

Chapter

1

男性育児休業を 推進する目的と理由

改正育児・介護休業法が令和3年6月3日に成立し、国も会社も男性の育児休業をこれまで以上に推進していくことが決まりましたが、なぜ会社が男性の育児休業を推進する必要があるのか疑問に思う人も多いのではないのでしょうか。

この章では会社ごとに最適な取組が行われるように、男性の育児休業を推進していくその社会的な背景や効果を解説します。



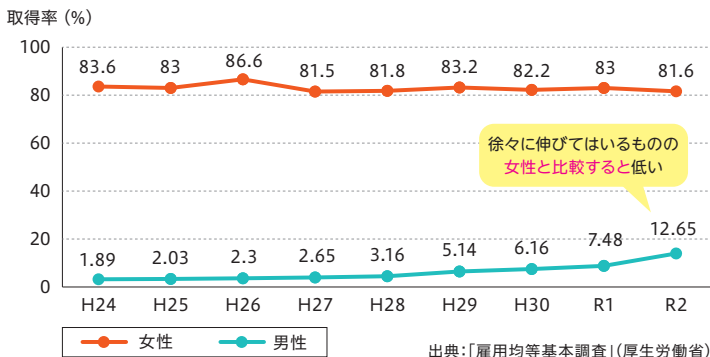
男性育児休業取得の現状

育児休業に対する男性従業員の意識と取得の現状を確認してみましょう

育児休業取得率では男女差が顕著

育児休業は法律で定められた休業です。就業規則に育児休業が規定されていなくても男女問わず要件に該当すれば育児休業は取得できることになっています。しかし実際は女性と男性の育児休業の取得率には大きな差があります(図1)。出産後も継続して働く女性が増えている中で、女性ばかりが育児休業を取得し、その後の子育ても女性が中心に行うことは、女性の仕事での能力発揮にブレーキをかけることにもなっています。

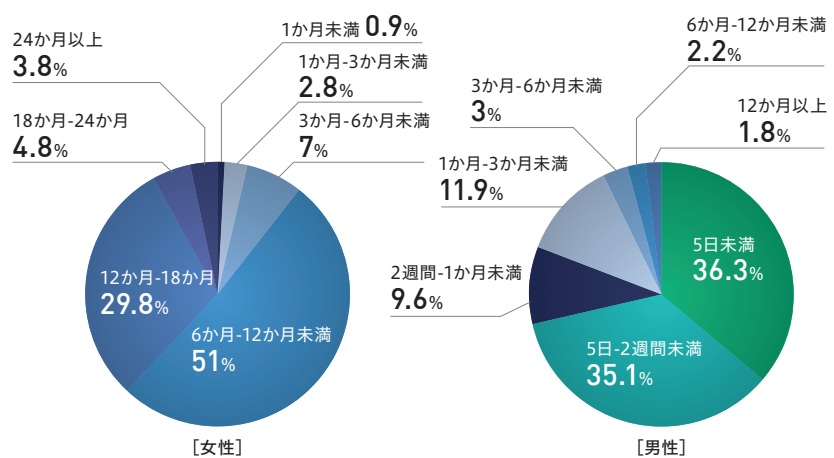
【図1】育児休業取得率の推移



男性の育児休業の8割は1か月未満

育児休業は子どもが1歳になるまで(延長の場合は最長で2歳まで)に取得できます。しかし女性の育児休業期間は6か月以上が約9割を占めているのに対し、男性で育児休業を取得した人の約8割が1か月未満という短い期間となっています(図2)。男性の育児休業の取得率が上がってきてはいるものの、期間でみても女性の方が圧倒的に長いということがわかります。

【図2】育児休業の取得期間



出典：平成30年度「雇用均等基本調査」(厚生労働省)

なぜ男性は育児休業を取らないのか

そもそも就業規則に育児休業が明記されていなかったり、「育児・介護休業法に依るものとする」の一文しか規定しない就業規則や、「育児休業規程に定める」と規定しているにも関わらず育児休業規程を整備していない会社が散見されます。こうした場合、社員は育児休業制度がないものとして利用できなかったり、利用しないことが考えられます。

また、育児休業中は雇用保険から給付金が支給されることや、月末時点で休業していればその月の社会保険料が免除されるということが広く認知されていないために、経済的な理由を挙げて休業しない男性もいます。

この他、男性が育児休業を取得することを上司や同僚が快く思わないために、育児休業を取りたいと思っても相談できずに諦めてしまっているケースも多く見受けられます。

■子どもが生まれた男性のうち、配偶者出産休暇など育児を目的とした休暇や、育児休業を取得しなかった理由ベスト3

- ・会社で育児休業制度が整備されていなかったから
- ・収入を減らしたくなかったから
- ・職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから

出典：平成30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報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

男性の育児休業推進の必要性

育児が女性に偏っていることによる弊害

夫婦共働きの家庭でも、性別役割分業により家事・育児は女性が主に担っていて、そのために女性が働き方に制約を設けたり、家事・育児を優先できる職場へ転職するということが起こっています。反対に、家事・育児を夫婦で協力しながら行っていれば、女性は働き方を変えなくても両立することが可能だったかもしれません。夫婦で働けば経済的にも安定し、一緒に子育てをすれば子どもの成長に伴う様々な感情を夫婦で共有することができるように、仕事と育児の両立は夫婦ともに必要な視点です。

