

こども政策の強化に関する関係府省会議 第4回 '23/3/22



NPO法人育Qひろば 代表理事
イクメンスピーチ甲子園2020年度優勝
伊藤 翼



「社会風土が良くなる制度」

働き方の変遷

仕事優先 週末パパ 2015～2019



家事・育児=妻

ワンオペ 6ヶ月育休 2020/1末～7/末



家事・育児の当事者

バランス重視 平日パパ 2020/8～



夫婦平等

働き方

自分だけキャリアアップ思考
フルタイム多残業

—

夫婦協力して両立・キャリア形成
フルタイム残業最少

家事育児

自分の事だけやる
週末育児はサポート感覚

家事・育児の1人工目指す
自分がやる、全てやれるようになる

家族みんなで分担
使える手段、サービスは使う

悩み

【精神的】
育休取得をどうやって上司
に伝えていいかわからず断念

【精神的】
職場の皆さんに申し訳ない
復帰後の両立イメージが湧かない

【労働的、経済的】
両立すると仕事時間の確保が難しい
残業時間が減り収入減少



育休取得で見えてきた課題

実体験

対象なし

使い易い
↑
使い易さ

制度があり、使えているが...

従来の働き方では両立しにくい

復帰後、子供の突発体調不良、風邪などで休まざるを得ない。病児保育が使いにくい、高い
夫の業務が多く、ワンオペ時短にならざるを得ない
働き方が選べない(在宅、時短勤務等)
残業時間が減ると収入が減ってしまう



労働的負担

育休の課題

経済的負担

精神的負担

有

育休制度

無

支援が少ない

育休制度がそもそもない
出産と共に仕事を辞めざるを得ない、収入が無くなる
保育認定が厳しい



制度がなく、自己責任で対応

遠慮してしまい取りづらい

自分だけ優遇されてると思うと使いづらい
周りに迷惑をかけてしまうから取りにくい
上司、同僚から育休取得の理解が得られない
残業が多い夫に取って欲しいと言えない



制度はあるが、使いたくても使いづらい

使いづらい



具体的政策のご提案

課題	政策	具体策
精神的負担	社会風土が良くなる →寄り添いを促す	<ul style="list-style-type: none"> ○<u>経営トップ</u> 社員への働き方改革推進、制度利用を3ヶ月毎に発信 ○<u>中間管理職以上</u> リカレント実習(保育、教育、看護、介護、養護施設等への現場実習) ○<u>職場</u> 育休応援手当支給 ○<u>若手</u> 早期の両立、キャリアに関するライフスタイル研修
労働的負担	働き方の選択肢 拡大と拡充	<ul style="list-style-type: none"> ○<u>継続</u> リモートワーク/フレックスタイム/時短勤務の利用拡大・拡充、DX化 ○<u>強化</u> 有給消化義務化(5日→全所有日数) ○<u>新設</u> フルタイム(8h)残業無し制度の創出 ○<u>新設</u> 時間に依存しない給与、評価制度の導入
経済的負担	子育て手当の 拡大と延長	<ul style="list-style-type: none"> ○<u>継続</u> こどもの預かり先拡充(保育園、幼稚園、学童、病児保育等)、待遇改善 ○<u>拡大</u> 継続的な子育て支援クーポンの配布(病児保育、一時保育、家事代行サービス等) ○<u>新設</u> 家事・育児支援用品の購入、レンタル支援(妊娠時+3年毎~中学卒業まで)



異次元の展開性、将来性へ

他の両立を望む方々も選択しやすく、使いやすい制度へ



理解を促すための育休企画書



妻が育休後に望む姿を記入
平日パパに向けた レベル判定



	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
育児力	パパが一人で育児ができない。	2〜3時間ばかりの育児ができる。	一緒に外出できる。	パパ一人でお風呂や寝かしつけができる。	一人で1日中面倒をみる事ができる。
育児時間力	平日も1時間かかっても不満足。	土日は面倒見られる。	朝の保育園への送りまでできる。	帰りのお迎えも週2〜3回できる。	夕方はほとんど寝かしつけも週6以上できる。
家事力	そうじ、洗濯、お風呂が苦手。	そうじ、洗濯はできる。	パパの洗濯物を洗濯機で洗える。	洗濯機のお掃除もできる。	育児と併せて汚れた服の処理や料理もできる。
共感力	奥さんの話を聞かず、意見を言う。	奥さんの話に少し耳を傾ける。	毎日奥さんと1日以上の会話をする。	1日1回以上奥さんと子どもの様子について連絡をとる。	毎日奥さんと30分以上話し、感謝の気持ちを示す。
マネジメント力	指示されたことだけをする。	指示されたことはこなせる。	指示されたことを役割分担しこなせる。	家族の役割分担がスムーズになる。	自分で園で子どもの体調を管理し、必要に応じて役割分担ができる。

