

基礎研 レポート

なぜ日本では「女性活躍」が進まないのか～“切り札”としての男性育休取得推進～

生活研究部 准主任研究員 坊美生子

(03)3512-1821 e-mail ; mioko_bo@nli-research.co.jp

1——はじめに

国内では、経済分野における女性の活躍がなかなか進まない。厚生労働省によると、2023 年度、10 人以上規模の企業における女性管理職割合（課長相当職以上）は 12.7%であり、過去 10 年でほとんど変わっていない（図表 1）⁽¹⁾。女性活躍は、近年、国内で多くの企業が取り組む「ダイバーシティ経営」の 1 丁目 1 番地であり、政府も女性活躍推進法施行などによって推進しているが、20 年以上前に定めた「指導的地位に占める女性の割合が 30%程度」という政府目標を達成する目途は、全く立っていない⁽²⁾。なぜ日本では、なかなか女性活躍が進まないのだろうか。どうすれば、目標に近づくことができるのだろうか。様々な課題が指摘されているが、筆者が重視しているのは、日本社会の中に文化として根付いてきた「家計（仕事）は夫、家庭（家事育児）は妻」という男女役割分業意識の見直しである。

固定的な男女役割分業意識の下では、家計責任が重い男性は、仕事優先で長時間労働になりがちで、家にいる間は休息以外の時間が取りづらい。逆に家庭責任が重い妻は、家事育児を優先するため、非正規雇用で働いたり、正社員でも負担が軽い職務を選んだりしがちである。それが職場でも「高度な職務は男性、負担の軽い職務は女性」という男女役割分業を形成することにつながり、結果的に、男女の昇進・昇給に格差が生じてきたことは、男女別賃金カーブを見ても明白である。このように、家庭の男女役割分業と職場の男女役割分業は、縄のように絡み合っているのだ。

勿論、性別の分業体制がうまく機能している時代ならば、あまり問題は生じないかもしれないが、長寿化と未婚化が進んだ日本では、男女役割分業が固定したままでは、男女いずれにとってもリスクが生じていることを、筆者の既出レポートで指摘した⁽³⁾。また、日本企業の競争力強化やジェンダー平等のために女性活躍を進めようとするなら、根っこにある男女役割分業の見直しに取り掛からなけ

(1) 厚生労働省（2024）「令和 5 年度雇用均等基本調査」。

(2) 2003 年の男女共同参画本部で目標決定。

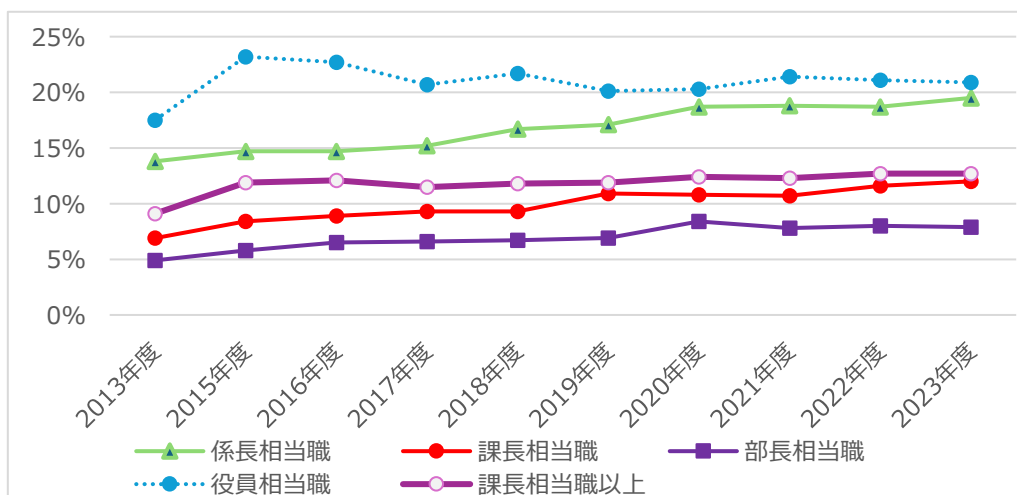
(3) 坊美生子（2024）「[超高齢社会とジェンダー～男女役割分業の限界～](#)」（研究員の眼）。

ればならない。と言っても、これは個人の価値観や家族関係に関わる問題でもあるため、個人単位や企業単位でアプローチしても、歯が立たないだろう。産業界全体、あるいは社会全体で取り組まなければならない問題だと言える。

このように述べると壁が高そうだが、実は筆者は、その“切り札”となり得るのが、男性の育児休業の取得促進だと考えている。詳しくは後述するが、男性の育休取得を推進する主体は企業でありながら、男性社員の家庭での役割をプッシュするものであり、かつ職場の組織運営や組織風土の見直しにもつながると考えられるからだ。

前置きが長くなったが、このような視点に立って、本稿では、男性育休の役割について考察する。まず、職場における女性活躍と家庭責任の関係について、昨年 10 月、定年後研究所とニッセイ基礎研究所が行った共同研究の結果を用いて説明し、その後、男性育休取得の現状と課題について整理する。そして、女性活躍を推進するために、男性育休取得推進が効果を発揮する可能性について論じる。

