

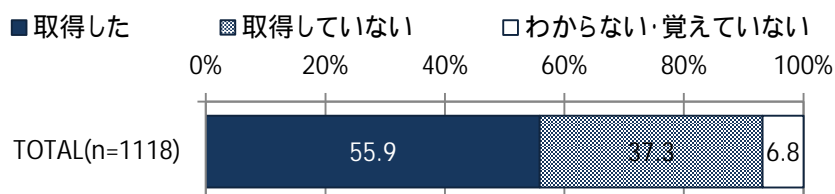
IV. 調査結果の詳細

1. 配偶者の出産後2か月以内の父親の休暇取得の現状

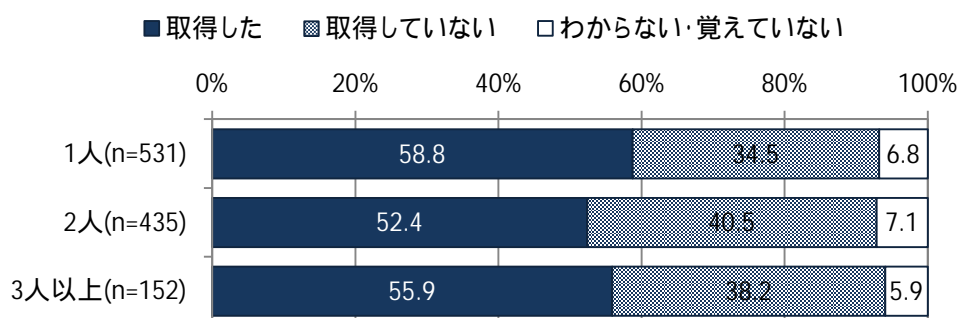
(1) 配偶者の出産後2か月以内の父親の休暇の取得状況

配偶者の出産後2か月以内の父親の休暇取得率は、全体で55.9%であった(図表4-1-1)。同居している子どもの人数別や、出産場所による休暇の取得率の違いは見られなかった(図表4-1-2,3)。

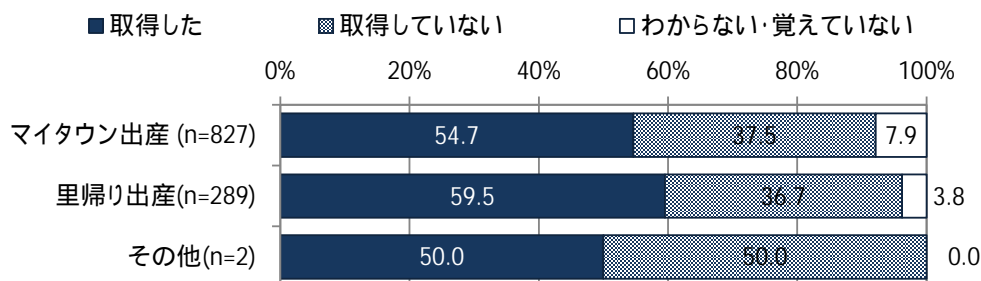
(図表 4-1-1) 配偶者の出産後2か月以内の休暇取得率(Q10)(図表2-1-1再掲)【母数:全数】



(図表 4-1-2) 同居している子どもの人数別 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 4-1-3) 出産場所()別 配偶者の出産後2か月以内の休暇取得率(Q10)
(図表 2-1-3 再掲)【母数:全数】



出産場所

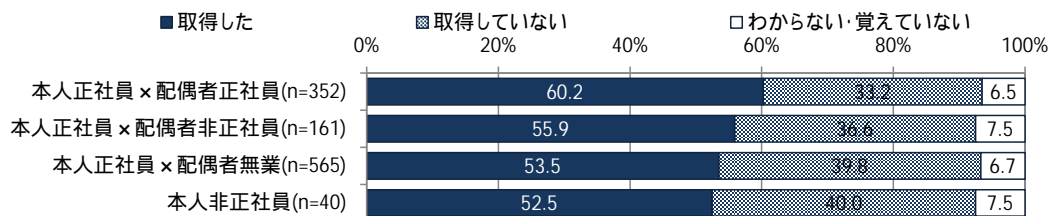
① マイタウン出産:現在の居住地周辺で出産すること

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

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 4-1-4）。

（図表 4-1-4）本人・配偶者の雇用形態別 休暇取得率(Q10、Q16)

（図表 2-2-11 再掲）【母数：全数】

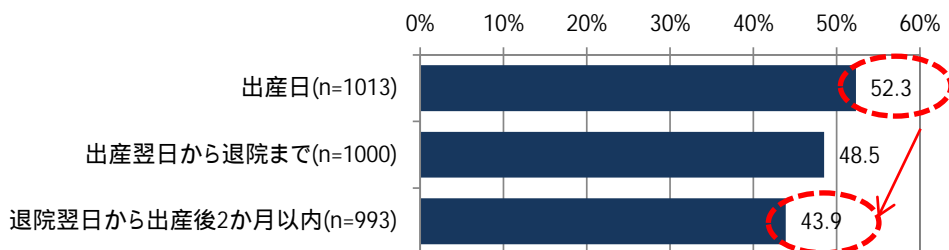


本人非正社員については、サンプル数が少ないため配偶者の就業形態については分けていない。

配偶者の出産後 2 か月以内の期間別に休暇の取得状況を見ると、出産日が 52.3%で最も多く、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%となっている（図表 4-1-5）。出産日は配偶者出産休暇の利用が最も多く 43.4%、出産翌日から退院まで、退院翌日から 2 か月以内は年次有給休暇の利用が最も多い（54.2%、78.0%）（図表 4-1-6）。

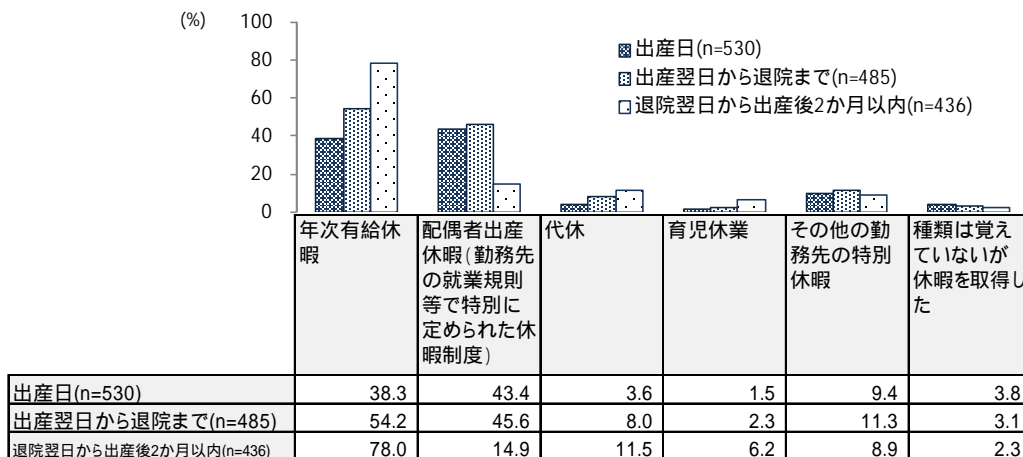
（図表 4-1-5）各期間の休暇取得の状況(Q11)（図表 2-1-2 再掲）

【母数：配偶者の出産後 2 か月以内の各期間回答者】



（図表 4-1-6）各期間で利用された休暇の種類(Q11)（図表 2-1-4 再掲）

【母数：各期間回答者かつ休暇取得者】

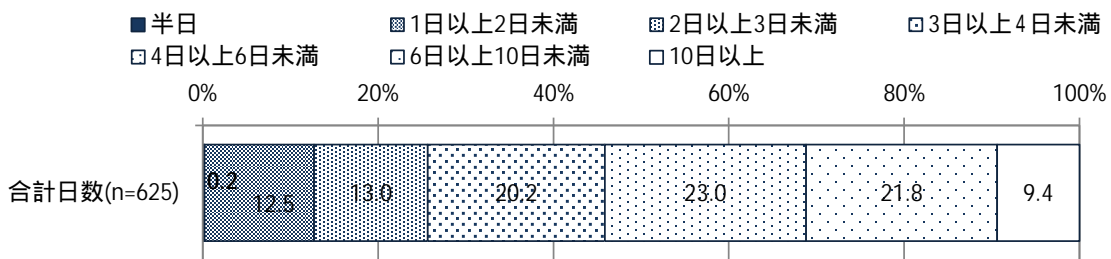


配偶者の出産後 2 か月以内に取得した休暇取得日数の合計を見ると、最も多いのは 4 日以上 6 日未満で 23.0%、次いで 6 日以上 10 日未満が 21.8%、3 日以上 4 日未満が 20.2% となっている（図表 4-1-7）。

「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 1 日の休暇を取得しており、半日の取得は少ないことがわかった。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それぞれ 1 日以上 2 日未満が最も多く、それぞれ 38.4%、34.6%と、各期間での休暇取得日数は短期であることがわかる（図表 4-1-8）。

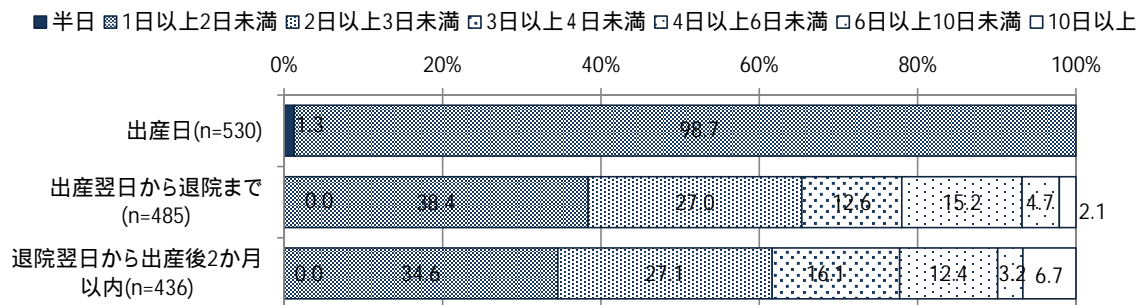
（図表 4-1-7）配偶者の出産後 2 か月以内に取得した休暇の合計日数（Q12）

（図表 2-1-5 再掲）【母数：休暇取得者】



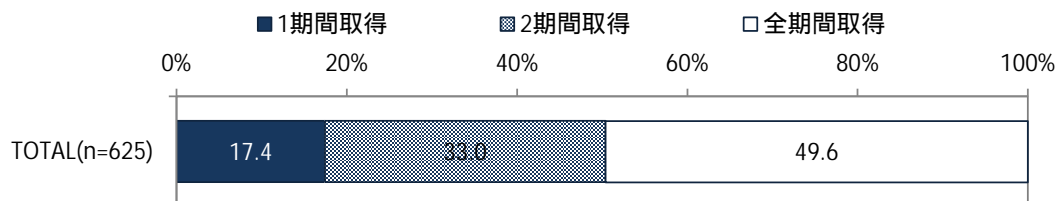
（図表 4-1-8）各期間で取得した休暇日数（Q12）（図表 2-1-6 再掲）

【母数：各期間回答者かつ休暇取得者】



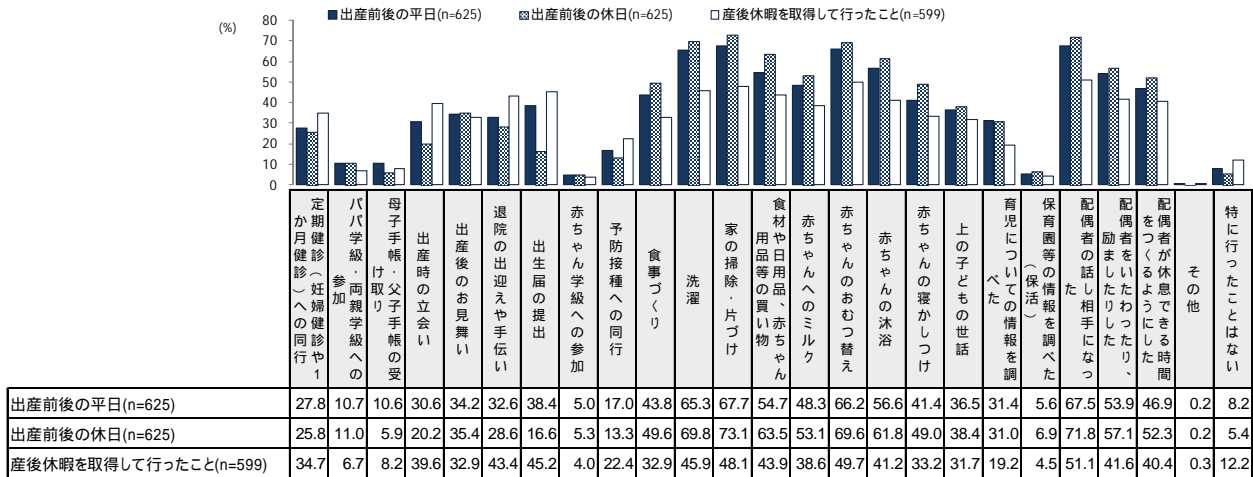
休暇を取得した期間数を見ると、最も多いのは「全期間取得」で 49.6%、次いで「2 期間取得」が 33.0%と、複数の期間で取得している人の割合は 82.6%にのぼる（図表 4-1-9）。

（図表 4-1-9）休暇を取得した期間の数（Q11）（図表 2-1-7 再掲）【母数：休暇取得者】



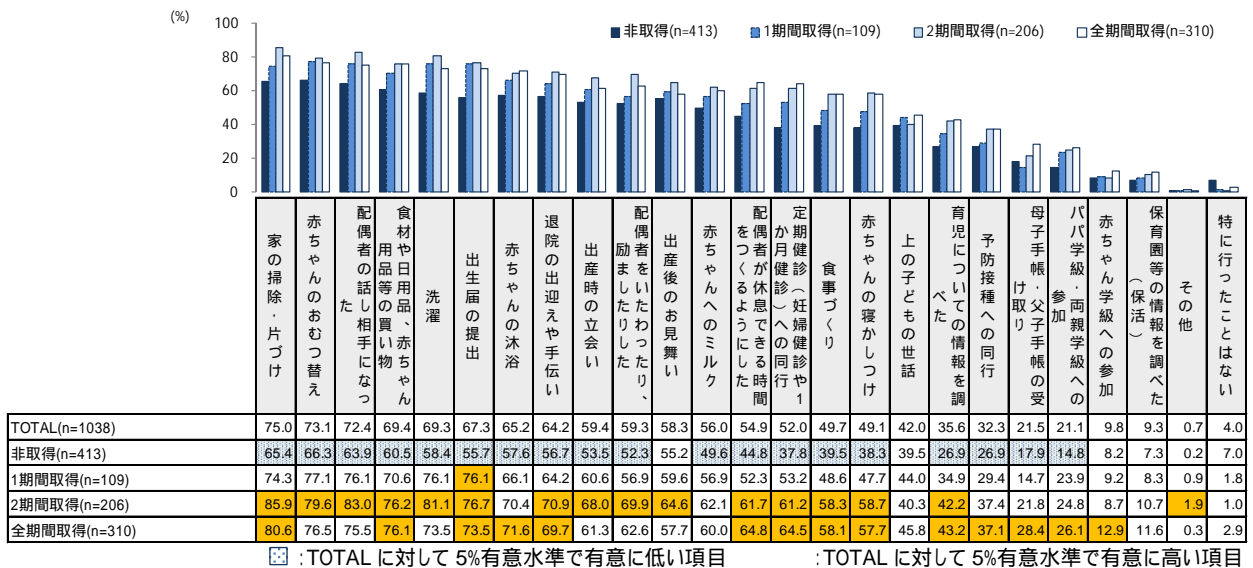
休暇を取得して特に行った家事・育児の内容を、休暇を取得せずに行った家事・育児の内容を比較すると、休暇取得中は「定期健診への同行」、「出産時の立会い」、「退院の出迎えや手伝い」、「出生届の提出」の実施率が高い(図表 4-1-10)。

(図表 4-1-10) 出産前・出産後に行った家事・育児の種類 (Q13) 【母数: 休暇取得者】



出産前・出産後に行った家事・育児の種類ごとの実施率を配偶者の出産後2か月以内の休暇取得期間数別に見ると、ほとんどの家事・育児の種類において休暇を取得していない人は休暇を取得した人と比較して、家事・育児の実施率が低い。また、休暇期間数が1期間の人は2期間以上取得した人と比較して家事・育児の実施率が低い(図表 4-1-11)。

(図表 4-1-11) 取得期間数別 出産前・出産後に行った家事・育児の種類(Q13) 【母数: 配偶者の出産後2か月以内の各期間回答者】



出産前・出産後に行った家事・育児の種類ごとの実施率を、配偶者の出産後2か月以内に取得した休暇の合計日数別に見ると、取得した休暇日数の合計が4日を超えている人は、TOTALと比較して複数種類の家事・育児の実施率が有意に高くなっている(図表4-1-12)。

(図表4-1-12)合計取得日数別 出産前・出産後に行った家事・育児の種類(Q13)

【母数:配偶者の出産後2か月以内の各期間回答者】

	家の掃除・片づけ	赤ちゃんのおむつ替え	配偶者の話し相手になった	食材や日用品、赤ちゃん用品等の買い物	洗濯	出生届の提出	赤ちゃんの沐浴	退院の迎えや手伝い	出産時の立会い	配偶者をいたわったり、励ましたりした	出産後のお見舞い	赤ちゃんへのミルク	配偶者が休息できる時間をつく	定期健診(妊婦健診や1か月健診)への同行	食事づくり	赤ちゃんの寝かしつけ	上の子どもの世話	育児についての情報を調べた	予防接種への同行	母子手帳・父子手帳の受け取り	パパ学級・両親学級への参加	赤ちゃん学級への参加	保育園等の情報を調べた(保活)	その他	特に行ったことはない	
TOTAL(n=1038)	75.0	73.1	72.4	69.4	69.3	67.3	65.2	64.2	59.4	59.3	58.3	56.0	54.9	52.0	49.7	49.1	42.0	35.6	32.3	21.5	21.1	9.8	9.3	0.7	4.0	
0日(n=413)	65.4	66.3	63.9	60.5	58.4	55.7	57.6	56.7	53.5	52.3	55.2	49.6	44.8	37.8	39.5	38.3	39.5	26.9	26.9	17.9	14.8	8.2	7.3	0.2	7.0	
1日未満(n=1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1-2日未満(n=78)	71.8	75.6	75.6	70.5	74.4	75.6	65.4	66.7	67.9	59.0	65.4	53.8	51.3	47.4	43.6	51.3	42.3	33.3	25.6	15.4	21.8	10.3	9.0	1.3	1.3	
2-3日未満(n=81)	81.5	75.3	82.7	70.4	77.8	71.6	63.0	69.1	54.3	63.0	66.7	60.5	49.4	55.6	56.8	39.5	43.2	35.8	29.6	11.1	17.3	4.9	6.2	2.5	0.0	
3-4日未満(n=126)	76.2	70.6	73.8	70.6	67.5	74.6	64.3	59.5	64.3	63.5	50.8	50.8	56.3	57.9	52.4	56.3	36.5	38.9	29.4	25.4	27.0	11.9	8.7	0.0	5.6	
4-6日未満(n=144)	82.6	80.6	77.1	78.5	75.7	70.8	72.9	69.4	63.9	63.9	59.0	61.1	64.6	58.3	54.9	59.7	45.1	42.4	36.1	24.3	25.0	8.3	11.8	0.7	1.4	
6-10日未満(n=136)	87.5	80.9	79.4	79.4	83.1	79.4	75.7	77.2	65.4	63.2	61.8	66.2	69.9	72.1	60.3	62.5	47.8	44.9	43.4	28.7	24.3	10.3	14.0	0.7	1.5	
10日以上(n=59)	86.4	83.1	83.1	79.7	83.1	79.7	79.7	72.9	61.0	74.6	64.4	71.2	76.3	78.0	76.3	62.7	49.2	54.2	52.5	37.3	39.0	25.4	13.6	1.7	1.7	

