

2022年12月19日

【共働き夫婦の育休取得に関する実態調査】

育休後は男女ともに「育児時間を創出する働き方」への意識が高まる傾向

育休後の職場に求めるのは「育児を両立しやすい職場風土」6割、「有給取得のしやすさ」5割

一方、就労中の子どもの急な発熱などの対応は7割が妻にかたよるという現状

人材総合サービスを全国で展開する株式会社スタッフサービス・ホールディングス（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：阪本耕治）は、育休取得者350名（男女各175名）を対象に、育児休業をテーマとした実態調査を実施しました。

スタッフサービスグループは、経営理念「チャンスを。」のもと、より良い働き方ができる社会の実現を目指しております。今回の調査は、当グループとしてより良い働き方ができる社会の実現を目指していることから、2022年10月1日からスタートした産後パパ育休（出生時休業）に着目しました。また、女性就労者の増加とともに共働き夫婦が増えている中、取得だけでなく、取得後の働き方や意識の変化を探るべく、共働き夫婦を対象に実施しました。

<調査結果のポイント> ※調査詳細は次ページ以降をご参照ください

- 育休取得後の仕事の変化では、「就労時間を減らした」「残業をしなくなった」「有給休暇の取得を増やした」「業務を効率的に進めるようになった」「周囲との協力をより意識するようになった」については4割を超えており、多くの人が仕事の進め方を変化させていることがうかがえる。
- 育休前後の職場への意識の変化は、育休前は「給与」や「評価」といった「労働自体」に関わる意識が高かったが、育休後は「有給の取りやすさ」や「就業時間」など「育児の時間を創出する働き方」への意識が高まる傾向が見られ、女性では、特にその傾向が顕著となった。
- 育休後に職場に対して意識する点では、「育児と両立しやすい職場風土」（58.6%）「有給の取りやすさ」（48.3%）「給与」（40.6%）がトップ3となった。
- 子どもの発熱など、緊急時の対応、育児の分担は、ともに女性の負担が大きい。

<調査概要>

- 調査方法：インターネット調査
- 調査期間：2022年11月4日～11月6日
- 調査対象：全国在住20代～40代男女で下記条件にあてはまる労働者350名（男女175名ずつ）
 - 有職者【会社員（正社員/派遣社員/契約社員・フルタイム/時短勤務）、公務員（フルタイム/時短勤務）、パート・アルバイト（フルタイム/時短勤務）】
 - 配偶者も有職者
 - 直近3年以内に1ヶ月以上の育休を取得し、同じ会社へ復帰された方
 - 未子学齢が未就学児

※本調査リリースの調査結果・グラフをご利用いただく際は、必ず【スタッフサービス・ホールディングス調べ】とご明記ください
※構成比の数値は四捨五入しているため、合計が100%にならないことがあります

【報道関係者様 問い合わせ先】

株式会社スタッフサービス・ホールディングス 広報部 野坂・野崎
TEL：03-5209-7177 / メール：ssg-pr@staffservice.ne.jp
野坂（携帯）080-3317-6920 /野崎（携帯）080-4458-5599

調査結果① 育休前と比べた際の仕事の変化（男女全体）

男女全体で、育休前と育休取得後で比べた際の仕事の変化では、「変わらない」が大きな割合を占めているが、すべての質問で生活に重点を置くという回答結果となった。

- ◆ 全体的に、「変わらない」の割合が多くなっているが、すべての質問で【育休をきっかけに時間に余裕を作れるような働き方へ変更した】A計の方が【育休をきっかけに、より仕事へ重点を置く働き方に変更した】B計よりも高い傾向が見られる。
- ◆ 「就労時間を減らした」「残業をしなくなった」「有給休暇の取得を増やした」「業務を効率的に進めるようになった」「周囲との協力をより意識するようになった」については4割を超えており、多くの人が意識していることがうかがえる。

