

改正育児・介護休業法の施行に伴い、育休に対する意識調査を実施

## “未来のパパ”の約半数が1ヶ月以上の育休取得を希望するも、 実際には約8割が1週間以下の短期間という現実

収入面のサポートも加味した育休制度設計と職場の理解促進や業務をカバーする体制づくりが、理想と現実のギャップ解消のカギ

ピジョン株式会社（本社：東京、社長：北澤 憲政）は、改正育児・介護休業法が4月1日より施行されることを受け、全国の25～39歳の既婚男性計7,345名を対象に育休取得への意識や実態を調査しました。

本調査の結果、取得自体の意向と現実では、将来子を持つことを考えている男性（以下、プレプレパパ）、ならびに現在パートナーが第1子妊娠中の男性（以下、プレパパ）の約7割が「育休を取得したい」と回答し、育児参加への意識が高い一方で、既に子のいる男性の育休取得率は約5割と、現実とはギャップがあることが分かりました。さらに、取得期間の意向と現実では、“未来のパパ”（プレプレパパ・プレパパ）の半数は「1ヶ月以上」の育休取得を希望しているにも関わらず、現実の取得状況は8割の男性が「1週間以下」に留まることも分かりました。また、育休取得の意向がない男性の約5割が、所得減少への不安や昇進等への影響に対する不安が育休取得の大きな壁になっていることも明らかになりました。男性の育休取得意向や社会・働き方の変化に対して、柔軟に対応できるよう、収入面のサポートも加味した育休制度設計等が企業や職場に求められています。

### 「育休に関する意識調査」主要トピックス

1. “未来のパパ”（プレプレパパ・プレパパ）の育休取得意向は約7割と高いが、実際に子のいるパパの育休取得率は約5割に留まり、理想と現実では大きなギャップがあることが明らかに
2. プレパパ・プレプレパパ共に5割強が「1ヶ月以上」の育休を取得したいと希望しているが、現実にはパパの8割弱が「1週間以下」の育休であった
3. 男性の育休取得が進まない理由第1位は「所得減への不安」、次いで「キャリアへの影響」や「職場への迷惑」
4. 育休取得が進むためには職場での育休制度整備や取得に対して前向きな雰囲気づくりと、妻からの働きかけが有効

ピジョンは、この世界をもっと赤ちゃんにやさしい場所にしていくため、さまざまな取り組みを行っています。赤ちゃんにとってやさしい社会環境を整えるには、男性が積極的に育児に関わることができる育児制度の整備や職場の風土・雰囲気づくりが欠かせません。当社は、夫婦が平等に育児に携わることのできる社会を実現するため、今後も社会に対してさまざまな形で情報発信と子育てに関わるサポートをしていきます。

#### ■調査概要

●調査対象者：全国に住む25～39歳の既婚男性（事実婚を含む）計7,345人 ●調査日：2022年1月21日～26日 ●調査手法：WEBアンケート調査

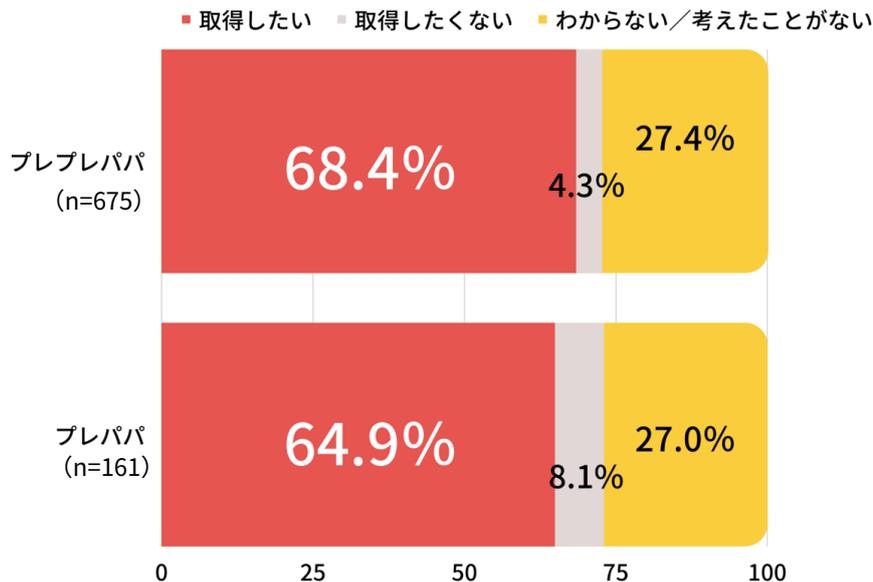
## ■調査結果詳細

※本調査における設問内での「育休」及び「育休制度」とは、育児休業（国で定めた法律）と育児休暇（各企業が休暇制度のひとつとして任意で制定している制度）の両方を指しています。

