

仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会とりまとめ（案）

0 はじめに

働く女性の数は年々増加しており、平成 28 年の女性雇用者数¹は 2,531 万人に達している。また、同年の雇用者総数に占める女性の割合も 44.2%と過去最高の数値となっている。子どもを育てながら働く女性も増えてきているが、一方で、仕事と育児の両立に悩む女性も多くいる。第 1 子出生前後の妻の就業変化状況を見ると、約 5 割の女性が出産・育児を機に退職をしており、その約 4 分の 1 の女性はその理由として「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた。」と回答している。

このような中、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、「女性の就業が進む中で、依然として育児・介護の負担が女性に偏っている現状や男性が希望しても実際には育児休業の取得等が進まない実態を踏まえ、男性による育児を徹底的に促進するためあらゆる政策を動員する。このため、育児休業の取得時期、期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に着手し、実行していく。」と記載された。

以上のような状況を踏まえ、本研究会では、男性が育児をする意義を、

- 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 育児休業を取得をした男性は、復帰後にも育児・家事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つながる。
- 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。

と捉えた上で、子育て期間を通じ、男女で育児をする社会に向けて仕事と家庭の両立支援を巡る現状を把握し、特に男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立方策等について検討を行ってきたところであり、今般、その結果をとりまとめた²。

¹ 総務省統計局「労働力調査」（平成 28 年度）

² このたびの研究会においては、男性の育児促進策について重点的に検討しており、障がい児を育てる親、ひとり親等の特別な事情を抱える家庭に対する支援については主なテーマとしては取り扱っていないが、特別な事情を抱える家庭に対する支援も重要であり、長期的に様々な事情を抱える労働者が利用できる両立支援制度の必要性を検討するべきとの意見があった。

I 現状の課題と基本的な考え方

1 現行の法制度と課題

育児・介護休業法は、育児や介護を行う労働者の雇用の継続と、仕事と家庭の両立を図ることを目的とし、育児休業や所定労働時間の短縮措置等の仕事と育児の両立支援制度について規定している。

平成3年の制定以降、数次にわたる改正により、その内容が充実してきた。併せて、雇用保険法により育児休業給付が創設され、給付水準が引き上げられるなど順次育児休業の取得を促進するための措置が講じられてきた。

また、男性の育児休業の取得促進のための制度として、両親共に育児休業を取得する場合、休業可能期間が子が1歳2か月になるまでに延長される「パパ・ママ育休プラス」や、配偶者の出産後8週間以内の期間内に男性が育児休業を取得した場合には、再度の取得を可能とするなどの措置が講じられてきた。

現在、労働者は原則子が1歳になるまで育児休業を取得できる。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歳になるまで育児休業を取得できる。さらに、育児休業以外にも、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いる。

育児・介護休業法は、育児をしながら働く女性労働者のニーズを契機に制定・改正されてきたため、各種制度は男女ともに取得できる一方、母親だけの取得で育児期に対応することが可能な仕組みとなっており、この点が父親による育児休業の取得、育児が進まない要因の1つとなっていると考えられる。

2 仕事と育児の両立支援をめぐる現状

<育児休業>

女性の育児休業取得率³は、平成19年以降、80%台で推移しており一定程度定着して来ていると考えられるが、男性の育児休業取得率は近年上昇傾向にあるとは言え、3.16%にとどまっている。

しかし、育児休業を取得しなかった男性労働者に対する意識調査⁴では、育児休業を取得しなかったと答えた労働者は34%となっており、労働者の

³ 厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成28年度）

⁴ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（平成28年度）

希望と実際の取得率には隔たりが生じている。育児休業の取得を希望したにも関わらず取得できなかった理由⁵は、業務が繁忙で職場の人手が不足していた、育児休業を取得しづらい雰囲気だった、自分にしか出来ない仕事や担当している仕事があった、など職場の要因が理由の上位に多く挙げられており、その他制度認知の問題、収入の問題等も挙げられている。

なお、正社員夫婦の場合、男性の育児休業取得率は約 20%となっている調査⁶もある。

また、育児休業等を取得した男性労働者の意識変化⁷を見ると、

－早く家に帰ることを意識するようになった：34.5%

－仕事の効率化を考えるようになった：19.0%

－より多くの休暇を取得するようになった：17.8%

などの好影響が出ている。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を利用して育児を行った男性労働者よりも大きくなっている。

