

II. 調査結果のポイント

調査の概要

調査対象：2015年に配偶者が末子を出産した被雇用者の男性約1,000名

調査時期：平成28年9月8日～平成28年9月12日

調査手法：インターネット調査

調査範囲：全国

「出産直後」とは、出産日当日から出産後2か月以内の時期をいう。

本調査研究では配偶者の出産後2か月以内の期間の中について、「出産日」、「出産翌日から退院まで」、「退院翌日から出産後2か月以内」の3つの期間に分けて調査研究を行っている。

1. 配偶者の出産後2か月以内の休暇取得の実態

55.9%の父親が休暇を取得。

配偶者の出産後2か月以内の休暇の取得率は55.9%。休暇取得率が最も高いのは出産日の52.3%であり、出産日から期間が離れるほど休暇取得率は低くなる。

- 配偶者の出産後2か月以内に、配偶者のサポートや家事・育児のために休暇を取得したと回答した人の割合は55.9%（p8、p27）
- 配偶者の出産後2か月以内で休暇取得率が最も高いのは出産日の52.3%、次いで出産翌日から退院までが48.5%、退院翌日から出産後2か月以内が43.9%（p8、p28）

出産日に最も利用された休暇制度は「配偶者出産休暇」。

配偶者の出産後2か月以内で休暇取得者が最も多い「出産日」に最も利用された休暇制度は、配偶者出産休暇（ ）。出産翌日以降に利用された休暇制度は年次有給休暇が最も多い。

「配偶者出産休暇」とは、勤務先の就業規則等で定められた配偶者出産時等に係る特別休暇をいう。

- 出産日に利用された休暇制度で最も多いのは「配偶者出産休暇」で43.4%（p9、p28）
- 出産翌日から退院まで、退院翌日から出産後2か月以内で最も利用された休暇制度は「年次有給休暇」（出産翌日から退院までの利用54.2%、退院翌日から出産後2か月以内の利用78.0%（p9、p28）

休暇取得日数の合計は4日以上6日未満が最多。休暇取得者の82.6%が2つ以上の期間で休暇を取得しており、休暇を取得した期間の数が多いほど満足した人は増える。

配偶者の出産後2か月以内の休暇の取得日数の合計は4日以上6日未満が最多で、休暇取得者の多くは「出産日」、「出産翌日から退院まで」、「退院翌日から出産後2か月以内」の各期間のうち2つ以上の期間でそれぞれ1日以上2日未満の休暇を取得している。休暇を取得した期間数が多いほど休暇取得に満足した人は増える。

- ü 配偶者の出産後2か月以内の全ての期間の休暇取得日数を合わせると、最も多い取得日数は4日以上6日未満(23.0%)、次いで6日以上10日未満(21.8%)、3日以上4日未満(20.2%)(p10、p29)となっている。
- ü 配偶者の出産後2か月以内の各期間での休暇取得日数はそれぞれ1日以上2日未満が最多(p11、p29)となっている。
- ü 休暇を取得した期間の数を見ると、休暇取得者のうち82.6%が2つ以上の期間で休暇を取得している(p11、p29)。
- ü 休暇取得者の満足度は全体で95.0%と高く、休暇を取得した期間の数が多いほど、満足した人は増える(p11、p37)。

29.1%の父親が休暇を取得しようと思っていたものの取得しなかった。

- ü 休暇取得の意向はあったものの休暇取得しなかった人の割合は29.1%(p12、p32)。
- ü 休暇取得の意向がなく実際に休暇取得しなかった人の割合は15.0%(p12、p32)。

2. 配偶者の出産後2か月以内に休暇を取得した父親の特徴

職場の特徴：職場の条件(休暇取得の制度、WLBへの取組、上司の理解)が整っているほど、休暇取得率は高くなる。

休暇取得者の多くが職場の配偶者出産休暇制度を認知している。また、休暇取得者の職場では、残業の削減や有給休暇の取得促進などWLB(ワーク・ライフ・バランス)に関する取組が推進されており、さらに、上司が率先して有給休暇を取得しようとしていたり男性の子育て参加についての理解がある割合が高い。

- ü 本人の雇用形態による休暇取得率の差は見られない(p12、p39)。
- ü 休暇取得者のうち、職場に「配偶者出産休暇制度」が「あった」と回答した人の割合は60.8%であるのに対し、休暇取得意向あり・非取得者は29.2%、休暇取得意向なし・非取得者は19.0%(p13、p42)。
- ü 休暇取得者の職場は、「残業の削減や有給休暇の取得促進」、「産前・産後休業、育児休業などの制度の周知」などWLBに関する取組について「進めていた(「積極的に進めていた」+「まあ進めていた」)」の割合が高い(p13、p43)。
- ü 休暇取得者の上司の特徴として、「率先して有給休暇を取得するようにしている」と

回答した割合が 34.9%、「男性の子育て参加に対して理解がある」と回答した割合が 45.9%と、休暇を取得しなかった者が回答した割合に比べて高い（「率先して有給休暇取得」：休暇取得意向あり・非取得者（17.2%）：休暇取得意向なし・非取得者（11.3%）、「男性の子育て参加への理解」：休暇取得意向あり・非取得者（25.8%）：休暇取得意向なし・非取得者（14.3%））(p14、p43)。

- ü 休暇取得者の職場は、非取得者の職場と比較して、「配偶者出産休暇制度」、「WLBに関する取組の推進」、「上司の特徴（率先して有給休暇を取得、男性の子育て参加への理解）」がそろっている割合が高い（p15、p45）。
- ü 職場環境のうち、～全てがそろっている人で取得率が最も高く、～はあっても～がない場合と、～の全てがない場合で取得率が大きく落ち込む（p15、p45）。

まとめ

職場において、条件（配偶者出産休暇制度の制定・周知、WLBに対する積極的な取組、上司による有給休暇の率先した取得や男性の子育て参加への理解）が整うほど、休暇取得率が上がる可能性がある。

家庭の特徴：配偶者とのコミュニケーションが多いほど休暇取得率は高い。

休暇取得者の多くは、配偶者とのコミュニケーションをきっかけに休暇取得を検討している。また、「出産に係るスケジュール」や「夫の参加が必要なタイミング」についての話し合いを行った割合も高い。

