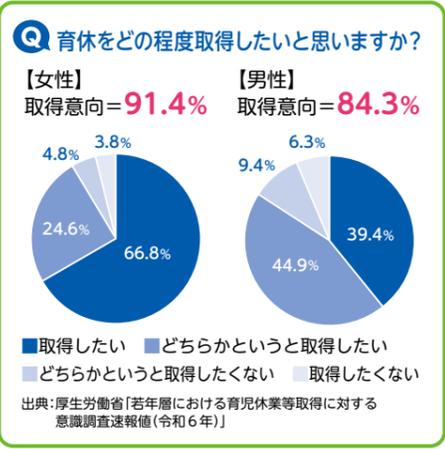


仕事も生活も両立できる

柔軟な環境づくりにみんなで取り組みよう

仕事と生活の両立について、若い世代の育児休業（以下、育休）の取得や働き方に対する現状と考え方を見ながら、一緒に考えてみましょう。
厚生労働省が実施した「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」から、全国の18〜25歳の若い世代の意識を紹介します。

若い世代の育休取得の希望と現実



育休取得に対する意識は、男女ともに8〜9割が取得に意欲的であることが分かります。
しかし、令和5年の調査によると、男性の育休取得率は上昇傾向ではありますが、依然として低い状態となっています。



育休取得状況の就職活動への影響

Q 就職活動をするにあたり、企業の育休取得状況が企業選定に影響を与えるか

A 企業の育休取得情報を重視する（回答の一部）

Q 就職したいか

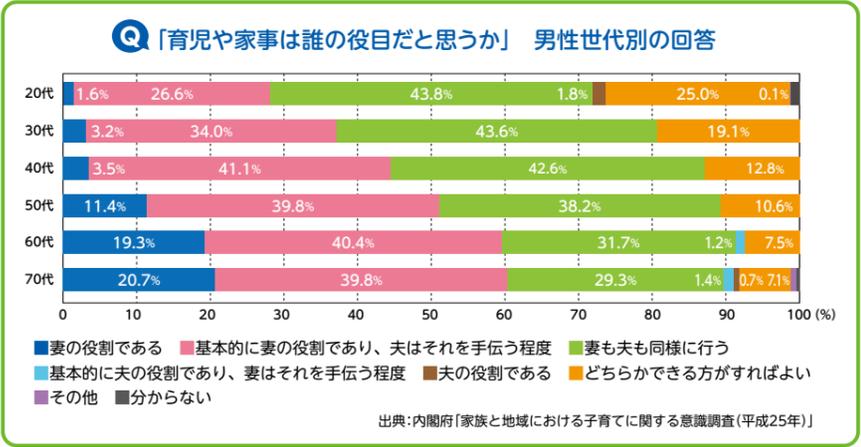
A 就職したくない（回答の一部）
男性 63・3%、女性 76・7%
男性 57・3%、女性 65・1%

厚生労働省が実施した意識調査の結果から、育休の取得しやすさが、企業選定の重要なポイントとなっていることが分かります。

※性別役割分担意識とは、「男は仕事、女は家庭」といった、個人の能力とは関係なく、性別を理由として役割を分ける考え方で。

育児や家事は誰の役割

内閣府が実施した、育児や家事の役割についてのアンケートによると、20〜30代の男性では妻も夫も同様にという意見が多い一方、50代以上の男性では、女性の役割という意見が多い傾向があります。



このように、世代間に意識の大きな差が見られます。これは、これまで育ってきた社会的環境や経験などからの影響や思い込みから生じているといわれています。

無意識の思い込み

このように、若い世代の男性に「育児に参加したい」という思いがある一

問合先 / コミュニティ課生涯学習・ひとみらい政策G（内線4741）

男性の育休取得のメリット

男性が育休を取得することで、個人や家庭だけでなく社会全体にも良い影響を与えることが期待されます。

家庭でのメリット

- ▼夫婦間のコミュニケーションが活発になり、良好な夫婦関係を構築
- ▼家事育児だけでなく、家計を二人で担うことで、経済的不安が軽減
- ▼女性の育児不安、ストレス軽減などに好影響
- ▼女性の就労継続、昇進意欲、社会復帰への意欲維持

