

取組の概要

- 配偶者の**出産直後の男性の休暇取得**を促進し、働き方に関する意識改革、男性の家事・育児への参画を促す取組。
- **2025年に80%が目標（現状（2019年度調査）：58.7%）**
 男性の配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上（年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業など）の取得率。（少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）の数値目標）
 ⇒例えば、
子供が生まれる日、子供を自宅に迎える日、出生届を出す日には、パパが休暇をとることが当たり前の文化に！

少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）
（抜粋）

IV ライフステージの各段階における施策の方向性
（4）子育て（男性の家事・育児参画の促進）

労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、**育児のために休みやすい環境の整備、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討**など、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する。
長時間労働の是正や経営者・管理職の意識改革を促すことなどにより、男性の家事・育児参画を促進する。

＜施策に関する数値目標＞

男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 **80%**
（2025年）

主な広報・啓発活動の概要

- 平成27年6月29日
さんきゅうパパプロジェクト キックオフシンポジウムの開催
安倍内閣総理大臣を表敬訪問、さんきゅうパパの取組報告
- 平成27年～令和元年までの秋頃
たまひよファミリーパークにおいて、ブース出展（パネルアンケート）、有識者の講演の実施、啓発用冊子の配布。
- 平成28年3月13日
加藤大臣の「GROWING with DAD!」の視察
- 令和元年11月
動画「そうなの？さんきゅうパパ」をYouTubeで公開。丸ビルホール&コンファレンススクエアにおいてPRイベントを開催。
- 令和2年4月
啓発冊子「さんきゅうパパ準備BOOK」（改訂2版）の発行



広報・啓発ツール（冊子・ポスター）



※ 夫婦で読む、男性の「産休」スタートブック
「さんきゅうパパ準備BOOK」（改訂2版）

※ 「さんきゅうパパ」は産後に休みをとるパパのことをいい、「さんきゅう」は「産休」と「Thank you」を示しています。



パパが産休 家族にサンキュウ



さんきゅうパパ
プロジェクト

あなたはいつ、休暇を取りますか？

例えば、子供が生まれる日／子供を自宅に迎える日／
出生届を出す日／1か月健診の日

[例] 子供が生まれる 日 → [予定] 月 日 ()

- ・長い休みは取れないという方も、まずは3日、休暇を取ることを目指してみてください。
- ・早めに計画を立て、事前に職場の上司や人事労務担当に相談しておくことが重要です。
- ・上司・人事労務ご担当の方は、部下・従業員から配偶者の妊娠の報告を受けたら、休暇スケジュールを一緒にお考えください。(法律上、事業者は子供が生まれる予定の従業員に対しては育児休業等の制度について個別に周知するよう努めることとされています。)



内閣府 子ども・子育て本部
〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1 TEL(03)5253-2111(代表)
<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/index.html>

令和2年3月発行

パパが「産休」家族にサンキュウ

さんきゅうパパ

準備

BOOK

改訂2版



さんきゅうパパプロジェクト

産後に休みを取る「さんきゅうパパ」が増えると、
家族に、企業に、社会に、笑顔が増える。

ママの出産直後の大変な時、パパがそばにいて家族と時間を過ごし、
育児や家事にかかわることで、家族の結びつきが深まります。

「さんきゅうパパ」は産後に休みを取るパパのこと。
「さんきゅう」は、「産休」と「Thank you(ありがとう)」。

パパが休暇を取ることで、産んでくれた妻に、
生まれてきた我が子に感謝をしようという意味を込めています。

パパが産休 家族にサンキユウ



さんきゅうパパ
プロジェクト

●ロゴマークの使用方法

活動に賛同する企業、団体、個人は、使用規約の範囲内で、ポスターやグッズ、イベントなどに自由に活用いただけます。

●詳細はこちら https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/sankyu_papa.html

こんな日から、休暇を取ってはいかがでしょうか？

- ◎子供が生まれる日
- ◎子供を自宅に迎える日（退院日）
- ◎出生届を出す日

「さんきゅうパパ」の割合

※1 2019年 ※2 2025年
2019年は58.7% → 2025年に80%が目標

内閣府では、配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上
の休み（年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休
業等）を取得した男性の割合を、2025年には80%とすること
を目標として、啓発活動を行っています。

※1：2019(令和元)年内閣府委託調査(*)では現状は58.7%の父親が取得。
※2：「少子化社会対策大綱」の数値目標。

*2019(令和元)年に内閣府の委託により行った「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」を指す。以下、本冊子では「2019年内閣府委託調査」とする。

動画
配信中!

