妊娠期・育児期のパートナーシップ
実態把握調査レポート

2020年8月

本資料および調査結果の著作権・利用権は、株式会社マクロミルおよび認定NPO法人マドレボニータに帰属します。
両社は本調査結果を対外的に広く公開しており、どなたでも調査結果をご利用いただくことができますが、
本調査結果を使用・掲載される場合には、必ず下記の出典を明記してください。

株式会社マクロミルと認定NPO法人マドレボニータの協働調べ「2020年妊娠期・育児期のパートナーシップ実態把握調査」

目次

調査概要 **3**

調査結果ハイライト **9**

Ⅰ. 妊娠期・育児期 夫婦のすがた 10

Ⅱ. 出産・育児とキャリア 20

Ⅲ. 調査完了にあたって 28

© Macromill, Inc.

調査概要

調査目的　：	妊娠期から産後（育児期）までの夫婦の意識と実態を明らかにし、 この時期における男女の物事の捉え方の違いを理解しあうことや、 企業が小さい子どもを持つ社員が働きやすい環境を整えていくための 検討素材として活用できるデータを得ることを目的として実施しました。
調査対象　：	マクロミルモニタ　20～45歳の男女 妊娠期：母親が第一子を妊娠中 育児期：第一子が2歳未満、母親が育休中/専業主婦/就業中
調査地域　：	全国
調査方法　：	インターネットリサーチ
調査時期　：	事前調査　2020年1月24日（金）～1月28日（火） 本調査　2020年1月29日（水）～2月　1日（土）
有効回答数：	事前調査　29,967サンプル（報告書中では性年代構成比かつ全体を30,000サンプルとなるようWB集計） 本調査　1,236サンプル
調査実施機関：	株式会社マクロミル
調査票URL：	事前調査　https://www.macromill.com/airs/exec/smartPvRLAction.do?rid=1000137&k=21b85cece2 本調査　https://www.macromill.com/airs/exec/smartPvRLAction.do?rid=1001261&k=42b99dc445

報告書内の記述について

※n=30未満は参考値として記載

© Macromill, Inc.

本調査対象者の抽出条件とサンプル設定の理由

事前調査の回答内容により本調査の対象者を以下の**6区分で抽出**、**各206名を均等で回収**を行いました。
（各フェーズ単位での**比較性を担保**するために、サンプルは均等に回収を行っています）

また、6区分の設定理由として、**妊娠期**（CELL1-2）と**育児期**（CELL3-6）においては
発生する物事や周辺の環境が大きく異なると考えられるため、それぞれデータを分けて見ることができるよう、
各フェーズ毎にサンプルを抽出・回収。

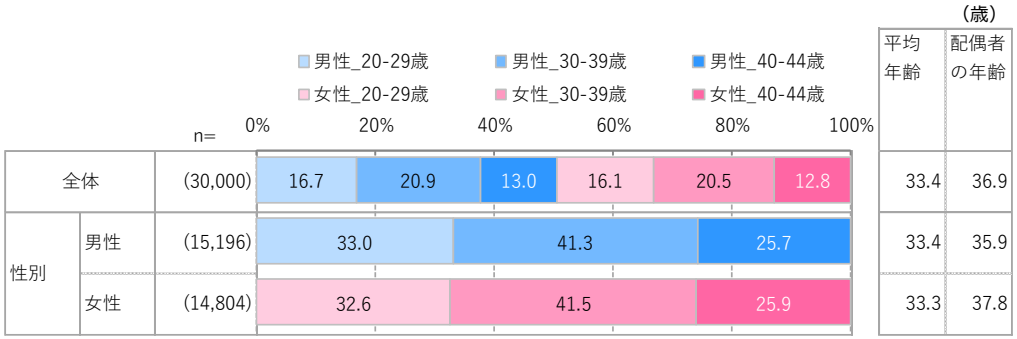
育児期においても、職場環境が関係する事象を捉えるため、
育児集中期・育休期（CELL3-4）と**職場復帰期**（CELL5-6）を分けて、サンプルの抽出・回収を行っています。

<table>
<tr><th rowspan="2">CELL</th><th rowspan="2">見出し</th><th></th><th>Q1</th><th>Q2S1N</th><th>Q3S1</th><th>Q3S2</th><th>Q4S1</th><th>Q4S2</th><th>Q5</th><th>Q6</th><th>Q7</th><th>Q8</th><th>Q9</th></tr>
<tr><th>性別</th><th>婚姻</th><th>年齢</th><th>自分の職業</th><th>配偶者の職業</th><th>自分</th><th>配偶者</th><th>子ども</th><th>長子年齢</th><th>実子</th><th>妊娠状況</th><th>仕事状況</th></tr>
<tr><td>1</td><td>【男性】 妊娠中</td><td>男性</td><td rowspan="6">既婚</td><td rowspan="6">20-44歳</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td rowspan="2">子無</td><td></td><td></td><td rowspan="2">妊娠中</td><td></td></tr>
<tr><td>2</td><td>【女性】 妊娠中</td><td>女性</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="3">3</td><td rowspan="3">【男性】 育児中：妊娠前から無職/出産前後に退職</td><td rowspan="3">男性</td><td></td><td rowspan="2">専業主婦、学生、無職</td><td></td><td></td><td rowspan="6">子有</td><td rowspan="6">長子2歳未満</td><td rowspan="3">実子</td><td></td><td>妊娠判明時点で非就業</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td rowspan="2">出産前後で退職・予定</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>産休・育休中</td></tr>
<tr><td rowspan="3">4</td><td rowspan="3">【女性】 育児中：妊娠前から無職/出産前後に退職</td><td rowspan="3">女性</td><td rowspan="2">専業主婦、学生、無職</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>妊娠判明時点で非就業</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td rowspan="2">出産前後で退職・予定</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>産休・育休中</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>5</td><td>【男性】 育児中：就業継続</td><td>男性</td><td></td><td>有職者</td><td></td><td></td><td>実子</td><td></td><td rowspan="2">出産後職場復帰</td></tr>
<tr><td>6</td><td>【女性】 育児中：就業継続</td><td>女性</td><td>有職者</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

© Macromill, Inc.

事前調査回答者プロフィール

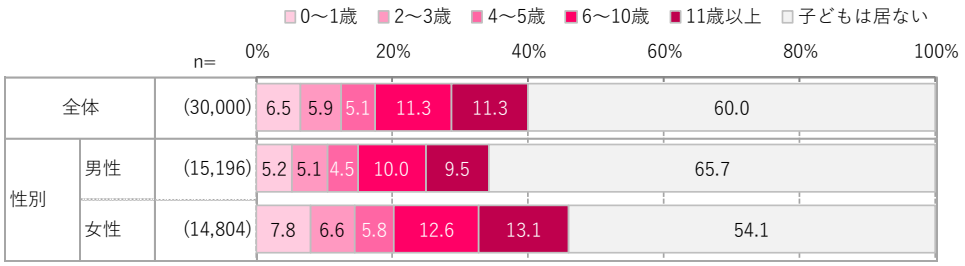
性年代



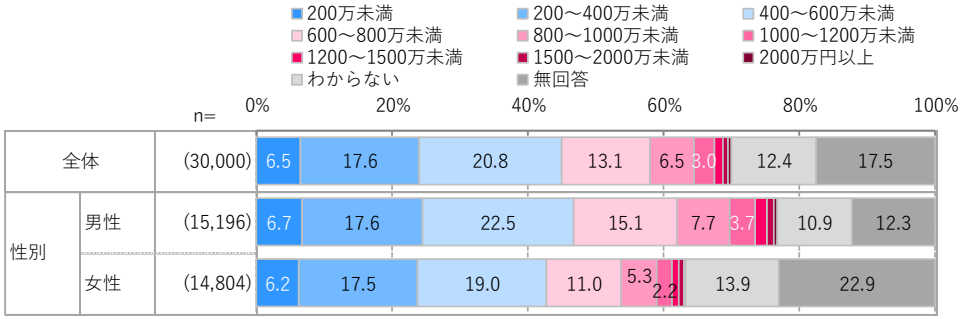
（歳）

		平均年齢	配偶者の年齢
全体	(30,000)	33.4	36.9
性別 男性	(15,196)	33.4	35.9
性別 女性	(14,804)	33.3	37.8

子どもの有無・長子の年齢

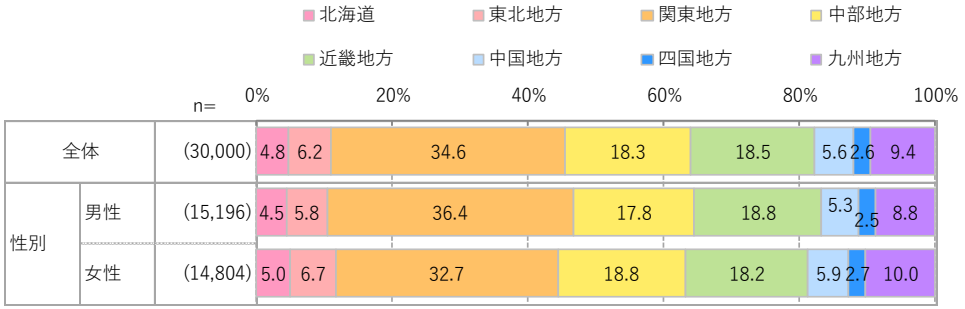


世帯年収



※スコア2.0%未満は非表示

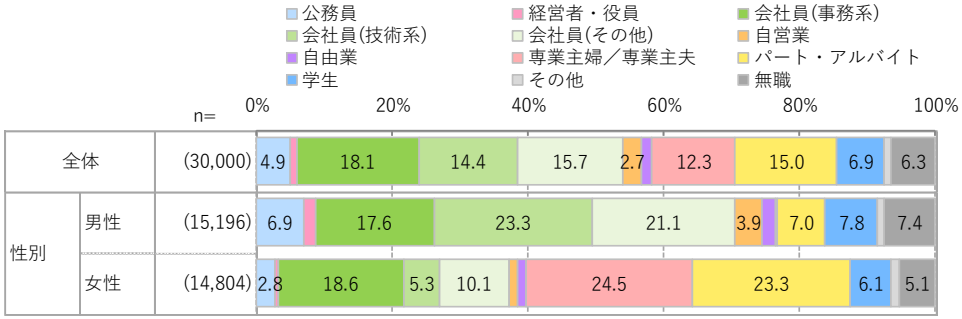
居住地域



© Macromill, Inc.

