

これからの育休制度のために  
—男女格差の積極的改善措置に焦点を当てて—

根矢明日香

# 目次

はじめに

## 1. 日本の育児休業制度の現状と課題

### 1. 1 育児休業制度の概要

- 1. 1. 1 育児休業
- 1. 1. 2 出生時育児休業

### 1. 2 制度利用における男女間格差

- 1. 2. 1 育児休業取得率の格差
- 1. 2. 2 平均取得期間の格差

## 2. 男女間格差を生む制度的・社会的要因

### 2. 1 現行制度の課題

- 2. 1. 1 取得計画上の課題：複雑さと期間の制約
- 2. 1. 2 待機児童対策としての育児休業延長制度

### 2. 2 職場における課題

- 2. 2. 1 属人的な業務体制と代替要員の不足
- 2. 2. 2 「休むこと」への許容度の低さ

## 3. なぜ「積極的改善」が必要か

- 3. 1 本稿における「積極的改善措置」の定義
- 3. 2 個人の選択に委ねる限界
- 3. 3 社会的介入の必要性

## 4. 諸外国の事例と比較

- 4. 1 スウェーデン
- 4. 2 韓国
- 4. 3 両国との比較から得られる示唆

## 5. 男性の長期育児休業取得に向けた提言

### 5. 1 共同育児を支える制度の再構築

- 5. 1. 1 制度の統合と父親の単独取得推進
- 5. 1. 2 1歳時点での保育所保障と過渡的措置としての延長要件変更

### 5. 2 個人の尽力に依存しない職場環境整備

- 5. 2. 1 代替人材の公的確保と業務標準化の推進
- 5. 2. 2 「育児の特殊化」の解消：長期休暇制度・成果評価・上司の支援

おわりに

参考・引用文献

## はじめに

近年、日本においてワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進が叫ばれ、育児休業に関わる制度は世界的に見ても極めて高い水準で整備されてきた。しかし、制度の充実とは裏腹に、実際の利用状況には依然として大きな男女差が存在している。厚生労働省の調査（2024）によれば、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの、その多くは数日から数週間程度の短期間に留まっており、制度が本来目指すべき「両親による育児の共同参画」という実態には程遠い。また筆者は、両立支援制度がいまだ「女性をいかに支援するか」という文脈で語られがちであることに強い違和感を抱いてきた。女性だけが家庭責任を負うのではなく、男性が主体的に参画してはじめて真の意味での両立が実現するのではないかという問題意識から、本稿では男性の、とりわけ「長期」の育児休業取得を阻む障壁を明らかにしたいと考え、本テーマを設定した。

本稿では、日本の育児休業制度の現状を整理した上で、男性の育児休業取得を阻害する要因を制度的・職場環境的側面から検討し、日本の男性がいかにして長期間の育児休業を取得し、家庭における主体的な育児の担い手となれるか、その実現に向けた男女双方が活用可能な制度のあり方の提言を目的とする。

第1章では、日本の育児休業制度の概要と、取得における男女格差の現状を確認する。第2章では、取得計画上の課題と職場環境における課題を分析する。第3章では、なぜ現状の制度を維持するのではなく「積極的改善措置」が必要かについて確認する。第4章では、諸外国における制度設計や運用の実例を検討し、日本との比較を行う。第5章では、それまでの分析を踏まえ、男性の長期育児休業取得に向けた具体的な提言を行う。

## 1. 日本の育児休業制度の現状と課題

本章では、現在の日本における育児休業制度と出生時育児休業制度の概要について述べる。取得対象期間や取得目的がそれぞれ異なるため、本稿では両制度を分けて整理する。

### 1. 1 育児休業制度の概要

#### 1. 1. 1 育児休業

育児休業制度は、「育児並びに家族の介護を行う労働者の福祉に関する法律」、通称「育児・介護休業法」に基づき定められた労働者の権利である。厚生労働省（2025）によると、本制度は、出産や育児、介護による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児・介護を両立できるよう支援することを目的としており、2021年および2024年にも改正が重ねられ、拡充が図られている。UNICEFの2021年の報告書によれば、日本の父親が取得可能な育児休業制度は、調査対象41ヶ国のうち第1位と評価されており<sup>1</sup>、制度の

---

<sup>1</sup> UNICEF, 2021, “Where do rich countries stand on childcare?”

<https://www.unicef.org/innocenti/media/5431/file/UNICEF-Where-Do-Rich-Countries->

充実度は国際的にも高い水準にあるといえる。

育児休業の対象者は、原則として 1 歳に満たない子を養育する男女の労働者であり、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中であるか否かを問わず取得できる。有期雇用労働者も、子が 1 歳 6 ヶ月に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでない場合は対象となる。

休業取得が可能な期間は、原則として子が 1 歳に達する日（誕生日の前日）までの間で、労働者が申し出た期間である。ただし、保育所に入所できない等の特定の事由がある場合には、この期間は延長される。具体的には、子が 1 歳 6 ヶ月に達する日まで、さらに事情があれば 2 歳に達する日まで休業を延長することができる。また、両親ともに育児休業を取得する場合は「パパ・ママ育休プラス」と呼ばれる特例が適用される。これは、配偶者が子の 1 歳到達以前に育児休業を取得していること等を要件に、休業可能な期間が、子が 1 歳 2 ヶ月に達するまで延長される制度である。

労働者が育児休業を取得する際は、原則として休業開始予定日の 1 ヶ月前までに勤務先に申し出る必要がある。事業主は労働者からの申出を原則として拒否できないが、労使協定により、継続雇用期間が 1 年に満たない労働者等を対象外とすることは認められている（厚生労働省 2025）。取得回数については、1 歳までの期間中は原則 2 回まで分割して取得することが可能である。

休業期間中の経済的支援として、雇用保険から「育児休業給付金」が支給される。育児休業中の賃金支払いは事業主の義務ではないため、この給付金が休業中の主な生活保障となる。支給要件は、休業開始前の 2 年間に一定の被保険者期間（賃金支払基礎日数が 11 日以上のある月が 12 ヶ月以上）があること、及び休業中の就業日数が 10 日（または 80 時間）以下であることなど（厚生労働省 2025a）である。支給額は、休業開始から 180 日間は「休業開始時賃金日額×支給日数×67%」、181 日目以降は 50%となる。この 67%への引き上げは 2014 年の改正によるものである。当時の田村憲久厚生労働大臣は、国会答弁において、男性の育児参加率が高い家庭ほど第二子の出生率が高いことに触れ、経済的理由で取得をためらう男性の背中を押すため、夫婦が半年ずつ取得すれば 1 年間 67%の給付を受けられる設計にしたと説明している<sup>2</sup>。このように、休業 6 ヶ月を境に支給額が減少する仕組みは、母親が 6 ヶ月の休業を取得した後に父親が交代で休業を取得することを促すことを目的として導入されたと考えられる。さらに、この育児休業給付金は非課税所得として扱われ、休業期間中は社会保険料も免除される<sup>3</sup>。そのため、給付率が 67%の期間は、実質的な手取り額は休業前の賃金の約 8 割程度に相当するとされている。

加えて、2025 年 4 月からは、さらなる取得促進策として「出生後休業支援給付金」が創設された。これは、従来の育児休業給付金の要件を満たした上で、育児休業を 14 日以上取得し、かつ配偶者も 14 日以上の子育て休業を取得したこと、または配偶者の育児休業を要件

---

Stand-on-Childcare-2021. pdf

<sup>2</sup> 第 186 回国会 衆議院厚生労働委員会第 4 号 2014 年 3 月 12 日

<https://kokkai.ndl.go.jp/txt/118604260X00420140312/11> (2025 年 11 月 3 日最終閲覧)

<sup>3</sup> 国税庁、「配偶者控除 No. 1191」2024 年 4 月 1 日 <https://www.nta.go.jp>

[/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1191\\_qa.htm](/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1191_qa.htm) (2025 年 10 月 25 日最終閲覧)

