News Release



2022年9月12日

2022年10月より "男性版育体"制度 が施行 男性育体に関する自社制度の認知度は3割未満 一方、認知している人の育体取得意向は7割超え

~ 男性育休浸透のカギは、会社のサポート体制~

【男女育休経験者及び予定者の最新育休意識調査】

2021 年 6 月、育児・介護休業法が改正されました。そして 2022 年 4 月から段階的に施行されている男性の育休に関する法改正において、2022 年 10 月より、「産後パパ育休(出生時育児休業)」「育児休業の分割取得」が施行されます。

今回の法改正に伴い、江崎グリコ株式会社は、育休を取得した経験者及び今後取得予定の男女 400 名に「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。

主な調査サマリー

- 男性育休に関する自社制度の認知度は3割未満。一方で、認知している人の育休取得意向は7割越え。会社の育休制度が整っており、なおかつ内容が周知されていることが重要。
- 育休取得前に最も不安だったことは、「職場の反応」。その理由として 「育休を取得する人が少ない」と感じる人が5割も。また男性は、八 ラスメントや嫌がらせに対し、より不安を抱く傾向。男性の育休取得 に対する会社の理解や、取得しやすい社内の雰囲気醸成が重要。
- 一方、職場復帰後には**男性の約5割が「育休取得者に対する理解** が生まれた」と回答。

男性育休に対する満足度は、**取得者本人の 6 割以上**、パートナーの約 6 割が、高い満足度を示した。

- 職場の女性の育休支援が進んでいると回答したのは 7割以上。一方で、男性育休支援が進んでいると回答したのは約4割。男性の育休支援が不十分と回答した理由は、「人員不足」、「育休を取りたいと声を上げづらい」、「会社の支援制度が充実していない」。
- 育休経験者が求める、仕事と育児の両立に必要な会社の支援は"柔 軟な働き方"。産休・育休前に知っておきたかったのは"金銭的な情報 や経験者の体験談"。

調査コメントサマリー

大妻女子大学 人間関係学部 准教授 田中俊之先生

- 父親の育休を有意義にするためのキーワードは 「ケア」。ジェンダー平等の時代である今日で は、男性にも子育てを含めてケア役割が期待 されている。
- 父親によるケアは出産前から始まる。そして誕生からの1年は、愛情に基づいた親子関係の形成に重要な期間。「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。
- 夫として、そして、父親としてケアを担うことが、 家族の幸せにつながる。
- 育休を通じてケアの重要性に気づいた男性は、家庭や地域といった他の社会領域の価値を理解できるようになるはず。広い視野を持った「社会人」は、多様な人が一緒に働く職場においても貴重な人材となりえる。

【調査概要】

調査名: 育休経験者及び育休取得予定者の育休意識調査

調査方法:インターネット調査

調査対象者:現在妊娠中もしくは0歳~2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: 2022/08/01~2022/08/03

サンプル数: 事前調査 4,316 名 本調査男女 200 名 計 400 名

※構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100.0%とならない場合があります。

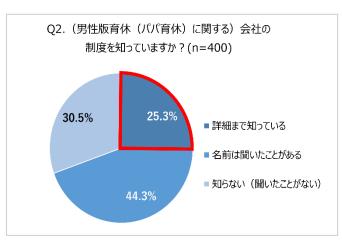
※本資料に含まれる調査結果をご掲載頂く際は、事前連絡の上、必ず『江崎グリコ株式会社調べ』と明記下さい。

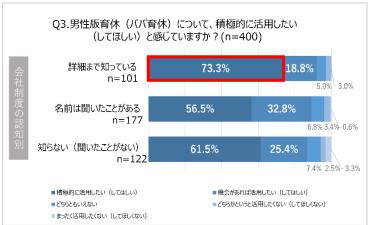
男性育休に関する自社制度の認知度は3割未満。一方で、認知している人の育休取得意向は7割越え。 会社の育休制度が整っており、なおかつ内容が周知されていることが重要。

経験者・予定者であっても、育休の法改正を詳細まで知っていると回答したのは30.5%と決して高くないことが分かりました(図 Q1)。また、男性版育休(パパ育休)に関する会社の制度を知っていますか?という問いに対しても、詳細まで知っているのは25.3%と、3割未満の結果となりました(図 Q2)。