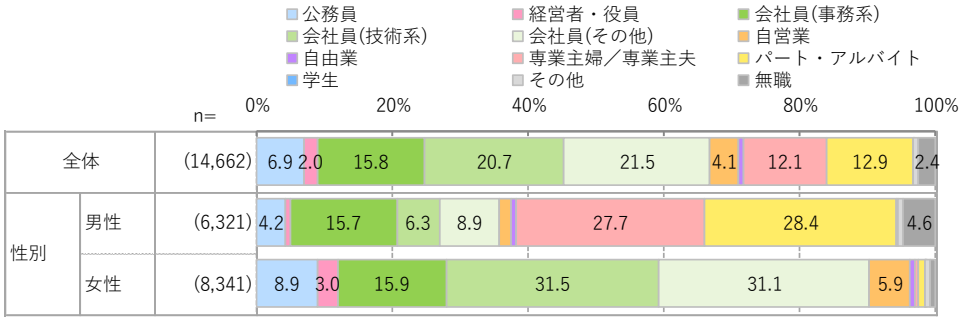
事前調査回答者プロフィール

職業



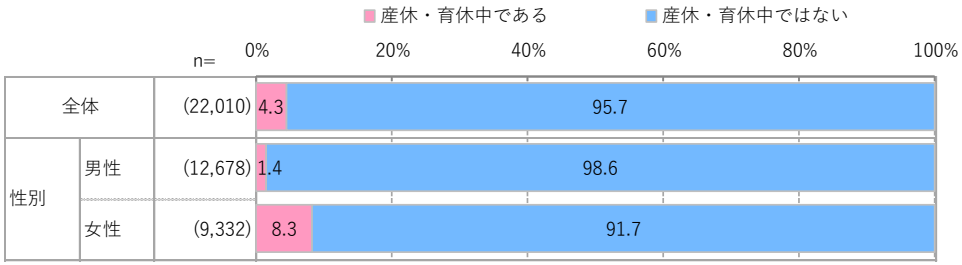
※スコア2.0%未満は非表示

配偶者の職業

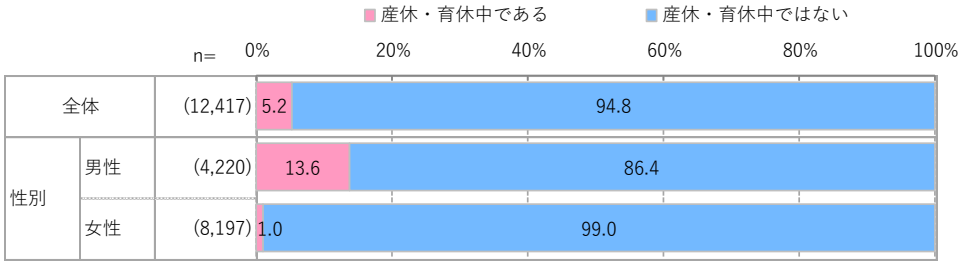


※スコア2.0%未満は非表示

産育休状況（自分）



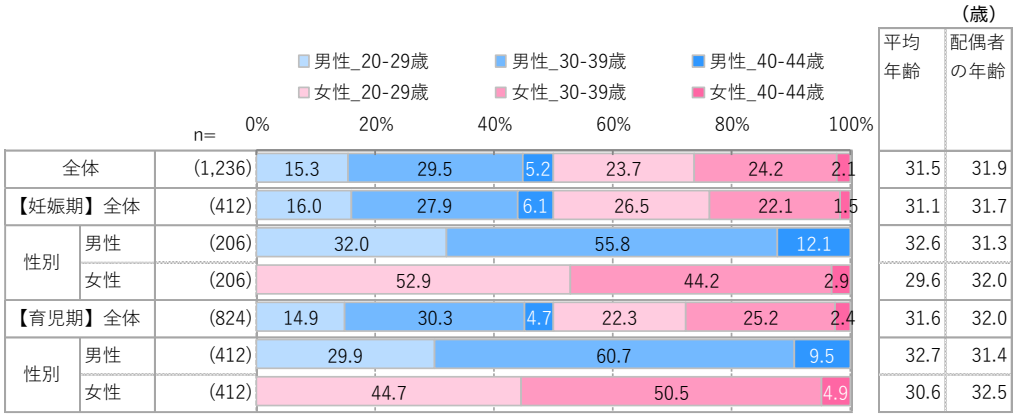
産育休状況（配偶者）



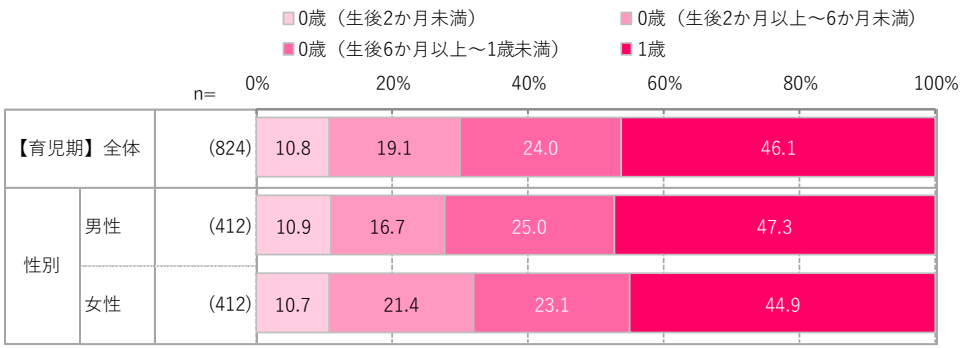
© Macromill, Inc.

本調査回答者プロフィール

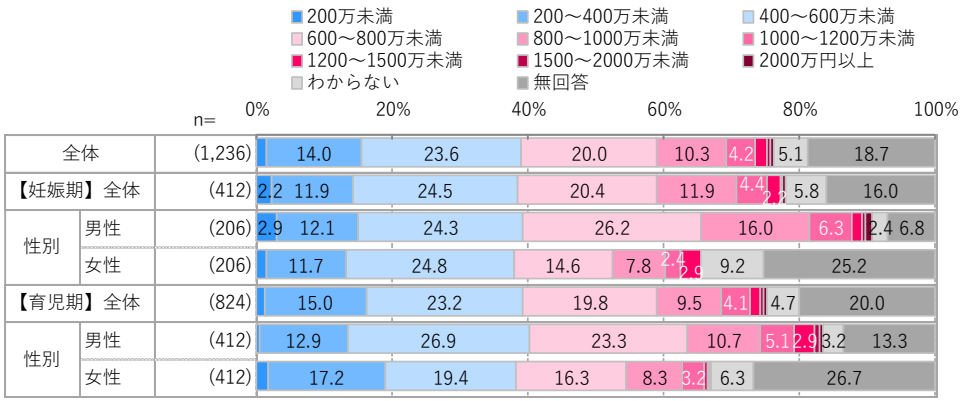
性年代



子どもの有無・長子の年齢

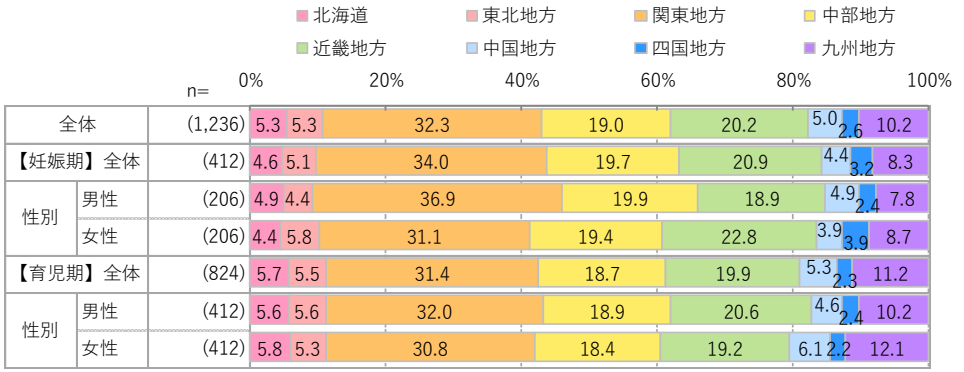


世帯年収



※スコア2.0%未満は非表示

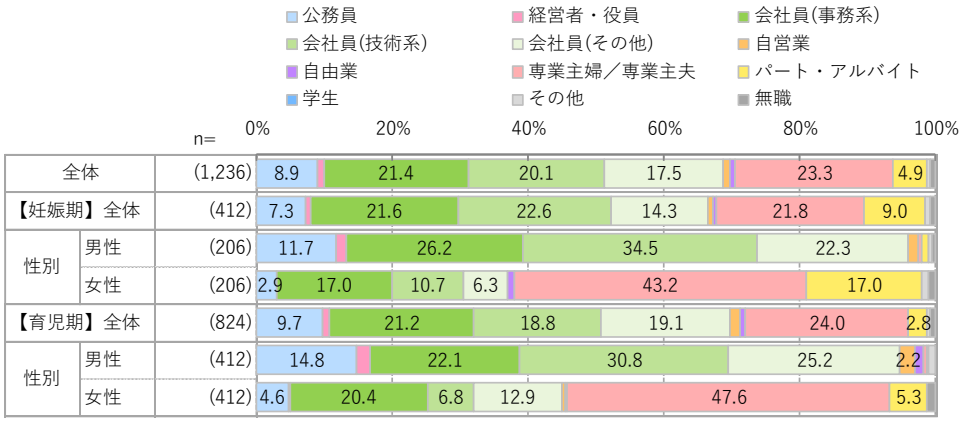
居住地域



© Macromill, Inc.

