

平成 22 年度 児童関連サービス調査研究等事業報告書

父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について
研究報告書
【報告書概要】

主任研究者：武 石 恵 美 子
法政大学キャリアデザイン学部 教授

平成 23 年 3 月
財団法人 こども未来財団

『父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について』概要

主任研究者：武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部 教授）

分担研究者：松原 光代（東京大学社会科学研究所 特任研究員）

研究協力者：林 絵美子（法政大学大学院経営学研究科 研究生）

1. 問題意識と研究目的

共働きの世帯の増加、「仕事と家庭生活」を重視したいとする男性の増加など、男性の子育てに対する意識や価値観が変化している。こうした変化に人事管理面で対応していくことは、育児に積極的に関わりたいと考える男性の仕事に対するモチベーションやコミットメント向上に寄与するのに加えて、妻の育児負担を軽減することにより、女性が能力を発揮する機会を創出したり、女性の育児によるキャリアのロスを最小限にするという点において、その重要性が増している。また、2010年の育児・介護休業法の改正では、男性の育児休業取得促進策が盛り込まれ、男性が育児に関わることができる環境整備は、政策的にも重要な課題になっているといえる。

しかし、2009年度における男性の育児休業取得率は1.72%と上昇傾向にあるものの、依然として極めて低い水準である（厚生労働省「平成21年度女性雇用管理基本調査」）。なぜ、男性の育児休業取得は増えないのか。男性の育児休業は女性に比べて取得期間が短い傾向がみられるが、短期の育児休業でも取得できない理由は何か。男性が育児休業を取得するには女性の場合に比べて、職場の特徴やマネジメントに何か違いがあるのだろうか。

先行研究¹からは、男性社員が育児・介護休業制度を利用しやすい雰囲気がある職場の管理職はWLBに対する意識が高く、かつ部下管理、仕事管理能力が高いことが指摘されている。また、職場ではメンバー同士で業務を代替しあえる連携体制が構築されていること、日頃から仕事を通してノウハウを共有しあっていること、上司と部下、同僚間でコミュニケーションを適宜とっていることが明らかになっている。しかし、男性の育児休業の取得実績がある職場の特性、さらには男性が育児休業を取得しても職場生産性が低下しない要因については、まだ明らかになっていない。

以上の問題意識と課題から、本研究では、男性の育児休業取得を促進する職場の要因を明らかにすることを目的に、1か月以上の育児休業を取得した部下（女性を含む）を持つ（または持った経験がある）管理職（課長相当職以上）を対象とするアンケート調査を実施し、職場で基幹業務を担当する社員が育児休業を取得できる職場の要因や、彼ら/彼女らが休業を取得しても職場にマイナスの影響をもたらさないマネジメントのあり方を明らかにするとともに、実際に育児休業を取得した男性及びその上司にインタビューを行い、育児休業取得にかかる職場対応の状況を明らかにすることとした。

¹東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト（2010）『管理職の働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査』。詳細は、東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトのホームページ（<http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/>）に掲載されている「管理職の働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」報告書を参照願いたい。

2. 研究方法

主に男性社員による育児休業取得があった職場要因を明らかにするためのアンケート調査（郵送調査と web 調査）と、男性社員が育児休業を取得する際の職場運営（職場のやり繰り）を考察するためのヒアリング調査の 2 つの研究調査方法を用いている。各研究調査の概要は以下の通りである。

2-1. アンケート調査

企業の人事部門を通じて実施した郵送調査と、調査会社のモニターに対する web 調査の 2 種類を実施した。

(1) 調査対象

郵送調査については、全国の 301 人以上の公務を除く業種の企業を母集団として無作為に約 4000 社を抽出し、さらに次世代育成支援対策推進法に基づき行動計画を策定し「くるみん」を取得した企業データの約 500 社を合わせた計 4500 社の人事・総務担当マネージャー宛に、管理職用の調査票を 2 部ずつ送付、以下の選定方法で人事・総務部門において該当する管理職を選抜してもらい、調査票を配付してもらった。配布数 9000 票（4500 社×各 2 名）に対し、回収・有効回答数は 634 票（回収・有効回答率:7%）である。また、web 調査については、株式会社インテージのモニター会員に対し、全国の 300 人以上（インテージ社の企業規模の区分の関係から「300 人以上」となっている）の公務を除く業種に勤務するモニター会員〔8067 人（男性:7828 人、女性:239 人）〕にスクリーニング調査を実施。その中から、郵送調査と同様の条件に該当するモニター会員(合計：422 サンプル、内訳：下記条件(a) 171 サンプル、(b) 168 サンプル、(c) 83 サンプル)へ本調査票を送付し回答してもらった（420 サンプル(下記条件(a) 171 サンプル、(b) 167 サンプル、(c) 82 サンプル)が回答)

