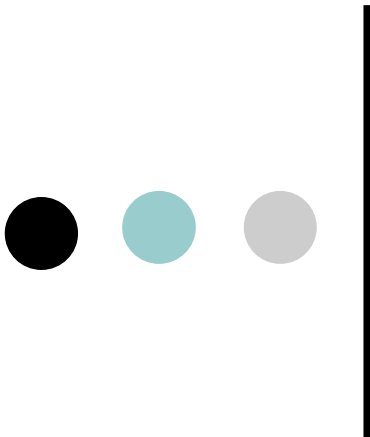




人口減少社会の 多様な人材の活躍に向けて

産む・子育て×働くの実現

— 白河桃子 —

少子化ジャーナリスト、相模女子大客員教授
一億総活躍国民会議 民間議員

ライフデザインに関わる活動 キャリア教育と不妊リスク教育



仕事、結婚、出産、学生のためのライフプランニング講座

「産むと働くの授業」
国立成育医療研究センター齊藤英和先生
と始めた出張授業
東大、慶応、早稲田、昭和女子大
大妻女子大、学生団体等

地方自治体および企業向け
リクルート、積水化学等へ拡大

(4) 結婚・子育てポジティブキャンペーンの展開

① 高校生を対象としたライフデザインセミナーの開催

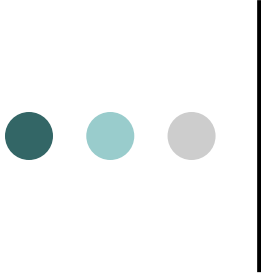
趣旨 - 結婚や子育てを始めた10年後、20年後の自分の将来について考える機会をもち、若いときからの結婚観・家族観の形成を図るライフデザインセミナーを開催 - 県立高校4校で家庭科等の授業として実施	高校における取組み - 総合学科を設置している高校を中心として、家庭科や「産業社会と人間」(総合学科の必修科目)等の授業の中で、自らの具体的なライフプランを作成 - ライフプランの作成にあたって、社会人や卒業生の講話を聞くほか、インターンシップやボランティア活動などを実施 - まとめとして、ライフプラン発表会を開催している高校もある
ライフデザインセミナーの内容 講演会 【演題】「自らのライフデザインを考える」 【講師】白河桃子氏 (少子化ジャーナリスト、作家) 【主な講演内容】 20代前半の未婚女性には1人、未婚男性は半分、未婚して結婚活動をしないうと結婚できない、未婚年齢には制限がある。20代前半までに最初の子を生んだ方がよいとされている。男性も未婚以上になると働きにくくなると思われる。子どもがほしいと思ったら、意思をもって授かること。 - 結婚したい人は仕事を待つこと。未婚2人で働けば、世帯の収入が上がる。女性はいくらか仕事を待ち、男性はイクメンになる。	ワークショップ グループに分かれて、生徒それぞれが作成したライフプランを共有 - 山形県で暮らしていくことを前提としたライフプランをグループ内でディスカッション - グループで話し合われた内容を発表

山形県高校生向けライフデザイン



「産むと働くの授業」
youtubeに動画公開

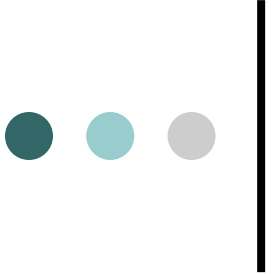
「仕事も結婚も妊娠も、
受け身では手に入らない時代です」
誰も教えてくれなかった
ライフプランニング
の入門書



自己紹介

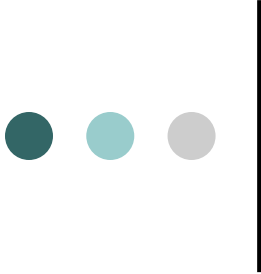
白河桃子です。よろしくお願いします。

- 少子化ジャーナリスト、作家、 白河桃子
- 東京生まれ、慶応義塾大学文学部社会学専攻卒
- 婚活、妊活、女子など女性たちのキーワードを発信する。「婚活時代」出版をきっかけに、共著の山田昌弘中央大学教授とともに婚活ブームを起こす。女性のライフプラン、ライフスタイル、キャリア、女性活用、男女共同参画、不妊治療、ワークライフバランスなどがテーマ。講演、テレビ出演多数。
- 公式ブログ:<http://ameblo.jp/touko-shirakawa>
- ツイッター:<http://twitter.com/shirakawatouko>
- Facebook:<http://www.facebook.com/profile.php?id=100002282391578>



わたしのミッション

「産む」x「働く」女子と
そのパートナーを育てたいと思っています。



プレゼンの主旨

女性活躍は「産む×働く」を無視しては難しい

女性活躍は男性の家庭参画なくしては難しい

女性活躍は男女関係ない働き方改革で実現する

向かうべき方向は税制、働き方すべてを
「共働き共育て」社会へ

困難を抱える女性と子どもへの対処

総理のスピーチより

働き方改革、長時間労働是正に 関して大きな動きが...

「第一に、働き方改革です。
具体的には、**同一労働同一賃金**の実現など非正規雇用
労働者の待遇改善、**定年延長**企業の奨励等の高齢者雇用促進、**総労働時間抑制等の長時間労働是正**を取り上げます。」

一億総活躍国民会議
2016年1月29日
総理スピーチより

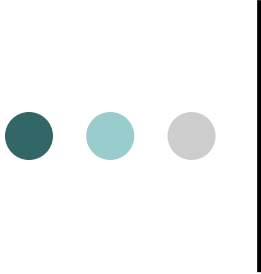
第一に、長時間労働の是正であります。

企業側に聞いたところ、政府が全体の労働時間の抑制や働き方を変えていくことについて、旗振り役を期待しているかということについて期待している人が90%...ここは、正に我々が更に背中を押していくことが大切であろうと思います。

労働基準法の改正につきまして、多様な議論がありました。これについては、**現在提出中の労働基準法改正法案に加えて、36協定における時間外労働規制の在り方について再検討**を行うこととします。

