

各委員から事前にいただいたご意見等

【テーマ】 男性の育児参画と企業の理解について

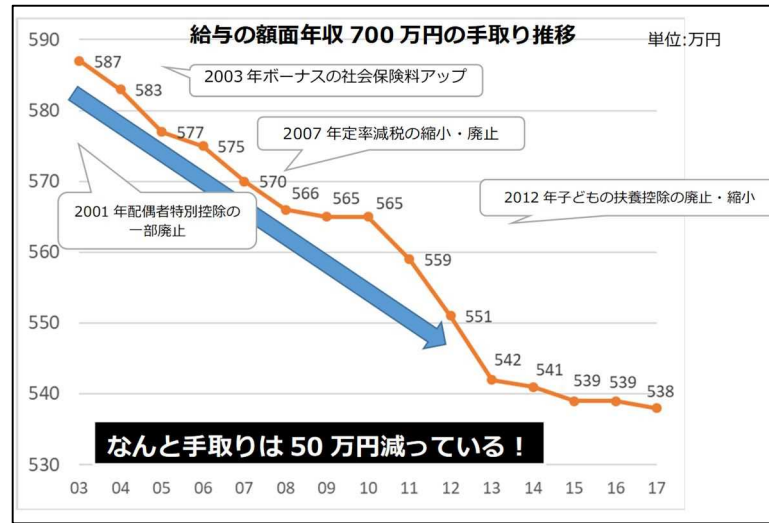
委員名	ご意見等
<p>安藤委員 (大分県小学校長会)</p>	<p>男性の育児参画を進めるにあたって、男性も「母体の健康」や「乳児」に対する知識・理解を深めてもらいたい。希望者が対象ではなく、学習を義務付けられないものか。</p> <p>企業には、ワーク・ライフ・バランスを図るための改善を進めることを希望する。教育現場としては、人員の確保を切に願う。</p> <p>産後パパ育休はよいが、育休をとるのならそれに見合う育児をしてほしい。パパに限らずママも気兼ねなく産休、育休が取れる社会であってほしい。これについても人員の補充等できないものか。</p>
<p>岡田委員 (大分大学教授)</p>	<p>制度が作られること自体は評価するが、男性の育児休業制度の利用が低調なままという現状を考えると、制度導入後の実態での普及、取得しやすくなるような企業での取組推進などが課題であると考え。また、アンバランスな現状を是正するという意味で当面男性の休業制度を整備すること自体は否定しないが、夫婦・家族全体でどのように休業制度を利用し、どのような働き方・ライフスタイルで子育てを行うか、全体としての検討が必要であると考え。</p>
<p>小椋委員 (大分県立看護科学大学)</p>	<p>育児休業を取得しなかった理由として、仕事が忙しく同僚に迷惑がかかることや取得しにくい職場の雰囲気があることがあげられており、職場環境の改善が求められていると考え。制度は細かく改正されたり、また制度が新設されるなど変わっていくため、育児休業を取得する人だけではなく、職場全体で育児休業に関する最新の情報を共有しておくことで、取得が必要となったときに言いやすくなったり仕事を補うなど協力体制ができやすくなるのではないかと考える。</p>
<p>加藤委員 (大分県公認心理師協会)</p>	<p>1. 事業所への制度の理解と実施の促進のための啓発活動を県として具体的に促進する手立てをご検討頂きたい。</p> <p>特に、啓発のための事業者向けの相談支援窓口および、利用者が気軽に相談できる利用者向け相談支援窓口が設置されるとよいと考えます。</p> <p>相談支援窓口（対面、SNS、電話など）では、事例を積み上げ、説明や情報提供を見直し、役立てていかれるとよいと思います。また利用しやすい場所や時間帯なども検討されてはいかがでしょうか。</p> <p>2. 産後パパへの対応としては、出産前から育児や生活技術の獲得にむけた参加型の取り組みを休日開催するなど、工夫すると良いと思います。</p>