図表 1 国内企業における管理職等の女性割合の推移（従業員規模 10 人以上）



（資料）厚生労働省（2024）「令和 5 年度雇用均等基本調査」より作成。

2——女性の昇進意欲と家庭責任～共同研究の成果より～

2-1 | 女性の昇進意欲を妨げる要因

まず、女性の職場での活躍が、家庭との両立の難しさによって阻まれていることを、説明する。一般社団法人定年後研究所とニッセイ基礎研究所が昨年 10 月、45 歳以上の中高年女性会社員約 1,300 人を対象に行ったインターネット調査「[中高年女性の管理職志向とキャリア意識等に関する調査～『一般職』に焦点をあてて～](#)」では、管理職希望の有無と、その理由を尋ねた。そのうち、管理職を「希望しない」と回答した女性が理由として挙げた上位 10 項目（複数回答）が図表 2 である。

これによると、「家庭との両立が難しくなるから」との回答が 2 割を超えて 6 位にランクインした。4 位の「労働時間が長くなるから」や 7 位の「転勤する可能性があるから」という回答も、家庭との調整に関わる理由だと考えられる。つまり、家事育児や介護など、家庭の仕事に支障を来さないためには、管理職に就任して仕事に手を取られる訳にはいかない、という考え方だと言える。女性のキャリア形成という観点で見ると、女性の家庭責任の重さが阻害要因となっていると言える。

図表 2 中高年女性社員が管理職を希望しない理由（複数回答）

順位	理由	割合
1 位	責任が重くなったり、業務負荷が大きくなったりするから	69.3%
2 位	精神的プレッシャーが大きいから	46.8%
3 位	部下を統率する自信がないから	30.2%
4 位	労働時間が長くなるから	29.9%
5 位	責任が重くなるわりに、給与が上がらないから	24.9%
6 位	家庭との両立が難しくなるから	22.1%
7 位	転勤する可能性があるから	15.4%
8 位	定年が近いから	14.8%
9 位	残業代がつかなくなるから	13.0%
10 位	現在の職種から管理職になることが困難だから	11.3%

（資料）定年後研究所・ニッセイ基礎研究所「中高年女性の管理職志向とキャリア意識等に関する調査～『一般職』に焦点をあてて～」
（2023 年）

2-2 | 家庭責任の妻への偏り

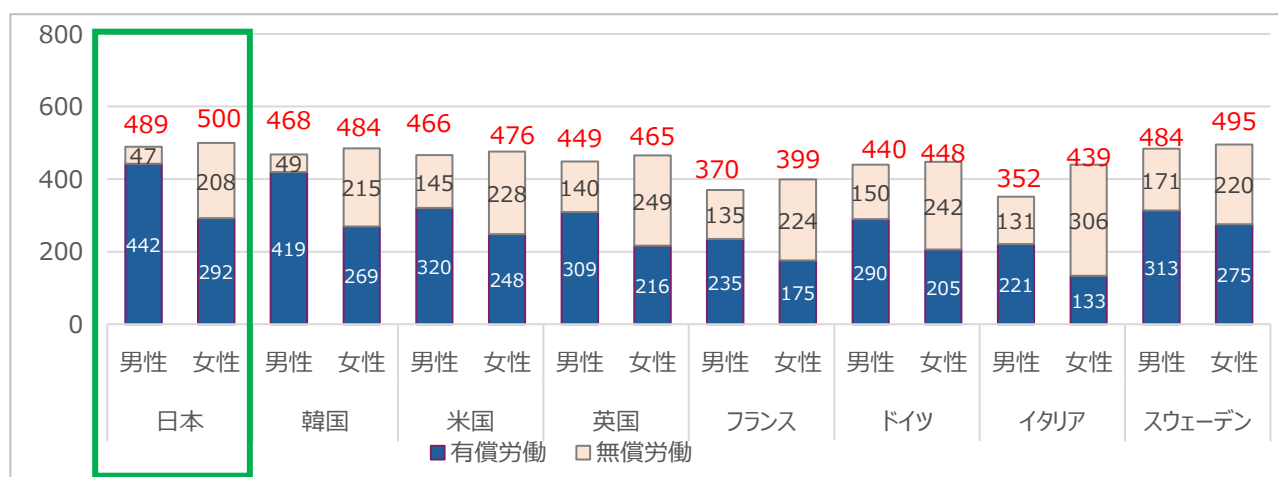
日本の女性社員にとって、職場での昇進と家庭の両立が難しいのは、よく指摘されているように、日本では家事育児などが夫婦のうち妻に偏っていることがある。

