

## 第 1 回研究会 委員の主な御発言（事務局作成・未定稿）

## &lt;池添委員&gt;

- 企業による休業取得前等のサポート体制の整備が必要
  - ・労働者より要望があったら労使で調整しなければならない＋行政によるチェック機能を有する制度（英国の制度を参考）
- 仕事と家庭の両立には、子の養育・教育の側面も教育すべき。
- 休業取得に限らず、男性の育児・家事参加を推進する方策を検討すべき。
  - ・生活時間と仕事時間との調整が可能となる様々な選択肢を制度上整備。その土台となる価値観を醸成。
- 外国の制度の良い面だけを見て飛びつくことなく、その制度の社会的な背景等まで踏まえた上で導入の是非を検討すべき。

## &lt;池田委員&gt;

- 育介法と次世代法との法律目的を混線しないよう注意が必要。
- 小規模事業所について何らかの対策（支援）が必要？
- パパママ育休プラスが夫の育休取得の動機づけになるためには、その期間が保育園に入れなかった場合等に延長できる期間より長くなるような制度設計が必要ではないか。
- 男性の育休について、どのような家事・育児役割を夫に期待して取得を進めるか、取得期間別のデータの裏にある実態についてイメージを社会で共有し、様々な家庭事情に対応できる両立支援策を検討すべき。

## &lt;駒崎委員&gt;

- 母親の産休期間内の男性育休の促進策として、フランスの父親休暇の導入を検討すべき。
- 育児目的の休暇を男性産休として位置付け大々的にアピールすべき。
- 男性の産休・育休が一定水準以下の場合にペナルティとして納付金を課すべき。それを財源に企業の子育て支援助成に充当すべき。

## &lt;佐藤委員&gt;

- 男性育休の促進策のみならず、男女による子育てに転換できるような制度の整備を進めるべき。
- 女性活躍のため、女性社員の配偶者の子育て参加の促進策を検討すべき。
- どのような男性が育休を取りづらいか、配偶者の働き方毎に細かく見ていくべき。(正社員カップルでは男性の育休取得率は2割で低調とは言えない)
- 取得希望者が希望通りに取得できるようにとの趣旨で制度化された育休を強制するのはどうなのか。男性の子育て参加促進もやり方によってはパワハラになり得ることに留意が必要。

## &lt;座間委員&gt;

- 育休取得をただ勧めるのではなく、仕事でより活躍できるための支援策を検討すべき。
- 意識変化の過渡期である現時点では、育休取得ニーズは、地域性や個々の事情によって異なることも念頭に置いて検討すべき。
- 子育てに対する女性の意識も変えていく必要がある。

## &lt;武石委員&gt;

- 今後は育休取得を希望していない人をもう少しプッシュする政策が必要ではないか。
- 育休制度は女性の就業継続支援の目的で始まったが、今の時代は就業継続のみならずキャリアの継続を見据えた制度改正が必要。
- フレキシブルな働き方に対応した両立支援制度を検討していく必要。