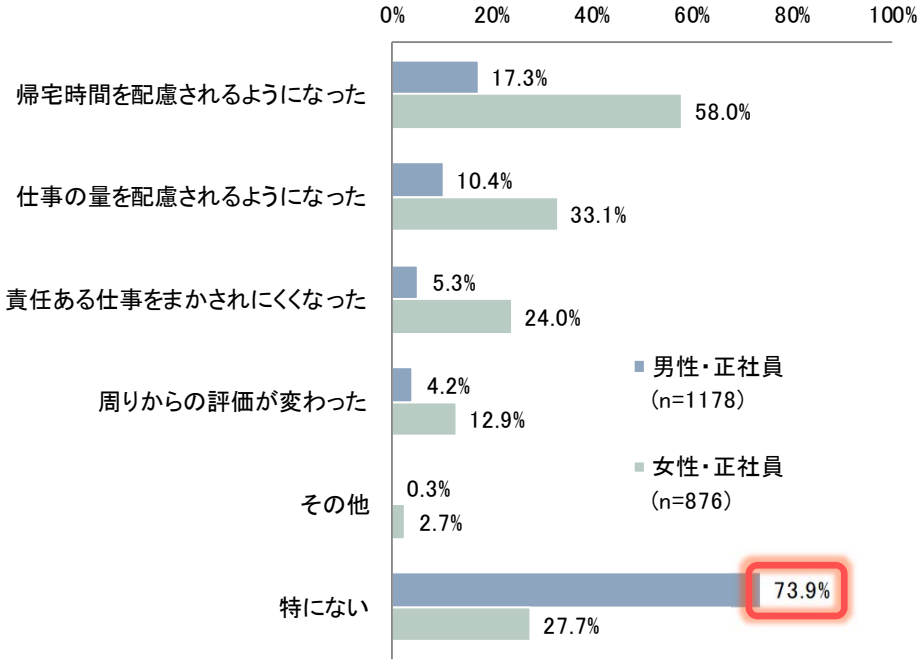
注) 就業形態 (「男性・正社員」) は、末子妊娠判明時のもの。

4. 出産・育児を目的とした休暇・休業の取得による変化④

(3)休暇・休業後に職場で感じる変化

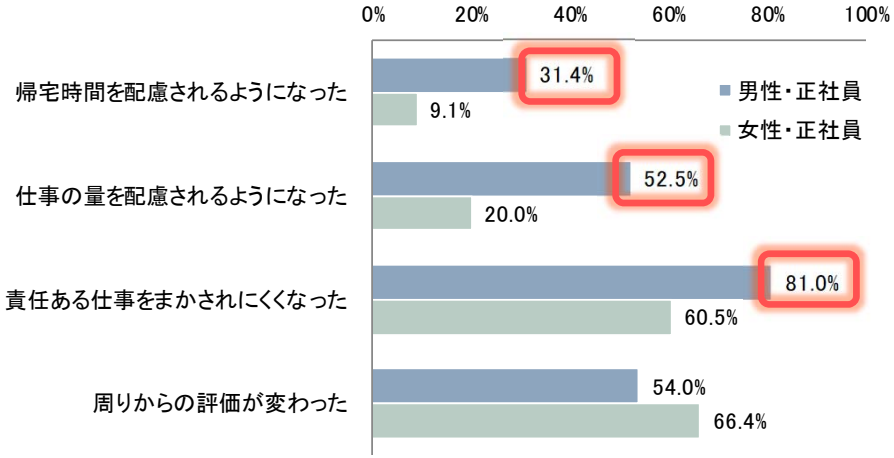
- 休暇・休業を取得した人について、休暇・休業後に職場で感じる変化をみると、男性は女性と比較して、「特にない」の割合が高い。
- 休暇・休業に職場で感じるそれぞれの変化に対して、不満に感じる割合をみると、女性と比較して、男性の方が不満に関る割合が高い項目が多い。

図表37 【H29労働者調査】休暇・休業後に職場で感じる変化
:複数回答(Q52_1)



注）就業形態（「男性・正社員」「女性・正社員」）は、末子妊娠判明時のもの。
注）Q33にて、いずれかの休暇・休業制度を利用したとした回答者を集計対象とする。

図表38 【H29労働者調査】休暇・休業後に職場で不満に感じる変化
:単数回答(Q52_2)



＜集計対象サンプル数＞

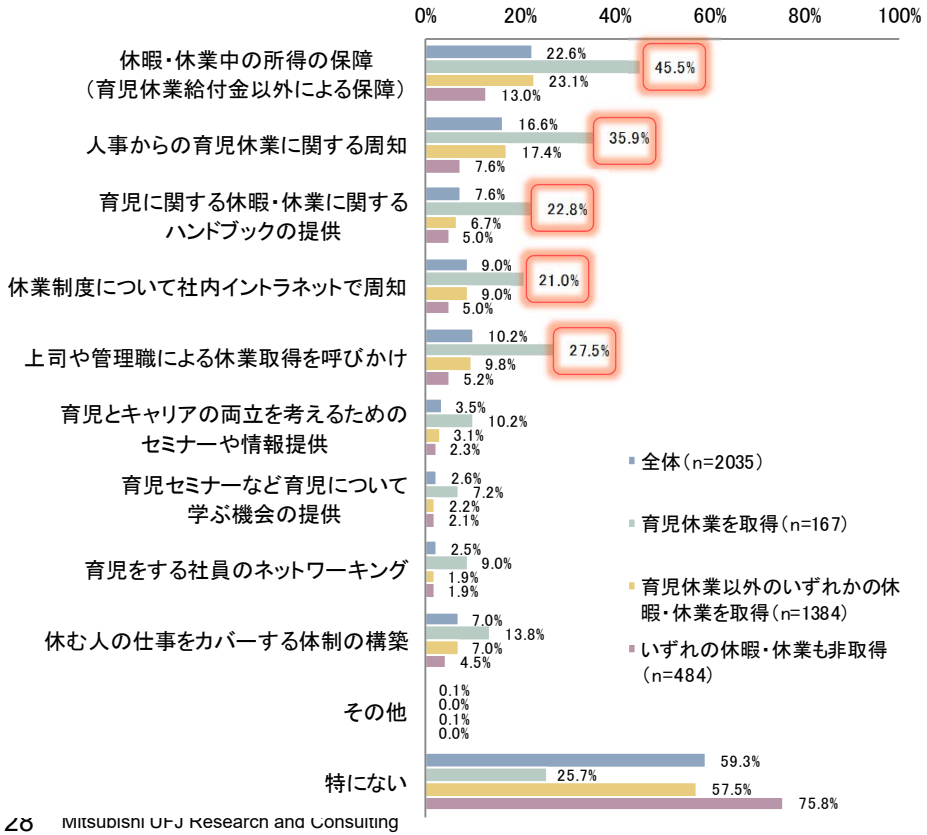
	帰宅時間を配慮されるようになった	仕事の量を配慮されるようになった	責任ある仕事をまかされにくくなった	周りからの評価が変わった
男性・正社員	204	122	63	50
女性・正社員	508	290	210	113

注）就業形態（「男性・正社員」「女性・正社員」）は、末子妊娠判明時のもの。
注）Q52_1にて、休暇・休業後に感じる変化の各項目について該当した回答者を集計対象とし、各項目について不満に感じるかどうかを答える単数回答となっている。

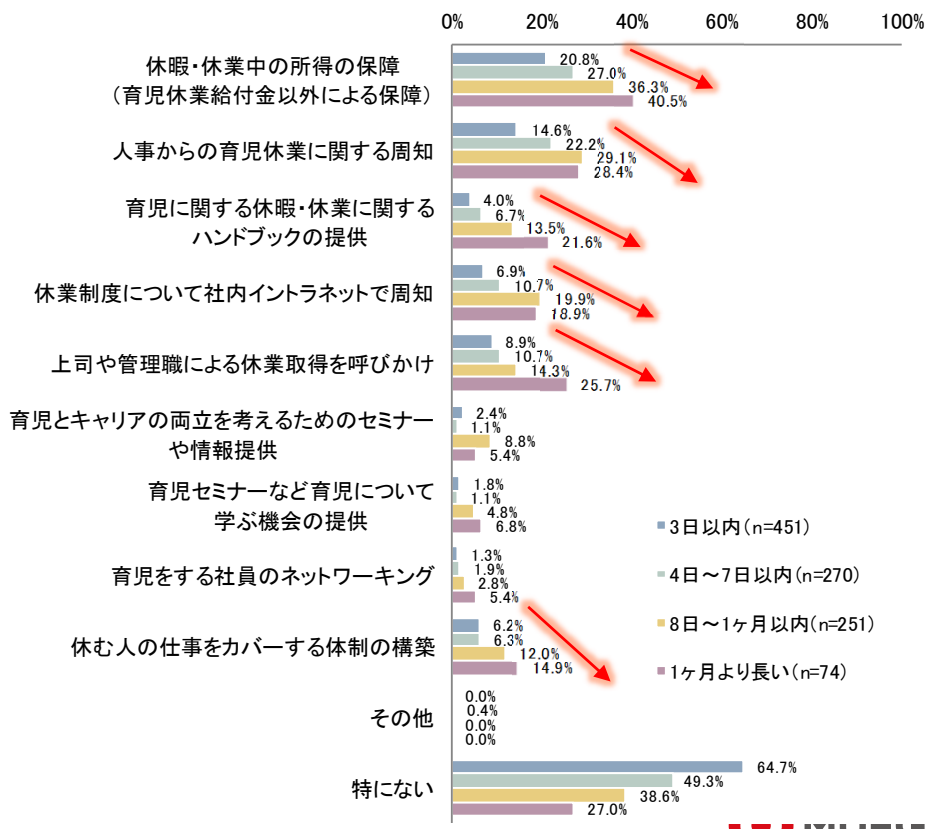
5. 職場の取組・職場の雰囲気①

- 休暇・休業の取得状況別に、休暇・休業取得のために職場で行われていた取組や会社からの働きかけをみると、「育児休業を取得」している人は、全体と比較して「休暇・休業中の所得の保障」のほか、周知や働きかけに関する項目の割合が高い。
- 休暇・休業取得期間別にみると、各項目とも、取得期間が長くなるほど、割合が高くなる以降にある。

図表39 【H29労働者調査】休暇・休業の取得状況別 育児のための休暇・休業取得促進のために職場で行われていた取り組み（男性・正社員）：複数回答（Q33・Q44×Q48）



図表40 【H29労働者調査】休暇・休業取得期間別 育児のための休暇・休業取得促進のために職場で行われていた取り組み（男性・正社員）：複数回答（Q33・36×Q48）

