

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

2021年9月1日

関西経済同友会

子育て問題委員会

提言の背景

1. 自助の限界

2. 成長戦略としての可能性

3. 現状把握不足

社員が、仕事と子育ての両立を含む「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あり。

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（n=895）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（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（自治体の約4割が待機児童を抱える）
- 子育て支援の不十分さ（政府支出の低さ：日本GDP比1.9%。OECD平均の2.1%にさえ届かない）

「子育てと仕事の両立」を阻む要因

【企業・経営者】

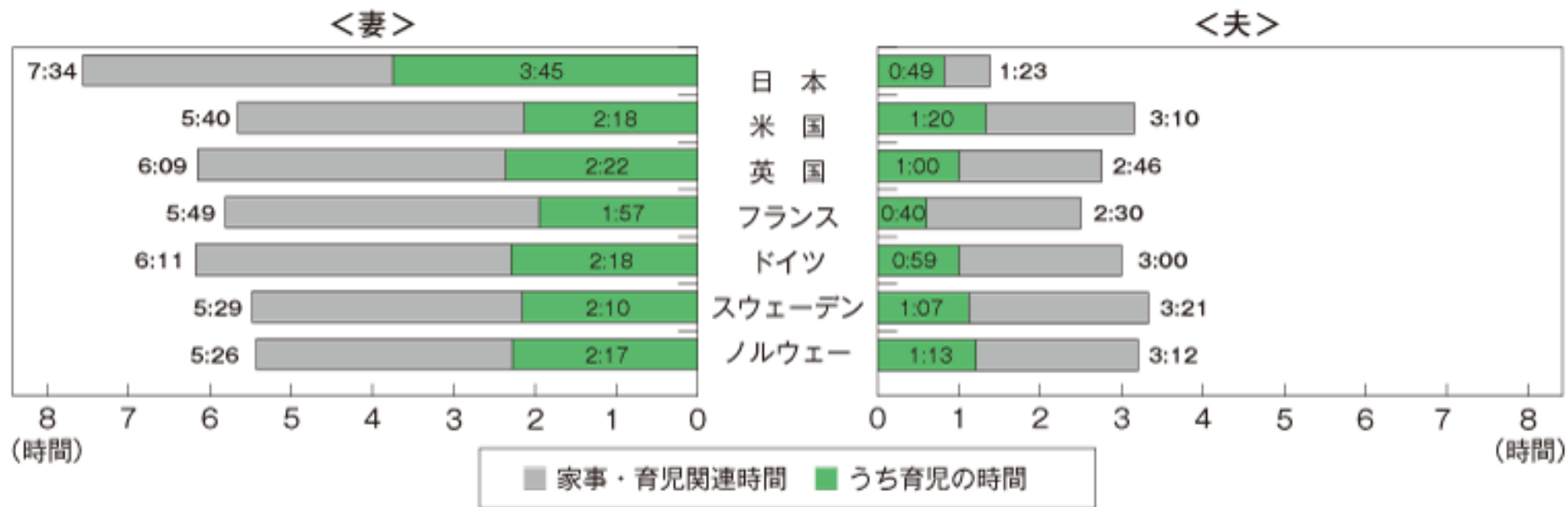
- 子育て支援を女性のための施策としてのみ位置付け
- 企業の実態認識・環境整備不足（支援策・周知不足、一律な評価体系等）
- 経営者と働き手の認識のズレ（男性育児参画の考え方等）
- アンコンシャス・バイアス（性別分業意識、仕事第一主義等）

