

これまで出た議論の整理

1. 仕事と家庭の両立支援のための制度等のあり方

- 男性の育児参画の家族や職場、本人のキャリアへの影響、効果等を明らかにすべき。
- 休業取得に限らず、男性の育児・家事参画を推進する方策を検討すべき。
- 男性の育児休業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。
- 女性活躍の観点から、女性社員の配偶者の子育て参加という観点からの男性育児参画の促進策を検討すべき。
- 育児休業制度について、制度利用者の就業の継続のみならずキャリアの継続を見据えた制度となるよう検討すべき。
- 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。

2. 男性の育児休業の取得促進に関する課題等

- 男性の育児休業取得による家族や職場、本人のキャリアへの影響、効果等を明らかにすべき。
- 現行制度は、カップル単位でみたときに女性だけで取得しても事由によっては最長 2 年間取得できることなど、制度的な課題がある点を検討すべき
- 男性の育児休業について、取得期間や取得時期によりその機能が異なることを踏まえてアプローチを考えるべき。
- そのために、各種データが示す男性の育児休業取得状況の中身を具体化し、多様な家庭事情に対応できる両立支援策を検討すべき。
- 男性の育児休業を促進する職場の要因を明らかにすべき。
- 男性の育児休業取得の実態について、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)
- 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。
- 配偶者出産休暇制度や有給休暇積立制度など、育児休業を代替する制度を導入している企業が多いことを視野に入れた促進策を検討する必要。

3. 両立支援制度を推進するための方策

- 諸外国の制度は参考になる面もあるが、制度の社会的な背景等まで踏まえた検討が必要。
- 企業による休業取得前等のサポート体制の整備が必要。
- 母親の産休期間内の男性の育児休業の促進策として、フランスの父親休暇を参考にすべき。
- 育児目的休暇を男性産休として位置付けることも必要。

4. その他

- 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。
- 男性の育児休業取得促進等を進める際には、小規模事業所について何らかの対策が必要ではないか。
- 男性の育児休業取得促進のために、取得実績に応じて事業主拠出金の納付率に差を付けるなどのインセンティブ制度の導入を検討すべき。
- 首都圏の夫婦のみ世帯ならば育休取得ニーズがあるかもしれないが、地域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。

以上