

基礎研 レポート

男性の育休取得の現状

「産後パパ育休」の 2022 年は 17.13%、今後の課題は代替要員の確保や質の向上

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～2021 年 10 月の「産後パパ育休」創設や育児・介護休業法改正の効果は？

昨年 10 月に「出生時育児休業制度（産後パパ育休）」が創設された。近年、働き方改革が進められる中で男性の育休取得も促進されてきたが、この制度によって更なる向上が期待される。

なお、「産後パパ育休」は、男性が従来の育休に加えて新たに取得可能となったもので、子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで 2 回に分割して取得可能だ（図表 1）。希望者は 2 週間前までに申し出ればよく（従来制度は 1 ヶ月前）、休業中も一定の範囲で就業可能であるなど柔軟な仕組みとなっている。また、同じ時期に従来の育児休業制度も改正され、育休を 2 回に分割可能となった。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が、従業員数が 1,000 名以上の企業には育休取得状況等の公表義務（年に 1 回）が課されている。

このような中、本稿では、厚生労働省「雇用均等調査」等を用いて、民間企業勤務の男性の育休取得状況について、産業や事業所規模の違いに注目しながら捉えていく。

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（2022 年）

1. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化（2022 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（2022 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（2022 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 カ月前まで	原則 1 カ月前まで
分割取得	2 回まで（初めに申出）	2 回まで（取得時に申出）	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

2—育休取得率～2022年の男性の育休取得率は17.13%、引き続き「金融・保険」が首位で37.28%

1 | 全体の状況～「産後パパ育休」創設の2022年の男性の育休取得率は17.13%で過去最高

民間企業勤務の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、10年連続で上昇しており、2022年は過去最高の17.13%にのぼる（図表2）。

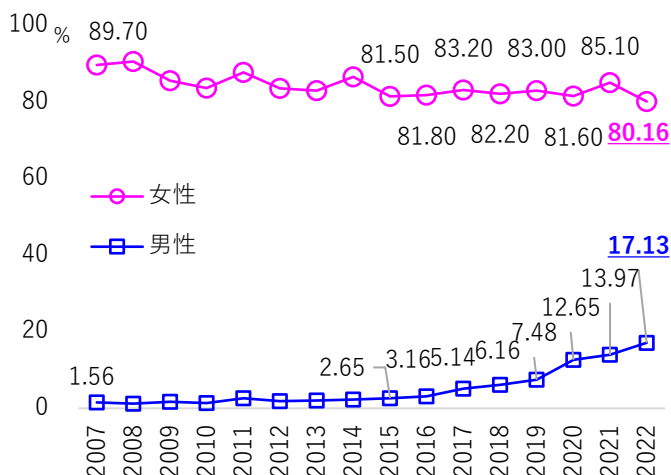
なお、2019年以前は男性の育休取得率の上昇幅は前年比+1%pt前後にとどまっていた。一方で新型コロナ禍が始まった2020年は、+5%ptを超えて大きく上昇している（12.65%、2019年7.48%より+5.17%pt）。

この背景には、近年の政府や企業等による男性の育休取得促進に向けた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、生活や家族を重視する志向が一層高まった影響があるのだろう¹。

一方、2021年の上昇幅は縮小しているが（13.97%、2020年12.65%より+1.32%pt）、「産後パパ育休」が創設された2022年は比較的大きく上昇している（2021年13.97%より+3.14%pt）。

図表2 育児休業取得率（民間企業）



（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37.28%、「医療、福祉」や「情報通信」は男女とも上位

① 男性の状況

産業別に2022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」（37.28%、2021年40.64%より▲3.36%pt）であり、全産業平均の2倍を超える（図表3・4）。次いで、2位「医療、福祉」（25.99%、同13.24%で+12.75%pt）、3位「生活関連サービス業、娯楽業」（25.53%、同11.34%で+14.19%pt）、4位「情報通信業」（24.58%、同19.11%で+5.47%pt）、5位「学術研究、専門・技術サービス業」（23.38%、同16.33%で+7.05%pt）までが2割を超えて続く。

