

イクメン宣言者の 宣言後行動リサーチ 報告書

2016年9月調べ

INDEX

●調査概要	· · · P2
●フェイス	•••Р3
●集計結果	· · · P4
1.仕事と育児の両立	· · · P5
2.仕事と育児の両立に工夫していること	· · · P6-7
3.残業時間の変化	· · · P8
4.職場でのプライベートな話	• • • Р9
5.育児へ参加の推奨の有無	· · · P10
6.育児をして変わったこと	· · · P11
7.育児のための休暇取得	· · · P12
8.休暇取得方法	· · · P13
9.育児休暇期間	· · · P14
10.育児休暇取得理由	· · · P15
11.育児休暇と長期的キャリア形成との関係	· · · P16
12.「パタニティーハラスメント」の有無	· · · P17
13.「パタニティハラスメント」の内容	· · · P18
14.育児休暇後の配偶者の就労状況	· · · P19
15.平日の育児に費やす時間	· · · P20
16.平日の家事に費やす時間	· · · P21
17.育児・家事の内容	· · · P22
18.男性の育児休暇(休業)に取得推進に必要なこと	· · · P23-25
19.イクメンプロジェクトホームページ欲しいWEBコンテンツ・工夫	· · · P26-27

●調査目的:

・「イクメン宣言者」の育児活動時の意識や行動を把握することにより、 今後のイクメンプロジェクト活動の参考とする。

●調査回答者:

・20歳以上男性255名(対象:イクメン宣言者1977名・有効回答率12.8%)

●調査手法:

・インターネット調査(イクメン宣言者に対するメール配信 →アンケート画面へ)

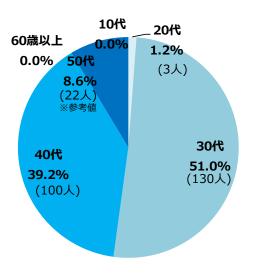
●調査地域:

・全国

●実査時期:

·2016年8月11日(木)~9月2日(金)

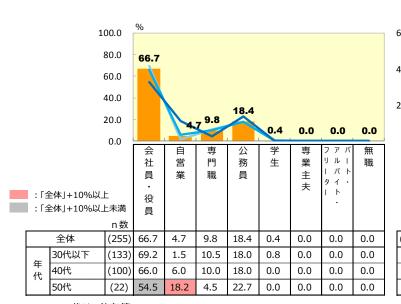
●年代(n=255)



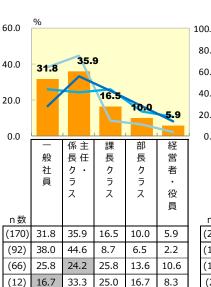
●居住地域(n=255)



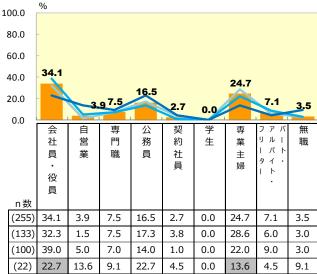
●職業(n=255)



●役職(n=170) (会社員・役員)



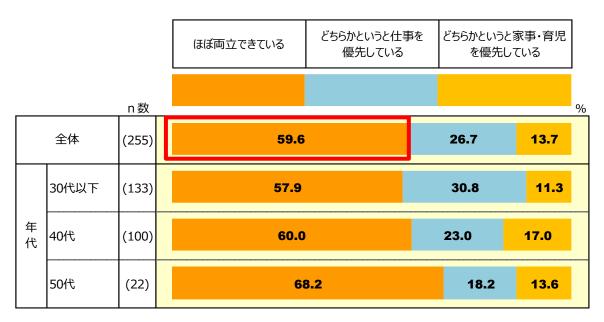
●配偶者の職業 (n=255)



集計結果

1.仕事と育児の両立

- Q1 仕事と育児の両立はできていますか?
- ※現在子供が成長している場合は、「イクメン」当時のことを振り返って回答してください。
 - ・6割近くが仕事と育児を「ほぼ両立できている」と回答。
 - ・いずれの年齢においても「どちらかというと仕事を優先している」の方が 「どちらかというと家事・育児を優先している」よりも多い。



