

基礎研 レポート

男性の育休取得の現状

2021年は過去最高の13.97%、過半数は2週間未満だが長期化傾向も

生活研究部 上席研究員 久我 尚子
(03)3512-1878 kuga@nli-research.co.jp

1—はじめに～今年10月開始の「産後パパ育休制度」への期待

2021年に「育児・介護休業法」が改正され、今年10月1日から「産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）」が施行されている（図表1）。「産後パパ育休」は、男性が従来の育児休業に加えて新たに取得できるようになったもので、子の出生後8週間以内に4週間まで2回に分割して取得できる。従来の育児休業制度では1ヵ月前までに休業を申し出る必要があり、休業中は原則就業できなかったが、「産後パパ育休」では2週間前までに申し出ればよく、休業中も労使協定で合意した範囲で就業できるなど柔軟な仕組みとなっている。これにあわせて従来の育児休業制度も改正され、2回に分割取得が可能となった。よって、男性は子が1歳になるまで最大4回に分けて育休を取得できるようになり、妻の入退院時や復職時に家庭を支えやすいように制度環境が整えられている。

なお、事業主には対象者への周知義務などが課されるほか、従業員数1,000名以上の企業では育児

図表1 男性の育児休業に関わる「育児・介護休業法」の主な改正点

1. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化（令和4年4月1日～）

2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（令和4年4月1日～）

従来の①雇用期間1年以上、②子が1歳6か月までの間に契約満了することが明らかでないという条件のうち①を撤廃。

3. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4. 育児休業の分割取得（令和4年10月1日～）

	産後パパ育休制度（10/1～）	育児休業制度（10/1～）	育児休業制度（従来）
期間・日数	子の出生後8週間以内に4週間まで	原則子が1歳（最長2歳）まで	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則2週間前まで	原則1ヵ月前まで	原則1ヵ月前まで
分割取得	2回まで（初めに申出）	2回まで（取得の際にそれぞれ申出）	原則不可
休業中の就業	労使協定で合意した範囲	原則不可	原則不可

5. 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することを義務化。

（資料）厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和4年4月1日から3段階で施行」より作成

休業等の取得状況を年に1回公表することも義務付けられている。

近年、「働き方改革」や「女性の活躍推進」政策が進む中、男性の育休取得も促進されてきたが、この「産後パパ育休」によって更なる向上が期待される。本稿では、厚生労働省「雇用均等調査」等を用いて、民間企業に勤める男性の育休取得の現状に注目し、男女差や産業等による違いを捉える。

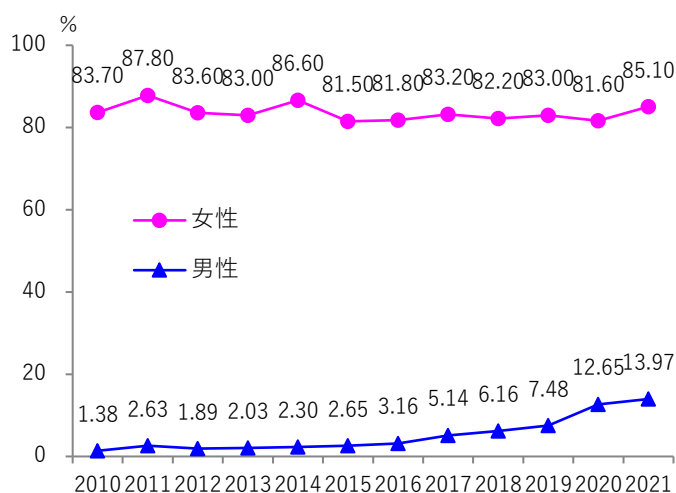
2—育休取得率～民間企業の男性の育休取得率は13.97%、は金融・保険が首位で40.64%

1 | 全体の状況～民間企業の男性の育休取得率は9年連続上昇で2021年は13.97%、女性は85.10%

民間企業に勤める男性の育児休業取得率は、8割を超える女性と比べれば格段の差はあるが、9年連続上昇しており、2021年は過去最高の13.97%にのぼる（図表2）。

なお、コロナ禍がはじまった2020年は12.65%（2019年7.48%より+5.17%pt）へと、これまで（毎年+1%pt程度）と比べて大きく上昇している。近年の政府や企業等による環境整備や継続的な働きかけという土台の上に、コロナ禍でテレワークが浸透することで働き方が変容するとともに、生活や家族をより重視する志向が高まった影響があるのだろう¹。

図表2 育児休業取得率（民間企業）



（注）2011年は岩手県、宮城県および福島県を除く結果
（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

2 | 産業別の状況～男性は金融・保険が首位で40.64%、男女とも取得率が高いのは情報通信

① 男性の育休取得率

産業別に2021年の男性の育休取得率を見ると、首位は圧倒的に「金融業、保険業」（40.64%）であり、全産業平均の約3倍にのぼる（図表3・4）。次いで、2位「鉱業、採石業、砂利採取業」（24.54%）、3位「サービス業（他に分類されないもの）」（24.45%）、4位「情報通信業」（19.11%）、5位「複合サービス事業²」（18.00%）と続く。

