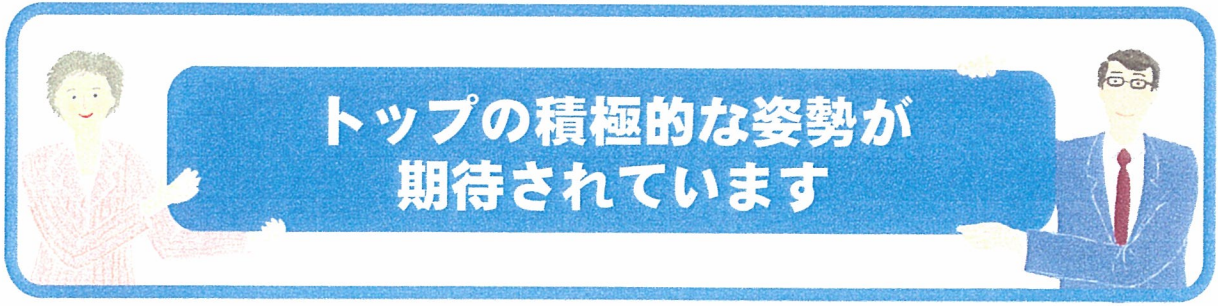


育児休業をとると本人のためには
却ってマイナスでは・・・
と思っていないですか？

聞き取り調査では、取得した男性全員が取得してよかった、と話しています。
どんな点がよかったのか、発言を紹介しましょう



ところでアンケート調査では、育児休業の取得を促進するには「昇進の査定にマイナスの影響を与えないことを確約すると効果がある」とほぼ半数の男性社員が答えています。昇進にマイナス評価をする上司がどうか、むしろ、そこが問われています。