としない場合<sup>4</sup>に該当している時に、休業開始時賃金の13%相当額が最大28日間追加で支給されるものである（厚生労働省 2025a）。これにより、両方の要件を満たす場合、実質的に休業開始時賃金の80%相当（課税対象外であるため、実質100%）が給付金として支給されることとなった。ただし、休業期間中に事業主から賃金が支払われた場合は減額調整が行われ、賃金と給付金の合計が休業開始時賃金の80%を超えることはない。

### 1. 1. 2 出生時育児休業

2021年の育児・介護休業法改正により、2022年10月から出生時育児休業制度が創設された。これは、男性の育児休業取得促進のため、特にニーズの高い「子の出生直後の時期」において、従来の育児休業よりも柔軟で取得しやすい個別の枠組みとして設けられたものである（厚生労働省 2025）。その主な目的は、出産直後で最もサポートが必要な時期の母親を支えることにある。本制度の対象者は、原則として出生後8週間以内の子を養育する、産後休業を取得していない労働者である。

休業期間は、子の出生後8週間以内の期間内で合計4週間（28日）を上限とし、労働者が申し出た期間となる。出生後8週間を超える期間や4週間を超える期間の休業を希望する場合は、育児休業の申出を行う必要がある。

労働者が出生時育児休業を取得する際の申出は、原則として休業開始予定日の2週間前までとされており、育児休業よりも柔軟な申出が可能となっている。また、1人の子につき休業を2回に分割できるが、その場合は初回の申請時にまとめて申し出ることとしている（厚生労働省 2025）。

休業期間中の経済的支援として、「出生時育児休業給付金」が雇用保険から支給される。支給要件は、休業開始前の2年間に一定の被保険者期間（賃金支払基礎日数が11日以上、月が12ヶ月以上）があること、及び休業期間中の就業日数が定められた上限（例：28日間取得の場合は10日または80時間）以下であることなどである（厚生労働省 2025a）。支給額は「休業開始時賃金日額×休業日数×67%」であり、育児休業給付金（取得開始から180日までの期間の給付額）と同水準である。また、前項で述べた「出生後休業支援給付金」（13%追加）の創設により、配偶者も育児休業を取得するなどの要件を満たせば、本制度利用時も休業開始時賃金の80%相当の給付が受けられる。本制度も育児休業制度と同様、休業期間中に事業主から賃金が支払われた場合は減額調整が行われ、賃金と給付金の合計が休業開始時賃金の80%を超えることはない。

## 1. 2 制度利用における男女間格差

前節では、育児休業制度、出生時育児休業制度の概要について確認した。本節では、実際の制度利用状況について、取得率と取得期間の双方を確認する。

---

<sup>4</sup> 1. 配偶者がいない、2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない、3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中、4. 配偶者が無業者、5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない、6. 配偶者が産後休業中、7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない（厚生労働省 2025a）。

### 1. 2. 1 育児休業取得率の格差

厚生労働省の令和 6 年度調査（2024）によると、女性の育児休業取得率は 86.6%（令和 5 年度 84.1%）、男性の育児休業取得率は 40.5%（令和 5 年度 30.1%）である。女性の取得率に関しては、2007 年以降は 80%以上を維持している。男性の取得率に関しては、2019 年以前は 1 桁台でその後も緩やかな上昇だったが、2022 年 10 月に出生時育児休業が施行されたことにより、2023 年度には 30%を達成した。また、男性育児休業者 40.5%のうち、出生時育児休業を取得した者は 60.6%である。

男性の取得率は直近数年でめざましい増加を達成している点は評価すべきである一方、女性の育児休業取得率と比較すると半分に満たないのが現状である。

### 1. 2. 2 平均取得期間の格差

次に、育児休業の平均取得期間を確認する。同調査によると、平成 27 年度時点で、男性育児休業取得期間は 5 日未満が 57%となっており、育児休業取得者の過半数が短期の取得に留まっていたことがわかる。令和 5 年度時点では、男性は徐々に取得期間は伸びているものの、2 週間未満の取得が約 4 割であり、2 週間以上 1 ヶ月未満の取得者も合わせると男性育児休業取得者の約 6 割を占める。女性は 9 割以上が 6 ヶ月以上の育児休業を取得していることと比較すると、取得期間はここ数年で伸びているものの、まだ物足りないと言わざるを得ない。

このような男性の育児休業が短期間に留まる現状は、育児を担う働く母親に、男性が育児休業を取得することへの懸念を抱かせている。尾野（2023）は、1 ヶ月以上の長期育児休業を取得する男性に対するイメージについてテキストマイニングの手法を用いて分析した。調査の結果、彼らに対するネガティブなイメージで最も多かったのが、「形式的な休暇」であった（尾野 2023：82）。この結果は、父親が育児休業を取得することで母親の負担がさらに増えるのではないかとといった懸念が背景にあると推察でき、男性の育児休業が短期間に留まる現状を考えると妥当であるといえる。

### 1. 2. 3 小括

以上の取得率と期間の実態を鑑みると、男性の育児休業取得率は着実な上昇傾向を示している一方で、「期間」という側面から見れば、制度の利用実態には依然として大きな課題が存在していることがわかる。この現状は、男性の育児休業取得がまだ形式的なものに留まっていることを示しており、育児スキルを習得し、職場復帰後も見据えた家庭内での家事・育児の分担バランスを考える契機とするには不十分である。結果として、男性が育児休業を取得したという実績のみが残り、女性の育児負担が実質的に軽減されない「ワンオペ育児」の構造が温存されてしまうおそれがある。この背景には、依然として「育児は女性が中心」という社会的な性別役割分業意識や、長期の職場離脱に対するキャリア不安、代替要員の不足といった職場の受け入れ体制の不備が存在すると考えられる。企業側も、政府が推進する男性育児休業取得率の向上という「量」の目標達成を優先するあまり、取得期間の確保という「質」の側面までは踏み込めていないケースも少なくないだろう。次章において、これらの背景にある制度や社会構造の課題について検討する。

## 2. 男女間格差を生む制度的・社会的要因

ここまで、日本の育児休業制度について基本的な情報を確認した。本章では、男性の長期的な育児休業取得を阻む要因について日本の育児休業制度の課題、職場環境における課題の2つの側面から検討していく。

### 2. 1 現行制度の課題

前章では、男性の育児休業取得率は上がったものの、取得期間は約6割が1ヶ月未満と、十分とはいえない数値に留まっていることを確認した。本節では制度に焦点を当て、男性の育児休業の長期取得が進まない要因について分析する。

#### 2. 1. 1 取得計画上の課題：複雑さと期間の制約

前章で確認したように、現在の日本には育児休業に関係する制度が複数存在しており、その複雑さが取得計画上の障壁となっていると考えられる。

前章で詳述した制度を再度簡潔に確認すると、現行制度は主に3つの要素で構成される。

第1に、原則1歳までの基本的な「育児休業」。第2に、男性を主な対象とし出生後8週間以内に最大4週間取得できる「出生時育児休業」。第3に、両親の取得で1歳2ヶ月まで休業可能期間が延長される「パパ・ママ育休プラス」である。これらに加え、「保育所に入所できない」等の理由がある場合、1歳6ヶ月、最大2歳まで休業を延長できる制度が存在する。

