

報道関係者各位

株式会社 共立総合研究所

新入社員の『イクメン（男性の育児参加）』に関する意識調査

株式会社 共立総合研究所（岐阜県大垣市郭町2-25 取締役社長 森 秀嗣）は、標題の調査結果を取りまとめましたのでご紹介致します。

《要約》

「イクメン」度が高いのは「スペシャリスト志向」の男性

～専門分野と同じように子育ても追究

- 女性で高い「イクメン」認知度（女性81.6%、男性57.7%）。
- 男性の約半数が育児休業の取得に前向き、約4割が平日も子育てに積極的に関わりたい。
- 男性は「公園等で遊ぶ」「勉強や習い事を教える」には積極的な一方、女性が求める「おむつを替える」「抱っこ・寝かしつけ」には消極的。
- 理想のパパは「つるの剛士」。

キャリア志向別の傾向

- 男性は「独立志向」、女性は「一般社員志向」で高い「イクメン」認知度
- 男性は「スペシャリスト志向」で、育児休業の取得に積極的な姿勢、女性は「独立志向」で、パートナーの育児休業の取得を希望する割合が高い。
- 最も相性が良い組み合わせは「スペシャリスト志向（男性）」と「管理職志向（女性）」
- 最も「イクメン」度が高いのは「スペシャリスト志向」の男性

資料配布：大垣市政経済記者クラブ、名古屋金融記者クラブ

【本件に関する問合せ先：共立総合研究所 調査部 主任研究員 渡邊 剛 TEL 0584-74-2615】

調査概要

当社では、大垣共立銀行がお取引先企業の新入社員向けに開催している研修会の参加者を対象として「新入社員の意識調査」を実施している。

昨今「イクメン」が流行語大賞に選ばれるなど、子育てと仕事どちらも充実させたい、楽しみたいという価値観を持つ父親も増えつつある。そこで、今回の新入社員アンケートではトピックテーマとして「イクメン」「男性の育児参加」をとりあげた。

本調査では、男性には育児参加に関する「意思」を、女性にはパートナーの育児参加に関する「希望」を質問している。

- (1) 調査対象：岐阜県・愛知県・三重県・滋賀県所在の企業 298 社の新入社員
- (2) 調査期間：2012 年 3 月 16 日～4 月 6 日
- (3) 調査方法：大垣共立銀行主催の新入社員研修会受講者(1,119 名)に無記名方式で実施
- (4) 有効回答者数：1,106 人（有効回答率 98.8%）
- (5) 回答者属性：

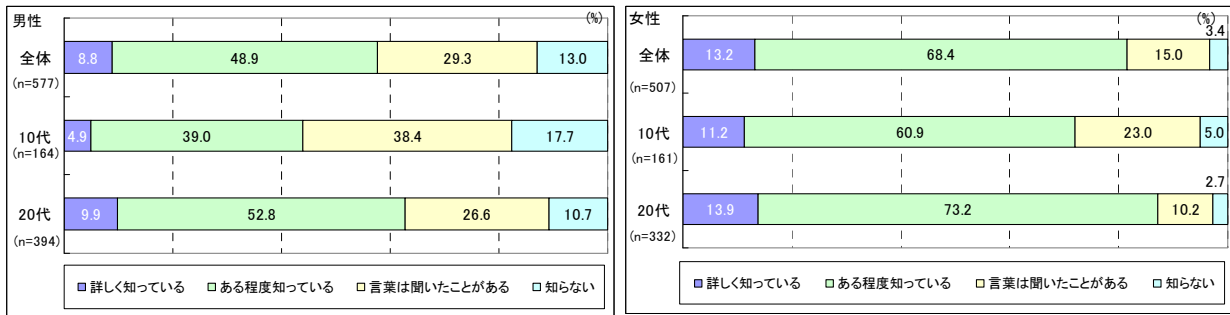
		全体	男性	女性
有効回答者数		1,106名	593名	513名
平均年齢		21.4歳	21.6歳	21.1歳
最終学歴	高校卒業	34.7%	33.1%	36.6%
	専門学校卒業	7.3%	7.8%	6.7%
	短期大学卒業	6.3%	1.7%	11.5%
	四年制大学卒業	46.8%	49.9%	43.2%
	その他	4.9%	7.5%	2.0%
居住地	岐阜県	49.5%	48.4%	50.8%
	愛知県	39.2%	39.7%	38.6%
	三重県	2.2%	2.2%	2.2%
	滋賀県	1.6%	2.0%	1.2%
	その他	7.5%	7.6%	7.3%
業種	建設業	7.8%	8.9%	6.5%
	製造業	40.3%	48.1%	31.3%
	卸売業, 小売業	18.0%	15.0%	21.3%
	医療・福祉	8.2%	3.8%	13.2%
	サービス業	11.7%	8.9%	14.8%
	その他	14.1%	15.2%	12.8%

