

基礎研
レポート男性の育休取得の現状(2023年度)
過去最高の30.1%へ、中小や非正規雇用が多い産業でも上昇生活研究部 上席研究員 久我 尚子
(03)3512-1878 kuga@nli-research.co.jp

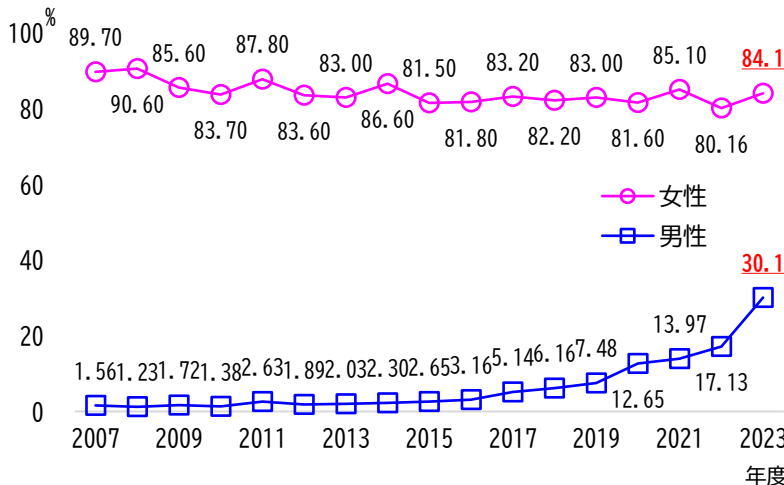
1——民間企業勤務の男性の育休取得率～2023年度は過去最高の30.1%、前年より10ポイント以上上昇

厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、2023年度の民間企業勤務の男性の育児休業取得率は初めて3割台にのぼり(30.1%)、前年と比べた上昇幅も過去最高であった(2022年17.13%より+12.97%pt)(図表1)。近年、働き方改革が進められてきた中で男性の育休取得が促進されてきたが、2022年10月に「出生時育児休業制度(産後パパ育休)¹」が創設されたことで加速しているようだ。8割を超える女性と比べれば依然として差は大きいが男性の育休取得は変化の潮目を迎えたと言える。

なお、政府は民間企業勤務の男性の育休取得率を2025年度に50%、2030年度に85%という目標を掲げており、企業に対して男性の育休取得状況等の公開義務を課している。2023年4月から従業員数1,000名以上の企業に対して、2024年4月からは300名以上、2025年4月からは100名以上(100名未満は努力義務)と順次、対象が広がられている。

このような中で本稿では、厚生労働省「雇用均等調査」等を用いて、民間企業の男性の育休取得状況について産業や事業所規模等の違いに注目しながら分析する。

図表1 育児休業取得率(民間企業)



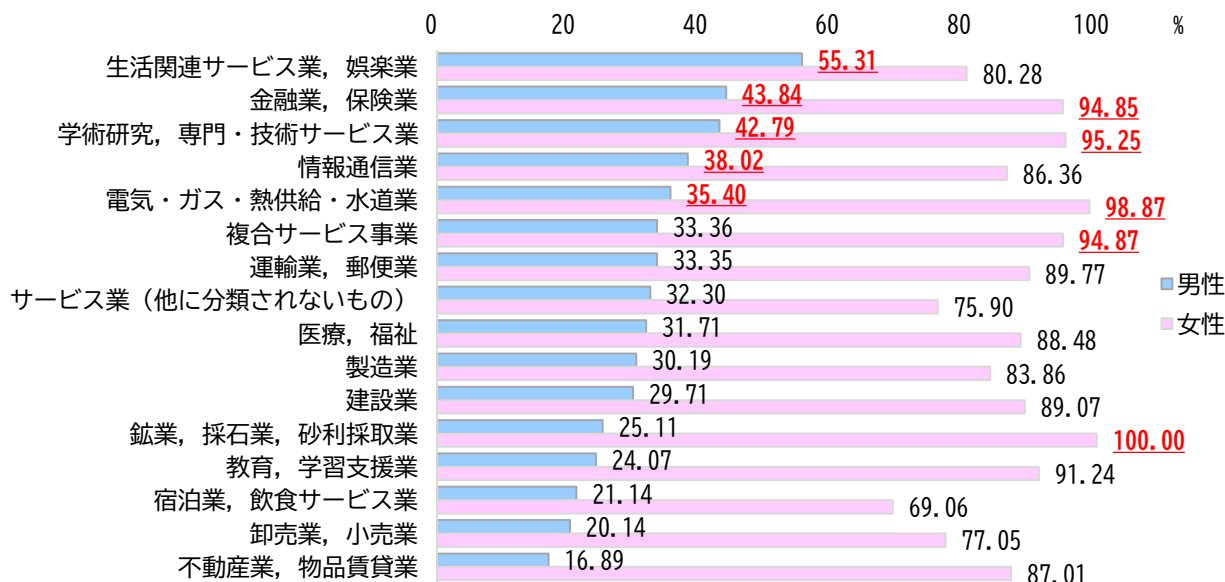
(資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