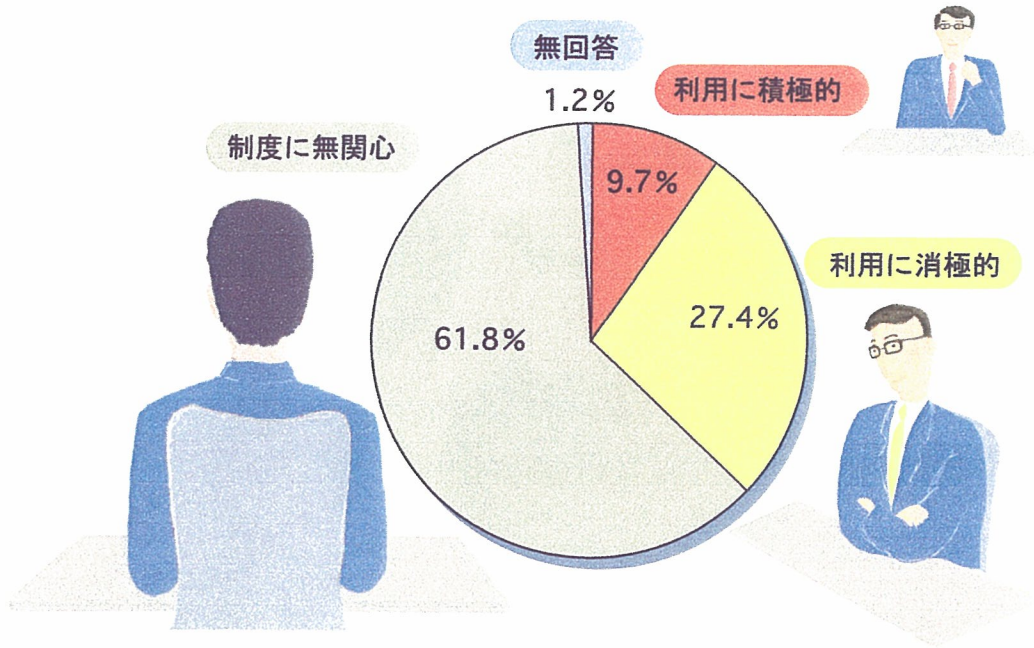


実際に希望する男なんていないさ…

と思いませんか？

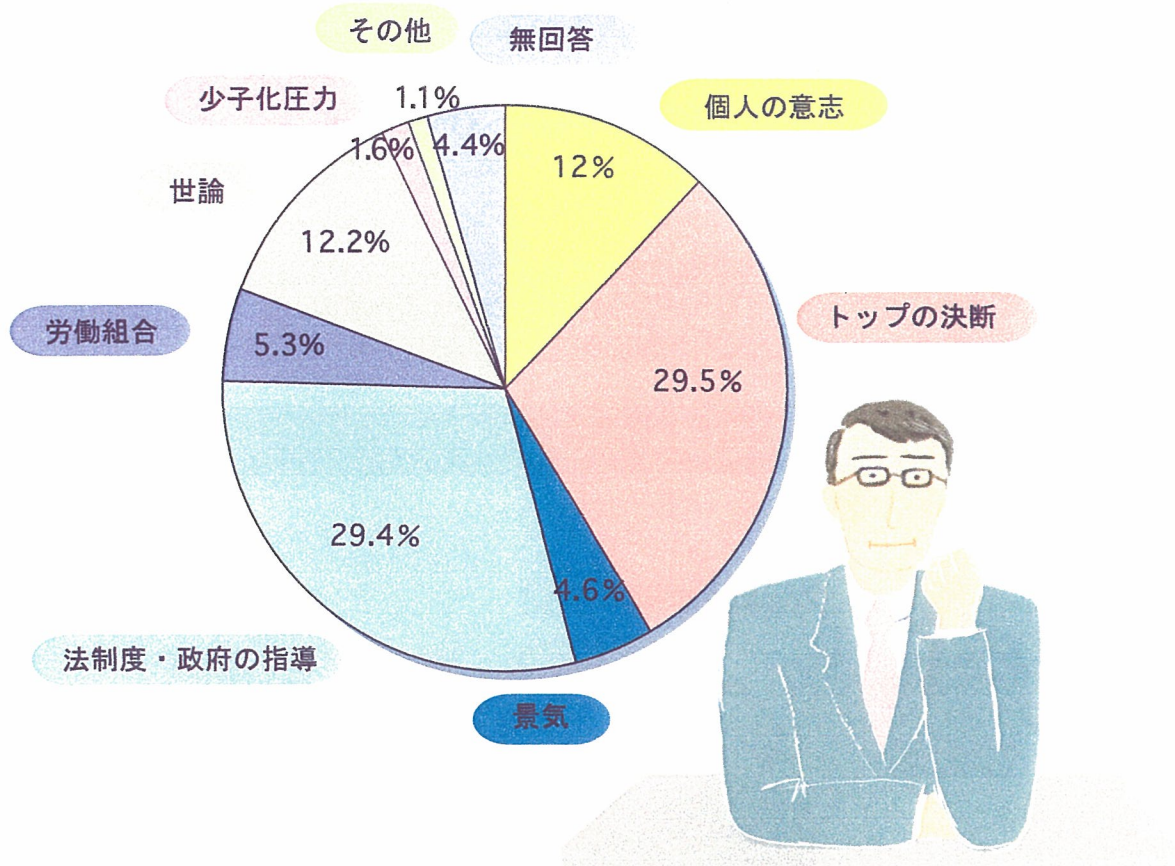
調査では、男性社員に「育児休業制度の利用に積極的」と評価された上司は1割以下しかいません。「制度に無関心」な上司が6割で、「利用に消極的」な上司が3割でした。

「育児休業制度の利用促進についての事業所トップの態度」



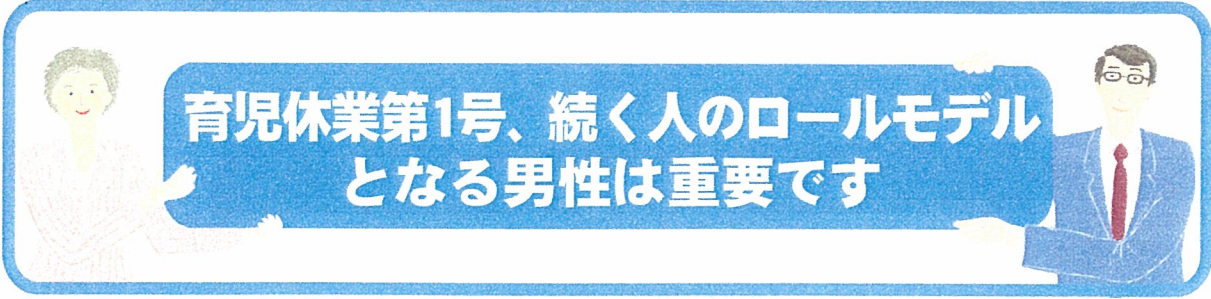
取得希望者が出るかどうか、申請しやすいかどうかは、トップの姿勢次第です。希望を申し出たくてもできない職場の雰囲気をかもし出しているのは、管理職であるあなたかもしれません。