「子育てと仕事の両立」を阻む要因

【働き手】

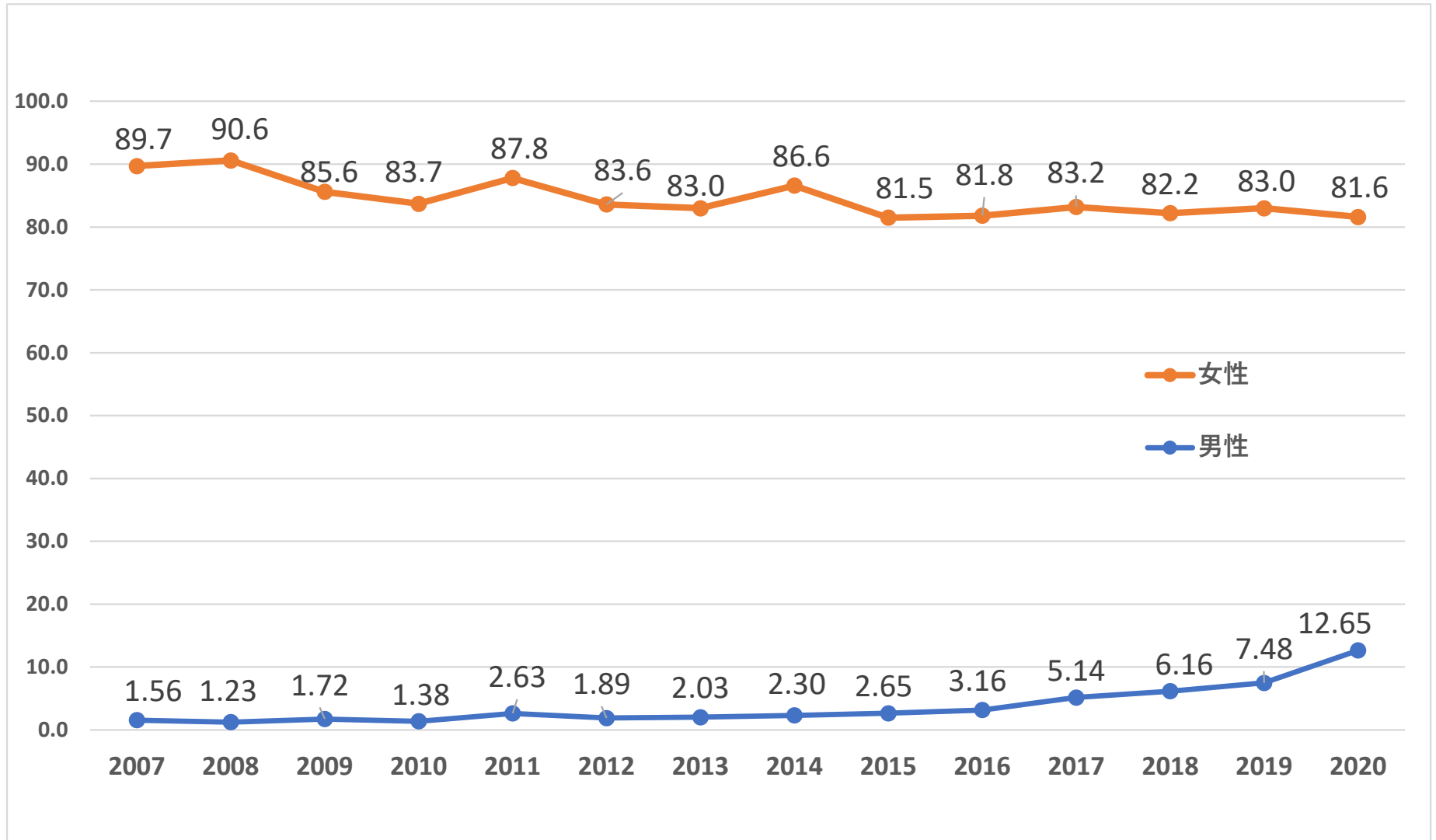
- 長時間労働
- 男性の育児・家事参画率の低さ、時間の短さ
- 男性が希望しても実際には育休の取得率が進まない
(育休取得率2020年：男性12.65%、女性81.6%)

