

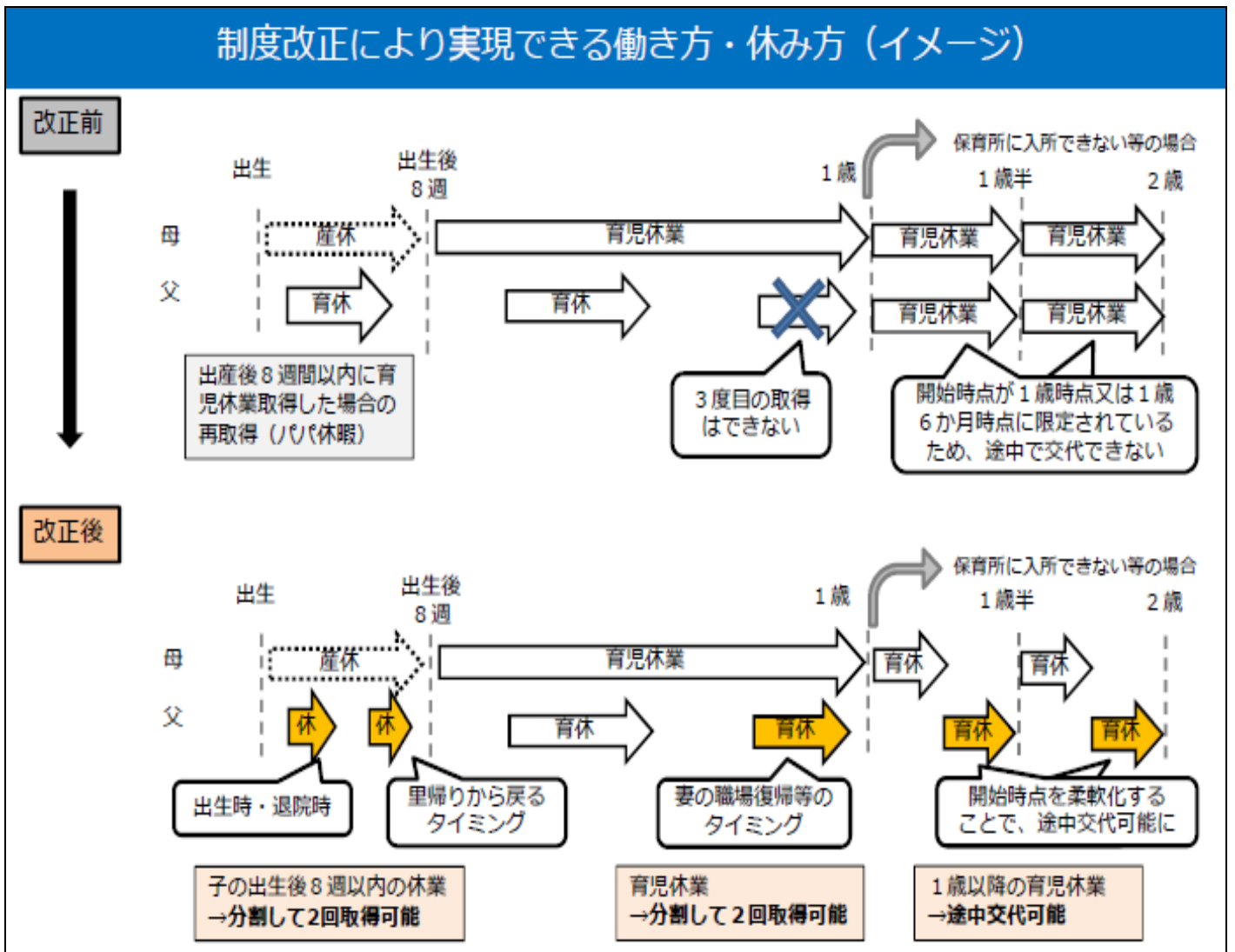
男性の育児休業取得は次世代育成支援推進のポイントのひとつです。しかし、男性の育児休業取得率については、「2025年までに30%」の政府目標を掲げているにもかかわらず、いまだ7.48%（2019年度）にとどまっており10%にも至っていません。男女間で育児休業取得状況に大きな差があることから「ポジティブ・アクション（積極的是正措置）」として、父親を対象とした特別な枠組みを作ろうとする動きがあります。

今回はこうした取り組みをご紹介します。

男性産休の新設等

厚生労働省の審議会が、父親が子育てで休みやすくなる制度見直し案を昨年末にまとめました。厚労省は、2021年の通常国会に育児・介護休業法の改正案など関連法案を提出し、2022年度からの実施を目指しています。

見直しの目玉が、通常の育児休業とは別枠で生後8週までに最大4週間取れる「男性産休」の新設です。分割取得も認めるほか、母親も育休を2回に分割できるようにします。夫婦で交互に育休を取るといった自由度が広がりそうです。



厚労省：審議会の参考資料

「男性産休」は2回まで分割できるため、たとえば子の出生時と退院後などに分けて休めます。また、通常の育休中は働くことが原則認められていませんが、特定の日に重要な会議があるといった理由で取得自体をあきらめずに済むよう、「男性産休」では、働き手が望めば休業中に一定の仕事をすることも認めます。

さらに、通常の育休制度も見直します。分割取得は、今は父親が出生後8週以内に育休を取った場合だけ再取得を認めていますが、母親を含めて2回まで時期を問わず認めるようにします。父親は、「男性産休」と合わせれば最大4回まで分割して休めるようになります。母親が重要なプロジェクトのためにいったん復職し、その間は父親が育休を取った上で、母親が再び育休に戻って交代するといったこともできるようになります。

その他、働いて1年未満の非正規雇用の人も育休を取れるようにし、企業には育休対象者に取得を個別に働きかけることを義務づける内容もあります。従業員1千人超の大企業には、育休取得率の公表も義務化する方針です。

今回の改正案は、実現すれば男性の育休取得に関する大きな転換点「男性も必ず休む」になる可能性があり、働き方改革が進む中で働き方を根本的に見直す良い契機となるかもしれません。企業側から積極的に周知することで、企業と社員やその家族との信頼関係も高められるかもしれません。

イクメンパスポート

政府は公務員についても男性の育児休業取得を推進しています。国家公務員の男性職員に対して、育児休業等の取得促進のためのハンドブック「イクメンパスポート」を作成し配布しています。



男性職員の積極的な育児参加と、そのために不可欠な上司をはじめとする周囲の理解の促進を目的とし、育児休業等を取得した男性職員や育児休業等を取得した男性部下を支えた上司からのメッセージ、有識者からのアドバイス、利用可能な制度等を紹介しているハンドブックです。

2020年度から、省庁横断的に、子供が生まれたすべての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、政府一丸となって取り組みを進めています。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060