日本女子大学
現代女性キャリア研究所

ISSN 1884-3085

現代女性とキャリア

2023年 第15号

Research Institute for Women and Careers

『現代女性とキャリア』第15号によせて

現代女性キャリア研究所所長
永井　暁子

2023年4月に所長に就任いたしました。日本女子大学に着任いたしましたのは2007年4月、その翌年に現代女性キャリア研究所が開設され、以降、研究所にはお世話になってまいりました。所長の任期中は、女性のキャリア研究に幾許かでも貢献できるよう尽力してまいりたいと思います。

今号の特集では、昨年12月に開催したシンポジウム「男性の育児休業」を取り上げています。育児休業などの「家族政策」は、1990年の「1.57ショック」、出生率の低下が社会問題化する中で、「少子化政策」として制度が施行・改定されてきました。正規雇用の女性の育児休業取得率は高まりましたが、男性の取得率は伸び悩んできました。男女ともに仕事と育児を両立できるよう育児・介護休業法が改正、2022年4月、10月、と順次施行され、3段階目である2023年4月に、育児休業取得状況の公表が義務化（従業員1,000人超企業対象）されました。武石先生には、これまでの経緯、現状と課題を、高橋先生にはスウェーデンの取り組みを、豊福氏と西岡氏には先進的な企業の取り組み事例をご紹介いただき、シンポジウムでの貴重なご報告を、改めてご確認いただいた上で掲載させていただきました。

私が財団法人家計経済研究所に勤務していた際に、内閣府経済社会総合研究所から受託し、『スウェーデンの家族と少子化対策への含意－「スウェーデン家庭生活調査」から－』（2004年4月）と『フランスとドイツの家庭生活調査 －フランスの出生率はなぜ高いのか－』（2005年4月）、2冊の報告書を提出いたしました。現在の日本の育児休業制度は、そこで紹介した他国の育児休業制度にかなり近づいていますが、労働環境や保育環境など、まだまだ子育てしやすい社会となっていないのは残念です。とくに母親に偏った子育て責任は、男性の稼得責任の反面でもあり、誰にとっても息苦しいものです。前掲の報告書を作成しながら、半ば本気で「ママの味」「おふくろの味」へのこだわりがある国は、家事や育児を女性に負担させる力が働き、それが出生率の低さへとつながっていると思っていましたが、その傾向は20年近く経っても変わっていないようです。

本誌は、このような女性のキャリアに関する研究について、シンポジウム特集に加えて多角的に焦点をあてるよう企画しております。今号から学生を対象として想定したコーナー「女性とキャリアの雑学」を設けました。今回は著書紹介となっていますが、今後は女性やキャリアに関する法律紹介など様々な形のものを考えています。

また、第4号から学外からの投稿論文の受付・査読・掲載するとともに、本学内でさまざまに実施されている女性のキャリア支援や女性についての研究・教育の総合的な発信の場となるよう、他部署にあっては分かりにくい活動内容を「動向」としてまとめています。今号から2020年に設置された社会連携教育センター所長にもご報告いただくことになりました。今後も学内外のキャリア支援についての動向についてお知らせしていきたいと思います。

これからも本誌をよろしくお願いいたします。

目　次

『現代女性とキャリア』第 15 号によせて　**永井　暁子**　…… 1

シンポジウム　「男性育休のいま―育休制度 30 年を迎えて―」　…… 5
第一部　講演
「男性の育休：求められる背景と課題」　**武石　恵美子**　…… 6
「男性育休先進国スウェーデンの実践的な取り組み」　**高橋　美恵子**　……14
第二部　事例報告・パネルディスカッション
「より誰もが働きやすい環境をつくる「なりキリンママ・パパ」研修等のご紹介」
豊福　美咲　……25
「清水建設における男性育休取得推進への挑戦」　**西岡　真帆**　……31
パネルディスカッション　……36

寄稿論文・寄稿報告
Voices of Women Musicians in the Japanese Music Industry
: a survey questionnaire and interview study　Beste Sevindik　……47
日本文学科卒業生のキャリア報告　**坂本　清恵**　……67

投稿論文
人的資本と既婚女性の再就職タイミング
―「消費生活に関するパネル調査」データを用いて―　**聶　逸君**　……77

書評
『働く母親と階層化』（額賀 美紗子、藤田 結子 著）　**井田　瑞江**　……89
『男性育休の社会学』（中里 英樹 著）　**須長　史生**　……91

図書紹介
『「助けて」と言える社会へ』（大沢 真知子 著）　**大沢　真知子**　……93

女性とキャリアの雑学
動き出した主張　**永井　暁子**　……95

動向
2022 年度本学学生の進路・就職状況について　**名和　直美**　……97
2022 年度生涯学習センター動向　**高梨　博子**　……100
教職教育開発センターの動向　**清水　睦美**　……104
2022 年度社会連携教育センター動向　**横井　孝志**　……106

研究所活動報告
2022 年度　研究所活動報告　……109
2022 年度　彙報　……111
編集規定・投稿規定・執筆要項　……113

Contents

Preface **Akiko Nagai** …… 1

Symposium;
Current Status of Parental Leave for Men
–Celebrating 30 years of the Parental Leave System– …… 5

Part 1, Panelists Report;
Current Status and Issues Related to Parental Leave for Men
Emiko Takeishi ……6
Parental leave in Sweden – Policies and Practices in a Gender Equal Society
Mieko Takahashi ……14

Part 2, Case Report, Panel Discussion;
Introduction of "Nari Kirin Mama and Dad Training" to create a more comfortable working environment for everyone **Misaki Toyofuku** ……25
Shimizu Corporation's challenge to encourage parental leave
Maho Nishioka ……31
Pannel Discussion ……36

Contributed Paper, Contributed Report;
Voices of Women Musicians in the Japanese Music Industry
: a survey questionnaire and interview study **Beste Sevindik** ……47
Report on Careers of Graduates of the Department of Japanese Literature
Kiyoe Sakamoto ……67

Article;
Human Capital and the Timing of Mothers' Employment After Childbirth
Yijun Nie ……77

Book Reviews;
Hataraku Hahaoya to Kaisouka (written by Misako Mukaga, Yuiko Fujita)
Mizue Ida ……89
Dansei Ikukyu no Syakaigaku (written by Hideki Nakazato) **Fumio Sunaga** ……91

Book Introduction;
Tasukete to Ieru Syakai-he (written by Machiko Osawa) **Machiko Osawa** ……93

Profound knowledge of women and careers
Assertions that have been set in motion **Akiko Nagai** ……95

Trends;

Concerning Graduates' Career Data in 2022 **Naomi Nawa** ……97
Lifelong Learning Center **Hiroko Takanashi** ……100
Research and Development Center for Teacher Education
Mutsumi Shimizu ……104
JWU Education Center for Social Collaboration **Takashi Yokoi** ……106

Report of RIWAC;

Report on the RIWAC Projects in 2022 ……109
Report on the RIWAC Activities in 2022 ……111
Editorial Guideline ……113

日本女子大学現代女性キャリア研究所主催

「男性育休のいま―育休制度 30 年を迎えて―」

第一部　講演

「男性の育休：求められる背景と課題」

武石　恵美子（法政大学教授）

「男性育休先進国スウェーデンの実践的な取り組み」

高橋　美恵子（大阪大学教授）

第二部　事例報告・パネルディスカッション

「より誰もが働きやすい環境をつくる「なりキリンママ・パパ」研修等のご紹介」

豊福　美咲（キリンホールディングス株式会社）

「清水建設における男性育休取得推進への挑戦」

西岡　真帆（清水建設株式会社）

パネルディスカッション

コーディネーター　武石　恵美子

パネリスト　高橋　美恵子

豊福　美咲

西岡　真帆

日時：2022 年 12 月 3 日（土）　日本女子大学成瀬記念講堂（オンライン同時開催）

〈講演１〉

「男性の育休：求められる背景と課題」

武石　恵美子

育児休業制度の変遷

法政大学の武石と申します。今日はどうぞよろしくお願いします。

本日は、スウェーデン、それから企業の取り組みについての具体的なお話をいただきますが、その前に、私から総論的なお話をさせていただきます。育児休業制度について、特に男性の育休に関して、日本の現状はどういうところにあるかということを確認させていただきたいという趣旨で、これからお話しをさせていただきます。

育児休業施行後 30 年となり、男性の育休ということが今、改めて問われ、法改正もなされました。最初に、男性の育休を中心にして、制度の流れについて概観していきたいと思います（表 1）。

表１　育児・介護休業法の変遷 (主な内容）

1992	**育児休業法施行**　男女を対象とする育児休業取得の権利確立
1995	育児・介護休業法に改正（介護休業制度の義務化は1999年）
	育児休業給付が創設（雇用保険法）25%（休業中20%、復帰後5%）
2001	育児休業給付　40%へ（休業中30%、復帰後10%）
2002	改正法施行
	・時間外労働の制限（1カ月24時間、年間150時間）創設
	・所定労働時間の短縮等の選択的措置義務が子が3歳までに延長
2005	改正法施行
	・育児休業期間の延長(保育所に入れない等の場合に1歳6か月まで延長可)
2007	育児休業給付　50%へ（休業中30%、復帰後20%）
2010	改正法施行
	・ 3歳未満の短時間勤務制度義務化
	・「パパ・ママ育休プラス」の創設
2010	育児休業給付　50%へ（休業中50%）
2014	育児休業給付　開始後6か月は67%へ、その後は50%
2017	改正法施行
	・ 介護関連の大幅拡充
	・マタハラ・パタハラの防止措置義務
	・最長2歳までの育児休業の再延長可能に
2022以降	改正法　順次施行
	・男性の育休取得促進のための各種施策
	＊網掛け部分：男性の育児休業促進関連

育児休業法は、1992 年に施行されました。実はその前に、勤労婦人福祉法、それを引き継いだ男女雇用機会均等法において、女性に対する育児休業制度が企業の努力義務として盛り込まれていました。ただし、対象が女性、しかも努力義務ということで、一部の企業にしか広がっていなかったという実態でした。

しかし、90 年代に入ると、男女平等、さらに少子化という社会的な課題が非常に大きくなり、92 年に男女を対象に、育児休業の取得を権利として確立した育児休業法が施行

されたわけです。ただ、今日のテーマと関連して申し上げると、この法律の目的として子を養育する労働者の雇用の継続の促進が規定されて現在に至っており、女性が育児で辞めてしまうことを問題として受け止めた目的規定になっているわけです。出産・育児等で辞めてしまう女性たちの就業継続を促進しようという趣旨でしたので、当時は男性が育児休業を取るということはあまり想定されていなかったのではないかという気がします。今もこの目的規定が残っていますが、この目的が現代においてどうなのかというのは、一つの課題としてあるのではないかというのが私の問題認識です。

育児休業法はその後、介護に関連する内容が盛り込まれて現在に至っています。育児休業法とは別の一つ大きな支援措置としては、95 年に育児休業給付金が雇用保険制度の枠組みで創設されています。当初は休業前賃金の 25％が給付されるという水準でしたが、給付率が段階的に引き上げられてきたという流れがあります。

男性を意識した育児休業制度の対応を紹介します。まず、2010 年の改正法で「パパ・ママ育休プラス」が創設され、夫婦で育休を取得すると、原則 1 歳までという利用期間の上限が 2 か月延長できることとなりました。また、育児休業給付金の給付率が 2014 年に最初の 6 か月間は 67％となったわけですが、これも収入減を気にせずに男性が取りやすいようにということで、男性の育休促進策といえます。大きな変化は、2022 年から施行されている男性育休促進のための各種施策です。この内容は後ほどお話しさせていただきます。こうした流れで 2010 年ごろから男性を意識した制度改正が行われてきたということがいえると思います。

次世代育成支援対策推進法

もう一つ重要な法律である次世代育成支援対策推進法が、2005 年に 10 年の時限立法で施行され、時限が切れる 2015 年に延長になっています。当初は男性の育児休業の取得が一人いないと認定（くるみん認定）が受けられないという条件が設定されていたことで、男性の育休取得者が一人もいない企業では、人事部門が男性社員の配偶者が出産するという情報を得ると、「おまえが取れということで取らされました」、という話を聞いたことがありました。つまり「くるみん認定」という仕組みの中に男性の育児休業を促進する規定が盛り込まれたというのは、一つの取得促進の流れにはなったのではないかと考えています。

育児・介護休業法改正の流れ

育児・介護休業法に関して、これまでの法改正については、2 つの流れがあったと私は理解しています。

一つは、法律の目的規定にもありますが、女性の就業継続を支援するという流れに関するものです。これは育児休業に加えて、それ以外の柔軟な働き方も重要な施策に位置付けられます。パパ・ママ育休プラスができた 2010 年施行の改正法では、3 歳までの子を養育する労働者について短時間勤務制度の措置を義務化するということが盛り込まれています。これはかなり大きな動きではなかったかと思います。また、育児休業が終わる時点で

保育園に入れないという問題が特に都市部を中心に顕在化してきました。最初は 1 歳 6 カ月まで、その時点でも入れない場合にはさらに 2 歳までということで、現在、保育園に入れないなどの事情があれば 2 歳まで育児休業を延長することを可能にしています。これらは育児を理由に女性の就業中断が発生しないようにするための制度の充実化であったと思います。

もう一つが今日のテーマであります、男性の育児への関与をいかに高めていくかという流れで、男性の制度利用促進を意識した制度改正が行われてきました。先ほど申し上げましたように、経済的なインセンティブである育児休業給付金の給付率を引き上げてきました。また、「パパ・ママ育休プラス」という、母親だけが休業していると 1 歳までの育休だけれども、父親も利用すればプラス 2 カ月のボーナスがもらえる仕組みを創設しました。それからこの後でお話しする 2022 年に施行された改正法によるさまざまな対応、これらが男性の育児への関与を進める流れとなります。

以上の 2 つの目的を育児・介護休業法でどのように支援していくかというのが大きな政策課題となってきました。

ただ、この女性の就業支援と男性の育休取得促進というのはバランスが重要です。女性の就業支援を進めてしまうと、女性が休みやすい、女性が短時間勤務を取りやすいということではよいのですが、女性ばかりが制度を利用してしまって結局は女性がキャリアをうまく積めない、女性が管理職になれないという問題につながってしまいます。したがって、女性の就業支援だけに焦点を当てていろいろな制度施策を展開すると、男性の関わりがうまくいかない、女性だけの制度になっていくということで、これまでの育児・介護休業法はこの点に課題があったのではないかと私は感じています。

2022 年施行の改正法：その背景

2022 年から施行されている法改正については、改正の背景は 3 つあったのではないかと思います。

男性の育児休業促進は、社会的には女性の活躍を進めようという脈絡で話されることが多いのですが、やはり最大の理由は育児休業を取りたい男性がいるけれども、それが実現していない、男性の希望が実現していないということが重要なのではないかと思っています。それにより、男性のワーク・ライフ・バランスを阻害していく、そうするとモチベーションが低下していく、人材活用においても課題になっていきます。この男性がどう考えているかということは、議論の前提として重要なのではないかと思います。

私は人的資源管理論が専門なのですが、人材活用において男性の育休をどう捉えるかという視点は、女性の活躍推進につながるという脈絡もあるのですが、男性を直接的なターゲットにした活用策という意味でも重要な意味があるのではないかと考えています。例えば今、副業を進める企業は多いと思いますが、副業に何を期待しているかというと、副業でいろいろな新しい経験をしてほしいということだと思います。副業と少しタイプは異なるものの、育児という新しい経験をすることによって、子育てそのものや子育てを通じた人間関係の広がり、視点の変化など、男性の多様性を広げるという意味でも育児をすることのポジティブな側面があるのではないかと思います。この後、スウェーデンのお話を高

