

父親が子育ての時間を取り戻すために —スウェーデンの父親はなぜ子育ての時間を持てるのか—

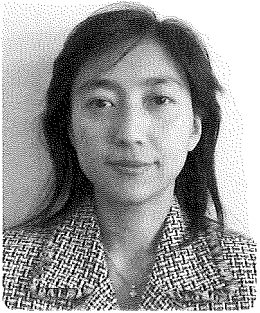
日本総合研究所主任研究員 池本美香

子育ての時間が少ない日本の父親

内閣府の調査によれば、3歳以下の子どもがいるカップルで、1週間に家族全員で毎日夕食を取った割合は、スウェーデンの48%に対して、日本は21%と低くなっています（図表1）。家族一緒の夕食が週2回以下の割合は、日本では50%を占めますが、スウェーデンでは15%に過ぎません。同じく3歳以下の子どもがいるカップルの帰宅時間を見ると、日本の父親は22時以降が最も高い割合ですが、スウェーデンの父親は17時ごろが最も多くなっています（8ページ図表2）。父親の育児休業取得率は、日本では1%未満ですが、スウェーデンでは子どもが1歳になるまでに50%が育児休業を取得しています（2002年）。

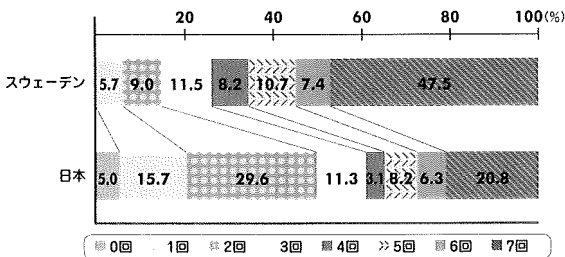
スウェーデンの父親はなぜ子育ての時間を持てるのか

日本の父親と比べて、スウェーデンの父親が子どもと一緒に時間を多く持っている背景には、第一に、育児休業制度などの労働政策が充実していることがあります。スウェーデンでは、子どもが8歳になるまでに480日の育児休業が保障されていて、休業中は390日まで



は収入の80%、残りは1日180クロ
ーネ（約3000円）の給付が受けられます。育児休業は1日単位で取得する以外に、半日などの単位で取得して労働時間を短縮することもできます。また、スウェーデンでは、育児休業のうち60日は父親しか取得できない仕組み

図表1 1週間に家族全員で夕食を取った回数
(3歳以下の子どもがいるカップル)



(資料) 内閣府経済社会総合研究所「スウェーデン家庭生活調査」2004年

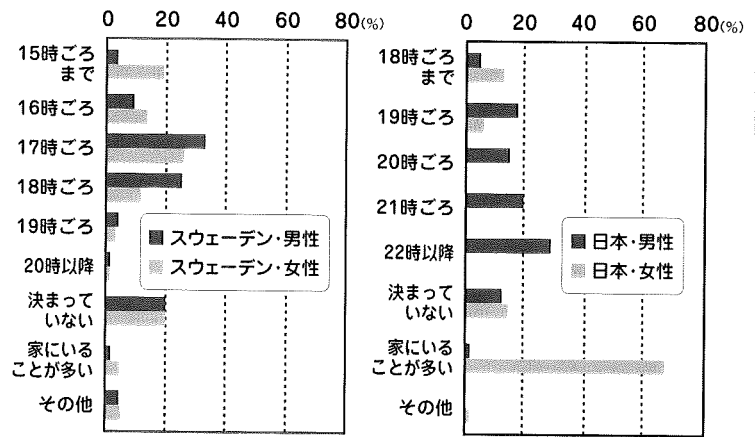
みになっていきます。これは、夫婦のうち収入の多い方が育児休業を取得すると、世帯収入の減少幅が大きいため、収入の少ない母親に取得が偏りがちになるためです。スウェーデン政府はさらに、収入の多い方が育児休業を取得する場合に税を軽減することも検討しています。

第二に、スウェーデンでは女性の社会進出が進んでいるため、父親が家計のために長い時間働く必要がないと考えられます。3歳以下の子どものいる母親で「家にいることが多い」と答えた割合は、日本では7割近くを占めますが、スウェーデンでは4%です（8ページ図表2）。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に、日本は賛成が57%を占めますが、スウェーデンでは賛成は9%に過ぎません（内閣府「少子化社会に関する国際意識調査」2006年3月）。

