

企業として男性の育休取得を 促進する目的は何か？

目指すべきは「カップルでの子育て」が
当たり前の社会の実現

佐藤博樹

中央大学大学院戦略経営研究科
(ビジネススクール)教授

2019年11月22日

1

男性の子育て参加の現状と女性の働き方

- 6歳以下の子どもがいる世帯の男性の家事・育児参加

①妻が有業でも無業でも、夫の子育て参加ゼロが7割前後 (家事参加もゼロが多い)

②妻が有業でも無業でも、子育てや家事に参加している夫の子育てや家事の時間の長さに差がなく、週全体として子育てが1日2時間程度、家事が1日70分程度 (土・日を含めた週平均1日の時間)

⇒就業している妻は、家事・育児に多くの時間を割く必要が。フルタイム勤務の妻でも育児の8割以上を約半数が担う

⇒男性の働き方、子育て・家事参加のあり方が、女性の就業・活躍の条件を規定する

例えば、夫が長時間労働だと妻は短時間勤務を長期に選択せざるを得ない；

保育園に子供を送る男性が増えたが、迎えは女性に偏り、女性は短時間勤務や残業免除を長期に選択せざるを得ないなど

⇒女性が両立支援制度を長期間利用せざるを得ないことは、女性のキャリア形成にマイナスになる

男性社員の育休取得など子育て参加の促進は、 自社の女性社員の活躍の場の拡大に貢献するか？

- 自社の女性社員がカップルで子育てできるようにするためには、女性社員の配偶者の子育て参加の促進が不可欠

⇒なぜ自社の男性社員の育休取得など子育て参加を
企業は支援するのか？

3

企業が自社の男性社員の育休取得を支援する目的は？

- 男性社員自身が取得を希望しているから
- 社会的要請への対応
- 「くるみん」など認定取得のため

- 男性の働き方の改革につなげるため
- 女性社員が抱える仕事と子育て両立の課題を、管理職を含めた男性社員が理解できるようにするため（育休取得の有給化や「取得義務化」なども）
 - ⇐ 男性社員の未婚化など、育休取得の対象外となる男性社員が多い現実も
 - ⇐ 男性の働き方を改革したり、女性の仕事と子育ての両立の課題を男性が理解するための取り組みとしては、キリンの「なりキリンママ・パパ」の取り組みやリクルートマーケティングパートナーズの育児体験プログラム『育ボスブートキャンプ』などが有益では

4

男性の育休取得をカップルでの子育ての実現につなげるために必要なこと

- 男性の育休取得を，男性の子育て・家事参加の契機とし，カップルでの子育てを実現し，さらには男性自身の生活改革，さらに働き方改革につなげること

⇒そのためには，短期の「点」としての男性の育休取得が，その後の長い子育て期におけるカップルでの子育ての実現につながるように，「面」としての男性の生活改革や働き方改革に繋げることが不可欠

5

男性の育休取得を支援する際の留意点

- 法定の制度などに関する情報提供を

例えば，所得補償や社会保険料免除の仕組み，カップルで半年交替で育休を取得する場合は，収入減が最も少なくなることなど

- 男性の育休取得では，その後の長い「面」としての子育て参加につながる支援を

⇒育休の取得時期や取得して何を担うかに関する情報提供が重要

⇒長い子育てでは，「点」としての育休取得だけでなく，男性が定期的に保育園に迎えに行くなど「面」としての子育て参加が重要

⇐そのためには男性の働き方改革が不可欠

- 共働きカップルばかりでない現状へ対応を

⇒男性の場合，妻が専業主婦も少なくない

⇒「片働き」カップルの男性社員の育休取得を含めた子育て参加の必要性に関する議論を

- 女性社員の配偶者の家事・子育て参加の促進の取り組みも同時に行うこと

6

男性の育休取得の有給化に関して

-例えば1ヶ月の有給化-

・休業中は、ノーワーク・ノーペイの原則

- 他の社員に対してなぜ育休取得のみを有給化し、その取得を促進するのか説明が必要に
⇨ 育休取得は法定の権利でもあり、その取得促進の理由を他の社員に説明することは不要
- 有給化による育休取得者は、取得による収入減がない
⇨ 育休取得の場合は、雇用保険から67%給付＋社会保険料免で収入減に（育休取得者の企業側の社会保険料免除分で、取得者の収入減を補填することも可能）
- 1ヶ月間のため、基本的に代替要員の配置は難しく、育休取得者の仕事のカバーは、他の職場成員の負担に
⇨ 育休取得の場合は、育休取得者の賃金相当分で仕事のカバーした他の職場成員にボーナス等で評価することも可能）

7

男性の子育て参加促進のために育介法など法改正が必要か

• 現状の課題

女性のみで仕事と子育ての両立が可能となる仕組み
共働きカップルの場合、男女同時に育休を取得でき、
育休取得が男性の子育て参加につながらない場合も

• 検討点など

育休など両立支援制度の利用期間を分割し、男性のみに
割り当てられた期間の設定など

8