

「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」 に関する調査2019 <集計データ>

— 男性の育児休業取得編 —

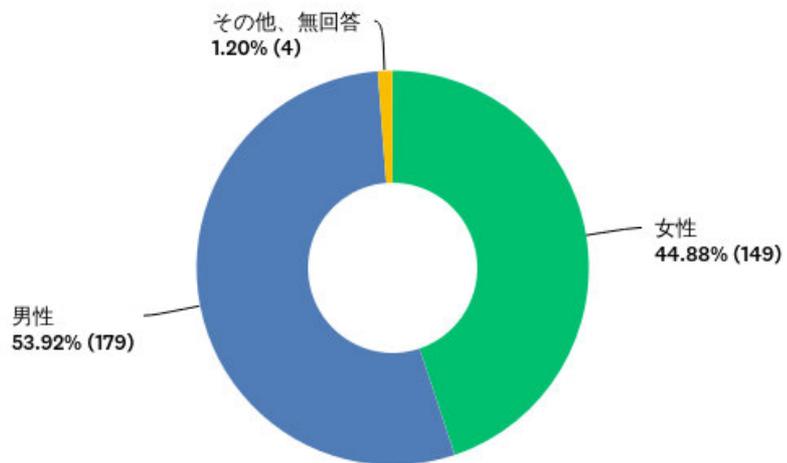
実施機関: 調査期間:2019年6月3日(月)~同年6月24日(月)
全回答数 267

IKU-MEN



Q1. あなたの性別をお答えください。

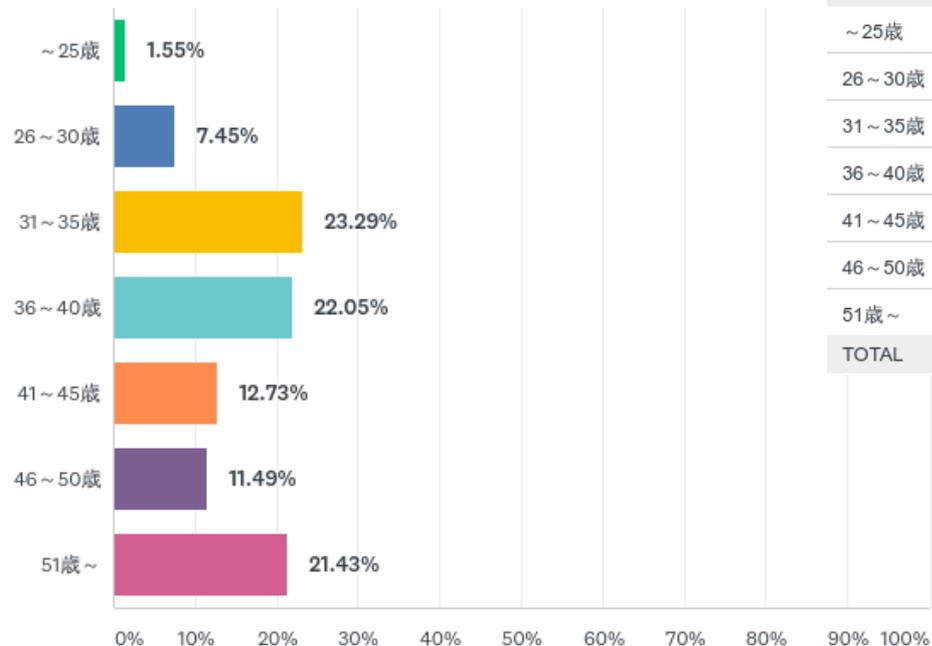
Answered: 332 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
女性	44.88%	149
男性	53.92%	179
その他、無回答	1.20%	4
TOTAL		332

Q2. あなたの年齢層はどれに該当しますか？

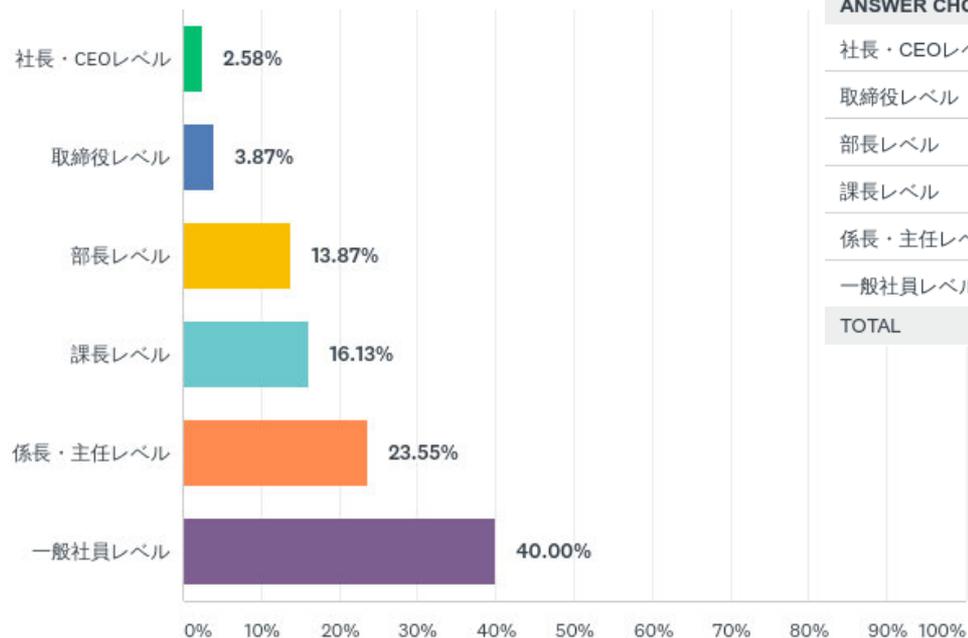
Answered: 322 Skipped: 10



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
~25歳	1.55%	5
26~30歳	7.45%	24
31~35歳	23.29%	75
36~40歳	22.05%	71
41~45歳	12.73%	41
46~50歳	11.49%	37
51歳~	21.43%	69
TOTAL		322

Q3. あなたの職位はどれに該当しますか？

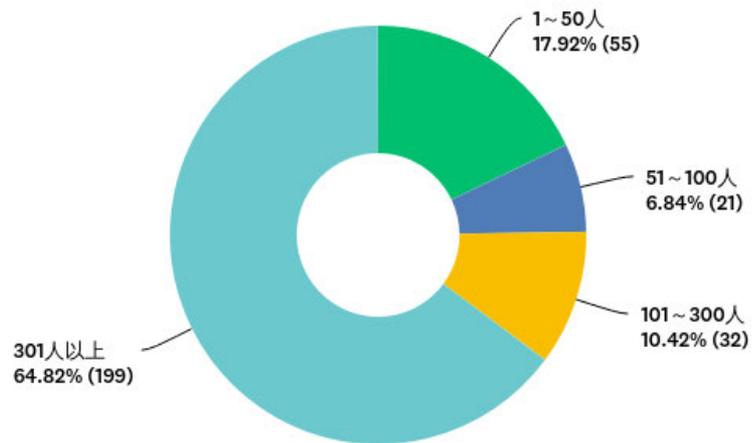
Answered: 310 Skipped: 22



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
社長・CEOレベル	2.58%	8
取締役レベル	3.87%	12
部長レベル	13.87%	43
課長レベル	16.13%	50
係長・主任レベル	23.55%	73
一般社員レベル	40.00%	124
TOTAL		310

Q4. 勤務先企業の規模をお答えください。現在勤務していない方は、直近の勤務先企業についてお答えください。

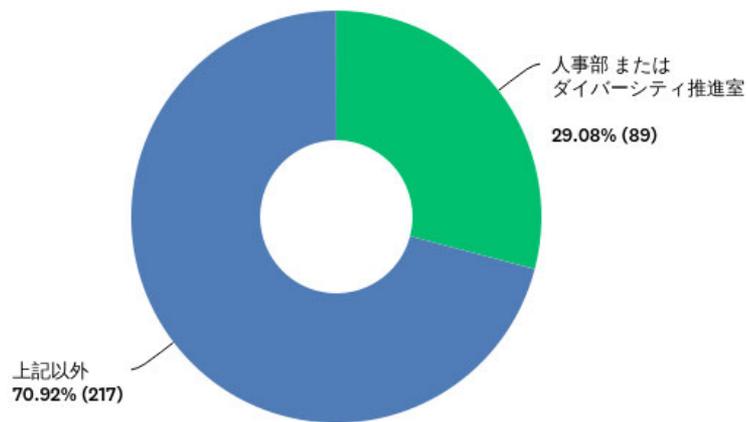
Answered: 307 Skipped: 25



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
1~50人	17.92%	55
51~100人	6.84%	21
101~300人	10.42%	32
301人以上	64.82%	199
TOTAL		307

Q5. あなたの所属部署をお答えください。

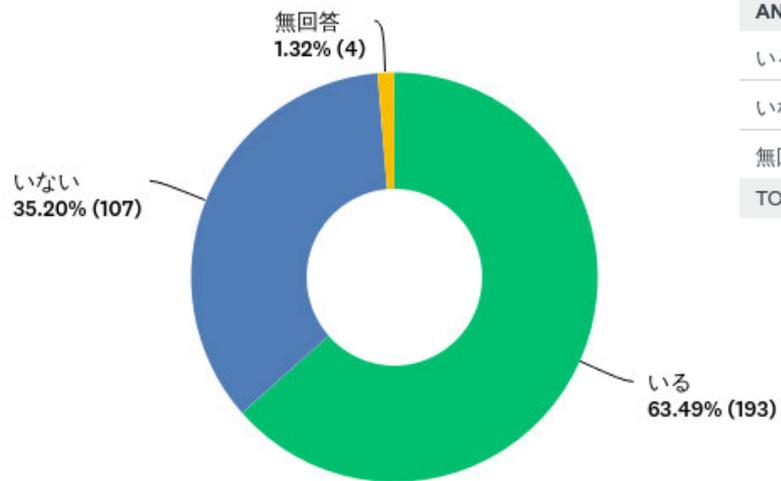
Answered: 306 Skipped: 26



ANSWER CHOICES	RESPONSES
人事部 または ダイバーシティ推進室	29.08% 89
上記以外	70.92% 217
TOTAL	306

Q6. あなたにお子さんはいますか？

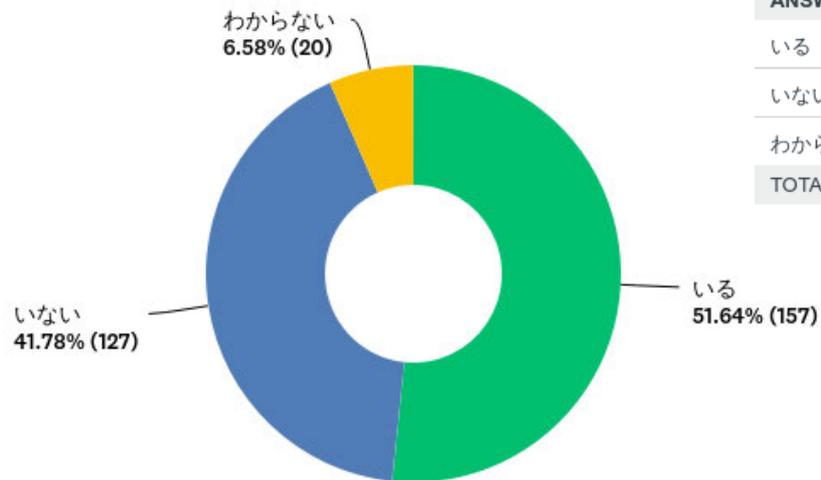
Answered: 304 Skipped: 28



ANSWER CHOICES	RESPONSES
いる	63.49% 193
いない	35.20% 107
無回答	1.32% 4
TOTAL	304

Q7. あなたの職場や周辺で、育児休業を取得した、あるいは現在取得中の男性はいますか？

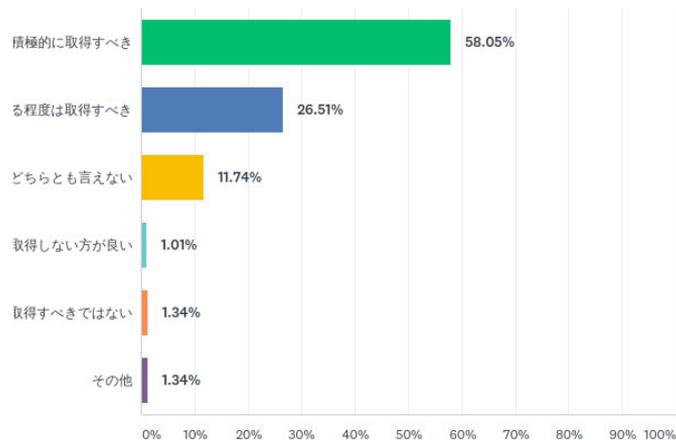
Answered: 304 Skipped: 28



ANSWER CHOICES	RESPONSES
いる	51.64% 157
いない	41.78% 127
わからない	6.58% 20
TOTAL	304

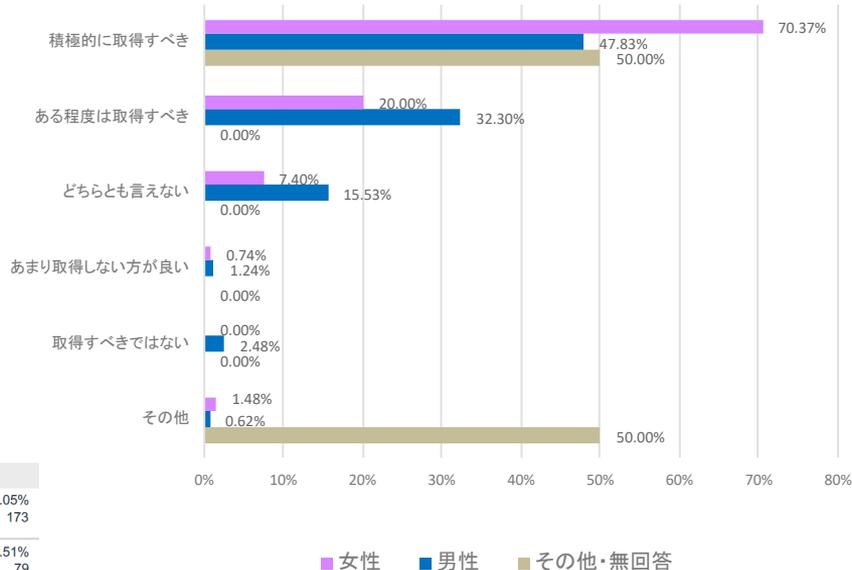
Q8. あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？ 理由と共に教えてください。

Answered: 298 Skipped: 34



	女性	男性	その他、無回答	全体
積極的に取得すべき	70.37% 95	47.83% 77	50.00% 1	58.05% 173
ある程度は取得すべき	20.00% 27	32.30% 52	0.00% 0	26.51% 79
どちらとも言えない	7.40% 10	15.53% 25	0.00% 0	11.74% 35
あまり取得しない方が良い	0.74% 1	1.24% 2	0.00% 0	1.01% 3
取得すべきではない	0.00% 0	2.48% 4	0.00% 0	1.34% 4
その他	1.48% 2	0.62% 1	50.00% 1	1.34% 4
Total Respondents	135	161	2	298

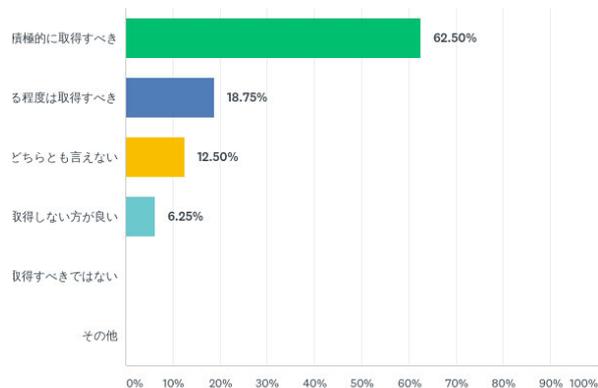
性別比較



Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

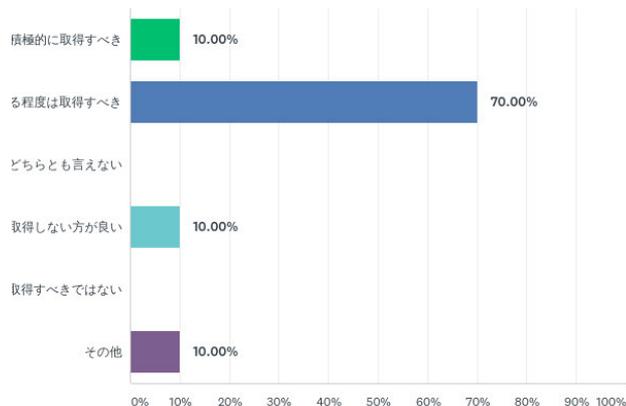
年代別(-30歳・性別比較)

女性



ANSWER CHOICES	RESPONSES
積極的に取得すべき	10
ある程度は取得すべき	3
どちらとも言えない	2
あまり取得しない方が良い	1
取得すべきではない	0
その他	0
TOTAL	16

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES
積極的に取得すべき	1
ある程度は取得すべき	7
どちらとも言えない	0
あまり取得しない方が良い	1
取得すべきではない	0
その他	1
TOTAL	10

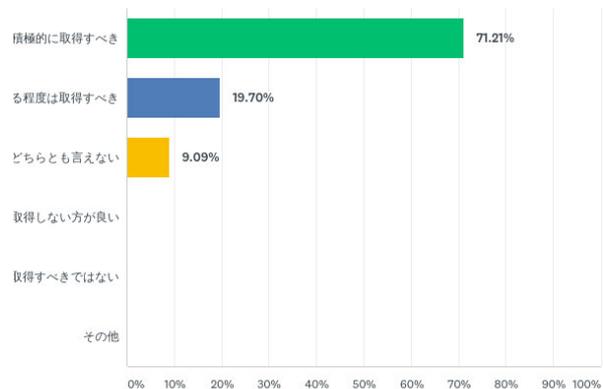
無回答・その他

回答なし

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

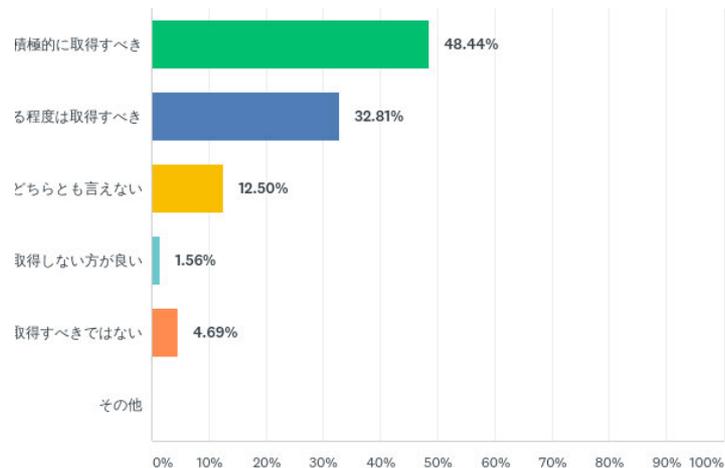
年代別(31-40歳・性別比較)

女性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	件数
積極的に取得すべき	71.21%	47
ある程度は取得すべき	19.70%	13
どちらとも言えない	9.09%	6
あまり取得しない方が良い	0.00%	0
取得すべきではない	0.00%	0
その他	0.00%	0
TOTAL		66

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	件数
積極的に取得すべき	48.44%	31
ある程度は取得すべき	32.81%	21
どちらとも言えない	12.50%	8
あまり取得しない方が良い	1.56%	1
取得すべきではない	4.69%	3
その他	0.00%	0
TOTAL		64

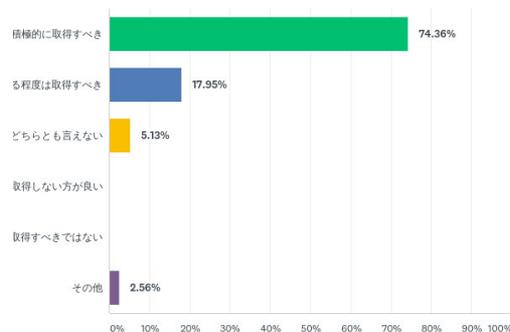
無回答・その他

回答なし

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

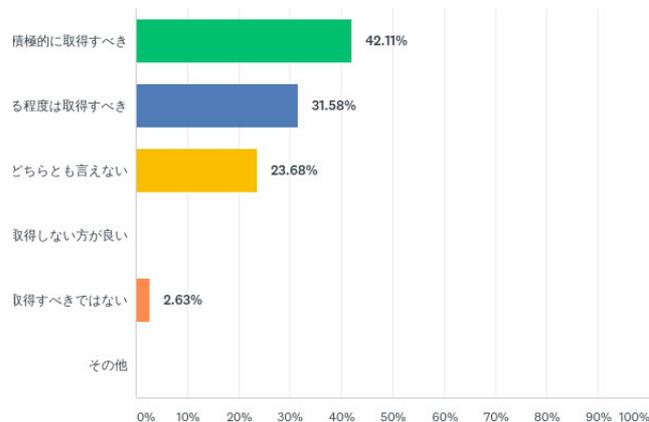
年代別(41-50歳・性別比較)

女性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
積極的に取得すべき	74.36%	29
ある程度は取得すべき	17.95%	7
どちらとも言えない	5.13%	2
あまり取得しない方が良い	0.00%	0
取得すべきではない	0.00%	0
その他	2.56%	1
TOTAL		39

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
積極的に取得すべき	42.11%	16
ある程度は取得すべき	31.58%	12
どちらとも言えない	23.68%	9
あまり取得しない方が良い	0.00%	0
取得すべきではない	2.63%	1
その他	0.00%	0
TOTAL		38

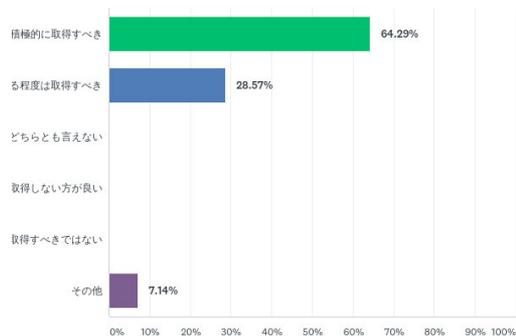
無回答・その他

回答なし

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

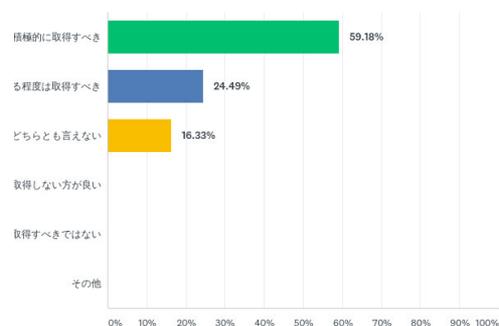
年代別(51-歳・性別比較)

女性



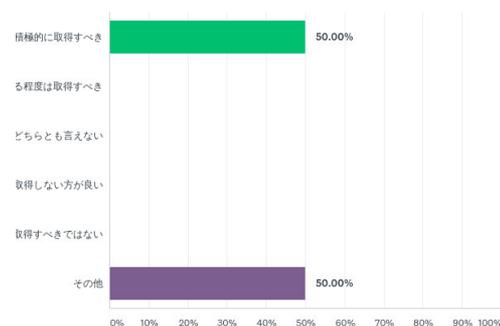
ANSWER CHOICES	RESPONSES	
積極的に取得すべき	64.29%	9
ある程度は取得すべき	28.57%	4
どちらとも言えない	0.00%	0
あまり取得しない方がよい	0.00%	0
取得すべきではない	0.00%	0
その他	7.14%	1
TOTAL		14

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
積極的に取得すべき	59.18%	29
ある程度は取得すべき	24.49%	12
どちらとも言えない	16.33%	8
あまり取得しない方がよい	0.00%	0
取得すべきではない	0.00%	0
その他	0.00%	0
TOTAL		49

無回答・その他



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
積極的に取得すべき	50.00%	1
ある程度は取得すべき	0.00%	0
どちらとも言えない	0.00%	0
あまり取得しない方がよい	0.00%	0
取得すべきではない	0.00%	0
その他	50.00%	1
TOTAL		2

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)積極的に取得すべき : 「女性」「年代別」自由コメント

～30歳

- 妻が助かる。子どもと関わる機会を持つことが大切。
- 子供はパートナーだけでなく、2人の子供であり、2人ともが積極的に育児に関わるべきと考えるため。例え短期間の取得だったとしても、その後パートナーの育児負担をより慮ることができるようになって感じる。
- 育児に男性も女性もないと思うから。
- 取得したいと思っている男性社員も多くいるため。
- 女性にのみ取得させる時代から、男性も取得するのが当然な時代への過渡期であるためより積極的に「男性が」取得していくことが必要かと考えているため。
- 妻一人で子育てするのは大変困難だと思うから。

31～40歳

- 男女関係なく育児に参画すべきであるし、女性側がメインの働き手となることもあるべきだと思うので。
- 男女雇用均等云々といいつつ、実情はそうではない。フェアに近づけるには女性は産休、男性は育休取得を近い負荷で取得、育児に取り組むべきと思う。
- ほかの省庁に比べて恵まれてるのに、取らなくてはずかしいから。
- 産む事以外全部できる。
- 育児は母親1人では難しい。また、父親も子供の親なので、育児に参加するのは特別な事ではないと思う。母親の負担を減らすだけではなく、子供の短い幼少期に触れ合うのは父親にとっても良い事だと思う。
- 男女共働きが当たり前の時代になってきている中、育児については男性も女性も同様に関わっていくべきだから。
- 出産、授乳以外の育児はほぼ全て男性も同様にできるはず。「ママじゃないとダメ」というのは、普段からパパが育児に関わっていないので子供が懐かないだけで、ちゃんも関わっている家庭ではパパっ子の幼児も沢山いる。
- 奥さんへの支えが必要な時期だから。子育ての大変さを身をもって知ることが、後の仕事と家庭のバランスを考えるきっかけとなるから。女性が子育てしながら社会に出ることに対して、大変さや仕事への情熱について理解できるようになるのではと考えるから。
- 育児は男女双方が協力すべきだから。
- 女性の活躍推進や働き方を見直すきっかけになるから。
- 特に共働きであれば、男性女性どちらが取得しても良いと思う。仕事の調整がしにくいのは、男女ともに変わらないはず。
- 共働きでない場合でも、育児の大変さを自分事化するにも育児休暇を取得し、育児に専念するのは良い機会だと思う。

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)積極的に取得すべき : 「女性」「年代別」自由コメント

- 第2子で夫が2ヶ月育児休暇を取得。赤ちゃんとのスタートアップを共に過ごすなかで、子どもの成長に対する興味と親としての意識が変わった。また、仕事を、離れて夫婦で語らう中で、パートナーシップのあり方を考え直す機会になった。
- 自分自身の子供の世話が必要な時に育児をしないのは人としておかしい(自然なことではない)と思うから。
- まずは家庭内のこととして、男性に家庭内にどれだけの家事が存在するかを把握してもらい、更には一人でもそれをこなせるだけの能力をつけてほしい。
- 次に組織内においてであるが、「『女性』出産・育児で休む」との固定観念があり、それが「男性は休まない」という上司・組織の希望的観測につながり男性が育休取得に踏み切れていないと感じる。男性も当然取る(期間に差はあれど)という意識が定着することで男性のワークライフバランスが改善され、また、男性の配属を喜び女性を敬遠しがちである職場の現在の雰囲気も変わるのではないかと考える。
- 子どもといられる時間は短いので、男女問わず少しでも子供の成長を感じられる瞬間は多いほうがいいと思うから。
- 女性の友人たちを見てみると、男性と同程度に仕事をしている人が多い中、女性への負担があまりにも大きすぎる。
- キャリアの幅を広げる経験ができるため。妻も働いているため。
- 自身が妊娠中で、夫には育休を取得してもらう予定。私が育児に慣れない時期と一緒に苦労してもらい、親になる自覚を早くに持ちたい。
- 夫が取得したが、一ヶ月半だったのでもっと長期間取れたらいいなあと思って。
- 女性の気持ちがかかるから。(産休・育休を取得して、仕事を一度手放す経験をしてほしい。休み中に会社としてどのようなサポートが必要か感じてほしいから。)
- 男女共に取得する権利は平等だと思うから。
- 母親だけの育児はきつい。父親の自覚を持ってもらうためにも、一緒に育児をし経験をしないと大変さもわからない。仕事を理由に育児をしないというバカげた意見は聞きたくない。
- 性別に関わらず、なんらかの事情(育児だけでなく介護など)がある時に、退職ではなく休職が当たり前になってほしい。
- また、女性が辞めればよいという考え方をなくしたい。
- 心身ともに親との親密な関わりがこどもにとって重要だと思うから。たまにしか関わらないと、父親はこどもの可愛い面だけを見てイイトコどりになりがちだから。
- 育児に関して、男女差はほとんどないと思う。男性が育児にかかわる機会を増やす意味でも、女性が男性と同様に働ける環境を作る意味でも、育児は男女両方とするもの、という考えが当たり前になればよいと思う。
- 親は母親だけではないので。
- 女性一人で育児をするのは大変だし、積極的に取得すべきと思うが、男性は女性よりも職責が重いことが多いので、時期はよく考えていただきたい。
- 男性が育児をすることを当たり前としなければ、いつまでも性別での役割意識が変わらないから。
- なぜ、女性だけが取得するのか。
- 今後、育児をしていくうえで、必要なモノ、コトがわかると思う。
- 我が子の成長を一日中見る事が出来るのはその時しかないし、母親の気持ちも1番不安定な時に寄り添ってくれるのが夫だと、その後の夫婦関係にもいい影響があると思うから。

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)積極的に取得すべき : 「女性」「年代別」自由コメント

- 女性一人の育児には限界があり、女性社員の職場復帰を妨げている。夫婦で育児するのであれば男性の育休取得は当然だと思う。
- 女性活躍推進法が企業に義務付ける「職場における女性の活躍」実現のためには、企業に所属する女性社員本人の自己努力だけではなく、関係者（会社組織、男性配偶者）の育児への協力が必須であるため。
- 2～3日とかではなく、最低でも1か月取得して育児の大変さを学ぶべき。
- 男性が育児休暇を積極的に取得することにより、キャリアパスそのものもそれを踏まえたものが想定できてくると思われるため。(なぜ女性のみが産休や育休を含めて考えなければならず、実際にはきちんとキャリアパスを実現できないのかは、男性もまた子育てをする立場という自己認識も企業の認識が足りないからだと思います。)
- 自分の子供なら男女関係なく育てるべき。

41～50歳

- 育児は双方で担うものだから。
- 育児は男女協力して行うものである、子育ては家族として担うべきものであり、男女に関係なく親としての責任である。
- 育児は女性一人がするものではない。特に女性も働く時代には、子の両親が共に協力して、育児と仕事を両立しなければ成り立たない。
- 仕事と育児の両立に対する理解が深まる。
- ビジネスの現場から離れることに対する実感が得られる（男性の地域コミュニティ参画に関する意識を動機づけられる）。
- 女性の活躍支援となる。
- 子育ては女性のみが行うものではないから。
- 女性の活躍支援のためには、男性の育児参画なくしては難しいと考えるため。
- 子育ては、社会全体でするものであり、子育てのために優秀な女性のキャリアが中断されるべきではないから。
- 女性も取得しているので、同じく取得してもいいと考えております。人間から人間が生まれるという驚きの現実を考えると積極的に取得していただくのがいいと思っております。
- 自分の子の養育を担うことに違和感はない。親にとっても子にとってもそれぞれの立場で得るものがあるはず。
- 子育ては、女性だけのものではないから。
- 妻の負担軽減、乳幼児期の子どもと関われる貴重な体験。
- 男性も家事全般を主体的に実行管理する経験をしたほうが良いのと、家族として一番手が必要な時期に戦力になるのは当たり前だから。
- 育児は夫婦で取り組むべき。
- 育児には両親が参加すべきと考える。

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)積極的に取得すべき : 「女性」「年代別」自由コメント

- 1人休んだ位で組織が回らなくなる訳ではない。育休取得で得る体験を仕事に活かしたり、取得者の会社に対する信頼度が高まれば、会社にとってもメリットが大きい。
- 子育てに男女の別はないはずだから。
- 行動を起こす人がいないと今後広まらない。
- 自分の子なのだから、女性だけに任せず男性も同じように育児に関わるべき。女性に任せることで、女性のキャリアをつぶしていることを理解して欲しい。
- 当然である。

51歳~

- 自分の子供を育てる大切な機会に恵まれているのに、それを利用しないという選択はもったいない。
- 育児、家事は、その夫婦の役割であり、女性だけが役割を担うものではない。サポートではなく、役割として行うことなので、育児休業の取得は必要。
- 親が子どもを育てることが一般的でそれは父親も母親も同じ。
- 自身の子との接点を増やしてもらいたい。
- 意思決定権を持つ役職ゾーンは育児参加の低い年齢層。その層が男性の育児参加についての理解が低すぎるのが一番の問題。育児休暇を取得できる機会は一社員に数回しかなく、前例がない限りいつまでたっても男性の育児参加に対する理解は進まない。
- 親として育児に向かうことは親になるプロセスとして必要。会社とは異なる体験は仕事の上でも役に立つことがあると考える。

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)積極的に取得すべき : 「男性」「年代別」自由コメント

