

男性の育児参加促進研究会報告書

平成19年3月

財団法人21世紀職業財団

【目次】

． 調査研究の目的と概要	1
1 ． 調査研究の目的	1
2 ． 調査研究の概要	1
3 ． 研究の方法と内容	1
(1) 研究会の設置	1
(2) ブロック会議の開催	2
(3) 企業アンケート調査の実施	3
(4) 企業ヒアリング調査の実施	3
(5) 男性の育児参加を推進するためのサイトの開設	4
． 男性の育児参加をなぜ企業が支援するのか	5
1 ． 本報告書における育児参加の定義	5
2 ． なぜ「男性」が対象となるのか	5
3 ． 企業が男性の育児参加を支援するメリット	5
． 男性の育児参加に向けた課題	8
1 ． 意識面での課題	8
2 ． 働き方の面での課題	10
3 ． 制度・運用面での課題	12

． 男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた取組	14
1． 男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた課題の把握と取組方針の決定	19
（1） ファミリー・フレンドリー・サイトの診断	20
（2） 社内アンケート調査、ヒアリング調査の実施	21
資料1 男性の育児参加に係る現状と課題を把握するためのアンケート例	23
（3） 両立支援や男性の育児参加支援の取組方針の決定	36
2． 男性が育児参加しやすい職場づくりのための体制の整備と実施計画の策定	36
（1） 社内検討・推進委員会の設置・運営	36
（2） 両立支援や男性の育児参加支援の取組方針についての社内外への公表	40
（3） 社内検討・推進委員会による取組の実施計画の策定	48
資料2 男性の育児参加促進実施計画例	49
3． 男性の育児参加に向けた働き方や制度・運用の見直し	53
（1） 働き方の見直し	53
（2） 両立支援制度の導入・改善	57
（3） 両立支援制度運用の円滑化	76
4． 男性が育児参加しやすい社内風土の醸成	92
（1） 従業員への情報提供	93
（2） 管理職の教育	94
（3） 男性従業員自身の意識改革	99
資料3 男性従業員の育児参加計画例	102
5． 男性が育児参加しやすい職場づくりに関する取組効果の検証	108

．調査研究の目的と概要

1．調査研究の目的

近年、少子化の急速な進展、労働者のライフスタイルの多様化、共働き世帯の増加等を背景に、企業経営や人事管理の上で男性の育児参加促進の取組が注目されている。

社員のライフスタイルや意識の変化に対応して、男性の長時間労働を前提とした従来の働き方を見直し、男性が育児等の家庭生活に参加できるような職場環境を整備することは、企業が成長する上で多くのメリットをもたらすと言われている。

また、国が策定した「子ども・子育て応援プラン」には、育児休業取得率 男性 10% 女性 80%、長時間労働の是正等の目標が掲げられ、少子化対策の面からも、男女共に仕事をしながら子育てにもしっかりと力と時間を注ぐことができるような職場環境づくりが求められている。

しかしながら、日本の男性が育児や家事等家庭生活に関わる時間は諸外国に比べて非常に短く、母親が一人で育児を行っているのが現状である。そのため、男性の長時間労働による心身の健康状態の悪化や母親の育児ストレスの問題が企業にとって深刻な損失になることが指摘されている。

本調査研究では、男性の育児参加を阻害している要因を調査・分析するとともに、対応策を検討し、男性が育児参加できる職場環境づくりに取り組む企業に対して、具体的な取組方策等を提供することを目的に研究を実施した。

2．調査研究の概要

本調査研究は、平成 17 年度、18 年度にわたり約 2 年の期間で実施した。

平成 17 年度は、当財団が実施する「男性労働者育児参加促進事業」の指定事業主が、男性の育児参加促進の取組を進める上で必要となる情報を提供することを主眼におき、アンケート調査やヒアリング調査により先行企業が実施している両立支援策の取組内容について把握するとともに、男性の育児参加に向けた課題について調査研究を行った。

平成 18 年度は、前年度の調査研究結果を踏まえ、男性の育児参加に向けた課題に対応した、企業向け取組マニュアル作成のための具体的な取組方策について調査研究を行った。

3．研究の方法と内容

(1) 研究会の設置

「男性の育児参加促進研究会」を設置し、本調査研究事業の方向性、アンケート・企業ヒアリング調査の内容、男性の育児参加を進めるためのホームページの内容、男性の育児参加促進の取組方策等について検討を行った。

【委員】

座長 佐藤 博樹	東京大学 社会科学研究所教授
川名 政幸	セイコーエプソン(株) 経営管理本部人事部課長
黒瀬友佳子	帝人クリエイティブスタッフ(株) 人財部女性活躍推進室長
小海 長治	(株)イトーヨーカ堂 勤労厚生部勤労担当マネジャー
武石恵美子	法政大学 キャリアデザイン学部助教授
松浦 民恵	ニッセイ基礎研究所 生活研究部門副主任研究員(平成18年度)
松原 光代	学習院大学 経済経営研究所客員所員(平成17年度)

(座長以下五十音順 敬称略)

【事務局】

平野由美子	(財)21世紀職業財団	専務理事(平成18年11月まで)
村上 文	(財)21世紀職業財団	専務理事(平成18年12月以降)
富田 契子	(財)21世紀職業財団	職業家庭両立業務部長
佐々木米子	(財)21世紀職業財団	職業家庭両立業務部支援課長
藤野 恵子	(財)21世紀職業財団	職業家庭両立業務部支援課

【オブザーバー】

厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

育児・介護休業推進室長

平野 良雄(平成17年9月まで)

河村 由子(平成17年10月以降)

【調査研究協力】

天野馨南子 ニッセイ基礎研究所 生活研究部門副主任研究員

村松 容子 ニッセイ基礎研究所 生活研究部門研究員

(2) ブロック会議の開催

男性労働者育児参加促進事業の指定事業主を対象に宮城県、東京都、大阪府、福岡県の4箇所で開催した。

平成17年度は、本事業の趣旨、進め方を説明し、男性の育児参加の必要性・重要性について理解を図った。

平成18年度は、事業の具体的な取組について企業の取組事例を含めて情報提供を行った。

(3) 企業アンケート調査の実施

男性労働者育児参加促進事業の指定企業における両立支援策の現状等について調査を行うとともに、指定企業の状況と比較するために、厚生労働省のファミリー・フレンドリー企業表彰受賞企業、その他の企業に対しても同じ調査を実施した。

対象：下記の3種類の企業計 2552 社の人事担当者

- ・男性労働者育児参加促進事業における指定企業 201 社
- ・厚生労働省のファミリー・フレンドリー企業表彰受賞企業（2005 年度までの表彰受賞企業）等 351 社
- ・その他の企業 2,000 社

従業員規模 100 人以上の企業を会社四季報(東洋経済新報社)よりサンプリング。

調査方法：郵送による配布、回収。有効回答は下記のとおり。

- ・全体 556 社（有効回答率 21.8%）
- ・男性労働者育児参加促進事業における指定企業 100 社（有効回答率 49.8%）
- ・厚生労働省のファミリー・フレンドリー企業表彰受賞企業等 122 社（有効回答率 34.8%）
- ・その他の企業 334 社（有効回答率 16.7%）

調査時期：平成 17 年 11 月

調査項目：

- 企業属性
- 育児休業制度の概要
- 両立支援制度の導入状況
- 両立支援制度のための取組状況
- 男性の育児参加に対する考え等

(4) 企業ヒアリング調査の実施

男性の育児参加に資する企業の取組みについて、特に両立支援策の実施に積極的な企業を対象にしてヒアリング調査を実施し、制度内容、運営上の工夫や問題点、男性の育児参加の方策を検討して企業の取組の参考にできる事例を提供することとした。

対象：両立支援策の実施に積極的な企業 16 社

男性労働者育児参加促進事業の指定事業主 14 社

調査方法：面接聞き取り調査

調査時期：平成 17 年 9 月～平成 19 年 2 月

調査項目：

企業属性

各両立支援策の制度内容、取得者・利用者数（率）、処遇等

男性の育児参加に向けた具体的取組の内容

制度導入の効果・問題点

今後の課題

（５）男性の育児参加を推進するためのサイトの開設

男性の育児参加促進に取り組む企業への情報提供を目的に、平成18年度に「男性の育児参加応援サイト」を開設した。

主な情報内容

- ・各種データ
- ・取組事例
- ・Q & A
- ・その他関連情報

・男性の育児参加をなぜ企業が支援するのか

1．本報告書における育児参加の定義

ここでいう育児とは、原則として小学校就学前までの子どもを養育することを指す。子どもを育てるのは両親の責任であり、当然のことながら育児期を過ぎてもその責任が軽減されるものではないが、長い子育て期間の入り口の部分である育児期から子どもと関わることは、その後の子どもとの関係醸成において特に重要だと考えられるため、この期間に着目する。

男性の育児参加については、育児休業取得のみならず、幅広い参加の仕方が考えられる。具体的には、子どもをお風呂に入れるために早めに退社する、子どもの看病や妻の体調不良のために仕事を休む、保育所への迎えのために夫婦交替で退社時間を設定する、在宅勤務や短時間勤務を利用する、妻の出産時に休暇をとる、等々である¹。

2．なぜ「男性」が対象となるのか

企業における仕事と家庭の両立支援のための取組は、基本的には男女双方の育児参加促進に効果を及ぼすはずであり、実際、既存の両立支援のための取組を活用する中で、男性が育児に参加できている例もある。

しかし、これまで両立支援のための取組は、女性従業員を念頭に置いて進められてきた傾向が強く、実際のところ男性従業員は両立支援制度をほとんど利用していない状況にある。男性の育児参加を促進する職場環境の整備という面で、企業の取組はまだ立ち遅れているといわざるを得ない。

このような現状を踏まえると、男性の育児参加が可能となる職場環境の整備のためには、既存の取組に加えて、特に男性による制度利用を意識した取組も必要だと考えられる。なお、男性の育児参加が可能となる職場環境の整備は、仕事と家庭を両立しようとする女性従業員にも大きなメリットをもたらすことが期待される。

3．企業が男性の育児参加を支援するメリット

では、なぜ、男性の育児参加を企業が応援する必要があるのか。企業が男性の育児参加を支援する必要性やメリットとしては、以下のような点があげられる²。

¹ 育児参加の定義については、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ - これからの時代の企業経営 - 」(2006年10月)を参考にした。

² 男性の育児参加を支援する必要性やメリットについて、詳しくは厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ - これからの時代の企業経営 - 」(2006年10月)を参照のこと。

<企業にとっての必要性>

従業員ニーズへの対応

育児を担う世代の男性の中には、仕事も家庭も同じように大切にしたいと希望している男性が多い。彼らが意欲をもって働けるようにするためには、企業として、そのニーズや意識の変化に対応していく必要がある。

多様な人材の活用 - 特に女性の活躍に向けて

厳しい競争環境の中で企業活力を高めていく上で、性別、年齢、価値観、個性の異なる多様な人材の能力を活用することが不可欠となっている。近年、こうした観点から女性の活躍を推進する企業が増えているが、女性だけに育児が集中する環境は、女性の能力発揮の阻害要因の一つになっている。企業が女性の活躍を進めていくためには、女性の両立支援だけでなく、夫婦で育児ができる働き方を模索していく必要がある。また、男女を問わず、「仕事人間」だけでなく、生活者の視点や経験をもつ人材を活用していく上でも、生活とバランスのとれる働き方が重要となる。

仕事時間と生活時間のバランスの実現

長時間労働等により、夫が育児に参加できない中で、妻の負担が増加して心身の健康を損ねれば、夫の仕事に支障をきたすことも考えられる。また、働き過ぎによる疲労や意欲の低下、心身の健康状態の悪化は、企業にとって深刻な損失となる。従業員が健康で意欲を持って仕事に取り組めるようにするためには、仕事時間と生活時間のバランスを取れるようにすることが不可欠である。

C S R³ (企業の社会的責任) の遂行

企業は単に業績だけでなく、社会的公正や環境問題への取組などの側面も含めて評価されるようになってきており、投資家、顧客、従業員等からの信頼を得るためにも、男性の育児参加支援を含む両立支援の取組を推進することが重要になってきている。

<企業としてのメリット>

優秀な人材の確保・定着

企業が男性の育児参加を支援し、従業員が希望するライフスタイルを実現できる環境を提供することは、他の労働条件と並んで、優秀な人材を惹きつける、重要な要素の一つとなる。

³ Corporate Social Responsibility

従業員の意欲の向上、生産性の向上

育児参加が可能な職場環境を提供することは、従業員の満足感の向上につながるとともに、メリハリのある働き方や質の高い仕事の仕方などによって生産性が向上することも期待される。また、育児参加で、仕事を離れる時間を持つことは、商品開発などにおける新たな視点や豊かな発想をもたらし、創造性を高めることにも寄与すると考えられる。

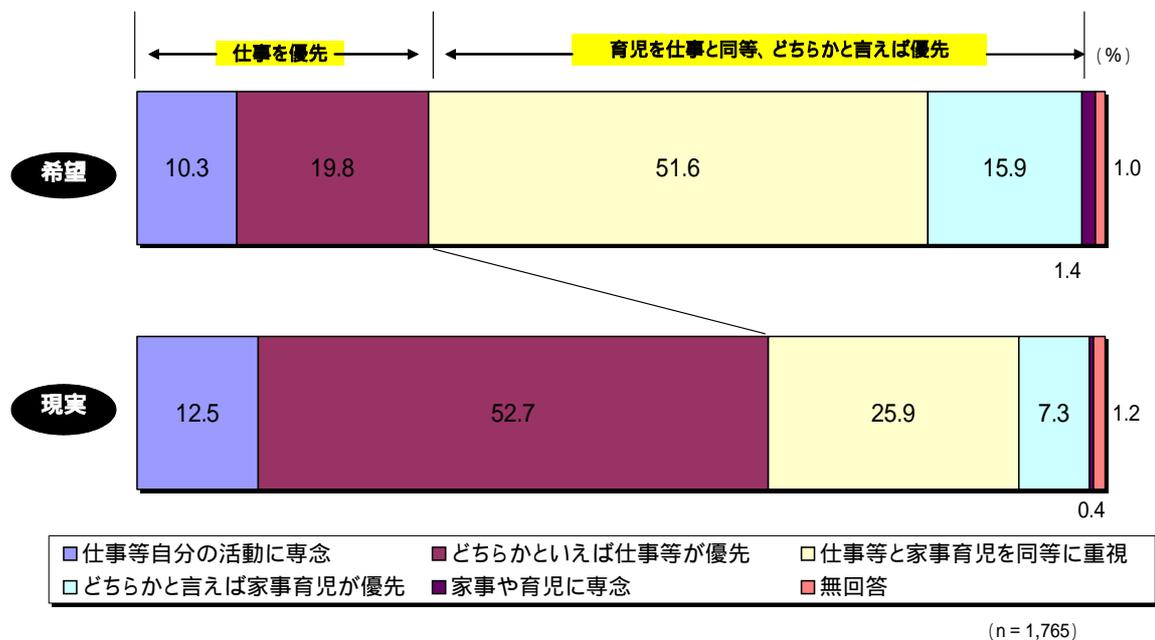
仕事の内容や進め方の見直し、効率化

従業員が育児に参加しつつ、限られた時間で効率よく働き、きちんと成果を出せば、職場全体に良い影響を及ぼす。休業や短時間勤務は、業務配分方法の見直し、業務や情報の共有化など仕事の進め方を見直し、効率化するきっかけとなる。不測の事態への対応を考えれば、業務の共有化などの条件整備は、育児休業等の有無にかかわらず望ましいといえる。

．男性の育児参加に向けた課題

子育て世代の男性（未就学児を持つ父親）の約7割は、育児を仕事と同等に重視したい、どちらかといえば優先したいという希望を持っているが、現実には仕事専念、仕事優先が約7割にのぼっている。この希望と現実のギャップはどこから生じるのであろうか。以下、男性の育児参加に向けた課題を、意識面での課題、働き方の面での課題、制度・運用面での課題に分けて整理していきたい。

図表 1 父親の子育ての優先度の希望と現実



資料：厚生労働省委託・UFJ総合研究所「子育て支援等に関する調査」(2003年)

1．意識面での課題

1997年以降、「雇用者の共働き世帯数」が「男性雇用者と無業の妻からなる世帯数」を上回る状況が続いている⁴ものの、育児の分担は依然として妻の方に大きく偏っており、男女の役割分業意識も根強い。特に、多くの経営層は、専業主婦の妻が育児を担い、夫は仕事に専念するという戦後の伝統的家族のあり方を堅持してきた世代であり、自ら仕事に専念することで高度経済成長を支えてきた世代でもある。こうした世代の経営層が、男性従業員

⁴ 総務省「労働力調査」より。

員が育児のために早帰りする、休暇をとる、さらには育児休業を取得する、ということにわかに理解して支援するのは、難しい可能性が高い。しかしながら、経営層が男性の育児参加を心から理解し、支援の方針を明確に打ち出さない限り、男性が育児参加しやすい職場環境の実現は不可能だろう。

管理職は、経営層よりは多少若い世代だとはいえ、自分自身が育児参加を実践してきたという管理職はまだ少数派である。また、企業組織の中では、管理職は経営層の方針を踏まえて行動する傾向が強い。一方、育児参加をしたいと考える男性従業員の最初の相談相手であり、職場のサポート体制を整える上でのキー・パーソンである管理職が、男性の育児参加を肯定的に捉えられなければ、たとえ育児参加のための制度が整備されていたとしても、男性従業員の円滑な制度利用は難しいだろう。

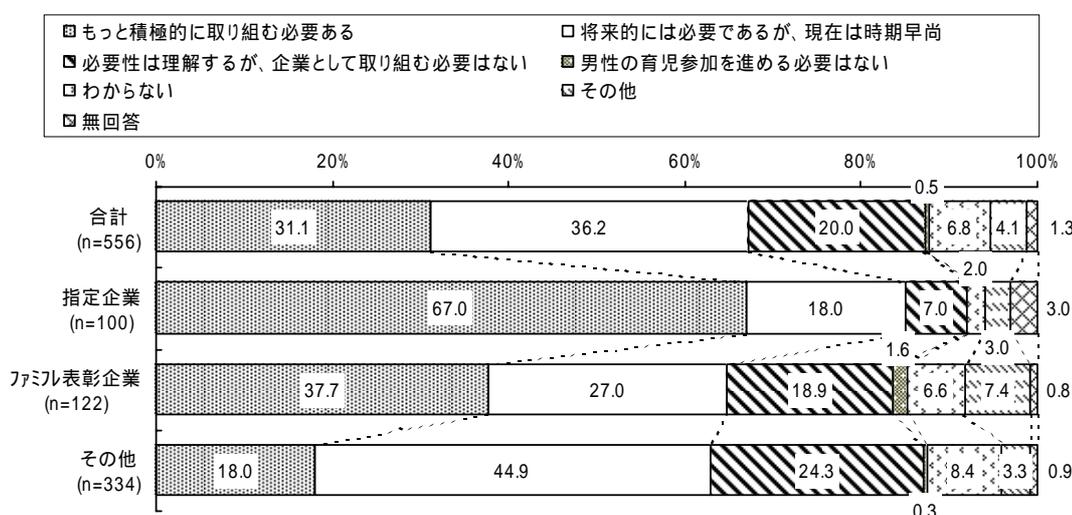
職場の周囲の従業員は、育児参加を希望する男性従業員の労働時間の削減、休暇や休業の取得による業務面の影響を、直接的に受けることになる。また、職場全体の生産性を維持・向上させながら、男性従業員の育児参加をサポートしていくためには、職場全体の業務の流れや分担を見直す必要が出てくる可能性が高い。男性の育児参加に対して職場の従業員の理解が得られなければ、男性従業員が育児参加をする上で精神的負担を覚えるだけでなく、育児参加が職場全体の生産性にマイナスの影響を与えることにもなりかねない。

育児参加したいと考えている男性従業員自身についても、実際にどのように参加したらよいかわからないために参加できていないというケースが少なくないと考えられる。また、育児についてのイメージがわからないために、育児参加したいという潜在的ニーズが顕在化していない男性従業員がいる可能性もある。こうしたケースについては、育児に関する情報提供などによって、男性従業員自身の意識を改革する必要があるだろう。

【アンケート調査】

男性の育児参加促進の取組に関する企業の考えをたずねたところ、「もっと積極的に取り組む必要がある」は31.1%、「将来的には必要であるが、現在は時期尚早である」が36.2%となっている。このように、多くの企業は男性の育児参加促進に取り組む必要性を認識しているが、現時点で積極的な取組が必要だと考える企業は3割強にとどまっている（アンケート調査⁵ 問17）。

図表 2 男性の育児参加促進の取組に関する企業の考え



指定企業：男性労働者育児参加促進事業における指定企業201社

ファミフレ表彰企業：厚生労働省のファミリー・フレンドリー表彰受賞企業等351社

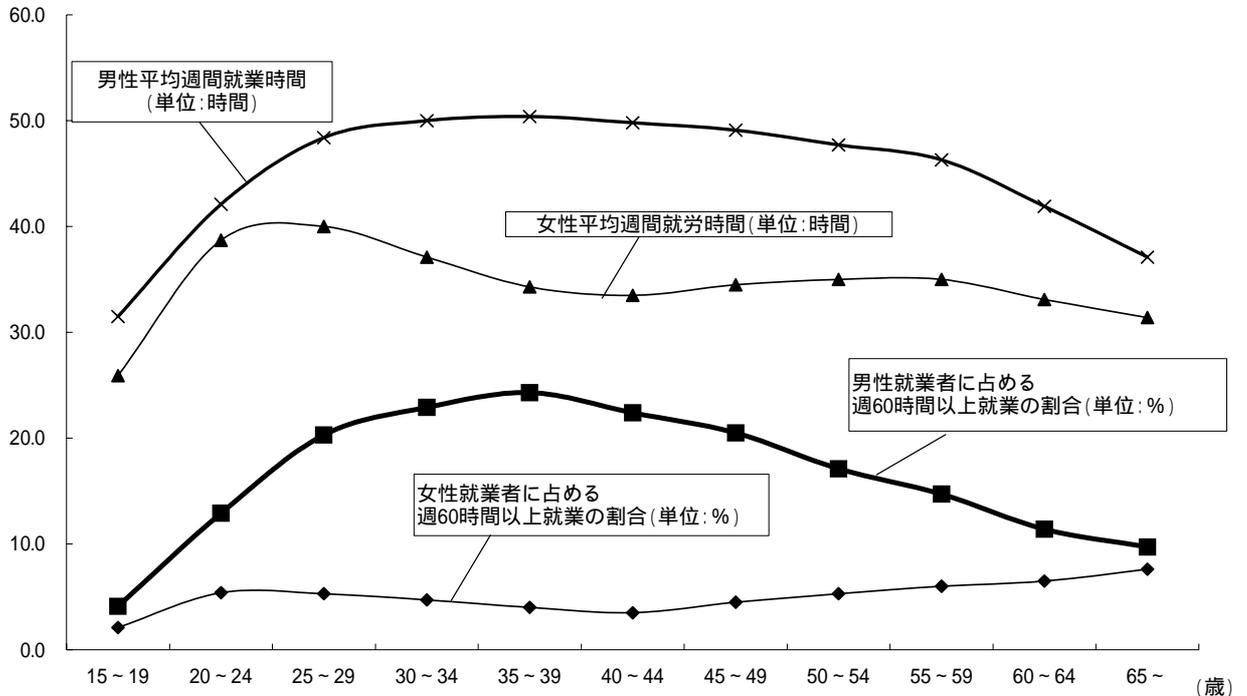
その他：一般企業2000社(従業員100人以上)

2. 働き方の面での課題

子育て世代である30歳代男性の4人に1人は、週60時間以上働いているというデータがある。また、厚生労働省「就労条件総合調査」(2005年)をみると、労働者1人平均年次有給休暇の取得率は46.6%にとどまっている。このような状況では、男性従業員に育児参加をしたいという思いがあっても、実際に育児参加のための時間を持つことは難しい。

⁵ (財)21世紀職業財団「仕事と子育ての両立支援に関する調査」。2005年11月、男性労働者育児参加促進事業の指定企業201社(有効回答100社、有効回答率49.8%)、ファミリー・フレンドリー表彰受賞企業等351社(同122社、34.8%)、従業員数100人以上の一般企業2,000社(同334社、16.7%)を対象として実施した。以下、特に出所を明記していない「アンケート調査」の表記は、この調査の結果を指す。

図表 3 性・年齢階級別就業時間（非農林業）



資料：内閣府「平成 17 年版男女共同参画白書」

労働時間短縮や休暇取得促進がなかなか進まない大きな要因の一つとして、職場全体の業務の進め方が、長時間働く、あるいは休暇を取得しないという、従来の多くの男性の働き方を前提に成り立っていることがあげられよう。そういう職場の中で、男性従業員 1 人が働き方を変えることは、全体の流れを乱し、職場全体の生産性を低下させる行動とみなされかねない。長時間労働を前提とした働き方が、職場全体の生産性という観点からみて、必ずしもベストだといえないにもかかわらず、である。

また、職場の要員が十分でないために長時間労働が恒常化しているケースも少なくない。業務の流れの効率化を企図して要員数を削減する企業もあるが、過度の要員削減は従業員を疲弊させ、長期的には非効率になってしまう懸念がある。

さらに、従業員の能力開発が十分でないために、業務負担が一部の従業員に集中し、その従業員の労働時間が長くなるケースも考えられる。

なお、男性の育児参加に向けた働き方の面での課題として、転居を伴う転勤の問題も見逃せない。未就学児を持つ男性従業員が転居を伴う転勤をする場合には、通常、妻子を帯同して赴任するケースが多いと考えられるが、昨今共働き世帯が増加してきている中で、妻の仕事の事情で単身赴任するケースが増えていくことが懸念される。妻子と別居となっ

た男性従業員は、日々の育児に参加できなくなるだけでなく、妻子の住む家に戻るための時間や労力、さらには経済的負担の大きさから、週末等に育児に参加することも難しくなる可能性がある。育児期の子どもの成長は著しく、短期間会わない間に見違えるように成長していく。育児期に、子どもと離れて暮らすということは、男性従業員の育児参加においてダメージとなる可能性もある。

3. 制度・運用面での課題

厚生労働省「女性雇用管理基本調査（2005年）」によると、男性の育児休業取得率は0.50%と女性の72.3%を大きく下回っている。女性に育児負担が偏っている現状を反映した結果だともいえるが、この他にも次のような理由が考えられる。

育児期の子どもを持つ男性従業員は、同年代の女性従業員に比べて、管理職や管理職登用前の段階に至っているケースが多い。このことから、育児参加のために職場を抜けることで、周囲が迷惑するのではないかという不安、折角築いてきたキャリアに傷がつくのではないかという不安等が、女性従業員の場合以上に大きくなる懸念がある。また、男性の場合、主たる生計維持者であるケースが多く、育児休業のような長期の休業を取得し、その間の収入が途絶えることによる不安が、女性の場合以上に大きい面もある。

両立支援制度は男女に共通のものではあるが、男性の利用も念頭に置いて既存の制度を見直す必要があるだろう。制度利用に向けて、制度内容や制度利用に伴う雇用管理ルールの周知が必要となる。

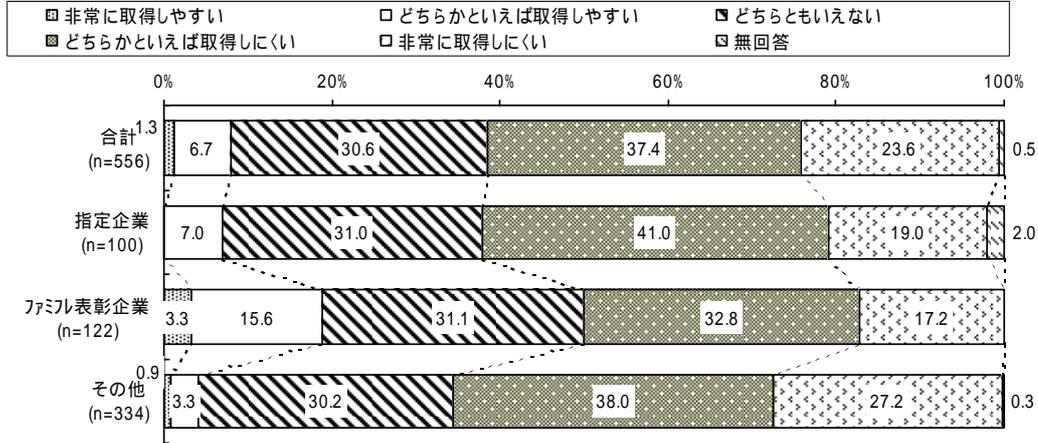
また、前述のとおり、経営層や管理職、ひいては職場の周囲の従業員が、女性の場合に比べて、男性の育児参加や両立支援制度の利用に否定的な反応を示すケースが多いことは、男性従業員にとって、両立支援制度の利用に向けたハードルになっていると考えられる。こうしたハードルを取り除くためにも、従業員の意識改革に加えて、両立支援制度の運用において企業や職場の支援体制を確立することが不可欠となる。

【アンケート調査】

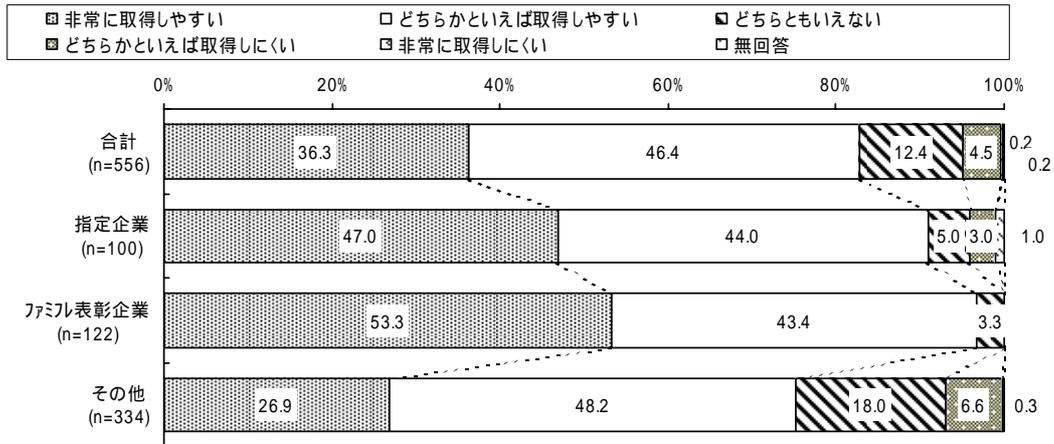
育児休業の取得環境について、女性の場合は企業の8割以上が「取得しやすい」と回答している一方で、男性の場合は「取得しにくい」（「どちらかといえば取得しにくい」37.4%、「非常に取得しにくい」23.6%）が6割以上を占める（アンケート調査 問3）。

