

2017年9月1日 全7頁

今なぜ男性の暮らし方の変革が必要なのか

男性の育児休業取得率の上昇に向けて

政策調査部
主任研究員 神尾 篤史

[要約]

- 長時間労働の是正を有意義な取組みとするためには、家事・育児等は女性任せという、今までおよそ一般的と考えられてきた男性の暮らし方とその意識を変える必要がある。それが変わらなければ、女性の負担は重いままで、長時間労働の是正で期待される女性の活躍推進は期待できない。また、企業のダイバーシティ推進による競争力強化に伴い生み出される成果（付加価値）の拡大も望めない。
- 本稿の分析によれば、男性の育児休業取得の機会が多いのは労働者規模の大きい企業であり、中規模・小規模企業は相対的に機会が少ない。
- 男性の育児休業取得率が平均以上の企業群の普遍的な特徴は、「女性の育児休業取得率」「年次有給休暇の取得率」の高さである。このことを踏まえれば、まずは有給休暇の取得促進、休暇取得によって仕事が滞らない体制作り、そして取得しやすい雰囲気作りが重要だと考えられる。

はじめに

安倍政権が進める「働き方改革」では同一労働同一賃金と並んで、長時間労働の是正が主要な論点として挙げられ、今後の法改正を含めてその実現に向け動いている。長時間労働の是正は労働者の健康確保にとどまらず、今まで長時間労働ゆえ働くことが難しかった仕事にも女性などの参加の可能性が広がり、様々な人に多様な働き方を提供することが可能になる。

この取組みと並行すべきことが、長時間労働によって家事・育児等は女性任せという、今までおおよそ一般的と考えられてきた男性の暮らし方とその意識を変えていくことである。制度的に長時間労働を是正するだけで男性の暮らし方とその意識が変わらなければ、女性の負担は重いままであり、女性の活躍推進は期待できない。そうなれば、法改正による長時間労働の是正は形式面を整えたにすぎず、企業のダイバーシティ推進による競争力強化に伴い生み出される成果（付加価値）の拡大は望めない。長時間労働の是正を、付加価値が増えるように中身を伴い持続可能な取組みとするためには、男性の暮らし方とその意識を変えるという実質面を整えていく必要がある。

本稿では、最初に男性の働き方とその意識を変えるべき背景と意義を述べる。そして、男性の家事・育児等への参加の一環としての男性の育児休業取得に焦点を置き、取得率が高い企業の特徴を考察する。最後に、低位にある男性の取得率を上げるための取組みについて考える。

男性の働き方と意識を変えるべき背景と意義

あまり知られていないが、政府は男女共同参画社会の形成¹を促進するために「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）²で複数の成果目標³を掲げている。図表1は基本計画に掲げられた12分野中、筆頭の第1分野とされている「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」に関する成果目標である。現状の数値から明らかなように、いずれも期限である2020年（平成32年）までに達成しようという目標は野心的である。

¹ 男女共同参画社会の形成とは、男女共同参画社会基本法第2条において「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう」とされている。

² 男女共同参画基本計画は、男女共同参画社会基本法第13条において策定が規定されているものである。第13条では「政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない」とされている。なお、「第4次男女共同参画基本計画」では、「あらゆる分野における女性の活躍」「安全・安心な暮らしの実現」「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」「推進体制の整備・強化」という4つの政策領域が設定されている。

³ 「第4次男女共同参画基本計画」では、基本的方向と具体的な取組みを12分野に分け、それぞれに複数の成果目標を設定している。

図表 1 「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」に関する成果目標

項目	現状	成果目標(期限)
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	男性:12.9% 女性:2.8% (平成26年)	5.0% (平成32年)
男性の育児休業取得率		
国家公務員	3.1% (平成26年度)	13% (平成32年)
地方公務員	1.5% (平成25年度)	13% (平成32年)
民間企業	2.3% (平成26年度)	13% (平成32年)
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率(注1)	—	80% (平成32年)
6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間(注2)	1日当たり67分 (平成23年)	1日当たり2時間30分 (平成32年)

