

2021年11月16日

11月19日は「いい育児の日」×「国際男性デー」

【男性育休取得者、および取得予定者とそのパートナーへの育休意識調査】
8割の男性が育休取得前に「不安」を感じているものの
取得後は約7割が仕事でポジティブな変化があったと回答

11月19日は、「いい育児の日」※1、および「国際男性デー」です。「国際男性デー」は、男性の健康とジェンダー平等に目を向ける目的で始まった国際的なイベントです。

江崎グリコ株式会社は、男性が育児により参画しやすい環境づくりを目指し、育休コミュニティ「MIRAIS」と共同で、本人またはパートナーが男性育休取得済みまたは取得予定の男女を対象に、「男性育休」に関する意識調査を行いました。主な調査結果は以下の通りです。



また、この調査結果を踏まえ、江崎グリコでは男性の育児参画を支援し、Co育て(こそだて)※2を促すために、WEBサイト上に当社の男性育休支援事例などをまとめた「Co育て社内取り組み」紹介ページの開設や、当社男性社員向けに制作した「社員向けCo育てガイドブック」の社外提供などを開始いたしました。今後も、子育てに関わる全てのお客様と一緒にCo育て環境づくりに取り組むことにより、子どもの「ココロとカラダの健康」に貢献してまいります。

※1 「いい育児の日」:「家庭や家族を大切にすライフスタイル」を浸透させ「子どもの成長と子育てを社会全体で応援する機運を高める」ために、全国19県の知事による「日本創生のための将来世代応援知事同盟」が制定。

※2 Co育て: Communication(和気あいあいと)・Cooperation(上手に協力しながら)・Coparenting(一緒に子どもを育てる)の3つの「Co」を取った造語で、Glicoグループが提唱する子育てのスタイル。

<主な調査結果サマリー>

- **8割の男性が、育休取得前に「不安」を感じたと回答。** 要因としては育休前後の仕事に関する不安が最も多く挙げられた。その一方で、育休を取得した男性のうち**約7割が仕事や職場環境においてポジティブな変化があったと回答。**
- 男性が挙げた育休取得理由の上位は「家族のため」。更に、育休を機にライフプランを見直したいという声も。「**育休を「家事・育児」だけでなく、自身の「生き方」を見つめる機会として活用しているケースもあることが判明。**
- 男性育休取得者の**約9割が「満足」と回答し、育休取得期間が長い程、満足度が高くなる、という結果に。**また、**妊娠期からのパートナーとの話し合いの有無も、育休取得者およびそのパートナーの「育休満足度」に影響していることが明らかになった。**

<調査コメントサマリー>

- 大正大学 心理社会学部 田中俊之先生
- 男性も、妊娠期から子育てに関わることが大切。それにより、赤ちゃんへの愛着が育まれ、徐々に父親になる自覚が形成される。
 - 誕生から1年間は、とりわけ赤ちゃんとの愛情に基づいた関係を築くために重要とされている期間。授乳や寝かしつけなど、できる育児を増やすことで、良好な親子関係につながる。
 - 育児を通じて、柔軟な時間感覚を身につけた男性は、個々の家庭にとってはもちろん、企業にとっても貴重な人材だと考えられる。

<調査概要>

調査名: 男性育休取得者、および取得予定者とそのパートナーへの育休意識調査

調査方法: インターネット調査(育休コミュニティ「MIRAIS」を介した調査)

調査対象者: 現在妊娠中もしくは0歳~3歳までの末子を持ち、本人またはパートナーが男性育休取得済み・または取得予定の男女

調査期間: 2021/07/27~2021/08/15

サンプル数: 事前調査1,014名 本調査292名、うち男性65名・女性227名(事前調査で「男性育休取得/男性育休取得予定」と回答した人およびそのパートナーを抽出し本調査を実施)

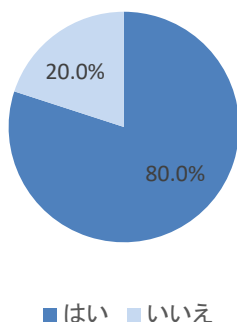
※本資料に含まれる調査結果をご掲載頂く際は、事前連絡の上、必ず『江崎グリコ株式会社・育休コミュニティ「MIRAIS」調べ』と明記下さい。

男性育休取得者、または取得予定者の8割が「不安だった」と回答。育休前後の仕事に関する不安が上位に。

男性育休取得者、または取得予定者に、育休取得の不安があったか／あるかを聞いたところ、8割が「はい」と回答。(図1) さらに、その要因について聞いたところ、「復帰後の仕事への影響(配置転換、昇進など)」、「仕事の引き継ぎ」、「職場の反応」と、育休前後の仕事に関する不安が大きく、ロールモデルの不足や職場のサポートがまだ追いついていない現状が浮き彫りとなりました。また、4人に1人が「家計への影響」を懸念点として挙げており、何かと出費の多い時期に収入が減ってしまうことに不安を感じていることがわかります。(図2)