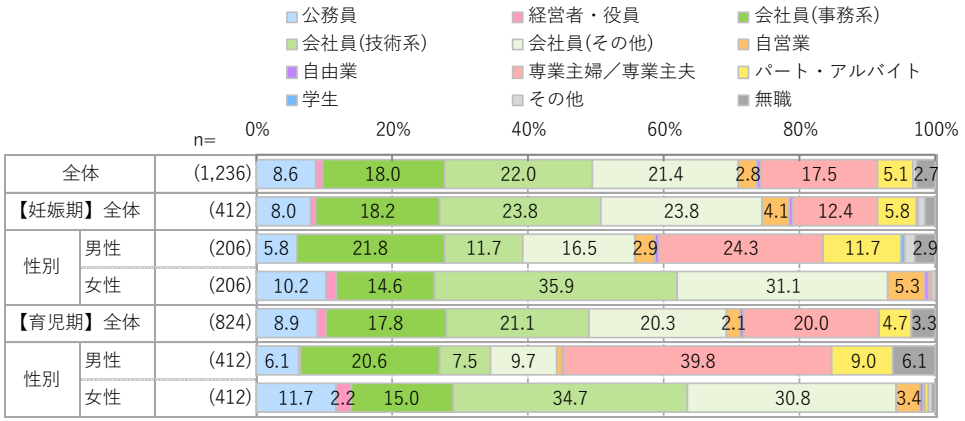
本調査回答者プロフィール

職業



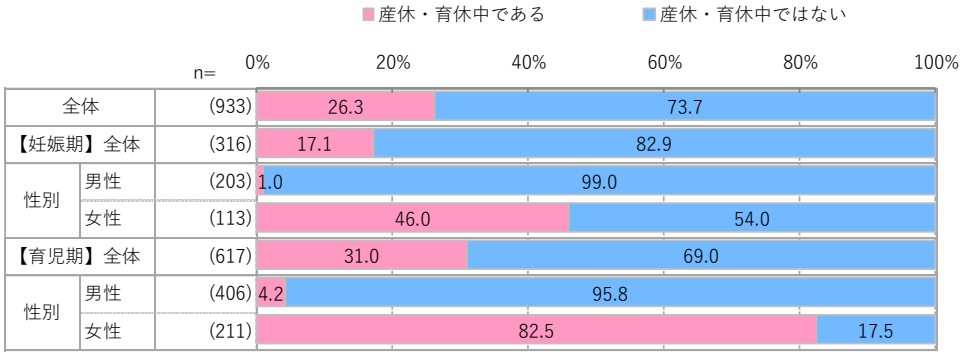
※スコア2.0%未満は非表示

配偶者の職業

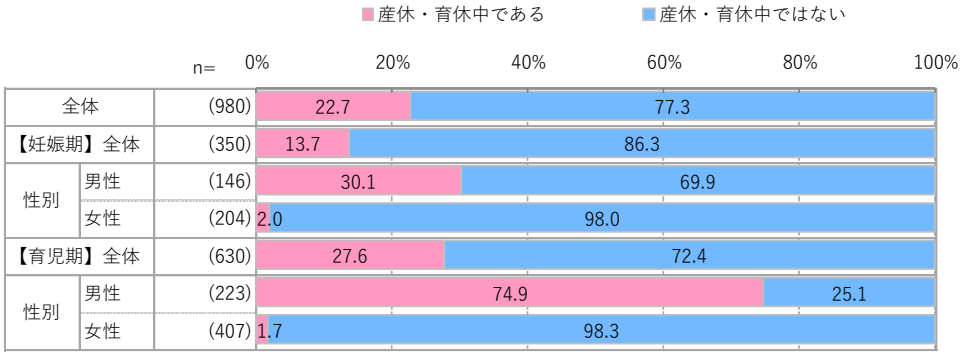


※スコア2.0%未満は非表示

産育休状況（自分）



産育休状況（配偶者）



© Macromill, Inc.

調査結果ハイライト

Ⅰ. 妊娠期・育児期 夫婦のすがた

© Macromill, Inc.

1. 子育て・家事への想い

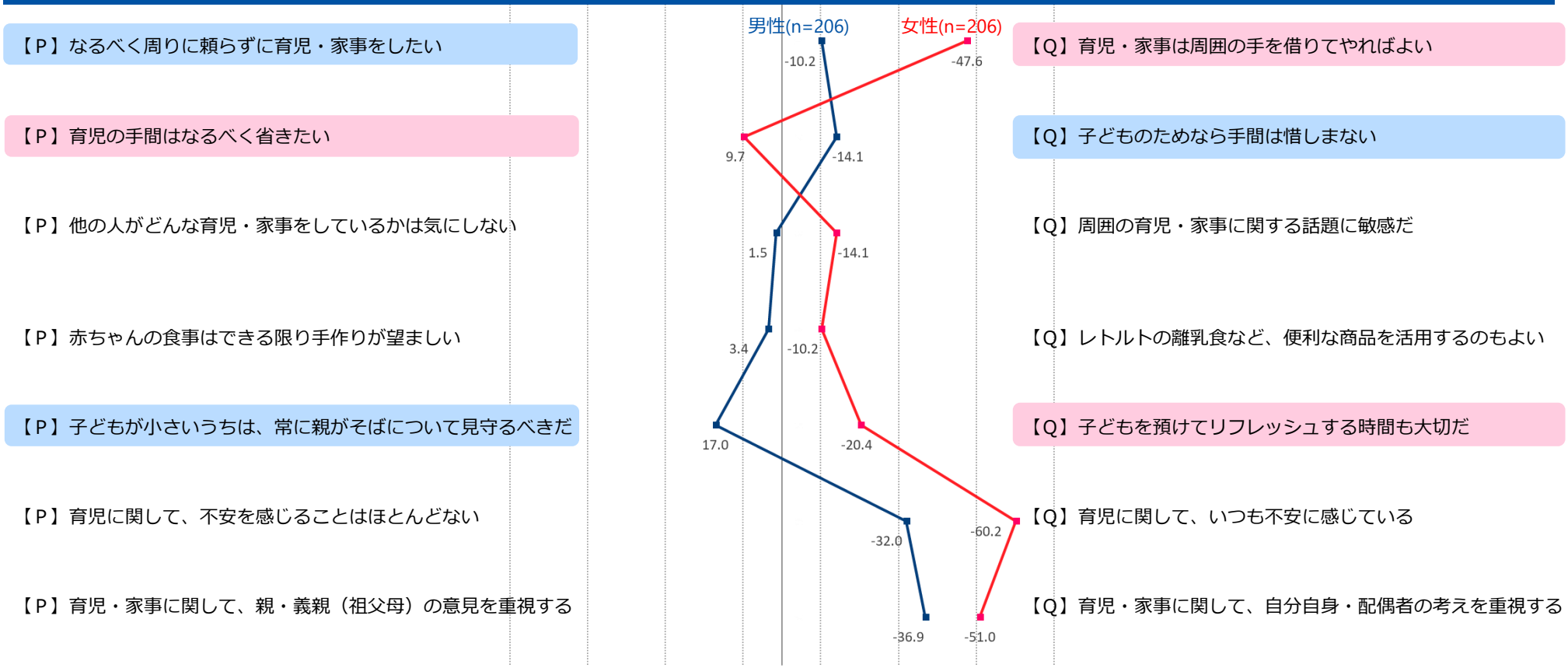
【妊娠期】「効率的に子育て、家事を進めたい妻」と「より時間をかけたい夫」。

- ✓ 特に周囲のサポートについて、子どもの見守りについては夫と妻の差が大きい。
- ✓ これからスタートする育児への不安、夫婦主導での育児への想いは夫と妻で共通。

スコア＝%

妊娠期：夫と妻、それぞれの想い

スコアはP計-Q計



© Macromill, Inc.

1. 子育て・家事への想い

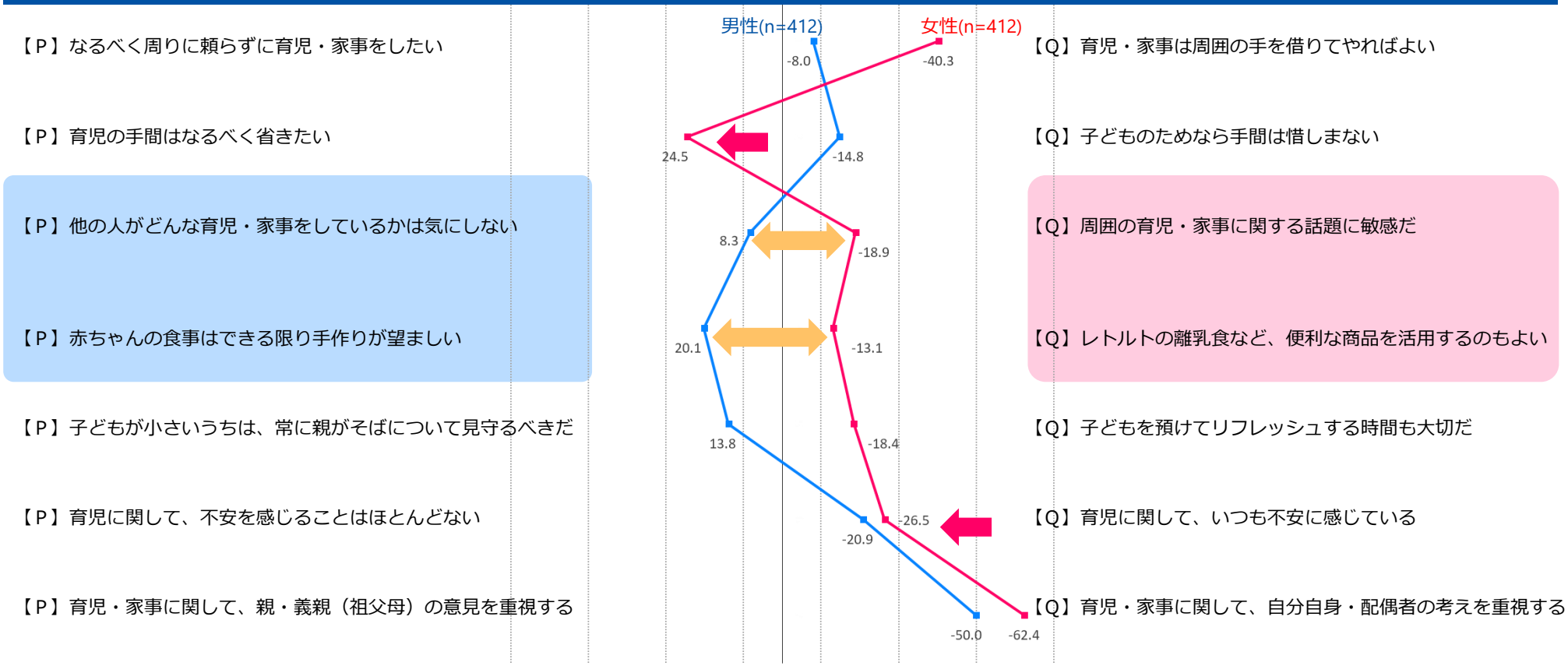
【育児期】子育て・家事への想いは、夫、妻ともに妊娠期と傾向は大きく変わらないが、夫・妻の違いがより拡大するポイントがある。

- ✓ 妻は、育児・家事に集中する時期であるためか、より効率を求める傾向があるのに対して、夫は「手作りの食事」をさらに求めるなど、子どもへの想いがより高まっている。
- ✓ 子どもが実際に生まれたことにより、妻が妊娠期に抱いていた子育てに対する不安は大きく減少し、夫と同じくらいの不安度となっている。

スコア＝%

育児期：夫と妻、それぞれの想い

スコアはP計-Q計



© Macromill, Inc.

