

## 男性の育児参加促進事業への取組について

ＪＡしもつけでは、平成１７年４月１日より施行された次世代育成支援対策推進法のもと、平成１７年３月１日に「一般事業主行動計画」を策定・届出し、育児休業の取得促進を図って参りました。

また、厚生労働大臣の指定法人の「財団法人２１世紀職業財団」から平成１９年７月より「男性の育児参加促進事業実施事業主」の指定を受け現在、ＪＡしもつけでは以下の取り組みを行っております。

### 《 基本方針 》

男性職員が仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、男性・女性職員の両者が制度を利用しやすい職場環境を創造する。

### 《 取り組み内容と目標 》

#### 1. 両立支援制度の周知および男性の育児参加の必要性についての職場内啓発

目標：両立支援制度の利用促進を図るとともに、男性の育児参加についての意識啓発を図ること

#### 2. 仕事と育児の両立に関する管理職および一般職に対する啓蒙活動

目標：管理職および一般職に対し、両立支援及び男性の育児参加について理解を深めること

#### 3. 男性労働者の育児参加計画作成の奨励並びに、これに対する職場支援の実施

目標：男性の育児参加を勧める

#### 4. 育児休業取得者等の雇用管理ルールの明確化

目標：職員、特に男性職員が安心して育児参加ができるように雇用管理ルールを明確にする

## 男性の育児参加の現状や企業が両立支援に取り組む理由

なぜ、企業は従業員の仕事と育児の両立支援に取り組まなければいけないか？

- 従業員の意欲(勤労)の重要性
- 従業員の変化と動機付け要因の変化
- 両立支援は新しい「報酬」

なぜ、男性の育児参加が必要なのか？

- 女性に重くかかる育児責任
- 子供が育つ環境整備としての重要性

なぜ、企業が男性が育児参加できる職場環境づくりに取り組まなければいけないか？

- 育児参加を希望する男性従業員  
仕事と家庭の両立(ワークライフバランス)を希望する従業員が男性の中でも多数を占めつつある現在、人事管理においてこの問題に取り組む重要性が高まっている。
- 新たな気持ちで仕事に取り組む  
男性の育児参加により、仕事を新たな視点から見つめ直すという効果が期待できる。
- 基幹的な仕事をする従業員の長期休業への対応  
今後、基幹的な仕事、責任のある仕事に就く女性が増えていくと予想されますが、こうした女性が仕事と育児の両立を進めようとする際、男性の両立問題と同様の問題に直面する。男性の育児参加特に育児休業にかかる課題を解決することが必要である。
- 育児負担を企業間で平準化  
共働きの夫婦のうち、妻だけが育児休業を取得していれば、妻の勤務する企業は、夫の勤務する企業に比べて夫婦の育児コストを過重に負担することになる。育児支援を積極的に行う企業が常にこうしたコストを負担するのは不合理である。
- 男女共同参画社会の推進  
育児参加における男女差が大きい状況が続いていくと、育児は女性がするものという固定的な見方を定着させる。これは職場における女性の能力発揮を阻害する要因となり、職場における男女の機会均等の実現を遅らせる可能性がある。

男性が育児参加できる職場環境づくりを進めることの企業にとってのメリットはなにか？

- 仕事の効率化、情報共有化
- 組織の柔軟性の向上
- 若手育成のチャンス
- 男性の育児休業出現確率は0.4%

## 男性の育児参加できる職場環境づくりを進めるためには、職場の管理職にはどのような対応が求められるか？

### ● 重要な管理者の役割

男性の育児参加に職場の中でうまく対応ができるかどうかは、管理職の役割が重要なのはいうまでもありません。働く人にとっての育児参加の意味、併せて組織にとっての意義をきちんと理解し、職場のメンバーでそれを共有することが重要である。

### ● 制度利用者とのコミュニケーションを

職場のメンバーが企業内の両立支援制度利用の希望を申し出てきたら、状況を丁寧に聞いて、必要な対応を検討しなくてはなりません。仕事と家庭のバランスのために必要な状況は一人一人事情が異なるので、制度利用希望者と適切なコミュニケーションをとりながら、どのような制度を組み合わせるのがいいのか、一緒に考えるとといった姿勢も求められます。制度利用に否定的な態度をとることは、何のメリットもありません。個々人の事情を勘案したマネジメントができなければ管理者としての能力は不十分といってもよいでしょう。また、育児休業のように不在期間が発生する場合には、制度利用者に情報を提供したり、復帰後の仕事について話し合うといった対応により、制度利用者の不安を軽減でき効果的である。

### ● 周囲の従業員への目配りを

例えば職場の中で育児休業取得者や短時間勤務者ができれば、周囲の社員の協力は欠かせません。周囲の社員が、「お互い様」と思って制度利用者の仕事を引き受けるか、「仕事が増えて迷惑」と思ってしまいかで、職場の生産性は大きく左右されるでしょう。そのとき、管理者が制度利用者の仕事を周囲に適切に割振り、周囲の社員への目配りをしながら、同時に制度利用者に対するフォローをすることで、職場の生産性をプラスに転化させ、さらに職場の業務の効率化や仕事を引き受けた社員のスキルアップを図ることも可能になる。

## 職場の雰囲気を変えるためには、職場においてどのような事に取り組むのが効果的であるか

- 職場の風土改善が不可欠
- 多様な従業員ニーズに対応するマネジメントの定着
- 経営理念の中に明確に位置づける

## 男性の育児休業の現状

- 取得率は0.5%
- 取得者の98%が女性
- 国際的にも低い取得率

## 男性の育児休業取得の特徴

- 平均的に短い休業期間
- 配偶者の希望で取得