

研究指導 青木 孝弘 講師

# 男性の育児休業取得を促進する要因の解明

## —従業員数 100 人以下の企業に視点をあてて—

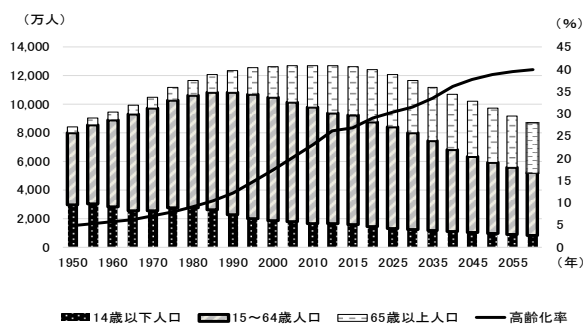
佐藤 佳奈子

### 1. 問題の所在

#### 1.1 生産年齢人口の推移

近年、日本では少子高齢化の影響により労働力人口の減少が進んでいる。総務省(2014)によれば、日本の15～64歳の生産年齢人口は2013年12月時点で7,883万人まで減少しており、今後の予測では2060年には4,418万人まで大幅に減少することが見込まれている(図表1)。

図表1 日本の人口動態と将来推計



(出所)総務省(2014)より筆者作成

#### 1.2 ワーク・ライフ・バランスと育児・介護休業法

上述のように日本は少子化が進行し、労働力人口の減少が問題となっている。現在日本では子どもを生み、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人々は男女ともに多い。一方でそのような人々の希望が実現しにくい状況にある。持続可能で安心して子育てできる社会を作るため、仕事と生活の調和と呼ばれるワーク・ライフ・バランス(以下、WLBという)を実現することが必要不可欠である。

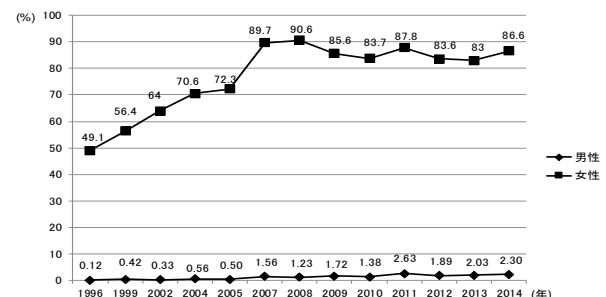
こうした中、1992年育児をしながら働く人が仕事と生活を両立できるよう、育児休業法がスタートした。その後、仕事と家庭の両立支援策を充実するため、2010年に育児・介護休業法(「育児休業、介護休業

等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」)が改正され「子育て期間中の働き方の見直し」「父親も子育てができる働き方の実現」「実効性の確保」の3つのポイントで強化された。なお、従業員数100人以下の事業主では2012年7月1日から適用されている。

#### 1.3 育児休業の現状

厚生労働省(2014)によれば、男性の育児休業取得者は1996年以降微増している。一方、女性の育児休業取得率と男性の育児休業取得率を比較すると、男性の割合は極めて低いことが分かる(図表2)。

図表2 育児休業取得者の推移



(出所)厚生労働省(2014)より筆者作成

両立支援制度の利用意向(厚生労働省2008)を見ると、育児休業制度を「利用したいと思う」人の割合は、男性31.8%、女性68.9%、育児のための短時間勤務制度を利用したい割合は男性が34.6%、女性が62.3%となっている(図表3)。このように男性が制度を利用したいという割合は3割を超えている。男性の実際の制度利用率の低さを考慮すると、制度を利用したいと思っているものの、実際には利用していない男性が少なからずいると推察される。

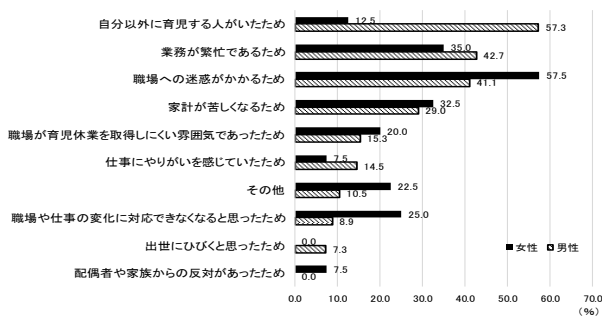
図表 3 両立支援制度の利用意向

|                  | 男性   |       | 女性   |       |
|------------------|------|-------|------|-------|
|                  | 全体   | 子どもあり | 全体   | 子どもあり |
| 調査数(n)           | 752  | 589   | 801  | 515   |
| 育児休業制度(%)        | 31.8 | 33.1  | 68.9 | 69.3  |
| 育児のための短時間勤務制度(%) | 34.6 | 35.1  | 62.3 | 64.5  |

(出所)厚生労働省(2008)より筆者作成

また育児休業を利用できたにもかかわらず取得しなかった理由について、男性の回答数が最も多いのは「自分以外に育児をする人がいたため」(57.3%)で、次いで「業務が多忙であったため」(42.7%)、「職場への迷惑がかかるため」(41.1%)と続く(厚生労働省 2011a)。このことから育児休業を取得したいという希望に反し、職場への影響を懸念して取得できない人が多いことが推察される(図表 4)。

