

# 育休のあり方検討PT中間提言 ～男性が育休取得しやすい社会を創る～

令和2年3月31日  
自由民主党政務調査会

## I. 基本的考え方

平成30年度の合計特殊出生率は1.42と3年連続で減少、また、令和最初の年の出生数が予測を大きく下回る86万人となり、少子化は深刻さを増している。少子化対策は国を挙げて最優先に取り組むべき最重要政策の1つである。

こうした中、男性が育児・家事を分担する時間が多い家庭ほど、第2子以降が生まれる確率が高いことが統計上明らかとなっている。また、育児休業の取得は、男女間での家事・育児の分担を通じた家庭の円満、ワーク・ライフ・バランスの確保等に通じる。更に、父親の育児参加が幼児の発育に好影響を与えることも指摘されている。

日本の育休制度は休業期間や育児休業給付率が世界水準にある一方で、制度発足後約30年たった現在も男性の利用率は6%にとどまっている。政府は、2025年までに男性の育休取得率を30%とすることを目標としているが、この早期達成を目指すべきである。

現状、育休取得率が極めて低いことの大きな要因は、社会や職場の雰囲気や仕事の属人化といった理由から、男性社員が自分から育休を申請しない又は申請できない状況にあることだと考えられる。こうした状況を打破するためには、国の政策により、社会の意識や企業文化の大胆な変革を強力に後押しし、男性が育児休業を取得しやすい社会を創ることが必要である。例えば、「育児休業」と「休」という文字が入るために、あたかも休暇のように捉える風潮があるが、本来は「子育て」という重要な役割を重点的に担う大切な期間である。法律上の文言はともかく、後述の父親産後休業制度(仮称)を含め、「休」を含まない通称、例えば「親時間」や「子育て時間」等も検討する必要がある。同時に、育休取得は、企業と従業員の双方にとってメリットがあるとの認識を広める必要がある。

なお、制度改革を検討するにあたっては、人手不足の状況、人事管理の困難さ、更には迫り来る各種の制度改革の波等を踏まえ、中小企業・小規模事業者の現場への特段の配慮を行うとともに、この課題に今クサビを打ち込むことが、更なる人口減少の進行の中で働き手、消費者を確保する上で不可欠であることについての理解を得る努力をしていかなければならない。

このため、制度改革の施行時期について段階を設け、中小企業・小規模事業者に準備のための猶予期間を一定程度設けることを検討する必要もある。

本PTにおいては、これまで令和元年11月28日以降、計8回にわたって、有識者、中小企業者、関係団体及び関係省庁のヒアリング、メンバー間の議論

を実施し、男性の育休取得促進に向けて、政府が特に優先して早急に実施すべき具体的施策を以下のとおり整理、とりまとめた。

## II. 具体的施策

### 1. 父親産後休業制度（仮称）の創設

出産直後の母体保護やホルモンバランスの変化に伴う産後うつリスクを踏まえると、父親が、母親の出産から4週間が経過するまでに休業を取得し、産後の母親のケアに加えて、主体的に育児に責任を果たすことが望ましい。

このため、母親の産後4週間までの期間について「父親産後休業期間」として新たな枠組みを創設し、現行の産後8週間までの「パパ休暇」期間中の特別な期間として位置付けるべきである。制度創設にあたっては、以下の点を踏まえることとする。

- ① 父親産後休業制度においては、短期の育児休業であり、代替要員確保の必要性が相対的に低いと考えられることから、1か月前の申請などの現行法の休業取得の手続きを大幅に緩和することとし、申請の心理的な負担感を軽減し、気軽に育児休業を取得できる仕組みとする。
- ② 父親産後休業制度における育児休業給付率（現行67%、実質8割）について、社会保険料負担の適正水準への影響、企業活動への影響、雇用保険特会への制度的・財政的影響等を踏まえつつ、その他の財源や他の制度の組み合わせ等も含め、実質10割を確保できる方策を検討する。

