

Fathering Japan

NPO法人ファザーリング・ジャパン

NPO法人ファザーリング・ジャパン理事 徳倉康之



香川県高松市在住：43歳

2009年に長男誕生後、共働きの妻と互いにキャリアや働き方を相談し、8ヶ月の育児休業を取得。働き方・意識の大きな変化が生まれ家庭を重視し、効率的な働き方をする事で業績にも連動する事を経験。

後に次男・長女と生まれそれぞれに3ヶ月の育児休業を取得。

2011年にNPO法人ファザーリング・ジャパン会員、後に転職し同法人事務局長に就任。ソーシャルセクターで講演活動の他、営業・広報・組織運営・行政協働案件・企業協働案件に携わる。2013年に同法人理事に就任と同時に独立、現在に至る。

- ・株式会社ファミリーエ代表取締役
- ・香川大学大学院地域マネジメント研究科特命准教授
- ・内閣府男女共同参画局 計画実行・監視専門調査会
- ・子ども家庭庁 子ども・子育て支援等分科会委員

異次元少子化施策試案 男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ

異次元の前に即座にやるべきこと

第4回「隠れ育休調査」を実施（2023年4月19日WEB調査・現在集計・分析中 *4月27日HPにて速報版リリース）
2022年4月以降に子どもが生まれた全国男性1000人に調査

□会社に妊娠・出産を報告（3か月以上前の報告が平均8割）しても会社側から個別の周知・意向の確認をされたのは44.7%

（55.3%の会社は法律違反の可能性）

□両親学級（父親・母親学級含む。企業・自治体・病院等主催～ユーチューブ動画等も含む）を受講していない男性は6割

□何かしらの両親学級を受講した人の育休等取得率は8割以上

□育休が取りやすい条件1位は「上司からの後押し（3回連続）」

改正育児・介護休業法の徹底周知。
個人からの通告制度の導入・両親学級の受講義務化
法律違反の会社へのペナルティ（企業負担の社会保険率の引き上げなど）を検討・実施

国家公務員男性育休等1か月以上取得率ランキング
(令和2年度 令和4年3月31日時点)

組織名	子の出生後1年以内に1か月以上取得の職員
公正取引委員会	100.00%
カジノ管理委員会	100.00%
復興庁	100.00%
人事院	100.00%
会計検査院	100.00%
警察庁	99.20%
環境省	97.60%
国土交通省	95.30%
財務省	94.50%
法務省	90.10%
厚生労働省	86.00%
総務省	85.30%
防衛省	84.10%
金融庁	82.90%
文部科学省	81.30%
経済産業省	80.60%
農林水産省	80.50%
内閣府	79.10%
内閣官房	75.00%
内閣法制局	75.00%
デジタル庁	72.70%
宮内庁	68.40%
消費者庁	66.70%
外務省	58.00%
個人情報保護委員会	-
合計	87.50%

<異次元少子化策試案> 男性の育休取得率の**目標**
 2025年 公務員85% (1週間以上の取得率)、民間50%
 2030年 公務員85% (2週間以上の取得率)、民間85%

育児休業にこだわらず、**育児目的の休暇を1か月以上**取れることを目標に！
 国家公務員の男性育休促進パッケージを地方公務員に展開し、**1年目で成果**を出すこと

