

## 質問 1

# 他の休暇・休業との代替関係について

- 男性にとって、他の休暇・休業制度では代替できない育休のメリットとは？
  - = 1～2週間程度であれば、年次有給休暇や夏季休暇等、他の休暇・休業制度でも代替可能では？
  - ※年次有給休暇や夏季休暇等の取得率も100%？

## 質問 2 男性育休の取得時期について

Child Care Leave = Paternity Leave + Parental Leave  
(育児休業) (産後8週間まで) (子が1歳に達するまで)  
= 産褥期対応 + 妻の復職支援

⇒ 各社の男性社員は

Paternity Leave と Parental Leave のどちらを取得？

Paternity Leave と Parental Leave を両方取得した人は？

⇒ 目的の異なる Paternity Leave と Parental Leave を  
多くの男性社員が両方取得できるようにするためには？

## 質問 3

# 男性育休の効果について

- 各社の男性育休に対する女性社員の受け止め方は？
- 男性育休によって復職後の育児期の働き方の男女差は縮小？  
残業時間や定時退勤日数、休暇取得日数等の男女差は？
- 男性育休は男女の職域統合につながった？  
管理職を目指したいという女性は増えた？

## 質問4 改正法について

- 分割取得によって育休を取りやすくなるか  
再取得によって労務管理が煩雑にならない？
- 新制度は他の休暇・休業制度との代替関係を解消しうるか  
育休の有給化は必須？

# 質問5

## 男性社員の多様性への対応方法は？

妻の就業状況によって多様な男性の育休（特にParental Leave）ニーズに企業はどのような方法で対応して行けるか？

