

質問項目	コメントサマリー
従業員数	9,000人(男 7,630人/女 1,370人)
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	2人
2004年男女別出産休暇取得者数	有休で処理するものが多い
2004年男女別育児休業取得者数	
これまでの累計育児休業取得者数	男性 3名 (合計では40名)
B	
男性育休取得者の有無(いた場合取得者の職種、職位)	技術部
取得者がもたらした職場への変化	育休取得者の仕事はそれまで「彼しかできない」と独占的なものだったが、周りの者がカバーすることになって、他の社員の職域が広がる、新しいスキルを身につける機会になる。
次世代育成支援計画について計画の有無	
内容および特徴的な項目は何か	
実効性、有用性に関する意見。男女差は	
支援計画策定から期待すること、意図	
育児休業取得について(男性について、女性について)	
育児休業の申請手続きなど 育児休業の申請はどこで受け付けるか	直属の上司から、総務へ
直接の上司はどうかかわるか	退職者が独占的にしていた仕事をカバーするべく、他の部員にスキルアップをしていこう、という雰囲気を作っていく。
取得時、復帰時の職場全体への周知の仕方	
復帰後の期待度は(男性の場合、女性の場合)	
取得者に望むこと、あらためてほしいこと	復職後は、成長しているであろう同僚の、さらに上を目指してほしい。
女性の育児休業取得状況、出産退職の状況	
男性の出産休暇は一般的か。日数は	それなりに周知されていて、産後2、3日休みをとるのは一般的。
育児休業制度の認知度。社内的広報の有無	女性の場合は周知だが、男性もとれるということはまだまだ周知が行き届いていない。妻が専業主婦の場合も取れる、という点も認識不足。
育児休業メニューについて	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(現場)などの部署にはハードルが高い
	時間短縮勤務と、残業免除を1年間取れるとよい。ただ帰りづらい雰囲気が職場にある。所属長が業務内容や量を調整すればよいのだが、難しいのではないかな。

育児休業取得者の代替要員について	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。
育児休業者と職場とのコミュニケーションについて	いない間の連絡を取り合う、情報を会社が流す、といった仕組みが社内的に始まったところ。会社宛の業務メールを自宅に転送してもらい、部署の人を通じて指示をだすことも予定。
男性の育児休業取得10%にするという政府の目標は可能か	
残業免除の実現可能性、 妥当とされる期間、予想される反応など	
子育ての経験は仕事に役立つか	会社の枠にとらわれてきた会社人の自分を、会社との関わりをあえて断って、主夫になって社会を見る、ということを意識的にやってみることができる。
上司の反応、育児休暇に対する姿勢	最初は聞き取れないくらいびっくり。「彼がぬけちゃったらどうしよう」。その後、彼が休むということを前向きに受け止め、部署の対応を考える
上司の家庭観	
職場、同僚の反応	初めに直属の部下(いちばん実害が多いと思われる)に相談→「ああ、いいんじゃないですか」 部署の同僚ともざっくばらんに話す→特に否定的な意見は出ず。
どうやって前例を生み出すか	
働くスタイルの多様性について	
育休推進に必要なこと	制度を周知させること。職場で育児休業の取得はしようがない、と思ってもらえないと進まない

質問項目	コメントサマリー
従業員数	34,670人
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	
2004年男女別出産休暇取得者数	
2004年男女別育児休業取得者数	
これまでの累計育児休業取得者数	男性取得者はいない
男性育休取得者の有無(いた場合取得者の職種職位)	
取得者がもたらした職場への変化	
次世代育成計画について 計画の有無	制度については、従業員にPR(メールで)している
内容および特徴的な項目は何か	
実効性、有用性に関する意見、男女差は	
支援計画策定から期待すること	
育児休業取得について(男性について、女性について)	女性は結婚を機にした退職が多かったが、最近は激減。出産しても育児休業をとって復帰するケースがかなり増えてきている。
育児休業の申請の手続きなど 育児休業の申請はどこで受け付けるか	
直接の上司はどうかかわるか	
取得時、復帰時の職場全体への周知の仕方	職場ごとに上司がアナウンス。
復帰後の期待度は(男性の場合、女性の場合)	
取得者に望むこと、あらためてほしいこと	
女性の育児休業取得状況、出産退職の状況	今は結婚しても辞めずに勤めるのが当たり前、なおかつ出産して勤めるのも当たり前。
男性の出産休暇は一般的か、日数は。	出産に立ち会う際に取得している事例も多い
育児休業制度の認知度、社内的広報の有無	育休そのものについてはメールでPRしているが、とくに男女の区別は意識されていない。
育児メニューについて	これらの選択枝の他に、ホームオフィス制度といったものがあるといい。(週に2回は会社、それ以外は自宅を拠点に仕事をする。通勤時間などの負担がだいぶ軽減される。)
育児休業取得者の代替要員について	派遣社員を雇用。
育児休業者と職場とのコミュニケーションについて	システム転換や人事異動といった情報も知らされないことが多い。