■: TOTALに対して5%有意水準で有意に低い項目 □: TOTALに対して5%有意水準で有意に高い項目

出産前・出産後に行った家事・育児の種類を、配偶者の出産後2か月以内に取得した休暇の種類別に見ると、休暇の種類によって家事・育児の実施率に傾向は見られなかった(図表4-1-13)。

(図表4-1-13)取得休暇種類別 出産前・出産後に行った家事・育児の種類(Q13)

【母数:休暇取得者】

	家の掃除・片づけ	配偶者の話し相手になった	赤ちゃんのおむつ替え	洗濯	食材や日用品、赤ちゃん用品等の買い物	出生届の提出	赤ちゃんの沐浴	退院の迎えや手伝い	出産時の立会い	配偶者をいたわったり、励ましたりした	出産後のお見舞い	赤ちゃんへのミルク	配偶者が休息できる時間をつく	定期健診(妊婦健診や1か月健診)への同行	食事づくり	赤ちゃんの寝かしつけ	上の子どもの世話	育児についての情報を調べた	予防接種への同行	母子手帳・父子手帳の受け取り	パパ学級・両親学級への参加	赤ちゃん学級への参加	保育園等の情報を調べた(保活)	その他	特に行ったことはない
TOTAL(n=625)	81.3	78.1	77.6	76.5	75.2	75.0	70.2	69.1	64.0	63.4	61.6	61.4	60.3	60.2	56.5	56.3	43.7	41.4	35.8	25.3	23.8	10.9	10.7	1.0	2.1
年次有給休暇(n=469)	82.5	78.9	78.0	77.0	74.8	75.5	69.7	67.8	64.6	62.7	63.3	64.2	60.1	59.5	59.3	57.8	44.6	43.3	35.8	26.9	25.2	12.2	11.9	0.9	2.3
配偶者出産休暇(n=306)	82.4	82.4	78.1	76.8	78.1	78.4	71.9	69.3	67.6	66.7	63.7	64.4	63.7	61.1	56.5	56.2	44.8	41.2	36.3	25.8	25.2	9.8	11.1	0.7	1.3
代休(n=81)	88.9	86.4	87.7	81.5	82.7	76.5	79.0	81.5	72.8	59.3	72.8	66.7	65.4	70.4	58.0	60.5	50.6	50.6	38.3	27.2	24.7	16.0	11.1	1.2	1.2
育児休業(n=33)	81.8	78.8	87.9	78.8	84.8	66.7	78.8	63.6	66.7	63.6	75.8	84.8	48.5	66.7	51.5	66.7	45.5	48.5	48.5	39.4	39.4	15.2	15.2	0.0	0.0
その他の特別休暇(n=107)	80.4	81.3	79.4	71.0	74.8	77.6	71.0	76.6	70.1	63.6	71.0	69.2	63.6	65.4	57.9	57.0	54.2	45.8	42.1	27.1	25.2	9.3	12.1	0.9	1.9
種類は覚えていない(n=42)	88.1	73.8	73.8	81.0	78.6	64.3	66.7	73.8	64.3	59.5	47.6	57.1	59.5	61.9	52.4	57.1	38.1	42.9	35.7	33.3	23.8	14.3	11.9	2.4	2.4

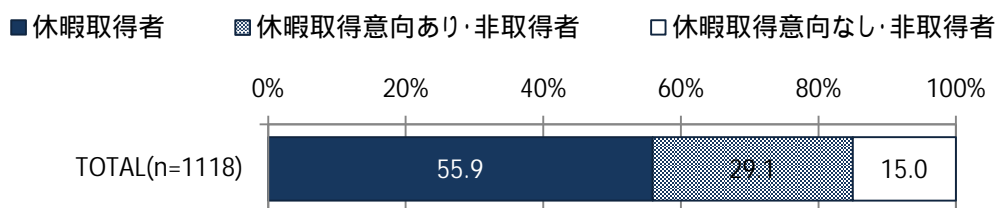
■: TOTALに対して5%有意水準で有意に低い項目 □: TOTALに対して5%有意水準で有意に高い項目

(2) 休暇取得の意向有無と、意向のきっかけ

配偶者の出産後2か月以内の休暇取得者と休暇取得意向はあったが取得しなかった者(休暇取得意向あり・非取得者)、休暇取得意向がなく取得しなかった者(休暇取得意向なし・非取得者)の割合を見ると、休暇取得者は55.9%、休暇取得意向あり・非取得者は29.1%、休暇取得意向なし・非取得者は15.0%となっている(図表4-1-14)。

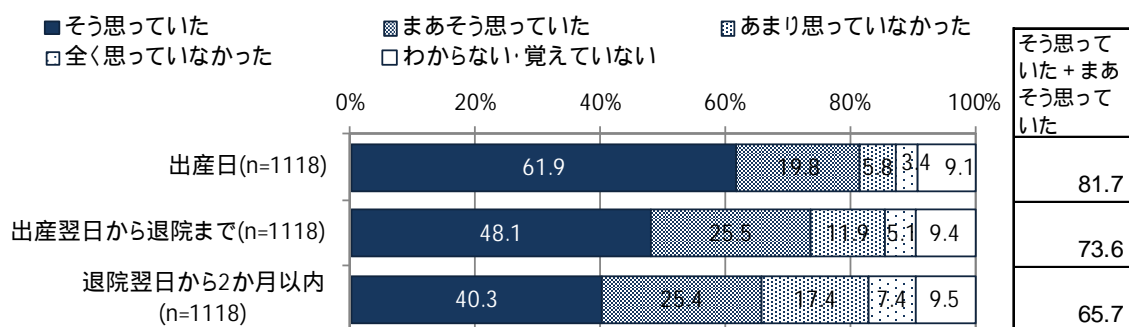
(図表4-1-14) 休暇取得者、休暇非取得者(取得意向有無)の割合(Q10、Q16)

(図表2-1-9再掲)【母数:全数】



休暇取得意向を取得期間別に見ると、配偶者の出産後2か月以内に配偶者のサポートや家事・育児のための休暇を取得しようと思っていた(「そう思っていた」+「思っていた」)人は、出産日で81.7%、出産翌日から退院までが73.6%、退院翌日から2か月以内が65.7%であった(図表4-1-15)。

(図表4-1-15) 配偶者の出産後2か月以内 各期間の休暇取得意向(Q16)【母数:全数】



末子を含めた子どもの人数別に休暇の取得意向を見ると、末子が1人目の子どもであった人で「出産日」の休暇取得意向がやや高いが、末子が1人目の子どもであった人のそれ以外の期間の取得意向と、子どもが2人以上いる人の各期間の取得意向との間に差は見られなかった（図表4-1-16）。

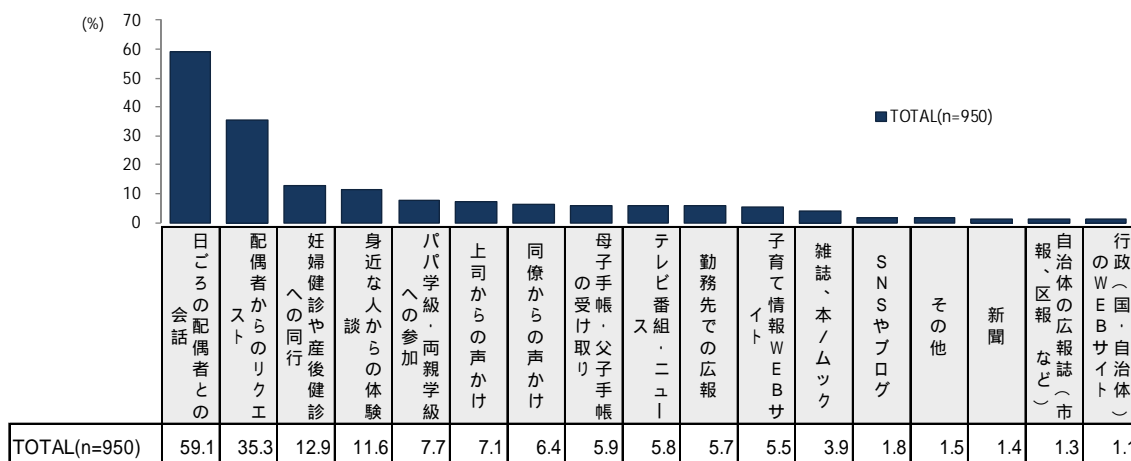
（図表4-1-16）子ども人数別 配偶者の出産後2か月以内各期間の休暇取得意向(Q16)【母数：全数】

							(%)
		そう思っていた	まあそう思っていた	あまり思っていなかった	全く思っていなかった	わからない・覚えていない	そう思っていた+まあ思っていた
子ども人数1人	出産日(n=531)	64.8	19.2	4.1	3.2	8.7	84.0
	出産翌日から退院まで(n=531)	49.5	25.6	11.7	4.7	8.5	75.1
	退院後2か月以内(n=531)	41.2	25.4	19.2	6.0	8.1	66.6
子ども人数2人以上	出産日(n=587)	59.3	20.3	7.3	3.6	9.5	79.6
	出産翌日から退院まで(n=587)	46.8	25.4	12.1	5.5	10.2	72.2
	退院後2か月以内(n=587)	39.5	25.4	15.7	8.7	10.7	64.9

休暇取得意向があった者（休暇取得者+休暇取得意向あり・非取得者）が、配偶者の出産後2か月以内の期間に休暇を取得しようと思ったきっかけについて見ると、最も多い回答は「日ごろの配偶者との会話」（59.1%）であり、次いで「配偶者からのリクエスト」（35.3%）であった。3番目に多いのは「妊婦健診や産後健診への同行」だが、「配偶者からのリクエスト」と比較すると回答率は約3分の1となっており、配偶者とのコミュニケーションによって休暇取得を考え始めた人の割合が多いことがわかる（図表4-1-17）。

（図表4-1-17）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】

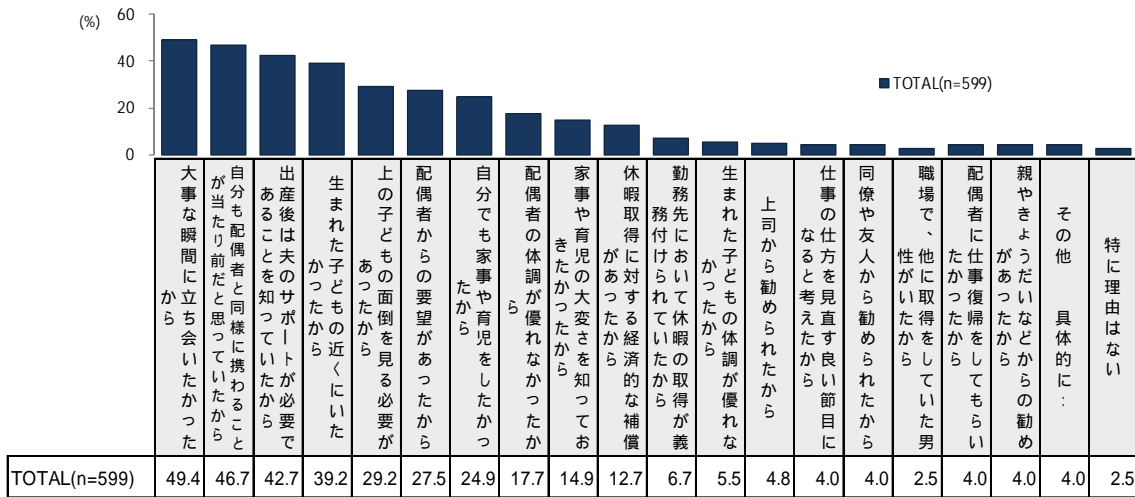


(3) 休暇を取得した理由、取得しなかった理由

実際に休暇を取得した男性の休暇取得理由では「大事な瞬間に立ち会いたかったから(49.4%)」、「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(46.7%)」が特に多い(図表4-1-18)。

(図表4-1-18)配偶者の出産後2か月以内 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、Q14回答者】

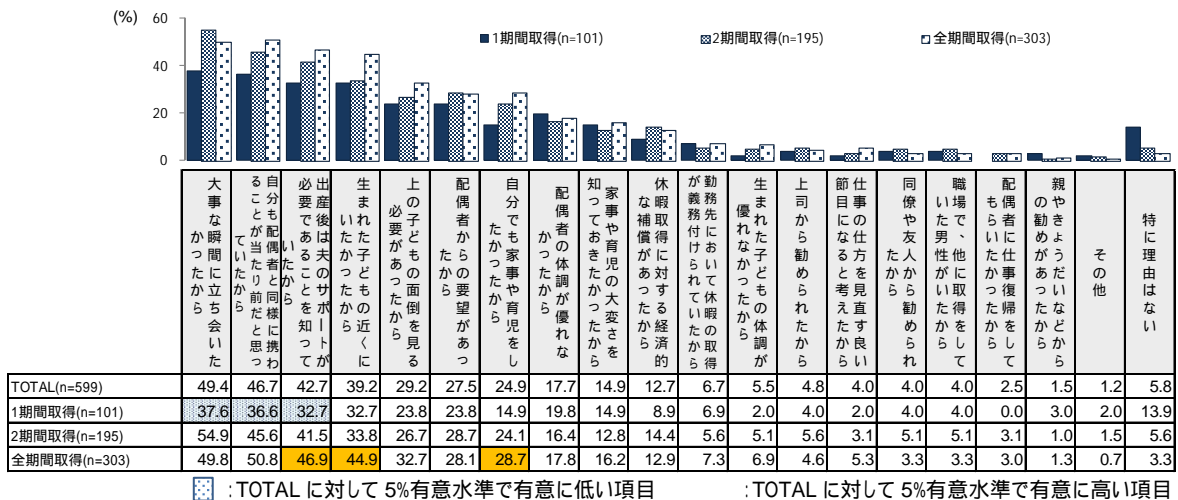


休暇の取得期間別に見ると、全ての期間で休んだ人は「自分も配偶者と同様に携わることが当たり前だったから」の回答が最も多い(図表4-1-19)。

取得日数別に見ると、6日以上の子育て休暇取得者で「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」、「家事や育児の大変さを知っておきたかったから」の回答率がTOTALよりも高い(図表4-1-20)。

(図表4-1-19)休暇の取得期間別 配偶者の出産後2か月以内 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、Q14回答者】



■: TOTAL に対して 5%有意水準で有意に低い項目

□: TOTAL に対して 5%有意水準で有意に高い項目

(図表 4-1-20)取得日数別 配偶者の出産後 2 か月以内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、Q14 回答者】

	大事な瞬間に立ち会いたかったから	自分が当たり前だと思っていたことが当たり前と同じように携わることがあったから	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	生まれた子どもの近くにいたかったから	上の子どもの面倒を見る必要があったから	配偶者からの要望があったから	自分でも家事や育児をしたかったから	配偶者の体調が優れなかったから	家事や育児の大変さを知っていたから	休暇取得に対する経済的な補償があったから	勤務先において休暇の取得が義務付けられていたから	生まれた子どもの体調が優れなかったから	上司から勧められたから	仕事の仕方を見直す良い節目に当たったから	同僚や友人から勧められたから	職場で、他に取得をしていた男性がいたから	配偶者に仕事復帰をしてもらいたかったから	親やきょうだいなどからの勧めがあったから	その他	特に理由はない
TOTAL(n=599)	49.4	46.7	42.7	39.2	29.2	27.5	24.9	17.7	14.9	12.7	6.7	5.5	4.8	4.0	4.0	4.0	2.5	1.5	1.2	5.8
1日未満(n=1)	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1-2日未満(n=70)	48.6	40.0	34.3	35.7	22.9	21.4	15.7	18.6	14.3	8.6	5.7	0.0	2.9	2.9	2.9	4.3	0.0	4.3	1.4	12.9
2-3日未満(n=73)	41.1	37.0	26.0	28.8	26.0	27.4	11.0	13.7	4.1	13.7	5.5	4.1	4.1	1.4	0.0	2.7	1.4	1.4	1.4	8.2
3-4日未満(n=118)	55.1	45.8	34.7	33.9	23.7	22.9	20.3	17.8	11.9	9.3	2.5	4.2	3.4	1.7	5.1	3.4	3.4	0.0	0.8	7.6
4-6日未満(n=142)	46.5	53.5	43.0	43.0	28.2	27.5	28.9	14.1	12.7	8.5	9.2	6.3	7.7	4.2	4.2	3.5	0.7	0.7	0.0	3.5
6-10日未満(n=136)	52.9	44.1	54.4	46.3	36.0	30.1	28.7	21.3	20.6	19.1	9.6	8.8	6.6	4.4	6.6	5.1	2.2	2.9	1.5	2.9
10日以上(n=59)	47.5	57.6	61.0	42.4	39.0	39.0	42.4	20.3	27.1	18.6	5.1	6.8	0.0	11.9	1.7	5.1	10.2	0.0	3.4	3.4

■: TOTAL に対して 5%有意水準で有意に低い項目

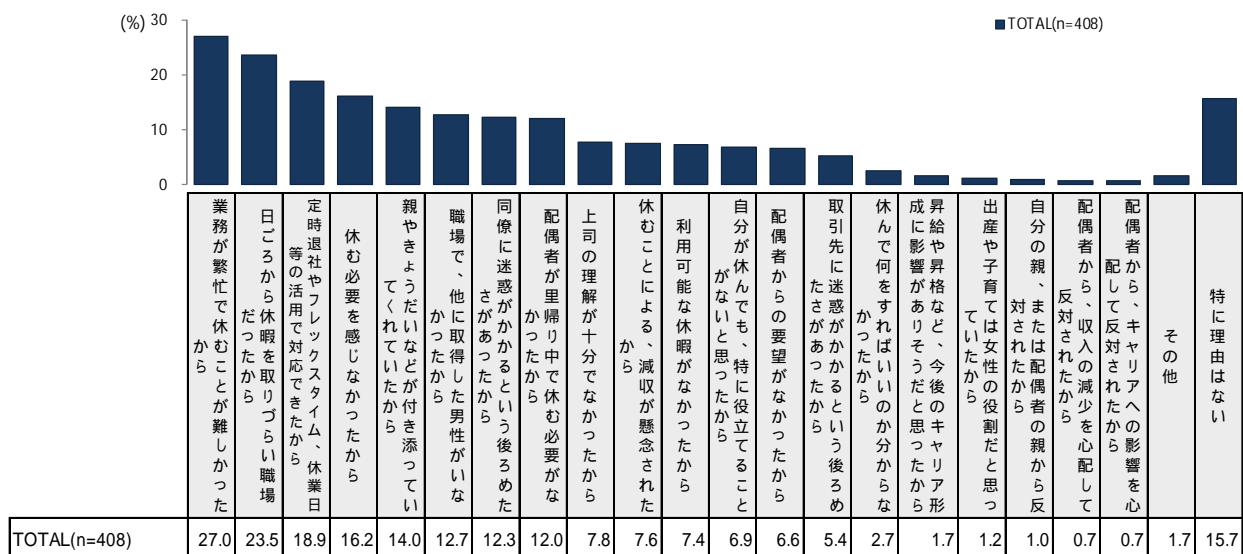
■: TOTAL に対して 5%有意水準で有意に高い項目

休暇を取得しなかった理由では、「業務が繁忙で休むことが難しかったから (27.0%)」が最も多く、次いで「日ごろから休暇を取りづらい職場だったから (23.5%)」と職場環境に関する理由が上位 2 位に並ぶ。次いで、「定時退社やフレックスタイム、休業日等の活用で対応できたから (18.9%)」、「休む必要を感じなかったから (16.2%)」など、休暇を取得する必要がなかったという理由が続いている (図表 4-1-21)。

休暇取得意向の有無別に見ると、休暇取得意向があった人は全体傾向と同様に業務が繁忙、日ごろから休暇を取りづらい職場、定時退社やフレックスタイム、休業日等の活用等の回答が多いが、休暇取得意向がなかった人は「特に理由はない」が最も多い (図表 4-1-22)。

(図表 4-1-21)休暇を取得しなかった理由(Q15)

