報道関係者各位
ニュースリリース

2019年6月4日
特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン

乳幼児を持つ父親の育休・隠れ育休取得で評価が「低下した」は1割未満
2015年調査と比べて希望と実際の乖離はより広がる傾向
令和時代の父親に「子どもが生まれたら休む」制度・文化醸成が急務！

少子化社会対策大綱では2015年からの5年間を「少子化対策集中取組期間」として、様々な側面から国をあげて、男性の育児休業取得促進が行われているものの、2020年目標の男性育休取得率13%、男性の配偶者出産直後の休暇取得率80%に対して実際の取得率は乖離したまま、集中取組期間の最終年を迎えています。そこで、NPO法人ファザーリング・ジャパン（東京都 千代田区、代表 安藤哲也）では、乳幼児を持つ父親に対し2011年、および、2015年に実施した、育児休業制度とは別に有給休暇などを利用して産後の妻のサポートや育児のための休暇（以下、「隠れ育休」）調査をフォローアップする形で「隠れ育休調査2019」を実施しました。

調査結果から、「隠れ育休」取得率は減少し、育休取得率が上昇しましたが、妻の出産後に妻のサポートや育児を目的とした育休、または隠れ育休を取得する人の全体数は50%程度で2011年、2015年調査とほとんど変化ないことが分かりました。これは、従来から休暇取得が可能な職場では、隠れずとも育休制度を利用しやすい環境へと変化し取得方法の内訳に変化が出てきた一方で、半数以上の職場では育休等が取りずらい状況が続いていると推察されます。

また、育休または「隠れ育休」を取得しなかった父親に希望取得日数や時期を質問したところ、2015年調査と比べて希望と実際の乖離がより大きくなっていることが明らかになりました。

育休制度の利用しやすい条件・環境の質問では、「上司からの声掛け等」「人事部（会社）からの声かけ等」、「日本の男性全員が育休取得」の順で回答が得られた点は2015年調査と同様でした。上司ひとりひとりのイクボス化のみならず、どの上司や人事部も男性育休取得を後押しせざるを得ない制度や文化醸成が国・職場ともに急務であり、父親への育休割り当て（クオータ）制度の導入や「子どもが生まれたら休む」文化醸成の推進などが求められると考えます。

一方、育休または「隠れ育休」を取得した父親に取得前との変化を質問したところ、「残業時間削減」など自身の働き方に対する意識は約6割が「向上した」と回答しました。「上司からの評価」「同僚からの評価」が、「低下した」と回答した人が1割を切る一方で、「家族に対する意識」は7割～8割が「向上した」と回答しており、育休、または隠れ育休取得は、取得前より「低下」する要因はほとんど見られず、むしろライフ、ワーク、家族への意識を向上させることがわかりました。

【「NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事　安藤哲也」コメント】

厚生労働省から先日発表された2018年度の男性育休取得率は、6.16%（2017年度5.14%）は、若干伸びたとはいえ、女性の82.2%に比べても低く、未だ男性育休が社会に定着したとは言えません。本調査結果においても、相変わらず「職場の理解が進まないと男性は育休が取りづらい」という状況は変わっておらず、個人と企業（部下と上司）の意識の差が現れています。FJとしては当面、イクボスプロジェクト（多様性を理解・支援する管理職の養成事業）を推進・強化していきます。今後おそらく、育休を取る男性は徐々に増えていくと予想されますが、「取ること」が目的ではなく、産後のママをケアサポートしつつ、父親になる自覚と実践を身につけるトレーニングの機会と捉えて欲しい。そのためにも育休前に男性が受講できる「両親学級・父親学級」の実施・開講を義務化することを、FJは全国の自治体に求めていきます。

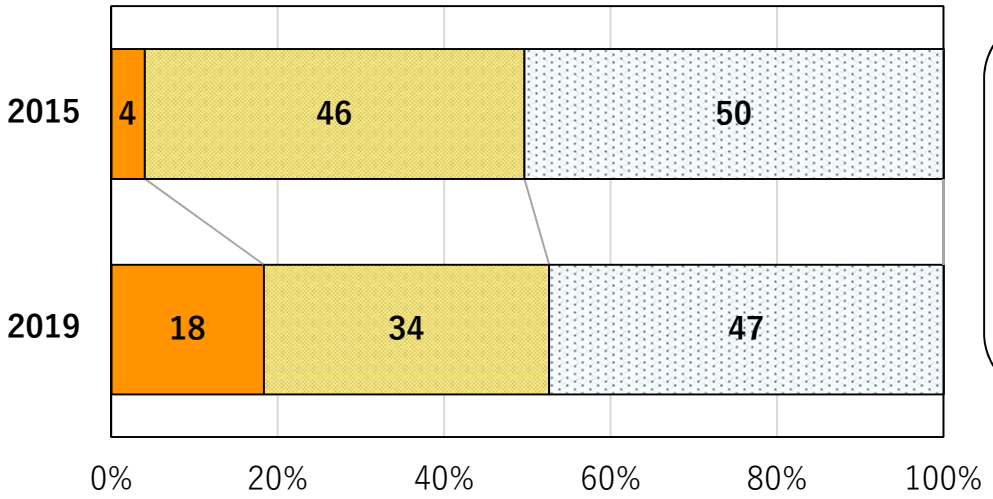
ﾌｧｻﾞｰﾘﾝｸﾞ・ｼﾞｬﾊﾟﾝ隠れ育休調査2019　【結果概要】　2019.6

【Q1】 妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことはありますか。

夫の育休、または育児のための休暇の取得状況

■育児休業制度のみを取得した
■育児休業制度ではなく有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得した
□育児休業制度も特別休暇も取得していない

（n=1030）



2011年調査

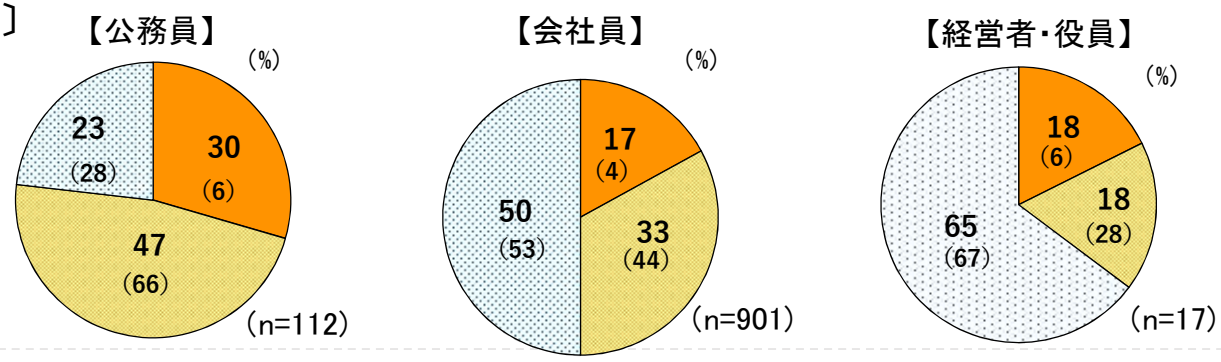
育児休業制度の代わりに有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得した。

はい	47%
いいえ	53%

（「いいえ」には、育休取得者も含む）

※前回調査時(2015)は、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度の代わりに有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことはありますか。」という問いに対し、1. はい、2. いいえ（育児休業制度のみ利用した）、3.いいえ（1、２以外）を選択。