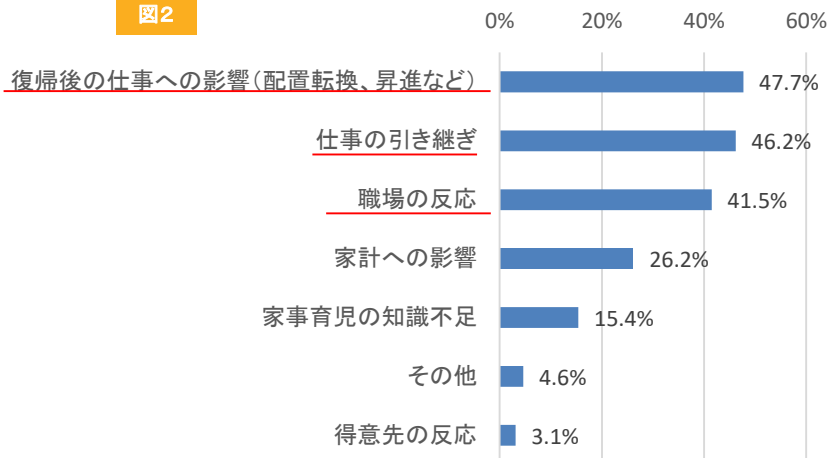
Q 【男性育休取得者／取得予定者】[n=65]
男性育休の取得について不安はあったか／あるか？

図1



Q 【男性育休取得者／取得予定者で、図1で「はい」と回答した方】[n=52]
どのような不安があったか／あるか？ [MA]

図2

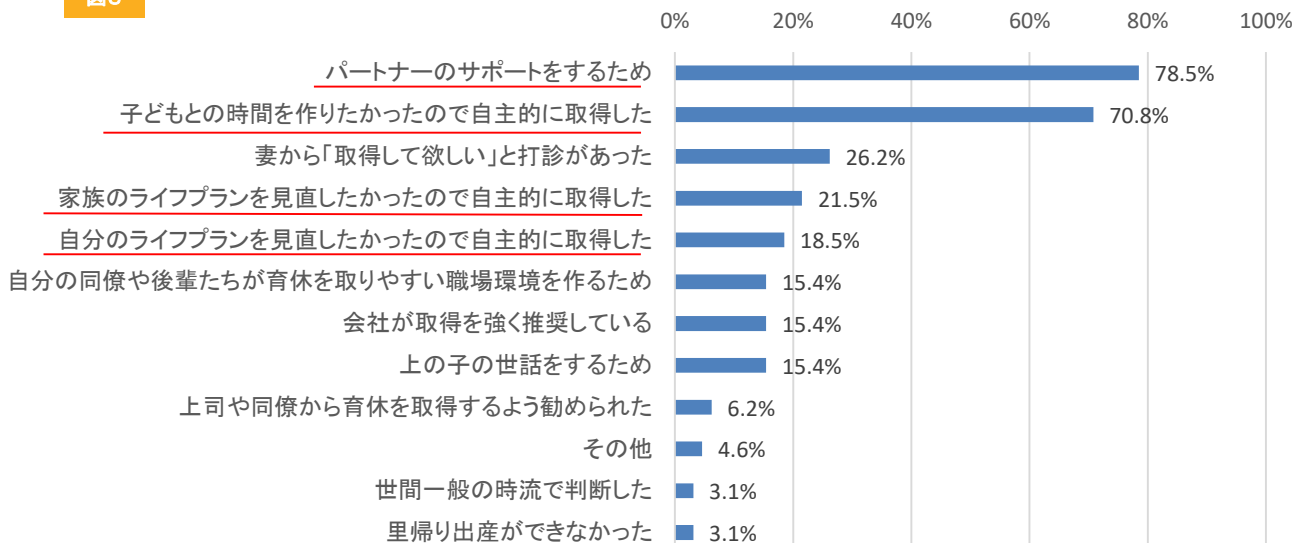


男性育休を取得した／取得予定の理由上位は「家族のため」。更に育休を機にライフプランを見直したいという声も。

男性育休取得者、または取得予定者に、その理由について聞いたところ、「パートナーのサポート」、「子どもとの時間を作りたい」といった、自主的に「Coparenting(育児協同)」することを理由とした回答が最も多い結果となりました。また、「妻から取得への打診」も約3割と、事前にパートナー間できちんと話し合うことも、男性育休取得につながっていることが伺えます。さらに、「家族のライフプラン見直し」「自分のライフプラン見直し」といった、生き方を見つめる機会として育休を活用しているケースもありました。(図3)

Q 【男性育休取得者／取得予定者】[n=65]
あなたが育休を取得した(もしくはしたい)理由は何ですか？ [MA]

