

平成 26 年 6 月 9 日現在

機関番号：32517

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23530493

研究課題名(和文) 男性育児休業取得者の職場復帰支援，キャリア形成，戦力化に関する実証研究

研究課題名(英文) A study on work-life-balance of male worker in the workplace

研究代表者

早坂 明彦 (HAYASAKA, Akihiko)

聖徳大学・人文学部・准教授

研究者番号：40238093

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円、(間接経費) 1,050,000円

研究成果の概要(和文)：男性社員の育児休業取得者は少なく年に0～1名が圧倒的で、育児休業を取得することは至難である。育児休業期間は、多くの会社が3～5日間と短く、2週間までの企業が約半数を占めた。短期間ではあるが、育児休業を取得した男性社員には仕事の進め方や仕事観等に変化があり、効果があることが分かった。また、育児休業取得を促進させるためには、周囲の理解、環境づくり、休業中の収入の確保等を改善する必要性が明らかになった。

研究成果の概要(英文)：This study examined adoption and impacts of work-life-balance of male worker in the workplace. Results from a sample of 30 Japanese firms suggest that work-life-balance practices have statistically significant positive impact on male worker attitudinal outcomes. An Empirical study of work-life-balance found the importance of active participation in career and home that would be able to an adequate balance of both. To promote work-life-balance of male worker in the workplace is to support of the coworker, to accept the childcare leave and to increase the income in the childcare leave.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学，経営学

キーワード：男性育児休業 次世代支援法 ワーク・ライフ・バランス

1. 研究開始当初の背景

(1) 次世代育成支援法が 2005 年に施行され、多くの企業でその行動計画に男性社員の育児休業者を掲げ、実行しているはずである。しかし、男性の育児休業取得者はまだまだ少なく、取得期間も短いのが現状である。全体に占める 6 か月以上の育児休業取得者は、女性が 75.7% なのに対し、男性は 1.3% である（「平成 20 年度雇用均等調査」）。また、育児休業給付受給者数の男女の比率は、女性が 99.1% に対し、男性は 0.9%（「平成 19 年度雇用保険事業年報」）で男性の育児休業期間は、20 日未満が圧倒的であった。

(2) このような状況の中で、次世代育成支援法に基づき、その行動計画が基準に適合した一般事業主認定企業は約 1,700 社ある。しかし、この中には育児休業を取得した男性社員が一人もいなくても認定される企業が含まれている。つまり、従業員数が 300 人以下の企業の場合がそれである。そこで従業員数 301 人以上の一般事業主認定企業の男性社員の育児休業取得が企業の経営や人的資源管理に及ぼす影響の長短を解明し、男性社員のワーク・ライフ・バランスを実現し、効果ある施策とする方策を明らかにすることである。

2. 研究の目的

(1) 本研究では、

育児休業を取得した男性社員が、どのような新しい生き方の可能性を求めて育児休業取得の意思決定をしたのか

子育てに集中した期間にどのような人間的な成長があったのか、その経験が職場復帰した時に、仕事に活かすことができているのか

育児休業や育児短時間勤務を取っている女性社員に対する考え方、対応の仕方に変化があったのか

職場に復帰し時間に制約のある働き方を選択した場合、新しい仕事の進め方などが見出されたのか

育児休業を取得するための企業内での支援制度、職場復帰のための支援制度にはどのようなものがあるのか

育児休業期間は彼らのキャリア形成にどのように影響しているのか、否か。そして彼らを企業はどのように戦力化しようとしているのか

を実証的に調査、分析し、男性が育児休業を積極的に取得するための方策や制度、指針を提言することを研究の目的とする。

(2) 従来の年功制度の下で描かれた労働者モデルである「長期勤続を前提とし、所属組織への忠誠心を持った男性基幹労働者」という働き方から離脱することは新しい働き方の追求であり、それは新たな管理モデルの必要性をうかがわせるものであるから、仕事時間が少なくなる中で組織として同様の成果をあげ続けるためには、ヒトが抜ける中でも同

