

30代前半では、「おむつ」「交換」「ウンチ」のように、専らおむつ交換が挙げられている。

30代後半では、楽しいこととしても挙げられていた「(食事を)作る」が出現している。これは、「作る」に反映されているように、父親の家事分担が重くなっているためだろう。

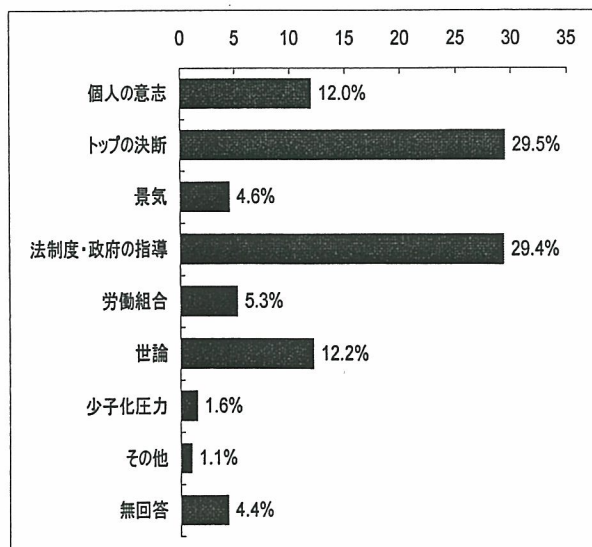
40代前半では、「叱ること(しつけ)」といった精神・知能面の世話が出現し、この世代の父親がしている子どもの世話の広がりが見られている。

40代後半では、「褒める」「寝かせる」といったしつけを苦手とする声が見られている。「幼稚園」の行事「参加」や「疲れて」遊んでやれないなど、悩みも述べられている。

1.1. 男性の育児休業取得促進の原動力

男性の育児休業取得促進のためには働き方の見直しや職場風土を改める必要があるといわれ続けて久しい。しかし、一向に具体的改善策は見えてこない。そこで、いわば渦中にある父親自身が、職場改善に向けて最大の力ととらえているのは何であるかを調べ、改善への道を明らかにしたいと考えた。

図 32) 育休取得促進支援策 (N=756)



結果は、「トップの決断」(29.5%)と「法制度・政府の指導」(29.4%)への期待が大きいことを示している(図32)。次いで「世論」(12.2%)と「個人の意志」(12.0%)となっており、意外なことに「少子化圧力」を挙げた者は極めて少ない。トップの決断については、既に「4. トップの姿勢」の項で、6割のトップが無関心という結果について述べた。現状ではトップがむしろネックになっていることが多いとも考えられる。こうした現状を変えるためには、トップに強力に働きかけ、トップを説得することが不可欠だろう。

平成 17 年度研究

B. 研究方法

調査 1 - 育児休業取得者および非取得者へのヒアリング調査(個人調査)

1. 調査対象

男性の育児休業取得者 13 名および非取得者 6 名合計 19 名を対象とした。個人調査の対象者は 2 名の公務員と 1 名の団体職員を除き全員大企業の雇用者である。

2. 調査実施期間

平成 17 年 8 月～平成 18 年 3 月まで

3. 調査方法

対象者の都合に合わせて勤務先に訪問し、各人 1 時間前後のインタビュー調査を実施。面接場所は通常勤務先の応接室である。対象者の許可を得たうえで、面談内容を録音し、テープ起こしをしてデータとして用いた。

4. 調査項目

主な調査項目は以下のとおりである。

- (1) 育児休業取得に至る経緯と取得状況。
- (2) 配偶者、親族、職場の上司・同僚の反応。
- (3) 育児休業を取得し、育児に参画したことに

より、どのようなメリットをどの程度経験したか、また自覚しているか。

- (4) 育児休業取得者に対する事業主、同僚等の評価の認知。
- (5) 休業中の職場との接触状況、職場の支援内容。
- (6) 復帰に対する不安、問題点。
- (7) (非取得者に対して)育児休業取得の阻害要因をクリアできる条件。
- (8) 年休の取得など育児休業以外の諸制度の利用状況と勤務状況。
- (9) 父親としての育児に対する自信・不安。
- (10) 育児休業メニューに対する評価。
- (11) 育児・家事参画状況
- (12) 家族との関係

調査2－事業所へのヒアリング調査

1. 調査対象

初年度の質問紙調査対象者の職種、事業規模などに対応した事業所の人事担当者あるいは個人調査で面談した取得者の直属の上司14名が対象。

2. 調査実施期間

平成17年8月～平成18年3月まで

3. 調査方法

ヒアリング調査

ヒアリングは基本的に面談対象者の都合に合わせて事業所に出向いて実施。45分から1時間程度のインタビューは、先方の許可を得たうえで録音し、個人調査と同様テープ起こしをして分析のためのデータに用いた。

4. 調査項目

主な調査項目は以下のとおりである。

- (1) 育児休業制度に対する理解度、育児休業を取得する目的および意義に対する認識。
- (2) 上司あるいは人事担当者として、育児休業

取得者にどう対応したか。取得者の担当する仕事を休業中にどのようにカバーしたか。

- (3) 休業中の取得者への連絡・支援。
- (4) 取得者の評価、復帰に対する配慮。
- (5) 取得者の休業中にとった他の部下へのフォロー
- (6) 父親の育児休業の取り方について考えうる多様な選択肢(メニュー)を提示し、それに対する評価。
- (7) 仕事と子育てとの関係に対する認識。
- (8) 家事・育児への参画状況。

* 倫理面への配慮

今回の調査では、あらかじめ研究の目的、方法、意義などを説明し、調査の目的を明確にしたうえで、調査への協力を依頼した。ヒアリングでは個人情報に配慮し、個人を特定できるような情報は慎重に扱っている。回答を強制するものではない。回答は匿名であり、調査研究以外の目的に利用しない旨を依頼時に伝えてある。以上の理由から倫理面での問題はないといえる。

C. 結果と考察

(各個人および各事業所のヒアリング調査要旨と一覧表化した概要は、巻末の資料を参照)

1. 個人調査

育児休業に関する男性のヒアリング対象者は全部で19名(目標数20名)であった。うち、育児休業を取得した父親が13名、非取得者が6名となっている。

非取得者を調査対象に含めた理由は、昨年度実施した質問紙調査の結果、未就学児の父親の最大グループは、取得を希望しながら、さまざまな理由から実際にとることができなかったという非取得者であることが明らかになったためである。つまり、取得を推進するためには、非取得者に関する情報を分析することも不可欠と考えられる。

以下、取得者と非取得者に分けて、ヒアリング結果の概要を述べていく。

A. 育児休業取得者の回答概要

1. 育児休業取得期間

取得期間が最も短かったのが5日間(教員の妻が修学旅行の引率で不在になる期間)、次いで6日、2週間、1ヶ月、8週間、3ヶ月、半年(3名)、最長8ヶ月であった。これは、勤務先に育児休業期間として正式に申請し、許可を得た名目上の休業期間である。実際には、育児休業期間の前後に産休や有休期間をつけるなど、保育園の「ならし保育」のための期間といった必要に応じて、有休との組み合わせもかなり行われていることがわかった。また、最短の5日という場合は、妻が物理的に不在ということで、完全に父親が全責任を負っていたもので、期間が短くても育児の密度は極めて濃いことがわかる。短期間であっても、父親が家事・育児を全面的に担当する経験をするに意味があることを、まず強調しておきたい。

2. 取得理由と経緯

取得理由は大きくふたつに分かれるようだ。第一グループは回答者が育児休業やワークライフバランスを推進する部署に在籍しており、職務上の立場に起因する関心やニーズから取得するケースである。取得期間が比較的短期間で、配偶者が専業主婦の場合が多い。

第二グループは、配偶者がフルタイムの職業人であり、実際のニーズとして育児休業制度の利用を必要としている対象者である。1ヶ月から半年までと比較的取得期間が長い。第三子誕生にあたり、妻は3回目の育児休業はとりにくいから今度は夫が取得するという事例もあった(団体職員C1)。

