

# 男性にも育休を

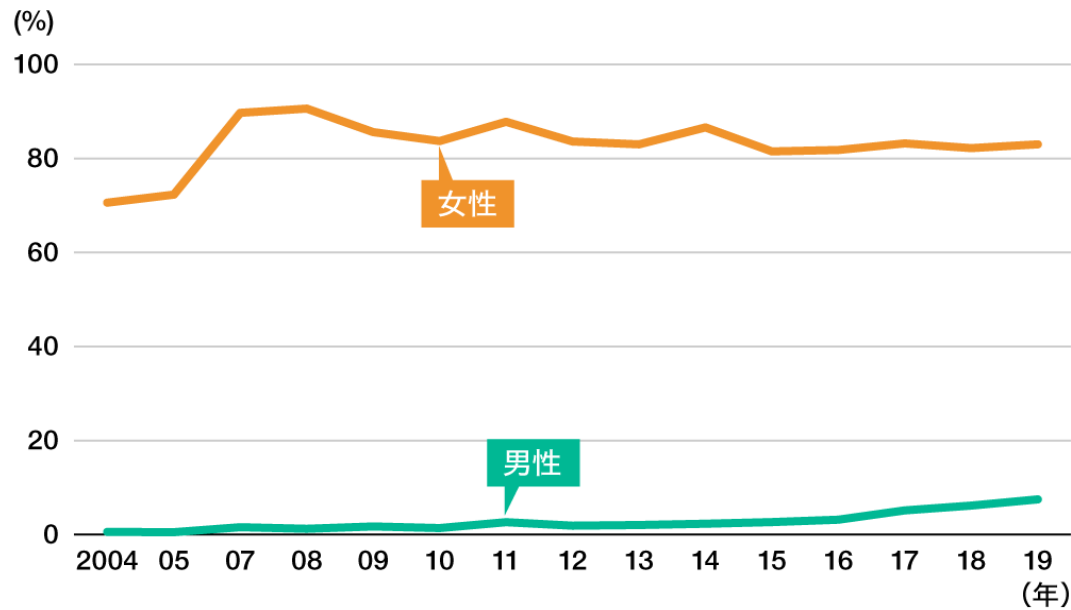
無くそう男性の育休に対する偏見を

長野工業高等学校 情報工学科 藤沢怜士 松澤綾香

# テーマ設定理由

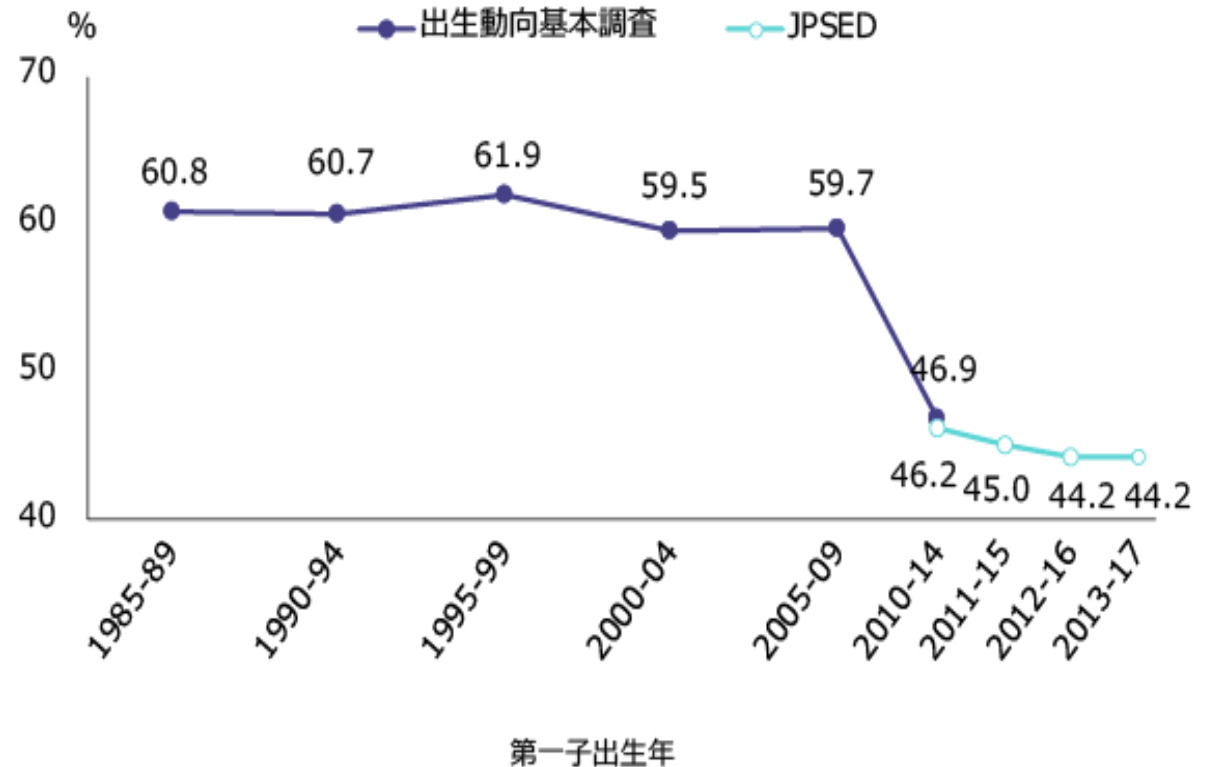
男性の育休取得率が低く、それが女性の職場復帰の妨げにもなっており、問題点が多くみられたことから、今回のテーマに設定しました。

