

Title	産総研のワークライフバランス支援(2)：育児特別休暇制度の導入(<ホットイシュー>科学技術人材と男女共同参画(1),一般講演,第22回年次学術大会)
Author(s)	関, 喜一; 小池, 英樹; 澤田, 美智子
Citation	年次学術大会講演要旨集, 22: 262-265
Issue Date	2007-10-27
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/7260
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

産総研のワークライフバランス支援（２）： 育児特別休暇制度の導入

○関 喜一（産業技術総合研究所 人間福祉医工学研究部門）
小池 英樹（産業技術総合研究所 研究業務推進部門）
澤田 美智子（産業技術総合研究所 男女共同参画室）

１．はじめに

「持続的発展可能な社会」の実現のためには、地球環境や社会への負荷低減とともに、持続的発展可能な産業への重心移動や人間社会と産業との新たな関係を目指す産業技術革新が求められている。そのイノベーションの推進の役割を果たすことを目標としている独立行政法人産業技術総合研究所（以下産総研）においては、多様な視点に基づいて持てる力を十分に発揮する多くの職員の育成と職場環境づくりが課題の一つとなっている。産総研では、産業技術という女性の進出の遅れている分野における女性職員の積極的採用を行い、多様な視点を醸成するとともに、男女職員が共に働きやすい職場環境を整備している。

産総研では、男女共同参画推進のあり方とその方策を提言するため、平成１７年５月に男女共同参画推進委員会を設置した。同年度５月から本委員会を５回および関連する２つのワーキンググループ会議を各数回開催し、男女共同参画の推進にあたっての現状分析、取り組むべき課題、具体的なアクションプランについて検討を重ねた。

そしてこれらの検討結果を基に、産総研は、平成１８年２月に「産総研男女共同参画宣言[1]」を発表し、平成１８年４月に「産総研男女共同参画の推進策について[2]」を発行した。「男女共同参画の推進策について」の中では、男女共同参画の目標を定め、アクションプランを制定した。更にこのアクションプランを実施するために、産総研は、平成１８年４月１日に理事長直轄の「男女共同参画室」を発足させた。

産総研男女共同参画室では、平成１８年度は主にアクションプランの中でも重要な課題である「勤務環境整備のための方策」に基づき、育児と仕事の両立支援制度の拡充強化に取り組んだ。

最初のステップとして、以下の３つの施策について検討し、平成１９年４月１日から実施した：

- | |
|---|
| (Ａ) 育児特別休暇の新設
(Ｂ) 研究・業務補助職員制度（従来の代替契約職員制度）の充実
(Ｃ) 保育支援制度（一時預かり保育施設の運営やベビーシッター補助）の拡大 |
|---|

本報告では、３つの施策のうち、(Ａ)の育児特別休暇制度の新設について報告する。

２．育児特別休暇制度の検討の背景

2.1 必要性

育児と仕事の両立支援において、育児を目的とした休暇・休業制度の整備は不可欠である。特に、育児においては、子供の健全育成のために子供のケアをするまとまった時間を確保することが必要となる場合が多く、産総研においても「まとまった時間が確保できるような育児を目的とする休業・休暇制度」を職員が困難なく利用できるようにする必要がある。

2.2 従来の制度

産総研には従来、「まとまった時間が確保できるような育児を目的とする休業・休暇制度」として以下のものがあった。

- | |
|--|
| (１)「育児休業」 (２)「育児部分休業」 (３)「育児時間」
(４)「小学校就学前の子どもの看護のための特別休暇」(５)「妻の出産に係る男性職員の特別休暇」 |
|--|

このうち、(４)「小学校就学前の子どもの看護のための特別休暇」は、就学年齢前の子供が病気の場合に限られている。(５)「妻の出産に係る男性職員の特別休暇」は、妻が出産する時に男性職員が上の子供の世話をする場合に限られている。(２)「育児部分休業」と(３)「育児時間」は男女とも取得できるが、主に保育所の送迎や授乳などを目的とした短時間の休みであって、育児のためのまとまった時間を確保するためのものではない。