図表 4 育児休業の取得環境

【男性が取得する場合】



【女性が取得する場合】



・男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた取組

のような課題を解決していくためには、企業における働き方や両立支援制度・運用の見直し、さらには男性が育児参加しやすい社内風土の醸成が必要となってくる。

図表5に、男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた課題への対応策を示した。

まず、「働き方の見直し」の取組は、長時間労働等、男性の育児参加に向けた働き方の面での課題に対応する取組である。長時間労働を前提とした男性従業員の働き方を見直すためには、業務の分担や流れを見直すことによる業務の効率化が不可欠となる。さらに、管理職や一般の従業員が長時間労働はあるべき姿ではないという意識を持つことも重要だろう。こうした取組を行ったうえで、早帰りや年次有給休暇の取得促進に取り組めば、長時間労働の是正に向けた具体的な効果が期待できよう。

次に、「両立支援制度の導入・改善」、「両立支援制度運用の円滑化」は、制度・運用面の課題を解決するための取組だといえる。両立支援制度としては、休業制度、勤務時間を柔軟にする制度（短時間勤務制度等）、在宅勤務制度、休暇制度、経済的支援、事業所内託児施設等があげられる。これらの制度を導入すること、あるいは男性従業員を念頭に置いて制度設計を見直すことは、男性が育児参加しやすい職場づくりに向けて有益な対策となる。なお、両立支援制度利用時における雇用管理ルール（労働条件や代替要員等）の明確化、制度利用者の支援体制の整備があつてこそ初めて、両立支援制度が生きてくることも忘れてはならない。

さらに、「男性が育児参加しやすい社内風土の醸成」は、男性の育児参加を難しくしている管理職、周囲の従業員、さらには男性従業員自身の意識面の改革を目指す取組である。働き方や制度・運用の見直しと並行して、管理職、周囲の従業員、男性従業員自身の意識改革を行うことによって、男性が育児参加しやすい社内風土を醸成していく必要がある。具体的には、男性の育児参加の必要性や両立支援制度の趣旨や内容に関する情報提供、研修などを通じた管理職の意識改革、男性従業員自身が育児参加について考える上で必要となる情報の提供などの取組を、継続的に行っていくことが有益であろう。

図表 5 男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた課題への対応策

男性の育児参加に向けた働き方や制度・運用の見直し	
(1) 働き方の見直し	業務の効率化
	時間管理に関する意識改革
	早帰り運動、年次有給休暇の取得促進
(2) 両立支援制度の導入・改善	休業制度
	勤務時間を柔軟にする制度
	在宅勤務制度
	休暇制度
	経済的支援
	事業所内託児施設
(3) 両立支援制度運用の円滑化	両立支援制度利用時の雇用管理ルールの明確化
	制度利用者の支援体制の整備
男性が育児参加しやすい社内風土の醸成	
(1) 従業員への情報提供	
(2) 管理職の教育	
(3) 男性従業員自身の意識改革	

このように、男性が育児参加しやすい職場づくりのために必要となる取組は多岐にわたるが、どのような取組を優先して進めるかは、企業の置かれている現状や、企業が抱えている課題に応じて異なってくる。

では、企業として、男性が育児参加しやすい職場づくりを、具体的にどのように進めていけばよいのか。では、アンケート調査やヒアリング調査⁶の結果等を参考にしつつ、男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた取組を、ステップ別に整理していきたい。

まず、「1. 男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた課題の把握と取組方針の決定」を行い、自社の現状や課題、さらには目標や方向性を明らかにする必要がある。

その上で、「2. 男性が育児参加しやすい職場づくりのために体制整備と実施計画の策定」を行う。ここでは、実際に取組を推進していく上で核となる社内組織（社内検討・推進委員会）を立ち上げ、取組方針の社内外への公表を行うことにより、取組を進めるための体制を整備する。そして、社内検討・推進委員会が中心となって、取組の優先順位を決定し、具体的な目標、スケジュール、対策等を盛り込んだ実施計画を策定する。

次に、この実施計画に沿って、「3. 男性の育児参加に向けた働き方や制度・運用の見直し」を進めていくことになる。

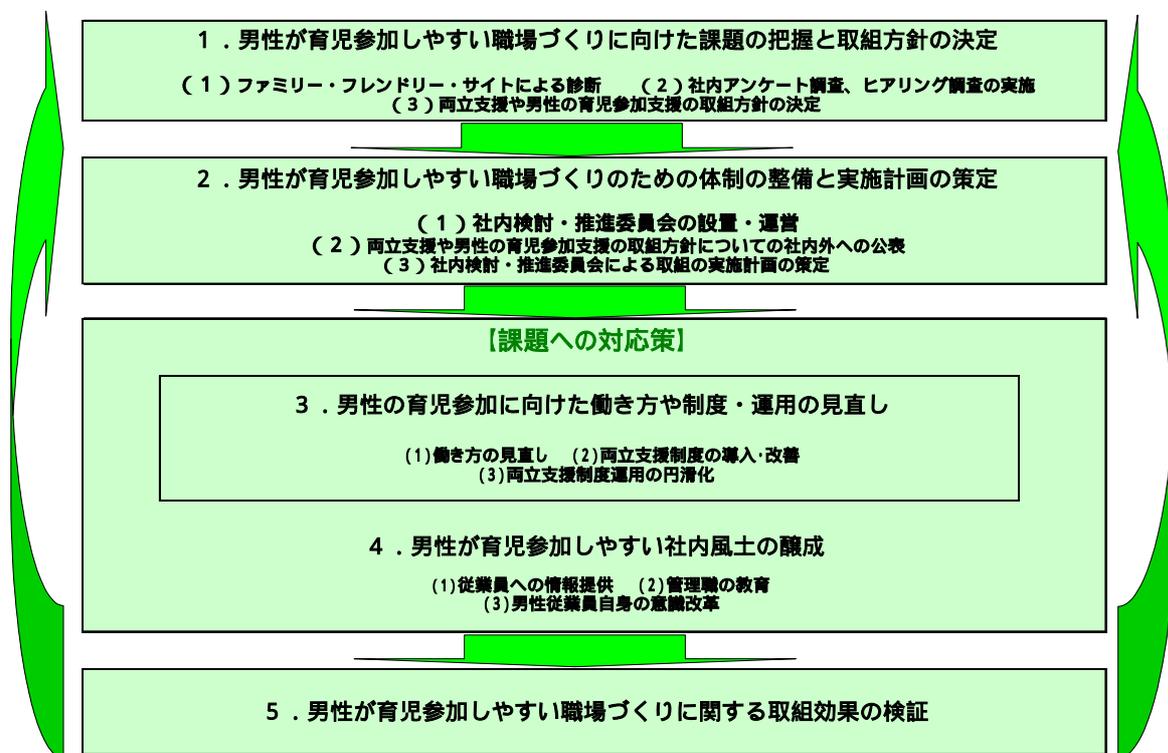
「4. 男性が育児参加しやすい社内風土の醸成」は、ここまでのステップにおける取組

⁶ 2005年度(2005年9月～2006年3月)には両立支援策の実施に積極的な企業16社、2006年度(2006年8月～2007年2月)には男性労働者育児参加促進事業の指定事業主14社を対象として、ニッセイ基礎研究所がヒアリング調査を行った。主なヒアリング項目は、両立支援策の概要、男性の育児参加に向けた取組、課題、効果等である。

内容とも密接に関連しており、どれかが不十分なままだと、男性が育児参加しやすい職場づくりの実現は難しい。特に、3.4.の取組については、両者を連動させながら進めていく必要があると考えられる。また、4.の取組については継続性が特に重要であることから、3.の取組が完了した後も、引き続き取組を継続していかなければならない。

最後に「5.男性が育児参加しやすい職場づくりに関する取組効果の検証」がある。具体的には、2.で把握した現状が改善されているか、目標がどの程度達成できているか、について検証を行う。効果の検証結果次第では、1.～4.をやり直す必要が出てくる可能性もある。

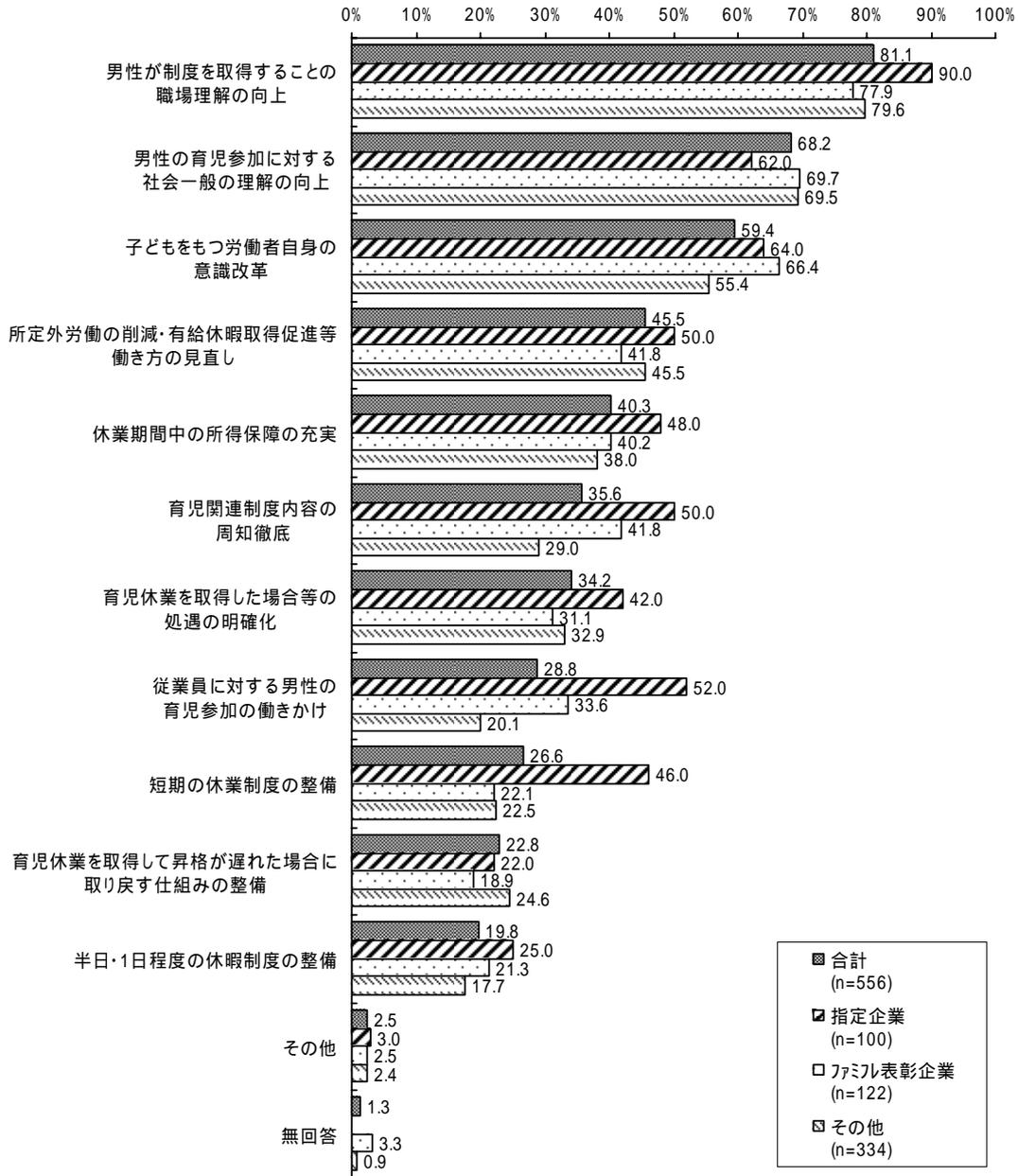
図表 6 取組のステップ(全体像)



【アンケート調査】

男性の育児参加促進に必要な対応を企業にたずねたところ、「男性が育児関連制度を取得することに対する職場(経営者、上司、同僚など)の理解の向上」(81.1%)、「男性の育児参加に対する社会一般の理解の向上」(68.2%)、「子どもをもつ労働者自身の意識改革」(59.4%)が上位3位に並び、周囲の理解向上や本人の意識改革が、男性の育児参加を促進する上で重要なポイントとなることが示唆されている。また、4割以上の企業が「所定外労働の削減や有給休暇の取得促進など働き方の見直し」(45.5%)、「休業期間中の所得保障の充実」(40.3%)を、3割以上の企業が「企業における現在の育児関連制度内容の周知徹底」(35.6%)、「育児休業を取得した場合等における処遇の明確化」(34.2%)を、男性の育児参加促進に必要な対応としてあげている(アンケート調査 問16)。

図表 7 男性の育児参加促進に必要な対応（複数回答）



1. 男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた課題の把握と取組方針の決定

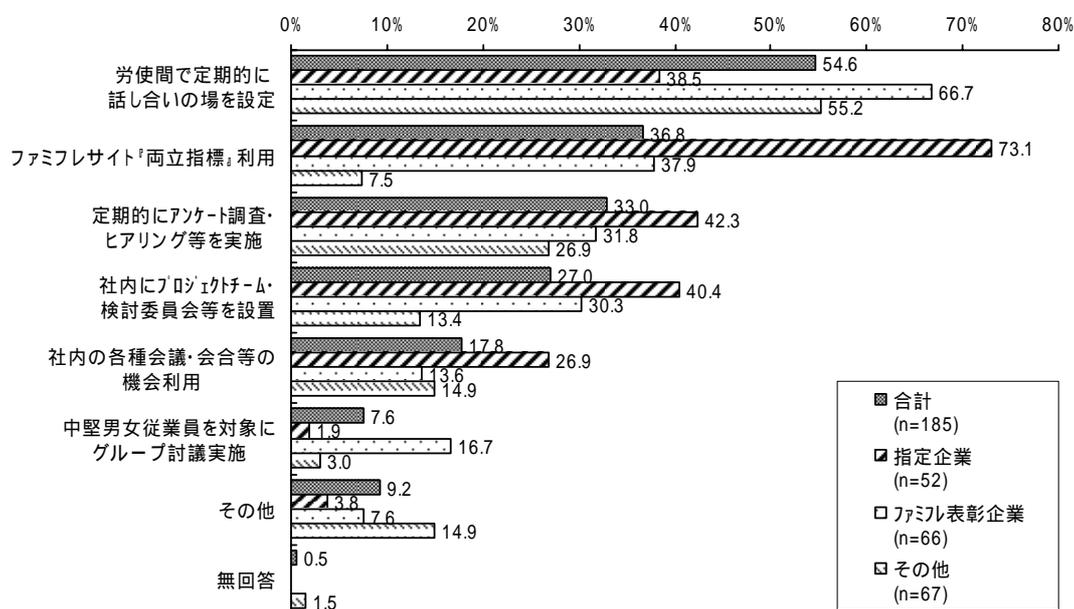
男性が育児参加しやすい職場づくりに向けて、最初に行うべきことは、男性の育児参加に係る自社の現状と課題を把握することであろう。男性の育児参加を進める意義や取組方針は、企業の置かれている現状や、企業が抱えている課題に応じて検討する必要がある。たとえば、従業員の年齢構成や家族構成、地域の育児支援の状況などによって、従業員の育児支援ニーズは異なってくる。また、自社の制度の整備状況、制度利用状況、さらには制度利用者の上司・同僚・部下の対応状況等を把握することによって、効果的な両立支援ができていないかどうか、できていないとすると課題は何か、といった企業の現状や課題を明らかにすることは不可欠であろう。

なお、現状や課題把握のための具体的な方法としては、ファミリー・フレンドリー・サイトによる診断、従業員を対象としたアンケート調査やヒアリング調査があげられる。また、通常の人事面談や管理職による面談、日ごろからの社内でのコミュニケーションを通じて、従業員からの意見を吸い上げることも、現状や課題把握に有益だろう。

【アンケート調査】

検討にあたって、従業員のニーズ・課題を把握したことがある企業は全体で33.3%、指定企業で52.0%である。これらの企業では、「労使間で定期的に話し合いの場を設けている」(54.6%)、「定期的にアンケート調査やヒアリング等を実施している」(33.0%)などの取組がなされている。把握したことがある企業における措置をみると、指定企業では「(財)21世紀職業財団の『ファミリー・フレンドリー・サイト』における『両立指標』を利用している」が7割以上と高い(アンケート調査 問12)。

図表 8 ニーズ・課題の把握方法（把握したことがある企業について）（複数回答）



（１）ファミリー・フレンドリー・サイトの診断

（財）21世紀職業財団のファミリー・フレンドリー・サイト(<http://www.familyfriendly.jp>)では、企業における仕事と家庭の両立のしやすさを、両立指標という尺度を用いて診断することができる。具体的には、企業自らが仕事と家庭の両立支援に関する61問の設問に答えることによって、自社の両立指標の得点が算出される。設問は以下の5つのカテゴリー（軸）によって構成されている。

- 1．育児や介護のために休業できる制度等 [両立支援（休業）]
- 2．仕事をしながら育児や介護ができる制度等 [両立支援（勤務時間短縮等）]
- 3．1及び2の制度の利用状況 [利用状況]
- 4．制度を利用しやすい環境づくり
- 5．その他の仕事と家庭との両立がしやすい制度等 [人事労務管理]

両立指標の総得点によって、企業としての取組度合いや利用状況等を総合的に評価することができるだけでなく、軸の得点間のバランスをみることにより、どのような分野で取組が遅れているか等を把握することもできる。また、業種・地域・規模別の自社のランキングや、今後の取組へのアドバイス等の診断コメントも見るすることができる。さらに、診断結果を蓄積できるので、診断履歴を持つことによって自社の両立施策の進展状況などを視覚的に把握することができる。

インターネットで簡単に診断することができるので、男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた課題把握の第一歩として、このサイトを活用することも有効だと考えられる。

(2) 社内アンケート調査、ヒアリング調査の実施

男性が育児参加しやすい職場づくりを進めていく前提として、男性が育児参加しやすい職場環境になっているか、なっていないとすれば何が問題なのか、課題解決のためにどのような対応策が考えられるか、といった点について従業員の声を聞くことは重要である。

具体的方法としては、アンケート調査やヒアリング調査があげられる。アンケート調査やヒアリング調査の方法にはバリエーションがあり、それぞれ一長一短がある。経費と時間をどの程度割くことができるか、何を重点的に知りたいか、などによって自社にとって最適な調査方法をとることが望ましい。

アンケート調査

各社の男性の育児参加に関する現状や課題を把握するための一つの方法として、従業員に対するアンケート調査の実施がある。

アンケート調査にあたっては、「従業員が育児にどの程度関わっているのか」、「男性の育児参加を阻んでいる要因は何か」、「男性の育児参加を促進するために企業は何をすべきか」等の現状や課題を把握できるように、各社の実態に即した設問を設定することが重要である。

また、アンケート結果を有効に活用し、従業員のニーズに合った取組を検討できるようにするためには、以下のような点に留意する必要がある。

対象のサンプリング・・・誰を対象にアンケートを実施するか

アンケートは、「誰を対象に実施するか」によって、設問の内容が異なってくる。したがって、まず「アンケートの対象を誰にするか」を検討する必要がある。対象者としては、以下のような候補が考えられる。

- (1) 全従業員
- (2) 管理職
- (3) 配偶者のいる従業員
- (4) 子どものいる従業員（例えば、小学生以下の子どもがいる従業員等）
- (5) 35歳未満の若手従業員

社内検討・推進委員会や関係各部門で話し合い、アンケートの対象者を決定することが望ましい。

アンケートの実施方法・・・どのようにアンケートを実施するか

次に、実施方法としては、以下の方法が考えられる。

- (1) イン트라ネット上で回答してもらう
- (2) アンケート票を対象者に配布し、回答後担当者へ返送（社内便、郵送、各職

場ごとでまとめて等)してもらおう

アンケートの対象者や実施方法についてはこのようなバリエーションが考えられるが、それぞれのメリット・デメリットを考慮し、自社の状況に応じて最適な調査方法をとることが望ましい。

図表 9 アンケート調査の方法別にみたメリット・デメリット

		メリット	デメリット
配布・回収	社内イントラ	時間や経費の面で、効率的である。	回答者が特定され、回答にバイアスがかかる懸念がある。
	郵送	無記名の調査が可能となる。	時間と経費がかかる。
対象	全従業員	性別、年代、職種別等の分析が可能となる。	郵送の場合コストがかかる。
	育児期の男性従業員等の特定層	焦点を絞り、詳しい質問をすることができる。	郵送の場合コストが軽減される。特定層以外の意見が把握できない。

集計方法・・・どのような項目別にアンケートを集計するか

いずれの対象にアンケートを行う場合でも、性別、年代、職種等によって、従業員の意見はかなり異なることが想定される。アンケートにあたっては、こうした属性別の分析が可能となるようにしておくことが望ましい。

回収したアンケートは、全体計の集計にとどまらず、たとえば、以下のような項目別に集計することによって、より深い分析が可能になると考えられる。

- (1) 事業所別 (例 スタッフ部門、生産部門、研究部門等)
- (2) 職種別 (例 営業職、研究職等)
- (3) 職位別 (例 管理職とそれ以外)
- (4) 男女別
- (5) 子どもの有無、年齢別

なお、参考資料としてアンケート例を次頁に掲載した。このアンケート例は、以下の内容を想定して作成している。

- ・ 対象：全従業員
- ・ 確認または把握したいこと：
 - (1) 従業員が育児にどの程度参加しているのか
 - (2) 男性の育児参加に対し、従業員がどのようなニーズを持っているのか
 - (3) 男性の育児参加を阻害している要因は何か
 - (4) 各職場に従業員の仕事と育児の両立をしやすい雰囲気があるか

各社で「確認または把握したいことは何か」を話し合い、必要に応じて、アンケート例から設問を取捨選択、加工、あるいは設問を追加して活用することができる。

資料1 男性の育児参加に係る現状と課題を把握するためのアンケート例

男性の育児参加に向けたアンケートのお願い

平成 年 月 日
(調査企画・実施) 部 課

当社では、男性の育児参加に関するアンケートを行い、従業員のニーズを把握することといたしました。アンケートは無記名で、個人が特定されることはありませんので趣旨をご理解の上、是非、調査にご協力ください。なお、アンケートは、 月 日()までに 部 課まで返送ください。

【記入上のお願い】

- 質問に沿って、選択肢に をつけるか、具体的にご記入ください。

【調査に関する問い合わせ】

- 記入に際しての不明な点や質問等がありましたら、下記担当者までお問い合わせください。

部(課)名: 担当: (e-mail: ……), (e-mail: ……)

電 話: FAX:

まず、あなた自身についておうかがいします

問1. あなたの所属している事業所について、あてはまるものを1つ選んでください。

1. (例)本社
2. (例) 工場
3. (例) 事業所

各社で実態に合わせて選択肢を設定してください。

問2. あなたの職種について、あてはまるものを1つ選んでください。

1. (例)総務・人事・経理
2. (例)営業
3. (例)生産

各社で実態に合わせて選択肢を設定してください。

問3. あなたの役職について、あてはまるものを1つ選んでください。

1. (例)役職なし
2. (例)主任
3. (例)係長
4. (例)課長
5. (例)部長

各社で実態に合わせて選択肢を設定してください。

問4. あなたの性別を選んでください。

- | |
|-------|
| 1. 男性 |
| 2. 女性 |

問5. あなたの年齢について、あてはまるものを選んでください。

- | | |
|----------|--------|
| 1. 20歳未満 | 2. 20代 |
| 3. 30代 | 4. 40代 |
| 5. 50代以上 | |

問6. 配偶者はいらっしゃいますか。1つを選んでください。

- | | |
|--------|---------|
| 1. いる | 問6-SQ1へ |
| 2. いない | 問7へ |

問6-SQ1【配偶者がいらっしゃる方へ伺います】あなたの配偶者の就業状況について、あてはまるものを1つを選んでください。

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. フルタイム | 2. パートタイム |
| 3. 自営業・家族従業・内職など | 4. これらの形態では働いていない |

問7. あなたはお子さんがいらっしゃいますか。あてはまる方を選んでください。

- | | |
|--------|---------|
| 1. いる | 問7-SQ1へ |
| 2. いない | 問8へ |

問7-SQ1【お子さんがいらっしゃる方へ伺います】同居しているお子さんのうち、一番末のお子さんの年齢について、あてはまるものを1つを選んでください。

- | | |
|--------------|-------------|
| 1. 0～2歳 | } 問7-SQ2～4へ |
| 2. 3歳～小学校入学前 | |
| 3. 小学校1～3年生 | } 問8へ |
| 4. 小学校4～6年生 | |
| 5. 中学生 | |
| 6. 中学校卒業以上 | |

問7-SQ2 あなたは日ごろ、育児をどのくらいしていますか。あてはまるものを1つを選んでください。

- | |
|-----------------------------------|
| 1. ほとんど自分がしている |
| 2. 自分の方が(配偶者や親・祖父母等の家族に比べて)多くしている |
| 3. 半分くらい自分がしている |
| 4. 自分以外(配偶者や親・祖父母等の家族等)の方が多くしている |
| 5. ほとんど自分以外(配偶者や親・祖父母等の家族等)がしている |

または(より具体的に育児に関わる時間を把握したい場合)

問 7-SQ2 あなたは平日、育児に関わる時間は平均して1日何時間くらいですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- | | |
|------------|--------------|
| 1. 30分未満 | 2. 30分～1時間程度 |
| 3. 1～2時間程度 | 4. 2～3時間程度 |
| 5. 3～5時間程度 | 6. 5時間以上 |

問 7-SQ3 お子さんの看護や学校行事への参加等をあなたはどれくらいしていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- | |
|-----------------------------------|
| 1. ほとんど自分がしている |
| 2. 自分の方が(配偶者や親・祖父母等の家族に比べて)多くしている |
| 3. 半分ぐらい自分がしている |
| 4. 自分以外(配偶者や親・祖父母等の家族等)の方が多くしている |
| 5. ほとんど自分以外(配偶者や親・祖父母等の家族等)がしている |

問7-SQ4 あなたが育児のために協力をお願いしている人、利用している施設・サービス等をすべて選んでください。

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 同居している家族(自分または配偶者の親、子どものおじ・おば、兄弟等) |
| 2. 別居している家族(自分または配偶者の親、子どものおじ・おば等) |
| 3. 近隣の知人 |
| 4. 自宅近くの保育所 |
| 5. 自宅近くの幼稚園 |
| 6. 事業所内託児施設 |
| 7. 保育ママ(家庭福祉員、家庭保育室) |
| 8. ベビーシッターや家政婦(夫) |
| 9. 地域のファミリー・サポート・センター |
| 10. その他(具体的に: _____) |
- 各社で実態に合わせて選択肢を設定してください。

問8. あなたが平日にご家族と一緒に夕食を取るのは平均して週何回くらいですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- | |
|--------------------|
| 1. ほぼ毎日一緒に食べている |
| 2. 3～4回程度 |
| 3. 1～2回程度 |
| 4. 一緒に食べることはほとんどない |

あなたの職場の労働時間、有給休暇取得状況等についておうかがいします。

問9. あなたの先月1ヵ月の残業時間はおおよそ何時間ですか。あてはまるものを1つ選んでください。(概数で結構です。なお、残業時間には早出も含めてください)

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. ほとんどない | 2. 5時間未満 |
| 3. 5～10時間未満 | 4. 10～15時間未満 |
| 5. 15～20時間程度 | 6. 20時間以上 |
| 7. わからない | |

問10. あなたの先月1ヵ月の休日出勤は何日くらいですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- | | |
|---------------|-----------|
| 1. ほとんどない | 2. 1～2日程度 |
| 3. 3～4日程度 | 4. 5日以上 |
| 5. ほぼ毎週末(毎休日) | 6. わからない |

問11. 昨年度のあなたの有給休暇取得日数はおおよそどれくらいですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 5日未満 | 2. 5～10日未満 |
| 3. 10～15日未満 | 4. 15～20日未満 |
| 5. 20日以上 | 6. わからない |

問12. あなたの職場は、次にあげるような雰囲気・風土がありますか。あてはまるものをすべて選んでください。

- | |
|---------------------------|
| 1. 仕事が終わらない同僚の仕事を手伝って帰る |
| 2. 上司が帰らないと帰ってはいけない |
| 3. 上司が遅くまで仕事しているので帰りにくい |
| 4. 会社に長くいるほうが、高く評価される |
| 5. アフター5でコミュニケーションをはかる |
| 6. 特定の人に仕事が集中している |
| 7. 全員がこなしきれないほどの仕事を抱えている |
| 8. 有給休暇が取りにくい |
| 9. 子どものことを理由に休暇をとることができない |
| 10. 上記のような雰囲気・風土はない |

問13. あなたの職場では、上司によって残業や有給休暇の取得の状況が変わりますか。あてはまるものを1つ選んでください。

1. 変わる
2. どちらかといえば変わる
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば変わらない
5. 変わらない

問14. あなた自身の労働時間について、どのように考えていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

1. 現状のままでよい
2. もっと長くしたい
3. もっと短くしたい
4. 長さは現状のままでよいが、もっと柔軟化させたい(フレックスタイム等)

わが社の育児を支援する諸制度に対しておうかがいします

問15. 当社の育児を支援する諸制度を知っていますか。それぞれの制度に対してあてはまるものを1つ選んでください。

	1 制度の存在・内容 ともに知っている	2 制度があることは 知っているが、 内容は知らない	3 全く知らない
A. 育児休業制度	1	2	3
B. 育児短時間勤務制度	1	2	3
C. 子どもの看護のための休暇制度	1	2	3
D. (例) 育児が理由で退職した者のための再雇用制度	1	2	3
E. (例) 育児サービスを利用したときの費用の補助	1	2	3
F. (例) 育児休業中の従業員に対する情報提供	1	2	3

各社で実態に合わせて選択肢を設定してください。

【育児休業に関して】

問16. 育児休業にかかる次のことを知っていますか。あてはまるものをすべて選んでください。

1. 育児休業中の社会保険の支払いは手続きすれば免除される
2. 育児休業を取得した場合、育児休業給付金(月収の40%)が支給される
3. 妻が専業主婦や産後休業中であっても、産後8週間は男性が育児休業を取得できる

上記のほか、各社で独自に実施していることがあれば追加してください

問17. あなたは育児休業を取得しましたか。あてはまるものをすべて選んでください。

- | | |
|-------------------------|------------|
| 1. 取得した | } 問 18 へ |
| 2. 配偶者が取得した | |
| 3. 取得しなかった | 問 17-SQ1 へ |
| 4. 子どもがいないので取得する必要がなかった | 問 18 へ |

問17-SQ1 [問 17 で「取得しなかった」方におうかがいします。]なぜ、育児休業を取得しなかったのですか。3つまで選んでください。

- | |
|----------------------------|
| 1. 仕事の方にやりがいを感じていたため |
| 2. 他に育児をする家族がいたため |
| 3. 配偶者や家族からの反対があったため |
| 4. 家計が苦しくなるため |
| 5. 職場に迷惑がかかるため |
| 6. 業務が繁忙であったため |
| 7. 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため |
| 8. 上司の理解が得られなかったため |
| 9. 昇格・昇給にひびくと思ったため |
| 10. 休業中や復帰後の処遇がわからなかったため |
| 11. 制度内容がわからなかったため |
| 12. 制度が女性のみを対象としているため |
| 13. その他(具体的に: _____) |