いずれの場合も期間の設定は、職場の都合、保育

園入園のタイミング(4月)、経済的ダメージなどを勘案して設定されている。

第二グループは、ニーズとして時期が確定しており、そのニーズに対して、会社の制度や体制をはめ込んでいく決定方法がとられている。出産時には出産休暇や有休を取得しているケースも多い。また、有休を育児のために使う、あるいは消化してしまうケースも多く、こうした「実質育児休業取得」はかなりの数にのぼるものと思われる。

3. 取得の意思と家族の反応

大半の場合、本人の意思がまずあり、それから配偶者に相談するケースが一般的であった。なかには、先に紹介した事例のように、第一子と第二子の出産時にはフルタイムの配偶者が取得したが、3回目は取りにくいので何とかしてほしいと配偶者に「頼まれた」ケースもあった。この夫婦の場合、妻のキャリアという点を考慮して、妻が退職するという選択はとらなかったという(C1)。

他方、配偶者から提案されて初めて取得可能とわかり、「それはいい話だ」と感じて、考えても見なかった育児休業を取得した男性もいる(N)。ところで配偶者は、夫が育児休業を取得することをもる手をあげて、歓迎したのだろうか。

まず、配偶者は「取得の意向を聞いて非常に喜んだ」(A)というように、全面的に歓迎したケースが多いが、夫の復職や減収に不安を感じるケースもかなりの数にのぼっている(H)。なかには、反対したケースやありがた迷惑という反応もなかったわけではない。

経済面でのマイナスは、妻がフルタイムで働いている場合には、大きな不安材料にはなっていない。なかには、在宅勤務(有給)を妻から提案されたが、半年間職場に迷惑をかけることを考えて、無給の育児休業を選択した人もあった(H)。

では、双方の両親の反応はどうであったか。際立っているのは、取得者の父親世代が、一様に、「男が育児休業を取って出世に響かないか」とい

う不安を表明したことである。会社人間で、ほとんど育児に関わったことのない父親世代にとっては、育児のために半年も仕事を休む息子の考えを理解することは不可能のようだ。程度の差はあれ、ほぼ全員がこうした父親からの反応を体験し、なかには親を安心させるために、復職できる旨を記した説明書類を用意した例もあった(A2)。また、母親は息子に乳児の世話ができるのか、不安が先に立つようだ。配偶者の両親の意向についてはサンプルが少ないが、主として歓迎型が多く見られた。なかには、妻の父が「かわいそうだな」(A1)と同情を示したケースや、「こういう時代になったんだなあ」といわれたケースもある。親の世代からみれば、日本社会の変化を実感し、また驚かされたということであろう。

4. 職場で最初に相談した相手及び職場での反応

ここでも二つのパターンがみられた。一つは直属の上司にまず相談、そこから人事や総務へと話を持っていくやり方で、最も一般的のようだ。もう一つは休業期間中に仕事を負担してもらう直属部下に相談、それから上司へというパターンである。これは担当職務やポジションによって、自分の不在により直接影響を受けるのは誰かということが関係しているといえるようだ。

第一グループ(推進の立場)については、基本的に歓迎、応援する姿勢が明らかにみられた。しかし、なかには「やりたいようにすれば?好きなようにやりなさい」といった責任回避型の上司もあり、それを聞いた本人に少し迷いが生じたというケースもあった。上司も男性の育児休業取得希望者への対応に慣れていないに違いない。しかし少なくとも若干の不安を感じている取得希望者には、上司の反応は重要な意味をもっている。適切な対応に向けた配慮の余地がありそうである。

第二グループは、「制度があるから反対できないはず」とか、最初は「育児休業という言葉の意味がわからず、聞き返した」という上司も、「きち

んと制度を調べた上での彼の希望なのだから」ということで、積極的推進とはいえないまでも、受容し、取得がスムーズにいくように努力している(C1,F)。

職場での反応も、家族の反応同様に一様ではない。世代間ギャップが際立つ。上司世代には「立案の立場なのに、大切な時期に抜けて大丈夫か」と、まず仕事の心配や昇進への心配が口をついて出るケースもあった。しかし、「政策推進上、是非取得してほしい」(公務員)とか、その事業所では取得第一号になるので「是非取得してみてください」(B)など積極的に賛成する上司が多い。13名の対象者が取得できたのは、直属の上司が協力的であったからであり、これはほぼ全員に共通している。

対象者のなかには、周囲の多様な反応を、「世代間の価値観ギャップと片付けず、今日の日本社会のシニア層が家庭をすてて勝ち残ってきた人たちであることを前提に、家庭も仕事もという新たなオプションを示していきたい」(H)という声もきかれた。

周囲の反応としては、「必死だったので周りのことはあまり気にならなかった」(C1)という切実な声もあった。年配の男性からは、取得推進という立場から「会社のために無理をしているのか」(E)と善意の誤解に基づく同情を示されたり、かなり「驚かれた」という反応も少なくなかった。「見えない軋轢があるかと覚悟していたが杞憂にすぎなかった」(G)というケースも複数あった。他方、「半年間楽をするのか」といわれたケースもある。

大まかに言うと、年齢の近い世代は応援してくれ、役員クラスは復職を心配し、組合は歓迎というのが一般的な反応のようだ。なお、「半年間楽をするのか」というような周囲の反応は、楽とは程遠い育児休業生活の実態とは大きく異なっており、早急に是正する必要がある。社会全体にもっと適切な広報をする必要を痛感させられる。

女性同僚の反応としては、子どもがいる人からは「偉い」(H)と誉められ、子どもいない女性同僚から「ハハハ」と笑われ、未だに「あれはなんだっただろう」とその意味にささかひっかかっている模様で、首をかしげている(E)など一様ではない。また、「この忙しいときに、男のあんたがなんで?」といわれたケースのように、女性だからといって、必ずしも応援してくれるわけではなく、休業中に仕事の分担をさせられる女性からはどちらかというと冷ややかな反応もあったようだ(N)。

5. 育児休業を取得したメリット

*本人にとって(仕事上)

生産性の向上という言葉では表現されてはいないが、取得前に比べて明らかに効率的な働き方をするようになったことが例外なく見受けられる。それは、「仕事のコントロールがうまくなった。二つのタスクがあった場合、とりあえず何を優先すべきか割り切れるようになった。」(A1, B, D)とか、「もっとプライベートのために時間を取りたいというインセンティブが強くなったために、効率的に働くようになった」(A2)。「時間を計画的に使うように仕事のやり方が変わった。メリハリをはっきりさせ、だらだら時間を使うことはなくなった」、「工夫すれば1、2日休むことができる、働き方を変えることは可能だとわかった」(A2)、「以前の働きかたへの疑問がわいた」(G)など、多くのコメントが寄せられている。これらには、政府が進めようとしている働き方の見直しに役立つ示唆が多く含まれている。

また、休業したことによって新たな経験をし、そこから直接的に仕事に生かせるヒントを得ている場合もあった。

例えば、「普通の暮らしを知ったことで銀行のマーケティング上のニーズを知ることができた。商品開発に還元できる」(B)。バイオ関係の部署にいる取得者の例であるが、「子どもを通じて病

院や地域との関わりができ、生活者の視点を実感できた」(P)、「相手の目線でものを見るようになった」(D)、「異文化(子育て中の母親)との接触が、新しい顧客へのアプローチの参考になった」(H)という営業マンのケースなどである。

少し角度は異なるが、自分の体験に基づいて、職場の取得促進に臨むことができるようになったという報告もある。「個人の体験を積極的に伝え、相談にのる役割をボランティアですること、取得しようという人に役立っている」(A2)というケースである。こうしたことで職場でも信頼を勝ち得ている様子をうかがうことができる。また、周囲の同僚が自分の働き方を見直すきっかけになった、という波及効果も少なからず報告されている。

更に、自信がついたことや、人間としての成長、視野の広がりなど将来にわたって仕事にも役立つと思われる個人的なメリット、人間力の向上も報告されている。

例えば、仕事中心の生活をしているサラリーマンにとって、完全に仕事を中断するという断絶を体験することはかなりのチャレンジのようで、「それでも大丈夫だったという意味で強くなった」(G1)、「忍耐強くなった」(B)、「休業というひとつのプロジェクトを自分で決断して実行してみたことで、決意と実行のスタイルが仕事にも生かせると思った」(H)など、自信や人間としての成長ぶりも印象に残っている。また、自分で考えて決断し、実行したことを同僚からは羨やまれ、上司からはプラス評価されたことが、上司のヒアリングからも確認されたケースもある。

