



男性が育児に参加するワーク・ライフ・バランス（その2）

「男性が育児に参加するワーク・ライフ・バランス（その1）」では、近年耳にする機会が増えた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」について、特に育児に注目をし、男性の育児参加の現状についてみてきた。

「男性が育児に参加するワーク・ライフ・バランス（その2）」では、企業の取り組み方、企業の取り組みに対する助成制度、また変わりつつある男性の育児参加に関する施策についてみていく。

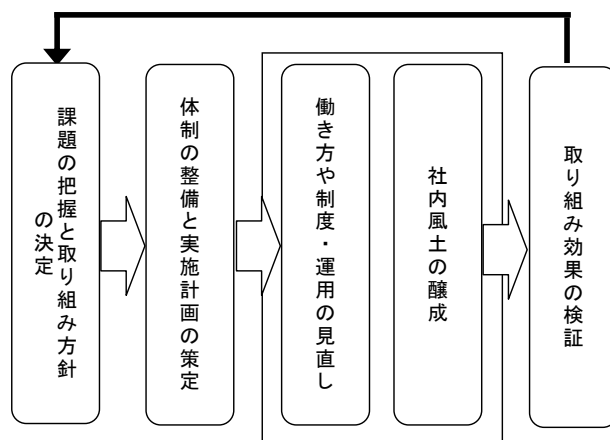
1. 企業としてどのように取り組むか

企業が男性の育児参加を含めた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に取り組むことは、従業員にとってのモチベーション向上をもたらし、生産性向上をもたらす意味においても、そしてまた近年「企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）」が問われている中で、重要かつ必要なこととなってきている。

企業とそこで働く者に求められているのは、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」によれば、「協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む」ことである。

それでは、具体的にはどのように取り組んでいくことが考えられるか。PDCAサイクルに従うと、図表1のような取り組みステップとなる。

図表 1 企業の取り組みステップ



（出所：財団法人 21 世紀職業財団「男性社員が育児参加しやすい職場づくりガイドブック」より著者作成）

（1）課題の把握と取り組み方針の決定

男性が育児に参加しやすい環境にあるかどうか、自社の制度がどのようになっているか、また従業員がどのように感じているか、現状を把握することが重要である。

自社の制度については、「ファミリー・フレンドリーサイト」（<http://www.familyfriendly.jp/>）で提

供されている「両立指標」が参考となる。この指標では以下の5つのカテゴリについて、法律で義務付けられている水準に従って取り組みを行っているかを評価するのではなく、より積極的な取り組みを行っているかを評価するものである。

- 育児や介護のために休業できる制度等
- 仕事をしながら育児や介護ができる制度等
- 「育児や介護のために休業できる制度等」及び「仕事をしながら育児や介護ができる制度等」の利用状況
- 制度を利用しやすい環境づくり
- その他の仕事と家庭との両立がしやすい制度等

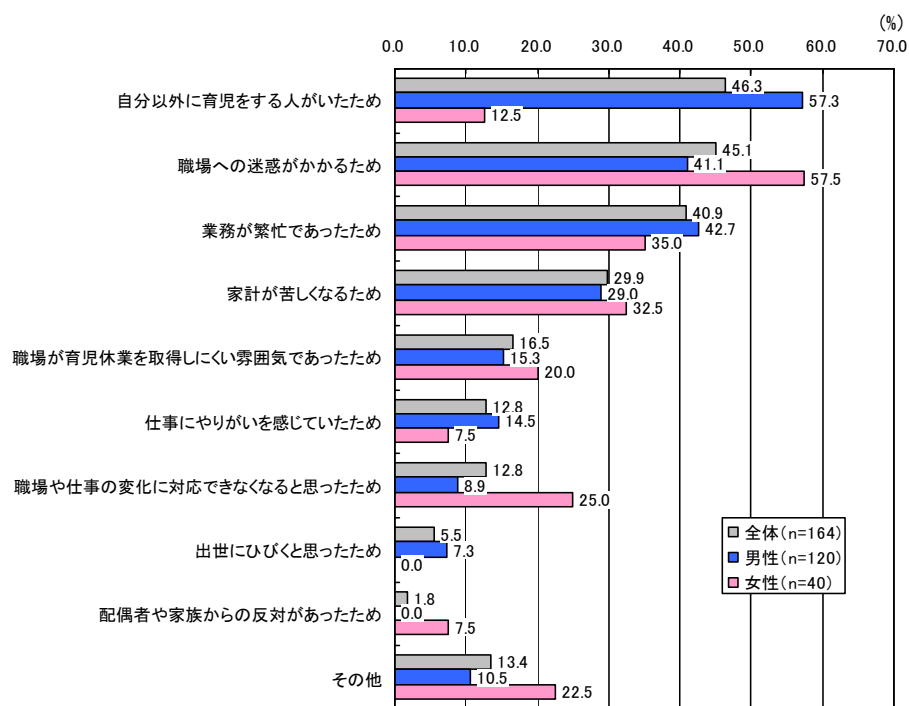
従業員がどのように感じているかについては、アンケート調査並びにヒアリング調査を行うことが有効である。