<育児休業以外の両立支援制度>

子が3歳になるまでの措置義務となっている短時間勤務制度の利用状況を男女別に見ると、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4.4%となっている⁸。また、措置努力義務となっているフレックスタイム制度の男性の利用状況は14.0%、同じく時差出勤制度の男性の利用状況は6.3%となっている。また、勤務先に制度が無かったものの、利用しなかったと答えた男性は、フレックス制度は23.4%、時差出勤制度は22.5%となっている⁹。

<女性の出産前後の継続就業率>

出産前に有職であった女性が、第一子出産前後に就業を継続した割合¹⁰は、平成22年度～26年度においては53.1%（平成17年度～21年度は40.4%）である。これを、正社員で見ると、平成22年度～26年度における就業継続率は69.1%（平成17年度～21年度は56.5%）、パート等で見ると、平成

⁵ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（平成29年度）

⁶ 企業活力研究所「ダイバーシティ経営推進に関する調査研究報告書」（平成27年度）

⁷ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（平成29年度）

⁸ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（平成28年度）

⁹ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（平成27年度）

¹⁰ 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成27年度）

22年度～26年度における就業継続率は25.2%（平成17年度～21年度は17.8%）となっている。

妊娠・出産を期に退職した女性の主な理由¹¹は、

- －家事・育児に専念するため、自発的にやめた。（正社員30.3%、非正社員46.3%）
 - －仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた。（正社員22.5%、非正社員13.5%）
 - －妊娠・出産を機に自発的に辞めたが、理由は妊娠・出産等に直接関係ない。（正社員14.6%、非正社員11.5%）
 - －解雇された、もしくは退職勧奨された。（正社員8.4%、非正社員8.7%）
- 等となっている。

また、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた。」と回答した人の主な詳細理由は、

- －勤務時間があいそうもなかった。（正社員47.5%、非正社員33.3%）
 - －自分の体力がもたなそうだった。（正社員40.0%、非正社員33.3%）
 - －育児休業を取れそうもなかった。（正社員35.0%、非正社員41.7%）
 - －職場に両立を支援する雰囲気がなかった。（正社員25.0%、非正社員8.3%）
 - －会社に産前・産後休業や育児休業の制度がなかった。（正社員12.5%、非正社員27.1%）
- 等となっている。

<男性の家事・育児時間>

男性の家事・育児の状況を測る指標の1つである6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児時間¹²については、1日あたり1時間7分（うち育児の時間は39分）となっており、先進国中、最も少ない水準となっている。

また、共働き家庭、専業主婦家庭に限らず8割を超える男性が家事をやっておらず、約7割の男性が育児を行っていない状況となっている。何らかの育児関連作業を行っている約3割の男性の育児平均時間を見ると共働き家庭において119分、専業主婦家庭において117分となっている¹³。

<専業主婦家庭の現状>

共働き家庭が増えてきているが、出産等を期に退職する女性がいることもあり、結果的に約4割の家庭が専業主婦家庭となっている（1990年代に

¹¹ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（平成28年度）

¹² 総務省「社会生活基本調査」（平成23年度）

¹³ 総務省「社会生活基本調査」（平成23年度）

は共働き家庭数が専業主婦家庭を上回った。) ¹⁴。専業主婦家庭についても、固定化した役割分担等で育児の困難さを一身に背負うことによる負担（専業主婦家庭においては、配偶者が育児を行うため、自分は育児の必要が無いと考えている男性が一定数存在すると考えられる。）や、地域によってコミュニティの希薄化が進み、育児中の者が地域社会の中で孤立するケースなど、専業主婦の育児への負担感が増してきている状況となっている。

<企業による男性の育児に係る取組>

企業における男性の休業・休暇取得のための取組の実施状況 ¹⁵は、両立支援に先進的な企業もある一方、従業員 300 人以下企業においては7割を超える企業が男性の休業・休暇取得のための取組を特に実施していなかった（従業員 301 人以上企業の実施率は約5割）。また、男性による育児促進のための取組の実施状況及び女性社員に対する配偶者による育児を促進するような取組の実施状況は、いずれも 300 人以下企業においては8～9割（301 人以上企業においては約7割）が特に実施していなかった。

