

**【たまひよ妊娠・出産白書 2021 調査報告第3弾～男性育休・育児参加～】
母親の「子どもを産み育てやすい」「今後も子どもがほしい」意識に父親の職場環境が影響
父親の職場について「上司や同僚が子育てに理解がある」と感じる母親は54%
母親たちは「父親も育児で休みやすい職場の体制・雰囲気」を求めている**

株式会社ベネッセコーポレーション（本社：岡山県岡山市、代表取締役社長：小林 仁）の妊娠・出産・育児事業を展開する「たまひよ」は、2020年秋に全国の乳幼児をもつ母親約2,000人を対象に、2020年春以降における生活・意識調査を実施しました。本調査では、新型コロナウイルスによる影響、産前・産後での母親の不安、父親の育休を含めた育児環境など幅広いテーマについて母親の声を調査、分析しています。

「たまひよ」では、これらの調査結果と分析を「たまひよ 妊娠・出産白書 2021」としてまとめ、3回シリーズで発表いたします。先日発表した第1回「新型コロナウイルス感染症の出産・育児への影響」、第2回「出産・育児をめぐる母親の意識」に続き、今回は第3回となる「男性の育休・育児参加」を発表します。主な調査結果サマリーは以下のとおりです。

※詳しい調査レポートはこちらのサイトよりご覧ください。

<https://st.benesse.ne.jp/press/content/?id=91871>

【主な調査結果】 ※詳細は P.3 以降をご覧ください

データ①約65%の父親が出産にあたり休みをとっているものの、出産当日、前後を中心とした数日間が多数。

・「出産時に父親が仕事を休んだ」と答えた人は65.3%で、出産当日とその前後を中心に数日の取得が多かった。一方で1日も休みを取らない人たちも25.9%いた。厚生労働省が発表している父親の育児休業取得率が7.48%（2019年度調べ）であることから、実際は育児休暇以外に有給休暇を使って休む人が多いことが考えられる。また、世代別に見ると若い世代ほど休みをしっかりと取る傾向があった。

データ②男性の育児休業制度義務化には賛成が約5割、どちらとも言えないが約4割。

産休・育休を取ることで収入減少や職場での待遇悪化を不安視する人も多く、まずは職場環境（働き方、制度、雰囲気）を変えていくべきとの声が多い。

- ・男性の育児休業制度義務化に対しては「賛成」53.6%、「どちらとも言えない」36.7%、「反対」9.6%だった。反対・どちらとも言えないと回答した人の理由を見ると、「世帯収入が減るのが不安（60.8%）」が最も多かった。また、休んだ父親が本当に育児参加するのか？という不安の声もあった。「どちらとも言えない」が多い理由としては、収入保障のある現行制度の理解が進んでいないことや100%の保障でないことへの不安が推測された。
- ・男性の育児休業制度義務化に必要なこととして最も多かったのは、「休みやすい職場の体制・雰囲気づくり」。2位は「育休中の収入保障」、3位は「昇進や昇給にひびかない制度」と、収入と連動する職場環境・体制の改善を求める声が多かった。

データ③父親の職場に対して「上司や同僚が子育てに理解がある」と思う母親は54%。

職場環境差が母親の「子どもを産み育てやすい」「子どもがほしい」意識にも影響を与えている。

- ・父親の職場について上司や同僚が子育てに理解があると感じている母親は約半数（54.4%）いる一方で、育児で仕事を休んだり、遅刻・早退することは難しいと感じている母親も多く、男性の育児参加を応援する雰囲気はまだ少ない。
- ・父親の職場環境が良いと感じている母親ほど、「（今後も）子どもがほしい」「（母親から見て）日本は子どもを産み育てやすい」と感じている。とくに「父親の職場の上司や同僚の理解があるか」で差が出ている。

調査概要

調査名	「たまひよ 妊娠・出産白書 2021」
期間/エリア/手法	2020年10月29日～2020年11月2日 全国、インターネット調査
調査対象者	20～39歳で2019年5月～2020年10月に第1子を出産した女性2,060名 ※グループ分け：2020年5月～10月に出産（緊急事態宣言解除前後、解除後）/ 2019年11月～2020年4月に出産（通常期・新型コロナウイルス感染症拡大期）/ / 2019年5月～10月に出産（通常期）