〔職業別〕



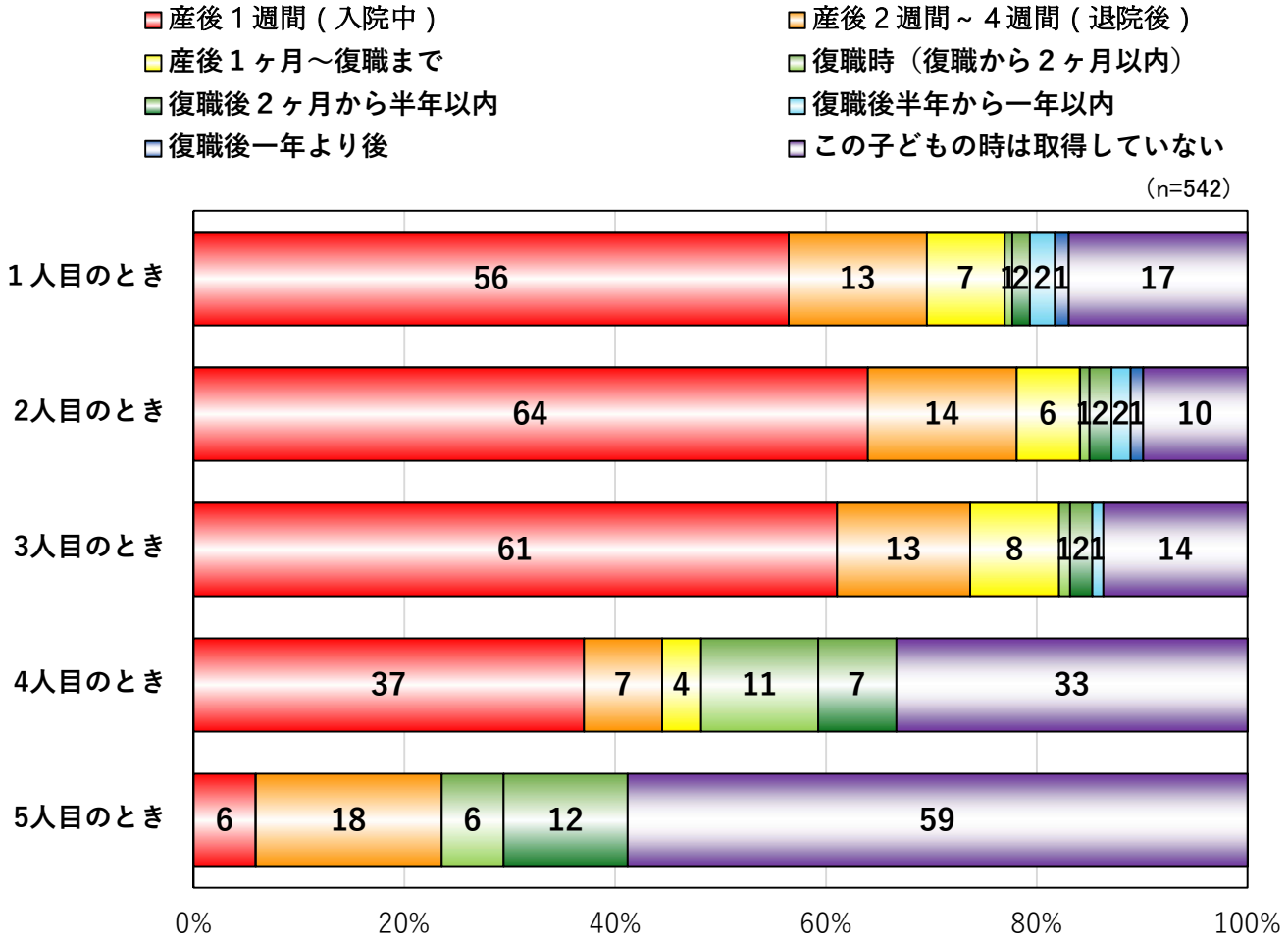
※カッコ内は前回調査時（2015）の結果

今回調査と2015年調査では、妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育休制度や隠れ育休など、何らかの休暇を取得した人の割合の差は3ptであり、大きく変化していない。一方、休暇取得方法の内訳は、隠れ育休の利用者数が12pt減り、育休制度利用者数が14pt増えた。職業別においても、同様の傾向が見られる。つまり、妻の出産後に妻のサポートや育児を目的とした育休、または隠れ育休を取得する人の全体数はほとんど変化しておらず、従来から休暇取得が可能な職場では、隠れずとも育休制度を利用しやすい環境へと変化したことが推測される。

【Q2】 Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。それは何人目のお子さまのときで、取得時期はいつでしたか？あなたが休暇を取得したときのお子さまごとにお選びください。

※複数回休暇を取得した経験がある方は、それぞれについて一番長く取った期間をご回答ください。
※お子様が6人以上いらっしゃる方は、5人目までについてお答えください。

子ども毎の夫の育休、または育児のための休暇の取得時期



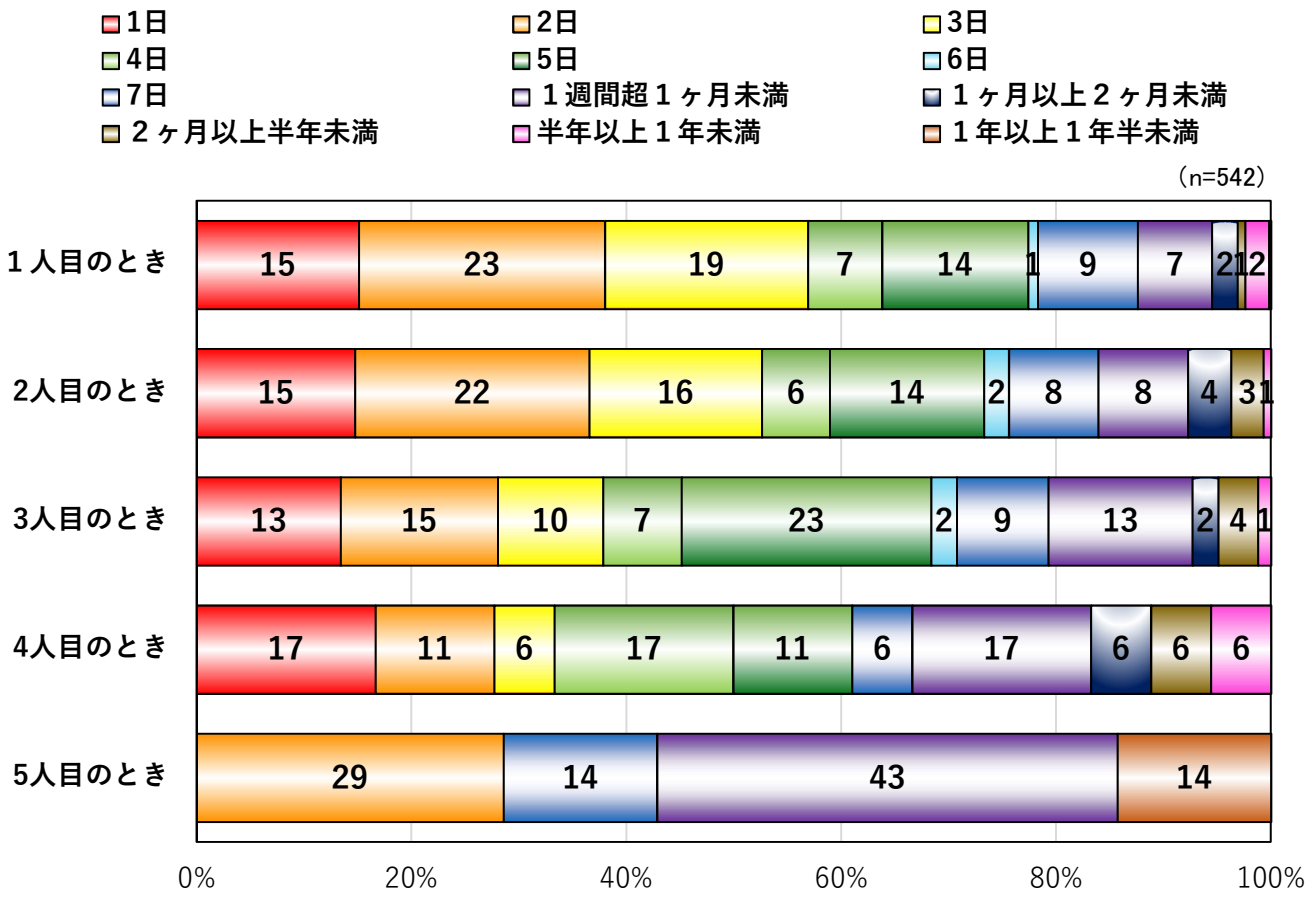
※2人目以降、「この子どもはいない」の回答を除いて、割合を再算定。

3人目までは妻の入院中に取得している人が半数以上であり、2015年調査と大きな変化はみられない。2人目以降の場合は、上の子のケアもあることから、妻の入院中の取得が必要と推察されるが、1人目の出産時は他の子どものケアは必要ないため、退院後の妻のサポートが必要な時期と実際の取得時期に乖離がある可能性が考えられる。
男性の育休は産後8週までに取得すれば再度取得可能であることなど、育休取得自体を推進するだけではなく、取得パターンも合わせて周知することで、より妻のニーズにあった取得を推進することができると考えられる。

【Q3】 Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。
それは何人目のお子さまのときで、連続何日間でしたか？
あなたが休暇を取得したときのお子さまごとにお選びください。

※複数回休暇を取得した経験がある方は、それぞれについて一番長く取った期間をご回答ください。
※お子様が6人以上いらっしゃる方は、5人目までについてお答えください。