6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事・育児関連時間 (1日当たり) – 国際比較



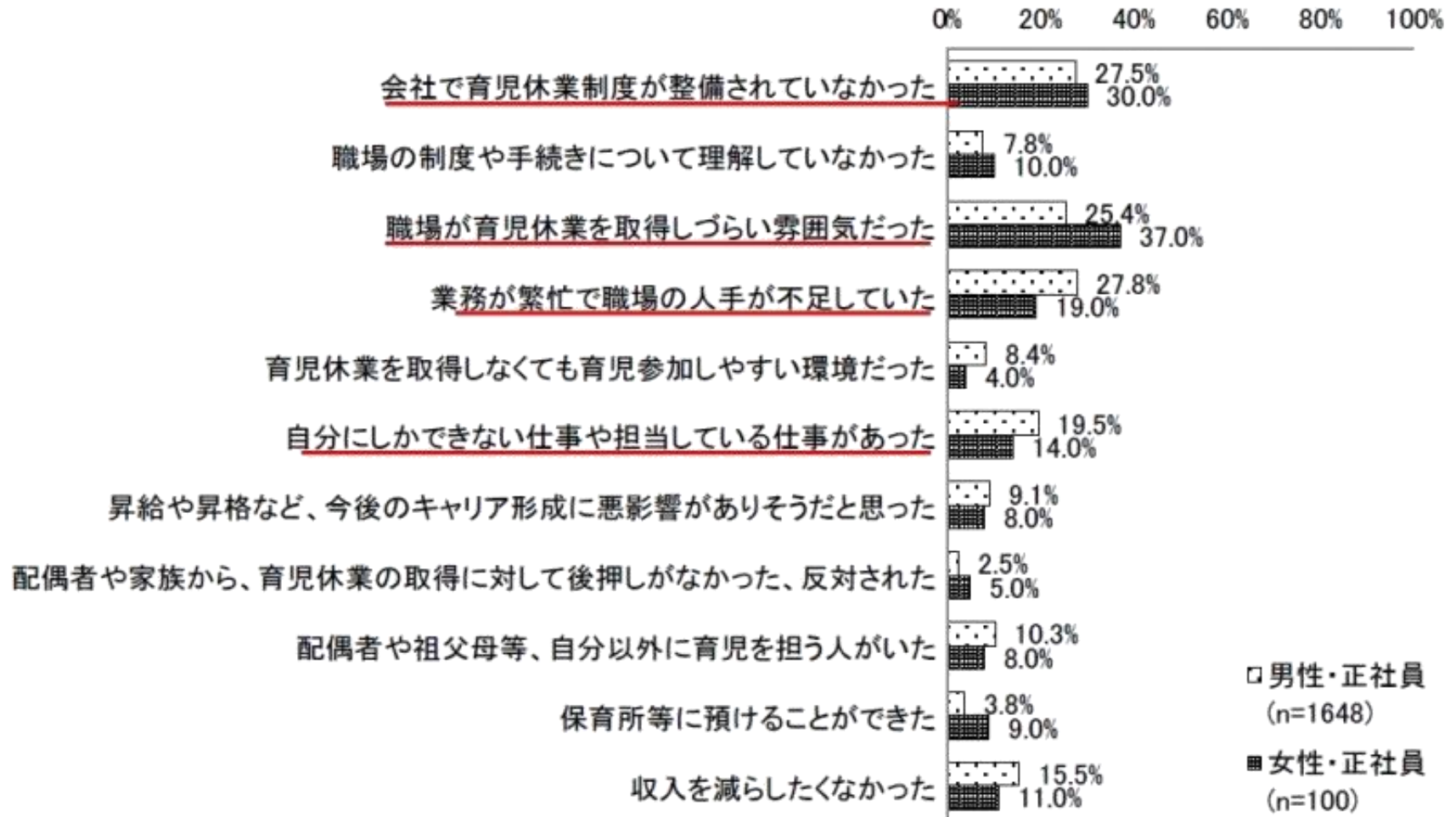
出典：男女共同参画白書（令和2年版）

育児休業取得率の推移



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業制度を利用しなかった理由



※就業形態は、末子妊娠判明時のもの。

※「男性・正社員」は育児休業を利用しなかった回答者を集計対象とする。

「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）
- ✓育児サービス負担の脱家族化
- ✓「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

「子育てと仕事の両立」実現への糸口

【企業・経営者】

- ✓ 成長戦略として男性育児・家事参画の推進
- ✓ 仕事と子育て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

