

〇2氏（34歳，人事） 【育児休業：第2子出産の3ヵ月後から半年間取得】

【家庭状況】夫婦共働き（同じ会社勤務）。男児2人をもつ（2歳と4歳）。子どもはこれ以上望まず。

妻と4時半起床で家事をする。5時半に子どもを起こし、6時半に家を出て保育園へ送る。

【勤務状況】保育園へ送り届けた後出社し、21時くらいの退社。10時半に帰宅。残業は週に15～20時間。

休日出勤はない。有休は月に1日程度のペースで消化。当時の勤務部署で男性第1号の取得。

#### 1. 夫婦交代で育児休業を取得

第1子は、妻が半年間の育児休業を取得。自分も取得を考えたが、妻が希望した為、また職場女性から「何で男性が？」と反応があり控えた。第2子は、夫婦間で議論の余地なく自分の番で、産休明けの妻と入れ代わりで育休取得した。期間は4月の保育園入所に合わせ半年間と選定。夫婦両親も好意的な反応。

#### 2. 職場の反応と休職中の様子

まず上司に相談すると、「好きにしてよい」との反応。妻の上司とも話したようで、どちらが休んでもいいので夫婦で決めるようにと言われた。男性の取得者がいなかったため、恥ずかしさがあったが、せっかくの機会なので取得に踏み切る。仕事は個人分担の体制。休職中の自分の分担分は、上司が引き受けてくれた。休職中は数回電話があった程度で、特に問題なく。半年という短い期間だったため、復職後に居場所がない心配は全くせず、「子育てをちゃんとしています」「楽じゃないです」という経過報告をしていた。

#### 3. 育児からの解放感と復職への喜び : 自分の時間がない辛さ

育児休業中で1番嬉しかったのは、復職日に初めて保育園へ子供を預けた時。朝7時頃に預けて「ああ、一日が終わった！」と思った。仕事自体が楽しいのではなく、子どもと離れて自分の仕事をやるのが、こんなに解放的な気分になるんだと。休職当初は、楽しくこんな楽なことはないと思ったが、子どもを常に見る状況は気が張り、とにかく拘束感で辛かった。夜泣きが止まない時は腹立たしく、むっとして子どもを置いてしまったこともあり、育児中の奥さんと話すと、大変さを分かり合える仲間同士のようでとても救われた。月に1回、料理教室にも通っていたが、毎日の夕食の献立を考えることがとても大変だった。

#### 4. 育児休業を振り返って : 仕事に向かう上での精神的な基盤の確立

仕事への影響や、仕事の能力が上がることはないが、家庭的な充足は精神的な安定。仕事で達成感はあるが、それは精神的な充足感ではない。育児に関して妻からの信頼も得られ、取ってよかったと思う。

#### 5. 育児休業メニューについての意見 : 完全に休むのがベスト

仕事状況に合わせて休職を組むと思うので一概には言えないが、可能であれば完全に休むこと。最低でも3ヶ月は欲しい(自分は半年間で精神的に限界)。週休を増やす仕組みは中途半端になり好ましくないし、会社も仕事を頼みづらい。残業免除は、個人的には心苦しく、自分としても仕事が進まず逆に辛くなる。

#### 6. 育児休業制度の推進に向けての具体策 : 推進を妨げる2つの意識の壁の撤廃

制度は整っており、それ自体は皆認識している。あとは2つの意識の壁。1つは「男性の育児休業イコール特殊な存在」。取得時に周囲への気恥ずかしさを感じる。一般化には、有名人(例：木村拓哉)の取得が有効に思う。非常にとっつきやすくなる。2つ目は「育児休業イコール楽」というイメージ。自分も「半年楽するのか？」など言われ、このイメージがある限り、自らの育児体験を社内広報することにも抵抗あり。

P氏（39歳，経理） 【育児休業：第1子出産時に3ヶ月間取得】

【家庭状況】妻は専業主婦。1歳7ヶ月の長男をもつ。子ども希望数は2人。結婚13年。

【勤務状況】9時出社－18時前後退社（遅い時は19,20時）。育児休業の取得は、男性では2人目。

### 1. 仕事とプライベートな部分のバランスの悪さを感じて取得

忙しい職場に配属時は、泊り込みで仕事をしていたこともあり、自分の中におけるプライベートな部分と会社という部分のバランスの悪さを感じ、いつか機会があれば育児休業という形でバランスを取りたいと以前から考えていた。自分から申し出ると、妻は喜んだ。妻は体が弱いため、義母も喜んでくれ、自分の両親については、日頃の自分の働き方に対して身体面で心配してくれていたの、「良いことだ」と理解してくれた。期間については、もう少し長く取得したかったが、妻が経済的な部分を心配したこと、夫の全面的な支えを前提に新しい生活を築いてしまうと、そのあと修正が難しくなってしまうと心配したため、3ヶ月を選定。減収は年収の1/4程（200万超。ただし保険による手当があるので実額では150万円程）。

### 2. 職場の反応と、休職中の参画

関連会社に出向中であつたため、管轄している部署の方に相談。その後、出向先の上司に話す。上司は海外が長かったせい、「良いことだ」ととても理解を示してくれた。後任に別の人間を充ててもらい、自らの復職部署については休業中に手当してもらった。育児休業取得の経験は社報に載せられ、それを見た同僚達からは「思い切ったことをした」との反応。休職中は、自分の後任に入ってくれた人とメールのやり取りや、復職後の職場のことで人事関係の人とは月に1度状況報告のため話をしていく。

### 3. 仕事へのメリット・デメリット：割り切った勤務姿勢に

メリットとしては、仕事に漬かっていたときは違う視点で社会が見え、病院や地域との関わりを生活者の視点で体験できたこと。復職した部署が、バイオサイエンス、薬事関係といったところだったので、直接の関係はないと思うが、何かそういうところに関わってよかった。また、こだわりをもってやると本当に時間がいくらあっても足りないようなことがあるが、少し割り切ってなるべく時間内に切り上げる形に勤務態度が変わった。デメリットとしては、特になし。

### 4. 育児休業の取得による、家族との安定した関係

普段から、家事・育児への参加はしている。子どもが出来たことで、家族の中心が子どもになり、新しい生活となるが、育児休業を取ってそのスタート地点にかなり濃く関わられたことによって、疎外感を感じることもなく、良い関係がずっと続けていられていると感じる。

### 5. 育児休業の取得促進に向けた具体策：育児休業メニューの多様化

育児休業の取得は、やはり「本人が決意できるのかどうか」だと思う。「自分も取ってみたい」という声は聞かれるので、徐々に経験者が増え、取得しやすい雰囲気になってくる、または「取るのが当たり前だよ」というような雰囲気になってくるのではないかと。やはり完全に休むということに対しては、不安がある者も多いと思うので、色々なメニューがあつて状況に合わせて少しでも育児に関われるような制度になっていくと、取り易さは増すと思う。メニューについては、生まれた直後には、少し落ち着くまでの数ヶ月、完全な休みが欲しいが、その後は週休を増す仕組みや、労働時間の短縮（4時くらいに家に帰れる）があるとよいと思う。