問18. 今後あなたに子どもが生まれた場合、(女性は産前・産後休暇とは別に)育児休業を取得したいと思いますか。1つ選んでください。

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1. 是非取得したい | } 問 18-SQ1 へ |
| 2. できれば取得したい | |
| 3. 取得したくない | 問 18-SQ2 へ |
| 4. わからない、あるいは、生む予定はない | 問 19 へ |

問 18-SQ1.[問 18 で「是非取得したい」「できれば取得したい」方におうかがいします。]取得したい期間はどれくらいですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- | |
|--------------------------------------|
| 1. 1ヵ月未満 |
| 2. 1~2ヵ月未満 |
| 3. 2~3ヵ月未満 |
| 4. 3~6ヵ月未満 |
| 5. 6ヵ月~1年未満 |
| 6. 1年以上 |
| 7. その他(具体的に: _____年 _____ヵ月程度、_____) |

問 18-SQ2.【問 18 で「取得したくない」方におうかがいします。】なぜ、取得したくないのですか。3 つまで選んでください。

1. 仕事の方にやりがいを感じているため
2. 他に育児をする家族がいるため
3. 配偶者や家族からの反対がある(と予想される)ため
4. 家計が苦しくなるため
5. 職場に迷惑がかかるため
6. 業務が繁忙であるため
7. 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であるため
8. 上司の理解が得られない(と予想される)ため
9. 昇格・昇給にひびくため
10. 休業中や復帰後の処遇がわからないため
11. 制度内容がわからないため
12. 制度が女性のみを対象としているため
13. 育児や家事に向いていないため
14. 出産を機に退職し、育児に専念したいため
15. その他(具体的に:)

問19. あなたの職場では女性が育児休業を取得しやすい雰囲気ですか。あてはまるものを1つ選んでください。

1. 取得しやすい 問 20 へ
2. 取得しにくい 問 19-SQ1 へ

問 19-SQ1.【問 19 で「取得しにくい」と回答した方へお伺いします】なぜ、取得しにくいのですか。あてはまるものを1つ選んでください。

1. 職場が忙しい
2. 上司が取得に否定的
3. 育児の大変さに対する職場の理解が低い
4. その他(具体的に:)

問20. あなたの職場では男性が育児休業を取得しやすい雰囲気ですか。1つ選んでください。

1. 取得しやすい 問 21 へ
2. 取得しにくい 問 20-SQ1 へ

問 20-SQ1.【問 20 で「取得しにくい」と回答した方へお伺いします】なぜ、取得しにくいのですか。1つ選んでください。

1. 職場が忙しい
2. 上司が取得に否定的
3. 男性が育児をすることに対する職場の理解が低い
4. その他(具体的に:)

問21. あなたの職場で育児休業を取得した人がいますか。1つ選んでください。

- | | |
|--------|------------|
| 1. いる | 問 21-SQ1 へ |
| 2. いない | 問 22 へ |

問21-SQ1. 【問21で「いる」と回答した方へお伺いします】そのとき、あなたの職場の雰囲気はどうでしたか。あてはまるものすべて選んでください。

- | |
|----------------------|
| 1. 同僚の理解があり、協力的だった |
| 2. 上司の理解があり、協力的だった |
| 3. 同僚の理解が低く、非協力的だった |
| 4. 上司の理解が低く、非協力的だった |
| 5. その他(具体的に: _____) |

または(従業員自身の考えを尋ねたい場合)

問 21-SQ1. 【問 21 で「いる」と回答した方へお伺いします】そのとき、あなたはどのように思いましたか。あてはまるものすべて選んでください。

- | |
|----------------------|
| 1. 積極的に支援しようと思った |
| 2. 会社の制度なので仕方がないと思った |
| 3. 仕事が増えるので迷惑だと思った |
| 4. その他(具体的に: _____) |
| 5. 特に何とも思わなかった |

問22. 育児休業制度に対する要望があれば、自由にご記入ください。

--

「育児休業」のほか、各社が確認したい育児に関する諸制度の利用状況、制度利用に関する職場の雰囲気等について設問を追加・変更してください。

【育児短時間勤務に関して】

問23. あなたは育児短時間勤務制度を利用しましたか。あてはまるものすべてお選びください。

- | | |
|-------------------------|------------|
| 1. 利用した | } 問 24 へ |
| 2. 配偶者が利用した | |
| 3. 利用しなかった | 問 23-SQ1 へ |
| 4. 子どもがいないので利用する必要がなかった | 問 24 へ |

問 23-SQ1 【問23で「利用しなかった」方におうかがいします。】なぜ、育児短時間勤務制度を利用しなかったのですか。3つまで選んでください。

1. 仕事の方にやりがいを感じていたため
2. 他に育児をする家族がいたため
3. 配偶者や家族からの反対があったため
4. 家計が苦しくなるため
5. 職場に迷惑がかかるため
6. 業務が繁忙であったため
7. 職場が制度を利用しにくい雰囲気であったため
8. 上司の理解が得られなかったため
9. 昇格・昇給にひびくと思ったため
10. 制度利用中の処遇がわからなかったため
11. 制度内容がわからなかったため
12. 制度が女性のみを対象としているため
13. その他(具体的に:)

問24. 今後あなたは、育児短時間勤務制度を利用したいと思いますか。1つ選んでください。

- | | | |
|------------------------|---|------------|
| 1. 是非利用したい | } | 問 25 へ |
| 2. できれば利用したい | | |
| 3. 利用したくない | | 問 24-SQ1 へ |
| 4. わからない、あるいは、育児の予定はない | | 問 25 へ |

問 24-SQ1.【問 24 で「利用したくない」方におうかがいします。】なぜ、利用したくないのですか。3つまで選んでください。

1. 仕事の方にやりがいを感じているため
2. 他に育児をする家族がいるため
3. 配偶者や家族からの反対がある(と予想される)ため
4. 家計が苦しくなるため
5. 職場に迷惑がかかるため
6. 業務が繁忙であるため
7. 職場が制度を利用しにくい雰囲気であるため
8. 上司の理解が得られない(と予想される)ため
9. 昇格・昇給にひびくため
10. 制度利用中の処遇がわからないため
11. 制度内容がわからないため
12. 制度が女性のみを対象としているため
13. 育児や家事に向いていないため
14. 出産を機に退職し、育児に専念したいため
15. その他(具体的に:)

問25. あなたの職場では女性が育児短時間勤務制度を利用しやすい雰囲気ですか。1つお選びください。

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 利用しやすい | 問 26 へ |
| 2. 利用しにくい | 問 25-SQ1 へ |

問 25 - SQ1. 【問 25 で「利用しにくい」と回答した方へお伺いします】なぜ、利用しにくいのですか。1つ選んでください。

- | |
|-----------------------|
| 1. 職場が忙しい |
| 2. 上司が利用に否定的 |
| 3. 育児の大変さに対する職場の理解が低い |
| 4. その他(具体的に: _____) |

問26. あなたの職場では男性が育児短時間勤務制度を利用しやすい雰囲気ですか。1つ選んでください。

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 利用しやすい | 問 27 へ |
| 2. 利用しにくい | 問 26-SQ1 へ |

問 26 - SQ1. 【問 26 で「利用しにくい」と回答した方へお伺いします】なぜ、利用しにくいのですか。1つ選んでください。

- | |
|---------------------------|
| 1. 職場が忙しい |
| 2. 上司が利用に否定的 |
| 3. 男性が育児をすることに対する職場の理解が低い |
| 4. その他(具体的に: _____) |

問27. あなたの職場で育児短時間勤務制度を利用した人がいますか。1つお選びください。

- | | |
|--------|------------|
| 1. いる | 問 27-SQ1 へ |
| 2. いない | 問 28 へ |

問27-SQ1. 【問27で「いる」と回答した方へお伺いします】そのとき、あなたの職場の雰囲気はどうでしたか。あてはまるものすべて選んでください。

1. 同僚の理解があり、協力的だった
2. 上司の理解があり、協力的だった
3. 同僚の理解が低く、非協力的だった
4. 上司の理解が低く、非協力的だった
5. その他(具体的に: _____)

または(従業員自身の考えを尋ねたい場合)

問27-SQ1. 【問27で「いる」と回答した方へお伺いします】そのとき、あなたはどのように思いましたか。あてはまるものすべて選んでください。

1. 積極的に支援しようと思った
2. 会社の制度なので仕方がないと思った
3. 仕事が増えるので迷惑だと思った
4. その他(具体的に: _____)
5. 特に何とも思わなかった

問28. 育児短時間勤務制度に対する要望があれば、自由にご記入ください。

問29. あなたは男性の育児参加についてどのようにお考えですか。1つ選んでください。

1. 賛成である
2. どちらかといえば賛成である
3. どちらともいえない
4. どちらかといえば反対である
5. 反対である

問30. 男性の育児参加しやすい環境を整備するためには何が必要であると思いますか。あてはまるものすべて選んでください。

1. 男性の育児参加に対する職場(経営者、上司、同僚など)の理解の向上
2. 男性自身の意識の変化
3. 現在の育児休業および関連制度の周知・徹底
4. 男性が育児参加しやすい内容の制度の創設/見直し
5. 育児休業および関連制度を取得しても昇格等に影響しないなどの人事制度の整備
6. 会社による育児に関する経済的サービスの充実
7. その他(具体的に: _____)

【育児を支援する制度について】

問31. あなたは仕事と育児について、どのようにお考えですか。1つ選んでください。なお、お子さんがいらっしゃる方は、将来の希望として教えてください。

1. 仕事を優先したい
2. どちらかといえば仕事を優先したい
3. 仕事と育児を両立したい
4. どちらかといえば育児を優先したい
5. 育児を優先したい
6. わからない

問32. 次に挙げた制度のうち、あなたが育児をする場合、必要な制度は何ですか。3つまで選んでください。

1. 残業の免除
2. 労働時間は変更せずに始業・終業時間をずらす
3. フレックスタイム勤務
4. 1日あたりの労働時間を短縮する
5. 特定の曜日だけ勤務時間を短縮する
6. 週に2~4日の勤務
7. 1時間単位での有給休暇の取得
8. 在宅勤務
9. 子ども1人について育児休業を複数回取得できる制度
10. 出産時における父親の休暇制度(1週間程度)
11. 担当業務の限定
12. 勤務地の限定
13. 事業所内託児施設の設置
14. 経済的支援(手当、ベビーシッター補助等)

これらは育児などを支援する制度の例です。従業員のニーズを幅広く把握することを目的として、各社で検討し、必要と考える制度を列挙してください。

問33. 次に挙げた制度のうち、職場のメンバーが利用しても差し支えないと思う制度はどれですか。3つまで選んでください。

1. 残業の免除
2. 労働時間は変更せずに始業・終業時間をずらす
3. フレックスタイム勤務
4. 1日あたりの労働時間を短縮する
5. 特定の曜日だけ勤務時間を短縮する
6. 週に2~4日の勤務
7. 1時間単位での有給休暇の取得
8. 在宅勤務
9. 子ども1人について育児休業を複数回取得できる制度
10. 出産時における父親の休暇制度(1週間程度)
11. 担当業務の限定
12. 勤務地の限定
13. 事業所内託児施設の設置

これらは育児などを支援する制度の例です。各社の実態に合わせて制度を列挙してください。

問34. 会社の勤務制度などで困っている点、改善してほしい点、育児支援として考えられる対策などを自由に記入してください。

--

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

ヒアリング調査

ヒアリング調査については、社内における各種会議や会合等の機会を利用して意見聴取等を行うことも考えられる。

ヒアリング調査の場合もアンケートと同様、性別、年代、職種等によって、従業員の意見は異なることが想定される。偏った意見をもとに現状や課題を把握し、企業の取組方針を決定するリスクを回避するためには、属性別にヒアリングを実施したり、あるいは属性別のグループ・インタビューを実施したりするなどの工夫が必要となる。

(3) 両立支援や男性の育児参加支援の取組方針の決定

男性の育児参加を支援する意義は、企業によって様ではないだろう。経営層が、把握した現状や課題を踏まえ、企業の置かれている状況や今後の事業展開の方向性も見定めながら、自社にとっての両立支援や男性の育児参加支援の意義やメリット等を明確にする必要がある。その上で、両立支援や男性の育児参加支援に係る自社の取組方針を固め、それを経営の方針として明確に位置づけることが求められる。

2. 男性が育児参加しやすい職場づくりのための体制の整備と実施計画の策定

(1) 社内検討・推進委員会の設置・運営

両立支援や男性の育児参加支援の取組方針を現実のものとするためには、実際に取組を進めていくための社内体制を整える必要がある。社内体制は、取組内容の検討を行うのみならず、実際に取組を推進していく機能も担う必要がある。

自社の状況に応じた効果的な取組を検討・推進するためには、男性の育児参加を推進するための中心的役割を果たす組織として、男性の育児参加支援に関する社内検討・推進委員会を設置することが効果的である。取組方針を経営の方針として明確に位置づける中で、社内検討・推進委員会の設置・運営においても、経営トップの積極的な関与が求められよう。また、男性の育児参加しやすい職場づくりは、全従業員に関係するテーマであることから、参加メンバーとしては、育児期の子どもを持つ従業員や制度利用者（利用経験者）のみならず、これから制度を利用する可能性がある既婚者層や独身者など、幅広い層を対象とすることが望ましい。

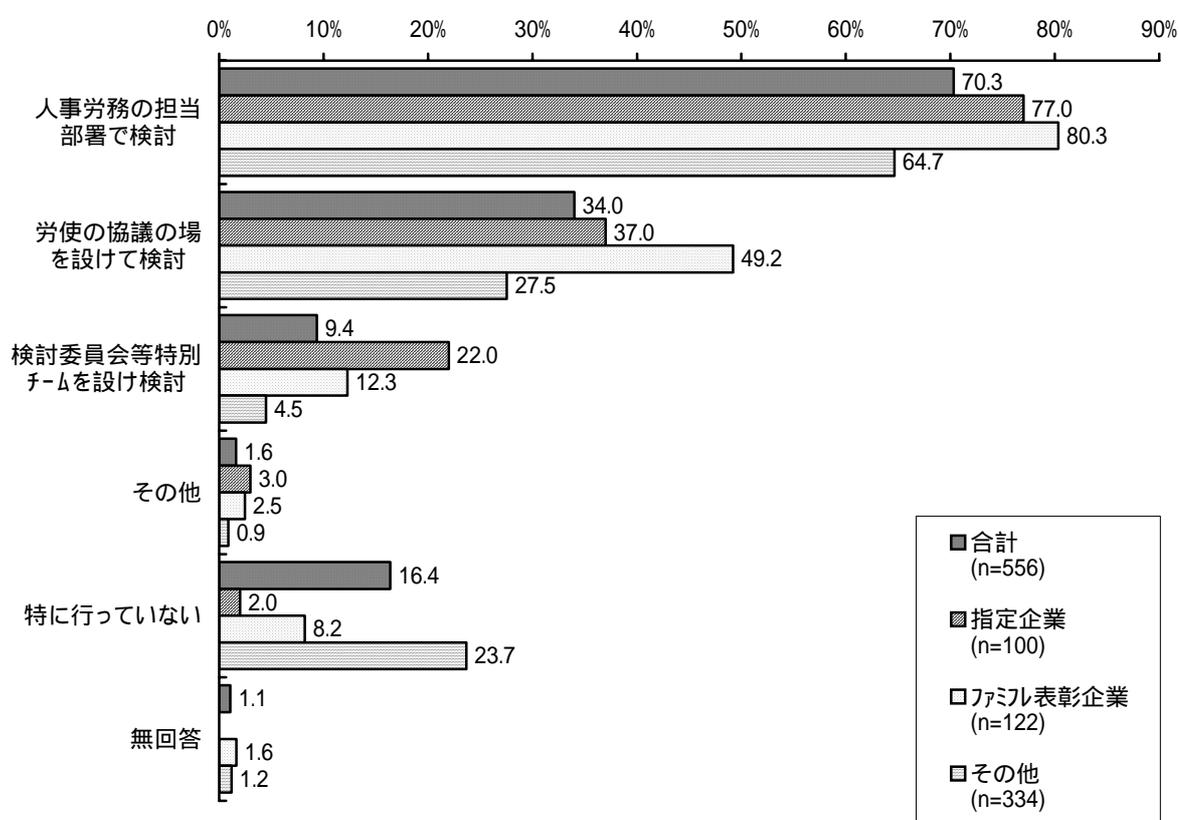
社内検討・推進委員会のタイプとしては、社長等経営者がトップとなる組織、人事部主導の組織、公募などにより一般の従業員の参加を募る従業員参画型の組織などが考えられる。また、すでに労使協議の場など経営層と従業員が一堂に会する場が設定されているのであれば、そのような場を社内・検討推進委員会として活用することも考えられよう。

このように、社内の検討・推進体制がきちりと整備されることで、男性の育児参加を支援するという企業のメッセージが、男性従業員を含めた全従業員に浸透していくことも期待される。

【アンケート調査】

両立支援のための措置をどのような形で検討しているかをみると、「人事労務の担当部署で検討している」が7割を占める。「労使の協議の場を設けて検討している」は3社に1社程度である。「社内に検討委員会等特別のチームを設け、検討している」は全体では1割程度にとどまるが、指定企業では22.0%と多くなっている（アンケート調査 問13）。

図表 10 検討のための取組体制（複数回答）



社長等経営者がトップとなる組織

社内検討・推進委員会を社長直轄の組織として位置付け、この事務局を具体的な施策展開の号令役とすることも考えられる。このようなトップ・ダウン型の形態には、社長の意向がより直接的に組織のメンバーに伝わり、社内的な決定も迅速に行えるという利点がある。

社長の意向や組織の取組を経営層も共有できるように、具体的施策の導入・実施に関するアドバイザー、あるいは諮問機関として、企業の役員ら経営者をメンバーとする委員会

等を設置することも考えられる。

さらに、現場からの意見の集約、現場での取組内容の徹底を行うためには、社長直轄の組織に加えて、現場に近い下部組織を設置することも有効だろう。

【ヒアリング調査】

E社(電気機器製造業 / 正社員 59,500 名)

2001年に社長直轄の組織として立ち上げた「女性かがやき本部」は、2004年に女性社員の多様な挑戦・活躍を推進する「女性躍進本部」として生まれ変わり、この下部組織として人事部門のスタッフがタスクフォースを形成し、活動の推進役を担っている。また、同社の各事業部門のトップ(役員クラス)11名を委員とするアドバイザリー・コミッティを設置し、活動・施策の諮問機関とするとともに、担当する事業部門における風土改革の推進や女性の積極的な登用の推進責任者として、各委員が社員と意見交換を行うなど、積極的な役割を担っている。

G社(電気機器製造業 / 正社員 30,200 名)

推進部門として社長直属の「きらめきライフ&キャリア推進室」を設置している。また、同推進室の諮問機関として、活動方針、具体的目標、活動内容について審議を行う「アドバイザリー・コミッティ」が設置され、執行役副社長を委員長とし、社内カンパニー・分社会社の社長14名で構成される。さらに、取組内容を徹底し、従業員意識や企業風土を改革するために、社内カンパニー・分社会社の総務部長を対象に開催する会議で活動協力を依頼するとともに、社内カンパニー・事業場、分社会社ごとに「男女共同参画推進主務担当者」(全60名)を配置し、推進活動の周知徹底を図っている。

N社(情報サービス業 / 正社員 100 名)

社長、総務部門担当者および社員6名(両立支援制度の利用者とその上司等)で構成された、働き方を見直すプロジェクトを設置し、制度利用における問題点等を洗い出し、その対応策を検討した。

人事部主導の組織

人事部が主体となって、社内検討・推進委員会を設置することも考えられる。人事部は、両立支援や男性の育児参加支援の取組を実質的に推進していく立場にあることから、人事部が主体となることで取組内容の検討が効率的に進むという利点がある。

また、両立支援制度の導入・改正や男性の育児参加支援の取組に向けては、労使協議がポイントとなるケースが少なくない。人事部と労働組合が参加する労使協議の場を、社内・検討推進委員会として活用することも考えられる。

【ヒアリング調査】

R社(情報サービス業 / 正社員 500名)

2005年に財団の「男性労働者育児参加促進事業」の指定事業主となったことを契機として、総務部が中心となって社内検討委員会を設置した。同社には労働組合がないので、各部署の代表で構成される互助会の役員の参加を求めている。

X社(銀行業 / 正社員 400名)

2005年に財団の男性労働者育児参加促進事業の指定事業主になったことを契機として、2006年1月、行内に「男性行員の育児参加検討委員会」を設置した。

「男性行員の育児参加検討委員会」メンバーは、経営管理部メンバー3名(部長、次長と女性一般職)と労働組合メンバー2名(委員長、書記長)の計5名である。この検討委員会は半期に1回開催し、随時、常勤役員会に状況を報告している。

従業員参画型の組織

社内検討・推進委員会の形態としては、公募により、一般の従業員が主体となって組織を構築する、経営者や人事部主導の組織への一般の従業員の参加を募り、従業員のニーズを集約して会社へ提言するスタイルをとるといった方法が考えられる。

【ヒアリング調査】

A社(小売業 / 正社員 1000名)

2004年度から労使が協議する場として社内プロジェクトチームを設置している。第一次プロジェクトとして、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画策定を中心に、自社の現状を把握し、必要な取組の企画を行った。委員会のメンバーは、人事担当の役員をトップに据え、従業員サイドとして労働組合のほか、育児経験者、独身者、再雇用制度により再雇用された女性社員などを含め、全体で10人の組織とした。

H社(精密機械機器製造業/正社員1,300名)

従業員代表組織から仕事と子育ての両立支援策に関する要望が出たことを契機に、2004年に社員による研究会を発足させた。メンバーは、男性3名、女性6名の計9名で構成され、技術系・事務系、既婚(子どもの有無)・独身者など社員の意見を幅広く反映できるように人選に配慮した。研究会では「どのような制度を整備する必要があるか」を会社に提言することを目的に、社内の各層に加えて同社の育児休業制度を利用せずに退職したもと社員も含めて、研究会メンバーがヒアリングを実施した。さらに全社員を対象に社内アンケートを行い、ヒアリングやアンケートの結果を踏まえて会社への要望書を提出している。

F社(繊維業/正社員5,200名)

社内から取組に賛同する委員(20名弱)を公募し、「女性活躍委員会」を設置し、年3~4回の委員会を通して具体的な推進施策の設計、取組の運営、施策のモニタリング、職場PR等を行っている。

T社(印刷業/正社員2,800名)

取締役人事部長が委員長を務め、人事部 Bright Women Support Plan プロジェクトから5名、労働組合から組合副委員長を含む6名を選出し、計12名のメンバーで委員会を組成している。男女別には、男性が8名、女性が4名という構成になっており、多様な立場からの意見を収集できるよう、既婚者だけでなく未婚者にもメンバーに入ってもらっている。

C社(情報サービス業/正社員200名)

次世代育成支援対策推進法により策定した一般事業主行動計画の見直しを目的として、2005年12月に次世代育成計画社内検討委員会を発足させた。従来からあった労使連絡会のメンバーに加えて、社内公募による一般社員のメンバー4名が参加した(計12名、男性7名、女性5名)。社内公募の応募条件は「組合員であること」、「少子化や仕事と子育ての両立、男性の育児休業などに興味があること」とした。公募メンバーは女性が3名、男性が1名だった。

(2) 両立支援や男性の育児参加支援の取組方針についての社内外への公表

男性の育児参加支援について、自社にとっての取組の意義を確認し、そのためにどうしていくかという取組方針を定めた後には、経営層はもちろん、取組方針を実際に実現していくことになる職場の管理職、一般の従業員に至るまで、こうした取組方針に関する理解を浸透させる必要がある。全従業員への周知のためには、社内イントラネットへの掲載、従業員向けパンフレットの配布、社内でのポスター掲示等が有効だろう。また、管理職会

議等の社内会議で、男性の育児参加支援に係る自社の方針を表明することも有益だと考えられる。

また、企業ホームページや、アニュアル・レポートやCSRレポートといった企業の経営方針等を示す重要な報告書、またメディアなどにおいて、企業が両立支援や男性の育児参加支援に係る取組方針を広く公表することは、両立支援や男性の育児参加支援を進めることに対する企業の強い姿勢を世に示すことになる。このことは、企業の対外的なイメージの向上につながるだけでなく、従業員に対しても、企業の姿勢が強いメッセージ性をもって伝わる可能性が高い。企業のこうした取組の推進にあたっては、顧客や関係機関の理解が必要な場合もあるだろう。顧客や関係機関の理解を得るという面でも、取組方針の公表は効果的であろう。

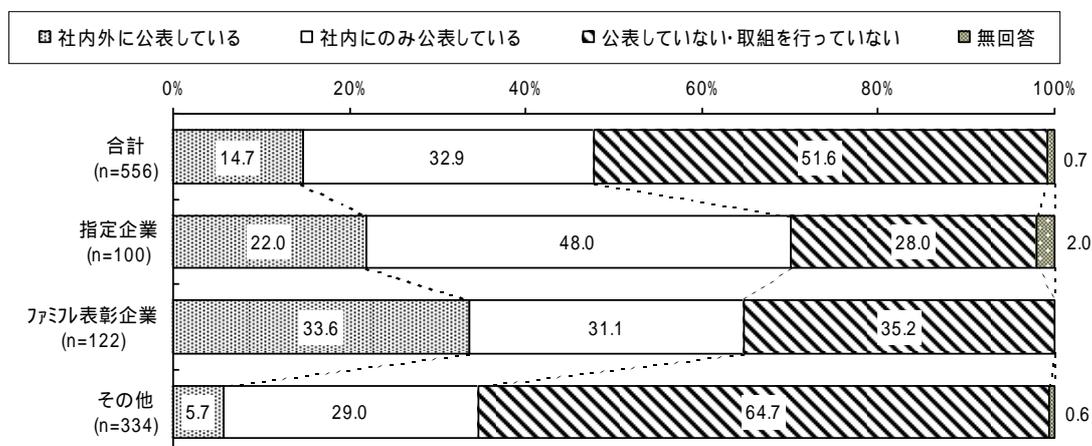
さらに、両立支援や男性の育児参加支援に関する取組方針の内外への公表は、男性の育児参加の壁となっている職場や男性従業員自身の意識、さらには社会一般の意識を改革する上でも有益だと考えられる。

【アンケート調査】

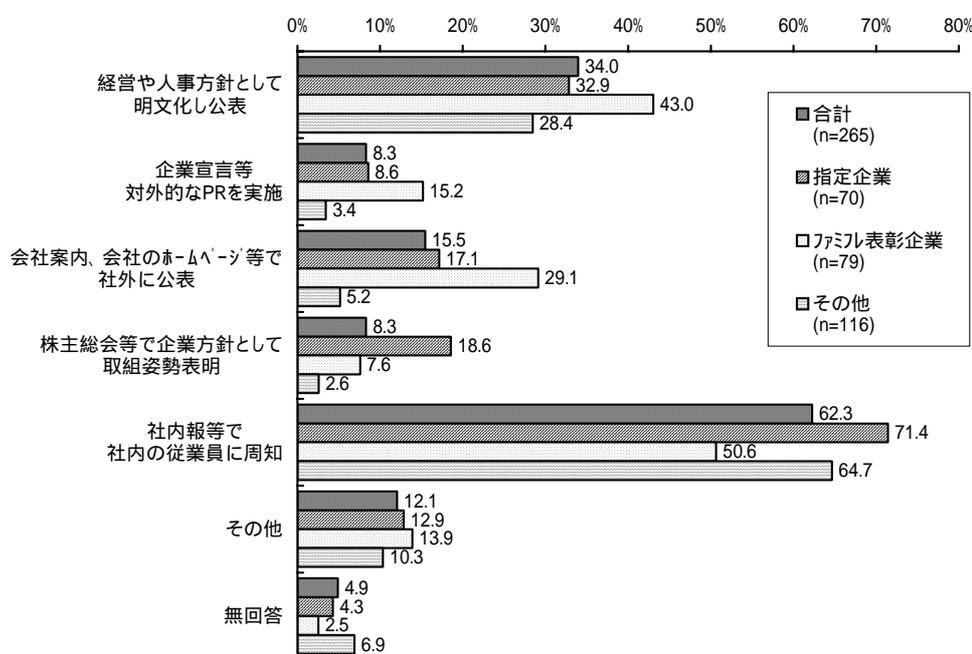
両立支援への取組方針を社内外に公表している企業割合をみると、全体で14.7%、指定企業は22.0%、社内に公表している企業は全体で32.9%、指定企業は48.0%である。

取組方針を公表している企業の公表の方法をみると、「両立支援に対する考え方を社内報やイントラネットで社内の従業員に周知している」が6割と最も多く、次いで「両立支援に対する考え方を、経営や人事の方針として明文化し公表している」が3社に1社程度を占めている（アンケート調査 問11）。

図表 11 両立支援への取組方針の公表



図表 12 公表方法（公表している企業について）（複数回答）



社内への公表

男性の育児参加支援の取組方針を、社内に公表し、管理職や一般の従業員の理解を得ることは、取組方針を実現していく上で不可欠である。

両立支援や男性の育児参加支援の取組方針に関する、社内への公表方法としては、イントラネットや社内機関誌（冊子）の活用、リーフレット等の作成・配布、管理職や一般の従業員を対象とする会議等における周知、社内ポスターの作成・貼付等があげられる。

たとえば、社長自身が、年頭挨拶等で全従業員に対して男性の育児参加支援に関する取組方針を伝えれば、社長の思いが、直接的に、かつ強いメッセージとして従業員に届くことが期待される。また、社内報で、男性の育児参加支援に関する取組方針や内容を、特集を組んで連載することも、従業員の理解を深めさせるだろう。

A．イントラネットや社内機関誌の活用

イントラネットや社内機関誌を、両立支援や男性の育児参加支援の取組方針等に関する従業員の認知度を高めるために活用することは有益だろう。

ただ、イントラネットに情報を掲載するだけ、社内機関誌を配布するだけでは、全従業員に伝えるべき情報が十分に伝わらない懸念が残る。このため、男性の育児参加支援等の取組方針について、こうした内容にあまり関心のない従業員を含めて、広く啓発を図るた

めの工夫が求められる。たとえば、イントラネット上に、両立支援や男性の育児参加支援の取組推進部門の専用 Web サイトを開設し、全従業員に Web サイト閲覧を呼びかければ、企業の男性の育児参加支援等に対する取組姿勢が、より大きなインパクトを持って広く従業員に伝わる可能性が高い。社内機関誌の中で男性の育児参加に関する特集を組み、身近な事例等を紹介することも、従業員の関心を集める上で大きな効果が期待できる。

【ヒアリング調査】

H社(精密機械機器製造業/正社員 1,300名)

イントラネットに「仕事と育児を両立できる環境づくりが会社の一層の成長に不可欠であること」等の社長メッセージや各種制度内容を掲載し、従業員がいつでもアクセスして見るようにしている。