OECD の 2024 年の調査より、日本、韓国、米国、英国、フランス、ドイツ、イタリア、スウェーデン 8 か国について、就業などの「有償労働時間」と、家事育児や介護、買い物などを含む「無償労働時間」を性別に比較したものが図表 3 である。いずれの国でも、男性は女性よりも有償労働時間が長く、女性は男性よりも無償労働時間が長い。両方を合計した総労働時間を比べると、最も長いのは日本の女性（計 500 時間）だった。このことは、日本の女性は、有償労働であれ、無償労働であれ、労働する時間を現在以上に延ばすことが、難しいと示唆していると言える。一方、日本の男性の状況を見ると、欧米の男性に比べて、有償労働時間が圧倒的に長い、無償労働時間は圧倒的に短かった。総労働時間を比べると、日本の女性よりも短かった。

また、図表 3 の下の表に示したように、男女比（女性の労働時間に比べた男性の労働時間の長さ）をみると、有償労働の男女比が高いが高いのは、イタリア（1.7 倍）に続いて、韓国（1.6 倍）と日本（1.5 倍）だった。無償労働の男女比が低いのは、日本（1.2 倍）と韓国（1.2 倍）だった。

これらの比較から言えることは、国内では女性の有償労働時間は欧米と比べても長く、職場進出が進んだのに、男性の無償労働時間が短いままで、男性の“家庭進出”が進んでいないと言える。よく指摘されていることだが、夫婦の共働きが進んだのに、“共家事”や“共育児”が進んでいないということだ。男性が無償労働時間を増やさずに、女性だけが有償労働時間を増やすことは難しく、女性からの理解も得られないだろう。但しその背景には、男性の有償労働時間そのものが長いという問題があることも、この国際比較の結果から指摘できる。

図表 3 性別にみた 1 日のうちの無償労働と有償労働に費やす時間の国際比較（単位：分）



	日本	韓国	米国	英国	フランス	ドイツ	イタリア	スウェーデン
男性の有償労働（分）	442	419	320	309	235	290	221	313
男性の無償労働（分）	47	49	145	140	135	150	131	171
女性の有償労働（分）	292	269	248	216	175	205	133	275
女性の有償労働（分）	208	215	228	249	224	242	306	220
男性の総労働時間（分）	489	468	466	449	370	440	352	484
女性の総労働時間（分）	500	484	476	465	399	448	439	495
有償労働の男性/女性（倍）	1.5	1.6	1.3	1.4	1.3	1.4	1.7	1.1
無償労働の男性/女性（倍）	0.2	0.2	0.6	0.6	0.6	0.6	0.4	0.8

（備考 1）「有償労働」には「就業時間」や「通勤時間」など、「無償労働」には「家事」や「買い物」、「家族の世話」、「介護」などが含まれる。

（備考 2）グラフの赤字の数字は有償労働と無償労働を合計した総労働時間。

（資料）OECD Data (2024) "Time use" より作成。

3——女性活躍を進めるために必要な「男性育休」

女性活躍を進めるために、男女役割分担の見直しが必要だとはいえ、もちろ、それだけで十分ということではない。前述した共同研究の成果や先行研究を基に、筆者なりに、女性活躍を進めるために必要な要素を図に表したものが、図表 4 である。「組織の態勢」、「人事制度」、「働き方」の 3 要素については、ダイバーシティ経営に共通して必要なものとも言えるが、女性活躍に関しては、オレンジ色の「家庭の協力」が必要不可欠な要素として加わる。

それぞれ説明すると、第一に必要なのが、水色の「組織の態勢」である。企業のトップ自ら、自社の競争力と生産性向上に資する目的で、組織として女性活躍（またはダイバーシティ経営）を推進していくことを宣言し、社員に方向を示すことである。それが実際に、各部署で進んでいくように、上司が女性社員とコミュニケーションを取って、アンコンシャスバイアスに捉われずにキャリア形成を促し、そのために必要なサポート体制を取っていくことが必要となる。例えば、子の体調不良で急に休まざるを得なくなった時に、他の社員に最低限の業務を代行してもらえるように、普段から仕事の情報をシェアしておくこと、そのためにも、業務の属人化や要員の配置を見直すことなどが、これに当たるだろう。

