

# 男性育休推進

# で再考する

## 労働者の自律的な キヤリア形成



法政大学 名誉教授  
認定NPO法人  
キャリア権推進  
ネットワーク 理事長

諏訪 康雄

「出る杭は打たれる」から、「無事これ名馬」に徹し、「長いものには巻かれろ」と無難に過ごすことが賢明だとされる社会では、物事の変革が容易に進まない。リスク回避の傾向が強く（山岸俊男他『リスクに背を向ける日本人』講談社現代新書）、自分からは何もしないほうがいいものには巻かれろ」と無難に過ごすことが賢明だとされる社会では、物事の変革が容易に進まない。リスク回避の傾向が強く（山岸俊男他『リスクに背を向ける日本人』講談社現代新書）、自分からは何もしないほうがいい

▼制度充実も取得率低く

が得などの「消極的利己主義」がはびこるといわれている（太田肇『何もしないほうが得な日本』PHP新書）。

男女間の性別役割分業の意識と慣行に加え、仕事負荷の重さや長時間労働を当然視する仕事優先主義は、日本の少子化や貧弱なワーカー・ライフ・バランスの要因だと長らく指摘されながらも、なお社会に根を張る。

男性の育児休業取得は、法制度上、多くの国をしぐ水準になった。その一方で、実際の取得率は低迷している（過去最高の昨年が約17%）。スウェーデンやノルウェーの90%には遠く及ばない。

このまま激甚な少子化の進行を傍観するばかりいたら、多くの経済制度や地域インフラを維持できなくなる。社会経済が疲弊し、閉塞感が世の中に蔓延してしまつ。識者や政策担当者は危機感は強い。

近年、女性活躍推進法の制定や働き方改革の推進により、動かなかつた山が徐々に変化してきた。男性の育休について、20世紀末に男性で4人に1人だけだった「取るべき」との回答率が、2022年にほぼ半数にまで増えた調査から、20歳代男女の意識変化を取り出してグラフにしてみた（別図）。

活総合研究所「生活定点調査」。社会で未婚者が増えたり、子どもを持つことに躊躇する動きがめだつが、別図のように次代男女間の性別役割分業の意識と慣行に加え、仕事負荷の重さや長時間労働を当然視する仕事優先主義は、日本の少子化や貧弱なワーカー・ライフ・バランスの要因だと長らく指摘されながらも、なお社会に根を張る。

男性の育児休業取得は、法制度上、多くの国をしぐ水準になった。その一方で、実際の取得率は低迷している（過去最高の昨年が約17%）。スウェーデンやノルウェーの90%には遠く及ばない。

そのような企

業は若手・中堅

の採用用にお

いて苦戦するだ

うか、従業員は

じっとみてい

る。上が時代と

社会の動きを読

みどり、哲学と

経営戦略を腰を

据えて持つてい

ると確信され

ば、下は徐々に

それぞれの持ち

場で工夫をこう

し始める。

持続可能な経

営に責任を負う

企業トップはま

ず、男女ともに

育休業を取得

しやすくする体

制整備に向けた

積極の方針を示

す。次に、経営

を補佐する中間

管理職への研修とトレーニング

を繰り返す。さらに一般社員向

けにも、制度の存在と利用方法

を何度も説明する。職場にばひ

るだけに、変革に向けたしつこ

さは欠かせない。企業トップが社内外に方針を開示することによって、影響を受ける取引先への説明も現場の従業員はやりやすくなる。

とはいっても現状は育休一般について、「代替要員の補充を行わず、個人として尊重され、働きやすい働きがいのある職場環境をめざす一環として、男性育休の推進策を位置付けていくべき」という意見が、国際比較でひどく低いエンゲージメントを高め、付加価値の高いパフォーマンスを発揮してもらわなければ、個別問題への対処だけでは済まされない。

企業トップが業務の簡素化や支援などしっかりした具体策を講じないままでは、全体方針と現場の間で軋轢が生じる。建前と本音の狭間に置かれば、男性の育休取得率が上がりたとしても、育休期間は短いままでの状態が続くだろう。そして、男性は短期休業なのでそれらの男性同僚が次々と育休を取つたり、誰かが本格的な長期の育休に入ると、しわ寄せを受ける同僚（独身や子どもがないか、子育て経験に乏しい同僚など）との間で、わだかまりや利害対立が生まれる懸念がある。

次回は、こうした問題をさらに論じてみよう。

## 怠れば人材確保厳しく

## 同僚へのしわ寄せ防止を

別図 男性育休に関する20代男女の意識変化



▼「代替要員なし」が8割  
加えて、会社側だけが前向きみどり、哲学と経営戦略を腰を据えて持つていふべきなれば、成果は上がらない。当然、一舉にすべてのことができるはずはない。歩みは段階的に進む。育休も、早めに意圖を上司や同僚に

取り得しようとすると、男性社員は、これまでのところは、育休を取得しようとするが、それができない。歩みは段階的に進む。育休も、早めに意圖を上司や同僚に

取れよう。さらには、歩みは段階的に進む。育休も、早めに意圖を上司や同僚に取れよう。せつかく採用できた人材の離職も促進されよう。せつかく採用できた人材に、働きやすさや思いやりに欠ける企業、多様性に配慮しない企業などとして、ネットの転職クチコミサイトなどで指摘されれば、企業イメージは下がる。男性育休取得率がゼロの企業、従業員のワーカー・ライフ・バランスを軽視する企業として、デジタル・スタイル（ネ