

報道各位

NO. 22-00047GT
2022年10月12日

ヒューマングローバルタレント株式会社

「男性育休の取りづらさ」国内勤務のグローバル人材 60%が感じる ～10月から「産後パパ育休制度」施行～

ビジネス・プロフェッショナル×バイリンガルのための転職・求人情報サイト「Daijob.com」を展開するヒューマングローバルタレント株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役：横川 友樹、以下「当社」）は、同サイト登録者に、「男性の育児休業に対する意識」について、独自調査を行いました。

【調査結果のポイント】

- 2022年10月から新設された「産後パパ育休（出生時育児休業）」制度は、グローバル人材（日本在住のDaijob.com登録会員）の約80%にあまり知られていない
- グローバル人材の60%が、男性育休を取りづらいつ感じている（日系グローバル企業勤務者65%、外資系企業勤務者51%）
- 男性の育休取得者の中で、最も多かった取得期間は、日系・外資系共に「1ヵ月～3ヵ月」

■はじめに

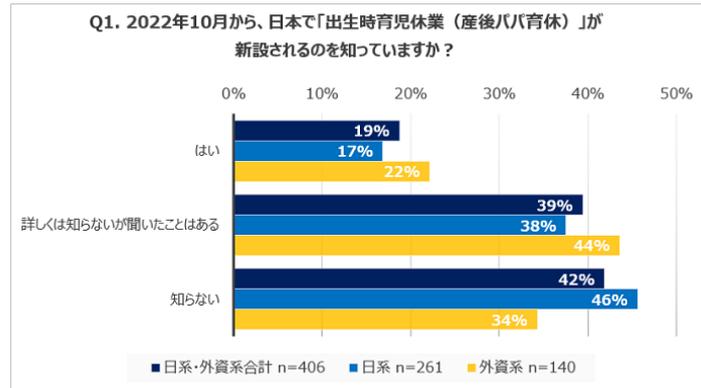
2021年に発表されたユニセフの報告書によると（※1）、日本の育児休業制度は、男性の育休期間が世界で最も長いことが評価され、世界で1位になりました。2022年10月1日からは、「産後パパ育休（出生時育児休業）」制度が施行され、通常の育児休業制度とは別に、男性の育休は2回まで分割で取得できるようにもなりました。（※2）一方、日本の男性の育休取得率は、2021年度に過去最高の13.97%と、年々上昇中ではあるものの、政府が目標にしている「2025年までに男性の育休取得率30%」までには、まだ開きのある状況です。そこで、日系グローバル企業（以下「日系」）・外資系企業（以下「外資系」）の勤務者が多数登録している当社サイトの会員を対象に、「男性の育児休業に対する意識」について、調査を行いました。

※1.2021年に発表されたユニセフの報告書：OECD 諸国および EU41 カ国の中で、保育政策や育児休業政策を評価し、順位づけした「先進国の子育て支援の現状（原題：Where Do Rich Countries Stand on Childcare?）」

※2.「産後パパ育休（出生時育児休業）」制度：2022年10月1日以前の育児休業制度は、「パパ休暇」として、父親が子の出生後8週間以内に育児休業を取得した場合は、子が1歳の誕生日を迎えるまでに、さらに1回の育児休業を取得することができた。2022年10月1日からは、通常の育休制度とは別に、男性が子どもの出生から8週間までの間に、合計4週間の育休を2回まで分割して取得できるようになった。