¹ 男性が従来の育休に加えて、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。2週間前までに申し出ればよく(従来は1ヵ月前)、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。同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。

2——育休取得率～首位は「生活関連サービス業、娯楽業」、全業種上昇、非正規多い産業や中小も上昇
1 | 産業別の状況～「生活関連サービス業、娯楽業」は55.31%、金融・保険や学術研究、情報通信も上位

産業別に2023年度の男性の育休取得率を見ると、首位は「生活関連サービス業、娯楽業」(55.31%、2022年度より+29.78%pt)で、次いで「金融業、保険業」(43.84%、同+6.56%pt)、「学術研究、専門・技術サービス業」(42.79%、同+19.41%pt)までが4割を超えて続く(図表2・3)。2016年度以降は「金融業、保険業」の首位が続いていたが、2023年度は「生活関連サービス業、娯楽業」で大き

図表2 産業別・男女別に見た育児休業取得率(民間企業、2023年度)



(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3 産業別・男女別に見た2023年度の育児休業取得率(%)の順位および2022年度と比べた変化(民間企業)

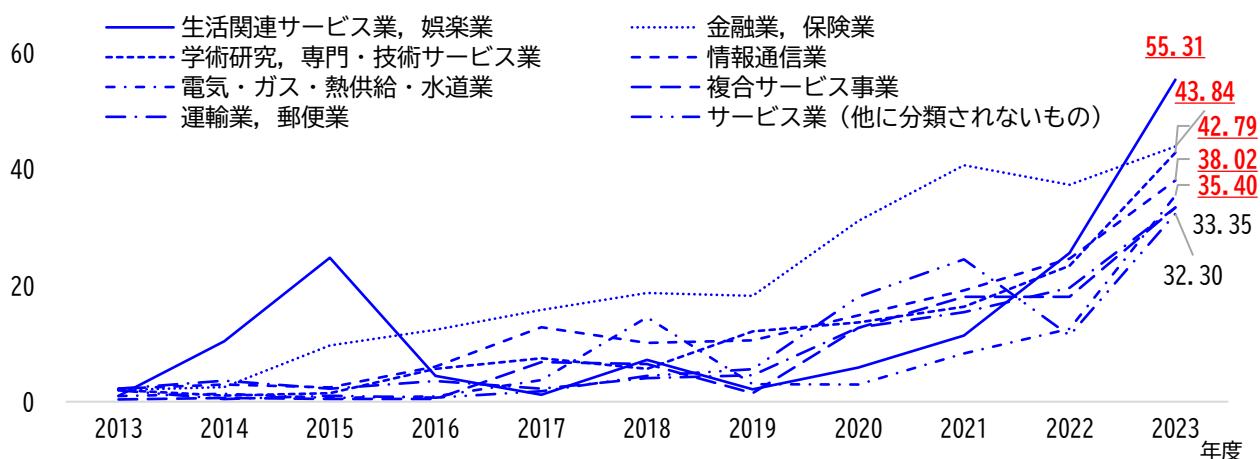
男性				業種	女性			
順位	2023年	2022年	差		順位	2023年	2022年	差
---	30.10	17.13	12.97	全産業	---	84.10	80.16	3.94
1位	55.31	25.53	29.78	生活関連サービス業、娯楽業	13位	80.28	69.00	11.28
2位	43.84	37.28	6.56	金融業、保険業	5位	94.85	83.12	11.74
3位	42.79	23.38	19.41	学術研究、専門・技術サービス業	3位	95.25	88.98	6.27
4位	38.02	24.58	13.44	情報通信業	11位	86.36	93.88	-7.52
5位	35.40	12.53	22.87	電気・ガス・熱供給・水道業	2位	98.87	88.45	10.43
6位	33.36	18.02	15.34	複合サービス事業	4位	94.87	83.53	11.34
7位	33.35	19.58	13.78	運輸業、郵便業	7位	89.77	91.88	-2.11
8位	32.30	11.36	20.94	サービス業(他に分類されないもの)	15位	75.90	91.76	-15.86
9位	31.71	25.99	5.72	医療、福祉	9位	88.48	89.46	-0.98
10位	30.19	18.60	11.60	製造業	12位	83.86	81.63	2.23
11位	29.71	15.49	14.22	建設業	8位	89.07	75.81	13.26
12位	25.11	16.95	8.17	鉱業、採石業、砂利採取業	1位	100.00	87.50	12.50
13位	24.07	19.30	4.78	教育、学習支援業	6位	91.24	84.22	7.02
14位	21.14	9.06	12.08	宿泊業、飲食サービス業	16位	69.06	59.89	9.17
15位	20.14	8.42	11.72	卸売業、小売業	14位	77.05	71.53	5.52
16位	16.89	12.99	3.90	不動産業、物品賃貸業	10位	87.01	99.69	-12.68