子ども毎の夫の育休、または育児のための休暇の取得期間



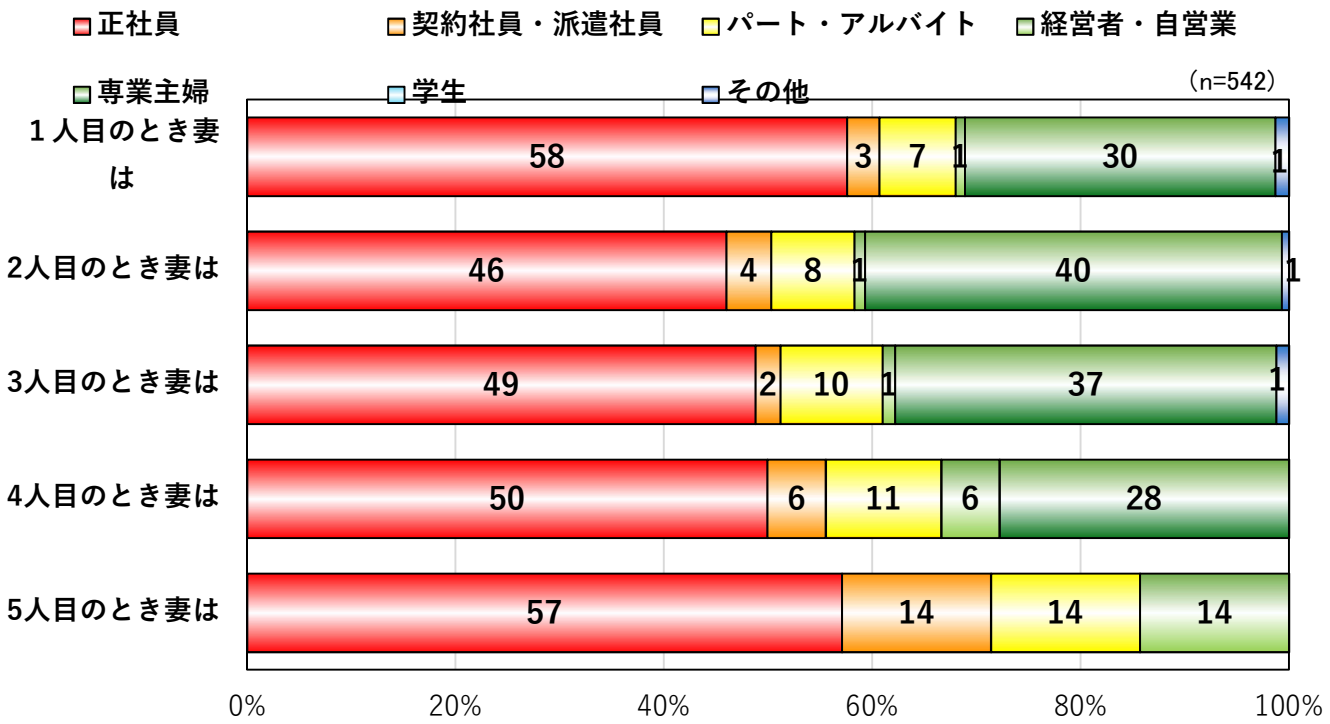
※2人目以降、「この子どもはいない」の回答を除いて、割合を再算定。

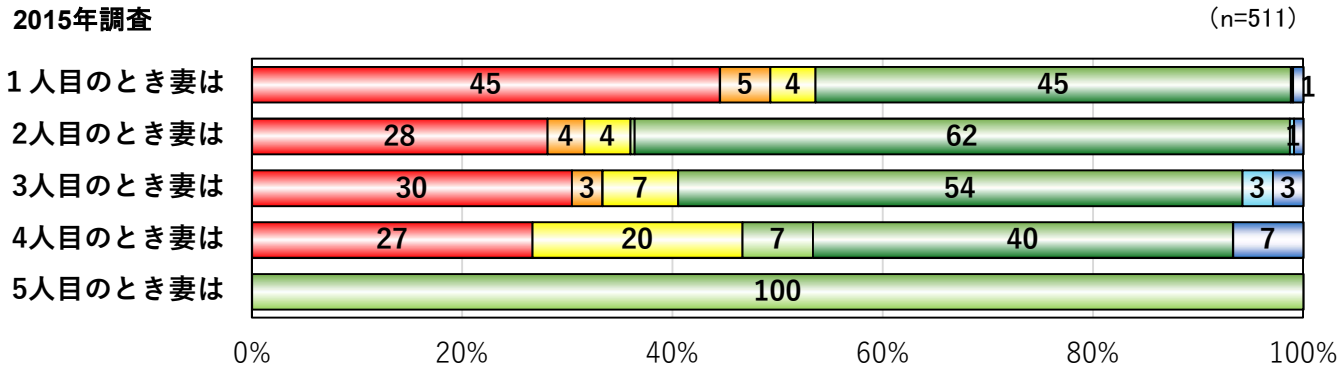
1人目出産時は取得期間が一週間以内の人が約9割（88%）であり、2015年調査と大きな変化は見られない。一方、3日以内の取得については、1人目57%（前回72%）、2人目53%（前回70%）、3人目38%（前回62%）であり、数日ながら取得期間が長期化している。
【Q2】の結果を合わると、1人目においては、多くが妻の入院中から退院直後に一週間以内の育休、または、休暇を取得していると推察される。また、子どもの人数が増えると取得期間が増え、3人目の出産時で2割、4人目の出産時で3割、5人目の出産時で6割が一週間以上の育休、または、休暇を取得しており、2015年調査（育休以外の休暇の取得）において、同様の傾向がみられた。

【Q4】 Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。1～5人目のそれぞれのお子さまについて、休暇をとった時点でのあなたの妻の職業の状況をお選びください。（1つずつ）

※お子様が6人以上いらっしゃる方は、5人目までについてお答えください。
※あてはまるものが複数ある場合、その中で最も比重が高いものをお選びください。

夫の育休、または育児のための休暇取得時の妻の就業状況



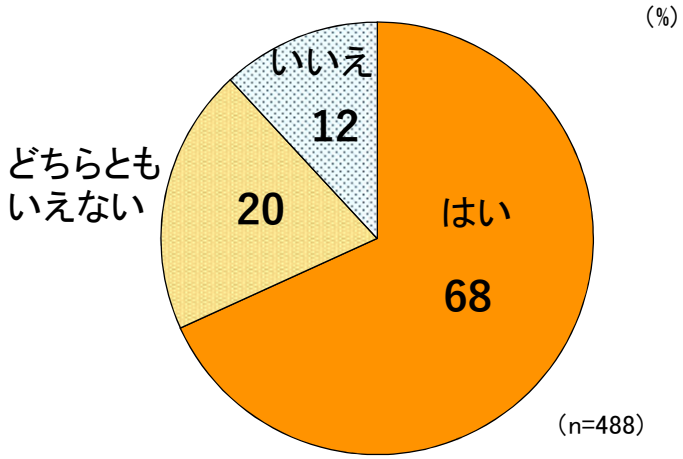


※前回調査時(2015)は、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度の代わりに有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことはある」と回答した人のみで、育休取得者は含まれていない。

2015年調査時と比べ、妻の正社員比率は1人目出産時で13pt、2人目以降の出産時で約20pずつ上昇し、専業主婦比率は減少している。また、2人目出産時以降では正社員比率が2015年調査時の3割程度から約5割に上昇しており、子どもが複数になっても正社員を続ける妻が増加している。
こうして妻の就業環境は変化しているにもかかわらず、夫の育休や隠れ育休の取得時期や期間に大きな変化がないことから、育休取得の多様なパターンを周知する必要性は高いと考えられる。

【Q5】 Q1で「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことはない」とお答えの方にお伺いします。今後、機会があれば、妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得してみたいですか。

妻の出産後に育休、または育児のための休暇を取得したい男性の割合



前回までの調査

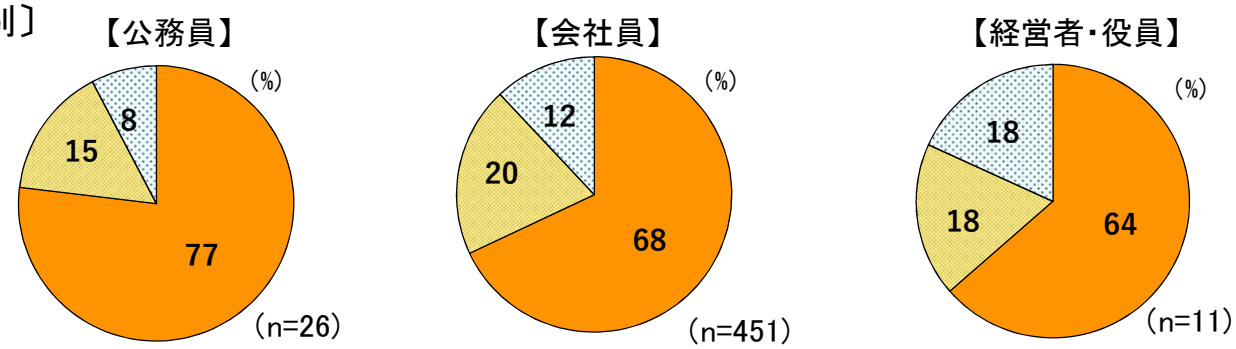
「今後、機会があれば、妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として育児休業制度の代わりに有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得してみたい。

(%)

	2015 年	2011年
はい	62.7	65
どちらでもない	25.9	22.5
いいえ	11.4	12.5

※前回までの調査では、「今後、機会があれば、妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として育児休業制度の代わりに有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得してみたいですか。」という問いに対し、1. はい、2. いいえ（育児休業制度のみ利用した）、3.どちらともいえない、を選択。

