ダイバーシティー塾

子育てとの両立支援、男性にも

育休取得通じて働き方に目を

多様な人材のワークライフバランスを実現するための両立支援は、ダイバーシティー推進の主たる施策である。特に、子育てと仕事の両立は、最も古くから取り組まれているが、依然として多くの企業が対策に頭を悩ませているテーマでもある。

女性については、2009年の育児・介護休業法の改正以降、短時間勤務制度の利用が急速に進み、妊娠・出産期の就業継続が一般化した。時短など新しい働き方をしながら、「いかにキャリア形成を図るか」が中心的課題となっている。つまり、「両立」から「活躍」に、支援課題が移っているといえる。

「両立」については、むしろ男性の課題となりつつある。先進各国の中で、日本は、育休取得促進にかかわることが中心だ。

企業における先進的な取り組みは、大きく2つの方針に分けられる。1週間程度の短い期間であっても100%に近い取得率を目指す方針と、育休制度は最も充実しているが利用率が低いという特徴がある。

国は企業に対し、男性の制度利用を促すよう求めている。21年の育児・介護休業法改正でも、制度の周知や取得状況公表の義務化など男性の育休取得促進にかかわることが中心だ。

日本ユニシスでは配偶者も対象とする育休復職者向けの研修を実施する

企業における先進的な取り組みは、大きく2つの方針に分けられる。1週間程度の短い期間であっても100%に近い取得率を目指す方針と、家庭のニーズに応じた数カ月単位の長期休業取得を促す方針だ。

日本ユニシスでは、自社の配偶者出産休暇の取得率が90%を超えている。そのうえで育休取得については後者の方針をとっている。施策の一つに、育休復職者向けの「夫婦参加型キャリア構築ワークショップ」がある。

自社の社員とその配偶者を対象としており「夫婦で参加することで、家庭内の性別役割分業を見直し、互いのキャリアについて考えてもらうきっかけとする」（宮森未来人事部ダイバーシティ推進室長）狙いだ。夫婦で話し合い、男性も長期の休業を取ることで「仕事とは異なる社会課題に向き合う機会を通じて、社員の考え方が広がり、ビジネスに生かされる」（宮森氏）ことを期待している。

一人の中にある価値観や経験などの多様性を高めることは、「イントラパーソナルダイバーシティー（個人内多様性）」と呼ばれ、近年、ダイバーシティー&インクルージョンに先進的な企業に注目されている。日本ユニシスの取り組みは、これを育む取り組みと言える。

男性の育休取得の推進はこれまで、女性の育児サポートや企業の先進性の表明などの観点から取り組まれてきた。必ずしも多くの企業が積極的な動機を持っていたわけではない。しかし育休取得による男性社員自身のワークライフバランスや成長の意義、子育てと両立する働き方や性別役割分業意識の変化が他の社員の変化につながるという気づきは、企業の取り組みを加速させる可能性がある。

男性の育休取得に関する積極的な働きかけもポジティブアクションの一種である。男性が子育てのために働き方を変えることに消極的な風土が、企業や社会にあることから、これらを変えるために必要な暫定的施策だ。

将来的なゴールは、子育て中だけでなく、全ての社員が、自らの望むワークライフバランスのために、自発的に働き方や休み方を選択できるようになることだろう。やみくもに男性の育休取得だけが短期目的化し、法律や企業の指示に従った育休の「消化」に終わってしまっては、かえってそのゴールから遠ざかる危険もある。ゴールを意識して手法を選択することが重要だ。

（三菱UFJリサーチ&コンサルティング主席研究員　矢島洋子）

掲載日 2021年10月15日 日経MJ（流通新聞） 009ページ
(C)日本経済新聞社 無断複製転載を禁じます。