

---

令和5年度  
男性の家事・育児参画及び育休に関する  
アンケート調査結果概要

---

令和6年3月

子ども生活福祉部女性力・平和推進課

# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

## 1. 調査目的

沖縄県では、「第6次沖縄県男女共同参画計画～DEIGOプラン～」の下、女性も男性も子育てと仕事を両立し、自己実現ができる環境づくりの推進に取り組んでいます。

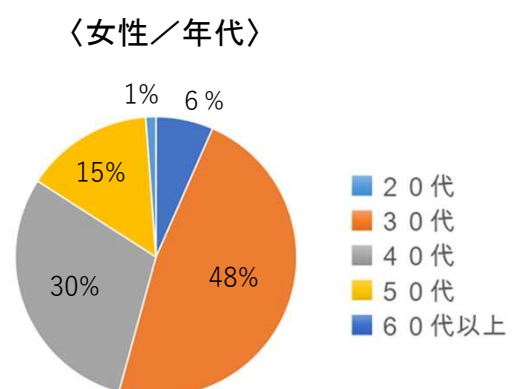
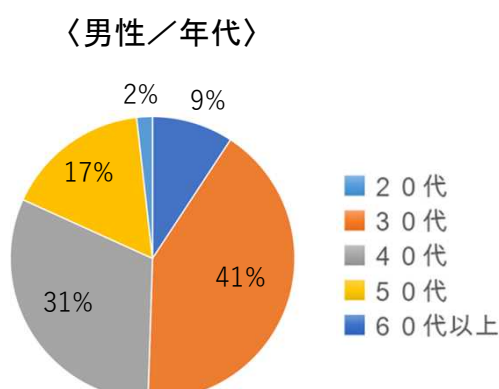
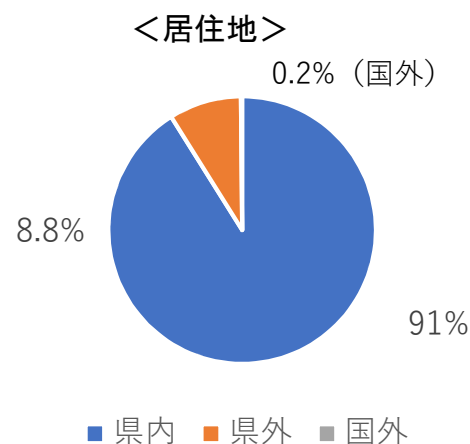
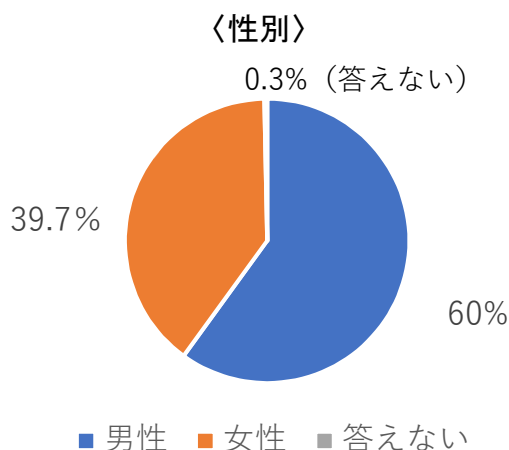
その取組の一つである「男性のチカラ向上応援事業」において、男性の育休に対する意識や取得状況について、県民の皆さまのご意見や体験談などをラジオ番組等で共有し、ともに考えるきっかけとするため、『男性の家事・育児参画や育休取得の促進』をテーマにアンケート調査を実施しました。

## 2. 調査設計

- (1) 調査方法：WEBアンケート（Googleフォーム回収）、琉球放送ホームページ、ラジオ告知  
沖縄タイムス、琉球新報紙面のQRコード告知も含む
- (2) 調査対象：沖縄県内外・国外の男女・セクシャリティ・未婚・結婚  
子どもの有無、問わず
- (3) 調査期間：令和6年2月6日～2月20日
- (4) 回収件数：650件（有効回答数、650件）

	県内	県外	国外	計
男性	344	46		390
女性	246	11	1	258
答えない	2			2
総数（回答数）				650

## 3. 回答者属性



# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

## 4. 調査の内容

- (1) 主に担当している家事や育児について
- (2) 育児・介護休業法の認知度について
- (3) 男性が育休を取得することについて
- (4) 男性が育休を取得する際の妥当な期間について
- (5) 育休取得の有無について
- (6) 実際の育休取得の期間について
- (7) 育休中の感想など
- (8) 将来の育休取得の希望について
- (9) 男性の育休取得率の低い理由について
- (10) 組織の中での工夫、好循環事例について

