

# 「改正育児・介護休業法」から父親の育児を考える

## 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

### 1. 父親の子育ての現状

かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的でしたが、今日では勤労者世帯の50%以上が共働き世帯になる等、人々の働き方が多様化しています。その一方で、職場では、従来の世帯の姿を前提とした働き方や男女の固定的な役割分担意識が残っています。

こうした中で、男性の育児に関する意識も変化してきており、平成20年度の調査では、育児休業の取得を希望する男性は約3割となっています。一方で、実際の男性の育児休業取得率は平成21年度で1.72%にとどまっており（図1）、希望と現実との間に大きな乖離が生じています。また、我が国の男性が子育てや家事に費やす時間は、先進国中最低の水準となっています（図2）。子育て世代の男性は、子育てを仕事と同等程度に優先させたいと希望している者も多いものの、現実には仕事を優先せざるをえない現状となっています。

このように、男性が家事や子育てにかかわっておらず、その結果、女性に家事や子育ての負荷がかかっていることが、女性の継続就業を困難にしています。また、地域のつながりの希薄化とも相まって子育てが孤立しており、専業主婦の方が子育てへの不安を抱えています。父親の育児へのかかわりが十分でないことは、第2子以降の出産意欲にも影響を及ぼし、少子化の一因ともなっているのです。

男性の育児休業取得や育児参加を進めることは、以上のように、第一に、育児をしたい、育児休業を取りたいという男性の希望をかなえること、第二に、そのパートナーである女性の継続就業を促進すること、そして第三に、出生率を向上させること、といった効果が期待されているのです。

○男性の育児への関わりを促進するために

こうしたことから、昨年6月には改正育児・介護休業法が成立し、本年6月30日から、男性が育児休業を取得しやすくなる仕組みがスタートしています（詳細は後述）。このように、法制度面での仕組みは

整いつつありますが、男性が育児休業を取得しなかった理由としては、「職場に迷惑がかかる」が50%と最も多くなっているなど、実際に男性の育児休業取得を進めていくためには、職場において育児休業を取得しやすい環境を整備していくことが必要です。

こうしたことから、厚生労働省では、6月17日に「イクメンプロジェクト」を立ち上げています。これは、男性が育児をすることについての社会的気運を高め、育児休業を取りたい、育児にもっと関わりたい、という男性の希望をかなえるとともに、遅れている男性の育児参加を進め、夫婦で協力して育児をする環境を作ることにより、出生率の向上と女性の就業率向上をめざすことをねらいとしています。

### 2. 育児・介護休業法の一部改正

父親も子育てができる働き方の実現に向けて、平成22年6月30日に改正育児・介護休業法が施行されました。この改正では、育児休業を男性の子育ての第一歩として捉え、その取得を促進するための仕組みが講じられています（図4、5）。

#### （1）パパ・ママ育休プラス

先に述べたように、男性の育児休業取得率は1.72%にとどまっている一方で、育児休業を取得したいと考えている男性は約3割にのぼるなど、男性の潜在的な育児休業の取得ニーズは高くなっています。そこで、父親の子育てへのかかわりをより一層強力に促進する観点から、父母がそれぞれ取得できる休業期間の上限は1年間（女性については産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間）としつつ、父母がともに育児休業を取得した場合には、育児休業を取得できる期間を1歳2か月までに延長できるという制度（パパ・ママ育休プラス）とすることにより、男性も育児休業を取得するメリットを設けました。