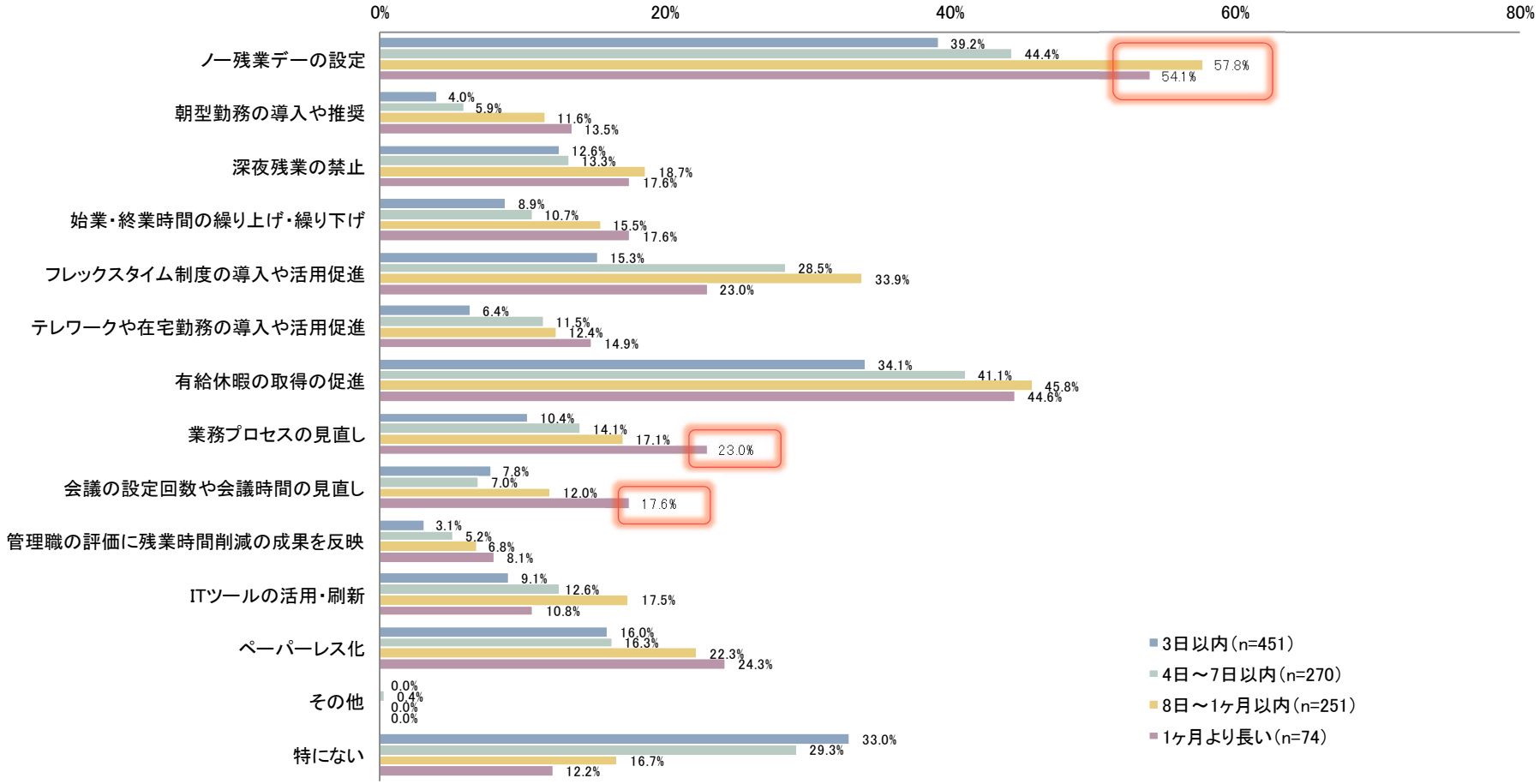


注）就業形態（「男性・正社員」は、末子妊娠判明時のもの。

5. 職場の取組・職場の雰囲気②

■ 休暇・休業取得期間別に、会社や職場で行われている働き方改革の取組をみると、どの項目も、取得期間が長くなるほど、取り組んでいる割合が高い傾向にある。特に、「ノー残業デーの設定」「業務プロセスの見直し」「会議の設定回数や会議時間の見直し」で、取得期間が長い方が割合が高くなっている。

図表41 【H29労働者調査】休暇・休業の取得期間別　会社や職場で行われている取組（男性・正社員）：複数回答（Q33・Q36×Q54）

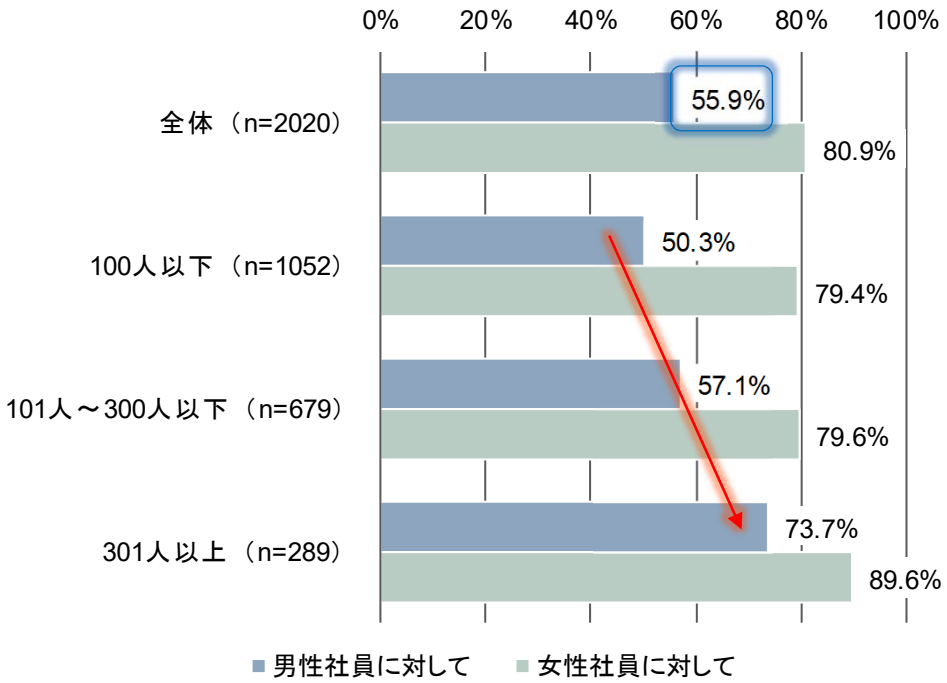


注）就業形態（「男性・正社員」は、末子妊娠判明時のもの。

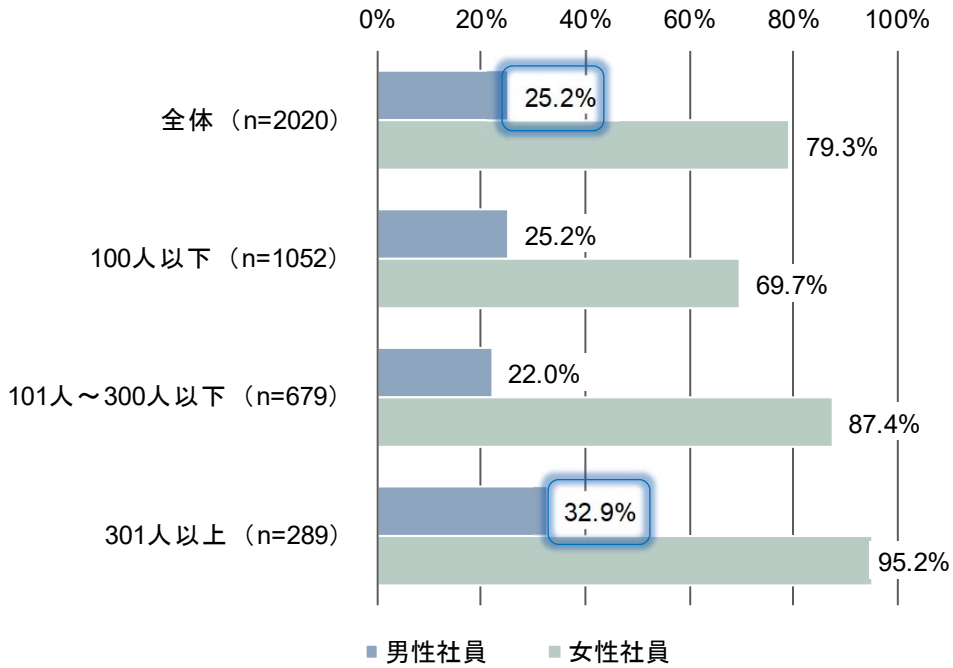
5. 職場の取組・職場の雰囲気③

- 企業調査より、男性社員、女性社員それぞれに対して、仕事と育児の両立支援を行う必要性を感じているかをみると、全体では、女性社員に対しては80.9%が感じていると回答しているのに対し、男性社員に対しては、55.9%に留まっている。企業規模が大きくなるほど、感じている割合は高まるが、301人以上の企業であっても、男性社員と女性社員で10ポイント以上の差が見られる。
- 企業調査より、育児休業を取得しやすい雰囲気にあるかをみると、全体では、女性社員が79.3%であるのに対し、男性社員は25.2%に留まっている。
  301人以上でみても、女性が9割を超えているのに対し、男性社員は3割強に留まっている。

図表42 【H29企業調査】仕事と育児の両立支援を行う必要性
:「感じている」「まあ感じている」を選択した割合:単数回答(Q8)



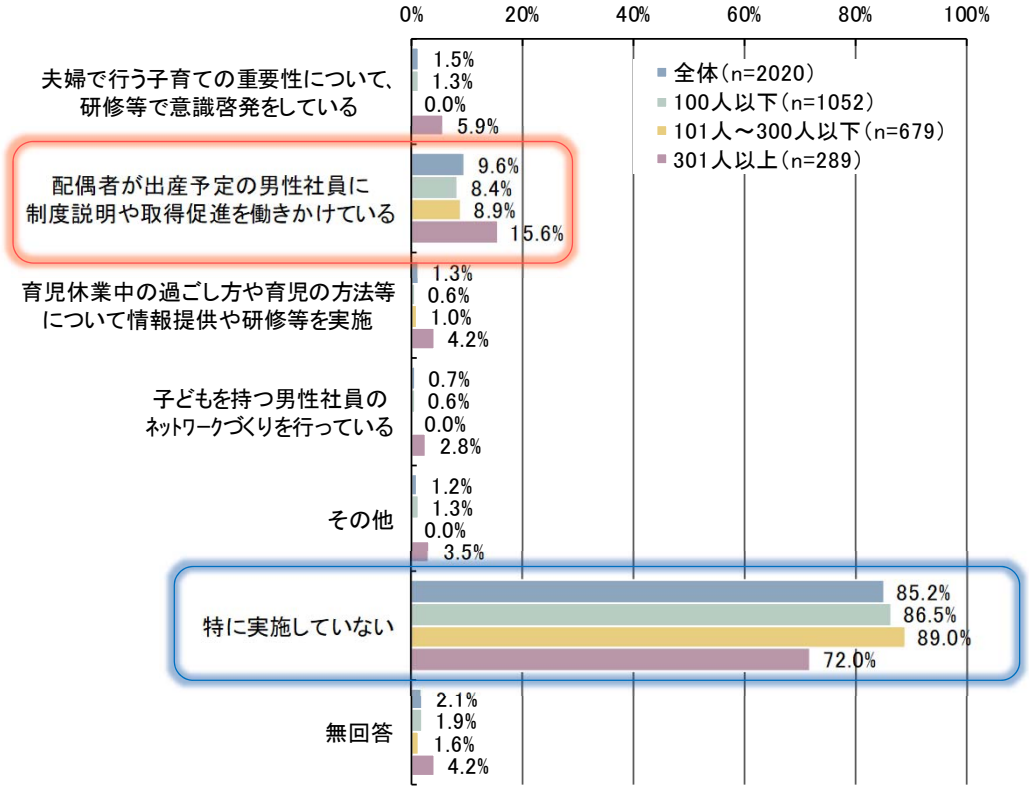
図表43 【H29企業調査】育児休業を取得しやすい雰囲気
:「ある」「まある」を選択した割合:単数回答(Q15)