～30歳

- 自身が共働きで子育てすることを想定すると、環境がもっとも激しく変わる出産直前～直後も含めて経験したい。

31～40歳

- 育児休暇というカテゴリにおいて、男女を分けること事態がナンセンス。
- 育児は両親が協力して行うもの。出産や食事（母乳）の関係で、母親が一時はメインで対応せざるを得ない時期あるが、そうした時期を超えた場合には、責任は同等となるため。
- 育児は女性だけのものではないから。
- 配偶者のキャリアにも幅が持たせられるようになるから。
- 女性の社会進出、男性の育児参加を推進する上で重要であると考えため。
- 女性だけが、取得出来て男性は取得させて貰えない。
- 取るのは当たり前のことを。
- 少子化対策、女性の活躍推進のために男性の育児家事参画が必要不可欠と考える。男性が積極的に育児に参加しようとするきっかけ作りのために育休取得することで、主体的に育児をする経験ができ、それ以降の家事育児を夫婦でどう分担していくかを考えるきっかけになるため。
- 社会…女性のキャリア形成の一助となる。企業…部署ワークフローの見直しの契機となる。本人…消費者感覚が身につく。
- 女性だけに産後の大変な時期をまかせるのではなく、協力が必要。
- 家事分担は当然のこと。そのかわり、女性も男性と同等の社会進出を要するべき。
- 育児の経験値を少しでも増やした方がいいので。
- 共働きが当たり前になっている環境下で男性が仕事、女性は家事・育児という価値観はすでに崩壊していると考えから。
- 子育ては夫婦でするもの。男性も取得して行うのだと感じている。
- 経験。
- 男性も生後から子供との接点を増やすことで、子供の成長に好影響を与えるべきであるし、家事への参画を増やすべきであると考えから。
- 男性も育児に参加することは当たり前のことなので。更にはそのような企業文化を促進するためにも積極的な取得を推進します。

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)積極的に取得すべき : 「男性」「年代別」自由コメント

41~50歳

- 子供が小さい間は数年。父親だって子供と一緒に過ごしたい。だってかわいもん。
- 妻のサポート、子育てへの参加はこの時代には必須とを感じるから。
- 家庭の形態が多様化しているのに、あまりに育休を取る男性が少ないから。
- 子育て経験は貴重。
- 実際は個別の事情（夫婦のどちらが収入が高いか等）によるとは思うが、男性の育児参加は積極化すべき。
- 子育ての大変さについて男性の理解も進むから。
- 制度として整っている。数日から取得が出来る。長期の育児休暇は、数か月先の予定でないと厳しいと感じる。
- 子育てはビジネスに通じる勉強を多くできる為。

51歳~

- 育児は明日の社会を創るのに最も効果的な社会貢献だから。
- 男性も育児に参加することは、世の流れだし、良い経験になると思う。
- シングルマザーでない限り、育児は女性だけがするものではない。少なくとも男性も最低でも半年は育児休業を取得して主体的に育児をする必要があると思う。ほんの数日間だけの育児休業では意味がないし、それで本当に主体的にかかわれるのか疑問。ついでながら、男性も育児時短や育児期ノ一残業を積極的に利用推進すべき。重ねて言うが、シングルマザーでない限り、育児は女性だけがすべきものではない。
- 育児は家族みんなが協力して行うことが望ましいと思うため。
- 育児は女性だけがするものではなく、男性もかかわることで子供の成長にもプラスに働く。育児だけでなく社会全体がすべてにおいてシェアする考えが必要。
- 夫婦共同&平等で育児をすることは当たり前のことである。
- 男性が取得しにくい状況を改善すべき。
- ダブルインカムな時代にあっては、育児負担をどうするかは、相談事にある。従って、男性もある程度は負担すべき時代にある。
- 取得が当たり前の世の中にならないとなかなか進まないと思います。
- 生物として、生まれてすぐ等母親のほうが、優先される時期を除いては、特にどちらがということはないと考えています。
- 育児は夫婦の共同責任。
- 生産年齢人口が減るなか、女性の社会進出を積極的にサポートすべきで、男性が育児に積極的にならない理由はない。
- 女性の社会進出を阻むべきではないから。
- おかれている状況次第で必要ならば取得すべき。
- 家庭内円満が重要。役割分担の中からの「ぎづぎ」にも期待。

→続く

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)積極的に取得すべき : 「男性」「年代別」自由コメント

- 育児を円滑に進めるため。
- 人にとって最大のライフイベントであり、それに対応した休暇制度があること、性別で区分されるべきではないのは当然。
- それで仕事が回らないなら、会社に問題がある。
- 父親も親です。
- 育児の大変さを男性も認識すべきと考えるため。
- 女性に取得を制限するのは疑問視する。
- 育児は男女が合同分担すべきものだから、女性が望む場合は休暇を取得してでも全面協力すべきである。
- 良い経験となるから。
- 女性の負担軽減と自分自身の家族へのかかわりの強化。
- 当たり前のこととして 世の中に普及すべきことと考える。
- 育児への関りは、父性と母性の両面からの接点があった方が良いと思う。

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)ある程度は取得すべき : 「女性」「年代別」自由コメント

～30歳

- 家庭の状況によると思うため。共働きで奥様の負担が大きいようであれば取得してほしいとおもいます。

31～40歳

- 男性も育児に関わるべき。
- 「育児」休暇を取って旅行を数回など満喫した人を知っており、その間奥さんが新生児と家に取り残されていたと思うと辛い。
- わざわざ休まなくても育児参画はできる。しかし、育児参画すると決めて休んで、子どものお世話をすることで、子育てや妻の状況が分かるなどの気づきがあると思う。
- 育児休暇もいいが、継続的に毎日定時or時短で帰って育児参加すべき。
- 子育てには積極的に関わって欲しいが、母乳育児だとどうしても父親には任せられない。卒乳後に父親が育休を取る場合、保育園に入れなくなる可能性もある。個人的には、育休の推進よりも、幼い子どもがいる両親の時間外勤務や休日出勤を禁じて欲しい。
- 男性が育児に参加しづらい社会を変えてほしい。

41～50歳

- 育児の経験有無によって、同僚・部下への対応に差が出る。説得性もでてくる。
- 実体験をすることはいいことだと思う。

51歳～

- 育児への参加意識が高まる、育児中の部下・後輩の気持ちが少しわかる。
- 産んでいないので、身体の回復時間は要らない。
- 各家庭の事情もありますので、ケースバイケースで対応すべきだと考えます。しかし、2週間程度の短期でも取得意義はあるかと思います。

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)ある程度は取得すべき : 「男性」「年代別」自由コメント

～30歳

- 男性の方がやりやすい家事もあるため。
- 福利厚生なので取得可能ならば、取得してもいいと思う。
- 取得は本人の自由、組織が制限をかけてはいけない。

31～40歳

- 家族と話し合い、本人が取得したい時に取得できればいいと思います。無理に積極的習得させることがいいとはあまり思いません。
- 男性の育児参画への、“職場”や“上司・管理者”の意識醸成を図る上で、象徴的にとっていきべき。一方、従来の専業主婦家庭の場合や共働き家庭、親せきや祖父母など協力を得られる／得られにくい家庭など様々な家庭環境があり、必ずしも育休を取得することがすべての男性にとって正しいわけではない。どちらかというとな必要なのはベースロードにおける子育て世代への配慮（上記家庭環境を踏まえた）。
- 育児での女性のノイローゼなど深刻な問題はあると思うが、男は働いてきて欲しいという価値観も女性側にもあると思う。男性も育児をするのは親子関係にもよいと思う。
- 時代の流れとしても取得べきと思うし、取得した方が将来、上長となった時に理解を得やすくするため。
- 男性の育児休業は、その後のキャリアプランを意識したときには取得できない。私自身、共働きで育児の負担をしているため、朝の出社等、周りからは良い目では見られていないのも実情である。
- 育児は女性だけの仕事ではないため。
- 取得すべきだが、取得後の収入に不安がある。
- 家庭において、育児の協業の必要性を感じるから。
- 取る取らないがバラつくのは不公平感にもつながる。
- 先日の某メーカーのように、まだまだ企業に理解されていない面がある。キャリアが閉ざされないような調整は必要。
- 子育てについては分担すべきだと考えているため。

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)ある程度は取得すべき : 「男性」「年代別」自由コメント

41～50歳

- 家庭の事情で必要なら取得すべきだが、全員一律に取得すべきとは思わない。
- 「一方」がやると「両方」に効果がある思索であれば、推奨するのが理想か。また加熱しすぎて「すべき・ねばならない」になるのも暴論なので、この選択肢。
- 女性でも取得する人としていない人がいて、同じような状況が自然。
- 重要な人生のイベントの一つであるから。
- 弊社の社員における共働きの割合が増えており、社員の価値観も変化してきているから。
- 育児はいつどのような大変さがあるかは、子供や奥様の状況にも依存して家庭それぞれであるから、取ろうとしたときに自由に取れることが大切だと思うから。
- その家族の状況により変わりそう。共働きの場合と、そうでない場合で違いがあるのでは。（これが偏見になってしまうのか）

51歳～

- 性別に関わらず取得すべきであるが、人で不足の中、業務の代替、一時できない補充要員のアサインなどが不可欠であり、関係部署の理解と制度的なサポートが不可欠であると考えているため。
- 早急な推奨は本人にも周辺にもマイナス懸念。古い体質に呪縛された社員も多いから。
- 取る権利は明確にあるので、会社が必須（例、QUOTA）にするまでに取り組む必要があるとは考えない。
- 配偶者の状況や、関係性によると考えます。
- 育児休暇の取得を積極的に事者の心理負担を下げ環境整備を進める取り組みは理解するが、手段が目的化しつつあり、○か×かの強制感を感じる。育児に父親が関わることは当然であり、時短に限らず、夫婦で週半分ずつ勤務できるようにする等、実態に合わせた取り組みを選べるようにした方が良いと思う。
- 取得すべきと思うが、年単位での取得はキャリア形成の観点から取得が難しいと思えるため。
- 環境が整っていない部分もあると思われるため。
- ルール内で必要に応じて、活用すべき。

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)どちらとも言えない：「女性」「年代別」自由コメント

～30歳

- 取得した際の給与の補填が充分でない場合も多く、積極的にとるべきだと言える状況にはまだなっていないとおもうから。

31～40歳

- 家族の価値観によるし、取得による当人のメリットが見えづらい。また職場として強制する根拠も薄い。
- 各家庭での役割があるため、強制すべきでないと考える。また数日程度の休暇取得がその後の意識変革につながるとは考えにくいいため、取得日数についても議論すべき。
- 家庭環境はそれぞれなので、「すべき」とは思わない。夫婦で話し合っで決めた方法を自分たちが選択しやすくすることが重要だと考える。
- 育児に対する価値が評価されていないのに、育児休暇を取得するとすると、長期で休めていいよと言うようなネガティブ発言をいただくことになり、そんなことを言われてストレスを溜めさせたくない。また、育児休暇を取る事でキャリア形成の損失に繋がらない保証が無い状態では収入が減少するかもと言う不安で、とてもじゃないがパートナーに育休をとれとは言えない。
- 家族の形態によって選択肢は様々。例えば、夫より妻の方が年収が高いとか。祖父母と同居している、とか。多胎児とか。家族の総意があれば取得しても、しなくても。
- 相談によって決めることが良いと思うので、取得したいのであればすべきと思う。その上で選択肢は広くあるのが良いと思います。

41～50歳

- 家庭環境によっては、男性の育児休暇取得により収入が減ることがデメリットとなるケースも出ると思います。余裕があれば、休暇のない育児業務に奮闘している妻を休ませるためにも、取得できれば理想的です。
- 状況による。権利は権利であると思うが状況によると思う。

51歳以上のコメント無し

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)どちらも言えない : 「男性」「年代別」 自由コメント

～30歳のコメント無し

31～40歳

- 育休中の収入減に備えて、夫婦どちらかが取得した方がよかったな…という我が家の反省から。
- 本人の判断に任せるべき。
- 保育園に預ければ？
- 現在の世論では、取得する事が良いと見られてるが、表面的で対外的なアピールでしかない。何故なら、経営者自体がその経験がないので、理解力に欠ける判断しかされない。家庭と仕事の両立を稼ぎ頭に背負わせるのは辛いと思う。

41～50歳

- 確か、無給だったと思うので、収入がなくなることで生活がきつくなるなら取得すべきではないと思います。
- 男性が取得するのならそれに対して何の問題もありませんし、逆にしないのも問題がないと思います。夫婦間で決めればよい話。
- 本人がどうしたいか判断すべき事項と思います。
- それぞれの家庭の事情、環境などによるので一律どちらとは答えづらい。
- 家庭事情のため、取得したほうが良いのか悪いのか判断できない。
- 積極的にとも、取るべきではないとも、どちらでもない。個人の意思に任せるべき。
- 会社の方針次第。取得させるならさせる。トップが宣言すべき。トップが宣言できないなら、現実的には取得は難しい。

51歳～

- 各自の事情による。
- 配偶者との関係次第で一般論で論じられない。
- それぞれの社員の選択に任せる。
- 家庭環境によるので、判断は当事者が行うべきで、一律に取得すべきかどうかを議論することには疑問を感じます。
- 制度的には認められているが現実的に現場や顧客に対する迷惑度合いから考えると取得できないのが現状ではないか。
- 夫婦の事情による。

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)あまり取得しない方がよい : 「女性・男性」「年代別」 自由コメント

女性

～30歳

- やっと仕事を一人でまわせるようになったところなので、このタイミングで仕事から離脱するとキャリアを放棄したと思われる。

41～50歳、51歳～のコメント無し

男性

31～40歳

- 仕事を代わりにしてくれる人がいないため。

～30歳、51歳～のコメント無し

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)取得すべきではない : 「女性・男性」「年代別」 自由コメント

女性

コメント無し

男性

31～40歳

- 誰かが育児休暇を取ってしまうと、人手が足りなくなるから。
- 経済を回すか、自己を優先するか。どちらもバランスが取れる社会にはなっていない。詰まる所、休めばそれだけ他者に負担が転嫁され。その分、他者が困窮する（悪循環）。

41～50歳

- それが元でリストラ対象になるから。仕事に穴を空けれない。

～30歳、51歳～コメント無し

Q8.あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共に教えてください。

回答)その他 : 「女性・男性・性別無回答」「年代別」自由コメント

女性

41～50歳

- 必要なら必要なだけ取得すればいい。

51歳～

- 誰でも必要であれば取得したら良い。
男女は関係無い。

男性

～30歳

- 取得したい者が取得すればいい。

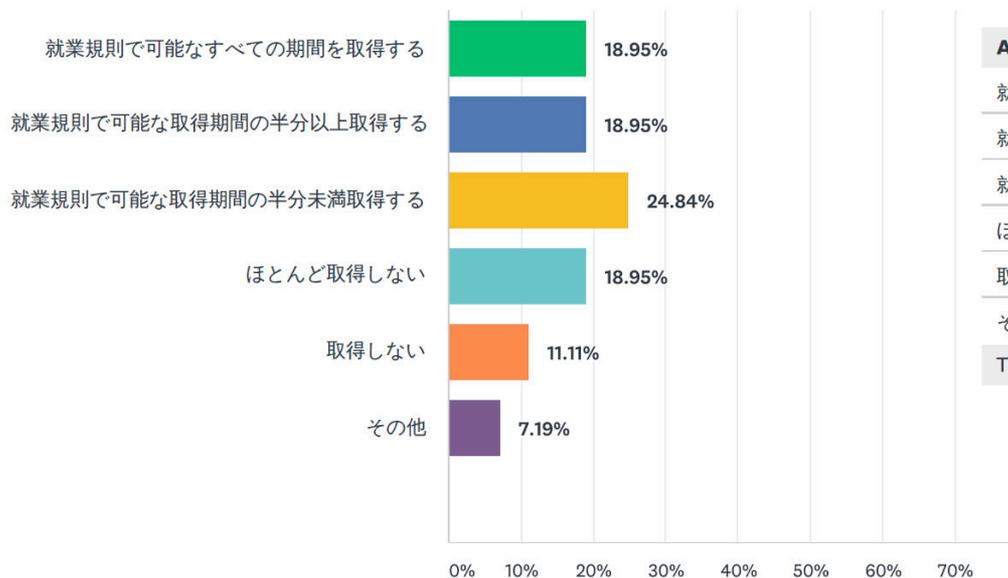
性別無回答

～30歳

- どうでもよい。好きに生きろと思う。

Q9.【男性の方にお聞きします】あなたは、ご自身が育児休業取得対象者になった
 としたら、育児休業を取得しますか？ 理由と共に教えてください。

Answered: 153 Skipped: 26

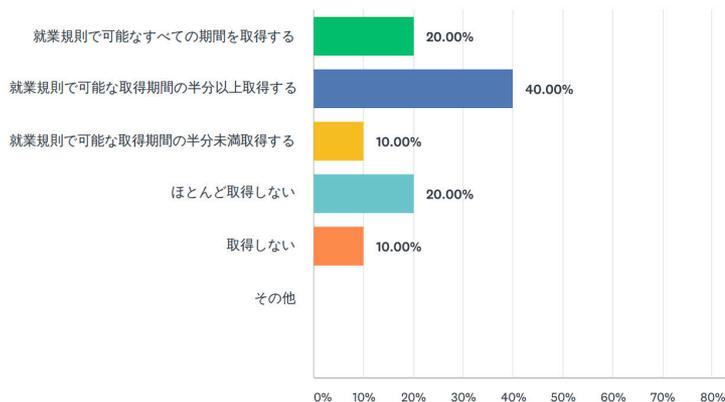


ANSWER CHOICES	RESPONSES (%)	RESPONSES (Count)
就業規則で可能なすべての期間を取得する	18.95%	29
就業規則で可能な取得期間の半分以上取得する	18.95%	29
就業規則で可能な取得期間の半分未満取得する	24.84%	38
ほとんど取得しない	18.95%	29
取得しない	11.11%	17
その他	7.19%	11
TOTAL		153

Q9. 【男性の方にお聞きます】あなたは、ご自身が育児休業取得対象者になったら、育児休業を取得しますか？ 理由と共に教えてください。

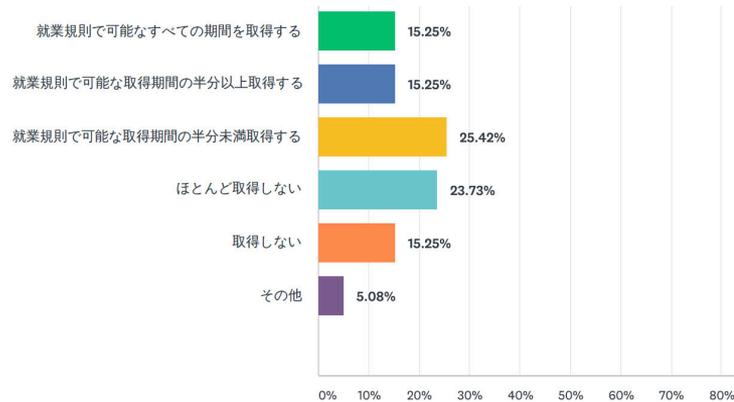
回答：男性・年代別比較

(～30歳)



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
就業規則で可能なすべての期間を取得する	20.00%	2
就業規則で可能な取得期間の半分以上取得する	40.00%	4
就業規則で可能な取得期間の半分未満取得する	10.00%	1
ほとんど取得しない	20.00%	2
取得しない	10.00%	1
その他	0.00%	0
TOTAL		10

(31～40歳)

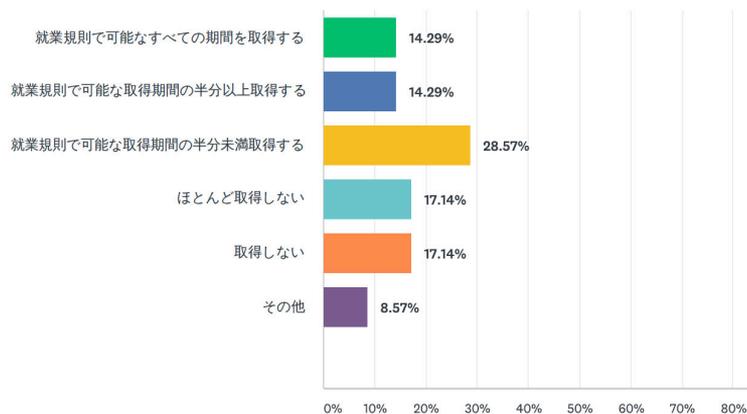


ANSWER CHOICES	RESPONSES	
就業規則で可能なすべての期間を取得する	15.25%	9
就業規則で可能な取得期間の半分以上取得する	15.25%	9
就業規則で可能な取得期間の半分未満取得する	25.42%	15
ほとんど取得しない	23.73%	14
取得しない	15.25%	9
その他	5.08%	3
TOTAL		59

Q9. 【男性の方にお聞きます】あなたは、ご自身が育児休業取得対象者になったとしたら、育児休業を取得しますか？ 理由と共に教えてください。

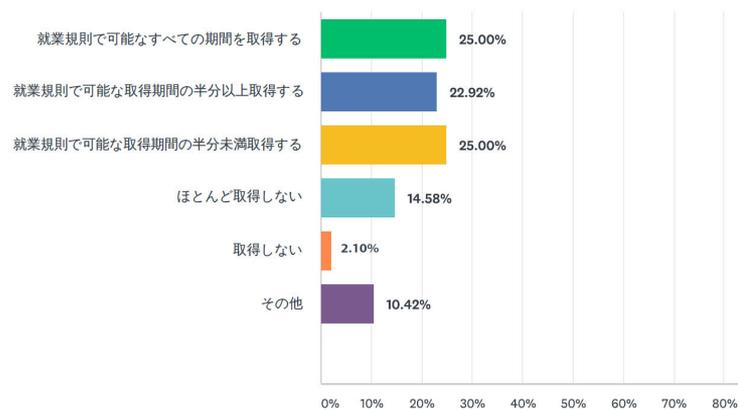
回答：男性・年代別比較

(41~50歳)



ANSWER CHOICES	RESPONSES	件数
就業規則で可能なすべての期間を取得する	14.29%	5
就業規則で可能な取得期間の半分以上取得する	14.29%	5
就業規則で可能な取得期間の半分未満取得する	28.57%	10
ほとんど取得しない	17.14%	6
取得しない	17.14%	6
その他	8.57%	3
TOTAL		35

(51歳~)



ANSWER CHOICES	RESPONSES	件数
就業規則で可能なすべての期間を取得する	25.00%	12
就業規則で可能な取得期間の半分以上取得する	22.92%	11
就業規則で可能な取得期間の半分未満取得する	25.00%	12
ほとんど取得しない	14.58%	7
取得しない	2.10%	1
その他	10.42%	5
TOTAL		48

Q9. 【男性の方にお聞きします】あなたは、ご自身が育児休業取得対象者になったとしたら、育児休業を取得しますか？ 理由と共に教えてください。

回答)就業規則で可能な**すべての期間を取得する** : 「**男性**」「**年代別**」 自由コメント

～30歳

- 子供の年齢が規定の年齢、もしくは子供を預けられる施設に入れられるまで、必要な日に休暇を取れるのが理想。家に面倒を見られる人が居なくなることが問題のため。
- 与えられた期間休むのに理由があるのでしょうか。仕事などは休む前にどうにかすればいいし、休んでいる間にも内容は把握できるので、復帰もそこまで難しくないと思います。何も考えずに休むような人もいるかもしれませんが、会社に働くものとしては、きっちり休んできっちり働きたいです。

31～40歳

- 育児休暇でとれる期間は、本当に育児をしなければならない期間より短い。
- 我が子を育てるためには必要。
- Q8への回答内容はもちろん、家族関係の大事な最初のページに自分の存在を示すため。私はジェネラリスト志望のため、知見を広げるため。地域コミュニティで存在を示すため。

41～50歳

- 人生経験を積むため。
- 子育ては国家に必要な重大義務だと思っているから。

51歳～

- 自分のために働いているわけではないので。
- 当然の権利なので、権利を行使する。
- 長い目で見れば組織や家庭、個人においても良い結果をもたらすと考える。
- 上席者の理解が得られることが前提ですが、会社が提供するのであればすべて取得します。
- 子育ては社会全体の義務であり、乳幼児は大人の事情で待ってはられない。時期によって役回りの優先順位が異なることは当然である。
- 配偶者のキャリアアップは望ましいものだから。
- 対象年齢外なので想像でしか発言出来ないものの、現在の社会体制であれば取得すると思う。
- 率先して取得したい。
- もちろん、母親側との仕事の負荷による。それ以外は、基本的に取るものと考えている。

Q9. 【男性の方にお聞きます】あなたは、ご自身が育児休業取得対象者になったとしたら、育児休業を取得しますか？ 理由と共に教えてください。

回答)就業規則で可能な取得期間の**半分以上取得する**：「**男性**」「**年代別**」自由コメント

～30歳

- 育児や家事を覚える良い機会になるから。
- 収入減してしまうことへの対策も織り込んだ上で、最大限取得したい。

31～40歳

- 実際その場にいなければ全部とるとまではいえず実際とってはいいが、とれたらとればよかったと思う。
- 幼少期の子供と過ごす時間は大切であると考えため、職場で男性育児休業取得推進のロールモデルになるため（人事として）、制度上でのフル期間で取得ができるかどうかは、そのときの状況次第。
- なんでも女性がしないといけないと言う考えが間違ってる。
- 我が子と触れ合いたい。妻にだけ負担とさせたくない。
- 休暇を取得する事で解決する事、しない事があるため。ただ、休みがあれば良いというわけではなく、例えば収入面を考えれば、育児を行うよりも働いていたほうが家族にとって良い場合もありえる。
- 可能な期間にもよりますが、最低1ヵ月程の妻のサポートに入ればとおもっています。

41～50歳

- 「一方」がやると「両方」に効果がある思索であれば、推奨するのが理想か。また加熱しすぎて「すべき・ねばならない」になるのも暴論なので、この選択肢。
- 現実的な仕事の忙しさのため。

51歳～

- 取れない理由がない。でも、全部取らないのは、言い訳用。
- 育児を体験することは必要なので。
- その時の職場環境次第。
- 環境整備と並行して行う必要があると思われるため。
- 必要に応じて。
- 育児休暇は大切であるが、仕事との兼ね合い無視と言う訳にはいかない。どこの企業も人員体制に十分な余裕を持って配置しているとは思えないので。
- 社内のSDGsから推進させないと、それ以上の目標は難しい。
- 取得はするが、すべての期間かどうかはわからないため。
- 基本的には全て取得しますが、様々な状況によります。

Q9. 【男性の方にお聞きます】あなたは、ご自身が育児休業取得対象者になったとしたら、育児休業を取得しますか？ 理由と共に教えてください。

回答)就業規則で可能な取得期間の**半分未満取得**する：「**男性**」「**年代別**」自由コメント

～30歳

- 自分でも奥さんを助けてあげたいため。

31～40歳

- 収入面から半年未満が最適と判断。
- 次に取得する場合は第2子。第1子の世話をできる人が周囲にいない（両方の祖父母と片道1時間以上の別居）ことから、取得が必要。一方、個人に紐づいた仕事の仕方になっていることから、代役がおらず、上司にその役割を望むことも第1子の育休取得時に難しいことを痛感したことから、取得できても数週間だろうと想定しているため。
- 父親として一番役割を果たせるタイミングで取得する。
- 今は取得したいと思うようになったが、以前は取得しないのが当たり前と考えていたので取得できていない。
- さらに1人子供が増えることを想定すると、育児休暇取得する必要性を感じるから。
- 実家が近いのでそこまで長期に必要としない。
- 配偶者の復帰意欲にもよるが、経済的な面から両者ともに休暇に入る期間はできるだけ短くしたいので、女性の負担を考えて1～2ヶ月は取得しようと思う。
- 出来る限り取得したい反面、補償があるとはいえ一時的に収入が減ることに対して懸念がある。
- パートナーの状況により、取得期間を検討します。

41～50歳

- 自分自身3ヵ月の育児休暇を取りました。小さな会社なので現実問題、半年以上取得するのはかなり難しいと思います。
- 有給で取得できる5日間は必ず取得する。ただし、最長2年間の取得は不可能と思う。

51歳～

- 業務は現実的には減らせない。
- 自分のためになると思えるから。但し今のところすべての取得は無理。
- 現在は積極的に取得すべきと思うが、取得しづらい雰囲気はある。
- これまで育児は家内にまかせっきりだったことの反省を踏まえて。
- 0-100はないと考える。

Q9. 【男性の方にお聞きます】あなたは、ご自身が育児休業取得対象者になったとしたら、育児休業を取得しますか？ 理由と共に教えてください。

回答) **ほとんど取得しない** : 「**男性**」「**年代別**」 自由コメント

～30歳

- 取得するにあたって会社からの不利益な行為。左遷および降格などの懸念のため。
- また、日本独特の同調圧力（俺が取得してないんだからお前も取得するなという空気）。

31～40歳

- 配偶者が専業主婦であるため。配偶者ならびに子やその他家族が病気等になり、育児に支障が出た場合は、取得します。
- 取得しやすい、しにくい風土云々ではなく、業務量の理由で現実的に取得できない。
- 取得しにくい雰囲気だから。
- 前述の通り、強制力がない限り取得はしない。
- 女性が多い職場のため、男性が育休を取ると仕事が回らないから。
- 仕事を代わりにしてくれる人がいないため。
- 結果でしか評価されない仕事なので、必要なら年休で休むからわざわざ休まない。

41～50歳

- 休むことにより、他の人へ負担が掛かるので。
- 家族（育児）の環境により、育児参加としての有給取得で十分対応が可能であり、育児休暇が取得不要と判断。
- 取得するのが正ではなく、あくまで選択肢であるため、自分自身は長期で取得する必要性を感じない。

51歳～

- 夫婦の事情による。
- 現場や顧客への影響を考えると取得できない。
- 共働きであれば回答選択肢は変わるが、家人が専業主婦である現状、自身のポジション等を考慮した場合ほとんど取得しない(取得できない)
- 妻が専業主婦だから。
- 収入が無くなるから。

Q9. 【男性の方にお聞きます】あなたは、ご自身が育児休業取得対象者になったとしたら、育児休業を取得しますか？ 理由と共に教えてください。

回答) **取得しない** : 「**男性**」「**年代別**」 自由コメント

～30歳

- 男性が育児休業を取れるような会社ではないため。

31～40歳

- 子供いない。
- 収入が下がるのが不安。
- 我が家は妻の方が給与が低く、収入減のダメージが小さいので。
- 左遷されるような風潮があるため。
- 私の所属部署は育児休業を取得しないことを前提に工数が組まれるため。
- 現状、取得対象者ですが取得していません。理由は有給休暇の範囲での育児を行うことで家族内で合意できているためです。生計の基本が私の給与であることが大きな要因です。

41～50歳

- 家庭内で役割分担しているため。
- 無給になると生活に困るので。
- それが元でリストラになったら洒落にならない。
- 私の場合は妻が専業主婦なので私が取得する必然性がない
- 妻は専業主婦だから。
- 妻が反対するから

51歳～

- 家族の有無などと就業とは本来関係ない。わが国は、企業に社会保障を丸投げしている。

Q9.【男性の方にお聞きします】あなたは、ご自身が育児休業取得対象者になったとしたら、育児休業を取得しますか？理由と共に教えてください。

回答)その他 : 「男性」「年代別」自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

- 有給の範囲ではすべての期間を取得しましたが、実態としてMAX2年程度取得する権利については行使していない。
- 綺麗事ばかりの権利主張は、どこかに弊害を生み出す。
- 何も考えず取れるもんなら取りたい。でも現実はそのはいかない。特に日系企業なら。バリバリ現場で担当職務をこなしてる人間の代わりはそんなに簡単には効かない。

41～50歳

- 取得できる範囲で、かつ、自分が必要もしくは欲しいと思う程度と業務上の兼ね合いで取得する。
- ある程度取得すると想像するが、実際には子供がいないので、具体的な期間は分からない。
- 家族と相談して必要であれば申請します。

51歳～

- パートナーとの話し合いで決めるので、取得期間は分からない。
- 断続的(週に何日か)に取得できるのであれば取得したい。
- 積極的に取得するが「権利だから全部取得する」というスタンスではない。期間は、業務の都合や家族とも相談のうえ決定する。
- そもそも裁量労働制を強化すべきと考えているので、時間拘束の是非の議論そのものあまり意味がないように思う。しかし給与所得の時間拘束のある労働環境を前提とすれば、積極的に取ることも当事者の家庭環境によっては許容すべきと思う。
- 全ての期間を取りたいが、現実は無理。

