

3 調査結果のポイント

3. 調査結果のポイント

3-1. 配偶者の出産後2か月以内の休暇取得の実態

58.7%の父親が休暇を取得、前回調査 ³ より2.8ポイント上昇した。	
1	未子の出生後2か月以内に、配偶者のサポートや家事・育児を目的に、半日又は1日以上 of 休暇を取得した者 ⁴ は58.7%となり、前回調査(55.9%)より2.8ポイント上昇した【図表3-1-1】(Q10、P.36)。
1	未子の妊娠中に休暇を取得した者の割合は46.1%となっている(Q10、P.36)【図表3-1-1】。妊娠中に休暇を取得した者は出生後にも休暇を取得する割合が高く、妊娠中に取得していない者は、出生後にも取得しない割合が高くなっている【図表3-1-2】(Q10、P.37)。
1	配偶者の出産後2か月以内で休暇の取得率が最も高いのは未子の出産日の53.7%、次いで出生翌日から退院までの期間が50.3%、退院後、未子の出生から2か月以内の期間が47.9%となっている【図表3-1-3】(Q11、P.40)。
○	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 3-1-1 未子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇の取得状況(単一回答)

	取得した	取得していない	わからない・覚えていない
未子の妊娠中(n=1174)	46.1	45.2	8.7
未子の出生後2か月以内(出産の当日も含む)(n=1174)	58.7	34.5	6.8

(%)

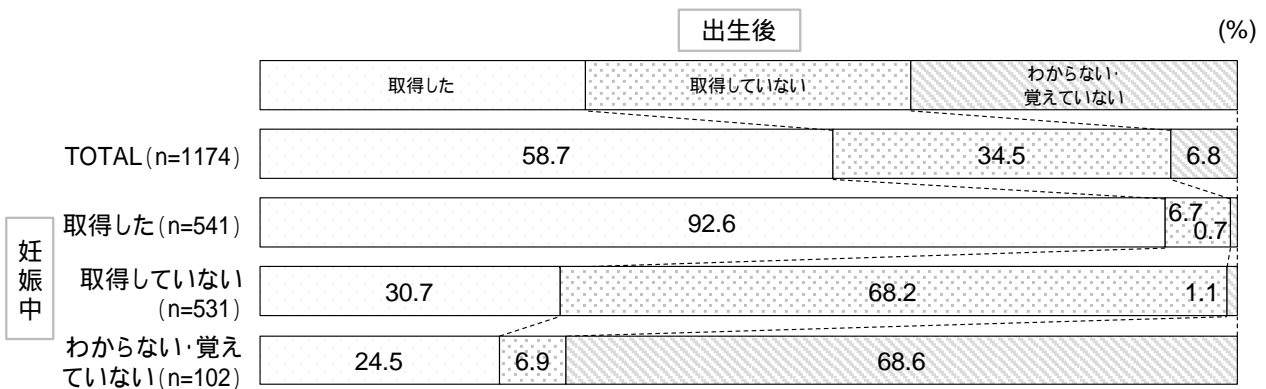
なお、回答者ごとに休暇に対する認識の齟齬がないよう、調査実施時に以下のとおり注意書きを提示している。

- 「配偶者の出産後2か月以内」には「出産日」も含む。
- 「休暇」とは、年次有給休暇、代休、配偶者出産休暇など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又は1日以上 of 休暇。休日は含めない。
- 「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。

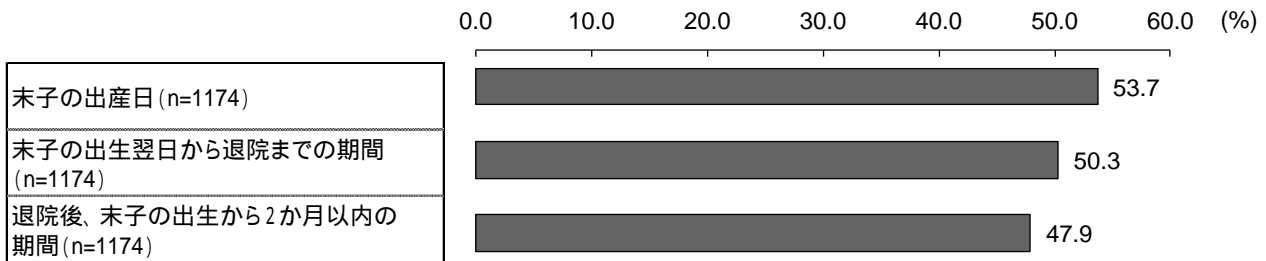
³ 内閣府「男性の配偶者の出産直後の休暇取得に関する実態把握のための調査研究事業」、平成29年3月

⁴ 「少子化社会対策大綱」(平成27年3月20日閣議決定)においては、男性の出産直後の休暇取得率を「配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上 of 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」と定義し、これを80%とする数値目標を定めている。

図表 3-1-2 末子の出生後2か月以内の休暇の取得状況(単一回答) / 末子の妊娠中の休暇の取得状況別



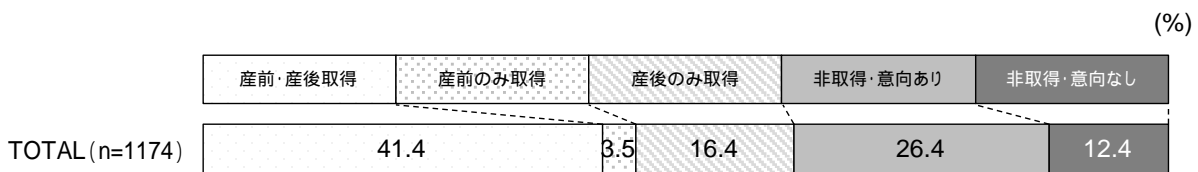
図表 3-1-3 各期間の休暇の取得率



産前・産後とも何らかの休暇を取得した者が41.4%。26.4%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。

- Ⅰ 妊娠中から出生後2か月以内の期間における休暇取得状況をみると、産前・産後とも何らかの休暇を取得して対応した者が41.4%と最も多くなっている。休暇取得の意向はあったものの休暇を取得しなかった者の割合は26.4%、休暇取得の意向がなく実際に休暇を取得しなかった者の割合は12.4%となっている【図表 3-1-4】(Q11 & Q18、P.56)。
- いずれかの期間で何らかの休暇を取得した者は合計61.3%、取得はしていないが意向のあった者まで含めると87.7%となり、休暇取得に対する意識は高いと考えられる。

図表 3-1-4 末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇取得状況・意向(単一回答)

