

所が時流に合った試みを取り入れていると評価され、イメージのアップにつながる。「育児制度が整った会社として企業イメージが向上。人材確保にもプラスに働いている」（事業所 F）。制度が浸透しているということは、その事業所が育児休業者を受け入れるだけの柔軟さと、職場の力、体力のようなものをもっていると評価されることは、「男性の育児休業取得者ができることは、その組織に体力がある証左となる」という上司の声にも現れている（事業所 O）。

* 残った者の職域の拡大

育休を取得した者が長い間担当してき仕事を、残りの者でカバーすることで、残りの者の職域が広がり、スキルアップにつながった、という事例は、前出の事業所（事業所 L）の例である。この事例は新しい視点から、育児休業が職場にもたらすメリットを示している。

6. 子育ての経験は仕事に役立つか

育児で得た経験や能力は、職場でも役立つのだろうか。職場で必要な能力を、育児経験を通して伸ばすことができるか、といったことに関する上司の見解をみてみよう。

「子供を抱えていることで仕事を計画的に、メリハリを考えながらこなしていくことができるようになる」（事業所 K）、「時間のマネジメントを強く意識するようになる」（事業所 H）など時間管理の姿勢にプラスの変化が生じたという声はかなり大きく聞かれた。こうした点は、育児休業取得者自身が感じていることと完全に一致しており、仕事の計画性、効率の向上の面でプラスの影響があると認識されているようだ。「職場におけるコミュニケーション能力の向上」など、その他の潜在的なメリットについても、上司が認識できるようにすることが必要といえそうである。

7. 育児休業メニューについて

育児休業というと、一般には半年や1年などの一定期間を継続して休まなければならないものと思われがちであることは、初年度の研究結果でも確認されている。また、このことが男性の育児休業取得が進まない一因とも考えられることは個人調査で既に述べた通りである。個人に提示したと同様の7種類の育児休業メニューと休業期間を設定し、事業所の人事担当者の見解を求めた。

「いろいろなスタイルの働き方を取り入れるのは、営業部門や工場の現場などの部署にはハードルが高い」（事業所 L）、「事務系ではある程度柔軟性をもたせられるが、現業系では流れ作業のラインなどもあり、限りなく難しい」（事業所 G）というように、職種によって融通がきく場合とそうでない場合があることが指摘された。

また、「このようなバリエーションを男性社員に見せることで、育休に対する認識は高まり、浸透するだろう。一方、管理する側はこれほど多様化が進むと、管理できなくなるというデメリットが生じるという危惧がある」（事業所 J）、「育児に参加するなら完全に休んでもらったほうがいい。1ヶ月くらいからトライアルしてもらおうのがよいだろう。フレキシビリティがありすぎると管理が難しい」（事業所 K）という指摘もいくつかみられた。従業員がそれぞれ、様々な形で休業を取るとなると、実際の管理が非常に煩瑣になり、現実的には難しい、という判断である。「多様な選択肢があること自体がいい。しかし実際はいくつかの選択肢に収斂するもの。半日休む、などは通勤を考えると非現実的」（事業所 G）というコメントをみると、メニューをもっと有用なものに絞り込む必要性が感じられる。「制度的には可能であろうが、ペイの面、昇進に響かないか、といった問題をカバーしないと取りにくいのではないか」（事業所 D）との指摘もあった。休み方の選択の幅を広げると同時に、収入と昇進への影響という2点の心配事項の保障が必要となることがここでも示されている。

ここで、男性従業員には2週間という短期の期間を設定して、男性の育児休業取得を促しているF事業所の事例をみている。この事業所では、査定におけるいろいろなプロセスを検討した結果、2週間までの休暇なら、査定に響かないということが保障された。男性が育児休業を取得する際もっともネックになっている点をこうして解決することで、男性の取得率を上げることが狙いだという。また実際職場を離れる方も、残る方も、2週間程度ならそれほどの負担や気負いがなく、スムーズに事がはこぶという。この事例は、男性社員が本当に取りやすいメニューはどんなものか、示唆に富んだヒントを与えてくれるものといえる。

8. 残業免除の実現可能性

残業については、「本来残業は上からやれと言われてやるものではない」（事業所C）というところがほとんどで、本人の裁量次第で、本来ならしなくても済むものである。しかし実際には、仕事の内容や量などもあいまって、残業をせずに業務を全うすることは難しいのが現実である。「本人が申請する形としてできないことはないが、部署によって、最前線で働く人にとっては難しいだろう」（事業所J）、「期間中の残業免除はかなり現実的。しかし業種柄残業が多く、本人も評価の面で躊躇せざるを得ないであろう」（事業所A）、「職場復帰後、短時間勤務（6時間）を希望する人も多い。しかし全体的には残業は依然多く、時間外削減は最大のテーマ」（事業所K）、などが今日の現実である。また、「生活のための残業、という問題をクリアにしていかなければならない」（事業所G）というように、残業代が生活の維持に欠かせない、という例もある。

残業の免除は、育児休業を取得するより試みやすい育児メニューとみなされている。「やろうと思えばできるだろう」と答える事業所が多かったが、職場の中で、個人的に残業免除で仕事を進め

るのは容易なのか。ここからも、日本人全体の働き方を見直していくことが課題となる。

このような状況のなかで、事業所によっては、多様な働き方を実践しているところもある。例えば、「育児中の社員は1日2時間までの時短が認められている」（事業所F、M）「フレックス制、在宅勤務、モバイルワーク」（事業所I）、「前後1時間短縮、半日、隔日、在宅勤務まで、サポートシステムがある」（事業所D）などである。これらの制度が徐々に取り入れられていくことにより、日本でも多様な働き方が認められ、働き方に対する意識も変わっていく。そのような動きが待たれている。

9. 男性の育児休業取得 10%にするという政府の目標は実現可能か？

政府が掲げている目標値について、どのような条件が揃えば可能なのか、何が障壁となっているのか、コメントを求めた。

まず、この数値の設定自体についての意見がいくつかみられた。「数字を細かく求める事に意味があるのか。年度によって生まれる子どもの数も違う。たとえ一人であっても、周りの意識が変わる場合があるのだから、それぞれの目標を設定して進めていくべきでは」（事業所C）、「本人の価値を曲げてまで1割取らせる必要があるのか。人間は指針を掲げることによって本質を見失い、そちらに向かう傾向がある。このような目標のたてかたに不信感がある」（事業所G）。なかには、「10%では、達成できても少数派に留まる（事業所O）からもっと高くすべきという意見から、もっと高く、例えば50%に設定して、結果として10%になるのではどうか、という意見も聞かれた。男性の育児参画といった大きなテーマの達成度を、どのように設定し、どのように把握していくかということとは実際難しいことであることがわかる。

