

# 企業として男性社員の育休取得を 促進する目的は何か？

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

2017年6月1日

# 論点1: 男性の育休取得促進の目的の再確認を

- 次世代法施行によって、企業による男性の育休取得促進の目的が、「認定」(くるみん)取得に矮小化された事例も少なくない
- 男性の育休取得を、カップルによる子育て・家事への転換の契機とし、女性の活躍の場の拡大に繋げることが重要
- さらに、男性の育休取得を、男性の子育て・家事参加の契機とし、男性自身の生活改革、さらに働き方改革に繋げること

⇒現状の①「点」としての男性の育休取得が、その後の②「面」としての男性の生活改革や働き方改革に繋がっているのか、あるいは繋がるための取り組みのあり方を明らかにすることが重要

⇒さらに、②の可能性があるのであれば、①の男性の育休取得を拡大する取り組みや、①の「点」を②の「面」としての生活改革や働き方改革に繋げる取り組みを検討することが有益

←男性の子育て・家事参加が目的とすると、男性の育休取得促進は手段であり、それ以外に有効な方法があるかの検討も必要に

## 論点2:配偶者が専業主婦である男性社員の 子育て参加促進策が重要

- 同一企業における子育て中の社員を取り上げると  
女性社員では、配偶者がフルタイム勤務  
男性社員では、配偶者が専業主婦が多い(とりわけ大企業)

←後者は、育休取得のニーズがない・少ない。妻が専業主婦でも男性の子育て参加が必要であることをどのようにアピールするのか、検討が必要

## 論点3: 企業にとってニーズが高いのは、女性社員の配偶者の子育て参加の促進

自社の女性社員の活躍支援の円滑化には、女性社員の配偶者の子育て参加が不可欠

⇒現状では、配偶者の働き方に女性社員の働き方が規定される現状がある

⇒短時間勤務の女性社員の配偶者が長時間労働など

←一部の企業は、女性社員の育休復帰時に配偶者を含めた面談をはじめている

# 男性の働き方と子育て参加の現状

- 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）

⇒就業している妻は、家事・育児に多くの時間を割く必要がある。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。

