

# 基礎研 レポート

## 働き方改革で家庭での男性活躍 推進を

～企業に期待される少子化対策の取り組みは(下)～

社会研究部 准主任研究員 坊 美生子  
(03)3512-1821 mioko\_bo@nli-research.co.jp

### 1—はじめに

前稿（[「子ども・子育て拠出金」引き上げによって負担が増えるのは誰か～企業に期待される少子化対策の取り組みは\(上\)～](#)）では、企業主導型保育事業を拡充する目的で、企業が支払う子ども・子育て拠出金を引き上げると、いずれ負担が労働者や消費者に転嫁される恐れがあることを指摘した。この他に、企業が取り組むべき少子化対策とは何であろうか。それは、働き方改革を進め、男女を問わず、社員が仕事と子育てを両立できる職場環境を整備することである。現状では、長時間労働を前提とした働き方や、「男は仕事、女は家庭」という根強い性別役割意識から、夫が早く帰宅して家事・育児を行うことは簡単ではない。結婚・出産後もフルタイムで働き、職場で活躍する妻が増えたにもかかわらず、夫が職場から離れられない状況が続けば、仕事と家事・育児の大部分を担う妻の負担が過重になり、二人目以降の子どもを持つ余裕がなくなりかねない。企業が男性社員のワーク・ライフ・バランスを推進し、家事・育児への参加を後押しすることが、家庭の余裕を生み、少子化対策につながる。本稿ではこのことを論じたい。

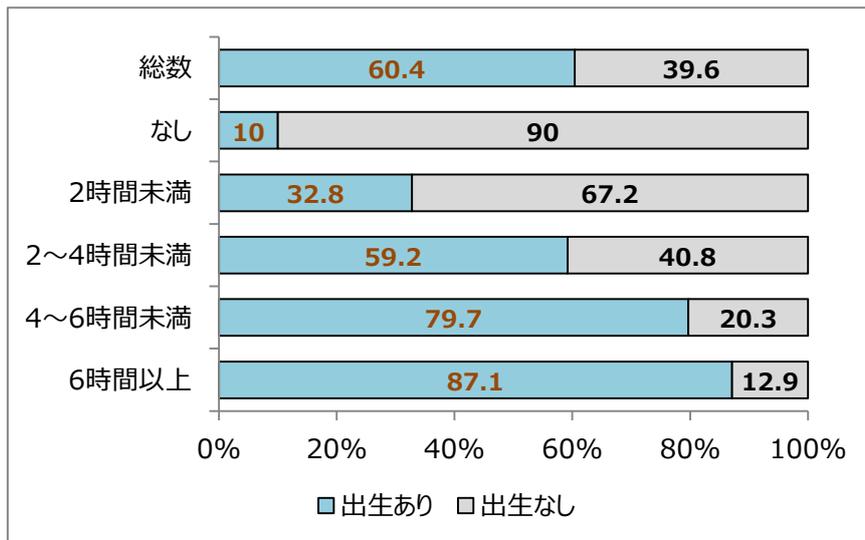
### 2—男性の行動と少子化

#### 1 | 夫の家事・育児時間の不足が少子化に与える影響

少子化には、未婚化や経済的事情、保育所不足など、いくつかの要因が指摘されているが、その中でも、二人目以降の子どもを持つかどうかにかかわる大きな要因は、夫の家事・育児への参加の度合いである。夫婦で協力して家庭と仕事をマネージしなければ、妻の負担が過重となりかねない。特に共働きの場合は、妻が仕事をこなした上で、ほぼ1人で小さい子どもを二人以上育てることは困難である。

厚生労働省が2015年に行った「第14回21世紀成年者縦断調査」は、夫の家事・育児の参加程度と、二人目以降の出生との関係を示している（図表1）。休日に夫が家事・育児をまったくしない夫婦の場合、第二子以降を持った割合は10%に過ぎなかった。しかし、夫の家事・育児時間が0時間より多く、2時間未満の場合は約3割に増えた。2時間以上4時間未満では約6割、4時間以上6時間未満では約8割と、夫が家事・育児を行う時間が長いほど、顕著に第二子以降をもつ割合が増えていた。