じ結果を残せるだけの仕事の進め方を考え出さなければいけない。従って、育児休業を取得した男性社員のみならず、女性社員をも含めた、ワーク・ライフ・バランスを考慮に入れた新たな雇用管理モデルはどのようなものであるべきかを提案することも研究の目的である。

3. 研究の方法

(1) 内外の代表的な次世代支援、ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画等に関連する学術文献・資料を中心に収集にあたり、基礎文献研究を通し、先行研究のモデル、理論を学び、問題点の所在を明らかにし、仮説の設定を行う。

(2) 企業の人事担当者へのアンケート調査

調査方法として、厚生労働省のホームページに掲載されている、次世代育成支援法に基づき、その行動計画が基準に適合した一般事業主認定企業約 1,700 社の内、従業員数 301 人以上の企業から地域性や業種を考慮しながら、600 社を選び人事担当者へアンケート調査を行った。従業員数 300 人以下の企業は、育児休業を取得した男性社員がいなくても、一般事業主認定企業に認定されるので除外をした。有効回答数は 30 で回収率は 5% であった。

4. 研究成果

(1) 育児休業期間

アンケート調査に回答した企業の 30 社中 16 社が 1 年、保育園の入所待機の場合は 1 年 6 か月と、法定の育児休業を規定していた。次に多かったのが 3 歳、または 3 歳の 3 月 31 日までが 9 社で、最も長かったのは小学 1 年生の夏休み終了までという会社が 1 社であった。

(2) 男性の育児休業取得者数

2010 年から 2012 年までの 3 年間の実数と累計数を尋ねたところ、30 社中 14 社が 10 人未満で、取得者数は年間で 0 人か 1 人であった。そのような中で関西地方のメーカー A 社は、女性社員の育児休業取得者数が毎年 2 桁であるが、男性社員の育児休業取得者数は毎年 3 桁で、累計 689 名であった。次に多かったのが、関西地方の流通業 B 社で男性社員の育児休業取得者は 3 年間の累計が 35 名であった。女性社員は 203 名で、上記メーカーと対照的である。

A 社の場合、次世代支援法の認定企業になるべく男性社員の育児休業者を多数輩出させるといふ、会社の意図が見え隠れする。しかし、どの位家庭での育児参加をしたのか、その期間や内容はともかく毎年 200 人以上の育児休業取得者を出していることは注目に値するといえる。

(3) 育児休業取得期間

女性社員の平均育児休業取得期間の最長は、関東地方の金融業 C 社の 24 か月で、最短は東北地方のメーカー D 社の 6 か月であつ

た。一方、男性社員の平均育児休業取得期間の最長は、東北地方のメーカーE社の18か月で、最短は中部地方のメーカーF社の3日間であった。両社とも育児休業取得者が1人なので、正確には平均とは言い難い。育児休業を取得した男性社員が10人以上いる会社の中では、関東地方のメーカー2社(G社・H社)が平均3か月と回答した。また、男性社員の育児休業取得期間の最長は、関西地方のメーカーA社と東北地方のメーカーI社の18か月で、最短は中部地方のメーカーF社の3日間であった。

男性社員が育児休業を多数取得した、関西地方のメーカーA社は平均で13日、最長で18か月だった。また、次に多かった関西の流通業B社は、平均で7.9日、最長で2か月だった。

さらに、30社中13社が2週間未満と回答していた。女性社員の場合は11.9か月である。

このことからわかるように、男性社員の育児休業取得期間は平均すると2週間未満で、男性社員の育児参加はまだまだ不十分なものと言わざるを得ない。

(4) 育児休業期間中の給与

育児休業期間中の給与について、30社中24社が雇用保険の給付のみと回答している。そのような中で関東地方のメーカーG社では、雇用保険の給付額に基本給の3割を加算し、九州・沖縄地方のサービスJ社では同4割を加算、東北地方のサービスK社では2割を加算して支給している。また、関西のメーカーA社は、最初の10日間は有給で、以降月6万円を支給している。この企業に限らず、短期間の育児休業を取得しやすいように、14日以内は有給や5日間は有給という回答も各2社ずつあった。