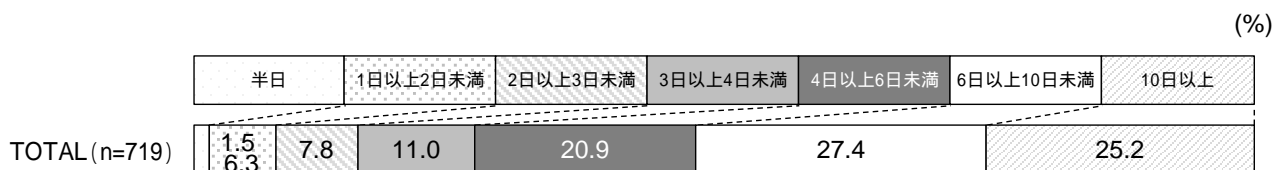


Q11により末子の妊娠中及び出生後2か月以内(出産日、出生翌日から退院まで、退院翌日から出生後2か月まで)のいずれかの期間で、何らかの種類の休暇を取得したかどうか(ここでは、休暇を取得せず対応した場合は「非取得」とみなしている)またQ18により、実際に取得していなくても取得の意向があったかどうかで分類している。

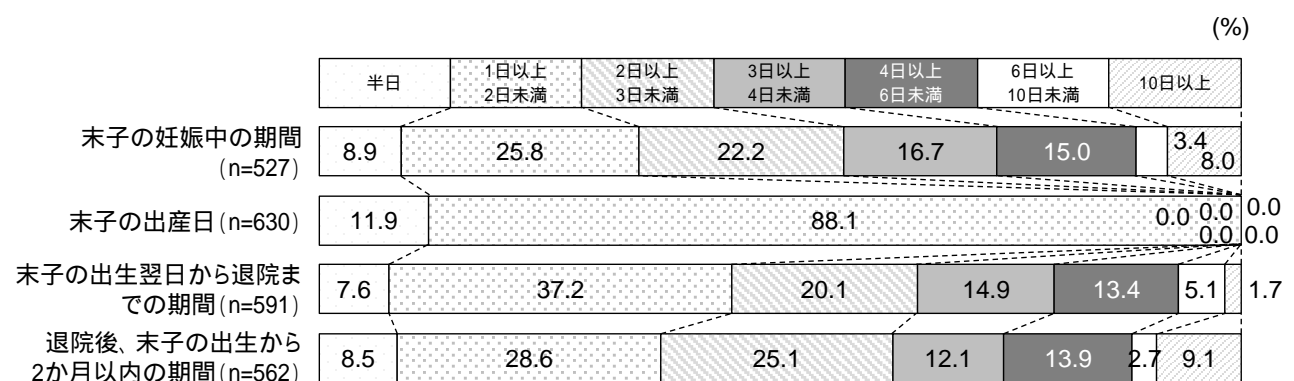
休暇取得日数の合計は6日以上10日未満が最多。休暇取得日数が長いほど、夫のサポートは多方面にわたる。

- Ⅰ 未子の出生後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6日以上10日未満(27.4%)、次いで10日以上(25.2%)、4日以上6日未満(20.9%)となっている【図表 3-1-5】(Q13、P.42)。
 - Ⅰ 未子の出生後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日未満が最多となっている【図表 3-1-6】(Q13、P.42)。
 - Ⅰ 休暇を取得した期間の数を見ると、休暇取得者のうち89.5%が出生前、出産日、出生翌日から退院までの期間、出生から2か月以内の期間のうち2つ以上の期間で休暇を取得している【図表 3-1-7】(Q11、P.40)。
 - Ⅰ 休暇を取得した者について、休暇を取得して特に行ったことを内容により分類して休暇取得状況別にみると、産前・産後に取得した者では多方面での事柄を行っている。また合計取得日数別にみても、合計取得日数が長いほど、多方面での事柄を行っている【図表 3-1-8、図表 3-1-9】(Q14、P.46)。
- 「事務手続き」「配偶者のサポート」では3日以上、それ以外では4日以上から参画の割合が高まるため、3日ないし4日以上の休暇取得が重要であると考えられる。

図表 3-1-5 未子の妊娠中から配偶者の出産後2か月以内に取得した休暇の合計日数



図表 3-1-6 それぞれの期間に何日程度休暇を取得したか(単一回答)



図表 3-1-7 休暇を取得した期間の数(単一回答)

(%)

	1期間	2期間	3期間	全期間
TOTAL (n=719)	10.4	12.1	23.2	54.2

休暇取得期間数:「末子の妊娠中の期間」「末子の出産日」「末子の出生翌日から退院までの期間」「退院後、末子の出生から2か月以内の期間」の4期間のうち、いくつかの期間で休暇を取得したかを示す。

図表 3-1-8 妊娠中から出生後2か月の間に、休暇を取得して特に行ったこと(複数回答) / 休暇取得状況別

		n=	情報収集	事務手続き	配偶者のサポート	家事	育児	その他	特に行ったことはない	(%)
TOTAL		719	34.5	50.1	81.8	58.8	63.3	0.8	10.8	
取得あり	産前・産後	486	40.5	56.0	86.6	65.2	69.8	0.8	7.0	
	産前のみ	41	26.8	17.1	70.7	43.9	22.0	0.0	17.1	
	産後のみ	192	20.8	42.2	71.9	45.8	55.7	1.0	19.3	

図表 3-1-9 妊娠中から出生後2か月の間に、休暇を取得して特に行ったこと(複数回答) / 合計取得日数別

		n=	情報収集	事務手続き	配偶者のサポート	家事	育児	その他	特に行ったことはない	(%)
TOTAL		719	34.5	50.1	81.8	58.8	63.3	0.8	10.8	
半日		11	18.2	27.3	72.7	18.2	18.2	0.0	18.2	
1日以上2日未満		45	4.4	22.2	57.8	31.1	42.2	0.0	31.1	
2日以上3日未満		56	16.1	33.9	60.7	42.9	41.1	0.0	30.4	
3日以上4日未満		79	20.3	40.5	74.7	40.5	49.4	3.8	13.9	
4日以上6日未満		150	41.3	46.7	84.0	58.0	66.0	0.7	8.0	
6日以上10日未満		197	37.1	53.8	86.3	65.0	66.0	0.5	7.6	
10日以上		181	46.4	66.3	91.2	75.1	79.0	0.6	3.9	

n=30 未満は参考値

休暇を取得して特に行ったことは、以下のとおり分類している。

Y 情報収集	パパ学級・両親学級への参加、赤ちゃん学級への参加、育児についての情報を調べた、保育園などの情報を調べた
Y 事務手続き	母子手帳・父子手帳の受取、出生届の提出
Y 配偶者のサポート	定期健診への同行、出産時の立会い、出産後のお見舞い、退院の出迎えや手伝い、配偶者の話し相手になった、配偶者をいたわったり、励ましたりした、配偶者が休息できる時間を作るようにした
Y 家事	食事づくり、洗濯、家の掃除・片づけ、食材や日用品、赤ちゃん用品などの買い物
Y 育児	予防接種への同行、赤ちゃんへのミルク、赤ちゃんのおむつ替え、赤ちゃんの沐浴、赤ちゃんの寝かしつけ、上の子供の世話