2. 子育て・家事への取り組み

子育て、家事の主体はやはり妻。物理的に難しい病院・通院まわりの対応差が大きい。

- ✓ 夫も妊娠期から育児期にかけて、家事には取り組んでいる様子。ただし、実際に家事に関わっている「時間」ではない点には留意が必要。
- ✓ 妻は家庭における「家事の担い手」であることは間違いがなく、育休を取得する妻も多いことから、妊娠期から育児期にかけてふだんの家事の対応率も高まっている。

普段行っている“子育て”“家事”

Q. あなた自身が普段やっている家事・育児として、あてはまるものを全てお選びください。

（%）

		n=	掃除	洗濯	食事の用意	食事の片付け	食料品や日用品の買い物	子どもの寝かしつけ	子どもの食事（離乳食・ミルク）	子どものおむつ替え／着替え	子どもの入浴	子どもの予防接種／健診	子どもが体調を崩した時の看護／通院	子どもの保育所（園）の送り迎え
【妊娠期】	男性	206	68.4	65.5	45.6	77.7	65.5	-	-	-	-	-	-	-
	女性	206	87.4	89.3	91.3	85.9	91.3	-	-	-	-	-	-	-
【育児期】	男性	412	60.4	57.5	33.5	72.8	61.9	48.5	51.5	77.7	74.8	19.7	24.8	8.0
	女性	412	92.7	95.6	96.1	95.6	94.7	95.1	96.6	98.1	86.9	95.9	88.8	9.7
妊娠期ギャップ（女性-男性）			18.9	23.8	45.6	8.3	25.7							
育児期ギャップ（女性-男性）			32.3	38.1	**62.6**	22.8	32.8	46.6	45.1	20.4	12.1	**76.2**	**64.1**	1.7

夫婦間での家事への取り組み
意識に違いはある？

© Macromill, Inc.

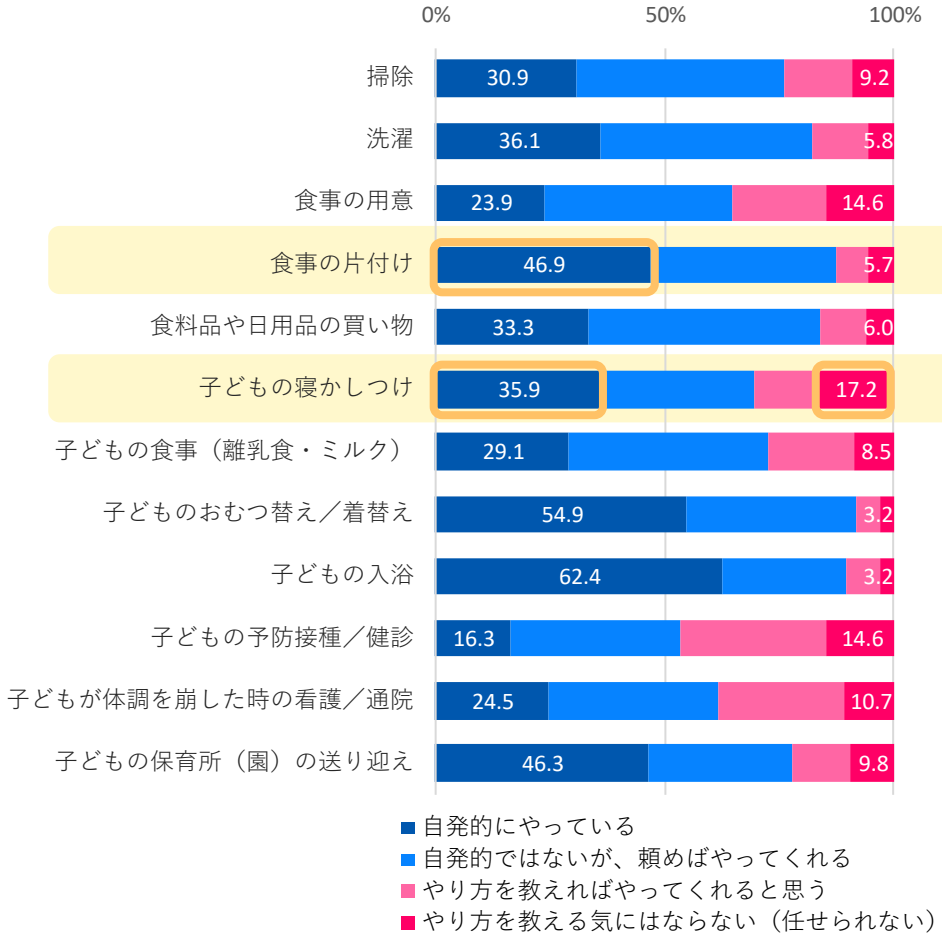
2. 子育て・家事への取り組み

家事・育児への認識には夫と妻とで気持のすれ違いがわずかに見える。
「自発的にやっている・やれる」と思う夫と「頼めばやってくれる・任せられない」と思う妻の構図。

妻の想い

Q.以下の家事・育児について、あなたの配偶者はどのように取り組んでいますか。

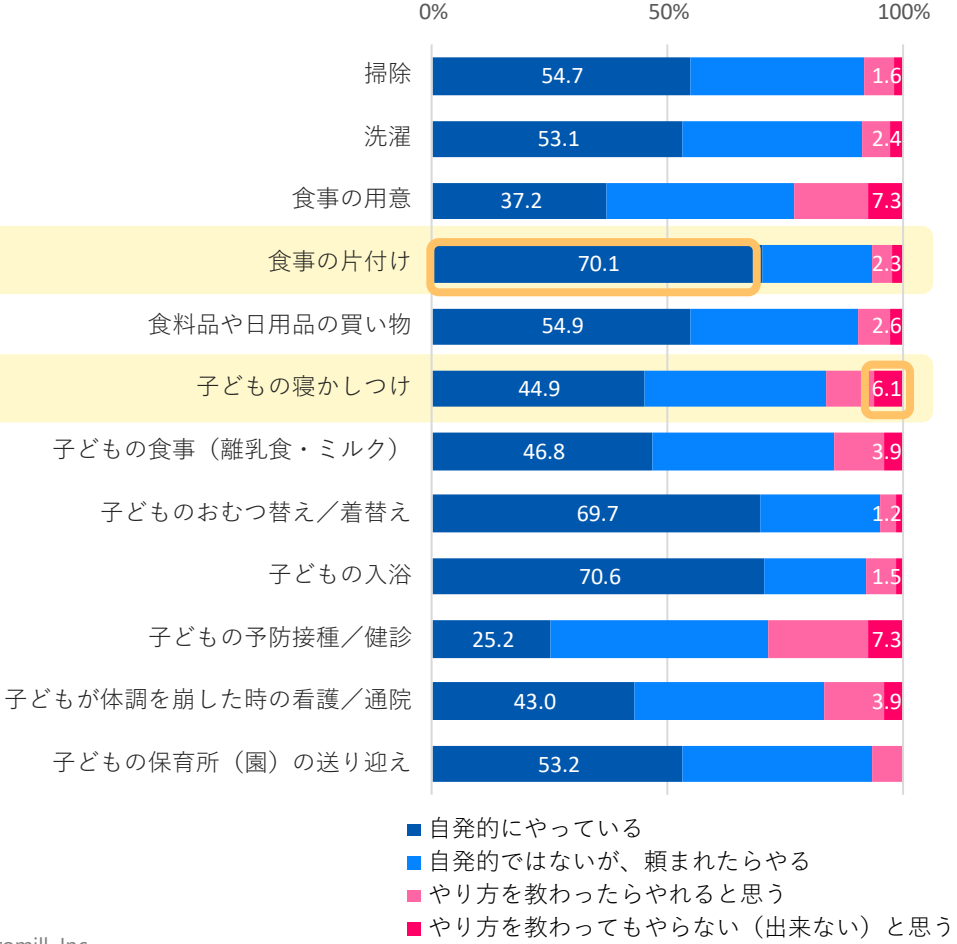
※全体（n＝618）、子ども関連は育児期（n=412）、保育所関連は利用者ベース（n＝41）



夫の想い

Q.以下の家事・育児について、あなたは普段どのように取り組んでいますか。

※全体（n＝618）、子ども関連は育児期（n=412）、保育所関連は利用者ベース（n＝62）



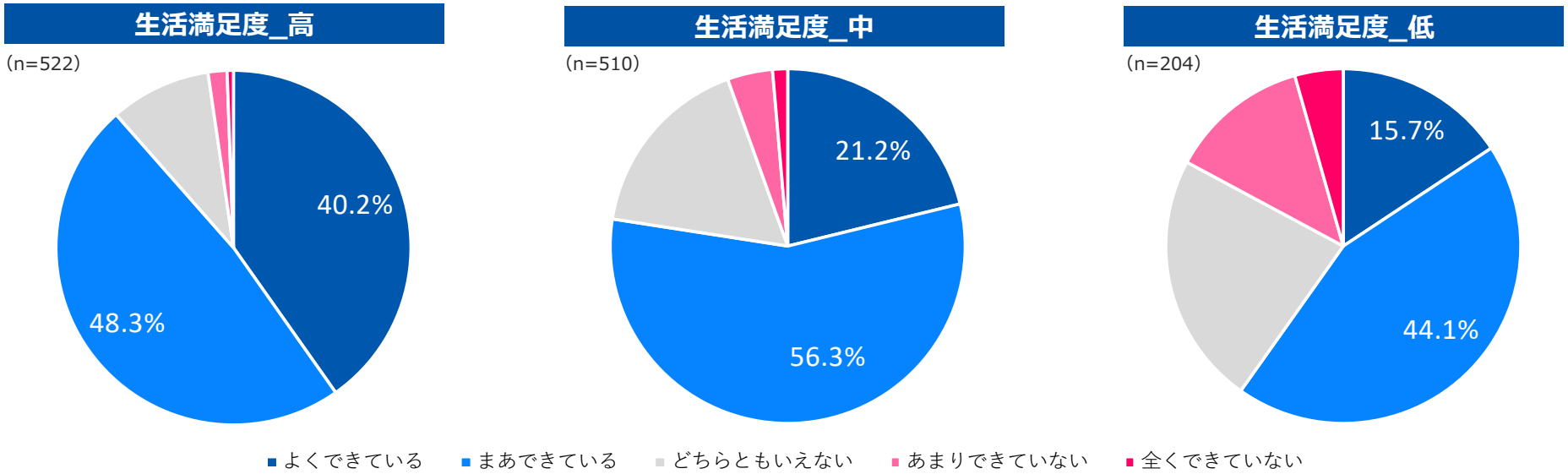
© Macromill, Inc.

