

# 男性の育児休業取得支援について

社会保険労務士法人グラス 代表 **新田 香織**

## 1. はじめに

私は仕事も私生活も大切にしたい働き方が可能な社会の実現をめざして、約25年に亘り短時間勤務やテレワークなど柔軟で多様な働き方を社労士の立場から提案しています。厚生労働省東京労働局で4年間、次世代育成支援対策推進法に携わり、企業の「くるみん」<sup>注1</sup>認定の審査や行動計画のアドバイスを行っていたこともあります。こうした経緯から顧問先企業の支援はもとより、自治体、企業等からの依頼を受けてコンサルティングや研修を行う機会を多くいただいています。今回は育児・介護休業法の改正により、さらに関心を集めている「男性の育児休業」について、法改正の背景および企業が直面している課題と取得支援等をお伝えします。

## 2. 男性の家庭・育児参画と女性のキャリアの関係

仕事と育児の両立支援を目的とした育児・介護休業法は、1992年に施行されました。出産・育児を機に離職する女性が多かった当時、育児休業が法制化されたことは大きな意味を持ちました。

現在の制度の利用者は、少しずつ男性が増えてきたとはいえ、やはりほとんどが女性です。男性は仕事中心、女性はたとえ働いていても家事・育児を担当するという夫婦間の役割分担が明確であればあるほど、育児中の女性はキャリアよりも家事・育児を優先した働き方を選択する人が多くなります。そのため会社としても本気で女性を育成しようとは思わなくなり、能力の高低に関わらず女性には補助的な仕事を割りあてるといった傾向がみられ、その結果、女性は男性と比較して責任ある仕事を任された経験や、大きな仕事をやり遂げた経験を持つ人が少ないとも言われています。永らく女性を補助的な仕事に

就けてきた日本企業では、男女間の賃金、平均勤続年数、管理職比率などの面で大きな格差があるのが現状です。

平成28年に女性活躍推進法が施行されたことにより、女性従業員の育成に励む企業が特に大企業で増えてきました。私も企業から依頼を受けて、女性従業員に対してもっと自分のキャリアに目を向けるように意識づけすることを目的とした研修をすることがありますが、受講者の中に暗い顔をしている人が毎回一定数います。その理由を聴くと、会社からの女性活躍の期待を感じてはいるものの、家事・育児をワンオペ状態で行っている現実を考えるととても辛いというものでした。

厚生労働省の調査（次頁図1参照）のとおり、夫の家事・育児時間が長いほど妻が継続就労をしているということがわかっていますが、実際私が企業研修やコンサルティングをしていると、家事・育児への夫の関りが多い女性にキャリア展望を持っている人が多いと感じることが多々あります。

また新入社員の男性の8割近くが育児休業を取ってみたいと回答<sup>注2</sup>しているように、男性でも育児に関わりたい若い人は増えていきますので、性別に縛られることなく、私生活もキャリアも大切にしつつ充実した人生を送りたいと考える人たちの願いを叶えることができる社会にしていくことが必要なのではないかと考えます。

## 3. 法改正の背景

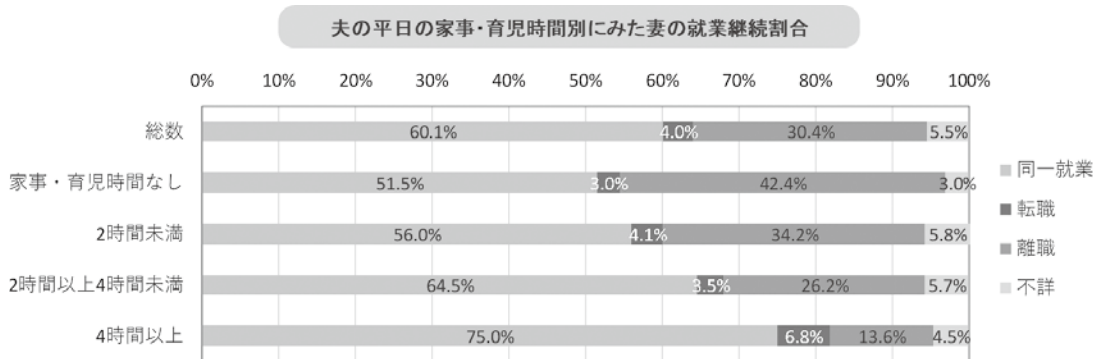
直近の調査<sup>注3</sup>では、女性の育児休業取得率が85.1%に対し男性は13.97%、育児休業の期間は女性の9割が6カ月以上であるのに対し、男性の8割が1カ月未満となっています。このことからわかるように、男女で大きな隔たりがあります。令和4年から施行された改正育児・介護休業法にはこうし