一億総活躍国民会議
2016年3月25日 総理スピーチより

2016/4/12



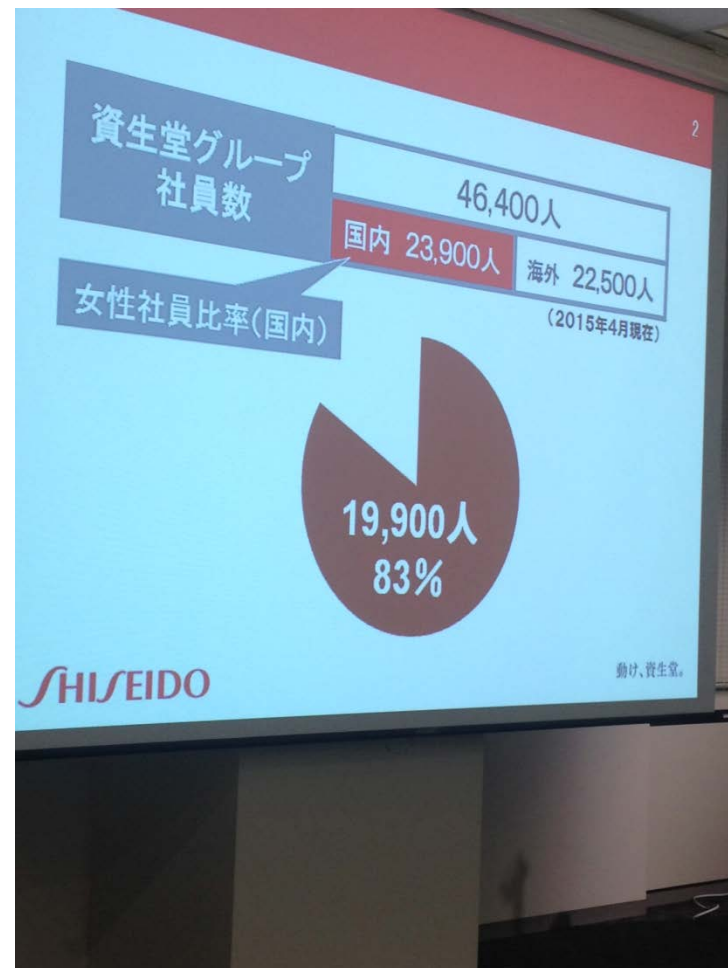
「産む/子育て」X「働く」X「活躍」

ワーキングマザーが創る働き方

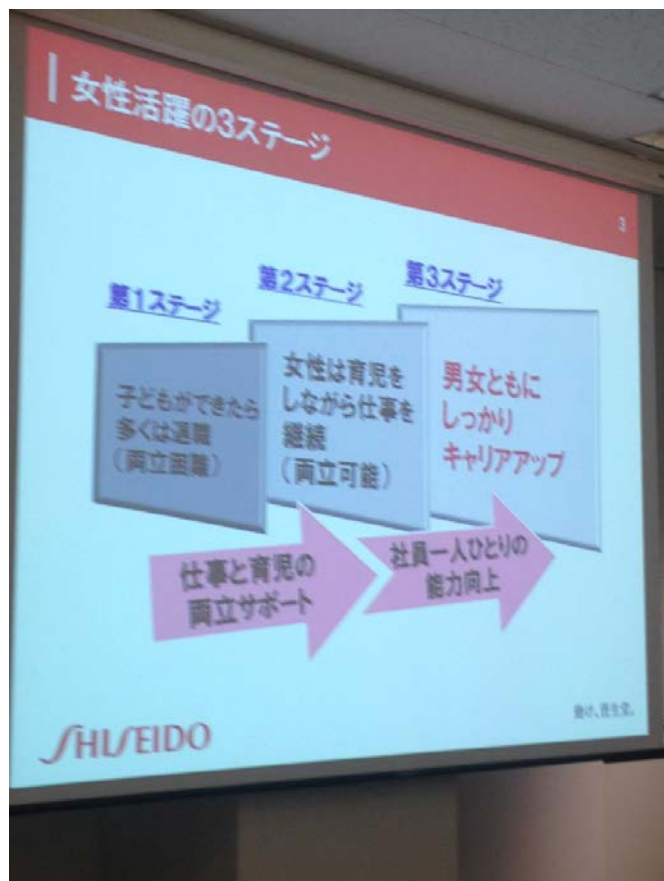
働く女性とパートナー
目覚めた上司、経営者が未来を創る

資生堂ショックから考える 産むX働くX活躍

12/9 FJ★緊急フォーラム
『資生堂ショックに考える～日本企業の働き方改革。女性活躍を超えて』



資生堂ショックから考える 産む×働く×活躍



第一ステージ: 両立困難(出産で辞める)



第二ステージ: 両立支援で定着
女性は育児をしながら継続可能に



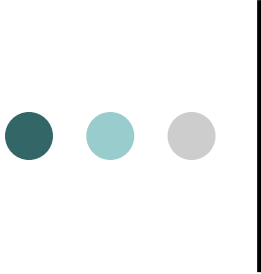
(しかし、制約のない社員に負荷がかかる
育休、時短の社員の増加に耐えきれないシステム)



子育て中も月1、2回なら週末にでられないか？
ひとり一人の事情にあわせた活躍体制を



第三ステージ: 男女ともにキャリアアップ
(活躍支援)



資生堂ショックから考える 産む×働く×活躍

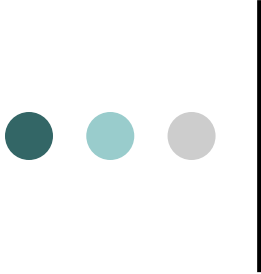
資生堂ショックとは？

「女性に優しい企業のはずなのに
ショック！」

ではなく

女性に優しい両立支援の限界

制約人材の数が増え、制約人材以外の負荷が常態化
労働力不足
管理職のなり手がいない
制度に依存するぶら下がり？も発生



キラキラ職場の限界 若い女性人材に頼る職場すべての問題

某アパレルメーカー

時短社員が15%を超えるとかなりきつい

イオンなどが大型ショッピングモールの閉店時間が遅い

子育て期以前の女性が活躍し、子育て期に退職し、また新しい人材が入ってくるという『女性キラキラ職場』モデルの限界がある。保育業界も同じ。

今後の課題

- 時短の人材をカバーする人材に報いているか？
- 土日のベビーシッター代など補助はあるか？
- 本当に若い女性しかできない仕事なのか？
- 本当に今の閉店時間は妥当なのか？
- 夫の職場の負担はなぜないのか？

産める就活 企業4タイプ

(昭和女子大 女子学生のための優良企業ランキング)

実力をつけ、ライフイベントに合わせて①に転職もあり。マミートラックに入る可能性も

A 成長活躍軸

③男女差別なく
活躍できる

①働きやすく
活躍できる

④働きにくい
活躍しにくい

②働きやすい

転職、復職が
厳しいので
継続就業を！

要注意！
若いうちしか
働けない。女性
の仕事が限定
されている

B 働き続けやすさ軸

両立支援から働き方改革へ

フェーズ1:
第一次均等法
(女性のみ)
フェーズ2:
両立支援
(女性のみ)

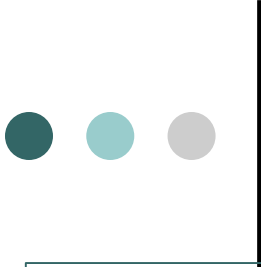
□男女平等に活躍できる(マッチョ減
私奉公な男性にあわせる)

□女性に優しい企業
□時短制度など制度充実
□女性の育休取得100%



フェーズ3:
働き方改革
(男女)

□全体の脱長時間労働・上限規制
□柔軟な働き方(在宅、フレックス、子連れ)
□時間から成果へ(評価)
□有休取得率をあげる(平均は48.8%)
□育休復帰、時短復帰を早期に
□選べる働き方へ



