



2024.6.21

新潟県新潟市議会 小林裕史議員

男性の育児休業について 質疑を行いました！

令和 6 年 6 月定例会 [06 月 21 日 -04 号]

●小林裕史

男性の育児休業奨励金についてです。本市では、新潟市内の中小企業等に勤務する男性労働者が連続する1か月以上の育児休業を取得した場合、1子につき20万円の奨励金を支給しています。これは、本市のすばらしい取組の一つとして評価しております。

施策の実績と男性の家事や育児参加を促すためにどのような課題があるかについてお伺いいたします。

◎市民生活部長（鈴木稔直）

男性の育児休業取得奨励金は、平成20年度から開始しまして、直近5年間で比較しますと、令和元年度の支給件数は39件、令和5年度は155件と約4倍になっており、年々増加しています。

男性の家事、育児への参画を促進するための課題としましては、職場や家庭に根深く残っている固定的な性別役割分担意識の解消や、ワーク・ライフ・バランスの推進が重要となりますので、奨励金事業と併せまして、市のホームページなどでの情報発信を図るとともに、アルザにいがたでの講座開催など様々な啓発を行ってまいりたいと思います。

●小林裕史

この奨励金の目的は、男性の育児参画を推進し、育児を通して職場や家庭における固定的な性別役割分担意識の解消にあります。固定的な性別役割分担の意識に関連した慣習や地域の狭い人間関係における生きづらさや煩わしさが、若い女性にとって地元を離れる要因になっているという指摘もあります。今後の取組が、若い方から選ばれる新潟市につながり、これから生きる子供たちの権利保障に大きな効

果をもたらすことを期待しています。

次に、男性の育児休業奨励金の支給要件について伺いいたします。

◎市民生活部長（鈴木稔直）

奨励金の支給について、対象となる男性労働者の主な要件としましては、本市に住所を有すること、新潟市内の事業所または新潟市内に本社を置く新潟市外の事業所に勤務していること、連続する1か月以上の育児休業を取得することなどがございます。勤務先である事業主の主な要件としましては、中小企業等の事業主であること、新潟市内に本社または事業所を有すること、事業所内で育児休業制度の周知や育児休業に関する体験記の共有を行うなどがございます。

●小林裕史

ここで、勤務先が支給要件に入っていることに注目したいと思います。新潟市民が市外の事業所に勤務している場合ですが、その事業所の本社が新潟市内の場合は奨励金の支給対象になりますが、本社が新潟市外の場合は支給対象になりません。例えば本市に住所を有する新潟市民であっても、市内に本社のない市外の事業所にテレワークで勤務している場合は、支給対象になりません。

働き方が多様化する中で、制度が追いついていないという見方もできます。ただし、背景として、日本の父親向けの育児制度は、OECD諸国の中で1位、2位を争う高い評価を受けています。また、ユニセフでも世界で最も優れていると格付されるなど、日本の父親向けの育児制度は充実しているにもかかわらず、男性の育児休業取得が進みません。理由として、企業にしっかりとした男性の育児休業制度があったとしても、会社の上司に何て言われるか分からないとか、同僚が嫌な顔をするとか、自分の出世に響きそうなどと考えてしまうような職場環境が育児休業の取得率が上がらない、上がりにくい原因と指摘されています。このような背景から、これまで新潟市内の中小企業を対象に奨励金を支給するなどの対策を講じてきたことは理解でき、評価もできます。

しかし、令和4年度から奨励金については、事業所に対しては国が、個人に対しては市が支給するすみ分けをしています。本市は、事業所へ奨励金を支給していません。事業所に対しては国が負担しています。

再質問いたしますが、本市が事業所に奨励金を支給していない今、新潟市内の事業所または新潟市内に本社を置く新潟市外の事業所に勤務していることを支給要件に入れる必要があるのでしょうか、御見解をお聞かせください。

◎市民生活部長（鈴木稔直）

令和元年に行いました新潟市男女共同参画に関する基礎調査では、男性が育児休業・介護休業制度を利用するための妨げとなっているものとして、職場に理解や取りやすい雰囲気がないと回答した人が52.6%と最も高く、男性の育児休業取得促進には職場全体の理解が重要となると考えております。

議員の御指摘の私どもの制度の理由としましては、市内企業で働く男性が育児休業を取得することにより、市内企業全体の育児休業取得促進への意識変革及び機運の醸成が図られ、次に続くより多くの従業員が育児休業を取得しやすく、仕事と育児が両立できる環境が構築されることを目的として設定しております。

●小林裕史

この奨励金の目的に注目してみたいと思います。新潟市男性の育児休業取得促進事業奨励金支給要綱には、こううたわれています。育児休業を取得した男性に対し、予算の範囲内において奨励金を支給することにより、男性の育児参画を推進し、育児を通して職場や家庭における固定的な性別役割分担意識の解消を図ることを目的とするとあります。この目的の中に職場や家庭における固定的な性別役割分担意識の解消、職場や家庭という文言が入っていますが、職場には国が奨励金を支払っており、市は職場に奨励金を支払っていません。新潟市民で市外の中小企業にお勤めの方を支給対象から外す必要はあるのでしょうか。もう一度御答弁をお願いいたします。

◎市民生活部長（鈴木稔直）

理由としては今ほど申し上げたとおりでございますけれども、議員のおっしゃるとおり、仕事の形態の変化、多様化は、私どもも認識しているところです。本日いただいた御指摘につきましては、御意見として頂戴したいと思います。

●小林裕史

支給要件に勤務地を入れる目的やメリットは、ちょっと腹落ちしないところがございます。例えば本市を大好きな方が、本市で子育てをするためにテレワークを選択して、本市に引っ越してこられたとしても、会社が市外ということで、育児休業奨励金20万円の支給対象になりません。市民感覚としては納得感が得られないのではないのでしょうか。

所管外になってしまいますが、テレワーク移住やU・I・Jターンの推進の観点からも、支給要件を緩和するメリットのほうが大きいと考えます。支給要件の緩和に向け、

所管を超え、横串を通した横断的な取組が必要ではないでしょうか。御検討をお願いいたします。