多くの期間で休暇を取得した者は自身の役割を認識しており、休暇への満足度も高い。

- 1 休暇を取得した理由について、休暇取得期間数別では、出生前、出産日、出生翌日から退院までの期間、出生から2か月以内の期間のすべての期間で休暇を取得した者で「大事な瞬間に立ち会いたかったから」「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」「家事や育児の大変さを知っておきたかったから」などが他と比べて有意に高くなっている【図表 3-1-10】(Q16、P.50)。
- 1 より多くの期間で休暇を取得した者ほど「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」と回答する割合が高くなっている【図表 3-1-10】(Q16、P.50)
 - 誰かからの要望ではなく元々自身に育児参画への意思があったことがうかがわれ、こうした意識と、より長期の休暇の取得が関連していると考えられる。
- 1 休暇取得者の満足度をみると、全期間休暇を取得した者で「とても良かった」が76.2%と他と比べて有意に高くなっている【図表 3-1-11】(Q20、P.68)
 - 休暇取得期間が増えるほど「とても良かった」の割合が高くなっており、満足度が高まると考えられる。

図表 3-1-10 末子の出生後2か月以内に、育児休暇を取得した理由(複数回答) / 休暇取得期間数別

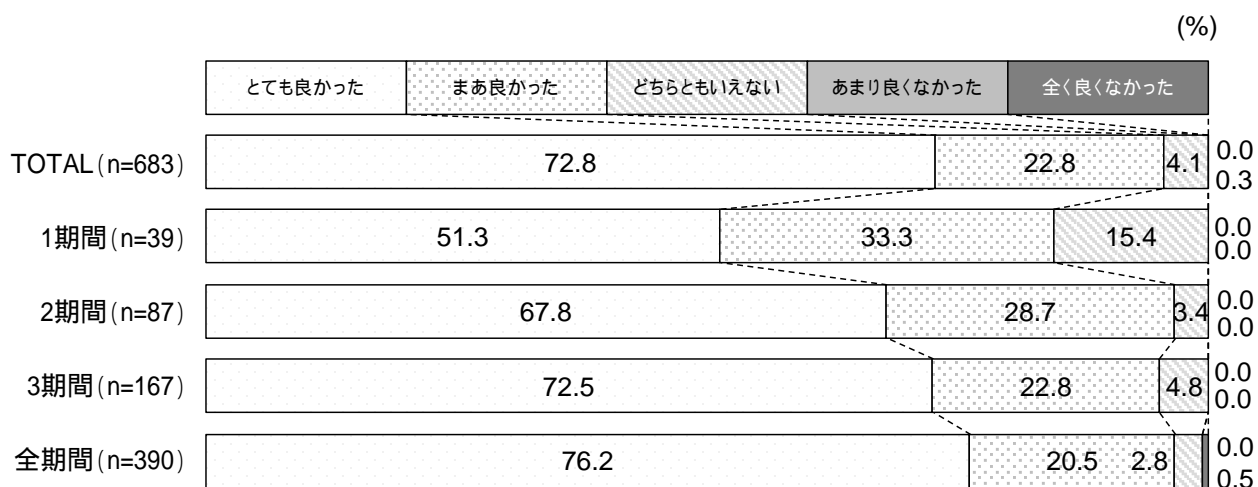
	n=	大事な瞬間に立ち会いたかったから	自分も配偶者と同様に携わることが当たり前だと思っていたから	生まれた子供の近くにいたかったから	出産後は夫のサポートが必要であることを知っていたから	配偶者からの要望があったから	上の子供の面倒を見る必要があったから	自分でも家事や育児をしたかったから	家事や育児の大変さを知っておきたかったから	配偶者の体調が優れなかったから	休暇取得に対する経済的な補償があったから	(%)
TOTAL	683	55.1	50.8	47.3	47.1	32.9	31.8	31.6	21.4	17.6	10.4	
1期間	39	38.5	41.0	38.5	25.6	20.5	33.3	17.9	5.1	15.4	5.1	
2期間	87	56.3	47.1	32.2	34.5	26.4	26.4	19.5	16.1	12.6	6.9	
3期間	167	49.1	49.7	49.7	46.7	34.1	29.9	34.7	16.8	12.0	12.6	
全期間	390	59.0	53.1	50.5	52.3	35.1	33.6	34.4	26.2	21.3	10.8	

	n=	仕事の仕方を見直す良い節目になると考えたから	生まれた子供の体調が優れなかったから	上司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	勤務先において休暇の取得が義務付けられていたから	同僚や友人から勧められたから	配偶者に仕事復帰をしてもらいたかったから	親や兄弟姉妹などから勧められたから	その他	特に理由はない	(%)
TOTAL	683	9.4	6.4	5.7	4.5	4.0	3.8	3.5	1.9	1.3	5.7	
1期間	39	0.0	5.1	7.7	2.6	0.0	7.7	5.1	0.0	2.6	10.3	
2期間	87	5.7	1.1	6.9	3.4	2.3	3.4	2.3	3.4	2.3	9.2	
3期間	167	9.6	3.6	4.8	4.2	4.8	3.0	3.0	1.8	2.4	6.0	
全期間	390	11.0	9.0	5.6	5.1	4.4	3.8	3.8	1.8	0.5	4.4	

休暇取得期間数:「末子の妊娠中の期間」「末子の出産日」「末子の出生翌日から退院までの期間」「退院後、末子の出生から2か月以内の期間」の4期間のうち、いくつかの期間で休暇を取得したかを示す。

Q11のいずれの期間においても「休暇を取得せずとも定時退社やフレックスタイムの活用で対応した」「土日祝日などの休業日で対応した」「その他」「分からない・覚えていない」と回答した者を除く。

図表 3-1-11 未子の出生後2か月以内(出産の当日も含む)に休暇を取得して良かったか(単一回答) / 休暇取得期間数別



休暇取得期間数：「未子の妊娠中の期間」「未子の出産日」「未子の出生翌日から退院までの期間」「退院後、未子の出生から2か月以内の期間」の4期間のうち、いくつかの期間で休暇を取得したかを示す。

Q11のいずれの期間においても「休暇を取得せずとも定時退社やフレックスタイムの活用で対応した」「土日祝日などの休業日で対応した」「その他」「分からない・覚えていない」と回答した者を除く。

3-2. 休暇を取得した父親の職場の特徴

300人以上の大企業・官公庁などで休暇の取得率が高く、従業員規模が小さい企業では低い。

- I 勤務先の従業員規模別にみると、末子の出生後2か月以内に休暇を取得した者の割合は、300人以上の大企業に勤務する者で66.4%、官公庁・その他に勤務する者で66.5%と高くなっている。一方、30人未満の小規模な企業では42.0%と低く、勤務先の従業員規模による差が大きくなっている。妊娠中に休暇を取得した者の割合も同様に、大企業や官公庁・その他で高くなる傾向がある【図表3-2-1】(Q10、P.38)。
- I 休暇取得者について、取得した休暇の合計日数を従業員規模別にみると、300人以上の大企業及び官公庁・その他で「10日以上」と比較的長い休暇を取得した割合が高く、30人未満の小規模な企業では「1日以上2日未満」と比較的短い休暇の取得にとどまる割合が高くなっている【図表3-2-2】(Q13、P.43)。
- 全体的な傾向として、従業員規模が小さい企業よりも、大企業及び官公庁などで休暇取得が進んでいると考えられる。

図表 3-2-1 末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇の取得状況(単一回答) / 従業員規模別