男性の育児休業取得10%にするという政府の目標は可能か	10%という値に意味はあるのか。チャレンジングではあるが、絶対の義務と政府から言われたら社命となって、義務的に取ることになるだろう。
残業免除の実現可能性 妥当とされる期間、予想される反応など	
子育ての経験は仕事に役立つか	
上司の反応、育児休業に対する姿勢	休業をとった以上は会社のことは忘れて本来の目的を達成してほしい。仕事を気にするのではなくきれいさっぱり忘れて、1年間子育てに専念してもらいたい。
上司の家庭観、仕事観	
職場、同僚の反応	
どうやって前例を生み出すか	
働くスタイルの多様性について	現在は、一日最長2時間の育児短時間勤務が認められている。
育休を推進するにはどうしたらよいか	会社が、一人欠けたからといって回らないような状態ではおかしい。誰かが育休をとってもすぐにサポートできる態勢であるかが重要。
	経済的な援助は必要。

質問項目	コメントサマリー
従業員数	38,510人(男性33,926人 女性4,584人:平成17年3月末)
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	約1%
2004年男女別出産休暇取得者数	
2004年男女別育児休業取得者数	男性:2人 女性:315人
これまでの累計育児休業取得者数	2,621人(平成3年より)
男性育休取得者の有無(いた場合取得者の職種、職位)	あり
取得者がもたらした職場への変化	要員が逼迫している状況で、補充が難しく、グループ内の取得者発生は、他のメンバーへの業務負担となり、不満の残る場合がある。
次世代育成支援計画について計画の有無	あり
内容および特徴的な項目は何か	育児休職者の職場復帰支援策の充実(休職者のニーズ把握)
	両立支援への積極的な取組の考え方について人事方針として明確化し、管理職への徹底と社員への情報提供の充実を図る
	働き方の見直しに資する労働条件の整備
実効性、有用性に関する意見。男女差は	
支援計画策定から期待すること、意図	
育児休業取得について(男性について、女性について)	勤続1年以上の社員で復職後引き続き勤務する意志のある者が、子の育児に専念するために休職を希望した時に取得可能
	産後休暇(取得は女性のみ)終了後、子が満3歳に達する年度末まで(男女不問)
育児休業の申請手続きなど 育児休業の申請はどこで受け付けるか	「出産休暇・育児休職届出書」を本人が職場管理職に提出 「社外アクセス利用・パソコン貸与(希望者のみ)」職場管理職より申請
直接の上司はどうかかわるか	
取得時、復帰時の職場全体への周知の仕方	
復帰後の期待度は(男性の場合、女性の場合)	
取得者に望むこと、あらためてほしいこと	
女性の育児休業取得状況、出産退職の状況	
男性の出産休暇は一般的か。日数は	配偶者が出産した場合は2日間の有休がある

育児休業制度の認知度。社内的広報の有無	
育児休業メニューについて	
育児休業取得者の代替要員について	
育児休業者と職場とのコミュニケーションについて	社外アクセス利用・パソコン貸与(希望者のみ) 社内イントラネットへのアクセスによる情報共有(希望者のみ)
男性の育児休業取得10%にするという政府の目標は可能か	能力のある女性が、フルに能力を発揮し、活躍できる条件整備の取り組みの一環として進めるものであり、目標として管理するものとは異なる。 現在、育児休業者のほとんどは女性であるが、多様な考えの女性が増えるなかで、その活躍推進として男性の育児休業者が増えるのは良いと考えている。
残業免除の実現可能性、 妥当とされる期間、予想される反応など	
子育ての経験は仕事に役立つか	
上司の反応、育児休暇に対する姿勢	
上司の家庭観、仕事観	
職場、同僚の反応	
どうやって前例を生み出すか	
働くスタイルの多様性について	
育休を推進するにはどうしたらよいか	
復帰後のポスト。現状復帰か、異動か	
育休を促進するにはどうしたらよいか	