【母数:配偶者の出産後 2 か月以内の休暇非取得者】



(図表 4-1-22) 取得意向有無別 休暇を取得しなかった理由(Q15)

【母数:配偶者の出産後2か月以内の休暇非取得者】

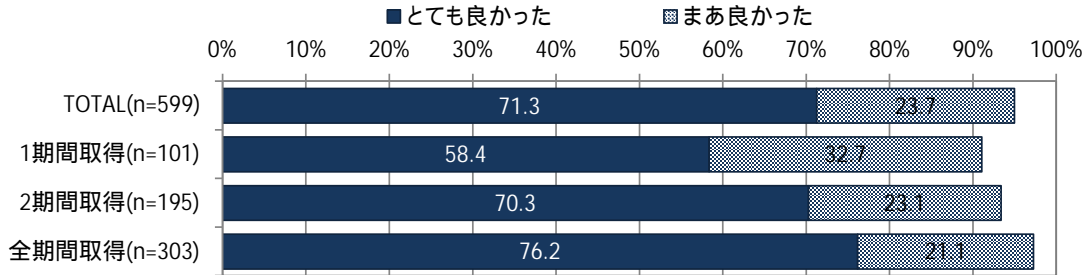
	業務が繁忙で休むことが難しかったから	日ごろから休暇を取りづらい職場だったから	定時退社やフレックスタイム、休業日等の活用で対応できたから	休む必要を感じなかったから	親やきょうだいなどが付き添っていてくれていたから	職場で、他に取得した男性がいなかったから	同僚に迷惑がかかるという後ろめたさがあったから	配偶者が里帰り中で休む必要がなかったから	上司の理解が十分でなかったから	休むことによる、減収が懸念されたから	利用可能な休暇がなかったから	自分が休んでも、特に役立てることがないと思ったから	配偶者からの要望がなかったから	取引先に迷惑がかかるという後ろめたさがあったから	休んで何をすればいいのかわからなかったから	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に影響がありそうだと思うから	出産や子育ては女性の役割だと思っ ていたから	自分の親、または配偶者の親から反対されたから	配偶者から、収入の減少を心配して反対されたから	配偶者から、キャリアへの影響を心配して反対されたから	その他	特に理由はない
休暇取得意向あり・非取得者(n=289)	30.1	26.6	22.1	15.6	14.9	11.8	14.5	13.5	8.3	8.0	6.9	8.0	7.3	4.5	2.8	1.4	1.0	0.7	1.0	1.0	2.1	12.5
休暇取得意向なし・非取得者(n=119)	19.3	16.0	10.9	17.6	11.8	15.1	6.7	8.4	6.7	6.7	8.4	4.2	5.0	7.6	2.5	2.5	1.7	1.7	0.0	0.0	0.8	23.5

(4) 休暇を取得した感想

休暇を取得した感想は、TOTAL で満足をした人の割合(「とても良かった」+「まあ良かった」の合計値)が 95.0%と高い。また、満足をした人の割合は休暇を取得した期間が増えるごとに増える傾向にある(図表 4-1-23)。

(図表 4-1-23)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】

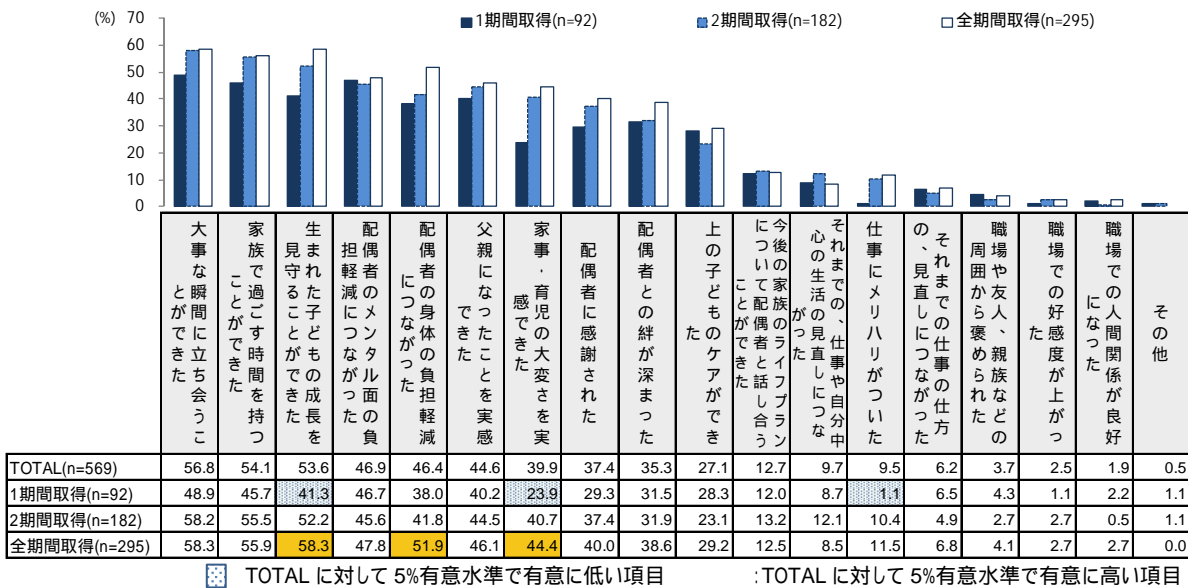


休暇を取得して良かったと感じた理由で最も多いのは「大事な瞬間に立ち会うことができた」(56.8%)、次いで「家族で過ごす時間を持つことができた」(54.1%)、「生まれた子どもの成長を見守ることができた」(53.6%)となっている。

休暇を取得した期間別に見ると、3つの期間全てで取得した人は、TOTAL と比較して「生まれた子どもの成長を見守ることができた」、「配偶者の身体の負担軽減につながった」、「家事・育児の大変さを実感できた」の回答率が高い。一方、1期間のみ休暇を取得した人はTOTAL と比較して「生まれた子供の成長を見守ることができた」、「家事・育児の大変さを実感できた」、「仕事のメリハリがついた」の回答率が低い(図表 4-1-24)。

(図表 4-1-24)休暇を取得してよかったと感じた理由(Q19)

【母数:休暇取得者かつ、休暇取得を「良かった」、「まあ良かった」回答者】



2. 休暇取得者の特徴

(1) 職場の特徴

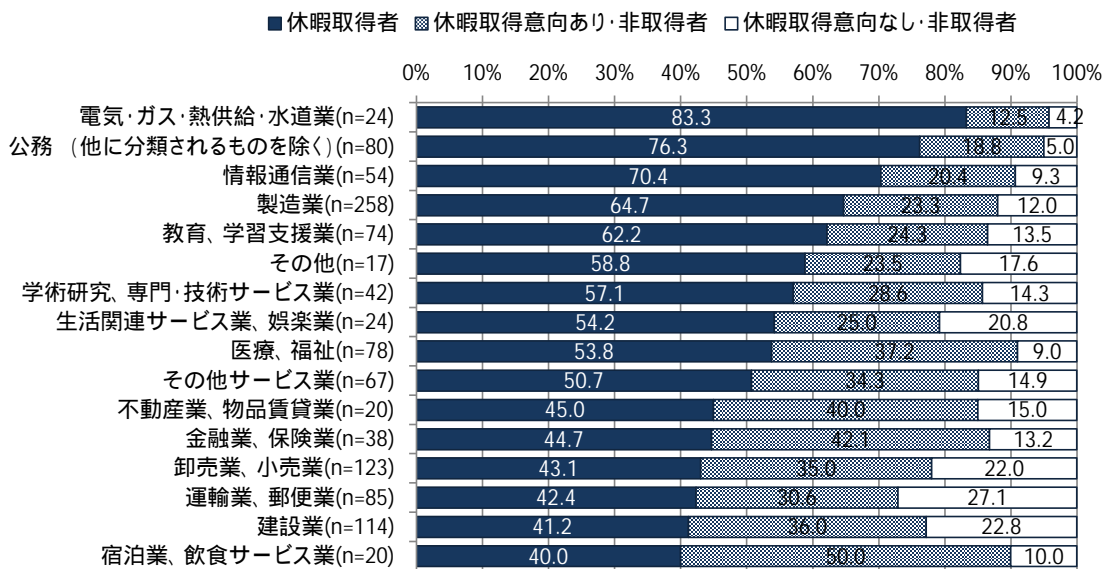
業種や職種、雇用形態による特徴

業種別（n=30 以上）で最も休暇取得率が高いのは「公務（76.3%）」、次いで「情報通信業（70.4%）」。休暇取得率が最も低いのは、「建設業（41.2%）」、次いで「運輸業・郵便業（42.4%）」（図表 4-2-1）であった。

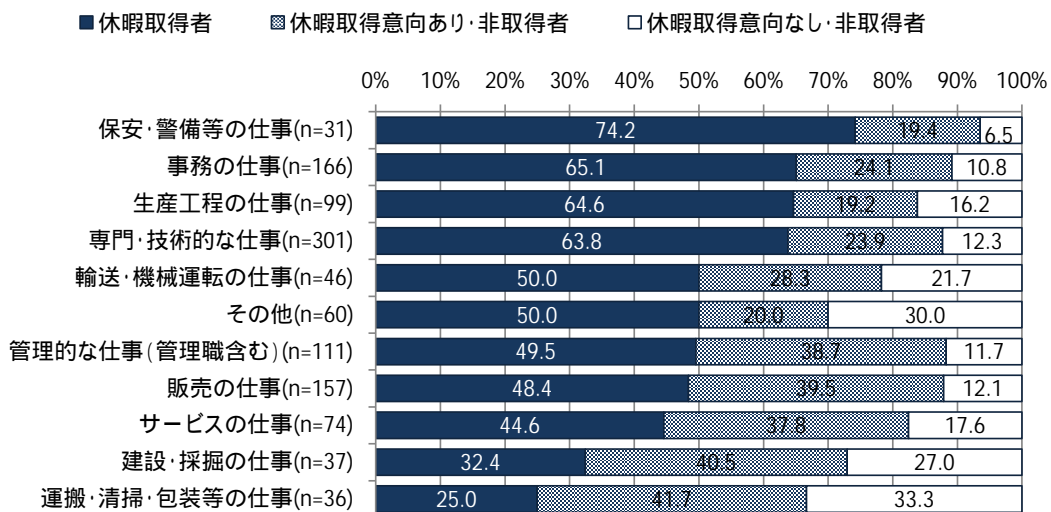
職種別で最も取得率が高いのは、「保安・警備等の仕事（74.2%）」、次いで「事務の仕事（65.1%）」、休暇取得率が最も低いのは、「運搬・清掃・包装等の仕事（25.0%）」、次いで「建設・採掘の仕事（32.4%）」であった（図表 4-2-2）。

(図表 4-2-1) 業種別 配偶者の出産後 2 か月以内の休暇の取得率 (Q10、Q16)

【母数:全数】

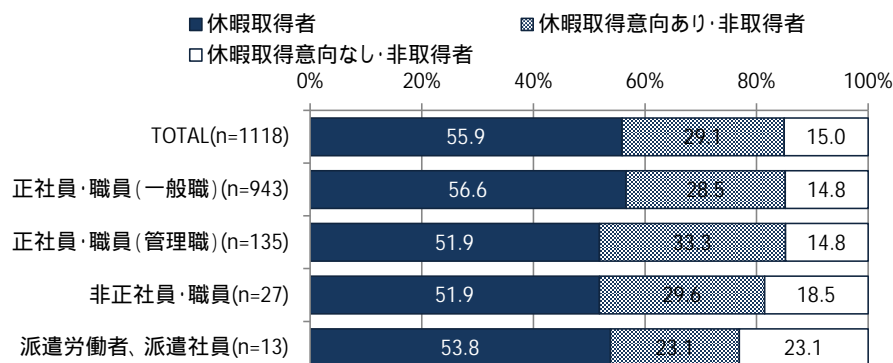


(図表 4-2-2) 職種別 配偶者の出産後 2 か月以内の休暇の取得率 (Q10、Q16)【母数:全数】

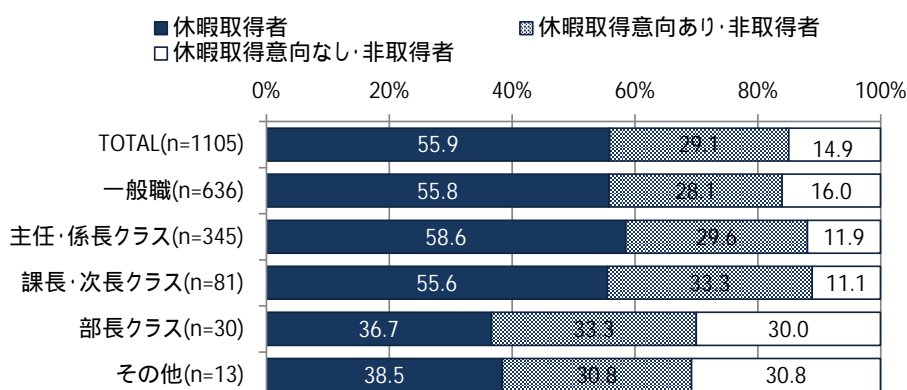


本調査では、雇用形態別での休暇取得率に差は見られなかった（図表 4-2-3）。職位別では、部長クラスで休暇取得率が低い（図表 4-2-4）。また、働き方の制度で見ても「時間管理なし（管理職）」で取得率が低い（図表 4-2-5）。

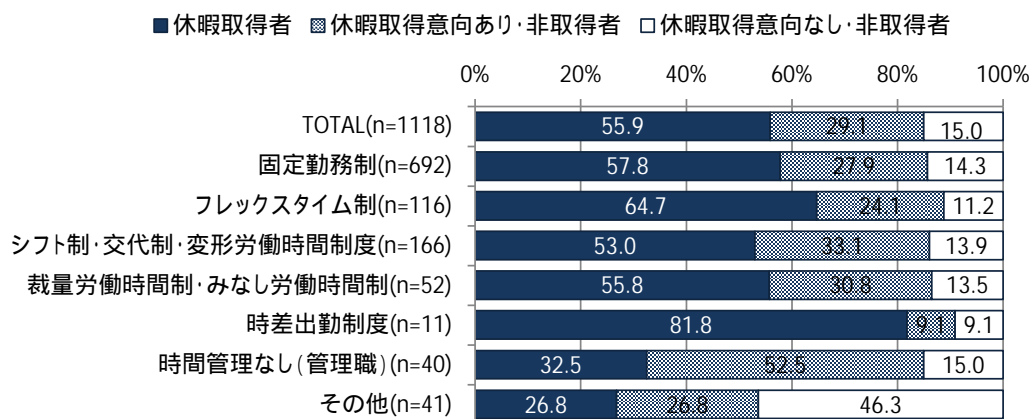
(図表 4-2-3)末子出生当時の本人の雇用形態別 配偶者の出産後 2 か月以内の
休暇の取得率 (Q10、Q16)(図表 2-2-1 再掲)【母数:全数】



(図表 4-2-4)末子出生当時の職位別 配偶者の出産後 2 か月以内の休暇の取得率 (Q10、Q16)
【母数:正社員・職員(一般職・管理職)、非正社員・職員】



(図表 4-2-5)末子出生当時に適用されていた働き方の制度別
配偶者の出産後 2 か月以内の休暇の取得状況(Q10、Q16)【母数:全数】

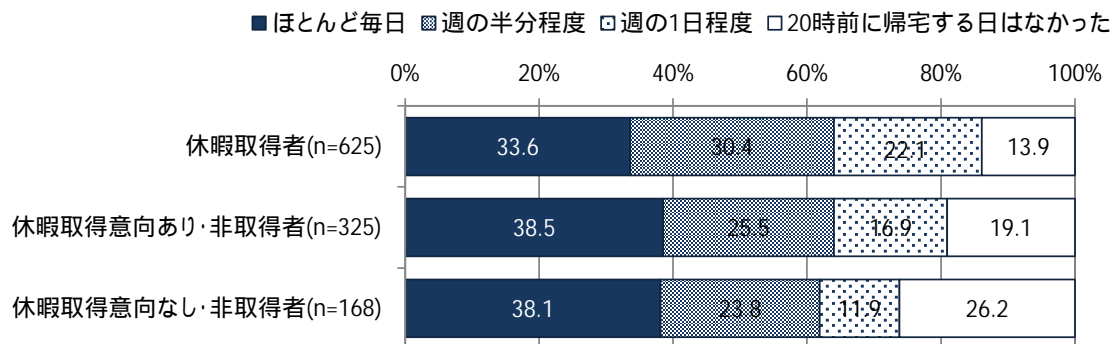


日ごろの繁忙状況や、働き方への取組有無による特徴

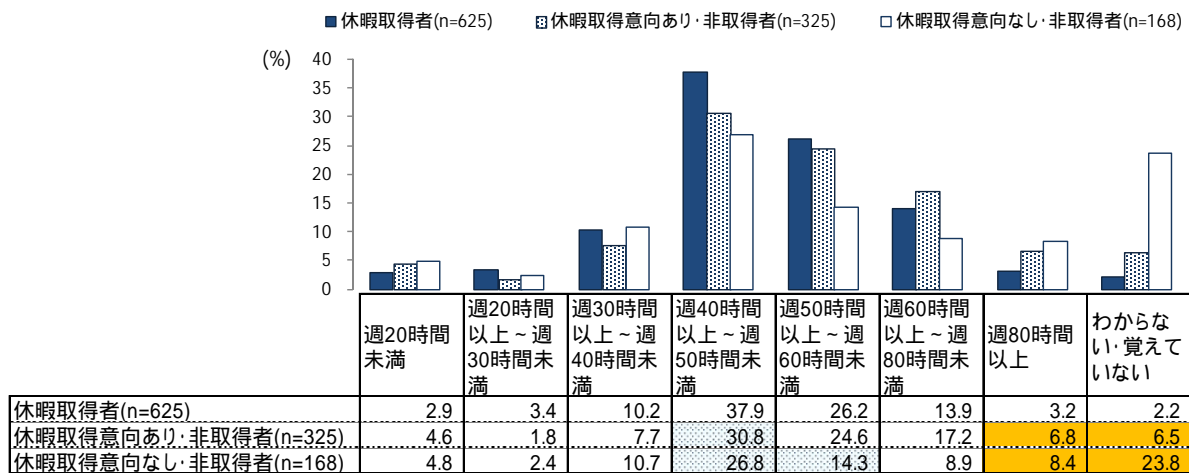
末子出生当時の日ごろの繁忙状況を見ると、休暇取得者は非取得者と比較して「20 時前に帰宅する日はなかった」の回答が低く、休暇取得意向なし・非取得者は、取得者と比較して高い（図表 4-2-6）。

平均的な労働時間では、休暇取得者は非取得者よりも「週 40 時間以上～50 時間未満」の割合が高い。非取得者は、休暇取得者と比較して「週 80 時間以上」、「わからない・覚えていない」の割合が高い（図表 4-2-7）。