10%達成については、「インカムの保障がなければならぬ」（事業所F）、「無給や減給である限

りは、普及はかなり難しいのでは。」(事業所 A)、「育休中無給になる事を考えると、男性が長期で取るのは難しい。短期でもいいから家庭に貢献する、という主旨での休業ならば可能」(事業所 J)とあるように、休職中の収入の問題が第一に取り沙汰されている。休職中無給だとすると、一家の主たる収入の稼ぎ手である男性の場合、半年や1年といった長期的な休業は、現実的ではない。「体験的な程度なら可能では。若い世代にとっては抵抗感のないことであろう」(事業所 H)、また「絶対の義務、と政府から言われたら、社命となって、義務的にとることになるであろう」(事業所 M)という声もあった。強制力をもたせる、というのは制度的に容易ではないが、「短期間で」ということが、目標達成にむけての、ひとつの現実的な選択のカギとなりそうである。

10. 次世代育成支援計画について

* 次世代育成支援計画の有無

次世代育成支援計画については、調査したほとんどの事業所ですでに提出済み、または作成中であった。「厚生労働省のセミナーを受け、計画について従業員アンケートを実施中」(事業所 J)、「法律だから、しょうがないか、というところ」(事業所 B)と、取り組む姿勢に差はあるものの、実際に計画をつくるにあたって、動きがあったことは確認できた。

* 内容および特徴的な項目は何か

「産休などの代替要員確保のため、地域に対応した人材をデータベース化。育児休暇取得率向上につながることを目指す」(事業所 A)、「休業を取得しやすい環境作り。管理職に対して、制度の理解活動を求める研修の実施など」(事業所 G)、「子の養育を容易にするための措置の対象者を拡大。復帰時に本人が希望を伝える場の創設」(事業所 H)などの、育児休業に関する制度をより充実させていく動きは活発になっている。

また、育児と介護の両面でサポートを考えるといった傾向も目立った。「育児というだけに視点をしぼらず、介護も病気も、いろいろな事情で休むことを当然のこととし、全ての人を応援するというスタンスで」(事業所 C)、「介護と育児を両立してサポートプランを作成」(事業所 F)、「育児休業と介護休業を合わせて制度を見直し、期間労働者も対象に」(事業所 J)、などである。次世代育成支援を、育児支援だけではなく、育児をしない人が抱える暮らしの悩みもフォローすべきであるとの見解から、介護なども視野にいれた制度の作成が進められている。対象者が育児休業に限定されないことが、社員間の公平を維持する上で極めて重要であるという、仕事と個人生活の統合という考え方の正しさが認められたのではないだろうか。

* 実効性、有用性に関する意見

このように、次世代育成支援を計画する際に、育児だけを取り上げるのでは有用ではない、対象を広げるべきである、という考えをもつ事業所は、「男女共同参画を表明する場合、育児支援だけでは不十分。対象を育児中の人だけにしぼらず、生まない選択をした人の暮らしを支えるものを盛り込むべきである」(事業所 F)、「育児だけが特化してしまうと、負担がかかり、制度をつくっても取りやすくなるだろうか。課題が多くなるであろう。介護制度なども視野に入れ、お互い様で助け合うような仕組みが必要」(事業所 K)といった解釈のもとに策を進めている。介護制度を視野に入れていくことは、これからの時代、必然になるとと思われる。

男女差については「性差をまったく問わないので、「男性に育休を奨励」といった働きかけはしない」(事業所 I)というスタンスのところから、「『女性が本当に働き続けること』ということがすべてのキーワードになっている。次世代法も、その視点できつていかなければやる意味がない」

(事業所 C) と女性をターゲットにしぼる事業所まで、様々である。

* 支援計画策定から期待すること

「認定を受けることによって得る外部からの評価」(事業所 C) とあるように、事業所によっては認定を必ず獲得するべきものとしているところもある。認定を受けたことで、事業所のイメージアップが図られ、優秀な人材の確保などに大きく響くということである。それ以外では、計画を作成することによって、事業所内に問題意識が芽生え、意識の変化につながっていくことが望まれている。「仕事優先という伝統的な価値観を見直し、働き方を見直していく」(事業所 J) というコメントもあった。

最後に、今回の個人と事業所のヒアリング調査の結果を振り返り、男性の育児休業取得を推進するための鍵となる事項を確認しておこう。

* 育児休業中の経済的援助

育休中の収入減に対し、経済的支援が必要である。この点の重要性は、非取得者が取得しなかった主な理由が収入減であったことから明らかである。支援がない限り、共働き家庭以外では、長期の休業など取ることはきわめて困難である。

* 昇進に響かない休業制度

「休みをとったら査定に響くのでは…」という男性社員の不安を取り除く必要がある。育児休業をとっても、昇進の査定にマイナスの影響を与えない期間を設定したり、査定に影響がないことを確約してほしいという希望は強い。

* 柔軟な休業メニューを導入

育児休業は半年、1年とまとめて取らなければならない、という思い込みを改める。必要に応じて、短期でも取得可能にすることを含め選択でき

るメニューに柔軟性・多様性をもたせることで、個人にとっても職場にとっても取得しやすい状況をつくる。同時に、親が責任をもって関与すべき子供の成長は長期間にわたっていることへの対応も必要である。

* 社内的広報の必要性と事業所間の連携

これまでかなりの数の男性育児休業者をだしてきた事業所でも、取得者は社内的にオープンにされないため、ほとんど認知されなかった。しかし、身近なところにいる取得経験者の存在は、周囲の人の意識を変化させる力を持っている。また、取得を望む人にとっては、経験談を聞くことで不安を取り除くことにもなる。今後は、男性の取得者の存在や体験を広く社内に広報していくことが求められる。経験者同士の横のつながりが広がれば、様々な情報の共有や制度の改善策を講じることにも役立つだろう。

既に述べたように、多くの事業所では男性の育児休業への対応は未だ手探りの状態にある。事業所にとっても、個人にとっても、メリットを最大にするために、他の事業所と経験を共有するための情報交換やセミナーなどへの要望はきわめて強いことが明らかになった。

