

仕事と育児の両立支援がもたらす三方よしの効果

—男性育休推進を通じた持続可能な働き方改革—

労働政策フォーラム

2025年2月13日

東京大学 大学院経済学研究科

山口慎太郎



自己紹介

現職

東京大学 大学院経済学研究科 教授

専門

労働市場、人事施策、少子化対策の実証分析

主著

『「家族の幸せ」の経済学』光文社新書

学外活動

内閣府男女共同参画会議、日経新聞コラムなど



なぜ仕事と育児の両立支援が必要なのか

両立支援は経済と社会の持続的成長に不可欠

- 少子高齢化による労働力不足が深刻化
- 誰もが能力を発揮できる社会の実現が急務
- 企業の持続的成長と両立支援は表裏一体

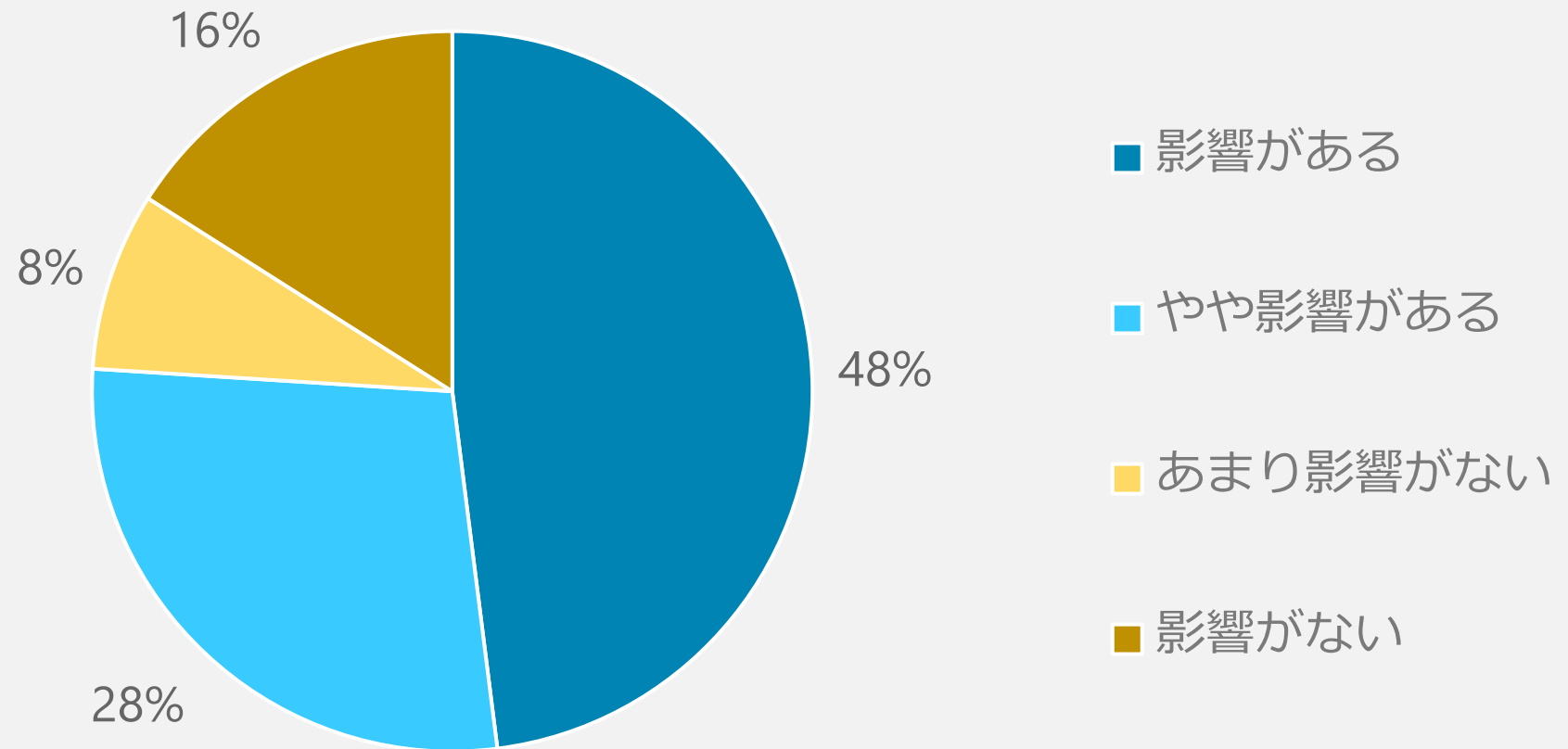
本講演では、男性育休を題材に仕事と育児の両立支援がもたらす家族、企業、そして社会へのメリットを解説