※50代は、参考値扱い

2.仕事と育児の両立に工夫していること

Q2.仕事と育児の両立のために工夫していることはありますか?具体的にお書きください。例)妻と予定を共有し、朝・夜の家事育児の分担を行うなければ「なし」とご記入ください。※現在子供が成長している場合は、「イクメン」当時のことを振り返って回答してください。

・具体的な両立の工夫

- ●「仕事を効率的に行う」=残業すると仕事をしているということではなく、優先順位を考え働く時間は1分も無駄にせず働く。 「公平な家事の分担」=自分:送り迎え、掃除、食事 妻:送り迎え、掃除、洗濯「ワークライフバランス」=仕事&生活 (家族の時間・家事・育児・趣味)のバランスを保つというより相乗効果を生む。(30代以下)
- Googleカレンダーで予定を共有。学校行事や習い事、仕事で遅くなる日など、全ての予定を一元化・スケジュールにバッファもつ、予定を詰め込みすぎない(急な体調不良など発生する場合もあるため)(30代以下)
- ●急な休みに対応するためのリスク管理をする。締切直前まで仕事を先延ばしにしない(30代以下)
- ●子供の寝かしつけを夫婦どちらともできるようにすることで、夫婦互いの負担を分散する。 飲み会は取捨選択して参加する。参加する場合も原則 1 次会で切り上げる。 職場で子供の様子や子育て状況を同僚や上司に話したり、職場に子供を連れて行く。 デスクに子供の写真を置く。早寝早起きして、子供と睡眠リズムを合わせる。 健康管理に気を付ける。通勤は車ではなく徒歩で、食事は丼ものではなく定食にするなど。 支援してくれる家族や行政サポート等を活用する。(30代以下)
- ●自分のスケジュールを定時内で調整している(短時間でハードな働き方をめざしている) 朝は主導で動く(**早起き**してこどもとの時間を多くつくる) **妻とのゆっくり会話**できる時間帯を増やしている(ヒントを多く得ることができる)(30代以下)
- ●完璧を求めないこと。楽しむこと。(30代以下)
- ●限られた時間の中で仕事、お互いの時間を共有し合い、クラウドカレンダーで お互いの予定を確認し合いながら手の空いてる方が子供と居る。(30代以下)

2.仕事と育児の両立に工夫していること

Q2.仕事と育児の両立のために工夫していることはありますか?具体的にお書きください。例)妻と予定を共有し、朝・夜の家事育児の分担を行うなければ「なし」とご記入ください。※現在子供が成長している場合は、「イクメン」当時のことを振り返って回答してください。