## 5. 調査結果

### <調査監修コメント>

育児休業、制度設計の視点：名城志奈（とまと社労士オフィス）

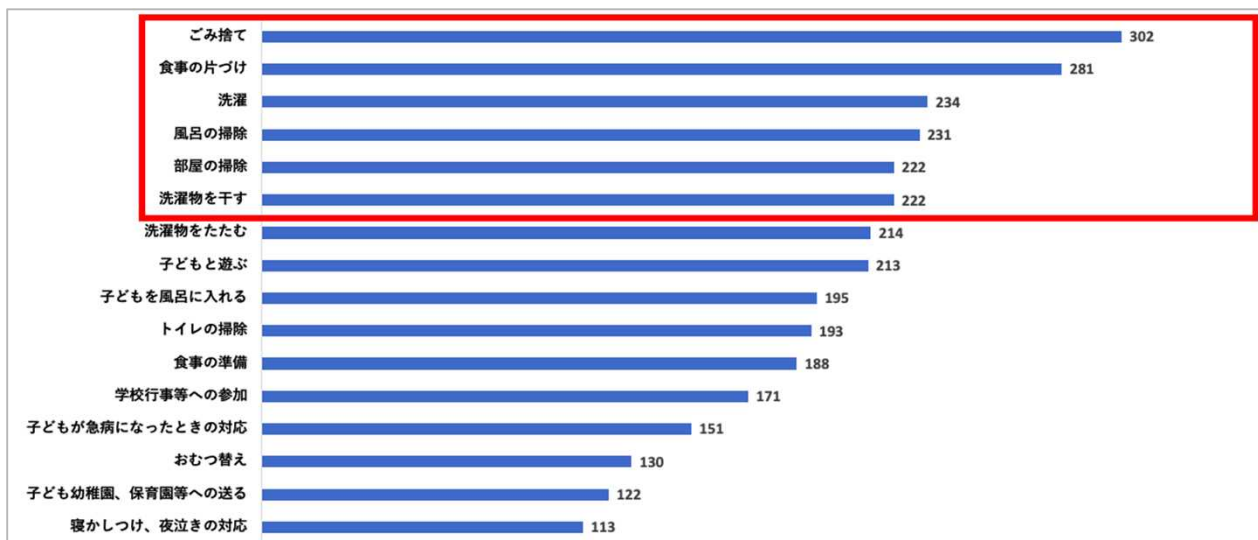
男性育児の視点：玉那覇敦也（NPO法人ファザーリングジャパン沖縄支部代表）

ジェンダー平等の視点：玉城直美（株式会社うなあ沖縄）

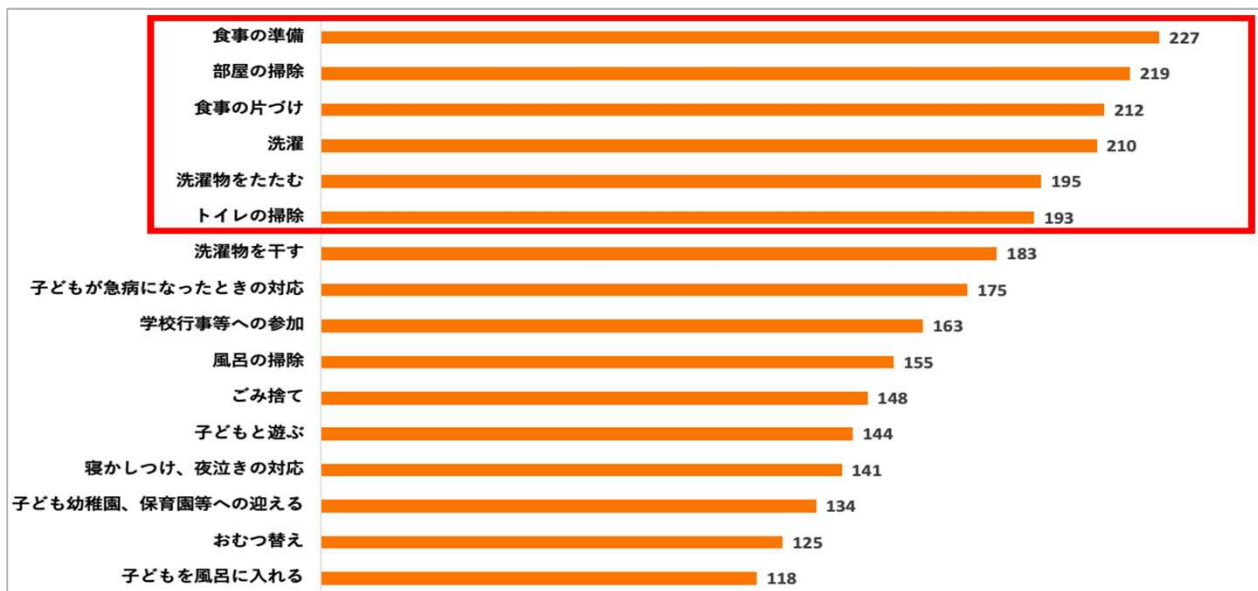
Q1. あなたの家で主にあなたが担当している家事や育児を教えてください。（男女比較）

### (1) 主に担当している家事や育児について（複数回答可）

<男性回答>



<女性回答>



# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

## (1) 主に担当している家事や育児について（数字・割合）複数回答可

男性 家事 ランキング

女性 家事 ランキング

ごみ捨て	235	1位	洗濯	234
食事の片づけ	225	2位	食事の準備	227
洗濯	219	3位	部屋の掃除	218
風呂の掃除	183	4位	食事の片づけ	211
洗濯物を干す	172	5位	洗濯物をたたむ	191
洗濯物をたたむ	167	6位	トイレの掃除	191
部屋の掃除	167	7位	洗濯物を干す	180
トイレの掃除	150	8位	風呂の掃除	153
食事の準備	144	9位	ごみ捨て	148

- ・ 相対的に、家事の時間等、女性の比重が高い結果となっている。
- ・ 食事の準備・部屋掃除は女性、ゴミ捨て、風呂掃除は男性、の役割の傾向あり。
- ・ 男性は、食事の片付けはやっている傾向はあるが、食事の準備・部屋の掃除にも関わることができれば、女性の家事負担の軽減につなげられる。

男性 育児 ランキング

女性 育児ランキング

子どもと遊ぶ	168	1位	子どもが急病になったときの対応	168
子どもを風呂に入れる	154	2位	学校行事等への参加	158
学校行事等への参加	142	3位	子どもと遊ぶ	141
子どもが急病になったときの対応	127	4位	寝かしつけ、夜泣きの対応	139
おむつ替え	104	5位	子ども幼稚園、保育園等への迎える	129
子ども幼稚園、保育園等への送る	97	6位	おむつ替え	124
寝かしつけ、夜泣きの対応	84	7位	子どもを風呂に入れる	119
子ども幼稚園、保育園等への迎える	72	8位	ミルクや離乳食を食べさせる	116
ミルクや離乳食を食べさせる	71	9位	子ども幼稚園、保育園等への送る	115
介護・看護	32	10位	介護・看護	81

- ・ 子どもと遊ぶ、子どもを風呂に入れる、体力を活用したものは男性の役割の傾向あり。
- ・ 子どもの送迎については、男性が送って、女性が迎えに行くという育児の分担ができていないのか。
- ・ 子どもが急病になったときの対応、寝かしつけ・夜泣きの対応は、女性の役割の傾向あり。この役割に男性が関わることで、女性の育児負担の軽減につなげられる。

# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

## (1) 主に担当している家事や育児について（数字・割合）複数回答可

	男性	女性	回答者に占める家事をしている割合	男性 (%)	女性 (%)	女性－男性 差
食事の準備	189	227	食事の準備	48.5	88.0	39.5
食事の片づけ	281	212	食事の片づけ	72.1	82.2	10.1
洗濯	282	236	洗濯	72.3	91.5	19.2
洗濯物を干す	222	183	洗濯物を干す	56.9	70.9	14.0
洗濯物をたたむ	214	195	洗濯物をたたむ	54.9	75.6	20.7
部屋の掃除	222	219	部屋の掃除	56.9	84.9	28.0
風呂の掃除	231	155	風呂の掃除	59.2	60.1	0.8
トイレの掃除	193	193	トイレの掃除	49.5	74.8	25.3
ごみ捨て	302	148	<b>ごみ捨て</b>	<b>77.4</b>	<b>57.4</b>	<b>-20.1</b>
おむつ替え	131	125	おむつ替え	33.6	48.4	14.9
子どもを風呂に入れる	195	118	<b>子どもを風呂に入れる</b>	<b>50.0</b>	<b>45.7</b>	<b>-4.3</b>
ミルクや離乳食を食べさせる	92	117	ミルクや離乳食を食べさせる	23.6	45.3	21.8
寝かしつけ、夜泣きの対応	113	141	寝かしつけ、夜泣きの対応	29.0	54.7	25.7
子どもと遊ぶ	213	144	子どもと遊ぶ	54.6	55.8	1.2
子ども幼稚園、保育園等へ送る	122	115	子ども幼稚園、保育園等へ送る	31.3	44.6	13.3
子ども幼稚園、保育園等の迎える	90	134	子ども幼稚園、保育園等の迎える	23.1	51.9	28.9
学校行事等への参加	171	163	学校行事等への参加	43.8	63.2	19.3
子どもが急病になったときの対応	151	175	子どもが急病になったときの対応	38.7	67.8	29.1
介護・看護	39	82	介護・看護	10.0	31.8	21.8

・男性が女性の家事や育児時間を上回っているものは、「ごみ捨て」「子どもを風呂に入れる」のみであった。

・複数回答可能な選択肢であるが、各項目の割合も男性に比べて女性の回答割合が高い特徴もある。

# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

## (1) 主に担当している家事や育児について（監修者コメント）

監修者コメント

（玉那覇）

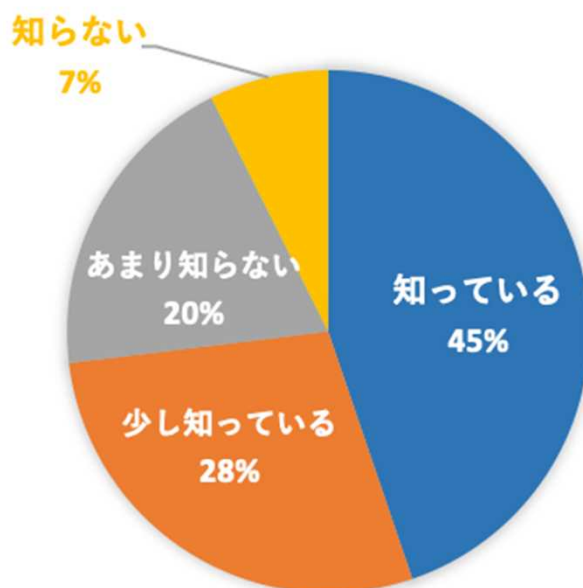
家事の分担については「（母乳の）授乳」以外はすべてパパでもできます。夫婦で役割を分担してしまうと、夫婦のどちらかが病気や残業になったときに、もう一方が対応できなくなりますので、たとえば全てを担当する日を決めて、その日は夫がお迎えから寝かしつけまで全部をするという日がある方がうまくいくと思います。得意不得意はありますが、家事をするタイミングで「イライラ」することはなくなると思います。あと「ごみ捨て」はパパも頑張っていますが・・・ママがまとめてくれた「ごみ袋」をゴミ捨て場まで持って行くのは「ごみ袋移動」ですのであしからず（笑）