図3

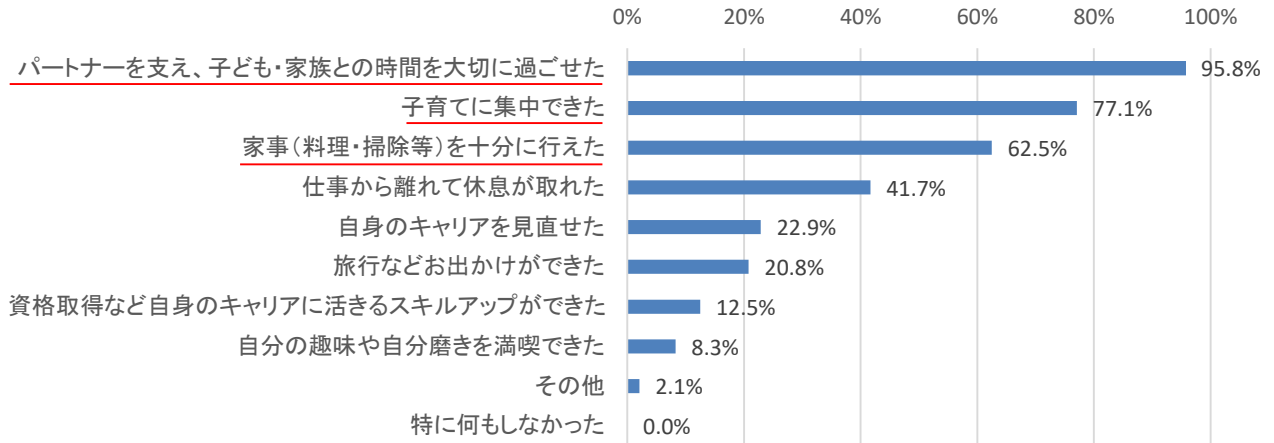


男性が育休中に実行できたこととして、育児・家事など“Coparenting(育児協同)”に関する回答が最も多い結果に

男性育休取得者に、育休中に実行できたことについて聞いたところ、「パートナーを支え、子ども・家族との時間を大切に過ごせた」、「子育てに集中できた」、「家事を十分に行えた」と、取得理由と同じく“Coparenting(育児協同)”に関する回答が最も多い結果となりました。(図4)

Q 【男性育休取得者】[n=48]
育休を取得した際、実行できたことは何ですか。[MA]

図4



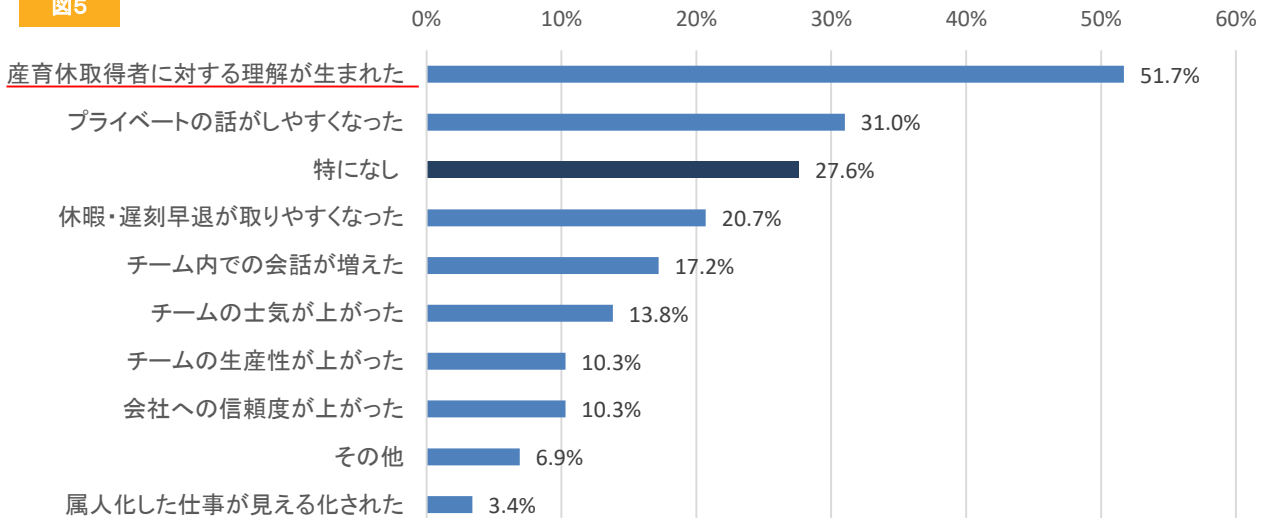
育休取得後、仕事においてポジティブな変化を感じている男性が約7割

男性育休取得者に、育休後の仕事面でのポジティブな変化について聞いたところ、約7割がポジティブな変化を感じており、「育休取得者に対する理解が生まれた」との回答が半数を超える結果となりました。男性育休は、多様な人材が活躍できる職場環境づくりのきっかけのひとつとなっていることが伺えます。

男性育休取得者および取得予定者のうち8割が育休取得前に「不安」を感じているものの(図1)、育休取得後はポジティブな変化を感じている男性の方が多くなることが明らかになりました。(図5)

Q 【男性育休取得者】[n=48]
育休後の仕事の仕方や職場環境において、どのようなポジティブな変化がありましたか？ [MA]