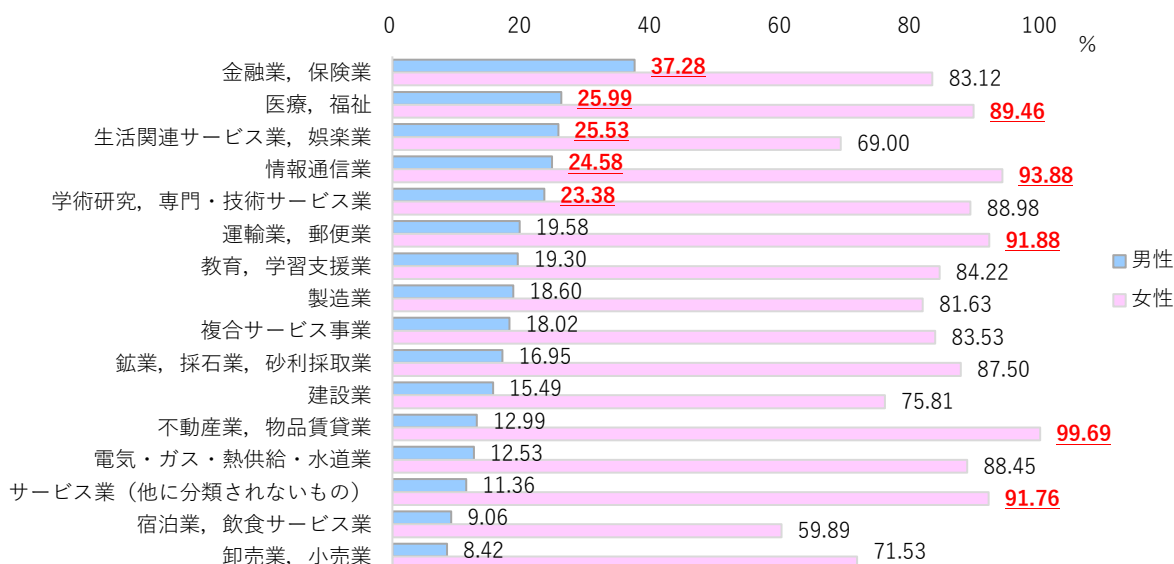
一方、男性の育休取得率が低い（全産業平均を5%以上、下回る）のは「卸売業、小売業」（8.42%、同5.81%で+2.61%pt）や「宿泊業、飲食サービス業」（9.06%、同8.30%で+0.76%pt）、「サービス業（他に分類されないもの）」²（11.36%、同24.45%で▲13.09%pt）である。

また、前年と比べると、16業種中13業種で男性の育休取得率は上昇している。特に2022年で上位を占める「生活関連サービス業、娯楽業」や「医療、福祉」では1割以上上昇し、前年の約2倍にのぼる（値は前述）。また、「教育、学習支援業」（19.30%、2021年13.47%より+5.83%pt）でも比較

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）にて、コロナ禍で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50.0%、子育て世帯で家事・育児との向き合い方に変化のあった割合は男性55.9%（未就園児あり67.2%）、女性65.7%（同67.7%）。

² 「廃棄物処理業」や「自動車整備業、機械等修理業」、「職業紹介・労働者派遣業」、「政治・経済・文化団体」、「宗教」、「外国公務」などが含まれる。

図表3 産業別・男女別に見た育児休業取得率（民間企業、2022年）



(注) 上から男性で取得率の高い順、男女別に上位5位までを赤太字下線。

(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2022年の育児休業取得率(%)の順位および2021年と比べた変化(民間企業)