図表 1 夫の休日の家事・育児時間別にみた第二子以降の出生割合

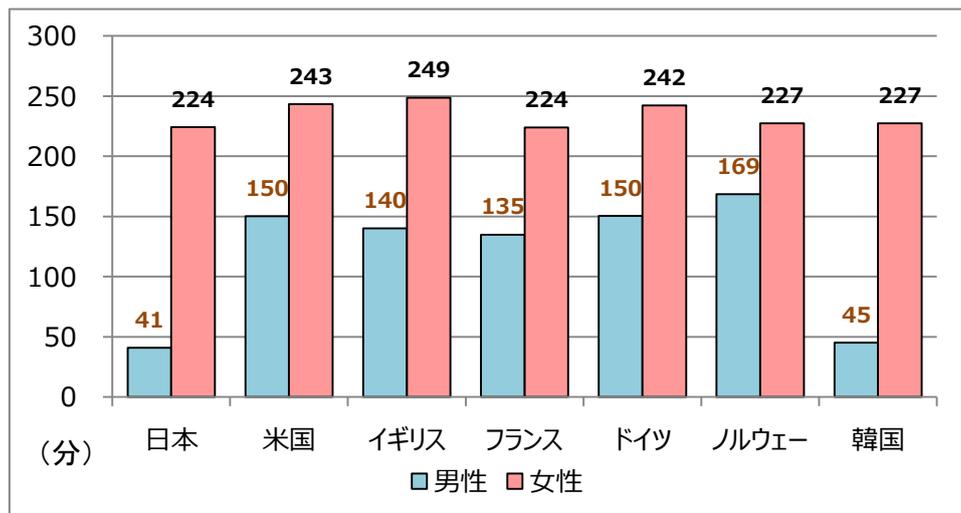


(資料) 厚生労働省「第 14 回 21 世紀成年者縦断調査」より作成。

国立社会保障・人口問題研究所が 50 歳未満の妻を対象に行った「第 15 回出生動向基本調査」(2015 年)でも、理想としていた子どもの数を持たない理由をたずねると(複数回答)、「夫の家事・育児への協力が得られないから」との回答が 1 割あった。

それでは、現状では、国内の男性たちはどれぐらい家事・育児を行っているのだろうか。OECD によると、国内では、子どもがいる家庭もいない家庭も合わせると、1日に家事・育児を行う平均時間は男性が 41 分、女性が 3 時間 44 分だった。韓国と比べれば同じようなレベルだが、欧米に比べると著しく低い(図表 2)。政府は、2020 年までに夫の家事・育児時間を 1 日平均 2 時間 30 分とする目標を掲げ、啓発イベントを開くなどしているが、事業規模も小さく、達成は困難だと考えられる。

図表 2 男女の 1 日の平均家事・育児時間の国際比較



(注意) 15~64 歳の男女が対象。調査年は日本 2011 年、米国 2014 年、イギリス 2005 年、フランス 2009 年、ドイツ 2001-2002 年、ノルウェー 2010 年、韓国 2009 年。

(資料) OECD.Stat より作成。

## 2 | 夫婦の負担増と家族構成の変化

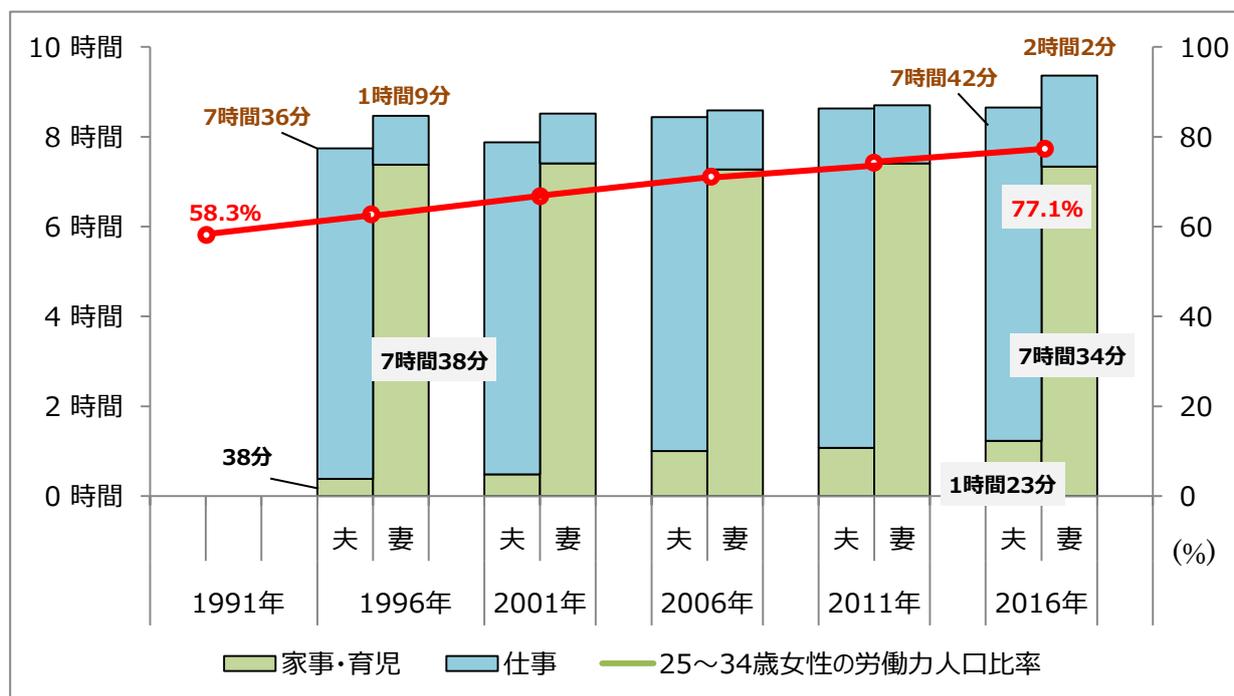
### (1) 職場と家で働く時間は過去 20 年間で夫、妻ともに1時間近く増加