E社(電気機器製造業/正社員 59,500名)

推進部門の Web サイトを開設し、会社の取組方針等を紹介するとともに、育児・介護を支援する制度紹介、共働き夫婦の育児におけるノウハウ・知恵の紹介等の情報交換も行える場として活用している。

G社(電気機器製造業/正社員 30,200名)

推進部門の Web サイトを開設し、会社の取組を紹介するとともに、従業員の質問を受けるなど、双方向のコミュニケーション・ツールとしている。

N社(情報サービス業/正社員 100名)

イコール・パートナー、能力主義、個人の成長なくして会社の成長なし、の3つを企業理念とし、この実現のための両立支援への積極的な取組を、社長が中心となって推進している。このような取組方針や取組内容を盛り込んだ従業員向けガイドブックを、イントラネット上に掲載している。

R社(情報サービス業/正社員 500名)

社内イントラネット上に「男性育児参加応援サイト」を設け、全社員に公開している。本サイトには、育児参加推進宣言、取組内容、両立支援制度、雇用保険からの給付金制度、雇用管理ルール、育児休業取得モデル、育児参加計画書、相談窓口を盛り込んでおり、男性社員や管理職の意識改革にも活用している。また、本サイトへモバイル接続も可能とし、客先常駐の社員を含めて全社員にサイトの内容を周知している。

W社(日用衛生品製造業 / 正社員 1,000 名)

2005 年 11 月号から、社内報に特別のコーナーを設け、毎号 1 ページ分のワーク・ライフ・バランス、2006 年度は男性の育児参加をテーマに情報発信を行っている。

図表 13 社内報掲載内容

Vol.1	「仕事と育児・介護の両立」についてのアンケート 次世代育成支援対策推進法って何なの？ (認定取得のための男性の育児休業要件を紹介し、政策としても男性の育児参加が推奨されていることを啓発)
Vol.2	両立支援制度の紹介、女性社員の育児休業や育児短時間勤務の取得体験談と夫・上司の声の紹介
Vol.3	育児のために 1 ヶ月休暇を取得した男性社員のインタビュー
Vol.4	育児関連制度を利用している男性社員 3 名の座談会
Vol.5	家族工場参観日の紹介
Vol.6	育児休業を取得した男性社員のインタビュー

B . リーフレットや冊子等の作成・配布

経営者が従業員に対して、両立支援や男性の育児参加支援の取組の方針や内容を伝えるツールとしては、リーフレットや冊子等を作成し、配布することも有益である。

【ヒアリング調査】

B社(化学工業 / 正社員 3,100 名)

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の内容を紹介したリーフレットで「男性が普通に育児参加、育児休業を取得できる風土づくりをめざす」ことを表明し、全社員に配布している。

D社(化学工業 / 正社員 6,100 名)

2000 年からは女性のみならず、男女社員をターゲットとした施策である『イコールパートナーシップ推進』を社長が推進役となって行っており、その活動の柱として、多様性の尊重、職場におけるジェンダーフリーの浸透、ワーク・ライフ・バランスの推進の 3 つを掲げている。こうした企業の活動の方向と枠組みをリーフレットにまとめ、全社員へ配布している。

H社（精密機械機器製造業 / 正社員 1,300名）

両立支援に関する諸制度の導入にあたり、全国の事業所で説明会を開催し、「仕事と育児を両立できる環境づくりが会社の一層の成長に不可欠であること」、「男性も育児に積極的にに関わり、仕事の間だけでなく、社会や家庭の中でも多くを経験して豊かな感受性を養っていくことが組織の多様化に寄与すること」等を記した社長からのメッセージを全参加者に配布している。

G社（電気機器製造業 / 正社員 30,200名）

同社では、「女性従業員のステップアップ支援」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「意識・風土の改革」の3つを柱とした「男女共同参画」に関する組織的取組を進めており、全社員およびグループ各社に配布する季刊発行の冊子の中でこうした取組を紹介することによって周知を図っている。

C．管理職会議等における周知

管理職や一般の従業員を対象とした会議等、社内会議の場を利用して、経営者が趣旨を直接説明し協力を求めることは、取組の現場において実際の推進役となる管理職や、育児参加する男性従業員の支援を行うことになる周囲の一般従業員に、経営の意思を訴求するという意味で効果が大きい。

【ヒアリング調査】

H社（精密機械機器製造業 / 正社員 1,300名）

幹部会（部長、課長、リーダー等が集まる会議）を利用して、「仕事と育児を両立できる環境づくりが会社の一層の成長に不可欠であること」等のメッセージを、社長が経営者として直接伝えている。

N社（情報サービス業 / 正社員 100名）

イコール・パートナー、能力主義、個人の成長なくして会社の成長なし、の3つを企業理念とし、この実現のための両立支援への積極的な取組を、社長が中心となって推進している。このような取組の方針や内容について、管理職向けマニュアルを作成・配布し、管理職会議や研修で徹底を図っている。

D．社内ポスターの作成・貼付

従業員に両立支援や男性の育児参加支援に関する企業の取組方針を広く浸透させるよう、食堂等多くの従業員の目につく場所や各職場単位で、ポスターを掲示することも有効である。

【ヒアリング調査】

E社(電気機器製造業 / 正社員 59,500名)

1999年に「真の男女共同参画企業」の実現に向けて「イコール・パートナーシップ・ポジティブアクションプログラム」に取り組んだ際に、全社運動として展開していくために社内ポスターを活用している。

X社(銀行業 / 正社員 400名)

社内への公表には、同社の「男性行員の育児参加検討委員会」作成のポスターを利用している。このポスターは、全部店および食堂に掲示されており、全行員が目にすることができる。

DD社(食品機械製造業 / 正社員 1,000名)

男性の育児休業取得者等のインタビュー記事を掲載したポスター、男性社員をモデルとした育児参加の啓発ポスター等、オリジナル・ポスターを作成し、社内に掲示している。

社外への公表

両立支援や男性の育児参加支援の取組方針に関する、社外への公表方法としては、企業ホームページでの紹介、CSRレポートによる公表、新聞等外部のメディアの活用があげられる。

たとえば、社長等の経営層が『男性育児支援企業宣言』を行い、こうした宣言をしている企業であることを、企業ホームページや新卒採用で使用する会社案内パンフレット等に掲載することは、企業としての取組方針を広く世の中に周知するのみならず、企業のイメージ向上にも有益だと考えられる。

A. 企業ホームページにおける紹介

社外への公表方法としては、まず、企業のホームページ上で、両立支援や男性の育児参加支援に係る取組方針を公表することが考えられる。

【ヒアリング調査】

X社(銀行業 / 正社員 400名)

企業ホームページ内に「次世代育成支援対策の取組について」という項目を設け、この中で、次世代育成支援対策に積極的に取り組んでいること、財団の「男性労働者育児参加促進事業」の指定事業主であることを公表している。

C C社(情報サービス業 / 正社員 200名)

企業ホームページにある社長挨拶の中で、男性社員の育児参加促進の取組を進めていくというコメントを掲載している。

R社(情報サービス業 / 正社員 500名)

企業のホームページの中に「男性の育児参加促進への取組」というページを設け、その中で「男性の育児参加サポート企業宣言」を行っている。この宣言では、基本方針として「男性社員が子育てに参加しながら、その能力を十分に発揮できる環境と制度を整備するとともに、育児参加を支援する職場風土と意識改革を推進する」ことを掲げている。

同ホームページにおいて、財団の男性労働者育児参加促進事業の指定事業主となっていることも公表し、企業全体で男性の育児参加を積極的にサポートする体制を構築する方針を打ち出している。

D D社(食品機械製造業 / 正社員 1000名)

企業ホームページに、男性の育児参加を促進するという企業の取組方針、取組の経緯、男性の育児休業取得事例等を掲載している。

B . C S Rレポートによる公表

C S Rレポートは、企業が自社の社会的責任を広く世の中に宣言するレポートであり、この中で、社会的責任の一環として両立支援の取組方針を表明することも有益だと考えられる。C S Rレポートを株主総会で配布すれば、男性の育児参加を支援するといった社会貢献性の高い取組を行っている企業であることが認知され、投資家、顧客の信頼が高まることも期待される。

【ヒアリング調査】

C社(輸送機器製造業 / 正社員 20,000名)

同社は、2003年度に「選択と自己実現」、「ワーク・ライフ・バランスの促進」、「人・仕事・処遇のマッチング」という3つのコンセプトのもとで人事制度を見直しており、同社のC S Rレポート「社会・環境報告書」の中で、こうした取組について情報発信している。

B社(化学工業 / 正社員 3,100名)

C S Rレポートの中で、男女共同参画活動を企業として推進していることを表明しており、2005～2006年度は「若手および女性の経営参画の加速」、「社員のワーク・ライフ・バランスの実現」の2つを目標として掲げている。

C. 新聞等外部メディアの活用

新聞等、外部メディアからの取材に応じ、事例記事を世に知らしめることによって、両立支援の取組方針を表明するという方法もある。

【ヒアリング調査】

L社(電気機器製造業 / 正社員 23,000名)

仕事と育児の両立支援に積極的に取り組んでいる企業であることをプレス・リリースにより社外に公表している。

Z社(照明器具製造業 / 正社員 300名)

新聞・雑誌等の取材を通じて、男性の育児参加を支援する同社の取組方針や支援内容を外部に紹介している。

(3) 社内検討・推進委員会による取組の実施計画の策定

現状・課題把握をもとに経営層が取組方針を明確にした後、実際に男性が育児参加しやすい職場づくりを進めていく上では、より具体的な取組内容、取り組むべき具体的対策を社内検討・推進委員会の場で検討・整理していく必要がある。そのためには、自社の両立支援制度の利用状況や従業員のニーズ、職場環境の改善に関する労使の意識等から、現状をより詳細に分析する必要が出てくることも考えられる。

社内・検討推進委員会では、自社で男性の育児参加促進を効果的に行うための具体的な「男性の育児参加促進実施計画」を策定することが望ましい。

実施計画に盛り込むべき内容としては、取組方針、取組の項目別の目標と計画(具体的な遂行方法とスケジュール)などが考えられる。の冒頭に示した「課題への対応策」、すなわち男性の育児参加に向けた働き方の見直し、両立支援制度の導入・改善、両立支援制度運用の円滑化、社内風土の醸成に係る各取組について、優先順位を明確にするとともに、取組別に目標を設定し、具体的な遂行方法やスケジュールを決定する必要がある。

なお、次頁に具体的な実施計画の例を参考資料として掲載した。自社の状況に合わせて加工するなどして活用することができる。

策定された実施計画についても、計画の遂行に向けて社内への周知徹底が不可欠となる。また、男性が育児参加しやすい職場づくりに関する取組効果の検証についても、どのような形で検証するか、検討しておく必要がある。実施計画に基づく取組結果の評価、制度導入後の運用の実態把握等、計画策定後のフォローも委員会に期待される重要な役割だといえる。

資料2 男性の育児参加促進実施計画例

育児参加促進実施計画例

・計画の前提

1. 取組方針

男性社員が仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、男性・女性社員の双方が制度を利用しやすい職場環境を創造する。

2. 計画期間

2007年4月～2008年3月まで

計画期間終了後、取組効果を検証した上で、必要に応じて次期計画を作成する。

3. 検討・推進委員会の体制

各事業所における衛生委員会のとりまとめ担当者

労働組合（委員長、副委員長、書記長）

人事部の部長、課長、課長代理（事務局）

検討・推進委員会は月1回の開催を原則とする。

検討・推進委員会での決定事項は、別途月1回開催される取締役会に伝達し、必要に応じて検討を依頼する。

4. 男性の育児参加に関する現状と課題

（1）ファミリー・フレンドリー・サイトによる診断結果

両立支援制度は充実しているが、利用者数が少なく、制度が利用しやすい職場環境になっていない可能性が示唆された。

特に男性社員については、いずれの両立支援制度も全く利用しておらず、職場環境の見直しに加えて、男性社員が利用しやすい制度設計になっているかどうか、今一度検証する必要があると考えられる。

（2）社内アンケート調査、ヒアリング調査の結果

全社員を対象とするアンケート（回収率60%）を2006年11月に実施したところ、以下のような課題が浮き彫りとなった。

両立支援制度に対する認知度の低さ

育児休業制度は社員の95%が認知していたが、最も認知度の低かった育児短時間

勤務は「知っている」という回答が3割にとどまっている。管理職についても、認知度は6割であり、制度を必要としている社員に、制度の内容が周知されていない可能性が高い。

制度利用者の精神的負担の大きさ

制度利用者に対して、制度利用時の感想をたずねたところ、「育児休業中に周囲の社員の業務が増えたことが申し訳なかった」、「育児短時間勤務を利用している間も、長時間働いている周囲の社員に気兼ねして、決められた時間に帰りづらかった」という意見が多く寄せられた。

両立支援制度の趣旨や内容を全社員に周知徹底すること、長時間労働を前提とした働き方の見直しを図ることが、当社にとっての喫緊の課題だと考えられる。

・男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた課題への対応

1. 男性の育児参加に向けた働き方や制度・運用の見直し

(1) 働き方の見直し

目標1：長時間労働を前提とした働き方の見直しについて、管理職、一般社員の理解を促す
目標2：働き方の見直しに向けて、各事業所単位で業務の効率化を行う。

対 策

- | | |
|-------------|--|
| 2007年4～5月 | 管理職研修で、働き方の見直しの必要性について社長から説明を行う。 |
| 2007年6～8月 | 各事業所の社員朝会において、人事部の担当者が働き方の見直しの必要性について説明を行う。並行して、各事業所の衛生委員会において、働き方の見直しのための具体的方策について議論を深める。 |
| 2007年9月 | 各事業所の衛生委員会が主導し、各事業所の中でモデルとなる部署を選定し、そこで業務の棚卸しを行う。 |
| 2007年10～12月 | 業務の棚卸しの結果を踏まえ、検討・推進委員が議論を深め、取締役会に働き方の見直しに向けた業務効率化の方策を提案する。 |
| 2008年1～3月 | 取締役会で決定された業務効率化の方策を社内に周知し、各事業所において順次実行に移していく。 |

(2) 両立支援制度の導入・改善

目標：既存の両立支援制度について、男性社員が利用しやすい制度設計となっているかどうかを検証し、必要に応じて制度の見直しを行う。

対 策

- 2007年4～9月 検討・推進委員会において、既存の両立支援制度が、男性社員が取得しやすい制度設計となっているかどうかの検証を行う。制度設計の見直しが必要な場合には、具体的な見直し内容を提案する。
- 2007年10～11月 制度設計の見直し内容につき、取締役会の判断を仰ぐ。
- 2007年12月 制度設計の見直し内容について、労使協定を締結し、就業規則を改定する。

(3) 両立支援制度運用の円滑化

目標：両立支援制度利用時の雇用管理ルールを明確にし、就業規則に登載する。

対 策

- 2007年10～11月 両立支援制度利用時の雇用管理ルール（育児休業者の月例給与や賞与の計算方法、育児休業期間の勤続年数へのカウントの仕方、休業取得後の昇給や昇格ルール等）の規定化について、取締役会の判断を仰ぐ。
- 2007年12月 雇用管理ルールの内容について、労使協定を締結し、就業規則を改定する。

2. 男性が育児参加しやすい社内風土の醸成

(1) 一般社員や管理職への情報提供

目標：既存の両立支援制度の趣旨や内容について、一般社員や管理職に周知・徹底を図る。

対 策

- 2007年4～5月 管理職研修で、既存の両立支援制度の趣旨や内容について、人事担当者が説明を行う。
- 2007年6～7月 各事業所の衛生委員会で、既存の両立支援制度の趣旨や内容について、人事担当者が説明を行う。
- 2007年8～12月 検討・推進委員会において、両立支援制度のガイドブックを作成する（12月の就業規則改定内容も盛り込む）。
- 2008年1月 両立支援制度のガイドブックを、全社員に配布する（社内イントラネットにも掲載）。

(1) 男性社員への情報提供

目標：男性社員に両立支援制度の趣旨や内容について理解を促すことにより、男性社員の育児参加、両立支援制度の利用を支援する。

対 策

2008年1月～ 配偶者が出産予定の男性社員、あるいは配偶者が出産したばかりの男性社員に対して、「男性の育児参加計画書」のフォーマットを配布する（社内イントラネットにもフォーマットを掲載）。管理職と男性社員に人事部より連絡文書を送付し、「男性の育児参加計画書」の作成を通じて、男性社員の育児参加に向けた支援体制を職場で話し合うよう依頼する。

・男性が育児参加しやすい職場づくりに関する取組効果の検証

目標：計画期間における取組の効果を検証する。

対 策

2008年1月 社内イントラネット上に、男性の育児参加支援や両立支援について、社員が自由に意見を記入できるコーナーを設ける。

2008年9月 両立支援制度の男女別の利用状況を把握し、ファミリー・フレンドリー・サイトによる診断を改めて行う（取組前の状況と比較）。

2008年9月 社内イントラネットの意見コーナーに寄せられた、男性の育児参加支援や両立支援に関する社員の意見を集約・分析する。

3. 男性の育児参加に向けた働き方や制度・運用の見直し

男性の育児参加を進めていくためには、働き方の見直し、両立支援制度の導入・改善、両立支援制度運用の円滑化、といった取組が重要となる。各企業の状況を踏まえて作成した実施計画に沿って、こうした具体的な取組を進めていく必要がある。

(1) 働き方の見直し

男性従業員が育児参加を実現するためには、長時間労働を始めとする日々の働き方の見直しが不可欠となる。働き方の見直しとして、まず重要なのは、業務の流れや分担の見直し等による業務の効率化、業務を担う従業員、特に職場における業務の指示系統の一番上に位置する管理職の意識改革である。

こうした取組を行っても長時間労働が是正されない場合には、職場の要員体制の見直しが必要となる。また、長期的には、従業員全員の能力の底上げを図ることによって、業務を分散し、全体としての業務効率を向上させることも有効だろう。

早帰りによる時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進などは、こうした中長期的な取組と合わせて進めてこそ効果が上がると考えられる。

業務の効率化

働き方の見直しのためには、業務の流れや分担の見直し等による業務の効率化が重要である。業務の流れや分担を見直すためには、まず、長時間労働の実態を把握する必要がある。従業員に対するアンケート調査、出退勤の管理システム等により、どの部門でどの程度の長時間労働が発生しているか、その理由は何かを把握する必要がある。また、職場単位で、業務の棚卸しを行い、業務の全体像を把握することも、無駄な業務を削減し、効率的な業務分担を検討する上で非常に有益である。業務の棚卸しや調整に当たっては、各人の業務量等を把握できるタイム・マネージメント・ツールなどを活用することも一考の価値があろう。

こうした業務の効率化を進めても、長時間労働が是正されない場合には、職場の要員体制の見直しが必要となる。また、職場で必要とされる業務を遂行できる人材が不足している場合には、従業員の能力開発を進める等、長期的な取組が不可欠となる。

【ヒアリング調査】

I社(一般産業用機械・装置製造業/正社員60名)

定時(18時)退社を原則とする中、残業は必要最低限のものにとどめ、従業員は月の初めに個々の担当業務を見直し、月間の業務予定表を作成する。これらの作業を通して、各従業員は残業時間を予測することができる。この予定された残業時間の範囲内で業務を終了することとし、効率的な業務運営をめざしている。

V社(食料品製造業 / 正社員 1,000名)

ここ数年、長時間労働の見直しに特に力を入れている。人事部門と労働組合が協力して、時間外労働に関するアンケート調査を実施し、Q & Aを作成した。また、ある事業所の衛生委員会では、特定の部署が自主的にモデルケースとなり、17:30以降に誰が何をしているかなど、仕事の棚卸しを行うことにより業務の全体像を把握し、無駄な業務を減らすよう努めている。

時間管理に関する意識改革

働き方を見直していく上では、業務を担う従業員、特に職場における業務の指示系統の一番上に位置する管理職の、時間管理に関する意識改革が不可欠だろう。

そのためには、経営トップが先頭に立ち、長時間労働があるべき姿でないというメッセージを発信し、各職場に浸透させていくことが有効である。また、管理職研修等で、業務効率の向上による働き方の見直しを働きかけることも効果的だろう。

また、長時間労働是正に向けて、時間管理に関する意識改革をどれだけ押し進めても、長時間労働が評価されるような評価体系になっていては意味がない。企業として、仕事にかけた時間でなく、仕事から生み出した成果・価値を評価するような評価体系を整備する必要がある。

なお、従業員が育児に参加することによって、限られた時間で効率よく働こうとするインセンティブが高まることが期待される。また、こういう従業員を部下に持つことで、管理職も、無駄な指示をなくし、前倒しで仕事を進めていくことが求められるようになり、マネジメント能力が向上していく可能性が高い。このように、限られた時間で効率よく仕事を進めようとする従業員の増加は、職場全体の時間管理に関する意識や実際の業務の進め方に対して、好影響を及ぼすと考えられる。

【ヒアリング調査】

B社(化学工業 / 正社員 3,100名)

ワーク・ライフ・バランスを推進・徹底させるためには、管理職がワーク・ライフ・バランスの重要性を理解するとともに、業務を見直し、長時間労働をやめて“早く出勤し、早く帰る”働き方を徹底させることが重要であるとの認識から、「今後求められるマネジメントスタイルへの変革」として「かけた時間で評価する」価値軸から「仕事から生み出した成果・価値で評価する」価値軸への転換を図るため、管理職研修を通じた意識改革に取り組んでいる。

I社(一般産業用機械・装置製造業 / 正社員 60名)

各部門の最終退社者が総務部門に「全員退社」を通知するメールを送ることをルールとしている。当初は、定時退社の考えが徹底していないために、定時を過ぎても退社しない社員が多かったため、総務担当役員が各職場の上長宛に電話をかけ、定時退社の確認をしていた。また、残業の多い職場をランク付けし、残業をせずに定時退社するための意識付けを徹底した。その結果、各部門の残業時間がなくなることによって、次第に定時に退社することが「当然」の雰囲気定着してきた。

W社(日用衛生品製造業 / 正社員 1,000名)

人材開発部では、部門長に長時間労働の是正を促したり、長時間労働の社員と個別面談を行ったりしている。さらに、社長の社内発信メッセージの中でも、心と身体両面の豊かさを実現し、充実した毎日を送れるよう業務内容を掌握し、改善に取り組むことを伝えている。こうした取組によって、残業時間については徐々に改善されてきている。

V社(食料品製造業 / 正社員 1,000名)

本社および各事業所の衛生委員会を利用して、長時間労働の是正に向けた具体的な取組についての議論を深めている。衛生委員会でのテーマは、通常の部署ミーティングにも必ず盛り込まれるため、長時間労働是正の取組が、全社員に周知徹底された。

また、社長が折に触れ、「長時間労働は正しい姿ではない。仕事ばかりしていないで、食品メーカーの人間として勉強したり、おいしい物を食べたりして視野を広げることも大事だ」といったメッセージを繰り返し発信した効果は大きかった。

こうした取組によって、長時間労働は正しい姿ではないという発想が社内に浸透しつつあり、管理職や一般社員の意識も変わってきた。

早帰り運動、年次有給休暇の取得促進

このような業務の効率化や意識改革の取組とともに、ノー残業デーを設置する、退社時間の目標を設定する等の早帰り運動や年次有給休暇の取得促進を行うことも有効だろう。

早帰り運動については、運動の周知徹底を図ることが、運動を形骸化させないために不可欠となる。そのためには、時間外労働の削減効果が上がらない職場を個別にフォローしたり、目視により退社を確認したりすることも効果的だろう。また、職場によって繁閑にばらつきがある場合には、職場単位でノー残業デーの曜日を設定するといった工夫も必要となろう。さらに、早帰りが健康や業務効率に好影響を与えるということについて、従業員の理解を深めることによって、運動の効果が上がることも考えられる。

年次有給休暇の取得促進についても、こうした取組をいかに周知徹底させるかが重要である。育児のための有給休暇に特別の名前をつけて、休暇取得を推奨することは、有給休暇の取得と育児参加の双方に対して効果的だと考えられる。

【ヒアリング調査】

K社(その他製造業/正社員1,400名)

全社的に毎週水曜日を「ノー残業デー」として定め、社員は定時に業務を終了することとしている。ただし、納期が切迫している等の理由で残業が必要となる場合には、事前に、時間外労働が必要な職場の担当の上長が、「ノー残業デー 時間外労働申請書」により担当役員の決裁を取った上で、人事部門に提出するという手続を経ることとしており、一定の歯止めをかけている。人事部門は、勤怠システムで時間外労働の実態と申請書の提出有無を突合して、申請書が出ていない場合には、強く注意を促す仕組みとなっている。

R社(情報サービス業/正社員500名)

衛生委員会で、社員に対して、夜遅くまで勤務する夜型勤務から「朝型勤務」に切り替えていくことを推奨している。この取組は、当初健康増進のために始めたものだが、男性の育児参加や働き方の見直しという面でも効果的なので、今後取組を一層推進していきたいと考えている。

フレックスタイム制や裁量労働制等を最大限活用し、朝早くから勤務して早く帰宅できるようになれば、家族と過ごす時間が増やせるし、業務の効率も向上する。朝型勤務のメリットや朝型勤務を実践するためのポイントについて、イントラネットを通じた情報提供を行っている。具体的には、朝型勤務が心身の健康に好影響を及ぼすという専門家の談話や、実際に朝型勤務に切り替えたシステムエンジニアの経験談などを掲載している。実際、朝型勤務を実践する社員も出てきており、取組の効果が見えつつある。

S社(銀行業/正社員3,900名)

育児参加に向けた意識啓発の一環として、2005年11月に、社内通達として「19時(いくじ)に帰ろう週間」の実施を呼びかけた。1月は支店業務が比較的落ち着く時期であることから、実施期間は2006年1月の第2週(10日から13日まで)と定め、この4日間は全行員の最終退出時刻を原則19時とした。実際の退出状況を調査したところ、4日間100%「19時に帰ろう」を実施できた部店が87.7%にのぼるという良好な結果となった。

A A社(給湯機器製造業 / 正社員 2,700 名)

職場のメンバーの一覧表を職場内に掲示し、休暇取得した人の所にシールを貼って、年次有給休暇の取得状況を把握させることにより、年次有給休暇の取得促進の意識づけを図っている。

W社(日用衛生品製造業 / 正社員 1,000 名)

ハローベビー休暇報告書は満1歳未満の子を持つ男性社員が、育児のために有給休暇を取得した場合の報告書である。通常の有給休暇は、勤務票に休暇取得予定日を申告するだけであるが、ハローベビー休暇の場合は、キャンペーンの中で、対象となる男性社員がハローベビー休暇報告書(子の年齢、取得パターン、取得時の感想)を任意で労働組合に提出している。

特別な休暇制度ではなく、通常の有給休暇を取得する方法ではあるが、育児参加を理由とする有給休暇の取得を躊躇していた社員は、育児のための休暇を推奨するこのようなキャンペーンが行われることによって、以前に比べ有給休暇を取得しやすくなったと考えている。

Q社(印刷機器製造業 / 正社員 1,300 名)

2006年2月より、「育児」のために取得する有給休暇に「ファミフレ休暇」という名称を付与し、男性社員だけでなく全社員を対象に、「ファミフレ休暇」の計画的取得を呼びかけている。ここでいう「育児」には、妊婦健診のつきそい、入園・入学式、子どもの授業参観等、幅広い内容を含む。

従来、職場によっては育児のために有給休暇を取得しにくい雰囲気があった。会社としてファミフレ休暇の取得促進を図り、こうした雰囲気を改めることによって、男性社員が計画的に育児に参加していくことをサポートしたいと考えている。

ファミフレ休暇の取得申請は、社内イントラネット上の勤務実績管理表への入力による。他の有給休暇の取得申請も勤務実績管理表によって行っており、ファミフレ休暇を申請する場合は、ファミフレ休暇の欄にチェックを入れる仕組みとなっている。

(2) 両立支援制度の導入・改善

両立支援制度は、休業制度、勤務時間を柔軟にする制度、在宅勤務制度、休暇制度、経済的支援、事業所内託児施設等、多岐にわたっている。両立支援制度を整備していくことは、男性が育児参加しやすい職場づくりを進める上で有益だと考えられるが、企業としては、こうした制度が男性従業員にとっても利用しやすいものになっているかどうか、今一度検証する必要がある。

休業制度

育児休業制度について、男性の取得を意識した工夫としては、配偶者が専業主婦（夫）であっても育児休業の取得を認める、1人の子に対して育児休業を分割して取得できるようにする、さらには育児休業中に経済的な支援を行う、といった方法が考えられる。

A．制度の対象の拡大（配偶者が常態として子を養育できる場合）

育児・介護休業法には、労使協定を締結した場合、育児休業の対象から「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができる」と認められる労働者を除外できるといふ条文がある。こうした労使協定がある企業では、妻がいわゆる専業主婦の場合、あるいは妻が育児休業を取得している期間について、夫である男性従業員は育児休業制度を利用できないこととなる。

配偶者が常態として子を養育できる場合を制度の適用対象に含めることは、専業主婦を持つ男性に育児休業の適用対象を広げるという点で、男性の育児参加を促進する効果が期待できる。ヒアリング調査の中でも、多くの企業が、育児休業の対象者の要件から、配偶者が常態として子を養育できることを外していた。

B．休業の分割取得

男性従業員については、育児期には管理職等に登用されているケースが多いこと、男性の育児休業取得に対して職場の理解が得られないケースが多いこと、主たる生計維持者であることが多いこと等から、長期の休暇を取得しにくい傾向が強いと考えられる。育児休業は法律上、子1人につき1回、連続した期間とされているが、男性従業員のこのような事情に配慮し、育児休業の分割取得を可能とすることが考えられる。

【ヒアリング調査】

G社(電気機器製造業 / 正社員 30,200名)

育児休業制度について、子が満3歳に達する月の月末までの間に、1人の子に対して3回まで分割して取得できるように制度を変更した。分割取得を認めた理由は、長期間休業するだけでなく、早めに職場に復帰して、必要に応じて再度休業するという形も可能にすることにより、キャリアを継続しやすい仕組みを提供するという意図もある。

O社(銀行業 / 正社員 1,300名)

子どもが満1歳に達した月の月末までの間に、1人の子に対して2回まで分割して休業を取得できるように制度を変更した。

C. 休業中の経済的支援

男性は一般に主たる生計維持者であるケースが多く、育児休業をはじめとする両立支援制度の利用によって収入が減少する場合、家計に与える経済的なダメージが女性の場合以上に大きいと考えられる。一方、育児休業の取得には、「家族の絆が強まる」、「自分自身がかけがえのない経験をすることができる」といった、収入の減少に代え難い大きなメリットがある。

男性の育児参加促進の選択肢の一つとして、育児休業中の男女従業員に一定の経済的支援を行うことも考えられる。ただ、企業として育児休業中の従業員に経済的支援を行うにあたっては、育児期の子どもを持たない他の従業員とのバランスにも十分配慮する必要がある。また、労働の対価でない経済的支援を行うことは、ノーワーク・ノーペイの原則を崩すことになりかねないことにも留意が必要だろう。

