

男性育休取得率 40%、一方で 「取るだけ育休」の 実態も



2 024年の男性の育休取得率が前年の30・1%から40・5%に達した（厚労省調査）。2022年までは17・13%だったが、急激に伸びた背景には政策的効果も大きい。

改正育児・介護休業法では子どもが生まれた従業員への取得意向確認が義務化され、従業員数300人超の企業の取得率公表が義務化された。取得率が低いと遅

れている企業だと思われるリスクもある。意向確認義務化によって、男性に育休取得の権利があっても就業規則に明示しておらず、従業員側も会社には制度がないという誤解もあったが、企業も取得させなければいけないという認識に変わった。

ただし取得率は高くても取得日数は短い。積水ハウスの「男性育休白書2025」によると、男性育休取得率は36・3%であるが、平均取得日数は21・5日。前年に

比べ約2週間も減少している。理由として取得率公表義務化の影響で「少ない日数でも少しでも取得させたい」という企業の姿勢が反映されている」と分析している。企業によっては平均日数が3〜4日という「取るだけ育休」のところも珍しくない。しかしこれでは出産後1ヶ月に発症する可能性の高い「産後うつ」の予防もカバーできない。

例えば北欧には「パパ・クォータ制度（父親割当制度）」があり、育休取得の9ヶ月間は8〜9割の所得保障があるが、その後は保障がないので母親が職場に復帰し、代わって父親が育児を担当するのが一般的なう。北欧に詳しい専門家は「今では父親が3ヶ月〜6ヶ月取得するのが当たり前になっている」と言う。日本で育児休業制度がスタートした1990年代前半にすでに北欧ではクォータ制が始まっている。今の日本は周回遅れ以上の開きがあるが、地道に取り組んでいくしかないようだ。