なぜ会社も男性育休をすすめるべきか



企業の育休取得状況は就職先選びに影響

若い男性（18-25歳）の76%が「影響あり」と回答

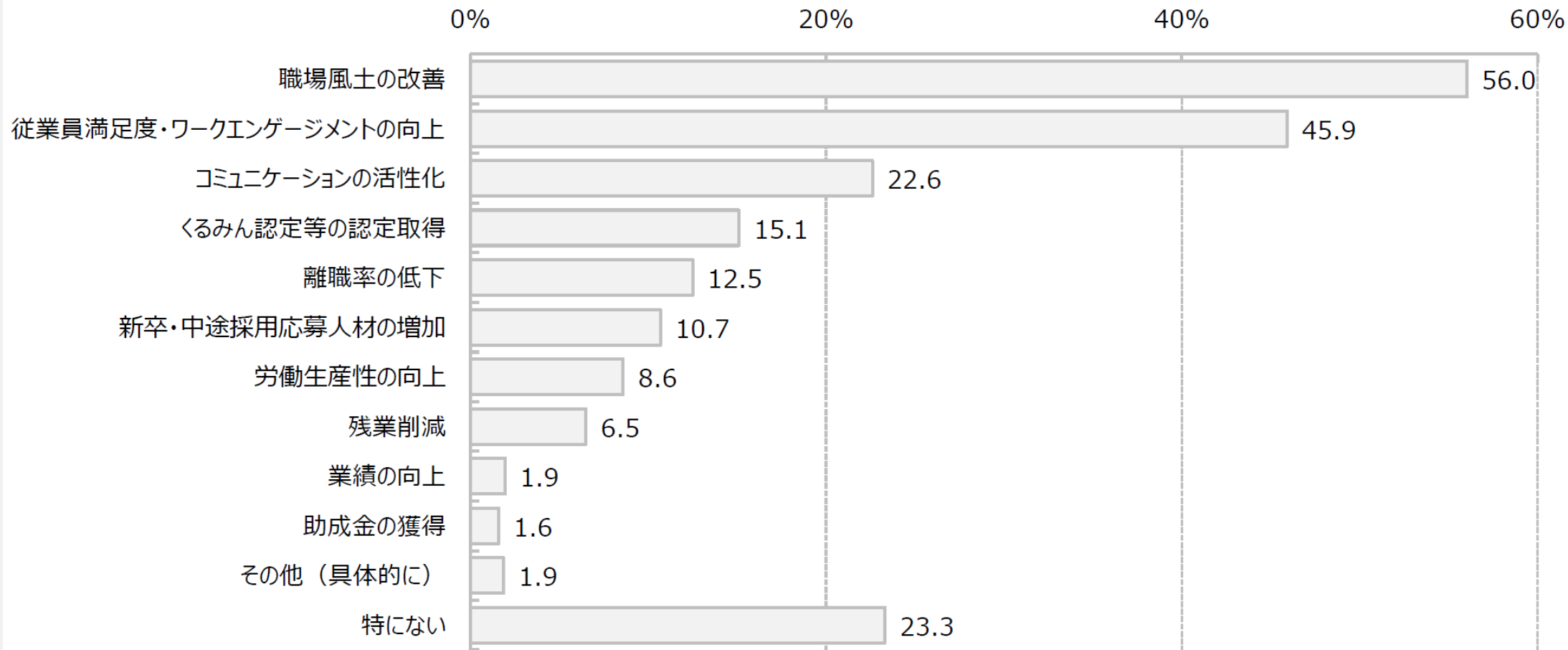


出所：厚生労働省イクメンプロジェクト（2024）、若年層における育児休業等取得に対する意識調査（速報値）



男性育休取得がもたらす職場の変化

[男性の育児休業取得率向上の取組または取得率向上による効果 (n=1385)]



出所：厚生労働省イクメンプロジェクト「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）

山口慎太郎（東京大学）



ワークエンゲージメント改善がもたらす成果

生産性の向上

- 自律的に働くとともに、上司とのコミュニケーションが活性化※1
- 顧客満足度の上昇※2

心身の健康

- 従業員の「燃え尽き」を抑え、メンタルヘルスを改善※3

離職意向の低下

- 献身的で責任ある態度をもち、離職意向が低下※4

※1 Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206.