（管理職調査対象の選定条件）

人事・総務部門において、過去 3 年間に直属の正社員の部下が育児休業を取得したことがある課長相当職以上の管理職で、下記の(a)～(c)の条件を満たす対象者を 2 名まで選出してもらおう。なお、下記の条件(a) を満たす管理職が 2 名いる場合は、(a)を満たす管理職を 2 名選び、条件(a)を満たす管理職が 0 名あるいは 1 名の場合は、残りの 2 名あるいは 1 名を下記の(b)→(c)の優先順位で条件を満たす管理職を選んでもらう。

- a) 部下の男性社員が 1 カ月以上の育児休業を取得したことがある管理職
- b) 総合職など基幹業務を担当する部下の女性社員が育児休業を取得したことがある管理職
- c) 一般職など定型業務を担当する部下の女性社員が育児休業を取得したことがある管理職

(2) 調査時期

- ① 郵送調査 2010 年 9 月 27 日～11 月 8 日

② web 調査 2010 年 10 月 15 日～10 月 19 日

(3) 調査項目：郵送調査、web 調査ともに同項目

- ① 育児休業取得者が育児休業を取得した当時の職場の状況
- ② 育児休業取得者がいた当時の管理職(=調査対象者)の仕事管理や部下管理について
- ③ 育児休業取得者の制度取得時の状況
- ④ 育児休業取得者の制度利用による職場への影響
- ⑤ 勤務先の WLB への取組みや調査対象者の WLB に対する考えについて
- ⑥ 個人の属性

2-2. ヒアリング調査

(1) 調査対象

- ① 1 カ月以上の育児休業を取得した男性社員(4名)と基幹業務を担当する女性社員(1名)
- ② 上記①の育児休業取得時の直属の上司(4名)

(2) 調査時期

2010 年 7 月～12 月

(3) 調査項目

育児休業取得者本人には職場の生産性を低下させないような休業取得前の準備・工夫について、取得当時の管理職には休業期間前から休業中にかけての職場マネジメント面での対応や職場の状況、制度利用の職場への影響についてたずねた。

(4) 調査所要時間

1 時間程度

3. 研究結果と考察の概要：男性の育児休業取得の促進要因

育児休業を取得した部下を持つ管理職を対象にアンケート調査及びヒアリング調査を実施し調査結果を分析した結果、男性の育児休業の取得を促進させる要因は、「育児休業取得を決断する」段階と、「育児休業の取得を決め、育児休業を取得するにあたっての職場における対応」の段階で異なることが明らかになった。それぞれの内容については、以下のように要約することができる。

3-1. 男性の育児休業取得意欲を高める要因

【Point】

- 日常の残業の有無、上司や同僚とのコミュニケーションの円滑性、仕事を互いに助け合う職場の風土などは男性の育児休業を取得しやすい雰囲気醸成することに寄与し、特に基幹業務を担当する男性が育児休業の取得に前向きになる可能性がある。
- 上司が会社の育児休業制度の規定をよく知っていることは、男性の育児休業を取得しやすい雰囲気を高め、特に基幹業務を担当する男性が育児休業の取得に前向きになる可能性がある。
- 会社が従業員の仕事と生活の両立を支援していることは、男性社員が育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成につながる可能性がある。

これまで、男性の育児休業の取得が進まない理由に、男性は職場の基幹的な業務を担当しているケースが多いことから、職場へ迷惑がかかることや、自分の業務の代替要員を確保することが難しい点があげられてきた。しかし、男性の育児休業取得に関して、企業の制度や職場の状況が女性の取得時と顕著に異なる点は少なく、男性の中で長期間休業を取得したケースと短期のケースを比較してもその違いは大きいとは言えないことが明らかになった。つまり、男性が育児休業を取得するか否かは、企業や職場の要因との強い相関性はなく、本人の考え方に依拠する部分が大きいといえる。