男性				業種	女性			
順位	2022年	2021年	差		順位	2022年	2021年	差
---	17.13	13.97	3.16	全産業	---	80.16	85.10	▲4.94
1位	37.28	40.64	▲3.36	金融業, 保険業	11位	83.12	86.90	▲3.78
2位	25.99	13.24	12.75	医療, 福祉	5位	89.46	88.10	1.36
3位	25.53	11.34	14.19	生活関連サービス業, 娯楽業	15位	69.00	77.90	▲8.90
4位	24.58	19.11	5.47	情報通信業	2位	93.88	97.60	▲3.72
5位	23.38	16.33	7.05	学術研究, 専門・技術サービス業	6位	88.98	87.20	1.78
6位	19.58	15.37	4.21	運輸業, 郵便業	3位	91.88	83.50	8.38
7位	19.30	13.47	5.83	教育, 学習支援業	9位	84.22	86.00	▲1.78
8位	18.60	15.23	3.37	製造業	12位	81.63	89.90	▲8.27
9位	18.02	18.00	0.02	複合サービス事業	10位	83.53	90.90	▲7.37
10位	16.95	24.54	▲7.59	鉱業, 採石業, 砂利採取業	8位	87.50	100.00	▲12.50
11位	15.49	14.01	1.48	建設業	13位	75.81	89.90	▲14.09
12位	12.99	8.19	4.80	不動産業, 物品賃貸業	1位	99.69	91.50	8.19
13位	12.53	8.27	4.26	電気・ガス・熱供給・水道業	7位	88.45	92.60	▲4.15
14位	11.36	24.45	▲13.09	サービス業（他に分類されないもの）	4位	91.76	87.50	4.26
15位	9.06	8.30	0.76	宿泊業, 飲食サービス業	16位	59.89	63.70	-3.81
16位	8.42	5.81	2.61	卸売業, 小売業	14位	71.53	83.20	▲11.67

(注) 上から男性で2022年の取得率の高い順。女性は取得率9割以上を濃い橙色、全産業平均以上以上9割未満を薄い橙色で、男性は3割以上を濃い橙色、全産業平均以上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以下10%未満を水色、-10%以下を青色で網掛け。

(資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

的大きく上昇している。一方、「サービス業（他に分類されないもの）」では1割以上低下し、前年の半分に満たなくなっている（値は前述）。

なお、男性の産業別の就業者比率を見ると、育休取得率が首位の「金融業，保険業」は2.2%と僅かであり、上位5位までの合計は22.2%にとどまる（図表5）。一方、男性の産業別就業者比率が2位の「卸売業，小売業」（就業者比率14.9%）の男性の育休取得率は最下位で、就業者比率が3位の「建設業」（同11.8%）では育休取得率は全産業平均を下回り、就業者比率が首位の「製造業」（同18.6%）でも育休取得率は平均をわずかに上回る程度である。つまり、現在のところ、男性の育休取得に積極

図表5 産業別・男女別就業者数（2022年）

	全体		男性		女性	
	万人	割合 (%)	万人	割合 (%)	万人	割合 (%)
合計	6,155	100.0	3,342	100.0	2,812	100.0
鉱業，採石業，砂利採取業	2	0.0	2	0.1	0	0.0
建設業	479	7.8	394	11.8	85	3.0
製造業	1,044	17.0	732	21.9	312	11.1
電気・ガス・熱供給・水道業	32	0.5	26	0.8	6	0.2
情報通信業	272	4.4	195	5.8	77	2.7
運輸業，郵便業	351	5.7	274	8.2	77	2.7
卸売業，小売業	1,044	17.0	497	14.9	547	19.5
金融業，保険業	160	2.6	73	2.2	87	3.1
不動産業，物品賃貸業	141	2.3	83	2.5	58	2.1
学術研究，専門・技術サービス業	254	4.1	158	4.7	96	3.4
宿泊業，飲食サービス業	381	6.2	145	4.3	236	8.4
生活関連サービス業，娯楽業	225	3.7	89	2.7	136	4.8
教育，学習支援業	349	5.7	145	4.3	204	7.3
医療，福祉	908	14.8	227	6.8	680	24.2
複合サービス事業	50	0.8	29	0.9	21	0.7
サービス業（他に分類されないもの）	463	7.5	273	8.2	190	6.8

（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。女性の「鉱業，採石業，砂利採取業」の就業者数は集計単位に対して小さいために0と表記。

（資料）総務省「労働力調査」より作成

的な産業では就業者数が多い（規模のインパクトがある）わけではなく、規模のインパクトがある産業では男性の育休取得は必ずしも進んでいないことになる。よって、今後、男性の育休取得を一層、浸透させていくためには規模のインパクトがある産業での積極的な取り組みが求められる。

