

2024年11月14日

## 【育休意識調査】

**育休が浸透する中でも、育休対象者の4割が「申請にためらいがある」と回答。**

**「どのくらい前から準備が必要か」十分に理解している育休対象者、わずか1割**

**上司、「十分なフォローができています」と回答したのは半数以下。**

～社外向けに独自の育休ガイドブックを一部公開、社内向けにはマネジメント層等へ育児体験を実施～

江崎グリコ株式会社は、11月19日「いい育児の日」に際し、「育休取得における対象者と上司の意識調査」を実施しました。今回の調査結果を受け、2020年より男性育休取得率100%<sup>※1</sup>の江崎グリコは、当社独自の「育休ガイドブック」を社外にも一部公開します。また、社内向けには、マネジメント層および若年層を対象に、保育園での育児疑似体験をしながら「ワークインライフ」を考える「Co育<sup>※2</sup>トライアル」を、11月14日（木）・15日（金）に実施します。これらを通じて、育休対象者と上司の相互理解を深め、多様な働き方への理解促進を目指します。意識調査の結果は以下の通りです。

※1:2020年の社内独自の休暇制度（Co育<sup>※2</sup>Month（正社員対象））を導入以降、独自制度対象者のうち育児休業または当該休暇を取得した率

※2:「Co育<sup>※2</sup>」とは、「妊娠期から和気あいあいと(Communication)、上手に協力しながら(Cooperation)、いっしょに子どもを育てる(Coparenting)」育児スタイルをコンセプトに江崎グリコが提唱しているものです。

## 主な調査サマリー

- **男女の産休、育休ここ数年で7割以上が「増えた」と回答。**  
男性も育児をするという環境を、企業も支援していく社会情勢が形成されつつあります。
- **育休対象者・上司で意識の違いも。「どのくらい前から準備が必要か」十分に理解している対象者、わずか1割。**  
また、育休対象者側に、「適切なアドバイスがされたと感じますか？」では「とてもそう思う」・「そう思う」と回答したのは42.8%。「とてもそう思う」と回答したのは8.4%と1割に満たない結果に。
- **育休の申請のためらい、4割があると回答。**  
育休取得をためらう理由として、「社内に迷惑をかけてしまうから」が圧倒的に多い結果に。  
育休取得で不安に感じること「給与の減少」が多数。次いで「復帰後のキャリア」、「引継ぎ相手の負担」。
- **上司側、「十分なフォローができています」と回答したのは半数以下。**  
「産休・育休のフォローについて不安を感じたことがある」上司、約5割。  
具体的な不安要素は「フォローによって、チーム内に不公平感が生まれぬ不安になる」が最も多い結果に。
- **「産休・育休前の引継ぎ制度が整っているか？」上司・育休対象者で差異。**  
マニュアル化しづらい引継ぎ業務の課題も浮き彫りに。

### 【調査概要】

調査名：育休対象者と上司の意識調査

調査方法：インターネット調査

調査対象者：育休経験者及び育休取得予定者 250名 育休の申請を受けた経験のある上司 250名

調査期間：2024/10/11～2024/10/15

サンプル数：本調査 男女 500名（男性 352名 女性 148名）

※調査内で「上司」の属性は、2名以上のマネジメント従事者でご自身の育休経験は不問としています。「育休対象者」は育休経験者及び育休取得予定者で、ご自身のマネジメント経験は不問と定義しています。

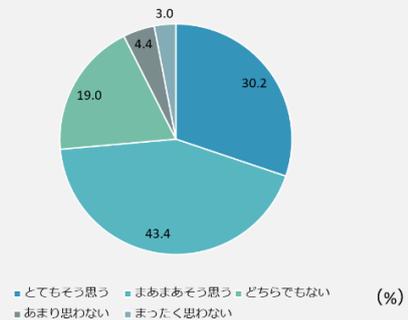
※構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100.0%とならない場合があります。

※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。

## ■男女の産休、育休ここ数年で7割以上が「増えた」と回答。

「Q1:あなたの会社では男女の産休・育休の取得がここ数年で増えたと感じますか?」という質問では、全体の73.6%が「とてもそう思う」・「そう思う」と回答しました。厚生労働省の調査によると、昨年度の男性の育休取得率は30.1%と、調査開始から初めて3割を超えました。2022年に改正された育休制度の効果により、男性も育児をするという環境を、企業も支援していく社会情勢が形成されつつあります。

Q1. あなたの会社では男女の産休・育休の取得がここ数年で増えたと感じますか? (SA n=500)