本項で課題として指摘する「複雑さ」は、これら複数の制度や延長ルールを組み合わせる際に発生する。特に、「パパ・ママ育休プラス」と「1歳6ヶ月までの延長」を併用する場合の取得ルールは極めて難解である。取得の可否は、配偶者の取得開始日、本人の取得開始日、子の年齢などが厳格に定められており、僅かなタイミングの違いで制度の対象外となるパターンが存在する<sup>5</sup>。そのため、育児休業を取得しようと思っても制度の仕組みを調べることに労力がかかり、長期間または複数回の取得を阻害する一因となっている可能性がある。こうした制度の複雑さは、育児休業制度の発展の経緯によるものであると考えられる。中里（2023：274）は、育児休業の発展が「関連の制度にまたがって体系的に設計されたものではなく、矛盾した力が働いていた」と指摘している。例えば、父親の育児休業取得促進を意図した2010年施行のパパ・ママ育休プラスは、それ以前に導入されていた、子が保育所に入所できないこと等を理由とする6ヶ月間の特別延長制度によって、そのインセンティブが弱められた可能性が考えられる。さらに2017年の改正では、同じく保育所に入所できない場合に2歳までの延長が認められるようになった。この際、労働政策

---

<sup>5</sup> 例えば、「パパ・ママ育休プラス」は、父（または母）が子の1歳の誕生日「以前」に育児休業を開始する必要がある。母が1歳まで取得し終えた後、父が子の1歳の誕生日「以後」に開始した場合は対象外となる。さらに複雑なのが「パパ・ママ育休プラス」と「1歳6ヶ月までの延長」を併用する場合で、この場合の延長開始日は「子が1歳に達する日後の、本人または配偶者の育児休業終了予定日の翌日」としなければならず、例えば母親の育児休業期間中に父親が延長部分の休業を開始するような柔軟な取得は認められていない。

審議会では、この 2 歳までの延長をそれまで休業を取得したことの無い親に限定すべきだ  
という意見も存在したが、最終的には採用されなかった（中里 2023 : 274）。

また、制度上の課題は、この複雑さに加えて「期間の制約」についても述べる事が  
できる。中里（2023）は、男性の育児休業取得が進む一部の国々の制度と比較し、それらの  
国々では両親に与えられた休業期間の合計よりも、休業を取得可能な子どもの年齢の上限  
が高く設定されていると指摘する。これによって、両親がそれぞれ与えられた期間を最大  
限活用することができる。一方日本の制度は、両親に与えられた育児休業取得の権利があ  
る期間の合計よりも取得可能な子どもの年齢の上限が低く、両親が時期をずらしたとして  
も、「パパ・ママ育休プラス」で追加される 2 ヶ月分を含めた 1 歳 2 ヶ月が年齢の上限とな  
る。この構造は、父親が母親とは別に単独で長期間の休業を取得することを難しくする要  
因となり得、結果として、育児休業終了後、再び母親に育児負担が集中する可能性も懸念  
される。

## 2. 1. 2 待機児童対策としての育児休業延長制度

もう 1 つの制度上の課題として、待機児童対策として導入されてきた育児休業の延長制  
度が挙げられる。

現在の延長制度では、保育所に入所できない等の理由があれば、最長で子が 2 歳に達す  
るまで育児休業を取得できる。しかし、この延長部分の取得に関して「どちらの親が取得  
するか」の明確な制限はない。この構造は、父親の育児休業取得を促す上で、2 つの課題  
をはらんでいる。

第 1 に、母親だけで取得できる有償の休業期間の上限が、育児休業を取得可能な子ども  
の年齢の上限と一致している点である。上記の延長制度では、実質的に母親だけで 2 歳ま  
で休業を取得し続けることが可能となっている。これは、父親が取得することで休業期間  
全体が延長されるというインセンティブを持たせた国々の仕組みとは異なっており、世帯  
内で父親が取得しなければならない強制力が働かない。結果として母親への長期休業の固  
定化を招いている。

第 2 に、保育所の入所時期に関する不確実性である。一部の国々では、育児休業の権利  
を最大限利用する時期まで家庭で育児をすれば、その年齢からは保育所の入所が制度とし  
て保障されている。これに対し、日本の制度では、保育所の入所は空きがあれば 1 歳前でも  
可能である一方、逆に 2 歳まで育児休業を延長したとしても、2 歳から確実に入所が保  
障されているわけではない。この「いつ入所できるかわからない」という不確実性が、育  
児休業の取得パターンに強い影響を与えていると考えられる。また、入所時期の不確実性  
は、こども家庭庁による待機児童数の統計（2025）<sup>6</sup>だけでは見えてこない。実際には、国  
の定義によって待機児童から除外された、いわゆる「隠れ待機児童」が 2024 年時点で 7 万  
人以上存在しており、その内訳で最も多いのが、「特定の保育園等のみ希望している者」  
である（鄭 2025）。なお、通勤経路や保育の質などを考慮し、仕事と育児の両立が可能な  
園を希望した結果、入所できなかったケースも含まれる。鄭（2025）が指摘するように、  
これは保護者の「わがまま」ではなく、キャリア継続のための合理的な選択である。しか

---

<sup>6</sup>2025 年 4 月時点で 2,254 人、前年比 313 人の減少

し、この合理的な選択の結果、統計上の待機児童からは除外され、日本の現状の保育所問題は一見解決しているように見えてしまう。日本労働組合総連合会の調査（2023）によると、「両立支援制度を利用する女性のキャリアを阻む要因としてどのようなことが考えられると思うか」という設問に対して、女性の41.6%、男性の25.6%が「保育所・学童保育の整備不足」と答えている。女性の割合の高さはもちろん、男女で16ポイントも差があることが、現代においても育児が女性の役割であるという価値観を反映しているといえるだろう。このように、保護者は「希望の園は諦め、入所できる最短のタイミングで入所させる」か「特定の園を希望して入所を待つ」といった選択を迫られている。そして、「入所できる最短のタイミングで保育所に預ける」ことが職場復帰できないリスクを低減する上で最も合理的となり得（中里 2023：187）、育児休業の終わりが見えない状況が作られている。この出口の見えない延長制度が、休業を柔軟に担える側（多くの場合は母親）に押し付け、父親が計画的に長期育休を取得する意欲を削いでいるのである。

以上のように、待機児童対策として導入された育児休業の延長制度は、取得が一方の親に偏りうる仕組みと、保育所入所の不確実性と複雑に絡み合っている。この構造は、父親が柔軟に育児休業を取得するインセンティブを制度的に弱めており、男性の長期の育児休業取得が伸び悩む一因となっている可能性が指摘できる。

## 2. 2 職場における課題

前節では、制度上の課題について検討してきた。本節では職場環境に着目し、男性の長期育児休業を阻む要因について分析する。

### 2. 2. 1 属人的な業務体制と代替要員の不足

本項では、職場における課題の中でも属人的な業務体制と代替要員の不足が、男性の育児休業の長期取得に与える影響を論じる。

朝井（2011）は、日本の職場では1人ひとりの仕事の範囲が明確ではない、いわゆる日本的雇用慣行が主流で、仕事ができる人に仕事が集まってくる傾向があり、優秀な社員ほど仕事量が多いという不均衡が生まれると指摘する。その結果、業務が特定個人のスキルや経験に依存する「属人化」が進行しやすい。この属人化と代替要員の不足は、単なる育児休業取得の心理的ブレーキとなるだけでなく、職場内における深刻な摩擦の要因となり得る。パーソル総合研究所が実施した男性育休に関する定量調査（2023）では、まず企業側が男性育児休業を推進する上での課題として、「欠員時の仕事の穴埋め方法」「取得者が出た職場の負担増大」が36.3%で同率1位、次いで「仕事をカバーした社員の評価・処遇」が31.9%となっており、不在時の対応に関する項目を上位に挙げている。これは、多くの職場で代替要員が確保できておらず、それが休業を取得しない社員の不公平感につながり得る実態を示している。また、従業員調査では、育児休業取得における懸念点として「同僚に迷惑がかかる」が38.7%と1位に挙がっており、同僚からの見られ方が男性育児休業取得において重要な点であるといえる。特に「長期取得」において、この問題はより深刻化する。同調査によれば、同僚の立場から同僚に「とってほしい」と考える育休期間は、「数日間」と回答した割合は70%、「1ヶ月以上」では59.9%、「1年以上」では35.5%と大幅に減少している（パーソル総合研究所 2023）。これは、取得期間が長くなるほど、業務

