

# 育児と仕事の両立

## 育児・介護休業法改正

育児・介護休業法の改正に伴い、わが社でもこの春から勤務・賃金制度が一部改正されています。特に大きく変わった2点について確認してみます。

### ① 出生時育児休暇制度の新設

女性の産後休暇期間中に取得できる、いわゆる「産後パパ育児」と呼ばれる無給休暇が新設されました。生後8週間以内の子を養育する社員（地域社員含む）が対象で、連続28日を限度に2回まで分割可能となっています。

### ② 育児休職の分割取得

これまで育児休職から復職した場合には、再度育児休職を取得できませんでした。今年度からは育児休職が2回まで取得可能になりました。復職後も子が3歳未満であれば2度目の取得が可能です。

出生時育児休暇と育児休職は別の制度であり、それぞれ分割して2回取得した場合には最大で4回取得可能です。また、育児休職期間は一回に限り延長可能です。休職終了予定日の一カ月前までに申請することで、事由を問わず必ず延長することができます。

## 男性育休がもたらすメリット

現在、日本の人口減少は加速度的に進行しており、ノーベル賞を受賞した経済学者のポール・クルーグマン氏も、「日本の生産年齢人口は年1%以上縮小している。これは経済低迷に直結する」と警鐘を鳴らしています。この人口減少問題を解決する糸口として期待されているのが男性の育休です。

二〇〇六年にカナダで行われた調査では、育休を取得した男性は、家事育児に参画することで意識改革につながり、その後の家事育児時間が増加することが明らかになっています。また厚生労働省の調査によれば、夫の家事育児時間が長いほど第二子の出生率が上がることが分かっており、政府も骨太方針の中で男性育休取得の促進を謳っています。

そもそも日本は世界的に見ても手厚い男性育休制度を有していますが、2020年時点で取得率は7%台と、未だ非常に低い水準です。人手不足や育休取得が歓迎されない空気など、取得したくてもできない現状が日本では問題となっています。

男性育休には企業側にもメリットがあり、取得しやすい制度や企業風土は優秀な若手人材の確保や定着につながるとされています。他にも社員の時間当たり生産性や会社へのエンゲージメント向上、企業のブランドイメージ改善なども期待できます。裏を返せば休みも取れないような会社は社員からも世間からも見放されるという事です。新しい中期経営計画の中で男性育休取得率50%を目標として掲げています。職場の現状はどうでしょうか…



第163号

2022年6月1日

発 責 国労九州本部  
住 所 博多区博多駅東3丁目9番  
3号ニッコウハイツ1003号