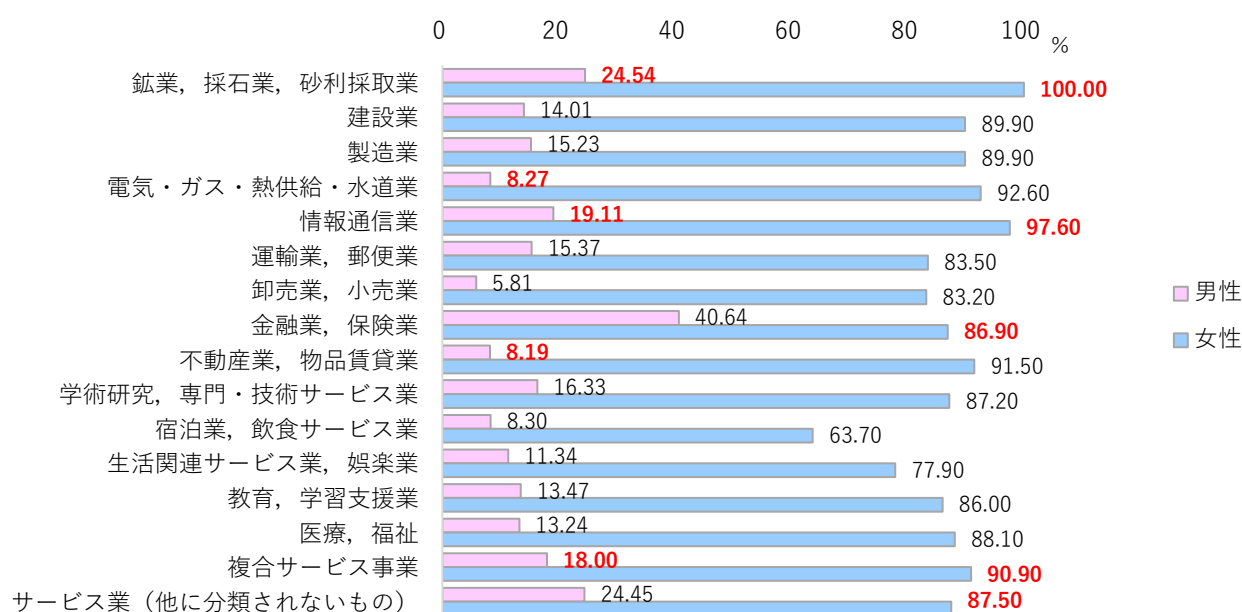
なお、男性の育休取得率が首位の「金融業、保険業」に従事する男性就業者の割合は2.2%で、上位5位までの合計は16.7%³にとどまる（図表5）。一方、男性の就業者で比率が2位の「卸売業、小売業」の男性の育休取得率は5.81%で最下位であり、首位の「製造業」（21.8%）は15.23%、3位の「建設業」（12.0%）は14.01%でどちらも全産業を僅かに上回る程度である。つまり、男性の育休取得に積極的な産業では就業者数としては大きなインパクトはなく、就業者数として比較的大きなインパクト

¹ 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和2年6月）によると、コロナ禍において家族の重要性をより意識するようになった割合は49.9%、就業者で生活を重視するようになった割合は50%、また子育て世帯の男性で家事・育児との向き合い方に变化のあった割合は55.9%（女性は65.7%）、未就園児のいる男性では67.2%（女性は67.7%）。

² 郵便局や協同組合など。

³ ただし、本稿で分析対象外の「農業、林業」や「漁業」、「公務」を含めて就業者に占める割合を見ると15%。

図表3 産業別・男女別に見た育児休業取得率（民間企業、2021年）



(注) 男女別に上位5位を赤太字

(資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

図表4 産業別・男女別に見た育児休業取得率 (%) の順位（民間企業）

男性				業種	女性			
順位	2021年	2018年	差		順位	2021年	2018年	差
---	13.97	6.16	7.81	全産業	---	85.10	82.20	2.90
1位	40.64	18.69	21.95	金融業、保険業	11位	86.90	88.40	-1.50
2位	24.54	13.94	10.60	鉱業、採石業、砂利採取業	1位	100.00	53.00	47.00
3位	24.45	4.43	20.02	サービス業（他に分類されないもの）	9位	87.50	75.40	12.10
4位	19.11	10.09	9.02	情報通信業	2位	97.60	89.60	8.00
5位	18.00	6.47	11.53	複合サービス事業	5位	90.90	97.20	-6.30
6位	16.33	5.67	10.66	学術研究、専門・技術サービス業	10位	87.20	92.90	-5.70
7位	15.37	4.04	11.33	運輸業、郵便業	13位	83.50	59.70	23.80
8位	15.23	4.30	10.93	製造業	6位	89.90	86.80	3.10
9位	14.01	3.34	10.67	建設業			59.10	30.80
10位	13.47	1.89	11.58	教育、学習支援業	12位	86.00	80.20	5.80
11位	13.24	6.86	6.38	医療、福祉	8位	88.10	89.30	-1.20
12位	11.34	7.18	4.16	生活関連サービス業、娯楽業	15位	77.90	66.80	11.10
13位	8.30	19.92	-11.62	宿泊業、飲食サービス業	16位	63.70	61.10	2.60
14位	8.27	14.51	-6.24	電気・ガス・熱供給・水道業	3位	92.60	100.00	-7.40
15位	8.19	11.57	-3.38	不動産業、物品賃貸業	4位	91.50	99.20	-7.70
16位	5.81	5.08	0.73	卸売業、小売業	14位	83.20	83.10	0.10