男女ともにともに働き、育てる社会へ 「働き方改革」が必要

「労働時間コントロール」

時間の制約がある人材も「フェアな競争」

健康維持、人材戦略、女性活躍推進

「日々の業務をこなすことが精一杯」から、
「イノベーション」が起きる好循環

限られた時間で仕事に集中、生産性が
アップ

夫婦で子育てができ、パートナーシップ
向上

インプット(勉強、人間関係、資格取得)
とアウトプットへの好循環が産まれる

「ICTによる柔軟な働き方 ・テレワーク」

時間と場所にとらわれない働き方

子育て、介護、病時でも活躍できる

会社に行くことの意味が変わる
会議の量が減り、質が向上
オフィススペースの变革
対面コミュニケーションの意味も変わる

「全員がやってみる」最初からルールを作りすぎず、問題点を後から解消していく

しかし上限規制は必要

女性に優しい企業は 「産む×働く」が限界

手厚い両立支援（法定以上も）

女性への福利厚生

子育て期の女性だけに優しい制度

時短をとりながら職場にとどまることができる



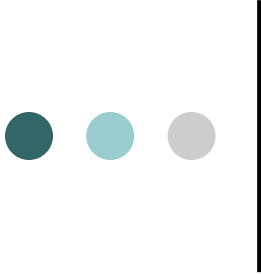
まわりは長時間労働で有給もとりにくい（WLBがない）

マミートラックに入り、モチベーションが落ちる⇒ぶら下がり？

迷惑をかけている+活躍できない⇒退職

残業が多く休めない、みんなが辛い職場⇒マタハラが起きる

長時間労働できる人に負ける（フェアな競争ができない）



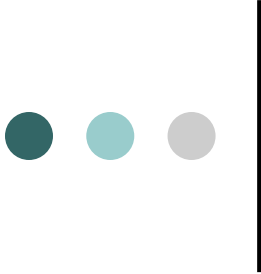
なぜ女性は管理職になりたがらないのか？

●そもそも管理職にあこがれない

- 時間とお金が見合うかを冷静に判断している
- 男性には地位が魅力的、女性には時間とお金

●管理職になるように育てられていない

- お金を稼ぐのは男性の役目（＝育児家事は女性）
- 父親が家事育児をしていない
- 夫より出世すると面倒なことになる
- 企業からも育成されていない、期待されていない



「産む」X「働く」X「活躍」が 実現する環境 ＝生産性の高いチーム

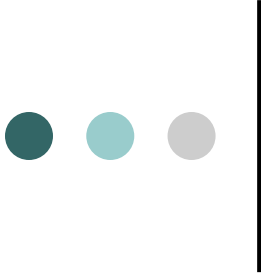
Google

グーグルが突きとめた！社員の「生産性」を高める唯一の方法はこうだ
プロジェクト・アリストテレスの全貌

●"What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team" The
New York Times, FEB. 25, 2016

「心理的安全性」

つまり他者への心遣いや共感、理解力を醸成
することが、間接的にではあるが、チームの
生産性を高めることにつながる。



「産む」X「働く」X「活躍」が 実現する環境

=生産性の高いチーム

育休プチMBA報告会(2016.3.11)

静岡県立大学国保祥子先生の(株)ワークシフト研究所
による報告会で共有された結論

制約人材が活躍できる職場の条件

安心とやりがい

両立支援

活躍支援

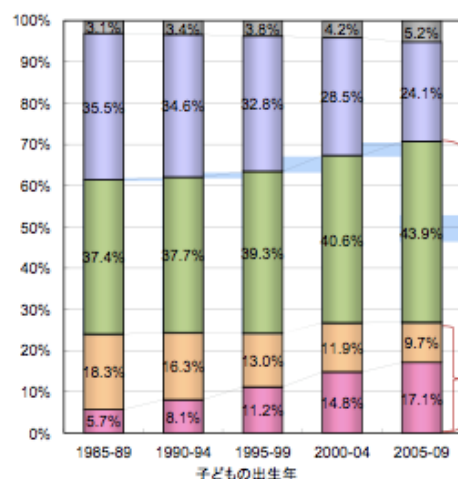
過剰な配慮ではなく、メインドードから遠ざけることでもなく
長時間前提ではない評価軸

突発的な事態に対処できるチーム共有
プライベートを共有できる風土

両立支援では 意外と増えていない働く女性

第 1 子出生年別にみた、第 1 子出産前後の妻の就業変化

○ 約6割の女性が出産・育児により離職している。



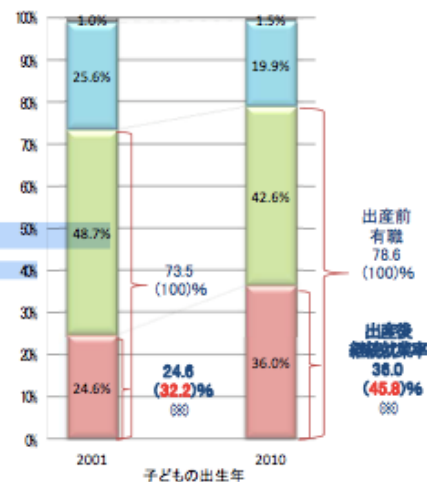
(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

出産前
有職
70.7
(100)%

出産後
継続就業率
26.8
(38.0)%
◎◎

正規の職員
52.9%
パート・派遣
18.0%

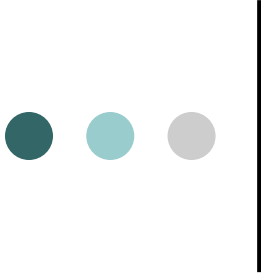


◎ 不詳
◎ 出産1年前無職(学生含む)
◎ 出産半年後無職(学生を含む)
◎ 出産半年後有職(育児休業中等の休業含む)

(資料出所) 厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

出産前
有職
78.6
(100)%

出産後
継続就業率
36.0
(45.8)%
◎◎

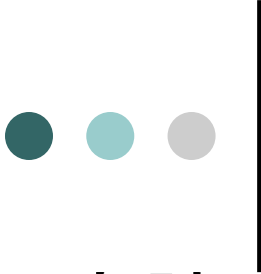


働き方改革は経営戦略

- 対象は子育て中の女性だけでなく男女全社員
- 働きやすく、生産性よく働く職場に！
- 企業と社員はWINWIN
- 人材獲得戦略、流出防止

何が有効なのか？

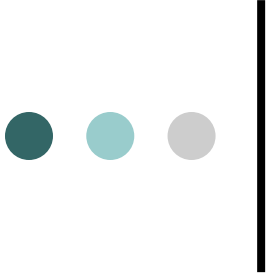
- 労働時間コントロール
時間制約のある社員もフェアに競争
- 柔軟な働き方
場所と時間にとらわれない(フレックス、テレワーク)
- 多様な働き方の選択 (多様な正社員)
- 評価軸の変更
- 20 ○ 安心できるチーム設計(共有、ふたり担当など)



女性が働くことの意味が変わってきた

家計

- 雇用が安定しない若い世代が急増
- 1997年から男性不況
- 夫婦共働きのDUALエンジンで安定する企業（産業構造の変化）
- 人口ボーナス期から人口オーナス期へ
- ダイバーシティの必要性（イノベーション リスク回避）
- 人材不足（労働力が半減する2060年）



人材の奪い合いが始まっている

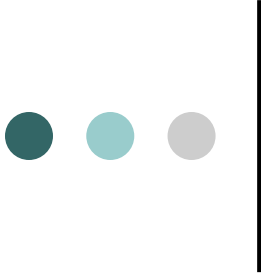
24時間対応のマッチョ滅私奉公人材のみでは、
この先人材は細るばかり...

