

経営相談 Q & A

男性育児休業の取得推進について

Q

当社は、社員 20 名の製造業者です。育児・介護休業法の改正を受けて、当社でも女性をはじめ男性の育児休暇取得促進に努めています。制度の周知により徐々に取得率は伸びていますが、取得日数についてはほとんどが数日です。いずれは取得状況を公表したいと考えておりますので他社の利用状況や取組みについて教えてください。

A

2022 年 4 月から段階的に施行されている育児・介護休業法の改正は、今年 4 月より従業員 1,000 人超の企業に対し、男性育休の取得状況を年 1 回公表することが義務付けられました。少子高齢化が急速に進行する現在、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会の実現に向けて政府は男性の育休取得をこれまで以上に促進するとともに職場全体の雇用環境整備を進めています。以下では、厚生労働省が公表している調査結果を基に育休の取得状況や男性育休推進企業の取組み等について解説します。

1. 育児・介護休業法の改正内容

図表 1：育児・介護休業法改正の経緯

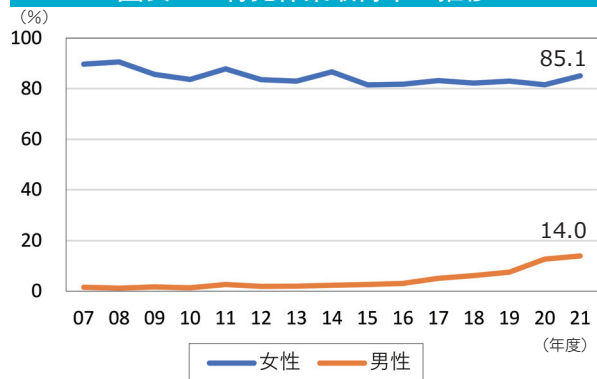
図表 1：育児・介護休業法改正の経緯	
2022年	雇用環境整備の措置と個別の制度周知・休業取得意向確認の義務化
4月	<ul style="list-style-type: none">研修の実施や相談窓口の設置等、育休の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備が義務付けされた。妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して育休制度等の説明や周知、休業の取得意向の確認を個別に行うことが義務付けされた。
	有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
	<ul style="list-style-type: none">休業取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件が廃止された。
10月	出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）の創設
	<ul style="list-style-type: none">子の出生後8週間以内に4週間まで、2回まで分割して取得できる。
	育児休業の分割取得
	<ul style="list-style-type: none">1歳までの育休は、2回まで分割して取得できるようになった。1歳以降の育休は、配偶者と交代して育休を開始できるよう育休開始日が柔軟化された。
2023年	育児休業等取得状況の公表の義務化（従業員1,000人超の事業主）
4月	<ul style="list-style-type: none">常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、男性労働者の育休等の取得状況を年1回公表することが義務付けられた。

2. 育休制度の利用状況

(1) 育休取得率

厚生労働省が 2022 年 7 月に公表した「令和 3 年度雇用均等基本調査」によりますと、2019 年 10 月 1 日から 2020 年 9 月 30 日までの 1 年間に在籍中に出産した女性のうち、2021 年 10 月 1 日までに育休を開始した人（育休の申出をしている人を含む）の割合は 85.1% でした。同様に男性の育休取得率は 14.0% となっており、年々上昇しているものの女性の取得率とは大きく離れています（図表 2）。