(注) 順位は2021年のもの。女性は育休取得率9割以上を濃い橙色、8割以上9割未満を薄い橙色で、男性は3割以上を濃い橙色、1割以上3割未満を薄い橙色で網掛け。差は+10%pt以上を濃いピンク色、+5%pt以上10%未満を薄いピンク色、-5%pt以上10%pt未満を水色、-10%以上を青色で網掛け。

(資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

トのある産業では男性の育休取得が進んでいない、あるいは平均的な取り組みにとどまっており、現在のところ、男性の育休取得は一部の産業では活発だが、就業者全体では大きな潮流にはなっていない。

また、2018年から2021年にかけての男性の育休取得率の変化を見ると、16業種中13業種で上昇しており、特に2021年で取得率上位を占める「金融業、保険業」(+21.95%pt)や「サービス業（他

図表5 産業別・男女別就業者数（2021年）

	全体		男性		女性	
	万人	割合 (%)	万人	割合 (%)	万人	割合 (%)
合計	6,149	100.0	3,356	100.0	2,795	100.0
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	2	0.1	1	0.0
建設業	485	7.9	402	12.0	83	3.0
製造業	1,045	17.0	732	21.8	313	11.2
電気・ガス・熱供給・水道業	34	0.6	28	0.8	6	0.2
情報通信業	258	4.2	184	5.5	74	2.6
運輸業、郵便業	352	5.7	276	8.2	77	2.8
卸売業、小売業	1,069	17.4	515	15.3	554	19.8
金融業、保険業	168	2.7	75	2.2	93	3.3
不動産業、物品賃貸業	142	2.3	84	2.5	58	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	254	4.1	162	4.8	92	3.3
宿泊業、飲食サービス業	371	6.0	141	4.2	230	8.2
生活関連サービス業、娯楽業	227	3.7	91	2.7	135	4.8
教育、学習支援業	348	5.7	145	4.3	203	7.3
医療、福祉	891	14.5	220	6.6	672	24.0
複合サービス事業	50	0.8	30	0.9	21	0.8
サービス業（他に分類されないもの）	452	7.4	269	8.0	183	6.5

（注）総務省「日本標準産業分類」のうち、「農業、林業」や「漁業」、「公務」を除く厚生労働省「雇用均等基本調査」の調査対象となっている16の産業について掲載。

（資料）総務省「労働力調査」より作成

に分類されないもの）」(+20.02%pt)では約2割上昇している。また、「教育、学習支援業」(+11.58%pt)や「複合サービス事業」(+11.53%pt)、「運輸業、郵便業」(+11.33%)、「製造業」(+10.93%)、「建設業」(+10.67%pt)、「学術研究、専門・技術サービス業」(+10.66%)、「鉱業、採石業、砂利採取業」(+10.60%など)でも約1割上昇している。一方、「宿泊業、飲食サービス業」(▲11.62%pt)や「電気・ガス・熱供給・水道業」(▲6.24%pt)などでは、むしろ低下している。

男性の育休取得率が高い産業では、既出レポート⁴でも述べたが、(1)ダイバーシティ経営の強化に向けて戦略的に男性の育休取得を促進している企業が多いこと、(2)育児休業等の両立支援制度を利用しやすい正規雇用者⁵が多いこと⁶、(3)職場に女性が多いなど従来から制度等の環境が整っていること、(4)裁量労働など柔軟な勤務制度が浸透し、業務における個人の裁量の幅が比較的大きいことなどがあげられる。一方で、取得率が低下した「宿泊業、飲食サービス業」では新型コロナ禍による需要の減少でパート・アルバイト等の非正規雇用者の雇用が減ることで、正規雇用者の業務負担が増すといった雇用環境の変化などが影響していることが考えられる。

⁴ 久我尚子「[男性の育休取得の現状～2020年は過去最高で12.7%、5日未満が3割、業種で大きな差](#)」、ニッセイ基礎研レポート(2021/9/7)

⁵ 非正規雇用者が育児休業を取得する際、以前は①引き続き雇用された期間が1年以上、②子が1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない、という2つの条件を満たす必要があったが、2021年6月の「育児・介護休業法」の改正(2022年4月施行)にて①が撤廃された。一方で三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 平成30年度厚生労働省委託事業 報告書」によると、女性非正社員が妊娠判明時に仕事と育児の両立の難しさで辞めた理由では「会社に産前・産後休業や育児休業の制度がなかった」(44.4%)が多く、非正規雇用者の育休取得においては制度環境の整備とあわせて認知も課題である。

⁶ ニッセイ基礎研究所「[新型コロナによる暮らしの変化に関する調査 第10回](#)」によると、男性の育児休業取得率が全産業平均を超える業種では、「サービス業（他に分類されないもの）」と「製造業」を除くと、男性雇用者のうち正規雇用者は7割以上を占めて高い傾向がある。