3 今後の仕事と育児の両立支援に向けた基本的な考え方

これらの現状を踏まえ、男女で育児をする社会にするための今後の仕事と育児の両立支援に向けた基本的な考え方を以下のように整理した。

① 育児に関わる男性の増加

7割の男性がまったく育児をしていないことは、共働き世帯においては、育児に関する負担は女性のみ偏ることとなり、働く上での様々な制約の多くを女性が背負っていると考えられる。このことは、女性が仕事と育児を両立して社会で活躍することについての阻害要因となっていると考えられる。また、専業主婦家庭においても、男性が育児をまったくしない家庭は、仕事と育児の役割分担が固定化していると考えられ、女性が育児に係る悩み等を家庭内で共有できず1人で抱え込んでしまうケースも起こりうる。

共働き家庭、専業主婦家庭いずれにおいても、男性が育児の当事者意識を持ち、自らの役割として実践することは重要なことであり、3割前後に止まる育児に関わる男性を増やしていく必要がある。

¹⁴ 総務省「労働力調査」（平成28年度）

¹⁵ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（平成29年度）

② 育児に関わる男性の育児への関わり方の改善

女性の妊娠以降、様々な局面において男性に対して求められる役割があり、それは女性の働き方、家庭の状況等によっても変わってくるが、ある時期のみの育児にとどまらず、子育て期間中を通して育児に関わる男性が当たり前となる社会となるよう機運の醸成を図っていくことが重要である。

そのため、既に育児に関わっている男性に対しても、状況や子どもの年齢に応じた多様な育児パターン（育児・家事の内容等）の紹介等により、さらなる関わり方の改善の一助となる周知啓発を行う必要がある。また、育児期間及び時間について、男性の育児休業は、取得率 3.16%の現状に鑑みると、まずは取得率の向上が重要となってくるが、次の段階として、各家庭の事情、ニーズを第一としつつも、長期の育児休業取得を推奨していく必要がある。また、育児休業期間中のみならず、子育て期間を通して育児に関わることを進めていく必要がある。

③ 女性のキャリア形成のための対策

政府として取り組む「すべての女性が輝く社会」¹⁶を実現するためには、男性による育児の促進に加え、女性自身のキャリア形成に対する意識向上や、企業において、男性労働者への両立支援が女性の活躍、継続就業につながるとの意識が醸成されるよう取り組む必要がある。

また、希望する女性が無理なくフルタイムで仕事と育児を両立できるような保育環境の整備、働き方改革による長時間労働の是正、夫婦による育児を一体的に進めていく必要がある。

¹⁶ 平成 26 年 10 月 10 日に「すべての女性が輝く社会づくり本部」において決定された「すべての女性が輝く政策パッケージ」等により推進。

II 具体的な対応方針

<働き方改革・休み方改革の推進>

「今後の仕事と育児の両立支援に向けた基本的な考え方」として整理した①～③に対応するためには、働き方改革、休み方改革による企業風土の改善、労働者の意識改革、社会全体の育児に対する意識改革がいっそう進むことが前提となる。

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性による育児を阻む原因になっている。働き方改革により長時間労働を是正すれば、夫婦両方のワーク・ライフ・バランスが改善し、男性の家庭進出が進むことによる女性の育児負担の軽減にもつながる。労働者が有給休暇等の休暇を取得しやすくする休み方改革と合わせ、企業において、当たり前前に休め、当たり前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ことが重要である。これにより、様々な理由での休暇取得が進むこととなり、男女とも育児を理由として休みやすくなると考えられる。

このため、厚生労働省は、働き方改革実行計画に従い、働き方改革を着実に前に進めるとともに、社会全体として、育児は母親も父親も協力して行うものであるとの意識改革が進むよう、機運の醸成を図っていくことが重要である。

企業においても、長時間労働の是正はもちろんのこと、育児関係をはじめとした企業独自の休暇の整備、有給休暇を含めた取得の促進に積極的に取り組み、休める文化を醸成していくべきである。実際にこれらに取り組んでいる企業においては、男性労働者による休暇の取得が進んでいる¹⁷ことを企業に対して周知することが望ましい。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との相互作用があることも併せて周知することが望ましい。

その上で、①～③に対する具体的な対応方針について、以下の通り整理した。

<育児に当事者意識を持つためのきっかけづくり>

○ 女性の産休期間における休業等の呼びかけ（①関係）

約7割の「まったく育児をしない男性」が、育児について当事者意識を持てるよう、まず第一歩として、女性の産後8週間における休暇、休

¹⁷ 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、5.4%であるが、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（17.1%）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%である。（厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成28年度））