・早く帰る→育児時間の確保
・話し相手

自分なりの工夫

【育休企画書】

育休取得に関する思いを整理

妻、職場の方との

育休取得前コミュニケーションに活用

取りたい人が **当たり前** に育休を取れる社会になって欲しい

日本を元気にするイクメンを増やせ! 育休企画書

2020/1/20 伊藤真

1 現状把握

1) 家族構成: 妻(35歳 エンジニア)、夫(32歳 総合職 営業)、長女(4歳 1年産、育休)、長男(2歳5ヶ月)

2) 取り巻く環境の変化: イクメンプロジェクト(2019/6〜)、イクメンの目的=生産性向上に向けた意識改革

3) 育休取得の実状: 2020政府目標13%、日本イクメン率(2018) 4.1%

4) 自分: 妻はキャリア目指して3ヶ月で復職(産後育休期間2019/9〜2020/1末)

5) 会社(某製造業): ダイバーシティ・インクルージョンの推進を重要経営課題の一つと位置づけ(サステイナビリティレポート2019)

6) 会社+組合では解決できない課題: 理解活動、風土の醸成、業務マネジメント→地道な労使協議、職場の努力で対応

7) 会社+組合では解決できない課題: 理解活動、風土の醸成、業務マネジメント→地道な労使協議、職場の努力で対応

8) モデルケース→イクメンの羅針盤

9) やっちゃんて次に繋がらなければならない

2 自分が目指すイクメン姿

何となく育休取得するのではなく、やることを明確化し、自らの成長と、実りある育休を両立させ次に繋げる

育休取得の3本柱

1. 共イキ: 共感力イクメン: 奥さんの話を聞く→子供の様子共有→奥さんに感謝の気持ちを伝える
2. イクマネ: 業務復帰後も平日育児参加できるマネジメント力向上: 効率化を意識した日々→時間捻出→新しい働き方を実践
3. イクコミ: 地域の育児コミュニティと繋がりを持ち社会性向上: 育児コミュニティに参加する→知恵が増える→安心して子育て

育児の手伝いをするのではなく、育児の当事者になる

育休取得の3本柱

育休取得決定メンズ: 取得前 取得後

イクメン人数: 取得前 取得後

平日の育児時間: 取得前 取得後

やれる家事、育児: 取得前 取得後

レベルアップ目標: 取得前 取得後

3 具体的な育休計画

育休取得期間: 約4ヶ月 1/24日(土)含む('20/1/27〜5/29)

- 事前準備①: 【職場上司、業務関係者】6ヶ月前から育休取得の情報展開→職場、業務関係者への影響を最小限にとどめる
- 事前準備②: 【家族(妻)】育休中の過ごし方、育休取得後どうなっていて欲しいか協議→貴重な時間をムダに過ごさない
- 事前準備③: 【社会】男性の育休に関する情報、地域の育児環境等把握しておく→普段できない経験の中で枠を広げる

	情報収集/理解活動	基礎作り	発展期	チャレンジ期	家庭内仕組み化
職場/業務	上司、部長へ宣言、労働組合へ相談、業務関係者へ理解活動	業務とは完全分離し、育児に専念	業務とは完全分離し、育児に専念	業務とは完全分離し、育児に専念	業務とは完全分離し、育児に専念
家事	家事分担見直し、洗濯機、ゴミ出し、風呂掃除を一人前にする	ゴミの分別、整理整頓、食への役割をキープ	家事時間短縮、自休時間短縮の自分なりの工夫を	家事時間短縮、自休時間短縮の自分なりの工夫を	家事時間短縮、自休時間短縮の自分なりの工夫を
イクメン3本柱	育児/家事/育児/家事/育児/家事	育児/家事/育児/家事/育児/家事	育児/家事/育児/家事/育児/家事	育児/家事/育児/家事/育児/家事	育児/家事/育児/家事/育児/家事

4 アウトプットイメージ

育休取りました。では終わらせない!