*本人にとって(家族や社会)

妻とのパートナーシップが強化され、連帯感や信頼感につながったという報告が、ほぼ例外なしに聞かれた。この世代の夫婦は固定的な役割分担意識にとらわれておらず、子育ては夫婦の共同責任という思いが強いことが明らかで、時代の変化

を強く印象づけられる。人生80年の時代に、対等で良好な夫婦関係を維持するには、子育ても共同責任という家庭における男女共同参画の実現がきわめて重要であることが、どの事例からも伝わり、感動的でさえあった。

また、子どもの成長にしっかりかかわったことで、長期的に良好な親子関係を期待していることも報告されている。子どもとの距離感が縮まったという実感は全員に共通しているといえるようだ。

例えば、子育ては「とても楽しい。自分の成長を繰り返している感じがした」(D)。「子どもがなつき、信頼される」(P)、「スピード感のある子どもの成長を見ることができて満足」(A1)、「育児休業をとらなかったら、母子関係ばかり強まって自分は疎外されていたと思う」(P)など、枚挙にいとまがない。

家事・育児をひとりで担うという体験は、「妻に協力」する程度の状況とは全く異質の経験であったようで、それは自分の人生や生活全般について立ち止まって考えるチャンスにもなり、親としての自信につながったばかりか、保育園との関係改善など、予期せぬ大きなメリットも語られている。

例えば、「立ち止まって自分にとって何が大切か、どういう人生を送りたいかなど考える貴重な機会になった」(N)、「忙しくても父親も育児に責任をもつことが保育士に伝わり、信頼感をもたれることにより、保育園との関係が飛躍的に向上した。結果として、妻と保育園の関係も修復された」(B)などである。

また、「職場のワーキングマザーとの接点が増えてきた」(H)、「同僚や顧客と育児のことを共通の話題にでき、場の雰囲気ながむ」など、子育て経験が職場のコミュニケーションを向上させている。

* 夫婦にとって

夫婦の会話の時間が大幅に増え、共通の話題も増えたというように、夫の育児休業取得は夫婦の絆を強め、夫婦関係がよくなったことは間違いない。夫婦の相互信頼感が強まったというメリットは例外なく報告されている。このことは、職場復帰後、勤務時間中は心置きなく仕事に専念できることにつながっているという、大きなメリットにもなっている。

また、配偶者が専業主婦であっても、子どもと四六時中過ごすことがいかに大変かがよくわかったようで、配偶者に対する理解やいたわりの気持ちが増したものと浮き彫りになった。こうしたことが夫婦関係をよりよいものにしていくといえる。それは、「自分が残業のとき、妻が子どもの世話をしながら自分の帰りを待つつらさがよく分かった。育児のイライラ、虐待のつらさが分かるようになった」(G1, H)といった例にみられるように、ひとりで子育てをする妻の孤独感や大変さへの理解につながったことを、多くの男性が話してくれた。

また、「朝、妻が今夜は何が食べたいかを聞いてもまともに答えていなかったが、夕食の献立を考えるのが如何に大変かがわかり、具体的に答えるようにしている」など、休業中の経験はしっかりと生かされているようだ。

6. 育児休業を取得したデメリット

休業取得はどのような具体的デメリットを伴ったのであろうか。職場の同僚や部下に負担をかけたということ以外には、ほぼ全回答者が休業中の収入ダウンを指摘している。また、3ヶ月程度の休業期間の場合には、別に障害はなかったと報告され、特に人事異動で部署が変わった折に休業した場合は、仕事に関してもスムーズに行く傾向が強いようである。

しかし、それ以外では、「どうしても仕事が気になる。職場から連絡がないと不安になる」(A1)、「仕事に関係した本を読もうにも、予想を超えて

忙しく、細切れの時間しかとれなかった」(N)と、復帰に対する不安がよぎることがあったと報告されている。

7. 休業中の生活

例外なく、家事（食事、掃除、洗濯、買出し、夕食準備）・育児全般をこなし、忙しい毎日だったことがわかる。「楽をする」生活とは程遠い。離乳食も本をみながら作っていた取得者が多い。また、夕食の献立を考えるのにはかなり苦労した模様で、朝から考えても容易なことではなかったという。

こうしたことに加えて、「区役所への届け出、予防接種など、やることがたくさんあり」(H1)、「配偶者（産婦）のマタニティーブルーのケアやイライラを受け止める」(D1)など、多岐にわたる要求をこなしている。なかには、夫婦ともにフルタイム勤務にも関わらず、母乳育児や布おむつなどこだわり育児を実践している回答者もあった。

なお、取得対象者の多くが、子どもが生まれる前からかなり積極的に家事をしていたことがわかかったが、こうした経験も彼らが育児休業取得に前向きになった要因のひとつではないだろうか。

8. 育児への参画度

子育ての大変さもたっぴり味わったが、同時に喜びも大きいことを実感したことは取得者全員の言葉の端々から伝わってきた。乳幼児の時期だけではなく、子どもの成長にずっと関わっていきたいという親としての熱い思いが多くの父親から聞かれた。例えば、子ども成長には「休業中の一時期だけでなく長期的に関わることが重要」(B)、「妻も休業中だけではなく、継続的に関わることを望んでいる」(P)といった発言である。

また、「子どもとの接し方を自分なりに習得」(H1)し、「家事のうち自動化できるものはどんどん進めた」(A2)など、積極的に関われる体制

をうまく整えていたことがわかる。

不安としては、子どもの具合が悪くなったときに、医者に連れて行くべき段階か、家で休ませておけばいいのか、判断に苦労した話は多くの取得者から報告された。これは、地域における子育て支援が解決すべき課題のひとつであろう。

子どもを連れて買い物などに外出することがいかに大変かということも報告され、歩いて5分以内に行くことができる範囲の地域に、子育て支援センターがほしいという希望もきかれた。いずれにしても、外出はなかなか大変で、なかには、世間の目が気になったケースもあることが、次のような発言に現れている。

「平日の昼間ミルクを持って子どもを背中に電車に乗ると、奇異な眼で見られる」(C1)、「保育園ではお父さんが参画していることは“当然のこと”という前提でものごとが進んでいく。世間とのギャップがある」(B)。同時に、「保育園では有名になった」との報告もあった(C1)。

* 現在の家事・育児参画度

共働きの家庭に限らず、取得者は例外なく、育児休業取得前から家事を夫婦で分担していた。こうした経験があったことが、休業取得に対する積極的な姿勢につながったものと思われる点は、既に指摘した通りである。また、休業期間が終わっても、引き続きかなりの家事・育児にかかわっていることは次のような例にも示されている。

「お風呂と遊ぶのは自分の担当」(D1)、「オムツ替えもする」(F)、また朝食を作って子どもに食べさせるという父親も少なくない。

こうした実体験をふまえ、3歳神話にはほとんどが否定的であった。若い世代には特に育児は女性が担当すべきという考えは薄れているようだ。なかには、「そうではない事例になってやろうと思う」(C1)という意気込みさえ聞かれ、「育児を女性だけのものをするのはずるい。違和感がある」(D)といった意見まで聞かれた。

9. 休業メニューに対する考え方

育児休業という、一般に半年なり一年完全に休業するというイメージが出来ているのではないだろうか。もし比較的長期にわたる固定的な制度と受け止められているのであれば、それが休業取得を躊躇させることにつながっているのではないかと考えることができる。つまり、こうした固定的なイメージが、取得率を押さえている可能性が考えられる。

そこで、育児休業取得の選択肢をもっと多様なものにすれば、もっと個人のニーズや事情にマッチした、また職場の納得や応援も得やすい制度になるのではないかと、これが本研究グループの基本的スタンスのひとつである。

そこで次頁に示す「休業メニュー」を作成した。つまり、「期間中は完全に休む」から「週に2日休む」「週に1日休む」「週に2回、半日休む」「週に1回、半日休む」「期間中は1日の労働時間短縮」「期間中は残業免除」までの7種類の休業形態と、1週間から1年間まで6種類の期間を組み合わせるメニューを提示し、どのようなメニューが望ましいかを訊ねた。