なお、男性の育休取得率が高い産業では、過去にも述べたが³、（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等が多いこと、（2）育休等の両立支援制度を利用しやすい正規雇用者⁴が比較的多いこと⁵、（3）職場に女性が多いために従来から比較的制度環境等が整っている、あるいは利用しやすい雰囲気があること、（4）裁量労働制やフレックスタイム制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。

② 女性の状況

同様に2022年の女性の育休取得率を見ると、首位は「不動産業，物品賃貸業」（99.69%、2021年91.50%より+8.19%pt）であり、次いで2位「情報通信業」（93.88%、同97.60%より▲3.72%pt）、3位「運輸業，郵便業」（91.88%、同83.50%より+8.38%pt）、4位「サービス業（他に分類されないもの）」（91.76%、同87.50%より+4.26%pt）までが9割を超えて続く。

一方、女性の育休取得率が低い（全産業平均を5%以上、下回る）のは「宿泊業，飲食サービス業」

³ 久我尚子「[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](#)」、ニッセイ基礎研レポート（2022/12/14）

⁴ 非正規雇用者も条件を満たせば育休を取得可能だが、女性非正社員が妊娠判明時に退職した理由は「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、周知徹底が課題である（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」）。また、雇用環境が不安定であるために、企業規模や組織風土によって育休取得を申し出にくい状況はあるだろう。

⁵ 総務省「労働力調査（2022年）」によると、男性の育児休業取得率上位5位までの産業（「生活関連サービス業，娯楽業」を除く）では、男女とも正規雇用者の割合が高い（全産業平均を+5%以上、上回る）傾向がある。

(59.89%、同 63.70%で▲3.81%pt) や「生活関連サービス業、娯楽業」(69.00%、同 77.90%で▲8.90%pt)、「卸売業、小売業」(71.53%、同 83.20%で▲11.67%pt) である。

また、前年と比べると、16 業種中 12 業種で女性の育休取得率は低下している。特に 2022 年で取得率が全産業平均を下回って比較的低い「建設業」(75.81%、2021 年%より▲14.09%pt) や「卸売業、小売業」(71.53%、2021 年%より▲11.67%pt) では 1 割以上低下している。一方、取得率上位を占める「運輸業、郵便業」や「不動産業、物品賃貸業」では約 1 割上昇し、「サービス業（他に分類されないもの）」でもやや上昇している（いずれも値は前述）。

③ 男女の比較

男女の育休取得率の産業別順位を比べると、男女とも上位にあがるのは「医療、福祉」（男性 2 位、女性 5 位）や「情報通信業」（男性 4 位、女性 2 位）、「学術研究、専門・技術サービス業」（男性 5 位、女性 6 位）であり、これらは仕事と家庭の両立環境の整備を図る企業が増えている産業と見られる。

一方、「不動産業、物品賃貸業」（男性 12 位、女性 1 位）や「電気・ガス・熱供給・水道業」（男性 13 位、女性 7 位）、「サービス業（他に分類されないもの）」（男性 14 位、女性 4 位）、「金融業、保険業」（男性 1 位、女性 11 位）など男女の傾向が一致しない産業もある。

これらのうち「金融業、保険業」は、昨年につき、男性の育休取得率が首位であり、男女の育休取得率の差（男性が女性より▲43.46%pt）が他産業と比べて小さいため（全産業平均では男性が女性より▲63.03%pt）、前述の「（1）戦略的な男性の育休取得の促進」による影響と見られる。

一方、「不動産業、物品賃貸業」（男性が女性より▲86.70%pt：16 産業中で最も差が大きい）や「サービス業（他に分類されないもの）」（同▲80.40%pt：2 番目に差が大きい）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（同▲75.92%pt：3 番目に差が大きい）では男女の育休取得率に大きなひらきがあり、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組織が多いことなどがあげられる。近年、仕事と家庭の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が、男性は育休取得希望を申し出にくい雰囲気や根強く残っているなど、組織風土に課題がある可能性がある。

また、男女とも育休取得率順位の低い「卸売業、小売業」（男性 16 位、女性 14 位）や「宿泊業、飲食サービス業」（男性 15 位、女性 16 位）では、従来からパート・アルバイトなどの非正規雇用者が多い傾向がある⁶。図表 1 に示した通り、非正規雇用者も「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」という条件を満たせば育休を取得可能だ。一方で前頁の脚注 4 に示したように、正規雇用者と比べて育休を取得しにくい雰囲気や周知の徹底に課題がある。また、これらの産業ではコロナ禍の収束が見えて需要が増す中で、人手不足から休業を申し出にくいといった状況もあるだろう。

