

電機連合 NAVI

労働組合活動を支援する政策・研究情報誌

No. 80

2021年IV号

CONTENTS

論点

政策・制度実現の取り組み

電機連合 書記長 中澤 清孝

特集

なぜ今、男性の育児休業なのか

2 [1] 家族の未来を拓く男性の育児休業

リクルートワークス研究所 主任研究員 大嶋 寧子

7 [2] 経営層の4人に1人が男性育休に消極的

～育児する男性は3割、「とるだけ育休」の深刻実態～

グレース・パートナーズ株式会社 代表取締役
社会保険労務士 佐佐木 由美子

12 [3] 男性育休は社会を変えるポウリングの一番ピン

NPO法人ファザリング・ジャパン
ファウンダー・代表理事 安藤 哲也

19 [4] コロナ禍での在宅勤務は

男性の家事・育児を促進しているか

労働政策研究・研修機構 主任研究員 池田 心豪

23 羅針盤

加速する少子化

—社会全体の意識・行動、変革を—

明治大学 政治経済学部 教授 加藤 久和

28 以心伝承

労働審判員として概ね10年

その体験と所感、そしてささやかな提言

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事 石原 康則
(三菱電機関連労働組合連合会 元会長)

32 報告

労働組合活動への女性参画推進の

さらなる推進、加速に向けて

～5つの強化項目をまとめた「推進計画プラス」を策定～

電機連合 労協・法規政策部 大崎 真

38 おもしろデータ

アンコンシャス・バイアス

「性別による無意識の思い込み」に関する調査結果

電機連合 総合研究企画室 (電機総研)

45 先読み情報

コロナ禍で知る「専門家」は万能でないという事実

ジャーナリスト 森 一夫

政策・制度実現の取り組み

電機連合 書記長 中澤 清孝

「私たちの代表」

10月31日に行われた第49回衆議院選挙は、自民党が単独過半数を獲得し、新たな政権が発足しましたが、日本の政治課題は少子高齢化、社会保障、環境・エネルギー政策、安全保障など山積しています。そして何より、第一は新型コロナウイルス感染症への対応であり、世界各国から遅れをとる経済回復・成長も重要な課題となります。

コロナ禍で過ごした2年弱、これほどまでに政治の果たすべき役割の大きさを感じたことはありませんでした。私たちの健康、安全、暮らし、命までもが政治のとり施策に左右されてしまう。振り返ると、マスクが足りない、PCR検査を受けたくても受けられない、ワクチンを打ちたくても打てない、病床はひっ迫し、感染しても入院できずに自宅療養中に亡くなるという痛ましい報道も何度も耳にしました。政府から繰り出される緊急事態宣言、まん延防止等重点措置を何度経験してきたことでしょうか。いずれも実効性に乏しく、かつ後手後手に回った感が拭えません。

そのような中、浅野さとし衆議院議員、矢田わか子参議院議員は、第204回通常国会で43回目の質疑に立ち、私たち生活者、働く者の声を国政の場に届けてくれました。この間の取り組みで、組合員の声が政策実現に繋がった一例を紹介したいと思います。加盟組合を通じて一人の組合員から矢田議員に届けられた「コロナから妊婦を守る取り組み」です。一人の声をきっかけに矢田議員の元へ多くの声が寄せられました。矢田議員は政党の枠を超え妊婦の不安を訴えるなど理解の輪を広げ、精力的に政府に対応を求めてきました。その結果、コロナから妊婦を守るさまざまな仕組みや制度が整うことになりました。

この間の組織内議員の活躍はまさに「私たちの代表であり代弁者である」と一層実感させられるものでした。電機連合は引き続き、組織内

議員との連携を深め政策・制度実現に結び付けていきます。

「育児休業」

今号の電機連合NAVIは、第204回通常国会で成立した育児・介護休業法の改正や今般、電機連合が実施した「イクボス宣言」を受け、男性の育児休業をテーマとしていますが、法改正の趣旨は男性の育児休業取得のみならず、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするというものです。

私が所属する会社では産休に入る前に本人と上司と一緒に受講する「産休前・復職支援セミナー」があります。単組の役員だった2014年頃、部下の女性と一緒にこのセミナーを受講しました。セミナーでは、育児休業後の働き方に詳しいコンサルタントを招いた講演や、仕事と子育てを両立している先輩社員によるパネルディスカッションなどが行われます。また、カリキュラムの中に、部下と上司が今後のキャリアプランなどについて面談を行う場面もあります。このセミナーで特に印象に残っているのが「子育て中の女性社員に負荷の大きな仕事は任せられない」といったアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）があるという話です。このような無意識の思い込みや過剰な配慮が、女性活躍の妨げになるとの話に「ハッ」とさせられ、真に多様性を生かすマネジメントのあり方とは何か、改めて考えさせられた瞬間でもありました。

この経験を通して感じたのが、法整備が整っただけでは上手くいかないということです。従業員の意識、職場風土、運用が伴ってはじめて、誰もがいきいきと働ける職場環境になっていくのではないのでしょうか。今回の法改正を受けて、各労使で真摯な議論が繰り広げられ、新たな制度に魂が入っていくことを期待したいと思います。

特

集

なぜ今、男性の育児休業なのか



2021年6月に育児・介護休業法が改正され、2022年4月1日より段階的に施行が開始される。とりわけ、今回の改正法では、男性の育児休業の取得を促すための制度が重点的に盛り込まれた。男性の育児休業取得率の向上と取得しやすい環境整備の促進が最大の課題とされる中、私たち労働組合が今、取り組むべきこととは何か、改めて考えたい。

本特集では、「なぜ今、男性の育児休業なのか」と題して4人の有識者に寄稿いただいた。特集1「家族の未来を拓く男性の育児休業」では、男性の育児休業取得が女性活躍の推進や長期的な家計の安定を実現するうえで有効な施策であるとされる分析、特集2「経営者の4人に1人が男性育休に消極的～育児する男性は3割「とるだけ育休」の深刻実態～」では、「とるだけ育休」への問題提起と男性の育児休業取得における今後の課題についての考察、特集3「男性育休は社会を変えるボウリングの一番ピン」では、男性の育児休業の意義と自身の育児経験に基づく提言、特集4「コロナ禍での在宅勤務は男性の家事・育児を促進しているか」では、コロナ禍を契機とする在宅勤務の普及・定着による新しい家庭生活のあり方が及ぼすであろう、男女の家事・育児分担の変化について寄稿いただいた。

さらに羅針盤では、「加速する少子化—社会全体の意識・行動、変革を—」と題し、少子化が経済社会に及ぼす負の循環を断ち切るために必要な3つの施策について提言いただいた。

皆様の活動の一助になれば幸いである。

家族の未来を拓く男性の育児休業

リクルートワークス研究所 主任研究員 大嶋 寧子

企業の取り組みを促す改正法

男性の育児休業を促すための制度改正を定めた改正育児・介護休業法が、2021年6月3日に成立した。男性の育児休業取得率は2020年に7.48%、2021年に12.65%と上昇している。しかし育児休業を希望しながら取得できなかった男性社員が約4割に上ることを示す調査もあるように、男性にとって育児休業はまだ身近な選択肢とはなっていない。

このような状況を変えることを目的に、改正法では子どもの出産から8週間以内に最大4週間取得できる新たな出生時育児休業制度（産後パパ育休）が新設される。この休業は分割可能で、労使協定に基づいて休業中に就業することも可能である。また、企業には育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、妊娠・出産（本人

または配偶者）を申し出た労働者に制度の説明を行った上で、育児休業の取得意向を個別に確認することが義務付けられるほか、従業員1,001人以上の企業には男性の育児休業取得率等を公表することも義務化される（図表1）。

これまでも政府は、男性の育児休業の取得拡大に向けて、男女ともに育児休業を取得する場合に取得期間が延長される制度の導入や育児休業6ヵ月目までの育児休業給付の給付率の引き上げなど、育児休業を取得する男性側のメリットを高める仕組みを導入してきた。しかし男性が育児休業を取得できない最大の理由が、取得を歓迎しない職場の雰囲気や同僚に迷惑をかけることへの懸念にあることが明らかになるなか、今回の改正法では、取得拡大に向けた「企業の取り組み」を促す制度が重点的に盛り込まれた。

図表1 令和3年育児・介護休業法改正の概要（抜粋）

改正育児・介護休業法の内容（抜粋）	施行時期
育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務化	
育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるための措置を事業主に義務付け	2022年4月1日
妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する 個別の周知・意向確認の措置の義務化	
本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に、事業主が制度の周知と休業取得意向の確認を、個別に行うことを義務付け	2022年4月1日
産後パパ育休（出生時育児休業）の創設	
子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能な休業を創設（2回までの分割取得および労使協定に基づく就業が可能）	2022年10月1日
育児休業取得状況の公表の義務化	
1,001人以上の企業に育児休業等の取得状況を年1回公表することを義務付け	2023年4月1日

出所：厚生労働省

ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスの起爆剤

政府が男性の育児休業の取得促進に取り組む理由としては、男性の育児参画への希望を実現できる社会を作ることや、性別を問わずワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくりを推進することが挙げられている。また、家事・育児の負担が女性に偏る状況を是正し、女性が活躍しやすく、子どもを産み育てやすい社会を実現することも期待されている。

企業の中にも、男性の育児休業を推進することが、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの推進、仕事の属人化の防止、組織に対する社外評価の向上など多様なメリットをもたらすとして、積極的に取り組みを表明するところが増えている。男性の育児休業の取得推進が、一部の先進的な企業の取り組みではなく、広く企業の発展に関わる課題として位置付けられるようになったのは、ここ数年の大きな変化と言えるだろう。

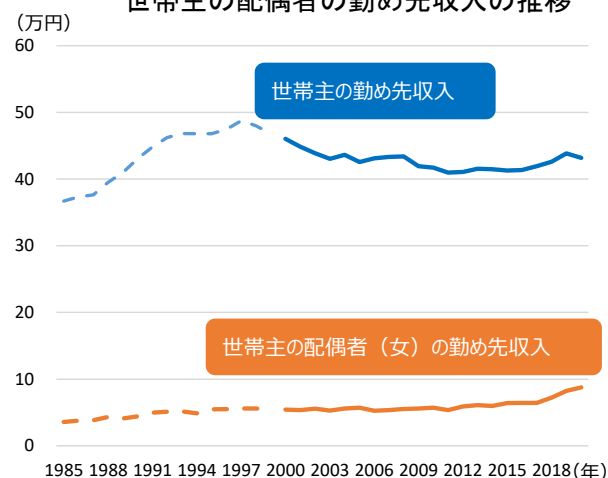
日本の家計を安定させるという価値

しかし男性の育児休業には、これまで見てきた内容にとどまらない社会的価値がある。第一に、男性の育児休業の推進は、日本の家計を長期的に安定させていくことに関わる。少子高齢化により今後、社会保険料はさらなる負担の引き上げが予想されている。一方、引退後の人生の長期化により、家計はより積極的に高齢期に備えることが求められている。しかし男性の賃金は長く低迷が続いており、家計の不安定化を防ぐためには、女性がより本格的に働ける環境を作ることが必要である。その鍵となるのが男性の育児休業なのである。

この点について少し詳しく見ていこう。まず2人以上の勤労者世帯の世帯主および、世帯主の配偶者女性の勤め先収入（世帯あたり平均、月額）の推移を図表2に示した。世帯主の勤め先収入は1997年の48.7万円から2011年の41.0万円まで低下したのち、2019年に43.2万円へと若干回復している。2000年以降は農林水産漁業世帯を含む数字、1999年以前は含まない数字であるために厳密な比較は難しいが、1990年代後半のピークから2019年にかけて月あたり平均5万円以上減少した計算だ。

ただしこの数字は平均値のため、男性の年齢構成の変化が影響している可能性がある。そこで図表3のとおり、20～64歳の男性雇用者（短時間労働者以外、学歴計・規模計）の年齢階級別推定年収を見たところ、20～24歳、25～29歳、55～59歳、60～64歳では1999年から2019年にかけて上昇する一方、30～34歳、35～39歳、40～44歳、45～49歳、50～54歳の子どもの養育・教育に関わる負担が大きい年齢階級で低下していた。男性の賃金は子育て期に年齢に伴う上昇が生じにくくなっており、全体として過去より低水準となっているのである。

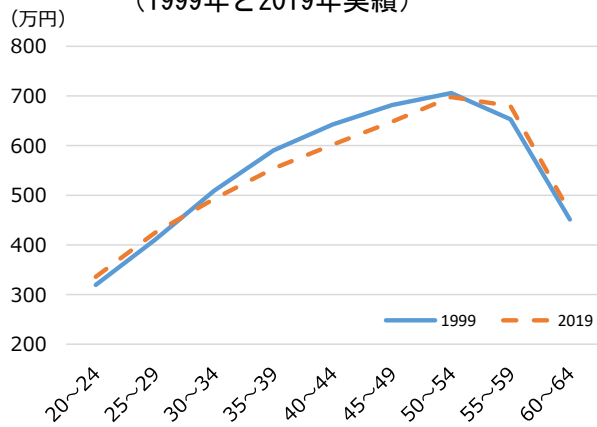
図表2 2人以上勤労者世帯の世帯主及び世帯主の配偶者の勤め先収入の推移



(注) 1999年以前は農林水産漁業世帯を含んでおり、2000年代以降と厳密には接続しない。

出所：総務省「家計調査」

図表3 民営企業男性雇用者の推計年収の比較
(1999年と2019年実績)



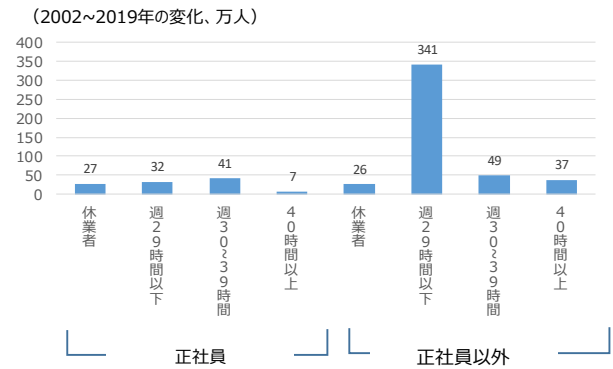
(注) 10人以上の民営企業のデータ。推計年収は「きまって支給する所得(所定内給与+所定外給与)×12+賞与」として計算した。

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

夫婦世帯の場合、夫の賃金が低下しても妻の賃金が上昇すれば世帯所得は安定する。そこで再び図表2で世帯主の配偶者女性の勤め先収入(世帯あたり平均、月額)をみると、1990年代後半の5万円台後半から2020年の8.8万円へ3万円程度上昇している。女性の賃金上昇は家計の安定化に寄与しているが、男性の大幅な賃金低下を埋めるまでには至っていない。

女性活躍が叫ばれてきたにも関わらず、なぜ女性の賃金回復力は弱かったのか。総務省「労働力調査」によれば、2002年から2019年に役員を除く女性雇用者は562万人増加したが、増加の内訳をみると、突出して多かったのが「正社員以外」かつ「週就業時間が29時間以下」の雇用者で女性雇用者増加の約6割にあたる341万人を占めた(図表4)。また同じ期間について就業形態別・収入別に变化をみると、やはり約6割を年収200万円未満の正社員以外の雇用者が占めた。女性に家事・育児の負担が偏る状況が是正されなかったため、女性の雇用拡大が短時間の働き方に集中し、結果として女性の賃金上昇力が抑制されたと考えられる。

図表4 週就業時間別・女性雇用者数の変化
(2002年と2019年の比較)



(注) 女性雇用者。就業時間は月末1週間の就業時間の年平均。
出所：総務省「労働力調査・詳細集計」

男性の育児休業が女性の本格的な就業を促す

男性の育児休業は、男女の家事・育児分担の平等化を通じて、このような状況を打開しうる。豪州、デンマーク、英国、米国の4カ国のデータを用いた研究では、2週間以上の育児休業を取得したことが、男性のより積極的な育児に関わるということが明らかにされている(Huerta et al. (2013))。また、ドイツのパネルデータを用いた研究では、男性の育児休業の取得は、例えそれが短期間の取得や母親と同タイミングでの取得であっても、その後の育児時間の増加につながっていると指摘されている(Bunning, 2015)。

仕事でも、抱持ちだけをしては最前線に立つ人の責任を体感し、必要な知識や経験を身に付けることは難しい。育児もまた、子どもの命と成長に責任を負う育児休業の経験が、主体者として育児に関わる意識の醸成やスキルの習得に関わるのではないかと。そしてこのことこそが男女の家事・育児分担の平等化を通じて、女性の収入拡大にも寄与すると考えられる。

その上で重要なのが、男女の家事・育児分担の平等化が、女性のより本格的な就業や賃金上昇を促すことだ。例えば、労働経済学者の鶴光

太郎氏らの研究では、夫の家事・育児の負担割合や負担時間の増加は、妻が正社員として働いたり、より長い時間働くことで本格的な働き方を選択する可能性を高めることが確認されている（鶴・久米（2016））。このように男性の育児休業の取得促進は、日本の家計の長期的な安定を実現していく上で、期待値の高い「打ち手」であるのだ。

男性稼ぎ主社会では、男性は自由にキャリアを選択しにくい

もう一つ、男性の育児休業には大きな価値がある。それは女性の賃金上昇を通じて、男性が柔軟にキャリアを選べる社会への移行を促すということだ。

しばしば指摘されるように、男性のキャリア選択と家族構成には関わりがある。図表5は、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」のデータを用いて、男性就業者のうち昨年1年間に自発的理由で転職した人の割合を、配偶者の有無別に見たものだ。これによれば30代、40代、50代を中心に「配偶者なし」の男性と比べて「配偶者あり」の男性で、自発的理由で転職した人の割合が低い。ただし、男性では雇用や賃金が安定している場合に配偶者を持つ可能性が高くなるため、大卒男性に限定して分析を行っても、同じ傾向がみられた。

