

領収書

2018年03月25日

西崎翔 様

平素は格別のお引き立てを賜り厚くお礼申し上げます。
下記の金額正に領収いたしました。
何卒よろしくご願ひ申し上げます。

株式会社プリントパック

〒617-0003

京都府向日市森本町野田3-1

TEL 0120-977-920

FAX 075-935-6890



お支払条件 クレジットカード

納品場所 ご指定場所

御請求金額 9,745円 (税込)

納品期日 3営業日

ご注文番号	内 容	数量	単 価	金 額
PAC15826357	品名：レポート13号 A4 / 両面4色 / コート90 / 3,000部 / 加工1：巻三つ折り 加工2：	1	9,745	9,745
合 計				9,745

特記事項

- ※クレジットカード決済の場合には、金銭または有価証券の受領事実がありませんので、表題が「領収書」となっていますが、印紙税法基本通達第17号の1文書には該当しません。
- ※5万円を超えていても収入印紙は貼付されません。

西崎つばさ レポート

2018年3月25日発行 編集部：〒152-0002 目黒区目黒本町6-15-3
TEL 090-1796-5099 FAX 03-4330-1880 MAIL office@n283.com



父親も育休を取れる社会へ！

遠い昔に思えますが、今国会は働き方改革が焦点になっていました。裁量労働制の是非はともかく、現在の日本の労働慣行は、職場のみならず家庭にも悪影響を及ぼしていると思われ、法令だけでなく社会の通念を変える必要がありそうです。その中から、今回は男性の育休取得を取り上げます。

■ 男性の育休取得の実態

厚生労働省の雇用均等基本調査を見ると、女性の育休取得率は近年 80% 以上を維持している一方、男性は過去最高となった 2016 年でも 3.16% で、全く比較になりません。政府目標は 2020 年に 13% ですが、率直に言って無理だと思います。

また、目黒区での育休取得率の統計はありませんが、2017 年の区民意識調査では、育児を行うのが「主に妻（+夫が一部）」は 51.5%、「同じ程度に分担」は 9.2%、「主に夫（+妻が一部）」は 0.4% となっている事に加え、家庭生活で「女性に対する差別や不利益がある」と思う割合が 66% と、同様の傾向がうかがえます。

では、日本の制度が遅れているかということ、そういう訳でもなく、2010 年の法改正を経て、世界でも有数の仕組みが整っています（裏面に解説）。一方、NPO 法人ファザーリング・ジャパンが 2015 年に実施した調査によると、妻の出産後、育児などのために育休以外の休暇（有給など）を取得した割合は 46% です。

つまり、育休の制度があっても使えずに、別の休暇を取った父親が半数近いという事です。この状況、変える必要があると思いませんか。

■ 「父親支援＝最大の子育て支援」

育休取得に限りませんが、父親が家庭で役割を果たすよう促す意義は、大きく 2 つあります。

1 つは少子化対策です。厚労省の調査では、夫が家事・

育児に時間をかけるほど、第 2 子以降の出生割合が高い事が示されています。少子化が衆院を解散するほどの国難であるならば、ここに着手しない理由はありません。

もう 1 つはシンプルに、それが強力な子育て支援となるからです。現在も区、都、国と様々な子育て関連事業を行っていますが、当然、一定の予算が必要です。しかし、父親の育児支援は、現状が低迷しているぶん、政策として投資効果が非常に高いと考えられるのです。

■ さんきゅうパパプロジェクト

また、内閣府は、妻の出産後 2 ヶ月以内に夫が半日以上以上の休暇を取得するよう呼びかける「さんきゅうパパプロジェクト」を展開しており、2020 年に取得率 80%（2014 年の民間調査では 49%）を目指しています。

出産は「全治 8 ヶ月の重傷」であり、労働基準法でも産後 8 週は就業が禁じられていますが、その患者（母親）が 24 時間体制で赤ちゃんの世話をしている事を父親に自覚させる取り組みですね。

ハードルの低さは少し気になりますが、それでも育休取得のきっかけになる事が期待されます。

■ 意識も支援も時代に合わせて

この 40 年間で、専業主婦世帯と共働き世帯の割合は完全に逆転しています。また、目黒区の調査によると、子どものいる世帯のうち、昔ながらの 3 世代家族の割合は 10 分の 1 以下です。まずは、こうした時代に即した理念を社会で共有しなければなりません。

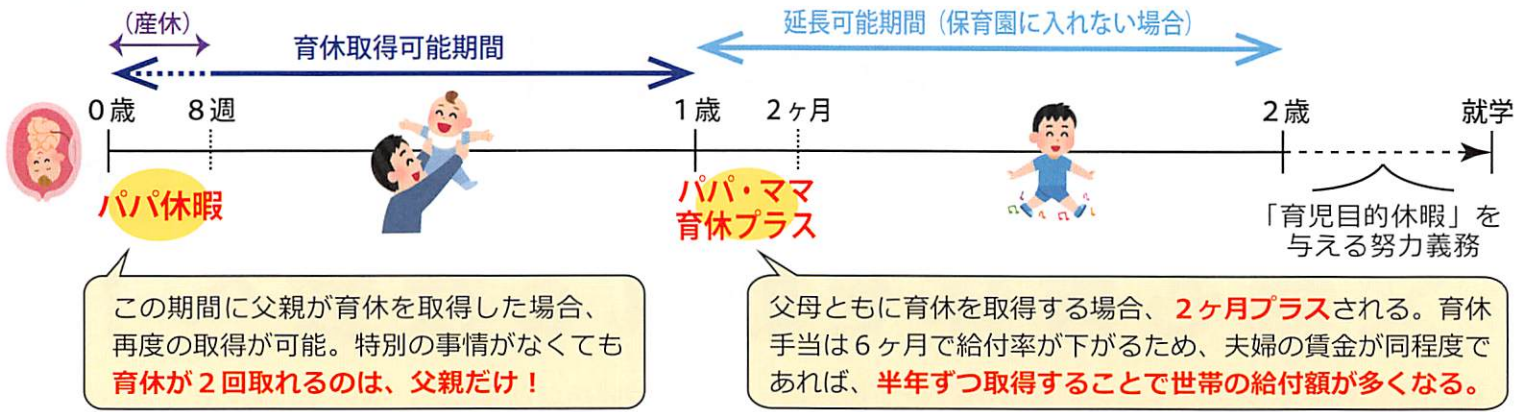
また、千葉市は 2014 年から、男性の育休取得者とその事業主に奨励金を支給しています。東京都も今年から、男性従業員に育休を取得させた企業に助成金を出す事業を開始します。今後は目黒区も、どんな支援をすべきか検討しなければならないでしょう。私も働くパパ議員として、継続的に議論してまいります。

