

今月のトピックス

～ 2025年10月号～

広がる男性の育児休業

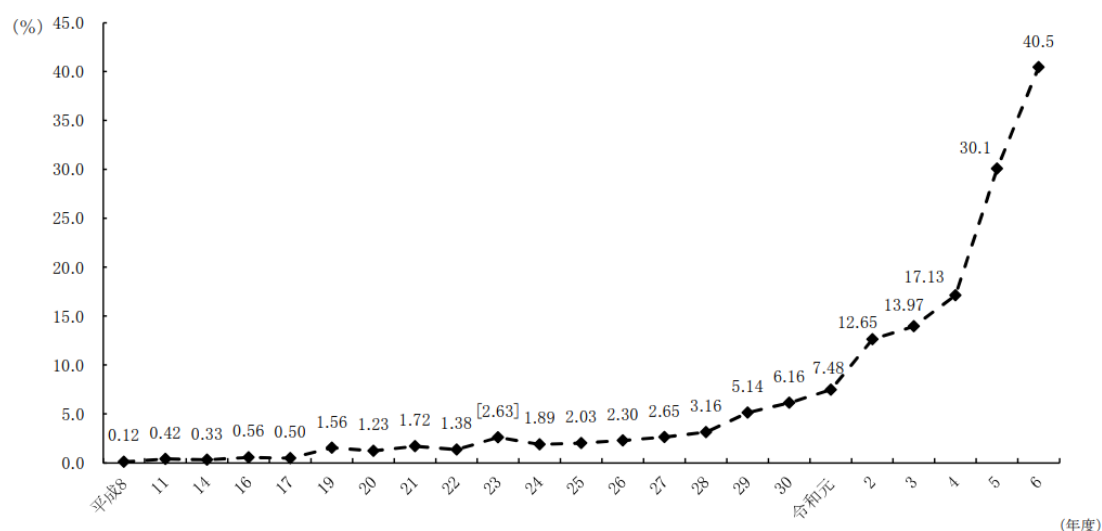
育児休業を取る男性が増えています。中小企業でもここ数年、男性の育児休業があたりまえになりつつあり、育児休業がとりづらい職場環境は、人材の採用・定着の面でもマイナスになりかねません。本稿では、厚生労働省が今年7月30日に公表した「令和6年度雇用均等基本調査」の結果から、男性の育児休業の現状をお伝えするとともに、その背景や、育児休業取得のための支援制度を紹介します。

1. 男性の育休取得率は40.5%

雇用均等基本調査は、男女の均等な取り扱いや仕事と家庭の両立などの実態把握を目的に、厚生労働省が毎年度行っています。令和6年度、育児休業については6,300事業所を対象に行われ、有効回答率は53.7%でした。

調査結果によると、令和4年10月1日から1年間に妻が出産した男性のうち、令和6年10月1日までに育児休業を開始した人の割合（育児休業取得率）は40.5%。前年度より10.4ポイントもアップし、過去最高を記録しました。

男性の育児休業取得率の推移



注：平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果
厚生労働省 令和 6 年度雇用均等基本調査の結果より

男性の育児休業は、正社員だけでなく、有期契約の労働者にも広がっています。有期契約の男性の育児休業取得率は 33.2%で、前年度より 6.3 ポイント増え、過去最高となりました。

取得率アップに大きく貢献したのが、「産後パパ育休」（出生時育児休業）です。「産後パパ育休」は、男性の育児休業を促すため、令和 4 年 10 月に導入された制度で、子供が生まれた後 8 週間以内に、男性が最大 4 週間の育児休業を取ることができます。長くは休めないが、妻の出産直後をサポートしたい、というケースに適しています。

調査結果によると、育児休業取得男性の 60.6%が「産後パパ育休」を取得。有期契約の男性では、育児休業取得者の 82.6%が「産後パパ育休」を取りました。

一方、女性の育児休業取得率は、平成 19 年度以降、80%以上となっており、令和 6 年度も 86.6%（前年度比 2.5 ポイント増）でした。

2. 令和 12 年度に 85%へ

男性の育児休業が進んだ要因は、産後パパ育休の創設だけではありません。男性の育児休業取得率の公表義務も一因です。従来、従業員 1,000 人超の企業のみ義務となっていたことが、令和 7 年 4 月からは 300 人超の企業に拡大されました。

また政府は、民間企業に勤める男性の育児休業取得率を令和 7 年に 50%、令和 12 年に 85%にする目標を掲げています。これも、男性の育児休業を後押ししています。

政府は、こうした施策を進めるために、労働者への経済的な支援を強化しています。育児休業を取ると、その間の所得補償として雇用保険から育児休業給付金が労働者に支給されます。産後パパ育休では、出生時育児休業給付金が出ます。令和 7 年 4 月からは、両親ともに 14 日以上の育児休業を取った場合に、雇用保険から出生後休業支援給付金が出るようになりました。

企業に対しては両立支援等助成金があります。概要は次の表をご覧ください。

両立支援等助成金のうち育児休業に関わるコース

	要件	金額（円）
出生時両立支援コース （子育てパパ支援助成金）	育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合	男性の育休取得：1人目 20万、2～3人目10万 男性の育休取得率の上昇 等：60万
育児休業等支援コース	労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合	育休取得時：30万 職場復帰時：30万
育休中等業務代替支援コース	育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代替りに行う労働者に手当を支給、または代替要員を新規雇用（または派遣で受入）した場合	手当支給等（育児休業）：最大140万 手当支給等（短時間勤務）：最大128万 新規雇用（育児休業）： 最大67.5万

厚生労働省リーフレット「2025（令和 7）年度 両立支援等助成金のご案内」より

3. さいごに

育児休業の付与は、育児・介護休業法により企業に義務づけられています。男性、女性にかかわらず、また企業の規模も関係ありません。中小企業であっても、雇用保険の給付金や助成金をうまく活用して、確実に付与してください。

本内容は 2025 年 9 月 10 日時点での内容です。

< 監修 >

社会保険労務士法人 中企団総研