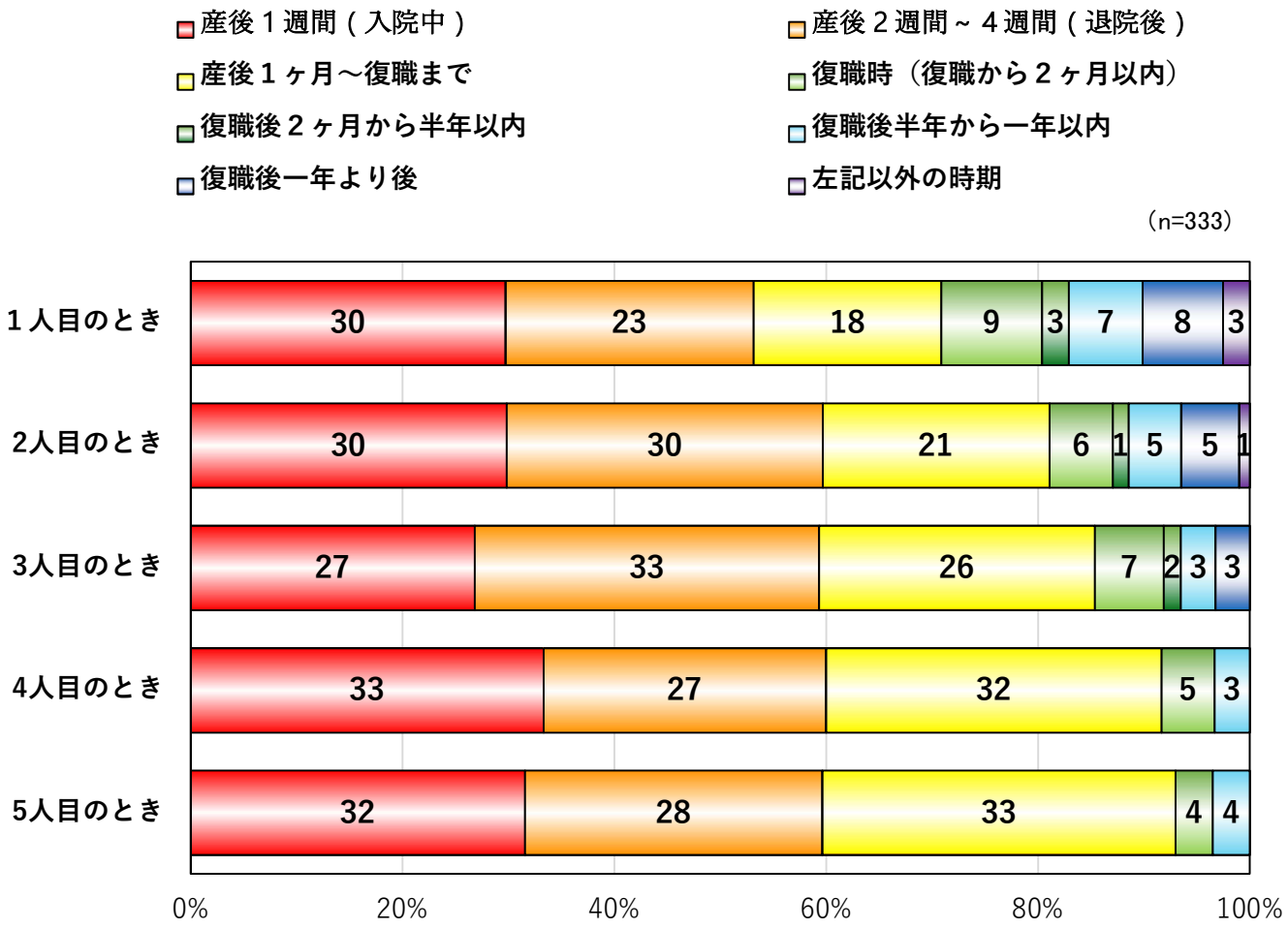
〔職業別〕



育休も育児のための休暇も取得していない人の約7割が「機会があれば取得したい」と回答しており、2015年調査を参照しても、妻のサポートや育児のために育休、または休暇を取得したいと希望している男性が増えていることがわかる。一方、Q1の結果にあるように、実際に取得している人数は増加していないことから、希望と現実の乖離がより大きくなっていると推察される。取得を希望しながら、実際には取得するのが難しい職場環境が改善されていないと示唆される。

【Q6】 Q5で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得してみたい」とお答えの方にお伺いします。
あなたは、何人目のお子さまのために、いつごろ取得してみたいと思いますか。以下の選択肢の中からそれぞれお選びください。

育休、または育児のための休暇を取得したいタイミング



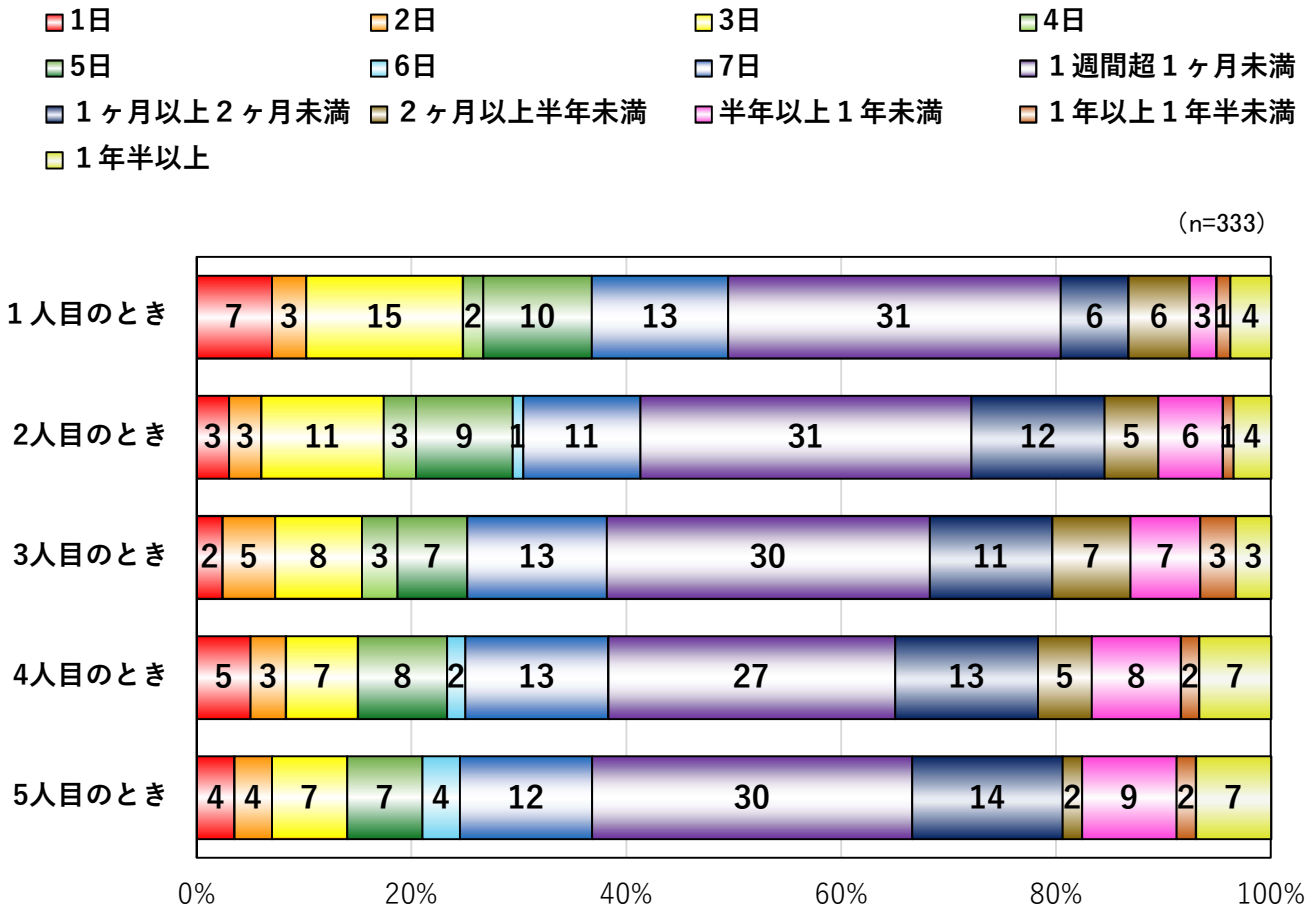
※「この子どもは考えていない／すでに成長しているので休暇は必要ない」の回答を除いて、割合を再算定。

実際に育休、または育児のための休暇を取得した人は5割以上が妻の入院中に取得していたのに対し、今後取得を希望している人で妻の入院中の取得を希望している人は3割程度であった。この傾向は2015年調査と同様である。
また、2015年調査と比較すると、「産後1ヶ月から復職まで」の取得希望は子どもの数に比例して増加しているのは、今回調査の特徴である。正社員で働く妻が増え、妻の復職をサポートしたいと考えていることが推察されるが、取得時期について、希望と現実の乖離が大きくなっていることが分かった。

【Q7】 Q5で「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得してみたい」とお答えの方にお伺いします。
あなたは、何人目のお子さまのために、連続何日間の休暇を取得してみたいと思いますか。
以下の中からあてはまるものをお選びください。

