

2

厚木市のお父さん・お母さんに聞きました! 育児休業アンケート “男性の育児休業どう思う?”



年々、内容の充実が図られている育児休業制度ですが、実際に取得の対象となりうる世代の厚木市のお父さん・お母さんの、育児休業に対する意識や実情はどのようなものか、ということ調査いたしました。

今回は、厚木地区私立幼稚園協会にご協力をいただき、右記のとおり、特に男性の育児休業についてアンケートを実施いたしました。本アンケートでは、子育て世代の方のみのご意見をいただいておりますが、その他の世代の方は、結果についてどのように思われるでしょうか?



調査対象	厚木地区私立幼稚園協会加盟園(市内12園に限定)の年中園児保護者1,680人	
調査方法	各園対象者へのアンケート用紙配布・回収	
調査期間	平成22年10月13日～10月25日	
回答数	831人(男性416人・女性415人)	
回答率	49.5%	
回答者年代	♂ 男性 20代…24人 30代…269人 40代…114人 50代…7人 不明…2人	♀ 女性 20代…43人 30代…306人 40代…65人 50代…0人 不明…1人

あなたが育児休業を取得しない(しなかった)理由はなんですか?

♂ 男性の取得もできると知っていたが、取得していない男性366人(複数回答可)

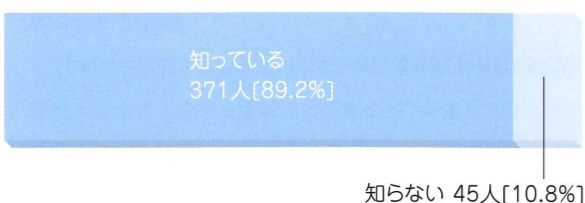
1位	職場に迷惑をかけてしまうから	171
2位	収入が減少し、家計に影響が出るから	117
3位	職場での理解が得られないから	107
4位	会社に育児休業制度がない・前例がない	98
5位	昇給・昇進に影響がある	41
6位	必要性を感じないから	22
7位	業務知識・専門知識が低下する	20
8位	妻が専業主婦だから	13
9位	自営業だから	7
	その他	67

♀ 育児休業を取得していない女性379人(複数回答可)

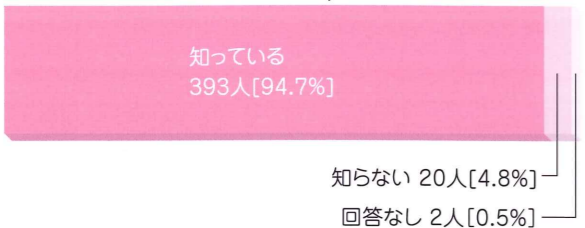
1位	出産時仕事をしていない・出産を機に退職	183
2位	職場での理解が得られないから	107
3位	会社に育児休業制度がない・前例がない	70
4位	職場に迷惑をかけてしまうから	59
5位	収入が減少し、家計に影響が出るから	20
6位	業務知識・専門知識が低下する	8
7位	昇給・昇進に影響がある	5
7位	自営業だから	5
9位	必要性を感じないから	3
	その他	67

男性が育児休業を取得できることを知っていますか?

♂ 男性416人



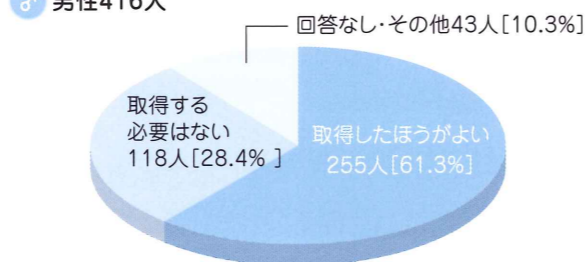
♀ 女性415人



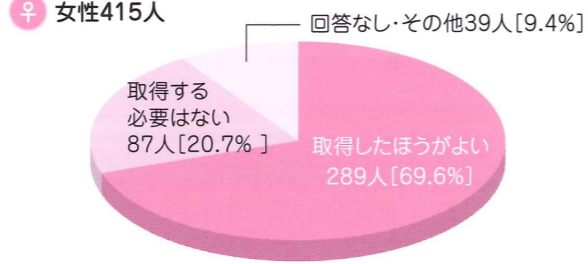
9割の方は男性でも育児休業を取得できることを知っている

男性の育児休業取得についてどのような考えをお持ちですか?

