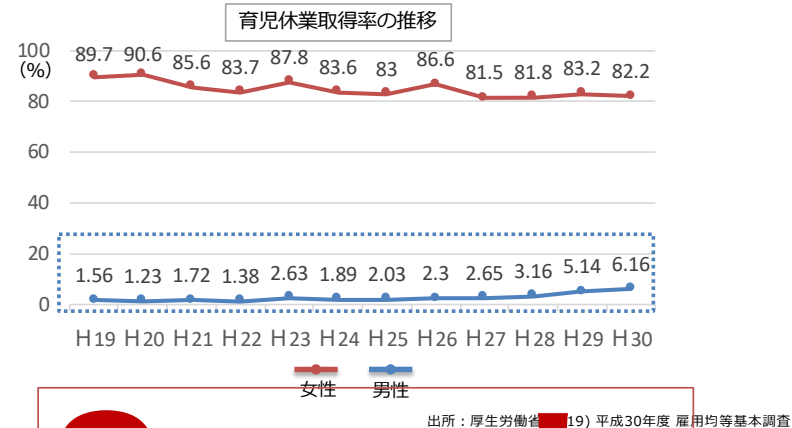


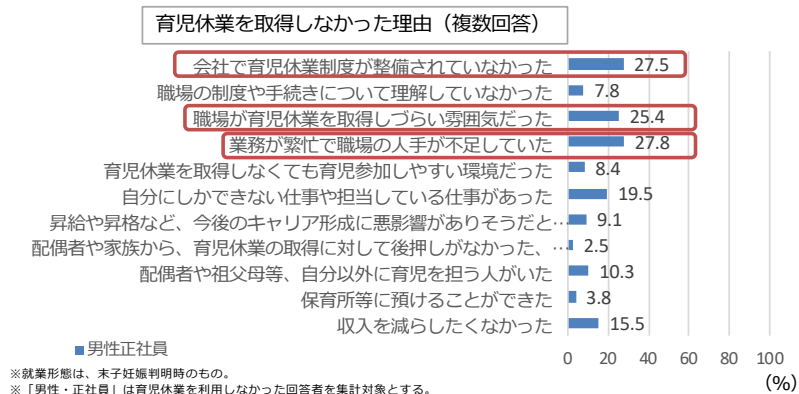
Q. 男性の育児休業の現状って？

男性の育児休業取得率は依然として低い水準で、上平成30年度で6.16%。一方で男性新入社員の約8割が育休取得を希望しているという調査結果があるなど、若い世代のワークライフバランスに関する意識は高まっています。しかし現実の職場は、男性が育児休業を取得していない・・・という状況で希望と現実が乖離しているとも言われています。



Q. 男性が育児休業を取得できない理由って？

男性が育児休業を取得できない理由は1位「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」2位「制度が整備されていなかった」3位「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」です。制度整備については、就業規則と相談窓口の周知が必要です。しかし、1位と3位については職場の上司の子育てに対する理解と、子育て男性部下を支援できる職場の環境づくりが必要です。

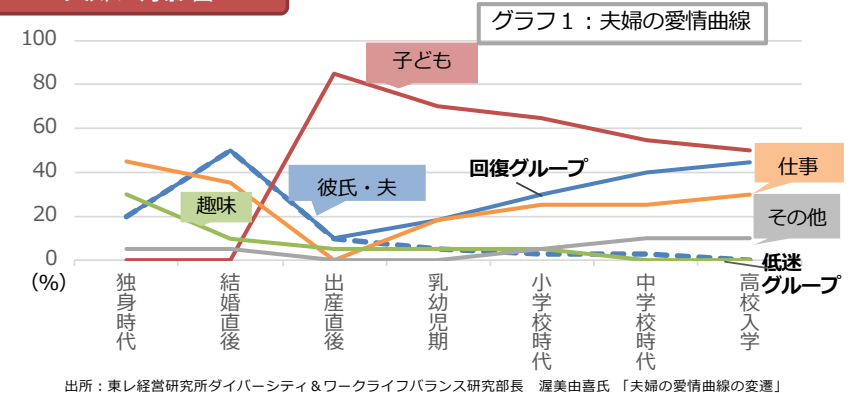


出典：三菱UFリサーチ&コンサルティング「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（平成29年度）

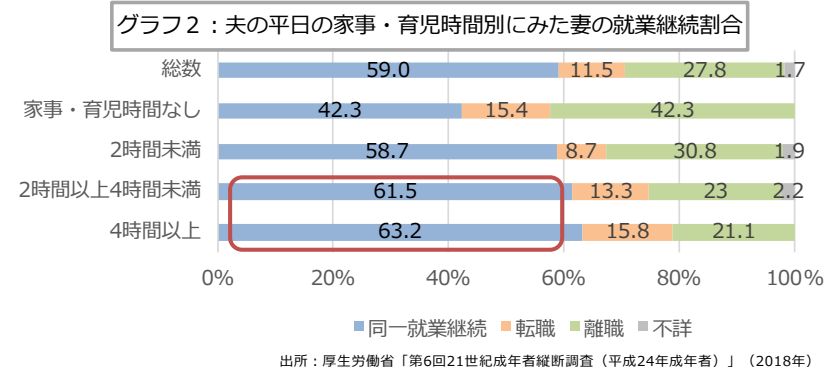
Q. パパが育休を取るとどんな良いことがあるの？

男性が育休を取るとは夫婦のみならず、妻が務める会社にも、社会にも好影響を及ぼすことが各種調査からわかっています。

夫婦に好影響



妻の所属組織に好影響



注：1）集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの5年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
①第1回から第6回まで双方が回答した夫婦②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性業」の対象者である
2）5年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

グラフ1は女性のライフステージごとに愛情の配分先（彼・夫）（子ども）（仕事）（趣味）の変化をグラフ化したものです。出産直後、夫への愛情は低迷するのですが、それが回復するグループと低迷したままのグループの違いは「一緒に子育てをしたかどうか」が理由としてわかっています。またグラフ2は平日の夫の家事・育児時間別にみた就業継続として2時間以上しているグループと家事・育児時間なしのグループとでは、同一就業継続の割合が約20%違います。せっかく育ててきた女性社員が離職してしまうのは人材不足の時代には組織として痛手です。女性の活躍には、男性の家事・育児参加が不可欠なのです。