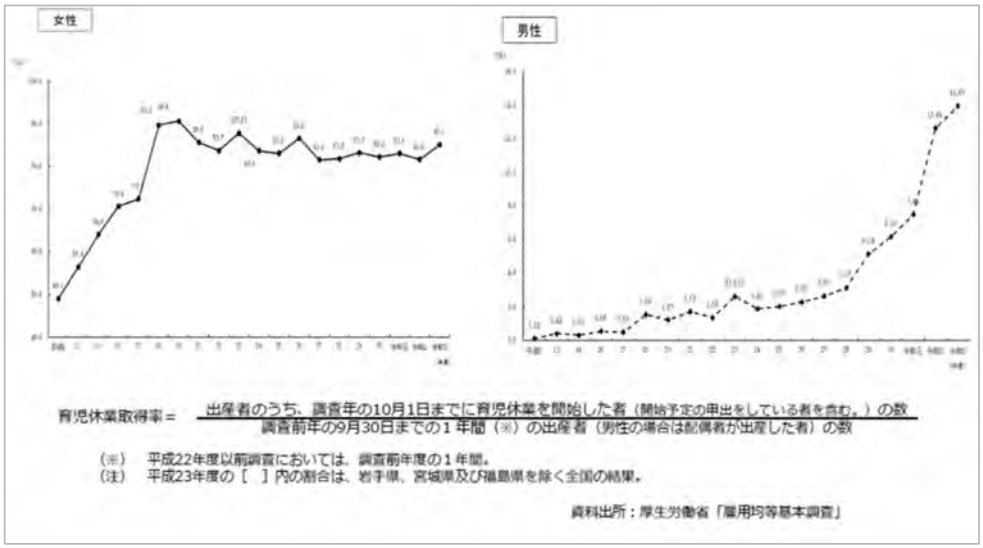
橋先生にしていただきますが、スウェーデンの男性の育児休業というのはかなりポジティブに受け止められているという側面があって、人材活用という視点からももっと男性の育児休業を積極的に考えてもよいのではないかということが１点目です。

２点目が、先ほども言いました、女性の能力発揮が阻害されていくことへの問題意識です。女性だけが育児休業を取得し、短時間勤務を利用し、育児の責任を全面的に引き受けてしまうということになると、どこかでキャリア形成上の課題が出てきてしまうということが懸念されます。そうなると、女性活躍推進策もうまくいきません。これは企業として重く受け止める問題なのではないかと思います。

３点目が、社会的には男性の子育ては少子化対策としても一定の効果が期待できるということです。これを裏付ける研究がいくつかありますので、こういった視点からも男性の育児休業促進をもっと進める必要があるのではないかというのが今回の法改正の背景としての問題意識になります。

男性の育休取得の現状

皆さまもご存じだと思いますが、少しデータをご紹介します。育児休業の取得率について図表１に示しました。



図表１　育児休業取得率の変化

そもそも縦軸の目盛りの単位が違うのですが、女性は８割ほどの取得率に対して、男性は２～３%という水準から直近で 13.97%まで急に上がってきたというところです。取得率が上がってきたのは大変よいことですが、もう一つの課題が制度利用期間で、女性は長期の育児休業を取るけれども、男性は短期の取得が多く、図表２がそのデータになります。女性は産休の間は育児休業ではないので、子どもが１歳まで育児休業を取ると大体 10 カ月ほどの取得になることからその辺が多いのですが、男性の場合は２週間以下が圧倒的に多くなっています。男女の取得率、それから取得期間の格差が非常に大きいとい

○育児休業の取得期間は、女性は９割近くが６か月以上となっている一方、男性は、５日未満が36.3%、８割が１か月未満となっている。（ただし、平成27年度から平成30年度で、５日以上の割合は増加。）

【女性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5

中央値は10ヶ月以上12ヶ月未満
（産休期間があるため、出生後からは12ヶ月以上14ヶ月未満）

【男性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-

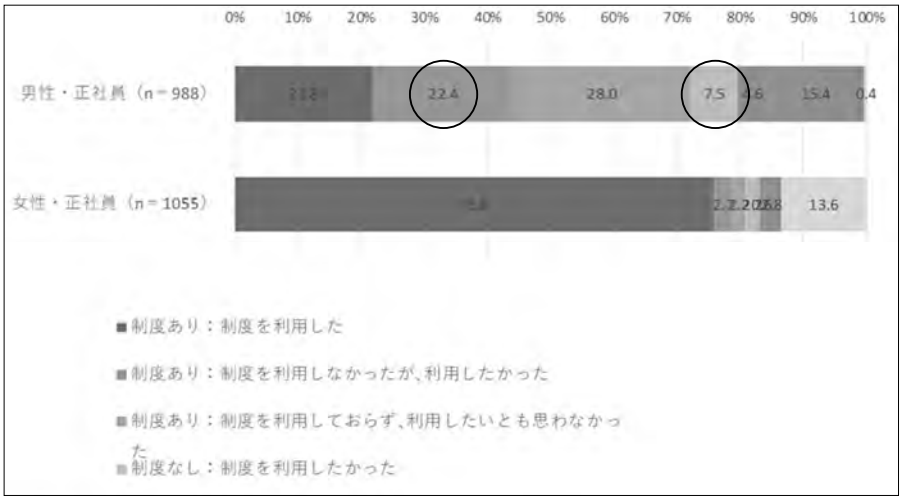
中央値は５日以上２週間未満
前後の分布から推察すると、１週間ほどか

※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

図表２　育児休業期間の男女差

うことがあります。

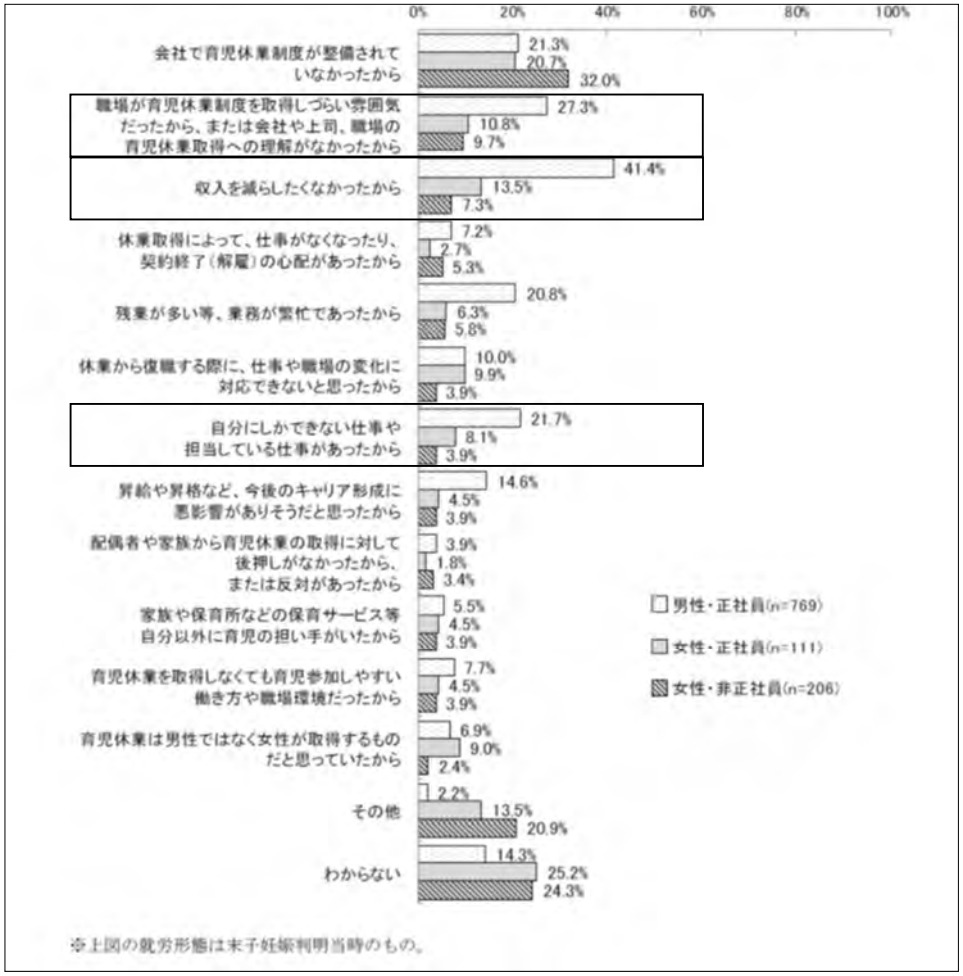
それでは、男性は育児休業を取りたくないのかというと、そうではないというのが先ほどの男性の希望が実現していないという問題になります。図表３をみると、希望は利用したかったけれども利用しなかったというところに○をつけていますが、全体で３割ほどになります。女性は育児休業を取っている人たちが多いので、この割合は少ないのですが、男性は希望をしても取れないという状況があるということがわかります。



出所：日本能率協会総合研究所（2021）
注：調査対象は、３歳未満の子どもを持つ 20 ～ 40 代の正社員男女。

図表３　育児休業取得の希望状況

では、なぜ育児休業を取得しなかったということです。図表４に示しましたが、男性と女性の違いが大きいところに枠を付けています。男性が育児休業を取得しなかった最大の理由は、収入を減らしたくない、これが４割ほどです。女性も 13.5％ですが、男性はこれが最も多いです。それから次が上から２つ目の取得しづらい雰囲気があったということです。職場の雰囲気というものが次に多くて、これも男女の差が大きいです。それから次が、自分にしかできない仕事だったという理由になります。自分が休んでしまうと仕事が回らないという、この男女差が大きいということも特徴です。この辺りは後ほどキリンさんの「なりキリン」の事例が参考になるのではないかと思いますが、現状は男性が育児休業を取得しない理由として、収入と、職場の雰囲気と、自分しかできない仕事で休んだら困ると思い込んでいること、この辺りがあげられます。



出所：日本能率協会総合研究所（2021）
注：調査対象は、3歳未満の子どもを持つ 20 ～ 40 代の正社員男女。

図表４　育児休業を取得しない理由

2022 年施行の改正法：その内容

私はこの法改正を議論した労働政策審議会の雇用環境・均等分科会のメンバーだったのですが、法改正に当たってどういう議論があったかということを少し紹介します。

今のデータなどを踏まえた現状認識としては、男性が育児休業を取得したいけれども取得していない、その理由としては業務の都合や職場の雰囲気があるということです。それから、取得した男性の状況を見ると、子どもが生まれてすぐはお母さんが大変ですし、上の子がいるとなおさら大変だということで、子どもの出生直後の取得が多くなっています。そこで、夫婦で協力して育児ができるようにするための制度が重要であるという現状認識に立ち、大きく 3 つの施策が制度化されました。

第 1 に、最も大きな改正点は子の出生直後の部分です。「産後パパ育休」と呼んでいますけれども、お母さんが産後休暇を取っている出生後 8 週間について新しく父親のための制度を設けて、男性が利用しやすい仕組みをつくっています。第 2 に、利用したいという希望が言いにくい職場環境というのがあるので、まず制度を周知し、子どもが生まれるという従業員に対しては必ず希望を聞きましょうという、こうした職場環境の整備が 2022 年 4 月から施行になる仕組みとして設けられました。第 3 に、育児休業全体として、これまで分割することができなかったのですが、分割を可能にしました。これにより、父親と母親が交互に取ることもできるようになります。柔軟な仕組みにすることによって、特に父親の出番をつくっていこうということになったわけです。改正のポイントは皆さまもご存じだと思いますので、時間の関係で資料の投影のみとさせてください。

日本の育児休業制度は、これまでの対応で改善が進んできたのですが、最初に女性の就業継続支援を念頭に置いて始まったということと、その後いろいろな制度を継ぎ足してきていて、例えていうなら家を増築しながら全体像をどうするのかということが見えなくなってしまっているという課題があるように思っています。実はユニセフの報告書では、日本の男性の育児休業は制度面では世界一という報告がなされています。これはどういうことかというと、日本では、両親がそれぞれ、子が 1 歳までの休業が保障されています。2 人一緒に 1 歳まで取ることもできます。所得保障が最初の 6 か月は 67%、その後 50%となり、お父さんの休暇分をフルに所得がもらえる期間として換算するとどの程度あるかというと、日本は 30 週間ほどになります。これが世界一長いということで、日本の男性の育児休業はその視点から見ると世界一だというユニセフの結果になっています。日本の制度の特徴として両親が一緒に休業を取れるということで、家族単位ではなく、個人単位になっているという特徴があります。何となくこれはよさそうに見えますよね。けれども、結果として母親だけが制度を利用して、父親は権利を放棄しているというのが日本の実態になっています。この辺りの実態がなぜ生じているかというのは一つの課題だと思います。

父親の休業促進ということでは、これもこの後にお話しいただくスウェーデンは、いわゆるクオータ制といってよいと思いますが、休業のうちの一定期間を父母に個別に割り当てていて、その期間はほかの人に譲渡できない権利、排他的な権利として保障しています。日本では、両方が利用すると延長するというボーナス的な制度になっています。OECD の報告書によると、父親の育休を促進するためにはクオータ制度が有効だという

報告があって、それに加えて日本の場合の問題は、保育園に入所できないと休業を延長できてしまうので、父親が取ると 2 カ月延長できるパパ・ママ育休プラスが、保育園に入れなくてお母さんが延長してしまうという仕組みの中に埋没してしまっている現状にあります。せっかくパパ・ママ育休プラス制度があるのに、それが知られていませんし、ほとんど使われていません。この辺りの制度設計がうまくいっていないのではないかという問題もあります。

以上、少し政策的な話をさせていただきました。日本の育児休業、特に男性の育児休業を取り巻く課題は、制度的にはいろいろと進んできているように見えますが、なかなか実態としてうまくいっていません。その辺りの課題を今日は皆さまと掘り下げていきたいと思っています。

今日は男性の育休がテーマで、私も 15 年ほど前に『男性の育児休業』というベタなタイトルの本を出しました。その時にいろいろと考えたのですが、育児休業は男性の子育ての象徴ですけれども、それで育児が終わるわけではないので、トータルに男性が子育てにどう関われるかということが重要なのではないかということを最後に申し上げたいと思います。

以上で私の話は終わりにさせていただきます。どうもありがとうございました。

〈講演２〉

「男性育休先進国スウェーデンの実践的な取り組み」

高橋　美恵子

大阪大学の高橋です。このような機会にお話しさせていただくということをとてもありがたく思っています。よろしくお願いします。今日は私から男性育休先進国ということでスウェーデンのお話をさせていただきます。日本がちょうど今、男性が育休を取れるようになって 30 周年ということですが、スウェーデンは 1974 年にそれを導入しています。世界で初めて男性が育休を取れるようになった社会で、どのように男性、そして女性が活躍しているかというところをお話ししていきたいと思います。

今日のアウトラインは、スウェーデンの特徴、そしてその実態、育休支援をどのようにしているのかということ、それからスウェーデンとてパラダイスではないということです。日本から見ると非常に先を進んでいますけれども、やはり人間が生きている社会ですので、いろいろな課題や問題を抱えています。そこでどういった課題に直面しているのかというお話をしていきたいと思います。