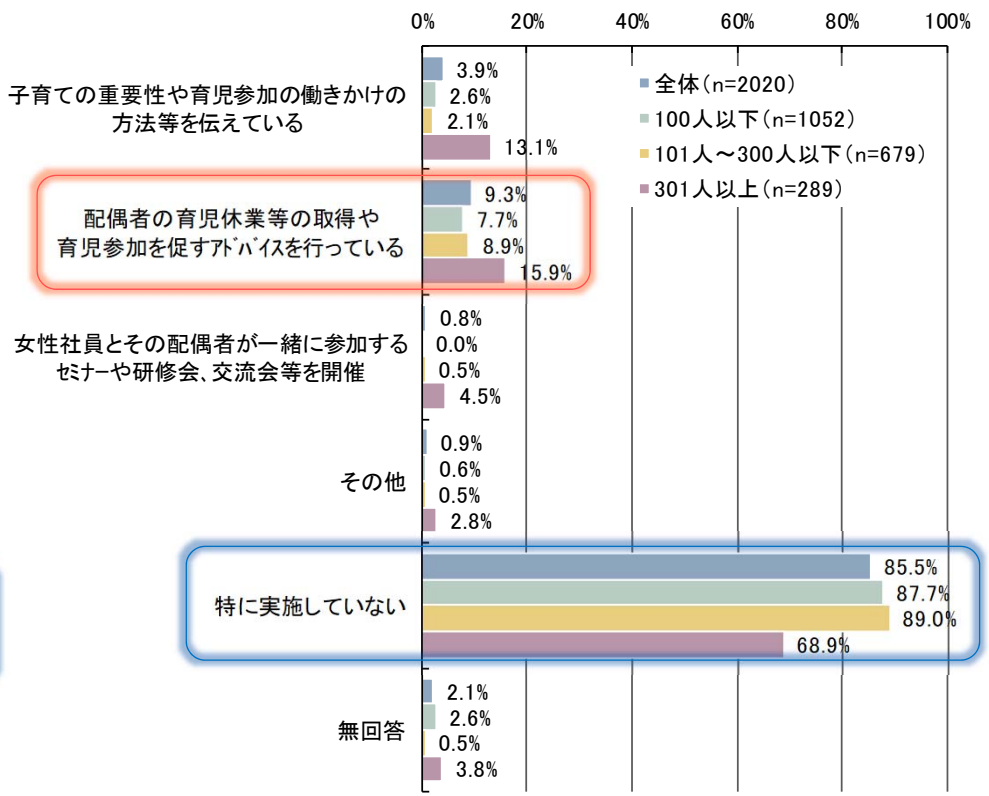
5. 職場の取組・職場の雰囲気④

- 企業調査より、男性にお育児参加のために取り組んでいることみると、全体では、85.2%が特に実施していないと回答している。実施しているものの中では、「配偶者が出産予定の男性社員に制度説明や取得促進を働き掛けている」が約1割となっている。
- 企業調査より、女性社員に対する配偶者の育児参加を促進するような取組の実施状況をみると、全体では85.5%が実施していないと回答している。実施しているものでみると、「配偶者の育児休業等の取得や育児参加を促すアドバイスを行っている」が約1割である。

図表44 【H29企業調査】男性の育児参加促進のために男性社員に取り組んでいること：複数回答（Q21）



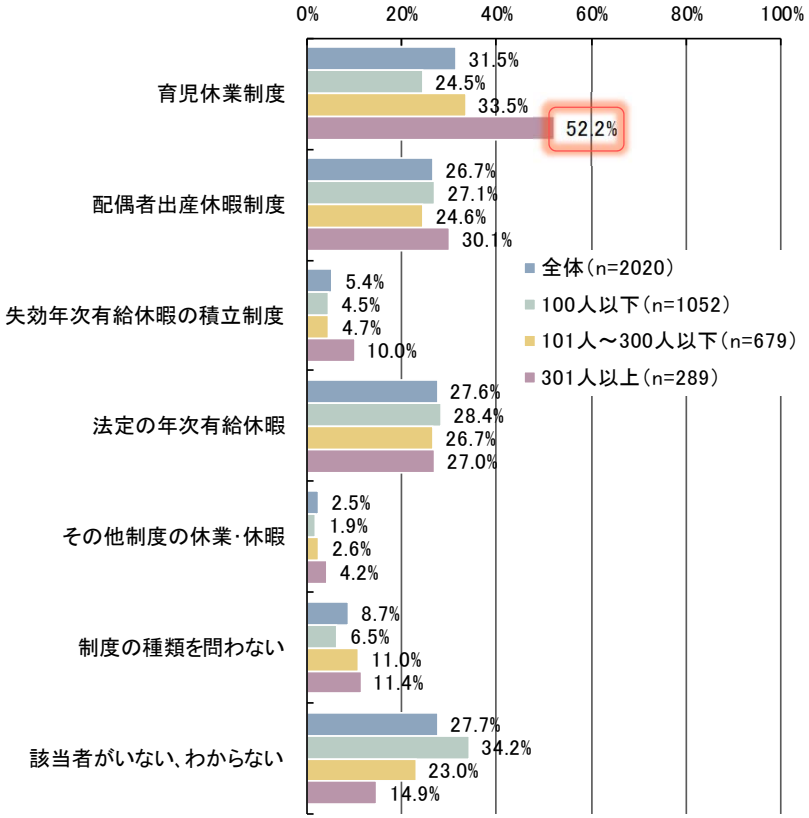
図表45 【H29企業調査】女性社員に対する配偶者の育児参加を促進するような取組の実施：複数回答（Q22）



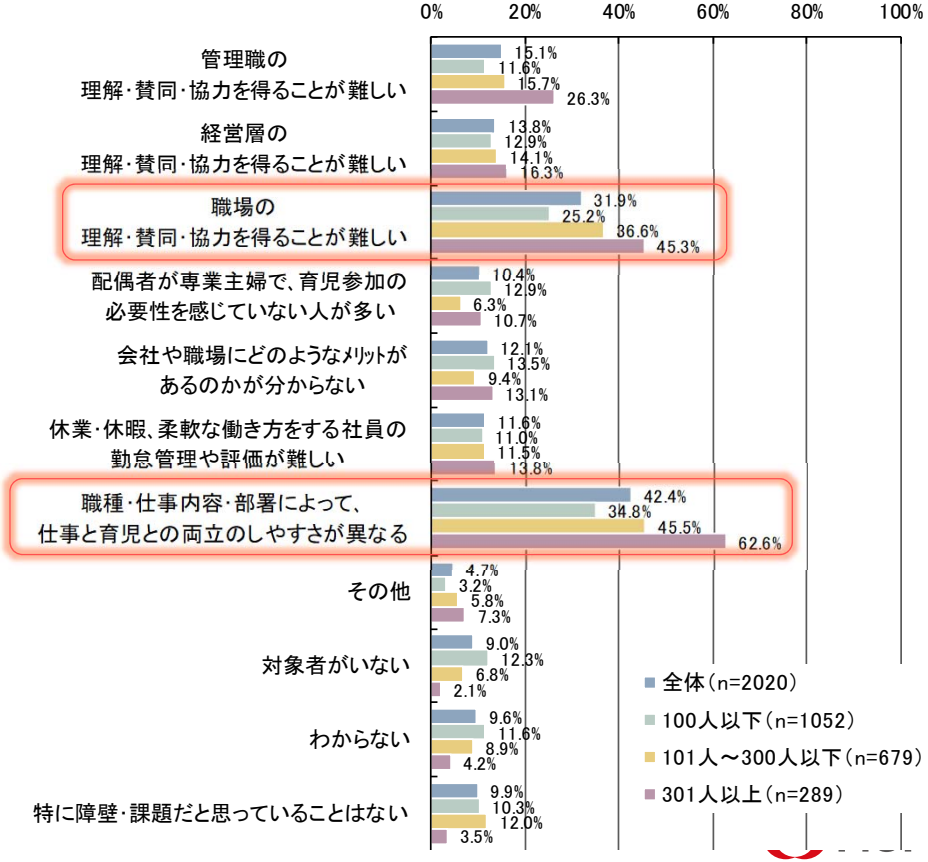
5. 職場の取組・職場の雰囲気⑤

- 企業調査より、男性社員に休業・休暇の取得を推進したい制度みると、301人以上の企業では「育児休業制度」が52.2%と割合が高くなっている。
- 企業調査より、男性社員の仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題をみると、「職種・仕事内容・部署によって、仕事育児の両立のしやすさが異なる」「職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい」の割合が高く、企業規模が大きくなるほど、割合が高くなる傾向にある。

図表46 【H29企業調査】今後、男性社員に休業・休暇の取得を推進したい制度：複数回答（Q23）



図表47 【H29企業調査】男性社員の仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁・課題：複数回答（Q24）



6. 家事や育児、ワーク・ライフ・バランスの実態①

(1)役割分担の考え方

- 家事の役割分担の考え方みると、男性の約半数が「自分と配偶者が同程度担うべき」、約3割が「配偶者が主で、自分が一部担うべき」と回答。末子妊娠判明前に、「配偶者が主で、自分が一部担うべき」だった人の約2割は「自分と配偶者が同程度担うべき」にシフト。
- 育児の役割分担の考え方をみると、男性の約6割が「自分と配偶者が同程度担うべき」、約3割が「配偶者が主で、自分が一部担うべき」と回答。家事と同様に、末子妊娠判明前に、「配偶者が主で、自分が一部担うべき」だった人の約2割は「自分と配偶者が同程度担うべき」にシフト。

図表48 【H29労働者調査】家事の役割分担の考え方の変化
(男性・正社員): 単数回答(Q58_1_1×Q58_1_2)

			家事の役割分担の考え方(現在)				
男性・正社員		合計	自分がすべて担うべき	自分が主で、配偶者が一部担うべき	自分と配偶者が同程度担うべき	配偶者が主で、自分が一部担うべき	配偶者がすべて担うべき
	全体	2062	68	168	1112	666	48
		100.0	3.3	8.1	53.9	32.3	2.3
家事の役割分担の考え方(末子妊娠判明前)	自分がすべて担うべき	83	50	26	7	0	0
		100.0	60.2	31.3	8.4	0.0	0.0
	自分が主で、配偶者が一部担うべき	161	11	101	43	6	0
		100.0	6.8	62.7	26.7	3.7	0.0
	自分と配偶者が同程度担うべき	974	3	30	899	42	0
		100.0	0.3	3.1	92.3	4.3	0.0
	配偶者が主で、自分が一部担うべき	763	3	10	159	585	6
		100.0	0.4	1.3	20.8	76.7	0.8
	配偶者がすべて担うべき	81	1	1	4	33	42
		100.0	1.2	1.2	4.9	40.7	51.9

図表49 【H29労働者調査】育児の役割分担の考え方の変化
(男性・正社員): 単数回答(Q58_1_1×Q58_1_2)