⁶ 総務省「労働力調査（2022 年）」によると、非農林業従事者の役員を除く雇用者で非正規雇用者の割合は、全体では男性 22.1%、女性 53.4%、「宿泊、飲食サービス業」では男性 57.3%、女性 85.34%。

3 | 事業所規模別の状況～大規模ほど男性の育休取得率・上昇幅も共に大きく、小規模では人手不足感

事業所規模別に見ると、男性の育休取得率は規模が大きいほど高く、2022 年では 30 人未満では 11.15%にとどまるが、500 人以上で 25.36%を占める（図表 6）。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うかがえる。

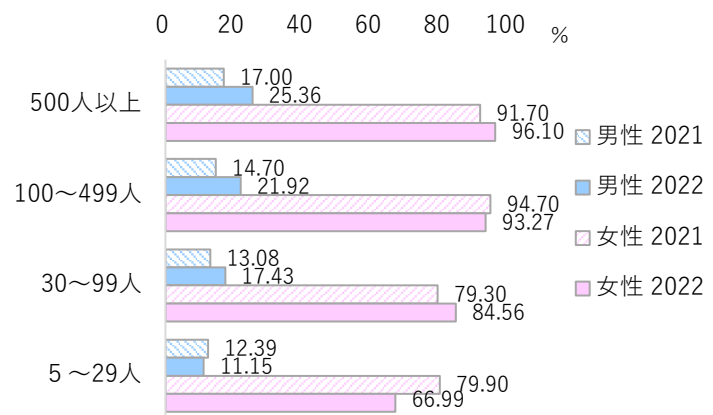
一方、女性では 100 人以上の事業所では 9 割を超える一方、30 人未満では 7 割を下回り、男性と比べて育休取得が進んでいるだけに事業所規模による差が大きい。

2021 年と 2022 年を比べると、男性の育休取得率は 30 人以上の事業所では上昇しており、規模が大きいほど上昇幅は大きい（30～99 人：同 13.08%→同 17.43%で+4.36%pt、100～499 人：同 14.70%→同 21.92%で+7.22%pt、500 人以上：2021 年 17.00%→2022 年 25.36%で+8.36%pt）。一方、30 人未満の事業所では僅かながら低下している（同 12.39%→同 11.15%で▲1.24%pt）。

この背景には、次節にも示すが、育休取得者の代替要員の確保などに課題があるようだ。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ない」（38.2%）、「採用難で代替要員が確保できない」（32.1%）と続く。

女性については、100 人以上の事業所では既に育休取得が浸透しているために（取得率 9 割以上）、2022 年では 30～99 人の中規模事業所での伸びが目立つ（2021 年 79.30%→2022 年 84.56 で+5.26% pt）。また、女性でも男性と同様、30 人未満の事業所（同 79.90%→同 66.99 で▲12.91%pt）では取得率が低下している。

図表 6 事業所規模別に見た育児休業取得率（民間企業）



（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

3——育休取得者の代替方法～補充なし8割、大規模事業所では日頃から人手に充足感、小規模に課題

前述の通り、小規模事業所では育休取得者の代替要員の確保に課題があるようだ。厚生労働省「令和 4 年度雇用均等基本調査」にて育休取得者の代替方法を見ると、全産業で約 8 割を占めて圧倒的に多いのは「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した（以下、同僚が対応）」（79.9%）である（図表 6）。一方、「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した（以下、代替要員を雇用）」（15.0%）や「事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた（以下、人事異動で対応）」（14.6%）といった組織外部からの代替要員の補充は 2 割に満たない（図表 7）。

産業別に見ても、全ての産業で圧倒的に多いのは「同僚が対応」であり、特に「鉱業、採石業、砂利採取業」（100.0%、全体より+20.1%pt）や「情報通信業」（99.2%、同+19.3%pt）、「運輸業、郵

