

改正・育児 介護休業法 男性の子育て

COLUMN
県内
大学発
経世済民

(622)

埼玉学園大学

2022年4月1日から「改正育児・介護休業法」が3段階を経ての施行となった。内容は①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化②有期雇用労働者の育児・介護休業取得条件の緩和③産後パパ育休（出産時育児休業）の創設④育児休業の分割取得⑤育児休業取得状況の公表の義務化である。

育児に関する特徴は、まず企業が妊娠・出産の申し出をした労働者に対し育児休業取得の意向確認、育児休業や育児休業給

付などについての周知、育児休業・産後パパ育休に関する研修を通して子育ての準備と同時に企業の育児休業取得の状況公開を義務付けるなど、男性の子育て参加に向けた建設的なサポート態勢が整備されていることである。次に、産後パパ育休により子の出産後8週以内に父親が4週まで育児休業を取得でき、2週に分けて取得可能、継続して8週以降子どもが1歳になるまでに夫婦それぞれ2回取得可能になり、産褥（さんじょく）期の母

尾形 和男 人間学部 特任教授



親の maternité ブルーズ、産後うつ病などの精神障害抑制への対策が取られると同時に夫婦共同による子育て環境が整備されるということが指摘できる。

しかしこの政策が施行された背景を見ると、2010年度に男性の育児休業取得率を10%に引き上げる政府到達目標が掲げられたが17年度には5.14%にとどまり、25年度の30%の到達目標に対して21年度現在で19.97%の到達率である。このように日本の男性の育児休業取得率は徐々に増加しているが、パパ・

おがた・かずお 1952年生まれ。埼玉学園大学人間学部特任教授。千葉大学教育学部卒。東京学芸大学大学院修士課程修了。博士（教育学）。愛知教育大学教授を経て2016年4月から現職。愛知教育大学名誉教授。専門は教育心理学、発達心理学。主な著書に「父親の心理学」（北大路書房）、「家族システムにおける父親の役割に関する研究」（風間書房）などがある。

クオータ制度を持つ北欧諸国の約80%と大きな差がある。しかも男性の育児への実質的な関わりを示す育児休業取得期間は厚生労働省によれば21年度で1カ月未満が64.7%であり、うち2週間未満は51.5%と18年度より期間は長くなりつつあるが十分に確保されてはいない。これに関して、ユニセフの発表（19年）では男性の育児休業取得可能時間について日本は世界の41カ国中第1位である。しかし、男性の家事・育児参画への意識や企業の受け入れ態勢に問題があるため時間を有効に活用しきれない現状が露呈されている。

一方、父親の子育て参画が子どもや家族にどのような影響をもたらすのか確認しておく必要がある。乳幼児を主としたライフステージの子育て期では母親の精神的・肉体的負担がかなり大きい。この時期父親の家事・育児への参画が母親のストレスを低減させ、安定した生活環境が形成されやすい。そのために親子間に安定した愛着関係が形成され、子どもの精神的発達にも良い影響をもたらす。しかも、父親が家庭や子育てに関わることから良好な夫婦関係が形成されることで母親のストレスが軽減され、より良好な養育環境が整い、その結果子どもは精神的機能（自己抑制能力・コミュニケーション能力・集団参加能力・共感能力など）の発達が促進されることが指摘されている。

男性の家事・育児参画への意識改革と推進、夫婦による共同の子育て、そして子どもの成長・発達も視野に入れた「改正育児・介護休業法」の持つ意義は大きい。