※2 Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227.

※3 Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

※4 Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102–117). Psychology Press.



男性育休は「コスパが良い」ことも

- 男性育休取得が進むことで、職場の風土改善や従業員満足度の上昇が実感されている。
- 同じ効果を昇給で達成しようとする、人件費大幅増となる可能性。
- 育児休業はうまく使えば昇給よりも低コストで従業員満足度上昇。



育休取得は企業業績に悪影響？

育休取得の企業業績への影響を評価

- 30人未満の小規模企業を対象
- 利益、倒産確率への影響なし
- 同職種の同僚の労働時間と所得が少し増えた

なぜ？

- 育休取得は数ヶ月前にわかっているので、計画的に対処

育休取得者が出ても業務を回していくのは経営者・管理職のマネジメントの腕の見せ所！

参考：Anne A. Brenøe, Serena P. Canaan, Nikolaj A. Harmon & Heather N. Royer (2020), "Is Parental Leave Costly for Firms and Coworkers?," NBER Working Paper No. 26622.

両立支援の家族・社会にとってのメリット



男性の育児休業

長期的にも子育て参加が進む

- 3年後の子育て時間：**90分 → 110分／日**※1
- 3年後の家事時間：**70分 → 85分／日**※1

母親をしっかりサポート

- 母親のメンタルヘルスが改善※2
- 母親のフルタイム就業率が5%ポイント増※3

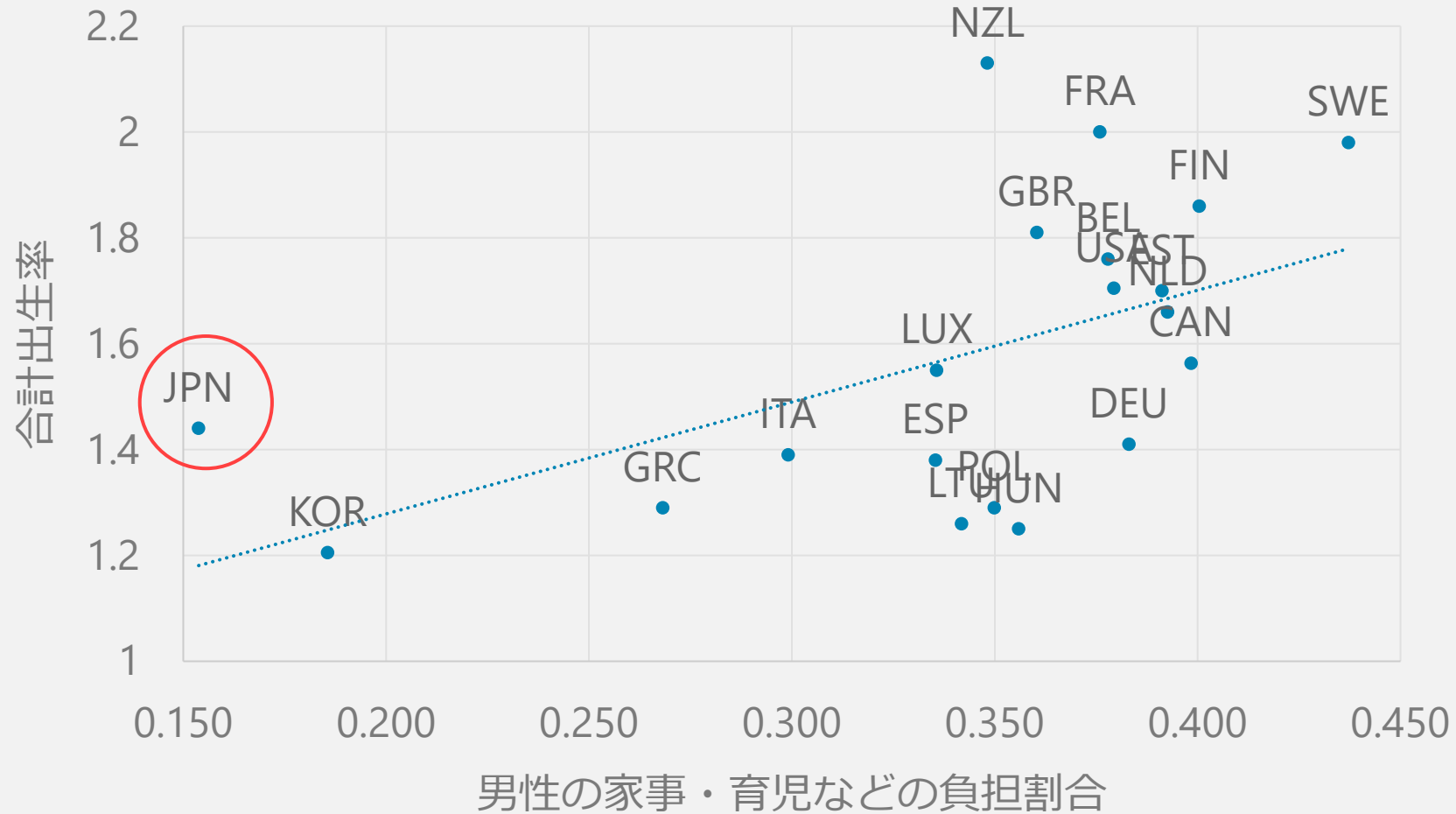
※1 Ankita Patnaik, Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas, Journal of Labor Economics 2019 37:4, 1009-1059