の負担が同僚に重くのしかかることへの拒否感の表れとも解釈でき、長期取得の難しさを浮き彫りにしている。このように、代替要員不在のままの業務負担の増加は、職場内に負の心理的影響を及ぼす。尾野（2025）は、職場で男性の1ヶ月以上の育児休業取得を経験した同僚への質的調査を通じ、その心理プロセスを明らかにしている。調査によれば、同僚は、男性の育児休業取得前には賛同的で、職場で支え合おうとする意識を持つものの、育児休業期間中に不十分な業務の引き継ぎや業務過多に直面すると不公平感や葛藤を抱くようになる。また尾野（2025）は、こうしたネガティブな感情は、上司による人員確保などのサポートによって緩和されると指摘しており、代替要員の不足が不公平感を助長する大きな要因であることを示唆している。

以上のように、男性労働者が長期の育児休業をためらう背景には、属人的な業務体制と、そこから生じる代替要員の確保の困難さがある。そして、休業によって職場の負担が増えることが懸念点として表れている実態が確認できた。

## 2. 2. 2 「休むこと」への許容度の低さ

2. 2. 1 で論じた物理的な代替要員の不足に加え、男性の育児休業の長期取得を阻むもう1つの大きな要因が、職場に蔓延する「休むこと」そのものへの許容度の低さである。これは、代替要員が確保されたかどうかという体制上の問題とは別に、「(男性が) 育児を理由に長期間休む」という行為自体が、職場の規範や個人のキャリア意識と摩擦を生じさせる問題である。本項では、この問題を、個人の内面的な不安と、それを生み出す職場環境の問題の側面から論じる。

第1に、個人の内面的な不安として、長期間職場を離脱することによる評価への懸念が挙げられる。佐藤・武石（2004）は、この懸念について、特に男性育児休業の取得実績が少ない企業に勤める男性の場合、「自分だけが遅れる」という意識につながりやすいと指摘する。また、たとえ強い出世意欲がなくとも、「人並み程度には」という意識が、自分だけ取り残される事態を回避させようと休業取得にブレーキをかけており、この意識は、男性本人だけでなく妻も共有していると述べている（佐藤・武石 2004：48）。こうした評価への懸念は、2. 2. 1 で述べた同僚への物理的な負担とは異なる、他者からのネガティブな視線への恐れとも表裏一体であり、取得をためらわせる強力な心理的要因となっているといえる。

第2に、こうした個人のキャリアへの不安は、それを生み出す職場の環境的な問題によって裏付けられている。日本能率協会総合研究所の調査（2022）によれば、育児休業を取得しなかった男性正社員・職員の22.5%が、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」と回答している。この「取得しづらい雰囲気」の根源には、欧州諸国に見られるような数ヶ月単位の長期休暇の習慣がなく、そもそも「長期間休む」という行為自体が、日本社会において極めて特殊であるという文化的背景が存在すると考えられる。病気や介護といったやむを得ない理由を除き、長期間職場を離脱することは特殊な行為と見なされやすい。育児休業は、この「特殊」な長期休業が法律上可能となる数少ない機会であるため、本来は長期休業の問題であるものが、育児の問題にされてしまう。その結果、育児休業が「特殊なもの」として扱われ、「お互い様」という支え合いの意識の対象から除外されやすくなっている。

齋藤（2020：138）は、この休みづらい文化の根底にある規範を「仕事の時間が、私生活の時間を一方的に規定すると考える時間意識」、つまり「〈仕事優先〉の時間意識」として指摘する。職場で共有される「望ましい労働者」とは、この時間意識を実践している労働者である。齋藤は、こうした規範は、不確実性が高く子どもの生活リズムに合わせる必要がある育児と正反対の志向をもつと論じる（齋藤 2020：160-162）。その上で、この規範は労働者に「仕事か育児のどちらか1つを選択しなければいけないと思わせる『しかけ』」として機能し、二者択一を迫られたとき、「性別役割分業意識が多くの男性を仕事へ、多くの女性を育児へと導く」（齋藤 2020：166-168）と述べている。

以上のように、「休むこと」への許容度の低さは、長期休業（休暇）の文化を持たない日本社会の構造と、その根底にある望ましい労働者像や雰囲気という文化的規範によって生み出されている。そして、その規範が男性に対し〈仕事優先〉の選択を暗に強制し、「評価から取り残される」というキャリアへの不安を抱かせることで、長期の育児休業取得を困難にしているのである。

### 3. なぜ「積極的改善」が必要か

本章では、前章で明らかにした男性の長期育児休業取得を阻む諸課題を踏まえ、その解決の方向性について論じる。

#### 3. 1 本稿における「積極的改善措置」の定義

本章の主張の前提として、本稿が準拠する「積極的改善措置」の概念について定義する。男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）<sup>7</sup>によると、「積極的改善措置」は、同法第 2 条第 2 号において以下のように定義されている。

前号（※）に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

※前号（第 1 号）：「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保される社会を形成すること」

この法的な定義は、特定の集団（この場合は男女のいずれか一方）に対し、機会を積極的に提供することを指す。しかし、前章で確認したように、男性の育児休業の問題は、単に法的に機会が付与されていないことではなく、機会の行使を阻む制度の仕組みや職場環境といったことと深く関係している。そこで本稿では、上記の法的な定義に加え、「男女間の事実上の機会格差を生み出している社会構造上の障壁を是正するための方策」も積極的改善措置の概念に含め、これを手掛かりとして論じることとする。

---

<sup>7</sup> 男女共同参画局、「男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）」

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/shisaku/ss\\_shiry\\_o\\_1.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/shisaku/ss_shiry_o_1.html)（2025 年 12 月 15 日最終閲覧）

### 3. 2 個人の選択に委ねる限界

育児休業給付金の給付率が67%に引き上げられたことや出生後休業支援給付金の給付により、経済的なハードルは大幅に下がった。しかし、それでも男性の長期取得が進まないのは、制度が権利として設計されていること自体の限界、すなわち個人の選択に委ねられていることにある。

育児休業制度は、労働者の権利として休業を保障するものであるものの、育児休業取得のための交渉を可能にしたにとどまっており（齋藤 2020：12）、権利として保障されていても、それを行使するか否かは個人の選択に委ねられる。そして、その個人の選択は、2.2 で論じたように「職場の雰囲気」によって強く制約される。このように雰囲気が障壁となる中で、個人が権利を主張し、同調圧力に屈せず長期休業を取得することは、依然として困難な選択であるといえる。これを解消するため、2022年4月の育児・介護休業法改正では、企業に対し、従業員本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た従業員への制度周知と取得意向確認の義務化が導入された。この改正は、制度を知らなかったという状況をなくし、取得について考えるきっかけを提供する点では大きな前進である。しかし、これもあくまで意向確認の義務であり、個人の育児休業取得の義務ではない。そのため、属人的な業務体制や休むことへの障壁が職場に残存する限り、「制度の説明は受けたが、やはり取得はしづらい」という状況を解決するには至っていない。

こうした日本のアプローチと対照的なのが、スウェーデンなどの一部の国で導入されている「パパ・クォータ制」である。これは、育休期間のうち一定期間を父親専用割り当て、父親が取得しないとその権利が消滅する仕組みである。これは実質的な義務化に近い強力な制度的後押しであり、個人の選択や職場の雰囲気に左右されず、「男性も育児休業を取るのが当たり前」という社会規範そのものを変革する力となった。

つまり、制度の利用が権利として個人の選択に委ねられている限り、その選択は職場の雰囲気によって制約される。日本において男性の長期取得が伸び悩む要因は、個人の意識の問題以上に、この権利の行使をためらわせる職場風土と、制度利用を当たり前に変えるだけの強力な後押しが欠如している点にあるといえる。