調査結果をうけて

育休を取りたいと考える男性は確実に増えている

認定 NPO 法人フローレンス 前田晃平氏※

※19年に2ヶ月の育児休業を取得。パパの家庭進出をテーマにメディアで情報発信を行う。



今回の調査で、若い男性ほど子育てや家庭に対する姿勢がポジティブなことがわかり、希望を感じました。男性の育休に対する意識や取り組みは、今、分岐点に来ています。育休を取りたいと考える男性は確実に増えているので、その人たちが取れるよう、まずは会社で立場が上の人たちが育休を取るべき。そうすれば、それに続く若い男性たちはいくらでもありますから。ただし、現在の育休は、正規雇用の人じゃないと取得しにくいという問題があります。これからは、どんな働き方をしているか、育休を“当然の権利”としてすべての子育て世代に保障することが大切。国や地域、社会全体で“子育てをする親子を支える”意識をもつことが、これからの日本を支えることになるはずで。

実は世界に誇れる男性育休制度。取得しやすい職場環境になることを期待

ひよこクラブ編集統括 エグゼクティブエディター 仲村教子



日本の男性育休の制度について、「制度は世界に誇れるものなのに所得率が進まない」という声を聞きます。まだ少数派ではあるものの取得した夫に具体的に話を聞くと、若い男性ほど「制度があるのだから使って当たり前」とのコメントが。北欧では男性育休の取得は70%を超しているとのことで、差は歴然です。今回の調査でも「休みやすい職場の体制・雰囲気」が必要だという声が多い結果になりました。男性育休の取得が増えることは母親の「子どもを産み育てやすい」という気持ちに大きく影響をされると考えられます。多くの職場環境で、取得に理解がある社会になることを強く期待しています。ジェンダーバイアスを無くし、妻と夫で自分たちらしい子育てを話し合いながら作り上げていく、そんな幸せを「たまひよ」は、応援していきたいと思えます。