(注) 上から男性で2023年の取得率の高い順。男性は取得率4割以上を濃い橙色、全産業平均以上4割未満を薄い橙色で女性は9割以上を濃い橙色、全産業平均以上9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%pt未満を水色、-10%以下を青色で網掛け。

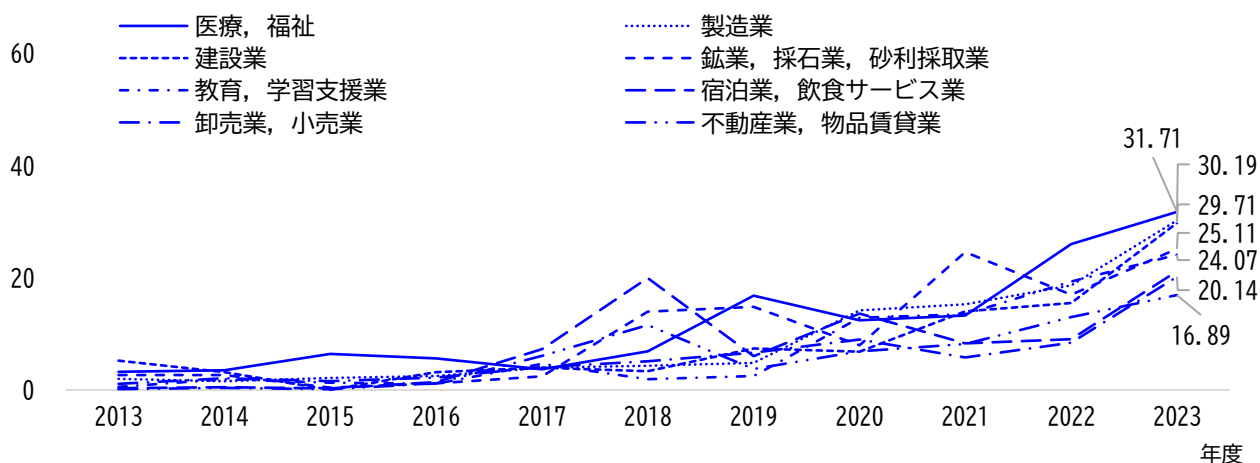
(資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

図表4 産業別に見た男性の育児休業取得率の推移（民間企業）

(a) 上位8位



(b) 9位以下



（資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

な伸びを示したことで首位が交代している（図表4）。なお、直近5年ほどを振り返ると、「金融業、保険業」と「学術研究、専門・技術サービス業」、「情報通信業」はおおむね上位にあがっている。