社員の流出を防ぐ
社員にとって魅力的な企業になる
(特にミレニウム世代にとって)

経営者はなぜ働き方改革をするのか？

「売り上げは上下する。しかし苦しいときに社員ががんばってくれる」

「長時間労働をすると、人材が腐ってくる」

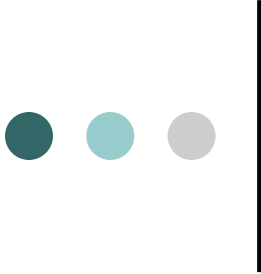


資生堂ショックとは？

ルールチェンジの必要性を示唆する

ゲームに参加する人が変わってきた
時間制約のある人が参加する(介護・育児)
多様な人材が参加する(外国人、障害者)

当然ゲームのルールも変えなくてはいけない
ワーキングマザー＆ファーザーは
チェンジメーカーです。



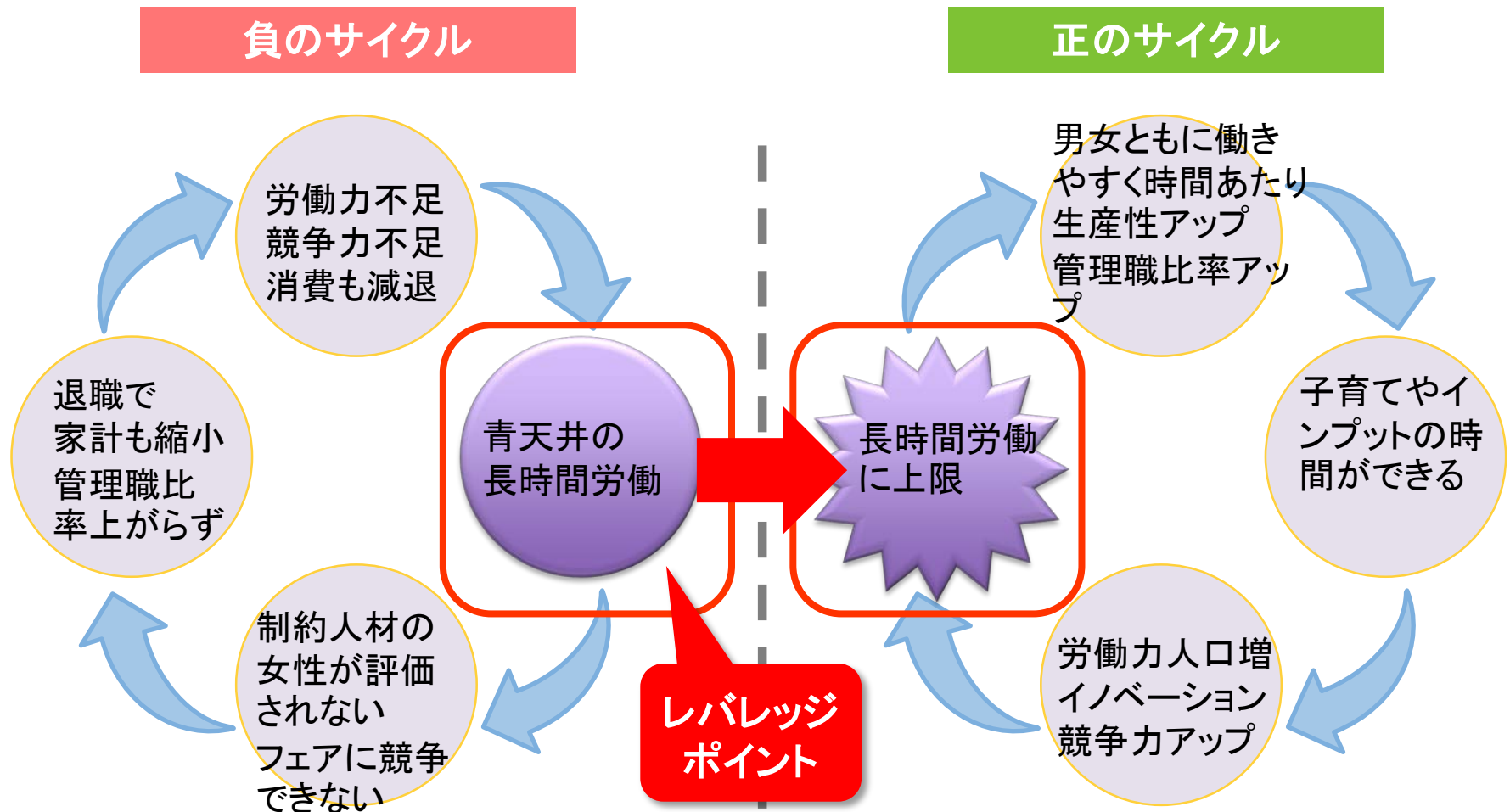
女性活躍推進法で 何が起きる？

女性活躍推進法の本気度

4つの評価項目の中に
法定時間外労働 休日労働
45時間未満