産後8週間以内の育児は女性の負担が大きい

産後8週間は出産による母体のダメージからの回復のために少しでも体を休めたい時期ですが、日夜問わず頻繁に泣く新生児の世話と慣れない育児のために心身ともに疲弊する時期でもあります。そのため夫である男性が育児休業をとって新生児の育児をすることは、妻である女性にとっても大きな支えになります。

産後うつで自殺に至ることも

子育てへの不安、ホルモンの変化、睡眠不足、生活環境の変化から、10人に1人が産後うつになるとも言われています。また厚生労働省研究班の調査では、産後2週が産後うつピークになっており、この傾向は特に初めて出産した女性に見られることがわかっています。夫である男性が近くにいることがどんなに重要かを考えさせられます。

育児と介護などのケアを同時に行うダブルケア

ダブルケアとは、2つのケア（育児、介護、病気、障がい等）を同時期に担うことをいい、ダブルケアを行っている人の8割は30-40代です。男性と比較すると女性は離職したり業務量や労働時間を減らすなど働き方を変えている人が多く、男性はダブルケアを行っていてもほぼ毎日のように配偶者とともにケアを行っているのに対し、女性はほぼ一人で行っているということが調査からもわかっています。*

夫婦でダブルケアを行うことができれば、女性だけが働き方を変えることがなくなるのではないのでしょうか。

* 平成28年度「育児と介護のダブルケアの実態に関するアンケート」(厚生労働省)

会社が男性の育児休業を推進すべき理由

中長期的戦略で考える

男性の育児休業推進は、一部の従業員への優遇策ではありません。男性の育児休業に対し会社はデメリットに目を向けがちですが、中長期的に考えれば人事戦略上、経営戦略上取り組まざるを得ない重要事項であることがわかるはずです。

休める環境を作ること=業務体制の見直し

ある程度まとまった期間、男性が仕事を離れることは、入院などの理由がない限りあり得ないと考える人も多いでしょう。しかし企業のリスク管理上、誰でも突然病気になったり、事故に会う可能性があることを想定しておく必要があります。急に転職することも考えられます。特定の従業員にしかできない業務があること自体が、会社にとってのリスクとなります。人手不足だから仕方なく一人の人に多くの仕事を割り当てていたとしても、無駄な作業の削減や方法を変えるなどの効率化により、リスクヘッジした業務体制へと変えることが可能になります。男性の育児休業によってこれまで後手になっていた業務改善を一気にすすめる機会だと捉えるべきです。

多様な人財の活躍

従業員の性別、年齢、国籍、障がいの有無、価値観など様々な違いを認め合い、多様な人財が活躍できる会社は、時代に合わせて変化できる強い組織です。特に女性の能力を活かしていくために男性の育児休業を推進することは、性別役割分業意識を変えろという点で大きなインパクトがあります。

新入社員の8割が「育児休業を取得したい」と回答

ある調査*で**男性の新入社員の8割近くが「育児休業を取得したい」**と回答しているように、男女平等を基本とした教育を受けた世代にとって育児は男性にとっても自然なことです。それにもかかわらず、男性が育児休業を取得することに後ろ向きの会社のままでは、若い世代に選ばれない会社であることは明らかです。

令和5年4月からはまずは大企業が対象ですが、男性の育児休業等の取得率を公

男性育児休業を推進する目的と理由

育児と仕事の両立に関する制度と保障を理解する

男性が育休を取りやすい職場づくり

男性従業員上司/会社が「ワーク・ライフ・バランス」を推進すること

休業中の引継ぎ代替委員

企業事例

規定集・参考書式

各種文書集

表することが義務となりますので、今後ますます男性の育児休業推進に取り組む会社とそうでない会社の差が明確になっていくことが予想されます。

* 平成29年度「新入社員秋の意識調査」(公益財団法人日本生産性本部)

エンゲージメントを高める

終身雇用を前提にした教育、賃金・人事制度をこれからも維持できる会社は少なくなっています。一方で従業員側は個人の生活の充実、社会とのつながり、自己成長感が働くモチベーションとなっている人が増えています。そのため男性の育児休業に対して理解のある職場であれば、従業員は自分が大切にしていることを認めてくれる会社に対し貢献したいと強く願います。これは育児休業を取った男性だけでなく、私生活も大切にしたいと考えている多くの従業員に当てはまります。

男性が育児休業を相談しやすい=心理的安全性が確保された会社

「こうあるべき」が強い会社では、従業員は言われたとおりに動き、失敗や不都合な事実は隠し、不満があっても言わず、挑戦することを諦めてしまいます。男性が育児休業を取りたいという相談ができるということは、会社と従業員が信頼関係にあり、従業員の心理的安全性が確保されているということです。こういう組織では従業員はのびのびと働き、提案や改善がなされます。

■会社のメリット

採用力アップ

エンゲージメント

業務効率向上

多様な人財の活躍

心理的安全性