パッケージの展開

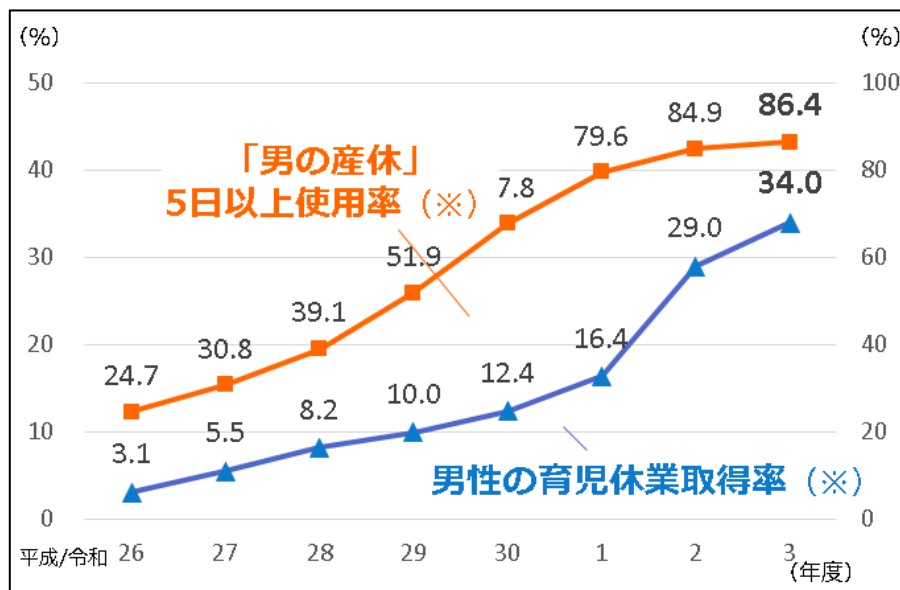


地方公務員
令和3年度 男性育休取得率

都道府県名	県庁職員	市町村職員平均
鳥取県	44.3%	18.8%
秋田県	42.3%	26.5%
高知県	34.5%	30.2%
山形県	30.5%	21.4%
宮崎県	29.7%	9.3%
福井県	26.5%	23.1%
福島県	26.0%	9.5%
青森県	25.5%	11.8%
岡山県	23.7%	16.5%
大分県	23.1%	17.4%

兵庫県	8.6%	18.9%
長野県	8.1%	14.7%
福岡県	8.0%	17.4%
熊本県	6.1%	10.7%
山梨県	5.1%	7.4%

(国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ(令和4年12月6日)結果より)



※ 配偶者出産休暇(2日)又は育児参加のための休暇(5日)を5日以上使用した職員の割合

※ 育児休業を取得した職員の割合

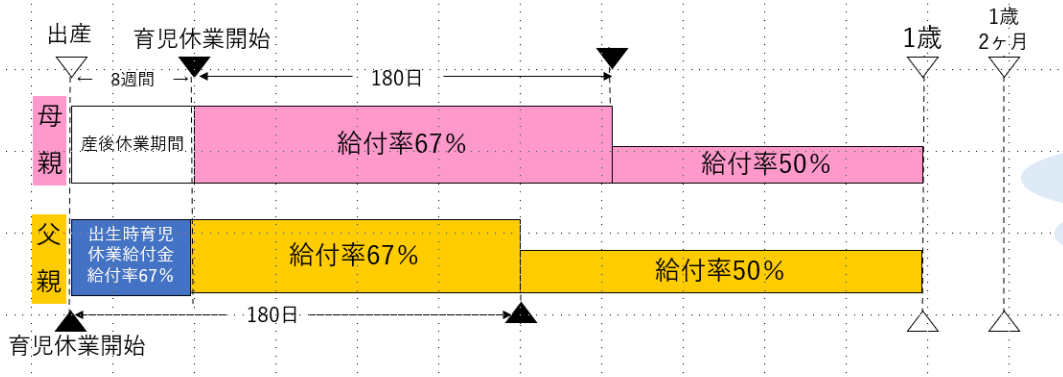
異次元少子化施策試案

男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ

現行

日本の育休制度は、男女とも、最大給付額、取得可能期間の長さが世界最高水準

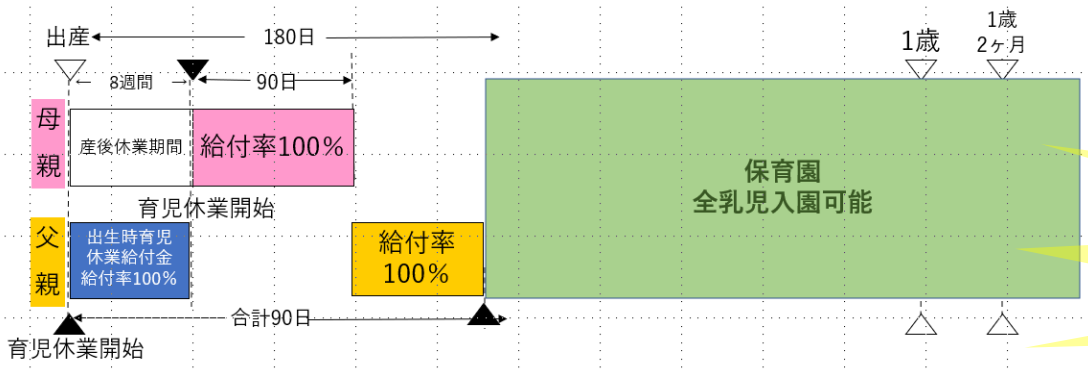
「育休は男女とも1年間取れます。給付金は前月賃金の67%（半年間）→50%（残り半年）です。育休後、保育園に入れるかどうかは保証できません」