質問項目	コメントサマリー
従業員数	5575名
配偶者が第3号被保険者の男性	
女性管理職比率	2000年からポジティブアクションプラン(3年間の時限立法)を実施し、当時11名(900名中)から5%弱50数名まで上昇させた。
2004年男女別出産休暇取得者数	※手元の資料で実数はわからないが、1～2日で男性も取得するものが多い。
	規定どおりの5日間取得をするものは聞かない
2004年男女別育児休業取得者数	女性94名、男性1名
これまでの累計育児休業取得者数	男性 2名 女性は平成4年～17年で97名(ほぼ100%の取得率)
B	
男性育休取得者の有無(いた場合取得者の職種職位)	過去に2名取得。最近取得した男性は、子会社での総務部長職(取得当時)。
取得者がもたらした職場への変化	いい意味で特別なことと取られなれていないように見える。本人も聞かれば快く話してくれるが、自分から特段のこととしてはなさない。人事としては良い事例があるのは心強い。
次世代育成計画について 計画の有無	有り
内容および特徴的な項目は何か	1. 育児休業が取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備。2. 子供の介護のための休暇を拡充するとともに、看護を要する際の休暇を取得しやすいように積み立て年休の利用可能とする。3. 多様な働き方として在宅勤務制度の利用。4. インターンシップ等の就業体験受け入れ体制の創設。
実効性、有用性に関する意見。男女差は	1. もともとのポジティブアクションプランの実行とその問題点の認識、2. 成果主義の導入、3. CSRの流れがあったので、次世代育成法は千載一遇のチャンスとして”錦の御旗”として利用。企業としては”業績に結びつく”ということを明確にして推進していきたい。
支援計画策定から期待すること	優秀な女子学生が集まること。また企業としての取り組みを高く評価してくれる成熟した消費者からの選別により、売り上げ増加につながること。
育児休業取得について(男性について、女性について)	
育児休業の申請の手続きなど 育児休業の申請はどこで受け付けるか	以前は上司だったが、今は担当部署を設置し、まずはそこで相談にのる体制。
直接の上司はどうかかわるか	
取得時、復帰時の職場全体への周知の仕方	特段、朝礼など行ったりはしない。
復帰後の期待度は(男性の場合、女性の場合)	
取得者に望むこと、あらためてほしいこと	
女性の育児休業取得状況、出産退職の状況	
男性の出産休暇は一般的か、日数は。	1～2日とるのは普通になってきている。
育児休業制度の認知度、社内的広報の有無	社内報を月3回発行 この中で紹介

育児休業メニューについて	一生をグラデーションで考えていく必要がある。3ヶ月程度は完全休業(3ヶ月は最短であり最長の長さではないか)、それ以降はいろいろな選択ができるオーダーメイド型になるのがよいのではないか。ただし、制度を定着させるといったような大きな変革をもたらすときには、最初のうちは強制的にとらせるようなことが必要かもしれない。
育児休業取得者の代替要員について	OG派遣の検討。過去20年の間に辞めた女性社員が1000数百名いるので、休業中の代替要員として彼女らを活用できる仕組みを検討中。
育児休業者と職場とのコミュニケーションについて	
男性の育児休業取得10%にするという政府の目標は可能か	育児休業の定義にもよるが、期間がみじかければ楽勝ではないか。子供が生まれたら1週間は休むのが当たり前、といった環境を作っていくこと。
残業免除の実現可能性 妥当とされる期間、予想される反応など	
子育ての経験は仕事に役立つか	
上司の反応、育児休業に対する姿勢	
上司の家庭観、仕事観	
職場、同僚の反応	
どうやって前例を生み出すか	
働くスタイルの多様性について	1. 在宅勤務制度を実験的に導入中。 2. OG派遣制度をつくり、退職後、働く意志のある型に対して派遣社員として働く制度を作る。
育休を推進するにはどうしたらよいか	育児休業をキャリアの転機になりうる、という発想の転換が必要。たとえばある程度の期間、育児休業を取得する場合は、前向きな意味で移動をかけるというのもひとつの発想。そうすることにより、職場に負担をかけるという負い目もなくなるし、新しい職域の開発にもつながる。 もうひとつは、これまでの企業と家庭の壁の高さ(家事の価値付けの低さと企業に働くことの価値付けの高さ)をいかに下げるか、という視点が必要ではないか。一度、退職してもスムーズに復職できるような仕組みづくりが大切。