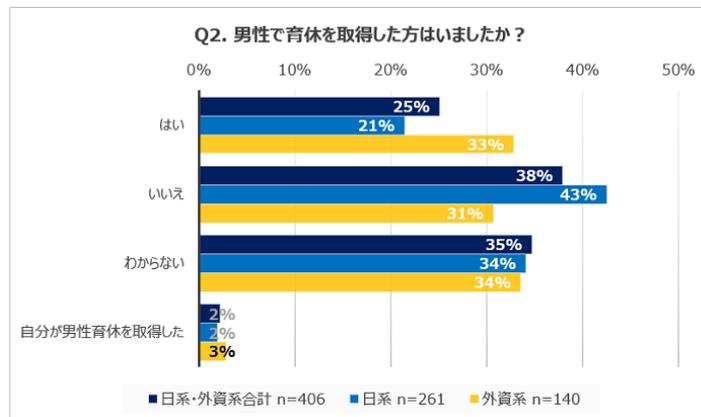
■ 調査結果

1. 2022年10月から新設された「産後パパ育休」制度は、グローバル人材の約80%にあまり知られていない



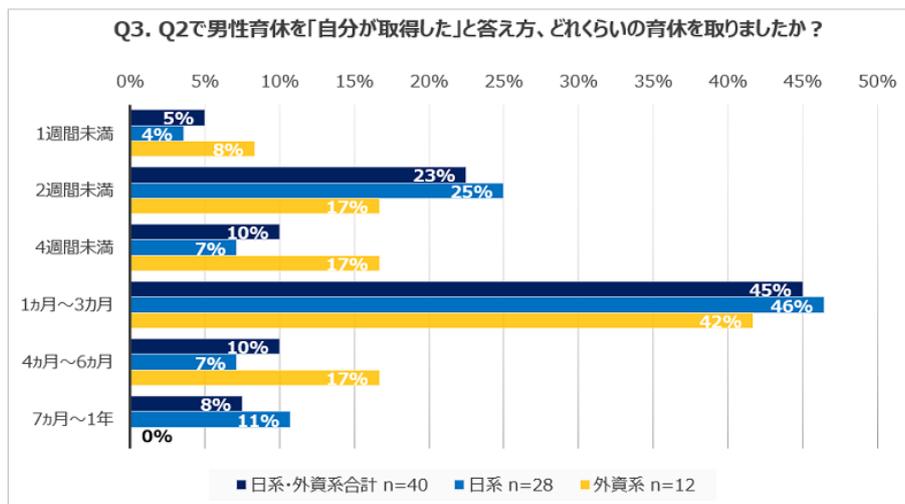
「産後パパ育休」制度が新設されることについて知っているのは、「日系：17%」、「外資系：22%」でした。「詳しくは知らないが聞いたことはある」、「知らない」と答えたのは、「日系：84%」、「外資系：78%」となり、グローバル人材には、あまり認知されていないことが明らかになりました。

2. 男性で育休を取得したことがある人は、日系・外資系共にわずか3%以下



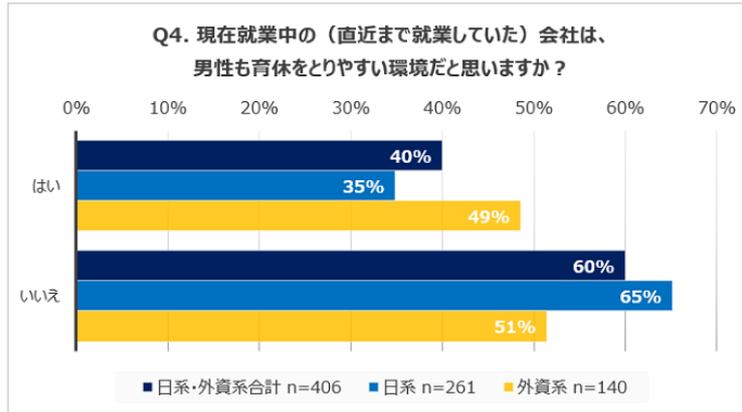
会社で「育休を取得した男性がいた」と答えたのは、「日系：21%」、「外資系：33%」となり、実際に取得したことがある人は、それぞれ、「日系：2%」、「外資系：3%」とわずかでした。男性で育休を取得した人を「いない」「わからない」と答えたのは「日系：77%」、「外資系：65%」で、日系企業勤務者のほうがやや多い結果となりました。

3. 男性の育休取得者の中で、最も多かった取得期間は、日系・外資系共に「1ヵ月～3ヵ月」



男性で育休取得した人数そのものは少なかったものの、育休を取得した人の中で最も多かった取得期間は、日系・外資系共に「1ヵ月～3ヵ月」で、日系企業勤務者の中には「7ヵ月～1年」取得した人も11%いました。日系・外資系共に「1週間未満」は10%以下だったため、男性は短くとも2週間以上の育休を見越している人が多いようです。