採用や昇進等における男女差別を禁止した 1986 年の男女雇用機会均等法施行から 30 年経ち、女性の社会進出は進み、家庭における家事・育児という無償労働に対する男性の関与も増えつつあるが、いまだ欧米よりも大きな差がある。

図表 3 は、女性の結婚、出産、育児期にあたる 25～34 歳の労働力人口比率（赤色の折れ線グラフ）と、6 歳未満の子どもがいる家庭において、夫と妻が 1 日に家事・育児と仕事に従事する平均行動時間（棒グラフ）の推移を示したものである。次ページの図表 4 には、1996 年と 2016 年の値を、24 時間に占める比率で示した。

図表 3 の折れ線グラフが示す 25～34 歳女性の労働力人口比率は右肩上がりであり、結婚、出産を経ても働き続ける女性が増えてきたことを表している。1991 年には 58.3%だったが、2016 年には 77.1%にまで上昇した。次に棒グラフを見ると、夫の家事・育児時間は、1996 年には 1 日平均 38 分（1 日の 2.6%）に過ぎなかったが、徐々に増え続けて 2016 年には 1 時間 23 分（同 5.8%）になった。共働き家庭が増えた影響があると考えられるが、図表 2 の欧米の値と比べても、依然低い水準である。一方、仕事の時間は 1996 年の 7 時間 36 分（同 31.7%）から 2016 年には 7 時間 42 分（同 32.1%）に増えた。デフレの影響などによって企業が雇用量を抑制してきたことと、男性の就業者人口が減少したため、一人当たりの働く時間が長くなったものと考えられる<sup>(1)</sup>。

図表 3 女性の労働力人口比率と、6 歳未満児がいる夫と妻の家事・育児、仕事時間の推移



(注意) 休日を含めた 1 週間の合計行動時間を 7 で割ったもの。家事・育児は「家事」「育児」「介護・看護」「買い物」の行動時間を合計。

(資料) 総務省「労働力調査」と「社会生活基本調査」より作成。

(1) 総務省「労働力調査」によると、男性の就業者人口は 1996 年には 3,858 万人だったが、2016 年には 3,655 万人に減少した。

図表4 6歳未満児がいる夫と妻の家事・育児、仕事時間の1日における比率の変化

	1996年		2016年	
	夫	妻	夫	妻
家事・育児	2.6%	31.8%	5.8%	31.5%
仕事	31.7%	4.8%	32.1%	8.5%
合計	34.3%	36.6%	37.8%	40%

このため、家事・育児と仕事の時間を合計すると、1996年の8時間14分（同34.3%）から2016年には9時間5分（同37.8%）となり、夫が働く時間は20年間で51分増えた。因みに、仕事に伴って付随する通勤時間は1996年には54分、2016年には1時間であり、家庭や職場での労働と通勤によって拘束される時間を合計すると、同様に9時間8分（同38.1%）から10時間5分（同42%）に増えていた。

これに比べて、妻が仕事をする時間は、1996年には1時間9分（同4.8%）だったが、2016年には2時間2分（同8.5%）となり、53分増加した。これは、経済的事情や妻自身の意思によって、結婚、出産後も働き続ける妻が増えたためだと考えられる<sup>(2)</sup>。それに比べて、家事・育児時間は1996年の7時間38分（31.8%）から、2016年には7時間34分（31.5%）になり、4分しか減っていない。結果的に、家事・育児と仕事を足した合計時間は、1996年の8時間47分（36.6%）から2016年には9時間36分（40%）に増え、過去20年で、働く時間が49分増えていた。因みに通勤時間は1996年の8分から2016年には20分になり、14分増えた。働く時間と通勤による拘束時間を合計すると、8時間55分（37.2%）から9時間56分（41.4%）に増えていた。

