

男性の育児休業取得の推進について ～育児・介護休業法の改正を中心に～

地域開発調査部 研究員 吉田 聡子



昨年6月に改正された「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」）の段階的な施行が始まった。男性の育児休業取得率を2025年までに30%とする政府目標の達成に向け、各企業には育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が求められている。本稿では、育児休業制度について概観したうえで、北陸における制度の導入状況を中心に考察したい。

はじめに

男女ともに仕事と育児を両立できるよう改正された「育児・介護休業法」が、今年4月から段階的に施行されている。背景には、職場における育児休業への無理解に加えて、育児休業期間中の収入の減少や、取得明けの評価や昇進への影響に対する不安から、とりわけ男性において育児休業の取得が進まない状況が指摘されている。

現在、女性の社会進出が進んでいると言われているが、家事や育児といった家庭内における無償労働の多くを女性が担っているため、女性が望む働き方やキャリアを選びにくいという構図はなかなか解消されていない。また、そのことが女性に占める非正規労働者の多さ、女性の管理職比率の低さ、男女の賃金格差など、雇用におけるジェンダーギャップの一因にもなっている。

この7月に発表されたばかりの「ジェンダーギャップ指数2022」で、日本は調査対象146カ国のうち116位だった。「ジェンダーギャップ指数」とは、「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野で、男女が不平等な状態を0、完全に平等な状態を1としてスコア化し、国別にランキングしたものである。日本は、「教育」で1.000（1位）、「健康」で0.973（63位）と男女がほぼ平等だが、「政治」での0.061（139位）と「経済」での0.564（121位）という低迷が響き、主要先進国のなかでは最下位である。

そのような状況下で男性の育児休業取得に注目が集まるのは、男性がまとまった期間の育児休業を取得することが、家事や育児といった家庭内の無償労働を体

感し家庭内での役割分担を見直すきっかけになることや、長時間労働をはじめとする仕事優先の働き方からワークライフバランスを意識した働き方への転換点になり得るからであろう。本稿では育児休業制度を概観しながら、北陸地域における現状をひもといていきたい。

1 育児休業制度について

(1) 育児休業とは

育児休業とは、「育児・介護休業法」に、「日々雇用を除く労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するための休業」と定義されている。育児休業は労働者が事業主に申し出ることにより取得できるもので、労働者からの申し出があった場合、事業主は拒むことができない。性別、企業規模を問わず、労働者に認められた権利である。さらに賃金面でも、育児休業中は月給の67%（休業開始から6カ月間、6カ月経過以降は50%。ただし給付額に上限あり）が雇用保険から育児休業給付金として支払われるほか、雇用保険など社会保険料が免除されるため、手取りでは休業前の

図表1 育児休業前と育児休業中の収入のイメージ

育児休業前		育児休業中	
給与	230,000円	育児休業給付金	154,100円
所得税	5,000円	所得税	0円
社会保険料	30,000円	社会保険料	0円
雇用保険料	1,200円	雇用保険料	0円
住民税	15,000円	住民税	15,000円
手取り	178,800円	手取り	139,100円

●育児休業給付金は非課税のため、所得税はかかりません（翌年度の住民税算定額にも含まれません）。
●育児休業中の社会保険料は、**労使ともに免除されます**。給与所得が無ければ、雇用保険料も生じません。
●住民税の徴収猶予制度が利用できる自治体もあります（詳しくはお住まいの市区町村へお問い合わせください）。

出所：厚生労働省「育児休業給付金が引き上げられました」パンフレットより抜粋

約8割が支給されることとなっている（図表1）。

よく似た名称の「育児休暇」とも混同されがちだが、育児休暇は育児のためにとる休暇を広く指すもので、企業によっては独自制度として育児休暇を定める場合もある。そのため、法律で定められた育児休業とは全く別ものである。

（2）今回の法改正の背景

「令和3年度雇用均等基本調査」によると、育児休業の取得率は、女性の85.1%に対し、男性は13.97%と低い水準にとどまっており、依然男女の取得率には大きな開きがある。しかし、2020年度に厚生労働省が実施した「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 労働者調査」では、男性正社員が育児休業取得を希望しながらも取得しなかった割合は29.9%と3割近くにのぼっており、まずは男性の希望通りに育児休業を取得可能にすることが、男性の育児休業取得率を上昇させる方策だろう。

