参考資料１　仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会報告書　概要

座長：武石恵美子
法政大学キャリアデザイン学部 教授

○女性の就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状等を踏まえ、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について検討。

１．仕事と育児の両立支援に係る現状と課題

○ 働く女性は年々増加。出産前後の継続就業率も上昇（前回調査40.4％→最新調査53.1％）。特に正規職員について、育児休業の利用が増加し、継続就業率も上昇（前回調査56.5％→最新調査69.1％）。
○ 一方、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。
○ 男性による家事・育児が進んでいない。
- 育児休業取得率3.16％（その他の休暇（年次有給休暇を含む）の利用により育児を行う男性は47.6％）
- 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、また、約７割の男性が、育児を行っていない。

○ 企業による男性の育児促進の取組も十分には進んでいない。
- 男性の育児促進のための取組について、両立支援に積極的・先進的な企業もある一方、85.2％の企業が特に実施をしていない。

２．男女がともに育児をする社会にするための基本的考え方

①　**育児に関わる男性の増加**
- 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。

②　**男性の育児への関わり方の改善**
- 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。

③　**女性のキャリア形成のための対策**
- 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に取り組む必要。

➡　男女がともに育児をし、女性が輝ける社会を実現。

３．男女がともに育児をする社会にするための具体的な対応方針

◎働き方・休み方改革の推進、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

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。企業において、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。

企業による男性の育児促進

・先進的な企業の好事例の横展開
・各企業における、男性による育児促進の取組状況の見える化も考えられる

女性のキャリア形成のための対策

女性のキャリアに対する意識付け

・女性自身のキャリアに係る検討及び配偶者と互いのキャリアを意識した話し合いの推奨
・企業による女性労働者のキャリアを考える機会の提供を推進

【ステップ1】育児に関わる男性の増加

当事者意識の醸成

○産後休業期間における休業の呼びかけ
女性の産後休業期間における男性による育児休業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、これまで以上に推進。社会全体に「産後８週間は男性も一定期間休んで育児を行う期間」との共通認識を作る

自治体による育児関連事業

・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
・男性がこんにちは赤ちゃん事業の対象である旨の明確化

【ステップ２】男性の育児への関わり方の改善

育児休業取得の促進

・育児休業制度、育児休業給付等の周知
・育児休業取得による好影響の周知
・育児・介護休業法の履行確保

両立支援制度の利用促進

○フルタイムで働けるフレックスタイム制度、時差出勤制度の利用が促進されるよう、企業において制度の整備及び活用が進むよう推奨

パターンの提示

・男性の育児への関わり方について、家庭の状況等に応じた様々なパターンの提示

【制度・指標面の検討課題】

両立支援制度の検討

○中長期的に議論する必要があるが、男性が育児をしやすくするため、法制的な改善策として、次のような項目が挙げられる

・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

男性の育児に係る指標の検討

○育児休業以外にも多様な育児の関わり方があることを踏まえ、男性の育児の状況を測る適切な指標を検討