

提言の背景

「子育て問題委員会」は関西経済同友会が掲げる持続的発展課題の「暮らしやすさ・幸福」を担う委員会の一つとして2020年に発足した。経済界が子育て問題に取り組むべき第一の背景として「自助の限界」がある。子育ての諸課題を個人だけが負担するのは限界に達している。子育ての諸課題を阻む要因の多くが企業に起因することから、企業こそが先陣を切って解決する必要がある。第二に「成長戦略としての可能性」がある。社員が「ライフ」とバランスを保ち「ワーク」に打ち込める環境整備は、生産性や創造性の向上に寄与する重要な成長戦略の一つである。また、あらゆるステークホルダーの価値観の変化に対応できない企業は淘汰されるリスクもある。しかし、具体的にいかなる支援策が必要なのか明らかにされずにいる。第三の背景がこの「現状把握不足」である。社員が、子育てと仕事の両立を含む「well-being（善き生き方）」の達成のため、そもそも何を求め、何に困っているかを明らかにする必要がある。本委員会では、有識者ヒアリングおよび会員企業社員・管理経営者へのアンケート調査をもとに、こうした課題の解決策を見出した。

<「子育てと仕事の両立」を阻む要因>

【日本社会】

- ❑ 世帯構造の変化（80年代後半:共働き世帯の主流化）と深刻な少子化（合計特殊出生率2019年：1.36、出生数2020年：87.2万人）
- ❑ 性別分業主義的な旧来の価値観とそれに基づく社会体制
- ❑ 待機児童問題（都市部では25%が保育園に落選）
- ❑ 子育て支援の不十分さ（政府支出の低さ：日本GDP比1.36%<OECD平均2.3%）

【企業・経営者】

- ❑ 子育て支援を女性のための施策としてのみ位置付け
- ❑ 企業の実態認識・環境整備不足（支援策・周知不足、一律な評価体系等）
- ❑ 経営者と働き手の認識のズレ(男性育児参画の考え方等)
- ❑ アンコンシャス・バイアス(性別分業意識、仕事第一主義等)

【働き手】

- ❑ 長時間労働
- ❑ 男性の育児・家事参画率の低さ
- ❑ 低迷する男性育児休業取得率（育休取得率2019年：男性7.5%、女性83.0%）

<「子育てと仕事の両立」実現への糸口>

【日本社会】

- ✓ 戦後に最適化され作られた「近代家族」観（男性稼ぎ手、女性専業主婦）からの脱却(欧米：70年代に脱却済み、日本：高度成長期のモデルが80年代後半以降にも定着)
- ✓ 保育保障制度（保育所確保は市の義務@デンマーク）
- ✓ 育児をはじめとするケアサービスの脱家族化
- ✓ 「社会的投資（social investment）」により十分な将来労働力を確保し、少子化問題の解消へ

【企業・経営者】

- ✓ 成長戦略としての男性育児・家事参画推進
 - ✓ 子育てと仕事の両立をしやすい柔軟な労働環境整備（男性育休義務化、テレワーク等）
 - ✓ 多様性を評価する人事制度の導入
 - ✓ イクボスの育成（経営者と働き手の調整役）
- <得られる効果>
イノベーション人材創出、人材確保・離職率低下、業務棚卸、人材育成、助け合う社内風土、BCP対策等

【働き手】

- ✓ 男性の育児・家事参画により得られる効果（子どもの発達、産後うつ対策、女性キャリア維持（生涯2億円）、夫婦関係、自活力・創造性向上等、well-being向上に寄与）

<アンケート調査から見えてきたもの>

一般社員（n=443）・管理職・経営者（n=452）

【課題1．社員のwell-being(仕事のやりがい、十分な収入、子どもやパートナーとの関係、自分のための時間)はどれだけ達成できているか？】

- ❑ 男性はもっと育児したい（育児20%/仕事80%（管理経営者）育児40%/仕事60%（社員）→理想:育児50%/仕事50%）
- ❑ Well-beingの達成水準に格差あり（男>女、管理経営>社員、ベテラン>若手、専業主婦・パート配偶者持ち>共働き家庭）
- ❑ 女性の育児・家事時間は男性の2倍以上

