

2020年11月16日

報道関係各位

男性の育児等家庭的責任に関する意識調査2020

日本労働組合総連合会(略称:連合、所在地:東京都千代田区、会長:神津 里季生)は、男性の育児等家庭的責任についての意識や実態を把握するため、「男性の育児等家庭的責任に関する意識調査」を2020年10月26日～10月28日の3日間でインターネットリサーチにより実施し、未就学の子どもがいる全国の20歳～59歳の働く人1,000名(男性500名、女性500名)の有効サンプルを集計しました(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)。

※調査結果中の「配偶者・パートナー」には事実婚を含みます。

【調査結果のポイント】

《育児休業等の取得に関する意識・実態》

育児のために取得したことがある休業・休暇「育児休業」は女性の64.4%、男性では13.4%にとどまる (p.5)

「希望した日数どおり育児休業を取得できなかった」育児休業取得経験者の40.1%、男性では47.8% (p.7)

育児休業未取得の背景にある意識

「取得したかったが取得できなかった」男性の31.6%、女性の24.7%(p.8)

育児休業未取得の理由 男性回答1位「仕事の代替要員がない」、女性回答1位「収入が減る」(p.8)

男性の4人に1人が「勤め先には育児休業がない」と回答(p.12)

「勤め先は育児休業を取得しにくい」43.4%、男性では57.6%(p.12)

「勤め先で育児休業等の制度が周知されていない」39.4%(p.13)

「勤め先で育児休業等に関するハラスメントの対策が行われていない」63.7%(p.13)

「これまでに育児休業等を取得しようとして勤め先に断られたことがある」男性は14.8%(p.13)

男性の育児休業取得率を上げるために必要な対策 1位は「育児休業が取得可能なことの社内周知」、2位「企業による対象者への育児休業の説明義務化」3位「企業に対する男性の育児休業取得義務化」 (p.14)

《仕事・子育てへのコロナ禍の影響》

コロナ禍の働き方への影響

「テレワークを行うようになった」24.6%、「時差出勤を行うようになった」15.1%(p.15)

コロナ禍による保育園・幼稚園休園時、日中の子どもの面倒は誰が見た？

男性の84.5%が「配偶者・パートナー」、女性の79.1%が「自分」と回答(p.16)

「コロナ禍以降、子育てにかかわる時間が増えた」47.8%、女性では51.8%(p.18)

コロナ禍以降の子育て意識の変化 「もっと子育てにかかわろうという気持ちが強くなった」46.9%、「配偶者・パートナーと協力して子育てをしようという気持ちが強くなった」47.0%(p.19)

調査結果

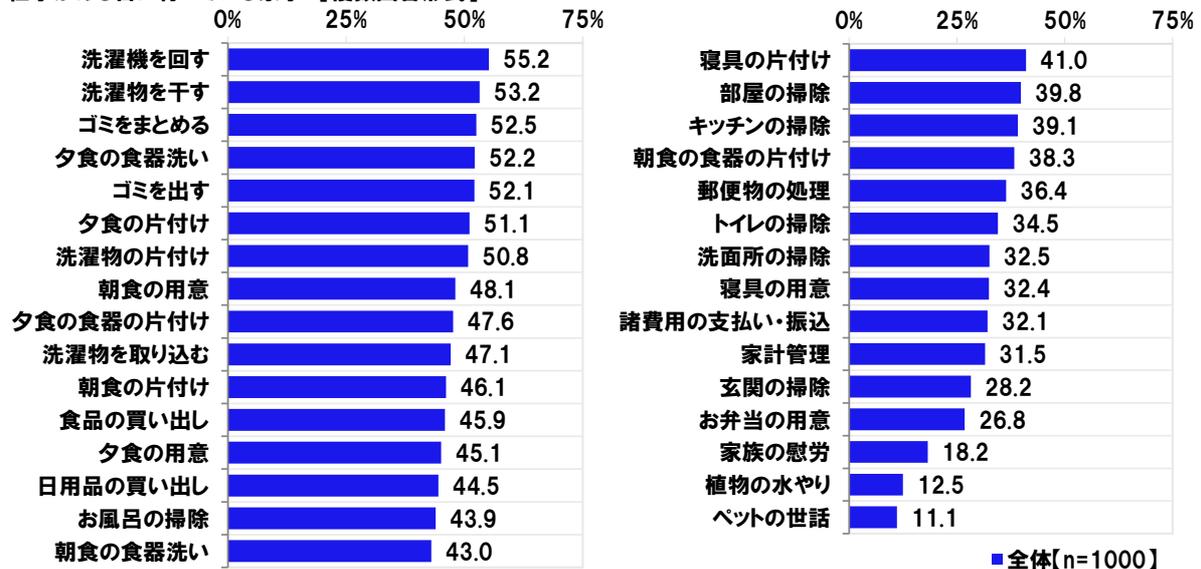
《仕事と家事・育児の状況》

◆仕事がある日に父親が行っている家事 実践率が最も高くなった「ゴミ出し」でも 58.8%と 6 割未満に

未就学の子どもがいる全国の 20 歳～59 歳の働く人 1,000 名(全回答者)に、家事と育児について質問しました。

全回答者(1,000 名)に、仕事がある日に行っている家事を聞いたところ、「洗濯機を回す」(55.2%)が最も高く、次いで、「洗濯物を干す」(53.2%)、「ゴミをまとめる」(52.5%)、「夕食の食器洗い」(52.2%)、「ゴミを出す」(52.1%)となりました。

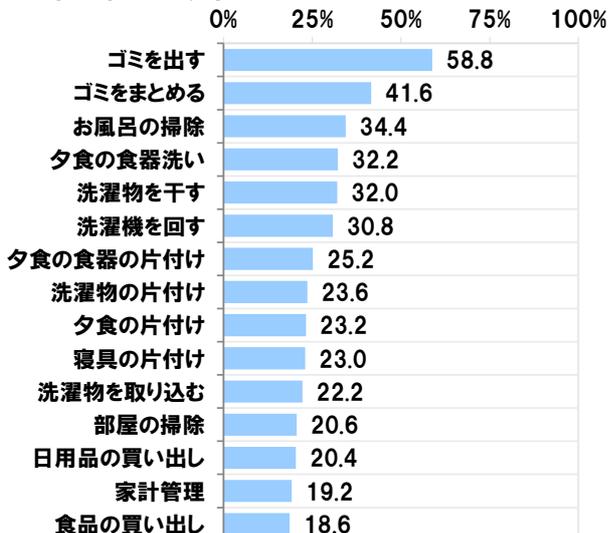
仕事がある日に行っている家事 [複数回答形式]



男女別に見ると、女性では「朝食の用意」が 82.6%、「夕食の用意」が 82.4%と 8 割を超えました。一方、男性では最も高くなった「ゴミを出す」でも 58.8%と 6 割未満にとどまり、以降、「ゴミをまとめる」が 41.6%、「お風呂の掃除」が 34.4%で続きました。女性の多くは日常的に家事を行っているのに対し、男性の多くは仕事がある日は家事に携わっていない実態が明らかとなりました。

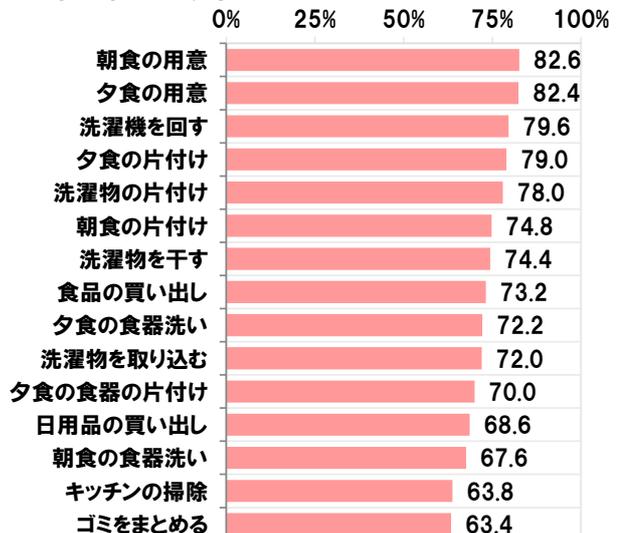
仕事がある日に行っている家事 [複数回答形式]

※上位15位までを表示



仕事がある日に行っている家事 [複数回答形式]

※上位15位までを表示



◆仕事がある日に父親が行っている育児 実践率が最も高くなった「子どものお風呂」でも 48.4%と半数未満

また、仕事がある日に行っている育児を聞いたところ、「子どものお風呂」(59.7%)が最も高く、次いで、「子どもを起こす」(56.2%)、「子どもの歯磨き」(56.0%)、「子どもの身支度」(53.8%)、「子どもの遊び相手」(53.6%)となりました。



男女別に見ると、女性では「子どもの身支度」が 84.8%、「夕食を子どもに食べさせる」が 81.8%、「子どもを起こす」が 80.6%と、いずれも 8 割を超えました。一方、男性では最も高くなった「子どものお風呂」でも 48.4%と半数未満にとどまりました。



