

男性の子育て参加モデル

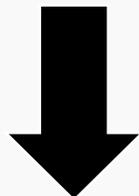
西谷沙紀

●男性の子育て関与度

—母親が働いている場合、誰と子育てをシェアしているか—

イギリス・アメリカ・・・父親

日本・・・祖父母など父親以外の親族



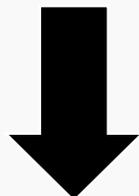
父親の子育てへの関わり方が、日本では特に希薄

●育児休業取得状況

平成19年度 女性:89.7%、男性:1.56%

平成17年度 女性:72.3%、男性:0.50%

厚生労働省HPより



女性で17.4ポイント、男性で1.06ポイントと、男女とも上昇しているものの、男性の育児休業取得率は依然として低い

表23 育児休業取得率

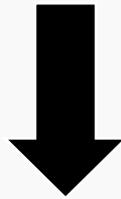
	【%】	
	女性	男性
平成19年度	89.7	1.56
500人以上	94.0	0.66
100～499人	93.3	0.57
30～99人	87.6	2.43
5～29人	65.3	8.85
平成17年度	72.3	0.50
平成16年度	70.6	0.56
平成14年度	64.0	0.33
平成11年度	56.4	0.42
平成8年度	49.1	0.12

上昇

厚生労働省HPより

●職場の雰囲気

- 男性が育児休暇をためらう大きな理由は、業務の繁忙、それに起因して職場に迷惑をかける、という後ろめたさにある
- 男性が育児休業取得を申し出た際にそれを拒むような状況はあまり見られない



重要なのは、

- 休業取得を申し出やすい職場の雰囲気

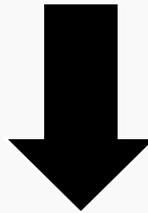
- とれるような仕事の段取りをする

(育児休暇は、あらかじめ時期をある程度特定できるため、職場での対応を計画的に行うことができる)

●休業期間

育児休暇を取得した**男性**の平均的な休業期間
3～6カ月未満・・・62.8%
1か月未満・・・26.5%

育児休暇を取得した**女性**の平均的な休業期間
10か月～1年未満・・・41.4%
8～10カ月未満・・・16.1%



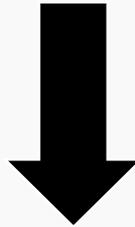
男性の休業期間は短期間
(これは、北欧諸国と同程度の期間)

