



男性が育児に参加するワーク・ライフ・バランス (その1)

はじめに

近年、働き方が多様化する中で、「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)」という言葉が耳にする機会が増えてきた。

仕事と生活の調和という言葉が登場したのは、多様な働き方がみられるようになった 1990 年代前半のことであった。1992 年には育児休業法が施行となり、女性の仕事と家庭の両立について「ワーク・ファミリー・バランス」型の支援が行われるようになった。ただしここでの「ワーク・ファミリー・バランス」は、主に共働き世帯における女性の仕事と家庭の両立支援であった。

2002 年に厚生労働省から発表された「少子化対策プラスワン」では、これまでの「ワーク・ファミリー・バランス」型から一歩進んで、「男性を含めた働き方の見直し」が謳われ、男性も含めて仕事時間と生活時間のバランスが取れる多様な働き方を選択できるようにすることが目的として掲げられた。またこの時期に、ワーク・ライフ・バランスという言葉がみられるようになる。米国企業の 90 年代初頭の低迷が、従業員の仕事と生活の調和がなされていなかったことに原因があるとして、米国企業が行ったワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを紹介し、ワーク・ライフ・バランスの代表的な著作となっている「会社人間が会社をつぶす」(パク・ジョアン・スックチャ著) が出版されたのも 2002 年のことである。

この頃から、ワーク・ライフ・バランスとは、単に共働き女性の支援、育児支援から、男性も含めた仕事と生活の調和へと発展し始めている。さらに企業にとっては、ワーク・ライフ・バランスを考慮した人事施策を行うことが、優秀な従業員を企業に残すための人事政策上有効な戦略として捉えられるようになり始めている。

本稿においては、「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)」を考える上で、男性も含めた仕事時間と生活時間のバランスが取れる多様な働き方に注目し、特に男性が育児に参加するワーク・ライフ・バランスについて、その現状と企業の取り組みについて見ていくこととする。

1. 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)」が実現した社会

そもそも「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)」が実現すると、どのように社会が変化し、どのようなメリットを享受することができるのであろうか。

経済界、労働界、地方の代表者、関係会議の有識者から構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」が策定した「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章」によれば、以下の言葉で表わされている。

仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされ、具体的には

(1) 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。とされています。

(出所：内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」

ホームページより (<http://www8.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html>)

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」が実現した社会として、まず「就労による経済的自立が可能な社会」が挙げられている。子育て期は男性にとっては働き盛りの時期と重なり、労働時間が増える傾向にある。さらに収入は男性の方が多く、経済的基盤を確保するために女性が育児を行い、男性は仕事にまい進するというのが一般的な姿であった。しかし、ここでは多様な働き方を推し進めることによって、働き方を柔軟に変更しても経済的基盤が脅かされることなく過ごせる姿が示されている。

次に「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」が挙げられている。働く人々の健康が保持され、家族との充実した時間を過ごすための時間が持てるということは、育児においても心に余裕を持って過ごせることにより、生活の質を高めることができる姿が示されている。

また、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」が挙げられている。性や年齢に関係なく、自らの意欲と能力を持って挑戦できる機会が提供されることは、育児等においても個人の置かれた状況について、不公平な処遇を気にすることなく、多様で柔軟な働き方が選択できるという姿が示されている。

2. 育児の現状

前節では、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」が実現した社会について述べたが、これは目指すべき姿としての一面を示しているに過ぎない。

