

パリティ Parité

2021.10

Vol.27



特集

～男性も取りやすい、育児・介護休業法改正～
チーム“家族”でもっと育休を！
仕事と育児を両立できる
ライフスタイルへ



P6 NEWS!

「令和3年版男女共同参画白書」から見た
コロナ禍の影響と現状

「パリティ」登録団体紹介(レインボーコミュニティ西東京)
LGBTQ当事者にとっても、もっとやさしく、
安心して暮らせる街になるように

P7 パリティ・ライブラリー / パリティだより

P8 悩みなんでも相談

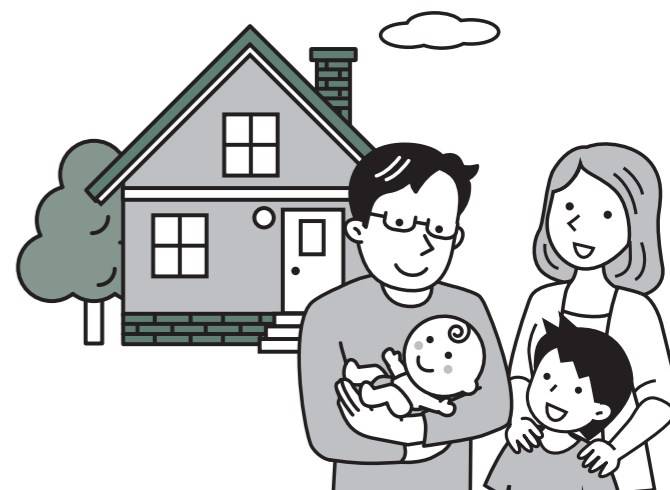
男女平等参画社会は、男女が共に様々な分野で活躍できる社会です。
仕事も生活も楽しめる、そんなライフスタイルについて考えてみませんか。

～男性も取りやすい、育児・介護休業法改正～

チーム“家族”でもっと育休を!

仕事と育児を両立できるライフスタイルへ

令和3年6月に改正された育児・介護休業法。今回の改正のポイントは男性が育児休業をより取りやすくなる点です。改正の背景や内容を知って、一人でも多くの男性がこの制度を利用し、仕事・育児の両立を叶えていきましょう。



何が変わる? いつ変わる?

改正育児・介護休業法

平成3(1991)年に「育児休業法」が成立してから、30年が経ちます。その間、「育児・介護休業法」と名称は変わり、現在もすべての事業所に適用されています。

今回の改正では、男女が出産・育児で離職せずに、仕事と育児の両立ができることを目指しています。そのため、出生直後に育児休業が取得しやすい仕組み作りや、雇用環境の整備などが講じられました。「男性育児休業促進法案」とも呼ばれるように、男性の育児休業が取得しやすくなるを期待されています。

改正点は?

まず注目したいのは、育児休業の取得が「出生後8週間以内に4週間まで2回の分割取得が可能」な制度が創設された点です。従来の子が1歳になるまで(最長2歳)にプラスされるので、男性にとって出生直後の育児休業がさらに取得しやすくなります(図①)。

申請期限も現行制度の「1カ月前まで」が「2週間前まで」と短縮され、

しかも出生後8週以降も休業期間を2分割で取得できるようになりました。

また、現行制度では、育児休業の延長は子が1歳か1歳半の時点から開始できるとの条件がありました。その点でも柔軟に始められるようになったのです。

さらに、派遣社員のような有期雇用労働者が育児休業を取得する要件も緩和され、無期雇用労働者と同様に取り扱いされます(ただし要件あり)。

企業側の義務づけも

企業側(従業員1000人以上)も育児休業の取得状況を公表するよう義務づけられます。事業主は、雇用者が育児休業を取得しやすい環境を整備し、妊娠・出産を申し出た労働者には個別に制度の周知や、取得の意向を確認する措置を講じなければなりません。休業の取得を控えさせるような周知の仕方は認められず、これまで努力義務だけだったことと比べると、より確実に労働者に情報がもたらされると期待できます。

改正法は、令和4年4月1日から施行されますが、分割取得などは発令から1年6カ月以内(令和4年

秋頃)に可能となります。なお、取得状況の公表義務づけはやや遅れて、令和5年から施行の予定です。

男性の育休取得の現状は?