●休業中の仕事配分

休業期間が1, 2カ月・・・「補充なし」31.1%

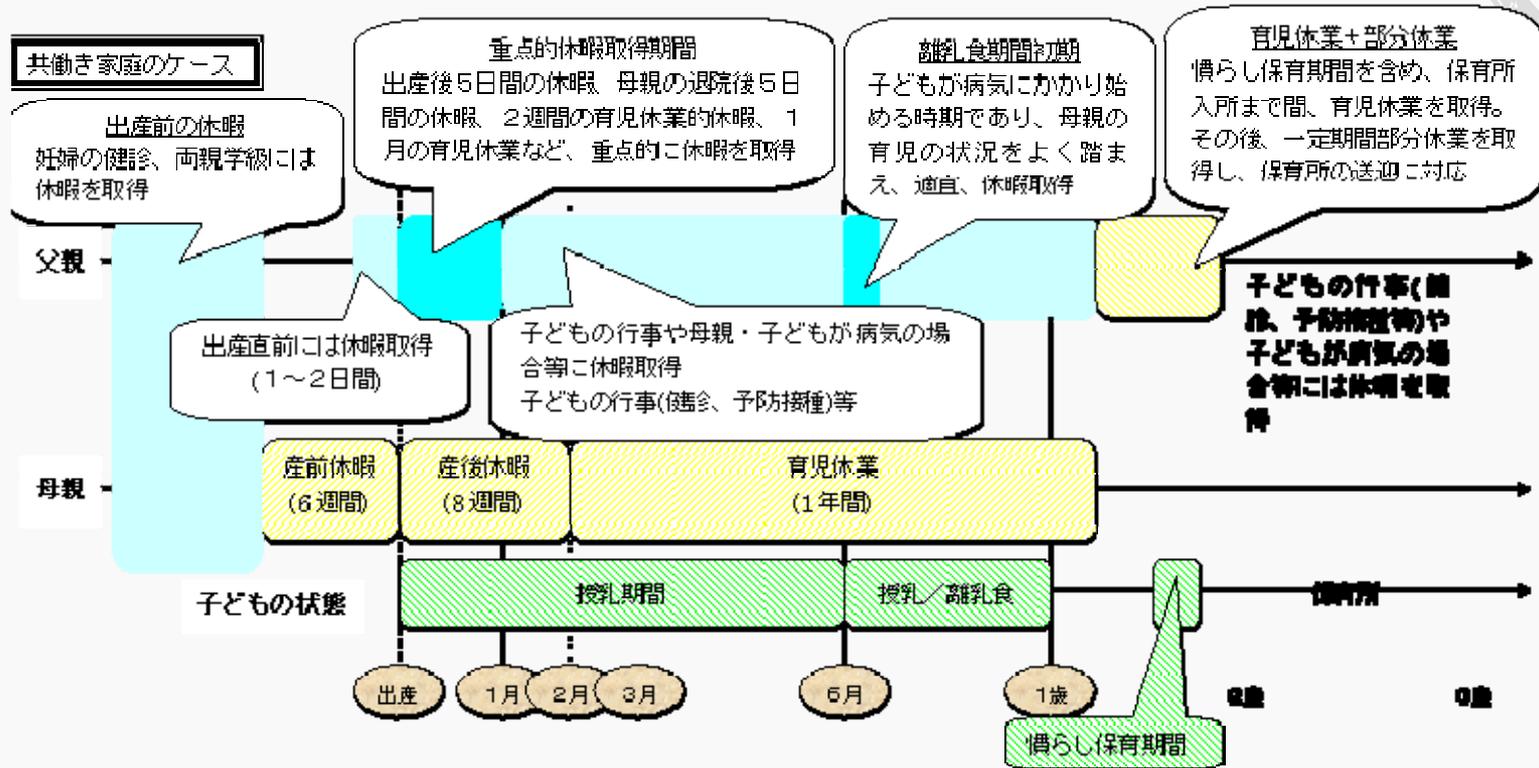
休業期間が6カ月を超える・・・「社内的人员を異動」11.7%

「社外から人員を補充」13.9%



原職に戻れなければ降格などの危険性出てくるため、
休業期間は短期間のほうがベター

●厚生労働省的！理想の子育て男性像



<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0122-3e.html>

- ・妊婦検診には休みを取って行くべし
- ・両親学級には休みを取って行くべし
- ・出産予定日の1~2日前は休みを取って付き添うべし
- ・出産日+出産翌日+退院日は休みを取って付き添うべし
- ・出産後1ヶ月は重点的に育児休業的休暇を取るべし
- ・離乳食開始時期は必要に応じて休むべし
- ・妻の育休明け~慣らし保育期間終了まで育休を取るべし
- ・慣らし保育期間終了後も必要に応じて休むべし

第4章

海外に見る男性の子育て支援



小池文乃

EUにおける取組

- 1996年「育児休業に関するEU指令」採択
 - 2002年「男女均等待遇指令」改正
 - 2002年採択 父親出産休暇を付与を求める。
- ☆ 「指令」→目的を達成する義務を負う。