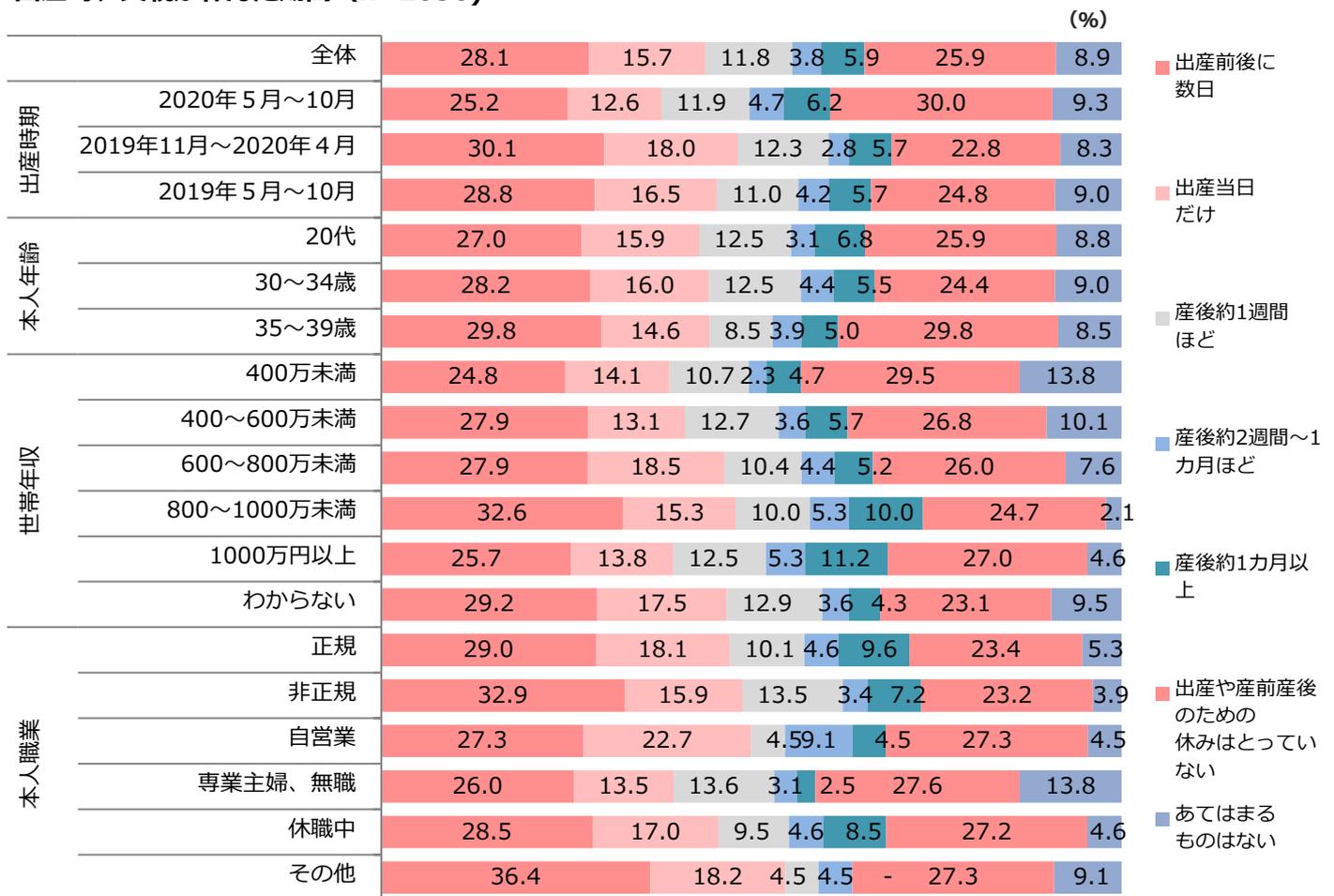
データ詳細

データ①母親の出産にあたり休みをとっている父親は全体で約 65%。出産当日、前後を中心とした数日間が多い。若い世代ほど、休みを長く取る傾向。

・出産にあたって休みをとった父親は約 65%。厚生労働省調べでは、父親の育児休業取得率は 7.48% (2019 年度調べ) であることから、現状、育児休暇としてではなく有給休暇を使って休んでいる父親が多いと考えられる。出産当日だけまたは数日が約 42%と短期間が多く、背景として、まだ父親が母親の出産・育児のために休暇を取りにくい職場環境・雰囲気である可能性が高い。