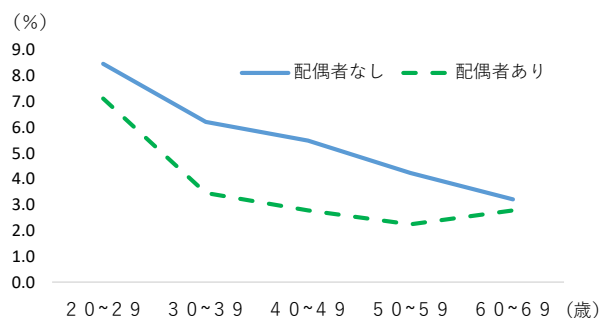
このような差が生じる背景には、日本が未だに男性稼ぎ主型の家計構造を脱せていないことがある。総務省「家計調査報告」によれば、2人以上の勤労者世帯のうち男性片働き世帯は45%を占める。夫婦共働き世帯についても、世帯主男性の勤め先収入が月平均45.1万円であるのに対し、世帯主の配偶者女性の勤め先収入は同16.3万円にとどまる（夫婦の親など夫婦以外

の稼ぎ手がない世帯の場合）。働く女性が増えていても、家計はこれまでの構造を脱せていないのである。

ここで日本の転職の状況を考えると、企業において組織固有の能力を身に付ける能力開発や、勤続年数や独自の職業能力評価基準に基づく賃金制度が広く採用されている。このため積み上げた勤続年数や組織固有の職業能力がリセットされ、転職先の賃金制度に組み込まれる転職では、新たな職場で賃金が低下することは珍しくない。

男性稼ぎ主型の家計構造の下では、男性の賃金低下は家族の生活を不安定化させる。特に、養育費・教育費の負担が固定費としてのしかかる子育て期の家族にとっては、なおさらである。このことが、配偶者のいる男性が転職に踏み出すことを難しくしていると考えられる。

図表5 配偶者の有無別・過去1年に自発的理由で転職した割合（男性就業者）



(注) 2019年12月時点で既卒の男性就業者のうち、2019年に前職を退職し現職に入職しており、前職の退職理由が会社都合でない人の割合。

出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2020」

女性の収入増加が、男性のキャリアを自由にする

しかし、妻が本格的に就業している場合は別である。前出のリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の3年分のデータを用

いて筆者が分析した結果によると、子どもがいる夫婦世帯において、妻が正社員として就業している場合に、男性が転職希望を持ったり、実際に自発的理由で転職している確率が高まっていた（「妻の就業は夫の転職を支えるか—子どもの有無に着目して—（2018）より」）。妻の安定した収入が男性の転職による家計への影響を緩和し、男性が柔軟に未来のキャリアを描いたり、新たな選択をしやすくしていると考えられる。

このように男性が希望のキャリアを描いたり、転職しやすくなることは、男性が今の職場で希望の労働条件や働き方を求めて声を挙げることにも関わる。転職という選択肢があることで、自分の要望を会社に伝えやすくなるからだ。リクルートワークス研究所の国際比較調査に基づく分析でも、「突然会社を辞めることになっても、希望の仕事に就ける」という設問への回答と、入社時に条件交渉した項目の数の間には正の相関がみられている。

男性の育児休業は、家族が未来を生き抜く力を育てる

長寿化で人が働く期間は長期化する一方、デジタル技術やこれを活用したサービスの急速な進歩は、働く人のスキルを急速に陳腐化させている。企業もまた日本型雇用の見直しの必要性を説き、社員にキャリアの自律を求めるようになっている。

先行きの見えない時代に、男性の育児休業は、女性の収入拡大を通じて、家計所得の安定や男性が希望の働き方を選択することを後押しする。そのような価値を踏まえれば、男性の育児休業取得率12.3%という取得率は低すぎる。

労働組合の役割にも期待したい。例えば、男性の育児休業の意義を伝え、長期的な視野で働く人が家計の安定を図れるようにしていく。育児休業を取得する男性が、より主体的に参画するための職場風土の形成や意識改革に取り組んだり、女性が産休や育児休業を取得する際、配偶者が主体的に関わりを促すコミュニケーションツールを提供するという方法もある。

企業、労働組合、そして働く人が力を合わせて、男性の育児休業を一層推進していくことが必要だ。

<出典>

- 大嶋寧子(2018)「妻の就業は夫の転職を支えるか—子どもの有無に着目して—」研究紀要 Works Review/13巻5号
鶴光太郎・久米功一(2016)「夫の家事・育児参加と妻の就業決定-夫の働き方と役割分担意識を考慮した実証分析」RIETI DP (2016)
茂木洋之・中村天江「日本人は、なぜ発言も離脱もしないのか—“Voice”と”Exit”に関する五か国比較—」『Works Review働くの論点2020』
Huerta, Maria del Carmen, et al. Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from four OECD countries. No. 140. OECD Publishing (2013)
Bunning, Mareike. "What happens after the 'daddy months'? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany." European Sociological Review 31.6 (2015): 738-748.

経営層の4人に1人が男性育休に消極的 ～育児する男性は3割、「とるだけ育休」の深刻実態～

グレース・パートナーズ株式会社 代表取締役 社会保険労務士 佐佐木 由美子

はじめに

2022年4月から、3段階で施行される改正育児・介護休業法。「産後パパ育休制度」を創設するなど、男性の育休取得に注目が集まっていますが、なぜ男性の育児休業が重要なのでしょうか。本稿では、「とるだけ育休」の深刻な実態を問題提起するとともに、男性育休における今後の課題について考察します。

男性の家事や育児における実態

男性の育児休業取得率は、2020年度に初めて1割を超え、12.65%を記録しました。これまでの低迷を思えば前進は見られますが、女性の取得率（81.6%）と比べると、まだ相当乖離しています。ここで気になるのが、男性の育児休業期間と家事・育児に関わっている時間です。

厚生労働省の直近の調査¹によると、育休期間が5日未満の男性育児休業割合は28.33%と約3割近くにのぼっています。同調査を遡り2015年度をみると、5日未満が56.9%と過半数を超えている状況でした。いずれにしても、このように短い日数で、本来の意味における育児休業

が機能しているとは思えません。

総務省の調査²によれば、6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児時間について、夫の家事・育児時間は週当たり1時間23分（うち育児時間は49分）の一方、女性は7時間34分（うち育児時間は3時間45分）と大きな負担の違いがわかります。また、共働き夫婦では夫の家事・育児時間は週当たり46分（うち育児時間は16分）の一方、女性は4時間54分（うち育児時間は56分）となっています。

特筆すべき点は、共働き世帯、専業主婦世帯に限らず、実に約8割の男性が家事を行っておらず、約7割の男性が育児を行っていないという現状です³。こうした状況において、育児休業を取得すれば、積極的に育児を行うようになるのでしょうか。

ある調査⁴によると、男性が育児休業を取ったとしても、3人に1人が1日2時間以下しか家事・育児を行っていないことがわかりました。

「家事・育児役割分担納得度」が低いと生活満足度も低くなります。これでは、育児休業をポーズとして取っているだけ、つまり「とるだけ育休」と言われても仕方ありません。

同調査で「今後、夫（パートナー）に育児休

¹ 厚生労働省「雇用均等調査」（2020年）

² 総務省「社会生活基本調査」（2016年）

³ 6歳未満の子どもを持つ夫の家事における行動者率は19.4%、育児における行動者率は30.9%という数値から。同調査では、15分単位で行動を報告することになっているため、短時間の行動は報告されない可能性がある点に留意したい。

⁴ 公益財団法人 日本財団とコネヒト株式会社共同実施「パパ・ママの育児への向き合い方と負担感や孤立感についての調査」（2019年）

業を取得してほしいと思いますか」との質問に対して、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の回答が47.5%にのぼることも明らかになりました。それだけ男性の家事・育児に期待していないことがうかがえます。むしろ事態は深刻で、育休を取ってお休み気分で家の中をゴロゴロとされる方がストレスだという厳しい女性たちの声は少なくありません。

なぜ男性の育休取得率が高まらないのか

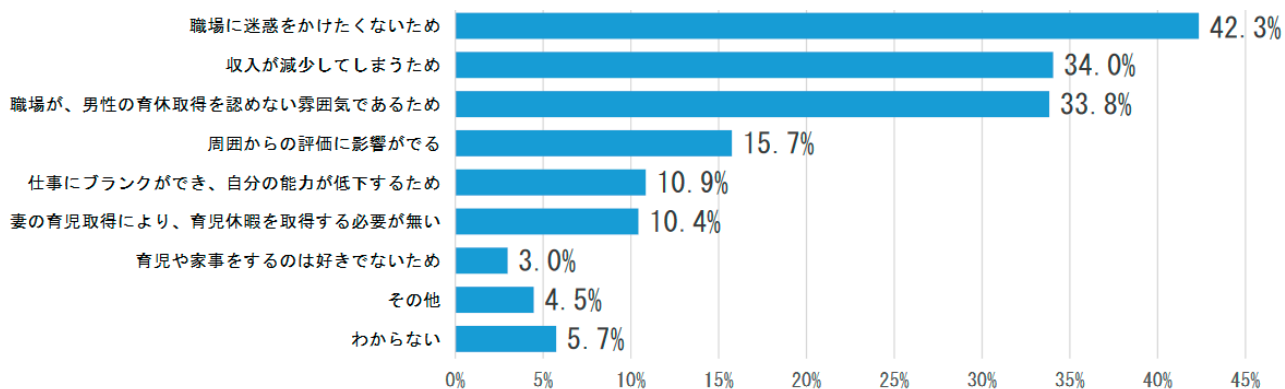
日本は、夫婦ともに十分な期間の育児休業を取得できる状況にありますが、これは世界的に見てもかなり先進的な状況といえます。にもかかわらず、これだけ男性の育児休業取得率が低迷しているのはなぜでしょうか。

2021年に内閣府が行った調査⁵では、20～30代既婚男性の育児休業取得を希望する割合は「取得を希望しない」が42.2%、「1週間未満の取得希望」が17.1%でした。

1ヵ月以上の育休を取得しない理由については、「職場に迷惑をかけたくないため」(42.3%)、「収入が減少してしまうため」(34.0%)、「職場が、男性の育休取得を認めない雰囲気であるため」(33.8%)という回答が上位を占めていました(図表1)。

その他の調査においても、「職場の人手不足」や「職場が育休を取得しづらい雰囲気」などの取得できない理由が浮かび上がってきます。こうした課題を解決することが、男性育休の取得促進には不可欠と言えます。

図表1 1ヵ月以上の育児休暇を取得しない理由



出所：内閣府「第3回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(2021年6月)

育休取得によって男性に変化も

一方、育児休業を取得したことで、男性自身の意識の変化も見られました。ある調査⁶では、休暇・休業期間が長くなるほど、「育児への意欲が高まった」「家事への抵抗感がなくなった」「よ

り多くの休暇を取得するようになった」「会社への帰属意識が高まった」「会社に仕事で応えたいと思うようになった」「価値観が広がった」の割合が高くなっています(図表2)。

「育児への意欲が高まった」と「家事への抵抗感がなくなった」の項目において、取得期間

⁵ 内閣府「第3回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(2021年6月)

⁶ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業」(2017年度)

による大きな差異がみられ、いずれの項目も、「3日以内」と「1ヵ月より長い」では20%以上の差があります。家事・育児を自分事として

担っていくためには、育児休業をなるべく長く取る方が効果は高いと言えます。

図表2 取得期間別にみた、休暇・休業の取得による男性自身の意識変化

	合計	休暇・休業の取得による男性自身の意識変化											
		育児への意欲が高まった	家事への抵抗感がなくなった	早く家に帰ることを意識するようになった	より多くの休暇を取得するようになった	仕事の効率化を考えるようになった	会社への帰属意識が高まった	会社に仕事で応えたいと思うようになった	価値観が広がった	育児の経験・スキルが仕事に役立った	その他	特にない	
全体	1178 100.0	471 40.0	237 20.1	406 34.5	210 17.8	224 19.0	56 4.8	80 6.8	105 8.9	84 7.1	2 0.2	417 35.4	
休暇・休業の取得期間	3日以内	451 100.0	144 31.9	62 13.7	130 28.8	57 12.6	59 13.1	8 1.8	18 4.0	27 6.0	16 3.5	1 0.2	211 46.8
	4日～7日以内	270 100.0	117 43.3	50 18.5	103 38.1	48 17.8	51 18.9	6 2.2	15 5.6	19 7.0	24 8.9	0 0.0	88 32.6
	8日～1ヵ月以内	251 100.0	115 45.8	60 23.9	105 41.8	63 25.1	71 28.3	11 4.4	22 8.8	30 12.0	22 8.8	1 0.4	66 26.3
	1ヵ月より長い	74 100.0	43 58.1	28 37.8	27 36.5	19 25.7	19 25.7	9 12.2	9 12.2	11 14.9	9 12.2	0 0.0	10 13.5

出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業」（2017年度）

男性が家事・育児をシェアすることで、女性の働き方や出生率に影響を与えることもわかってきています。男性の家事・育児時間と妻の就業継続や出生率との関係を見ると、男性の家事・育児時間が長いほど、妻の就業継続率が高くなっており、さらに第2子以降の出生割合が高い傾向があります。

経済協力開発機構（OECD）における2019年のデータによると、日本の女性が家事・育児に割く時間は男性の4.76倍と突出しており、次いで韓国が4.43倍となっています。両国とも急速な人口減少につながる出生率1.5を大きく下回っていますが、家事・育児時間の男女差が2倍以内の国では、おおむね出生率1.5以上を維持していることが明らかになっています。

男性が育休を取る意義とは

子育て期間を通して男女で育児をする社会を実現していくためには、依然として家事・育児

の負担が女性に偏っている現状や、男性が希望してもなかなか育児休業の取得が進まない状況を変えていく必要があります。

単に男性の育児休業取得率を数字の上で高めても、「とるだけ育休」の状況では何ら進歩は見込めません。そもそも男性が育児休業を取得する意義について、労働者そして企業双方において認識を深めることも大切ではないでしょうか。

男性の育児休業取得に関しては、主に以下の意義が挙げられます。

- ① 育児に積極的に関わり、家庭生活を大事にしたい男性たちが、本人の望む生き方、働き方ができるようになる。
- ② 育児を通して多くの気づきを得て、仕事を効率的に行っていくようになることで、男性自身の働き方改革につながる。
- ③ 男性の家事・育児時間が増えて女性の負担が軽減することで、女性が就業を継続しやすくなり、女性活躍にプラスの影響。同時に、少子化対策にも寄与する。

以上のように、男性が育児休業を取得し、家庭的責任をきちんと果たすことで、男性自身やそのパートナーへの直接的なメリットはもちろん、企業や広く社会全体にとってもプラスの影響があると考えられます。

男性の育休取得への課題と法改正

男性の育休取得を促進するには、会社のバックアップ体制はもとより、取得しやすい組織風土を作り出していくことが欠かせません。2022年4月から段階的に実施される法改正は、男性の育休取得を向上するためのさまざまな施策が盛り込まれています。育児休業の取得率を向上し、休業中の質を高めるためにも、法改正のポイントをぜひおさえておきたいものです。

今回の改正の目玉は、「産後パパ育休」（出生時育児休業）です。これは現行の子が1歳（最長2歳）までの育児休業とは別に取得できるもので、子の出生8週間以内に4週間まで取得が可能になります（2回までの分割取得が可能）。

この産後パパ育休に関しては、2022年10月1日からの施行と少し先ですが、ぜひ頭に入れておきたい重要な内容です。

男性社員から育児休業の申し出が円滑に行われるようにするためには、まず「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」が重要です。2022年4月1日より、事業主は以下のいずれかの措置を講じる必要が生じます。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
上記と合わせて、妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません。

図表3 周知事項の内容と意向確認等の方法

周知事項	個別周知・意向確認の方法
① 育児休業・産後パパ育休に関する制度	① 面談
② 育児休業・産後パパ育休の申出先	② 書面交付
③ 育児休業給付に関すること	③ FAX
④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い	④ 電子メール等のいずれか

（注）雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については2022年10月1日から

たとえば、積水ハウスでは、男性社員が育児休業を取得する際、家族で育児休業取得の時期や休業中の家事・育児について話し合い、計画を立てるためのシートを配布し、男性社員が育児をシェアできるよう支援を行っています。

法改正に挙げられている対応を企業が本気で

行うことで、かなり状況は改善されると期待できます。こうしたアクションを実施する際には、男性が育児休業を取得することがキャリア・評価において不利にならないことを明確に示すことが重要です。そのためには、男性の育児休業の促進をポジティブに捉える企業の方針を打ち

出し、企業研修をしっかりと行って職場意識を醸成していくことが肝要と言えるでしょう。

さらに、2023年4月1日からは、従業員数1,000人超の企業において、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられるようになります。ただ、わずか数日の取得で男性の育児休業の高取得率を宣伝材料にするようなことだけは避けたいものです。

経営層、管理職層の意識改革も重要課題

2021年に実施された民間企業の調査⁷では、企業の経営層の4人に1人は男性が育児休業を取ることに消極的であることが明らかになりました。

男性の育児休業の取得への賛否を尋ねたところ、経営層の76.0%が賛成、24.0%が反対とし、一見すると前向きにも見えますが、反対と回答した割合は、働く一般層の男女（12.1%）はもちろん、部長クラス（18.0%）と比べても多くなっています。