1. 収入面の変化グラフ: 専業主婦(20万)から収入が減少するイメージ。取得後収入は減少するが、生活への影響を事前把握。*税金の変化、一時金への変化等金額面での変化点を明示

2. 育児アプリ: 日々の育児日記、毎日アプリで育児日記を書く。妻にチェックしてもらう。日々の記録を残す→今後の育休取得者に向けた参考書。*妻のコメント付きで、女性目線の男性育休を評価

3. 育休振り返り: 振り返りシート。良かった点、改善点、評価。今後の育休取得に向けた参考書。*妻のコメント付きで、女性目線の男性育休を評価



両立の工夫

平日のスケジュール



① 周囲の理解・協力

② 制度・支援の活用

③ 夫婦コミュニケーション



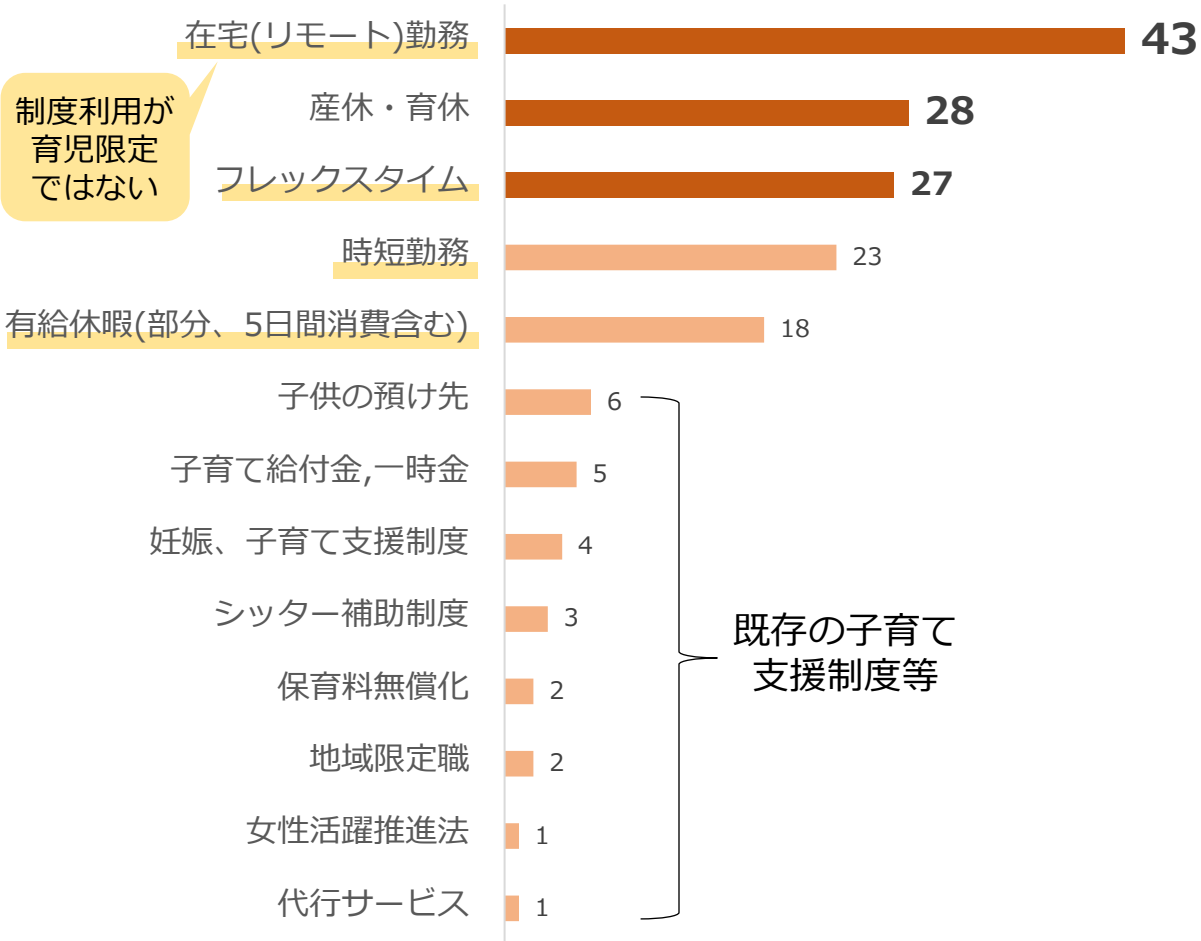
働き方に関するアンケート N=121パパママ(男性40%、女性60%)

