

子育て世代の父親等に関する政党アンケート

(課題1) 産後の父親への支援について

我が国における女性の産後うつは産後1ヶ月で15.1%、3~6ヶ月で11.6%であると報告されており(Tokumitsu et al, 2020)、重要な保健対策事項の一つです。健やか親子21(第2次)においても基盤課題A「切れ目ない妊産婦・乳幼児への保健対策」の一環として、産後うつの予防対策推進が述べられており、このコロナ禍においてもその対策が模索されています。一方、産後うつは母親に限った話ではないことが明らかになってきております。最近行われた父親の産後うつのメタアナリシスによると、我が国で調査された結果も含め産後3~6ヶ月で9.23%と最も高くなっていることが報告されており(Wen et al, 2020)、我が国のみで調査されたNishimuraら(2015)の報告でも、男性の産後うつは産後4ヶ月で13.6%であったと報告されています。これらの背景から成育医療等の提供に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針(厚生労働省,2021)では父親のメンタルヘルスケア対策が明記されるようになりました。

世界的に見ても産後の父親のメンタルヘルス対策に関する重要性が言われつつある中、我が国においても同様の状況であり、その対策はまさに早急に対応しなければならない課題であると考えます。

しかし、母親については産前産後のケアにおいて根拠となる母子保健法が確立されていますが、産後の父親支援については法的根拠が示されておりません。

ファザーリング・ジャパンでは、母子保健法に産後の男性への支援を追記する、もしくは他の法律で産後の男性への支援を追記する及び立法することが必要ではないかと考えます。フィンランドのネウボラのように、母子への支援だけでなく、妊娠、出産、子育てにおいて家族を支援できるような法的な整備及び体制作りが必要ではないでしょうか。

そこで、産後の父親への支援について、貴党の見解をお伺い致します。

質問	回答
1-1)現在の産後の父親への支援については十分だとお考えですか？	④大きな課題だと考えている
1-2) 産後の父親への支援の法的根拠をどこに求めますか。	育児介護休業法
1-3) 産後の母子だけでなく父親を含めた家族を支援できるような法的な整備及び体制作りをどのようにお考えですか。	「子ども家族庁」を公約に掲げています。この体制の下で産後の父親支援にも取り組んでまいります。
1-4) 上記貴党の政策を衆議院選公約・マニフェストなどとして国民に「確約」いたしますか？	①確約する

引用参考文献

・Tokumitsu K, et al.(2020). Prevalence of perinatal depression among Japanese women: a meta-analysis. Ann Gen Psychiatry, 19, 41.

・ Wen-Wang Rao, Xiao-Min Zhu, Qian-Qian Zong, Qinge Zhang, Brian J Hall, Gabor S Ungvari, Yu-Tao Xiang.(2020). Prevalence of prenatal and postpartum depression in fathers: A comprehensive meta-analysis of observational surveys. J Affect Disord. 263, 491-499.

・ Akiko Nishimura, Yuichi Fujita, Mayumi Katsuta, Aya Ishihara, Kazutomo Ohashi. (2015). Paternal postnatal depression in Japan: an investigation of correlated factors including relationship with a partner. BMC Pregnancy and Childbirth, 15, 1-8.

(課題 2) 両親学級の展開について

2025年までに男性育休取得率30%目標(昨年5月に閣議決定した新たな「少子化対策大綱」)の実現に向けて、来年度からは、「出生時育児休業」(男性版産休)の新設を含んだ男性育休取得を促す改正育児・介護休業法が施行されますが、ファザーリング・ジャパンでは、欧州のように父親になる前に必要な情報や経験が出来る両親学級を第一子妊娠中の配偶者を持つ男性に受講を強く促すことが大切であると考えており、「男性育休の推進強化と産前講座の受講はセット」を強く勧めています。

