

女性活躍支援 男性の働き方改革重要

アベノミクスを占う

日本総合研究所 池本美香氏

安倍晋三首相は、2013年4月の「成長戦略スピーチ」において、女性の活躍を成長戦略の中核と位置付け、「待機児童解消加速化プラン」や「3年育休」の推進を打ち出した。先の参院選公約では、「女性が輝く日本へ」として、20年に指導的地位の女性割合を30%にすることを掲げた。

12年の経済協力開発機構（OECD）の報告書は、日本では出産後の退職が多いこと、女性が復職を望んでも低賃金で非常勤の職に就くことが多いこと、OECD加盟国のなかで上場企業の女性役員比率が最低レベルであり、女性の起業家も非常に少ないと指摘した。労働市場における男女平等が実現すれば、今後20年で日本のGDPは20%近く増加するとの予測も示された。

では、どうしたら女性が働きやすい社会になるのか。安倍政権が女性活躍支援に力を入れていること自体は高く評価できるが、具体的な手法には課題が多い。

低い就業率

3歳未満の子を持つ母親の就業率は、OECD平均の51.4%に対して、日本は29.8%にとどまる。第1子出産後に、いまだに6割を超える女性が離職を迫られている。上場企業における女性役員比率が最低レベルにあるのも、企業が出産退職を前提に、女性活用に本腰を入れている結果といえよう。そこで、まずは出産による離職を防ごうと、「待機児童解消加速化プラン」と「3年育休」の推進が打ち出された。

保育所の待機児童は約2万5000人、潜在的には100万人規模である。保育所の質に不安や不満があるため就業継続を断念する女性もいると推察され、女性の離職を減らすには、保育の量・質両面の充実が求められる。

「3年育休」の推進は、法的な義務ではなく、企業による自主的な3年育休を要請したものである。育児休業給付金は原則1歳になるまでしか支給されな



セブン&アイ・ホールディングスの入社式に臨んだ女性新入社員たち。今後迎える、結婚、出産、子育ての壁を乗り越えるには、夫の協力が不可欠だ（ブルームバーグ）

いため、実際に3歳まで休めるのは経済的に余裕のある正社員に限定されてしまう。

「3年育休」の最大の問題は、育休取得率の男女格差を縮めるという視点がなく、女性に育児の負担が集中する構造が変わらないことである。育休取得率は女性83.6%に対して男性は1.89%（12年）にすぎない。女性が働きにくいのは、保育所の問題や企業の対応の問題もあるが、より根本的な問題は男性の育児シェアが期待できないところにある。

日本の父親の家事・育児時間は、この10年で40%も増えたが、海外と比較すると圧倒的に短い一因。

日本は週50時間以上の労働者割合が、OECD34カ国中2番目に高い。長時間労働の慣行のまま母親も働くと、子供の保育は長時間化し、そのような生活を多くの人は望んでいない。

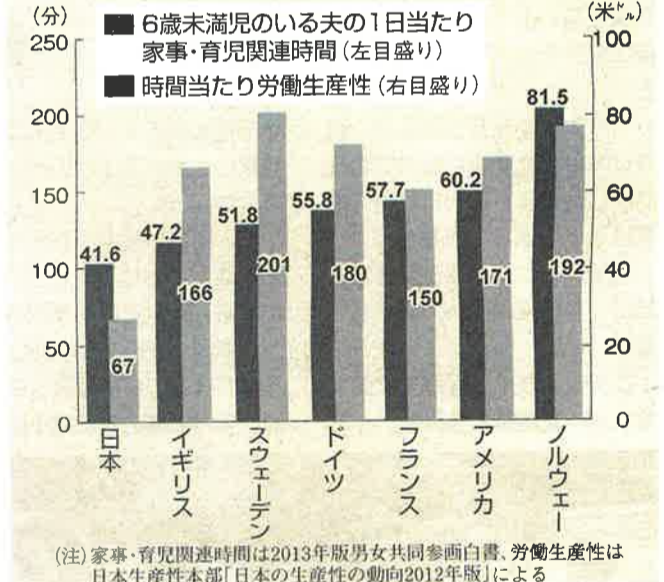
父親の家事・育児時間が多く確保できている国は、時間当たり労働生産性が高い一因。日本も父親の家事・育児時間を増やすには、「イクメン」の奨励だけでなく、時間当たり労働生産性を高めることが不可欠だ。そのためには、「3年育休」より、3年間に限定せず、男女ともに「時短」を推進する方が効果的であろう。

現行の育児休業法では、妻が育児休業中であっても、父親には1年間の休業取得と育児休業給付金を受け取る権利がある。しかし、育児休業給付金支給総額2349億円（11年）のうち、男性が受け取っているのは19億円にすぎない。

一方、12年7月からすべての企業に対して、3歳未満の子供を持つ労働者を対象に短時間勤務制度の導入が義務付けられたが、短時間勤務には所得補填がなく、取得しにくい。

ノルウェーでは、育児休業として認められている総時間数や給付金総額を使って、労働時間を50～90%に減らすことができ、父親の育児休業取得率は90%と高い。日本でも、育児休業給付金の権利を短時間勤務に活用できるようにして、父親が1

父親の家事・育児時間と時間当たり労働生産性の国際比較



カ月育児休業を取得する代わりに、1年を通じて週2日、1日2時間の時短ができれば、男性の育児シェアを高める効果が期待できよう。年次有給休暇を時間単位で取得できる企業が1割に満たないという現状もあるが、男性に育児休業取得という高いハードルを設定するのではなく、数時間でも時短を進め、時間当たり労働生産性を高めることである。

短時間労働の評価を

男性が休みにくいのは、収入減だけでなく、人事評価への懸念もあろう。OECDも「政策的に父親の育児休業を奨励してはいても、実際に利用すれば企

業への忠誠心に欠けると思われることを恐れるあまり、利用者数は少ない」と指摘している。

時間当たり生産性を高めるには、長時間労働を評価する慣習を改める必要もある。短時間勤務制度利用者をプロジェクトのリーダーにしたら、チーム全体の効率化につながったという効果も指摘されている。OECDは日本に対して、部下が休暇をとった場合に管理職に特別手当を与えることを提案している。

女性活躍支援というと、女性に対して何をするかに目が向かいがちだが、男性の働き方を変え、時間当たり生産性を高め、男性の育児シェアを増やすことが極めて重要である。



いけもと・みか 調査部主任研究員。
1989年日本女子大学卒、三井銀行入行。
2001年4月から現職。子供・女性関連政策が専門。著書に『失われる子育ての時間』、編著書に『子どもの放課後を考える』。博士(学術)(千葉大学)。