## 育児休業非取得者発言要旨

I氏（38歳，事務系） 【育児休業：未取得】

【家庭状況】 妻は専業主婦。7歳の男児をもち、第2子妊娠中。結婚10年。子ども希望数は3人。

【勤務状況】 勤続14年目。9時半～21時頃の勤務時間。残業は月60～80時間程度。年休は半分程度消化。

土日どちらか出勤しなければならぬ期間が半年程あり。

#### 1. 特に考えなかった育児休業の取得

今まで取得を考えたことは特にないが、妊娠中の第2子出産の際に機会があれば考えてみたい。産休は、所定の休暇が3日なので、その通りに取得。職場内では皆、同様に取得している。

#### 2. 社内での育児休業についての認識：周知されていない

これまで社内で男性の取得者が2名いると聞いているが、人については全く知らない。もし自分が取得するとなると、まず所属長である課長もしくは部長に相談するが、まだ一般的でないので、職場では同僚も含めて皆から驚かれるだろう。女性については一般的で、時間制限勤務に就いている人もかなりいる。育児休業制度に対する取り組みを会社としてはちゃんとやっているのだと思うが、中身については知らず、広く一般に周知されてはいない。パンフレットが発行されていたが、大体皆ちゃんと読まず自分も読まなかった。現在、妻が第2子を妊娠中だが、プライベートなことは職場ではあまり言わない。また、子どもの学校の行事等で会社を休むことについて、ネガティブな雰囲気はなく、休むことに問題はないが、仕事自体が減るわけではないので、別の日に負担が多くなるだけ。育児休業が取れない職場の雰囲気はないが、仕事のことを考えると実際に休めるかどうかは難しい。

#### 3. 家事・育児への参加；子どもを通して自分自身を振り返る成長の機会に

子どもの遊び相手を主に担当。家事については、子どもが小さい頃は、買い物等の力仕事を手伝った。子育てが母親の仕事とは思わず、要所要所でメリハリを与える父親の役割も大切。ただ育児にかかる人手という面では父親が育児休業を取ったとしても、手伝えるのは期間的に限度があるため、夫婦の住んでいる側に実家等の援助してくれる人がいないと大変。この人的資源が得られないことが少子化にも繋がっていると思う。育児経験のメリットとしては子どもを通して自分自身を振り返る成長の機会が得られたこと。

#### 4. 育児休業メニューについての意見

ある一定期間ずっと休むイメージだったので、フレキシブルなメニューがあると随分イメージが変わる。自分の経験では、完全に休んで家にいても男親ができることはそんなにないので、長期に休むよりも1週間単位で数回取るなどのほうが好ましいし、職場にも負担をかけずにすむ。残業免除については、残業は命令されてするものではないし、自分の努力次第でコントロールするものなのでピンとこない。

#### 5. 育児休業制度推進のための具体策

10%とはかなり高い目標値だが、フレキシブルなメニューを導入すれば、数%の取得者は出ると思う。育児休業制度の推進に必要なことは、社員にとって、休業することのデメリットがほとんどないことを、きちんと担保してもらえること。金銭的にも、人事考課的な面でも差別されないことが周知されないと誰も取らない。経済面での保障の充実が一番重要ではないか

J氏(33歳, 企画・営業, 課長代理) 【育児休業: 未取得】

【家庭状況】 妻は専業主婦(社内結婚で結婚退職(業務職)。復帰は考えていない)。4歳と0歳の男児もつ。

結婚8年。子どもは2人希望だったが、3人目を検討中。夫婦とも実家が近い。

【勤務状況】 勤続11年目。勤務は9時から21,22時頃まで。休日出勤は稀。年休は2,3ヶ月に1日取得。

#### 1. 考えもしなかった育児休業取得 : 両親からの援助が受けられる環境

育児休業の取得は考えもしなかったし、お互いの実家が近く援助が受けられる環境なので、自分が休みをとることは、妻と議論にもならなかった。仮に転勤等で今の状況と違ったら、検討したかもしれないが、それは妻の心身の状態次第。出産時は、2度とも1日程度の休みを取ったが産後休暇ではなく有給休暇で。

#### 2. 育児休業制度についての社内認識 : 男性の取得は「通常ではないことだ」という感覚

数ヶ月前の社報で、育児休業を取得した男性の事例が大々的に載り、その時に「男性でも取るんだ」という認識をもった。社内では「よくとれたね」「珍しいなあ」という反応。自分は、育児休業は女性の制度という認識だったし、社内の他の人も同じだと思う。やはりまだ世の中への普及は浅く、そういう事例を見ると何か特別な事情があったのではとってしまう。「通常ではないことだ」という気持ちがある。

#### 3. 育児休業制度についての意見

育児休業制度の欠点は2つ。1つは無給であること、もう1つは長期に休むには勇気がいること。制度としてあっても、自分の所属する部署が偶然そういう雰囲気でないこともある。ただし、実際には男性が1ヶ月程度休暇を取ることは可能で、自分も海外研修制度で1ヶ月間の休暇(有給)を取得した経験がある。事前に仕事を片付け、休暇中の仕事の割り振りを周囲にした。休むこと自体は可能だと思うが、やはり無給という点で、育児休業制度は活用されにくいと思う。ただ女性には大事な制度で、特に仕事を長く続けたいと考える女性や、女性のキャリアアップという観点からは、絶対に必要な制度だとは思う。

#### 4. 家事・育児への参加 : 妻への気遣いとサポート

おむつを替えるが、料理を作ってあげるなどはしないので、そういう意味では役立たず。土日は長男を連れ出すなどの役割をしている。育児期間中は、妻が不安定になる時期。どうしてもストレスがたまり、自分だけで抑えられなくなる。精神状態に対して、フォローしていかねばと思う。平日の夜はあまり自分の仕事の話はせず、「今日は何をしていたの?」など聞くようにしている。子育てを女性の仕事とは認識しておらず、夫婦のもの。一挙一動に気を配り、夫婦間の役割バランスを上手く取ってやっていきたい。

#### 5. 育児休業メニューについての意見 : 完全に休む形を支持

完全に休む形がいいと思うが、期間は長くても3ヶ月。自分だと3ヶ月でも不安になる。短い期間でも、育児休暇という認識でもっと扱われてもいいのではないかと。週休を増す仕組みは、ルールを決めてやらないと、仕事の段取りが中途半端になり、制度があっても結局休めなくなる。残業免除は、早く帰ることが妻への孝行になるとは言い切れず、逆に外で夕食を済ませる等のことのほうが妻のためになるとも言える。

#### 6. 男性の育児休業取得率が上がるための条件 : 女性の社会進出の推進

10%は結構難しい。女性の社会進出がもっと先んじて行われないといけないと思う。女性の社会進出が進み、女性の方が仕事への意気込み強いという家庭が出てこない、男性の休業という空気にはならない。

C2氏（28歳，総務統括部） 【育児休業：未取得】

【家庭状況】妻は専業主婦（第1子妊娠まで同じ職場でアルバイトをしていた）。2児をもつ（長女3歳、長男0歳2ヶ月）。夫婦両親は、緊急時には駆けつけてサポートしてくれる。

結婚4年。妊娠は大体計画的に。子どもの希望数は、もう一人欲しいが、妻は仕事をしたいとのことなので（また第2子の産後の肥立ちも悪かったため）、これで終わりになる感じ。

【勤務状況】勤続6年。9時～17時勤務。残業は少なくなるよう工夫し、月10時間以下にするようにしている。年休はほとんど消化（産後の妻の体調不良時、子どもの面倒見のため）。

