

女性活躍推進 (13)

男性の育休取得に取り組む企業が増えている。従業員のニーズの変化に加えて法改正も追い風となっている。2021年度の男性育休取得率は13.97%となり、9年連続で上がり過去最高になった。

男性の育休取得が配偶者の社会進出や家族の幸せにつながり、取得者の満足度や愛社精神が高まることは想像に難くない。それに加えて、企業は男性の働き方の変化を通じた自社の女性活躍推進を促す効果も期待している。

では、実際に男性育休の推進は自社の女性活躍にプラスの影響を与えるのだろうか。多くの企業が悩みを抱える女性の管理職への昇進意欲との関係を見てみたい。

22年3月に実施したパーソル総合研究所の「女性活躍推進に関する定量調査」では、男性育休制度の有無と男性の昇進意欲との間には関連が見られなかった。一方、男性育休制度の有無は女性の昇進意欲にはプラスに影響していた。

すなわち、男性育休制度があっても男性の昇進意欲は変化しないが、女性の昇進意欲は高まるのだ。

さらに深掘りしてみると、女性は「会社がこれから良くなっていく」という明るい未来への展望が得られると管理職への昇進意欲が高く、その未来展望には女性自身の育休のとりやすさよりも男性の育休のとりやすさが関連していた。

職場の男性が育休をとりやすい状況は、「自社の人事のあり方はこれからもポジティブに変化していきそうだ」「自社ではより多様な人が活躍していきそうだ」といった未来展望につながっている。

そうした見通しの明るさが、女性の昇進意欲を向上させている。

とはいえ、男性育休の推進にはまだ多くの課題が残っている。パーソル総合研究所の調査では、男性育休は女性育休よりもとりやすいと感じられていた。22年4月から改正育児・介護休業法の段階的施行が始まったが、企業には男性従業員本人の取得意向の確認とともに、男性育休がとりやすい職場環境の整備が期待される。

男性の育休は、女性の育休に比べて取得期間が短いことも問題だ。厚生労働省の調査では「取得5日未満」が25.0%を占める。取得率が上がってきたとはいえ、数日の休暇レベルに留まっているのが実情である。

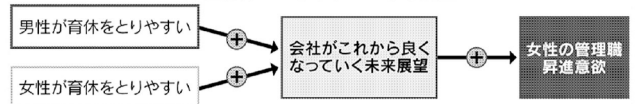
特に中小企業では人手不足が大きなハードルとなっている。22年度に厚労省の「両立支援等助成金」の中小企業向けの「出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）」に「代替要員加算」が新設された。そうした制度も活用しながら男性従業員が職場に気がねせずに連続休暇・休業を取得できるようになることが望まれる。

企業風土の変革まで目指すのであれば、より長期の休業取得推進が望ましい。3カ月の男性育休取得を推進した企業では、権限委譲で部下に仕事を任せることで若手の人材育成に役立ったり、職場にお互いさまの精神が芽生えてフォローし合える雰囲気醸成につながったりした例もある。そうした変化があると、会社が正しい方向に変わっているという実感がわきやすいだろう。

男性育休推進の先には、男女ともに自社の将来に明るい展望を抱き、家庭と仕事を両立させながらキャリアを積んでいける希望があると言える。

男性育休、未来への展望を生む

男性育休のとりやすさと未来展望



(注) 20~30代非管理職女性、重回帰分析結果