

平成 17 年 8 月 4 日

人 事 課

男性社員向け育児休職制度の紹介(2)

育児休職制度も平成4年に導入されてから14年が経過し、当社でも毎年10名以上の方が育児休職を取得しています。育児休職を取りづらい会社がある中で、当社では制度導入当初から活発に利用されており、比較的育児休職を取りやすい環境であると言えますが、これまでの利用者は女性社員ばかりで、未だ男性社員の利用実績はありません。

全国を見ても、2002年度の厚生労働省調査では、出産者の64%が育児休職を取得していますが、男性の割合はその内の1.9%にすぎません。2001年度にファミリー・フレンドリー企業として厚生労働大臣優秀賞を受賞したNEC(23,168名)でも男性の育児休職利用者は累計18名に留まっています。

女性社員には活発に利用されている育児休職を、何故、男性社員は利用しないのでしょうか？

次のような理由が考えられます。

1. 周囲に「育児は女性の仕事」と考える人が多い。
2. 本人が「育児は女性の仕事」と考えている。
3. ひとりで、育児(家事)をこなす自信が無い。
4. 休職すると仕事が滞り、職場に迷惑をかける。
5. 育児休職明けに元の職場に戻るか不安である。
6. 育児休職すると将来の昇進が不安である。
7. 休職中の収入(生活費)が無いことが不安である。

今、国が目指す「仕事と育児の両立」、「男女共同参画社会」を実現するために、「夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話し合うこと」、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改めること」が必要とされています。

(株)ベネッセコーポレーションが昨冬、実施した「結婚生活に関するアンケート」では、「今後、夫に手伝ってもらいたい家事」として育児をあげた回答者が37%おり、83%が夫の育児休職を肯定的に考えています。時代は変わっており、周囲も、本人も、「育児は女性の仕事」ではなく、「夫婦が協力して行うもの」と考えを改めなければなりません。家事の役割分担などを夫婦間でよく話し合い、育児に対してもお互いに役割と責任を持ち、男性も家事・育児に対する技能を身に付けていく必要があります。

職場に迷惑が掛かるという点はどうでしょうか？休職すると確かに職場に負荷が掛かります。しかし、当社の場合、多くの社員(及び職場)が協力しているインサービスでは、半月～3週間程度の出張は珍しくありませんし、人によっては1ヵ月以上の人もいます。上司や同僚は、「休職」を「ちょっと長い出張」と考えて、職場の人間でカバーしたり、アルバイトを雇うことで仕事をこなし、休職に協力することを考えねばなりません。その為には、日頃から各職場で仕事の標準化を進めておく必要があります。

短期間の休職であれば、異動について心配することも無いでしょう。また、長期にわたって休職する場合には、毎月、人事課から組織変更や人事異動を含む諸連絡をして、「会社との繋がり」を維持できるよう、努めています。

ちなみに、病気で休職した人や懲戒を受けた人も、その後の働きによって上位職に就いています。育児休職を取ったことによる不利益な取扱いは法律でも禁止されています。この点を、くれぐれも管理職は肝に銘じておかなければなりません。

また、生活費の点では、前回、給与・給付金などについて説明をしたとおり、雇用保険からの給付金があります。休職時の扱いについては、どこの会社も似たようなもので、先ほど紹介したNECでも給与は無給、賞与も減額されます。

当社が次世代育成支援対策推進行動計画の目標に「**男性社員の育児休職取得**」を取り上げたことに、マスコミも注目しています。「仕事と家庭の両立」を進める「ファミリー・フレンドリー企業」の一員として制度の主旨を全社員が理解し、是非、男性の育児休職取得者が現れることを期待します。

以上