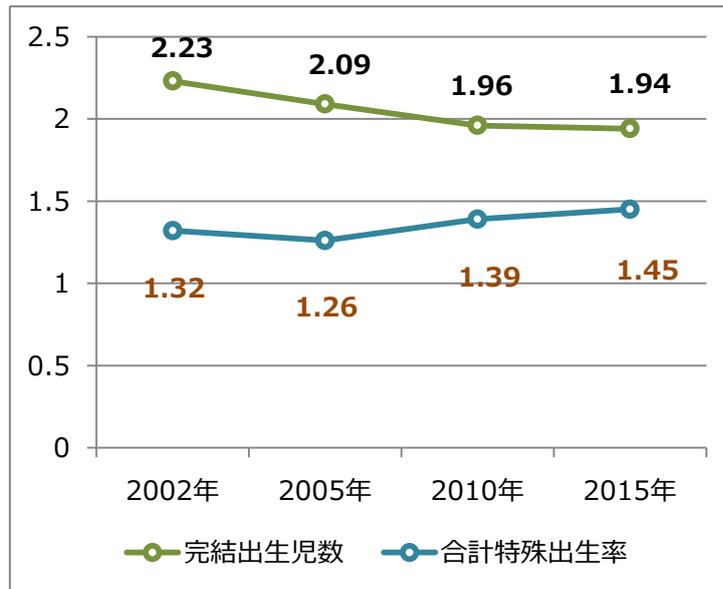
ここまでのポイントを整理すると、過去20年で、出産後も働き続ける妻が増えたが、家事・育児の大部分を妻が担う構造自体は変わっていないため、家事・育児に対する妻の負担は重くなっている。一方で、夫の仕事の時間も長くなっており、家庭に時間を割くことができていない。夫婦ともに労働と出勤によって拘束される時間は1時間近く長くなり、負担は増し、時間的にゆとりを持たない家庭が増えている。このことが、少子化傾向を助長している可能性がある。

## (2) 子どもの数がゼロ、一人の夫婦の割合が増加

実際に、夫婦が持つ子どもの数は近年、低下している。出生に関する統計のうち、合計特殊出生率と完結出生児数に着目したい。合計特殊出生率は、未婚者を含めて15～49歳女性の出生率を合計したものであり、完結出生児数は、結婚期間が15～19年経過した夫婦が実際に持った子どもの平均人数を表すものである。図表5は、その二つの数値について近年の推移をグラフに示したものである。合計特殊出生率（青色の折れ線グラフ）は2005年に1.26で底を打って以降、様々な子育て支援策によって近年、回復傾向にある。これに比べて、完結出生児数（緑色の折れ線グラフ）は2002年には2を上回っていたが、その後少しずつ低下している。2002年までは平均すると夫婦は二人以上の子どもを持っていたが、直近の2015年では二人を割っている。

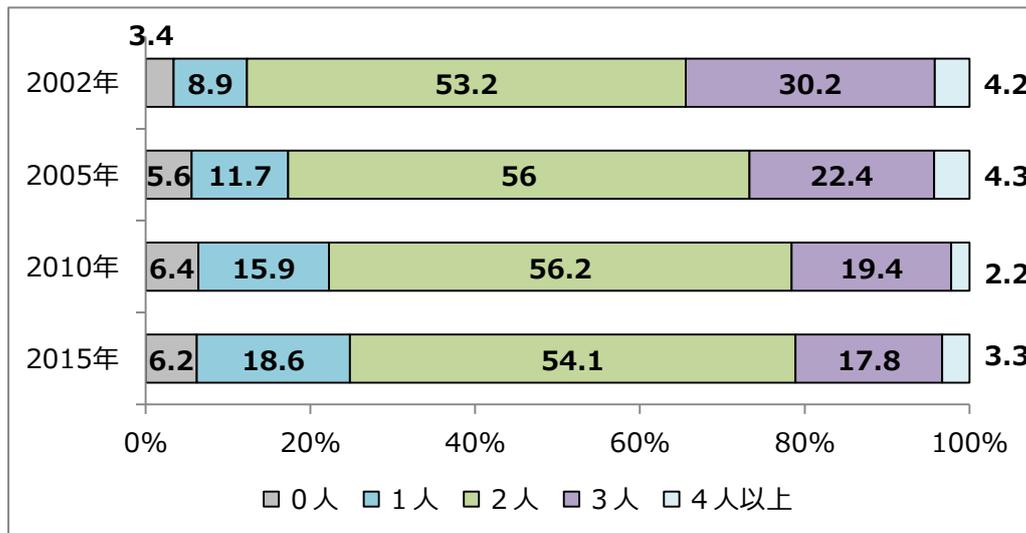
(2) 国税庁「民間給与実態統計調査」によると、男性の平均年収はバブル崩壊後の1990年代後半から減少傾向となり、1996年には569万円だったが、2016年には8%以上減って521万円となっている（消費者物価指数の変動を加味した実質所得は9.7%の下落だった）。