### 3. 3 社会的介入の必要性

前節で論じたように、育児休業制度が権利に留まっている限り、その行使は個人の選択に委ねられ、前章で確認したような職場の雰囲気によって制約される。しかし、この問題を雰囲気に左右される個人の問題として捉えている限り、構造的な問題、すなわち育児負担が女性に偏り、キャリア断絶の影響が女性に集中するという不均衡は解決しない。齋藤（2020：197）は、両立の困難が「職場で共有される規範に従いながら再生産し続けるプロセスによって生み出されており、大勢の社員たちの相互作用と、彼ら彼女らが維持する職場文化に起因しているため、問題を当事者でない人々の問題へと反転しなければならない」と述べる。この「職場文化」は、佐藤・山田（2004）が指摘する「無自覚的前提<sup>8</sup>」の

---

<sup>8</sup> 例えば、ある会社でサービス残業が常態化しておりそうした行動パターンが長期間持続していると、実際にそれが望ましいことなのか意識的に確認することなく、サービス残業それ自体が当然のこととして多くの社員に捉えられること。それ以外の選択肢などあり得

ように、構成員に意識されることなく「当然のこと」と思われているため、個人の努力や選択によって変えることは困難である。したがって、この「無自覚的前提」と化した文化を変革し、構造的な不均衡を是正するためには、個人の選択を超えた社会的な介入が必要となる。男性の子育て参加を個人の問題として放置することは、社会全体の不利益につながる。佐藤・武石（2004：93）は、子育てを女性と、その女性が所属する企業・職場にのみ負担させることは、「企業間競争の公正確保の面から問題」であり、結果として「女性の雇用をできるだけ避けようとする企業行動を誘発」し、男女の雇用機会均等を阻害する危険性があることを指摘している。そのため、すべての企業において、男性の子育て参加を促進し両立支援制度を充実させていくことが重要であるといえる。

さらに、この不均衡は「統計的差別」を生み出す温床となる。統計的差別とは、経済主体（消費者、労働者、雇用主など）が、交渉相手の個人に対して持つ情報が不完全である場合に、統計的に合理的に判断しようとした結果として、人種や性別などに基づく不平等が生じるという状態<sup>9</sup>である。例えば、ある企業で統計的に女性の育児休業取得率が100%で男性が0%の場合、子どもが生まれるタイミングで休む女性と休まない男性なら、休む女性には重要な仕事を任せないようにする、といった具合である。この差別を回避するには、個人の意識ではなく、元の統計数値（この場合、男性の育児休業取得率）そのものを変える努力、すなわち社会的な介入が不可欠である。その最も直接的な介入が、一定期間の取得「義務化」である。日本は、父親が有給で取得できる育児休業期間が世界トップクラスであるにもかかわらず、取得率が伸び悩んできた。日経 xwoman(2021)はこの背景として「同調性を重んじる国民性」を挙げ、「皆が取得しないから自分も取らない」という現状を指摘する。しかし、この心理を逆手に取れば、義務化等の施策により育児休業を取得する男性が多数派に変わっていった場合、「皆が取るから自分も取る」に変わっていくだろうとも述べている（日経 xwoman 2021：13）。また、男性が周りに迷惑をかける程度に長く休業するようになれば、企業は否応なく業務の属人化解消や効率化といった働き方改革に取り組みざるを得ず、それが結果として、職場文化を変革することになり得るのである。

## 4. 諸外国の事例と比較

本章では、前章で提示した「社会的介入」の具体的なあり方を検討するため、スウェーデンと韓国を取り上げ、比較分析を行う。両国を選んだ理由は、男性の育児休業取得を促進するうえでそれぞれ異なる方策によって成果を上げており、日本の制度設計に重要な示唆を与えると考えたためである。

---

ないとされる点で、無自覚的前提は文字通り意識的な判断の下層に伏在するものである（佐藤・山田 2004：55）。

<sup>9</sup> 「統計的差別とは何？わかりやすく解説」『Weblio 辞書』

[https://www.weblio.jp/content/統計的差別#google\\_vignette](https://www.weblio.jp/content/統計的差別#google_vignette)（2025年12月9日最終閲覧）

## 4. 1 スウェーデン

まず、男性の育児休業取得推進国として代表的なスウェーデンの事例を確認する。スウェーデンの制度の最大の特徴は、「パパ・クォータ制（父親割当制）」の導入にある。

同国では早くも1974年に、父親を含めた両親休暇制度を導入した。しかし、すぐに父親の育児休業取得が広がったわけではない。独立行政法人労働政策研究・研修機構（2018）によると、導入から20年たった1994年時点で、男性の取得率は11.4%であった。こうした状況を変えるため、1995年に1ヶ月間の「父親の月」が導入された。Ekbergら（2004）によれば、父親割当制導入以前に父親となったグループでは育児休業を全くとっていなかった者が約54%いたが、制度導入後に父親になったグループでは、その数値が約18%に減少した。また、20-40日間の育児休業を取得した父親は制度導入前には僅か9%ほどだったが、導入後には約47%へと上昇していた。

Försäkringskassan[スウェーデン社会保険庁]によると、現在、スウェーデンでは、子ども1人当たりにつき、両親あわせて480日分の給付金が支給され、この480日のうち390日間は休業前賃金の約80%が給付される。また、480日のうち、父母それぞれに90日間の取得権利が割り当てられており、この部分は他方の親に譲渡することができない。仮に父親がこの90日間の権利を利用しない場合、その家族はその期間分、給付を受けながら親が家にいることのできる機会を失うことになる。この「取得しないと損をする」という設計が、日本の制度との決定的な違いである。これにより、父親が育児休業を取得することが個人の選択や職場の雰囲気によって左右されず、標準的な行動として社会に認識されている。

こうした改革を経て定着した現在の制度の特徴の1つに、公的保育制度と連動している点が挙げられる。Sveriges Riksdag [スウェーデン議会]によると、スウェーデンでは、子どもが1歳になると公的保育を利用することが保障されているが、逆に言えば1歳になるまでは公的保育は原則として提供されない。この2つの制度の連動によって、多くの家庭で明確なライフプランを設計することが可能となる。これは、2.1.2で論じた日本の「保育所の入所時期が不確実」であるがゆえに育児休業延長が繰り返され、キャリアの不確実性が高まる状況とは対照的である。このように、両親が予定通り職場復帰するためには保育所入所に関する不確実性を解消することが必要であり、スウェーデンはまさにその社会基盤が整備されている事例と言える。

## 4. 2 韓国

次に、日本と共通する儒教的文化を有する韓国の事例を分析する。独立行政法人労働政策研究・研修機構（2024）によると、韓国は合計特殊出生率が2023年時点で0.72と世界で最も低い水準にあり、日本以上に深刻な少子化に直面している。韓国においても、スウェーデンと同様、制度導入当初は男性の育児休業取得が低迷していた。韓国では1995年の法改正により男性労働者も育児休業制度の対象となり、2001年から給付金の支給が開始された（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2018a）。しかし、給付金支給開始から10年以上経過した2013年時点においても男性の育児休業取得割合は約3.3%<sup>10</sup>に過ぎず（独立行

---

<sup>10</sup> 韓国で男性の育児休業取得状況を示す割合は日本の算出方法と異なり、「(男性の育児休業取得者数) / (男女を合わせた育児休業取得者総数)」として算出される。そのため、男

政法人労働政策研究・研修機構 2018b)、男性が育児休業を取得することは極めて稀であった。

この状況を打開する転機となったのが、2014年に導入された「パパの月」制度である。これは、両親が順次育児休業を取得する場合、2人目の休業給付の上限を引き上げる仕組みであり、その後3+3親育児休業制度を経て、現在はさらに拡充された「6+6親育児休業制度」へと進化している。現行の6+6親育児休業制度では、生後18ヶ月以内の子を持つ親がともに育児休業を取得した場合、最初の6ヶ月間はそれぞれに対し、通常賃金の100%（月ごとに上限額変更<sup>11</sup>）が支給される（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2024）。この制度では給付金額の上限を段階的に高めることで男性の長期育児休業取得を後押ししている。