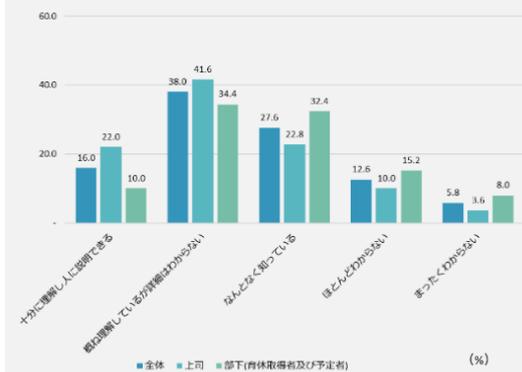


## ■上司・育休対象者で意識の違いも。

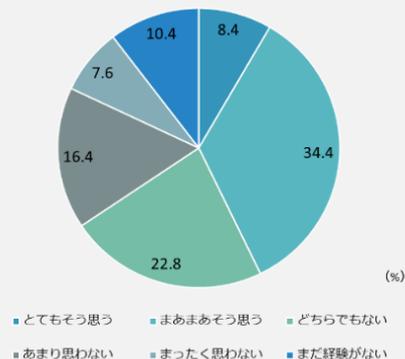
### 「どのくらい前から準備が必要か」十分に理解している育休対象者、わずか1割。

育休の取得者が増える中で、実際に産休・育休を取得する際にはさまざまな引継ぎが必要です。「Q2:産休や育休を取得する際、取得者や上司はどのくらい前から準備が必要か知っていますか?」という質問では、全体の54.0%が「十分に理解し人に説明できる」、「概ね理解しているが詳細はわからない」と回答している一方、「十分に理解し人に説明できる」と回答した育休対象者はわずか10.0%となりました。また、上司側も、「十分に理解し人に説明できる」と回答したのは22.0%と低く、育休対象者・上司ともに、産休・育休の具体的な準備に関する理解促進についての課題が浮き彫りとなりました。また、育休対象者側に「Q3:産休・育休を取得した際、適切なアドバイスがされたと感じますか?」と質問したところ、「とてもそう思う」・「そう思う」と回答したのは42.8%。「とてもそう思う」と回答したのは8.4%と1割に満たない結果となりました。

Q2.産休や育休を取得する際、取得者や上司はどのくらい前から準備が必要か知っていますか? (SA n=500)

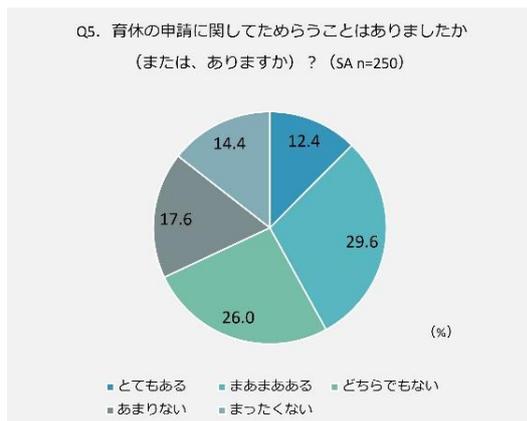
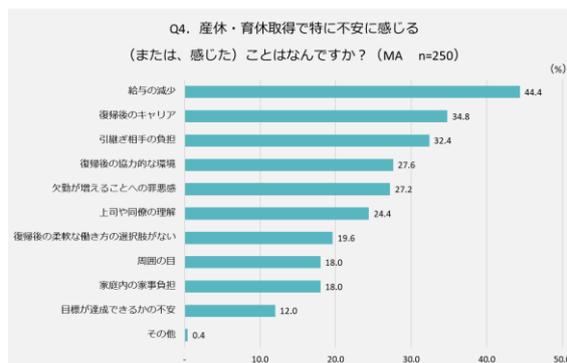


Q3.産休、育休を取得をした際、適切なアドバイスがされたと感じますか? (SA n=250)