その結果、個人の家庭や職場の事情によって望ましい育児休業メニューは異なるが、取得者たちは明らかに、自分の経験に照らして柔軟なメニューを望んでいることが示された。例えば、子どもが非常に手のかかる時期は比較的短期間完全休業をし、子どもが少し大きくなってからは週1日休む、といった具合である。

同時に、顧客や海外との対応の関係で、中途半端なとり方よりも、完全休業がよいという声も聞かれた。他方、職務内容からある程度自分で勤務時間や仕事内容の組み立てが可能な回答者は、より柔軟なメニューを選ぶ傾向が強い。

コメントの例としては、「個人的には長期的に完全に休むのが本当はよい」(A2, D, G, H)が、「組織のことを考えると長期完全型は無理だろう。残業や時短を1年くらいというのがいい」(D)。あ

るいは、「1週間まるまるいないより、週2日や週3日がよい」(E)など多様なニーズがあることがわかる。

また、育児は休業取得期間で終わるわけではないことから、「仕事も育児も、毎日コンスタントに関われる方がよい」(A1, B, A2)という意見も多く聞かれた。

昨年度の調査で現実的な選択肢とされた残業免除については、「残業免除は有効。1年くらい使えるとよい。週3日勤務とかいうと案件を処理できなくなってかえって使いづらい」(A1, A2, D)という声がある一方、「残業免除は有効でない。もともとやっていないことになっているから。相手先のある仕事ではかえって迷惑」(C, E, G, H)と反対の意見も少なくない。

なお育児休業ではないが、復帰後実行していることとして、配偶者が遅く帰宅する日を週1日設け、その日は必ず自分が早く帰ることにしているという回答が複数あった。職場にはあらかじめ繰り返しその旨を伝え、周囲に周知するよう心がけているという。こうした努力や気配りが、家庭と仕事との両立をスムーズにするためには必要であろう。

10. 育児休業取得を推進するにはどうしたらよいか

主なものとしては、働き方に対する職場の意識変革、CSRから捉える社会的認識の変革、保育園入園問題、経済的問題などの解決が推進のための力として挙げられている。

具体的提案としては、「雇う側は、社員が1年間ぱっといなくなることを、一つの管理すべきリスクと見なす」(A1)とか、「会社が制度化したからには、制度をきちんと利用してその後復職し、(経験を)仕事に生かすという文化を醸成する」(H)といった具合である。

また、経済的なダメージの軽減については、「1

育児休業の形態	期間						
	1週間	2週間	1ヶ月間	3ヶ月間	半年間	1年間	
期間中は完全に休む	1週間	2週間	1ヶ月間	3ヶ月間	半年間	1年間	
週に2日休む（週3日勤務）	1週間	2週間	1ヶ月間	3ヶ月間	半年間	1年間	
週に1日休む（週4日勤務）	1週間	2週間	1ヶ月間	3ヶ月間	半年間	1年間	
週に2回、半日休む	1週間	2週間	1ヶ月間	3ヶ月間	半年間	1年間	
週に1回、半日休む	1週間	2週間	1ヶ月間	3ヶ月間	半年間	1年間	
期間中は1日の労働時間短縮	1週間	2週間	1ヶ月間	3ヶ月間	半年間	1年間	
期間中は残業免除	1週間	2週間	1ヶ月間	3ヶ月間	半年間	1年間	

日取るごとに1万円というのはきつい」(B)など多くの取得者から指摘があり、大きなネックとなっていることがわかる。経済面での問題の解決が強く望まれている。

保育園入園問題としては、就業証明がないと入園許可が下りないが、休業中は就業していないことになるという制度上の矛盾(B)の解決の必要性が指摘されている。また、「親が育児休業中は上の子どもを預ってもらえない」とか、「求職中は入園できないなど、政策で解決できるはずの問題が深刻」(B, G)といった意見が聞かれた。

更に、「育児休業かどうかという名目より、そもそも休みがフレキシブルに取れる体制かどうかが大切」(H)と、働き方の見直しが強く求められている。

また、「カップルだけでなく祖父母が育児を手伝わないとフルタイムではやっていけない。祖父母への育児支援体制など、支援策全般の向上により男性の育児休業取得も進むのではないかと」(H)と幅広い支援が必要という指摘もあった。同時に、「育児休業の大変さではなく、いいことを伝える」(02)という提案もあり、この点は、広報戦略を中心とする18年度の研究に生かされている。

男性の意識変革を進め、「気恥ずかしいなどの意識の壁」(02)を取り払い、あわせて、男性の育児休業が特殊なことからごく一般的なこと、当たり前のこと、という印象を持たせることが必要という指摘もあった。「それには、例えば木村拓哉が育児休業をとるなど、有名人が取ることは効果的」(02)である。

また、「組合との協定で専業主婦がいる場合は育児休業がとれないのはおかしい」(H)というように、組合がむしろ推進を阻んでいるという問題も指摘されている。

11. 10%目標は達成できるか

まず、10%という数値目標の値の妥当性が問題にされた。例えば、「10%取得という目標は現実

的な目標というよりも、スローガンの目標という感じがする」(01)、「10%という目標値では、取得者はあくまでも、マイノリティ。男性の育児休業取得を一般化するには、目標値をもっと高くする必要はある」(P)。

また、出産休暇や有休を利用した実質的育児休業取得はどこの組織でも多いようで、「実際には有休対応が多い。妻の出産に合わせての有休取得も1件とカウントすればすでに10%を超えているのではないかと」(A2)という声も聞かれた。

一方で、ノルマ達成のような形で強制されることを警戒する意見と同時に、「ほんとうに実現させる気があるのであれば、法的規制など設けないと難しいのではないかと」(D, 01)と、北欧のパパクオータのように義務化する必要も指摘された。

更に、10%という目標を、「挑戦すべき目標にしてはならない。どういう育児を選択するかは各自の自由である。男性の取得推進のために取ったのだとか、取らねば、という風潮だと、かえって子育てがしにくくなる」(01)など、多様な意見があった。

B. 育児休業非取得者の回答概要

1. 非取得者について

ヒアリング調査に協力してくれた19名の男性のうち6名は、1人以上の子どもがいるが育児休業は取得していなかった。

男性の職種は営業(M)、総務(C)、事務(I)、商品開発(J)、調査研究(K)、人事(L)である。

配偶者はほとんどが専業主婦であり、妻もフルタイムで勤務している者は1名のみであった。

2. 出産休暇の取得状況

育児休業は取得していないが出産休暇についてはどうかを質問したところ、「出産休暇は取得した」(M)、「出産休暇で出産当日とその直後の2日間は休んだ」(C)、「有休休暇とあわせて3日休

んだ」(K)など、全員が出産休暇を取得していた。男性も妻の出産の前後には休暇をとるという行動は一般的になってきているようである。

3. 取得しなかった理由

育児休業を取得しなかった理由については、ひとつは夫婦双方あるいはどちらかの家族から支援があり、夫が育児休業を取得する必要性を感じなかったから、という回答がみられた。「助けてくれる親族がいて、産前は夫の実家、産後は妻の実家にと、はじめから支援をお願いしていた」(J)、「妻の実家から支援が得られることがわかってきたから」(I)、「出産直後、退院してから1ヵ月ぐらいはほぼ毎日のように支援に来てもらった」(K)といった例が典型である。

ふたつ目は本人の意思や家族の事情とは関係なく、労使協定によって妻が専業主婦の場合、夫は育児休業を取得することはできないことが決められており、制度的に不可能であるという理由であった。「労使協定のなかで、専業主婦の場合は取得できないという規定があったからあきらめた」(K、C2)というように、本人は育児休業取得を一旦は考えたが、制度が足かせになっているという場合も少なくないことがわかった。

また夫、妻ともにフルタイムで働いているカップルでは、夫婦双方の収入を考えて「自分が働くほうが収入面で効率がよいから」(M)という経済的理由で、妻のほうが育児休業を取得するという選択をしていた。