また、近年ではさらなる改正も行われた。第1に、期間と回数の柔軟化である。育児休業期間は両親ともに3ヶ月以上の育児休業を取得した場合、従来の最大1年間から1年6ヶ月（夫婦ともに、かつ順次利用する場合、子が3歳になるまで育児休業を取得できる）へと延長され、分割取得も3回から4回へと変更された。第2に、手続きの簡素化である。現在韓国では、産前産後休業と育児休業の申請が一本化され、産前産後休業の申請時に育児休業を申請することが可能となっている。第3に経済的安定性の確保である。以前は給付金のうち25%を復職してから6ヶ月後に支給する制度が存在したが、これは廃止され、現在は休業期間中に全額が支給されるようになった。（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2024a）。

こうした一連の施策の結果、男性の取得状況は劇的に変化した。2023年の育児休業給付受給者のうち男性の割合は28%に達し、2013年の約3.3%から約8.5倍へと拡大した。また、取得期間についても、全体の平均が8.9ヶ月である中、男性の平均取得期間は前年から0.3ヶ月増加し7.5ヶ月となっており（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2024）、長期的な育児参加が進んでいることがわかる。

#### 4.3 両国との比較から得られる示唆

スウェーデンと韓国の事例は、日本の育児休業制度が抱える課題を解決するための重要な示唆を与えている。本節では、2章、3章で分析した日本の課題と両国の制度を比較検討し、得られた示唆についてまとめる。

第1に、雰囲気や同調圧力といった文化的障壁を乗り越えるための、強力な制度的介入の必要性である。第1章で見たように、日本にも「出生時育児休業」や「パパ・ママ育休プラス」といった男性の取得を促す制度は存在する。しかし3.2で論じたように、それらはいくまで権利の範囲に留まっており、取得の判断は個人の選択に委ねられている。これに対し、スウェーデンは「パパ・クォータ制」を導入し、父親に特定の期間を割り当て、取得しなければ世帯全体の手当受給期間が減少するという損失が生じる設計を採用した。また、韓国も「6+6親育児休業制度」により、両親がともに育児休業を取得する場合の給

---

女の育児休業取得者割合の合計が100%となる。

<sup>11</sup> 1、2ヶ月目：250万ウォン、3ヶ月目：300万ウォン、4ヶ月目：350万ウォン、5ヶ月目：400万ウォン、6ヶ月目：450万ウォンの上限がある。

付率を最大 100%（上限付）に引き上げるなど、極めて強力な経済的インセンティブを設けている。両国のアプローチは、「取得することが合理的である」あるいは「取得しないと損である」という状況を社会的に作り出す、社会的介入である。

第 2 に、育児休業制度と保育制度を連動させる重要性である。第 1 章で見た日本の育児休業延長制度は、2.1.2 で論じたように「希望しても保育所に入所できないことがある」という状況に場当たりの対応する形で機能しており、キャリアプランの設計を困難にしている。対照的に、スウェーデンでは「1 歳からの公的保育保障」という明確な育児休業の出口が社会基盤として整備されている。これにより、両親は安心して休業計画を立てることができる。

以上より、日本の制度は、両国と比較すると、取得を阻む障壁を乗り越えるだけの強力なインセンティブ設計と、育児休業と復帰を支える社会基盤との連動という、2 つの視点が不足していることが明らかとなった。

## 5. 男性の長期育児休業取得に向けた提言

本章では、第 2 章で明らかにした日本社会における育児休業に関する構造的課題を解決し、第 4 章で考察した諸外国の事例を日本社会に適応させるための具体的な方策を提言する。男性の長期育児休業取得を実効性のあるものとするためには、個人の意識変革を待つのではなく、休業を阻む「構造」そのものを組み替える必要がある。

そのため本稿では、法的・公的な枠組みを整える制度的側面と、その制度を職場で機能させるための環境的側面からのアプローチを提案する。

### 5. 1 共同育児を支える制度の再構築

男性が長期の育児休業を取得し、かつ円滑に職場復帰を果たすためには、取得の障壁となっている現行制度の複雑さを解消した上で、男性が「子育ての主たる担い手」となることを促す制度設計へと刷新し、さらに復帰後の保育を確実に保障する制度の構築が不可欠である。

本節ではまず、利用者の利便性を高めるための制度の統合と、父親の単独育児促進について提言する。その上で、育児休業の出口における最大のリスクである保育所問題を解消し、キャリアの不確実性をなくすための保育提供の義務化について論じる。

#### 5. 1. 1 制度の統合と父親の単独取得推進

2.1 で指摘した「取得計画上の課題」を解決するため、本項では以下の 2 つを提言する。

第 1 に、制度の統合である。現在の日本には「育児休業」「出生時育児休業」「パパ・ママ育休プラス」という 3 つの主要な制度が併存している。さらに、「パパ・ママ育休プラス」と「1 歳 6 ヶ月までの延長」を併用する場合の取得パターンに見られるように、これらの制度の組み合わせルールは複雑化している。この複雑さは、2.1.1 で確認したように、場当たりの改正を繰り返してきたことによって制度が体系的な整合性を欠いたことに起因する。この「制度の仕組みを調べることにかかる労力」こそが、取得への障壁となってい

ると考えられる。この課題に対し、政府は、これらの複雑な制度体系を見直し、例えば第4章で見たスウェーデンのように、両親が柔軟に分け合える一つのシンプルな制度へと統合すべきである。利用者が複雑なパターンを考慮せずとも、直感的に最適な取得計画を立てられる制度設計が求められる。

第2に、「父親の単独育児」を前提とした設計である。2.1.1で指摘したように、日本の現行制度は、両親に与えられた育児休業取得の権利がある期間の合計よりも取得可能な子どもの年齢の上限が低く、両親が時期をずらしたとしても、「パパ・ママ育休プラス」で追加される2ヶ月分を含めた1歳2ヶ月が年齢の上限となる。この構造は、父親が母親とは別に単独で長期間の休業を取得することを難しくし、結果として母親に育児負担が偏る構造を温存させている。この課題を解決するため、政府は父親の単独での育児休業取得を促し、男性が子育ての担い手になることを制度の明確な目的として位置づける必要がある。具体的には、スウェーデンの「パパ・クオータ」のように、配偶者に譲渡できない期間を設けること、韓国のように、両親それぞれの育児休業取得可能期間を最大限活用できるように子供の年齢上限を設定することが挙げられる。譲渡不能な期間を設けることは、父親が育児を「母親の代替」ではなく主体的に担う契機となる。また、子の年齢上限を引き上げることで、母親が職場復帰した後に父親が交代で長期の単独休業を取得する物理的な余白が生まれる。

父親の単独育児が常態化することは、母親のキャリア継続を支えるだけでなく、父親が育児の当事者となることに繋がる。また、日本社会の構造的な課題である長時間労働や休みにくい職場環境を是正する契機にもなり得る。そのため、単に男性の育児休業取得期間を延ばすだけでなく、父親の単独育児を推進することが必要なのである。

## 5. 1. 2 1歳時点での保育所保障と過渡的措置としての延長要件変更

待機児童対策としての育児休業延長制度は、本稿が指摘する構造的課題のもう1つの側面である。2.1.2で分析したように、現行の延長制度は、「保育所への入所の不確実性」に対応する場当たりの措置として機能してきた。しかし、この制度こそが、「いつ入所できるかわからない」リスクを保護者個人に負わせ、キャリアプランの予見可能性を奪うだけでなく、制度自体が男女の非対称性を助長している。この構造的欠陥を是正するため、以下の2つを提言する。