職場でのメリット

- ▼男性の育児参加への理解が深まり、職場の雰囲気が変わる
- ▼仕事の進め方を見直すきっかけになる
- ▼業務引き継ぎの際に、業務の棚卸し、見える化を行うことで、「本当に必要な業務」が分かる
- ▼業務マニュアルの作成などにより、業務の属人化も解消
- ▼仕事の効率性が向上
- ▼「残業しない」意識で業務を行うことで、業務効率が向上、長時間労働の抑制

方、内閣府が行った「性別による無意識の思い込みに関する調査（令和4年度）」では、男性の方が女性よりも強く性別役割分担意識を持っていることが分かっています。
調査結果から、左の項目で女性よりも男性の方が「そのように思う」と回答する傾向が強くありました。

- ▼デートや食事のお金は男性が出すべき
- ▼男性は人前で泣くべきでない
- ▼男性なら残業や休日出勤するのが当たり前

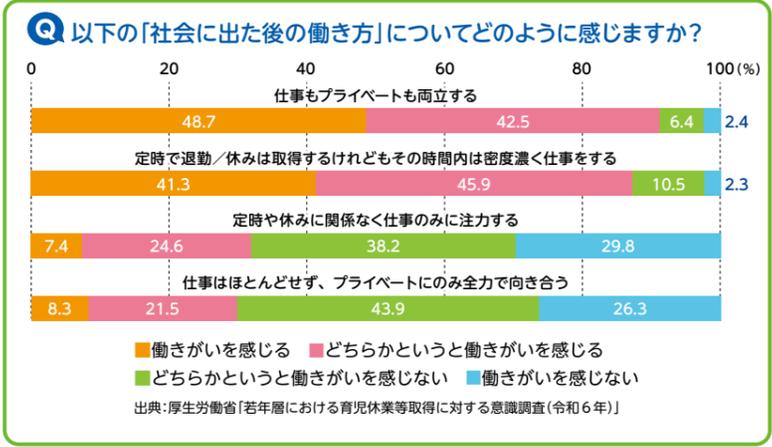
また、男性にこのような性別役割の意識や思い込みを直接言ったり、言動や態度から感じさせたりしたのは、「父親」「男性の知人、友人」「職場の上司」との回答が多く、世代によっても意識の差が大きくなり、生活全体に影響を与えています。

今、求められていること

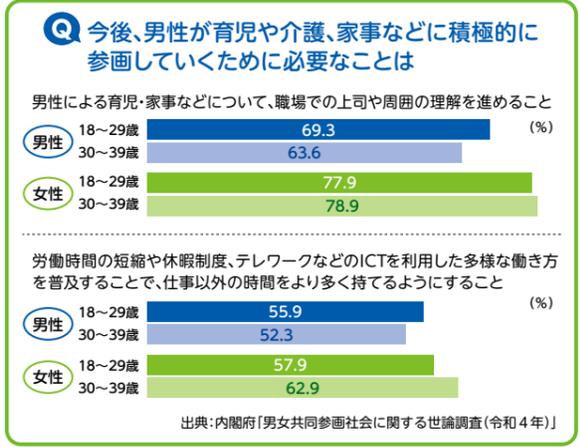
世論調査より、男性が積極的に育児などに参加するためには、「職場の上司や周囲の理解を進めること」や「業務効率向上や多様な働き方の普及で、仕事以外の時間をより多く持てること」、「男性自身の抵抗感をなくすこと」が必要だと多くの人が考えているようです。

働き方に対する意識

社会に出た後の働き方についての質問では、若い世代は「仕事とプライベートも両立する」、「時間内で密度濃く働く」という働き方に働きがいを強く感じている傾向があります。



また、右のグラフとは別に、仕事と育児の両立についての質問では、男女ともに約9割の方が、「仕事も育児も熱心に取り組みたい」と答えています。子どもを授かることのハードルについての質問では、男女ともに「お金の問題」が最も多く、次に男性は、「結



誰もが仕事と生活の両立を実現するためには、育休取得中に職場を支える周りの従業員を適正に評価する仕組みをつくるなど、当事者だけでなく職場全体での環境整備が求められます。

子育てと仕事を両立できる柔軟な職場環境をつくり、職場で「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない」などの無意識の思い込みで判断するのではなく、個人としての評価や本人の考えなどを確認することも必要です。
誰もが多様な働き方を選択でき、働きがいを活かせるような職場づくりにみんなで取り組みましょう。