図表 7 育児休業取得者がいた際の代替方法（民間企業、2021年）（複数選択、%）

	男性の育休取得率 (%)	同僚が対応した (同僚が対応)	代替要員の補充を行 わず、同じ部門の他 の社員で対応した (人事異動で対応)	事業所内の他の部門 又は他の事業所から 人員を異動させた (人事異動で対応)	派遣労働者やアルバ イトなどを代替要員 として雇用了した (代替要員を雇用)	その他
全産業	17.13	79.9	14.6	15.0	6.8	
1位 金融業、保険業	37.28	70.4	30.0	3.5	5.2	
2位 医療、福祉	25.99	76.4	15.0	20.0	8.6	
3位 生活関連サービス業、娯楽業	25.53	53.8	31.6	22.0	6.9	
4位 情報通信業	24.58	99.2	8.3	9.2	1.7	
5位 学術研究、専門・技術サービス業	23.38	87.9	6.8	7.3	10.6	
6位 運輸業、郵便業	19.58	88.4	12.1	9.2	2.4	
7位 教育、学習支援業	19.30	78.6	3.0	30.5	1.2	
8位 製造業	18.60	87.4	12.8	14.2	6.7	
9位 複合サービス事業	18.02	65.0	38.4	5.4	0.3	
10位 鉱業、採石業、砂利採取業	16.95	100.0	7.7	13.5	1.9	
11位 建設業	15.49	78.5	7.1	8.5	13.7	
12位 不動産業、物品賃貸業	12.99	88.4	21.2	23.2	1.3	
13位 電気・ガス・熱供給・水道業	12.53	73.2	4.3	39.1	-	
14位 サービス業（他に分類されないもの）	11.36	82.9	13.4	15.8	2.8	
15位 宿泊業、飲食サービス業	9.06	62.5	10.8	20.6	16.7	
16位 卸売業、小売業	8.42	87.0	12.9	11.3	5.4	
事業所規模	500人以上	25.36	86.3	37.9	37.2	6.2
	100～499人	21.92	87.5	21.8	16.5	4.4
	30～99人	17.43	82.8	13.3	15.7	5.7
	5～29人	11.15	74.4	11.8	13.0	8.7
	30人～（再掲）	21.05	84.5	17.0	16.7	5.3

（注1）産業別については、上から2022年の男性の育休取得率の高い順。

（注2）全産業と比べて+5%pt以上をピンク色、-5%pt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

便業」・「不動産業、物品賃貸業」（どちらも88.4%、同+8.5%pt）、「学術研究、専門・技術サービス業」（87.9%、同+8.0%pt）、「製造業」（87.4%、同+7.5%pt）、「卸売業、小売業」（87.0%、同+7.1%pt）が多い（全体を+5%以上、上回る）。

なお、必ずしも、男性の育休取得率の高い産業ほど外部から代替要員を補充できているということではなく、組織における人手の充足状況や雇用形態の違いの影響が大きいようだ。

例えば、育休取得率が比較的高い「情報通信業」では、前述の通り、「同僚が対応」がほぼ100%を占めるが、これは正規雇用者が多く⁷、雇用が安定的に確保できているために、現在のところ、代替要員の補充の必要性が高くないという状況も考えられる。同様に、育休取得率が首位の「金融業、保険業」では「人事異動で対応」（30.0%、全体より+15.4%pt）が多いが、同様に正規雇用者が多く⁸、社内全体で見れば人手に比較的余裕があるという可能性がある。一方、育休取得率が低い「宿泊業、飲食サービス業」では「代替要員を雇用」（20.6%、同+11.0%pt）が多いが、前述の通り、非正規雇用者が多く、雇用が安定的に確保できていないために、新たに雇う必要があるとも考えられる。

⁷ 総務省「労働力調査（2022年）」によると、非農林業従事者の役員を除く雇用者で正規雇用者の割合は、全体では男性77.9%、女性46.6%、「情報通信業」では男性89.6%、女性74.2%。

