

【提言】

「子育て支援」を企業の成長戦略に ～Well-being向上型戦略への大転換～

2021年（令和3年）5月

一般社団法人 関西経済同友会
子育て問題委員会

1. はじめに	1
2. 「子育てと仕事の両立」を阻む要因	1
(1) 日本社会	1
(2) 企業・経営者	5
(3) 働き手	6
3. 「子育てと仕事の両立」実現への糸口	7
(1) 日本社会	7
(2) 企業・経営者	9
(3) 働き手	12
4. アンケート調査から見てきたもの	14
5. 提言 ～「子育て支援」を企業の成長戦略に～	15
(1) 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」	15
① 男性育休義務化(1か月以上の実質的な取得)	16
② 多様性を評価する人事制度の導入	17
③ 育児関連費用の企業負担(テレワーク中も補助)	17
④ 単身赴任等への柔軟な対応	18
⑤ コロナ後のテレワークの定着	18
(2) 国への提言 「意識啓発ではなく具体的な制度を」	20
① 育児費用税額控除制度の導入など、家計の負担軽減を	20
② ベビーシッター補助制度の利用促進を	20
③ 待機児童ゼロの早期実現を	21
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 (政府目標 2025年30%の確実な達成を)	22
6. おわりに	23
令和2年度 子育て問題委員会 活動実績	25
令和2年度 子育て問題委員会 名簿	26

1. はじめに

わが国が直面する少子化に歯止めがかからない要因として「子育てと仕事の両立の困難さ」がある。都市部では4人に1人が保育園に落選する¹という事実が示すように、子どもを預けて職場復帰することさえできない人が大勢いる。また、復職後も時短勤務や子どもの体調不良時の急な休暇などが職場に迷惑をかけるという負い目になったり、場合によってはキャリア形成の妨げになったりと子育てと仕事の両立に伴う負担は大きい。

男性の意識も徐々に変わりつつあるが、未だ女性1人で子育てと家事の全てをこなすワンオペ育児は多く、過酷な状況ゆえに2人目の子どもは望まない家庭も出てきている。共働き世帯が6割を超え、さらに祖父母世代の現役共働きも増えて昔のように親族の手助けが得にくい状況の中、「子育て・家庭」と「仕事」の性別分業主義的規範に根差した旧来の常識、制度、体制から脱却できずにいる。

これらの問題は決して今に始まったものではなく、産官ともにこれまで様々な制度や体制整備を進めてきた。それにも関わらず「なぜ、制度や体制が機能しないのか」「なぜ、こうした認識が今も残っているのか」。当委員会ではこの「なぜ」を追求することに突破口を求めたい。

本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。子育てと仕事の両立を阻む要因の多くが企業に起因するより、企業こそが先陣を切って解決する必要がある。第二の背景として「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」に打ち込める環境の整備は、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市場から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用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、有識者へのヒアリングに加え、経営者や働き手からより生の声を聴くため、会員企業社員・管理経営者を中心に子育てと仕事の両立に関するアンケート調査（N=895）を実施した。

コロナ禍の状況は日本中がこれまでの「働き方」「家庭との関わり」「子育て」を見つめ直す契機となっており、その中から見えてきた課題や子育て・仕事のあり方等についても考慮し提言する。

2. 「子育てと仕事の両立」を阻む要因

子育てと仕事の両立を阻む要因について、この章では、「日本社会」「企業・経営者」「働き手」の3つの観点から要因分析を行う。

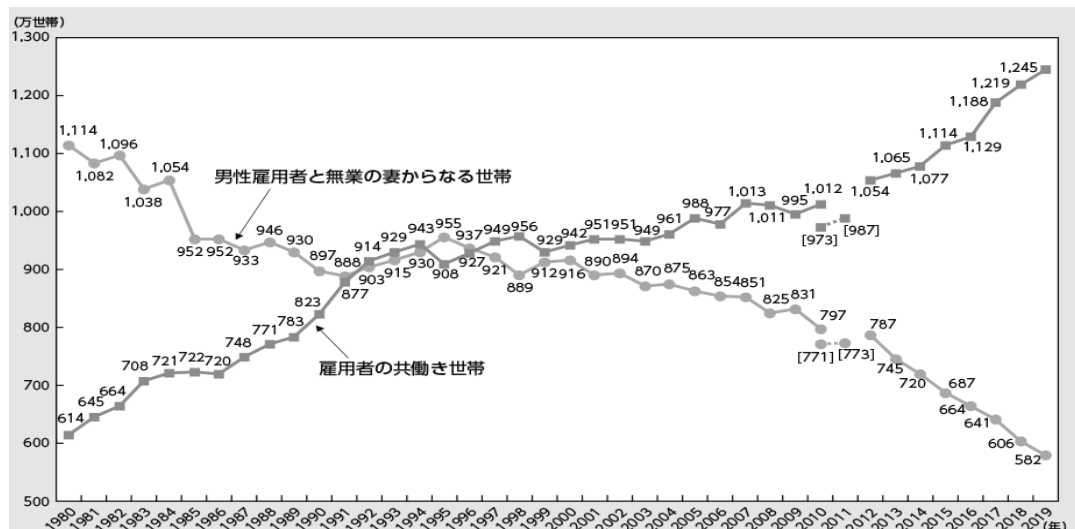
(1) 日本社会

① 世帯構造の変化と深刻な少子化

「日本社会」という観点から子育てと仕事の両立を阻む要因として、世帯構造の変化が挙げられる。夫だけが働く世帯は1980年代後半以降減少し、現在は共働き世帯が専業主婦世帯数を上回り全体の約6割を占める。それにも関わらず、未だに社会構造や制度設計は高度成長期の専業主婦を想定したままであり、共働きの家庭においても女性にばかり育児・家事の負担が偏重する状況が生まれている。これは子育てと仕事の両立を阻む大きな要因の一つとなっている。

¹ 2021年3月21日 朝日新聞記事（朝日新聞本社調査結果）

【図1：共働き等世帯数の推移】

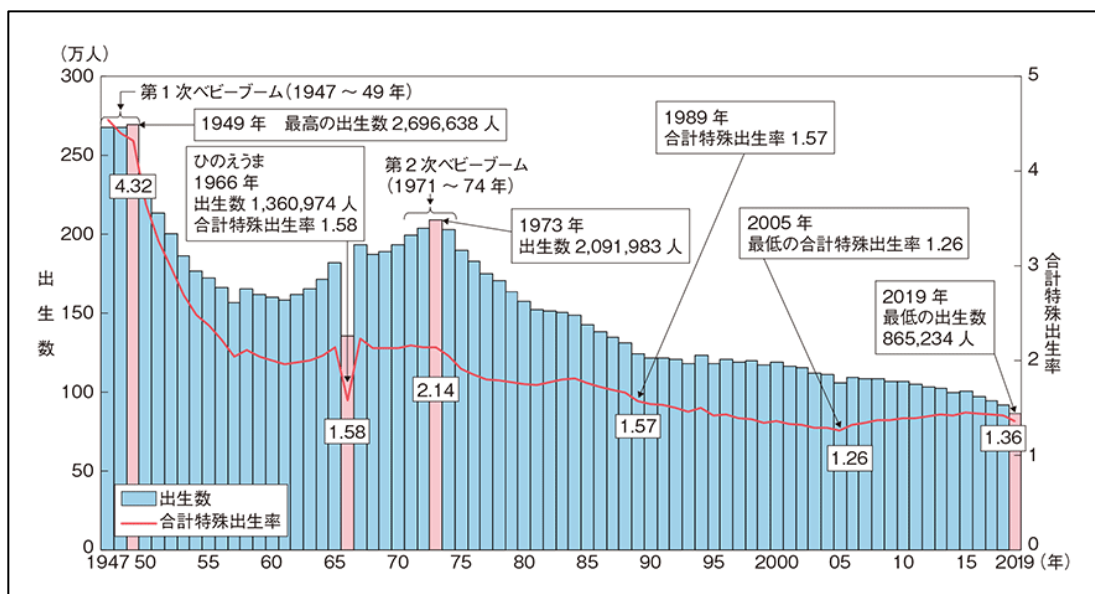


(出典) 厚生労働省 「令和2年版厚生労働白書」

以上のような状況下において、日本では深刻な少子化が進んでいる。1年間に生れてくる子どもの数は1970年代前半には約200万人だったが、2020年の速報値では前年より2万5,917人減の87万2,683人と調査開始以来最低²となっている。さらに新型コロナウイルス感染症拡大（以下、コロナ禍）の影響で2021年の出生数は78.4万人（2019年の合計特殊出生率1.36が続いた場合の2030年頃の出生数に相当³）にまで落ち込むという予測もあり、少子化が10年前倒しで進みかねない状況にある。

政府も2003年に少子化対策基本法を成立させ、子育てと仕事の両立や待機児童対策、幼児教育・保育の無償化や働き方改革、男性の育児参画などを推進してきたものの、2019年の合計特殊出生率は1.36と厳しい状況が続いており、「2025年までに子どもを望む夫婦らの希望がすべて叶った場合の『希望出生率1.8』を達成」するという目標に、即効薬は見当たらない。