調査内容	働き方に関する制度の現状調査																																												
対象	<p>年代</p> <table border="1"> <tr><th>年代</th><th>割合</th></tr> <tr><td>30代</td><td>56%</td></tr> <tr><td>40代</td><td>33%</td></tr> <tr><td>20代</td><td>6%</td></tr> <tr><td>50代</td><td>3%</td></tr> <tr><td>60代以降</td><td>2%</td></tr> </table>	年代	割合	30代	56%	40代	33%	20代	6%	50代	3%	60代以降	2%	<p>職種</p> <table border="1"> <tr><th>職種</th><th>割合</th></tr> <tr><td>会社員</td><td>66%</td></tr> <tr><td>フリーランス</td><td>15%</td></tr> <tr><td>公務員</td><td>9%</td></tr> <tr><td>教員</td><td>4%</td></tr> <tr><td>団体職員</td><td>3%</td></tr> <tr><td>その他</td><td>3%</td></tr> </table>	職種	割合	会社員	66%	フリーランス	15%	公務員	9%	教員	4%	団体職員	3%	その他	3%	<p>働き方</p> <table border="1"> <tr><th>働き方</th><th>割合</th></tr> <tr><td>フルタイム</td><td>62%</td></tr> <tr><td>産・育休中</td><td>14%</td></tr> <tr><td>フリーランス</td><td>10%</td></tr> <tr><td>時短勤務</td><td>8%</td></tr> <tr><td>パートタイム</td><td>2%</td></tr> <tr><td>専業主婦・主夫</td><td>2%</td></tr> <tr><td>社長、役員</td><td>2%</td></tr> </table>	働き方	割合	フルタイム	62%	産・育休中	14%	フリーランス	10%	時短勤務	8%	パートタイム	2%	専業主婦・主夫	2%	社長、役員	2%
年代	割合																																												
30代	56%																																												
40代	33%																																												
20代	6%																																												
50代	3%																																												
60代以降	2%																																												
職種	割合																																												
会社員	66%																																												
フリーランス	15%																																												
公務員	9%																																												
教員	4%																																												
団体職員	3%																																												
その他	3%																																												
働き方	割合																																												
フルタイム	62%																																												
産・育休中	14%																																												
フリーランス	10%																																												
時短勤務	8%																																												
パートタイム	2%																																												
専業主婦・主夫	2%																																												
社長、役員	2%																																												
アンケート項目	<p>現役子育て世代の会社員フルタイムメインに 様々な職種、働き方の方々</p> <ul style="list-style-type: none"> ①あって良かった制度 ②課題 ③必要だと思う制度 																																												

働き方に関するアンケート①

N=121パパママ(男性40%、女性60%)