### 2. 育児休業の分割取得の拡充

育児休業の分割取得については、母親の出産後8週間が経過するまでの間に、父親が育児休業を取得・終了する場合に限り、2回に分割して取得することが可能となっている（「パパ休暇」）。

各家庭の子育て事情等を踏まえた柔軟な取得を可能とするためには分割取得の拡充が不可欠である。他方で、無原則・無計画な取得は、企業の人事管理のバランスとの観点から困難さがある。このため、男女ともに原則として育児休業を2回に分割して取得できるよう仕組みを改めるとともに、「パパ休暇」（「父親産後休業」の取得の場合を含む）を取得した場合は、最大3回に分割して取得可能とする。

### 3. 短時間勤務の活用等、男性の働き方改革の推進

男性が育児休業を取得しやすい環境を確保するためには、職場におけるデジタル革命などによる働き方改革の推進も重要である。日ごろから年次有給休暇の取得を促し、長時間労働を改善しつつ、仕事の属人化を解消していくことで、男性の育児休業の取得や休暇後の継続的な育児・家事参加につなげていくことが重要である。同時に、これは企業の事業継続にも資するものである。

また、父親産後休業制度（仮称）を創設した場合、父親産後休業中の育児に支障がないときに、テレワークや web 会議への出席などにより、一定の範囲で業務の継続性の確保も可能であることを広く周知し、企業と従業員が安心して父親産後休業を取得させ、また取得しやすい環境を整備する。

#### **4. 育児休業制度等のプッシュ型周知の強化**

男性の育休対象者が、そもそも育児休業制度が存在すること、自らが育児休業制度の対象であることを明示的に認識できるように、以下のとおり、行政及び雇用者双方からの制度周知を抜本的に強化する。

##### **（１）行政による周知の抜本的強化**

まずは、市町村において母子健康手帳を手交する際、あわせて男性の育児休業を促進するための父子手帳（仮称）等を手交することにより、育休取得の目的や意義の理解促進を図るとともに、育児休業制度等の周知・広報を拡充すべきである。

また、現在、母子健康手帳の必須記載事項には、育児休業の記入欄が設けられているものの、父親・母親が区分されていないうえに、育児休業制度に関する情報については任意記載事項にとどまっている。このため、父親の育児休業について独立記入する欄を設けることをはじめ、父親の育児休業に係る記載を充実するとともに、「虐待」関係と同様に任意記載事項であっても重要項目として育児休業制度の内容を明示的に記載するよう、局長通知（要領）に定め、記載内容等を抜本的に拡充すべきである。

また、労働者又は配偶者が妊娠・出産したことや、育児休業の希望の有無を事業主に伝えやすくするため、事業主との円滑なコミュニケーションを促すことが可能となる仕組みを検討するなど、父親の育児休業取得に向けた環境を整備する。

##### **（２）企業による周知義務の徹底**

企業から従業員に対して積極的に周知を行うことで、育休をとりやすい雰囲気醸成することも重要である。現在、育児・介護休業法においては、育児休業中における待遇に関する事項等を労働者に周知させるための措置を講ずるよう定めているが努力義務にとどまっている。そのため、就業規則に定めて知らせているという企業や特に周知を行っていない企業も多く存在する。

このような状況では周知の実効性が乏しいことから、企業に対しては、以下のような、妊娠・出産の申出をした労働者に対する周知の取組とともに、管理職の意識改革などの職場環境の整備の義務を求める。なお、事業者の規模等に応じて、過重な負担とならないよう、義務履行のための複数のオプションを用意すべきである。

- ① 妊娠・出産の申出をした労働者に対する制度の個別周知（上司等からの意向確認やわかりやすい冊子の提示等複数オプションを整備）
- ② 管理職や職員全体の意識改革などの職場環境の整備（イクボス研修、育休コンシェルジュ設置、ポスター掲示等複数オプションを整備）

