

男性社員の育休取得をアップさせるための環境づくりとは



「イクメン」という言葉が以前よりも聞かれるようになりましたが、依然として男性の育児休業取得率は低いままです。男性社員が育休取得するためには、どのような環境づくりをすればよいか解説します。

社会保険労務士岩野麻子事務所
特定社会保険労務士

岩野麻子

男性の育休取得の現状と課題

厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、2019年度の育休取得率は男性が7・48%、女性が83・0%でした。

いずれも前年度比でわずかに上昇したものの、男性の育休取得状

況は依然として低い割合にとどまっています（次ページ図表1）。

取得した育休期間についてみると2017年4月1日からの1年間に育休を終了し、復職した女性の育休期間は、「10か月〜12か月未満」が31・3%と最も高く、次いで「12か月〜18か月未満」29・8%、「8か月〜10か月未満」

10・9%の順となっています。

男性は「5日未満」が36・3%と最も高く、次いで「5日〜2週間未満」35・1%となっており、2週間未満が7割を超えていることがわかります（次ページ図表2）。

男性の育休取得については、取得率だけでなく、「2週間未満」という取得期間においても、女性とは大きな差があります。

なぜ男性の育休取得率は低く取得期間も短いままなのか

(1) 古い固定観念に縛られている

男性の育休取得が進まない理由の1つに、「男性社員が育休取得したいなんて、仕事で成果が出せないから休みたいだけでは」「育児は母親の仕事なのに、なぜ父親が育休取得をするのか」といった考え方が根底にあるようです。

まずは、このような考え方を、見直す必要があるでしょう。

(2) 環境が整っていない

中小企業では、限られた人員で業務を担っている場合も多く、働き盛り世代の社員に育休を取得させることは至難の業です。

しかしながら一方で、育休に限

らず、病気やケガ、家族の介護等で突然、社員が仕事を休まざるを得なくなるケースも考えられます。1人抜けたら業務が回らない状況は、会社のリスクにもなり得ますので、リスクヘッジのためにも、必要なときに休暇や休業を取得できる環境を整備することは、不可欠と言えるでしょう。

(3) 収入や待遇に不安がある

育休を取得する男性社員にも不安な要素があります。そのうちの1つが収入面でしょう。

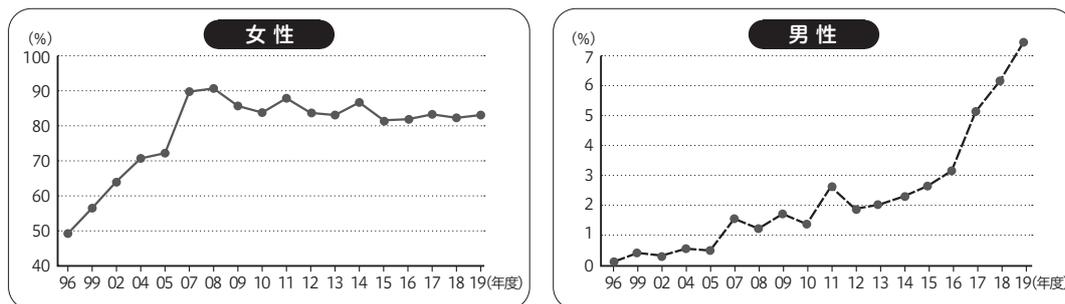
通常、雇用保険の被保険者が育休取得する場合、男性・女性を問わず、原則として、子どもが1歳となる日の前日まで育児休業給付を受けることができます。

育児休業給付額の計算は次のとおりです。

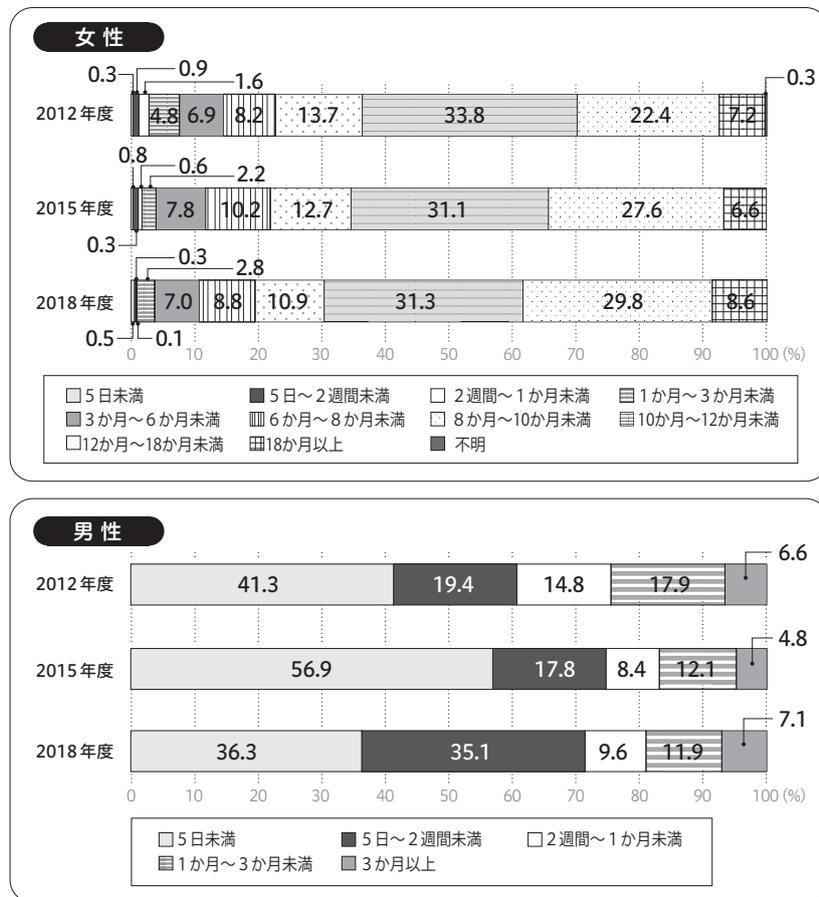
育児休業給付額＝休業開始時賃金日額（賞与を除く休業開始前6か月間の総支給額÷180）×支給日数×67%（育児休業の開始から6か月経過後は50%）