「そうなの?さんきゅうパパ」



https://www.youtube.com/watch?v=beoS_p1sSk8

家事育児のための休暇普及はパパ本人の意識だけでなく、
会社のサポートもとても重要です。子育てはチームプレイだ!



どうしていま、「さんきゅうパパ」なの？



これからパパとなるあなたが家族のためにできることは？

かけがえのない命が誕生し、新しい家族を迎え、希望に満ちた新生活がスタートする今、パパとなるあなたが家族にできることは何でしょうか？

夫婦の共働きも増えた昨今、子育て家庭を取り巻く環境には色々な課題がありますが、夫婦で話し合いながら、これまでの働き方や生活を見直し、家事や育児をするきっかけにしてみましょう。

共働き世帯数は
専業主婦世帯※1
数と比べて
増加※2



第1子出産後も
働き続ける女性の
割合5割超え※3

子育て家庭の
8割以上が
核家族※4

夫婦の理想の子供数 ⇒ 実際の子供数
2.32 ⇒ 1.94※5

出産や子育ての希望の実現を阻む要因は様々ですが、夫婦の理想の子供数と、実際の子供数に差があります(※5)。安心して希望どおりの子育てができる家庭づくりに向けて、夫婦で協力していきましょう。

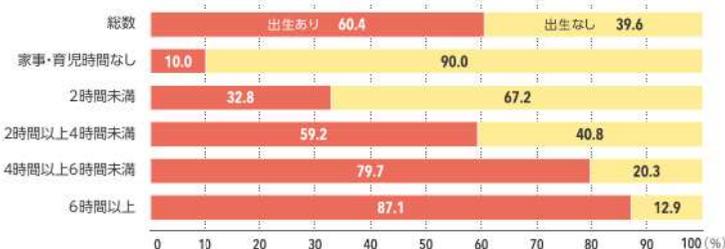
※1 男性雇用者と無業の妻からなる世帯をいう
※2 総務省「労働力調査(詳細集計)」より、2018(平成30)年には共働き世帯数は専業主婦世帯数の1.95倍に達した。
※3 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2015(平成27)年)より
※4 厚生労働省「2018(平成30)年国民生活基礎調査の概況」
※5 完結出生児数(夫婦の最終的な平均子供数)2010(平成22)年の調査で初めて2人を切り、2015年には1.94人に至った。

共働き夫婦の増加などによるライフスタイルの変化とともに、出産や子育てが多様化しつつあります。妊娠・出産・子育てに際して、パパができることを考えてみましょう。

2人目以降の子供の出生には、パパの家事・育児が影響

夫が休日に行う家事や育児の時間と、第2子以降の出生割合には大きな関係性がみられます。夫が家事・育児を長時間している夫婦の方が、第2子以降の誕生する割合が高いことがわかっています。

■夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生の状況

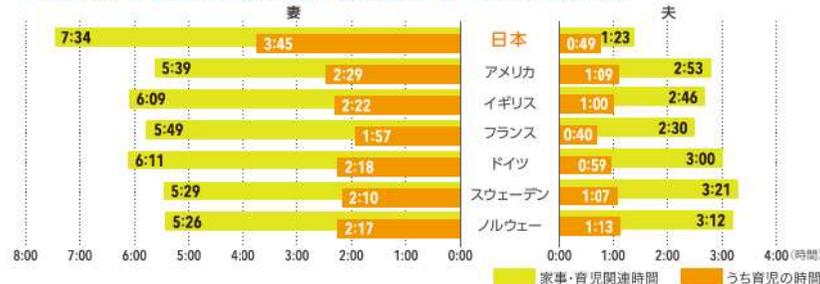


資料:厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(平成14年成年者)」(2015(平成27)年)
注:1. 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦
②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
注:2. 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
注:3. 13年間で2人以上出生ありの場合は、天子について計上している。
注:4. 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

日本の男性の家事・育児時間は少ない

6歳未満の子供を持つ夫の子育てや家事に費やす時間をみると、1日当たり1時間23分(83分)となっており、先進国中最低の水準にとどまっています。

■6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間(1日当たり・国際比較)



注1: Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2015) 及び総務省「社会生活基本調査」(2016(平成28)年)より作成。
注2: 日本の数値は、「夫婦と子供の子育て」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。
資料: 内閣府資料

どうやったら「さんきゅうパパ」になれる?