管理職層と一般層との間の意識の違いも浮き彫りになりました。企業内での男性の育児休業取得の促進状況を尋ねた質問では、「促進している」と答えた経営層が36.0%、部長クラスが48.0%だったのに対して、働く一般層では74.2%が「促進していない」と感じており、認識に大きな差があることがうかがえます。

肝心な経営層、男性管理職層が男性の育児休業取得に消極的な状態では、なかなか職場の雰

囲気をポジティブなものにしていくことはできません。経営層や管理職層の意識改革は大きな課題であり、そのうえで一般層の育児休業のニーズを正確に拾い上げることが求められます。

おわりに

日本において、とりわけ男性の家事・育児に対するコミットメントが低いことは前述した通りですが、そもそも子どもの出生を契機に家事をするようになるのでしょうか。大きな変化を期待するのは、男性にとっては重荷かもしれません。むしろ、育児休業を取りたいと多くの男性が思えるようになるには、職場風土の改善も大切ですが、夫婦で家事をシェアする生活を日頃から送れていることが大事なのではないでしょうか。

女性が家事・育児をやらざるを得ない、と感じてしまうのは、性別役割分業意識が根強いことも大きいですが、男性が家にいない、つまり長時間労働で帰宅が遅いということも、大きな要因と考えられます。長時間労働の解消で、男性の家事時間が長くなるとは限りませんが、家庭生活に向き合える時間を作ることも、育休前から取り組む課題と言えるでしょう。

さらに言えば、在宅勤務やフレックスタイム制など、家事・育児に関わりやすいように柔軟な働き方を取り入れていくことも前向きに検討したいものです。

⁷ 積水ハウス「男性育休白書2021」（2021年6月）

育児・介護休業法が改正されます

2021年6月に育児・介護休業法が改正され、2022年4月1日より段階的に施行されます。今回の改正では、男性の育児休業取得促進のための枠組みが新たに追加されました(※)。そのため改正法を「男性育休」と呼ぶむきもあります。この他にも育児休業を取得しやすい環境整備や従業員への個別の周知・意向確認などが、企業に対して義務化されました。(※改正育児・介護休業法の詳細は厚生労働省のページを参照：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)

振り返れば、2010年にも法改正はありました。このときも「父親も子育てができる働き方の実現」が掲げられ、「パパママ育休プラス」や「妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特例として育児休業の再度の取得を認める」など、狙いはやはり男性育休の推進と両立支援でした。確かにここ10年で男性自身の意識はポジティブになりました。子どもが生まれたら父親として育児参加(家庭内でイクメンすること)や、妻の産後に数日間、特別休暇や余っている有休を使って数日間休むという形はほぼ当たり前になりましたが、育児休業制度のアップデートに関しては周知・徹底がなかなか進まず、女性の取得率と比較すると依然大きな差があります(令和2年：男性の育児休業取得率12.65%、女性の育児休業取得率81.6%)。

その事を省みて昨年来から厚労省の審議会等で議論が続き、今回の新たな法改正に繋がりました。産後うつ予防、少子化対策、男女共同参画、働き方改革などの視点もあったと思いますが、男性の育児休業に再びスポットライトがあたり改正に至ったことは確かな前進です。ただ、「法律が変わったから育休取らなきゃ・取らせなきゃ」ではなく、私たち父親支援のNPOファザーリング・ジャパン(以下FJ)では、世の父親になる予定の男性や職場の上司・管理職たちには、男性の育児休業の意義(なぜそれが今の社会で必要なのか?)と、取得によるさまざまな効果は、「家族・本人だけでなく、職場や社会全体にメリットが波及するんだよ」と伝えています。ですので、本稿でもそれを分かりやすく解説しようと思います。

男性が育児をすることのメリット

FJの目的は育児休業の取得率を伸ばすことではなく、目指すところは「よい父親ではなく、笑っている父親を増やす」ことです。そもそも基本的人権として、男性だって父親になったら自分の子を養育する自由はあるわけで(もちろん義務も)、それを日本では社会に根深くある性別役割分業意識が自他ともに無意識なまま回避してきました。「男性は仕事、女性は家事・育児」というジェンダー規範ですね。しかし実際やってみて思ったのですが、日本の男性があまり育

児をしないのは能力の問題ではなく、その意識(OS)が古すぎて時代に合っていないだけなのではないかと。父子家庭など、やらなければならない人は普通にやっていますからね。

国の調査でも、父親の一日の平均育児時間は母親の四分の一以下です。「育児や家事の主なことは女性がやるもの」と思いこんでいる人がまだ少なからずいるのです。しかし、父親が育児に関わり、家族が幸せであることは男性にとっても自己肯定感や幸福感が高まることに繋がるのです。特に、子どもの幸せを望まない父親はいないと思います。だとしたら古い役割分業を乗り越えて、男性も子育てに主体的に関わった方がいい。その理由を述べます。

父親が育児するほど、子どもの人生は幸せになる

現代は世界の学術研究で「父親の役割に関する研究」が盛んです。例えばアメリカの発達心理学者であるカルデラ博士は、父親が子育てへ積極的に参加している家庭の子どもたち(幼児)を調査しました。結果から見えたのは、「幼児期に父親から多く遊んでもらった子どもは自尊心が高まり、自らへの愛情や自信に満ち溢れ、少々のトラブルにもへこたれない強い精神力を持つようになる」そうです。

また、英ニューカッスル大学の研究チームは、1958年に生まれた男女11,000名を対象に、「育児における父親の役割」を解明する追跡調査を行いました。その結果、成長期に父親と多くの時間を過ごした子どもは、父親と過ごした時間が少ない子に比べて、IQが高くなるという事実が判明したそうです。さらにその後の調査では、父親が幼少期によく本を読んであげたり、一緒に旅行に行くなどの経験を多く積んだ子どもは、

社会的地位が高くなる傾向にあるということも判明しました。

さらに、イギリス国立児童発達研究所が30年間に渡って行った、7歳・11歳・16歳の児童17,000名を対象にした追跡調査のデータを、英オックスフォード大学の研究チームが分析しました。その結果誕生した言葉が「お父さん効果(The Father Effect)」です。成長期に父親とよく交流する子どもは、「非行に走らず学業成績が優秀」「人間関係が良好」「新しいことへの挑戦心・達成意欲が高い」という特徴が見られ、成人してからは「自身の能力を發揮する職業につき、結婚して幸せな家庭を築く」という傾向が強く見られたのだそうです。

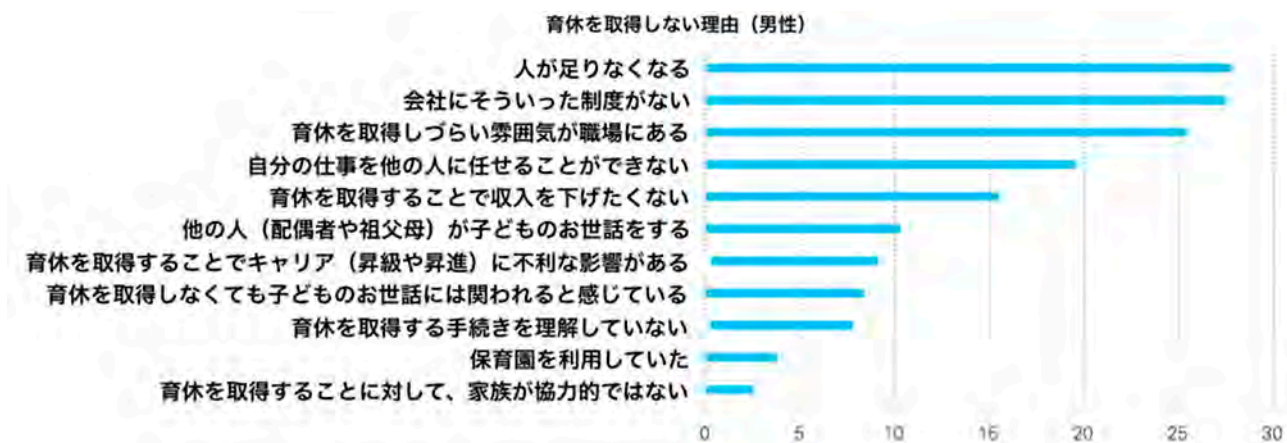
「お父さん効果」いかがでしょうか？これを信用できるのか、本当にそうなるのかは実際やってみないと分かりませんね。ちなみに私は3児の子育てを主体的にしましたが(14年間毎日保育園に送迎。絵本もたくさん読みました)、成長した子どもたちをみて、まさしくそう実感します。

「地球上で父親ほど素晴らしい仕事はない」これはFJのモットーですが、職場の仕事以上に大事な育児は、わが家のプロジェクトXなのです。子どもは自分だけの物ではありません。社会の宝です。日本は資源に乏しい国。人材こそが貴重な資源だとしたら、その人財を大事に育て上げ、社会に送り出していくほどエキサイティングな仕事はないでしょう。子どもの一生を幸せにしてあげたいのなら、仕事や自分の事ばかりしていないで、可能な限り早く家に帰り、お子さんを抱きしめ、たくさんの会話をしながら遊んであげてください。それは、子どもにとって計り知れない宝となるのはもちろん、「わが子の笑顔を見て癒やされること」は、きっと父親の人生においてもビタミン剤になるはずです。

男性育休はなぜ進まなかったのか？

このような「男性育児のメリット」を父親セミナーで伝えると、父親たちの目つきが変わります。「今までしてきたことは間違っていない」とか「自分の関りはまだ不十分だと感じた。こ

れからはもっとしっかり子どもに関わりたい」などの感想を聞きます。ただ、これから子どもが生まれる予定の男性に「では、そのスタートとなる育児休業を取ってみては？」と言うと、急にごによごによとなり、「取れない理由」を並べ始めるのです。



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング／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研究事業 企業アンケート調査結果

この調査結果を見ると「男性が育児休業を取得しない理由」は職場の問題含めさまざまですが、先ず見て感じるのは、当の男性自身の意識がまだ古いということです。育児休業を取ったら「職場に迷惑がかかる」「収入が減る」「キャリアに傷がつく」「家族が望んでいない」などまるで「取ったら損」で、取らない理由を「他人のせい」にする傾向が見られます。「どのような不安があっても、家族のために育児休業を取得するのだ！」という主体性が感じられません。これは、日本人独特の「周りを見て付度する」や「同調圧力に弱い」ことの表れ。これでは取得率は伸びません。なので、プレパパセミナーでは、「取ったら損」ではなくて「取った方が長い目でみたらお得」という情報について、エビデンスを以って伝えています。

その内容は、まず先にあげた「子どもの発達成長メリット」だけでなく、妻が出産後も就業

継続したい方であれば男性の育児休業はパートナーのキャリアに貢献するという事です（会社から見れば女性活躍が進むということ）。ネットメディアの『日経DUAL』が調査した「夫の育児休業取得に対する妻の評価」（2021年）を見ても、評価ポイントとして、「産後の体調が優れないときにサポートしてもらえてよかった」（55.2%）、「その後の家事・育児の分担がスムーズになってよかった」（51.7%）とともに、「仕事復帰時のサポートをしてもらえてよかった」（34.5%）という結果が出ています。つまり、夫の育児休業取得は産後の妻のダメージや不安の軽減だけでなく、社会復帰への意欲や就業継続、昇進意欲の維持に繋がるということです。また調査結果の「家族としての絆が深まった」（51.7%）にあるように、未熟な夫婦でも手を取り合って産後期を乗り切ることで、コミュニケーションが活発化になり、夫が家事・育児を

自分事としてできると、妻の負担が減り、夫婦関係も良好になるということです（離婚のリスクも減ります）。産後期にこうした良好な家庭状況を作ることが、その後の家族が増えることや、妻のキャリアデザインにも影響してくるのです。すなわち、男性の育児休業取得は子どもの発達成長に良いだけでなく、妻のキャリアアップを促し、ひいては家計収入の増加にも繋がる（経済も回る）ということ。夫のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）の充実こそが、家族全員の豊かな人生や、社会の好循環を生み出す「鍵」となるのです。

男性育休は職場にもメリットがたくさん！

男性の育児休業は本人・家族のメリットだけでなく、職場にも多くの利点を生み出します。確かに、取得しない理由として挙がる「職場に迷惑がかかる」は分かります。これまで会社に来て120%の労力で業務をこなしてくれていた男性スタッフが1ヵ月以上いなくなれば、職場全体の業務をどうやって回せるか悩みどころではあります。しかし、働き方改革でもさんざん言われてきたように、これからは多様性の時代であり、育児だけでなく介護や病気などさまざまな事情を抱えた社員が増える中、誰しもが急に休むことを想定した業務体制づくりが求められています。その環境整備はコトが起きてからでは遅すぎます。普段からの業務効率化が必要であり、特に働く人の意識改革が肝なのです。そのキッカケになるのが、職場における男性の育児休業のノーマル化です。こども未来財団が2011年に発表した「父親の育児に関する調査研究―育児休業取得についての研究報告書」によれば、男性の育児休業取得者がいる（いた）職

場ではさまざまな変化が起きていることが分かりました。男性の育児休業を奨励した職場のアンケートをしてみると、「男性の育児休業や育児参加に対する各人の理解が深まった」（55.9%）、「各人が自分のライフスタイルや働き方について見直すきっかけになった」（35.1%）など「意識改革に繋がった」とする回答結果が多数出ました。

また「仕事の進め方について職場の中で見直すきっかけになった」（36.9%）、「各人が仕事に効率的に取り組むようになった」（32.4%）、「職場の結束が高まった」（26.1%）、「取得者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった」（18.0%）、「会社に対する各人の愛着や信頼が高まった」（18.0%）、「職場全体の生産性が高まった」（13.5%）など、「働き方の見直しに繋がり会社の生産性が上がった」という著しいメリットが浮かび上がっています。

男性育休を増やすキーパーソンは“イクボス”

イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指します（対象は男性に限らず、今後増えるであろう女性管理職も）。

2014年からFJでは多様性時代の管理職養成を目的とした、「イクボスプロジェクト」をスタートしました。男性が仕事をしながらも育児に主体的に関われる職場環境が未だ整っていないと感じたからです。講演後のアンケートでも、「自分の仕事が終わっても帰れる雰囲気ではない」「育休どころか子どものことで有休すら取り

づらい」「管理職世代の意識を変えて欲しい」という声がなんと多いことか。男性の家事・育児参画は本人の努力だけでは限界があることを思い知りました。かつて育児をしてこなかった・しなくてもよかった時代の多くの管理職たちもつ性別役割分業意識や、残業を当たり前とする昭和の仕事観、プライベートよりも仕事を優先するという職場の空気を変えねばなりません。特に、どの職場でも育児休業を取得したい男性は増えているのに、取得できている社員はほんの一握り。厚生労働省の調査でも「取得したかったが叶わなかった男性は3割」という結果も出ています。せっかく制度があっても「取りづらい雰囲気」が相変わらず職場にまん延しているのです。なかには、育児休業を取りたいと上司に言ったら、「お前が産むの?」「父親なんて居ても役に立たないぞ」と言われてしまったケースもあります。だからイクボスが必要なのです。子育てを理由に仕事を抜けることに後ろめたさを感じてしまうのは、男性自身の意識もありますが、取りづらいと思わせてしまう環境、つまり職場の空気をつくっている「上司の意識改革」こそが必要なのです。

職場が男性社員の会社への忠誠やそれに伴う長時間労働ならびに育児休業を取りにくい風土を継続させている限り、男女問わず育児と仕事の両立を求める社員・職員を苦しめることとなります。仕事のパフォーマンスや生産性も上がりません。一人ひとりのキャリアパスや家庭の事情に寄り添い、部下の人生を応援し社員を幸せにする。そのために組織の制度や働き方を抜本的に変える。その実践こそが日本の子育て支援、ひいては子どもを生みやすく育てやすい、少子化対策にも繋がっているのだ、ということを上司・管理者は理解して欲しいと思います。

男性の育休取得はボウリングの1番ピン

職場の課題解決を成功させるには、まず経営トップが本気度を示すと同時に、社内でイクボス研修を導入し、幹部や管理職の意識と働き方の古いOSを入れ替えることが必要です。

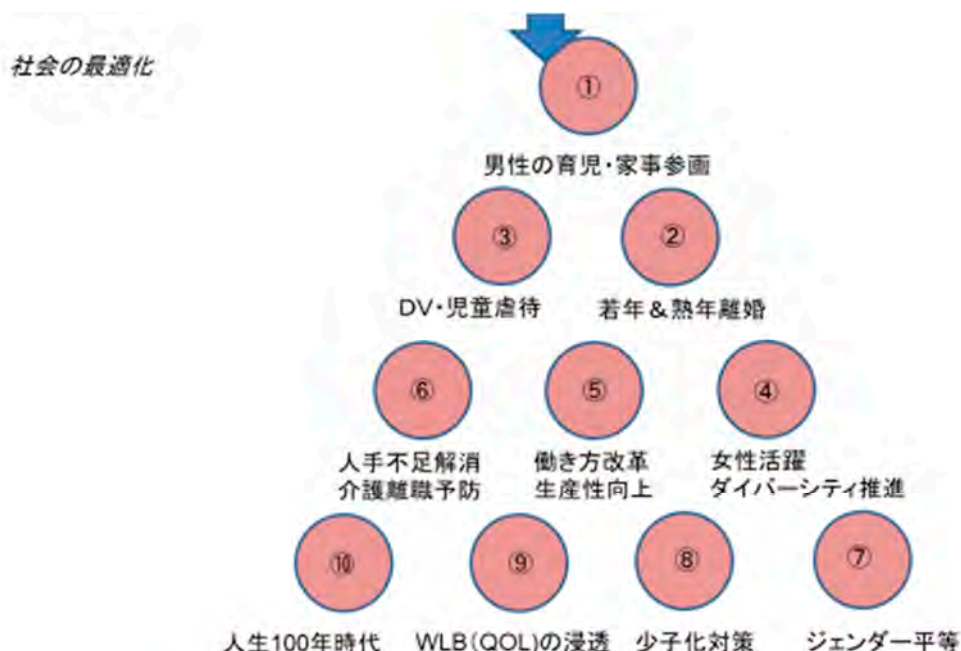
社員がライフのための休暇を取っても職場が回るように、業務の属人化をなるべく避け、業務フローの見直しや無駄な会議、資料作りを減らすといった日頃の努力をしましょう。改正育児・介護休業法の内容の多くは、来年度（2022年度）から順次施行になります。男性自身の意識改革、そして企業の改革、ボスの覚悟に期待したいと思います。