図5

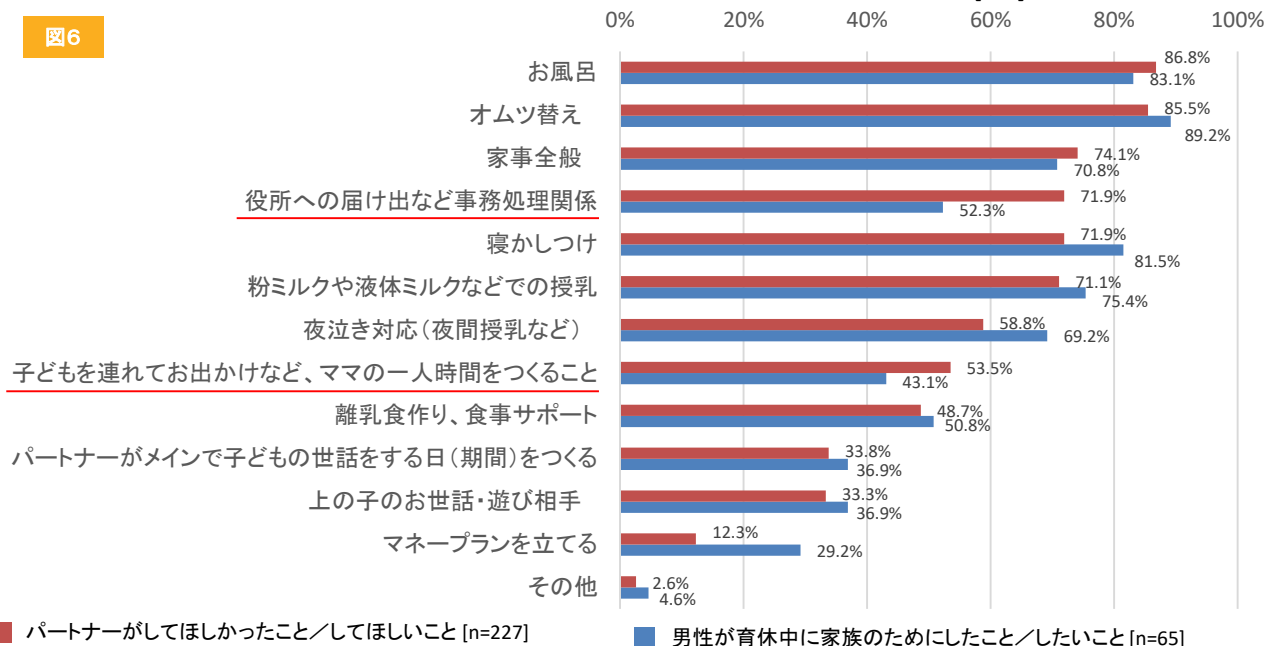


男性の育休中の過ごし方について、パートナー間の意識にギャップあり！？

ご自身・パートナーが男性育休を取得済みまたは取得予定の男女に、育休中に家族のためにしたこと／してほしいことを聞いたところ、パートナーが“してほしかったこと／してほしいこと”と、男性が“したこと／したいこと”とのギャップが最も大きかったのは、「役所への届け出など事務処理関係」、次いで「ママの一人時間をつくること」でした。産後、家事・育児に追われるパートナーに代わって、役所への届け出や、ママの一人時間の確保など、「ママのため」という視点が弱いことが明らかになりました。(図6)

Q 【ご自身・パートナーが男性育休取得者／取得予定者】[n=292]
育休中に家族のためにしたこと(したいこと)／してほしかったこと(してほしいこと)は何ですか。[MA]