② 女性の育休取得率

同様に2021年の女性の育休取得率を見ると、首位は「鉱業、採石業、砂利採取業」(100.00%)だが、他産業と比べて就業者数が格段に少ない。また、2018年からの上昇率も大きい(全産業で+2.90%ptのところ、当該産業では+47.00%pt)、これは育休取得環境が改善された影響もあるだろうが、就業者数が少ないために数値が変動しやすい影響を考慮する必要があるだろう。

次いで、2021年の女性の育休取得率は、2位「情報通信業」(97.60%)、3位「電気・ガス・熱供給・水道業」(92.60%)、4位「不動産業、物品賃貸業」(91.50%)、5位「複合サービス事業」(90.90%)までが9割を超えて続く。なお、女性の育休取得率は「生活関連サービス業、娯楽業」(77.90%)と「宿泊業、飲食サービス業」(63.70%)を除く16業種中14業種で8割を超える。また、最下位の「宿泊業、飲食サービス業」でも男性の首位(「金融業、保険業」:40.64%)を大幅に上回っており、男女の育休取得状況には大きな隔たりがある様子が見てとれる。

また、2018年から2020年にかけての変化を見ると、16業種中9業種で上昇しており、最も上昇幅が大きいのは、前述の通り「鉱業、採石業、砂利採取業」(+47.00%)、次いで「建設業」(+30.80%)、「運輸業、郵便業」(+23.80%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(+12.10%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(+11.10%)と1割以上で続く。

なお、上昇幅の大きな上位3つの産業では従来から就業者に占める男性の割合が高い⁷。よって、旧来型の日本の雇用慣習などが根強く残るような印象を受ける産業においても、育休を取得して就業を継続する女性が増えており、近年の「女性の活躍推進」政策や「働き方改革」の効果等によって、仕事と家庭の両立環境の整備が進んでいる様子が見えてくる。

③ 育休取得率の男女の傾向の違い

男女の育休取得率の産業別順位を比べると、「鉱業、採石業、砂利採取業」(男性2位、女性1位)や「情報通信業」(男性4位、女性2位)、「複合サービス事業」(どちらも5位)など、男女とも上位を占め、仕事と家庭の両立環境の整備を促す企業が増えている様子が見えてくる産業もあれば、「電気・ガス・熱供給・水道業」(男性14位、女性3位)や「不動産業、物品賃貸業」(男性15位、女性4位)、「金融業、保険業」(男性1位、女性11位)など男女の傾向が必ずしも一致しない産業もある。

男女の傾向が一致しない産業については、「金融業、保険業」では男女の育休取得率の差が最も小さいため(男性が女性より▲46.26%pt)、前述の通り、戦略的な男性の育休取得の促進によって男性の育休取得率が他産業より圧倒的に高い影響と見られる。

一方で、「電気・ガス・熱供給・水道業」(同▲84.33%ptで16産業中で最も差が大きい)や「不動産業、物品賃貸業」(同▲83.31%ptで2番目に差が大きい)では男女の育休取得率の差が8割を超えて大きくひらいており、男性の育休取得が進まない何らかの要因があると見られる。この要因としては、例えば、業務における男女の役割分担が固定化しているような組織では、両立環境の整備が進む中で女性は育休を取得しやすくなっているにもかかわらず、男性は依然として育休取得の希望を言い出しにくい雰囲気や根強く残っているなど、組織風土などの課題があげられる。

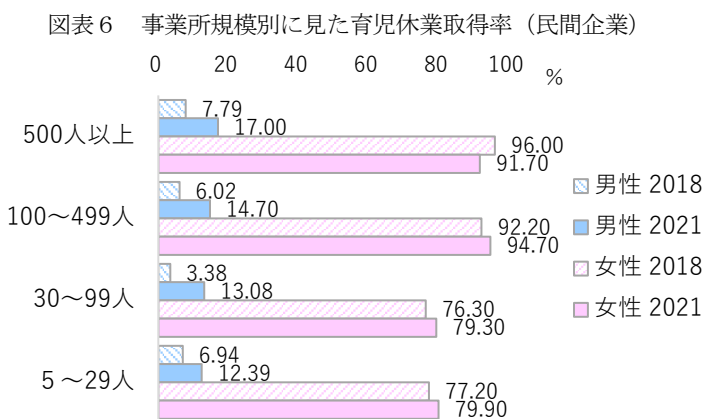
⁷ 図表4より各産業の男性の割合は「建設業」82.9%、「運輸業、郵便業」78.4%、「鉱業、採石業、砂利採取業」66.7%。

また、2021年の女性の育休取得率最下位の「宿泊業、飲食サービス業」については、2021年の男性の育休取得率は2018年と比べて10%を超えて大幅に低下したために男女差は比較的小さくなっている（同▲55.40%ptで2番目に差が小さい）。しかし、2018年の数値を見ると、男性は首位の一方、女性は13位と低く、男女の傾向が一致していない産業と言える。この要因としては、男女の雇用形態の違いがあげられる。男性は比較的育休を取得しやすい正規雇用者が多い一方、女性は雇用期間によっては制度の対象外となるような非正規雇用者が多い⁸とことがあげられる。