2. 子育て・家事への取り組み

夫婦としての子育て・家事への取り組み自己評価と、生活満足度には高い相関がある。

- ✓ 夫婦としての子育て・家事への自己評価を聴いた結果、「よくできている＋まあできている」の合計は全体では約80%という結果。
- ✓ その結果を生活満足度の高～低、３グループに分けて確認すると、傾向の違いが大きいことが明らかになった。
  「夫婦ふたり」、チームとして育児・家事の充実、相互理解を高めることで、生活満足度の向上を図ることができそう。
- ✓ 夫、妻、それぞれに「やっている」の基準は異なっていそう

Q. 夫婦二人としての家事・育児の取り組みをどう評価しますか。



? 夫と妻、それぞれ相互理解を深めていくためには？

© Macromill, Inc.

3. 夫婦間の相互理解を育むもの

妊娠期から育児期にかけて、パートナーへの気持ちの変化が生まれる。

- ✓ その変化は妻のほうが大きい。特に夫は育児期に妻への信頼感が高まるのに対し、多くの妻は減少する。
- ✓ 「パートナーとの関係は良好」と自己認識している場合は育児期に移行しても気持ちはほぼ変動しない。

愛情

		妊娠期 n	妊娠期 ある計	育児期 n	育児期 ある計	妊娠期からの増減(pt)
男性		206	86.9	412	83.5	-3.4
配偶者との関係別	とても良い	112	97.3	200	98.5	1.2
	ふつう	94	74.5	212	69.3	-5.1
女性		206	94.2	412	78.9	-15.3
配偶者との関係別	とても良い	134	100.0	170	98.2	-1.8
	ふつう	72	83.3	242	65.3	-18.0

配偶者はあなたの心の支えになっている

		妊娠期 そう思う計	育児期 そう思う計	妊娠期からの増減(pt)
男性		85.9	80.3	-5.6
配偶者との関係別	とても良い	97.3	98.5	1.2
	ふつう	72.3	63.2	-9.1
女性		92.7	79.9	-12.9
配偶者との関係別	とても良い	99.3	99.4	0.2
	ふつう	80.6	66.1	-14.4

信頼感

		妊娠期 n	妊娠期 ある計	育児期 n	育児期 ある計	妊娠期からの増減(pt)
男性		206	84.0	412	88.1	4.1
配偶者との関係別	とても良い	112	95.5	200	98.5	3.0
	ふつう	94	70.2	212	78.3	8.1
女性		206	94.2	412	80.3	-13.8
配偶者との関係別	とても良い	134	99.3	170	99.4	0.2
	ふつう	72	84.7	242	66.9	-17.8

配偶者はあなたのことを大切に考えている

		妊娠期 そう思う計	育児期 そう思う計	妊娠期からの増減(pt)
男性		82.5	76.7	-5.8
配偶者との関係別	とても良い	96.4	95.5	-0.9
	ふつう	66.0	59.0	-7.0
女性		96.1	80.8	-15.3
配偶者との関係別	とても良い	100.0	99.4	-0.6
	ふつう	88.9	67.8	-21.1

異性としての魅力

		妊娠期 n	妊娠期 ある計	育児期 n	育児期 ある計	妊娠期からの増減(pt)
男性		206	68.9	412	69.2	0.2
配偶者との関係別	とても良い	112	85.7	200	86.0	0.3
	ふつう	94	48.9	212	53.3	4.4
女性		206	82.0	412	60.7	-21.4
配偶者との関係別	とても良い	134	90.3	170	86.5	-3.8
	ふつう	72	66.7	242	42.6	-24.1

配偶者はあなたが困ったときに助けてくれる

		妊娠期 そう思う計	育児期 そう思う計	妊娠期からの増減(pt)
男性		85.4	83.5	-1.9
配偶者との関係別	とても良い	97.3	98.0	0.7
	ふつう	71.3	69.8	-1.5
女性		95.6	81.3	-14.3
配偶者との関係別	とても良い	99.3	100.0	0.7
	ふつう	88.9	68.2	-20.7

© Macromill, Inc.

3. 夫婦間の相互理解を育むもの

パートナーとの良好な関係は「信頼感」の強さに大きく影響する。

- ✓ 妊娠期、育児期の夫と妻のアンケート回答結果から「パートナーの関係のよさ」は、「信頼感」、「愛情」、「異性としての魅力を感じること」のうち、どの要素によってより説明されるかを重回帰分析を用いて検証した。
- ✓ その結果、「信頼感があること」が強く「パートナーとの関係のよさ」を支えていることが明らかになった

重回帰分析結果

パートナーとの関係がよい

	回帰係数
信頼感があること	0.47
愛情があること	0.31
異性としての魅力を感じること	0.10

回帰統計	
重相関 R	0.780
重決定 R2	0.608
補正 R2	0.607
標準誤差	0.605
観測数	1,236

? 信頼感を醸成するものとは？

© Macromill, Inc.

3. 夫婦間の相互理解を育むもの

「信頼感」を醸成するものは「会話時間」。

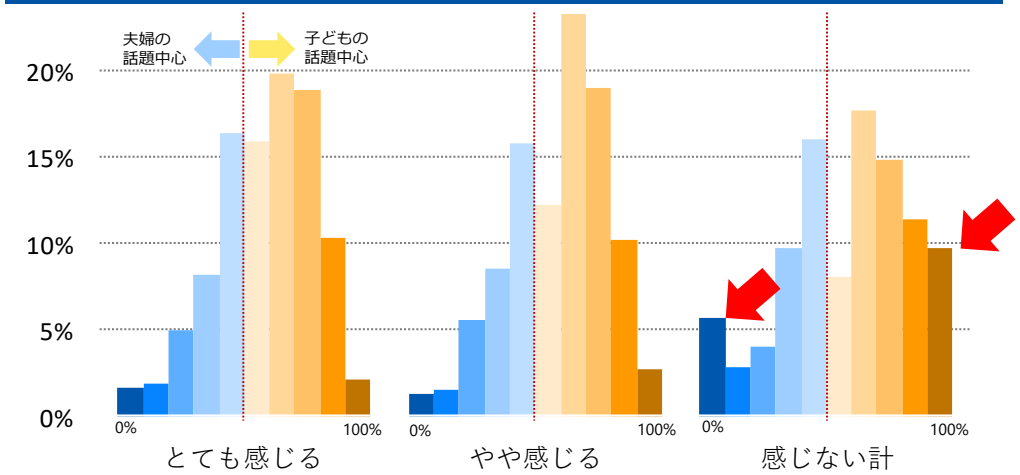
- ✓ パートナーに対する信頼感が高い層は、低い層と比べて夫婦間の会話時間が明確に多い。
- ✓ 信頼感が高い層と低い層の会話時間の平均（平日＋休日）を比較すると、信頼感が高い層のほうは低い層の1.6倍の会話時間がある
- ✓ また夫婦の会話時間のうち、子どもが占める割合でみると、信頼感が低い層では、全てが子どもの話題か全く子どもの話題がない、という両極端な状態が目立つ。子どもの話題、それ以外の話題をバランス良く会話することが信頼感につながる。

夫婦の会話時間（配偶者への信頼感別）

（%）

		n	夫婦の会話時間_平日				夫婦の会話時間_休日			
			～1時間	～2時間	～3時間	3時間以上	～1時間	～2時間	～3時間	3時間以上
配偶者への信頼感	とても感じる	661	28.0	33.3	18.9	19.8	3.3	6.8	13.2	76.7
	やや感じる	400	42.3	30.8	16.3	10.8	8.3	12.8	18.5	60.5
	感じない計	175	58.9	23.4	11.4	6.3	23.4	17.7	18.9	40.0

夫婦の会話のうち、子どもの話題が占める割合×信頼感の有無



配偶者への信頼感

十分な会話量と
会話内容のバランスが
信頼感を醸成！

© Macromill, Inc.

妊娠期・育児期夫婦のすがた：まとめ

夫と妻、それぞれの考え・想いがあり、（第一子の）妊娠期から育児期にかけて、違いがより大きくなることも十分に考えられる。

✓ 育児に夫婦の労力と時間を全て投入するだけではなく、周囲のサポートや機器も活用し、育児以外の時間を確保することも大切！

家事と育児は「夫婦」＝チームとして機能すると、生活の満足度は大きく高まる。

✓ そのためには、妻・夫、相互の理解（歩み寄り）が求められる。妻は夫の家事貢献をもう一段階ポジティブに捉えること、夫は妻のサポートをもう一歩踏み込んで実行することから。

夫婦間の良好な関係は「信頼感」の有無が大きく影響。信頼感は「会話」により醸成される。

✓ 夫婦間の会話は「子どもに関すること」だけではなく、それ以外の話題があることが求められている。

夫へ：妻からのメッセージ

「育児は手伝うものではなく一緒にやるものだと言う2人の考えを実践してくれていて、私が休めるようにと休日は寝かせてくれたりととても助けられています。子供が産まれてから信頼感が増しました。異性として見ることはなくなりましたが、家族としての絆は深まったのかなと思います。今はただ感謝だけを伝えたいです。たまに子育てに対する温度差を感じることがあり、そこでぶつかることもありますが話し合いを持つように心掛けたいです。」
（妻：30-39歳）

妻へ：夫からのメッセージ

「あまり頑張りすぎず、お互いに交代しあったり共同で子育てできるといいと考えています。
定期的に子どもを預けて二人の時間を作るようにし、子育てによるストレスを低減できるのが理想です。
お互いに共通の相談ができる友人を持ちたいです。」
（夫：20-29歳）

「最初から完璧、は無理なので、赤ちゃんと一緒に成長し、お互いに自分の時間を取れるように協力していこう。」
（夫：20-29歳）

© Macromill, Inc.

