

令和元年時点における男性労働者の育児休業の実態

セレクションアンドバリエーション株式会社
コンサルタント 山田 沙樹

【セレクションアンドバリエーション オフィシャルレポート要旨】

育児・介護休業法の改正により、2023年4月から、従業員1,000名以上の企業では、男性労働者の育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられる。

男性育休は、性別に関係なく個人の育児に対する志向を尊重し、仕事と育児の両立を支援する制度だと言える。男性育休によって、育児に携わりたいという男性の希望や、出産後も仕事を継続したいという女性の希望を実現できれば、社会全体での男女平等の促進や、多様な働き方の支援など、社会全体・企業全体での意識改革につながっていくだろう。

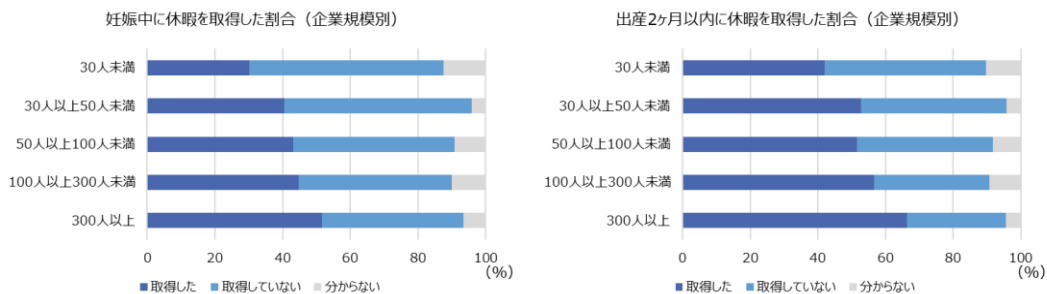
セレクションアンドバリエーションでは、男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究データをもとに、令和元年時点における男性育児休業の実態について確認した。

目次

1. 従業員規模別 男性育児休暇の取得割合
2. 従業員規模別 男性育児休暇を取得しなかった理由

1. 従業員規模別 男性育児休暇の取得割合

まず、従業員規模別に、配偶者の妊娠中に休暇を取得した割合および出産後2ヶ月以内に休暇を取得した割合を確認した。



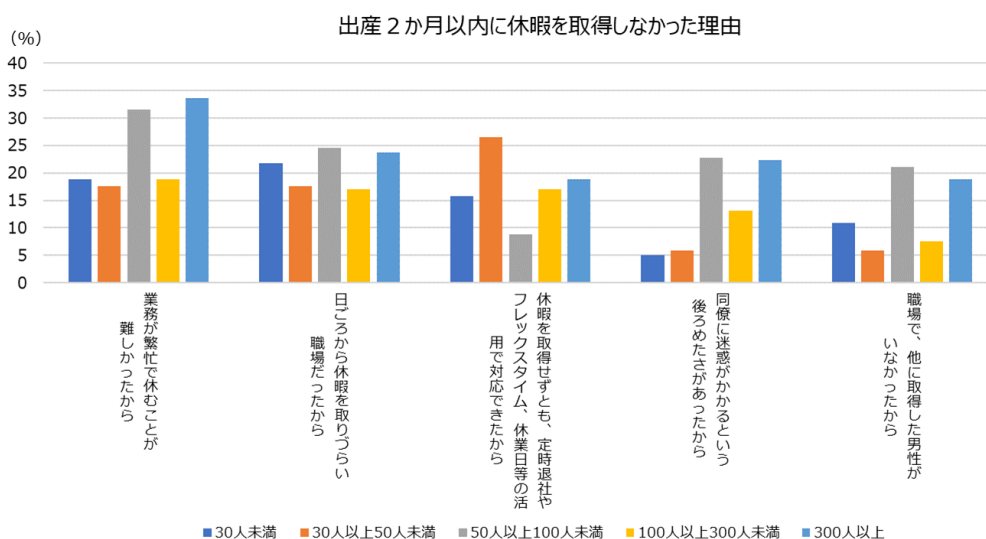
結果、妊娠中・出産後どちらの場合においても、一企業あたりの従業員人数が多くなるにつれて、休暇取得率が高い傾向にあることが分かった。また、従業員人数にかかわらず、すべての企業において、妊娠中の休暇取得率よりも出産後の休暇取得率の方が高いと言える。

2023年3月29日

2. 従業員規模別 男性育児休暇を取得しなかった理由

次に、従業員規模別に、出産2か月以内に休暇を取得しなかった理由を確認した。

内閣府による「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」データに基づくと、回答結果は、①所属組織に起因する理由と、②個人・家族形態に起因する理由に大別されると判断した。本レポートでは、①所属組織に起因する理由のうち、上位5項目を従業員規模別に確認した。なお、上位5項目は、各項目における5区分の従業員規模別数値から平均を算出し選出したものである。



結果、従業員50人以上100人未満の企業および従業員300人以上の企業では、その他と比べ、「業務が繁忙で休むことが難しかったから」「同僚に迷惑がかかるという後ろめたさがあったから」「職場で、ほかに取得した男性がいなかったから」という3項目が非常に高い数値であることが分かった。

特に、従業員300人以上の企業は、その他と比べて、妊娠中・出産後の休暇取得率が高い一方、出産後休暇を取得しなかった理由としては、所属組織に起因する様々な理由があることが分かった。

本レポートでは、令和元年時点における男性育児休業の実態を確認した。

結果を踏まえると、男性労働者の育児休業取得には、企業の組織体制や業務体制が大きく関わっていると考えられる。業務体制については、分担が難しい業務や専門性が高い業務に従事している者は、自分の職務の代行者がいないため、休暇を取得しづらい可能性がある。

今後、企業には男性労働者の育児休業等の取得状況を公表することが求められる。そのためには、まずは企業の経営層が労働環境整備の重要性を認識することが必要だろう。そのうえで、人事部門を主体としながら継続的に改善施策に取り組んでいくべきだと考えられる。

セレクションアンドバリエーション オフィシャルレポート
2023年3月29日

詳細資料請求についてはこちらから。

<https://sele-vari.co.jp/service/survey/>

<出典資料>

- ・ 内閣府「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」
(<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/r01/zentai-pdf/index.html>)

※本レポートにおけるデータは、配偶者が末子を妊娠・出産した時点での回答

以上