3 | 事業所規模別の状況～大規模ほど育休取得率が高く、500人以上で男性17.0%、中小は人手不足感

事業所規模別に男性の育休取得率を見ると、規模が大きいほど取得率は高く、男性の育休取得の進む大企業傘下の事業所が取得率を押し上げている様子が見える（図表6）。

女性では100人以上の事業所では9割を超える一方、100人未満では7割台であり、男性と比べて育休取得が進んでいるだけに事業所規模による差が大きな様子が見える。



（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

2018年と2021年を比べると、男性では30人以上の事業所（+約1割）と比べて、育休取得率の低い30人未満（+5.45%pt）で伸びがやや小さく、小規模の事業所では休業中の代替要員の確保に課題のある様子が見える。

一方、女性では、大規模な事業所では既に育休取得が進んでいるために、比較的育休取得率が低い小規模の事業所での伸びが若干大きくなっている。

なお、日本商工会議所および東京商工会議所「多様な人材の活躍に関する調査」（2021年9月）によると、中小企業における男性の育休取得促進に関する課題で最も多いのは「人員に余裕がなく、既存社員による代替が困難」（56.7%）で過半数を占め、次いで「専門業務や属人的な業務が多く、対応できる代替要員がいない」（38.2%）、「採用難で代替要員が確保できない」（32.1%）と続き、やはり代替要員の確保に課題のある企業が多い。

⁸ ニッセイ基礎研究所「[新型コロナウイルスによる暮らしの変化に関する調査 第5回](#)」によると、20～74歳の雇用者で「宿泊、飲食サービス業」従事者のうち男性は正規雇用者45.0%、非正規雇用者55.0%（男性はサンプル数が少ないため参考値）、女性は20.4%、79.6%である。

3——育休取得期間～男性は2週間未満が過半数だが産業による温度差も、男女ともやや長期化傾向

1 | 全体の状況～男性は2週間未満が過半数、女性は1年前後が約6割、男女ともやや長期化傾向

育休取得期間について見ると、男性では2週間前後に、女性では1年半前後に集中しており、男女の育休取得期間には取得率と同様に大きな隔りがある（図表7）。

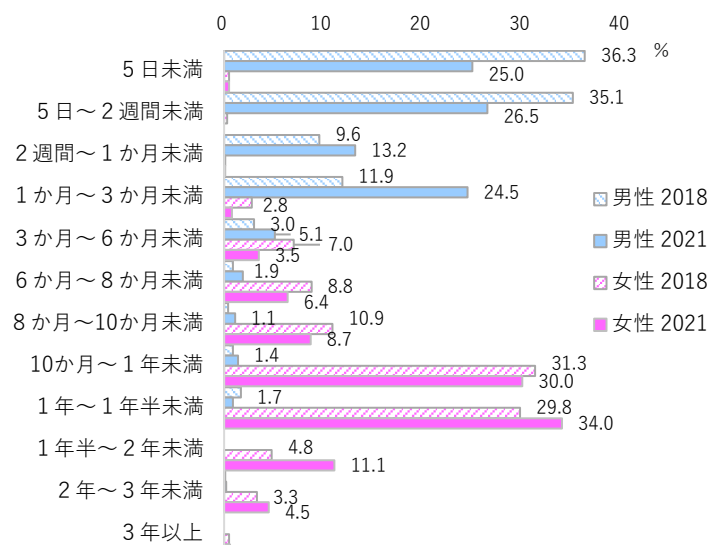
2021年では、男性で最も多いのは「5日～2週間未満」（26.5%）であり、次いで僅差で「5日未満」（25.0%）、「1か月～3か月未満」（24.5%）と続く。なお、男性では2週間未満（51.5%）が過半数を占める。

一方、女性で最も多いのは「1年～1年半未満」（34.0%）であり、次いで僅差で「10か月～1年未満」（30.0%）、「1年半～2年未満」（11.1%）と続く。なお、女性では1年前後（10か月から1年半：64.0%）が約6割を占める。

2018年と2021年を比べると、男女とも育休取得期間は長期化している様子がうかがえる。男性では2018年でも2週間未満（71.4%）が約7割を占めるが、2021年では約2割減り（▲19.9%pt）、その分、「1か月～3か月未満」（+12.6%pt）を中心に増えたことで、1か月前後にもピークができるようになっている。

一方、女性では男性ほど大きな変化はなく、2018年でも1年前後（61.1%）が約6割を占めるものの、最多の期間が「10か月～1年未満」から「1年～1年半未満」へとうつり、「1年半～2年未満」（+6.3%pt）などが増えたことで、全体的にやや長期化している。

図表7 男女別に見た育休取得期間（民間企業、2021年）



（注）1.0%未満は数値表記を省略
（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

2 | 産業別の状況～男性は金融・保険や複合サービスで5日未満、医療・福祉や情報通信、研究で月単位

① 男性の育休取得期間

産業別に2021年の男性の育休取得期間を見ると、いずれの産業でも全産業と同様、女性と比べて短期間だが、集中する期間の違いから、おおむね4つに分類できる（図表8）。

まず、（1）最も短期間の傾向が強く、「5日未満」に集中している産業は「複合サービス事業」（「5日未満」が83.8%）や「金融業、保険業」（同69.0%）であり、「5日～2週間未満」をあわせた2週間未満は、どちらも約9割を占める（「複合サービス事業」：85.5%、「金融業、保険業」：92.7%）。

