

# カナリヤ通信

第42号



2017年の男性の育児休暇取得率は5%台となっており、国が目標としている13%とは大きくかい離しています。男性の育児に否定的な風潮があったり、育児取得によってキャリアロスになるのではないかと不安に感じるケースもあるようです。しかし、育児を通して得るものは大きく、良好な夫婦関係を築くだけでなく会社に対しても大きな効果をもたらします。今回は、中央大学ビジネススクール大学院准教授の高村静氏に「男性の育児参加と育児取得」について話を聞きました。



中央大学ビジネススクール  
大学院戦略経営研究科准教授

高村 静氏

育児休業を取得したいと考える若い男性社員も増え、取得を促す機運が高まりつつあるものの、17年の男性の育児休業取得率は5%台です。国が目標とする13%とのかい離は大きいです。その背景には、根強い男性の育児に否定的な風潮や、男性本人の育児休業の取得によるキャリアロスへの不安などがあるかもしれません。しかし、男性が育児休業を取得することは、企業にも男性本人にもいいこととメリットがあると考えます。

## 育児は人を育てる

育児は人を育てます。子育てから得る成長や喜びはたくさんあり、それは仕事では代替できないものだと思います。成長や満足の軸を仕事以外にも持つことは、仕事での成長が

## 幅広い家事にかかわる

男性も日数にかかわらず、育児休暇を取得してください。その際重要なのは「いつとるか」「何をやるか」です。「いつとるか」は職場だけでなく家族との話し合いが大事

です。妻の体調にあわせることや、妻が働いている場合には復職のタイミングもポイントです。第2子以降の場合は上のお子さんのイベントなどもあるでしょう。家族がお互いの希望をかなえ、新しい生活のリズムをつくる休業にしたいものです。「何をやるか」は育児だけでなく幅広い家事（食事、洗濯、掃除等）にかかわることが重要です。男性の家事の準備範囲が広がると、その後の家族の選択の幅も広がります。

## 働き方見直すきっかけ

育児休業を取得し、父親としての役割や生活をつくり上げる中で、いったん職場や仕事と離れた位置から、自分のキャリアや働き方を改めて見つめることもできるでしょう。自分の長期的なキャリアの抱負や方向性、実現の道筋、そして働き方についても、それまでの当たり前が、案外と思ひ込みだったということもあるでしょう。

働き方に関しては、育児休業から復職した男性の意識や行動の傾向として「定時で帰る意識」「メリハリをつけて働く意識」「効率よく仕事をやる心がけ」「手順・手続きの簡略化」「雑談を少なくする」などが高いという調査結果があります。会

社にいる時間が取得前より短くなる傾向もみられました。また会社に対する「好感度」「愛着心」「帰属意識」「資格・専門知識の取得意欲」も高い状況が見られました。従業員に希望に応じた育児休業取得を支援することは従業員から好ましい意識や効率的な行動を引き出すという点で、企業や職場にとっても意義のある施策であると考えられます。

## 仕事はチームで共有

現在の職場の仕事は属人化していませんか。今後、育児だけでなく、介護や病気治療などさまざまな理由で一定期間職場を離れる従業員が増えることが予想されますが、属人化した仕事のやり方はリスクです。育児休業は時期の予定ができませんので、チームでのスケジュールの共有や前倒し、手順の標準化や効率化、ノウハウや知識の移転、顧客対応、必要に応じて代替要員の確保など準備が可能です。育児休業取得を好機ととらえ、管理職が主導してチームでの仕事の共有やお互い様の意識を育てることが、今後のリスクに備える観点からも重要です。

育児を通して親として成長するのはもちろんのこと、男性の育児休業の取得には、本人や家族、また職場や会社へのプラスの効果もあります。「会社を休まず、遅くまでいる人ほど働いている」という思い込みは捨て、生活も含めた個人のキャリアの希望を尊重しそのための環境を整えることが、今後一層大切になると思います。

# 育児取得は職場や会社にもプラス効果

連絡先はこちら↓

お問い合わせ 株式会社日刊建設通信新聞社  
カナリヤ通信編集部  
TEL 03-3259-8711  
FAX 03-3259-8700  
「意見・感想」ウェブサイトの応募は  
canaria@kensetsunews.comまたは郵でください。



webで公開中

