2023(令和 5)年度
総合型選抜入学試験問題
小論文
(時間 60 分)

下の新聞社説を読み、改正育児・介護休業法における「男性の育休」について、あなたの意見をその理由とともに述べなさい。ただし、次の１～３の内容を含んだ構成とし、300 字以上 600 字以内で書きなさい。

１．改正育児・介護休業法における「男性の育休」に関する内容とはどのようなものか。
２．日本における育休の現状はどのようなものか。
３．「男性の育休」と働き方改革とはどのような関係にあると考えられるか。

なお、誤字・脱字、常用漢字不使用は減点の対象となるので注意しなさい。

「男性の育休」を古い働き方変える契機に（社説）

男女がともに仕事も子育ても担えるよう、今こそ職場は変わらなければならない。

改正育児・介護休業法がこのほど施行された。目玉は男性の育休をうながすことだ。子どもが生まれる社員に、個別に育休制度の内容を伝え、取得の意向を確認することが企業に義務づけられた。

１０月からは、子どもの出生後８週以内に最大４週間使える父親専用の育休も創設される。一般の育休とは別に取ることができ、労使の合意のもと限定的な就労も可とした。２０２３年４月には、従業員が１０００人を超える企業は男性の育休取得率を公表することが義務となる。

育休は原則として子どもが１歳になるまで、男女問わずに利用できる。ただし女性の取得率が８０％を超えるのに対し、男性は１３％足らずだ。政府目標３０％（２５年）との差は大きい。より柔軟な仕組みも加わることで、休みやすくなる人もいるだろう。

ただ、男性の取得率が上がれば、それで良しとするわけにはいかない。かたちだけ取得する「取るだけ育休」では、本人と家庭の双方の負担が増えかねない。大事なのは、男性が日常的に育児を担えるようにすることだ。

日本は先進国のなかで飛び抜けて、育児・家事分担の男女格差が大きい。女性に負担が集中することが、少子化の大きな要因であり、女性が仕事を続ける障壁にもなってきた。これを変える契機になってこそ、改正の意義は増す。

カギを握るのは働き方改革だ。長時間労働が当たり前の職場では、育休の取得や日々の育児も難しい。業務を見直し無駄な作業を省く。職場の複数人で情報を共有しカバーしあえる

体制をつくる。そうした環境整備が必要だ。

働く場所や時間を柔軟に決められるようにすることも、企業は積極的に取り組んでほしい。

長時間労働が当たり前の硬直的な働き方は、女性が家事や育児を一手に担うこととあわせて、高度成長期に定着した。こうした古い成長モデルは、職場にも個々人にも長く染みついてきた。

少子化を初めて取り上げた１９９２年の国民生活白書は、男性の家事・育児の分担や労働時間の短縮などの重要性をすでに指摘していた。それから約３０年たち、２１年に生まれた赤ちゃんの数は約８４万人と過去最少を記録した。問題の根本に向き合うときだ。

（2022/04/03　　日本経済新聞　朝刊２ページ）