イギリスの父親休暇促進

- 2003年 男性の有給休暇導入

◆ブレア政権による取り組み◆

2000年3月～

長時間労働の
見直し

チャレンジ基金



ドイツの「親時間」制度

- 2001年～ 「親時間」
子どもが3歳になるまで取得可能。
分割取得は4回まで。
30時間以内のパートもOK！！

 取得者は、若干増加。

- ・他にも「養育手当」が2歳まで支給される。

ノルウェー

1977年から男女対象も出産・育児休業制度

1993年「パパ・クオータ」導入



➡ 2000年 **82%**の男性が取得！！

他にも・・・

- ・ 無給の父親休暇2週間→3分の2以上が取得。
- ・ 年間10日ずつの看護休暇
- ・ 1年間の有給休暇 & 1年間の無給休暇
- ・ 「部分休業」 = 勤務時間を短縮して休業時間にあてる

スウェーデンの育児休暇

1974年 男女対象の育児休業制度を初めて導入。

1995年「パパの月」導入

有給の休暇は両親それぞれ240日→合計480日

- ・子の出生後60日以内に10日間の取得権利
→男性の約80%が取得！！



アメリカの取り組み

1993年「家族および医療休暇法」

→合計12週の休暇がとれる。

育児を理由に休暇を利用する男性は約14%



まとめ

- 「ワーク・ライフ・バランス」

進めるための重要なポイント

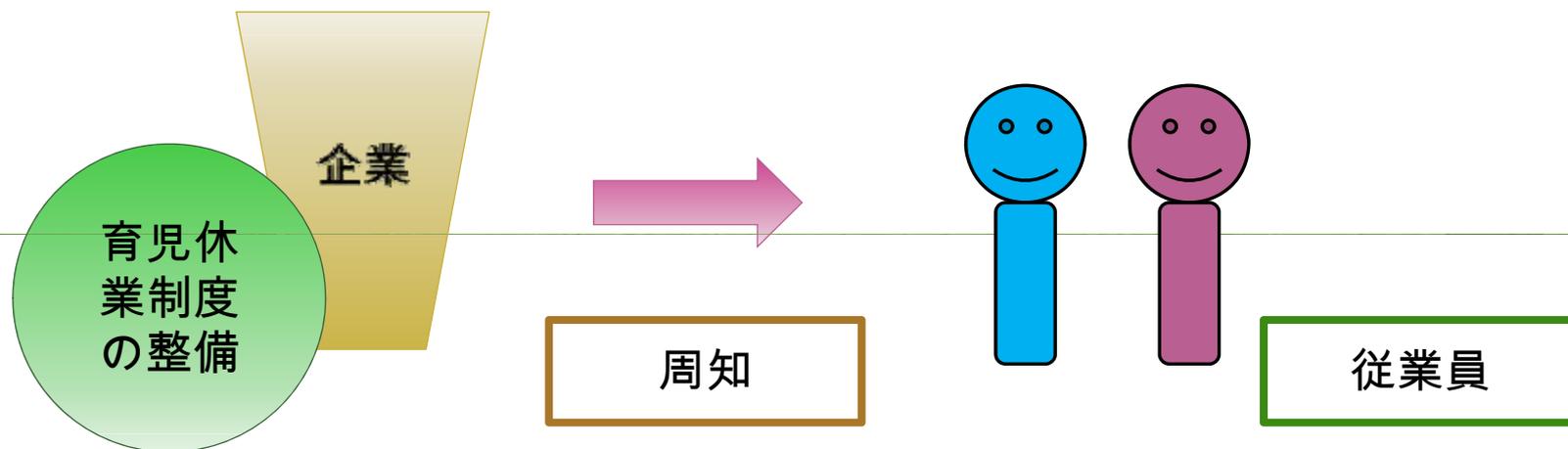
- ・ 労働時間の短縮
- ・ 柔軟化



男性の育児休業と企業の役割

A09097 杉本 達哉

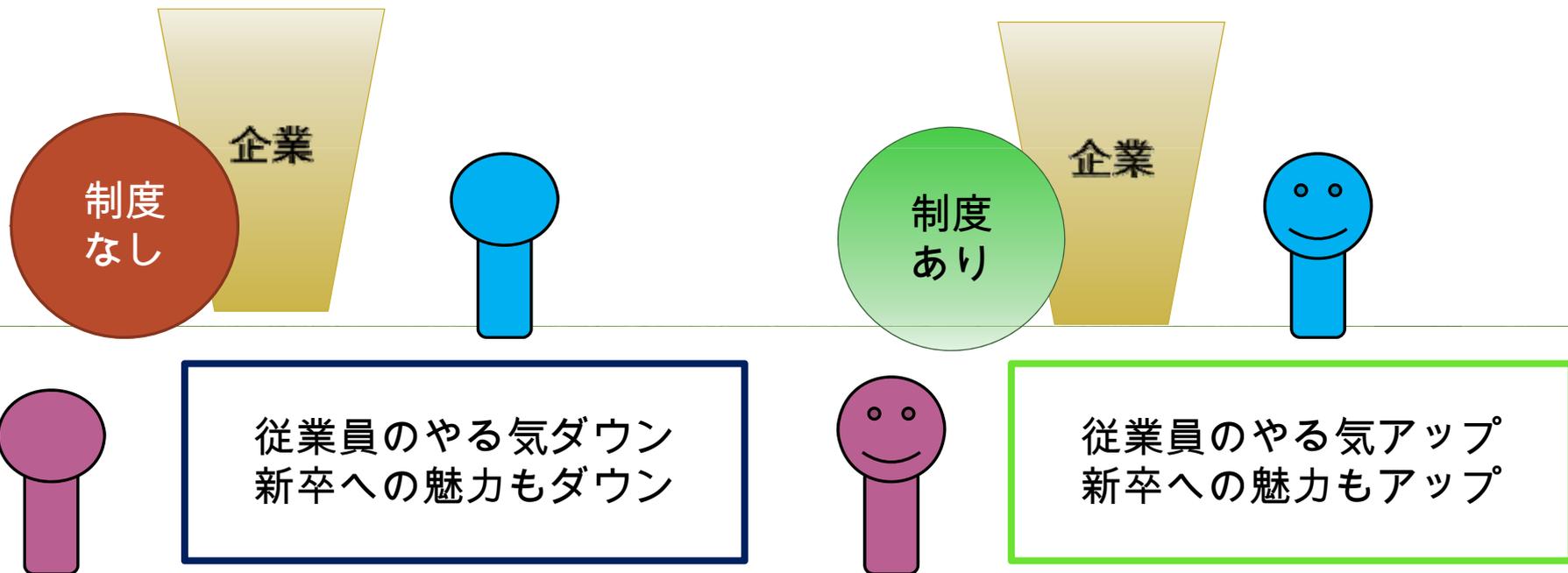
◆企業に求められる姿勢



女性だけではなく男性も対象とした
育児休暇の制度を整備し、従業員に周知させる

企業側から取得に向けた積極的なアプローチを行う

◆企業の父親サポートの意義



労働力減となる育児休暇制度は一見してデメリットだが
従業員のモチベーション向上や企業の魅力向上など
潜在的かつ重要な効果を生むことが期待できる

◆モチベーション管理の重要性

[simulation]

従業員は通常 1月に50万円の利益を生み出す

	コスト	やる気	1月生産額	1年生産額
サポートなし	0	50%	250,000	3,000,000
通常時	0	100%	500,000	6,000,000
育児休暇2月	1,000,000	150%	750,000	7,500,000