#### 1. 育児休業取得の検討について : 検討したことはない

妻の出産休暇は3日間のうち2日間取得したが、育児休業の取得については妻共々、検討したことがない。制度自体は知っており、男性でも取れることは承知していたが、育児休業を取らずとも比較的仕事をこなすことができ、そのようなメリハリがあった方が良く、夫婦とも当初から思っていた。また、産後直後は授乳が必要なので、女性のほうが適任であるとも考える。妻も、生まれてから数ヶ月は自分の手で育てたいと言っていた。

#### 2. 家事・育児への参加の実際

かなり関わっている。平日はオムツ替えや入浴、週末には料理もする。掃除も半々でやっており、子どもの遊び相手もする。子どもから様々な質問が出て、答えを考える時に、父親としての実感が湧く。自分の父親は、家事・育児に一切参加しない男性だったが、このこととは関係なく、今自分が楽しく生きれるようにしているだけなので、理想の父親像などは特にない。妻は、子どもの身体のこと（気管支が弱い）でとても悩むなど、育児に関する悩みを抱えていると思うが、なるべく夫婦でよく話しをし、基本的に月に1度はリフレッシュのために、実家に帰している。

#### 3. 男性の育児休業取得についての意見

妻が専業主婦で、男性が育児休業を取得すると、両親2人が家にいることになり、2人とも籠りがちになると思うので取得する気はない。また1日子育てをすると、結構ストレスを感じるため、育児休業を取得する男性については「頑張るなあ」というイメージをもつ。自社は比較的、男性が育児休業を取りやすい会社。しっかり現場復帰している前例もあり、やはり前例があると取得する良いきっかけになると思う。しかし、10%の目標達成は難しい。そもそも男性が産後数ヶ月を育てるのは役割として合わず（授乳ができないため）、残業を少なくしてなるべく家に早く帰れるようにしてあげたほうが現実的。ただし、それにより他の人に負担がかかったり、職場に迷惑をかけることになると気がかり。風土としても、受け入れ態勢としても整っている自社でさえ難しいのだから、日本全体では自社以上に難しいと感じる。反面、女性はどんどん取得して、1歳になるくらいまでは子どもと一緒にいてあげて欲しい。保育園などに預けても病気をもらってきてしまい、ほとんどまともにいけないのが現実。しかし「子育ては女の仕事」とは全く思わない。逆に、女性の仕事と言われると、取られたような気さえする。

#### 4. 育児休業メニューについての意見、育児制度への要望

残業免除が一番いいし、現実的（ただし敢えて制度化せずとも、現在自分ではできているし、職場にもよるが、今後も可能な見込み）。育児をする上での要望としては、保育園に入りたいという人は入れるような制度にして欲しいという事。求職中の人は入れないという条件は、妻の復職の際の就職活動に影響する。

K氏(38歳, 人事) 【育児休業: 未取得】(出産休暇を3日間取得)

【家庭状況】妻は専業主婦(結婚時に退職, 元百貨店販売員)。2ヶ月の長女を持つ。子ども希望数2,3人。  
結婚10年。妻の実家が車で1時間以内。義母が支援に来てくれる。

【勤務状況】残業は月10時間程。ピーク時は月30時間を超えることも。年休は出向中なため消化し難い。

#### 1. 育児休業取得がなかった : 労使協定による適用除外に該当した

法律で、配偶者が常態として子どもを養育できる場合には、労使協定によって適用除外にできるという条項があり、自社と自社の組合との労使協定では、自分は適用除外に該当したため、最初から取得は無理だと認識していたし、妻からも希望はなかった。ただもし労使協定が無ければ取得は考えたかもしれない。

#### 2. 出産後の職場の雰囲気、サポート

育児経験者が多いため、育児の苦勞がよく分かる、と同情的に見てくれる雰囲気、早く帰れと言ってくれる。子育てについての話もよくする。最近はメディア等で男性の育児休業に関することも多く取り上げられているので、仮に育児休業の取得申請をしたとしても、それほど大きな反響はないように思う。

#### 3. 家事・育児への参加 : 父親としての実感, 夫婦関係や仕事上の変化

産前は、買い物と食後の食器拭き程度だったが、産後は、朝食作りから授乳、おむつ交換、沐浴準備など全般的に協力。子どもに表情が出始め、ニコッと笑いかけてくるようになると父親としての実感がどんどん強くなってきた。育児をする上で一番辛いのは、コミュニケーションがとれず意思疎通が出来ないこと。経験してみても、家事の重労働さや、育児が本当にストレスのたまる事だとわかったので、できるだけ休日は妻を解放してやりたいという気持ちになり、実践している。夫婦関係に大きな変化はないが、お互いストレスが溜まっているのは確か。仕事に対しては、より責任感を強く持って仕事をするようになった。

#### 4. 育児休業制度への意見 : 育児休業制度が会社にもたらすもの

全くの私見だが、企業側にとってはやはり育児休業制度の浸透は危惧する点が大いのではないかと感じる。欠員補充のために派遣社員を雇ったり、仕事上の効率が一時的に落ちることが想定されるため。人事の仕事をしてきたなかでも実際、企業としての生産性を考えたとき、育児休業取得者がいると、その代替要員である派遣社員もカウントせねばならず、頭数が1人増えてしまう(=生産性低下につながる)。またリストラをしていた当時、人員削減目標が、育児取得者の存在があったため達成できなかったこともある。

#### 5. 育児休業メニューについての意見 : 完全に休む形で産後1ヶ月

出産直後、完全に1ヶ月休むのが望ましい。経験からの非常に感覚的な理由。産後1ヶ月は非常にストレスがたまる時期だったため。残業免除や週休を増す仕組は中途半端で、最初の1番大変な時に集中して妻をサポートするのがいい。社員側からすると現実的に有効かは疑問だが、職場運用し易いのは残業免除。

#### 6. 新たな取り組みへの具体策 : 労使協定の見直し希望

政府目標が10%とは目標としてはちょっとインパクトが小さい。10%くらいは実現可能ではないかと感じる。具体策としてはマスメディアを使った戦略を立てること、中小企業への経済的な支援策。また、今回の自分のケースのように労使協定が取得を阻むこともある。たとえば妻が専業主婦であっても、多胎であったり、すでに生まれている子ども数が多い場合も想定して取り組んでほしい。

L氏（45歳，人事） 【育児休業：未取得】

【家庭状況】妻は専業主婦。5歳半の長男と2歳8ヶ月の長女をもつ。結婚5年半。

妻は結婚と同時に退職（子どもが早く欲しいとの理由で本人希望）。子育てが一段落し、手が離れるようになった頃に、また仕事をしてみたいとの希望をもつ。

子どもの数は、妻が、体力的な理由からこれ以上希望せず（夫婦とも最初から2人を希望）。

【勤務状況】勤続20年目。子どもが起きる前に出社、帰宅は11時から12時。

残業は、月に60時間程度（平日の残業が40時間＋土日出社）。年休はほとんど消化せず。

#### 1. 育児休業の取得について : 妻がいてくれたので

育児休業の取得については、頭の中に選択肢としてはあったが、現実的に考えると、専業主婦である妻がいてくれるということ、収入の問題があるため、取得には至らなかった。第1子、第2子とも出産の際に、1日出産休暇を取っただけ（当時の制度としては2日認められていた）。これについて、妻からは恨まれたが、仕事の都合でスケジュールに融通が利かなかったことと、また、里帰り出産だったため、第2子出産の際にも、長男の面倒は母親が見てくれていたことが大きかった。