### ■ 育休申請のためらい、4割があると回答。

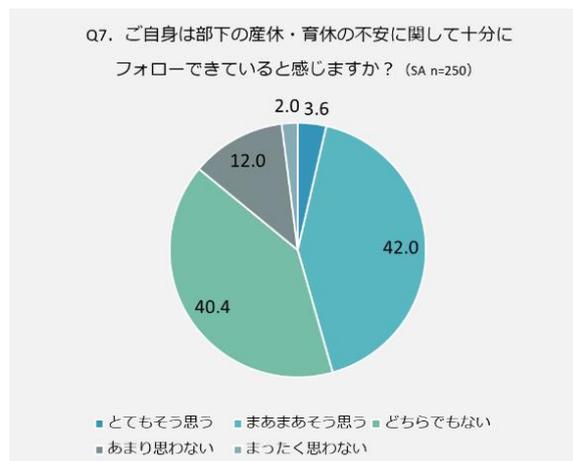
「Q4:産休・育休取得で特に不安を感じる（または、感じた）ことはなんですか？」という質問で、最も多いのは、「給与の減少（44.4%）」。次いで「復帰後のキャリア（34.8%）」、「引継ぎ相手の負担（32.4%）」という結果に。また、「Q5:育休の申請に関してためらうことはありましたか（または、ありますか）？」という質問では、42.0%が「ある」と回答しています。

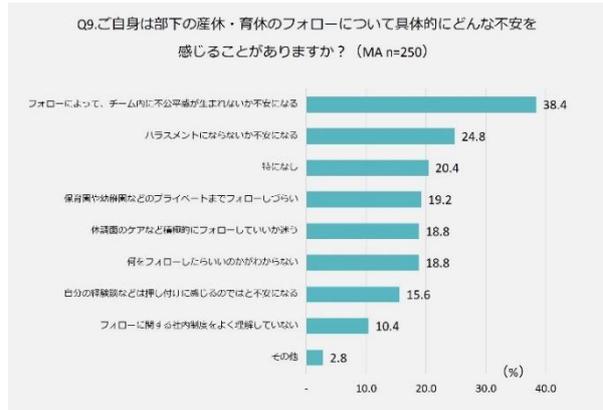
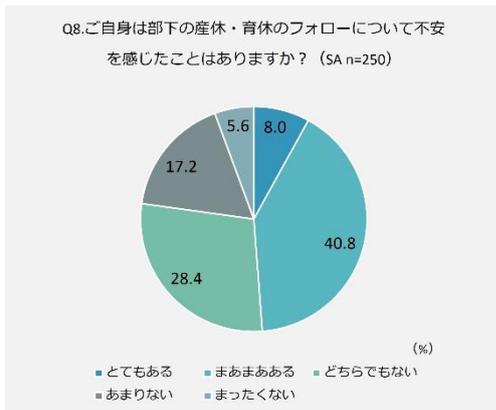


その理由として、「社内には迷惑を掛けてしまうから（47.6%）」が圧倒的に多い結果となりました。（Q6）育休の取得が増加している中でも、ためらう方が半数近い背景には給与面だけでなく、引継ぎの負担など同僚や上司への配慮が背景にあると考えられます。

### ■ 上司側、「十分なフォローができています」と回答したのは半数以下。

「Q7:ご自身は部下の産休・育休の不安に関して十分にフォローできていると感じますか？」という問いでは、45.6%が「とてもそう思う」・「そう思う」と回答しました。また、「Q8:ご自身部下の産休・育休のフォローについて不安を感じたことはありますか？」という問いには、48.8%が「ある」と回答しました。具体的な不安要素として、「フォローによって、チーム内に不公平感が生まれないう不安になる（38.4%）」が最も多い結果となりました。（Q9）

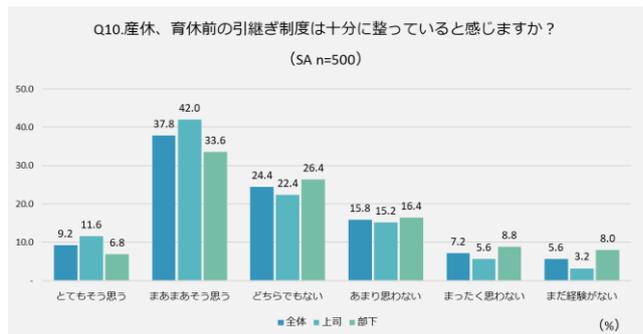




## ■「産休、育休前の引継ぎ制度が整っているか？」上司・育休対象者で差異。

「Q10:産休、育休前の引継ぎ制度は十分に整っていると感じますか？」という質問では、上司は「とてもそう思う」・「そう思う」が 53.6%に対し、育休対象者は「とてもそう思う」・「そう思う」が 40.4%と 13 ポイントの差があることがわかりました。