(5) 休業期間中の代替要員の確保

複数回答で、最も多かったのは現場対応で23社、人事異動で補ったのは11社、アルバイト・パートを新たに採用したのは8社であった。代替要員の確保については、現場に残った社員の負担が大きくなっていることが明らかになった。しかし、短期間のため対応しないと回答した企業が2社あり、男性の平均取得期間が2週間未満だと考えると、現場での負担も2週間程度で済むから、対応をしなくても、あるいは現場対応で十分仕事ができるということだろう。これは、育児休業法が成立した当初、女性社員が出産で育児休業取得したときに生じた問題、つまり女性社員の育児休業期間の長期化と、その性質が違っていると考えられる。

(6) キャリア形成への影響

男性社員が「育児休業を取得したことによりキャリア形成に影響がでる」と回答した企業は1社のみで、その期間は1か月以上である。男性社員は平均すると育児休業取得期間が短いから影響がないと考えられているのだろう。逆に言えば、1か月以上の長期間の

育児休業を取得すると、キャリアに影響がでてくるので、前記したように男性の育児休業取得者の平均取得期間は2週間位という数字が結果として出てくるのだろう。

(7) 復帰のための工夫

男性社員が職場にスムーズに復帰するための施策を尋ねたところ、「社内報等を定期的に郵便やメールで送付」19社(63%)と最も多く、次いで「職場復帰面談・相談窓口の設置」が11社(37%)、「職場復帰プログラム(研修)の実施」が9社(30%)となっている。

また、「オンラインで社内の動向を知ることができる」仕組みを導入した企業やそのためのパソコンを企業が貸与する企業もあった。「育児休業期間中、毎週1回電話連絡をする」企業もあり、各企業での工夫された対応が見られた。

(8) 仕事の進め方の変化

育児休業を取得した男性社員が、職場に復帰し仕事の進め方変わったかどうか尋ねたところ、「変わった」と回答した企業は18社で、60%の企業で育児休業を取得した男性社員に仕事の進め方での変化があった。複数回答で変化した内容を聞いてみると、最も多かったのは「仕事を効率的に行うようになった」が19%、次いで「個人のワーク・ライフ・バランスだけでなく、職場全体のワーク・ライフ・バランスを考えるようになった」が16%、「社員もいろいろな背景を持ちながら働いていることを意識するようになった」が14%である。

(9) 仕事観の変化

育児休業を取得した男性社員が職場に復帰した後、仕事観が変わったかどうか尋ねたところ、「変わった」と回答した企業は19社で、63%の企業で育児休業を取得した男性社員に仕事観での変化があった。複数回答で内容を見てみると、最も多かったのは「女性社員の育児休業取得者への理解が深まった」が28%、次いで「同僚や部下子供や家族のことで仕事を休むことに理解をするようになった」が22%、「女性社員の育児短時間勤務者への理解が深まった」が19%である。

筆者が過去に行った女性社員への育児休業に関する調査によれば、男性上司や男性同僚の育児休業制度や育児短時間勤務制度への理解の少なさが、女性社員の悩みであり不満でもあった。今回の調査から男性社員も育児休業を取るといった、女性社員と同じ経験をしたことにより、女性社員の気持ちを理解できた男性社員が見られたことは、大きな成果であろう。

(10) 育児休業でもたらされたもの

男性社員が育児休業を取得したことによってもたらされたものについて尋ねたところ、複数回答であるが、最も多かったのが「仕事と育児・家事の両立の難しさの気づき」で44%、次いで「子育ての経験による人間的な成長」が40%、「賃金で計れない新しい生き方を発見した」が17%であった。その他に「周

困の同僚・仲間らの支援に対する感謝の気づき」が自由回答であった。

総務省「社会生活基本調査」(平成23年)によれば、共働き世帯の1日の家事・育児関連時間は夫の39分(うち育児は12分)である一方、妻の家事育児関連時間は4時間53分(うち育児時間は45分)と、圧倒的に女性の負担が大きいことが分かる。育児休業を取得した男性社員のおよそ半数が「仕事と育児・家事の両立の難しさ」に気づいたことの意義は大きいのではないだろうか。