#### 2. 家事・育児への参加について

朝食は自分で作り、休日には3食つくこともある。休日は、妻が自分の用事を済ませられるよう、家事・育児の全てを1人で担うこともある。掃除については、一通り担当。平日は子どもの寝顔しか見ない状態だが、休日は一緒に遊び、トイレトレーニングや入浴などをする。子育ての楽しさは、一緒に遊んでいる時に感じ、父親になった実感は、幼稚園のイベントの時や、習い事に引率して行った時に感じる。ただ、やはり普段接している様子が分からないので、病気や体調を崩した際の兆候に気づいてあげられるかが不安。

#### 3. 仕事への影響

人事関係の仕事をしていく上で、男女が共に社会をつくり、持てる力を発揮していかれる企業運営を考える必要がある。その際に、女性の立場で考えることや、ヒントやきっかけを、自らの子育て経験から得られていると思う。また、子どもを持ったことで、社会的な責任を自覚し、妻との関係においても、つながりをより意識できた。妻や子どもの予定に合わせて、計画的に仕事を進めなければならぬこともある。

#### 4. 育児休業メニューの理想と現実 : 上司としての立場からの意見もふくめて

子どもが生まれてから首が据わるまでの3ヶ月くらいは、妻の負担も大きいため、完全に休める形で休暇が取れるとよいと思うが、現実的には仕事との継続性を考え、週に3日出勤の体制で3ヶ月、がよいのではないか。自分自身の理想としても、上司の立場から考えたとしても同様。しかし、上司の立場から言うと、部下の育児休業は実際には悩ましいのは事実だし、育児休業を積極的に勧めることはしないが、基本的には本人の意思を尊重して、いざとなったら割り切って皆で仕事を分担するなどして全面的に支援する。

#### 5. 育児休業をめぐる今後の取り組み

育児休業を取ることだけが、育児への参加方法ではないし、もっと色々な形でのアプローチが可能。まず、男性の意識をもっと育児に向けていく必要があり、そのためには、子育てに参加することのメリットや事例を伝えていくことが必要。男性が前向きに考えていかれるような意識を浸透させた結果として、育児休業の取得などに繋がるのではないかと考える。ただ、取得には給与の問題があるので、期限を決めて取り組むことから始めるという考えもある。



M氏（35歳，営業） 【育児休業：未取得】

【家庭状況】 夫婦共働き（妻は同じ会社の事務職：育児休業中）。7ヶ月の子どもをもつ。結婚4年。

子ども希望数は2,3人。夫婦とも実家が近い。

【勤務状況】 勤続11年目。9時-17時半の勤務時間に1時間程残業（月の残業は20時間弱）。

休日出勤はたまに。年休は80%消化。

#### 1. 妻のみが育児休業を取得：自分の取得は特に望まない

妻の出産休暇を1日だけ取り、立会い出産に臨むも、育児休業を取得したいとは考えなかった。妻が育児休業を取得した経緯は、深く話し合ったわけではなく自然の成り行きに近いが、考えとしては2つ。1つは経済的な理由。自分の方がある程度稼ぐので、育児費用や諸々先のことを考えると自分が働くほうがいだろうと。もう1つは子どもにとってどちらが傍にいたほうがいいかを考えると、やはり母親だと思った。妻と具体的に話し合っ決めてはいないが、同じ気持ちでいてくれると思う。また、出産を機に、妻には会社を辞めるという選択肢もあったが、とりあえずまずは育児休業を取得し、1年休んでみてから様子を見て考えていくということになった。育児制度自体に、特に欠点などは感じていない。

#### 2. 育児者としての考え、妻のサポート

料理や家事は、そう頻繁には参加しないが一応やっている。育児はおっぱいをあげること以外は全て積極的に関与。育児そのものについては、女性の仕事とは思わず、できる範囲で自分も協力しながらやっていきたい。ただ子どもにとって、母親の存在は絶対に大きなものなので、母親が極力中心になって関わることがベースだと思う。妻にしてみれば、家にいる時間が長くなり、勤めていた頃の生活から一変して、どうしても閉鎖的になりがちな生活。気分が不安定になることもあるので、そこは支えていきたい。

#### 3. 育児休業制度への意見：業務体制を整えることが大事

育児休業の取得に関しては、子どもを育てるにあたって当然必要な制度であり、利用されるべきなのだが、結局、取得者本人の問題というよりも、企業がどのような体制を整えて取得者をサポートしていくのかといった問題のほうが大きい。理想論を言えば、1人欠けたぐらいで業務が回らないような状態ではおかしく、誰かが休職で抜けることがあってもすぐにサポートできるような体制であるべきだと思う。

#### 4. 育児休業メニューについての意見：ホームオフィス制度の導入を推奨

ホームオフィス制度の導入がいいのではないか。ホームオフィス制度とは、在宅で勤務しつつも週に数回出勤してフォローしたり、営業であれば、お客さんのところに家から直接出向け、通勤時間が省ける勤務体制。職種によって活用度は異なるが、最大で2年くらい認めてもらえるとう有難い。

#### 5. 10%目標に向けての意見

政府の掲げている10%の意味（根拠）が良く分からないが、自分は会社に対して特に希望はなく、会社はできる範囲内でこの制度に対する取り組みをきちんと行っていると思う。目標だけ掲げて、そこに向かって具体的に何を積み上げれば近づいていけるのかが全く見えてこないで、現状では10%目標に対して、「無理なのでは？」としか答えられない。ただ、経済的なものが基盤にないと進まない制度だと思うので、経済面での援助や、何かを減額にするなどの取り組みをしていくことが大切なのではないか。

## 事業所（上司・人事担当者）発言要旨

## A 事業所（人事）

【従業員数】12,726人（男6,728人／女5,998人） 【女性管理職】1人（0.4%）

### 1. 育児休業制度の実際

- \* 男性の育児休業取得者数 累積2名（2人とも今年度(2005年度)に取得:営業職と業務職の者）  
期間は1週間と3日間。会社からの勧めで取得に至った。
- \* 女性の育児休業取得 女性の取得率は8割超え。期間は最長である2年の取得が多い。

### 2. 男性の育児休業取得に向けた取り組み : 有休の育児休暇を検討中

社内で管理職が「男性も育児休暇を取る時代だよ」と、該当者に取得を勧めたところ2人実現した（取得期間等は上述）。先行例が出たことで今後活性化していきそうな雰囲気は出てきている。実際に、妻の出産時に休む者はいるが有休内で処理する者が多数。主旨としては育児休暇だが、実態は有休消化ということまでカウントされない。2名の男性取得者も、会社からの働きかけがなかったら実現は難しかった。人事部としては、形上の男性取得者を増やすよりも、実質的に妻の出産に伴う負担を分かち合うことができれば良いと考える。「有休を含めた取得者は何十人おります。そのうち無給が2人です」という説明をすることが当面の目標であり、有休の育休という形が実現できないか人事部内では検討中。男性の育児休業取得の宣伝活動を推進をしているのは事実だが、「お給料は払わないけれども、休みをとりなさい」とは言えないので、「職場の中でそういう人たちがいたら声を掛けて下さいよ」というくらいに留まっている。

### 3. 育児休業制度への男性社員からのニーズと、懸念点 : 人事評価への影響について

自社では女性が専業主婦になる例も多いため、育児休暇といっても、男性が全面的に家事を引き受ける形ではなく、必要が生じた際にピンポイントで休める形のほうがニーズとしては高い。育児休業のために、1年、2年と休むことを考えている人は少ないだろうし、そのような希望も実際にあまり聞こえてこない。また、取得者本人の気持ちの中で、育児休暇を取得することによる人事評価への影響の懸念が出てくるかもしれないが、実際の労働時間と評価というのはリンクしていない。年俸制を導入しているため、何日働いて、それに対する対価をもらうという感覚は少し薄く、重要なのはパフォーマンスだけで勤務自体が優秀であるかは問われない。