皆さまのご意見をお寄せ下さい！ office@n283.com

西崎つばさ プロフィール

34 歳、2 児の父。円融寺幼稚園、向原小、九中、都立青山高校、東京外語大英語科 卒業。目黒雅叙園に勤務後、手塚よしお秘書。その後、蓮舂秘書。2015 年、目黒区議選 初当選（2 位・最年少）。東京若手議員の会 事務局長。

解説 日本の育休制度は、先進諸国に見劣りしない！ でも・・・



パパ・ママ育休プラスは、保育園の不承諾が当たり前と言える昨今、有名無実化しています。また、給付額および期間ボーナスと呼ばれる現在の仕組みは、男女の賃金格差も考慮するとインセンティブに欠けるため、実効性を高めるには、クオータ制（父親が受給しないと給付額や期間が消滅する）を検討する必要があります。政策誘導を行いながら社会の意識を変えることで、「育休の制度があっても取得できない」という現状を打破し、より子育てしやすい社会を目指すべきだと思います。

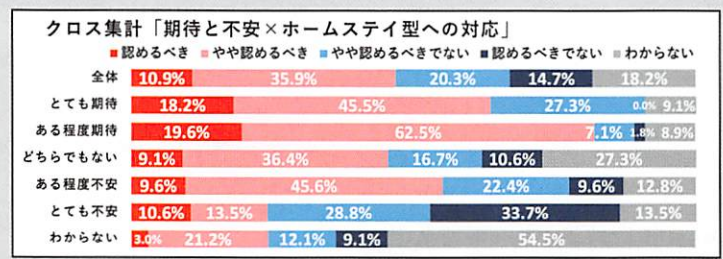
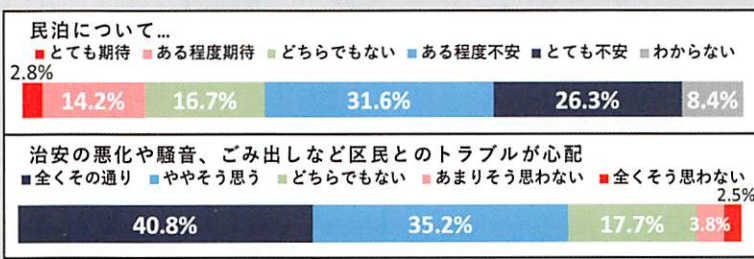
報告 目黒区の民泊制限条例が成立しました。

「目黒区住宅宿泊事業の適正な運営の確保に関する条例」の主な内容
 事前の周知 / 所在地等の公表 / 苦情内容の記録保存 / 平日は全域で禁止 / 宿泊者の配慮努力義務
 ※ 第3条1～2項（届出に関する規定）は2018年3月15日、それ以外は6月15日施行

西崎の考え：平日全域禁止は賛成だが、ホームステイ型は緩和すべき → 議論が尽くされず、採決は退席しました



- 1. 制限の合理的根拠が不明**
騒音やゴミ、治安などの問題は、家主がいれば解消できると考えられ、制限する理由が見当たらない。
- 2. 国のガイドラインとの整合性が疑問**
区は指針を引用し「類型ごとの制限は適切ではない」と説明するが、実際は否定されていない。一方、「適切ではない」と明記された全域の一律制限は採用しており、ダブルスタンダードである。
- 3. 目黒区の諸計画との整合性が疑問**
にぎわい創出や観光振興、多文化共生を謳った基本計画や総合戦略、観光ビジョン等と齟齬がある。
- 4. 独自調査の結果を考慮… インターネット意識調査を実施（回答数 395、以下は抜粋）**



調査の結果、住民の60%近くが民泊に不安を感じ、76%がトラブルを心配しているため、厳しい制限は妥当と言えます。一方、ホームステイ型は容認派が多数で、「ある程度不安」層においてすら過半数を越えており、ホームステイ型が民泊の負の影響を解決してくれるという期待がうかがえます。以上の事から、今後の区内外の状況に応じ、条例を見直す必要があると私は考えます。なお、調査結果の詳細はサイトで公開していますので、ぜひご覧ください。

予算委員会で指摘した「もう一つの懸念」 ※ 住居専用地域には立地不可
 旅館業法に基づく簡易宿所の許可を得れば、民泊に見える物件も住専地域以外（※）での**通年営業が可能**です。ここ数年で要件も緩和されており、厳しい条例制定を受けて、**事業者が簡易宿所に流れる可能性があります。**