出産直後に「休暇を取りたかったのに取らなかったパパ」は26%

2018(平成30)年に父親になった男性のうち、58.7%が配偶者の出産直後の休暇を取得。一方で26.4%が、休暇取得の意向を持ちながら取得していませんでした※1。休暇を取りたかったのに、取らなかった3割近くのパパの多くは、「上司の理解が得られない」「休暇を取りづらい」など、**職場の環境を休暇を取らなかった理由**として挙げています。

職場の上司に子供のための休暇を認めてもらうには、どうしたらいいのかな?

妻が心配だから早く帰りたいけど、残業を減らすには、仕事のやり方をどう変えたらいいのかな?

昨年子供が生まれた、隣の部署の先輩はどうしていたのかな?



さんきゅうパパになるには、「制度の理解」と「仕事の効率化」

先輩「さんきゅうパパ」は休暇を取らなかったパパと比べて、休暇制度を理解して活用していること※1、また、仕事の効率化について意識面・行動面で工夫していることの2点がわかっています※2。自分が取得できる休暇を把握して、上手に休暇を取得するとともに、より効率的に仕事を進められるように工夫していきましょう。

※1 2019(令和元)年内閣府委託調査

※2 内閣府経済社会総合研究所「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」(2017(平成29)年3月)

企業・団体のご担当の方へ

「さんきゅうパパ」を増やすには、企業の努力が不可欠です

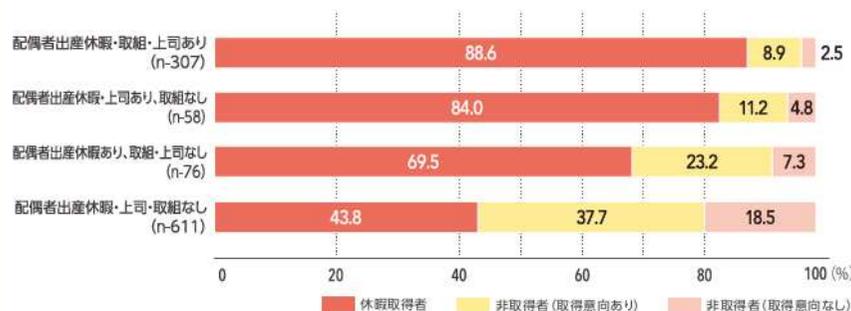
[1] 休暇制度の充実

[2] 育児休暇取得を促進する勤務先の取組

[3] 上司の理解

この3点が揃った職場では、**8割以上の男性が休暇を取得できています。**

〈配偶者出産休暇制度〉〈育児休暇取得を促進する勤務先の取組〉〈上司の理解〉の組み合わせ別 休暇取得率



資料: 2019(令和元)年内閣府委託調査

企業に求められる3点

[1] 育児目的の休暇制度の整備と周知

[2] 職場の働き方改革の推進と休みやすい風土づくり

[3] マネジメント層への教育・研修と評価制度

法律上、企業は従業員に対して、育児休業等の制度についてあらかじめ周知し、子供が生まれる予定の従業員に対しては個別に周知するよう努めることとされています。また、小学校就学前までの子供を養育する従業員が育児目的で利用できる休暇制度を設けることに努めることとされています。

企業にもプラスの効果が期待できます

育児休業を取得した従業員は、それ以前と比較して会社への帰属意識や好感度が高まったという調査結果※2があり、企業にとっても休暇の取得推進はプラスの効果も期待できます。

さあ、さんきゅうパパになろう!〈産前編〉 生まれるまでも、大切な時間。

女性にとって妊娠中から産後は、心も体も大きく変化する時期。
妊娠・出産の知識を得ながら、ママの気持ちに寄り添って。パパが活躍するチャンスです!
なお、紹介している内容はあくまで一例です。各ご家庭で話し合ってみましょう。

