

これまでの議論の取りまとめ骨子

I 総論

1 現行の法制度と課題

- 現行は原則子が1歳になるまで育児休業を取得できる（男性の取得促進のため、パパ・ママ育休プラス等も整備。）。
- また、保育園に入れない場合等の、雇用の継続のために特に必要と認められる場合には最長で子が2歳になるまでの育児休業を取得できる。
- さらに、育児休業からの復帰後においては、所定労働時間の短縮措置や所定外労働の制限等の利用が可能となっている。
- これらの制度については、男女ともに取得できるが、多くは母親が取得している実態となっており、男女の区別なく取得できる一方、母親だけでも取得し切れる仕組みとなっている点が父親による育児休業の取得、育児参加の促進を妨げている要因となっていると考えられる。

2 男性による育児の必要性

- 現在、約5割の女性が出産を期に退職している状況。その要因の1つとしては、男性による育児・家事への参加の少なさが挙げられる。
- 夫の平日の家事・育児時間と、妻の出産前後の継続就業割合には相関が見られるが、日本における6歳未満児のいる1日あたりの男性の家事・育児関連時間は1時間7分であり、先進国中最低の水準。
- 日本では男性による家事や子育てへの関わりが弱く、その結果女性に家事や子育ての負荷がかかっていることが、女性の継続就業を困難にし、女性活躍の妨げとなっているのではないか。女性の社会進出のためには、「男性の家庭進出」が不可欠と考えられる。
- 夫婦で働く家庭が増えてきているが、約4割の家庭が男性雇用者と無業の妻からなる世帯であり、このような、いわゆる専業主婦家庭における男性の育児参加も重要である。近年、地域によっては、コミュニティの希薄化も相まって子育て中の者が孤立化しており、専業主婦の子育てへの不安感が増してきている。男性の育児への関わりが十分でないことは、第二子以降の出産意欲にも影響を及ぼし、少子化の一因ともなっている。
- どのような家庭においても、男性による家事、育児が当たり前に行われる状況となることが重要であると考えられる。

3 男性が育休取得をはじめとする育児参加をする意義

- 男性が育休を取得することや、育休に限らず育児、家事等を行う意義については、以下のようなものが考えられる。
 - ① 男性も育児をすることで、男性が家庭での責任を女性と分かち合うようになれば、その分、女性が社会に参画していくためのハードルは低くなるため、働く女性がより活躍できる。
 - ② 育休取得をした男性は、復帰後にも子育て・家事参加意識が向上することに加え、効率的に仕事をこなし残業を削減する意識が高まるとの調査結果も出ており、男性の育児は男性自身の働き方改革にも繋がる。
 - ③ 女性1人が育児をするいわゆる「ワンオペ育児」が少子化や女性活躍の阻害要因となっており、男性が育児を行うことで女性の子育て環境が改善し、少子化対策にも寄与する。
- また、育児休業の取得時期、妻の働き方、家庭の状況等により様々な役割が考えられる。
- 出産直後における男性の役割については、入院中の妻のケア、産院からの帰宅の付き添い、出生届の提出等の手続、妻子の退院後の育児環境整備、妻の母体回復時の家事全般などが考えられる。男性が出産直後にこれらの役割を担うことで、「父親」としての役割を意識するようになり、職業及び家庭生活にも様々な好影響が出ると考えられる。また、第二子以降の出産前後においては、家事や他の子どもの世話等の役割も考えられる。
- 妻の復職時等における男性の役割については、夫婦で助け合いながら仕事と育児を両立させるため、復職する妻と交代での育休等の取得や、妻の就業状況に応じて一定期間の育休等の取得により慣らし保育への対応や家事・育児全般を担うこと等の役割が考えられる。
- 妻の復職時以降等における男性の役割としては、共働き家庭においては、夫婦の状況に応じた役割分担により、日々の保育園への送迎、家事等を夫婦で協力して行うことが考えられる。また、妻が専業主婦である家庭でも男性が、事情に応じた多様な育児役割を担うことで、主に育児を担うこととなる母親の肉体的、精神的負担の軽減に繋がると考えられる。さらに、主に小学生以上の子どもに対する子育て役割として、例えば夏休みの自由研究、スポーツ、キャンプ等において、主に父として男性が関わるべきものもある。

4 今後の両立支援に関する基本的な考え方

- 各家庭における様々な働き方、家庭環境等に応じ、男性の育児、家事への関わり方があると考えられ、主に、
 - ・両立支援制度を利用しながら育児、家事をするケース
 - ・両立支援制度には限らず有給休暇等の制度を利用して育児、家事をするケース
 - ・制度を利用せず日々の働き方の工夫等により育児、家事をするケース等が想定される。
- このように多様化している労働者の育児、家事への関わり方を踏まえた上で、さらに利用しやすい両立支援制度にするために改正すべき点は何か、男性労働者に対しいかにして制度の利用を促進していくか、そして日々の働き方の工夫等による育児、家事をいかにして推進するか、の観点から、下記の①～⑤について検討する必要がある。