（図表 4-2-6）末子出生前の 1 週間のうち 20 時前に帰宅する頻度（F12）【母数：全数】



（図表 4-2-7）末子出生前の週の平均的な労働時間（F11）【母数：全数】



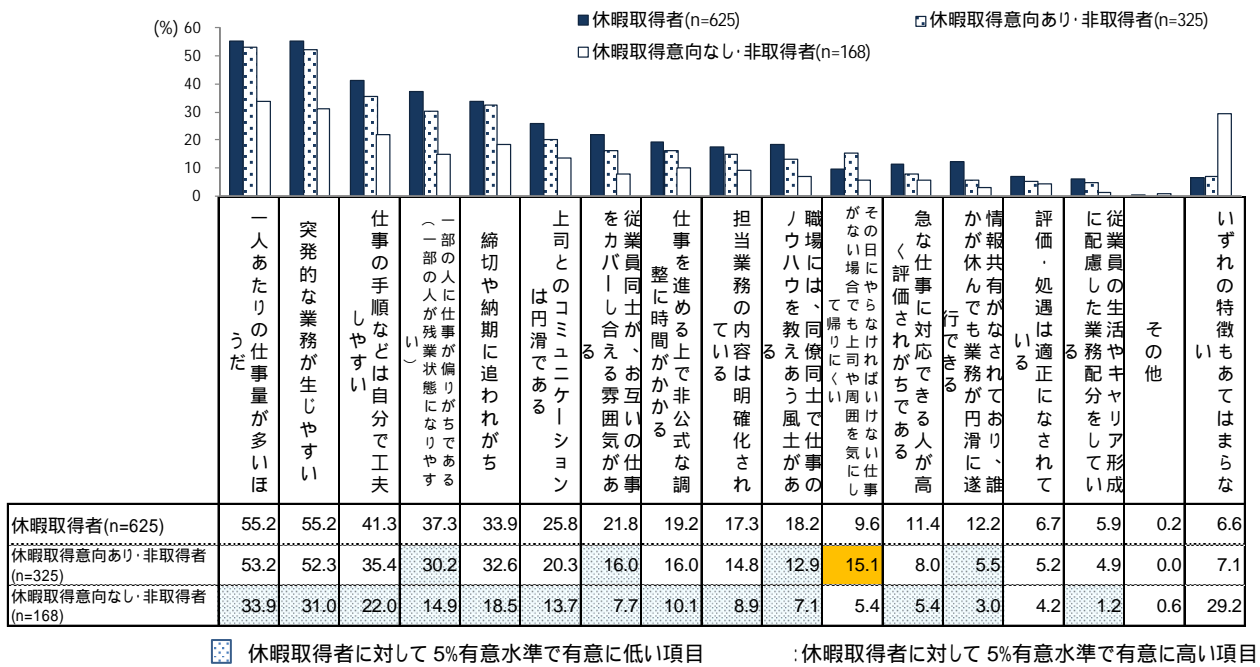
■ 休暇取得者に対して 5%有意水準で有意に低い項目 □ 休暇取得者に対して 5%有意水準で有意に高い項目

末子出生当時の職場の雰囲気を見ると、休暇取得者は非取得者と比較して「一部の人に仕事が偏りがちである」が高い一方で、「従業員同士がお互いの仕事をカバーし合える雰囲気がある」、「職場には同僚同士でノウハウを教え合う雰囲気がある」、「情報共有がなされ

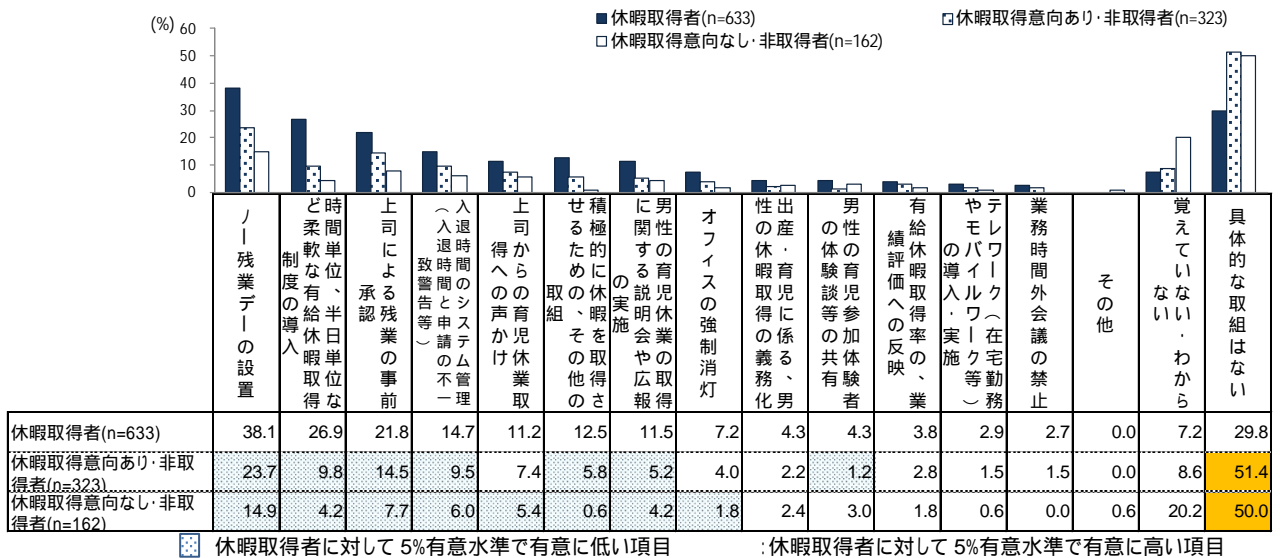
ており、誰かが休んでも業務が円滑に遂行される」の回答率が高い。一方、休暇取得意向あり・非取得者は休暇取得者と比較して「その日にやらなければいけない仕事がない場合でも上司や周囲を気にして帰りにくい」が高い（図表 4-2-8）。

働き方の見直しに関する取組を見ると、休暇取得者の職場は非取得者の職場と比較して「ノー残業デーの設置」や「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度の導入」など働き方に関する取組が行われている割合が高い。一方非取得者では「具体的な取組はない」が半数となっている（図表 4-2-9）。

（図表 4-2-8）末子出生当時の職場の雰囲気（F6）【母数：全数】



（図表 4-2-9）末子出生時、職場で行われていた働き方の見直しに関する取組（F5）【母数：全数】

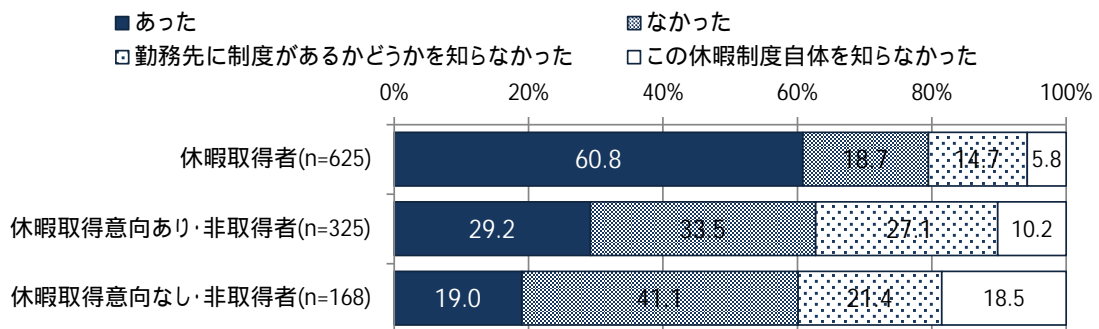


配偶者出産休暇制度の有無による特徴

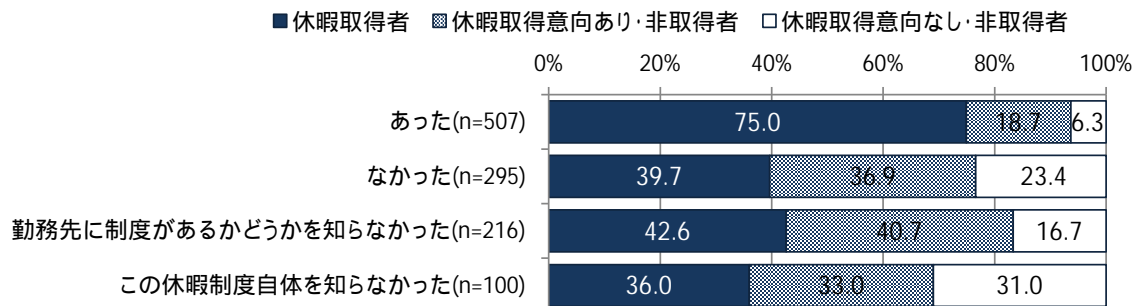
休暇取得者では、配偶者出産休暇制度が「あった」と回答した人の割合は 60.8%だが、非取得者は、29.2%（休暇取得意向あり・非取得者）、19.0%（休暇取得意向なし・非取得者）と休暇取得者の半数以下となっている（図表 4-2-10）。また、配偶者出産休暇制度の整備状況別に取得率を見ると、制度が「あった」と回答した人のうち 75.0%が休暇取得者であり、「なかった」や「勤務先に制度があることを知らなかった」などと回答した人のうち休暇取得者は 36.0%～42.6%であった。このことから配偶者出産休暇制度が「会社にあること」を認知させることは休暇取得に有効に働く可能性がある（図表 4-2-11）。

(図表 4-2-10) 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)

(図表 2-2-2 再掲)【母数：全数】



(図表 4-2-11) 配偶者出産休暇制度の整備状況別 休暇取得率(Q10、Q16)【母数：全数】

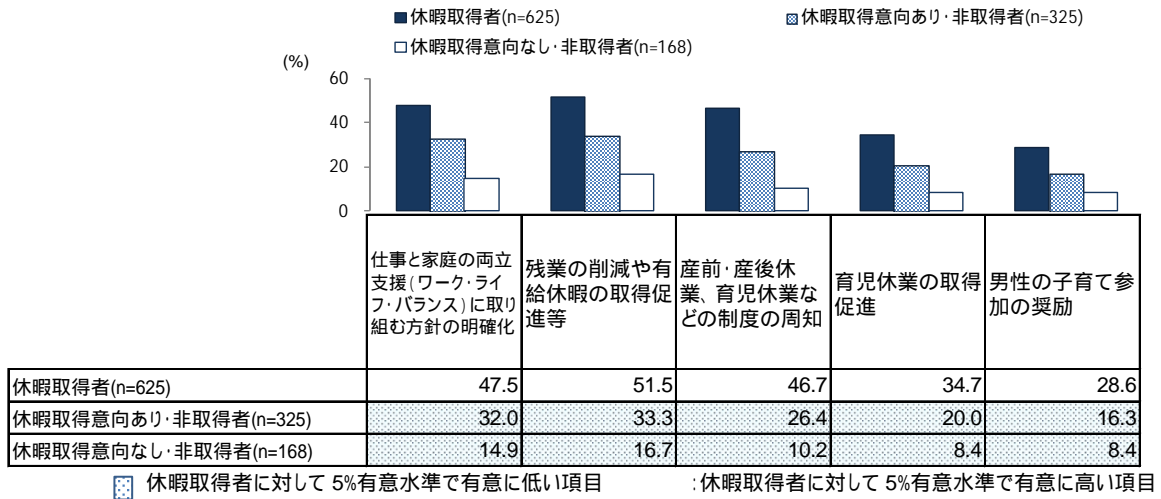


WLB（ワーク・ライフ・バランス）に関する取組の推進状況

職場における 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非取得者の職場と比較して、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高い（図表 4-2-12）。

（図表 4-2-12）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）（図表 2-2-3 再掲）【母数：全数】

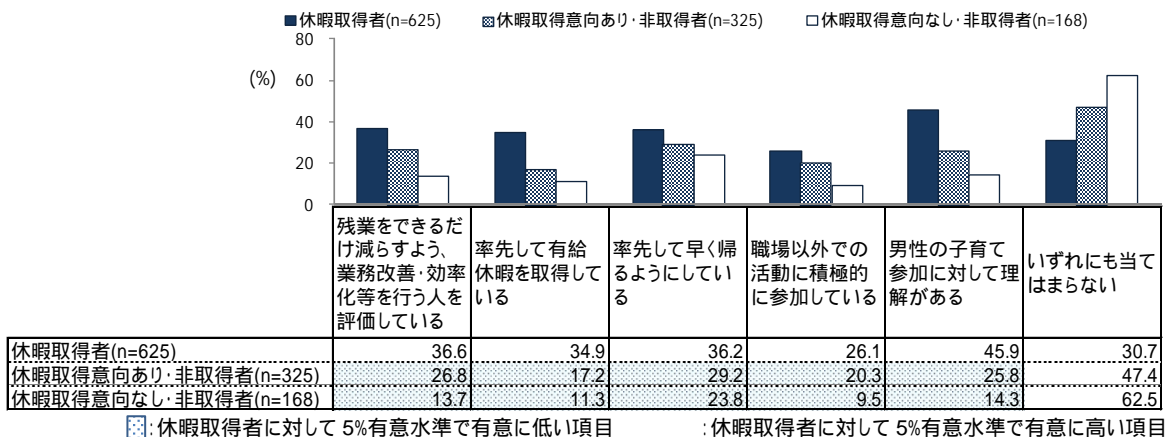


上司の考え方による特徴

上司の働き方に関する考え方や行動を見ると、休暇取得者の上司は、非取得者の上司と比較して全ての項目で「とてもあてはまる」「まああてはまる」の割合が高い。休暇取得意向の有無にかかわらず非取得者の上司は「率先して有給休暇を取得している」、「男性の子育て参加に対して理解がある」にあてはまる割合が特に低い（図表 4-2-13）。

（図表 4-2-13）末子出生時の上司の働き方に関する考え方や行動（F7）【母数：全数】

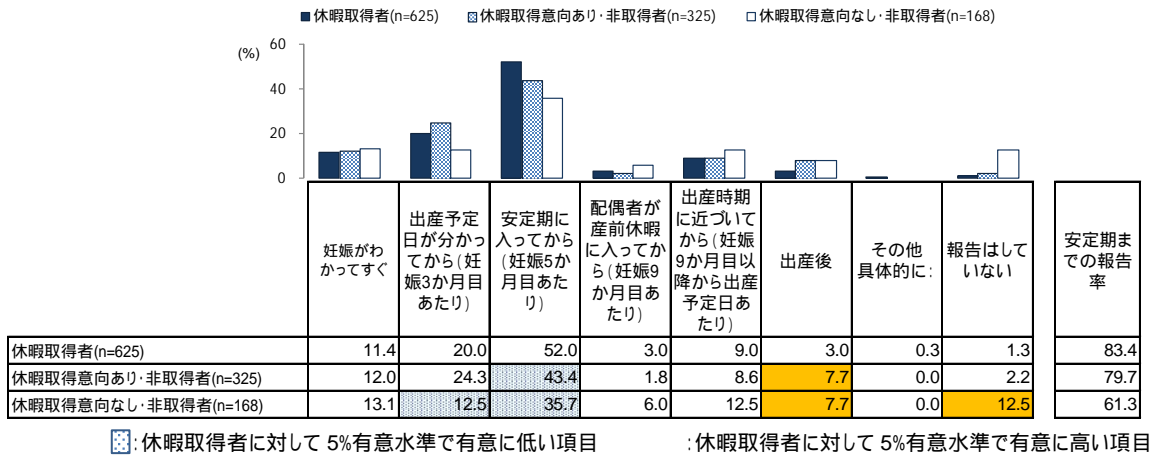
とてもあてはまる・まああてはまる合計値



上司や同僚への報告時期による特徴

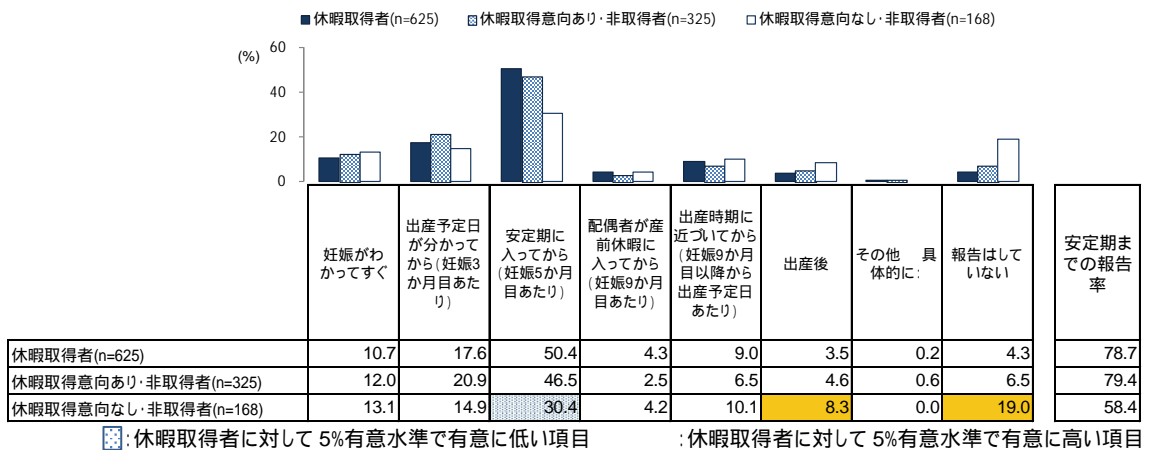
上司への報告時期を見ると、休暇取得者は非取得者と比較して、安定期に入ってから（妊娠5か月目あたり）報告した割合が特に高い。ただし、妊娠5か月目あたりまでに報告した割合を、休暇取得者と休暇取得意向あり・非取得者の間で比較すると、両者の間では差は見られなかった（図表 4-2-14）。

（図表 4-2-14）末子の妊娠・出産に関する上司への報告時期（Q9）【母数：全数】



なお、同僚に対する報告率は上司よりも低くなっており、報告時期等の傾向について目立った特徴は見られない（図表 4-2-15）。

（図表 4-2-15）末子の妊娠・出産に関する同僚への報告時期（Q9）【母数：全数】

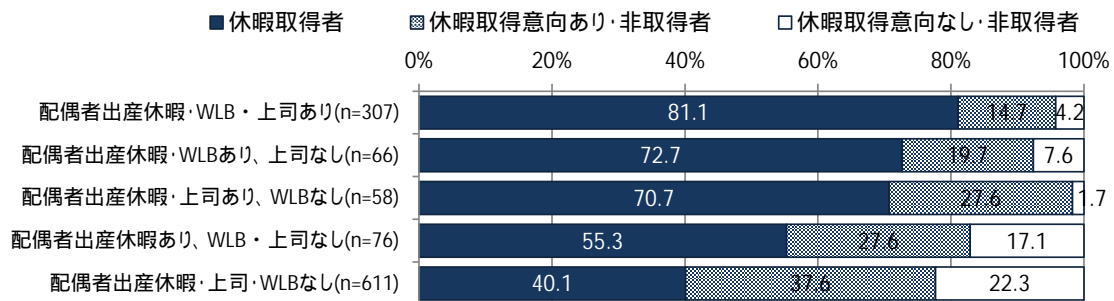


職場の複合的な環境

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、休暇取得率を比較すると、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 4-2-16）。

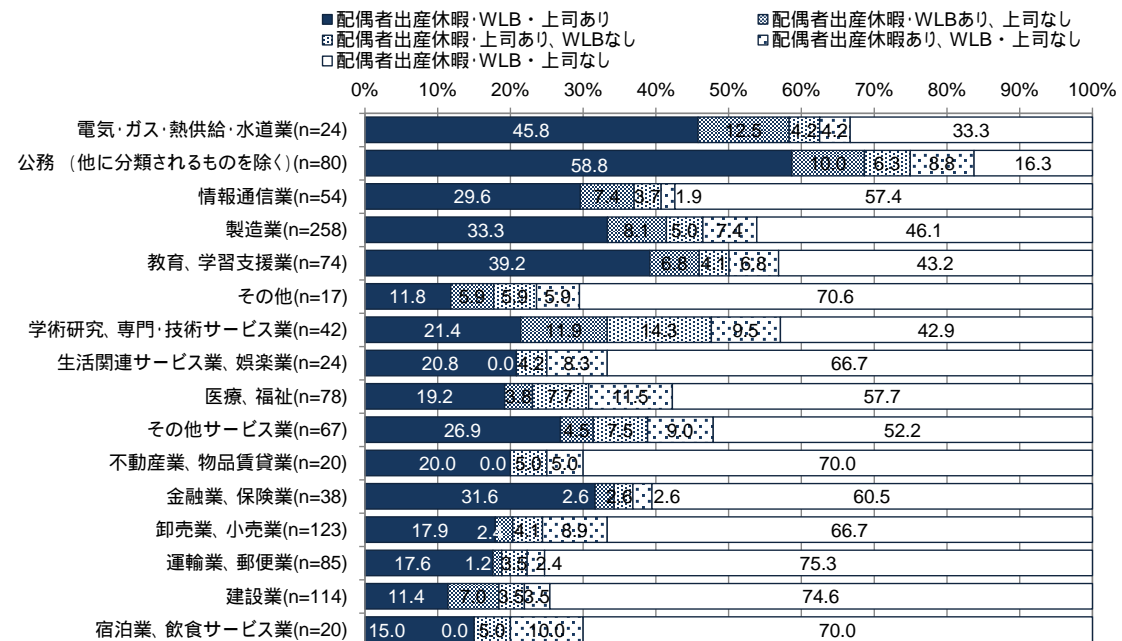
(図表 4-2-16) 配偶者出産休暇・WLB 取組・上司の態度組み合わせ別 休暇取得率(Q10、Q16)