従業員のモチベーションを数値化することは困難だが
企業にとって従業員は重要な経済資源である

ここでは数値を用いて力づくでこのことを論証(笑)する

◆育児休暇のスタイル

①一定期間の完全休暇



②希望日への休暇付与



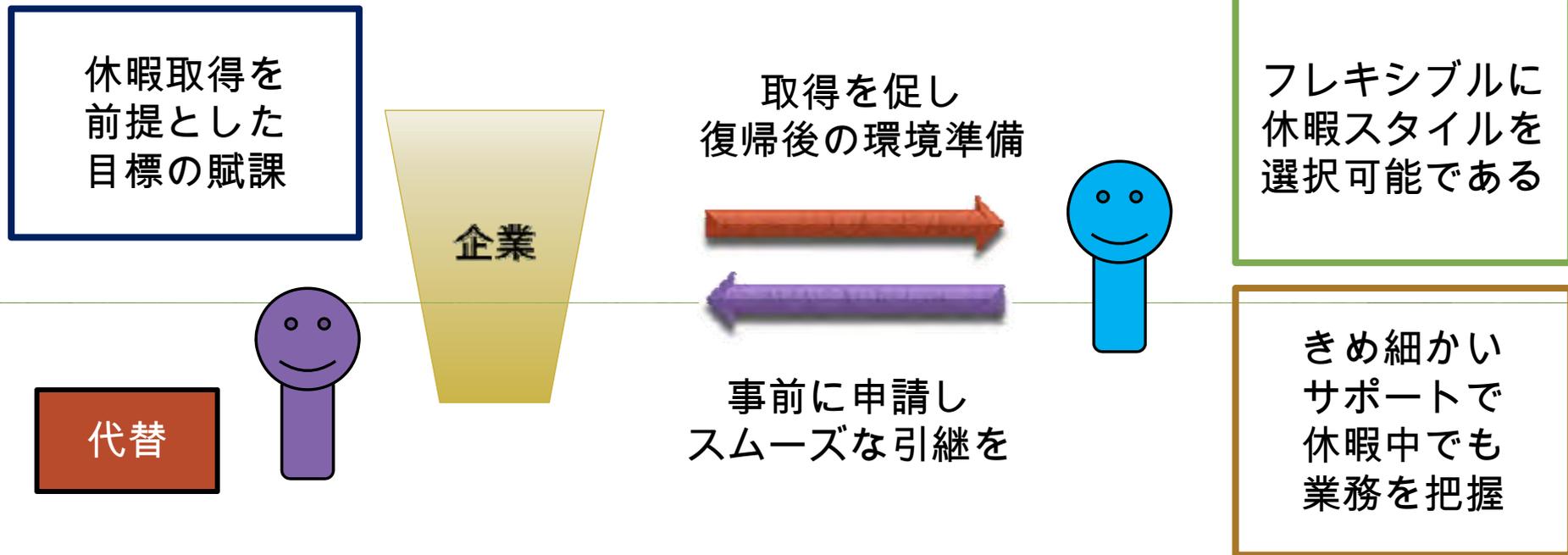
③1日の労働時間削減



育児休暇は長ければ良いというものではない
より効率の良い運営のためにはフレキシブルであるべき

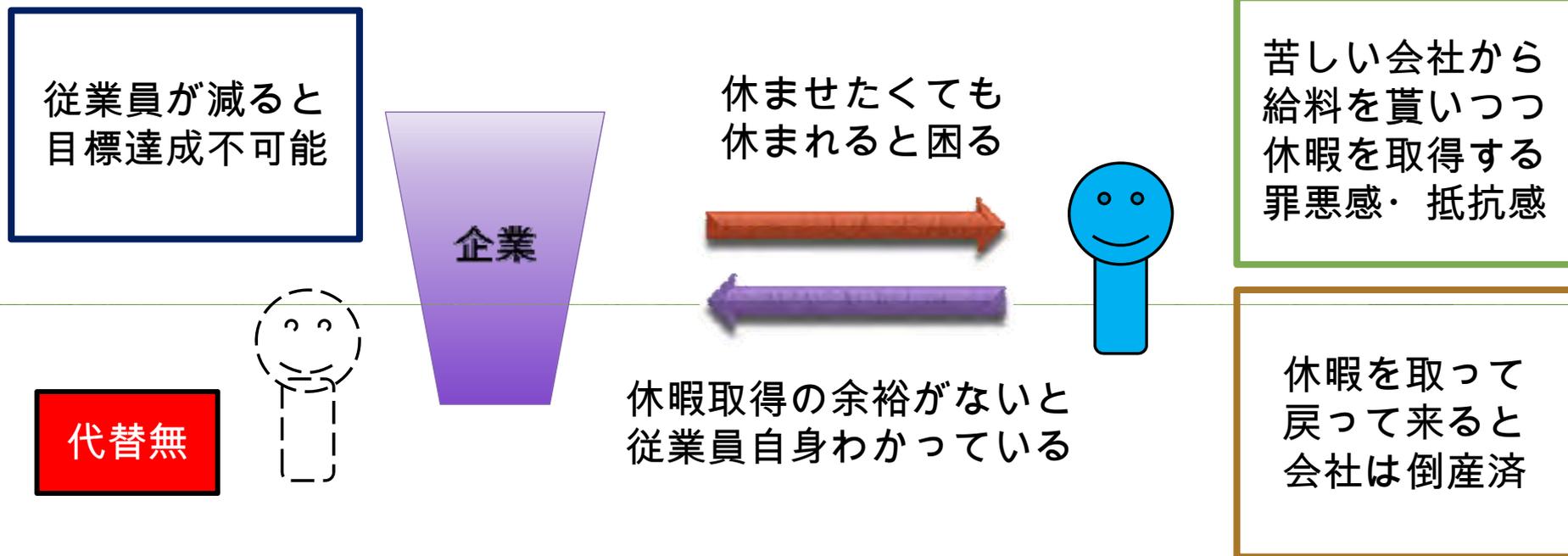
育児休暇のスタイルも企業戦略のひとつとなり得る

◆企業に必要な準備（理想）



男性が抜けやすく戻りやすい環境を整えると同時に
企業利益も損なわないような制度が必要となる
企業側の事前準備と男性側の事前申請が不可欠となる

◆企業が対応できない場合



「育児休暇制度が整備されている企業は業績も高い」
文献のこの一節は逆に読むことも可能なはず

零細企業では制度を実施したくても余裕がない

◆coffee break その他の障害

①職場のリア充が自分だけ

→独身アラフォーの嫉妬を侮るべからず

頼めない!!

②異様に体育会系の職場

→社員たち「先輩！子供が生まれても休まず働きます！」

意味ない!!

③見かけ上、取得させただけ

→上司「家でこれ全部やっというて。今日中にね」

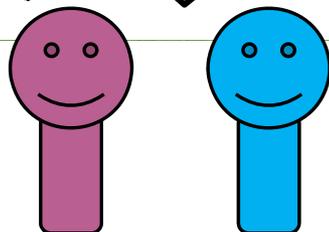
「職場」というのは単なる製造工場ではない
人間と人間が集まって仕事をする以上
その関係をうまく保つことも重要な世渡り