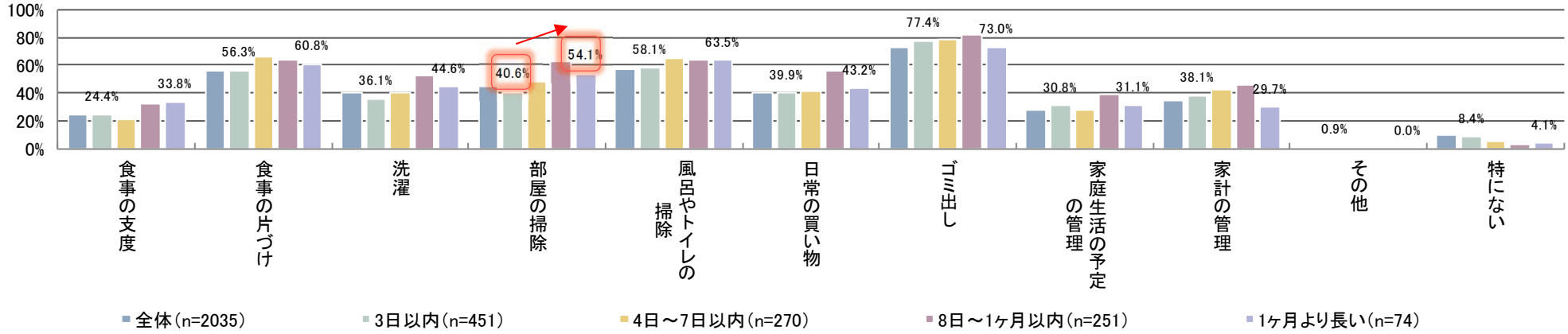
			育児の役割分担の考え方(現在)				
男性・正社員		合計	自分がすべて担うべき	自分が主で、配偶者が一部担うべき	自分と配偶者が同程度担うべき	配偶者が主で、自分が一部担うべき	配偶者がすべて担うべき
	全体	2062	54	131	1242	595	40
		100.0	2.6	6.4	60.2	28.9	1.9
育児の役割分担の考え方(末子妊娠判明前)	自分がすべて担うべき	54	44	4	6	0	0
		100.0	81.5	7.4	11.1	0.0	0.0
	自分が主で、配偶者が一部担うべき	117	8	88	19	2	0
		100.0	6.8	75.2	16.2	1.7	0.0
	自分と配偶者が同程度担うべき	1134	1	30	1063	40	0
		100.0	0.1	2.6	93.7	3.5	0.0
	配偶者が主で、自分が一部担うべき	691	1	6	148	531	5
		100.0	0.1	0.9	21.4	76.8	0.7
	配偶者がすべて担うべき	66	0	3	6	22	35
		100.0	0.0	4.5	9.1	33.3	53.0

6. 家事や育児、ワーク・ライフ・バランスの実態②

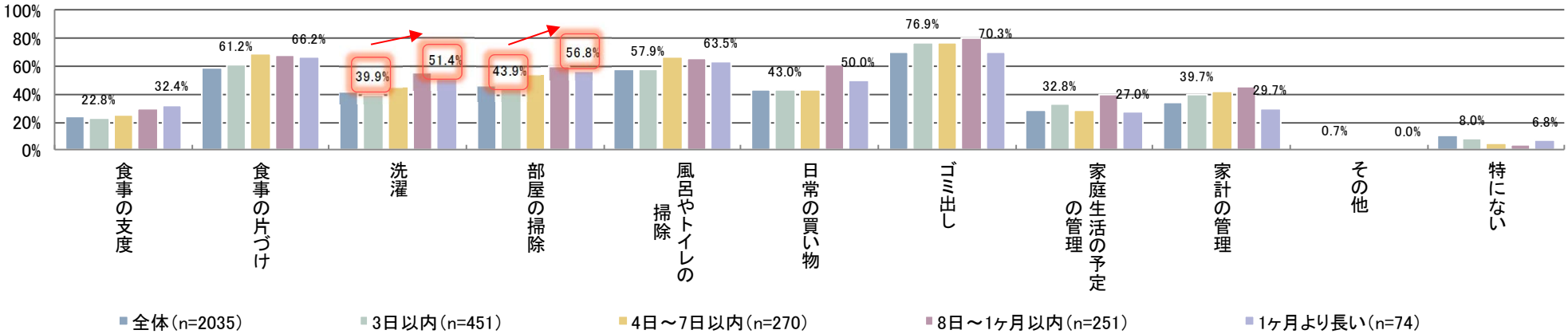
(2)担当している役割(家事)

- 休暇・休業期間別に担当している家事をみると、末子妊娠判明前と現在を比較しても、傾向に大きな違いは見られない。
- 「部屋の掃除」は取得期間の長い人の方が、元々分担していた割合が高いことがうかがえる。

図表50 【H29労働者調査】休暇・休業期間別 担当家事(本人;末子妊娠判明前)(男性・正社員):複数回答(Q33・Q36×Q60_1_1)



図表51 【H29労働者調査】担当家事(本人;現在)(男性・正社員):複数回答(Q33・Q36× Q60_1_2)



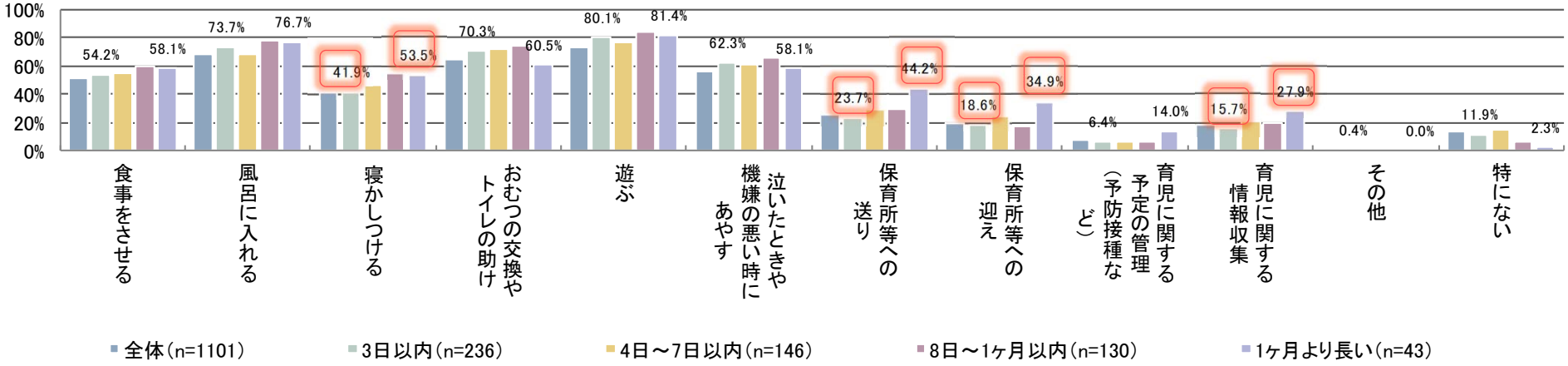
注) 就業形態 (「男性・正社員」は、末子妊娠判明時のもの。

6. 家事や育児、ワーク・ライフ・バランスの実態③

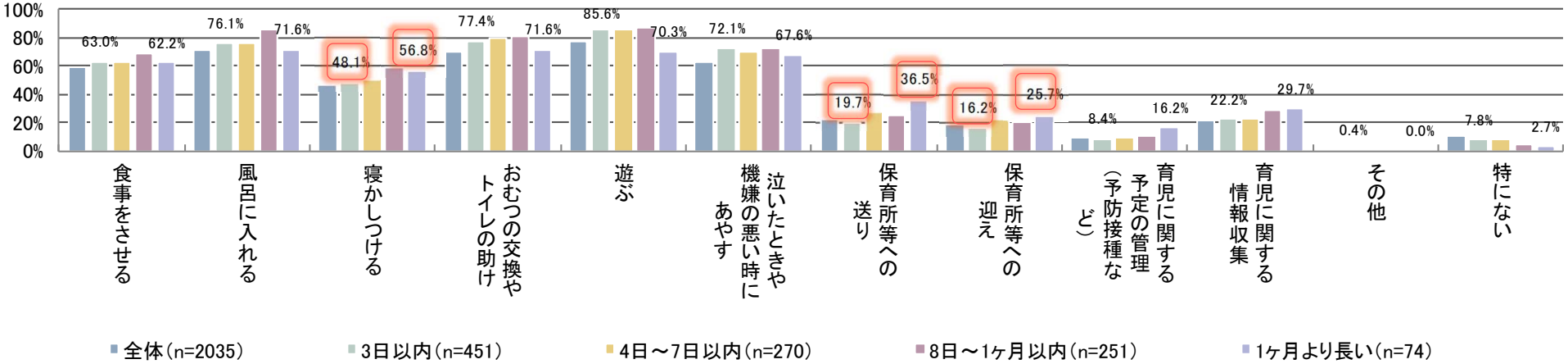
(3)担当している役割(育児)

- 休暇・休業期間別に担当している育児をみると、末子妊娠判明前と現在を比較しても、傾向に大きな違いは見られない。
- 「寝かしつける」「保育所への等への送り」「保育所等への迎え」は取得期間の長い人の方が、元々分担していた割合が高いことがうかがえる。

図表52 【H29労働者調査】休暇・休業期間別 担当育児(本人;末子妊娠判明前)(男性・正社員):複数回答(Q33・Q36×Q60_1_1)



図表53 【H29労働者調査】担当育児(本人;現在)(男性・正社員):複数回答(Q33・Q36×Q60_1_2)



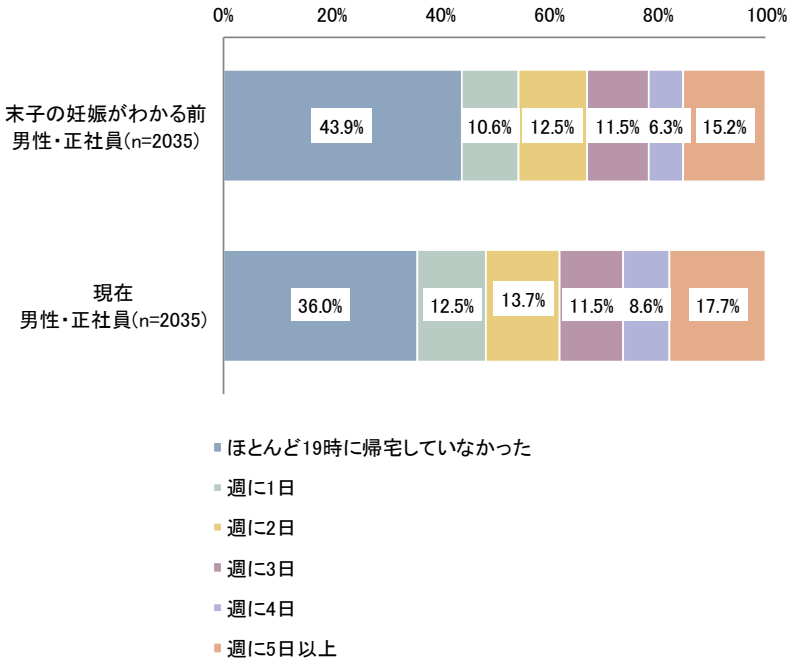
注)就業形態(「男性・正社員」は、末子妊娠判明時のもの。

6. 家事や育児、ワーク・ライフ・バランスの実態④

(4)帰宅時間

- 男性について、19時までに帰宅する頻度をみると、末子妊娠判明前と現在で比較して、現在の方が「ほとんど19時に帰宅していない」の割合がやや低いものの、大きな変化は見られない。
- 男性について、末子妊娠判明前に「ほとんど19時に帰宅していなかった」人のうち24.9%が、現在は週に1日以上は19時までに帰宅するようになっている。