【課題2．管理職・経営層の両立への価値観はどうか？】

- ❑ 以前と変わり、男性の育児参画や女性の社会進出などに関する「進歩的」な考えが普及しつつある（意識啓発から具体的実践へ）ただし、一部に根強い保守的な価値観あり（男性、近畿圏、中小企業、経営者など）

【課題3．社員は両立の何に困っているのか？】

- ❑ 1位「緊急時(子どもの病気、出張など)に頼れる人やサービスがない」
- ❑ 2位「育児を今より優先（せめて1：1に）したいがキャリアが不安」

【課題4．どのような両立支援策が必要か？】

- ❑ 1位「転勤への配慮」 2位「テレワーク」 3位「民間学童保育への利用補助」および「育児サービス利用費用の税控除対象化」

【課題5．新型コロナ拡大は両立にどう影響したか？】

- ❑ テレワークが進み「両立しやすくなった」との回答が、回答者の属性に関わらず広く共有された一方、そうでないという回答者の多くは、テレワーク中も子どもの世話をしなければならないことをその理由とする

■提言

【総論】

- **働く世代の仕事と子育ての両立を経営者のリーダーシップで実現すべき。子育て支援を企業の持続的成長には不可欠な成長戦略の一つとして捉え責任をもって実行すべき。**
- **男性の家庭活躍（育児・家事参画）が進めば社員の家庭関係は向上し、社員のwell-being向上は企業の生産性や評価向上に寄与すると共に、少子化対策や女性活躍推進、人生100年時代への対応といった社会課題解決へと波及する。日本の持続的成長の為、スピード感を持ち、重点的に対策を講じるべき。**

<企業・経営者への提言>

子育て支援を成長戦略として実践を

- 子育て支援を経営に直結する社会課題として捉え、中長期経営計画に盛り込むなど成長戦略として実践を
 - 経営者のリーダーシップの下、イクボス育成や職場環境整備・風土醸成を
- ① 男性育休義務化（1ヶ月以上の実質的な取得）
 - ② 多様性を評価する人事制度の導入
 - ③ 育児関連費用の企業負担（テレワーク中も補助）
 - ④ 単身赴任等への柔軟な対応
 - ⑤ コロナ後のテレワークの定着

<国への提言>

意識啓発ではなく具体的制度を

- 企業の子育て支援策の後押しに取組み、well-being向上の実現へ
- ① 育児費用税額控除制度の導入など家計の負担軽減を
 - ② ベビーシッター補助制度の利用促進を
 - ③ 待機児童ゼロの早期実現を
 - ④ 男性育休の企業への取得率開示やインセンティブ導入で取得率向上を(政府目標2025年30%の確実な達成を)

育休を取得するのは一人だがその一人がもたらす効果には未知数の可能性、価値がある。男性の育児・家事参画や女性活躍に課題の多い大阪・関西において、本人・家族・企業・社会の「四方よし」といえる本取組を推進することは、関西の経済の活性化そして日本経済・社会の持続的成長につながる。

「子育てと仕事の両立に関するアンケート調査」 結果概要

2021年5月
子育て問題委員会

1. アンケート実施概要

子育て問題委員会では会員企業の社員・管理経営者895人（一般社員443人、管理経営層452人）に対してアンケート調査を実施し、社員が一体何に困り、いかなる両立支援を求めているのかの把握を試みた。