(図表 2-2-6 再掲)【母数:全数】



各業種における ~ の環境を見ると、製造業、教育、学習支援業、公務は ~ 全ての環境がそろっている割合が高い。建設業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業は ~ 全てそろっていない割合が高い（図表 4-2-17）。

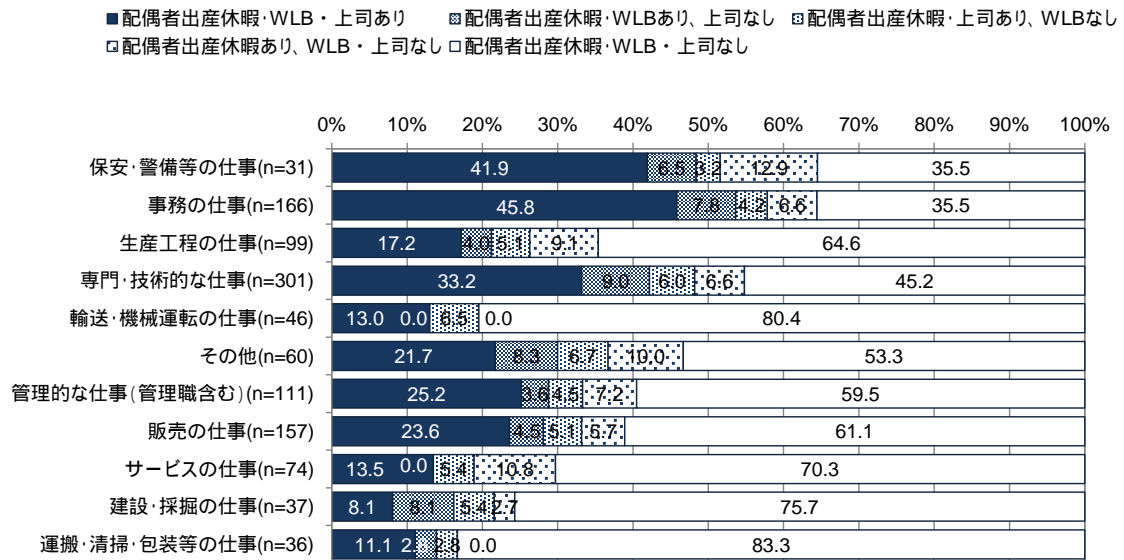
(図表 4-2-17) 業種別 配偶者出産休暇・WLB 取組・上司の態度の状況(F3、F4、F7)【母数:全数】



(休暇取得率 降順並び)

各職種における ~ の環境を見ると、専門・技術的な仕事と事務の仕事は ~ が全てそろっている割合が高い。一方、サービスの仕事、生産工程の仕事、輸送・機械運転の仕事、建設・採掘の仕事、運搬・清掃・包装等の仕事は、TOTAL と比較して ~ が全てそろっていない割合が高い(図表 4-2-18)。

(図表 4-2-18) 業種別 配偶者出産休暇・WLB 取組・上司の態度の状況(F3、F4、F7)【母数:全数】
(休暇取得率 降順並び)



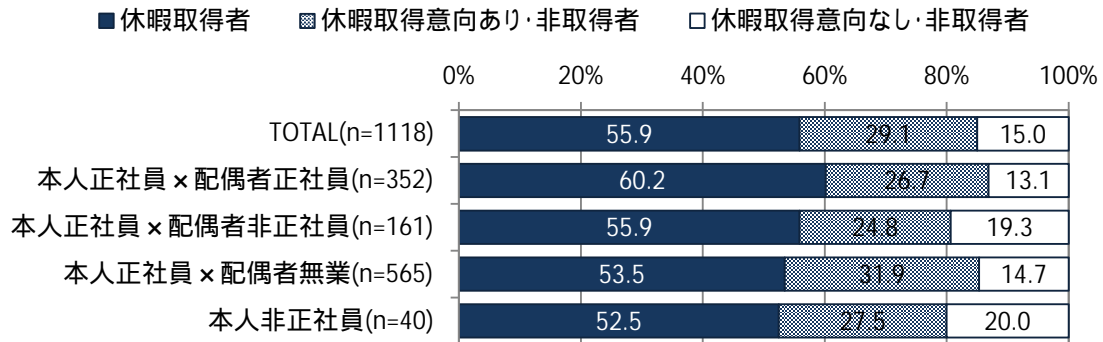
(2) 家庭の特徴

本人・配偶者の就業状況別の特徴

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 4-2-19)。

(図表 4-2-19)本人・配偶者の雇用形態別 休暇取得率(Q10、Q16)

(図表 2-2-11 再掲)【母数：全数】



本人非正社員については、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。

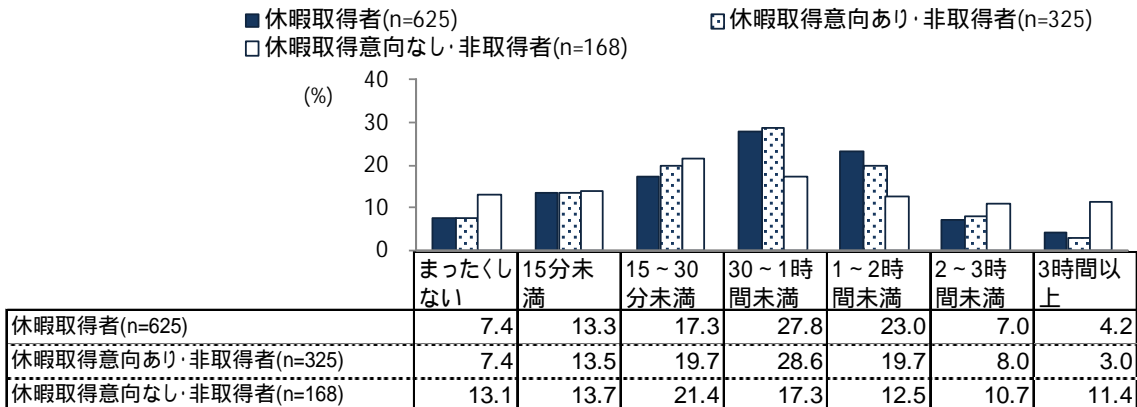
未子出生前の日ごろの家事担当状況の特徴

未子出生前の日ごろの家事・育児の時間を見ると、休暇取得意向なし・非取得者は休暇取得者と比較して「まったくしない」の回答率がやや高い。この傾向は平日・休日ともに変わらない(図表 4-2-20)。

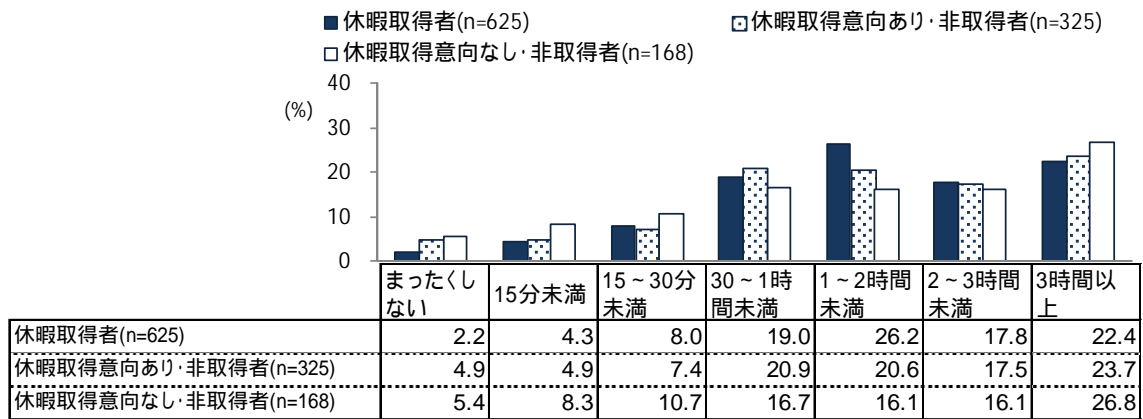
(図表 4-2-20)配偶者の出産後 2 か月以内の休暇取得状況別

未子出生前の家事・育児時間(F14)【母数：全数】

< 平日 >

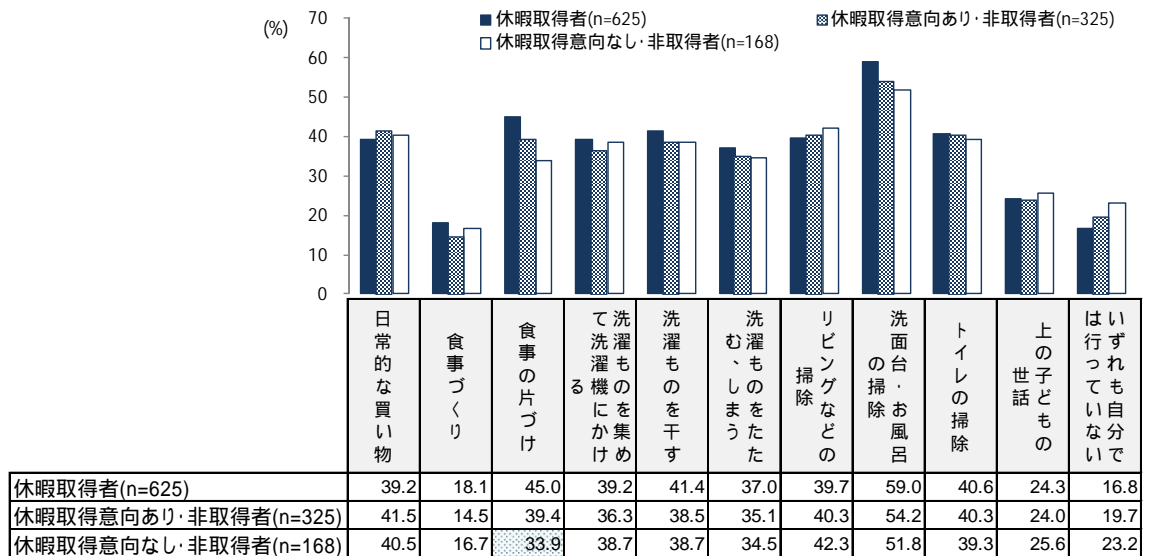


< 休日 >



末子出生前に行っていた家事・育児の分担状況を見ると、休暇取得者は非取得者と比較して、特に「食事の片づけ」や「洗面台・お風呂の掃除」を半分以上担当していた割合がやや高い(図表 4-2-21)。

(図表 4-2-21)末子出生前に半分以上担当していた家事・育児の内容 (F13) 【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

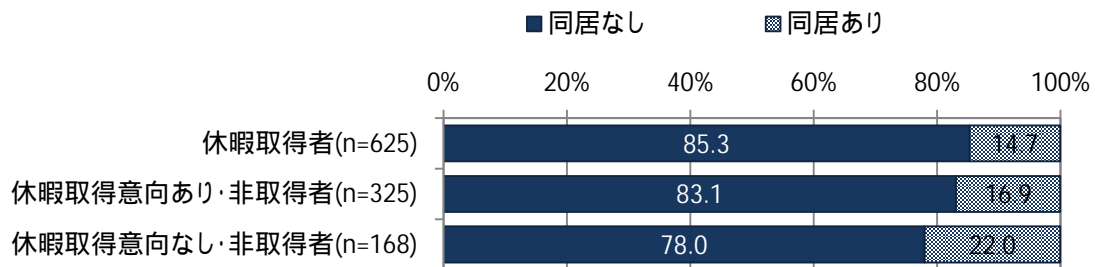
☑: 休暇取得者に対して 5%有意水準で有意に高い項目

同居・近居家族の特徴

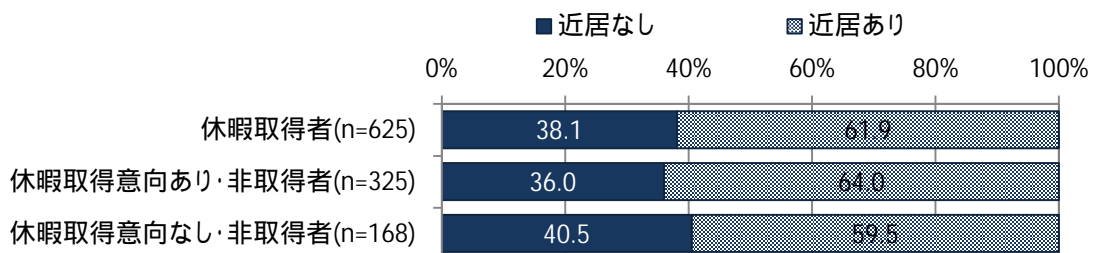
休暇の取得状況別に同居家族、近居家族の特徴を見ると、同居家族については、休暇取得者と比較して非取得者の方が同居家族がいる割合が高い。一方、近居家族については、休暇取得者と非取得者の間で差は見られない(図表4-2-22)。

(図表4-2-22)休暇取得状況別 同居・近居状況(Q3)[母数:全数]

<同居>

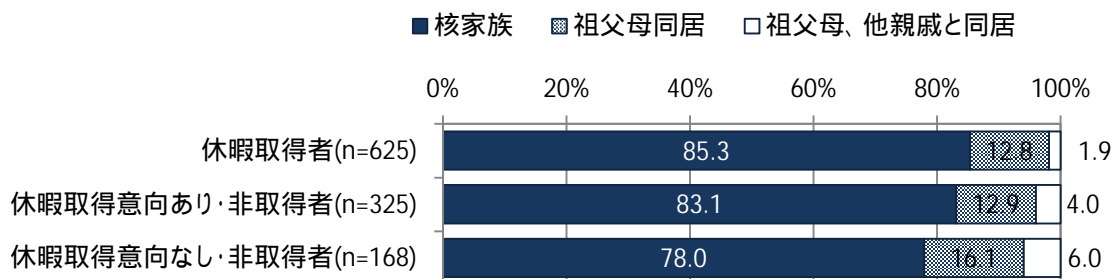


<近居>



家族形態で見ると、休暇取得者は非取得者と比較して「核家族」(「配偶者以外に同居者はいなかった」と回答)の割合がやや高い。休暇取得意向なし・非取得者で「祖父母同居」の割合が、休暇取得者と比較してやや高い(図表4-2-23)。

(図表4-2-23)休暇取得状況別 家族形態 (Q3)[母数:全数]

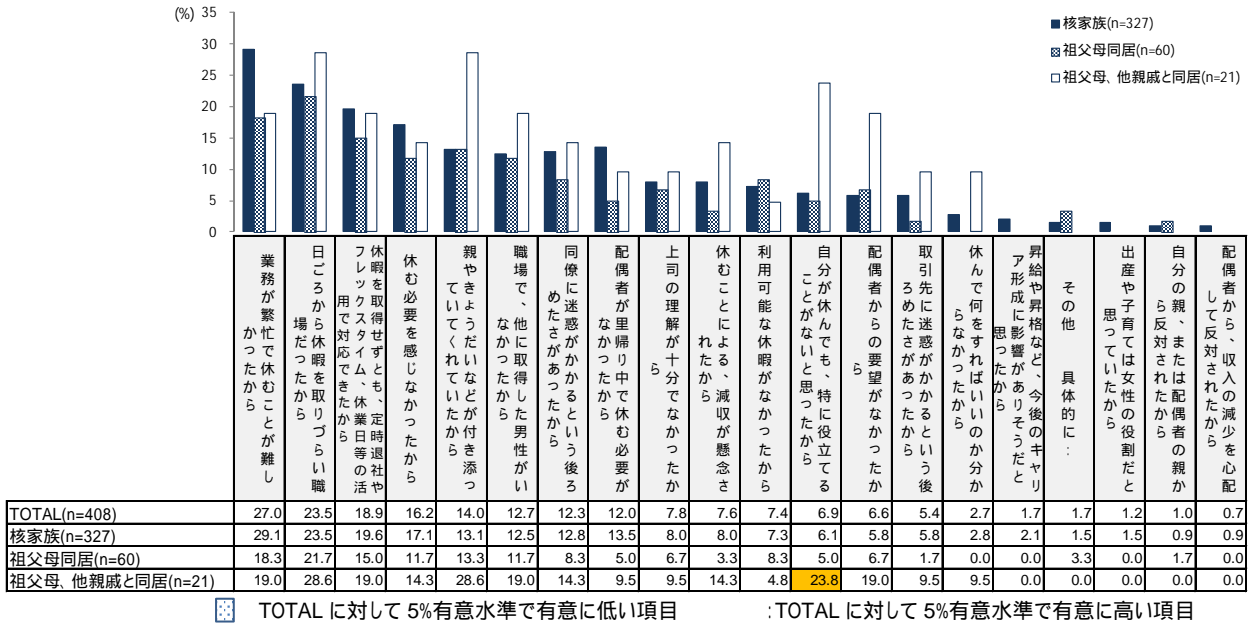


家族形態別に休暇を取得しなかった理由を見ると核家族世帯では、「業務が繁忙で休むことが難しかったから」が最も多い。一方、祖父母（回答者の親・義親）が同居する家族では「日ごろから休暇を取得しづらい職場だったから」が最も多い。

サンプル数は少ないものの、「祖父母、他親戚と同居者」は、「自分が休んでも特に役に立てることはないと思ったから」がTOTALと比較して高い（図表 4-2-24）。

（図表 4-2-24）家族形態別 休暇を取得しなかった理由（Q15）

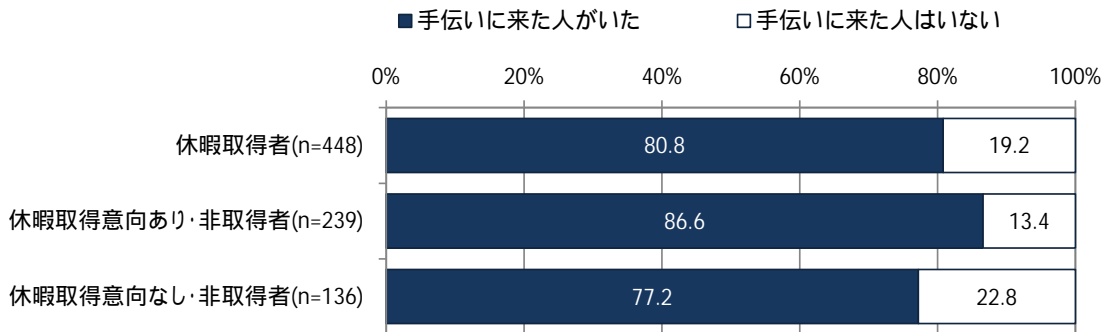
【母数：配偶者の出産後 2 か月以内の休暇非取得者】



周囲からの手伝い有無・期間の特徴

周囲からの手伝い有無の特徴を見ると、休暇取得者と比較して休暇取得意向あり・非取得者で、「手伝いに来た人がいた」割合がやや高い（図表 4-2-25）。

（図表 4-2-25）末子出生時の手伝いの有無（Q6）【母数：マイタウン出産者】

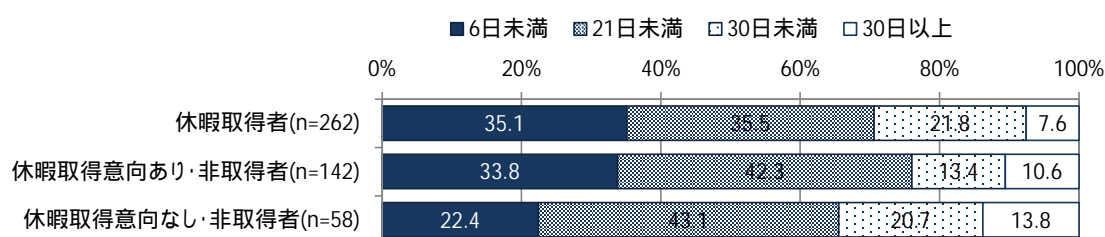


休暇取得状況別に周囲からのお手伝い期間を見ると、休暇取得者と比較して休暇取得意向なし・非取得者でお手伝いの期間がやや長い（図表 4-2-26）。

なお、お手伝いの期間別に休暇取得期間を見ると、お手伝い期間が長い方が、休暇日数が少ない休暇取得者が多くなる傾向にあるが、有意な差は見られない（図表 4-2-27）。