そこでFJではボスたちに、男性の育児休業を応援する考え方として、「男性育休はボウリングの1番ピン」ということを伝えています。男性が育児休業を取得することは単なる個人のわがままや贅沢ではありません。男性の家庭参画は、働き方改革、ジェンダー平等、少子化対策、児童虐待・DVなど、社会が解決しなくてはいけない問題を改善していくキッカケ、つまり社会が最適化していくキッカケを最初に倒せばストライクが取れるボウリングの1番ピンなのです。

独自の男性育児休業制度を設け、3年前より男性育休100%を達成した積水ハウスでは、取得した男性が生活者目線を持ち、それが業務でプラス効果を生み出しています。「子育てに優しい家づくり」という依頼主への提案に繋がったように、育児を通じて男性も視野が広がるのは、仕事力のアップひいては会社の利益向上に繋がります。さらに職場のダイバーシティが進めば、誰もがより働きやすい職場の実現に繋がります。また、実際に育休を取得した男性からは、「子どもの事で急に休んだり早退したりする女性社員にも共感できるようになった」という声も多く

聞くようになりました。これは企業の女性活躍を進めるうえでも好影響ですし、介護や看護をしている人にとっても働きやすい職場になることで、おそらく離職率も下がり、逆に企業イメー

ジは上がり採用にも困らない会社になるでしょう。「ボウリングの1番ピン」、理解いただけたら、ぜひ自身の職場でも広めてください。



男性育休は社会を変えるボウリングの1番ピン

父親たちへ。ファーストペンギンになろう！

男性の育児休業取得の推進には、職場環境の整備も重要ですが、まずは本人の意識改革がポイントです。多くの男性が育児休業取得に二の足を踏むのは「職場にまだ前例がないから」というケースもあります。でも、今だからこそ先駆者になろう！とマインドを変えてみませんか。あなたが一番手、つまり「ファーストペンギン」として育児休業を取得し前例を作ること、後に続く後輩が取りやすくなります。そして、育児休業は「休み」ではなく、「父親になるためのトレーニング期間」「家庭内留学」と捉えましょう。いろいろなことを学び体得する「期間限定の修行」なのです。

育休に限らず、日本の男性の家事・育児参画は先進国に比べて遅れています。しかし、期せずして、コロナ禍でテレワークが働き方のニューノーマルになりました。当然、男性も育児や家事の時間は増えるわけで、父親が子育てする姿は当たり前になっていくはず。在宅勤務が定着するであろう今こそが男性の育児休業をニューノーマルにするチャンスなのです。意識のOSを入れ替えてピンチをチャンスに変えていくと、それは父親だけでなく周囲の人の幸福度を上げていくことになります。ぜひ家庭や職場でこの事を話し合い、理解し、皆で乗り越えていきたいですね（了）。

安藤哲也（あんどうてつや）

NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事

1962年生。出版社、書店、IT企業など9回の転職を経て、2006年に父親支援のNPO法人ファザーリング・ジャパンを設立。「笑っている父親を増やしたい」と講演や企業向けセミナー、絵本読み聞かせなどで全国を歩く。最近は、男性育休推進や管理職養成事業の「イクボス」で企業・自治体での研修も多い。厚生労働省「イクメンプロジェクト推進チーム」顧問、東京都「こども未来会議」等も務める。2017年には「人生100年時代の生き方改革＝ライフシフト」をテーマにライフシフト・ジャパン(株)を設立し取締役会長に就任。著書に『パパの極意～仕事も育児も楽しむ生き方』(NHK出版)、『できるリーダーはなぜメールが短いのか』(青春出版社)など多数。3児の父親。

コロナ禍での在宅勤務は男性の家事・育児を促進しているか

労働政策研究・研修機構 主任研究員 池田 心豪

1 はじめに

新型コロナウイルス（COVID-19）感染拡大防止のために在宅勤務が広がりつつある。このことは、男性の家事・育児時間を増やし、「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割を変革することにつながっているといえるだろうか。本稿ではコロナ禍が男性の家事・育児参加に及ぼした影響として、この問題に着目し、データにもとづいて解説¹する。

筆者が勤務する労働政策研究・研修機構（JILPT）では、2020年に1回目の緊急事態宣言が出た直後からコロナ禍での仕事と生活の変化を継続的に調査してきた。その結果にもとづく結論を先に述べるなら、コロナ禍の在宅勤務は、それが一時的なものである場合には、男性より女性の方が家事・育児時間は延びており、性別役割の根強さを示す結果となっているが、継続的である場合には、男女の家事・育児時間の差の縮小という意味で、性別役割分業が変化しつつある兆候もみられる。

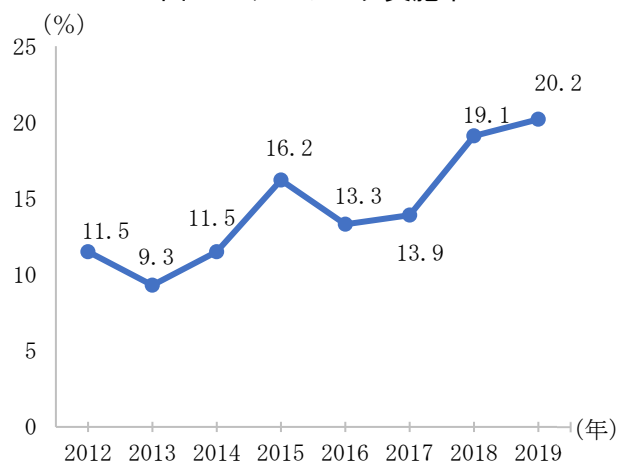
したがって、一時的な緊急避難としての在宅勤務ではなく、継続的に男性が家事・育児を担いうる働き方として在宅勤務を日本社会に定着させていくことが重要であるといえる。

2 男性の仕事と家事・育児の時間配分

はじめにテレワークの実施状況と男性の仕事と家事・育児について、コロナ禍の前の状況を確認しておこう。

図1は、2019年までのテレワーク実施率の推移である。2017年の13.9%から2018年の19.1%のところで大幅な上昇がみられ、2019年は20.2%であった。振り返ってみれば、2017年は政府による「働き方改革実行計画」が発表された年であり、テレワークのガイドライン刷新と導入支援が課題の1つに挙げられていた。こうしたことが背景にあって、コロナ禍を機にテレワークへの関心が一層高まったといえる。

図1 テレワーク実施率



出所：総務省「通信利用動向調査」
総務省（2020）p. 110から引用

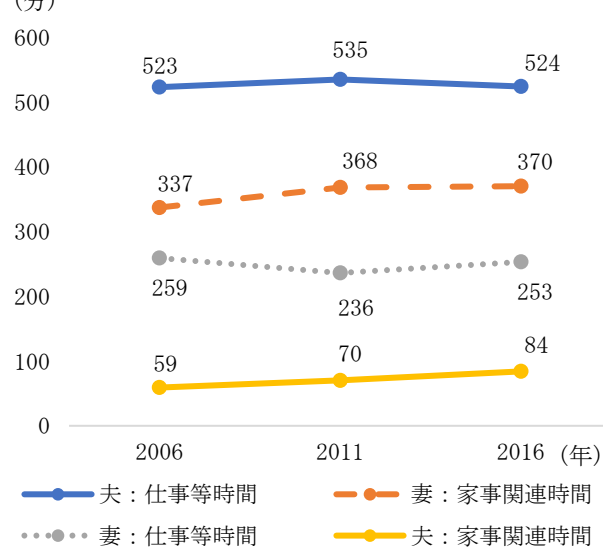
¹ 本稿は、厚生労働省と欧州委員会による第18回日EUシンポジウム（2021年）における筆者の報告内容をもとにしている。以下で紹介するコロナ禍と就業に関する知見は、労働政策研究・研修機構（2021a;2021b）所収の一連の分析にもとづいている。特に高見（2020a;2020b;2020c;2021）に負うところが大きい。

一方、男性の仕事と家事・育児については、広く知られているように、仕事に費やす時間が長く、家事・育児に費やす時間は短い。その傾向は長期的にみて大きくは変化していない。

図2は6歳未満の子どもがいる共働き夫妻の仕事等時間と家事関連時間（家事・育児・介護時間）を表している。夫は妻に比べて「仕事等時間」が長く、「家事関連時間」が短い。2016年の「家事関連時間」は男性が84分（1時間24分）に対し、妻は370分（6時間10分）と大きな差がある。なお、男性の「家事関連時間」は2006年から2016年の10年間で59分から84分と25分伸びている。それだけ男性が家庭に時間を費やすようになったといえる。だが、同じ10年間で女性は337分から370分に33分伸びており、男女差は縮小していない。「仕事等時間」は夫妻とも横ばいである。

しかしながら、コロナ禍は労働者を強制的に職場から引き離し、男性が自宅にいる時間を増やした。これにより、男性が家事・育児に費やす時間は増えているだろうか。

図2 6歳未満の子を持つ共働き夫妻の仕事等時間と家事関連時間（1日当たり）



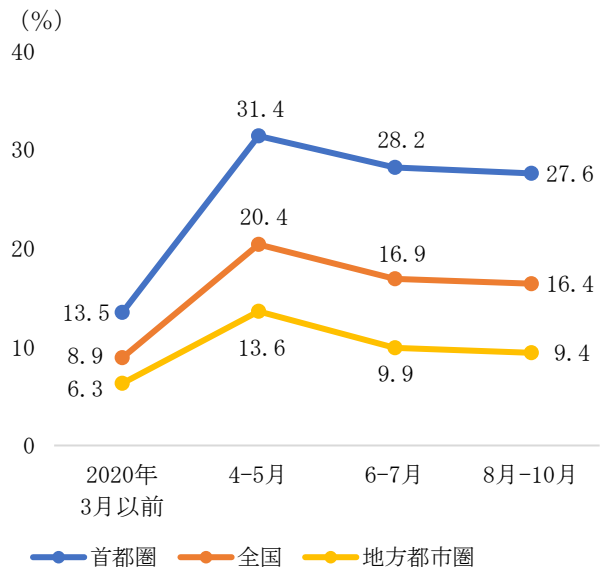
家事関連時間：家事・育児・介護時間
出所：総務省「社会生活基本調査」
内閣府（2020）をもとに筆者作成

3 コロナ禍の在宅勤務と家事・育児

コロナ禍における外出自粛の手段として在宅勤務への関心が急速に高まったものの、2020年5月末に1回目の緊急事態宣言が終了してからは通常の出社に戻る動きも目立っている。

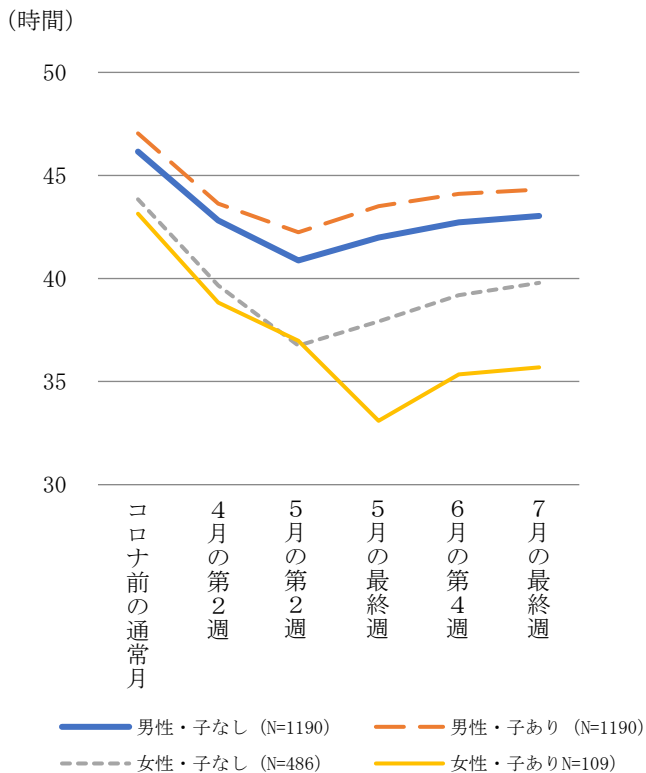
図3は2020年4-5月の1回目の緊急事態宣言前後のテレワーク実施者の割合を示している。「全国」の結果をみると、コロナ禍の前にあたる「3月以前」の8.9%から、緊急事態宣言中に当たる「4-5月」は20.4%に上昇している。だが、その後「6-7月」と「8-10月」は約16%まで下がっている。緊急事態宣言の期間が長かった首都圏は、「3月以前」の13.5%から「4-5月」は31.4%に上昇しており、全国平均と比べても、また地方都市圏と比べても、緊急対応としてテレワークが急速に普及したことがうかがえる。その後のテレワークの定着状況も約28%と高い割合を維持している。

図3 雇用型就業者に占める時期別のテレワーク実施割合



出所：国土交通省「令和2年度テレワーク人口実態調査」
（2020年）

図4 平均週実労働時間の推移
—男女・18歳未満の子の有無別—
[コロナ前フルタイム労働者] (N=1785)



出所：労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(2020)高見(2020c)から引用

一方、労働時間の推移においては、子育てという家族的責任を担っている場合においても、女性と男性の間に差がみられる。

図4はコロナ禍の前の通常勤務の状態から2020年4月・5月の緊急事態宣言を経て、経済活動が回復し始めた7月最終週までのフルタイム労働者の労働時間の推移をパネルデータで示している。「子あり」は18歳未満、つまり高校生以下の子がいることを指しているが、「女性・子あり」は5月最終週までの労働時間の減少が最も大きく、その後7月最終週までの労働時間の回復も一番遅い。背景には、緊急事態宣言中に休校だった子どもの世話と、緊急事態宣言後、学校の授業時間確保のために夏休み開始が遅れたことへの対応があったと推察できる。

一方、同じように18歳未満の子もがいて、

休校や夏休み開始の遅れが発生していたはずの「男性・子あり」は労働時間の減少が小さく回復も早い。絶対的な労働時間の長さは「男性・子なし」よりも長く、4本のグラフの線の中で一貫して最も労働時間が長い。妻の仕事が減った分だけ、子どもを養うために夫が働く必要に迫られたという見方もできるかもしれない。

いずれにせよ、緊急事態宣言に伴って仕事が制約される状況にあっても、夫は仕事を優先し、家事・育児は妻が担うという性別役割分業の根強さを読み取ることができる。

しかしながら、コロナ禍は1回の緊急事態宣言終了をもって終わったわけではなく、その後も継続している。その継続的な在宅勤務の要請が男女の役割関係に変化を迫っている側面はないだろうか。

そのような問題意識で、コロナ禍での在宅勤務と男性の家事・育児時間の関係を示した表1をみてみよう。表の左側では、コロナ禍の前と比べて家事・育児時間が増加した人の割合を調査時点の在宅勤務の有無別に「2020年4月～5月」と「2020年12月」の二時点で比較している。注目したいのは割合の男女差である。

1回目の緊急事態宣言中にあたる「2020年4月～5月」は在宅勤務の有無にかかわらず、家事・育児時間が「コロナ前と比べて増加した人の割合」は女性の方が高かった。男性に限って在宅勤務の有無別に比較してみると「在宅勤務あり」の方が「在宅勤務なし」より高いが、女性も同じ傾向を示しているため、男女差という意味では在宅勤務の有無による差はみられない。また、女性の家事・育児時間の増加について在宅勤務の有無を比較すると、在宅勤務ありの方が「増加した人の割合」が高い。

つまり、緊急事態宣言下の在宅勤務は家事・育児時間を増やす方向に作用したが、それは男

性より女性において顕著だったといえる。

「2020年12月」に目を向けると「在宅勤務あり」は、家事・育児時間が「コロナ前と比べて増加した人の割合」の男女差が逆転しており、男性の方が高い割合を示している。「在宅勤務あり」を二時点で比較すると男性はほとんど差がなく、女性は約10%ポイント低下している。一方、「在宅勤務なし」の方は男性が19.8%から16.0%の3.8%ポイント低下に対し、女性は26.4%から21.7%の4.7%ポイント低下である。結果的に二時点の男女差は1%ポイントにとどまっている。表1の右側は家事・育児時間が1時間以上増加した人の割合を示しているが、似たような傾向を示している。

つまり、緊急事態宣言下での一時的な在宅勤務は、女性が家事・育児に従事する性別役割分業を強化した面があるといえるが、その後の継続的な在宅勤務は夫婦の家事・育児分担に変化をもたらした可能性があるといえる。

4 おわりに

コロナ禍に伴う在宅勤務は「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業に変化を迫る契機となったか。その答えが2つあるといえる。

1つは、一時的・緊急的な在宅勤務の影響であり、この場合、性別役割分業は大きく変化していない。在宅勤務によって男性が家庭で過ごす時間が増えても、いずれ元の生活に戻るという前提に立てば、夫婦の役割関係が変化しなくても不思議ではない。だが、もう1つの答えと