「子育てと仕事の両立」実現への糸口

【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

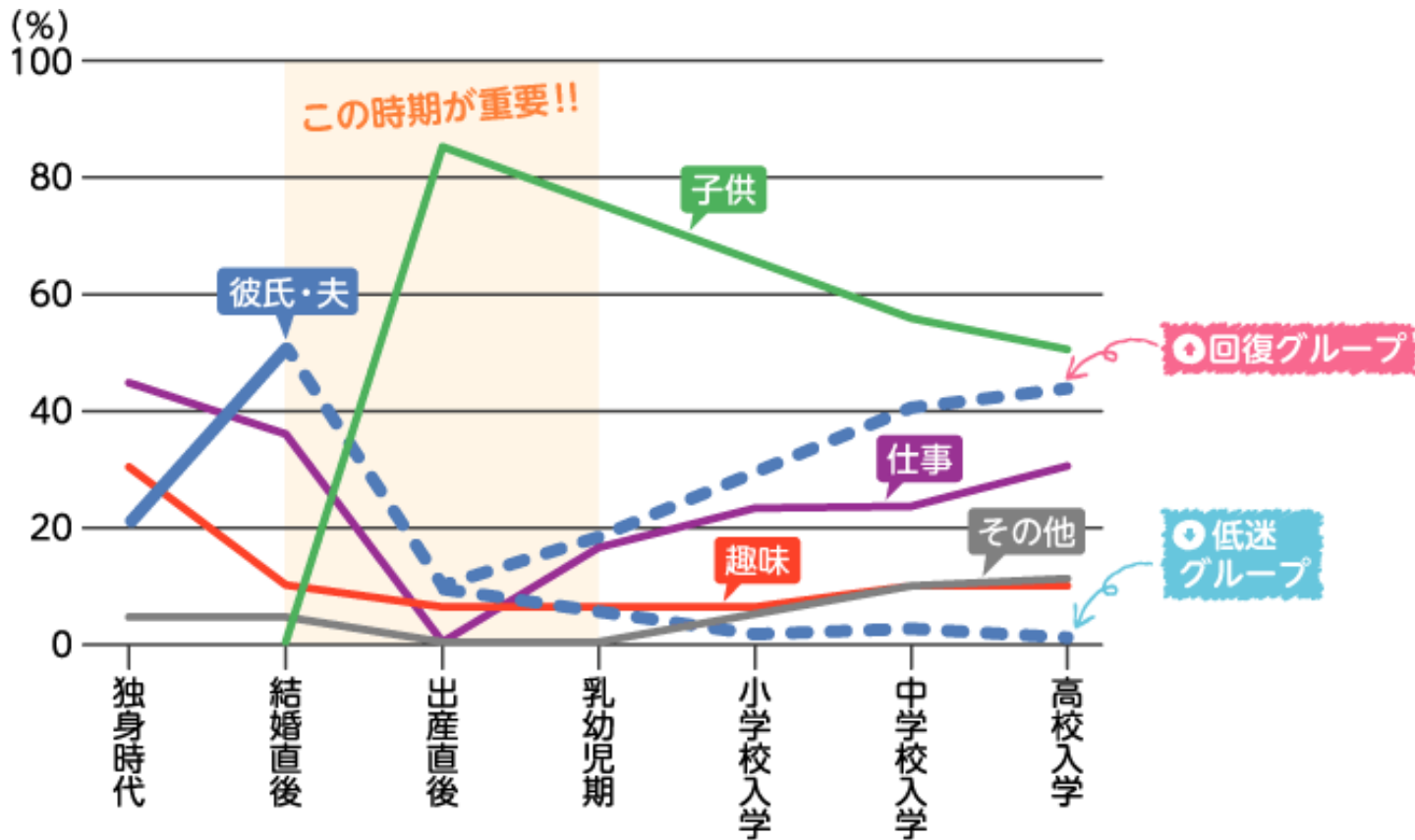
女性キャリア維持（生涯2億円）

夫婦関係

自活力・創造性向上等

→well-being向上に寄与

女性の愛情曲線は、夫と一緒に子育てするかで明暗が分かれる



出典：東レ経営研究所ダイバーシティ&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」

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)

WEBアンケート調査の概要

調査期間：2020年12月14日～2020年12月30日

調査対象：
・一般社員は「夫婦共働き」または「働くひとり親」家庭で、
末子が中学生未満
・管理職・経営者は全て（共働き、子どもの有無に関わらず）

回答者数：全回答者数1869人

（完了率88%、平均回答時間9分29秒）

ただし、このうち保険・金融業の回答者数が62.0%と高すぎたため、
業種の偏りを補正した結果、最終的な有効回答者数は895人

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)