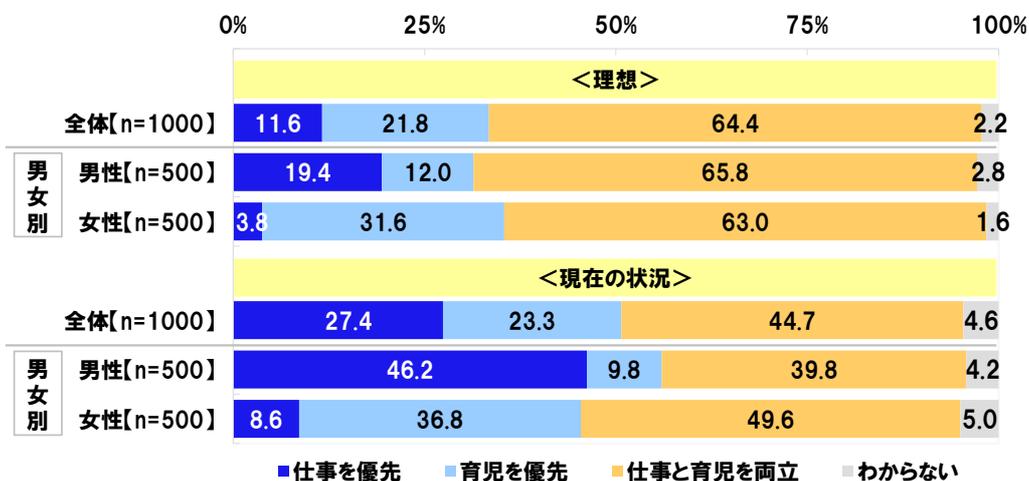
- ◆「仕事と育児を両立させたい」は 64.4%が理想とするも、「実際に両立できている」は 44.7%にとどまる
 ◆「配偶者・パートナーに仕事と育児の両立を希望」56.6%、「実際に両立できている」は 36.4%にとどまる

続いて、仕事と育児についての理想と現在の状況を聞きました。

全回答者(1,000名)に、仕事と育児についての理想と現在の状況を聞いたところ、＜理想＞では「仕事を優先」は 11.6%、「育児を優先」は 21.8%、「仕事と育児を両立」は 64.4%となったのに対し、＜現在の状況＞では「仕事を優先」は 27.4%、「育児を優先」は 23.3%、「仕事と育児を両立」は 44.7%となりました。仕事と育児の両立を望んでいても、実際に両立することは難しく、仕事を優先せざるを得ないという人が多いのではないのでしょうか。

男女別に見ると、男性では「仕事と育児を両立」は現在の状況のほうが 26.0ポイント低く(理想 65.8%、現在の状況 39.8%)、「仕事を優先」は現在の状況のほうが 26.8ポイント高く(理想 19.4%、現在の状況 46.2%)となりました。

仕事と育児についての理想と現在の状況 [各単一回答形式]

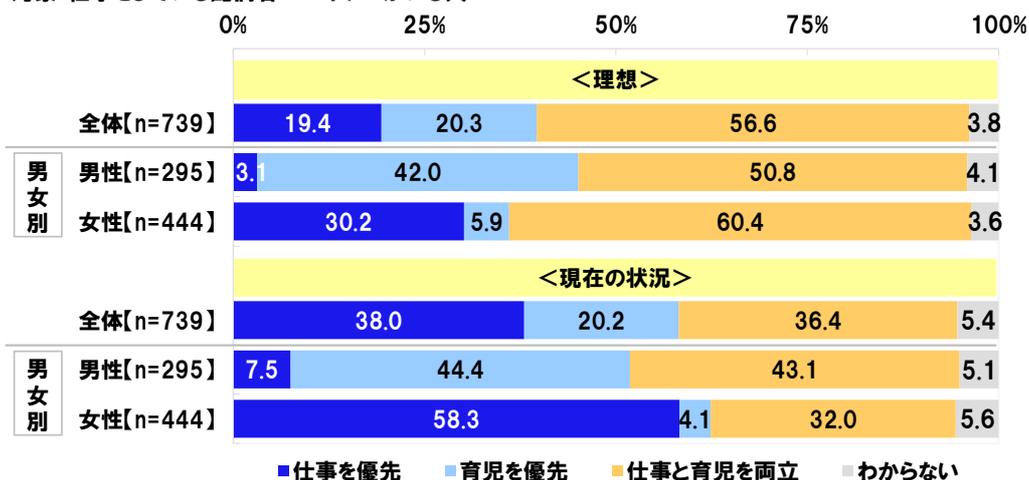


仕事をしている配偶者・パートナーがいる人(739名)に、配偶者・パートナーの仕事と育児についての理想と現在の状況を聞いたところ、＜理想＞では「仕事を優先」は 19.4%、「育児を優先」は 20.3%、「仕事と育児を両立」は 56.6%、＜現在の状況＞では「仕事を優先」は 38.0%、「育児を優先」は 20.2%、「仕事と育児を両立」は 36.4%となりました。

男女別に見ると、女性では「仕事と育児を両立」は現在の状況のほうが 28.4ポイント低く(理想 60.4%、現在の状況 32.0%)、「仕事を優先」は現在の状況のほうが 28.1ポイント高く(理想 30.2%、現在の状況 58.3%)となりました。

配偶者・パートナーの仕事と育児についての理想と現在の状況 [各単一回答形式]

対象: 仕事をしている配偶者・パートナーがいる人



《育児休業等の取得に関する意識・実態》
◆育児のために取得したことがある休業・休暇「育児休業」は女性の64.4%、男性では13.4%にとどまる

育児休業など育児のための休業・休暇について質問しました。

男性(500名)に、育児のために取得したことがある休業・休暇を聞いたところ、「年次有給休暇」(40.0%)が最も高く、「配偶者出産休暇」(28.8%)、「子の看護休暇」(15.4%)、「育児休業」(13.4%)、「振替休日・代替休暇」(13.0%)が続きました。年次有給休暇を活用した人が多い一方、育児・介護休業法で定められた休業である“育児休業”を利用した人は少ないようです。

育児のために取得したことがある休業・休暇 [複数回答形式]

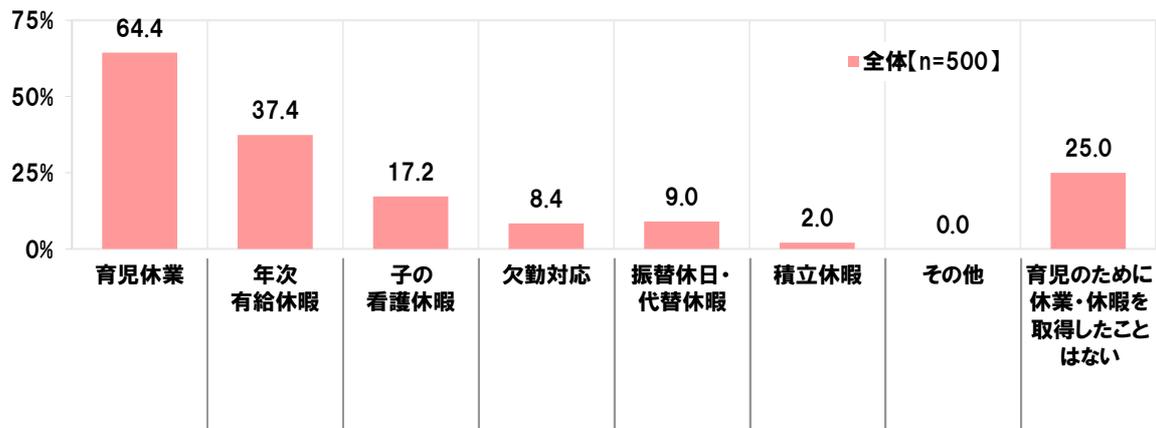
対象:男性



他方、女性(500名)に、育児のために取得したことがある休業・休暇を聞いたところ、「育児休業」(64.4%)が最も高く、次いで、「年次有給休暇」(37.4%)、「子の看護休暇」(17.2%)となりました。男性とは異なり、女性には育児休業を利用した人が多いことがわかりました。

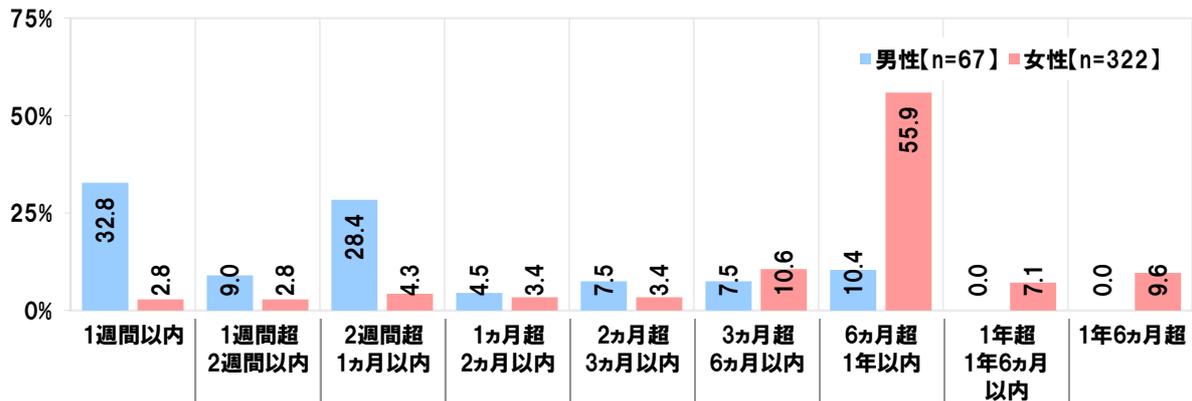
育児のために取得したことがある休業・休暇 [複数回答形式]

