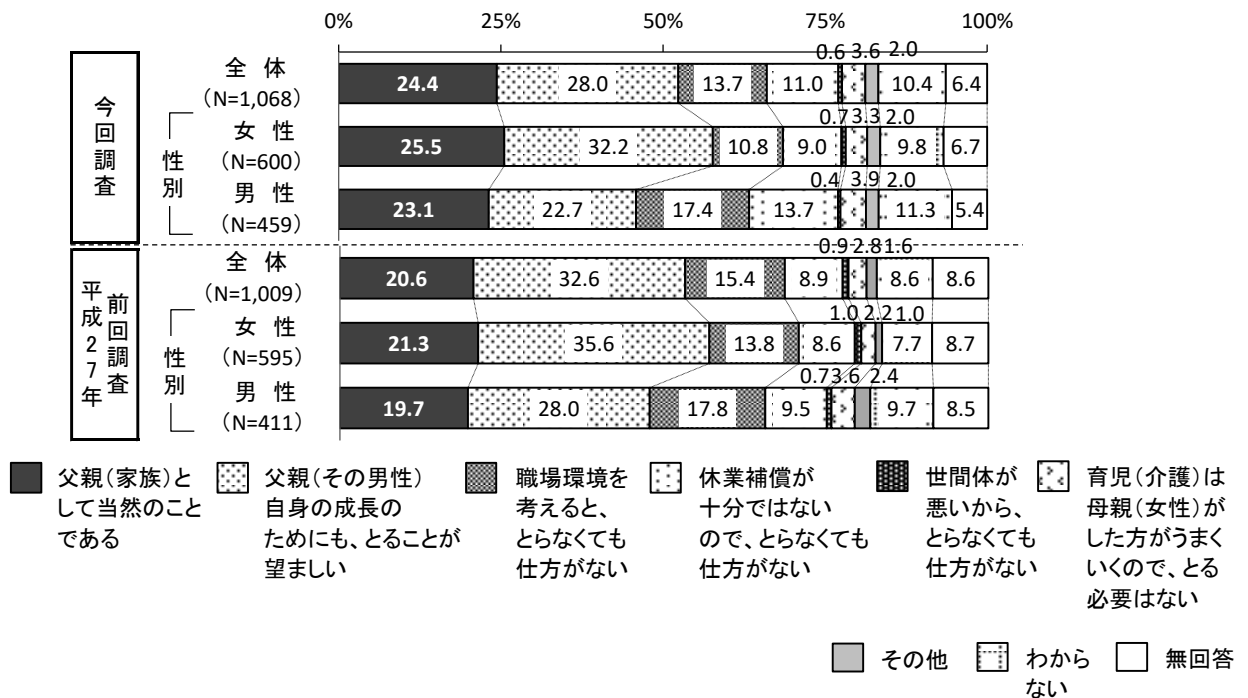


5. 育児・介護休業制度について

(1) 男性が育児休業・介護休業・子の看護休暇制度を活用することについて考え方

問 13. 育児や家族介護を行うために、法律に基づき育児休業・介護休業・子の看護休暇を取得できる制度があります。あなたは、男性がこの制度を活用することについてどう思いますか。(〇印は1つ)

図表 5-1 男性が育児休業・介護休業・子の看護休暇制度を活用することについて考え方
[全体、性別] (前回調査比較)



男性が育児休業・介護休業・子の看護休暇制度を活用することについて、「父親（その男性）自身の成長のためにも、とることが望ましい」が28.0%と最も高く、次いで「父親（家族）として当然のことである」が24.4%と男性が制度を活用することに好意的な考え方が5割以上を占めている。「職場環境を考えると、とらなくても仕方がない」は13.7%、「休業補償が十分ではないので、とらなくても仕方がない」が11.0%、「世間体が悪いから、とらなくても仕方がない」が0.6%と制度を活用しなくても仕方がないという考え方は、全体の4分の1を占めている。「育児（介護）は母親（女性）がした方がうまくいくので、とる必要はない」は3.6%であった。

性別で見ると、「父親（家族）として当然のことである」は男女とも2割半ばであるが、「父親（その男性）自身の成長のためにも、とることが望ましい」は女性が32.2%と男性（22.7%）を9.5ポイント上回っている。また、男性は制度を活用しなくても仕方がないという考え方が31.5%と女性（20.5%）を11ポイント上回っている。

前回調査と比べると、男女とも「父親（その男性）自身の成長のためにも、とることが望ましい」が約3～5ポイント減り、「父親（家族）として当然のことである」が約3～4ポイント増と、より積極的な考え方の方が増えている。

