



●特別企画●女性の活躍で変わる企業経営

企業と子育てを考える

～3年育休は評価できるか～

日本総合研究所
主任研究員 池本美香

安倍首相は2013年4月19日の「成長戦略スピーチ」において、女性の活躍支援の一環として、「3年間抱っこし放題での職場復帰支援」を掲げ、法的な義務としてではなく、企業による自主的な「3年育休」の推進を要請した。

本稿では、安倍政権が女性の活躍支援に力を入れる背景について確認した上で、「3年育休」政策の評価と問題点について考える。さらに、女性の活躍支援として、今後企業にはどのような対応が求められるのかについて検討する。

1 女性の活躍支援が求められる背景

安倍政権は、女性の活躍支援を前面に打ち出している。昨年の自民党衆院選マニフェストでは、経済成長との関連で「女性力の発揮」を掲げ、「社会のあらゆる分野で2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上にする」としており、6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」でも、「女性の活躍推進」を成長戦略の中核と位置付けている。

この背景には、日本が人口減少社会、かつ超高齢社会に突入していることがある。65歳以上人口割合は23.3%（2011年）ですでに世界一であり、2060年には40%にまで高まると予測されている。一方で、生産年齢人口（15～64歳）は8,134万人（2011年）から、2060年には4,418万人にまで減少する。このため、経済活力や社会保障制度を維持していくために、女性が支え手として期待されている。

日本の女性の就業率は、OECD加盟国の平

均レベルにあるが⁽¹⁾、子どものいる女性の就業率は低く、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。合計特殊出生率は1.41（2012年）と、2005年の1.26から回復傾向にあるものの、依然としてOECD平均の8割程度であり、出生率の向上も長年の課題となっている。仕事と子育ての両立が困難な状況を残したまま、女性の活躍を推進すれば、一層の少子化を招きかねないため、「女性の活躍」と「出生率の向上」を両立させる施策の一つとして、「3年育休」が打ち出されたのである。

2 「3年育休」の評価と問題点

現在、育児・介護休業法では、子どもが1歳⁽²⁾になるまで、父母両方⁽³⁾に育児休業の取得が認められており、休業中には雇用保険より育児休業給付金として、休業前賃金の50%が支給される仕組みとなっている。しか

⁽¹⁾ 15～64歳の女性の就業率は、OECD平均59.7%に対して、日本は60.3%（2011年、OECD Gender Initiative data browser）。

し、いまだに第一子出産後に、有職女性の約6割が仕事を辞めている⁽⁴⁾。実際には育児休業を3歳まで取りたい人が3割いることから、子どもが3歳になるまでは育児に専念し、その後職場復帰するという選択肢を可能とすることで、出産による離職を減らそうというのが、「3年育休」の狙いである。

「3年育休」のこうした狙いは妥当であり、評価できる点もある。それは、これまで女性の活躍支援としては、保育サービスの拡大に重点が置かれ、0歳児保育の増加や保育時間の長時間化など、子どもに及ぼす影響が懸念されてきた。それに対して、「3年育休」は、親に仕事の時間と子育ての時間の両方を保障しようという新たな視点を提示している。自民党は「0歳児への親が寄り添う育児」を推進してきた経緯もあり、保育サービスに偏った両立支援を、親に子育ての時間を保障する両立支援に修正していくという方向が見られるという意味で、「3年育休」政策は一定の評価ができる。

しかし、実際には、多くの問題点がある。以下、(1) 取得したくても実際はできない、(2) 女性の活躍支援につながりにくい、(3) 子どもにとって望ましいとも限らない、(4) 産後3年間のことしか検討されていない、といった4点について考えてみたい。

(1) 取得したくても実際はできない

仮に、企業が3年育休を認めたとしても、実際に取得することは難しい。

第一に、1年を超える育児休業については、育児休業給付金は支給されず、代わって企業が自発的に手当を出すことは現状想定しにくい。このため、経済的な理由から3年育休を

取得することは困難である。

第二に、育休明けに保育所が利用できないかもしれないという不安から、育休を切り上げざるをえない状況がある。都市部では待機児童問題が深刻化するなか、限られた認可保育所の枠を確保するために、0歳から認可保育所に預ける、あるいは認可保育所入所に有利になるように0歳から認可外保育施設に預ける人が増えている。政府としては、財源や保育士の不足を背景に、保育所の整備が追いつかないため、育児休業の取得によって保育ニーズを抑制したいという思惑もあるものと考えられるが、個人レベルではむしろ復帰の時期を早めざるをえない状況がある。

