

1 両立支援 「男女がともに育児をし、女性が輝ける社会の実現」を提言——厚労省研究会報告

46

女性の就業が進むなか、我が国では、依然として育児負担が女性に偏っている。このような現状を踏まえ、厚生労働省の「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」（座長：武石恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授）は、3月30日、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を検討した報告書を取りまとめた。

昨年3月に決定された「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）では、「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」と記載されていた。

これらを踏まえ、研究会は、平成29（2017）年6月から議論を開始。特に男性の育児参加を促進するためのニーズを踏まえた両立支援策について検討を進めてきた。同省では、本報告書を受け、今後の政策の企画・立案に活用していく方針としている。

現状と課題

7割の男性が育児を行っていない

報告書は、仕事と育児の両立支援に係る現状と課題について、働く女性が年々増加するなかで、出産前後の継続就業率は上昇しているものの、仕事と

育児の両立の困難さを理由に退職する女性がまだ一定数存在することを指摘。その一方で、男性による家事・育児の状況は進んでおらず、男性の育児休業取得率は近年上昇傾向にはあるものの、3.16%にとどまっている。

男性の家事・育児の状況を測る指標の一つである6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児時間についても、米国や欧州諸国では、家事・育児時間が1日あたり3時間前後（うち育児の時間は1時間前後）となっているが、日本では1時間23分（うち育児の時間は49分）となっており、先進国のなかで見ても、少ない水準にある。特に注目すべき点として、共働き家庭、専業主婦家庭に限らず、約8割の男性が家事を行っておらず、約7割の男性が育児を行っていないという現状にある。

基本的な考え方

報告書は、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について、次の三つに整理した。具体的には、①育児に関わる男性の増加、②男性の育児への関わり方の改善、③女性のキャリア形成のための対策——である。

まず、「①育児に関わる男性の増加」については、共働き家庭において、働く上での育児による制約を女性のみが背負わないよう、また、専業主婦家庭において、女性が育児の悩み等を1人で抱え込むこととならないよう、育児に関わる男性を増やす必要がある、との考え方を示した。

また、「②男性の育児への関わり方

の改善」については、既に育児に関わっている男性について、更なる関わり方の改善や、育児休業期間中のみならず、子育て期間を通して育児への関わりを進める必要がある、としている。

さらに、「③女性のキャリア形成のための対策」については、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の意識が醸成されるように取り組む必要がある、とした。

具体的な対応方針

「休む」意識の醸成が前提

報告書は、これらの①～③の基本的な考え方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、とした。

男女がともに育児をする社会にするための前提として、働き方改革による長時間労働の是正及び「休む」意識の浸透が重要としている。また、企業においても、働き方を見直して長時間労働が是正され、メリハリのある働き方と併せて「休む」意識が醸成されれば、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、とした。

企業による男性の育児促進

報告書は、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広がっていくことの重要性を強調した。

そのため、国は、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進めることも指摘。具体的には、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に男性の育児休業に関する目標を定めるよう奨励することや、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などにより、企業行動の見える化を図ることが考えられる、としている。

女性のキャリア形成のための対策

そのうえで、まず、先述の「③女性のキャリア形成のための対策」として、「女性のキャリアに対する意識付け」を挙げた。報告書は、女性が仕事と育児を両立しながら活躍するには、男性が育児、家事を担うことが重要と指摘。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が必要であり、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が有効である、とした。

一方、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としている（例えば、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など）。

男性の育児の関わり状況に応じた2ステップ

次に、報告書は、先述の「①育児に関わる男性の増加」「②男性の育児への関わり方の改善」への対応方針として、男性の育児の関わり状況に応じ、次のステップ1（育児に関わる男性の増加）とステップ2（男性の育児への

関わり方の改善）に整理した。

ステップ1（育児に関わる男性の増加）

ステップ1は、育児をしていないなど当事者意識が低い男性が育児に関わるための方策である（報告書では、このような男性を「ゼロコミット男子」「育児レス男子」と呼称できるとの意見があることについても指摘）。

具体的には、当事者意識の醸成として、女性の産後休業期間に男性が休業等を取得することの呼びかけを挙げた。約7割の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、としている。

報告書によれば、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いる。

これを踏まえ、報告書は、出産後8週間の期間について、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、いわゆる「男性産休」と銘打ち、女性の産休期間に育児に関わるための休業、休暇の取得を推し進めるべき、とした。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が期待でき、「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、としている。

また、自治体が行う育児関連事業については、妊娠、出産、育児等に関する教室・講習会への男性の参加促進を挙げた。さらに、生後4カ月までの乳児のいる全ての家庭を訪問し、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、父親も対象の事業である旨を明確化するべき、としている。

ステップ2（男性の育児への関わり方の改善）

ステップ2は、当事者意識を持った男性がさらに育児に関わるための方策である。具体的には、男性の育児休業取得の促進に向けた有効な周知などを挙げた。また、男性の利用しやすい両立支援制度の普及促進も強調。男性にとっては、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のほうが利用しやすい実態も踏まえ、企業に対し、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などとした。

産後8週間の休暇取得を新指標に

そのほか、報告書は、男性の利用しやすい両立支援制度や指標面の検討課題についてもまとめている。両立支援制度の検討課題としては、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次の項目を挙げた。

- 取得可能期間（1年間）は変えずに、育児休業の取得可能年齢を引き上げ
- 育児休業の分割取得
- 育児休業等希望者に事業主が事前対応する仕組み
- 中小企業に配慮した仕組み
- 小学校入学前後の両立困難な状況に対応出来る仕組み

また、男性の育児に係る指標の検討課題については、男性の育児休業取得率だけではなく、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取得率等の他の指標も併せて見るようすることが望ましい、などとした。

（調査部）