まず 1970 年代にスウェーデンは共働き型社会に転換しました。先ほど武石先生から、日本の場合は最初の育休制度を導入した時に、父親、男性があまり取り込まれていなかったというご指摘があったのですが、スウェーデンの場合は最初から取り込んでいます。育児休業制度、要するに母親休暇制度はその随分前からスウェーデンでは導入されていて、それは母親に向けられたものでした。50 年代から特に 60 年代に男女平等の風が吹き始めて、どんどん社会が変わっていかなければいけないということで、70 年代に大きく変わりました。これは西側の先進国では初めてでした。国を挙げて共働き型に転換したのです。その時に、女性が社会で活躍するためには男性がやはり育児・家事をしなければいけない、そのように進めていこうということで、1974 年にいわゆる両親保険制度が導入されました。これは親保険制度、両親（親）休暇、育児休業といろいろな呼び方をされますが、今日は育児休業制度の視点からお話ししていきます。その財源は保険ですので、これは企業負担、事業主負担です。現在、事業主が従業員の給与の 2.6％分を負担します。それが財源になって賄われているという制度です。1974 年に男性も育休が取れるようになったということですね。

ただ、育児休業制度だけを切り取ってスウェーデンの社会の仕組を申し上げることはできません。実際にワーク・ライフ・バランス実現度も非常に高いです。そこにはやはり労働環境の整備を長い時間かけて行ってきたという背景があります。これはもう 1920 年代から労働時間の議論がありまして、時間をかけて 1973 年時点で法定労働時間は週 40 時間にしました。また、ヨーロッパはバカンスの長い国が多いのですが、スウェーデンに関しましては 1920 年代に特にブルーカラーの労働者がゆっくりと休みが取れるようにと 2 週間連続で取れる有給休暇制度を設けました。それを徐々に延ばしていきまして、1978 年には現在の最低 5 週間になりました。これは連続で取れるわけです。スウェーデン人は通常、夏休みに 4 週間は取っていますね。これは男性も取りますから、男性が普通に 4 ～ 5 週間、育休以外でも職場にいないということが一般的であるという環境が出来上がった上で、育休制度導入となりました。要するにワーク・ライフ・バランスというのは子育

て世代の人たちだけが対象ではないので、子どもがいなくても、配偶者がいなくても、仕事と自分のライフを両立できるという制度が整った上で育休制度が入ってきたという、それが非常に日本とは違うのかなと感じています。

つまり、当初からスウェーデンでは男女双方の仕事と家庭の両立の実現を目指すということで、育児休業制度が発展していきました。今日、私はワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・バランスという言葉の使い分けをしています。ワーク・ライフ・バランスが子どものいない人たちも包摂する概念と捉えると、ワーク・ファミリー・バランスは家族がいて子どもがいる人たちを対象としています。実際にワーク・ファミリー・バランスを支える仕組みがどうなっているかというと、制度自体が本当に多様な生き方、多様な家族を包摂しています。スウェーデンでは、男性同士・女性同士も結婚ができ、同性カップルも子どもを持つことができますので、その人たちも対象です。またステップファミリーや子どもを養子縁組するという人たちも対象になっている制度です。先ほど申し上げたように、財源は雇用者が負担するという両親保険ですが、これは仕事をしている人だけではなく、もちろん自営業者、そして学生も子どもを持つことができますので、学生も両親保険をもらうことができます。失業者、休職中の人ももらうことができます。非常に包摂的な制度になっています。

制度の詳細をみると、両親休暇は今、子ども 1 人当たり 480 労働日、そのうち 390 日間が所得の約 80％を保障するようになっています。ただ、上限があり、1 日大体 1,027 クローナです。今、円も下がっていますけれども、クローナも大して強くないので、円対スウェーデン・クローナはあまり変わっていませんが、最高で大体 1 日約 1 万 4,000 円がもらえるということです。ですから、ある意味、高所得者にとってはマイナス部分が大きいと捉えてください。最低額は 1 日 250 クローナで、仕事をしていなくても、学生で子どもが生まれたという場合も両親保険が 3,500 円ほどもらえます。それが 390 日間もらえるのです。

また、非常に柔軟な制度になっていまして、複数回、利用できます。親 1 人当たり 1 年間で 3 回分割取得できます。また、アプリで簡単に利用申請できます。そして、プラスとしてかつて父親休暇と呼ばれていた出産に伴う 10 日間の出産休暇制度も設けられています。母親は産前産後 7 週間ずつ取ることができるのですが、制度導入当初から、父親も出産休暇を取得できたわけです。日本と慣習が違うのは、日本の場合は里帰り出産というものがありますよね。そうすると、そこに父親がどこまで関わっていくかと。最初は義理のお母さんに、妻の母親家族に託して、後でサポートするという感じになるかと思います。スウェーデンの場合、里帰り出産はありません。出産はカップル 2 人の大きなプロジェクトということで、最初からずっと関わっていきます。

ですから、出産の際は仕事を休み、育児休業を取っていないという男性でもこの 10 日間休暇は必ず取りますから、そこを入れると本当に 100％ではないかと思います。その 10 日間も所得の 80％を保障しています。今は名称が父親休暇になっていません。父親とは限りませんので、今は 10 日間休暇と呼んでいます。母親同士の場合、女性 2 人で出産ということもありますので、名称が変わっています。

それから、看護休暇制度というものがありまして、子どもは病気になりやすいので、子ども 1 人当たり 60 日、病気によっては 120 日まで延長が可能で、所得の約 80％が保障

されます。これは男性が取りやすいものです。1 ～ 2 日、子どもが病気になりましたということで休んでいて、実際、育児休業を取るよりも最初は看護休暇を取るほうが取りやすかったようです。プラス、労働時間の短縮制度、これは子どもが 8 歳になるまで労働時間を 75％まで短縮することが可能です。非常に複雑な感じで、今、サッとお話ししたのですが、この労働時間短縮制度と育児休業は併用することができます。というのは、育児休業は 1 日単位だけではなく、1 日の 8 分の 1 単位で取ることができます。1 日 8 時間労働の方ですと、1 時間単位で育休を取ることができます。ですから、日本だと変な感じですが、育休を取りながら仕事をするということもできます。とても込み入っているのですが、すべてアプリで申請できます。本当にデジタル化が進んでいる国ですので、とても簡単に、男性だとゲーム感覚でアプリから休みを取るということができるのです。

それから、非常に大事なのが公的保育制度の整備状況ですね。先ほど武石先生のお話もありましたけれども、保育所にいつ入るか、入れるかどうかというところと育休との兼ね合いが非常に関係ありまして、スウェーデンももちろんそうです。今は保育所ではなく就学前学校といっているのですが、この入学時期は日本の場合は 4 月ですけれども、スウェーデンは 8 月の中旬から 9 月で、それに合わせて皆さんは家族計画、出産計画を立てます。なかなかそこを逃すと入りづらいのですが、公的保育は公教育の一環になっていますので、待機児童は基本的にゼロです。必ず地方自治体が保育の場を設ける義務を負っていますので、最終的には見つかります。またほとんどの就学前児童が通っています。ですから、そういった休業制度、そして公的保育が整備され、子育てを巡る両親の共同性、コペアレンティングという言葉が最近は使われてきています。コペアレンティングはもともと離別後の子どもを共同養育するという文脈で使われてきたのですが、最近は一緒に暮らしている家族でも、両親のコペアレンティングという名称が散見されるようになってきました。

次に、ワーク・ライフ・バランスです。これは子どもがいない人たちにも、そして職種や雇用形態、家族形態は関係なく、一応、権利として認められています。両親の育休支援の背景事情と実態ということで、実際にスウェーデンでは大体 9 割の男性が取得しています。日本の場合、今は 17％ほどでしょうか。2025 年までに 30％という目標は達成すると個人的に思っています。1 日でも 2 日でも取れば達成するのなら、少し言い過ぎかもしれませんが、もう今年中にでも達成するかもしれません。スウェーデンの場合は最初から、男性のうち何％が取っているか、ということを議論の対象とはしていませんでした。そうではなく、育児休業全体のうち男性がどれだけシェアしているかが問題です。今ですと育休 480 日間のうち男性が何％取っているかを議論の対象としています。取得率自体の数字は見えづらいのですが、いろいろと探してやっと出てきたのがこの 1995 ～ 1996 年に生まれた子の親のうち育児休業を取得した者という数字で、この時点で男性の取得率は 89％ということで、それほど変わっていないのではないかと思います。育休を取っていなくても、先ほどの 10 日間休暇を取った人はいます。育児休業を取得した人というのは両親保険を受給した人で、受給せずに休むこともできますので、そうすると、その辺の数字は出てこないわけです。ですから、育休取得率を一言で表すのは難しいかと思います。

スウェーデンで課題とされているのは、育休の均等な分割です。均等といってもなかな

かフィフティー・フィフティーにはいかないので、そうなると、クオータ制のように40％から60％でシェアをしているカップルが均等に分割しているカップルといわれていまして、それが2019年では2割ほどです。ですから、それほど多くのカップルが完全に、男性が40％以上シェアしているわけではないということです。

先ほども武石先生がおっしゃったように、日本ではいろいろなギャップがありそうです。制度を取りたいのに取れない人たち、男性と女性のギャップです。私が研究を一緒に行っているグループも長らく日本でのギャップに問題意識を感じていまして、そのギャップが少ない国としてスウェーデンに着目してきていました。とはいえ、スウェーデンにもギャップはあるわけですけれども、非常に男女差が少ないです。労働時間もそうですし、就業率もそうですし、休みの取り方もそうです。平均所定労働時間は男性のほうが若干長いですけれども、平均実労働時間、3歳から6歳の子どもを持つ人の労働時間を見ると、男性も32.3時間、女性は短時間労働をしている人も多いのでもう少し短いということです。

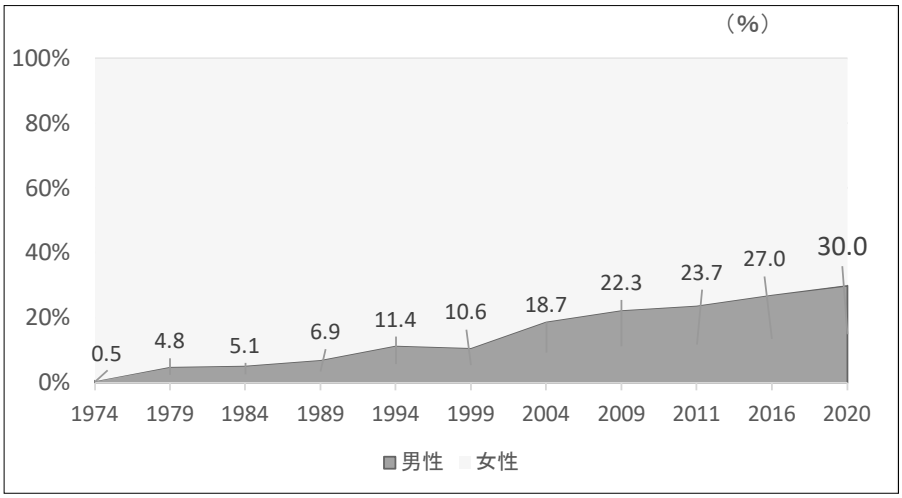
残業をしないのですかとよく聞かれるのですが、残業はゼロではありません。キャリアを持っている人たちで、繁忙期は何時間か残業する可能性もあると思いますが、残業した分は労働時間の貯蓄制度がありますから、そこに入れておいてほかの日に休んだり、ほかの日の仕事の時間を減らしたりということで、やりくりができるようになっています。

ざっくりというと、2015年時点で子どもが1歳の男性は平均でどれだけ育休を取っていたかというと57日間で、今は59日といわれています。これは労働日で考えますので、そうすると、お休みは大体5カ月ほどかなという感じです。それで、8歳の時点で106日間ほど取っていました。やはり女性のほうが育休期間は随分と長いです。子どもが1歳の時点で、2015年時点で212日、8歳の時点ですと341日ということです。先ほど申し上げましたとおり、1時間単位で取れますので、そうすると、フルに1日取ったというのを男性と女性で比べると、やはりこれだけ差があるということです。こういう機会でお話しさせていただく時、スウェーデンの男性で大卒のホワイトカラーの人たちは、大体、半年ほど取っていますと説明しています。では、6カ月間フルに育休で両親保険をもらっているかというと、実はそうではありません。仕事は半年ほど離れているのですが、うち1カ月は有休と合わせて、数週間は週1日ほど働いてという感じで、非常に柔軟な形でやっているので、ざっくりというと半年ほど休んでいるということになります。

では、実際に育児休業の取得日数がどのように変わったのか、過去20年ほどで見ますと、ちょうど2019年のコロナ以前までは男性も女性も右肩上がりですね。ですから、相対的に男性も女性も取得日数が増えてきています。

コロナ禍でグッと下がっているというのはなぜなのかというと、出生率が最近は少し下がってきていますので、子ども自体が減っているというのもあるかもしれません。それから、在宅が増えています。国際的に見てもスウェーデンはもともと在宅ワークが進んでいたのですが、コロナ禍で本当に見事に切り替えたところがあります。そうすると、在宅ワークやオンラインワークが可能な人たちはほぼ皆さんおうちで仕事をするようになり、お父さんたちが家にいるようになったということで、わざわざ育休を取らなくてもということになったのかもしれません。ですから、少し下がってしまったということがあります。

繰り返しますが、問題となっているのは育休シェア率です。スウェーデンがフォーカスしているのはここだけです。1974 年に導入した時は男性のシェア率は 0.5% で、99.5%は女性が取っていました。これが 20 年ほどたっても増えないので、ものすごく問題になりました。それで、いわゆるパパの月として日本で紹介されているものが 1995 年に導入されました。実はこれはお隣のノルウェーが最初です。1993 年に父親の月を導入して、議論はスウェーデンでもあったのですが、同じようなものが実現しました。そうすると、やはりこれは効果がありました。男性のシェア率は徐々に上がっていきましたけれども、それでもなかなか上がらないので、今度は父親の月、要するに割り当てで相手に譲渡できない月を 1 カ月増やし、2002 年に 2 カ月にしました。もっと増やそうということで 2016 年には 3 カ月に増やしました。そうすると、これはある意味で社会規範になるわけです。もともと意識が高い人たちは先行して取っていました。でも、そうでない人たちに対しては、こういう制度が出来上がったことによって社会に向けるシグナルになります。2 カ月は取りなさいと。今はもう 3 カ月は取りなさいと。なので、これは取るのが当たり前になりますよね。これはいろいろな研究がありまして、先ほど OECD の発表によってすごく効果があるというお話がありましたけれども、まさにそのとおりです。こういう制度を導入したから、スウェーデンの男性も取るようになっていきました。



資料：Försäkringskassan 2012, 2016 年以降の数値は Försäkringskassan Statistik のデータを基に作成

図１　育児休業全取得日数に占める男性の取得割合　1974 － 2020 年

現在、男性のシェア率は 30%です。実は 2021 年の数字は 29.6%に下がっていますが、これもやはりコロナ禍の影響ではないかと個人的には思っています。

誰がどのように取っているかというと、男性的な職業、それから学歴の問題、そういったもので実際に取る日数は違います。大学卒で、もともと職場に女性が多いところは非常に取りやすいので、そうすると、この中では大学教育課程修了を要件とする専門職というのが男性では最も多く取っています。新しいものを見ますと、取っている男性の例として、図書館の司書は取っている日数が非常に長いと書かれていました。そういった意味で、皆さんが一律で同じような日数を取っているわけではなく、やはり職場や職業によっ