文献

- 総務省 (2020) 『令和2年版 情報通信白書』
- 内閣府 (2020) 『令和2年版男女共同参画白書』
- 高見具広 (2020a) 「フルタイム労働を襲ったコロナショック—一時短、在宅勤務と格差」 JILPTリサーチアイNo. 39.
- 高見具広 (2020b) 「在宅勤務は誰に定着しているのか—「緊急時」を経た変化を読む—」 JILPTリサーチアイNo. 46.
- 高見具広 (2020c) 「コロナ下の労働時間変動を読み解く—7月にかけての局面変化、回復遅れの所在—」 JILPTリサーチアイNo. 48.
- 高見具広 (2021) 「在宅勤務によるワークライフバランスの新しい形」 JILPTリサーチアイNo. 57
- 労働政策研究・研修機構(2021a) 『新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響2020』
- 労働政策研究・研修機構(2021b) 『新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響2021上半期』

表1 コロナ前と比べて
家事・育児時間が増加した人の割合
—各時点における在宅勤務の実施有無別—
(有配偶者) N=1026

	コロナ前と比べて増加した人の割合		うち1時間以上増加した人の割合	
	2020年 4月～5月	2020年 12月	2020年 4月～5月	2020年 12月
在宅勤務あり				
男女計	31.7%	28.8%	18.8%	14.4%
男性	30.6%	29.5%	17.9%	15.2%
女性	36.9%	25.0%	25.0%	10.4%
男女差	-6.3%	4.5%	-7.1%	4.8%
在宅勤務なし				
男女計	21.5%	17.4%	11.5%	7.7%
男性	19.8%	16.0%	11.1%	7.4%
女性	26.4%	21.7%	12.6%	8.7%
男女差	-6.6%	-5.7%	-1.5%	-1.3%

注)在宅勤務あり/なしは、当該時点で在宅勤務を行っていたか否かで識別した。2020年4月～5月は1回目の緊急事態宣言中
出所：労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(2020)
高見 (2021) をもとに筆者作成

して、在宅勤務で自宅にいる生活が、継続的な新しい日常になった場合は、夫婦の家事・育児分担が変化している可能性がある。

これまでも地震や台風などの災害が起きる度に、交通機関との関係で在宅勤務が議論になった。しかし、これほど長期間にわたって在宅勤務が要請される状況は初めてである。コロナ禍を契機とする在宅勤務が、男女の働き方と家庭生活にどのような影響を及ぼしうるのか、引き続き観察と分析を重ねていく必要がある。

加速する少子化 —社会全体の意識・行動、変革を—

取り巻く情勢や環境の変化に対応できる知識の習得
や考え方を生み出す一助とするため、有識者の方々に
研究成果の一端を報告いただきます

明治大学 政治経済学部 教授 加藤 久和

コロナ禍が社会全体に大きな影響をもたらしているが、その影響は人々の結婚や出生行動にも及んでいる。2020年の出生数は84万人余りと戦後最低を記録し、2021年の出生数はさらに減少することは間違いない。コロナの蔓延とその対策に伴う若い男女の出会いの機会の減少や結婚の延期、また失業や雇用不安、営業自粛などによる生活面の心配や、育児の負担増大、子どもに対する健康管理への危惧など、新たな家族を形成する動機があらゆる側面で失われていることがその背景にある。

しかしこうした少子化の加速は、コロナ禍だけがきっかけとなったわけではない。いったん改善傾向を見せた少子化の傾向は、2010年中盤以降再び進行している。長期的な観点からは、現存の人口総数を維持できない水準以下の出生率となることを少子化というならば、少子化はここ40年以上続いている“慢性疾患”でもある。もちろん、政府はこの難病に対してさまざまな対策を行っており、考えられる少子化対策はほぼ出尽くした感もある。もはや政府の対策だけでは限界があり、社会全体の意識や行動の変革がなければ少子化のトレンドは変わらないだろう。少子化が進むということは、わが国自身の長期的な持続可能性を危ぶませるものでもある。

加速する少子化

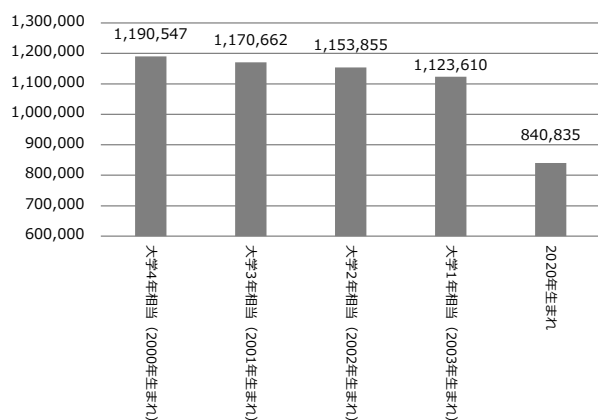
出生数や出生率が、これまでどのように推移してきたかを簡潔に整理しておこう。女性が一

生の間に生む子どもの数の目安を合計特殊出生率（以下、出生率という）というが、これがおよそ2.07であると、現在の人口を維持できる出生力の水準であるとされる。戦後初めてこの水準を割り込んだのは1974年の2.05であった。1974年は、戦後初めてマイナス成長を記録した年であり、日本の高度成長の終焉とともに少子化が始まったと言える。これ以降、傾向的に出生率は低下していく。バブル経済が崩壊した1990年代半ば以降はさらに出生率の低下が進み、2005年には1.26と戦後最低を記録した。しかしこの年以降、わずかではあるが出生率は改善して2015年には1.45となったが、その後、再び低下して2020年には1.32となっている。

衝撃的な変化は出生数の推移にも表れている。団塊の世代と言われる1947～49年生まれの出生数はおよそ270万人であったが、その後、第二次ベビーブーム時の200万人超えを除くと出生数は急速に減少し、1984年には149万人と150万人を割り込んだ。これ以降も出生数の減少は止まらず、2016年には100万人を下回り97万人余りにまで落ち込んだ。そしてコロナ禍の影響もあり、2021年には80万人を割り込む可能性が生じている。ちなみに国立社会保障・人口問題研究所が2017年公表した「日本の将来推計人口」によると、出生率が将来的に1.44程度と見込む中位推計では、2021年の出生数を89万人程度としている。同推計においてより現実に近い、将来の出生率が1.25程度になるとする低位推計では2021

年の出生数は77万人程度であり、10年後には70万人を割り込む予測となっている。

図1 大学生世代と2020年の出生数



出所：厚生労働省「人口動態調査」

このように加速する少子化の傾向により、人口に関して留意すべき三つの点を述べておきたい。

第一は、若い世代の中でも少子化が顕著であるという点である。図1は現在（2021年度）の大学生世代の出生数と2020年の出生数を比較したものである。20歳前後の大学生は2005年の戦後最低水準の出生率に向かう直前の生まれであるが、それでも110万人を超える出生数があったのに対して、2020年生まれは84万人と、およそその3/4の水準となっている。つまり世代間の人口格差は高齢者と若者だけでなく、若者の間でも著しいと言うことである。

第二は、これからの時代、出生率が改善しても出生数は減少する可能性が高いということである。出生数は出産可能な年代（15～49歳）の女性人口と出生率を掛け合わせたものであるから、若い世代の人口が減少しているため、たとえ出生率が改善しても出生数は減少することが生じる。

第三として、今後、出生率や出生数が改善したとしても、簡単には総人口の減少傾向の歯止

めにはならないということがある。筆者の試算では、出生率が急速に回復しても人口減少を食い止めるには少なくとも一世代相当の時間が必要となる。

経済社会の状況と関連して懸念すべきは、少子化が少子化を呼ぶ負の循環が生じることである。少子化によって若い世代の人口が減少すれば、労働力人口減少などを通じた経済成長の低下や所得の伸び悩みが生じ、加えて高齢化とともに若い世代の財政・社会保障負担が高まれば、家族を形成する余裕も低下する。こうしたことが子どもを持つ環境を厳しくさせ、さらなる少子化を社会にもたらす、といった悲観的な循環である。この循環をいかにして断ち切るかが、わが国にとっての最大の課題となるが、後述するように政府の政策に頼るだけではすでに限界に来ていると考えられる。

少子化の要因は？

少子化の要因についてはこれまで多くの研究や調査が行われてきたが、少子化には経済社会のあらゆる側面が影響しており、ここを直せば少子化が改善するといった唯一の答えはないことは明らかである。晩婚化や未婚化が少子化の原因だということを述べる人も多いが、なぜ晩婚化や未婚化が生じたのか、その経済社会的要因を考えると多様な側面を検討する必要がある。そこには日本人の働き方、子どもの教育、生活の豊かさの足踏み、男女間の伝統的考え方、将来への不安など、ありとあらゆる要因が関連している。

確かに晩婚化や未婚化が進み、そのことが婚姻関係を重視する日本人にとっては子どもを持つ前提が整わないということはある。女性の平均初婚年齢が1990年では25.9歳だったものが2020年では29.4歳まで上昇している（厚生労働

省「人口動態統計」、あるいは25～29歳の女性の未婚率も61.3%にまで高まっている（総務省「2015年国勢調査」などからも明らかであろう。

晩婚化・未婚化には働き方や男女間の役割の歪さも関連している。家庭内における夫の家事分担の少なさは、結婚することで家事負担が増加し、就業を継続したい女性にとっては結婚をためらわせる要因となる。また、育児と就業に関する両立が進み育児休業が普及したものの、二人目の子どもを持つ障壁は高いままのようである。事業所内の見えにくい男女間格差があるとともに、テレワークや短時間正社員などの多様な働き方が普及していないことも、結婚の意思決定に影響している。

20歳代後半から30歳代前半にかけて仕事を継続している女性も増え、出産や育児で労働市場から退出することで生じる、いわゆる“M字カーブ”（女性の年齢別労働力率の形状が落ち込んでいる状態）は消失しつつあるものの、その内実は、非正規労働が増えただけであり、依然として女性がキャリアを継続することは簡単ではない。こうした点を抜本的に見直さない限り、多くの女性にとって、結婚と出産・育児は依然として荷の重いままになっている。ちなみに、経済学には機会コストという考え方があるが、女性が出産・育児の両立をしながらキャリアを継続していた場合と、両立ができず育児に専念せざるを得なくなった場合を比較し、その際に計算される逸失生涯賃金が子どもの機会コストと考えられる。言い換えると女性が高学歴化した現在、両立支援できない社会であるほど、子どもの機会コストは高くなり、少子化はさらに進むことになる。

家族形成には経済環境も重要である。将来が明るく見え、かつ所得が持続的に上昇し雇用も安定していれば、結婚し子どもを持つとする

若者も増えるだろう。しかし現状をみれば賃金所得は伸び悩み、非正規労働など不安定な立場にいる若者も多い。所得格差の拡大も心配のタネである。こうした経済環境の中では、子どもを持つことに躊躇するカップルも少なくないはずである。たとえ子どもを持ったとしても、子どもに費やせる出費は限られたものになり、教育費などを考えれば少ない子どもに出費を集中させようとするのが自然であろう。こうした考え方は、出生率低下のメカニズムとして、ノーベル経済学賞を取ったゲーリー・ベッカーなどがとりあげていた課題でもある。

少子化の要因については、まだまだ考えなければならないものもあるが、少子化は多くの経済社会要因が複雑に絡まっているため、一朝一夕に解決できる問題ではないということを再度強調しておきたい。

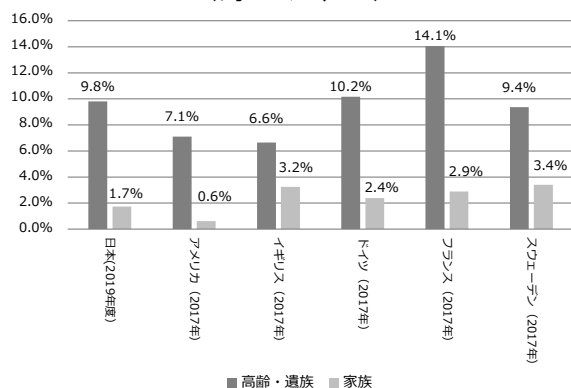
少子化対策は何を行ってきたのか

少子化が社会全体で意識され始めたのは1990年の“1.57ショック”であった。これは前年の出生率が1.57と、1966年の丙午の1.58（迷信により生まれた女性は不幸になるとされ出生率が急落した年）を下回ったためである。翌年、「国民生活白書」が少子化ということばを広め、危機感を持った政府が1994年に初めての少子化対策である「エンゼルプラン」を立ち上げた。その対策の柱は「仕事と育児との両立支援」、「多様な保育サービスの充実」、「子育てに伴う経済的負担の軽減」などであった。その方向性は現在も受け継がれている。もちろん現在と比べればその規模や対象は狭いものではあった。

その後、政府はさまざまな少子化対策を矢継ぎ早に行っていく。2003年の次世代育成支援対策推進法や二度にわたって改訂された少子化社会対策大綱など、列挙に暇がない。その骨子に

は結婚や出産支援、仕事と子育ての両立、経済的支援などがあり、考えられる政策メニューはほぼ出揃っていると書いてもいいだろう。また、政府は出生率の目標水準として1.8を掲げている。

図2 家族向け社会支出用の国際比較
(対GDP比、%)



出所：OECDデータベース

少子化対策はそのメニューの多様さだけでなく量的な水準も大事である。OECDが公表している家族向け社会支出（これには児童手当や育児休業給付等々が含まれる）をみると、わが国の2019年度の水準は対GDP比で1.7%であった。これは2014年度の1.2%よりも上昇しているものの、フランス(2.9%)やスウェーデン(3.4%)といった国々と比べると見劣りがする(図2参照)。筆者の試算などによると家族向け社会支出の高い国ほど出生率も高い傾向がある。もしこの関係が頑健なものであれば、政府が少子化対策にお金をかけるほどその効果が期待できるということになる。

しかしながら、そう簡単なことではない。まずは、財政の壁がある。周知のとおり国と地方で1200兆円を超える債務があり、これ以上の社会支出増は簡単ではない。支出増を公債で賄えばその負担は、これから生まれてくる子ども達が背負うことになる。また、過去のOECD諸国

のデータを参考に筆者が試算した結果では、わが国の出生率を目標の1.8までに改善するには対GDP比で3.3%程度の家族向け社会支出が必要になる。これは現在の2倍程度の水準となる。

図2にあるように、諸外国と比べて高い水準にある高齢者向け社会支出を見直すことも考えられる。全世代型社会保障という観点からは、現役世代だけではなく高齢世代も負担を分かち合うべきであり、その方向での議論をさらに進めていく必要はあるが、政治的に簡単な問題ではない。

さらに留意すべきことは、出生率が1.8にまで高まったとしても、総人口を維持するために必要な出生率の水準は2.07とさらに高いところにあるということである。政府の継続的な少子化対策は必要であるものの、しかしながらそれがすべてを解決すると考えることはできないのである。

少子化の壁を乗り越えられるか

少子化の壁を乗り越えることは簡単ではない。また、これまでの歴史の中で一つの国が少子化を克服したという事例は見当たらない。フランスやスウェーデンなどでも出生率の低下を経験しその後回復しているが、わが国ほどの出生率の低下に陥ったわけではない。それだけ少子化の克服は厳しいものであり、社会全体の価値観や考え方を転換するしか道はないだろう。

非正規労働者の増加などに伴う不安定な生活、両立支援をためらわせる目に見えない企業内部の保守的な考え方や体質、妊婦や幼子を迷惑と感じさせる社会的風潮など、こうした多くのことが積み重なり子どもを持つことをためらわせる社会状況をもたらされたと考えられる。少子化の改善には政府の支出だけに頼った小手先の対策では限界がある。社会全体の意識や行動を

変えていかなければ、わが国はこの少子化の罅から抜け出すことはできない。最後に、そのために必要な三つのことについて提言したい。

第一に、家庭内における家事・育児負担の不公平性を改善することである。結婚することで家事負担が増加し就業にマイナスになるという先入観を拭うためにも、家庭内における夫の家事・育児の参加を促すことは欠かせない。また、日本人の根底にある伝統的な男女間の役割分担の考え方の見直しも必要である。それは若い世代だけでなく、高齢世代にとっても進めるべきことである。このことは、国際的にも課題となっているジェンダーギャップの解消につながるはずである。

第二は、日本型雇用から多様な働き方を認める社会への転換である。フレキシブルな働き方

を推進して育児と就業の両立に奮闘している女性を支援すること、そのためにはキャリアを継続したい女性に対してもテレワークや就業時間に囚われない働き方の導入などにより柔軟な雇用形態を普及させるなど、これまで以上に働き方の改革が求められる。また、いったん企業を離れても再びキャリア職で復職できる再チャレンジの道を提供することも欠かせない。

第三は、社会全体のバックアップと子どもに対する意識の変化である。これは一番難しい課題である。保育所を迷惑施設とする感覚や、通勤電車でベビーカーを乗り入れる是非の議論、エスカレーターで子どもを抱える女性を無視する風潮など、身近なところにある子どもへの意識が変わらない限り、少子化の罅から抜け出すことはできないであろう。

以心伝承

労働審判員として概ね10年 その体験と所感、そしてささやかな提言

組合役員に伝えたいこと(歴史や
想いなど)をテーマに様々な分野
について執筆していただきます

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事 石原 康則
(三菱電機関連労働組合連合会 元会長)

今年(2021年)の春、概ね10年にわたる労働審判員(横浜地方裁判所)としての任務を終えた。この間、労働審判員として貴重な体験をさせてもらったが、これも電機連合神奈川地協のご理解のたまものであり、また、電機連合本部・連合神奈川からの情報提供や研修会の実施等、何かとバックアップいただいたおかげである。お力添えに心より感謝したい。