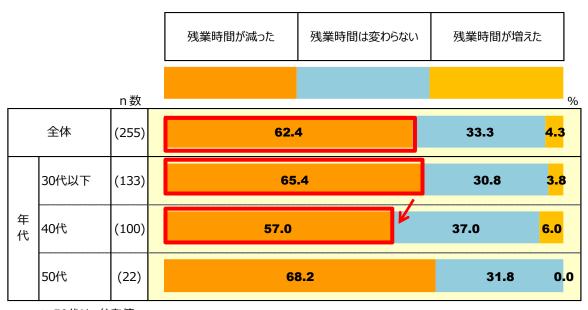
・具体的な両立の工夫

- 1日の業務量を適切に管理し、確実に帰宅時間を管理すること。休める日を共働きの妻と共有して突然の子の病気にも対応可能にすること。可能な家事はできるだけ引き受けること。(30代以下)
- ●一番大変なのは、「普段と違うことをやる時」である。それをなるべく回避するため、以下のように行動する。妻とお互いの得意不得意・好き嫌いを判断の上家事の分担を決め、家事以外の時間は育児に費やす。そのうえで生活のリズムを一定に保力ように、帰宅時間・食事の時間・寝る時間等を決め、それに従って行動する。(30代以下)
- ●家事や保育園の送り迎えなど、全て妻と分担して時には交換しています。 2人がどの家事もできるように心がけ、相談もできるようにしている。(30代以下)
- ●休日はできるだけ**奥さんに自由な時間を与える様に**、子供と二人で出かけたりしている。(30代以下)
- ●在宅勤務など育児のための制度の活用、共働きの妻と飲み会参加回数に差がつかないように配慮、妻の海外出張予定が入ったらすぐに自分も予定を確定させる対応など。自分自身も子供との遊び場レビューホームページを作ったりすることで、育児に達成感や楽しさを入れるための工夫をする。(30代以下)
- ●職場の上司等に家庭の事情を話して理解を得て、極力勤務時間内に仕事を終わらせ、急ぎの業務がなければ定時で帰る様にしている。早く家に帰り、子どもとお風呂入ったりして子どもとスキンシップを図り、子どもが寝たあとで妻と話して意思疎通を図っている。(30代以下)
- ●役割を固定させず、どんなことも両親ができるようにしておく。むしろ、**したことのないことに積極的に挑戦する**。(40代)
- 土日は活躍できるように配偶者や子供に尽くす(習い事への付き添いや、炊事洗濯など)(30代以下)

3.残業時間の変化

Q3 子育てをするようになって、残業する時間は変わりましたか?

- ・「残業時間が減った」が最も高く62.4%。
- ・30代と40代では、30代の方が「残業時間が減った」割合が高い。



※50代は、参考値

4.職場でのプライベートな話

Q4 職場で、自分の子供や家族などのプライベートな話をしますか?

- ・プライベートの話をする相手は「同僚」が最も高く83.5%。
- ・一方で、「職場では話さない」という人も約1割。

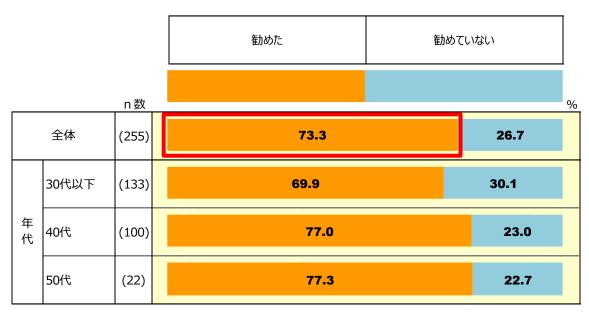


※50代は、参考値

5.育児へ参加の推奨の有無

Q5 同僚、後輩、部下などに対して育児について積極的なかかわりを勧めたことがありますか?

・73.3%の人が「同僚、後輩、部下などに対して育児について積極的なかかわりを勧めた」と回答。

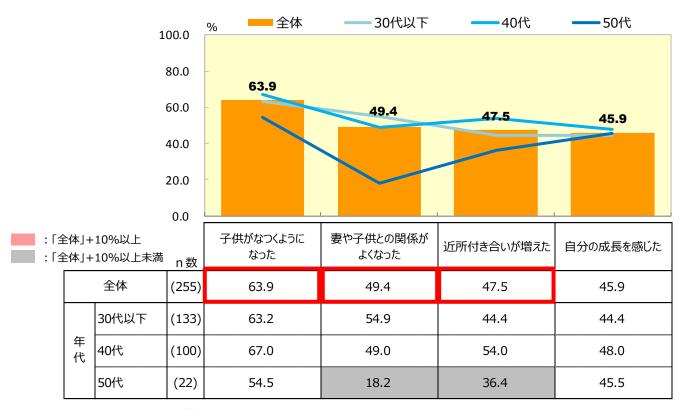


※50代は、参考値

6.育児をして変わったこと

Q6 育児をしたことで、変わったことはありますか?

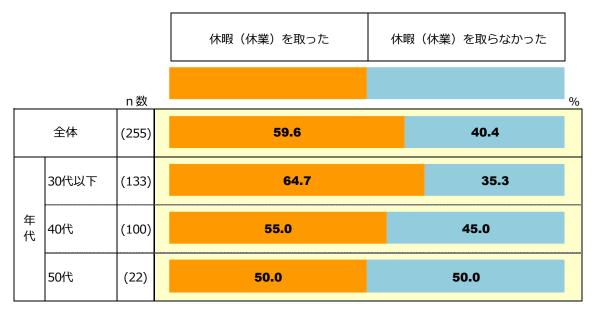
・育児をして変わったことは「子どもがなつくようになった」で63.9%。 次いで「妻や子供との関係が良くなった」(49.4%)、「近所づきあいが増えた」(47.5%)と続く。



7.育児のための休暇取得

Q7 育児のために休暇 (休業) を取りましたか?