Ⅱ. 出産・育児とキャリア

© Macromill, Inc.

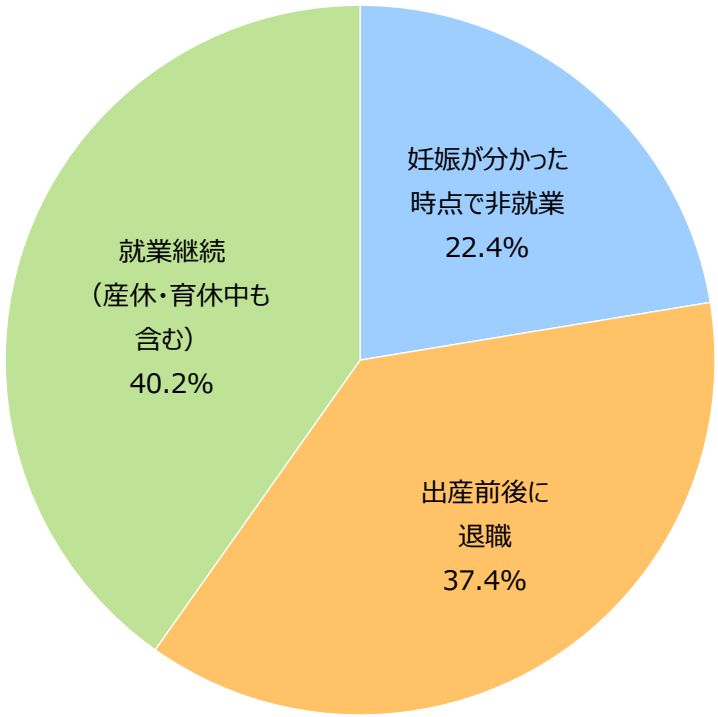
1. 出産・育児と女性の就業状況

初めての出産において、妊娠が分かった時点で仕事をしていた女性のうち
就業継続する層と出産前後に退職する層はほぼ同じ程度の割合で存在。

→生活全般にどのくらい満足しているかを見ると、出産退職層では他と比べて満足度が低い結果に。

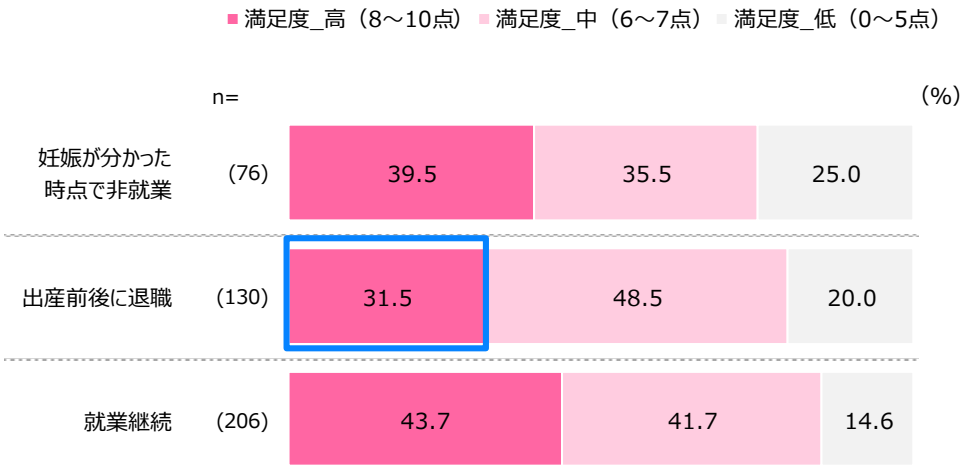
第一子の出産における仕事の状況

※事前調査　0～1歳の子あり女性ベース（n=1,159）



生活満足度

※育児期の女性ベース



？ 出産退職層で満足度が低くなる要因は？

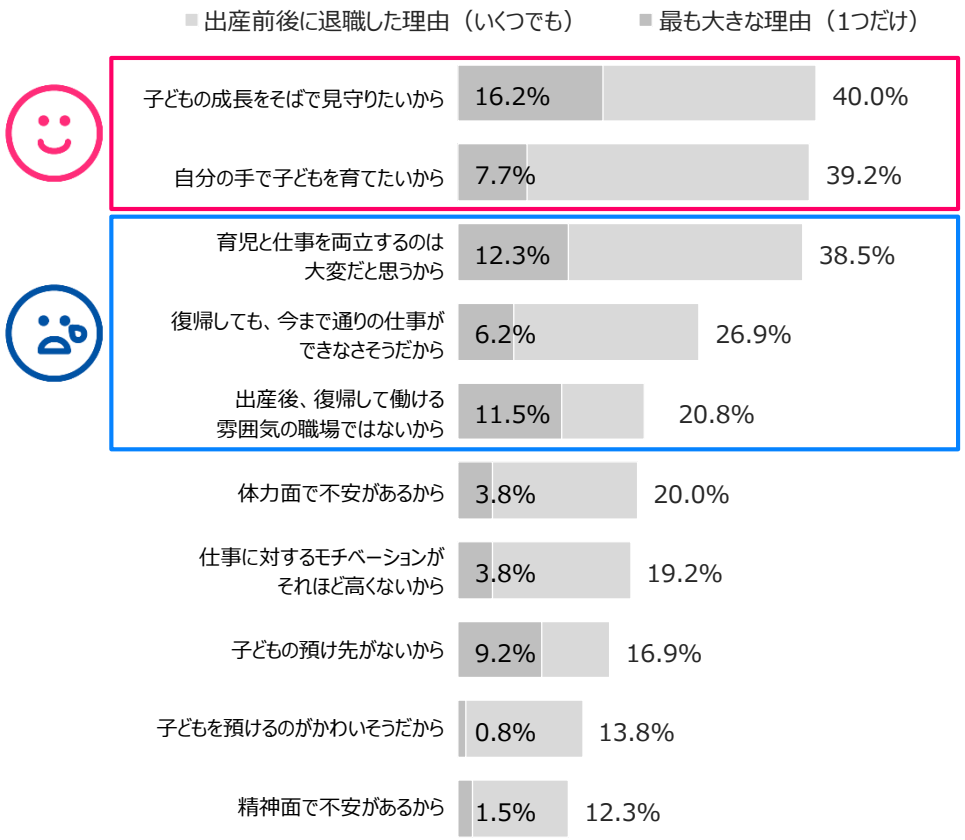
© Macromill, Inc.

2. 出産退職の背景

出産退職の理由には、育児に対する前向きな気持ちがある一方で、育児と仕事の両立への不安や、復帰後の仕事・職場環境への諦めといったネガティブな気持ちも大きく、キャリアへの満足度が就業継続層と比べて低くなっている。

出産前後に退職する理由

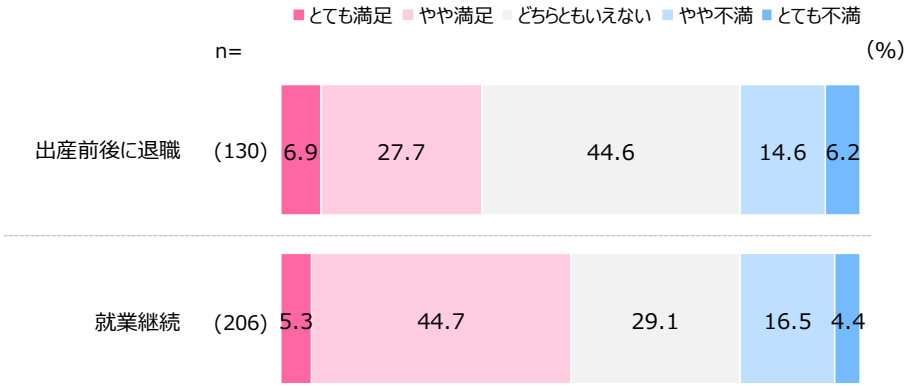
※育児期：出産前後に退職した女性ベース（n=130）



※全体でソート／項目は上位10項目

キャリアへの満足度

※育児期の女性ベース



? よりポジティブな
キャリア選択をするための
ポイントは？

© Macromill, Inc.

