

企業年金制度が「男性の育休促進」に果たす役割とは

2025年4月の育児・介護休業法の改正により、夫婦で14日以上の子育休（育休）を取得すれば、最大28日間、手取り収入の10割が保証されるようになりました。ただし、育休取得の壁は「今の収入」だけでなく、企業年金など「将来の収入」も課題です。本稿では、育休取得者4,000名以上と対話してきた株式会社ワーク・ライフバランスの現役コンサルタントが、企業年金制度が男性育休促進に果たす役割を解説します。

「男性の育休、実は良い」とだらけ

近年、男性の育休取得率は急激に上昇し、2023年度の調査では30.1%に達しました。一方で経済的な不安などもあり、取得期間は短く、約4割の男性が2週間未満の育休しか取得していないのが現状です。2週間未満で育休スキルが身につくのか? 取るだけ育休ではないのか? と勘繰られても反論はできません。

男性育休の必要性は、家庭、企業、社会の各視点から明らかです。家庭では、父親が3カ月程度育休を取得することで母親の身体的・精神的負担を軽減し、10人に1人罹患するといわれる産後うつを予防できます。つまり母親の自殺や子への虐待を回避し、母子2人分の命を守ることが出来ます。企業にとっては、育休取得でマルチタスクをこなす経験を積むため、段取り力やリーダーシップが高まるなどの効果もあり、仕事ができる人間になります。また、育休取得を通じて社員が大切にされていると実感できるため、社員のエンゲージメントが向上し、採用応募数の増加や離職防止にも寄与します。社会全体では、男性の育児参加が進むことで、男性の育児や家事のスキル向

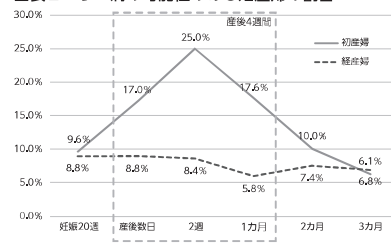
上にもつながり、女性の社会進出が促進されます。また家庭内で育児負担が分散され、次の子どもを持つ選択がしやすくなり、少子化対策にもつながります。このように、男性育休は多方面にメリットをもたらす重要な制度です（図表1・図表2）。

図表1 男性育休のメリット

視点	メリット
家庭	母と子の命を守る、育休を取ることで育児家事スキルが増加
企業	仕事ができる人になる、エンゲージメント向上、採用応募数増加
社会	育児スキルを男性も身につけることで女性活躍社会・少子化対策につながる

(出所) 筆者作成

図表2 うつ病の可能性のある妊産婦の割合



(出所) 「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究平成26年度 総括・分担報告書」より株式会社ワーク・ライフバランスが作成

「取りたくても取れない」男性育休の壁とは

三方よしの男性育休取得を阻む主な要因の一つが、経済的な不安です。厚生労働省による若年層向けの調査では男性の3割は半年の育休取得を希望していますが、実際には育休中の収入減少を懸念し、取得期間を短くする傾向もあります。筆者は、株式会社ワーク・ライフバランスで父親学級を開催し、4,000名以上の育休取得希望者と接してきましたが、そのほとんどの方がお金の不安を持っていると感じています。筆者が育休を取得することを妻に伝える際に、妻から「育休を取るとお金が減るからあまり長く取らないでほしい」と言われたことも印象深い出来事でした。

この育休取得時の経済的な不安解決のために、政府は2025年4月1日より育児休業給付（育休手当）の給付率を引き上げ、夫婦で14日以上の子育休取得を手取りの10割を給付する法改正を施行しています。また、育休中は厚生年金保険料・健康保険料・事業主負担含むが免除されるため、手取り収入の減少幅が抑えられ、公的年金加入期間にも影響しません。

一方で、育休取得により企業年金や

退職金の算定に影響を及ぼす可能性があります。特に、企業年金や退職金の算定基準が「勤続年数」に基づいている場合、育休期間を勤続年数に含めるかどうかが重要なポイントとなります。