低い育児休業取得率

みなさんの周りに、実際に育児休業を取得したという男性はいますか?厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、男性の育児休業取得率は、令和2年度の統計で12.65%しかありません。女性の同年取得率81.6%と比べると、いかに育児が女性任せになっているか、言い換えれば、女性の負担がいかに大きいか分かります。男性のこの取得率は、過去最高とはいえ全体の約1割でしかありません。そのため、政府はあらたに「令和7(2025)年に30%」を目標に掲げ直しています。

育児休業を取得しないわけは...

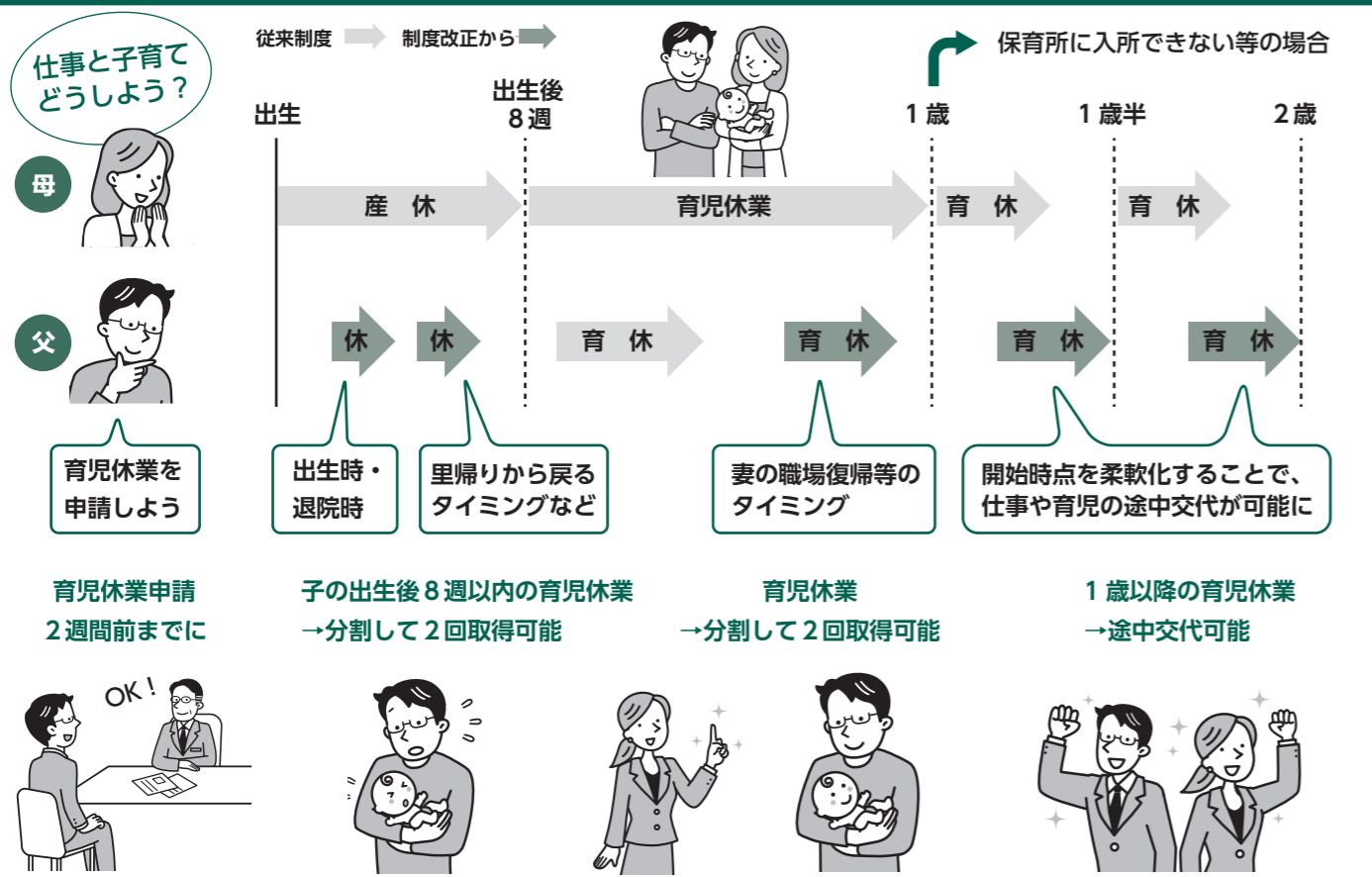
厚生労働省の「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業・労働者調査結果

の概要」によると、男性正社員の29.9%が「育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった(できなかった)理由」です。そのうちの7.5%は会社に制度がないという状況でしたが、残りの22.4%は、制度があったのに利用しなかったこととなります。また、育児休業制度を利用しなかった理由については、図②(4ページ)のような結果となっています。