① 男性の両立支援制度の利用を促進するための方策

男性の育児休業取得率は 3.16%に止まっているが、男性労働者の意識を見ると、育児休業等について、取得を希望する労働者は約 3 割に上っている。育児休業を取得できなかった理由は職場の要因が大きく、子育て世代の男性は、育児休業の取得を希望するものの、会社内の育児休業を取りにくい雰囲気や業務が多忙であること等により、現実には仕事を優先せざるを得ない現状となっていることが多い。よって、育児のための休業等の取得を希望する男性が取得しやすい職場風土の改善もより一層進める必要がある。

また、男性の育児、家事への関わりは、育児休業以外にも短時間勤務等や配偶者出産休暇等様々なケースが考えられ、これらを促進することも重要である。

② 両立支援制度の利用に限らず男性が主体的に育児を行うための支援策

育児・介護休業法に基づく両立支援制度を利用しなくとも、有給休暇等の制度を利用し育児、家事をすることや、制度の利用に限らず日々の働き方の工夫等により育児、家事をすることも重要である。育児休業等を取得せずとも担える重要な役割があることを男性労働者等に周知し意識改革を図るとともに、男性労働者による育児等を後押しできるよう企業の意識変革に繋がる取組を検討していく必要がある。

③ 企業における、休める文化の醸成

企業において、有給休暇や特別休暇の取得促進に向けた取組を進め、「休める」文化が醸成されている企業においては、有給休暇の取得率も高く、また、男性の育児休業取得促進に係る取組も併せて進められており、男性労働者の育休取得も進んでいる。働き方改革による長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの改善の推進も含め、当たり前に休め、当たり前に長時間労働をしないような文化が企業に醸成されるような取組を進めるべきである。

④ 仕事と家庭の両立支援のための制度のあり方

中長期的には、様々な労働者のニーズに応えられるよう、柔軟な利用が可能な仕組みを検討することが必要である。加えて、労使間において、円滑な制度の利用調整ができる環境を整えることも重要である。

⑤ 事業主及び制度を利用する出産期の労働者に対する有効な周知

これまで厚生労働省として、企業・労働者に対し、ホームページやリーフレット、パンフレットの作成、配布等による周知を行ってきているが、最も重点的に周知すべき対象である子育て世代の男性労働者に対する効果的な周知内容・周知方法を念頭に検討を進めていく必要がある。

II 各論

1 男性の両立支援制度等の利用を促進するための方策

○ 男性による育児を躊躇させる要因の1つが職場環境であることを踏まえ、男性労働者が育児休業や育児のための休暇を取得することや有給休暇を利用して育児を行えるよう、以下のような職場の風土改革を進める取組を進めることが重要である。

- ・ 男性の育休をはじめとする育児参加のパターンの提示

男性の育児、家事への関わり方は、家族の状況等により多様なパターンが考えられる。それぞれの状況における男性の育児や両立支援制度の利用の仕方、役割等のモデル例を提示することにより、例えば短い取得期間でも有益な取得の仕方があることや、育休取得の好事例等を企業、労働者に周知すべきである。

- ・ 配偶者の産休期間における休業等の呼びかけ

育児、家事のための休業、休暇中に男性が行ったことを見ると、女性の産休期間である産後8週間以内においては、約9割の男性が病院への付き添いや面会を行っていた。

については、まずは共通した役割ニーズもある産後8週間における父親の育児、家事のための休業、休暇等を進める取組を行うべきである。

これにより、企業にとっても産後8週間は男性も女性も産休期間として育児を行う期間であるとの認識が進み、また、労働者にとっても休業するのが当たり前との意識が芽生えることで、「男性も女性も子育てしながら働く社会」の実現に繋がると考えられる。

- ・ 育児・介護休業法に基づくハラスメント防止等の取組の周知徹底

育児・介護休業法規定の労働者が育児休業等の対象であることを知った場合の事業主による個別周知努力義務や、育休等を理由とした不利益取扱いの禁止及び職場におけるハラスメント防止措置の周知徹底により、労働者が育児休業等を利用しやすい環境を整えていく。

- ・ 育休以外の制度の利用呼びかけ

育児・介護休業法では、子が3歳になるまでの短時間勤務制度の措置義務を事業主に課しているが、利用状況を見ると、短時間勤務制度は、利用経験のある女性が4割以上いる一方、利用経験のある男性は2.6%となっている。一方、育児・介護休業法では措置努力義務となっているフ

レックスタイム制度の利用状況は、女性は 11.6%、男性は 14.0%、また、同じく時差出勤制度の利用状況は、女性は 13.9%、男性は 6.3% となっている。このように、短時間勤務制度よりも、フルタイムで働くフレックスタイム制度や時差出勤制度が男性にとって利用しやすい実態も踏まえ、これらの活用による男性の育児参加も呼びかけて行くことも必要である。

- ・ 育休取得による男性労働者への好影響の周知

育児休業等を取得した男性労働者は、早く家に帰ることを意識するようになった、仕事の効率化を考えるようになった等、自身の働き方を効率化する好影響が出ている。また、育児休業を取得した男性労働者が「会社への帰属意識が高まった」と感じる割合は、育児休業以外の有給休暇等により育児参加した男性労働者よりも大きくなっている。