	(<妊娠中>)		
	取得した	取得していない	わからない・覚えていない
TOTAL (n=1174)	46.1	45.2	8.7
30人未満 (n=193)	30.1	57.5	12.4
30～50人未満 (n=74)	40.5	55.4	4.1
50～100人未満 (n=132)	43.2	47.7	9.1
100～300人未満 (n=141)	44.7	45.4	9.9
300人以上 (n=428)	51.6	41.8	6.5
官公庁・その他 (n=206)	54.4	35.4	10.2

	(<出生後>)		
	取得した	取得していない	わからない・覚えていない
TOTAL (n=1174)	58.7	34.5	6.8
30人未満 (n=193)	42.0	47.7	10.4
30～50人未満 (n=74)	52.7	43.2	4.1
50～100人未満 (n=132)	51.5	40.2	8.3
100～300人未満 (n=141)	56.7	34.0	9.2
300人以上 (n=428)	66.4	29.2	4.4
官公庁・その他 (n=206)	66.5	26.7	6.8

図表 3-2-2 未子の妊娠中から出生後2か月以内に取得した休暇の合計日数 / 従業員規模別

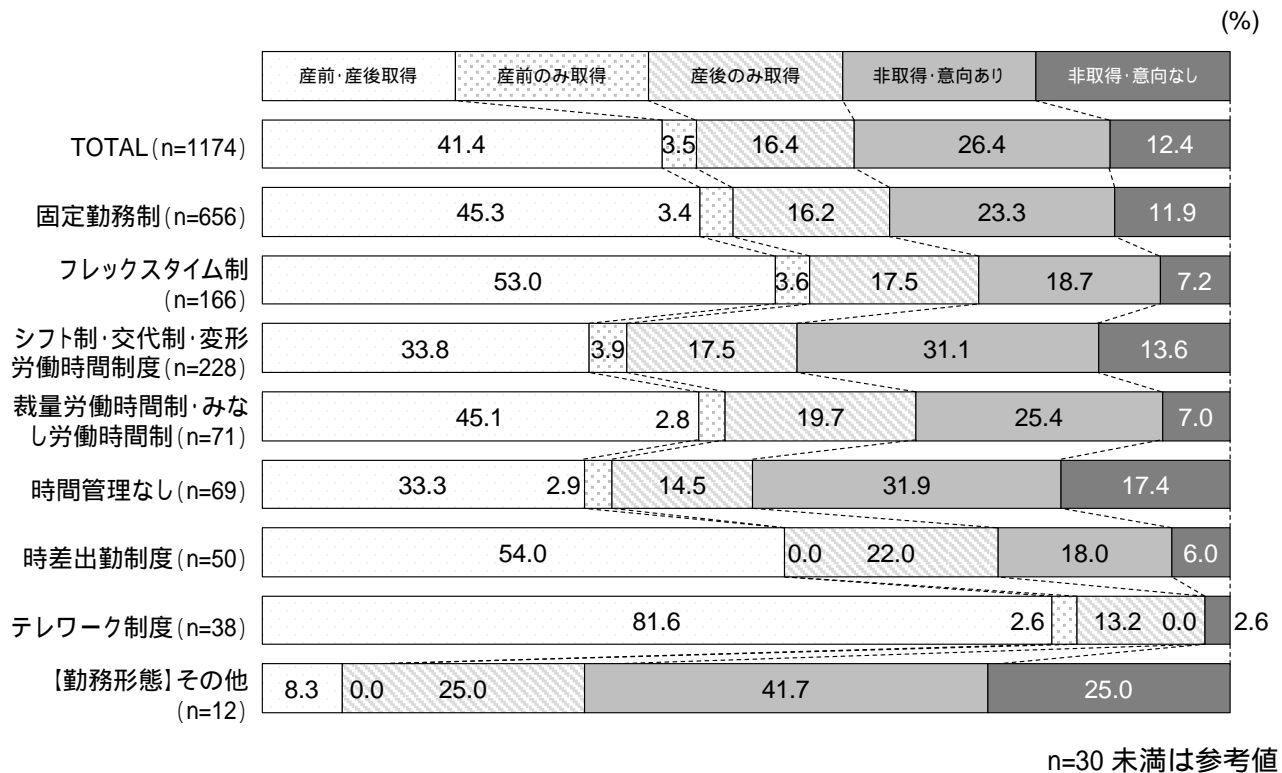
(%)

	半日	1日以上2日未満	2日以上3日未満	3日以上4日未満	4日以上6日未満	6日以上10日未満	10日以上	平均値 (日)
TOTAL (n=719)	1.5 6.3	7.8	11.0	20.9	27.4	25.2		9.1
30人未満 (n=86)	1.2	12.8	11.6	12.8	25.6	17.4	18.6	6.8
30～50人未満 (n=40)	5.0	5.0	5.0	12.5	25.0	25.0	22.5	7.6
50～100人未満 (n=73)	2.7 5.5	8.2	12.3	24.7	23.3	23.3		8.1
100～300人未満 (n=89)	3.4 7.9	9.0	12.4	27.0	33.7	6.7		6.1
300人以上 (n=290)	1.0 4.1	7.2	10.7	16.9	30.7	29.3		9.7
官公庁・その他 (n=141)	0.0 6.4	6.4	8.5	19.1	25.5	34.0		12.4

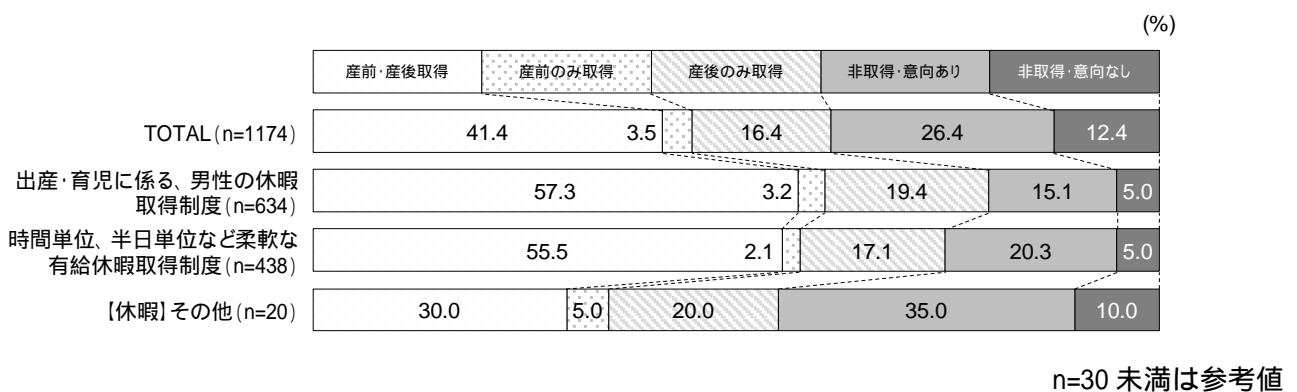
職場の条件（休暇制度、ワーク・ライフ・バランスへの取組、上司の理解）が揃っているほど、休暇の取得率は高くなる。