会社によってそれぞれ異なる引継ぎ業務ですが、「実際にあるとよい引継ぎ制度やフォロー体制について」の自由回答をみると、『動画による作業手順、



記録がほしい (30代 男性) 、『引継ぎマニュアルの整備 (30代 男性) 』、『各自、各部門にお任せのところがあるので、最低限必要なことの基準が必要 (50代 女性) 』、『職場復帰する時の流れを産休に入る前から確認したかった (30代 女性) 』などマニュアル化しづらい、またはマニュアルが整備されていない実情に対する希望が散見されました。

**<考察>** 今回の調査から、2022年の法改正を契機に男性の育休取得率が増加し、育休に対する企業のサポートが求められる一方で、男女ともに、産休・育休の準備や引継ぎに関する育休対象者・上司の理解が十分ではないことが浮き彫りとなりました。育休取得が増える一方、未だ4割が「申請にためらう」と回答した背景には、取得者が増えたからこそ、“なんとなく大変そう”というイメージから、より具体的な引継ぎ業務の負担に直面していることがうかがえます。

育休対象者が安心して育児に向き合い、育休制度を風土にしていくためには、企業が当事者のフォローだけでなく、上司や同僚など職場全体に対して具体的な引継ぎ業務のバックアップやさらなる育児への理解深化に取り組むことが重要だと考えられます。

## ■江崎グリコの「育休」に関する取り組み

当社は、2019年2月より「Co 育て PROJECT」を開始し、子育てにおける課題解消を目指して社内制度変革や商品・サービス展開に取り組んできました。育休に関しては、生後6か月までの子どもを持つ社員を対象に、有給扱いで1か月間の育休取得を必須にする制度「Co 育て Month」を2020年1月に開始。2017年時点の男性の育休取得率は約4%でしたが、2020年以降、4年連続で育休取得率100%を達成し、2023年度は男女合わせて59名が育休を取得しています。

また、男性育休を単なる“制度”ではなく“風土”にしていくため、継続して組織横断の取り組みも行っております。取り組みの1つとして、育休取得者や家族・上司・社外有識者等にヒアリング等を行い、資料にまとめた当社独自の「育休ガイドブック」を作成しています。今回の調査結果を受け、社会全体での子育て課題解決に向けて、当社の「育休ガイドブック」の一部を公開します。具体的な引継ぎフローの一例として、さまざまな企業様や従業員に活用いただき、育休取得時のフォロー体制構築の一助になればと考えています。

## ■当社独自の「育休ガイドブック（Co 育てガイドブックより）」内容（一部）

### ・「業務サポート体制構築チェックリスト」

産休・育休取得前後に、取得者本人・上司・同僚それぞれの立場で、時系列に沿ったタスクを確認できるチェックリストです。当社の社員の声を元に、どの職種でも共通する内容を抽出して作成しています。下記よりダウンロードいただけます。

時期	項目	本人	上司	同僚（サポートメンバー）
日常内に		業務開始前・終了挨拶	出勤・休憩中にも挨拶 （メール・定期的なコミュニケーション）	
取得1ヶ月前	事前相談	上司に相談あり、業務予定の作成 上司に相談 → 業務日程決定	予定の通知 → 業務日程決定	
取得2ヶ月前	業務フロー 検討開始	担当業務の整理	2週間前相談あり 業務フローの検討開始（必要であれば、上司と、同僚と）	
取得1ヶ月前	人事への申請	人事への申請	申請の代行/確認	
	業務の引き継ぎ	引き継ぎ業務の決定	引き継ぎ業務の決定 → 業務日程決定 チームの状況、協力体制	
	日課の決定	日課の決定（必要に応じて、同僚）	本人の勤務状況の確認、調整 サポートメンバーの役割について説明	
取得1ヶ月前 ～取得日	業務の引き継ぎ	引き継ぎ（必要に応じて同僚）		
	業務の決定		業務状況の確認	
	申請	（必要に応じて同僚と業務日程を決定） 申請の代行/確認	業務日程の決定（必要に応じて同僚）	
取得日	業務の引き継ぎ	業務の引き継ぎ（必要に応じて同僚）	業務の引き継ぎ（必要に応じて同僚）	
	業務の決定		業務状況の確認	
	業務の決定	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	
取得後 ～復帰日	業務の決定		サポートメンバーの役割、決定、業務日程の確認	業務日程 業務日程の確認（必要に応じて同僚）
	業務の決定	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	
	業務の決定	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	
取得後 ～復帰日	業務の決定		サポートメンバーの役割、決定、業務日程の確認	業務日程 業務日程の確認（必要に応じて同僚）
	業務の決定	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	
	業務の決定	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	
取得後 ～復帰日	業務の決定		サポートメンバーの役割、決定、業務日程の確認	業務日程 業務日程の確認（必要に応じて同僚）
	業務の決定	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	
	業務の決定	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	業務の決定（必要に応じて同僚） 業務の決定（必要に応じて同僚）	