表１　2013 年生まれの子ども（２歳以上）の親の育児休業（両親給付受給）
平均取得日数　ー職種・男女別

	女性	男性
職業教育を特に必要としない職種	306	57
機械オペレーター・運搬職	297	59
建築・製造業の職工	292	60
農業・造園・林業・漁業従事者	281	48
サービス・介護・セールス職	299	69
事務・カスタマーサービス職	282	73
大学教育課程修了を要件とする専門職	237	100
上級管理職	244	58
職業軍人	-	61

資料：Försäkringskassan 2016, p. 2

て違いがあるということです。

いろいろと進んできているスウェーデンですけれども、1970 年代導入当初、男性はなかなか取りませんでした。日本では厚生労働省のキャンペーンがあったかと思います。当時 90 年代は、私はスウェーデンで暮らしていましたので、あちらから日本の状況とみていました。育児をしない男を父とは呼ばない、というキャンペーンのモデルを SAM さんがされたかと思います。同じようなキャンペーンがスウェーデンでも 1978 年に行われました。社会保険庁が、重量挙げのチャンピオンで国民的スター、レナート・ダールグレンさん、Hoa Hoa というニックネームで親しまれた方をモデルに起用して、マッチョな男性が赤ちゃんを抱っこしているイメージを提示したのです。

それから、ホワイトカラーの雇用者の労働者連盟、全国連盟が特に父親の育児休業推進に力を入れていまして、パパインデックス、これは父親指標と訳されますけれども、男性の育休シェア率を数値化して毎年公表していました。これは自治体別です。スウェーデンは地方分権が進んでいまして、290 のコミューンという基礎自治体があるのですが、コミューンごとの数値を毎年公表して、ここの地域は低い、悪いということを見せて、皆さんの意識啓発をしていました。私が確認したところ 2012 年までの数値しかないので、それ以降はこの指標は続けていないのかなと思います。

父親の子育ては社会規範になっているということで、それを象徴する写真をお見せします。これは 10 年以上前に撮った写真ですけれども、いわゆるパパ友が連なってベビーカーを押している後ろ姿です。日本も随分と印象が変わってきましたけれども、やはりなかなかお父さん同士が連なってベビーカーを押している姿や、平日の公園にお父さんが子どもを連れて遊んでいるというのはまだ日本では見ていません。それから、平日の午後、ベビーカーで赤ちゃんを連れたお父さんがスウェーデン人の好きなコーヒータイム、これはスウェーデン語のフィーカというのが日本でも入ってきているのですが、コーヒーを飲んでくつろいで、みんなとおしゃべりして楽しい時間を過ごしているという光景を見ることがあります。そういった社会に日本もなってほしいと思っているわけです。

少し意識のお話をします。これは内閣府の少子化社会に関する国際意識調査、2005 年

から 5 年ごとに行っている調査で、スウェーデン・フランス・日本は最初から対象になっているのですが、スウェーデンが入っているので 4 回の調査とも私は企画分析委員として関わらせていただいています。こういったいろいろな取り組みを長い間かけてやっているスウェーデンですので、2005 年の当初からスウェーデンはジェンダー平等意識が突出して高いです。いわゆる定番の、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えについて、スウェーデンは反対と言っている人がほかのヨーロッパの国に比べても非常に高いです。日本からヨーロッパを見ると一枚岩のような感じがするのですが、ヨーロッパも全然違います。ドイツ・フランス辺りとスウェーデンはかなり違います。北欧では、例えばお隣のノルウェーやデンマーク、そしてフィンランド、アイスランドは非常にジェンダー平等が進んでいますけれども、ほかの国々はまだそこまで行っていないというのが実情です。

これも同じ内閣府の調査データを用いて私が分析したものです。子どもがいる 30 代・40 代の男性の中でどれだけ育休を取ったかということで、スウェーデンの場合はやはりほかの国と比べて割合が高く、日本の場合は 6 カ月以上取っている人はほとんどいないですし、フランス・ドイツでもすごく少ないのですが、スウェーデンの場合は 30 代ですと 40％強が 6 カ月以上取っており、この辺でもスウェーデンの特徴を確認していただけるのではないかと思います。

表２　末子出産時の男性の出産・育児に関する休暇取得期間
－男性 (30 代 -40 代) の回答（%)

	スウェーデン		日本		フランス		ドイツ	
	30 代	40 代	30 代	40 代	30 代	40 代	30 代	40 代
	N:78	N:132	N:111	N:180	N:87	N:114	N:79	N:97
取得していない	10.4	6.8	74.8	77.8	31.0	50.9	30.4	34.0
2 週間未満	6.5	5.3	21.6	20.6	40.2	30.7	11.4	11.3
2 週間-1 か月未満	10.4	9.1	0	1.1	18.4	17.5	30.4	26.8
1 か月-3 か月未満	10.4	15.1	1.8	0	5.7	0.9	17.7	18.6
3 か月-6 か月未満	20.8	27.3	0	0	1.1	0	6.3	2.1
6 カ月以上	41.6	36.4	1.8	0.6	3.4	0	3.8	7.2

資料：内閣府「令和 2 年度少子化社会に関する国際意識調査報告書」（高橋 2021, p.153）

同じ内閣府の調査データから、子どものいる家庭における男性の家事・育児時間をみると、スウェ―デンの男性の平日 1 日当たり 216 分ですが、日本の場合、残念ながら 60 分で、他の国々に比べても少ないことがわかります。

次は希望と現実のギャップのお話です。同じく内閣府の調査で子どもがいる男性・女性がさまざまな子育てに関する制度を取りたかったかどうか、実際に取ったかどうかというのを見ています。スウェーデンの場合、上の表は女性ですけれども、いわゆる育児休業に関して、希望と現実のギャップがほとんどありません。男性も希望がほぼかなっています。日本に関しては、このデータですと男性は取りたかったと希望している人が 6 割ほどです。でも、現実では 15.7％しか取れていないということは、本当にギャップが大きいと捉えることができます。

表３　子育てに当たって利用したい／したかったと思う制度（希望）と利用した制度（現実）

子どものいる女性（20 代-40 代）の回答（複数回答可）（%）2020 年（カッコ内は 2015 年の数値）

	スウェーデン (N:298)		日本 (N:445)		フランス (N:288)		ドイツ (N:259)	
	希望	現実	希望	現実	希望	現実	希望	現実
出産・育児休暇制度*	94.3	93.6	45.4	30.1	45.8	55.2	55.6	54.8
短時間勤務制度	55.4 (63.9)	44.3 (40.3)	49.4 (33.5)	13.5 (6.5)	32.6 (30.2)	20.1 (20.4)	55.6	40.1
テレワーク・在宅勤務	35.2 (37.2)	26.8 (21.5)	31.2 (12.6)	2.7 (1.1)	19.1 (14.5)	7.6 (4.3)	53.7	18.5
子どもの看護休暇制度	79.5 (75.4)	78.5 (62.8)	46.7 (27.3)	10.8 (2.8)	38.2 (27.4)	20.5 (14.3)	25.1	14.3

子どものいる男性（20 代-40 代）の回答（複数回答可）（%）2020 年（カッコ内は 2015 年の数値）

	スウェーデン (N:221)		日本 (N:307)		フランス (N:212)		ドイツ (N:189)	
	希望	現実	希望	現実	希望	現実	希望	現実
出産・育児休暇制度*	88.7	86.0	54.7	13.7	37.7	43.9	60.8	52.9
短時間勤務制度	36.2 (38.9)	26.7 (22.9)	40.4 (22.4)	3.9 (0)	13.2 (17.1)	4.2 (7.1)	25.4	16.9
テレワーク・在宅勤務	30.3 (39.4)	29.9 (30.3)	32.2 (4.7)	4.6 (0.6)	8.0 (5.5)	3.8 (1.1)	25.4	15.3
子どもの看護休暇制度	68.3 (70.9)	70.1 (65.7)	38.1 (12.4)	6.8 (2.4)	37.7 (21.0)	20.7 (10.5)	22.8	10.0

*2015 年調査では「育児休業制度」と「産前産後休業制度」あるいは「父親休暇制度」と別個に質問している。

私はこの 12 ～ 13 年、ワーク・ライフ・バランスの研究をしていまして、先ほどお話がありました武石先生ともご一緒に国際調査をさせていただいたのですが、その頃からずっと現地でインタビュー調査をしています。現場でいろいろとお話を聞く中で、女性は約 1 年、男性は有給休暇と合わせて半年取るのが一般的になってきたことがわかってきました。ただし、男性は 3 月から 9 月にかけて休むのが多いです。その間に有給休暇があったり、夏季休暇があったり、それから向こうのイースター休暇があったり、いろいろな休暇が入ってきますので、そういうものとうまく組み合わせながら 6 カ月ほど休むということです。

では、実際に現場でどのように機能しているのでしょう。3 カ月も 4 カ月も男性が休んでしまうと、どうやって仕事が回っていくのかということですけれども、基本的には代替要員を雇います。ただ、雇うといっても、外から雇うというよりも職場内で別の人が代替要員となることもあります。ですから、いろいろなケースがあって、今日はそれをお話ししていると時間がなくなってしまうので、簡単に申し上げます。スウェーデンを代表する大企業の人事部長さんとお話しした時、これは 10 年ほど前のお話ですけれども、40 代の

男性であるその人事部長が 6 か月の育休を取ったとのことでした。なぜ取れたのですかと聞くと、3 カ月ほど前から用意して、自分の直属の部下、ナンバー 2 の人に仕事を任せられるようにいろいろとやりくりをしたそうです。実際に半年いなくなったけれども、何かあった時には、緊急事態発生の時にはきちんと連絡がつくようにしたそうです。きちんと仕事を見えるようにしながら、自分でないとできないという仕事はなく、お互いにみんなが学び合えるので、その人に任せたそうです。

スウェーデンの職場では信頼関係がとても重要視されています。お互いを信用して、自立・自律した個人がお互いを尊重しつつ助け合って仕事をしていく、自分たちの共有している目標を達成するということをしていくと。無料で人材育成ができるわけです。ナンバー 2 の人が部長の仕事をするというのはなかなか大変だと思いますが、任されるということで自信につながるし、失敗したとしてもお互いにカバーし合うし、部長が帰ってきた時には彼や彼女は自分の元いたところに戻るかもしれませんが、もしかしたらキャリアアップをしてほかに転職していくかもしれません。それはそれでよいほうに回っていきますので、それはよしとするという考え方です。

子育て経験プラス評価、これも先ほど武石先生からご指摘がありましたけれども、多様性ですね。いろいろな考え方を持つと。スウェーデンでは、きちんとした父親になろうというリーダーを育成することを少し前までやっていました。父親のリーダー育成コースにはいくつかのスローガンがあって、これが面白いのですが、子育てはどれだけ人間としての学びが大きいかということで、突発的なことが起こることに対応できる、自分とバックグラウンドが違う人たちと交流ができる、人間として大きくなれるということがいわれています。そういう人たちが職場にまた戻ってくるということはとても重要なことではないかと考えられます。

ですから、育休を取ったことはプラスとして評価されるということです。日本と違うところとしては、日本の場合はレールが 1 本あって、そこから脱落すると戻ってこられない、キャリアのパスが単線型であると。最近は随分と変わってきていますけれども、なかなかまだ育休から 1 年して戻ってきた時に自分の席があるのか、昇進に傷がつくのではないかなど、いろいろとありますけれども、スウェーデンの場合、もちろん本当に競争社会ですから、子どもがいないでずっとキャリアを進んでいる人に比べると実際にスピードは遅れると思います。ただ、例えば子どもが小さい 7 ～ 8 年間ほどはもうそこを目指さずに、子どもがある程度大きくなって、40 歳ごろになってから自分はキャリアを進めるんだという人はたくさんいます。みんながずっと突っ走るわけではなくて、いったん人生の 10 年間ほどは少し、ブレーキまでは踏まないですが、アクセルから少し足を離して仕事をして、65 歳まで仕事をするわけです。今、スウェーデンは 67 歳ごろまで仕事をします。そうすると、40 歳でカムバックしても、25 年は仕事ができると。みんながそういう感じで少しスローにすると、それほどガツガツ走っていかなくてもよいのではないかという、スウェーデンでは全体的にそういう流れになってきているのではないかと思います。

それから、「お互いさま」という考え方です。これは日本で取り入れてほしいところです。子育てしている人だけが大変で、子育てしている人だけが休むと。子どもを持つということは自分の選択肢ですので、強制するわけではありません。ただ、子どもを持っていない人はずっと働かされて、残業して、休んでいる人の分まで仕事が回ってくるという、

ものすごい負担感ですよね。みんながきちんと自分のライフを充実できるような働き方をしていたら、そういった人たちに対しても「お互いさま」という気持ちが持てるようになります。今の日本の状況で、普通に働いている人たちにカバーしなさい、「お互いさま」という意識を持ちなさいといっても、なかなか難しいのではないかと思います。そうすると、皆さんの働き方が変わっていかないと、それがなかなか実現できないのかなと思います。

いくつかスウェーデンの事例をお話ししようと思います。これは育休に関することですけれども、A さんは IT コンサルタントの男性で、半年間、休業しましたと。これは先ほど言ったように 5 カ月間の満額休業で、有給休暇 1 カ月と合わせましたと。B さんは女性で、夫と半分ずつ取って、その間、外国に行ったり、夫と一緒に取ったり、とても複雑な感じで、このようにいろいろと自分たちの生活を考えながら取ることができるということです。もう 1 人、官庁職員のプロジェクト統括の男性 E さんは妻が第一子を 4 カ月後に出産を控えていて育休のプランを立てていました。国家公務員に関しましては、職種によりますが、給料のの 90％まで補填（ほてん）してもらう制度がありますので、マイナス分が少ない。スウェーデンでも大企業は 90％まで会社が補填してくれるようになっており、そういったところに人が集まります。優秀な人材を確保するためには、補填制度がないとほかのところに行ってしまうというのがありますので、どんどん底上げになっています。そうすると、国家公務員である E さんの場合はそういう制度がありますから、団体職員の妻がが休むよりも自分が休んだほうが世帯収入のマイナスがないからどうしよう、これからやりくりしなければいけない、とても複雑ですとのことでした。とても恵まれた状況の中にもいろいろな課題があるということですね。この E さんの父親も育休を取ったのですが、父親の時は育休を取りながら家のリノベーションをしていたそうです。そういう時代だったけれども、今はもう男女関係なく、休んでいる時は育児・家事に専念するということで、スウェーデン人のライフスタイルも 1 世代で随分と変わったなという印象的です。

社会保険庁で育休をどのように取ればよいかというウェビナーがあり、また先ほど申し上げた育児休業・看護休暇のアプリがあって、スマホから非常に簡単に申請できるようになっています。ただ、スウェーデンは平等と言いながらも、まだやはりそうでないところがあります。育休が長いと年金に響くという議論もありますし、今は国から社会保険庁を通してとにかく均等分割を推進しています。日本の場合は育休を取りましょう、取得率を上げましょうということですけれども、スウェーデンはジェンダー平等の視点からとにかく男性のシェア率を上げて、均等に取りましょうということです。そうすると、なぜそのようにいわれるのですかという疑問に対しては、社会保険庁のサイトの Q ＆ A のところでいろいろな回答があります。最後に記載されている質問は面白く「育休を取得しない男性は親として劣るということですか」と聞いています。スウェーデンでもこういう議論があって、取らなくても男性は家で子どもと過ごしていますと。その問いに対しては、「男性が親として劣っているわけではありませんが、やはり男性は育休をしたほうが家事・育児の分担率が高いので、育休を取りましょう」と回答しています。とても先に進んでいるスウェーデンですけれども、やはり同じような感じの葛藤があったり、疑問があったりということですね。

