

2017年6月1日  
認定NPO法人フローレンス 駒崎 弘樹

## 男性の育児休業取得状況と課題について

### 【自己紹介】

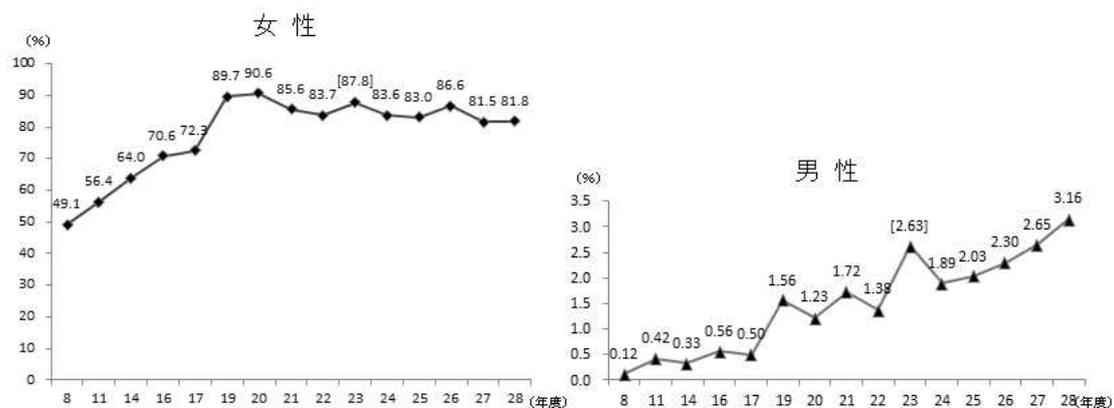
- 厚生労働省イクメンプロジェクト座長 / 内閣府子ども子育て会議委員
- 6歳の娘と4歳の息子の父
- 出産時に2ヶ月の育休を2回取得

### 【男性育休の現状】

- 現在、男性の育休取得率は3.16%に過ぎません

## 育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、3.16%と依然として低水準にある。



育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

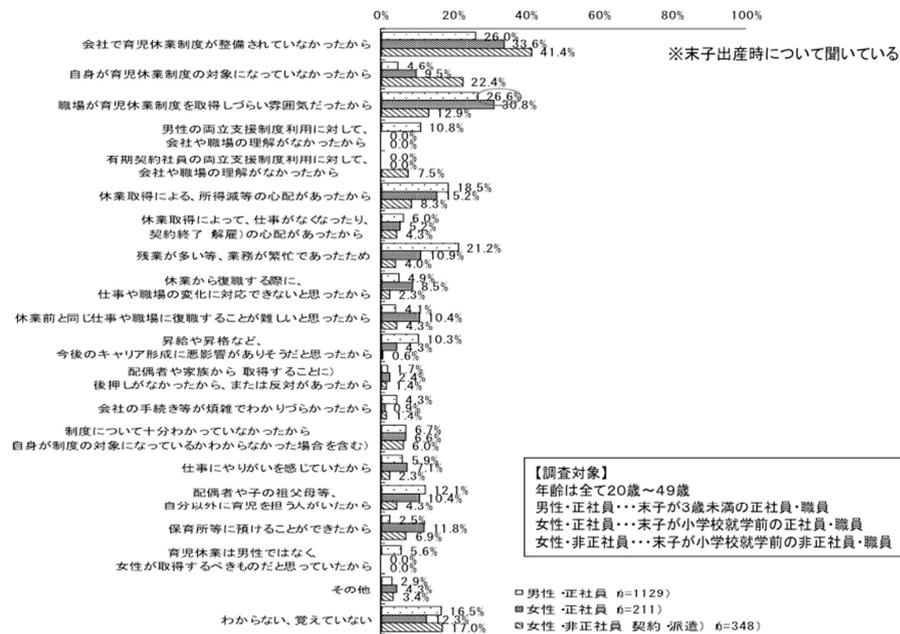
資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。  
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。

- 阻害要因としては、「育児休業を取得しづらい職場の雰囲気」が1位

## 育児休業を取得しなかった理由

○ 男性・正社員の育児休業を取得しなかった理由は「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから」が多い。