* 上司の前向きな態度

非常に大切な鍵をにぎるのが上司である。まず、育児の経験が職場で役立つという、育児休業のメリットを正しく認識しているかどうかが必要である。同時に、育児休業によるマイナスインパクトを、いかに前向きにとらえられるかということがポイントである。上司が率先して、残った職場の人を盛り立て、「休業取得者がいない間、頑張ろう！」とフォローしていくことができるか、上司の力量が問われている。

* 育児休業のメリットの周知と理解を深める

育児休業制度は、男性にとっても、事業主にと

っても、多様なメリットがあるということの認識を、全体的に高める必要がある。事業所のトップが、もっと育児休業のメリットを認識することで状況が変わることを、自覚することが重要である。

* 取得の義務化

この制度が定着するまでの間、いわば時限立法的に、短期間の父親の育児休業取得を義務化することへの要望も多く聞かれた。早期の対応が求められる。

* 新たな視点の導入

人事異動と育児休業をうまく連動させることで、代替要員の問題や、同僚への迷惑をかけたという思いなどを取り除くことができることを「発見」した事業所もあった。こうした新しい視点や工夫によってうまくいった事例の共有化が望まれる。

以上、いくつかのポイントを挙げてきたが、これらは、育児休業を促進するためには、制度と意識、両方の変化が必要であることを示している。

制度については、せっかくある制度が、本当に使いやすいものなのかということを見直すことから始める必要がある。そして、制度を使いやすくするには、各個人や家庭、職場の事情やニーズがきわめて多様化していることを踏まえ、きめ細かな対応が求められている。つまり、細部にこだわるのが大事だといえる。育児にまつわるまごまとした状況を、どれだけくみとった制度であるか。そのためには、今の育児の実態を十二分に理解し、策を練ることが必要である。男性の育児休業促進のための休業メニューなども、どのような実態のときどのような制度が必要か、丁寧に拾いながら、使いやすい制度をつくるようにしていくことが望ましい。

また、ヒアリングの結果、意識の面では、事業所間、家庭間でかなりの差があることがわかった。

つまり、育児休業に対する意識や、働き方への意識が進んでいる企業と、そうでない企業、進んでいる家庭と、そうでない家庭、両者の格差が広がっているということである。

男性のなかには、育児や家事に、ごく自然に、当たり前のこととして、自ら望んで関わろうとする人が増えている。当然、働き方にも柔軟な態度をとっている。しかしその一方で、従来通り、育児や家事は配偶者にまかせて…というスタイルの男性も依然存在する。また、このように価値観の変わってきた男性が増えてきている一方で、意外にも女性のほうが古い価値観に捕われていたりする。

ひとつの事業所内では、意識のギャップは世代のギャップとして横たわっている。しかし、家庭を顧みず働いてきた上司世代の意識も、育児休業制度などの制度の浸透とあいまって、少しずつ変わってきていることがわかった。いずれにしても、職場も家庭も大きく変わりつつあることは明らかである。また、これほど多様な価値観をもった人々や組織を、ひとつの制度でくくることは非常に難しいことだと実感させられた。

また、育児休業取得者のヒアリングからは、核家族のなかで対等な夫婦として協力しながら育児に奮闘し、そうした経験を通じて夫婦の連帯感を強めている夫婦の姿がくっきりと浮かび上がってきた。取得者全員、育児休業をとってよかったと述べており、後悔しているひとはひとりもいなかった。

今回ヒアリング対象となった育児休業取得者は全員、職場で変わり者とみなされてはいない。むしろ同期のなかでもトップを走っていると評価されている人が複数含まれていた。「育児休業をとったことが職場でマイナス評価されるような人間ではありません」と胸を張って言える男性たちだということを、強く印象づけられた。

ヒアリングをしながら、「子育てをする男性は格好いい！」というポスターのモデルに相応しい

と思った取得者にも何人も出会うことが出来た。彼らは、「仕事のできる人は、よき家庭人」であることを体現している、というのが率直な感想である。

ストレスの多い最近の職場環境のなかで働くひとびとにうつ病が増えているといわれている。夫婦関係のきしみも深刻なストレスの一因となるに違いない。他方、家族とともに楽しく過ごす時間は職場のうさを忘れさせてくれ、明日への活力のもととなる。

つまり、職場と家庭は密接不可分の関係にあることを、しっかり認識する必要がある。それが医療費負担を抑えることにもつながるっているのである。

こうした点も含め、育児休業取得のメリットを認識し、短期であっても男性の育児休業が広く一般化することが、健全な次世代育成にとっても、良好な夫婦関係にとっても、事業所の業績にとってもプラスであることを強調しておきたい。

平成 18 年度研究

B. 研究方法

1. 育児休業メニューの総合的検討

質問紙調査及びヒアリング調査で収集した育児休業メニューに関するデータをまとめて分析対象とし、総合的に検討を重ね、父親と職場にとって求められているメニューと、問題点を明らかにした。また、育児休業メニューに関するヒアリング調査結果を一覧できる形にまとめた。

父親が「希望する」育児休業メニューの形態と取得期間、職場にとって「取りやすい」育児休業メニューの形態と取得期間の選択肢として提示したのは下記の 7 形態と 6 期間である。

形態：「期間中は完全に休む」、「週に 2 日休む（週 3 日勤務）」、「週に 1 日休む（週 4 日勤務）」、「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」。

期間：「1 週間」、「2 週間」、「1 ヶ月間」、「3 ヶ月間」、「半年間」、「1 年間」。

上記の形態と期間の組み合わせに対する評価を中心に分析し、父親及び職場のニーズを把握し、合わせて柔軟な制度がマネジメントにもたらず問題点についても検討した。

2. 広報啓発資料の作成

試作した 2 種類の広報啓発資料の訴求対象は、男性の育児休業促進という目的に照らして、それぞれ国民一般と事業主・管理職に設定した。それぞれの資料で取り上げる内容の選定にあたっては、男性の育児休業取得に対する理解が深まるものであること、育児休業に対する不安を取り除き取得への動機付けにつながるものであること、訴求対象及び利用媒体に相応しいものであること、過去 2 年間の本プロジェクトの研究成果を生かしたものであること、わかりやすく楽しいものであること、社員研修をはじめ多様な機会に利用可能であることなどを考慮した。

アニメーションとパンフレットのデザインについては、動画またはイラストの色彩、登場人物・もの、配置、情報量、時間間隔など多くの構成要素について、専門家と相談をしながら試作品に改善を加えることを繰り返し、最終的に最も相応しいと思われるものを選定した。

C. 結果と考察

1. 育児休業メニュー

提示した形態のなかで、「週 1 回または 2 回、半日休む」という形態は、一般に通勤時間が長い日本では往復に時間をとられる割には仕事がかどらないという理由から、非現実的と判断される傾向が認められた。従って、結果として検討さ

