

## 【今月の問い】

Q. ニュースダイジェスト **2025年7月号** で紹介した以下の記事を読み、以下の①～③について考えよう。

### ● 男性育休取得 40.5% 過去最高

厚生労働省が発表した2024年度の「雇用均等基本調査」によると、民間企業で育児休業を取った男性の割合が40.5%だったことが明らかとなった。前年度（30.1%）から10.4ポイント上昇して過去最高となった。同省の担当者は、過去最高を更新した背景には、取得を促す制度改正があると分析する。22年春から企業に義務づけられた、育休取得の意向確認や制度の周知のほか、同年10月に導入された男性向けの「産後パパ育休」も取得率の上昇に寄与したと見られ、「25年度50%」という政府の目標に近づきつつある。一方、女性の育児休業取得率は86.6%で、23年度より2.5ポイント上昇した。

（ニュースダイジェスト 2025年7月31日より）

① 育児は誰の責任なのだろうか？

② 企業はなぜ男性の育休取得を促すのだろうか？

③ 制度があっても男性育児休暇を取得しにくい人がいるのはなぜだろうか？

※次ページの解説も参考にしよう！

## 今月のSDGs

※ 北九州市立大学 地域創生学群 教授 眞鍋和博先生に、ゴール5・8について解説いただきました。



### 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも 経済成長も

2024年度の厚生労働省の調査によると、民間企業で育児休業を取得した男性の割合が40.5%と過去最高を記録しました。これは前年の30.1%から大きく上昇しており、政府が掲げる「2025年度までに50%」という目標に近づいています。背景には、育休取得の意向確認や制度の周知の義務化、そして「産後パパ育休」の導入など、制度面での後押しがあります。

このニュースはSDGs5番「ジェンダー平等を実現しよう」のターゲット5.4「無報酬の育児や介護、家事労働の責任を男女で平等に分担することを促進する」や、SDGs8番「働きがいも経済成長も」のターゲット8.5「すべての人に働きがいのある人間らしい仕事を提供し、男女の賃金格差や雇用機会の不平等をなくす」と深く関連しています。

育児はこれまで「女性の役割」とされがちでしたが、男性の育休取得が進むことで、家庭内の役割分担が見直され、ジェンダー平等の実現に近づきます。また、育児にかかわることで男性自身の人生の質も向上し、企業にとっても働きやすい環境づくりが進むことになります。これは、働く人の満足度や生産性の向上にもつながり、経済全体にもよい影響を与えられます。

では、高校生としてこの問題をどう考え、どんな行動ができるのでしょうか。まず、「育児は女性だけのものではない」という意識を持つことが大切です。将来、家庭を持つかどうにかかわらず、育児や家事は社会全体で支えるべきものです。高校生として育児やジェンダーについて学ぶ機会を積極的に活用しましょう。例えば、育児に関するドキュメンタリーを見たり、育休を取った人の体験談を調べたりすることで、現実的な理解が深まります。

また、身近な人との会話の中で、「男性も育児をするのが当たり前」という価値観を広めることもできます。例えば、育児にかかわっている男性の話を知ったり、自分の家庭での役割について考えたりすることもその一歩です。家の中で自分がどのように家事や家族のサポートをしているかを振り返ることも、ジェンダー平等の第一歩になります。

さらに、SNSなどを通じて、育児やジェンダーに関する情報を発信したり、関心のある団体の活動に参加したりすることもできます。高校生だからこそ、柔軟な発想と行動力で社会にポジティブな影響を与えることができます。

育児休業の取得率の上昇は、制度の変化だけでなく、社会全体の意識の変化を示しています。私たち高校生もその一員として、ジェンダー平等や働き方の多様性について考え、行動することが、よりよい未来をつくる力になるでしょう。