委員名	ご意見等
	<p>また、産後パパの経験者を交えた集いなど、何がどれくらい大変でどんなことが役立つか、など情報交換の場が有効ではないでしょうか。</p> <p>3. 家事分担、育児分担ともに、経済のバランスや支援体制について育児を担うパートナー同士が年の単位で見立てを描けるような情報や環境づくりができるとよいと思います。育児と経済的な問題の解決、利用できるマンパワーなどの情報が大事であると考えます。</p>
<p>川野委員 (大分県商工会連合会)</p>	<p>女性の育児負担の軽減や少子化問題の解決のため、産後パパ育休とも呼ばれる男性版産休制度が改善され、子どもの出産直後の時期における男性の柔軟な育休取得の推進が期待されてます。</p> <p>企業には、「育児休業に関する研修の実施」や「相談窓口の設置」など制度を取得しやすい環境整備と、「育児休業・産後パパ育休に関する制度の内容」や「育児休業給付の内容」など制度の周知と取得意向の確認が義務付けられました。企業にとっても、男女ともに仕事と育児を両立させることができる働きやすい職場の環境整備は重要だと思えます。</p> <p>一方、大分県内の企業の内99%が中小企業であり、中小零細企業にとっては一時的に休業する職員の補填等、大きな負担となっているのも事実です。</p> <p>また夫婦にとってはどちらが育児休業給付を受けたとしても収入減となります。家計の事・育児の事を考えると女性の休業が優先されるなど、課題は多いと思います。</p>
<p>神田委員 (大分県保育連合会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の育児参画の意識の構築は結婚してからではなく、幼い頃からの教育だと考えます。そこで、世の中を見た時、家庭科等の授業で小学校から学んでいるからか、以前よりも父親が子育てへ積極的に関りをもってきていると感じます。(CM等の映像であったり、園に関する関りであったり) ・ では、なぜ男性の育児休業率が進まないのか。やはり企業の、特に管理職の考えであると思えます。女性は産前から産休育休を取るのが当たり前のように、男性も育児休業を取得するのが当たり前であり、管理職は職員の配偶者の妊娠を知った時点で、育児休業を取得するか提案する義務をもうけるべきだと感じます。10月以降従業員数1,000人を超える企業は育児休業等の取得状況を公表する義務ができますが、大分県内での取得率をある一定の枠で公表していくことも取得率を向上させる対策になるのではないのでしょうか。 ・ 育児休業を取得した男性の家事育児の協働率は高いように感じます。