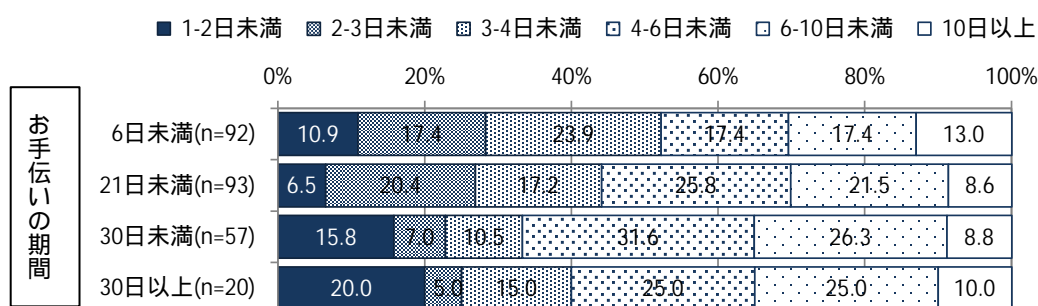
（図表 4-2-26）お手伝いの期間（Q7）

【母数：マイタウン出産者かつ、配偶者の出産後お手伝いあり者】



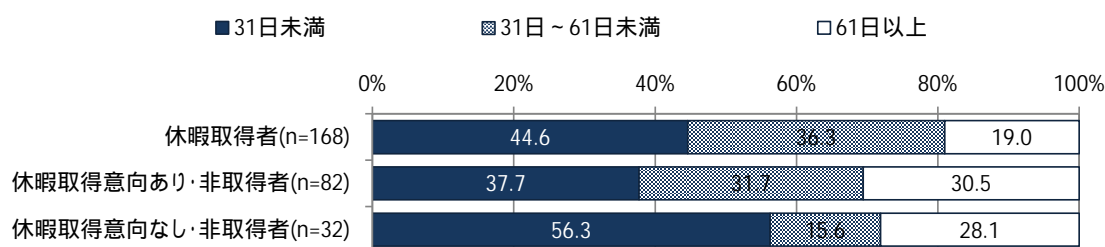
（図表 4-2-27）末子出生前後のお手伝い期間別 配偶者の出産後2か月以内の休暇取得日数（Q12）

【母数：マイタウン出産かつ配偶者の出産後お手伝いあり者、休暇取得者】



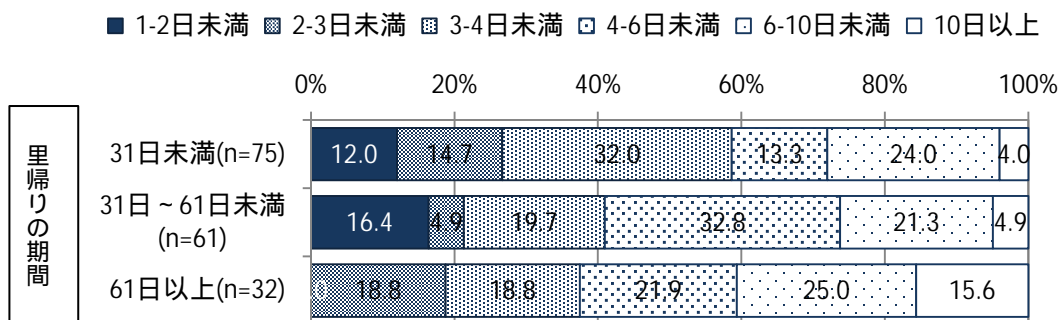
非取得者は休暇取得者と比較して里帰り期間が61日以上の割合が高い（図表 4-2-28）。ただし、里帰りの期間と休暇取得日数の関係を見ると、里帰り期間が短い場合と長い場合の休暇取得日数に差は見られなかった（図表 4-2-29）。この結果から、里帰りの期間の長さは休暇の取得有無にのみ多少影響を及ぼすことが考えられる。

（図表 4-2-28）末子出生後の里帰り日数（Q5）【母数：里帰り出産者】



(図表 4-2-29)末子出生後の里帰り期間別 配偶者の出産後 2 か月以内の休暇取得日数(Q12)

【母数:里帰り・配偶者の出産後 2 か月以内の休暇日数回答者】

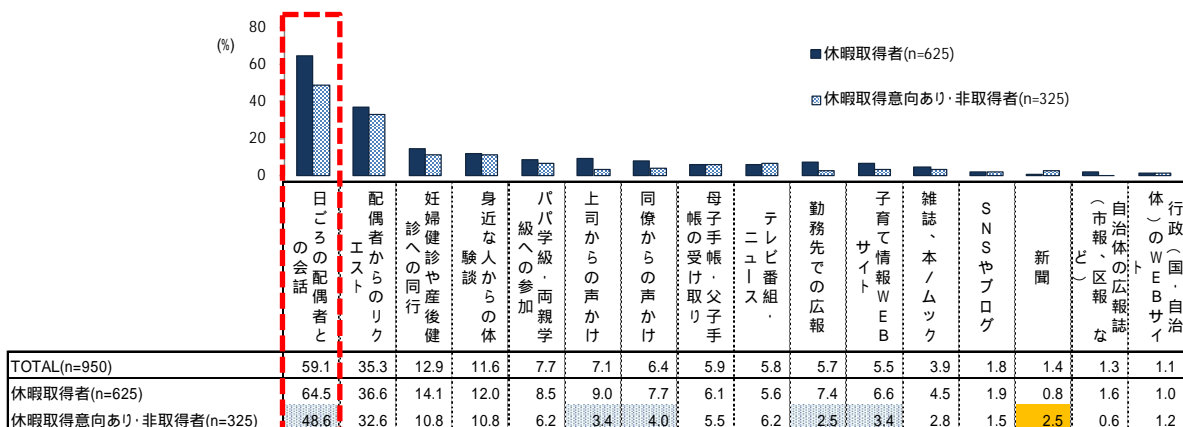


配偶者とのコミュニケーションの特徴

休暇を取得しようと思ったきっかけを、休暇取得者と休暇取得意向あり・非取得者で比較すると、「日ごろの配偶者との会話」で 15.9 ポイントの差が生じており、配偶者とのコミュニケーション状況が休暇取得者の特徴の 1 つであることがわかる (図表 4-2-30)。

(図表 4-2-30) 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)

(図表 2-2-7 再掲)【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

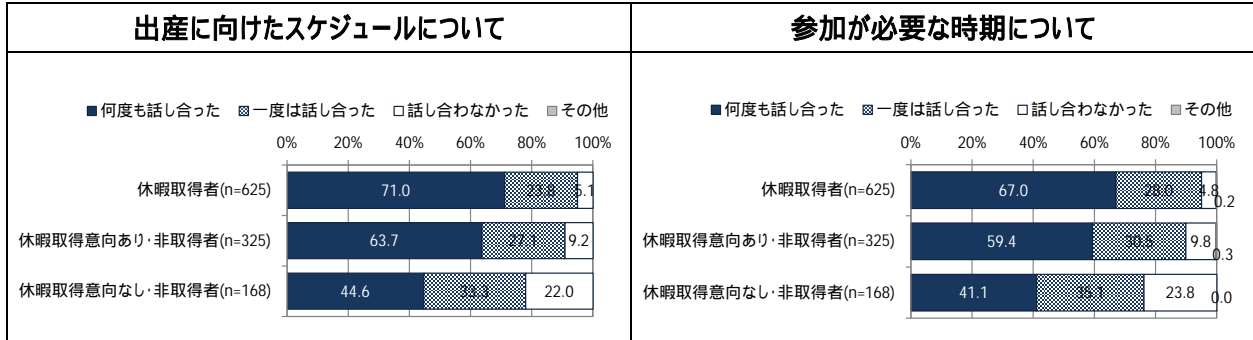
末子出生前の配偶者とのコミュニケーションについては、出産に向けた段取りに関する「出産に向けたスケジュールについて(健診時期、入院・退院時期等)」、
「出産に向けて、あなたご自身(本人)の参加が必要な時期などについて(健診への付き添いや出産の立会等)」と、配偶者の出産後の過ごし方に関する「子どもが生まれた後の、夫婦の働き方(キャリアプラン)について」、
「子どもが生まれた後の、家族のライフプランについて(住居や子育て方針等)」、
「1日のスケジュールも含めた家事・育児の分担について」の項目を聴取した。

結果、休暇取得者は休暇取得意向あり・非取得者、休暇取得意向なし・非取得者双方に対して、「出産に向けたスケジュールについて」と「参加が必要な時期について」を、「何度も話し合った」の割合が高く、「話し合わなかった」の割合が低かった（図表 4-2-31）。

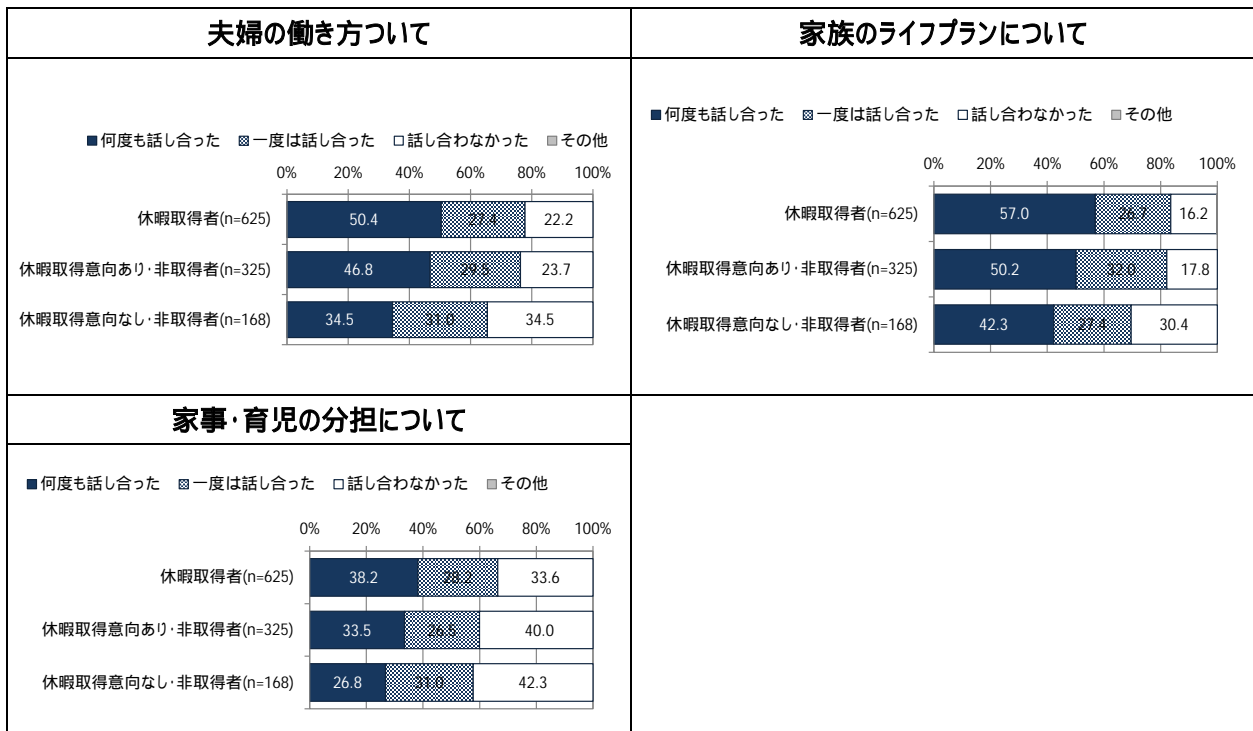
このことから休暇の取得には、直近のスケジュールや必要なことがらなど、差し迫った現在の具体的な行動予定について話し合うことが有効に作用する可能性がある。

（図表 4-2-31）末子出生前の配偶者との話し合い状況について（F15）【母数：全数】

取得状況別に話し合い状況の差が大きい項目（図表 2-2-8 再掲）



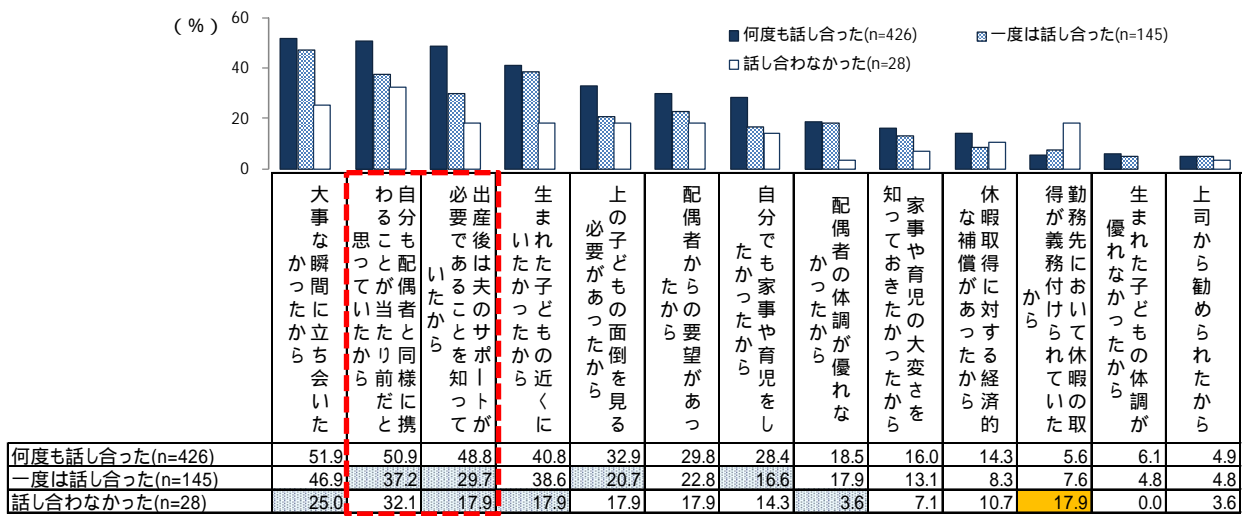
取得状況別に話し合い状況の差が小さい項目（図表 2-2-9 再掲）



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 4-2-32)。これらの結果から、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と考えられる。

(図表 4-2-32) 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)

(図表 2-2-10 再掲) [母数:各期間回答者かつ休暇取得者]



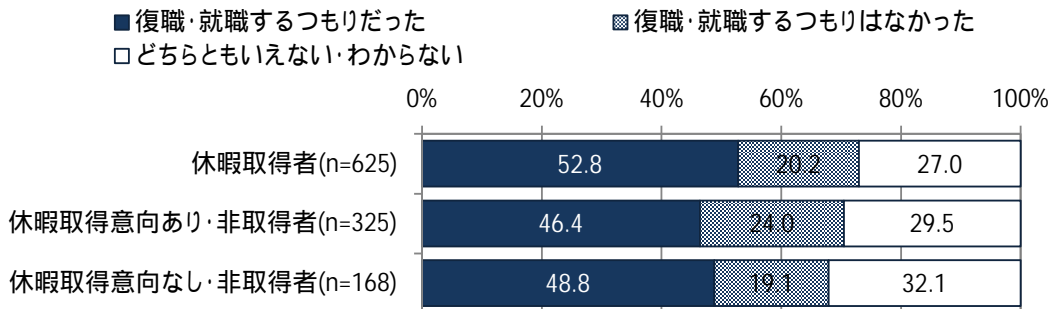
■:何度も話し合ったに対して5%有意水準で有意に低い項目

□:何度も話し合ったに対して5%有意水準で有意に高い項目

配偶者の復職・就職意向の特徴

末子出生当時の配偶者の復職・就職意向を見ると、休暇取得者と非取得者の間で配偶者の復職・就職意欲に差は見られなかった(図表 4-2-33)。

(図表 4-2-33) 配偶者の復職・就職意欲(SCRQ13) [母数:全数]



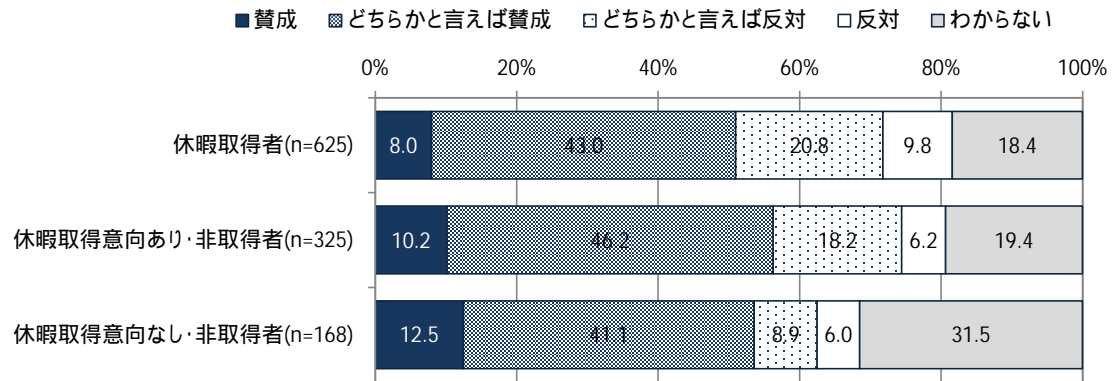
(3) 個人の特徴

性別役割分担意識についての考え方に関する特徴

提示文： 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」

性別役割分担意識の提示文「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」について、休暇取得者と休暇取得意向あり・非取得者では、「どちらかと言えば反対」の割合がやや多い。しかし、「賛成」「どちらかと言えば賛成」の割合は休暇の取得状況によってほとんど変わらないなど、性別役割分担意識の差が休暇取得者の特徴とは言えない(図表 4-2-34)。

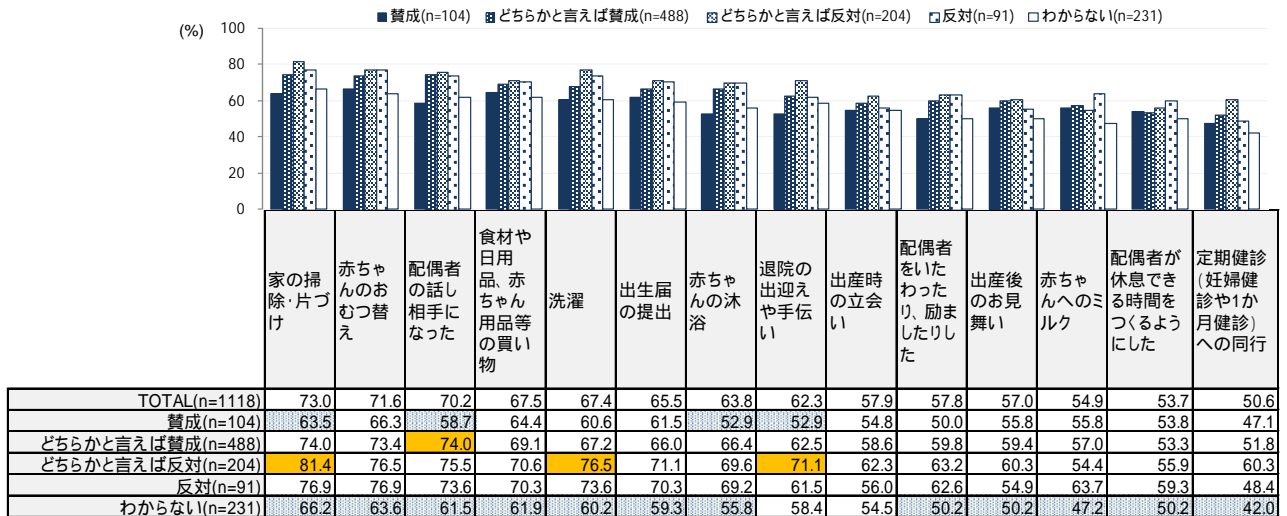
(図表 4-2-34)末子出産時の性別役割分担意識(F17) (図表 2-2-12 再掲)【母数:全数】



