

広告特集

企画・制作＝日本経済新聞社
クロスメディア営業局

もっと男性も育児参加を

STRATEGIC 総務

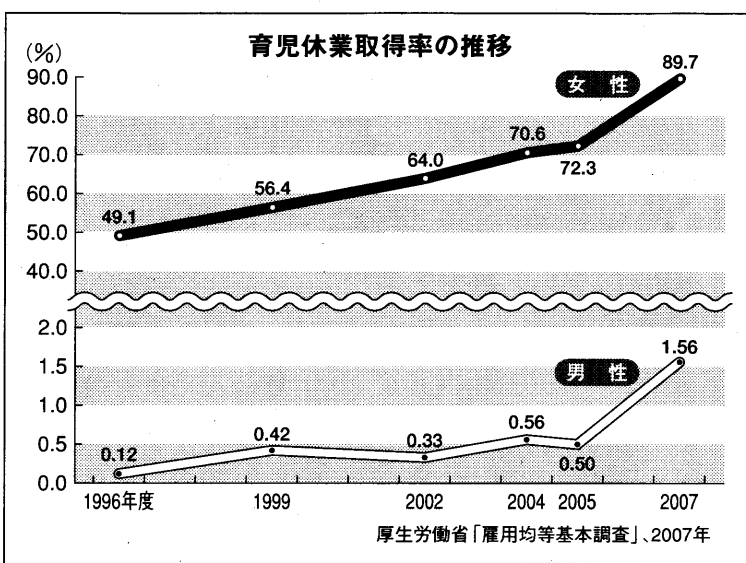
経営のカギを握る戦略的管理部門 第7回

望まれる幅広い制度の活用

少子化の急速な進展、労働者のライフスタイルの多様化、共働き世帯の増加などを背景に、男性の育児参加を促す取り組みが、企業経営や人事管理の上でも注目されている。核となるのは育児休業制度の充実と積極活用だが、それ以外にも男性の育児参加に活用できる方策はたくさんある。企業が取り組む上で有用な方策と、自社の状況に即して男性の育児参加を推進している企業の事例を紹介する。

格段に低い 男性の育児休業取得率

育児休業制度の規定のある事業所割合は、三十人以上の事業所で八六・一％まで高まっている(厚生労働省「女性雇用管理基本調査」二〇〇五年)。しかし、女性の育児休業取得率は八九・七％と高率であるのに対し、男性は一・五六％しか取得できていないのが実情だ(同省「雇用均等基本調査」〇七年)。また、「仕事・家事(育児)・プライベートを両立



などの働き方を見直し、制度そのもの必要に応じて見直ししたり弾力的に運用することが必要だ。

育児参加を進めるための課題

● **管理職の理解が重要**
男性社員が育児参加しやすい職場環境を築くためには、育児のために早退したり、育児休業を取ることに必要性を経営トップや管理職がしっかり理解し、支援する方針を打ち出すことが重要だ。職場のサポート体制を整える上で、現場の管理職の役割は特に大きい。例えば、直属の上司が男性の育児参加を肯定的にとらえなければ、それだけで円滑な制度利用は難しくなる。職場全体が仕事と生活の両立支援制度を理解し、制度利用を「お互い様」という感覚で認め合える雰囲気をつくるのが大切だ。

● **時短、休暇取得を促進**
子育て世代である三十歳代の男性フルタイム労働者の四人に一人近くが、週六十時間以上働いている(総務省「労働力調査」〇六

年)。また、労働者一人あたりの平均年次有給休暇取得率は、四六・七％しかない(厚生労働省「就労条件総合調査」〇八年)。これは、職場全体の業務の進め方が長時間労働を前提としていることが大きな原因と考えられる。職場の人員が十分でないために長時間労働が恒常化していたり、業務の一部の社員に集中し、労働時間が長くなるケースも少なくない。

長時間労働や長期休暇を取り組みが求められている。

● **育児休業取得促進**
取得しにくい働き方が前提である以上、男性社員に育児参加したいという思いがあっても実現は難しい。

● **休暇取得の不安取り除く**
育児期の子どものいる男性社員には、育児のために職場を抜けることで周囲に迷惑を及ぼし、それまでのキャリアに傷がつくのでは、などの不安を持つ人も多いだろう。また、育児休業のような長期休業により、その間収入が途絶える不安も大きい。

今後の仕事と育児の両立支援は、もっと男性の利用も念頭に置いて制度を見直し、運用面でも制度利用に伴う雇用管理ルールを周知するなど、不安を少なくする取り組みが求められている。

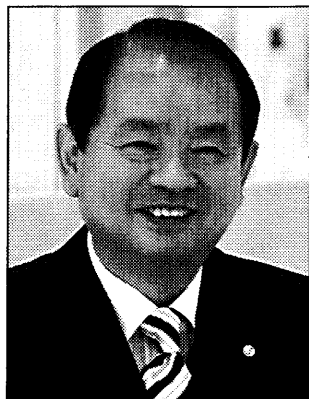
日本経済新聞社 × 総務
クロスメディア営業局

共同プロジェクト

STRATEGIC 総務

日本経済新聞社クロスメディア営業局と月刊誌「月刊総務」発行元のナナ・コーポレート・コミュニケーションは共同で、広告特集「STRATEGIC 総務 ～経営のカギを握る戦略的管理部門～」を実施しています。

月刊総務3月号



育児は男女が協力しあうもの

花王
代表取締役 社長執行役員
尾崎 元規氏

家庭用消費財を提供している当社は、消費者の変化を日々の事業活動を通じて感じています。共働き家庭では、朝晩の限られた時間を有効に使い、家事を効率よく行う工夫が見られます。夜に洗濯することも、その一例です。

当社では、仕事と育児や介護などの家庭的責任の両立を支援する制度の実施と、制度が円滑に使える風土啓発に取り組んでまいりました。最近、育児は男女が協力しあうものという認識に立ち、女性社員のみならず男性社員も積極的に育児に参加するきっかけづくりとして、男性の育児休業取得促進を進めています。

これまで、グループ全体で約170人の男性社員が制度を利用しています。取得者からは「家族的責任を自覚した」というほか、「限られた時間の活用を意識するようになった」「消費者の視点を再確認できた」など仕事への意欲や職業能力の向上につながる意見が出ています。

ワーク・ライフ・バランス憲章では、「仕事は暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。生活の充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する」としています。ワーク・ライフ・バランスの実現は、社会、個人、企業のすべてによい結果をもたらすものと考えます。