対象:女性



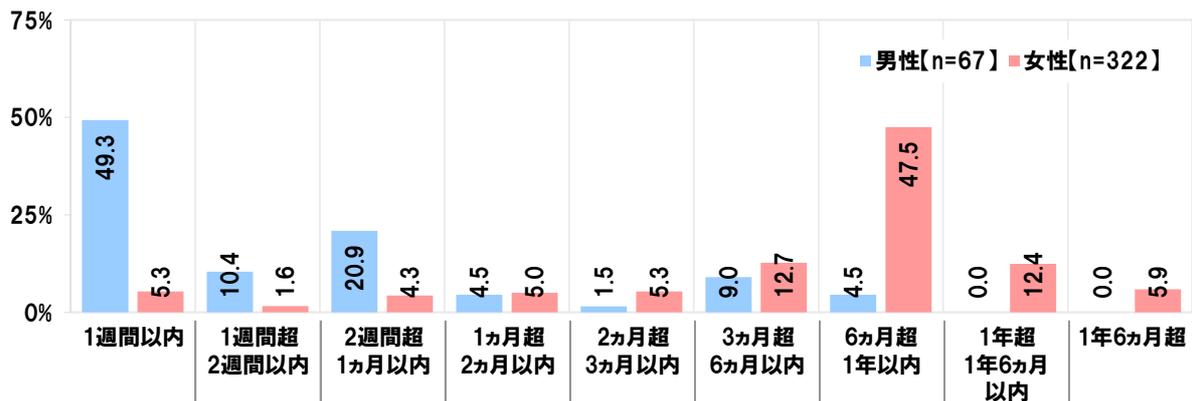
◆育児休業取得経験者の育児休業取得日数 男性の49.3%が「1週間以内」

育児のために育児休業を取得したことがある人(男性 67 名、女性 322 名)に、育児休業を何日間取得したいと思っていたか聞いたところ、男性では「1 週間以内」(32.8%)や「2 週間超 1 ヶ月以内」(28.4%)に回答が集まった一方、女性では「6 ヶ月超 1 年以内」(55.9%)に最も多くの回答が集まりました。

育児休業の取得希望日数 [数値入力形式]
対象: 育児のために育児休業を取得したことがある人


次に、実際に育児休業を何日間取得したか聞いたところ、男性では「1 週間以内」は 49.3%と半数近くの回答が集まりました。男性には、まとまった期間の育児休業を取得し、育児に携わりたいと思っても、実際には希望どおりに取得することが難しかったという人が多いのではないのでしょうか。

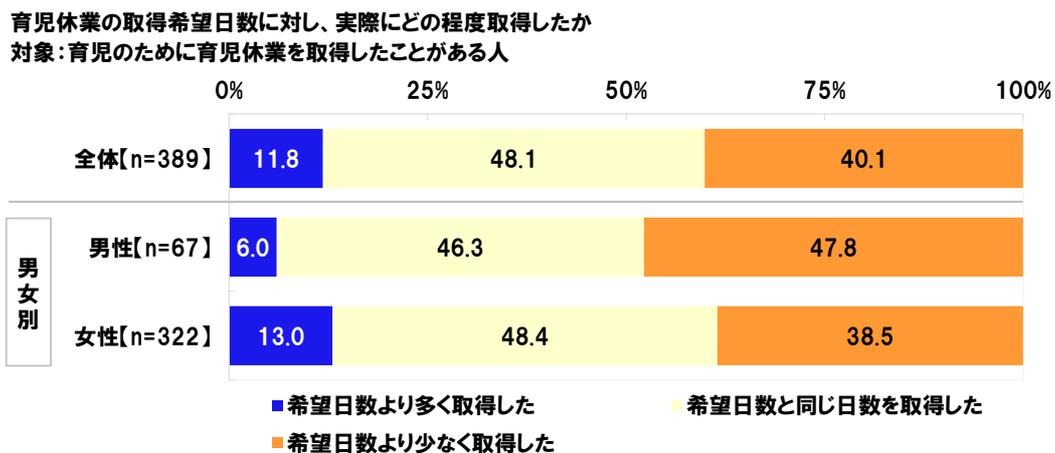
他方、女性では取得希望日数と同様に「6 ヶ月超 1 年以内」(47.5%)に最も多くの回答が集まりました。

育児休業の実際取得日数 [数値入力形式]
対象: 育児のために育児休業を取得したことがある人


- ◆「希望した日数どおり育児休業を取得できなかった」育児休業取得経験者の 40.1%、男性では 47.8%
- ◆育児休業を取得して困ったこと TOP3「収入減」「仕事のキャリアにブランク」「仕事の情報が得られない」
男性では「希望していた日数が取得できなかった」が 2 位に
- ◆「育児休業取得により“収入減”で困った」育児休業取得経験のある男性の 34.3%、女性では 68.6%に

取得希望日数と実際の取得日数との関係を見ると、「希望日数より多く取得した」は 11.8%、「希望日数と同じ日数を取得した」は 48.1%、「希望日数より少なく取得した」は 40.1%となりました。

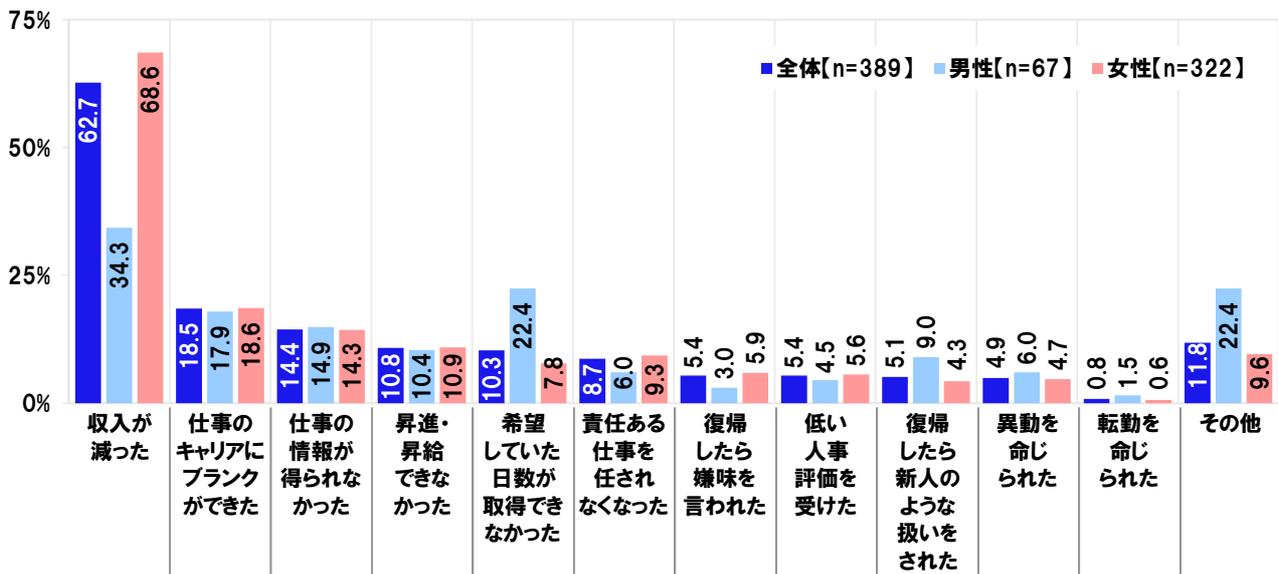
男女別に見ると、育児休業を希望日数より少なく取得した人の割合は、男性では 47.8%と、半数近くになりました。



また、育児休業を取得して困ったことを聞いたところ、「収入が減った」(62.7%)が突出して高くなりました。以降、「仕事のキャリアにブランクができた」(18.5%)、「仕事の情報が得られなかった」(14.4%)、「昇進・昇給できなかった」(10.8%)が続きました。

男女別に見ると、「希望していた日数が取得できなかった」は男性では 22.4%と、女性(7.8%)と比べて 14.6 ポイント高く、「収入が減った」は女性では 68.6%と、男性(34.3%)と比べて 34.3 ポイント高くなりました。

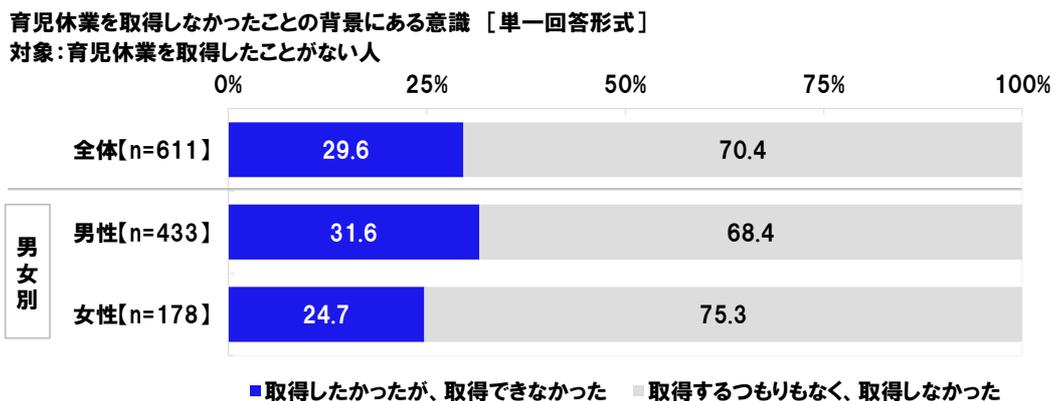
育児休業を取得して困ったこと [複数回答形式]
対象：育児のために育児休業を取得したことがある人



◆**育児休業未取得の背景にある意識「取得したかったが取得できなかった」男性の31.6%、女性の24.7%**
 ◆**育児休業未取得の理由 男性回答1位「仕事の代替要員がない」、女性回答1位「収入が減る」**

育児休業を取得したことがない人(611名)に、育児休業を取得しなかったこと背景にある意識を聞いたところ、「取得したかったが、取得できなかった」は29.6%、「取得するつもりもなく、取得しなかった」は70.4%となりました。本当は取得をしたかったにもかかわらず、希望が叶わなかったために取得を諦めた人が少なくないようです。