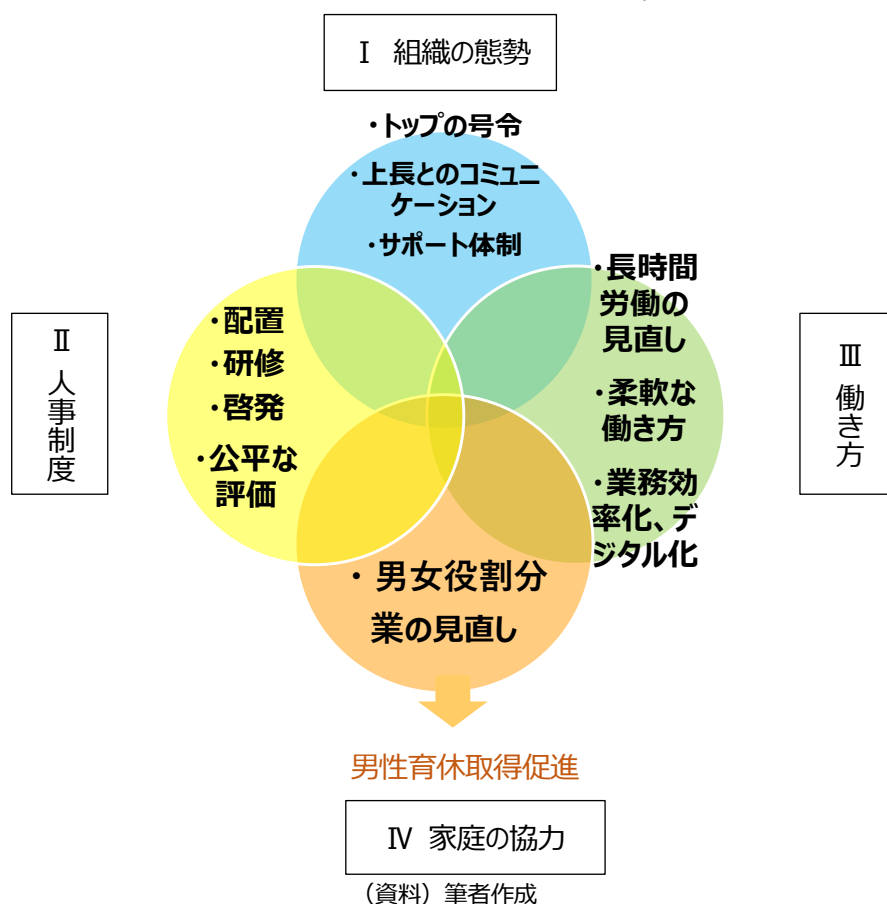
第二に、黄色の「人事制度」として、性別にかかわらずに、本人の能力と意欲本位で重要な職務に配置すること、ただし、中年以上の女性に関しては、キャリアが浅いケースが多いため、経験不足を補う研修などを行って補っていくこと、また管理職に対する心理的ハードルを下げる研修を行ったり、社内外のロールモデルとの交流機会を作ったりして、啓発していくことが考えられる。

第三に、グリーンの「働き方」としては、家庭と管理職の仕事を両立できるように、長時間労働を見直していくこと、在宅勤務や短時間勤務、時間単位の有給休暇などの柔軟な働き方ができるようにすること、そしてそれらが実践可能になるように、そもそも業務の在り方自体を効率化し、社内会議にオンライン出席できるようにしたり、社内決裁をオンラインで済ませられるようにしたりと、デジタル化やシステム化を進めることも必要だろう。

第四に、女性活躍に特定して必要となるのが、これまで述べてきた男女役割分業見直しを行う「家庭の協力」である。女性社員の家庭での家事育児負担を減らさなければ、職場で仕事の時間を増やすことが難しいからである。このカテゴリーを推進する主体は家庭だが、企業には全く手出しできないかという点、そうではない。その代表的な手段が、男性有給取得推進である。

とは言え、一つの企業が、自社の男性社員の育休取得率を上げて、女性社員の夫の行動にまで波及する訳ではないが、産業界全体で取り組むことによって、社会全体で、男女役割分業の見直しに関する気運を高めていくことができる。前述した共同研究では、アンケートと並行して大企業へのインタビューも行ったが、その中でも、今後の女性活躍の課題として、自社の男性育休取得推進を挙げた企業が複数あった。

図表 4 女性活躍推進に必要な要素



4——男性育休取得推進の課題

4-1 | 性・世代別にみた家事育児分担に関する意識

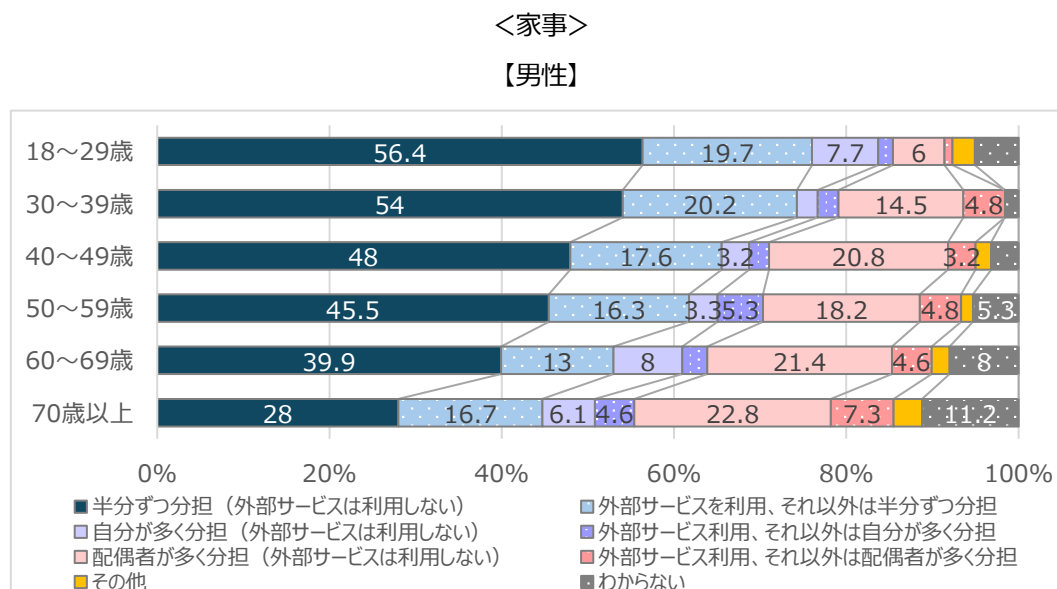
3 までに、女性活躍を進めるために、男女役割分業の見直しが必要であること、その方法として、企業が男性育休取得を推進していくことが重要であることを説明してきた。ここからは、国内の男性の育休取得の現状と課題について整理する。