今後の課題ということで、スウェーデンでは今、育休の均等分割に焦点が当てられています。なぜかというと、生涯賃金、年金の男女格差、経済面でのジェンダー平等ということを見据えた上での議論です。それが進まないと家事・育児時間の男女差があって、女性が社会に進出して活躍するといっても女性がすべてを負ってしまう、二重負担になってしまうということで、実際にスウェーデンの女性のストレスは男性に比べて大きいです。バーンアウトも男性に比べて女性のほうが多く、そういった意味での問題が出てきます。

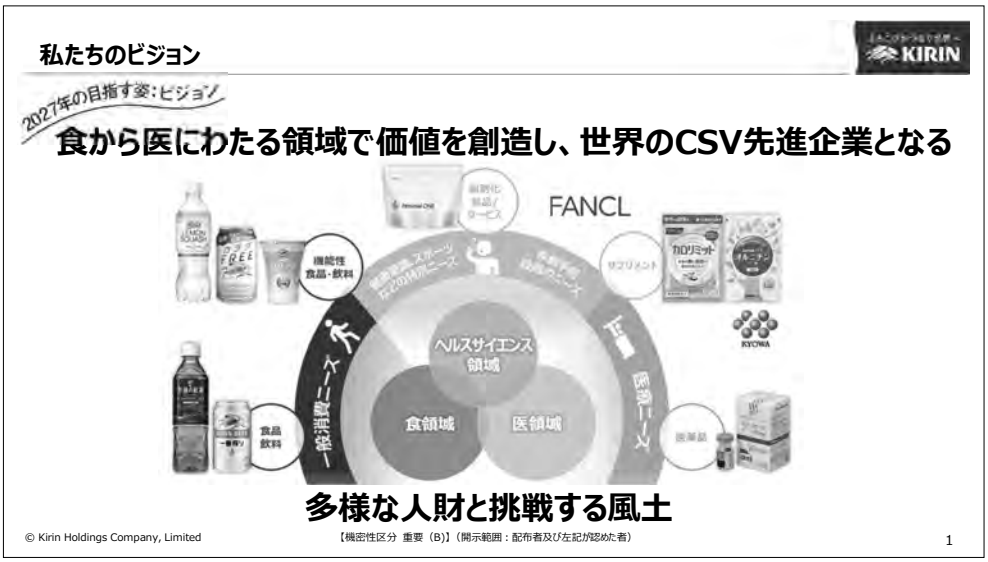
近年は在宅ワークが増えていますので、メリットもありますけれども、在宅ワークが増える分、女性がやはりそこで家事・育児をまた担ってしまうということで、見えない労働というのが問題視されてきています。そういったものも見据えながら、いろいろと議論が進んでいるというところで、今日、お話しさせていただいたことが何らかの形で日本への示唆になればと思います。進んでいる点は日本にとって参考になりますけれども、スウェーデンが抱えている課題をまた日本が抱える必要はないので、それを見据えた上での議論、それを避けるような議論ができたらよいのではないかと個人的には考えています。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

〈事例報告１〉
「より誰もが働きやすい環境をつくる「なりキリンママ・パパ」研修等のご紹介」

豊福　美咲

ご紹介をありがとうございます。キリンホールディングス・人財戦略部の豊福と申します。本日はこのような貴重な機会をいただきまして、どうもありがとうございます。本日は弊社が取り組む、「なりキリンママ・パパ」研修についてご紹介をさせていただきます。武石先生のお話にもありましたとおり、男性が育休を取りにくい要因として、周囲の雰囲気や、仕事が属人化していて自分が休んでしまったら回らないのではないかという思い込みや不安があります。そういったものの解決に寄与できればということで、男性育休を含め、誰もが働きやすい風土づくりに貢献できるように模索しながら進めている取り組みとなります。何かしらご参考になれば幸いです。



まず中身に入る前に、弊社の男性育休の状況をご説明します。キリンホールディングス社勤務の男性は、5 割の方、約半分の方が育休を取得されています（1 日でも取った方をカウント）。ただ、平均取得期間はまだ 1 週間程度というところで、男性は取りたくても取れない方が多く、そこが女性活躍推進の障害にもなっているという状況です。
では続いて、弊社の概要をご説明します。キリンホールディングス事業会社としてはキリンビールやメルシャン、キリンビバレッジ、それから海外にも事業会社を抱えています。グループ企業数は 176 社で、従業員も約 3 万人います。多様な人財が多様なフィールドで頑張っています。

私たちキリングループが大事にするビジョンとして、を食から医にわたる領域で新たな価値を皆さんにお届けし、世界の CSV 先進企業となるということ を掲げています。CSV は社会課題解決のことです。もちろん私たちはビジネスをさせていただいていますが、そ

の中でお客さまにもよいことをしていこうという姿勢を掲げています。そのベースになるのが、多様な人財と挑戦する風土です。私が所属している人事部門もこの多様な人財と挑戦する風土をいかに実現するかということを考えながら、日々、取り組んでいます。

さて、これから「なりキリンママ・パパ」についてお話します。私は今、事務局を担当しています。今日の武石先生・高橋先生のお話にもありましたとおり、男性育休は多様性を広げるお話にもつながると思っています。幅広い領域で価値を創造するためには、やはりさまざまな知恵やいろいろなものの見方を持っている人たちが集まって、それを持っているだけではなく、しっかりと表に出してぶつけ合って、価値観や視点の違いを認め合うことこそが必要だと思っています。キャリア採用や副業・兼業の拡大、働きがい改革や、皆さんが活躍できるような風土醸成を整えていますが、そのうちの施策の一つとして、「なりキリンママ・パパ」研修を展開しています。

【なりキリン】 概要

①誕生のきっかけ

- 2016年「新世代エイジョカレッジ」にて、**女性社員5名が「なりキリンママ」を考案。**
- **営業ママになりきった時間制約のある働き方**を徹底、労働生産性を上げる実証実験を行った。
- 働き方の課題を解決するために2017年からトライアル、**2019年～キリンで全社展開中**です。

②どんな内容？

- 「育児」「親の介護」「パートナーの病気」のいずれかのシチュエーションを選択。
- １カ月間、**時間の制約や突発事態への対応を模擬体験**しながら、**業務との両立を図る体験型の研修。**

③何のために実施するの？

- 「ママ・パパの立場になってみる」ことだけが目的ではありません。
- **多様な立場や働き方を理解して誰もが働きやすい環境をつくる**・本人の働き方改革・上司のマネジメント力向上…など、研修を通して**個人・組織共にさまざまな成果が得られる**と考えています。
- 実際に両立する場面に直面したときの予行練習にもなります。

© Kirin Holdings Company, Limited　【機密性区分 重要（B）】（開示範囲：配布者及び左記が認めた者）　2

では、具体的な中身のご紹介に移ります。まず「なりキリン」の概要をご紹介します。これは人事部門がつくった施策ではなく、社員が生み出した施策ということがポイントになっています。2016 年に開催された新世代エイジョカレッジという社外の提言をするフォーラムに女性社員 5 名が参加しました。そこで営業女性の生産性を考えるというテーマで彼女たちが考えました。当時、お子さんを授かっている方は誰もいらっしゃらなかったのですが、営業は楽しいけれども、ママになっても続けられるのか、そういう働き方はできるのかという不安を抱えていて、それを実際にやってみようということから、「なりキリンママ・パパ」の種が生まれました。さらにその提言発表の際他社のチームと競う場面では大賞をいただきました。社内に持ち帰って提言し、社長の「ぜひトップダウンで全社展開しよう」という発言をきっかけに、2019 年から全社展開を始めています。

「なりキリン」は育児・介護・身近な方の病気のいずれかのシチュエーションを選択し、1 カ月間、時間の制約や突発事態への対応を模擬体験しながら両立を図る研修となっています。何のために実施するかですが、名前の印象から、ママやパパの立場になってそ

の気持ちを分かるためでしょうという風に受け止めていただくことがあります。もちろんそれも含まれるのですが、それだけが目的ではありません。実際に制約のある働き方をやってみることで、誰もが働きやすい環境をつくろうというマインドセットや、属人的になっていた業務をみんなでできるようにすること、働き方の見直し、上司のマネジメント力向上など、個人・組織ともにさまざまな成果が得られると思っています。高橋先生が最後におっしゃっていた、「お互いさま」の風土づくりにもすごく貢献できると思っています。また、実際に両立する場面に直面することは誰もがありますので、その予行演習にもなると思っています。

【なりキリン】 ルール

STEP① チャレンジするシチュエーションを選び、家族の名前を登録します。

1．育児　2．親の介護　3．パートナーの病気

【「育児」の仮想前提条件】①子どもの年齢は２歳前後 ②配偶者とは同居 ③実家サポートなし ④フルタイム勤務

STEP② 以下のルールを徹底し、1カ月間の両立生活にチャレンジします。

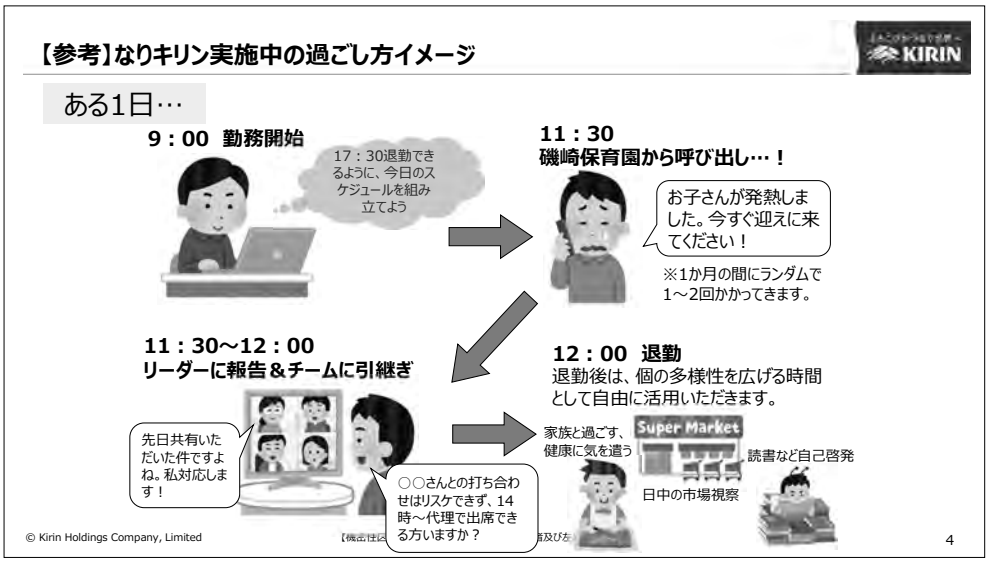
基本NO残業	1か月間、**残業時間0**に挑戦してください。フレックスタイム制の職場は始業・終業時刻は問いません。 ※残業0が達成できなくても失敗ではありません。なぜ達成できなかったかを考えるきっかけとしていただければと思います。
突発的なお休み	**保育園などから突発的な連絡が入ることを想定した休みが1～2回発生**します。「子供発熱、すぐ迎えに来てください」のような連絡が入りますので、その場合はお迎え＋通院を想定して、**その日の勤務を即時終了**していただきます。 ※不足する時間は「欠務-無事故（賃金支給）」扱いとなります。
配偶者サポート制度 （研修上の仮想制度）	月4回は配偶者が対応する想定で「突発的なお休み」が発生しない日を設定できます。
なりキリン宣言	ママ・パパ、介護中になることを周りに宣言します。（次頁のシート/メールの署名・自動返信/スケジューラーを活用）
なりキリン日記	緊急案件などで残業が発生してしまった場合は、workshopの「なりキリン日記」に残業の原因と改善案を記載してください。 ※残業０が目的ではなく、働き方を見直すことが目的であるため。
なりキリンレポート	1か月終了後、「なりキリンレポート」を提出して頂くことで修了認定となります。 また、修了3か月後に行動変容が続いているかヒアリングを行います。

こちらが実際のルールです。まず「やります」と手を挙げていただいた方は、チャレンジするシチュエーションを選んでいただきます。そして、家族の名前も仮で登録していただきます。そして１カ月間、両立生活にチャレンジしていただきます。基本的に残業時間ゼロに挑戦していただくのですが、大事なポイントとして、絶対に残業はゼロにしないといけないというわけではないということがあります。たとえ達成できなくても失敗ではなくて、なぜできなかったのかというところを本人や周りの皆さんで考えて変えていただくきっかけにしたいと思っています。

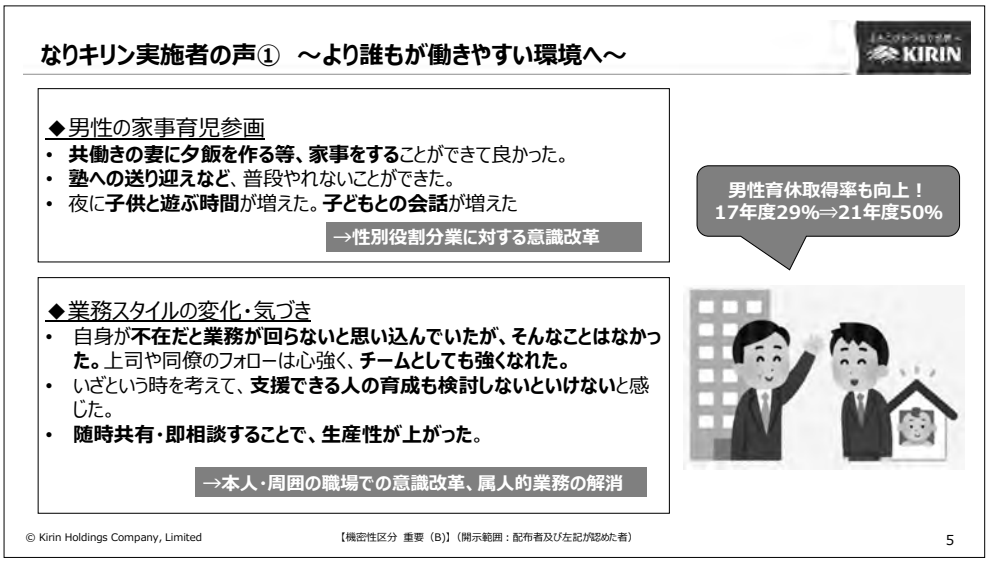
また、ルールとして突発的なお休みの発生があります。保育園などから突発的な連絡が入ることを想定したお休みが期間中に１～２回発生し、連絡が入った場合その日は勤務を即終了していただきます。私は今、事務局をしていますので、実施されている方に電話をして、キリン保育園の園長の磯崎（キリンホールディング社長が磯崎）ですというような形で呼び出しをしています。それから、サポート制度として、月４回は配偶者や身近な方がサポートするということで、突発的なお休みが発生せず、残業もできる日を確保できます。宣言することによって１人で抱え込まず、皆さんを巻き込みながら取り組んでいただくことや、「なりキリン」日記で振り返る場面をつくり、最後にレポートを提出いただくことで、言葉にしてアウトプットをして、より「自分ごと」にしていただいてい