一方、利用意向について聞いたところ、男性版育休(パパ育休)に関する自社制度について、「詳細まで把握している」と回答した人の積極的な利用意向が73.3%と最も高く、会社の育休制度が整っており、なおかつ内容が周知されていることが重要なカギであることが分かります(図 Q3)。



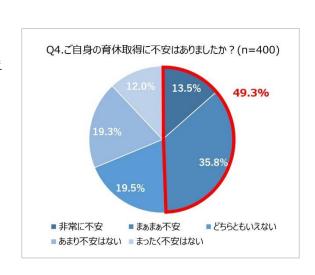


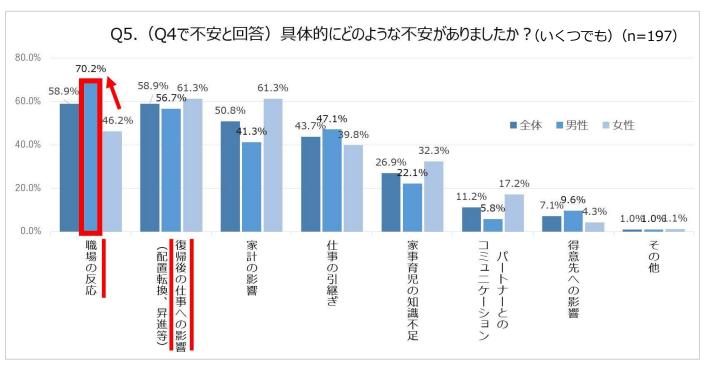


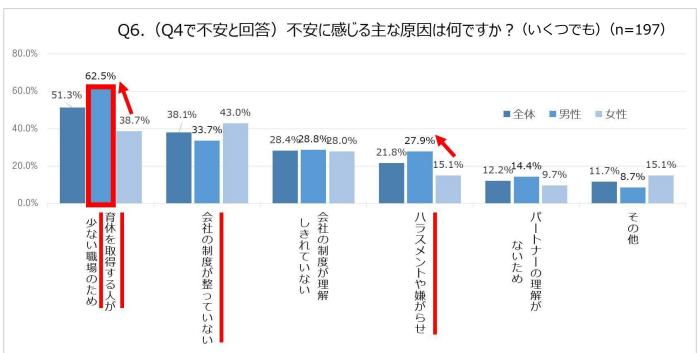
育休取得前に最も不安だったことは、「職場の反応」。その理由として「育休を取得する人が少ない」と感じる人が5割も。また男性は、ハラスメントや嫌がらせに対し、より不安を抱く傾向。男性の育休取得に対する会社の理解や、取得しやすい社内の雰囲気醸成が重要。

育休取得への不安を聞いたところ、実に 49.3%が「不安」と回答しました(図 Q4)。不安に感じる内容として、「職場の反応(58.9%)」、「復帰後の仕事への影響(配置転換、昇進等)(58.9%)」という回答が多く、職場の反応については男性の 70.2%が不安に感じていることが分かりました(図 Q5)。男女ともの理由としては、「育休を取得する人が少ない(51.3%)」、「会社の制度が整っていない(38.1%)」と感じる人が多く、制度があっても利用しづらい実態や、仕組み自体が整っていないという課題が浮き彫りとなりました。(図 Q6)。

また、男性はハラスメントや嫌がらせに対し不安を抱く割合が高く、男性の育休取得に対する会社の理解や、取得しやすい社内の雰囲気醸成が重要であるとうかがえます(図 Q6)。