スウェーデンでは、大臣22人のうち女性が9人を占めます。

このように女性の社会進出が進んでいるものの、スウェーデンの保育所の平均利用時間は週31・9時間（2002年、失業中・育児休業中などの親を除く）、1日6時間強と決して長くありません。女性の社会進出は、保育所だけでなく、父親の子育てに支えられています。スウェーデンでは、看護休暇が子ども1人当たり年間60日ありますが、看護休暇の43%を父親が取得しています（2002年）。

図表2 父親と母親の帰宅時間（3歳以下の子どもがいるカップル）



(資料) 内閣府経済社会総合研究所 「スウェーデン家庭生活調査」2004年

日本の父親が子育ての時間を取り戻すには

日本では、育児休業に父親専用の期間はなく、休業中の所得保障が

企業の生産性向上にもつながります。男性に子育ての時間を与えることは、短期的には損失でも、長期的には本人の成長とともに、代替要員として新たな人を育てることもつながると考えられています。

企業の対応としてもう一つ重要なことは、男性だけでなく女性に対しても、さまざまな制度を利用して長く働き続けられる職場環境を提供していることです。スウェーデンでは、育児休業を利用した労働時間短縮のほかに、子どもが8歳になるまで、1日2時間の労働時間短縮が請求できます。保育所についても、待機児童の問題はすでに解消されています。保育の質も高いので、ごく普通に出産後も女性が働き続けられる環境があり、それが父親の労働時間短縮の可能性を高めています。

第三に、企業の対応です。男性が育児休業、看護休暇、労働時間の短縮などの制度を利用するには、仕事の調整や代替要員の確保など、企業側の対応も必要になってきますが、企業は、職場で個別の事情をオープンに話し合っって仕事を調整する人間関係を築くことは、仕事の生産性を高めることにつながるという考え方から、積極的に対応しています。男性の育児休業の取得についても、むしろキャリア形成にとってポジティブな要因と考えられています。管理職に求められる、いろいろと計画を立てて実践する能力や、部下のことを配慮する思いやりのある性格などが、育児休業中にはぐくまれるという考え方です。育児休業を取得した上司であれば、より人間的で信頼がおけるので、部下も仕事がいやすくなり、

収入の40%では、経済的な理由から父親が取得することは困難です。正社員の労働時間短縮の権利も限定的で、育児休業を使って1日当たりの労働時間を減らすこともできません。また、地域によっては保育所が質量ともに十分でないなど、女性が出産後も働き続けることが困難な状況があり、第1子出産を機に3人に2人が離職しています（厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」）。このことも、日本の父親の長時間労働を生む一因といえます。企業の対応についても、育児休業や看護休暇、労働時間短縮など、従業員の個別の事情に配慮することは、管理職の仕事を増やし、生産性を低下させるといふ見方が支配的です。従業員に子育ての時間を与えることが、一種の社員教育になり、企業の生産性向上につながるといった発想もありません。日本の父親が子育ての時間を取り戻すには、労働政策、保育政策、企業の発想の転換と積極的な対応など、社会の総合的な取り組みが必要といえます。

とはいえ、父親自身の意識もやはり重要です。スウェーデンでは、父親の意識を高める取り組みもあります。例えば、父親に対して、出産時の休暇が10日間保障されており、80%が取得しています（平均取得日数9日・2002年）。ほとんどの父親が出産に立ち会い、出産直後の最も大変なときに父親が子育てにかかわることで、父親の協力が必要なことや子育ての楽しさを実感し、それがその後の子育てへの意欲につながるといえます。スウェーデンのいくつかの自治体では、父親とこれから父親になる人が集まって、子どもが生まれることに伴う心境の変化やさまざまな問題について情報交換などをする取り組みを行い、これに参加した男性はより多く育児休業を取得する傾向が見られました。父親が子育てにかかわることの必要性、社会的な意義、さらには父親自身や家族・子どもへの効果などを学ぶ機会をつくり、父親の意識に働きかけていくことも日本の重要な課題といえます。

いけもと みか 1989年日本女子大学文学部卒業。同年三井銀行入行、三井銀行総合研究所（現日本総合研究所）出向。2000年千葉大学大学院社会文化科学研究科博士課程修了、博士（学術）。2001年より現職。少子化に関連する保育、教育、労働政策等の調査研究を担当。著書に「失われる子育ての時間」（勁草書房・2003年）など。現在、政府の「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議「地域・家族の再生分科会委員」。