注1 101人以上の企業が仕事と育児の両立支援の計画を立てて取り組み、その結果、目標達成や育児休業取得率等の要件を満たした場合に、国が認定すると「くるみん」マークが付与されます。

注2 公益財団法人日本生産性本部「平成29年度新入社員秋の意識調査」

注3 令和3年度「雇用均等基本調査」

図 1



注：1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの5年間に子どもが生まれた同居夫婦である。  
 ①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦  
 ②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦  
 ③妻が出席前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦  
 2) 13年間で2人以上出生おりの場合は、末子について計上している。  
 3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

出典：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019厚生労働省「第14回 21世紀成年者縦断調査（2002年成年者）の概況」（調査年月：2015年11月）

た背景があるのですが、あくまでも育児休業の取得は個人の自由であることから、男女同等の取得率や休業期間を意図しているわけではありません。問題は育児休業の取得を希望する男性の多くが、職場に迷惑をかけるのではないかと気を遣って諦めてしまうことにあります。そのため法改正では、会社が従業員に子が生まれることを知った場合は、会社から育児休業の制度の説明をしたうえで制度利用の希望の有無を聴くことを事業主の義務としました。このほかにも男性が育児休業を取りやすくなるような措置を行うことが順次施行されています。（図2）

#### 4. 法改正のポイント

育児休業は男女問わず、子が1歳になる日までに1回取れることを基本に制度ができていますが、1歳過ぎては保育園に入園できない等の理由がある場合には、最長2歳まで延長することが可能です。しかし法改正前の育児休業の制度は硬直的で男性にとって使いづらいものだったため、令和4年10月以降、育児休業は次のように法改正がなされています。

- ① 1歳までの育児休業は男女どちらも2回に分割して取ることが可能
- ② 1歳以降の育児休業は男女で交代して取ることが可能
- ③ 産後8週間以内は出生時育児休業として最大4週間で2回に分けて取ることが可能  
 特に③については、法改正前から男性で育児休業を取っている人のほとんどが産後8週間以内に取得

図 2

#### 育児・介護休業法の改正内容と施行時期

施行時期	改正内容
2022(R4)年 4月1日	妊娠・出産の申出をした労働者に対する <b>個別周知・取得意向確認</b> の義務化
	育児休業を取得しやすい <b>雇用環境整備</b> の義務化
	有期雇用労働者の育児・介護休業 <b>取得要件の緩和</b>
2022(R4)年 10月1日	育児休業の <b>分割取得</b>
	1歳到達後の育児休業の見直し
	<b>出生時育児休業の創設</b> …産後 <b>パパ育休</b>
2023(R5)年4月1日	1,000人超の企業に対する育児休業の <b>取得状況の公表</b> の義務化

している事実、および取得希望が多いことに鑑み、「産後パパ育休」と呼称して国が普及啓発を行っています。育児休業中は臨時的・一時的な場合を除いて就労することはできませんが、産後パパ育休に関しては、一定の手続きを踏めば休業中でも重要な会議や案件のある日には働くことができますので、特に人手不足に悩む中小企業では男性が育児休業を取る際の心理的ハードルが下がったと言えます。

