

うらやす P-Life

すべての人が互いを認め合い 共にかがやくまち うらやす



男女共同参画ニュース
多様性社会推進課・ルピナス

Vol.25 2023年3月

P-LifeのPとは
Personality(個性・人格)を尊重する
Positive(積極的)な生活に
Plusとなる情報誌という意味です

特集

知りたい! 男性の育児休業

原則1歳未満の子どもを持つ労働者が、仕事を辞めることなく仕事と育児を両立できることを目的とした「育児休業制度」。働き方改革が叫ばれる中、男性が育児休業をより取得しやすくするために、制度が変わりました。

改正で見える男性の育児休業の課題について考えます。



2022年10月産後パパ育休スタート!

育児・介護休業法 改正の5つのポイント

育児休業制度とは、原則1歳未満の子どもを養育するための休業で、育児・介護休業法という法律に定められています。労働者は会社に申し出ることで休業を取得でき、会社は休業の申し出を拒めません。令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、「産後パパ育休」が新設されるなど、男性が育児休業を取得しやすくなりました。(※令和4年4月から段階的施行)

2022(令和4)年4月

Point 1 全企業対象

雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

Point 2 全企業対象

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

2022(令和4)年10月

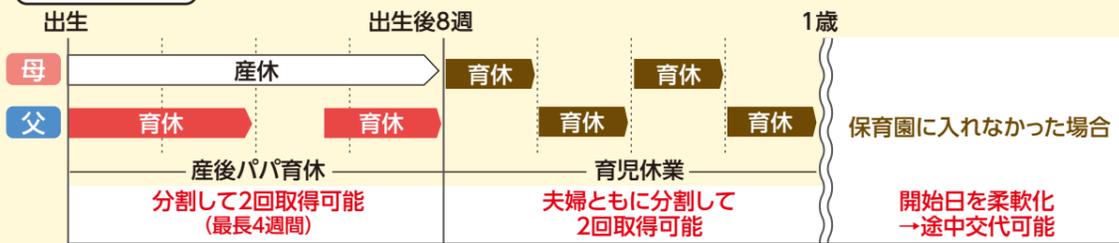
Point 3 全企業対象

産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

Point 4 全企業対象

育児休業の分割取得

取得例



2023(令和5)年4月

Point 5 従業員1000人超の企業

育児休業取得状況の公表の義務化



詳細は厚労省HPを



専門家からひとこと



塚越 学氏

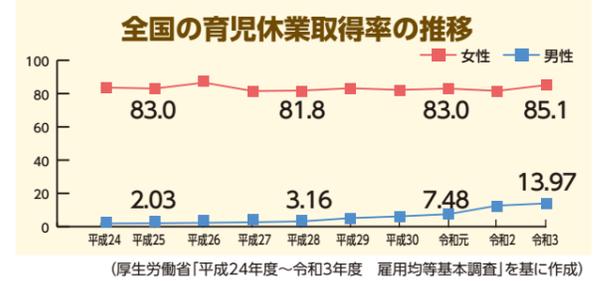
NPO法人ファザーリング・ジャパン理事で男性育休推進事業リーダー、内閣府男女共同参画推進連携会議議員など。今回の育児・介護休業法改正に尽力した一人。男性の育児参画や働き方の講演などメディア掲載多数。

産後パパ育休は、従来の育休制度に加え、新たに上乗せされた産後8週間内に限定された育休です。創設の趣旨は、育休取得した男性たちで最もニーズが高いのが産後のため、この期間の取得を柔軟で取得しやすい仕組みにする(厚生労働省)という主な理由に加え、私からは、以下の2つを挙げます。

第一に、産後は母体保護の観点から重要な期間であり、産後うつリスクも伴います。これまで日本は里帰り出産など、実家のサポートに期待してきました。しかし、祖父祖母はまだ働いていたり、コロナ禍で移動も難しいなど環境変化により、主に父親の産後休暇制度として強化しました。第二に、「産む“性”ではない男性だからこそ父親の自覚を養う特別な産後休暇が必要」という考え方です。特に欧州で定着しています。男性は、働いて稼ぐ家族の大黒柱、だけではなく、生まれた子どもと一緒に過ごしたい、妻をねぎらいたい、という点も尊重されるべきでしょう。