Q9. 【男性の方にお聞きします】あなたは、ご自身が育児休業取得対象者になったとしたら、育児休業を取得しますか？ 理由と共に教えてください。

回答)この質問をスキップ : 「男性」「年代別」 自由コメント

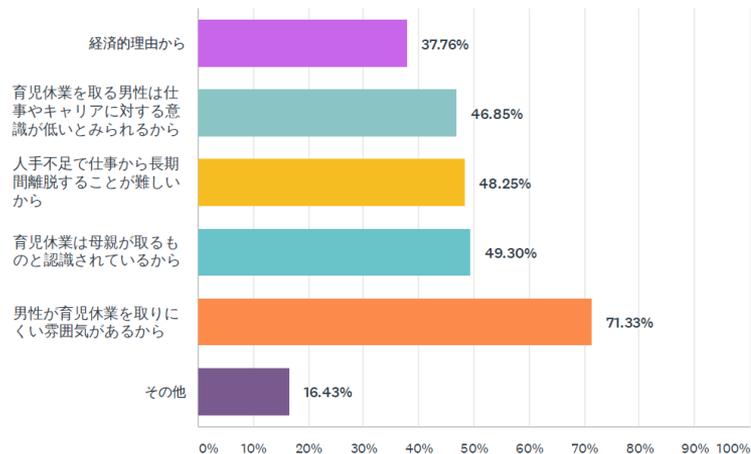
31～40歳

- 育児休業なので中長期での計画をもって立てるべきと思いますが、4月に現在の職場へ異動したばかりなので、判断が難しいです。

～30歳、41～50歳、51歳～ コメント無し

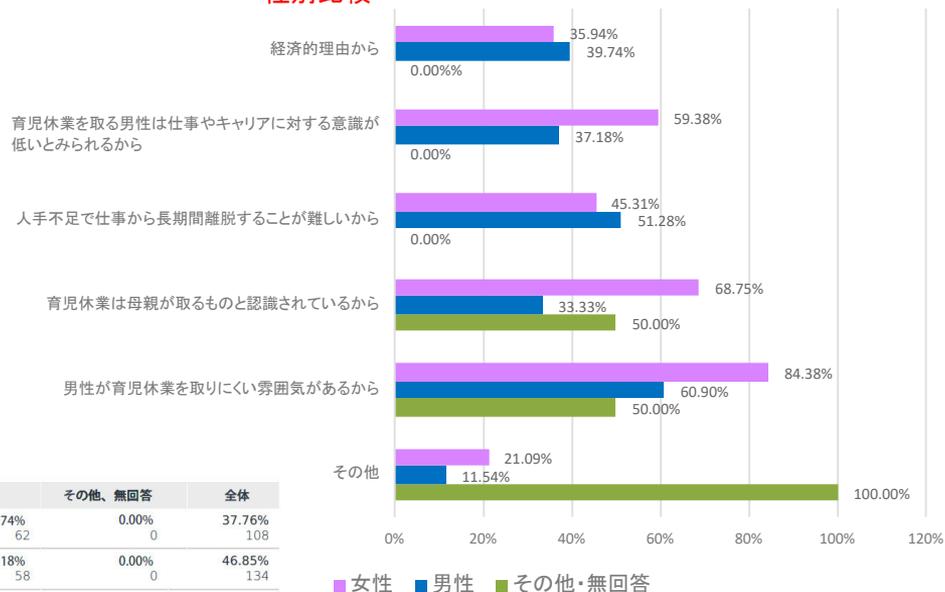
Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？（複数回答可）

Answered: 286 Skipped: 46



	女性	男性	その他、無回答	全体
経済的理由から	35.94% 46	39.74% 62	0.00% 0	37.76% 108
育児休業を取る男性は仕事やキャリアに対する意識が低いとみられるから	59.38% 76	37.18% 58	0.00% 0	46.85% 134
人手不足で仕事から長期間離脱することが難しいから (3)	45.31% 58	51.28% 80	0.00% 0	48.25% 138
育児休業は母親が取るものと認識されているから	68.75% 88	33.33% 52	50% 1	49.30% 141
男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから	84.38% 108	60.90% 95	50% 1	71.33% 204
その他 (6)	21.09% 27	11.54% 18	100% 2	16.43% 47
Total Respondents	128	156	2	286

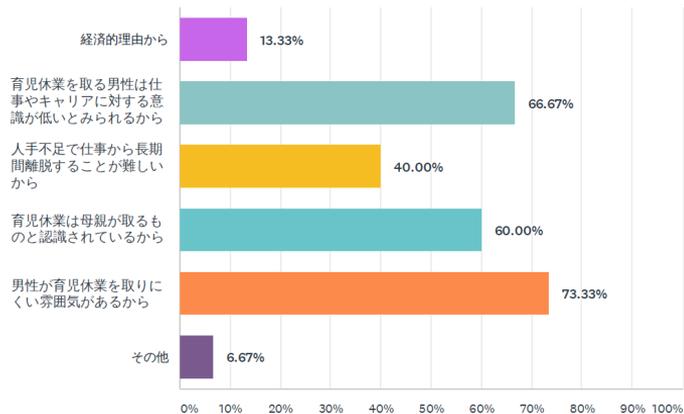
性別比較



Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？（複数回答可）

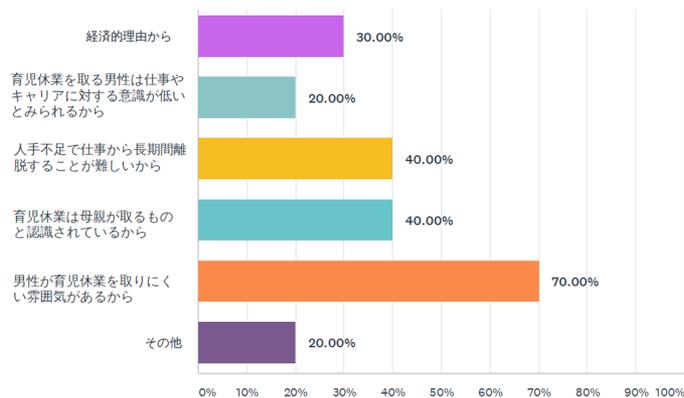
年代別(-30歳・性別比較)

女性



ANSWER CHOICES	RESPONSES
経済的理由から	13.33% 2
育児休業を取る男性は仕事やキャリアに対する意識が低いとみられるから	66.67% 10
人手不足で仕事から長期間離脱することが難しいから	40.00% 6
育児休業は母親が取るものと認識されているから	60.00% 9
男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから	73.33% 11
その他	6.67% 1
Total Respondents	15

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES
経済的理由から	30.00% 3
育児休業を取る男性は仕事やキャリアに対する意識が低いとみられるから	20.00% 2
人手不足で仕事から長期間離脱することが難しいから	40.00% 4
育児休業は母親が取るものと認識されているから	40.00% 4
男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから	70.00% 7
その他	20.00% 2
Total Respondents	10

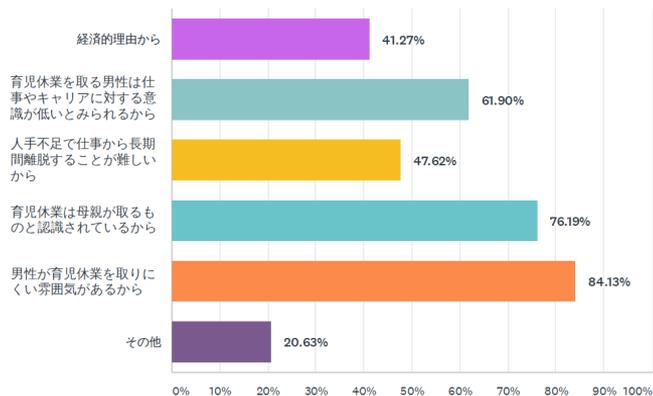
無回答・その他

回答なし

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？（複数回答可）

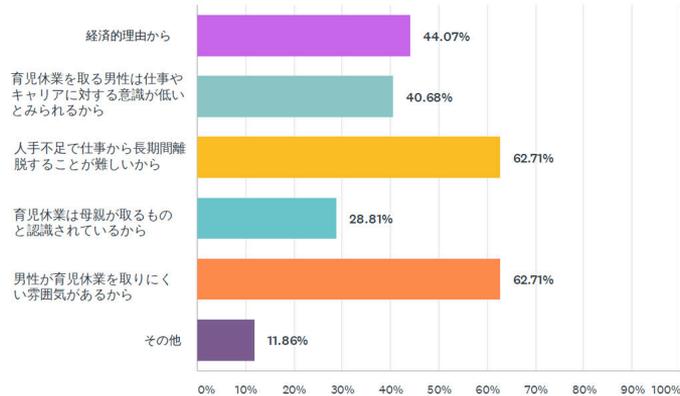
年代別(31-40歳・性別比較)

女性



ANSWER CHOICES	RESPONSES
経済的理由から	41.27% 26
育児休業を取る男性は仕事やキャリアに対する意識が低いとみられるから	61.90% 39
人手不足で仕事から長期間離脱することが難しいから	47.62% 30
育児休業は母親が取るものと認識されているから	76.19% 48
男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから	84.13% 53
その他	20.63% 13
Total Respondents	63

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES
経済的理由から	44.07% 26
育児休業を取る男性は仕事やキャリアに対する意識が低いとみられるから	40.68% 24
人手不足で仕事から長期間離脱することが難しいから	62.71% 37
育児休業は母親が取るものと認識されているから	28.81% 17
男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから	62.71% 37
その他	11.86% 7
Total Respondents	59

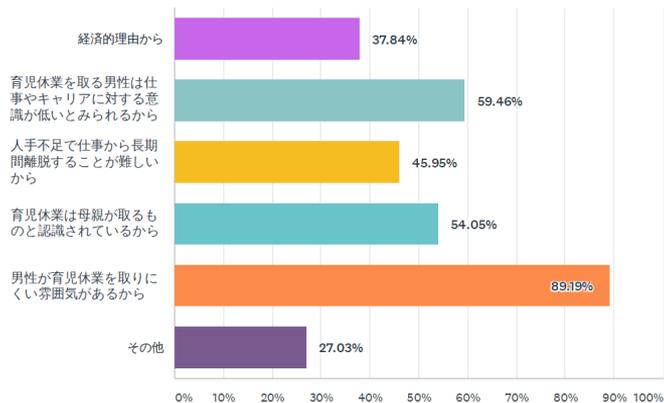
無回答・その他

回答なし

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？（複数回答可）

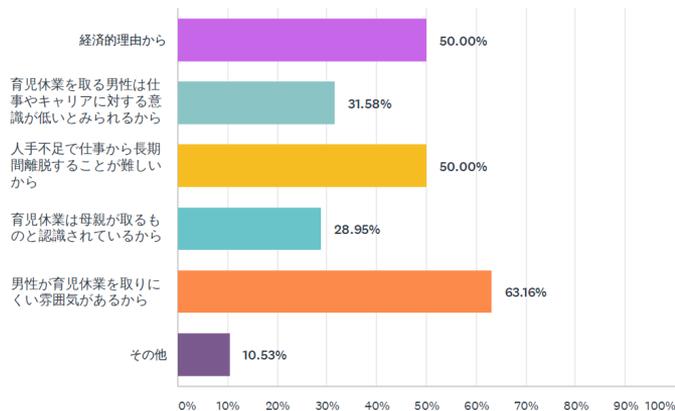
年代別(41-50歳・性別比較)

女性



ANSWER CHOICES	RESPONSES
経済的理由から	37.84% 14
育児休業を取る男性は仕事やキャリアに対する意識が低いとみられるから	59.46% 22
人手不足で仕事から長期間離脱することが難しいから	45.95% 17
育児休業は母親が取るものと認識されているから	54.05% 20
男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから	89.19% 33
その他	27.03% 10
Total Respondents	37

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES
経済的理由から	50.00% 19
育児休業を取る男性は仕事やキャリアに対する意識が低いとみられるから	31.58% 12
人手不足で仕事から長期間離脱することが難しいから	50.00% 19
育児休業は母親が取るものと認識されているから	28.95% 11
男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから	63.16% 24
その他	10.53% 4
Total Respondents	38

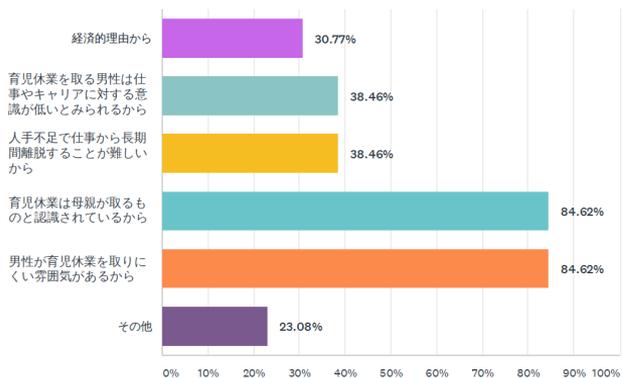
無回答・その他

回答なし

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？（複数回答可）

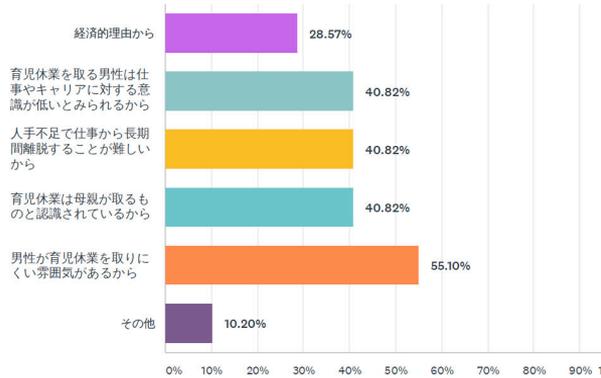
年代別(51-歳・性別比較)

女性



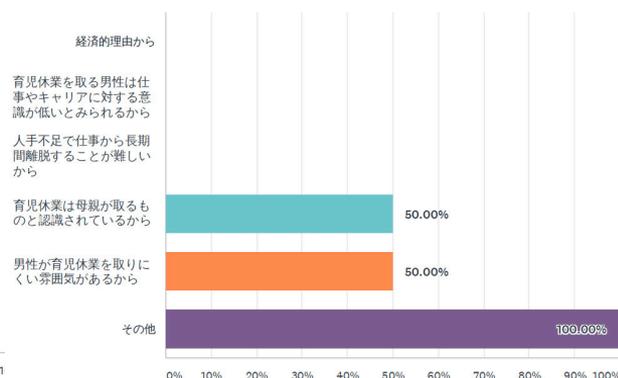
ANSWER CHOICES	RESPONSES
経済的理由から	30.77% 4
育児休業を取る男性は仕事やキャリアに対する意識が低いとみられるから	38.46% 5
人手不足で仕事から長期間離脱することが難しいから	38.46% 5
育児休業は母親が取るものと認識されているから	84.62% 11
男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから	84.62% 11
その他	23.08% 3
Total Respondents	13

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES
経済的理由から	28.57% 14
育児休業を取る男性は仕事やキャリアに対する意識が低いとみられるから	40.82% 20
人手不足で仕事から長期間離脱することが難しいから	40.82% 20
育児休業は母親が取るものと認識されているから	40.82% 20
男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから	55.10% 27
その他	10.20% 5
Total Respondents	49

無回答・その他



ANSWER CHOICES	RESPONSES
経済的理由から	0.00% 0
育児休業を取る男性は仕事やキャリアに対する意識が低いとみられるから	0.00% 0
人手不足で仕事から長期間離脱することが難しいから	0.00% 0
育児休業は母親が取るものと認識されているから	50.00% 1
男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから	50.00% 1
その他	100.00% 2
Total Respondents	2

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？（複数回答可）

回答) 経済的理由から : 「女性」「年代別」 自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

- 本人に取ろうという意識がないから。
- 男性自身のプライド（周囲がどう思うかなどの周囲の雰囲気もあるが、男性本人がどう思うかの要素も大きいように思う）。
- 取る必要性がない。妻ひとりでも、子育てはできる場合が多い。（負担は大きいが）。
- 中には休暇を取ってもなんの役にも立たない男性がいるから。お昼の食事作りなど奥さんの仕事が増えるならとらない方がまし。
- 女性の社会進出が目覚ましいとは言え、家計の収入主体は夫である場合は育児休暇をとって収入を減らすことは考えづらい。また夫婦で半分ずつ家計を担っていたとしても、出産で長期休暇を取らざるをえない女性の方が、圧倒的に休暇を取りやすいと認識されており、母乳育児が推奨されていれば自然女性が育児休暇をとることになる。父親の育児休暇に関しての具体例が子供の病育程度しか、思いつけない状態では育児休暇を正しく利用する人も少なく、男性の育児休暇のイメージアップも難しいのではないだろうか。
- 父親にその気がない。
- 女性は出産休暇から続けて育児休暇に移行するので、育児休暇を取り易いから。（既に女性が育児休暇をとっているので、わざわざスイッチングしなくてもそれで良いのでは？的な）。

41～50歳

- 授乳などを考えると、女性が育児をするほうが効率的だから。
- 育児休職をとらなくても、必要な時に有給休暇の取得などで賄えているから。
- 職場を離れることによってキャリアが中断されるから。
- 育児より仕事のほうが承認欲求が満たされるから。

51歳～

- そもそも、育児休業は女性がとるもの、男性は取らないもの、という認識が強い。また、専業主婦をもつ男性は、なぜ自分がとるのか、という疑問を持っている。専業であろうと仕事をしていようと、育児は夫婦の仕事である、という認識がない。

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答) **経済的理由**から : 「**男性**」「**年代別**」 自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

- 本人が、育休を取る必要があると認識していない。
- 昭和の旧体質が上司に多いからでは？
- 女性の社会進出に対し、男性の家庭進出が必要という意識が低いから。
- 資本主義において、出口の平等は世迷言。同日に一斉に皆が有給を取得したら？

41～50歳

- ほとんどの国民で子育ての大変さと重要さを理解できていないように感じています。
- 女性が育休を取るにより、男性が育休を取る必要性が低くなっているから。
- 「知らない」「認知されていない」から。

51歳～

- 年次休暇ですら取りにくい雰囲気の中、取得が当然という風潮にならないければ、特別休暇を取得する勇気を出すことは難しい。
- 短絡的な考え根強い。中小企業であることから役所や大企業のそのままの追従は難しい。

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答)育児休業を取る男性は仕事や**キャリアに対する意識が低いとみられる**から:「女性」「年代別」自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

- 男性自身のプライド(周囲がどう思うかなどの周囲の雰囲気もあるが、男性本人がどう思うかの要素も大きいように思う。
- 男性自身が、育児休暇を取りたいという意味を持つ動機がみつけにくいから。
- 取らなくても何とかなってしまう、取らなくても自分自身に不利益がないから。
- 中には休暇を取ってもなんの役にも立たない男性がいるから。お昼の食事作りなど奥さんの仕事が増えるならとらない方がまし。
- 女性の社会進出が目覚ましいとは言え、家計の収入主体は夫である場合は育児休暇をとって、収入を減らすことは考えずらい。また、夫婦で半分ずつ家計を担っていたとしても、出産で長期休暇を取らざるをえない女性の方が、圧倒的に休暇を取りやすいと認識されており、母乳育児が推奨されていれば自然女性が育児休暇をとということになる。父親の育児休暇についての具体例が子供の病育程度しか思いつけない状態では、育児休暇を正しく利用する人も少なく、男性の育児休暇のイメージアップも難しいのではないだろうか。
- 女性は出産休暇から続けて育児休暇に移行するので、育児休暇を取り易いから(既に女性が育児休暇をとっているので、わざわざスイッチングしなくてもそれで良いのでは?的な)。
- 某メーカーが、育児休暇を取得した男性社員に対し、復帰2日目に関西への転勤を命じ、結果として自主退職に追いこんだという事例がSNS上で話題になっている。同社は「くるみんマーク」を取得しており、自社ウェブサイトにて自社の育児制度の紹介をしているなど、育児に協力的な企業としてのPRを行っていたが、上記の告発後に同ウェブページの削除を行うなどの対応が批判を受けている。同社のように「男性が育児休暇を取りにくい雰囲気」どころか、育児休暇の取得が明らかなペナルティや制裁に繋がる現状がある以上、男性の育児休暇の普及は絶望的なのではないか。

41～50歳

- 本人・上司共に制度を理解していないから。
- 目的があいまいだから。
- 育児より仕事のほうが承認欲求が満たされるから。
- 会社としてはキャリアに影響もなく、取りにくい雰囲気でもないので、そう感じていると耳にすることがあります。

51歳～

- そもそも、育児休業は女性がとるもの、男性は取らないもの、という認識が強い。また、専業主婦をもつ男性は、なぜ自分がとるのか、という疑問を持っている。専業であろうと仕事をしていようと、育児は夫婦の仕事である、という認識がない。

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答)育児休業を取る男性は仕事や**キャリアに対する意識が低いとみられる**から: 「男性」「年代別」 自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

- 本人が、育休を取る必要があると認識していない。
- 女性の社会進出に対し、男性の家庭進出が必要という意識が低いから。
- 女性が犠牲になることで、男性が休暇を取らずとも何とかこなってしまうから。

41～50歳

- ほとんどの国民で子育ての大変さと重要さを理解できていないように感じています。
- 「知らない」「認知されていない」から。

51歳～

- 年次休暇ですら取りにくい雰囲気の中、取得が当然という風潮にならないければ、特別休暇を取得する勇気を出すことは難しい。
- 人手不足なら、むしろ強気に出て良いはず。
- やはり現場での風当たりは厳しいと思う。1年も休職したら、戻る場所がなくなっているはず。
- 短絡的な考え根強い。中小企業であることから役所や大企業のそのままの追従は難しい。

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答) 人手不足で仕事から**長期間離脱することが難しい**から : 「女性」「年代別」 自由コメント

～30歳

- 今後のキャリアに不利になるのではという不安があるからではないかと思えます。

31～40歳

- 本人に取ろうという意識がないから。
- 男性自身のプライド(周囲がどう思うかなどの周囲の雰囲気もあるが、男性本人がどう思うかの要素も大きいように思う)。
- 妻の実家を頼ることができると、夫は何もすることがなくなるから、仕事へ行っても問題ないとする。
- 取らなくても何とかなってしまう、取らなくても自分自身に不利益がないから。
- 中には休暇を取ってもなんの役にも立たない男性がいるから。お昼の食事作りなど奥さんの仕事が増えるならとらない方がまし。
- 父親にその気がない。
- 女性は出産休暇から続けて育児休暇に移行するので、育児休暇を取り易いから(既に女性が育児休暇をとっているの、わざわざスイッチングしなくてもそれで良いのでは?的な)。
- 某メーカーが、育児休暇を取得した男性社員に対し、復帰2日目に関西への転勤を命じ、結果として自主退職に追いこんだという事例がSNS上で話題になっている。同社は「くるみマーク」を取得しており、自社ウェブサイトにて自社の育児制度の紹介をしているなど、育児に協力的な企業としてのPRを行っていたが、上記の告発後に同ウェブページの削除を行うなどの対応が批判を受けている。同社のように「男性が育児休暇を取りにくい雰囲気」どころか、育児休暇の取得が明らかなペナルティや制裁に繋がる現状がある以上、男性の育児休暇の普及は絶望的なのではないか。

- 女性の社会進出が目覚ましいとは言え、家計の収入主体は夫である場合は育児休暇をとって、収入を減らすことは考えずらい。また夫婦で半分ずつ家計を担っていたとしても、出産で長期休暇を取らざるをえない女性の方が、圧倒的に休暇を取りやすいと認識されており、母乳育児が推奨されていれば自然女性が育児休暇を、ということになる。父親の育児休暇についての具体例が子供の病育程度しか、思いつけない状態では、育児休暇を正しく利用する人も少なく、男性の育児休暇のイメージアップも難しいのではないだろうか。
- 取る必要性がない。妻ひとりでも、子育てはできる場合が多い(負担は大きい)。

41～50歳

- 本人・上司共に制度を理解していないから。
- 授乳などを考えると、女性が育児をするほうが効率的だから。
- マネージャに理解がないパターンもあり(男性が育児休暇を取ることにポジティブでない考え方はいまだ根深い)。

51歳～

コメント無し

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答)人手不足で仕事から**長期間離脱することが難しい**から : 「男性」「年代別」 自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

- 昭和の旧体質が上司に多いからでは？
- 母乳育児をしている家庭等では、女性が取得した方が合理的なところがあるから。
- 女性の社会進出に対し、男性の家庭進出が必要という意識が低いから。
- 人手不足と言うか、人がいたとしても会社としてのパフォーマンスを落とさずコロナ人を入れ替える事ができる企業なんてほんとにあるのか…??
- 本人が、育休を取る必要があると認識していない。
- 取得したいと思っていない。意志が小さいから。上司に相談せずに、無理と思いきこんでいるから。
- 資本主義において、出口の平等は世迷言。同日に一斉に皆が有給を取得したら？

41～50歳

- 一週間程度でも育休が取れることが知られていないから。
- ほとんどの国民で子育ての大変さと重要さを理解できていないように感じています。
- 女性が育休を取ることで、男性が育休を取る必要性が低くなっているから。
- 「知らない」「認知されていない」から。

51歳～

- やはり現場での風当たりは厳しいと思う。1年も休職したら、戻る場所がなくなっているはず。
- 短絡的な考え根強い。中小企業であることから役所や大企業のそのままの追従は難しい。

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答)育児休業は**母親が取るものと認識**されているから：「女性」「年代別」自由コメント

～30歳

- 若年層はそうではなくとも、社内の雰囲気（上の年代の方々）の多くは育児休業は母親が取るものと認識している方が非常に多いと感じるため。

31～40歳

- 男性自身のプライド（周囲がどう思うかなどの周囲の雰囲気もあるが、男性本人がどう思うかの要素も大きいように思う。
- 妻の実家を頼ることができると、夫は何もすることがなくなるから、仕事へ行っても問題ないと思える。
- 取らなくても何とかなってしまう、取らなくても自分自身に不利益がないから。
- 配偶者の妻が、夫の休暇取得を求めていないから。
- 育児だけでなく家事ができない男性が多く、家にいるだけでかえって女性の負担になる。
- 中には休暇を取ってもなんの役にも立たない男性がいるから。お昼の食事作りなど奥さんの仕事が増えるならとらない方がまし。
- 女性の社会進出が目覚ましいとは言え、家計の収入主体は夫である場合は育児休業をとって、収入を減らすことは考えづらい。また、夫婦で半分ずつ家計を担っていたとしても、出産で長期休暇を取らざるをえない女性の方が、圧倒的に休暇を取りやすいと認識されており、母乳育児が推奨されていれば自然女性が育児休業を、ということになる。父親の育児休業に関しての具体例が子供の病育程度しか、思いつけない状態では、育児休業を正しく利用する人も少なく、男性の育児休業のイメージアップも難しいのではないだろうか。
- 父親にその気がない。
- 女性は出産休暇から続けて育児休暇に移行するので、育児休業を取り易いから（既に女性が育児休業をとっているもので、わざわざスイッチしなくてもそれで良いのでは？的な）。

- 某メーカーが、育児休業を取得した男性社員に対し、復帰2日目に関西への転勤を命じ、結果として自主退職に追いこんだという事例がSNS上で話題になっている。同社は「くるみんマーク」を取得しており、自社ウェブサイトにて自社の育児制度の紹介をしているなど、育児に協力的な企業としてのPRを行っていたが、上記の告発後に同ウェブページの削除を行うなどの対応が批判を受けている。同社のように「男性が育児休業を取りにくい雰囲気」どころか、育児休業の取得が明らかなペナルティや制裁に繋がる現状がある以上、男性の育児休業の普及は絶望的なのではないか。

41～50歳

- 本人・上司共に制度を理解していないから。
- 男性は育児休業がキャリア形成の妨げになるのでは恐れているのでは。
- 育児休業をとらなくても、必要な時に有給休暇の取得などで賄っているから。
- 職場を離れることによってキャリアが中断されるから。
- 育児より仕事のほうが承認欲求が満たされるから。

51歳～

- 実際の育児の実務が仕事より難易度が高い。
- そもそも、育児休業は女性がとるもの、男性は取らないもの、という認識が強い。また、専業主婦をもつ男性は、なぜ自分がとるのか、という疑問を持っている。専業であろうと仕事をしていようと、育児は夫婦の仕事であるという認識がない。

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答)育児休業は**母親が取るものと認識**されているから : 「男性」「年代別」 自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

- 本人が、育休を取る必要があると認識していない。
- 母乳育児をしている家庭等では、女性が取得した方が合理的なところがあるから。
- 女性の社会進出に対し、男性の家庭進出が必要という意識が低いから。

41～50歳

- 一週間程度でも育休が取れることが知られていないから、ほとんどの国民で子育ての大変さと重要さを理解できていないように感じています。
- 補足になりますが、周りで取得している男性がいないから。
- 女性が育休を取ることで、男性が育休を取る必要性が低くなっているから。
- 「知らない」「認知されていない」から。

51歳～

- 短絡的な考え根強い。中小企業であることから役所や大企業のそのままの追従は難しい。

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答)育児休業は**母親が取るものと認識**されているから : 「性別無回答」「年代別」 自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

回答無し

41～50歳

回答無し

51歳～

- そもそも男性に「自ら主体的に育児をする」という意識が薄い、または本人育児のに意識があっても、上司など周囲にその意識がないため。

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答)男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから : 「女性」「年代別」 自由コメント

～30歳

- 今後のキャリアに不利になるのではという不安があるからではないかと思えます。

31～40歳

- 本人に取ろうという意識がないから。
- 男性自身のプライド(周囲がどう思うかなどの周囲の雰囲気もあるが、男性本人がどう思うかの要素も大きいように思う)。
- 男性自身が、育児休業を取りたいという意味を持つ動機がみつけないから。
- 取らなくても何とかなってしまう、取らなくても自分自身に不利益がないから。
- 配偶者の妻が、夫の休暇取得を求めているから。
- 取る必要性がない。妻ひとりでも、子育てはできる場合が多い(負担は大きい)。
- 育児だけでなく家事ができない男性が多く、家にいるだけでかえって女性の負担になる。
- 中には休暇を取ってもなんの役にも立たない男性がいるから。お昼の食事作りなど奥さんの仕事が増えるならとらない方がまし。
- 女性の社会進出が目覚ましいとは言え、家計の収入主体は夫である場合は育児休業をとって、収入を減らすことは考えづらい。また、夫婦で半分ずつ家計を担っていたとしても、出産で長期休暇を取らざるをえない女性の方が、圧倒的に休暇を取りやすいと認識されており、母乳育児が推奨されていれば自然女性が育児休業を、ということになる。父親の育児休業に関しての具体例が子供の病育程度しか思いつけない状態では、育児休業を正しく利用する人も少なく、男性の育児休業のイメージアップも難しいのではないだろうか。

- 女性は出産休暇から続けて育児休暇に移行するので、育児休暇を取り易いから(既に女性が育児休業をとっているの、わざわざスイッチングしなくてもそれで良いのでは?的な)。
- 某メーカーが、育児休業を取得した男性社員に対し、復帰2日目に関西への転勤を命じ、結果として自主退職に追いこんだという事例がSNS上で話題になっている。同社は「くるみんマーク」を取得しており、自社ウェブサイトにて自社の育児制度の紹介をしているなど、育児に協力的な企業としてのPRを行っていたが、上記の告発後に同ウェブページの削除を行うなどの対応が批判を受けている。同社のように「男性が育児休業を取りにくい雰囲気」どころか、育児休業の取得が明らかなペナルティや制裁に繋がる現状がある以上、男性の育児休業の普及は絶望的なのではないか。

41～50歳

- 本人・上司共に制度を理解していないから。
- 目的があいまいだから。
- 男性は育児休業がキャリア形成の妨げになるのでは恐れているのでは。
- 育児休業をとらなくても、必要な時に有給休暇の取得などで賄っているから。
- マネーじゃに理解がないパターンもあり(男性が育児休業を取ることにポジティブでない考え方はいまだ根深い)
- 職場を離れることによってキャリアが中断されるから。
- 育児より仕事のほうが承認欲求が満たされるから。
- 男性に家事能力が無い場合、邪魔になるだけだから。
- 会社としてはキャリアに影響もなく、取りにくい雰囲気でもないのですが、そう感じていると耳にすることがあります。

51歳～

- 実際の育児の実務が仕事より難易度が高い。

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答)男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから : 「男性」「年代別」 自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

- 人手不足と言うか、人がいたとしても会社としてのパフォーマンスを落とさずコロコロ人を入れ替える事ができる企業なんてほんとにあるのか…??
- 本人が、育休を取る必要があると認識していない。
- 昭和の旧体質が上司に多いからでは？
- 取得したいと思っていない。意志が小さいから。上司に相談せずに、無理と思こんでいるから。
- 女性の社会進出に対し、男性の家庭進出が必要という意識が低いから。

41～50歳

- 一週間程度でも育休が取れることが知られていないから。
- 育児「休暇」という表現を使っている時点で取得の障壁になっている。
- 補足になりますが、周りで取得している男性がいないから。
- 「知らない」「認知されていない」から。

51歳～

- 人手不足なら、むしろ強気に出て良いはず。
- やはり現場での風当たりは厳しいと思う。1年も休職したら、戻る場所がなくなっているはず。
- 短絡的な考え根強い。中小企業であることから役所や大企業のそのままの追従は難しい。

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答)男性が育児休業を**取りにくい雰囲気**があるから : 「性別無回答」「年代別」 自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

コメント無し

41～50歳

コメント無し

51歳～

- そもそも男性に「自ら主体的に育児をする」という意識が薄い、または本人育児のに意識があっても、上司など周囲にその意識がないため。

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？（複数回答可）

回答)その他 : 「女性」「年代別」自由コメント

～30歳

- 今後のキャリアに不利になるのではという不安があるからではないかと思
います。

31～40歳

- 本人に取ろうという意識がないから。
- 男性自身のプライド（周囲がどう思うかなどの周囲の雰囲気もあるが、男
性本人がどう思うかの要素も大きいように思う。
- 妻の実家を頼ることができると、夫は何もすることがなくなるから、仕事
へ行っても問題ないと思える。
- 取らなくても何とかなってしまう、取らなくても自分自身に不利益がない
から。
- 配偶者の妻が、夫の休暇取得を求めているから。
- 取る必要性がない。妻ひとりでも、子育てはできる場合が多い（負担は大
きいが）。
- 育児だけでなく家事ができない男性が多く、家にいるだけでかえって女性
の負担になる。
- 中には休暇を取ってもなんの役にも立たない男性がいるから。お昼の食事
作りなど奥さんの仕事が増えるならとらない方がまし。
- 女性の社会進出が目覚ましいとは言え、家計の収入主体は夫である場合は
育児休業をとって、収入を減らすことは考えづらい。また、夫婦で半分ず
つ家計を担っていたとしても、出産で長期休暇を取らざるをえない女性
の方が、圧倒的に休暇を取りやすいと認識されており、母乳育児が推奨され
ていれば自然女性が育児休業を、ということになる。父親の育児休業に関
しての具体例が子供の病育程度しか、思いつけない状態では、育児休業を
正しく利用する人も少なく、男性の育児休業のイメージアップも難しいの