図表 4 育児休業を利用できたのに取得しなかった理由



(出所)厚生労働省(2011a)より筆者作成

## 2. 先行研究

WLB に関して、小池(2010)は、企業の WLB 施策と業績の関係について検証し、WLB 施策は単独で行っても、女性活用施策と組み合わせて行っても、その後の業績を有意に高めているとしている。一方 WLB 施策の導入は、もともと大企業が行う傾向にあり、生産性の低い企業や中小規模の企業にとって、WLB に取り組むための障壁は高いとしている。

次に育児休業に関して、藤野(2006)は、普及の課題を検討した上で、制度改革の重要性について言及している。

厚生労働省(2011b)は、改正育児・介護休業法の

全面施行を前に、普及状況およびその影響等について把握することを目的とした調査を行い、100 人以下の企業では、育児休業取得の問題点として男性取得者の少なさや、代替要員の確保などが挙げられている。

さらに、全面施行後の影響について、厚生労働省(2013)は、男性の育児休業取得を促進する要因として、「普段から休暇を取りやすい職場であること」、「会社からの積極的な周知」、「休業前から復帰の各段階においてフォローが行われていること」を挙げている。

労働政策研究・研修機構(2012)は、従業員数 300 人未満の中小企業で、育児休業取得に関するニーズを把握していると男性の育児休業取得率が高い傾向があると述べている。

なお、先行研究では従業員数 100 人以下の企業に限った調査は行われていない。

## 3. 本稿の目的

上述の通り、男性の実際の制度利用率の低さを考慮すると、制度を利用したいと思っているものの実際には利用していない男性が少なからずいることが推察される。また厚生労働省(2013,p48)では「男性の育児休業取得がある企業は、企業規模 1,000 人以上が 3 割強と、規模が大きな企業で男性の育児休業取得が多い。」とされている。

本研究では、規模の小さな企業での男性の育児休業取得を促進する要因や、代替要員の確保の問題など男性の育児休業取得の際の課題を考察する。そこで改正育児・介護休業法が全面施行されたことを踏まえ、従業員数 100 人以下で過去に男性の育児休業取得実績のある企業に対し調査を行う。

## 4. 調査の方法

### 4.1 予備調査

まず、WLB についての企業側の意識を調査するため、福島県会津若松市の男女共同参画推進事業者表彰受賞者 2 社(以下、X 社・Y 社という)へのアンケート調査を実施した。なお X 社は従業員数 24 名

の情報通信産業, Y社は建設業であり, 調査期間は2015年3月6日から3月15日までである。

X・Y社は過去に男性の育児休業(Y社では育児のための有給休暇)の取得実績があり, 2社ともに女性活躍の推進が注目される中, 男性社員が育児参加しやすい環境づくりに全社的に取り組む必要があると考えていることがわかる。特にX社は「子供を持つ女性が活躍するためには, 夫の協力が欠かせない。夫が協力するためには勤務先の協力が不可欠」と回答している。

#### 4.2 本調査の概要

厚生労働省が認定する, くるみんマーク<sup>1</sup>取得企業で過去に男性従業員の育児休業取得実績がある従業員数100人以下の企業を対象に郵送による調査票調査を行った。

調査期間:2015年12月11日~12月22日

調査対象:くるみんマーク取得企業で過去に男性従業員の育児休業取得実績のある従業員数100人以下の企業

調査手法:郵送による調査票調査

依頼数:46社(厚生労働省のウェブサイト<sup>2</sup>で調査対象条件の確認が取れた企業)

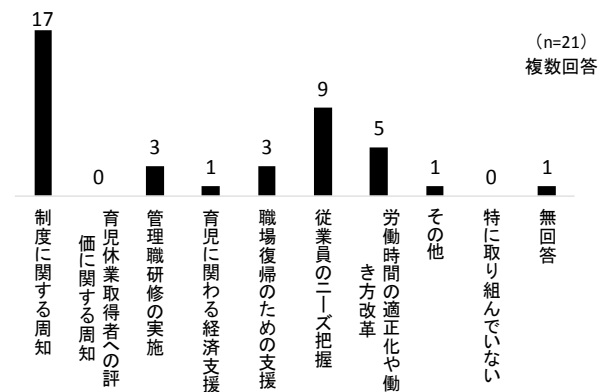
### 5. 調査結果

有効票数は21で, 業種別割合は, 建設業36%, その他サービス業27%, 製造業18%, 医療・福祉9%, 情報通信業5%, 卸売業・小売業5%である。

#### 5.1 男性社員の育児休業取得人数・取得期間

これまでの育児休業の取得人数が1人と回答した企業は21社中12社であり, 取得人数の最多は4人(新潟県, 建設業)であった。また育児休業の取得期間が1ヶ月間以上の男性がいる企業は21社中5社であり, 多くの場合は1ヶ月間未満の取得であることが分かる。