4. 男性育休を取りづらいつ感じているのは、グローバル人材全体で 60%（日系 65%、外資系 51%）



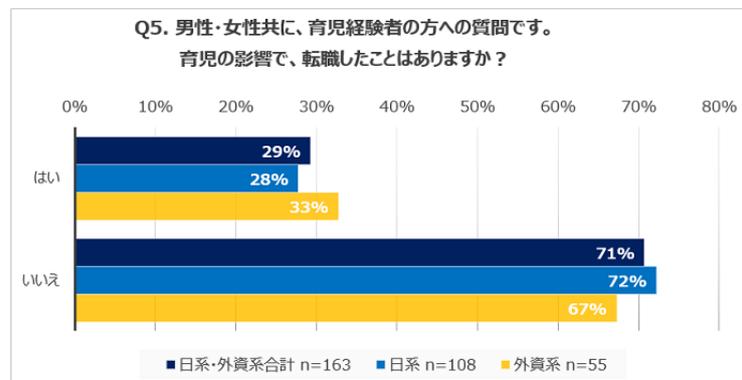
「会社は男性も育休をとりやすい環境だと思いますか？」という質問に対して、「いいえ」と答えたグローバル人材は 60% になり、企業種別で見ると、「日系：65%」「外資系：51%」になり、日系企業勤務者のほうが男性の育休を取得しにくい割合が高い結果となりました。

▼「会社は男性も育休を取りやすい環境か？」という質問に対するそれぞれの理由（一部抜粋）

Q4. 「現在就業中（直近まで就業していた）会社は、男性も育休をとりやすい環境だと思いますか？」	
「はい」と答えた人の理由	
日系企業勤務者	外資系企業勤務者
<ul style="list-style-type: none"> ・男性育休取得率100%であり、男女問わず育児中や短時間勤務中の社員が管理職へ昇格している事例がある（その他の業種） ・取るのが当たり前、の雰囲気がある。子どもが産まれるのは素晴らしいことだし子どもに関わる時間をくれる制度があるのだから使うべき、とみんな思っていると思う（通信・情報サービス関連） 	<ul style="list-style-type: none"> ・海外のオフィスでは多数の男女の育休実績があるから（その他の業種） ・アメリカ企業なので、融通がきくからです（コンピュータ・OA・通信機器メーカー） ・本社がスウェーデンの会社で働いていますが、男女平等を重視するため、育休は両親ともに3か月以上取得できます（通信・情報サービス関連）
「いいえ」と答えた人の理由	
日系企業勤務者	外資系企業勤務者
<ul style="list-style-type: none"> ・女性でさえも産休、育休を取りづらい環境だから（化粧品メーカー） ・男女共にまだまだ復帰後の労働環境が整っていない（その他の業種） ・人員に余裕がない。仕事が属人的なものが多い（銀行・証券関連） 	<ul style="list-style-type: none"> ・慢性的に仕事量が多く休暇取得を計画できない（銀行・証券関連） ・会社規模が小さく、休業中の代替要員の確保が困難。再び同じポジションに戻る事ができない（短期間の代理が配置できない）（旅行・ホテル・レジャー・外食）

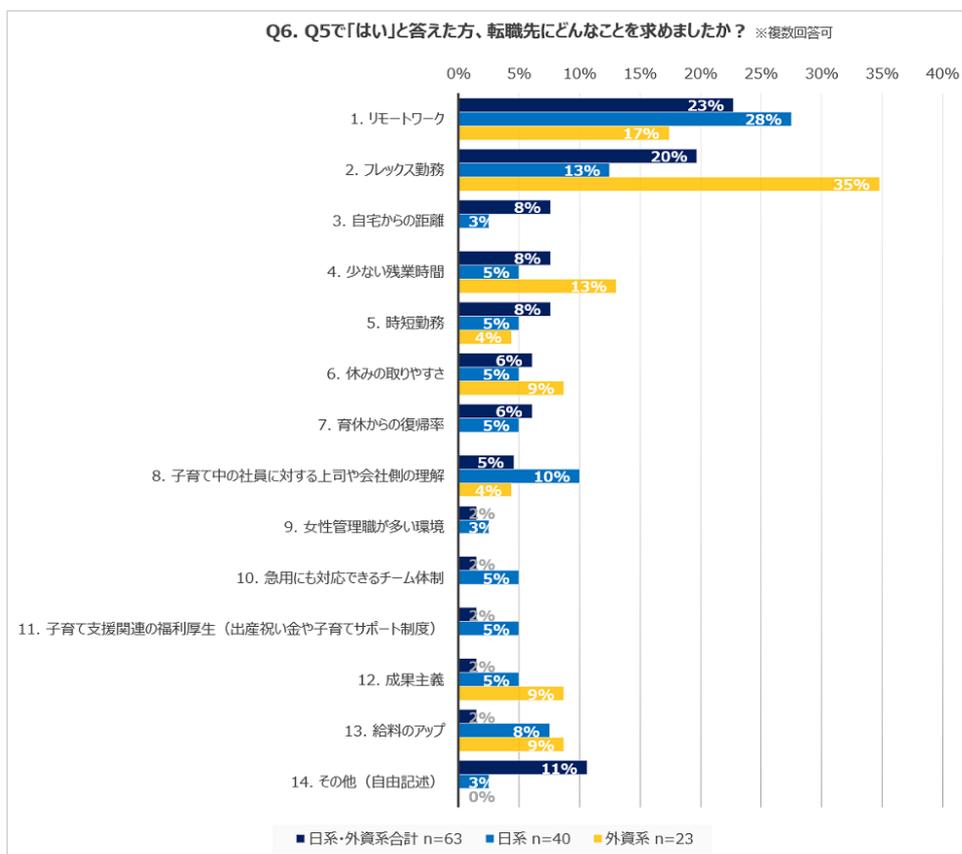
日系・外資系勤務者共に、男性も育休を取りやすい会社は、普段から男女平等で働き方に柔軟性があり、特に外資系企業では、海外拠点での実績もあるため取得しやすいという意見が見られました。一方、取得が難しい職場は、日系・外資系共に普段から業務量が多く、育休に限らず有休も取得しにくい環境にあり、社内で男性の育休を取得した前例が少ないため、育休取得を申し出にくい状況が垣間見えます。