また、（2）次に短期間の傾向が強く、「5日～2週間未満」に集中、あるいは2週間未満に集中（「5日未満」と「5日～2週間未満」が同程度に多い）している産業は「生活関連サービス業」（2週間未満が93.2%）や「建設業」（同85.5%）、「卸売業、小売業」（同72.4%）、「運輸業、郵便業」（同49.5%）である。

図表8 産業別に見た男性の育児休業取得率ランキングおよび育児取得期間（民間企業、2021年）

	取得率（%）		取得期間（%）						
	順位	割合	5日未満	2週間未満 5日 ¹	1か月未満 2週間 ²	3か月未満 1か月 ³	6か月未満 3か月 ⁶	1年未満 6か月 ¹	1年 ¹
全産業	---	13.97	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	4.4	1.1
金融業、保険業	1位	40.64	69.0	23.7	3.2	1.9	0.9	1.1	0.2
鉱業、採石業、砂利採取業	2位	24.54	7.6	26.6	24.1	39.2	1.3	1.3	---
サービス業（他に分類されないもの）	3位	24.45	18.0	11.4	20.9	39.3	3.2	6.6	0.6
情報通信業	4位	19.11	14.3	28.8	8.7	28.1	10.0	7.5	2.6
複合サービス事業	5位	18.00	83.8	1.7	1.7	6.8	6.0	---	---
学術研究、専門・技術サービス業	6位	16.33	35.0	20.9	6.1	22.5	5.9	9.4	0.2
運輸業、郵便業	7位	15.37	24.2	25.3	24.9	18.4	1.7	5.0	0.5
製造業	8位	15.23	20.2	34.2	12.1	24.4	5.7	0.6	2.8
建設業	9位	14.01	44.3	41.2	5.5	8.1	0.1	0.7	---
教育、学習支援業	10位	13.47	41.7	3.3	4.0	44.9	2.7	3.4	---
医療、福祉	11位	13.24	11.6	13.7	23.5	25.2	6.6	19.4	---
生活関連サービス業、娯楽業	12位	11.34	---	93.2	---	1.4	2.7	1.4	1.4
宿泊業、飲食サービス業	13位	8.30	7.1	2.4	2.4	50.7	34.0	2.9	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	14位	8.27	---	57.6	3.2	28.1	3.2	---	8.0
不動産業、物品賃貸業	15位	8.19	1.9	4.6	27.5	61.6	3.4	0.9	---
卸売業、小売業	16位	5.81	29.0	43.4	18.1	8.8	0.3	0.3	---

（注）全産業と比べて+5%以上をピンク、-5%以下を水色で網掛け

（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

また、(3) 2週間未満と1か月以上の2つにピークを持ち、短期間の取得者とあわせて月単位の育児休業取得者も多い産業は「電気・ガス・熱供給・水道業」（2週間未満が57.6%、「1か月～3か月未満」が28.1%）や「学術研究、専門・技術サービス業」（同55.9%、同22.5%）、「製造業」（同54.4%、同24.4%）、「教育、学習支援業」（同45.0%、同44.9%）、「情報通信業」（同43.1%、同28.1%）、「医療、福祉」（同25.3%、25.2%）である。なお、「医療、福祉」（「6か月～1年未満」が19.4%）や「学術研究、専門・技術サービス業」（同9.4%）では「6か月～1年未満」にもピークがある。また、女性並みに半年以上取得する割合が高いのは「医療、福祉」（6か月以上が19.4%）や「情報通信業」（10.1%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（9.6%）である。

そして、(4) 1か月以上にピークを持ち、月単位で育児休業を取得する傾向が強い産業は「不動産業、物品賃貸業」（「1か月～3か月未満」が61.6%）や「宿泊業、飲食サービス業」（同50.7%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（同39.3%）、「鉱業、採石業、砂利採取業」（同39.2%）である。

育児取得期間と育児取得率の傾向をあわせてみると、「金融業、保険業」のように育児取得率が高い産業が必ずしも取得期間が長いわけではないが、「サービス業（他に分類されないもの）」のように育児取得率が高く、取得期間も比較的長い産業もある。一方、「不動産業、物品賃貸業」のように育児取得率が低くても取得期間は比較的長い産業もあれば、「生活関連サービス業、娯楽業」のように育児取得期間が低く、取得期間が短い産業もあり、現在のところ、男性の育児取得状況は産業によって様々である。この背景には、前節で述べたような、戦略的な男性の育児取得促進環境の有無のほか、雇用形態や組織風土の違いに加えて、女性並みに取得する割合の高い産業の特徴を見ると、裁量労働など業務における個人の裁量の幅が比較的大きいといった影響もあげられる。

なお、男性の育児取得率が高い産業でも、大半は夏季休暇や年末年始休暇程度の休業にとどまる様子

を見ると、「産後パパ育休制度」の「男女とも仕事と育児を両立できるように」との趣旨に沿うような状況には遠く距離があるように見える。しかし、たとえ取得期間が短くても、家庭における男女の役割分担や働き方における価値観の変容を促す「はじめの一步」としての意義はあるだろう。