また、16業種全てで育休取得率は上昇しており、うち11業種では10%pt以上上昇している。特に「生活関連サービス業、娯楽業」や「電気・ガス・熱供給・水道業」（55.31%、2022年度より+22.87%pt）、「サービス業（他に分類されないもの）」（32.30%、同+20.9%pt）では上昇幅が20%ptを超える。冒頭でも触れた通り、2023年度の著しい伸びの理由には、2022年10月に創設された「出生時育児休業制度（産後パパ育休）」の活用が進んだことや、2023年度から企業（従業員数1,000名以上）に対して男性の育休取得状況の公表義務が課されたことなどが考えられる。今後、公表義務の対象が順次拡大されることで、男性の育休取得率は更なる伸びが期待できる。

一方、2023年度で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「不動産業、物品賃貸業」（16.89%、同+3.90%）、「卸売業、小売業」（20.14%、同+11.72%）、「宿泊業、飲食サービス業」（21.14%、同+12.08%）、「教育、学習支援業」（24.07%、同+4.78%）だが、いずれも昨年より上昇している。

なお、既出レポート等²でも、男性の育休取得率が高い産業は、(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³が比較的多いこと、(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を指摘している。

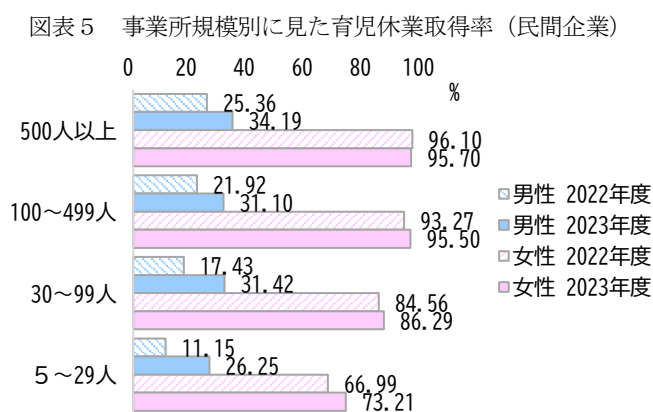
一方、女性の育休取得率を見ると、いずれの業種においても男性と比べて格段に高く、2023年度では16業種中13業種で8割を、うち6業種で9割を超える。一方、8割を下回るのは「宿泊業、飲食サービス業」(69.06%、2022年度より+9.17%pt)や「サービス業(他に分類されないもの)」(75.90%、同▲15.86%pt)、「卸売業、小売業」(77.05%、同+5.52%pt)である。

「宿泊業、飲食サービス業」や「卸売業、小売業」では男性でも育休取得率が比較的低く、その理由としては、パート・アルバイトなどの非正規雇用者が比較的多いことや人手不足による影響があげられる。総務省「労働力調査(2023年)」によると、雇用者のうち非正規雇用者の割合は、全体では男性20.9%、女性51.6%だが、「宿泊業、飲食サービス業」では男性46.3%(全体より+25.4%pt)、女性75.7%(同+24.1%pt)、「卸売業、小売業」では男性25.0%(同+4.1%pt)、女性60.8%(同+9.2%pt)である。なお、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が、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ようだ。また、これらの産業では、昨年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症分類が季節性インフルエンザと同等の5類感染症へと引き下げられて以降、消費行動が平常化し、インバウンドも本格的に再開する中では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。

とはいえ、男性では非正規雇用者が比較的多く、人手不足感のある産業でも育休取得率が上昇していることは、男性の育休取得は浸透へ向けて転換点を迎えたと言える。

2 | 事業所規模別の状況～大規模ほど育休取得率は高いが人手不足が懸念される小規模でも大幅上昇

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、2023年度では5～29人以下では26.25%(2022年度より+15.10%pt)にとどまるが、500人以上で34.19%(同+8.83%pt)を占める(図表5)。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。なお、女性の育休取得率も規模が大きいほど高い傾向がある。



(資料) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

² 久我尚子「[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](#)」、ニッセイ基礎研レポート(2023/08/29)