5. 育児経験のある男女で、「育児の影響で転職したことがある人」は日系・外資系勤務者共に約 30%



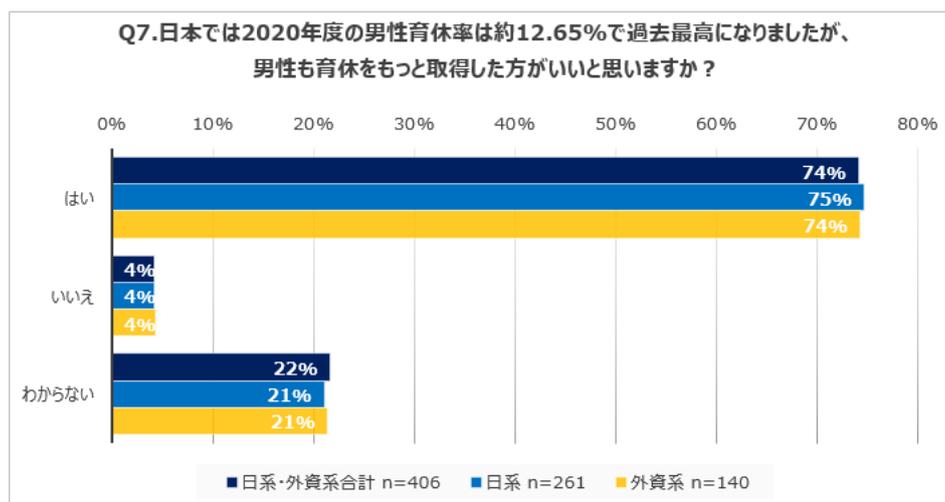
男女の育児経験者に、育児の影響で転職したことがあるか聞いたところ、「はい」と答えたのは「日系：28%」「外資系：33%」でした。ライフスタイルの変化が仕事に影響を与えたのは、外資系企業勤務者のほうがやや多いようです。

6. 男女の育児経験者が職場環境に最も求めることは、日系が「リモートワーク」、外資系は「フレックス勤務」



育児の影響で転職した人（男女）が転職先に最も求めた条件は、日系企業勤務者が「リモートワーク」となり、出社することのハードルを高く感じている人が多いようです。外資系企業の勤務者は、「フレックス勤務」を希望する人が圧倒的に多く、時間に余裕がなくなる子育て中は、柔軟に働ける職場が強く求められていることがわかります。日系＝勤務時間重視、外資系＝成果重視の傾向が見られました。

7. 男性の育休取得については、肯定的な意見が70%以上



「男性も育休をもっと取得した方がいいと思いますか？」という質問に対して、「はい」と答えた人は、「日系：75%」「外資系：74%」で、全体的に肯定的でした。ただし、否定はしないものの「わからない」と回答した人も「日系・外資系：21%」存在しています。