・世帯年収別では年収が低い層ほど休みを取らない傾向があり、経済的な要因、父親の職場環境が育児休暇取得にも影響していることが考えられる。また、若い世代ほど休暇取得率が高く、長めの育児休暇を取っている。出産時期では、新型コロナウイルスの影響で病院へのつきそいが規制された時期の 2020 年 5 月以降に出産した層の父親が、産前産後の休みを取っていない傾向に。

出産時、父親が休んだ期間 (n=2056)



父親の年齢別 出産時、父親が休んだ期間 (n=2056)



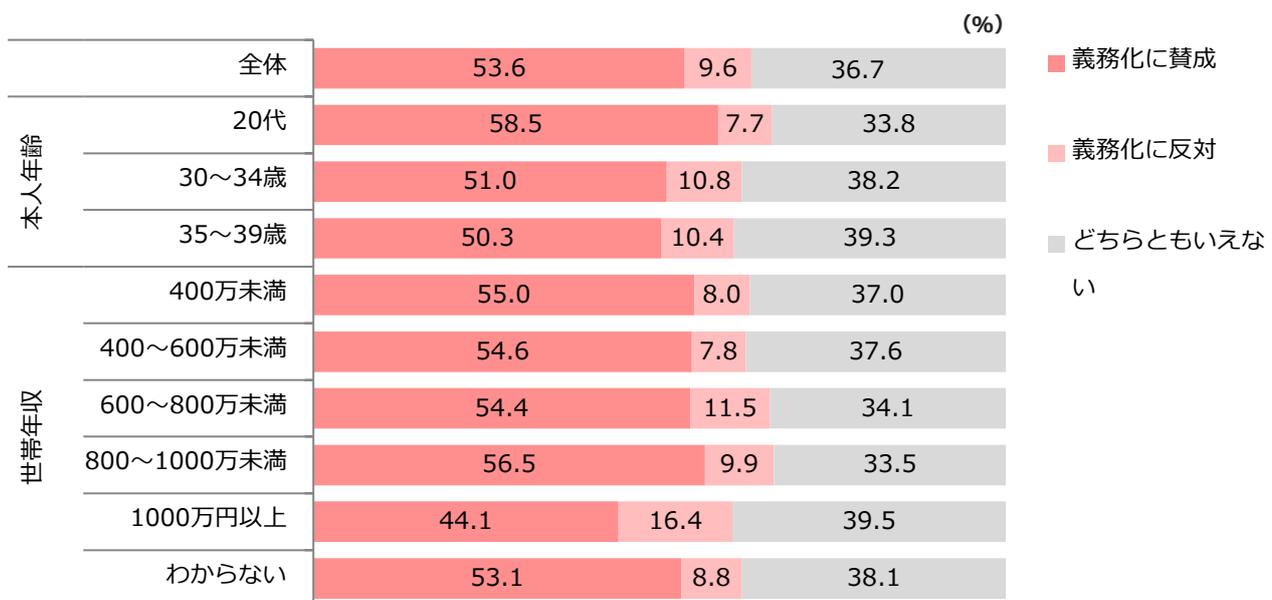
**データ②男性の育児休業制度義務化に「賛成」が約5割、「どちらともいえない」が約4割。
制度義務化に求めるのは、収入保障、職場の体制や雰囲気改革。**