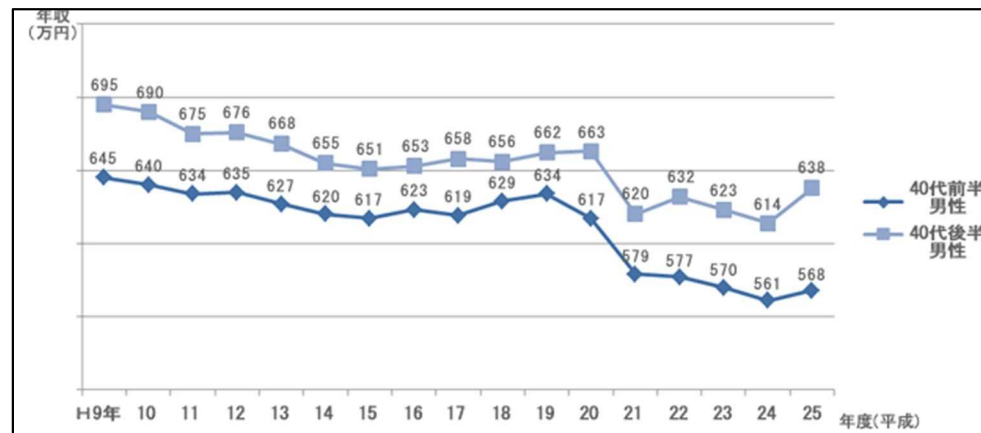
委員名	ご意見等																														
	<p>・ちなみに、当園の男性保育教諭は第一子誕生で育児休業を取得し、来年春の第二子出産時でも取得する予定です。</p>																														
<p>佐々木委員 (公募委員)</p>	<p>男性の家事参加について</p> <p>1. 激減している専業主婦世帯</p> <p>1960年代に標準世帯とされた「会社員の夫と専業主婦の妻、子ども二人」という世帯はもはや標準ではなく、1991年を境に専業主婦世帯と共働き世帯が反転しています。</p> <p>では、なぜ共働き世帯が増加しているのでしょうか？</p> <div data-bbox="555 555 1339 1098" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>専業主婦世帯と共働き世帯の推移 (推定値)</caption> <thead> <tr> <th>年</th> <th>専業主婦世帯 (万世帯)</th> <th>共働き世帯 (万世帯)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1980</td> <td>1100</td> <td>600</td> </tr> <tr> <td>1985</td> <td>1050</td> <td>700</td> </tr> <tr> <td>1990</td> <td>950</td> <td>800</td> </tr> <tr> <td>1995</td> <td>900</td> <td>900</td> </tr> <tr> <td>2000</td> <td>850</td> <td>950</td> </tr> <tr> <td>2005</td> <td>800</td> <td>1000</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>750</td> <td>1050</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>700</td> <td>1100</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>641</td> <td>1188</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>出展：内閣府「男女共同参画白書」</p> <p>2. 共働き世帯の増加理由</p> <p>共働き世帯の増加の要因の一つとして女性の生き方・価値観の変化があげられますが、それに加え家計の厳しさも要因の一つになっていると感じています。下記の表は給与の額面年収700万円の手取り額の推移です。制度が改正されるたびに月額の手取り額が減少し、給与の額面年休700万世帯では1年間に50万も手取り額が減少しています。(※40歳以上で専業主婦と15歳以下の子どもが2人いる場合)</p>	年	専業主婦世帯 (万世帯)	共働き世帯 (万世帯)	1980	1100	600	1985	1050	700	1990	950	800	1995	900	900	2000	850	950	2005	800	1000	2010	750	1050	2015	700	1100	2017	641	1188
年	専業主婦世帯 (万世帯)	共働き世帯 (万世帯)																													
1980	1100	600																													
1985	1050	700																													
1990	950	800																													
1995	900	900																													
2000	850	950																													
2005	800	1000																													
2010	750	1050																													
2015	700	1100																													
2017	641	1188																													

委員名

ご意見等



また、額面だけではなく、平均年収も減少しています。下記の表は40代男性、子育て世帯と思われる年代の平均年収の推移です。1990年代以降バブルの崩壊や企業の人事システムの見直し、年功序列賃金の見直しなどで無条件に給与が上がる時代は終わりを迎えました。その結果、専業主婦お任せモデルは崩壊し、共働きをせざるを得ない状況が見受けられます。



出展：厚生労働省

委員名	ご意見等
	<p>しかし企業において育児はまだまだ「女性が担うもの」という意識の強さからか、男性の育児休業取得率は依然低いままです。それどころか早く帰宅しようとする男性社員に「もう帰るのか？」といった声掛けをしてしまう場合もまだまだ多くみられます。共働きをせざるを得ない状況を理解してもらうための発信が必要だと思います。</p> <p><u>3. 男性が家事参加するために</u></p> <p>男性に家事育児を説明する場合には、企業で例えると分かりやすいかもしれません。下記は企業に実際にワーク・ライフ・バランスのご支援をするための実際の資料の一部ですが、家庭を企業として考えてみるとどうでしょうか？表現が変わるだけで、イメージも変わってくると思います。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>1. <u>労働時間短縮</u>には、<u>情報・ノウハウの共有(業務が見える化)</u>しチームで協力して仕事をする ⇒家事育児の効率化 ⇒夫婦で情報共有して、チーム育児をする</p> <p>① <u>一人で抱え込んでいた業務をチーム内でシェア</u> ⇒妻が一人でやっている ⇒夫婦でシェア</p> <p>② <u>「複数担当者制(多能工化)」の導入で業務の属人化を防止</u> ⇒夫婦で協力 ⇒ワンオペ育児の防止</p> <p>③ <u>業務の棚卸と仕訳、業務に優先順位をつけ、無理・無駄をなくす</u> ⇒家事育児の全体把握</p> </div> <p>さらに男性が具体的に家事育児参加をするためには、「どのようなタスクがあるのか？」これを明確にする必要があります。実際に私も夫と家事分担を進めるにおいてタスク表を二人で確認したところ、殆どの家事育児を私が担っていたことが分かり、比較的スムーズに夫に担ってもらうことができました。</p> <p>下記は AERE の共働きの家事育児 100 タスク表です。まずはタスクを把握することによって現状分析ができます。その結果どれ程偏っているかを可視化し分担できるものからやっていく、企業のワーク・ライフ・バランスのご支援においても非常に大切なことです。</p>