- ü 休暇取得検討のきっかけは、休暇取得者、休暇非取得者双方において「日ごろの配偶者との会話」が最も多い。特に休暇取得者では 64.5%、非取得者では 48.6%の回答率と、休暇取得者で多い（p16、p52）。
- ü 休暇取得者は、休暇非取得者と比べて、「健診時期や入院・退院時期などの出産に向けたスケジュール」と、「出産に向けて、自身の参加が必要な時期などについて（健診への付き添いや出産の立会等）」を話し合った人の割合が高く（「出産に向けたスケジュール」話し合い実施率：休暇取得者 94.8%、休暇取得意向あり・非取得者 90.8%、休暇取得意向なし・非取得者 77.9%）かつ、話し合いの頻度も高い（「出産に向けたスケジュール」何度も話し合った割合：休暇取得者：71.0%、休暇取得意向あり・非取得者 63.7%、休暇取得意向なし・非取得者 44.6%）(p17、p53)。
- ü スケジュールなどについて「何度も話し合った」人は、「一度だけ話し合った」「話し合っていない」人に比べ、休暇を取得した理由で「自分も配偶者と同様に携わることが当たり前だと思っていたから」、「出産後は夫のサポートが必要であることを知っていたから」の回答率が特に高い（「自分も配偶者と同様に携わることが当たり前」の回答率：何度も話し合った 50.9%、一度は話し合った 37.2%、話し合わなかった 32.1%）(p18、p54)。
- ü 本人の雇用形態と配偶者の就業状況と雇用形態による、休暇の取得率に差は見られない（p19、p47）。

まとめ

家庭において、出産に係るスケジュールや夫の参加が必要なタイミング等について何度も話し合うことが休暇取得を促進する可能性がある。

個人の特徴：性別役割分担意識と休暇取得の間には相関が見られないものの、休暇取得意向がある者(実際に休暇取得したか否かを問わない)は、休暇取得意向がない者に比べ、家事・育児への参画意識が高い。

性別役割分担意識の有無と休暇取得の間には相関が見られない。一方で、休暇取得意向ありの者(実際に休暇取得したか否かを問わない)と、休暇取得意向がない者とを比べると、休暇取得意向ありの者の方が「男性の子育てへの参画意識」が高い。

- ü 性別役割分担意識については、休暇取得者、休暇取得意向あり・非取得者、休暇取得意向なし・非取得者の間に統計上有意な差は見られなかった(p20、p55)。
- ü 男性の家事・育児参画に対する意識(「育児には父親の手助けも欠かせない」、「父親はできる範囲で家事・育児にも参加すべきだ」等)については、休暇取得者及び休暇取得意向あり・非取得者は、休暇取得意向なし・非取得者と比較して、男性の家事・育児参画に対する「あてはまる」の回答割合が高い(p20、p56)。

まとめ

男性の家事・育児に対する参画意識と、休暇取得にとって重要な要素と考えられる男性本人の休暇取得意向の間には、正の相関関係がある。

3. 配偶者の出産後2か月以内の休暇の取得促進のために必要なこと

配偶者の出産後2か月以内の休暇の取得促進のために最も求められているのは「休暇を取りやすい職場であること」。

実際に休暇を取得したか否かにかかわらず、多くの父親たち(54.1%)が、「休暇を取りやすい職場であれば」配偶者の出産後2か月以内に配偶者のサポートや家事・育児を目的とした休暇を取得できるようになると回答している。次いで、「上司の理解を得られれば」(40.7%)、「職場で育児に対する休暇制度等が充実すれば」(38.1%)の回答率が高い。

- ü 配偶者の出産後2か月以内に休暇を取得できるようにするためには、「休暇を取りやすい職場であれば」という回答が54.1%で最も高く、次いで「上司の理解を得られれば」が40.7%であった。2つの項目の間の差は大きく、まずは、「休暇を取得しやすい職場」づくりが求められていることがわかる(p21、p64)。

1. 配偶者の出産後2か月以内の休暇取得の実態

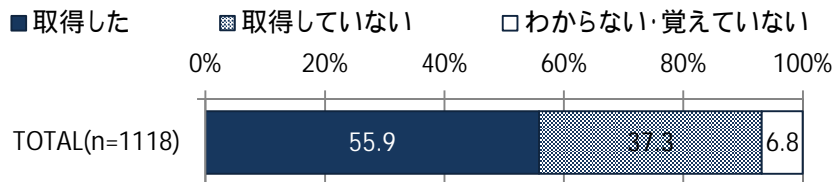
配偶者の出産後2か月以内の休暇取得率：55.9%の父親が休暇を取得

配偶者のサポートや家事・育児のために配偶者の出産後2か月以内に休暇を取得した男性は、55.9%であった（図表2-1-1）。

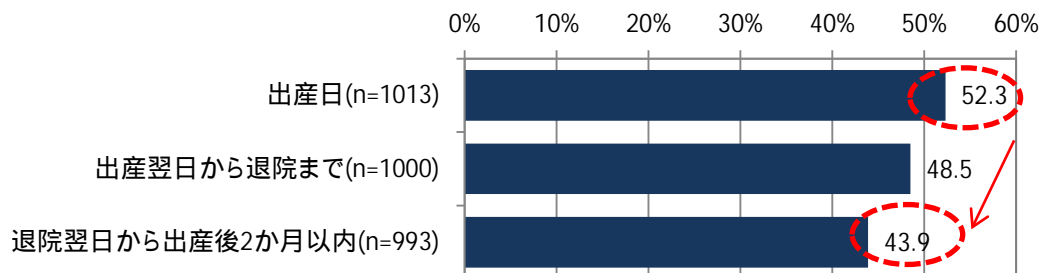
休暇の取得時期について見ると、取得率が最も高いのは出産日で52.3%。次いで多いのが出産翌日から退院まで（48.5%）、退院翌日から出産後2か月以内（43.9%）と続く。男性の休暇取得は出産日がピークで、出産日から期間が離れるほど取得率が減少する（図表2-1-2）。

本調査研究では、配偶者の出産後2か月以内の中で、「出産日」、「出産翌日から退院まで」、「退院翌日から出産後2か月」の3期間に分けて各期間の休暇の取得状況を調査した。

（図表2-1-1）配偶者の出産後2か月以内の休暇取得率(Q10)【母数：全数】



（図表2-1-2）各期間の休暇取得状況(Q11)【母数：配偶者の出産後2か月以内の各期間回答者】



「配偶者の出産後の休暇取得率」の定義

配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上のお休み（年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等）を取得した男性の割合。

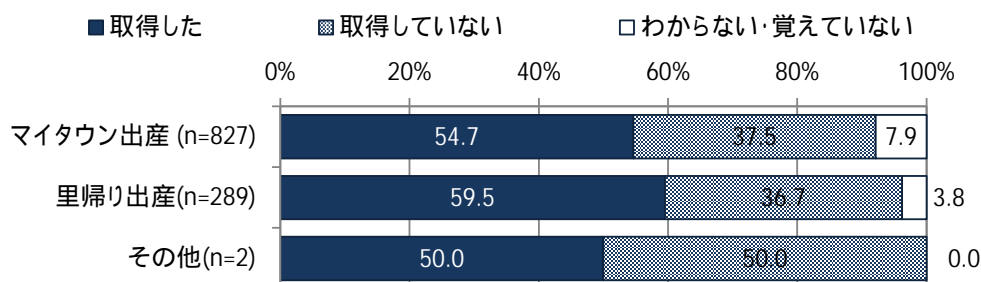
（少子化社会対策大綱（平成27年3月20日閣議決定）施策に関する数値目標（注14）より引用）