しかし、男性の育児休業の取得は男性やそのパートナーの価値観だけによるとは言いきれない。男性の育児休業取得に対する希望が3割前後ある²にも関わらず、実際の育児休業の取得者が少ないことは、育児休業の取得を決意させる土台が十分でないと考えられる。

アンケート調査結果からは、明確な男性の育児休業取得の促進要因は抽出されなかったが、「育児休業を取得しやすい雰囲気」の有無が女性の場合と大きく異なっていた。これに影響する要因について、ヒアリング調査結果も合わせて検討したところ、以下のようにまとめることができる。

① 定時に退社する職場環境

男性が育児休業を取得しやすい雰囲気があったと回答した割合は、「恒常的に残業があった」職場では1割以下であったが、残業が少なくなるにしたがって、その割合は高

²「第2部第3章職場における男性の仕事と育児の両立支援策の現状と育児休業取得希望の分析」（独）労働政策研究・研修機構編（2007）『仕事と生活』

くなり、「おおむね定時に退社していた」では 18.4%となっている。一方、女性については、職場の残業の状況と育児休業の取得しやすい雰囲気との関係は見られなかった。男性の育児休業の取得には、女性よりも職場の繁忙性が影響しやすいといえる。

② 管理職の育児休業規定など社内ルールの理解・把握

基幹業務を担当する男性の育児休業取得者の上司が会社の育児休業規定をよく知っているほど、「男性社員が育児休業を取得しやすい雰囲気があった」と回答する割合が高くなるが、女性についてはその相関性がみられなかった。男性に関しては、上司の社内ルールに関する知識や理解が職場の育児休業取得に対する雰囲気づくりに影響する可能性がある。

③ コミュニケーションの円滑化と互いで助け合う雰囲気づくり

「仕事で困っている時には助け合う雰囲気があった」、「同僚同士のコミュニケーションは円滑であった」および「(上司と) 部下のコミュニケーションが円滑であった」とする場合には、そうでない場合に比べて「男性が育児休業を取得しやすい雰囲気だった」と回答する割合が高くなることが明らかになった。日頃から職場内でコミュニケーションをとることが、仕事で困っている時に互いを助け合うようになり、多忙な中でも育児休業を取得できる、という職場風土を醸成すると考えられる。

④ 仕事に必要な職業能力(知識、技術の要件)や役割の範囲の明確化

「仕事に必要な職業能力(知識、技能の要件)が明確だった」とする場合には、そうでない場合に比べて「男性が育児休業を取得しやすい雰囲気だった」と回答する割合が高くなる傾向がみられた。日本企業の多くは、職能資格等級制度を導入しかつ能力要件が示されていることから、職業能力に関してはある程度明確だとみなされているが、実際には一人が担当する職務範囲は幅広く、等級に応じて能力要件が明確になっているとは言い切れない。ヒアリング調査からは、日本では役職についていない社員に対しても「経営者になったつもりで考える、対処する」といった要請をすることがあり、海外企業に比べて期待される役割範囲が広いことが指摘されている。その範囲が広いほど、仕事が属人化する確率は高くなり、休業を取得しにくい状況をつくってしまう可能性がある。また、昨今の人員削減から基幹業務担当者も定型業務まで業務範囲とするようになり、本来担うべき役割を果たせない状況にある点も指摘され、必ずしも各人の役割の範囲や必要能力要件が明確になっていない可能性がある。

⑤ 会社としての取組み姿勢の明確化

会社が「従業員の仕事や生活の両立を支援している」ことは、女性社員が育児休業取得しやすい雰囲気の醸成には大きく影響しないが、男性社員が育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成にはプラスの影響をもたらしている。したがって、会社として男性の子育て支援をはじめとするワーク・ライフ・バランスへの取組みを明確に打ち出していくことは、男性の育児休業取得意欲の促進要因として重要であると思われる。

3-2. 休業中の円滑な職場運営に必要な要因

【Point】

- 男性の育児休業取得者に対しては、女性の育児休業取得者に比べ、制度利用にあたっての対応が行われる割合が低く、体系だった職場対応が行われていない可能性がある。
- 上司は、男性の育児休業の機会を中長期的視点から、効率的な職場運営体制を再構築する機会ととらえて仕事の見直し等を図ることが重要である。
- (男性の) 育児休業取得が職場の生産性にマイナスの影響を及ぼさないためには、担当していた業務を適切に配分することが不可欠である。そのためには、職場の管理職による (a) 育児休業取得者の担当業務の洗い出し、(b) 各業務の代替方法の決定 (誰かに引き継ぐ必要があるのか/休業期間中は当該業務に対応しないのかなど)、(c) 業務を引き継ぐ者に応じた方法、体制等の検討、(d) 引き継ぐ者の不明点や不安点の払しょく、の4つの取組みが重要である。