れたのは残りの5つの形態である。

最も支持が集まったのが、「期間中は完全に休む」であるが、その理由としては、幼児の体調は予測しにくいために、何が起ころうと対応できるという点で、子どもにとっても、父親にとっても最も適切であること、職場にとっても管理しやすいこと、出産直後にストレスが大きい配偶者のサポートを集中的にすることができること、などが挙げられている。同時に、職場の負担と収入減の問題が大きいため、この形態では期間は2週間から最長3ヶ月までとなっており、大半は1ヶ月までと短くなっている。働き方の見直しが言われながら、一向に改善が進まない日本の職場の厳しい状況を浮き彫りにしているといえよう。

また、この形態を選ぶ場合でも、短期間にとどめたうえで、子どもが動き回り手がかかるようになったときなど、必要に応じて分散させた取り方へのニーズが多いことがわかった。例えば、1週間単位で、数回に分散させたほうが、父親本人にとっても、職場への負担からみても望ましいと指摘されている。

週休を増す仕組みについては、賛否両論があることがわかった。この形態を支持する理由は、短期の「完全に休む」休業に組み合わせるのに相応しいこと、仕事との継続性を失わないですむこと、などである。他方、反対する理由としては、育児の必要に十分対応しきれないこと、仕事を頼み・頼まれにくいこと、仕事の分担が難しいこと、などが挙げられている。また、不就業分の給与のフォローが難しいこと、チームでの仕事の管理が難しいことなどから、余程しっかりしたルールを決めておく必要があると指摘されている。週休を増す形態の場合の期間は、1ヶ月から1年間と、完全に休む形態よりも長期間が考えられている。

「労働時間短縮」と「残業免除」については、「一番いい」「理想的」など強い支持がある一方、問題点の指摘も多く見られた。賛同者は、仮に10分、20分の短縮であっても、そのゆとりが保育所

との関係に生かされ、大きな価値があること、家族によるこぼれること、日々のスケジュールのなかで子どもの面倒を見、成長に関わっていかれること、仕事の出し方次第では職場で受け入れられやすい形態であること、利便性が高いこと、などを支持する理由として挙げている。しかし、問題点としては、復帰後には不可欠なフォロー体制であるが、アウトプットを出しにくいことから業務評価が低くなるため、本人に心理的負担が大きいこと、職場に早く帰りづらい雰囲気があること、営業のように相手がある場合に不可能になること、当人が心苦しく感じてかえって辛くなること、職場に不公平感が生じること、などがある。この形態の場合、期間としては、1年間に集中している。また、職場によっては、残業はないことになっているために、選択肢にはならないというところもあった。

提示したような多様なメニュー、柔軟な取得の仕方に対しては、男性社員の育児休業に対する認識を変えるうえで極めて有効であること、職場と子どもの状況に合わせて少しでもコンスタントに育児に参画できるような制度になれば、取りやすさが増すこと、それぞれの事情に合わせた選択ができるようにすべきであること、などの積極的評価が示された。同時に、勤務管理の難しさが増すことを懸念する声も聞かれた。しかし、マネジメントの難しさを優先的に考慮するのでは、新しいニーズに適切に対応することは期待しにくい。また、多様な選択肢を提供しても、実際に使われるものは限られたものになるという指摘もあった。確かに、それぞれの職場の状況はさまざまであり、個人の事情も多様であるから、いずれは各職場、個人に相応しい限られたメニューに収束すると予想されるが、このような柔軟な育児休業メニューを提供することの意義は、多様な選択肢から関係者に適切な休業を選択できるという認識が広がり、より多くの取得につながることである。

2. 広報啓発資料

◆ 育児休業制度に関する

Q & A アニメーション

試作されたQ & Aアニメーション資料は、次頁にそのサンプルを示してあるが、その構成および内容選定理由は以下に述べる通りである。

平成 17 年度に実施した聞き取り調査から、育児休業取得経験者が、実際に取得を決意する過程で、制度の内容を知らないために取得に際して多くの不安を経験していることが明らかになった。

そこで本資料は、それらの不安を取り除くために、取得経験者が共通して抱いていた疑問や不安を質問（Q）の形で簡潔に提示し、次にその質問の答え（A）を示すことで、その不安や疑問を解消し、取得への動機づけを図るように組み立ててある。

21 種類のQ & Aを順次提示する方式をとっているが、各Q & Aを提示している間に、見ている人は自ら考え、答えを出すことを求められる。その後で画面に正解が現れる、というクイズに答えるゲーム方式を取り入れた構成になっており、見ている人が楽しみながら育児休業に関する必要な知識やメリットを理解できるように作られている。

資料やパンフレットなどの紙媒体に加えて、本作品のような動画媒体を活用することにより、説明会やセミナーなどでも広く活用することが可能となると思われる。また、昨今、JR山手線の車内にみられるように、車内に設置された映像用画面を利用して多くの乗客に効果的に訴求する活用方法も想定されている。

セミナーなどで用いる場合には受講者自身が、また車内の乗客であれば見ている人自身が、画面の質問に回答しながら進行するため、参加型学習の要素を含み、休業取得の動機付けに効果的であ

ると思われる。

また、パワーポイントを活用したアニメーションであり、担当者はスタートボタンを一度クリックするだけの簡単な操作で、ビデオと同様に進行する形式になっている。従って、育児休業制度を推進・啓発する担当者が、説明会、セミナーなどを実施する場合、簡単に活用できる資料となっている。

上記の他に、取得対象者以外であっても、この制度を知ることにより、まわりで取得者が出現した場合、良き理解者となるだけでなく、職場全体の理解度を向上させる効果も期待できる。

また、女性もこれを見ることにより、この制度をより深く知り、パートナーが取得を強く望むように働きかけをしやすくなるばかりでなく、地域の学習会などでも活用することにより、息子を持つ親の意識改革にも寄与することができるものと思われる。

●アニメーション画面の全体的な流れについて

・全体の所要時間は約 10 分で、テーマは全部で 21 項目である。

・基本構成は、下記のサンプルに示すように、①質問（=Q）を見て、②自分なりの回答を選択し、③最後に正解（=A）を知るという 3 段階になっている。

・質問項目によっては、④解説がつき、より深い理解を深めることができる。

・パターン 1（質問画面①②と正解③）とパターン 2（質問画面①②と正解③と解説④がついたもの）を混在させ、変化をつけている。

パターン1



- ① 質問が雲に乗って、画面右上から中央に降りてくる。
(考える時間が入る)