アンケート調査では、男性従業員の育児の現状（どの程度育児に取り組んでいるか）、育児を阻害する要因、企業の育児制度に対する満足度、企業側に期待すること等が調査項目として考えられる。ヒアリング調査では、アンケート調査だけでは確認できない内容について意見聴取を行う。

また、既存調査からも男性が育児参加を進めるための課題について把握することができる。

男性が育児休業を利用できたのに取得しない理由としてはいくつかの要因がある。ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」（2002年）によると、男性が休業を取得しなかった理由として最も多く挙げている理由が「自分以外に育児をする人がいたため」である。次いで挙げられている理由は、「職場への迷惑がかかるため」「業務が繁忙であったため」であり、職場での仕事が育児休業によって悪影響を及ぼされることを懸念して取得していないケースである。また、「家計が苦しくなるため」は、男性の方が女性より概して収入がよく、その収入源が細くなることによって、経済的基盤が脅かされる不安から取得していないケースである。さらに、仕事については「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため」「職場や仕事の変化に対応できなくなるといったため」「出世にひびくといったため」といった、職場が男性の育児休業を受け入れる体制作り、男性の育児休業に対する理解が十分にされていないために起こりうる不利益への不安から取得していないケースがみられる。

図表 2 休業を取得しなかった理由（育児休業を利用できたのに取得しなかった者）



(出所：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」（2002年）)

男性が育児に参加するにあたっては、育児休業を取得するだけでもこれだけのハードルを乗り越えなければならない。企業として男性の育児参加支援への取り組みを行う上では、これらの課題に対応できる制度設計を行う必要がある。

(2) 体制の整備と実施計画の策定

a. 体制の整備

男性の育児参加支援への取り組みを検討するためには、中心的な役割となる組織が必要である。

「男性社員が育児参加しやすい職場づくりガイドブック」においては、「経営者主導型委員会」「人事主導型委員会」「社員参画型委員会」の3つの設置形態が例示されている。

設置形態	特徴	メリット
経営者主導型	社長直轄の組織としてトップダウン的に行う方法	社内決定がスピーディーとなり、また社内への徹底が容易にできる
人事部主導型	男性の育児参加への取り組みにかかわり、推進する人事部が加わって行う方法	人事部が加わることによって、取り組み内容の検討が効率的になる
社員参画型	社員の側から経営者、人事部等へ提案を行う方法	社員のニーズが集約しやすい

それぞれの特徴やメリットを踏まえた上で体制を整備し、実際の取り組み内容を検討することとなる。

b. 実施計画の策定

取り組み方針が明確になったところで、現状を分析し、具体的な対策を検討、整理する段階に入る。そして男性の育児参加を効率的に促進させるための具体的な計画を策定する。

計画においては、その前提となる方針、計画期間、体制、男性の育児参加に関する現状と課題を示す。そしてそれらの課題に対して、計画期間の中でどのような対策を講じるかについて、どの部署が何を行うといった、より具体的な内容で示していくことが望ましい。