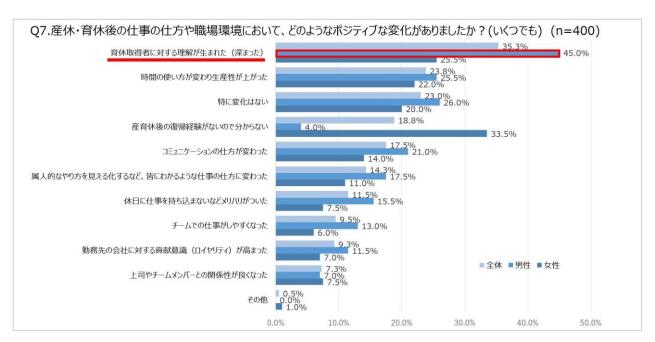


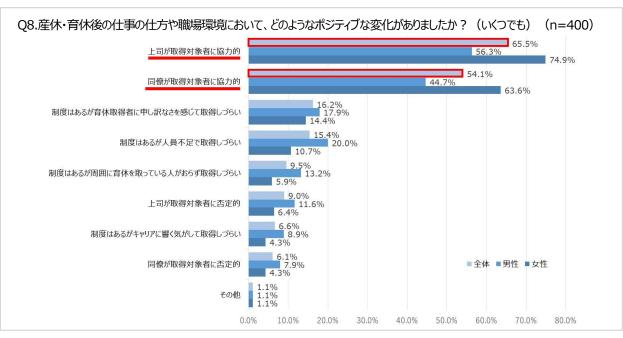
一方、職場復帰後には男性の約5割が「育休取得者に対する理解が生まれた」と回答。 また、半数以上が「上司や同僚が取得対象者に協力的」と回答。

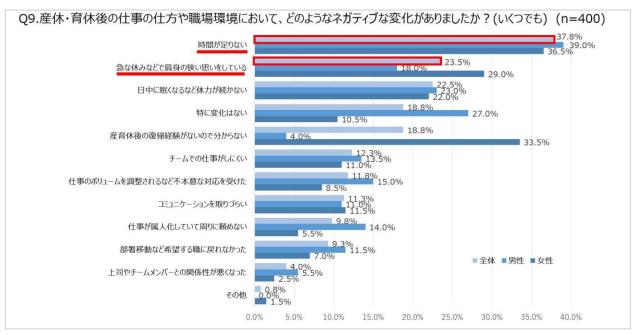
育休取得前の不安は5割近い結果となりましたが、実際に育休後の職場復帰では「育休取得者に対する理解が生まれた」と回答したのが全体の35.3%、特に男性は45.0%という結果となりました(図 Q7)。

また、育休を取得した際の職場の雰囲気は、「上司が取得対象者に協力的(65.5%)」、「同僚が取得対象者に協力的(54.1%)」と 半数以上が、周囲が好意的だったと感じていることが分かりました。一方、「制度はあるが育休取得に申し訳なさを感じて取得しづらい (16.2%)」、「制度はあるが人員不足で取得しづらい(15.4%)」など実際の経験者でも肩身の狭い思いを強いられている人たちがいる現 実も浮き彫りとなりました(図 Q8)。

育休の復帰後ネガティブに感じた要素でも、「時間が足りない(37.8%)」の次に、「急な休みなどで肩身の狭い思いをしている(23.5%)」 と続くことから、復帰後も一定数の人が子育てにおける職場の課題を感じていることが明らかになりました(図 Q9)。

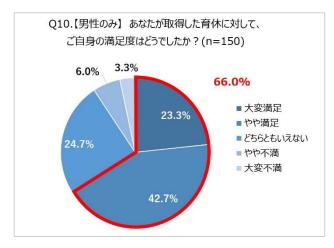


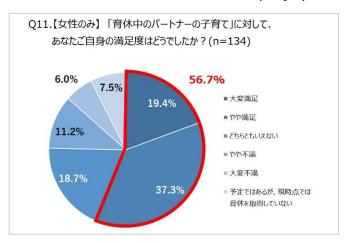




男性育休に対する満足度は、取得者本人の 6 割以上、パートナーの約 6 割が、高い満足度を示した。 約 8 割が「パートナーと協力し、子ども・家族との時間を大切に過ごせた」と回答。

育休取得者は男女ともに満足度が高く、約 6 割の結果に(図 Q10,11)。中でも男性は「パートナーと協力し、子ども・家族との時間を大切に過ごせた」と回答する人が 79.7%にも上りました。その他、「子育てに集中できた(60.9%)」、「家事(料理・掃除等)を十分に行えた(56.5%)」と本来の育休の目的を果たせている人が多く見受けられました。また、「資格取得など自身のキャリアに活きるスキルアップができた(9.4%)」、「自身のキャリアを見直せた(5.8%)」と一定数、仕事への意識・新しい挑戦のきっかけにもなることがうかがえました(図 Q12)。