【図2：人口動態統計】



(出典) 厚生労働省「令和元年(2019)人口動態統計月報年計」

² 厚生労働省「人口動態統計速報（2020年12月分）」2021年2月22日

³ 株式会社日本総合研究所 リサーチ・アイ「コロナ禍で加速する少子化ー2021年には出生数が大幅減」 2020年12月1日

② 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

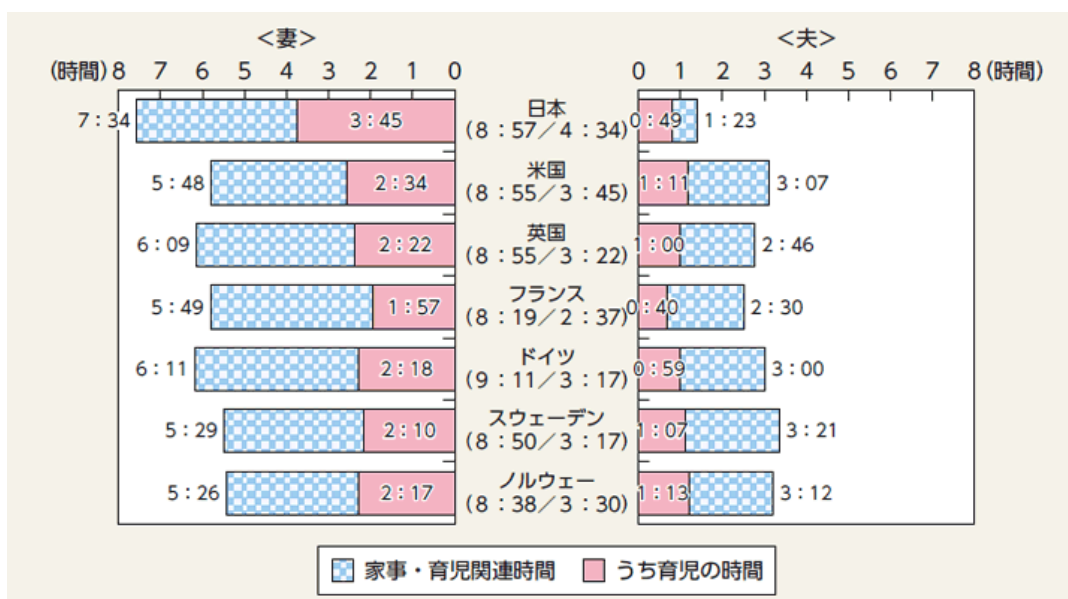
男性の意識も徐々には変わりつつあるものの、未だに女性1人で子育てと家事の全てをこなすワンオペ育児は多く、育児・家事負担が女性に偏重している状況にある。海外の先進国と比較してみても、日本の男性の育児・家事時間は低い水準に留まっている一方で、妻の育児・家事時間は長時間化している。このような過酷な状況にあっては2人目の子どもを望まない家庭も出てきているのが実情である。また先述の通り共働き世帯が6割を超え、さらに祖父母世代の現役共働きも増えている中では、昔のように親族の手助けに頼ることも難しくなっている。

制度面に関しては、男性育児休業の個別周知義務や男性の産休の法制化に向け閣議決定がなされるなど、ようやく見直しに向けて真剣な議論が進みつつあるが、近年までは育児休業制度が女性の取得を前提として設計されていたなど、価値観の変化に対して制度面や社会体制が追いついていないと言わざるを得ず、諸外国と比べてもその状況は明白である。

また、「ジェンダーギャップ指数2021」⁴を見ても、日本は156か国中120位と低位であり、G7では最下位にある。子育てとの両立の難しさからキャリアアップへの道が断たれてしまう事で、潜在的に優秀な人材の損失や男女間の賃金格差につながっている。加えて、政治分野では同147位と女性の政治への参加率の低さは顕著であり、政治における意思決定場面で女性の状況が十分に反映されない法整備等が進む懸念もある。

以上より「家庭・子育て」と「仕事」の性別分業主義的規範に根差した旧来の常識、制度、体制から脱却できずにいる事も、子育てと仕事の両立を阻む大きな要因であると言える。

【図3：6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間（週全体平均）（1日当たり 国際比較）】



(出典) 内閣府「男女共同参画白書令和2年版」

③ 待機児童問題

厚生労働省の2020年9月の発表では待機児童数は12,439人（前年比4,333人）と減少傾向にはあるものの、政府が「子育て安心プラン」で2020年度末までの目標としていた待機児童ゼロについては達成を来年度以降に先送りすることとし、必要であると試算されている約14万人分の保育の受け

⁴ 「The Global Gender Gap Report 2021」（世界経済フォーラム）

皿整備は2024年度末までの課題とされている。

2021年の保活(子どもを保育園に入れるために保護者が行う活動)については、4月の入園に向けて認可保育園に申し込んだものの、1次選考で落選した子どもが全国の主要55自治体で4万人を超えるなどエリアによっては「狭き門」が続いている。このような安心して子どもを生み育てられない環境も、子育てと仕事の両立を阻む大きな要因となっている。

【図4：保育所入所の現状 ～認可保育施設 2021年4月入所 1次選考の落選率
(東京23区と政令指定市のうち、昨年4月時点で100人以上の待機児童がいた自治体)】

東京23区		前年比較	東京23区		前年比較	政令20市		前年比較
1 港区	40	↘	13 杉並区	21	↘	1 札幌市	28	↘
2 世田谷区	35	↘	14 練馬区	21	↘	2 浜松市	28	↘
3 台東区	33	↘	15 中野区	20	↘	3 川崎市	26	↘
4 品川区	33	↘	16 板橋区	20	↘	4 大阪市	26	↘
5 中央区	31	↘	17 墨田区	19	↘	5 神戸市	26	↘
6 江戸川区	26	↘	18 目黒区	19	↘	6 熊本市	26	↘
7 江東区	22	↘	19 荒川区	19	↘	7 岡山市	25	↘
8 新宿区	22	↘	20 北区	17	↘	8 さいたま市	24	↘
9 大田区	22	↘	21 豊島区	17	↘	9 横浜市	24	↘
10 文京区	22	↘	22 葛飾区	15	↘	10 相模原市	23	↘
11 足立区	22	↘	23 千代田区	13	↘	11 堺市	19	↘
12 渋谷区	21	↘				12 仙台市	17	↘
						13 千葉市	16	↘
						14 京都市	14	↘
						15 静岡市	13	↘
						16 福岡市	13	↘
						17 新潟市	4	↘

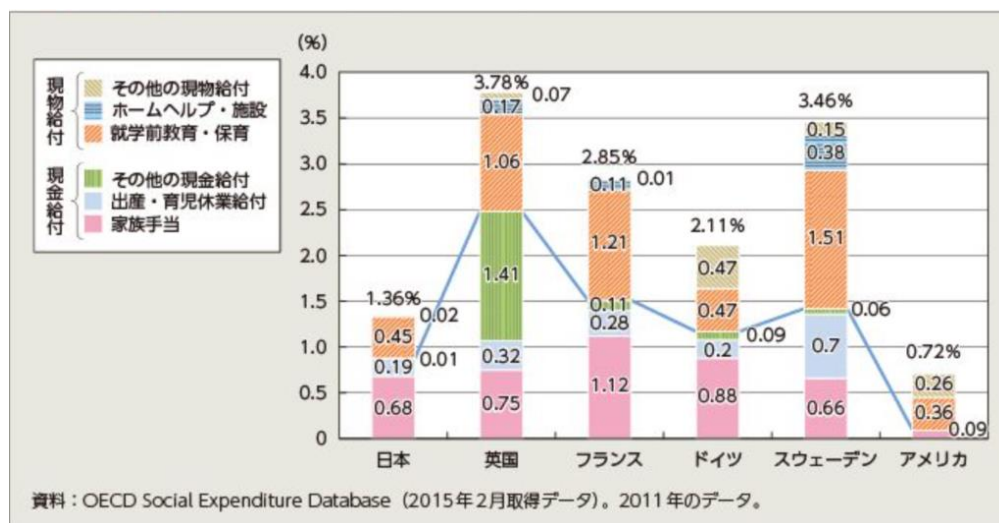
(出典) 朝日新聞本社による調査 2021年3月

④ 子育て支援の不十分さ

政府の家族関係支出は対GDP比較で1.36%と、OECD加盟国の平均2.3%と比較しても低い水準にある。子どもは生産及び消費などの未来の担い手であり、社会全体にとって無くてはならない存在であるにも関わらず、十分な投資がなされていない。

その結果、出産・育児休業給付などの現金給付や保育所等による直接支援などが十分に行き届かず、子育て世帯の負担が大きいことを理由に出産を諦めてしまうケースも発生している。

【図5：家族関係社会支出の対GDP比の比較】



(出典) 厚生労働省「平成27年版厚生労働白書」

(2) 企業・経営者

① 子育て支援を女性のための施策としてのみ位置づけ

子育てと仕事の両立を拒む要因は「企業・経営者」にも存在する。子育て支援を女性の為の施策としてのみ位置づけている企業も多く、例えば育児休業制度の導入は進んできているものの、女性の取得を前提とした制度設計となっているケースも多く見受けられる。日本では企業経営層の多くを男性が占めており女性比率が低いことから、女性の意見が反映されにくく、子育ては女性がするものという前提に立ち設計がなされているものと考えられる。働きたい女性、育児に参画したい男性が増えている中で、働き手の実情や価値観と企業の制度設計の間にズレが生じている。

② 企業の実態認識、環境整備不足

社員が子育てと仕事の両立を含む「well-being(善き生き方)」を達成するために、そもそも何を求め、何に困っているかという点について、企業は十分に認識できていない。子育てと仕事の両立を推進するための前提として、実態を把握できていないことは大きな問題である。

また、環境整備の点においては、子育て支援策として国の推進もあり法整備等が進んでいるにも関わらず、働き手や管理職がその存在すら認識していないケースも見受けられるなど、企業から働き手に対しての情報周知が不足していることも懸念される。

加えて、一律な評価体系にも問題がある。従来労働時間などのインプットが大きいほど評価される状況が未だにあり、家事や子育てのために短時間勤務などをする社員が、同じ業務を短い時間でこなしても評価されないケースが見受けられる。

③ 経営者と働き手の認識のズレ

ここで言う認識のズレとは、働き手は積極的に家事・育児に参画したいという考える一方で、管理職や経営者はそれよりも業務を優先させるべきと考えていることなどが挙げられる。しかし、実施したアンケート結果を見ると、管理職や経営者にも男性の育児参画や女性の社会進出に対して進歩的な考え方が普及しつつあるとの結果が出るなど、従来から状況は変わりつつある。したがって、管理職や経営者が働き手の育児・家事への参画に理解を示しつつある状況を、逆に働き手側も十分に認識できていないという認識のズレも生まれていると言える。

これらの双方向の認識のズレが、子育てと仕事の両立を志向しつつも、それを実行に移せていない状況につながっていると考えられる。

④ アンコンシャス・バイアス

アンコンシャス・バイアスとは、自分自身は気づいていない「ものの見方やとらえ方の歪みや偏り」のことであり、「男性は仕事優先で、女性が家事、育児を担うべきである」といった無意識における考え方の歪みや偏りのことである。

育児休業・短時間勤務制度などがすでに企業に導入されているが、「男性は子育てよりも仕事を優先すべき」「小さな子どもがいる女性は、仕事よりも子育てを大切にしたい方が良い」といった風土や常識がその運用を阻んでいる。このような運用不全の根底には、誰もしが知らぬ間に持っている無意識のバイアス＝「アンコンシャス・バイアス」の存在があると考えられる。