▼「男性も、もっと育休を取得した方がいいと思うか？」という質問に対するそれぞれの理由（一部抜粋）

Q7. 日本では2020年度の男性育休率は約12.65%で過去最高になりましたが、男性も育休をもっと取得した方がいいと思いますか？	
「はい」と答えた人の理由	
日系企業勤務者	外資系企業勤務者
<ul style="list-style-type: none"> ・母親だけではなく、父親の存在を赤ちゃんに認識してもらうこと。共に赤ちゃんを育てる経験は夫婦にとっても大切なことだと思います（商社・卸） ・子育てに携わることの重要性はもちろんのこと、一度職場から離れることで、仕事に対する意識や姿勢に変化が生じるとするため（その他の業種） 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性のハイパフォーマンス者の活躍を支援することが業界の活性化につながるから（旅行・ホテル・レジャー・外食） ・育休に限らず、家庭との時間を考慮して労働環境を整える、というのは今後の社会において当然のことと思います（その他の業種）
「いいえ」と答えた人の理由	
日系企業勤務者	外資系企業勤務者
<ul style="list-style-type: none"> ・まとまった休みよりも、細かく休みが取れる環境が必要に思う（その他の業種） 	<ul style="list-style-type: none"> ・父親も子育てがうまくできるとは限らないから（その他IT）
「わからない」と答えた人の理由	
日系企業勤務者	外資系企業勤務者
<ul style="list-style-type: none"> ・効率化、生産性が求められる中、困難がある（銀行・証券関連） ・育休を取って、自ら家事や育児ができる男性がどれくらいいるのか分からない。家事や育児ができないのであれば、育休を取っても妻の負担がさらに増えるだけだと思う（ビジネスコンサルティング） ・取得後の人事評価の影響がわからないから（教育・学校） 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社、仕事でのフォローが必要だが、フォロー制度がない（コンピュータ・OA・通信機器メーカー） ・職場復帰が難しくなるリスクを負う人数が1人から2人になるため、良いのか分からない。出産や育児経験のない男性よりも、シンガポールのように育児や家事のプロが訪問して手伝ってくれるシステムの方が助かると思う（旅行・ホテル・レジャー・外食）

男女平等や家庭を大切に考えるから、男性ももっと育休を取得した方がいいと考える人がほとんどでした。ただし、現状の多忙な仕事状況や将来のキャリアを見据えると、長期の休みを取得することに不安を感じる人もおり、日系・外資系共に企業側には、社員の柔軟な働き方に対応できる姿勢が求められています。

■ 調査結果を受けて

ヒューマングローバルタレント株式会社 代表取締役 横川 友樹



「The World Bank」で発表された調査において（※3）、2020年の各国の出生率は、日本が1.3人、米国1.6人、イギリス1.6人、中国でも1.7人と、女性1人から生まれる子どもの数は減少に向かっています。そのような背景の中、本制度は出産・育児の環境を整えることで、子どもを増やしていくことを目的にしています。コロナ禍によるリモートワークが進んだことにより、家族で過ごす時間の貴重さに気づいた方も多く、短時間勤務や看護休暇制度を活用し、育児参加する男性は、ますます増加すると考えています。子どもと接する時間で得た経験・考え・価値観を仕事に活かせるケースも十分にあり、私自身2児の父親ですが、その経験は仕事のマネジメントへも通ずるところがあると感じております。

<プロフィール>

2007年に早稲田大学スポーツ科学部卒業。株式会社バイカレント・コンサルティングにてビジネスプロデューサー職を担当後、2010年よりヒューマングローバルタレント株式会社にて勤務。メディア営業部、事業推進室、人材紹介部にて営業・マーケティング業務を経て、2020年より現職。グローバル人材の採用において、1,200社以上に携わってきた経験を活かし、当社主催イベントをはじめ、経済産業省、厚生労働省が後援するビジネスサミットに多数登壇するなど、グローバル人材の転職市場に深い知見を持つ。