あって良かった制度

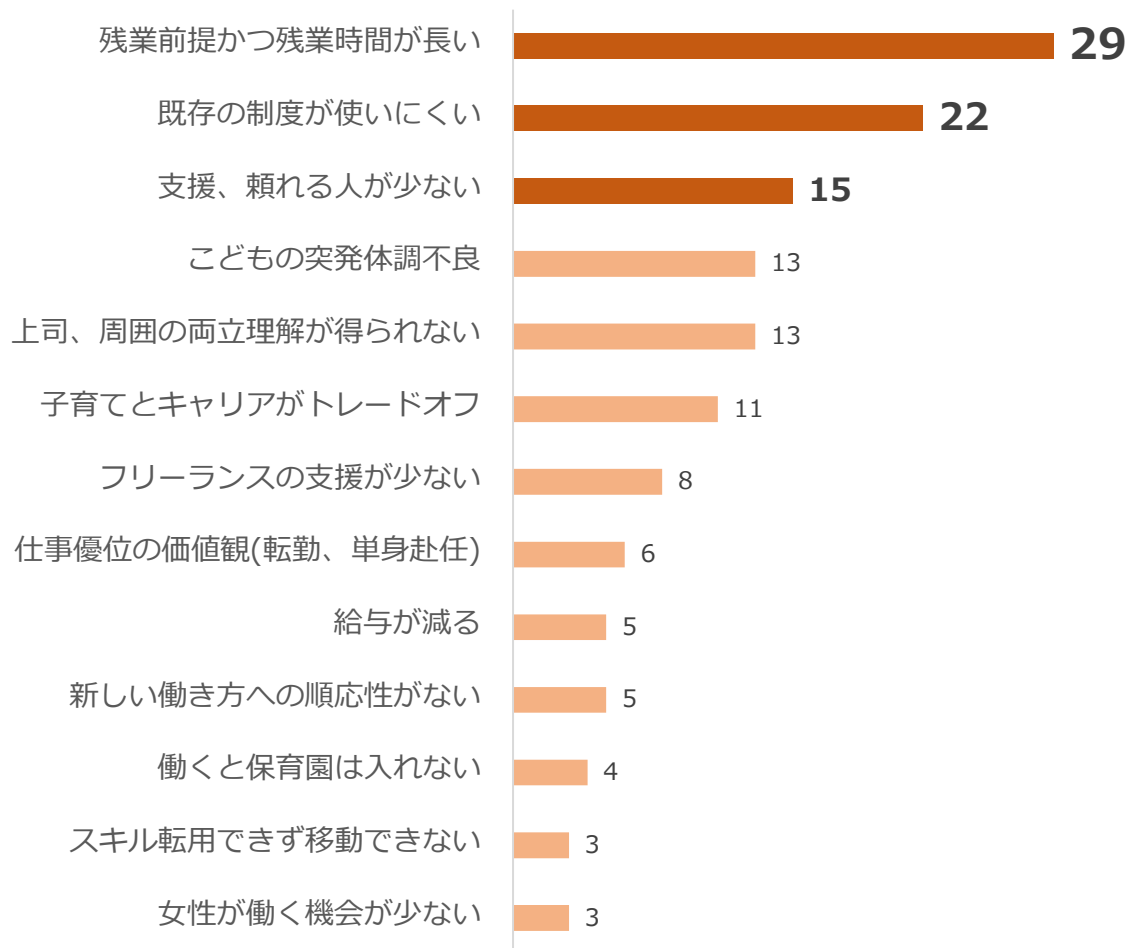


働き方の選択肢

みんなが使える
→使いやすい

支援制度も必須

課題



長時間労働

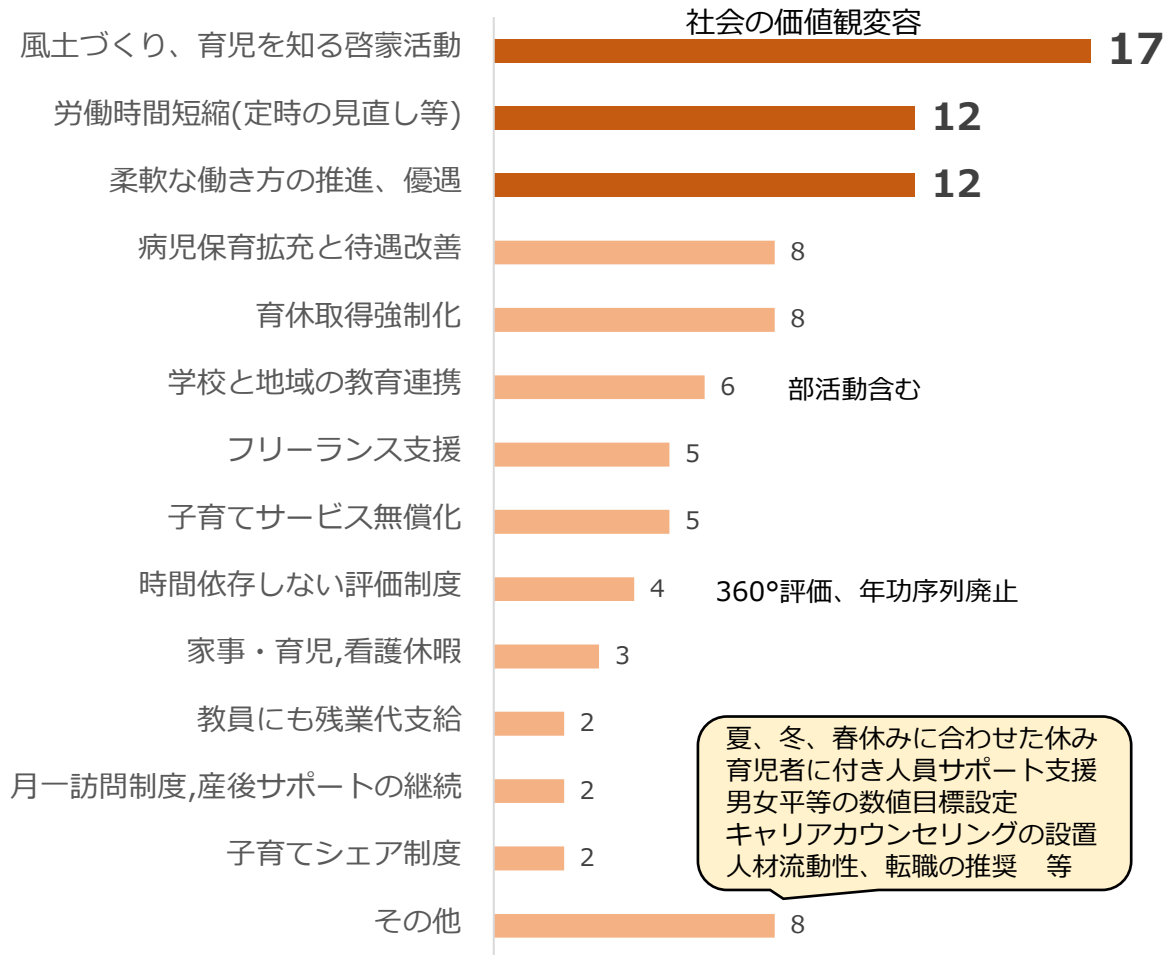
制度の使いにくさ

突発時等の自己対応

働き方に関するアンケート③

N=121パパママ(男性40%、女性60%)

必要だと思う制度



風土づくり、啓蒙
長時間労働の是正
働き方改革の推進



お届けしたい生の声

属性	あって良かった制度	課題	必要だと思う制度
20代男性 会社員 フルタイム 妻、1歳8ヶ月	在宅勤務 (仕事の合間に、妻のサポートが出来るため)	在宅勤務が良かった反面、勤務中は子供のお世話のメインは妻に任せざるを得ない。 妻の負担軽減と仕事の両立が難しくも感じている	保育園の拡充、 保育士さんの待遇改善
30代女性 会社員 産・育休中 夫、1歳、0歳	育児休業給付金	時短すると給与が大幅に減り昇格にも響く、 こどもの病気で早退などしづらい雰囲気	育児についての大変さをわかってもらう啓蒙活動や、 病児のための早退の義務化や推進
40代女性 保育士 フルタイム 夫、8歳、6歳	育休、時短などの制度。出産の前に人事の人が「こんな制度があって…」と説明に来てくれたのはとてもありがたかった。	制度はあっても利用できなかった(時短を考えたけど、人が足りないから無理だと思った&時短とってもやりきれずに残ったり家に仕事を持ち帰るなら、フルタイムのほうが…と考えて利用していない)	保育士を増やす。保育の質の確保も。保育士の努力に任されている(泣)。こどものためだから頑張るけど、その気持ちに頼るのはどうかと思う。 幼児教育に関わる人の労働条件が向上すると嬉しい