図表 3 男性の育児参加促進実施計画（例）

I. 計画の前提
1. 取り組み方針
2. 計画期間
3. 検討・推進委員会の体制
4. 男性の育児参加に関する現状と課題
(1) ファミリー・フレンドリー・サイトによる診断結果
(2) 社内アンケート調査、ヒアリング調査の結果
II. 男性が育児参加しやすい職場づくりに向けた課題への対応
1. 男性の育児参加に向けた働き方や制度・運用の見直し
(1) 働き方の見直し
(2) 両立支援制度の導入・改善
(3) 両立支援制度運用の円滑化
2. 男性が育児参加しやすい社内風土の醸成
(1) 一般社員や管理職への情報提供
(2) 男性社員への情報提供

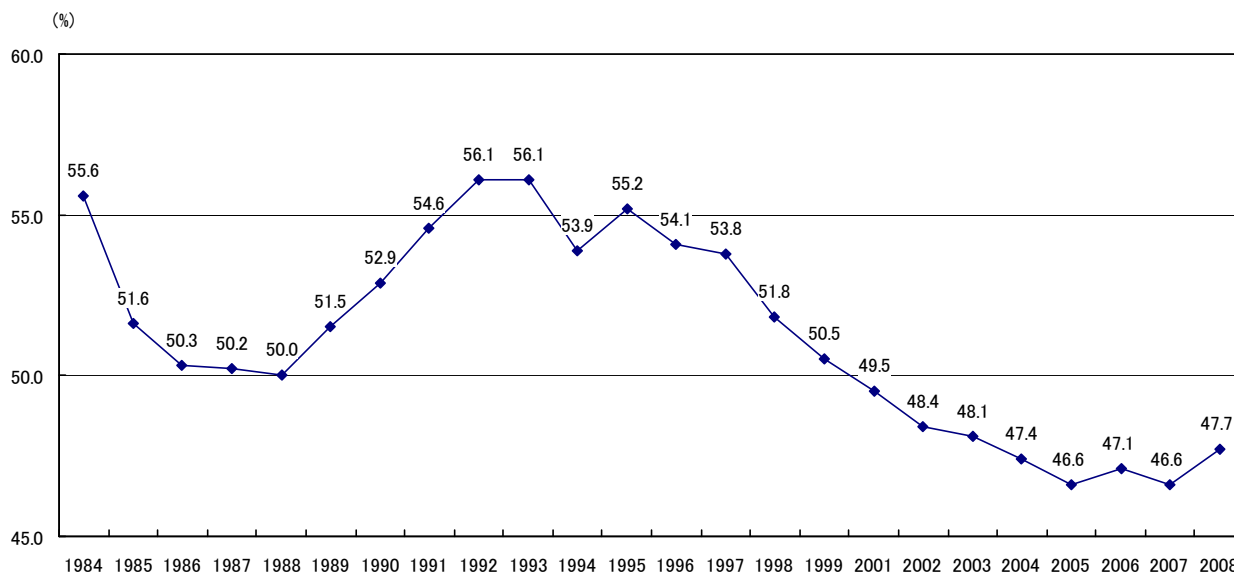
(出所：財団法人 21 世紀職業財団「男性の育児参加促進研究会報告書」(2007 年 3 月) より著者作成)

(3) 働き方や制度・運用の見直し

男性の育児参加を進めるためには、まず労働時間の面からの見直しを行う必要がある。業務の流れや分担などを見直し、業務効率化を図ることが不可欠である。また、残業が当たり前となるような長時間労働が慢性的になっている職場については、意識改革が必要である。

また、ノー残業デー等の早帰り運動、年々減少傾向にある年次有給休暇（図表 4 参照）の取得を促進することも重要である。

図表 4 労働者 1 人あたりの平均年次有給休暇の取得率



(出所：厚生労働省「就労条件総合調査」(各年版)より著者作成)

(4) 社内風土の醸成

企業側としては、「育児休業制度が取りやすい環境ができていいる」と思っている、従業員の側がそう思っていないケースもある。厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」によれば、共働きの男性が育児休業を取得する場合において、企業側は取得しやすい制度になっていると考えていても、男性従業員の側からみると取得しにくいという結果が出ており、企業側と従業員側の認識が大きく異なっていることがみて取れる。