第1に、1歳時点での保育提供の原則義務化と、それを支える包括的な環境整備である。日本が目指すべきは、第4章で確認したスウェーデンのような、育児休業制度と保育制度が接続された環境である。具体的には、各自治体が希望する全ての家庭に対し、原則として子どもが1歳に達した時点で公的な保育サービスへの提供を義務化する。ここでの「義務化」とは、「子が1歳に達した時点での職場復帰の強制」ではなく、「職場復帰を希望する親への確実な権利」である。これにより、2.1.2で指摘した「入所の不確実性」というリスクが解消され、保護者は「1歳で必ず保育所に預けられる」という明確な見通しに基づき、育児休業取得やキャリアプランを設計できるようになる。ここで重要なのは、保育の「質」の担保と、それを支える人材への投資も並行して進めることである。2.1.2で確認した「隠れ待機児童」の多くが「特定の園のみ希望」する層であった（鄭 2025）事実、保育の質への信頼が職場復帰の前提であることを示しており、上記の義務化で保障される

保育は、単なる受け皿であってはならない。そのため、自治体は、親の通勤経路や兄弟の在園状況、保育の質を考慮したマッチングに努めることが必要である。また、万が一希望するすべての家庭に入所枠を保障できなかった場合のベビーシッターの利用料について、認可保育所に入所した場合の標準的な自己負担額との差額（あるいは全額）を、自治体が公費で補助する法制化が必要である。加えて、保育の質を支える保育士の待遇改善にも着手すべきである。保育士の深刻な不足は低賃金と過重労働に起因しており、政府は人件費を見直し給与を引き上げることを、保育義務化の必須の前提条件として実行する必要がある。

第2に、前述の保育所保障が実現するまでの過渡的措置としての「育児休業延長部分の取得要件変更」である。2.1.2で確認したように、現行の延長制度は「どちらの親が取得するか」の明確な制限がなく、実質的に母親だけで2歳まで休業を取得し続けることが可能となっている。この構造が、母親のキャリア断絶を自動的に延長させ、父親はキャリアを継続できるという非対称性を固定化・助長している。この課題に対し、政府は1歳以降の延長休業（1歳6ヶ月または2歳まで）の取得要件について、現行の「保育所に入所できない」という理由に加え、「原則として子が1歳に達するまでの間に育児休業を取得しなかった（あるいは取得期間が著しく短い）方の親が取得する」ことを追加すべきである。例えば、母親が1歳まで育児休業を取得した場合、それ以降の延長休業は原則として父親しか取得できない、もしくは、父親が取得する場合に給付率を手厚くする等の強力なインセンティブを設けるように制度を改変する。これにより、延長制度が母親のキャリア断絶を助長するものとして機能するのを防ぐことができる。

「1歳時点での保育の提供義務化」は、自治体にとって大きな負担を伴う。しかしそれは、「入所の不確実性」として保護者個人が負わされてきたリスクを、政府と自治体が本来の責務として引き受けることに他ならない。この育児休業の出口における社会的保障は、保育にまつわる課題を解決する重要な施策である。

## 5. 2 個人の尽力に依存しない職場環境整備

いかに公的な制度が整備されたとしても、休業期間中に同僚が負う業務負担が大きく、あるいは「育児による長期休業」が特殊な事例と見なされる職場文化が存続する限り、男性の育児休業取得は限定的なものに留まる。本節では、制度を形骸化させず現場で機能させるための施策を提案する。

### 5. 2. 1 代替人材の公的確保と業務標準化の推進

2.2.1で分析した「属人的な業務体制」と「代替要員の不足」は、長期の育児休業取得を阻害する要因である。この問題は、取得者本人の「同僚へ迷惑をかける」という懸念や、同僚の「不公平感」を増幅させることがわかった。本項では、この業務システムを是正するため、以下の3つを提言する。

第1に、代替人材確保システムの構築である。2.2.1で分析したように、「代替要員の不足」が、同僚の不公平感の引き金となっている。現在、中小企業を対象に、育児休業等を取得した労働者の業務を代替する労働者への手当支給や新規雇用を支援するための「両立

支援助成金」が存在する<sup>12</sup>。しかし、人件費負担が解消されてもリソース不足の問題は残るため、政府や自治体は、財政支援に加えて、育児休業期間の代替業務を希望する専門人材を提供したり、企業と人材を迅速にマッチングさせたりする公的なプラットフォームを構築・運営すべきである。

第2に、脱・属人化システムの構築である。政府による財政的・人的な代替要員支援が整備されたとしても、休業者の業務が「その人でなければ分からない」状態であれば、代替は円滑に進まない。朝井（2011）が指摘したように、属人化は仕事の範囲が明確ではない日本的雇用慣行に起因するため、企業は業務プロセスの可視化とマニュアル作成を徹底する必要がある。業務が標準化されることで、外部の代替人材や他部署からの支援が即戦力として機能する土台が整うためである。

第3に、業務の再分配と適切な評価である。管理職は、休業者の業務を、確保した代替要員と既存メンバーに対して特定の個人に過重な負担が集中しないよう公平に業務を再分配する必要がある。同時に、2.2.1で課題として挙げられた「残された同僚の不公平感」を解消するため、休業者の仕事をカバーした同僚について、人事評価への適切な反映をすることを制度化すべきである。また、休業者の発生による一時的な負担をできるだけポジティブに受け止める職場環境づくりも必要であろう。

結論として、属人化と代替不足の問題は、政府が代替要員の確保を社会全体で支えるシステムを構築し、企業が業務の標準化を進め、そして管理職が現場で公平な再分配を実行するという役割分担が必要である。

## 5. 2. 2 「育児の特殊化」の解消：長期休暇制度・成果評価・上司の支援

2.2.1で論じた体制的な課題が解決されたとしても、2.2.2で分析した「休むこと」そのものへの許容度の低さ、すなわち心理的な障壁が残存する限り、男性の長期育児休業取得は進まない。この障壁は、2.2.2で見たように、個人の「評価への懸念」（佐藤・武石 2004）や、日本社会における長期休業文化の欠如、そしてその根底にある「〈仕事優先〉の時間意識」（齋藤 2020）といった文化的規範によって生み出されている。

この課題の核心は、育児休業を長期休業が必要な特殊な事態として扱うことにある。これを打破するためには、「育児休業だから長期で休む」のではなく「誰もが理由を問わず長期で休める」状態を社会の標準とすることが必要である。本項では、この「育児の特殊化の解消」に向け、以下の3つを提案する。

第1に、政府による長期休暇制度の制定である。齋藤（2020：200）が指摘するように、職場の無自覚的前提が〈仕事優先〉の時間意識であることが仕事と育児の両立を難しくしており、その無自覚的前提を維持しているすべての社員を問題の当事者にすべきである。この課題に対し、政府は、すべての労働者（勤続年数など一定の制約は設ける）を対象とし、理由を問わず一定期間の長期休暇を取得する権利を保障する休暇制度の制定をすべきである。2.2.2で指摘したように、現在の日本では長期休暇が文化として根付いていない。このような状況を解消し、「休む権利」を社会の標準とすることにより、長期間職場を離

---

<sup>12</sup> 厚生労働省、2025b「両立支援等助成金 支給申請の手引き（2025）年度版」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/001492655.pdf>

脱することを「一部の層の特権」から誰もが得られる権利へと普遍化し、育児休業を職場内の「お互い様」のサイクルの中に組み込むことが可能となる。

第2に、企業による評価制度の改革である。2.2.2で指摘した「評価への懸念」は、長時間職場にいる者が望ましい労働者であるという規範に起因する。企業は、この時間に基づく評価から脱却し、休業期間や勤務形態に関わらず、その仕事ぶりに見合った公正な評価を行う必要がある。この評価への懸念は2.2.2で指摘したように、本人だけでなく、その家族の不安とも繋がっている。そのため、評価基準を透明化し、「休んでも正当に評価される」実例を増やすことは、本人と家族双方のキャリア不安を払拭し、世帯単位での男性育児休業の取得決定を後押しすることに繋がる。