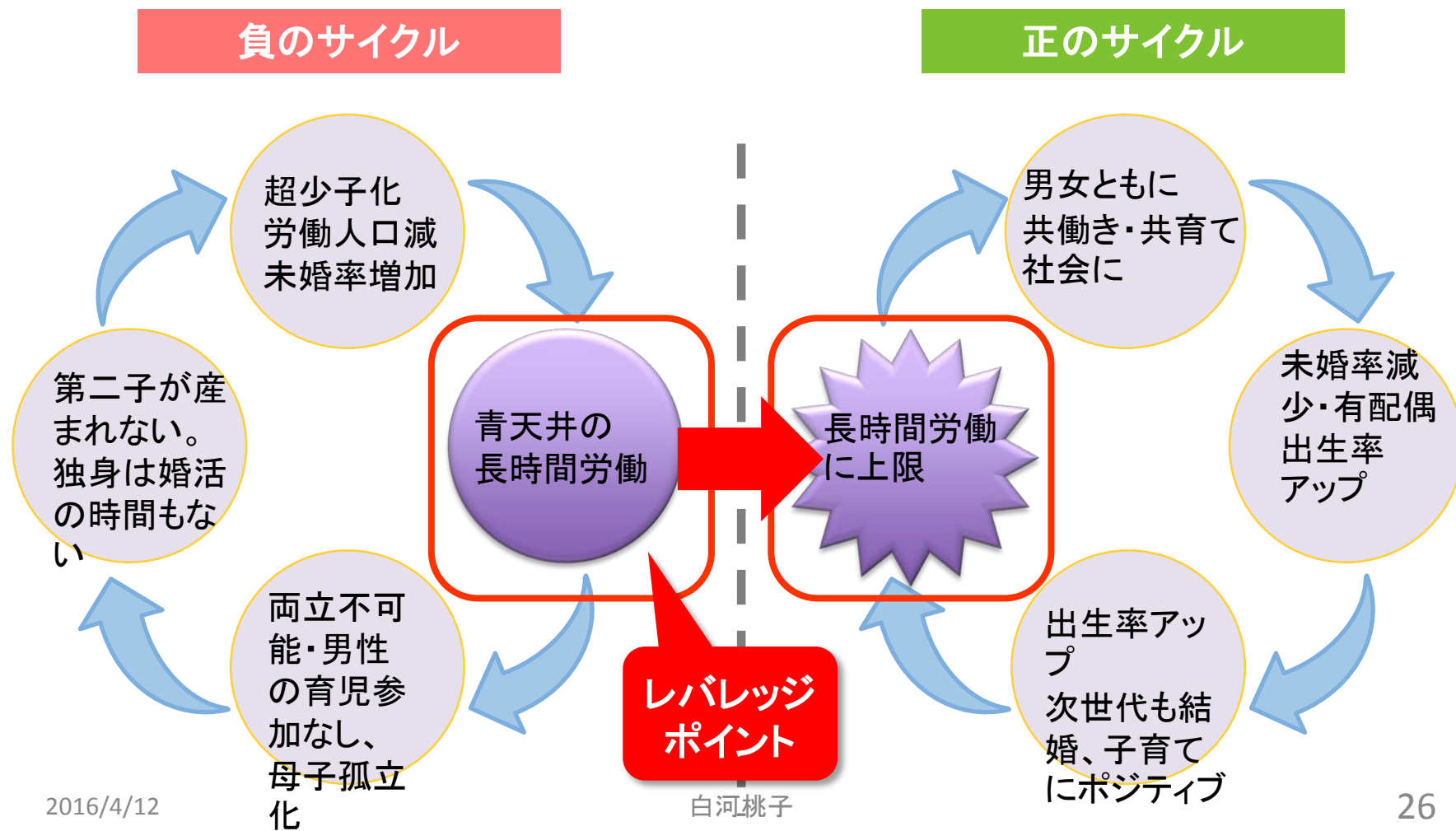
長時間労働是正が女性活躍にもたらす効果

問題構造に対し、最も少ない資源で解決できるポイント、負のサイクルを正のサイクルに変えるテコの原理をレバレッジポイントと呼びますが、まさに女性活躍の正のサイクルへのレバレッジポイントは長時間労働に上限を入れることです。予算もかかりません。

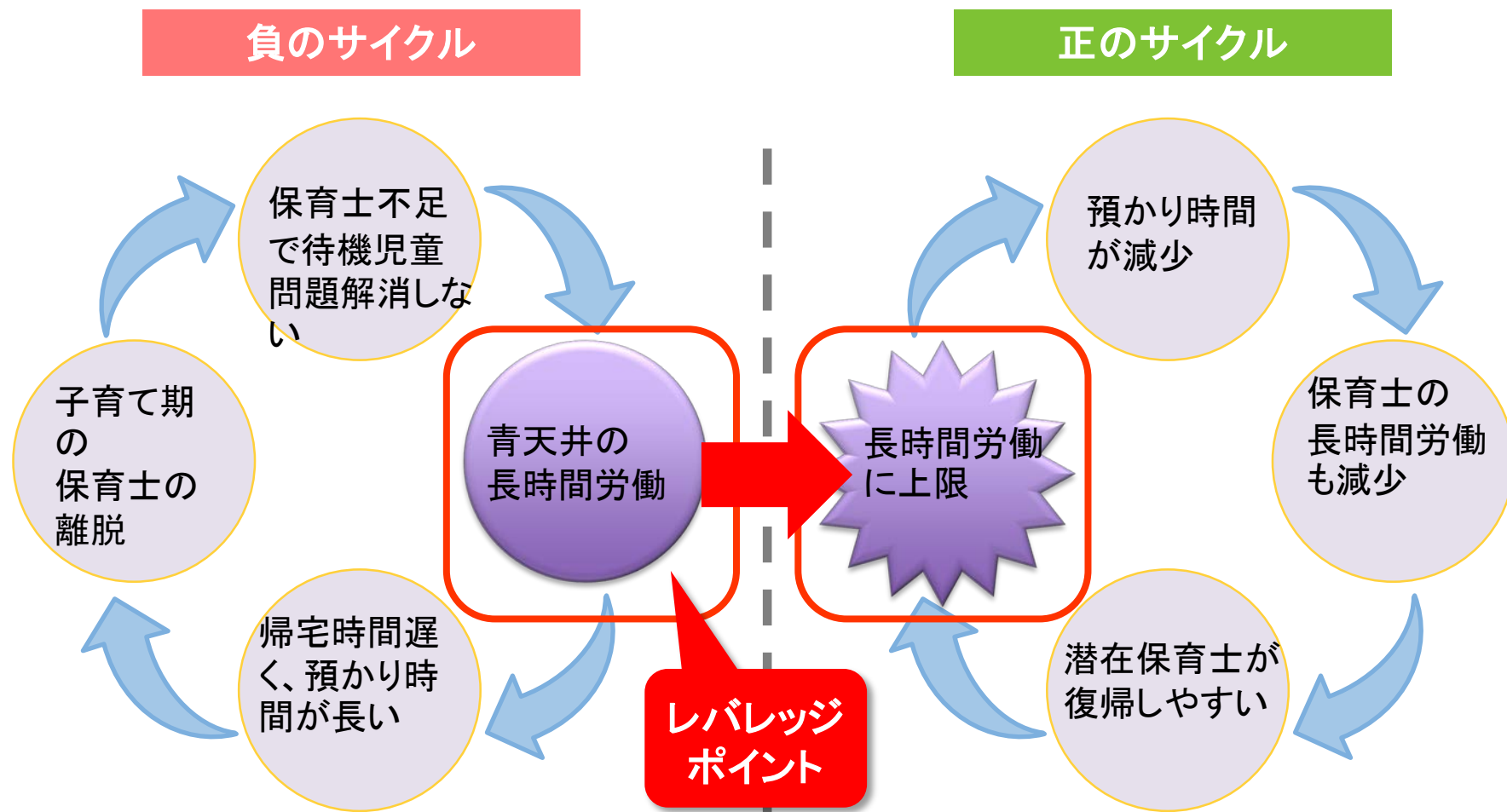


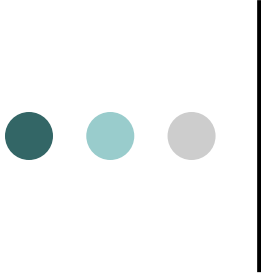
長時間労働是正が少子化にもたらす効果

問題構造に対し、最も少ない資源で解決できるポイント、負のサイクルを正のサイクルに変えるテコの原理をレバレッジポイントと呼びますが、まさに少子化の正のサイクルへのレバレッジポイントは長時間労働に上限を入れることです。予算もかかりません。