特に、「繁忙期だった」「自分が担当する仕事があった」など、仕事が理由に挙げられています。従来の制度では休業中の就労は不可でしたが、改正法では、事業主との合意内で休業中に就労することも可能となります。

その他の大きな理由として「収入減」も挙げられていますが、規程の条件を満たせば、育児休業180日間は月額賃金の67%、181日以降は50%の休業給付額(雇用保険による)が支給されます。育児休業中の所得税や社会保険料は免除されるので、最初の約6カ月間は実質月額賃金の約80%になるといわれています。

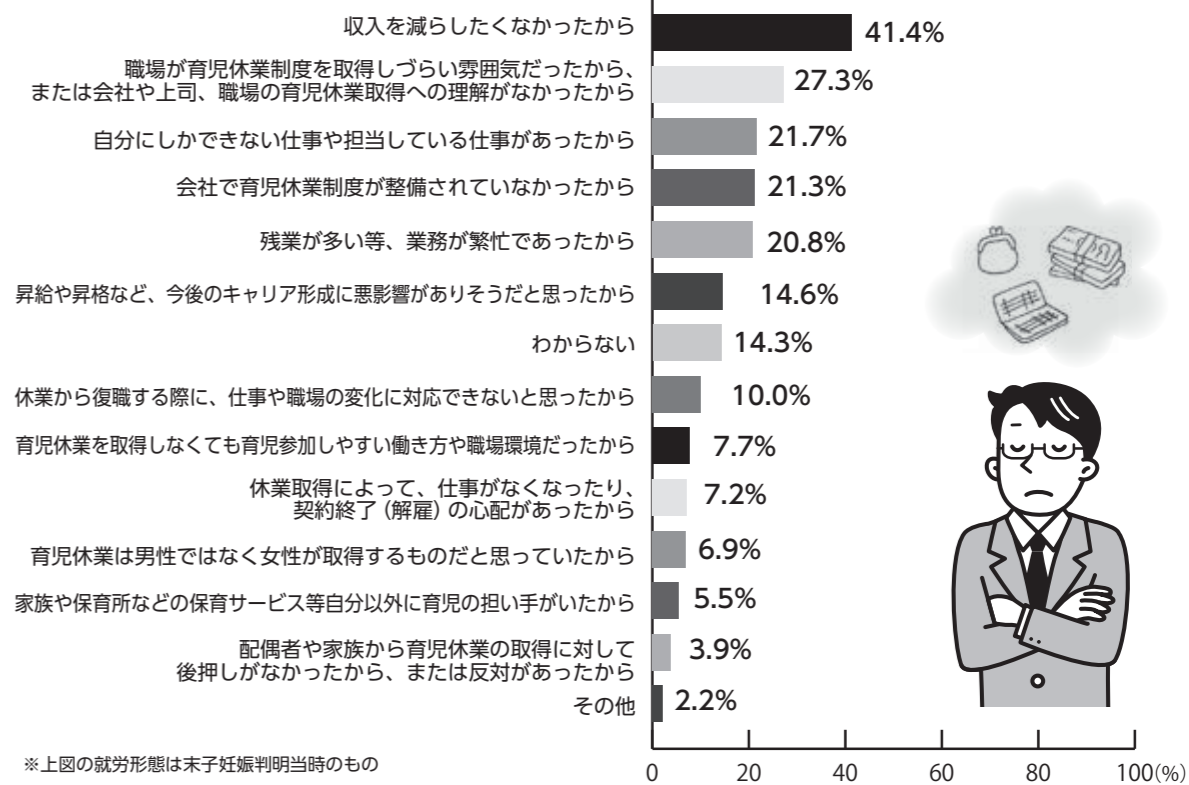
図① 法改正により育休がより利用しやすくなりました



男性が育児休業を取得するメリットとは？

図② 育児休業制度を利用しなかった理由(複数回答) 男性正社員(N=769)

出典：令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業：労働者調査結果の概要



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの

メリット1 わが子とたっぷり触れ合う時間が取れる

生まれて間もないわが子の世話は昼夜を問わず大変です。育児休業の間は子どもと触れ合う時間が増え、泣いたり笑ったりする子どもの成長を肌で感じることが出来ます。男性にとつての育児が、従来の「妻をサポート」から「育児の当事者」に変化し、家族の絆が深まります。