第3に、上司による率先した育児休業取得と積極的な支援である。山口(2019:152)によると、上司が育児休業を取得したときの部下に与える影響は、同僚が取得した場合の2.5倍も強いという。上司が率先して育児休業を取得する姿を見せることが、部下に安心感を与えることがわかる。また、新潟県サカタ製作所の事例<sup>13</sup>のように、上司の積極的な支援によって、育児休業取得に対する心理的な障壁を取り除くことができるだろう。さらに、中小企業でSEを務める小林氏の事例<sup>14</sup>のように、組織が長期休業を支援することは、従業員のエンゲージメントを高めることにつながる。

結論として、「休むことへの許容度の低さ」という根深い課題は、政府が普遍的な休暇制度で権利をすべての人に拡大し、企業が成果主義の評価制度で休業によるキャリア不安を払拭し、上司が率先して育児休業を取得し積極的な支援を行うことによって職場の雰囲気を変革することで克服される。育児を特殊なカテゴリーから解放し、すべての労働者がそれぞれのライフプランに応じて柔軟に休める社会を構築することが、男性の長期育児休業を定着させる鍵となるであろう。

## おわりに

本稿では、日本の男性がいかにして長期間の育児休業を取得し、家庭における主体的な育児の担い手となれるかという問いに対し、制度面と職場環境面から分析を行い、具体的な解決策を提言した。制度面に関して、現行の育児休業制度は、様々な関連制度によって複雑化し、また保育所の入所という出口の不確実性が、保護者にリスクと休業延長、その結果としての母親への負担集中を強めていることを指摘した。これに対し、本稿では制度

---

<sup>13</sup> 同社（建築金具製造、社員150名規模）は、残業ゼロ実現による削減コストの社員への分配や、配偶者の妊娠判明時からの早期面談、給付金試算による収入不安の払拭といった多角的な支援により、男性育児休業取得率100%を達成している。（小室・天野 2020:99-100）

<sup>14</sup> 小林氏は難易度が高い仕事を担当しており、進行中のプロジェクトも複数あったため代替要員がなかなか見つからなかったが、上司が社外調整に尽力して代替要員を確保した結果10ヶ月間の育児休業を実現させた。小林さんはこの個別の支援に対し「会社に恩返ししたいと思った」と語っており、育児休業取得支援が金銭以外の重要な心理的報酬として機能することを示している（小室・天野 2020:105-106）。

の統合と 1 歳時点での保育の提供義務化を提言した。さらに、職場環境面に関して、職場における属人化や仕事優先の時間意識といった規範が、長期取得を阻む要因となっていることを明らかにし、代替人材の確保や、育児休業を特殊化させない普遍的な長期休暇制度への転換が必要であると結論付けた。男性の長期育児休業取得の推進は、単なる家庭支援の枠を超え、日本社会に根深く存在する性別役割分業意識と、休みを許容しない労働慣行を覆す方策であると言える。

残された課題としては、本稿が主に企業に所属する労働者を想定した議論に終始した点が挙げられる。フリーランスや個人事業主など、雇用形態が異なる人々も含めた包括的な支援のあり方については十分に検討できなかった。また、提言を実現するための具体的な財源確保の仕組みについても検討できなかった。これらについては、今後の課題としたい。

## 参考・引用文献

- 朝井友紀子, 2011 「欧州企業における働き方とワーク・ライフ・バランス」 佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房, 74-107
- 尾野裕美, 2023, 『個人と組織のための男性育休 働く父母の心理と企業の支援』ナカニシヤ出版
- \_\_\_\_\_, 2025, 「男性の長期育児休業取得に対する同僚の心理とその影響要因に関する探索的検討」『産業・組織心理学研究』第38巻, 第2号, 217-226
- 厚生労働省, 2024, 「令和6年度育児休業取得率の調査結果（雇用均等基本調査）のポイントについて」  
[https://tomoiku.mhlw.go.jp/assets/pdf/activity/document\\_R6.pdf](https://tomoiku.mhlw.go.jp/assets/pdf/activity/document_R6.pdf)
- \_\_\_\_\_, 2025, 「育児・介護休業法のあらまし」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355354.pdf>
- \_\_\_\_\_, 2025a, 「育児休業等給付の内容と支給申請手続」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001461102.pdf>
- こども家庭庁, 2025 「保育所等関連状況とりまとめ（令和7年4月1日）」  
[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/b0a8057b-34bf-4c20-84fb-ae592708ca9b/c853cacb/20250828\\_policies\\_hoiku\\_torimatome\\_r7\\_01.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/b0a8057b-34bf-4c20-84fb-ae592708ca9b/c853cacb/20250828_policies_hoiku_torimatome_r7_01.pdf)
- 小室淑恵・天野妙, 2020 『男性の育休 家族・企業・経済はこう変わる』株式会社 PHP 研究所
- 齋藤早苗, 2020 『男性育休の困難 取得を阻む「職場の雰囲気」』青弓社
- 佐藤郁哉・山田真茂留, 2004 『制度と文化—組織を動かす見えない力』日本経済新聞社出版
- 佐藤博樹・武石恵美子, 2004 『男性の育児休業 社員のニーズ、会社のメリット』中公新書
- 鄭美沙, 2025 「『待機児童ゼロ』でも残る保育の課題 ～隠れ待機児童が招く就労意欲の低下～」, 第一生命経済研究所, <https://www.dlri.co.jp/report/ld/465501.html>  
(2025年11月8日最終閲覧)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2018 「スウェーデンにおける仕事と育児の両立支援政策の現状」  
[https://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2018/12/sweden.html](https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2018/12/sweden.html)  
(2025年12月5日最終閲覧)
- \_\_\_\_\_, 2018a 「諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策 第6章 韓国」  
[https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2018/documents/197\\_06.pdf](https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2018/documents/197_06.pdf)
- \_\_\_\_\_, 2018b 「韓国の仕事と育児の両立支援制度」  
[https://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2018/12/korea.html](https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2018/12/korea.html)  
(2025年12月12日最終閲覧)
- \_\_\_\_\_, 2024 「出生数は過去最低も、育休・時短利用者数は増加」  
[https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/03/korea\\_01.html](https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/03/korea_01.html)  
(2025年12月5日最終閲覧)
- \_\_\_\_\_, 2024a 「子育て支援3法が国会で可決」

[https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/10/korea\\_01.html](https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/10/korea_01.html)  
(2025年12月5日最終閲覧)

中里英樹, 2023『男性育休の社会学』さいはて社

日経xwoman編, 2021『男性育休の教科書』日経Business Publications

日本能率協会総合研究所, 2022「令和4年度 仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業 仕事と育児の両立支援に関するアンケート調査報告書〈労働者調査〉」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001085269.pdf>

日本労働組合総連合会, 2023「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」  
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20230914.pdf>

パーソル総合研究所, 2023「男性育休に関する定量調査報告書」  
<https://rc.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/thinktank/data/paternity-leave.pdf>

山口慎太郎, 2019『「家族の幸せ」の経済学 データ分析でわかった結婚、出産、子育ての真実』光文社

Ekberg John, Richard Eriksson & Guido Friebel-, 2004, “SHARING RESPONSIBILITY? SHORT- AND LONG-TERM EFFECTS OF SWEDEN’S “DADDY MONTH” REFORM” Stockholm University  
<https://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:374585/FULLTEXT01.pdf>

Försäkringskassan[スウェーデン社会保険庁]  
<https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning>  
(2025年12月5日最終閲覧)

Skollag [学校法] (SFS 2010:800) 8 kap. 5 §. Sveriges Riksdag [スウェーデン議会]  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800\\_sfs-2010-800/#K8](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800/#K8)  
(2025年12月5日最終閲覧)

