

法律ネットワーク

SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・服部

関西地区社労士 山田

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

## ☞ 男性の育児休業の取得について

### ◇育児休業の取得状況について

厚生労働省は7月4日に「平成24年度雇用均等基本調査」の結果を公表しました。

「雇用均等基本調査」とは、男女の雇用均等政策や仕事と家庭の両立に関する雇用管理の実態把握を目的に実施されるもので、全国の企業と事業所を対象に、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するために各企業が自主的に取り組む「ポジティブ・アクション」の取り組み状況や、育児休業制度の利用状況などの10項目について平成24年10月1日現在の状況をまとめたものです。

本調査のうち、育児休業制度の規定がある事業所の割合は、5人以上規模の事業所では72.4%(平成22年度68.3%)、30人以上の事業所では94.2%(同90.0%)と平成22年度調査よりも上昇しています。また、育児休業制度の規定がある事業所において、子が何歳になるまで育児休業を利用できるかについては、「1歳6か月(法定通り)」が86.4%(平成22年度84.9%)と最も高くなっており、次いで「2~3歳未満」が8.3%(同10.4%)、「1歳6か月を超え2歳未満」が3.2%(同3.3%)の順となっています。

そんな中で、平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、平成24年10月1日までに育児休業を開始した者の割合は83.6%と前年の87.8%より4.2ポイントの低下となりました。また、同期間に配偶者が出産した男性のうち、育児休業を開始した者の割合は1.89%で過去最高だった前年度と比べ0.74ポイントの低下となりました。

### ◇育児休業の取得率向上への施策

厚生労働省雇用均等・児童家庭局が平成22年より行っている「イクメン・プロジェクト」によりますと、約3割の男性が「育児休業を取得したい」と希望しているものの、実際に取得しているのは2%にも満たず、家事及び育児をする時間は他の先進国と比べて最低水準となっています。現在の男性労働者は、育児に積極的に取り組みたいという考えがあるものの、実際に取得したことによる他の労働者の業務負担をおもんばかり、また、育児休業を取得したために「回りから置いて行かれてしまうのではないか」という不安を抱き、最終的には復帰後の自分の居場所を失ってしまう事を恐れて取得しないケースも多々見受けられます。また、事業主側も育児休業を取得させたいと思いつつも、長期間休業されてしまうと、その間、他の労働者に負担が押し掛かる事を考え、実際には取得させる事に対して二の足を踏んでしまうことがあります。

政府は6月に閣議決定した成長戦略において、男性の育休取得率を2017年度には10%に、2020年度には13%に上げることを目標に掲げ、ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)の実現に取り組み始めました。その実現にあたっては、実際に育児休業を取得する労働者に対して他の従業員が理解し、育児休業を取得しやすくなるよう働き方を工夫するなどの会社を中心とした取り組みが必要になってくることは言うまでもありません。

裏面へつづく

平成 22 年 6 月 30 日(全面施行は平成 24 年 7 月 1 日)に施行された育児・介護休業法では、父母が共に育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を、子が 1 歳から 1 歳 2 か月に達するまでに延長する「パパ・ママ育休プラス」制度の導入、出産後 8 週間以内の父親の育児休業取得の促進、労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止について改正され、父親も子育てができる働き方の実現に向けた雇用環境の整備が始まっています。

育児休業に男性が積極的に参加するようになれば、女性の育児に対する負担が減少し、仕事との両立がより促進されます。今までは育児のために退職を余儀なくされていた女性労働者が、社会から離れることなく社会に留まることで、現在進行中の高齢化社会による労働力の低下に、多少なりとも歯止めが掛かる事も考えられます。ひいては、既存の商品・サービスに対して今まで以上に女性の目線が注がれることにより新しい価値観が創出され、日本経済にダイバーシティ(多様性)をもたらす事で、日本全体の更なる発展が期待できるのではないのでしょうか。

## 👉 Q. 「ポジティブ・アクション」について

A

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性がほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」といった男女労働者間の差を解消するために、企業が行う自主的・積極的な取り組みをいいます。

企業の成長のために、女性の活躍が不可欠なのは言うまでもありません。ポジティブ・アクションには、個々の女性労働者の能力発揮が促進されるだけでなく、次のような企業メリットも生まれます。

①女性の活躍が周囲の男性に刺激→全体の生産性が向上、②多様な人材による新しい価値の創造、③幅広い高い質の労働力の確保、④企業イメージの向上 など。

また、実際に女性の活躍が進んでいる企業への調査結果によると、「職場環境の向上」「従業員意識の向上」「業績・評価の向上」について、実際に効果があったという回答が約 8 割も見受けられます(「財」21 世紀職業財団「女性の活躍推進状況診断」)。

しかしながら、ポジティブ・アクションへの取り組みは、従業員 5,000 人以上の大企業では 7~8 割と高水準であるものの、従業員 30~300 人の中小企業においては 2~3 割と、今後の向上が期待されるところです。

<http://www.positiveaction.jp/>



関東地方も戻り梅雨で天候不順が続たり、各地で局地的豪雨が起こり本当に不安定な天気ですね。先日も横浜での集中豪雨、その後の明け方にあつた雷と豪雨すごかったです。これも地球温暖化のせいでしょうか？東京の夏の風物詩「第 36 回墨田川花火大会」も開始後まもなく土砂降りの豪雨で中止、ずぶ濡れになった見物客、無事に皆さん帰宅できたでしょうか？1 万 5 千発の花火が無駄になったそうです。

最近のゲリラ豪雨、天気予報ではこれまでに経験のないような大雨には、「命を守る行動をとってください」とテロップがでます。命を守る行動ですって本当に怖いですよ。まだまだ日本各地で集中豪雨の恐れが続くそうですので、これからも花火大会がめじろ押しですがどうなるのでしょうか心配です。ところで皆さんは熱中症対策していますか？熱中症かも知れないと思ったときには、まず意識があるかどうかを確認して、①涼しい場所へ避難し②身体を冷やし、自力で水が飲めない場合は急いで医療機関に搬送することです。暑くて睡眠不足になりがちです自覚症状の有無にかかわらず、水分・塩分の摂取に心がけましょう。