「男性の育児休業取得促進の原動力」

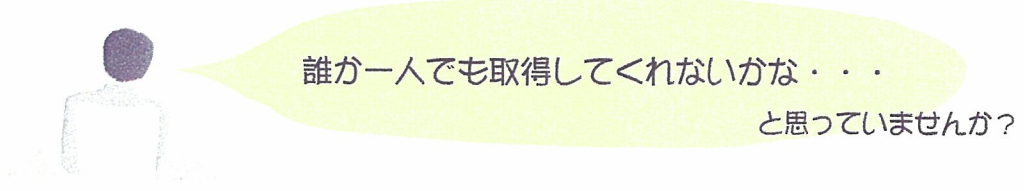


育児休業取得を促進するために力になるのは何でしょう。調査では、「トップの決断」と「法制度・政府の指導」がほぼ同程度の3割という回答結果です。社員はトップの決断を待っています。

育児休業制度が整っている会社には、優秀な人材が集まりやすいことを知っていますが、これまで育児休業を取得した男性も、自分の職場を高く評価しています。



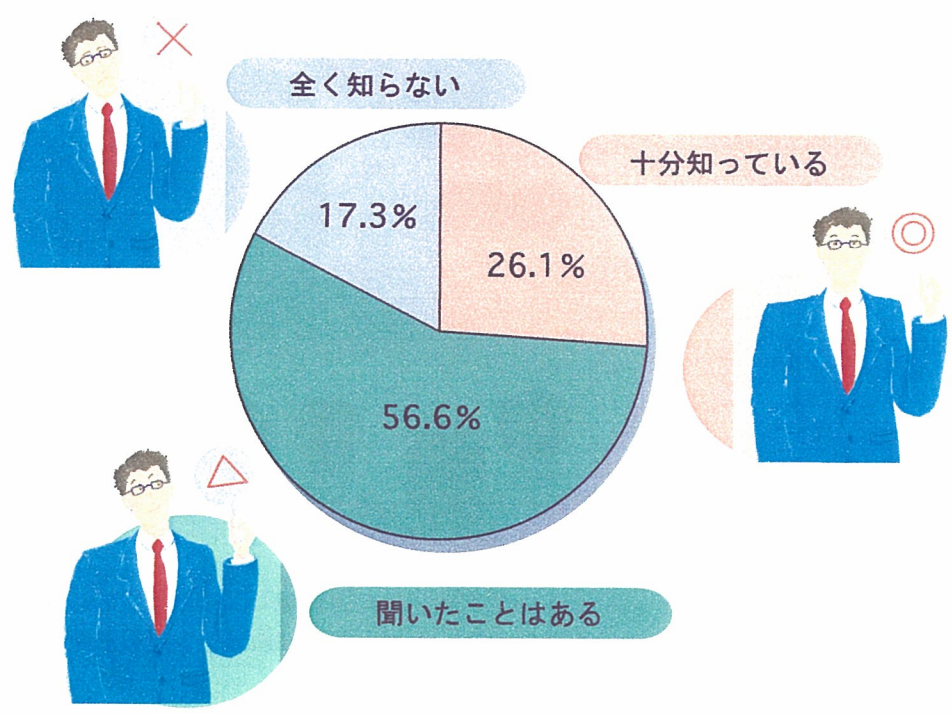
育児休業第1号、続く人のロールモデルとなる男性は重要です



誰か一人でも取得してくれないかな・・・
と思っていないか？

調査結果は制度自体を知らない社員も多いことを示しています。

「父親の育児休業制度について知っているか」



調査ではこの制度について「十分知っている」人は少なく(26%です)、「聞いたことはある」が6割と多数でした。「全く知らない」も2割弱とまだまだ知られていません。あなたの会社では、どの位の社員が制度を知っていますか。