- Ⅰ 勤務先で導入されていた勤務形態に係る制度別にみると、テレワーク制度、時差出勤制度、フレックスタイム制といった柔軟な勤務形態が導入されていた方が、産前・産後とも取得した割合が高くなっている【図表 3-2-3】(Q11 & Q18、P.58)。
- Ⅰ 勤務先で導入されていた休暇に係る制度別にみると、出産・育児に係る男性の休暇取得制度、柔軟な有給休暇取得制度が導入されていた方が、産前・産後とも取得した割合が高くなっている【図表 3-2-4】(Q11 & Q18、P.59)。
 - 柔軟な勤務形態や休暇に係る制度が、男性の休暇取得を促進すると考えられる。
- Ⅰ 配偶者出産休暇制度については、休暇取得者の職場は制度が導入されている割合が高くなっている【図表 3-2-5】(Q26、P.81)。
- Ⅰ 配偶者出産休暇制度に加え、男性の育児休暇取得を促進する勤務先の取組や、男性の家事・育児に理解のある上司の有無で分類したところ、制度・取組・上司のうち2つ以上が揃っている職場では取得した者の割合が高く、制度はあるが取組と上司の理解がない職場、制度そのものがない職場では取得割合が低下する【図表 3-2-6】(Q11 & Q18、P.60)。休暇の合計日数についても、制度・取組・上司が揃っているほど長い傾向がある【図表 3-2-7】(Q13、P.44)。
 - 休暇の取得率を上げるには制度の導入とあわせて、職場での取組や上司の理解を促進する必要がある。

図表 3-2-3 末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇取得状況・意向(単一回答) / 勤務先で導入されていた勤務形態に係る制度別



図表 3-2-4 末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇取得状況・意向(単一回答) / 勤務先で導入されていた休暇に係る制度別



図表 3-2-5 配偶者出産休暇制度の有無(単一回答) / 休暇取得状況・意向別

(%)

	あった	なかった	勤務先に制度があるかどうかを知らなかった	この休暇制度自体を知らなかった
TOTAL (n=1174)	43.8	25.2	18.0	13.0
取得 (n=719)	59.8	19.7	11.7	8.8
非取得・意向あり (n=310)	19.7	36.1	27.7	16.5
非取得・意向なし (n=145)	15.9	29.0	28.3	26.9

「産前・産後取得」「産前のみ取得」「産後のみ取得」を合算して「取得」としている。

図表 3-2-6 末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇取得状況・意向(単一回答) / 制度・取組・上司の複合要因別

(%)

	取得	非取得・意向あり	非取得・意向なし
TOTAL (n=1174)	61.2	26.4	12.4
制度・取組・上司すべてあり (n=158)	88.6	8.9	2.5
制度・取組あり、上司なし (n=24)	95.8	0.0	4.2
制度・上司あり、取組なし (n=250)	84.0	11.2	4.8
制度あり、取組・上司なし (n=82)	69.5	23.2	7.3
制度なし (n=660)	43.8	37.7	18.5

n=30 未満は参考値

取組あり：Q25の「男性の育児休業の取得に関する説明会や広報」「上司からの育児休業取得への声かけ」「男性の育児参加体験者の体験談等の共有」のうち、1つ以上で「取組があった」と回答した者

制度あり：Q26で「(配偶者出産休暇制度が)あった」と回答した者

上司あり：Q28の各項目のうち、1つ以上で「あてはまる」「まああてはまる」と回答した者

「産前・産後取得」「産前のみ取得」「産後のみ取得」を合算して「取得」としている。

図表 3-2-7 未子の妊娠中から出生後2か月以内に取得した休暇の合計日数 / 制度・取組・上司の複合要因別

(%)

	半日	1日以上2日未満	2日以上3日未満	3日以上4日未満	4日以上6日未満	6日以上10日未満	10日以上
TOTAL (n=719)	1.5 6.3	7.8	11.0	20.9	27.4	25.2	
制度・取組・上司すべてあり (n=140)	0.7 2.9	7.9	5.7	20.0	20.0	42.9	
制度・取組あり、上司なし (n=23)	0.0 8.7	4.3	4.3	21.7	39.1	21.7	
制度・上司あり、取組なし (n=210)	0.5 3.8	8.6	10.0	20.0	31.0	26.2	
制度あり、取組・上司なし (n=57)	0.0 1.8	3.5	14.0	24.6	42.1	14.0	
制度なし (n=289)	3.1	10.4	8.3	14.2	21.1	24.6	18.3

n=30 未満は参考値

休暇を取得した男性社員の前例がある職場の方が、休暇の取得率が高い。

- Ⅰ 産前・産後とも休暇を取得した者では、職場に3～4日以上取得した男性社員がいた割合が高くなっている。取得の意向はあったものの取得しなかった者では「出産・育児のための休暇を取得している男性社員はいなかった」が高くなっている【図表 3-2-8】(Q29、P.89)
- 自身が休暇取得に踏み切れるかどうかは、職場での休暇取得の前例の有無に関連していると考えられる。
- Ⅰ 従業員規模が300人以上の大企業、官公庁・その他では、自分以外に長期の休暇取得をした男性社員がいた割合が高いが、従業員規模が小さい企業では休暇取得の前例が少ない【図表 3-2-9】(Q29、P.89)

図表 3-2-8 あなた以外に配偶者のサポートや家事・育児を目的とした休暇取得などをした男性社員の有無 (単一回答) / 休暇取得状況・意向別

		n=	1か月以上	2～3週間程度	1週間程度	3～4日程度	1～2日程度	半日程度	出産・育児のための休暇を取得している男性社員はいなかった	自分以外の男性社員がいなかった	わからない・覚えていない	(%)
TOTAL		1174	8.3	2.8	6.1	6.1	8.9	1.3	30.0	5.9	30.6	
取得あり	産前・産後	486	14.8	4.9	10.1	10.3	9.5	1.0	20.4	2.9	26.1	
	産前のみ	41	2.4	2.4	4.9	2.4	12.2	0.0	31.7	7.3	36.6	
	産後のみ	192	7.3	1.6	6.3	6.3	14.6	1.6	26.6	4.7	31.3	
非取得	意向あり	310	2.3	1.3	2.6	2.3	6.5	1.6	46.5	9.0	28.1	
	意向なし	145	2.1	0.7	0.7	1.4	4.1	1.4	31.0	10.3	48.3	

図表 3-2-9 あなた以外に配偶者のサポートや家事・育児を目的とした休暇取得などをした男性社員の有無 (単一回答) / 従業員規模別

		n=	1か月以上	2～3週間程度	1週間程度	3～4日程度	1～2日程度	半日程度	出産・育児のための休暇を取得している男性社員はいなかった	自分以外の男性社員がいなかった	わからない・覚えていない	(%)
TOTAL		1174	8.3	2.8	6.1	6.1	8.9	1.3	30.0	5.9	30.6	
30人未満		193	1.0	0.5	1.6	3.6	8.3	2.6	47.7	10.4	24.4	
30～50人未満		74	2.7	0.0	2.7	6.8	8.1	4.1	43.2	8.1	24.3	
50～100人未満		132	2.3	0.8	4.5	6.1	7.6	0.0	31.1	6.8	40.9	
100～300人未満		141	5.0	2.8	5.7	7.8	11.3	1.4	31.9	3.5	30.5	
300人以上		428	13.1	3.5	8.9	7.5	8.9	0.9	24.1	4.2	29.0	
官公庁・その他		206	13.1	5.8	7.3	4.4	9.2	0.5	18.9	5.3	35.4	