なお、回答者ごとに休暇に対する認識の齟齬がないよう、調査実施時に以下の通りの注意書きを提示している。

- ① 「配偶者の出産後2か月以内」には「出産日」も含む
- ② 「休暇」とは、年次有給休暇、代休、配偶者出産休暇等出産に係る特別休暇、育児休業や、その他勤務先の休暇制度を利用した半日または1日以上のお休み。休日は含めない。
- ③ 「半日」とは、所定の労働時間の2分の1の時間。同日に取得していれば、取得した時間が連続している必要はなく、日中の中抜けや遅刻・早退時間を合わせて半日に達した場合も含む。

出産場所別に休暇取得率を見ると、出産場所による有意な差は見られなかった。

(図表 2-1-3) 出産場所()別 配偶者の出産後2か月以内の休暇取得率(Q10)【母数:全数】



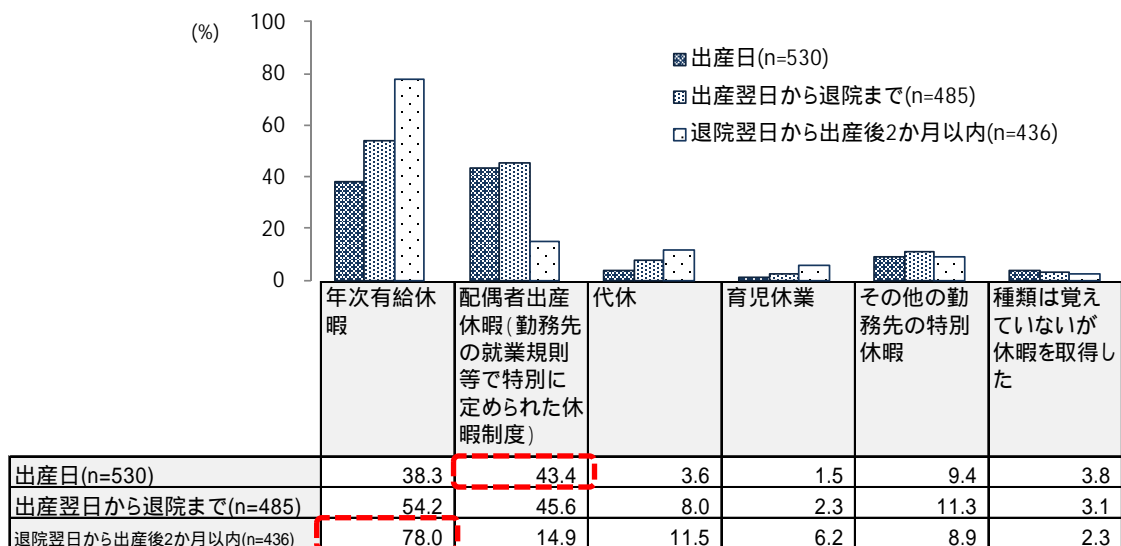
出産場所

- ① マイタウン出産:現在の居住地周辺で出産すること
- ② 里帰り出産 :配偶者の実家、または回答者本人の実家に戻って出産をすること

取得した休暇の種類：出産日に最も利用された休暇制度は「配偶者出産休暇」

取得をした期間別に利用した休暇の種類を見ると、配偶者の出産後2か月以内で最も休暇取得者が多い出産日では配偶者出産休暇の利用が最も多い(43.4%)。出産翌日から退院までの期間は年次有給休暇の割合がやや多くなり、退院翌日から2か月以内の期間では年次有給休暇の利用者が78.0%に達する(図表2-1-4)。

(図表 2-1-4) 各期間で利用された休暇の種類(Q11)【母数:Q11各期間回答者かつ休暇取得者】

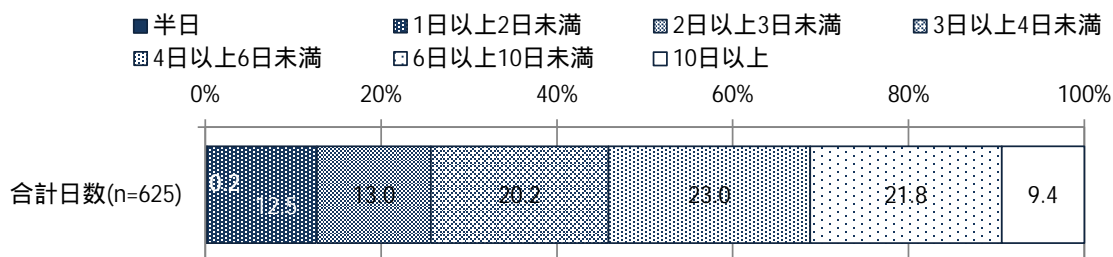


取得した日数と期間数：休暇の取得日数の合計は4日以上6日未満が最多。休暇取得者の82.6%が2つ以上の期間で休暇を取得しており、休暇を取得した期間の数が多いほど満足した人は増える。

配偶者の出産後2か月以内の休暇取得日数の合計を見ると、最も多いのは4日以上6日未満で23.0%、次いで6日以上10日未満が21.8%、3日以上4日未満が20.2%となっている（図表2-1-5）。

（図表2-1-5）配偶者の出産後2か月以内に取得した休暇の合計日数(Q12)

【母数：各期間回答者かつ休暇取得者】



「出産日」、「出産翌日から退院まで」、「退院翌日から出産後2か月以内」の各期間ごとに取得した休暇日数を見ると、出産日はほとんどの人が半日ではなく1日の休暇を取得していることがわかった。出産翌日から退院までの期間と退院翌日から配偶者の出産後2か月以内の期間では1日以上2日未満が最も多く、それぞれ38.4%、34.6%となっている（図表2-1-6）。

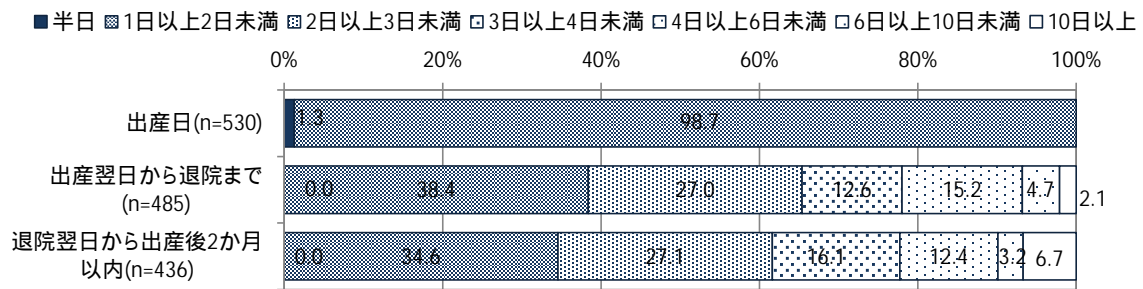
休暇を取得した期間数を確認すると、3つ全ての期間で休暇を取得した「全期間取得」が最も多く49.6%、次いで2つの期間で取得した人が33.0%と、休暇取得者のうち、2つ以上の期間で取得した人の割合は82.6%であった（図表2-1-7）。

