

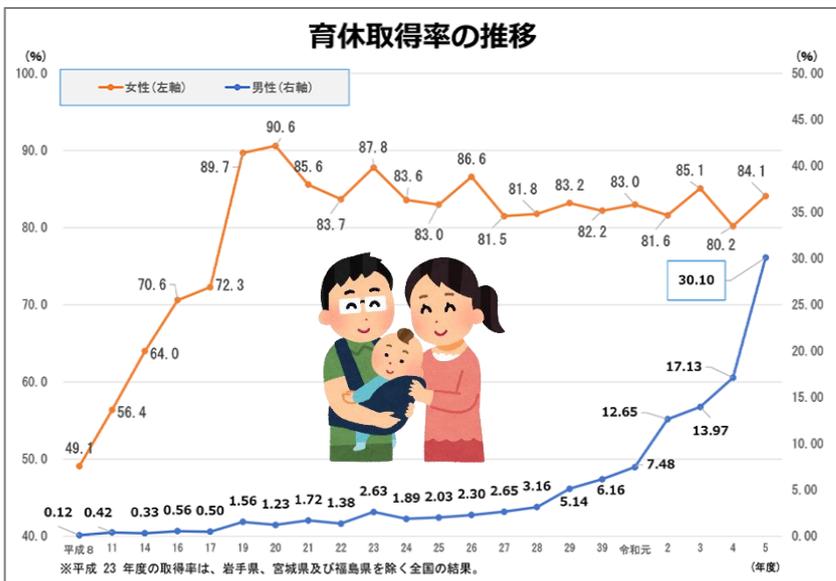


今回のテーマ

～ワークライフバランス～ 「男性の育児休暇について」

厚生労働省の調査によると、令和5年度の**男性の育児取得率は30.1%**となり、調査開始から初めて3割を超えました。男性も育児をするという環境や、企業も支援していく社会情勢が形成されつつあり、少子化対策としての取り組みにも繋がっていると考えられます。

しかし、**女性の育児取得率84.1%**から比べると、まだ少ないと言えます。



育児休業制度とは...

育児・介護休業法に定められた**両立支援制度**で、男女の「仕事と育児の両立」を支援するためのものです。積極的に子育てをしたいという男性の希望を実現するとともに、パートナーである女性側に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことで、女性の出産意欲や継続就業の促進、企業全体の働き方改革にも繋がります。

また、急速に進む少子化の流れから、年金や医療などの社会保障制度が立ち行かなくなってしまうという危機的な状況にあり、次世代を担う子どもたちを、安心して生み育てるための環境を整えることが急務となっています。

その環境整備の一環として、仕事と育児の両立の理解促進をはかるとともに、両立に向けたノウハウ支援などを通じ、男女ともに育児取得の希望の実現を目指しています。

男性の育児休業取得促進について

- (1) 夫婦で取得すると、1歳2か月まで休業できます。
- (2) 夫は妻の産後休業中に産後パパ育休も取得できます。
- (3) 配偶者が専業主婦(夫)でも休業できます。



詳細は厚生労働省 HP をご覧ください。



育児休業給付金について

- (1) 育児休業中の男性にも支給されます。
- (2) 夫婦で育児休業を取得する場合、どちらにも育児休業給付金が支給されます。
- (3) 手取り賃金で比べると、休業前の最大8割が支給されます。

詳細はこちらからご確認ください。



◆結論◆

男性の育児休業取得率が低い背景には、社会全体の理解不足や職場環境の問題などが影響していると考えられます。男性の育休率を上昇させるためには、各企業の職場環境の改善や制度整備等のアプローチをし、男性も積極的に制度利用できる受入態勢を構築することが重要です。課題を解決することで男性の育児休業取得率のさらなる向上が期待できるはずです。