3-3. 休暇を取得した父親の家庭・個人の特徴

休暇取得者は、自身で行っている業務効率化などの取組の幅が広い。

- Ⅰ 産前・産後とも休暇を取得した者では、業務効率化などに関する幅広い取組を自身で行っている者が多い【図表 3-3-1】(Q32、P.92)。
 - こうした業務効率化を通じて家事・育児の時間を捻出し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っていると考えられる。

図表 3-3-1 末子の出生当時の仕事への取組 / 休暇取得状況・意向別

	n=	仕事集中 し過ぎ るとき などは、 同僚な ど周囲 の助け を得る ように する	業務の 繁閑の 予測を し、見 通しを 立てて 仕事を している	1週間 の中で 残業せ ずに定 時退社 する日 を決め ている	毎日、 退社す る時刻 を決め て仕事 をして いる	上司や 取引先 などか ら仕事 を依頼 された 際、仕 事の納 期や質 のレベ ルを確 認して いる	担当し ている それぞ れの仕 事に費 やして よい時 間を確 認して いる	優先順 位や段 取りを 決めた 上で仕 事に取 り掛か っている	自らが 経験し たこと がない ことや 仕事の やり方 に迷っ た場合 は、上 司や同 僚など に相談 してい る	すきま 時間(通 勤時間 、待ち 合わせ に早く 着いた 時間等)を積 極的に 活用し ている	仕事を 効率化 するヒ ントが あれば 、それ を整理 し、別 の仕事 にも活 用して いる	(%)
TOTAL	1174	46.8	61.4	39.4	46.5	56.4	50.7	72.4	62.1	43.9	59.0	
取得あり	産前・産後	486	51.9	68.7	47.9	52.3	64.8	54.3	79.2	69.1	49.6	67.7
	産前のみ	41	53.7	63.4	53.7	48.8	51.2	56.1	75.6	65.9	46.3	58.5
	産後のみ	192	46.9	68.2	38.5	51.0	66.1	59.4	81.8	72.9	47.4	67.7
非取得	意向あり	310	46.1	57.7	33.9	43.9	50.3	49.7	68.4	57.4	42.6	51.9
	意向なし	145	29.0	35.2	19.3	26.2	29.7	27.6	44.8	33.1	22.1	33.8

「そうしていた」と「まあそうしていた」を合算している。

産前・産後に休暇を取得した者は、配偶者と多方面でのコミュニケーションを行っている。

- Ⅰ 産前・産後とも休暇を取得した者は、末子出生前のスケジュールや出生後の夫婦や家族の生活・仕事の方針について、いずれも配偶者と何度も話し合った割合が他と比べて有意に高くなっている【図表 3-3-2】(Q38、P.99)。
 - 配偶者との多方面でのコミュニケーションと、実際の休暇取得には関連があると考えられる。休暇の取得には、スケジュールや必要な事柄など、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。
- Ⅰ 休暇を取得した理由について、出産に向けたスケジュールについて配偶者との話し合いをしたかどうかで違いがあるかをみると、何度も話し合った者で「大事な瞬間に立ち会いたかったから」「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」などが他と比べて有意に高くなっている【図表 3-3-3】(Q16、P.51)。
 - 何度も話し合うことで自身の役割を認識し、主体的に家事・育児に参画する意識が形成されたと考えられる。
- Ⅰ 休暇取得者が休暇取得を考えるきっかけとなった情報については、「日ごろの配偶者との会話」が43.5%と最も高く、次いで「配偶者からのリクエスト」が32.8%となっている【図表 3-3-4】(Q19、P.65)。
 - ここでも、配偶者とのコミュニケーションが一つの重要な要素となっていることがわかる。

図表 3-3-2 末子の出生前、配偶者と話し合ったこと / 休暇取得状況・意向別

		n=	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)	末子出生後の、夫婦の働き方(キャリアプラン)について	末子出生後の、家族のライフプランについて(住居や子育ての方針等)	末子出生後の、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	(%)
TOTAL		1174	63.4	62.0	47.6	52.2	38.7	
取得あり	産前・産後	486	73.7	73.3	54.9	58.8	44.7	
	産前のみ	41	48.8	51.2	41.5	48.8	39.0	
	産後のみ	192	65.6	68.8	49.5	57.8	38.0	
非取得	意向あり	310	59.4	53.2	43.2	47.7	36.1	
	意向なし	145	38.6	37.2	31.7	33.1	24.8	

「何度も話し合った」のみを集計している。

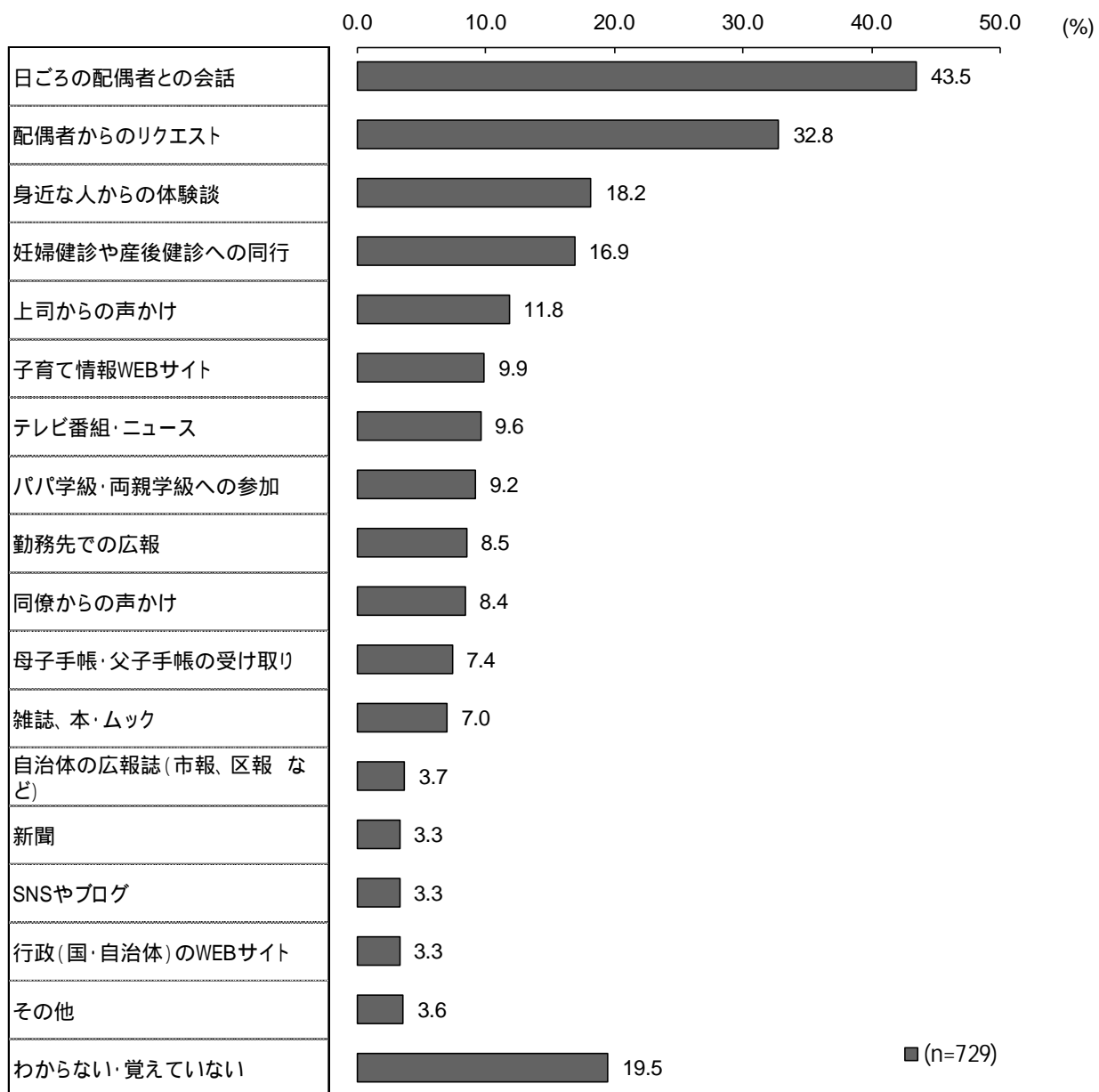
図表 3-3-3 末子の出生後2か月以内に、育児休暇を取得した理由(複数回答) / 出産に向けたスケジュールについての話し合い有無別