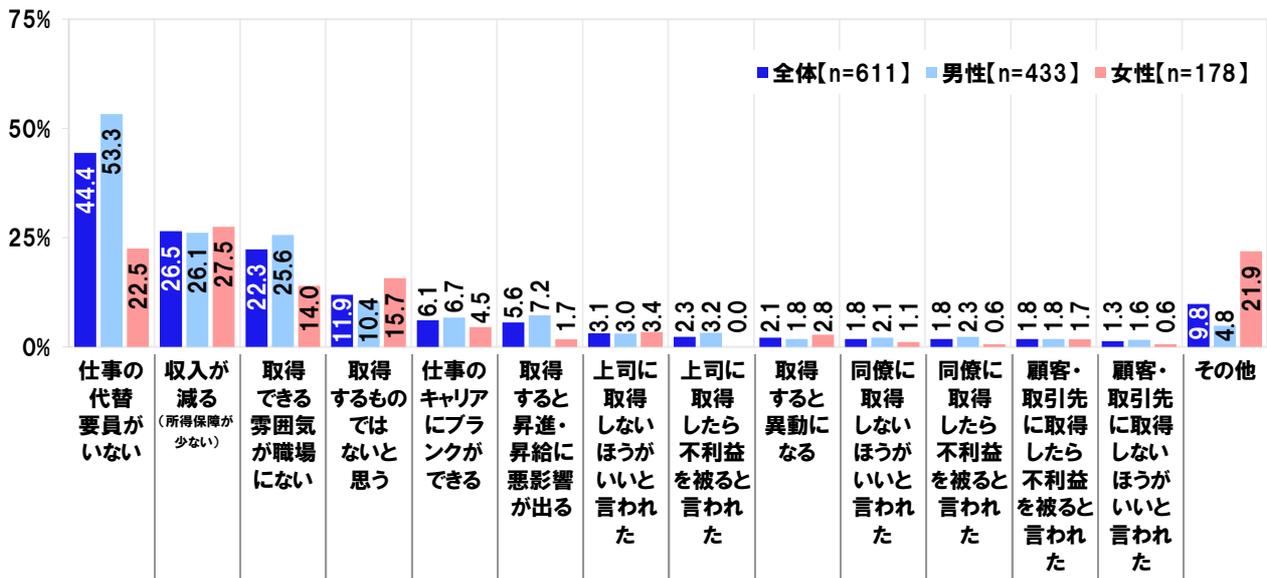
男女別に見ると、「取得したかったが、取得できなかった」と回答した人の割合は、男性では31.6%と、女性(24.7%)と比べて6.9ポイント高くなりました。



また、育児休業を取得できなかった理由、または、取得しなかった理由を聞いたところ、「仕事の代替要員がない」(44.4%)が最も高く、以降、「収入が減る(所得保障が少ない)」(26.5%)、「取得できる雰囲気職場がない」(22.3%)、「取得するものではないと思う」(11.9%)、「仕事のキャリアにブランクができる」(6.1%)が続きました。

男女別に見ると、男性では「仕事の代替要員がない」(53.3%)、女性では「収入が減る(所得保障が少ない)」(27.5%)がそれぞれ最も高くなりました。

育児休業を取得できなかった理由、または、取得しなかった理由 [複数回答形式]
 対象: 育児休業を取得したことがない人

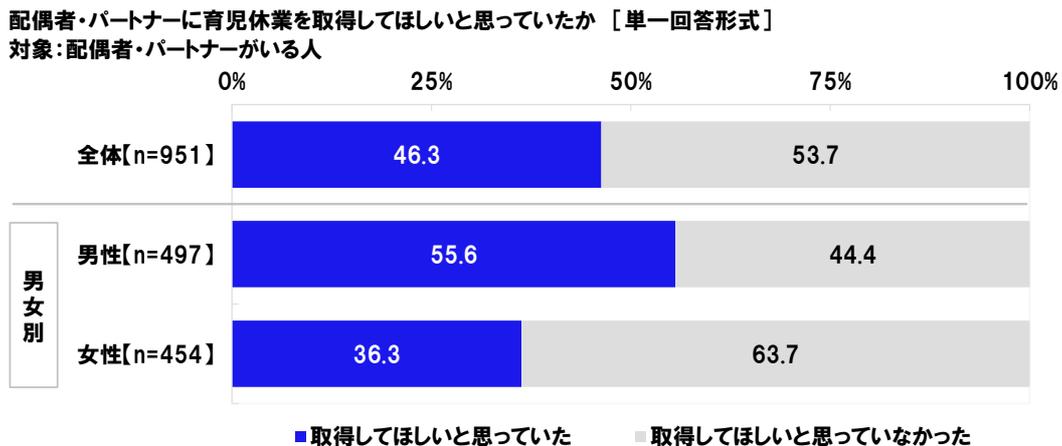


◆「できれば育児休業を取得してほしい」配偶者・パートナーがいる人の46.3%、男性では55.6%

次に、配偶者・パートナーの育児休業の取得状況について聞きました。

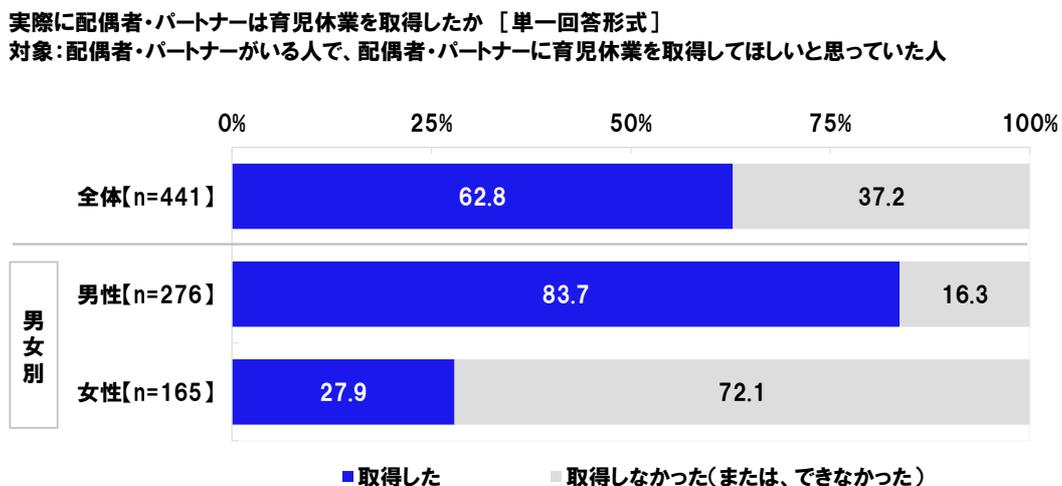
配偶者・パートナーがいる人(951名)に、配偶者・パートナーに育児休業を取得してほしいと思っていたか聞いたところ、「取得してほしいと思っていた」は46.3%、「取得してほしいと思っていなかった」は53.7%となりました。

男女別に見ると、「取得してほしいと思っていた」と回答した人の割合は、男性では55.6%と半数を上回ったのに対し、女性では36.3%にとどまりました。



配偶者・パートナーに育児休業を取得してほしいと思っていた人(441名)に、実際に配偶者・パートナーは育児休業を取得したか聞いたところ、「取得した」は62.8%、「取得しなかった(または、できなかった)」は37.2%となりました。

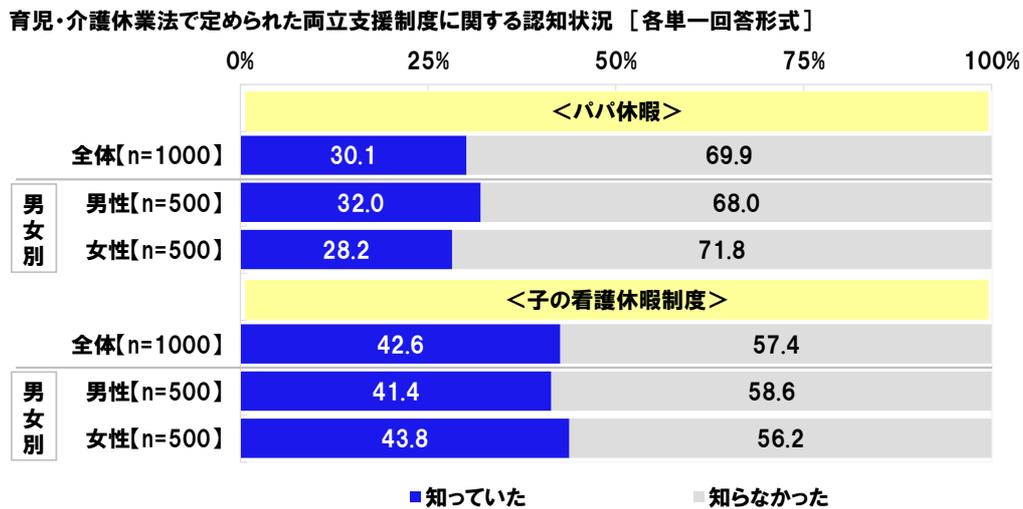
男女別に見ると、「取得した」と回答した人の割合は、男性では83.7%となったのに対し、女性では27.9%にとどまりました。



