

平成30年8月

男性の育児休業取得率はワーク・ライフ・バランスが実現しているかどうかの重要な指標の一つです。厚生労働省の発表によると、育児休業を取得した男性の比率が2017年度は5.14%だったそうです。前年度から1.98ポイント上昇し、比較可能な1996年度以降で最高でした。それでも取得率は低く（女性の取得率は前年度から1.40ポイント上昇し83.2%）、抜本的な対策が必要だと言われています。

今回は、ある企業の「男性社員の育児休業完全取得」を目指す取り組みについてご紹介いたします。

### 育児休業取得率の推移

育児休業取得率の推移は下表のとおりです（厚生労働省調べ）。女性の取得率が80～90%で頭打ちになっているのに対して、男性の取得率はこの数年で大きく伸びていますが、まだまだ低水準です。

表1 育児休業取得率の推移

(%)

|    | 平成8年度  | 平成11年度 | 平成14年度 | 平成16年度 | 平成17年度 | 平成19年度 | 平成20年度 | 平成21年度 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 女性 | 49.1   | 56.4   | 64.0   | 70.6   | 72.3   | 89.7   | 90.6   | 85.6   |
| 男性 | 0.12   | 0.42   | 0.33   | 0.56   | 0.50   | 1.56   | 1.23   | 1.72   |
|    | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 | 平成25年度 | 平成26年度 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 |
| 女性 | 83.7   | [87.8] | 83.6   | 83.0   | 86.6   | 81.5   | 81.8   | 83.2   |
| 男性 | 1.38   | [2.63] | 1.89   | 2.03   | 2.30   | 2.65   | 3.16   | 5.14   |

注：平成23年度の[ ]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

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

男性の育児休業取得率を業種別にみますと、金融・保険業（15.76%）、情報通信業（12.78%）が高い一方で、生活関連サービス業・娯楽業は1.19%と低く、かなりのばらつきがあります。厚労省は2020年度までに男性の取得率を13%にする目標を掲げています。

### 男性の育児休業完全取得の取り組み

積水ハウスは、3歳未満の子どもを持つ男性社員に必ず1か月以上の育児休業を取得させる制度を導入すると発表しました。平成30年9月から約1,400人を対象に実施します。育児休業を最大3年間取得でき、1か月分は有給とするそうです。

通常は無給の育児休業の最初の1か月を「有給休暇」にすることにより、収入減を気にする男性社員にも育児休業取得を促す狙いがあります。同社は男性社員に対し、少なくとも1か月以上の育児休業を取得するよう呼びかけ、男性社員の育児休業完全取得を目指します。

積水ハウスは、これまでも「キッズ・ファースト企業」として育児休業取得を推奨してきており、男性社員の育児休業取得率は、2017年度には9割以上になりましたが、取得期間は、女性が平均479日なのに対し、男性はわずか2日にとどまっていた。同社は、社員の家事・育児経験は住宅メーカーとしてプラスになると判断し、優秀な社員を長期間、安定して確保する狙いなどもあり、新制度の導入を決めました。

育児休業を取得する社員は、家族や上司と相談し計画書を提出します。会社はサポート体制を整備するほか、育児休業取得の進捗率も公表し、「完全取得」を目指すそうです。

## 積水ハウス株式会社

### 「男性社員1ヵ月以上の育児休業完全取得」を宣言

積水ハウス株式会社は、子育てを応援する社会を先導する「キッズ・ファースト企業」として、ダイバーシティ推進の取り組みを一層加速させます。その取り組みの1つとして「男性社員1ヵ月以上の育児休業完全取得」を宣言し、2018年9月1日より推進します。

- 対象男性社員全員が1ヵ月以上の育児休業を取得し、最初の1ヵ月は有給とする
- 全社をあげた取り組みにより、完全取得を推進（毎年進捗率を開示）
- 円滑な導入ができるよう社内サポート体制を整備、上司と当事者の研修を実施

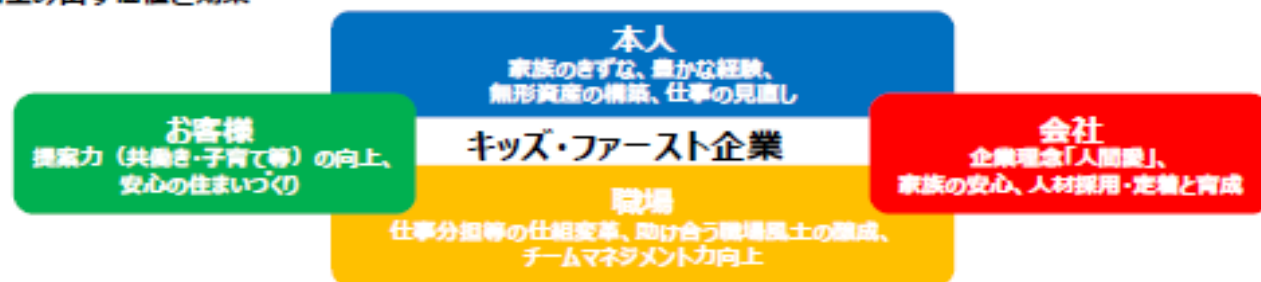
積水ハウスは、2006年に人事基本方針として「人材サステナビリティ」を宣言し、多様な人材が活躍するための職場環境づくりに向けて「ダイバーシティ経営」を推進しています。育児休業取得については、女性社員のみならず男性社員全員の取得を推奨していますが、平均取得日数は2日に留まっています。

国内の勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっている中、男性も子育てができる環境づくりが求められています。政府は、「日本再興戦略2016」（平成28年6月閣議決定）において、2020年までに男性の育児休業取得率を13%とする目標を掲げており、育児休業取得促進に取り組む企業を後押ししています。

積水ハウスは、全社をあげた取り組みにより「男性社員1ヵ月以上の育児休業完全取得」を推進し、「キッズ・ファースト企業」として子育てを応援する社会を先導します。その実現に向け、3歳未満の子を持つ男性社員全員が子の誕生から3歳に達する日までに1ヵ月以上の育児休業を取得し、最初の1ヵ月は有給とします。分割での取得も可能とし、業務との調整が図りやすい制度となっています。進捗率も毎年開示します。

本取り組みへの理解と円滑な導入が図れるよう社内サポート体制を整備し、その一環として、対象社員やその上司が育児休業取得に向けて、具体的な計画を立てられる研修などを実施していきます。

#### ■生み出す価値と効果



積水ハウスグループは「人間愛」を企業理念の根本哲学とし、全ての多様な人材が活躍できる働き方改革「わくわく ドキドキ 心躍る職場づくり」の取り組みを推進しています。今後も、仕事と育児・介護の両立支援などのダイバーシティ推進に一層取り組み、人間性豊かな住まいと環境の創造を進めてまいります。

#### <個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060