これまで、男女役割分業意識が日本社会には根付いてきたと強調してきたが、実は若年層に限れば、意識は変わり始めている。図表5は、夫婦間で家事育児をどのように分担したいかについて、内閣府の「令和4年版男女共同参画白書」をもとに、性・世代別に調査結果をまとめたものである。その結果、男性は「家事」と「育児」のいずれに関しても、若いほど夫婦で「半分ずつ分担」「外部サービスを利用、それ以外は半分ずつ分担」という希望割合が増え、「外部サービスを利用、それ以外は配偶者が多く分担」（妻が多く負担すること）の割合が減っていた。

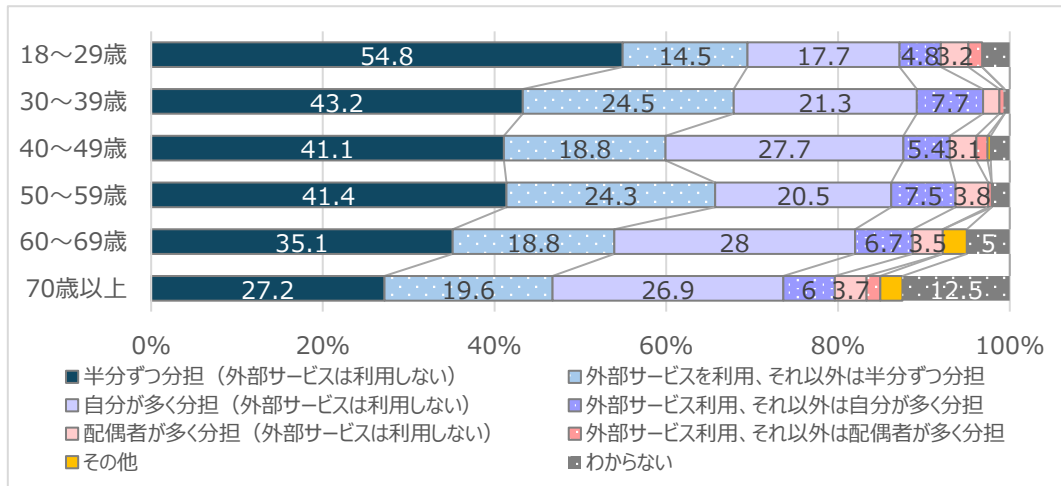
例えば育児について数字を確認すると、「半分ずつ分担」または「外部サービスを利用、それ以外は半分ずつ分担」を希望する「50～59歳男性」は60.3%だが、「18～29歳男性」では74.4%に上り、10ポイント以上上昇した。逆に、「育児は配偶者が多く分担」（妻が多く負担すること）を希望するのは、「50～59歳男性」では19.6%であるが、「18～29歳男性」では9.4%と、半分以下となった。

女性の意識も概ね、「家事」と「育児」のいずれに関しても、若いほど「半分ずつ分担」「外部サービスを利用、それ以外は半分ずつ分担」という希望割合が増える傾向が見られた。