長時間労働是正が保育士不足にもたらす効果





「産む」X「働く」X「活躍」 「産むと働くの授業の実践から」

女性のライフコースからみる

「産む」X「働く」を無視した
女性活躍は成功しない

女子大生の希望

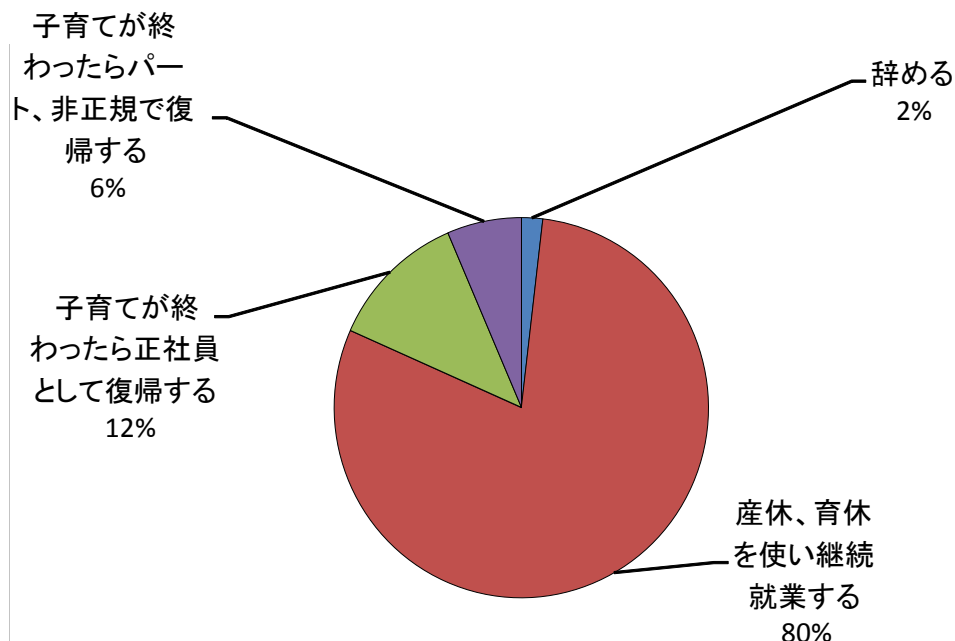
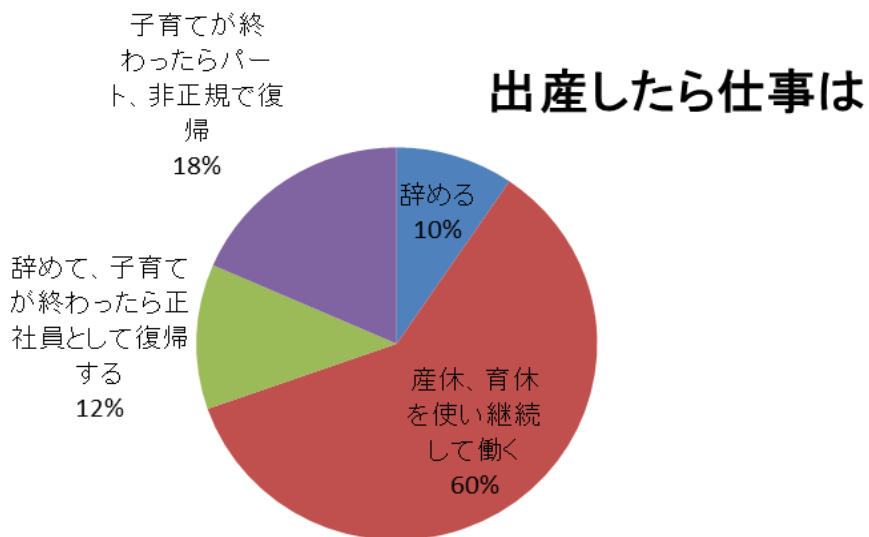
出産したら仕事は？