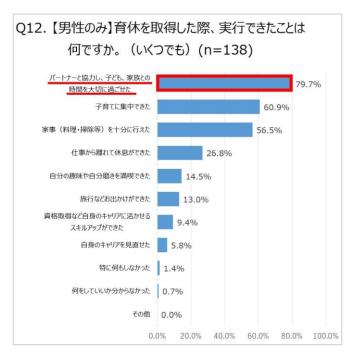




【男性のコメント】

<「大変満足」「やや満足」と答えた理由>

- ・ お互いの実家から離れているため、第二子の出産には父親側の育休が 取れる職場に居てよかった。前職は育休や子どもの病気の休暇は認め られなかったので、本当に助かった。会社に感謝している。(30代・男 性)
- ・ 育休中にやりたいことは全部出来た。それにパートナーが満足していたから。(40代・男性)
- ・ 育児休暇で**仕事から離れる時間は男性も必要。**(30代・男性)
- 改めてワンオペ育児はかなりしんどくなってしまうなと痛感できた良い機会だったと思います。(40代・男性)



<「どちらでもない」「やや不満」「大変不満」と答えた理由>

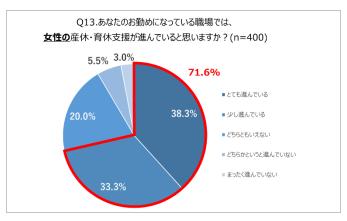
- ・ あっという間で、もっと取ればよかった。 (40代・男性)
- ・ やりがいを感じたが同じくらい大変だった。また<u>社会から隔離された感じ</u>があり漠然とした不安感に苛まれたから。(40 代・男性)
- ・ 短期であり仕事への影響は少なかったが、家族のサポートが十分だったかは不安がある。(30代・男性)
- ・ 自らが望んだ日数を育休にあてられなかったから。(40代・男性)
- ・ まだまだ社会的に父親が育休をとることに慣れていない。(30代・男性)
- ・ 金銭面で許せばもっと長く取得したかった。(30代・男性)

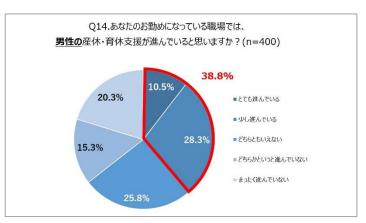
職場の女性の育休支援が進んでいるのは 7 割以上。一方で、男性育休支援が進んでいると回答したのは約 4 割。男性の育休支援が不十分と回答した理由は、「人員不足」、「育休を取りたいと声を上げづらい」、「会社の支援制度が充実していない」。

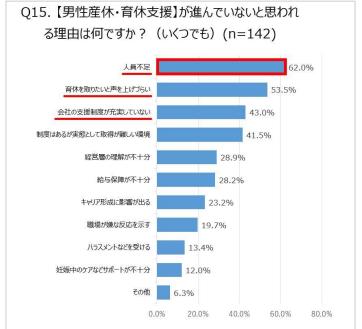
昨今、男女ともに育休推進企業も増えている中で、女性の育休支援が進んでいると回答したのは 71.6%と高い結果が出た一方、男性の育休支援が進んでいると感じる人はわずか 38.8%と大幅に下回る結果になりました(図 013.14)。

男性の育休支援が進んでいない理由として、「人員不足(62.0%)」が最も多く、次いで「育休を取りたいと声を上げづらい(53.5%)」、「会社の支援制度が充実していない(43.0%)」、「制度はあるが実態として取得が難しい環境(41.5%)」と続きました(図 Q15)。

充実した育休取得のためにも、会社のサポートは今後ますます重要になってくると思われます。







育休経験者が求める、仕事と育児の両立に必要な会社の支援は"柔軟な働き方"。 産休・育休前に知っておきたかったのは"金銭的な情報や経験者の体験談"。

育児は 1 年で終わるものではありません。育休を過去に取得した経験者に、産休・育休以外に便利と感じる福利厚生を聞いてみると、「時間単位で取れる有給制度(48.5%)」、「子どもの病児休暇制度(47.8%)」、「フレックス制度(44.3%)」、「リモートワーク制度(41.5%)」などが上がりました。子どもが体調を崩した際に、フレキシブルに対応できる制度を求めていることがうかがえます(図 Q16)。

また、産休・育休前の社内の子育で研修についてあったらいいなと感じるものについては、「補助金などの制度について(61.3%)」、「出産や育児にかかるお金について(48.3%)」と金銭的な情報や、「育休取得経験者の体験談について(46.5%)」という経験者の生の声も求められていることが分かりました(図 Q17)。