5. 育児・介護休業制度について

年代別でみると、女性の20代では「父親（その男性）自身の成長のためにも、とることが望ましい」（43.1%）という考え方が「父親（家族）として当然のことである」（19.6%）を23.5ポイントも上回っているが、同年代の男性ではいずれも29.5%と同率となっている。「職場環境を考えると、とらなくても仕方がない」は男性の50代で25.6%、30代と40代で2割前後、また女性の30代でも17.6%と他の年代に比べて割合が高い。「休業補償が十分ではないので、とらなくても仕方がない」は男性の40代で18.3%と2割近くを占めている。

職種別でみると、会社・役所・団体の勤め人やパートタイマーでは「父親（家族）として当然のことである」が2割半ばから3割近くあるが、会社・役所・団体の役員、管理職は17.9%と2割を下回り、「職場環境を考えると、とらなくても仕方がない」が21.8%と勤め人やパートタイマーに比べて割合が約7～12ポイント高い。

図表5-2 男性が育児休業・介護休業・子の看護休暇制度を活用することについて考え方
[全体、年代別、職種別]

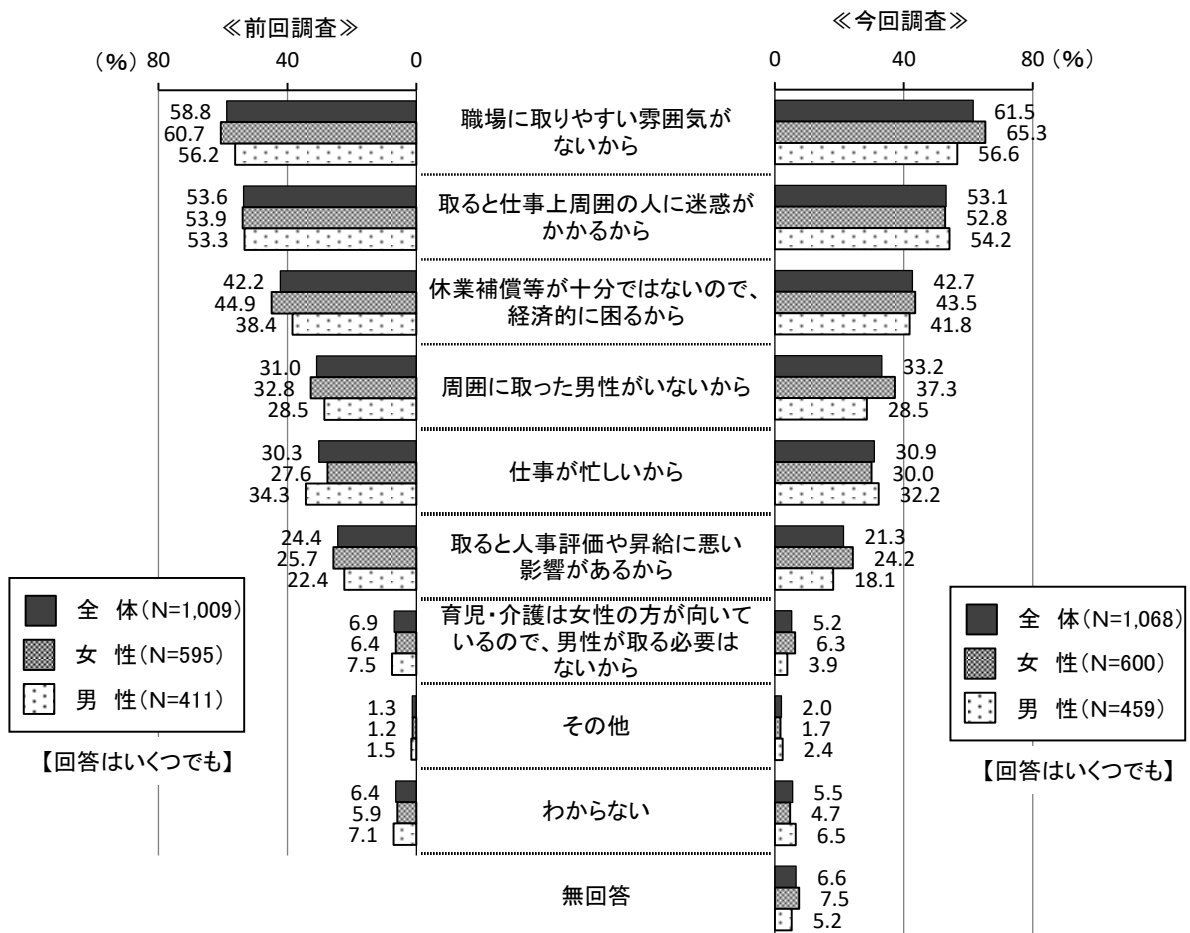
		標本数	の父親（家族）として当然のことである	と成長の望ましい（その男性、自身の父親の男性にと）	職場環境を考えると、とらなくても仕方がない	が、休業補償が十分ではない	なくとも仕方がない	く性育の（が、した方が必要はない）	その他	わからない	無回答
全体		1,068 100.0	261 24.4	299 28.0	146 13.7	118 11.0	6 0.6	38 3.6	21 2.0	111 10.4	68 6.4
年代別	女性:20代	51	19.6	43.1	7.8	7.8	-	3.9	3.9	11.8	2.0
	女性:30代	68	23.5	38.2	17.6	4.4	1.5	2.9	2.9	7.4	1.5
	女性:40代	75	32.0	37.3	9.3	10.7	-	1.3	1.3	2.7	5.3
	女性:50代	93	28.0	32.3	14.0	5.4	-	4.3	4.3	8.6	3.2
	女性:60代	146	28.8	30.8	11.0	12.3	0.7	0.7	0.7	13.0	2.1
	女性:70代以上	153	20.9	24.8	8.5	8.5	1.3	6.5	1.3	10.5	17.6
	男性:20代	44	29.5	29.5	6.8	11.4	2.3	-	-	15.9	4.5
	男性:30代	42	21.4	35.7	21.4	11.9	-	-	2.4	4.8	2.4
	男性:40代	71	16.9	21.1	18.3	18.3	1.4	2.8	1.4	14.1	5.6
	男性:50代	82	24.4	18.3	25.6	14.6	-	2.4	1.2	11.0	2.4
	男性:60代	107	20.6	28.0	15.0	14.0	-	1.9	2.8	12.1	5.6
	男性:70代以上	101	25.7	13.9	13.9	11.9	-	11.9	2.0	10.9	9.9
	無回答	35	25.7	22.9	14.3	14.3	-	-	2.9	8.6	11.4
職種別	会社・役所・団体の役員、管理職	78	17.9	30.8	21.8	7.7	-	9.0	3.8	6.4	2.6
	会社・役所・団体の勤め人	284	27.5	30.6	14.8	11.3	0.7	1.4	1.4	8.8	3.5
	パートタイマー（内職を含む）	158	25.3	32.9	10.1	10.8	0.6	2.5	2.5	11.4	3.8
	農林漁業の自営業主	27	18.5	37.0	7.4	11.1	-	7.4	3.7	11.1	3.7
	商工サービス業などの自営業主	62	22.6	30.6	16.1	9.7	-	1.6	4.8	11.3	3.2
	農林漁業の家族従業者（実際に給料や報酬がある）	13	15.4	30.8	15.4	23.1	-	7.7	-	7.7	-
	農林漁業の家族従業者（実際には給料や報酬がない）	4	50.0	25.0	-	-	-	-	-	25.0	-
	商工サービス業などの家族従業者（実際に給料や報酬がある）	20	25.0	20.0	20.0	15.0	-	-	5.0	15.0	-
	商工サービス業などの家族従業者（実際には給料や報酬がない）	11	36.4	36.4	-	-	-	-	-	9.1	18.2
	自由業	3	33.3	-	-	-	-	-	33.3	33.3	-
	その他	6	5.0	10.0	5.0	-	-	-	-	5.0	5.0
	無回答	402	23.6	22.9	12.9	11.9	0.7	4.7	1.0	11.2	10.9

