

### 第3節 男性の子育て参加促進のための父親プログラム等を普及する

仕事と家庭の両立については、男女を問わず推進していくことが求められる課題である。父親も子育ての喜びを実感するとともに、子育ての責任を認識しながらの一層の積極的な参加を促進していくことが求められている。このため、男性労働者が子育てのための休暇等（育児休業・看護休暇・年次有給休暇等）を取得しやすくするための取組を普及していくことが必要である。次世代法に基づく行動計画策定指針において、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画の内容に関する事項として、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる者について、例えば5日程度の休暇を

取得しやすい環境を整備する旨が盛り込まれている。

これを踏まえて、2005（平成17）年より、男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けたモデル的な取組を行う事業主に対して助成することにより、男性の育児参加を支援している。また、円滑な休暇の取得を可能にするために、休暇を取得する職員が自ら休暇取得のためのプログラムである「育児のための休暇取得プログラム」を作成し、職場全体でプログラム実施をサポートすることについて、「特定事業主行動計画の策定に関する研究会」の報告に盛り込まれている。

### 第4節 労働時間の短縮等仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた環境整備を図る

#### 1 労働時間対策

労働時間対策としては、単に労働時間の短縮を図るだけではなく、労働時間等の設定を労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへと改善を図ることが重要である。近年、労働時間の長い者と短い者の割合がともに増加する、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」の進展、年次有給休暇の取得率の低下傾向、長い労働時間等の業務に起因する脳・心臓疾患に係る労災認定件数の高水準での推移、育児・介護や自己啓発などの労働者の抱える事情の多様化などの課題が発生している。これらを踏まえ、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（平成4年法律第90号）及び同法に基づく「労働時間等設定改善指針」に基づき、労働時間等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組を促進している。

具体的には、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む中小企業団体に対して、個々の会

員事業場の実情を踏まえた指導・援助を行う労働時間等設定改善援助事業や、労働時間等の設定の改善を団体的取組として行う中小企業団体に対し労働時間等設定改善推進助成金を支給する等、労使の自主的な取組を促進することにより、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等を推進している。

また、時間外労働の削減については、時間外労働の限度基準が遵守されるよう、周知徹底を図っている。

#### 2 ライフスタイルに応じた多様な働き方の推進

近年、パートタイム労働者は増加し、2006（平成18）年には1,205万人と、雇用者総数の約22.5%にも達し、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場において基幹的役割を果たす者も増加している。

しかしながら、パートタイム労働者の待遇が