第三に、専門的な技術が求められる仕事や、業務の変化の激しい職場が増えるなか、完全に3年（二人続けての出産であれば6年）も休むと、技術や知識が使い物にならなくなってしまうという問題がある。

(2) 女性の活躍支援につながりにくい

仮に取得が増えたとしても、そもそも女性の活躍支援策として、「3年育休」の効果は限定的である。

第一に、3年以上の長期の完全休業は、スキル・知識・人脈などが古くなり、復帰後に役立たなくなってしまう可能性があり、キャリアを維持することが難しい。

第二に、「3年育休」は「男女共に子育てに専念」をうたっているが、男性側に変革を促す発想が希薄である。現在の育児休業の取得率が女性87.8%、男性2.63%（2011年）と、男性の取得が極めて限定的であることを考えれば、ましてや育休中の所得補償がない状況では、取得できたとしても、女性に取得が集中

⁽²⁾ 特例として、両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は1歳2カ月まで（パパ・ママ育休プラス）、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合は1歳6カ月まで延長できる。

⁽³⁾ 2009年の法改正により、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合にも取得できるようになった。

⁽⁴⁾ 内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012」概要版4頁。

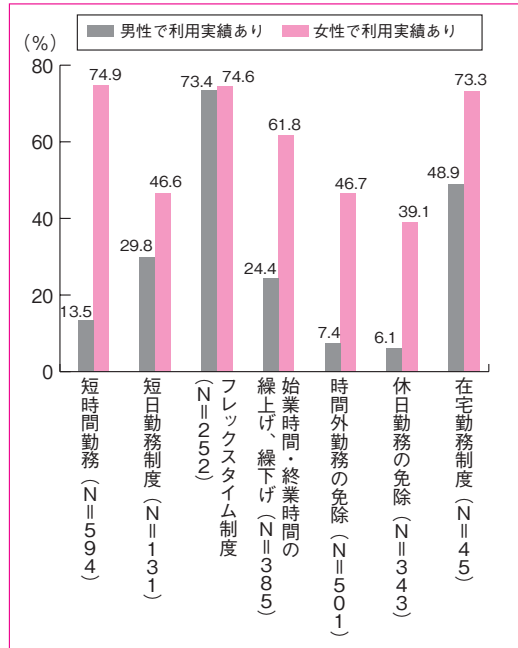
することはほぼ明らかである。女性の活躍支援には、主として女性が担っている子育てをどうするかが課題となるが、「3年育休」政策では、実質的に女性に育児の負担が集中する構造を変えることができない。仕事と育児の両立支援制度の利用実績を見ると、育児休業のほか、短時間勤務制度等についても、制度の利用が女性に偏っている（【図表】）。女性の活躍推進を成長戦略の中核と位置付けるのであれば、もはや「女性が仕事と育児をどう両立するか」ではなく、「いかにこうした両立支援制度の男性の利用率を引き上げるか」を検討し、子育てを女性のみで調整する構造から脱却することが不可欠である。

日本の男性の家事・育児時間は、1日59分とOECD平均140分の半分以下である。子育てにおける男性のシェアを増やしていく方法として、「3年育休」はあまりにハードルが高い。男性の育児時間を増やすことを主眼に置けば、「3年育休」ではなく、「3年時短」が推進されるべきであろう。

この点については、2009年に育児・介護休業法が改正され、2012年7月よりすべての企業に対して、3歳未満の子どもを持つ労働者を対象として、①1日6時間という選択肢を含む短時間勤務制度の導入、②申請があった場合の所定外労働の免除、が義務付けられたところである。