男性の育児休業取得の現状と課題

男性の育児休業取得率を見ると、毎年増えてきているものの、2021(令和3)年度で13.97%となっており、女性の85.1%と比べると大きく開いています。育児休業の平均取得日数^{※1}では、男性(正社員)106.9日、女性(正社員)319.4日と、男性は女性の1/3程度の取得日数です。実際の取得期間^{※2}についても、男性の5割以上が2週間未満となっており、女性の8割が10か月以上と比べまだまだ短かいのが現状です。政府は2025年までに男性の取得率を30%という目標を掲げていますが、目標にはほど遠いといえるでしょう。



※1 厚生労働省委託事業「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(株式会社日本能率協会総合研究所)より
※2 厚生労働省「2021年度雇用均等基本調査」より

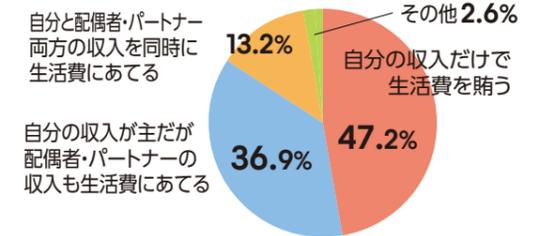
育休を取得しなかった理由[※]は?

(男性: 正社員)

育休を取得しなかったもっとも大きな理由として、男性の41.4%が「収入を減らしたくなかった」を挙げています。家計の経済的な役割分担調査によると、男性の収入が家計の主となっている割合が8割以上となっており、この背景には男女の賃金格差が影響していることが伺え、このことが、男性の育児休業取得を躊躇させる要因となっているといえるでしょう。また、「職場が取得しづらい雰囲気があった、会社、上司、職場の理解がなかった(27.3%)」ことも大きく影響していると言われています。

厚生労働省委託事業「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(株式会社日本能率協会総合研究所)より

実際の家計の経済的な役割分担(男性: 正社員)



取得を後押し!

育児休業取得の支援制度

● 育児休業給付 会社の経済的負担もナシ!

雇用保険に加入している人は、一定の要件を満たせば、産後パパ育休を取得した場合「出生児育児休業給付金」を、原則1歳未満の子を養育するための育児休業を取得した場合は「育児休業給付金」を、それぞれ受けることができます。これらの給付金は雇用保険から支給されるため、会社の経済的負担はありません。

● 社会保険料の免除

育児休業期間中は、社会保険料が被保険者負担分および事業主負担分が免除されます。

家庭面にも、仕事面でも、育児休業取得のメリット

家庭では 育児休業を取得することによって、男性の「育児への意欲が高まった(53.8%)」「早く家に帰ることを意識するようになった(46.5%)」「家事への抵抗感がなくなった(27.5%)」など、家庭生活や育児への意欲が高まること分かっています。「仕事の効率化を考えるようになった(25.6%)」といった仕事への姿勢にも好影響が見られます。

企業では 「正社員の定着率が上がった(47.0%)」「社員の両立に関する理解促進(31.9%)」「仕事へのモチベーション・会社への帰属意識の向上(23.1%)」など、企業にとってもプラスの効果があることが分かっています。

厚生労働省委託事業「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(株式会社日本能率協会総合研究所)より

まとめ

塚越 学氏

日本の育児・介護休業法は男性が活用できる世界最高水準の制度ですが、日本男性の取得率が低いのは、家計の大黒柱は男性、育児は母親など個人、職場における昭和の家族モデルが令和にアップデートできていないのが一因です。

今後、こどもまんなか理念の「こども家庭庁」創設、男女賃金格差、男女育休取得率も「人的資本経営」として上場企業では開示が求められる時代です。まずは育休取得をきっかけとして、新しい命を安心して家族や社会で迎え育むモデルを日本でも実現していきましょう。

浦安市内で働く男性に、育休を取った感想を聞きました。

子どもの日々の成長を見守ることができた貴重な期間

渡邊 章則さん(33歳)

勤務先 東京ベイ東急ホテル(浦安市日の出)
家族構成 3人家族/妻(会社員・育児休業中)、長男(2022年11月17日生まれ)
取得期間 2022/11/20~12/3、12/20~1/2(産後パパ育休を2分割で取得)



- 主に担当したこと…沐浴、おむつ替え、ミルク(母乳の後のゲップも)、食事の用意・洗い物・買い物・風呂掃除など家事全般
- 今後の育休取得…検討中

●育児休業を取るまでの経緯は?