各期間で取得した休暇日数は1日以上2日未満が最も多く、休暇の取得日数の合計が4日以上6日未満が最も多かったという結果と合わせて見ると、必ずしも連続した休暇ではないが、2つ以上の期間で休暇を取得している割合が高いことがわかる。

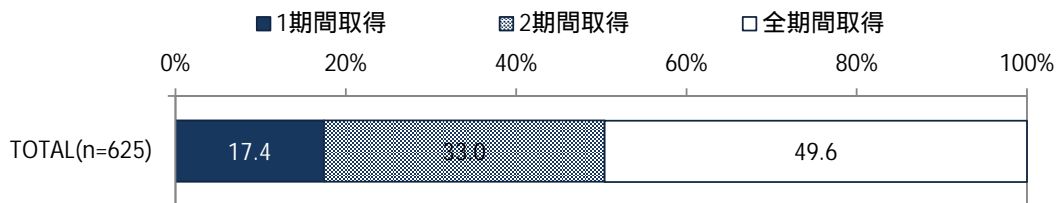
休暇を取得した感想を取得した休暇期間数別に見ると、いずれの期間取得者も休暇を取得して良かった（「とても良かった」+「まあ良かった」）と回答しており、満足度は高い。

取得期間の数が増えるほど、「良かった」と感じる人の割合が増え、特に3つの期間すべてで休暇を取得した人の「とても良かった」の回答割合は76.2%と、1~2期間の取得者よりも高い（図表2-1-8）。

(図表 2-1-6) 各期間で取得した休暇日数(Q12)【母数:各期間回答者かつ休暇取得者】

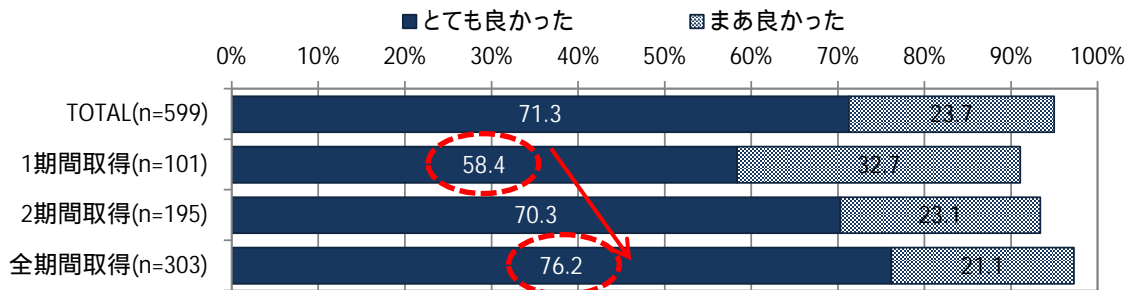


(図表 2-1-7) 休暇を取得した期間の数 (Q11)【母数:各期間回答者かつ休暇取得者】



配偶者の出産後の最大休暇の取得期間は3期間(出産日、出産翌日から退院まで、退院翌日から配偶者の出産後2か月以内)

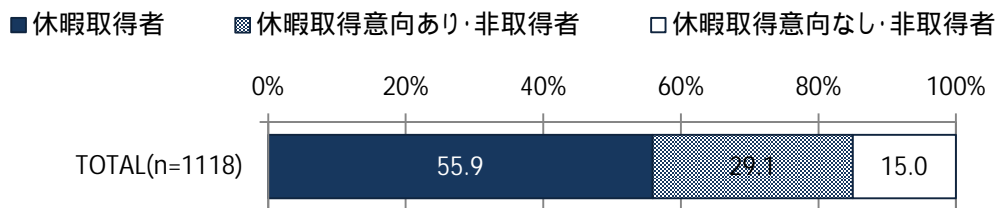
(図表 2-1-8) 休暇取得に対する感想(Q18)【母数:各期間回答者かつ休暇取得者、Q18 回答者】



配偶者の出産後 2 か月以内の休暇の取得意向：
29.1%の父親が休暇を取得しようと思っていたものの取得しなかった。

配偶者の出産後 2 か月以内の休暇取得者（以下、「休暇取得者」という。）は全体で 55.9%であった一方、休暇を取得する意向はあったものの取得しなかった人（以下、「休暇取得意向あり・非取得者」という。）の割合は全体の 29.1%、休暇取得の意向がなく実際に休暇を取得しなかった人（以下、「休暇取得意向なし・非取得者」という。）の割合は全体の 15.0%であった（図表 2-1-9）。

（図表 2-1-9） 休暇取得者、休暇非取得者（取得意向有無）の割合（Q10、Q16）【母数：全数】



2. 配偶者の出産後 2 か月以内に休暇を取得した父親の特徴

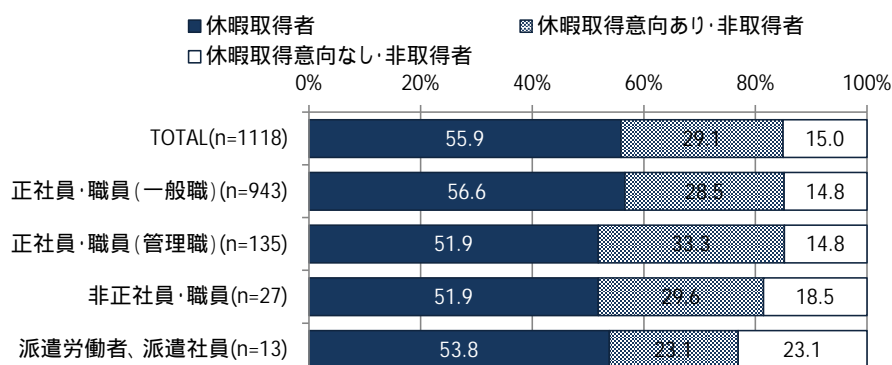
職場の特徴：

職場の条件（休暇取得の制度、WLB への取組、上司の理解²）が整っているほど、休暇取得率は高くなる。

休暇の取得状況を本人の雇用形態別に見ると、本調査では全ての雇用形態で TOTAL と比較して差は見られなかった（図表 2-2-1）。

（図表 2-2-1）末子出生当時の本人の雇用形態別

配偶者の出産後 2 か月以内の休暇取得率（Q10、Q16）【母数：全数】

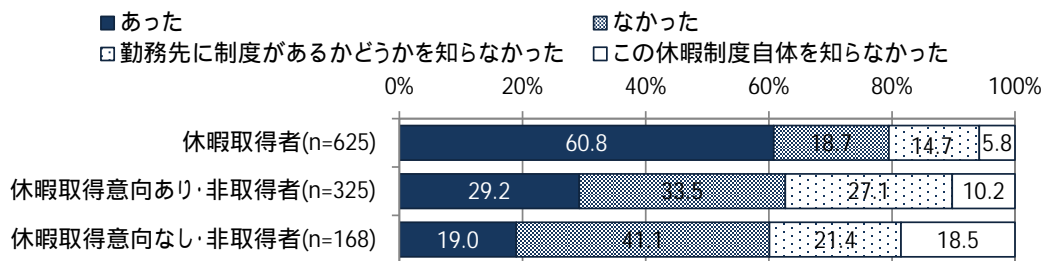


²「休暇取得の制度、WLB への取組、上司の理解」：ダイバーシティコンサルタント渥美氏より指摘のあった、男性の育児休業取得に必要な職場における要素。渥美氏は、それぞれについて具体的な制度 = 制度、職場の雰囲気 = 風土、上司の理解 = リード としている。