委員名

ご意見等

**AERA 共働きの
家事育児100タスク表**

朝	カーテンを開ける	ベッドを整える	新聞を取る	コーヒーを入れる	朝食をつくる	朝食を子どもに食べさせる	朝食の食器を洗う	朝食の食器をしまう	テーブルを拭く	米を研ぐ
	お茶を作り置きする	献立を考える	宅配食材を注文する	ペット・植物の世話をする	洗濯機を回す	洗濯物を干す	部屋を片づける	掃除機をかける	トイレ掃除をする	風呂掃除をする
	ゴミを集め、分別する	ゴミを捨てる	哺乳瓶を消毒する	子どもの歯磨きをする	子どもを着替えさせる	連絡帳を書く	オムツに記名する	子どもの持ち物をそろえる	子どもに靴を履かせる	保育園に送っていく
夕	保育園に迎えに行く	連絡帳をチェックする	子どもに手を洗わせる	子どもと遊ぶ	夕食をつくる	夕食を子どもに食べさせる	子どもの食べ残しを処理する	夕食の食器を洗う	夕食の食器をしまう	残ったご飯をラップする
	テーブルを拭く	風呂のスイッチを入れる	子どもを風呂に入れる	子どもの体を拭く	子どもにパジャマを着させる	子どもの歯磨きをする	子どもに絵本を読む	子どもの汚れ物を洗濯機に入れる	子どもを寝かしつける	部屋を片づける
	洗濯物を取り込む	洗濯物をたたむ	洗濯物をしまう	アイロンをかける	靴を磨く	郵便物をチェックする	家計簿をつける	加湿器に水を入れる	子どもに布団をかけ直す	夜泣きに対応する
不定期	保育園の呼び出しに対応する	子どもを病院に連れて行く	子どもに薬を飲ませる	予防接種や健診を予約する	予防接種や健診に連れて行く	子どもの爪を切る	子どもの耳掃除をする	子どもの靴を洗う	子どもの服のサイズをチェックする	子どもの持ち物に記名する
	車を運転する	電車やバスで子どもをあやす	保育園グッズを縫う	ベビーシッターを予約する	ベビーシッターに引き継ぎをする	オムツを買う	トイレットペーパーを買う	クリーニングに出す	クリーニングを受け取る	食事を作り置きする
	校所に書類を提出する	公共料金を支払う	連絡帳や資産運用をする	電球を取り換える	家電の修理を依頼する	新聞をまとめて捨てる	粗大ゴミ回収を予約する	シンクを掃除する	窓を拭く	ベランダや廊を掃除する
	レンジフードを取り換える	ボタンをつけ直す	衣替えをする	子どもの写真を整理する	子どもの習い事の情報を集める	子どもを習い事に連れて行く	レジャーの予定を立てる	肌感と連絡を取る	保護者会に出席する	町会やマンション理事会に出席する

4. まとめ

10月からは育児・介護休業法が改正となり、男性の育児休業の通知・取得促進が義務化されます。若い世代は積極的に育児休業を取得したいというデータもありますが、男性育休の取得率は依然低いままです。これからの日本を担う子ども達を育てる時間は日本経済においても大切なことだと思っております。その大切な時間を子育て世代に確保してあげることが最も重要な課題の一つだと考えます。