(注1) 配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上のお休み(年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等)を取得した男性の割合。

(注2) 6歳未満の子供を持つ夫婦と子供の世帯の夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。

(注3) 網掛けは本稿で議論の対象としている民間企業の男性の育児休業取得率。

(出所) 内閣府「第4次男女共同参画基本計画」(平成27年12月25日閣議決定)より大和総研作成

これらの目標が設定された背景には、女性の活躍を阻害している要因として、長時間労働などの男性中心の働き方を前提とする労働慣行やそれを支える人々の認識が根強く残っていることがある。そのような労働慣行や認識が当たり前とされている状況では、どれだけ制度を整備したとしても家事・育児などの負担が女性にどうしても偏り、女性が希望通りに活躍できない。男性の長時間労働が是正され、男性が仕事と家事・育児等を両立できるようになれば、女性の活躍が増え、企業としてもダイバーシティの向上で競争力の強化につながり、業績への好影響が期待できる。

以下では男性の仕事と家事・育児等の両立に向けて、上述した成果目標にも挙げられている男性の育児休業取得率の上昇に絞って考えてみたい。

男性の育児休業取得率の高い会社とは

上述した成果目標で使用されている男性の育児休業取得率は「雇用均等基本調査」(厚生労働省)のデータである。これに基づくと直近の2016年度の民間企業の取得率は3.2%であり⁴、図表1に示した2014年度の2.3%よりも上昇している。しかし、「雇用均等基本調査」からは、全ての企業で取得率が押しなべて低いのかどうか、取得率の高い企業と低い企業に偏りがどの程

⁴ 平成26年10月1日～平成27年9月30日に配偶者が出産した者のうち、調査時点(平成28年10月1日)までに育児休業を開始した者(開始の予定の申出をしている者を含む)の割合である。企業規模別と産業別のデータも取得可能である。企業規模別では、「5～29人」が2.8%、「30～99人」が3.2%、「100～499人」が4.0%、「500人以上」が3.0%。産業別では「金融業、保険業」が12.3%と最も高く、次いで「情報通信業」が6.0%である。

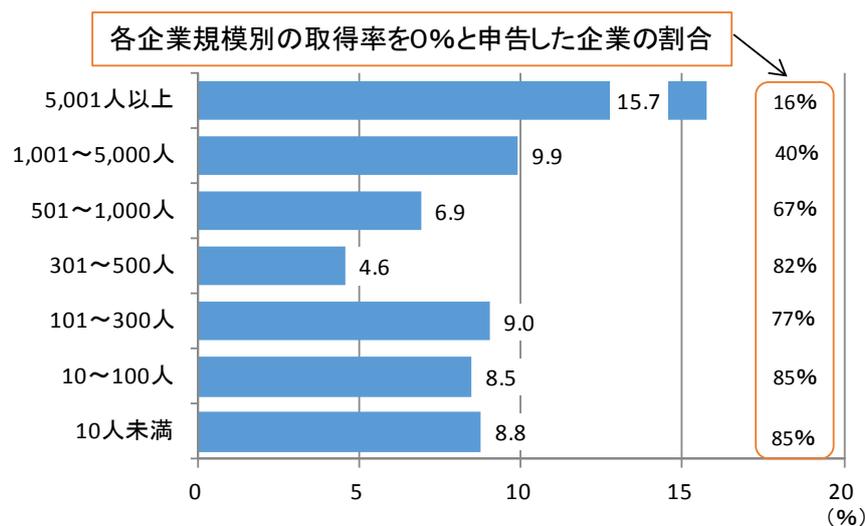
度あるか、などの情報を取得することは難しい。

そこで、ここではより詳細な企業のデータが得られる「女性の活躍推進企業データベース」(厚生労働省)⁵を活用して、男性の育児休業取得率を算出する。同データベースには、2015年に施行された女性活躍推進法により、自社の女性の活躍に関する状況の公表を求められた労働者301人以上の多くの企業の情報が整理されている。なお、労働者300人以下であっても自主的に情報を掲載している企業もある。

