

基礎研 レター

男性の育児休業取得率は、過去最高でも 2.6%

生活研究部門 主任研究員 松浦 民恵
(03)3512-1798 matsuur@nli-research.co.jp

1——男性の育児休業取得率が過去最高を更新

先日公表された厚生労働省「平成 23 年度雇用均等基本調査」（2012 年 4 月 26 日公表）によると、男性の育児休業取得率は 2011 年度に 2.6%まで上昇し、過去最高を更新した¹。

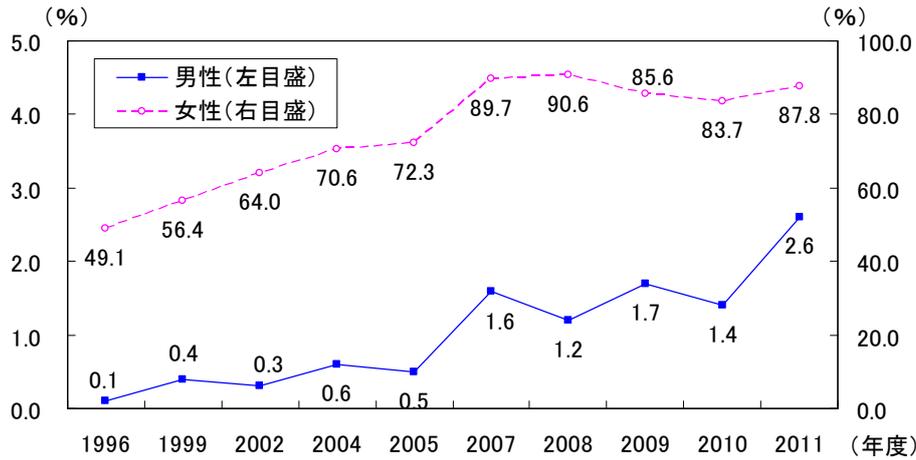
男性の育児参加については、少子化の抑制に効果的であるという政策的な観点のみならず、男性社員のモチベーションの向上を図るといった人事戦略上の観点からも、その必要性に対する認識が 2000 年代半ば頃から広がってきた。このようななか、2005 年には次世代育成支援対策推進法によって、従業員数 301 人以上の企業²に対して、仕事と子育ての両立支援に関する「一般事業主行動計画」の届出が義務付けられるとともに、子育てサポート企業の認定制度が設けられた。この認定制度における 9 つの認定基準のなかに、1 人以上の男性による育児休業取得実績が盛り込まれている。また、改正育児・介護休業法によって、2010 年より、父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間（原則として子が 1 歳まで⇒1 歳 2 ヶ月まで（休業期間は原則 1 年のまま））が延長されるなど、父親も子育てができる働き方の整備が進められた。こうした政策的な後押しもあり、特にワーク・ライフ・バランス支援に早くから積極的だった一部の企業においては、男性の育児休業取得がもはや珍しいことではなくなりつつある。

男性の育児休業取得率の推移を図表 1 でみると、1996 年度には 0.1%に過ぎなかったが、その後ジリジリと上昇し、2011 年度には 2.6%と過去最高を更新した。ただし、それでも男性の育児休業取得率は 2.6%に過ぎず、欧米諸国と比べても依然として低い水準にとどまっている。

2——男性の育児休業取得を阻害する要因

男性の育児休業取得率が低いのは、男性が育児休業の取得を希望していないから、というわけではない。ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（2008 年、厚生労働省委託調査研究）をみても、男性の 3 割強は育児休業の取得を希望している。にもかかわらず、育児休業取得率が低いのはなぜなのだろうか。そこで、男性の育児休業取得を阻害する要因を、意識面、働き方の面から整理してみたい。

図表 1 育児休業取得率の推移



注：2010年度までは調査前年度（4/1～3/31）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）に占める、調査時点（10/1）までの育児休業開始者（開始予定の申し出を含む）の割合。2011年度については、2010年より父母ともに育児休業を取得する場合に休業可能期間が延長されたことにもない、調査前々年度の10/1～調査前年度の9/30までの出産者に占める、調査時点（10/1）までの育児休業開始者の割合であることに留意する必要がある。また、2011年度の調査においては、東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県が調査対象から除外されている。
資料：2005年度までは厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、2007年度以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」より。

1 | 意識面の阻害要因

意識面の阻害要因としては、まず、男性の育児休業取得に対して、周囲の理解が得られにくいという点があげられる。すなわち、経営者や管理職が男性の育児休業の必要性を理解できていなければ、部下の男性社員の育児休業取得を熱心に支援するとは考えにくい。特に、男性の育児休業に対する職場の支援体制を整えるうえでのキー・パーソンである管理職が、男性の育児を肯定的に捉えられなければ、業務上で実質的に影響を受ける周囲の社員から理解を得ることも難しくなってくる。