#### （2）労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

現行の育児・介護休業法では、労働者の配偶者が専業主婦（夫）である場合や育児休業中である場合

図1

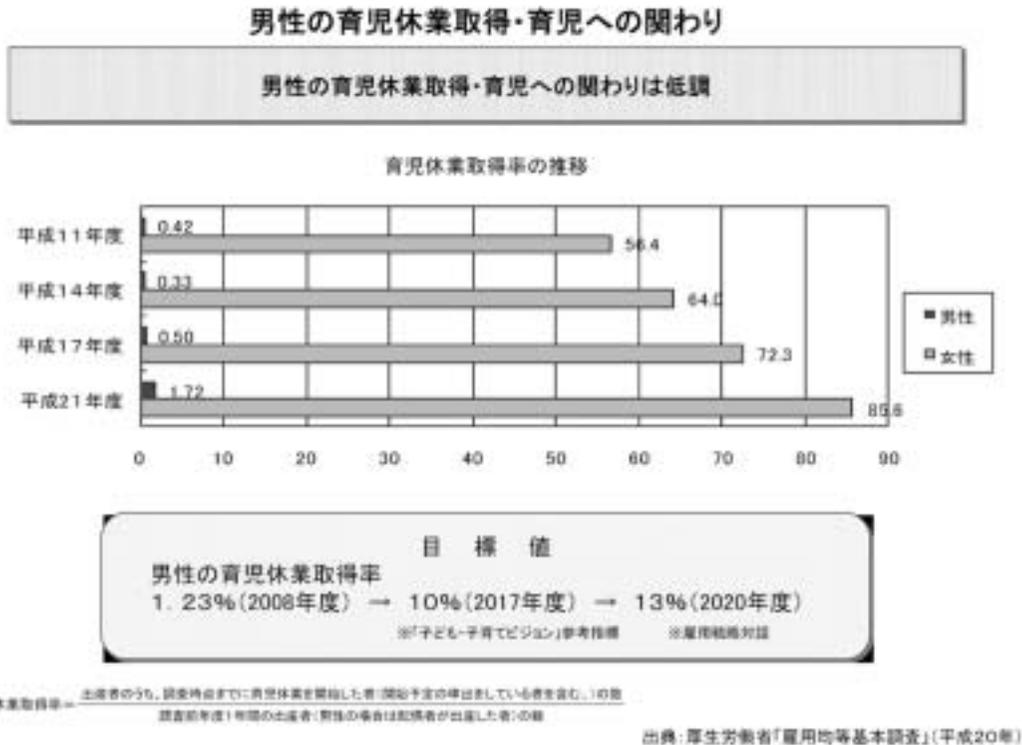


図2

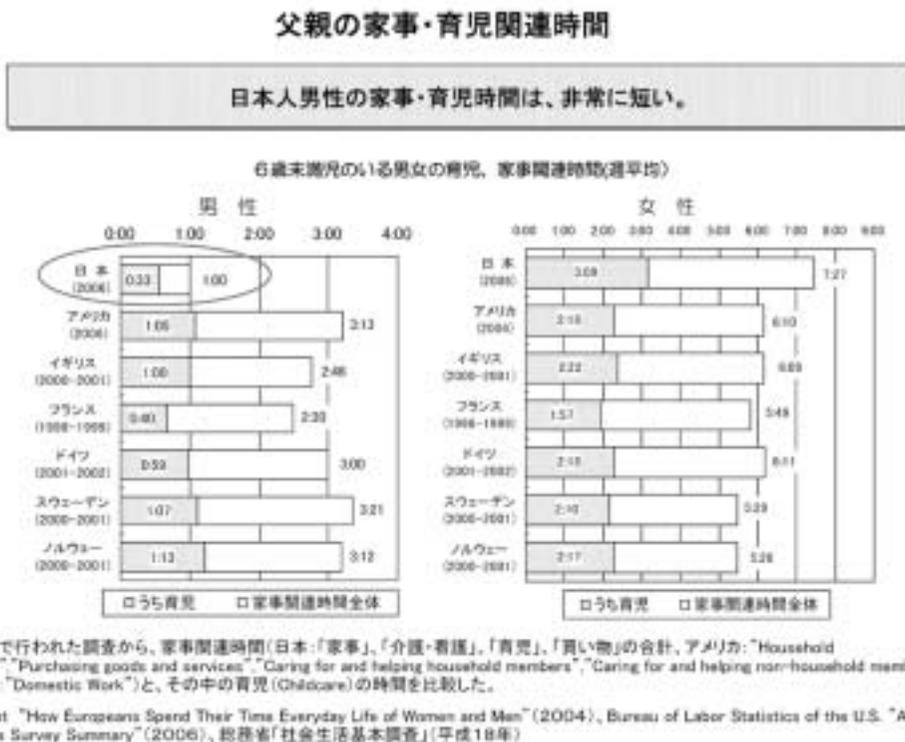
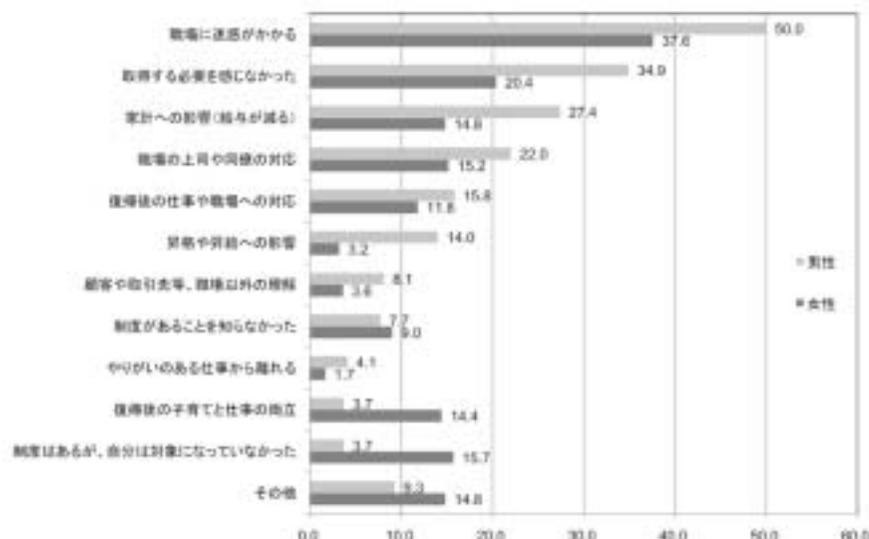