性別役割分担の意識別に、出産前・出産後に行った家事・育児の種類を見ると、性別役割分担意識で「賛成」の人で実施率が低い項目があるが、意識と家事・育児の実施状況に明らかな関係性は見られない(図表 4-2-35)。

(図表 4-2-35)性別役割分担意識別 出産前・出産後に行った家事・育児の種類 (Q13)

【母数:全数】



■ TOTAL に対して 5%有意水準で有意に低い項目

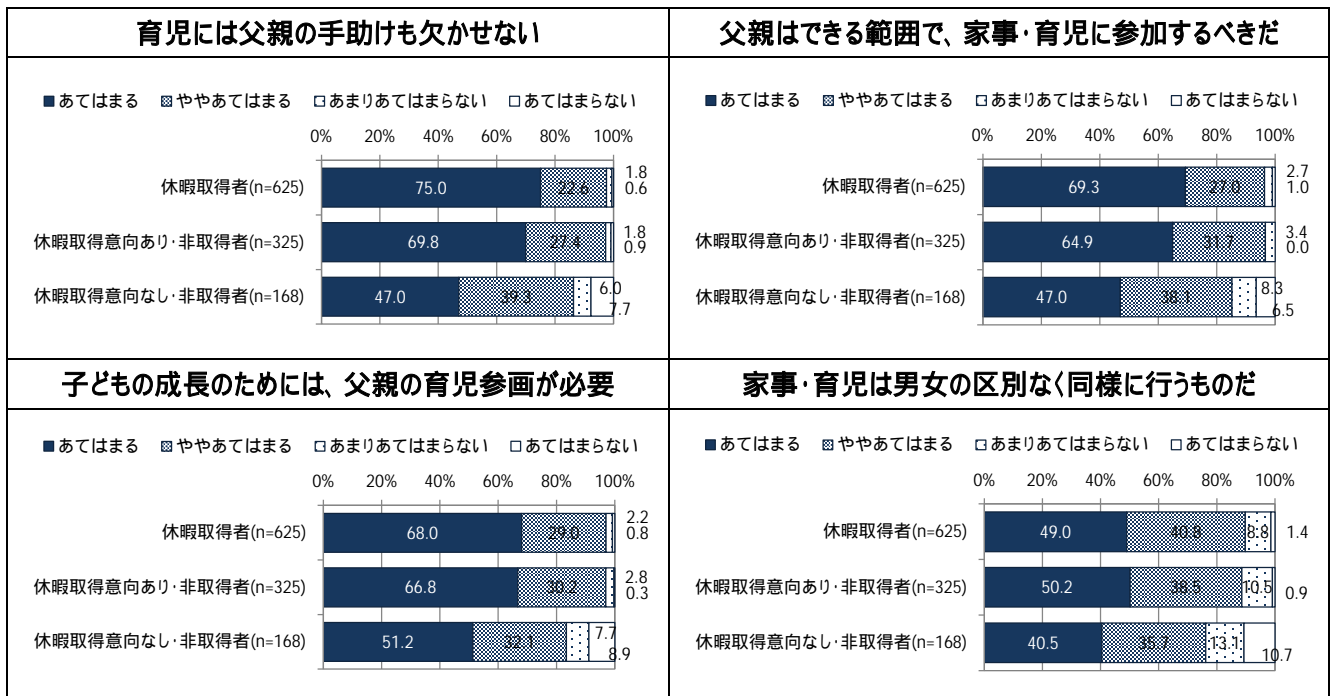
□ TOTAL に対して 5%有意水準で有意に高い項目

家事・育児に対する末子出生前の考え方に関する特徴

家事・育児に対する父親参加への意識について、休暇取得者と休暇取得意向あり・非取得者の間で差は見られない。一方、休暇取得意向なし・非取得者と比較すると、特に「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・育児に参加するべきだ」、「子どもの成長のためには、父親の参画が必要」という考え方について、休暇取得者と10ポイント以上の差が見られる（図表4-2-36）。

このことから、家事・育児に対する意識は、休暇取得の有無ではなく、休暇取得意向の有無に影響していることが考えられる。

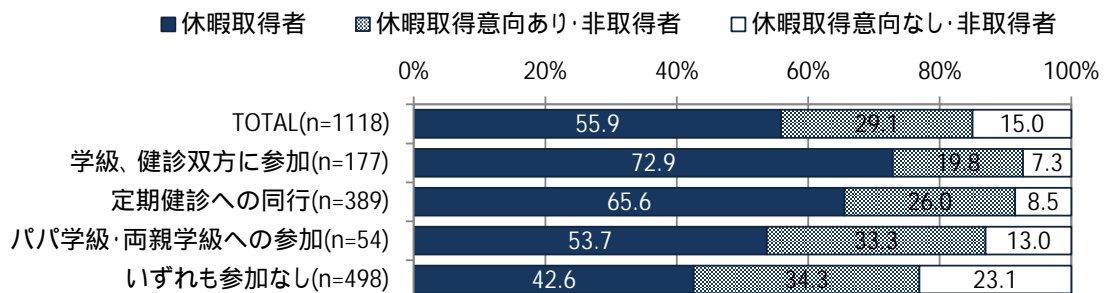
（図表4-2-36）末子出生時の家事・育児に対する考え方別 休暇取得率（F16）【母数：全数】



パパ学級等への参加状況による特徴

パパ学級・両親学級や、定期健診など妊娠中の参加をしている人は非参加者よりも休暇取得率が高い。双方に参加している人の取得率は最も高く、72.9%となっている（図表4-2-37）。

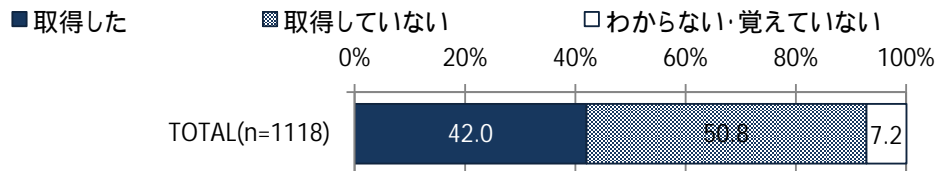
（図表4-2-37）パパ学級等への参加有無別 休暇取得率（Q10、Q16）【母数：全数】



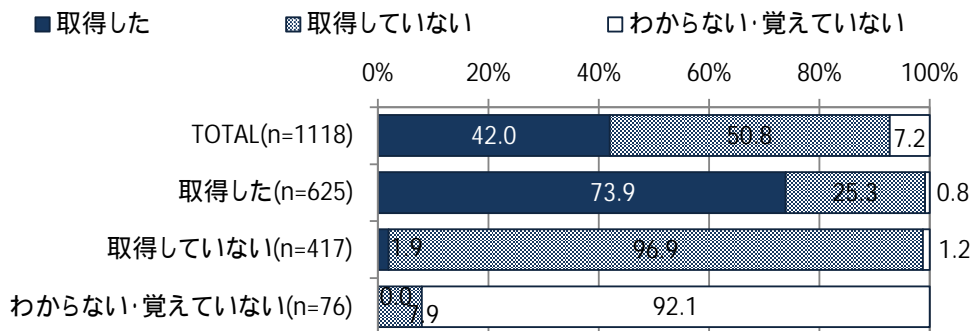
(4) 妊娠中の休暇取得状況に関する特徴

配偶者の末子妊娠中の、父親の休暇取得率は 42.0%である(図表 4-2-38)。配偶者の出産後 2 か月以内の休暇取得状況別に見ると、配偶者の出産後に休暇を取得している人は妊娠中も休暇を取得する割合が高い。一方、配偶者の出産後に休暇を取得していない人は妊娠中も休暇を取得していない割合が高い(図表 4-2-39)。

(図表 4-2-38) 末子出産後の休暇取得状況別 妊娠中の休暇取得率(Q10) 【母数:全数】



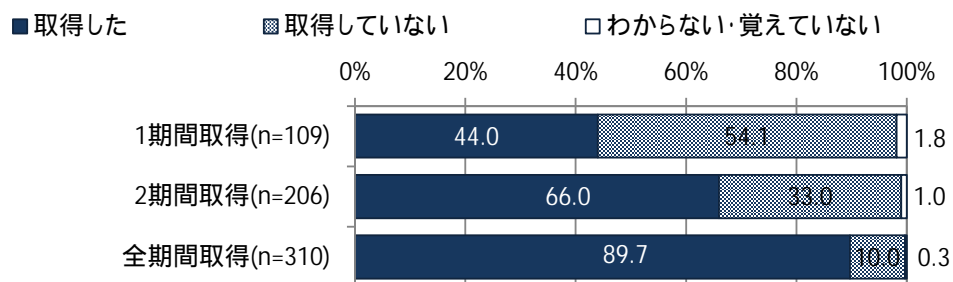
(図表 4-2-39) 末子出産後の休暇取得状況別 妊娠中の休暇取得率(Q10) 【母数:全数】



配偶者の出産後に取得した休暇期間数別に見ると、産後に 2 つ以上の期間で休暇を取得した人ほど、妊娠中の休暇取得率もくなっており、末子の妊娠中から休暇を取得していることがわかる(図表 4-2-40)。

(図表 4-2-40) 配偶者の出産後に取得した休暇期間数別 妊娠中の休暇取得率(Q10)

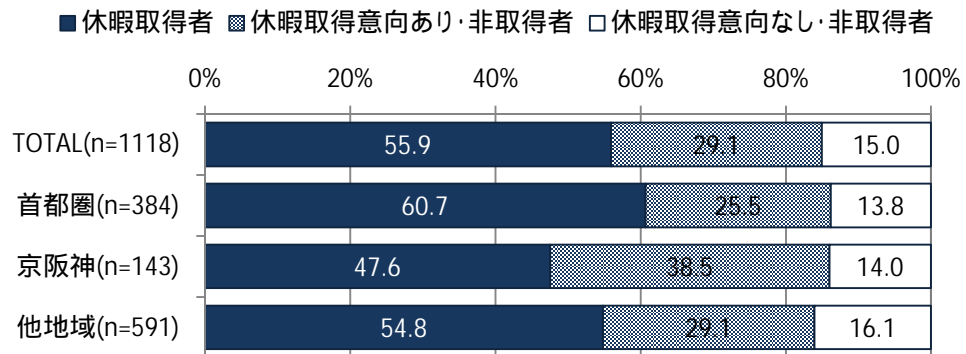
【母数:休暇取得者】



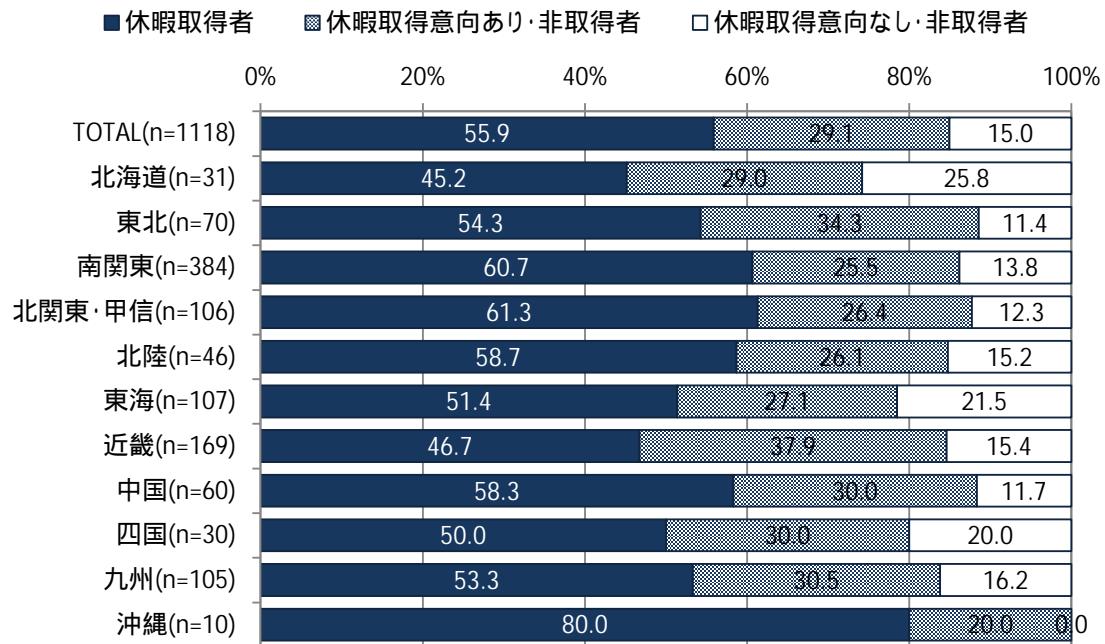
(5) 地域による特徴

地域別に取得率を見ると TOTAL と比較して首都圏で取得率が高く、京阪神、近畿で取得率が低い。京阪神、近畿は休暇取得意向あり・非取得者の割合が TOTAL と比較して高い(図表 4-2-41、42)。なお、各地域のサンプル数が少ない点に留意する必要がある。

(図表 4-2-41) 居住地域別(3区分³)休暇取得率(Q10、Q16)【母数:全数】



(図表 4-2-42) 居住地域別(11区分⁴)休暇取得率(Q10、Q16)【母数:全数】



³ 3区分: 首都圏、京阪神、他地域

(首都圏: 東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県 / 京阪神: 京都府、大阪府、兵庫県 / 他地域: 首都圏、京阪神以外)

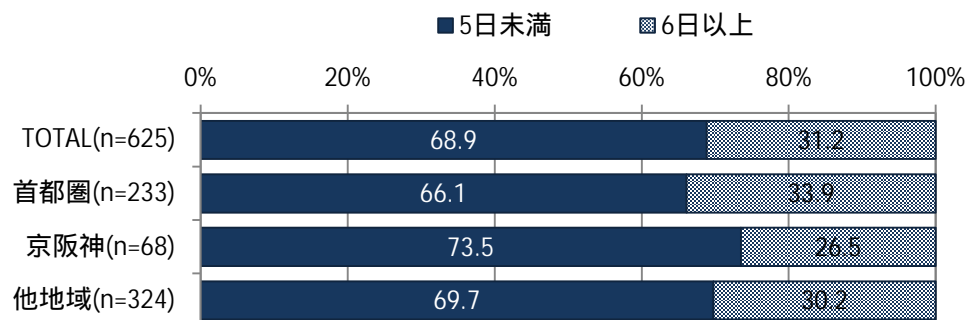
⁴ 11区分: 東北、南関東、北関東・甲信越、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州、沖縄

(東北: 青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県 / 南関東: 東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県 / 北関東・甲信: 茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県 / 北陸: 新潟県、富山県、石川県、福井県 / 東海: 岐阜県、静岡県、愛知県、三重県 / 近畿: 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県 / 中国: 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県 / 四国: 徳島県、香川県、愛媛県、高知県 / 九州: 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県 / 沖縄: 沖縄県)

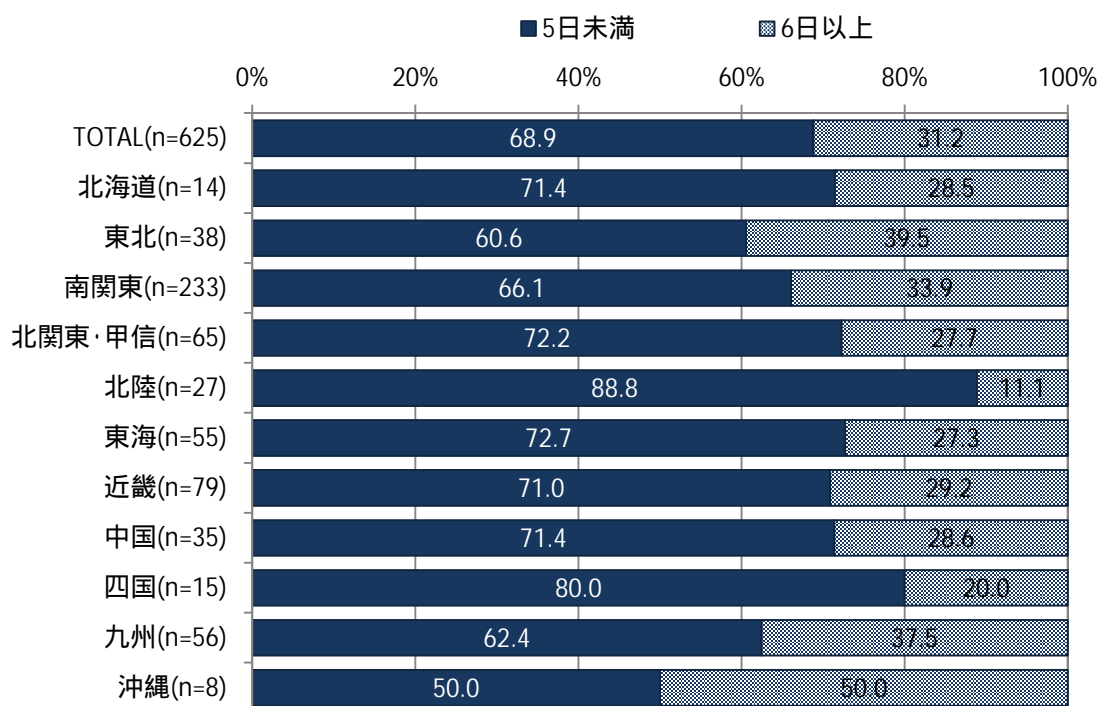
11区分での分析結果については、各地域のサンプル数が少ない点に留意をする必要がある。

配偶者の出産後の休暇取得日数を見ると、京阪神は首都圏と比較して「5日未満」の割合が高い(図表 4-2-43)。6日以上の取得率が高いのは、東北(39.5%)、九州(37.5%)(図表 4-2-44)。

(図表 4-2-43) 居住地域別(3区分) 休暇の取得日数(Q12)【母数:休暇取得者】



(図表 4-2-44) 居住地域別(11区分) 休暇の取得日数(Q12)【母数:休暇取得者】



<参考> 各地域の職場環境、同居状況

業種

業種では、TOTALと比較して南関東で「情報通信業」の割合が高い。また、東海で「製造業」の割合が高い(図表4-2-45)。

(図表4-2-45)居住地域別 業種構成(SCRQ11)【母数:全数】

	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業 (通信、放送、情報サービス、新聞・出版・広告等)	運輸業(鉄道、旅客運送、水運、空運等)、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業
TOTAL(n=1118)	0.0	10.2	23.1	2.1	4.8	7.6	11.0	3.4	1.8
北海道(n=31)	0.0	19.4	3.2	3.2	0.0	16.1	12.9	3.2	0.0
東北(n=70)	0.0	8.6	11.4	2.9	2.9	4.3	12.9	2.9	4.3
南関東(n=384)	0.0	9.6	23.4	1.8	8.6	7.3	9.6	3.1	2.6
北関東・甲信	0.0	11.3	26.4	1.9	0.9	2.8	15.1	3.8	0.9
北陸(n=46)	0.0	17.4	10.9	0.0	2.2	6.5	8.7	6.5	0.0
東海(n=107)	0.0	10.3	33.6	2.8	3.7	8.4	11.2	3.7	0.9
近畿(n=169)	0.0	8.3	29.0	3.6	5.3	8.9	11.2	4.1	3.0
中国(n=60)	0.0	10.0	23.3	0.0	0.0	8.3	18.3	1.7	0.0
四国(n=30)	0.0	6.7	20.0	3.3	6.7	13.3	10.0	3.3	0.0
九州(n=105)	0.0	10.5	19.0	1.0	1.9	9.5	7.6	1.9	0.0
沖縄(n=10)	0.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0