また、男性の育休取得期間が女性と比べて短い背景には、育児休業給付金には上限額が定められており⁹、通常勤務時と比べて収入が減少する世帯もあることや、育児休業制度が柔軟な形に整備されても、評価制度が従来と変わらないのであれば、数か月の休業が、その後のキャリアへ与える影響が不透明であることもあげられる。

なお、日本能率協会総合研究所「厚生労働省委託事業 令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書(労働者調査)」によると、男性正社員が育休を利用しなかった理由の首位は圧倒的に「収入を減らしたくなかったから」(41.4%)であり、次いで「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」(27.3%)、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」(21.7%)、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」(21.3%)、「残業が多い等、業務が繁忙であったから」(20.3%)、「昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから」(14.6%)などが続く。

② 女性の育休取得期間

同様に、産業別に2021年の女性の育休取得期間を見ると、大半の産業で1年以上が半数を超えて多

図表9 産業別に見た女性の育児休業取得率ランキングおよび育休取得期間(民間企業、2021年)

	取得率 (%)		取得期間 (%)							
	順位	割合	5日未満	2週間未満 5日 ¹	1か月未満 2週間 ²	3か月未満 1か月 ³	6か月未満 3か月 ⁴	1年未満 6か月 ⁵	1年 ⁶	
全産業		85.10	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	45.1	50.2	
鉱業、採石業、砂利採取業	1位	100.0	---	---	---	---	---	22.9	77.2	
情報通信業	2位	97.60	---	---	0.5	1.3	2.5	37.0	58.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	3位	92.60	---	---	---	4.6	3.5	33.4	58.4	
不動産業、物品賃貸業	4位	91.50	---	---	---	---	0.5	41.4	58.2	
複合サービス事業	5位	90.90	---	---	---	0.5	1.4	26.0	72.1	
建設業	6位	89.90	---	---	---	0.1	2.5	29.6	67.8	
製造業	7位	89.90	---	---	---	0.1	2.6	35.1	62.1	
医療、福祉	8位	88.10	0.1	---	---	0.7	3.6	60.9	34.7	
サービス業(他に分類されないもの)	9位	87.50	---	---	0.1	3.5	2.5	34.0	59.8	
学術研究、専門・技術サービス業	10位	87.20	---	---	0.1	2.0	10.3	56.2	31.2	
金融業、保険業	11位	86.90	---	---	0.1	1.4	0.5	33.8	64.2	
教育、学習支援業	12位	86.00	1.4	---	0.2	1.5	8.6	41.9	46.5	
運輸業、郵便業	13位	83.50	---	---	0.1	1.4	1.4	34.8	62.3	
卸売業、小売業	14位	83.20	---	---	---	0.3	5.0	39.8	55.0	
生活関連サービス業、娯楽業	15位	77.90	---	0.1	---	0.1	2.4	52.8	44.6	
宿泊業、飲食サービス業	16位	63.70	9.1	---	---	0.0	0.1	31.3	59.5	

(注) 全産業と比べて+5%以上をピンク、-5%以下を水色で網掛け

(資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

⁹ 厚生労働省「育児休業給付の内容と支給申請手続」(令和4年10月)によると、育児休業中は「育児休業給付金」(育休

いが、「医療、福祉」（「6か月～1年未満」が60.9%）や「学術研究、専門・技術サービス業」（同56.2%）、
「生活関連サービス業、娯楽業」（同52.8%）では「6か月～1年未満」にピークがあり、やや取得期間が短い傾向がある（図表9）。また、「学術研究、専門・技術サービス業」（「3か月～6か月未満」が10.3%）や「教育、学習支援業」（同8.6%）では「3か月～6か月未満」が、「宿泊業、飲食サービス業」では「5日未満」（9.1%）の割合の高さも目立つ。

女性では、男性で1年以上が比較的多かった「学術研究、専門・技術サービス業」や「医療、福祉」などで逆に取得期間がやや短い傾向があるが、これは個人の裁量の幅が比較的大きいだけに、逆に比較的早期に復帰しやすいという見方ができるだろう。

なお、産業別に2021年と2018年を比べても、男女とも短期間の割合が低下する一方、長期間の割合が上昇しているものが多く、育休取得期間は全体的に長期化傾向を示している。

3 | 事業所規模別の状況～男性は小規模では2週間未満が8割、中規模では1～3か月が約3割で長め

事業所規模別に見ると、男性では2週間未満は「5～29人」（81.5%）で8割を超えて多く、前節同様、小規模事業所では代替要員の確保に課題がある様子が見てとれる（図表10）。また、2週間未満は「500人以上」（55.1%）でも過半数を占めて多い。一方、中規模事業所では2週間未満は3割前後（「100～499人」：36.7%、「30～99人」：27.8%）にとどまり、「1か月～3か月未満」が比較的多く、それぞれ3割を超える。つまり、育休取得率は事業所規模に比例していたが、取得期間は大規模事業所より中規模の方が長い。これは大企業傘下の大規模事業所には育休取得を促進しているものの短期間の取得にとどまる産業と月単位など比較的長期間取得する産業が混在する影響と見られる。