※5人目までのお子さまについてお答えください。

子ども毎の育休、または育児のための休暇の希望取得期間

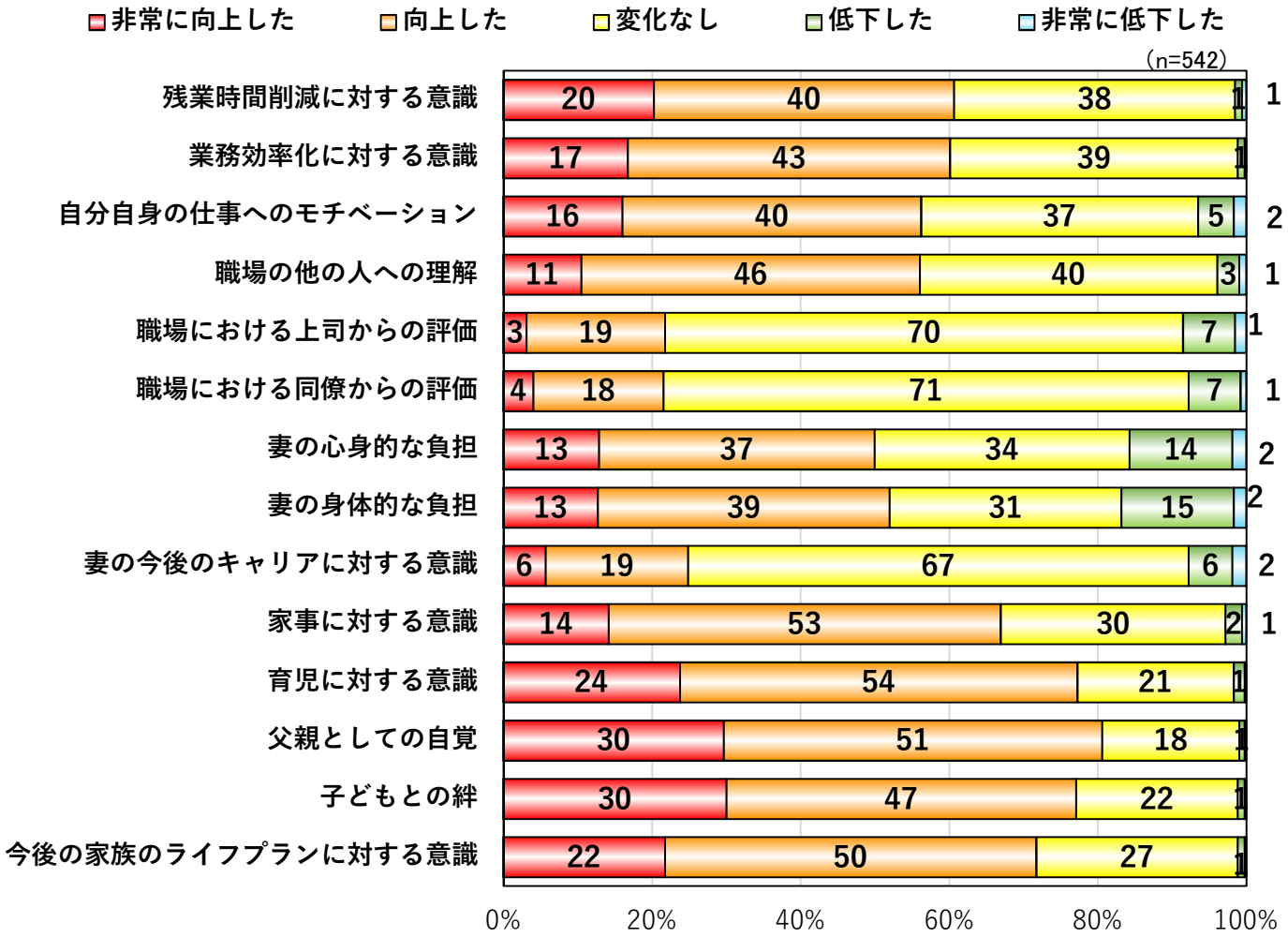


妻のサポートや育児を目的に育休または隠れ育休を取得しなかった父親に何人目の子どものときに連続何日間取得したいか質問したところ、「1週間超1か月未満」が最も多かった。これは、2015年調査と同様である。また、子どもの人数が増えるごとに長期の取得を希望する傾向は、実際に取得した人と同じである。
一方、実際に育休、または隠れ育休を取得した人の約9割が1人目出産時に一週間未満の取得だったのに対し、今後取得を希望している人は一週間超の取得を希望しており、その割合は2015年調査よりも増加している。
取得時期と同様、取得日数についても希望と現実の乖離が大きくなっていることが分かった。

【Q8】 Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。取得前と後では以下の項目について変化はありましたか？それぞれについてお答えください。

※複数回休暇を取得した経験がある方は、それぞれについて一番長く取った期間についてご回答ください。

夫の育休、または育児のための休暇取得前後の変化

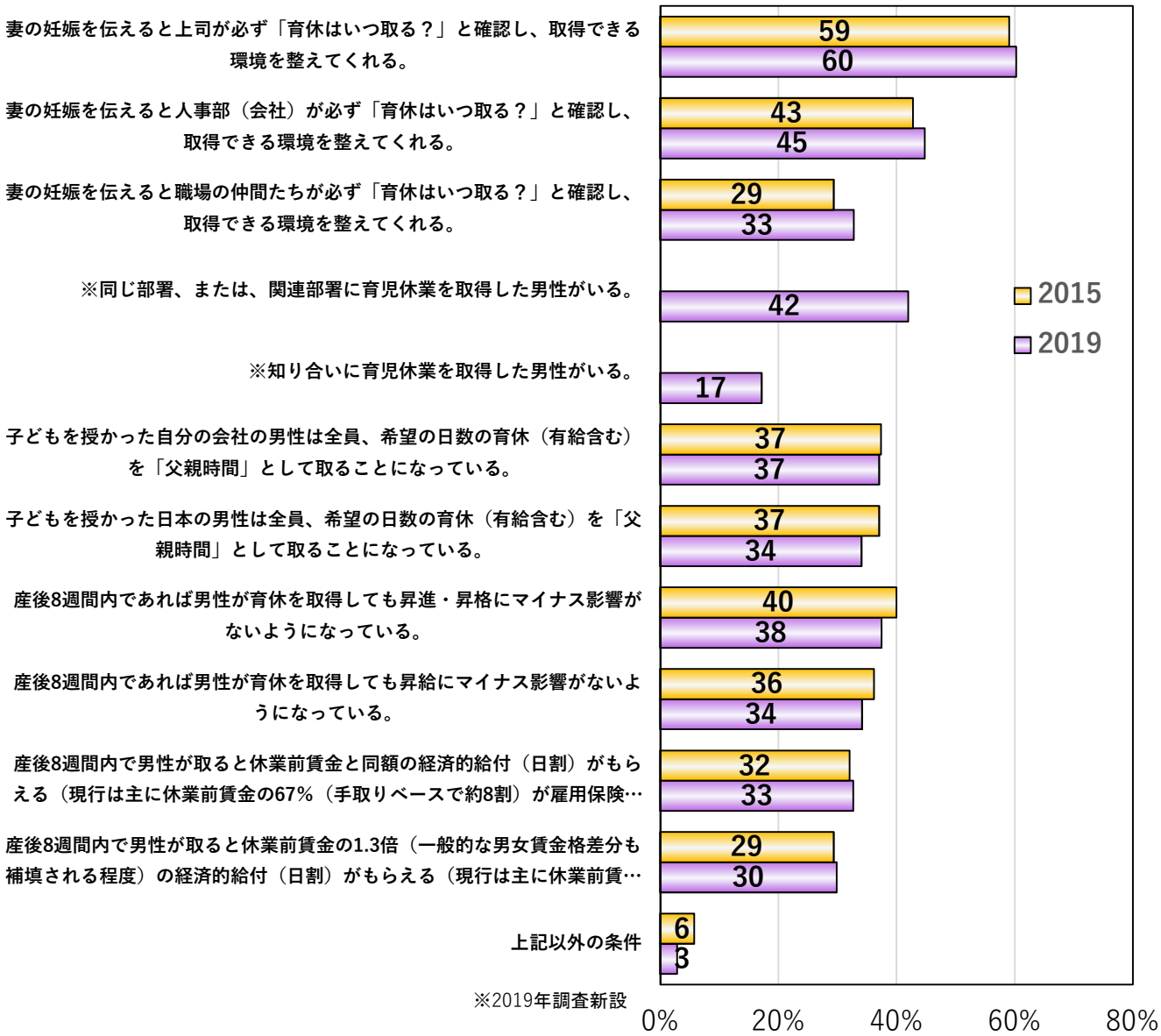


育休、または隠れ育休取得前後の意識の変化について尋ねた。「残業時間削減」「業務効率化」「仕事へのモチベーション」「職場の他の人への理解」など自身の働き方に対する意識は約6割が「非常に向上した」または「向上した」と回答した。「上司からの評価」「同僚からの評価」については、「低下した」「非常に低下した」と回答した人が1割を切っている。また、「妻の心身的な負担」「妻の身体的な負担」に対しては、半数が「非常に向上した」または「向上した」と回答。
一方、「妻の今後のキャリアに対する意識」は7割が「変化なし」と回答している。「家事に対する意識」「育児に対する意識」「子どもとの絆」「今後の家族のライフプランに対する意識」等の「家族に対する意識」は7割から8割が「非常に向上した」または「向上した」と回答している。
以上のことから、育休、または隠れ育休取得は、取得前より「低下」するネガティブな要因はほとんど見られず、むしろライフ、ワーク、家族への意識を向上させると示唆される。

【Q9】あなたが育児休業制度を利用するとした場合、利用しやすい条件・環境だと思うものを、以下からすべてお選びください。

※ここでは、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）など、育児休業制度の代わりに取得する休暇は含まないものとします。