4. 育児への参画度

育児への参画度に関しては、基本的には仕事のない週末を中心に手伝うタイプと、週末だけではなく、平日も一定の育児を分担しているタイプに分かれた。

休日を中心に育児に参画するタイプは、週末「お風呂は入れるし、おむつ換えをしたり、妻が掃除をしたり、でかけたりするときに子どもをあ

やしたりする」(M)、「(妻の負担を軽くするために)上の子を外につれだして一緒に遊ぶ」(J)、「子どもと遊んだり、トイレトレーニングをしたり、妻の留守中に面倒をみたり、お風呂に入れたり」(L)というように、体力的にきついことを受け持ったり、妻の時間を確保するのに協力したりしている様子をうかがうことができる。

平日も一定の育児を分担しているタイプの男性は、出社前に朝食のしたくをしたり、意識して比較的早く帰宅し、オムツ替え、哺乳瓶でミルクを与えるなど、全般的にさまざまな育児に参画していた。

また、育児に参画していく意識に関しては、「育児は女性の仕事、とは思わない」(M)、「育児は女性のものといわれると、とられちゃった感じがする」(C2)というように、“男性が仕事、女性は育児”といった性別役割意識は大きく変わったことが認められる。

5. 職場での推進の取り組み

職場での育児休業取得、あるいは育児と仕事の両立支援への取り組みについては、おおむね制度としては整っていると認識されていた。

「女性が多い職場なので、もともと全社的に理解がある」(I)、「育児休業制度、育児のための短時間勤務制度、妻の出産休暇など制度は整っている」(L)、「比較的とりやすい雰囲気だとは思う」(C2)など、制度の充実を実感、認識している様子がうかがえる。また、これらの情報については「社内報で」(J)、「会社や労組からメールで情報が送られてくる」(M)など、事業所自体も積極的に広報活動をしている様子も見受けられる。

しかし、これらの制度は自分たち男性のためというよりは「女性のためのもの」(J)という感覚があり、男性が「活用することは、本来はできるのだけれど、そこにはなかなか至っていない」(L)といった現状を指摘する回答もみられた。

6. 理解を深めるにはどうしたらよいか

それでは男性も育児休業制度をもっと活用するようにするためには、どのようなことが必要であると男性自身は考えているのだろうか。

ひとつは取得者がデメリットを被らないことへの確かな保障が指摘された。「金銭的、人事考課的に差別されないことをきちんと周知すること。これが担保されないと取りにくい」(I)という回答に代表されるように、給与面、人事面でマイナス評価にならないことの確約が望まれていることは明らかである。

ふたつ目の指摘は「上司や周りの理解」についてであった。「制度はあっても、実際には上司などの属人的な部分で、とりやすい環境だったりそうでなかったりする」(J)のように、周囲、とりわけ上司が育児休業取得に対してどのように理解し、評価するかは、実際に制度を利用する立場の男性の行動に大きな影響を与えていることが示されている。

3つ目には、男性が育児休業の取得をすることによる仕事や企業体へのメリットが周知され、共有されて意識が変わることの必要性が指摘された。「(実際に制度はあるけれどそれが活用されていないのは)たとえば男性、父親が子育てに参加するということはこういうメリット、良い影響があるということがみんなに意識され、あるいは事例が周知されると効果的だと思う」(L)という回答にみられるように、育児休業取得という話題は、往々にして取得に伴うデメリットに焦点が当てられて取り上げられることが多い。しかし、本研究プロジェクトが目的としているように、視点を変えてより積極的にプラス面を認識することにより、本人も取得する意義を感じやすくなり、また周囲の取得への理解も促進されることが示唆され、本研究の狙いが的を射たものであり、こうした研究が求められてことが確認されたといえる。

7. 育児休業制度の欠点

育児休業を取得しなかった男性たちは、制度の問題点をどのように捉えているだろうか。育児休業制度の欠点について回答をもとめたところ、多くの男性が指摘したのは収入面での不安(収入の減少)であった。「休業中は無給であること」(J)、「収入が6割減というのはボーナスへの波及も含めると大きなインパクト」(I)「手当てはでるが、通常勤務しているときよりは収入が減ってしまう。収入があってはじめて家庭生活もできるので」(K)という回答が典型例である。育児休業非取得者は、配偶者が専業主婦である場合が多く、4割の保障があるとはいえ、唯一の生計者の収入が減少することは生活に与える影響が大きい。収入の減少が実際の育児休業制度の活用を阻害している大きな要因となっていることがわかる。

また、事業所によっては労使協定によって配偶者が専業主婦の場合、育児休業を取得できないことが決められており、これを問題点と指摘した男性も少なくない。「労使協定があるという点は非常に大きい。もしそれが無ければ私も考えたかもしれない」(K)というように、意思はあっても制度的に取得ができない事業所もある。男性の育児休業取得を促進していくのであれば、当然ながらこのような協定の改善を進める必要がある。

さらに、育児休業は“長期に休む”というイメージがあり、「長期で会社を休むこと自体、勇気がいる」(J)と感じたり、「他の人に迷惑をかけてしまう」(G2)と躊躇する様子もうかがえた。

8. 休業メニューに対する考え方

育児休業は一般的に半年や1年など一定期間を継続して休まないといけないものと思われがちである。そして前述したように、これが男性に育児休業取得を敬遠させている一因になっている。そこで、本研究グループでは、育児休業非取得者の男性に対しても育児休業メニューを示し、実際に自分が取得する場合、現実的あるいは希望する

育児休業のあり方について回答をもとめた。

その結果、1ヶ月から3ヶ月程度の比較的短期間に継続して休むことを希望するタイプと、週休3日など、勤務制限をして仕事を継続しながら、育児に関わることを希望するタイプのふたつに大別できた。

比較的短期間に継続して休むことを希望する理由としては、「(育児の)経験から感じる感覚的なものだが、(出産)当初の1ヶ月は非常にストレスがたまる時期なので、最初が一番たいへんな慣れないときに集中して、配偶者をサポートするのがいいかなと思う」(K)、「子どもの首がすわる3ヶ月ぐらいは妻が大変なので、その期間は完全に休めるとよいなと思う」(L)、「1ヶ月2ヶ月であれば、長期研修や長期の海外出張などと同じくらいの期間だから(取りやすい)」(J)といった回答が寄せられた。育児をトータルで見た場合、一番たいへんな時期に集中して妻をサポートするという観点と、個人的にも職場としても短期間であれば仕事のやりくりができるという観点から短期の完全休業が選択されていた。また、「それ以上になると不安になる」(J)という声も聞かれた。

通常よりは育児にかかわる時間をとるにしても、その間も継続して仕事に関わり続けることを希望する調査対象者からは、「週に2日休みをとるタイプを1ヶ月」というように、完全に休まないほうがやりやすい」(I)、「休む曜日を固定すれば段取りがしやすいし、仕事もこなさせる」(J)という回答が得られた。

一方、休業メニューとは少し異なるが、「ホームオフィス制度」を求める声もあった。「週のうち全部、自宅でというのは難しいでしょうから、週に少なくとも2回は会社に来てカバーする。それ以外は家で仕事をする、ないしは家からお客さんの所に行くとか、アクセスだとかを認めらもらうやり方があると、通勤時間がなくなって、自宅の近くにいられるというだけでもだいぶ負担が違

うと思う」というように、仕事は継続するが実質的な出勤時間を制限することで、育児にも対応できるという意見もあった。

また、残業免除に関しては、「育児期間中に申請した場合は残業免除であれば、毎日6時から9時だけでも3時間は育児に参加できるので、一番望ましい」という回答がある一方で、「残業免除は意味がない。公式には残業はしないことになっているのだから」(I)、「海外との交渉もあり無理だし、(心情的には)他の人が働いているのに帰りにくい」(K)、「裁量性をとって、残業という概念そのものが今の働き方と合致しない」(J)と、あまり現実的でないという意見のほうが多かった。

9. 育児体験から得たもの

育児休業非取得者もなんらかの形で育児に参加している。子どもをもつこと、そして育児をすることを通じて、どのような変化が自分自身に起こったのだろうか。

子どもをもつことによって今まで以上に責任感を感じるようになった、という点は多くの男性から指摘された。「今までもなかったわけではないけれど、やはり今まで以上に責任感を感じるようになった」(K)、「子どもをもたなかったら、今でももっと気楽に暮らしているのではないかと思う」(L)。