（玉城）

家事・育児の性別ごとのランキングや数字を見ると、性別による家事の固定化があるのではないかと思います。男性が女性の割合を上回っているのが、「ごみ捨て」、「子どもを風呂に入れる」です。併せて、「お風呂の掃除」や、「子どもと遊ぶ」も携わっていることが分ります。国際比較の中でも、日本男性は育児への参画の割合（時間）は変わりません。しかし、日本男性の家事参画割合や、時間の少なさが指摘されており、本アンケートも同様の結果になっていると思います。女性の家事・育児の比重割合が高いものを見ると「食事の準備」「部屋の掃除」となっていますが、どれも時間を要するものです。そして、「子どもが急病になったときの対応」「寝かしつけ、夜泣きの対応」、等、肉体的・精神的な負担が大きいものがあることも見えてきます。家事・育児を切り離すのではなく、両者をセットで見ていくことで、性別による家事・育児の分担について、家族で話し合うことが大事ですね。子どものうちから、これはお父さん、お母さんがやるものとせず、お家で暮らす皆でやるもの！と捉えなおすことから始めてみましょう。

## (2) 育児・介護休業法の認知度について

### (2) 育児・介護休業法についてご存じですか？



回答	(2) 育児・介護休業法について ご存じですか？
知っている	291
少し知っている	184
あまり知らない	127
知らない	48
総計（人）	650

## (2) 育児・介護休業法の認知度について（監修者コメント）

### 監修者コメント

（名城）

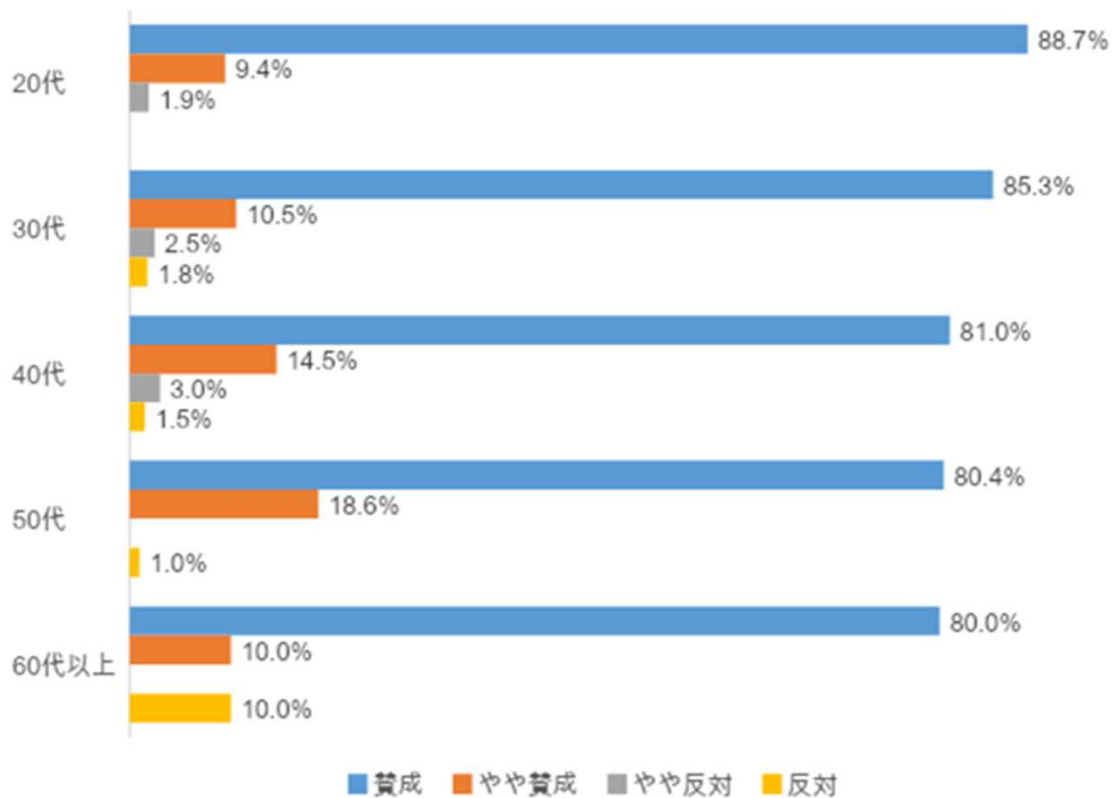
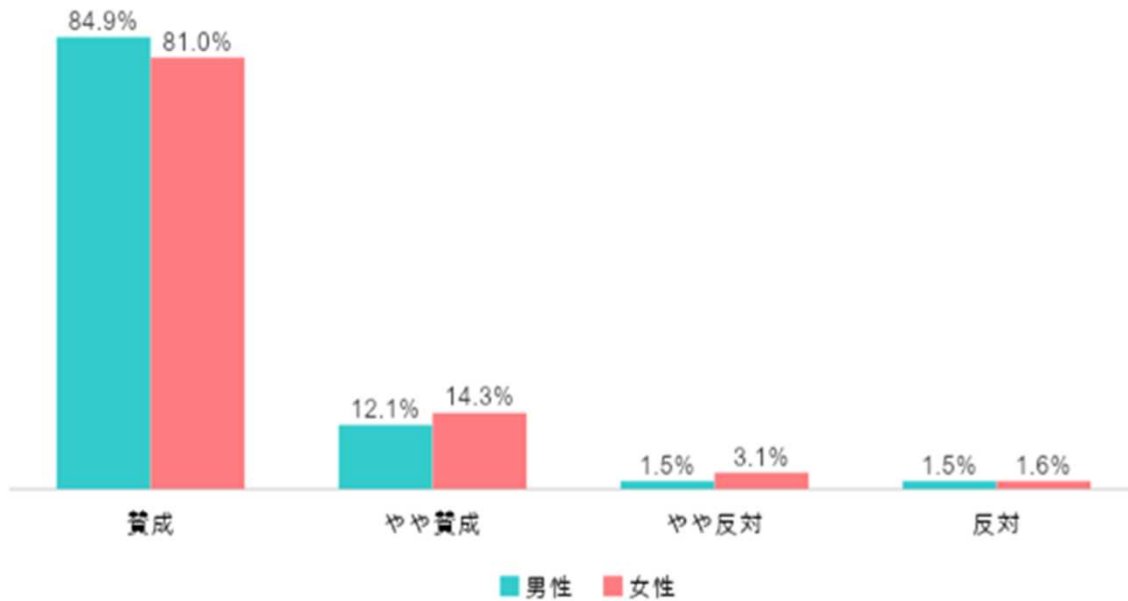
全体の7割以上が「知っている」または「少し知っている」の結果から、育児・介護休業法が広く認知されていることが分かります。しかし、本制度は法改正を繰り返し複雑化しており、この回答者のうち正確に理解している人がどれくらいいるか不安があります。今後は制度を具体的に分かりやすく説明・周知することも必要だと考えます。（今後は、育児・介護休業法をどの程度理解しているか掘り下げ質問することが求められると思います。）

（玉城）

育児・介護休業法に関して、取得する世代と、そうではない世代の認知の差があると思います。アンケートの声でも、職場の理解がなく、諦めている男性が多いことが見えてきました。対象となる世代だけでなく、管理職や社会全体で、育児・介護休業制度を知る必要性があると思います。少子高齢化が進み、人材不足がどの現場でも叫ばれている現在、子育ては社会全体として扱っていくことが大事だと思います。

# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

## (3) 男性が育休を取得することについて



▼年代別 回答	年代別の回答実数						年代別の回答割合				
	20代	30代	40代	50代	60代以上	総計	20代	30代	40代	50代	60代以上
賛成	47	243	162	82	8	542	88.7%	85.3%	81.0%	80.4%	80.0%
やや賛成	5	30	29	19	1	84	9.4%	10.5%	14.5%	18.6%	10.0%
やや反対	1	7	6			14	1.9%	2.5%	3.0%	0%	0%
反対		5	3	1	1	10	0%	1.8%	1.5%	1.0%	10.0%
総計	53	285	200	102	10	650	100%	100%	100%	100%	100%