同調査で、育児休業を希望しながらも取得しなかった理由をみると、最も回答割合が高かったのは、「収入を減らしたくなかったから（41.4%）」、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%）」となっており、収入減への不安と合わせ、職場の雰囲気や無理解が取得を阻んでいることがわかる。

そのような状況を鑑み、今回の法改正では男性が育児休業を取得しやすい環境を企業が主体となって整えることと、育児休業制度を業務上の調整がしやすく柔軟で利用しやすいものとするに重点が置かれている。

（3）法改正の具体的な内容

改正育児・介護休業法の施行は、今年4月から来年の4月まで、3つの段階で進められる。以下、企業で対応すべき具体的な内容について、各段階をみていきたい。

<第1段階> 2022年4月施行済み

A. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認措置の義務化

育児休業を取得しやすい「雇用環境整備」として、企業には以下4項目のいずれかの対応が求められる。複数項目への対応が望ましいとされているが、実際には取り組みやすいものから対応が進んでいるようである（北陸地域での対応状況は後述）。

- ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

さらに、育児休業を取得しやすい職場づくりに合わせて求められるのが、「個別の周知・意向確認」である。本人または配偶者から、妊娠・出産の申し出があった場合には、事業主は育児休業制度や社内での申し出先、育児休業給付および期間中に負担すべき社会保険料の取り扱いなどについて、面談または書面による個別周知を行わなければならない。育児休業の取得意向の確認にあたっては、取得を控えるように威圧したり、取得した場合の不利益をほのめかしたり、取得前例がないことを強調したりすることにならないよう留意が必要である。

B. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

継続雇用期間が1年以上という要件がなくなり、子供が1歳6カ月になるまでの間に契約が満了することが明らかでない場合のみに緩和された。ただし、労使協定を結び「継続雇用期間が1年未満」の労働者を除外することもできる。

以上が第1段階として、すでに2022年4月から施行済みの部分である。成立時に話題になった「男性の育児休業義務化」とは、従業員個人の取得の如何ではなく、あくまで企業側に課せられた雇用環境や周知および意向確認に関するものである。育児休業取得については、男性労働者本人の意思と選択を尊重できる環境を整えるのが企業側の責務であろう。

続いて、今後の施行に関して簡単に触れていく。

<第2段階> 2022年10月から施行

C. 産後パパ育休（出生児育児休業）の創設

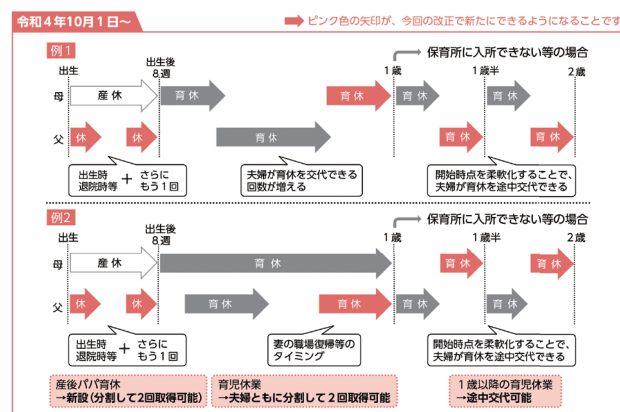
いわゆる「男性版産休」として話題となったもので、男性労働者が育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる休業制度である。原則休業の2週間前までに申し出が必要で、分割して2回取得できる。さらに、労使協定を締結することで、労働者が合意した範囲内で休業中に就業することも可能なため、重要かつ必要な業務に対応できるようになった点で、注目すべき制度だろう。

D. 育児休業の分割取得

通常の育児休業についても、性別を問わず2回まで分割して取得できるようになる。男性は「産後パパ育児」と合わせると、最大4回までの取得が可能となる。共働き世帯であれば、夫婦で育児休業を交代で取得したり、妻の職場復帰のタイミングに合わせて合わせたりと各家庭の事情に合わせて柔軟にとることができる。また、保育所に入所できない場合などの1歳以降の休業延長について、これまで1歳か1歳半の時点に限定されていた育休開始日を柔軟化し、1歳以降の再取得も可能となっている。

