

男性の育児参加を促すには

株式会社グッドバンカー
リサーチチーム

厚生労働省がまとめた 2007 年度雇用均等基本調査によると、男性の育児休業取得率は 1.56%となり、前回の 2005 年度調査（0.50%）に比べると約 3 倍に増加しましたが、政府がめざす 10%からは依然として低い水準にとどまっています。女性の育児休業取得率は 89.7%にまで高まっているものの、同省の報告書¹によると、第一子出産前に仕事をしていた女性の約 7 割は出産を機に退職しており、第一子出産前後で継続して就業している女性の割合は過去 20 年間ほとんど変わっていないそうです。男性の家事や子育てへのかかわりが少ないことが女性にかかる負荷を高め、就業継続を困難にする一つの要因となっていることが指摘されています。また専業主婦の場合も、地域のつながりの希薄化などと相まって子育てが孤立化し、女性が子育てへの不安を抱えている一方で、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、74.9%の事業所が育児休業の対象から除外しています。

配偶者の状況に関わらず利用できる制度を整えることに加え、今後ますます共働きの世帯が増えることを踏まえ、男女ともに育児休業を取得することを促す仕組みが必要であるとして、厚生労働省は同報告書の中で、父親の育児参加促進のための新たな提言を盛り込んでいます。配偶者が専業主婦（夫）等であっても夫（妻）が育児休業を取得できるようにすること、出産後 8 週間以内の父親の育児休業取得促進（パパ休暇）、父母ともに育児休業を取得した場合に休業期間を延長できる「パパ・ママ育休プラス」制度の導入の 3 つです。

こうした制度面の充実に加えて、男性の育児参加が求められる背景について政府やメディアがより積極的に情報発信するとともに、父親世代の男性のニーズを、社会全体および企業レベルで把握していくことも必要でしょう。育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいという男性は約 3 割を超えるという調査結果²が出ている一方で、男性の育児休業取得促進の課題についての企業調査³では、「男性自身に育児休業をとる意識がない」（68.0%）が最も多くなっています。企業が育児支援を行うにあたり、女性従業員に対しては定着率向上といった目的が理解しやすいのに対して、男性の育児参加が社会や企業にもたらすメリットや実際のニーズについての調査および情報共有はまだ十分とはいえないでしょう。今回のような新たな提言が、そうした動きを促す一つの契機となることを期待したいと思います。

1 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書～子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて～」(2008 年 7 月 1 日厚生労働省)

2 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」(2008 年 5 月 20 日厚生労働省)

3 「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(2007 年 7 月労働政策研究・研修機構)