

第8回 男性の育児参画

日本総合研究所 創発戦略センター
ESGリサーチセンター スペシャリスト 小島 明子

先日有休を取り、息子を3歳児健診に連れて行きましたが、父親が来ていたのは私を含めて35組中2人でした。水泳教室は30組中10人、幼児塾は10組中8人です。幼児塾のお父さんは、「育児参画」どころか「育児の主体は我にあり」という心構えを持っています。仕事と同様、やる気のない育児参加に意味はありません。妻より働き、妻より家事をし、妻より育児をする。育児をしない男性に足りないのはこの気概ではないでしょうか。もちろん原動力は子どもへの愛です。(研修担当・30歳代男性)

1. はじめに

第7回では、金融経済教育について取り上げました。新型コロナウイルス感染症の流行を機に、次々と想定外の出来事が起こり、将来予測が困難な時代になっていることを、多くの方が認識したのではないのでしょうか。そのような不確実な社会においては、金融や経済についてきちんと学ぶことが、将来発生するリスクに対する不安の軽減につながると考えます。

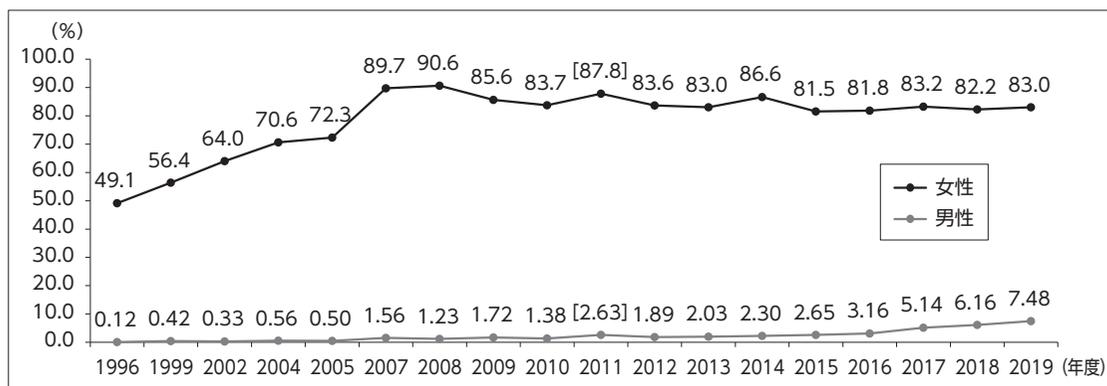
さらに、働き方という点においては、夫婦共働きの家庭の方が、夫もしくは妻のいずれかが働く家庭よりも、将来、経済的な問題を抱えるリスクは少ないといえます。もし子どもができ

た場合、出産後も妻が離職をせずに働き続けるためには、夫の育児参画が欠かせません。そこで第8回では、「男性の育児参画」について取り上げます。

2. 男性の育児休業取得の現状

厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」によると、女性の育児休業取得率は、1996年度の49.1%に比べて、2019年度は83.0%まで上昇しています【図表1】。ただし、2008年度の90.6%をピークに、やや減少しているのが現状です。一方、男性の育児休業取得率は、1996年度は0.12%でしたが、2019年度は7.48%になっています。上昇してはいるものの、依然として10%

【図表1】 育児休業取得率の推移



※2011年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県および福島県を除く全国の結果。
出所：厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」

に満たない水準であり、女性と比べると決して高いとはいえません。

同調査では、育児のための休暇制度の利用状況の調査も行っています。調査によると、育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所において、小学校就学前の子を持つ男性労働者のうち、2018年度内にその制度を利用した者の割合は19.1%にとどまっています。同調査から、「制度があっても、男性が休みづらい」という問題は解消されていないと想像できます。

「平成29年度 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)によれば、男性が育児休業を取得しなかった理由として最も多いのが「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」(27.8%)であり、「会社で育児休業制度が整備されていなかった」(27.5%)、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」(25.4%)、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があった」(19.5%)と続きます。男性の育児休業取得が難しいのは、業務量の多さや職場の雰囲気、その他にも業務が属人的になっており、休暇中に業務を分担できる人がいないなど、職場のサポートが十分でないことが理由の一つになっていると考えられます。

3. 諸外国との比較

ユニセフのイノチェンティ研究所が作成した報告書『先進国における家族にやさしい政策(原題: Are the world's richest countries family-friendly? Policy in the OECD and EU)』では、経済協力開発機構(OECD)または欧州連合(EU)に加盟する国を、「家族にやさしい政策」を基準に順位付けしています。

2018年度の報告書によれば、日本は、父親に認められている育児休業の期間が41カ国中第1位(最も期間が長い国)であるにもかかわらず、実際に育児休業を取得する男性が非常に少ないことが指摘されています。父親が給付金を受給できる育児休業期間の日数を週単位に換算する

と、日本の男性の場合、賃金全額が支給される期間は30.4週相当と算出されています【図表2】。2位は韓国(15.4週)、3位はルクセンブルク(13.6週)です。

多くの国では、賃金全額が支給される期間は非常に短く、相対的に日本の男性の育児休業制度が充実していることが分かります。にもかかわらず、日本の男性の育児休業取得率が上昇しないのは、前述したように、職場のサポートが十分でないことが一つの要因だといえます。

過去に筆者が往訪をした、男性の育児参画に理解のある企業の特徴として、経営層からの従業員に向けた積極的な発信、管理職への意識啓発、対象となる男性社員全員に短期間でも育児休業を取得させる取り組み等が行われていることが挙げられます。今後も、男性が育児休業制度を取得しやすい企業側の取り組みの強化が求められるのではないのでしょうか。