男性が育児休業を取得することが決まった後は、休業取得が職場生産性の低下につながるよう実績を作ることが重要になる。その際、管理職がイニシアチブを取り、休業者と職場メンバーで休業中の職場対応を検討するなど、最適な対応策をとることが期待されるが、アンケート調査から同じ業務を担当する男女それぞれの社員が育児休業を取得しようとした際、上司が女性社員に比べ、男性社員には休業取得にあたっての対応を十分に行っていないことが明らかになった。こうした対応の違いが、男性の職場に対する負担感を大きくしている可能性がある。一方、ヒアリング調査からは、管理職が当該職場の仕事や職場成員の特性に基づき適切な対応を行った職場では、育児休業取得者の休業取得中も職場生産性を低下させることなく、通常業務も円滑に運営されていることが明らかになった。男性社員の育児休業取得に際し、管理職が行った具体的対応については、次の通りである。

① 育児休業取得者の担当業務の洗い出し

育児休業取得者の休業期間の長短にかかわらず、休業者の担当業務の内容を洗い出し、各業務の引き継ぎの必要性を判断することが肝要である。その際、単に休業期間中の対応という視点で取組むのではなく、中長期的な視点に立ち、管理職が育児休業取得者ができることを契機に効率的な職場運営体制を構築する機会ととらえ、「どの業務を」「誰に」「引き継ぐのか/引き継がないのか」を明確にすることがポイントである。

② 代替方法の決定

次に、管理職は各業務について引き継ぎの必要性を判断する必要がある。業務内容によっては、休業期間が短い(1か月程度)場合は対応する必要のないもの、この機会に業務削減するものがある。「引き継ぐ必要がある」と判断された業務については、「誰に引き継ぐのが最良であるか」を職場内、社内、社外の観点から検討することが望ましい。また、後述するように、キャリアが下の人に引き継ぐことにより、引き継ぎ者の育成につながることも考慮すべきポイントである。

いずれの方法を選択するにしても、効率的な職場運営の構築の視点がなければその場

しのぎで終わってしまい、他の男性社員から育児休業取得の希望があった場合、必ずしもそれに対応できるとは限らない。育児休業の取得時に限らず、職場メンバーが持つそれぞれの事情に応じながら円滑に職場運営できることを意識し対応することが重要である。

③ 各作業の棚卸しと業務プロセスの明確化

引き継ぐべき業務、それを引き継ぐ者の選定と人員の確保が決定したら、管理職は引き継ぐ業務の各作業を棚卸しし、それらの業務を完結させるためのプロセスの明確化、マニュアル作成などを指示する必要があるが、「誰と」「どうやって」「いつまでに」その作業を進めるかがポイントである。その際、これまでの担当者の業務プロセスを見直す機会でもあることから、職場全体の業務に精通し多角的に当該作業を観察でき、かつ誤りや無駄を指摘できる人材とペアを組ませて取組むなどの工夫が必要である。これによって、当該業務に必要な業務遂行能力レベルを的確に把握でき、作業マニュアルの精度も高まる。

④ 業務の引き継ぎ

育児休業取得者の業務を円滑に引き継がせ、かつ生産性が低下しない仕組みを作るためには、業務のマニュアル化だけではなく、それを検証し、さらには引き継ぐ者が作成したマニュアルに沿ってつつがなく作業を完了できるようになるまでサポートし、自信をつけさせることが重要である。育児休業取得者が休業期間に入る前までにOJTを完了させ、円滑に業務を進めて育児休業取得者、その業務を引き継ぐ担当者、さらには職場メンバーに成功体験と実感させることは、男性の育児休業取得促進につながる重要な促進要因である。これらの対応は、短期的にみると時間やコストがかかる面もあるが、これを契機に職場の業務管理が効率化するという効果につながることを認識する必要がある。