また家族をもつことにより、「自分だけの都合ではなく、妻や子どもの予定も考えながら、今まで以上に計画的に、コントロールして生活するようになった」(L)、「仕事をコントロールする面がでてきた」(C2)という指摘もあった。

さらに、「子どもは自分のいったことを鵜呑みにするし、自分がしていることをすぐに真似るから、自分がどういう行動をしているか、気づかされることもいっぱいある。そういった意味で人間として成長する」(I)という回答もあった。子どもをもつこと、育児に参画することにより、父親

としての個人の成熟や成長が促されている様子が浮き彫りに成る。

10. 育児休業を取る女性に対する認識

働く女性が取得することについては育児休業非取得者の男性たちも、非常に肯定的に、当たり前のこととして捉えられていた。「女性社員が取得するのはすでに一般的。環境が許せば女性がとることは当然だと思う」(I)、「女性のキャリア形成のためにも、仕事を続けたい人が育児休業を取得するのはとても良いこと」(J)、「多くの女性たちが1年単位で取得するのはごくあたりまえの光景」(K)というように、働く女性が育児休業を取得することは職場全体としても、個人としても、当然のこととして受け止められてきていることがわかる。

11. 育児休業をとる男性に対する認識

一方、育児休業を取得する男性に対してはどのような印象をもっているのだろうか。育児休業非取得者に育児休業を取得する男性をどう思うか回答を求めたところ、「珍しい」、「(同じ職場なのに)よくとれたなあ」、「何か特殊な事情があるのでは」(J)と特別なことと感じたり、「理想的だとは思うけれど自分はそのままではできないし、したいとは思わない」(L)という消極的な思いを抱く者が多かった。

12. 10%目標は達成できるか

政府は「男性の育児休業取得率10%」を目標に掲げているが、育児休業を取得しなかった男性たちはこの目標をどのように見ているだろうか。多くの男性は「今のままでは難しい」という認識を示した。

しかし、まったく現実味のない目標としては捉えておらず、「育休中の保障を100%にしてあげれば増える」(I)、「保障をすとか、なにかを減額にするとか、経済的なサポートがあれば。今は、

目標は掲げているけれど、具体的なものが見えないから無理なんだと思う」(M)というように、収入の保障があることによって、取得率の向上が見込まれることが指摘されている。

また、収入の問題とともに、育児休業の期間のことをあげ、「もう少し期限を短く制限すればとりたいと思う男性は多いと思う」(L)ということも指摘された。やはり、育児休業の「長期間の継続休業」というイメージが、育児休業取得のハードルをあげていることが確認された。

反対に、数週間あるいは1、2ヶ月という比較的短期間の育児休業も可能であることを全面的にアピールすることによって、育児休業取得の心理面、仕事面でのハードルを低くすることは可能であろう。

また、育児休業取得者を本気で増やすのであれば、「育児休業をとらないとペナルティのようなものが科せられるような制度を導入することも必要ではないか」(K)ということも指摘された。男性にとっても、女性にとっても育児休業制度が“当たり前のこと”となるためには、時限立法的な期間限定の導入であっても、強制力のある制度を導入することが必要であるかもしれない。

2. 事業所調査

人事担当者及び育児休業取得者の上司の回答概要(詳細は巻末の資料参照)

1. 男性の育児休業取得の現状

今回ヒアリング調査を行った14事業所(目標数15事業所)は、中小企業が2、残りは東証一部上場の大企業である。業種としては、金融、保険、食品、電力、電機、化粧品など多岐に渡っており、うち外資系が2事業所となっている。

対象14事業所のうち、男性の累積育児休業取得者数がもっとも多かったのは17名(事業所I:男性従業員数1万5900名)、次いで14名(事業所K:男性従業員数28440人)、9名(事

業所 D：系列も合わせると全従業員数10万人規模)であった。その他は、従業員数などの違いはあるが、ほとんど1名から2、3名といった、片手で数えられる程度であった。

上記の事業所は、未だ男性の育児休業取得者ゼロである多くの事業所に比べると、先駆的であると言える。しかし同時に、全従業員数に占める割合からみると、男性の育児休業取得者がいかに少ないかもわかる。他方、平成16年度の女性の育児休業取得者数152名(事業所 I)、203名(事業所 K)と、これらの事業所では年間100人以上の単位で女性が育児休業を取得していることから、女性の育児休業取得はかなり一般化しているが、男性の取得率はごく低い数字にとどまっているといえる。

また、今回ヒアリング調査をした事例の男性の育児休業取得期間は、「妻の病気で1年」(事業所 G、本人のヒアリングは実施せず)、「保育園の入園に合わせて8ヶ月を予定」(事業所 L)以外は、長くて6ヶ月、多くは1週間程度といったものであった。育児休業を取得する多くの女性は、1年あるいはそれ以上の期間休職するのが一般的であり、男性の取得の状況との違いが明白である。

男性の育児休業取得者の多くは、自発的に、家庭の状況を鑑みての申請であったが、第1号を創出すべく、人事部の男性が自ら手をあげた事例もみられた。つまり、「まずは人事部の人間からやらせなさい、ということで、ずいぶんサジェスションをして1週間の取得が実現」(事業所 J)、「自らが前例になることで職場に働きかけようと思った」(事業所 C)といったもので、男性取得者が出現したといってもようやく第一号がでた状況で、まだ試行的なレベルである場合が多い。厚生労働省が掲げる「男性の育児休業取得率10%」の実現には、数字を見ても、実情を聞いても、程遠いと言わざるを得ない。

2. 育児休業制度の認知度

すでに男性の育児休業取得者が出るなどして、この問題についての認知がある事業所もみられたが、なかには、男性の育児休業取得はこれまで議論以前、関心外のトピックであったというところも少なくなかった。

今や女性にとっての育児休業は周知の制度である。事業所 H のデータ(2003年度)を見てみると、<就労女性のうち、妊娠、出産を機に退職する女性の割合：0.4%> <育児休業の取得権がある人が実際に取得している割合：100%> <育児休業を取得した女性が復帰する割合：87%> <育児休業を取得する人の平均取得期間：13ヶ月>となっている。また、ほかの事業所でも、「(女性該当者の)ほぼ全員が取得、全員が復帰」(事業所 I)、「育休とって当たり前、復帰して当たり前」(事業所 D)、「結婚退職、出産を機に退職、という女性が多い業界だったが、徐々に育休取得後も働き続ける女性が増える傾向」(事業所 J)とされていた。

取得率や復帰率に多少の差はあるものの、調査した全事業所において、女性の育児休業が制度として既に定着していることがわかる。

一方、男性の場合については、男性も利用できるということについての認知度は未だ高いとは言えない。まして他の事業所との経験の共有は殆ど実現しておらず、他事業所の様子を是非知りたいというニーズが強いことがわかった。また、妻が専業主婦である場合でも夫が取得できる、というような制度の内容も十分知られていない場合が多い。「育休は女性だけのもの、という誤解も社内にはまだある」(事業所 J)、「男性が取れるということを知らない男性社員がほとんど」(事業所 D)、「男性が取るものではない、という認識が根強い」(事業所 C)などのコメントもあった。

部下から相談を受けた上司のなかには、「男も取れるんだっけ」(事業所 B)、「最初は何のことかわからないくらいびっくり」(L事業所)といった反応もあった。これらの発言は、彼らが、男性の

育児休業取得に消極的、否定的というより、むしろ無関心であったという状況を示している。仕事優先の職場風土のなかでは当然ともいえる。しかし一方、早くから社内的に男性の育児休業取得に言及しているところもある。「男性も取れる、ということの情報を発信して、『どんどん取って下さい』と宣伝している」(事業所 A)、「妊娠、育児に関わるすべてのプランをひとつの冊子にし、当事者だけでなく全員に配布。主に男性向きとして2週間の短期育児休業制度を設定。男性の取得率を上げる狙い」(事業所 F)といったように、すでに男性の育児休業取得の促進に乗り出しているところもある。

これらの事業所は、これまで女性の働く環境の整備にとりわけ力を入れてきたという特徴がある。女性が働き続けるための育児環境、職場環境を整えるうえで、男性の育児休業取得もひとつの重要な要因になりうる、ということにすでに着目している点で、先駆的と評価できる。