- ② 回答の選択肢が書かれたタグを下げた風船が、画面下からふわふわと上空に上ってくる。

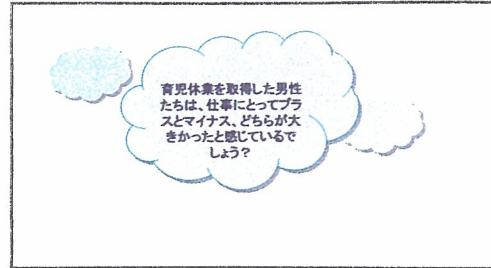


- ③ 間違いタグを下げている風船がぱ〜んと割れる。

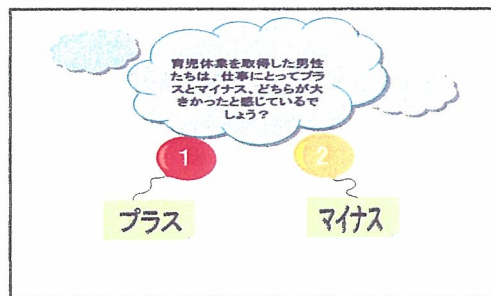


- ④ 正解が残る

パターン2



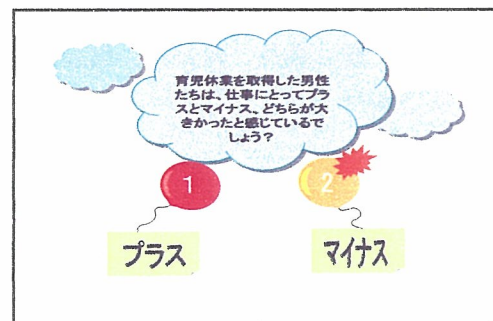
- ① 質問が雲に乗って、画面右上から中央に降りてくる。



- (考える時間が入る)

- ② 回答の選択肢が書かれたタグを下げた風船が、画面下からふわふわと上空に上ってくる。

- (考える時間が入る)



- ③ 間違いタグを下げている風船が割れ、正解の風船が残る。



④正解が残る



⑤解説の書いてある巻紙を鳥が運んでくる。

- 21 項目の問、回答選択肢、正解、解説の内容は次の通りである。

なお、質問紙調査の結果、正答率が得られたものについては、正答率を示している。

問 1：父親も出産休暇がとれるでしょうか？

回答選択肢

- 1) とれる
- 2) 取れない
- 3) 特別な事情があるときのみとれる

⇒正解 1)

★解説なし

問 2：法律では、父親は最長、何日間、出産休暇がとれるでしょうか？

回答選択肢

- 1) 1日
- 2) 3日
- 3) 5日

⇒正解 3)

★解説なし

問 3：育児休業制度は、法律では原則、子供が何歳になるまで利用できるでしょうか？

回答選択肢

- 1) 1歳
- 2) 2歳
- 3) 3歳

⇒正解 1)

★解説(飛行船)：必要と認められる一定の場合には、子が1歳6ヶ月に達するまで育児休業を延長することが可能となりました。

(なお、この問の正答率は僅か 12.0%であった。)

問 4：法律では、育児休業は1人の子供につき何回までとれるでしょうか？

回答選択肢

- 1) 1回
- 2) 3回
- 3) 必要な時は何回でも

⇒正解 1)

★解説なし

(なお、この問の正答率は 14.9%であった。)

問 5：法律では、男性(父親)も育児休業がとれるでしょうか？

回答選択肢

- 1) とれる
- 2) 他の条件に合えばとれる
- 3) とれない

⇒正解 1)

★解説(鳥)：ただし、配偶者が、専業主婦などの場合、労使協定で対象外にすることが許されています。労使協定が男性の育児休業取得にブレーキをかけているケースがあります。(少子化と育児休業研究会平成17年度調査より)

問 6：母親が育児休業をとっている期間中に、男性(父親)も育児休業をとることができるのでしょうか？

回答選択肢

- 1) できる
- 2) できない

⇒正解 1)

★解説なし

(なお、この問の正答率は 28.0%であった。)

問 7：育児休業中の所得保障はあるのでしょうか？

回答選択肢

- 1) ある 2) ない

⇒正解 1)

★解説なし

問8: 育児休業中の所得保障は賃金の何割でしょうか?

回答選択肢

- 1) 2割 2) 5割 3) 6割

⇒正解 2)

★解説(飛行船): 雇用保険から支払われています。

(なお、4月以降に本資料を使用することを踏まえて4月以降実施される5割を正解としている。)

問9: 育児休業中も社会保険料は払う必要があるのでしょうか?

回答選択肢

- 1) ある
2) ない

⇒正解 2)

★解説なし

(なお、この問の正答率は21.4%であった。)

問10: 育児休業の取得期間は、1年以内なら自由に設定できるでしょうか?

- 1) できる
2) できない

⇒正解 1)

★解説なし

問11: 育児休業をとったことを理由に、昇進を遅らせることができるでしょうか?

回答選択肢

- 1) できる
2) できない

⇒正解 2)

★解説なし

(なお、この問の正答率は78.3%と問のなかで最も高く、かなり周知されているものである。)

問12: 育児休業の申請はいつまでに出す必要があるでしょうか?

回答選択肢

- 1) 取得開始日より1週間前
2) 取得開始日より1ヶ月前
3) 取得開始日より3ヶ月前

⇒正解 2)

★解説なし

問13: 妻の出産が予定より3週間早まりました。育児休業を申請していた夫は、休業の開始を繰り上げられるでしょうか?

回答選択肢

- 1) できる
2) できない

⇒正解 2)

★解説: 出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は1回に限り開始予定日の繰り上げが可能です。

問14: 父親の育児休業取得を好ましいと思っている男性はどのくらいいるでしょうか?

回答選択肢

- 1) 3割 2) 5割 3) 7割

⇒正解 3)

★解説: 「非常に好ましい」、「やや好ましい」を合計すると7割近い男性が父親の育児休業取得を好ましいものと認識しています。(少子化と育児休業研究会平成17年度調査より)

問15: 父親たちは、男性の育児休業取得推進に関する経営者たちの姿勢をどのように見ているでしょうか?