次に、男性社員自身の意識のなかにも、育児休業取得の阻害要因が潜んでいる。すなわち、「せっかく築いてきた企業のなかでの地位やキャリアに傷がつくのではないか」、「休業中に収入が途絶えることに対して、家族の理解が得られないのではないか」といったような、男性社員自身の不安意識が、育児休業の取得を阻害している面もある。

2 | 働き方の面の阻害要因

働き方の面での阻害要因としては、低い有給休暇取得率と、長時間労働があげられる。

厚生労働省「就労条件総合調査」（2011年）をみると、年次有給休暇の平均付与日数は年間17.9日あるが、平均取得率は48.1%にとどまっている。多くの企業で年次有給休暇の繰越が認められているので、1ヶ月程度の育児休業取得であれば、無給の育児休業をとらずとも、有給休暇で充当できるケースが少なくない。

また、長時間労働についてみると、たとえば30歳代男性のほぼ4人に1人が週60時間以上も働いている（総務省「労働力調査」（2004年））。有給休暇の取得促進や労働時間の短縮がなかなか進まない背景には、職場全体の業務の進め方が、休暇を取得しない、長時間働く、という前提で成り立っていることがある。そういう職場で、男性社員が育児休業を取得することは、職場全体の流れを乱し、

職場全体の生産性を低下させるマイナスの行動とみなされかねない。長時間労働を前提とした働き方が、職場全体の生産性という観点から、必ずしもベストだといえないにもかかわらず、である。

3—男性の育児休業取得が職場に及ぼすプラスの効果

男性の育児休業取得は職場に対して、マイナスの影響しか及ぼさないのだろうか。男性の育児休業取得に忌避感を持つ管理職や、育児休業取得を躊躇している男性社員に、是非ご覧いただきたいデータがある（図表2）。

こども未来財団で法政大学の武石恵美子教授等³が行った「父親の育児に関する調査研究」（2011年3月公表）では、次の3つの条件に合致する管理職を対象とするアンケート調査⁴が、2010年に実施されている。

- 部下の男性社員が1ヵ月以上の育児休業を取得したことがある管理職
- 総合職など基幹業務を担当する部下の女性社員が育児休業を取得したことがある管理職
- 一般職など定型業務を担当する部下の女性社員が育児休業を取得したことがある管理職

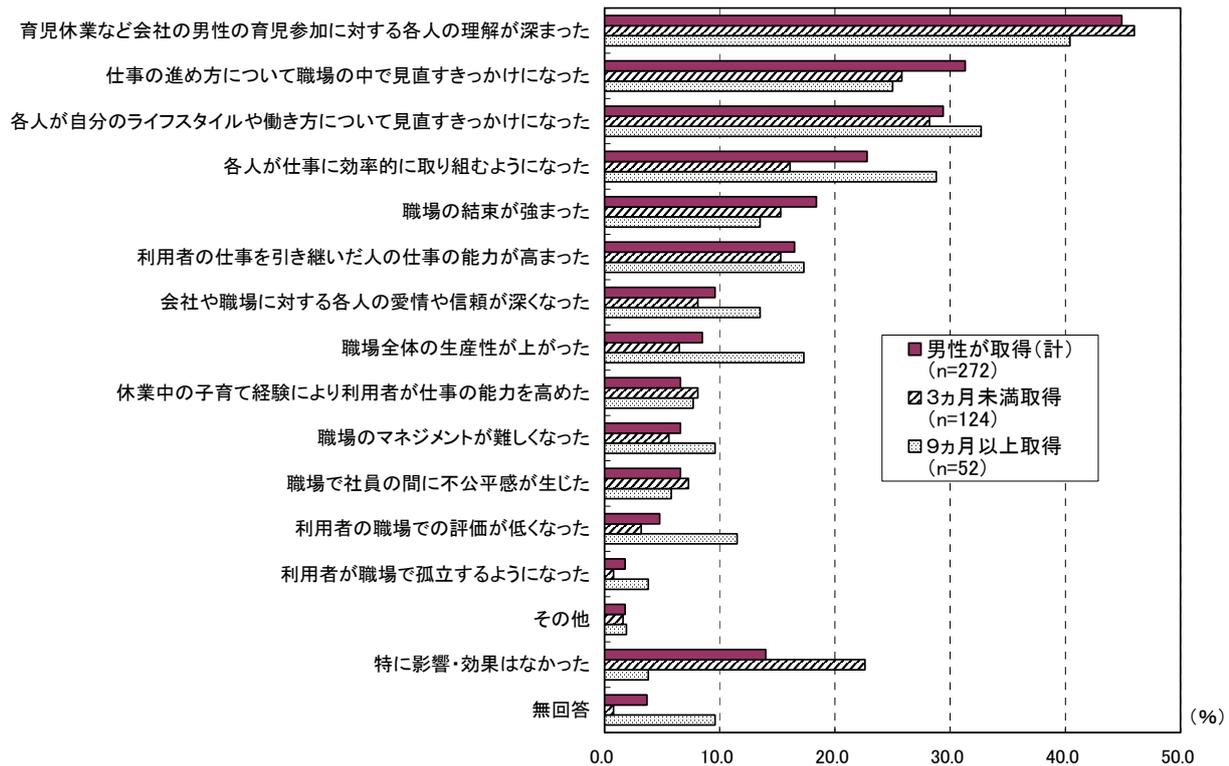
男性が育児休業を取得していた間の職場全体の生産性（休業取得前との比較）について、管理職の回答結果をみると、「変わらない」が61.0%と過半数を占め、次に「少し下がった」が24.3%、「上がった」が7.4%、「大きく下がった」が2.2%という構成になっている。