今年10月からの改正内容は、各家庭の事情に対応しやすい制度にアップグレードされている（図表2）。企業には、育児休業期間中の人員確保や業務効率化など、取得者が出たときに必要な対応も合わせて検討していく必要があるだろう。

図表2 改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



<第3段階> 2023年4月から施行

E. 育児休業取得状況の公表の義務化

今回の改正の最終段階として、従業員数1000人を超える企業は、育児休業等の取得の状況を自社サイトなどで年1回公表することが義務付けられる。公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」、または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」で、算定期間は公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度である。

以上、育児・介護休業法の改正を簡単にみたが、詳細については、厚生労働省「育児・介護休業法について」のサイトを参考にされたい。

【厚生労働省 育児・介護休業法について】
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



2021年にユニセフが発表した報告書「先進国の子育て支援の現状」によると、日本は男性の育児休業制度の枠組み自体はトップレベルにあるとしながらも、男性の育児休業取得率がなかなか改善しないことが指摘されている。世界トップレベルにある男性の育児休業制度を生かすためにも、まずは取得希望者が希望通りに育児休業を取れるような環境を企業が主体となって整える段階にきているだろう。

2 北陸における育児休業の導入状況

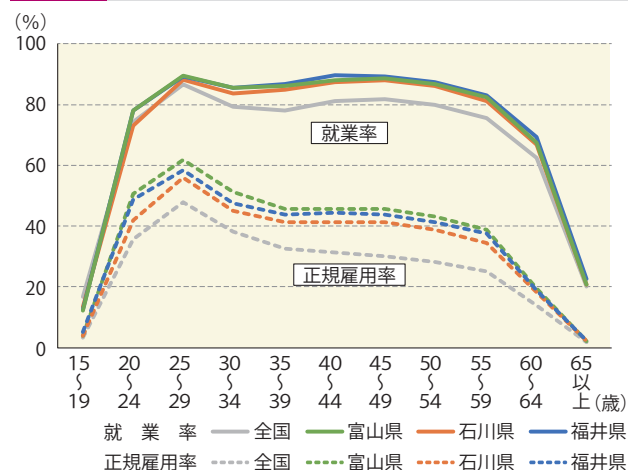
続いて、前段でみてきた育児休業の取得実態やその背景を北陸3県のデータからみていきたい。

(1) 浅いM字カーブと女性の高い育休取得率

まずは女性の就業状況について見てみよう。15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合を示す「女性の労働力率」は、結婚・出産期にあたる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆるM字カーブを描くことが知られている。

「令和2年国勢調査」からは、北陸3県においてはM字の谷の部分がありみられず、ほぼ台形に近い形となっている（図表3）。また、近年はM字の谷の部分の浅くなってきたものの、出産後に女性の正規雇用比率が低下するL字カーブが新たに問題視されており、内閣府が2021年6月に公表した「選択する未来2.0報告書」では、女性の能力を引き出せていないと指摘している。北陸3県においては、正規雇用率も全国を上回る水準となっており、女性にとって比較的安定的

図表3 年齢階級別女性の労働力率と正規雇用率



な就業状況が実現できる地域といえるだろう。

そのような安定した就業状況にあって、女性の育児休業取得率の過去10年の推移をみると、北陸3県は2015年以降、全国の8割台をさらに上回る9割台で推移している。とりわけ富山県では、2017年以降は98%を超える非常に高い水準である（図表4）。

（2）男性の低い育休取得率と短い取得期間

その一方、男性の育児休業取得率の過去10年の推移をみると、年々上昇傾向にはあるものの、2021年度の男性の育休取得率は13.97%と女性の85.1%に比べ極めて低い水準にとどまっている。さらに北陸では、3県ともおおむね全国を下回る水準である。そのなかで、北陸では高い傾向の福井県が2020年度から2021年度に3.7ポイント上昇し、取得率が加速している点は、男性の育児休業取得への意識変化を指摘できるだろう（図表5）。