図表 5 回復傾向にある合計特殊出生率と、低下傾向にある完結出生児数



(資料) 厚生労働省「人口動態統計」、国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」より作成

図表 6 夫婦の間に生まれた子どもの数の分布



(資料) 同上

その要因は、子どもの数がゼロや一人という夫婦の増加である。同調査によると、夫婦が持つ子どもの数で一番多いのは現在でも二人だが、過去13年で分布が変化している。2002年には、子どもの人数がゼロと一人を足した割合は12.3%だったが、わずか13年で2倍の24.8%となった(図表6)。これは、晩婚化や晩産化などの影響が大きいと考えられるが、上記の図表1と図表3でみたように、仕事と家庭を両立する妻の負担増加とも整合している。

### 3 | 男性の仕事と家庭の両立の状況

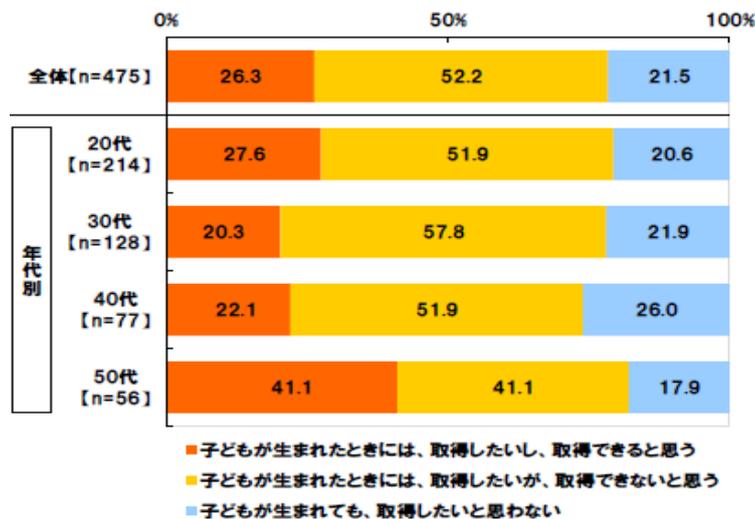
#### (1) 低迷する育児休業取得率

働く男性の家事・育児への参加度合いをみる指標の一つが、育児休業取得率である。厚生労働省の雇用均等基本調査によると、2016年度は男性の育休取得率は3.16%だった。過去最高ではあるものの、低水準が続いている。それでは、育休を取得したい男性が少ないのだろうか。

連合が2013年、20～50歳代の男性1,000人を対象に行った携帯電話でのインターネット調査（共働き家庭も専業主婦家庭も含む）によると、調査時点で子どもがいない男性のうち、子どもができたときに育休を「取得したいし、取得できると思う」と回答した男性は26.3%で、全体の4分の1にとどまった（図表7）。しかし、「取得したいが、取得できないと思う」が52.2%おり、両方を合わせると、育休取得の意欲を持っている男性は合わせて約8割に上った。特に20歳代でその割合が高かった。しかし実際には、多くの男性が取得を諦めていることになる。