新入社員が考える『イクメン』『男性の育児参加』

1. 「イクメン」の認知度 ～ 女性で高い「イクメン」認知度

「『イクメン』という言葉をご存知ですか」と尋ねたところ、「詳しく知っている」+「ある程度知っている」との回答は、男性で 57.7%、女性で 81.6%であり、男性よりも女性の「イクメン」認知度が高い結果となった（図表 1）。年代別では、10代にとって育児はまだ先との認識からか、男女とも 20代よりも10代の認知度が低い結果となった。

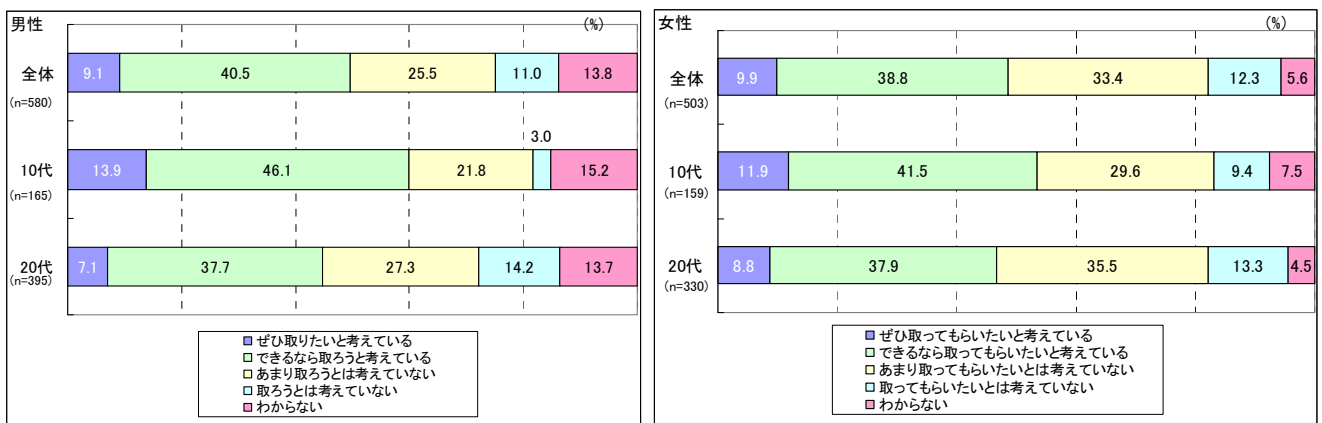
図表 1 「イクメン」認知度



2. 育児休業の取得希望 ～ 男性の約半数が取得に前向き 女性も約半数が取ってもらいたい

「(男性の場合) 将来子どもが生まれたとき、育児休業を取ろうと考えていますか。(女性の場合) 将来子どもが生まれたとき、パートナーに育児休業を取ってもらいたいと考えていますか」と尋ねたところ、男性の約半数 (49.6%) が育児休業の取得に前向き、女性も約半数 (48.7%) がパートナーに育児休業を取得してもらいたいと回答した（図表 2）。前項の「イクメン」の認知度は 20代が10代より高かったのとは逆に、育児休業の取得については10代の方が20代より高い結果となった。20代は「イクメン」の認知度が高いものの、育児休業を取得することは難しいと考えているようだ。