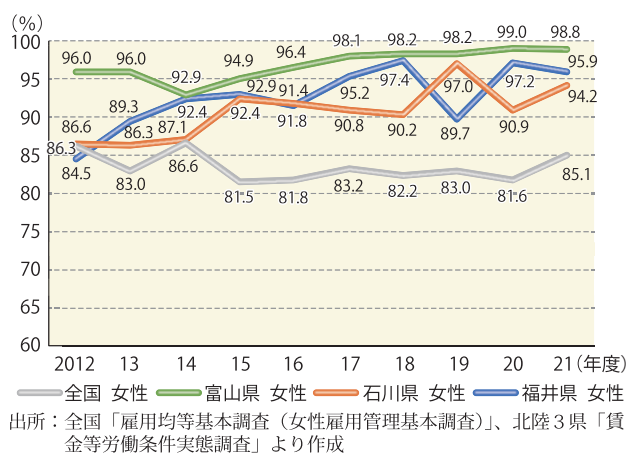
続いて、育児休業の取得期間を「令和3年度雇用均等基本調査」からみると、女性では「12カ月～18カ月未満」が34.0%と最も高く、次いで「10カ月～12

カ月未満」が30.0%で、合わせると約6割を占める一方、男性では「5日～2週間未満」が26.5%と最も高く、次いで「5日未満」が25.0%で、2週間未満が約半数を占める（図表6）。しかし、2018年度と比較すると、男性の取得期間が「5日未満」は11.3ポイント、「5日～2週間未満」は8.6ポイントそれぞれ減少、「1カ月～3カ月未満」は12.6ポイント増加しており、男性の育児休業取得期間は長期化する傾向となっている。

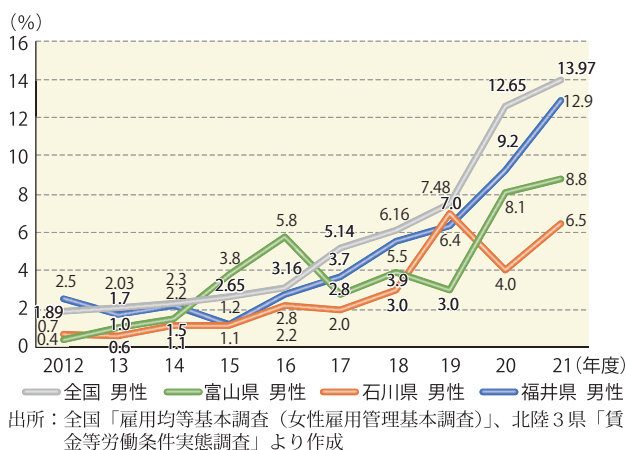
北陸3県の状況について、5月に実施した当所調査によると、育児休業を取得する（または予定のある）男性社員のいる企業における取得期間は、「1～3カ月以内」が29.6%と最も高く、次いで「1週間以内」が26.8%となっている（図表7）。選択肢項目が異なるため、全国数値と一概に比較はできないが、2週間以内の取得が半数程度で、1カ月～3カ月の取得割合がやや高くなっているのは同様の傾向である。