メリット3 育児経験は仕事に役立つ

男性も育児をすることで、ファミリー層が求めているニーズや気持ちを身を持って知ることになり、その経験が仕事をする上で大きなプラスになります。特に、生命保険会社や住宅、教育、飲食産業などの業種では、顧客満足度を高める力になるでしょう。

メリット2 男女ともに仕事と育児の両立ができる

働く女性の約5割が出産・育児を機に退職するといわれる現在。男性の育児休業取得が進み、女性の育児負担が減ることで、仕事と育児は両立できるとの意識が社会的にも高まり、働き方改革が急速に進展していきます。

なお、夫の家事・育児に割く時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第二子以降の出生割合も高い傾向があることが報告されています(厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」)。男性の育児休業取得は、家庭の経済的な安定を得ることもでき、少子化対策にも有効といえるでしょう。

メリット4 産後の妻の心と身体のケアができる

産後の育児のストレスや睡眠不足は心身ともに不安定になりやすく、女性にとつて「ワンオペ育児」ほど過酷なものはありません。夫が妻の「疲れのサイン」にすぐに気づき、ケアすることで、チーム「家族」を最強にしていきましょう！

子どもが生まれたら積極的に育児休業を取得し、育児にかかわりたいという男性新入社員が増加しています。子育て・育児に関心や意欲のある男性が大幅に増えつつあるのが現状です。

就職活動ではまず、男子学生が企業の育児休業制度の有無をチェックするという時代がすぐそこまでやってきています。

不安も喜びも夫婦ともに 家族の絆を深める貴重な経験



田村 智弘さん

シチズン時計株式会社
研究開発センター
開発部 新規開拓課
マーケティンググループ
勤務年数：16年
家族：妻・子ども3歳

2022年4月から改正育児・介護休業法が段階的に施行されることとなり、男性の育児休業が取得しやすくなるそうです。

本日は西東京市に本社があり、現在私が勤めているシチズン時計の育児関係の制度紹介と私が育児を取得したときの実体験についてお話しさせていただきます。今後、取得を考えている方の参考になれば幸いです。

まず、シチズン時計の制度ですが慶弔休暇が出産から1カ月以内に最大6日取得でき、役所の手続きなどで自由に使えます。また育児のために子

私の母がすでに他界しており父も高齢だったため検討しはじめたのがきっかけです。

検討していく中で産後ケアの大事さを知ったときに育児と仕事の両立を模索するのではなく、制度を利用させてもらって短期間ですが育児に専念することに決めました。制度としての休職期間は3週間で、それに育児前に慶弔休暇を6日間、育児後に有給休暇を1週間つけて合計5週間というパターンでした。

職場に報告すると、普通に「おめでとう。がんばってね。」という反応をしてもらえました。振り返ってみると、私の前に取得をした人がいて職場の理解があったことが大きかったかもしれません。育児だけに限らず介護や闘病など、長い社会人人生の中では仕事に100%専念できない時期はどうしてもあります。そういう時に助け合える職場になっていたことに感謝しています。

仕事については、上司や同僚に相談して前倒しする仕事と復職後にまわせる仕事、休職

どもが2歳になるまで休職でき、小学校6年生まで時短勤務、時差勤務、フレックスタイム勤務などの制度が利用できます。フレックスタイム勤務制度は育児のための制度のほか、ワークライフバランスの観点でほぼ全社で導入されていますので、小学校6年生までに限らず利用しているのが実態です。

先日、人事部に話を聞いたところ、男性で育児を取得している方は2割弱でした。そして私の育児ですが、最初は妻が里帰り出産を考えたものの、出産のタイミングが義母の手術と重なりそうになってしまったという事情と、

期間に進めてもらう仕事を分けてお願いし、比較的スムーズに休職に入れたと思います。

しかし生活に関しては、病院でおむつの替え方や沐浴の仕方などをレクチャーして頂いた後にすぐに母子が退院となり、経験不足で不安いっぱいなスタートになりました。

すぐに大きくなってしまいう新生児の貴重な反応をたくさん見られたのは幸せでしたが、同じ時期に不安な気持ちを妻と共有できたのも良かったと思います。

そして復職後は、フレックスタイム勤務制度を有効活用させてもらって、しばらくは朝早くから仕事をして明るいうちに帰宅、夕方から夜までは私の育児担当時間という生活で、子どもの生活リズムが整ってきたため半年もしないうちに普通の働き方に戻りました。

仕事についても家庭についても多くの方や国・会社の制度をサポートしてもらっているのを改めて感じました。私もサポートする側になったときは快くサポートしたいと思います。