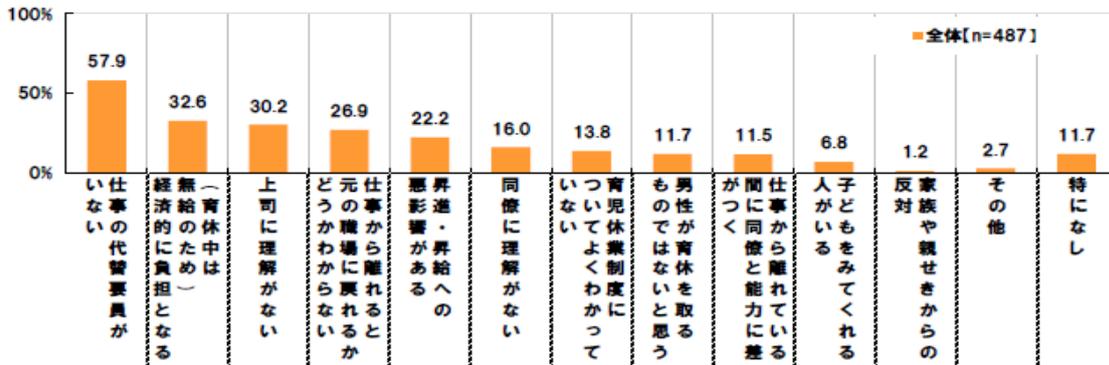
そこで、実際に育休取得の意欲はあるけど取得できなかった人や、できないと思う人に理由をきくと（複数回答）、トップは「仕事の代替要員がない」（57.9%）で、仕事上の都合によるものだった（図表8）。2位は「経済的に負担となる」（32.6%）だった。育児休業給付金は、取得前賃金の最大67%だからである。育休期間中は健康保険と厚生年金の保険料が免除されるため、実際の手取りは育休取得前の8割程度になるが、特に妻が専業主婦の家庭の場合、家計への影響は大きい。その他の理由は「上司に理解がない」（30.2%）、「元の職場に戻れるかどうかわからない」（26.9%）、「昇進・昇給への悪影響がある」（22.2%）、「同僚に理解がない」（16%）など、職場の風土・意識やキャリアアップに対する不安が上位を占めた。また、「男性が育休を取るものではない」も11.7%あり、本人の性別役割意識にも原因があった。

図表7 育児休業取得に対する男性の考え方



（資料）連合「パタニティ・ハラスメントに関する調査」より転載

図表 8 男性が育児休業を取得しなかった・取得できないと思う理由



(資料) 同上

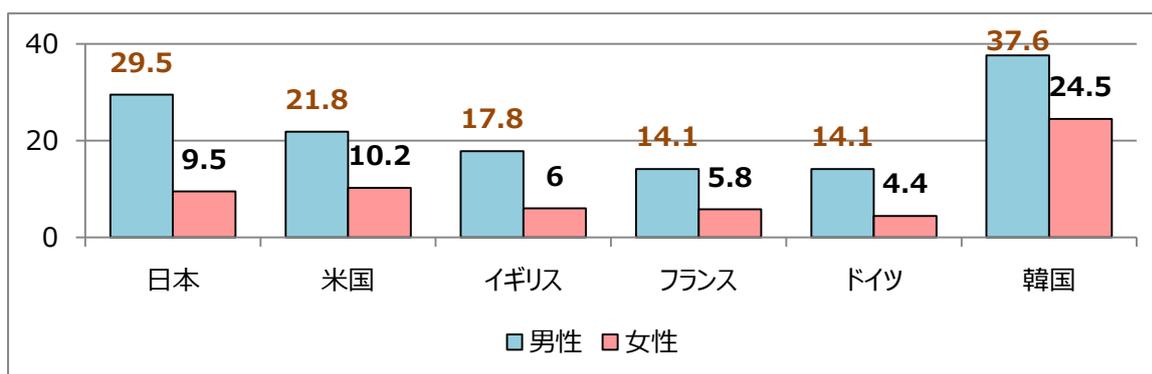
さらに、育休を申請したり、取得したりした際に、上司らから嫌がらせを受ける「パタニティ・ハラスメント」を経験した男性が、全体の 11.6%いた。具体的には、「制度利用を申請したら、上司に『育児は母親の役割』『育休をとればキャリアに傷がつく』と言われた」などである。育児・介護休業法では、男女にかかわらず、育休を申請したり、取得したりすることによる事業主の不利益取り扱いを禁止しているが、男性も対象となることについて理解が広がっておらず、職場でも性別役割意識が根強いことが分かる。2017年からは法改正により企業にハラスメント防止措置が義務付けられ、上司だけでなく、同僚による不適切な発言もハラスメントになり得ることが指針に明記されており、今後は改善が期待される。

## (2) 長時間労働が背景に

子育てはもちろん、生後だけではない。一時的に育休を取得するだけでなく、その後も十数年にわたって育児と教育を継続していくためには、仕事と家庭を両立できることが前提となる。そのために、最も重要なのは本人の意識改革であるが、そこでネックとなるのが、長時間労働が多い職場環境である。