ます。

なりキリン中の、とある一日をご紹介します。朝、勤務を開始して、途中で呼び出しが



あります。その後は速やかにリーダーに報告し、チームに引き継ぎをして退勤していただきます。リアルでは実際に育児や介護が発生するかと思いますが、なりキリンの場面では個の多様性を広げる時間として自由に活用いただいています。弊社の実施状況としては、先月までで約 660 名の方に広くご参加いただきました。性別を問わず、雇用形態も総合職・経営職を問わず実施しています。シチュエーションは介護を選択されるケースが多くなっていて、上司の方や子育てが終わった方たちは介護を選択されるケースが多いです。



では、実際に体験された方の反応を共有します。本日のテーマでもありますが、男性の育児休業、家事・育児参画というところでは、実際に性別役割分業に対する意識改革はとても進んでいるケースが多いと思っています。取得率向上にも一部、寄与できていると思います。業務スタイルの変化や気付きも、雰囲気醸成という意味ではすごく寄与しているかなと思います。「自分が不在だと業務が回らないと思い込んでいたが、そういうことはなかった」「チームとして強くなれた」などの声から、意識改革や属人的業務の解消にもつながっていると感じています。チームワークの向上や働きがい改革の加速、それから時間制約のある従業員の働き方に対しても、たくさんの気付きを得ています。

なりキリン実施者の声②　～より誰もが働きやすい環境へ～

◆チームワークの向上
- **実際の状況（育児で毎日お迎え当番である、介護中である等）も開示**できた
- メンバー間で気軽に**依頼・支援し合う関係**が広がってきた。
- メンバーへの**権限移譲**が推進できた

◆働きがい改革の加速
- 自身がリーダーとして早く帰宅することで他の**メンバーも早く帰ろうという動機付け**に影響したと思う。
- 働きがい改革を工場全体で進めていこうというムードが高まった。
- 今まで**業務のスリム化を進めてきたが、まだ余地がある**ことを痛感した。

◆時間制約のある従業員・働き方に対して
- 呼び出し時のフォローに感謝している。**自分も同様の場面に遭遇したら、相手をフォローできるようにしたい。**
- **毎日同じ時間に帰るのがこんなにストレスなことを初めて知った。**
- 定時勤務は、やればできる。**残業が当たり前という風土がはびこっている**と認識できた。

© Kirin Holdings Company, Limited　【機密性区分 重要（B）】（開示範囲：配布者及び左記が認めた者）　6

取り組み効果もご紹介します。まず時間的な部分では、実施者本人の前年同月と比較すると、残業時間が6割になっています。それに加えて、マインド面の変化も効果測定しています。実施者本人については、時間制約のあるメンバーを持った際のマネジメントや他者理解と相互に支え合う意識が、特に実施前からの改善維持が高い傾向が見られます。また、対組織ということで、周りの他者理解、相互に支え合う意識というものも、半数以上の方が周囲に波及効果があったと回答されています。

このなりキリンは疑似体験だからこそ、働き方に関する気付きが得られる研修だと思っています。実際に男性でもなりキリンを経験して、自分が抜けても大丈夫だと本人が思えた、周りも安心感を持てたおかげで、育児休業を取れましたという声をいただくこともありました。また、目的に対する課題意識や効果に対するニーズがあれば、より気付きが最大化されて、実施後も行動変容が継続されることが見えています。より誰もが働きやすく、また男性も育児休業を取得して、性別を問わずそういったライフイベントに向き合えるような環境づくりを目指して、今年度も継続展開をしています。

最後にご参考まで、弊社が大事にしている、世界のCSV先進企業になるというミッションに向けた、なりキリンの社外展開をご紹介したいと思っています。社外展開として、無償でノウハウ提供しています。実際に神戸市役所さまや鳥取県内の企業など、多く

の皆さんに展開をいただいています。

私からのご説明は以上となります。もしご興味やご関心がありましたら、いつでもご連絡いただければと思います。ご清聴ありがとうございました。

〈事例報告２〉
「清水建設における男性育休取得推進への挑戦」

西岡　真帆

ご紹介をありがとうございます。清水建設の西岡です。本日は大変貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。では、早速、「清水建設における男性育休取得推進の挑戦」ということで、お話しさせていただきたいと思います。

私の自己紹介になりますが、もともとは土木の技術者として会社に入っています。専門はコンクリートです。転機があったのが 2014 年で、2015 年から今の人事部ダイバーシティ推進室で室長をやっています。

清水建設について簡単にご紹介します。創業は 1804 年、江戸時代になります。江戸幕府のお世話にもなっているところで、もともとは宮大工の清水喜助という者が創業しています。事業内容としましてはご覧のとおり、建築・土木と建設の請負工事、いわゆるゼネコンです。ゼネコンで一体、ダイバーシティをどうやっているのか、男性の育児休業はどうなのかと思われるかと思いますので、その辺をお話しさせていただければと思っています。従業員は約 1 万人です。国内で建設事業をやってきた当社がダイバーシティに取り組み始めたのは 10 年以上前で、2009 年にダイバーシティ推進室を設立しています。

社　名	清水建設株式会社 東京都中央区京橋二丁目16番1号
創　業	1804年（文化元年） 初代　清水喜助による
資本金	743.65億円（単体）
事業内容	建築・土木等建設工事の請負 （総合建設業）
売上高 （2022.3月期）	1兆4,829億円（連結） 1兆2,873億円（単体）
従業員数	10,688人（2022年3月31日現在）

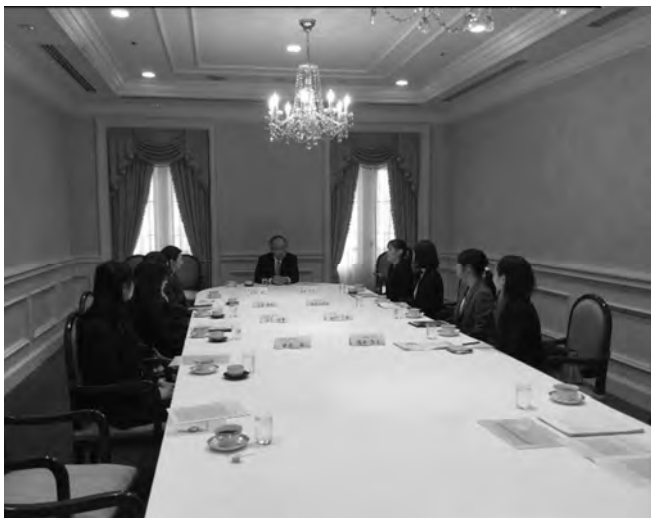
△会社概要

設立当初から、まずは女性の活躍、それから障害のある方の雇用と活躍、さらに事業エリアを海外にも広げていこうという意味で外国籍の方の雇用や活躍、この女性・障がい者・外国籍という 3 本柱で活動を続けてきたところです。いろいろな取り組みをやってきていますが、やはり対象者として男性への取り組みが最もダイバーシティに効くのではないかと個人的には思っているところです。ちなみに、約 1 万人の従業員がいると申し

上げましたが、当社の男性従業員は 8 割以上です。女性の採用を続けていますが、やっと 17%程度になったところで、それだけに男性育休取得推進は社内にとても大きなハレーションを起こしています。年間で生まれるお子さんは 300 人ほどです。

2017 年に入る頃から、お子さんが生まれる男性従業員から相談を受けるようになりました。今度、子どもが生まれるので育児休業を取りたいと上司に話をしたら、なぜ男性が休みを取る必要があるのか、子どもが生まれるのだからもっと仕事を頑張らないといけないだろと言われて困っていますという相談が増えたのがこの時期です。これはいけないなと思いました。男性も育児休業を取れるということを社内に知ってもらわないといけないということで、従業員に向けた e ラーニングをやってみたり、お子さんが生まれた方にベビースプーンのお祝い品を送っているのですが、その中に男性も育児休業を取れるので、こういうタイミングで取ってみるとよいのではないかというメッセージカードを入れたり、実際に社内に取っている人がいれば取りやすいのではないかということも考えまして、イントラネットに体験談を掲載したりという形で、地味に、ほそぼそと、じわじわと取り組みを行っていました。

その中でとても大きな変化が起きたのが、2020 年から行っている社長レター発送というものになります。きっかけはこの下の写真にありますとおり、2019 年 10 月末ごろに社長の井上が、育児休業から復職している、つまり小さいお子さんを育てながら仕事をしている女性社員たちに、キャリアについてどう考えているか話を聞きたい、生の声を聞きたいといって、ランチミーティングを開催したことです。彼女たちはせっかく清水建設に入ったのだから、しかも大学で勉強したことを生かせているのだから、仕事もしっかりやりたい。ただ、子どもがいるので、家庭もしっかりやらないといけない。こういう時に必要なのはパートナーと分担することだ、ということを強く訴えました。

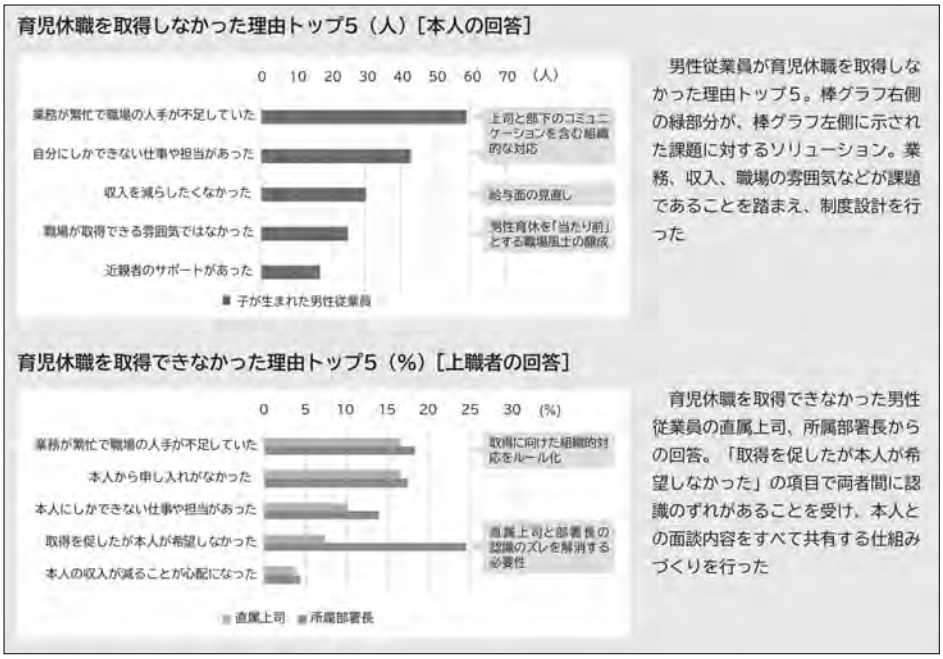


△井上社長と女性社員の“キャリア”に関する意見交換会

この時、社長の井上は女性活躍を進める時に大事なのは、男性が家事・育児に参画することだと腹落ちしたそうです。それなら、男性育休を進めようということで、自分も何か

できないかという話をダイバーシティ推進室にしてくださいました。そして、お子さんが生まれた本人だけではなく、上司に向けてもぜひ休みを取らせてやってくれという形で手紙を出したいということで進めたのがこの取り組みです。先ほども申し上げたとおり、社員には年間で合計 300 人ほどお子さんが生まれます。本人と上司にも手紙を書くとなると、その倍になります。毎月、井上は丁寧に万年筆でサインをしてくれて、その手紙を発送するということをやり続けました。

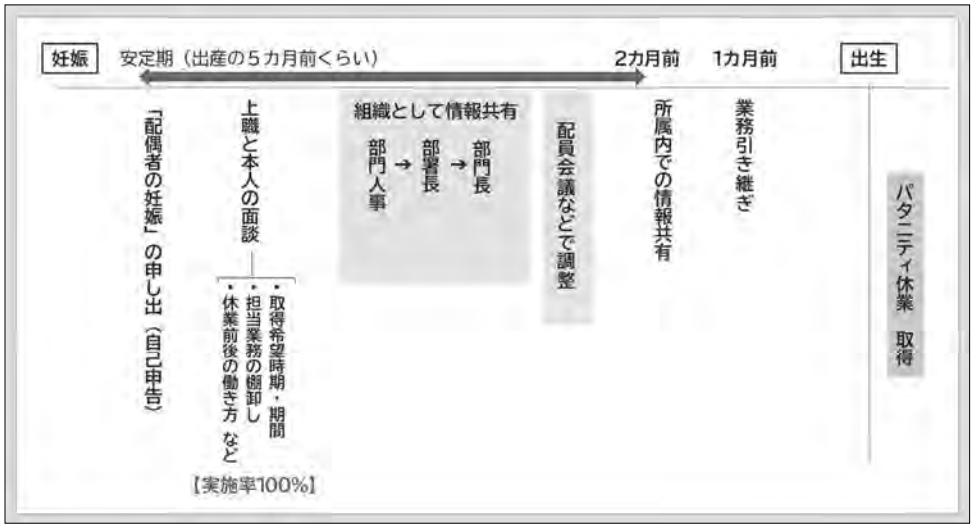
2016 年から実際に取得した人数と取得率をみると、ほそぼそと取り組み始めてから少しずつ増えていたのですが、井上が手紙を出した 2020 年に一気に取得者が 73 名と増え、取得率も 18.5％になりました。さらに取得率を向上させるために行ったのがこちらのアンケートになります。この 1 年間、社長レターをもらった方たち全員にアンケートを取りまして、特に取得ができなかった人になぜかというところを聞いています。上の欄が本人の回答です。なぜ取得ができなかったのか。職場が繁忙で人手がいない、自分にしかできない仕事があるという声や、収入を減らしたくないという声、この 3 つが上位の理由です。また、下の欄は上職者に聞いた回答になっています。こちらもほぼ一緒ですけれども、上から 4 つ目、直属の上司と所属の部署長に大きくギャップがあるものが出ています。つまり、本人が何を考えているかを直属の上司が知っていても部署長が知らないという、職場の連携ができていないという問題も見えてきたというのがこのアンケートの結果です。



△アンケート結果（抜粋）

そうした結果を受けまして新たな制度をつくりました。今年の 10 月から法改正がされていますが、1 年前倒しでパタニティ休業制度を導入しています。4 週間までは有給にしますということと、育キャリ面談と呼んでいる育児とキャリアの面談などをルール化する

といったようなことをしています。こちらがそのフローになります。今まで面談は休みを実際に取ると決めてからだったのですが、「パートナーの妊娠が分かった段階で、できるだけ早い段階でまず上司と面談をしてください」としました。そこでいつ取得するのか、どのような働き方をしたいのかというところも話した上で、上職者は代替要員が必要なら部門人事や部署長や部門長などにきちんと情報を共有して、組織的にバックアップする体制にするということを社内に周知しています。そうすることで、休みを取りたいと思っている人も取りやすくなるし、実際に同じ職場で働く同僚や上司も、組織的なバックアップがあることから安心できるという仕組みになっています。



△パタニティ休業取得フロー

こういった制度を導入して、2021 年の取得者の人数は 171 名、取得率は 54.3％になりました。ちなみに、取得の平均日数は、パタニティ休業は 19.1 日、育休を取る人は 33 日という形で、比較的長い期間、皆さん休みを取っているというのが当社の実態です。職場環境も整備しないと、制度をつくっても使われないということで実施しているのが、育休から復職した方へ向けてのセミナーです。これは本人だけではなく、上司も参加するという形にしています。今年度は復職した女性、それから復職した男性、そして、そういう部下を持つ上司といった形で、少しプログラムを変えながら 3 本のセミナーをやっています。また、ハンドブックも作成して配布しています。