また、男性が育児休業を取得した場合の職場全体への影響を複数回答でたずねた結果（図表中の「男性が取得（計）」をみると、「育児休業など会社の男性の育児参加に対する各人の理解が深まった」（44.9%）、「仕事の進め方について職場の中で見直すきっかけになった」（31.3%）、「各人が自分のライフスタイルや働き方について見直すきっかけになった」（29.4%）、「各人が仕事に効率的に取り組むようになった」（22.8%）、「職場の結束が強まった」（18.4%）、「利用者の仕事を引き継いだ人の仕事の能力が高まった」（16.5%）が上位6位に並んでいる。

さらに詳しくみると、男性の育児休業取得期間が3ヵ月未満の職場（図表中の「3ヵ月未満取得」）については、「特に影響・効果はなかった」が22.6%と比較的高い。男性が9ヵ月以上の育児休業を取得した職場（図表中の「9ヵ月以上取得」）については、「利用者の職場での評価が低くなった」（11.5%）、「職場のマネジメントが難しくなった」（9.6%）、「利用者が職場で孤立するようになった」（3.8%）といったマイナスの評価項目で回答率が「男性が取得（計）」に比べてやや高くなっている一方で、「各人が自分のライフスタイルや働き方について見直すきっかけになった」（32.7%）、「各人が仕事に効率的に取り組むようになった」（28.8%）、「職場全体の生産性が上がった」（17.3%）、「会社や職場に対する各人の愛情や信頼が深くなった」（13.5%）等、プラスの評価項目の回答率も高い。

職場全体で総合的にみた場合の影響については、「どちらともいえない」が44.9%だが、「プラスの影響の方が大きかった」（「大きかった」（11.0%）と「どちらかというプラス」（31.6%）の計）も42.6%と僅差で続いている。一方、「マイナスの影響の方が大きかった」（「大きかった」（2.6%）と「どちらかというマイナス」（9.6%）の計）は12.1%⁵にとどまっており、全体としては、男性の育児休業取得が、むしろ前向きに受け止められている傾向がみてとれる。

図表 2 男性の育児休業取得による職場への影響（複数回答）



資料：こども未来財団「父親の育児に関する調査研究—育児休業取得について」（2011年）より。

4—男性の育児休業取得が、家庭、企業、社会を変える

育児休業を希望する男性が、休業を取得できないことによる歪みは、家庭に対してのみならず、企業に対しては生産性やモチベーションの低下という形で、社会に対しては少子化という形で、中長期的に広がっていく。

経営者や管理職が、男性の育児休業取得が職場にマイナスの影響を及ぼすという固定観念にとらわれなければ、①職場全体の働き方の見直し、②後進の育成、さらには③男性社員自身が育児休業からの復帰後、より高いモチベーションで仕事に取り組むこと、などを通じて、男性の育児休業取得をむしろ中長期的な生産性向上のチャンスにできる可能性が高い。

男性の育児休業取得に対する意識面、働き方の面の阻害要因が取り除かれ、男性の育児休業取得が、男性社員自身、家庭、企業、社会を少しずつ望ましい方向に変えていく機会となることを期待したい。

1 女性の育児休業取得率は2011年度には87.8%にのぼっているが、あくまでも出産者が分母であることから、出産前に育児休業を取得せずに退職した者は分母に含まれていないことに留意する必要がある。

2 2011年4月以降は従業員数101人以上の企業。

3 武石恵美子法政大学教授、松原光代東京大学特任研究員、林絵美子法政大学研究生による研究（肩書きは報告書公表当時）。

4 郵送調査（2010年9～11月実施）で634サンプル（配布数は4500社×各2名で9000票）、web調査（2010年10月実施）で420サンプルが回収され、両者を合わせて集計が行われている（休業取得者の性別が不明な5サンプルは集計から除かれている）。

5 端数処理の関係で、内訳の合計が計と合わない。