期間中は完全に休む

賛成 12名 (取得男性 8名 / 未取得男性 2名 / 事業所 2名)

反対 0名

	年齢	職務	取得子	取得期間	意見
取得者		営業	第1子	半年間	短縮勤務や残業免除などのフレキシブルな仕組みは、子どもを育てることを目標に取る育児休業としては、あまり適当でない。まとまった休みをとることは、確かに職場にはマイナスの負担を大きくかけるが、当人と子どものためには一番良い方法。幼児は、いつ熱などで体調を崩すか分からないし、フレキシブルなものではきちんとした対応が取りにくい。
	36	開発	第2子	1ヶ月	育児休業の期間中は、『完全に休む』ことが自身のためにも、子どものためにもよいと感じた。
	43	研究	第2子	2週間	理想的なのは、完全に休む体制で1ヶ月もらえること。
	32		第1子	1ヶ月 実質2ヶ月	完全に休めるのが理想。業務面を考えると難しいが、ある程度子どもが動き回るようになってからが大変と想像するので、産後だけでなく期間を分散させて取れる仕組みがあると良い。
	38		第2子	1ヶ月	完全に休む体制を支持。人事管理上も、その間の対策を立て易い。
	34	人事	第2子	半年間	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)。
	37	人事	第1子	5日間	理想的なのは、完全に休んで2週間。後任や人の手当なしで普通にワークする。仕事のやりくり次第で休業は1ヶ月まで。1ヶ月より長くなると、人間的な手当が必要。同じところに復職できるか不明。仕事の調整は取れるが、男性の取得で問題なのは収入問題。短期ベースでの話を積み上げていくほうが現実的。長く取ることだけに意味があるとは思わず、リリーフ的な位置づけでいつでも活用できることや、制度を利用して積極的に育児にコミットする機会を持つことが大切。
	39	経理	第1子	3ヶ月	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

未 取 得 者	38	人事			出産直後に完全に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みは中途半端で、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。
	33	企画			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。
事 業 所		人事			完全に休む形で1,2週間が有効に感じる。
		人事			仕事を与える側からすると、「完全に休む」という形をとってもらったほうがいい。期間は1ヶ月程度。

提案者 1名（未取得男性）

未 取 得 者		事務系			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
------------------	--	-----	--	--	--

週休を増す仕組み

賛成者 6名（取得男性 4名／未取得男性 1名／事業所 1名）

	年齢	職務	取得子	取得期間	意見
取得者	32		第1子	半年間	実態に合うかは別として、希望は週休2日。仕事を減らし、育児時間を上げる形を1年ではなく、3年程度可能だと有難い。ただ会社側から考えると、完全に休む形がやり易いだろう。
	39	経理	第1子	3ヶ月	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）があると思う。
	37	企画	第1子	1ヶ月	生後1年間は何らかの形で関与したほうがいい。「完全に休む」は経済的に厳しいので、週休を増す形だと1年間くらいはできるのではないか。仕事に繋がっていないと不安になる人にも良い仕組み。
	31	人事	第2子	4日間	1日完全に休んで週4日勤務を1ヶ月ぐらいが取得しやすい
未取得者	45	人事			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、妻の負担も大きいので、完全に休める形で休暇が取れるとよいが、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と。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。
事業所		人事			仕事の仕方次第で職場で受け入れられる仕組みであり、可能だと思う。期間は1年間くらいは大丈夫。

反対者 6名（取得男性 4名／事業所 2名）

取得者	31		第3子	8ヶ月	1歳前の育児を想定すると、週休を増しても対応は難しく非現実的。
	34	人事	第2子	半年間	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。
	32		第1子	1ヶ月 (実質 2ヶ月)	週休を増す仕組みは、業務面から見ても問題が多く(半休の場合は何が出来るか、部下が仕事をしづらい等)、家事・育児参加の面からしても、週に数日ではなく、