(3) 働き手

① 長時間労働

働き方改革関連法案にて時間外労働の上限規制などが法制化されたことで、長時間労働は一定程度改善の方向に進んでいるように思われるが、子育てと仕事の両立という観点からはまだ十分な水準に達しているとは言えない。

日本の時間あたりの生産性はOECD加盟国37か国中21位（2019年）、主要7か国では1970年以降最下位の状況が続いており⁵、私生活に時間を充てるためにも、今後さらなる生産性向上、長時間労働是正に努めていく必要がある。

② 男性の育児・家事参画率の低さ

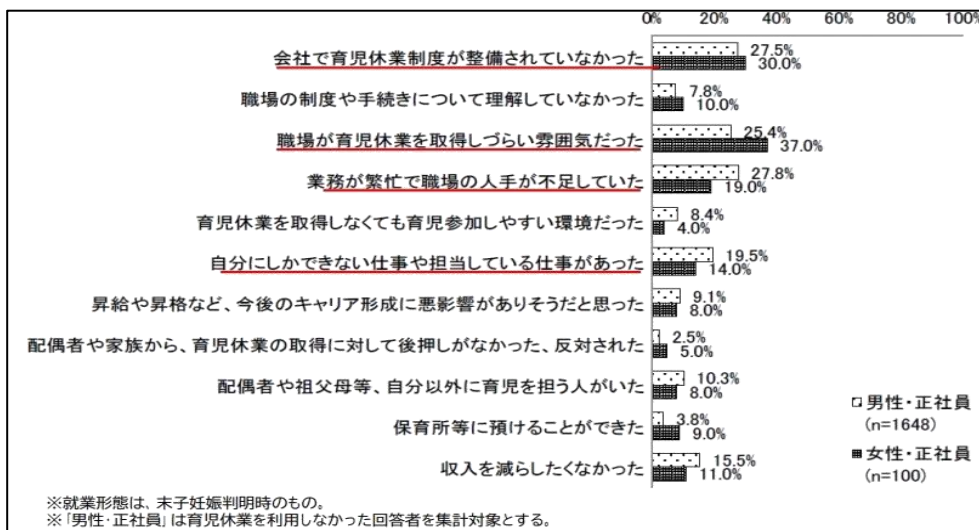
先述の通り、国際的に見ても日本の男性の育児・家事参画率は非常に低い水準にあり、時間についても実施したアンケートで女性の育児・家事時間は男性の2倍以上との結果が出るなど、育児・家事ともに妻に大きく偏重している状況にある。子育てと仕事を両立させるためには、この状況を平準化していく事が求められる。

③ 低迷する男性の育児休業取得率

少子高齢化に伴う人口減少下において、出産・育児による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに子育てと仕事を両立できる社会の実現が重要だが、実際の育児休業取得率は男女で大きな差が生じている。男性の育児休業取得率は、2019年度で7.48%（女性：83.0%）⁶と低水準に留まっており、取得期間も約8割が1か月未満⁷となっている。

一方、育児休業制度の利用を希望した男性のうち、利用できなかった人の割合は約4割⁸に上っており、働き手の希望が十分に叶っていない現状がある。また、男性が育児休業取得しない理由としては、業務の都合や職場の雰囲気といったものが挙げられている⁹。

【図6：男性が育児休業制度を利用しなかった理由】



(出典) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「H29年度仕事と子育ての両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

5 日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2020」

6 厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」

7 厚生労働省委託事業「平成29年度仕事と子育ての両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

8 同上

9 同上

3. 「子育てと仕事の両立」実現への糸口

前章において子育てと仕事を阻む要因を「日本社会」「企業・経営者」「働き手」それぞれの視点で分析してきたが、この章ではそこから課題解決へと繋がる糸口について示したい。

(1) 日本社会

① 戦後最適化され作られた「近代家族」観からの脱却

「男性は仕事、女性は家庭」といった考え方は日本で戦後に最適化された歴史の浅い「近代家族」であり、伝統や文化ではない。欧州では不況や脱産業化などを背景とした構造改革が起こり、1970年代には「男性稼ぎ主、女性専業主婦の近代家族」から脱却したが、日本ではバブル期の好景気から高度経済成長期のモデルが80年代以降も固定化してしまい、社会にゆがみが生じている。子育てと仕事の両立を実現するための前提としてこの「近代家族」観からの脱却が必要である。

【京都大学 文学研究科 教授 落合 恵美子氏】

- ✓ 「子育てと仕事の両立」が進まず、優秀な女性の活躍が阻害される要因として、「男性は仕事、女性は家庭」が文化的な伝統だという人がある。しかし歴史的には日本は女性がよく働く国であり、20世紀を通して、北欧や米国よりも女性の労働力率が高かった。しかし1970年代以降に他国が上昇して抜かれ今に至っている。政治、経済と同様に家族や男女観にも戦後体制があり、今当たり前とされる家族観は、実は戦後体制に最適化して作られただけの、歴史の浅い「近代家族」だ。女性が働きにくい社会も決して伝統的な文化ではない。
- ✓ 20世紀、世界では「ケインズ型福祉国家」「フォード的生産様式と大衆消費社会」「男性稼ぎ主、女性専業主婦の近代家族」という体制が黄金時代を形成した。しかし、欧米では不況や脱産業化、高齢化、新しい社会的リスクといった限界に直面し、70年代には社会構造改革を実施した。一方で、同時期の日本はバブルでの独り勝ちゆえに構造改革を実施せず、反対に高度成長期の体制を固定化してしまい、今になり社会に歪みが生じている。

(関西経済同友会 子育て問題委員会 講演会より)

② 保育保障制度の充実

デンマークの保育施設は国（社会省）の管轄で、親の就労中に教育を受けた保育士が親に代わって子どもの世話をするのは「保育園」であり、日本の文部科学省管轄の「幼稚園」はない。保育施設の運営責任は、各自治体（市）にゆだねられている。デイサービス法には、「生後6か月から国民学校入学前のすべての児童は、保育保障を受ける権利がある」また「保育保障が制定通りに実施されているかを管理するのは市議会の義務である」と明記されている。この保育保障は2004年に立法化され、親が自治体に提出した入園希望日に万一空きがない場合は、4週間以内になにかしらの保育対策を親に提案しなくてはならない。そしてその間、第三者に保育を依頼する費用や、一時的に他の自治体に預かってもらうなどして発生する費用は、親が保育の申し込みをしている自治体がすべて負担しなくてはならない¹⁰。わが国においても、希望の時期に出産し、安心して子どもを預けられる「保育保障制度」は子育てと仕事の両立を推進する上で不可欠であるため、デンマークなどの先進事例から学ぶべき点は多い。

¹⁰ 澤渡夏代・ブランド・小島ブンゴード孝子（2020）「デンマークの女性が輝いているわけ」

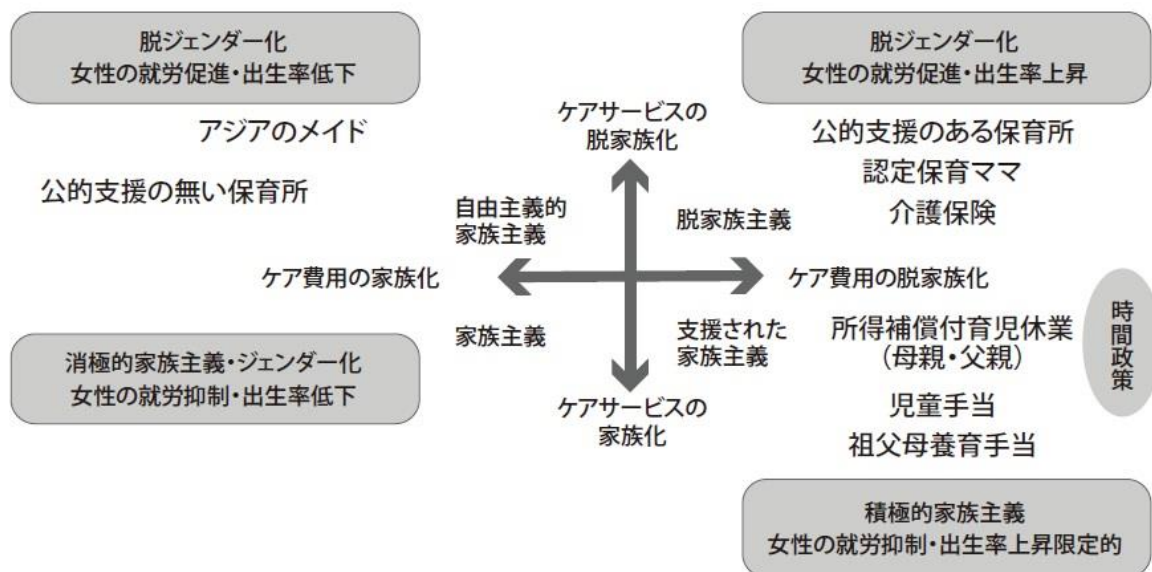
【ユーロ・ジャパン・コミュニケーション代表 小島 プンゴード 孝子氏】

- ✓ 世界幸福度ランキングで1、2位を争うデンマークでは高福祉・高負担が国家の基本。高福祉と両輪関係にあるのは優秀な働き手（納税者）。国土が小さく、天然資源に乏しいデンマークでは「国にとって最も大切なものは人＝資源」との考えが根付き、①人的資源のレベルアップ（教育は最大の投資）②人的資源のフル活用（男女ともに働く、働きやすい環境整備）③人的資源を大切に（公共福祉・医療の整備）の3点が柱になっている。全国民が大切な人的資源であるため、共働きは当たり前。結婚や子育てによる女性のキャリア中断はなく、専業主婦はほとんど見当たらない。
- ✓ デンマークでも、かつては「男は仕事、女は家庭」の時代があったが、第2次大戦後の好景気・労働力不足によって女性の社会進出が進んだ事を契機に「女性だけが家事と労働の両立を担うのは困難。皆が当たり前で共働きできる社会に向けた改革が不可欠」との機運が高まり、段階的に社会の仕組みや認識を変えてきた。結果今では父親が「子育て参加は親の権利だ」と主張するまでになっている。
（関西経済同友会 子育て問題委員会 講演会よ）