休暇取得者（全体の 55.9%）のうち、職場に「配偶者出産休暇制度」があることを認知していた人の割合は 60.8%であった。一方、休暇を取得しなかった人（休暇取得意向あり・非取得者（全体の 29.1%）及び休暇取得意向なし・非取得者（全体の 15.0%））の中では、同制度が「あった」と認知している人の割合が 29.2%、19.0%と休暇取得者の半分以下であった。特に、休暇取得意向なし・非取得者では「配偶者出産休暇制度」の休暇制度自体を知らなかった割合が 18.5%と、休暇取得者と比較して高い（図表 2-2-2）。

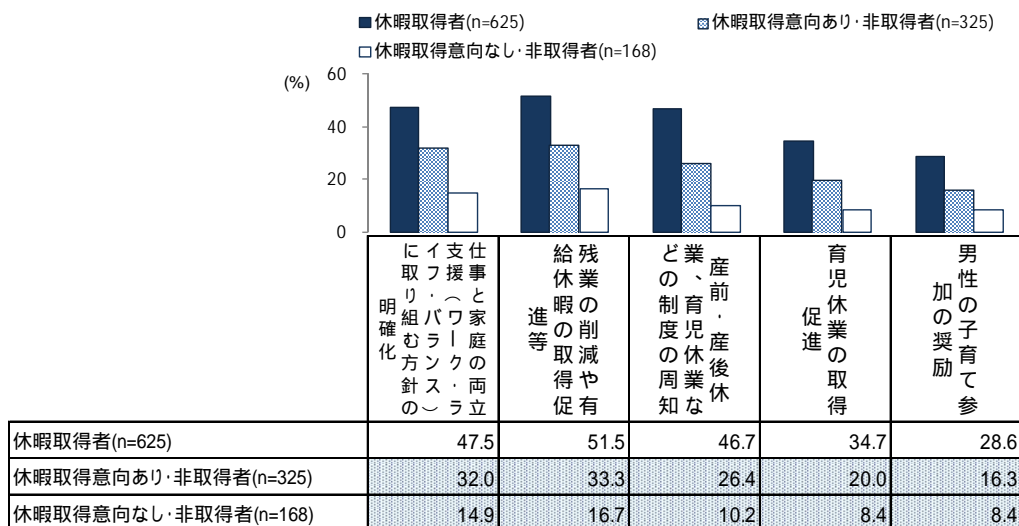
勤務先における WLB（ワーク・ライフ・バランス）に関する取組の推進状況を見ると、休暇取得者の職場では、休暇を取得しなかった人の職場と比較して、いずれの取組も「進めていた（「積極的に進めていた」+「まあ進めていた」）」と回答した人の割合が、非取得者と比較して高い（図表 2-2-3）。

（図表 2-2-2）末子出産当時の勤務先における配偶者出産休暇制度整備状況(F4)【母数：全数】



（図表 2-2-3）職場における WLB に関する取組の推進状況(F3)

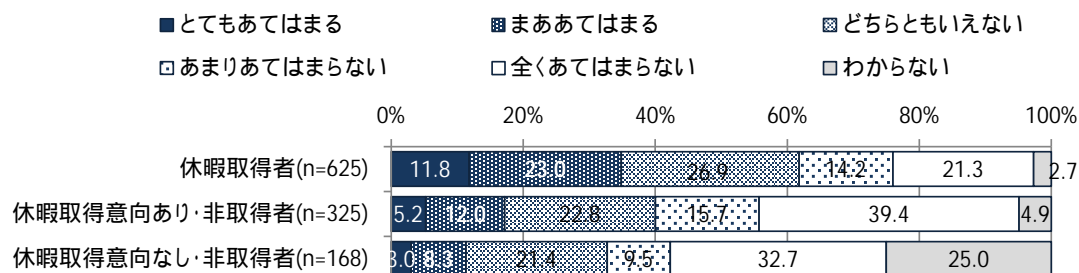
（「積極的に進めていた」+「まあ進めていた」の合計値）【母数：全数】



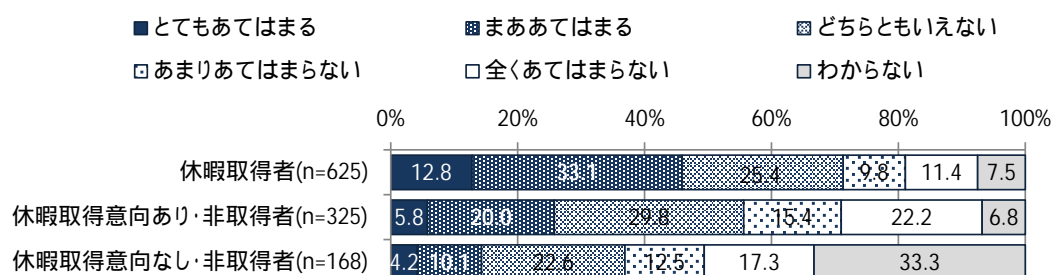
■：休暇取得者に対して 5%有意水準で有意に低い項目

上司の特徴を見ると、上司自身が「率先して有給休暇を取得するようにしている」、「男性の子育て参加に対して理解がある」と答えた人の割合は、休暇取得者の方が非取得者と比較して高い（図表 2-2-4,5）。

(図表 2-2-4) <上司の特徴> 率先して有給休暇を取得するようにしている (F7) 【母数:全数】



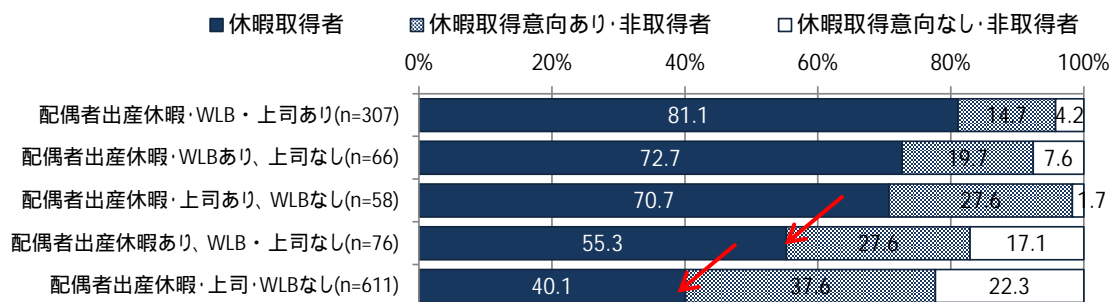
(図表 2-2-5) <上司の特徴> 男性の子育て参加に対して理解がある (F7) 【母数:全数】