Q1.直近の育休から復帰した後に、ご自身の働き方として工夫した（意識した）ことはありましたか。以下のそれぞれについて、最もあてはまるものをお選びください。

	A計	どちらかという Aにあてはまる			変わらない	どちらかという Bにあてはまる			B計	
【A】就労時間を減らした	41.1	19.4	21.7		50.9	6.3	1.7	8.0	【B】就労時間を増やした	
【A】残業をしなくなった	47.7	26.0	21.7		43.1	6.6	2.6	9.1	【B】残業をするようになった	
【A】仕事の難易度を下げた	23.4	6.3	17.1		66.0	8.3	2.3	10.6	【B】仕事の難易度を上げた	
【A】リモートワークを増やした	24.6	10.0	14.6		67.7	4.0	3.7	7.7	【B】リモートワークを減らした	
【A】有給休暇の取得を増やした	49.4	19.4	30.0		44.6	5.1	0.9	6.0	【B】有給休暇の取得を減らした	
【A】業務量を減らした	27.7	8.6	19.1		63.1	6.9	2.3	9.1	【B】業務量を増やした	
【A】業務・仕事の内容を変えた	27.1	8.6	18.6		52.9	10.3	9.7	20.0	【B】業務・仕事の内容は変えていない	
【A】業務を効率的に進めるようになった	45.7	16.0	29.7		46.9	6.6	0.9	7.4	【B】業務の進め方が非効率的になった	
【A】周囲との協力をより意識するようになった	48.3	17.4	30.9		44.3	6.0	1.4	7.4	【B】仕事を一人で進めることをより意識するようになった	
【A】業務の可視化を行うようになった	34.0	11.7	22.3		60.3	5.1	0.6	5.7	【B】業務の可視化をしなくなった	
【A】休日に残業処理をしなくなった（減らすようになった）	29.4	15.4	14.0		59.4	8.9	2.3	11.1	【B】休日に残業処理をするようになった（増やすようになった）	

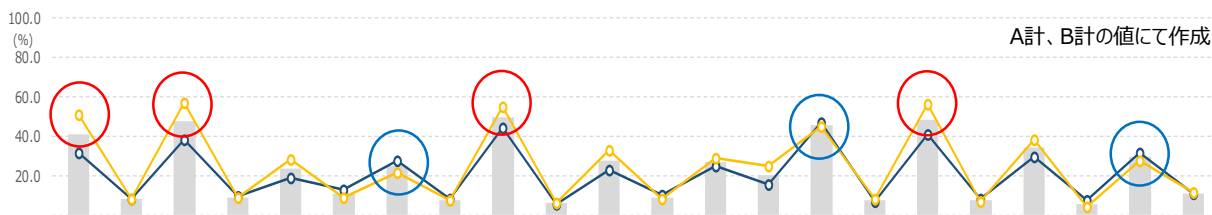
（%）

調査結果② 育休前と比べた際の仕事の変化（男女比較）

男性と女性でそれぞれで、育休前と育休取得後で比べた際の仕事の変化では、女性の方が男性に比べて多くの点で上回る結果。男性と女性では生活を重視するポイントに変化が見られた。

- ◆ 女性の方が男性と比べて、多くの点で上回っているが、特に「就労時間を減らした」「残業をしなくなった」「有給休暇の取得を増やした」「周囲との協力をより意識するようになった」が男性より10pt以上高くなっている。一方、男性は「リモートワークを増やした」「業務を効率的に進めるようになった」「休日に残務処理をしなくなった」では、女性を上回っている。