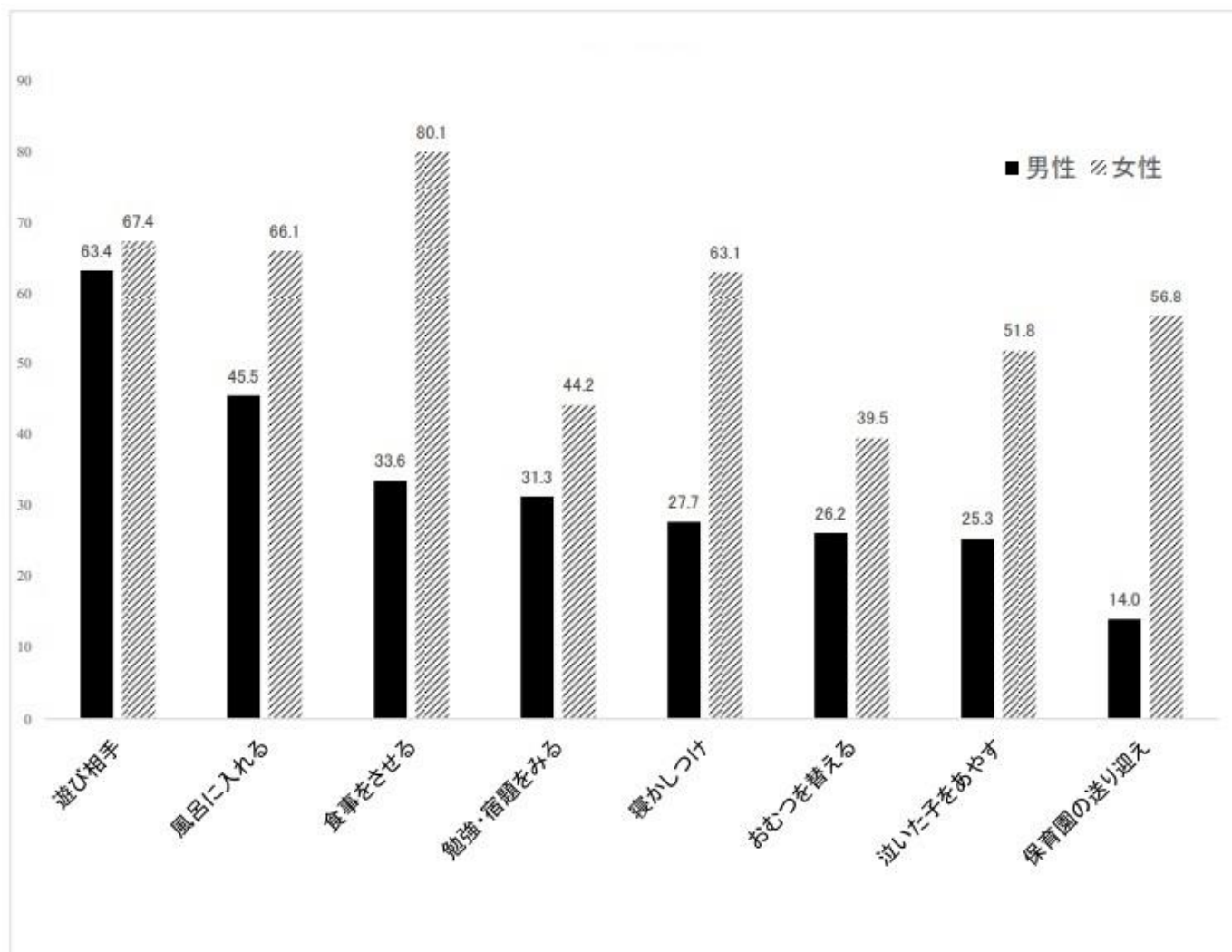
1. 社員のwell-being（仕事のやりがい、十分な収入、子どもやパートナーとの関係、自分のための時間）はどれだけ達成できているか？

- 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、管理経営者>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

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)