2. アンケート結果とそこから見えた課題

1. 社員のWell-Beingはどれだけ達成できているか？

（Well-Being = 仕事のやりがい、十分な収入、子ども・パートナーとの関係、生活環境、自分の時間）

- 一般社員・管理経営層ともに「もっと育児に参画したい、男性だって育児をしたい！」

子育て:仕事	現在の配分	理想の配分
一般社員	40% : 60%	50% : 50%
管理経営層	20% : 80%	50% : 50%

*ここではWell-beingのうち
「仕事」「子育て」のみ抽出

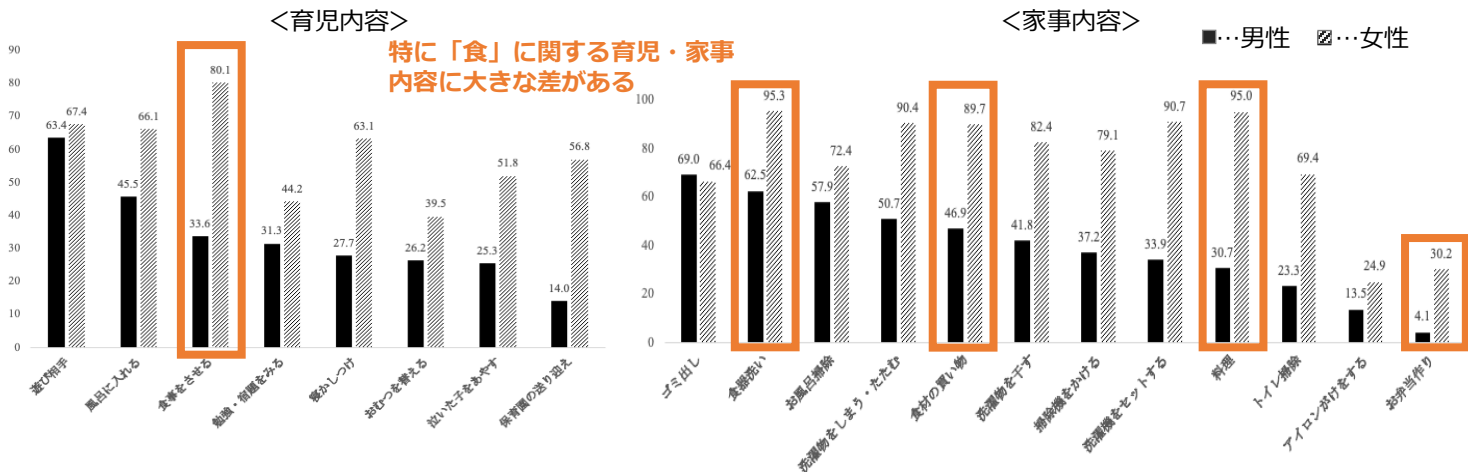
- Well-being達成度は「50～80%」と一見高水準だが、この主観的評価には「適応（あきらめ）」の可能性あり。
したがって、社員の主観的評価のみでなく客観的条件（支援制度など）にもっと目を向ける必要あり。
- Well-being達成度は社会的属性により差がある。多様性に配慮した支援策を。
高水準（男性、管理経営層、ベテラン、専業主婦持ち社員）> 低水準（女性、一般社員、若手、共働き社員）

2. 管理職・経営層の両立への価値観はどうか？

- 以前と異なり「男性の育児参画」や「女性の社会進出」に対する管理経営層の価値観は、
すでに「進歩的」になりつつあること。意識啓発のステージから、具体的実践のステージへ。
- 一般社員・管理経営層ともに「Well-being向上型経営」の有効性に期待していること。