- ・全体でほぼ6割が育児のために休暇(休業)を取得している。
- ・特に30代では64.7%が育児のための休暇(休業)を取得している。

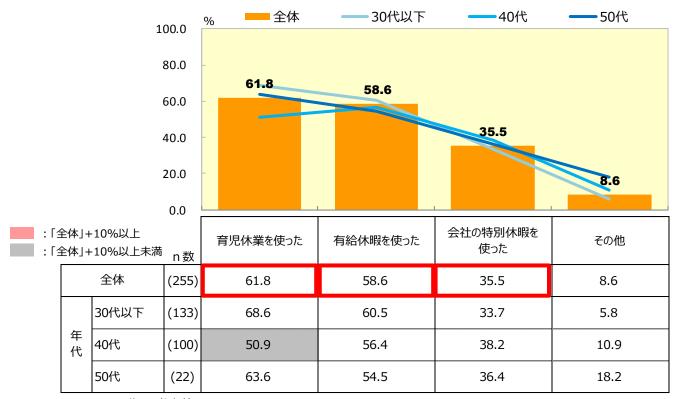


※50代は、参考値

8.休暇取得方法

Q8 どのように休暇 (休業) を取りましたか?

・休暇(休業)取得方法は「育児休業を使った」が最も高く61.8%。ついで「有給休暇を使った」 (58.6%)、「会社の特別休暇を使った」(35.5%)と続く。

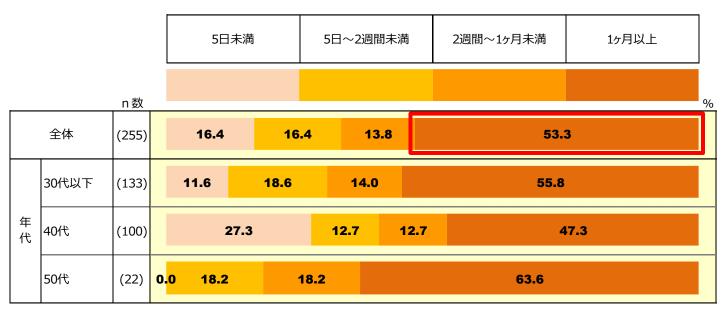


※50代は、参考値

9.育児休暇期間

O9 休暇 (休業) をとった期間を教えてください。複数回ある場合は長い方を回答してください。

・育児休暇(休業)期間は「1ヶ月以上」 (53.3%) が最も高く、ついで「5日未満」、「5日~2週間未満」 (16.4%) と続き休暇の長さは二極化している。

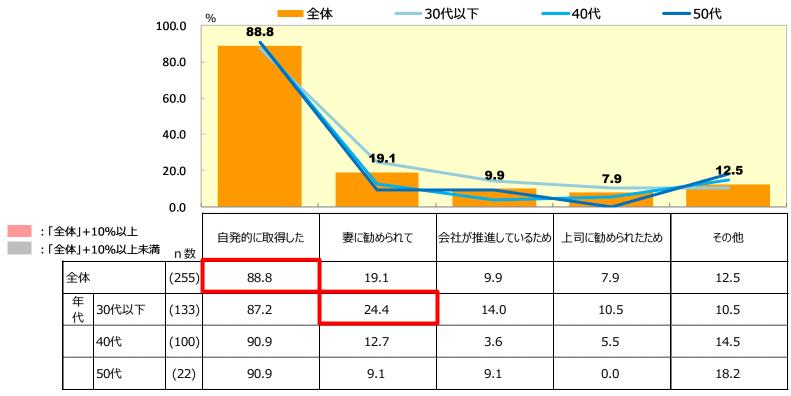


※50代は、参考値

10.育児休暇取得理由

Q10 育児のための休暇 (休業) を取得した理由は何ですか?