ではないだろうか。

- 男性の意識の問題。必要なら何が何でもとるでしょう。必要と思ってい
ないから、取る努力をしないのでは。
- 父親にその気がない。
- 女性は出産休暇から続けて育児休暇に移行するので、育児休暇を取り易い
から（既に女性が育児休業をとっているの、わざわざスイッチしなく
てもそれで良いのでは？的な）。
- 某メーカーが、育児休業を取得した男性社員に対し、復帰2日目に関西への
転勤を命じ、結果として自主退職に追いこんだという事例がSNS上で話題
になっている。同社は「くるみんマーク」を取得しており、自社ウェブサ
イトにて自社の育児制度の紹介をしているなど、育児に協力的な企業とし
てのPRを行っていたが、上記の告発後に同ウェブページの削除を行うなど
の対応が批判を受けている。同社のように「男性が育児休業を取りにくい
雰囲気」どころか、育児休業の取得が明らかなペナルティや制裁に繋がる
現状がある以上、男性の育児休業の普及は絶望的なのではないかと

↓ 次ページ、41～50歳、51歳～ コメント

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答)その他 : 「女性」「年代別」 自由コメント

41～50歳

- 本人・上司共に制度を理解していないから。
- 目的があいまいだから。
- 男性は育児休暇がキャリア形成の妨げになるのでは恐れているのでは。
- 授乳などを考えると、女性が育児をするほうが効率的だから。
- 育児休職をとらなくても、必要な時に有給休暇の取得などで賄えているから。
- マネージャに理解がないパターンもあり（男性が育児休暇を取ることにポジティブでない考え方はいまだ根深い）。
- 男性が若い方だと、仕事でまだ教えを乞う立場だと、ご本人も言い出せないということもあると思ってます。女性には生物的条件（母乳がでる、出産で体力を使う）があるが男性自身にはないことから、自分自身のこととしてとらえられないのではないかとも思います。
- 職場を離れることによってキャリアが中断されるから。
- 育児より仕事のほうが承認欲求が満たされるから。
- 男性に家事能力が無い場合、邪魔になるだけだから。

51歳～

- 取りたくないから。
- 実際の育児の実務が仕事より難易度が高い。
- そもそも、育児休業は女性がとるもの、男性は取らないもの、という認識が強い。また、専業主婦をもつ男性は、なぜ自分がとるのか、という疑問を持っている。専業であろうと仕事をしていようと、育児は夫婦の仕事である という認識がない。

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答)その他 : 「男性」「年代別」自由コメント

～30歳

- 日本の風土として保守的で変化を嫌う傾向がある。昔がこうだったから今後もこうしようという前例踏襲が常態化している為、個人の意識にある育児は女性がするという固定観念が抜けない。
- まとまった休みをとっても男性はどうしようもないから。そもそもどういものか知られていないこともある。男性と女性の育休内容を分けてもらえると取りやすくなりそう。リモートワークの承認など。

31～40歳

- 人手不足と言うか、人がいたとしても会社としてのパフォーマンスを落とさずコロコロ人を入れ替える事ができる企業なんてほんとにあるのか…??
- 本人が、育休を取る必要があると認識していない。
- 女性が犠牲になることで、男性が休暇を取らずとも何とかこなしてしまうから。
- 取得したいと思っていない。意志が小さいから。上司に相談せずに、無理と思こんでいるから。
- 1.人と違うことをするのがなんとなく不安、2.育児休業給付金を知らない、3.ママ友コミュニティが怖い、4.楽な仕事だと誤解しているため挑戦する気にならない。
- 資本主義において、出口の平等は世迷言。同日に一斉に皆が有給を取得したら？。

41～50歳

- 取得する人がまだ少ないから(大多数と同じ行動を取ることを気にしがちな日本人の気質のため)。
- 娘か息子かにもよるかも。また母乳での育児など男性ではできないことがあることも原因では。
- 女性が育休を取ることで、男性が育休を取る必要性が低くなっているから。
- 「知らない」「認知されていない」から。

51歳～

- 年次休暇ですら取りにくい雰囲気の中、取得が当然という風潮にならないければ、特別休暇を取得する勇気を出すことは難しい。
- 社員の意識改革の遅れ。
- やはり現場での風当たりは厳しいと思う。1年も休職したら、戻る場所がなくなっているはず。
- 短絡的な考え根強い。中小企業であることから役所や大企業のそのままの追従は難しい。
- 子供と二人きりで途方に暮れるからでは？

Q10. 【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。
何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)

回答)その他 : 「性別無回答」「年代別」 自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

コメント無し

41～50歳

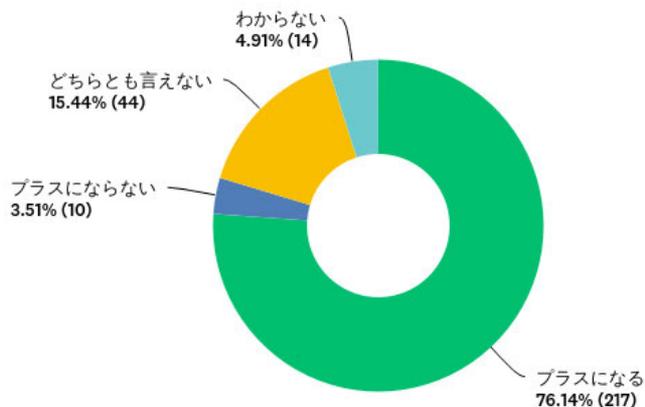
コメント無し

51歳～

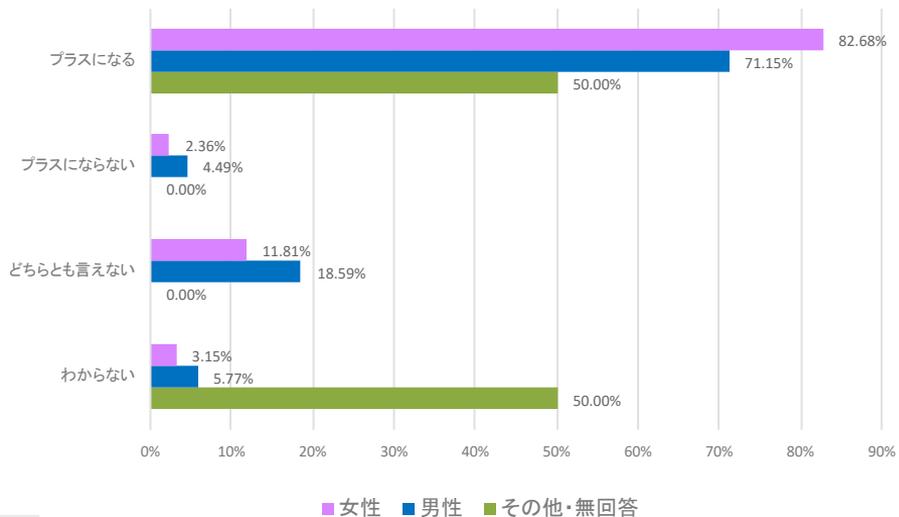
- そもそも男性に「自ら主体的に育児をする」という意識が薄い、または本人育児のに意識があっても、上司など周囲にその意識がないため必要ないからでは???

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになると感じますか？ 理由と共に教えてください。

Answered: 285 Skipped: 47



性別比較

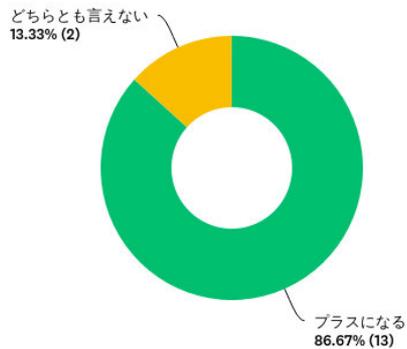


	女性	男性	その他、無回答	全体
プラスになる	82.68% 105	71.15% 111	50% 1	76.14% 217
プラスにならない	2.36% 3	4.49% 7	0.00% 0	3.51% 10
どちらとも言えない	11.81% 15	18.59% 29	0.00% 0	15.44% 44
わからない	3.15% 4	5.77% 9	50% 1	4.91% 14
Total Respondents	127	156	2	285

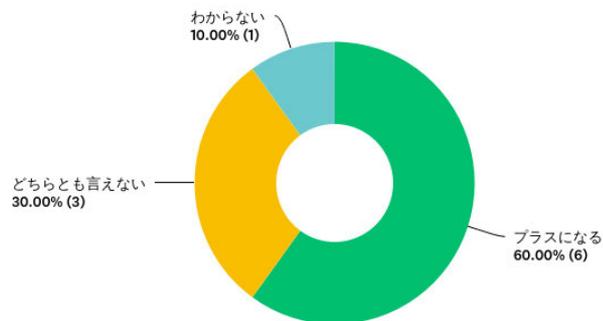
Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになると感じますか？理由と共に教えてください。

年代別(-30歳・性別比較)

女性



男性



無回答・その他

回答なし

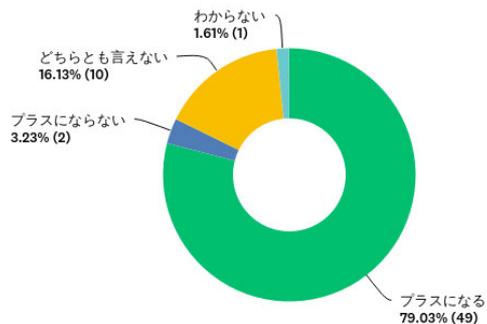
ANSWER CHOICES	RESPONSES
プラスになる	86.67% 13
プラスにならない	0.00% 0
どちらとも言えない	13.33% 2
わからない	0.00% 0
TOTAL	15

ANSWER CHOICES	RESPONSES
プラスになる	60.00% 6
プラスにならない	0.00% 0
どちらとも言えない	30.00% 3
わからない	10.00% 1
TOTAL	10

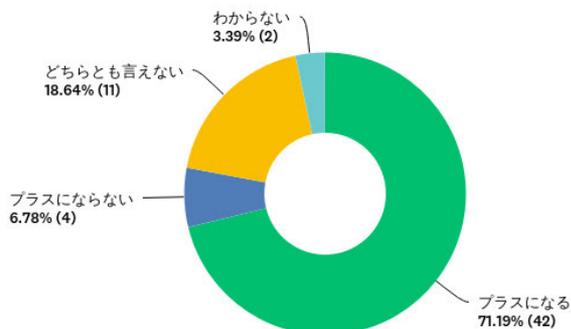
Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになると感じますか？理由と共に教えてください。

年代別(31-40歳・性別比較)

女性



男性



無回答・その他

回答なし

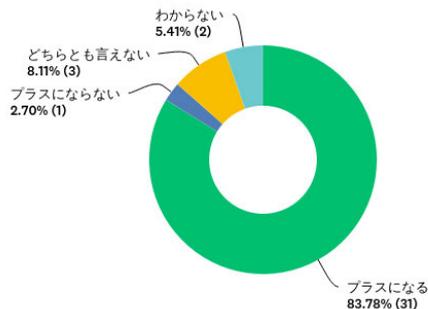
ANSWER CHOICES	RESPONSES
プラスになる	79.03% (49)
プラスにならない	3.23% (2)
どちらとも言えない	16.13% (10)
わからない	1.61% (1)
TOTAL	62

ANSWER CHOICES	RESPONSES
プラスになる	71.19% (42)
プラスにならない	6.78% (4)
どちらとも言えない	18.64% (11)
わからない	3.39% (2)
TOTAL	59

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになると感じますか？理由と共に教えてください。

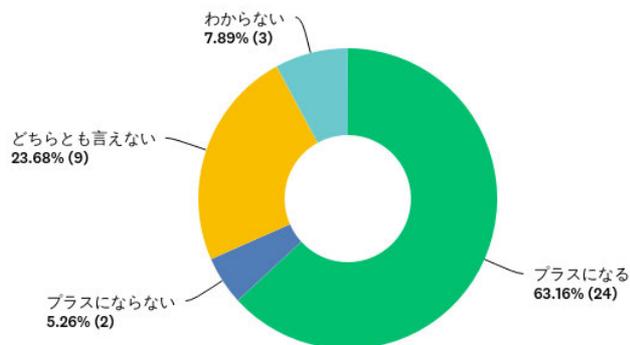
年代別(41-50歳・性別比較)

女性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
プラスになる	83.78%	31
プラスにならない	2.70%	1
どちらとも言えない	8.11%	3
わからない	5.41%	2
TOTAL		37

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
プラスになる	63.16%	24
プラスにならない	5.26%	2
どちらとも言えない	23.68%	9
わからない	7.89%	3
TOTAL		38

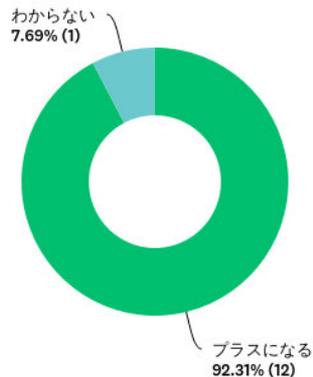
無回答・その他

回答なし

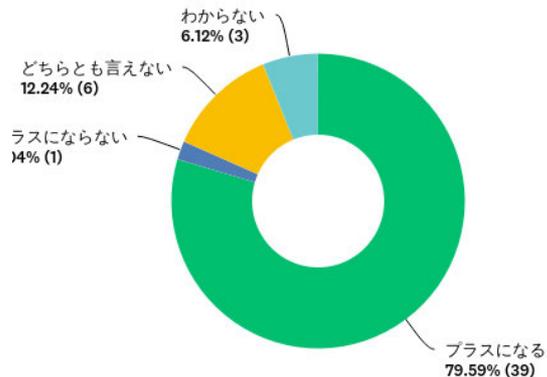
Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになると感じますか？理由と共に教えてください。

年代別(51-歳・性別比較)

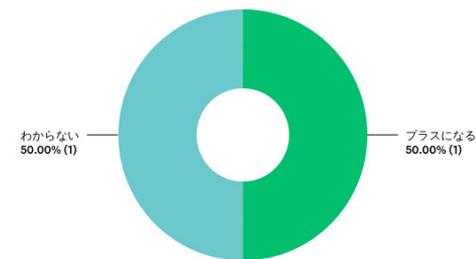
女性



男性



無回答・その他



ANSWER CHOICES	RESPONSES
プラスになる	92.31% (12)
プラスにならない	0.00% (0)
どちらとも言えない	0.00% (0)
わからない	7.69% (1)
TOTAL	13

ANSWER CHOICES	RESPONSES
プラスになる	79.59% (39)
プラスにならない	2.04% (1)
どちらとも言えない	12.24% (6)
わからない	6.12% (3)
TOTAL	49

ANSWER CHOICES	RESPONSES
プラスになる	50.00% (1)
プラスにならない	0.00% (0)
どちらとも言えない	0.00% (0)
わからない	50.00% (1)
TOTAL	2

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになるとおもいますか？理由と共に教えてください。

回答) **プラス**になる：「女性」「年代別」自由コメント

～30歳

- 皆がキャリアとプライベートについて考えるから。
- 今まで女性にのみ押し付けていた育児・家事に男性が参加することで、その分余裕ができるため。
- 大変さがわかれば、みなが協力し合えるようになるとおもうから。

31～40歳

- 女性活躍推進は女性が仕事も育児も抱え込んで女性を疲弊させるためのものではない。性別役割分担意識からの脱却を図り、女性が社会進出するためには、男性の家庭進出が対をなすものだと思うから。
- 参加してもらうことで、物理的(時間的)にも精神的にも社会に出る余裕ができるのでは。また、男性が働きながら育児に参加してくれるなら、女性側も育児をしながら働くべきという気持ちが湧きそう。
- 当たり前。
- キャリアを築いていく上でプランクを減らす、色々な機会を持たせる(残業や出張もできる)という点ではプラスになると思います。
- 男性が育児、家事を自分事として捉え、(共働きの)パートナーと労働を均等に分担することが、出産後の女性が男性同様にキャリア継続を行う大前提の環境として必須であるから。
- 仕事も家庭も一緒に共働するべきだと思う。一緒に出来る事で、相談も出来き、安心できると思う。
- 育児、家事は小さなタスクの積み重ねでできているので、少しでもそのタスクを担ってもらう時間が増えれば、空き時間で収入を増やそうと思う人は少ないくないと思う。特に家事や育児をしていると、収入がないので夫に引け目を感じたり、自分の価値がないように感じやすい気がするので、収入がある嬉しさだけではなく社会受容されている実感のようなものを感じさせてくれる。
- 仕事に男女の格差はなくなってきているのに、家庭はまだまだ女性の負うものとする向きが根強い。そもそも、参加という言葉自体がおかしい。家庭は父母が作るものだ。少しずつ意識が変わっていけば、女性だけがリスク要員のように扱われることはなくなると思う。
- やって見ないと大変さがわからないため。
- 男性の家事育児への参加は共働きに必須だと思う。

→続く

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになるとお考えですか？理由と共に教えてください。

回答) **プラス**になる：「女性」「年代別」自由コメント

- 実際に自分でやってみないと理解できるものではないから。
- 仕事と家事の両立が大変なのを夫婦でわかっていたら助け合ってお互いに譲り合えると思う。子供のお迎えや病休も母親だけがするものではない。
- ヨーロッパに住んでる知り合いは、緊急時旦那さんがお迎え&夕飯作り→その後仕事に戻るなど、お互い対応できる方が子どもの世話をしている。全て妻だと仕事も選ばざるを得ない。
- 男性が「親」という責任を果たしながらの業務というものをわからないままに「女性躍進」を叫ぶことは単に女性の負担を増やすおそれがあるため、その理解を深め、まっとうな制度や環境を整える一助となるという意味で、プラスになるとお考えです。
- 日本はまだまだ女性がメインで家事・育児を行うことが当たり前。男性がゴミ出しをするだけで偉いといわれる世の中。本来共働きで同じレベル働いているのであれば、料理や掃除、洗濯など同じレベルでやるべき、そういう風潮があれば女性も進出しやすい。
- 男性にも育児・家事を負担してもらうことで、女性が仕事に割ける時間も増やせる。男女半々でやれば良い。
- 女性の家事育児の時間や心配事が減れば、仕事に対して前向きに取り組むことができる。仕事の時間を増やしたり、昇進や資格取得を頑張ろうと思える。
- 女性ばかりに負担がいくと、仕事との両立の阻害要因になるため。
- 女性が仕事に専念できる時間と身体的、精神的な余裕が生まれ、仕事をがんばる活力になるから。私は義両親と実母と同居という特殊な状況ですが、実際に家事の負担が軽減され、身体的にも精神的にもだいぶ助けられています。仕事の面でも夫婦関係にもプラスに働いていることを実感しています。
- 共働き家庭として、第1子誕生後と第2子誕生後で、夫の意識と役割が変わりました。その変化がなかったら、子ども2人を育てながら、私(妻)仕事の継続は困難であったと思う。

- 女性の心身の余裕が生まれ、育児・家事以外のことに積極的に取り組めるようになるし、女性の採用を抑える理由がなくなる。
- 男性が育児・家事に参加することで男性の考え方や視点が広がり、社会を構成する大多数の考え方が変わっていくことで社会の常識や仕組みが変わっていくから。
- 女性は出産で休み男性は休まない、家庭を持つ女性は家事育児を優先させ男性は仕事を優先させる、などの固定観念が通用しなくなることで、より公正に男女に機会が与えられることになるからお考えのため。例えば配属、業務分担、より高い目標への挑戦など。
- 夫が家事、育児をしないと、妻が育児家事以外のことができない（時間的にも、精神的にも）。
- 女性の家事・育児の負担を減らすことは確実に女性活躍推進にプラスになる。
- 友人たちから「この先子供が育って仕事に戻れてもキャリアの分断を埋めることができるか不安」といった声はリアルに聞く。背景には男性の非協力がああり、8時間程度の仕事もできない背景（時短勤務）がある。

41～50歳

- 一人(女性)が100%育児・家事を負担するより、複数人で分担したほうが、その一人がもっと外で活躍する時間を作ることが可能になる。
- 一緒に育児を行っているという認識があると、家族の将来について一緒に考える機会にもなり、お互いを理解し尊重する関係を気づいていけると女性も男性もお互いの活躍を喜べるようになることが推進につながると思います。
- 女性にとって、仕事に振り分けられる時間が増える。家庭内の協力体制で女性の精神的ストレスが緩和する（仕事に打ち込む余裕ができる）。

→続く

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになるとおもいますか？理由と共に教えてください。

回答) **プラス**になる：「女性」「年代別」自由コメント

- マルチタスクを理解できる。子育て世帯の苦労を理解し、カバーしあえる。
- 担当者が1人よりは2人のほうが、余裕が生まれるので。
- 女性がイキイキと働ける原動力になると思うから。
- 男性が育児への参加をすると女性を活用する環境がおのずとできる
- 家事時間が減るのだから当然の結果だと思います。
- 女性のキャリアが断絶されない。
- 育児休暇期間中の子供とふたりきり（一人目は特に）ですごす時間がいかに孤独で、理不尽で、幸せばかりではなく苦しさに伴うか、男も体感したほうがいい。なぜ復帰後に女性が頑張ろうとするか、何かを取り戻そうとするか、焦燥感を体感すれば、マネジメントも変わるんじゃないでしょうか、と。
- 女性だけが家庭にしばられることが少なくなるし、理解が広まるから。
- 家事育児仕事を全て女性が担うのは、体力精神的にも厳しい。
- 男女ともに働きやすい職場となることは、女性がより主体的に働きたいと思う後押しになると感じるから。
- そもそも男女に関係なく親として育児に向き合う責任があり、男性が育児に参加することで女性が母親として妻としてこなす役割への理解が深まり、感謝も生まれる気持ち的などころ以外でも実際女性が持つ時間に自由がきけば家庭や育児に縛られることなく社会での女性活躍推進になると思う。一番難しいが変えていかなければならないのは、やはり、出産育児子育ては女性がすべきものという社会の固定観念と偏見であり、その考え方を変えるためにも実際に育児に参加する男性、父親が増えれば少なくとも女性が本来持つべき平等な社会活動に働きかけることが出来ると思う。また、家族の在り方としても、必ずしも女性が育児をするのではない、そうでなくていいのだというメッセージも広めてゆけると思う。実際家族の一員として両親を見て育つ子供たち自身がこれからの家族の在り方や社会におけるダイバーシティについて前向きに捉えることができると思います。

51歳～

- 育児家事は分担できる事が理解でき、女性のみが育児家事をする必要のない事がわかるから。
- 伝統的なバイアスを認識・理解する上で重要。
- 育児・家事をシェアすることで女性の負担は格段に減り、そのためキャリアをあきらめざるを得なかった人に機会を与えると考える。
- 良くも悪くも特別扱いすることが多少軽減されるように思う。
- 男性が家事育児に参加することで、女性のハンデが減ると考えるから。
- 現状の家事負担のバランスが悪すぎる。学校関係も含め、女性の負担が大きい。
- 男性が育児に参加するのが普通になれば、女性が働くことも普通になる。現在は、男性が稼ぐ、世帯主、というイメージが強すぎる。

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになるとおもいますか？理由と共に教えてください。

回答) **プラス**になる : 「**男性**」「**年代別**」自由コメント

～30歳

- 女性と交互に休暇を取れるため。
- 「家事育児は女性がやるもの」や「夫婦どちらかがやるもの」という考え方が薄まれば、スタイルの選択肢は増えると思う。

31～40歳

- 女性の育児以外に費やせる時間が増えるため。
- 性別による区別は別として、勤労、家事などで男女の別をすることがナンセンス。
- 参加がないよりは参加することで、女性活躍推進にプラスになると思います。
- 男性が育児参画せずに毎日2～3時間残業するより、フルタイム7時間や時短5時間等働ける女性が一人でも増えたほうが効率的であるため。
- 女性が休みにくいときに男性が休むなどで、女性と家事・育児を分担できるため。
- 現在も、妻が業務負荷を低くしてもらって、保育園の引き取り・家事をしてもらっている。
- 「仕事」と「育児」というものは男女双方が協力していくべきもので、その観点でプラスになると思う。
- 女性の負荷を軽くすることが出来れば、仕事へのモチベーションも上がるようになると思われる。
- 色んな育児グッズやサービスなどに主夫をターゲットにしたビジネスチャンスが出来ると思う。
- 男性は、女性の思う活躍を支援するべき。それは、仕事に限ったことではない。
- 女性の家事育児の負担は男性に比べて大きすぎる。育休取得に加え、復帰後の時短勤務も女性が取得していることが多い。その上で男性と同じように活躍してと言われても無理な話である。女性な社会進出や活躍推進するのであれば、男性の家庭進出や家事育児の活躍推進が必要不可欠と考える。
- 働き方、子育ての仕方の選択肢には繋がる。
- 女性にのみ産前産後休業の義務が課されているのが不平等なため。ただし、現状の女性差別が若者・新婚差別に置き換わるだけ。優遇されるのが男性から、育休を取らない独身者に切り替わるだけ。

→続く

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになるとおもいますか？理由と共に教えてください。

回答) **プラス**になる : 「**男性**」「**年代別**」 自由コメント

- 女性が育休を取る可能性があり、男性が育休を取る可能性が無い社会では、企業としては男性を取りたがるのはリスク管理として当たり前の判断。男性も育休を取るのが普通の社会になれば、優位さが無くなるため。
- 男性が家事をするイコール女性が働かないと家計が成り立たないから。
- 不測の事態に対するリスクヘッジができるから。
- 女性の復帰や仕事への専念度が高まるため、必然的に女性のキャリアにとってプラスになると思う。
- 相互補助。
- 男も女も関係なく、育児も仕事もこなせることが、社会の選択肢の幅を広げる。
- 女性のキャリアアップは、企業の多様性を向上させると考えるから。
- 企業や社会活動において貢献・活躍できる場が増えるため。

41歳～50歳

- 優秀な女性はたくさんいるので、その方達が休むのはもったいない。
- 100%の仕事が無いことを知る。時間を区切って次にシフトする脳の仕組みを体感できる。など子育ての仕方によってはMBA以上に価値がある
- 一時的な離職が当たり前になると、業務の非属人化が進むと思うので。
- 実例を何件か知っているから。夫：商社勤務、妻：研究職、国家公務員官僚…。
- 男女差が無くなり、誰でも活躍できるようになる。
- 収入としてもキャリアとしても男女は平等であるべき。
- 男性が、できるけど役割的にやらないのとできないのでは女性の負担が異なるから。
- 育児休暇による断続がなくなれば、経験値も継続して向上できる。
- 女性が活躍するには、家庭内特に夫のサポートが大きな力になるため、その理解は必要。
- 育児に限らず、仕事でも業種によっては性別と能力が関係がない。僕は経理だけど、僕よりも優秀な経理ウーマンだってきついていると思うから。
- 女性の方に時間が出来る。

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになるとおもいますか？理由と共に教えてください。

回答) **プラス**になる：「**男性**」「**年代別**」自由コメント

51歳～

- 父親、母親、どちらにも生き方の可能性を広げることができるので。
- 女性の感性は男性よりも上回っている部分もあるため。
- 大変さの共有。大変さがわかったうえで、初めて具体的にどうすればよいのかを本気で考えられる。
- 女性の就業期間を長くすることができるため。
- 個人の能力以前に、多様な価値観を選択できる状況を整えることが重要と思うため、ただしその為に子供のケアが充分でなくなることは避けるべき
- 育児の分担を進めることで、女性の働く時間にも従来以上のフレキシビリティが生まれる。
- そりゃそうでしょ。
- 育児・家事の負担を女性だけに負わせるべきではないため。
- 働き方改革の方針に即しているから。
- 男女同権意識の定着拡大。
- 女性の離職率を下げ、キャリアアップにも貢献すると考える。
- 育児や家事に関わることで女性の気持ちやワークライフバランスのあり方も理解でき、女性活躍推進につながると考える。
- 単純に、女性側が自由に使える時間が増え業務に積極的に取り組めるようになるはず。
- 男女の公平化が進むから。
- 育児休暇への理解が実体験として理解できるため。
- 男性は仕事、女性は家庭を守る子育ては女性の概念を崩すことから、始まると思うから。
- 会社戦線からの長期離脱を避けられる可能性が増える。また、夫側より妻側の方が家庭外で活躍できる場合があるので、このような状況を潰さずに済むことにもなる。

- 女性の選択肢が増加するため。
- 負担の軽減。
- 育児への参加により女性の負荷軽減となることと意識の変革の一步として、他の人への対応も変わってくるだろう。
- 0-100ではなくなるから。

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになるとおもいますか？理由と共に教えてください。

回答) **プラス**になる : 「性別無回答」「年代別」 自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

コメント無し

41～50歳

コメント無し

51歳～

- むしろ現在の男性が活躍しすぎ（長時間労働のため家事育児ができず、結果的に女性の家事育児の負担が増え、それが女性の労働状況にも影響する）。男性が育児家事を主体的に行うことで、その必然として残業等が減ることで、労働時間（とそのため可能である労働）の男女差が減ることで、「長時間働ける男性が中心に働く」ことから「能力がある人が性別にかかわらず活躍できる」状況に代わっていくことを期待する。

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになるとおもいますか？理由と共に教えてください。

回答)プラスにならない : 「女性・男性」「年代別」自由コメント

女性

～30歳

コメント無し

31～40歳

- 男性が育児や家事に参加することはいいことだとは思いますが、それが女性活躍推進にプラスになるとは思えない。

41～50歳

- 育児・家事に男性が参加することと女性活躍は二律背反ではないと思うから。

51歳～

コメント無し

男性

～30歳

コメント無し

31～40歳

コメント無し

41～50歳

コメント無し

51歳～

- 個別問題として捉えないと虻蜂取らずになると考える。片親の家庭もある。

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになるとおもいますか？理由と共に教えてください。

回答) **どちらも言えない** : 「女性」「年代別」 自由コメント

～30歳

- そこに因果関係があるとは想像しにくい。
- パートナーの勤務先における雇用形態や賃金規定等によると感じる。

31～40歳

- 家庭それぞれに夫婦の役割分担をするはずなので、社会全体への影響は時間をかけて判断しなければならない。
- “参加”という表現が他人事として捉えている証拠では？各家庭の中で主体的に行動していれば必ずとバランスが取れ、男女共に活躍の場が得られると考えるが、そもそも、それを認める上司がいないとどうにもならない。
- 女性が活躍する為には育児以外の問題も多いので、男性が育児に参加したからといえ、活躍推進になるかと言えばどちらも言えないのではないかと思います。
- 参加できるような教育を子供のころからしていないと必ずしもプラスになるとは考えにくい。

41～50歳

- 会社が、社会が「損したくない」マインドを持っている限り、子育ては損としか捉えられない。子育てするほど報酬につながるか、すべての人が「損してもいい」マインドになるか、子育ては巡り巡って得だという認識にならないと。
- 「男性の活躍」はいかがなものか？

51歳～

コメント無し

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになるとおもいますか？理由と共に教えてください。

回答) **どちらとも言えない** : 「**男性**」「**年代別**」 自由コメント

～30歳

- 別問題のような気がします。働く機会が増えても制度が揃ってないと意味がないような。
- 日本中のどの程度の女性が活躍したいという気持ちを持っているかに依存するため。極端な話、日本中の女性が現状に満足していれば活躍推進は望めない。

31～40歳

- 男性だけでなく女性の意識も改革が必要では。
- 元より夫婦支え合って生きていくもの。共働きでもチャンスはあると思える。断定できない。

41～50歳

- 女性活躍が第一優先であるならプラスになるが、現在の男性の仕事量に+女性活躍のONを期待しているならNO。トレードオフ。
- 子供を養う双方で意識合わせすることが本質で、周囲(社会・環境)はそれを整えられるように工夫する「何かをやらせる」ための「べき論」よりも、「やる/やらない・どうするか」を対話できるようにするのが筋に見受けられるから。
- 環境が整っていない限り、仕事を取るか、家事育児を取るかの2択。両方を中途半端に取ると、得られる結果も中途半端になってしまうのが今の日本社会だと思います。
- あくまでも理想論にしか過ぎない。
- 二元論は偏った価値観を醸成する。何事も因果関係は単純ではない。
- 相関関係があるのか不明。
- 男性の育児・家事参加が増えるから活躍推進になるのではなく、自分のパートナーが社会的により活躍をしたいときに男性側が自然に育児や家事の参加をするようにすればいいと考えるから。
- 回答は女性の活躍をどう定義するかによる。単純な就業機会の増であればプラスになるが、“活躍”がそれでよいとは思わない。

51歳～

- 「参加」する意識では主体性が不十分であり、育休を取得しても中途半端な取組みでは、女性側の負担は殆ど変わらない。家庭内のことを全て任せられる位に、働く者(女性)を「支える」ことが必要。
- 女性活躍促進=少子化的な部分もあるので、日本の今後を考えるとどうなのだろうか。
- 女性活躍とか、性別で語ること自体遅れている。性別に関係なく、就業は行われるべき。

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになるとおもいますか？理由と共に教えてください。

回答)わからない : 「女性」「年代別」 自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

- 何をもって「女性活躍推進」と位置づけるかによって回答は変わる。

41～50歳

- 男性が家に入ってみたら、思うようにいかない子育ての大変さも、名前の付かない家事もたくさんあることに気付くのではないのでしょうか。それは仕事でも同じだということも理解できるようになるかと。

51歳～

コメント無し

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになるとおもいますか？理由と共に教えてください。

回答)わからない : 「男性」「年代別」自由コメント

～30歳

- 全ての女性が育児・家事をしているわけではないので、一概にも男性が行えば女性活躍推進になるとは思えません。最近は働く女性も増えている印象ですが、専業主婦になりたいという女性も少なくはないので、その層を働きたいと思わせる環境作りの方が女性活躍推進に繋がるかと考えられます。ただ、優遇措置などを行うと偏見を生みかねないので難しい問題です。