(11)積極的に取得するための方法

男性社員が育児休業を積極的に取得するためには、どのような方法が良いか複数回答で尋ねたところ、「配偶者の出産後の有給休暇取得の奨励」が46%で最も多く、次いで「産後8週間は育児休業取得の制約がないことの周知徹底」が29%、「配偶者の出産後の『父親休暇』等特別休暇制度の導入」が24%であった。

「配偶者の出産後の有給休暇取得の奨励」と「配偶者の出産後の『父親休暇』等特別休暇制度の導入」で合わせて70%となり、男性社員は長期の育児休業を取得し、会社の業務から離脱するのではなく、有給休暇等の短い期間の範囲内で育児休業を取得することを人事担当者も望んでいることが分かった。

自由回答欄の意見を挙げると、雇用保険の給付水準の引き上げが5件、職場の理解が5件、男性の育児参加の啓発が4件、他に、失効した有給の積立を利用し5日間の育児有給休暇を取得できるが1件、社内における取得事例の共有化が1件あった。

雇用保険の給付水準は、調査時点では基本給50%であったが、家庭生活を支える男性社員が育児休業を長期間取得した場合、生活の維持が困難になる可能性も否定できないことである。前記したように雇用保険の給付額に上乘せをする企業もあるので、このような企業が多く出現することが望まれる。ただ、人事管理の原則に「同一労働同一賃金」があるので、育児休業取得者にだけ休業期間中もフルタイムで働いていた水準の賃金を支払うということは難しいであろう。

失効した有給休暇を積立しておき、それを育児休業に利用できる制度は良い制度だと思うが、期間が5日間は短いと考えられる。例えば介護休業や短期留学等の社員の自己啓発にも使えるようにし、期間も30-60日間にする、育児休業者だけが優遇されない制度になり、社員の理解も得られやすいのではないかと考えられる。

取得事例の共有化は前例を知ることにより、後に続く男性社員が育児休業を取り易くするものとして制度化することが重要であろう。

(12)企業内支援制度の有無

男性社員が育児休業を積極的に取得するための企業内支援制度について自由回答で尋ねたところ、「14日間の有給休業を導入」

した企業が2社、「育児休業開始5営業日は有給」とした企業が1社、「育児関連の休暇・休業の利用条件は男女同じ」を挙げた企業が2社、「男性向け情報提供のしおりを送付」している企業が1社、「フレックス勤務」を実施している企業が1社、おそらく共働き夫婦を想定してだと思うが「配偶者無収入時の手当の支給」を挙げている企業が1社あった。また、「現在は無いが、休業期間の一部を有給休暇にするなど経済的な支援の必要性を感じている」と回答した企業が1社あった。

男性社員が育児休業を取得するかしないかの判断のおおきなネックは、やはり経済的支援がどのくらいあるかであろう。

(13)キャリア中断対策方法

育児休業中のキャリアを途切れさせないための方策として考えていること、実際に行っていることを尋ねたところ、育児休業を取得する男性社員はその期間が短いゆえに、キャリアに及ぼす影響も比較的軽微なためか、多くの企業で対策は講じていなかった。

「職場復帰後は復職前と同様の待遇をする」と記述した企業が1社、「復帰前や定期的の上長との面談を実施している」企業が2社、「上長面談と育児休業復帰支援プログラムを導入している」企業が1社、「自己啓発として通信教育を推奨している」企業が1社あった。

前記したように、男性の育児休業取得者が少なく、かつ育児休業期間が短い現状であるがゆえに、キャリア中断に対する対策方法は積極的に考えられていないのかもしれない。

(14)新たな人事制度

長期の育児休業を取得した男性社員のみならず、有能な人材を企業に定着させるための、人事政策を取っているか、自由回答をしてもらった。

「ダイバーシティを推進し多様な働き方が可能になる施策を構築することが大切である」と答えた企業が3社あった。似たような記述で「実労働時間の短縮、時間外労働の縮減によるプライベート時間の確保」、「休業の取りやすい環境」、「フレキシブルな労働時間に関する制度の整備」があり、合計6社(20%)が何らかのかたちで現状の働き方を変えないといけないと回答している。

