



男性の育児への参加促進に向けて

男性の育児への参加の促進が求められている。2021年6月の通常国会で成立した改正育児・介護休業法には、子の出生後8週間以内に最大4週間の休暇を2分割で取得できる「出生時育児休業」の新設や、従業員が休業申し出や取得をスムーズに行えるような環境整備の義務化などの男性の育児休業取得を促す施策が盛り込まれており、今後、段階的に施行される。法改正を受けて、職場ではどのように制度を検討し、運用を進めていけばよいのか——。JILPTが実施した労働政策フォーラムでの議論や関連する調査から、男性の育児への参加促進に向けた対応を考える。

労働政策フォーラム 男性の育児休業

2021年6月に育児・介護休業法が改正され、男性の育休取得推進のための柔軟な枠組みが創設されるとともに、希望に応じて男女が仕事と育児を両立できるようにするため、企業等には研修、相談窓口の設置など育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が義務付けられることになった。昨年10月に開いた労働政策フォーラムでは、法改正の内容の解説や、従業員の育休取得に積極的な企業事例、JILPTの研究成果をもとに、男性育休の現状と課題、今後の展望について話し合った（同フォーラムは、YouTubeにて全容を公開しており（https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20211011/video/index.html）、本誌では内容を再構成して掲載している）。