40代女性 医療従事者 時短勤務 妻、7歳、4歳、2歳	育児休業、時短勤務	時短が3歳までしかとれない(法律上の最低限の保証)、 必ず出勤する必要がある仕事、時間労働前提、 男は働き女は育児のアンコンシャスバイアス	時短勤務の延長、夫の育休取得を促すインセンティブがほしい、もしくは取得を強制してほしい。
40代 女性 会社員 育休中 夫、4歳、1歳	保育園費用補助、シッター利用補助 (内閣府シッター派遣チケット含)	病児保育の費用負担or空きがない、働くことはできるが時間の制約があり通常のキャリア形成が難しい	病児保育園の拡充、学びの補助
40代女性 フリーランス 夫、0歳	育児休業	フリーランスの存在が子育て、育児支援の制度が少ない。 制度設計、運営上優先時がひくいと感じる。 産休育休がない、保育認定がきびしいことなど。	フリーランスでも雇用保険へ加入ができて、育休や、教育訓練、失業給付がつけられるようにしてほしい。フリーランスが産前産後、育児中に仕事を休んでも復帰しやすいように、保育認定基準等のみなおした休み中の生活保障、教育訓練給付制度を。
30代男性 会社員 フルタイム 妻	連続で休むことが可能な有給制度	利用は必須ではなく、職場によって取りやすさに差が大きい	有休取得率に応じた国からの支援金などの企業としてのメリットのある制度。そういったものがあれば企業の年休取得の促進がこれまで以上に強く行われるのではないかと
40代女性 会社員 フルタイム 夫、10歳、7歳	在宅勤務、フレックスタイム、時短勤務	男性の長時間労働や根強い性別役割分業意識による母親への家事育児負担の偏り、平日の小学校行事やPTA	男性の家庭進出支援、男性育休の啓蒙、 病児保育や家事代行のサポート