職場における 配偶者出産休暇制度の有無、WLB に関する取組の推進状況、上司の特徴(率先して有給休暇を取得・男性の子育て参加への理解)を組み合わせると、職場において ~ の制度や取組が進んでいればいるほど休暇取得者の割合が高い傾向にあり、各要素が欠けていくにつれ休暇取得率は下がっていくという結果が出た。

休暇取得者の割合が大きく下がるポイントは2つある。1つ目は はあるが と が両方ない場合で、 または のいずれかがある場合と比べて、休暇取得者の割合は 15.4 ポイント落ちる。2つ目は、 のいずれもない場合で、 はあるが のいずれもない場合と比べて休暇取得者の割合は更に 15.2 ポイント落ちている (図表 2-2-6)。

(図表 2-2-6) 配偶者出産休暇・WLB 取組・上司の態度組み合わせ別 休暇取得率
(Q10、Q16) 【母数:全数】



以上の結果から、職場において配偶者出産休暇制度の制定や周知(制度)、WLB に対する積極的な取組(風土)、上司による有給休暇の率先した取得や男性の子育て参加への理解(リード)が進めば進むほど、休暇取得率が上がる可能性がある。

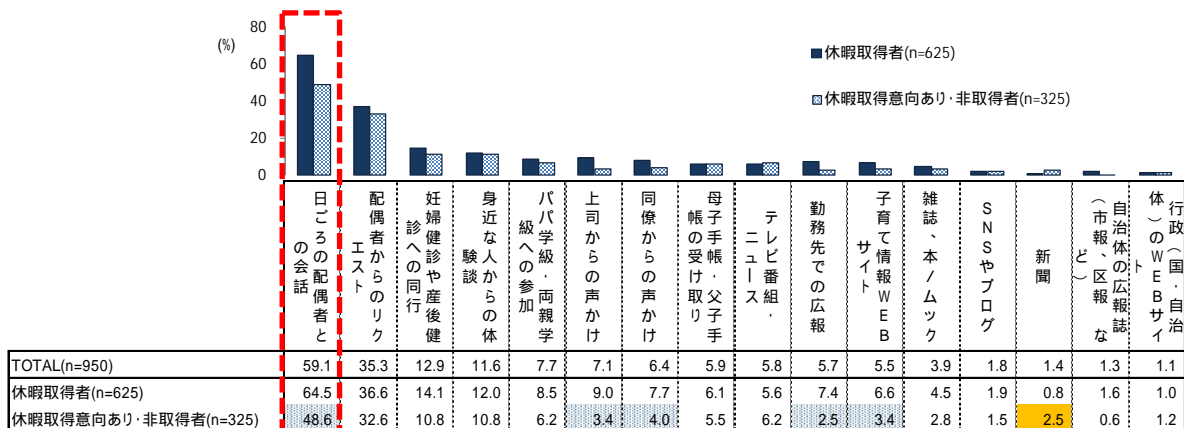
家庭の特徴：配偶者とのコミュニケーションが多いほど休暇取得率は高い。

配偶者の出産後2か月以内の休暇を取得したいと思ったきっかけとして最も多いのは、「日ごろの配偶者との会話（59.1%）」、次いで「配偶者からのリクエスト（35.3%）」。

「日ごろの配偶者との会話」の回答率は休暇取得者と休暇取得意向あり・非取得者の間で差が大きく、15.9ポイントの差があり、休暇取得者の特徴と言える（図表2-2-7）。

（図表2-2-7）配偶者の出産後2か月以内に休暇を取得したいと思ったきっかけ(Q17)

【母数：休暇取得者、休暇取得意向者】



☒：休暇取得者に対して5%有意水準で有意に低い項目

☑：休暇取得者に対して5%有意水準で有意に高い項目

末子出産前の配偶者とのコミュニケーションの実施状況について見ると、「出産に向けたスケジュール」と「自身の参加が必要な時期」について、休暇取得者は非取得者と比較して「何度も話し合った」割合が高く、「話し合わなかった」割合が低い（図表2-2-8）。

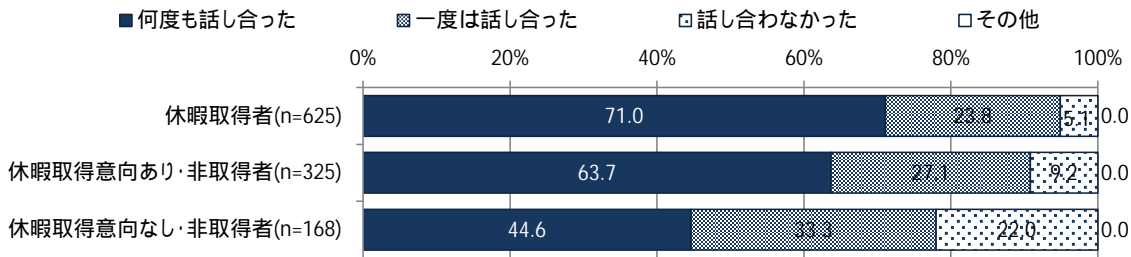
一方、「子どもが生まれた後の夫婦の働き方（キャリアプラン）」、「子どもが生まれた後の、家族のライフプラン（住居や子育ての方針等）」、「子どもが生まれた後の1日のスケジュールも含めた家事・育児分担」については、休暇取得者の実施率は高いものの、「出産に向けたスケジュール」等と比較すると、非取得者との差は小さい（図表2-2-9）。

まずは、出産に向けたスケジュールなど、差し迫った目の具体的な行動予定について話し合うことで、配偶者からすると特にいつ休暇を取得してほしいと考えているか、父親としてはいつであれば仕事の調整等により休暇取得が可能なのか等についてお互いに認識を深めていったと推察でき、休暇の取得と、配偶者とのコミュニケーションの充実との間には、関係があると考えられる。

<配偶者とのコミュニケーション>

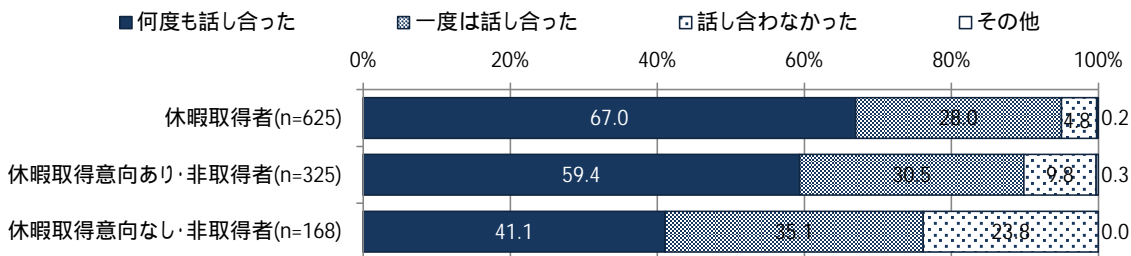
(図表 2-2-8)

