

#### ◆ プロジェクトテーマ

日本の男性育休取得を促進するには：中小企業に注目した実証分析

#### ◆ 研究者

国際政策文化学科 3 年 伊藤真那斗、政策科学科 3 年 東海林航太、  
政策科学科 3 年 小林亮介、国際政策文化学科 3 年 森脇優、  
国際政策文化学科 3 年 深谷光希、法学部 3 年 山下愛加、法学部 3 年 一瀬敦大

#### ◆ 研究目的

本研究の目的は、日本における男性の育児休暇取得の促進に影響を与える要因を実証的に示し、政府が行う政策や中小企業向けの職場の支援制度の導入の効果について評価を行い、中小企業における男性の育休取得率を向上させるための政策提言を行うことである。

#### ◆ 結論

リクルートワークス研究所が実施した「全国就業実態パネル調査」の 2018 年から 2022 年までの個票データを用いて、家庭要因や個人要因をコントロールしたうえで男性育休取得と職場環境の回帰分析を行った。その結果、「テレワークの制度導入・適用」と「テレワーク時間の長さ」は中小企業における男性の育休取得を促進することが確認され、「残業時間の長さ」や「休暇のとりにくさ」は取得を阻害することが確認された。また、質問紙調査による補完的分析の結果によると、社員の育休取得率が高い中小企業と低い中小企業との導入している施策の違いとして、男性の育休取得者との交流会の実施や代替要員の確保、属人化への対応などが見られた。その際、中小企業における男性の育休取得を阻害する要因として「職場が育休を取得しづらい雰囲気だったから」という意見が多くあった。くわえて、人手不足の解決策として、「仕事を特定の人に依存させない工夫」といった属人化への対策が有効な支援策であるという回答が多く得られた。

以上を踏まえて、2つの政策提言を行う。1つ目に、中小企業の男性の育休取得を促進するための制度を整備するために、助成金の制度の再設計を提言する。2つ目に、中小企業の男性が育休を取得しやすい環境を整備するために、育児・介護休業法の改正による周知・意向確認の義務化の再広報を提言する。以上、2つの政策提言より、中小企業の男性の育休取得を阻害する問題が軽減され、本稿の目的である中小企業の男性の育休取得率が向上すると考えられる。

#### ◆ 活動報告

8 月 31 日に担当教員から受けたフィードバックを元に修正した論文を WEST 論文研究発表会へ提出し、9 月 15 日から同 16 日にゼミ合宿にて WEST 論文研究発表会の中間発表に向けた報告資料の作成と発表準備を行い同 17 日に立命館大学びわこ・くさつキャンパスにて WEST 論文研究発表会の中間発表に参加した。また、11 月 17 日に WEST 論文研究発表会の最終報告の論文・報告資料の提出を行い、12 月 2 日および同 3 日に同志社大学新町キャンパスにて WEST 論文研究発表会の最終報告に参加した。その後、最終報告での査読者のコメントを踏まえ論文等の修正を行い、本学部で開催されたリサーチフェスタに参加した。