

【ご参考】男性の家事・育児への参画を取り巻く状況や、取組事例

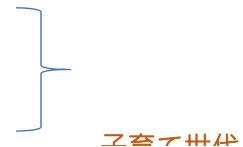
1・男性の家事や育児への参画を取り巻く状況

■男性育休白書 2021

(男性の育児参加意向)

○子どもを授かったとしたら積極的に育児に参加したいか、男性は自分自身が、女性にはパートナーに参加してほしいか質問

- ・全体で「参加したい」と回答：87.9%
- ・20代で「参加したい」と回答：男性 93.0%、女性 98.5%
- ・30代で「参加したい」と回答：男性 90.0%、女性 93.0%



○子どもを授かったとしたら育休を取りたいか、男性は自分自身が、女性にはパートナーに取ってほしいか質問

- ・全体で「取得したい」と回答：80.4 %
- ・20代で「取得したい」と回答：男性 85.0%、女性 93.5%
- ・就活層で「取得したい」と回答：95.0%

(男性の育休制度が与える就活層への影響)

○20代就活層の男性への質問

- ・企業の男性の育休制度は就活に「影響する」と回答：56.5%
- ・男性の育休制度注力企業を「選びたい」と回答：77.5%。

○男性の育休制度が充実している企業に対する就活層のイメージ

- ・「理解がある」と回答：58.3%
- ・「従業員のことを考えている」と回答：54.0%

■マイナビ (2020 調査)

○男子就活生に質問

- ・「育休を取って積極的に子育てしたい」: 56.5% 過去最高

■男性の積極的な家事・育児の推進に、取り組むことでもたらされる好影響

○男性が育児や家事に積極的に関わるように、組織や企業のトップが明示することで、

より良い人材が集まり、確保・定着につながる。

- ・社外 (お客様、就職活動生など) からの評価が向上
- ・長期勤続への意識向上 (出産・育児・介護があっても働き続けられる会社だと思う)

○様々な働き方を受け入れ、多様な人材が活躍できる風土 (ダイバーシティ) の醸成

2・男性の家事・育児参画の取り組みの例

■男性の積極的な家事育児の推進の取組

○男性社員によるサークルを立ち上げ、失敗談や工夫策を明かして励まし合う。

○体験型研修：1カ月定時で帰り、保育園のお迎え要請など架空の突発事態に対応。

○「パパランチ会」を月に1回のペースで開催。

○従業員と家族が参加するイベントで家族と職場の相互理解を深める。

○家族の誕生日や学校行事などに利用できるファミリーデー（記念日休暇）。

○他社勤務のパートナーも参加できる夫婦対象セミナーの実施。

○男性の育休取得者と経営層とのランチオンミーティングを開催。

○ランドセル贈呈式。来社した子供たちが職場見学し、一緒に社員食堂で食事。

○育児参画への意思表示：「毎週〇曜日は子どものお迎え」と決めスケジュールに

登録し、育児参画をアピールすることで周囲の理解を得るようにしている。

○トップが「男性社員も堂々と育児休業を取ってください。家庭でも相互の理解と絆を深め自身の視野も広げて下さい」というメッセージを発信。

■仕事と育児の両立に向けた業務の効率化、キャリア支援

○「1 on 1 ミーティング」で上司が部下の望む働き方やキャリアの価値観を共有。

「家族を優先して働きたい」「子育て中でも難しい仕事に挑戦したい」など。

家庭での役割も知ることで、業務上の指示も出しやすい。

○事業所内保育所の設置。

○営業車にチャイルドシートを設置し、自宅から保育所や学童保育への送迎に利用。

○テレワークやフレックスの導入、コアタイム撤廃で時間にとらわれない働き方。

○17時以降の会議や不要不急のメール発信を制限など、全社ルールを設定。

○オフィスのフリーアドレス化と自宅および自宅以外のカフェ等でのテレワーク。

○事前面談にてニーズを把握し「半育休」取得(育休を取得し、短時間業務をする)。