なお参考までに、出産に係る制度として、「産前の特別休暇」「産後の就業制限」があるが、これらは育児ではなく産前産後の母体保護を目的としたもので、男性は取得できない。また「配偶者出産の特別休暇」という制度があるが、これは妻の出産に立ち会うために男性に認められている休暇であり、育児を目的としたものではない。

現在では事実上(1)「育児休業」だけが、男女ともに取得でき、育児のためのまとまった時間を確保する目的の休暇・休業制度ということになる。

2.3 育児休業制度の問題点

しかし、唯一の制度と言える「育児休業」の取得率は以下のとおり決して高くない：

平成16年度の例：

育児休業取得率 10.6%

内訳：男性2名、女性12名、新生児被扶養追加者132名

男性職員育児休業取得率 1.5%（育休取得者2名、新生児被扶養追加者132名）

（参考：産総研次世代育成支援行動計画[3]における男性職員育児休業取得率目標 5%）

「育児休業」が取得しにくい理由は多様である。例えば以下のような理由が考えられる。

（ア）職場が迷惑する（主に事務系職員）。

（イ）研究が停滞し、その分野の進展に追いつけなくなる（研究系職員）。

（ウ）無給である。

（エ）定期昇給に影響する。

（オ）上の子供が保育所に通っている場合、保育所をやめなければならなくなる。

（カ）母乳で育てている場合は男性が取得しづらい。

（キ）男性職員の中には育児のために自分が休みを取る必要があると思っていない者もいる。

このうち、（ア）（イ）は「研究・業務補助職員制度の拡充（上記1.（B））」で軽減できる。（キ）は男女共同参画の啓蒙活動により改善できる。（オ）（カ）は職場の努力範囲外である。

（ウ）（エ）については、「その職員がその家庭の主たる収入源である場合」に問題となる。この問題を軽減するためには、以下の3つの条件をすべて満たす休暇休業制度が必要となる。

- 育児のためのまとまった時間を確保することが目的である。
- 有給である。
- 定期昇給に影響がない。

残念ながら従来この3つの条件を満たす休暇・休業制度は存在していない。

そこで、他の一部の民間企業ですでに実施されている休暇・休業制度を参考に、以下の3つの策を検討することとなった。

（A）育児休業の最初の一定期間を有給化する。

（B）無給の長期（子供が3才まで）の育児休業と、有給の短期（例えば2週間）の育児休業のどちらかを選択できるようにする。

（C）育児を目的とした有給の短期（例えば2週間）の特別休暇を新設する。

このうち（A）では、雇用保険等の育児休業給付金等の金額が調整されてしまう。（B）では、職員が短期（例えば2週間）の育児休業を選択した場合に、法で保障されている子供が1才までの育児休業を取得できなくなり問題となる可能性がある。

以上のことから、（C）の「育児を目的とした有給の短期（例えば2週間）の特別休暇を新設する」ことが妥当であるとの結論に至った。この休暇制度を、とりあえず「育児特別休暇制度（仮称）」と名付けて実施を検討することになった。

3. 育児特別休暇制度の提案から実施まで

3.1 提案

育児特別休暇（仮称）を新設する。

目的：育児を目的とした休暇であり、収入上の理由で従来の無給の育児休業を取得できない職員が育児に参加する機会を得られるようにすることを目的として新設する。

期間：子が3才に達するまでの期間に連続2週間（=連続10日間）

対象者：とりあえず職員のみ（契約職員のぞく）を対象とする。

参考：従来の「育児休業」の概要：職員の場合、子が3才に達するまでの期間に無制限（ただし分割は2回まで）で取

得できる。契約職員の場合、子が1才～1.5才に達するまでの期間に無制限（分割は不可）。育児休業期間中は無給。但し、職員の場合、雇用保険又は共済組合から休業給付有り。契約職員の場合、雇用保険から休業給付有り（給付条件を満たした場合）。