委員名	ご意見等
佐藤委員 (公募委員)	<p>ダブルケアラーの視点から見ると、旦那さんが育休をとってくれる環境は大変ありがたいです。仕事をしながらダブルケアをしているママ達も勿論いらっしゃいますので、精神的にも体力的にも産後、育児と介護を両立する上で、ご主人の育児休業はしっかり取得していただきたいと思います。</p> <p>ダブルケアラーの皆さんは、育児中に何が問題かという、子どもに存分にかまっていられないという罪悪感や、ご自身の母親としての目線から子どもの成長の今をしっかりと感じて子育てができないという寂しさもあり、子育てが忙しいけど充実している。と、いうよりも、日々に追われて何が何だかわからない。という気持ちになっているママ達が多いと感じます。日常的にマンパワー不足になっているので、頼りになるパートナーが近くに毎日いてくれることでも精神的に落ち着くのではないのでしょうか。</p> <p>ダブルケアラーの『大変な時に支えてくれた人は誰ですか?』のアンケートによりますと、現在直面している方が約6割、過去に直面している方が約4割、旦那さまに支えてもらったと回答しており、多くの方が旦那さまの存在がとても支えになっていると、お答えになっております。</p> <p>ダブルケアは少子化問題に拍車をかけると言われております。家庭内でのケアラーの人手不足を解消するために多くの企業がきちんと制度を取り入れて、当事者が使いやすい環境にしていきたいと願います。</p>
祖父江委員 (地域子育て支援拠点 よいこのへや)	<p>近年、父親の育児休暇取得率はとても上がっていると感じます。育休を取得するに至った経緯(職場理解・家族理解等)、どう過ごしているか、取得前後でどう変わったかなど、父親同士が共有する場を設けるべく、今年度内、現在育休中の方・育休取得後復職した方・これから育休を取得しようと考えている方を対象に、『パパの育休』について日曜開所日におはなし会を開催しようと考えています。</p> <p>現在育休取得中の方にその話をもちかけたところ、『制度があり、使う権利があること自体知らない方がまだまだ多いと思う』『2ヶ月取得したのは職場で自分が初めてだった(1ヶ月までは前例あり)』『相当上司を説得した』という話が出ました。</p> <p>母親が育休中なら、そもそも取得する必要すらない、自分の職場では絶対無理だ、と取得に後ろ向きな父親もまだ多いようです。しかし、母親がフルで復職した後は、夫婦で家事育児を協働する必要がある、その時までには家事育児に関わる様々なスキルをアップするには、育休はとても有効的であるのは明らかです。</p> <p>地域子育て支援拠点としては、父親が子育てに目を向ける支援や、孤育てにならないような支援を丁寧に続けていくことが大切だと感じています。(男性が利用しやすい環境・雰囲気作りやイベント開催・支援者が父親同士の架け橋</p>

委員名	ご意見等
	<p>となるなど)</p> <p>企業の理解度を上げるためには、当事者が制度をうまく活用することと並行して、企業自体に子育てを取り巻く社会状況の変化や、制度理解を深めるイクボス研修をしっかりと続けていくべきであろうと考えます。</p>
<p>高橋委員 (大分県助産師会)</p>	<p>男性の育児参画はとても大事だと思います。女性からすると育児は協働作業であり、女性ばかりが負担するものではないという意見も多くあります。～してあげたよ～、～しといたからね～という表現にイラっとくるというママも少なくないです。</p> <p>夜間も授乳で眠れず特に初めての育児は慣れない事が多く、不安を抱えているママが多いので、育児休暇を取って、ママが少しでも休める環境作りはとても大切だと思います。</p> <p>夫婦でよく相談し、休暇を取る時期を決めてほしいと思います。</p> <p>妊娠中から育児に関しての正しい情報を夫婦で得ることは大切だと思います。その上で、実際の育児が始まるとお互い楽ではないかと思います。その妊娠中の情報提供の場を多く作っていただければと思います。</p> <p>また、大・中・小の企業すべてにおいて育児休暇が取れるといいと思います。</p>
<p>立川委員 (別府大学短期大学部)</p>	<p>産後パパ育休制度が新設されるということは、社会的に男性の育児参加が考え直されているということがわかります。しかしこのような制度が新設されても企業や会社がきちんと実行しなければ意味がありません。育休を取りたいと思えば会社に言っても、今は忙しいから育休を取るのはやめてほしいなど言われたらこの制度は何のためにあるのかわかりません。したがって、会社等がきちんと産後パパ育休制度を理解し内容を受け入れる必要があると思います。</p> <p>この制度が始まることによって、母親の負担が少し減り、前回のテーマであった少子化対策にも繋がっていくと思います。</p>
<p>田中委員 (公募委員)</p>	<p>令和4年10月より、新制度として新設される産後パパ育休制度は、より柔軟に育休が取れるようになることは、良いことだなと感じます。私自身も育児をしていく中で、家族の事情やその時抱えている仕事の状況で、まとまって育休を取るよりもその時の状況で柔軟に取れると助かるなど感じていたことです。</p> <p>男性の育休取得が向上するために、企業側が、子どもが産まれた育休取得対象世帯に対して育休利用が必要か必要でないかの書類提出を送り、それをもとに家庭で話し合い、夫婦サインのもと利用するかしないかの書類提出を義務づけ</p>