出典：(平成27年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

- そこから「育児に理解のある上司を増やそう」というムーブメントを起こすべく「イクボス」という言葉を生み出し、それを推進するために「イクボス企業アワード」等を発表、啓発活動を行ってきました
- 電通事件等も重なり、世の中の雰囲気が少しずつ変わってきたとはいえ、劇的に改善していく傾向は残念ながらありません。そこで、さらなる追加施策を考えました。

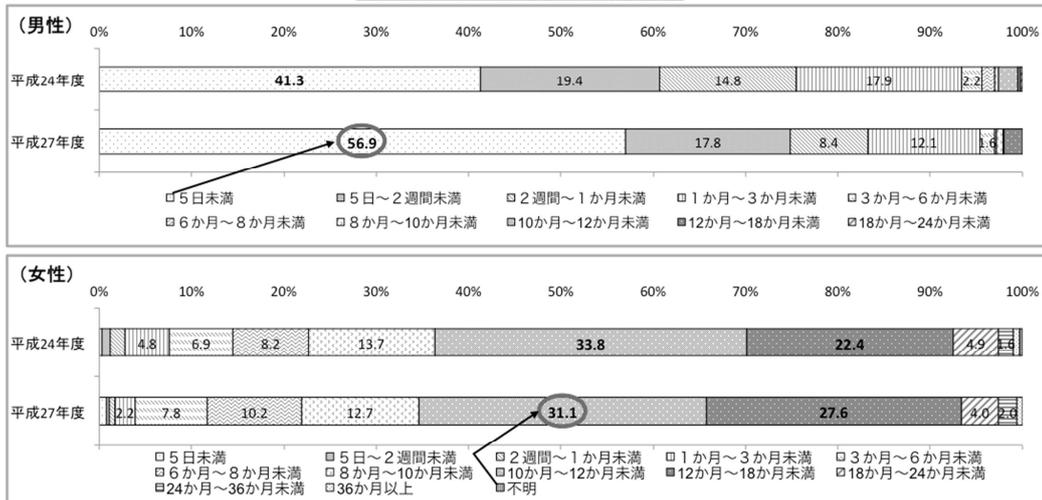
## 【提案1：「男性産休」の創設】

- 男性育休取得者の取得期間を見てみると、1ヶ月未満が8割を超えている状況です

## 育児休業の取得期間

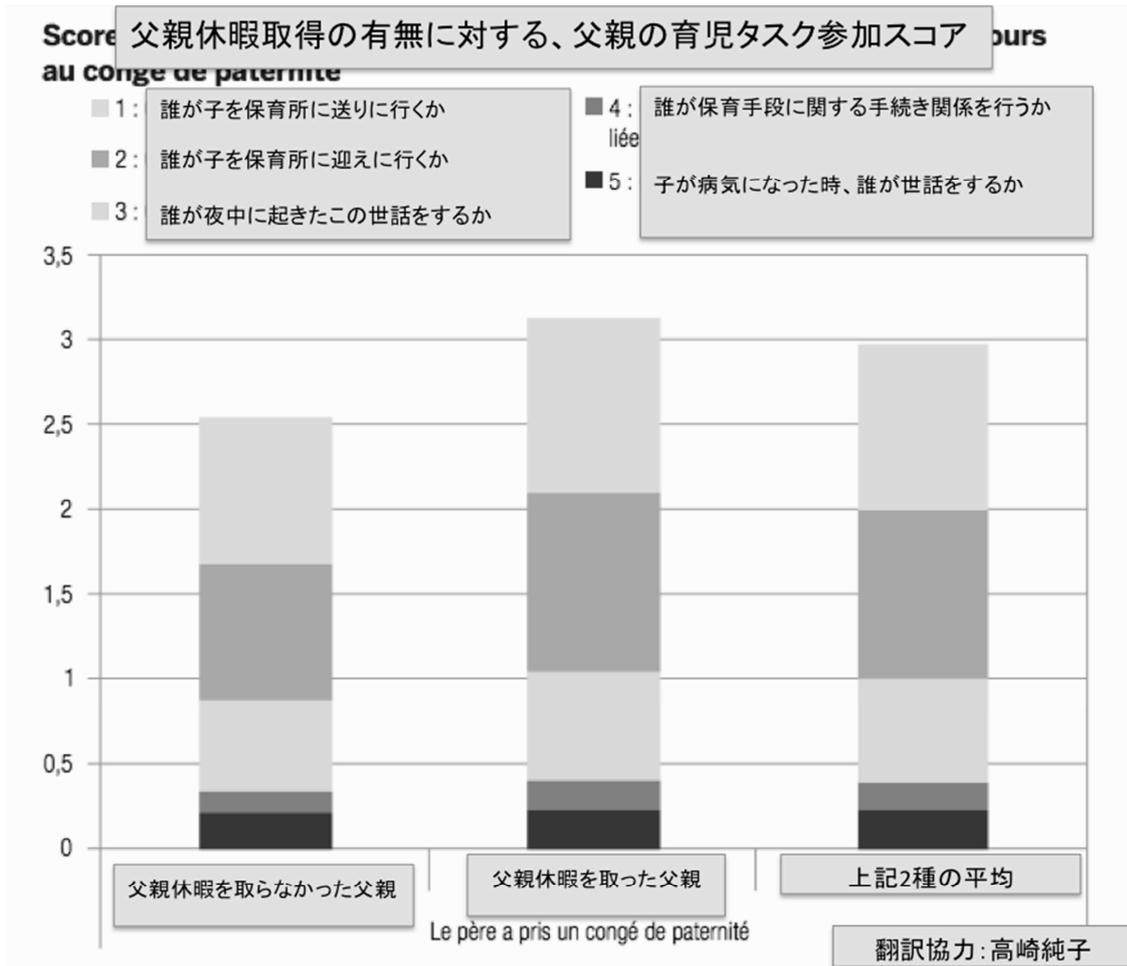
- 男性の育児休業期間は「5日未満」が56.9%と最も高く、1ヶ月未満が8割を超えている。
- 一方、女性の育児休業期間は、「10ヶ月～12ヶ月未満」が31.1%と最も高く、次いで12ヶ月～18ヶ月未満」が27.6%、「8ヶ月～10ヶ月未満」が12.7%の順となっている。