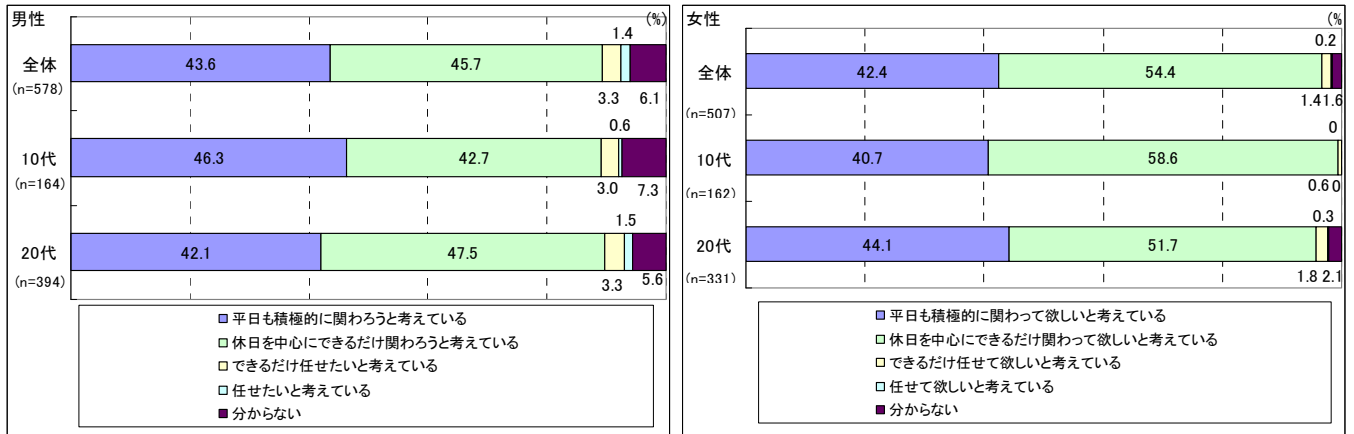
図表 2 育児休業の取得希望



3. 子育てへの関わり方 ～ 男女とも約4割が積極派

「(男性の場合) 将来、どの程度子育てに関わろうと考えていますか。(女性の場合) 将来、パートナーにどの程度子育てに関わって欲しいと考えていますか。」と尋ねたところ、男女とも約4割が積極的に関わろう (関わって欲しい)と回答した。（図表 3）。共働きが当たり前になっている現在、子育ては夫婦協力して行っていこうとの意識がみとれる。

図表3 子育てへの関わり方



4. 関与したい（お願いしたい）子育てシーン

～男性は家庭外での活動を中心に関与したい 女性は日常の育児への関わりを求める

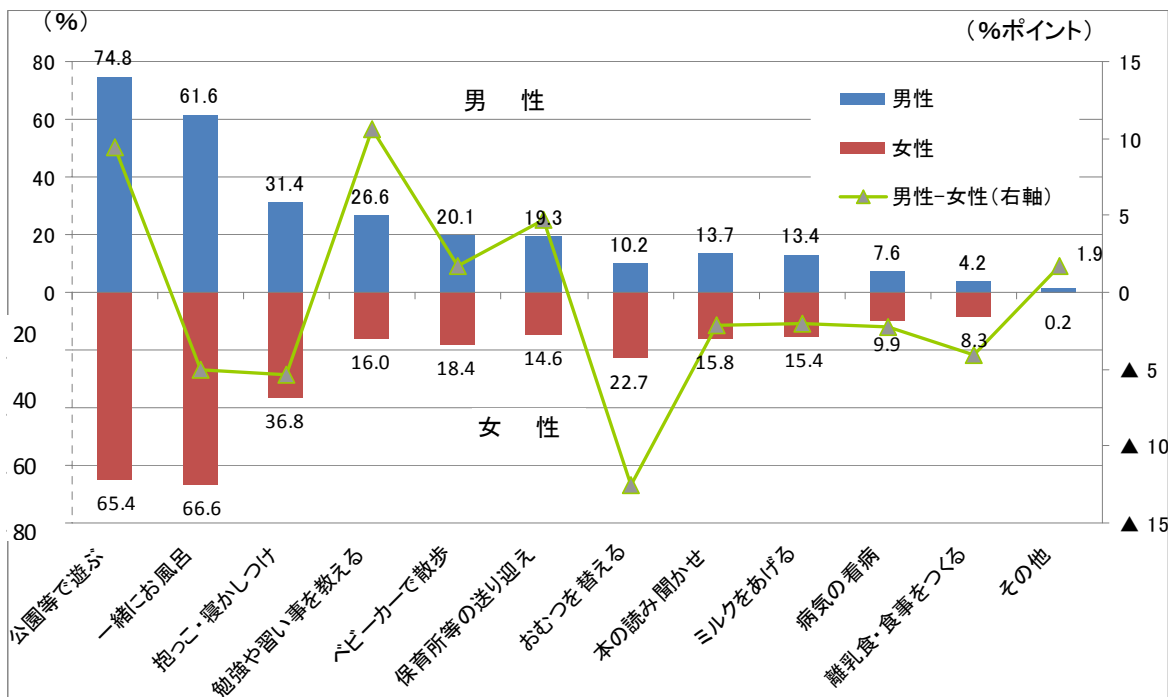
「将来子どもが生まれたとき、やりたい（お願いしたい）と考えているものはどれですか（乳幼児期の子育てシーンの中から3つまで選択）」と尋ねたところ、上位5項目は図表4の通りとなった。