Ⅲ 調査結果

(2) 男性の育児休業等の所得率が低い理由

問 14. 平成 24 年度の男性育児休業取得率は 6.16%と低い水準となっています（厚生労働省：平成 30 年度雇用均等基本調査速報値より）。あなたは男性の育児休業等の取得率が低い理由は何だと思いませんか。（○印はいくつでも）

図表 5-3 男性の育児休業等の所得率が低い理由 [全体、性別] (前回調査比較)



男性の育児休業などの取得率が低い理由は「職場に取りやすい雰囲気がないから」が 61.5%と最も高い。次いで「取ると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから」が 53.1%、「休業補償等が十分ではないので、経済的に困るから」が 42.7%などとなっている。

性別で見ると、女性は「職場に取りやすい雰囲気がないから」（女性 65.3%、男性 56.6%）、「周囲に取った男性がいないから」（同 37.3%、28.5%）、「取ると人事評価や昇給に悪い影響があるから」（同 24.2%、18.1%）などの割合が男性よりも約 6～9 ポイント高い。

前回調査と比べると、女性は「職場に取りやすい雰囲気がないから」や「周囲に取った男性がいないから」などが約 4.5 ポイント、男性は「休業補償等が十分ではないので、経済的に困るから」が 3.4 ポイント高くなっている。