育児休業制度を利用しやすい条件・環境（複数選択）



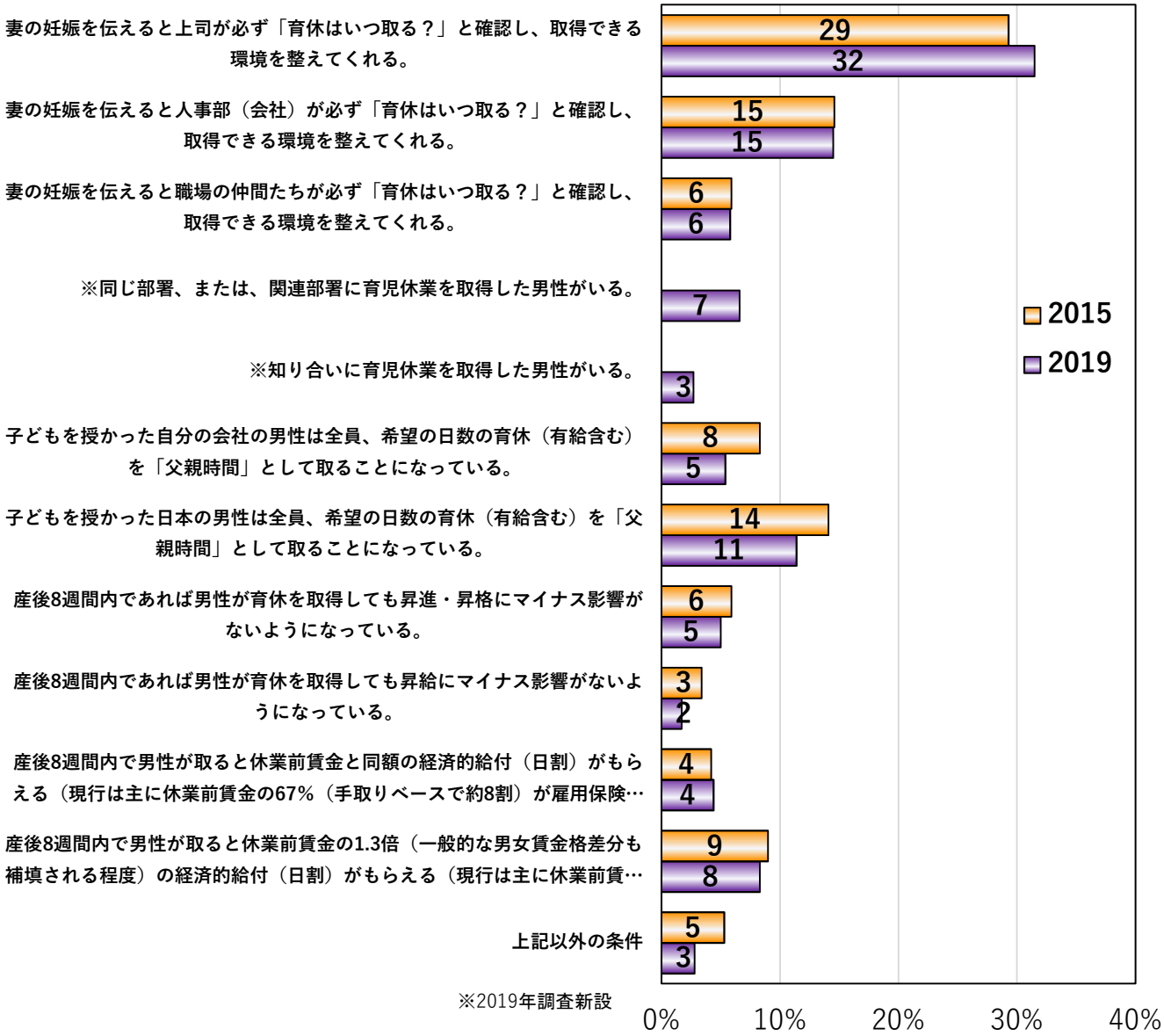
※2019年調査新設

育児休業制度を利用しやすい条件・環境については、2015年調査と同様、6割が「上司からの声かけ等」を選択しており、イクボス推進の必要性が改めて確認された。「人事部（会社）からの声かけ」も2015年調査から求められており、自ら休暇取得を切り出すことが難しく、上司や人事部から意向を確認してもらいたい父親が多いと推察される。また、「同じ部署、または、関連部署に育児休業を取得した男性がいる」も42ptと、職場に前例があると取得しやすいと認識していることが示唆され、職場における取得人口を増やすことが育休取得推進にプラスに作用すると考えられる。

【Q10】あなたが育児休業制度を利用するとした場合、利用しやすい条件・環境だと思うものを、以下からひとつだけお選びください。

※ここでは、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）など、育児休業制度の代わりに取得する休暇は含まないものとします。

育児休業制度を利用しやすい条件・環境（単一選択）



※2019年調査新設

Q9を単一回答にして優劣をつけた結果、Q9同様「上司からの声掛け等」が2015年調査同様一位である。また、「人事部（会社）からの声かけ等」、「日本の男性全員が父親時間として取得することになっている」と続く点も同様であり、この4年間で改善が見られない。
上司ひとりひとりのイクボス化のみならず、どの上司や人事部も男性育休取得を後押しせざるを得ない制度や文化醸成が国・職場ともに急務ではないかと考える。父親への育休割り当て（クオータ）制度の導入や「子どもが生まれたら休む」文化醸成の推進などが求められる。

【Q9・Q10】 あなたが育児休業制度を利用するとした場合、利用しやすい条件・環境だと思うものを、以下からお選びください。

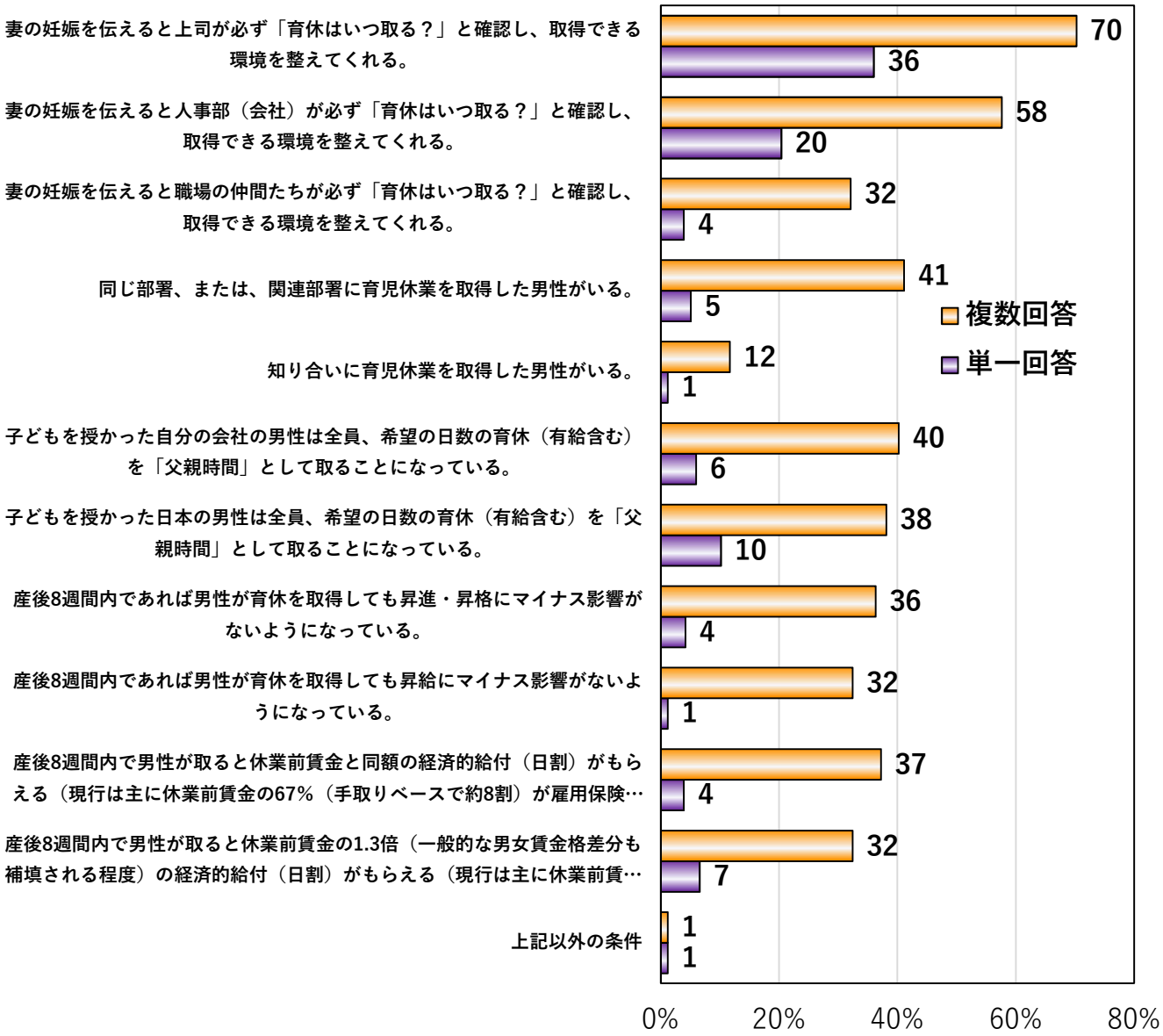
※ここでは、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）など、育児休業制度の代わりに取得する休暇は含まないものとします。

Q1 で「いいえ」（育児休業も育児のための休暇も取得していない）と回答し、かつ、Q5で「はい」（ 妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業の代わりに有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得してみたい）と回答した人のみの回答。

育児休業制度を利用しやすい条件・環境

（育休も育児のための休暇も取得していないが、今後取得を希望している人の回答）

（n=333）



「育休も隠れ育休も取得していないが、今後取得を希望している人」が「育休制度を利用しやすい条件・環境」について、複数回答では「上司からの声掛け等」70%、「人事部（会社）からの声かけ等」58%と続く。こうした男性育休取得促進に関する上司や人事部の具体的な言動を後押しする制度や文化醸成が必要であることがここでも示唆されている。
また、4割が「同じ部署、関連部署に育休取得者がいる」「会社の男性全員が育休取得」と回答しており、職場での育休取得人口を増やすことが育休取得しやすい風土醸成に寄与すると推察される。