#### 5.2 現在行っている男性社員の育児休業制度利用促進の取り組み



育児休業制度利用促進の取り組みで最も多いのは「制度に関する周知」(17社)で, ついで「従業員のニーズ把握」(9社)となった。一方「育児休業取得者への評価に関する周知」と「特に取り組んでいない」と回答した企業は1社も無い。

#### 5.3 中小・小規模企業で男性が育児休業を取得するために最も重要なもの

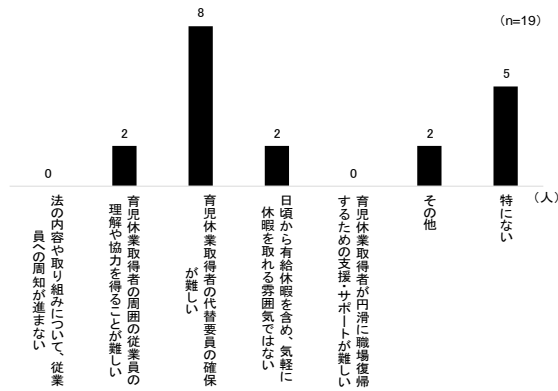
最も目立った回答は「経営者・上司・周囲などの理解」であった。従業員数の少ない規模の小さな企業で男性社員の育児休業取得を促進する最大の要因は共に働く周囲の従業員の理解や協力であるといえる。

その他「制度の周知」, 「代表者(事業主や経営者)の制度に関する理解や取り組み」, 「代替要員の確保」, 「企業にとってメリットが大きいこと」, 「育児休業取得・復帰のための企業内の仕組みづくり」などの回答が複数の企業からあった。これらは中小・小規模企業で男性の育児休業取得を促進する要因となり得る。

#### 5.4 男性社員の育児休業取得促進を進める中での課題とその解決方法<sup>2</sup>

<sup>1</sup>「子育てサポート企業」として, 厚生労働大臣の認定を受けた証であり, 2015年9月末時点で, 2,326社が認定されている。

<sup>2</sup>有効票21社中2社は, 回答が複数であったため, 本項目の分析には使用していない。



「育児休業取得者の代替要員の確保が難しい」(8社)という回答が最も多かった。この回答をした企業では、どのように課題を解決したのかについて、「仕事の多能工化を進めており、1人で複数の仕事ができるよう教育し休んだ人の仕事を数人で分割している。」(秋田県、製造業)や「グループウェアの活用等により、コミュニケーションツールを充実させることによって現場と業務のやり取りができる環境を準備した。」(愛媛県、情報通信業)など、新たに代替要員を確保するのではなく取得した社員の業務を周囲の従業員がサポートし補っているという現状が見受けられる。

### 5.5 現在抱えている代替要員に関する課題

「少人数のため特に技術職は経験・技術のある従業員が1人抜けるとその穴を埋める他の従業員に多大な負担がかかる。新たに採用するにも要件を満たす人材がすぐに見つかるとは限らない。また採用したとしても休業したものが復帰したときに人員が余る可能性がある。」(愛媛県、建設業)など職種や資格等の関係で取得者の穴を埋めることが難しい現状が見受けられる。

## 6. まとめと考察

従業員数100人以下の規模の小さな企業で男性が育児休業を取得する際、取得者の代替要員の確保が最も問題となる。またそのような企業では代替要員を確保するための仕組みを整えるのではなく、育児休業を取得した男性社員の業務を周囲の従業員がサポートし補っているというケースが多いことが分か

った。一方で職種や資格の有無などによって、穴を埋めることが難しい現状がある。

規模の小さな企業で男性社員が育児休業を取得するために必要なことは次の通りである。まず制度に関する周知等、企業内での理解や協力を促す取り組みを行うことである。これは先行研究と同様の結果となった。次に代替要員の確保は現実的に難しいという現状を踏まえ、普段から仕事内容に関する情報の共有や従業員の多能工化など誰かが抜けても補うことができる仕組みを企業内で整えることである。これらにより規模の小さな企業で男性が育児休業を取得することができる可能性が上がると思われる。

### 主要参考文献等

- [1] 小池裕子(2010)「ワーク・ライフ・バランス施策と業績の関係についての実証分析」『日本経営論理学会誌』第17号 pp.171-179
- [2] 厚生労働省(2008)『今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査』株式会社ニッセイ研究所委託
- [3] 厚生労働省(2011a)『子ども・子育て応援プラン』
- [4] 厚生労働省(2011b)『平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書』三菱UFJリサーチ&コンサルティング委託
- [5] 厚生労働省(2013)『平成25年度育児休業等に関する実態把握のための調査研究事業報告書』株式会社インテージリサーチ委託
- [6] 厚生労働省(2014)『雇用均等基本調査』
- [7] 総務省(2014)『情報通信白書』
- [8] 藤野(柿並)敦子(2006)「男性の育児休業についての課題—自由記述アンケートと男性育児休業取得者へのアンケートから—」『京都産業大学論文集社会科学系列』第23号 pp.161-178
- [9] 独立行政法人労働政策研究・研究機構(2012)「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果(3)」『JILPT 調査シリーズ』No.9