「少子化社会対策大綱」では(男性の家事・育児参画の促進)で『男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるよう、両親学級等の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援する。』とありますが、現在、「妊娠中の保健指導(母親学級や両親学級を含む)において、産後のメンタルヘルスについて、妊婦とその家族に伝える機会を設けている市区町村の割合」は50%前後(健やか親子21)で、これから子を迎える男性に必要な情報や経験が行き渡るには程遠い環境です。

また、現行の両親学級において講義形式では「父親の役割」が、演習形式では「赤ちゃんの抱っこ」「父親の妊婦体験ジャケットの着用」「衣服の着脱」「おむつの交換」といった内容が90%以上となっており(足立,2020)、「男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていける」ための側面的な支援としては不十分であると考えられます。

さらに、ファザーリング・ジャパンが実施した「2歳以下の乳幼児をもつ父親母親への産前講座に関する全国調査」によると、働いているプレパパ・プレママが多い令和時代では、働いている職場または職場近くの地域で受講できる環境整備が必要であることが明らかとなりました。現在、厚生労働省と共催で「企業版両親学級」を試行(<https://fathering.jp/news/news/20201120-01.html>)していますが、自治体や病院での両親学級だけでなく、企業でも両親学級を展開することで、内容も多様化し、産前の多様な夫婦への支援になると考えます(<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/5th/sidai/pdf/jinzai/02/02.pdf>)。今後企業の規模や地域差に関わらず、全国に広く展開していくにあたっては国の支援が必要です。

そこで、両親学級の展開について、貴党の見解をお伺い致します。

質問	回答
2-1)現在、自治体や病院で行われている両親学級で、十分だと思われますか？	④大きな課題だと考えている
2-2)自治体の行っている両親学級では、子を迎える男性に必要な情報や経験が行き渡らない現状について、その課題と対応策をどのようにお考えですか。	両親学級への参加率を高めることが重要です。講座の内容を充実させると主に、育休中、育児中の先輩を招き、交流することで活性化を図ります。

2-3) 「企業版両親学級」を中小企業も含めて全国で展開していく促進施策をどのようにお考えですか。	助成金制度により、公的に企業版両親学級の設置を推進します。
2-4) 上記貴党の政策を衆議院選公約・マニフェストなどとして国民に「確約」いたしますか？	②確約する方向で検討する

引用参考文献

・足立安正 (2020). 市区町村における出産前教育の実態～父親の育児参加を促す取り組み～. 摂南大学看護学研究, 8(1), 55-62.

(課題3) 男性の育児休業について

2021年6月に育児・介護休業法の改正が国会で成立し、2022年4月から新しい制度が開始となります。このような法改正によって、男性の育児休業についてはこれまでよりも改善する可能性はあると思います。一方で、2020年度で男性の育児休業取得率は12.6%、さらに取得した男性のうちの約3割が5日未満という状況です。今後も、男性の育児休業が浸透していくには時間がかかるのではないかと危惧します。改正法では、大企業に対し、育児休業の取得状況（主に取得率）についての公表義務も課せられますが、ファザリング・ジャパンでは、それに加えて、男性の育児休業の数値目標、取得期間の公表や、女性活躍推進法における一般事業主行動計画を参考に、男性育休推進においても行動計画の策定を事業主に求めるなどさらなる推進施策も必要であると考えます。そこで、男性の育児休業取得を促す取り組みについて貴党の見解をお伺い致します。

質問	回答
3-1)2022年施行の改正法も含め、現在の男性育休推進施策で十分だとお考えですか？	④大きな課題だと考えている
3-2)これまで男性の育児休業取得を促すような法改正をしてきたにもかかわらず、取得率/取得日数がなかなか向上しない理由は何だと考えますか。	育児に対する男性自身の自覚が足りないこと、職場、社会の意識が低いこと、産休を含めた有給休暇の取得を申請しづらい職場の雰囲気があること。
3-3)さらに男性の育休取得および取得後の支援を進めていくために、国や自治体、企業などの事業主に対して、どのような政策が必要だと貴党は考えますか。具体的な数値や時期についてもご開示ください。	パパクオータ（父親への育児取得割当）制を導入する。