よく知られるように、国内では海外に比べて労働時間が長い。労働政策研究・研修機構によると、働く男性のうち、労働時間が週 49 時間以上に上る男性の割合は、日本では 2015 年時点で 29.5%に上る。韓国の 37.6%に比べると少ないが、その他の主要欧米諸国と比べてはるかに多い（図表 9）。因みに女性は、男性ほどではないものの、欧米に比べると割合が多い。職場で長時間労働が常態化していると、子どもがいる労働者だけが、家庭の事情で早く帰宅したり、同僚に仕事の代替を依頼したりするのは難しい。まして、上記でみたように職場の上司や同僚の間に「家事、育児は女性の仕事」という意識があれば、申し出は余計難しくなる。これが、小さい子どもがいる夫の帰宅を遅くし、家庭で家事・育児を担うことができない背景にあると言える。

図表 9 各国で週 49 時間を超える長時間労働をする男性の割合



(資料) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2017」より作成。

### 3—企業に求められる少子化対策

#### 1 | 男性社員にも仕事と家庭の両立支援を

共働き家庭において、夫婦ともに仕事と家事・育児の両立を実現するには、第一に働き方改革が必要である。まずは社員自ら仕事の仕方を見直して効率を上げ、企業は業務を整理し直して無駄なものを止めることが必要である。働き方改革は、労使どちらか一方だけでできるものではなく、両者が協力して生産性を高め、長時間労働を見直す必要がある。また、2-2|でみたように、夫の出勤時間は、2016年時点で1日平均1時間である。業種や職種にもよるが、在宅勤務を週1日でも利用できるよになれば、家庭でのゆとりにつながる。働き方改革は、短期間で実現するものではないが、新卒で労働市場に入ってくる学生は、従前に比べると、ワーク・ライフ・バランスを重視する傾向が強まっており<sup>(3)</sup>、両立支援は企業にとっても人材確保のためにプラスになるだろう。

第二が、職場環境の改善である。図表7でみたように、現状で、仕事と家庭の両立のハードルとなっているのは、大きく分けて①仕事の都合、②キャリアアップへの懸念、③職場風土の3点である。①は、子どもの用事で早く帰りたくても仕事を代替してくれる人がいなければ帰れない、というものである。これを打開するには、フレックスタイムや在宅勤務など柔軟な働き方を取り入れる制度面の整備と、余裕を持った要員を組んでおく体制面の工夫、日頃から業務に関する情報や取引先等の連絡先を社員2人以上で共有して相互に助け合えるようにしておく運用面の工夫が必要である。この3点のうちいずれかが欠けると、一人でも仕事が遅れたら部署全体の業務が停滞する、という事態に陥るため、上司も承諾するのが難しくなる。また、子どもがいる女性だけではなく、男性を配慮の対象に含めることが必要である。また、上司が普段から部下とコミュニケーションを取り、家庭の事情を適切に把握しておくことも、スムーズに制度を運用する鍵となる。

②に関しては、育休や短時間勤務を利用したか、勤務時間が長いかなどにかかわらず、仕事の成果で評

(3) 就職情報会社「マイナビ」(東京)が2018年3月卒業予定の大学生ら約15,000人を対象に行った意識調査によると、就職観では「個人の生活と仕事を両立させたい」との回答が26.7%に上り、「楽しく働きたい」(27.9%)に次ぐ2位となり、5年連続増加傾向だった。特に理系女子では1位だった。

価する仕組みを定着させることが必要である。国内の多くの企業では、半年などの評価期間ごとに、包括的に社員の実績を査定する『期間型』が用いられているが、この方法だと査定の根拠が曖昧になりやすく、勤務時間が短い社員が相対的に低い評価を受ける可能性がある。「仕事で評価する」ことを実践するには、社員が関わったプロジェクトごとに貢献度を評価して評価期間のスコアを積み上げていく『ジョブ型』に変えていくことが重要だろう。ジョブ型であれば、勤務時間が短い社員も、個別のプロジェクトで大きく貢献することによって高い評価を得られるようになるし、仕事を代替した社員も貢献度が増した分、評価を積み増すことができる。

また、実際に育休や短時間勤務などの制度を利用したり、定時で帰宅したりする男性社員が高い評価を受けた場合には、他の社員と同じルールに則ってキャリアアップさせて先行事例とし、「昇進・昇格や配置転換等で不利になることはない」実績として明確に示す必要がある。また、上司から、子どもができた社員には男女問わず育休取得を促すなど、本人が申し出やすい状況を作り出す配慮が必要である。③に関しては、管理職研修や社員研修によって、男女問わず仕事と家庭を両立できるように、会社として制度と運用の両面から応援していることを説明していく必要がある。

