

育休後社員が活躍できる組織づくり

育休後コンサルタント **山口理栄**



第9回

男性社員の 育児休業取得支援

今回のフレイズ

「男性の育児休業取得者の人数が、男性が働きやすい会社かどうかのバロメーターとして扱われていることから、優秀な人材の採用のために寄与することができます。」

男性社員の育児休業の取得率は、平成22年度雇用均等基本調査によれば1.38%と女性の83.7%に比べて桁違いに少ないのが現状です。しかし、これから子どもが生まれる可能性のある男性の3人に一人が育児休業を取得したいと希望しており、今後増えて行く傾向にあります。職場としては申し出があれば当然、取得させなければなりません。

女性の育児休業は、通常産前休暇、産後休暇に引き続き取得する場合はほとんどな

ので開始時期はほぼ調整の余地はありませんが、男性の育児休業の場合はタイミングにある程度幅があり、かつ取得を希望する期間も女性より短いのが特徴です。

希望者が申し出てきた場合、会社として第一号なのであれば、人事は本人だけでなく上司やその職場全体をフォローし、最初の事例としてていねいに対応したいものです。

とはいっても、男性社員が育児休業を取得することにはまだ抵抗感を感じる人が多いのが現状です。実際に取得者が出ることが、社員や組織にどんなメリットをもたらすかを考えてみましょう。

子 育て世代に与える影響

ワーク・ライフ・バランスや、仕事と家庭の両立といった言葉を使う場面では、わたしたちは無意識のうちに制度を使って休んだり短時間勤務をするのは女性と考えがちです。しかし、社内に育児休業を取得した男性社員がいたとしたらその意識は大きく変わります。

子育て世代の男性社員は、子どもが産まれたら制度を使って自分も休むという選択肢が増えたことになり働く上でのインセンティブにつながります。また、女性社員は男性の育休が認められることで、取得することへの不安が軽減されるはずで

す。経験者によれば、復職後子どもの話題で話しかけられることが増えたとのこと。職場で子育ての話をする延長で社員同士がコミュニティを作り、仕事も子育てもお互い助け合って楽しくやろう、といったコミュニケーションができるようになると職場の雰囲気はよくなり仕事もスムーズになります。

さらに、男性の育児休業取得者の人数が、男性が働きやすい会社かどうかのバロメーターとして扱われていることから、優秀な人材の採用のために寄与することができます。

効 率よい働き方の普及

育休を取得した男性に共通しているのは、仕事を効率よく終わらせて早く帰りたいという意識が非常に強くなっていることです。育児休業中に小さな子どもの世話をやってみて、それを一人で抱えることの負担の重さを十分認識できたからです。

保育園のお迎えをするために残業せずに帰ることにした人や、子どもが病気の際は会社を休むことにした人もいます。それを実現するためには自分の努力だけでなく、周りの人の協力も必要になってきます。

これまでも子育てしながら働く女性は同じような意識を持って行動していましたが、そこに男性社員も加わり、働き方に関する問題点を指摘することには大きな意味があります。

多 様性をマネジメントできる人材の育成

子育てしながら働く女性社員が増えてきた今、そういった社員を育成し、管理する力をもった管理職の不足が問題視されており、多様な人材のマネジメントに関する管理職教育のニーズは高まるばかりです。

これからの職場は、育児や介護といった理由で時間制限がある中で働く社員や、勤務時間を拘束されることを好まない外国人社員、短時間勤務で仕事を続ける高齢の社員など、さまざまな働き方をしている社員がいるのが普通になってきます。管理職は、職

場にいる時間の長短に惑わされず部下を評価する必要が出てきますし、短い時間でも成果を出せる社員を育成しなければなりません。

女性でも男性でもそうですが、育児休業を取得し、子育てという時間制約の条件を理解している管理職は、多様な働き方をしている社員を、共感をベースに管理、指導することができます。部下もそういった管理職にはいろいろなことを相談しやすいのではないのでしょうか。

男性社員の育児休業は、女性のように長期間取得しなくても、これまで説明したような効果が期待できます。子どもを持った男性社員は必ず2週間ないし1ヵ月以上取得するようにすると、組織全体で長時間労働の削減などの働き方改善に取り組みやすくなります。もちろん、職業や職種によって休暇が取りにくいケースもあるでしょう。できるところから広げていくことが大切です。

やまぐちりえ／大学卒業後、大手電機メーカーにてソフトウェアの設計開発、製品企画に従事。2006年から2年間ダイバーシティ・マネジメント推進プロジェクトでリーダーを務める。コンサルティングファームを経て2010年6月より育休後コンサルタントとして独立。
<http://1995consultant.com>