<p>3-4)上記貴党の政策を衆議院選公約・マニフェストなどとして国民に「確約」いたしますか？</p>	<p>①確約する</p>
-----------------------------------------------------	--------------

(課題 4) 子育てとポストコロナの働き方の変化について

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、日本でもリモートワーク切り替えなどが進み、働き方が大きく変化致しました。一方で、リモートワーク導入については、感染症拡大の前と後で働き方が変わっていないと感じている分野もございます。

実際、パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」によれば、従業員1,000人超の企業ではテレワーク実施率が4割前後ですが、100人未満の企業では1割程度となっています (<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/activity/data/telework-survey5.html>)。

都道府県別では、テレワーク実施率4割を超えるのは東京都のみで40の都道府県は1割以下となっています (<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/assets/telework4-2.pdf>)。

また、「令和2年通信利用動向調査報告書（企業編）」によれば、テレワークの導入状況の推移を産業分類別にみると令和2年では情報通信業が9割超である一方、運輸業やサービス業では3割程度と差が顕著です。 (https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/pdf/HR202000_002.pdf)

さらに、株式会社ワークライフバランスにおける「デジタル実践議員の取組みアンケート2021」によれば、テレワーク7割を国民に求めているながら、国会議員はITリテラシーが低く、紙資料を好む傾向が強いことが分かっており (https://work-life-b.co.jp/20210826_14347.html)、官僚の働き方がそうした国会議員に振り回されている実態もファザリング・ジャパンでは見聞きしてきました。

そこで、デジタル庁の創設やDX推進の中、ポストコロナ時代の働き方について、貴党の見解をお伺い致します。

質問	回答
<p>4-1)ポストコロナ時代の働き方の変化について、国としての支援は十分だと考えますか？</p>	<p>④大きな課題だと考えている</p>
<p>4-2)国会議員のデジタル化が進まない現状について貴党はどのように考えておられますか。具体的な今後の施策や行動計画についても記載ください。</p>	<p>ICT 分野での日本の出遅れにもつながっている大問題だと考えています。ペーパーレス化や会議のリモート化をすすめます。</p>
<p>4-3) テレワークについて、コロナ禍における働き方に対応するための一時的な推進に留まらず、ポストコロナ時代の働き方を全国的に推進するため、どのような政策が必要だと貴党は考えますか。</p>	<p>テレワークによって労働時間が曖昧にされたり、在宅を理由とする賃下げが行われないよう、テレワーク（在宅勤務）における労働者保護法制を整備していきます。</p>

<p>4-4) 上記貴党の政策を衆議院選公約・マニフェストなどとして国民に「確約」いたしますか？</p>	<p>① 確約する</p>
------------------------------------------------------	---------------

(課題 5) 配偶者に関する扶養制度について

平成 11 年 6 月 23 日に男女共同参画社会基本法が施行され、その後平成 27 年 9 月 4 日には女性活躍推進法が施行されました。「男女共同参画白書令和 3 年版」によれば令和 2 年度の男性雇用者と無業の妻から成る世帯数は 571 万世帯ですが、一方雇用者の共働き世帯数は 1240 万世帯と、およそ 2.2 倍となりました。35 年前の 1985 年男女雇用機会均等法が施行された当時は、前者は 720 万世帯、後者は 952 万世帯でした。今日のわが国では、共働き世代の世帯数が多数を占めるようになり、働く女性の増加傾向はなお続いています。

このような状況を受けて働く環境等を巡る法整備は進んできました。それでも前提となる社会情勢が大きく変わったにもかかわらず、社会保障においては現状に即した根本的な改正が行われていません。とりわけ被用者年金加入者の配偶者の扶養を巡る問題は、一般的に 130 万円の壁と言われ（大企業においては 106 万円）、年収をあえて 130 万円を下回るように調整する人が多数存在します。このことにより、わが国は貴重な労働力とその機会をみすみす失っているとも言えます。一方で、自営業者などの国民年金加入者（第一号被保険者）の配偶者には扶養という仕組みがなく、その配偶者自身が被用者となっていない場合は第一号被保険者として国民年金の保険料を負担しているという実態があります。