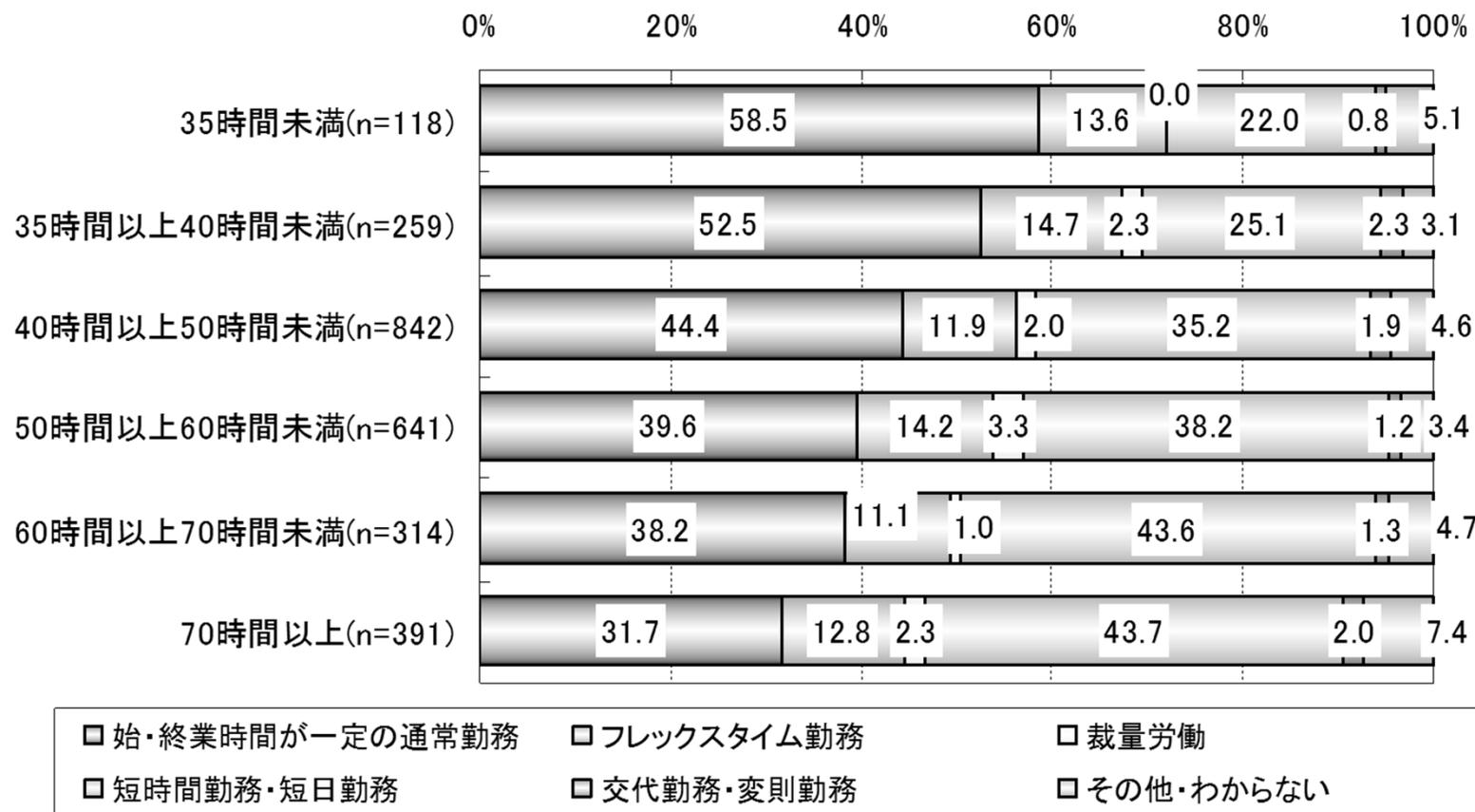
⇒男性の働き方、子育て・家事参加のあり方が、女性の就業・活躍の条件を規定する

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

⇔自社の女性社員の配偶者の家事・子育て参加の促進がより重要

女性の配偶者・パートナーの現在の就労時間別に、女性が希望する勤務形態をみると、配偶者・パートナーの就労時間が長いほど、「短時間・短日勤務」の希望割合が高い。本人の就労時間や通勤時間よりも、顕著な傾向がみられる。

図表【女性】配偶者・パートナーの現在の就労時間別希望する勤務形態



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年厚生労働省委託事業)

## 論点4: 男性の育休取得率は本当に低いのか？

- フルタイム勤務の正社員カップルを取り上げると、男性の育休取得率が高い可能性がある

⇒配偶者が無業となる男性社員がまだ多いため、男性の育休取得率が低い可能性が

# 正社員カップルの男性の育休取得率

(企業活力研究所『ダイバーシティ経営推進に関する調査研究報告書』2015年)

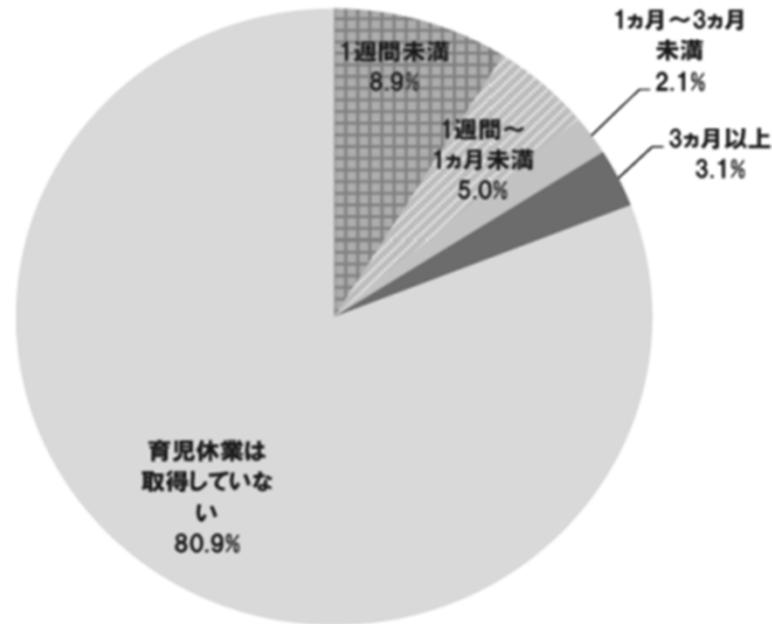


図 IV-12 育児休業 (本人)

調査対象：以下の条件を満たす、正規雇用として企業または官公庁で働く男性

- 末子が小学校入学前である。
- 配偶者（妻）が妊娠時から正規雇用（企業、官公庁）で働き続けている。  
(短時間勤務中を含む、育児休業中は除く、自営業・フリーは除く。)

## 論点5: 子育てにおける男女での役割分担の固定化も

- 例えば、保育園の送りを担当する男性も増えたが、迎えは女性社員が主となる現状など（保育園の送迎にも男女の固定的な役割分担が）
- 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ため、管理職は、短時間勤務など子育て中の女性は、使い勝手が悪い社員と見なすことになりがちで、その結果、大事な仕事を任せないなど子育て中の女性の能力開発機会を阻害することにも

←男性の育休取得だけでなく、男女カップルによる子育てへ如何に転換するのか課題