出産に向けたスケジュールについて(健診時期、入院・退院時期等) (F15) 【母数:全数】



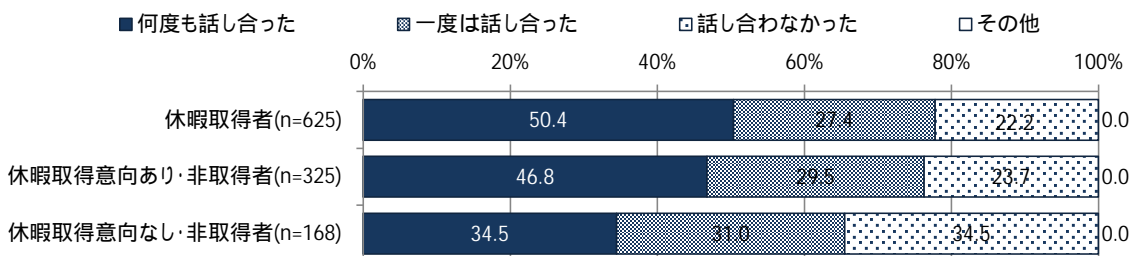
出産に向けて、あなたご自身の参加が必要な時期などについて

(健診への付き添いや出産の立会等) (F15) 【母数:全数】

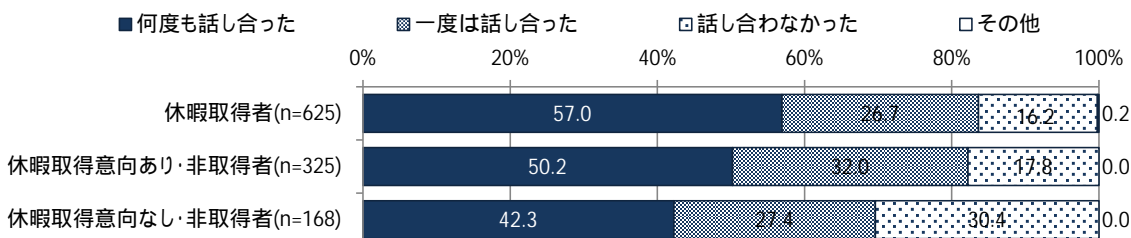


(図表 2-2-9)

子どもが生まれた後の、夫婦の働き方(キャリアプラン) について(F15)【母数:全数】

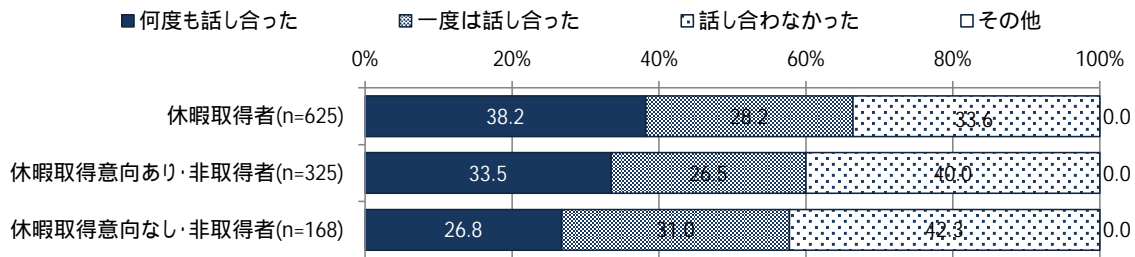


子どもが生まれた後の、家族のライフプランについて(住居や子育ての方針等) (F15) 【母数:全数】



子どもが生まれた後の、1日のタイムスケジュールも含めた家事・育児の分担について(F15)

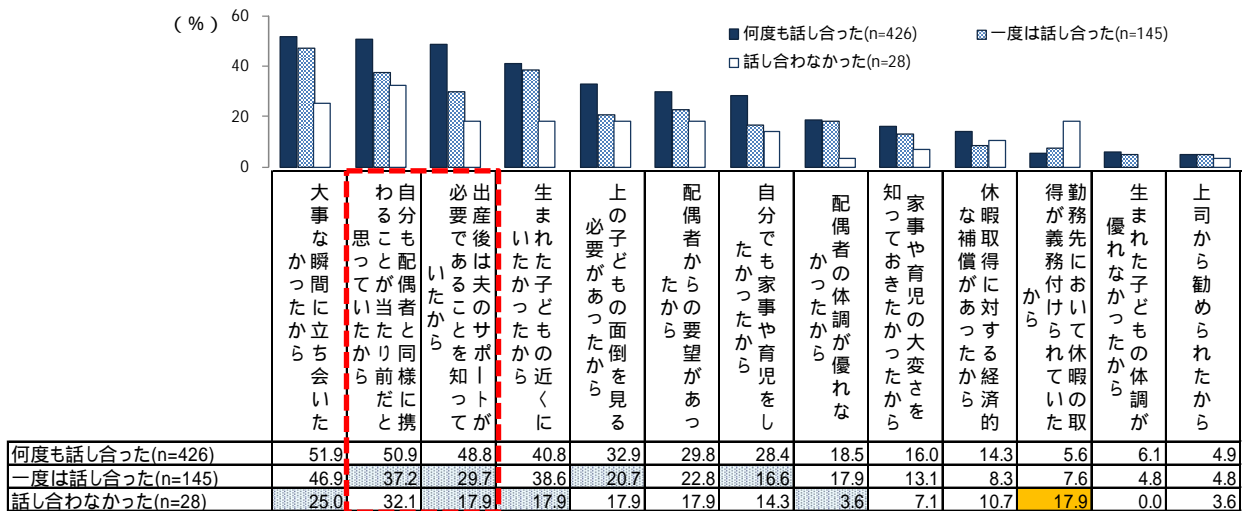
【母数:全数】



出産までのスケジュールについて「何度も話し合った」人は、休暇を取得した理由として「自分も配偶者と同様に携わることが当たり前だと思っていたから」の回答率が「一度は話し合った」人の割合よりも高い。また、「配偶者の出産後は夫のサポートが必要であることを知っていたから」の回答率も「一度は話し合った」「話し合わなかった」人より高く、配偶者とのコミュニケーションから自身の役割を認識していた可能性が高い(図表 2-2-10)。

(図表 2-2-10) 出産までのスケジュール話し合い状況別 休暇を取得した理由 (Q14)