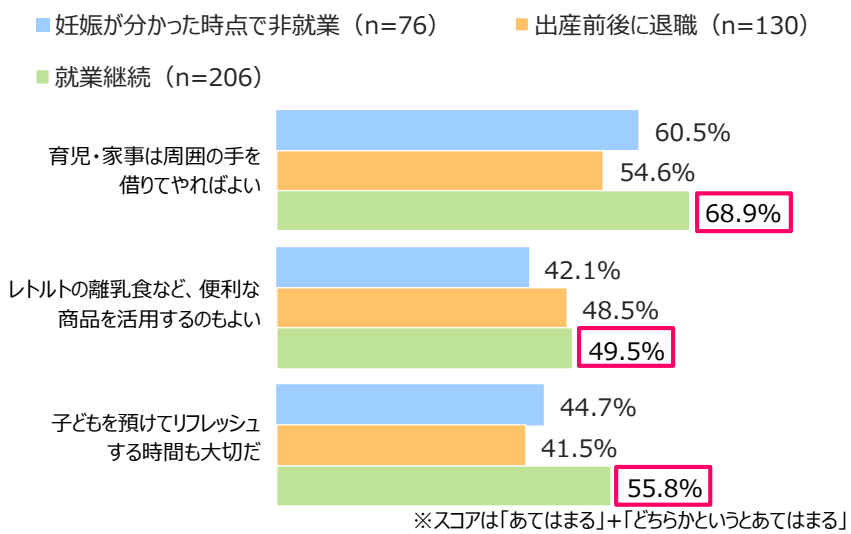
3. 仕事と家事・育児の両立

就業継続層は、周囲の手を借りて家事・育児をすることに肯定的で、夫の家事への協力度が高い。悩みを相談できるコミュニティがあり、育児のストレスはむしろ溜まりにくい傾向。

- ✓ 就業継続層では、「育児・家事は周囲の手を借りてやる」「便利な商品を活用する」「子どもを預けてリフレッシュする」への肯定意見が他の層よりも高い。
- ✓ 子どもに対して「腹立たしくいやになることがある」という経験は、就業継続層では他の層より低く、育児へのストレスを溜めにくいと言える。

家事・育児に対する意識

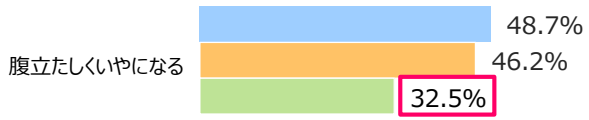
※育児期の女性ベース



※スコアは「あてはまる」+「どちらかというとあてはまる」

子どもに対する気持ち

※育児期の女性ベース



※スコアは「しばしばある」+「たまにある」

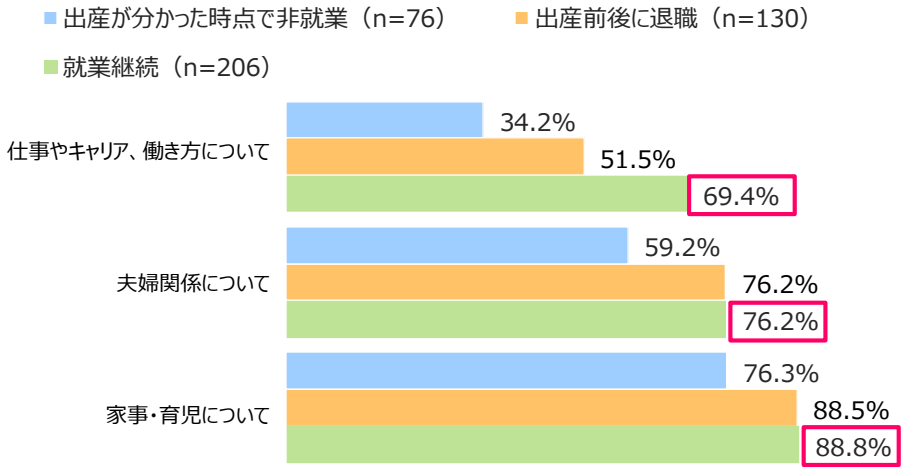
平日に家事・育児に使っている時間

※育児期の男性ベース

＜妻の就業状況別＞			平均（時間/日）
男性	妊娠前から無職	86	2.12
	出産前後に退職	120	2.17
	就業継続	206	2.47

共感・相談できるコミュニティの有無

※育児期の女性ベース



※スコアは「ある」

© Macromill, Inc.

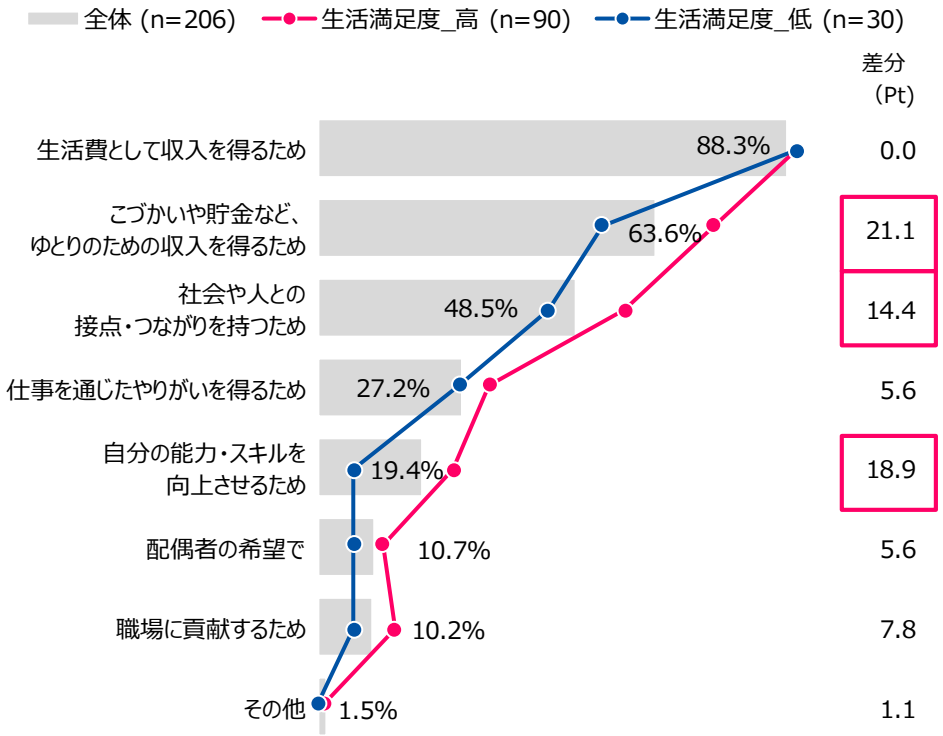
4. 復帰後の仕事のモチベーション

経済的な理由が第一ではあるものの、生活満足度との関連を見ると、「自己成長意欲」や「社会とのつながり」が仕事を続けるうえで重要なモチベーションと言える。

- ✓ 仕事への復帰理由を、生活満足度の高い層と低い層で比較すると「ゆとりのための収入を得る」「社会や人とのつながり・接点を持つ」「自分の能力・スキルを向上させる」といった項目で差が大きい。
- ✓ 仕事に対する意欲を、生活満足度の高い層と低い層で比較すると「自分のスキル・能力を磨きたい」で差が大きい。

出産後、仕事に復帰する理由

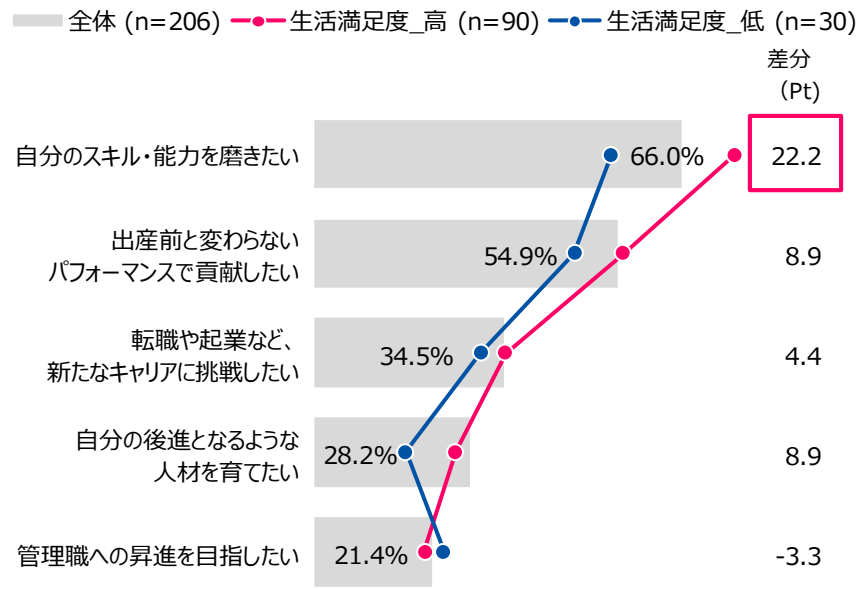
※育児期：就業継続の女性ベース



※差分＝（生活満足度_高）－（生活満足度_低）　※全体でソート

仕事に対する意欲

※育児期：就業継続の女性ベース



※スコアは「とてもあてはまる」＋「ややあてはまる」
※差分＝（生活満足度_高）－（生活満足度_低）　※全体でソート

© Macromill, Inc.

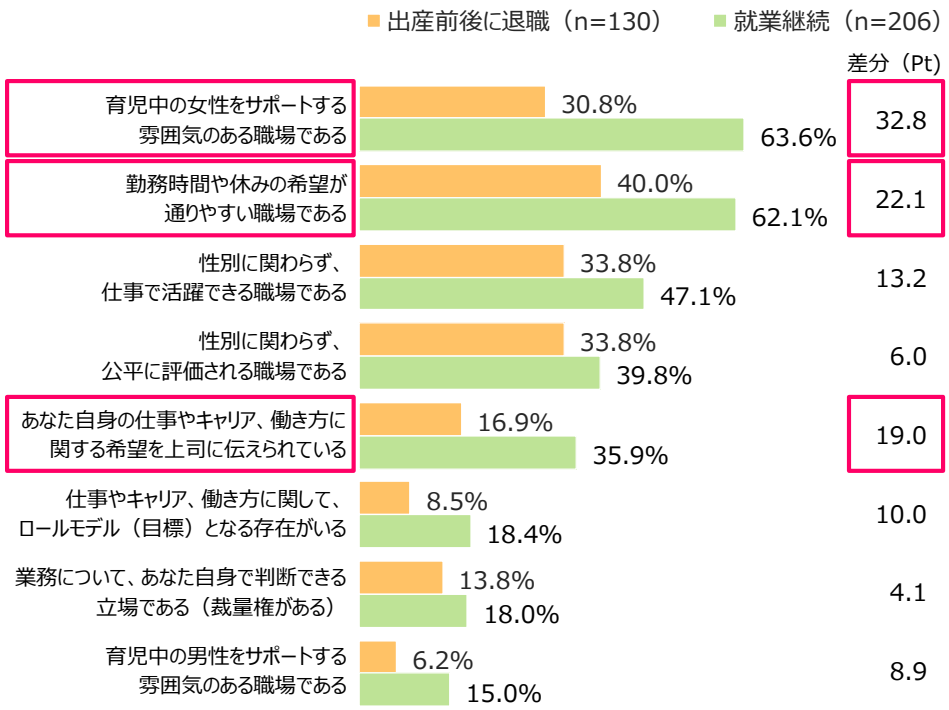
5. 就業を継続しやすい職場環境とは

周囲のサポート、勤務時間・休みの柔軟さ、働き方に関する意思疎通ができることが重要。
制度面では産育休に加え、時短・フレックス勤務、子の看護休暇、通院休暇の優先度が高い。