△キャリアと育児の両立支援セミナー

広く社内の意識を変えていくという意味では、今年の２月に小室淑恵さんに来ていただき、講演会を開催しました。テーマは男性育休ということでやっていただきました。小室さんは日本女子大学のご出身ということで、同窓の弊社の社員と交流の場を持たせていただきまして、それは刺激のある機会となりました。

講演会はTeamsとリアルのハイブリッドでやったのですが、反響がとても大きく、自部署でもまた講演会をやりたい、小室さんのコンサルを受けたいという声が上がってきました。本当に感謝しています。また、社内報に井上との対談も掲載して、広く従業員に周知するようなこともやっています。

お時間ですので、この程度にしたいと思います。実際にいろいろな課題もありますので、その辺をパネルディスカッションのところでお話しできればと思います。ご清聴ありがとうございました。

第二部　パネルディスカッション

武石：それでは、ここからパネルディスカッションに入りたいと思います。壇上に上がっていただいているのは、先ほど講演、それから事例報告をいただいた、大阪大学の高橋さん、それからキリンホールディングスの豊福さん、清水建設の西岡さんです。私はコーディネーターの武石です。どうぞよろしくお願いします。

男性の育休ということで、世界でも最先端を行っているスウェーデンのお話を聞いてすごいなと思いつつも、確かに高橋さんがおっしゃるように日本と意外と変わらないという、少し安心する部分もありました。やはりジェンダーの問題や、女性が育児で大変で健康面にも問題が出ているというお話を聞くと、なかなかこの問題は根が深いのかなということを感じていました。企業のお二人からは非常にユニークな取り組みをご紹介いただき、いろいろな材料がそろったところでディスカッションを始めようと思います。どうぞよろしくお願いします。

最初に、企業の事例をお聞きになって、高橋さん、どういう感想を持たれたかというところからお話ししていただければと思います。いかがでしょうか。

高橋：ありがとうございます。今日は「なりキリン」というものを実は初めて知りまして、こういう取り組みがあるのかということで驚きましたし、アンコンシャス・バイアスなのか固定観念なのか分かりませんが、建設業・ゼネコンというワードだけでも男社会という風に感じてしまうのに、こういう取り組みをなさっているということにも非常に感銘を受けました。私自身は社会学が専門ですので、どうしたら社会が変わっていくのだろうという時に、いろいろな議論や理論もありますけれども、やはりまず意識を変えていく必要があると考えています。意識を変えるためには何が必要かというと、仕組みや制度を変えていくと。仕組みや制度が整っていなくても高い意識を持っている人たちはいます。でも、それは本当にごく一部で、圧倒的多数はそこまで行かないので、やはり制度なり仕組みなり、周りが変わっていくと、そうなのかと思って意識が変わっていく。でも、意識を持っていても、それがなかなか行動に移せません。先ほどの制度と実践のギャップは、なかなか行動に移せないというところでのもう一押しをキリンさんや清水建設さんはなさっている、それぞれがとてもユニークな取り組みをなさっていると思います。特に社長さんの一声は大きいというのをつくづく感じました。今のところ以上です。

武石：ありがとうございます。「なりキリン」は私も前にお聞きしたことがありましたが、非常にユニークで、まさに相手の状況を知るだけではなく、それをきっかけに職場のいろいろな取り組みが進んでいくというお話はすごく関心を持ちました。清水建設さんもやはり社長さんの一声であれだけ取得率を上げるのかというのは、本当に驚きました。社長の思いが感じられますが、そのきっかけが清水の人とは結婚したくないという女性社員の声だったというのもすごくユニークで、本当にいろいろな取り組みがされているのだなと思います。

会場から多くのご質問をいただいています。豊福さんに「なりキリン」の研修は誰でも受けられますか、研修が繁忙期に当たるような時にはどうするのですかといった具体的なご質問があったので、この件にお答えいただいてよろしいですか。

豊福：ご質問をいただき、ありがとうございます。まず 1 点目の誰でも OK ですかとい

うのは、誰でも OK です。最初の 3 年間はまず組織を変えていきたいという狙いがあり、「うちの組織は準備が整ったのでやります」と部門長が手を挙げていただいた部署からスタートしていたのですが、今年からはさらに個人の働き方の見直しという観点で部門長のエントリーも不要にしました。興味のある方は誰でも、上司の了解を得た上でエントリーをいただいています。誰でもできます。2 点目の繁忙期を避けるなどの工夫としては、今はその方個人が、例えば（今月は繁忙期ではないから「なりキリン」を頑張ろう）というエントリーの仕方ができるような仕組みになっています。以上です。

武石：ありがとうございます。それから、西岡さんにということではありませんが、育児休業が取りにくい職種があるのではないかという質問について、特にゼネコンは現場をお抱えになっていると思います。育児休業取得率がグンと上がって、しかも日本の中では比較的まとまった期間を取っている方が多いと思いますが、職種や職場による違いがあれば教えていただきたいと思いました。

西岡：ありがとうございます。当社は建設現場で働く外勤と、現場を支援する内勤と、大きく分けて半々ほどの人数で仕事をしています。現場の人は取りにくいのではないかとよくいわれるのですが、実はそうでもなくて、一つの現場が終わって、次の現場が始まる時には休みを取りやすいということがあります。現場の追い込みの時は本当に難しいのですが、意外とそこでまとまった休みを取りやすいというところが分かってきています。一方、内勤は取りやすいでしょとよく思われているのですが、逆に内勤は人数が限られていて、かつ上職と若手のペアのチームという形だと、若手が抜けてしまうと上職が 1 人になって無理があるので、内勤がやや取りづらいということが最近は見えてきていて、その辺をどうしようかというところを今は考えています。

武石：ありがとうございます。そうすると、現場の方は、女性だと出産したところから取らなくてはいけませんが、男性の場合はスウェーデンのお話でも男性は 3 月から 9 月に取ることが多いとおっしゃっていたのですが、同様に時期を選んで取っているという感じですね。ありがとうございます。

私から、会場からのご質問に答えていきたいと思います。「所得保障が重要だと思うが、日本の所得保障は最初の半年が 67％ということで、社会保険料が免除になるなどのいろいろなことがあって、実質は何％になっているのか」というご質問があります。ざっくりと言うと、67％の給付金がある時は 8 割ほどが保障されていると考えてよいといわれています。意外とこれは知られていなくて、グンと減ってしまうイメージがありますが、社会保険料等の負担がなくなるということで、8 割ほどがキープされています。そこをどう見るかということはあると思います。

それから、高橋さんには「そもそもスウェーデンでは男女の賃金格差はどの程度なのか」という質問も来ております。今の所得保障とも関連すると思いますが、賃金格差がどの程度か、それからスウェーデンでは企業規模によって所得に差があるのかどうかということで、この辺りはいかがでしょうか。

高橋：ご質問をありがとうございます。スウェーデンは男女の賃金格差は世界で見ても非常に少ない国ですけれども、男性の賃金を 100 としますと、今、女性は 90.1 ですね。9 割ほどということで、それでも 1 割ほどの違いがあるということは指摘しておかなければいけないと思います。それから、日本ですと企業規模で福利厚生が違うということがあ

ると思います。これは絶対にないとは申し上げられませんが、給料にしても、ほかのいろいろな福利厚生にしても、職業によって違います。労働協約がありますので、これは企業別ではなく職業・職種別ということですので、先ほどの給料の 9 割までが補填されるというのも、本来は企業が率先しているというよりも、職種の労働協約でもって、この仕事に就いている人は補填されるということになっています。また一部の企業では、それがされていないような職種に関してもカバーするということを行っています。言い換えますと、企業の規模によって違いがあるということは基本的にはないと考えてよいのではないかと思います。

武石：ありがとうございます。それでは、会場からの質問は少し大きな話もあるので、それについてこれからのディスカッションで深めていきたいと思います。男性の育児休業にはいろいろな背景があると思います。その目的と効果という辺りについて、豊福さんにお伺いします。営業職女性からの提案ということがまず「なりキリン」のきっかけとしてあったということで、実際に社内でこれはどのように受け止められて、その効果という部分に関して、やった人の意見はいろいろと出ていますが、社内的にどう評価されているかについて、お話しいただいてもよろしいですか。

豊福：入り口は 5 人が提言して、目的は働き方の課題解決ということで始めました。少しずつ目的も見直しをしてはいるのですが、効果として本当にさまざまなものが得られると思っています。先ほどのお話の中でも紹介したのですが、エクイティといって公平性、障壁を取り除くということに特に今後は注力していきたい、それに「なりキリン」も絡めていきたいと思っています。実際にやってみた効果として、男性が育児休業を取りにくいと思っていたけれども、取りやすくなった、その障壁がなくなってきたということや、結果的に女性活躍推進の障壁となっていた、まだ両立負担が女性に偏っていた部分に男性も寄与するようになってきて、障壁が取り除かれてきたということがありますので、そこを会社としては評価して、より今後は注力できたらなと思っています。

武石：ありがとうございます。そうすると、その辺りの効果を実感して、社内でも定着しているという感じがありますか。

豊福：そうですね。私の体験談としてご紹介したいのは、私も今、実際に 2 人子育てをしています。1 人目を産んで復帰した時はまだ「なりキリン」が展開されていなかったのですが、2 人目を産んで復帰した時は「なりキリン」が展開されていました。1 人目を産んで帰ってきた時はどうしても突発的なお迎えなど、子育てでの大変なことは似たような世代の似たような属性の人たちとしか、少しバイアスがあったのかもしれませんが、話す機会がありませんでした。

しかし、2 人目の子どもを産んで帰ってきた時には、実際に本当に保育園から電話がかかってきた時に、ちょうど隣にいらっしゃった 50 代の男性から「保育園のお迎え？　なりキリン？　本キリン？」と。本キリンというのは弊社で本当に制約のある方のことを言っているのですが、そう言われて、「本キリンです。迎えに行かないといけない」と言ったら、「それは大変だね。何かできることがあったら言って。急いで帰ってあげないとね」というお声がけをいただきました。もちろん「なりキリン」だけではないと思うのですが、そういったところで少しずつ定着しているのかなということで、なりキリンの事務局としてもすごく実感したうれしい場面だったので共有させていただきました。

武石：先ほど「お互いさま」というキーワードが高橋さんのお話にも出てきました。ただし、今は職場の中で結婚しない人が増えてきたり、子どもが欲しいけれども持てなかったり、いろいろなバックグラウンドの人がいる中でお互いさま意識が持ちにくいという状況が、特に育児休業などでは出てきやすいのですが、その辺は職場の風土としてかなり変わってきたという印象でしょうか。

豊福：そうですね。「なりキリン」も初めは事由として育児しかなかったのですが、トライアルをやってみて、これは育児だけではないし、育児以外の制約があるような、育児に関わっていない方たちの受け止めも含めて考えると、これは事由を増やしたほうがよいということで、育児・介護・身近な方の病気という選択肢を増やしたという経緯もあります。途中でお話もありましたけれども、そういう制約のある方ばかり支援しようというよりも、本当に誰もが働きやすい環境をつくるということこそが理想の一歩なのではないかと思っています。

武石：ありがとうございます。では、西岡さんの発表で、男性の育児休業取得が増えたという実績があるのですが、増えたことによって職場で変わったことや、これがもたらした効果ということはどのように評価されていますでしょうか。

西岡：まず、最も大きな違いが出てきていると感じるのは、お子さんが生まれると分かった時に、休むかもしれないということにつながるようになってきたというのは当社において大きな変化になっていると思います。当然いるものだと思って業務のマネジメントをしていたものが、抜ける時期があるならマネジメントの仕方を変えないといけないと。逆に休む側もシェアをする、引き継ぎをするというためには、自分だけではなく、ほかの人にも引き継げるような仕事の仕方をしないといけないという工夫を始めたことは大きな変化かなと感じています。

武石：先ほどのお互いさま意識のような、育児、これからは介護もあると思いますが、その受け止め方ということでの職場の雰囲気はどうですか。

西岡：まだ「お互いさま」というところまでは行っていないというのが正直なところです。個人的には介護や自分の病気など、そういったことで休まないといけない人たちがお互いさま意識でその話をできればよいのですが、まだその領域には達していません。「お互いさま」を育てる方法を考えないといけないと思っているところです。

武石：ありがとうございます。高橋さん、スウェーデンはもう9割ほど男性が育休を取っているということで、取得のシェアで言うと最初は恐らく今の日本と同じ程度だったのだろうと思います。そこから実際に男性の育児休業が進んだことによる社会的な効果、あるいは職場の効果というのを、国はどのように評価して、さらに推し進めているかということを改めてお聞きしたいと思いますが、いかがでしょうか。

高橋：育児休業を取るということだけではなく、人は働くために生きているわけではないので、そうすると、働く時は集中して仕事をすると。

残業がよくないというのは、例えばこれは現場でヒアリングをするとよく聞いたのですが、とある企業に新入社員として、あるいはどこかから転職してきて、5時半ごろまで残っていると、5時半になるとほとんど職場に人がいないわけですね。企業によっては6時ごろまで仕事をしている人がいるような企業もありますけれども、お子さんがいる人もまず5時台には仕事をしていません。その方は子どももいないから毎日5時半ごろまで

仕事をしていて、周りは 5 時ごろに帰っていました。当時話を聞いた方は男性で、彼の直属の上司は女性だったらしいのですが、毎日 5 時半や 6 時ごろまで仕事をしていて、8 時間以上は仕事をしていたのだと思います。そうすると、上司にポンポンと肩をたたかれ、「毎日なぜこれほど仕事をしているのか。とにかく家に帰りなさい。また翌日、一生懸命に仕事をするためには英気を養う必要がある。人が集中できる時間は限られているので、リフレッシュして、きちんとリラックスして、それで元気になったほうが仕事に集中できる」と言われたそうです。それは恐らく多くのスウェーデンの人たちが共有している考え方だと思います。

それは、育児休業も同じで、休業するというよりもほかのことをして、仕事から一定期間、離れることで、またいろいろなインプットがあるわけですよね。先ほどの多様性、ダイバーシティの話にもつながるのですが、育児休業についてそういった意味で人生が豊かになる、その人自体のいろいろな能力や知識が豊かになるという捉え方をしていると思います。もちろん現場での当初の混乱や、やりくりのノウハウがまだできていない時代は本当に大変だったと思いますが、一歩ずつ進めていったというところではないでしょうか。

私自身、先ほど 90 年代にスウェーデンに暮らしていましたというお話をしましたが、二足のわらじで企業でも働いていました。それがスウェーデンの面白いところで、大学院生と正社員を両立していて、ハーフタイム勤務の正社員として働いていました。育休を取るのが当たり前な現場にいましたので、90 年代にはもう休むことになると誰かがカバーしないといけない、あるいは代替要員を雇わないといけないというのが普通の企業風土になっていました。

武石：ワーク・ファミリー、あるいはワーク・ライフというところのバランスがあってこそ、仕事にもプラスの効果があるというところを恐らく実感しているし、そこを信じているのでしょうね。ありがとうございます。もしスウェーデンのことでお聞きしたいことがあれば、いつでも手を挙げていただければと思います。

