

平成17年に施行された「次世代育成支援対策推進法」も改正を重ねて、現在は従業員101人以上の企業に策定・届出と公表・周知が義務付けられている「一般事業主行動計画」も、2度目以降の改定・更新を行う企業が増えてきました。

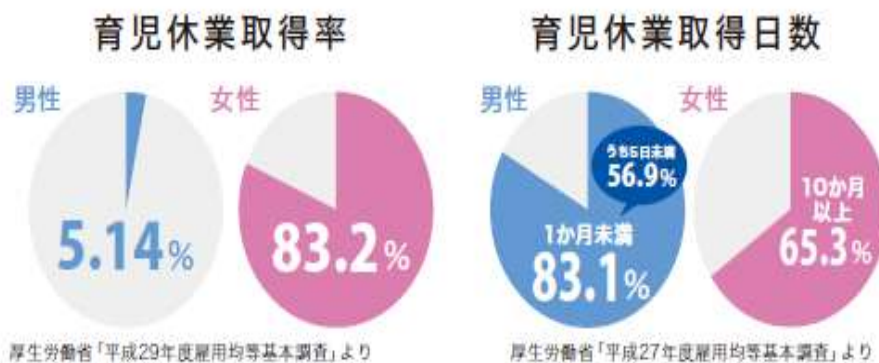
こうした状況でも、くるみん認定の要件の1つである男性の育児休業取得率は今だ5%程度で、しかも短期間です。今回と次回は、先にご紹介した「イクメン企業アワード2018受賞企業の取組事例集」と「イクボスアワード2018受賞者に聞く！インタビュー集」の中から、主に男性の育児休業取得についてご紹介してまいります。

男性の育児休業

データで見る、育児休業の現状と展望

今、男性の育児休業は？

DATA1 男女別育児休業取得率、育児休業取得日数



女性と比較した男性の育児休業取得率は極めて低く、育休取得日数も短期間であるため、男性が希望どおり取得できるよう企業による一層の支援が必要です。

DATA2 男性社員で育児休業を利用希望だが利用できていない割合

育児休業を取得したいがとれない男性社員の割合は

35.3%



3歳未満の子どもを持つ20~40代の男性社員のほぼ3人に1人が育休をとりたくても取得できていないのが現状です。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」より

DATA3 男性社員が育児休業を取得しなかった理由

業務が繁忙で職場の人手が不足していた

38.5%

職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった

33.7%

男性の育休取得を推進するためには、さらなる職場環境の改善が必要です。

新入社員は
こんな風に
考えています!

男性新入社員の約8割が
「子どもが生まれたときには、育休を取得したい」と
考えています。



(公財)日本生産性本部 「新入社員 秋の意識調査」

育休を取得したいと考える
男性新入社員は、年々増加
傾向にあります。あなたの企
業はこの希望を叶えられて
いますか?

イクボスの
心得

あなたの
メッセージ
をください

部下は育児休業をとりやすくなるんです!

日頃から
こんな一工夫を

- 「育休を考えているならいつでも相談を」と常に受け入れ姿勢をアピール
- 相談がない場合も、労務などと連携して育休をとれる部下を把握

誤解している
部下の声をきいたら

- 「私は男性だからとれない」「ウチは妻が専業主婦だからとれない」など育休に関する誤解には、「あなたもとれるから、ぜひ取得を」と必ず声かけを

妻の妊娠・出産報告
を受けたら

- お祝いの言葉とともに、本人に育休取得を促す声かけを

育児休業を取得したい男性社員は若い人を中心に多くいますが、職場の人手不足感や、職場の育児休業を取得しづらい雰囲気が、彼らにあきらめさせているようです。ちょっとした心遣いや声かけが、彼らの背中を押してくれます。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「行動計画の更新」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員(特定社会保険労務士)がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060