このコーナーでは、男女平等参画をはじめとする様々なテーマの本を紹介します。男女平等推進センター「パリテ」の図書コーナーで貸し出していますので、ぜひご利用ください。



みんな自分らしくいるための はじめてのLGBT
著者：遠藤まめた
出版社：筑摩書房

「当たり前」や「常識」「普通」といった価値基準は、本当に「みんな」が共有しているものなのでしょうか。本書はLGBTや性の多様性をテーマに扱いつつ、社会や世間の中で抱く生きづらさやモヤモヤについて、そして「みんな」の意味について再考できる一冊です。



息子がいじめの加害者に?
大原さんちの大ピンチ
著者：大原 由軌子
出版社：文藝春秋

子どもがいじめの加害者と言われた著者による実話。加害者の親が子どもとどう向き合うのか、親同士での話し合いや、学校との対応をリアルに描いています。子育て応援センターや市の教育相談員などを積極的に活用する具体的な対応を教える作品です。



『女の子はどう生きるか』
—教えて、上野先生!
著者：上野千鶴子
出版社：岩波ジュニア新書

女の子たちの抱く疑問に、上野先生がズバリと答えてくれます。まだ日本では女の子と男の子の育ち方・育て方が異なりますが、本書は「女の子の翼を折らないように、女の子はどう育てるか」の本でもあり、大事なメッセージが詰まっています。

パリテだより

センターパリテでは、さまざまなイベントを開催しています。2021年7月までの主な事業をご報告いたします。



2021年3月17日(水)

木山裕策さんオンライン講演会&生ライブ
講師：木山裕策さん(歌手)
ガン経験者で会社員、歌手、時には専業主父として4人の男の子を育てる木山裕策さん。子育てとパートナーシップについてお話しいただきました。コロナ禍のお家時間に木山さんの美しい歌声に癒やされ励まされました。



2021年6月19日(土)

フィンランド人はなぜ午後4時に仕事が終わるのか
講師：堀内都喜子さん
(フィンランド大使館広報部)
フィンランドは「世界幸福度ランキング」で4年連続で第1位。皆が午後4時に退勤しているそうです。2019年には34歳の女性首相が誕生し、両親にそれぞれ7カ月の育休取得を認めるなどの推進政策は驚くばかりでした。



2021年7月10日(土)

AIから考えるジェンダー
～AIにもジェンダーの刷り込みが?～
講師：栗林史子さん
(朝日新聞大阪本社経済部記者)
Siri、Alexa、さくらさん…AI(人工知能)音声アシスタントのデフォルト性別設定(女性)についてUNESCO報告書もジェンダー偏向と指摘。「アシスタントは女性」という根強い偏見とその危うさの意識を持つ必要性を学びました。

「令和3年版男女共同参画白書」から見たコロナ禍の影響と現状



令和2(2020)年4月の第1回緊急事態宣言以降、就業や生活の面で多くの問題が発生。「令和3年版男女共同参画白書」によれば、いずれも男女共同参画の遅れが表面化した形となっています。

たとえば就業の面では、緊急事態宣言による自粛の影響で飲食業・宿泊業・娯楽業・小売業などで就業者数の大幅な減少が見られ、パートなど非正規雇用を中心に、その数は男性39万人・女性70万人にのぼります。雇用状態の悪化は、女性やひとり親世帯を直撃し、シングルマザーの完全失業率は3ポイントも上昇。女性の貧困はさらに深刻さを増しています。なお、コロナ禍で浮上した「生理の貧困」(経済的理由で生理用品を購入できない女性がいる)問題について、西東京市では3月25日から生理用品の無償配布を行っています。

生理用品の配布の詳細はこちらをご覧ください ⇨



一方、生活面では、ステイホーム・在宅ワーク・学校休校などにより家族全員が家にいることで女性の家事・育児負担が増加。配偶者暴力(DV)の相談件数は19万30件と前年度比1.6倍となっています。また性犯罪の相談件数も1.2倍と、いずれもコロナ禍によるストレスが暴力の形で女性に向けられているのと同じ見通しです。

2020年4月～2021年3月の自殺者数は、男性が微減なのに対し女性が935人(前年度比15%)も増え、そのうち主婦(261人)と女子高生(69人)の増加が目立ちます。

あなたの悩みを相談できる ところがあります ⇨



LGBTQ当事者にとっても、もっとやさしく、安心して暮らせる街になるように

レインボーコミュニティ西東京

レインボーコミュニティ西東京は、西東京市を中心に活動するLGBTQ(性的マイノリティ)とAlly(アライ:寄り添いたいと考え支援する人)のための地域団体です。団体では理解増進に関する情報発信や勉強会、交流会の開催、パリテまつりやNPO市民フェスティバル等のイベントに参加しています。