					毎日コンスタントに関われる仕組みのほうが子どもにとっても良いと感じる。
	31	人事	第2子	4日間	「半日休み」は通勤時間を考えると非効率的。
事業所		人事			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。
		人事			週休を増やす仕組みは、仕事分担の仕方が現実的には難しい

提案者 3名（未取得男性 1名／上司 2名）

未取得者	33	企画			週休を増やす仕組みは、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。
事業所		人事			週休を増やす仕組みは、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。
		人事			週休を増やす仕組みは、仕事面では工夫できるが、相対的に一番ハードルが高い仕組みに感じる。チームでやっている場合、このような多様性を盛り込んでうまく管理が回るのか疑問。

労働時間短縮・残業免除

賛成者 3名（取得男性 1名／事業所 2名）

	年齢	職務	取得子	取得期間	意見
取得者	43	研究	第2子	2週間	半年なり1年間取れば良いと思う。大切なのは、休みの日数を増やすことではなくて、毎日のスケジュールのなかで、子どもの面倒を見られる一定の時間をきちんと取れるような勤務体制をつくること。
事業所		人事			家族に喜ばれる
事業所					1年間取れるとよい。ただ残業免除といっても、帰りづらい雰囲気が職場にある。業務内容や量を、所属長が調整すればよいのだが、難しいのではないかな。

反対者 1名（事業所）

	年齢	職務	取得子	取得期間	意見
事業所		人事			事前に分かっていたら手立ては考えられるが、「週に何日休む」「毎週月曜日必ずいない」「半日いない」などと言われてしまうと、仕事を組みにくく（特に営業などの相手ある業務では）、周囲の理解も得られにくい。また本人のキャリアもつきにくくなる。

問題指摘 2名（取得男性 1名／事業所 1名）

	年齢	職務	取得子	取得期間	意見
取得者	36	開発	第2子	1ヶ月	利便性は高く、復職後の勤務スタイルとしては、なくてはならぬフォロー体制だが、やはり、その中で出せるアウトプットには限界があり、最近の成果重視の傾向のなかで、どうしても低い業務評価にならざるを得ないため、当人の心理的な負担が非常に大きい。また、どっちつかずで専念ができない状況は、業務上においても関係者との調整等で難しい問題が出てきやすい。
事業所		人事			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する。

労働時間短縮

賛成者 4名（取得男性 3名／事業所 1名）

	年齢	職務	取得子	取得期間	意見
取得者	39	経理	第1子	3ヶ月	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。
	37	人事	第1子	5日間	現実的に非常に喜ばれるのは、短縮時間勤務。保育所との両立が一番重要なテーマになるなか、朝一の時間と夕方の時間に自由度があるのは、子育てをしていく上で重要。10分、20分の差がものすごく大きく価値の高い時間になる。
	31	人事	第2子	4日間	使いやすいと思う。
事業所		人事			「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可能だと思う。期間は1年間くらいは大丈夫。

残業免除

賛成者 4名（取得男性 1名／未取得男性 2名／事業所 1名）

	年齢	職務	取得子	取得期間	意見
取得者	32		第1子	1ヶ月 (実質 2ヶ月)	非常に支持。子どもとの関係が取れる。
未取得者	28	総務			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）。
	38	人事			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。
事業所		人事			残業免除を1年間などは出来ないことはないが、最前線の部署では辛い。

残業免除

反対者 5名（取得男性 4名／未取得男性 1名）

	年齢	職務	取得子	取得期間	意見
取得者		営業	第1子	半年間	また営業という職種では、実際の仕事としては成り立っていない。
	34	人事	第2子	半年間	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。
	32		第1子	半年間	残業免除は不可能。
	31		第3子	8ヶ月	職務上できないこともある（相手ある場合）
未取得者	33	企画			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。