同データベースに情報を登録している企業(独立行政法人などを含む)の数は、7,814社(2017年7月20日現在)である。このうち男性の育児休業取得率⁶を掲載している企業は2,393社で、これらの会社の男性の育児休業取得率の平均値は8.2%であった。ただし、取得率を0%と申告した企業が1,573社と掲載企業の約3分の2を占めており、取得率の高い企業とそれ以外の企業の差が大きい状況が容易に想像される。

図表2は労働者規模別の男性育児休業取得率を示したものである。労働者が「5,001人以上」が15.7%、「1,001～5,000人」が9.9%と大規模企業では取得率が高い一方で、「301～500人」は4.6%、「501～1,000人」は6.9%と中規模企業で低い。もっとも、さらに規模が小さい「101～300人」は9.0%、「10人未満」は8.8%であり、企業規模の大きさと取得率の高さが必ずしも線形の関係にあるわけではない。また、取得率を0%と申告した企業の割合を見ると、「5,001人以上」は目立って低く、「1,001～5,000人」も4割にとどまっているのに対し、1,000人以下の中規模から小規模の企業では6～8割に達している(詳細に見ると、取得率0%の企業割合は「301～500人」よりも「101～300人」の方が低い)。

図表2 労働者規模別の企業の男性育児休業取得率



(出所) 女性の活躍・両立支援総合サイト(厚生労働省)より大和総研作成

⁵ <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

⁶ 男性の育児休業取得率は「育児休業をした男性労働者数」÷「配偶者が出産した男性労働者数」×100で求められる。

これらのことから大規模企業では男性が育児休業を取得する機会がある企業が多い一方で、取得率が低く、取得率を0%と申告した企業が多い中規模企業ではその機会が非常に少ない現実があると考えられる。また、300人以下の小規模企業は、取得率を0%と申告した企業の割合が高く、男性が育児休業を取得する機会は中規模企業同様に少ないものの、平均すれば「1,001～5,000人」に近い取得率となっており、中にはその機会が多い企業がある程度存在していることが窺われる。

男性の育児休業取得率の高い会社の特徴を探るためにデータを集計したのが図表3-①と図表3-②である。これは、「女性の活躍推進企業データベース」で公表されている項目について、男性の育児休業取得率が平均以上(8.2%以上)と平均未満の企業を規模別で比べたものである。

結果を見ると、第一に図表3-①に示したように、規模が501人以上において男性の育児休業取得率が平均以上である企業群では、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」や「労働者に占める女性労働者の割合」が高く、女性の「平均勤続年数」が長い⁷。このことは男性が育児休業を取得しやすい企業では女性の活躍が進みやすく、また、女性の活躍が進んでいる企業では男性が育児に参加する風土が育っているとといった双方向での好循環を示唆するのではないかと。

図表3-① 男性の育児休業取得率の高い会社の特徴（取得率が平均以上と平均未満の企業の比較）

	採用した労働者に占める女性労働者の割合(%)		採用における競争倍率(倍)				労働者に占める女性労働者の割合(%)		平均勤続年数(年)			
			男性		女性				男性		女性	
	平均未満	平均以上	平均未満	平均以上	平均未満	平均以上	平均未満	平均以上	平均未満	平均以上	平均未満	平均以上
10人未満	46.8	41.0	3.3	2.2	3.4	3.5	45.0	42.9	5.3	5.3	4.3	3.0
10～100人	38.6	49.0	5.6	7.3	3.4	6.1	39.6	41.8	8.7	8.9	7.1	7.6
101～300人	41.7	36.6	10.9	57.0	10.9	30.2	35.9	33.9	11.5	12.0	9.2	10.4
301～500人	41.9	40.8	13.1	34.1	10.9	19.6	35.2	31.6	13.1	11.4	10.9	9.8
501～1,000人	37.3	40.0	21.9	20.3	18.8	19.7	31.0	34.0	13.7	14.1	11.2	11.5
1,001～5,000人	35.2	40.1	20.4	30.2	23.0	32.6	26.6	29.9	15.0	16.0	12.1	13.1
5,001人以上	34.2	37.9	20.0	26.7	19.7	23.9	23.6	30.0	17.1	17.9	13.6	14.8

