

組織トップの育児休暇とその効果

株式会社グッドバンカー
リサーチチーム

2010年3月、東京都の文京区長が第一子誕生を受けて、4月からの約2週間、育児休暇を取得すると区議会などに報告しました。自治体首長の育休取得は、全国でも初めてとみられます。記者会見では、父親として育児の喜びや大変さを楽しみたい、区長はリーダーシップを求められており、男性職員の育休取得を後押ししたい旨、説明しています。海外でも、フィンランドのリッポネン元首相は、在任中の1998年と2000年の2度の育児休暇を取得し、英国のブレア前首相も、2000年に、第4子出生にあたり、執務を軽減して自宅で2週間の公務を実施した事例があります。区長は、形式的には自主的な有給休暇となりますが、今後、区長を含めた特別職の妊娠出産休暇と育児・介護休暇制度の条例化も検討しています。

同区では、育児休暇を取得した男性職員はいませんが、制度を利用してもキャリアのロスにならないことを区長自らが示すことで、その浸透を図ることに意欲をみせています。2009年8月に発表された厚生労働省の調査¹によると、平成19年度中に子どもが生まれた働く女性の育休取得率は、90.6%と初めて9割を超える一方で、男性は1.23%に留まっています。ただ、男性の育休期間は、1カ月未満の割合が54.1%と最も多いですが、3カ月以上が2005年度の1.5%から2008年度には5.2%に上昇するなど、長期での取得者の増加は、企業が男性の育児参加に積極的に取り組む事例の広がりを示しています。

トップ自らが育児休暇を取得し、子育ての楽しさや苦勞を理解することは、両立支援制度を利用しやすい職場風土づくりにつながるといえます。自治体においては、地域住民への子育てしやすいサービスの向上にも資するのではないのでしょうか。企業においても、ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで、トップのコミットメントは非常に重要であるといえます。仕事と育児の両立への理解を深めたトップがリーダーシップを発揮することで、いかにファミリー・フレンドリーな社会・組織を構築していくのか、期待しています。

¹ 「平成20年度雇用均等基本調査」