育休中は、育児休業給付を受給できるだけでなく、社会保険料も免除となります。そのような制度

図表1 育児休業取得率の推移



図表2 男女別、取得期間別育児休業後復職者割合



はありがたいものですが、一時的に所得が減ってしまうため、不安に思う人もいます。加えて、育休を取得すること

で、「元のポジションに戻れなくなるのではないか」「職場復帰後の人事評価に影響するのではないか」という心配もあるようです。育児介護休業法では、育休取得等を理由とする不利益な取扱いを禁止していますが、このような不安を抱かせることも、育休取得が及び腰になる要因の1つと考えられます。

男性の育休取得がもたらす会社のメリット

(1) ワーク・エンゲージメントが向上する

ワーク・エンゲージメントとは、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱

意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態とされています。

そのため、ワーク・エンゲージメントが高い人は、持続的かつ安定的に、仕事に働きがいを感じられる状態にあり、会社に貢献する人材になります。

ワーク・エンゲージメントの高さには、休み方、つまり、働く人の休日等の過ごし方も重要になると言われています。しっかりと休めている場合には、仕事からのストレスや疲労も効率よく回復するため、再び熱意を持って、しっかりと集中して仕事ができるというよいサイクルが生まれやすいでしょう。

これを育休と関連づけて考えると、子どもが生まれたばかりの時期に、まとまった期間、父親が家にいてくれるのは、家族の絆を深めるうえでもよい機会となるでしょう。

家庭が仕事から離れてリラックスできる場となるように、会社が、家族にとって大切な時期を家族と過ごせるよう配慮することは、社員のワーク・エンゲージメントを強化することにつながります。

図表3 くるみんマーク・プラチナくるみんマーク



(2) 人材の獲得がしやすくなる
ワーク・ライフ・バランスという言葉の浸透で、最近では、家や育児に積極的に関わりたいという男性も増えたようです。
そんななか、社内に育児取得経験のある男性の先輩社員がいると、後輩社員も後に続きやすくなります。
また、男性の育児取得者が一定割合以上いる企業は、厚生労働省が認定する「くるみんマーク」「プラチナくるみん」が取得できます(図表3)。
くるみんマークとは次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育て

てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた企業が使えるマークです。

取得要件は、男性の育児休業取得率が7%以上であること、または、育児休業取得者と企業独自の育児目的休暇の取得者の合計の割合が15%以上であり育児休業取得者が1人以上いることなどが挙げられます。

このマークを取得すれば、「子育てサポート企業」であることを会社の内外にアピールできます。

育児取得のための環境づくりの留意点とは

ここからは、実際に育児取得させるにはどのようなことに留意すればよいか、3つのポイントにまとめて解説します。

(1) 自社で取得可能な育児期間について検討する

前述のとおり、現在の男性社員の育児休業取得率は7・48%で、休業期間は2週間未満が7割となっています。まずは育児取得率を高めつつ、中小企業においては2週間、大企業で代替要員が確保できる場合は、欧州諸国が目指す2か月〜4か月の育児取得を目標に

してみましょう。

以前、外国人労働者が半数以上を占めるシステム会社で、年次有給休暇の取得率の話になった際に、その取得率の高さに驚いたことがありました。詳細を聞いてみると、母国へ帰国するためには、少なくとも2週間の連続した休暇が必要であるとのこと。たしかに、納得感があります。

育児取得においても、男性社員がどれくらい育児期間が必要とするのか、会社としては、どの程度の期間までなら取得させることができるのか、理由を明確にしたうえで話し合ってみましょう。

(2) カオスエンジニアリングを実践する

トラブル発生時に的確な対処ができるようにするために、サービスやシステムに意図的にトラブルを発生させる訓練を「カオスエンジニアリング」と言います。

具体的には、ランダムに選ばれた一部の社員について、一定期間連絡が取れない状態で、業務にどのような支障が発生するか、他のメンバーが業務遂行に必要な情報にアクセスできるかなどを試すことで、問題点を洗い出します。

育児取得についても、育児取得者が業務から一定期間離脱し、連絡が取れない状況が生まれます。そのため、育児取得者の業務を事前に洗い出して、その人が不在の期間は誰がその業務を担うのか、その人が個人で抱えている情報がどのくらいあるのか、関連するメンバーにどう情報共有しておくかなどを検討しておきます。

(3) 育児取得を支えてくれる仲間への感謝も大切

フィンランドでは、国や地域が一体となって赤ちゃんを守り、育てるといふ政府の方針で、親への支援も含めて「生まれてくれてありがとう」というメッセージ付きの出産祝いが届くそうです。

日本の職場でも、子育てが大変であることを理解し、みんなでフォローするような思いやりを持つことが大切です。

一方の育児取得をする社員も、「育児をしているから、休むのは当たり前」ではなく「自分がいない間、頑張ってくれてありがとう」という気持ちを同僚に伝えることで、職場で奮闘する仲間たちの理解も得られ、育児取得がしやすい環境の醸成につながります。

いわた あさこ 2007年に社会保険労務士岩野麻子事務所を開業。YouTube等でも、新型コロナウイルス対策をはじめとする会社で必要になる人事労務、助成金の手続きについてわかりやすく解説する。