新たに発生するコスト：産総研全体で、3才未満の子をもつ職員×10日（2週間）の有給休暇を付与する計算。産総研全体では年間100人前後の子が生まれている。約100×10日＝約1000日分の有給休暇を新設するのと同等のコストが発生。

期待される効果：

収入上の理由で従来の無給の育児休業を取得できない職員（特に男性職員）が育児に参加する機会を得られると同時に、短期間であり気軽に取得されることを期待している。

次世代育成支援行動計画に掲げる「育児休業 取得率増加」の達成に貢献する（ただし、この特別休暇取得が育児休業取得と同等の効果があることを説明しなければならない）。

子育てと仕事の両立支援というCSR（企業の社会的責任）を果たしているという対外的なPR効果がある。休暇取得の促進効果がある。

3.2 提案から決定まで

平成18年度の夏から秋にかけて産総研の人事、勤労、厚生関係の各部署と調整して原案を作成した。幹部との議論により原案を修正後、平成18年11月に産総研幹部会で「育児特別休暇制度」を実施することを産総研決定事項とした。

3.3 決定から実施まで

平成18年11月から平成19年4月1日の実施日までの期間に、産総研の就業規則等の規定類を改定するための準備として人事、勤労、法務関係の各部署と協議を行った。また出勤簿システムの変更のために業務関係の部署とも協議した。

以下は、最終的に決定した「育児特別休暇制度」の概要である：

- （1）目的：産総研の子育て支援策の一環として、職員が積極的に育児に参加できるように特別休暇を新たに新設するもの。
- （2）取得条件等：養育する子が3才までの期間において、3年間で10日間（日単位で分割可能とする）の取得が可能。ただし、当該養育する子よりも出生日の遅い子を新たに養育することとなった場合には、それまでに付与されていた休暇に変えて新たに10日を付与する。
- （3）取得単位：1日。
- （4）対象職員：職員及び任期付職員。
- （5）「子」の要件：職員及び任期付職員が養育する、実子、養子および配偶者の子（連れ子も対象）であり、同居して育児を行っていること。（単身赴任者の子も対象）
- （6）休暇取得日数の管理方法：当該休暇を取得する職員は、出勤簿システムにより所定の手続きを行う。

4 育児特別休暇制度導入の結果と考察

平成19年4月1日より、予定通り同制度を開始した。表1、図1に、開始から平成19年9月12日までの利用実績を示す。この期間の全利用者数は37名、全利用日数は125日であった。

育児特別休暇制度は子が3才になるまでの3年間を通して10日間利用できる制度である。今回の統計は、実施して半年未満の統計であるため、利用日数がまだ1～4日というケースが多い（図1）。

利用者は男性が圧倒的に多く、全体の81.1%（女性7、男性30（表1））を占める。男性の利用者数が女性より多い理由はそもそも産総研の職員の約9割が男性であることに由来するが、81.1%という数字は「育児休業」利用者における男性の割合14.3%（平成16年度：女性12、男性2（表2））に比べると有意に高い（ χ^2 検定 $p<0.01$ ）。このことは、育児特別休暇制度が育児休業制度よりも男性の育児目的の休日取得に貢献していることを示している。その理由としては、男性職員の多くが「その家庭の主たる収入源である」ため、多くの場合育児休業制度は利用しにくかったが、育児特別休暇制度は「主たる収入源」である職員も問題なく利用できるため、これに該当する男性職員の利用者が増えたものと考えられる。

ただし、1人あたりの取得日数は男性よりも女性のほうが多い傾向にある（平均値、中央値、最頻値とも。ただし、統計的には有意ではない（Wilcoxonの順位和検定 $p>0.05$ ）ので「傾向」としておく）。このことは、依然として女性のほうが男性よりも育児目的の休日を多く取得する傾向にあることを意味している。