(注) 網掛けをしているのは平均未満と平均以上の数値を比較して、女性活躍推進の観点や働く環境として好ましいケースである。「採用した労働者に占める女性労働者の割合」「労働者に占める女性労働者の割合」「平均勤続年数」は数値の高い方に、「採用における競争倍率」は数値の低い方に網掛けをしている。

(出所) 女性の活躍・両立支援総合サイト(厚生労働省)より大和総研作成

また、第二に図表3-②に示したように、男性の育児休業取得率が平均以上の企業群は「女性の育児休業取得率」「年次有給休暇の取得率」が全ての規模別で高く、また「一月当たりの労働者の平均残業時間」は「101～300人」を除いて少ないという特徴がある。このことは、育児休業や有給休暇の取得が職場において一般的なことであるという雰囲気や、残業時間を短くで

⁷ これは「10～100人」の企業でも同様である一方、男性の育児休業取得の機会が少ないとみられる「101～300人」「301～500人」では異なる。

きる生産性の高さが男性の育児休業取得率の向上に関係していることを強く感じさせる。

さらに第三に、「係長級にある者に占める女性労働者の割合」は「10人未満」「101～300人」を除いて、「管理職に占める女性労働者の割合」は「101～300人」「301～500人」を除いて、男性の育児休業取得率が平均以上の企業群の方が高い。このことは、第一の点で述べたように、男性の育児参加と女性の活躍が深く関連していることに加えて、指導的地位にある女性の割合が高いと、男性の育児休業取得に関する職場での理解や工夫が進みやすいということを示唆するのではないかと。

図表 3-② 男性の育児休業取得率の高い会社の特徴（取得率が平均以上と平均未満の企業の比較）

	女性の育児休業取得率 (%)		一月当たりの労働者の平均残業時間		年次有給休暇の取得率 (%)		係長級にある者に占める女性労働者の割合 (%)		管理職に占める女性労働者の割合 (%)		役員に占める女性の割合 (%)	
	平均未満	平均以上	平均未満	平均以上	平均未満	平均以上	平均未満	平均以上	平均未満	平均以上	平均未満	平均以上
10人未満	18.2	59.8	7.9	7.7	44.1	58.1	15.2	12.4	13.8	16.9	17.8	23.3
10～100人	47.9	71.6	15.5	10.5	45.3	54.1	22.8	30.1	16.9	26.6	19.4	20.5
101～300人	82.4	96.2	16.7	19.8	52.2	56.7	26.2	17.9	17.9	15.5	9.4	7.4
301～500人	89.6	99.4	16.3	16.1	48.3	62.0	21.0	21.4	14.1	13.5	7.7	8.7
501～1,000人	92.9	98.6	17.9	16.1	48.4	63.7	17.6	30.0	8.7	10.6	4.0	5.0
1,001～5,000人	97.4	99.0	18.2	16.8	55.9	58.7	16.5	19.9	8.3	9.5	4.9	4.8
5,001人以上	99.4	99.4	21.0	14.6	58.9	64.2	17.0	22.9	6.8	8.4	6.4	6.0

(注) 網掛けをしているのは平均未満と平均以上の数値を比較して、女性活躍推進の観点や働く環境として好ましいケースである。「女性の育児休業取得率」「年次有給休暇の取得率」「係長級にある者に占める女性労働者の割合」「管理職に占める女性労働者の割合」「役員に占める女性の割合」は数値の高い方に、「一月当たりの労働者の平均残業時間」は数値の低い方に網掛けをしている。

(出所) 女性の活躍・両立支援総合サイト（厚生労働省）より大和総研作成

成果目標の達成に向けて

以上の本稿での分析を踏まえて、成果目標の達成に向けて男性の育児休業取得率を全体的に上昇させるにはどのようにすればよいだろうか。企業の規模別で考えるならば、取得率が高く、取得機会の多い大規模企業の取得をさらに促進させる方法と、中規模・小規模企業の取得機会を増やして取得率を全体的に底上げしていく方法が考えられる。