## (3) 男性が育休を取得することについて (監修者コメント)

### 監修者コメント

(玉那覇)

男女ともほとんどの年代で好意的な意見があったことが嬉しいですね。時代は確実に変わってきていますね！

少し気になったのは、少数ではありますが、女性も男性と同じくらい否定的な回答があったことです。推測の域を出ませんが、女性のみなさんが「自分一人で育児した方が効率的」「だらだら過ごされても困る」と男性への「あきらめ」感があるのかもしれませんが。最後に、育児休業が取れない職業の方へお伝えしたいのですが、育児休業取得が必須ではなく、パパが「仕事」ママが「子育て」でも（その逆でも）よいと思っています。ただし、お互いが役割を納得していることが前提です。パパが仕事でママと子どもだけの食卓でも、ママが笑っていられるようしっかり支えてほしいと思います。

(玉城)

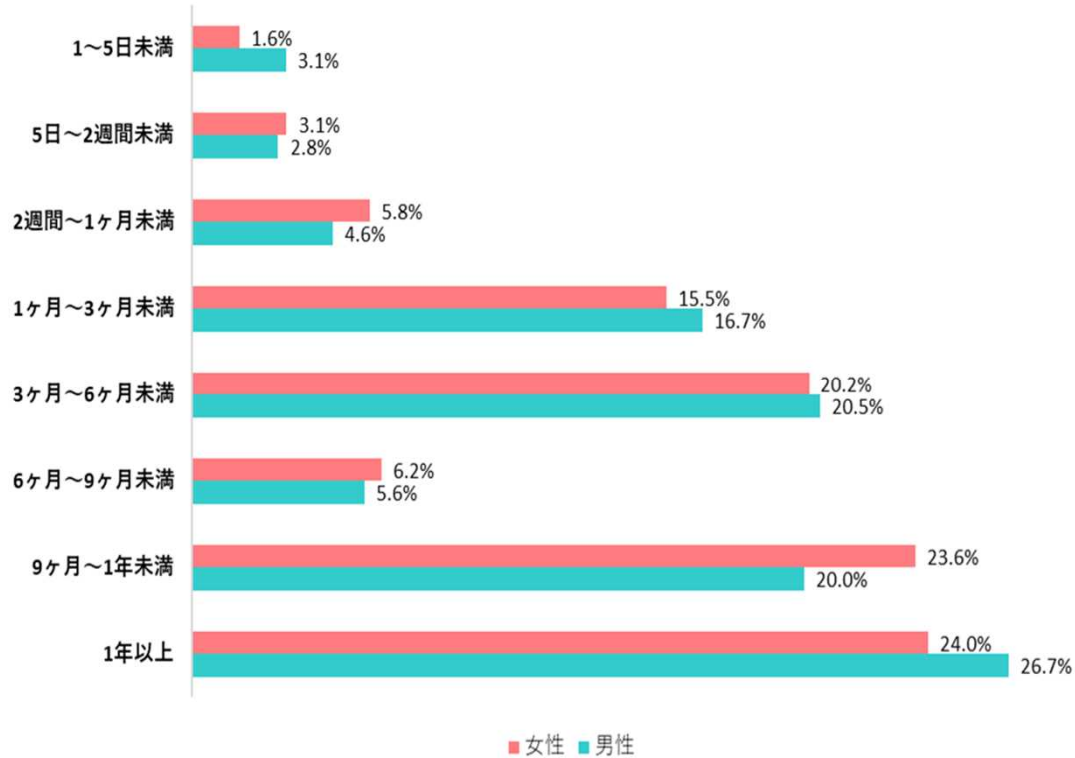
希望を感じるのは全ての世代の80%が育休を取得することに賛成していることです。しかし、現実では、女性が育児休業を取り、希望を叶え、男性は希望してもその機会を得られていないですね。

残念なことは、これだけ多くの世代、性別を超えて賛成していることが叶わない社会の存在です。個人の意識なのか、社会制度設計やお金の問題か、どちらもあるかもしれませんが、すぐに変えられるのは私たちの意識かもしれないです。希望する生き方や理想の子育てをするためにも、私たちの思い込みをまずは見つめなおすことも必要ではないでしょうか。

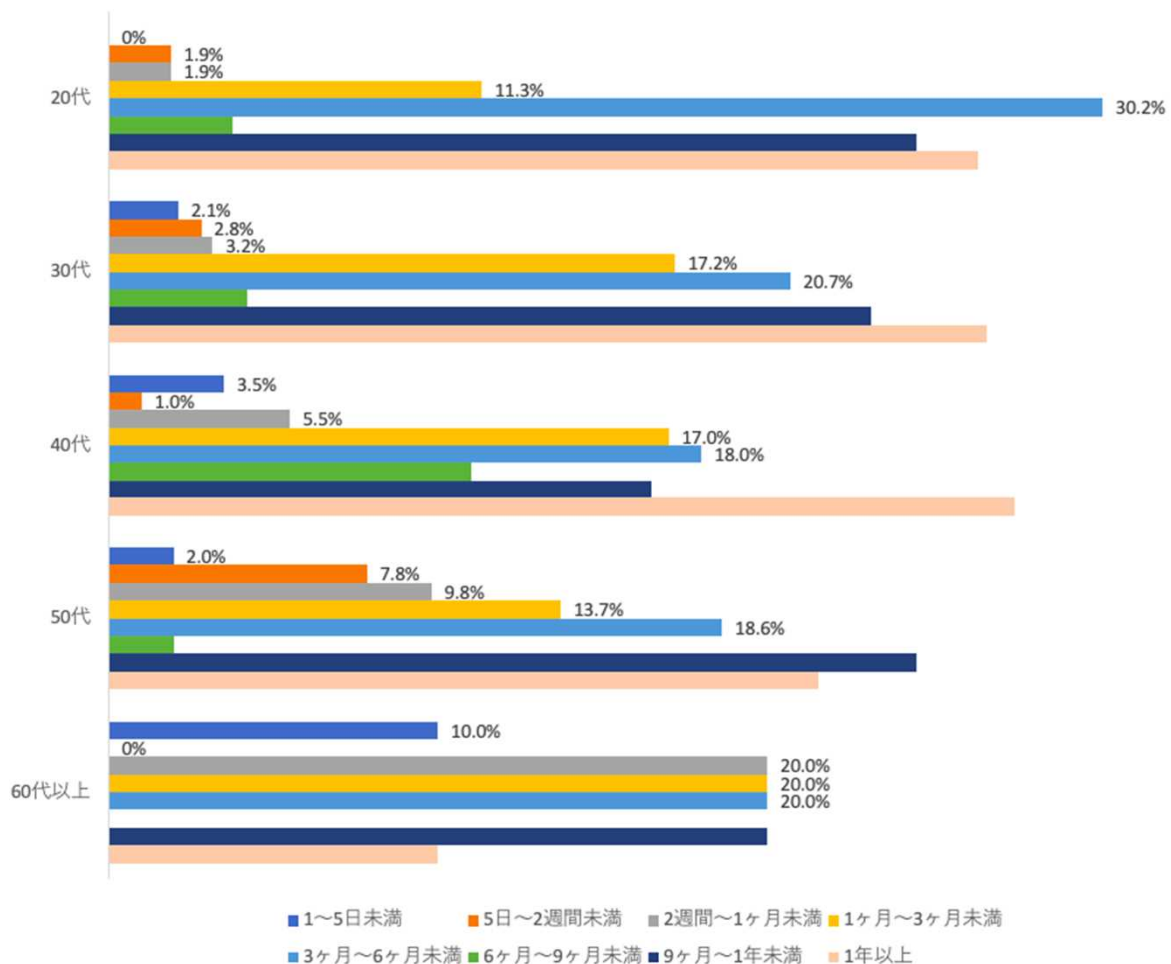
# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

## (4) 男性が育休を取得する際の適切な期間について (グラフ)

Q4. 男性が育休を取得する際の適切な期間はどのくらいだと思いますか？ (男女比較)



Q4. 男性が育休を取得する際の適切な期間はどのくらいだと思いますか？ (年代比較)



# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

## (4) 男性が育休を取得する際の適切な期間について（数字）

Q4. 男性が育休を取得する際の適切な期間はどのくらいだと思いますか？（男女比較）

▼男女別	回答実数				回答割合	
	男性	女性	答えたくありません、その他	総計	男性	女性
1～5日未満	12	4		16	3.1%	1.6%
5日～2週間未満	11	8		19	2.8%	3.1%
2週間～1ヶ月未満	18	15		33	4.6%	5.8%
1ヶ月～3ヶ月未満	65	40		105	16.7%	15.5%
3ヶ月～6ヶ月未満	80	52		132	20.5%	20.2%
6ヶ月～9ヶ月未満	22	16		38	5.6%	6.2%
9ヶ月～1年未満	78	61		139	20.0%	23.6%
1年以上	104	62	2	168	26.7%	24.0%
総計	390	258	2	650	100%	100%

Q4. 男性が育休を取得する際の適切な期間はどのくらいだと思いますか？（年代比較）

▼年代別	年代別の回答実数						年代別の回答割合				
	20代	30代	40代	50代	60代以上	総計	20代	30代	40代	50代	60代以上
1～5日未満		6	7	2	1	16	0%	2.1%	3.5%	2.0%	10.0%
5日～2週間未満	1	8	2	8		19	1.9%	2.8%	1.0%	7.8%	0%
2週間～1ヶ月未満	1	9	11	10	2	33	1.9%	3.2%	5.5%	9.8%	20.0%
1ヶ月～3ヶ月未満	6	49	34	14	2	105	11.3%	17.2%	17.0%	13.7%	20.0%
3ヶ月～6ヶ月未満	16	59	36	19	2	132	30.2%	20.7%	18.0%	18.6%	20.0%
6ヶ月～9ヶ月未満	2	12	22	2		38	3.8%	4.2%	11.0%	2.0%	0.0%
9ヶ月～1年未満	13	66	33	25	2	139	24.5%	23.2%	16.5%	24.5%	20.0%
1年以上	14	76	55	22	1	168	26.4%	26.7%	27.5%	21.6%	10.0%
総計	53	285	200	102	10	650	100%	100%	100%	100%	100%

## (4) 男性が育休を取得する際の妥当な期間について（監修者コメント）

### 監修者コメント

#### （名城）

育児・介護休業法では男女問わず原則として、子が1歳に達するまで、また延長制度により子が1歳半、2歳に達するまでの期間、育児休業を取得することが可能となっていますので、その範囲で各家庭や職場の環境等に応じて取得するのが妥当だと考えます。まずは、どれくらいの期間、育児休業の取得が必要か等、家庭で育児について話し合い、そしてそれが可能か否か、育児・介護休業法や会社（職場）の就業規則（育児・介護休業規程）等を確認し、職場（上司等）へ相談し、決めていくことが必要だと思います。

#### （玉那覇）

「1年以上」と回答した男性が一番多いことは嬉しい回答です。わが子の日々の成長をじっくりママと一緒に楽しみたいというパパが増えてきたと評価したいですね。次に多いのも「3か月～6か月」となっていて頼もしい限りです。

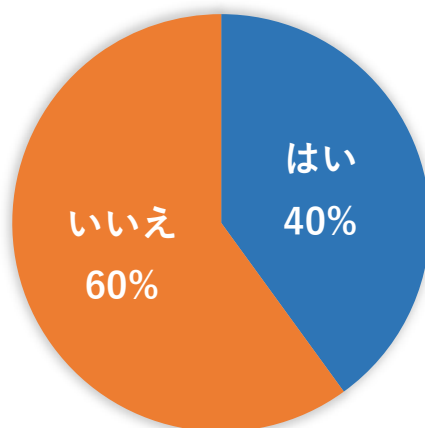
出産直後は「産後うつ」などママの体調が変化しやすい時期で、夜泣きや授乳などで睡眠不足な日々が続きます。ぜひパパがしっかり育児休業をとってママと交代で眠るなど、しっかりママを支えてあげて欲しいと思います。

「女性の愛情曲線」（研究：東レ経営研究所特別研究員、渥美由喜）という研究結果がありますが、乳幼児期にしっかり夫婦で乗り越えた夫婦は、子育てが終わったあとも、より良い夫婦関係が築けると言われているようです。パパたち、気合入れていきましょう！

## (5) 育休取得の有無について

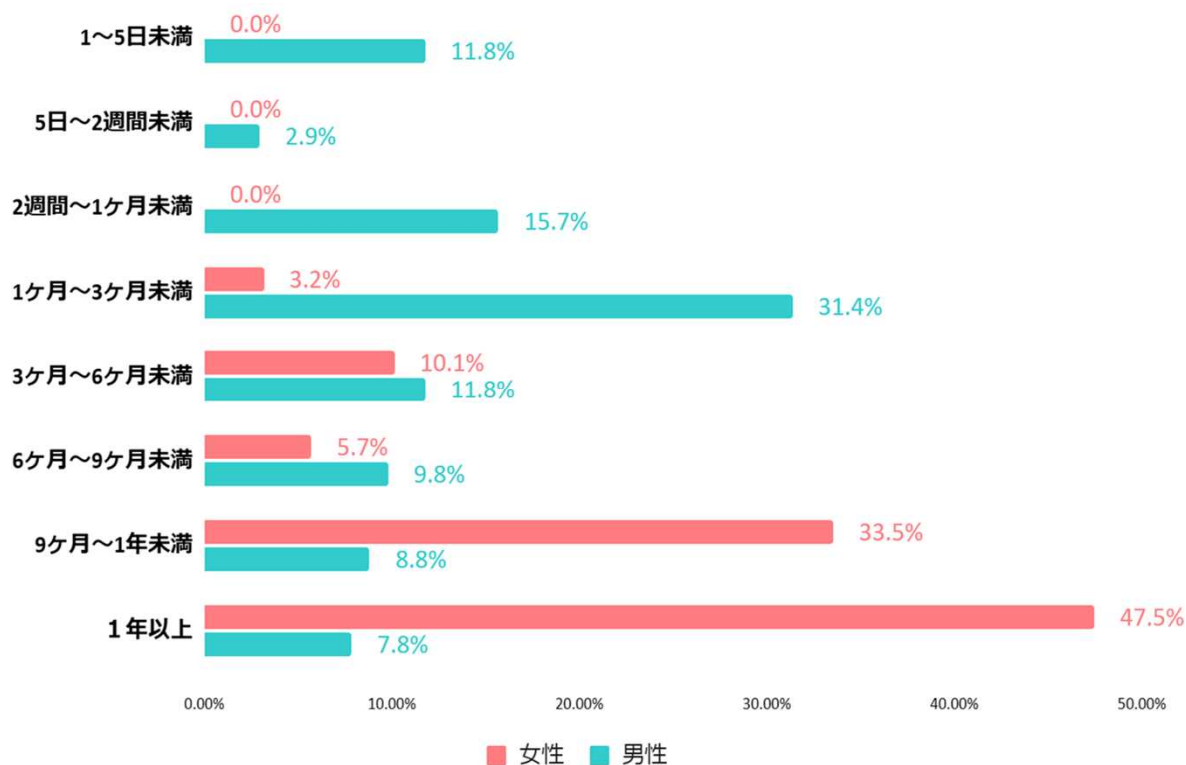
Q5. あなたは育休を取得したことがありますか？

(5) あなたは育休を取得したことがありますか？



Q6. (Q5で「はい」と答えた方へ) どのくらいの期間取得しましたか？

## (6) 実際の育休取得の期間について



# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

Q6. (Q5で「はい」と答えた方へ) どのくらいの期間取得しましたか？

## (6) 実際の育休取得の期間について

(6) ((5)で「はい」と答えた方へ) どのくらいの期間取得しましたか？					
回答	男性	女性	総計	男性	女性
1～5日未満	12		12	11.8%	0%
5日～2週間未満	3		3	2.9%	0%
2週間～1ヶ月未満	16		16	15.7%	0%
1ヶ月～3ヶ月未満	32	5	37	31.4%	3.2%
3ヶ月～6ヶ月未満	12	16	28	11.8%	10.1%
6ヶ月～9ヶ月未満	10	9	19	9.8%	5.7%
9ヶ月～1年未満	9	53	62	8.8%	33.5%
1年以上	8	75	83	7.8%	47.5%
総計	102	158	260	100%	100%