なお、こうした点に配慮しつつ、企業が休業中に経済的支援を行う場合には、積立休暇の残日数の範囲で育児休業を有給化できるようにする、育児休業制度の一部を有給とする、短期間に限って一定の補助を行う、といった事例が参考となろう。

【ヒアリング調査】

H社(精密機械機器製造業/正社員 1,300名)

産後 12 週までの間に 5 日以上 19 日を限度に育児休業を取得した場合に、賃金の 50%を支給する。男性社員が育児のための休暇を取得しやすくすること、および産後 8 週間の休暇後、できるだけ早期に無理なく職場に復帰したいと望む女性に配慮して導入した。「19 日間を限度」とした理由は、育児休業基本給付金等の支払い対象が 20 日以上 of 休業を条件としていること等を勘案したためである。なお、同制度を利用した社員から育児休業期間延長の変更申請があった場合には、有給とせず最初から子どもが満 1 歳の 4 月末まで取得できる育児休業をしたものとみなして対応している。

D社(化学工業/正社員 6,100名)

原則として休業中の賃金は無給であるが、育児休業取得者本人が主たる生計維持者である場合には、原則として月給の 60%を会社が支給する。

X社(銀行業/正社員 400名)

育児休業取得者(男女とも)に対し、1人1休業日あたり 30,000 円(ただし、対象者の1日当たり給与を限度とする)の「育児休業補助金」を、5休業日を限度に支給することとした。30,000 円は、育児休業制度の対象年齢層の給与水準を勘案して設定した。「育児休業補助金」は、支給期間を 2006 年 1 月から 2007 年 12 月に限定している。これは、この期間を育児休業取得の促進・啓発期間として

位置づけているためである。

C C社(情報サービス業 / 正社員 200名)

2005年11月に、配偶者が育児休業中や専業主婦(夫)の場合でも、育児休業を取得できるようにした。また、休業期間が1カ月以内の場合には、積立休暇の積立残日数を活用して有給扱いにできるようにした。短期間の育児休業を取得した後で、休業期間延長の変更申請があった場合には、当初から長期の育児休業を取得したとみなして対応している。

Q社(印刷機器製造業 / 正社員 1,300名)

2006年9月に、育児休業期間を子が3歳までに延長するとともに、雇用保険からの給付金の支給対象とならない休業期間20日未満の育児休業取得者に対して、給与の4割(雇用保険からの給付金と同水準に設定)を支給することとした。

U社(証券業 / 正社員 2,300名)

育児休業開始日から5日間を有給としている。

T社(印刷業 / 正社員 2,800名)

育児休業から復帰後6ヵ月以上勤務した者を対象として、休業開始時賃金の40%を、休業4週間分を限度に支給している(雇用保険からの給付金40%と合わせて賃金の80%を保障)。

【アンケート調査】

適用期間

アンケート調査で法を上回る育児休業制度がある企業割合は36.2%である。その内容としては、「対象となる子の上限年齢」が上回る企業が67.2%である(問1)。

ヒアリング企業で最も長い期間を設定しているケースは、「満3歳まで」の事例がある。また、1子につき2回以上制度を取得する場合は通算5年として、与えられた期間を柔軟に配分できるようにしているケースもある。

適用対象者：専業主婦(夫)がいる場合の対応

配偶者が専業主婦(夫)の場合は34.2%、配偶者が育児休業中の場合は29.0%の企業が育児休業制度の対象としているが、残る7割程度の企業は対象外としている(問2)。

制度を分割取得できる

現行育児・介護休業法では、育児休業は連続した期間を1回与えればよいこととなっている。アンケート調査によれば、複数回の休業を認める企業は、法を上回る制度がある企業（全体の36.2%）のうち18.9%である（問1-SQ）。

有給の育児休業

休業期間中の所得保障がある企業は、法を上回る制度がある企業（全体の36.2%）のうち14.9%である（問1-SQ）。

勤務時間を柔軟にする制度

勤務時間を柔軟にする制度も、男性の育児参加を促進する職場環境整備において重要な位置付けを占める。

育児・介護休業法の中で、事業主が講ずべき措置として、3歳未満の子を養育する従業員に対する勤務時間短縮等の措置⁷（義務）、3歳から小学校就学前の子を養育する従業員に対する、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた必要な措置（努力義務）が規定されているが、育児期の従業員にとって、安全面の配慮から、小学校就学後も子どもを1人にさせたくないというニーズが強い。両親が就業している場合、小学校就学後は、授業が終わった後、近隣の学童保育施設が原則として小学校2～3年までの子どもを受け入れているが、地域によっては定員オーバーで入所できないこと、帰宅時間が保育所よりも早くなること（午後6時が一般的）から、小学校に入ってからの方が仕事と育児の両立が難しいという声も少なくない。こうした状況を踏まえると、法律を上回るように勤務時間を柔軟にする制度の適用期間を設定することも、企業として検討の俎上にのるであろう。

ヒアリング企業における制度適用期間については、(a)「満3歳まで」、(b)「小学校就学前まで」、(c)小学校の低学年を1つの区切りとした「小学校2年（または3年）の3月末まで」などに大別できる。

また、勤務時間を柔軟にする制度の適用事由を、育児に限定せず、自己啓発などまで拡大し対象者を広げることも考えられる。対象を拡大することにより、こうした制度の利用を自分のこととして捉える従業員が増加し、制度の積極的な利用、さらには制度を利用しやすい職場づくりにつながることを期待される。

なお、小学校就学前の子を養育する労働者を対象として、短時間勤務等の柔軟な働き方ができる制度を2002年以降に導入した企業に対しては、一定の要件を満たせば「育児・介護雇用安定等助成金(子育て期の柔軟な働き方支援コース)」が支給される。(詳しくは、(財)21世紀職業財団ホームページ http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_4.html を参照)。

⁷1歳から3歳までの子を養育する社員については、育児休業の制度に準ずる措置でも可。

【ヒアリング調査】

Q社(印刷機器製造業 / 正社員 1,300 名)

2006年9月に、子どもが3歳までであった育児短時間勤務の対象期間を、小学校卒業までに延長した。また、孫の養育も育児短時間勤務の取得対象に含めている。

V社(食料品製造業 / 正社員 1,000 名)

子どもが小学校4年生になるまで、1日につき2時間30分まで、育児のために勤務時間を短縮できる。2005年4月に、従来子どもが3歳になるまでだった対象期間を小学校4年生までに延長した。

C社(輸送機器製造業 / 正社員 20,000 名)

小学校低学年を対象とした地域の学童保育施設が十分でないことが、この年代の子どもを持つ社員の仕事と子育ての両立を困難にさせているとの問題意識から、2002年度に短時間勤務等の適用対象を「小学校2年生修了まで」に拡大した。

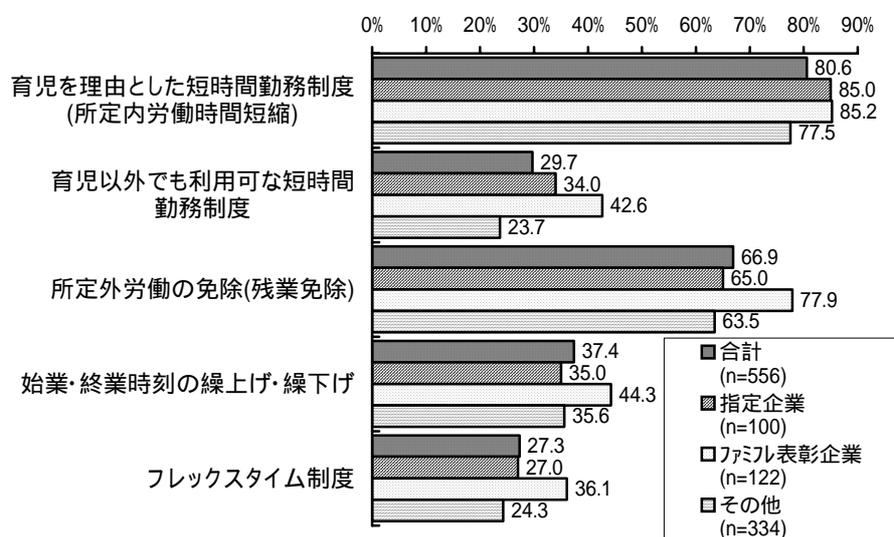
N社(情報サービス業 / 正社員 100 名)

制度の一層の利用促進および制度を利用しやすい職場づくりのためには、育児・介護といった目的に限定しないことが重要であると認識したことから、2005年4月より社員本人の健康障害や自己啓発の場合にも短時間・短日勤務制度を利用できるように見直した。

【アンケート調査】

勤務時間を柔軟にする制度の導入状況を見ると、「育児を理由とした短時間勤務制度(所定内労働時間を短くする)」は8割の企業が導入しており、「所定外労働の免除(残業免除)」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」と続く(アンケート調査 問8)。

図表 14 両立支援制度の導入状況（勤務時間の柔軟化）（複数回答）



なお、勤務時間を柔軟にする制度は、大きく、短時間・短日勤務型、フレックスタイム型、短時間勤務とフレックスタイム制の併用型、勤務時間の繰上げ・繰下げ型などのタイプに分類できる。以下、これらのタイプ別に、導入・改善に向けた留意点を述べ、事例を紹介していくこととしたい。

A. 短時間・短日勤務型

短時間勤務型は、育児を理由に1日の勤務時間を短縮できるタイプを指す。短縮時間のタイプは、管理上の煩雑さを回避するために、ある程度パターン化しておくことも考えられるが、両立支援、男性の育児参加支援の観点からは、可能な限り従業員のニーズに応じて柔軟な勤務時間設定を認めることが望ましい。

短縮時間は、ヒアリング企業の中で1日1～4時間の幅があったが、1日2時間を上限とするケースが比較的多い。短縮時間の単位については、30分単位が多いが、中には15分単位で決められることができる企業もある。多くの企業では、短縮時間を従業員の事情に応じて設定できる仕組みとしているが、働き方のパターンを決め、その中から選択させているケースもみられる。

また、1日の勤務時間を短縮するだけでなく、半日勤務、隔日勤務など短日勤務を実施している企業もある。

【ヒアリング調査】

A社(小売業 / 正社員 1000名)

1日4時間まで、勤務時間の短縮を認めている。

J社(百貨店・総合スーパー / 正社員 3,500名)

育児中の勤務形態については、会社がパターンを決め、その中から選択させることとしている。

E社(電気機器製造業 / 正社員 59,500名)

勤務形態のタイプは、(a)1日1時間の短縮勤務、(b)1日2時間の短縮勤務、(c)半日勤務(午前勤務と午後勤務の2種類)、(d)隔日勤務(週2日勤務と週3日勤務の2種類)、(e)コアタイム勤務(午前10時～午後3時までの4.25時間勤務)、(f)在宅勤務、の6種類である。半日勤務については、業務運営上支障がないと会社が認めた場合としている。隔日勤務、コアタイム勤務、在宅勤務については、原則として主事(係長～課長代理)を対象としている。ただし、専門性や業務の裁量性を勘案し、会社が認めた場合には主事より下の職階の社員にも認めることとしている。

D社(化学工業 / 正社員 6,100名)

個々人が担当する業務内容に応じて、在宅勤務や週3日勤務、半日勤務等、多様な働き方の選択肢を持つ制度を導入している。現在はシステム、研究開発、消費者対応等の部門を対象に実施しているが、2006年4月からの全社展開を目指している。

Z社(照明器具製造業 / 正社員 300名)

職場復帰後の両立支援としては、子どもが3歳に到達した直後の3月末まで勤務時間の短縮を認める「短時間勤務制度」がある(1991年4月より導入)。短時間勤務制度については、1時間の勤務時間短縮(朝夕の30分ずつの短縮、朝1時間の短縮、夕方1時間の短縮の3パターン)が原則だが、2005年4月から、看護による短時間勤務も認めることとし、子どもの具合が悪いケースなどには、所属長との相談により短日勤務(週3日)や半日勤務等も認める運用を行っている。

B.フレックスタイム型

勤務時間を柔軟にする制度の一つとして、フレックスタイム制の導入も考えられる。従業員のニーズにより柔軟に対応するため、コアタイムを設けないスーパーフレックスタイム制についても検討の余地があろう。

【ヒアリング調査】

C社(輸送機器製造業 / 正社員 20,000 名)

スーパーフレックスタイム制度(コアタイムを設けないフレックスタイム制度)を導入している。

AA社(給湯機器製造業 / 正社員 2,700 名)

柔軟な働き方としては、事務・技術系部門については、コアタイムなしのフレックスタイム制度を適用している(コアタイムの廃止は2005年4月)。さらに、2006年6月より、育児短時間勤務制度を導入し、男女を問わず1日1時間、子どもが満3歳になるまで勤務時間の短縮を認めることとした。

W社(日用衛生品製造業 / 正社員 1,000 名)

小学校3年生以下の子どもを持つ社員や、常時介護が必要な家族を有する社員等に対して、コアタイムのないフレックスタイム制の利用を認めている。

C. 短時間勤務とフレックスタイム制の併用型

フレックスタイム制と短時間勤務制度の双方を導入している場合には、両者の併用を認めることも考えられる。短時間勤務制度だけの場合は、始業時刻、終業時刻が固定となるが、フレックスタイム制と併用することにより、育児の状況に応じて、始業時刻、終業時刻を柔軟に設定できるようになる。

【ヒアリング調査】

M社(医薬品製造業 / 正社員 1,500 名)

勤務時間を1日2時間短縮できる短時間勤務制度を導入しているが、全社的にスーパーフレックスタイム制度を導入しているため、短時間勤務制度の利用は少ない。

D. 勤務時間の繰上げ・繰下げ型

1日の所定労働時間を変更することなく始業時刻、終業時刻を繰上げ・繰下げを認めることも、従業員の仕事と家庭の両立、育児参加の支援につながる。短時間勤務制度の場合、通常、短縮した時間分の給与は削減されるが、勤務時間の繰上げ・繰下げの場合は、本人の収入に影響がなく、また、企業の人事管理の負担は比較的少ない。また、保育所の朝の送り、あるいは迎えだけを担当する従業員などにも有効な制度だといえよう。

【ヒアリング調査】

F社(繊維業/正社員 5,200名)

子どもが満3歳に到達後の4月末日まで、社員は、(a)フレックスタイム制度、(b)時間外労働および休日労働の免除、(c)1日2時間の勤務時間の短縮を上限とする短時間勤務、(d)1日の所定労働時間を変更することなく始業時刻・終業時刻を繰上げ・繰下げ、の中から希望するものを選択することができる。

在宅勤務制度

在宅勤務制度とは、育児を理由とした在宅での勤務を認める制度を指す。男性が育児参加しやすい職場づくりの一環として、このような制度を導入することも有益だと考えられる。

制度の適用については、(a)利用希望者が申請手続きを行えば誰もが利用できるタイプと、(b)在宅で業務遂行することの制約を勘案して、裁量労働制の適用者といった一定の条件を満たす者に限定して制度を適用するタイプ、が考えられる。

後者のように取得者の要件を設定するのは、働き方の柔軟性が高まるほど、制度を利用しながら生産性を維持・向上していくために、制度利用者の高いモラル・能力が求められることに配慮した対応だといえる。また、在宅勤務制度の運用に当たっては、個人情報や機密情報の取扱いについてルールを設定する等の配慮も必要となるだろう。

在宅勤務については、職場の管理職や周囲の従業員とのコミュニケーションが不十分にならないように、週に2～3日程度の在宅勤務を認める、あるいは在宅勤務を原則としつつも週に1日程度は出勤を義務付ける等の工夫を行うことも考えられる。また、ヒアリング企業の中には、年間の取得日数の上限を設定し、その範囲で在宅勤務を認める例もある。

【アンケート調査】

「在宅勤務制度(週1日などの部分在宅勤務も含む)」の導入は3.1%とわずかである(アンケート調査 問8)。

【ヒアリング調査】

M社(医薬品製造業/正社員 1,500名)

育児・介護を理由に年間20日間までの在宅勤務を認めている。育児の場合は、小学校就学前の子を養育する社員を適用対象としている。制度を利用する場合には、まず制度利用の希望を申し出て登録し、その上で、事前(当日の朝10:00まで)に利用希望日を上司に申し出ることによって在宅勤務ができる。

G社(電気機器製造業 / 正社員 30,200名)

裁量労働制の適用が認められている専門性の高い社員に対して、育児・介護の事情がある場合は在宅での勤務をサポートすることとし、2005年6月より一部のカンパニーにおいて部分在宅勤務の取組みを試行的に実施している。在宅勤務者には、インフラ整備等の支援を行っている。

V社(食料品製造業 / 正社員 1,000名)

2004年3月より、在宅勤務プロジェクトを立ち上げ、小学校4年生までの子どもの育児をする社員および営業社員を対象とした、在宅勤務を試験的に実施している。

休暇制度

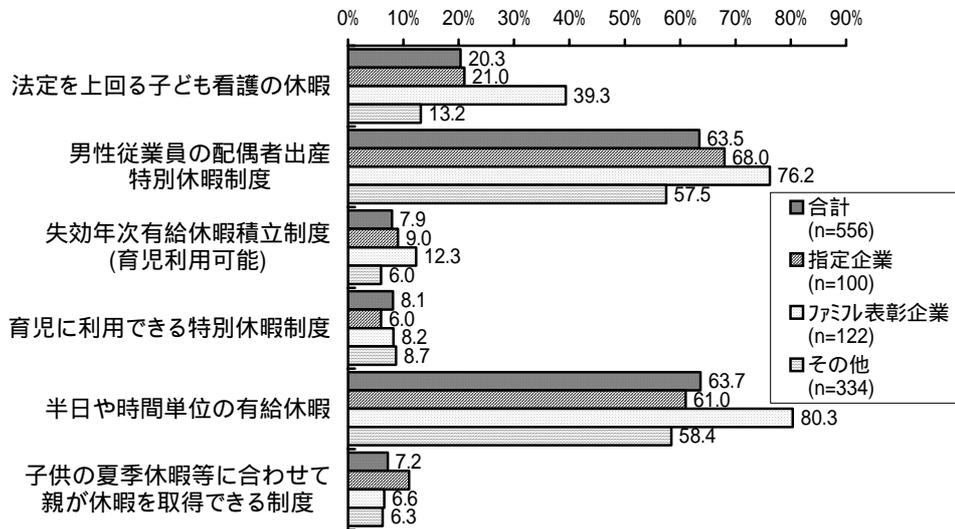
長期の休業取得が難しいという男性従業員でも、短期の休暇取得によって、育児に参加したいというケースは少なくないと考えられる。こうした男性従業員のために、育児参加につながるような休暇制度を導入することは有効だろう。

ヒアリング調査の中でも、配偶者出産特別休暇や子ども看護休暇等、休暇制度を整備することによって、男性の育児参加を促進しようとする企業は多い。また、子どもの看護を含め、子どもの行事や配偶者の出産、家族の傷病にかかる看護など、多様な事由による休暇取得を認める例もみられる。このように多様な事由による休暇取得を認めていくことも、男性の育児参加促進に一定の効果を及ぼすことが期待される。

【アンケート調査】

休暇関連制度の導入状況を見ると、「男性従業員の配偶者出産時の特別休暇制度」、「半日や時間単位の有給休暇」は6割を超える企業が導入している。また、「法定を上回る子どもの看護のための休暇」は2割の企業が導入している(アンケート調査 問8)。

図表 15 両立支援制度の導入状況（休暇関連制度）（複数回答）



A. 配偶者の出産時に取得できる休暇制度

配偶者の出産時、あるいは出産前もしくは出産後一定期間の間に、年次有給休暇とは別に取得できる休暇制度を整備することは、男性の育児参加促進に有益である。配偶者の出産時に休暇を取得することで、男性従業員は、他の家族とともに新しい命の誕生の喜びを共有することができる。このことは、後々の育児参加に好影響を及ぼすことだろう。また、新生児の上に子どもがいる場合には、出産前後の休暇取得によって、男性従業員自身はその子どもの育児に関わることができる。

ヒアリング調査の中でも、有給で配偶者出産特別休暇を付与しているケースが多く、さらに、最近になって付与日数を拡大する事例が少なからずみられた。

【ヒアリング調査】

Y社(和洋陶磁器卸小売業 / 正社員 300名)

配偶者出産休暇(有給)は2006年4月より、2日から5日に拡大した。

U社(証券業 / 正社員 2,300名)

配偶者出産休暇を2日間から5日間に延長し、育児休業の最初の5日間と合わせて、10日間を有給で、土日を含めて合計2週間休める仕組みを整備している。また、子の看護休暇も有給で、5日間まで取得できる。

B．子どもの看護に関する休暇制度

2005年の改正育児・介護休業法の施行により、小学校就学前の子を養育する労働者に対し、1年に5日まで病気やけがをした子の看護のための休暇を付与することが義務付けられたが、休暇を有給とするか無給とするかは企業に一任されている。一般に子どもはまだ免疫が少なく、多種多様な病気に感染するケースが多い。仕事と育児を両立していく上で、子どもの病気への対応は大きな課題となる。企業としても、この点を理解し、子どもの看護に関する休暇制度を整備しておく必要がある。

多様な事由で取得できる休暇制度（失効年次有給休暇の積立等）がある企業では、子の看護のための休暇取得（年5日）の権利を確保した上で、休暇の取得事由に子どもの看護や健康診断を追加することも考えられる。

【ヒアリング調査】

D社(化学工業 / 正社員 6,100名)

「本人または家族の看護のために連続8暦日以上 of 休暇を必要とする場合」に利用できる「私傷病特別休暇制度」があり、休暇取得日数の上限は、勤続10年以上または30歳以上で40勤務日、勤続10年未満かつ30歳未満で20日勤務日としていた。この制度を改定し、未就学の子どもの看護や検診を理由とする場合には、年5日を限度として1日単位でも利用できるよう内容とした。有給である。

G社(電気機器製造業 / 正社員 30,200名)

2002年度より、家族の看護を目的とした5日間の無給の休暇を付与する制度を導入している。2005年4月から看護休暇の法制化に伴い、「子どもを対象に看護を行う必要があるとき」のために、さらに5日間の無給の休暇を付与する制度を整備した。なお、「子ども」の定義は、生計を同じくしていることを条件としており、年齢の制限はない

O社(銀行業 / 正社員 1,300名)

失効年次有給休暇を50日間まで積み立てることができる制度があり、これを利用して子どもの看護が必要な場合に対応することができるが、勤続の短い若手行員は失効年次有給休暇を積み立てることができないケースも多い。2005年度の育児・介護休業法の改正を受け、小学校就学前の子を持つ行員を対象に、子の看護のための有給(100%)の休暇(年5日)を別途付与することにした。半日単位で利用することができる。

C．その他多様な事由で取得できる休暇制度

子どもの看護や配偶者の出産以外にも、子どもの行事、家族の傷病にかかる看護、ボラ

ンティア活動など、多様な事由で取得できる休暇制度を整備することも、男性の育児参加を支援していく上で有益だろう。

休暇制度の具体的な適用事由として、以下のようなものがあげられる。

- ・本人の業務外による傷病の療養や同居家族等の看護を必要とする場合
- ・本人および家族の健康診断・各種検査・予防接種等
- ・家族の介護（短期）を行う場合
- ・授業参観、保護者会、運動会、PTA など子どもの学校行事全般
- ・会社が認めるボランティア活動への参加

なお、ヒアリング調査の中では、休暇中の賃金については100%保障するケースが多いが、100%保障する休暇日数の上限を決め、それを超えた場合は一定割合を保障するケースもある。また、勤続年数または年齢によって付与日数に差異を設ける企業もある。

【ヒアリング調査】

E社(電気機器製造業 / 正社員 59,500名)

2002年に、小学校就学前の子どもの看護を目的とした看護休暇を導入していたが、適用事由を拡大して、配偶者の出産、家族の看護(小学校就学前の子を除く)、家族の疾病予防および検診、子の学校行事への参加の事由で、年5日の有給休暇(5日のうち2日については有給扱いとして給与の100%を保障、3日については公休扱いとして給与の約60%を保障)を取得できる内容に変更した。また、これとは別に、小学校就学前の子の看護のために5日の有給休暇(給与保障額は、上記と同じ)が付与される。

L社(電気機器製造業 / 正社員 23,000名)

従来、従業員の中に、急な病気等に備えて有給休暇を温存する傾向がみられたことから、1992年に年次有給休暇とは別に、本人の療養や家族の看護のための休暇として「医療看護休暇」を導入した。さらに2002年には、家族、地域、社会との共生を図るとともに、個を尊重する企業風土の醸成を目的とし、1年につき5日間の有給休暇を付与し、半日単位の取得も可能とする制度へ改定した。未取得分は20日を上限として積み立てることもできる。制度の適用事由には、(a)本人の業務外による傷病の療養や家族(配偶者、子、孫、父母、祖父母、兄弟姉妹、配偶者の父母・祖父母・兄弟姉妹)の看護を必要とする場合、(b)本人および家族の健康診断・各種検査・予防接種・人間ドック、(c)配偶者が出産する場合(産前産後8週間)、(d)家族の介護を行う場合、(e)授業参観、保護者会、運動会、PTAなど家族が就学する学校行事全般、(f)会社が認めるボランティア活動への参加があげられている。なお、小学校就学前の子の看護以外の理由で医療看護休暇を使い切ってしまった場合でも、法定の「子の看護休暇」(年5日)は取得することができる。

B社(化学工業 / 正社員 3,100名)

私傷病や家族の看護に利用できるよう、60日を限度に失効年次有給休暇を積み立てることができる既存の制度を、2005年度より、小学校入学前の子どもの予防接種や健康診断等にも利用できるように改定した。

H社(精密機械機器製造業 / 正社員 1,300名)

妊産婦期の女性社員がつわりの場合、健康診断を受ける場合には、失効年次有給休暇を利用できるようにしている。また、19日を限度として、失効年次有給休暇相当分は育児休業を有給にできることとしている。

CC社(情報サービス業 / 正社員 200名)

年次有給休暇とは別に、失効した年次有給休暇を年間5日ずつ上限20日間まで積み立てられる有給の特別休暇がある。積立休暇の取得理由は、従来、病気やけが、家族の看護、ボランティアに限定していたが、育児についても利用できるように拡大した。この積立休暇の残日数がある場合は、1カ月以内の育児休業、法定の子ども看護休暇も、残日数相当分を有給とすることができる。

U社(証券業 / 正社員 2,300名)

2006年4月には、失効年次有給休暇積立制度を導入した。法的には年次有給休暇は1年しか繰り越せないが、この制度では自分の傷病と家族(祖父母までを含む)の看護のために取得できる休暇として、60日まで積立てることを認めている。

経済的支援

育児に係るさまざまな出費に対して、経済的支援を行う事例も少なくない。経済的支援の内容としては、育児のための生活費用の補助、育児と両立するための環境整備の費用補助、ベビーシッター等の補助などがあげられる。

こうした経済的支援によって、男性の育児参加を側面支援していくことも、育児参加しやすい職場づくりに有益だと考えられる。ただし、経済的な支援に当たっては、育児期の子どもを持たない従業員とのバランスにも十分配慮する必要がある。

A. 育児のための生活費用の補助

育児期の子どもを持つ従業員に対する経済的支援として、まず考えられるのは、日々の育児に係る出費に対する支援である。このため、育児支援のための手当等を導入することが考えられるが、その場合、既存の配偶者手当や家族手当を縮小・廃止し、その財源を育児支援に振り向ける事例もみられる。

【ヒアリング調査】

H社(精密機械機器製造業/正社員1,300名)

(a)両立支援手当

2006年4月より、これまで支給してきた家族手当(配偶者に対して月額16000円、子ども1人に対して月額4000円、上限25000円)を廃止(経過措置あり)し、0歳~8歳までの子どもがいる社員に対して、扶養の有無に関係なく子ども1人当たり月額2万円を支給することとしている。

(b)次世代育成手当

扶養している9歳~18歳までの子どもがいる社員に対して、学費を含め子育て費用・生計費を補助することを目的に、子ども1人当たり月額1万円を支給する。

L社(電気機器製造業/正社員23,000名)

扶養家族手当の見直しに伴い、「ペアレント・ファンド」と「ファミリー・サポート・ファンド」を導入した。

「ペアレント・ファンド」は新たに子どもが生まれた社員に対して、子ども1人につき55万円を支給する。さらに会社が提携する子ども育成保険(将来の教育資金に備える貯蓄型や万一のための保険型商品等)に加入する場合は、奨励金として5万円を追加支給する。主たる生計者でない場合にも支給する。

「ファミリー・サポート・ファンド」は、家計の主たる生計者で、主任以下の社員に月額5,000円を支給するものである。

R社(情報サービス業/正社員500名)

2006年4月に入学祝金制度を新設した。小学校入学、中学校入学時に子ども1人につき1万円を支給する。社員アンケートで、子育て中の支援として最も要望が大きかったのが金銭面での補助であったことを踏まえ、働きやすい環境整備を目的として実施した。社員の家族の成長を見守っている、という会社の姿勢を社員に伝えることができるという効果もある。

DD社(食品機械製造業/正社員1,000名)

共働きが増えて意義が薄れつつあった配偶者手当を段階的に廃止し、その財源を使って、子どもに対する家族手当の支給要件の拡大、支給金額の増額を行った。将来的には、支給要件を22歳の子どもにまで拡大したいと考えている。

B．育児と両立するための体制整備の費用補助

従業員が仕事と育児を両立しやすい体制を整備しようとする場合に、企業として経費の一部を支援するという考えられる。両立しやすい体制が整うことによって、従業員の負担が軽減され、仕事の生産性の向上も期待できる。

ヒアリング調査の中でも、仕事と育児の両立のために両親等の家族と同居あるいは近隣に転居する場合に、転居費用の補助を行う事例がある。

【ヒアリング調査】

L社(電気機器製造業 / 正社員 23,000 名)

社員がその親による育児支援を受けるための転居費用（社員がその親の近隣へ転居する場合または社員の親が社員の近隣へ転居する場合）または、社員が長時間保育を行う保育所を利用するために転居が必要な場合の費用を補助するチャイルドケア支援制度を、2005年に導入した。産後休暇、育児休業もしくは育児短時間勤務を取得している社員で、育児環境整備のために転居を必要とする社員を対象としている。転居に関わる費用（引越費用、礼金、仲介手数料）については、50万円を上限として実費を会社が補助する。

M社(医薬品製造業 / 正社員 1,500 名)

育児休業制度を1ヵ月以上取得した者または一人親家庭の者を対象に、小学校就学前の子どもを養育する社員に対し、育児に要するベビーシッター利用料金や、遠方に住んでいる社員の両親の手を借りたい時などの交通費・宿泊代などに対する経済的支援として、子どもの数に関わらず年に1回1世帯につき30万円を支給するものである。子どもが小学校に就学するまでの7年間支給される。

C．ベビーシッター等の補助

保育所や学童保育だけでは仕事との両立が難しく、ベビーシッターを利用する従業員も少なくない。こうした従業員に対する経済的支援として、ベビーシッター利用料金の一部を企業が補助することも考えられる。