## 育児休業取得率の推移



厚生労働省調べ  
(2011年度は岩手、宮城、福島3県を除く全国)

nippon.com



第一子出生年

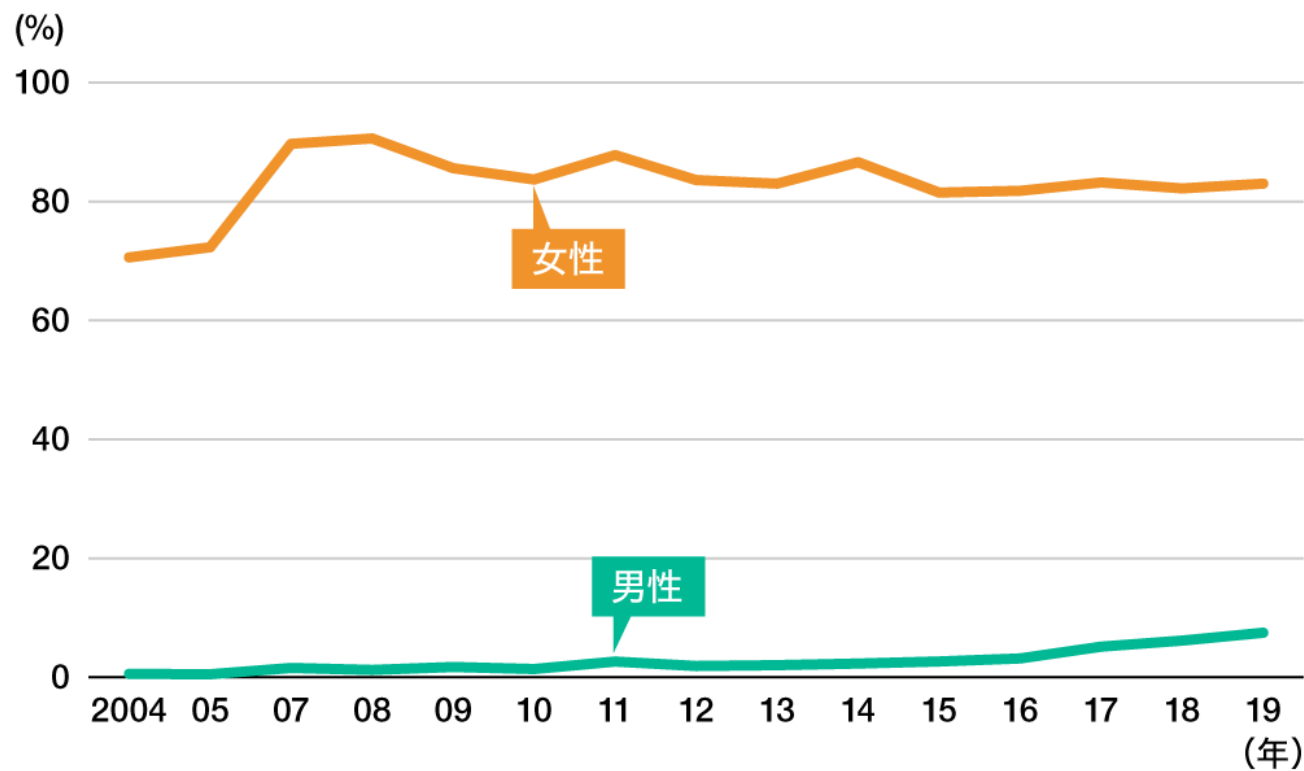