図表 5 ケース別にみた、育児休業制度の取得しやすさに関する認識の相違

企業調査の結果	調査数 (n)	従業員調査の結果							
		取得しやすい	どちらか といえば 取得しやすい	どちらか といえば 取得しにくい	取得しにくい	無回答	「取得しやすい」計	「取得しにくい」計	
女性が取得する場合	全体	801	41.2	35.3	13.6	9.5	0.4	76.5	23.1
	取得しやすい	584	45.9	39.2	9.6	5.0	0.3	85.1	14.6
	取得しにくい	109	6.4	20.2	36.7	35.8	0.9	26.6	72.5
共働きの男性が取得する場合	全体	306	1.6	9.8	31.7	55.6	1.3	11.4	87.3
	取得しやすい	56	3.6	17.9	37.5	41.1	0.0	21.4	78.6
	取得しにくい	212	1.4	9.0	30.2	57.5	1.9	10.4	87.7

(注：著者による網掛けは企業調査における回答と従業員調査における回答に違いがみられた項目を示している)

(出所：厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2008年) (委託元：ニッセイ基礎研究所)より著者作成)

また前述の通り、育児休業を取得したいと考える男性にとって、取得するためにはハードルがある。それらのハードルを乗り越えるための制度を設計するに際して、それぞれの企業の課題や導入可能性などから、以下の方法が考えられる。

- a. 育児休業制度
- b. 勤務時間を柔軟にする制度
- c. 所定外労働をさせない制度
- d. 在宅勤務制度
- e. その他の施策

a. 育児休業制度

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる（一定の範囲の期間雇用者も対象）。一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができる（育児・介護休業法¹第5条～第9条）。

両立支援制度である育児休業制度については、女性の利用を念頭に置いたケースが多いが、男性の利用についても意識することが重要である。

- ・ 育児休暇の分割取得
- ・ 育児休業中の賃金の一部有給にする経済的支援

b. 勤務時間を柔軟にする制度

事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

また事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない（育児・介護休業法第23条、第24条）。

法律を上回るように、勤務時間を柔軟にする制度を導入するののも一つの方法である。また、育児休業制度を充実させることについて、ハードルが高いと感じる企業にとっては、まずは勤務時間を柔軟に捉えるところから始めるのも一つの手である。

(a) 短時間勤務制度

- 1日の所定労働時間を短縮する制度
- 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等の制度）
- 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

(b) フレックスタイム制

- 通常のフレックスタイム制度の他、コアタイムを設定しないスーパーフレックス制等が考えられる

(c) 短時間勤務制度とフレックスタイム制の併用

- 短時間勤務制度では始業・終業時間が固定されるが、それをフレックスタイム制と併用することによって、より柔軟な始業・終業時間の設定を可能とした制度

(d) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

- 一日の所定労働時間を変更せずに始業・終業時間の繰上げ・繰下げを行う制度

¹介護・育児休業法の正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」

c. 所定外労働をさせない制度

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働をさせてはならない（育児・介護休業法第 17 条、第 18 条）

- さらに所定外労働もさせないことによって、育児に専念する時間を増やす制度

d. 在宅勤務制度

在宅勤務制度の導入が可能である業種であれば、在宅勤務により育児に取り組む前と変わらない仕事量を維持しながら、仕事と育児の両立を図ることも考えられる²。ただし、生産性を維持・向上するために取得者の資質が問われるとともに、情報セキュリティについても留意する必要がある。

e. その他の施策

- 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- 育児のための生活費用、ベビーシッターなどの補助等の経済的支援

(5) 取り組み効果の検証

男性社員への育児参加支援に取り組んだ結果、現状が改善されているか、また計画で掲げられた目標がどの程度達成できているか、「両立指標」やアンケート調査、ヒアリング調査の実施等による検証を行い、さらなる改善策へとつなげる。

2. 企業への取り組みに対する助成（財団法人 21 世紀職業財団による育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金））

これまで取り上げてきた、男性が育児に参加する取り組みも含め、財団法人 21 世紀職業財団では、育児・介護等における両立支援に対する各種助成制度が提供されている。

(1) 男性労働者育児参加促進コース

男性の育児参加促進については、厚生労働省所管の財団法人 21 世紀職業財団が、男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けたモデル的な取り組みを行う事業主を同団の地方事務所長が指定し、実際に取り組みを行った場合に助成金を支給する制度がある。ここでの指定の要件となるのは以下の項目をすべて満たす事業者である。