### 4. 育児休業メニューについての意見

「期間中、1日の労働時間短縮」が良い。仕事の仕方次第で職場で受け入れられる仕組みであり、週休を1日2日増す仕組みも同様の理由でも可能だと思う。期間は1年間くらいは大丈夫。このような形も育児休業という定義で受け入れることが出来るのなら、10%に近づけるし現実的。

### 5. 育児休業制度推進に向けた取り組み : OB/OG情報をデータベース化

無給を前提とした休みである限りは、普及はかなり難しい。寿や不幸があった際の休暇を1ヶ月程度に延ばすことなどができれば、育休の10%も難しい数字ではなくなるかもしれない。また、休職中の人員の代替をどのように行うかにより、職場の反応は異なる。休むほうも、休まれる方も負担感をつくらぬような対応を考えることが大切。「コミュニティネット」という名前で、OB/OGの情報を整備しどの地域にどのような人材がいるかのマッピングをデータベース化した(2005年7月)。5000人近い登録者がいる。業務知識のある人に入ってもらったほうが、職場も助かり休むほうも周囲に負担をかけずに休めると評価されている。職場の管理者が、その人がいなくても仕事が回るような仕組みづくりをすることも大切。

## B 事業所 人事

### 1. 育児休業制度への取り組み

法律で整備されたので認定が受けられるよう動いた。かなり思い切った内容だったため、社内調整に手間取り時間がかかった。社員からの申し出には可能な限り対応したいが、育児休業をとることが目標ではなく、「仕事をしながら育児を続けられる制度」を作ることが大事。該当者は個人で問題を抱え込まず相談してもらいたい。出産で退職する女性もたまにいる。優秀な人材を、一生懸命サポートしていきたい。

### 2. 休暇制度への社内認識と、取得の現状 : 育児休暇, 出産休暇, 有給休暇

社内での育児休業に対する認識は、女性の取得は当たり前との認識だが、男性については、まだ当たり前前のこととは認識されない。妻の出産休暇は、3日間。取得者はいるが、1日、2日で終わらせる人も多い。年休の消化率は、50~55%だが、全く取らない者や、一方で大量にやたら休む完全消化型の者がおり、両極端。取得率の低い者へは、取得するよう声がけていきたい。今回、育児休業制度の計画を役所に提出したことも、社員にPRした。

### 3. 育児休業の実際 : 申請経路, 職場の反応, 休職中の参画と欠員補充, 職場の動き, 復職

申請は、直属の上司に印鑑を押してもらった申請書を直接人事課に提出する。今回のケース(第1号)が出たときは、「男もとれるんだっけ?」という感じでちょっとびっくりした。休暇に入ると、出勤はなく、基本的には事業所側から一方的に情報や会報を送る形で連絡を取る。何かあればバックアップをしてほしいという意図だが、本人からアクションが無い限り、こちらから一方的に送るのみ。送られる側はどう思っているのか、うっとおしいと思われているのかもしれないと思いながらしている。たまに会社に呼び出すことなども、本人がどう思うか心配。職場の周囲の人間は、育児休業を取られて困るとか迷惑という感じではなく、子どもが多いから「仕方ないかねえ」という感じだった。ただし、チーム体制の仕事なので、他の者の負担はそれなりに増える。派遣社員を入れ代わり立ち代わり入れたが、総合職の仕事なので、派遣社員では補えない部分があり、皆で分担してやった。派遣社員は、スキルはあるが、ベースとなる業務のノウハウを取得していないため、ある程度限定的な仕事の与え方になってしまう。今回のケースでは、復職時に他の部署へ異動してもらった。異動先では、ごく普通に人事異動できたという感じ。

### 4. 育休メニュー

仕事が刻み難いということもあり、出社しているならば、半休や週休を増やすようなフレキシブルな体制を組むのではなく、きちんと仕事はしてほしい。残業免除や短縮勤務(3歳になるまで2時間短縮)については既に取り組んでおり、周りの者の負担増に繋がるが、本人からの申請があれば対応している。

### 5. 育児休業制度をめぐる今後の動向について

政府の掲げる10%目標を達成できる感触を、自社については持っているが、中小企業は難しいだろう。育児休業という制度としてはあっても、男性は職場を離れることに抵抗感がある。ただし労働力として、女性の優秀な人材を確保するためには無くてはならぬ制度。労働力の確保がきつくなってきた時に、各企業とも対策に乗り出すのではないか。しかし男女ともが育児休業を取得するようになり、年間の取得者数が増すと、ある程度会社としては余剰人員を抱えた状況にしておかねばならない。近年、雇用の回復が進んだためか、派遣社員を取りたいと思っても質が悪くい人がいない。安定的にやっていくためには、職員を多めにもっている状態が常態化するのではないかとと思う。

## C 事業所 人事

【従業員数】5,439人(単社) / 22,160人(連結) <女性管理職>28人/1,730人(1.62%)

### 1. 育児休業制度への取り組みについて

- \* **取り組みの姿勢** 次世代育成法や行政主導ではなく、企業の必要な立場として認識。総合職の女性が、30過ぎに大幅に辞めていく。結婚が機の辞職はほぼなくなったが、出産と転勤が2大問題。対して、一般職の女性は出産しても辞めない(平均勤続年数が15年)。基幹労働力である総合職の女性達が、子育て期間を乗り越えられる方法を考えねば、最終的に困るのは会社(自分達自身)。
- \* **制度化** 1990年 制定当初から3年間の育児休業ないし短時間勤務制度の利用を認める内容
- \* **育児休業取得者数** 2004年度 男性1名(取得率0.51%,累積3名) 女性46名(取得率97.8%)

### 2. 育児休業制度をめぐる社内意識

人事部では、育児だけに焦点を絞らない。企業として、「従業員が働き続けられる会社」でなければ労働力は確保できず、働いていきたいと思う人を応援するスタンスに立つ時、休みは育児だけに必要なものではない。介護や病気など、誰にでも必要になる普通のことで、性別や年齢の区別はなく捉えていく。

社内では、育児休業の制度自体は100%周知されているが、内容の細部までは熟知されていない(無給なこと等)。しかし、男性社員における関心の高まりは顕著で、新入社員研修の時から質問が出るほど。男性社員の意識を年代ごとの変化で見ると、40代の後半以上は、男性が育児休業を取ることに若干の抵抗がある。それより10歳下ぐらいからだんだん変化し、取ってもいいという風になる。若い人になると実際取る人が出てくる。家庭生活と仕事のバランスを考える意識変化みたいなものが確実に起こっている。

それに対し、女性の意識変化は非常に薄い。子どもは自分が育てなければ、という固定観念がある。社内に保育園を併設する取り組みについてアンケート調査を行った際にも、男性の方が利用に積極的だった。また、職場の男性が育児休業を取ることに對しても、冷たい、または厳しい視線を投げかける。

### 3. 上司としての実際の対応について : 今回のケースへの対応も含めて

最初、「会社として取ったほうがいいんでしょうか」と聞きにきてくれた。非常に有難かったが、全く心配ないので、給与の問題もあるし、自分の判断を最優先するように伝えた。これは今後も変わらないし、男性が育児休業を取るよう特に推奨もしない。個人に必要な事であれば、会社は応援するというスタンス。