		n=	大事な瞬間に立ち会いたかったから	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	生まれた子供の近くにいたかったから	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	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	上の子供の面倒を見る必要があったから	家事や育児の大変さを知っておきたかったから	配偶者の体調が優れなかったから	休暇取得に対する経済的な補償があったから	(%)
TOTAL		689	54.7	50.7	47.2	47.0	32.9	31.6	31.6	21.3	17.4	10.3	
何度も話し合った		491	58.5	57.0	51.1	53.2	33.4	35.0	31.8	24.8	19.1	10.4	
一度は話し合った		179	45.8	35.8	38.0	32.4	32.4	24.0	31.8	11.7	12.8	10.1	
話し合わなかった		19	42.1	26.3	31.6	26.3	26.3	15.8	26.3	21.1	15.8	10.5	

		n=	仕事の仕方を見直す良い節目になると考えたから	生まれた子供の体調が優れなかったから	上司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	同僚や友人から勧められたから	勤務先において休暇の取得が義務付けられていたから	配偶者に仕事復帰をしてもらったから	親や兄弟姉妹などから勧められたから	その他	特に理由はない	(%)
TOTAL		689	9.3	6.4	6.0	4.5	3.9	3.9	3.5	1.9	1.3	5.8	
何度も話し合った		491	9.8	7.1	7.5	4.9	5.3	4.1	3.9	2.2	1.6	4.7	
一度は話し合った		179	7.8	5.0	2.2	3.9	0.0	3.4	2.8	1.1	0.6	7.8	
話し合わなかった		19	10.5	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	15.8	

n=30 未満は参考値

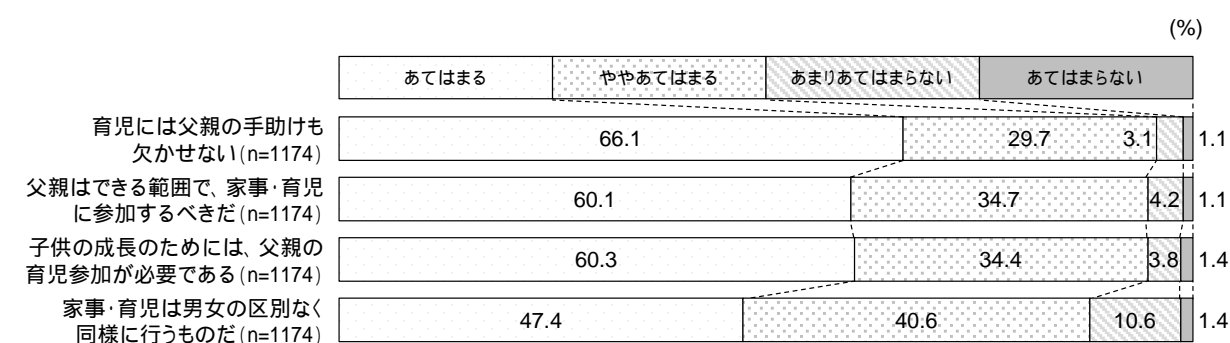
図表 3-3-4 育児休暇を考えるきっかけになった情報(複数回答)



産前・産後とも休暇を取得した者は、家事・育児参画への意識が高い。

- Ⅰ 男性の家事・育児参画に関する提示文に自身の考えがあてはまるかどうかを尋ねたところ、いずれの項目でも「あてはまる（「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計）」が90%程度となり、男性の家事・育児参画に肯定的な者が大半となっている【図表 3-3-5】(Q39、P.100)。
- Ⅰ 産前・産後とも休暇を取得した者では、「子供の成長のためには、父親の育児参加が必要である」に「あてはまる（「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計）」と回答した割合が96.5%と、他と比べて有意に高くなっている。一方、休暇を取得せず、取得の意向もなかった者では、それ以外と比べてすべての項目で「あてはまる」の割合が10ポイント程度低くなっている【図表 3-3-6】(Q39、P.101)。
- 家事・育児参画への意識は、休暇取得の意向の有無と関連していると考えられる。

図表 3-3-5 出生前のあなたの意識に近いもの(単一回答)



図表 3-3-6 出生前のあなたの意識に近いもの / 休暇取得状況・意向別

		n=	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	子供の成長 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 に行うもの だ	(%)
TOTAL		1174	95.8	94.7	94.7	88.1	
取得あり	産前・産後	486	97.1	96.3	96.5	89.9	
	産前のみ	41	97.6	92.7	95.1	90.2	
	産後のみ	192	97.4	95.8	96.4	91.1	
非取得	意向あり	310	96.8	96.1	95.8	89.4	
	意向なし	145	86.9	85.5	84.1	74.5	