③ 育児をはじめとするケアサービスの脱家族化

共働き世帯の増加、核家族化、育児と親の介護の同時進行など、社会構造が変化の中で育児を家族だけで負担することは限界に達している。海外の事例を見ると、フランスでは「認定保育ママ」制度という費用補助を受けられる公的保育制度や、公的支援のある保育所など、育児サービスの社会化が国家によって進められている。シンガポールやタイ、インドネシアではメイドの活用が進んでおり、台湾では学習塾が学童保育を担うなど、育児サービスの市場化が進んでいる。日本でも子育てと仕事の両立を進める上では「育児をはじめとするケア負担の脱家族化」の推進が求められる。

【図7：ケアの脱家族化と家族化】



（出典）京都大学 文学研究科教授 落合 恵美子氏 2020年9月25日講演会資料より本委員会にて作成

④ 社会的投資 (Social investment) という発想

「社会的投資 (Social investment)」という社会経済政策の発想の転換も重要である。「社会的投資」の内容には様々なものがあるが、社会問題の解決を経済市場の原理に委ねようとする新自由主義的政策への対抗策として提唱されている点で一致している¹¹。子どもに対する早期教育やケアの充実化、母親やひとり親世帯への就労支援策や労働市場への再参入策など、従来は「社会保障政策」として経済政策から切り離されてきた分野に積極的投資を行うことで、そうした社会問題を解決しながら、十分な将来労働力を確保し、経済成長にもつなげていくという政策方針を指す。最新の計量分析でも、保育サービスと児童手当を中心とする合計3.8兆円の追加予算さえあれば、潜在的待機児童は完全に解消され、労働生産性成長率は約2.9%上昇し、子どもの貧困率はOECD平均まで減り、合計特殊出生率は約0.02ポイント増えることも証明されており¹²、日本でも積極的議論が求められている。

(2) 企業・経営者

① 成長戦略としての男性育児・家事参画の推進

コロナ禍の状況下において、様々なステークホルダーの価値観の変容がより明確となる中で、男性の育児・家事参画の推進など、子育て支援策に対応できない企業には優秀な人材が集まらず、また働き手の生産性や創造性も停滞することで新たな商品・サービスを生み出すことも難しくなり、市場から淘汰されるリスクすらある。

加えて、男性の育児・家事参画推進は、女性活躍や少子化対策といった社会的価値の創造にも寄与する。企業が今後持続的に発展を遂げるためには「男性育児・家事参画の推進」を成長戦略として取り組むことが重要である。

【図8：イクメン休業がもたらす価値】



(出典) 積水ハウス株式会社 執行役員 伊藤みどり氏 2020年11月12日 講演会資料

¹¹ 野田博也 (2016) 「社会的投資政策に関する日本の研究動向と論点」『愛知県立大学教育福祉学部論集』65号、37-47頁

¹² 柴田悠 (2016) 『子育て支援が日本を救う-政策効果の統計分析-』勁草書房

【積水ハウス株式会社 執行役員 ダイバーシティ推進担当 伊藤 みどり氏】

- ✓ 「わが家」を世界一幸せな場所にする」とのグループビジョンの下、「イクメン休業」制度を、まずは従業員とその家族に幸せになってほしいと願ったトップの強いリーダーシップのもと全社一丸で推進。成功のカギはコミュニケーション。家族では「家族ミーティングシート」を基に家庭の将来像、取得時期、目的、育児・家事の役割分担を夫婦で話し合う事を推奨。職場では「イクメン休業取得計画書」に引継ぎ事項を具体的に記載するなど、連携のためのコミュニケーションが不可欠であり、配偶者のコメントと署名も必須としている。
- ✓ 育休取得期限（子どもの3歳誕生日）を迎えた男性社員741名の1か月以上の取得率100%を達成。男性の育休取得推進に欠かせないのは、「給料維持」「仕事の調整」「職場の理解」など企業・組織が変わらなければならない事が多い。逆に言えば企業や組織が動けば変わるということ。他の休暇も取りやすくなったとの声や、育休を取得した男性社員が育休中の女性社員に共感するようになった。これが「魅力的な企業」との評価に繋がっていると思う。お客さまとのコミュニケーションの幅も広がった。育休を取得するのは一人だが一人のイクメンがもたらす影響力には未知数の可能性、価値がある。

（関西経済同友会 子育て問題委員会 講演会より）

② 子育てと仕事の両立をしやすい柔軟な労働環境整備

育児休業や短時間勤務制度などの直接的な支援はもちろん、制度を機能させるには「男性は育休を取得しない」など無意識のバイアスを取り去り、利用しやすい仕組みや風土醸成が重要である。加えて、実施したアンケートで両立支援に困る理由の1位は「緊急時に頼れるサービスや人がいない」、また、必要な両立支援策については1位「転勤への配慮」、2位「テレワーク」との結果も出ており、「働く時間・場所の弾力化」「転勤（雇用主都合でない）、中途採用、キャリア設計の弾力化（育児後の女性が正社員になれる）」「勤労観・人生観・価値観の弾力化（新卒一括採用、同質的な教育、年功序列等見えない制約の解除）」などの間接的な支援も求められる。特に、コロナ禍で急速に普及したテレワークなどを活用した働く時間・場所の弾力化についてはコロナ終息後も継続する事が求められる。

③ 多様性を評価する人事制度の導入

これまで日本では長時間労働や貢献（インプット）が評価されてきたが、これは主に働き方に制限のなかったかつての男性に馴染んできたものである。しかし現在では、同じ価値観・働き方を前提としたインプット評価は女性にとって働きにくく、男性にとって育児をしにくい要因となっている。多様性を実現するには成果（アウトプット）を評価する方向への転換が求められる。育児休業などの制度利用により不利益を受けない制度設計が必要であることはもちろん、家事・育児や地域活動への参画など、仕事以外の多様な経験や、人と違うユニークさ・異質さを評価する人事制度の導入は、働き手の創造性や生産性の向上に寄与し能力を最大限に発揮させることにつながる。

【昭和女子大学 理事長・総長 坂東 眞理子氏】

- ✓ 評価のダイバーシティについて。従来、日本では労働時間などのインプットが評価されたが、これは働き方に制限のない男性に馴染んできたもの。女性が働きにくく、男性が育児しにくい要因の一つは同じ価値観・働き方を前提としたインプット評価なので、多様性を実現するにはアウトカム評価を取り入れるべき。
- ✓ 人生において、常に家庭と仕事の両方のバランスをとる事、どちらにも全力であることは難しい。人生を通じてトータルでバランスが取ればいい。そのような考え方の下、一人ひとりのライフステージや事情に合った働き方を許容し、働きやすい制度や仕組みをととのえることが、働き手の能力を十分に発揮させることにつながる。一見非効率に見えて、実はオーダーメイドな働き方の実現こそが、雇用者と働き手の双方にメリットを生み出す。
- ✓ 肉体労働から知識労働へ、そして感情労働へシフトしている。個人にとって職場の評価は重要だが、家庭・子どもにしっかり関わる、地域との関わり等、自分の仕事もある。多様な経験で共感力を養い、人間の幅を広げていくという事が、人生が長くなるとますます重要になる。

(関西経済同友会 子育て問題委員会 講演会より)

④ イクボスの育成

イクボスとは「部下や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業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ事の出来る上司（経営者・管理職）のこと¹³を指す。本委員会で開催したアンケートの結果にも表れるように、経営者・管理職と働き手との男性の育児参画に対する考え方のズレが、育休制度や子育て支援制度の利用が進まない背景としてある中で、イクボスはその調整役となりうる。社内で一人でも多くのイクボスを育成することが子育てと仕事の両立推進にとって鍵となる。

【NPO 法人 Fathering Japan ファウンダー 安藤 哲也氏】

- ✓ 父親の家事・育児参画は子どもの成長に好影響を与え、夫婦関係の円滑化や妻のキャリア形成（女性活躍推進）にもつながり、第2子以降の出生率も高める。いわば父親が変わる事は「ボウリングの一番ピン」である。しかし、現代の父親は仕事の忙しさや上司・職場の理解不足などから、十分に家事・育児へ参画し「Fathering（父親を楽しむこと）」が出来ていない。鍵となるのが「イクボス」推進である。無制限に働ける家庭環境で経済成長期に長時間労働で成果を上げた経営者・管理職世代が意識を変えてイクボスになることで、育児・介護など様々な制約の下働く部下世代が働きやすく、働きがいのある環境が整備され、父親の家事・育児参画も進む。
- ✓ 男子学生の8割が「育児休業を取得したい」女子学生の9割が「子どもが生まれたら夫に育休を取得してほしい」と回答するなど、若い世代の人材確保には男性の家事・育児支援への理解が重要。今後ますます組織の人材が多様化し、一人ひとりの個性や制約を加味したマネジメントが必用になる中では、無駄を削減し、チームワークを育て、達成感を共有することで欠員チームでも結果を出せるイクボスの存在が、競争力の向上に貢献する。これからの時代、父親の家事・育児支援やイクボスの推進は福利厚生ではなく「経営戦略」として位置付けるべき課題なのである。

(関西経済同友会 子育て問題委員会 講演会より)

¹³ NPO 法人 Fathering Japan

⑤ 男性の育児・家事参画で得られる効果

○ イノベーション人材の創出

イノベーションを生むためには可能な限り自分の位置から遠い「知の探索」をすることが重要といわれている¹⁴。男性が育休を取得し仕事から離れ、普段接してこなかった地域社会や家事・育児の経験をすることは「知の探索」をする貴重な機会となりイノベーション人材の創出へとつながる。また幸福度の高い社員は創造性が3倍、生産性は1.3倍向上するとも言われるなど¹⁵新しい商品・サービス創出への寄与が期待できる。

○ 人材確保・離職率低下

若者の価値観が変容する中で、男性の家事・育児参画が当たり前に行える環境の整備は優秀な若手の採用につながる。また、子育てと仕事の両立支援は社員の会社へのエンゲージメントとロイヤリティを向上させ、モチベーション維持や離職防止に寄与する。

○ 業務棚卸・助け合う風土の醸成

育児休業でメンバーが不在となる機会は、業務棚卸の好機となる。少ない人数で業務をこなす必要に迫られる中で、本当に必要な業務かどうかを棚卸していくことは、企業全体の生産性向上に寄与する。またその過程において、チームでお互いにフォローしあう事で助け合いの風土が醸成される。

○ 人材育成

上司が部下への権限移譲を進めて育児休業を取得することは、部下自身が自らの判断能力を高め成長する機会創出に寄与する。部下が育児休業を取得することでメンバーの不在をチームでどう埋めるかなどを考えて実践・検証する中で上司のマネジメント力向上も期待できる。