安倍首相の成長戦略スピーチでは、むしろこうした時短制度を政府が進めていることをアピールし、男性の利用を推進するよう企業に要請すべきだったのではないかと。政府は、上場企業に女性管理職数の公表を義務付けることを検討しているが、これについても、むしろ男性の両立支援制度の利用率を公表すべきである。女性の活躍には、育児を男性がシェアする必要があるが、男性の両立支援が進んでいる企業を評価していくことも必要である。

【図表】 企業の育児支援制度の利用実績（男女別）



(注) 制度のある事業所の回答。

(資料) 21世紀職業財団「両立支援のための柔軟な働き方研究会報告書」2009年3月

(3) 子どもにとって望ましいとも限らない

「育休3年」は子どもにとってどうなのか。一般に「保育所に行く子どもはかわいそう」という見方があり、3歳までは親が子育てに専念することが望ましいという考え方にもつながっているが、昨今、母子が地域で孤立し、専業主婦の子育ての負担感が強まっていることが問題視されている。保育所は、親の就労のために必要な施設ではあるが、実際は子どもにとって、友達や先生と会うことができ、発達段階にあった遊びの環境がある。

さらに、親にとっても毎日の送迎時に会う先生に、子育ての悩みなども気軽に相談することができる。こうしてみると、育児休業を1年取得し、子どもが1~2歳を保育所で過ごすことと、育児休業を3年取得し、1~2歳を母親のもとで過ごすことを比べると、子どもにとって3年育休は必ずしも望ましいとは言

えない。専業主婦の子育てを支援する動きも活発化しているとはいえ、保育所ほどは充実していないのが実情である。

海外の動向を見ると、ノルウェーでは、これまでは保育所を利用せずに家庭で親が面倒をみている場合に、2歳まで在宅育児手当を支給して支援を行ってきたが、保育所と比較して、親が面倒を見ることが、必ずしも子どもにとってプラスとは限らず、特に移民など地域で孤立しがちな親子にとっては、また子どもの貧困の予防という観点からも、保育所が利用できることのメリットが大きいと考えられるようになり、2009年からすべての子どもに1歳から保育所に通う権利が保障され、在宅育児手当は2012年に1歳までに期間が短縮された。1~2歳の保育所利用率は、2001年の37.7%から2009年には77.2%に急上昇している。

ノルウェーでは、上場企業の役員4割を女性とすることが義務付けられており、女性のキャリア形成の観点からも、1~2歳の保育所利用の推進が統合的である。日本は、上場企業の女性役員比率もOECD諸国の最低レベルであり、これを高めることが期待されている。地域における母子の孤立や子どもの貧困も問題となりつつあることを考えれば、1~2歳を母親が見る方向より、保育所の充実にもむしろ力を入れるべきであろう。

(4) 産後3年間のことしか検討されていない

女性の活躍支援として、出産から3年間のことしか議論されていないことも問題点として指摘しておきたい。

第一に、出産前の妊娠期に、仕事が続けにくいという問題がある。これについては、近年、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）という言葉も使われるようになってきているが、妊娠と仕事の両立も課題が多い。日本労働組合総合連合会の調査では、セクハラよりもマタハラの経験があると答えた割合が高いとの

調査結果もあり、3年育休に至る前の妊娠と仕事の両立についても、検討する必要がある。

第二に、3歳以上について、子育ての時間を確保しながら働く環境が整備されていない。育児・介護休業法の改正により、3歳までは短時間勤務と所定外労働免除が義務化されたが、そのあとが何もない。小学生の放課後に子どもが過ごす学童保育は、保育所よりも終了時刻が早い傾向が指摘されており、さらに小学校入学とともに、PTAなど学校の活動へ親の協力を求められる場面が増え、むしろ保育所よりも親の負担が増すとの声もある。こうしたことから、小学校に上がると母親が仕事を辞めざるをえない「小1の壁」の存在も指摘されている。

昨年8月に成立した子ども・子育て関連3法により、学童保育についてはこれまでおおむね10歳未満を対象としていたが、小学校6年生までを対象とすることや、学童保育の基準を国が定めることなどが決まったが、小学生についても保育サービスですべてをカバーするのではなく、子育ての時間を父親と母親でシェアする方向を打ち出さなければ、「小1の壁」によって女性の活躍が阻まれてしまう。

