

個別課題及び出された各委員の意見など

「一」記載部分は委員より出された意見

1. 男性による育児の意義、課題について

- 男性が育休を取得することや、育休に限らず育児、家事等を行う意義は、
- ・ 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、働く女性の活躍の観点からも重要
 - ・ 男性の育休取得を、男性の子育て・家事参加の契機とし、男性自身の働き方改革に繋げる
 - ・ 女性1人が育児をする「ワンオペ育児」が少子化や女性活躍の阻害要因となっている問題があり、男性の育児による女性の子育て環境の改善により、少子化対策にも寄与
- 等が挙げられるが、取得時期、妻の働き方、家庭の状況等に応じた男性の役割、育休取得等の意義はどのようなものがあるか。また、その後の働き方や子育てに効果的な両立支援制度の活用方法はどのようなものか。

① 母親の産休期間における男性の役割

- 一 妻の働き方等に限らず、以下の役割が考えられる。これにより、いわゆる「里帰り出産」をしなくても、夫婦で協力して子育てをすることで、男性も「父親」としての役割を意識するようになり、その後の職業及び家庭生活にも好影響が出る。
- ・ 出産直後期における入院中の妻のケア、産院からの帰宅の付き添い、出生届の提出等の手続き等
 - ・ 妻子の退院後の育児環境整備等
 - ・ 妻の母体回復時の家事全般

② 母親の2人目以降の出産前後における男性の役割

- 一 妻の働き方等に限らず、以下の役割が考えられる。
- ・ 家事や他の子どもの世話
 - ・ 妻の体調不良の時期に合わせた取得による母体のケア、産院の送迎等

③ 妻の復職時等における男性の役割

- 一 妻が就労している家庭では、夫婦で助け合いながら仕事と育児を両立させるため、以下の役割が考えられる。
 - ・ 復職する妻と交代で育休を取得し、慣らし保育への対応、家事・育児全般を担う。
 - ・ その他、妻の就業状況に応じて取得する一定期間の育休等。

④ 子の幼児期における男性の役割

- 一 育児・介護休業法上の育児休業の対象とならない1歳以降や所定労働時間の短縮措置の対象とならない3歳以降の時期について、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必要となる。
- 一 また、妻が専業主婦である家庭では、男性の育児の必要性が相対的に低くなると考えられるが、家庭の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り、適切な家族環境が構築できると考えられる。
- 一 さらに、教育的要素の含んだ子育て役割について、夏休みの自由研究、野球のコーチ、キャンプ等、主に父として男性が関わるべきものもあると考えられる。

2. 仕事と家庭の両立支援のための制度等のあり方

① 両立支援のあり方について

- 両立支援策として、休業制度をどのように位置付けるか。
 - － 育児・介護休業法に基づく両立支援制度は、(男女が対象ではあるが)実際は母親だけで育児ができる(できてしまう)制度となっていることが、男性が主体的に育児を行わずに済む状況を生んでいるのではないか。
 - － 両立支援においては育休のみならず多様なオプションが必要であり、休業以外の制度の利用等トータルな視点から両立を考える必要がある。
 - － 出産を期に半分の女性が会社を辞めている現状で、専業主婦家庭の男性は育休を取る必然性が低い。育休以外の長いスパンでの子育て参加を考える必要。育休は取らないが、毎日保育園のお迎えに行くことは育休取得よりも意味があるかもしれない。
- 女性活躍に繋がるような両立支援のあり方についてどう考えるか。
 - － 育児・介護休業法の内容として、男女共同参画等の要素を将来的に入れ込んでいく必要があるかもしれない。
 - － 育児・介護休業法は就業継続を目的としているが、将来的な課題として男性の主体的な育児についても内容として記載し、意識喚起を促すような仕掛けも考えられる。そうすると、目的規定についても長期的に検討する必要が生じることがあり得る。
 - － 企業は「就業継続のため」というより「休ませなければ」との誤解を持っている可能性。法の趣旨に「両立」が含まれていることがもっと認識されると良い。
 - － 長期的な課題として、育児・介護休業法の内容、それに伴う目的規定の再検討もあるのではないか。
 - － 「親」としての取組支援として、子どもの状況に合わせて休むニーズは社内でもある。対象となる層が広がるが、それが育介法の目的の範疇なのかは疑問である。

② 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。
 - － 片方の親(女性)だけで取り切れてしまう制度になっている。そのような中にもう片方の親(男性)を割り込ませようとしているので、様々な工夫が必要となっている。片方の親が取得できる最大期間が今のままで良いのか要検討。

- － 女性だけで取り切れてしまうことで、パパ・ママ育休プラスも意味がなくなってしまう。
- － 例えば男性産休という別の制度を作って、産後8週間は男性も育休を取れないようにしてはどうか。
- 育休の取得時期、期間等についてどう考えるか。
 - － 取得期間を1歳までではなく、累計で1年間とすることも考えられる。
 - － 現行制度は、産休込みで両親1年ずつ取得の権利がある内容であり、この権利をベースによりフレキシブルに使えるようになれば良い。1歳まで2人同時に使えても使い勝手は悪い。
 - － 取得可能な年齢を引き上げた上で、ニーズに合う制度を組み合わせることが可能な仕組みにすべき。
 - － 出産前半年頃から使えたり、さらに分割できたりすると良い。
 - － 育休は一定期間子育てに専念する趣旨のものなので、取得は月単位に限定してはどうか。一方、配偶者出産休暇は利用率が高い。短い休暇のニーズがあることも分かるので、選択的措置義務に入れるなど、短期で使う他の制度を用意してはどうか。
 - － 法律では育休を連続する1回としており、育休給付が出るのが最初の取得のみであるため、休業の分割等企業の独自の取組が進まない原因にもなるのではないか。
 - － 2人目以降の出生に伴い、第一子等の育児のために出産前からの休暇が制度化するためには、育児の概念を広げる必要があるのではないか。

③ 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。
 - － フランスのような給付付きの部分休業があれば短時間勤務も増えるのではないか。
- 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。
 - － 男性は短時間勤務よりもフレックスが取りやすい。
 - － 時短勤務・所定労働時間の制限等について、曜日ごとに利用できるようになると使いやすい。
- 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。

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。
 - ― 男性育児参画配慮依頼書、通称イクメン依頼書を作り、法的拘束力はないが儀式的企業間でやりとりしあうようなことをキャンペーンとして実施してはどうか。
 - ― 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。
 - ― 期間や金銭の話だけでは企業に法律で義務付ける説得力がないので、父親と母親が同等の役割を担う対照的な側面と、父親がやるべき役割について、厚労省が具体的なイメージを発信したらどうか。そうでないと、取りたい人が取れば？ということで話が広がらないのではないか。

- ー 社会保険等の免除により、育休給付金で実質賃金の8割をカバーしていることが伝わっていない。実際の賃金でシミュレーションできるような情報提供が必要だと思う。
- ー 消費者が変わっており、市場も広がっている。今までと同じ広報手段で枚数を増やすのであれば意味がない。ターゲットは若者であるという意識を。今の周知方法では本当に必要な層には届きにくい。
- ー 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。