給与減るのは家計に影響あるから、取りにくいなあ。1年も取れないなあ。待機児童になったらどうしよう。だったら、稼得の少ない妻が取って、夫は育休取らずに稼ぎ続けたほうがリスクは少なそうだな。

ファザーリング・ジャパンが提唱する令和時代のパパクオータ制度

「育休は男女とも3か月ずつ割り当てます（クオータ制）。給付金で3か月間の賃金は全額保証されます。出生後6か月以内には必ず保育園に全員入れます。」



男女ともに働き続けながら（離職期間も短縮し職場負担・人手不足も軽減）、子育てとの両立ができる国を目指すのであれば、経済負担ゼロ+社会で子どもを受け入れる体制づくりが急務なのでは？

ファザーリングジャパンは2013年からパパクオータ制を提唱してきました。令和版に改定。

チームわが家とは？

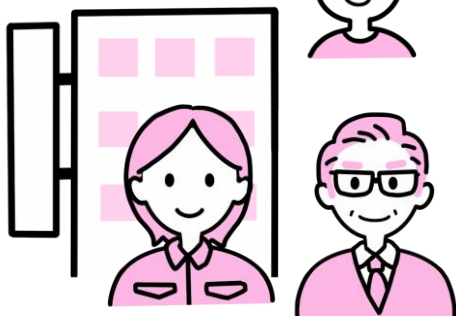
ひと



**家族内
サポーター**
じいじ・ばあば
おじ・おば



**家族外家族
サポーター**
パパ友・ママ友
同僚・上司
職場の両立支援

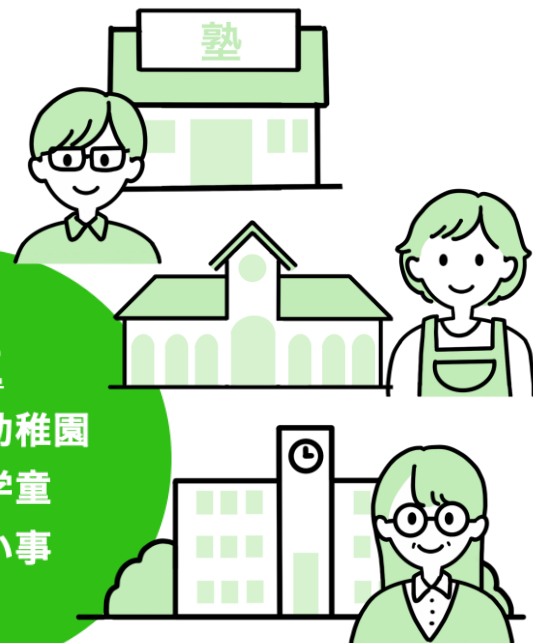


家庭内戦力
親
&
子ども



先生

保育園・幼稚園
学校・学童
塾・習い事



こと

**民間&行政
サポーター**
家事代行・宅配
ファミリーサポート
ベビーシッター
病児保育



**時短アイテム
テクノロジー**
便利家電
スケジューラー
中食・アプリ



もの

○子どもの遊ぶ権利（*1）の確保

日本の子どもにやさしい社会をどう見せていくのか？

子ども家庭庁が発足し「こどもまんなか社会」というミッションが打ち立てられました。これまでは、ミッションがなかったが故に対応が難しかった公園などの公的施設でも合理的な理由がない子どもの遊ぶ権利を制限する看板はなくしていく。

（*1）1989年に採択された国連・子どもの権利条約（日本は1994年に批准）の第31条にも、「遊び」はすべての子どもが持つ権利として認められています。・締約国は、休息及び余暇についての児童の権利並びに児童がその年齢に適した遊び及びレクリエーションの活動を行い並びに文化的な生活及び芸術に自由に参加する権利を認める。

○両親学級の展開

⇒全員義務化

自治体＋企業での両親学級の展開（最低限どちらかのものを受ける）

○男性育児休業推進について

法律改正されたけれども大企業は公表されているが、中小企業も拡大して公表義務化そしてまずはこの改正された法律の順守徹底。

ファザーリング・ジャパンではクォータ制導入を2013年から提唱。