Q1.直近の育休から復帰した後に、ご自身の働き方として工夫した（意識した）ことはありましたか。以下のそれぞれについて、最もあてはまるものをお選びください。



		[A]	[B]	[A]	[B]	[A]	[B]	[A]	[B]	[A]	[B]	[A]	[B]	[A]	[B]	[A]	[B]	[A]	[B]					
	n																							
	全体	350	41.1	8.0	47.7	9.1	23.4	10.6	24.6	7.7	49.4	6.0	27.7	9.1	27.1	20.0	45.7	7.4	48.3	7.4	34.0	5.7	29.4	11.1
性別	男性	175	31.4	8.0	38.3	9.7	18.9	12.6	27.4	8.0	44.0	5.7	22.9	10.3	25.1	15.4	46.9	6.9	40.6	8.0	29.7	7.4	31.4	10.9
	女性	175	50.9	8.0	57.1	8.6	28.0	8.6	21.7	7.4	54.9	6.3	32.6	8.0	29.1	24.6	44.6	8.0	56.0	6.9	38.3	4.0	27.4	11.4
男性	3か月未満	100	24.0	9.0	35.0	9.0	16.0	9.0	22.0	7.0	42.0	4.0	17.0	11.0	21.0	18.0	46.0	6.0	39.0	8.0	27.0	4.0	24.0	8.0
	3か月以上	75	41.3	6.7	42.7	10.7	22.7	17.3	34.7	9.3	46.7	8.0	30.7	9.3	30.7	12.0	48.0	8.0	42.7	8.0	33.3	12.0	41.3	14.7
女性	1年未満	85	55.3	9.4	55.3	8.2	25.9	5.9	22.4	7.1	54.1	7.1	34.1	10.6	25.9	24.7	42.4	7.1	55.3	5.9	37.6	3.5	25.9	15.3
	1年以上	90	46.7	6.7	58.9	8.9	30.0	11.1	21.1	7.8	55.6	5.6	31.1	5.6	32.2	24.4	46.7	8.9	56.7	7.8	38.9	4.4	28.9	7.8
女性の配偶者の育休取得有無	取得者	56	41.1	12.5	50.0	10.7	26.8	14.3	30.4	14.3	51.8	10.7	26.8	8.9	28.6	21.4	37.5	14.3	42.9	12.5	44.6	7.1	19.6	17.9
	非取得者	119	55.5	5.9	60.5	7.6	28.6	5.9	17.6	4.2	56.3	4.2	35.3	7.6	29.4	26.1	47.9	5.0	62.2	4.2	35.3	2.5	31.1	8.4

(%)

- 全体と比べて+10P以上
- 全体と比べて+5P~10P以内
- 全体と比べて-5P~+5P
- 全体と比べて-5P~-10P
- 全体と比べて-10P以下

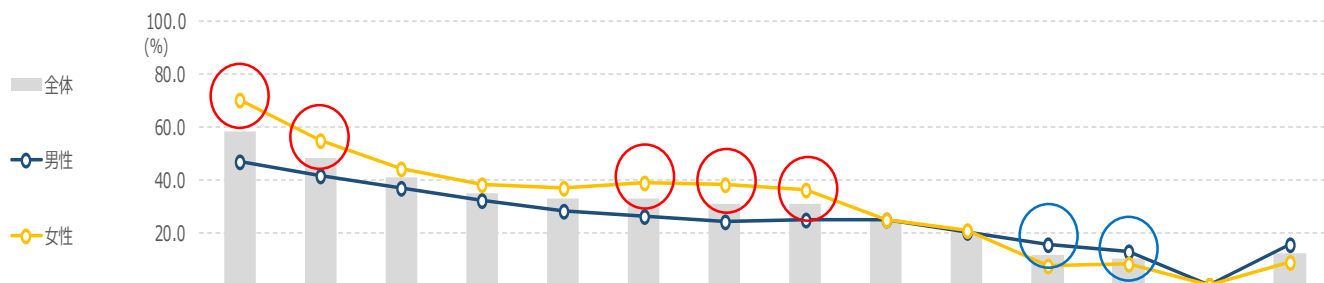
調査結果③ 育休前と比べた際の職場への意識の変化（男女全体）

男女全体で、育休後に意識するようになったことでは、「育児と両立しやすい職場風土」（58.6%）「有給の取りやすさ」（48.3%）「給与」（40.6%）がトップ3となった。

- ◆ 性別で見ると、女性はほとんどの点で男性を上回っているが、特に「育児と両立しやすい職場風土」「有給の取りやすさ」「通勤時間」「就業時間」「有給取得可能日数」では男性よりも10pt以上高い。一方男性は、「転勤制度の有無」「評価制度」では女性よりも高くなっている。
- ◆ 女性の配偶者の育休取得者では、「就業時間（フレックスタイムなど）」が全体よりも目立って高くなっている。

Q2.子どもが生まれる前（子どもがいない時）に勤務先に対して、意識していたことを選びください。また、現在（直近の育休から復帰後に）意識するようになったこともお知らせください。