このように、女性の育児休業取得については、もはやどの事業所でも当然のことと認識されているが、男性の場合は事業所によって、その認識にはかなりの温度差が見られる。

なお、今回の調査では「男性の出産休暇」についても質問した。

「それなりに周知されていて、産後2、3日休みを取るの是一般的」(事業所 F)、「出産に立ち会う際取る例が多い」(事業所 M)、「制度的に2日だったのが5日に延長された。きちんと取得する人と取得しない人に分かれている」(事業所 K)とおおむね認知され、利用されているようである。

また「ライフサポートプログラムで、出産に伴う前後5日の休業(配偶者の出産に伴う育児休業)を推奨している」(事業所 D)というように、配偶者の出産時に特別な支援をしているところもある。「法定の産前産後休業については有休扱い」(事業所 I)、「有休内で消化してしまっ、埋もれている部分もある」(事業所 A)というコメン

トもあり、事業所によって、制度的にばらつきはあるようだ。妻の通院などに付き添う、といった休み方がどれほど認知されているかは確かではないが、出産の前後に休暇をとる、といった行動は、男性従業員の間でかなり一般的になっているようである。

3. 育児休業取得時の職場の状況

* 男性取得者の有無、職種など

各事業所の男性の育児休業取得者数や職種などは以下の通りである。

営業1名、内勤1名(事業所 A)、調査係の副主査(事業所 B)、第1号で人事部(事業所 C)、これまで9名(事業所 D)、研究職男性(事業所 F)、2名(事業所 G)、系列会社に出向中1名(事業所 H)、93年に第1号、これまでに17名(事業所 I)、第1号で人事部(事業所 J)、96年くらいから出始めていてこれまでに14名(事業所 K)、今回は技術部男性、これまでに3名(事業所 L)、まだ取得者はいない(事業所 M)。ほとんどが最近になってポツポツ、という感じだが、なかには10年以上前から取得者が出始めている事業所もあり、時代に先駆けている様子がうかがえる。

* 育児休業の申請手続きについて

育児休業の事務的な手続きについては、「まず直属の上司に相談、申告、その後人事で手続き」(事業所 I)、「まず所属の上司に相談し、上司は欠員補充計画などを記して申請書を総務に提出」(事業所 C)といった例が典型である。全ての事業所において、人事担当者から見た場合、最初に意向を仰ぐのは「直属の上司」であった。「まず所属長に。決定権は所属長にあり、その後人事に要請が回る」(事業所 K)というコメントからもわかるように、その部署の上司が休暇の取得が可能かどうか、ある程度の判断をまず下す立場にあることがわかる。なかには、直属の上司はどうしてよいかわからず、更に上の「部長に話してくれ

とパスしたケースもあった。

* 取得時、復帰時の職場全体への周知の仕方

朝礼や全体会で仰々しく挨拶をするようなところはないようで、「職場単位で挨拶程度」というのが、休業者の周知の一般的な光景のようだ。自らが率先して休業を取得した男性については、「取得者本人が社内報にコメントをよせ、できるだけ宣伝した」（事業所 C）というアクションも見られた。

周知が必要になるのは社内だけには限らない。担当している顧客には取得開始のかなり前から折りに触れて「6ヶ月間いないことを伝えても、次の会合を休業期間中に設定することを提案された」（L）というように、育児休業でいないことが理解されにくいという問題もでていた。しかし、これも男性の取得者が増えていくことで解決していくものとは思われるが、スピードアップのためには、適切な広報による社会全体の理解向上が求められる。

* 育児休業者の代替要員について

育児休業によって欠員が生じた部署の仕事のまわし方については、残った者でカバーし合って補うという場合と、派遣社員や即戦力のOB・OGを雇用したり、職場間で異動をして調整したりという場合とに二分される。

休職者の休職期間が半年や1年と長期になる場合などは、派遣社員の雇用が必要になる事業所が多い。「派遣社員を雇用。派遣で補えないところは社員が分担」（事業所 B）、「一般職の場合は派遣社員を雇用するとおおよそうまくいくが、総合職の場合は仕事のレベルがあがるため難しい問題」（事業所 C）、「ケースバイケースだが、周りの人間が頑張ってくることが多い。部署によっては派遣社員も」（事業所 K）、などとあるように、仕事のレベル、内容によって、派遣社員を充てるだけではすまない場合も多いようである。ま

た、「過去に退職した人をプールしておいて、条件に合わせて対応を検討」（事業所 F）、「地域に対応した人材のデータベース化に取り組んでいる」（事業所 A）と、代替要員の安定的な確保のため

新たな雇用体制を作っていく試みも認められる。

一方で「チーム体制でカバー」（事業所 I）、「臨時に人を増やすのではなく、課の中で分担。残業分も分担」（事業所 L）と、残りの者で仕事を分担して乗り越える職場も少なくない。その場合、残ったものの負担は大きくなるが、休職者にとっては、復帰する際の自分の場所が確保されている、という点で復帰がスムーズになる、ということも言えるであろう。

いずれにせよ、欠員が出た部署がいかにスムーズに、不満が深刻化することなく仕事が運ばれていくかということは、育児休業取得者にとっても、残された職場の者にとっても、重要な問題である。それは、ひとえに所属部署の上司の裁量に大きくかわる問題でもある。

チームで達成すべき数値目標を決めて仕事をしているような場合、休業者も分母に入ったままチームの業績を算出する方法にも工夫が必要になる。

また、0 事業所のように、人事異動と育児休業をうまくドッキングさせて、復帰が全く問題なくスムーズに運んだという事例は示唆にとんでいる。

* 育児休業者と職場とのコミュニケーションについて

育児休業中の者は、育児に専念しながらも、期間が長ければ長いほど、職場や社会から取り残されるような焦りにさいなまれるものである。育児休業取得の阻害要因のひとつにもなりうる問題であるが、実際、職場と休業者はどのように連絡を取り合っているのだろうか。

いくつかの事業所では、育児休業中の従業員と定期的に連絡をとることが制度化されている。

「数ヶ月に1回の文書によるやりとりはプログラム化」(事業所D)、「育休取得者との面接を制度化し、コミュニケーションを計る。社内のメールは自宅へ転送」(事業所H)といった例があげられる。

また、制度化されていなくても、職場や退職者本人の裁量で、「休職中も2日に1回はメールで職場の動きを察知。月1回の部会にも参加」(事業所I)、「会社宛の業務メールを自宅へ転送してもらい、部署の人を通じて指示を出すこともある」(事業所L)といった緊密なかかわりも可能になっている。

なかには、「システム転換や人事異動に関しても知らされないことが多い」(事業所M)、「送られる側もうっとうしいだろう」(事業所B)といった風土のところもないわけではない。しかし、休業中も、職場と繋がっているという感覚を持ちながら過ごせるようなコミュニケーションを継続することについて、大方の事業所では前向きに策を講じている。ある上司(事業所D)は「月に1回は、どうしてるか?と電話を入れる。復帰3ヶ月前からは特にコンタクトを密にし、社の状況を把握させ、復帰後のギャップを減らせるように配慮する」といった、細やかな対応をしているという。

また一歩進んだ事例として、「育休休業期間をブランクからブラッシュアップへ、ということで、休業中に自分のスキルアップのための動きを支援する制度を設定」(事業所F)など、至れり尽くせりとも言えるような制度に取り組んでいる事業所もある。このように、育休休業を最大限プラスに生かそうという意志が明確なところもでてくる。

これらのコメントからもわかるように、育休休業中の従業員が、職場から断絶された孤立感に悩むことなく休業するため、また、その後の復帰をスムーズにするために、育休休業者と職場のコミュニケーションの維持は重要視されてきている。

4. 育休休業に対する職場上司の態度

男性の育休休業取得を促進するにあたって、鍵を握るのは取得希望者の上司である、と言っても過言ではない。部下は上司の姿勢を見て行動することになると考えると、上司が育休休業というものに対して、どれくらい前向きなとらえ方をし、前向きな態度で臨むか、ということが極めて重要な意味を持つと考えられる。育休休業者が誕生した部署には、上司の裁量が問われる場面が多々ある。