関与したい子育てシーンの男女の違いを見ると（図表5）、男性は「公園等で遊ぶ」「勉強や習い事を教える」「保育所等の送り迎え」といった家庭外での活動を中心とした子育てシーンには積極的であるのに対し、女性が求める「おむつを替える」「一緒にお風呂」「抱っこ・寝かしつけ」といった日常の子育てシーンには消極的なようだ。

図表4 男女別上位5項目

順位	男性	割合(%)	順位	女性	割合(%)
1位	公園等で遊ぶ	74.8	1位	一緒にお風呂	66.6
2位	一緒にお風呂	61.6	2位	公園等で遊ぶ	65.4
3位	抱っこ・寝かしつけ	31.4	3位	抱っこ・寝かしつけ	36.8
4位	勉強や習い事を教える	26.6	4位	おむつを替える	22.7
5位	ベビーカーで散歩	20.1	5位	ベビーカーで散歩	18.4

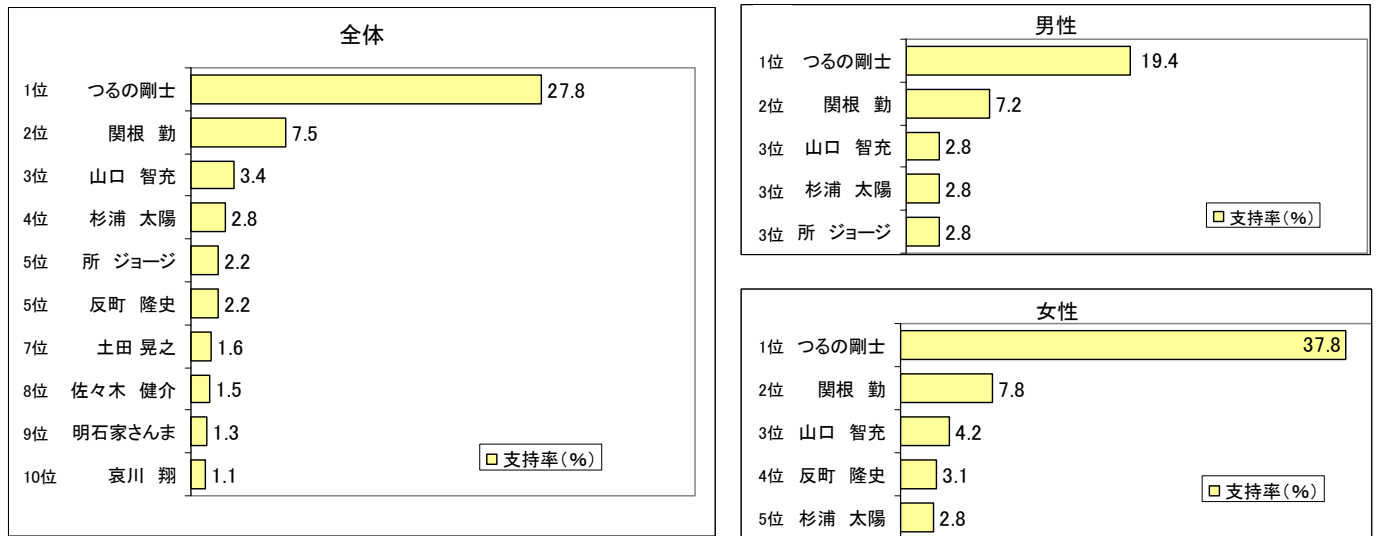
図表5 男女別関与したい（お願いしたい）子育てシーン



5. 理想のパパ ～ 「つるの剛士」がトップ

「あなたの理想のパパとはどんなタイプですか（自由回答）」と尋ねたところ、イクメンタレントとしての高い認知度を背景に「つるの剛士」が2位以下を大きく引き離してトップとなった（図表6）。

図表6 理想のパパ



6. キャリア志向別の傾向

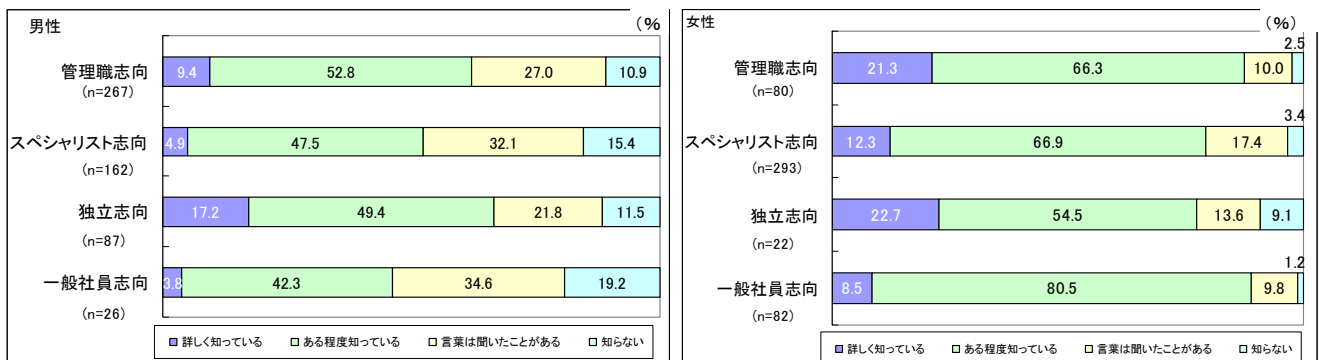
定例調査（平成24年5月22日発表）の「将来就きたい地位」から分類したキャリア志向別に男性の育児参加に関する意識を比較した。

キャリア志向の類型	
独立志向	: 社長、あるいは自分の会社・店を持つ
管理職志向	: 肩書きのある社員
スペシャリスト志向	: 肩書きはなくても特殊能力・技能のある社員
一般社員志向	: 肩書きは求めない

(1) キャリア志向別「イクメン」認知度 ～ 男性は「独立志向」、女性は「一般社員志向」

「イクメン認知度（詳しく知っている+ある程度知っている）」については、男性は「独立志向」がトップで、以下「管理職志向」「スペシャリスト志向」「一般社員志向」と続いた。女性は、「一般社員志向」がトップで以下「管理職志向」「スペシャリスト志向」「独立志向」と続いた（図表7）。