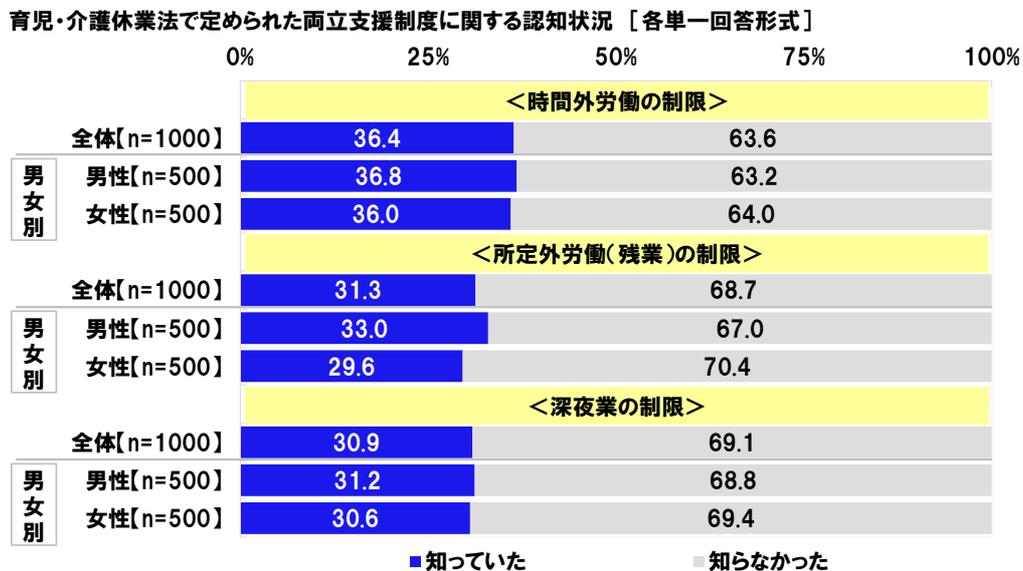
◆育児・介護休業法で定められた両立支援制度の認知 「パパ休暇」認知率30.1%

全回答者(1,000名)に、育児・介護休業法で定められた両立支援制度について認知状況を聞きました。

休暇に関する制度に関して「知っていた」(以下、認知率)を見ると、<パパ休暇>では 30.1%、<子の看護休暇制度>では 42.6%となりました。

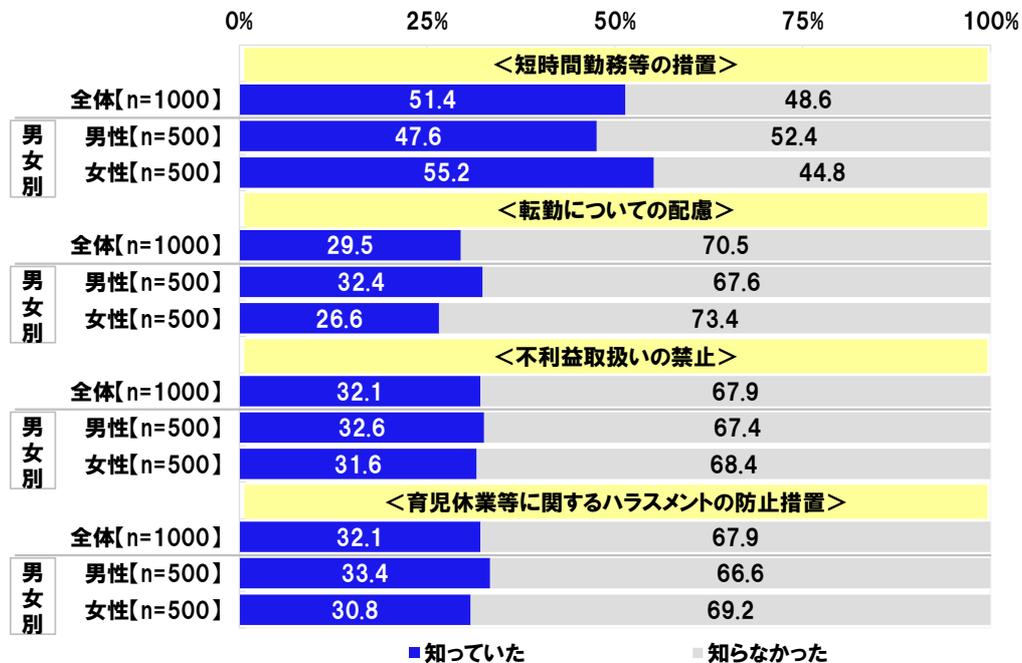


就労上の制限に関して認知率を見ると、<時間外労働の制限>では 36.4%、<所定外労働(残業)の制限>では 31.3%、<深夜業の制限>では 30.9%となりました。



また、事業主への義務づけに関して認知率を見ると、＜短時間勤務等の措置＞では 51.4%、＜転勤についての配慮＞では 29.5%、＜不利益取扱いの禁止＞と＜育児休業等に関するハラスメントの防止措置＞ではいずれも 32.1%となりました。育児の状況を考慮して転勤の決定をすることのほか、育児休業等に関して不利益な取扱いを禁止することやハラスメントの防止措置を取ることが事業主に求められているということについては認知率が低く、十分に周知されていないことがうかがえる結果となりました。

育児・介護休業法で定められた両立支援制度に関する認知状況 [各単一回答形式]



※両立支援制度については、それぞれ次のように説明を付して聴取した。

・パパ休暇

子の出生後、父親が 8 週間以内に育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度、育児休業が取得できる制度

・子の看護休暇制度

小学校就学前までの子が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日を限度として看護休暇の取得が可能。半日単位での取得も可能

・時間外労働の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、1 ヶ月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働を制限

・所定外労働(残業)の制限

3 歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限

・深夜業の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業を制限

・短時間勤務等の措置

3 歳に達するまでの子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務の措置(1 日原則 6 時間)を義務づけ

・転勤についての配慮

労働者を転勤させる場合の、育児の状況についての配慮義務

・不利益取扱いの禁止

育児休業等の申出・取得等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

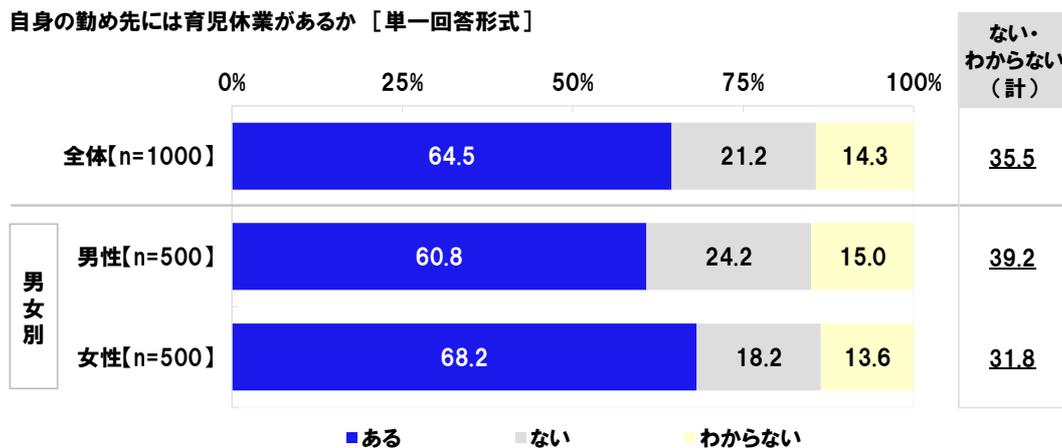
・育児休業等に関するハラスメントの防止措置

上司・同僚による育児休業等の制度または措置の申出・利用に関する言動によるハラスメントを防止する措置を義務づけ

◆男性の4人に1人が「勤め先には育児休業がない」と回答
◆「勤め先は育児休業を取得しにくい」43.4%、男性では57.6%

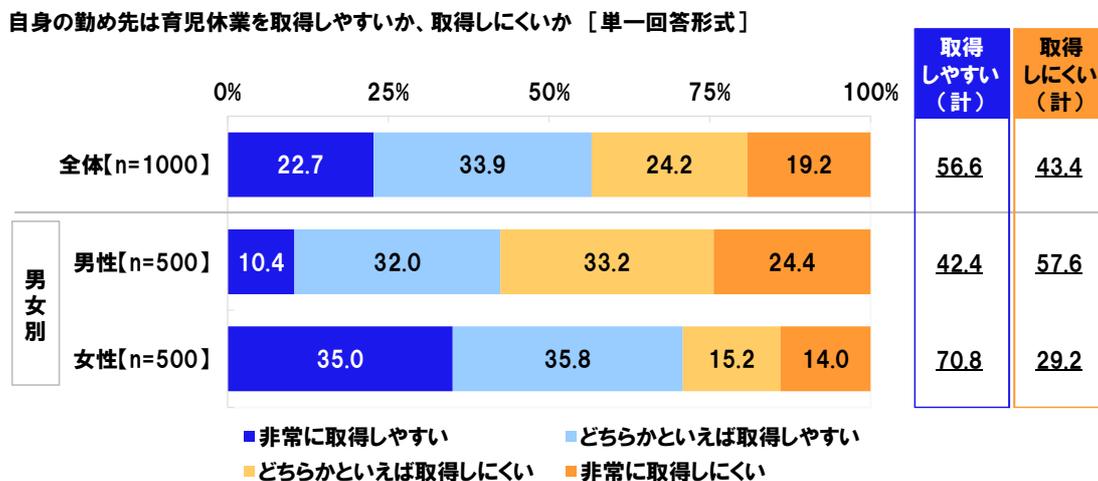
全回答者(1,000名)に、自身の勤め先には育児休業があるか聞いたところ、「ある」は64.5%となった一方、「ない」は21.2%、「わからない」は14.3%で、合計した『ない・わからない(計)』は35.5%となりました。育児休業は、法律に定められた要件を満たせば当然に取得が認められるものですが、勤め先にそもそも制度がないと思っている人や、制度の有無がわからないという人が少なくないようです。

男女別に見ると、「ない」と回答した人の割合は、男性では24.2%と、女性(18.2%)と比べて6.0ポイント高くなりました。



また、自身の勤め先は育児休業を取得しやすいか、取得しにくいかに聞いたところ、「非常に取得しやすい」は22.7%、「どちらかといえば取得しやすい」は33.9%で、合計した『取得しやすい(計)』は56.6%、「非常に取得しにくい」は19.2%、「どちらかといえば取得しにくい」は24.2%で、合計した『取得しにくい(計)』は43.4%となりました。