・男性の育児休業制度義務化に対しては「賛成」53.6%、「どちらとも言えない」36.7%、「反対」9.6%だった。年齢別では20代の賛成が多かったことも特徴。制度に賛成ではない人（「どちらとも言えない」を含む）の理由を見ると、「世帯収入が減るのが不安（60.8%）」が最も多い回答だった。収入保障がある現行制度への認知が進んでいないことや、100%の保障でないことへの不安が推測された。また、「赤ちゃんだけでなく、配偶者・パートナーの面倒までみることになりそう（48.7%）」「家事育児をちゃんとやってくれるか不安（41.9%）」など、実際に休みを取得しても父親が本当に育児に協力してくれるのか？という母親側の懸念も目立つ。

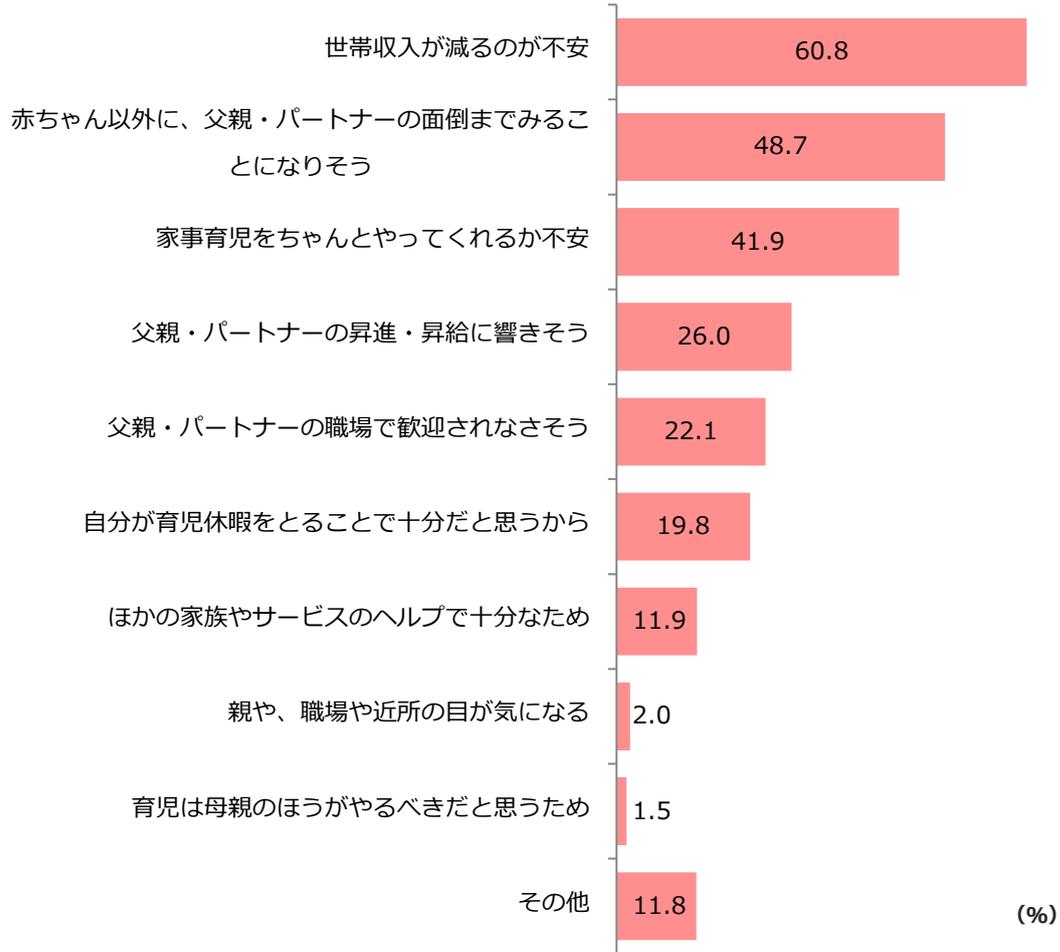
・今回、「反対」9.6%に対して「どちらとも言えない（36.7%）」の数字が高かったことから、制度に反対するというよりは、制度に関する情報不足や導入による悪影響（収入減少、配偶者の昇進・昇給にひびく）に不安をもつ人が多かった可能性も高い。今後、制度拡充にあたっては、母親にも十分な情報が周知され、不安にさせない環境づくりも重要だと考えられる。