図6

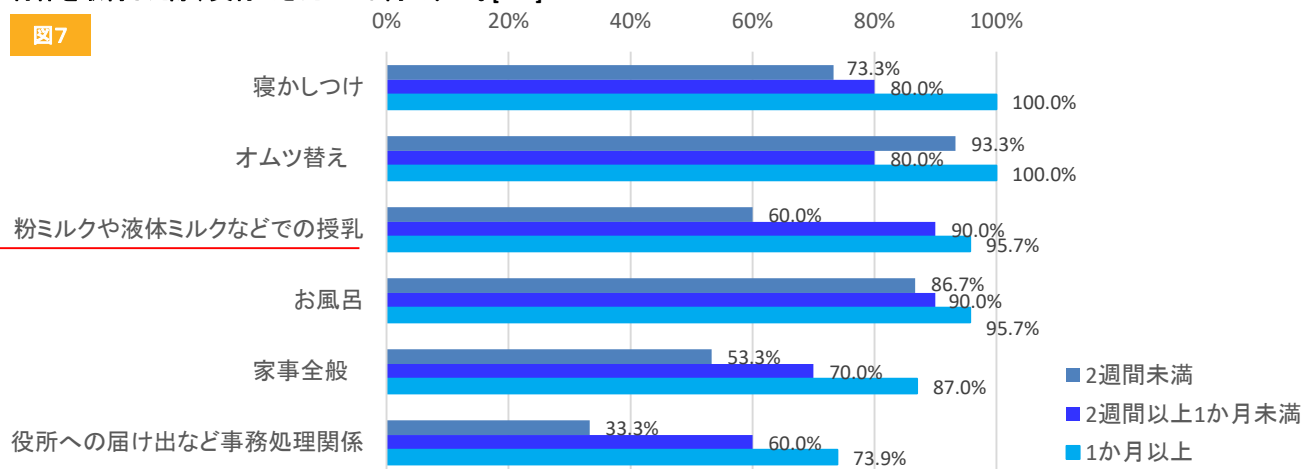


2週間以上育休を取得した男性のうち6割以上が、パートナーが求める“6つの家事・育児”において「実行できた」と回答。

図6で男性育休中にして欲しいこととして、7割以上のパートナーが挙げていた「お風呂」「おむつ替え」「家事全般」「役所への届け出など事務処理関係」「寝かしつけ」「粉ミルクや液体ミルクなどでの授乳」の“6つの家事・育児”について、男性の育休期間別に、実行度合いを確認したところ、2週間以上の育休を取得した場合、6割以上が6項目について「実行できた」と回答。また、“6つの家事・育児”の中でも、「粉ミルクや液体ミルクなどでの授乳」については、2週間を節目に「実行できた」と回答した男性が大幅に増えたことが分かりました。さらに、1か月以上育休を取得した男性は、“6つの家事・育児”に対し、7割以上が「実行できた」と回答しました。(図7)

Q 【男性育休取得者】[n=48]
育休を取得した際、実行できたことは何ですか。[MA]

図7

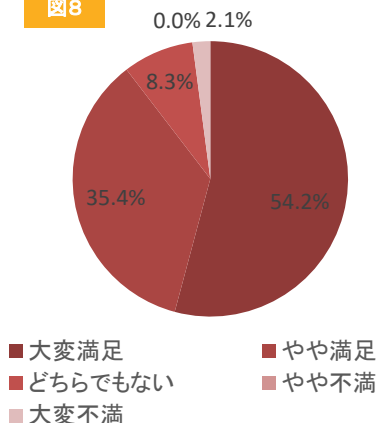


男性育休取得者の約9割が「満足」と回答。“新たな価値観の形成”や“家族との信頼強化”に繋がったとの声も

男性育休取得者に、育休に対する満足度を聞いたところ、約9割が「大変満足」または「満足」と回答しました。(図8) また、期間別に満足度を見たところ、「大変満足」と回答した人は、2週間未満で約3割、2週間以上1か月未満で4割、1か月以上で約8割となり、育休取得期間と満足度は比例する、という結果になりました。また、2週間未満では「大変不満」という回答がみられましたが、それ以上の期間では「不満」という回答はありませんでした。(図9)

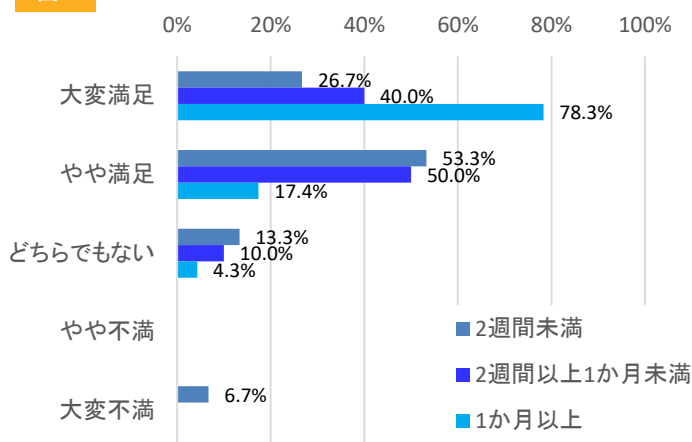
Q 【男性育休取得者】[n=48]
あなたが取得した育休に対して、ご自身の満足度はどうでしたか。[SA]

図8



Q 【男性育休取得者】[n=48]
あなたが取得した育休に対して、ご自身の満足度はどうでしたか。[SA]

図9



満足度が高かった理由については、「育休を通じて新たな価値観を持つことができた」「家族との信頼関係が強まった」といったコメントが多くありました。一方で、後悔ポイントとして最も多かったのは「できればもっと長く育休を取得したかった」という声でした。以下、一部のコメントをご紹介します。

Q 【男性育休取得者】[n=48] (図8において)その満足度を選んだ理由を教えてください。[FA]

【男性のコメント】

<「大変満足」「やや満足」と答えた理由>

- ・子育てにコミットし、妻と共に成長を感じられた。生き方に関する価値観が大きく変化した (回答: 大変満足 / 1か月以上)
- ・価値観が変わった。一家団欒の時間を作るために働き方を変えたいと思った。また、仕事を休むことで見えてくる仕事のやりがいや大切さにも気づいた。(回答: 大変満足 / 1か月以上)
- ・育休を通じて異なる価値観を持つことができた。何より上の子とより一層仲良くなった。(回答: 大変満足 / 1か月以上)
- ・子供・家族との時間、資格勉強等当初の目的が達成できたため。(回答: 大変満足 / 1か月以上)
- ・母親だけでなく、父親にも息子が頼れるぐらい信頼関係を作れたため。子育ての楽しさ、成長の喜びを実感することができたため。(回答: 大変満足 / 1か月以上)
- ・家庭面では満足だが職場面では不安が残るため。(回答: やや満足 / 1か月以上)
- ・1-2週間と短かったため、非常に忙しかった印象。満足はしているが、改善点は多くあったと思う。(回答: やや満足 / 2週間未満)
- ・本来であれば1か月以上の育休を取得したいところだが、自分のポジションが埋まってしまう為、数日しか取得出来ないから。(回答: やや満足 / 2週間未満)
- ・1か月では、慣れる前に仕事復帰せざるを得ないため、2か月程度は欲しかった(回答: やや満足 / 2週間~1か月未満)
- ・特別強い想いは無く自然と取得したが、結果的に物凄く良かったと思っています。唯一後悔しているのは取得期間の短さです。月齢と発達状況についてもっと知識があったら長く取得していたと思います。(回答: やや満足 / 1か月以上)