回答選択肢

- 1) 推進に熱心
- 2) 推進に無関心
- 3) 推進に否定的

⇒正解 2)

★ 解説：経営者の姿勢が何より大事だと父親たちは感じています。(少子化と育児休業研究会平成15年度調査より)
(なお、正解の「推進に無関心」という回答は61.8%に達している。)

問16: 育児休業を取得した男性たちは、仕事によってプラスとマイナス、どちらが大きかったと感じているのでしょうか？

回答選択肢

- 1) プラス
- 2) マイナス

⇒正解 1)

★解説：男性たちは「コミュニケーション能力の向上」、「仕事の計画性や効率の向上」、「母親のニーズを商品開発に活かす」など、多くのメリットを感じています。

問17: 男性たちが、「明日への活力」を最も感じるのは何でしょうか？

- 1) 仕事の達成感
- 2) 仕事での評価
- 3) 家族

⇒正解 3)

(なお、この間の正答率は54.9%である。)

★解説：少子化と育児休業研究会平成17年度調査より

問18: 父親が育児に関わることで子どもの発達に良い影響を与えることを示すような科学的な根拠はあるのでしょうか？

回答選択肢

- 1) ある
- 2) ない

⇒正解 1)

★ 解説：例えば、MITの研究では、子どもの言

語能力の発達が促されることが報告されています。

問19: 父親が家にいる時間が長いほど、子どもに接する母親の態度が優しくなるとおもいますか。

回答選択肢

- 1) 思う
- 2) 思わない

⇒正解 1)

★解説：なんと6割の男性は父親が家にいる時間が長いほど、母親の子どもに接する態度が優しくなると感じています。(少子化と育児休業研究会平成17年度調査より)

問20: 父親たちは家族の幸せと仕事の成果との関係をどのように捉えているのでしょうか？

回答選択肢

- 1) 殆ど関係ない
- 2) 強く関係している

⇒正解 2)

★解説：65%の父親が家族の幸せと仕事の成果は密接に関連していると感じています。(少子化と育児休業研究会平成17年度調査より)

問21: 男性たち自身は、男性が育児休業制度を取得しやすくするには、何が大事だと思っているのでしょうか？

回答選択肢

- 1)?
- 2)?
- 3)?

⇒正解 ナシ

★ 解説：「取得最短期間を決めて強制力のある制度」の確立と、「昇進査定にマイナス影響を与えない確約」

啓発用パンフレット『男性が育児休業を取るとき』

ヒアリング調査では、人事担当者や上司にあた

る管理職が、この制度がもたらす社会的メリットや、実施している会社や取得者本人にとっての利益について確信がもてないでいる様子が見えられた。

男性の育児休業取得を促進するには、その主導権を握る事業主や管理職が抱く制度促進に関わる疑問にわかりやすく答える必要がある。そこでアンケート結果データおよびインタビュー調査に基づきつつ、その内容をかみ砕いて伝える啓発用パンフレットを作成した（作成したパンフレットは上質紙カラーA5版16ページ。巻末資料として添付）。

訴求対象としては、大企業の人事担当者だけでなく、小規模事業所の管理職や事業主を重視した。男性の育児休業取得は事業主にとってメリットがなく非現実的だという、比較的年齢の高い世代の管理職が抱いている先入観や疑念がある。アンケート調査結果からは、この制度の進捗には管理職の意識変革がキーポイントであることが明らかになっている。また、インタビュー調査では、育児期の若い父親の強い育児参加希望を、その上司が理解できていない職場が少なからずあることも浮かび上がった。作成したパンフレットはこうした世代間ギャップを埋める一つのコミュニケーションツールとなるよう、説明的文章は少なく押さえることとした。

制度を実施した場合のメリットについては、グラフ化した調査結果と、ヒアリング調査中に得た情報を多用し、具体的な実態を理解しやすいようにした。

政策の広報はとかく固いイメージになりがちであるため、イラストを多用し、経験者の具体的な感想などもほのぼのとした雰囲気の中に盛り込みながら、説得力を持たせるように表現した。

取得希望者を多数輩出するよう、また第1号の取得者をできるだけ早く誕生させるよう、具体的に積極的動機付けを促すように構成し、主な訴求対象である事業主や管理職が短時間で全体的内

容を把握できるように、できるだけポイントを絞る形にした。

このパンフレットは、組合などの研修資料、保健所や産科公共機関での陳列・配布、人事担当者研修資料としても使用可能である。また自宅で家族と話し合うための材料にすることも可能である。そのため、育児休業の取得を検討しそうな若い夫婦にも好まれるタッチのイラストや配色を念頭において制作した。この制度を知ることが、男性の働き方を見直すきっかけになることも期待される。

●表紙および各ページの基本構成パターン

○表紙

タイトルは「男性社員が育児休業を取るとき」とし、笑顔の男性社員が、上司に育児休業願を提出する様子をイラストで表現している。上司は後ろ姿であり、育児休業願いにどのように対応しているかは読み取れない。つまり、この表紙が表現しているのは、この制度を利用しようとする部下や、制度推進自体に「とまどう上司」への呼びかけである。

「1000人アンケートと上司へのインタビュー調査をもとに事業主や管理職のみなさんに耳よりのおしらせ」とコピーを添えて、「政策の押しつけ」といった印象（インタビューにおけるある人事担当管理職の発言）を避ける印象形成上の工夫をした。

○テーマ

各ページの冒頭にテーマを提示した。調査結果分析から12のテーマを設定し、その内容を話し言葉で提示している。これらは研究全体から導かれたメッセージのタイトルでもある。具体的にはテーマ内容が書かれたボードを若い男女の社員が掲げてアピールするイラストになっている。

○（事業主や上司の抱く）疑問

制度推進に積極的ではない上司が共通して抱いている可能性のある素朴な疑問、あるいは本音を提示した。これは漫画風に表現されている。後姿の上司あるいは管理職風の男性が、独り言のように、この制度に関する疑問をつぶやいており、それが台詞として吹き出しになっている。

○ データとメッセージ

上司や事業主の抱く疑問への回答を、調査結果データやインタビュー調査で聞き取った事例を再構成し、わかりやすく図表やイラストで表現している。事例紹介では事業所名や個人名を匿名もしくは仮名とし、事例についても複数の事例から再構成するなどしている。

●各ページの内容

それぞれの構成は以下の通りとした。なお見開きページがあるため、テーマ数はページ数より少ない。

1 ページ

テーマ

育児に関わることを望む男性社員の実態

疑問

50歳代の上司は、自分が子育て期に育児関与をしていないため、若い世代の育児意識が十分理解できてはいない。そのような上司の本音を「男性が育児休業を望むはずがない」と表現。