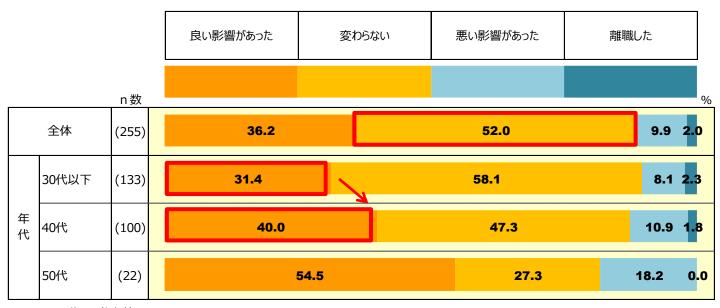
- ・育児休暇(休業)取得理由は「自発的に取得した」が最も高く88.8%。次いで「妻に勧められて」 (19.1%)、「会社が推進しているため」(9.9%)と続く。
- ・30代では「妻に勧められて」(24.4%)、「会社が推進しているため」(14.0%) 「上司に勧められて」(10.5%)など他人の勧めによる。



11.育児休暇(休業)と長期的キャリア形成との関係

O11 育児のための休暇(休業)を取得したことが、ご自身の長期的なキャリア形成に影響はありましたか?

- ・育児休暇(休業)による長期的キャリア形成への影響は、「変らない」が最も高く52.0%
- ・「良い影響があった」は36.2%。30代よりも40代の方が「良い影響があった」と回答する割合が高い。

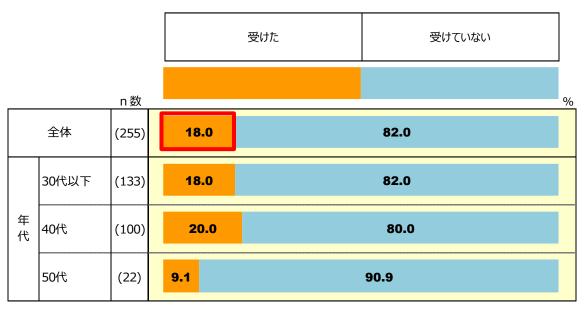


※50代は、参考値

12.いわゆる「パタニティーハラスメント」の有無

Q12 いわゆるパタニティーハラスメント(育児のための休暇や時短を申し出る男性に対するいやがらせなど)を受けたことがありますか?

・「パタニティーハラスメント」を受けた人は全体で2割弱。



※50代は、参考値

13.いわゆる「パタニティハラスメント」の内容

Q13. いわゆる「パタニティーハラスメント」はどのような内容でしたか? 具体的にお書きください。

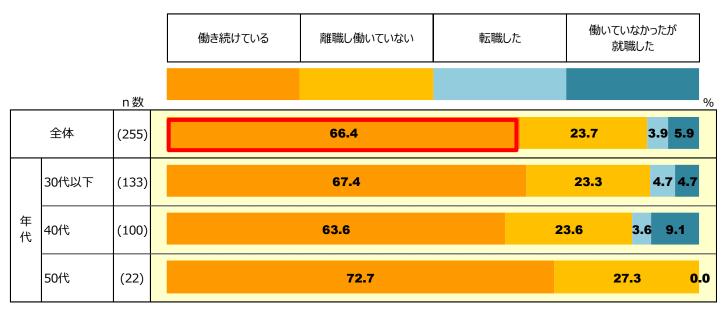
受けた人の具体的内容

- ●直接社内の人にではないが、**まだ時代が早い、出世に響く、**と言われた。(30代以下)
- 育児休暇を申請したが、**申請書類を破かれた。**
- ●年度の**三日前に転勤(異動)を言いわたされ**、断れば正社員でなくなると身分を盾にされ、泣く泣く受け入れた。(30代以下)
- キャリアに影響すると言われた。(30代以下)
- ●しわ寄せがくる社員がいる事が事実としてあるので、それを言われるのがつらかった。(30代以下)
- ●以前は交流があった他部署の**同僚からの嫌がらせや無視**は有った。(30代以下)
- ●育児休暇を1年取得。**何度も執拗にまだ職場復帰しないのかを会社の上司、同僚に休暇中に連絡**が来た。(30代以下)
- ●残業時間削減への否定。管理職への昇進を拒否させてもらえない。(30代以下)
- ●男性が育児休暇取得はあり得ないと言われた(30代以下)
- PTAなど子ども行事で有給休暇を取得するときに小言を言われる。(40代)
- ●仕事に影響するなら給料を減らすと言われた。(40代)
- 時短を申請したが、前例がないという理由で却下された。子供が発熱で仕事を休もうとしたとき、 「男が休むのはどうなの?」と言われた。育児の為の休暇等は、取っていないのではなくて取れない。(40代)

14.育児休暇後の配偶者の就労状況

Q14 育児休暇(休業)取得した後に、妻は働き続けていますか?