※2 Persson P. & Rossin-Slater M. (2024). When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health, American Economic Journal: Applied Economics, 16(4), 186-219.

※3 Dunatchik, A., & Özcan, B. (2021). Reducing mommy penalties with daddy quotas. Journal of European Social Policy, 31(2), 175-191.



男性の家事・育児負担と出生率 (2010-2019)



出所：OECD Gender Data Portal 2021、The World Bank Open Dataより筆者作成

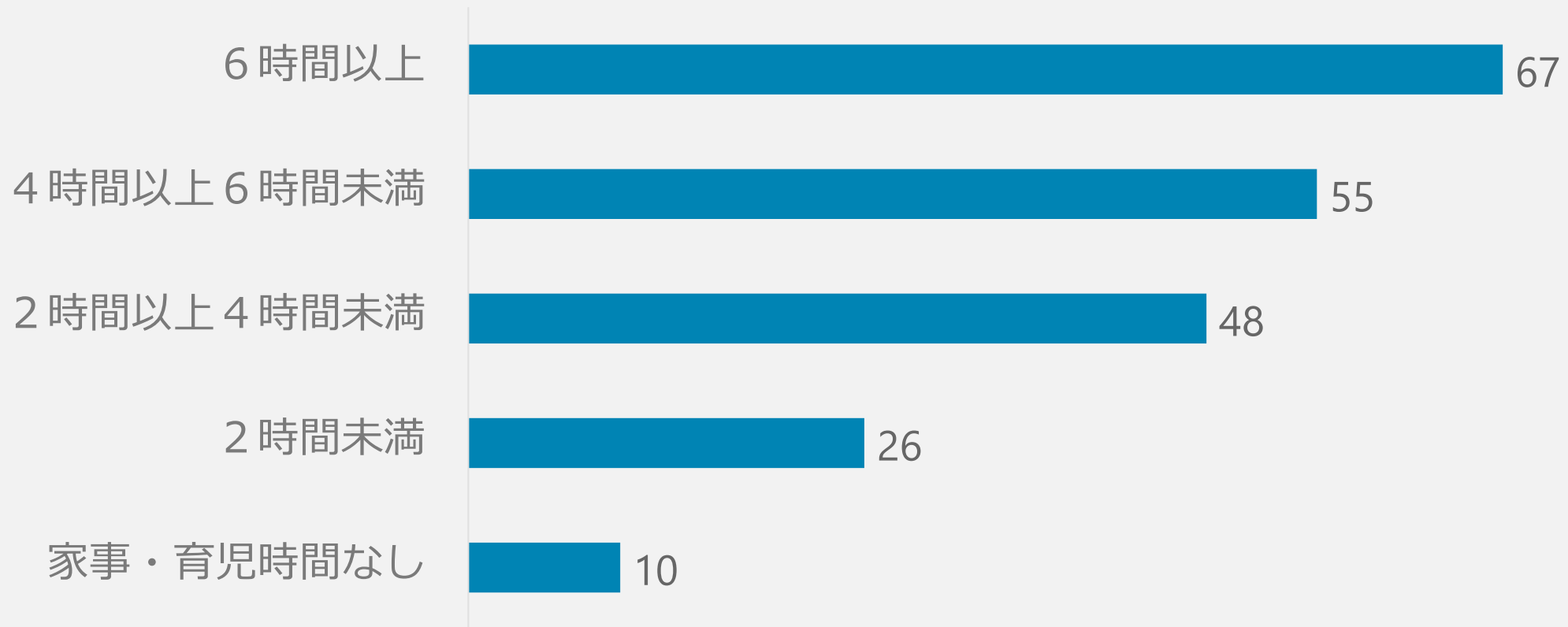
注：男性の家事・育児などの負担割合は、無償労働時間の男性平均と女性平均の和に占める男性平均の割合と定義。調査年が国によって異なるが、無償労働時間と合計出生率の対象期間を国ごとに一致させている。高所得国のみを対象。