3-3. 男性の育児休業取得の影響

【Point】

- 男女とも、育児休業制度の利用が「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」や「利用者の仕事を引き継いだ人の仕事能力が高まった」とする職場では、「上司が本人と仕事の調整や休業中の引き継ぎ等について話しあう」ことや、「職場全体の仕事の進め方や仕事の見直しをメンバー全員で検討し変えている」と回答する割合が高い。
- 育児休業取得者の担当業務を休業者よりもキャリアが下の人へ引き継いでいる職場では、そうでない職場よりも「業務を引き継いだ人の能力が高まった」と回答する割合が高い。また、「職場全体の仕事の進め方や仕事の見直しをメンバー全員で検討し変えた」職場でも業務を引き継いだ人の能力がアップしたと回答する傾向がある。
- 男性の育児休業の取得を歓迎する職場ほど、育児休業取得による職場全体の効果が大きい。

アンケート調査結果からは、育児休業の取得が職場にプラスの効果をもたらしているとする職場ほど、休業期間中の業務の進め方などを育児休業取得者や職場メンバーと話し合い、互いが理解しあい納得するよう取組んでいること、業務を引き継ぐ相手を検討していること、休業前の引き継ぎなどを本人や職場メンバーと話し合っていることが明らかになった。つまり、男女に関わらず育児休業取得者が出た時に職場のメンバー間で何も対応しないこと、上司が何らアクションをとらないことが制度の利用促進の阻害要因であるといえ、女性の育児休業取得が職場で受け入れられるようになったのは、こうした取組みの積み重ねの結果であると考えられる。

男性社員による育児休業取得があった職場で、管理職が適切なマネジメントを行った職場の具体的効果は以下の通りである。

① 過剰品質の見直し

仕事を進める中で業務担当者が自身の業務遂行に期待するレベルが次第に高くなり、結果的に長時間労働に陥ることは多い。業務の軽重を判断して時間を効率的に投入することが求められるときに、担当者が一人でその重要度を判断するのは難しいことから、業務プロセスを第三者の意見を交えながら明確化し、より適切な対処法を見出すことを通して、重要な仕事とそうでない仕事の差別化が可能になり、結果的に長時間労働が見直されている。

② 能力に見合う業務配分の実現

育児休業取得者の担当業務を洗い出し、適切な人材へそれらを配分する中で、本来の役職や職位に見合う業務をそれぞれが担当するようになっていく。特に、男性の基幹的な役割を担う人材が、定型的な業務に時間を取られて判断業務に時間が割けないとすれば、そうした状況を改善していくことで、効果的な人材活用が図られることになる。育児休業取得に伴い業務を再配分する際に、こうした課題が顕在化することもある。

③ 業務効率化の実現

育児休業取得者の業務を再配分や業務プロセスを見直し標準化を図った結果、職場全体で業務効率化が実現し、トータルの残業時間も縮減されている。

④ 職務遂行能力の向上

育児休業取得者の担当業務が育児休業取得者よりもキャリアが下の者へ移管されることによって、引き継がれた者の職務遂行能力が向上し、職場全体の能力アップにつながる人が多い。

⑤ 職場のリスクマネジメント（多能工化）

育児休業取得者の担当業務を洗い出し、適任者へ再配分したり、職場メンバーでシェアしあうことによって、業務の多能工化を図ることができ、誰かが不在であっても職場メンバーでカバーしあう体制が構築されるようになっていく。

⑥ 職場生産性の向上

基幹業務を担当する男性が育児休業を取得する際に、多様な取組みを並行して進めた結果、職場全体の生産性が低下することはなく、むしろ業務効率化や職場全体の能力アップが進むことによって職場生産性が向上している。

4. 結論：男性の育児休業取得の促進に向けた課題

男性の育児休業取得促進に向けた課題について、企業、職場の管理職、さらには男性本人の3つの側面から検討した。その要点は以下の通りである。なお、これらの課題は、女性の育児休業、とりわけ総合職女性のような基幹的な仕事に就いている女性の育児休業の効果的な活用にもつながるものであり、職場のワーク・ライフ・バランスの実現に寄与するものであるといえる。

(1) 企業の課題

① 社員の仕事と生活の両立を支援する姿勢のアピール

会社が社員の仕事と生活の両立を支援することを重視していると社員が実感していることは、男性社員が育児休業取得しやすい雰囲気醸成することに寄与していることが明らかになった。男性の場合は、女性が産前・産後休業を取得する場合と異なり、必ず休業を取得する必要がないため、制度を利用できる職場の雰囲気は男性の育児休業取得促進において重要な要因であるといえる。