取得期間別育児休業後復職者割合



出典：厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」

- まだまだ、男性が「長期的に職場を離れる」ことには、心理的な抵抗が男性自身にも職場にもあることが分かります
- だとしたら、そうした状況を前提に、育休の手前にもう一つ階段を作るべきです。それが「男性産休」のアイデアです。
- フランスでは2002年に11日間の「父親休暇」という名称で、男性産休を法制化しました。
- 2013年には、約7割の対象者が父親休暇を取得した。そのうち95%は11日間全日数を消化しています
- DREES（フランス政府調査評価統計局）によると、「子育て作業の父母負担に関して、父親産休の取得者数とクロス調査を行ない、両者の間に相関関係があることを報告。父親産休を取得した父親は、その後も子供の世話により多く参加している」ということです



- 新設される「育児目的休暇」を男性産休のための制度として、大々的にアピールしていくべきです
- さらに、日本では、安倍総理が昨年12月、「国家公務員の男性は、全員『男性産休』を」と発言されました
- 男性の国家公務員には、①配偶者出産休暇2日 と②育児参加休暇5日があります。内閣人事局が平成26年度に示した国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組方針で、全省庁共通で、上記1,2の休暇を併せて5日以上取得する男性職員の割合を32年度までに100%にすることとされていますが、現状は、30.8%です。
- まずは国家公務員の男性産休率を100%にするよう、全省庁で徹底し、同時並行的に、民間でも「男性産休」を採り入れていくように促していくべきでしょう
- 親族が亡くなったりした時には、通常会社であれば、忌引きで3日~10日間休めます。
- ならば、子どもが生まれた時も、休めて当然である、という風に持っていくことで、既存の職場文化の文脈に大きなハレーションを起こさず、導入していけるでしょう

**【提案 2 : 障害者雇用と同様に、男性産・育休を取らせない企業にペナルティを】**

- 障害者雇用においては、法定雇用率が設定され、それを下回ると、ペナルティとして「**障害者雇用納付金**」を企業は支払わねばなりません
- 集められた障害者雇用納付金を財源として障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金の支給を行っています
- この障害者雇用率及び、障害者雇用納付金制度によって、平成 28 年度の民間企業における雇用障害者数は 47 万 4,374 人と、過去最高を記録しており、障害者の就労を大きく伸ばしていると言って良いと思います
- 同様に、男性の産・育休も、一定水準以下の場合はペナルティとして納付金を課し、それを財源に企業の子育て支援関連助成金を充実させていくことができるのではないのでしょうか

厚生労働省イクメンプロジェクト 座長 駒崎弘樹