³ 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。

また、2022 年度と 2023 年度を比べると、男性の育休取得率は事業所規模によらず、全てで上昇しており、もともと取得率が低い規模が小さいところほど上昇幅は大きくなっている。事業所規模が小さいほど育休取得者の代替要員の確保などに課題はあるのだろうが、男性の育休取得促進の波は中小・零細企業にも波及している様子がうかがえる。

3——育休取得期間～男性で1か月以上が4割超、教育やインフラ、サービス等で1か月以上が半数超

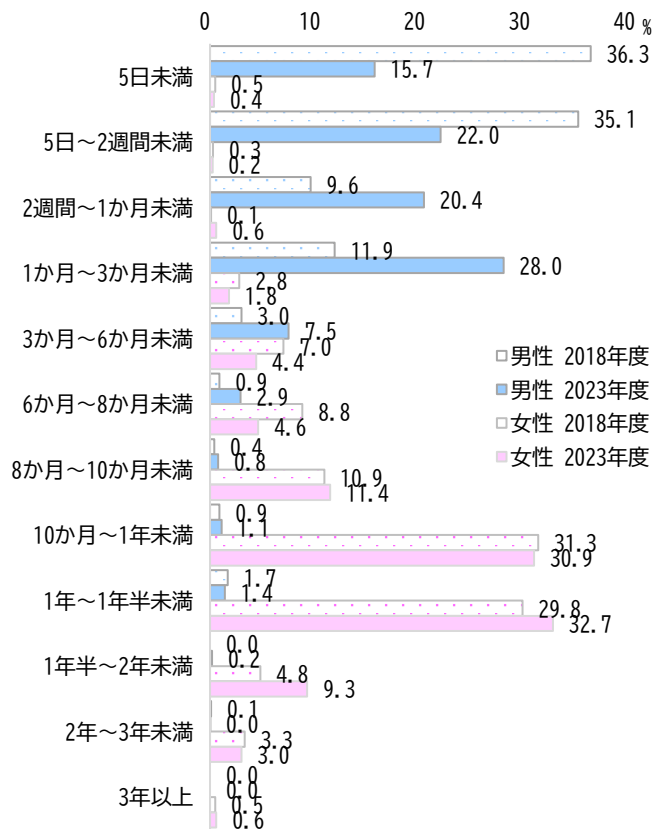
1 | 全体の状況～男性は長期化傾向、2週間未満が減り(37.7%)、1か月以上が 41.9%へと長期化傾向

育休取得期間について見ると、男性では1か月前後に、女性では1年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差がある(図表6)。

ただし、男性の育休取得期間は2018年度では「5日未満」(36.3%)が最も多く、2週間未満に71.4%が集中していた。しかし、2023年度では2週間未満は37.7%(2018年度より▲33.7%pt)へと半減し、最多は「1か月～3か月未満」(28.0%)で、1か月以上が41.9%を占めるようになり、育休取得期間は長期化している。

一方、女性では男性ほど大きな変化はないが、「6か月～8か月未満」がやや減り(8.8%→4.6%で▲4.2%pt)、「1年～1年半未満」(4.8%→9.3%で+4.5%pt)がやや増えている。

図表6 男女別に見た育休取得期間の変化(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～男性は教育や電気などインフラ、サービス、学術研究、運輸・郵便で月単位が半数以上

産業別に2023年度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、2週間未満に大半が集中して取得期間が短期間の産業と、1か月～3か月未満あたりに集中して取得期間1か月以上が半数を超える産業に大別できる(図表7)。前者には「宿泊業、飲食サービス業」(2週間未満が83.7%)や「金融業、保険業」(同76.1%)、「複合サービス事業」(同60.6%)など、後者には「教育、学習支援業」(1か月以上64.2%)や「鉱業、採石業、砂利採取業(同60.5%)」、「電気・ガス・熱供給・水道業」(同58.5%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(57.6%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(56.2%)、「運輸業、郵便業」(51.2%)などがあげられる。