また、復職については、年齢があがり仕事のレベルが上がるほど、現職復帰は難しい。年2回ある定期異動とタイミングが合えば、上手くアレンジは可能かもしれないが。

### 4. 育児休業制度への意見 : メニューの多様化, 育休期間の延長, 行政への要望3点について

まずメニューの多様化については、“本当に使うものは限られてくるのでは?”との思いが強い(例:半日休む、は通勤を考えると非効率なので使われないうらう)し、法律で縛ると使いにくくなる。また、育児休業期間の長期化には反対。事実、これまでの取得者は1年で6割、1年半で8割以上が復職し、長期休業は継続就業に不利と本人達が判断している。必要なのは、「小学校低学年の時に、短時間勤務できる仕組み」であることが分かり、実現化に乗り出している。また、行政への要望としては3点。1つは金銭面の保障の充実。特に個人の所得水準の低い中小企業において、個人へは休職中の給与保障、出産一時金の充実を、企業側へは代替要員の給与支給をすべき。2つ目は、企業規模が同程度の他社と、意見・情報交換できる場の新設。3つ目は、都会と地方での状況の違いや、各企業の違いに配慮した支援策を考える視点。マクロな政策をミクロに落とす際には、様々な状況にある者の声を聞き、細部に配慮してほしい。

## D 事業所 上司

【従業員数】334,402人 【女性の勤続年数】20年。平均年齢は36歳。

### 1. 育児休業制度をめぐる現状

- \* 妻の出産休暇制度 5日間の取得が認められている（内訳：2日有休、3日公休（給与半減））
- \* 育児休業取得者数 ここ10年間の推移は平均して300名/年。ピーク時は'93年、'94年で400名超。2004年度は266名の取得者。男性取得者は累積で9名。女性は1年程度取得。最近の傾向では、出産時、退社ではなく育児休業の取得をする女性の方が多い。
- \* 育児休業中の参画 職場との定期的なコミュニケーションがプログラム化されている。
- \* 育児期間中の勤務体制 「1時間遅い出勤（または早い退勤）」「半日または隔日勤務」「在宅勤務」など様々な勤務体制が選択可能。現在「在宅勤務」利用者は東京で1名。

### 2. 育児休業制度に対する上司として意見

女性の育児休業取得は、制度的に定着。男性となると聞いたことがない。社内男性は、取得できることさえ多分知らない。取得申請を受けた時、人として祝いたいが、重要な人材ほど、上司としては恐怖感が生じ思わず口に出てしまうかもしれない。男性の取得は、完全に個人の価値観や生き様なので、特に取られたら困ると思わない。現実には部門によって違いが非常に大きい。重要な役割を担っている者ほど、穴があれば周囲から嫌がられるのは一般的な感覚。比較的、間接部門（例：人事、経理など）や研究職は、取りやすく、開発、製造、販売の直接の現場はちょっと苦しいように思う。最終的には、上司の号令ひとつ。

### 3. 上司としての取り組み：育児期間中の部下への対応、業務体制の整備

育児期間中の社員を抱えることは、管理側としては常にリスクを背負うこと。時間的に何が起こるか分からないことが1番弱点（例：園からの呼び出し、子どもの熱）。その者が抜けると止まってしまう仕事の仕組みではなく、それでも仕事が流れるようなシステムを組織の中に作っておく必要がある。社内では、出産を控えた部下を持つ管理職に対し、どのようにマネジメントをしたらいかなどが書かれた管理職向けのガイダンスが配付された（後日ウェブ上で習熟度テストあり）。また実際、自分の女性部下が取得した際には、産休に入る前に、仕事量からして何日もしくは何週間の引き継ぎ期間が必要であるかを判断させた後、休職中の欠員補充に派遣社員を1名充てた。休職中は、こちらも心配なので、定期的なコミュニケーションプログラムの他に、月に1回は必ず様子を聞いていた（産後、子どもの顔見せに職場に招いたことも）。1番のポイントは、復職希望の3ヵ月前からコンタクトを密にし、会社の状況を伝え、休職中にできたギャップを認識させた上で、復職時にスムーズに入れるよう配慮したこと。産休、育休を取った者がコアになって、職場の雰囲気を変えた、または職場に大きな変化をもたらしたということは特にない。

### 4. 育児休業制度への意見：メニューの検討、10%目標について、休業の評価への影響について

週休を増す仕組みは、勤務予定が事前にわかっているならば対応は取れると思うが、不就業分の給与問題に対するフォローを制度的にしっかりとすべき。10%目標については、ターゲットとして低いと思う。自社内の取り組みとしては、まず制度を周知させることが必要。休業が評価や昇進に影響ないように制度的に確約してほしいとの意見は当然出てくると思うが、現代の企業就職は、一昔前のように「就社」「会社一筋」というマインドに基づいておらず、自己実現のあり方もこの会社でどうありたいではなく、この日本社会でどうありたいかという風になってきていることを考えると、各個人のビジョンで企業にある制度利用をしていけばいいのではないかと思う。

## F 事業所（女性）

【従業員数】26,300人（内7割が女性従業員）

### 1. 男性の育児休業取得推進に向けた新たな取り組みの展開 : 2週間の育児休業期間

2005年4月から、男性の育児休業取得の促進を狙いとした「2週間の育児休業期間」を新たに提案。男性から5名ほど取得希望者が出て、これに追随して希望者が増すことを期待。取得者目標値は定めていない。期間を2週間とした根拠は、半期毎に36日以上欠勤がある場合、その期間は業績評価対象からはずされる仕組みがあるため。評価が付かなくなるとなれば、多くの男性が取得を回避すると考えられた。

### 2. 育児休業制度の問題点、政府への要望

育児休業制度の導入により、ほとんどの女性が辞職ではなく、休職という選択肢を選べる状況となっているため、休職中の代替要員の確保にとっても経費がかかる。また育児時間中の社員で、店頭販売をしている社員が時間短縮勤務を利用し「夕方に帰りたい」と言った場合、「お客様が夕方から来店される」という現実のニーズとアンマッチとなるので、ここでも代替要員をいれなければならなくなる。過去に退職した人材をプールの、活用できるような仕組みを持つにはいるが、その登録者ニーズと上手くマッチさせることは難しく、この仕組みだけで補充はしきれない。育児休業や育児時間といった制度は、適用する人数に応じてコストがかかる施策。当社のように女性を多く抱えている会社としては、どうしてもコストがどんどんかかってしまうため、もう少し公的な助成等を考えてもらいたい。

### 3. 育児休業からの復職をサポートするシステムの開発 : WIWIW

休業中に会社から離れてしまうことや、上司からの連絡もなかなかこなくて顔が出しにくいなど、そういった休業中の不安対策のためにつくられたもの。休業期間中をブランクからブラッシュアップへということで、その間に自分のスキルアップをしたり、会社との定期的な連絡を取ったり、休業中の社員同士がコミュニケーションを取ったりといったことができる制度となっている。

### 4. 育児休業メニューの検討

育児時間制度の取得期間中は、「残業ができない」ということを公言しているようなものであり、「残業免除」という仕組みは特に設けられていないし検討したこともない。また、短縮時間勤務を取得しているということは、フルタイムよりもマイナスの勤務体制（2時間まで）なので、残業をしたくない人はこの制度を利用している。育児期間中の者にとっては、裁量労働制のほうが実情にあっている部分があり、在宅勤務の仕組み等について、現在検討中（セキュリティ面も含めて）。また介護についても育児と同様の仕組みで制度化されている。

