

男性育休は本当に効果的？中小企業の声が映す現実

生産年齢人口の減少にともない、今後さらに深刻な人手不足が懸念されるなか、女性の潜在的な労働力を活用し、社会進出を促すことが重要な課題となっています。その対策の一つとして近年注目されているのが、男性の育児休業（育休）取得の推進です。男性が育休を取得することでパートナーである女性側に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことができ、女性の出産意欲や継続就業の促進につなげ、男女の「仕事と育児の両立」を支援することなどが狙いです。

政府は、男性の育休取得率を 2025 年までに 50%、2030 年までに 85%に引き上げる目標を掲げています。この達成に向け、男性育休取得率などの公表が段階的に義務化されてきました。2025 年 4 月からは、従業員数 1000 人を超える企業に義務付けられていた育休取得率の公表が、従業員数 301 人以上の企業にも拡大されることになりました。

政府の取り組みが着実に進められているなかで、注目すべきはその効果です。果たして男性の育休取得推進によって、女性の活躍は促進されるのでしょうか。

帝国データバンクが実施した「女性登用に対する企業の意識調査¹」の結果を使い、2023 年時点の各企業の男性育休取得率が、2 年後の 2025 年における女性管理職割合に及ぼす影響を検証しました。その結果、男性の育休取得率が高い企業ほど、将来的に女性管理職割合も高くなる傾向があることが統計的に有意に示されました²。

しかし一方で、同調査の 2025 年の結果では、男性育休取得率の平均は 20.0%と、2023 年に実施された前回調査から 8.6 ポイント上昇したものの、政府目標にはまだ遠い状況です。特に中小企業では、人員に余裕がないことなどが背景にあり、取得率が低い傾向にあります。

以下は、中小企業からの声を抜粋したものです。

¹ 「女性登用に対する企業の意識調査（2023 年）」および「女性登用に対する企業の意識調査（2025 年）」

² 目的変数である女性管理職割合は 0 以上 1 以下の比率であるため、ロジットリンク関数を用いた一般化線形モデル（GLM）の枠組みに基づき、Fractional Response Model（FRM）を採用した。分析には、同一企業に関する 2023 年および 2025 年の 2 時点からなるパネルデータを使用し、説明変数として 1 期間前の男性育休取得率（ラグ変数）を採用した。

また、企業ごとの時間不変な影響を適切に統制するため、業界、企業規模、地域に関する固定効果をモデルに含めた。

分析の結果は以下である

$\text{logit}(\text{女性管理職割合}) = 0.3220 \times \text{男性育休取得率}$
(0.0000)

[一般化線形モデル（GLM: Generalized Linear Model）、カッコ内 p-値、擬似決定係数（Pseudo R²）0.4590]

当コラムの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

企業からの声	業種 51 分類
従業員数が少ないので、有能な社員が産休・育休に入られると、周りの社員への負担がかなり大きい。仕方ないと思いつつ、厳しい状況である	建設
われわれ中小企業には、取得する従業員の給付金以外にも、別の人材の雇用や派遣、社員の手配、その人に対する社内教育など人材の穴埋めにおける負担が大きいため、それ相応の給付金などが必要と感じる	建設
中小企業は人員が少ないし、1人に対するタスクが多いため1人が抜けると負担が大きくなりすぎる。男性育休の取得は300人以上の企業が有効だと思う	建設
女性・男性とも長期間でも育休を積極的に取得してほしいが、従業員数10人ほどの当社で助成金をもらったところでその期間の即戦力となる人員がいなく経営が厳しいため極めて難しい問題である	不動産
3人目の子供が生まれた男性社員に育休を勧めたが、育休を取ると保育園に通う上の子供2人を預かってもらえないとの理由で断念。結果、パートナーだけが育休を取得し、上の子供は保育園に通わせることに。会社では制度を整備し育休取得を推奨しているが、現実はその簡単ではないようだ	電気機械製造
保育所が見つからずに2年間復職ができない例があったが、人材不足の昨今、企業経営が大変である	化学品製造
中小企業では育休などで1年間休まれるのは大変困る。その間、他の人を雇用して、育休を取った社員が戻ってくるとどちらかを別の部署に配置換えする必要が出てくるため対応が難しい	飲食料品卸売
地方では育休明け、保育園に入れず育休を延長する社員がいまだに多い。必ずどこかに入れるように希望とは関係なく振り分けてほしい	繊維・繊維製品・服飾品小売
中小企業は人的余裕などがなく、育児で出社できない期間の代替要員も期間満了にて安易に退職させられない。継続雇用をすれば人員超過で利益を圧迫する	その他サービス

中小企業では、人的余裕やコスト負担が大きな障壁となり、育休制度の利用が進みにくい現状が浮き彫りになっています。このような状況を改善するためには、特に中小企業を中心に、政府による助成金制度の拡充など支援策の強化が必要です。それに加えて、子育てをしながらでも働きやすい環境の整備など、男女が仕事と家庭を両立できるよう支援する幅広い施策も求められます。

情報統括部 情報統括課
主任研究員 石井ヤニサ

当コラムの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。