31～40歳

- 仕事じゃなければ女性は活躍してないと言う事？旦那が専業主夫になってもいいから働く、と言える人が本当にどれぐらいいるのか？
- 必ずしもとは、限らない。

41～50歳

- 女性の負荷軽減にはなるが、活躍推進にプラスになるかどうかはわからない。
- そんな単純な話ではないと思う。
- 育児休暇は子育てのためなのでは？なぜ女性活躍推進につながるのでしょうか。スキルアップや機会の提供のほうが大事では？

51歳～

- 女性活躍推進につながるかもしれませんが、女性活躍推進のために男性が育児家事に参加するという気はしません。
- 育児中でも育児後でも、バリバリ活躍を希望する人にはプラスになりますが、自分に都合がいい制度は取得する権利があるから取得するという考えがある人いる会社にはマイナス。よって、権利のみ主張するのではなく、義務と権利のバランスがとれる成熟した人材がいる会社には大いにプラス。
- 男性が育児と家事をすることがどうして女性活躍推進となるのかその理屈がわからない。単純な工数的アンバランスの是正ということなのか？

Q11. あなたは、男性の育児・家事への参加が、女性活躍推進にプラスになると感じますか？理由と共に教えてください。

回答)わからない : 「性別無回答」「年代別」自由コメント

～30歳

コメント無し

31～40歳

コメント無し

41～50歳

コメント無し

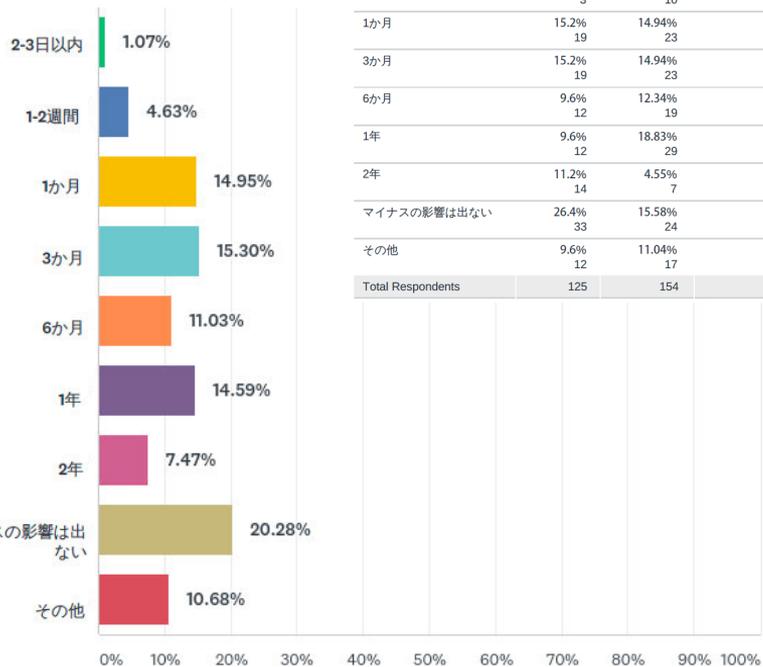
51歳～

- 関連性は見られない。

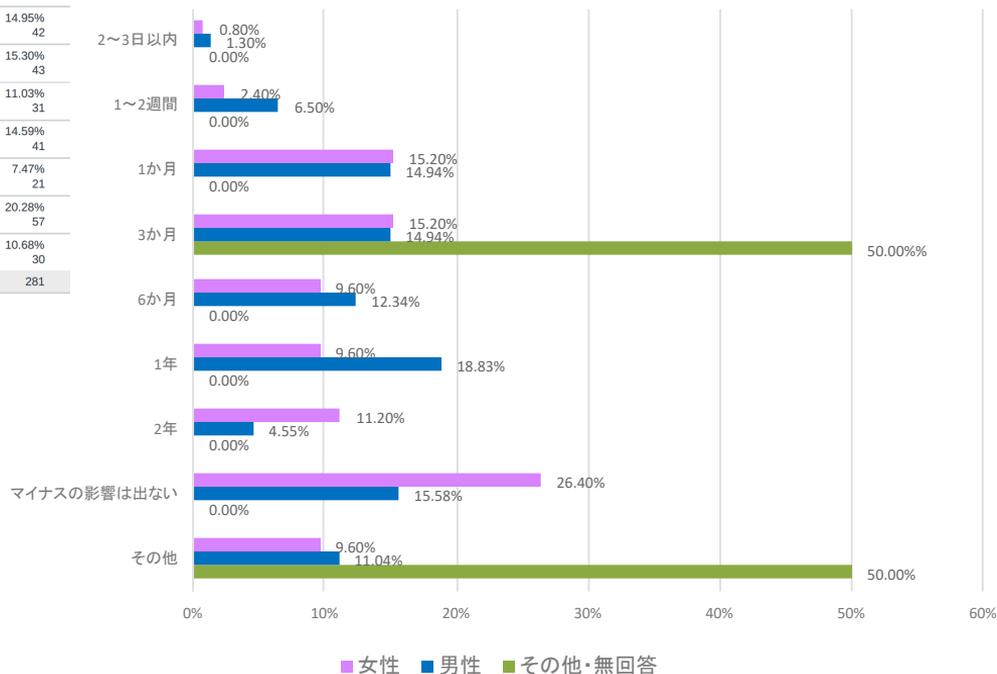
Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると感じますか？ 理由と共に教えてください。

Answered: 281 Skipped: 51

	女性	男性	その他、無回答	全体
2-3日以内	0.8%	1.3%	0.00%	1.07%
1-2週間	2.4%	6.5%	0.00%	4.63%
1か月	15.2%	14.94%	0.00%	14.95%
3か月	15.2%	14.94%	50.00%	15.30%
6か月	9.6%	12.34%	0.00%	11.03%
1年	9.6%	18.83%	0.00%	14.59%
2年	11.2%	4.55%	0.00%	7.47%
マイナスの影響は出ない	26.4%	15.58%	0.00%	20.28%
その他	9.6%	11.04%	50.00%	10.68%
Total Respondents	125	154	2	281

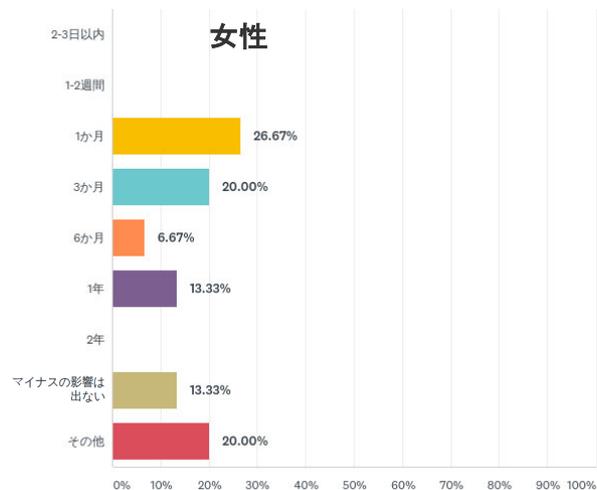


性別比較

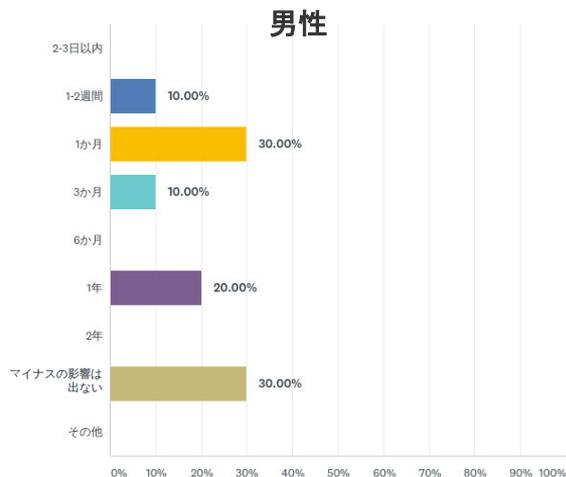


Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると感じますか？ 理由と共に教えてください。

年代別(-30歳・性別比較)



ANSWER CHOICES	RESPONSES
2-3日以内	0.00%
1-2週間	0.00%
1か月	26.67%
3か月	20.00%
6か月	6.67%
1年	13.33%
2年	0.00%
マイナスの影響は出ない	13.33%
その他	20.00%
TOTAL	15



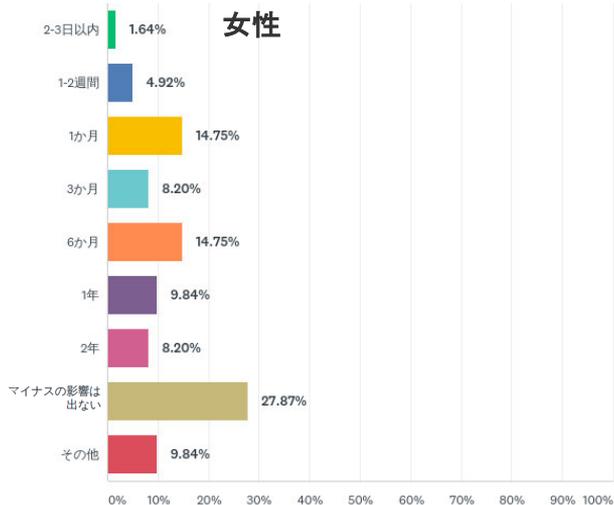
ANSWER CHOICES	RESPONSES
2-3日以内	0.00%
1-2週間	10.00%
1か月	30.00%
3か月	10.00%
6か月	0.00%
1年	20.00%
2年	0.00%
マイナスの影響は出ない	30.00%
その他	0.00%
TOTAL	10

無回答・その他

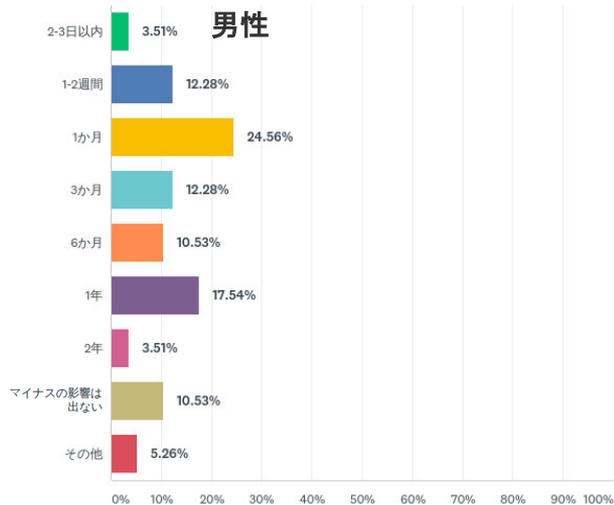
回答なし

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると感じますか？ 理由と共に教えてください。

年代別(31-40歳・性別比較)



ANSWER CHOICES	RESPONSES
2-3日以内	1.64% 1
1-2週間	4.92% 3
1か月	14.75% 9
3か月	8.20% 5
6か月	14.75% 9
1年	9.84% 6
2年	8.20% 5
マイナスの影響は出ない	27.87% 17
その他	9.84% 6
TOTAL	61



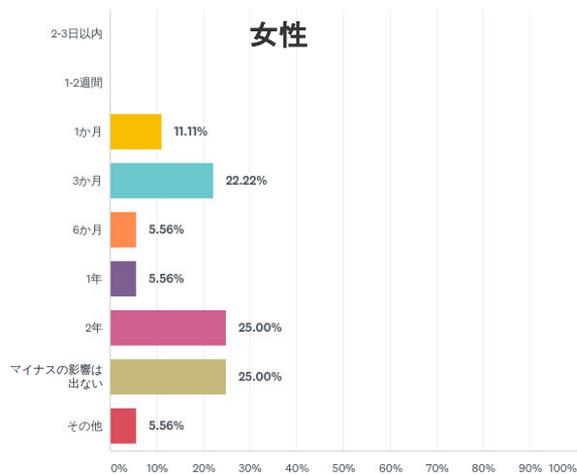
ANSWER CHOICES	RESPONSES
2-3日以内	3.51% 2
1-2週間	12.28% 7
1か月	24.56% 14
3か月	12.28% 7
6か月	10.53% 6
1年	17.54% 10
2年	3.51% 2
マイナスの影響は出ない	10.53% 6
その他	5.26% 3
TOTAL	57

無回答・その他

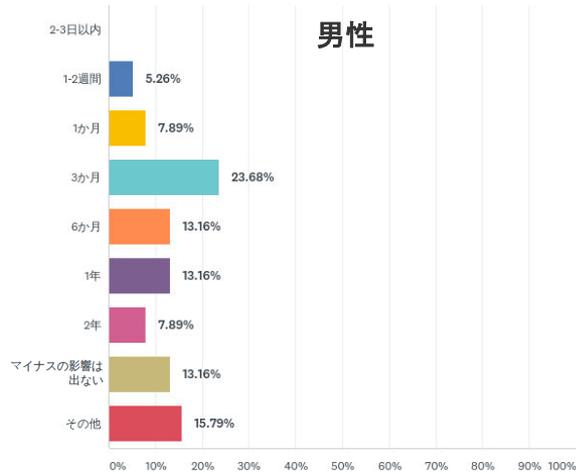
回答なし

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると感じますか？ 理由と共に教えてください。

年代別(41-50歳・性別比較)



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
2-3日以内	0.00%	0
1-2週間	0.00%	0
1か月	11.11%	4
3か月	22.22%	8
6か月	5.56%	2
1年	5.56%	2
2年	25.00%	9
マイナスの影響は出ない	25.00%	9
その他	5.56%	2
TOTAL		36



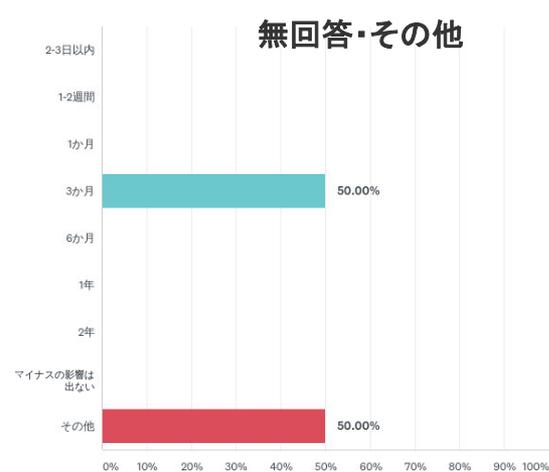
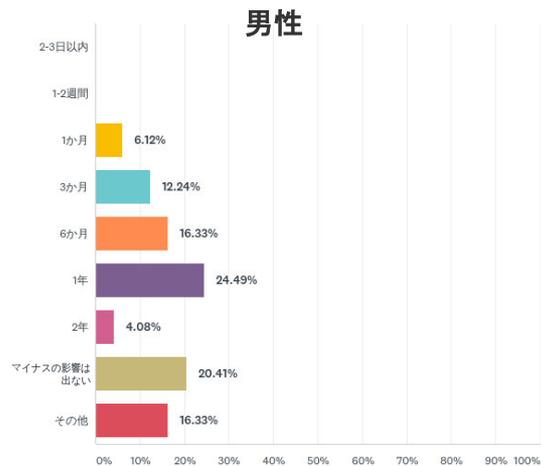
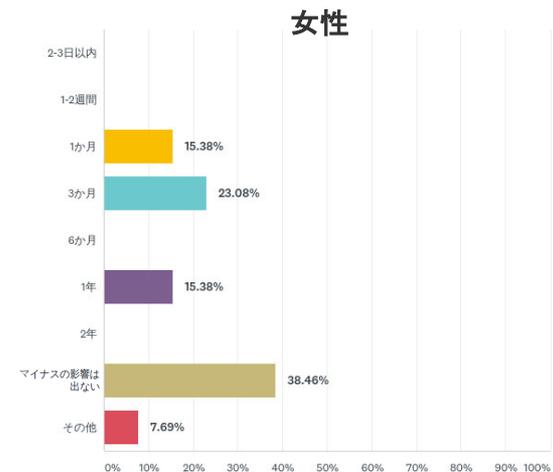
ANSWER CHOICES	RESPONSES	
2-3日以内	0.00%	0
1-2週間	5.26%	2
1か月	7.89%	3
3か月	23.68%	9
6か月	13.16%	5
1年	13.16%	5
2年	7.89%	3
マイナスの影響は出ない	13.16%	5
その他	15.79%	6
TOTAL		38

無回答・その他

回答なし

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると感じますか？ 理由と共に教えてください。

年代別(51歳・性別比較)



ANSWER CHOICES	RESPONSES
2-3日以内	0.00%
1-2週間	0.00%
1か月	15.38%
3か月	23.08%
6か月	0.00%
1年	15.38%
2年	0.00%
マイナスの影響は出ない	38.46%
その他	7.69%
TOTAL	13

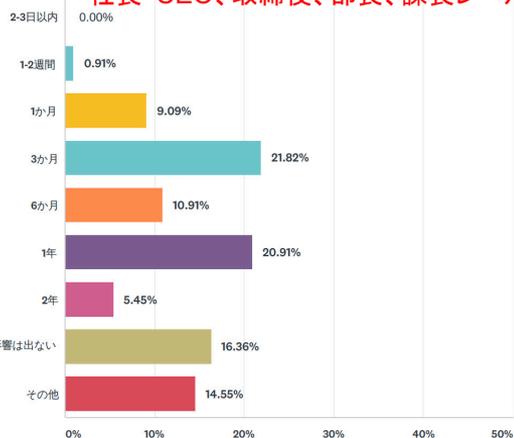
ANSWER CHOICES	RESPONSES
2-3日以内	0.00%
1-2週間	0.00%
1か月	6.12%
3か月	12.24%
6か月	16.33%
1年	24.49%
2年	4.08%
マイナスの影響は出ない	20.41%
その他	16.33%
TOTAL	49

ANSWER CHOICES	RESPONSES
2-3日以内	0.00%
1-2週間	0.00%
1か月	0.00%
3か月	50.00%
6か月	0.00%
1年	0.00%
2年	0.00%
マイナスの影響は出ない	0.00%
その他	50.00%
TOTAL	2

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると感じますか？ 理由と共に教えてください。

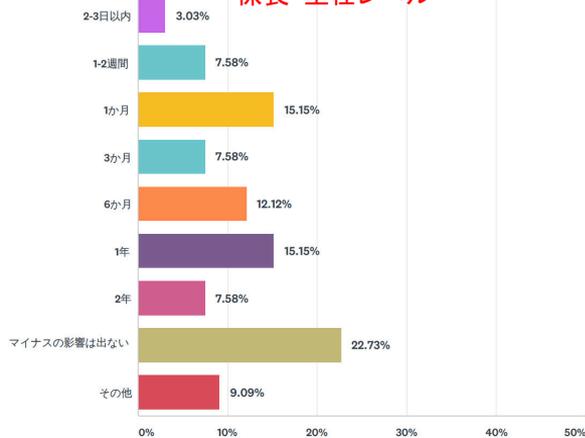
職位比較

社長・CEO、取締役、部長、課長レベル



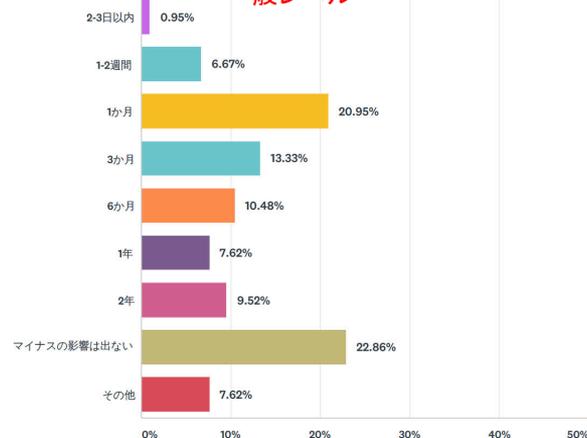
ANSWER CHOICES	RESPONSES	
2-3日以内	0.00%	0
1-2週間	0.91%	1
1か月	9.09%	10
3か月	21.82%	24
6か月	10.91%	12
1年	20.91%	23
2年	5.45%	6
マイナスの影響は出ない	16.36%	18
その他	14.55%	16
TOTAL		110

係長・主任レベル



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
2-3日以内	3.03%	2
1-2週間	7.58%	5
1か月	15.15%	10
3か月	7.58%	5
6か月	12.12%	8
1年	15.15%	10
2年	7.58%	5
マイナスの影響は出ない	22.73%	15
その他	9.09%	6
TOTAL		66

一般レベル



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
2-3日以内	0.95%	1
1-2週間	6.67%	7
1か月	20.95%	22
3か月	13.33%	14
6か月	10.48%	11
1年	7.62%	8
2年	9.52%	10
マイナスの影響は出ない	22.86%	24
その他	7.62%	8
TOTAL		105

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出るとお思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答) **2-3日以内** : 「職位別」 自由コメント

一般社員

- 某メーカーの一件が男性の育児休暇のキャリアへの影響をすべて説明している。<男性>

係長・主任

- 社会的風土。育休を積極的に取らせている業界は、子供に関連する業界等もあり、偏見を助長する。<男性>

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答) 1-2週間 : 「職位別」 自由コメント

一般社員

- その人の仕事内容や状態にもよるが、納期前や繁忙期を避けるなど工夫をしても会社としては減収につながると思うと、1～2週間も休めばマイナスではないだろうか。かなり計画的に取得しないと厳しいものがあると思う。それを覆すほど、休暇後に働ける目処があるなら別だが、そう考えると休暇を取るのには相当な負担に思える。<女性>
- 仕事が回らないため。<男性>
- 社会の空気。<男性>
- お盆や年末年始の長期休暇より長く休むことは許されない雰囲気があるから。<男性>

係長・主任

- 仕事を優先していないように思われてしまう。<女性>

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答)1か月 : 「職位別」 自由コメント

一般社員

- 社内の流れや変化についていけなくなる期間がそれくらいかなと思うから。<女性>
- 男性が育児休業を1カ月以上とることは、キャリアにとってのリスクの方が大きいから。<女性>
- 1ヶ月も休めば充分目立ち、「仕事を放置して別のことを優先した」という認識を持たれるから。1～2週間なら有休祝日うまく重ねて取ることさほど目立たない（新婚旅行休暇などで他の社員も休むことがある期間）。業務経験ができないからというよりイメージ付けによるキャリアの影響が考えられる。<女性>
- 取得者がいなくても、仕事の軌道が落ち着いた頃とを感じる為。<女性>
- 自分の仕事の調整の仕方では休めるのが2週間位が限度かと思うので。<女性>
- 育休を取りにくい雰囲気の中かで戻りにくくなると思うから。<女性>
- 勤務会社ではほぼ男性育休者がいないので、異端扱いされるかも、という懸念。<女性>
- 他のスタッフで事足りるようになってしまう。<女性>
- 1ヶ月離れば自分の仕事が他人に代わられるから。<男性>
- 半端すぎる。<男性>
- 2週間程度は通常の休暇でも取得の可能性があるが、それ以上の長期は特別の調整が必要になると感じられるため。<男性>
- いなくても仕事が通常に戻るようになってしまうと、アテにされなくなり活躍の機会を喪失するため。<男性>

係長・主任

- 育児休暇者の休暇期間中の穴埋めのため、人の異動が伴い、結果的に他部署に異動することになるため。<男性>
- 一般に育児休業時には後任手当に期待できず、純粋に1人少ない状態での業務運営となり、職場からは「責任感の欠如」という印象をもたれる可能性が高いため。<男性>
- 1-2週間であれば、夏季休暇や出張などで同様の状況はあるが、1ヶ月ともなると、異動になるかと。<男性>

社長・CEO、取締役、部長、課長

- 管理職層の男性社員が10日程度なら出張と同様の期間なので、影響がないと判断するであろうから。<女性>
- 一か月仕事が止まる。<男性>
- 業務から離れることで業績がゼロになり人事評価に影響すると思われるため。<男性>
- 担当業務の見直し必要。<男性>

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答)3か月 : 「職位別」 自由コメント

一般社員

- 3か月会社にいないと任せられる仕事が減ると思われるため。<男性>
- 男女に関わらず、半期毎に人事考課がある。3ヶ月以上休暇を取ると、1回分の効果がカウントされず、場合によっては昇進テストを受けれるのが1年遅れる。<女性>
- 企業でよほどきちんとしたガイドラインが設けられていないかぎり、評価者の意識の中にマイナスの影響が出ると思う。<女性>
- 日本の社会では、3ヶ月取得すると居場所がなくなりそう。<女性>
- 育児休暇に限らず、長期休暇がキャリアに影響する期間はそのくらいと考える。<女性>
- さすがにやりすぎ。<性別無回答>

係長・主任

- 3か月以上休むと、代理を立てる必要がでてくるため、仕事をとられる可能性がある。とって1か月が限度。<女性>

社長・CEO、取締役、部長、課長

- 四半期居ないだけでも、人材の少ない職場では、残された人間の負担が大きいから。<男性>
- 業務の断絶は、1ヵ月を超えると顕著になるから。<男性>
- 弊社では3ヶ月を越えて勤務しないと評価対象期間として見ないから。<男性>
- 仕事を他の人に回す必要があるから。<男性>
- 代役を立てられない短・中期の休暇は、逆に難しいと感じる。思い切って、長期の方が良いと思う。<男性>
- テレワークではなく育休であれば、男女にかかわらずマイナスになる。<男性>
- 職種にもよるだろうが、ギャップを埋めるためにその倍の期間が必要になると仮定すると、4半期程度が一つの目安になると考えられる。<男性>
- 業務は四半期単位で企画されるので、PDCAサイクルから除外されるとマイナス(キャッチアップ)が難しくなるし、社内のコンペティターも排他に利用しやすい。<男性>
- 男女関係なく、職場から3ヵ月も外れたら、戦力外。<男性>
- 事業展開のスピードがクォーターごとの為。<女性>
- 1ヶ月ぐらいなら、周囲でカバーできる。それ以上となると、体制を考えないといけないから。<女性>
- 本来は必要だけ育児期間を取れるべきだと思いますが、実際の仕事の流れやスピード、担っている責任などを考慮すると3カ月はなかなかの期間とも考えます。ただし職場において男性の育児休暇取得に対する考え方がしっかりとあり、不在期間中の仕事のフォローがあれば長期的な育児休暇取得が望ましいと思います(家族で相談して求める期間と言う意味)。実際の期間については、企業の理解度も含め各職場ごとの状況によるので理想と現実の間で苦しいところだと思います。<女性>
- まとめて取得する期間と、仕事の流れ、周りへの負担を考えると3ヶ月が限度かと思う。<女性>

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答)6か月 : 「職位別」 自由コメント

一般社員

- 半年いないとかなりいなくなったイメージがあるから。 <男性>
- ブランクができる。 <女性>
- 職責にもよるが、決裁権がある方が長期休むと仕事が滞ることが出てくると思うので、6か月かと感じた。 <女性>
- 6ヶ月以上仕事から離脱すると、周りからの印象が悪くなり、それが影響で評価等に影響が出てくると思う。 <女性>
- 同じ仕事に復帰できると思えない（周囲の人で穴をカバーできない期間）。 <女性>
- 人事の変更などがあると仕事に戻った時に大変そう。 <女性>

係長・主任

- 時代の変化、会社の進化があり、キャッチアップに時間を要するため。また、管理職ではポストに制限があるため。一般職では、マイナスの影響は出ないと思います。育児休暇中の過ごし方にもよると思います。 <男性>
- さすがに半年で1年分の目標は達成できないと考えるから。年次目標を達成できれば、特に問題はないと思う。 <男性>
- 翌年度の人事に影響が生じます。 <男性>

社長・CEO、取締役、部長、課長

- 現実的な仕事の忙しさから。 <男性>
- 重要な中長期の仕事に関わらなくなるから。 <男性>
- 戻ってきたときに仕事はどうなっているか分からない。 <男性>
- 休暇理由に関係なく6か月業務から離れると経験値の低下は免れず、短期的にせよキャリアへの影響が出てくる可能性がある。 <男性>
- 取得者の業務責任と権限による。 <男性>
- 業績の評価期間に見合って。 <男性>
- 長期の不在はコミュニケーションや意識のずれを引き起こす虞有り。職場と自分のギャップを在宅勤務をつかって埋めるなどの工夫が必要。 <男性>
- いずれにせよ育児期はマイナスになる。これまでは女性にしよわせてきたにすぎない。 <男性>

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答)1年：「職位別」自由コメント

一般社員

- 1年以上離れると感が鈍りそうです。＜男性＞
- 社内考課制度との兼ね合い。＜男性＞
- 職種にもよるが、職位的なものよりも、職人など属人的な職種なら、ブランクがクオリティにどう影響するか未知数なため。＜男性＞
- (周りにいないので憶測だが)男性が育児休暇を取るのが少数派の職場であれば、影響がありそう。＜女性＞
- 時代の変化のスピードが速いため、技術領域においては、ついていけなくなる可能性がある。＜女性＞
- 昇格が遅れるから。＜女性＞

係長・主任

- 仕事のスパンとして。＜男性＞
- 就業規則上はマイナスにならないような扱いだが、1年いなければアウトプットが出ない1年ができ、その年の人事考課や昇進に影響が出ることは間違いない。＜男性＞
- その会社の風土次第、影響のまったく出ない会社もあるだろうし一概には言えない。＜男性＞
- その期間の評価がつかず、1年確実に積み上げが遅れる、という意味で短期的には影響があると思います。大局では影響ないです。＜女性＞

社長・CEO、取締役、部長、課長

- 実際出た。＜男性＞
- 1年と選択しましたが、復帰するにあたり会社としてどのようなサポート、仕組を準備できるのかにもよると思います。例えば休暇中、定期的に仕事との接点を持つる場を用意するなど、長期休暇であっても双方にとってプラスになる状況をどう作ってあげられるかがカギになってくるかと。＜男性＞
- 専門性の高い職業では業務環境の変化や専門家として獲得する知識が多く、1年間にわたるとキャッチアップが必要となるから。また、評価する側の心理として復帰1年目は年間の一部の活動となりやすく、同水準の業績の社員と比較すると下の評価を付けざるを得ないから。＜男性＞
- 海外への長期出張などで数カ月不在となることはあり得るし、問題にもなっていない。同様に数カ月の不在、帰ってくる時期が分かっているのであれば問題にはならないと思われる。＜男性＞
- 女性であっても同様。仕事をしない期間が長期化するほど、社内キャリアへのマイナス影響は一時的に大きくなると思います。＜男性＞
- 半年で問題になる仕事は存在しない。1年あれば、家庭に不在でも回すプロセスはできそう。＜男性＞
- 現場としては一時的な体制では済まないで戻る場所はないものと考えべき。＜男性＞
- 根拠はなく、単なる推測。各種プロジェクトは予算上の都合等により1年単位で動いているので、1年以上になると厳しいのでは？＜男性＞
- 実際に長期間取得した人はいないので、想定できないが、仕事環境の変化が激しいため、1年も離れていると「浦島太郎」状態になるのではないと思われる。＜男性＞
- 一決算期の間、業務戦線からの離脱は復帰にそれなりの時間が掛かる。＜男性＞
- 男性女性関係なく、変化の激しい時代で1年仕事を離れるのはデメリットになる可能性が高い。＜男性＞
- 人事考課の期間との関係。＜男性＞

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答)2年 : 「職位別」 自由コメント

一般社員

- 女性の育休取得同様、長期過ぎるブランク期間は、復職後のキャッチアップの際に影響があると思う。但し、どの程度のブランク期間からをマイナス影響ありと捉えるかは、本人のこれまでの勤続年数や経験、能力など様々な要因によって変わるため、一概に何年、とは言えないと思う。<女性>
- 仕事に対する勘が鈍る所もありそう。<女性>
- 2年以内に戻ってきた人たちが、業務感覚を取り戻しているのをみているから。<女性>

係長・主任

- 仕事に復帰した時に、当初は、ペースがつかめない。仕事に対する社会環境の変化が多いと考える。<男性>
- 会社の動きがはやく、2年経過すれば大きく変わる可能性があるため。<女性>
- マイナスの影響は出ない、と書きたいところですが、実際は影響があると思う。女性でも1年で復帰することが多いので、それ以上はということで2年にしました。<女性>
- 2年も同じものなどないため。ただし、キャッチアップは可能だと思う。<女性>

社長・CEO、取締役、部長、課長

- 昇格・昇給のスピードが遅れてしまうため。<男性>
- 時代に流れに取り残されるのではないか。<男性>
- 男性に限らず、2年は長い。せめて1年という感覚。
- 女性も同様、3年間の育児休暇を許可する会社もあるが、休めばいいわけではない。ビジネスは変化する。3年離ればプロとして衰える。その点が懸念。育休は女性の産後の体を復活させるためのものでもある。子供の成長をテイクオフさせるためのものばかりではない。そのバランス。長ければいいわけではない。<女性>

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答)マイナスの影響は出ない : 「職位別」 自由コメント