山口慎太郎（東京大学）



夫の家事・育児時間（休日）が長いほど第2子が出生

第2子誕生の割合（第1子誕生後8年間、%）



出所：厚生労働省、「第9回21世紀成年者縦断調査の概況」、2019年



両立支援実施の壁は？



男性の育休取得率を高められるか？

「男性育休」の社会的意義

- － 出生率（1.26で過去最低）改善の期待
- － 労働市場と家庭における男女間格差の解消
 - ・ 女性の賃金は男性の77.5%（OECD平均は88.4%）※1
 - ・ 女性の家事・育児時間は男性の5.5倍（アメリカは1.6倍）※2

取らない・取れない原因は職場

- － 「育休を取得しづらい雰囲気がある」が61%で最大の要因 ※3

※1 内閣府、「男女間賃金格差（わが国の現状）」、https://www.gender.go.jp/research/weekly_data/07.html

※2 内閣府、「生活時間の国際比較（男女別）」、https://www.gender.go.jp/research/weekly_data/08.html

※3 エン・ジャパン（2019）「ミドル2500人に聞く「男性育休」実態調査」、<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/19305.html>



「男性育休」研修で意識と行動が変わる

当事者研修と「イクボス」研修

- 役職者に「イクボス」としての対応を解説
- 仕事の妨げにならない、むしろプラスになることを強調

意識面の変化

- 「他の社員に迷惑がかかる」が減少
- 「業務の改善や協力し合える職場風土につながる」が増加

行動面の変化

- 「過去1か月に育休制度について調べた」：23%増（22% → 27%）
- 夫の週末育児時間：7%増（6.7時間/日 → 7.2時間/日）
- 妻の労働時間：13%増（23時間/週 → 26時間/週）
- 妻の家事時間：16%減（29時間/週 → 25時間/週）

（参考）Tanaka, Okudaira, Sakka, and Yamaguchi (2024), "Promoting Paternity Leave. Evidence from an RCT." University of Tokyo.



同僚も育休に協力しやすい仕組み作りを

育休取得者の同僚に手当

- 中小企業向けには「両立支援等助成金」
- 導入例：三井住友海上など

育休取得者の同僚を人事考課で評価

- 育休など子育て中の社員へのサポートを人事評価の対象に
- 導入例：東京ガスなど

「ノーワーク・ノーペイ」なので、育休・時短社員の人件費を有効活用すべき



まとめ



両立支援は「三方よし」の取り組み

家族にとって

父親の子育て参加が長期的に定着。母親のフルタイム就業にもプラス。

企業にとって

－ 人材確保・定着に有利。職場の生産性向上のきっかけに。

社会にとって

－ 少子化対策として期待がかかる。

両立支援は持続的な経済成長のための投資です
— あなたの会社から、新しい働き方を始めませんか