〈本件に関するお問い合わせ先〉
NPO法人ファザーリング・ジャパン
担当理事：塚越、林田
email:gyoumu@fathering.jp
HP: http://fathering.jp

- 調査結果

■調査方法	インターネットリサーチ
■実施機関	株式会社マクロミル
■調査対象	1歳半以下の子をもつ20歳以上の男性
■実施期間	2019年03月27日(水)～2019年03月28日(木)
■有効サンプル数	1030

[TABLE001]

SEX	性別 単一回答	N	%
1	男性	1030	100.0
2	女性	0	0.0
	全体	1030	100.0

[TABLE002]

AGEID	年齢 単一回答	N	%
1	12才未満	0	0.0
2	12才～19才	0	0.0
3	20才～24才	11	1.1
4	25才～29才	113	11.0
5	30才～34才	364	35.3
6	35才～39才	306	29.7
7	40才～44才	171	16.6
8	45才～49才	50	4.9
9	50才～54才	10	1.0
10	55才～59才	3	0.3
11	60才以上	2	0.2
	全体	1030	100.0

[TABLE003]

PREFECTURE	都道府県 単一回答	N	%
1	北海道	43	4.2
2	青森県	8	0.8
3	岩手県	3	0.3
4	宮城県	25	2.4
5	秋田県	6	0.6
6	山形県	5	0.5
7	福島県	10	1.0
8	茨城県	15	1.5
9	栃木県	14	1.4
10	群馬県	15	1.5
11	埼玉県	68	6.6
12	千葉県	60	5.8
13	東京都	94	9.1
14	神奈川県	94	9.1
15	新潟県	17	1.7
16	富山県	6	0.6
17	石川県	9	0.9
18	福井県	9	0.9
19	山梨県	4	0.4
20	長野県	17	1.7
21	岐阜県	11	1.1
22	静岡県	24	2.3
23	愛知県	96	9.3
24	三重県	12	1.2
25	滋賀県	16	1.6
26	京都府	22	2.1
27	大阪府	76	7.4
28	兵庫県	53	5.1
29	奈良県	11	1.1
30	和歌山県	6	0.6
31	鳥取県	8	0.8
32	島根県	4	0.4
33	岡山県	15	1.5
34	広島県	25	2.4
35	山口県	5	0.5
36	徳島県	2	0.2
37	香川県	8	0.8
38	愛媛県	9	0.9
39	高知県	1	0.1
40	福岡県	37	3.6
41	佐賀県	12	1.2
42	長崎県	8	0.8
43	熊本県	12	1.2
44	大分県	8	0.8
45	宮崎県	6	0.6
46	鹿児島県	8	0.8
47	沖縄県	13	1.3
	全体	1030	100.0

[TABLE004]

AREA	地域 単一回答	N	%
1	北海道	43	4.2
2	東北地方	57	5.5
3	関東地方	360	35.0
4	中部地方	205	19.9
5	近畿地方	184	17.9
6	中国地方	57	5.5
7	四国地方	20	1.9
8	九州地方	104	10.1
	全体	1030	100.0

[TABLE005]

MARRIED	未既婚 単一回答	N	%
1	未婚	0	0.0
2	既婚	1030	100.0
	全体	1030	100.0

[TABLE006]

CHILD	子供の有無 単一回答	N	%
1	子供なし	0	0.0
2	子供あり	1030	100.0
	全体	1030	100.0

[TABLE007]

HINCOME	世帯年収 単一回答	N	%
1	200万未満	6	0.6
2	200～400万未満	121	11.7
3	400～600万未満	306	29.7
4	600～800万未満	254	24.7
5	800～1000万未満	120	11.7
6	1000～1200万未満	57	5.5
7	1200～1500万未満	22	2.1
8	1500～2000万未満	13	1.3
9	2000万円以上	6	0.6
10	わからない	19	1.8
	無回答	106	10.3
	全体	1030	100.0

[TABLE008]

PINCOME	個人年収 単一回答	N	%
1	200万未満	11	1.1
2	200～400万未満	204	19.8
3	400～600万未満	442	42.9
4	600～800万未満	185	18.0
5	800～1000万未満	44	4.3
6	1000～1200万未満	15	1.5
7	1200～1500万未満	5	0.5
8	1500～2000万未満	5	0.5
9	2000万円以上	3	0.3
10	わからない	13	1.3
	無回答	103	10.0
	全体	1030	100.0

[TABLE009]

JOB	職業 単一回答	N	%
1	公務員	112	10.9
2	経営者・役員	17	1.7
3	会社員(事務系)	202	19.6
4	会社員(技術系)	381	37.0
5	会社員(その他)	318	30.9
6	自営業	0	0.0
7	自由業	0	0.0
8	専業主婦(主夫)	0	0.0
9	パート・アルバイト	0	0.0
10	学生	0	0.0
11	その他	0	0.0
12	無職	0	0.0
	全体	1030	100.0

[TABLE010]

Q1	妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことはありますか。 単一回答	N	%
1	はい：育児休業制度のみを取得した	189	18.3
2	はい：上記以外	353	34.3
3	いいえ	488	47.4
	全体	1030	100.0

[TABLE011]

Q2	Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。 それは何人目のお子さまのときで、取得時期はいつでしたか？ あなたが休暇を取得したときのお子さまごとにお選びください。 ※複数回休暇を取得した経験がある方は、それぞれについて一番長く取った期間をご回答ください。 ※お子様が6人以上いらっしゃる方は、5人目までについてお答えください。 単一回答	全体	1 産後1週間（入院中）	2 産後2週間～4週間（退院後）	3 産後1ヶ月～復職まで	4 復職時（復職から2ヶ月以内）	5 復職後2ヶ月から半年以内	6 復職後半年から一年以内	7 復職後一年より後	8 この子どもの時は取得していない	9 この子どもはいない
1	1人目のとき	542 100.0	306 56.5	71 13.1	40 7.4	4 0.7	9 1.7	13 2.4	7 1.3	92 17.0	0 0.0
2	2人目のとき	542 100.0	213 39.3	47 8.7	20 3.7	3 0.6	7 1.3	6 1.1	4 0.7	33 6.1	209 38.6
3	3人目のとき	542 100.0	58 10.7	12 2.2	8 1.5	1 0.2	2 0.4	1 0.2	0 0.0	13 2.4	447 82.5
4	4人目のとき	542 100.0	10 1.8	2 0.4	1 0.2	3 0.6	2 0.4	0 0.0	0 0.0	9 1.7	515 95.0
5	5人目のとき	542 100.0	1 0.2	3 0.6	0 0.0	1 0.2	2 0.4	0 0.0	0 0.0	10 1.8	525 96.9

[TABLE012]

Q3	Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。 それは何人目のお子さまのときで、連続何日間でしたか？ あなたが休暇を取得したときのお子さまごとにお選びください。 ※複数回休暇を取得した経験がある方は、それぞれについて一番長く取った期間をご回答ください。 ※お子様が6人以上いらっしゃる方は、5人目までについてお答えください。 単一回答	全体	1 1日	2 2日	3 3日	4 4日	5 5日	6 6日	7 7日	8 1週間超1ヶ月未満	9 1ヶ月以上2ヶ月未満	10 2ヶ月以上半年未満	11 半年以上1年未満	12 1年以上1年半未満	13 1年半以上
1	1人目のとき	450 100.0	68 15.1	103 22.9	85 18.9	31 6.9	61 13.6	4 0.9	42 9.3	31 6.9	11 2.4	3 0.7	10 2.2	1 0.2	0 0.0
2	2人目のとき	300 100.0	44 14.7	65 21.7	48 16.0	19 6.3	43 14.3	7 2.3	25 8.3	25 8.3	12 4.0	9 3.0	2 0.7	0 0.0	1 0.3
3	3人目のとき	82 100.0	11 13.4	12 14.6	8 9.8	6 7.3	19 23.2	2 2.4	7 8.5	11 13.4	2 2.4	3 3.7	1 1.2	0 0.0	0 0.0
4	4人目のとき	18 100.0	3 16.7	2 11.1	1 5.6	3 16.7	2 11.1	0 0.0	1 5.6	3 16.7	1 5.6	1 5.6	1 5.6	0 0.0	0 0.0
5	5人目のとき	7 100.0	0 0.0	2 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	3 42.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0

[TABLE013]

Q4	Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。 1～5人目のそれぞれのお子さまについて、休暇をとった時点でのあなたの妻の職業の状況をお選びください。（1つずつ） ※お子様が6人以上いらっしゃる方は、5人目までについてお答えください。 ※あてはまるものが複数ある場合、その中で最も比重が高いものをお選びください。 単一回答	全体	1 正社員	2 契約社員・派遣社員	3 パート・アルバイト	4 経営者・自営業	5 専業主婦	6 学生	7 その他
1	1人目のとき、妻は・・・	450 100.0	259 57.6	14 3.1	33 7.3	4 0.9	134 29.8	0 0.0	6 1.3
2	2人目のとき、妻は・・・	300 100.0	138 46.0	13 4.3	24 8.0	3 1.0	120 40.0	0 0.0	2 0.7
3	3人目のとき、妻は・・・	82 100.0	40 48.8	2 2.4	8 9.8	1 1.2	30 36.6	0 0.0	1 1.2
4	4人目のとき、妻は・・・	18 100.0	9 50.0	1 5.6	2 11.1	1 5.6	5 27.8	0 0.0	0 0.0
5	5人目のとき、妻は・・・	7 100.0	4 57.1	1 14.3	1 14.3	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0