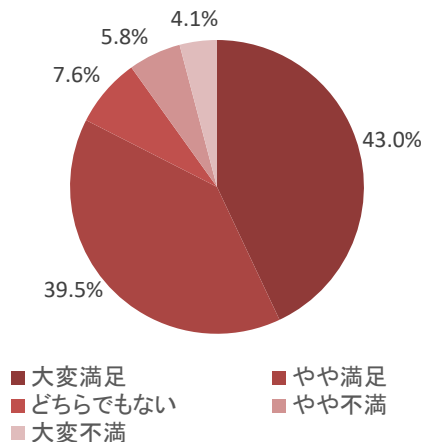
<「どちらでもない」「やや不満」「大変不満」と答えた理由>

- ・もっと期間を長く取ればよかったと後悔してるから(回答: どちらでもない / 1か月以上)
- ・出産当日と、妻の退院後2日のみしか取得できず、とてもではないが不十分(回答: 大変不満 / 2週間未満)

また、男性育休取得者のパートナーに、男性育休に対する満足度を聞いたところ、約8割が「大変満足」または「やや満足」と回答しました。(図10)「育児の大変さや喜びを共有できた」「チーム感が増した」というコメントが多く、中には、「復職時に生活リズムを作っていくのがスムーズだった」という声もありました。また、不満については、男性と同じく期間に関する回答が多くありました。以下、一部のコメントをご紹介します。

Q 【男性育休取得者のパートナー】[n=172]
「育休中のパートナーの子育て」に対して、あなたご自身の満足度はどうでしたか。[SA]

図10



Q 【男性育休取得者のパートナー】[n=48]
(図10)においてその満足度を選んだ理由を教えてください。[FA]

【パートナーのコメント】

＜「大変満足」「やや満足」と答えた理由＞

- ・二人で育児する感覚がお互い身についた。(回答: 大変満足)
- ・育休中に子供のお世話の仕方や生活リズムを把握出来ていたので復職してからも、生活を作っていくのがスムーズであったから。(回答: 大変満足)
- ・夫がいることで精神的にも体力的にも助かった。育児の大変さや喜びを共有でき、子どもの成長を同じ場で同じ瞬間に見ることで、チーム感が増した。(回答: 大変満足)
- ・夜間のオムツ替えは一緒になって毎回起きてくれて、一人じゃないという安心感が生まれました。(回答: 大変満足)
- ・夜間授乳はもう少し協力して欲しかった。(回答: やや満足)
- ・自分の復職のタイミングで夫がバトンタッチで育休を取得した。母乳をあげる以外のことは全て出来るので安心して任せることができた。ただ、仕事の都合で取得期間が短かった。(回答: やや満足)

＜「どちらでもない」「やや不満」「大変不満」と答えた理由＞

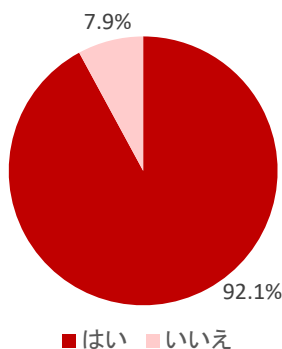
- ・出産直後の育休取得で夫が子育てに不慣れだったから。また期間が1週間と短かったから。(回答: やや不満)
- ・1か月弱くらいの期間なので、慣れてきた頃に終わってしまった。(回答: 大変不満)
- ・前もって設定した1週間の育休だったので、出産予定日が超過し、サポートしてもらえる時間もなかった。(回答: 大変不満)

満足度の高い男性育休には、パートナー間での“事前の話し合い”が肝。

男性育休取得者／取得予定者のパートナーへ、自身やパートナーの育休取得に関して、妊娠中に話し合っていたか？について聞いたところ、約9割が「はい」と回答しました。(図11)また、話し合いをしていた場合、約8割が「大変満足」または「満足」と回答した一方で、話し合いをしていない場合、「大変満足」または「満足」と回答した方は約6割に留まりました。(図12)

Q 【男性育休取得者／取得予定者のパートナー】[n=227]
パートナーと育休取得について(自身やパートナーの取得について)妊娠中話し合っていましたか。[SA]