「ワーク・ライフ・バランスへの取り組みを充実させる」、「ワーク・ライフ・バランスが実現できるような、働きやすい職場づくり」を挙げている企業もあった。また、「育児休業の取得のしやすさだけでなく、より働きやすい職場づくりを目指すことが必要」などワーク・ライフ・バランスについて挙げている企業が5社あった。また、これに関連し「オランダモデルのマイナス部分を洗い出し日本型モデルの構築」の必要性を回答した企業もあった。

多様な価値観やライフスタイルを持った社員の多様な働き方を認め、ワーク・ライフ・バランスを実現していくことが今後の人

事制度の問題点として浮かび上がってきた。

「育休取得における周囲の理解を得るための教育」を挙げる企業も4社あり、女性社員以上に男性社員の育児休業取得に対する周囲の理解は得にくいものと思われる。育児休業のみならず休業を積極的に取得できるような啓蒙活動を、さらに推進していくことが人事管理上の課題であろう。

「明確なキャリアパスの整備・周知」を挙げている企業もあった。育児休業をどの位取得するとキャリアに影響があるか無いか分からないと、特に男性社員は取得しにくいと考えられる。これらを明確化することが人事管理の課題と考えられる。

「オランダモデルのマイナス部分を洗い出し日本型モデルの構築」を挙げている企業もあった。オランダモデルは $1+1=2$ の働き方を $1+1=1.5$ にするもので、残りの0.5を余暇や趣味や地域活動等に使うという考え方である。女性労働者に限らず男性労働者もフルタイム労働、大パートタイム労働、ハーフタイム労働の中から、ライフ・サイクルに応じた働き方を選択できる制度は、今後検討する価値がある制度であろう。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計2件)

幸田浩文, 日本企業における人事部門の役割と機能の方向性, 経営力創成研究, 第10号, 査読有り, 2014, 91 - 102

丹羽浩正, 橘洋介, 田村正文, 杉山幸一, 自然観光資源の有効活用と地域協働方策 折爪岳の事例を通じて, 産業文化研究, 第22号, 査読無し, 2013, 23 - 36

〔学会発表〕(計6件)

丹羽浩正, 自然観光資源の有効活用と地域協働方策, 地域間交流研究会, 2014年2月18日

丹羽浩正, 越境地域政策研究フォーラム/越境地域間交流研究シンポジウム, パネリスト, 愛知大学三遠南信地域連携研究センター, 2014年2月14日

幸田浩文, 管理者能力とその育成に関する考察, 「東洋大学経営力創成研究センター第15回シンポジウム」, 2013年12月7日

幸田浩文, 女性のための経営学 - 豊かな人生を過ごすには -, 栃木県河内郡上三川町平成25年度男女共同参画講演会, 2013年7月22日

幸田浩文, 人事考課の史的展開と公正性, 東洋大学経営力創成研究センター第14回シンポジウム, 2013年7月6日

幸田浩文, 近江商人による地域経営圏の構築, 企業による地域経営圏の構築, 日本マネジメント学会第67回全国大会, 2013年6月8日

〔図書〕(計2件)

幸田浩文, 学文社, 賃金・人事処遇制度の史的展開と公正性, 2014, 576

幸田浩文他, 学文社, 日本企業の経営力創成と経営者・管理者教育, 2014, 224

6. 研究組織

(1) 研究代表者

早坂 明彦(HAYASAKA Akihiko)

聖徳大学・人文学部・准教授

研究者番号: 4 0 2 3 8 0 9 3

(2) 研究分担者

幸田 浩文(KOUDA Hirofumi)

東洋大学・経営学部・教授

研究者番号: 6 0 1 7 8 2 1 7

丹羽 浩正(NIWA Hiromasa)

八戸学院大学・ビジネス学部・教授

研究者番号: 5 0 3 8 7 1 2 2