産後パパ育休制度が始まる前だったので、4月頃からネットや市役所など自分で調べ始めていました。実際に職場に相談したのは8月です。上司は「育休制度があって取得する権利があるんだから、ぜひ協力するよ」と理解してくれました。

育休期間とホテルの繁忙期が重なっていたのですが、「赤ちゃんが生まれたら見せてくださいね」と快く送り出してくれました。職場のみなさんの理解・協力により、東京ベイ東急ホテルでの「産後パパ育休第1号」になることができました。

●取得してよかったことは?

夫婦一緒に子どもの成長を実感しながら、思いを共有できたことですね。夫婦間の協力度がアップしました。仕事のことを心配せず初めての子育てに集中できたのもよかったです。働いていたらどうしても仕事の方に意識がいつてしまいますから。

退院の際の付き添いなど育休を取ったからこそできたことも多いです。妻は「産後の体がつらい時期に沐浴や家事をやってくれると助かるよ」と喜んでくれました。体力的にも精神的にも少しは彼女の負担を軽くすることができたんじゃないかなと思います。

●「子どもの成長を実感できた」

たった数週間じゃそんなに変わらないだろうと思っていたけれど、子どもは1日1日変化していて、成長しているのを実感しました。毎日家にいたからこそ、その変化を目にすることができたので、「取得してよかった」と心から感じています。ぜひ、これから出産を迎える方々には、子どもの成長を見守るために育休を取ってほしいですね。

1人だけでなく2人で。家庭も職場も日ごろの役割分担が大切と学びました

浜辺 慶太郎さん(37歳)

勤務先 トレンジインフォメーション株式会社(浦安市北栄)
家族構成 4人家族/妻(会社員・育児休業中)、長女(2歳・保育園児)、次女(2022年11月8日生まれ)
取得期間 2022/12/7~1/3(産後パパ育休取得)



- 主に担当したこと…次女の世話(ミルク、抱っこ、おむつ替え)、掃除洗濯、買い物、簡単な食事づくり
- 今後の育休取得…検討中

●育児休業を取るまでの経緯は?

長女はまだまだ甘えたい年齢で、妻1人では大変だと思い、職場に育休取得の相談をしました。会社では男性の育休取得は初めてのことでしたが、上長(上司)は了承してくれて、チーム内も協力的でした。感謝しています。立ち上げたばかりの新規事業や会社の記念イベント、年末の繁忙期などいろいろ重なった時期だったので、周りの理解と協力がなければ休めなかったと思います。

●取得してよかったことは?

育児を妻と役割分担することができました。「1人じゃ乗り越えられない。2人で協力できてよかった」と妻も話しています。今後の育休は仕事の分担を協議しながら検討中です。取得する場合は分割して取る予定です。

今回の育休を取るために自分の業務の標準化や情報共有を職場で行いましたが、「こういうことは日ごろからやっておくべきだった」と痛感しました。職場には育休だけでなく、必要ときに休みやすい仕組み作りが必要ですね。育休をきっかけに仕事への取り組み方や意識が変わったと思います。

●「子どもとの信頼関係ができる」

子どもはみるみるうちに成長します。そして小さくても周りのことをよく見えています。今は子どもとの信頼関係を構築する大事な時期だと思っています。今しかできない育児に、仕事をひと休みして取り組むのもよい経験になるのではないのでしょうか。私の職場は子育て中のスタッフが多いので、他の人が育休や家庭の事情などで休暇を取る際は、チーム全体で協力して休みやすい環境になるよう心掛けたいと思います。

多様性社会推進課・ルピナスinformation

多様性社会推進課・ルピナスでは、「講座の開催や図書の貸出し等を通じての情報提供」・「相談事業」・「市民の交流・ネットワークづくりの支援」をしています。

開所時間/場所

時間 月~金 8:30 ~17:00
(土・日・祝・年末年始休み)
場所 文化会館2階
 TEL.047-712-6803

相談

女性が抱えるさまざまな問題を自ら解決するための支援をしています。

- 女性のための相談(予約制)
毎週 火・木 10:00~16:00 ※14:30~20:00の場合あり
- 女性のための法律相談(予約制・月2回)

人権に関するさまざまな問題について、法務大臣から委嘱された人権擁護委員が相談に応じます。

- 人権相談(予約制)
毎月 第2月 13:00~15:00

個室で相談が受けられます▶
(※秘密は守られます)

相談室