妊娠初期 (～13週)

ママの
体の変化

つわりによる体調不良や流産の心配も。



つわりのつらさを知ろう

時期や症状に個人差はあるけれど、つわりのつらさは本人にしかわからない。体調を気づかい、サポートしよう。



妻と話しあって、家事分担を見直す

先輩「さんきゅうパパ」のうち約7割(*)が、妻と家事・育児分担を話しあっていました。ママが体調不良の場合は特に、いつもより積極的に家事を。また、今後の生活に向けて、少しずつできる家事を増やしていこう。

妊娠中期 (14週～27週)

体調が安定し始め、胎動を感じられるように。



両親学級への参加

両親学級などへ参加し、二人で育児をする準備を始めよう。



できるだけ早く帰宅する

早く帰って、ママに安心してもらう。

職場の上司に相談する

出産日、及び、出産後の休暇について事前に相談しておこう。休暇中の仕事についてどうするかも併せて相談を。

先輩「さんきゅうパパ」の約半数は安定期(妊娠5か月)の時期に職場の上司に相談しています。

妊娠後期 (28週～)

おなかが増えます大きく重く。動悸や息ぎれを感じる場合も。



出産後の生活や育児分担、働き方について妻と話し合う

先輩「さんきゅうパパ」のうち約8割(*)が、出産後の働き方について妻と相談していました。入院時の対応や、出産後の時間の使い方、ママがパパを頼れないときどうするかなど、祖父母や外部サービスの手を借りることも視野に入れて、夫婦で具体的に話し合っておこう。



二人だけで過ごす時間をつくる

出産後は二人だけの時間が減るので、ママの気分転換も兼ねて、無理のない範囲で楽しもう。

ママの体への気づかい

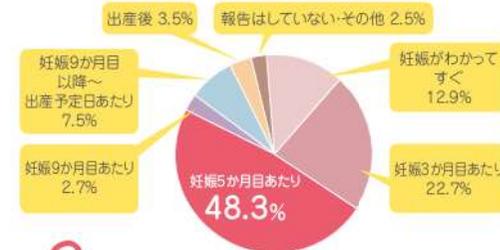
妊娠中は体のコリや、背中・腰の痛みなど体調を崩しがち。そんな時は、やさしく撫でたりさすってあげて。



ワーク・ライフ・バランスの計画を立てる

労働時間の見直しを含め、効率的に仕事ができるように計画を立てよう。また、産後の休暇について職場にも相談を。

子の妊娠・出産に関する上司への報告時期(*)



さあ、さんきゅうパパになろう！〈産後編〉

出産を終えたら、本格的にパパの出番。

無事に出産を終えたら、いよいよ本格的にパパの出番。産後すぐは、ママの体が思うように動かず精神的にも大変なとき。いつ休むかも計画して、全面的にサポートしよう！

出産

ママの
体の変化

産後、授乳トラブルや後陣痛がある場合も。

休暇を取ろう！
出産日

**赤ちゃん誕生！
ママに感謝の言葉を
伝える**

頑張ったママをねぎらい、心から感謝しよう。無事に生まれてきた赤ちゃんに祝福を！



退院に向けて準備する

家の中を片付けて、ママと子供を迎える準備を。また、出産直後は特に体がしんどいので、ママが休めるように家事をしよう。

休暇を取ろう！
退院日

二人で 子供の世話をする

夫婦で育てるという意識を持って、赤ちゃんにたくさん触れて、スキンシップをとろう。



産後～8週間

子宮が元の大きさに戻るのに約8週間、体の回復にはもっと時間を要します。無理のない範囲で生活を。

休暇を取ろう！
出生届

出生届を出す

出生の日から14日以内に提出しよう。

ママにリラックスタイムを

産後のママは、慣れない育児で疲れやすい。リラックスできる一人の時間をつくってあげよう。



たくさんの「はじめて」を楽しんで

子供が生まれると、毎日の生活はもちろん、夫婦の関係性や地域とのつながりなどが変化する。周囲の人々の手も借りながら、新しい生活を楽しもう！

夫婦の コミュニケーションを 増やす

毎日の家事や育児、保育園探しやママの職場復帰など、これからの家族のことを話し合おう。



職場に出産を報告し、 周りの理解を得る

職場の協力も得ながら、より効率的に働こう。週1日は定時で帰るなど、具体的な目標を立てて。周囲のママ・パパに話を聞くのもいいね。

「産後うつ」のサインに要注意！

産後のママは、ホルモンの急激な変化によって、精神的に不安定になりやすい。約1割の女性が「産後うつ」になると言われている。ママの話に日頃からよく耳を傾けて、ママの情緒が不安定なときはゆっくり睡眠を取れるようにするなど、身体面・精神面のサポートも、パパの大切な役割。