#### 5. 短期の育児休業は取得者が増えていくと思われる

法改正によって今後、男性の育児休業は増えていくでしょうか。私は短期の育児休業は取得者が増えていきますが、長期での育児休業はそれほど急には増えないと予想しています。

法改正により令和5年4月には、1,001人以上の

企業は男性の育児休業取得率を公表することになっています。そのため、管理職に対し研修や社内周知を通じて産後パパ育休への理解を促す働きかけを行う、あるいは育児のために利用できる会社独自の特別休暇を制度化するなど、休業中の業務の引き継ぎの負担が少ない短期の育児休業を推す大企業が増えています。こうしたことから長期の育児休業は急には増えないと考えられます。

短期であっても、男性の育児休業者が増えていくことで広く認知され、中小企業にも普及していくものと思われれます。反対に長期間での育児休業は、中核的な業務に従事している男性が多い現状では、休業中の人員体制を考えると躊躇する人が多いのではないかと考えられます。

経済面では、育児休業中は一定の要件を満たしている場合、雇用保険から給付金として休んでいる期間の賃金の67%相当分が支給されます。しかし100%の保障ではありませんので、夫婦間で賃金格差がある場合は、賃金の低い人が休業する方が合理的です。こうしたことから長期間の休業を取りたいと考える人は限られてくるのではないかと考えます。

### 6. 男性の育児休業を阻害する性別役割分業意識

内閣府の行った性別役割分業意識の調査<sup>注4</sup>では、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」、「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」など、性別に関する役割などを巡る無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）について、76.3%が「そう思う」または「どちらかというと思う」と回答しています。

また男性が育児休業の取得を希望しても、こうした無意識の思い込みによって4人に1人が上司や同僚からハラスメントを受けたという調査<sup>注5</sup>もあります。男性の育児休業の取得率がなかなか上がらないのは意識の面も大きいと思われれます。ハラスメントの内容では、仕事より家庭を優先する人としてのレッテルを張られ、嫌味を言われたり、責任ある仕事を任せられなくなったり、評価を低くされると

いったものが多く挙がっています<sup>注6</sup>。

いくら法改正を行って制度を整えても、意識の壁によって男性の育児休業は阻まれるため、性別役割分業意識は深刻な問題です。

### 7. 男性の育児休業取得支援として会社は何をすべきか

これまでお伝えしたように男性の育児休業の取得には、性別による無意識の思い込み、業務体制上の問題、経済的保障が課題として考えられますが、これらの課題を解決するには次の3つが大切と考えています。

#### ①経営者が理解を示す

経営者が男性の育児休業に対し理解を示すことが最も効果的です。住宅メーカーの積水ハウスは、男性の育児休業取得率100%を達成しているのですが、推進の旗振り役は社長です。2018年に社長がスウェーデンを訪れた時、男性が3カ月の育児休業を取ることが当たり前になっている現状に衝撃を受け、帰国後早速社内での男性の育児休業取得支援を検討したそうです。その結果、1カ月の育児休業の100%取得を目標に掲げてさまざまな施策を展開し、取り組み開始からわずか半年で目標を達成しました。同社が行った取り組みの中でも特徴的なことは、当時1回だった育児休業を4分割まで可能な制度に変更することで短期の育児休業を複数回取れるようにしたこと、経済的不安を解消するため男女ともに休業1カ月までは有給にして賃金を保障したことにあります。こうした判断は経営者にしかできません。また経営者が男性の育児休業取得支援を掲げることは、その下の管理職を動かす原動力にもなります。

#### ②管理職層の理解を促進する

管理職が男性の育児休業に否定的であると、部下が育児休業を諦めることにつながってしまいますし、取得を阻害する問題行為に発展することも起こり得ます。反対に管理職からの声掛けによって男性が育児休業を取得したというケースは多数あります。そのため、管理職に対する教育を会社が行うこ