### 5. 企業として育児制度を整えることのメリット

やはり女性が活躍できる、しかも長く働き続けることができる会社というイメージのおかげで、女子の社員にはものすごく優秀な学生さんにきていただける。我々としては、それに留まらず、商品を買ってくださるお客様にも、商品がいいからとかいうことだけではなく、やはり女性を応援する企業のものをどうせなら選びたいと言っていたらいいようにしたいと願っている。

F 事業所 人事・上司

【従業員数】26,300人（内7割が女性従業員）

1. 男性の育児休業取得推進に向けた新たな取り組みの展開 : 2週間の育児休業期間

2005年4月から、男性の育児休業取得の促進を狙いとした「2週間の育児休業期間」を新たに提案。男性から5名ほど取得希望者が出て、これに追随して希望者が増すことを期待。取得者目標値は定めていない。期間を2週間とした根拠は、半期毎に36日以上欠勤がある場合、その期間は業績評価対象からはずされる仕組みがあるため。評価が付かなくなるとなれば、多くの男性が取得を回避すると考えられた。

2. 育児休業からの復職をサポートするシステムの開発 : WIWIW

休業中の、会社から離れ、上司からの連絡も途絶える等の状況における不安対策のために作られたもの。休業期間をブランクからブラッシュアップへと捉え直し、自分のスキルアップや、会社との定期的な連絡、休業中の社員同士がコミュニケーションを取ったりといったことができる制度となっている。

3. 上司としての実際 : 率直な反応、休職中の職場対応について

制度的に認識しており、男女共同参画が叫ばれる時代なので、違和感なく受け止めることができた。1週間程度の休暇は他の社員もそれぞれ取り、そのような時は皆でフォローしてやっていく態勢に慣れていたため、大きな問題はなかった。女性だと、第1子出産時は2年くらい休んでしまうが、育児と仕事の両立は、休職の長さや、男女を問わず、どれだけ意欲が持続するかに全てかかってくる。常に世界レベルの技術をフォローしていかなばならぬため、上司としてできることは、意欲が持続できるようなサポートをしてあげること（研究・学会等の情報を流すなど）。また、チームでの仕事なので、他の人に負担や迷惑をかけぬよう、自分の仕事だけはきちんと効率よくやってほしいし、本人の自覚の問題だと思う。

4. 育児休業メニューの検討

育児期間中の者には、裁量労働制のほうが実情にあっている部分があり、在宅勤務の仕組み等について、現在検討中（セキュリティ面も含めて）。また介護についても育児と同様の仕組みで制度化されている。

5. 企業として育児制度を整えることのメリット

女性が活躍でき、長く働き続けられる会社というイメージのお陰で、女子の社員には物凄く優秀な学生さんにきていただける。我々としては、それに留まらず、お客様にも、商品がいいからということだけではなく、女性を応援する企業のものを選びたいと言っていただけるようになりたいと願っている。

6. 育児休業制度の問題点、政府への要望

育児休業制度の導入により、ほとんどの女性が辞職ではなく、休職という選択肢を選べる状況となり、休職中の代替要員の確保にとっても経費がかかる。また育児時間中の社員で、店頭販売をしている社員が時間短縮勤務を利用し「夕方に帰りたい」と言った場合、「お客様が夕方から来店される」という現実のニーズとアンマッチとなり、ここでも代替要員が必要になる。過去に退職した人材をプールの活用できるような仕組みは持っているが、その登録者ニーズと上手くマッチさせることは難しく、この仕組みだけで補充はしきれない。育児休業や育児時間といった制度は、適用する人数に応じてコストがかかる施策。当社のように女性を多く抱える会社には、どうしてもコストがかさむため、公的な助成等を考えてもらいたい。



## F 事業所（上司） 研究所勤務 研究職

【従業員数】約 3,300 名（グループ従業員数 約 26,300 名）

【育児休業制度】男性には 2 週間認められている

### 1. 部下の育児休業を実際に体験して

制度上、そのようなものがあることも認識していたし、男女共同参画が叫ばれる時代なので、違和感なく受け止めることができた。また、期間が短いので、大変な話ではなかった。他の社員も、1 週間程度の休暇はそれぞれ皆取るので、それと大して変わらないし、そのような時には皆でフォローしてやっていくという態勢にある程度慣れている。

どうしようもない問題が起きた時には、ちょこっと来てもらうなど、お互いに便宜が図れる形でやっているのでは、大きな問題はなかった。

### 2. 育児休業取得者に対する職場対応について

女性だと、第 1 子出産時は 2 年くらい休んでしまうが、男女に関わらず、育児休業取得の申請は本人の考え次第なので、無下に駄目ということは言えないし、実際に申請があった際は、業務をどうしていくのかということを含めて相談していかねばならない。

育児と仕事の両立は、休職の長さや、男女を問わず、どれだけ研究意欲が持続するかというところに全てかかってくる。研究をする以上、常に世界レベルの技術をフォローしていかなければならないが、その辺りが抜けてくると、当然立ち遅れてきてしまう。本人次第だが、上司としてできることは、なるべく意欲が持続できるようなサポートをしてあげられるかどうかだと思う。具体的には、研究・学会等の情報を流してあげることなど。

勤務体制としては、フレックス制で、完全に裁量労働なので、成果さえだせば問題はないが、チームでの仕事なので、他の人に負担や迷惑をかけぬよう、自分の仕事だけはきちんと効率よくやってほしいとしか言えないし、本人の自覚の問題だと思う。

### 3. 業績評価について

研究所では実績が全てで、育児休暇を取る取らないに関わらず、実際に業績がどのように積めているのかで最終的なところは評価する。

### 4. 育児休業制度への今後の取り組みについて

男女平等に取得の権利はあると思うし、2 週間という短期の休職では、継続的に見てどれほど配偶者の負担軽減に貢献できているのか分からないため、男性にも長期休職して育児に専念する制度を整えなければならないと思う。その際に必要なことは、きちんとしたフォロー態勢を制度上しくこと。休職者の補充を、派遣の方をお願いするなどの態勢をきちんと築かないと、休職する本人が気兼ねして取りにくくなってしまう。

## G 事業所 総務

【従業員数】870人（女性は1割に満たない。58名くらい）

### 1. 育児休業制度活用の実際

- \* 妻の出産休暇の取得について 休むことへの不安感からあまり取得されない。
- \* 男性の育児休業取得者について これまで累積で2名。各人の様子を以下①②にそれぞれ記述。
  - ① 1年間取得。妻の産後の肥立ちが悪く、生まれた子どもの健康状態もよくなかったため。その後、通勤が遠かったこともあり、家族のケアをしながらの継続通勤が困難との理由で退職。
  - ② 7ヶ月間取得。出産時に妻に難病が発覚し、子どもにも影響が懸念された。その後、妻と子どもの体調に安定傾向が窺えたため、復職。休職中、職場では全面的に協力。製造の現業部で人数が多く、業務ローテーション内で他の人員によるバックアップ体制が取れた。
- \* 女性の育児休業取得について  
正式な数値としては分からないが、累積で10名を超える程度。取得期間は最長3年に延期された。育児中の勤務体制として短時間勤務という仕組みはあるが(始業・終業時の30分を有休扱いにする)、11年ほど前に1例取得があったのみ。会社側が取得をするとは言わないが、「そうなった時にはもう辞めるんだよ」という暗黙の期待が出来上がっていた。ただ、前例ができることから少しずつ風潮が広まり、現在では1年を超えて3年に向かって育児休業を取得しているが2名いる。
- \* 休業職員の代替と復職について  
残りの人員で補う時と、新たな人員を補充する時とがあるが、往々にして後者。復職は、現職復帰という位置づけにおいてはいるが、現実的には厳しい。背景に、現代の情勢変化のめまぐるしさもある。管理実態が絶えず変わるため、ポストの空き事情に左右されることもある。
- \* 残業 平均すると月1人当たりの残業時間は11時間前後(繁忙期は月45時間ぎりぎりもある)。
- \* 育児休業取得者への要望  
権利として取得するも、その後の成り行きで退社する者が4割程いる。出来る限り復職してほしい。