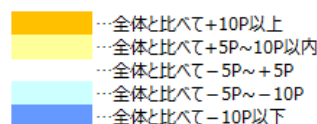
（※下部グラフ：育休復帰後の回答を記載）



	n	育児と両立しやすい職場風土	有給の取りやすさ	給与（賞与含む）	業務内容・業務量	福利厚生の実充度	通勤時間	就業時間（フレックスタイムなど）	有給取得可能日数	休日出勤の有無	リモートワーク実施・導入状況	転勤制度の有無	評価制度	その他	特になし	
全体	350	58.6	48.3	40.6	35.1	32.6	32.6	31.1	30.6	24.9	20.3	11.4	10.3	-	12.0	
性別																
男性	175	46.9	41.7	37.1	32.0	28.0	26.3	24.0	25.1	24.6	20.0	15.4	12.6	-	15.4	
女性	175	70.3	54.9	44.0	38.3	37.1	38.9	38.3	36.0	25.1	20.6	7.4	8.0	-	8.6	
男性																
育休期間	3か月未満	100	48.0	45.0	41.0	30.0	27.0	29.0	25.0	28.0	22.0	23.0	19.0	13.0	-	16.0
	3か月以上	75	45.3	37.3	32.0	34.7	29.3	22.7	22.7	21.3	28.0	16.0	10.7	12.0	-	14.7
女性																
育休期間	1年未満	85	68.2	49.4	43.5	32.9	36.5	41.2	38.8	36.5	24.7	23.5	8.2	4.7	-	9.4
	1年以上	90	72.2	60.0	44.4	43.3	37.8	36.7	37.8	35.6	25.6	17.8	6.7	11.1	-	7.8
女性の配偶者の育休取得有無																
取得者	56	73.2	51.8	37.5	33.9	30.4	39.3	41.1	35.7	26.8	26.8	5.4	7.1	-	7.1	
非取得者	119	68.9	56.3	47.1	40.3	40.3	38.7	37.0	36.1	24.4	17.6	8.4	8.4	-	9.2	

(%)

全体を基準にして降順



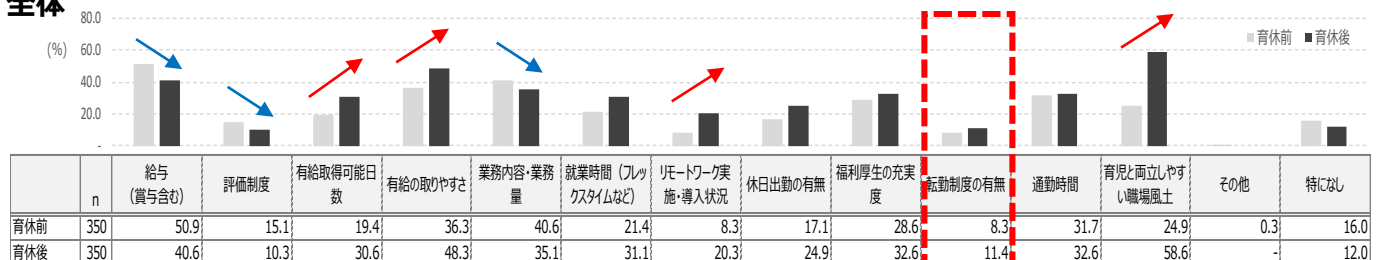
調査結果④ 育休前と比べた際の職場への意識の変化（男女別）

男性と女性でそれぞれで、育休前後の職場への意識として、「給与」「業務内容・業務量」「評価制度」といった「労働自体」に関わる意識よりも、「育児と両立しやすい職場風土」「有給の取りやすさ」「リモートワーク実施・導入状況」「有給取得可能日数」といった「育児の時間を創出する働き方」への意識が高まる傾向がうかがえる。特に女性では、その傾向が顕著となっている。

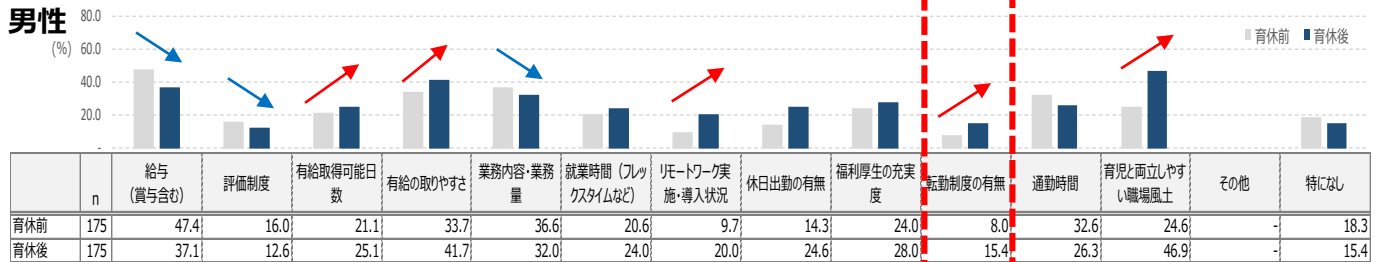
◆「転勤制度の有無」については、男性では育休後に増加している。

Q2.子どもが生まれる前（子どもがいない時）に勤務先に対して、意識していたことを選びください。また、現在（直近の育休から復帰後に）意識するようになったこともお知らせください。