## **5. 「子育てパパ支援助成金」の拡充・広報の徹底**

現在、企業の育児休業取得の取組にインセンティブを与えるため、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）が設けられている。具体的には、管理職が育児休業取得の勧奨を行うなど男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組を事業主が行い、男性従業員が実際に育児休業を取得した場合には、その人数に応じ、助成金が支給されている（「子育てパパ支援助成金」）。

この助成金については、その存在が十分に認知されていない懸念があり、周知を徹底すべきである。その一環として、「子育てパパ支援助成金」の周知にハローワークも活用する。育児休業を取得する従業員が勤務する企業がハローワークに対して育児休業給付金の申請を行う機会を捉え、ハローワークが両立支援等助成金の仕組みを個別に周知するよう徹底する。

また、助成金の効果的な使途が必ずしも明確でないことから、周辺者への慰労的給付をはじめとした期待される使途の例示を行うべきである。

更に、申請手続きの緩和や実際に助成金が支給されるまでのタイムラグを短縮するなどの改善を図る必要がある。

なお、父親産後休業制度の導入を踏まえ、本助成金については、男性育休取得率の上昇に応じて、助成を縮小させていく方向を明確にする。

## **6. 両親学級やパパ向け育児教室の充実**

男性の育児休業取得は、休業を取得した者が育児・家事に参加することで、その目的が達成される。そのため、国は、自治体等が行う両親学級やパパ向け育児教室について、より男性が参加しやすい土日・休日での開催や男性が産後の育児・家事について重点を置いて学ぶ機会を提供することも推奨すべきである。その際、父親も参加する教室にする、先輩パパにも参加してもらうなど、男性間での育児情報交換のコミュニティ形成につながる仕掛けとなるなどの工夫を促す。

また、学校教育の中でも、育児・家事の分担・共働の重要性について考える機会を設けるべきである。

こうした取組を通じて、育児を負担と考えるのではなく、人生の今しかできない幸福な時間の1つである、との認識を男性に広めていくべきである。

## **7. 各企業の育休取得率の開示**

現在、次世代育成支援対策推進法に基づくプラチナくるみん認定を受けた企業は、男性育児休業の取得率の公表が義務化されている。現在の認定制度

の施行から約5年が経過し、制度も定着してきたことから、制度の見直しを行う。具体的には、プラチナくるみん認定の手前である、くるみん認定を受けた企業についても、男性育児休業の取得率の公表を義務化すべきである。

これらの取組みを通じて、これから社会に出て将来家族を持つ学生等がこうした情報を参考に希望する就職先を選定していくことが可能となる仕組みを構築する。

## **8. 大規模キャンペーンの実施**

制度を拡充・改善は重要であるが、最後は社会や人々の意識が重要である。このため、政府目標（2025年に育休取得率30%）の前倒しでの達成を実現すべく、我が国が世界で初めて50歳未満人口と50歳以上人口がほぼ同じになる2024年を目指して、官民挙げたキャンペーンを実施し社会機運の醸成を図るべきである。

（以上）

## 育休のあり方検討PT 開催実績

令和元年

11月28日（木） ヒアリング①  
厚生労働省  
内閣人事局・総務省

12月20日（金） ヒアリング②  
厚生労働省 育児休業制度の諸外国の事例等  
白河桃子 相模女子大学客員教授

令和2年

2月7日（金） ヒアリング③  
宋美玄 丸の内の森レディースクリニック  
佐藤博樹 中央大学大学院教授

2月21日（金） ヒアリング④  
株式会社コーソル

2月25日（火） ヒアリング⑤  
株式会社サカタ製作所  
株式会社ペンシル  
株式会社ファントゥ

2月28日（金） ヒアリング⑥  
日本商工会議所  
全国商工会連合会  
全国中小企業団体中央会

3月10日（火） ヒアリング⑦  
株式会社ユーメディア  
伊藤鉄工株式会社  
株式会社エイム  
山口県よろず支援拠点

3月24日（火） 中間提言（案）