また、育児期の子どもがいない従業員とのバランスに配慮するという観点からは、福利厚生制度のカフェテリアプランのメニューに育児支援サービスを加え、各自の持ち点の中から選択してサービスを活用できる仕組みを整備することも有効だろう。

なお、従業員が育児又は家族の介護に係るサービスを利用した場合、その費用の負担を軽減する措置を実施した企業に対しては、一定の要件を満たせば「育児・介護雇用安定助成金（ベビーシッター費用等補助コース）」が支給される（詳しくは、(財)21世紀職業財団ホームページ http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_3.html を参照）。

また、(財)こども未来財団とベビーシッター育児支援協定を結んでいる企業の従業員が、

ベビーシッター協会加盟のベビーシッターを利用した場合、1日の利用につき1,500円のベビーシッター育児支援割引券が付与される(ベビーシッター育児支援事業(詳しくは(財)こども未来財団ホームページ <http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/josei/josei18-02.html> を参照))

【ヒアリング調査】

J社(百貨店・総合スーパー/正社員3,500名)

ベビーシッター利用補助として、年度あたり30日まで、1日につき2,000円限度で共済会よりベビーシッター利用料金を実費支給する。また、配偶者が常態として子を養育できず、子を保育所に預けて勤務する場合は、保育所利用補助金が共済会から支払われる。補助金は、子が満1歳に達するまでは1ヵ月につき1万円が、子が満1歳を超え満2歳に達するまでは1ヵ月1万円を上限として支給される。

L社(電気機器製造業/正社員23,000名)

(a) 育児クーポン制度

就労目的でベビーシッターの利用が必要な小学校3年生までの子どもを有する社員を対象とするものである。全国ベビーシッター協会との間で、在宅保育サービス割引券取扱い契約書を締結したベビーシッター会社の在宅保育サービスを利用する場合に、利用料の割引が受けられる。割引額は1回につき1,500円である。

(b) ファミリー・サポート・センター利用費用の補助

育児を行う従業員がファミリー・サポート・センターを利用する場合、1時間につき300円(月額18,000円を限度)を補助する。

B社(化学工業/正社員3,100名)

就労目的で、保育所または学童保育に預ける場合、またはベビーシッターの利用が必要な場合、会社からの補助を受けることができる。前者は毎月6,000円を上限として200円単位で補助を受けることができる。後者は小学校3年生までの子どもを持つ社員を対象とし、随時申請することによりベビーシッター利用料金の実費の範囲内で4,000円の補助を受けることができる(回数制限なし)。

この制度は、同社のカフェテリアプランに組み込まれており、社員は自己のポイントの中で上記支援策の利用を選択するが、育児用途の場合については、ポイントの優遇がなされている。

P社(航空運送業/正社員 13,000名)

就労目的で、保育所に預ける場合やベビーシッターの利用が必要な場合、会社からの補助を受けることができる。このサービスは、同社の福利厚生制度の一環であるカフェテリアプランに組み込まれており、社員は自己のポイントの範囲で複数のメニューから育児補助関連サービスを選択することができる仕組みとなっている。

CC社(情報サービス業/正社員 200名)

小学校就学前の子を対象に、ベビーシッター利用料金の50%を補助(上限10,000円/月)している。また、(財)こども未来財団による「ベビーシッター育児支援事業」を活用し、小学校3年生までの子を対象に、(社)全国ベビーシッター協会加盟の在宅保育サービス事業者が提供するサービスを利用する場合、1回につき1,500円の割引券を付与している。

事業所内託児施設

従業員の仕事と育児の両立をサポートする施策の一つとして、事業所内託児施設を設置することも考えられる。

事業所内託児施設の設置にあたっては、企業の立地条件が保育に適しているかどうか、従業員にニーズがあるかどうか、を十分検討する必要がある。事業所内託児施設の利用を希望する従業員が少数の場合には、他社と共同で設置するという事も考えられる。

また、事業所内託児施設を設置したいけれどコストが負担だという企業は、「育児・介護雇用安定等助成金(事業所内託児施設設置・運営コース)」を活用することが考えられる。子を養育する労働者の雇用の継続を図るための措置として、一定基準を満たす事業所内託児施設の設置、運営、増築、建替え又は保育遊具等の購入を行った企業に対して、これらの費用の一部が助成される(詳しくは、(財)21世紀職業財団ホームページ http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_1.html を参照)。

【ヒアリング調査】

C社(輸送機器製造業/正社員 20,000名)

2002年度より、本社敷地内に事業所内託児施設を設置し、社員の子育てをサポートしている。同社の出勤日に合わせて施設を運営しており、定員は約40名で、緊急な事情がある場合等の一時保育も行っている。保育時間は7:30からで、延長保育を希望する場合は21:00まで対応している。また、病児保育対応のため看護師が常駐している。

B社(化学工業 / 正社員 3,100名)

2003年度より、本社近隣の建物内に事業所内託児施設を設置し、都内で働く社員の子育てをサポートしている。施設の定員は、常時保育は21名、一時保育は10名となっており、8:00～19:00を保育時間としているが、20:00まで延長可能となっている。また、病児保育対応のため看護師が常駐している。

V社(食料品製造業 / 正社員 1,000名)

他企業が運営している事業所内託児施設に協賛金を支払い、小学校就学前の子どもを持つ社員が利用できるようにしている。

DD社(食品機械製造業 / 正社員 1,000名)

2004年1月に事業所内託児施設を設置した。保育時間は8:00～19:00までで、定員は15名である。託児施設の運営は外部の民間企業に委託しているが、子どもの昼食は同社の社員食堂から出前してもらい、子どもが急病の場合は保健室の看護師に応援を求めるなど、社内の連携・協力体制を整えている。

(3) 両立支援制度運用の円滑化

両立支援制度の利用にあたっては、賃金、勤続年数のカウント、評価、代替要員をどうするのか、といった点が企業の雇用管理上のポイントとなると同時に、これらの点がどうなるかということが、従業員の重大な関心事となってくる。企業が、こうした雇用管理ルールを明確にし、明文化して従業員に周知しなければ、職場や利用申請時期によってまちまちの運用が行われる、雇用管理ルールがわからないために従業員が制度利用を躊躇する、制度利用の後にルールを知らされて制度利用者のモラルが低下する、といったような弊害が出るのが懸念される。

特に男性従業員については、一般に両立支援制度の利用事例が少なく、制度内容に関しても理解が進んでいない場合が多い。また、主たる生計維持者や管理職の比率が女性に比べて高いという多くの男性従業員の事情を踏まえると、制度利用に伴って賃金や評価がどのようになるのかという点が、男性にとって制度利用に向けた大きな不安要素となる。このことから、企業としては、制度利用に伴う雇用管理ルールを可能な限り明確化し、就業規則や従業員向けのガイドブック、あるいは社内のイントラネット等で周知を図る必要がある。

制度利用に伴う雇用管理ルールのうち、給与の計算方法、退職金等への勤続年数の通算方法などの労働条件については、就業規則や制度の規定の中で明記することが求められる。また、昇給・昇格のあり方についても、実際の場面で管理職によって対応が異なるといったことにならないよう、原則部分を規定化するとともに、制度利用者の目標管理や評価に当たって配慮すべき点を、社内で共有することが望ましい。

休業等に伴う代替要員の確保については、状況によって、職場の周囲のメンバーがカバーするケース、派遣スタッフを補充するケース、異動によって人員を配置するケース等が考えられ、一律にルールを決めることは難しい。ただ、休業等によって業務に支障が出るという懸念が制度利用の障害となっている現状を踏まえると、一定期間以上の休業については基本的に代替要員を確保する等、企業としての原則的な対応の姿勢を示すことは重要である。また、休業者の業務を周囲の従業員がカバーした場合には、周囲の従業員の評価に当たって管理職がその点を考慮することも、円滑な制度利用に向けたポイントとなると考えられる。

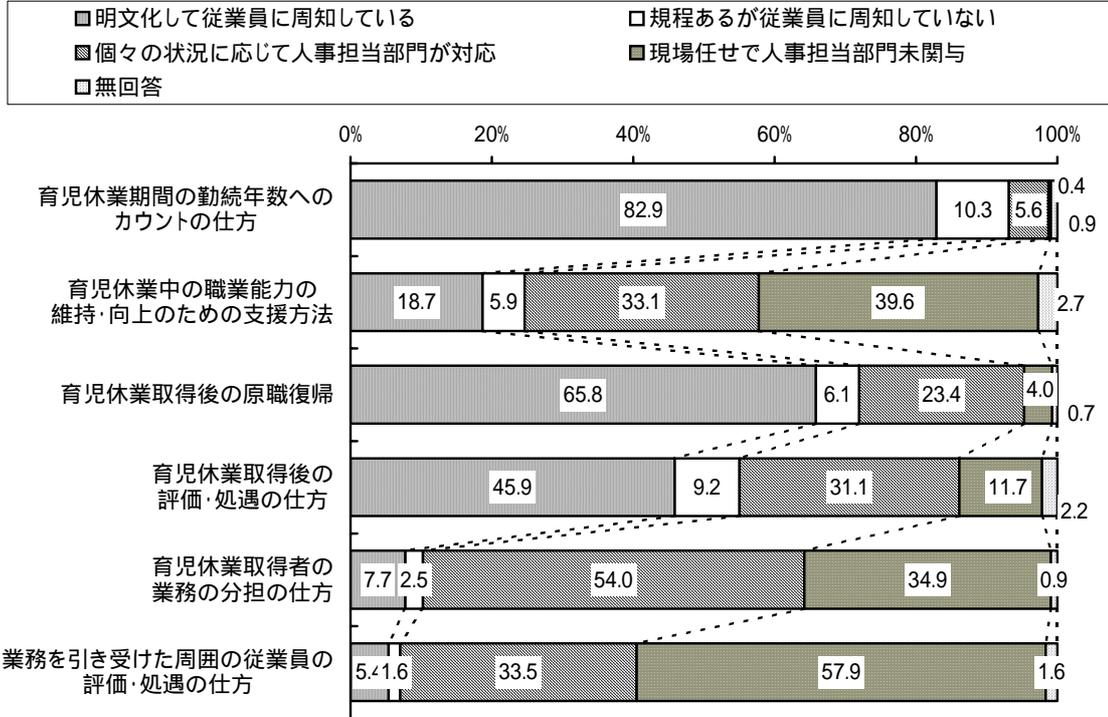
なお、補助的な業務や専門的であっても汎用的なスキルで処理可能な業務の場合には、派遣スタッフや有期契約での人材の補充等の選択肢も考えられる。しかし、企業特殊性の高いスキルが必要な業務の場合は、社外に代替要員を見つけるのが難しいケースが多い。また、管理職の場合も、従来は長期の休業取得が想定されてこなかった面が大きいの。企業としては、企業特長的なスキルが必要な人材や管理職が育児休業を取得することを想定した代替要員の確保の方法、あるいは人員体制の見直しの余地について、今後検討していく必要がある。

また、両立支援制度運用の円滑化にあたっては、制度利用者の支援体制の整備も不可欠である。特に男性の場合は、両立支援制度の利用に対して、周囲の理解が得られにくいケースもあることから、管理職、周囲のメンバー、人事担当者等が、それぞれの立場からどのような支援を行っていくかを、明確に示す必要がある。

【アンケート調査】

育児休業取得者に対する雇用管理ルールについてみると、「明文化して従業員に周知している」企業割合が高い項目は『育児休業期間の勤続年数へのカウントの仕方（退職金への反映の仕方など）』や『育児休業取得後の原職復帰』である。一方で「現場に任せており、人事担当部門は関与していない」とする企業割合が高い項目は、『育児休業取得者の業務を引き受けた周囲の従業員の評価・処遇の仕方』で、『育児休業中の職業能力の維持・向上のための支援方法』や『育児休業取得者の業務の分担の仕方（代替要員の確保等）』も現場に任せる傾向が強い(アンケート調査 問4)。

図表 16 育児休業者に対する雇用管理ルールへの取扱い



両立支援制度利用時の雇用管理ルールの明確化

< 育児休業制度を利用する場合 >

育児休業制度を利用する場合には、休業中の賃金の計算方法、勤続年数のカウント方法、評価方法、代替要員の補充等が雇用管理のポイントとなると同時に、従業員の重大な関心事となる。企業としては、制度の趣旨を踏まえた上でこれらのルールを決定するとともに、制度利用を検討する従業員、実際利用する従業員のみならず、管理職や職場の周囲のメンバーにも明示する必要がある。従業員に広く周知するという観点からは、就業規則や社内イントラネット等で雇用管理ルールの周知を図ることが望ましい。

A. 賃金（月例給与・賞与）

育児休業については、月途中で休業に入る、あるいは復帰する場合が想定されるため、日割り計算で支給する等、給与計算の方法を決定しておく必要がある。

また、賞与についても、査定期間と育児休業期間が重なる場合の取扱いを明示しておくことが重要である。

ヒアリング調査では、査定期間の全てが育児休業期間に当たる場合は支給されないケースが多いが、一部勤務している場合には、勤務月数に応じて支給するケース、業績に応じ

て支給するケース（育児休業が含まれていることによる業績の低下を配慮するケースとしないケースがある）に大別される。

賞与が基準内賃金をベースに支給する「基本分」と個人の成績に応じて支給する「業績分」から構成されている場合には、「基本分」は賞与査定期間中の休業日数分を差し引いて支給し、「業績分」は勤務期間の成果に応じて支給することも考えられる。一方、休業期間分を賞与から控除する場合、賞与の最低保障水準を設ける等の配慮を行うことも、検討の余地があろう。

【ヒアリング調査】

L社(電気機器製造業 / 正社員 23,000 名)

賞与は、等級別に定められた「基本分（等級別定額）」と成果に応じて支給される「成績分」から構成されており、休業した場合、基本分が休業期間に応じて減額される。成果分は、勤務実績における成果を評価し支給する。

M社(医薬品製造業 / 正社員 1,500 名)

査定期間の成果に基づいて支払う仕組みとなっているため、査定期間（1年間）のすべてを休業した場合は不支給となる。しかし、勤務実績がある場合は、出勤した日数における成果を評価し支給する。

F社（繊維業 / 正社員 5,200 名)

賞与のうち賞与一時金については、休業期間分を控除した上で、最低 35%を保障するようにしている。

B．勤続年数のカウント

退職金の算定要素に勤続年数が含まれる場合には、休業期間を勤続年数に算入するかどうかについても、検討する必要がある。

実際に算入するかどうかは、他の休業制度や欠勤等とのバランスにも配慮しつつ、各企業で検討する必要があるが、たとえば復帰後一定期間の勤務を条件として、育児休業期間も勤続年数としてカウントすることも考えられる。

【ヒアリング調査】

G社(電気機器製造業 / 正社員 30,200 名)

復帰後 6 ヶ月以上を勤務すると勤続年数にカウントする。

B社(化学工業 / 正社員 3,100 名)

復帰後 5 年勤務した時点で全休業期間を勤続年数にカウントする。

C. 評価、昇給、昇格

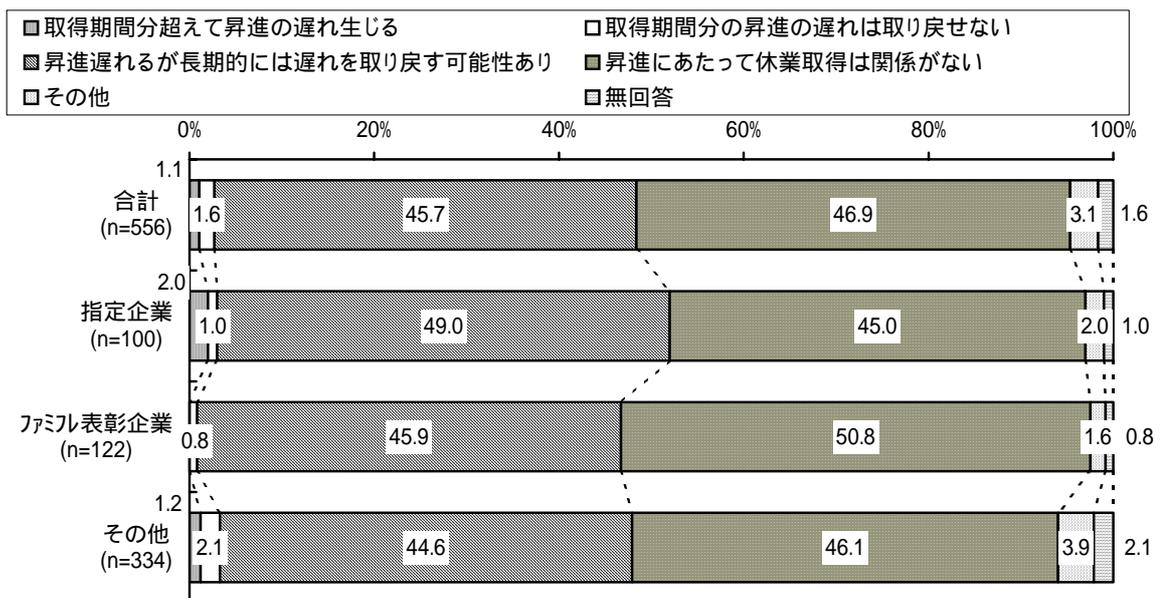
成果主義を徹底させている企業や、職務をベースにした賃金制度を導入している企業では、休業取得の有無そのものがその後の昇格等に影響することはなく、あくまでも評価対象期間の業績によって処遇が決まることが多い。ただし、業績の評価にあたって、育児休業の取得を見込んで目標設定を低くした場合、目標達成度をどう評価するかについては、ルールを決めておく必要がある。その際、少なくとも育児休業前後の勤務期間の評価が、他の従業員と比べて不利にならないよう配慮することが重要だろう。

企業の中には、複数の査定期間(例 半年を1期とする4期分等)に連続して一定以上の評価を受ける必要があることを昇格等の要件とするなど、評価の累積に基づいて昇格や昇給を決定する例もみられる。このような場合、育児休業期間の評価が「なし」となったり、低い評価となったりすることにより、休業取得者の評価が不利になる場合があるので、育児休業取得者の評価ルールを別途定める等の配慮を行うことが望ましい。

【アンケート調査】

育児休業取得者の休業取得後の昇進の取扱いについてみると、「昇進にあたって休業取得は関係がない」、もしくは、「休業取得後は昇進が遅れるが、長期的には遅れを取り戻せる可能性がある」の二つで9割以上を占め、長期的には影響がないとする企業が多い。遅れが生じて取り戻せない企業はごくわずかである(アンケート調査 問7)。

図表 17 育児休業取得後の昇進の取扱い



【ヒアリング調査】

C社(輸送機器製造業 / 正社員 20,000名)

休業中の目標設定については、育児休業期間が目標遂行期間に含まれるときは、出勤期間に達成できる内容を設定することとし、目標設定後に休業の予定がわかったような場合には、その時点で目標設定を見直すこととしている。昇格について、同社では入社時は初任資格であるが、それ以降は役割が発生した場合にそこへ適切な人材を配置する仕組みとなっており、定期的な昇格を行っていない。また、給与は、役割に応じて設定されているため、役割が変わらない限りは大きくは昇給しない仕組みとなっている。

D社(化学工業 / 正社員 6,100名)

昇給・昇格については、職務成果主義を導入している。これは、各組織のそれぞれのポストや職務に対して、職務要件（組織目標を達成するための役割・責任）、人材要件（職務を達成するための意欲、適性、専門性）、求める成果を明示し、ポストが空いた場合は、各部門の人事委員会で人選し、人材要件に適した人を配置するものである。したがって、基本的には、休業することが昇給・昇格にそのまま影響することはない制度である。

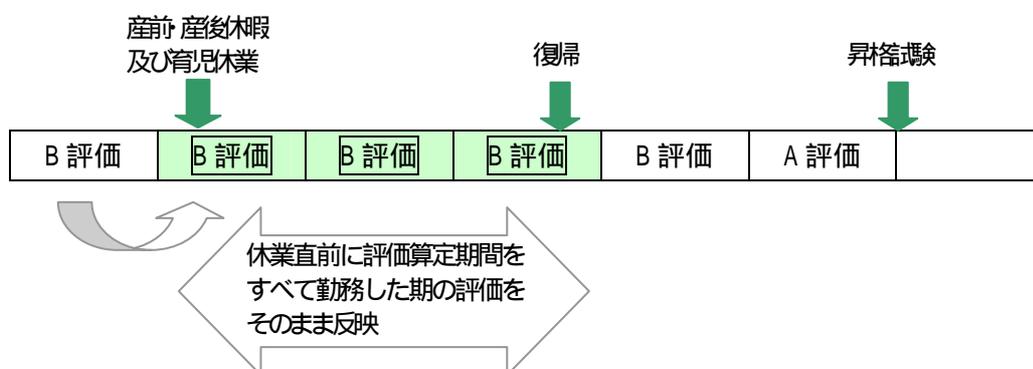
L社(電気機器製造業 / 正社員 23,000名)

昇格については、職群・等級ごとに求められる行動やスキルの基準を明確にした行動基準表を昇格決定時点ですべて満たし、さらに考課が一定基準以上（5段階評価のうちの上位2評価以内）であれば誰でも昇格できる仕組みとなっているため、昇格決定時点で条件を満たしていれば、休業がこれに影響することはない。

F社(繊維業 / 正社員 5,200名)

昇格を試験と面接の結果で決めているが、この試験と面接の受験資格が、試験前の4期（2年間）の評価が一定の点数を超えた者となっている。その期間に育児休業期間がかかると、評価面で不利になる場合があるため、休業中および休業期間を含む期の評価については、休業直前で評価算定期間をすべて勤務した期の評価をそのままスライドさせるルールとした。

図表 18 休業中の評価方法



Y 社(和洋陶磁器卸小売業 / 正社員 300 名)

育児休業の取得によって、評価の面で不利になることはない。具体的な雇用管理等のルールは、就業規則に明記するとともに、社内ネットワーク上の両立支援ガイドブックの中でも記載している。

たとえば、評価については、査定期間（6 カ月）の中で休業期間が3 カ月未満の場合は、通常評価（出勤できる期間を前提として目標設定を行うので、育児休業の取得によって不利になることはない）としている。休業期間が3 カ月以上の場合は、賞与計算時の評価はC（評価はS A B C の4 段階）となるが、昇級・降級は行わない（育児休業前の級で固定される）。

A A 社(給湯機器製造業 / 正社員 2,700 名)

育児休業者に対する昇給評価、昇格判定については、他の長期欠勤に比べて有利な評価方法を取り、休業の取得が不利な評価につながらないように最大限の配慮を行っている。具体的には、長期欠勤に対する昇給評価は欠勤 10 カ月以上の場合にはF 評価（標準昇給金額の 20% が減額となる）となる一方で、育児休業の場合はE 評価（昇給も減給もない）となる。B が標準評価で、最高が3 S、最低がF で、給与の減額が発生するのはF のみである。同社での昇給の査定期間は1 年間、賞与は6 カ月であり、査定期間の一部が休業の場合は個別に評価している。

なお、育児休業の取得によって、賞与は減額されるが、賞与の減額を昇格判定には反映しない。

人事制度についての冊子の中に、こうした育児休業中の評価ルールを明記しており、この冊子を全社員に配布している。また、2006 年2 月の人事部からの連絡文書により、育児休業の評価について改めて周知した。さらに、管理職が閲覧できる社内イントラネットのページの中にもこのルールを明記している。

W社(日用衛生品製造業 / 正社員 1,000 名)

休業した社員に関しては、育児休業かどうかに関わらず、査定期間中の実労働が3カ月未満である場合は固定評価とし、実労働期間が3カ月以上ある場合は、勤務期間中の評価によって通常の評価を行うことをイントラネットで通知している。

昇格の査定は直近2年間の評価によって行われる。同じ資格の昇格対象者と比較して上位レベルに2年連続して該当する場合に昇格候補となる。

D. 代替要員

育児休業中の業務の代替がどのように行われるかは、育児休業者にとっても、育児休業者をサポートする周囲の従業員にとっても重大な関心事である。代替要員が確保されず、周囲の業務負担が大きくなってしまふことは、男性従業員の育児休業取得の阻害要因になりかねない。育児休業中の業務代替に向けては、次のような方策が考えられる。

- ・再雇用制度でOB・OGを代替要員として確保する。
- ・パートタイマー、派遣社員等を代替要員として確保する。
- ・男性従業員の育児休業の予定を早めに把握することにより、異動による人員配置を行う。
- ・育児休業の利用申請があっても業務が成り立つよう、職場の人員構成を見直す。
- ・職場の業務効率化によって、育児休業の利用に対応できるようにする。

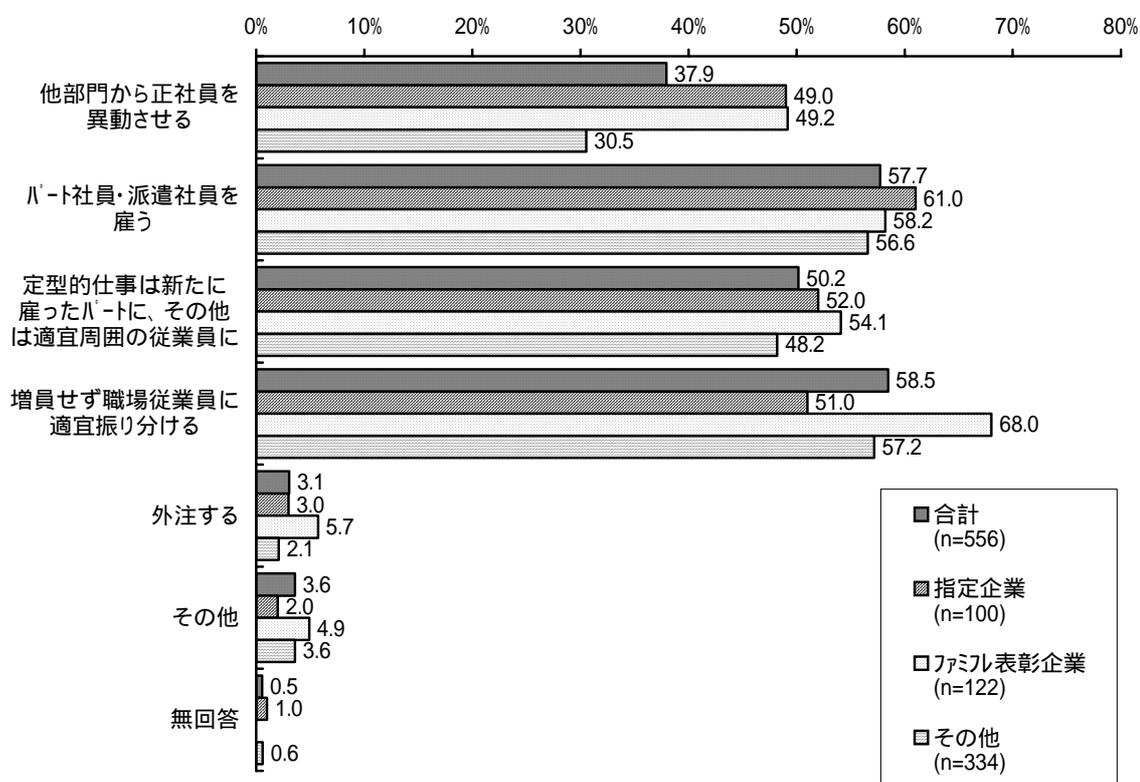
育児休業者の業務内容によって、代替要員の対応は異なると考えられるが、周囲に過度の負担がかかってしまう場合には、極力代替要員の確保を検討することが望ましい。育児休業取得者の代替要員を確保する企業には、一定の要件を満たせば「育児・介護雇用安定等助成金(代替要員確保コース)」が支給される。代替要員を確保したいものの、コスト負担が難しいために確保ができないという場合は、こうした助成金制度を活用することも考えられる(詳しくは、(財)21世紀職業財団ホームページ http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_3.html を参照)。

なお、ヒアリング調査の中では、育児休業中の代替要員について、人事部門で一律的な対応を決めず、周囲の従業員によるカバーを原則としつつ、必要に応じて派遣社員を受け入れたり、人事異動によって人員補充を行ったりしているケースが多い。専門職や管理職の代替要員確保については、多くの企業で調整に苦慮している。

【アンケート調査】

育児休業取得者が休業前に担当していた業務への対応は様々な方法により行われている。「人員は増やさずに、職場にいる周囲の従業員に適宜振り分ける」が58.5%、「新たにパート社員や派遣社員を雇って、休業取得者が担当していた業務を任せる」が57.7%、「職場にいる周囲の複数の従業員に適宜振り分けながら、定型的な仕事をまとめて新たに雇ったパート社員や派遣社員に任せる」が50.2%となっている（アンケート調査 問5）。

図表 19 育児休業者の業務の対応方法（複数回答）



【ヒアリング調査】

C社(輸送機器製造業 / 正社員 20,000名)

工場で休業取得者が出た場合には派遣社員で対応している。この場合、ライン作業に支障を生じさせないため、社員が休業に入る前に派遣社員を採用し、社内教育した上で作業にソフトランディングさせるなどの対応が行われている。

O社(銀行業 / 正社員 1,300名)

同社では、営業店舗ごとの事務量を調査して必要な定員数(=標準人員)を算出した「定員制」に基づいて人員管理を行っている。育児休業中の代替要員についても、通常の人事異動と同様に、定員制に基づいて人員の補充を必要に応じて行っている。

X社(銀行業 / 正社員 400名)

男性社員に対し、部店ごとに「妻の出産予定調査」を定期的に行うこととした。調査には可能な限り回答してもらうよう依頼しているが、回答は強制でなく本人の意思に任せているので、プライバシー侵害の問題は生じないと考えている。このような調査の結果をもとに、育児休業取得を啓発するとともに、取得予定を事前に把握し、支店によっては人員補強を行うことができる。

S社(銀行業 / 正社員 3,900名)

代替要員不足解消に向けた、中途採用強化のための一連の制度策定の第一段階として、2006年7月に再雇用制度「リ・キャリアプラン」を導入した。対象者は、満3年以上勤務し、結婚・妊娠・出産・育児・介護・家族の転居など、家庭の事情により円満退職したもと行員で、かつ、退職後最長10年間までの者となっている。面接等を通じて、即戦力として活躍することが見込まれる者を選考し、原則として退職時の処遇に準じた条件で行員として再雇用する。

今後さらに、中高年のOB・OGも含めて退職者ネットワークを作ることも考えている。たとえば、必要なときに必要な人材をメールなどで集めるという仕組みを作り、支店長経験のある退職者に、営業の男性育児休業取得者の代替要員として入ってもらうことなどを検討中である。

<勤務時間を柔軟にする制度を利用する場合>

勤務時間を柔軟にする制度を利用する場合も、制度利用中の賃金の計算方法、評価方法、等に留意する必要がある。また、育児休業に係る雇用管理ルールの場合と同様、広く従業員に周知徹底することが求められる。