図表5 性・世代別にみた夫婦間の家事育児分担に関する希望

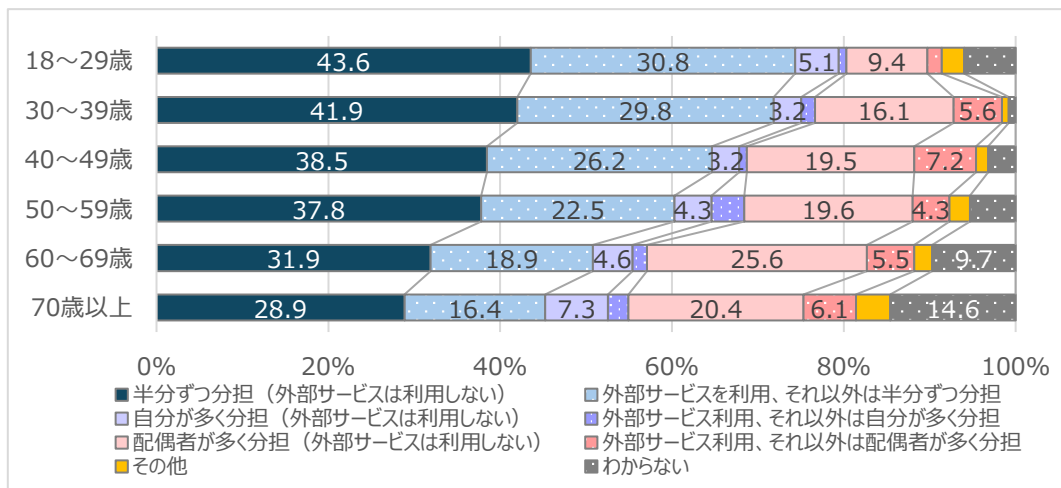


【女性】

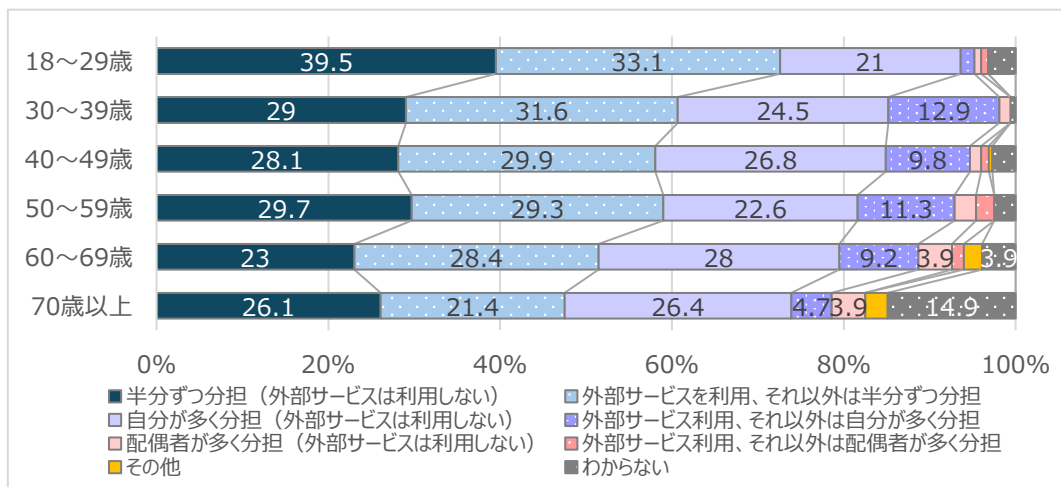


<育児>

【男性】



【女性】



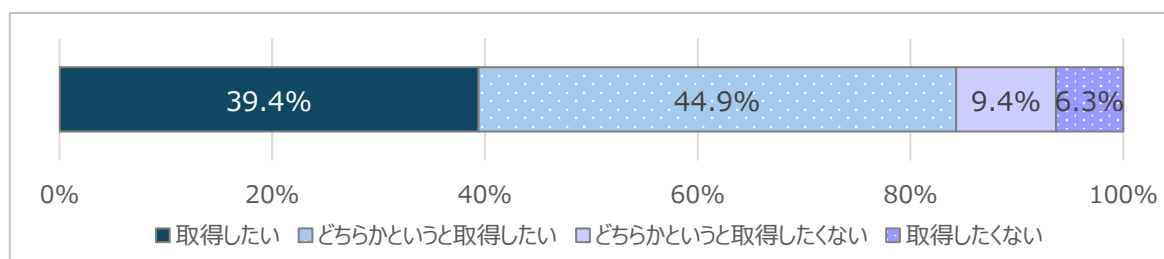
(備考) 3%未満の値は表記略。

(資料) 内閣府「令和4年版男女共同参画白書」より抜粋。

4-2 | 若年男性の育児休業取得への希望

4-1 でみた若年男性の育児に対する積極的な意識は、育児休業への希望にも表れている。2024 年 6 月に厚生労働省の委託事業「イクメンプロジェクト」が 18～25 歳の男女を対象に行った意識調査では、男性の育休取得に関する希望は「取得したい」が 39.4%、「どちらかという取得したい」が 44.9% で、合わせて 84.9% が取得を希望していた（図表 6）。希望する育休取得期間は、最多は「1～3 半年未満」の 25.3% だったが、半年以上を希望する回答も、合わせて約 3 割に上った（図表 7）⁽⁴⁾。