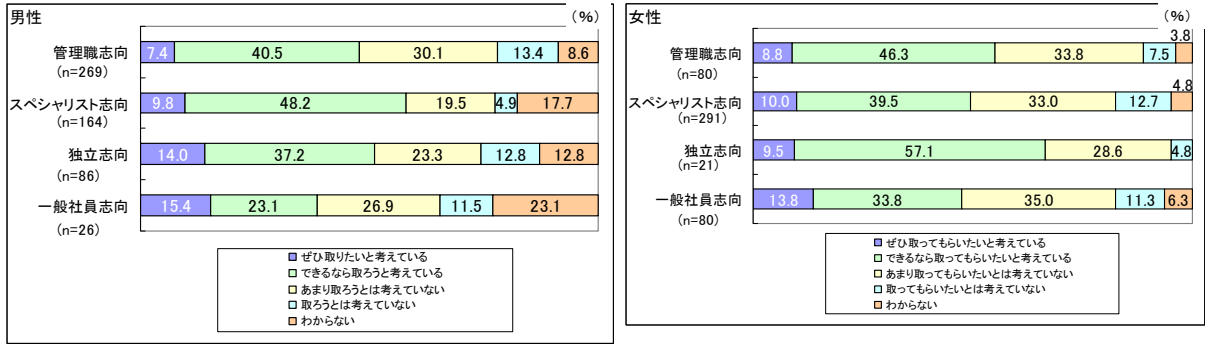
図表7 キャリア志向別「イクメン」認知度



(2) キャリア志向別育児休業の取得希望 ～ 男性は「スペシャリスト志向」女性は「独立志向」

「育児休業の取得希望」については、男性は「スペシャリスト志向」「独立志向」から取得を希望（「ぜひ取りたいと考えている+できるなら取ろうと考えている」）する回答が多く得られた。自分の裁量を重視するキャリア志向の特徴がうかがえる。一方、女性では「独立志向」「管理職志向」から、男性に育児休業取得を希望する回答が多く得られた（図表 8）。