### 監修者コメント

(名城)

育児・介護休業法は平成3年(1991年)に制定、平成4年(1992年)から施行され、当初は女性の育児休業取得率を上げることが主な目的だったと思います。それから約30年、いまでは女性の育児休業取得率は8割を超えるようになりましたが、男性の取得率は1割強でいまだ低く、政府は取得率30%を目標に、男性の育児休業取得促進のため、令和4年(2022年)に育児・介護休業法の改正が行われました。アンケートでは男性の約97%が育児休業を取得することに前向きであることから、今後男性の育児休業取得率をあげるには、法の整備に加え、これまでの「男性が育児休業を取得するなんてありえない」等の風潮を払拭し、社会全体で次世代を育成していく意識へ方向転換する必要があると思います。

(玉那覇)

Q4の質問(男性が育休を取得する際の妥当な期間)では、「1年以上」を希望した方が多かったですが、実際に取得したのは「1ヶ月以上3ヶ月未満」が一番多くて、理想と現実のギャップがある調査結果ですね。育児休業給付金給付率が6カ月は維持されているのに、男性が3カ月で復職している理由については、職場へ迷惑をかけたくないという思いが強いのではないかと推測します。なるべく希望どおりの休業・休暇が取れるよう、早めに職場に意思を伝えて、しっかり調整して欲しいと思います。

また新しい制度では2回に分けて取得することも可能ですので、出産直後で取得したあと、保育園入所のタイミングでもう1回取得すると、ママの復職がスムーズにいくのでおすすめです。

# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

## (7) 育休中の感想など

### 〈家庭において〉

- ・子どもの日々の成長を見れたのはとても良かった。社会との繋がりがなくなることは厳しかったので、定期的にサークル活動（野球）へ参加した（20代、男性）
- ・子育てに対する理解が夫から得られず、育休手当と子育て支援センターに救われました。パートナーが積極的に子どもと関わりたい、育休を取得したいのであれば良いですが、育休を取得した後、子どもより昼寝をしたりゲームをするだけ、子ども＋パートナーの面倒まで見る事になってしまう場合は育休取得お勧めできません（30代、女性）
- ・仕事の事も気になるが、完全に子育てに集中する事ができた。仕方ないことではあるが、睡眠不足は否めない（30代、男性）
- ・子どもとの時間がたっぷりとれた。子育ての勉強をする機会をつくれた（50代、女性）
- ・家事などを分担できて良かった。育休期間に里帰りを長期間できたことが良かった。リフレッシュのため母親にも友達等と出かけてほしいが、母乳の場合、母親は基本的に子どもを置いて出かけることができないので、父親も外出しづらく、リフレッシュが難しかった（30代、男性）
- ・医ケア児だったので、日中は一人で在宅介護で、子どもが入退院を繰り返し、孤独や不安でいつも押しつぶされになっていました。ただ、育休のなかで自分のことを振り返るよい時間にはなりました（50代、女性）
- ・数時間おきの夜間授乳（ミルク）を働きながら続けるのは、体力的にも精神的にもキツイため、二人目が生まれたときに育休をとった。育休を取ることで、精神的にも余裕ができるため、子どもの今しかない一瞬、一瞬の成長を心安らかにずっと見続けることができ、心から幸せを感じることができた。自分の人生において、育休取得の選択は、120%正解だと感じた（30代、男性）
- ・第1子の時は、子育ては孤独、社会と孤立しているように感じていました。しかし、第2子、第3子と経験を重ねる毎に、子との時間が大切に思えるようになりました（50代、女性）
- ・子どもの成長を1番にみまわれる。子どもの急病の時などすぐに対応ができた（30代、女性）
- ・育児の大変さ、楽しさ、赤ちゃんといられる時間がどれだけ大切な事だとか沢山学んでいる（20代、女性）
- ・1人で育児をしながら家事をするのは大変だと感じていた。孤立になりがち。疲れていると交流も億劫に感じていた（40代、女性）
- ・子どもの成長の瞬間を直接見る事ができたのが嬉しかった。育児は母親1人では到底こなすことはできないことに、改めて気づいた。労力も精神力も必要。子どものお世話は、授乳以外は男でも全てできる（30代、男性）
- ・3ヶ月取得しましたが、良かった点がほとんどでした。おむつ替え、食事の準備、お風呂入れ、備品関係の買い出し、お出かけ時の準備物、泣き止まない時自分が責められているように感じる事、睡眠不足による倦怠感、不安感の増大、などを経験できたのは長期間に渡って育休を取得しなければ得られないものでした。また悪阻から出産、育児スタートまで本当に女性は休まる期間がないのが子育てということも理解できました。男性は特に頭ではなく体で理解する必要がある、その経験は四六時中子育てに没頭することでしか得られないものだと感じました。厳しかった点とは少し違いますが、誰もが育休を取れる労働環境、社会の体制が整っていない（自分は運良く取得できる環境にあった）ことに対する問題意識も同時に芽生えました（30代、男性）

# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

## (7) 育休中の感想など

### 〈収入面〉

- ・ 社会保険料の支払い免除は良かった！やはり、収入面では雇用保険からの6割は足りない！認可保育園に入れず、育休を延長した時には雇用保険からの支払いも減り、更に苦しく、やむなく認可外の保育園へ入園させました。そして、社会からの孤立も感じました（30代、女性）
- ・ 奥さん1人では絶対に変。積極的に取れるように国又は県で改善すべき（20代、男性）
- ・ 所得が減るのは精神衛生上よくはなかった（30代、男性）
- ・ 育休1年は足りない！休み自体は取得できても、減給(または無給)では休めない。育休は3年以上保障してほしい(本当は減給なし(給与100%のまま)で5年は保障してほしい)！他のパパママの方々に「あなた方のお子様は1才で安心できる状態にまで育ちましたか」と問いたい。皆様しげしげ仕方なく復帰なさったはず。安心して預けられる所もなかなか無いので自分で子どもを見るしかないのに、保障が不足すぎる。生活面やサポート面(制度や取り組み)を充実させてほしい！（30代、女性）
- ・ 収入が減少し復帰後、育休給付金を受給できるまでのタイムラグが厳しかった（30代、男性）
- ・ 育児休業手当は手続に時間もかかるため出産後、受け取れるまでに半年はかかる。物価はどんどん上がる一方で、出産した人は収入がないため貯金を切り崩す生活。本当に厳しいです。男性の育休取得ももちろんですが、手当の支給が給与の100%受け取れることと給付までにスピーディー（産後3ヶ月目には受け取れるよう）に対応してもらいたいと政府に願います（30代、女性）
- ・ 出産直後の奥さんの負担が減ったのではないか。子どもを育てる自覚を持てた。1番心配なのは、収入面。満額もらえないので、足りない部分は両親からの援助してもらった（20代、男性）

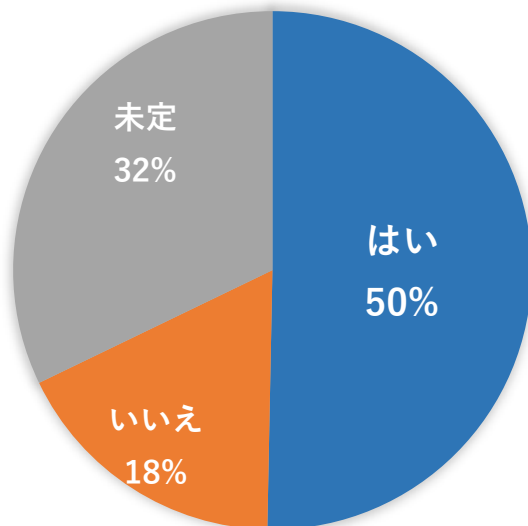
### 〈職場において〉

- ・ 未だに残る有言無言問わず前時代的な考え方による職場での圧力やキャリアパスへの不安（40代、男性）
- ・ 今回の育休中は会社で私しか出来ない業務があり、そのために会社へ月1回行っている（30代、女性）
- ・ 上の世代である上司からよく思われない。まとめて休みを取る事が難しい為、復帰時になんと云われるかが怖い（20代、男性）
- ・ 仕事から離れているのに手当もあり、子育てに専念できることはありがたかった。取得は18~14年前だが、今のように子育てに関する情報が容易に得られなかったのが、今赤ちゃん子育てしている人は良いなあと思います（40代、女性）
- ・ 当時フリーランスだったので育休はなかったが育児はしました。フリーランスの育休制度がないことが問題です（40代、男性）
- ・ 産休前にマタハラに遭い（あなたの次の席は、女性だと産休育休を取られるから次の採用は男性だろうなどの言葉）、仕事復帰が不安（20代、女性）