男女別に見ると、『取得しにくい(計)』と回答した人の割合は、男性57.6%、女性29.2%と、男性のほうが28.4ポイント高くなりました。男性には、今の職場に対し、育児休業を取得しづらい雰囲気があると感じている人が多いようです。

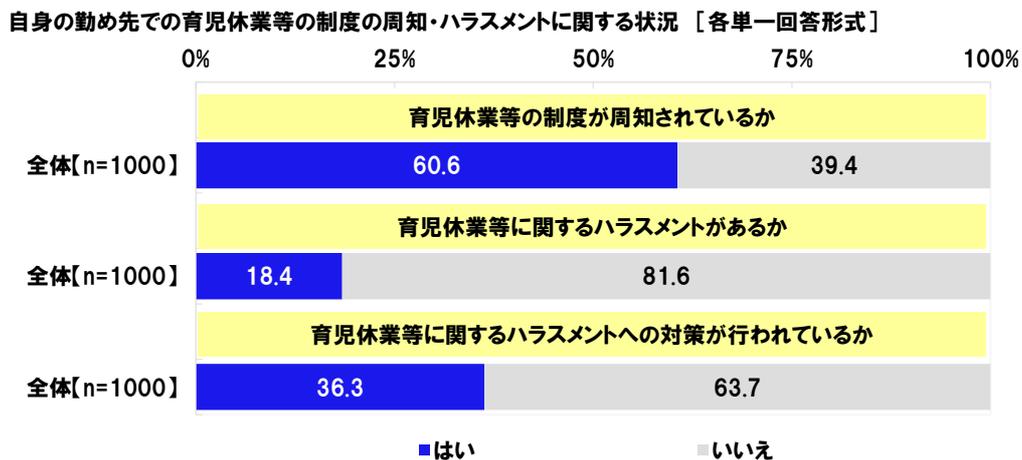


- ◆「勤め先で育児休業等の制度が周知されていない」39.4%
- ◆「勤め先で育児休業等に関するハラスメントがある」18.4%
- ◆「勤め先で育児休業等に関するハラスメントの対策が行われていない」63.7%
- ◆「これまでに育児休業等を取得しようとして勤め先に断られたことがある」男性は14.8%

次に、全回答者(1,000名)に、勤め先での育児休業等の制度の周知状況や、ハラスメントに関する状況について聞きました。

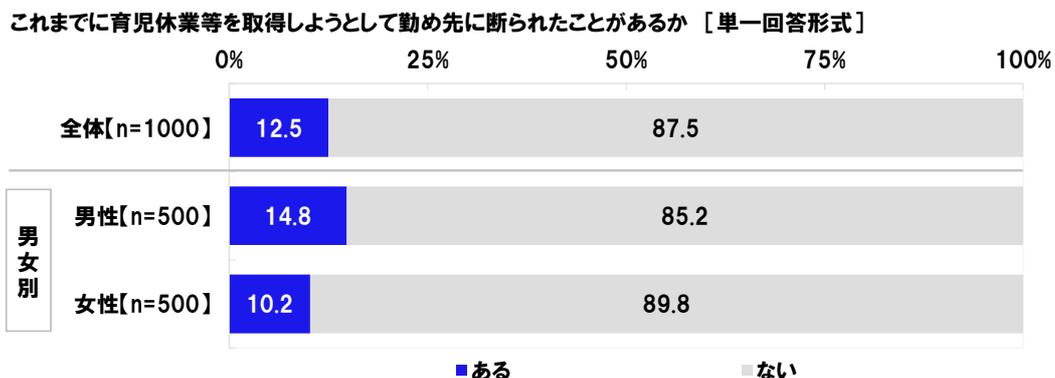
＜自身の勤め先で育児休業等の制度が周知されているか＞では、「はい」(周知されている)は 60.6%、「いいえ」(周知されていない)は 39.4%となりました。

ハラスメントについて、＜自身の勤め先で育児休業等に関するハラスメントがあるか＞では、「はい」(ハラスメントがある)は 18.4%、「いいえ」(ハラスメントはない)は 81.6%、＜育児休業等に関するハラスメントへの対策が行われているか＞では、「はい」(対策が行われている)は 36.3%、「いいえ」(対策が行われていない)は 63.7%となりました。実際にハラスメントがある職場は約 2 割と見逃せない結果でしたが、大半の職場ではハラスメントへの対策がまだ行われていないという実情が明らかになりました。



また、これまでに育児休業等を取得しようとして勤め先に断られたことがあるか聞いたところ、「ある」は 12.5%、「ない」は 87.5%となりました。取得を希望したにもかかわらず、勤め先の都合で認められなかったというケースは少なくないようです。

男女別に見ると、断られたことがあると回答した人の割合は、男性 14.8%、女性 10.2%と、男性のほうがやや高い結果となりました。



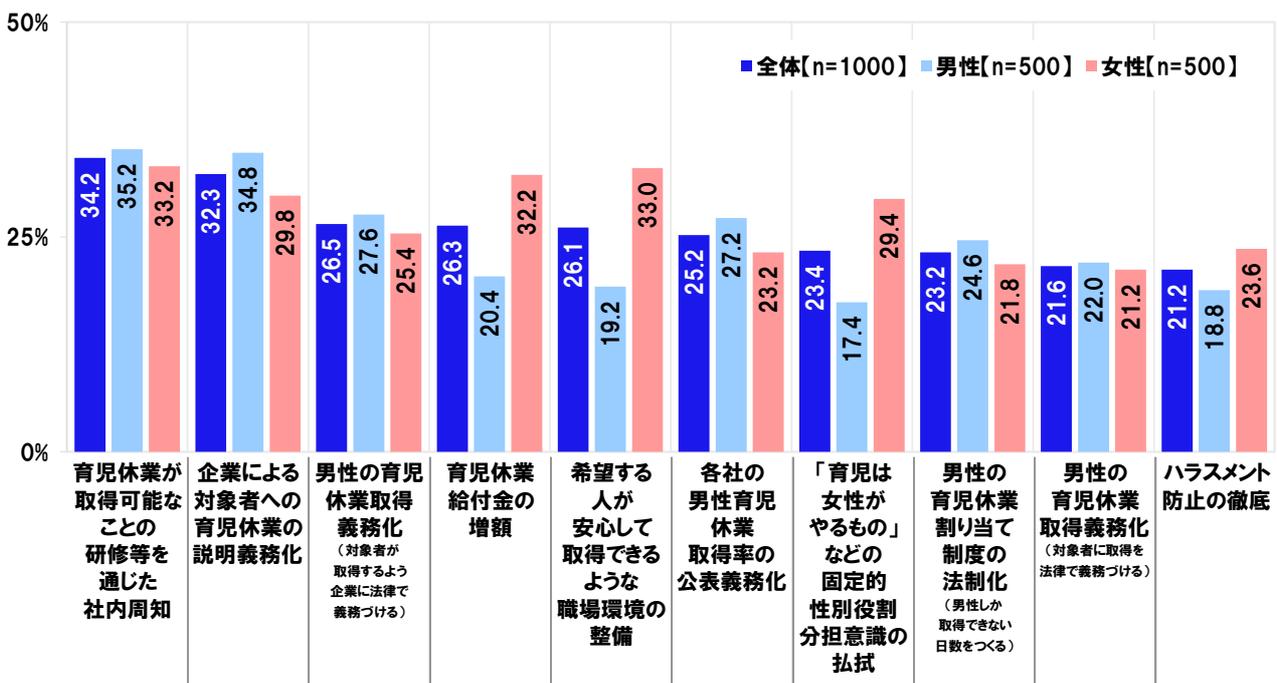
◆男性の育児休業取得率を上げるために必要な対策 1位は「育児休業が取得可能なことの社内周知」、2位「企業による対象者への育児休業の説明義務化」3位「企業に対する男性の育児休業取得義務化」

今後、男性が育児休業をより取得しやすくするための対策として、どのようなことが求められているのでしょうか。

全回答者(1,000名)に、男性の育児休業取得率を上げるために必要だと思う対策を聞いたところ、「育児休業が取得可能なことの研修等を通じた社内周知」(34.2%)が最も高く、次いで、「企業による対象者への育児休業の説明義務化」(32.3%)となりました。取得の可能性のある人や取得を希望する人が育児休業に関する情報に接しやすくするための対策が望まれているようです。以降、「男性の育児休業取得義務化(対象者が取得するよう企業に法律で義務づける)」(26.5%)、「育児休業給付金の増額」(26.3%)、「希望する人が安心して取得できるような職場環境の整備」(26.1%)が続きました。

男女別に見ると、「育児休業給付金の増額」(男性 20.4%、女性 32.2%)と「希望する人が安心して取得できるような職場環境の整備」(男性 19.2%、女性 33.0%)、「『育児は女性がやるもの』などの固定的性別役割分担意識の払拭」(男性 17.4%、女性 29.4%)は男性と比べて女性のほうが10ポイント以上高くなりました。