○ BCP対策

社員が病気や今般のコロナ禍のような感染症が拡大する状況など、出社が困難になった際にも業務を継続しないといけないといったケースにどう対処するかというBCP（事業継続計画）対策の観点からも有効である。仕事が属人化している会社はサステナブルな会社とは言えず、会社として、チームとして対応できる会社へ変わる必要がある。

(3) 働き手

男性の家事・育児参画により得られる効果の認識

○ 子どもの発達

幼児期に父親に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¹⁶など、父親の家事・育児参画には子どもの発達・成長への効果が期待できる。

○ 産後うつ対策

産後うつは10人に1人が発症すると言われる身近な問題であり、産後1年未満に死亡した妊産婦の死因の第1位は自殺ということも明らかになっている¹⁷。産後2週間をピーク

¹⁴ 早稲田大学大学院教授 入山章江氏

¹⁵ 慶應義塾大学ウェルビーイングリサーチセンター所長 前野 隆司氏

¹⁶ 米国 発達心理学者カルデラ博士「父親が子育てに積極的に参加している家庭の子供たち調査」より

¹⁷ 2015～16年、国立成育医療研究センター調査

に発症することが多いため、その期間に男性が育休を取得し、精神的にも物理的にも支えることは非常に重要だと言える。

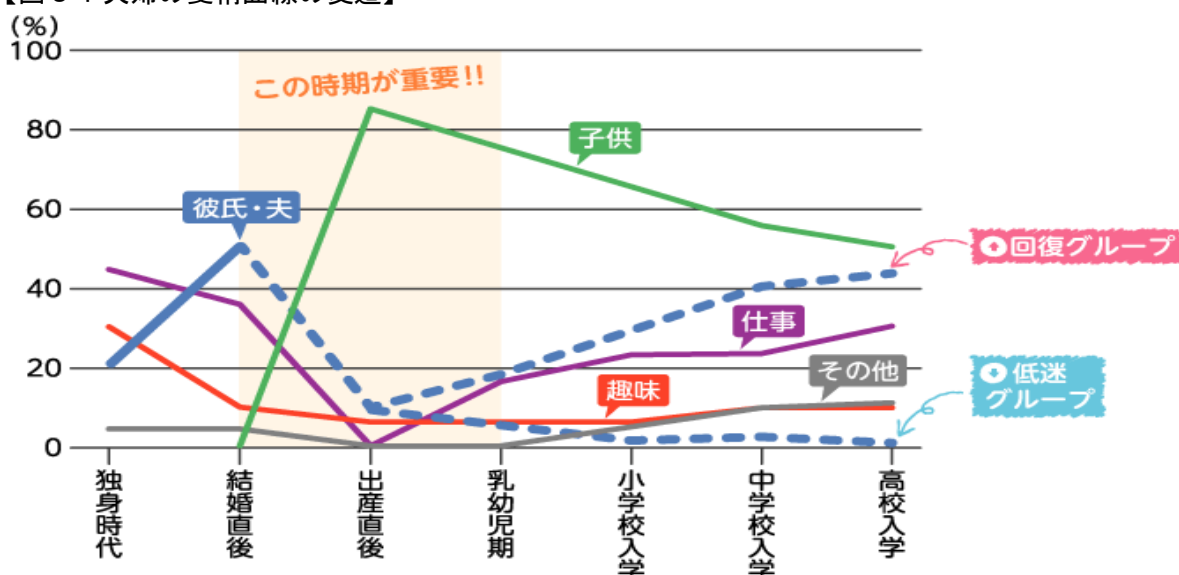
○ 女性キャリア維持（生涯年収2億円）

女性が第1子出産時に正規の仕事を退職した場合と、育休を2回取得して就業を続ける場合とでは、生涯賃金に約2億円の差が生じる¹⁸ことがわかっている。これは、男性の家事・育児参画によって女性が出産・育児を経ても働き続けられるようになれば、家計のリスク分散と収支向上に繋がるということも示している。

○ 夫婦関係

女性の愛情曲線が下降してそのまま「愛のない夫婦」になるか、愛情が徐々に回復して「愛のある夫婦」になるかは、出産直後から乳幼児期の夫のふるまいにかかっているとの調査結果が出ている。パートナーとの良好な関係維持という点でも男性の育児・家事参画は非常に重要である。

【図9：夫婦の愛情曲線の変遷】



(出典) 東レ経営研究所が「パーソナリティ&ワークライフバランス」研究部長 渥美由喜著「夫婦の愛情曲線の変遷」

○ 自活力・創造性向上

男性の育休取得はその後の積極的な家事・育児参画のきっかけとなることも分かっており¹⁹、自活力の向上に繋がる。また地域活動への参加など人とのつながりにより、仕事以外に世界が広がる事で人生が豊かになり、そのアイデアが仕事に活きるなど創造性の向上にも繋がる。

¹⁸ 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

¹⁹ 内閣府経済社会総合研究所「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」レポート

4. アンケート調査から見てきたもの

本委員会では、関西経済同友会の会員企業社員・管理経営者（895人）を対象としたアンケート調査を実施した。詳細は「別冊」にまとめたが、以下では主な調査結果を抜粋して示す。

(1) 社員の well-being 水準（仕事、収入、子ども/パートナーとの関係、生活環境、自分の時間など）

- ✓ 男性も含めて社員・管理経営層ともに「もっと育児に参画したい」ということ

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%

- ✓ 主観的 well-being の達成水準は 50-80%であるが「適応（あきらめなど）」可能性もあり、社員をとりまく社会環境条件（企業内支援制度など）にもっと目を向ける必要があること
- ✓ well-being 達成水準には社会的格差があること（男性＞女性、管理経営層＞一般社員、ベテラン社員＞若手社員、専業主婦・パートの配偶者もち社員＞共働き社員）

(2) 「子育てと仕事の両立」における課題

- ✓ 職場の理解だけでなく、「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」がもっとも大きな両立課題であるということ
- ✓ 女性と男性には育児・家事時間に「2倍」の差があり、上記の課題は女性により深刻なこと
- ✓ 新型コロナ感染拡大により「両立」は進んだということ。その主たる要因は、テレワークが可能となり、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

(3) 企業内の「子育てと仕事の両立」支援制度の整備・利用実態

- ✓ 以前とは変わり、男性の育児参画は女性の社会進出など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）
- ✓ 社員の well-being 向上型経営に理解があること（だが具体的方策がわからないという現状）
- ✓ もっとも利用が進んでいるのは「テレワーク（6割）」と「育休（5割：ただし男性1割—女性8割という格差あり）」、次に「勤務体制の柔軟化（約3割：時短勤務、フレックスタイム、時差出勤など）」であり、1-2割ほど利用不可能層が存在すること
- ✓ 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」（民間学童保育への利用補助、育児サービス利用費用の税控除対象化、家事代行サービス利用補助、テレワーク中のベビーシッター利用補助制度など）であること

5. 提言 ～「子育て支援」を企業の成長戦略に～

これまで、「子育てと仕事の両立」を阻む要因、またそれを実現するための糸口について整理を行ってきたが、ここではそれらを分析する上で見えてきた具体策について述べる。

子育てと仕事の両立を阻む要因の多くは企業にあることから、現状を打破するには企業こそが変わらなければならない。そのためにもまずは、働く世代の子育てと仕事の両立支援を経営者自らのリーダーシップで実現していくべきである。経営者が子育て支援を企業の持続的成長には不可欠な戦略であると捉え、自ら責任をもって提言を実行に移すことが重要である。

また、今まで男性の育児家事参画が進まなかった要因の1つには、政府の施策が子育てをする本人への意識啓発に留まってきたことが考えられる。その点については、「男性育休の個別周知義務」や「男性産休の創設」が閣議決定されるなど、一定の進展が見られる。今後は、決定事項の確実な推進とともに、企業の取り組みを後押しするさらなる改革を期待したい。

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観点からもスピード感を持ち、重点的に対策を講じる必要がある。

(1) 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」

子育て支援について国から強いメッセージを発信することは非常に重要なことであるが、やはり従業員を雇用している企業や経営者の意識改革が不可欠。求められる方向性は次の2点である。

方向性1

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

日本の労働力人口や出生数が年々減少し働き手の確保が困難となりつつある中において、企業・経営者は女性が出産・子育てを理由にキャリアを諦めざるを得ない環境の是正や、育児・家事は女性の仕事と固定概念的に捉えていた男性の抜本的意識改革にまずは取り組む必要がある。これまで、出産・子育てを理由に仕事を諦めてきた女性が企業での業務に携わることで、従来にはなかった発想を企業経営に反映させることも可能となる。また、これまで仕事一辺倒だった男性が子育てや家事への参画など、今までにない経験を積むことで新たな発想を持つことにつながる。ダイバーシティの推進により多様な経験を持った人材が企業に集まることで、これまでの効率重視の経営からイノベーション創出による成長を志向する経営へと方向転換することが可能となる。

方向性2

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

子育てと仕事の両立を促進する職場環境整備・風土醸成には、経営者や管理職の「イクボス」としての意識改革も重要となってくる。「イクボス」に求められることは次の2点である。

組織の業績も結果を出すこと

企業業績が給与や処遇面にも結びつくことからただ経営者や管理職の理解があればよいのではなく、しっかりとその取り組みそのものを企業の成績に結び付けていく必要がある。

上司自らも仕事と私生活を楽しむことができること

部下社員に仕事も子育ても楽しんで実践してもらうためには、自らもその楽しさを知っていなければ説得力をもって部下社員に伝えることができない。部下は経営者や管理者が思っている以上に普段の行動をよく注視しており、上司が公私共に充実していれば、接する部下社員へも自ずとその雰囲気も伝わるものである。是非、部下社員へ伝わるように経営者・管理者自ら率先しても私生活も楽しんでいただきたい。加えて、希望者がスムーズに取得可能な制度の充実等の職場環境整備や、当たり前にも誰もが取得可能な風土の醸成に取り組んでいく必要がある。

上記を踏まえて企業・経営者が部下社員のために取り組むべき具体的な5つの施策を提言する。

提言 1. 男性育休義務化(1か月以上の実質的な取得)