子育ては3年では終わらない。女性の活躍支援を本格的に進めるのであれば、小学生以上の子どもにとって、放課後や長期休暇はどうあるべきかについての議論と、3歳未満で検討されている仕事と育児の両立支援制度の対象を、小学生以上の親にも広げていくことの議論が必要である。

3 企業に求められる女性の活躍支援とは

「3年育休」政策は、保育所の整備だけでなく、働き方の選択肢も増やす必要があるという方向性を示した意義はあったが、「3年育休」は選択肢として支持できるものではな

く、男性の育児のシェアを増やす方向や、両立支援制度の対象を小学生以上の親にも広げることなど、働き方の選択肢を増やさなければならぬ。女性の活躍支援という言葉からは、女性に何をするかをイメージしがちだが、子どものいる女性の活躍支援を目指すならば、父親支援こそ、女性の活躍支援のメインテーマである。以下、男性の仕事と育児の両立支援を中心に、企業への期待について考えてみたい。

政府は2020年の年次有給休暇取得率の目標を70%としているが、実際には50%前後で低迷しており、その背景には、年次有給休暇を時間単位で取得できる企業が1割に満たないといった現状もある⁽⁵⁾。男性にとって、1日6時間という短時間勤務のハードルも高ければ、時間単位の有給休暇の取得や、週1日だけ6時間勤務というかたちでも、かなりの前進となる。短時間勤務制度を導入した企業では、短時間勤務制度利用者の効率的な業務スタイルを見習って、通常勤務者が効率的に仕事をこなすようになり、全社的に所定外労働時間が減るといった効果も指摘されている⁽⁶⁾。

男性の育児のシェアを増やす方法は、これまで育休ばかりが注目されてきたが、短時間勤務制度、所定外労働免除、労働時間の繰上げ・繰下げ、在宅勤務、フレックスタイム制など、多様な方法がある。父親が一カ月育児休業を取得するよりも、その休業日数で週2日、1日2時間の時短を1年間する方が、女性の活躍支援としては効果的ではないか。時短の方法には、一日の労働時間の短縮のほか、週4日勤務や隔日勤務など日数で調整する方法もある。また、短時間勤務とフレック

スタイム制を併用して、より柔軟性を高める方法もある⁽⁷⁾。現在、育児休業中に、月に11日以上仕事をすると、育児休業給付金が支給されないため、育児休業中にスキルを維持できる程度に仕事をするのが難しい。これについて、政府は、育児休業中にある程度在宅勤務等で仕事ができるように、規制を緩和することを検討している。

男性が両立支援制度を利用しにくいのは、利用することが人事評価にどのように影響するのかが見えにくいことによるところが大きい。実際には、短時間勤務制度を利用することによって、昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うことは指針で禁じられている⁽⁸⁾。昇給・昇格には人物評価が影響するため、短時間勤務でもマイナスに影響することはないとする企業もあり、海外では短時間勤務管理職も存在するという。賃金の設定や評価制度について、明確化することも重要な課題といえる。

最後に、企業に期待されていることは、女性の活躍支援であり、単に女性の就業率を増やすという量的な議論にとどまらない。女性社員の数を増やすだけでなく、女性の登用を進め、女性の能力を最大限に生かそうという考え方である。国も企業も、無駄に使える労働力はもはやなく、すべての人が能力を發揮するにはどうするかを考えることが期待される。

池本美香（いけもと みか）

日本総合研究所調査部主任研究員。1989年日本女子大学卒業、三井銀行入行、三井銀総研（現・日本総研）出向。博士（学術）（千葉大学）。著書に『失われる子育ての時間』（勤草書房、2003）『子どもの放課後を考える』（勤草書房、2009）など。

⁽⁵⁾ 厚生労働省「就労条件総合調査」

⁽⁶⁾ 21世紀職業財団「短時間勤務制度—導入プラス—」29頁。

⁽⁷⁾ 企業の導入事例などについては、21世紀職業財団「男性社員が育児参加しやすい職場づくりガイドブック」が参考となる。

⁽⁸⁾ 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」