男性の育児休業取得率を上げるために必要だと思う対策 [複数回答形式] ※上位10位までを表示



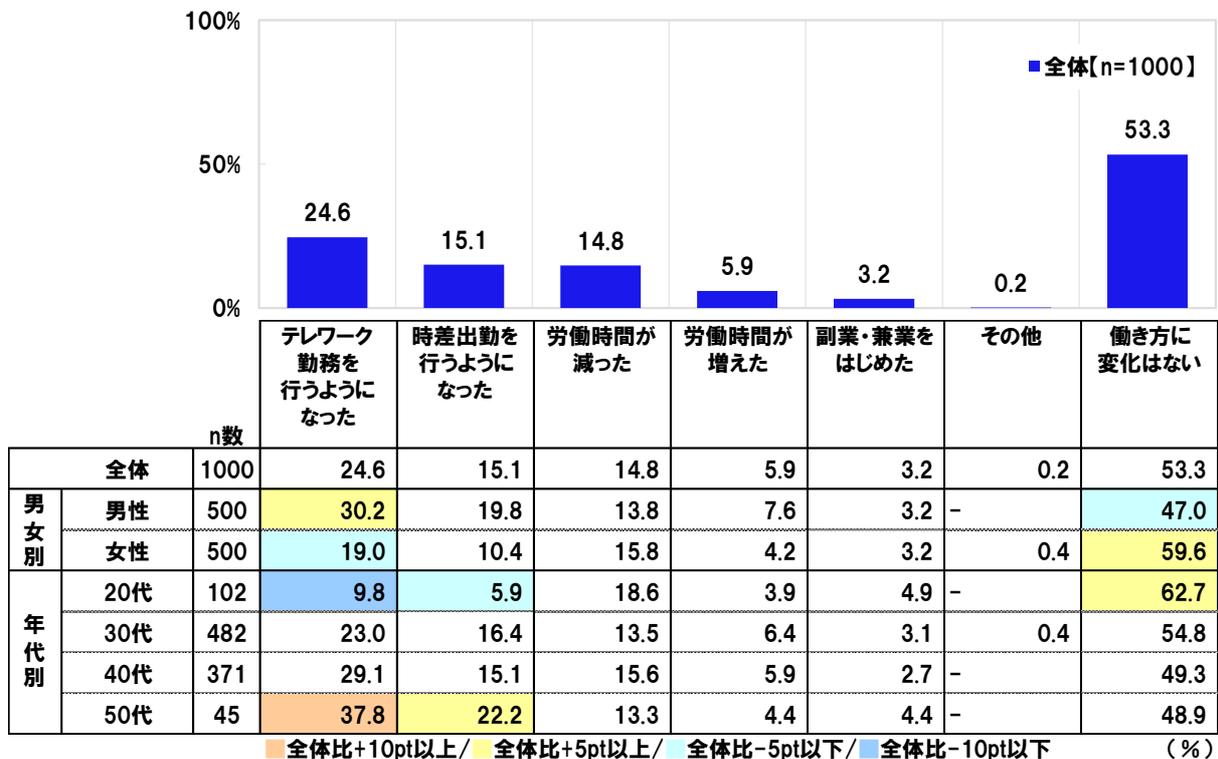
《仕事・子育てへのコロナ禍の影響》
◆コロナ禍の働き方への影響 「テレワークを行うようになった」24.6%、「時差出勤を行うようになった」15.1%

コロナ禍が仕事や子育てにもたらした変化について質問しました。

全回答者(1,000名)に、新型コロナウイルス感染拡大によって働き方にどのような変化があったか聞いたところ、「働き方に変化はない」が53.3%で最も高くなった一方、「テレワーク勤務を行うようになった」は24.6%、「時差出勤を行うようになった」は15.1%、「労働時間が減った」は14.8%、「労働時間が増えた」は5.9%、「副業・兼業をはじめた」は3.2%となりました。働き方に変化があったという人の中では、感染症対策として、テレワークや時差出勤を行うようになったという人が多いようです。

年代別に見ると、「テレワーク勤務を行うようになった」と「時差出勤を行うようになった」は上の年代ほど高くなる傾向が見られ、最も高くなった50代では「テレワーク勤務を行うようになった」は37.8%、「時差出勤を行うようになった」は22.2%となりました。

新型コロナウイルス感染拡大によって働き方にどのような変化があったか [複数回答形式]

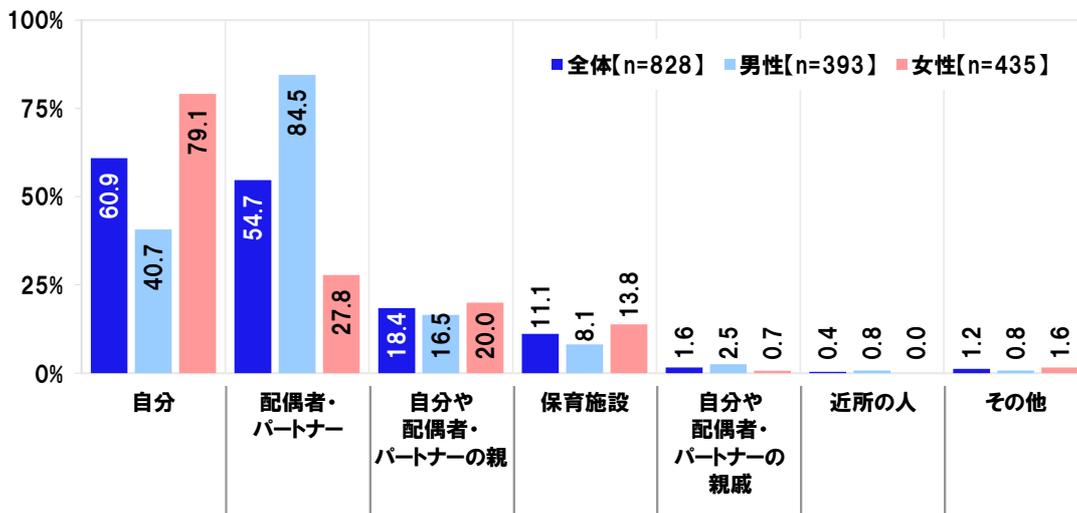


◆「コロナ禍による保育園・幼稚園休園時、日中の子どもの面倒は自分で見た」園児がいる親の60.9%
 子どもの面倒を自分で見ていたときの対応方法 「在宅勤務」29.2%、「年次有給休暇取得」25.0%

コロナ禍により保育園や幼稚園が臨時休業となっていたときの子どもの世話の状況について聞きました。

保育園・幼稚園に通っている子どもがいる人(828名)に、新型コロナウイルス感染拡大によって、保育園・幼稚園が休園になっていたとき、自身の家庭では、日中、誰が子どもの面倒を見ていたか聞いたところ、「自分」(60.9%)が最も高く、「配偶者・パートナー」(54.7%)、「自分や配偶者・パートナーの親」(18.4%)が続きました。男女別に見ると、男性では「配偶者・パートナー」(84.5%)、女性では「自分」(79.1%)が最も高くなりました。

新型コロナウイルス感染拡大によって、保育園・幼稚園が休園になっていたとき、自身の家庭では、日中、誰が子どもの面倒を見ていたか〔複数回答形式〕
 対象：保育園・幼稚園に通っている子どもがいる人

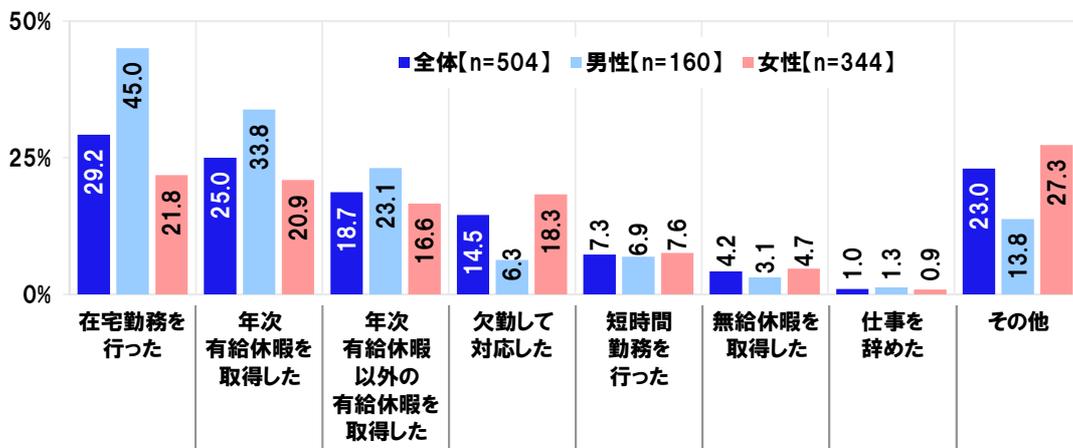


では、日中に子どもの面倒を見ていたとき、どのように対応していた人が多いのでしょうか。

日中の子どもの面倒を自身で見ていた人(504名)に、新型コロナウイルス感染拡大による保育園・幼稚園の休園時、日中の子どもの面倒を自身で見ていたとき、どのように対応したか聞いたところ、「在宅勤務を行った」(29.2%)が最も高く、次いで、「年次有給休暇を取得した」(25.0%)、「年次有給休暇以外の有給休暇を取得した」(18.7%)となりました。在宅勤務制度の活用や有給休暇の取得で対応していたという人が多いようです。

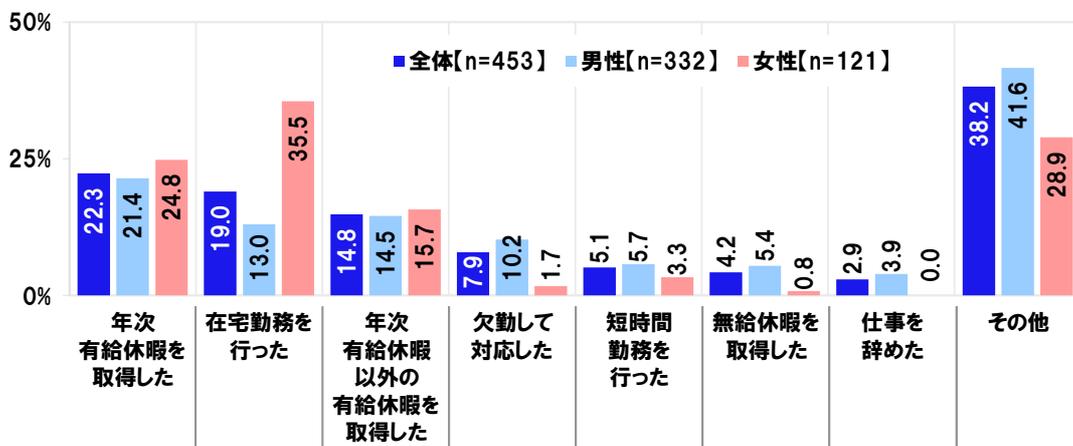
男女別に見ると、男性では「在宅勤務を行った」が45.0%と、半数近くとなり、女性では「欠勤して対応した」が18.3%と男性(6.3%)の3倍になりました。