### ●“未来のパパ”の育休取得意向は約7割と高い

「育児・介護休業法の改正に伴い、自身の勤務先に育休制度が導入された際、あなたは将来お子さんができたときに育休を取得したいですか（※自身の現在の勤務先の状況に関わらず、純粹なあなたの意向をお選びください）」という問いに対して、「プレレパパ」の68.4%が「育休を取得したい」と回答しました。さらに、「プレパパ」の64.9%も同様に回答し、“未来のパパ”全体での育休取得意向は67.7%と約7割にのびりました。

#### “未来のパパ”の育休取得意向（SA）



### ●実際の育休取得率は約5割に留まる 取得意向との大きなギャップが明らかに

“未来のパパ”の約7割が育休の取得意向を示した一方で、子を1人以上持つパパに対する「あなたは、お子さんの出産から生後1年までの間に、出産や育児のために育休や有給休暇を取得しましたか」の問いには、全体の50.4%が「(育休も有給休暇も)取得していない」と回答しました。また、育休制度を利用して休暇を取得した割合に限ると、取得率は26.4%（全体）と低い結果となりました。

「育休を取得したい」という男性の気持ちと、実際の育休取得率との間に、大きなギャップが生じていることが明らかとなりました。

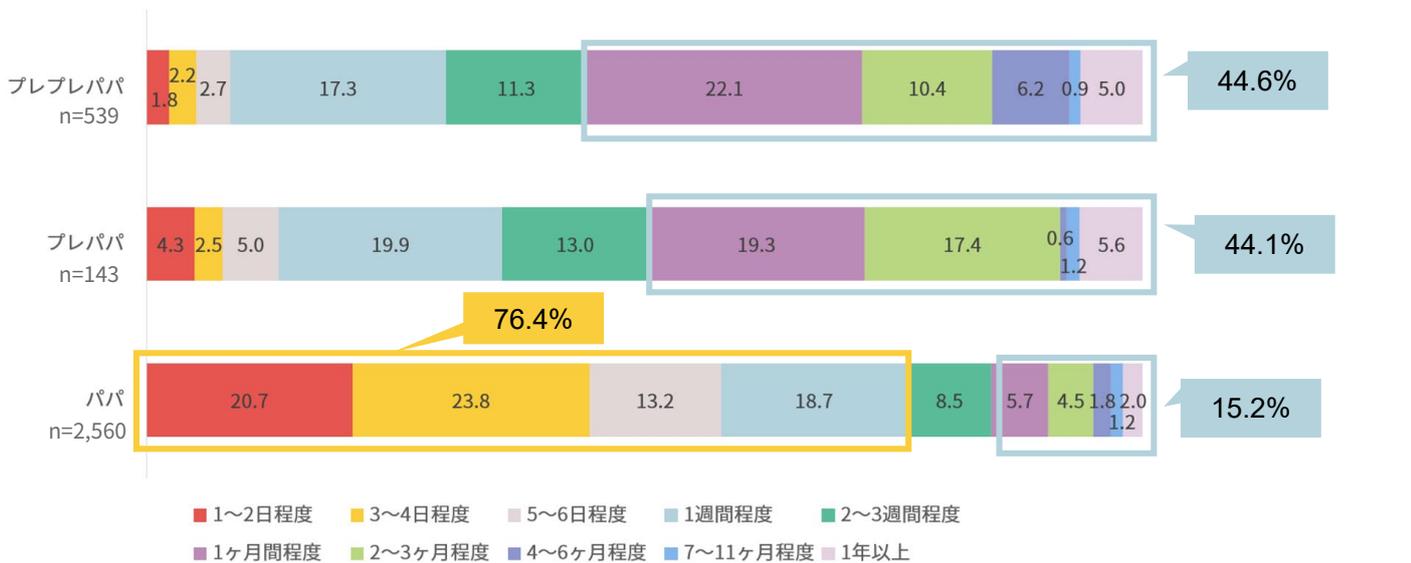
#### パパの育休取得率（n=5,163、MA）



## ●“未来のパパ”の5割近くが思い描く育休期間は「1ヶ月以上」、しかし実際のパパの育休期間は「1週間以下」が8割弱

「あなたが育休を取るとしたら、どの程度の期間で取得しようと思いますか」の問いに対して、「1ヶ月以上」と回答した“未来のパパ”が約5割近くであるのに対し、実際に1ヶ月以上の育休を取得出来たパパは1割強に留まるどころか、パパの8割弱が1週間以下の短期間でしか育休を取得できていない実態が浮き彫りになりました。

“未来のパパ”の希望する育休期間／パパの育休取得期間（%、SA）

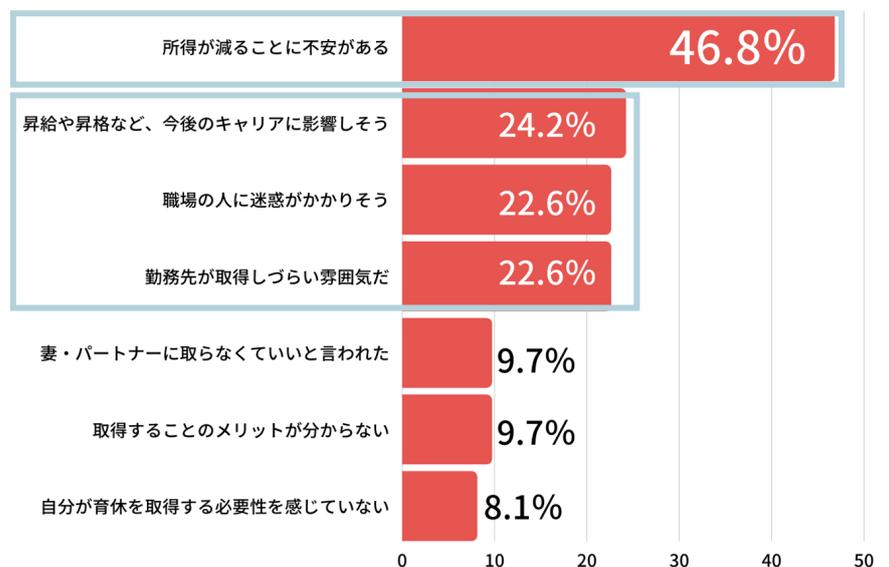


## ●男性の育休取得が進まない理由第1位は「所得減への不安」

育休取得を望んでいない男性への「あなたはなぜ、育休を取得したくないと思われますか」の問いでは、「所得が減ることに不安がある」の回答がトップとなり、全体の46.8%を占める結果となりました。次いで「今後のキャリアへの影響」、「職場に迷惑がかかる」、「勤務先が育休を取得しづらい雰囲気がある」が多く挙がりました。

育休取得率を高めるためには、収入面のサポートを含めた育休制度の整備に加え、さらに職場での業務を引き継ぐ体制づくりや、育休取得に対しての職場／同僚からの強い勧めが、重要と言えます。