図表 7 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、2023 年度）

	取得率 (%)		取得期間 (%)						
	順位	割合	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
全産業	---	30.10	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	4.8	1.6
生活関連サービス業、娯楽業	1位	55.3	25.6	26.6	2.7	17.9	13.8	13.0	0.5
金融業、保険業	2位	43.8	27.5	48.6	20.2	2.5	0.5	0.6	0.1
学術研究、専門・技術サービス業	3位	42.8	19.9	8.2	15.8	29.1	18.0	8.0	1.0
情報通信業	4位	38.0	16.2	14.6	20.6	28.2	10.9	7.7	1.8
電気・ガス・熱供給・水道業	5位	35.4	7.2	11.1	23.2	36.8	12.0	7.1	2.5
複合サービス事業	6位	33.4	56.6	4.1	16.4	13.4	4.3	3.3	1.9
運輸業、郵便業	7位	33.4	16.7	15.5	16.5	34.2	15.0	2.0	---
サービス業（他に分類されないもの）	8位	32.3	8.1	12.3	22.1	38.2	6.6	12.8	---
医療、福祉	9位	31.7	5.5	16.3	29.0	35.0	2.5	6.6	5.1
製造業	10位	30.2	13.3	24.3	21.9	29.7	6.9	2.6	1.3
建設業	11位	29.7	15.5	23.9	20.7	31.3	7.6	0.8	---
鉱業、採石業、砂利採取業	12位	25.1	0.0	21.1	18.4	57.9	2.6	---	---
教育、学習支援業	13位	24.1	7.6	6.8	21.5	41.2	17.2	5.2	0.5
宿泊業、飲食サービス業	14位	21.1	62.3	21.4	7.7	3.0	1.8	3.9	---
卸売業、小売業	15位	20.1	14.0	26.7	21.4	26.5	2.1	4.8	4.4
不動産業、物品賃貸業	16位	16.9	6.3	29.0	32.2	28.0	4.0	0.5	---

（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

育児取得期間と育児取得率の傾向をあわせてみると、「生活関連サービス業、娯楽業」や「金融業、保険業」のように育児取得率が高い産業であっても、取得期間は必ずしも長いわけではない。一方、「電気・ガス・熱供給・水道業」や「サービス業（他に分類されないもの）」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「運輸業、郵便業」のように育児取得率が比較的高く（全産業平均を上回る）、取得期間も1か月以上で比較的最長い産業もある。一方、「教育、学習支援業」のように取得率が低くても取得期間は比較的最長い産業もある。よって、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り、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、裁量労働など業務における個人の裁量の大きさといった影響があげられる。

また、男性の育児取得期間が女性と比べて短い背景には、現在のところ、育児休業給付には上限額が定められており⁴、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。一方で厚生労働省の有識者会議では、育児休業給付の給付率を引き上げることで、現在は休業前賃金の67%で社会保険料が免除されると手取り収入は実質的に8割程度となることを実質10割程度（上限28日）とする議論がなされ⁵、2025年度開始に向けて調整が進められている。

なお、産業別に2023年度と2018年度を比べても、全体と同様に短期間の割合が低下する一方、長

⁴ 厚生労働省「育児休業給付の内容と支給申請手続」（令和6年8月1日改定版）によると、「出生時育児休業給付金」（最大28日間）は休業開始前賃金の67%（支給上限額284,964円）、「育児休業給付金」は休業開始から180日目までは育児休業開始前賃金の67%（支給上限額315,369円）、180日以降は50%（支給上限額235,350円）が支給される。なお、休業中は社会保険料が免除されるため、休業開始前賃金の67%の手取り収入は実質的に8割程度となる。