・回答者全員に男性の育児休業制度義務化で必要なことを聞くと、最も多かったのは「休みやすい職場の体制・雰囲気づくり」で、2位の「育休中の収入保障」を上回った。3位は「昇進や昇給にひびかない制度」で、上位を職場環境の改善が独占した。これらのデータからも、男性の育児参加推進にあたっては、収入と連動する職場の体制・雰囲気改革がとても重要であることがわかる。また、「男性が家事育児への主体的な姿勢・意志をもつこと（51.7%）」も多く、職場だけでなく、休みを取る父親本人の意識改革も母親が求めていることがわかる。

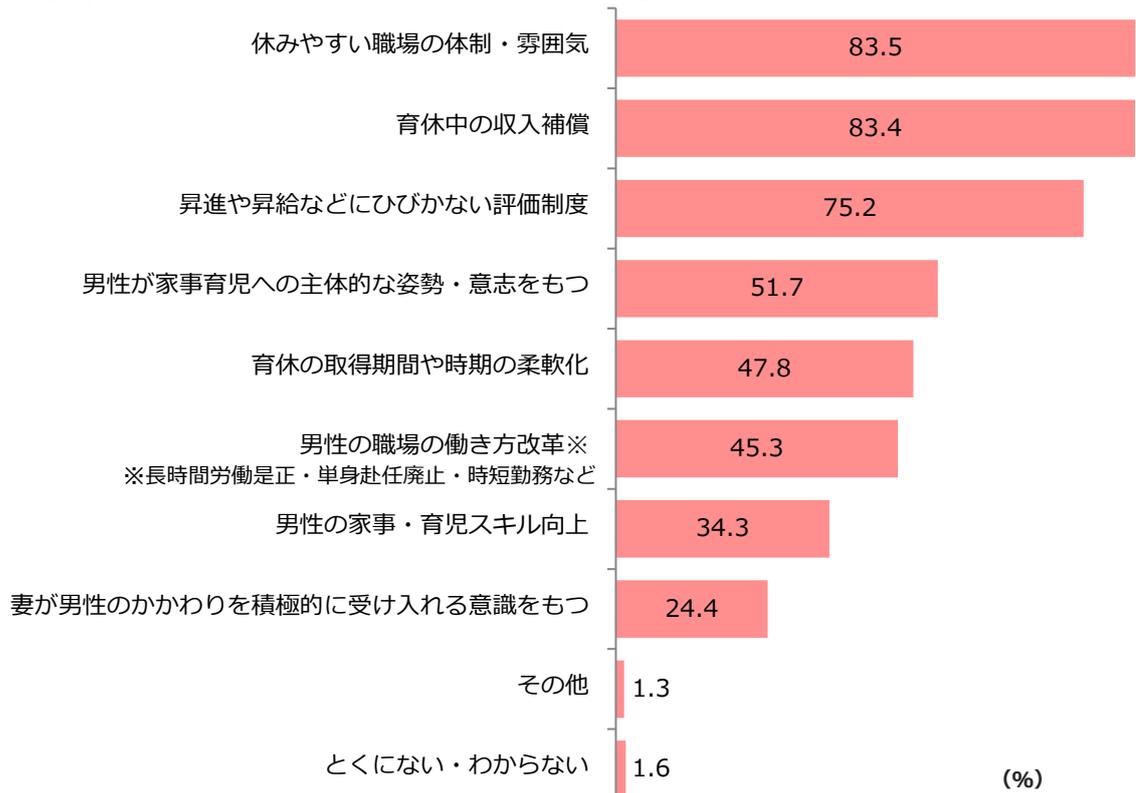
男性の育児休業制度の義務化について（n=2060）



男性の育児休業制度義務化反対の理由（態度保留者含む n=955 MA）



男性の育児休業制度 必要だと思うこと（n=2060 MA）



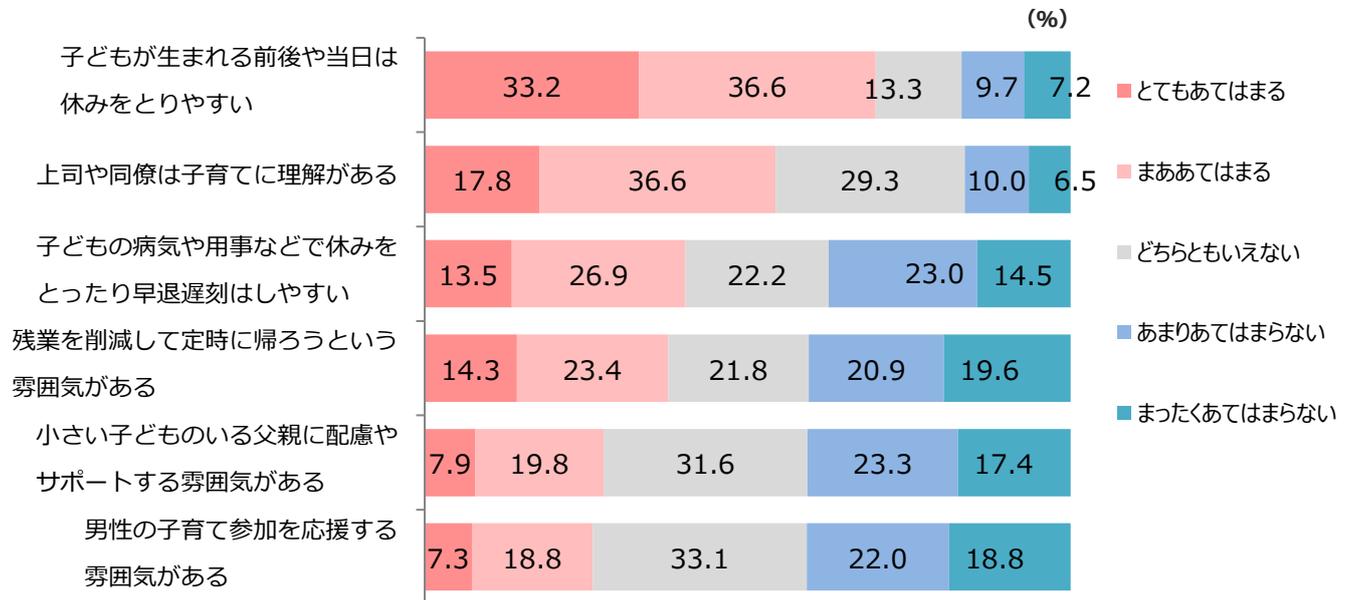
データ③【父親の職場環境】父親の職場における男性の育児参加への理解・配慮は高いと言い難い状況。