一方で、「1日のみ」との回答も7.0%あり、育児休業取得の実績はあるものの、制度本来の目的には合わない実態も垣間見える。また、1週間以内などごく短期間

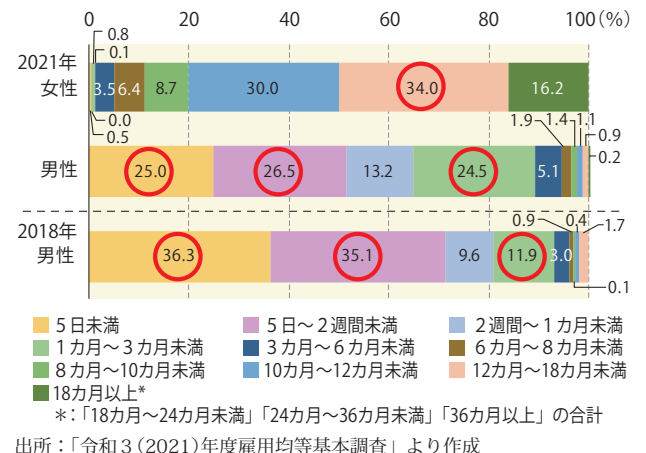
図表4 女性の育児休業取得状況（過去10年）



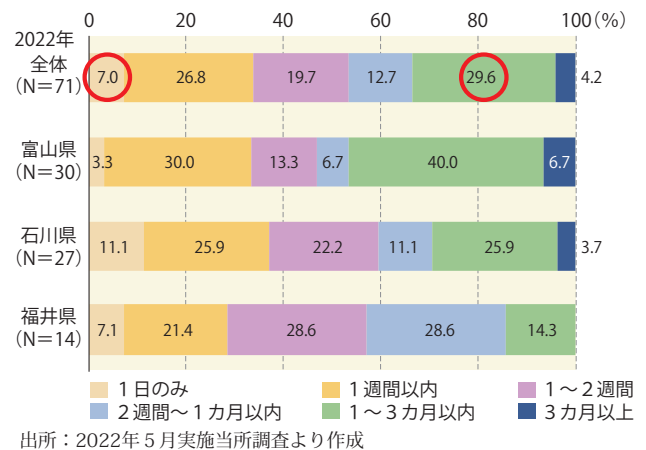
図表5 男性の育児休業取得状況（過去10年）



図表6 育児休業取得期間の状況



図表7 北陸3県の男性の育児休業取得期間の状況



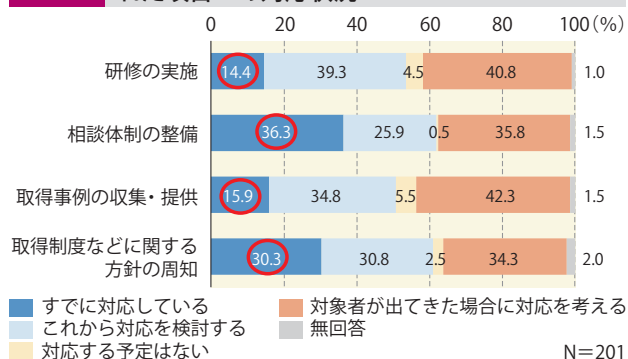
の取得の場合は、手続きの煩雑さや、従業員側の賃金の目減りを避けて、育児休業を使わず、未消化の有給休暇や各社で独自に定めた育児休暇などで代替取得している可能性もあり、この場合は厚生労働省が発表する育児休暇取得率の数値には反映されない。実態として配偶者の出産や育児に関わる休暇は取得されたとも考えられるが、ごく短期間の取得では男女ともに育児に関わるという視点では、目的に合わないものである。

また、回答数が少数のため参考値にはなるが、富山県では「1～3カ月以内」の取得が40.0%、「3カ月以上」の取得が6.7%と半数近くが1カ月超の取得となっており全国平均より取得期間が長い一方、福井県では「1～3カ月以内」が14.3%、「3カ月以上」の取得がゼロと、1カ月超の長期期間の取得が少なくなっている点は興味深い結果である。

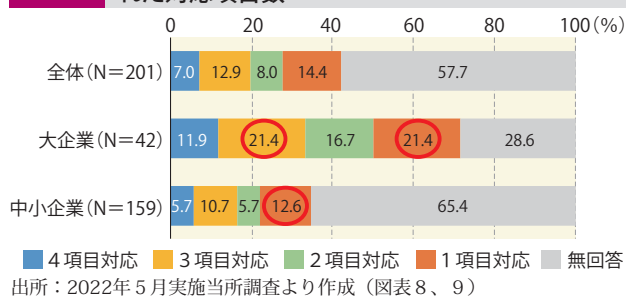
(3) 育児休業を取得しやすい職場環境作りは道半ば

法改正で義務化された雇用環境整備の4項目に関して当所が5月に実施した調査では、「すでに対応している」項目は、「研修の実施」の14.4%から、「相談体制の整備」の36.3%まで取り組みにムラがある。一方で「対象者が出てきた場合に対応を考える」と回答した割合がすべての項目で3割を超えていることから、引き続き、育児休業を取得しやすい環境づくりはまだ途上にあると指摘できる（図表8）。