業の取得奨励を国、企業がこれまで以上に一体的に取り組むべきである。

子どもが生まれた直後である女性の産後休業期間は、男性が以後「父親」として子どもと接していくための重要な期間であり、また、女性の健康面からも重要な期間である。育児、家事のための休業、休暇を取得した男性が産後8週間以内の時期に行ったこと¹⁸を見ると、約9割の男性が病院への付き添いや面会を行っており、この時期の男性に共通して求められる役割があることが明らかとなっている。

したがって、男性による育児休業、配偶者出産休暇、失効年次有給休暇を活用した育児のための特別休暇又は年次有給休暇等を利用した育児のための休業、休暇を「男性産休」と銘打ち、女性の産休期間に育児に関与するための休業、休暇の取得を推し進めるべきである。

これにより、産後8週間は男性も一定期間休んで育児を行う期間であるとの社会全体の共通認識が生まれることで、「男性も女性も育児をしながら働く社会」の実現につながると考えられる。

<育児休業取得の促進>

○ 育児・介護休業法の履行確保（①・②関係）

I 2で述べたように、職場環境等の要因で育児休業を取得できなかったと答えた男性労働者が一定数いることを踏まえ、厚生労働省は、育児休業制度をはじめとした育児・介護休業法に基づく両立支援制度の周知徹底に引き続き取り組むとともに、育児休業の取得等を理由とした不利益取扱いの禁止及び平成29年1月1日施行の職場におけるハラスメント防止措置義務並びに平成29年10月1日施行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を周知徹底し、労働者が育児休業等を利用しやすい環境整備を企業に働きかけていくべきである。

○ 男性の育児休業取得促進に向けた有効な周知（①関係）

これまでも、厚生労働省として男性の育児休業取得促進に向けた様々な周知広報を行ってきたが、男性労働者が育児休業を取得しなかった理由として、収入が減ってしまうことや職場の制度や手続について理解していなかったことが挙げられていることを踏まえると、周知すべき子育て世代の男性に、必ずしも行き渡る形での効果的周知ができていなかったと考えられる。

¹⁸ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（平成29年度）

したがって、現在の周知方法を改善し、出産を控える家庭に届くような広報等を検討するとともに、育児休業給付については、男女ともに休業開始から6ヶ月間は67%の給付割合とされており、この期間は、育児休業中の社会保険料免除や所得税等の非課税措置を考慮すると、賞与等を除けば就労時の8割程度の収入が確保される制度となっていることの周知を重ねて行うことに加え、両親で分担して育児休業を取得する方が、母親だけで取得するよりも世帯での収入が高くなることのあることの周知も効果的と考えられる。

○ 育児休業取得による男性労働者への好影響を踏まえた対応の推進（①関係）

どのような休暇、休業制度を利用して育児を行うかは労働者の家庭の状況に応じた選択に委ねられているが、特に育児休業を利用した場合に男性労働者、企業双方にとって有益な変化が生じることについては企業も認識した上で、育児休業の取得を第一に進めるべきである。

<育児休業以外の男性の育児の推進>

○ 育児休業以外の両立支援制度の利用促進（①・②関係）

育児休業以外の制度を利用した育児の呼びかけも重要である。短時間勤務制度よりも、フルタイムで働ける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及びニーズも踏まえ、企業は、男性労働者がこれらの制度を活用して育児ができるよう制度の整備及び活用を推奨していくことが有効である。

<育児に関わる男性に対する周知・啓発>

○ 男性の育児パターンの提示（①・②関係）

男性の育児、家事への関わり方は、家庭の状況等に応じ、様々なパターンが考えられる。主に、

- ・ 育児・介護休業法に規定する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が、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、例えば短い育児休業の取得でも有益な取得の仕方があることや、育児休業や短時間勤務

務等の好事例等をこれまで以上に企業、労働者に周知すべきである。その際、子育ての各ステージで考えられる育児役割にも触れ、育児休業を取得した人もしなかった人も、子育て期間を通して男女で育児に関わるモデルを紹介することも有効である。

○ 企業による男性の育児促進の取組の徹底（①・②関係）

I 2で述べたように、企業による男性の休業・休暇取得のための取組及び男性の育児促進のための取組が進んでいるとは言い難い状況を踏まえ、国は、企業による男性の育児促進の取組が広がるよう、先進的な企業の好事例の横展開を図るとともに、各企業による男性の育児促進の取組状況の見える化を検討することが有効である。