近年、様々な企業において男性育休は幅広く認知され始めている。今回のアンケート結果を見ると、一般社員だけでなく管理職も含めてもっと子育てに参画したいとの強い願望をもっている。しかし、実際の男性の育児休業の取得率は女性 83.0%に対して 7.48% (2020年、厚生労働省) と政府目標の 13% を大きく下回っている。

男性育休の取得が形式的な取得となっていないかについても、今一度検証する必要がある。制度では5営業日までの取得可能となっているにも関わらず、全員に1日のみ取得させ取得率 100% と謳っている企業は存在していないだろうか。このような形式的な取得だけが浸透しても、本質的な解決に至らないのは明らかである。積水ハウス株式会社では、3歳未満の子を持つ男性社員に対して、1か月以上の育児のための休暇を義務付け、取得率 100% に成功した。**対外的に開示するための表面的な対応ではなく、企業・経営者が自社のために有意義な取組みであることを十分理解した上で、強いリーダーシップで実行することが重要である。**

男性育休については大企業だけのものであり、中堅・中小企業には関係のないと思われることもあるが、それは誤解である。育児・介護休業法第5条では「労働者は、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる」、第6条では「事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない」と定められおり、企業規模の大小を問わず、一部の例外を除いて²⁰育休を取得することは働き手の権利であるとともに、企業側は社員からの申し出があった場合にはそれを拒むことはできない。それにもかかわらず取得が進まない要因としては、やはり経営者・管理職の理解・姿勢が大きい。「男性は育休なんて取らず、仕事に専念すべき」「男性が育休を取得したところで、家庭内で邪魔になるだけだ」といった古い考えの下、上司が取得を遮るケースもあるのではないか。そのような企業は新卒希望者を始め、様々なステークホルダーから支持を得ることができず、近い将来市場より淘汰される可能性もある。後述するが、**中小企業においても、「両立支援助成金等」の活用により、育休中の社員の代替要員の雇用や、他の社員への負荷の増加に対するインセンティブ付与など、子育て支援に取り組むことは可能である。**

²⁰ 「育児・介護休業法第六条」において、「当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない」との例外規定などが設けられている。

提言 2. 多様性を評価する人事制度の導入

ここでは「時間当たりの生産性」²¹と「対外活動への積極的な参画」の観点から施策を提案する。

「時間あたり生産性」

2019年4月1日に改正労働基準法が施行され、これに違反した企業は厳しい罰則規定が設けられるなどの法整備が考え方を変える大きな潮目となった。これまでは家庭を顧みず、私生活を切り詰めて捻出した時間の総和により成果を上げてきたものが優秀な社員として評価されてきたが、企業・経営者は時間が無限にあるという考え方から、限られた時間にいかに成果を上げていくかということに舵を切る必要がある。これからは成果をどれだけ時間で達成することができたかという「**時間当たりの生産性**」という概念が非常に重要となる。「時間当たりの生産性」が高い社員を評価することにより、効率良く仕事する社員が増加し、付き合い残業といった無駄な時間外勤務等も抑制されるなど、これまで育児参画を断念していた社員も時間を捻出することが可能となる。従来と比較して時間外勤務が減少するがために給与面が減少することについては、**賞与やインセンティブにて報いるなどの制度構築も求められる。**

「対外活動への積極的な参画」

これまでは社内の一体感といった機運醸成のために、定期的な飲み会などの催しを開催していた企業も多いだろう。勿論、そのような取り組みも重要であるが、これからは社員それぞれが社外に出て様々な人との交流を持つことで、業種の垣根を超え、様々な価値観に触れ、新たな発想を生み出し、企業の成長戦略に資するイノベーションの担い手になることが期待される。そのためにも、最初のステップとして自身の**子どもが通っている保育園、幼稚園や小学校等の保護者会、PTA活動などへの積極的な参加を、多様性を評価する人事制度の構築によって後押しすることが重要である。**

提言 3. 育児関連費用の企業負担（テレワーク中も補助）

アンケート調査では、「社員は子育てと仕事の両立にあたり何に困っているか」という質問に対して、「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」という声が非常に多く寄せられた。子どもはいつ熱がでるかかわからず、朝出勤する際に急に熱を出すなどということも珍しいことではない。そしてそのような時に限ってパートナーの協力を仰げなかったり、どうしても抜けられない会議があるなど、個人負担で応急的に民間のベビーシッター制度を利用することもある。後述する「企業主導型ベビーシッター」の利用も検討はできるものの、前日までの事前登録が必要になるなど、利用に一定の制限がかかるケースも多い。このような**突発的な事象にあたり、これまでは働き手が自己負担で対応してきたが、1日に1～2万円程度を要することもあり、働いた対価以上の支出が発生する場合もある。**これでは優秀な人材は、企業負担などの制度が充実している会社へと流出することも考えられ、何よりこれから子どもを出産し子育てをしようと考えている若い世代の人材確保は難しくなる。多様で有能な人材を確保しようとするならば、これらの事象に**企業として手を差し伸べる制度の拡充は必須である。**

新型コロナウイルス感染症が拡大前には、自宅で子どもを見ながらテレワークで仕事に取り組むといった働き方の良い面ばかりがフォーカスされていたが、いざコロナ禍で多くの人がテレワークに取り組むと、子どもが騒いでリモート会議に集中できなかつたり、家事・食事の対応で職場に行

²¹ 「男性の育休」PHP 新書 天野妙、小室淑恵著(2020)

っている以上に時間を取られて業務に支障をきたすといったケースも多く聞かれ、子どもが寝静まった夜中に日常業務をこなし、日中は子どもの相手をするといった昼夜逆転の働き手も存在することが分かった。そのため、テレワークでの働き手に対してもベビーシッターなどの育児関連費用補助といったきめ細かな対応が企業には求められていると言える。

提言 4. 単身赴任等への柔軟な対応

これまで企業は人材育成、働き手確保などの観点から、働き手の個別事情をあまり考慮することなく異動を行ってきた。また、働き手も企業・経営者への忠誠心を示す意味においてもそれに応えてきた。しかし、これからの時代においては社員の個別事情も十分考慮した上で検討していく必要がある。先述の通り、コロナ禍においてテレワークなど単身赴任に代替できる手段も出てきている。**テレワークを活用すればオフィスに限らず自宅からでも勤務が可能**となり、会議もリモートで気軽に実施できることが浸透してきた。現地への訪問が必要な場合は、個別に出張で対応するなど「**テレワーク+出張**」で単身赴任を回避することも可能である。

どうしても会社の都合で単身赴任などへの対応が必要な場合には、「単身赴任手当」などの個別手当拡充を求めたい。これまでは、家庭の家事・育児の負担軽減の観点から毎週末に帰宅したくても、自己負担が必要であるために断念せざるを得ない状況が見受けられる。単身赴任をお願いせざるを得ない状況なのであれば、帰宅の費用を企業側が十分に賄うことができるよう手当を支給することが必要である。

また、「単身赴任制度に伴う休暇制度の導入」にも期待したい。単身赴任となれば、週半ばの5日間は赴任先で勤務をし、土日等の休日に配偶者や子どももいる元へ帰宅し、またすぐに翌日赴任先へ戻るといった働き手が多いだろう。このような事象を少しでも解消するために、**年に数回程度は帰宅時に長期休暇取得を許容し、単身赴任中においても、少しでも配偶者の育児・家事の負担を軽減するような制度の検討が求められる。**

提言 5. コロナ後のテレワークの定着

コロナ禍で多くの企業において出勤が制約され、テレワークの導入を積極的に行ってきた。特に、2020年4月7日から5月6日の期間で発出された緊急事態宣言下においては、未知とのウイルスの戦いでもあり、どの企業も手探りの中で会社でなく自宅での遠隔の勤務方法を模索し、テレワークを正式に導入すべく社内制度の構築を図ってきた。しかし夏場にかけての第二波において感染が一定数収束してくると多くの企業ではテレワークからまた出社での勤務へと変更し、以前の体制へと戻ってしまう様子が散見された。

コロナ禍は人々に病という恐怖を与えた一方で、これからの新しい働き方を人々に気付かせた一面も持っている。ニューノーマル時代においては、**今後新たな感染症の拡大や地震等の災害などあらゆる場面を想定した働き方として、自宅でも勤務体制が取れるテレワークのさらなる定着を目指していくべきである。**

また、テレワークの実施に伴う利点としては「柔軟は働き方の整備による優秀な人材の獲得」「ダイバーシティ推進によるイノベーションの創出」などが挙げられる。

柔軟な働き方の整備による優秀な人材の獲得

これまで育児や介護といった理由により多彩な能力を持ちながらも働くことを断念していた人材が自宅に居ながら勤務できるばかりでなく、これから育児や介護などのライフイベントが発生する従業員の将来的な離職を防ぐことも可能となる。また、新入社員の採用にあたって柔軟な働き方の定着はアフターコロナの時代における優秀な人材の確保に資する重要な取組みである。

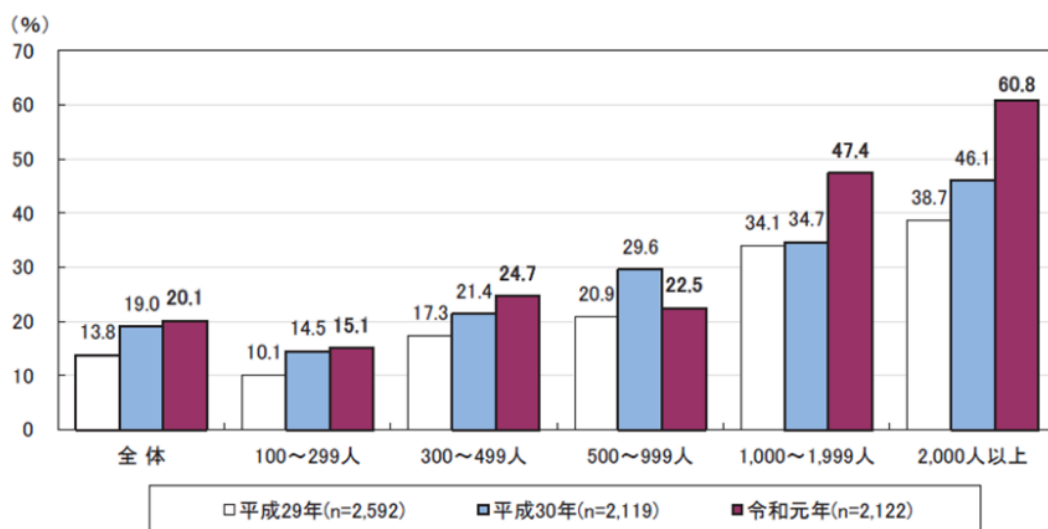
ダイバーシティ推進などによるイノベーションの創出

テレワークが定着することによりこれまで職場で顔を合わせることが前提であった打ち合わせなどが自宅からでも可能となり、海外も含めて距離や国境、時間といった制約を超えて様々な価値観を持った人と交流できるようになる。これはイノベーション創出のきっかけにもなり得る。