A. 賃金（月例給与、賞与）

柔軟な勤務形態で勤務時間の短縮を伴う場合は、不就労時間分の給与をどうするか、予め決めておく必要がある。

査定期間内に勤務時間の短縮をしている場合の賞与についても、取扱いを決定しておく必要がある。賞与を成果の対価として位置付けている場合には、短縮時間を考慮せず、成果に応じて賞与を支給することも十分考えられる。

ヒアリング調査では、賞与が基準内賃金をベースに支給する「基本分」と個人の成績に応じて支給する「業績分」から構成されているケースがあったが、この場合、「基本分」については不就労時間分を削減、「業績分」については、上司と話し合って定めた目標の達成度など成果を適正に評価している。

【ヒアリング調査】

B社(化学工業 / 正社員 3,100 名)

子どもが小学校就学の始期に達する直前の3月末まで利用できる短時間勤務制度は、1日の就業時間を2時間まで短縮できる（有期契約社員は1時間まで）。

賃金については、不就労時間分は減額されるが、子どもが1歳未満の場合は1時間分のみ有給となる（有期契約社員は無給）。

L社(電気機器製造業 / 正社員 23,000 名)

賞与の基本分については、0.5時間の短縮の場合は5%減額、1時間の短縮は10%減額、1.5時間の短縮は15%の減額、2時間の短縮は20%の減額となる。成績分については、目標達成度に応じて支給される。具体的には、半期ごとに上司と制度利用者が話し合った上で目標を設定するが、勤務時間が短くなるために目標を低めに設定した場合は、その分成果も減少したとして成績分の支給額は減少することとなる。しかし、短時間勤務であっても、部門で定める基準に見合う目標を設定し、それを達成していればフルタイム勤務者と同様の成績分が支給される。

B. 評価、昇給、昇格

勤務時間を短縮する場合の評価については、勤務実態にあわせて上司と話し合って目標を定め、その達成度や時間生産性を判断して評価するという方法が考えられる。ただし、勤務時間の短縮によって目標設定を低くした場合、達成度をどう評価するかについては、他の従業員とのバランスを考慮しながら検討しておく必要がある。

【ヒアリング調査】

M社(医薬品製造業 / 正社員 1,500名)

制度利用中の評価は、短時間勤務者が、短縮された勤務時間（5時間40分）の中でフルタイム勤務者と同等の成果を挙げた場合は、フルタイム勤務者と同じ基準で評価する。

昇格については、査定期間における行動基準の達成度によって決定され、制度利用による影響はない（育児休業も同じ評価方法を採用）。

B社(化学工業 / 正社員 3,100名)

現在は短時間勤務制度利用中の賃金は不就労時間分を減額しているが、短時間勤務利用者も含め、「仕事にどれだけの時間をかけたか」ではなく「仕事からどれだけの価値・成果を生み出したか」で評価することを今後徹底していきたい。

業績目標設定は、短時間勤務制度利用の有無に関係なく、社員の資格別基本定義に基づき、社員の業績目標（何を、いつまでに、どのようにして、どのレベルまで）を設定し、その達成度で評価することとしている。

制度利用者の支援体制の整備

制度利用者の支援体制の整備も、両立支援制度の円滑な利用に欠かせない要素だといえる。特に男性の場合は、両立支援制度の利用に対して、周囲の理解が得られにくい面が大きいことから、支援体制の整備が円滑な制度利用に向けた重要なポイントとなる。支援体制の整備の方法として、具体的には、管理職や周囲のメンバーへの働きかけを通じた職場における支援体制の整備、相談窓口の設置、上司とのコミュニケーションの円滑化、職場以外の支援者の設置、育児休業期間中の情報提供・自己啓発支援等があげられる。

A．職場における支援体制の整備

男性の円滑な両立支援制度利用に向けては、管理職、周囲の同僚といった職場の従業員の協力が欠かせない。このため、企業としても、職場における制度利用者の支援体制を整備することが重要となる。

具体的には、管理職、周囲の同僚それぞれについて、どのように協力を行うべきかといった行動指標を提示する、制度利用者をサポートした周囲の従業員をきちんと評価する等の取組が考えられる。

ヒアリング調査の中では、制度利用者をサポートした個人、グループ、部支店を表彰する事例もあった。

【ヒアリング調査】

Y社(和洋陶磁器卸小売業 / 正社員 300名)

全社員に対して、「男性の育児のための休暇取得プログラム」に関する連絡を行った際に、管理者、休業を取得する社員、周囲の社員それぞれに対して、以下のような行動指標を提示し、男性社員の育児参加に向けての協力を要請した。

図表 20 男性の育児参加に向けた行動指標

管理者	男性社員が、育児休業や育児短時間勤務を取得することを躊躇したり、気後れしたりすることがないように、職場の意識・風土の刷新を心がけるとともに、社員が配偶者の妊娠や子育ての状況について相談しやすい雰囲気づくりに努めて下さい。
休業を取得する社員	育児休業・育児短時間勤務の取得を前向きに検討し、できるだけ早い段階で上司に相談するように心がけましょう。また、配偶者の妊娠・出産や子育ての状況について、早め早めに連絡・相談することにより、職場の安定的なサポートを得られるように努めましょう。
周囲の社員	育児休業を取得する従業員が安心して子育てに専念できるように、職場全体でサポートしていきましょう。

U社(証券業 / 正社員 2,300名)

女性の活躍をサポートしている個人・グループ・部支店を対象にした表彰制度を導入するなど、両立支援制度利用者へのサポート体制を整備している。

B. 相談窓口の設置

相談窓口を設置して、両立支援制度の利用や育児参加に関する一般の従業員の相談を受け付けることで、一対一の対応によるきめ細かなアドバイスをすることが可能となる。企業としては、こうした相談窓口の設置を検討することも、男性の育児参加支援において有益だろう。

【ヒアリング調査】

Z社(照明器具製造業 / 正社員 300名)

人事に社内の相談窓口を設置し、出産・子育て・介護・職業生活などの相談に対応している。必要に応じて、社外の相談窓口としての「フレイフレー・テレフォン」の紹介や、地域の経営者協会や社会福祉協議会関連の保育所の情報提供をしている。

V社(食料品製造業 / 正社員 1,000名)

2005年11月には、育児・介護と仕事との両立を含む働き方全般に関する相談窓口として、ワーク・ライフ・バランス・センターを設置した。当センターには、女性社員からだけでなく、男性社員からも育児休業等の問い合わせがある。当センターでは、問い合わせがあった社員に対して、各種制度や過去の利用実績をまとめた資料を配付するなど、諸制度周知のための情報発信を積極的に行っている。

C. 上司とのコミュニケーションの円滑化

職場における男性従業員の支援体制整備の要となるのが、上司、すなわち管理職である。上司から理解と協力が得られてこそ、男性従業員も安心して育児休業等の両立支援制度を取得することができる。

上司とのコミュニケーションを円滑化するためには、休業前、復帰前、復帰後等に、上司と育児休業者本人が面談することが不可欠だろう。こうした面談は、育児休業取得前に、取得者が自分のキャリアビジョンを明確にした上で、仕事や将来的なキャリアに対する不安を払拭して、安心して育児休業に入ることができるようにすること、上司が十分に本人のキャリアビジョンを理解し、それを勘案した職場運営・職場環境の整備を図ること、休業期間中に上司が代わった場合にも、適切に引き継がれること、につながっていく。

また、休業中の部下と定期的(1ヵ月に1回程度)に情報を交換し、休業者に職務や職場に関する情報を提供することも、上司として重要な役割の一つだといえよう。

【ヒアリング調査】

D社(化学工業 / 正社員 6,100名)

育児休業取得者に対しては、休業前、復帰前、復帰後にそれぞれ1回ずつ計3回、休業者本人とその上司、各部門の人事担当者の3者で面談を行い、面談内容に応じて復帰後のキャリアビジョンを修正するなど、休業者の休業前後の状況の変化に伴う希望の変化に応じて、きめ細やかな対応ができるように配慮している。

具体的には、休業6ヵ月～3ヵ月前までに、本人の意思の確認のための面談を行う。面談内容は記録として残され、その後上司が代わった場合にも、面談内容が引き継がれる仕組みとなっている。次に、復帰前2ヵ月の時点で、本人と職場の就労環境および復帰後の担当職務、復帰後の働く形態に対する希望等の確認を行う。復帰後3ヵ月後の面談では、フォローが必要と思われる社員に対して、復帰後の就業状況の確認を行っている。

B社(化学工業 / 正社員 3,100名)

女性社員から妊娠の届出があったときに、所定の「チャイルドケアシート」や「コミュニケーションシート」を活用して、妊娠 産前休暇 出産・産後休暇（育児休業） 職場復帰（短時間勤務）までの流れを上司と本人が確認しあえるコミュニケーション体制を構築している。これは、従業員の妊娠・出産・休業に対する不安を軽減することと、上司の異動による情報の分断化を防止して、スムーズな職場復帰につなげることを目的に実施している。

E社(電気機器製造業 / 正社員 59,500名)

育児休業開始1ヵ月前と復帰1ヵ月前に、今後の仕事と育児の両立やキャリアに対する展望等について上司と部下が話し合い、職場復帰に向けて継続勤務に対する意識付けを行っている。具体的には(a)職場復帰後の育児について、どのような機関を利用する予定であるのか、(b)復帰後の勤務形態に対する希望、(c)休業するに当たって不安なこと、(d)休業中の職場の対応(体制)、(e)復帰後の配置・本人の今後の育成に対する考え方、などを上司と部下で面談を通して話し合い、所定の用紙に記録する。また、休業中には(a)最近1ヵ月の生活全般、(b)復帰に向けた自己啓発等の準備状況、(c)新聞やテレビを見て業務担当者として感じたこと・気づいたこと、などを所定の用紙に部下が記入し、上司とのコミュニケーションを図る。

D. 制度利用者に対する支援者の任命

管理職の全てが男性の育児参加に理解を示し、良き協力者となることが理想ではあるが、実際には現実がそこまで追いつかないケースも想定される。また、周囲に両立支援制度の利用者が全くいない職場では、経験を踏まえたアドバイスを受けられない懸念が大きい。このようなケースに対応するためには、職場の従業員、あるいは人事部のスタッフ等職場以外のメンバーを、制度利用者の支援者として任命し、支援体制を整備することも有益だと考えられる。支援者は、制度利用前後の管理職との面談に同席したり、職場の同僚との引継をサポートしたり、多面的に制度利用者の支援を行うことが望ましい。

ヒアリング調査の中でも、支援者の任命を行い、制度利用者のみならず、上司や同僚の相談にも対応していく事例がみられた。

【ヒアリング調査】

P社(航空運送業 / 正社員 13,000名)

全国の各職場に育児関連制度担当者(30~40名)を設置し、年間に数回召集して、制度の運用状況の確認、新制度の運用における注意点の説明など、情報交換を行っている。

T社(印刷業 / 正社員 2,800名)

2005年4月より、「育休支援者」制度を設けている。これは、職場の上司と人事部の労政課長が「支援責任者」として、職場の同僚と人事部の担当者が「支援者」として、育児休業の対象者のフォローを行うサポート体制である。

復帰後のきめ細かな支援が行えるよう、育児休業に入る前と職場復帰前の2回、育児休業の対象者、支援責任者、支援者の5名で「育休ハンドブック」を用いて打合せを行っている。

ハンドブックには、育児休業制度の内容や子育て支援のための法律の他、妊娠から職場復帰後までの期間別に、育児休業取得者、支援責任者、支援者がすべきことを整理した「育休カレンダー」も盛り込んでいる。

E . 育児休業期間中の情報提供・自己啓発支援

育児休業期間中、制度利用者は日々の育児が忙しい一方で、企業と離れていることによる孤独感、仕事から離れていることによるキャリアアップへの不安感が増幅していく懸念が大きい。最近では、育児休業者がスムーズに職場復帰ができ、豊かな育児生活を送ることができるよう、様々な自己啓発講座や育児・復帰に役立つ情報を提供するコミュニケーション・ツールが普及してきている。企業としても、こうしたツールも活用しつつ、育児休業者の円滑な職場復帰を支援していくことが求められる。

なお、育児・介護休業者の円滑な職場復帰を支援する企業には、一定の要件を満たせば「育児・介護雇用安定等助成金(休業中能力アップコース)」も支給される。支援に係るコストを軽減する観点から、こうした助成金制度を活用することも考えられる(詳しくは、(財)21世紀職業財団ホームページ http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_6.html を参照)。

【ヒアリング調査】

M社(医薬品製造業 / 正社員 1,500名)

育児休業者がスムーズに職場復帰ができ、育児休業中に豊かな生活を送ることができるよう、インターネットで様々なビジネススキルアップのための講座や育児支援のためのコンテンツを提供している。

また、休業中にも社内や部内の動向等情報を提供することによって職場復帰を円滑に図るとともに、会社とつながっていることの安心感を与え、職場復帰への不安を軽減することを目的に、希望者に対してノートパソコンと専用PHSを貸与している。

D社(化学工業 / 正社員 6,100 名)

休業中のスキルの遅れ等に対する休業者の不安を取り除くための仕組みとして、人材開発グループが提供する Web を通じた自己啓発プログラム、通信教育、eラーニング等を利用することができるようにしている。

L社(電気機器製造業 / 正社員 23,000 名)

育児休業者がスムーズに職場復帰ができるよう、インターネットにより、会社の情報や育児に関わる情報の提供を行っている。

P社(航空運送業 / 正社員 13,000 名)

全国の各職場に設置している「育児関連制度担当者」から、育児休業者に対して、毎月の社内通知書類などを郵送するほか、制度等の変更事項についてメールや電話等で説明・確認を行い、円滑に復帰できるよう配慮している。

また、育児休業者が社内のイントラネットにアクセスして社内情報を収集できる仕組みも併せて整備している。

Y社(和洋陶磁器卸小売業 / 正社員 300 名)

2006年2月より、育児休業者職場復帰プログラムを開始した。インターネットを活用したコミュニケーション・ツールを導入し、育児休業中の通信教育や、復帰後の研修等を行っている。

V社(食料品製造業 / 正社員 1,000 名)

2003年1月以降、育児休業取得者全員に、インターネットを活用したコミュニケーション・ツールを提供している。このツールは、社員同士のコミュニケーションの場としても活用できる。

U社(証券業 / 正社員 2,300 名)

育児休業中のサポートとして、インターネットを活用したコミュニケーション・ツール等、スムーズな職場復帰のためのプログラムを導入している。

4. 男性が育児参加しやすい社内風土の醸成

男性の育児参加が進まない大きな要因の一つとして、男性の育児を特別視してしまう社内風土があげられる。男性の育児参加を受け入れる雰囲気職場になれば、男性が両立支援制度の申請をすることさえ躊躇する懸念が大きい。男性が育児参加しやすい社内風土の醸成は、働き方や制度・運用を見直していく上でも不可欠だといえよう。

ただし、一時的な取組によって社内風土を改革するのは実際には難しいし、たとえ改革

できたように見えても、時間の経過とともにもとに戻ってしまう懸念も大きい。そういう意味で、男性が育児参加しやすい社内風土の醸成は、特に長期的、継続的な取組が求められる課題である。

また、働き方や制度・運用の見直しを進めていくことが、男性が育児参加しやすい社内風土の醸成に好影響を及ぼすことも十分想定されることから、双方の取組を連動させながら進めていく必要があると考えられる。

(1) 従業員への情報提供

従業員が、自社の両立支援制度を知らない、理解していないというケースは意外に多い。育児中の従業員は制度を認知していたとしても、子どもがいない従業員などはこうした制度に関心を持たないということも少なくない。制度利用者の周囲にいる従業員も、自社の制度が企業経営の中でどのように位置づけられているのか、経営者はなぜそのような制度を提供しているのか、といった経営における制度の意義を正しく理解できれば、制度利用を好意的に受け止められるようになるだろう。

このため、企業としては、全従業員に対して、自社にはどのような両立支援制度があり、それがなぜ必要なのか、といったことを紹介するとともに、制度利用にあたって従業員が留意すべき点、たとえば制度利用中の賃金の取扱いや評価の考え方などについての正しい情報を提供することが必要となる。

特に男性の場合、一般に両立支援制度の利用が進んでいないことから、男性が制度を利用できることが従業員に認知されていない、あるいは男性が制度を利用する必要性が理解されない、といったケースも少なくない。男性の育児参加は、子どもの育つ環境整備という点から、社会的にも重要なテーマである。また、男性従業員自身にとっては、育児参加によって、家族の絆が強まる、育児というかけがえのない体験ができる、新たな気持ちで仕事に取り組むことができるといったメリット、企業にとっても、働きやすい環境整備による従業員のモチベーション向上などのメリットがあると考えられる。男性の育児参加の必要性や、男性従業員の制度利用について、全従業員に理解を浸透させる必要がある。

自社の仕事と育児の両立を支援する各種制度の紹介及びそれらの制度の内容や具体的な活用方法・手続きについては、社内イントラネットやガイドブック等への掲載、セミナーや説明会の開催による情報提供等が考えられる。企業としては、こうした手法を複合的に活用しながら、広く周知していくことが求められる。

A．社内イントラネットやガイドブック等への掲載

社内イントラネットやガイドブック等によって、両立支援制度や男性の育児参加支援の取組について情報提供を行うことは有効である。

【ヒアリング調査】

W社(日用衛生品製造業 / 正社員 1,000 名)

社内イントラネットに育児に関するコーナーを設け、妊娠出産編、両立編、パパ編、上司編に分けて、育児に関連する制度の説明を掲載することで、全社員に育児参加を啓発している。中でも男性の育児参加に向けて、「パパ編」を設けたことは特徴的である。

また、2005 年 11 月号から社内報に特別のコーナーを設け、毎号 1 ページ分のワーク・ライフ・バランス、2006 年度は男性の育児参加をテーマに情報発信を行っている。

B. セミナーや説明会の開催

一般の従業員を対象に両立支援制度等の説明会を開催したり、ワーク・ライフ・バランスの意識を高めるためのセミナーを開催したりする取組も、有効な情報提供の手段だと考えられる。

具体的には、新人研修、階層別研修等の場を活用する、全従業員や制度利用の対象者を集めて制度説明会を実施する、といった方法が考えられる。内容としては、企業として従業員が安心して仕事と育児が両立できる環境整備を進めていることを示し、両立支援制度や休業期間中の処遇等に関する説明を行う他、社外の講師を招聘してワーク・ライフ・バランスの重要性について啓発を行ったり、他社の事例紹介を行ったりすることも有効だと考えられる。

【ヒアリング調査】

G社(電気機器製造業 / 正社員 30,200 名)

ワーク・ライフ・バランスに関するテーマ等について、有識者を招聘した講演会を半期に 1 度(年 2 回)開催し、全グループ会社の社員を対象に参加希望者を募っている。

また、社員から意見を直接収集する方法として、毎年「従業員意識調査」を実施している。その結果は、職場ごとに公開している。

(2) 管理職の教育

男性が育児参加しやすい職場づくりに向けて、管理職の教育は重要なポイントとなる。育児参加をしたいと考える男性従業員の最初の相談相手となり、職場のサポート体制を整える上でのキー・パーソンとなるのが管理職である。多くの企業で男性従業員の制度利用実績が少ない中で、制度利用申請を行う男性従業員は、いろいろな不安を抱えている可能性が高い。そういう男性従業員の申請に戸惑ったり、否定的な反応を示したりすると、男性従業員の円滑な制度利用は難しくなってしまう。このようなことにならないよう、管理

職は、日ごろから、働く人にとっての育児参加の意味、あわせて企業にとっての意義をきっちりと理解しておく必要がある。

管理職は、男性従業員から育児参加のための制度利用を相談されたら、男性従業員の事情やニーズを十分に理解し、効果的な制度利用が可能となるよう配慮する必要がある。また、制度利用にともなって業務の分担や流れに見直しが必要な場合は、管理職が中心となってそれを進めることが重要である。

男性従業員の育児参加に対して、周囲の従業員の理解を促すことも管理職の重要な役割である。周囲の従業員からの理解と協力のもと、業務の分担や流れを見直すことができれば、男性の育児参加が職場の生産性をむしろ向上させるきっかけになることも期待される。

さらに、従業員のニーズの多様化が進む中、育児に限らず、さまざまな理由で働き方を柔軟にしたい従業員が増えてくる可能性は高い。多様な人材は企業活動に新しい発想や視点を与えてくれる。企業としては、こうした人材を活用する能力を備えた管理職を育成していくことも重要となってくるだろう。

管理職の教育として、具体的には、両立支援制度の制度内容や制度利用のための上司の役割等について、管理職向けガイドブックを作成し、管理職に配付する、管理職研修等で人事部から説明する、といった方法が考えられる。

管理職研修については、以下のような内容が考えられる。

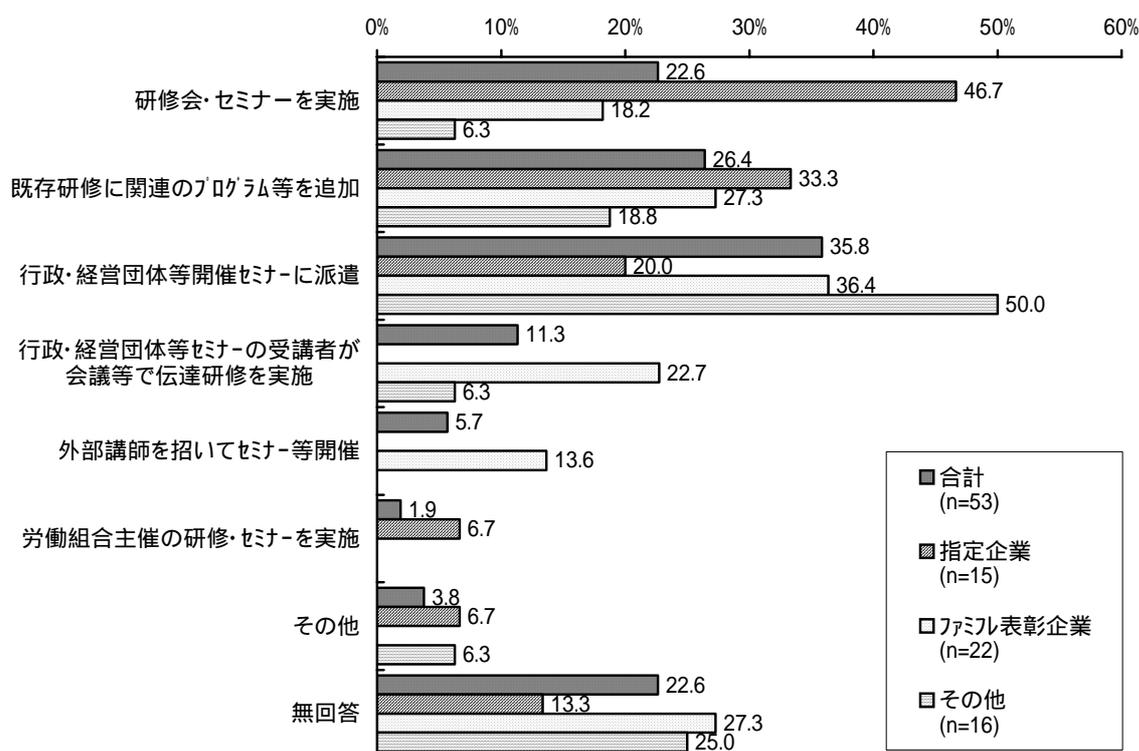
- ・「新任課長研修」など既存の社内研修カリキュラムの中に、部下の育児休業取得に関する理解促進のためのプログラムを加える。
- ・「課長会議」など管理職層が出席する会議に、男性の育児休業取得者のいる他社の担当者を招いて講話を聴いて意見交換を行う。
- ・行政や経営団体などが開催する育児参加促進に関するセミナーに、営業部門、製造部門など各職場の管理職を派遣する。
- ・行政や（財）21世紀職業財団が開催するセミナーを受講した職業家庭両立推進者が、社内の管理職会議等で内容を伝達する。
- ・Web研修等を通して、管理職に意識改革を呼びかける。

ヒアリング調査の事例の中には、管理職研修で、両立支援に関する理解度テストや、ジェンダーバイアスを取り除くことを目的としてジェンダーアンケートを行っているケースもあった。

【アンケート調査】

両立支援に関して実施されている管理職研修の方法としては、「行政や経営団体などが開催するセミナーに派遣している」が最も多く、3社に1社程度で実施されている（35.8%）。その他、「既存研修において、制度内容紹介や利用促進のためのプログラムを加えている」「両立支援を推進することを目的とした研修会・セミナーを実施している」が2割強で続いている。ファミリー・フレンドリー表彰企業においては「行政や経営団体などが開催するセミナーを受講した者が社内の会議等の場で伝達研修を行っている」が22.7%と他の企業に比べて目立って高くなっている（アンケート調査 問15）。

図表 21 管理職研修の内容（研修を実施している企業について）（複数回答）



【ヒアリング調査】

E社(電気機器製造業 / 正社員 59,500名)

妊娠、育児中の部下を持つ上司への教育、意識付けとして、仕事と子育ての両立支援制度を利用している部下をもつ管理職に対して、ガイドブックを配布し、理解度テストを実施している。

ガイドブックには、女性社員が妊娠したときに必ず配慮しなければならない母性保護、妊娠中・育児中の部下がいる職場のマネジメントに関するノウハウやアドバイス、仕事と家庭の両立には上司を含めた職場の理解と支援が重要であること等が掲載されている。具体的には、妊娠から子どもが小学校入学までの流れに沿って、同社が整備している制度・サービスの内容紹介とその際のマネジメントのポイント、仕事と子育てを両立する女性社員の声、制度利用の事例、男性の育児参加を支援する制度の紹介、産業界からのアドバイス等が掲載されている。なお、このガイドブックはイントラネットでも閲覧できるようにしている。

理解度テストは、具体的には、Web上で、妊娠・育児中の部下を持った場合のマネジメントのポイントや意識の持ち方について、10問程度の設問に回答していく仕組みである。

N社(情報サービス業 / 正社員 100名)

社員の妊娠 産前休暇 出産・産後休暇 (育児休業) 職場復帰(育児短時間勤務) フルタイム勤務までを一連の流れとしてとらえ、これに関わる同社の制度をガイドブックとしてまとめるとともに、各ライフステージでどのように制度を活用するか、その際の処遇はどのようになるか、管理職はどのように対処・管理するかについて、研修等を通じて周知徹底している。

R社(情報サービス業 / 正社員 500名)

2005年度には、新任課長代理、新任係長、新任主任を対象とする研修において、「お父さんの育児参加ガイド」という社内冊子を配布し、育児の重要性、男性社員が利用できる社内の両立支援制度の内容や利用方法について説明した。

新任課長代理用の社内冊子には、特に「管理職の力」という項目を設け、以下のようなメッセージを掲載し、職場メンバーの育児休業取得に対する理解を促した。

図表 22 管理職の力（新任課長代理用「お父さんの育児参加ガイド」抜粋）

育児休業者が出ると周りが迷惑するので困る、このように皆さんは考えていませんか？では突然社員が事故や病気で入院をして長期休業することになった場合、職場の混乱はそれ以上ではないでしょうか。

社員にとって働きやすい職場とは、メンバーの育児休業や傷病休暇を出さない職場ではなく、このような不測の事態にも混乱することなく対応できる職場であることではないでしょうか。そしてこのような職場は、リスクに対応できる生産性が高い職場といえます。ではこのような職場にするには、どのような仕事の進め方をしたらよいでしょうか。

日頃からグループ内で仕事を組み替える

個々人の仕事の幅を広げる

情報を共有化する

新任の課長代理の皆さんには管理職として、以上のことを考慮してこれからの仕事の進め方にご尽力いただくようお願いいたします。

L社（電気機器製造業 / 正社員 23,000 名）

管理職に対して、制度適用期間中の雇用管理等に関する知識を徹底するための研修を実施している。2006年3月には、全社の課長以上の管理職（約7000人）を対象に、インターネット上の研修（eラーニング）を実施する予定である。

H社（精密機械機器製造業 / 正社員 1,300 名）

新任管理職を対象とした研修の中で、育児支援に関する社長からのメッセージを紹介し、育児支援策のポイント・制度内容や、支援策を利用しやすくするために管理者や職場の同僚及び制度利用者がすべきこと等について説明している。

B B社（医療業 / 正社員 90 名）

2006年6月には管理職を対象に、2006年9月には一般職員を対象に、男性の育児参加に関する研修を実施した。少子化の現状と背景、これまでの少子化対策、労働者の働き方の変化、病院としての役割、管理職の役割等について、具体的なデータを用いながら説明を行うとともに、他社で実際に育児休業を取得した男性の「育児参加レポート」を配布した。また、「ジェンダーアンケート」を配布し、研修終了後に各自回答し、心の中のジェンダーバイアス（性差に基づく固定的な決めつけ・偏見）への気づきの一助として活用してもらうよう働きかけた。

D D社（食品機械製造業 / 正社員 1,000 名）

管理職宛に人事部長名で連絡文書を発出し、男性の育児休業取得に対する理解と、育児休業に対する支援体制の整備等についての協力を求めた。また、財団の地方事務所が主催した「少子化対策セミナー」に、2005年度には男性社員の多い技術、生産部門の管理職を1名ずつ、2006年度には設計部門の管理職1名を出席させている。さらに、社内の管理職研修においても、男性の育児参加促進の取組方針や内容について、人事担当者が説明を行った。

(3) 男性従業員自身の意識改革

男性の育児参加が重要なことはいうまでもないが、実際に男性従業員が妻や他の家族と育児をどのように分担していくかは、夫婦の考え方や子どもの状況によっても千差万別で一定のモデルがあるわけではない。

ただ、男性従業員自身が育児参加したいと考えているにもかかわらず、実際にどのように参加したらよいかわからないために参加できていないというケースは少なくないと考えられる。また、育児についてのイメージがわからないために、育児参加したいという潜在的ニーズが顕在化していない男性従業員がいる可能性もある。こうしたケースについては、育児に関する情報提供などによる、男性従業員自身の意識改革が必要となってくるであろう。

なお、男性従業員自身が育児参加を希望していないと捉えている企業も、その認識が本当に正しいかどうかという点に留意する必要がある。なぜなら、男性従業員が、職場の反応を気にして、育児参加の希望を管理職等に直接伝えられずにいる懸念が大きいためである。アンケート調査で育児期の男性の育児休業取得意向をみると、「ぜひ機会があれば育児休業を取得する」が7.4%、「取得する希望はあるが、現実的には難しい」が36.0%と、育児休業を取得したいと考える男性は一定割合存在している。

男性従業員自身の意識改革のための方策としては、連絡文書や育児参加計画等による啓発、男性従業員を対象とした説明会やイベント等の開催などがあげられる。

これらの取組は、自社の男性従業員だけでなく、女性従業員の夫にとっても有益だと考えられる。夫の意識を改革したいと考える女性従業員を通じて、夫に育児参加計画等を配布したり、説明会やイベント等に女性従業員の夫を招待したりすることは、女性従業員の仕事と家庭の両立に対する支援となるだろう。