図表8 改正育児・介護休業法により実施が義務付けられた項目への対応状況



図表9 改正育児・介護休業法により実施が義務付けられた対応項目数



また、義務化項目については複数の措置を講じることが望ましいとされながらも、「すでに対応している」項目が1つのみにとどまる企業の割合が最も高くなっている。企業規模別にみると、中小企業では「1項目」が12.6%と最も高く、大企業では「1項目」と「3項目」がともに21.4%で最も高くなっており、大企業での対応が進んでいる（図表9）。

(4) 性別による役割分担意識は意外に薄い

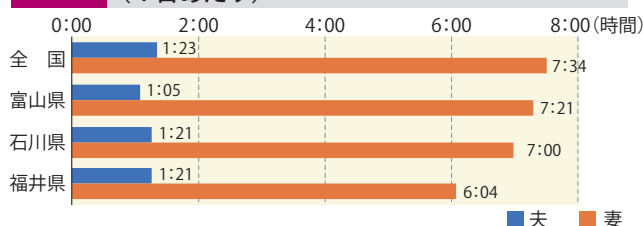
世界的にみて、日本は男性が家事や育児などの無償労働に費やす時間が女性に比べて非常に少ないと言われている。男性の育児休業取得がなかなか進まない現状について、「平成28年社会生活基本調査」における「夫婦と子供の世帯に限定した男女別の家事や育児に費やす時間」からみていきたい。

全国と比較すると、北陸3県は男女とも、家事、育児に費やす時間はやや短くなっている。「令和元年国民生活基礎調査」をみると、北陸は「児童のいる世帯における共働き世帯（父母ともに就業）」が多い地域（全国：60.3%、富山県：73.9%、福井県：71.9%、石川県：69.6%）であることや、三世帯同居率が高いこと（全国：5.1%、富山県：13.6%、福井県：13.4%、石川県：7.3%）などが理由として考えられる。

性別による家事時間を比較すると、女性は男性の5.5倍の時間を家事に費やしている。富山県では6.8倍、石川県では5.2倍、福井県では4.5倍と同じ北陸でも男女において家事時間の負担差はあるものの、その負担は女性に偏重している（図表10）。

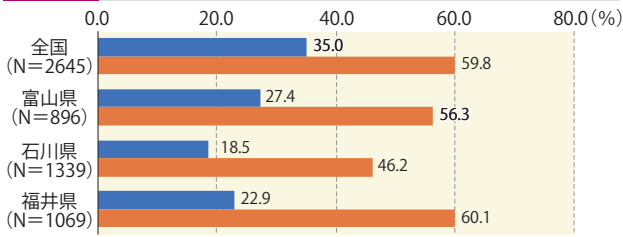
その根底には「男は仕事、女は家庭」という考え方があるとみて、国および県がそれぞれ実施した男女共同参画社会についての調査結果を比較した。調査年度などが異なるため、厳密な比較ではないが、実際には「賛成（男は仕事、女は家庭）」は、全国と比べて、北陸3県は低い傾向であった。「反対」から「賛成」を引いた数値に着目すると、全国が24.8に対して、福井県が37.2、富山県が28.9、石川県が27.7となっ

図表10 6歳未満児のいる夫婦の家事関連時間（1日あたり）



出所：「平成28(2016)年社会生活基本調査」より作成
「夫婦と子供の世帯」に限定した妻の「家事」、「介護・看護」、「育児」、買い物」の合計時間

図表11 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



■ 賛成(賛成+どちらかといえば賛成) ■ 反対(反対+どちらかといえば反対)
* 石川県については、回答選択肢が異なるため、賛成(賛成+やや賛成)、反対(賛成しない+あまり賛成しない)とした。

出所：全国「男女共同参画社会に関する世論調査(2019年9月調査)」、富山県「令和3(2021)年度富山県男女共同参画社会に関する意識調査」、石川県「男女共同参画に関する県民意識調査(2020年度)」、福井県「男女共同参画に関する県民意識調査(2020年11月～12月)」より作成

おり、とりわけ福井県では性別による役割分担意識が低い傾向にあり、家事に費やす時間の割合や男性の育児休業取得意識に影響を与えているとも考えられる。

(5) 女性管理職比率の低さは男性の家庭進出不足から?