なお、女性では、事業所規模によらず1年前後が多く、男性ほど大きな差は見られない。

図表10 事業所規模別・男女別に見た育休休業取得率および育休取得期間（民間企業、2021年）

		取得率 (%)	取得期間 (%)						
			5日未満	2週間未満 5日～	1か月未満 2週間～	3か月未満 1か月～	6か月未満 3か月～	1年未満 6か月～	1年～
男性	全産業	13.97	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	4.4	1.1
	500人以上	17.00	26.8	28.3	8.9	23.2	7.8	3.8	1.2
	100～499人	14.70	19.5	17.2	18.0	30.6	6.3	5.8	2.6
	30～99人	13.08	12.9	14.9	25.6	34.1	6.8	5.6	---
	5～29人	12.39	38.1	43.4	3.4	12.3	---	2.8	---
女性	全産業	85.10	0.5	---	0.1	0.8	3.5	45.1	50.2
	500人以上	91.70	0.1	---	0.3	1.1	3.4	42.5	52.6
	100～499人	94.70	0.1	---	0.1	0.6	1.9	46.7	50.7
	30～99人	79.30	0.2	---	---	0.9	4.2	46.2	48.6
	5～29人	79.90	1.6	---	---	0.7	4.6	43.5	49.6

（注）男女それぞれ、全産業と比べて+5%以上をピンク、-5%以下を水色で網掛け

（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

開始から180日までは育児休業開始前賃金の67%（支給上限額305,319円、賃金月額の上限額455,700円）、180日を超えると50%（支給上限額227,850円）の支給に加えて、今回の改正によって「産後パパ育休制度」での休業では「出生時育児休業給付金」（休業28日で育児休業開始前賃金の67%、支給上限額284,964円）が支給されるようになった。なお、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、育児休業給付の賃金月額の上限額以上の賃金を得ている男性労働者は30歳代の約8%（ただし、所定内給与額での算出によるもの）。

4—おわりに～男性の育休希望は4割、制度環境整備やベストプラクティス共有など息の長い取り組みを

政府は「第5次男女共同参画基本計画」にて、2025年に男性の育休取得率30%との目標を掲げているが、現在のところ、民間企業勤務の男性の育休取得率は目標に遠く及ばない。

しかし、先の日本能率協会総合研究所の調査によると、男性正社員に対して、末子が生まれてまもなくの頃の希望する両立のあり方を尋ねた結果では「子どもや配偶者・パートナーの状況に応じて、休業・休暇を取得する」(24.4%)と「長期の休業を取得して、子育てをする」(16.6%)をあわせた休業希望のある割合は41.0%にのぼり、男性の育休希望は取得率の目標値を既に超えている。

また、同調査にて、育休を取得した男性正社員で取得期間が希望より短かった者に対して、どのような制度であれば育休を希望通り取得できたかをたずねた結果を見ると、「ニーズに応じて分割して取得できればよかった(調査当時は原則1回)」(61.7%)が実に6割を占め、「育児休業取得の申請期間がより短ければよかった(調査当時は1か月前の申請が必要)」(34.0%)や「育児休業中にもある程度柔軟に就労できる仕組みがあればよかった(調査当時は原則、育児休業中の就労は不可)」(29.8%)との声も目立つ。今回の「産後パパ育休」や育児休業制度の改正には、これらの声が全て反映されているため、2022年の民間企業の男性の育休取得率は、これまで以上の伸長が期待できるだろう。

なお、本稿は民間企業の男性に注目したが、先駆けて育休取得が推進されている国家公務員男性の2021年の育休取得率は34.0%(2020年は29.0%)にのぼり、政府目標を既に超えている¹⁰。また、このうち約3割の取得期間は1か月以上である。

導入期の現在では、政府や人員に比較的余裕のある大企業などの影響力のある組織で積極的に男性の育休取得を進め、そこで新たに表出した課題を整理し、制度や環境を更に整えることを繰り返すことで、労働者全体に浸透させていくことが効果的だ。

また、本稿では男性の育休取得率の高さや取得期間の長さに注目したが、本来は取得率が高く、取得期間が長ければ良いというわけではないだろう。例えば、夫婦で裁量労働や時間短縮勤務、週休三日制度などを組み合わせることで、必ずしも育休を取らずとも仕事と家庭を両立できるケースもある。

一方で、現在のところ、家事や育児の負担は圧倒的に妻側に偏っており¹¹、妻側の負担の大きさは女性が希望通りに働き続ける上で大きな障壁であり、男性の月単位の育休取得を進めることは当人にとっても、周囲にとっても、家庭における男女の役割分担や働き方における意識改革につながるだろう。また、夫の家事育児時間の長い家庭ほど、第2子以降の出生率は高く、男性の育休取得は少子化抑制にもつながる可能性がある。

また、本稿で見た通り、男性の育休取得状況には産業等によって違いがあり、その背景には企業風土や雇用形態、裁量労働などの勤務制度の違い、人手不足といった要因が見られた。今後とも育休取得率の高い組織における工夫などのベストプラクティスを共有するとともに、障壁となる要因を丁寧に取り除き、制度設計を工夫しながら、価値観を変えていくという息の長い取り組みが求められる。

¹⁰ 内閣官房「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップについて」(2022/12/6)

¹¹ 内閣府「令和2年版 男女共同参画白書」によると、共働き夫婦の週平均の家事育児介護時間は妻が平均258分、夫は39分であり、実に3時間以上の差がある。