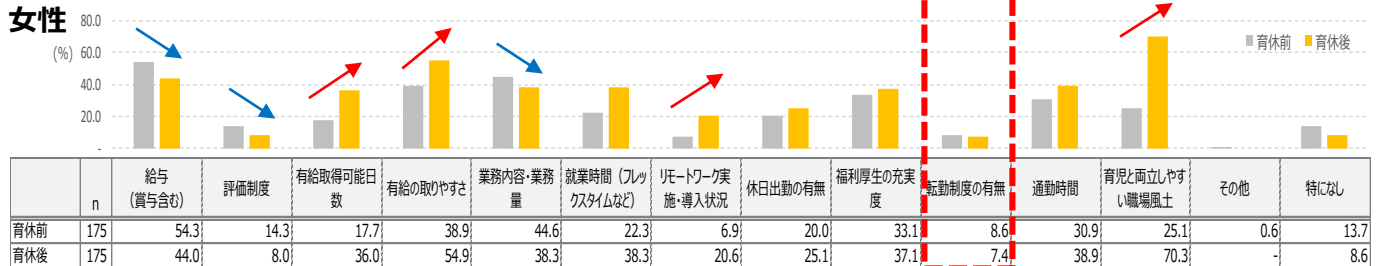
全体



男性



女性



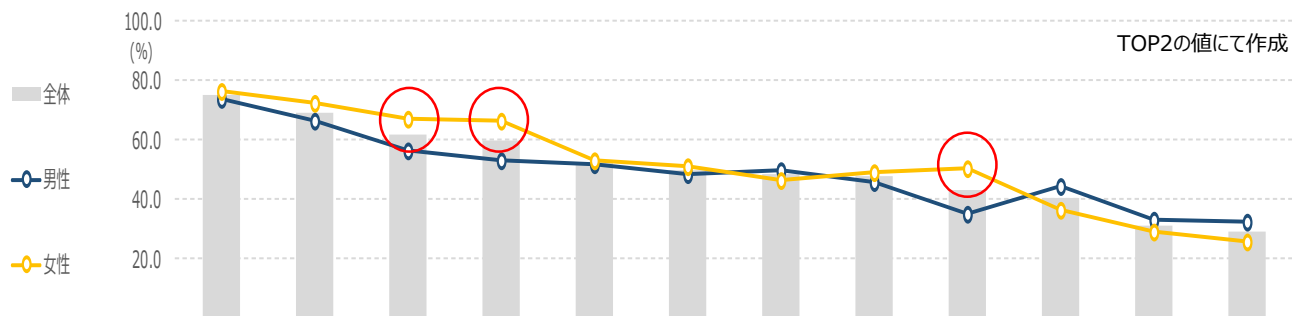
(%)

調査結果⑤ 現在の職場への要素満足度

「有給の取りやすさ」(74.9%)「有給取得可能日数」(69.1%)「育児と両立しやすい職場風土」(61.4%)「休日出勤の有無」(59.7%)「通勤時間」(52.3%)について、現在の職場に満足している人が半数を超えている。

◆ 男女ともに近似した傾向となっているが、「育児と両立しやすい職場風土」「休日出勤の有無」「転勤制度の有無」については、女性が男性を上回っている。

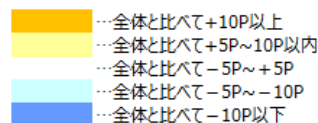
Q3.育児をしながら働いている現在、あなたは勤務先の以下のそれぞれにどの程度満足していますか。