そこで今回は、労働審判制度の概要と、その体験を踏まえていくつかの所感、及びささやかな提言を述べたい。

① 1. 専門性、迅速性、柔軟性が制度の柱

労働審判制度は2006年4月に施行された制度で、裁判官である労働審判官1名と民間から選出され労働関係に関する専門的な知識・経験を

有する労働審判員2名の合計3名で構成する労働審判委員会が、個別労働関係民事紛争について審理し、調停成立による解決の見込がある場合には調停を試み、調停による解決に至らない場合には労働審判を行うことで、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図る制度である。また労働審判制度は、労使専門家の司法手続への参加、3回以内の期日での迅速処理、口頭主義、調停を包摂した審判手続、審判に異議のある場合の通常訴訟へ移行等の特徴を持った個別労働紛争解決の制度¹である。

なお、直近の新受件数は下記の通りである。近年は微増で推移しているようであるが、コロナウイルス感染症の流行による労働情勢の悪化が、今後、どのように影響するか気がかりではある。

全国新受件数の推移(単位:件)

平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
3,414	3,369	3,630	3,665	3,907

出典:「裁判所司法統計」より

① 2. 体験を踏まえての所感

労働審判制度の概要について簡単に紹介したが、私の体験から、いくつかの所感を以下で述べたい(なお、一般的事案の例に鑑み、労働者

側を申立人、事業主側を相手方と称する)。

第一は、労働審判に完封勝利はないということ。労働審判においては事実関係や権利関係を踏まえた上で、まず、互いの譲歩による和解が成立するかどうか、調停を試みるというのが一

¹ 「迅速性」「専門性」「柔軟性」が労働審判手続きの三大特徴とされる。(出典:「司法の窓」第86号 2021年5月) 13頁。

般的である。だから、「しろ」「くろ」明確な決着をつけたいということなら、最初から訴訟をおすすめする。

それに、「会社が許せない。お金はどうでもいい。謝ってもらえれば、それでいいです」と言う申立人に出会ったことがあるが、謝罪だけを求めるのも労働審判にはなじまない。同様に、相手方においても、「仕事もできない申立人には、一銭たりとも解決金を払うものか」と鼻息が荒い相手方がいらっしゃるが、そういう事業主に限って労働法を理解されていないことが多い。逆に、「今回はいい勉強になりました。解決金は授業料と考えます」と言う、謙虚な相手方に出会うこともあり、そう言われると労働審判員としてのやりがいを感じる。

第二は、証拠が勝負の世界では、何事も記録が大切である。労働審判の場面では、双方の「言った」「言わない」が多く、すなわち、何が真相なのか、その見極めに苦しむことがある。だから、手帳やノートの切れ端でも、そこに綴られたメモや記録が重要な裏付けとなることがある。

第三は、初球から勝負と心得てほしい。労働審判の期日は「3回以内」だが、それはあくまで制度上の原則であって、調停の成立を決して優先している訳ではないが、労働審判委員会は早期の紛争解決を願って、1回目から調停を試みる心構えで臨んでいる。だから、訴訟のように「次回に証拠を提出します」という主張は通用しない。

また、労働審判は口頭・直接主義によって審理される。よって、申立書、答弁書、陳述書等の類は長編より短編が好まれる。したがって、簡潔明瞭を旨としていただきたい。

第四は、代理人（弁護士）を依頼することを

おすすめしたい。裁判所の手続きであるから、的確な主張、立証が不可欠であり、調停の場面でも機微な判断を求められることから、代理人（弁護士）を依頼することは、費用の問題があるにしても、結果として調停を有利に進めることにつながると思う。

第五は、損得勘定は無視できないということ。つまり、和解に向けた大詰めの調停の場面で、解決金や和解金等に必要以上にこだわって、頑固に譲歩されないケースがある。しかし、訴訟に移行すれば、かかる費用や時間はわずかではすまされないことになる。したがって、そのあたりの損得勘定も考慮して、調停に臨まれてはいいかかと思う。

第六は、相手方にだが、集団的労働紛争に発展するリスクを覚悟する必要がある。個別労働紛争解決を申立てている労働者が、労働組合に加入して、その労働組合から団体交渉を申し込まれると集団的労使紛争に発展する。この団体交渉は拒否できない²。したがって、真摯に労働審判制度の中で解決することをおすすめしたいのである。

④ 3. 経験者としてのささやかな提言

次に、この体験を踏まえ、ささやかな提言を行いたい。

第一は、労働判例集のように、労働審判の事例集を発行していただけないだろうか。そもそも労働契約法の安全配慮義務、就業規則の不利益変更法理、解雇権濫用法理などは、「判例法理として形成されてきたものを制定法化」³されたものであり、こうしてみると労働判例の役割は大きい。同様に、労働審判手続についても、弁

² 団交拒否は、労働組合法第7条「不当労働行為」2項に該当する。

³ 『新基本法コンメンタール、労働基準法・労働契約法』（日本評論社）314頁。

護士の鶴飼良昭氏は、「個々の事件の適正で迅速な解決のために膨大な労力が費やされており、またそこで開発された創意・工夫やプラクティスは、民事訴訟手続きや裁判外の紛争解決システムにとっても極めて有益なものであるから、個別事件の終了により雲散霧消させることは大きな社会ロスと言わざるを得ない」⁴と述べている。事例集があれば、労働審判員にとっては争点整理の参考として役立つほか、労働者や事業主に対しても、現場の実務における判断基準を示すことにつながる。したがって、労働審判制度においては、原則非公開ゆえの制限もあると思われるが、労働審判事例が共有される道を探っていただきたいと思う。

第二は、今日の働き方は多種多様である。昨今、労働契約によらない委託、請負、ギグワーカーなどの働き方も急拡大している。そこで、実質的には指揮命令権を有しながらも、労働契約ではないことから、労働審判の場から排除されることになるが、そういう働き手も包み込んで、紛争処理解決にあたれるような、法的環境整備を望みたい。

第三は、今日、ダイバーシティが叫ばれていることから、今後の人材構造の多様性を反映して、今後、外国人や障害者の個別労働紛争の増加が懸念される。その場合、問題なのがコミュニケーションの困難さである。外国人にとって日本語が壁となる場合、何らかの必要とされる配慮が求められる。また、障害者については障害者差別解消法の趣旨を踏まえ、「適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかけ

るなど、自主的な取り組みに努めるものとする」との留意事項が、最高裁判所から発出⁵されており、障害が労働審判へのアクセスに対する障壁とならないよう支援が必要なことを付言しておきたい。

④ 4. 結びに代えて

最後に、弁護士の宮里邦雄氏は「労働審判の充実化、当事者の納得性の鍵を握るのは、労使の審判員であるといっても過言ではありません・・・(略)。審判員の供給団体である労使団体が、審判員候補の養成と研修に取り組むことが期待されます」⁶と指摘している。このように、審判員候補の養成は極めて重要なテーマである。

ところで、帝京大学の軽部謙介教授によれば、「『裁判員候補になったので裁判所に出頭せよ』という通知を受けながらも無断で欠席する人の割合は3割に上る。さらに、裁判所に出頭した人たちのうち69%が辞退を申し出て認められている(今年1～3月、最高裁判所まとめ)」⁷という状況に、「裁判員制度が始まって12年経ったが、その間、制度が徐々に国民から見放されつつあるのも事実だ」⁸との厳しい評価をしている。ところが、同じ裁判外裁判の労働審判については、この種の声は皆無である。その要因は、労使団体が労働審判員を推薦し支援していることにあるのではないか。

というのも、私に、労働組合運動に永く携わってきたという自負はあったが、法律知識や訴訟におけるスキルが備わっていたかと問われ

⁴ 『労働審判制度の実際』(労働新聞社、平成24年)「はじめに」。

⁵ 「裁判所における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」平成28年3月23日最高裁判所裁判官会議議決(別紙)「留意事項」5-(3)。

⁶ 「労働審判制度10年—評価と課題—」(「労務事情」2017.9.1 NO.1346)65頁。

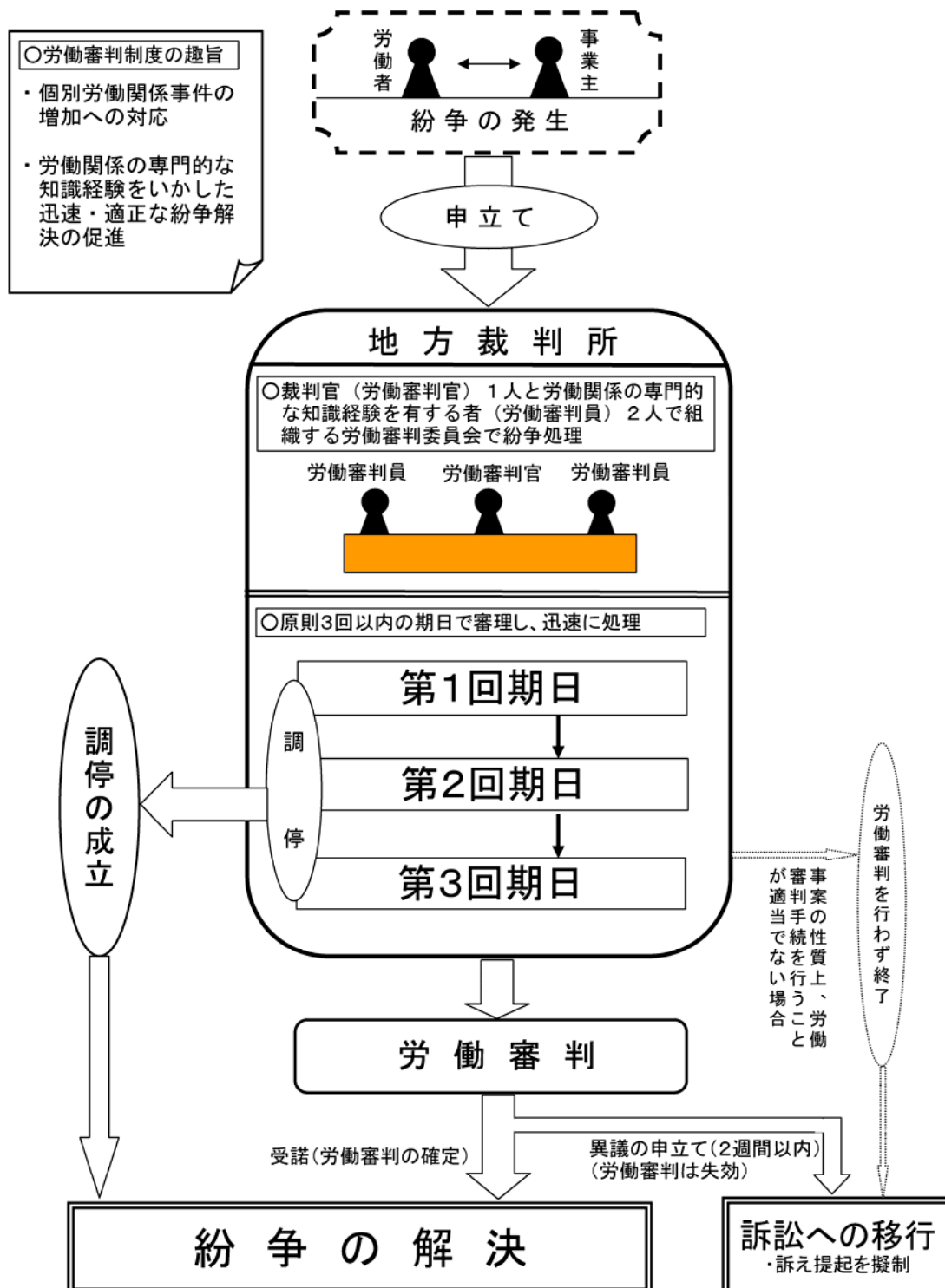
⁷ 「裁判員制度とアベノミクスの共通点」(2021.6.26 週刊東洋経済)26頁以下。

⁸ 同上。

ば否である。しかし、労働審判員という任務を、
 少なからずまっとうできたのは、兵站のごとく
 推薦団体の後方支援があったからで、そのバッ

クアップなくして成し得なかったということ、
 正直、白状するのである。

労働審判制度の概要



出典：官邸HPより

労働組合活動への女性参画推進のさらなる推進、加速に向けて ～ 5つの強化項目をまとめた「推進計画プラス」を策定 ～

電機連合 労協・法規政策部 大崎 真

1. はじめに

電機連合（当時は電機労連）は、1953年の結成時から女性政策に関するさまざまな取り組みを行っています。2001年には「男女が共に職業人であり、かつ家庭人として仕事と家庭の調和や両立がはかられてこそ、ゆとり・豊かさを実感できる社会の実現につながる」という考えに基づき「男女平等政策」を確立しました。現在は、さらなる多様性への対応を包摂した「第3次男女平等政策」に基づき、すべての労働者がゆとりと豊かさを実感できる生活の実現をめざした取り組みを推進しています。しかしながら、第3次男女平等政策の取り組みの1つである「労働組合活動における女性の参画」についてはまだ道半ばの状況であることから、この取り組みをさらに推進、加速することを目的として、2021年7月に「労働組合活動への女性参画推進計画プラス」（以下、推進計画プラス）を策定しました。



2. 法改正の動きとジェンダーギャップ指数 ～日本は120位と低迷～

政府の骨太方針2021では、「女性の活躍」や「男性が育児休業を取得しやすい環境の整備」が取り組みの一つの柱として位置づけられています。これまでの立法状況をみると、1985年に男女雇用機会均等法、1991年に育児休業法（現在の育児・介護休業法）、2003年に次世代育成支援対策推進法、2015年に女性活躍推進法が制定され、以降、幾度の改正で整備・充実が図られてきました。直近の2021年6月には、男性の育児休業取得促進策として、出生時育児休業制度の新設や労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務づけ等を内容とする改正育児・介護休業法が成立しました。さまざまな法整備が行われる一方、ジェンダーギャップ指数2021における日本の順位は、調査対象の156カ国中120位でG7（先進7カ国）のなかでは最下位となっており、とりわけ「経済」「政治」の順位が低くなっています（表1）。

表1 ジェンダーギャップ指数ランキング

順位(前年順位)	国	指数
1(1)	アイスランド	0.892
2(3)	フィンランド	0.861
3(2)	ノルウェー	0.849
4(6)	ニュージーランド	0.84
5(4)	スウェーデン	0.823
11(10)	ドイツ	0.796
14(8)	スペイン	0.788
16(15)	フランス	0.784
23(21)	英国	0.775
24(19)	カナダ	0.772
30(53)	米国	0.763
63(76)	イタリア	0.721
81(81)	ロシア	0.708
102(108)	韓国	0.687
107(106)	中国	0.682
120(121)	日本	0.656

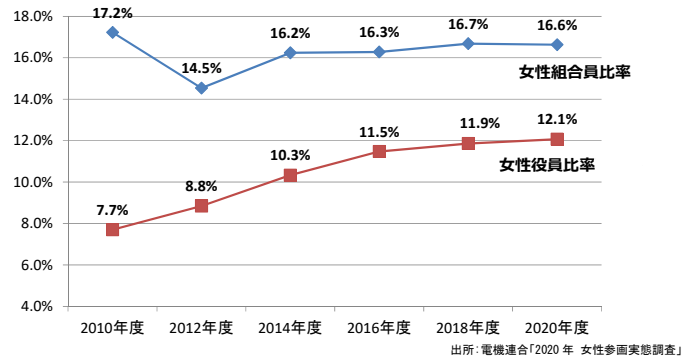
出所：世界経済フォーラム Global Gender Gap Report 2021

3. 「推進計画プラス」作成の背景

電機連合加盟組合の女性役員比率は、2014年度10.3%、2016年度11.5%、2018年度11.9%、2020年度12.1%となり、徐々に増加傾向にあります。目標である女性組合員比率（2020年度16.6%）に見合った参画には至っていません（図1）。女性役員登用妨げの本質的な課題である「女性が活躍できる環境整備と構築」は、いまだ道半ばの状況です。電機連合は、あらためてこの課題認識を全体で一にし、2020年度以降、女性参画推進の取り組みの優先度を上げ、積極的に推進するとともに、その取り組みの一環として、各組合が特に強化す

べき5項目を取りまとめた「推進計画プラス」を策定しました。

図1 電機連合加盟組合の女性組合員比率および女性役員比率の推移



4. 「推進計画プラス」の5つの強化項目

(1) トップリーダーによる女性の参画推進につながる風土改革の実行

電機連合が実施した調査によると、男女平等の重要性についてトップリーダーから組合員へメッセージを発信している組合ほど、女性役員を複数名選出している割合が高く、推進計画の策定・見直しの実施率や学習会・交流会の開催頻度も高い傾向がみられます。また、トップリーダー

の意識が高い組織ほど、女性参画の取り組みが進展していることがわかります。

しかしながら、2020年に実施した電機連合の調査では、男女平等参画の実現に関してトップリーダーからのメッセージを、「発信している」と回答した組織は22%にとどまっており、トップリーダーはもとより組合役員自らも女性参画推進に関する意識の向上が求められます（取り組みのポイント①参照）。

取り組みのポイント①

トップリーダーから組合員へ女性参画推進に向けたメッセージを発信

◆加盟組合での取り組み事例

活動の強化月間としている毎年6月に、組合員全員に配布する広報誌にて、委員長から「自ら選んだそれぞれの生き方が尊重され、性差に関係なく誰もが活躍できるジェンダーフリー社会」に向けたメッセージを発信するとともに、「男女がいきいきと働き続けられるための組合活動の紹介や、なぜ今、男性の育児休業にスポットがあてられているか」などの情報発信をしています。

(2) 職場委員への女性の積極的登用

職場委員は、課や係などの単位で選出され、職場の意見・要望の収集、組合や会社の情報を組合員一人ひとりへ伝達するなど、日常的に組合員の相談にのる世話役としての役割があります。この職場委員に女性を登用することは、女性参画の推進や女性役員の選出につながることに加え、組合活動の裾野を広げるうえでも有効な手段である

