

特集 男性の育児休業のススメ

昨年6月に育児・介護休業法が改正され、「男女ともに仕事と育児等を両立できる社会にするための制度」が4月1日から段階的に開始されました。

今回の特集では、男性の育児休業の実例や、制度改正のポイントを紹介します。

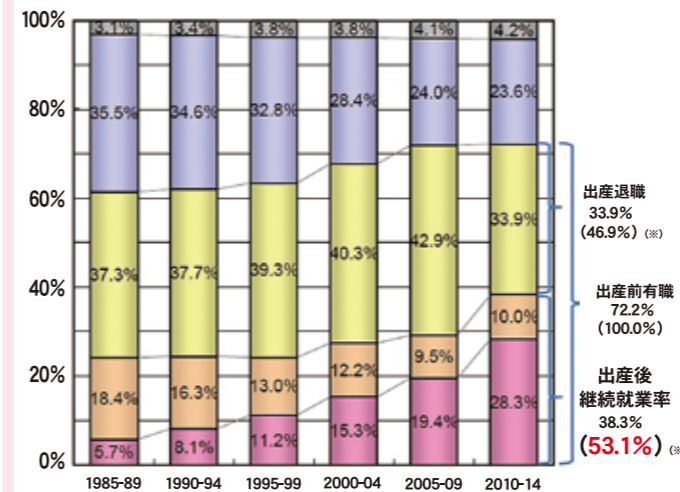


育児・介護休業法は、少子高齢化が進む中、育児や介護を行う労働者が仕事と家庭を両立して働きやすいよう支援するための法律です。制度改正の背景には、次のような課題がありました。

女性の離職率が高い

働く女性の約5割が出産・育児により退職しています。

第1子出生年別に見た、第1子出産前後の妻の就業変化



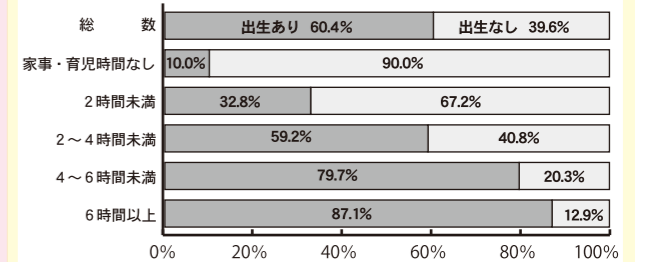
(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

◆国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」より

男性の家事・育児時間が出生率に関係する

男性の家事・育児時間が長いほど、女性の就業継続率が高くなり、第2子以降の出生率も高くなることが分かっています。

夫の休日の家事・育児時間別に見た第2子以降の出生割合



◆厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査」より

男性の育児休業取得率が低い

女性の育児休業取得率81.6パーセントに比べ、男性は12.7パーセント(令和2年度)と低い水準となっています。制度があっても、収入を減らしたくないことや業務の都合、職場の雰囲気から取得できないことが考えられています。

◆厚生労働省「雇用均等基本調査」より

あるべき選択肢を残すために



◇プロフィール
本坊直也(ほんぼうなおや)
鹿児島市生まれ。大学進学で東京。卒業後、広告代理店へ就職。29歳のとき鹿児島へ戻る決断をして退職。その後、知見を広げるため海外へ渡航。2017年に薩摩酒造へ入社。

昭和11年に枕崎市で設立し、従業員数は200名を超え、枕崎を代表する企業のひとつである薩摩酒造株式会社。
その中で昨年、マーケティング部次長という立場で約1カ月の育児休業を取得した、本坊直也取締役に話を聞きました。

たきっかけは、私的な面では、県外出身の妻の出産に際し、コロナ禍の状況では県外の両親からの支援は難しく、妻を支えるのは夫である自分自身であるべきだと考えていました。
公的な面では、世の中が変化する中で、企業として育児休業を推進していこうという話はいくつかあり、私のような立場のある存在が取得することで、これから子どもが生まれる社員が育児休業を取得しやすくなるの

普段からの業務体制が成功の「カギ」

職場には、出産予定日の1カ月前ほど前に育児休業取得の意思を伝えましたが、社長も、部署のメンバーもぜひとってくださいと後押しをしてもらえたのはありがたかったです。
結果的に出産予定日より20日ほど早い出産となりましたが、普段から1人に任せるのではなく、2人や3人で業務内容を共有するチーム体制をとっており、誰かが欠けてもカバーできるような体制だったので、引継ぎはスムーズに行うことができました。しかし、職種によっては、同じような体制がとれない職場もあり、今後の課題であると感じています。

そうして実現した育児休業中は、子どもや妻と一緒にいる時間を持てたことでより愛情を深めることができたのが一番良かったことと感じています。

時代に合わせたアップデート

育児休業を取得するかどうか

育児休業を支えた社員の声

マーケティング部のチームは、上司が育児休業を取得することを前向きにとらえ、支えていこうという雰囲気がありました。

育児休業に入るまでの間に、仕事が滞らないよう、前もって決裁権の引継ぎ先や、どういうチームでどう回していくかをしっかり組み立ててあり、お互いの信頼関係が築かれていたので、育児休業中も特段困るようなことはありませんでした。



決裁権を引き継いだ社員も、上司がいないからこそ普段ではできない経験をするのができ、そういった面でもいい機会になりました。

また、上の者が率先して育児休業を取得することで、選択肢を見せてくれたというのありがたいことでした。

マーケティング部
柴田 由梨佳さん

育児休業取得のポイント

- 取得する意思を周囲に伝えておく
- 普段から複数人で業務や情報を共有し、誰が欠けても問題が生じない業務体制を作っておく
- 同僚が育児休業を取得するときは積極的にサポートし、信頼関係を築く