都内中堅女子大

2013年 1年生 1098人

早稲田大

2012年 2、3年生 112人



女子大生の希望

理想の働き方

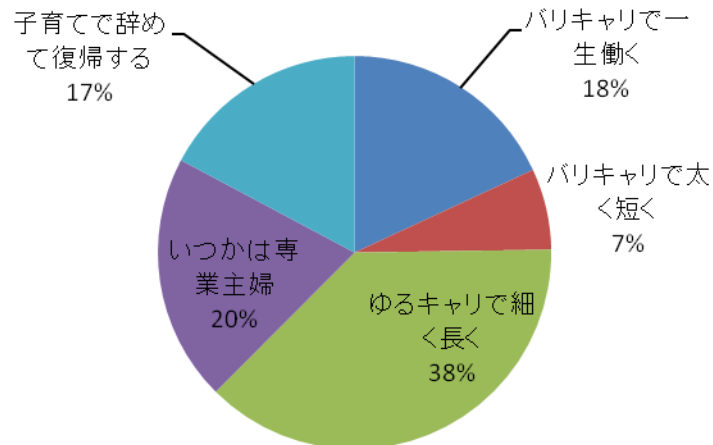
都内中堅女子大

2013年 1年生 1098人

早稲田大

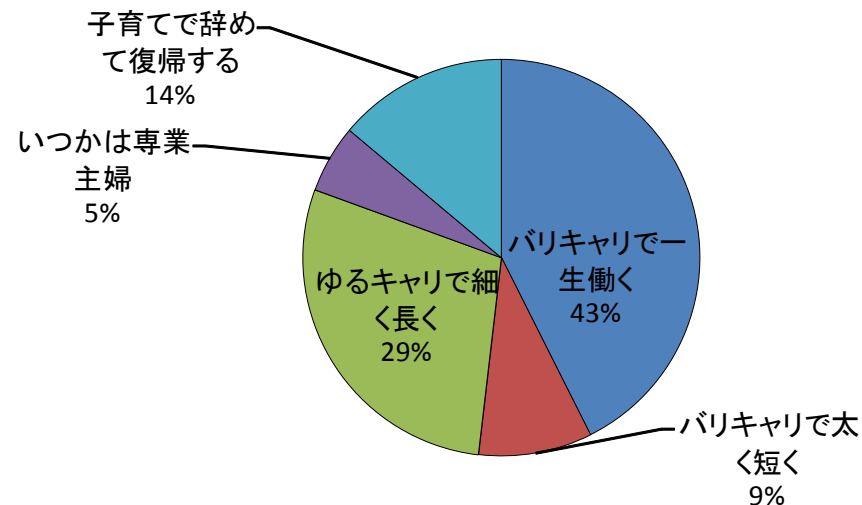
2012年 2、3年生 112人

理想のライフスタイル



一度仕事を辞める設定の人は
 $7 + 20 + 17 = 44\%$

理想のライフスタイル



一度仕事を辞める設定の人は
 $9 + 5 + 14 = 28\%$

バリキャリで一生働きたいのは どんな学生？

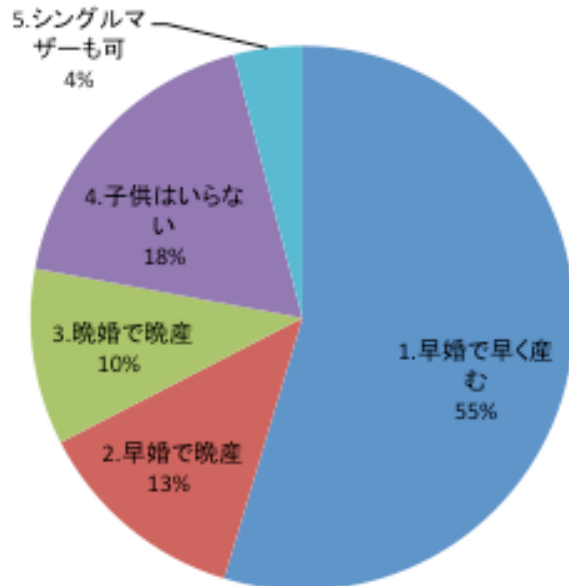
都内中堅女子大

2013年 1年生 1098人

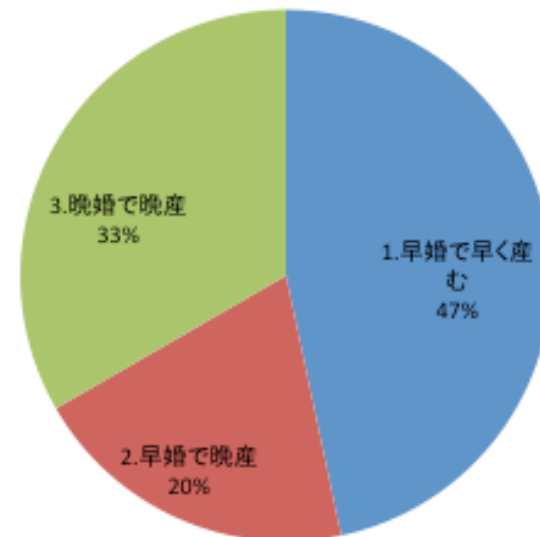
早稲田大

2012年 2、3年生 112人

バリキャリで一生働きたいと思っている
人の理想の結婚



バリキャリで一生働きたいと思っている
人の理想の結婚





学生・若手は長時間労働をどう見ているのか？

(アンケート紹介)

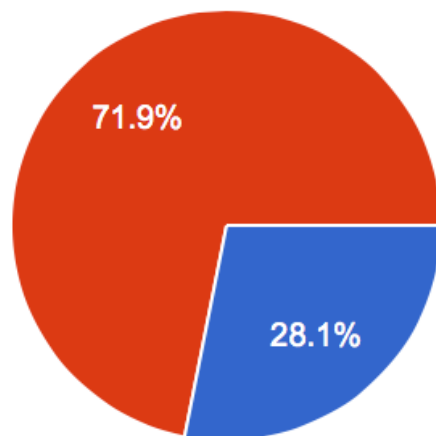


スリール株式会社
堀江敦子

学生・若手は、ワークライフバランス報酬を求めている

①働く場を選ぶ際の優先順位

2.あなたが就職をする時、2つの内、優先順位が高いものをお聞かせください。



「中小企業
×WLB」
71.9%

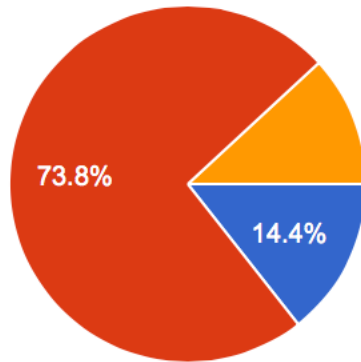
大手企業で、魅力がある会社だが、私生活の時間があまり無い	45	28.1%
中小企業で、魅力がある会社で、私生活の時間が取れる	115	71.9%

大手企業よりも、
「私生活の時間が取れる中小企業」の方に魅力を感じる

ライフも考慮する会社が、人材戦略を制する

①働く場を選ぶ際の優先順位

16.下記の例の場合あなたが考える選択として、最も近いものを教えてください。



「第一志望のやりたい仕事のできる会社に入れました。
しかし、毎日かなりの残業があり、
同じ部署に両立している先輩女性はいません。」

30歳以降も働いていると思う 23 14.4%

30歳以降は転職していると思う 118 73.8%

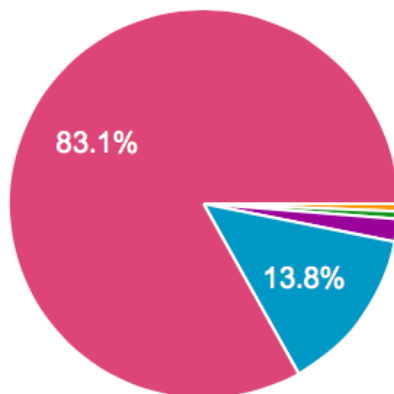
出産で退職して、また子育てが終わったら働きたいと思う 19 11.9%

30歳以降
転職
73.8%

長時間労働の会社だと、
「30歳以降まで働き続ける」意識が激減する

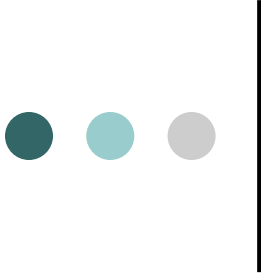
④ブラック企業のイメージ

13.ブラック企業は、平均的に何時に退社しているイメージですか。



17時以前	0	0%
17時	0	0%
18時	1	0.6%
19時	1	0.6%
20時	3	1.9%
21時	22	13.8%
22時以降	133	83.1%

ブラック企業の帰宅時間は
「83.1%」が22時以降と答えている



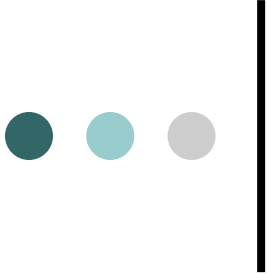
なぜ20代女性社員は 元気がないのか？

「両立が想像もできない」
(母親像と働く像のかい離)

