

仕事と育子の両立支援に取り組む企業を認定する国の「くるみん」制度に4月、新たな仲間が加わった。「プラチナくるみん」だ。女性が育休しやすいことはもちろん、男性の育児を後押しし、働き方を真直すことが認定の条件を握る。少子化対策だけでなく、女性の活躍推進のために重要だ。どこまで広がるのか。

「男性の育児休業取得率23%」。リコーの2013年4月～15年3月の実績だ。全国平均の2.3%(14年度)はもちろん、国が20年までの目標に掲げる13%を大きく上回る。同社は5月、「プラチナくるみん」の認定を受けた。

3人の子がいるリコー人事部長の長瀬隊也さん(36)は3月から約3カ月間、育児休業を取った。育休中の妻と子育を分担し、食費の支度は全面的に担った。育休が明けた今も保育園の迎えを担当するなど、子育てに積極的参加する。

「日々の成長を見ることのできる貴重な経験。家事・育児を分担し、妻の仕事を手伝いたい」と話す。職場では集中して働き、大事な情報交換関係らと共有する

導いた。よりゆりりのきた働き方ができるようになり、長瀬さんはこの制



度を活用中だ。プラチナくるみんの先輩格は、双世代育休支援策推進法(双世代法)に基づき07年から認定が始まった

くるみん。認定にはより高い水準が求められる。

例えば男性の育児休業の場合、くるみんの条件は「行動計画の期間中に育児休業1人以上」だ。プラチナくるみんだと「育児休業13%」などとなる。長時間労働を削減し、有休取得を促す策の基準もある。男性を含めた働き方を真直さない。なかなか手が届かない。

「国産機器を販路するホシザキ東北(仙台市)は、男性の育児取得率が30%(12年4月)に上る。最期の取得率が出たのは10年と早くはない。急速に広がったのは、職場の雰囲気作りが功を奏したためだ。育休を取得した人は「育休レポート」を書き、社内ネット上で公開した。必ず上司の直筆のコメントを付け、会社として応援している姿勢を明確に示した。

取得までの葛藤。この時しかできない体験の豊か。」「レポートを見ることで『営業所でも取れるんだ』など実感を、取りやすい雰囲気が出てきた」と総務課の菅野重信さんは振り返る。労働時間の削減には細かく数字を把握し取り組んだ。「生産性や、社員の手まわしにもつながってきた」という。

イトヨーカ堂は14年、育休のために利用できなかった。有給の休暇制度を設けた。男性の育休取得率はまだまだ多くないが、休暇制度の利用率が高く、全体で69%というプラチナくるみんの基準をクリアした。大事なのは、男性の育休が点ではなく面として根付くことだ。こうしただり方も有効だろう。

プラチナくるみんの課題は認定の動きがどこまで広がるかだ。厚生労働省による認定企業は全国でまだ13のみ(6月末現在)。プラチナを目標とする、くるみんを取得していることが前提だ。くるみんの企業は年々増えているが、それでも企業全体の割合から見れば決して高くない。

政府は「女性の活躍推進」を成長戦略の柱に掲げており、国会は「女性活躍推進法案」を審議中だ。女性の育休や育児を後押しする推進法案に話題が集中しながら、誰もが育休しながら働きやすくなる次世代法は、いわば車の両輪だ。ニッセイ基礎研究所の松浦良典主任研究員は「この10年で育休のための制度は整い、『男女ともに育休が取れる』という意識が高まった。だが第1子出産を機に仕事を辞める女性が多い状況は変わらず、男性の育休取得率も全体としてみるとまだ低い」と指摘する。

いずれも課題となっているのは、長時間労働だ。プラチナくるみんの認定基準はここに踏み込んでおり、評価できる。すぐに認定を受けたい企業は残業しない評価が下がるような職場風土がないかを点検し、場合によってはトップダウンで残業削減や有休取得に取り組むことが大切ではないか」と話していた。(編集委員 辻本浩子)

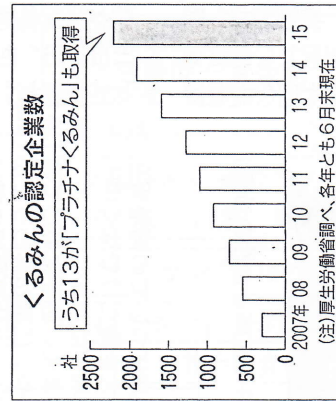
新マーク「プラチナくるみん」

男性の働き方再考 後押し

次世代法は当初、今年3月までの期間限定だった

プラチナくるみんの主な認定基準	
計画期間	□ 2年以上5年以下
男性の育児	□ 育児取得率13%以上
女性の育児	□ 育児取得率75%以上
働き方の見直し	□ ①～③すべてに取り組み、①か②は数値目標を定めて達成
	① 所定外労働の削減
	② 有給休暇の取得促進
	③ 多様な労働条件の整備
	□ 平均週労働時間が60時間以上の従業員が5%以下
	□ 平均月労働時間が80時間以上かつ平均月労働時間が80時間以上の従業員が1人いない

(注)厚生労働省の資料をもとに作成。300人以下の企業にはより緩やかな基準がある



くらし