と考えます。職場委員を経験することは、組合員や職場が抱える課題などの実態把握に加え、職場環境の改善などを通じて、自らが労働運動の担い手であることを実感できます。そのような役割を担う職場委員に女性の参画を積極的に広げるとは、幅広い観点から意見を取り込むことにつながり、ひいては労働組合活動の活性化にもつながります（取り組みのポイント②参照）。

取り組みのポイント②

若手組合員や職場リーダーを対象に労働組合の意義や活動を身近に感じてもらう機会の提供
職場委員や職場リーダーへの女性の積極的な登用

◆加盟組合での取り組み事例

女性組合員比率をもとに、職場委員における女性委員の目標数を設定し、達成状況の確認を行っています。この取り組みにあわせて、専従役員がいる支部には女性執行委員を1名以上選出し、機関会議への女性参画につなげる取り組みを行っています。

(3) 女性役員の選出とキャリアビジョンの明確化

連合や電機連合の調査結果、職場へのヒアリングなどから、女性役員の選出や育成に関しては次のような課題が考えられます（図2）。

- ・女性役員は男性役員に比べて、組合員になってから役員に選出されるまでの期間が短く、職場委員等の経験も少ないことが、組合役員を自分のキャリアとして位置付けることを難しくしている。
- ・女性役員が男女平等という業務に固定されることが多く、男性役員の多くが経験している「賃金・労働条件」などを担当する機会が少ないという現状が、女性役員自身に組合役員業務を継続する、三役になるというキャリアを想定させづらくしている。

図2 組合役員経験がキャリアに及ぼす影響

〈結果①〉	担当業務の幅	組合役員として育成されている実感
組合役員を継続したい	広い	強い
組合役員を継続したくない	狭い	弱い

〈結果②〉	役員経験年数	賃金・労働条件担当	育成実感
上の役職をやっても良い	4年以上	経験アリ	アリ
上の役職をやりたくない	4年以下	経験ナシ	ナシ

出所：労働調査協議会「次代のユニオンリーダー調査」（2016年）

今後、労働組合として女性役員を選出・育成する際は、組合活動に女性が参画することの意義や必要性を本人に理解・納得してもらうことに加え、組合役員としてのキャリアビジョンを明確にしたうえで、計画的な担当業務の拡大を行うことが重要です（取り組みのポイント③参照）。

取り組みのポイント③

組合役員一人ひとりのキャリアビジョンの明確化と計画的な業務分担
自組織の状況に応じ、クォータ制等を活用した役員の選出

◆加盟組合での取り組み事例

グループ加盟組合の女性役員を対象に年1回「女性役員意見交換会」を開催しています。交換会では、経験年数が長い女性役員の体験談や悩み、好事例等の情報共有を通じて交流を図り、経験年数の浅い女性役員の不安解消と今後の組合活動への意欲につなげています。

(4) 組合活動に参加しやすい環境の整備

組合活動に参加しやすい環境を構築することは、多様な人たちが多様な形態で参加することができることにもつながります。そのため、これまで行われてきた、集合・対面形式、時間外・休日等の就業時間外での活動のよい面を残しつつも、オンラインを活用することも選択肢に加えるな

ど、会議やセミナー等の目的にあわせた時間設定や開催方法の検討が重要です。なお、オンラインの活用にあたっては、コミュニケーションの活性化につながる工夫を行うとともに、活動に参加しやすい環境整備が必要です（取り組みのポイント④参照）。

取り組みのポイント④

適正な組合活動時間の検討と組合活動に参加しやすい日程および時間帯の設定
オンラインを活用した会議・セミナーなどを組み合わせた組合活動の検討

◆加盟組合での取り組み事例

時間的制約のある組合員が各種組合活動に参加するために以下のような環境整備に取り組んでいます。

- ・気軽に参加できるランチミーティングの設定
- ・業務時間中に離席し組合活動に参加できる工夫（定時外の参加が難しい等）
- ・個人が参加しやすい時間帯でのオンラインイベントの開催（出入り自由）
- ・小規模による複数開催の実施（日程の選択肢を増やす）

(5) 育児参画促進に向けた職場の環境整備と風土改革

男性が主体的に家事・育児にかかわる家庭は、妻の就業継続割合や第2子以降の出生割合が高くなるという調査結果もあることから、育児参画の促進は、女性の活躍推進や男女双方のワーク・ライフ・バランスの実現にもつながります。

共働き世帯が増加しているという実態や、若い世代を中心とした育児参画に対する意識の変化、職場のニーズなどをふまえ、育児参画をしながら

育児休業取得期間の割合と男性の育休取得に関する課題

育児休業取得期間



【職場風土】

・男性の育休取得に職場の理解がない

・育休は女性が取得するものという認識が強い



ジェンダーバイアスが休業取得の妨げになっていることも想定されます。

【職場の人員体制】

・仕事の代替要員がない

電機連合「組合員意識調査追加分析報告」（2020年）より

出所：電機連合「仕事と家庭の両立支援調査」（2020年）

安心・納得して働くことができる職場環境の整備を行うことに加え、育児休業が取得しやすい会社・職場に向けた風土改革、一人ひとりの意識改革を行うことが大切です。これらの取り組みが企

業の魅力を高めるとともに、ひいては優秀な人材の確保・定着につながるものと考えられます（取り組みのポイント⑤参照）。

取り組みのポイント⑤

事業主や上司をはじめ従業員全体に男性の育児参画を推進する必要性を周知

育児休業・休暇が取得可能な従業員に対して、上司からの制度説明や取得の働きかけを会社に要請
従業員の育児休業取得を考慮した職場人員体制の整備を会社に確認

◆加盟組合での取り組み事例

男性の育児休業の取得促進や、上司や従業員全体に男性の育児参画の必要性について理解を促すために、男性に向けた育児関連のアンケートを実施している他、「イクボスセミナー（労使合同開催）」や、育児中の男性社員を対象にしたインタビュー・座談会などを開催しています。

5. イクボス宣言

電機連合は、組織強化やワーク・ライフ・バランスの実現、男女共同参画などの取り組みの一環として、NPO法人ファザリング・ジャパンの提唱する「イクボス宣言」を行いました（宣言日：2021年11月8日）。

労働組合が男女平等政策に取り組む意義や必

要性について周知することや、トップリーダーから組合員へ女性参画推進に向けたメッセージを発信することは、「推進計画プラス」の強化項目の1つである「トップリーダーによる女性の参画推進につながる風土改革の実行」につながります。今後、多くの組織において、イクボス宣言をはじめ、さまざまな形でトップリーダーからのメッセージが発信されることを期待しています。

電機連合 イクボス宣言

私は、電機産業で働くすべての労働者が安全で健康に働くことができ、働きがいをもって能力を最大限発揮できる環境の整備に向け、以下を宣言します。

1. 男女があらゆる場において平等に参画できる社会、職場における機会均等をめざします。
2. 仕事と家庭の調和が図られ、健康でいきいきと働くことができる労働環境をめざします。
3. アフターコロナ社会を見据え、従来の慣行にとられない働き方改革に挑戦します。
4. 多様な人材が活躍でき、ハラスメントのない職場環境をめざします。



左：電機連合 神保政史中央執行委員長
右：NPO法人ファザリング・ジャパン 安藤哲也代表理事（立会人）

6. おわりに

労働者が自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮できる職場環境を整備することは、男女の人権が尊重され、男女間の均等な機会の確保を推進するうえで不可欠な取り組みです。労働組合は、これまで以上に女性の存在を大きな原動力として、各種活動に多様な経験・価値観を活かし、

組合員にとって真に必要とされる存在になっていかなくてはなりません。

電機連合は、労働組合活動への女性参画について、2021年7月に作成した「推進計画プラス」の周知やリーフレットの配布を通じて加盟組合での取り組みを継続して推進していくとともに、誰もがいきいきとやりがいを持って働き続けることができる社会の実現をめざしていきます。

おもしろデータ

世の中に公開されているデータから
電機総研メンバーが「面白いかも」と
思ったものを紹介する。

アンコンシャス・バイアス「性別による 無意識の思い込み」に関する調査結果

電機連合 総合研究企画室（電機総研）

アンコンシャス・バイアスとは、「無意識の思い込み」「無意識バイアス」「無意識の偏見」などと表現され、私たちの日常にあふれています。そして、それは時として、日常生活を送る上で、さまざまな弊害をもたらします。無意識がゆえに、完全になくすことはできないものの、その存在に気づき、自分を変えることができれば、チームや組織、未来を変えることにつながるものでもあります。

今号では、アンコンシャス・バイアスに対する理解を促し、「無意識の思い込み」や「無意識の偏見」の解消を図ることを目的に、内閣府男女共同参画局が令和3年度に行った「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査結果」についてご紹介します。

調査概要

- ・調査対象 全国の20歳代～60歳代男女
- ・実施時期 令和3年8月13日～8月18日
- ・調査結果 令和3年9月30日
- ・調査方法 インターネットモニターに対するインターネット調査
- ・回収数 10,330人

※回答者属性の一部について、以下の表で公表

- ・分析時の考慮 性別「その他」を選択した回答者数は全体の0.9%である。本調査では男性と女性の意識や経験について分析することを目的としているため、図表等では「その他」の回答者の表示を省略している。

<回答者の属性>

(性別)

<上段：実数 下段：%>

男性	女性	その他
5,069	5,165	96
49.1	50.0	0.9

(年齢)

20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
694	1,277	859	1,146	879	1,202	1,154	980	1,315	824
6.7	12.4	8.3	11.1	8.5	11.6	11.2	9.5	12.7	8.0

1. 性的役割意識

① 全体

性別役割について、「女性には女性らしい感性があるものだ」「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」の上位2項目は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が男女ともに5割

前後の高い割合となっている。一方、男女で大きく差が開いたのは、「男性は～べきだ」という項目であるが、その他の項目についても、全体的に男性が高い割合となっている。

◆性別役割に対する考え

(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計)

男女両方で上位10位に入っている項目

男性 上位10項目	回答者数：5069	(%)
1 女性には女性らしい感性があるものだ		51.6
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ		50.3
3 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		37.3
4 女性は感情的になりやすい		35.6
5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		31.8
6 男性は人前で泣くべきではない		31.0
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ		30.3
8 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		29.8
9 家事・育児は女性がするべきだ		29.5
10 家を継ぐのは男性であるべきだ		26.0

女性 上位10項目	回答者数：5165	(%)
1 女性には女性らしい感性があるものだ		47.7
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ		47.1
3 女性は感情的になりやすい		36.6
4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		30.7
5 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		23.8
6 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ		23.2
7 家事・育児は女性がするべきだ		22.9
8 組織のリーダーは男性の方が向いている		22.4
8 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい		22.4
10 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		22.1

② シーン別

家庭・コミュニティシーンでは、男性の方が仕事と家事の分担に関して、性別役割意識が強い。

また、男女ともに5位以内に仕事と家事の分担に関する項目（3項目）が入っているが、男性の方が「そう思う」「どちらかといえばそう思

う」割合が高い。

職場シーンでは、男女とも1位の「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」という意識が強く見られ、「お茶くみ」に関する項目も上位に入っている。

◆性別役割に対する考え（シーン別）

(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計)

家庭・コミュニティ

男性 上位5項目	(%)
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	50.3
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	37.3
男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.3
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	29.8
家事・育児は女性がするべきだ	29.5

女性 上位5項目	(%)
男性は仕事をして家計を支えるべきだ	47.1
共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	23.8
共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	23.2
家事・育児は女性がするべきだ	22.9
デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	22.1

職場

男性 上位5項目	(%)
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	31.8
組織のリーダーは男性の方が向いている	25.7
受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	25.1
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	23.5
職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がいい	22.2

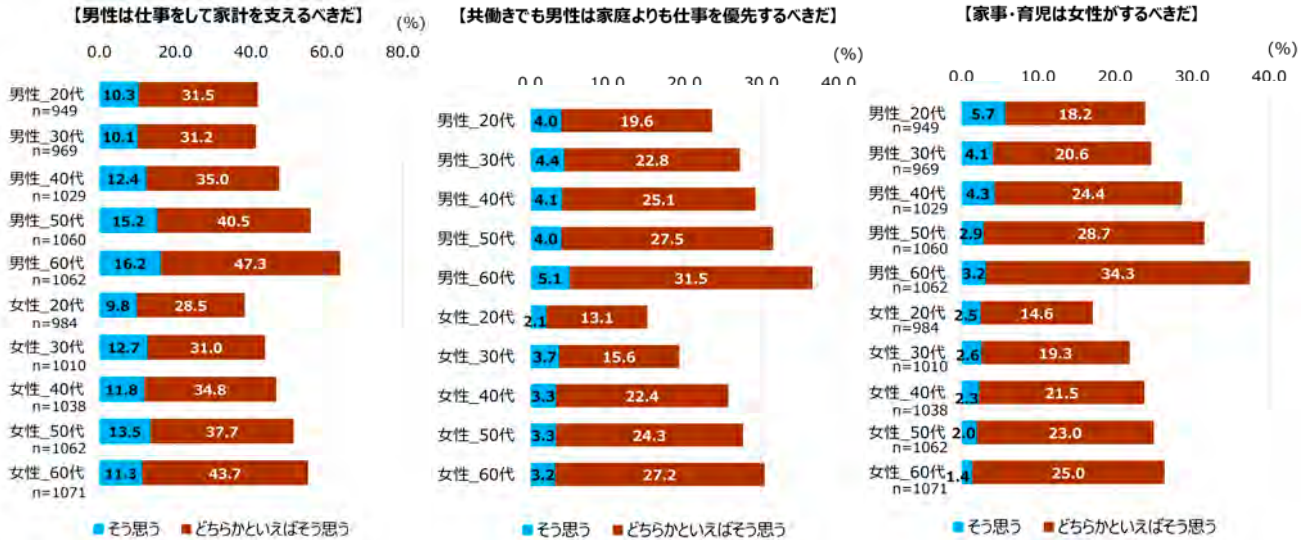
女性 上位5項目	(%)
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	30.7
組織のリーダーは男性の方が向いている	22.4
大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	22.4
受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	20.1
職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がいい	16.9

③性・年代別・家庭

男性の中でも特に50～60代の層で性別役割意識が最も強く見られる。一方、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」など、夫婦の役割分担に関する項目は、女性でも年代が高いほど性別役割意識が強く見られる。「共働きでも男性は家

庭よりも仕事を優先すべきだ」という性別役割意識については、20～30代の男女間でギャップが生じており、「家事・育児は女性がするべきだ」については、特に、20代の男女間で約7ポイントの差が生じている。

◆性別役割に対する考え（性・年代別・家庭）

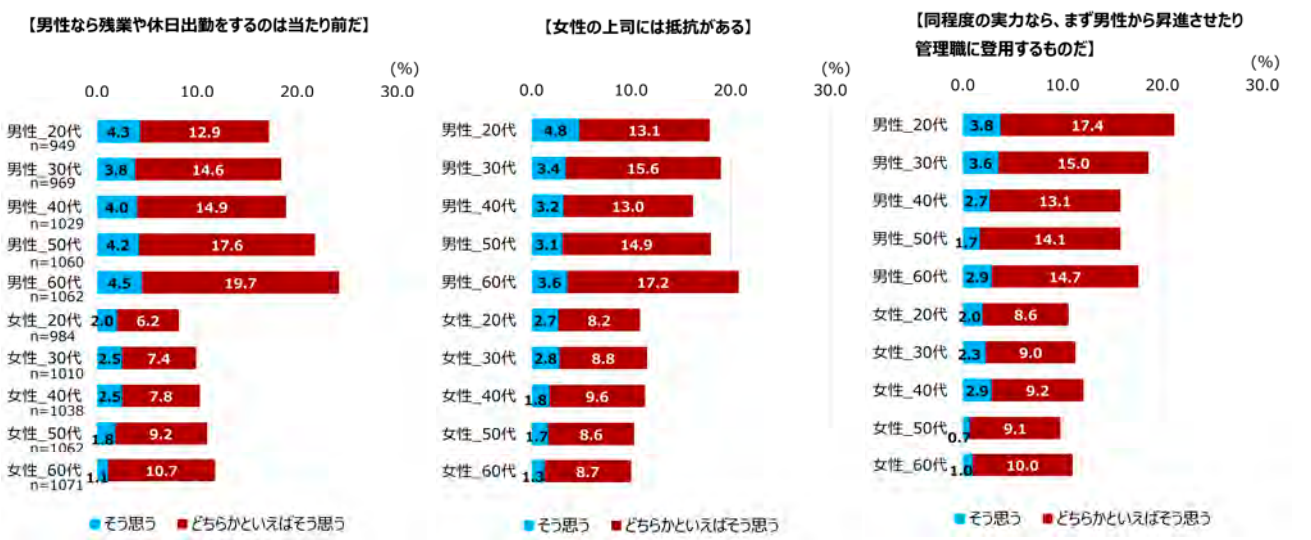


④性・年代別・職場

職場の役割分担に関する項目は、すべての年代において、女性より男性の方が性別役割意識が強い。「同程度の実力なら、まず男性から昇進

させたり管理職に登用するものだ」の項目については、20～30代の男性で性別役割意識が強いことがわかった。

◆性別役割に対する考え（性・年代別・職場）

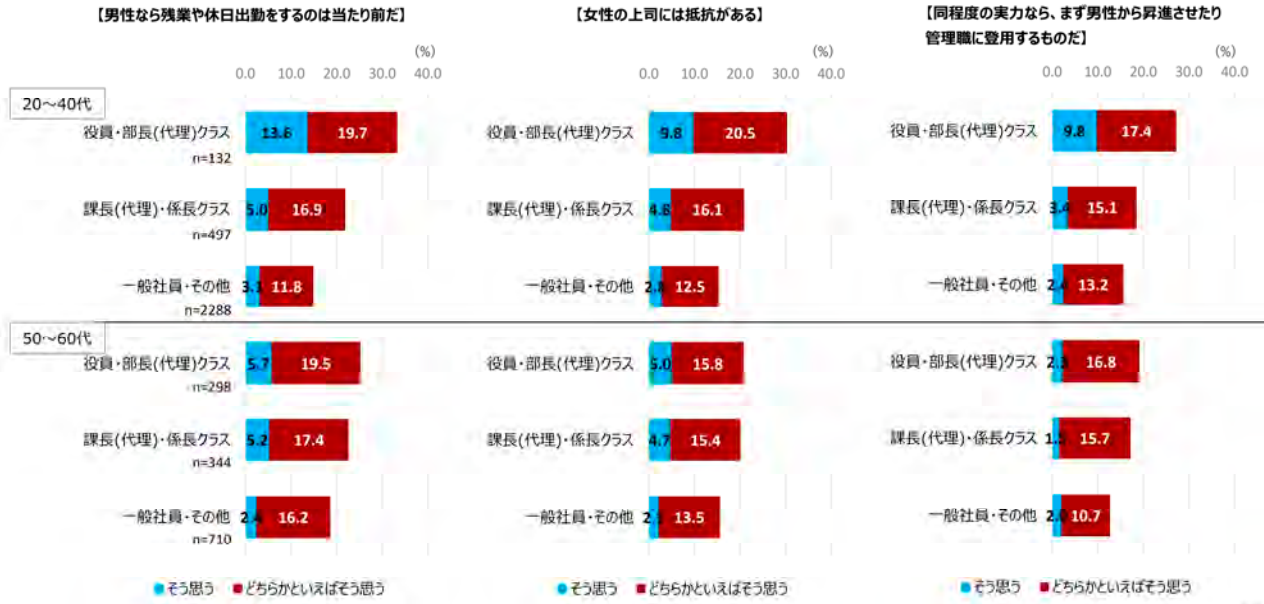


④職場・役職

職場の役割分担について役職別で見ると、役職が高いほど性別役割意識が強く、特に役員・部長クラスでは、「そう思う」「どちらかと言え

ばそう思う」の回答が、他の役職よりも強く見られる。

◆性別役割に対する考え（職場・役職）



2. 性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験

①直接的・間接的经验

性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験は「直接言われた経験」よりも「言動や態度から感じた経験」の方が多く、男性より女性の方が、性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験があると回答した割合が高い。間接的经验の回答から特徴（性・年代別）を見