# 現状

2019年度の育児休業取得率は

女性：83%

男性：7.48%

## 育児休業取得率の推移

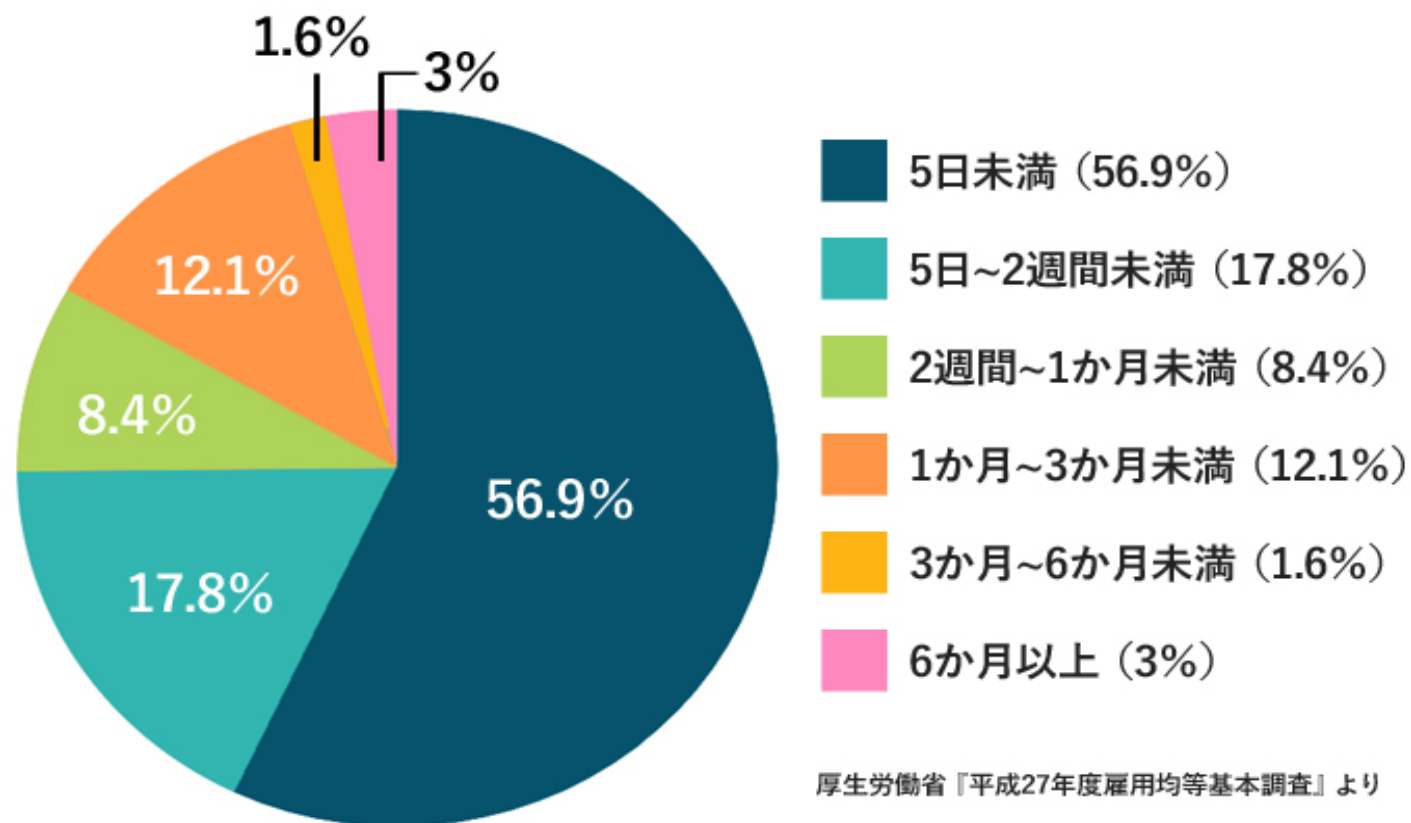


厚生労働省調べ  
(2011年度は岩手、宮城、福島3県を除く全国)