制度が知られていない環境で、取得第一号になるのは勇気がいるものです。先例を積極的に知らせましょう。取得促進に熱心な事業所では社内の広報活動にも力を入れています。

BC銀行

社員のために、仕事と家庭の両立のためのハンドブックを作成して全社員に配付した。「出産・育児」というタイトルだと「女性向け」と思われやすいので、そうならないように工夫している。



あいうえ食品

育児休業をとった経験者が社内報で報告。



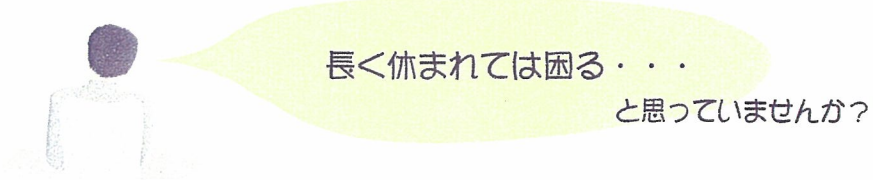
XY保険

「男性も育児休暇を取る時代だよ」と管理職が該当者に勧めて、第1号、第2号が実現。人事部を中心に社内での広報をすすめている。





取得が短期間でも効果があります



長く休まれては困る・・・
と思いませんか？

育児休業制度は1年間とらなければならないわけではありません。まずは5日、1週間など短期間でも取得することが大事です。調査では、短期の取得者にも話を聞きました。短期間でも責任をもって育児をすることで仕事へのメリットが得られ、社員の人間としての力量が増したと話してくれました。

AB銀行の山本さん

教員の妻が修学旅行に行って留守になるため、5日間完全にひとりで子どもとの生活に全責任をもつ経験をしました。すると仕事を優先すると思われて関係がぎくしゃくしていた保育園の先生の評価が180度変わり、完全な信頼を勝ち得ました。丸の内の人工的なオフィスを離れ、生活者の立場にたつことにより、生活者のニーズにあった新商品の開発にもつなげられました。





育児休業中の社員との
コミュニケーションはとったほうがよい



連絡は取るべきか、取らざるべきか・・・
と迷っていませんか？

子育てだけの毎日では職場復帰に不安が生じるかもしれません。希望者には職場の様子をさりげなく伝える配慮も必要です。短期ではなく長期間の休業の場合、電子メールを活用して、希望者に研修プログラムを提供している企業もあります。