育児休業メニューについてのその他の意見・提案

	年齢	職務	取得子	取得期間	意見
取得者	39	経理	第1子	3ヶ月	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。
	32		第1子	1ヶ月 実質2ヶ月	完全に休めるのが理想。業務面を考えると難しいが、ある程度子どもが動き回るようになってからが大変と想像するので、産後だけでなく期間を分散させて取れる仕組みがあると良い。
	38		第2子	1ヶ月	一役人としては、休業期間は数ヶ月が限度。役人は、勤務日数が昇進に関係し、1年休むと1年後輩と同じになってしまう。
未取得者	35	営業			ホームオフィス制度の導入がいいのではないかと。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社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。
事業所		人事			メニューの多様化は、特に男性社員の育児休業に対する認識を変え、浸透させるという意味においては非常に有効。ただ反面で勤務を管理する立場からすると、多様化が進むと管理できないというデメリットを非常に危惧している。
		人事			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だろう）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。

	人事			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）。
	人事			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）。
	人事			個人の状況に応じて選択できる働き方を整えることは必要。「完全に休む」以外にも、「残業免除」や「週休を増す」仕組みを、状況と子どもの育ちに合わせて選べるように取り入れられていくべき。柔軟な勤務体制の管理をすることは、勤怠管理を徹底させれば問題ないと思う。

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	子育てと仕事の両立支援	都市問題研究	56(6)	14-31	2004
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

2. 学会発表

発表者氏名	論文タイトル名	学会名	発表年
岩男壽美子・国広陽子・高山緑	公開シンポジウム「父親の育児参画と育児休業がもたらす新たな可能性」	国際ジェンダー学会大会	2005
高山緑・岩男壽美子・国広陽子	男性の育児休業取得に関する意識調査	日本心理学会第69回大会	2005

子育てと仕事の両立支援

いっわ 岩 男 寿美子

(武蔵工業大学環境情報学部教授)

平成2年の「1.57ショック」から平成16年5月に予定されていた少子化社会対策大綱の策定に至る14年間で振り返ると、政府が進めてきた少子化に対する取り組みは、子どもを産み育てたい人のニーズに添えるための環境整備をかなり積極的に進めてきたことが認められる。しかし、出生率推計を大幅に下回る少子化の進展に歯止めがかかると見えず、これまでの取り組みでは不十分なことも明らかである。

少子化をもたらしている原因には多くの要因が複雑に関係しており、少子化傾向に歯止めをかけるためには多様な取り組みが必要である。即効薬も万能薬もない。筆者は、出生率回復にむけた様々な取り組みのなかでも、職場および家庭における男女共同参画の実現がとりわけ重要であると考えている。そこで本稿では、筆者が行った調査研究の結果を引用しつつ仕事と子育ての両立を容易にするための環境整備をめぐる問題や解決策について述べたうえで、「両立」という考え方から仕事と個人生活の「統合」への発想の転換を提案する。

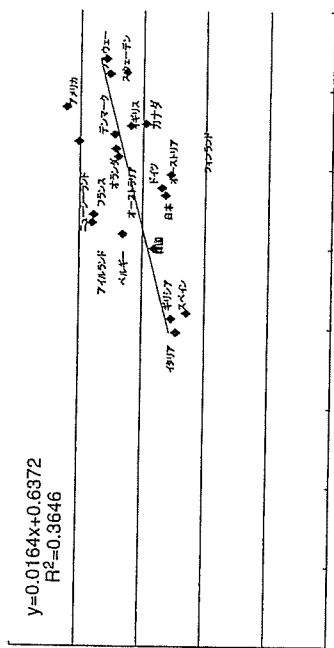
1 女性の就業と出生率との関係

社会のあらゆる場面、とりわけ職場における男女共同参画の実現なしにはわが国が「21世紀の最重要課題」¹⁾として目指している男女共同参画社

1) 男女共同参画審議会「男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方—21世紀最重要課題」平成12年9月

会の形成はありえない。男女共学制度ははじめ男性と肩をならべて高等教育を受けてきた多くの女性たちが、能力を発揮し、社会にその力を十分に還元する機会を奪われている状態は、日本にとって大きな損失である。ところが少子化という未曾有の事態を前に、少子化は女性たちが職場進出をしたために生じたという、事実とは異なる主張がある。仮にこうした主張が事実を反映しているのであれば、税金を使って保育環境の整備をはじめとする仕事と子育ての両立支援策を推進することに国民の納得を得るのは難しい。そこで、まず女性の就業率と出生率との関係をみてみよう。

