

男性の育児休業取得率の推移

育児休業に関連する法制は、これまで男女雇用機会均等法(1985)や育児介護休業法(1995)等が成立、改正を重ねてきました。なかでも育児休業給付金の支給や育児休業中の社会保険料の免除等は、女性の育休取得率上昇を後押ししてきました。その一方で、日本の男性育児休業取得率はなかなか上昇していません。

民間企業の場合、女性の休業者が88.5%に対して、男性はわずか5.14%です。2000年代でも取得率は1~2%台が10年ほど続いています。(図2のデータのタテ軸の目もりは、女性は100%であるのに対して、男性は5.5%です。)

しかし、平成27年(2015)以降、国家公務員の男性育児休業取得率が急増しています。なぜでしょうか。

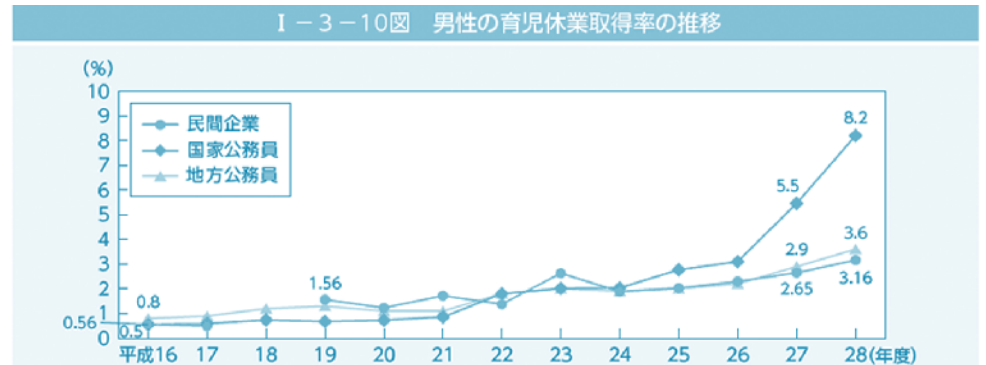
最大のきっかけは、女性活躍推進法の成立(2015)です。同法は労働者を雇用する国・地方公共団体・事業主に対して、行動計画策定を義務づけ、女性活躍推進政策の実行を促す法律です。行動計画の項目には、育児休業取得に関する男女の働き方が入っています。また企業等事業者は、計画内容を国へ届出るとともにインターネット等での社会への公表が義務づけられました。さらに、行動計画を策定し一定の基準を満たす企業に対して国があたえるえるばし認定マークも定められました。

この法律に先行して、同じ方式で企業に対して行動計画策定を義務づけたのが次世代育成支援対策法(2003、2014改正)です。こちらは認定基準をみたすとくるみん認定マークが与えられます。企業が広報に利用して、自社のよい働き方をアピールするものとして、就活生にはなじみあるものになりつつあります。

つまり、女性活躍推進法と次世代法は、育児休業取得の推進について、労働者個人の問題ではなく、職場や雇い主の責任でもあることを明確にしたのです。行動計画策定は責任の明確化とともに課題を検討し、目標を設定します。それぞれの組織で達成すべき目標を共有することで、労働者の雇い主だけでなく職場の管理職や職場の行動変化が徐々に生じています。

特に、国家公務員では働き方改革や女性活躍が推進されるなかで、行動計画の実行を意識した管理者層のリーダーシップが発揮されるようになりました。たとえば2015年頃から厚生労働省では家族に子どもが生まれる予定の職員は男女に関わらず直属の上司とともに事務組織トップ層に面談し、育児休業取得を促されるようになったそうです。突出した国家公務員の男性育児休業取得率上昇は管理者層リーダーシップ効果を示す例といえるでしょう。

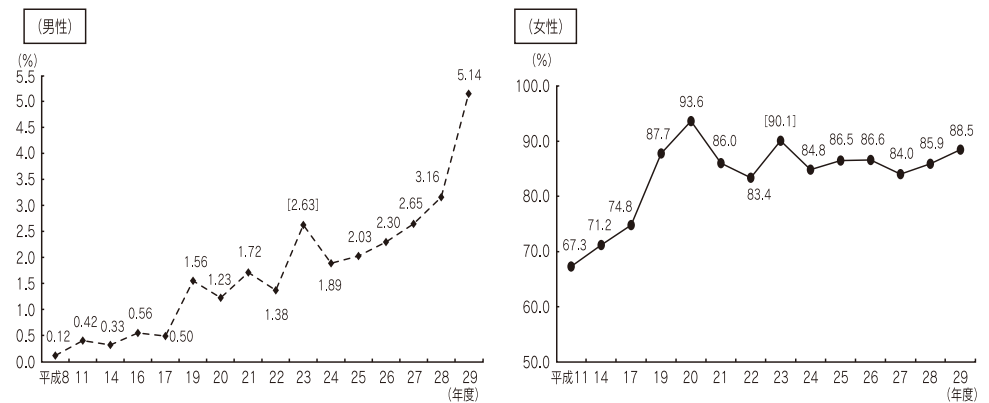
図1 男性育児休業取得率(民間企業、国家公務員、地方公務員)



『平成30年男女共同参画白書』2019年5月1日取得

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-03-10.html

図2 男女の育児休業取得率(民間企業)



注:平成23年度の□内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

『平成29年度雇用均等基本調査』2019年5月1日取得

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-29r/07.pdf#search=%27日本+育児休業取得率%27>

大阪市立男女共同参画センター中央館

研究室長 服部 良子

(専門分野:社会政策、ワーク・ライフ・バランス問題)