⁵ 厚生労働省「労働政策審議会職業安定分科会 雇用保険部会」（第186回2023年11月13日）資料

図表8 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、2023年度）

	取得率 (%)		取得期間 (%)						
	順位	割合	1か月未満	3か月未満	6か月未満	8か月未満	1年未満	2年未満	2年以上
全産業		84.1	1.2	1.8	4.4	4.6	42.3	42.0	3.6
鉱業、採石業、砂利採取業	1位	100.0	-	-	36.4	0.0	18.2	36.4	9.1
電気・ガス・熱供給・水道業	2位	98.9	3.3	3.3	13.7	5.9	25.4	45.1	3.3
学術研究、専門・技術サービス業	3位	95.2	0.5	5.5	5.7	7.2	31.9	48.4	1.0
複合サービス事業	4位	94.9	-	1.6	3.5	2.8	38.3	42.6	11.3
金融業、保険業	5位	94.9	0.4	0.5	5.8	5.5	39.9	47.3	0.7
教育、学習支援業	6位	91.2	0.6	1.6	7.1	3.6	40.8	44.1	2.2
運輸業、郵便業	7位	89.8	-	1.7	2.5	9.1	30.1	33.6	23.0
建設業	8位	89.1	12.3	0.1	0.5	6.4	23.6	56.3	0.9
医療、福祉	9位	88.5	0.5	1.0	4.9	4.4	52.8	34.0	2.4
不動産業、物品賃貸業	10位	87.0	25.5	0.3	3.4	2.4	41.7	18.0	8.6
情報通信業	11位	86.4	-	0.3	13.9	4.9	44.8	34.1	2.1
製造業	12位	83.9	0.8	0.4	2.9	2.9	38.1	53.7	1.2
生活関連サービス業、娯楽業	13位	80.3	4.7	17.3	0.7	11.7	34.1	31.6	0.0
卸売業、小売業	14位	77.0	0.6	-	1.1	3.5	45.6	43.3	5.8
サービス業（他に分類されないもの）	15位	75.9	3.4	-	8.9	7.3	35.3	40.7	4.3
宿泊業、飲食サービス業	16位	69.1	-	8.9	8.5	3.8	10.8	58.2	9.9

（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

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。

女性について産業別に2023年度の育休取得期間を見ると、大半の産業で1年前後にピークがあり、8か月以上が7割以上を占めるが、「生活関連サービス業、娯楽業」（8か月以上が65.6%）や「鉱業、採石業、砂利採取業」（同63.6%）、「不動産業、物品賃貸業」（同68.3%）では8か月以上が7割を下回る。なお、このうち「不動産業、物品賃貸業」（1か月未満が25.5%）や「生活関連サービス業、娯楽業」（3か月未満が22.0%）では男性並みの短期間取得者も目立つ。

逆に、「運輸業、郵便業」（2年以上が23.0%、うち3年以上が12.5%）や「複合サービス事業」（2年以上が11.3%）では2年以上の長期間取得者が1割を超える。

3 | 事業所規模別の状況～育休取得率と取得期間は比例せず、大規模で2週間前後と1か月前後にピーク

事業所規模別に見ると、男性では30～499人では1か月前後に、500人以上と5～29人では1か月前後と2週間前後にピークがある（図表9）。育休取得率は、人手不足の懸念が強いと見られる小規模事業所ほど低い傾向があったが、取得期間は必ずしも同様ではない。大規模事業所と比べて中規模の方が長期間取得者が比較的多く、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年前後が多い。また、男性と同様に、育休取得率は小規模事業所ほど低い傾向があったが、取得期間は必ずしも同様ではない。例えば、1年以上の割合は5～29人で最も多い（49.7%、500人以上では45.0%、100～499人では43.5%、30～99人では42.5%）。

図表9 事業所規模別・男女別に見た育児休業取得率および育休取得期間（民間企業、2023年度）

(a) 男性

	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
全産業	30.1	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	4.8	1.6
500人以上	34.2	16.2	24.2	20.1	24.2	8.6	5.2	1.5
100~499人	31.1	13.8	21.3	22.6	32.4	5.8	2.8	1.4
30~99人	31.4	19.7	13.7	23.2	30.2	6.2	5.5	1.4
5~29人	26.25	14.5	25.8	16.5	26.2	8.9	6.0	2.0

(b) 女性

	取得率 (%)	取得期間 (%)						
		1か月未満	3か月未満 1か月	6か月未満 3か月	8か月未満 6か月	1年未満 8か月	2年未満 1年	2年
全産業	84.1	1.2	1.8	4.4	4.6	42.3	42.0	3.6
500人以上	95.7	0.6	1.2	5.3	5.3	42.5	42.3	2.7
100~499人	95.5	1.3	1.2	4.0	4.8	45.2	39.5	4.0
30~99人	86.3	1.4	1.1	3.9	3.1	47.9	39.8	2.7
5~29人	73.2	1.4	3.0	4.5	4.8	36.6	45.5	4.2

