

上田理恵子の

直言

少子化対策のカギは男性 家事・育児に積極的関与を

メンバーになっている関西経済同友会で10月にちょっと変わった講座を開いた。筆者が塾頭を務める同友会の「女性リーダー塾」では、年に1度、経営者向けの「育児・家事塾」を行っている。昨年のテーマは料理で、今年は育児だった。その講座で、適切な世話をしなければ泣き出してしまふ赤ちゃん人形を使い、経営者に育児の一端を経験してもらった。経営者向けは日本で初めてかもしれない。

育児疑似体験に悪戦苦闘

講座にはパナソニックホールディングスの宮部義幸副社長、大林組の永井靖二副社長の両同友会代表幹事を含め23人が参加し、4人1組で赤ちゃん人形の



赤ちゃん人形と格闘する関西経済同友会の経営者

世話をした。

保育士で大阪教育大教授の小崎恭弘さんから事前にコツを教わっていたにもかかわらず、人形がなかなか泣きやまずに、どの組も悪戦苦闘。泣きやまない人形にミルクを与えたり、おむつを替えたり懸命の世話をを行う。「どうして泣きやまないのだろう」と、必死になって「いないいないばあ」を繰り返す人もいた。

なぜこんな講座を開いたのか。現在の経営者層は家事・育児を妻に任せきりで、ほとんど子育てに関わらなかった人もいる。そこで子育てがどれだけ大変なのかを少しでも体験してもらいたかった。

以下に参加した経営者の参加動機や感想を紹介する。

「動かない人形ですら戸惑うことが多かったので、実際の育児はもっと大変に違いないと思った」

「コミュニケーションをとれない新生児の育児を24時間休む間もなく行わねばならない



母親の大変さは想像を超えたものだった」

「これまでのように漠然と想像するだけではなく、疑似体験できたことを参考にしながら、より親身に部下の育児の話を受けそうな気がする」

「少子化問題では、男性の育児参加は重要なポイントだと思う。また、今まさに育児している現役世代（＝共働き・共育てが当たり前になってきている世代）と、共働き・共育てに手触り感のないシニアの経営層（＝若い頃は共働き・共育てが珍しかった世代）の間における、相互理解が重要だと思う」

「女性に『もっと活躍を』と言っても、女性側の視点からも物事をみないと始まらない。その第一歩として、女性の担う家事・育児などを体験することも重要だと思った」

経営者が自分の妻がいかにか大変な思いをして子育てをしているかということに気付いてもらうことも重要だが、子育て中の社員を支援することの意味を考えてもらうきっかけになれば、この講座は成功だ。ほんのわず

かでも育児を体験すれば、より良い子育て支援策を立案することにつながるのではないかと期待している。

家事負担、妻が夫の5.5倍

ところで日本の合計特殊出生率を見ると、75年に合計特殊出生率は2.0を割り込み1.91にまで低下した。その後、80年代初めにやや回復したものの、80年代半ばから再び低下し続け、2023年には1.20まで低下している。

日本の少子化の要因には晩婚化や未婚化などいろいろあるだろうが、その1つに仕事と子育ての両立が難しい社会環境があると感じている。

例えば共働き夫婦の場合、女性は男性の5.5倍もの育児・家事をしなければならないというデータがある。共働きが1200万世帯を超え、専業主婦世帯の3倍になっているのに、家事・育児の負担が妻に重くのしかかっている状況が今も続いている。

このような状況では、育休取得後に職場復帰してもフルに働くのはかなり大変だし、「子どもは2人欲しいが、仕事のことを考えれば1人にしておこうか」と、子どもの数を抑制してしまうのは当然かもしれない。

一方で非常に興味深いデータがある。厚生労働省の調査では、夫の家事・育児時間が長いほど第2子以降が誕生しやすいという結果が出ている。

例えば夫の家事・育児時間がゼロの場合、第2子以降が誕生

する割合は9.9%だ。これに対し、2時間未満は25.8%、2時間以上4時間未満は48.1%、4時間以上6時間未満は55.3%、6時間以上の場合には67.4%と、夫が関与する度合いに応じて割合はどんどん増えていく。

第2子以降の誕生は、夫の家事・育児への取り組み次第と言えそうなのだ。「少子化問題では、男性の育児参加は重要なポイントだと思う」と述べた講座の参加者の声が、まさにその通りの結果になっている。

「共働き、共育て」浸透を

男性の育児関連のデータとしては、他に育児休業取得率がある。厚生労働省の調査によると、2015年度ころまでは、取得率は5%以下となかなか上昇しなかったが、17年度から急に上昇を始めて20年度にはようやく10%を突破。23年度には30.1%と初めて3割を超えた。

男性の取得率が著しく向上した背景には、22年に行われた育児・介護休業法の改正効果もあったようだ。この改正では、男女ともに仕事と育児を両立できるようにとの観点から、産後パパ育休制度（子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能な休業で、育休とは別に取得できる）を創設。企業には育休取得を推進する方針の周知や育休に関する研修の実施、育休の相談窓口を設置すること等を義務化した。さらに、妊娠・出産の申し出をすれば、育休や産後パパ

育休制度の周知ならびに意向確認を行うことも義務化している。

ただ育休取得率を見る場合には注意が必要だ。例えば同省の「イクメンプロジェクト」に参加している従業員1000人以上の企業・団体の育休取得率は46.2%に達している。プロジェクトに参加しているのは、男性の育児参加に比較的理解がある企業だろう。ところが育休取得日数をみると、取得率の高い企業・団体ほど、平均取得日数が短くなる傾向が見られるという。

極端なことを言えば、1日でも育休を取得すれば取得率のデータに反映されるから、このような数字になるのだろう。育休取得を奨励しているように見えても、「子育て支援を重視している」とは言いがたい企業・団体があるのかもしれない。

ただ、イクメンプロジェクト参加企業を対象にした調査では、男性の育休取得率向上に取り組んだ効果として、職場風土の改善、従業員満足度・ワークエンゲージメントの向上、コミュニケーションの活性化の順で回答が多かったという。

企業に夫婦による「共働き、共育て」という考え方を浸透させるには、経営者や管理職の意識が重要だ。経営トップが社員の子育てを意識し、本気で支援に取り組めば、企業風土は変化し始めるし、人手不足が深刻化する中で人材確保にもつながっていくかもしれない。

(マザーネット社長)