以下、今回ヒアリングを行った人事部の担当上司のコメントから、男性育休休業取得者に対する上司の対応を検討していく。

* 育休休業申請時の上司の反応

まず、部下自らの意志で育休休業を申し出たケースでの上司の反応を見てみよう。

「男も取れるんだっけ?と当初は驚いた。そして、“しょうがない”と容認」(事業所B)、「最初は聞き取れないくらいびっくりした。彼がぬけてしまったらどうすればよいか……その後、彼が休むということを前向きに受け止め、チームの対応を考えるようにした」(事業所L)、「最初は『今でなければだめなのか』と戸惑う。その後本人の意図を理解し、そのケースを成功させるべく努力」(事業所I)というように、突然の部下の申し出に、初めは戸惑った様子が垣間見える。特に、「男性の育休休業取得」という意識外にある問題を突然つきつけられた上司の動揺は大きかったようだ。しかしいずれの場合も、部下の事情を酌量し、休職することを容認し、ひとたび決まったあとは「いかに取得がスムーズにできるか考えるのが自分の責任」(事業所L)と割り切っている。

「期間が半年や1年というわけではなく(その男性部下の場合)2週間だったので戸惑いはなかった」(事業所F)と、いうコメントは、休業の期間が、上司の許容の度合いに影響していることを示唆している。

次に、今回調査した事業所のなかには、上司の働きかけによって、男性の育児休業取得が実現したケースも見られる。

「これからは男性も育休を取る時代。そういう制度を使ってみたら？と部下に提案した」（事業所 A）、「まず、人事部の人間からやらせるべき、というアドバイザーの意見をうけ、部下にずいぶん勧めて実現」（事業所 J）といったように、上司自らが、育児休業を支持する姿勢を見せ始めている。それは、次世代育成計画提出などの行政からの働きかけに、事業所として対応しているためともいえる。上司からのすすめとなれば、部下は従うことにならざるを得なくなるのも事実で、そのような取得の仕方が望ましいかは、一考の余地があるという考え方もあろう。しかし、現段階では有効な方策のひとつであることは間違いない。むしろ、このような形であっても積極的に推進する上司の存在は好ましいといえる。

他方、「（会社のために取った方がいいのでは？と申し出る部下に、）それは心配しなくてもよい。あなたの判断を最優先するように、と伝えた。」

（事業所 C）、「育休の申し出は、完全に個人の価値観。上司が育休を取れ、などと口出しはしない」（事業所 D）というスタンスの上司もいる。会社としての実績を重視する上司と、個人の考えを重視して発言を控える上司、上司によっても、対応が異なることが示されている。

いずれにせよ、育児休業取得希望の男性に対する、初動的な上司の反応は、ほぼ好ましいものになっていたようである。さすがに、頭ごなしに否定したり、嫌味を言ったりするような行動に出る上司は見られなくなっているようだ。

* 育児休業に対する姿勢、かかわり

いざ育児休業の取得が決まった後、上司は直接、間接、どのように取得社員とかかわっていくのか。また職場の、残された者たちには、どのように働きかけているのだろうか。

調査した事業所のうち、上司が休業者と職場の双方をうまくコーディネートしていると思われる例を見てみよう。

「休暇に入る前に本人とガイダンスをもつ。休業中の仕事の分担やカバーの仕方を検討。本人と職場の人間の、仕事の引継ぎなども指導。休業に入っても、月に一回は連絡をまめに入れ、社の現状を把握させる。ギャップなく、スムーズに復帰できるように心掛ける」（事業所 D）、というように、この事業所では上司が本人と、残された職場の者との橋渡しをしつつ、両方のケアを心掛けている。「まず当人と率直な会話、意志疎通のできる会話をもち、本人の状況、意図を確認。そして、そのチームのマイナスインパクトを十分カバーするつもりで、いつも以上にそのチームに注意を払う」（事業所 I）。ここでは、率直な会話によって、その部下の育休に対する意志を十分に確認し、信頼関係を築くことにまず重点をおいている。そしてさらに、負担が増すことになる、その部署の残りの部下たちのフォローも忘れない様子が見える。

また、L 事業所では、長い間、ある仕事を独占的にまかされてきた男性社員が半年の育休を申し出た。「初めは、彼が抜けたら彼しかできないあの仕事はどうしよう、と大きく動揺した」という上司。「しかし、彼が休むという事実を受け止めて、対策を考えよう、と発想を前向きに変えた。いなくなるのだから、周りの者でカバーするしかない。今まで彼しかできないと思っていたのを、（他の人に）自分のスキルアップとしてやっぺいこう、自分のスキルアップの機会として頑張ってもらおうと、残りの者を盛り立てることにした」とある。ここでは、休業者の仕事を分担することによって、他の者の職域拡大やスキルアップに結びつく、といった思わぬメリットが生まれたわけである。

これらの上司の姿勢で特徴的なのは、育児休業＝欠員の発生、というマイナス思考にとどまらず、

それを前向きにとらえていくポジティブな姿勢を持っている、ということである。つまり、育休取得者本人との意思疎通を十分なものとし、さらに残った者たちを盛り立てる配慮を忘れない。

そこで、「人が抜けたぶん、頑張っけて乗り越えていこう」というように、残された者の士気を高め、職場の雰囲気をよくすることに心を砕く。このような上司の姿勢があれば「育休休業は職場のお荷物」といった認識が解消され、より取得されやすい環境が整う一因になりうると言える。

* 上司の意識の変化

今回の調査対象の世代の上司は、おおむね、家庭を顧みず働いてきた世代である。「子どもの面倒はほとんどみなかった。おむつを替えたこともない」(事業所 B)、などという人が大多数であったろう。しかし、自分自身は育児をもっぱら妻にまかせきりだった世代の上司も、今の男性の育児参加の流れには、かなり柔軟な対応を見せていることは興味深い。「当時は産前産後も何も貢献しなかった。今だったら、何かしら援助をしたらろう」(事業所 A)、と自身の中の家庭観が変化している例も少なくない。世の中の風潮や、育児休業制度などの整備が先にあると、彼らの意識も変化してきたという部分もあるだろう。

「あの上司のもとから、男性の育児休業取得者が出た」ということは、その上司が柔軟で、世の中の流れに合った判断をしている、と今や上司自身のポジティブな評価につながることである。上司自身も、自らが良い上司、理解のある上司という評価を得るためには、この問題に前向きな姿勢を示すことが不可欠と感じつつあるのかもしれない。育児休業の推進には、上司の態度、意識が大きくかかわってくる。

今回のヒアリング調査結果は、その点においてはかなりの前進があったことを示しているといえそうである。

5. 取得者がもたらした職場への変化

* 育児休業の認知度の上昇、意識の変化

男性が育児休業を取ったことで、職場に何か変化がもたらされたのだろうか。

多くみられた回答は、「(今まで無関心であったが)男性が育児休業取得に現実感を感じるようになった。ワークバランスを見直すきっかけになった」(事業所 I)、「初めて男性の取得者が出たことによって、仕事と家庭の両立といったものを意識する風土が育ちつつある」(事業所 J)、「職場として、男性の育休取得を、新しい試みとしてポジティブにとらえ、どんどん進めようと活性化した」(事業所 A)、「最初の一步を踏み出すことで、‘当たり前’の世界をつくっていく、その突破口に」(事業所 C)といったものである。

このように、仮にたった1人であっても、たとえ短期であっても、男性が育児休業を取ったことで、職場の意識にかなりの変化をもたらすことが認められる。身近にそのような人が出たことで、それまで意識外であった問題に皆が気づき、自分のこととして考え始めるきっかけになったのである。

更に育児休業が話題になることで、これまでの働き方、仕事と家庭のワークバランスを見直すことにつながるし、男性の取得者モデルが生まれたので、後の人が続きやすくなり、男性も育児休業が取りやすい環境が整っていくことにもなるだろう。上司の方も「そのような組織の変革に対してリーダーシップを発揮しようとした」(事業所 I)とある。人の意識を変えるのは、上からのアナウンスではなく、身近な人の具体的な事例が有効である。だからこそ、まず1人でも、男性の育児休業取得者が職場に出る、風穴があく、ということの意味は大きいといえる。

* 職場のイメージアップ

男性の育児休業取得者が出ることは、その事業