◆育児休暇制度で出生率

制度なし

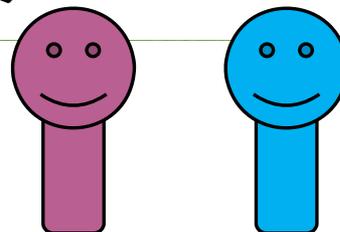
なら産まね

ちょww orz



制度あり

了解



大丈夫。僕が育児休暇を取得するよ。産後の君を支えて、家事も育児もする。君だってやっとやりたい仕事に就けたんだ。全力で僕が支えるよ。

父親が家事・育児に参加することで
女性の働き方にも良い影響が期待できる

「子供より手のかかる夫」にならないことが肝要

◆育見休暇中の給与額

増やした場合

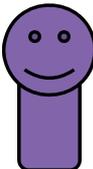


私は育見休暇中も、それまでと同じ額の給与をもらえました。ありがとうございます、良い企業です。

減らした場合



これでは家族を養えませんよ。生活が成り立たなくなるので育見休暇は取得できませんね。



53歳独身、実家暮らしの者です。私は1日も休まず働いているのになんだかやる気が削がれました。

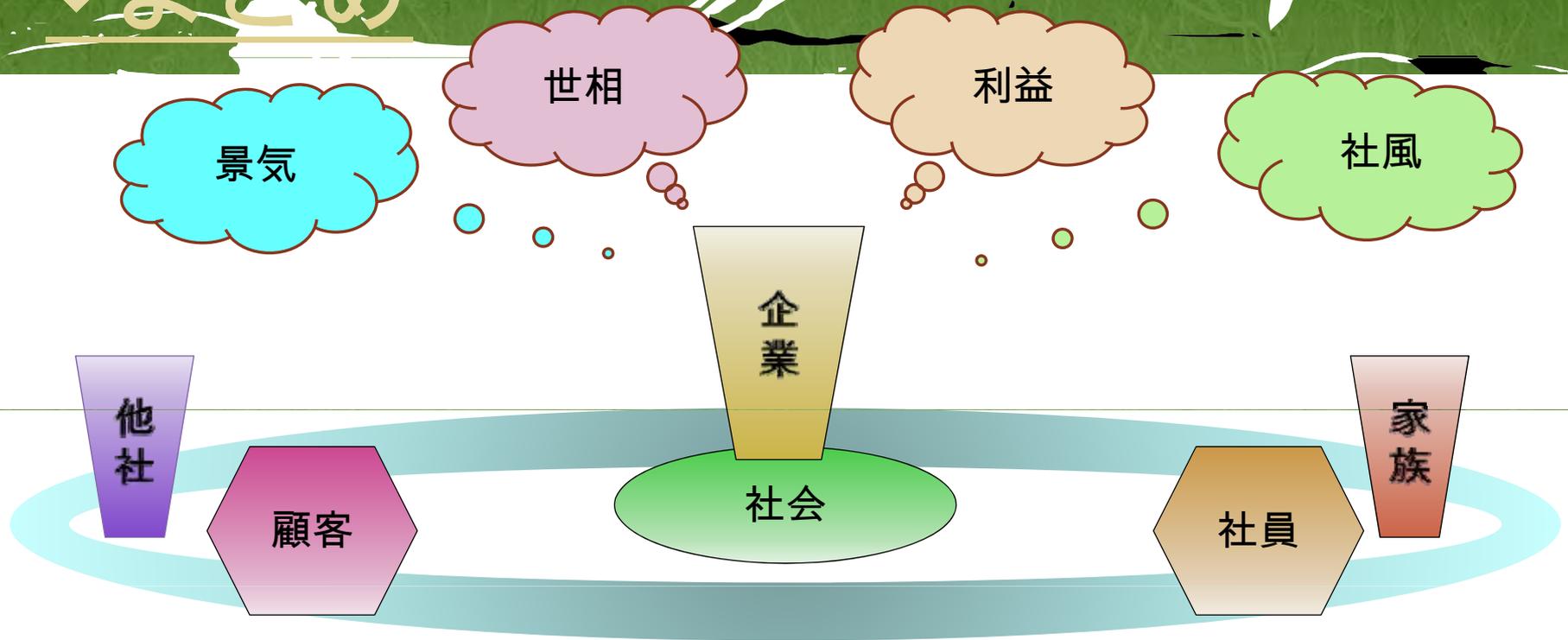


人は1人で生まれて1人で死ぬ。育見休暇とかwwwテラワロスwwwスイーツ(笑)リア充爆発しろww

育見にあたる従業員をサポートすることは重要だが
そうでない従業員のモチベーションも忘れてはならない

休暇中の給与額減額はあって然るべき

◆まとめ



企業内外の構成要素を広く見据えたうえで
その全てのバランスをうまく管理しながら
育児休暇制度の完成度をさらに高めるべき