図表54 【H29労働者調査】19時までに帰宅する頻度（男性・正社員）:単数回答(Q62)



図表55 【H29労働者調査】19時までに帰宅する頻度（現在）（男性・正社員）:単数回答(Q62)

男性・正社員		合計	19時までに帰宅する頻度（現在） ほとんど19時に帰宅していない	週に1日	週に2日	週に3日	週に4日	週に5日以上
	全体	2035	732	255	278	235	174	361
		100.0	36.0	12.5	13.7	11.5	8.6	17.7
19時までに帰宅する頻度（末子妊娠判明前）	ほとんど19時に帰宅していなかった	893	671	84	62	31	14	31
		100.0	75.1	9.4	6.9	3.5	1.6	3.5
	週に1日	215	17	137	36	15	5	5
		100.0	7.9	63.7	16.7	7.0	2.3	2.3
	週に2日	254	17	19	154	39	17	8
		100.0	6.7	7.5	60.6	15.4	6.7	3.1
	週に3日	235	14	9	16	138	35	23
		100.0	6.0	3.8	6.8	58.7	14.9	9.8
	週に4日	129	6	3	8	7	98	7
		100.0	4.7	2.3	6.2	5.4	76.0	5.4
	週に5日以上	309	7	3	2	5	5	287
		100.0	2.3	1.0	0.6	1.6	1.6	92.9

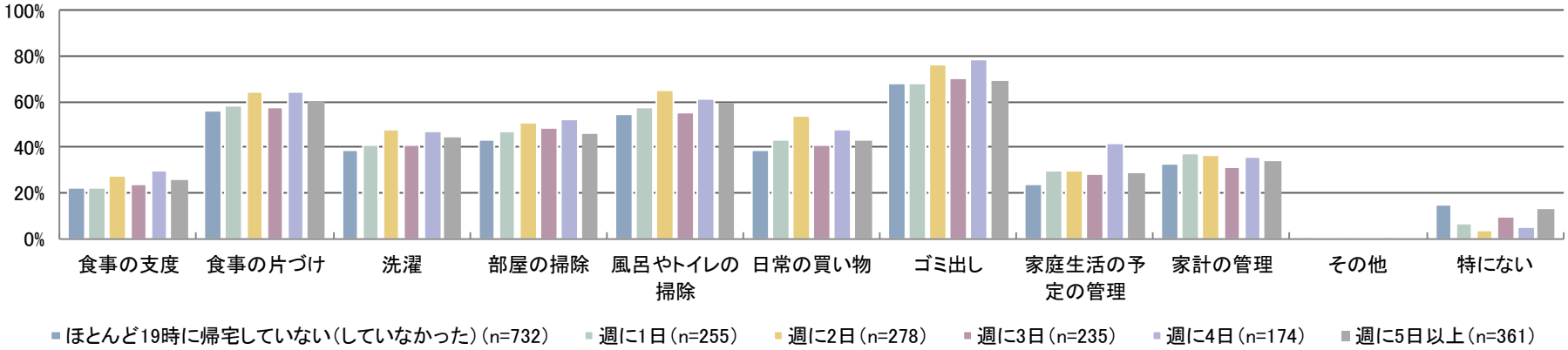
24.9%

注）就業形態（「男性・正社員」は、末子妊娠判明時のもの。

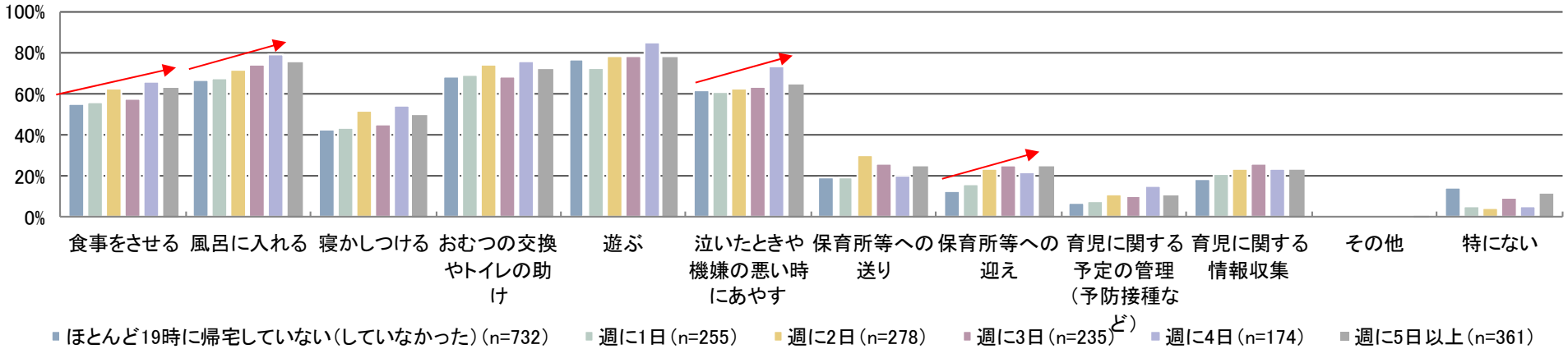
6. 家事や育児、ワーク・ライフ・バランスの実態⑤

■ 帰宅時間別に、男性の担当家事、育児の状況をみると、家事については、帰宅時間による傾向はみられないが、育児については、「食事をさせる」「風呂に入れる」「泣いたときや機嫌の悪い時にあやす「保育所等への迎え」で、19時までに帰宅する頻度が多いほど、行っている割合が高くなる傾向が見られる。

図表56 【H29労働者調査】19時までに帰宅する頻度別　担当家事：現在（男性・正社員）:複数回答(Q62×Q60_1_1)



図表57 【H29労働者調査】19時までに帰宅する頻度別　担当育児：現在（男性・正社員）:複数回答(Q62×Q60_1_1)



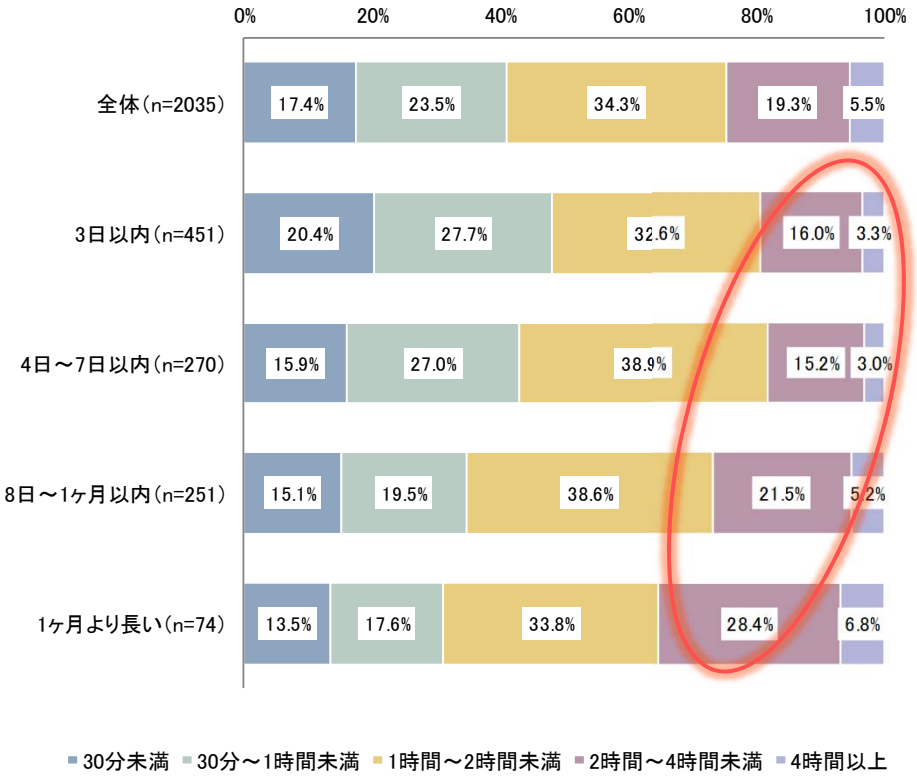
注）就業形態（「男性・正社員」は、末子妊娠判明時のもの。

6. 家事や育児、ワーク・ライフ・バランスの実態⑥

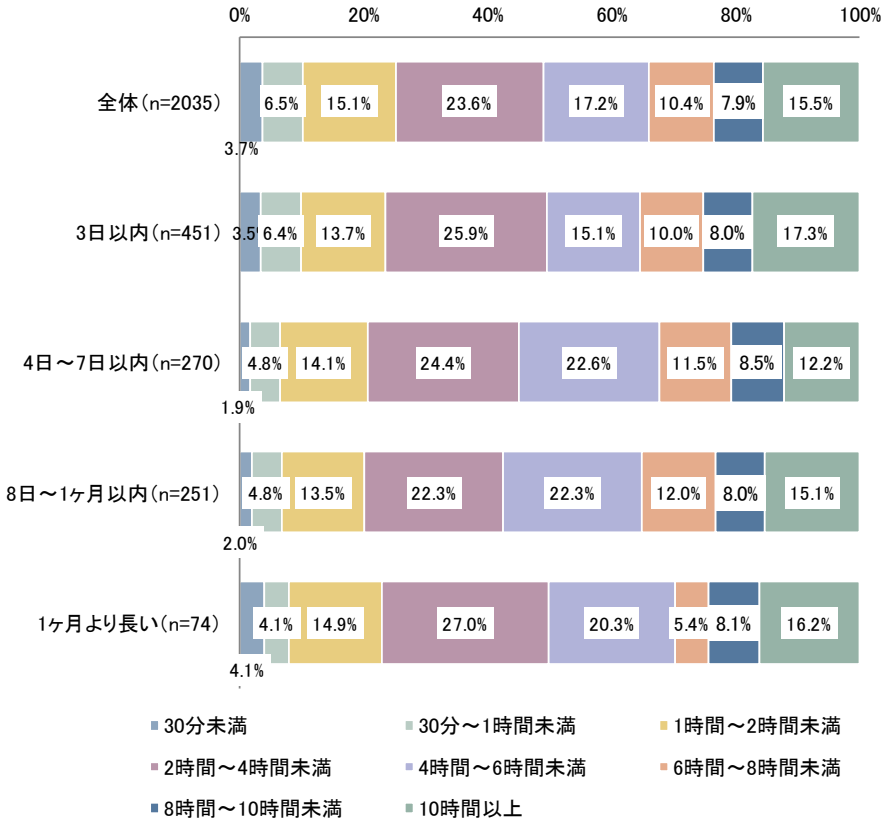
(5)家事・育児時間

■ 休暇・休業期間別に男性の平日の家事・育児時間をみると、休暇・休業期間が長いほど、家事・育児時間が長い傾向にある。
休日の家事・育児時間については、特に傾向は見られない。

図表58 【H29労働者調査】休暇・休業期間別
家事・育児時間(本人;平日):単数回答(Q33・Q36×Q64_1_1)