父親側の職場環境が母親の「子どもを産み育てやすい」「子どもがほしい」意識に影響を与えている。

・父親の職場について、「上司や同僚は子育てに理解がある（54.4%）」が、実際は子どものケアを理由に柔軟に仕事を休んだり、遅刻や早退をしたりすることは難しく、男性の育児参加を応援する雰囲気もまだまだ少ないと感じている母親も多い。出産日前後などの日以外で、日常的に男性が育児を理由に仕事を調整できる環境がない限り、男性の育児参加は進まない。

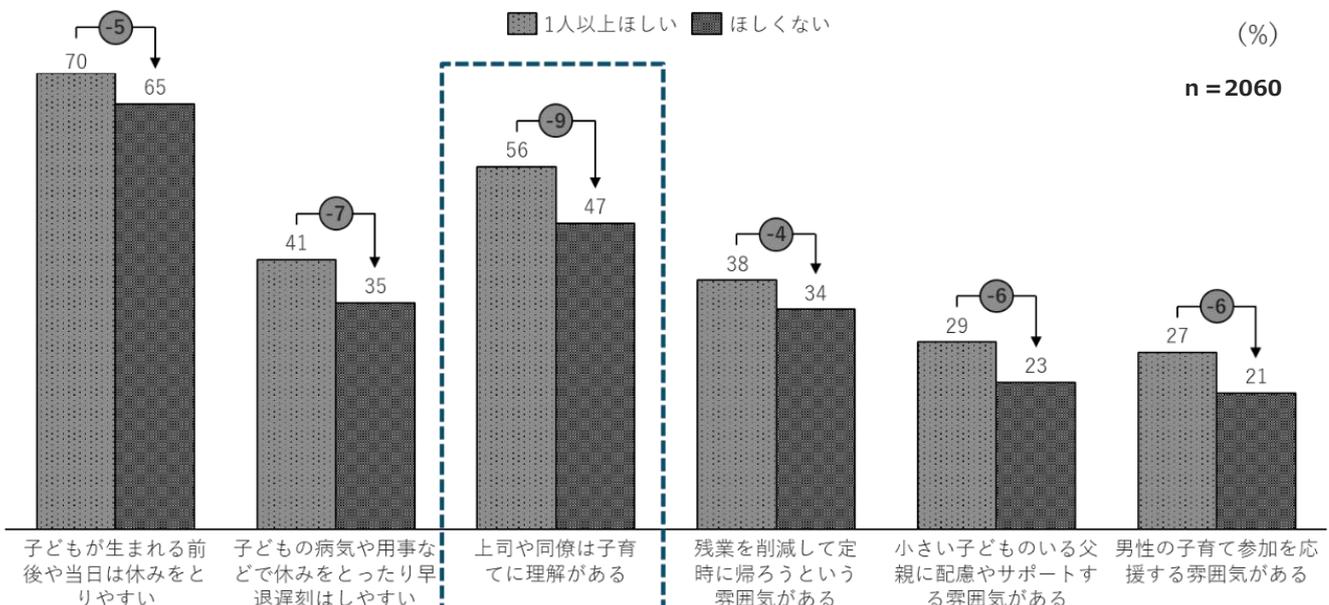
・父親の職場環境と将来の家族計画（子どもをもう1人以上ほしいか）について分析をしたところ、父親の職場環境が良いほど、「今後も子どもがほしい」と考える母親の割合が高かった。とくに「上司や同僚の理解があるか」で差が見られる。また、「（母親から見て）日本は子どもを産み育てやすいと感じるか」という質問では、父親の職場環境が良いほど「産み育てやすい」と感じている割合が高かった。なかでも「休みや遅刻、早退のしやすさ」「上司や同僚の理解がある」ことの影響が大きい。これらの結果から、父親の働き方、職場環境が少子化に影響する可能性は高く、また職場で父親の働き方を評価する「上司や同僚の子育てへの理解」がポイントとなっていることが考えられる。職場の制度改善とあわせて、父親も上司や同僚に対して積極的にコミュニケーションをとり、育児参加への理解を求めていく姿勢が重要だと考えられる。

父親の職場状況 出産・育児等への理解・意識 (n=2030)



「父親の職場環境の影響」

父親の職場環境が良いと感じる母親ほど、今後も子どもをほしいと考えている



「父親の職場環境の影響」
父親の職場環境が良いと感じる母親ほど、子どもを産み育てやすいと感じている