それでは、育児の現状はどのようになっているだろうか。女性の育児の現状、そして男性の育児の現状について、以下に記す。

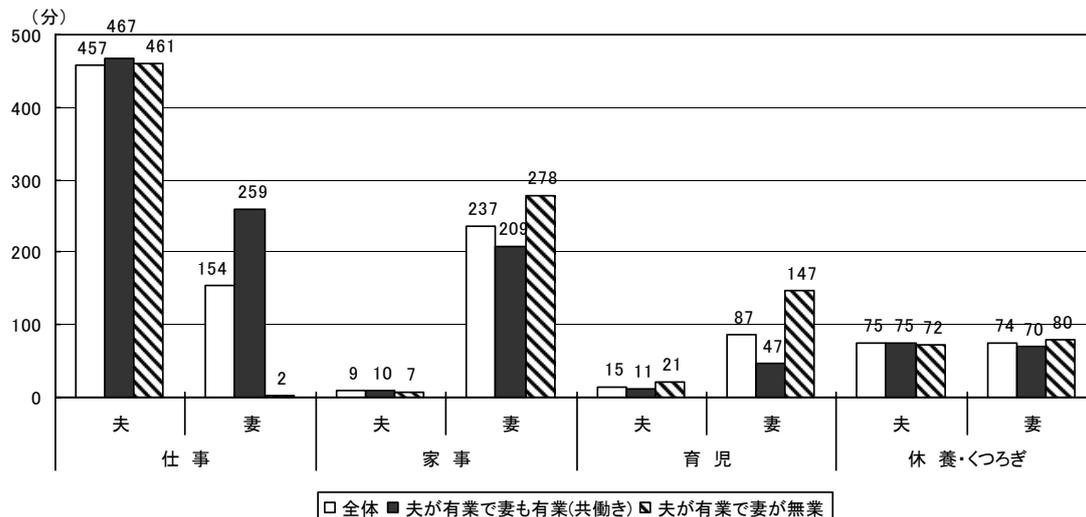
(1) 女性の育児の現状

少子高齢化が進み、人口減少がみられ、共働き世帯も確実に増えている中で、育児・介護休業法の制定・改正、また子育てをしながら就職を希望する女性への支援を目的とした「マザーズハローワーク」「マザーズサロン」の設置等、両立支援の各種施策により育児をめぐる環境は大きく変化し、一昔前と比べて育児環境は整いつつある。

しかし核家族化等で、周囲からの育児の手助けを受ける環境が手薄になっている。また特に働く母親にとっては、たとえ育児休業を取得しても、取得後も継続的に育児を行う必要があることから負担が大きく、また保育所等における待機児童の問題も相まって、育児における家族の理解、支援が必要不可欠である。

また共働き世帯では、育児時間がなかなか確保出来ないという現実もある。図表 1 は、子育て期における夫と妻の行動のうち、お互いの生活に関わりのあると思われる、「仕事」「家事」「育児」「休養・くつろぎ」について、一週間の総平均時間を示したものである。これをみると、共働き世帯については妻の「家事」「育児」に費やされている時間が、妻が無業である場合と比べて少なくなっている。

図表 1 子育て期の夫・妻の行動種類別総平均時間（抜粋）



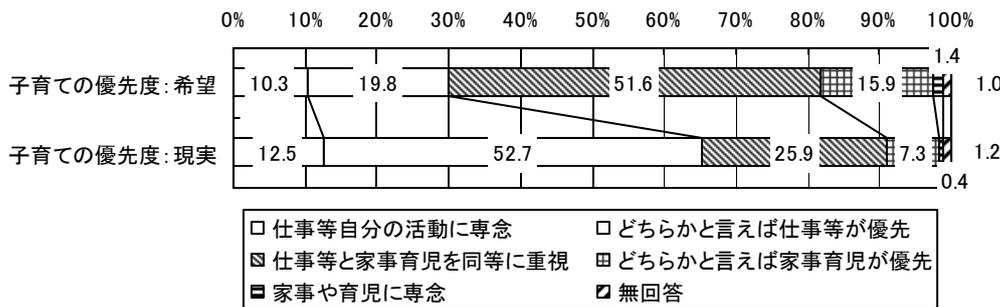
(出所：総務省「平成 18 年社会生活基本調査」より筆者作成)

(2) 男性の育児の現状

それでは、男性の育児の現状はどのようになっているだろうか。

厚生労働省「子育て支援策等に関する調査研究」(2003 年)によると、父親の子育ての優先度について、希望としては「仕事等と家事育児を同等に重視」(51.5%)という回答が最も多いが、現実には「どちらかと言えば仕事等が優先」(52.7%)に回答が集まっており、男性も育児には参加したいという希望があるものの、現実には仕事等が優先になっていることが見て取れる(図表 2 参照)。

図表 2 父親の子育ての優先度



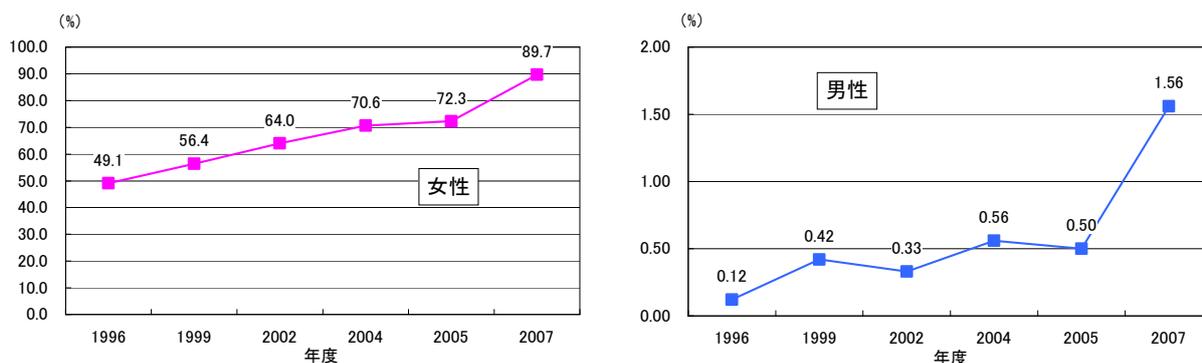
(出所：厚生労働省「子育て支援策等に関する調査研究」(2003 年)より筆者作成)

