

個別課題についての検討（その 1）

1. 仕事と家庭の両立支援のための制度等のあり方

①育児休業制度について

- 男性が主体的に育児に取り組めるような制度になっているか。
- 育休の取得時期、期間等についてどう考えるか。

※現行制度・取得状況については、参考資料 1・2 参照。

②育児休業以外の両立支援制度について

- 男性が主体的に育児に取り組めるような制度になっているか。
- 休業取得に限らず、男性が主体的に育児参加するための制度としてどのようなものが考えられるか。
- 多様な働き方に対応した両立支援制度となっているか。
- 制度を利用できる時期、期間等についてどう考えるか。

※現行制度・取得状況については、参考資料 1・2 参照。

③女性のキャリア継続のための方策について

- 女性労働者が、育児をしつつ、キャリアを継続していくための方策についてどう考えるか。
- 女性労働者のキャリアアップを見据えた方策としてどのようなものが考えられるか。

・育介法に規定は無いが、以下のような取組を行う企業の例あり。

花王：復職前セミナーに配偶者同伴を推奨。

大成：仕事と生活の両立セミナーに配偶者・結婚前パートナー参加可能。

その他、四社面談導入企業あり

④その他

2. 男性の育児休業の取得促進に関する課題等

① 多様な取得時期に応じた父親の役割及びその後の働き方に良い影響を及ぼすような育休の取り方について

- 女性の産休期間に、比較的短期に育休を取っている男性はどのような役割を担っているのか。また、その役割を満たす制度となっているか。
- 女性の産休期間終了後の期間に、比較的長期に育休を取っている男性はどのような役割を担っているのか。また、その役割を満たす制度となっているか。
- 育児をする時間が増えることや残業しない働き方を心がけるようになることなど、育休取得後の働き方に良い影響が出る育休の取り方、過ごし方はどのようなものがあるか。

② 配偶者の働き方から見る育休取得の必要性、ニーズについて

- 配偶者の働き方に応じて、男性の育児休業取得、育児参加を促進するについてどう考えるか。

※配偶者が正社員である場合の男性の育休取得率は2割程度。

③ 育休取得を希望していない男性に対し取得を促進することについてどう考えるか。

以上