図表 8 キャリア志向別育児休業の取得希望



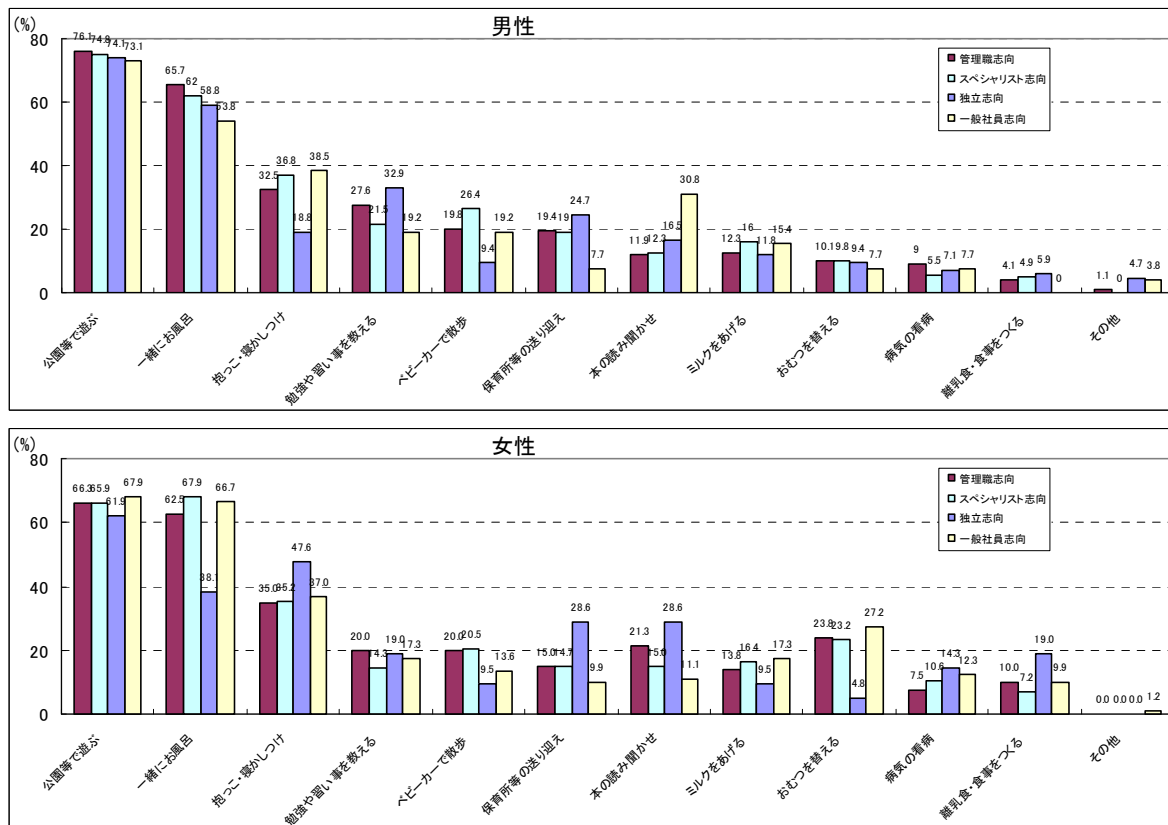
(3) キャリア志向別関与したい（お願いしたい）子育てシーン

～ 最も「イクメン」度が高いのは「スペシャリスト志向」の男性

「関与したい（お願いしたい）子育てシーン」について、キャリア志向別に集計した（図表 9）。女性がお願したい子育てシーンの割合を「需要」、男性が関与したい子育てシーンの割合を「供給」と考え、キャリア志向別子育てシーンの相性を「需要」と「供給」のギャップとして数値化したところ、最も相性が良い組み合わせは「**スペシャリスト志向（男性）**」と「**管理職志向（女性）**」となった（図表 10）。

また、男性のキャリア志向別に数値を合計（合計値が低いほど女性の希望に近い子育てシーンへの意識があることからイクメン度が高いとした）し比較したところ、最もイクメン度が高い（合計値が低い）のは「**スペシャリスト志向**」の男性となった。スペシャリスト志向の男性は育児休業の取得希望も高く、育児休業を活用しながら専門分野と同じように子育ても追究していく意識があることがうかがえる。

図表 9 キャリア志向別関与したい（お願いしたい）子育てシーン



図表 10 男女別キャリア志向別最も相性の良いキャリア志向

キャリア志向(男性)	最も相性の良い キャリア志向(女性)	キャリア志向(女性)	最も相性の良い キャリア志向(男性)
管理職志向	スペシャリスト志向	管理職志向	スペシャリスト志向
スペシャリスト志向	管理職志向	スペシャリスト志向	管理職志向
独立志向	管理職志向	独立志向	一般社員志向
一般社員志向	管理職志向	一般社員志向	管理職志向

計算方法