ると、50~60代の女性で、性別に基づく役割や思い込みの決めつけを「感じてきた」割合が全体的に高く、「家事・育児は女性がするべきだ」の項目では、男性60代がその他の年代と比較して高い。

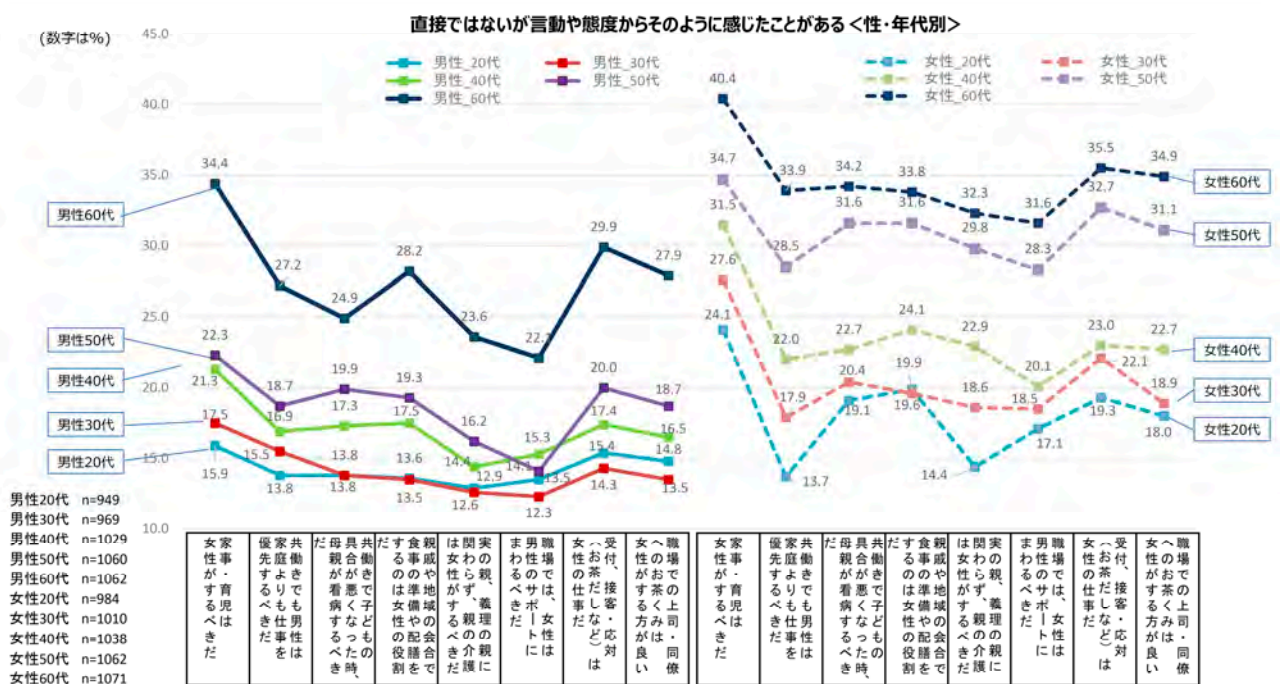
◆直接的経験（直接言われたり聞いたことがある）】項目別

男性 上位10項目 (%)	女性 上位10項目 (%)
1 男性は結婚して家庭をもって一人前だ 14.2	1 女性は感情的になりやすい 19.9
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ 13.6	2 女性には女性らしい感性があるものだ 17.2
3 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ 13.1	3 家事・育児は女性がするべきだ 16.9
4 男性は人前で泣くべきではない 12.5	4 男性は仕事をして家計を支えるべきだ 16.3
5 女性には女性らしい感性があるものだ 11.5	5 受付・接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ 15.7
6 女性は感情的になりやすい 11.3	6 家を継ぐのは男性であるべきだ 15.4
7 家を継ぐのは男性であるべきだ 11.1	7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ 15.1
8 家事・育児は女性がするべきだ 9.4	7 職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方がよい 15.1
9 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ 8.8	9 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳するのは女性の役割だ 14.9
10 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ 8.7	10 女性は論理的に考えられない 14.0

◆間接的経験（直接ではないが言動や態度からそのように感じたことがある）項目別

男性 上位10項目	(%)	女性 上位10項目	(%)
1 家事・育児は女性がすべきだ	22.5	1 家事・育児は女性がすべきだ	31.8
2 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	21.3	2 受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	26.7
3 テートや食事のお金は男性が負担すべきだ	20.5	3 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	26.2
4 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	20.2	4 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	26.0
5 受付、接客・応対（お茶だしなど）は女性の仕事だ	19.6	5 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病すべきだ	25.8
6 女性は感情的になりやすい	19.5	6 職場での上司・同僚へのお茶くみは女性がする方が良い	25.3
7 女性には女性らしい感性があるものだ	19.4	7 女性は感情的になりやすい	24.3
8 家を継ぐのは男性であるべきだ	18.7	8 家を継ぐのは男性であるべきだ	23.9
9 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	18.6	9 実の親、義理の親に関わらず、親の介護は女性がすべきだ	23.8
9 親戚や地域の会合で食事の準備や配膳をするのは女性の役割だ	18.6	10 テートや食事のお金は男性が負担すべきだ	23.6

◆間接的経験（直接ではないが言動や態度からそのように感じたことがある）（性・年代別）



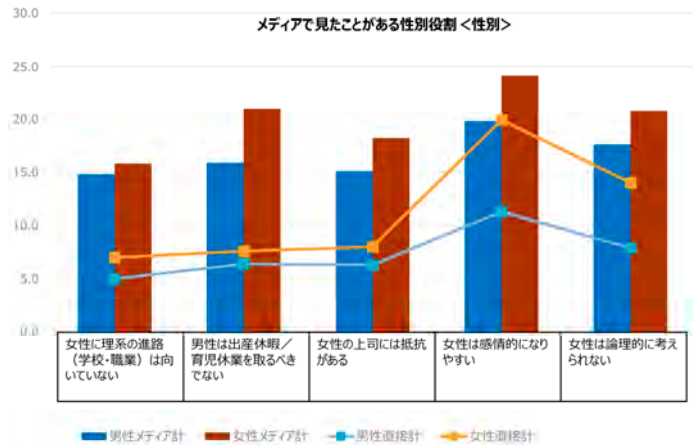
3. 性別役割を感じさせた人

性別役割や思い込みについて、男性に対して「直接言ったり、言動や態度から感じさせた」人は、「父親」「男性の知人・友人」が多く、家庭・コミュニティ、職場シーンに関わらず影響を与えている。また、職場シーンにおいては、男女とも「男性の職場の上司」から性別役割を感じさせられた経験が多く、女性では、家事分担や職場・働き方のいずれも、「配偶者・パート

ナー」から性別役割を感じさせられた経験が多いことがわかった。

メディアにおける性別役割の影響では、メディアで直接見聞きすることが多い項目は、「女性は感情的になりやすい」「女性は論理的に考えられない」が上位項目として上がっている他、女性では「男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない」という回答も多く見られる。

性別役割を言ったり、言動を感じさせた人		
男性		36項目中
父親	1位に上げられた項目数	27項目
男性の知人・友人	2位に上げられた項目数	25項目
男性の職場の上司	3位に上げられた項目数	14項目
母親	3位に上げられた項目数	10項目
女性		36項目中
男性の職場の上司	1位に上げられた項目数	13項目
配偶者・パートナー	1位に上げられた項目数	10項目
	2位に上げられた項目数	14項目
父親	1位に上げられた項目数	7項目



4. 自由回答に寄せられた性別役割経験

自由回答に寄せられた経験には、性別や年代による違いも大きい。家庭シーンでは、「家事・育児は女性がすべきだ」の意識に基づく回答は男女共通だが、「結婚して家庭を持って一人前だ」「仕事をして家計を支えるべきだ」など、家族形成や収入に関係する項目については、女性に比べて、男性30～50代による経験が多くあげられている。これに対し、職場シーンでは、女性

30～60代で「女性の役職者と仕事をしたくない」「管理職は男性の方が受け入れやすい」などと言われた経験がある。一方、男性は「男性だから仕事を遅くまで残って頑張れ」と言われるなど、多くの回答者が性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験をしていることがわかった。自由回答に寄せられた回答者の声については、以下に一部抜粋して紹介する。

～回答者の声【性別・年代別・シーン別（家庭・職場・その他）】～

【家庭】

- ・出産をしたのですが、家事・育児は女性がやるものだと、旦那と義母から言われた。復職を考えているが、女は家を守れと言われ、まだできていない。(女性/20代)
- ・洗濯物の出し入れをしている時に母親から、「あなたそんな事しているのか、みっともない」と言われた。(男性/60代)
- ・職場の上司に男だったら家庭を持って一人前と言われた。(男性/30代)
- ・当たり前のように彼氏に、「結婚したら僕の名字になるからね」と言われた。(女性/20代)
- ・仕事を辞めることを検討していると親に相談したら「男のくせに」と言われた。(男性/50代)
- ・子どもを病院に連れて行ったら、待合室で看護師さんにお母さんは今日来ていませんか？と聞かれたことがある。(男性/30代)
- ・町内会の会長、副会長など決める際、「男性であるべきだ」と男性からも女性からも発言があった。男性の方が威厳があるからだという理由だった。時代とずれていると思った。(女性/60代)
- ・義理の父が入院したときに、私も仕事をしているのに「身の回りの世話は女性がやるべきだ」と配偶者に言われた。(女性/40代)
- ・会議でしっかりとした発言をしている女性は気が強いと決めつける男性がいた。(女性/40代)

【職 場】

- ・職場での掃除、お茶だしなど、女性だからという理由で役職関係なく指示される。
(女性/20代)
- ・男性だから仕事を遅くまで残って頑張りなさいと上司から言われた。(男性/30代)
- ・体調を崩し治療が必要となったため、身体の負担を軽くしたいと、仕事を在宅ワーク職に変えようかと考え始めた去年、上司にそれを相談したら「女性だからいいんじゃない？所詮、即戦力の稼ぎ手にはならないし」と言われて腹が立ったが、結局辞めずに今に至っている。(女性/30代)
- ・女性の役職者と仕事をしたくないと男性上司に言われた。(女性/30代)
- ・4月に公民館館長になった時に部下から館長は男性の方が受け入れやすいと言われた。
(女性/60代)
- ・女性は結婚・妊娠の可能性があるから、仕事に有利な研修会を受けさせてもらえなかった。
(女性/20代)
- ・女性には女性の、男性には男性の仕事があるから他の人の仕事をしたらダメと先輩女性上司に言われた。(女性/40代)

【その他】

- ・仕事の際、男性の同僚から「女性は感情的に物事を考えて行動する」と言われたことがある。(女性/40代)
- ・夫が息子に「男のくせに泣くな」と言うのを聞いて、違和感をもった。(女性/30代)
- ・派遣で行ったイベントの現場で、「受付は女性スタッフしか認めません」と運営から言われた。(女性/20代)
- ・女性の視点で企画を考えて欲しいと言われると困る。(女性/30代)

コロナ禍で知る「専門家」は万能でないという事実

ジャーナリスト 森 一夫

新型コロナウイルスの流行第5波の急激な収束に足並みをそろえるように、医療の専門家の権威が低下している。なぜ感染が急に下火になったのか、理由を明快に説明できる専門家がいない。「ウイルスが自壊したのではないか」との説まで出ている。昨年来、数十万人が死亡するなどの専門家によるさまざまな予測はほとんどが外れ、専門家にも確かなことは分からないことが明らかになった。

とはいえ、専門家はあてにならないと決めつけるのは早計である。重要なのは活用の仕方だ。新型コロナウイルスに限らず、これから新たに何が起きるかわからない。想定外の危機に備えて、専門家を正しく扱う知恵が求められている。

感染症は初動で患者の早期発見、早期隔離で封じ込められれば大事に至らない、しかし日本を含めて世界の国々はこれに失敗した。昨年1月に中国での新型コロナウイルスの発生がわかったものの、3月には世界中に広がり現在に至っている。

日本では専門家の提言に従って、人と人との接触を減らす「人流抑制」策を一貫して採ってきた。昨年4月から今年9月末まで断続的に実施した緊急事態宣言やまん延防止等重点措置による行動制限がそれである。ところが第5波まで流行が繰り返したあげく、突然の感染減少である。理由がわからなくても、大方の専門家は「感染の再拡大に備えて、国民は引き続き感染対策が必要だ」と警告する。

だが局面は変わったのではないか。ワクチンを2回接種した人は10月半ばで全国民の65%を超え、治療薬の開発も見通しがついてきた。今や日本は感染をひたすら抑え込むことに注力する「ゼロコロナ」から新型コロナと共存するいわゆる「ウィズコロナ」に方向を切り替えるときである。政府の新型コロナウイルス感染症対策分科会の尾身茂会長に代表される感染症関係の専門家が主導してきた「人流抑制」一本槍は改めるべきだろう。

このため新型コロナ対策を専門家の判断に事実上委ねてきた状態を変える必要がある。菅義偉前首相の記者会見では、尾身会長が新型コロナ対策につ

いての質問に答えて、それが政府の方針であるかのような印象を振りまいた。マスコミや野党は、政府が何か決める場合には「専門家の意見を聞いたのか」と質した。いわば専門家信仰のような空気が社会を覆い、専門家といわれる人たちは「感染」が一言からめば何にでも発言するようになった。

例えば、尾身会長は国会で野党から感染増加とオリンピックとの関係を質問されて、五輪開催が「人々の意識に与えた影響はあるのではないか、というのはわれわれ専門家の考えだ」と答えた（8月4日朝日新聞デジタル）。社会心理学の領域にまで踏み込む推測だが、五輪で人々の気が緩んだために感染が著しく増えたという科学的な証拠はない。

専門家は万能ではなく、予測を誤る例は歴史的に珍しくない。よく知られたエピソードがある。『昭和天皇実録』によると、真珠湾攻撃の3ヵ月前、昭和天皇は参謀総長に南方作戦の見通しを尋ねた。参謀総長は「約5ヵ月にて終了」と答えたが、天皇は納得せず、「速戦即決」と聞いていた中国との戦争が続いている点を指摘する。参謀総長は「中国は奥地が広いので」と言い訳すると、「太平洋はさらに広い」と、天皇は見通しの甘さを叱責した。結果は言うまでもない。戦争は、軍事のプロである軍人だけに任せたら、とんでもないことになる。

同様にウィズコロナの道を探るには、医療面だけでなく経済、教育、対外関係など、あらゆる要素のバランスをとって判断しなければならない。医療の専門家の意見はその中の一つである。

中西輝政著『覇権からみた世界史の教訓』は、19世紀に覇権国になったイギリスが外交面で優れた情報収集力を発揮できたのは、外交のプロである外交官だけに頼らず文化人などさまざまな外交のアマチュアも活用したからだと書いている。専門家に全面的に頼らない冷静な見方は学ぶべきだろう。

今、日本の周辺で外交・安全保障上の危機がいつ顕在化するかわからない。どのような危機に際しても、政策決定者は専門家をそれぞれの得意な分野に限って使いこなすしたたかさが求められる。