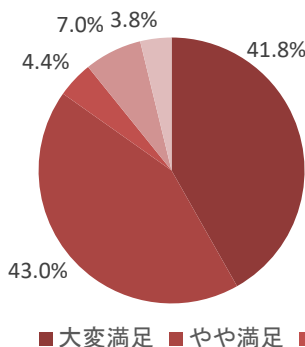
図11



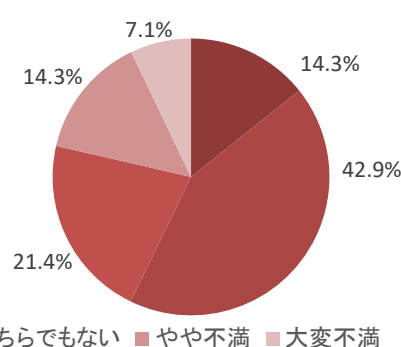
Q 【男性育休取得者のパートナー】[n=172]
「育休中のパートナーの子育て」に対して、あなたご自身の満足度はどうでしたか。[SA]

図12

＜妊娠中の話し合いあり＞



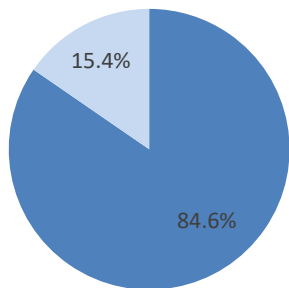
＜妊娠中の話し合いなし＞



同様に、男性育休取得者または取得予定者へ、自身やパートナーの育休取得について、妊娠中に話し合っていたか？について聞いたところ、約8割が「はい」と回答しました。(図13) また、妊娠中に話し合いをしていた場合、約9割が自身の育休に「大変満足」または「満足」と回答した一方で、話し合いをしていない場合、「大変満足」または「満足」と回答した男性は約6割に留まりました。(図14) 男性育休を形だけにせず、自身もパートナーも満足度の高いものにするには、妊娠期からパートナー間で話し合いをすることの重要性がうかがえます。

Q 【男性育休取得者／取得予定者】[n=65]
パートナーと育休取得について(自身やパートナーの取得について)妊娠中話し合っていましたか。[SA]

図13

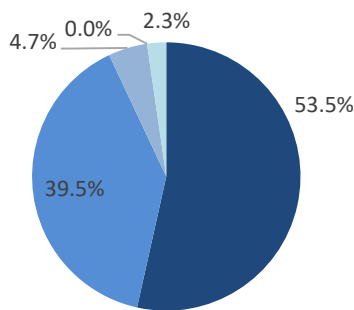


■はい ■いいえ

Q 【男性育休取得者】[n=48]
あなたが取得した育休に対して、ご自身の満足度はどうでしたか。[SA]

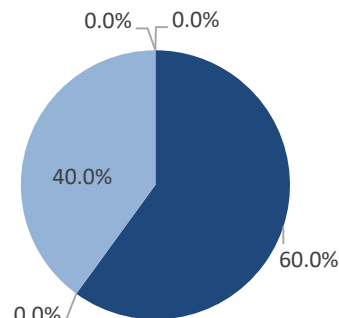
図14

<妊娠中の話し合いあり>



■大変満足 ■やや満足 ■どちらでもない ■やや不満 ■大変不満

<妊娠中の話し合いなし>



<「改正育児・介護休業法」について>

子どもの出生直後に父親が休みを取りやすくする「出生時育児休業（男性版産休）」を新たに設ける改正育児・介護休業法などが2021年6月に成立し、2022年4月から順次施行されます。子どもが生まれてから8週間以内に計4週間分の休みを取れるようになり、企業には従業員に育休取得を働きかけるよう義務付けられています。政府は令和2年度で12.65%の男性取得率を、令和7年に30%まで引き上げる目標を掲げています。

(参考：厚生労働省 WEBサイト「育児・介護休業法について」)

<育休コミュニティ「MIRAIS (ミライズ)」について>

2018年8月に代表 栗林真由美氏が「『なんとなく育休』をなくしたい」をミッションに立ち上げた産育休者のコミュニティ。オンラインを中心に、イベントや企業コラボレーションなどの活動を行い、未経験分野にチャレンジしたり、育休をともに過ごす仲間と交流したりと「有意義な育休を過ごす」場を提供してきました。これまでの参加者は延べ560名(2021年4月時点)。

■「MIRAIS」サイト：<https://www.ikukyu-mirais.com>



<Glicoの「Co育てPROJECT」について>

Glicoグループは“事業を通じ社会に貢献する”をテーマに、創業以来、子どものココロとカラダの健やかな成長に寄与する事業に取り組んできました。妊娠からの1000日間を子どもの基礎をつくる大切な時期と捉え、その時期の子育ての課題解決を目指す「Co育てPROJECT」を2019年2月にスタート。

社外においては、産官学と連携した商品・サービスの提供、社内においては全社員が1カ月の育休を取得することを必須化した制度「Co育てMonth」の導入や、「男性育休」をテーマにした社内イベントなども開催。社内外において、家族のコミュニケーションや育児協同を促し、良好な関係づくりを促進する取り組みとして展開しています。

■「Co育てPROJECT」サイト：<https://www.glico.com/jp/csr/coparenting/>



<大正大学 心理社会学部 人間科学科 准教授 田中俊之（たなか としゆき）先生のコメント>

2020年、男性の育児休業取得率は、12.65%で過去最高でした。1996年には0.12%だったので、100倍も増加しています。ものすごい数字のように思えますが、元の割合があまりにも小さいため、育休を取得する男性はまだまだ少数派です。そのため、調査結果からも明らかなように、不安が先行してしまうのだと思われます。