図表 2：育児休業取得率の推移



注：2011 年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く

出典：令和 3 年度 厚生労働省「雇用均等基本調査」を基に当研究所で作成

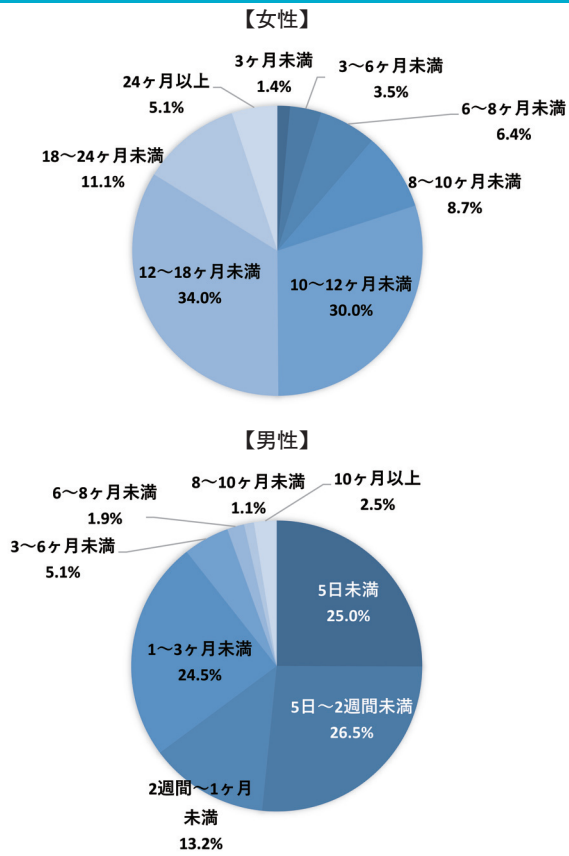
(2) 育休の取得期間

2020 年 4 月 1 日から 2021 年 3 月 31 日までの 1 年間に育休を終了し、復職した女性の育休期間は「12～18 ヶ月未満」が 34.0% と最も高く、次いで「10～12 ヶ月未満」が 30.0% となっています。

一方、男性は「5 日～2 週間未満」が 26.5% と最も高く、次いで「5 日未満」が 25.0%、「1～3 ヶ月未満」が 24.5% となっており、2 週間未満が

5割を超えています。取得期間についても女性と男性とで違いがみられました（図表3）。

図表3：男女別育休取得期間



注：四捨五入の関係で合計は100にならない
出典：令和3年度 厚生労働省「雇用均等基本調査」を基に当研究所で作成

（3）男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の公表状況

男性の育休・育児目的休暇*の取得率を公表している事業所は15.8%となっています。事業所規模別では、500人以上の事業所で25.9%、100～499人の事業所で24.4%、30～99人の事業所で19.7%、5～29人の事業所で14.3%でした（図表不掲載）。

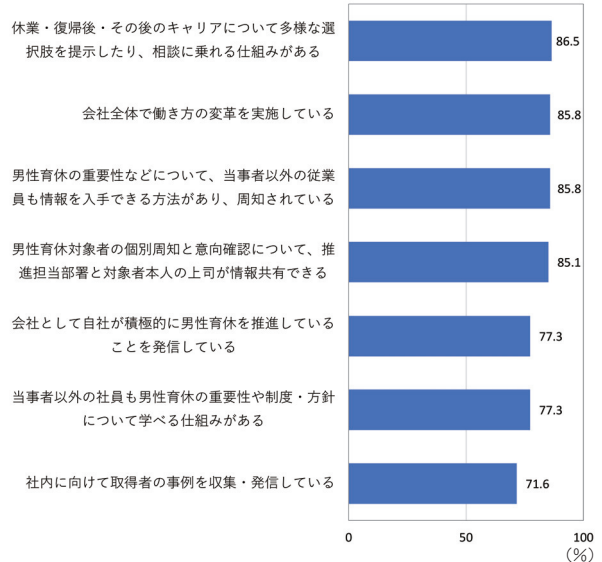
*企業が独自に設けている育児に関する目的で利用できる休暇制度。2017年10月より企業の努力義務。

3. 男性育休推進企業が実施する主な施策

男性の育休取得を支援する厚生労働省「イクメンプロジェクト」は、男性の育休を推進する企業に対し、取得促進の取組を調査しました（「男性育休推進企業実態調査2022」）。回答企業141社の中で実施率が高かったのは、キャリアに関し

て相談できる仕組みや会社全体での働き方改革への実施、男性育休の重要性の周知でした（図表4）。その他、育休取得者の体験談を社内外に発信したり、定期的に父親学級を開催している企業もありました。

図表4：男性育休に関する施策の実施率（複数回答）



注：実施率70%以上のものを掲載

出典：厚生労働省イクメンプロジェクト「男性育休推進企業実態調査2022」を基に当研究所で作成

トップや人事担当部署の声掛けにより育休取得率は向上されますが、「休んだら周囲に迷惑がかかる」組織体制では、同僚の負担が増えることへの罪悪感から取得日数は伸びません。実際に、当事者以外へも情報提供をしている企業や職場全体で働き方改革を実施している企業は取得日数が多いという調査結果があります。

産後2週間から2ヶ月の期間が「産後うつ」のピークと言われています。また、第一子出生の際の夫の育児・家事時間が長い家庭ほど第二子が生まれる傾向にあるなど実際の家事育児参画時間が少子化改善に重要です。これらの情報を上司や同僚も含め職場全体へ提供して風土醸成することが取組みのポイントではないでしょうか。さらに、人手不足が深刻化する中、仕事の属人化を改善するなど働き方改革や生産性の向上を進め、誰もが日頃から休暇を取得できるような仕組み作りが必要だと思われます。（八木陽子）