一般社員

- 本来、育児休暇は権利の為マイナスの影響があってはならない。＜男性＞
- キャリアにマイナスは出ないと思うが、なにも仕事に関与しない期間が長くなると考えると復帰が大変そう。＜男性＞
- 育児は仕事に対するポテンシャルを向上させることができる。＜男性＞
- 個人的には育児取得がキャリアのマイナスになるとは思わない（同期と比較した際の昇格の遅れなどは当然発生する前提でそれ以上には）。＜男性＞
- マイナスの影響が出るような企業であれば今後、生き残れない。＜男性＞
- まず、周りの女性が育休を取ったことでキャリアにマイナスが出たと感じる人がいない(時短で給与は下がるけど)。法律で取得できる期間でキャリアに影響させてしまう会社なら、改善すべき。＜女性＞
- 現在の勤務先では特に育休の取得がキャリアの妨げになるようには見受けられない。＜女性＞
- 勤務時間が少なくなっても、その仕事内容で評価されるべきだから。＜女性＞
- 育児休暇という名前がそもそもいけないと思う。今後は休暇中でも各々が情報収集であったり、自己学習の機会が増える筈だから、復帰にマイナスはないと思う。＜女性＞
- 長いキャリアの中で一度職場から離れることや、育児に携わることでキャリアにもプラスの影響があるから。＜女性＞
- 本質的（本人の経験、能力、成長等）にはマイナスはないと思うが、現実的に人為的にペナルティを課してしまっている企業（査定を下げる等）はあると思う。＜女性＞
- 半年、1年と職場を離ればそれだけ仕事の機会としては失われるものがあると思うが、復帰後の仕事の効率性向上やマネジメント力の向上などで貢献できれば取り返せる。また、家庭での経験が新しい視点となり仕事で新しい価値を生むことにつながると更に良いのではないか。パタハラなどのマイナスを組織がもたらさないことは大前提であるが、本人が育休の経験をどこかで活かそうとすること、組織内での働き方に影響を与えようとする等の姿勢を見せることも重要。＜女性＞
- 育児休暇がマイナスの影響に出るのであれば、育児休暇を取得した女性はこれまでマイナスの影響が出ていたということになる。この設問の意図がわからない。＜女性＞
- 仕事の能力が下がるわけではないので。＜女性＞
- マイナスの影響になると考えるかどうかは本人の問題もあり、仕事の質でリカバリーすればよいと思うから（働く時間と仕事の質はイコールではないとすると、この質問にも該当すると思う）。＜女性＞
- むしろ、戻った後の仕事への姿勢がキャリアに影響してくると思う（男女ともにですが）。＜女性＞
- 復職時、不在期間のキャッチアップをする時間は休暇取得期間に応じて必要だと思うが、ご本人が能力があり周囲に認められれば、育児休暇を取得したことは影響しないと考える（あとは、上司の考え次第）。＜女性＞
- ライフイベントでキャリアにマイナスが生じると思っておりません。＜女性＞

係長・主任

- ながい目でみれば、仕事の経験って意味では20才で経験しても30歳で経験しても一緒と思う。成長って本人しだいだから。＜男性＞
- その人は育休取ろうが取るまいが能力はそれほど変わらない。＜男性＞
- 育児休暇中も子連れで様々なコミュニティに参加したり、ネットワークを広げたり仕事とは違う刺激を受けることは多く、成長の機会となるから。とくにマネジメント・リーダーシップの観点から有効。＜女性＞

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答) マイナスの影響は出ない : 「職位別」 自由コメント

社長・CEO、取締役、部長、課長

- 期間は関係なく、本人次第。 <男性>
- 女性にとってもマイナスの影響が出ない社会になってほしい。 <男性>
- 子育てしながらでも社会と携わること十二分に可能であり、会社と言う狭い世界以外に触れることで視野が広がる。 <男性>
- 概ね2、3年程度であればリカバリー可能。 <男性>
- 休暇中のストップはマイナスではない。 <男性>
- 会社のなかに仕組みを作れば良い。 <男性>
- 出ないというより、出ないようにするにはという考え方が大切かもしれません。 <男性>
- 成果を出せばいい。 <女性>
- その人次第と思う、また本人ではなく会社サイドの考え方による。 <女性>
- 男女ともに影響はないと考えるが、男性側の方が周囲との差を意識するのではないかと思う。 <女性>
- それでキャリアに影響あるのであればその程度の人物だと思うから。 <女性>
- ヒトによると思う。 <女性>
- 休むこと=キャリアに影響がある、としたら、女性の育休自体成り立たない。また、社内でそのように影響した事例を見たことがない。むしろ、取る人のほうが、効率的に働いている。 <女性>

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答)その他 : 「職位別」 自由コメント

一般社員

- 2年以上のマイナスと考えている。それどころから、キャリア形成を棒に振って、引退まで平社員になることを意味する。＜男性＞
- マイナスになる理由が分からないし、なっちはいけない。マイナスになる社会が間違っている。＜男性＞
- キャリアがマイナスになるかどうかは、顧客や上司の評価、及び職務内容によって大きく異なるため、一概に評価できないと考える。＜女性＞
- 昇進にかかわるのかなと思います。＜女性＞
- マイナスの影響は出るべきではない。出たとしても女性がとった場合と同程度であるべき。でも現状は残念ながらそうではなく、女性の育休より男性の育休のほうがマイナスに働くことが多いのだと思う。企業によっては1週間でもマイナスになるし、1年とってもキャリアに響かない企業もあると思う。＜女性＞
- 影響が出るならそんな会社辞めればいい。＜女性＞
- マイナスの影響を出してはいけない。現在女性が育児休業を取得することでキャリアにマイナスの影響が出ているが、それは本当に正しいことなのか。男性であれ女性であれ、能力を発揮できそれを適正に評価できる環境であれば、育児休業も何も関係ないのではないかな。＜性別無回答＞

係長・主任

- 誰の何に関するマイナスなのか不確定なので、探究できず。＜男性＞
- 職業や社風による。＜女性＞
- マイナスの影響が出るか出ないかはその人の能力や職場によって違うと思う。＜女性＞
- 休むこと自体は誰にでもあってよくて、復職した後の働き方や意識がいかかわるかが問われるべきと思う。子どもが生まれた直後は休んでも復職した後に長時間残業などしているようでは意味がない。育休を取った実績を作っただけ。＜女性＞

Q12. あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

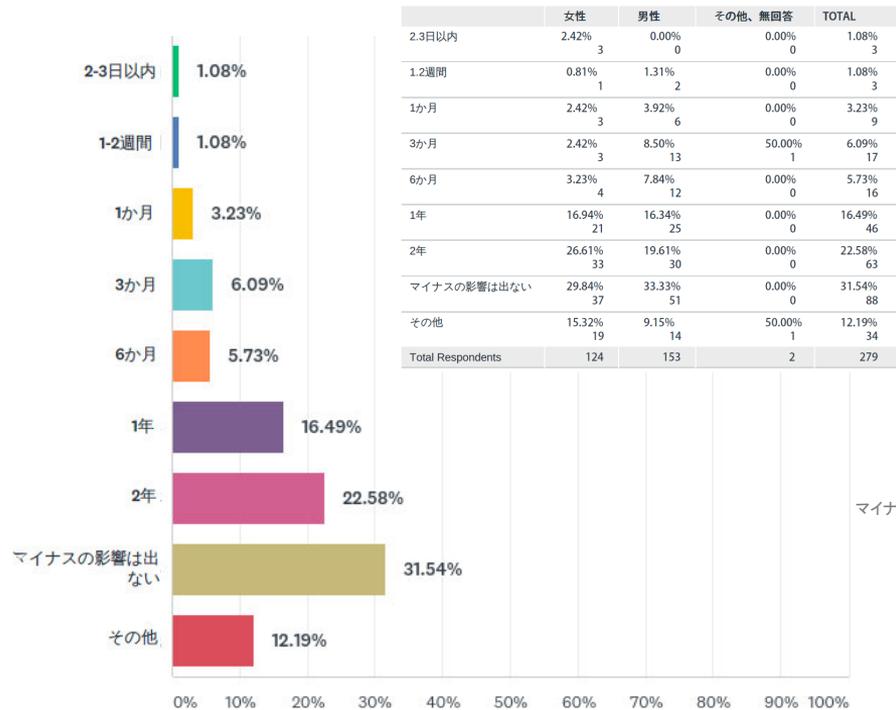
回答)その他 : 「職位別」 自由コメント

社長・CEO、取締役、部長、課長

- キャリアにマイナス影響が出る組織は一日でも出ると思うし、出ない組織は長く取っても出ない。即ち、影響が出る出ないは期間の問題ではなく、組織風土の問題。<男性>
- その人に拠るので一概に言えない。<男性>
- 役職定年が存在すると仮定するならば、それまでの年数が少なくなるのでマイナスになるのは当然。<男性>
- 期間だけの問題ではないためわからない。<男性>
- キャリアは会社の制度に依存するため一律の回答はできない。私の職場では休んだ期間がそのまま影響する。<男性>
- 分からない。<男性>
- 1年超：どんなに業績を上げている者でも、成果がリセットされてしまう。<男性>
- 個人の能力や仕事とのかかわり方に依存するため。<男性>
- 年功序列的発想ではなく、成果主義にたつことによりキャリア上のマイナス要素はなくなると思う。マイナスになるかならないかは、企業文化に帰するのではないか。<男性>
- 期間に関係なく、育休を取る事そのものがマイナス要因となると思います。<男性>
- 女性がどのように取得できる環境かによる。期間には関係がない。<男性>
- 前述のように本人の成熟度で本人が受け止めることと考えます。プラスと考える人はプラスに、マイナスと思う人はマイナスに。<男性>
- 分からない。<男性>
- その人自身と組織による。ただ2年休むと男女関係なく、仕事の感覚を取り戻すのに時間がかかるとわれ、ある程度の影響が出ては仕方ないと思う。<女性>
- これは取得者の人格によることも多いので、一概に回答できない。<女性>
- 期間を区切るのは難しい。一旦業務を離れるのだから、今までのポジションから離れ、復帰後は別業務を始めるのは、男性女性問わず、企業体質によって差がでると思う。<女性>
- 人による。海外勤務や子会社出向、MBA取得から戻った時と同じで、個人の資質や取組み姿勢による。はず。<女性>

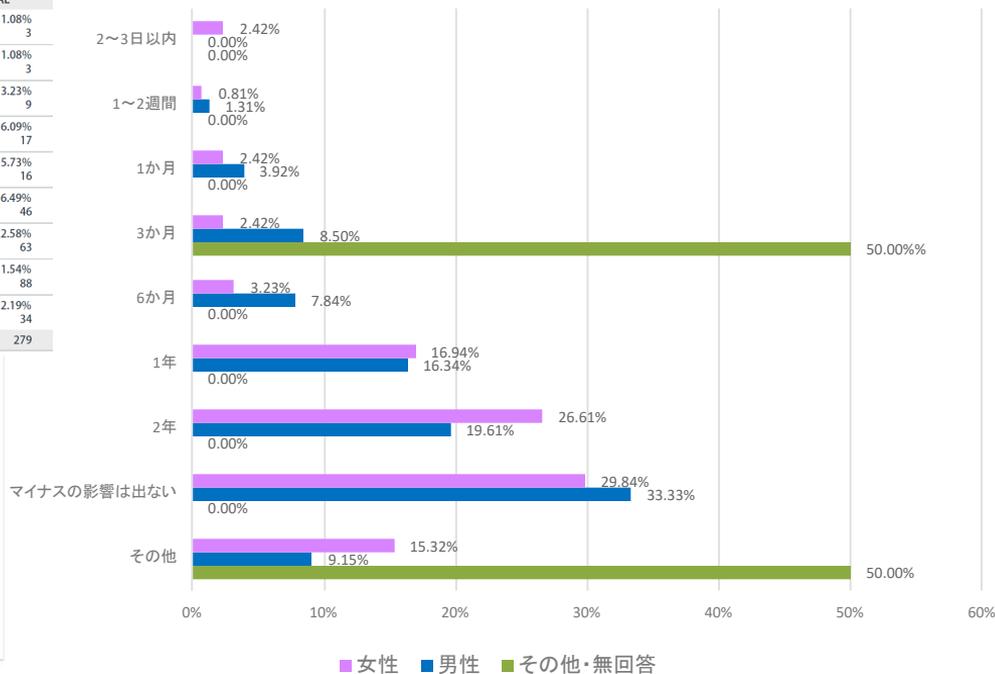
Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると感じますか？ 理由と共に教えてください。

Answered: 279 Skipped: 53



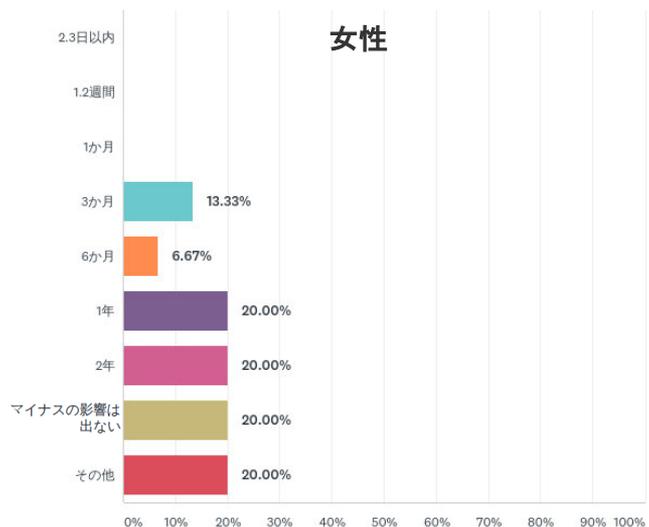
	女性	男性	その他、無回答	TOTAL
2.3日以内	2.42% 3	0.00% 0	0.00% 0	1.08% 3
1.2週間	0.81% 1	1.31% 2	0.00% 0	1.08% 3
1か月	2.42% 3	3.92% 6	0.00% 0	3.23% 9
3か月	2.42% 3	8.50% 13	50.00% 1	6.09% 17
6か月	3.23% 4	7.84% 12	0.00% 0	5.73% 16
1年	16.94% 21	16.34% 25	0.00% 0	16.49% 46
2年	26.61% 33	19.61% 30	0.00% 0	22.58% 63
マイナスの影響はない	29.84% 37	33.33% 51	0.00% 0	31.54% 88
その他	15.32% 19	9.15% 14	50.00% 1	12.19% 34
Total Respondents	124	153	2	279

性別比較

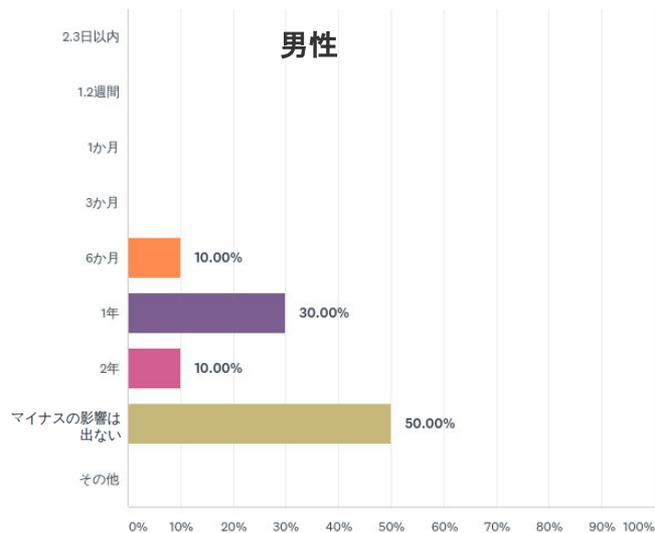


Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

年代別(-30歳・性別比較)



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
2.3日以内	0.00%	0
1.2週間	0.00%	0
1か月	0.00%	0
3か月	13.33%	2
6か月	6.67%	1
1年	20.00%	3
2年	20.00%	3
マイナスの影響は出ない	20.00%	3
その他	20.00%	3
TOTAL		15



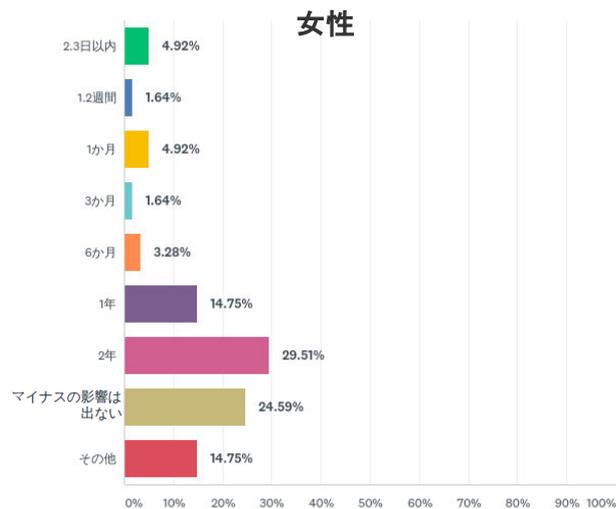
ANSWER CHOICES	RESPONSES	
2.3日以内	0.00%	0
1.2週間	0.00%	0
1か月	0.00%	0
3か月	0.00%	0
6か月	10.00%	1
1年	30.00%	3
2年	10.00%	1
マイナスの影響は出ない	50.00%	5
その他	0.00%	0
TOTAL		10

無回答・その他

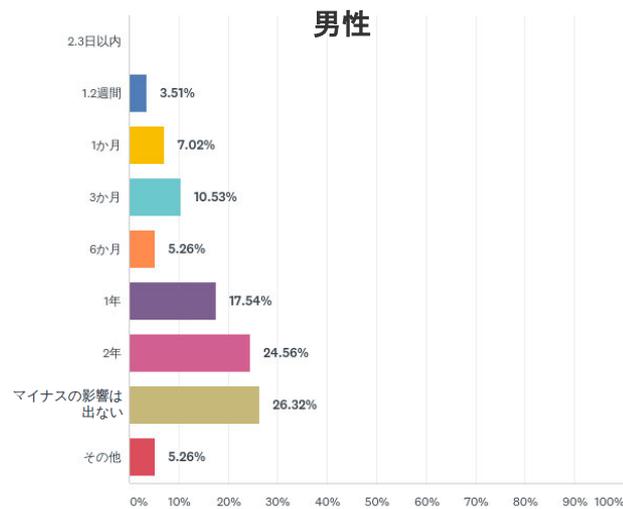
回答なし

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

年代別(31-40歳・性別比較)



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
2.3日以内	4.92%	3
1.2週間	1.64%	1
1か月	4.92%	3
3か月	1.64%	1
6か月	3.28%	2
1年	14.75%	9
2年	29.51%	18
マイナスの影響は出ない	24.59%	15
その他	14.75%	9
TOTAL		61



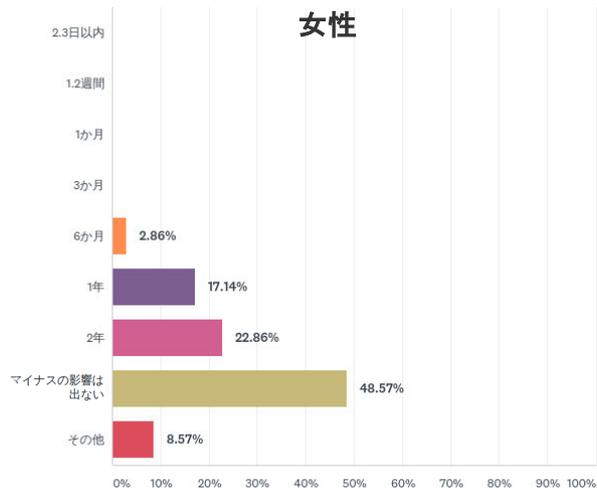
ANSWER CHOICES	RESPONSES	
2.3日以内	0.00%	0
1.2週間	3.51%	2
1か月	7.02%	4
3か月	10.53%	6
6か月	5.26%	3
1年	17.54%	10
2年	24.56%	14
マイナスの影響は出ない	26.32%	15
その他	5.26%	3
TOTAL		57

無回答・その他

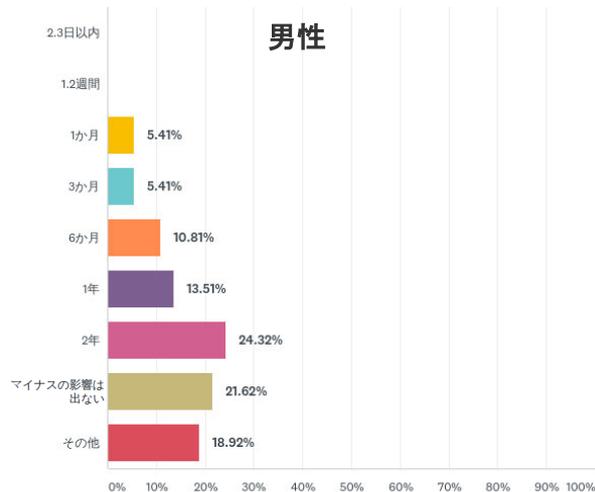
回答なし

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

年代別(41-50歳・性別比較)



ANSWER CHOICES	RESPONSES
2.3日以内	0.00% 0
1.2週間	0.00% 0
1か月	0.00% 0
3か月	0.00% 0
6か月	2.86% 1
1年	17.14% 6
2年	22.86% 8
マイナスの影響は出ない	48.57% 17
その他	8.57% 3
TOTAL	35



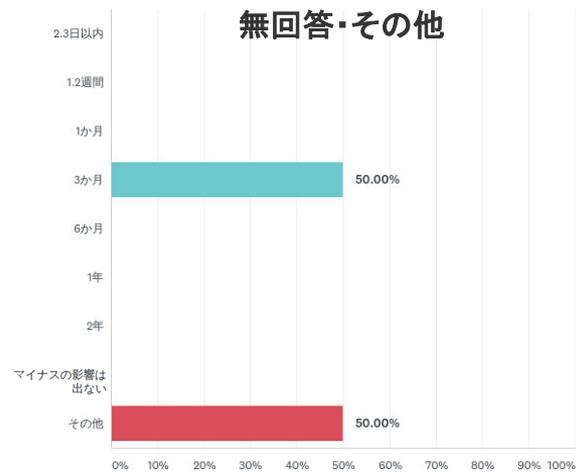
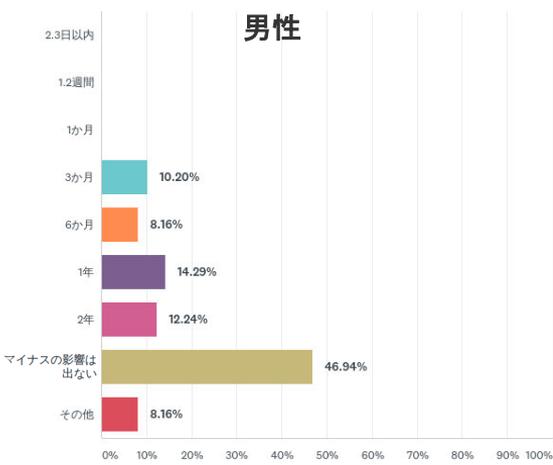
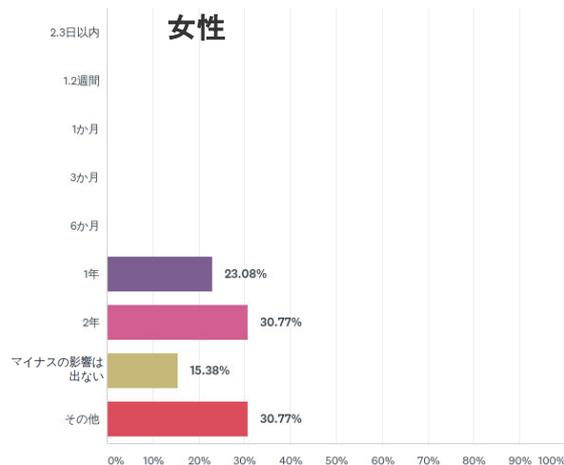
ANSWER CHOICES	RESPONSES
2.3日以内	0.00% 0
1.2週間	0.00% 0
1か月	5.41% 2
3か月	5.41% 2
6か月	10.81% 4
1年	13.51% 5
2年	24.32% 9
マイナスの影響は出ない	21.62% 8
その他	18.92% 7
TOTAL	37

無回答・その他

回答なし

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

年代別(51-歳・性別比較)



ANSWER CHOICES	RESPONSES
2.3日以内	0.00%
1.2週間	0.00%
1か月	0.00%
3か月	0.00%
6か月	0.00%
1年	23.08%
2年	30.77%
マイナスの影響は出ない	15.38%
その他	30.77%
TOTAL	13

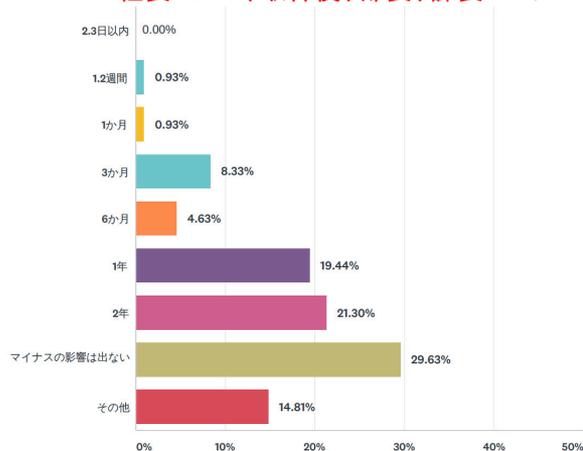
ANSWER CHOICES	RESPONSES
2.3日以内	0.00%
1.2週間	0.00%
1か月	0.00%
3か月	10.20%
6か月	8.16%
1年	14.29%
2年	12.24%
マイナスの影響は出ない	46.94%
その他	8.16%
TOTAL	49

ANSWER CHOICES	RESPONSES
2.3日以内	0.00%
1.2週間	0.00%
1か月	0.00%
3か月	50.00%
6か月	0.00%
1年	0.00%
2年	0.00%
マイナスの影響は出ない	0.00%
その他	50.00%
TOTAL	2

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

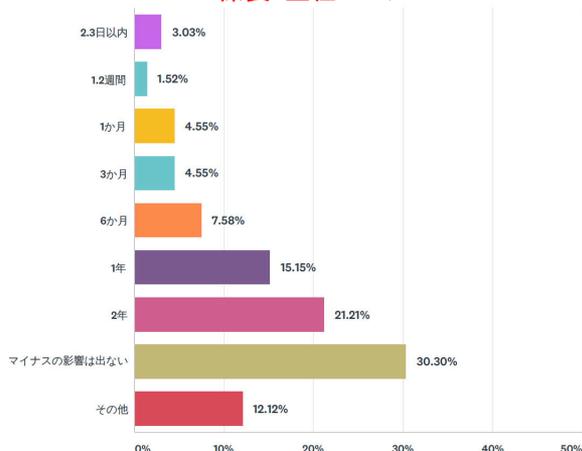
職位比較

社長・CEO、取締役、部長、課長レベル



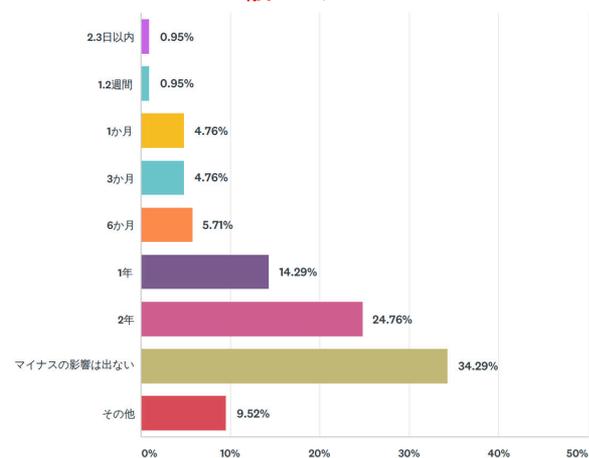
ANSWER CHOICES	RESPONSES	件数
2.3日以内	0.00%	0
1.2週間	0.93%	1
1か月	0.93%	1
3か月	8.33%	9
6か月	4.63%	5
1年	19.44%	21
2年	21.30%	23
マイナスの影響は出ない	29.63%	32
その他	14.81%	16
TOTAL		108

係長・主任レベル



ANSWER CHOICES	RESPONSES	件数
2.3日以内	3.03%	2
1.2週間	1.52%	1
1か月	4.55%	3
3か月	4.55%	3
6か月	7.58%	5
1年	15.15%	10
2年	21.21%	14
マイナスの影響は出ない	30.30%	20
その他	12.12%	8
TOTAL		66

一般レベル



ANSWER CHOICES	RESPONSES	件数
2.3日以内	0.95%	1
1.2週間	0.95%	1
1か月	4.76%	5
3か月	4.76%	5
6か月	5.71%	6
1年	14.29%	15
2年	24.76%	26
マイナスの影響は出ない	34.29%	36
その他	9.52%	10
TOTAL		105

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共にお答えください。

回答) **2-3日以内** : 「職位別」 自由コメント

係長・主任

- 育休取得に関わらず、小さい子を抱えながらでは働き方が変わる。 <女性>

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答) **1-2週間** : 「職位別」 自由コメント

一般

- その人の仕事内容や状態にもよるが 納期前や繁忙期を避けるなど工夫をしても 会社としては減収につながると思うと 1～2週間も休めばマイナスではないだろうか かなり計画的に取得しないと厳しいものがあると思う それを覆すほど 休暇後に働ける目処があるなら別だが そう考えると休暇を取るのとは相当な負担に思える。 <女性>

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答)1か月 : 「職位別」 自由コメント

一般

- いなくても仕事が通常に戻るようになってしまうと、アテにされなくなり活躍の機会を喪失するため。 <男性>
- 取得者がいなくても、仕事の軌道が落ち着いた頃と感じる為。 <女性>
- 同様。飲食業界では産休育休自体貰えず強制的に退職させられる。企業ばかりよくしても、末端は結局ダメですね。 <女性>

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答)3か月 : 「職位別」 自由コメント

一般

- 3か月いなければもういないのと同じ。<性別無回答>

係長・主任

- いざというときに残業を頼めない→マネジメントができない、的なバイアスがかかっているように感じる。<男性>

社長・CEO、取締役、部長、課長

- 職種と職責にもよるが男女共に同じだと思う。<男性>
- 男性と同様1ヵ月を超えると業務の断絶が起こると考えているから。<男性>
- テレワークではなく育休であれば、男女にかかわらずマイナスになる。<男性>
- 職種にもよるだろうが、ギャップを埋めるためにその倍の期間が必要になると仮定すると、4半期程度が一つの目安になると考えられる。<男性>
- 性別に関係なく、3ヵ月も職場を外れるなら戦力外。<男性>
- 長期の不在はコミュニケーションや意識のずれを引き起こす虞有り。職場と自分のギャップを在宅勤務をつかって埋めるなどの工夫が必要。<男性>

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答)6か月 : 「職位別」 自由コメント

一般

- その期間の人事評価が進展しないから。<男性>
- 早めに復帰しないとリストラ対象になるから。<男性>

係長・主任

- 男性同様です。時代の変化、会社の進化があり、キャッチアップに時間を要するため。また、管理職ではポストに制限があるため。一般職では、マイナスの影響は出ないと思います。育児休暇中の過ごし方にもよると思います。<男性>
- 通常の休職と同じ影響が生じています。<男性>
- 産休込みで半年との考えです。<女性>

社長・CEO、取締役、部長、課長

- いずれにせよ育児期はマイナスになる。これまでは女性にしよわせてきたにすぎない。<男性>

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？理由と共に教えてください。

回答)1年：「職位別」自由コメント

一般

- 有能な女性社員はこれぐらいとっても大丈夫だと思うため、また、1歳まではそばで育てる必要があるという認識があると思われるため。<男性>
- 1年以上離れると感が鈍りそうです。<男性>
- 勤務経歴が一年遅れますし。<男性>
- 休んでいる間にも事業が進展しており、ブランクを埋めるのが難しい期間が1年くらいと思われるため。あと、代替要員を採用すると、元の場所に戻ってきにくいことも考えられる。<女性>
- 社会的に、女性の育児休暇には理解を示す傾向があるので半年くらいは挽回可能だが、1年休むと後輩に追い抜かれそう。<女性>

係長・主任

- 就業規則上はマイナスにならないような扱いだが、1年いなければアウトプットが出ない1年ができ、その年の人事考課や昇進に影響が出ることは間違いない。<男性>
- キャリアにブランクが出てしまう。<女性>
- 評価がまったくつかない年ができて、積み上げ型の人事評価の場合は確実に同期と差が(短期的には)つく。長期的には大勢に影響ないと考えます。<女性>

社長・CEO、取締役、部長、課長

- 現実的な仕事の忙しさとその年代に経験すべき仕事というものがあるから。<男性>
- 男性の時と同じで、専門家としてのブランクとキャッチアップ、初年度の評価が低めになりやすいから。<男性>
- 男性同様、休暇種類に関係なく一定期間以上休むと経験値は低下する。女性の場合は、フィジカルな育児を必要とする期間があることを考慮すべき。<男性>
- 育児休暇を取るのには男性ではなく女性だと一般的に認識されているので、キャリアに影響する期間は男性よりも長いと思われる。<男性>
- 男性と同じ。現場の補強がされてしまうと戻る場所はそこにはありません。<男性>
- 実際出た。<男性>
- 男性と同様。職種(総合職・基幹職)にも依る。<男性>
- 人事考課の期間との関係。<男性>
- 一決算期の間、業務戦線からの離脱は復帰にそれなりの時間が掛かる。<男性>
- 男性女性関係なく、変化の激しい時代で1年仕事を離れるのはデメリットになる可能性が高い。<男性>
- 1年の差はそれなりに大きい。男性も女性も休暇を取るなら差がでるのは当然。同期横並びでなくてもよいのでは？<女性>
- 残念ですが、実際に育児休暇で不在にしたことで戻ってきた後の受け入れがしっかりなされていない現実があります(業務負荷の極端な軽減や責任あるプロジェクト等を任せられなくなったなどの事例)。フェアな育児休暇取得の実現に向けては、会社が制度をいかに理解し、うまく取り入れるかにかかっていると思います(個人レベルではコントロールできない事の方が多いため)。<女性>

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？理由と共に教えてください。

回答)2年：「職位別」自由コメント

一般

- 妊娠→出産→子育てのための1つのイベントとして、2年程度の産休育休は当たり前認知されているが、その選択をとらずに業務に向き合った方も平等に評価される(だろう)ため。<男性>
- 復帰したタイミングでの知識のズレが大きそう。<男性>
- 女性が1年取るのは、大多数いるので2年取るとかなり長い印象になる。<男性>
- 職種にもよるが、職位的なものやりも、職人など属人的な職種なら、ブランクがクオリティにどう影響するか未知数なため。<男性>
- 戻ってくる気がないのではないかと思われ始める頃かなと思うから。<女性>
- 長い間職場から離れていると、周りに心配されそう。また、「子どもが小さいのに大丈夫？」などプレッシャーをかけられたり、気を遣われたりしそう。<女性>
- 1歳になったら復帰、という何となくのイメージがあるので、それを超えるのは印象として悪くなりそう。<女性>
- 一般的に1年くらいで戻ってくるから、そこから外れると仕事のモチベーションが低い人なのかと思われるのではないか。<女性>
- 自分が1年近く育児休暇とったが、ものすごく大きな影響を感じていないから。<女性>
- 女性の育休取得同様、長期過ぎるブランク期間は、復職後のキャッチアップの際に影響があると思う。但し、どの程度のブランク期間からをマイナス影響ありと捉えるかは、本人のこれまでの勤続年数や経験、能力など様々な要因によって変わるため、一概に何年、とは言えないと思う。<女性>
- 実際勘が鈍ったし、周囲への気遣いで疲れた。<女性>
- カバーできる期間と、実績から。<女性>>

係長・主任

- 育児休暇を取得すること自体は男性に比べ女性の方が一般的なのでその点のマイナスは少ないかもしれないが、そもそも「組織内での女性のキャリア、男性のキャリアの考え方に差異がある」方が重要な問題。<男性>
- 実際1年ぐらいいむ人が多いが、さほど問題にはなっていない。逆に言えば、女性のキャリアパスがあまりないという負の面がある。<男性>
- 仕事に関する社会環境の変化が大きいと考える。<男性>
- 通常1年で復帰されることが多いので、2年としました。ただ、ブランクはあってもその後キャッチアップし、成果を出せば、その後キャリアにマイナスになるべきではないと思います。<女性>
- 2年間の機会損失だけでなく、本人の仕事に対する姿勢が問われるのは2年目以降だと考える。育休を延長できる制度はあるが、2年目に入ることが予想されるのであれば配偶者のサポートを得るなどの自助努力が必要だと考えるため。<女性>
- 2年と同じことはないため、ただし、キャッチアップは可能。また、会社によっては、昇格のチャンスを年単位で逃す可能性はある。<女性>

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答)2年 : 「職位別」 自由コメント

社長・CEO、取締役、部長、課長

- 昇給・昇格のスピードが遅れてしまうため。<男性>
- 2年も開けるとマミートラックに入ると考えられ、そうすると復帰後のキャッチアップが難しいから。<男性>
- 復職に時間がかかるため。<男性>
- 実際に長期間取得した人はいないので、想定できないが、仕事環境の変化が激しいため、1年も離れていると「浦島太郎」状態になるのではないかと思われる。<男性>
- 存在を忘れられてしまうと思う。また、世の中の流れ・スピードについてこられなくなると思う。<女性>
- どうしても戻れない理由があるならそれは問わないし、会社としてもバックアップする必要はあるだろう、子供さんが極めて重篤な病気を抱える状態、など。しかしそれは個別のケア。社内のキャリアにダメージがでるのは、本人のメッセージもマズいケースがほとんどではないか。<女性>
- 職場復帰した際に組織が変化している可能性があり、復職しても能力を発揮できない可能性がある。<女性>
- 過去の経験上、上記のように感じる。<女性>

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？理由と共に教えてください。

回答)マイナスの影響は出ない：「職位別」自由コメント

一般

- 本来、育児休暇は権利の為、マイナスの影響があってはならない。＜男性＞
- キャリアにマイナスは出ないと思うが、なにも仕事に関与しない期間が長くなると考えると復帰が大変そう。＜男性＞
- 育児は仕事に活かせる。＜男性＞
- 産前産後休業が既にマイナスで、それ以上の影響は少ない。＜男性＞
- 女性が育休を取って何が悪い。＜男性＞
- 私の部署では総合職のうち女性が2%なので、長期休暇を取得しても大勢に影響が出ないため。＜男性＞
- マイナスになる理由が間違っている。＜男性＞
- マイナスの影響が出ない会社であると信じたい。＜男性＞
- 一般的に女性が取ることは肉体的にも出産から回復するべきだし、授乳があるだろうから、当たり前とされているため。＜女性＞
- 前述の通り。＜女性＞
- 男性と同様。ただし、男女ともにあまりに長いと影響は出るかもしれない。＜女性＞
- 育休復帰後の仕事が評価されるのであって、育休取得自体が評価理由にはならないから。＜女性＞
- 育児休暇という名前がそもそもいけないと思う。今後は休暇中でも各々が情報収集であったり、自己学習の機会が増える筈だから、復帰にマイナスはないと思う。＜女性＞
- 私は看護職ですが、年数を積み重ねるキャリアはとくに不要。そのときある仕事をするだけ。＜女性＞
- マイナスよりもプラスに転じることのほうが多いと感じています。両立するための努力は仕事に活かされているかたが多いです。＜女性＞

係長・主任

- 出産からの流れで長期間休業することが明確であるため。＜男性＞
- 育休を取ろうが取るまいが能力はさほど変わらない。＜男性＞
- 仕事上の必要な経験って、20歳で経験しても30歳で経験しても、年齢は関係ない。長い目でみれば、本人次第で積み上げれると思うから。＜男性＞
- 育休期間中をどのように過ごすか次第。＜女性＞
- 長いキャリアの中で一度職場から離れることや、育児に携わることでキャリアにもプラスの影響があると考えるから。＜女性＞
- 本質的（本人の経験、能力、成長等）にはマイナスはないと思うが、現実的に人為的にペナルティを課してしまっている企業（査定を下げる等）はあると思う。＜女性＞
- 自分は育休明け、短時間勤務をしながら昇格したので、キャリアにマイナスの影響が出たとは思っていない。人事考課面談では、育休期間を「地域連携」「自己啓発」「タイムマネジメント」「アンガーマネジメント」「働き方改革に向けた実地経験」などの要素から有用であったと話した。＜女性＞
- 仕事の能力が下がるわけではないので。＜女性＞
- 前の項目と一緒に答え：マイナスの影響になると考えるかどうかは本人の問題もあり、仕事の質でリカバリーすればよいと思うから。（働く時間と仕事の質はイコールではないとすると、この質問にも該当すると思う）。＜女性＞
- 戻った後の仕事への姿勢や短時間勤務の方がマイナスの影響が大きいと思います。＜女性＞
- 復帰してからどれくらい貢献できるか、貢献できる場所が会社として提供できるかがポイントだと思ってます。その人の能力を活かすことを考えると（復帰して何が出来るか）休暇期間の長さでマイナスになるとは思っていないです。＜女性＞

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答)マイナスの影響は出ない : 「職位別」 自由コメント

社長・CEO、取締役、部長、課長

- 期間は関係なく、本人次第。＜男性＞
- 日本の企業も、昭和的な年功序列の世界から脱却すべき。＜男性＞
- その人に拠るので一概に言えない。＜男性＞
- 休んだ期間の長さよりも、戻ってきた時にどれくらい働くことが出来るのか、制限があるのかの方が影響が大きい。＜男性＞
- 日本ではまだまだ男性社会だから。＜男性＞
- 概ね2, 3年程度であればリカバリー可能。＜男性＞
- 不在でマイナスになる仕事が思いつかない。＜男性＞
- 休暇中のストップはマイナスではない。＜男性＞
- 子育て期間もキャリアになるので。＜男性＞
- 会社のなかに仕組みを作れば良い。＜男性＞
- 当社は女性へのマイナスはない。つまり女性には期待しない、期待されていない現状がある。＜男性＞
- 能力あれば。＜男性＞
- 影響なさそうに見える。＜男性＞
- 出ないというより、出ないようにするにはという考え方が大切かもしれません。＜男性＞
- その人次第と思う、また本人ではなく会社サイドの考え方による。＜女性＞
- ブランクには関係なく、復職後の働き方の方が重要。＜女性＞
- 成果を出せばいい。＜女性＞
- 順当なキャリアというのイメージそのものが「一括入社・横並びの昇進」を想定しているのでは？。＜女性＞
- その人次第と思う、また本人ではなく会社サイドの考え方による。＜女性＞

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

回答)その他 : 「職位別」 自由コメント

一般

- 個人的には育休取得がキャリアのマイナスになるとは思わない。(同期と比較した際の昇格の遅れなどは当然発生する前提でそれ以上は)。<男性>
- 分からない。<男性>
- 職種による。<女性>
- キャリアがマイナスになるかどうかは、顧客や上司の評価、及び職務内容によって大きく異なるため、一概に評価できないと考える。<女性>
- 昇進に関わるのかなと思います。<女性>
- 休暇前のポジションによるのでわからない。<女性>
- キャリアの中断等の意味で多少マイナスはあるが、仕方のないことだと思う。ただその程度をどのくらいにおさえられるか、どのくらいの期間なら影響が少なく済むかは、企業や個人によると思う。<女性>
- 育休とらないで復帰しても、子どもがいるだけでマイナス。<女性>
- そもそも育児休暇の前に産前・産後休暇を取得している段階でブランクが発生している。前質問で回答したように3ヶ月以上のブランクはキャリアにマイナス影響。<女性>
- 会社による。<女性>

係長・主任

- 誰の何に関するマイナスなのか不確定なので、探究できず。<男性>
- 人や職場による。<女性>
- マイナスの影響が出るのは、社会人として何年目に休暇を取得するかによると考える。新卒2年目で出産すると、仕事の楽しさや復帰後時間の制約のある中で不利となることが多いと考える。<女性>
- 以前はマイナスだし、評価も時短分マイナスになっていた。今は変に？お母さんが持て囃されるようになって、子供を生んだ人にフォーカスしたり、無理にでも出世させたりする動きを感じる。<女性>
- 職業や社風による。<女性>
- 職場を離れた期間に応じて、また復職時の業務内容の変更度に応じて、通常レベルに戻るまでの時間は要すると思う。その過程で評価が下がることもあり得るかもしれない。ただ、それ自体より、復職後の勤務体制の方が影響度が高いように思う(時短、残業なし等) そうであってはいけないということはわかるが、実態はまだまだである。<女性>
- 先の質問と同様で、マイナスの影響があってはならないと思う。労働時間だけで評価している現状がおかしい。評価は能力と業績で公正に行うべき。よって育児休業が影響すること自体がおかしい。<性別回答無し>

Q13. あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出ると思いますか？ 理由と共に教えてください。

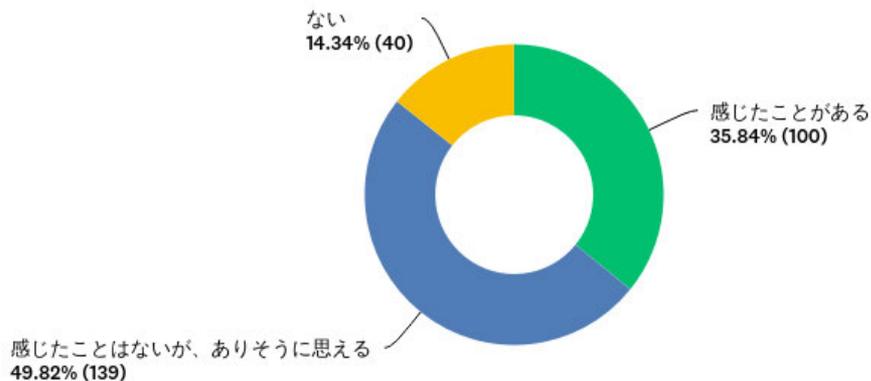
回答)その他 : 「職位別」自由コメント

社長・CEO、取締役、部長、課長

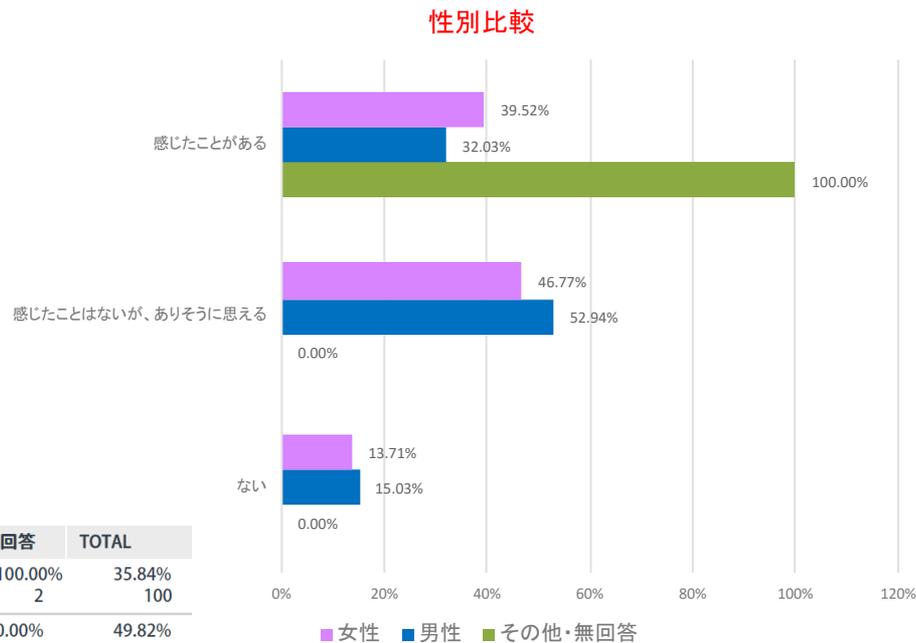
- 職種や職位による<男性>
- どれくらいの期間で影響が出る出ないは組織によって違う。期間の問題ではなく、組織風土の問題。<男性>
- 期間だけの問題ではないためわからない。<男性>
- 役職定年が存在すると仮定するならば、それまでの年数が少なくなるのでマイナスになるのは当然。<男性>
- キャリアは会社の制度に依存するため一律の回答はできない。私の職場では休んだ期間がそのまま影響する。<男性>
- マイナスではないが、休んだ分だけ休んでいなかったと時と比較すると遅れる可能性はある。<男性>
- 育児休暇後に主婦になることを進める風潮がありそうなのか気になっています。<男性>
- 1年超(前期理由と同じ)。<男性>
- 日本においても外資系企業の一部においては、まったくマイナスの出ない例も多い。要は当事者の職能を明確に把握できているかどうかの問題。<男性>
- 前述のように本人の成熟度で本人が受け止めることと考えます。プラスと思える人はプラスに、マイナスと思う人はマイナスに。<男性>
- 人と組織による。男性同様2年以上休む場合はある程度出ても仕方ないのではないかと。ただそれも一時的なライフステージにおけるフェーズであって、将来のキャリアがなくなることではない。<女性>
- 取得期間分、昇進が遅れている模様。<女性>
- 期間を区切るの難しい。一旦業務を離れるのだから、今までのポジションから離れ、復帰後は別業務を始めるのは、男性女性問わず、企業体質によって差がでると思う。<女性>
- 人による。海外勤務や子会社出向、MBA取得から戻った時と同じで、個人の資質や取組み姿勢による。はず。<女性>
- 取得しようが、取得しまいが、「女性のキャリア形成」という概念がないから。<女性>
- 基本的にはキャリアには影響しない。ただ、長期間とれば、その間時計は止まるため、休まなかった人と比べると遅れて見える。全員が取得すれば問題はないが、一方で、女性が早く復帰することも、キャリアを維持するには大事なので(スキルを維持するなど)、男性も取得することでそれが無くなってくると思う。<女性>

Q14. あなたは、育児休業を取る男性に対する「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

Answered: 279 Skipped: 53



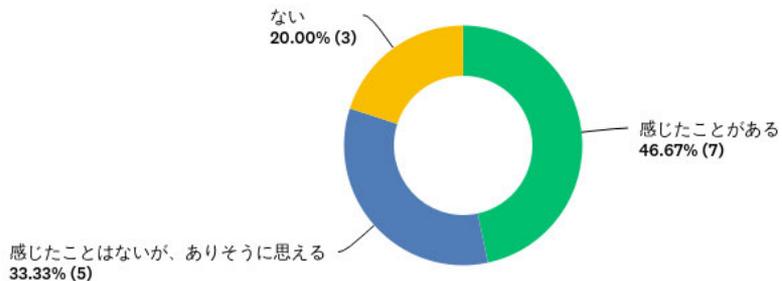
	女性	男性	その他、無回答	TOTAL
感じたことがある	39.52% 49	32.03% 49	100.00% 2	35.84% 100
感じたことはないが、ありそうに思える	46.77% 58	52.94% 81	0.00% 0	49.82% 139
ない	13.71% 17	15.03% 23	0.00% 0	14.34% 40
Total Respondents	124	153	2	279



Q14. あなたは、育児休業を取る男性に対する「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

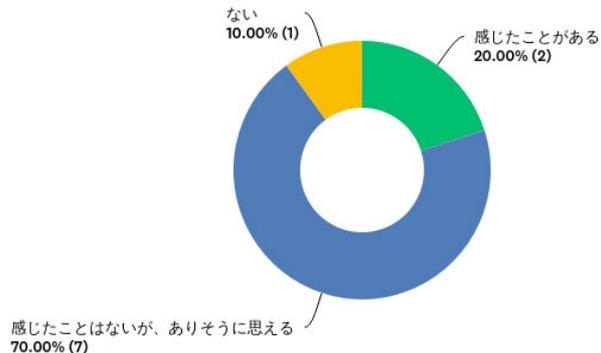
年代別(-30歳・性別比較)

女性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
感じたことがある	46.67%	7
感じたことはないが、ありそうに思える	33.33%	5
ない	20.00%	3
TOTAL		15

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
感じたことがある	20.00%	2
感じたことはないが、ありそうに思える	70.00%	7
ない	10.00%	1
TOTAL		10

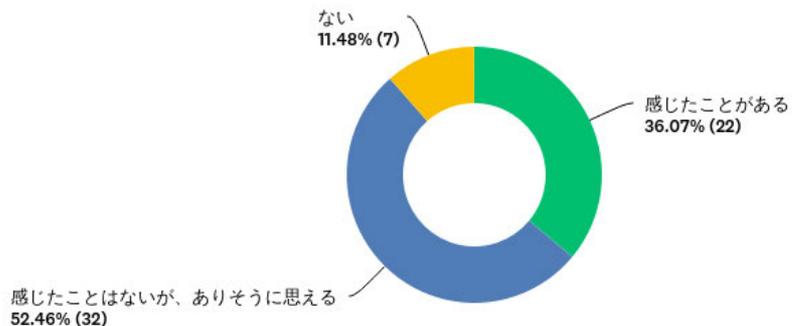
無回答・その他

回答なし

Q14. あなたは、育児休業を取る男性に対する「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

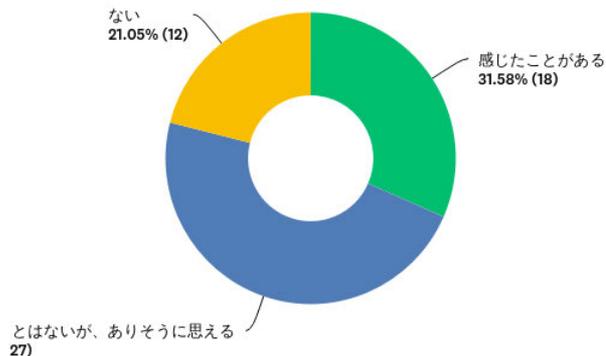
年代別(31-40歳・性別比較)

女性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
感じたことがある	36.07%	22
感じたことはないが、ありそうに思える	52.46%	32
ない	11.48%	7
TOTAL		61

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
感じたことがある	31.58%	18
感じたことはないが、ありそうに思える	47.37%	27
ない	21.05%	12
TOTAL		57

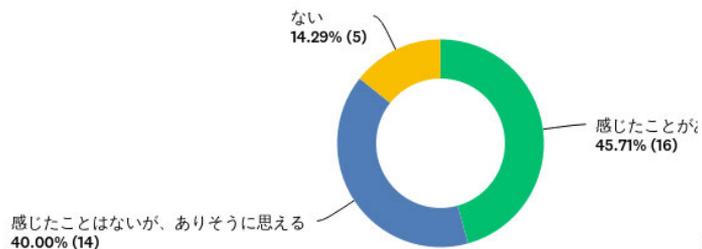
無回答・その他

回答なし

Q14. あなたは、育児休業を取る男性に対する「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

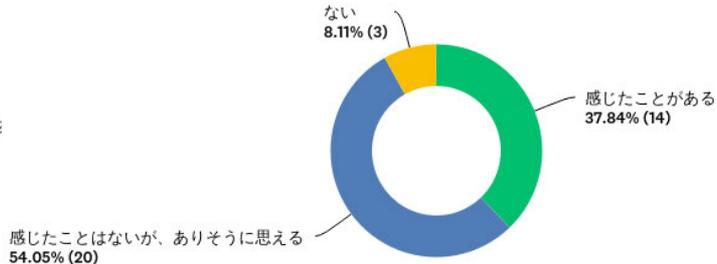
年代別(41-50歳・性別比較)

女性



ANSWER CHOICES	RESPONSES
感じたことがある	45.71% 16
感じたことはないが、ありそうに思える	40.00% 14
ない	14.29% 5
TOTAL	35

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES
感じたことがある	37.84% 14
感じたことはないが、ありそうに思える	54.05% 20
ない	8.11% 3
TOTAL	37

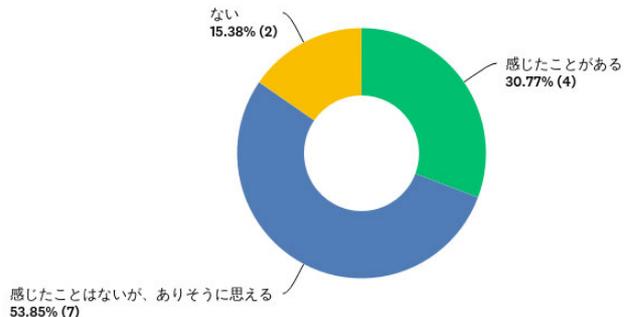
無回答・その他

回答なし

Q14. あなたは、育児休業を取る男性に対する「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

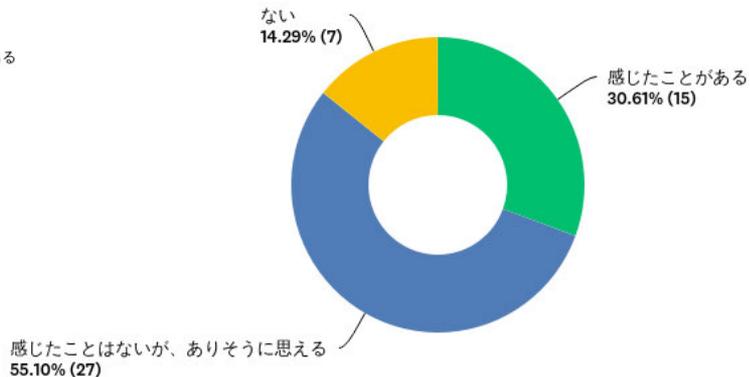
年代別(51-歳・性別比較)

女性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
感じたことがある	30.77%	4
感じたことはないが、ありそうに思える	53.85%	7
ない	15.38%	2
TOTAL		13

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
感じたことがある	30.61%	15
感じたことはないが、ありそうに思える	55.10%	27
ない	14.29%	7
TOTAL		49

無回答・その他

回答なし

Q14. あなたは、育児休業を取る男性に対する「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

回答)感じたことがある : 「職位別」 具体例

一般

- イクメンアピール。<男性>
- 直属の上司である課長が女性が家庭に入るべきと発言していた。<男性>
- 保育園などでの女性からの特異な視線、職場の先輩からの指摘。<男性>
- 総じて、皆口では平等そうに言うが、実際は集団の中での異端児という認識が潜在的にあるんだろうな感じた経験から。<男性>
- 職場の無理解、人事の暴走、周りの家での噂話など。要はみんなバカで、頭が追いついていないようです。<男性>
- 陰口。<男性>
- 派遣社員から正社員雇用の話があったが、育休取得の話をしたら、無くなった。<男性>
- どうしても男性が取得しないといけなかった家庭の事情があるのかなと思ったことがある。<男性>
- 露骨にバタハラにあった。休業中も勉強しとけ、育児経験を復帰後の業務にすぐに活かせ、申請の仕方が不誠実だったぞ、など。たぶん、女性だったらおめでとうと言ってくれただろう。。<男性>
- 理解のない会社ならば、子供が悪い理由で休んだりしたら白い目で見られパワハラ対象になる。<男性>
- 育児休業前や復帰後の社員に対して周囲からの配慮を欠いた発言。<男性>
- そもそも男女かわからず育児休業を休暇とってる。<女性>
- 上司からの「男性が取るなんて偉い」という言葉。<女性>
- 女性なら「取って当然」と思われる育休が、同じ親である男性は取得を贅沢に思われる。<女性>
- 夫が育休取ってることを話すと、産院でも友達にも驚かれたから、自分としては男友達も育休取ってたのでそれほど特別と思わない。<女性>
- 中には人で不足と言う人もいるが大概の仕事は他の誰かができる。<女性>
- 特に男性上司に「男性なのに休むわけ？」と無言の驚きが見えることがある。<女性>
- 子供が風邪を引いたので休暇をとった男性から、朝電話連絡を受けた独身の男性社員が後ろで子供の笑い声がしてたぜ〜とこぼしていた。子供は熱が出ていると保育園や幼稚園に登園できない。熱が出ていても大人のように大人しくすることができず、熱に強い子はいつも通り遊びたがるし、いつもはいない父親が家にいてくれるとなれば
- 喜ぶ子供も多いだろう。そんなことは独身男性に知る由もなく、子供の笑い声がしていた＝ズル休み、と思っても不思議はない。休暇をとった男性も仕事でミスがあっても誤魔化そうとすようなこともあり、関係が良好とは言えなかったということもあるだろうが、無意識の偏見というのはあると思う(特に育児に関わった経験の少ない方)。<女性>
- 夫が(実際には取るつもりがなくても)人事担当者に育休制度について尋ねただけで、育休を取得することのデメリットやその間の業務が滞って困ることなどを力説されるなど、過剰な反応があった。<女性>
- まだまだ男性が育児休暇を取るというのが浸透していないせいか、育児休暇を取得する方の職責にもよるのか、育児休暇取得を表明すると、異端児のようにみられているように感じる。<女性>
- ある男性社員が1年育休を取りたいと話した際、「産んでないのにそんなに長く?」「異動したばかりなのに?」と思ってしまった。<女性>
- 7年前、IBで同期男性が社内で2番目の育休を取得。当時ものすごく斬新だと感じた記憶があったので皆が注目していたところ、その同期は育休復帰後に最も激しい部署に異動となり、結局退職。某メーカーの事件と全く同じパターンだが、7年前だったから全く問題にもならなかったと感じた。また、育休を申し出た違う同期も、IBの中の緩やかな部署に異動させられていて、男性が育休系を申し出ると「左遷」させられると同期内では全員が認識して、その後は誰も続かなかった。<女性>
- 夫が育児休業を取得した時に、職場内で上司からそういう扱いをされた為。<女性>
- いやいやー、遊んでるだけでしょ。<性別無回答>

Q14. あなたは、育児休業を取る男性に対する「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

回答)感じたことがある : 「職位別」 具体例

係長・主任

- はっきりと、この部署にいらないと告げられた。＜男性＞
- 職場で長期で休む事例がないうえに、積極的にとることも推奨されている雰囲気ではない。＜男性＞
- お産に立ち会うことさえ言いづらい雰囲気もある。＜男性＞
- 前職で、男性で育児休業を取得したら、「制度を本当に真に受けたらダメ」という話があった、と聞いたことがある。＜男性＞
- ウチの会社では誰も取得してないし、運動会や発表会の目的で有給取得したら、「時代が変わったなあ」って言われたから。＜男性＞
- 実際に私が取得するときに上司に嫌な感じの言葉を言われました。＜男性＞
- 育児休業を取った女性ほとんどが出世してないので。＜男性＞
- 特別視されがち。＜男性＞
- ないないと謳っていながら実際は昇任しない、男社会ならではの発言等が消えてない。＜女性＞
- チャレンジャーなのかな、と思う。＜女性＞
- 出世に興味がない、仕事にやる気がない」というアンコンシャス・バイアス。＜女性＞
- 「そんな急に（半年後でも）」「業務があって無理だ」という上長の反応がこれまでに何名かからあった。女性の育休に対してそのような言い方をする人はいないだろうから、男性は育休を取らないというバイアスからくる発言であることが想定される。＜女性＞
- 数日の育児休業取得を周囲も笑いながら許容していた。＜女性＞
- 育休を取得する男性がでると、なぜだろう？やる気が下がっているのだろうか？とってしまう。当然のこと、と自然には思えない自分がある。＜女性＞
- 男性が育休を取りたいと申し出たために不当な扱いを受けた例を実際に見たことがある。女性は1-2年取ることが当たり前想定されているのに、男性は数日間でも育休という制度が多く存在する時点でバイアスだと思う。＜女性＞
- 専業主婦の奥様がいるのに、何故男性も育児休暇を取る必要があるのかといった発言を耳にすることがあるため。＜女性＞
- 奥さんが切迫早産で入院中の後輩が育児休暇とったとき、「これ以上続くと困る…。」と上司がボヤいたことがあった。また、15年以上前だが、流産した同僚に、「で？今日は出勤出来るの？」と上司が尋ねたのを見たことがある。＜女性＞
- 実際に出世に影響するのでやめたほうがいいとアドバイスを受けた人がいたことを聞いた。＜女性＞
- 男性育児休暇をとった人が、陰で変わり者扱いされていた。＜女性＞
- 男性の育児休業がほんの数日であること。育児とは数日行うものではないのに、それが「育児休業である」と考えること自体が偏見。＜性別無回答＞

Q14. あなたは、育児休業を取る男性に対する「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

回答)感じたことがある : 「職位別」 具体例

社長・CEO、取締役、部長、課長

- その仕事の穴埋めが自分に回ってきたらしたら面倒。<男性>
- 女性なら当たり前の育児取得も男性が取ると「偉い」と言われる。体調（本当はメンタルでやすむのでは？）の心配などされた。<男性>
- 取得する人が少なく、取得すると「変わった人」という目で見る人が少なからずいるから。<男性>
- 取るのが不適切な雰囲気・発言を経験したとき。<男性>
- 働かない期間があると、仕事面では周りの人間はそれだけ成長してしまう、と感じるから。<男性>
- 男性の育休について話をしたときに、3日間、などの短期間を前提としている人が多い。<男性>
- 取得に対してネガティブな発言こそないものの、取得すること自体がことさらに取り上げられることが多い。<男性>
- 人の意識ですら変えることが難しいのに「無意識」の偏見がない訳がないでしょ。質問自体ナンセンス。<男性>
- 年配の方々にとっては主婦が子育てするのを当然と見ているため、言葉の節々に垣間見える。<男性>
- 年功序列の昇級方針の中で、育休期間は昇級の足踏みとなってきた。<男性>
- 特に工場地区では、ローカルコミュニティがなまじしっかりしているため、育休などの取得に対して、なんでわざわざ、との意識が残っている。その意識は、地区出身者以外に対しても向けられている。<男性>
- 空気として取りにくさが出ている。<男性>
- やっかみ等。<男性>
- 休暇が多いことへの反感。<男性>
- 仕事大丈夫かなあと純粋に思う。<男性>
- 何か特別な理由があると思われてしまう。<男性>
- 珍しいと感じてしまう。<男性>
- 取得されている方が少ないため、取得することで意外に思われる。<男性>

- やはり育児は母親が、という意味があって、育パパということが未だ意識に定着していない。<男性>
- 現場や顧客への影響より、家庭第一に考えていることに偏見が生まれる。<男性>
- 余り活躍せず社内でも目立たない人材が制度はフルに申請した時。<男性>
- 男性で育児休暇を取得した方を「勇者だ」と形容されているのを聞いたことがあったため。<女性>
- 上司が「俺も休もうかな」と言っていた。育児休業と休暇（余暇）を勘違いしている。<女性>
- 育児休暇を取った社員が異動。しかし育児休暇が原因か定かでない。<女性>
- 子供1人を両親揃ってお世話することに、しっかりこない。日中は父母のどちらかで大丈夫だと思います。<女性>
- 仕事に余裕があるのかな、主婦になりたいのかな、と考えてしまったことがある。<女性>
- 勝手に、出世に大してガツガツしてない、と思う。<女性>
- 男性からの育休申請があった際の上司の第1声が「えっ」ということが多いように思う。<女性>
- 親会社では、取得する男性社員を探して人事が勧誘する。そういうこと。<女性>
- 専業主婦を持つ人は、「家に奥さんがいるから自分がとる必要がない」ということ。男性のキャリアが止まる、給与がないと生活できない、ということ。産むのは女性だから・・・という声。<女性>
- 取得を同僚に促してみたが、取得しなかった。おそらく言い出せなかったのだと思われる。<女性>
- 男性だから女性だからの固定概念は持たないようにしているし、持っていない方だと思うが、「男性が1年育児休暇を取得する」と考えると「奥さんはどうしているんだろう」とふっと考えがよぎったので、アンコンシャス・バイアスがあると思った。<女性>