(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

4— おわりに～今後の課題は代替要員の確保や評価、仕事と家庭の労働総量の見直しも必要

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、2023年度の育休取得率は30.10%で過去最高、かつ過去最高の上昇率(+12.97%pt)であった。

産業別に見ると、全業種で男性の育休取得率は上昇しており、2023年度の首位は「生活関連サービス業、娯楽業」(55.3%)で過半数を占め、このほか例年通り、「金融業、保険業」と「学術研究、専門・技術サービス業」、「情報通信業」も上位にあがっていた。「不動産業、物品賃貸業」や「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」では2割前後を占めて比較的低いものの、いずれも昨年より上昇していた。なお、このうち「宿泊業、飲食サービス業」や「卸売業、小売業」では女性でも育休取得率が比較的低いが、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様子がうかがえた。

また、事業所規模別には大規模であるほど男性の育休取得率は高いものの、小規模を含めた全てで上昇しており、もともと取得率が低い小規模ほど上昇幅は大きくなっていった。

男性の育休取得期間については、2018年度では2週間未満の短期間に約7割が集中していたが、2023年度は半減し、1か月以上が4割を超えるようになり、取得期間は長期化していた。ただし、必ずしも育休取得率が高い産業で取得期間が長いわけではなく、現在のところ、組織による環境の違い（戦略的な男性の育休取得促進環境の有無、雇用形態や組織風土の違い、裁量労働など業務における個人の裁量の大きさなど）によって状況は様々である様子が見て取れた。

政府は2025年度に男性の育休取得率50%、2030年度に85%との目標を掲げている。この目標に向けて、2025年度からは育児休業給付の引き上げ（手取りが実質10割）も予定されている。このような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。

厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」によると、育休取得者の代替方法では「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」（79.9%）が8割を占めて圧倒的に多い。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」（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」（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。男性の育休取得が強く推し進められる中では、3年前と現在の企業の雇用管理の取り組み方は異なるのかもしれないが（例えば、男性の育休取得を促進するために、あらかじめ代替要員をある程度確保する方向が強まっているなど）、現在ではコロナ禍が明けて経済活動が平常化する中で人手不足の深刻さは増しているため、代替要員の確保には、やはり課題があるだろう。

先日、「「子持ち様から「お互いさま」へ 休暇などで不公平感なく」（日本経済新聞、2024/7/22）という記事を目にした。「子持ち様」とは「子どもの急病で仕事を休んだり、育児休業を取ったりする人」を指し、今、SNS等では「子持ち様」の業務を代替し、負担感を強く感じた同僚等の批判の声が散見されるようだ。記事では、育休中の社員に支払うはずであった賞与を原資に業務を代替した社員に報酬を支払う取り組みを実施した企業では、育休中の社員側にも申し訳なさが軽減される効果があり、男性の育休取得率が更に上昇したそうだ。

近年の女性の活躍推進政策やハラスメント意識の高まり等によって、仕事と家庭を両立することへの理解は浸透しつつあるが、業務負担の増した社員に対する適切な評価という面では、まだ途上の組織が多いだろう。更なる男性の育休取得浸透に向けては、評価・報酬制度の見直しとともに、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だ。

なお、記事では、子育てだけでなく、どんな理由でも通常の有給休暇に加えて取得できる休暇を導入し、誰でも休みやすい環境を作ることで「お互い様」という雰囲気を作ることができた企業も紹介されていた。

「子持ち様」を批判する側は業務の負担が増しているわけだが、「子持ち様」自身も両立にかかる負担は大きい。今後、労働力不足が一層深刻になる中では、仕事の総量が変わらなければ、一人一人の負担感はますます強まることになる。業務の効率化や自動化を進めるなど生産性の向上を図ることで、仕事の総量を見直す取り組みが必要だ。企業が持続可能な成長を目指すためには、社員一人一人の働きやすさを考慮した柔軟な制度や文化の構築が求められる。

職場の公平性と効率性が高まることで、全ての社員が安心して働ける環境にあれば「お互い様」という余裕が生まれるのではないかな。