



「男性育休義務化と 「男性の産休」

66

男性育休義務化と「男性の産休」が創設されようとしています。男性が産休？と違和感を抱く方もいると思います。昨年度末に、厚生労働省は

現行の育児休業だと1ヵ月前に申し出ないといけないところを、2週間前に短縮するなど、休業の取得のしやすさを考慮して設計されています。

企業に対し、男性の育児休業の取得を進めるため、働き手に取得を個別に働きかけることを法律で義務づける方針を固めました。これは男性の育休取得率は2019年度で7・48%という低さから、もう義務化でもしないと男性育休取得率が全然上がらないという理由だと推測されます。

2020年12月時点では、産後8週間は男性も休めるように、また出生時や退院時、妻の里帰りタイミング等分割して取得できるように、そして

しかし、経済界や中小企業の業界団体からは反発があり、今後の動向には注目が必要です。ただ2020年の出生数は85万人割れと、新型コロナウイルスの影響もあり少子化は加速しています。労働者にとって子育てしやすい社会を作っていくことは最重要課題でもあり、国が取るべき施策として方向性は間違っていないと思います。

働を前提とした職場です。「育児をしながらの女性という風潮があり、女性のキャリアアップが絶たれていました。男性の産休・育休を推進していくと、育児休業を取得したい男性社員がたくさん出てき



い職場となったりしては、これからの人材確保は望めません。そのため働き方改革による業務効率化と、このコロナで進んだ「働き方の柔軟化」を押し進め、本当に全ての人のために働きやすい職場にしていかなければなりません。

最後に「男性の産休」(わざわざ「男性」と付けないまでもいい社会にそのうちなることを願っています)に備えて、職場で試してほしいことがあります。2016年にヒットしたドラマ「逃げるは恥だが役に立つ」を知っていますか？ 昨年コ

て職場としては困る、という事態にならないようにしなければなりません。決して育休を取る社員を意欲が低いとみなしたり、育児を社員の家庭内(過度に妻側に負担を強いる)に押し付けたり、育児との両立をしようとするとキャリアアップが望めな



『資格を活かして自立する』
キャリアコンサルタント 梶原ゆかり
社会保険労務士 鈴木啓介
2021年1月30日出版
Kindle 販売中 (780円)

イラスト・伊藤香澄

コロナ禍で再放送され、そして2021年の新春にも新たな放送がありました。男性育休の葛藤やコロナ禍の育児など、さまざまな社会問題を扱っていて、社会のモヤモヤを「見える化」していました。法改正だから会社として対応しなくてはいいけないという姿勢ではなく、是非、話題のエンタメを活用し、自由で活発なコミュニケーションの中で社員の意識を確認したうえで、働きやすい職場作りを目指してほしいと思います。

(社会保険労務士事務所
コルトス代表・社会保険
労務士、ホワイト企業推
進社会保険労務士協議会
会員)