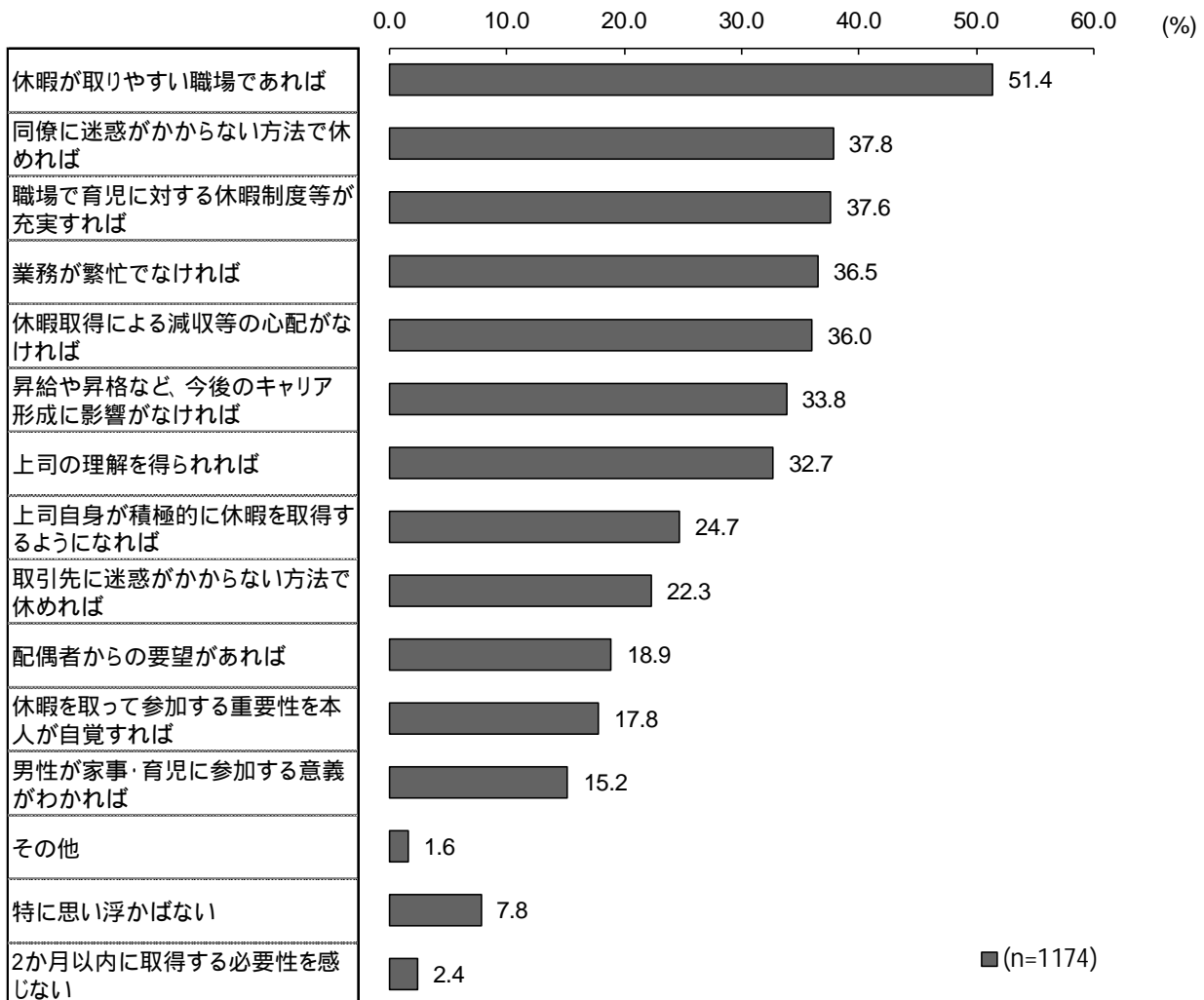
「あてはまる」と「ややあてはまる」を合算している。

3-4. 休暇取得促進のために必要なこと

休暇取得促進のために必要なことは「休暇が取りやすい職場であれば」が51.4%と最多。職場環境の改善が必要と考える者が多い。

- ① 休暇取得促進のために必要なことについては、「休暇が取りやすい職場であれば」が51.4%と最も高くなっている。次いで「同僚に迷惑がかからない方法で休めれば」が37.8%、「職場で育児に対する休暇制度等が充実すれば」が37.6%となっている【図表 3-4-1】(Q42、P.103)
- ② 回答の割合が高い項目は、休暇取得のしやすさや業務の繁忙、同僚への配慮など、職場に関する項目に集中しており、休暇取得を進めるにはまず職場環境の整備が重要であることが示唆される。

図表 3-4-1 さんきゅうパパプロジェクトを促進するために必要なこと(複数回答)



3-5. 回答者の家事・育児参画に対する意識

<p>子供が生まれて以降、家事や育児を体験する中で感じたことから、「配偶者が家事・育児の主体であり、自身は手伝う立場である」という意識が依然として垣間見える。</p>
<p>Ⅰ 男性の育児目的の休暇取得に肯定的ではあっても、「配偶者が家事・育児の主体であり、自身はあくまでも手伝う立場である」という意識が依然として垣間見える回答がある【図表 3-5-1】(Q45、参考資料5-2)。</p> <p>○ 男性の家事・育児参画に対する意識がより主体的になるように変革していく必要があると考えられる。</p>

図表 3-5-1 家事・育児参画への主体性に関する回答（一部抜粋）

<家事・育児参画への主体性がみえる回答>

主な回答内容	休暇取得状況・意向	従業員規模	年代
育児は手伝うのではない、一緒にするものである。	産前・産後取得	300人以上	30-39歳
手伝うという第三者的な意識では不足である。自分自身が主体である、という意識を持って臨むくらいが適当と思われる。いろいろあるが、がんばってほしい。	産後のみ取得	30人未満	40-49歳
「手伝おうか？」は厳禁。「やっておこうか？」がよい。	非取得・意向あり	100～300人未満	30-39歳
家事や育児を手伝うという感覚はなくす。言われる前に自分から聞いて行動する。	非取得・意向あり	300人以上	20-29歳

<家事・育児参画について、自身は主体ではないという意識がみえる回答>

主な回答内容	休暇取得状況・意向	従業員規模	年代
とにかく家事は手伝える範囲で手伝う。	産前・産後取得	30人未満	30-39歳
子供が生まれる前も家事はある程度手伝っていた。子供が生まれてからも継続して手伝っていたが、育児は想像以上に大変で妻も家事を怠ることが多々ある。男も仕事で疲れるが、できるだけ家事を手伝い、お互いに疲れたら無理に家事はしないで休むことも大事だと思った。	産前・産後取得	300人以上	20-29歳
産後間もなくは2時間おきに夜中もお乳をあげるなど、母親の苦勞と偉大さを実感しました。家事は可能な限り夫がサポートし、妻の精神的・肉体的負担を減らしてあげて下さい。	産前・産後取得	300人以上	30-39歳
父親の育児は大事だが、母親でないとできないこともある。できる限りの手伝いを父親はすればよいと思う。	産前のみ取得	50～100人未満	30-39歳
ママのサポートをしてあげて下さい。	産後のみ取得	30人未満	30-39歳
子育ては一通り手伝って、見ておくべきだ。	産後のみ取得	300人以上	30-39歳
子育ては絶対にママだけでは肉体的にも精神的にも無理なので、何かをやってほしいと言われたら素直に手伝ってあげてほしいです。	非取得・意向あり	30人未満	30-39歳
家事や育児は無理のない範囲で、手伝うのが望ましい。	非取得・意向あり	100～300人未満	20-29歳