委員名	ご意見等
	<p>ると、男性の育休取得がより効果的にあがるのではないかと考えます。</p> <p>メジャーリーグに導入されている産休制度『父親リスト』も2011年に導入され、今では取得するのが当たり前の認識になっています。日本も、この改正法から、より男性の育休取得が当たり前になってもらいたいと思います。</p>
<p>姫野委員 (大分県民生委員 児童委員会協議会)</p>	<p>出産女性の産後うつの問題があるが、男性の育児参画によって予防や回復が可能になる。産後パパ育休制度の新設も、企業に対して義務付けることで、企業が取得を後押ししやすくなり、男性従業員自身も取りやすくなるだろう。しかし、現実的には業務が繁忙で人手不足が発生したり、本人にしかできない仕事があり抜けることができないなど、中小企業の現状の問題解決には時間がかかるのではないかと。</p> <p>男性育休取得とあわせて、日常の労働時間の見直しが重要だと思う。残業が常態化し、夜遅くに帰宅して子育てへの参加は不可能。夫婦共に残業を常としている生活では子どもを産み育てることができず、退職を選択するしかない。男性の育児参画として育休義務化は大事だが、日常の働き方こそが長期的に見て重要だと思う。</p>
<p>正本委員 (大分県認定こども園 連合会)</p>	<p>(むさしこども園『園だより2021年8月号』より)</p> <p>●親として…4 (男性の育児参画を阻む「ゲートキーピング」)</p> <p>先月に引き続き、『これからの幼児教育:春号』から、遠藤利彦教授のコラムを紹介します。</p> <p>『～パートナーが家事や育児を手伝おうとした時に、「あなたがやると邪魔になるから手伝わないで」と否定する行動のことを「ゲートキーピング」といいます。日本では、母親が父親の関わりをゲートキーピングするケースが多く見られます。ゲートキーピングされた状態は、父親・男性の子育てに向かう気持ちを阻害することが、これまでの調査で分かってきました。</p> <p>なぜ、母親・女性はゲートキーピングをしてしまうのでしょうか。要因の1つに、父親・男性の子育てスキルが十分ではないことがあるようです。共働きで家事や育児に割ける時間が少ない中では、母親は、スキルのない父親の参加を「チーム育児」のメンバーとして受け入れることができません。ですから、ゲートキーピングの解消には、父親・男性の育児に関するスキルの向上が必要です。</p> <p>父親の育児に関するスキルの向上のためには、園の行事に参加して、園の先生の子どもに触れる姿(絵本の読み聞かせなど)を参考にしましょう。</p> <p>コロナ禍で保護者が園に足を運びにくい状況ですが、園で得た情報を、家で実践してみて、スキルの向上に役立て</p>