データとメッセージ

父親たちが仕事と子育てを同等にしたいと希望している様子を示す調査データ（2003年「子育て支援策等に関する調査研究報告書」UFJ総合研究所より作成）を援用し、希望がかなえられていない現実を伝えた。

2 ページ

テーマ

男性社員の育児に関わりたいという希望がかな

えられない現実に対する疑問、それは仕方のないことなのか。

疑問

1ページのような感想を持ち、自分の会社や部署では制度促進が非現実的だと考えている上司の率直な気持ちを「男性に育児休業を取らせる会社なんて変わった会社・・・」と表現

データとメッセージ

インタビュー調査で得た資料から、一般企業2つの事例を取り上げて、上司の積極的発言例を示す。

3 / 4 ページ

テーマ

育児休業取得者の実例を示すことにより、取得者が特別な男性ではないことを示す

疑問

育児休業取得をした男性は、ごく一部の変わり者ではないかという思いこみがあるのではないか。

データとメッセージ

インタビュー調査資料から、一般企業に勤める3人の事例を取り上げた。共働きで夫と妻が交代で育児休業を取得した事例、第1子は妻、第2子は夫が取得した事例、妻が病弱なために取得した事例についてイラストを多用して表現した。

5 ページ

テーマ

育児休業が会社にとってもメリットがあることを示す。

疑問

上記についての疑念

データとメッセージ

取得した男性社員へのインタビュー調査で得た資料から、具体的なメリットを複数示す。

6 ページ

テーマ

育児休業が本人にとってメリットがあることを

示す

疑問

上記について、本人にマイナスではないかとの疑念

データとメッセージ

取得した男性社員へのインタビュー調査で得た資料から、具体的なメリットを複数示す。

7 / 8 ページ

テーマ

利用促進には事業所トップの姿勢が重要であることを示す。

疑問

促進に消極的な上司のつぶやき

データとメッセージ

テーマに関するアンケート調査結果を2つの円グラフで表現した。またメッセージとして育児休業制度の充実が人材獲得にも重要であることを伝えている。

9 / 10 ページ

テーマ

育児休業取得第1号になる人ができることで、その後の取り組みが進めやすいことを示す。

疑問

希望者ができることを期待しながら、そのための具体案をもたない上司の気持ち。

データとメッセージ

アンケート調査結果から、育児期の男性社員の多くが制度をよく知らない実態を円グラフで示し、インタビューで聞き取った一般企業での効果的な広報活動を3例紹介。

11 ページ

テーマ

育児休業取得は短期間でも効果がある

疑問

長期に取得することだけを想定し、対応に苦慮す

る上司の悩み

データとメッセージ。

取得した男性社員へのインタビュー調査で得た資料から、具体的なメリットを複数示す。

12 ページ

テーマ

育児休業取得中の社員とのコミュニケーション。

疑問

休業中の社員への対応に苦慮する上司の悩み。

データとメッセージ

取得した男性社員・上司へのインタビュー調査で得た資料から、具体的な手法を示す。

13 ページ

テーマ

育児休業取得手続きの周知が重要であること。

疑問

制度があるのに利用が進まないことへの上司のいらだち。

データとメッセージ

アンケート調査結果から、育児休業取得手続きの認知度が低い実態を円グラフで示す。

14 ページ

テーマ

男性の育児休業取得推進のための各社の工夫。

疑問（希望）

他社の制度促進事例から学び、導入したい。

データとメッセージ

男性向きに2週間の育児休業期間を設定した事例、交代要員に関する工夫例を紹介。

裏表紙

この調査研究の目的である、男性の育児休業取得促進に関する最大のメッセージ「子育てをする男性は格好いい」を表現した。イラストでは、パンフレットで情報を得て納得した上司が、初めて

前を向いた姿で登場し、制度促進への疑念的態度から、積極的姿勢へと変わった様子を表現した。

D. 結論

本調査研究の結論は、以下の9点に纏めることができる。

- ① 男性の育児休業取得率 10%という政策目標を達成するためには、この数値に見合うだけの潜在的育児休業取得希望者の存在が前提になる。この点については、質問紙調査の結果、13%強というぎりぎりの数ではあるが、目標達成に必要なだけの希望者がいることが確認された。次に求められることは、取得を促進するための工夫であり、具体的には、事業主が推進に積極的になれるような育児休業取得のメリットの明確化と、ニーズに合致した柔軟で多様な育児休業メニューの提供である。
- ② 育児休業から得られるメリットについては、直接仕事に結びつくメリット、例えば、生活者のニーズに合った商品開発へのアイデア、効率的な働き方、コミュニケーション・スキルや人間関係スキルの向上から、夫婦や親子の絆の強まり、忍耐強さや責任感など家族関係の改善や人間力の向上など、さまざまなメリットがあることが明らかになった。これらのメリットが広く国民に共有されると共に、事業主に理解されることが必要である。
- ③ こうしたメリットは、1週間というごく短い育児休業期間であっても、十分に得られていることが確認された。育児休業は1年間完全に休む、という固定的なイメージが出来上がっていることが質問紙調査結果によって明らかになったが、取得促進には、こうしたイメージが払拭される必要がある。
- ④ そこで、本研究で示したような、多様で柔軟な育児休業メニューのなかから、個人や職場の事情に最も相応しいものを選んで利用できるものにするとともに、そうした使い勝手のよいものであるという理解を広める必要がある。多様化する取得希望者のニーズや事情がそれぞれ大きく異なる職場の条件にマッチした制度でなければ、取得率を上げることは難しい、ということである。
- ⑤ では、本研究の結果どのような新たな制度改善が考えられるのだろうか。まず、ごく短期間の「完全に休む」休業形態と中期間（2ヶ月程度）の週休増または「残業免除」の組み合わせ、といった柔軟な制度へのニーズが高いことへの対応として、休業形態と取得期間の柔軟な組み合わせ取得を政策課題として検討することが求められる。また、取得希望者のニーズへの対応とともに、職場の状況を踏まえた制度であり、事業主の納得を得やすい制度である必要がある。政府が推進する政策や制度が、現場のニーズとはずれているという指摘は、多くの事業所でなされており、制度設計は現場の状況にもっと目配りしたものであることを望みたいものである。
- ⑥ 柔軟な育児休業メニューの取得によって生じるとされる管理の難しさ（例えば不就業時の給与管理）については、いくつかの一般的ケースを想定してシミュレーションを行い、管理モデルを提供することも、有益な支援プログラムとして考えられるのではないだろうか。
- ⑦ 育児休業取得促進のためには、事業所トップと上司の姿勢がきわめて重要であることは、他の研究でも指摘されているが、本研究から得られた知見としても、この点を改めて強調しておきたい。
- ⑧ 本調査研究の結果は、仕事と個人の生活が密接不可分の関係にあることを示している。つまり、仕事と個人の生活それぞれにおける経験や人間関係は、互いに相乗効果を発揮するwin-winの関係にあるべきものであり、「仕事