## (8) 将来の育休取得の希望について

Q8. 将来、育休を取得したいと思いますか？



回答	(8) 将来、育休を取得したいと思いますか？
はい	327
いいえ	114
未定	209
総計 (人)	650

## (8) の質問で「はい」「いいえ」と回答した方のご意見

### <「はい」と回答>

- ・ 育休を取得することが自分の家庭にも、回りまわって会社の為にもなると考えているため。とにかく取得者が当たり前の様に立ち振る舞わなければ空気は変えられない (30代、男性)
- ・ 子どもと100パーセント向き合って育てていけるのは、この時しかないと思っている (30代、女性)
- ・ 会社に制度がありますが、実際に使えるかどうかは部署によって様々で、人が足りないところだと、業務調整ができず、結果取れないということがあります。今月から男性で育児休業している方がいますが、1年がかりで取得しています (30代、男性)
- ・ 子どもが小さい時にしか経験できない事があるから (40代、男性)
- ・ 国際結婚するため、育休休業をとり、海外での子育ての協力をしたいため (20代、男性)
- ・ 大変な育児をともに歩む家庭の安定のため。業務調整を円滑にするために、上司及び会社側と3ヶ月以上前からの対話が必要と認識している (20代、男性)
- ・ 男でも育児に参加すべきかと (40代、男性)

### <「いいえ」と回答>

- ・ 給与の減給があるのは、家計的にしんどい。また、次の出産は考えていない (30代、女性)
- ・ 職場の人手不足 (20代、男性)

## (9) 男性の育休取得率の低い理由について

### 〈意識面〉

- ・ 職場に「迷惑」をかけてしまうかもしれないという恐怖。特に男性の場合はタテ社会、職場での関係を重視する人が多いから（20代、男性）
- ・ （男性側が）本気で育児をする気が無いと、かえって女性のストレスになるので女性側が消極的なのでは（40代、女性）
- ・ 仕事から逃げている感じがして気が引けるから（40代、男性）
- ・ 育児は女性という意識（40代、女性）
- ・ 育児は大変なので、仕事の方がいいと思ってる人が多いこと（30代、男性）
- ・ 社会的に、必要性を理解はされても納得されていないから。特に年配の方に多い（30代、女性）
- ・ 家事ができない人が多く、家にも役に立たないため逆に母親にストレスが溜まり、働いて稼いだ方が家庭のためになるとの考えから（30代、男性）
- ・ 男尊女卑の沖縄だから（40代、女性）
- ・ 子育て＝大変なもの。男には出来ないもの。と決めつけたいのでは？ 単純に、職場が取りにくい雰囲気だとか言って大変なものから逃げているだけ。その時だけしかできない育児の貴重さに気づいていないから（30代、男性）
- ・ 親世代が男性が育児に参加することを誉めるので、特別なことをしているように感じているから（40代、女性）

### 〈制度や職場において〉

- ・ 育休を取る前提で人事が組まれていない（＝業務分担ができない）（20代、男性）
- ・ 収入面で下がるからだと思う。同僚も収入が下がる為に育休所得を諦めてる人もいる（30代、男性）
- ・ 仕事のブランクが発生し、昇進や昇格が遅くなる可能性を感じるため（30代、男性）
- ・ 仕事優先の職場が多いと思う（50代、女性）
- ・ 取得の意思を示しづらい（20代、男性）
- ・ 収入が減る、取得していない世代が上司で理解がない。官公庁以外は厳しいと思う（40代、女性）

#### 監修者コメント

（玉那覇）

多かった理由が「給与が減る」ことでした。実は日本の育児休業制度は「世界一」といっていいほど整っていますし、社会保険料の自己負担がなくなるので、思ったより負担感はないと思います。また「職場が言い出しづらい・上司の無理解」もありました。「働きやすい」職場づくりの第一歩として、後輩たちのために勇気を出して「育児休業」を取得して欲しいです。一番の課題が「男性本人の意識」です。「働き盛り」と「子育て期」が同時に来てしまい、仕事と子育てで葛藤する日々だと思いますが、今しか見られない子どもの成長をママと一緒に共有する時間は、本当に貴重な時間です。あと育児休業を取得する前に事前研修をしっかり受けて、「休業」ではないことを肝に銘じてほしいです。育児休業中に、ママから手のかかる「もう一人の長男」などと言われないように、しっかり子育てに向き合いましょう。

# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

## (10) 組織の中での工夫、好循環事例について

- ・ 仕事を属人化させない（30代、男性）
- ・ ギリギリの人員ではなく余裕を持った人員構成となっている（30代、男性）
- ・ 仕事の取捨選択。スクラップやデジタルの活用など転換していく必要があると思います。本当に必要な業務か、何となく継続していないかなど組織として見極める必要があると思います（40代、女性）
- ・ 復職の時に育児短時間勤務を活用して、復帰しやすい環境を作ってくれた（40代、男性）
- ・ 仕事の属人化はやめ、ジョブローテーションで、急に休んだとしても誰かがカバーできるようにする（30代、女性）
- ・ 自分自身が育児が生活の第一優先の生活を現在送っている。子どもが生まれる前より仕事の生産性が上がっていると感じている。とにかく妻だけに子育ての負担が偏ることが嫌なので、残業しないように、するとしても最小限にという意識が常にあるので、仕事の効率化を常に無意識に考えるようになった。育休を取り育児の当事者意識が高くなっていることからくるメリットだと考えている（30代、男性）
- ・ まだまだ環境は整っていない。現状維持で精一杯（40代、女性）
- ・ そんな事考えてたら回らない。とにかく休ませる（40代、男性）
- ・ 育休の更新で手続きなど知識がなかったため、延長するまで間にどの書類が必要か準備が大変でした。できれば職場から育休更新のお知らせがあると助かります（40代女性）
- ・ 一つの業務に、メイン担当者サブ担当者をおき、育休に限らず突発的な休み(子どもの病気、忌引、研修等)が必要な時にお互いフォローできるような分担をしています（30代、男性）
- ・ コアタイムありのフレックス制度の導入 育児中ではない社員の休みの取りやすさ等待遇改善を先に行なった上で、育休取得者のカバーを依頼（30代、女性）
- ・ Z世代と昭和世代の方々の間に挟まれるゆとり世代の私ですが、上司は定時帰宅になり、部下が育休期間に入った時、部署で一番業務量を負担することになる。上司部下関係なく、人材不足を補えるくらいの業務対応範囲の対応力を上げる事が必要（30代、男性）
- ・ 業務を受け継いだ方に手当てがあれば休みやすい（30代、男性）
- ・ アウトソーシングで対応（60代、男性）
- ・ 子ども関係の突発的な予定（保育園での発熱や妻の出産等）に対して、日頃から即答で「今すぐ行ってこい！」や「OK. 明日は仕事は気にせず休んでね。あなたに連絡がこないよう取引先には私（上司）から説明するから安心して」等といつでも休める環境を構築するようにしている。 ※育休以外にも体調不良等での長期離脱にも対応する必要があるため。（30代、男性）

## 監修者最終コメント

### 監修者コメント

(名城)

育児・介護休業法は労働者を対象としており、経営者や自営業者は法の保護の対象外です。近年、フリーランスで働く人が増加していますが、彼らは労働者としての権利や保護の享受が難しく、制度上の不足や不利益が生じる可能性があります。なんらかの支援やフォローアップが課題になってくると思います。