図3

### 休暇・休業を取得しなかった理由

男性が休暇・休業を取得しなかった理由としては、「職場に迷惑がかかる」が最も多い。



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

図4

### 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備する。

#### 1 子育て期間中の働き方の見直し

- 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- 子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(現行どおり)、2人以上であれば年10日)。

#### 2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする(パパママ育休プラス)。
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- 配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても制度の改正

#### 3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための短期の休暇制度を創設する(要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)。

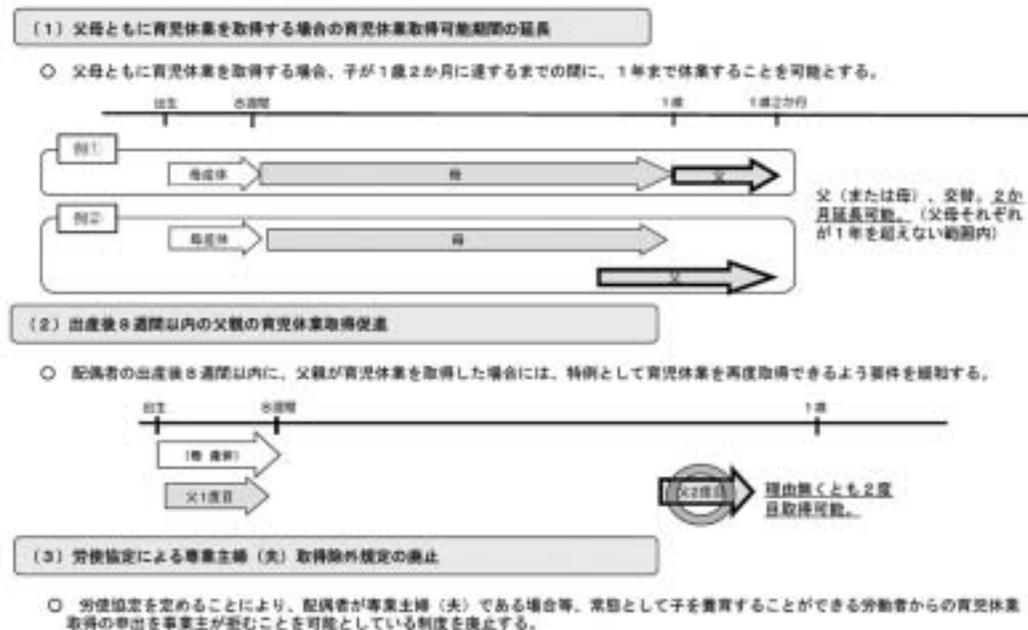
#### 4 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の奨励及び調停の仕組みを創設する。
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

【施行期日】 平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日) 4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

図5

## 父親も子育てができる働き方の実現



など、常態として子を養育することができる者である場合には、事業主は労使協定により、その労働者からの育児休業の申出を拒むことができることとされています(産後8週間を除く)。実際、配偶者が常態として子を養育することができる者については、74.5%(平成20年度)の事業所において育児休業の対象から除外されています。しかしながら、父親の子育てへのかかわりを促進するという観点からみると、こうした制度は、配偶者が専業主婦であるかどうか、といった理由によって、父親が子育てにかかわる貴重な機会を失わせるものとなっていました。このため、労使協定による育児休業取得除外規定を廃止し、これにより、全ての労働者が配偶者の状況にかかわらず育児休業ができるようになりました。

### (3) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

育児休業は原則として1回のみとなっており、配偶者の死亡など特別な事情がある場合にのみ再度の取得が認められています。このため、例えば、男性が子の出生後すぐに短期間の育児休業を取得してしまうと、その後は原則として育児休業ができないという制度となっていました。一方で、父親の子育て

へのかかわりの重要な契機という観点からは、子の出生後すぐの時期に子育ての第一歩として休業を取得し、子育てにかかわることが重要です。特に出産後8週間の時期は、母体の回復までに必要な時期でもあることから、出産後8週間内に男性が育児休業を取得した場合には、特例として、特別な事情がなくとも育児休業を再度取得できるようにしました。これにより、1回目の育児休業を、たとえ短期間であっても安心して取得できるようにしました。(図4、図5参照)