女性もそうですけれども、男性の育児休業が増えてくると職場で問題になるのは、（今もお話にあったのですが、）代替をどうするか、仕事をどうするかという辺りです。高橋さんのお話からは人事部長が休業を取ると、次の次長のような人がその仕事をするというお話があったのですが、日本の職場では代替の問題はどうなのでしょうか。実際に今はどの程度、問題になっているのか、どのようにカバーされているかということを、西岡さんからお願いしてよろしいですか。

西岡：ありがとうございます。先ほどのお話の中では、組織的なバックアップをしますという形で仕組みはつくっています。実際の職場で本当に代替要員が必要な期間はどの程度かと聞くと、たいていの上職者たちは 1 カ月以上と言います。1 カ月までだったら今の自分の職場で何とかできると。そのせいか、平均の休み日数は 3 週間ほどですけれども、あまり代替要員の申請は出ていません。ただ、実際に同じ職場で働いている同僚に当たるような若者たちと話をすると、結局、自分たちがかぶっていると。だから、状況が変わっていないというのが今は問題だと思っています。一部の部門ではお休みが出た場合に、代わりの人を確実に入れるために派遣社員の方でチームをつくっておいて、そこに派遣するということを始めていて、そういった部門はうまく回っているので、そういった好事例を全社に展開していきたいということを考えているところです。

武石：そうすると、男性の育児休業は現状においては1カ月以内なので、職場でやりくりをしてもらっていて、そこに対して何か会社として経費的な支援というものも特にはしていないということですか。

西岡：そうですね。要請が出てきたらやるのですが。

武石：ありがとうございます。女性の長期の場合はどうされていますか。

西岡：女性が長期に休む場合は、それこそ代替要員というか、抜けたところに違う人が入るようになっていて、逆にその人が復職する時には同じところに戻るというよりも、また一つステップアップしたり、違う業務経験をしたりという配置の仕方をしています。

武石：ありがとうございます。豊福さんのところはいかがでしょうか。

豊福：弊社も仕組みとして欲しい要望は上がっているのですが、まだ職場にお任せしているというのが実態になります。ちょうど私の職場でもこの秋から1年2カ月、男性が育児休業を取るというところで、1カ月ほどはそれまでにいたメンバーでカバーして、ちょうど1カ月後の異動のタイミングで代替の方が来られました。なので、各職場でもそのように職場内や定期異動を使いながら人を補充しているという運用になっています。

武石：やはり1カ月ほどまでは何とかしのぐという感じでしょうか。

豊福：そうですね。何とかしのいで頑張っているという感じですね。

武石：ありがとうございます。高橋さんにスウェーデンの状況を聞きたいと思いますが、わりと柔軟に休業が取れますよね。仕事をして、また一定期間休むというやり方もあると思います。この時に職場としては、むしろまとまって休んでもらえばシステム的に対応できるけれども、休んだり出たりを繰り返されると面倒くさいのではないかと思いますが、その辺りはどうでしょうか。もしご存じであれば。

高橋：その辺のリサーチをしたことはありませんが、具体的にはやはりややこしいと思います。例えば3カ月戻ってきて3カ月休むというより、職場では逆に6カ月休んでもらうほうがよいと思いますし、実態として、私自身が調査した中ではやはり連続して皆さん休んでいます。例えば女性が最初に10カ月、あるいは1年休んで、父親がその後をカバーして半年休んで、子どもが1歳半から保育所にというのがもう一般的なので、1歳半、あるいは2歳で保育所に通います。システムとしては3分割が可能ですと言っていますが、実態としては連続して取っているのではないかと思います。分割には時間ごとの分割がありますから、両親保険をもらいながら、労働時間短縮分は無給ですから、その分を保険でカバーするということは可能なので、その辺の分割をされているのではないか、そのような有効活用をされているのではないかと思います。

武石：ありがとうございます。先ほどディスカッションが始まる前のお話で、日本の場合は給付金の申請が非常に煩雑で、面倒くさいから会社では短い間であれば有休にしてしまうという議論もありました。スウェーデンはスマホで簡単にできるということだったのですが、この辺り、取りやすさということに関してはすごくプラスになっているのでしょうか。

高橋：プラスになっていると思います。アプリが導入される前から男性は育児休業を取っていましたので、ある程度はもう浸透していたのですが、特に一時看護休暇は、今日はあまり詳しいお話はできませんでしたが、かなり充実しています。日本の場合はほとんど5日間ほどという感じですけれども、スウェーデンは60日、もしくは120日ということ

で、お子さんはほとんど保育所に通っていますから、少しインフルエンザがはやるとすぐにうつってしまいやすく休むことが多いのです。それが簡単にできるというのはすごく手頃なのかなと思います。

武石：ありがとうございます。日本の企業で制度を設計されている中で、国の制度としてもっとこうしてくれるとよいのにということがあれば、いかがでしょうか。それがスウェーデンではどのように解決しているのかということをお聞きしたいと思ったのですが、今の手続の煩雑さということについて、西岡さん、お願いします。

西岡：国の制度はかなり整ってきていると思いますが、少し思うのは、それを取り組むか取り組まないかというところは企業に任されてしまっていて、そこは進めづらいという場面があります。ただ、例えば女性活躍推進法や次世代育成法、それから今度は有価証券報告書で男性の育児休業取得率を公表しなさいといったことが法律で定められるようになると、企業としては恥ずかしいものを表には出せないということで、公表しないといけないとなると取り組みが進めやすくなるということがあるので、そういった法整備をしていただけると、もっとダイバーシティ推進をしやすいのかなと思う時はあります。

武石：ダイバーシティ推進という観点からすると、国のいろいろな仕組みの中に組み込んでもらえると社内でも進めやすいということですね。一方で、あまり企業にやれといわれると面倒くさいという経営者の意見もあるようですので、バランスが重要なのだろうと感じました。豊福さん、何かありますか。

豊福：この件に限らずではありますが、国や自治体とのやりとりが紙文化で、全部郵送で、会社にも申請書をつくってもらって、というやりとりは煩雑だなと、日々、思うことがあります。それから今、お話を伺っていて思ったのが、育休の分割取得が可能になりましたけれども、実際に皆さん本当に分割して取得されるのかと。スウェーデンの事例のように、やはりまとまって取得されるケースが多いのであれば今の延長線上で考えやすいのかもしれませんが、実際に分割して取りますという方がたくさん出てきた時の代替要員や、戻ってこられた時の仕事の与え方というのも、国の制度を受けてしっかりと企業が向き合っていかなければいけない課題かなと思いました。

武石：ありがとうございます。今、国への要望ということでお話を聞いたのですが、次に、社内的にいろいろな取り組みをしている中で課題もあると思います。今、課題を挙げるとしたらどの辺りか、これから社内的にどういうところを進めていかれるかということを、また西岡さんからよろしいですか。

西岡：当社は今、もっぱらの課題は、時間外労働時間を削減しないといけないということです。2024 年に建設業も法規制が入ってくるようになるということで、時間外労働を 45 時間以内に収めるというのがすごく難しいという状況になっています。ただ、今日は高橋先生のお話を聞いて衝撃を受けたのが、1973 年から週 40 時間しか法定労働時間がないなど、そういう時間の規制が入っていたということです。それが当たり前になっているからこそ進められるものなのかなというのは感じましたので、男性の家事・育児参画を進めるのと同時に、労働時間をどのようにコントロールするかというところが今、最大の課題かなと思っているところです。

武石：高橋さん、今の労働時間のことで言うと、スウェーデンにもゼネコンのようなものはあると思いますが、そういう現場の人たちも同じように残業しないで働いておられるの

でしょうか。

高橋：そもそもなぜ残業が生まれるのでしょうか。私は日本の働いている共働きの方たちのインタビューも 10 年ほど前にしていて、それから駐在員の人たちの調査など、いろいろとしてきた中で見えてきたものが、多くの場合、「お互いさま」がないから残業しているということがあります。例えば顧客との関係で、急いでいるからこれを何とかしてくださいということで、それを対応すると残業せざるを得ないということもありますし、お互いが本当に週 40 時間以内で働いているという想定で仕事をしていくという、その「お互いさま」が全員にあればそれが回っていくのではないかと思います。すごく楽観的かもしれませんが、スウェーデンの場合はそれが浸透しています。繁忙期にどうしようもない時は長い時間働くけれども、それ以外の時には休む。実際に皆さんは 1 日 8 時間、本当に集中して仕事ができているかというと、恐らくできていないと思います。そういう時間があるので、労働時間はある意味で本当に集中し、その代わり、それ以外はもう仕事をしないというように、メリハリをつけることがとても大事になってくるかなと思います。

武石：ありがとうございます。労働者目線と消費者目線で、ゼネコンだったら建物をつくっている人からすると一日でも早く建物をつくってくれということになると思いますが、そうすると、労働者にそのしわ寄せが行くということになります。一日でも早くという気持ちを抑えて、別に少し遅れてもよいかなというところがないと、どこかにしわ寄せが行ってしまうということですよね。したがって、なかなか社内だけで解決できる問題ではないと。でも、本当に建設業は 2024 年問題ということが大きいと思います。では、豊福さんの職場ではどういう課題がありますでしょうか。

豊福：男性育休に関する課題で申し上げますと、取得率を上げたいというところが課題となっています。今、半分の方が取れていますが、半分の方はまだ取れていないと捉えて、なぜ取れていないのかというところを会社として向き合いたいと思っています。具体的には背中を押すために、やはり周りの意識や言動を変えないといけないと思っていますし、本日のお話にも出たように、仕組みとして休業中の要員をどうするのか、休業期間中の評価や昇格の仕組みというところにもより向き合っていかないといけないかなと捉えています。

武石：今、人事の制度についての話があったのですが、休業中についての評価など、その辺りのルールはどのようになっているのでしょうか。

豊福：休業中は、休業期間に応じて年間の評価をどのようにつけるかというのが変わってきます。基本的に定期異動は 4 月に異動してというケースがすごく多いのですが、年間の評価は 1 月スタートで、4 月から新しい職場に来た方も年間評価はそのままつけるので、同様の考え方で休業期間も、4 月以降、年間で 9 カ月以上働けている方はみんなと同様に、全く同じように評価しますということで、より多く休んでいる方に関しては少し休業保障も考えながら評価をしています。昇格のところは、弊社だとまだ休業期間中は昇格試験を受けられませんという仕組みになっています。これはきちんと思いがあって、育児休業の時は会社から離れて貴重な経験を皆さんに積んでいただいて、その多様な視点をまた持って会社に帰ってきてくださいというようなメッセージングをしていたのですが、それは今後の活躍を阻む障壁になり得るということで、少し会社としても課題感を持っています（2023 年より休業中でもご本人の意思があれば昇格試験を受験可能になりました）。

武石：昇格の問題で、例えば 1 年休業したら、平均的な同期の昇格パターンから 1 年遅れてもその時は仕方ない。ただし、どこかでキャッチアップできる、その後頑張れば追いつくようなものがあればよいのだろうと考えます。日本だと同期のような集団があるので、そこから遅れる、追いつくという議論になるのですが、高橋さん、スウェーデンだと、あの人よりも自分は遅れているということは全く感じないわけですよね。

高橋：一斉入社の仕組みは非常に日本的な仕組みで、スウェーデンは全員が転職組というような社会ですので、誰と比べるということはありませんし、それは起こっていませんね。

武石：今のような人事評価をどうするかということはあまり問題にならないのでしょうか。

高橋：昇進の仕組みも日本とは全然違います。欧米では自分がキャリアアップするために転職をします。大きな企業だと企業の中で転職していきます。上のポストが空いたからそこに応募する、あるいは上司がよくできる自分の部下にあのポストが空いたから応募してみたらどうかと声がけをするということをしています。そういった意味では、人事評価というよりも、1 年に 1 回、自分の上司と話し合って給料交渉もしています。ですから、ある意味、とてもシビアなのですが、日本の仕組みとは違っています。

武石：先ほどは休業したほうがむしろポジティブに評価されるというお話もあったと思いますが、休業していることがマイナスになる、仕事をしていなかったからという評価にはならないということですよね。

高橋：そういう評価にはならないです。プラス評価というのは、むしろ転職してきた、新しく仕事に応募してきた人が育休を取っていると、育休を取っている人だということで評価されるというところはあると思います。

武石：ありがとうございます。いろいろとお話は尽きないのですが、効果や課題ということでひととおり、コーディネーターの役割をうまく使って私の聞きたいことは聞かせていただきました。ありがとうございました。

男性の育児休業はまだ日本はこれからという課題もあります。スウェーデンとそもそも労働の仕組みが違う、社会が違うということではなく、その人の多様な経験を評価するということなど、恐らく日本でもこれからスウェーデン的なものが取り入れられていくのかなということが考えられます。そうなると、これからの働き方に関して、男性の育児休業がいろいろなところに波及していって、日本の女性、それから若い人たち、これから社会に出る人たちにとって、夢が持てる社会をどうつくるかという点について、このテーマを一つのきっかけにして議論できるとよいと感じました。日本は駄目だということではなく、これが進んでいくことによって新しい社会に変わっていく可能性を私は今日、感じることができたということで、土曜の午前中に明るい気持ちになって、この週末を迎えられそうな気がしています。ご参加の皆さんもそういう気持ちになっていただけると、今日のこのシンポジウムの意味があったかなと思います。

どうも今日は貴重なお話をいただき、ありがとうございました。またご参加の皆さま、ご質問等をいただき、大変ありがとうございました。以上でパネルディスカッションは終了にさせていただきます。

坂本：ご登壇いただきました 4 名の皆さん、本当にありがとうございました。武石先生

にはシンポジウム全体をまとめていただきまして、本当にありがとうございました。ご参加の皆さまも本当にいろいろな質問をしていただきまして、誠にありがとうございます。

今回、育児休業制度 30 年ということでこのシンポジウムを組みましたけれども、日本の社会や風土、あるいは文化や習慣というもの、かなり男性休業を進めていく上で大変なものになっているのかなと思いながら、スウェーデンでは最初から男性だけではなく、多様な方のためにもそれが使えるという制度になっていて、やはりダイバーシティが進んでいる国なのかなということは確認できたと思います。制度や仕組みをよく周知して、働く方自身もその制度をきちんと理解した上でやっていかないといけないけれども、今の日本の社会ですと企業にそれが委ねられている部分がまだ大きいということが、制度があっても推進しにくい部分になっているのかなということを改めて確認させていただいたのかなと思います。「なりキリン」のように疑似体験をすることで、どういう働き方をする方が周りにいるのか、どういうマネジメントが必要になっていくのかということで、改めて女性の働きやすさも醸成していくのかなということを思いました。

この数日、例えば東京大学が 300 人の女性の教員を採用する、東京工業大学が女性学生枠をつくるということが話題になっていて、まだそういう制度がないと女性は男性と協働の形で社会に進んでいけない状況を感じる毎日ですけれども、男性休業をさらに進めていくにはいろいろな企業さまの取り組みを周知していく、共有していくというのも非常に大事かなと思いますので、このような機会が持てましたことを大変ありがたく思います。

それでは、今日、ご登壇いただきました 4 名の方にもう一度、拍手をお願いします。ご参加いただいた皆さま、本当にありがとうございました。オンラインでご参加の方には、ご講演の資料が必要でしたら、それを請求していただくものを出しますので、お願いします。

それでは、これで 2022 年度現代女性キャリア研究所シンポジウムを終わらせていただきます。ありがとうございました。