♂ 男性416人



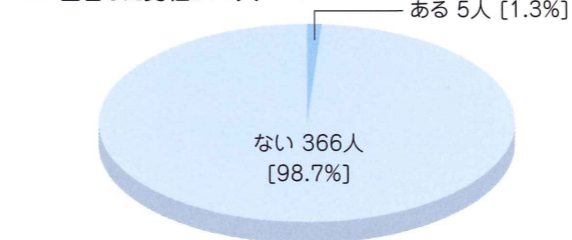
♀ 女性415人



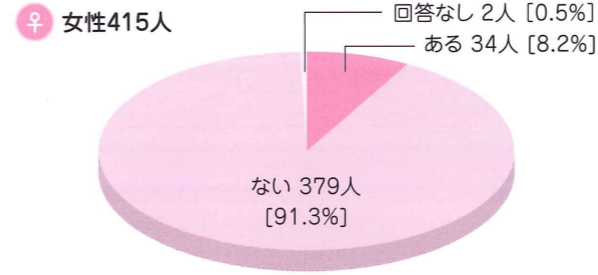
7割の方は男性が育児休業を取得することを好意的に思っている

育児休業を取得したことがありますか?

♂ 男性が育児休業を取得できることを知っている回答した男性371人



♀ 女性415人



1%の男性が育児休業の取得経験有女性と比べて少数派!

育休、育休と言うけれど… 厚木市のお父さん・お母さん 生の声

育休取得率が上がった際の会社側のメリットが明らかになることが大事。みんなが育休を取得できるような環境になればよい。(30代・女性)

一般事務等は取得しやすいと考えるが、業種によっては難しい。制度はつくられたが、そのとおり休暇が取れる環境の会社はごく一部。(30代・男性)

中小企業にとっては、お金の問題だけでなく、休業中に代わりとなる人材がいるかどうかが問題。(30代・男性)

日本の社会制度として全く根付いていないのは問題だと思います。労働時間が長すぎるのも問題。(30代・女性)

女性だけで乳児を育てるのは女性に大きな責任と負担がある。男性の育児休暇が取得しやすくなると助かる。(40代・女性)

競争原理の厳しい業界では、基本的に男性の育休取得は無理。根本的な問題は仕事量と育休時の埋め合わせ要員である。ただでさえ人員不足の現状に余裕はない。(40代・男性)

仕事内容や勤務時間にもよるが、休業しなくても育児への参加は可能では。(20代・女性)

育児経験により、コミュニケーション能力・問題解決能力が上がっていることあるので、(企業は)再雇用にあたって考慮したらどうか。(30代・女性)

多くの母親は、男性に育児休業を取得して育児に協力してほしいと思っているが、収入が減りなかなか厳しい。取得が進めば出生率も上がるはず。(30代・女性)

夫が育休を取ることができたら子どもをもっとつくりたい。(30代・女性)

現在の制度は経済面で使いやすいたとは言えない。(30代・男性)

母親は子どもと2人きりで睡眠不足や育児への不安などを抱え込んでしまうので男性のフォローが欲しい。(30代・女性)

大企業やイメージアップを考えている会社は取得できるが、大半の会社はそうではない。制度があっても取得したとしても、何らかの不利益は被る。自由選択制だと普及は難しい。(30代・男性)

制度があっても実際職場では利用されていないのが現実。希望者は多いのでは?(30代・男性)

実際に取得してみたら経済的負担がかなり大きい。事前に貯金したが2ヶ月くらいが限界。補償の充実を期待。(30代・男性)

取得は勤務先によって大きく違う。雇用人員に余裕のない会社は、制度があっても取得は困難。(40代・男性)

取得の前例が増えていけば、男性も取得しやすくなっていくと思う。(30代・男性)

どのような職種でも男性が当たり前で育児休業を取得できるようにすれば育児がしやすい。(30代・女性)

子育ては女性がするもの。育児休業の充実もそうだが、育児を終えた母親が社会に再貢献できるシステムをつくるのがよいのではないかと。(30代・女性)

初めての育児は母親も不安。1人より2人が心強い。(20代・女性)

父・母ともしっかり育児をしたほうがよい。出産直後だけでなく、育児休業を取得できる、それが当然のような世の中になって欲しい。(30代・女性)

個人的には必要ないが、制度として整備されていてよい。(40代・男性)

育児休業はまだ社会的に支持されていないと思うので、すべての人が利用しやすい環境作りを。(30代・女性)