⁸ 脚注7と同様、「金融業、保険業」の正規雇用者の割合は男性89.1%、女性71.8%。

事業所規模別に見ると、規模が大きい方が「同僚が対応」や「人事異動で対応」が多い傾向があり、500人以上では「代替要員を雇用」(37.2%)も約4割を占めて多い。つまり、大規模事業所では、従来から人手に比較的余裕があるために、現在のところ、代替要員の補充の必要性が高くなく、さらに、経営体力があるために新たに雇うことも可能であるという様子が見えてくる。

なお、500人以上と30人未満を比べると、「同僚が対応」(500人以上が30人未満より+11.9%pt)も「人事異動で対応」(同+26.1%pt)も「代替要員を雇用」(同+24.2%pt)も、いずれも500人以上が大幅に上回っていることから、小規模事業所では社員の休業によって、業務、あるいは事業自体を縮小せざるを得ない状況もあるのかもしれない。

4—おわりに～今後の課題は代替要員の確保や質の向上、既に人手不足の中小企業には具体的支援

本稿では、政府統計を用いて、民間企業の男性の育休取得状況を捉えたところ、「産後パパ育休」が施行された2022年の育休取得率は17.13%で過去最高であった。

産業別に見ると、16業種中13業種で男性の育休取得率は上昇しており、2021年に引き続き、「金融業、保険業」や「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」のほか、新たに「医療、福祉」や「生活関連サービス業、娯楽業」も上位にあがっていた。一方、男性の育休取得率が低いのは「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」であり、従来から非正規雇用者が多く、正規雇用者と比べて育休取得環境が整っていないことなどが影響している可能性がある。

また、事業所規模別には、30人以上の事業所では、いずれも男性の育休取得率は前年より上昇しており、大規模であるほど取得率は高く、上昇幅も大きくなっていった。一方、30人未満の小規模事業所の男性の育休取得率は1割程度で低く、しかも、2022年の取得率は僅かながら低下していた。なお、育休取得者の代替方法を見ると、大規模事業所や正規雇用者の多い産業では同僚や人事異動による対応が多く、日頃から雇用が安定的に確保されており、人手に余力がある一方、小規模事業所や非正規雇用者の多い産業では人手不足も育休取得の障壁となっている様子が見えてきた。

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。この目標達成に向けて、昨年秋に「産後パパ育休」が創設され、育児・介護休業法が改正されることで制度環境が整えられた中では、今後は育休取得者の代替要員の確保が一層、大きな課題となるだろう。既に人手不足感のある中小企業に対しては行政による具体的な支援が必要であり、例えば、社員が育休を取得した際の助成金の支給、少人数体制における働き方改革や育休取得に向けた人員計画の策定支援などがあげられる。

一方、大企業では現状、既存社員が業務を代替するケースが多いようだが、業務負担の増した社員に対する適切な評価が求められるとともに、今後は男性の育休取得率が更に上昇し、取得期間が長期化することを前提とした採用などの人員計画の策定も必要である。

なお、本稿では育休取得期間には触れていないが(2022年の調査項目に無いため)、男性の育休取得期間を延ばし、育休の質を高めることも課題である。前稿(2021年の調査項目には有り)にて、育休取得期間について男女を比べたところ、女性は10カ月以上が約8割を占める一方、男性は2週間未満が過半数を占めていた(うち約半数は5日未満)。また、男性の育休取得率が高い産業でも、必ずし

も育休取得期間が長いわけではなく、取得率首位の「金融業、保険業」では取得期間5日未満が約7割、2週間未満が9割を超えていた（2021年）。育休取得期間は必ずしも長ければ良いというわけではないが、現在のところ、男性の育休は年末年始や夏季休暇と同程度の期間に集中しており、男女の育休の質には隔たりがある様子が見てとれる。前述の通り、育休取得者の代替方法の大半は同僚の対応によるものであった背景には、現状の男性の育休が有給休暇の範囲を超えない程度であることも影響しているのだろう。今後、大企業での取り組みを進めるためには、先駆けて男性の育休取得が促進されている国家公務員男性（2021年の男性の育休取得率34.0%、うち約3割が1か月以上⁹）の雇用管理上の課題やベストプラクティスの共有が有意義である。

男性の育休取得の浸透に向けては、政府や大企業などの影響力のある組織が中心となって障壁となる要因を丁寧に取り除きながら、制度の運用を工夫していく、そして、社会全体の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。

⁹ 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）