例えば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く男女別の育児休業取得率の公表を推進すること等により企業行動の見える化を図ることが考えられる。

＜自治体が行う育児関連事業への参加促進＞

育児に関わる男性を増やすには、自治体が行う育児関連事業への参加を促進していくことも重要である。

○ 男性の参加しやすい両親学級の普及促進（①・②関係）

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し、男性の育児への意識を向上させるべきである。また、自治体によっては、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。

○ 男性が乳児家庭全戸訪問事業（こんにちは赤ちゃん事業）の対象である旨の明確化（①・②関係）

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べきである。

<男性の利用しやすい両立支援制度の検討>

両立支援制度の検討に当たっては、制度全体の整合性及び近年施行された育児・介護休業法¹⁹の施行状況並びに附帯決議²⁰にも留意しながら中長期的に議論する必要があるが、男性が育児をしやすいするための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。
- ・ 育児休業の分割など、弾力的な育児休業制度とする。
- ・ 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。
- ・ 育児休業に係る手続の簡素化等、中小企業にも配慮した仕組みを検討。
- ・ 小学校入学前後における仕事と育児の両立が困難となる状況に対応するための柔軟な勤務制度を検討する。

また、育児・介護休業法が、育児をしながら働く女性労働者の両立支援の必要性を契機とし、女性労働者の就業継続を目的として制度設計されている背景があるところ、制定から 27 年が経ち、前提となる時代背景も変化していることを踏まえ、今後の制度の検討・運用においては、本来の立法趣旨である「働く男女の就業の継続等」により、「職業生活と家庭生活の両立」に寄与し、男女労働者がキャリア形成できるような制度とすることを国も企業も念頭におくべきとの意見もあった。

<女性のキャリア形成>

○ 女性のキャリアに対する意識付け（③関係）

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、家事が重要である。このため、女性側のキャリア形成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、女性労働者自身がよく検討することや配偶者と話し合いを行うことも有効である。例えば保育園の「送り」「迎

¹⁹ 平成 29 年 1 月 1 日施行：介護休業の分割取得、介護のための所定外労働の免除、有期契約労働者の育児休業、介護休業の取得要件の緩和等。

平成 29 年 10 月 1 日施行：保育園に入れない場合等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、育児休業を最長 2 歳までの延長可能とする等。

²⁰ 「本法の規定に基づく検討において、男性の育児休業取得率が依然として低いことに鑑み、利用率の低いパパ・ママ育休プラス制度の活用促進に向けた改善措置を講ずるとともに、父親に一定期間の育児休業を割り当てるパパ・クォータ制の導入に向けて検討すること。」

え」をどうするか、子どもが病気の時にどう対応するか等、女性労働者も働き続けられるような夫婦での分担の仕方を夫婦でよく考えることが重要である。

夫婦間での話し合いを行っている場合、女性の継続就業が高いことも明らかになっているため、夫婦で働く労働者は、互いのキャリアを意識した話し合いを積極的に行うべきである。

また、教育段階において、女性のキャリア形成について男女に意識付けることや、結婚前後に男女間で互いのキャリア形成について話し合うことが有効と考えられる。

さらに、企業においても、女性労働者本人に加え、上司や男性配偶者と一緒に女性労働者のキャリアを考える機会を提供するよう努めることが有効である。企業によっては、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、このような好事例を参考にすることが望ましい。

○ 男性の育児に係る指標

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（平成 22 年 6 月 29 日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）等において掲げられている男性の育児に係る数値目標は、2020 年度までに男性の育児休業取得率 13%であるが、これまで述べたように、育児休業の取得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男性の育児を促進することが重要である。

実態としても、男性の育児休業取得率は 3.16%であるが、育児のために育児休業以外の休暇（年次有給休暇制度、配偶者出産休暇制度等）を利用した男性は 47.6%となっており、男性の育児の状況は、育児休業取得率以外の状況も併せて見た方が適切と考えられる。また、前述したように育児を全くしていない男性と、している男性、妻が働いている場合とそうでない場合等分けてみることも重要である。

したがって、男性の育児の状況については、男性の育児休業取得率だけでなく、例えば産後 8 週間の休暇取得の状況や共働き家庭の男性育児休業率等の他の指標も併せて見るようすることが望ましい。そのため、男性の育児の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。