仕事が忙しく、休日出勤・残業代カット・有給休暇を無理やり取得したことにされ、現状育休取得どころの状態ではない。(30代・女性)

父親という自覚を持つのに時間がなかったため、育児に専念できる時間があるとよい。男性の育児休業についてもPRし、当たり前で取得できるようになればよい。(30代・男性)

アンケート結果より

アンケートの結果をみると、厚木市における男性の育児休業の現状は、

- ①男性でも育児休業を取得できることを知っている
- ②できれば取得してみたい・してほしいと思っているもの
- ③職場への影響、収入の減、前例が少ないことなどを主な理由として、なかなか取得には至らない

というのが大方の姿のようです。制度がごくごく普通に活用されるには、まだまだ乗り越えなくてはならない問題もたくさんあります。



3

インタビュー 男性育児休業取得者に聞きました！



今回のアンケートで、男性回答者416人のうち、育児休業を取得された経験のある方はわずか5人。まだまだ少ない男性の育児休業ですが、回答者の中で、実際に取得経験のある方からお話を伺いすることができました。

取材に応じてくださった厚木市在住・中村良洋さん(35)は、4人の元気なお子さんのお父さんです。4人目のお子さんが生まれてからすぐ(2010年2月～3月の2ヶ月間)に、社内の男性で初、かつ、ご自身でも初の育児休業を取得されています。

—中村さん、よろしくお願いたします。

育児休業取得までの経緯などについて

- Q.** 育児休業取得の決断に至った経緯をお教え下さい。
A. 子どもが4人目であるということ、一番上の子が小学校に、二番目が幼稚園にあがるタイミングと重なるということもあり、生まれた後に他の子の面倒で心配しないように、4人目を産む際は育児を取ろうと妻と相談して決めました。
- Q.** いつ頃から考えましたか。
A. 4人目がお腹にできた段階から、育児休業を取得することを前提に動きました。
- Q.** どのような準備をされましたか？
A. 収入が減ることが予想されたので、まずは貯金をしました。あとは早い段階から会社に相談して、取得に関する手続きや仕事の調整(担当の割り振り・引き継ぎ)などを行いました。
- Q.** 育児休業の取得期間はどのように決めましたか？
A. 本当はもう少し長く(上の子が小学校入学と幼稚園入園までの3ヶ月間)取得したいと思っていましたが、経済的な面と仕事面での影響を考え、最終的には2ヶ月にしました。
- Q.** 育児休業中はどのようなことをされましたか。
A. 自分は主に、上の子3人の面倒を見るという役割が大きかったです。赤ちゃんのオムツ交換や食事の世話もありましたが、幼稚園や習い事の送り迎え、4人の子供のお風呂の世話、遊びに連れて行くことや買い物などを主にしていました。家事も行いましたが、(専業主婦である)妻がこれまでやってきた方法もあるので、自分のやり方だけではなく、上手く歩調を合せながらやっていかないといけない部分もあるなと思いました。

経済的な支援制度について

- Q.** 育児休業取得に伴う経済的支援制度はどのようなものがありましたか？
A. 雇用保険から、休業中に賃金の30%(育児休業基本給付金*1)と、職場復帰後に20%(育児休業者職場復帰給付金*2)の支給がありました。そういう意味では、5割は出るのですが、まずは休業期間の半分、1ヶ月分の給料を事前にやりくりしました。あとは、社会保険料(健康保険・厚生年金保険)が免除されました。
- (※1、*2は、平成22年度6月法改正で、休業期間中の給付率が50%になる「育児休業給付金」に統合されました)
- Q.** 会社独自に支援金制度等ありましたか？
A. ありませんでした。そういうものがあるとうれしいですけどね。
- Q.** 予想外のことは何かありましたか？
A. 育児休業を取得している期間がボーナス算定期間からは外れてしまい、その分をカットされたのが計算外でした。

会社の状況について

- Q.** 会社に育児休業の取得を伝えた際はどのような感じでしたか。
A. 会社の中で男性が育児休業を取得したことはこれまでなかったのですが、「男性はどうやって育児休業とるんですかねえ」と総務に相談に行ったときは、「そういえば男性も育休とれるんですね。」というところから始まりました。社員の中でもほとんど知られていませんでしたが、社内規程はあり、上司からも前向きにサポートする話をいただきましたので、社内で申請をし、手続きを始めました。
- Q.** 会社の規模はどのくらいですか。
A. 従業員数は200人程です。