もちろん、どちらも重要であるが、どちらかと言えば後者の方が重視すべきであると筆者は考えている。大規模企業においては、男性の育児参加と女性の活躍が相互に関連し合う好循環が回り始めた兆しが見られるからである。他方、中規模・小規模企業で取得率が低い理由は必ずしも明らかでないが、取得率が0%の企業が多いということは誰も育児休業を取得できないということである。それは制度に関する周知不足であったり、取得できる雰囲気になかったり、取得によって仕事が滞ったりするなどの理由があることが想像に難くない。1人も育児休業を取得できない、取得する発想すら存在しないという状況があるとすれば、望まれる好循環が生じようもない。1人でも取得できれば、それをモデルケースとして、取得者を増やして

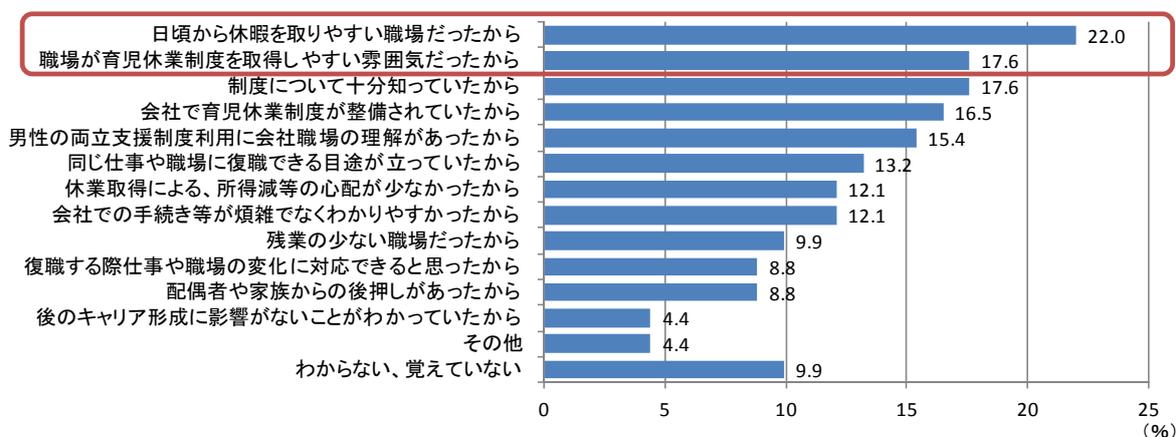
いける可能性があるのではないかと。

図表3-②で示したように、男性の育児休業取得率が平均以上の企業群の普遍的な特徴は、「女性の育児休業取得率」「年次有給休暇の取得率」の高さであった。このことを踏まえれば、まずは有給休暇の取得促進、休暇取得によって仕事が滞らない体制作り、そして取得しやすい雰囲気作りが重要だと考えられる。

厚生労働省委託調査研究の「平成25年度 育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」では中規模・小規模企業に限ってはいないが、育児休業を取った男性社員に取得できた理由を聞いている。その理由として回答数が多かったのは、「日頃から休暇を取りやすい職場だったから」「職場が育児休業制度を取得しやすい雰囲気だったから」であった(図表4)。これは、男性の育児休業取得率が平均以上の企業群の普遍的な特徴として挙げた「年次有給休暇の取得率」の高さとも整合的な結果である。

有給休暇の取得を促進し、そのために必要な体制と雰囲気作りを実践するにあたっては、経営者や役員のリーダーシップ、管理職や従業員の理解や工夫など、関係者全ての協力が必要であるだろう。

図表4 育児休業を取得できた理由（3つまでの複数回答）



(注) 配偶者の妊娠判明時の就業形態が正社員であった男性に調査したもので、回答者数は91人である。

(出所) 株式会社インテージリサーチ「平成25年度 育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(厚生労働省委託調査研究)(平成26年3月)より大和総研作成