実は男女平等の先進国として知られるノルウェーでも、かつては多くの男性が育休の取得に消極的でした。理由は現在の日本と同じで、同僚や上司の目など仕事に関連する不安です。それでも、制度が充実するのにしたがって、自分の意志を優先して育休を取得する男性が増え、「職場で不利な扱いを受けるわけではない」ことを示しました。その結果、後に続く男性たちに安心感を与えるという好循環が生まれ、2006年には取得率が70%にも達します。男性育休を促進するために、職場の理解がいかに重要かよく分かる事例です。

せっかく育休を取得するのであれば、家族にとって有意義な時間になりたいものです。そのためには、出産の前から準備をしておく必要があります。赤ちゃんと一体となって出産までの期間を過ごす女性とは違って、男性の場合、妊娠中になかなか父親としての自覚を形成しにくいかもしれません。でも、お腹に耳や手をあてて赤ちゃんの胎動を感じたり、エコー写真で姿を見たりすることはできます。そうした行動によって赤ちゃんへの愛着が育まれ、親になる自覚が形成されていきます。出産後は授乳や寝かしつけなど、できる育児を増やすことが大切です。夫婦で平等に分担できるようになりますし、何より良好な親子関係につながります。誕生から1年間は、とりわけ赤ちゃんとの愛情に基づいた関係を築くために重要とされている期間です。その意味では、本来、「父親になる」のであれば、男性も育休を取るのが当たり前であるべきだと言えます。

育休の取得で最も変化するのは、時間の感覚だと思います。親になる前は仕事優先で、就労時間の余りが私生活と考えがちです。しかし、保育園にお迎えに行く時間を頭に入れて働くというように、子育てをしていく上では、家庭にも仕事にも目配りをしなければなりません。例えば、それまでは気にならなかった会議の「わずか」15分の延長も、「大問題」になります。はじめのうちは状況がコントロールできず、家族にも会社にも迷惑をかけ、気が滅入ってしまうこともあるでしょう。でも、そこで無力感を抱くことこそが大切です。無力さを自覚する「ポンコツ」化を経るからこそ、仕事中心の時間感覚は変わり、「父親になる」ことができるからです。これからの職場では多様な人が、一緒に働くようになります。育児を通じて、柔軟な時間感覚を身につけた男性は、個々の家庭にとってはもちろんですが、企業にとっても貴重な人材だと考えられます。

【参考文献】アンナ・メイチン 2019『進化形態はイクメン』光文社／森口佑介 2014『おさなごころを科学する 進化する乳児期観』新曜社／齋藤早苗 2020『男性育休の困難 取得を阻む「職場の雰囲気」』青弓社／山口慎太郎 2019『「家族の幸せ」の経済学 データ分析でわかった結婚、出産、子育ての真実』光文社

<Glicoの「Co育て」を支援する主な商品・サービスについて>

■企業の子育て支援:「社員向けCo育てガイドブック」の社外提供、および「Co育て社内取り組み」紹介ページの開設

「社員向けCo育てガイドブック」は、もともとGlico社員（取得者、上司など）向けに作られた男性育休取得に関するガイドブックです。家族との話し合い、会社での準備、両立支援などを盛り込んだデジタルブックで、これまで社内で配布しておりましたが、当社サイト内に新設した「Co育て社内取り組み」紹介ページにて、社外へも一部無償提供を開始いたしました。サイトでは、ガイドブックのほか、当社社員の声などの情報も掲載するなど、子育て支援に関する情報提供を行っております。詳細はこちら: [「Co育て社内取り組み」](#)



■子育てアプリ「こぺ」

「こぺ」は、子どものココロとカラダの健やかな成長のために、子育てをするパートナー間において、すれ違いを生むさまざまな原因を解消し、よりよい子育て環境づくりを支援する目的で、2019年2月より無償提供を開始した子育てアプリです。11月より、田中俊之先生による「男性と育児」についての記事や、育休制度の改正や知っておきたい情報の記事も掲載予定。

詳細はこちら: [子育てアプリ「こぺ」サイト](#)



■妊娠期からはじまる、チーム作りの手助けのための「Co育てプログラム」

「Co育てプログラム」は、パパママを中心とする家族を対象に生まれる前から一緒に「Co育て」ができるように考えられた、妊娠中期・後期・出産後の合計3クラスで構成される体験型講座。

詳細はこちら: [「Co育てプログラム」サイト](#)

■日本初の乳児用ミルク「アイクレオ 赤ちゃんミルク」

哺乳瓶に注ぐだけで、いつでも・どこでも・誰にでも、赤ちゃんにミルクを飲ませることができる点が特長です。その特長から、日常の育児負担の軽減に寄与するとともに、誰でも簡単に授乳できるので、男性の積極的な育児参画への促進効果が期待されています。

※母乳は赤ちゃんにとって最良の栄養です。「アイクレオ赤ちゃんミルク」は母乳が不足したり与えられない場合に母乳の代わりをする目的で作られたものです。

詳細はこちら: [「アイクレオ 赤ちゃんミルク」サイト](#)