・育児休暇(休業)後の配偶者の就労状況は、「働き続けている」が最も高く66.4%。



※50代は、参考値

15.平日の育児に費やす時間

Q15 現在、平日に育児へ費やす時間はどのくらいですか?

・平日の育児に費やす時間は、半数以上が1時間以上と回答。年代にかかわらず半数が1時間以上の育児 をしている。

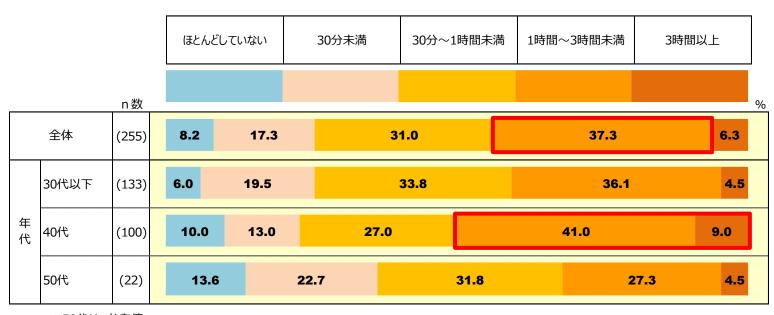


※50代は、参考値

16.平日の家事に費やす時間

Q16 現在、平日の家事をどのくらい行っていますか?

・平日の家事に費やす時間は「1時間~3時間未満」が最も高く37.3%。次いで「30分~1時間未満」 (31.0%) と続く。40代では半数が1時間以上の家事をしている。

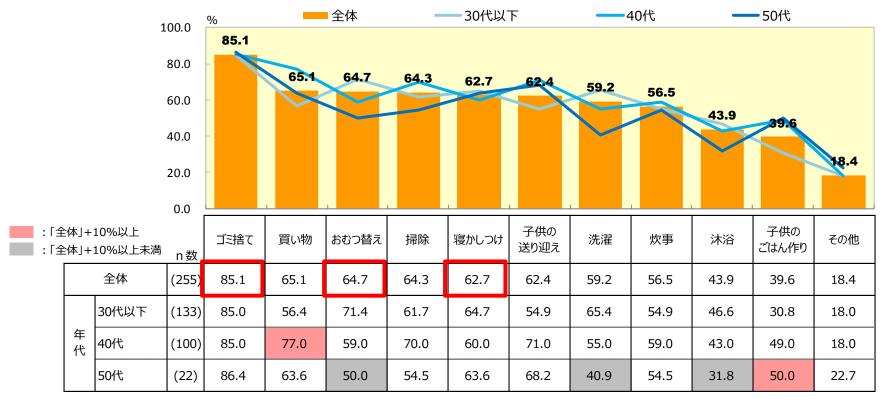


※50代は、参考値

17.育児・家事の内容

Q17 家事・育児では、普段どのようなことをしていますか?

・実際にしている育児は「おむつ替え」(64.7%)、「寝かしつけ」(62.7%)、家事は「ゴミ捨て」が最も高く85.1%。次いで「買い物」(65.1%)、「掃除」(64.3%)と続く。