※3.出典：World Bank Group <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN>

【調査概要】

【期間】2022年6月8日～6月13日

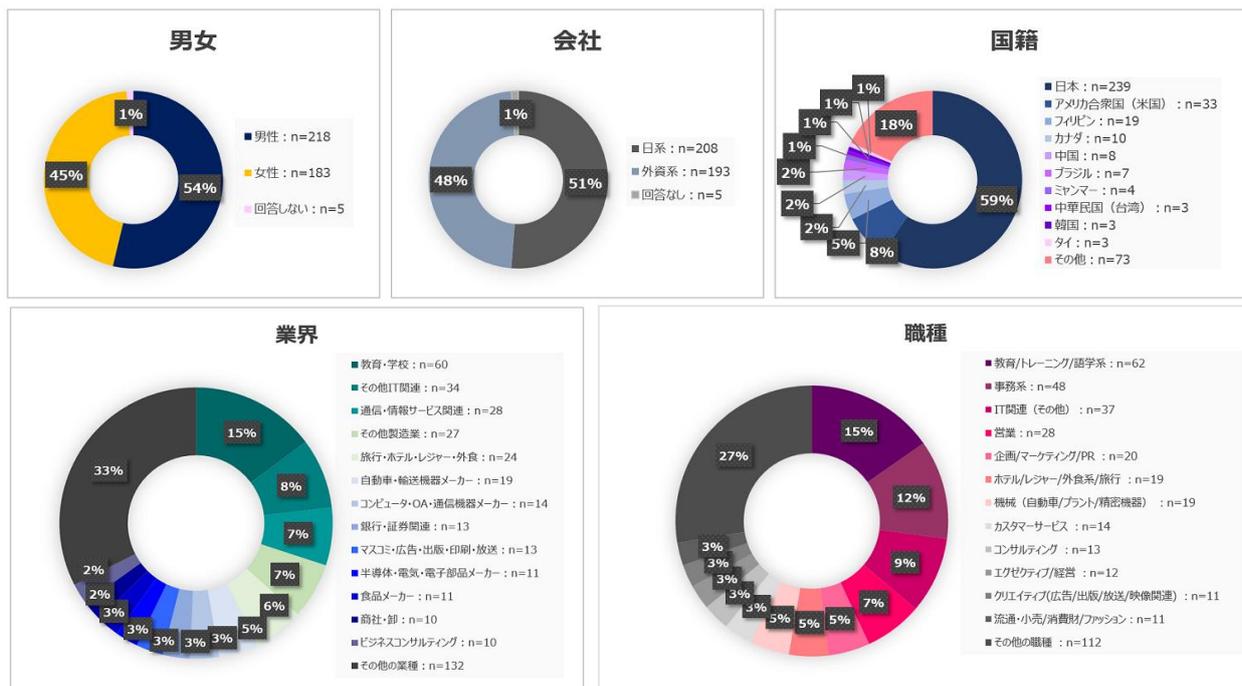
【機関】ヒューマングローバルタレント株式会社

【対象】Daijob.comに登録している日本在住者

【有効回答数】406人（日本人：239人、外国人：163人）※質問によって一部無回答もあり

【方法】Web入力フォームによる回収

【本調査対象者の属性詳細】



■ヒューマングローバルタレント株式会社について

ビジネス・プロフェッショナル×バイリンガルのための転職・求人情報サイト Daijob.com は、1998年のオープンより日本を中心に、累計登録者数 67 万人、求人掲載数常時 10,000 件以上と、世界 27 カ国、のべ 8,400 社以上の外資・日系グローバル企業から高い評価を得てきました。他にも海外転職専門の「Working Abroad」や、職種やスキルに特化した「Daijob Specialists」シリーズの転職サイトを展開し、ダイレクトリクルーティングを含め、企業と求職者との効率的なオンラインマッチングの場を提供しています。

■ヒューマングループについて

ヒューマングループは、教育事業を中核に、人材、介護、保育、美容、スポーツ、IT と多岐にわたる事業を展開しています。1985 年の創業以来「為世為人(いせいじん)」を経営理念に掲げ、教育を中心とする各事業を通じて、労働力不足、高齢化社会、待機児童問題など、時代とともに変化するさまざまな社会課題の解決に取り組み、独自のビジネスモデルを展開してきました。

人と社会に向き合い続けてきたヒューマングループは、いま世界全体で達成すべき目標として掲げられた SDGs (持続可能な開発目標) にも積極的に取り組んでいきます。SDGs への貢献を通じて、「為世為人」の実現を加速させ、より良い社会づくりに貢献していきます。 ●ヒューマンホールディングス WEB サイト: <https://www.athuman.com/>

会社概要

ヒューマングローバルタレント株式会社

- 代表者: 代表取締役 横川 友樹
- 所在地: 東京都新宿区西新宿 7 丁目 5 番 25 号 西新宿プライムスクエア 2F
- 事業内容: バイリンガルに特化した就職・転職の求人広告事業、人材紹介事業、イベント事業
- 資本金: 1,000 万円 ●URL: <https://corp.daijob.com/> ●運営サイト: <https://www.daijob.com>

■本件に関するお問い合わせ ■ ヒューマングローバルタレント株式会社 事業推進室 岩木
 TEL: 03-6680-6412 FAX: 03-6680-6464 Email: info@daijob.com
 ■ヒューマングループに関するお問い合わせ ■ ヒューマングループ 広報担当 若林、平
 Email: kouhou@athuman.com