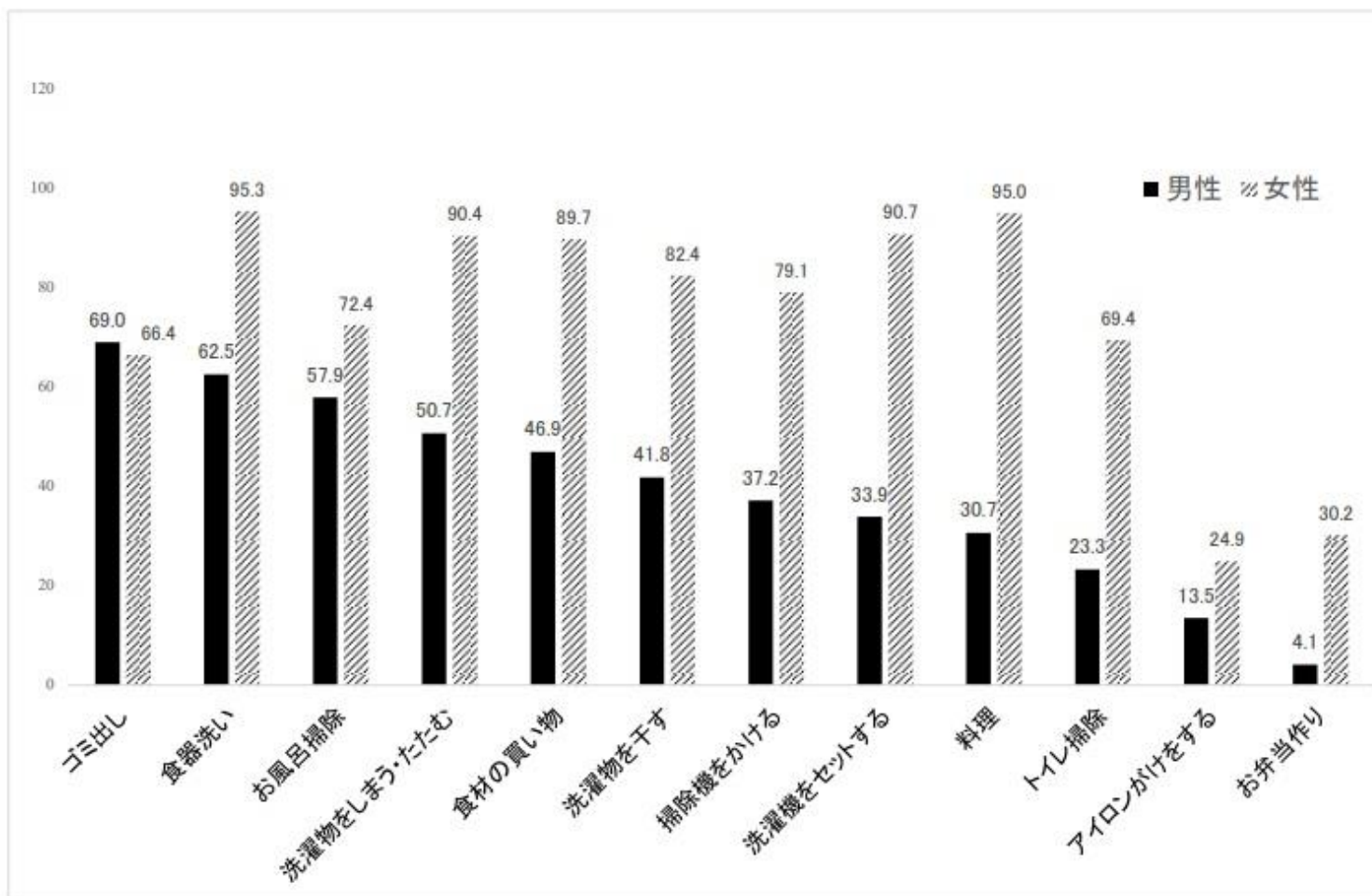
平日の育児内容



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)

平日の家事内容



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)

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）

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)

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「育児を今より優先したいが（せめて育児50%/仕事50%）キャリアが不安」

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)