注4 内閣府男女共同参画局 令和4年度「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」

注5 厚労省2020年10月インターネット調査「職場のハラスメントに関する実態調査」

注6 日本労働組合総連合会「男性の家事・育児参加に関する実態調査2019」

とは大変重要です。研修等を通して育児休業を取得した男性部下に対するバイアスを払拭し、公平公正な人事評価をする必要があること、育児休業中の業務体制を検討しておくこと、部下から育児休業の相談があった時には耳を傾けること等を伝える必要があります。

### ③働き方改革の推進と柔軟な働き方ができる環境整備

長時間労働が常態化していて早く帰ることや休むことが困難な職場は、業務体制に余裕がなく、男性の育児休業を阻む大きな要因になっています。無駄に長い会議をなくす、業務の平準化、進捗状況の共有、労働時間の適正管理などを行い、長時間労働の体質を改善していくことが考えられます。また働き方改革の推進を行って残業を削減するなど、私生活の時間も確保できる働き方にしていくことや、テレワークの推進、時差勤務、フレックスタイム制、短時間勤務など、柔軟な働き方ができる環境を整えることも今後の人事戦略では欠かせません。変化が激しい社会の中で会社が生き残っていくには、多様な人材が能力を発揮できる労務管理が必要であり、そうすることで男性の育児休業も女性活躍も可能になるのではないかと考えます。

## 8. 職場のメンバーから応援される持続可能な制度にするには

男性の育児休業が自然なこととして定着するためには、制度を利用する従業員自身の意識に対しても啓発する必要があると感じています。

休業中の業務をサポートしている上司や職場のメンバーは、育児休業中の従業員が主体的に育児を行い、有意義な時間を過ごすことができたのだと感じることができれば、お互い様の意識とともに受け入れられていくものと思われま。しかし、休業する従業員が育児休業を「子を持つ人が仕事を休める権利」として捉えてしまうと、周囲の理解を得ることができず、男性の育児休業は制度としては存在しても利用されないものになってしまうことが危惧されます。

育児休業を取得したものの、特に何も考えないで休みに入ったために、休業中はのんびり過ごしていた、毎日ゲームをしていたという声もたまに聞こえてきます。休業中は職場のメンバーが業務を支えてくれているわけですので、休業する人は、主体的に

育児を行って充実した時間を過ごし、職場復帰の日には職場のメンバーに「ありがとうございました！」と大きな声で言えるようにしたいものです。

また法律では、育児休業は労働者の権利であり要件に該当すれば会社は拒むことができませんし、育児休業の申出は1カ月前まで（産後パパ育休は2週間前まで）と規定されています。女性の場合は妊娠し体形が変わることから、会社も職場の上司も出産や育児休業取得の予想がつくのですが、男性の場合は本人が言い出すまでは会社も上司もわかりません。そのため、いきなり男性部下から1カ月後に育児休業を取りたいと申し出があると上司は慌ててしまうでしょう。申し出た休業の期間が長ければ長いほど、また休業する従業員が重要なプロジェクトや専門的な業務に従事している場合などは尚更です。

会社や上司が業務の引き継ぎや業務体制の見直し、事業計画の修正などで慌ただしくなってしまうことがないように、休業を希望する従業員は会社、上司および職場のメンバーへの配慮として、早めに育児休業取得の希望を伝え、具体的な休業開始日や期間についてはできるだけ上司と相談しながら決めた方が、職場での理解を得ることになるでしょう。

ちなみに業務の引き継ぎについては短期の場合は特段しないケースもありますが、同じ部署のメンバーに引き継いでいることが多いようです。（次頁図3）

そもそも育児・介護休業法は、育児や介護を理由とした離職を防ぐことを目的としていますので、休業したとしても戻って働くことを前提に制度設計されています。育児休業の取得がゴールではなく、その後長く続く職業人生の充実につなげることを意識して、育児休業などの制度を利用する際は周囲に配慮する視点を持つことが大切です。