<大妻女子大学 人間関係学部 准教授 田中俊之(たなか としゆき)先生のコメント>

育児・介護休業法の改正に伴って、男性の育体に改めて注目が集まっています。それでも、育休取得の経験者・予定者とそのパートナーでさえ、新設の男性版育体については詳細まで知っているとの回答が 30.5%とやや心許ない数字です。ただ、この制度を積極的に活用したい(してほしい)人は「会社の育休制度を詳しく知っている」人で 73.3%となっています。子どもの誕生直後から、父親が主体的に育児に関わることの重要性は十分に理解されてきたと言えるでしょう。

「取るだけ育休」という言葉もありますが、せっかく育児休業を取得するのであれば意味のある時間にしたいものです。父親の育休を有意義にするためのキーワードは「ケア」です。これまでケアというと女性ばかりに負担が偏っていましたが、ジェンダー平等の時代である今日では、男性にも子育てを含めてケア役割が期待されています。

父親によるケアは出産前から始まります。妊婦は身体的にも精神的にも不安定な状態です。運動不足にならないように一緒に散歩をしたり、妊婦健診に付き添って母子の状況を把握したりと、できることはたくさんあります。こうした行動は、父親がお腹の中の赤ちゃんに愛着を感じるためにも大切です。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求められます。その分だけ母親は体を休めることができますし、何より、誕生からの1年は、愛情に基づいた親子関係の形成に重要な期間だとされています。ですから、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。

育休を取得した男性とそのパートナーの満足度はともに約 6 割と高い数字が出ています。夫として、そして、父親としてケアを担うことが、家族の幸せにつながることがよく分かるデータです。育休の取得は単に個々の家族にとって貴重な時間になるだけではありません。日本では社会人というと企業で働く会社員とほぼ同義ですが、育休を通じてケアの重要性に気づいた男性は、家庭や地域といった他の社会領域の価値を理解できるようになるはずです。広い視野を持った「社会人」は、多様な人が一緒に働く職場においても貴重な人材となります。

【参考文献】 アンナ・メイチン 2019『進化形態はイクメン』光文社、多賀太 2022『ジェンダーで読み解く 男性の働き方・暮らし方』時事通信社、田中俊之 2019『男子が 10 代のうちに考えておきたいこと』岩波書店、森口佑介 2014『おさなごころを科学する』新曜社

■ 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 月にスタートしました。

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 ヵ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しています。 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/



<Glicoの「Co育て」を支援する主な商品・サービスについて>

【2022年3月より開始した「みんなの育休研修」】

子どもの出生直後に父親が休みを取りやすくする「産後パパ育休(出生時育児休業)」を新たに設ける改正育児・介護休業法などが今年4月から順次施行され、10月に正式に施行されます。政府の発表によると、男性の育児休業の取得率は2021年度実績で13.97%ですが、2025年度に30%まで引き上げる目標を掲げています。

そこで当社は、ベビー用の紙おむつ「ムーニー」などを製造販売するユニ・チャーム株式会社と協働で、企業向け両親学級「みんなの育休研修」の無償提供を開始いたしました。研修は随時募集を行っており、すでに 15 社以上に受講いただいています。プログラム内容は、主にお子さまのご誕生を目前とした男性に向け、育休のメリットや育休中の過ごし方についてカバーした内容となっており、男性育休制度の基礎情報から、育休取得率100%である当社の社員の経験談、ミルクの作り方、おむつの替え方などの具体的な体験研修も提供しております。今後も、皆様のご要望に合わせて、さらに充実させていく予定です。

改正育児・介護休業法施行を背景に、男性の育児休業取得促進が期待される一方、育児休業の質向上が課題となる中、社会全体で男性の育児参画を促し、子どもの健やかな成長と笑顔があふれる社会の実現を目指しています。







【子育てアプリ「こペ」】

「こペ」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、医師監修による赤ちゃんの睡眠サポートプログラム機能も搭載。第 16 回キッズデザイン賞受賞。



詳細はこちら:子育てアプリ「こペ」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

【日本初の乳児用液体ミルク「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

【Co育てガイドブック】

Co育てに向き合い、新たな価値観や発見を今後の人生に活かせるよう、本人や家族の心構えや制度、上司向け、 仕事と育児の両立支援を網羅したガイドブックを作成し、社内ポータルサイトに掲載。社外にも無料配布しました。