	n	有給の取りやすさ	有給取得可能日数	育児と両立しやすい職場風土	休日出勤の有無	通勤時間	業務内容・業務量	福利厚生の実度	就業時間(フレックスタイムなど)	転勤制度の有無	給与(賞与含む)	評価制度	リモートワーク実施・導入状況
全体	350	74.9	69.1	61.4	59.7	52.3	49.4	48.0	47.4	42.6	40.0	30.6	28.9
性別													
男性	175	73.7	66.3	56.0	53.1	51.4	48.0	49.7	45.7	34.9	44.0	32.6	32.0
女性	175	76.0	72.0	66.9	66.3	53.1	50.9	46.3	49.1	50.3	36.0	28.6	25.7
男性	3ヵ月未満	100	76.0	71.0	56.0	53.0	49.0	46.0	46.0	34.0	45.0	36.0	31.0
育休期間	3ヵ月以上	75	70.7	60.0	56.0	53.3	46.7	54.7	45.3	36.0	42.7	28.0	33.3
女性	1年未満	85	77.6	72.9	69.4	65.9	49.4	40.0	50.6	49.4	34.1	28.2	24.7
育休期間	1年以上	90	74.4	71.1	64.4	66.7	54.4	52.2	47.8	51.1	37.8	28.9	26.7
女性の配偶者の育休取得有無	取得者	56	75.0	67.9	60.7	58.9	42.9	44.6	41.1	39.3	32.1	32.1	30.4
	非取得者	119	76.5	73.9	69.7	69.7	52.9	54.6	47.1	55.5	37.8	26.9	23.5

(%)

全体を基準にして降順



調査結果⑥ 緊急時の育児の対応者

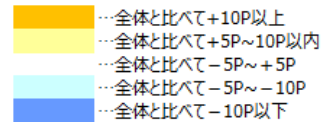
緊急時の育児の対応者では、妻計68.0%、夫計12.6%となっており、妻がメインで対応しているという結果となった。

◆ 男性の育休期間別に見ると、3か月以上取得者では夫計も28.0%となっており、3か月未満取得者よりも10pt以上高くなっている。

Q4.ご自身が直近の育休から復帰した後に、就労時間中に発生する子どもの対応（急な発熱など）は、あなたと配偶者（パートナー）のどちらが行うことが多いですか。

		(%)	n	妻	どちらかという 妻	妻と夫で 同じくらい	どちらかといえば 夫	夫	妻計	夫計
全体			350	41.7	26.3	19.4	6.3	6.3	68.0	12.6
性別	男性		175	19.4	31.4	28.0	10.3	10.9	50.9	21.1
	女性		175	64.0	21.1	10.9	2.3	1.7	85.1	4.0
男性 育休期間	3か月未満		100	24.0	33.0	27.0	6.0	10.0	57.0	16.0
	3か月以上		75	13.3	29.3	29.3	16.0	12.0	42.7	28.0
女性 育休期間	1年未満		85	65.9	17.6	14.1	2.4		83.5	2.4
	1年以上		90	62.2	24.4	7.8	2.3	3.3	86.7	5.6

(%)