北陸において女性の就業率や正規雇用率が高い一方で指摘されるのは女性管理職の少なさである。「令和2年国勢調査」を見ると、北陸3県とも女性の管理職比率は全国を下回っていることがわかる(図表12)。

図表12 女性の管理職比率

	全国	富山県	石川県	福井県
管理的職業従事者(人)	168,081	1,281	1,464	1,088
雇用者数に占める割合(%)	15.2	12.7	13.9	13.0

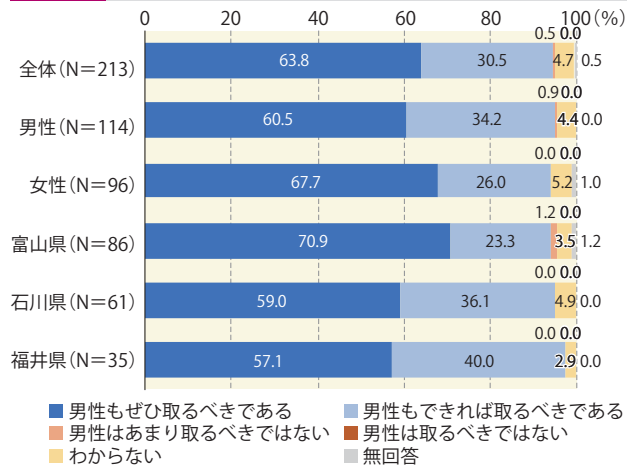
出所：令和2(2020)年国勢調査より作成

北陸3県の男女共同参画に関する報告書によると、女性が管理職になることや、働き続ける上での障害となっているものについて、女性の約7割が家事・育児・介護などの家庭内での負担や協力の不十分さをあげている。共働き世帯が多いことで「男は仕事、女は家庭」という意識は比較的薄いものの、実際には家事に費やす時間負担が女性に偏っているため、仕事も家庭も両立するためには、女性は家庭に影響のない範囲で仕事に従事しているとも考えられる。女性の社会進出を進めるなかで、男性の家庭進出も合わせて進めることが必要になるだろう。

(6) 新入社員では男性の育児休業取得は当たり前

最後に、これからの働き手である新入社員の意識をみてみたい。北陸3県の企業へ入社した新入社員に向けて実施した「2022年度 新入社員意識調査」では、育児休業を「男性もぜひ取るべきである」との回答が63.8%、「男性もできれば取るべきである」が30.5%と、「男性も取るべきである」と回答する割合が9割を超えている(図表13)。性別でみると、「男性もぜ

図表13 新入社員における男性の育児休業取得希望



出所：当所「2022年度 新入社員意識調査」より作成

ひ取るべきである」と回答した割合は女性のほうがやや高くなっている。県別でみると、富山県では7割を超えて「男性もぜひ取るべきである」と回答している。

ワークライフバランスへの意識が高い新入社員には、長時間労働を前提とした働き方は受け入れられなくなっており、女性の働きやすさや男女共同参画社会を目指すうえでも、男性の育児休業取得は当然のこととして捉えているのであろう。すでに若い世代の意識変化は進んでおり、選ばれる職場になるためにも企業側には性別を問わず育児休業を取得しやすく、かつ職場復帰しやすい環境づくりが求められている。

さいごに

このほど東京都では、公募により「育休」の愛称を「育業」に決定した。「育休」を「仕事を休む期間」ではなく、「社会の宝である子供を育む期間」と考える社会のマインドチェンジを進め、男女を問わず望む人誰もが「育業」できる社会を目指すためとしている。愛称変更自体には賛否両論あるが、希望通りの育児休業を取得するには社会の意識変革が必要なことを示唆しているだろう。

少子高齢化が進むなか、生産年齢人口の減少に伴う労働力の減少は喫緊の課題である。企業には、性別や年齢、人種を問わず、多様な個を生かせる職場づくりが求められる。まずは、取得率を始め性別で著しく扱いの差がある育児休業を改善し、出産や育児が不利に働かない環境をつくるのが、日本のジェンダーギャップを縮める第一歩である。今回の法改正をきっかけに各企業の積極的な男性の育児休業取得促進の取り組みを期待したい。