図表59 【H29労働者調査】休暇・休業期間別
家事・育児時間(本人;休日):単数回答(Q33・Q36×Q64_1_2)



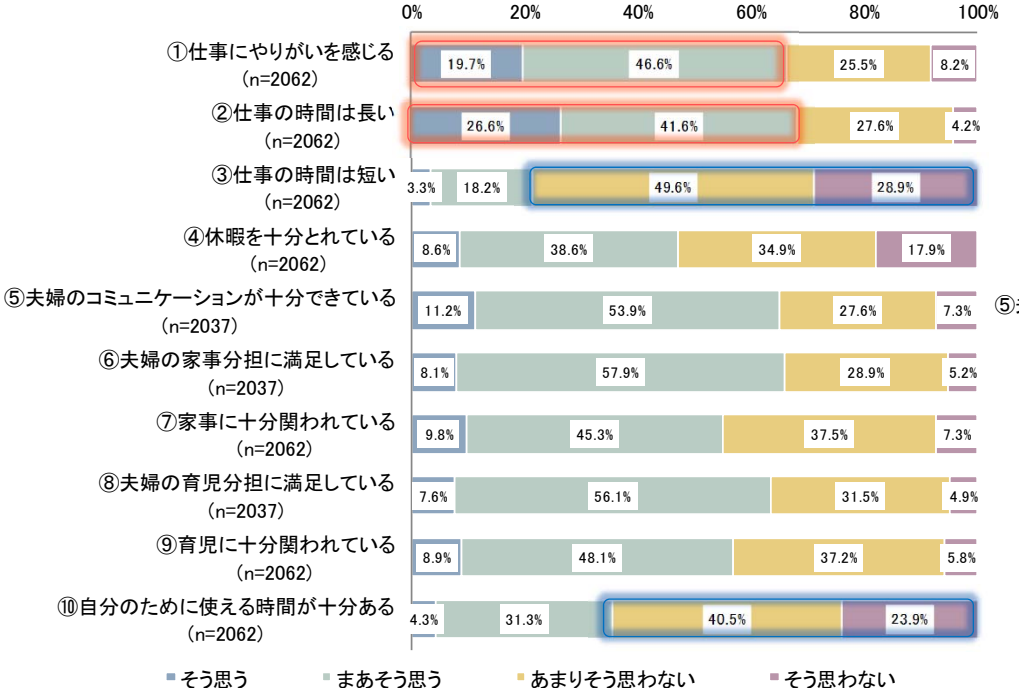
注）就業形態（「男性・正社員」は、未子妊娠判明時のもの。

6. 家事や育児、ワーク・ライフ・バランスの実態⑦

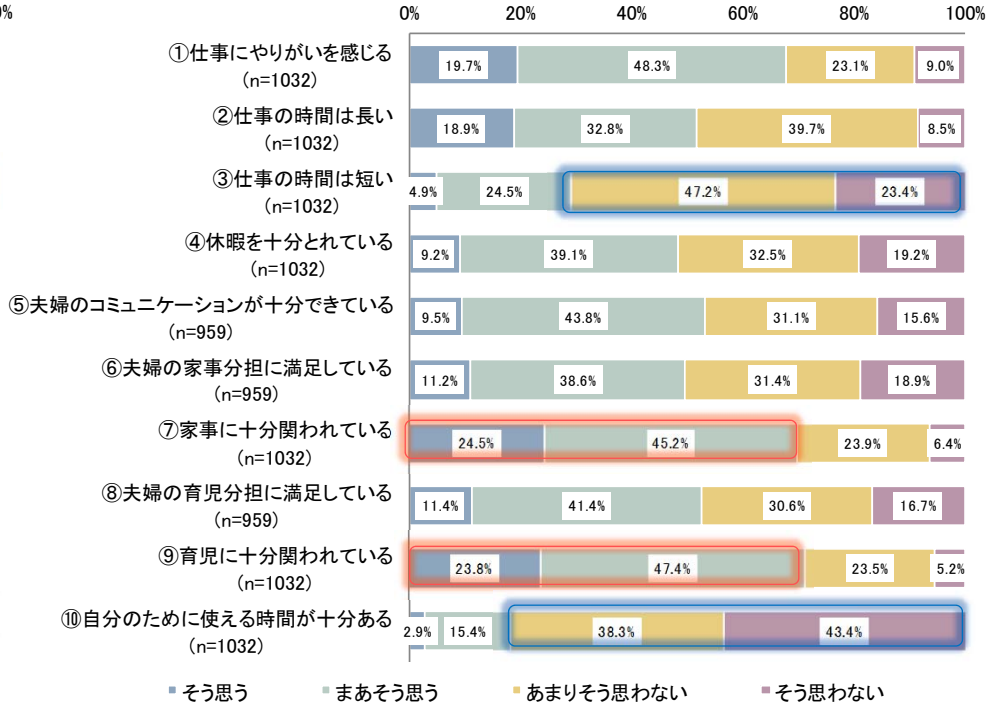
(6)仕事や夫婦のコミュニケーション、育児、家事等についての満足度

- 仕事や夫婦のコミュニケーション、育児、家事等についての満足度について、男性で「そう思う+まあそう思う」の割合が高い項目は、「②仕事の時間は長い(68.2%)」、「①仕事にやりがいを感じる(66.3%)」となっている。女性で「そう思う+まあそう思う」の割合が高い項目は、「⑨育児に十分関われている(71.2%)」、「⑦家事に十分関われている(69.7%)」となっている。
- また、男性、女性とも「、「③仕事の時間は短い」「⑩自分のために使える時間が十分ある」は「そう思わない＋あまりそう思わない」の割合が高い。

図表60 【H29労働者調査】仕事や夫婦のコミュニケーション、育児、家事等についての満足度(男性・正社員):単数回答(Q66)



図表61 【H29労働者調査】仕事や夫婦のコミュニケーション、育児、家事等についての満足度(女性・正社員):単数回答(Q66)

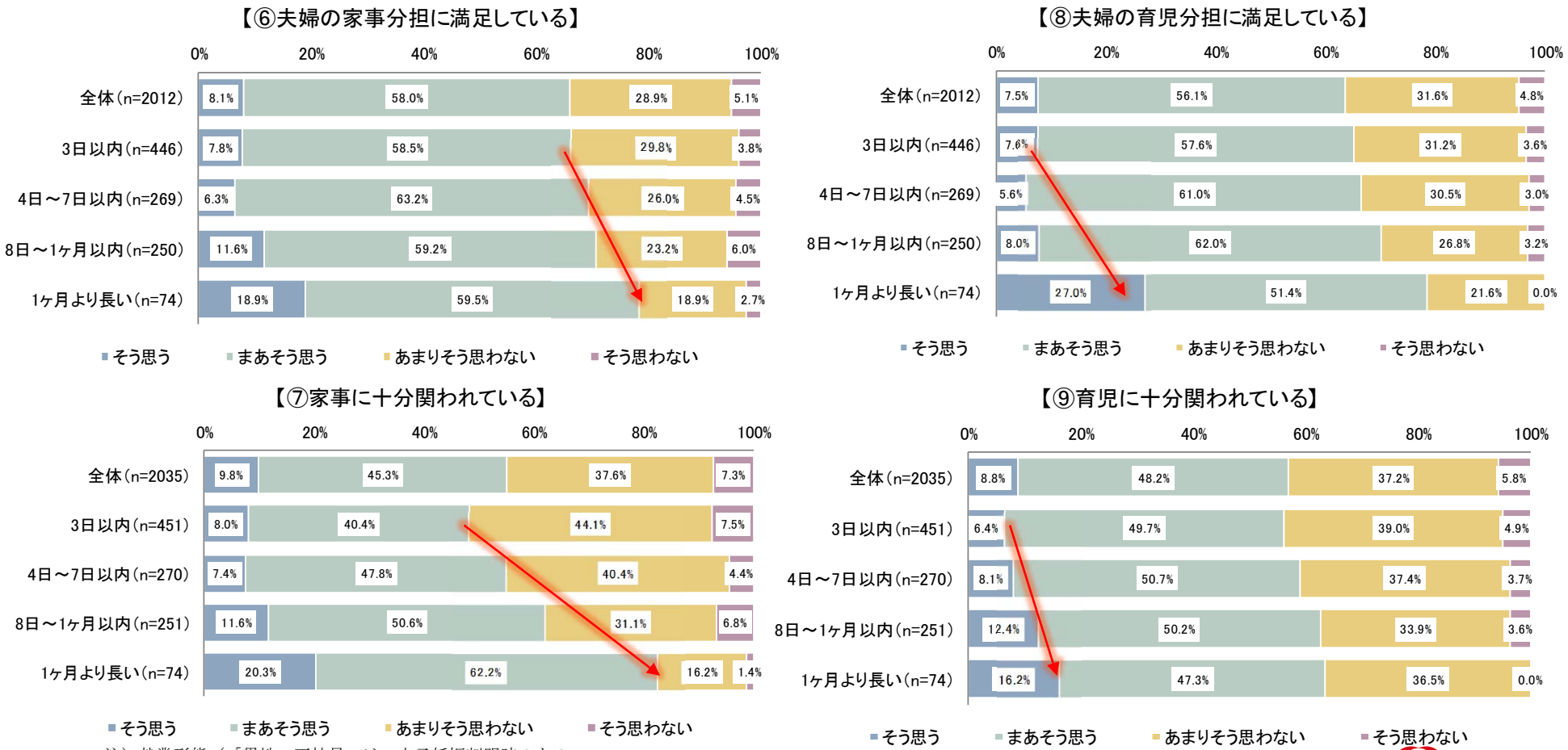


注) 「⑤夫婦のコミュニケーションが十分できている」「⑥夫婦の家事分担に満足している」「⑧夫婦の育児分担に満足している」は、Q8にて、配偶者がいるとした回答者を集計対象とする。

6. 家事や育児、ワーク・ライフ・バランスの実態⑧

■ 男性について、休暇・休業期間別に、家事、育児の分担、十分に関われているかの満足度をみると、いずれも、休暇・休業期間が長くなるほど、満足度が高くなる傾向にある。

図表62 【H29労働者調査】休暇・休業期間別　家事、育児についての満足度（男性・正社員）:単数回答(Q33・Q36×Q66)