また通勤時間から解放されることにより、その浮いた時間を家事・育児や自身の学習時間に割けるため、働き手の経験の幅を広げることにもテレワークは貢献する。ライフスタイルを優先して住む地域を選んだり、ライフステージに合わせた働き方が選びやすくなるなど、働く時間の自由度が高まることにより働き手にもたらされる様々な体験や人との接点は、これもまた企業のイノベーション創出へとつながる可能性を秘めている。

以上の点より、コロナが収束したからテレワークを解除していくのではなく、これからの時代を見据え、今こそ定着を図っていくべきである。

【図10：テレワークの導入状況の推移】



(出典) 総務省「令和元年通信利用動向調査報告書」

(2) 国への提言 「意識啓発ではなく具体的な制度を」

上記では、「企業・経営者」へ対する提言を行ってきたが、これらを推し進めていくためには国の後押しは必要不可欠である。ここでは、企業が子育て支援によって社員のwell-being向上に取り組むうえで、国からの後押しを求めたい4つの点を提言する。

方向性 国は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

提言 1. 育児費用税額控除制度の導入など、家計の負担軽減を

2020年12月21日に閣議決定された2021年度税制改正大綱において、ベビーシッターや認可外保育園などの子育て支援に関する非課税措置が盛り込まれた。これまでベビーシッター利用については、国や自治体からの助成に所得税や住民税が課されており、課税が金銭的な障害となって利用をためらう子育て世帯が存在していた。また、合わせて認可外保育園への助成についても所得税や住民税が非課税になるなど育児費用の税額控除制度は拡充されつつある。アンケート結果からも、「どのような両立支援策が必要か」という問いに対して、「育児サービス費用の税控除対象化」が挙げられており、本当に必要なサービスを受けるものに対しては今後も都度課税の見直しを実施していく必要があり、**必要な子育て支援サービスに対してはさらに税額控除制度の見直しを行い、家計の負担軽減へつなげていただきたい。**

提言 2. ベビーシッター補助制度の利用促進を

コロナ禍において日本政府は2020年4月に、「新型インフルエンザ等対策特別措置法の緊急事態宣言の下、生活の維持に必要な場合を除き、外出を自粛し、人と人との接触を最大限削減する必要がある。医療現場をはじめとして全国各地のあらゆる現場で取り組んでおられる方々への敬意と感謝の気持ちを持ち、人々が連帯して一致団結し、見えざる敵との闘いという国難を克服しなければならない」と示し、感染拡大防止に留意しつつ、簡素な仕組みで迅速かつ確に家計への支援を行うため、1人一律10万円の現金給付を行うことを閣議決定した。この給付はマスコミにも幅広く取り上げられるなど日本国民に幅広く周知され、2020年9月25日時点では約12.7兆円が給付²²されるなど国民の大半が受給するに至った。

しかし、一方で同時期に発表されたベビーシッターの利用補助の拡充と助成分の非課税化についてはあまり広く国民、特に子育て世帯には周知されていないように見受けられる。以下に「企業主導型ベビーシッター」の概要を示しているが、事業主全体の労働者数が1,000人未満の中小企業であれば1枚あたり70円、1,000人以上の大企業であれば180円の企業負担で、サービス提供を受ける従業員は1回あたり2,200円、2021年4月からは1日あたり4,400円のベビーシッターの利用補助を受けることが可能となる。

また、コロナの影響により保育所などが休園となった場合は、対象児童1人につき5枚、1家庭で1か月最大120枚までの使用が可能となるなど最大264,000円の補助を受けることができ、それぞれの家庭の負担軽減に繋がる制度となっている。しかしながら現在、この制度を利用することができる「割引券承認事業主」については約1,400社程度に留まるなど、日本全国の企業数から考えて

²² 総務省ホームページより掲載

https://www.soumu.go.jp/menu_seisaku/gyoumukanri_sonota/covid-19/kyufukin.html

も決して周知されているとは考えにくい状況である。

日本では欧米と違い、ベビーシッター制度はあまり普及しておらず、保育は保育所や学童保育で担うことが一般的であるが、今回のコロナ禍でも分かった通り、保育所などの集団での保育が活用できないケースも十分考えられることから、**国としてはベビーシッターの利用補助の拡充と助成分の非課税化を幅広く周知徹底した上で、利用を促していくべきである。**

なお、当該制度の加入事業者の登録シッター数は2万9千人(2018年度)²³に留まるなど、保育所で働く保育士が40万人であることを考えれば、圧倒的に不足しており、担い手の育成についてもしっかりと取り組んでいく必要がある。

【図11：企業主導型ベビーシッター利用者支援事業（内閣府）の制度概要】

項目	内容
割引額	対象者1人につき、1回あたり2200円。 (多胎児の場合は2人で9000円、3人以上の場合は18000円)
企業負担	事業主全体の労働者数が1000人未満の中小企業 1枚あたり70円 事業主全体の労働者数が1000人以上の大企業 1枚あたり180円
使用回数	対象児童1人につき1日2枚（1家庭で1ヶ月最大24枚まで使用することが可能。最大52,800円の補助が受けられる） ※コロナ休園に伴う特例措置の利用の場合、対象児童1人につき1日5枚まで、 1家庭で1ヶ月最大120枚まで使用可能（最大264,000円分の補助）
対象児童	乳幼児または小学校3年生までの児童
課税取扱	対象者が内閣府ベビーシッター券を使用した場合、その割引料は税務上その対象者の所得となり、所得税法上、「雑所得」に区分（企業勤めの方（給与所得者）は年間合わせて20万円までの雑所得は、確定申告は不要）。 ※コロナによる休園の特例措置として割引券を利用した場合、割引を受けた額については、所得税法上、非課税所得。
実施事業者	公益社団法人全国保育サービス協会

(出典) 公益社団法人全国保育サービス協会ホームページをもとに本委員会にて作成

提言3. 待機児童ゼロの早期実現を

保育所などの待機児童数については、2020年9月時点において12,439人（前年比4,333人減）と減少傾向にはあるが、未だに待機児童が解消されるには至っていない。ここでは改めて2つの点について問題点を明らかにしたうえで、待機児童ゼロの早期実現を求めたい。

保育施設の拡充

地方自治体においては、独立行政法人都市再生機構と連携しつつ、UR賃貸住宅の団地再生事業等により生じた整備敷地等の活用により、保育所や学童保育の施設の設置に努めるなどそれぞれが創意工夫を行ってきている。しかし、この待機児童問題はやはり国として捉える必要があるものとする。「社会的投資政策」については京都大学の落合恵美子教授が講演の中で説いているように、「国が果たすべき人への投資と」という意味があり、**現在の子どもたちに投資することは将来の日本の労働力へと繋がり、いずれは日本の国力の源泉になるものとする。今こそ国はこの待機児童問題を解消するために、物理的な設備を拡充するための「社会的投資政策」への責任を果たすべきである。**

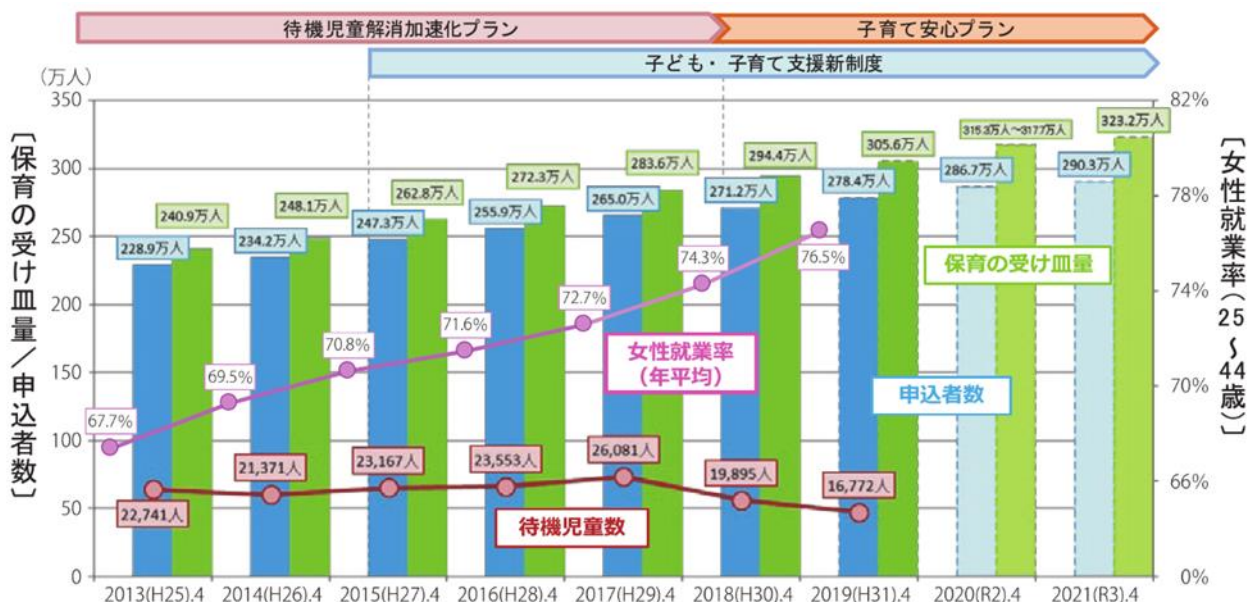
²³ 2020年5月6日付日本経済新聞

保育人材確保への対策

施設だけが拡充されてもそこで働く担い手がいなければ意味をなさない。厚生労働省も、「新規資格取得支援」「就業継続支援」「離職者の再就職支援」という3つのステップからこの支援に取り組んでいる。「新規資格取得支援」については、保育士修学資金の貸付や保育士資格取得制度事業の拡充などに取り組みつつあり、「就業継続支援」では、保育士の通常業務の負担軽減のためにICT化を図るためのシステム費用導入を支援している。また、「離職者の再就職支援」については長いブランクによる保育士の職場復帰に向けた試行雇用に際する研修等の費用補助など再就職への支援に取り組んでいる。

