

〈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ってもありがたく思っています。よろしく申し上げます。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こと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、やはり人間が生活し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ね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

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、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育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が、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のがあります。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こと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教育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使われてきています。コペアレンティングはもとも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えます。

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

かフィフティー・フィフティーにはいかないもので、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が、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が、平均実労働時間、3歳から6歳の子どもの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。

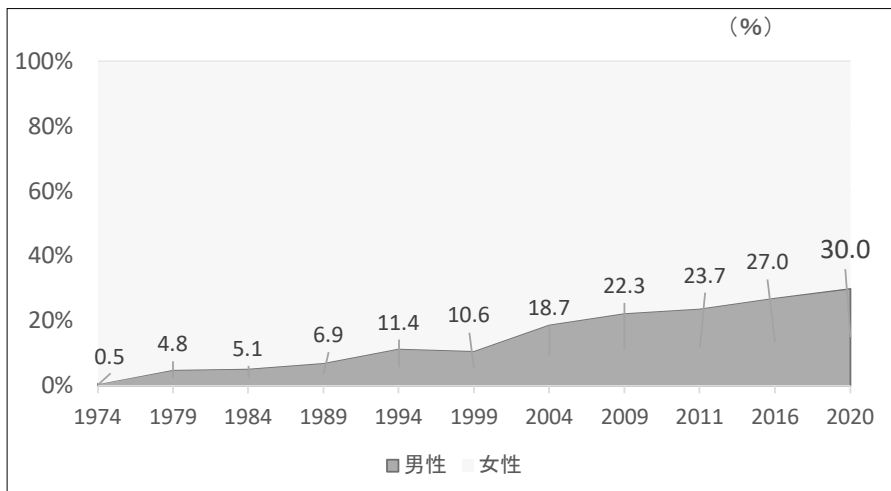
残業をしないのですかとよく聞かれるのですが、残業はゼロではありません。キャリアを持っている人たちで、繁忙期は何時間か残業する可能性もあると思いますが、残業した分は労働時間の貯蓄制度がありますから、そこに入れておいてほかの日に休んだり、ほかの日の仕事の時間を減らしたりということで、やりくりができるようになっています。

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57日間で、今は59日とされています。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、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す。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、出生率が最近で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、在宅が増えていきます。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ない。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されたけれども、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点、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

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 一職種・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のコミュンという基礎自治体があるのですが、コムミュンごとの数値を毎年公表して、こここの地域は低い、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すが、それ以降はこの指標は続いているのかなと思います。

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て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が 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
ー男性 (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、スウェーデンの男性の平日 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。男性も希望がほぼなくなっています。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まして、先ほどお話がありました武石先生とも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か。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が、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た時、これは10年ほど前のお話ですが、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、日本の場合はルールが1本あって、そこから脱落すると戻ってこれない、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、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。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」という気持ちを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が、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。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。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90%まで補填（ほてん）してもらい制度がありますので、マイナス分が少なく。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が、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ると。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が、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、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い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。