また、健康保険料についてみると被用者本人や国民健康保険の加入者は個人で保険料を負担しているのに対し、健康保険加入者の被扶養者は保険料の負担が一切ないにも関わらず保険給付を受けられており、社会保障の公平性の見地から考えて、問題があるといえるのではないのでしょうか。

今後高齢社会がさらに進んでいく中で、増え続ける社会保障費の財源をどう調達するかは大きな課題です。保険は世代間扶養が原則ではあるものの、一方で保険料では賄えず税金が投入されている中で、その負担を子どもたち世代に先送りすることについて、私たちは問題意識を持っています。また、配偶者を扶養とする場合、制度上は性別に関わらず扶養とすることができますが、実際には妻が被扶養者となるケースが多く、そのことにより夫が主たる稼ぎ手にならざるを得ず、大黒柱というプレッシャーから多様な働き方が選択しづらい現状もあります。

そこで、現行の社会保障制度について、特に配偶者に関する扶養制度について、貴党の見解をお伺い致します。

質問	回答
<p>5-1) 現状の社会保障制度や国の施策、法制度は適正なものと考えますか？</p>	<p>④ 不適正</p>
<p>5-2) 5-1) で不適正とお考えの場合、具体的な問題、課題をどのように認識していますか。</p>	<p>社会保障制度が世帯単位中心になっていること。</p>

5-3) 5-2 で具体的な問題、課題の認識を示されている場合、どのような改革案をお考えますか。	社会保障制度を個人単位に改める。
5-4) 社会保障制度について、特に被扶養者における受益と負担の関係性について、貴党の政策をより具体的に（数値や時期などの定量的な要素を含め）お示してください。	男女が共に仕事と家族的責任を担えるよう労働環境を整え、年金制度の第3号被保険者部分等を見直します。
5-5) 上記貴党の政策を衆議院選公約・マニフェストなどとして国民に「確約」いたしますか？	①確約する

（課題6）子どもの遊ぶ権利（特に遊び場）を守るための取り組みについて

新型コロナウイルス禍の中、特に都市部では子供を運動させる場所が制限され激減しており、子供の健康問題（精神面、肉体系）が危惧されています。国連が1989年に「子どもの遊ぶ権利」を提唱しているように、遊ぶことは子供の重要な権利ですが、都市化や騒音問題などから以前より公園からの子供の締め出しや制限（特にボール遊びの禁止）は厳しくなる一方でした。そしてコロナ禍で多くの子供たちは自宅に閉じ込められ、自由に遊び権利を失ってしまっています。

私たちは、子供がのびのびと遊ぶことは子どもの成長において最も大事なことのひとつと考えています。特にコロナ禍で子供達が遊ぶ場所を失ってしまっていることに強い危機感を抱いており、子供の遊ぶ権利を守る取り組みについて貴党の見解をお伺い致します。

質問	回答
6-1) 現行の都市整備計画を含め、現状の行政や施策、法制度でも子どもの遊び場を守ることに十分だとお考えですか？	④大きな課題だと考えている
6-2) 具体的な問題や課題、その原因は何でしょうか。	子どもを大切にしていないことです。子どもの育ちに対する予算が少なすぎます。そして、公園での禁止事項が増え、また、そもそも子どもたちの生活時間における遊びの時間が極端に減っていることも原因です。
6-3) 貴党がお持ちの子どもの権利を守る（特に遊ぶ権利）政策をより具体的に数値や時期などの「定量」を含めてご開示ください。	子どもが自由に遊ぶことができるプレーパークを増やします。
6-4) 上記貴党の政策を衆議院選公約・マニフェストなどとして国民に「確約」いたしますか？	①確約する