職場風土や意識に関わることは、社員個人の努力だけで状況を変えるのは難しい。企業全体で取り組むことが、職場の空気を変え、本人の意識を変えるチャンスにもなるだろう。

## 2 | 政治のリーダーシップを期待

企業の取り組みを推進するためには、政治のリーダーシップとインセンティブが必要である。男性の育児参加を推進するため、2017年10月施行の改正育児・介護休業法では、「配偶者出産休暇」など、子どものための独自休暇制度を設けることが企業の努力義務とされた。また、改正の目玉は、保育所等が見つからない場合に、育休の最長期間を従前の「子どもが1歳6ヶ月」から「2歳」に延長したことだったが、改正内容を事前に議論した労働政策審議会では、「妻が1歳6ヶ月まで育休を利用した場合、次に夫が取得するならば2歳まで延長できるようにする」と、夫への割り当て制度と延長を組み合わせたアイデアも出されていた。夫に取得を促すインセンティブにすると同時に、妻だけが職場のブランクが長引いてキャリア上、不利にならないように、という意味合いがあったが、一部委員の反対などにより採用されなかった。

夫への育休の割り当て制は、北欧などで導入され、成果を挙げている。国内でも従来から、夫が取得した場合に育休の原則期間を1歳から1歳2ヶ月まで延長できる制度「パパ・ママ育休プラス」があるが、利用は低迷している。保育所等が見つからない場合は、いずれにせよ、最長2歳まで延長できるため、「パパ・ママ育休プラス」のメリットは実質的に打ち消されている。夫の取得率向上に本腰を入れるには、今後改めて、割り当てのあり方について見直すべきではないだろうか。

2016年度からは、男性社員が育休を取得した企業に対して、一定の条件つきで助成金が支給される制度もスタートした。2017年度の助成額は最大72万円に上る。また、企業が公共調達で加点評価の対象となる「くるみん」マーク<sup>(4)</sup>の付与基準について、2017年度から、男性従業員の育休取得率が従来の「1人以上」から「7%以上」に強化された。全国の労働局がこれらの対策について啓発を進め、取得を促してほしい。

(4) 次世代育成支援対策推進法に基づき、子育て支援態勢を整備した企業を厚生労働大臣が認定する仕組み。男性従業員と女性従業員それぞれの育休取得率や、法定外労働時間などの認定基準が定められている。

#### 4—むすびにかえて ～家庭における男性の活躍推進で夫婦に余裕を～

第二次安倍政権は「輝く女性」を看板政策に掲げ、2016年、大企業に女性の管理職登用などを促す女性活躍推進法が施行された。政治の強いリーダーシップで、厚生労働大臣の諮問機関・労働政策審議会はわずか2か月で法案の要綱案を仕上げた。「女性活躍」は社会に浸透し、図表3でみたように、女性の結婚、出産、育児期にあたる25～34歳の労働力人口比率は、第二次安倍政権発足前の2011年時点では72.2%だったが、2017年には78.5%に上昇した。これは大きな成果である。しかしこのことは、労働市場における人手不足の改善にはつながっても、これまで論じてきたように、共働き家庭の少子化を改善する方向には働いていないようである。

図表2と図表3で示したように、国内では家事・育児の大部分は妻が負っている。過去20年間、その構造がほとんど変わらないまま、経済的事情や自らの意思によって就業する妻が増えたために、職場と家庭の両方で役割を果たそうとする妻の負担が過重になっている。一方で、夫の仕事の時間も長くなっており、家事・育児の役割分担は欧米に比べて大きく遅れている。結果的に、子どもが0人または1人の夫婦の割合は過去13年で倍増した。このままの状態が続けば、夫婦から「2人目を持つ」「3人目を持つ」という余裕が無くなり、第二子以降の出生がますます抑制されるリスクがある。夫が仕事の時間を短縮して家事・育児により関わる必要がある。

家事を専門業者に外注する手段もあるが、経済的にそれができる世帯とできない世帯がある。また育児の場合は、子どもが熱を出す、けがをした、などの事情が突発的に発生するため、外注では解決できず、親が必要である。特に近年では障害を持った子どもが増えており、育児には妻だけではなく、夫婦の力が必要である。

このような中で、企業に求められる役割とは、働き方改革を実現し、女性社員だけでなく、男性社員が仕事と家庭を両立できる職場環境や、男女ともに通勤負担と時間を軽減できる在宅勤務制度などを整えることだと考える。男性本人に性別役割意識が強く残っている場合でも、勤務先で研修を受けたり、上司から育休取得を推奨されたりすれば、意識改革のチャンスにもなる。社員の意識を変え、家庭での行動を変えるためには、企業トップの働きかけが必要である。政治にはその旗振りを期待したい。女性の活躍推進を無理なく進め、少子化対策と両立するためには、家庭における男性の活躍を推進する取り組みが、同時に求められているのではないだろうか。