A. 連絡文書や育児参加計画による啓発

男性の育児参加を促進していく上では、育児のイメージがわからない、育児参加の方法がわからないという男性従業員を含めて、男性従業員自身が主体的にその働き方を見直し、どのように育児に関わるのかを考えることが重要である。このため、企業としても、男性従業員が主体的に自らの育児参加について考えられるような働きかけを行うことが望ましい。特に、妻が妊娠中の男性従業員や、小学校就学前までの子を持つ男性従業員に対しては、休業・休暇制度等（育児休業、子どもの看護休暇、年次有給休暇等）や勤務時間の短縮等の両立支援制度の内容を改めて周知し、計画的な利用を促していく必要がある。

具体的には、男性従業員にターゲットを絞って、企業における男性の育児参加促進の取組方針や内容の伝達、さらには育児参加の必要性の啓発を企図した連絡文書を出すという方法も考えられる。

また、育児参加といっても具体的にどのようなことをするのかイメージがわきにくいと

いう男性従業員も活用できるように、家族や家庭の実情にあわせた「育児参加計画」の作成を呼びかけることも有益だろう。なお、育児参加計画は、夫の意識を改革したいと考えている女性従業員にとっても有効なツールとなる。活用を希望する女性従業員を通じて、その夫に育児参加計画を配布することも検討に値しよう。

育児参加計画は、以下のような妊産婦の様子、子どもが誕生してからの具体的な発育状況、イベントなどの記載に合わせて、男性従業員自身が休暇や休業の取得について検討し、予定をたてられるようなフォーマットとなっていることが望ましい。

出生前

両親学級に出席

出生～出生後1ヵ月間

(例)

- ・ 出産当日、翌日、退院時に休暇取得
- ・ 母親の退院後5日間の休暇取得
- ・ 母親が実家から戻った後5日間の休暇取得
- ・ 1～2週間の育児休業取得
- ・ 1ヵ月間の育児休業取得

出生後1ヵ月～1歳

(例)

- ・ 適宜育児を交代するため、育児休業の取得や、勤務時間の短縮等の措置の利用、また定時退社の日を設定

母親の育児休業明け後の一定期間

(例)

- ・ 母親の育児休業明けから慣らし保育期間終了までの間に勤務時間の短縮等の措置の利用や年次有給休暇の取得
- ・ 慣らし保育期間の終了(通常の保育時間の適用)後において、勤務時間の短縮等の措置の利用や定時退社の日を設定

1歳～3歳までの期間

(例)

- ・ 母親や子どもが病気のと看、子の看護休暇制度の利用や年次有給休暇取得
- ・ 勤務時間短縮等の措置の利用、年次有給休暇取得や定時退社によって、母親と適宜育児を交代

3歳～小学校就学前

(例)

- ・ 保育所・幼稚園の行事参加のため年次有給休暇取得
- ・ 保育所・幼稚園の迎えのため定時退社の日を設定
- ・ 子どもと過ごす時間をとるため定時退社の日を設定

育児参加計画の作成を奨励する方法としては、妻の妊娠が判明した段階で、人事部門への届出を奨励し、利用できる制度や利用した場合の雇用管理のルール、育児参加計画例などに関する資料を提供し、夫婦で検討することを促すことも考えられる。また、育児期の子どもがいる従業員に対しては、人事ヒアリングや目標設定のヒアリングの際に、管理職が育児参加計画の作成を勧める、社内検討委員会の活動の一環として育児参加計画の作成の意義や計画のモデル例を周知すること等も有効だろう。

従業員が計画を作成したら、職場ではその計画が実現するように支援することが重要である。ヒアリング調査でも、職場の管理職や同僚も一緒になって、男性従業員の育児参加に対する支援体制を考えるツールとして、男性の育児参加計画を活用しているケースがあった。企業が制度利用を奨励しながら職場の生産性向上を目指すためには、育児を行う従業員の業務のみならず、職場全体の業務の分担や流れの見直しが必要であり、そのためには管理職や周囲の従業員の協力が不可欠となる。

なお、具体的な育児参加計画の例を、参考資料として次頁に掲載した。

資料3 男性従業員の育児参加計画例

【男性の子育て参加計画書（例）～夫婦共働き編（第1子誕生時）～】

妊娠・出産・育児に関する流れ		妻		夫(自分)	当社の制度(例)	
				<small>【実際に行おうと思うものをできるだけ具体的に記入してください】 ：当社制度の活用、：働き方の改善目標</small>	<small>【各社で実施している制度を入れてください】</small>	
【産前】 妊娠 6週間前	定期健診 ・妊娠23週まで：4週間に1回 ・妊娠24～35週まで：2週間に1回 両親学級 ・3ヵ月～8ヵ月の間に2～3日 	通常勤務	妊婦の定期健診  両親学級 	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇 (両親学級参加) 	年次有給休暇 失効年休積立制度	
	妊婦の定期健診 ・妊娠36週以降：1週間に1回 	産前休暇	妊婦の定期健診			
【出産時】	出産 	出 産		配偶者出産休暇(2日間)(出産の立会い)	配偶者出産休暇(2日間、有給) 育児休業制度(無給) 年次有給休暇	
【産後】 8週間	定期健診：1ヵ月検診 	産後休暇	退院 1ヵ月検診	短期育児休業(2週間)(退院、退院後の育児等)	育児休業制度(原則1歳まで、無給) 育児短時間勤務制度 フレックスタイム制度 在宅勤務制度(小学校入学まで、特定部署のみ)	
【5ヵ月頃～】 ・離乳食の開始	定期健診：3～4ヵ月、6ヵ月、9ヵ月 予防接種 	育児休業	定期健診、予防接種の付き添いを夫と分担 定期健診の付き添い	年次有給休暇 / 看護休暇、(定期健診、予防接種の付き添いを妻と分担、妻の育児疲れ等に応じて取得 等) 年次有給休暇 / 失効年休積立休暇 (妻の育児疲れ等に応じて取得) 所定外労働の削減(週2日間程度をノーマル残業デーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	看護休暇(上限5日間/年、有給) 年次有給休暇 失効年休積立休暇(子どもの看護、子どもの行事で利用可能)	
【1歳】	定期健診：1歳 ならし保育 					
【1歳以降～】	定期健診：1歳6ヵ月 予防接種 子どもの傷病等への対応 保育所入所 保育所への送迎 保育所の行事への参加	育児短時間勤務	定期健診、予防接種の付き添いを夫と分担 子どもの看護を夫と分担 保育所への送迎を夫と分担 子どもの行事への出席	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇(定期健診や予防接種の付き添いを妻と分担) 看護休暇(子どもの傷病等発生時に看護を妻と分担) 年次有給休暇 / 失効年休積立制度(子どもの行事等の際に取得) 所定外労働の削減(週2日間程度をノーマル残業デーと定め、定時に帰宅し育児を行う)		
【2歳】	予防接種 子どもの傷病等への対応 保育所への送迎 保育所の行事への参加			予防接種の付き添いを夫と分担 子どもの看護を夫と分担 保育所への送迎を夫と分担 子どもの行事への出席	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇(定期健診や予防接種の付き添いを妻と分担) 看護休暇(子どもの傷病等発生時に看護を妻と分担) 年次有給休暇 / 失効年休積立制度(子どもの行事等の際に取得) 在宅勤務制度(妻の仕事の状況に応じて週1日程度活用する) 所定外労働の削減(週2日間程度をノーマル残業デーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	
【3歳～5歳】	予防接種 子どもの傷病等への対応 保育所への送迎 保育所 / 幼稚園の行事への参加 		通常勤務	予防接種の付き添いを夫と分担 子どもの看護を夫と分担 保育所への送迎を夫と分担 子どもの行事への出席	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇(定期健診や予防接種の付き添いを妻と分担) 看護休暇(子どもの傷病等発生時に看護を妻と分担) 育児短時間勤務制度(3ヵ月間)(妻のフルタイム復帰直後は、業務に専念できるよう保育所の送迎等を行う) 年次有給休暇 / 失効年休積立制度(子どもの行事等の際に取得) 在宅勤務制度(妻の仕事の状況に応じて週1日程度活用する) 所定外労働の削減(週2日間程度をノーマル残業デーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	
【6歳以降～】	小学校入学 		子どもの行事への出席	年次有給休暇 / 失効年休積立制度(入学式参加) フレックスタイム制度(夫婦で仕事の状況に応じて育児・家事を分担)		

【男性の子育て参加計画書（例）～夫婦共働き編（第2子誕生時）～】

妊娠・出産・育児に関する流れ		妻		夫(自分) <small>〔実際にやろうと思うものをできるだけ具体的に記入してください〕 ：当社制度の活用、：働き方の改善目標</small>	当社の制度(例) <small>〔各社で実施している制度を入れてください〕</small>
【産前】 妊娠 6週間前	定期健診 ・妊婦23週まで：4週間に1回 ・24～35週まで：2週間に1回 両親学級 ・3ヵ月～8ヵ月の間に2～3日 	通常勤務	妊婦の定期健診  両親学級 	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇 (両親学級参加) 	年次有給休暇 失効年休積立制度
	妊婦の定期健診 ・36週以降：1週間に1回		産前休暇		
【出産時】	出産 	出 産		育児休業制度(8週間) (出産の立会い、上の子の世話等)	育児休業制度(原則1歳まで、無給) 年次有給休暇
【産後】 8週間	定期健診：1ヵ月検診 	産後休暇	退院 1ヵ月検診	(退院、退院後の育児、上の子の世話等)	育児休業制度(原則1歳まで、無給) 育児短時間勤務制度 フレックスタイム制度 在宅勤務制度(小学校入学まで、特定部署のみ)
【5ヵ月頃～】 ・離乳食の開始	定期健診：3～4ヵ月、6ヵ月、9ヵ月 予防接種 	育児休業	定期健診、予防接種の付き添いを夫と分担	年次有給休暇 / 看護休暇、(定期健診、予防接種の付き添いを妻と分担または上の子の世話、妻の育児疲れ等に応じて取得等)	看護休暇(上限5日間 / 年、有給) 年次有給休暇 年休積立休暇(子どもの看護、子どもの行事で利用可能)
【1歳】	定期健診：1歳 ならし保育 		定期健診の付き添い	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇(妻の育児疲れ等に応じて取得) 所定外労働の削減(週2日間程度をノーマルデーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	
【1歳以降～】	定期健診：1歳6ヵ月 予防接種 子どもの傷病等への対応 保育所入所 保育所への送迎 保育所の行事への参加	育児短時間勤務	定期健診、予防接種の付き添いを夫と分担 子どもの看護を夫と分担 保育所への送迎を夫と分担 子どもの行事への出席	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇(定期健診や予防接種の付き添いを妻と分担または上の子の世話) 看護休暇(子どもの傷病等発生時に看護を妻と分担) 年次有給休暇 / 失効年休積立制度(子どもの行事等の際に取得) 所定外労働の削減(週2日間程度をノーマルデーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	
【2歳】	予防接種 子どもの傷病等への対応 保育所への送迎 保育所の行事への参加	育児短時間勤務	予防接種の付き添いを夫と分担 子どもの看護を夫と分担 保育所への送迎を夫と分担 子どもの行事への出席	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇(定期健診や予防接種の付き添いを妻と分担または上の子の世話) 看護休暇(子どもの傷病等発生時に看護を妻と分担) 年次有給休暇 / 年休積立制度(子どもの行事等の際に取得) 在宅勤務制度(妻の仕事の状況に応じて週1日程度活用する) 時間外労働の削減(週2日間程度をノーマルデーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	
【3歳～5歳】	予防接種 子どもの傷病等への対応 保育所への送迎 保育所 / 幼稚園の行事への参加 	通常勤務	予防接種の付き添いを夫と分担 子どもの看護を夫と分担 保育所への送迎を夫と分担 子どもの行事への出席	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇(定期健診や予防接種の付き添いを妻と分担または上の子の世話) 看護休暇(子どもの傷病等発生時に看護を妻と分担) 育児短時間勤務制度(3ヵ月間)(妻のフルタイム復帰直後は、業務に専念できるよう保育所の送迎等を行う) フレックスタイム制度(夫婦で仕事の状況に応じて保育所の送迎を分担) 年次有給休暇 / 失効年休積立制度(子どもの行事等の際に取得) 在宅勤務制度(妻の仕事の状況に応じて週1日程度活用する) 所定外労働の削減(週2日間程度をノーマルデーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	
【6歳以降～】	小学校入学 		子どもの行事への出席	年次有給休暇 / 失効年休積立制度(入学式参加) フレックスタイム制度(夫婦で仕事の状況に応じて育児・家事を分担)	

【男性の子育て参加計画書（例）～妻が専業主婦編～】

妊娠・出産・育児に関する流れ		妻		夫(自分) [実際に行おうと思うものをできるだけ具体的に記入してください] : 当社制度の活用、働き方の改善目標	当社の制度(例) [各社で実施している制度を入れてください]
【産前】 妊娠 6週間前	定期健診 ・妊娠23週まで: 4週間に1回 ・妊娠24～35週まで: 2週間に1回 両親学級 ・3ヵ月～8ヵ月の間に2～3日 	妊婦の定期健診  両親学級 	妊婦の定期健診 	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇 (両親学級参加)	年次有給休暇 失効年休積立制度
	妊婦の定期健診 ・妊娠36週以降: 1週間に1回	妊婦の定期健診	妊婦の定期健診		
【出産時】	出産 	出 産	出 産	配偶者出産休暇(2日間) (出産の立会い)	配偶者出産休暇(2日間、有給) 育児休業制度(原則1歳まで、無給) 年次有給休暇
【産後】 8週間	定期健診: 1ヵ月検診 	退院 1ヵ月検診	退院 1ヵ月検診		育児休業制度(原則1歳まで、無給) 育児短時間勤務制度 フレックスタイム制度 在宅勤務制度(小学校入学まで、特定部署のみ)
【5ヵ月頃～】 ・離乳食の開始	定期健診: 3～4ヵ月、6ヵ月、9ヵ月 予防接種 	定期健診、予防接種の付き添い	定期健診、予防接種の付き添い	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇(妻の育児疲れ等に応じて取得)	看護休暇(上限5日間 / 年、有給) 年次有給休暇 失効年休積立休暇(子どもの看護、子どもの行事で利用可能)
【1歳】	定期健診: 1歳 ならし保育 	定期健診の付き添い	定期健診の付き添い	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇(妻の育児疲れ等に応じて取得) 所定外労働の削減(週2日間程度を/-残業デーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	
【1歳以降～】	定期健診: 1歳6ヵ月 予防接種 子どもの傷病等への対応 保育所入所 保育所への送迎 保育所の園行事への参加	定期健診、予防接種の付き添いを夫と分担 子どもの看護を夫と分担 子どもの行事への出席	定期健診、予防接種の付き添いを妻と分担 看護休暇(子どもの傷病等発生時に看護を妻と分担) 年次有給休暇 / 失効年休積立制度(子どもの行事等の際に取得) 所定外労働の削減(週2日間程度を/-残業デーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇(定期健診や予防接種の付き添いを妻と分担) 看護休暇(子どもの傷病等発生時に看護を妻と分担) 年次有給休暇 / 失効年休積立制度(子どもの行事等の際に取得) 所定外労働の削減(週2日間程度を/-残業デーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	
【2歳】	予防接種 子どもの傷病等への対応 保育所への送迎 保育所 / 幼稚園の園行事への参加 	予防接種の付き添いを夫と分担 子どもの看護を夫と分担 子どもの行事への出席	予防接種の付き添いを妻と分担 看護休暇(子どもの傷病等発生時に看護を妻と分担) 年次有給休暇 / 失効年休積立制度(子どもの行事等の際に取得) 所定外労働の削減(週2日間程度を/-残業デーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇(定期健診や予防接種の付き添いを妻と分担) 看護休暇(子どもの傷病等発生時に看護を妻と分担) 年次有給休暇 / 失効年休積立制度(子どもの行事等の際に取得) 所定外労働の削減(週2日間程度を/-残業デーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	
【3歳～5歳】	予防接種 子どもの傷病等への対応 保育所への送迎 保育所 / 幼稚園の園行事への参加 	予防接種の付き添いを夫と分担 子どもの看護を夫と分担 子どもの行事への出席	予防接種の付き添いを妻と分担 看護休暇(子どもの傷病等発生時に看護を妻と分担) 年次有給休暇 / 失効年休積立休暇(子どもの行事等の際に取得) 所定外労働の削減(週2日間程度を/-残業デーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	年次有給休暇 / 失効年休積立休暇(定期健診や予防接種の付き添いを妻と分担) 看護休暇(子どもの傷病等発生時に看護を妻と分担) 年次有給休暇 / 失効年休積立制度(子どもの行事等の際に取得) 所定外労働の削減(週2日間程度を/-残業デーと定め、定時に帰宅し育児を行う)	
【6歳以降～】	小学校入学 	子どもの行事への出席	子どもの行事への出席	年次有給休暇 / 失効年休積立制度(入学式参加)	

【男性の子育て参加計画書（フォーマット）】

妊娠・出産・育児に関する流れ		妻		夫(自分) [実際に行おうと思うものをできるだけ具体的に記入してください] : 当社制度の活用、: 働き方の改善目標	当社の制度(例) [各社で実施している制度を入れてください]
【産前】 妊娠	定期健診 ・妊娠23週まで: 4週間に1回 ・妊娠24～35週まで: 2週間に1回 両親学級 ・3ヵ月～8ヵ月の間に2～3日 		妊婦の定期健診  両親学級 		年次有給休暇
	6週間前		産前休暇		
【出産時】	出産 	出 産			育児休業制度〔 歳まで、無給〕 年次有給休暇
【産後】 8週間	定期健診: 1ヵ月検診 		退院 1ヵ月検診		育児休業制度〔 歳まで、無給〕 年次有給休暇 看護休暇〔上限5日間/年 〕
【5ヵ月頃～】	定期健診: 3～4ヵ月、6ヵ月、9ヵ月 予防接種 				
【1歳】	定期健診: 1歳 ならし保育 				
【1歳以降～】	定期健診: 1歳6ヵ月 予防接種 子どもの傷病等への対応 保育所入所 保育所への送迎 保育所の園行事への参加				
【2歳】	予防接種 子どもの傷病等への対応 保育所への送迎 保育所の園行事への参加				
【3歳～5歳】	予防接種 子どもの傷病等への対応 保育所への送迎 保育所 / 幼稚園の園行事への参加 				
【6歳以降～】	小学校入学 				

【ヒアリング調査】

B B社(医療業 / 正社員 90名)

男性職員に対して育児参加の必要性を啓発することを目的として、2005年12月に、以下のような資料を提供した。

図表 23 男性社員の育児参加促進（男性社員への連絡文書）

育児休業制度が平成4年に導入されてから15年を迎えようとしています。これまでの利用者は女性社員のみで男性社員の利用実績はありません。女性社員には活発に利用されている育児休業を、なぜ男性社員は利用しないのでしょうか。

次のような理由が考えられます。

1. 周囲に「育児は女性の仕事」と考える人が多い。
2. 本人が「育児は女性の仕事」だと考えている。
3. 1人で育児（家事）をこなす自信がない。
4. 休業すると仕事が停滞し、職場に迷惑をかける。
5. 育児休業明けにもとの職場に戻れるか不安である。
6. 育児休業をすると将来の昇進等が不安である。
7. 休業中の収入（生活費）が減少することが不安である。

今、国が目指す「仕事と育児の両立」、「男女共同参画社会」を実現するために「夫婦間で家事などの分担を十分に話し合うこと」、「男女の役割について社会通念、習慣、しきたりを改めること」が必要とされています。

各種アンケートでも、夫の育児休業を肯定的に考える傾向にあります。時代は変革しており、周囲も、本人も「育児は女性の仕事」ではなく「夫婦が協力して行うもの」と考えを改めなければなりません。家事の役割分担など夫婦間で話し合い、育児に対してもお互いに役割と責任を持ち、男性も家事・育児に対する認識を改め協力体制をとる必要があります。

当病院では、父親となる社員に対して、育児休業の取得をはじめ、育児に必要な親としての時間の確保や、配偶者支援、また社員が子どもと触れ合う時間の支援など、男性が育児参加しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

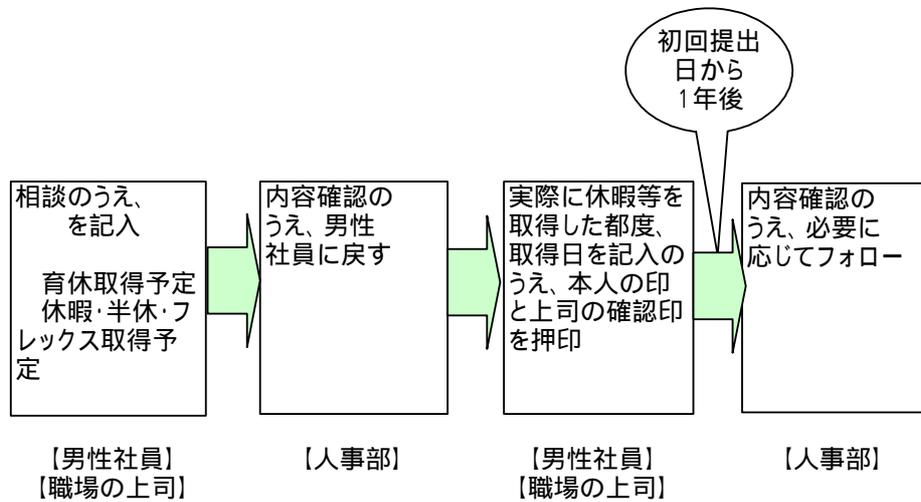
詳しくは総務課までお問い合わせ下さい。

T社(印刷業 / 正社員 2,800名)

2006年5月に、男性育児参加プログラム「育児プラン」用紙を全社員に配布した。あわせて社内報5月号にも「育児プラン」の紹介記事を掲載した。対象者のみならず、全社員に配布したのは、男性の育児参加を進めていくという同社の方針を、全社員に周知し、理解を得るためである。

「育児プラン」は、子どもの出産前、子どもの出産時、子どもの出産後1ヵ月～半年程度、子どもが2歳くらいになるまで、子どもが小学生になるまで、に分けて、休暇・半日休暇・フレックスの取得予定、取得日を記載するフォーマットとなっている。育児中の男性社員が、育児休業の取得を検討するだけでなく、妊婦の定期検診時に付き添う、両親学級に参加する、といった理由による休暇取得等も含めて、育児参加のあり方について幅広く考えられるようになっている。

図表 24 「育児プラン」記入・提出の流れ



U社(証券業 / 正社員 2,300 名)

計画書作成の狙いは、まず男性に、実際に子どもが生まれるまでにどのようなことが起きるのか理解してもらうことにある。男性は出産・育児に関わる出来事をイメージできないことが多いので、たとえば父親学級が存在などを伝えることによって、男性に育児のイメージづくりをしてもらうことが大切だと考えている。さらに、所属長を経由して計画書を提出してもらうことによって、所属長と部下とのコミュニケーション・ツールとして、計画書が活用されることを期待している。

B. 説明会やイベントの開催

企業が自社の男性従業員に、男性従業員を対象とした説明会や、男性従業員が子どもと一緒に参加できるイベントへの参加を呼びかけることも、男性従業員の意識改革に有効だろう。さらに、自社の男性従業員だけでなく、女性従業員とその夫を、説明会やイベントに招待することも考えられる。

【ヒアリング調査】

B社(化学工業 / 正社員 3,100名)

夫婦で参加する「働く男女の子育てセミナー」をはじめ、配偶者が妊娠中の従業員を含め父親対象の「男性の育児セミナー」、「男性の育児休業体験談を聞くセミナー」等を開催し、男性の育児参加の大事さについての理解促進を図っていくことを予定している。

2006年2月に開催する第1回目のセミナーは、担当業務に責任が増してくる子育て世代の男性社員の働き方を見直すことは、会社全体の働き方を変えていく上で、大きな課題であるとの認識から、CSR部と労働組合との共催で、わが子と一緒に読み聞かせを楽しみ、同じ子育て中の父親と意見を交換する中で、社員自身が育児を切り口として働き方を見直すきっかけづくりに資する目的で行う。

V社(食料品製造業 / 正社員 1,000名)

育児参加に対する男性社員の意識改革のための取組として、東京都のシンポジウム「父親の家庭教育参加を考える集い」に協力し、社員に参加を呼びかけた。このシンポジウムはとても好評で、参加した男性社員からは、今後も開催してほしいという要望が出された。この他、2006年2月に同社が協賛する事業所内託児施設の運営企業が主催した「パパ&キッズのハッピーサタデー(就学前の子どもを持つ男性社員が、父子で参加できるイベント)」についても、男性社員に参加を呼びかけたところ、多くの参加希望があった。

5. 男性が育児参加しやすい職場づくりに関する取組効果の検証

企業としては、取組の途中で、あるいは一連の取組が一段落した段階で、実際に取組の効果が出てきているかどうかを検証する必要がある。具体的には、1.で把握した現状が改善されているか、目標がどの程度達成できているか、について検証を行う。また、その結果を踏まえて、その後の取組や計画の見直し等に反映させることも重要である。

課題の改善度合いや目標の達成度合いは、各企業がどのような課題認識、目標設定を行ったかによって検証の方法や結果も変わってくるが、企業共通の検証の視点として、二つの視点があげられる。一つは、実際に男性が育児参加しやすい職場になってきているかどうか、という点である。もう一つは、男性が育児参加しやすくなったことで、企業として想定していたメリットを実際に享受できたか、という点である。

前者は、1.で紹介したファミリー・フレンドリー・サイトによる診断や、社内アンケート、ヒアリング調査を再度行うこと、あるいは、男性従業員の制度利用状況の変化をみることによって把握できよう。

後者については、短期でその成果を定量的に把握するのは実際難しいかもしれない。ただ、企業が男性の育児参加を支援することにメリットがあることを確認することは、積極

的な取組をさらに継続していく上で重要である。全てのメリットを定量的に図ることは不可能だが、メリットがあるかどうか、検証を試みながら取組を進めていく姿勢は不可欠だろう。

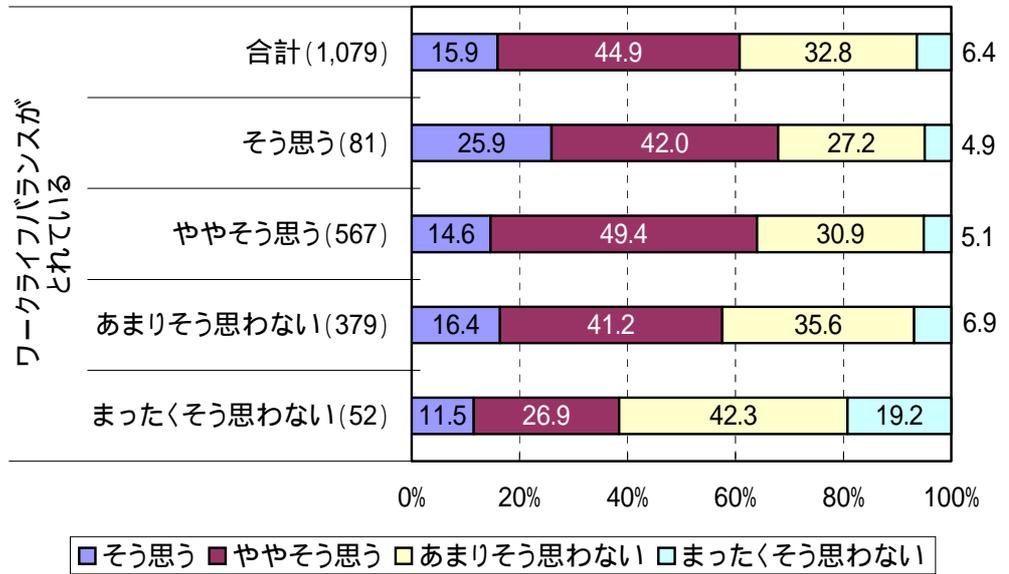
たとえば、育児参加のために男性従業員が育児休業を取得したことは、男性従業員自身のモラル、職場での業務遂行、さらにはキャリア形成にどのような影響をもたらしたか。男性の育児参加を支援する中で、採用や従業員の定着の面で、どのような変化があったか。さまざまな視点から、その効果を見ることは可能だろう。

参考までに、図表 25 は、内閣府の調査により、ワーク・ライフ・バランスの実現度合い別に、既婚の従業員の仕事への意欲をみたものである。男女ともに、仕事と生活とのバランスがうまくとれていると、いまの仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいると思う割合が高くなっている。

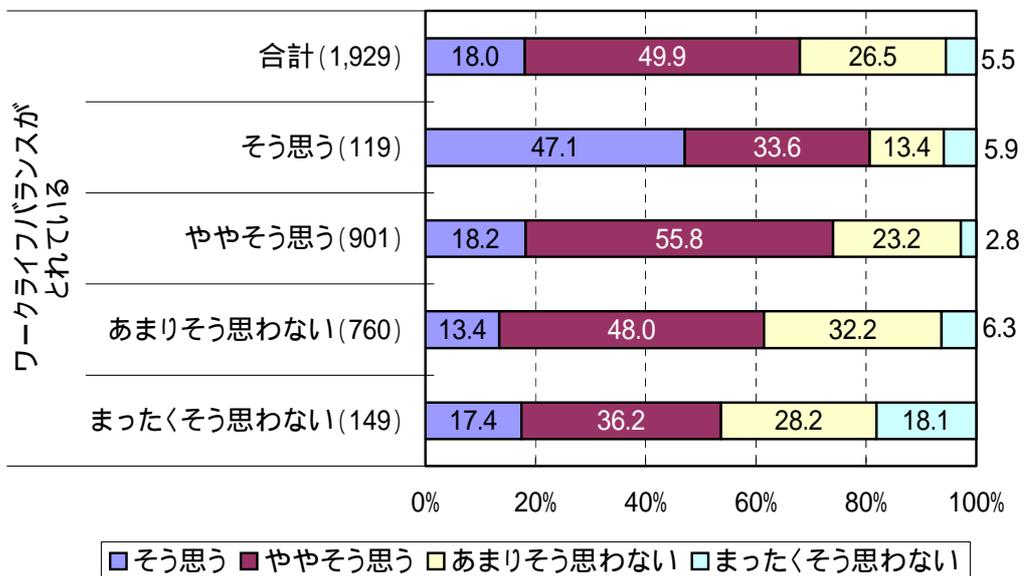
このように取組効果があった点について社内に情報提供することは、その後の取組の推進力の強化につながっていくことだろう。一方、こうした取組効果の検証結果を踏まえ、2. の実施計画を見直す必要が出てくる可能性もある。こうした検証と修正の繰り返し、試行錯誤なくしては、男性の育児参加に向けた効果的な取組を継続していくことはできない。

図表 25 ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲

【女性：既婚就業】



【男性：既婚就業】



注1：ワーク・ライフ・バランスの実現度は、「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか」という設問に対する回答。

注2：仕事への意欲は、「あなたは、いまの仕事に、目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」という設問に対する回答。

資料：内閣府「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(2006年)