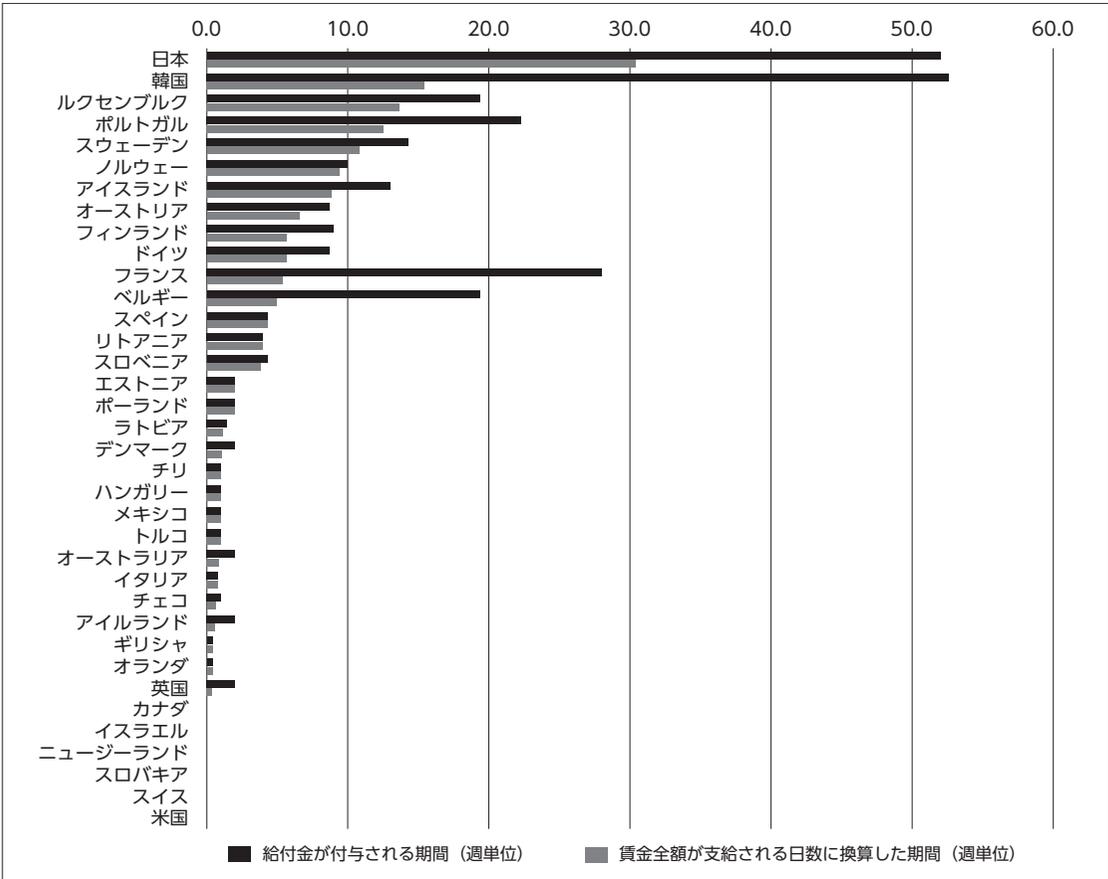
4. 育児と仕事の両立に対する男性の意識

アデコ株式会社では、2019年に、子育て中の30代の男性会社員500名と、子育て中の男性会社員を部下に持つ50代の男性管理職500名を対象に、仕事や家事・育児分担に関する意識調査を実施しています。その中では、男性管理職の約8割が「男性部下の育休取得」について推進したいと回答していることが明らかになっています。

一方、30歳代の男性会社員に対し、「平日の家事分担時間」について自分と妻の負担割合を尋ねると、全体の30%は自分が担当しているという回答が最も多く、妻に家事の負担が偏っています。しかし、「育児・家事の分担に対する自分の取り組み度合い」について、約6割の人が「自分は周囲よりも分担をしている方だ」と回答しているのです。加えて、「妻はもっと会社での仕事に比重を置いて構わない」と思うかどうかという質問に対しては、半数以上の55.8%が否定しています。

男性の育児参画に対する理解は進んでいます。しかし、実態を見ると、妻側に負担が偏ってい

〔図表2〕 父親が給付金を受給できる育児休業期間（2018年度）



出所：OECDホームページ（<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>）

るにもかかわらず、夫自身は「周囲よりも分担している」と認識をしているのです。さらに、妻が働く比重を増やすことへの理解が低いことを踏まえると、分担することは当然であるものの、育児の主たる責任を担うのは妻、経済的責任は夫という意識が残っていると想像できます。

男性の育児参画の推進においては、男性が育児休業を取得しやすい環境づくりだけではなく、育児負担が偏らないように女性側へ配慮することも必要だと考えます。

5. 最後に

2021年2月に閣議決定された育児・介護休業法改正案が成立すれば、2022年10月ごろから、通常の育休とは別に、子どもが生まれた直後に父親が取得できる「男性産休」が新設されます。このような流れを機に、多くの男性が育児に参画しやすくなると同時に、男性自身が多様な働き方をしやすい社会になることが期待されます。



こじま あきこ 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター／ESGリサーチセンター スペシャリスト。CFP®認定者、1級ファイナンシャル・プランニング技能士。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価業務に従事。その一環として、女性を含む多様な人材の活躍推進に関する調査研究、企業向けに女性活躍や働き方改革推進状況の診断を行っている。主な著書に『女性発の働き方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『「わたし」のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）。