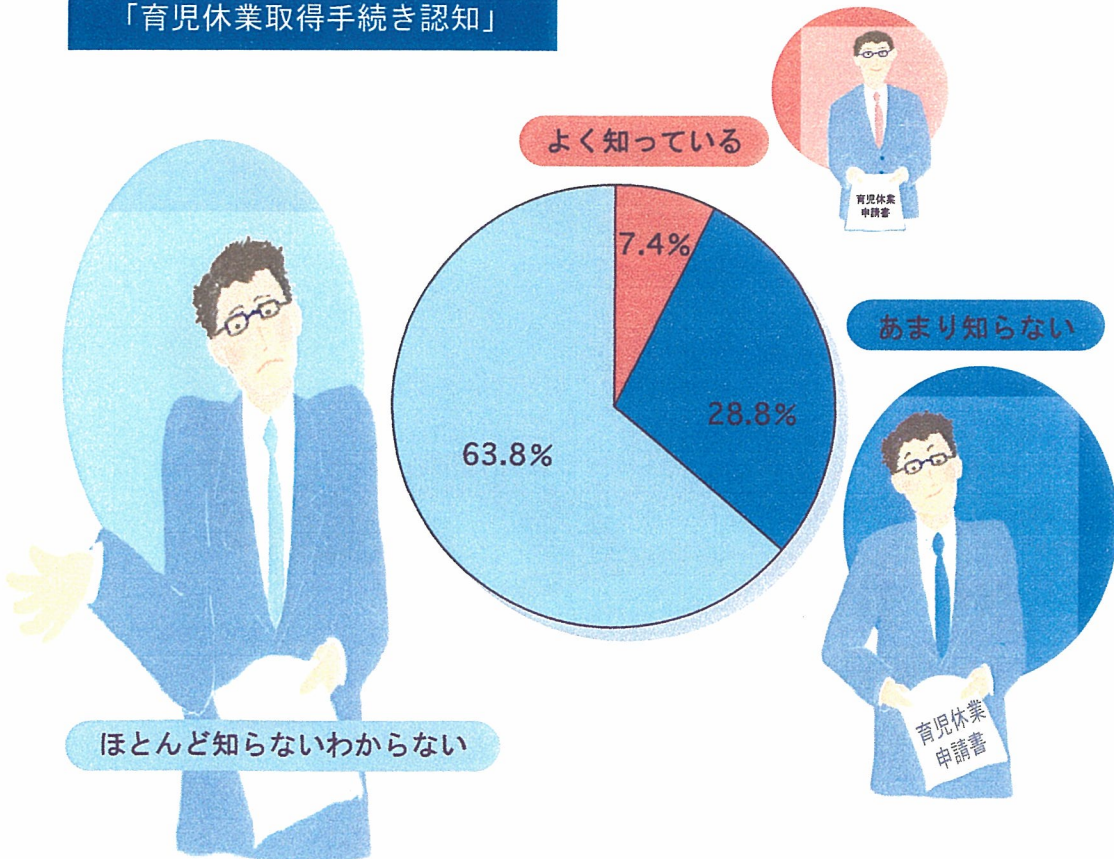


よい制度を作ったのに利用されない・・・

と思いませんか？

せっかくの制度が利用されていないのは、取得手続きが知られていないせいかもしれません。調査では、自分の勤務先での育児休業手続きについて「よく知っている」父親は、1割以下しかいませんでした。

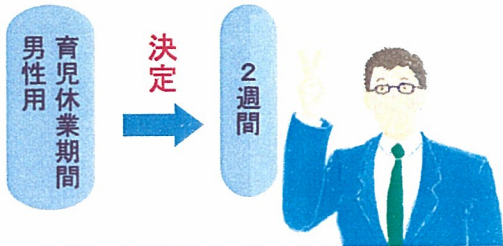
「育児休業取得手続き認知」



たくさんの会社が
さまざまな工夫をしています

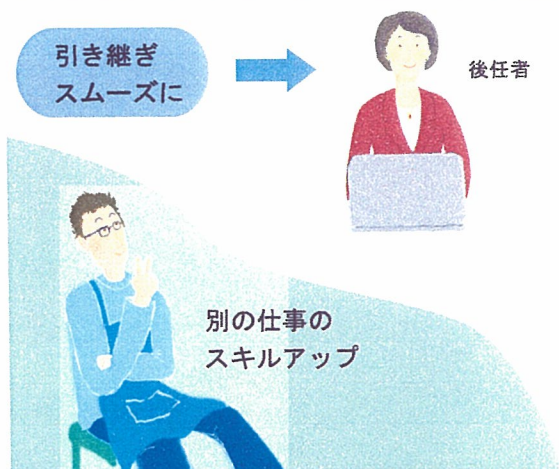
A社

男性に取りやすくするため男性向きに2週間の育児休業期間を設定しています。



B社

異動の時期と重なったので、休業取得者がする仕事の後任者を前倒して配置し、引き継ぎをスムーズに。取得者のほうは、休業期間を在宅で別のスキルアップをする計画を準備。取得者も引き継いだほうもハッピーに。



C社

休業中の代替要員はとらず、皆で分担しあう。あまり異動がない部署なので休業をポジティブにとらえ、それぞれが自分の職域を拡げる機会にした。



成功した例があるなら、わが社でもとりいれよう



子育てをする男性は格好いい



仕事のできる人は
よき夫、よき父親
でもあるのです！

平成18年度厚生労働省科学研究費補助金（政策科学推進研究）
「男性の育児休業取得を促進する具体策に関する研究」啓発用資料

【試作品】 < 禁 無断複製 >

発行：2007年2月

監修：少子化と育児休業研究会

イラスト：竹内春恵

制作：富士画報 〒160-0022新宿区新宿3-17-13

Ⅱ. 研究成果の刊行に関する一覧表

1. 論文発表

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
岩男壽美子	人間力と企業 力を高める機 会を逃すな	中央公論	4月号	164-171	2007