

## 個別課題についての検討（その2）

「一」記載部分は、前回までに委員より出された意見

## 3. 男性の両立支援制度の利用を促進するための方策

- 制度利用が進むための有効な方法は何があるか。
  - ・ 効果的な周知方法としてどのような方法が考えられるか。
  - ・ 企業による労働者向けの休業促進の工夫として何かあるか。
  - ・ 行政による有効な活用促進のための事業等は何かあるか。
- ― 男性育休取得率が高いところは事業主拠出金が軽減されるようなインセンティブとなる仕組みを導入し、企業による男性育休の取得を促進する。
- ― 認可保育園の入園にあたり、父親の育休取得を考慮する。
- ― ハローワークの求人票に、企業の男性育休取得率の記載欄を設ける。
- 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。

## 4. 制度の利用に限らず男性が主体的に育児に参加するための支援策

- 両立支援制度の利用促進に限らず、男性が主体的に育児・子育てを行うようになるための有効な手段はあるか。
  - ― 男女で育児をすることの啓発が重要。子どもの頃からの教育により、社会風土の変革を目指す。
  - ― 出産直後の（短期の）育休を父親初任研修と位置付け、「産休免許証」を付与する取組を進めるなど、産後の父親のペアレンティングに社会的共通イメージを植え付ける。
  - ― 女性社員の勤務先が、自社の女性の育児中に、その配偶者の勤務先に対して配慮を依頼するような仕組みがあってもよい。農業分野での家族経営協定が参考になるかもしれない。
  - ― 出産を控えた家庭を対象に、子育ての心構えや基礎を学べる両親学級を進める取組。  
※既に行われている両親学級は、休日に開催されるものも見られるが、数に限りもある状況。

- ー フルタイム勤務にすると残業が当然に付いてくる状況だから時短制度を利用することが必要になる。したがって、長時間労働の改善が必要であり、それが進めばニーズが変わってくるかもしれない。