休暇を取ろう！
産後
健診日

産後の健診に付き添う

新生児との外出は不安なもの。定期健診などで病院へ行く際は、付き添いがあるとママも安心。

※乳幼児健診には「子の看護休暇」も使えます。





育児の大変さを共有することで、さらに絆が深まりました

M.Nさん

- 住まい：東京都
- 年齢：48歳
- 職業：広告会社勤務
- 妻年齢：38歳
- 妻職業：金融機関勤務
- 子供：1人（1歳5か月の女の子）

産後2か月以内の
休暇取得日数

31日（「年次有給休暇（育児目的の積立年休含む）」を利用）

ママから
一言

「立場のある役職なのに、休暇を取得してくれたこと本当に感謝しています。初めての育児で不安だらけでしたが、一緒にいるだけで頼りになりましたし、育児の大変さを共有できたことが今後につながりました」

Q 休暇の取得について、いつごろ職場に報告しましたか？

A 出産予定日の2か月前に、直属の上司に報告しました。

仕事の引き継ぎを考えると早めに伝えた方がいいと思い、出産予定日の2か月前くらいに直属の上司に報告しました。2か月前でも慌ただしかったので、理想は3か月前、もしくは、安定期に入ったなら子供が生まれることや休暇をとりたいという意思をまわりに話しておいてもよかったなと思っています。

Q 管理職という立場で、休暇をとることに不安はありましたか？

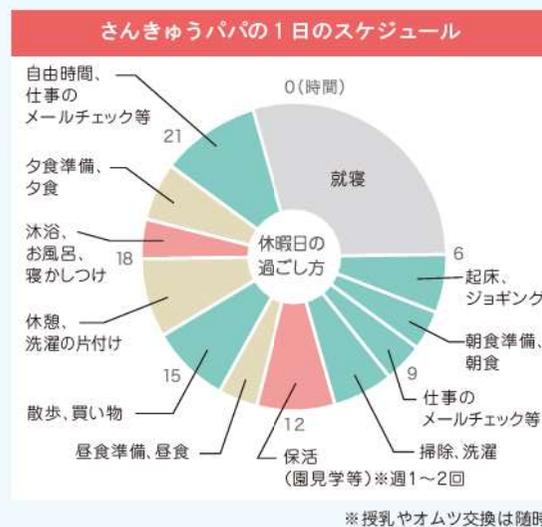
A 完全に職場から離れるのではなく週に1.5日出社することで、仕事状況を把握していました。

第一子でしたし、妻も不安が多かったので、私自身で休暇をとることを決めました。当時出向していた会社は、男性の育休率100%を目指すなど制度がしっかりしていたので休暇はとりやすい環境でした。管理職という立場上、2か月まるまる休むことに不安があったので、毎週月曜日の午前中と木曜日終日は出勤し、自宅でも連絡が来ればメールで対応。仕事から完全に離れない状態をキープできたので、長期の休暇をとることに抵抗がある方にはおすすめの休み方です。

Q 休暇中の過ごし方は？

A 家事と育児のサポート、保活もしていました。

新生児のうちは睡眠時間が安定しないし、泣きだしたら子供の状況を見ながらそのつど対応に追われる日々でした。それでも妻がリラックスできる時間を持てるよう、洗濯、掃除、食事の準備と、授乳以外はできるだけサポートしていました。あとは、保育園の情報収集などの保活。私の地区は保活激戦区と言われていて、0歳児入園じゃないと厳しかったので、休暇前から通えそうな範囲の保育園をほぼ全て見学に行きました。保育園の質を見極めるためにも、保活に時間をかけられたのは、よかったなと思います。