委員名	ご意見等
	<p>ましょう。また、父親の得意分野のスキルを向上し、「チーム育児」のメンバーとして、バランスよく育児の役割を分担しましょう。～』</p> <p>コロナの感染が拡大していますが、2学期は、極力、子どもの育ちを保障できよう、予定通り行事を行いたいです。まずは「運動会」、父親の積極的な参加をお願いし、子育てスキルの向上に役立てましょう。</p>
<p>宮脇委員 (大分県社会福祉協議会)</p>	<p>一定の条件で休業中に就業することが可能となってはいますが、できる限り休業を活用されるのが望ましいと思えますし、そのための職場の理解や経営マネジメント、復職後のサポート体制などが必要になると思えます。</p>
<p>幸野委員 (おおいたパパくらぶ)</p>	<p>企業の理解を得るためには、</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 男性の育児参画を推進する必要性 ② 男性の育児参画を推進することでの企業メリット <p>上記を経営者や人事担当者へ認識させることが大切です。</p> <p>厚労省のホームページを参考に、男性の育児参画の必要性とメリットを下記に記載しました。</p> <p>①企業にとっての必要性</p> <p>(1)従業員へのニーズへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育て期の男性の多くが、仕事も家庭も同じように大切にしたいと希望している ・共働き世帯が専業主婦世帯を上回るようになっている ・企業を支える子育て世代が意欲をもって働けるようにするためには、そのニーズや意識の変化に対応していく必要がある <p>(2)多様な人材の活用 — 特に女性の活躍に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性に育児が集中する環境は、女性の能力発揮の阻害要因。女性の活躍を進めようとするれば、夫婦で子育てできる働き方が必要 ・育児に参加する男性が増え、その働き方が変われば、仕事と育児を両立しながら働いている女性にとっても働きや

委員名	ご意見等
	<p>すい職場になる</p> <p>(3) 生活時間と仕事時間のバランスの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子育て世代の男性が長時間労働をしているという現状 ・働き過ぎによる疲労や意欲の低下、心身の健康状態の悪化は企業にとって深刻な損失 ・夫が家庭を顧みることができず、妻が家事育児負担で心身の健康を損ねれば、夫は安心して仕事に向かうことができない ・従業員が、健康で意欲をもって仕事に取り組めるようにするには、生活時間と仕事時間のバランスを取れるようにすることが不可欠 <p>②企業にとってのメリット</p> <p>(1) 優秀な人材の確保・定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ・優秀な資質を有する人材を確保し、保持し続けることは、企業の成長にとって不可欠 ・労働者が希望するライフスタイルを実現できるような企業風土や仕組みを提供することが、もう一つの「報酬」となり、優秀な人材を惹きつけることができる <p>(2) 労働者の意欲の向上、生産性の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児参加できた男性労働者は、職場環境に対し満足感を持って働いている ・メリハリのある働き方をし、限られた時間で質の高い仕事をしている ・仕事を離れる時間を持つことは、労働者の発想を豊かにし、創造性を高めることに寄与する <p>(3) 仕事の内容や進め方の見直し、効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業や短時間勤務は、業務配分方法の見直し、業務の共有化など、職場での仕事の進め方を見直し、効率化するきっかけとなり、育児休業以外の長期休暇や、病気による休業などの不測の事態にも対応が可能となる <p>大多数の中小企業は高齢化が進み、人材不足に陥っています。</p>

委員名	ご意見等
	<p>経営者に「今、変わらなければ企業の未来はない」という危機感を持ってもらうためにも、上記を参考にして冊子等を作成し、県内企業へ投げかけていただきたい。</p>
<p>吉田委員 (大分県社会的養育 連絡協議会)</p>	<p>父親の育児休暇に関しては、制度が位置付けられても実際にはまだまだ難しいように感じています。今だ、女性は子どもが生まれたら産休、育休が必要であることが前提とした働き方、また、周りの意識ではないかと感じています。</p> <p>逆に男性は、数日の休みを取ることはあっても1カ月、それ以上の休暇をとるのは当事者も願をだしづらい環境の方が多いと思います。職場としても抜けられても困るということもあるでしょうし、育児休暇を制度として位置づけ、後は、事業体に義務化していただくだけでは、実際に浸透させるのは厳しいと思います。</p> <p>制度化していくと同時に職場と双方に負担がかかりすぎない保証もまた検討していくことができれば女性だけに負担がかからず、子育てしやすい環境が整ってくるのではないかと思います。</p>