支給額は 1 事業主あたり 1 年度 50 万円、2 年度を限度として支給される。

- 2 年間にわたり、事業主全体として、男性の育児参加促進事業を実施し、かつ成果が期待できること。
- 指定を受ける前に、育児休業を取得した男性労働者がいないこと。
- 次世代育成支援対策推進法第 12 条に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること（常時雇用する労働者数にかかわらずすべての事業主が策定し、届け出ていることが必要）。
- 育児・介護休業法第 2 条第 1 号に規定する育児休業及び第 23 条第 1 号に規定する育児のための勤務時間短縮等の措置について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。
- 職業家庭両立推進者を選任していること。
- 財団が実施する「男性の育児参加促進モデル事業」に協力すること。

（出所：財団法人 21 世紀職業財団（http://www.jiwe.or.jp/ryoritsu/01_assist7.html））

² 育児期における在宅勤務制度に関する研究としては、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「育児期における在宅勤務の意義—休業・休暇の削減やフルタイム勤務可能化等の効果と課題—」『労働政策研究報告書』No.52（平成 18 年 4 月 21 日）が詳しい。

(2) 子育て期の短時間勤務支援コース

小学校第3学年修了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約又は就業規則に規定し、労働者がこれらの制度を連続して6か月以上利用した場合に、事業主に助成金を支給する制度である。

(3) その他のコース

その他、財団法人 21 世紀職業財団による育児・介護雇用安定等助成金の制度としては、用途に応じて以下のコースが設定されている。制度設計に際しては、これらの助成金制度を利用することも有効である。

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させたとき	→ 代替要員確保コース
育児休業又は介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき	→ 休業中能力アップコース
事業所内に労働者のための託児施設を設置・運営したとき	→ 事業所内託児施設設置・運営コース
労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき	→ ベビーシッター費用等補助コース
両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行ったとき	→ 職場風土改革コース

(出所：財団法人 21 世紀職業財団 (http://www.jiwe.or.jp/ryoritsu/01_assist.html))

3. 制度改正による育児休業の環境整備

(1) 育児休業についての法改正案の提出

2008 年 11 月末、父親の仕事と家庭を両立できる環境をさらに整備すべく、育児休業についての法改正案が提出された。この改正案で特に注目されるのは、父親の育児休業の2回取得である。

現行の制度では、1歳未満の子どもを育てる労働者は原則1回、育児休業を取得できるが、これを父親が生後8週間以内に育児休業した場合に限定し、もう1度取得できるようにするという案である。

- ・ 父母がともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を子が1歳2か月に達するまでに延長することを検討すべきではないか。この場合、父母1人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業を含む。)の上限については、現行と同様1年間とすることを検討すべきではないか。
- ・ 出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進し、この期間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業の再度取得の申出を認めることを検討すべきではないか。
- ・ 育児休業、時間外労働の制限等における労使協定による専業主婦(夫)除外規定等の廃止を検討すべきではないか。

(出所：厚生労働省 第89回労働政策審議会雇用均等分科会(2008年11月28日開催)
配布資料 No.1「取りまとめに向けた検討のためのたたき台(案)」より)

(2) 次世代育成支援対策推進法の改正

また、「次世代育成支援対策推進法」が2008年12月に改正となった。
この改正でポイントとなるのは以下の2点である。

- a. 一般事業主行動計画³の公表及び従業員への周知の義務化
- b. 一般事業主行動計画の届出義務企業の拡大

a. 一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知の義務化

これまでは一般事業主行動計画の公表・従業員への周知を行うことについては、義務規定はなかった。それが2009年（平成21年）4月より301人以上の企業については義務となる。また2011年（平成23年）4月以降、101人以上の企業については義務、100人以下の企業は努力義務となる。