図-1 女性の労働力率（横軸）と出生率（縦軸）



出典 内閣府男女共同参画局資料 平成16年

OECD諸国の平成12年時点でのデータをもとに内閣府が行った分析によると、女性の労働力率と出生率の間には正の相関が得られている(図-1)。しかし両者の正の相関は80年代中盤以降に生じたものである。OECDの分析によると、70年代から80年代前半には負の相関関係にあったものが次第に弱まり、80年代中盤になって正の相関に転じた」と指摘されている。国別に時系列で労働力率と出生率の関係をみると、必ずしも正の相関が認められないケースもあるが、全般的傾向としては、支援サービスの提供により就業と子育ての両立が可能となり、正の相関になったものと思われる。また、就業の性格や理由も子供観や育て方とともに大きく変化した結果、

女性の就業による世帯の可処分所得が増加してこその安心して子供を産み育てられるという考えが広がった。こうした状況も正の相関をもたらしやすうに作用していると思われ。従って、女性の社会進出が少子化をもたらしただという主張は、かつて正しかった時代もあったが、今日の日本については誤った主張であるということになる。

20代前半の男女の労働力率には殆ど差が認められないにもかかわらず、20代後半以降の女性の労働力率は男性に比べて大幅に低い。今後労働力不足が見込まれるなかで優秀な人材確保競争が国際的にも激化すると予測されているにもかかわらず、わが国では、貴重な人材から能力発揮の機会を奪っているのである。

年齢別にみた女性の労働力率を表すM字型曲線の谷にあたる30代前半層の離職理由は、結婚・育児が主因となっている。更に、子育て期女性たちの就業意欲は強いことが窺え、3歳以下の子供のいる女性のうち就業を希望する女性は37%という報告もある。また彼女たちの配偶者である男性が「仕事と子育ての両立を図るべき」と考える割合が39.4%と男性回答者全体の平均(26.7%)よりも大幅に高い。また、出産退職した場合の機会費用は「経済財政白書」²⁾が指摘するように極めて高い。従って、育児をしながら働き続けるような環境を整備することが必要になる。その際、効果的な支援をするためには、支援策の対象となる世代の価値観を十分に斟酌することが重要である。

2 出産世代の価値観

今日出産期にある世代の親に当たる世代は、自分たちが何事に対しても専ら受身の生き方、考え方をしていた結果避けられなかった苦い競争体験と敗戦を契機に、子ども達の世代には同じ過ちを犯させないことを願った。娘たちにもひとりの人間として本人が望むような人生を自由に選択し、主

体的に生きることが期待した。そして女性の自立や生きがいが増調されるようになった。

当然の結果として、結婚や子どもを産むことは個人の選択のひとつになり、子どもは「さずかる」ものから「つくる」ものになった。だから子どもは自分の思い通りになるはずであるという思い込みと同時に、選択した親の責任も急速に重圧感を増した。他方、学業偏重のなかで、家族の大切さや親から子への世代間のつながりの重要性や、時には自分の望みを抑えて配偶者に合わせる必要があることなど、社会に生きるひとりの人間としての責任を体得させることはなおざりにされてきた。当然の帰結として結婚や出産・子育てを巡る考え方や行動が大きく変化した。われわれはそれぞれを受け止めたうえで、社会的にどのような対応が必要か可能性があるかを検討すべきであろう。ひとりの個人として、性別にかかわらず個性を発揮して暮らしたいと願っている次世代のために、われわれが目指すべき社会として男女共同参画社会以外の選択はありえない。

3 出産年齢—女性のからだからみた産み時

生き方の選択肢が増えているものの、年齢的制約を超えられないものに出産がある。結婚が必然から個人の選択肢のひとつになったこともあって、平均初婚年齢は男性28.8歳、女性27.0歳(平成12年度)と、女性についてはこの四半世紀に約2.3歳遅くなっている。こうした晩婚化傾向に伴い、出産年齢も遅くなっている。

しかし、子どもを産みたい人が産める様に環境整備をすることはいわれなくても、産みたいときに産むことができるようにするという「産み時」については、筆者も参加した「生殖と社会環境整備に関する研究会」³⁾がとり

3) 生殖と社会環境整備に関する研究会 代表末岡浩 メンバー：岩男壽美子、飯塚理、八、国広陽子、金子恵一、細井美彦、高橋倫子、谷垣礼子、中林章、佐藤健二、田島博人

2) 内閣府「経済財政白書」平成15年