育休期間を勤続年数から除外すると、将来的な給付額が減少し、育休取得をためらう要因となりがねません。子どもを持つと考える夫婦にとって将来の経済的な不安も大きいので、育休取得で企業年金や退職金がどう変動するのか、企業側も丁寧な説明が必要です。

「育休を、お金の不安で諦めないために」

育休を取得しても企業年金や退職金が減額されないことが伝わると、将来の経済不安も小さくなり、男性育休取得の促進にもつながります。実際に多くの企業では、育休を取得すると企業年金の掛金がストップするケースが多いので、その場合将来の給付額に影響が出ることもあります。そこで、企業に求められる対応として、以下の2点が挙げられます。

1. 育休期間の勤続年数カウント方法の見直し
育休期間を勤続年数に含めるなど、

育休取得者が不利益を被らないようにする必要があります。

2. 育休取得者に対して、退職金や企業年金への影響を事前に説明
透明性を持った情報提供により、社員

の不安を軽減し、育休取得を促進します。

育休取得を考える際に現在の収入と将来の収入、どちらも非常に気になるものです。企業も育休取得時の経済損失を小さくするために制度の見直しを進め、その後従業員へ育休取得時の経済的な影響を積極的に説明することで「育休を取得しても経済的な不安は小さい」という認識を広めることができます。またこの説明の際には、これから取得する可能性がある方や管理職層へなぜ男性育休が必要か「育休中の過ごし方のポイント」「業務の引き継ぎの効果的な方法」などを併せて伝えることで、より男性育休を取得したいという熱量を大きくすることが出来るはずです。

育休取得を支える企業年金インセンティブ設計

更に、企業年金を活用した育休取得促進のための以下のようなインセンティブ設計も有効です。

1. 確定拠出年金の掛金継続拠出や増額オプションの提供
一般的に、育休中は給与が支給されないため、企業型確定拠出年金の掛金拠出を停止することが多いようです。

育休中も企業が通常時と同額の掛金を負担し続けることで、育休取得による給付額の減少を防ぐことができます。また、育休中の未拠出分を育休取得前に追加拠出できる制度を設けることも有効です。

2. 確定給付企業年金の年金ポイント加算や勤続年数カウントの見直し
育休期間を実質的な勤続年数と同様に扱い、1年間につき一定の年金ポイントを付与することで、将来の給付額を補填します。例えば、「育休から復帰後1年以上出勤」を条件に、育休期間を勤続年数に含める制度を設けることも効果的です。

3. 育休取得者向け「インフレーション・サポート」の提供
育休中・復帰後のキャリア設計や家計管理について、研修やガイドブックなどでの情報提供をすることで、育休取得の心理的・経済的ハードルを下げます。

また、こうした制度の整備と併せて、管理職や対象社員に向けて育休に関する理解を深める機会を設けることも効果的です。例えば弊社では、育休取得

を促進するための男性育休推進研修「定額制サービス」を提供しており、育休取得の意義や業務引き継ぎのポイント、育休中の過ごし方などを体系的に学ぶことができます。

これらの取り組みにより、企業は育休取得を支援し、社員の安心感を高めることができます。男性育休が当たり前の時代に徐々に近づいていきますが、企業年金は将来の安心をつくるだけでなく「今の瞬間の選択」を広げる制度でもあるのです。



参考文献

- ・厚生労働省「令和5年度育児休業取得率の調査結果公表、改正育児・介護休業法等の概要について」
- ・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」報告書

山崎純平やまざき・じゅんぺい

株式会社ワーク・ライフバランス
ワーク・ライフバランスコンサルタント、男性育休推進プロジェクトチームチーム長
ワーク・ライフバランスコンサルタントとして、数多くの組織の働き方改革を支援する。2児の父であり、育休経験（前職：3カ月・現職：7カ月）や父親学級の講師経験を生かして、日本の男性育休推進活動にも注力する。