	現 行	2009年（平成21年） 4月1日以降	2011年（平成23年） 4月1日以降
301人以上企業	規定なし	義務	義務
101人以上 300人以下企業		努力義務	義務
100人以下企業			努力義務

b. 一般事業主行動計画の届出義務企業の拡大

これまでは一般事業主行動計画の策定・届出については、301人以上の企業は義務、300人以下の企業は努力義務であった。それが2011年（平成23年）4月以降、301人以上の企業及び101人以上300人以下の企業については義務、100人以下の企業は努力義務となる。

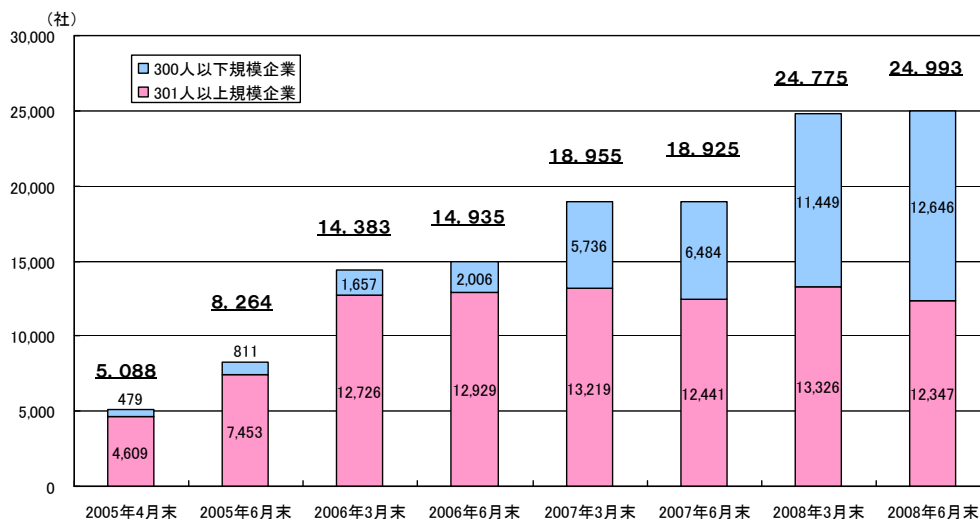
	現 行	2011年（平成23年） 4月1日以降
301人以上企業	義務	義務
101人以上 300人以下企業	努力義務	義務
100人以下企業		努力義務

一般事業主行動計画の策定・届出については、これまでも取り組んできている企業は多い。

一般事業主行動計画の届出数は、2005年4月末には全体で5,088社であったのが、2008年6月末では24,993社となっている。特に300人以下規模企業においては、2005年4月末の479社から2008年6月末の12,646社と大幅に増加している（次ページ図表6参照）。

³一般事業主行動計画では、子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備などの項目を入れることが定められている。

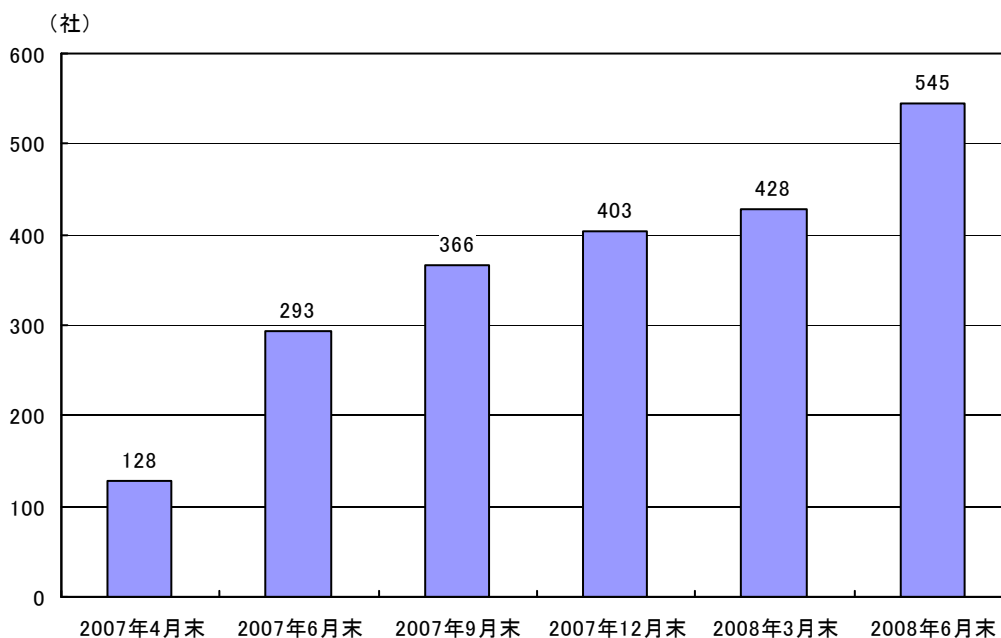
図表 6 一般事業主行動計画の届出数の推移



(出所：厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/h0730-1.html>)
より筆者作成)

