

社会保険労務士が答える  
企業の労務管理

鈴木啓介



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

現行の育児休業だと1カ月前に申し込ま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。

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。

そこで気をつけなければいけないのが、女性が育休を取れるように制度を整えただけの長時間労働を前提とした職場です。「育児をしながらの女性は戦力扱いできない」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

働を前提とした職場です。「育児をしながらの女性は戦力扱いできない」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



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

けなくてもいい

社会にそのうちなることを願っています。

（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）

イラスト・伊藤香澄

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)