1992 年に育児休業法が施行となるまでは、働く男性が育児休業、育児時間を取得するケースはほとんどみられなかった。働く男性が育児時間を確保する取り組みとしては、当時保育園の送り迎えのための遅刻早退を「単なる遅刻早退」とする会社に対して、労働組合の支援を得て保育園の送り迎えを 4 年間続け、会社側に男性の育児時間を認めさせた、育時連世話人の田尻研二氏の例などがあるが、このような取り組みを行っていたのはごく一部に限られていた。

またその後、育児休業が制度化されていても、実際には育児休業の取得率は政府目標には遠く及ばない。2007 年では女性の育児休業取得率が 89.7%であったのに対して、男性は 1.56%であった。

2004 年に少子化社会対策の一環として示された「子ども・子育て応援プラン」における目標値は男性 10%、女性 80%であり、女性の育児休業が進んでいる一方で、男性の育児休業については未だに進んでいないことが分かる。

図表 3 育児休業取得率¹



(出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査（2005 年以前）」「雇用均等基本調査（2007 年）」各年版より筆者作成)

(3) 育児休業制度等の効果

このように、女性においては共働き世帯において育児に時間がなかなか取れない現状があり、一方で男性においても、育児休業がなかなか取得できていない現状がある。

それでは、育児休業制度を導入することにより、どのような効果が期待できるのであろうか。

内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」（2005 年）によると、育児休業制度や短時間勤務制度を利用することによる職場の影響については、「どちらとも言えない」という慎重な意見が半数を占めているものの、マイナスの影響よりはプラスの影響の方が大きいと回答する企業が多く、育児休業による効果については肯定的な意見がみられた。

図表 4 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への総合的影響



(出所：内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」（2005 年）より筆者作成)

具体的な影響としては、まずプラスの影響として「仕事の効率化」に関する意見が多くみられた。休業を取る従業員が抜けた部分をどのようにしてフォローするかということを検討する過程において、仕事の進め方の見直し、またひいては各人の働き方の見直しへとつながっているよう

¹ 育児休業取得率 = (調査時点までに育児休業を開始した者 (開始予定の申出をしている者を含む。)) / (調査前年度 1 年間の出産者 (男性の場合は配偶者が出産した者) の数)

である。さらに、職場での結束が深まったり、会社や職場に対する愛着が深くなるといった、モチベーション向上の要素となる影響もみられた。

マイナスの影響としては、「職場のマネジメントが難しくなった」という意見や「利用者の評価が低くなった」という意見がみられる。「職場のマネジメントが難しくなった」ことについては、逆に言えば育児休業を導入する機会にあわせてマネジメントの見直しを行い、業務効率化を図ることで、ある程度の解決をみることができると考えられる。また「利用者の評価が低くなった」ことについては、企業における両立支援策のさらなる理解によって解消できることであろう。

企業が男性の育児参加を含めた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に取り組むことは、近年「企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）」が問われている中で、従業員にとってのモチベーション向上をもたらす意味においても、重要かつ必要なこととなってきた。

参考文献

1. パク・ジョアン・スックチャ 著「会社人間が会社をつぶす」（2002年 朝日新聞社）
2. 佐藤博樹、武石恵美子 著「男性の育児休業」（2004年 中公新書）
3. ヒューマンリソース研究所 編著「男たちのワーク・ライフ・バランス」（2008年 幻冬舎ルネッサンス）
4. 財団法人 21世紀職業財団「男性社員が育児参加しやすい職場づくりガイドブック」（2008年）
5. 厚生労働省 報道発表資料「少子化対策プラスワン（要点）」（2002年9月20日）
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/09/h0920-1.html>（2008年12月16日現在）
6. 厚生労働省 報道発表資料「「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」（子ども・子育て応援プラン）の決定について」（2004年12月24日）
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/12/h1224-4.html>（2008年12月16日現在）
7. 「行動計画策定指針」（2003年8月22日関係7大臣連名告示）
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syousika/030819/1.html>（2008年12月16日現在）
8. 厚生労働省 報道発表資料「マザーズハローワークサービスの拠点を拡充します！～子育てする女性等に対する再就職支援の充実～」（2008年4月7日）
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/04/h0407-1.html>（2008年12月16日現在）
9. 「仕事と生活の調和推進官民トップ会議について」
<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/index.html>（2008年12月16日現在）
10. 内閣府「仕事と生活の調和推進（ワーク・ライフ・バランス）ホームページ」
<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>（2008年12月16日現在）
11. 財団法人 21世紀職業財団「男性の育児参加応援サイト」
<http://www.ikujisanka.jp/>（2008年12月16日現在）
12. 財団法人 21世紀職業財団「仕事と家庭の両立 ファミリー・フレンドリーサイト」
<http://www.familyfriendly.jp/>（2008年12月16日現在）
13. 育時連ホームページ
<http://www.eqg.org/>（2008年12月16日現在）
14. 平成20年度厚生労働省委託事業～仕事も子育ても楽しもう！ 父親のWLB（ワーク・ライフ・バランス）応援サイト
<http://www.papa-wlb.com/index.html>（2008年12月18日現在）

（以下、その2へ続く）

（第227号 2009年1月発行）