また、行動計画を策定・実施し、一定の要件を満たすと、厚生労働大臣の認定を受けることができる。認定企業になると、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を商品等につけることができ、それが企業のイメージアップや優秀な人材の確保等につながることを期待されている。この認定企業数についても、少しずつではあるが増えている（図表 7 参照）。

図表 7 次世代育成支援対策推進法の認定企業数



(出所：厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/h0730-1.html>)
より筆者作成)

おわりに

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という言葉に代表されるように、男性は仕事を最優先とし、家庭は女性に任せるといった姿が、古く日本では一般的な家庭像としてあった。

それが女性の社会進出とともに、女性も仕事で大きな役割を担うようになってきた。また男性も多様な働き方が増える中で、これまでの終身雇用制から導かれる「滅私奉公」「仕事最優先」「企業戦士」という考え方から、家庭や自分の生活も大切にするという考え方へと変わってきている。

育児は母親となる女性にとってはお腹を痛めて出産した我が子を育てる重要な時期である。そして同時に父親となる男性にとっても、育児期間は我が子の成長を見守りながら家庭の基礎を築く重要な時期である。

男性が育児に参加するワーク・ライフ・バランスを考える上で重要なことは、家族でお互いの仕事と生活の調和について考えることである。「バランス」という言葉が使われるとどうしても「(個々人の)仕事と生活を天秤にかけてつり合いを取る」というイメージとなりがちであるが、そのように捉えるのではなく、家族がお互いの仕事と生活の調和を考えた上で、家族で助け合いながら最適な組み合わせとなるように仕事時間と生活時間をコントロールしていくという視点が重要である。

そして企業は、従業員が考える仕事と生活の調和の実現に向けて、従業員のニーズをくみ取り、手を差し伸べることができる仕組みを整え、従業員の満足度、モチベーションを高めるとともに、社会的責任への要請に応えていくことが肝要である。

参考文献

1. パク・ジョアン・スックチャ 著「会社人間が会社をつぶす」(2002年 朝日新聞社)
2. 佐藤博樹、武石恵美子 著「男性の育児休業」(2004年 中公新書)
3. ヒューマンリソース研究所 編著「男たちのワーク・ライフ・バランス」(2008年 幻冬舎ルネッサンス)
4. 財団法人 21世紀職業財団「男性社員が育児参加しやすい職場づくりガイドブック」(2008年)
5. 「行動計画策定指針」(2003年8月22日関係7大臣連名告示)
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syousika/030819/1.html> (2008年12月16日現在)
6. 厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/aramashi.html> (2008年12月16日現在)
7. 厚生労働省「次世代育成支援対策推進法が改正されます！」
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/ikusei/index.html> (2008年12月16日現在)
8. 「仕事と生活の調和推進官民トップ会議について」
<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/index.html> (2008年12月16日現在)
9. 内閣府「仕事と生活の調和推進(ワーク・ライフ・バランス)ホームページ」
<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html> (2008年12月16日現在)
10. 財団法人 21世紀職業財団「男性の育児参加応援サイト」
<http://www.ikujisanka.jp/> (2008年12月16日現在)
11. 財団法人 21世紀職業財団「仕事と家庭の両立 ファミリー・フレンドリーサイト」
<http://www.familyfriendly.jp/> (2008年12月16日現在)
12. 平成20年度厚生労働省委託事業へ仕事も子育ても楽しもう！ 父親のWLB(ワーク・ライフ・バランス)応援サイト
<http://www.papa-wlb.com/index.html> (2008年12月18日現在)

以上

(第228号 2009年1月発行)