



ひとつ「働き方」を変えてみよう!

政府は平成20年度を「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)元年」と位置づけ、「カエル! ジャパン」を合言葉に、働き方の見直しを呼びかけています。

カエル! ジャパン
Change! JPN

男性も育児休業を



育児休業を取得した男性は、平成17年度にはたったの0.5%でしたが、平成19年度には1.56%に上昇しました(厚生労働省調査)。男性にとって「育休取得」とは、いったいどんな体験なのでしょう。株式会社タカラトミーの子会社「T2GS」で働く永田剛史さん(四つ木在住)にお話をうかがいました。

育児休業を取ろうと思った理由は、まず第一は自分で赤ちゃんを育ててみたかったこと、ふたつめは当時4歳だった上の子のフォロー、そして最後に妻への点数稼ぎですね(笑)。
上の子が産まれた時もなるべく早く帰宅し、入浴させたりはしていました。が、やはり妻には相当負担をかけていたと思います。特に夜泣きがひどかった時期は大変でした。
その後、「妻が専業主婦でも育児休業がとれる(労使協定による適用除外がない場合)」と聞いて、育児休業を取ることを真面目に考えました。産まれた子の世話をするのはもちろんですが、周りの関心が一斉に赤ちゃんに向いてしまう中で、上の子が寂しい思いをしないよう、また妻がそれぞれに愛情を注げるようにしたいと思いました。
妻の出産に伴う特別休暇や有給休暇も取りましたが、育児休業として休暇を取ったのは子どもが生まれて約半月後の平成18年11月からの1ヶ月間でした。気持ちとしては1年間取りたいのですが、繁忙期である年末年始に会社を空けるのはためらわれました。というのは表向きで(笑)、本音は経済的に厳しいものがあつたという

育休をとるために業務を効率化、分担できる体制作りで会社にも貢献

私の仕事はお店の販売データやお客さま相談室で使う商品データベースを管理・分析して、親会社やグループ会社に情報サービスを提供する業務です。育休取得当時は私と部下2人の部署でした。私が開発したシステムが多かったのですが、育休中に業務を代行してもらったために、それまで手作業で入力していた部分をボタンひとつで入力できるように改良するなど、業務を可能な限り効率化し、分担できるようにしました。このため、育休後の自分の業務も楽になりました。
これは会社のためにも良いことをしたと思ってるんですよ。育休でなくても退職や病気、ケガなどもありえるわけですから、育休に対応できる職場は「強い職場」と言えるのではないのでしょうか。



永田さんと生まれたばかりの赤ちゃん

仕事と家庭の両立はたいへん? 点数化できない家事育児

育休中も部下とはメールで頻りに連絡を取っていましたし、たった1ヶ月でしたから職場復帰への不安はありませんでした。ただ、赤ちゃんにミルクをあげている時など、「今ごろ会社はどうかなあ」なんて、ぼーっと考えちゃうんです。育休をとったからといって、妻との関係には変化はあまりないですね。

ことですね。

事育児は点数化できませんから、ある程度やっているところが通常になってしまつて、妻の要求はさらに上がってきます(笑)。

育休後は、会社が忙しい時期に上の子の行事などが重なることやかなり大変です。仕事を優先すると妻が怒る、家庭を優先すると上司が怒る(笑)。仕事は点数化できますから、それにプラスアルファの成果を上げれば良いと思いますが、育休はそうはいきません。家庭も大切にしたいので、仕事をきつち

りやる——ということですね。

自信を持って育休を取ろう 経済的な裏づけも大事

これから育休を考えている人へのアドバイスとしては、まず、経済的な裏づけが大事です。育休前後の資金計画を考えておきましょう。
その上で勤務先の就業規則や労使協定を熟知しましょう。普段読まない規定の中に宝物や落とし穴が隠れていることもあります。

会社も応援! 多様なライフスタイル

永田さんの会社の親会社にあたる「株式会社タカラトミー」(本社従業員数720名)の人事部人事課主任、中村真樹さんにもお話をうかがいました。

タカラトミーでは法令どおり、子が満1歳に達するまでの期間、保育所が決まらない場合は1歳6ヶ月に達するまでの期間について、正社員、嘱託社員、パート社員も育児休業を取得できます。一定の条件により、育休期間中の給与は基本給の20%支給で、時間短縮制度(1日2時間以内)や始業または終業時刻の繰上げ・繰下げの適用もあります。また職場復帰を支援するインターネットプログラムの導入もしています。

育休取得者の実績は平成18年度で女性6人、男性1人、平成19年度は女性2人、平成20年度は女性9人です。復帰率はほぼ100%。裁量労働制やフレックスタイム制を導入して



いますので、復帰後もフレキシブルな働き方ができます。
次世代育成支援対策推進法の「くるみん」マークを平成19年度に取得しましたので、平成21年度も再認定されるよう、永田さんのような男性育休取得者をタカラトミーとしても、育休取得者をタカラトミーとしても、もともと増やしていきたいですね。
個人的な考えですが、育児休業関連の仕事を人事部の一部の仕事とするのではなく、例えば経営トップの下に「ダイバーシティ(多様性)推進室」を置くなど、会社の経営戦略としてワーク・ライフ・バランスに取り組めればと思います。これからは女性だけでなく男性も積極的に子育てに参画してほしいです。

女性従業員は現在、約3割ですが、新卒採用者の半数は女性です。女性社員が活躍する時代なのでもっと育休を取りやすい、しかも復帰後も働きやすい環境をさらに考えていく必要があります。それと同時に、これからは育休だけでなく、介護休暇を取る人も増えてくると思います。在宅勤務ができるような環境を考えると、このことも視野に入れておかなければなりません。ますます社員のライフスタイルの多様性を認めていくことが求められると思います。

関連法ワンポイント解説 子育てしやすい企業をふやそう!

平成3年に成立した「育児休業法」(その後「育児・介護休業法」)や平成15年に成立した「次世代育成支援対策推進法」は、子育てしやすい環境づくりをめざす法律です。

育児休業は1歳未満の子1人につき1回、1ヶ月前までに申し出ることによって、子が1歳に達するまで(一定の場合、1歳6ヶ月まで)取得することができます。非正規労働者も平成17年の改正によって、一定の条件を満たせば認められるようになりました。

育児休業中の賃金は労使の話し合いに委ねられています。また、雇用保険の育児休業基本給付金制度などを利用すれば、最大、休業前賃金の50%まで受け取ることができます。

次世代法では「男性の育児休業取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上であること」などの基準を満たした事業主が、厚生労働大臣から「くるみん」マーク認定を受けることができます。「くるみん」マークによって、企業は優秀な人材確保が期待できます。消費者もマークのある企業の商品を買うことによって、子育てしやすい企業づくりに寄与できます。



「くるみん」マーク