このように、男性による育児休業は、労働者、会社双方にとって有益な変化をもたらすことが明らかとなっていることを周知すべきである。

2 制度の利用に限らず男性が主体的に育児を行うための支援策

- 育児・介護休業法に基づく両立支援制度の利用に限らずとも、育児のための休暇や有給等の制度を利用し育児、家事をすることや、制度を利用せず、普段から働き方を工夫する、残業をしない働き方を心がけた上で育児を行うことも重要である。また、このような男性労働者の取組に対し、企業も後押しすることが望ましい。加えて、子育てに関する様々な制度の運用改善等の工夫や民間企業における子育て支援の取組などを促進していくことも効果的である。具体的には、以下のような工夫、取組等が考えられる。

- ・ ワンオペ育児を防止するための社会的機運の醸成

企業から、労働者の配偶者への手紙の送付や、育児中の女性の配偶者の勤務先に配慮を依頼するなど、企業がお互いにワンオペ育児を生み出さないように意識づけ。

- ・ 男性の参加しやすい両親学級の普及促進

出産を控えた夫婦を対象に、妊娠、出産、育児等について学ぶための両親学級が各自治体等において行われているが、両親学級への男性の参加を促進することで男性の育児への意識を向上させるべきである。また、

名称が「母親学級」となっている等、男性が参加しにくい状況となっている場合もあるため、男性も参加しやすい形になるよう、必要に応じて働きかけるべきである。

- ・ 乳児家庭全戸訪問事業（こんにちは赤ちゃん事業）への男性参加促進 生後4か月までの乳児のいるすべての家庭を訪問し、子育て支援に関する情報提供等を行う乳児家庭全戸訪問事業について、母親だけが対象になっているように誤解されているとの声があるので、父親も対象の事業である旨を明確化するべきである。

3 企業における「休める」文化の醸成

- 特別休暇の整備、取得促進に取組み、「休める」文化を醸成している企業では、男性労働者の育休取得も進んでいる。具体的には、育児休業以外の育児参加のための休暇制度が整備されている企業において、配偶者が出産した男性がいた企業のうち、当該制度を利用した男性がいた企業の割合は、39.0%となっている。事業所全体で見ると、男性労働者に育児休業を取得させたことのある事業所は、平成28年度においては5.4%に止まっており、育児に対する取組が進んでいる企業では、男性の育児への参加も進んでいることが明らかとなっている。
- そもそも、長時間労働が削減され、有休取得が促進されれば、日常的に育児に関わることが容易になり、また、育児に関わる度合いが大きい男性ほど、長時間労働を削減する傾向もあることが明らかとなっており、働き方改革による長時間労働の是正を進めることも重要である。
- よって、男性労働者への育休取得実績のある事業所の増加及び育児休業以外の育児参加のための休暇制度の整備の呼びかけ及び働き方改革の推進等を通じ、企業において、当たり前に休め、当たり前に長時間労働をしないような「休める」文化を醸成していくべきである。

4 仕事と育児の両立支援のための制度のあり方

- 近年の育児・介護休業法の改正内容の施行状況も見ながら中長期的に議論する必要があるが、法制的な改善策としては次のような意見があった。
 - ・ 取得可能期間（原則1年間）は変えずに、育児休業取得年齢を一定の年齢まで引き上げる。これに伴い、パパママ育休プラスは廃止する。
 - ・ 育休の分割取得など、弹力的な育休制度とする。
 - ・ 育児休業の円滑な取得促進のため、労働者の育児休業取得の希望に

対し、事業主と事前に相談対応できるような仕組みを導入する。

5 その他

① 男性育児参加に係る指標

- 男性の育児参加に係る数値目標は、2020 年度までに男性育児休業取得率 13%であるが、育児休業以外にも多様な家庭環境等に応じた育児、家事への関わり方があり、育児休業の取得のみならず様々な形での育児参加を促進することが重要である。
- ついては、男性の育児参加状況を測る指標としては、男性育休取得率だけではなく、他の指標も併せて男性の育児参加を捉えるようにすることが望ましい。そのため、男性の育児参加状況を測る指標を検討の上、経年的にデータの把握ができるようにすべきである。

② 企業による男性育休促進の取組の見える化

- 企業風土の変革に向けた働きかけに加え、企業による男性育休促進の取組を見える化することも重要である。次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画に男性の育児休業に係る目標を定めるよう奨励すること及び女性活躍推進法に基づいた男女別の育児休業取得率の公表を推進すること等による企業行動の見える化を検討すべきである。

③ 女性のキャリアに対する意識付け

- 女性が仕事と育児を両立しながら活躍するには、男性による育児、家事参加が重要である。そのためには、女性側のキャリア継続に対する意識を関係者が高めていくことも必要である。仕事と育児を両立させながらいかにキャリアを積んでいくかについて、女性労働者だけでなく、上司や男性配偶者も一緒に考えることが有効である。企業によっても、本人、上司、本人の（男性）配偶者に対して人事担当が面談を行う四者面談を実施している例もあり、好事例を広めていくことが望ましい。