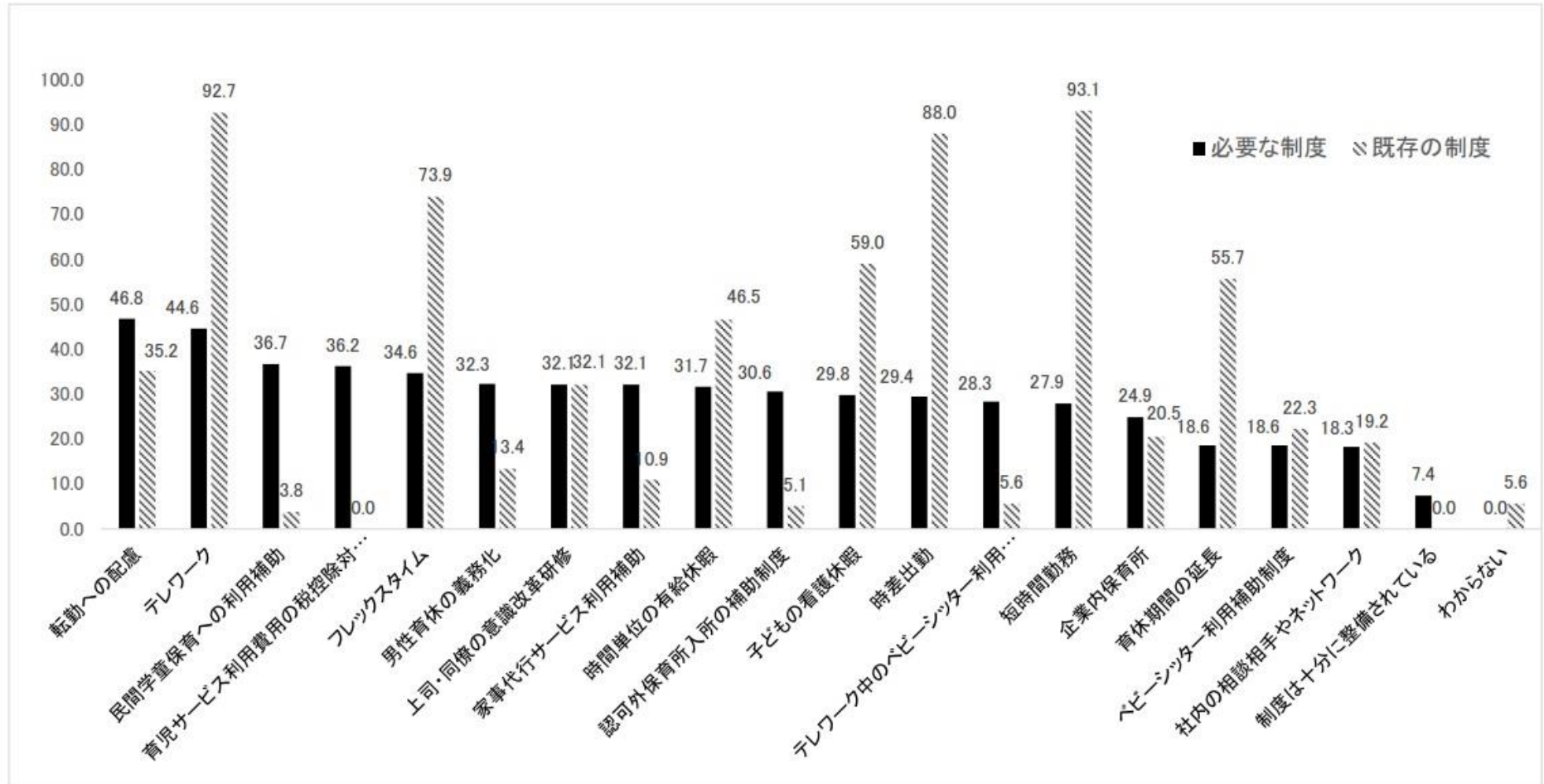
4. どのような両立支援策が必要か？

- 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」
「育児サービス利用費用の税控除対象化」

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)

必要とされる両立支援制度、既存の両立支援制度



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)

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

- 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、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な制度を

➤ **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

- ・ 保育施設の拡充
- ・ 保育人材確保への対策

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「4方よし」といえる本活動を推進する事は、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。