(玉那覇)

「仕事をチームで担当する。」「AIテクノロジーを活用する」「カバーした職員に手当支給」など、育児休業者だけでなく、介護やライフイベントでも仕事を休みやすい環境づくりに取り組んでいる好事例がたくさんありました。

ほとんどの職場が人員不足で、残された職員でなんとかしのいでいる厳しい状況が推測されます。

業種によって多様であるため一概に改善策を提示できませんが、まずはリーダーである経営者や管理職が定期的に話し合い、みんなで「早く帰る」には？「急に休んでも大丈夫」には？どうすればいいのか？「業務の見直しや電算化」、「就業規則の見直し」、「顧客への協力要請」など大胆に変える必要があると思います。合言葉は「これって必要？」です。

(玉城)

男女の視点でみていくと、女性よりも男性の方が好事例であったり、実践事例を回答してくださる方が多い結果となった。育児休業をもっと取得していきたい、現状を変えたいと願う意志の表れであると思う。

社会制度や経済的な問題は存在し、解決に導かなければならないが、今回のアンケートから見えてきた、家事・育児の負担、性別による固定化(3ページ参照)を今一度見直すなかで、育児休業への向きあい方を考えていくことは大事だろう。併せて、職場のなかでも、性別による役割、ポジション(職位)の固定化が無意識のうちに行われていないか、職場での検証を行って欲しいと願っている。

## 情報サイト（共有）

### ◆育児休業制度 特設サイト（厚生労働省）

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/)

リーフレット「マンガでわかる！育児休業制度」

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/common/pdf/IKUJI\\_small.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/common/pdf/IKUJI_small.pdf)

### ◆介護休業制度 特設サイト（厚生労働省）

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/)

特設サイトでは、介護休業等、仕事と介護の両立支援制度を紹介しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001006098.pdf>

リーフレット「マンガでわかる！介護休業制度」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001006098.pdf>

### ◆育児・介護休業法に関する動画（厚生労働省）

改正育児・介護休業法（令和4年4月1日施行、令和4年10月1日施行、令和5年4月1日施行）に対応した動画です。

「知っておきたい 育児・介護休業法」（所要時間約17分）

<https://www.youtube.com/watch?v=HS72Ea6dAHc>

「知っておきたい 育児・介護休業法（介護編ダイジェスト版）」（所要時間約5分）

<https://www.youtube.com/watch?v=c0j0CqXImhU>

「知っておきたい 育児・介護休業法（育児編ダイジェスト版）」（所要時間約6分）

[https://www.youtube.com/watch?v=thB\\_kbePtYo](https://www.youtube.com/watch?v=thB_kbePtYo)

社内研修用資料（育児関係）

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

## 本アンケート監修者一覧

### 名城志奈

社会保険労務士。企業で総務人事担当として、採用・社員教育などに携わる。その後、社会保険労務士資格を取得し、「人を大切にする企業の成長を支援します」をモットーに、とまと社労士オフィスを設立。企業等の職場環境改善や人事評価制度構築など「ひと」に関する専門家として幅広く活動。沖縄県社会保険労務士会副会長

### 玉那覇敦也

1969年生。大2娘・高2息子のパパ。西原町役場で男女共同参画係を担当したことを契機に父親支援のNPO法人ファザーリング・ジャパンに参画。「笑っている父親を増やしたい」と、子育て講座や絵本読み聞かせなど沖縄県内で活動。自身も管理職として業務することから最近、管理職養成事業の「イクボス」で企業・自治体での研修も多い。NPO法人ファザーリングジャパン沖縄支部代表

### 玉城直美

社会起業家。元大学教員、ジェンダー科目を担当してきた。SDGsの課題のなかでも、SDGsゴール5 ジェンダー平等に最も関心が高く、活動を行っている。近年、アンコンシャスバイアスの研修、ジェンダー平等の視点をもった行政、企業研修を担当。沖縄県SDGsアドバイザーボード座長

## 質問項目

男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート

回答期間：2024年(令和6)年2月6日(火)~2月20日(火)

(1) あなたの家で主にあなたが担当している家事や育児を教えてください  
(複数回答可能)

- 食事の準備
- 食事の片づけ
- 洗濯
- 洗濯物を干す
- 洗濯物をたたむ
- 部屋の掃除
- 風呂の掃除
- トイレの掃除
- ごみ捨て
- おむつ替え
- 子どもを風呂に入れる
- ミルクや離乳食を食べさせる
- 寝かしつけ、夜泣きの対応
- 子どもと遊ぶ
- 子ども幼稚園、保育園等への送る
- 子ども幼稚園、保育園等への迎える
- 学校行事等への参加
- 子どもが急病になったときの対応
- 介護・看護
- その他:

(2) 育児・介護休業法についてご存じですか？

- 知っている
- 少し知っている
- あまり知らない
- 知らない

(3) 男性が育休を取得することについてどう考えますか

- 賛成
- やや賛成
- やや反対
- 反対

# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

## 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート

### (4) 男性が育休を取得する際の妥当な期間はどのくらいだと思いますか？

育児・介護休業法では、「子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる」と定められています。

※子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が最長2歳に達するまで

- 1～5日未満
- 5日～2週間未満
- 2週間～1ヶ月未満
- 1ヶ月～3ヶ月未満
- 3ヶ月～6ヶ月未満
- 6ヶ月～9ヶ月未満
- 9ヶ月～1年未満
- 1年以上

### (5) あなたは育休を取得したことがありますか？

- はい
- いいえ

### (6) (5)で「はい」と答えた方へどのくらいの期間取得しましたか？

※「いいえ」と答えた場合は無回答でお願いします。

- 1～5日未満
- 5日～2週間未満
- 2週間～1ヶ月未満
- 1ヶ月～3ヶ月未満
- 3ヶ月～6ヶ月未満
- 6ヶ月～9ヶ月未満
- 9ヶ月～1年未満
- 1年以上

### (7) 育休中に感じていること、感じていたことなど（良かった点や厳しかった点等）の感想をお寄せください。

※育休を取得していない方は無回答でお願いします。



# 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査について

## 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート

(8) 将来、育休を取得したいと思えますか？

- はい
- いいえ
- 未定

(9) (8) の回答理由を教えてください\* 育休取得を決めた理由、取得できない事情、まだ決めかねている理由、不安なことなどをお寄せください。

(10) 男性の育休の取得率が低い理由は何だと思えますか？

(11) 育児休業取得者が増える中で、組織の人材不足をどのように補いあうのか、工夫されていることや好循環の事例がありましたらお教え下さい。

## 男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート

### 最後にあなた自身のことをお聞かせください

#### (1) あなたの性別を教えてください

あなたが職場や学校などで認識している性別をお答えください

- 男性
- 女性
- その他：

#### (2) あなたの年代を教えてください

- 10代
- 20代
- 30代
- 40代
- 50代
- 60代以上

#### (3) あなたのお住まいを教えてください

- 沖縄県内
- 沖縄県外
- 国外

#### (4) 差支えなければ、あなたの雇用形態を教えてください

- 正社員・職員
- 契約社員・職員
- 派遣社員
- パート、アルバイト
- 自営業 専業主婦（主夫）
- 学生
- 無職
- 回答しない
- その他：

## 令和5年度 男性のチカラ向上応援事業 性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査結果概要

令和5（2023）年3月発行  
企画・発行：沖縄県子ども生活福祉部 女性力・平和推進課  
〒900-8570 沖縄県那覇市泉崎1-2-2 行政棟3階  
TEL：098-866-2500／FAX：098-866-2589  
<https://www.pref.okinawa.lg.jp/>（沖縄県トップページ）  
調査委託：うなゐ沖縄・琉球放送共同企業体  
玉城直美、神山怜奈、佐々倉玲於、長嶺晃太郎  
代表企業：株式会社うなゐ沖縄  
〒904-2232 沖縄県うるま市川田402-1 2F  
TEL：050-3000-7492／FAX：050-3730-7940  
<https://unaa-okinawa.com>