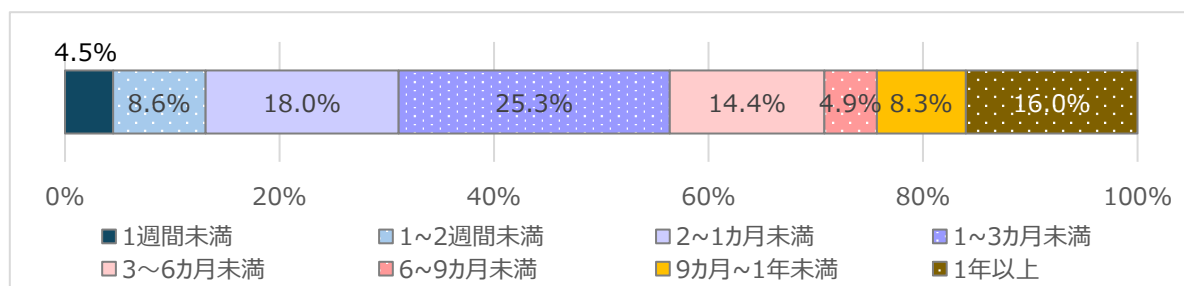
図表 6 若年男性の育休取得希望の有無



（備考）全国 18～25 歳の男子学生が対象（n=3,116）。

（資料）厚生労働省イクメンプロジェクト（2024）「若年層における育児休業取得に対する意識調査（速報値）」。

図表 7 若年男性が希望する育休取得期間



（備考）全国 18～25 歳の男子学生のうち、育休取得を希望すると回答した人が対象（n=2,621）。

（資料）厚生労働省イクメンプロジェクト（2024）「若年層における育児休業取得に対する意識調査（速報値）」より作成。

4-3 | 若年男性の育児休業取得の現状

若年男性の家事育児への意識が変化し、育休希望も強いのに対し、職場の状況はどうだろうか。厚生労働省の「令和 5 年度雇用均等基本調査」から最新の男性の育児休業取得率をみると、2023 年は 30.1% となり、10 年連続増加した（図表 8）。前年度に比べると 13.0 ポイントの大幅な増加である。

昨年度、急増した背景には、育児・介護休業法改正により、2022 年度から、出産や妊娠を報告したすべての従業員に、育休取得の意向確認や法制度の説明が企業に義務付けられたことや、2023 年度から、従業員 1,000 人以上の大企業を対象に、男性の育休取得状況の公表が義務付けられたことなどが挙げられる。

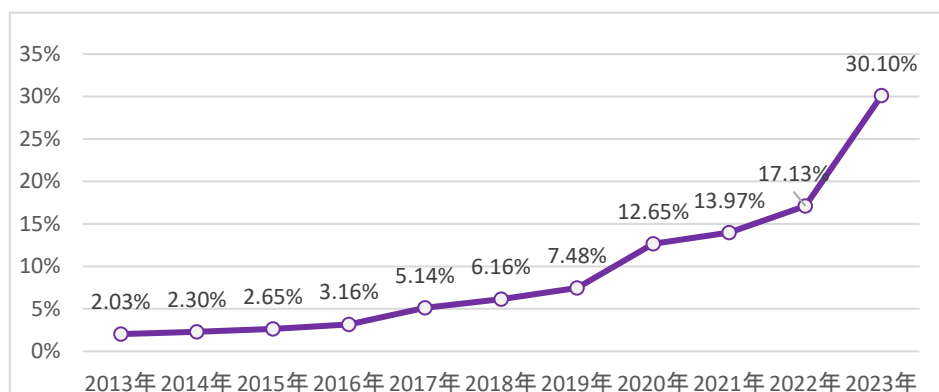
また、男性育休の取得期間を見ると、2023 年度は「3～6 か月未満」が 28% と最大の構成割合となっている（図表 9）。2018 年度には、「5 日未満」と「5 日～2 週間未満」で合わせて 7 割を超してい

⁽⁴⁾ 厚生労働省（2024）「若年層における育児休業等取得に対する意識調査（速報値）」。

たことを思えば、質的にも大きく前進したと言える。

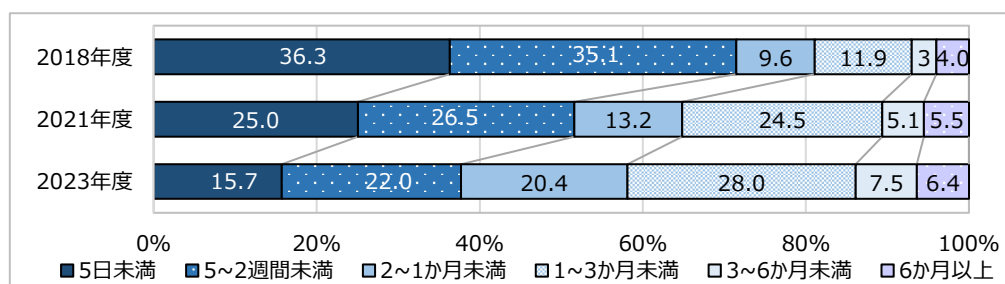
ただし、育休取得率を企業規模別にみると、従業員 30 人以上の企業は 32.2%だったのに対し、5～29 人の企業では 26.2%など、小規模な企業ほど割合が低かった。また 4-2 で紹介したように、取得を希望する男性は 8 割を超えていることや、希望取得期間は約 3 割が半年以上としている状況と照らすと、実際の取得状況は、十分ではないと言える。

図表 8 男性の育休取得率の推移



(資料) 厚生労働省 (2024) 「令和 5 年度雇用均等基本調査」より作成。

図表 9 男性の育休取得期間分布の推移



(資料) 厚生労働省 (2024) 「令和 5 年度雇用均等基本調査」より作成。

4-4 | 男性の育児休業取得の課題と今後の見通し

それではなぜ、若年男性は希望通りに育休を取得できていないのだろうか。日本能率協会総合研究所が 2023 年、小学 4 年生未満の子がいる男性の正社員・職員に対し、末子の誕生後、育休を取得しなかった理由を尋ねたもの（複数回答）が図表 10 である。