育休を取得したくない理由（n=62、MA）



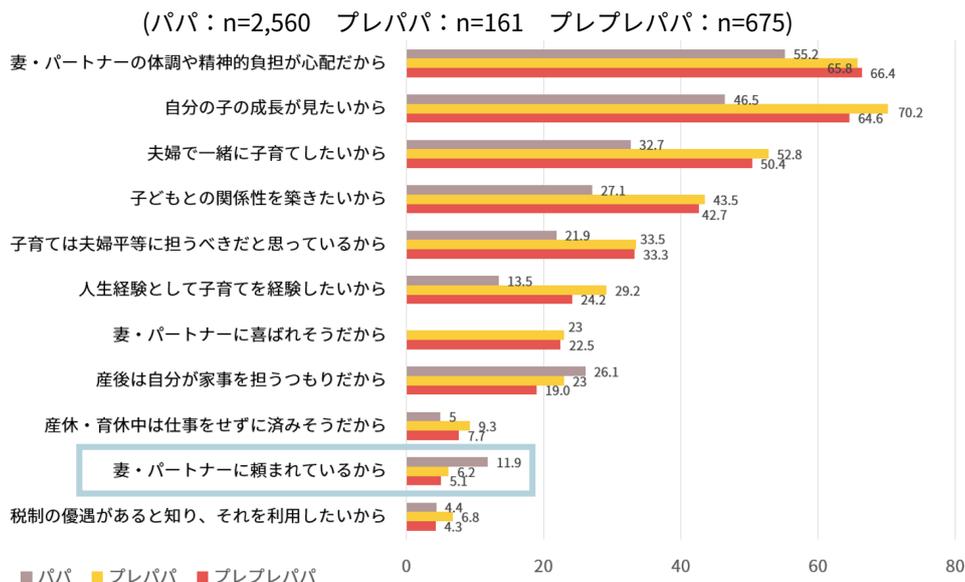
## ●育休の取得理由をプレプレパパ・プレパパ・パパで比較

勤務先の対応以外に、妻・パートナーからの働きかけが育休取得のきっかけに

育休の取得意向のある“未来のパパ”と、実際に育休を取得した経験のあるパパに対して、「なぜ育休を取得したい／したのですか」と尋ねたところ、「妻・パートナーの体調や精神的負担が心配」のほか、「自分の子の成長が見たい」や「夫婦で一緒に子育てしたい」といった回答が、子の有無に関わらず上位となりました。

“未来のパパ”よりも、実際に育休を取得したパパの回答割合が高かった理由のひとつに「妻・パートナーに頼まれた」(11.9%)があり、職場での育休制度整備や取得に対して前向きな雰囲気づくり以外に、妻・パートナーからの働きかけが男性の育休取得のきっかけや後押しとなることが窺い知れます。

### 育休を取得したい(した)理由 (%、MA)



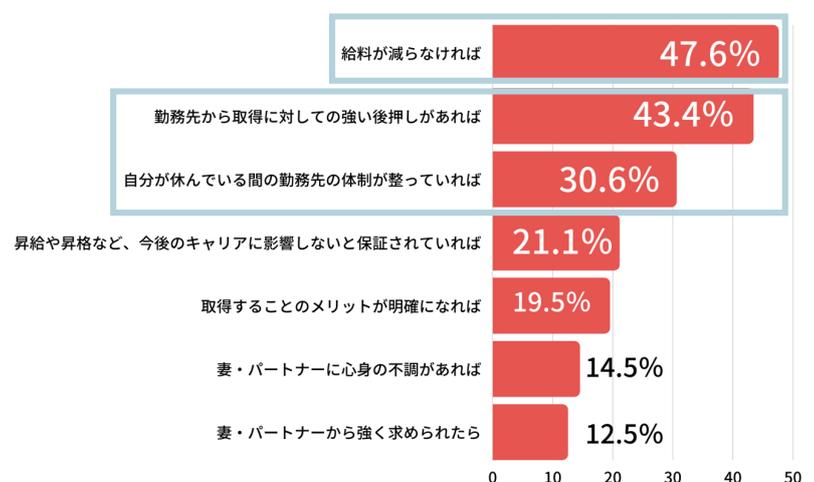
## ●育休が取得したくなる理由の上位が「給料が減らなければ」

「職場からの強い押しがあれば」「不在時の体制が整っていれば」。

育休取得が進むためには企業側の前向きな姿勢がポイント

育休を取得したくなる理由として最も高いのは「給料が減らなければ」(47.6%)、次いで「勤務先から取得に対しての強い後押しがあれば」(43.4%)、「自分が休んでいる間の勤務先の体制が整っていれば」(30.6%)となっており、勤務先の対応を望む声が多い結果となりました。勤務先から後押しされたり体制整備が進んだりすることで、安心して育休を取得できていることが本調査から示されました。

### どうなれば育休を取得したいと思えるか (n=399、MA)



しかし、各職場での自助努力だけでは、育休取得を推進するための体制整備には限界があることも事実です。今回改正された育児・介護休業法をはじめとした法整備のほか、育休中の所得減を補う制度を整えるなどの改善が国にも求められています。

## ■参考情報

本調査のきっかけとなりました「育児・介護休業法」の改正内容や詳細につきましては、以下のサイトをご確認ください。

厚生労働省「育児・介護休業法について」：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

## ■会社概要

社名： ピジョン株式会社

代表： 代表取締役社長 北澤 憲政

所在地： 〒103-8480 東京都中央区日本橋久松町4番4号

設立： 1957年8月

事業内容： 育児・マタニティ・女性ケア・ホームヘルスケア・介護用品等の製造、販売および輸出入、  
ならびに保育事業

URL： <https://www.pigeon.co.jp/>