新型コロナウイルス感染拡大による保育園・幼稚園の休園時、
日中の子どもの面倒を自身で見ていたとき、どのようにして対応したか [複数回答形式]
対象: 保育園・幼稚園の休園時に子どもの面倒を自身で見ていた人



また、日中の子どもの面倒を配偶者・パートナーが見ていた人(453名)に、新型コロナウイルス感染拡大による保育園・幼稚園の休園時、日中の子どもの面倒を配偶者・パートナーが見ていたとき、どのように対応したか聞いたところ、「年次有給休暇を取得した」は22.3%、「在宅勤務を行った」は19.0%、「年次有給休暇以外の有給休暇を取得した」は14.8%となりました。

新型コロナウイルス感染拡大による保育園・幼稚園の休園時、
日中の子どもの面倒を配偶者・パートナーが見ていたとき、どのようにして対応したか [複数回答形式]
対象: 保育園・幼稚園の休園時に子どもの面倒を配偶者・パートナーが見ていた人



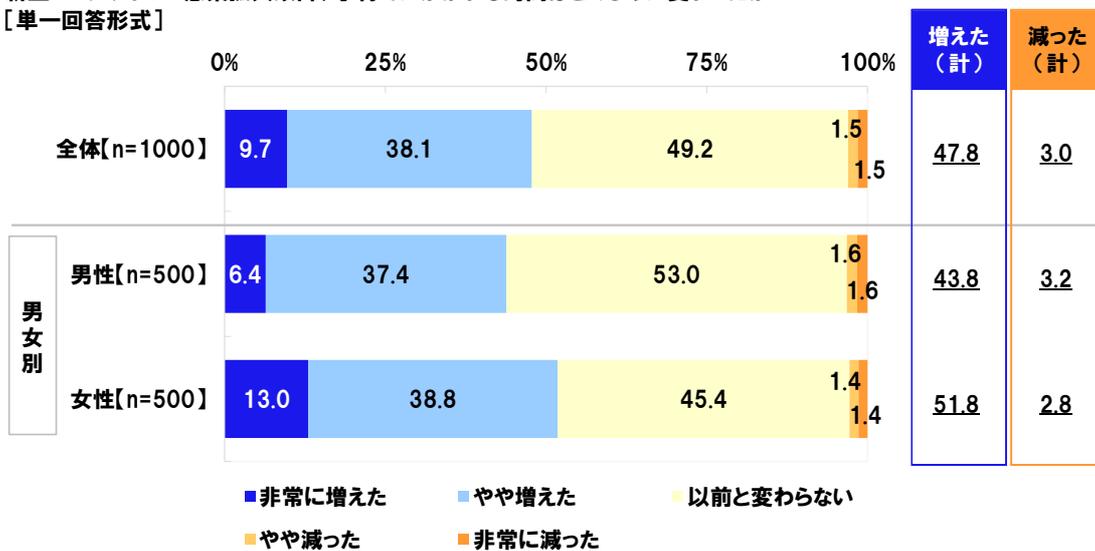
◆「コロナ禍以降、子育てにかかわる時間が増えた」47.8%、女性では51.8%

コロナ禍は子育てにかかわる時間にどのような変化をもたらしたのでしょうか。

全回答者(1,000名)に、新型コロナウイルス感染拡大以降、子育てにかかわる時間はどのように変わったか聞いたところ、「非常に増えた」は9.7%、「やや増えた」は38.1%で、合計した『増えた(計)』は47.8%、「以前と変わらない」は49.2%となりました。外出自粛や保育園・幼稚園の臨時休業などにより、子どもと一緒にいる時間が増え、育児に携わる時間が長くなったという人が多いのではないのでしょうか。

男女別に見ると、子育てにかかわる時間が増えた人の割合は、女性では51.8%と、男性(43.8%)と比べて8.0ポイント高くなりました。

新型コロナウイルス感染拡大以降、子育てにかかわる時間はどのように変わったか
[単一回答形式]

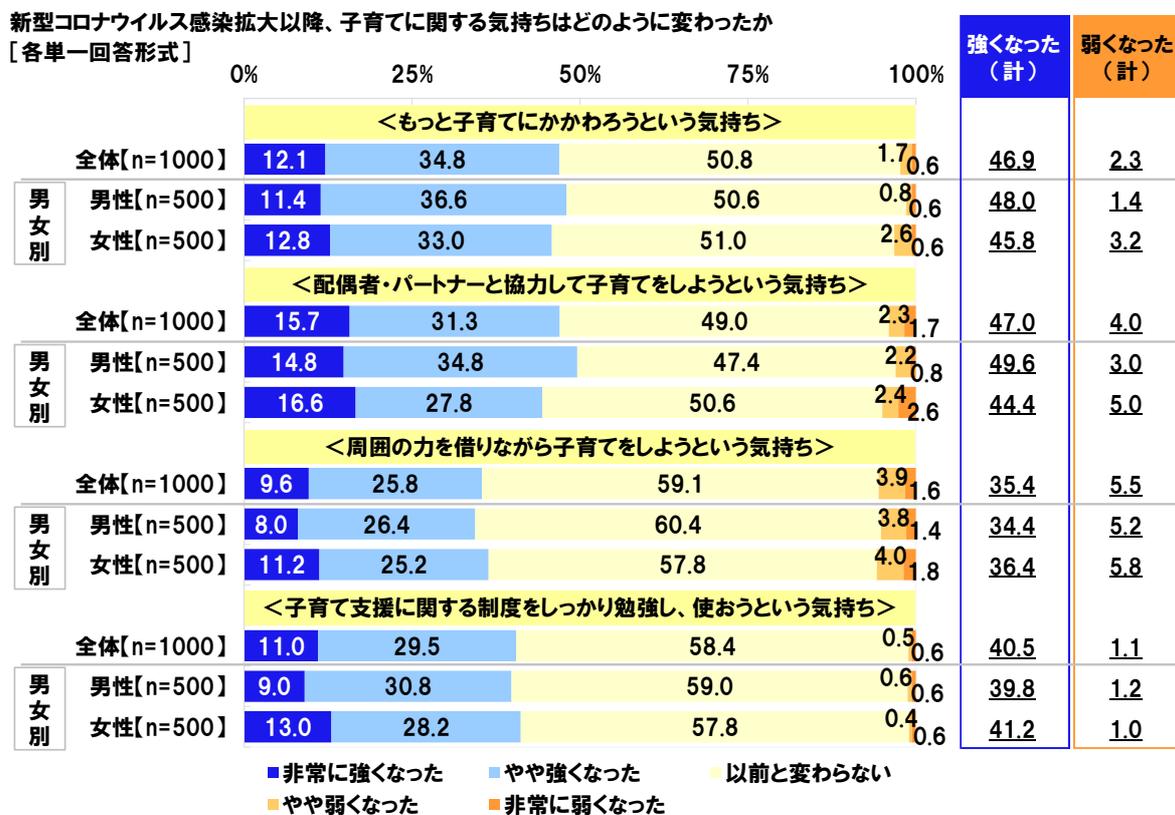


◆**コロナ禍以降の子育て意識の変化「もっと子育てにかかわろうという気持ちが強くなった」46.9%、
「配偶者・パートナーと協力して子育てをしようという気持ちが強くなった」47.0%**

最後に、全回答者(1,000名)に、新型コロナウイルス感染拡大以降、子育てに関する気持ちがどのように変わったか聞きました。

<もっと子育てにかかわろうという気持ち>では「非常に強くなった」は12.1%、「やや強くなった」は34.8%で、合計した『強くなった(計)』は46.9%、「以前と変わらない」は50.8%となりました。コロナ禍に直面して、子育てに積極的にかかわりたいと思うようになったという人が少なくないことがわかりました。

<配偶者・パートナーと協力して子育てをしようという気持ち>では『強くなった(計)』は47.0%、<周囲の力を借りながら子育てをしようという気持ち>では『強くなった(計)』は35.4%、<子育て支援に関する制度をしっかり勉強し、使おうという気持ち>では『強くなった(計)』は40.5%となりました。



■■調査概要■■

- ◆調査タイトル : 男性の育児等家庭的責任に関する意識調査 2020
- ◆調査対象 : ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする
未就学の子どもがいる全国の20歳～59歳の働く人
- ◆調査期間 : 2020年10月26日～10月28日
- ◆調査方法 : インターネット調査
- ◆調査地域 : 全国
- ◆有効回答数 : 1,000サンプル(男性500サンプル、女性500サンプル)

- ◆実施機関 : ネットエイジア株式会社

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

ジェンダー平等・多様性推進局 担当:遠藤、滝沢

TEL : 03-5295-0515

Eメール : jtuc-gender@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当:陳

TEL : 03-5295-0510

Eメール : jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 : 10時00分～17時30分(月～金)

■■連合(日本労働組合総連合会) 概要■■

組織名 : 連合(日本労働組合総連合会)

代表者名 : 会長 神津 里季生

発足 : 1989年11月

所在地 : 東京都千代田区神田駿河台 3-2-11 連合会館

活動内容 : すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる