

<doda ビジネスパーソンと企業の転職意識ギャップ調査 第2回「男性育休」> “ビジネスパーソン”、“企業人事担当者”ともに7割以上が 企業の育休取得実績率が転職先選びに影響すると回答 ～10月から施行される新制度「育児休業の分割取得」に期待が高まる～

パーソルキャリア株式会社が運営する転職サービス「[doda \(デューダ\)](#)」(編集長：大浦 征也)は、「ビジネスパーソン」と「企業」間の“転職や仕事に対する意識の差”などをはじめとした実情を明らかにする「doda ビジネスパーソンと企業の転職意識ギャップ調査」を継続的に発表しています。

第2回は、2022年10月に施行される「産後パパ育休(出生時育児休業)」^{※1}「育児休業の分割取得」^{※2}でさらに注目が集まると予想される「男性育休」に関するビジネスパーソンと企業とのギャップを調査しましたので、その結果をお知らせいたします。ビジネスパーソンは、転職を検討している又は興味があり、将来的に子どもを持ちたい(既に子どもがいて、今後さらに子どもを持ちたいという方を含む)と考える20代・30代の男性200名(以下、「個人」)、企業は、人事担当者200名(以下、「企業」)を対象とし、計400名に調査を実施しています。

本調査では、企業は「自社の男性従業員」について回答をしており、新制度については「育児休業の分割取得」に焦点を当て実施しています。

※1：子が1歳までに取得できる現行の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能な休業制度が開始される

※2：原則として、子が1歳までは、育児休業を分割して2回取得することが可能となる



【調査結果サマリー】

- ◆ 個人、企業ともに「今の会社で育休取得しやすい」と回答した人は57.5%とギャップなし一方で、個人の取得意向は90.0%と「取得しやすさ」と大きな差が出る結果に
- ◆ 「男性育休」取得時の不安にギャップあり
個人は「収入の減少」(49.5%)、企業は「業務の引継ぎ」(43.5%)を最も不安に感じている
- ◆ 個人、企業ともに「育休の分割取得」に期待が高い
より育休取得しやすくなると回答した人はともに8割以上。上記の不安を軽減できると考えている
- ◆ 企業の育休取得実績率が転職時の応募動機に影響すると回答した個人、企業はともに7割以上。
転職先を選ぶ際に重視するワークライフバランスの制度として「育休」が上位に来る結果に

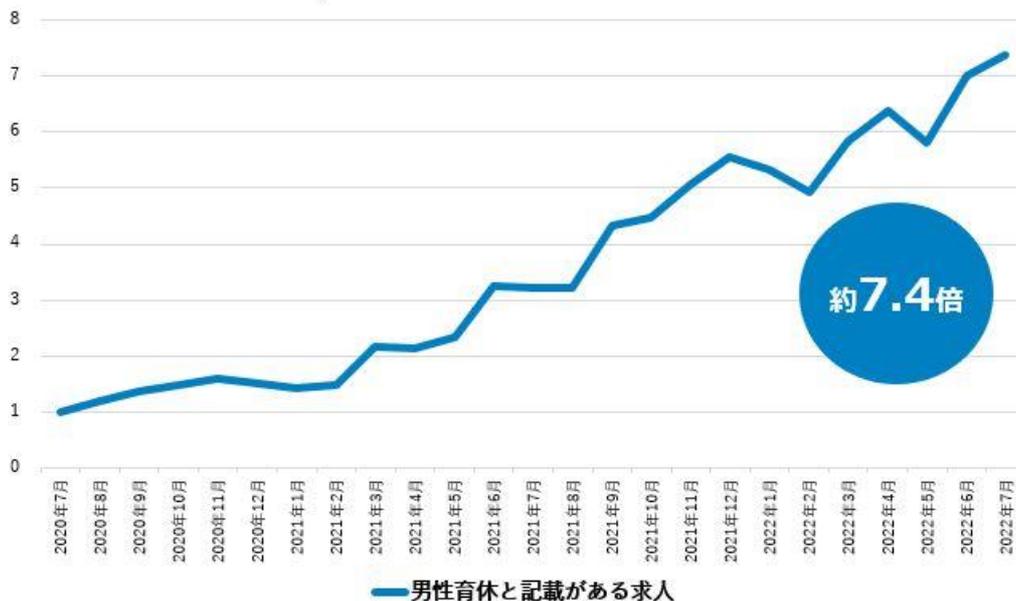
<調査背景>

■「男性育休」への注目の高まりと、新制度施行開始による今後の変化

転職サービス「doda」が扱う約15万件^{※3}の求人から、「男性育休」と記載がある求人^{※4}を確認したところ、2021年2月以降から伸長が続き、2022年7月時点では約7.4倍（2020年7月対比）となっています。（【図1】参照）これは、2021年6月に可決された「改正育児・介護休業法」をきっかけとして、男性の育休取得に向けた制度環境の整備が進み、企業における意識が少しずつ高まっている影響が一因と考えられます。

今回は、2022年10月に施行される「産後パパ育休（出生時育児休業）」「育児休業の分割取得」によってさらに注目が集まると予想される「男性育休」に着目し、現状の取得意向や分割取得開始による期待、さらに転職への影響などについて、個人と企業がどのように捉えているかを調査しました。

【図1】「doda」に掲載されている「男性育休」と記載がある求人の掲載数
（2020年7月の掲載数 = 1と定義）



※転職サービス「doda」、「男性育休に関する調査」(2022.09)

※3：2022年8月29日時点

※4：求人票内に「男性育休」「男性育児休暇」のいずれかの文言が入っている求人

<調査結果>

■「現行の育休制度」について

個人・企業ともに今の会社で育休を取得しやすいと回答した人は57.5%とギャップなし

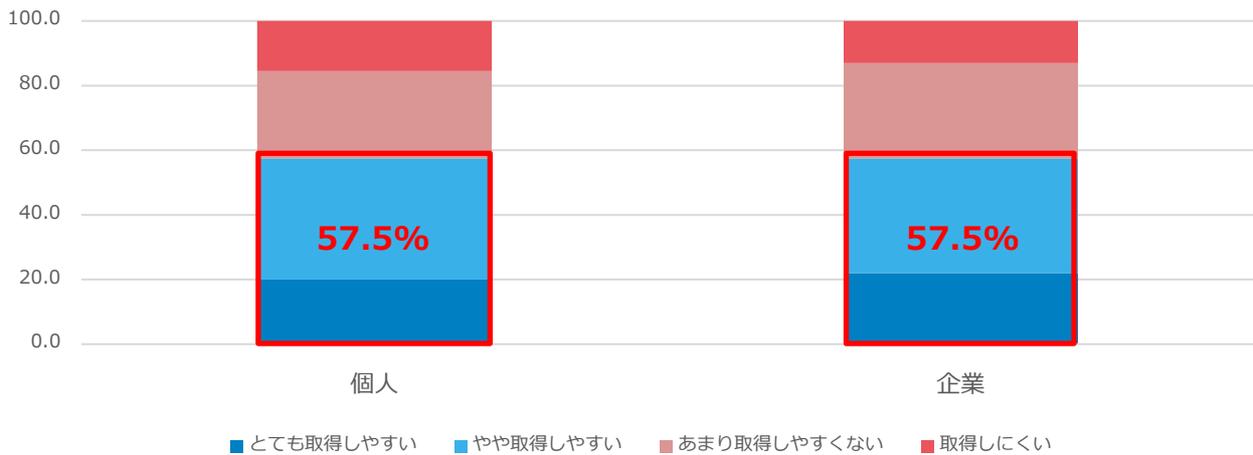
一方で、個人では取得意向は90.0%と「取得しやすさ」と大きな差が出る結果に

取得にあたって個人は「収入の減少」(49.5%)、企業は「業務の引継ぎ」(43.5%)を最も不安視している

個人・企業（自社の男性従業員について回答）ともに在籍中の会社での育休取得のしやすさについて「取得しやすい」という回答は57.5%とギャップがなかったものの、個人に育休取得意向を尋ねたところ、90.0%が「取得したい」と差が出る結果になりました。（【図2】参照）

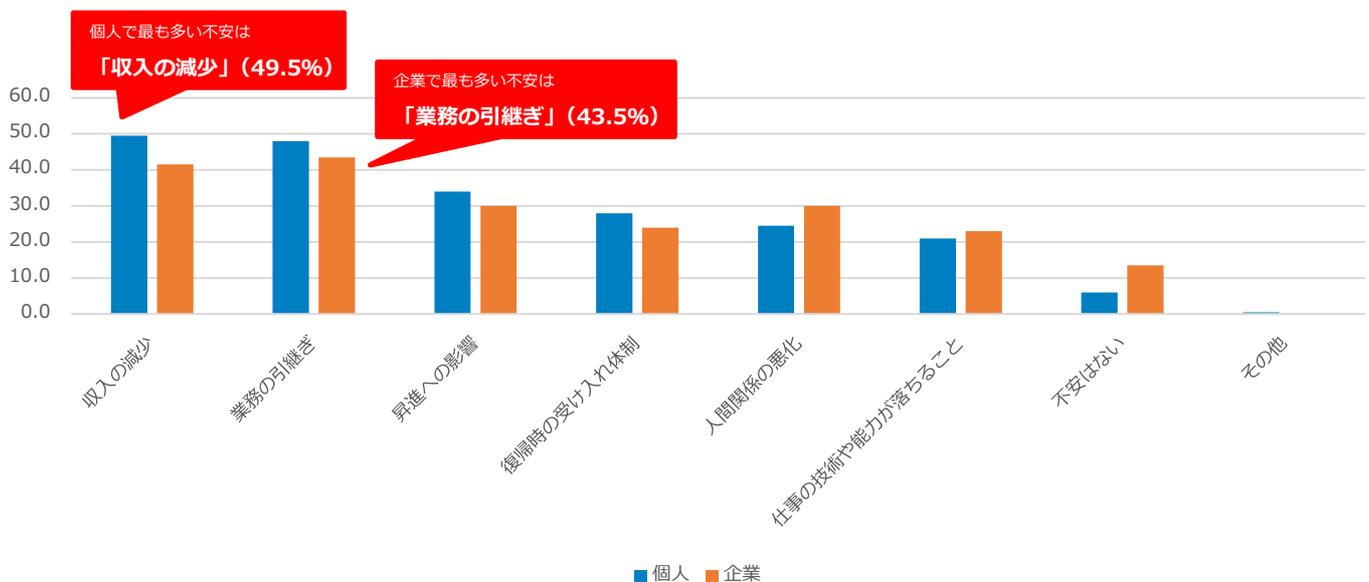
続いて育休取得にあたっての不安について尋ねたところ、個人は「収入の減少(49.5%)」、「業務の引継ぎ(48.0%)」、「昇進への影響(34.0%)」が上位だったのに対し、企業は「業務の引継ぎ(43.5%)」、「収入の減少(41.5%)」、「昇進への影響(30.0%)」、「人間関係の悪化(30.0%)」と異なる結果になっています。（【図3】参照）

【図2】今の会社での育休取得のしやすさ（単一回答、個人 N=200/企業 N=200）



転職サービス「doda」, 「男性育休に関する調査」(2022.09)

【図3】育休取得にあたっての不安（複数回答、個人 N=200/企業 N=200）



転職サービス「doda」, 「男性育休に関する調査」(2022.09)

■ 2022年10月より施行される「育児休業の分割取得」について

個人/企業ともに、さらに育休取得しやすくなり、取得時の不安軽減に繋がると期待

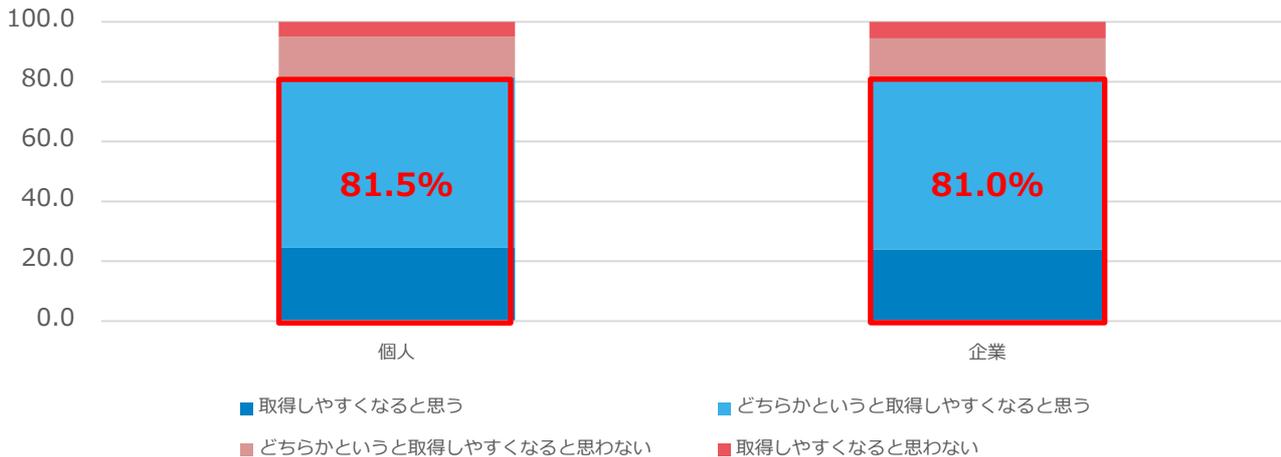
2022年10月に施行される法改正の「育児休業の分割取得」では、子が1歳になるまでの育児休業を分割して2回取得することが可能となります。そこで分割取得が育休取得にどのような影響を与えるかを調査したところ、**個人・企業ともに8割以上が「育休取得しやすくなると思う」と回答しました。**このことから本制度に期待感を持っていると推測されます。（【図4】参照）

さらに、分割取得は、育休取得のしやすさだけにとどまらず、前述した**取得時の不安軽減に繋がると期待**されていることがわかりました。「育休の分割取得制度」の開始で軽減されそうな不安の内容を見ていくと、育休取得時の不安の回答の上位にあがっていた「収入の減少」や「業務の引継ぎ」だけでなく、「仕事の技術や能力が落ちる」（個人（34.0%）、企業（32.5%））や、「復帰時の受け入れ体制」（個人（29.5%）、企業（27.0%））という回答が一定

数あったことから、分割取得が育休後の職場復帰のしやすさに好影響を与えると考えられていることが伺えます。
 (【図5】参照)

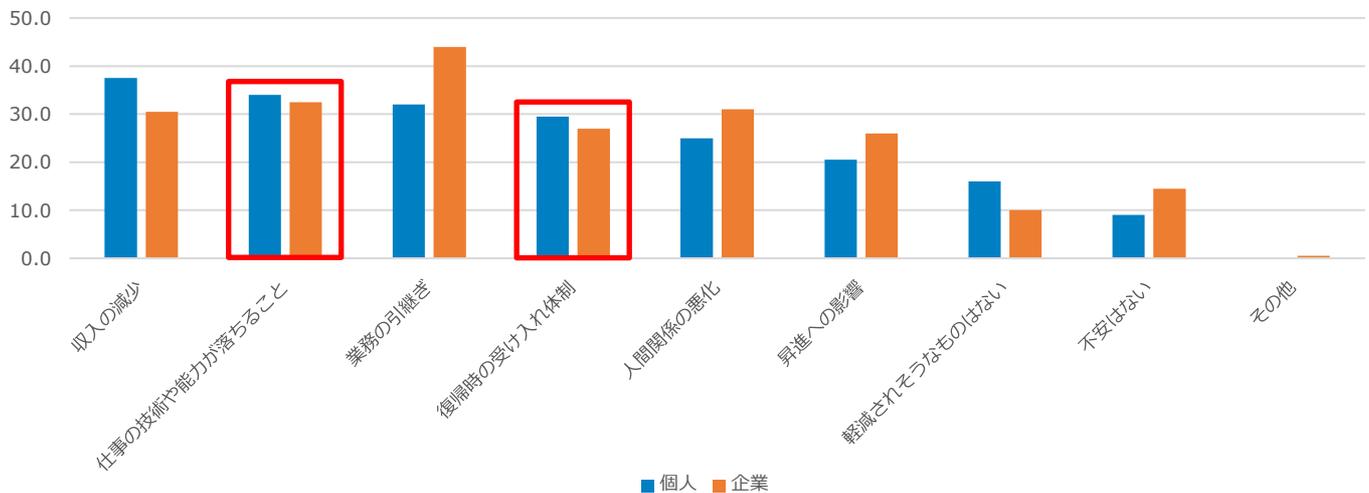
また、不安が軽減される理由を尋ねると、個人・企業両方から分割取得により「仕事の空白期間が短くなるので仕事の能力や技術が落ちなさそう」、「業務への意識・モチベーションを維持しやすくなりそう」といった仕事復帰に向けた前向きな回答が得られました。

【図4】「育休の分割取得制度」導入による取得のしやすさの変化（単一回答、個人 N=200／企業 N=200）



転職サービス「doda」、「男性育休に関する調査」(2022.09)

【図5】「育休の分割取得制度」の開始で軽減されそうな不安（単一回答、個人 N=200／企業 N=200）



転職サービス「doda」、「男性育休に関する調査」(2022.09)

■ 「育休制度と転職意向の関係性」について

個人・企業ともに7割以上が企業の育休取得実績率の高さが転職時の応募動機に影響すると回答

転職先を選ぶ際に重視するワークライフバランス制度として「育休制度」が上位に

個人・企業（転職希望者について回答）に対して「育休取得実施率の高さは転職時の応募に影響するか？」と尋ねたところ、個人は74.0%、企業は73.5%が「影響する」と回答。育休制度が転職時の応募動機の1つになっていることが伺えます。（【図6】参照）

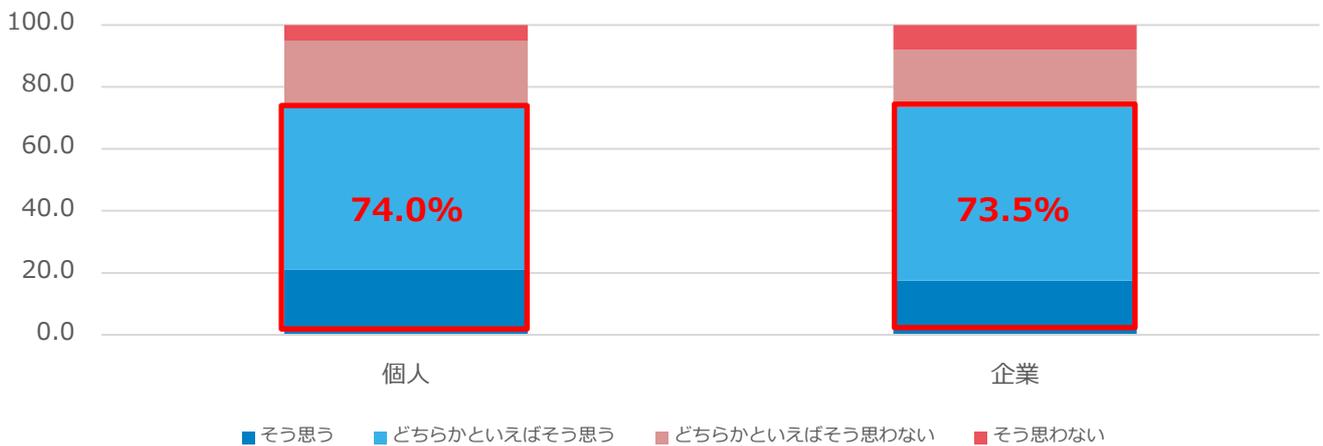
また、様々なワークライフバランス制度がある中で、転職先を選ぶ際に「育休制度」がどの程度重要視されているかを調査したところ、個人では「リフレッシュ休暇制度(45.0%)」、「リモートワーク制度(41.5%)」について40.0%、企業では「リモートワーク制度(51.5%)」、「フレックス制度(48.5%)」について47.5%と、ともに上位に来る結果となりました。(【図7】参照)

<dodaキャリアアドバイザー 解説>

調査結果から、個人にとって「企業の育休取得実績率の高さ」は転職先を選ぶ基準の一つになることが分かりました。企業の育休取得実績率が高いと、社内制度や環境が既に整っていて働きやすい職場づくりをしていると捉えられ、転職先として選ばれる可能性が上がると考えられます。実際に、育児休暇や介護休暇制度のような、社員のライフイベントに合わせた制度が充実している企業は、社員のモチベーションや生産性が高く、離職率が低い傾向にあります。

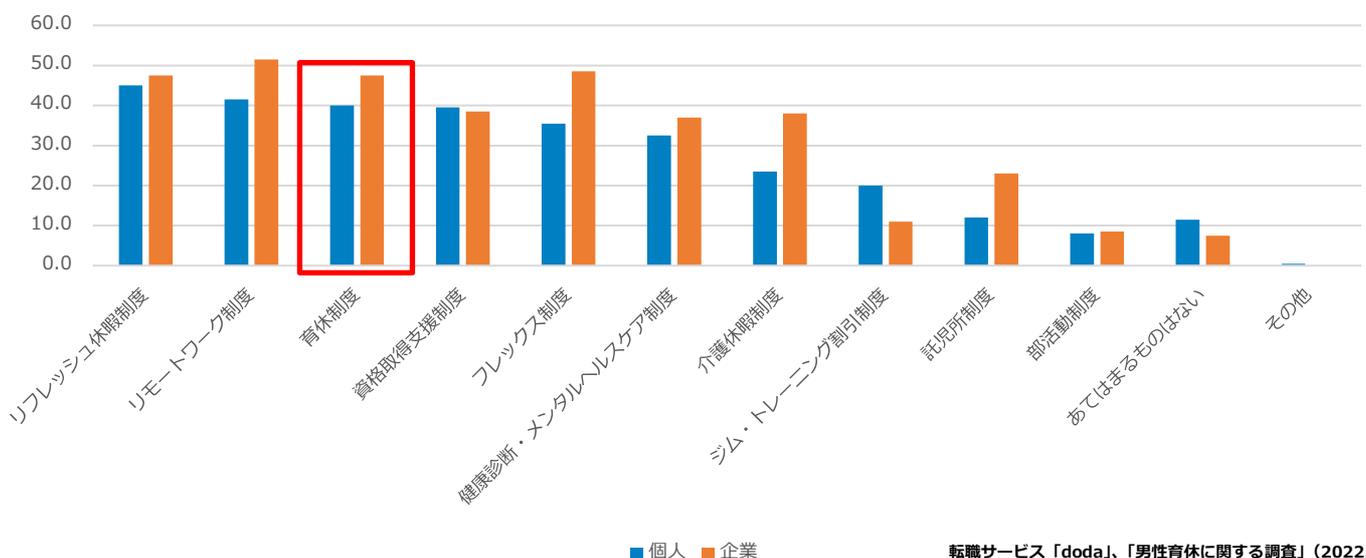
このことから、転職時において、育休制度を含んだ福利厚生は取得意向がない人でも見るべきポイントだと言えるでしょう。特に取得実績率は、実行した結果の数字なので、企業のガバナンスが効いているかどうかの判断材料の一つになると思われます。

【図6】 育休取得実施率の高さは転職時の応募動機に影響すると思うか (単一回答、個人 N=200/企業 N=200)



転職サービス「doda」、「男性育休に関する調査」(2022.09)

【図7】 転職先を選ぶ際に重要視するワークライフバランス制度 (複数回答、個人 N=200/企業 N=200)



転職サービス「doda」、「男性育休に関する調査」(2022.09)

■総括 (doda編集長 大浦 征也)

8月に続き、2回目となる「ビジネスパーソンと企業の転職意識ギャップ調査」では、改正育児・介護休業法の施行に合わせて、「男性育休」をテーマに調査をおこない、その結果を上述しています。

全体を通じて、個人と企業の回答には大きなギャップは見られませんでした。双方の認識にギャップが少ないことは、企業による、個人のニーズや実態の把握が進んできていることの表れであると考えます。また、今後の男性育休の取得率に大きく関わる「取得のしやすさ」については、約6割の個人が「取得しやすい」と回答しました。これらの結果は、今後の男性育休の普及に対して明るい兆しとなったと捉えています。

一方で、個人側の回答に注目すると、育休の「取得意向」は90%となり、「取得がしやすい」の57.5%とは乖離が見られました。取得時の不安として回答が多かった「業務の引継ぎの難しさ」「復帰時の受け入れ体制」などが影響していると考えられますが、これらの不安についても、企業側は同程度、あるいは個人以上に認識しているため、今後改善の検討が進むでしょう。

育休の取得は、業務から離れパートナーとともに育児・家事に専念し、家族との時間を増やすことが大切です。一方で、ご自身やパートナーのキャリアを考える機会ともなり、今まで気づけなかった思いや強みの発見につながることもあります。また、企業にとっては、社員の生き方を尊重する制度であり、取得率の公表を通じて企業としての姿勢を示すことができる制度と言えます。10月から施行される「育児休暇の分割取得」制度は、企業はこれまで以上に育休を取得しやすい環境を整備していく、そして個人にとっては自身が望む働き方を考えるきっかけになると考えています。

■解説者プロフィール doda編集長 大浦 征也 (おおうら せいや)

2002年、株式会社インテリジェンス (現パーソルキャリア) に入社。一貫して人材紹介事業に従事し、法人営業として企業の採用支援、人事コンサルティングなどを経験した後、キャリアアドバイザーに。担当領域は、メーカーやIT、メディカルやサービス業等多岐にわたり、これまでにキャリアカウンセリングや面接対策を行った転職希望者は10,000人を超える。

その後、複数事業の営業本部長、マーケティング領域の総責任者、事業部長などを歴任。2017年より約3年間、doda編集長を務め、2019年10月には執行役員に。2022年7月、doda編集長に再就任。転職市場における、個人と企業の最新動向に精通しており、アスリートのセカンドキャリアの構築にも自ら携わる。社外では、公益財団法人スポーツヒューマンキャピタル (SHC) 理事、一般社団法人日本人材紹介事業協会 理事にも名を連ねる。



■調査概要：男性育休に関する調査

<個人向け調査>

対象者：全国に住む、転職を検討している、または興味があり、将来的に子どもを持ちたい(既に子どもがいて、今後さらに子どもを持ちたいという方を含む) と考えている20～30代の男性会社員 (正社員・契約社員)
集計対象数：200名
調査手法：インターネット調査
調査期間：2022年8月15日～8月18日

<企業向け調査>

対象者：全国に住む、20代～60代男女中途採用・人事担当者
集計対象数：200名
調査手法：インターネット調査
調査期間：2022年8月15日～8月18日

■ doda ビジネスパーソンと企業の転職意識ギャップ調査

新型コロナウイルス感染症対策を背景としたテレワークの増加、育児休暇の義務化、労働基準法改正による労働時間改善など、ここ数年で日本が“働き方”の大きな転換期を迎えていることを受け始動させた調査シリーズです。

第1回：ハイブリッドワーク https://www.persol-career.co.jp/pressroom/news/research/2022/20220804_01/

■ 転職サービス「doda」について < <https://doda.jp> >

「doda」は、「はたらく今日が、いい日に。」をスローガンに、転職サイトや転職エージェント、日本最大級のdoda転職フェアなど、各種コンテンツで転職希望者と求人企業の最適なマッチングを提供しています。