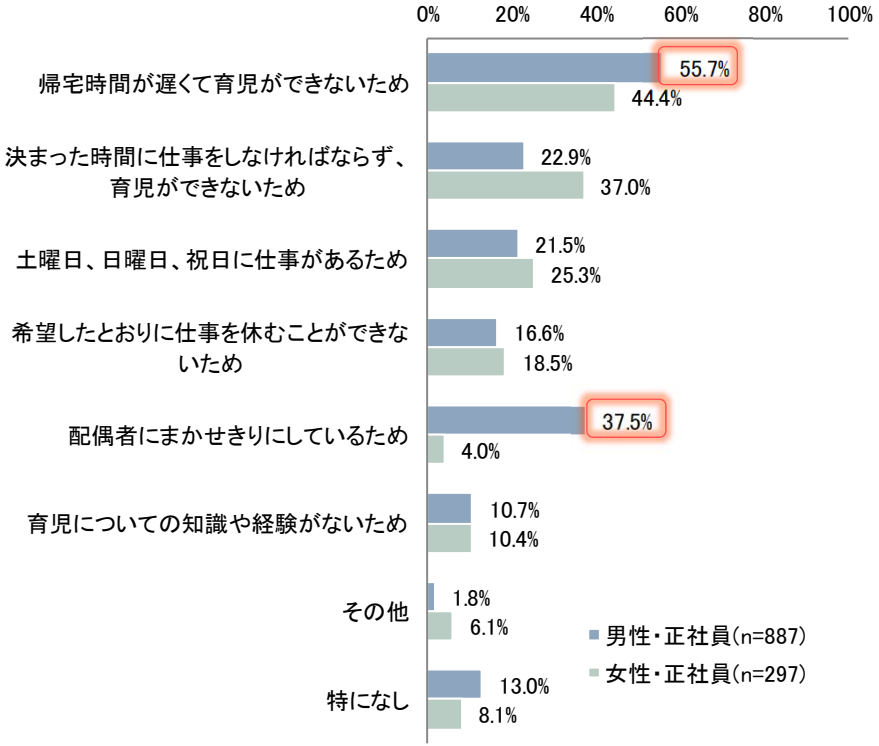
注）就業形態（「男性・正社員」は、末子妊娠判明時のもの。
注）「⑥夫婦の家事分担に満足している」「⑧夫婦の育児分担に満足している」は、Q8にて、配偶者がいるとした回答者を集計対象とする。

6. 家事や育児、ワーク・ライフ・バランスの実態⑨

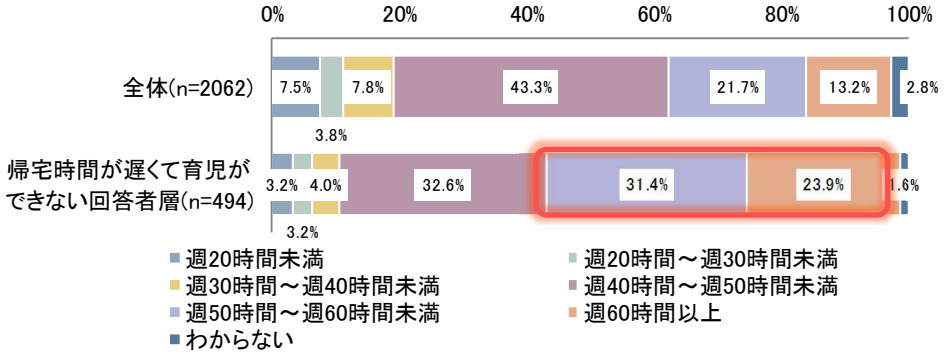
(7)育児に十分関われていない理由

- 「育児に十分関われている」について、「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答した人について、育児への関わりが十分ではない理由をみると、男性は「配偶者に任せきりにしている」「帰宅時間が遅くて育児ができない」の割合が高い。
- 「帰宅時間が遅くて育児ができないため」を選択した男性の労働時間は、全体と比較して長い傾向にあり、50時間以上が約半数を占めている。また、19時までに帰宅する頻度をみると、「ほとんど19時に帰宅していない」が65.7%を占めている。

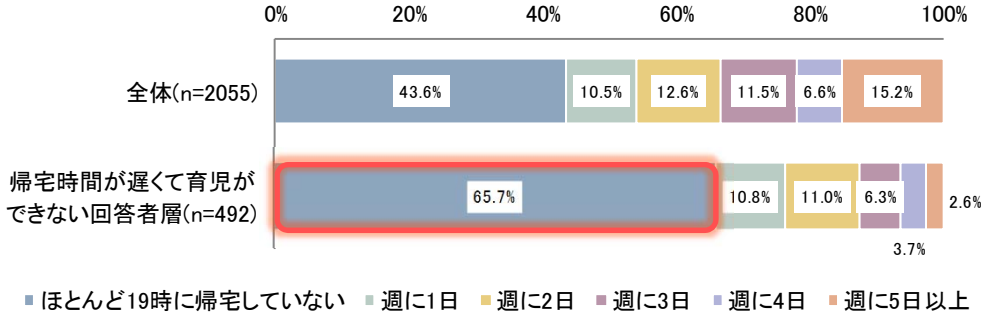
図表63 【H29労働者調査】育児への関わりが十分ではない理由:複数回答(Q67)



図表64 【H29労働者調査】帰宅時間が遅くて育児ができないと回答した層の週あたり労働時間(男性、現在):単数回答(Q67×Q16)



図表65 【H29労働者調査】帰宅時間が遅くて育児ができないと回答した層の19時までに帰宅する頻度(男性、現在):単数回答(Q67×Q62)

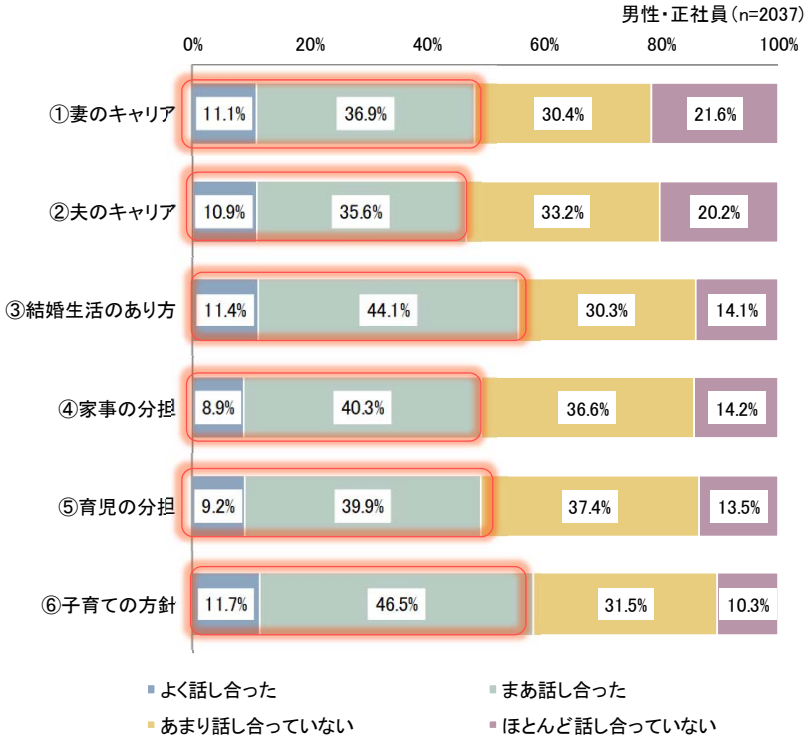


注) 「Q66⑨育児に十分関われている」にて、「あまりそう思わない」「そう思わない」とした回答者を集計対象とする。

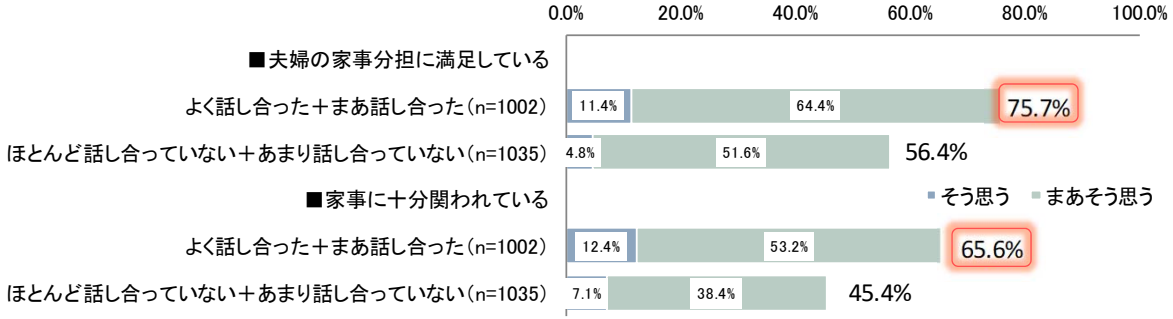
7. 夫婦間のコミュニケーションと家事・育児参加①

- 第一子の妊娠が判明するまでの夫婦間のコミュニケーションについて、話し合った割合は①～⑥のいずれも半数程度である。
- 家事分担の話し合い状況別に、家事分担、家事への関わる状況の満足度をみると、話し合った方が満足していると回答した割合が高い。育児についても同様である。

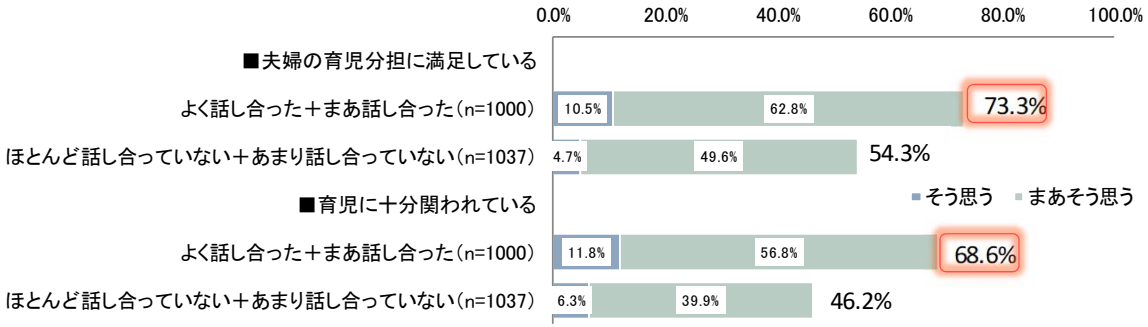
図表66 【H29労働者調査】夫婦間のコミュニケーション（男性・正社員）:単数回答(Q69)



図表67 【H29労働者調査】④家事分担の話し合い状況別 家事分担の満足度、関わり状況（男性・正社員）:単数回答（Q66）



図表68 【H29労働者調査】⑤育児分担の話し合い状況別 育児分担の満足度、関わり状況（男性・正社員）:単数回答（Q66）



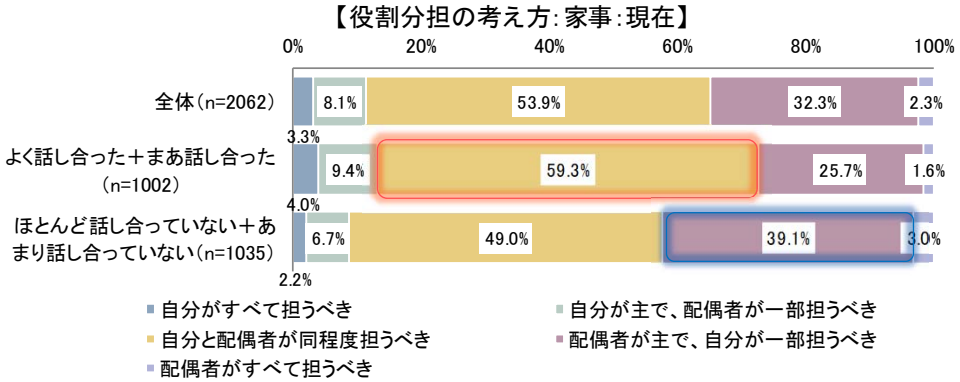
注）Q8にて、配偶者がいるとした回答者を集計対象とする。

7. 夫婦間のコミュニケーションと家事・育児参加②

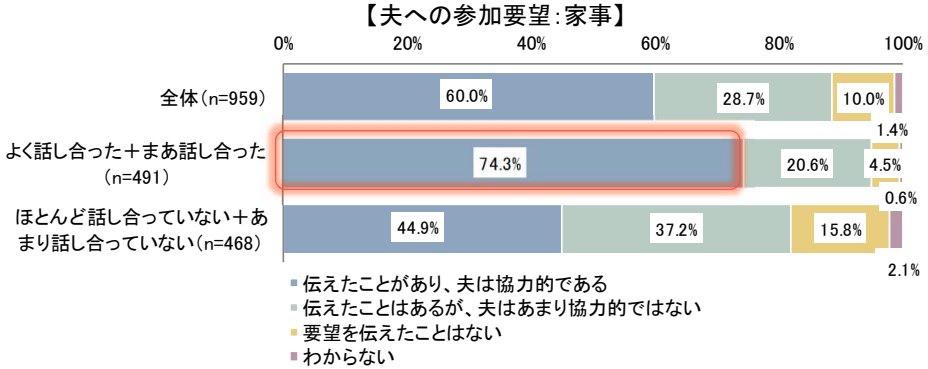
(1)夫婦間のコミュニケーションと家事・育児参加

- 家事分担、育児分担の話し合い状況別に、男性の家事・育児分担の考え方をみると、話し合った方が「自分と配偶者が同程度担うべき」の割合が高い。
- また、家事分担、育児分担の話し合い状況別に、女性が夫へ家事や育児に参加するよう要望を伝え方かをみると、話し合った方が「伝えたことがあり、夫は協力的である」の割合が高く、いずれも7割を超えている。