- Q.** 社内での女性の育休取得状況はどうですか？
A. 女性も取得しています。最近では2名いました。出産を機に仕事を辞めてしまう女性はあまりいません。育児休業を10ヶ月なり1年くらい取得して、仕事に復帰しています。育児休業を取得している時は、周りの社員がフォローしたり、代わりに契約社員の方や、アルバイトの方にアシスタントとして入っていただく、という対応になります。

- Q.** 昇給・昇進に影響は出そうですか？
A. 影響は出ないのではないかと思います。会社側に相談をした際にも、上司から「昇給・昇進等には影響は出ないので安心して(育児休業を)取得してください」と言っていました。

- Q.** 中村さんに続いて、他の男性取得者も出てきましたか？
A. 今のところいませんが、これから結婚して子どもが生まれるような世代の社員も多いので、増えてくるのではないかと考えています。

- Q.** 社内初の男性育児休業取得、ということについては、どのように考えられましたか。
A. 自分は営業関係の仕事を担当していて、2ヶ月間仕事を外れるとお客さんの手前上、少なからず問題も出てきます。ただ、営業という部署でも(なんとかやりくりして)取得実績がつくれれば、社内の他のどの部署でも取得できないはずがないだろう、ということで、是非取ってやろうと思いつきました。自分が育児休業を取得したことで、会社に前例をつくったことはよかったと思っています。また、当時の上司が育児休業の取得について大変理解があり、しっかりとサポートをしてくれ、というスタンスをとってくださったのが、とてもありがたかったです。

- Q.** アンケートによれば、男性で育児休業を取得しなかった理由として「職場に迷惑をかけてしまう」という回答が一番多くあげられましたが、それについてどう思われますか。
A. 実際に自分の仕事を分担していただくなど、それなりに周りの方にも負担をかけた部分もあったと思いますが、その分、他の方が取得する際には、お互い様ということで、仕事の分担などサポートしていきたいと思ったり、できるのではないかと考えています。

育児休業を取得してみて感じたこと

- Q.** 育児休業を取得したデメリットは何かありますか。
A. 自分自身の場合は上司の理解があって、そんなには苦労したとは思いませんが、会社の中で色々調整しなければならぬという手間が増えたのは少し大変でした(仕事の引き継ぎなど、事前に準備しなければならぬので)。あとは、やはり育児休業を取得している間に収入が減ってしまうことですね。
- Q.** 育児休業を取得してよかったことは何かありますか。
A. 仕事をずっと続けてきましたが、育児休業の取得がきっかけで一時仕事から離れた時間を持つことができ、気持ちをリセットすることが出来ました。また、仕事から完全に離れ、リラックスした状態で子どもたちと接することができたのは、新鮮でとてもよかったです。

—中村さん、お話を聞かせていただき、ありがとうございました。

終わりに

お話を聞かせていただき、中村さんは、ご家庭内や社内で話し合いを重ね、しっかりと周りの理解を得た上で育児休業の取得に至った様子が伝わってきました。会社によって状況は様々ですが、制度があってもまだまだ取得例は少ないのが現状です。しかし、中村さんのような前例が少しずつ出てくることで、男性が育児休業を取得することも一つの選択肢である、と考えられるようになってくるのではないのでしょうか。男性の育児休業、これからです。



所属会社へのインタビュー

中村さんがお勤めされている「マキノジェイ株式会社」では、従業員が育児と仕事の両立ができ、安心して働けるような職場環境の整備に取り組まれています。

現在、育児・介護休業法で定められている制度の他に、フレックスタイム制度・時差出勤制度が導入され、将来的には事業所内託児所を開設したい、ということも検討されています。また、経営者から一般社員まで育児休業に対して理解があり、結婚・妊娠=退職ではなく仕事の継続を当たり前とする会社の雰囲気があるとのこと。

今回、社内で初の男性の育児休業取得者が誕生しましたが、誰でもそうした選択肢を取れるようになるためには、部門を超えた会社全体のフォロー体制の構築や、業務の標準化・共有化をより進めていくことが重要だと述べられています。今後は国などの制度のさらなる充実を期待しつつ、会社としても働きやすい職場づくりを更に進めていきたい、とのことでした。

取材協力
マキノジェイ株式会社
本社：〒243-0303 神奈川県愛甲郡愛川町中津4007
従業員数：214名(平成22年4月)
事業内容：生産技術及び加工技術の開発と販売 など