② 管理職への育児休業規定をはじめとする社内ルールの徹底

管理職が社内ルールを正確に認知しているか否かが、男性社員が育児休業取得しやすい職場の醸成に寄与することが本調査より指摘された。また、夫婦単位で見ると、男性が主たる生計者となるケースがいまだに多いなか、休業を取得することが自分の将来のキャリアや直近の収入にどのように影響するのかは本人のみならず家計にとっても重要な問題であるため、正確な情報を提供し、各家庭でどのように男性が育児に関わっていくかを話し合うことが重要になる。企業は、管理職に対して単なる育児休業取得者が出た時の対応としてだけでなく、部下のライフデザインやキャリアデザインにも影響するという観点からも、適宜社内ルールを徹底していくことが肝要である。

(2) 職場の管理職の課題

① 定時に退社することを促す職場環境整備

男性が育児休業を取得する雰囲気醸成には、残業時間の頻度も影響することが本調査からも指摘された。育児休業を取得するか否かは最終的に本人の価値観であるが、職場が男性の育児休業取得をどう受け止めるかという雰囲気は、潜在ニーズから育児休業の取得といった実現へのプロセスにおいては大きな影響要因となる。したがって、上司は男性の約30%は育児休業の取得ニーズがあることを認識し、日頃から恒常的な残業が発生しないようにするなどの職場マネジメントに留意する必要がある。

② 女性の育児休業取得者と同レベルで男性の育児休業取得者にも対処していくこと

男性の育児休業取得者に対しては、女性の育児休業取得者と比べて休業にあたっての対処が異なることが本調査より明らかになった。前述したとおり、職場の管理職が男性の育児休業取得者に対して何もしないことが結果として職場の生産性を低下させているにも関わらず、それを男性の育児休業取得に原因を置き換えている可能性もある。まずは、男性の部下が育児休業取得を希望した際に、女性の部下と同じように、本人との話し合い、職場での検討、必要に応じては人事部門への相談、依頼などに取組んでみるのが重要である。

③ 職場全体の能力開発を視野に入れた担当業務の再配分と多能工化の推進

普段から仕事のノウハウや知識を共有しあえるよう担当業務について同僚間で話し合う機会や場を提供することが「困った時に助け合える雰囲気」、さらには「男女関わらず、育児休業を取得できる職場の雰囲気」を醸成していくことが明らかになった。各人の担当範囲やそこに必要なノウハウを明確にすることは、休業取得時に「誰に」「何を」任せればよいかを把握でき、休業取得希望者だけでなく、周囲（主に上司）に安心感を持たせることになると考えられる。また、仕事のノウハウを明らかにすることを通して、仕事の進め方を本人が再確認する機会とすることができ、仕事の進め方の効率化を高めることにもつながると考える。

④ 社内ルールの正確な把握と職場メンバーへの周知

管理職が社内ルールを正確に認知していることが男性社員が育児休業取得しやすい職場の醸成に影響することについては前述のとおりである。各企業では、休業期間中の評価、処遇、代替要員に関するルールなどを取り決めているが、多くの管理職は部下が育児休業を取得する段階になって初めて内容を知るケースが多い。しかし、必要性の有無に関係なく社内ルールを把握していることは、上司が部下と将来的なキャリアやライフデザインについて話し合う場などにおいて、その内容に影響する可能性があるとともに、育児休業の取得に対する職場の理解度にも影響すると考えられる。管理職は、日頃から育児休業をはじめとする柔軟な働き方に関するルールを正確に把握しておくことが重要であろう。

(3) 男性（およびそのパートナー）の課題

① パートナーとの子育てに関する男性の役割についての話し合い

男性の育児休業取得において、配偶者などのパートナーの考え方は重要である。特に、仕事を持つパートナーを持つ場合は、パートナーが自分と同様に会社の一員としての役割を担っていることを認識し、パートナーの職場の理解や協力、勤め先の子育てに関する支援制度に任せるだけでなく、自らもパートナーのキャリアを支援することを意識して、子育てへ積極的に参加していくよう取組んでいくことが重要である。同時に、パートナーである女性も、仕事と育児の両立の問題を自分の職場や企業の制度のみに依存することなく、家庭内での育児のシェアも視野に入れた両立のあり方を検討することで、自分のキャリアにも展望が開けることを認識することが必要であろう。

3-4. 男性の育児休業取得が促進するメカニズム（調査結果の図示化）