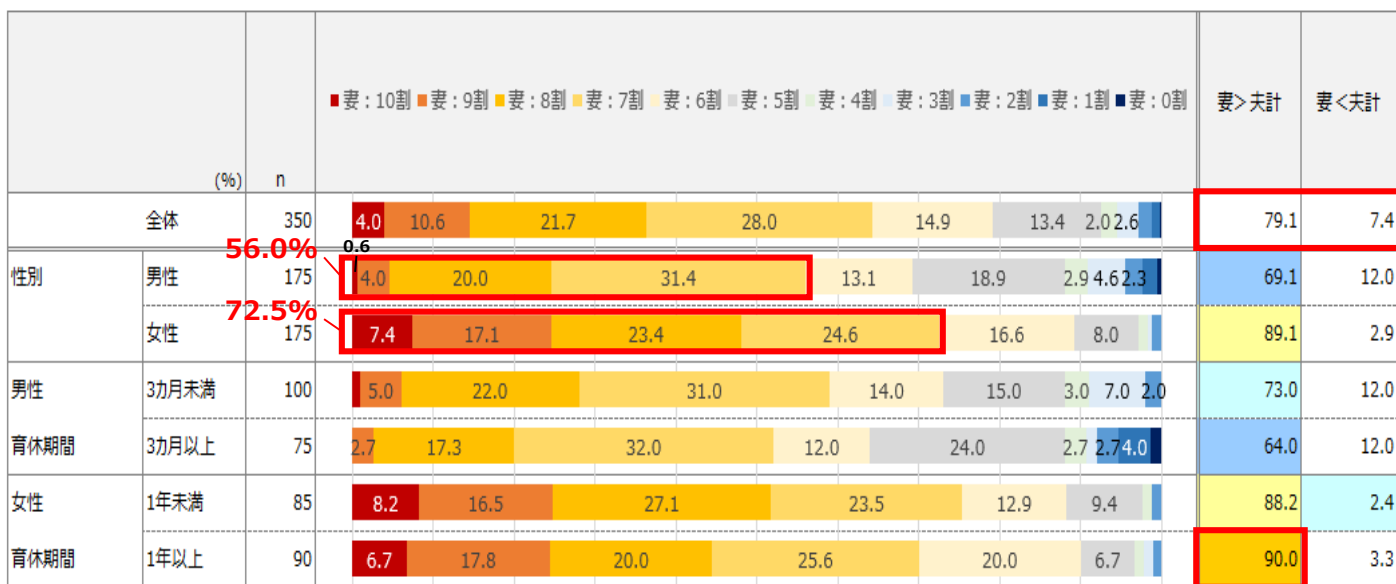


調査結果⑦ 育児の割合

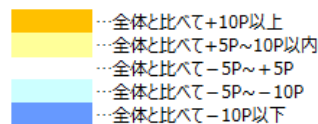
育児の割合においても、緊急時の対応と同様に妻が主体となっている。また、男性の「妻の割合が7割以上」は半数程度に対して、女性では7割以上となっており、男女間での役割分担の割合の意識の差も見られた。

◆ 女性の1年以上育休取得者では、「妻> 夫計」の割合は9割を超えている。

Q5.あなたは、育児について何割程度担っていますか。あなたと配偶者の割合が足して10割になるようにお答えください。



(%)



調査総括

今回は2022年10月にスタートした産後パパ育休（出生時育児休業）を受けて、「育児休業」をテーマとした意識調査をおこないました。産後パパ育休では、従来の育休とは別に、子どもが生まれてから8週間以内に、パパ社員が計4週間の休みを分割しながら取得可能です。そこで今回の調査では、共働き夫婦で、直近3年以内に1ヶ月以上の育休を取得し、同じ会社へ復帰された方という条件のもと、実際に育休を取得・体験をした立場の社員を対象とすることでリアルな意見を探りました。

結果、働き方の意識を育休前と比較すると、育休後は「育児のための時間を作る」ことへの意識の高まりがみられました。また、職場への意識の変化でも「育児と両立しやすい職場風土」「有給の取りやすさ」など生活を重視するための項目が高まりました。一方で、子どもの発熱など、緊急時の育児対応と平時の育児の分担は、共に女性のほうが大きいことが分かりました。男性側が育休を取得していても、女性への分担が大きいという現状から「育児は夫婦の役割」という認識に課題があることが推測されます。今回の調査から女性側に偏った育児負担の実態が明らかとなり、育休自体の取得推進に加え、“取得した後”を見据えた環境づくりについても、職場全体で推進していく必要がありそうです。

スタッフサービスグループではこうした現状を踏まえ、人の可能性を信じ、個人、組織、社会のさまざまな雇用ニーズをつなぎ、一人でも多くの方がより良い働き方に出会える社会の実現に向け、努めてまいります。

■ スタッフサービスグループ概要

創 業	: 1981年11月29日
代 表	: 阪本 耕治
本 部	: 東京都千代田区神田練堀町85 JEBL秋葉原スクエア
事業内容	: 人材派遣（事務職、技術者、ITエンジニア、製造業務、医療・介護分野）、紹介予定派遣、人材紹介、業務請負
売上高	: 3,504億円（2022年3月期）
従業員数	: 4,585人（2022年4月現在）
取引先件数	: 51,397件（2022年3月現在）
有効登録者数	: 約120万人（2022年3月現在）
就業者数	: 88,711人（2022年3月現在）
拠点数	: 国内173拠点（2022年4月現在）
U R L	: https://www.staffservice.co.jp/company/



【報道関係者様 問い合わせ先】

株式会社スタッフサービス・ホールディングス 広報部 野坂・野崎
TEL : 03-5209-7177 / メール : ssg-pr@staffservice.ne.jp
野坂（携帯）080-3317-6920 / 野崎（携帯）080-4458-5599