これを見ると、トップは「収入を減らしたくなかったから」という金銭面の理由だが、2 位以下を見ると、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」(22.5%)、「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」(22.0%)、「残業が多い等、業務が繁忙であったから」(21.9%)など、職場の意識や職務の属人化、働き方に関するものが 2 割を超えて多かった。「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」(9.6%) という、いわゆる「育休ペナルティ」を挙げた回答も約 1 割あった。

従って、今後の課題としては、企業トップが男性育休取得に向けて号令をかけて、社員の意識改革

を促すこと、休みを取っても業務が停滞しないように、仕事の属人化を止めて、予め組織や部署で仕事の情報をシェアしておくこと、休業期間の長さ等によっては臨時社員を雇うこと、育休を取得したことがその後のキャリア形成でマイナスとならないような評価制度を運用すること——などが必要だと言える。さらに、社内で育休取得経験がある男性社員の事例を共有すること、つまり男性の両立に関するロールモデルを示していけば、次第に、上司に「育休を取得したい」と言いやすい職場の雰囲気になっていくだろう。

4・1 でみたように、管理職に多い 50 代では男性の育児に対する意識が異なるため、特に上司側に注意が必要である。因みに、育休を取得した男性への金銭面のサポートについては、国全体の問題であり、政策による取組が期待される。

また、育休を取得した男性が、職場復帰した後も育児を続けられるように、働き方の見直しと業務効率化も必須となるだろう。2・2 でみたように、現状で日本人男性の無償労働時間が短い背景には、そもそも有償労働時間が世界的に見て長い、という問題があるからである。

ここまで見てくると、企業が男性育休取得推進に必要なこととは、仕事の情報の共有やサポート体制、人事、ロールモデル構築、働き方や業務効率化など、女性活躍が必要としている要素と共通しているのである。従って、男性育休を取得推進することは、直接的に、自社の女性社員の活躍推進にも役立つと言える。

逆に、現在の若年男性は育児休業取得や家庭との両立希望が強いのに、企業がこのようなことに取り組まなければ、若年男性の離職リスクが高まるだろう。

男性育休に関しては、近年、国の政策が急速に拡充されている。今年 1 月からは、中小企業を対象に、育休取得中の従業員の仕事を肩代わりした従業員に手当を支給した場合の助成金制度が新設された。2025 年度からは、育児・介護休業法や雇用保険法などの改正により、男性育休取得状況の公表義務が従業員 300 人超の企業に拡大される他、夫婦いずれも、子の出生から一定期間内に 14 日以上の子の育休を取得すると、給付金によって、最大 28 日間は実質、手取りが 100% 保障される。今後、さらに男性育休取得状況が量的にも質的にも水準が上昇していくか、推移に注目したい。

図表 10 男性（正社員・職員）が育休を取得しなかった理由（複数回答）

	理由	回答割合
1位	収入を減らしたくなかったから	39.9%
2位	職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから	22.5%
3位	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	22.0%
4位	会社で育児休業制度が整備されていなかったから	21.9%
5位	残業が多い等、業務が繁忙であったから	21.9%
6位	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	9.6%
7位	育児休業を取得しなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから	8.9%
8位	休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから	7.0%
9位	家族や保育所などの保育サービス等自分以外に育児の担い手がいたから	6.5%
10位	育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていたから	5.9%
11位	休業取得によって仕事なくなったり、契約終了（解雇）の心配があったから	5.6%
—	わからない	8.1%

（資料）日本能率協会総合研究所（2023）「仕事と育児の両立当に関する実態把握のための調査研究事業 労働者調査」（厚生労働省委託事業）より作成。

5—おわりに

企業が女性活躍施策を進めようとするときに、最も身近な壁は、実は社員の意識だと感じる人事担当者もいるのではないだろうか。男性からは「なぜ女性だけなのか」という不満の声、そして女性からは「家庭との両立だけで今でも忙しいのに、これ以上働けとない」という反発の声があることは、筆者も聞き及ぶところである。

しかし、女性活躍と同時に、男性社員の育休取得を推進し、中長期的には、社会の男女役割分業見直しや、ジェンダーギャップを進めていく、という方向性を示すことで、それらの反発を和らげられる可能性がある。また、女性が活躍しやすく、男性が育休を取りやすい職場にするためには、本稿で説明してきたように、人事マネジメントや働き方の見直し、業務効率化などを進めることが必要となるため、結果的には、誰もが働きやすい職場になる。長時間労働が当然だった時代に働き盛りを過ぎた 50~60 代の男性には、男性社員が育休を取るということ自体、ピンと来ない人もいるかもしれないが、男性育休を進めることで、シニアにとっても働きやすい職場になると言える。

要は、男性も女性も、ライフステージを超えても、年齢を重ねても、「働きやすさ」と「働きがい」を感じられる職場環境を、どうやって構築していくかということである。企業が「女性活躍」だけを追求しても、なかなか思うように進まないと事態が続いている中で、「男性育休」が突破口になることを期待したい。