[TABLE014]

Q5	Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことはない」とお答えの方にお伺いします。 今後、機会があれば、妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得してみたいですか。 単一回答	N	%
1	はい	333	68.2
2	いいえ	58	11.9
3	どちらともいえない	97	19.9
	全体	488	100.0

[TABLE015]

Q6	Q5で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得してみたい」とお答えの方にお伺いします。 あなたは、何人目のお子さまのために、いつごろ取得してみたいと思いますか。以下の選択肢の中からそれぞれお選びください。 ※5人目までのお子さまについてお答えください。 単一回答	全体	1 産後1週間（入院中）	2 産後2週間～4週間（退院後）	3 産後1ヶ月～復職まで	4 復職時（復職から2ヶ月以内）	5 復職後2ヶ月から半年以内	6 復職後半年から一年以内	7 復職後一年より後	8 左記以外の時期	9 この子どもは考えていない／すでに成長しているので休暇は必要ない
1	1人目のとき	333 100.0	47 14.1	37 11.1	28 8.4	15 4.5	4 1.2	11 3.3	12 3.6	4 1.2	175 52.6
2	2人目のとき	333 100.0	60 18.0	60 18.0	43 12.9	12 3.6	3 0.9	10 3.0	11 3.3	2 0.6	132 39.6
3	3人目のとき	333 100.0	33 9.9	40 12.0	32 9.6	8 2.4	2 0.6	4 1.2	4 1.2	0 0.0	210 63.1
4	4人目のとき	333 100.0	20 6.0	16 4.8	19 5.7	3 0.9	0 0.0	2 0.6	0 0.0	0 0.0	273 82.0
5	5人目のとき	333 100.0	18 5.4	16 4.8	19 5.7	2 0.6	0 0.0	2 0.6	0 0.0	0 0.0	276 82.9

[TABLE016]

Q7	Q5で「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得してみたい」とお答えの方にお伺いします。 あなたは、何人目のお子さまのために、連続何日間の休暇を取得してみたいと思いますか。 以下の中からあてはまるものをお選びください。 ※5人目までのお子さまについてお答えください。 単一回答	全体	1 1日	2 2日	3 3日	4 4日	5 5日	6 6日	7 7日	8 1週間超1ヶ月未満	9 1ヶ月以上2ヶ月未満	10 2ヶ月以上半年未満	11 半年以上1年未満	12 1年以上1年半未満	13 1年半以上
1	1人目のとき	158 100.0	11 7.0	5 3.2	23 14.6	3 1.9	16 10.1	0 0.0	20 12.7	49 31.0	10 6.3	9 5.7	4 2.5	2 1.3	6 3.8
2	2人目のとき	201 100.0	6 3.0	6 3.0	23 11.4	6 3.0	18 9.0	2 1.0	22 10.9	62 30.8	25 12.4	10 5.0	12 6.0	2 1.0	7 3.5
3	3人目のとき	123 100.0	3 2.4	6 4.9	10 8.1	4 3.3	8 6.5	0 0.0	16 13.0	37 30.1	14 11.4	9 7.3	8 6.5	4 3.3	4 3.3
4	4人目のとき	60 100.0	3 5.0	2 3.3	4 6.7	0 0.0	5 8.3	1 1.7	8 13.3	16 26.7	8 13.3	3 5.0	5 8.3	1 1.7	4 6.7
5	5人目のとき	57 100.0	2 3.5	2 3.5	4 7.0	0 0.0	4 7.0	2 3.5	7 12.3	17 29.8	8 14.0	1 1.8	5 8.8	1 1.8	4 7.0

[TABLE017]

Q8	Q1で、「妻の出産後に、妻のサポートや育児を目的として、育児休業制度、または、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）を取得したことがある」とお答えの方にお伺いします。 取得前と後では以下の項目について変化はありましたか？ それぞれについてお答えください。 ※複数回休暇を取得した経験がある方は、それぞれについて一番長く取った期間についてご回答ください。 単一回答	全体	1 非常に向上した	2 向上した	3 変化なし	4 低下した	5 非常に低下した
1	残業時間削減に対する意識	542 100.0	110 20.3	219 40.4	205 37.8	5 0.9	3 0.6
2	業務効率化に対する意識	542 100.0	91 16.8	235 43.4	210 38.7	5 0.9	1 0.2
3	自分自身の仕事へのモチベーション	542 100.0	87 16.1	218 40.2	202 37.3	26 4.8	9 1.7
4	職場の他の人への理解	542 100.0	57 10.5	247 45.6	217 40.0	16 3.0	5 0.9
5	職場における上司からの評価	542 100.0	17 3.1	101 18.6	378 69.7	38 7.0	8 1.5
6	職場における同僚からの評価	542 100.0	22 4.1	95 17.5	383 70.7	38 7.0	4 0.7
7	妻の心身的な負担	542 100.0	70 12.9	201 37.1	186 34.3	75 13.8	10 1.8
8	妻の身体的な負担	542 100.0	69 12.7	213 39.3	169 31.2	82 15.1	9 1.7
9	妻の今後のキャリアに対する意識	542 100.0	31 5.7	104 19.2	365 67.3	32 5.9	10 1.8
10	家事に対する意識	542 100.0	77 14.2	286 52.8	164 30.3	12 2.2	3 0.6
11	育児に対する意識	542 100.0	129 23.8	290 53.5	114 21.0	8 1.5	1 0.2
12	父親としての自覚	542 100.0	161 29.7	276 50.9	100 18.5	4 0.7	1 0.2
13	子どもとの絆	542 100.0	163 30.1	255 47.0	118 21.8	5 0.9	1 0.2
14	今後の家族のライフプランに対する意識	542 100.0	118 21.8	271 50.0	147 27.1	5 0.9	1 0.2

[TABLE018]

Q9	あなたが育児休業制度を利用するとした場合、利用しやすい条件・環境だと思うものを、 以下からすべてお選びください。 ※ここでは、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）など、 育児休業制度の代わりに取得する休暇は含まないものとします。 複数回答	N	%
1	妻の妊娠を伝えると上司が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。	621	60.3
2	妻の妊娠を伝えると人事部（会社）が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。	461	44.8
3	妻の妊娠を伝えると職場の仲間たちが必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。	338	32.8
4	同じ部署、または、関連部署に育児休業を取得した男性がいる。	433	42.0
5	知り合いに育児休業を取得した男性がいる。	177	17.2
6	子どもを授かった自分の会社の男性は全員、希望の日数の育休（有給含む）を「父親時間」として取ることになっている。	382	37.1
7	子どもを授かった日本の男性は全員、希望の日数の育休（有給含む）を「父親時間」として取ることになっている。	351	34.1
8	産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇進・昇格にマイナス影響がないようになっている。	386	37.5
9	産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇給にマイナス影響がないようになっている。	352	34.2
10	産後8週間内で男性が取ると休業前賃金と同額の経済的給付（日割）がもらえる（現行は主に休業前賃金の67%（手取りベースで約8割）が雇用保険から給付される）	337	32.7
11	産後8週間内で男性が取ると休業前賃金の1.3倍（一般的な男女賃金格差分も補填される程度）の経済的給付（日割）がもらえる（現行は主に休業前賃金の67%（手取りベースで約8割）が雇用保険から給付される）	308	29.9
12	上記以外の条件【　　】	30	2.9
	全体	1030	100.0

[TABLE019]

Q10	あなたが育児休業制度を利用するとした場合、もっとも利用しやすい条件・環境だと思うものを、 以下からひとつだけお選びください。 ※ここでは、有給休暇や特別休暇（出産休暇など）など、 育児休業制度の代わりに取得する休暇は含まないものとします。 単一回答	N	%
1	妻の妊娠を伝えると上司が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。	324	31.5
2	妻の妊娠を伝えると人事部（会社）が必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。	149	14.5
3	妻の妊娠を伝えると職場の仲間たちが必ず「育休はいつ取る？」と確認し、取得できる環境を整えてくれる。	60	5.8
4	同じ部署、または、関連部署に育児休業を取得した男性がいる。	68	6.6
5	知り合いに育児休業を取得した男性がいる。	28	2.7
6	子どもを授かった自分の会社の男性は全員、希望の日数の育休（有給含む）を「父親時間」として取ることになっている。	56	5.4
7	子どもを授かった日本の男性は全員、希望の日数の育休（有給含む）を「父親時間」として取ることになっている。	117	11.4
8	産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇進・昇格にマイナス影響がないようになっている。	51	5.0
9	産後8週間内であれば男性が育休を取得しても昇給にマイナス影響がないようになっている。	18	1.7
10	産後8週間内で男性が取ると休業前賃金と同額の経済的給付（日割）がもらえる（現行は主に休業前賃金の67%（手取りベースで約8割）が雇用保険から給付される）	45	4.4
11	産後8週間内で男性が取ると休業前賃金の1.3倍（一般的な男女賃金格差分も補填される程度）の経済的給付（日割）がもらえる（現行は主に休業前賃金の67%（手取りベースで約8割）が雇用保険から給付される）	85	8.3
12	上記以外の条件（【Q9_12FAの選択内容】）	29	2.8
	全体	1030	100.0