- ①キャリア志向の組み合わせ(4×4=16通り)について、子育てシーンごとに
男性がやりたい子育てシーンの割合と女性をお願いしたい子育てシーンの割合との差を計算し絶対値を取り、
女性にとってより重要な子育てシーンを考慮するため、女性の子育てシーンの回答者数でウェイト付け
- ②各項目の数値を合計
- ③合計値が小さいほど互いのギャップが少なく相性が良いと判断した

(計算例)管理職志向(男性)×スペシャリスト志向(女性)の場合

- ①公園で遊ぶ… |(男性76.1 - 女性65.9)| × ウェイト0.65 = 6.7
- 一緒にお風呂… |(男性65.7 - 女性67.9)| × ウェイト0.67 = 1.5
- …
- その他… |(男性1.1 - 女性0.0)| × ウェイト0.00 = 0.0
- ②公園で遊ぶ6.7 + 一緒にお風呂1.5 + … +その他0.0 = 16.6

7. まとめ

男性の育児参加については約4割から積極的な回答を得られ、育児休業の取得希望も約5割あった。ただ、実際の男性の育児休業取得率は2.63%（「平成23年度厚生労働省雇用均等基本調査」）と、前回調査から1.25ポイント上昇し過去最高の数字となったものの、2020年までに13%とする目標値には遠く及ばない。育児休業など制度は整ってきたが、まだまだ実際の取得にはつながっていないのが現状だ。

人口構造、社会構造の変化にともない、働き方も多様化している。育児休業の取得率だけがすべてではないが、抵抗なく育児休業などの制度が利用できることは、働きやすい職場の要素のひとつであることは間違いない。今回の調査では、男女とも男性の育児参加には積極的な意識がうかがえた。このような意識に応え「イクメン」が特別なことではない職場環境があつてこそ、社員の力が十分に発揮され企業の成長につながるのだろう。

以上