Q 休暇取得後、働き方に変化はありましたか？

A 効率的な働き方を意識するようになりました。

私は広告会社に勤務している仕事柄、以前は遅くまで働くことに抵抗がありませんでした。今は、早く帰って娘の顔が見たいし、妻のサポートもしたいので、自然と効率を考えた働き方を意識するようになりました。管理職という立場にあるので、上司の働き方が変われば部下にもいい影響を与えると思うんです。実際、日中でも娘が熱を出したら保育園に迎えに行きますし、周りもそれが当たり前のことと理解してくれています。そういうリアルな姿を見せることで、今後まわりも休暇をとりやすい環境につながるんじゃないかと思っています。

Q 休暇をとってよかったことは？

A 子育てをきっかけに、家族の絆が深まりました。

うちのもとと趣味が同じということもあり夫婦仲がいいのですが、子供が生まれたことで今までとは違う絆ができたと思います。子供は、絶対に守っていかなければいけない特別な存在。育児が大変な最初のうちにワンチームで子育てのスタートを切るという経験しておくことは、すごく大事だと思います。さらに、最初に育児と家事の両立の大変さを知ったことで、今後の家族関係にいい影響を与えてくれたと思っています。



短期間でも、一番大変な時期を一緒に過ごすことが大切

Y.S さん

- 住まい：東京都
- 年齢：34 歳
- 職業：公務員
- 妻年齢：33 歳
- 妻職業：非常勤公務員
- 子供：1人（10か月の男子）

産後2か月以内の休暇取得日数 7日（「配偶者出産休暇」と「育児参加のための休暇」を利用）

ママから一言 「出産直後で身体的にも辛いときに、数日でも休みを取ってもらえて助かりました。分からないことばかりで不安な中、一緒に育児を始められた感じがして心強かったです」

Q 休暇の取得について、いつごろ職場に報告しましたか？

A 妻が安定期に入ってから、上司に報告しました。

妻が安定期に入ったころ、妻の妊娠の報告と育児休暇も含めた長期休暇をとりたいということを、直属の上司に伝えました。上司からは、自分が同じ立場になったときのことも考えて男性の育休を広げていきたいという思いもあり、なるべく協力したいと言ってくれました。

Q 実際に、どれくらいの期間休暇をとられましたか？

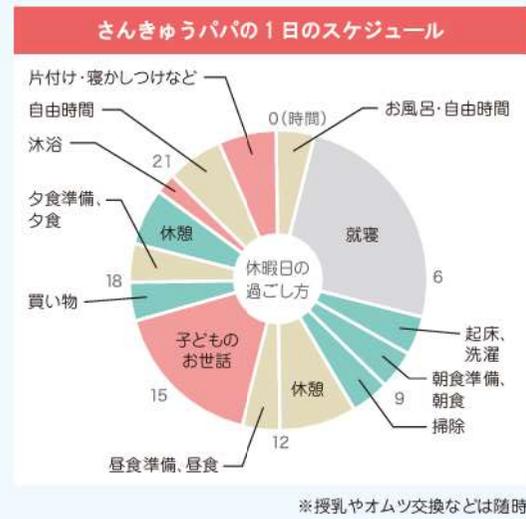
A 出産日前後を含め、7日間の休暇をとりました。

妻からは休暇をとってほしいと強く言われていましたし、私も最初1か月間くらいは休みたいと考えていたのですが…。出産予定日であった5月は、部署の体制が変わったばかりで重要なプロジェクトが佳境を迎えていたので、とても忙しい時期でした。休暇の期間中は状況を見ながらの判断となりましたが、上司が仕事の分担も含めていろいろ配慮してくれたため、出産前日と当日の2日間を配偶者出産休暇、出産後の翌週に妻が退院してから5日間を育児参加のための休暇の合計7日間休暇をとることができました。

Q 休暇中、大変だったことは？

A 睡眠不足の毎日で、育児と家事の両立の大変さを実感しました。

子供が成長するにつれて苦労も変わってきますが、最初は泣いている理由もわからないし、やっと寝てくれたと思ったらすぐに起きてしまって…常に子供から目が離せない状態が続きました。妻は出産直後でしばらく安静にしていなければいけなかったため、食事、洗濯、掃除も私が担当。短期間でしたが、自分自身睡眠不足でフラフラになり、家事と育児の両立がいかに大変かを実感しました。休暇明けに妻を一人にするのは不安でしたが、体調が落ち着くまでの1か月間くらいは義母が協力してくれて、とても心強かったです。