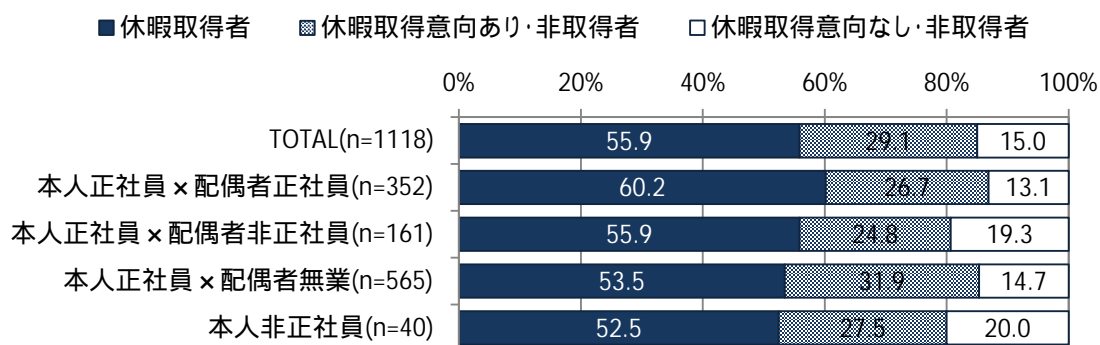
【母数:各期間回答者かつ休暇取得者】



■: 何ども話し合ったに対して 5%有意水準で有意に低い項目 □: 何ども話し合ったに対して 5%有意水準で有意に高い項目

本人と配偶者の就業状況の組み合わせ別に見ると、本人と配偶者の就業状況の組み合わせによる休暇取得者の割合に有意な差は見られなかった（図表 2-2-11）。なお、サンプル数が少ないため、配偶者の就業形態については分けていない。

（図表 2-2-11）本人・配偶者の雇用形態別 休暇取得率(Q10、Q16)【母数：全数】



以上の結果から、家庭において出産に係るスケジュールや、父親の参加が必要なタイミング等について何度も話し合うことが休暇取得を促進する可能性があるかと推察できる。

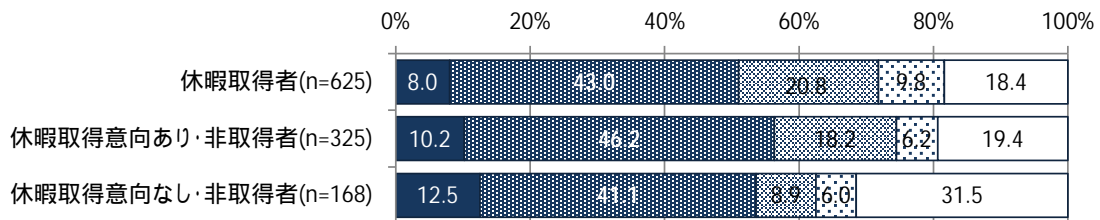
個人の特徴：性別役割分担意識と休暇取得との間には相関が見られないものの、休暇取得意向がある者(実際に休暇取得したか否かを問わない)は、休暇取得意向がない者に比べ、家事・育児への参画意識が高い。

個人の特徴として、休暇取得者と非取得者の間で、性別役割分担に関する意識に差は見られない(図表 2-2-12)。

(図表 2-2-12) 末子出産時の性別役割分担意識 (F17) 【母数：全数】

提示文：「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」

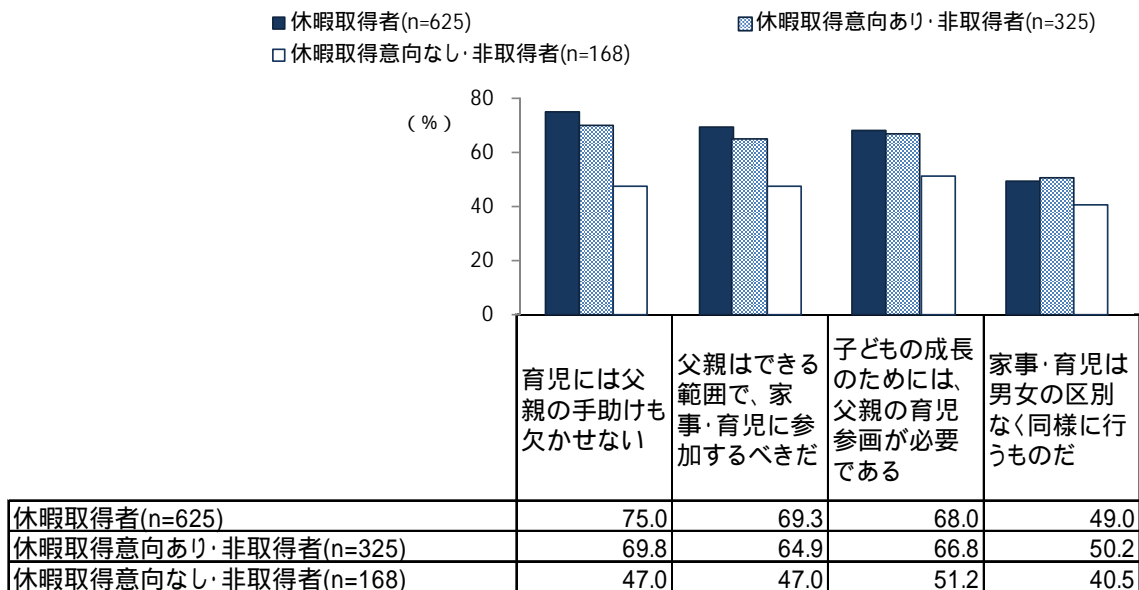
■賛成 ■どちらかと言えば賛成 ■どちらかと言えば反対 □反対 □わからない



男性の家事・育児参画に対する意識について見ると、休暇取得意向のある者(休暇取得者及び休暇取得意向あり・非取得者)は、休暇取得意向なし・非取得者と比較して、「育児には父親の手助けも欠かせない」、「父親はできる範囲で家事・育児に参加すべきだ」、「子どもの成長のためには父親の育児参加が必要である」について、「あてはまる」の回答割合が高い(図表 2-2-13)。

(図表 2-2-13) 末子出生時の家事・育児に対する考え方「あてはまる」の割合 (F16)

【母数：全数】



以上の結果から、男性の家事・育児に対する参画意識を醸成していくことによって、休暇取得にとって重要な要素と考えられる男性本人の休暇取得意向が形成されていく可能性がある」と推察できる。

3. 配偶者の出産後2か月以内の休暇の取得促進のために必要なこと

配偶者の出産後2か月以内の休暇の取得促進のために最も求められているのは「休暇を取りやすい職場であること」。

実際に休暇を取得したか否かにかかわらず、休暇を取得できるようになるための要因として、最も多くの父親が「休暇を取りやすい職場であれば(54.1%)」と回答した。次いで「上司の理解を得られれば(40.7%)」、「職場で育児に対する休暇制度等が充実すれば(38.1%)」、「業務が繁忙でなければ(37.8%)」などが並ぶ。最も回答が多かった「休暇を取りやすい職場であれば(54.1%)」の回答率と、それ以下の項目の回答率との差は大きく、このことから、まずは「休暇を取得しやすい職場」づくりが求められていることがわかる(図表2-3-1)。

(図表 2-3-1) 配偶者の出産後2か月以内に休暇を取得するために必要なこと(Q39)