と生活の調和」という捉え方を超えて、「仕事と個人の生活の統合」という視点が必要であることを、明確に示している。

- ⑨ これまで、育児休業制度の正しい理解が不十分である現状を踏まえて、適切な広報啓発活動の必要性が指摘されてきた。しかし、調査データに基づいて実際に適切と考えられる広報啓発資料を試作することは、行われていないように見受けられる。それでは単なる指摘に留まり、実際に育児休業取得促進に貢献することにはなりにくい。そこで本研究では、一般向けと事業主・管理職向けの2種類の広報啓発資料を作成した。これらはさまざまな機会に実際に使用できるように作られているものであり、広く活用されることを強く望んでいる。

また、これらの試作品の訴求効果を測定し、更に改善を加えることが期待される。そのためには、本研究成果の着実な発展として、これらの広報啓発資料の効果を測定するための新たな研究プロジェクトが実現することを強く願っている。

育児休業に関する男性の意識調査

#4110 2004.12

コンピュータNo.:			

< ご協力のお願い >

日頃より弊社の各種調査にご協力いただき誠にありがとうございます。

今回は、「男性の育児休業」についての意識調査をお願いすることになりました。この調査は、未就学児の父親（サラリーマン）を対象として、男性の育児休業取得の実態と意識を明らかにするためのものです。年末の何かとご多忙の折に、勝手なお願いで恐縮ですが、是非ともご協力下さいますようお願い申し上げます。

以下の回答要領に従って、各質問にご回答いただき、同封の返信用封筒（切手は不要です）にてご返送ください。ご回答の締め切りは、12月20日 です。よろしく願いいたします。

尚、同封の図書券はご協力の謝礼です。ご笑納ください。

< 回答要領 >

- ◎ ご回答は、あなた様（未就学児のお子様のお父様）がご自身でご記入ください。
- ◎ 回答項目が用意されている質問では、適する項目を選び、その番号を○で囲んでください。
- ◎ 回答項目が用意されていない質問では、回答欄にあなたのお考えを具体的にご記入ください。
- ◎ 質問文の最後に、（○は1つだけ）と書かれている質問では、回答項目の中から最も適するものを1つだけ選んでください。
- ◎ 適する回答項目がない場合は、「その他」の番号を○で囲み、（ ）の中に具体的に回答を記入してください。
- ◎ その他、ご質問やご不明な点については、下記までお問い合わせください。

株式会社 マーケティング・サービス

東京都中野区本町4-44-13 西京城西ビル

電話 03-3383-2361

担当 内藤 直範

はじめに、出産休暇についてお伺いします

問1) あなたは、日本でも子供が生まれる時、父親も出産休暇がとれることを知っていますか。 (○は1つだけ)

1. 十分知っている 2. 聞いたことはある 3. 全く知らない

問2) 一番下のお子様が生まれた時、あなたは出産休暇をとりましたか。 (○は1つだけ)

1. とった 付問1) とった日数をご記入ください。 日
2. とらなかった

付問2) 一番下のお子様が生れた時、父親も出産休暇がとれることを知っていましたか。 (○は1つだけ)

1. 十分知っていた 2. 聞いたことはあった 3. 全く知らなかった

育児休業制度についてお伺いします

問3) 育児休業制度は、子供が何歳になるまで利用できる制度だと思いますか。

わからない方は「x. わからない」に○をつけてください。 (数値で記入)

歳まで x. わからない

問4) 法律では、育児休業は1人の子供につき最高で何回までとれると思いますか。

わからない方は「x. わからない」に○をつけてください。 (数値で記入)

回まで x. わからない

問5) 法律では、育児休業は最長でどの位の期間とれると思いますか。月数に換算してお答え下さい。

わからない方は「x. わからない」に○をつけてください。 (数値で記入)

ヶ月間 x. わからない

問6) 育児休業中も社会保険料は払う必要があると思いますか。 (○は1つだけ)

1. あると思う 2. ないと思う 3. わからない

問7) 法律では、女性と同じように男性(父親)も育児休業がとれることを知っていますか。 (○は1つだけ)

1. 十分知っている 2. 聞いたことはある 3. 全く知らない

問8) 配偶者(母親)が育児休業をとっている期間中に、男性(父親)も育児休業をとることができると思いますか。 (○は1つだけ)

1. できると思う 2. できないと思う 3. わからない

問9) 配偶者(母親)が専業主婦の場合でも、男性(父親)が育児休業をとることができると思いますか。
(○は1つだけ)

1. できると思う 2. できないと思う 3. わからない

問10) 事業主は、育児休業をとったことを理由に、その人の昇進を遅らせることができると思いますか。
(○は1つだけ)

1. できると思う 2. できないと思う 3. わからない

あなたの職場の育児休業取得状況についてお伺いします

問11) あなたは自分が育児休業をとる場合の手続きの方法を知っていますか。(○は1つだけ)

1. よく知っている 2. あまり知らない 3. ほとんど知らない・わからない

問12) あなたの職場では、子供が何才になるまで、最長どの位の期間、育児休業がとれますか。
わからない方は「x. わからない」に○をつけてください。(数値で記入・期間は月数換算で)

歳まで 最長 ヶ月 x. わからない

問13) 一般論として、男性(父親)が育児休業をとることについてどう思いますか。(○は1つだけ)

1. 非常に好ましい 2. やや好ましい 3. あまり好ましくない 4. 全く好ましくない

問14) もし、あなたの同僚(男性)あるいは部下(男性)が育児休業をとりたと言ったら、どう思いますか。
(○は1つだけ)

1. 非常に好ましい 2. やや好ましい 3. あまり好ましくない 4. 全く好ましくない

問15) あなたの事業所の男性で、育児休業をとった人がいますか。(○は1つだけ)

1. いる 2. いない・わからない → 問16へ

付問1) 育児休業をとった男性は、何人くらいですか。(数値で記入)

人くらい

問16) あなたご自身は、育児休業をとりましたか。(○は1つだけ)

1. とった
2. とることを望んで相談したが、とれなかった → 問17へ
3. とることを検討したが、とらなかった → 問17へ
4. とることを望まず、とらなかった → 問17へ