今年6月の東京都議会本会議で、小池百合子都知事から同性パートナーシップ制度の導入について、「都としての制度の検討を進める」と表明がありました。都として制度が導入されたあかつきには、西東京市もその制度が適用されることとなります。そのときにこの街が当事者にとって住みやすい街になっているかがとても重要です。困ったときに窓口や身近な人に相談できるか、カミングアウトしたい当事者が安心してカミングアウトできる環境が整っているか等、街としての懐の深さがなければ、制度があってもそれを利



▲活動報告会兼交流会の様子



▲協働コミュニティ課の職員研修の様子

用する当事者は増えないでしょう。

性の多様性が尊重されることは、生きることの多様性が尊重されることそのものであると、私たちは考えます。私たちは、顔の見える関係づくりを大切に、この街に暮らす方々との対話や交流を主軸に活動を行っています。あなたもアライになりませんか? LGBTQ当事者の方の当団体への参加も大歓迎です。個別相談も随時受け付けています。どうぞお気軽にお問い合わせください。



レインボーコミュニティ西東京 連絡・問い合わせフォーム
<https://www.rc-nishitokyo.com/contact/>



女性
相談

悩みなんでも相談(予約制)
予約受付電話:042-439-0075

日々の暮らしの中での自分自身のこと、家族のこと、職場や学校での人間関係、パートナーの暴力などで不安を感じて「どうしていいかわからない」というときは、ひとりで悩まず、まずはお電話ください。

面接による相談ですが、来所が難しい方は予約受付時にご相談ください。



女性相談HPへ

秘密厳守・無料

予約受付時間

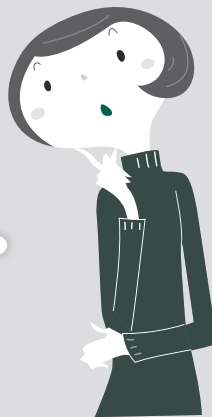
月曜日から金曜日…午前9時から午後5時
(木曜日のみ午後8時まで)
※祝日並びに年末年始を除く

場所

- 住吉会館内 男女平等推進センター パリテ
- 田無庁舎2階 相談室

こんなささいなことでも
相談しちゃって
いいのかな。

友だちや家族にも話せないし…
安心して話せる場所が
あるといいな。



これってもしかしたら暴力?
モラハラ?

すぐに離婚したいわけじゃないけど、
多少の知識は得ておきたい。

登録団体
募集中

(男女平等推進係)

男女平等参画社会の実現をめざして活動するグループを支援します。
団体登録をしていただくと、次のとおり施設をご利用いただけます。

活動室

- グループ活動の場や、活動の際の保育室としてご利用いただけます。(無料)
- 登録団体は3カ月前(その他の方は2カ月前)から予約申し込みができます。
- 利用時間 午前9時～午後10時

団体
連絡箱

グループで作成したチラシなどを配布できるロッカーです。申請をしていただくと、ご利用いただけます。

パリテ 2021.10
No.27

愛称「パリテ」とは…フランス語で“平等な”という意味です。

- ◆企画・編集◆ 男女平等推進センター企画運営委員会
- ◆発行◆ 西東京市生活文化スポーツ部 協働コミュニティ課
〒202-0005 西東京市住吉町6-15-6 住吉会館内
☎ 042-439-0075
- ◆企画運営委員会委員◆ 青木とし代、浅見美沙、稲葉友香、白井香澄、
寺澤真奈美、秦かおる、星竜也、吉田朋子
- ◆制作◆ 株式会社ドゥ・アーバン

- ▶情報誌「パリテ」は西東京市のホームページからご覧いただけます。
URL: <http://www.city.nishitokyo.lg.jp>
- ▶ご意見、ご感想をお寄せください。
E-mail: kyoudou@city.nishitokyo.lg.jp

リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

Access



● 編集後記 ●

特集のタイトル、「チーム家族」という言い回しが気に入っています。情報を伝えるにあたってどんな方に伝えたいか、どう伝えると届くのかみんなで考えて出てきた言葉でした。まだまだ男性育児休業の取得率は低いように思いますが、今回の育児・介護休業法改正によって男性ももっと育児休業を取得しやすくなり、チーム家族が幸せになるために協力し合える世の中になって欲しいと願います。(浅見)