	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	その他サービス業	公務(他に分類されるものを除く)	その他
TOTAL(n=1118)	3.8	1.8	2.1	6.6	7.0	6.0	7.2	1.5
北海道(n=31)	0.0	0.0	3.2	6.5	12.9	9.7	6.5	3.2
東北(n=70)	4.3	1.4	1.4	10.0	11.4	7.1	12.9	1.4
南関東(n=384)	4.9	1.6	2.9	4.2	3.9	7.3	7.6	1.6
北関東・甲信	1.9	1.9	2.8	9.4	13.2	3.8	2.8	0.9
北陸(n=46)	2.2	2.2	4.3	10.9	4.3	4.3	15.2	4.3
東海(n=107)	3.7	1.9	2.8	5.6	2.8	1.9	6.5	0.0
近畿(n=169)	2.4	1.2	1.2	8.9	3.0	5.9	3.6	0.6
中国(n=60)	3.3	1.7	0.0	11.7	6.7	5.0	6.7	3.3
四国(n=30)	3.3	0.0	0.0	6.7	13.3	6.7	6.7	0.0
九州(n=105)	5.7	3.8	1.0	3.8	16.2	4.8	10.5	2.9
沖縄(n=10)	0.0	10.0	0.0	0.0	20.0	30.0	0.0	0.0

☒ TOTAL に対して 5%有意水準で有意に低い項目

☑ TOTAL に対して 5%有意水準で有意に高い項目

職種

職種では、TOTAL と比較して「事務の仕事（管理職以外の、庶務・文書・人事・調査・企画・会計・その他事務の仕事）」の割合が南関東で高い（図表 4-2-46）。

（図表 4-2-46）居住地別 職種構成（F1）【母数：全数】

	(%)							
	管理的な仕事 (管理職含む)	専門・技術 的な仕事(科 学、医療、教 育、法律、建 築、電気・機 械、システ ム・ソフト ウェア設計 等専門的・ 技術的な仕 事)	事務の仕事 (管理職以 外の、庶務・ 文書・人事・ 調査・企画・ 会計・その他 事務の仕 事)	販売の仕事 (商品(不動 産・証券等 含む)の仕 入れ、売買、 営業の仕 事)	サービスの 仕事(家事・ 介護、調理・ 接客・娯楽、 他に分類さ れないサー ビスの仕事)	保安・警備 等の仕事 (自衛官・警 察官・海上 保安官・消 防員等の仕 事)	農林漁業の 仕事	生産工程の 仕事(製造、 加工、検査 など生産の 各工程に関 する仕事)
TOTAL(n=1118)	9.9	26.9	14.8	14.0	6.6	2.8	0.0	8.9
北海道(n=31)	12.9	22.6	9.7	9.7	16.1	3.2	0.0	0.0
東北(n=70)	7.1	30.0	17.1	14.3	1.4	4.3	0.0	7.1
南関東(n=384)	11.7	25.8	18.8	15.4	6.8	2.3	0.0	5.5
北関東・甲信	10.4	27.4	7.5	19.8	8.5	0.9	0.0	14.2
北陸(n=46)	6.5	26.1	17.4	13.0	4.3	6.5	0.0	6.5
東海(n=107)	9.3	30.8	10.3	14.0	3.7	3.7	0.0	17.8
近畿(n=169)	8.9	26.0	15.4	14.8	5.3	0.6	0.0	10.1
中国(n=60)	8.3	28.3	13.3	11.7	1.7	6.7	0.0	8.3
四国(n=30)	10.0	36.7	10.0	13.3	3.3	0.0	0.0	6.7
九州(n=105)	9.5	23.8	13.3	6.7	12.4	3.8	0.0	11.4
沖縄(n=10)	0.0	30.0	10.0	0.0	30.0	10.0	0.0	0.0

	(%)			
	輸送・機械 運転の仕事 (機関車・電 車・自動車・ 船舶・航空 機や建設機 材等の運転 操縦の仕 事)	建設・採掘 の仕事(建 設、公示、掘 削、採掘、選 鉱等の仕 事)	運搬・清掃・ 包装等の仕 事(郵便、配 達、運搬、梱 包、清掃、包 装等の仕 事)	その他
TOTAL(n=1118)	4.1	3.3	3.2	5.4
北海道(n=31)	6.5	9.7	9.7	0.0
東北(n=70)	4.3	4.3	2.9	7.1
南関東(n=384)	3.6	3.4	1.3	5.5
北関東・甲信	0.9	2.8	2.8	4.7
北陸(n=46)	6.5	6.5	4.3	2.2
東海(n=107)	1.9	3.7	1.9	2.8
近畿(n=169)	3.6	2.4	5.3	7.7
中国(n=60)	11.7	3.3	6.7	0.0
四国(n=30)	10.0	3.3	3.3	3.3
九州(n=105)	4.8	1.0	4.8	8.6
沖縄(n=10)	0.0	0.0	0.0	20.0

■ TOTAL に対して 5%有意水準で有意に低い項目

□ TOTAL に対して 5%有意水準で有意に高い項目

働き方に関する取組

働き方に関する取組では、南関東で取り組まれている割合が高い(図表 4-2-47)。

(図表 4-2-47) 居住地別(11 区分) 職場で行われている働き方に関する取組(F5)【母数:全数】

	ノ ー 残 業 デ ー の 設 置	柔 軟 な 有 給 休 暇 取 得 制 度 の 導 入	時 間 単 位 、 半 日 単 位 な ど の 認 許	上 司 に よ る 残 業 の 事 前 承 認	入 退 時 間 の シ ス テ ム 管 理 (一 致 に 関 する 警 告 等)	上 司 か ら の 育 児 休 暇 取 得 へ の 声 か け	種 々 の 休 暇 取 得 の 取 組 を 取 得 さ せ る た め の 、 そ の 他 の 取 組	男 性 の 育 児 休 暇 取 得 の 実 施	男 性 の 育 児 休 暇 取 得 の 実 施	オ フ ィ ス の 強 制 消 灯	出 産 ・ 育 児 に 係 る 、 男 性 の 休 暇 取 得 の 義 務 化	男 性 の 育 児 休 暇 取 得 の 共 有	有 給 休 暇 取 得 率 の 、 業 績 評 価 へ の 反 映	テ レ ワ ー ク (在 宅 勤 務 や モ バ イ ル ワ ー ク 等) の 導 入 ・ 実 施	業 務 時 間 外 会 議 の 禁 止	覚 え て い な い 、 わ か ら な い / 具 体 的 取 組 は な い
TOTAL(n=1118)	30.4	18.5	17.5	11.9	9.2	8.8	8.6	5.5	3.4	3.2	3.2	3.2	2.1	2.0	48.7	
北海道(n=31)	29.0	12.9	3.2	3.2	9.7	3.2	9.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	54.8	
東北(n=70)	31.4	18.6	11.4	7.1	10.0	5.7	10.0	1.4	1.4	1.4	2.9	0.0	4.3	50.0		
南関東(n=384)	35.9	18.0	19.3	15.4	9.9	10.7	9.6	8.3	4.9	5.5	4.2	3.6	1.3	41.4		
北関東・甲信(n=106)	22.6	18.9	11.3	6.6	6.6	9.4	5.7	0.9	0.0	1.9	0.0	2.8	0.9	56.6		
北陸(n=46)	34.8	30.4	13.0	15.2	13.0	4.3	10.9	4.3	2.2	2.2	2.2	0.0	0.0	52.1		
東海(n=107)	31.8	17.8	15.0	13.1	8.4	8.4	6.5	5.6	2.8	0.0	2.8	3.7	1.9	49.5		
近畿(n=169)	27.8	18.3	22.5	13.0	8.3	9.5	9.5	7.1	5.3	4.7	4.7	1.2	3.0	51.4		
中国(n=60)	25.0	21.7	16.7	10.0	8.3	6.7	5.0	0.0	1.7	1.7	5.0	1.7	0.0	58.3		
四国(n=30)	30.0	16.7	30.0	10.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	60.0		
九州(n=105)	21.9	17.1	18.1	6.7	10.5	9.5	10.5	6.7	3.8	1.0	1.9	0.0	5.7	48.5		
沖縄(n=10)	30.0	10.0	30.0	20.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	50.0		

☐ TOTAL に対して 5%有意水準で有意に低い項目

☐ TOTAL に対して 5%有意水準で有意に高い項目

家族形態

核家族(「配偶者以外に同居者はいなかった」と回答)の割合はTOTALと比較して、南関東と近畿で高く、東北と北陸で低い。祖父母(回答者の親・義親)との同居率は北陸で高く、近畿で低い。祖父母、親戚と同居率は東海で高く、南関東で低い(図表 4-2-48)。

(図表 4-2-48) 居住地別(11 区分) 家族形態(Q3)【母数:全数】

	核家族	祖父母同居	祖父母、親戚と同居
TOTAL(n=1118)	83.5	13.3	3.1
北海道(n=31)	80.6	16.1	3.2
東北(n=70)	72.9	20.0	7.1
南関東(n=384)	87.0	11.7	1.3
北関東・甲信(n=106)	76.4	19.8	3.8
北陸(n=46)	67.4	30.4	2.2
東海(n=107)	82.2	9.3	8.4
近畿(n=169)	89.9	8.3	1.8
中国(n=60)	86.7	10.0	3.3
四国(n=30)	86.7	10.0	3.3
九州(n=105)	81.9	14.3	3.8
沖縄(n=10)	80.0	20.0	0.0

☐ TOTAL に対して 5%有意水準で有意に低い項目

☐ TOTAL に対して 5%有意水準で有意に高い項目

家事・育児、性別役割分担に対する考え方

未子出生時の家事・育児に対する考え方について、東北で「子どもの成長のためには、父親の育児参加が必要である」が高く、東海で「家事・育児は男女の区別なく同様にやるもの」が低くなっているが、目立った特徴は見られない(図表 4-2-49)。

また、性別役割分担意識について「反対」と考える人が多い居住地は、上位から順に、東北、北関東・甲信、九州(図表 4-2-50)。

(図表 4-2-49)居住地別(11 区分) 未子出生時の家事・育児に対する考え方

「あてはまる」の割合(F16)【母数:全数】

	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・育児に参加するべきだ	子どもの成長のためには、父親の育児参加が必要である	家事・育児は男女の区別なく同様にやるもの
TOTAL(n=1118)	69.3	64.7	65.1	48.0
北海道(n=31)	61.3	61.3	64.5	48.4
東北(n=70)	78.6	74.3	77.1	54.3
南関東(n=384)	68.8	64.6	64.8	50.0
北関東・甲信	71.7	63.2	64.2	50.0
北陸(n=46)	69.6	65.2	65.2	45.7
東海(n=107)	63.6	58.9	57.9	36.4
近畿(n=169)	68.0	65.1	66.3	49.7
中国(n=60)	75.0	71.7	76.7	48.3
四国(n=30)	60.0	53.3	56.7	46.7
九州(n=105)	70.5	64.8	60.0	43.8
沖縄(n=10)	90.0	70.0	70.0	60.0

☒ TOTAL に対して 5%有意水準で有意に低い項目 : TOTAL に対して 5%有意水準で有意に高い項目

(図表 4-2-50)居住地別(11 区分) 未子出生時の性別役割分担意識(F17)【母数:全数】

	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	反対(反対+どちらかといえば反対)
TOTAL(n=1118)	9.3	43.6	18.2	8.1	20.7	26.3
北海道(n=31)	6.5	48.4	16.1	9.7	19.4	25.8
東北(n=70)	4.3	41.4	21.4	11.4	21.4	32.8
南関東(n=384)	9.1	47.4	18.0	7.6	18.0	25.6
北関東・甲信(n=106)	10.4	35.8	17.0	12.3	24.5	29.3
北陸(n=46)	6.5	50.0	15.2	10.9	17.4	26.1
東海(n=107)	15.0	35.5	16.8	6.5	26.2	23.3
近畿(n=169)	7.7	47.9	18.9	6.5	18.9	25.4
中国(n=60)	6.7	43.3	18.3	10.0	21.7	28.3
四国(n=30)	3.3	63.3	10.0	6.7	16.7	16.7
九州(n=105)	14.3	33.3	22.9	5.7	23.8	28.6
沖縄(n=10)	10.0	20.0	20.0	10.0	40.0	30.0

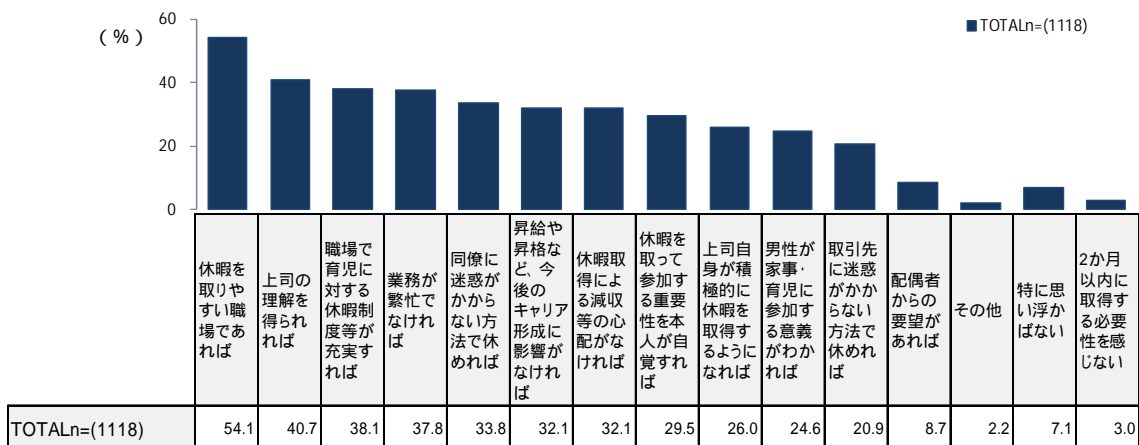
☒ TOTAL に対して 5%有意水準で有意に低い項目 : TOTAL に対して 5%有意水準で有意に高い項目

3. 配偶者の出産後2か月以内の休暇の取得促進に必要なこと

実際に休暇を取得したか否かにかかわらず、配偶者の出産後2か月以内の休暇を取得できるようにするために必要なこととして最も多かった回答は「休暇を取りやすい職場であれば(54.1%)」であり、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%)」などが並んだ。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4-3-1)。

(図表4-3-1) 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)

(図表2-3-1再掲)【母数:全数】



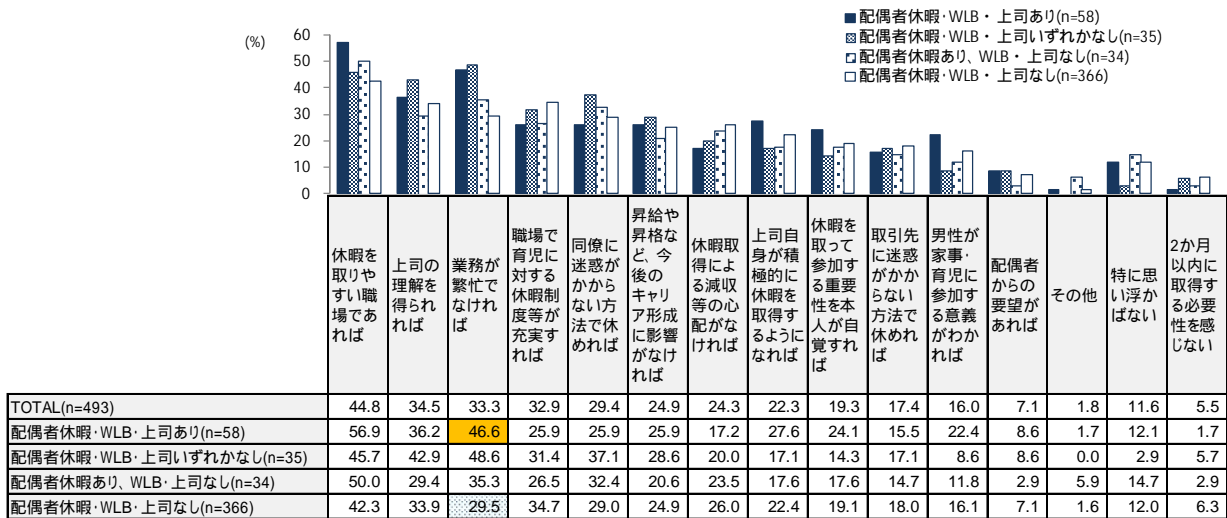
☒: 育児休業取得者に対して5%有意水準で有意に低い項目

☑: 育児休業取得者に対して5%有意水準で有意に高い項目

職場環境における、配偶者出産休暇制度、WLBに関する取組、上司の態度・取組の有無別に、休暇取得促進に必要なことがらを確認すると、～全ての環境そろっている人は、「業務が繁忙でなければ」の回答がTOTALと比較して高い。「職場で育児に対する休暇制度が充実すれば」、「休暇取得等による減収等の心配がなければ」は、～いずれもそろっていない人でやや高くなる傾向にある(図表4-3-2)。

(図表 4-3-2) 職場環境別 配偶者の出産後 2 か月以内に取得するために必要なこと (Q39)

【母数: 休暇非取得者】



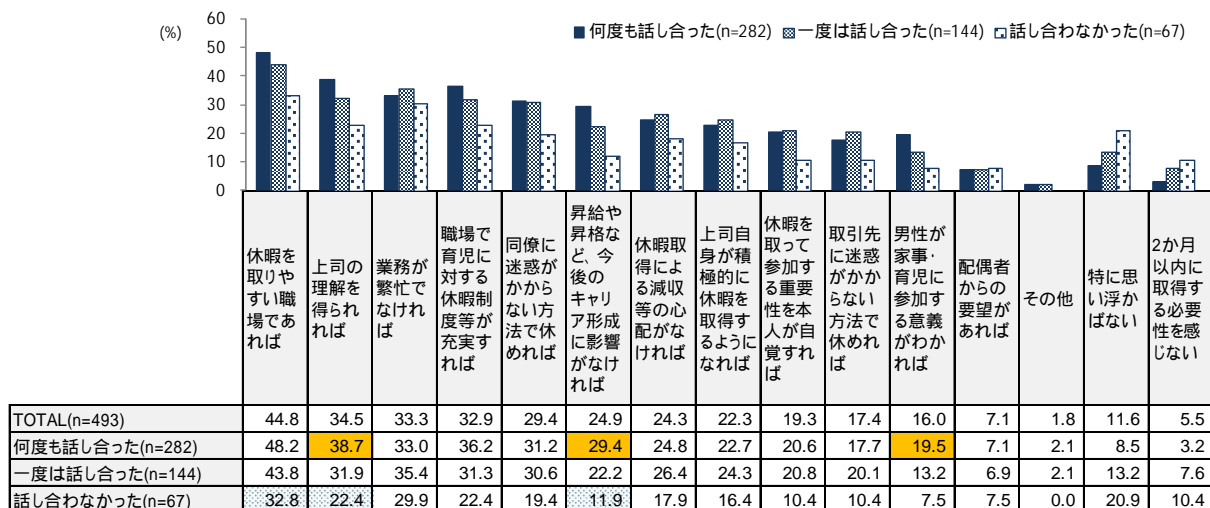
■ : TOTAL に対して 5%有意水準で有意に低い項目

□ : TOTAL に対して 5%有意水準で有意に高い項目

配偶者とのコミュニケーション実施状況別に休暇取得促進に必要なことを比較すると、配偶者と何度も話し合っている人で休暇を取得していない人は、TOTAL と比較して「上司の理解を得られれば」、「昇給や昇格など、今後のキャリア形成に影響がなければ」、「男性が家事・育児に参加する意義がわかれば」などの回答が高い (図表 4-3-3)。

(図表 4-3-3) 配偶者とのコミュニケーション実施別 < 出産までのスケジュール >

配偶者の出産後 2 か月以内に取得するために必要なこと (Q39) 【母数: 休暇非取得者】



■ : TOTAL に対して 5%有意水準で有意に低い項目

□ : TOTAL に対して 5%有意水準で有意に高い項目