

子育て中の男性をもっと支援せよ 「女性の活躍推進」考その7

今回の論考も耳が痛い。取材先への「夜討ち朝駆け」に追われ、長時間労働に連日さらされるときもある記者という仕事をしてきたからだ。満身に子育てができたか、と自問自答すれば「ノー」と言わざるを得ない。現場を離れ、管理職になった今、子育て中の同僚には「子どもから教わる事が多いので積極的にやるべきだ」と、アドバイスするようにしている。(編集部、53歳男性)

「女性の活躍推進」を阻害する要因の一つには、男性の育児参画が十分に行われていないことが挙げられます。共働き夫婦の場合、夫の育児参画によって、妻の育児負担を軽減できるか否かが、妻の就業継続や今後のキャリアアップの可能性に大きな影響を与えることとなります。

しかし、専業主婦などを妻に持ち、育児負担の多くを妻に担ってもらった経験しか持たない中高年の男性管理職は、このことを実感としてイメージできません。こうした管理職が多く存

パタニティ・ハラスメント

日本総合研究所が東京圏に勤務する40～50代の男性管理職516人を対象に実施したアンケート調査の中では「子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たずに育児に専念すべきだ」という考え方に賛同をしている男性管理職は、約6割に上ることが明らかになっています。

「パタニティ・ハラスメント(パタハラ)に関する調査」(連合調べ。パタニティは英語で「父性」を意味する。マタニティ・ハラスメントの男性版として使われ始めた)によれば、男性の子育てを支援する制度が「ある」と回答した人の割合は、全体の43・3%です。

しかし「十分に使われている」と回答した人の割合は、全体の8・0%にとどまっています。育児休業を取得できなかった、あるいは取得できないと思う理由としては「仕事の代替要員がない」が57・9%と最も高く、続いて「育休中は無給のため」(32・6%)、「上司に理解がない」(30・2%)が挙げられています。

男性の子育てを支援する制度がある企業であっても、休暇を取得するための仕組みが十分に整備されていないことや、男性管理職を中心に男性の子育てに対する職場の理解が十分ではな

いという問題が指摘できます。

イクボス増やす取り組みを

では、過去、育児参画の経験を持たない中高年の男性管理職が、男性部下の育児参画を支援するメリットはあるのでしょうか。本稿では、三つの視点で考えてみます。

一つ目は、職場における多様な働き方に関する制度を作っておくことは、中高年の男性管理

職自身のためにもなるということとです。公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団「超高齢社会における従業員の働き方と企業の対応に関する調査」(2014年)によれば、現在介護が必要あるいは近々介護が必要となる可能性がある親を持つ51～60歳の管理職の割合は52・7%であり、半数以上の管理職が介護問題を抱える可能性があることが明らかになっています。

介護は、子育てとは異なり予測も困難で、長期間にわたる可能性もあります。日頃から、休暇の取得のしやすさを含め、多様な働き方ができる職場環境づくりを行うことは、育児を行う男性だけではなく、将来、介護問題に直面した男性管理職の介護離職のリスクを減らすことにもつながります。

二つ目は、男性部下

が成長する機会の創出です。先ほどのパタハラに関する調査によれば「子育てをすることに、段取りを考えながら仕事ができるようになる」「子育てをすることに、時間のマネジメントがうまくなる」については、「そう思う」「非常にそう思う」と「ややそう思う」の合計)と回答した男性はそれぞれ36・1%、30・7%となり、約3割の男性が生産性向上に効果があると回答しています。男性部下には、仕事と育児を両立させることを通じ、効率的な時間の使い方を学ぶ良い機会が生まれるはず

です。

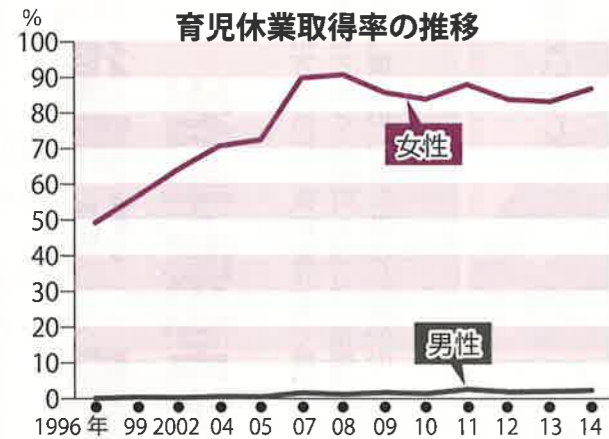
三つ目は、部下からの評価です。最近では、職場で働く部下などのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を支援し、自らもワークライフバランスを実現する上司のことを「イクボス」と呼んでいます。「イクボスの認定を社内で行うなど」「イク



ボス」を増やす取り組みを行う企業も増えてきました。男女共に部下の育児と仕事の両立を応援し、自身も旧態依然とした働き方から脱することは、部下からの高い評価を得ることもつながるのです。

男性管理職の方は、子育て中の男性部下に対して、どのような支援ができるのか、改めて考えてみてはいかがでしょうか。

(日本総合研究所 創発戦略センター ESGアナリスト 小島 明子)



出所：2014年「雇用均等基本調査」(厚生労働省)
*11年度は、岩手、宮城、福島県を除く