【ダウンロード URL: [https://www.glico.com/assets/files/cosodateguidebook\\_checklist.pdf/](https://www.glico.com/assets/files/cosodateguidebook_checklist.pdf/)】

※エクセル版をご要望の場合は、当社お客様センター（<https://customer.glico.com/s/>）までお問合せください。

### ・「家事育児分担ワークシート」

出産前にご家族で今後について話し合うためのツールの1つ「家事育児分担ワークシート」。家事や育児を仕分けし、産後のタスク分けができるワークシートです。下記よりダウンロードいただけます。

	ピフォア（出産前）	備考	アター（出産後）	備考
【家事】				
食卓の片付け	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
食後の片付け	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
お風呂の片付け	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
洗濯物の片付け	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
トイレの掃除	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
ゴミの処分	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
食料・日用品の買物	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
ペット用品の買物	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
【育児】				
授乳（ミルク・母乳）	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
おむつ替え	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
沐浴（お風呂・入浴）	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
赤ちゃんの抱っこ	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
赤ちゃんの寝かしつけ	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
赤ちゃんのおもちゃ	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
赤ちゃんの抱っこ	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
赤ちゃんの抱っこ	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
赤ちゃんの抱っこ	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
赤ちゃんの抱っこ	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
赤ちゃんの抱っこ	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり
赤ちゃんの抱っこ	（ ）	ふたり	（ ）	ふたり

【ダウンロード URL: <https://www.glico.com/assets/files/coparenting%20worksheet.pdf>】

## ■若年層と上司の相互理解を深める「Co 育てトライアル」

江崎グリコは育休取得促進に積極的に取り組んでいるものの、2022 年 10 月に育休取得者へ育休における課題について社内アンケートを実施したところ、「上司からの理解が不足している」という回答が約 10%ありました。育休取得において、取得する育休対象者と上司の相互理解を深めることが重要と考えています。

そこで、育休取得における上司・育休対象者の相互理解を深め、育休を取得する社員や多様な働き方への理解促進を目指し、保育現場で育児の当事者目線で疑似体験ができる「Co 育てトライアル」を 2023 年に立ち上げました。

第 2 回は、2024 年 11 月 14 日（木）、11 月 15 日（金）の 2 日間、アートチャイルドケア株式会社が運営する保育施設「アートチャイルドケア伊丹」（兵庫県伊丹市）の協力のもと、当社のマネジメント層および若年層社員も参加。保育園業務の体験を通じて得た知見や、体験者の意見は、社内で実施する座談会などのコミュニケーションに活かす他、関連ツールの改善、さらには社外への情報発信により、育児環境の改善を図ってまいります。

昨年の様子はムービーコンテンツでも公開しています。

【URL : [https://www.youtube.com/watch?v=Hpk\\_Ou60Qkk](https://www.youtube.com/watch?v=Hpk_Ou60Qkk)】



### ※参考 : Glico の育児休業等及び育児目的休暇（Co 育て Month 含む）の取得者数

	男性社員	女性社員
2020 年度	57 名	22 名
2021 年度	43 名	26 名
2022 年度	31 名	18 名
2023 年度	34 名	25 名

### 【Glico の「Co 育て PROJECT」について】

昨今の育児においては、社会環境の変化により、ワンオペレーション育児やマタハラ・パタハラ、産後うつ、子どもの自己肯定感の低下など、複雑で多様な問題が顕在化しています。「Co 育て PROJECT」は、育児の課題に対し、パートナーや周りの家族が協力し、育児環境をよりよくすることで、生まれてくる子どもたちのココロとカラダの健やかな成長を目指す取り組みとして、江崎グリコが 2019 年 2 月から開始しました。

現在、日本初の乳児用液体ミルク「アイクレオ 赤ちゃんミルク」や Co 育てをサポートするアプリ「こぺ」といった商品・サービスの展開はもちろん、男性の育児参画を促進する企業向け両親学級「みんなの育休研修」の実施、社員が 1 か月育児に専念する社内制度「Co 育て Month」を導入し、社内の男性育休取得率 100% の継続達成など、社内外で育児環境の向上につながる取り組みを展開しています

■Co 育て PROJECT について : <https://www.glico.com/jp/csr/coparenting/>

■Co 育て PROJECT 社内での取り組み編 : <https://www.glico.com/jp/csr/coparenting/company/>