- ✓ 出産退職層と就業継続層で違いの大きい職場環境は、「育児中の女性をサポートする雰囲気」「勤務時間や休みの希望が通りやすい」「仕事やキャリア、働き方に関する希望を上司に伝えられる」。これらの溝を埋めることが就業継続しやすい職場環境づくりに繋がると考えられる。
- ✓ 就業継続層が利用した職場の制度は「産休」「育休」が９割以上で、次いで「時短・フレックス勤務」「子の看護休暇」「通院休暇」の利用率が高い。

職場環境

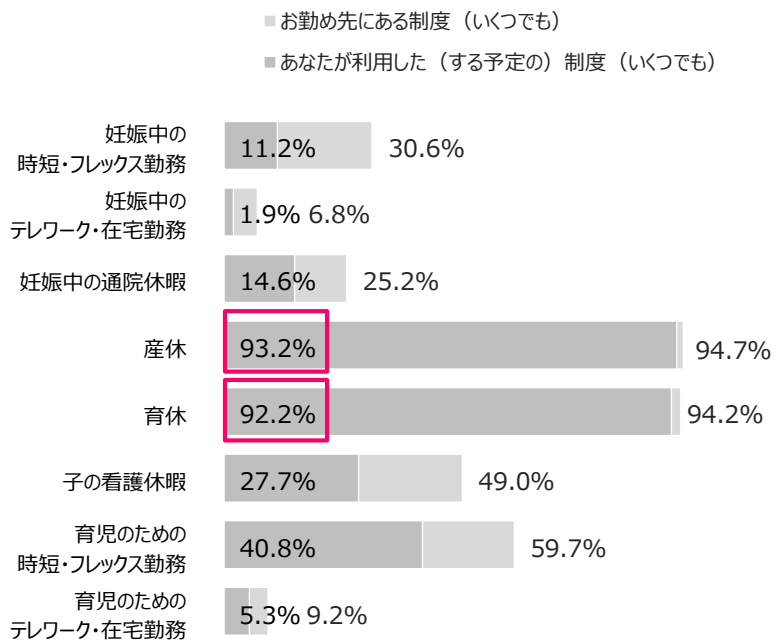
※育児期の女性ベース　※【出産前後に退職】層は退職前の職場について回答



※差分＝（就業継続）－（出産前後に退職）　※就業継続でソート

職場の制度

※育児期：就業継続の女性ベース（n=206）



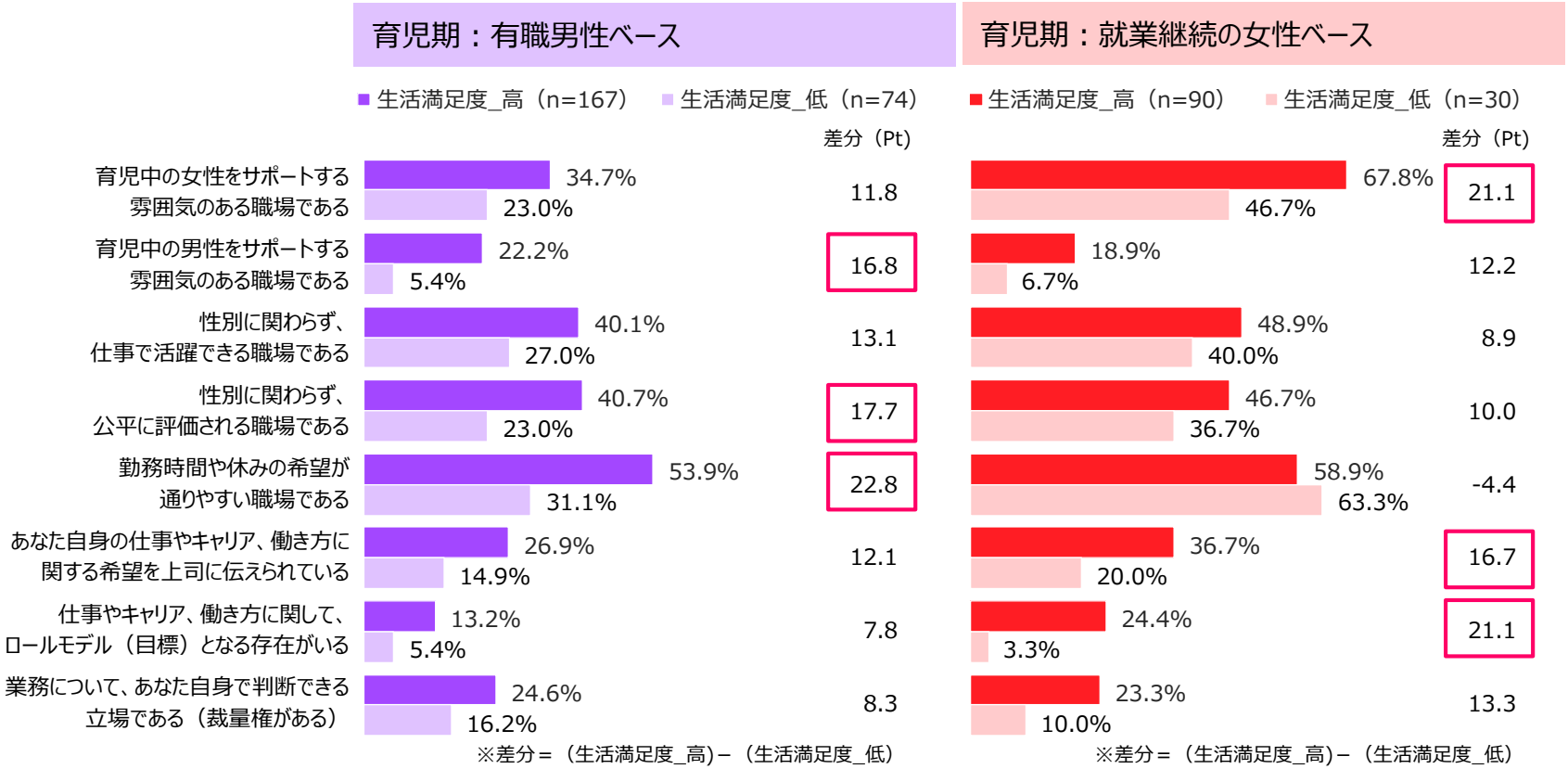
© Macromill, Inc.

6. 育児期の男性・女性にとって望ましい職場環境とは

男女ともに、育児中の親を周囲がサポートする雰囲気が重要。加えて、男性には休みの柔軟性や公平な評価、女性には働き方についての意思疎通やロールモデルを示すことが特に求められる。

- ✓ 男性も含めて、生活満足度の高い層と低い層の職場環境の違いを見てみると、
  男性では「育児中の男性をサポートする雰囲気」「性別に関わらず公平に評価される」「勤務時間や休みの希望が通りやすい」で差が大きい。
- ✓ 女性では「育児中の女性をサポートする雰囲気」「仕事やキャリア、働き方の希望を上司に伝えられる」「ロールモデルとなる存在がいる」で差が大きい。

職場環境



© Macromill, Inc.

出産・育児とキャリア：まとめ

仕事と育児・家事の両立

- ✓ 周囲の手を借りることに遠慮せず、便利な商品・サービスを積極的に活用することで、仕事との両立を図っている母が多い。
- ✓ もちろん、夫が家事・育児への協力度を高めることも重要。
- ✓ キャリアや夫婦関係、家事・育児などの悩みを相談できるコミュニティを持ちやすい点や、育児ストレスを溜めにくい点など、両立することで育児においてプラスになる面も。

復帰後の仕事のモチベーション

- ✓ 「職場への貢献」「出産前と変わらないパフォーマンス」にこだわるよりも、「社会や人とのつながり・接点を持つ」「自分の能力・スキルを向上させる」といった、“自分目線”のモチベーションを持つことが働く母親自身の生活の充実のために大切なこと。

育児期の職場環境

- ✓ 育児期の男性・女性が働きやすい職場の特徴は、育児中の親（男女両方）をサポートする雰囲気があることや、勤務時間・休みを柔軟に取れること。
- ✓ 特に女性に対しては、働き方に関する意思疎通をしっかり図ることや、ロールモデルを示してあげることもポイント。
- ✓ 男性にとっては、育児期の評価も気になるポイント。育休などを取得した場合でも仕事のチャンスが失われない評価制度が求められる。
- ✓ 制度面では、産育休、時短・フレックス勤務、子の看護休暇、通院休暇を充実・利用しやすくすることが企業の優先事項。

© Macromill, Inc.

Ⅲ. 調査完了にあたって

© Macromill, Inc.

Ⅲ. 調査完了にあたって

夫婦関係に関するリサーチ、実はよく依頼されるテーマの１つです。

各種メディアでも取り上げられることが多く、見たり聞いたりする機会が多いテーマでもあります。それらのリサーチ結果に目を通すと、なんとなく「どんより」、「もやもや」した気持ちになることが多くないでしょうか。もしかしたら、夫婦関係や育児に関するリサーチの多くが「警告を発するような内容」であることに起因しているのかもしれません。

どうして、そのようなリサーチ結果が多くリリースされているのでしょう。
夫婦関係や育児について、ポジティブな側面に光をあてることよりも、ネガティブな側面に光をあてたほうが、ネガティブな共感や注目を集めやすかったりすることに一因がありそうです。

今回のリサーチでは、妻だけではなく、夫の声をしっかり確認すること、より良い関係を築いている夫婦の状況にも着目するよう心がけました。

今回のリサーチのデータは「あぁ、配偶者はこんなことを考えているんだ」、「妊娠期・育児期を楽しく過ごすために、こういうことを工夫してみよう」など、当事者である夫・妻はもちろん、これから夫・妻になる人、子育て夫婦を見守る方々にも先入観なく、フラットに見ていただければ幸いです。

株式会社マクロミル

Goodmill

© Macromill, Inc.

Goodmill

Innovative insights for all

当調査に関するお問い合わせは、掲載元団体にお問い合わせください。

株式会社マクロミル 広報ユニット（03-6716-0707）

又は、認定NPO法人マドレボニータ（050-5436-9658）

MACROMILL
a Macromill Group company