職種別では、利用者のうち研究職の占める割合が64.8%（事務職13、研究職24（表1））である。研究職の利用者数が事務職より多い理由はそもそも産総研の職員の約8割が研究職であることに由来するが、64.8%という数字は「育児休業」利用者における研究職の占める割合22.2%（平成17年度：事務職14、研究職4（表2））に比べると有意に高い（ χ^2 検定 $p<0.01$ ）。このことは、育児特別休暇制度が育児休業制度よりも研究職の育児目的の休日取得に貢献していることを示している。その理由としては、育児休業と異なり育児特別休暇は1日単位で分割取得が可能のため、研究活動に影響しないように必要最低限の日数を短期で取得することができ、研究職にとって利用しやすいためと考えられる。

表1 育児特別休暇利用実績（人数、日数の合計および代表値）（2007.4.1～2007.9.12）

	合計	女性	男性	事務職	研究職
利用人数（人）	37	7	30	13	24
利用日数合計（日）	125	32	93	53	72
利用日数平均値（日）	3.38	4.57	3.10	4.08	3.00
利用日数中央値（日）	3	5	4	3	3.5
利用日数最頻値（日）	1	4	1	3	1

表2 （参考）育児休業利用実績（性別はH16年度、職種別はH17年度）

	女性	男性	事務職	研究職
利用人数（人）	12	2	14	4

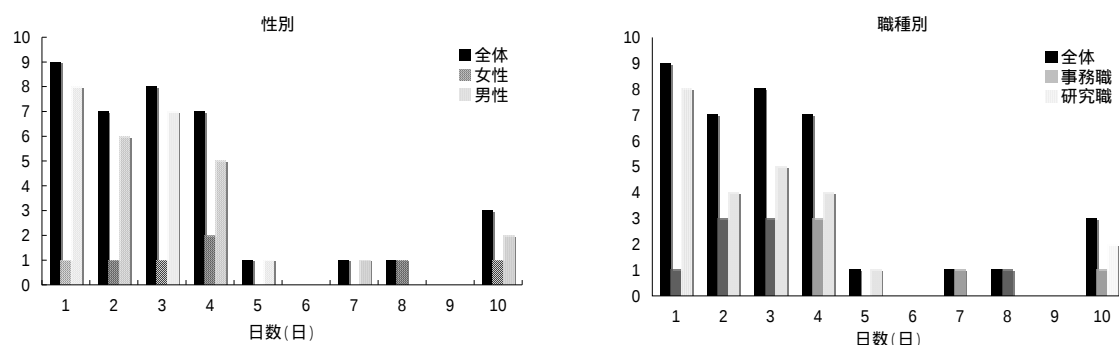


図1 育児特別休暇利用実績（日数に対する人数の分布）（2007.4.1～2007.9.12）

左図：性別、右図：職種別

5. まとめ

産総研では、平成17年度から平成18年度にかけて産総研男女共同参画推進委員会により策定したアクションプランを実施するために、平成18年4月1日付で理事長直轄の男女共同参画室を発足した。そして男女共同参画室が中心となり、アクションプランの1つである「勤務環境整備のための方策」に基づき、育児と仕事の両立支援制度の拡充強化に取り組んだ。両立支援の1つの施策として、平成19年4月1日より育児を目的とした有給の特別休暇制度である「育児特別休暇制度」を開始した。同制度は、子が3才までの期間に10日間利用でき、1日単位で分割取得可能とした。育児特別休暇制度を導入した結果、この休暇制度が育児休業に比べ、男性、および研究職の育児目的の休日取得に貢献することが明らかになった。

参考文献

- [1] 「産業技術総合研究所 男女共同参画宣」（2006）
http://www.aist.go.jp/aist_j/information/gendereq/gendereq_manifesto.html
- [2] 産総研男女共同参画推進委員会「男女共同参画の推進策」産総研出版物 AIST06-X00004（2006）.
<http://unit.aist.go.jp/gender/ci/promotion/>
- [3] 独立行政法人産業技術総合研究所次世代育成支援行動計画（2006）
<http://unit.aist.go.jp/gender/ci/kosodate-hiroba/ikuseikeikaku18fy.pdf>