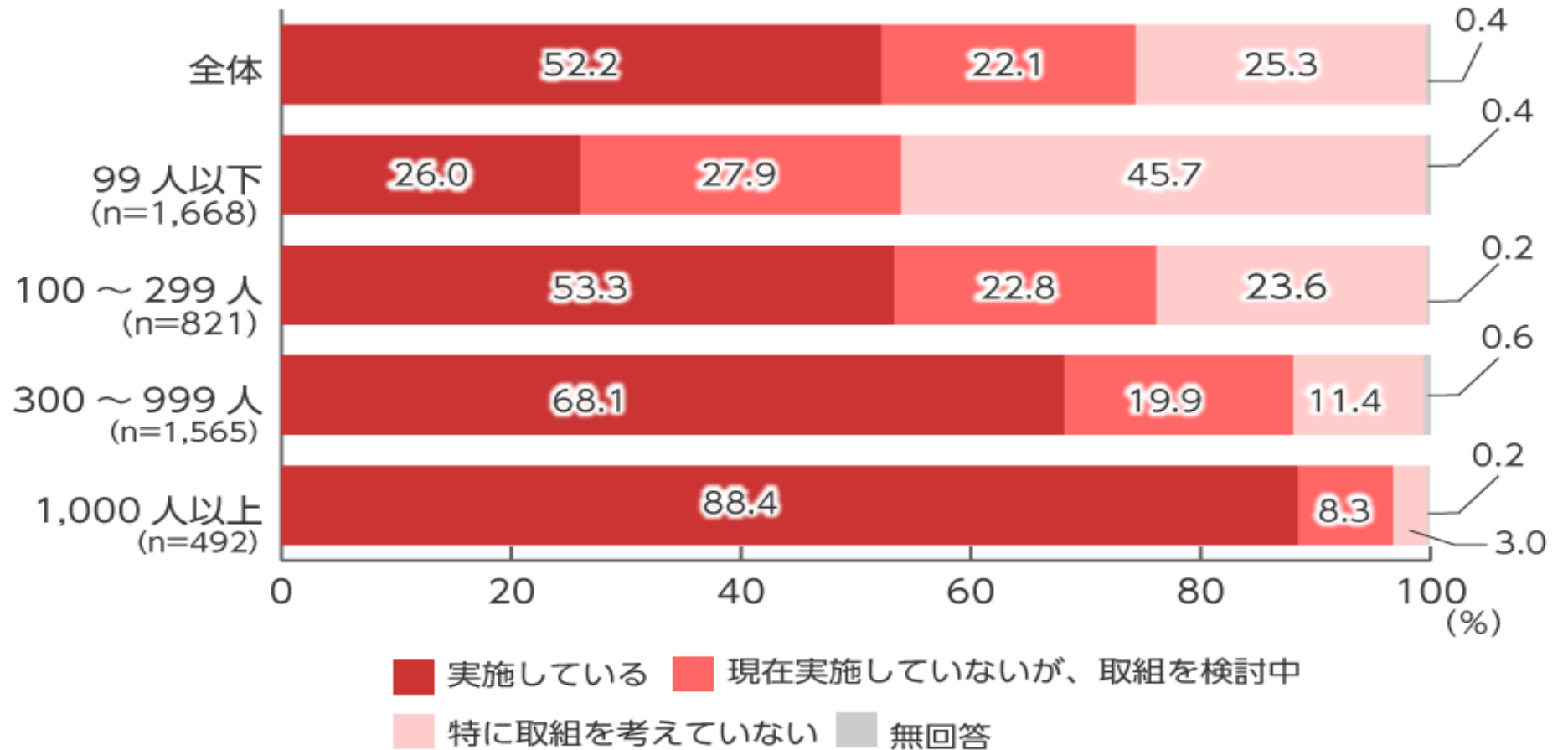
# 男性の育児休業取得期間は？

男性の育児休業取得期間

男性が育休を取得しても取得期間が5日未満が過半数を占めている。



# 問題点



政府広報オンラインより

- 会社でのパタニティ・ハラスメント（職場の上司や同僚からの侵害する言動のこと）により育休取得が難しくなっている。

# 今後の課題点について

- 企業ごとの育休取得体制
- 上層部の意識改善
- 社員教育の徹底
- 育休を是とする社内環境作り  
など

会社全体で意識を持ち育休取得を推奨していくことが重要

# SDGs実現に向けて～10代からの提言～

## 行政の皆様へ

- 育休習得率が高い企業に対して、助成金等の支援をお願いします（例：一人当たり月〇万円など）
- 取得率の低い企業に対し取得を推奨する活動などをお願いします（例：一人当たりの仕事量が多い中小企業に対する人事関係のサポート等）

## 企業の皆様へ

- 育休が取得しやすい社内環境の実現のために、社員教育の徹底をお願いします
- 経営陣の皆様を意識改変願います。育休を会社側が推奨して、習得しやすい雰囲気作りをお願いします

# 感想・考察

日本の育休に対する男女差別の現状がよく分かった。

こういった差別の被害は育休が取れない男性に多く、ジェンダー差別に対して男性ももっと声を上げる必要があるのではないかと思います。

また、労働者側だけが声を上げるのではなく

行政の皆様や事業主の皆様方の意識が変わる事によってより一層男性の育休取得率が向上するのではないかと思います。

そして、育休取得率が向上し、ワークライフバランスが整うことによって、働く男性の家事、育休への興味を持つことができ、分担して行うことで、夫婦間の衝突が減り離婚率や出生率等の問題が改善することを切に願います。



## 感想・考察

男性が育休を取得したくてもできないでいる人が多いことが分かった。

取得できない理由として、パタニティ・ハラスメントなど問題があることが分かった。今後は、自分が就職する時、会社を選ぶ際に「プラチナくるみん」という制度を一つの基準にしたいと思いました。