

第11回 重点方針専門調査会 意見・質問

小山内世喜子

資料3 罰則付き時間外労働の上限規制の導入（厚生労働省）

・「働き方・休み方改善コンサルタント」は社会保険労務士の資格を持つもの等、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ人物からとあるが、任用の際、「男女共同参画の視点」を持っているかどうかといった判断基準はあるのか？

資料4 病気の治療と仕事の両立（厚生労働省）

・「両立支援コーディネーター講師養成研修」の内容に「男女共同参画の視点」についての内容を盛り込んでいただき、男女共同参画についての理解を深め、支援者としての役割を果たしていただきたい。

資料6 公務員の男性職員の育児への主体的な参画の推進（内閣人事局）

・30年度予算が1億円。そのおおよその内訳は？ 「先ず、隗より始めよ」で、公務員の育児への参画が推進されることは大変好ましいことであるが、1億円という数字が啓発ポスターの作成やセミナーの開催という内容において、多いのか少ないのか見当がつかない。

資料7 男性の家事・育児等への参画についての国民全体の機運醸成（内閣府）

・「民間企業による男性の家事・育児参加促進につながる商品・サービス紹介コーナーのブース出展」について。

・国として、こういった商品の開発等について企業に対し、アプローチを行っているのか？ また、実施している場合、具体的にどのような形で周知・依頼しているのか？

こういったことに関して、研究（プロジェクト）チームを設置し、取り組んでいる企業等がどれぐらいあるか把握していれば教えてほしい。

・男性の家事・育児参加促進につながる商品・サービスについて、国民からアイデア募集をし、企業とマッチングするような場を設け、商品化していくような取り組みはどうか？ 男性の家事・育児参画への話題性や当事者意識の向上につながるのではないかと？

資料8 配偶者の出産直後の男性の休暇取得の促進（内閣府）

・「さんきゅうパパプロジェクト」の改訂版の作成に当たり、前年度よりもハードルを少し上げた内容で啓発してはいかかがか。

・下記調査によると

調査対象：2015年に配偶者が末子を出産した被雇用者の男性約1,000名

調査時期：平成28年9月8日～平成28年9月12日

調査手法：インターネット調査

調査範囲：全国

配偶者の出産後 2 か月以内の休暇の取得率は 55.9%。

配偶者の出産後 2 か月以内の全ての期間の休暇取得日数を合わせると、最も多い取得日数は 4 日以上 6 日未満 (23.0%)、次いで 6 日以上 10 日未満 (21.8%)、3 日以上 4 日未満 (20.2%) (p10、p29) となっている。

この結果から見ると、休暇取得者の多くは一定以上の日数を取得していることがわかる。以上のことから、次の意見を申し述べる。

- ① 啓発の際、「子どもが生まれた日」「退院する日」「出生届を出す日」という記念日的な内容における休暇利用ではなく、安倍首相が「国家公務員は 5 日以上取得するように」といった発言のように、この啓発においても、ハードル（取得日数）を少し上げても良いのではないだろうか。
- ② 配偶者出産休暇自体が特別休暇扱いのため、民間企業の場合はすべての企業の対象者が利用できるわけではない。よって、配偶者出産休暇を特別休暇扱いとして就業規則に明記することを国としてもっと強固に推進して行っていかがいか。

資料 9 スポーツ分野における女性活躍の取組の推進（文部科学省）

・女性スポーツ指導者の育成において、女性特有の困難（育児との両立等）に対しての配慮を盛り込んだ内容の研修プログラムの開発をおしすすめていただきたい。

そのためには、スポーツ団体における女性役員の育成（決定権のあるポジションへの女性の登用）は欠かせないので、ぜひ、両輪でしっかりと取り組んでいただきたい。

資料 11 女性の健康維持の促進に向けた取組（厚生労働省）

・女性健康支援センター事業について

各都道府県によって、相談日等にばらつきがあるが、これは補助率が 1/2 のため、各自治体の本事業に対する取組み姿勢及び財源確保等の問題によるところか？