## 3. 「イクメンプロジェクト」の概要

### ○イクメンプロジェクトの実施

「イクメンプロジェクト」とは、育児を積極的にする男性「イクメン」をPRし、育児をすることが自分自身だけでなく、家族、会社、社会に対しても良い影響を与えるというメッセージを発信するプロジェクトです。

プロジェクトは、男性の子育て支援を行うNPO法人ファザリング・ジャパンの代表理事である安藤哲也氏を座長として、有識者等多方面で活躍する「イクメン」または「イクメンサポーター」によ



て構成される「イクメンプロジェクト推進チーム」を中心として進められます。活動の中心はホームページの運営となっており、男性がイクメン宣言をするコーナーや、イクメンを応援する個人、企業や団体等がサポーター宣言をするコーナーなどを設け、登録された宣言を閲覧できるようになっています。このほかシンポジウム等の開催などにより、多くの人を巻き込むことで、社会的な気運の醸成を図っていきます。

#### ○イクメン宣言・イクメンサポーター宣言

プロジェクトの公式サイトでは、個人（イクメン本人）がイクメンであることを宣言する「イクメン宣言」や、イクメン以外の個人（妻、地域住民、有識者、著名人等）、団体（企業、労働組合、NPO、自治体等）がイクメン達を応援する「イクメンサポーター宣言」ができます。

イクメン宣言やイクメンサポーター宣言をすると、イクメン登録証やイクメンサポーター登録証がダウンロードできるようになるほか、企業やNPOなどの団体については、ロゴやポスターのダウンロードが可能となります。

登録のあったイクメン宣言やイクメンサポーター宣言は、サイト上で公開されます。公開された宣言を閲覧することで、現在イクメンである男性またはこれからイクメンになる男性が今後の参考にして、活用できます。また、イクメンサポーター宣言を行った団体は、それぞれの取り組みを進めるとともに、サイト上でその取り組みを紹介することができます。これらは、他の企業等にとって今後の取り組みの参考となるほか、その団体自身にとっても、自身の取り組みを社会全体に発信することができます。

このように、イクメンプロジェクトサイトで取得できる情報を通じて、イクメン同士、イクメンサポーター同士、さらにはイクメンとイクメンサポーターとの輪を広げていくことが可能となります。イクメン宣言、イクメンサポーター宣言を増やしていくことで、イクメンを応援していく気運を社会全体で高めていきましょう。

#### ○イクメンの星

イクメンプロジェクトサイトでは、イクメン宣言を行った方を対象に、「イクメンの星」を公募しています。イクメン宣言を行った方は、宣言に加え、800字以内で育休・育児体験談を投稿することにより、「イクメンの星」に応募することができます。公募のあった方の中から、「イクメンプロジェクト推進チーム」メンバーの厳正な審査により、「イクメンの星」（今月のイクメン）を毎月選定し、サイト上で紹介します。子育てに関わってよかったことや苦労したこと等の体験談を紹介することで、キラキラと輝く子育ての魅力を周囲にPRしていく「イクメンの星」をプロジェクトでは募集しています。

#### ○ワーク・ライフ・バランスや育児休業制度についてのお役立ち情報の掲載

以上のような「国民参加型」のコンテンツのほか、企業の人事担当者や育児休業制度について知りたい労働者などが参考にできるよう、お役立ち情報を掲載しています。

例えば、男性の育児休業取得に積極的に取り組む企業の事例の紹介や、育児休業制度に関するQ&Aの掲載、育児休業の取得手続や取得に当たって留意すべき事項などを記載したハンドブックの掲載など、「イクメンプロジェクト」のホームページを見

て一步を踏み出したいと思った方々への情報を掲載しています。

○シンポジウムの開催

以上のようなホームページでの活動のほか、「イ

クメン」を応援する他メディアとの連携により、平成22年秋にはシンポジウムの開催を予定しています。詳細については、イクメンプロジェクトホームページにて、今後、順次御案内する予定です。

DVD映像セレクション

## 家庭基礎・家庭総合

DVD全3巻（各巻約60分）

3巻セット価格

47,250円

各巻価格

15,750円

（税込）



※「指導資料」としてご用意しました。

- ◎幅広い家庭科の学習内容において、「映像」という媒体を通して学習効果を高めていただけるよう、編修しました。
- ◎高校生に身近に感じてもらえるよう、地域や外国の事例、出演者の生の声などをNHKの豊富な映像から取り入れました。
- ◎1項目4～5分程度としました。授業の導入やまとめ、学習のテーマの確認にご利用できます。

**第1巻「人とかかわって生きる」（18項目）**

**第2巻「生活をつくる」（15項目）**

**第3巻「消費者として生きる／キャリアプラン」（13項目）**

●対応教科書 043 新家庭基礎／044 新家庭基礎21／034 新家庭総合／035 新家庭総合21