※50代は、参考値

18.男性の育児休暇(休業)に取得推進に必要なこと-1

Q18.男性の育児休暇(休業)取得推進の為に、どのようなことが必要だと思いますか?具体的にお答えください。 なければ「なし」とご記入ください。

主な意見

- 男性職員が育休を取る場合に、それをカバーする上司や同僚あるいは企業自体にインセンティブを与える仕組みづくり。 (給与、業績評価、補助金など)
- 4 0代・5 0代向けの男性の育児参加を理解するための研修等。(子供はいるが孫はいない世代向け)
- 労働条件の男女差改善・**育児休業取得の義務化・**リモートワーク環境整備の推進・長時間残業の厳罰化・待機児童の改善
- **育児休業給付金の期間の拡充と制度の認知度の向上**。 パパクォーター制度の導入。・子育て施設でのパパが参加しやすい環境整備。
- トップから育休取得を推進する事の目的と意義を、社員のライフプランのみならずビジネスの観点からも説明し、マネジメント層から積極的に取得していくようにする。
 - (男性の育児休業が会社の利益にあるという具体的な数値結果があれば、結果・利益が求められる企業の認識を変えられるのではないかと思う)
- ●まずは**制度を理解する**こと。そして実際に取得した人の話を聞く機会を増やすこと。育児休暇を取得することによる具体的な問題解決方法を公開すること。
- 育休取得ありきで考えないこと(休職を取ることは父親としてのスイッチを入れる意味では有効だが、仕事を休んで育児をすることだけではなくて、**日常的にいかに育児・家事を分担し負担を一方に押し付けないかが大事**)
- 育児休暇やワークライフバランスについての講演会を企画し、職員に周知し来てもらい、**育児休暇について理解を深める**ことが大事。
- 育休を当然の選択肢とする雰囲気作り。 育児休暇をとることが通常の意識に盛り込まれている環境が必要。

18.男性の育児休暇(休業)に取得推進に必要なこと-2

Q18.男性の育児休暇(休業)取得推進の為に、どのようなことが必要だと思いますか?具体的にお答えください。 なければ「なし」とご記入ください。

- ●急に宣言するのでなく、1年以上前からの根回しをする。
- 子どもができて間もなくの**半強制的な休暇取得の義務付ける**。
- ●子どもの成長を考えると、出産から1年間は母親がそばにいてあげた方が良いと思う。 そのため、子どもが1歳になってから男性が育休をとって、父親になっていき、家族を作り上げていく分化を創っていくこと。
- ●子育ての体験談を職場内で共有し、育休を取るのが当たり前という意識を職場内でもつこと。
- ●他国では育児休暇を取得しないとペナルティが課せられる国がある。**日本も半強制的に取得**させればいいと思う。 育児給付金が給料の100%以上でるとさらによい。また、育休に加え、**男性の時短勤務取得**がさらに大事である
- ●取得しようとする勇気、取得したいという想いを同僚や上司に話し合うこと。理解のある上司の存在。
- ●女性が家事や育児と仕事を両立させているのだから、**男性も両立させて当然**だろうという認識を広める。 男性=仕事だけしていればいいという価値観に疑問を投げかけていく。
- ●業務プロセスのシステム・見える化によって、引継ぎや状況把握を明確にし、休んでも問題がないような仕組みづくり。
- ●13%という取得率のみならず、**取得日数でウエイトをつけた男女の指数ギャップを縮小させる方向で目標**設定する。
- ●育児休暇やワークライフバランスについての講演会を企画し、職員に周知してもらい、育児休暇について理解を深めること。
- ●くるみんマークの男性版を作るなどして、普及を図ること。

18.男性の育児休暇(休業)に取得推進に必要なこと-3

Q18.男性の育児休暇(休業)取得推進の為に、どのようなことが必要だと思いますか?具体的にお答えください。 なければ「なし」とご記入ください。

●イクボスの養成

- ●育休取得、定時退社の推奨、パタハラ禁止、等についての指針·ガイドラインの公表(政府·各官庁·都道府県等)
- 育児(教育)休暇は子供が小さいときよりも中学・高校の部活や受験、あるいは親の介護が必要な時期のほうがニーズが高いと思う。そのためには**育児休暇を乳児期に限定するのではなく、18年間で一定期間と定める法制化**が望まれる。
- 育児休業中は税金の支払いや所得減で経済的に厳しかった。男性の休業期間中の所得保障までとは行かないまでも、少しでも家計に負担のかからないような取組み、出来れば働いている時と同等の**所得保証**が必要である。
- **自発的にはなかなか言い出しづらい環境**というのがまだまだあると思うので、会社が理解を示し、取得しにくいと思わせないようにする。困難ではあるが、そういう「風土」「雰囲気」を作る。
- ●国家全体をあげての「男の育児」運動をすべき。