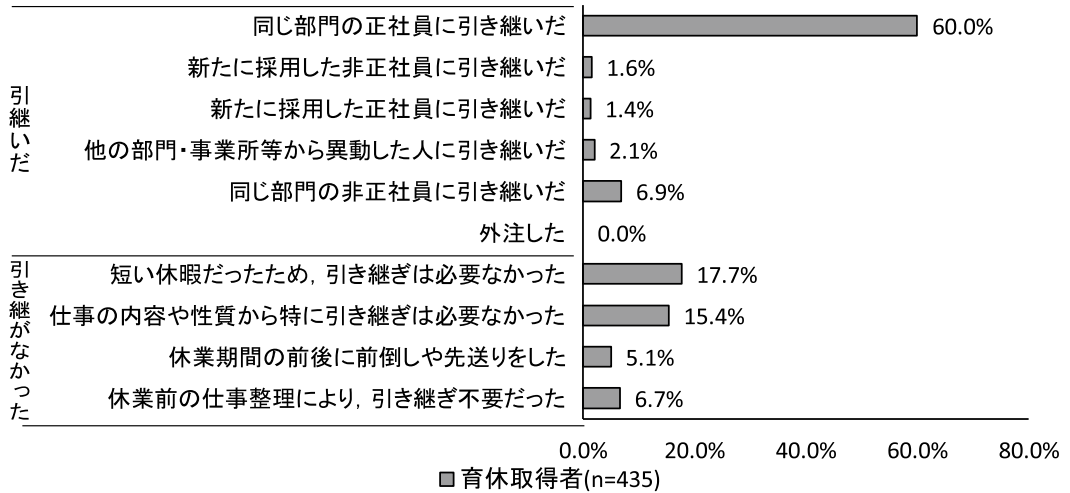
## 9. さいごに…次世代への期待と支援

かなり昔のことにはなりますが、私自身が育児休業から職場復帰した際、育児は女性が担うものという意識に捕らわれていたことや、柔軟な働き方が難しい職場環境、育児支援の制度が未熟などの理由から働き続けることに限界を感じ、意に反して離職することになりました。この経験から、育児がキャリアかの二者選択ではなく、どちらも当たり前のように両立できる働き方を推進したいと思って社労士になり、今に至っています。



図 3

### 休業中の業務の引継ぎ内容



出典：内閣府経済社会総合研究所 New ESRI Working Paper No.39  
 「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」  
 H29年3月

テクノロジーの進化によって私たちの環境は複雑さを増し社会は急激に変化しています。さらに予期しない新型コロナウイルスの世界的な蔓延によって、多くの人が将来に不安を抱えるようになりました。こうした状況下で若い世代が子どもを産み育てることをリスクだと考えて諦めてしまうことがないように、社会全体で支えていけたらと思います。そのためにできることとして考えられるのは、会社でも家庭でも地域でも教育の場でも存在していると思われる、無意識の性別役割分業意識をなくし、暗黙

の「こうあるべき生き方・働き方」を押し付けるのではなく、「誰もが望む生き方・働き方」ができるように変化していくことではないでしょうか。

今回は男性の育児休業取得支援を中心にお伝えしましたが、男性の育児休業を支援するということは、会社にとっては、事業継続に紐づいた人事戦略としての女性活躍と働き方改革の取り組みの1つです。また社会にとっては、次代を担う若い世代を支援するという点で大きな意味を持つと考えています。

## 令和6年度用 実教出版の家庭科教科書

7実教 家基 705  
**家庭基礎 気づく力 築く未来**  
 AB判/カラー 258 ページ

7実教 家基 706  
**Agenda 家庭基礎**  
 B5判/カラー 216 ページ

7実教 家基 707  
**図説家庭基礎**  
 AB判/カラー 238 ページ

7実教 家総 703  
**家庭総合**  
 AB判/カラー 282 ページ

7実教 家庭 703  
**フードデザイン**  
 AB判/カラー 246 ページ

7実教 家庭 707  
**保育基礎**  
 B5判/カラー 170 ページ

7実教 家庭 705  
**ファッション造形基礎**  
 B5判/218 ページ

7実教 家庭 704  
**生活産業情報**  
 B5判/170 ページ