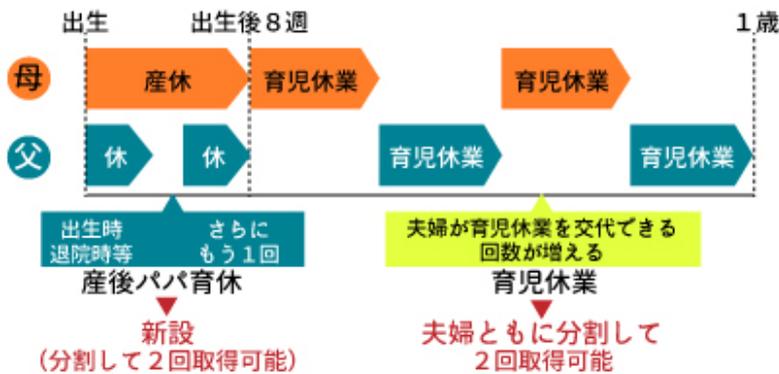


世界一と評価されている日本の男性育休制度

前回のコラムでは、男女の賃金格差の要因研究で評価され、ノーベル経済学賞を受賞したクラウディア・ゴールドティン教授が、日本の父親の育休制度を「最も優れた政策の一つ」と発言したことに触れました。

ユニセフの報告書（2019）でも、日本の父親の育児休業制度が、育休中に給付金を受給できる期間の中で「給与の満額支給相当」の換算期間が最も長いこと等から、OECD と EU のいずれか加盟する41 か国の中で1位の評価を得ていますⁱ。

2022年には「産後パパ育休（出生時育児休業）」制度が施行され（右図）、さらに充実度を増しました。また現在、夫婦ともに育休中の手取り収入が育休前の「実質10割」になるような（現在は約8割）育児休業給付金の拡充案を厚生労働省が検討しています。



(厚生労働省 ミニリーフレット「イクメンのススメ」を元に作成)

しかし、多くの父親が取得できていない実情がある

このように優れた制度が整っていますが、実際の男性育休取得率は17.1%（2022年度）ⁱⁱと未だ低く、女性取得率の80.2%とは大きな差があります。民間の調査ⁱⁱⁱでは、これから子どもが生まれるとしたら育休を取得したいかと聞かれた男性の約9割が「取得したい」と答えているにもかかわらず、取得率が低い理由は何にあるのでしょうか。

同調査で男性育休取得率が低い理由は何だと思うか男女に聞いたところ、全体トップは「育休を取得しづらい雰囲気がある」で、「職場が人手不足」と続きます。

男性育休取得促進から、すべての人の働き方改革へ

「育休を取得しづらい雰囲気」はパルシティ通信 Vol.51（2023年3月20日発行）でも取り上げた「オールドボーイズネットワーク（男性中心の組織文化や人間関係）」とも関連がありそうです。家事育児介護などのケア労働の心配をせずに、長時間働ける人が評価されてきた社会文化は、人々の意識・社会構造の変化とともに変わりつつあります。

例えば、今の職場で誰かが育休をとると想定すると、あなたはどのような準備を始めるでしょうか。多くの人が、属人化の見直し・業務プロセス全体の効率化・チームメンバーの育成等を進めるのではないのでしょうか。これは、育休取得者に限らず、子どものお迎えや介護等で就労時間に制限がある人等を含め、職場全体にプラスをもたらすでしょう。

男性育休取得促進は、取得するメンバーやその家族のためになるのは勿論のこと、長時間労働の是正や古い固定観念の払拭など、新たな社会文化醸成への歩みとなり、男女間格差の解消に向けた一歩となることが期待されます。

2024年2月15日に豊洲シビックセンターにて、江東区内中小企業向けセミナー「男性育休促進が中小企業にもたらす『付加価値×生産性』」を開催予定で、現在受講者募集中です。HPよりお問い合わせください。



【出典・引用・参考文献】

- i. ユニセフ調査：男性育休制度で日本は世界1位だが… <https://www.nippon.com/ja/japan-data/h00500/>
- ii. 厚生労働省 令和4年度雇用均等基本調査 事業所調査結果 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf>
- iii. エン・ジャパン（株）「男性育休」に関する調査レポート 2023年度版 <https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/33169.html>