社会に通用する人材は本来家庭で育成すべきであり、社会の一般常識は学校ではなく、家庭で、社会に出ている人間、多くは 父親が教えるべき。家庭での人材育成を促進することで企業での初期的人材育成のコストが削減され、人材が即戦力として活 用が可能になる。国として、育児をすることの有利さを強調し、企業として、男性育児者に対してのインセンティブ制度制定する。

- ●男性に対してもある程度の出勤制限を設けるような強い対応が必要だと思う。
- ●取りたい人がとりやすく、とらない人を責めない、自由なシステムが必要だと思う。

ビジネスマンであれば、育児休暇をとることが重要というよりも、仕事でもしっかりと結果をだした上で、バランス良く休暇もとるという考え必要だと思う。

●周囲の関心→近所の人に父親が子育てしているところをアピールする

19.イクメンプロジェクトホームページ欲しいWEBコンテンツ・工夫-1

Q19.イクメンプロジェクトホームページにどのようなWEBコンテンツ・工夫があればいいと思いますか?具体的にお答えください。 なければ「なし」とご記入ください。

- 育児がどう仕事に活きるかを**経営者側に訴えかける記事**
- ●パパと子どもが遊べる遊具の**ある公園情報へのリンク**。・先輩パパの体験談。
- ●イクメンたちの情報共有化。**顔が見える形で 交流を図りたい**。 会社以外のコミュニケーションの場が出来れば そこから派生し イクメンの認知度が上がると思う。
- ●イクメンを支える先進企業の人事制度や施策など好事例の紹介ページ
- ●育休や時短の事例(取得の背景や、会社との交渉過程など)の記事をより多く公開してほしい。また、男性の育休、時短を積極的に認めている企業を紹介してほしい。
- 育休取得時の苦労話パ**タニティハラスメントへの対応方法、あしらい方**など取得者の経験談コーナー
- 育児休業取得時の**家計収支モデルの例示**
- ●一部の父子手帳紹介ではなく、全国すべての父子手帳を紹介して欲しい
- ●子を持とうとしている・持っている男性への**育児啓発研修の案内**、育児を抱える部下(男女双方)を持つ上司への育児両立支援の重要性を訴える啓発コンテンツ
- ●自治体のものも踏まえ、各種セミナーの開催状況がわかるもの。
- ●実際に、育児休業を取得した男性とその所属企業の休業前後とその後数年にわたる仕事と家事・育児を両立している働き方の**ロールモデルを紹介**していくコンテンツ。

19.イクメンプロジェクトホームページ欲しいWEBコンテンツ・工夫-2

Q19.イクメンプロジェクトホームページにどのようなWEBコンテンツ・工夫があればいいと思いますか?具体的にお答えください。なければ「なし」とご記入ください。

- **イクボス養成**の具体的かつ戦略的コンテンツ
- ●イクメン企業アワードを受賞した企業に関して、男性の育休取得率のみならず、取得日数を加味した、**男女社員の指数ギャップの公開**
- 育児で大事なことは**夫婦が共に同じ目的を持つことが重要**だと思う。それらの重要性を訴えるコンテンツが少ないような気がする。また、育児を軽減させる機器や家事代行業者の紹介、その他の事例紹介なども充実させた方がよいと思う。
- 育児に関係するセミナーや勉強会の案内とか、講師募集とか、ママの意見を書き込む掲示板とか、
- ●実際は育休等が取りたくても取れない方も多いと思うので、そういう実際の**現場の声を拾っていくコンテンツ**などがあっても良いと思う。イクメンプロジェクト推進企業などにも、パタハラの実態などを知ってほしい。
- ●登録時にイクメン宣言をしましたが、それ以降に関われるようなコンテンツがありません。どのような内容がいいのかは分かりませんが、**登録しっぱなしの方が多い**と思いますので、その方々が常に気になるようなコンテンツがあると良い。

ご確認ください!

当資料については、厚生労働省ホームページの利用規約をよく読んでからご利用ください。

http://www.mhlw.go.jp/chosakuken/