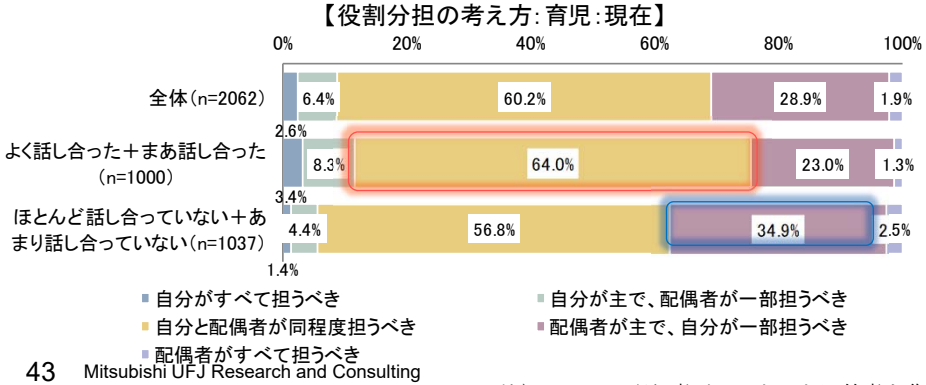
図表69 【H29労働者調査】④家事分担の話し合い状況別 家事の役割分担の考え方(男性・正社員):単数回答(Q69×Q58)



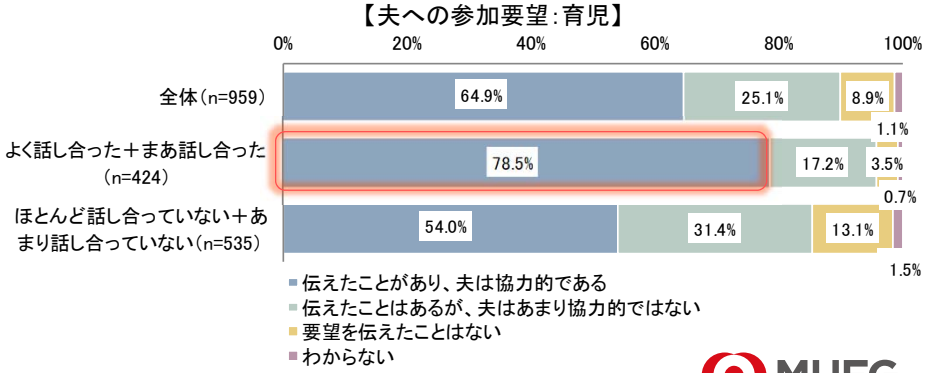
図表70 【H29労働者調査】④家事分担の話し合い状況別 夫への参加要望(女性・正社員):単数回答(Q69×Q59)



図表71 【H29労働者調査】⑤育児分担の話し合い状況別 育児の役割分担の考え方(男性・正社員):単数回答(Q58)



図表72 【H29労働者調査】⑤育児分担の話し合い状況別 夫への参加要望(女性・正社員):単数回答(Q59)



注) Q8にて、配偶者がいるとした回答者を集計対象とする。

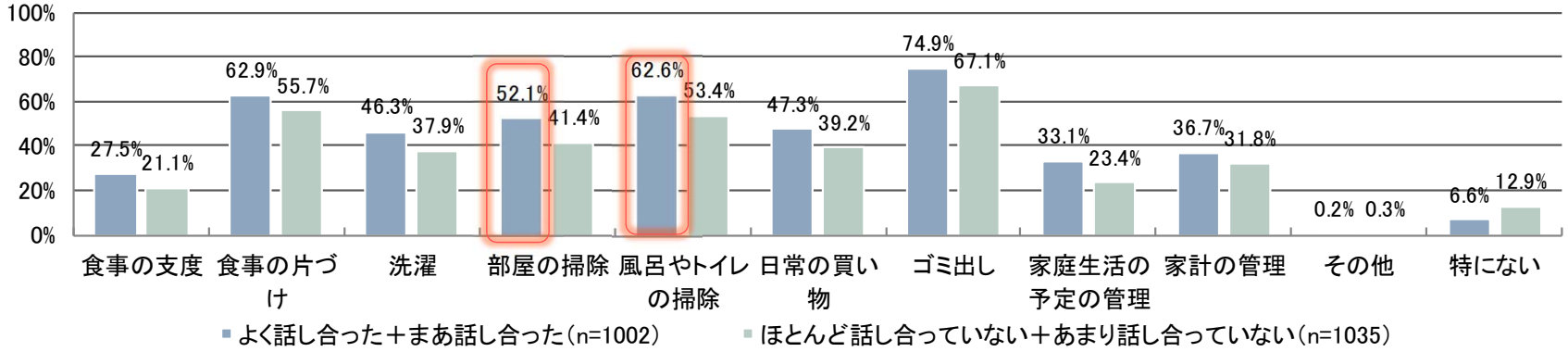
7. 夫婦間のコミュニケーションと家事・育児参加③

（1）夫婦間のコミュニケーションと家事・育児参加

■ 家事分担、育児分担の話し合い状況別に、男性や現在担当している家事、育児の状況をみると、いずれも、話し合った方が担当している割合が高い傾向にある。また、話し合った方が10ポイントほど割合が高いものをみると、家事では「部屋の掃除」「風呂やトイレの掃除」、育児では「寝かしつける」の割合が高くなっている。

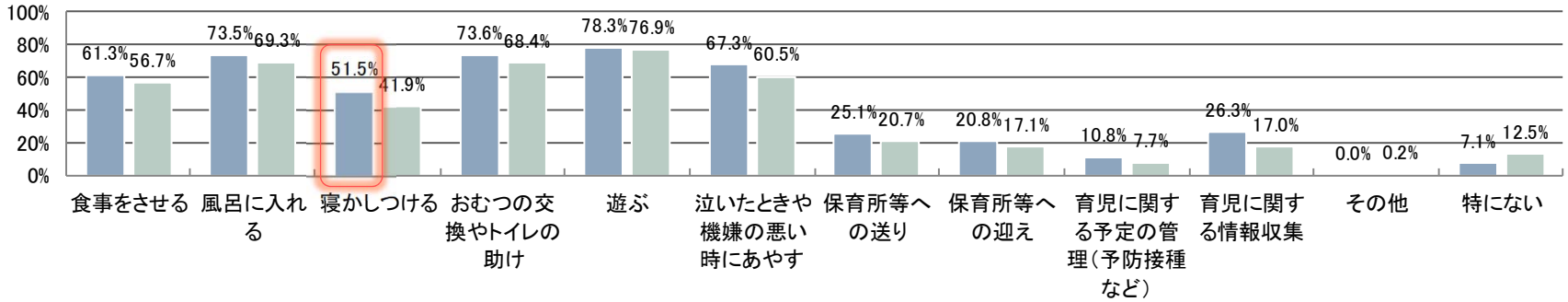
図表73 【H29労働者調査】④家事分担の話し合い状況別　現在担当している家事（男性・正社員）：複数回答(Q69×Q60)

【担当家事】



図表78 【H29労働者調査】⑤育児分担の話し合い状況別　現在担当している育児（男性・正社員）：複数回答(Q69×Q60)

【担当育児】



注）Q8にて、配偶者がいるとした回答者を集計対象とする。

８．まとめ

◆ 男性の約8割は出産・育児を目的とした休暇休業を取得しているが、年次有給休暇等を活用して、配偶者の病院の付き添いや面会等で、１週間以内の休暇を取得している場合が大半である様子がうかがえた。

◆ 育児休業の取得状況、休暇・休業の取得期間の長さと年収には相関関係がみられ、年収が低い場合、男性は収入減となる休暇・休業を取得しにくい状況がうかがえた。女性側も、配偶者に育休を取得してほしいと思わなかったという割合は高く、同様の意識にあることがうかがえた。育児休業を取得している男性の職場の取組として、周知のほか、休暇・休業中の所得補償の割合も高くなっていた。

◆ 一方で、休暇・休業の取得を希望していたが、取得できなかった男性が希望する休暇・休業期間は「１ヶ月より長い」の割合が高く、長期間、取得したいと考えている場合、それが実現しにくい状況にあることもうかがえた。

◆ 末子出生後から期間が経つほど、また、休暇・休業期間が長くなるほど、日々の家事、末子の世話を行う割合が高くなる傾向にあった。数日の休暇では家事や育児に関わることは少ないが、１週間以上の休暇・休業を取得することで、男性も家事や育児に関わる機会が拡大する。

◆ 休暇・休業期間の長さは、育児や家事を行うことへの意欲向上、抵抗感の減少に影響するだけでなく、仕事の効率化を考えるようになる、会社への帰属意識が高まる、会社に仕事で応えたいと思う等、仕事に対する意識にも影響していた。
効率的に仕事をするために、休暇・休業期間が長いほど、業務の棚卸し、スケジュールの共有、業務の分担の調整などを行っている割合は高くなっていた。また、会社や職場においても、休暇・休業期間が長いほど、業務プロセスの見直し、会議の設定回数や会議時間の見直しを行う割合が高くなる傾向にあり、職場環境も影響している状況がうかがえた。

◆ 担当している家事・育児について、休暇・休業期間が長いほど、「部屋の掃除」「寝かしつける」「保育所への送り」「保育所への迎え」の割合が高くなる傾向にあった。一方、末子妊娠判明前と現在で、担当している家事・育児の傾向に大きな変化は見られないことから、取得期間の長い男性は、元々、家事や育児に関わる意識を持っていたこともうかがえた。家事や育児について、子どもを持つ前からの男性に対する働きかけ、意識啓発も重要となる。

◆ 夫婦間で家事分担や育児分担について話し合っているほど、男性の分担や関わり方への満足度は高くなり、自分と配偶者は同等に家事や育児を担うべきと考える割合も高くなっていた。夫婦間で家事や育児について話し合うことは、男性の家事・育児参加に大きく影響する。女性側も、夫に対して家事や育児への参加要望を伝えることができ、協力的であると評価している割合が高くなっていた。