国にはこれらに限らず、必要とされる項目には積極的に費用補助を行うことを求めたい。明日の将来を担う子どもたちの支援に際しては都度手当を講じるなどし、保育人材の確保から待機児童ゼロの早期実現へとつなげていただきたい。

【図12：保育所待機児童の現状】



(出典) 内閣府「令和2年版少子化社会対策白書」

提言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)

日本政府は2021年2月26日に、男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ育児・介護休業法と雇用保険法の改正案を閣議決定した。これにより、子どもの出生から8週間の間は男性が柔軟に育休を取ることができる「出生時育児休業（男性版産休）」を2022年10月目途に新設する。この制度を利用すれば、2週間前までに申請すれば休暇を取得することができ、4週分の休暇を2回まで分けて取得することが可能となる。また、休暇期間中は雇用保険からの給付額が通常の育休と同様に賃金の67%分給付されることとなる。

一方、2022年4月以降、企業は上司による面談や周知のためのパンフレット作製など、子どもが生まれる予定の従業員に対して取得を働き掛けることが求められる。社員研修や相談できる本部体制の構築など、会社を挙げて育児休業を取得しやすい環境づくりが必要となる。加えて、従業員1,000人超の企業においては、2023年4月より従業員の育休取得状況の公表が義務化され、企業に

はより踏み込んだ対応が求められることとなる。男性にしっかりと休暇を取ってもらい、家事・育児へ積極的に参画してもらうためには、この制度を企業が従業員に周知徹底し、現状の男性の育休取得率7%台を政府目標である2025年の30%へ確実に引き上げることが肝要だ。

以上を踏まえ、**国には、上記の義務の周知と合わせて、これを取り組んだ際の企業のメリットについても周知徹底を求めたい。**「男性社員が育休を取得しやすい職場風土作り」を行う、あるいは、男性社員が「出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育休を取得」した場合など、一定の条件に達した企業へは「両立支援等助成金」を受給することができる。企業規模等により受給できる金額は違うが、中小企業であれば最大72万円、中小企業以外でも36万円の助成金を受けることができる。企業においてはこの制度を十分に活用することで男性社員へ育児休暇を後押しするだけでなく、助成金を活用した臨時社員の雇用など新たな仕組みを構築することも可能となるはずである。**企業の義務とセットで、取り組みに対するインセンティブを十分に発信することで、企業の義務達成、制度の活用を推進し、男性の育休取得率30%達成を確実なものへとつなげていただきたい。**

【図13：出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）】

	中小企業	中小企業以外
①1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
個別支援加算	10万円<12万円>	5万円<6万円>
②2人目以降の育休取得	5日以上 14.25万円<18万円> 14日以上 23.75万円<30万円> 1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	14日以上 14.25万円<18万円> 1ヶ月以上 23.75万円<30万円> 2ヶ月以上 33.25万円<42万円>
個別支援加算	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
③育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成されるもの。

※1. 別途定める「生産性要件」を満たした場合は<>の額を支給。

※2. 個別支援加算：個別面談など育児休業の取得を後押しする取組を導入、実施した場合

（出典）厚生労働省ホームページをもとに本委員会にて作成

6. おわりに

育休を取得するのは従業員1人だが、その1人がもたらす効果、価値には未知数の可能性がある。大阪・関西においては「夫婦共働き世帯の割合」で45位から47位を兵庫県、大阪府、奈良県が占める結果となっている²⁴。大阪・関西は下位の位置を占めているからこそ、逆に伸びしろも大きいと言えるのではないだろうか。

今般、菅総理が子育て政策などについて省庁横断で取り組む「子ども庁」の創設に向けて自民党内にて検討するよう指示したとの報道があった。子育てを担う施設の所管は文部科学省が幼稚園、厚生労働省が保育所、内閣府が認定こども園をそれぞれ所管するなど縦割り行政が続いている。また、子育て支

²⁴総務省統計局「明日への統計2020」

援策も児童手当は内閣府、子育て世帯への給付金は厚労省、教育関連支援は文科省とばらばらとなっており、申請手続きも非常に分かりづらくなっている。このような事象を是正するためにも、「子ども庁」の創設を検討することは歓迎したい。しかし、検討するからには子育て世帯にとって両立を支援するために、どのようなことが本当に求められているのかをしっかりと踏み込んで議論していただくことを期待したい。

本提言で示した取り組みを具現化することで男性の育児・家事参画が進み、現在は働きたくても断念している女性の社会進出、活躍が一層進めば、男性の育児家事参画や女性活躍に課題の多い大阪・関西で働き手「本人」、それを構成する「家族」、働き手を雇用する「企業」、そしてそれら全体を支える「社会」の「四方よし」が創り出せ、関西経済の活性化、そして日本経済・社会の持続的成長につながる。

令和2年度 子育て問題委員会 活動実績

(役職は実施当時のもの)

令和2年

- 6月 16日 会合「令和2年度活動方針案について」
- 7月 14日 勉強会
「子育てと仕事を取り巻く現状と企業の取り組みについて」
講師：株式会社マザーネット 代表取締役社長 上田 理恵子 氏
「りそなの女性活躍推進について」
講師：株式会社りそな銀行 グループ戦略部 特命担当部長 高矢 葉子 氏
- 9月 1日 講演会・会合
「幸福先進国デンマークに学ぶ 働くことと子育てが普通に両立できる社会づくりとは」
講師：ユーロ・ジャパン・コミュニケーション 代表 小島 ブンゴード 孝子 氏
- 9月 25日 講演会・会合
『子育てと仕事の両立』という問題 ～家族とジェンダーの社会学的視点から～
講師：京都大学 文学研究科 教授 落合 恵美子 氏
- 10月 27日 講演会・会合
「さよなら、イクジなし社会」
講師：昭和女子大学 理事長・総長 坂東 眞理子氏 氏
- 11月 12日 講演会・会合
「積水ハウスの“IKUKYU.PJT” ～日本にもっとイクメン休業を～」
講師：積水ハウス株式会社 執行役員 ダイバーシティ推進担当 伊藤 みどり 氏
- 12月 1日 講演会・会合
「イクボスが企業を変える ～父親像のポストモダンとこれからの生き方・働き方～」
講師：NPO 法人 Fathering Japan ファウンダー／代表理事 安藤 哲也 氏
- 12月 14日～12月 31日 「子育てと仕事の両立」に関するアンケート調査

令和3年

- 3月 5日 提言骨子案作成に向けた意見募集（メール）
- 3月 12日 会合「提言骨子案についての意見交換」

3月 22日 常任幹事会にて「提言骨子案」を審議

4月 14日 会合「提言案についての意見交換」

4月 26日 幹事会にて「提言案」を審議

5月 10日 提言『子育て支援』を企業の成長戦略に ～Well-being 向上型戦略への大転換～ を記者発表
--

令和2年度 子育て問題委員会 名簿

令和3年4月21日現在（敬称略）

共同委員長	小坂 肇	(株)りそな銀行	シニアアドバイザー
共同委員長	上田 理恵子	(株)マザーネット	代表取締役社長
副委員長	池田 節子	社会保険労務士法人 協心	法人社員
〃	生駒 昌夫	(株)きんでん	代表取締役会長
〃	岩崎 健太郎	(株)岩崎企画	代表取締役社長
〃	酒井 真理	ピーチコーポレーション(株)	代表取締役社長
〃	田村 太郎	(一財)ダイバーシティ研究所	代表理事
〃	淀 智哉	(株)オオヨドコーポレーション	代表取締役副社長
委員	植田 孟徳	(株)三井住友銀行	経営企画部 上席部長代理
〃	北野 良祐	(株)ビズリーチ	関西支社長
〃	北村 政美	ロングライフホールディング(株)	代表取締役会長
〃	久保 明彦	(株)プロスパー・コーポレーション	代表取締役社長
〃	佐相 宏尚	ケンブリッジコンサルタンツ(株)	代表取締役社長
〃	西村 元秀	泉州電業(株)	代表取締役社長
〃	平野 敏	富士通(株)	西日本営業本部 関西エリア戦略推進部長
〃	藤岡 亮	川村・藤岡綜合法律事務所	パートナー弁護士
〃	村田 省三	アートコーポレーション(株)	専務取締役
〃	山本 哲也	ヤンマーエネルギーシステム(株)	代表取締役社長
〃	吉田 達哉	(株)リクルートスタッフィング	関西支社長
委員長スタッフ	石原 徳之	(株)りそな銀行	コーポレートガバナンス事務局グループリーダー
〃	大橋 元太	(株)りそな銀行	経営管理部 経済調査グループ 担当マネージャー
〃	上田 遥	(株)マザーネット	食育事業担当（農学 博士）
スタッフ	江川 竜矢	(株)プロスパー・コーポレーション	取締役
〃	小島 威裕	ケンブリッジコンサルタンツ(株)	CX 本部長
〃	新庄 利栄	富士通(株)	西日本ビジネス推進部 エキスパート
〃	田中 成憲	アートコーポレーション(株)	経営企画部課長
〃	橋本 裕介	(公財)国際労務管理財団	大阪事務所 所長
〃	林 克幸	(株)オオヨドコーポレーション	
〃	藤江 愛真	ピーチコーポレーション(株)	営業部 セールス&マネージング グループ マネージャー
〃	山本 千恵	(一財)ダイバーシティ研究所	副代表理事
代表幹事スタッフ	加藤 行教	伊藤忠商事(株)	開発・調査部 関西開発調査室長
〃	塚田 雅子	伊藤忠商事(株)	開発・調査部 関西開発調査室
〃	高澤 求尚	日本生命保険(相)	本店企画広報部 部長
〃	前田 翔平	日本生命保険(相)	本店企画広報部 調査役
〃	米村 麻衣子	日本生命保険(相)	本店企画広報部
事務局	廣瀬 茂夫	(一社)関西経済同友会	常任幹事 事務局長
〃	吉竹 良陽	(一社)関西経済同友会	顧問（事務局長補佐）
〃	與口 修	(一社)関西経済同友会	企画調査部長
〃	本宮 亜希子	(一社)関西経済同友会	企画調査部課長
〃	谷 要恵	(一社)関西経済同友会	企画調査部係長
〃	樽井 亮太	(一社)関西経済同友会	企画調査部