### 2. 次世代育成支援計画書の提出内容について

もう義務感に駆られて提出したが、1つのきっかけとして「良い会社にしていこう」というスローガンを立て、女性の働き方や、勤務体制の見直しを行った。「育児休業を取得しやすい、復職しやすい環境づくり」を1つ掲げている。このような制度はかつてはなかった制度であり、管理職世代の考え方や感覚的な温度差はどうしても出てくる。管理職向けに制度について理解を深める研修を計画。また長期休業中は会社と音信不通になり、どうしても意識が遠のく。定期的に会社からの情報配信を一般従業員と同じようにすること、定期的に出社を促して面談をすることを提案。勤務体制の見直しとしては、総労働時間の短縮ということで、毎週水曜日を定時の日と決め、ノー残業の日とした。

### 3. 育児休業制度についての意見 : メニューの多様化, 10%目標について

柔軟性のある勤務体制は、職種によっては実現できないところもあり、社内差別につながるので、公平感を保つためには実現は極めて難しい(事務系はある程度柔軟性を取り入れられるが、現業系では難しい)。また、政府が指針として掲げている10%の根拠がわからない。肝心なのは企業側の環境整備であり、あとは本人の価値観次第。個々のニーズに対応する環境があればいいわけで、本人の価値観を曲げてまで10%取らせる必要はないし、勧め方を間違えば強制とも取られ、踏み込むようなことはかえって逆効果。

## H 事業所

【従業員数】5,083人（男3,176人／女1,907人） <女性管理職>22人/1,442人（4.4%）

### 1. 育児休業制度への取り組みについて

- \* 出産休暇の取得者数 2004年度 男性0名 女性19名
- \* 育児休業の取得者数 2004年度 男性0名 女性18名  
2003年度 男性1名 女性24名
- \* 申請手続き等 2週間前でも可能（法定では1ヶ月前）。最長3年、満3歳に達するまでの期間であれば、理由を問わず何度でも延長可能

### 2. 人事としての考え : 各個人のライフスタイルで取りたい時に

育児休業の取得に対する、個人としての基本的な考え方は、『自分のライフスタイルで育児休業を取る』との方針。個人のライフスタイルが多様化し、様々な働き方が可能になっている時代に、「会社人生のモデル」と言えるような一般化できる休暇の制度や内容はもはや存在せず、「一人一人のバリエーションに応じて対応すべき」との柔軟かつ個別的な見解に立つ。

よって、会社側から個人に対して「ああしてほしい、こうしてほしい」という要望があるわけではなく、会社側が、育児休業だけに留まらず、様々な休暇制度の全体に対して、休暇そのものを、いかに取りやすいものとしていかれるのかに取り組むべきと考える。

そのなかで、休暇を取る取らないについては、個人の自由であり、自分のマネージメントで環境を整えながら、取得していければよいのではないかと考える。

### 3. 育児休業についての社内認識と、具体的な活動

社内での動きについては、(次世代育成法への) 順法的な対応として、半ば義務的な姿勢で取り組みを開始した。また、人事課が発表した育児休業についての案内に対しても、社員の反応はまだ薄く、「必要だからやっている」との感触が強い現状。ただしその中でも、育児休業を取得した人が集まり、意見交換をできる場を開催するなどの取り組みを、組合がすすめている。

### 4. 育児休業取得による、評価への影響

育児休業取得により、欠勤していた時期が生じても、能力や業績についての評価上で何らかのマイナスに繋がることはない。

## 1 事業所

【従業員数】25,900人（連結対象会社の合計社員数）

### 1. 育児休業制度について、企業としての取り組み

- \* 育児休業への考え 業務拡大に伴い女性への期待も高まるなか、働きやすい環境をより先行して手がけることで、優秀な人材を集めたい。「人が財産」。
- \* 育児休業の制度化 87年5月（男性は、これまで17名が取得／取得第1号は93年）  
（勤続1年以上の者であれば、男女問わず取得できる）
- \* 近年の取得者数 2004年 男性4名 女性152名 / 2003年 男性2名 女性155名
- \* 取得期間の長さ 制度化された当初は、最長で1年。91年に最長2年まで延長。  
実際は、11ヶ月程度での復職が多い
- \* 取得後の復職率 ほぼ全員が復職している
- \* 復職後の勤務体制 短縮勤務、フレックス制、在宅勤務など、フレキシブルな体制を導入  
「自己責任で一番効率の上がる働き方をする」という考え方

### 2. 実際に部下から、申し出を受けたときの反応 : 「何で今でなければ駄目なのか」

今回、申し出を受けた際、最初の反応としては、「何で今でなければ駄目なのか」と拒否的な反応をしてしまった。理由は以下2点。1つは、非常に有能な営業マンとして、仕事が軌道に乗り始めてきた部下であったため、上司として非常に強い衝撃を受けたこと。2つ目は、本人の側から考えた時、入社10年を過ぎ、経験を積んで新たなプロモーションのタイミングとして大事な時期にあったということ。（男女含めて、上司として実際に申し出を受けた初めてのケースであった）

しかし、その後の話し合いの中で、会社側にも、妻側にも、責任を持っていきたいという本人のしっかりとした姿勢を理解し、彼のバックアップを検討する気持ちになった。

### 3. 育児休業中の部下をめぐる業務対応、職場への影響

営業の中では一番重要な部署にいた部下であったため、そのポストを空けるわけにはいかず、前を担当者に戻すなどして、会社としてのインパクトをできるだけ軽微にし、次年度に彼を戻した。また、（他の部下に対しては）“迷惑を蒙る”という意識が芽生えるため、上司として率先してその分を十分カバーできるように、実際に動いた。今回のケースをめぐる、上司としてのポジティブな評価を、部下達から得る機会になった。

また、他の社員達には、自分のワークバランスをもう1回見直すきっかけになったようだ。

### 4. 育児休業を支える成功要因 : 今後の取り組みに向けて

今回のケースを総括すると、会社にマイナスは何もなく、本人は非常に良かった、と両者、ハッピーな状況。その成功の要因としては、本人の強い意志と、休職中の参画を支える労働環境（月1度の全体会議出席）、インフラ整備（Eメール文化の浸透により、自宅にいても業務状況の流れが大まかに掴める）があったことを指摘。このような複合的な環境整備がされて、はじめて「育児休業」という制度は機能するのではないか。

また、若い人達は、上司が考えている以上に、休職によって「人に迷惑をかけたくない」という責任感や、「復職後に居場所がなくなるのではないか」などの心配を抱えている。本人達が考えすぎてしまっている。これが育児休業取得の妨げになっているように感じる。