Q 休暇取得後、働き方に変化はありましたか？

A 周囲の理解と協力で、休みをとりやすくなりました。

休暇中も当初は仕事が気になり自宅でメールチェックをしていましたが、上司から「休んでいる意味がないし、仕事を任せている部下が独り立ちしないから。休暇中は一切仕事のことを気にしないように」と言われました。確かに私がいなくても仕事は回っていたので、あのときの経験で働き方の考えが変わりました。今までほとんど休みをとってこなかったのですが、子供の検診や予防接種、妻の体調が悪いときなど、職場復帰後も時間単位で計10日間くらいは休暇をとりましたし、平日も早めに帰宅するように。周囲が事情を理解し、協力してくれるおかげです。

Q 休暇をとってよかったことは？

A 短期間でも、一番大変なときにそばにいられたことです。

最初は、休暇をとるならまとめてとらないと意味がないと思っていました。でも、産前産後の一番大変な数日を妻と一緒に乗り切ったことで、家族の絆が深まりました。子供はどんどん成長するので、生まれたばかりの時期に1日中そばで見守れたこともよかったと思います。長期間休暇をとるのはハードルが高いですが、短期間でも妻からは、いてくれてよかったと言われました。周りで産後の休暇をとる人が出てきたら、自分も協力したいと強く思います。

さんきゅうパパの声

家事や育児を体験する中で感じたこと、 これからパパになる人に伝えたいこと※



20代

家事育児は二人ですものなので、妻だけに任せてしまってはいけません。妊娠してから出産後まで奥さんは不安がいっぱいです。少しでも負担を減らせるように一緒に家事をして一人でも行えるようになるべきです。

30代

育児は母親だけがやるという考えが変わってほしい。父親も育休を取るのが普通な世の中になってほしいと思う。



40代

父親の育児参加と言う言葉自体がどうかと思う。妻に命懸けで子供を生んでもらうのだから、家族を養うのは勿論のこと、父親にとっても育児が当然の日本になればよいと思う。ただ職場環境によると思う。妊娠、出産、産後と女性が心身ともに目まぐるしい変化をすることを男性は理解し、夫婦でしっかりと家事や育児も役割分担する日本になってほしい。女性も社会に出る時代なのだからと思う。

30代

育児は大変だけど、出産を機にそれまで漫然とやっていた自分の仕事を見直すことができた。

40代

子供の成長は早いです。仕事も大事ですが家族の支えがあっての仕事だと思うので貴重な子育て時間を奥さんだけに任せずできるだけでも積極的に参加して楽しむのがよいと思います。

30代

実際に育児に携わることで、父親になったという実感があり、とてもよいと思います。その場だけでなく、産前産後、家事を積極的にしてください。子育てだけが育児ではありません。奥さんを助けることも育児です。

30代

まだまだ男性の育休には社会の許容がないと思う。ただ保育園の送迎などは男性も多数占め、育児参加は確実に広がっていると感じる。家事はどちらかの押し付けにならないよう、どちらかだけが家事をしていることがないように、不満がたまらないようにすべきだ。



企業・団体のご担当の方へ ～2025年80%を目指して～

さんきゅうパパプロジェクトは、配偶者の出産直後に男性も休暇を取ることを推進していく、というプロジェクトです。従業員・職員から配偶者が妊娠したと報告を受けたら、人事労務担当や上司の方は「休暇の計画」を聞き、一緒に考えたり、周りがサポートする体制を整える準備をしましょう。イクボスの養成・研修に取り組んだり、特別休暇の区分に「配偶者の出産のための休暇」等の項目を設ける会社も増えてきており、独自の取組を始める企業・団体も出てきました。国でも、2025年に80%の休暇取得率を目標としています。男女共に、仕事と生活のバランスがとれた持続可能な働き方の実現に向け、是非きっかけの一つとしてご検討ください。

※2019(令和元)年内閣府委託調査 自由回答より