Q14. あなたは、育児休業を取る男性に対する「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

回答) 感じたことはないが、**ありそうに思える** : 「職位別」 具体例

一般

- 有給取得ですら周囲への配慮が必要な為。 <男性>
- まず言葉をあまり聞いたことがない。 <男性>
- 人事の人間として、男性が育休をとると嬉しいと思う気持ちがまだある。それと同程度、人事以外の部署だとネガティブな感想をもつ方もいるのではないかと思う。 <男性>
- 女性にくらべ男性の取得率が極端にひくかったので、社会的に取得しにくい雰囲気があるのかと思います。 <男性>
- 早く帰るだけでも目を気にする会社なので。 <男性>
- 実際の男性の取得率が低いためそう感じる。 <男性>
- 配偶者出産休暇を積極的に認知させる活動が皆無なので。 <男性>
- 男性の方が仕事をする、という認識の方が多いように思うから。 <男性>
- 取得者が過去の業務実績や生活面において、周囲から悪い評判を取られているから。 <男性>
- 育児休暇を取らない男性から聞いた。 <男性>
- 承認をする上司層は、配偶者が専業主婦という環境で仕事をしてきているので、なぜ男性が取得しなければいけないかを受け入れることが難しく思うため。 <男性>
- 休まず、優秀な人が活躍の機会を得やすいから。 <男性>
- ありそうに思える。 <男性>
- 分からない。 <男性>
- 男女で育休取得率に差があること。実際に取得した男性が身近にいないため、具体例は不明。 <女性>
- まだまだ育児休暇は女性のものという認識があると考えるため。(男性が子どもを産むのではないため)。 <女性>
- 女性からは「いいパパだ」とプラスのバイアスが働きそう。 <女性>
- 珍しいという印象が少し含まれる為。 <女性>
- 仕事より家庭を優先する。 <女性>
- 女性の産後は体を戻す産褥期でもあるので、男性の育休ってなにするんでしょう…？ 午後半日休めば家事も育児も充分こなせますね。隣の家の旦那さんが毎日家にいたら、「お仕事やめたのかな？」って思うと思います。 <女性>
- 男性社員が、出産に立ち会いたいからという理由で2日ほど休暇をとったところ、歳上の女性社員からの風当たりがきつくなった。 <女性>
- 男性が育児休暇を取得すると、仕事を甘く見ている、男性らしくない、という見方をされる場合があるように思う。 <女性>
- 上司がまだ専業主婦世代の方が多いので、理解ができない職場も多いと思う。 <女性>
- お父さんが休めていいなと思ったから。 <女性>
- これまでの勤務先にて育休を取得する男性社員の事例が存在しないため、あくまで想像ではあるが、男性自身に「育児・家事は女性の役割」という認識が強くある以上、その役割認識から外れて自ら育休取得をしようとする男性に対する周囲(同僚、上司、会社組織)の視線も、厳しいものになるだろうと思う。 <女性>
- 昔ながらの企業でまだ、男性だから女性だからの配慮に近いバイアスは根強く残っていますし、私自身も育休を取った方に「あの人が取るんだ」と思ったことがあります。 <女性>
- 「職場が忙しいから休めない」といった理由で育休を取得できない・しない男性社員が存在する。 <女性>
- 仕事の穴があくことへの不満の声が聞こえてきそう。 <女性>
- 想像だが、やはりキャリアに対する意識が低い人というイメージを持ってしまっているのではないかと。 <女性>
- 家事は出来る、引継ぎを当然するべき。 <女性>
- ある人について、その同僚が「この人は育児休暇を取った」と、さも特別なことのように紹介していた。「育児休暇を取る男性は特殊な人だ」という偏見を感じた。 <女性>

Q14. あなたは、育児休業を取る男性に対する「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

回答) 感じたことはないが、**ありそうに思える** : 「職位別」 具体例

係長・主任

- 職場の雰囲気。 <男性>
- 本人の意思で取得することには賛成しますが、どこかで取得するんだと思ってしまうことがあります。 <男性>
- 理解はしつつも、実際に取得する人がすくないため。 <男性>
- 「取れ」「取るべき」とは言われるが、職場からの配慮は感じないため。 <男性>
- 何となく、なので何とも言えないが、今の自分の会社は9割が男性社員であり、男性の育児休暇はまだほとんどおらず「男性なのに育児休暇なんて・・・」と思っている人は多いと思われる。 <男性>
- すぐには思いつかないです。 <男性>
- 時間かけてでも成果を出すことを求め、それを評価する人はたくさんいそう。 <男性>
- 休暇を取得する上で「もっと仕事しろよ」という意識が芽生えたことは事実ただその休暇の種類で思いが左右されるかといわれれば微妙。(育児の休暇ならゆるさなければならず、夏季休暇はNGというのもおかしいように感じるので) <男性>
- 仕事が忙しい部署だと、従業員の人数が減り、自分の負荷が増えると感じる人が多いのではないかと思います。 <男性>
- 男が育児なんて、嫁に任せておけばいいみたいな風潮はある。 <女性>
- 仕事一辺倒で出世してきた昭和のおじさんは、育児取得男性を「熱心でない」とみなすかもしれない。 <女性>
- 男性が育児休業をとるということが、当然のこととしてまだ定着していないから。 <女性>
- 夫は実際とったが、自身の社内の男性が取得すると言ったらどう考えるかな、と思うとまた別の感情がある。 <女性>
- 社内で初めてフルに育休を取った男性が、復帰後ダイバーシティ関係部署に異動になった。本人はもちろんそんな気で取ったのではなかった。こういう安易な異動の背景には、「育休を取る男性は特別」という意識を感じる。女性は育休を取ってもそういった異動には繋がらない。 <女性>
- 取得者が少ないので、男性が育児休暇をとるという場合に、あまり自然に受け入れられる人が少ない印象。 <女性>
- 男性が育児休暇を取得して、家庭で何をやるのだろう。 <女性>
- 男性同士がそういうレッテルを貼る気がする。 <女性>
- 実際に現職場では、取得している方(総務部門)が1名で、その方も1-2日しか取得しなかった、できなかったというのは、そのような雰囲気がある証拠ではないかと思っています。 <女性>
- 育児休暇を取る男性はまだマイノリティで、自分では気づかないバイアスがあるのではないかと思う。 <女性>
- 男性で長い期間育児休暇を取得した方がいないため。 <女性>

Q14. あなたは、育児休業を取る男性に対する「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

回答)感じたことはないが、ありそうに思える : 「職位別」 具体例

社長・CEO、取締役、部長、課長

- これまで取得した人が少ないため、個別での意見を尊重するよりもこれまでの実績を重視してしまいそうだから。 <男性>
- 最近のニュースでも見た気がするから。 <男性>
- 3か月取得された身近な例がありますが、どうやって仕事との接点を保ったのか？経済的には大丈夫だったのか？など、無意識に考えてしまったと、今振り返って思い出させてもらいました。 <男性>
- 育児休暇を取る男性がまだ少数派のため。 <男性>
- 私はともかく周りはそうではないか？ <男性>
- 周囲に育児休暇を取得する男性がいないので想像だが、男性の育児休暇が少ない中で取得していることに対し、「何か取得したほうがよい事情があるのではないか」と感じ、業務のアサインや依頼で遠慮をしてしまうように思う。 <男性>
- 男性に限らずですが、休暇を取得できる人、できない人で、思いの乖離がありそう。 <男性>
- 取得している人が周りにいないため。 <男性>
- 偏見ということではないかもしれないが取った理由などは気になるかもしれないと思い、ありそうに思うとしました。 <男性>
- 長期休んだ人は、身近にいないので分からないが、休んでいるの。と誤ってしまいそう。 <男性>
- 積み重なってる日本のカルチャー。 <男性>
- 出世欲がないと思われる。 <男性>
- 有給休暇取得ですら理由を求められる状況下では、「何故男性なのに育児休暇を取るのか」と否定的な対応がなされそうに思う。 <男性>
- 実体験が無くわからない。 <男性>
- 仕事よりも育児優先、出世あきらめ？感がありそうだから。 <男性>
- 本当に必要かと感じると思います。 <男性>

- 外での仕事 (Bread earning) と家事は分担制にすべき、と考える層 (男性が多い) は少なからず存在する。 <男性>
- 古い考え方の職場、あるいはキャリア意識の強い人間が未だに多いので、無意識の偏見がなくなるにはかなり時間がかかると思われる。 <男性>
- 育児家事は女性との固定観念が男性にも女性にもある。 <男性>
- 早帰りすることで「さぼっている」というイメージが植え付けられそう。 <男性>
- 取得者が少ないから。 <男性>
- 単なる「当てずっぽ」だが、世代間で育児に対する理解・認識に大きなズレがありそう。 <男性>
- 女性に任せておけば良い。 <男性>
- 仕事より家族優先の価値観と捉えられる。 <男性>
- なんとなく。 <男性>
- 普段の会話で「男が育児出来る？」と出てきた。 <男性>
- 処遇とキャリアの調整(あくまでも人事制度)が曖昧であることから、取得社員の職種及び社内援助体制のバラツキ。減員となると部署及び同僚への評価等が曖昧。 <男性>
- 育休を取得している旨仕事の相手に伝えると、違和感を感じた反応が帰ってくる。 <男性>
- 噂話的に話をしているのが耳に入ってきたから。 <男性>
- これで3分で回答できる内容ですか？ <男性>
- 仕事の生産性向上や会社の仕組みがないと思われそうに考える。 <男性>
- まだまだ拡散途上。 <男性>
- なんとなく、女性がメインでとって、男性は補助的に感じる部分があります。 <男性>

→続く

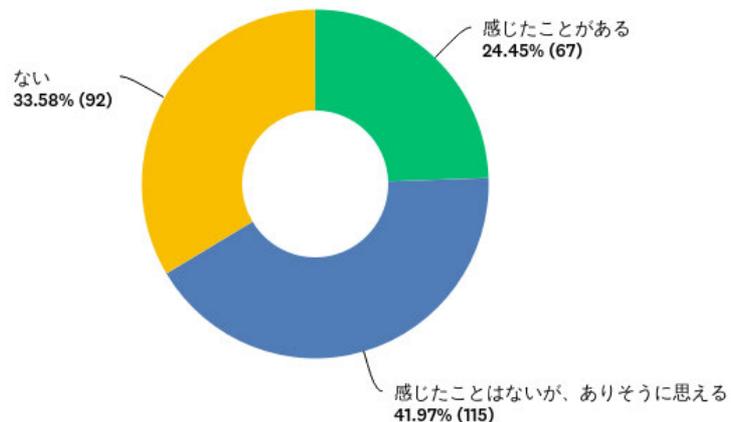
Q14. あなたは、育児休業を取る男性に対する「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

回答)感じたことはないが、**ありそうに思える** : 「職位別」 具体例

- めずらしがられていた。<女性>
- 世の中の男性の風潮。まだまだ男は仕事という固定概念がある。<女性>
- 男が戦線を離脱するなんて、という。<女性>
- 以前男性の新卒採用者の入社時に10年後の自分の姿をプレゼンさせたとき、キャリアについてではなく、育児休暇を取得していることをプレゼンされたとき、違和感を感じたことがあるので。<女性>
- 少数なので、周りが『異質』扱いをする…しそうに感じる。<女性>
- 社内の例で、「有給休暇を取って優雅に過ごす」と勘違いしていたアホがいたので。<女性>
- ヒトごとのように話す男性社員がいた。<女性>
- Q10の選択肢に同じ（経済的理由。育児休暇を取る男性は仕事やキャリアに対する意識が低いとみられる。人手不足で仕事から長期間離脱することが難しい。育児休暇は母親が取るものと認識されている。男性が育児休暇を取りにくい雰囲気がある。）。<女性>
- 取得できる環境にあること=仕事量が少ない と捉えられていると思う。定時退社=ヒマ の図式と同じ。まだまだ長時間労働が評価されていると思う。<女性>

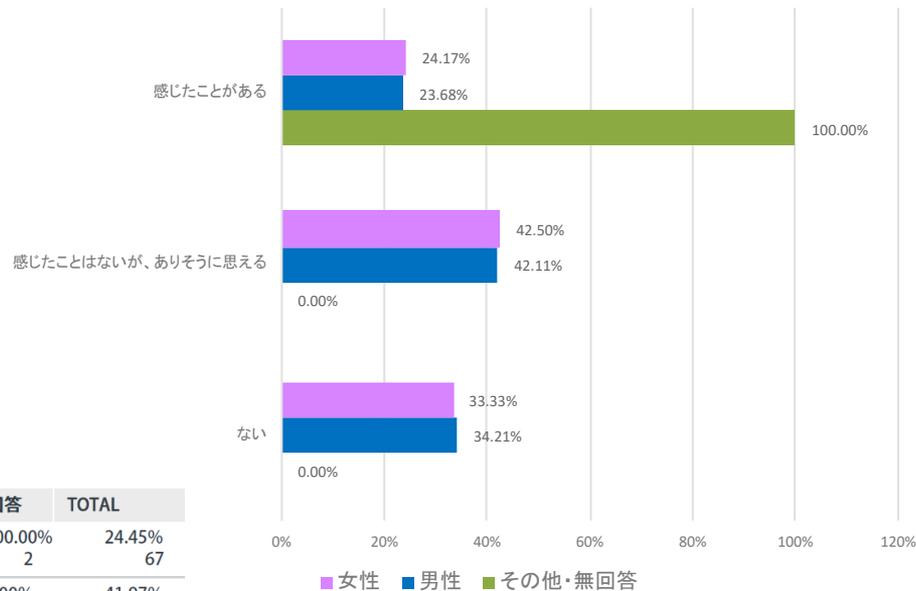
Q15. あなたは、育児休業を取る・取ろうとする男性自身が持つ「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

Answered: 274 Skipped: 58



	女性	男性	その他、無回答	TOTAL
感じたことがある	24.17% 29	23.68% 36	100.00% 2	24.45% 67
感じたことはないが、ありそうに思える	42.50% 51	42.11% 64	0.00% 0	41.97% 115
ない	33.33% 40	34.21% 52	0.00% 0	33.58% 92
Total Respondents	120	152	2	274

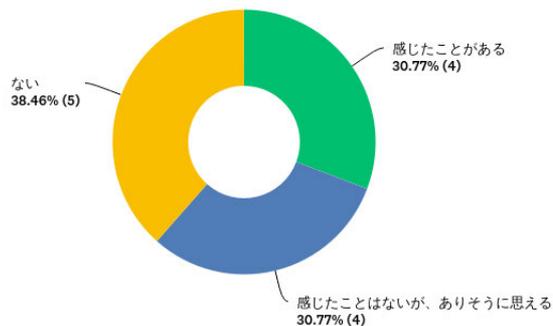
性別比較



Q15. あなたは、育児休業を取る・取ろうとする男性自身が持つ「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

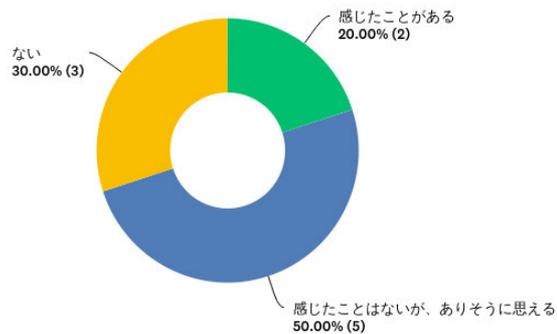
年代別(-30歳・性別比較)

女性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
感じたことがある	30.77%	4
感じたことはないが、ありそうに思える	30.77%	4
ない	38.46%	5
TOTAL		13

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
感じたことがある	20.00%	2
感じたことはないが、ありそうに思える	50.00%	5
ない	30.00%	3
TOTAL		10

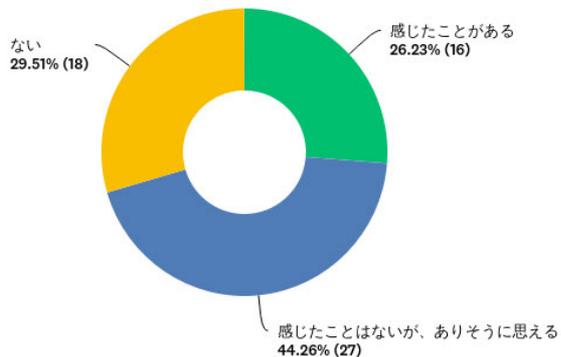
無回答・その他

回答なし

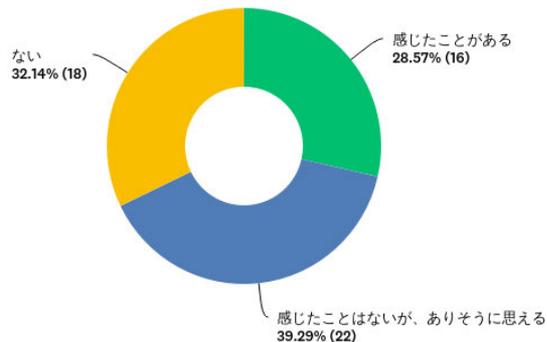
Q15. あなたは、育児休業を取る・取ろうとする男性自身が持つ「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

年代別(31-40歳・性別比較)

女性



男性



無回答・その他

回答なし

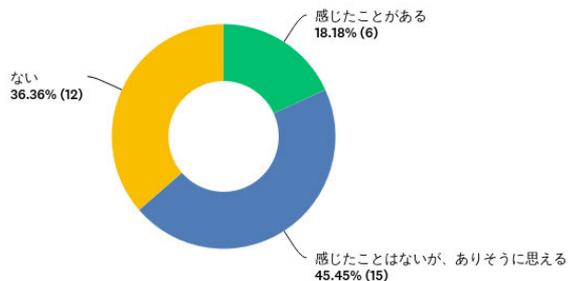
ANSWER CHOICES	RESPONSES	
感じたことがある	26.23%	16
感じたことはないが、ありそうに思える	44.26%	27
ない	29.51%	18
TOTAL		61

ANSWER CHOICES	RESPONSES	
感じたことがある	28.57%	16
感じたことはないが、ありそうに思える	39.29%	22
ない	32.14%	18
TOTAL		56

Q15. あなたは、育児休業を取る・取ろうとする男性自身が持つ「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

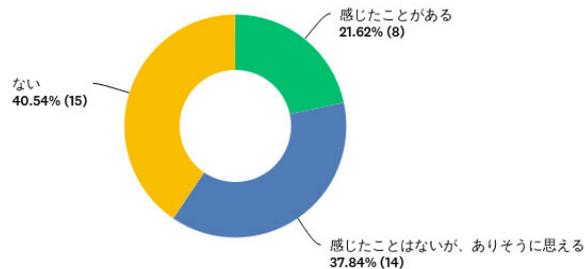
年代別(41-50歳・性別比較)

女性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
感じたことがある	18.18%	6
感じたことはないが、ありそうに思える	45.45%	15
ない	36.36%	12
TOTAL		33

男性



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
感じたことがある	21.62%	8
感じたことはないが、ありそうに思える	37.84%	14
ない	40.54%	15
TOTAL		37

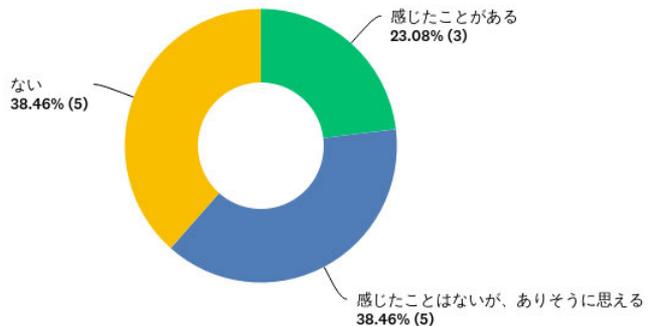
無回答・その他

回答なし

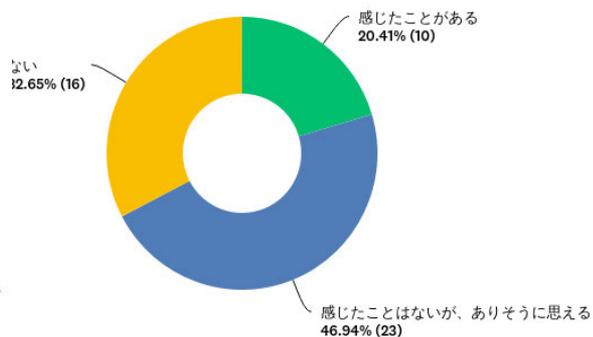
Q15. あなたは、育児休業を取る・取ろうとする男性自身が持つ「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

年代別(51-歳・性別比較)

女性



男性



無回答・その他

回答なし

ANSWER CHOICES	RESPONSES
感じたことがある	23.08% 3
感じたことはないが、ありそうに思える	38.46% 5
ない	38.46% 5
TOTAL	13

ANSWER CHOICES	RESPONSES
感じたことがある	20.41% 10
感じたことはないが、ありそうに思える	46.94% 23
ない	32.65% 16
TOTAL	49

Q15. あなたは、育児休業を取る・取ろうとする男性自身が持つ「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

回答)感じたことがある : 「職位別」 具体例

一般

- 育児休暇を取ると周りに迷惑をかけると思っている。実はそうではないのに。 <男性>
- 上司がとられては困ると言っていた。 <男性>
- 質問の日本語がやや意味不明だけどこの回答で合ってるかな？男だというだけで、うちのオムツを替えられるのすごいね、子供2人も連れて出掛けてすごいね、と褒められる。褒められるだけなら実害はないが、上から目線でアドバイスされたことが、少ないけどあった。これは迷惑だった。 <男性>
- 人事の暴走。周りの家での噂話など。要はみんなバカで、頭が追いついていないようです。 <男性>
- 派遣社員から正社員雇用の話があったが、育休取得の話をしたら、無くなった。 <男性>
- それが元で仕事に穴を空ければ周りに迷惑がかかるから。 <男性>
- 上司者が休暇取得に納得していない態度であった。 <男性>
- パイオニアにはなりたくない気持ちがありそう。 <女性>
- 自分にも当てはまるが、「周りからキャリア放棄と思われる」。という意識は根強いと思う。 <女性>
- 取得するだけで「自分は育児優等生」といううぬぼれ。後ろめたそうに取得する男性。 <女性>
- 夫が「会社に言い出しにくい」などこぼしているのを聞いた。 <女性>
- 夫も含め、多くの男性が、「実際のところ取れるわけないでしょ」という考えをもっているように思う。 <女性>
- まだまだ男性が育児休暇を取るというのが浸透していないせいか、育児休暇を取得する方の職責にもよるのか、育児休暇取得を表明すると、異端児のようにみられているように感じる。 <女性>
- 子どもが生まれたある男性社員が「これからは馬車車のように働きます」と言っていて、そんな発言を女性がするわけがないので、衝撃的過ぎた。35歳くらいだが、昭和のマインドがはびこっていてヤバイと感じた。 <女性>
- 遊んでるだけでしょ。 <性別無回答>

係長・主任

- 男性には、周囲からの育児休暇取得可否の確認がない。 <男性>
- 気兼ねしている時点で本当はとるべきか迷いがあるのだろう。 <男性>
- 私自身が機会があれば取りたいと思っているが、キャリアへの影響や、多少なりとも周りの目を気にしているところがある
- 当然の権利ではあるが、その主張の仕方によっては、他の必要がある人に悪影響を及ぼすことがあり、それは社会的には既に起こっているように思います。 <男性>
- 自分自身、実際に子を持つまでは想像したこともなかった。また、父親からみて、他の父親がまともに子育てしてないように感じることもある。子育ては女性って思っている男性は未だに多いと思う。 <男性>
- 具体的なコメントとして「仕事に穴が」「プロジェクトの進捗・加速が」といった心配ごとがあげられていた。 <男性>
- 子供のいない夫婦、独身からは「子なし」税を取るべき、と言っていた人がいます。 <男性>
- 取得する必須が短い。 <女性>
- 実際に、しばらく仕事を離れてみたいので育児休暇をとりたいという声を聞いたことがある。 <女性>
- 育児休業を取得したいのに言い出せない、ということを知ったことがある。それ自体が偏見。 <性別無回答>

Q15. あなたは、育児休業を取る・取ろうとする男性自身が持つ「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

回答)感じたことがある : 「職位別」 具体例

社長・CEO、取締役、部長、課長

- 「男性だから・・・」という話は耳にする機会があるため。<男性>
- 自分も取ろうかと思ったが、やっぱりどう考えてもムリだった。<男性>
- 女性なら当たり前の育児取得も男性が取ると「偉い」と言われる。体調（本当はメンタルでやすむのでは？）の心配などされた。<男性>
- 取得することが当然であるということを、わざわざ発言する（予防線？）ことが多いと感じる。<男性>
- 年配の方々にとっては主婦が子育てするのを当然と見ているため、言葉の節々に垣間見える。<男性>
- 男のくせに、と正直思ってしまうことがある。<男性>
- 昭和人間には「負犬」のうしろめたさがあり、特に中小企業では「危な革新派社員」のレッテルが恐ろしさ。将来にマイナスへの偏向した遠慮がある。<男性>
- まだまだ日本の企業社会における風潮や働き方、男女の区分け意識。<男性>
- 無意識というより、意識的な偏見か？<男性>
- 日常の仕事の仕方ですべて判断してしまいます。<男性>
- ご結婚された男性と育児休暇についてお話したことがありますが、申し訳ないから取得は難しい、前例もないから、などとお話していました。男性の育児休暇について、ネガティブな印象をお持ちだと感じました。<女性>
- 自分が育児休業を取得するメリットがないと男性の同僚が言い切っていた。<女性>
- 育休を取る意思のある方でも、「2週間くらいなら何とかできるけど、さすがに3か月とかは仕事を空けられないな」などと言う方が多いように思う。女性が当たり前にやっていることをなぜできないといえるのかと思うし、別の状況（海外長期出張、留学など）なら同じ期間不在にできるはずなのに、どうして同じように考えられないのかと思う。数か月~1年単位で自分がいないことを前提に職場の仕事を組む、という発想がなぜないのかと思う。また、逆に「育児」という面から見たときに、2週間で子供に対して何の責任を果たしたことになるのかという視点がないと思う。<女性>
- 「仕事より家庭を優先させる奴だと上司から思われたら困る」という発言があった。<女性>
- 権利を笠に着ている感がある。同僚が納得出来るように説明する義務はある。<女性>
- しぶしぶとる（配偶者に取られる）ケースも少なくないと感じる。但し、取得後は「良かった」となるが。<女性>
- 周りの理解度が低いので、『なぜ？』といった目で見られる。<女性>
- 育休を取ることはいいことだが「サポート」と位置付けているのがおかしい。子育てはだれがするものか、という認識が違っている気がする。<女性>
- 取らない方がいい、取得を言い出せない、と諦めている。<女性>

Q15. あなたは、育児休業を取る・取ろうとする男性自身が持つ「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

回答) 感じたことはないが、**ありそうに思える** : 「職位別」 具体例

一般

- 有給取得ですら、周囲への配慮が必要であるため。＜男性＞
- まだ常識にはなっていないのでうしろめたいと思えそう。＜男性＞
- 期間やタイミングもわからないので、いい顔はされない気がします。＜男性＞
- なんとなく申し訳ない感じがする。＜男性＞
- 職場に迷惑がかかるんじゃないか、会社での評価が下がりキャリアアップしにくくなるんじゃないか。＜男性＞
- 育児休暇でないが、出産に時間がかかったのを咎められたことがある。＜男性＞
- 男性の方が仕事をする、という認識の方が多いと思うから。＜男性＞
- 周囲に育児休暇を取得する男性が少ないことから取得することによるキャリアへの影響などのデメリットを考えてしまうと思う。＜男性＞
- 職場・人事部門から白眼で見られてしまうのではないかという解釈をしてしまう。＜男性＞
- そういう人は、仕事のキャリアよりもプライベートを重視する傾向があるように感じるから。＜男性＞
- 職場上司や同僚等へ業務負担の増加を強いることからくる遠慮。＜男性＞
- 偏見度合に個人差はあれど、偏見がなければより高い取得率になるのではと感じる。実際に取得した男性が身近にいないため、具体例は不明。＜女性＞
- キャリア形成に響くだろうまでは思っていなくても、自分が担当している案件の動きが滞る程度は考えるだろうと思うし、その結果仕事が取れなくなったり関係が悪化したりしたら嫌だなと思うだろう。＜女性＞
- 仕事も家庭も完璧に両立したいと考えている。＜女性＞
- 妻や親が育児の主体になることを前提に考えていそうだから。＜女性＞
- 話している内容・言葉の端々にみえる。悩み話していること自体、その現れ。＜女性＞
- 前例がない場合は言い出せない人が多いのではないかと思う。＜女性＞
- 肩身が狭そう。＜女性＞
- 実際に育児休業を取得している男性を、間近では夫以外で見たことが無い。＜女性＞
- 腰が低く制度申請をしてきたことを見た事があるため。＜女性＞
- 「自分が育休を取得すると職場に迷惑をかける」という意識がある男性社員は多いと思う。＜女性＞
- 昇進に影響があるのでは、と勝手に言い出せないのでは、と思う。＜女性＞
- 「休んでいいだろうか」と躊躇、部内の様子をうかがっていることが手に取るようにわかる。＜女性＞

Q15. あなたは、育児休業を取る・取ろうとする男性自身が持つ「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

回答) 感じたことはないが、**ありそうに思える** : 「職位別」 具体例

係長・主任

- 有給すら取れないのに。<男性>
- キャリアや昇進面でマイナスにならないか、不安があるため。<男性>
- 現在の管理職（40代）と我々（30代）では、男性が育児をしていくこと（“協力”ではなく、実際に育児をする）へのイメージ差がかなり大きい。<男性>
- 業務負荷は減るだろうな、と。<男性>
- とるときに、職場の同僚に気を使っているように思える。<男性>
- 男性が取るという意識が本人にもない人が多い。<女性>
- 短い期間、休暇を取得しても意味がないよ。妻の邪魔にならないようにね。<女性>
- 女性は●●、男性は○○、という分け方をする管理職がいるから。<女性>
- わからない。<女性>
- 偏見とは少し違うかもしれないが、「家族思いの自分アピール」「新しいことをする自分アピール」をする人が多いこと自体、それを育休を取ることを当たり前ではなく「特別なもの」と思っているのだな、と思う。<女性>
- マイノリティであるがゆえに、ご本人の遠慮や憶測が生み出すバイヤスがあるのではないかと思う。<女性>
- 気まずそうに休みを取る姿から。<女性>

Q15. あなたは、育児休業を取る・取ろうとする男性自身が持つ「無意識の偏見」を感じたことがありますか？

回答)感じたことはないが、**ありそうに思える** : 「職位別」 具体例

社長・CEO、取締役、部長、課長

- なんとなくだがありそうに思う。 <男性>
- まわりからどのように思われるのか気になる人は気になると思う。 <男性>
- 対象者が、何か影響が出そうな気がすると思う。と考えると思う。 <男性>
- 日本のカルチャー。 <男性>
- 周囲では、まだ専業主婦（または旦那より奥様の方が収入が低いケース）が多いため。 <男性>
- 人の意識ですら変えることが難しいのに「無意識」の偏見がない訳がないでしょ。質問自体ナンセンス。 <男性>
- 上の世代は、自分たちよりも子育てに積極的ではなかった、という偏見。 <男性>
- 実体験無く分からない。 <男性>
- やはり日本は男性が稼ぐ風潮が強いから。 <男性>
- 人材開発部は取得を推奨しているが、なぜ自分がとの反応を見せる者がいる。 <男性>
- 自分で制約を設けている可能性を感じる。 <男性>
- 日本人の習性として回りにどう思われているかを過度に意識する傾向があるので、そのように感じる人も多いのではないかと。そう感じる人は、他人に対しても同様の意識を持つということでもある。 <男性>
- 育児家事は女性との固定観念が男性にも女性にもある。 <男性>
- 取得者が少ないから。 <男性>
- 単なる「当てずっぽ」だが、世代間で育児に対する理解・認識に大きなズレがありそう。 <男性>
- 照れくさい。 <男性>
- 男性が育児とみられる。 <男性>
- 会社に仕組みがないから <男性>
- 普段の会話で「男が育児出来る？」と出てきた。 <男性>
- 業務への影響は感じると思う。 <男性>
- 取る前に上司・部署・人事に相談して、謝りながら取得するから。 <男性>
- 3分で回答できる内容ではない。 <男性>
- まだまだ拡散途上。 <男性>
- 取得する際の周囲に理解を得るのが難しい。 <男性>
- やはり保育園にいても、男性は自分ひとり、女性のキャリアを優先することについて、迷ったり、いろいろなところで偏見を受け、肩身の狭い思いもあると思う。 <女性>
- さぼっているように見える人もいるのではないかと。また、育児の負担は、父親と母親で同等とも思えない。 <女性>
- 育児休暇を男性が取るということをそもそもイメージしていないマネジメント職が多い印象。もし部下が言い出したら数週間なら通常の休暇でもある不在なので問題にならないと思うが、1年、2年となると要協議になりそう。 <女性>
- なんとなく。 <女性>
- やはり一個人の育児休暇に対する考え方というよりも、社内で、または社会で周囲の人がどう思うかということに不要な気を遣ってしまうことがある、という意味で「偏見」はあるであろうと考えました。 <女性>
- 極端に申し訳なさうに言ったり、取得日数が極端に少ないので。 <女性>
- 相当な勇気が要るのではないかと？その後、何かにつけて取得したことを理由にされそうな気がする。例えば失敗した時に「育児休暇なんて取っているからわからないんだ」とか。 <女性>



お申し込み・お問い合わせ先

サイコム・ブレインズ株式会社

E-mail hrd@cicombrains.com / TEL:03(5294)5573

東京都千代田区外神田1-18-13 秋葉原ダイビル7F



WEB <https://www.cicombrains.com>