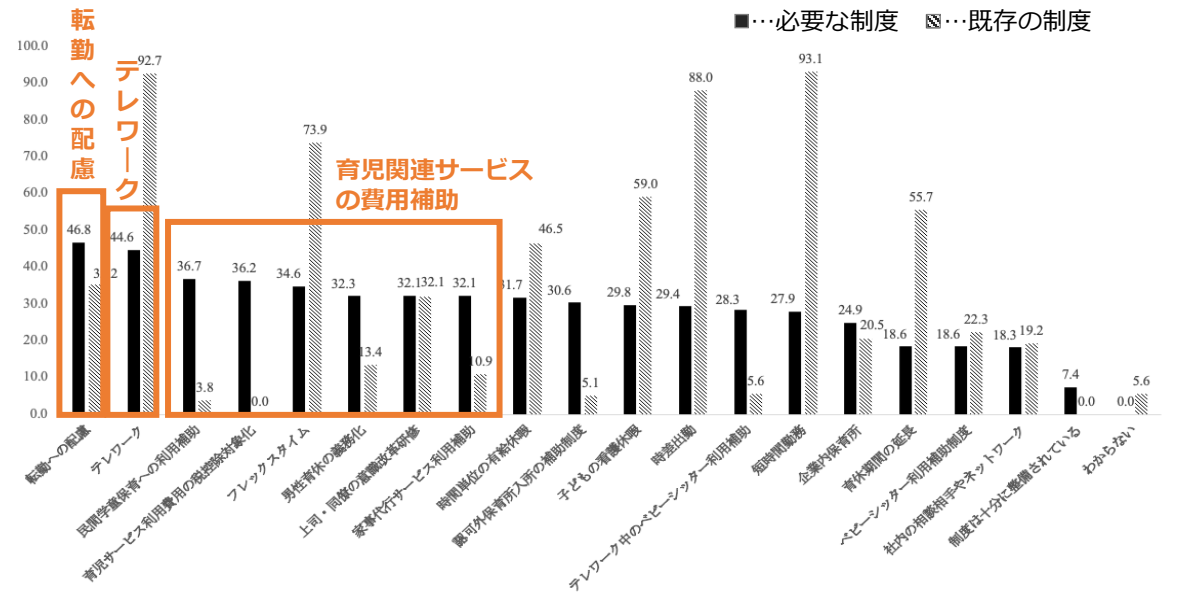
3. 社員は両立の何に困っているのか？

- 最大の両立課題は「子どもの発熱など緊急時のサポートの欠如」と「育児を優先することがキャリアに与える影響への不安」であること。
一方、かねてからの課題であった「職場の理解の欠如」は解決されつつある。
- 女性と男性には育児・家事時間には約「2倍」の差あり（育児・家事内容の男女差については、以下の図を参照）。
したがって、上記の両立課題は、女性により深刻なこと。



4. どのような両立支援策が必要か？

- 最も利用が進んでいる支援策は「テレワーク（6割）」と「育休（男性1割-女性8割）」であり、次に「勤務体制の柔軟化（3割：時短勤務、フレックスタイム、時差出勤など）」であった。
- 今必要とされている制度は1位「転勤への配慮」、2位「テレワーク」、3位「育児関連サービス利用の費用補助」（民間学童保育、家事代行サービスへの利用補助、育児サービス利用費用の税控除対象化、テレワーク中のベビーシッター利用補助制度など）



5. 新型コロナ拡大は両立にどう影響したか？

- 新型コロナ感染拡大により「両立」は進んだということ。その要因は「テレワーク」通勤時間が削減され、育児家事に効率的な時間配分が可能になったことが大きい。

3. アンケート結果分析から得られた結論

- 「子育てと仕事の両立」問題はまだ解決していない。
女性に家事・育児の負担が偏っているというファクトの再認識を。
- 「両立」問題の解決策は「男性の“家庭”活躍」と「育児の脱家族化」にあり。
- 実際には、男性も「“家庭”活躍」（＝育児・家事への主体的参画）を望んでいる。
上司のリーダーシップ、男性自身も一歩踏み出してみることが突破口に。
- 同時に、家族（夫婦）の自助だけでは子育てが難しいということも重要。
「育児の脱家族化」つまり国と企業が家族の育児負担を共有する社会の仕組みへ。
企業は、勤務体制の柔軟化と育児関連サービスの費用補助を中心とした両立支援策を。
国は、育児サービス利用補助税控除対象化など、企業の両立支援策の制度的後押しを。