

男性育休を企業価値向上に生かそう

日刊工業新聞社 岡田直樹

男性の育児休業取得などを促す「改正育児・介護休業法」が今通常国会で成立した。企業は働き方改革を前進させ、企業価値や業務効率を高める一助にしたい。

少子化対策の一環として育児に参加する男性「イクメン」を増やす政策は導入されて久しいが、制度の利用はあまり進んでこなかった。だが、厚生労働省の雇用均等基本調査によると、令和2年度の男性育休取得率は12.65%（令和元年度は7.48%）で、初めて10%の台半に乗せた。一方、女性は80%台前半で安定的に推移している。

男性育休取得率の増加は、額面どおり受け取れないところがある。「男性育休は1〜2日しか休まない形だけのものも少なくない」「育休を取得しても育児を手伝わないケースもある」と、企業の育休取得に詳しい

社会保険労務士は指摘する。共働き世帯が増えても、一部に育児は妻任せという実態があるのも事実のようだ。

改正法は、出生後8週間以内に計4週分の休みが取れる「出生時育児休業」を新設した。出産直後や早帰りに出産から帰宅する際など、2回に分けて取得できる。本人の希望に基づき事前に会社と同意しておけば、休業中にリモートワークなどの就業も可能だ。また、勤務先への申し出期限を休業の2週間前（現行1カ月前）に短縮し、制度の使い勝手を高めた。

新制度は令和4年4月から段階的に導入される。企業は育休対象の従業員に対して取得の意向確認が義務付けられる。さらに、従業員1000人超の企業は社会的な影響力を考慮し、令和5年4月から育休の取得状況を公表しなければならない。

選択肢を拡充して制度の使い勝手

を高めても、企業が前向きに取り組まなければ絵に描いた餅にすぎなくなる。企業は新制度の周知に努めるだけでなく、人事制度に落とし込み、男性が育休を取得しやすい職場風土の醸成を進めたい。ロールモデルとして育休取得者が体験談を従業員に伝える場づくりは有効だろう。また育休が形骸化しないよう、休業中にやむなく就業させる場合は、事前に本人の同意を取り付けておく必要がある。

コロナ禍でリモートワークやテレワークなど多様な働き方の重要性が認識された。実効性を高めるには、自ら目標を立て計画的に実行できる「自走型人材」の育成がカギになる。男性育休も福利厚生だけでなく、人材育成や業務の効率化、女性活躍推進といった視点から捉え直し、企業の骨太な体質づくりに生かす発想が肝要だろう。制度が改正になるから体裁だけ整えておこうという受け身の姿勢では、従業員や企業の血肉にならない。

男性育休取得率は社外へ積極的に発信し、「従業員を大切にしている企業」

として企業価値の向上に生かす発想が大事だ。採用活動で学生から好感を持たれ、従業員の定着率が高まり、取引先や投資家から評価される、先進的で持続可能性の高い企業を目指してほしい。

育休の取得状況は企業の規模や業態によっても大きな差がある。助成制度を上手に活用している中小企業の実例を紹介するなど、行政側も息の長い伴走型の支援が求められよう。

10月19日は「イクメンの日」。10（トウサン）父さん、19（イクジ）育児の語呂を合わせている。企業はコロナ禍を好機と捉え、男性育休取得率の増加に弾みをつけ、内容面の充実も図りたい。「イクメン」という言葉が不要になる日が早く来るといい。

【筆者紹介】

岡田直樹（おかだ・なおき）

1984年、日刊工業新聞社入社。記者として、金融・電機・情報通信などの産業界、総務省・経済産業省・内閣府などの官庁を担当。論説委員、論説委員長、日刊工業産業研究所長を経て、特別論説委員。