「ロールモデルが凄すぎる」

「どうせ産んだら男性に負ける」

「子育てでいずれ辞めるかも・・・」



なぜ20代女性社員は元気がないのか？

働くことの必要性が腹落ちしていないから。

「働き続けることはムダではない」
「働くことが結婚、子育てにつながる」
とわかれば、あとは勝手に元気になる。

● ● ● | 伝えるべきこと

なぜ子どもを持っても働くのか？

- 結婚ではもう食べられない
- 働くことは最大のリスクヘッジ
- 子どものためにも社会のためにも必要なこと

「産む」X「働く」ための
4つのハードルの乗り越え方

「産む」X「働く」のための 4つのハードル

- 産める体のメンテナンス・
妊娠の知識が不足している。
- 結婚しないと産めない
(日本の婚外子はわずか2%)
- 仕事と子育ての両立ができてにくい



□加齢による不妊問題

不妊大国日本

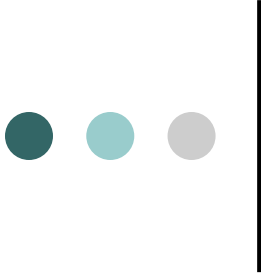
若いうちに結婚、出産できない

世界一不妊クリニックが多く、
世界一体外受精の件数が多い国。

10組にひと組の夫婦が不妊に悩み
27人に1人が体外受精児

そこには産みにくい社会背景がある。

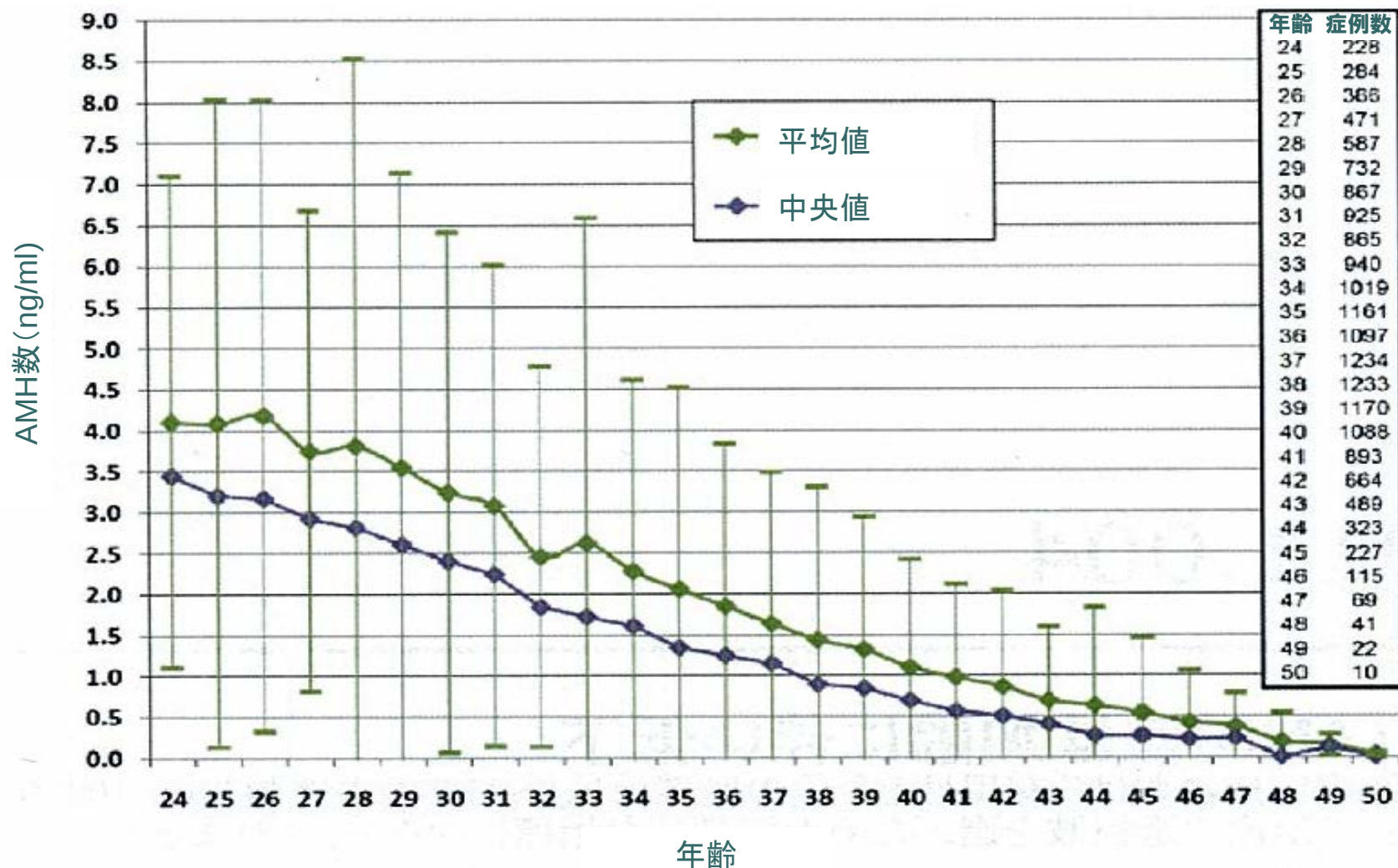




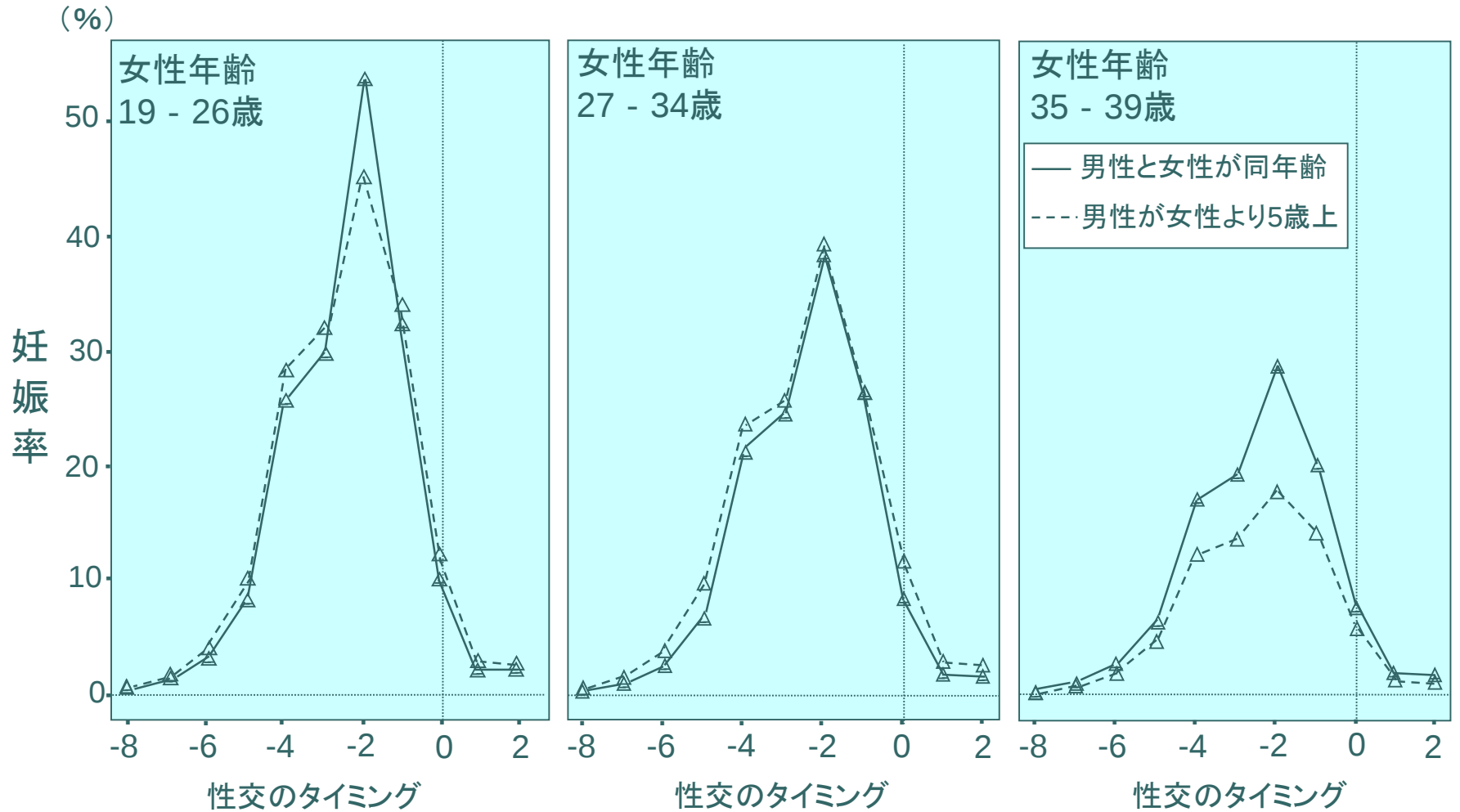
いくつまで産めますか？

妊娠の正しい知識を持つ
「男女ともにある妊娠、出産の適齢期」

年齢とAMH値

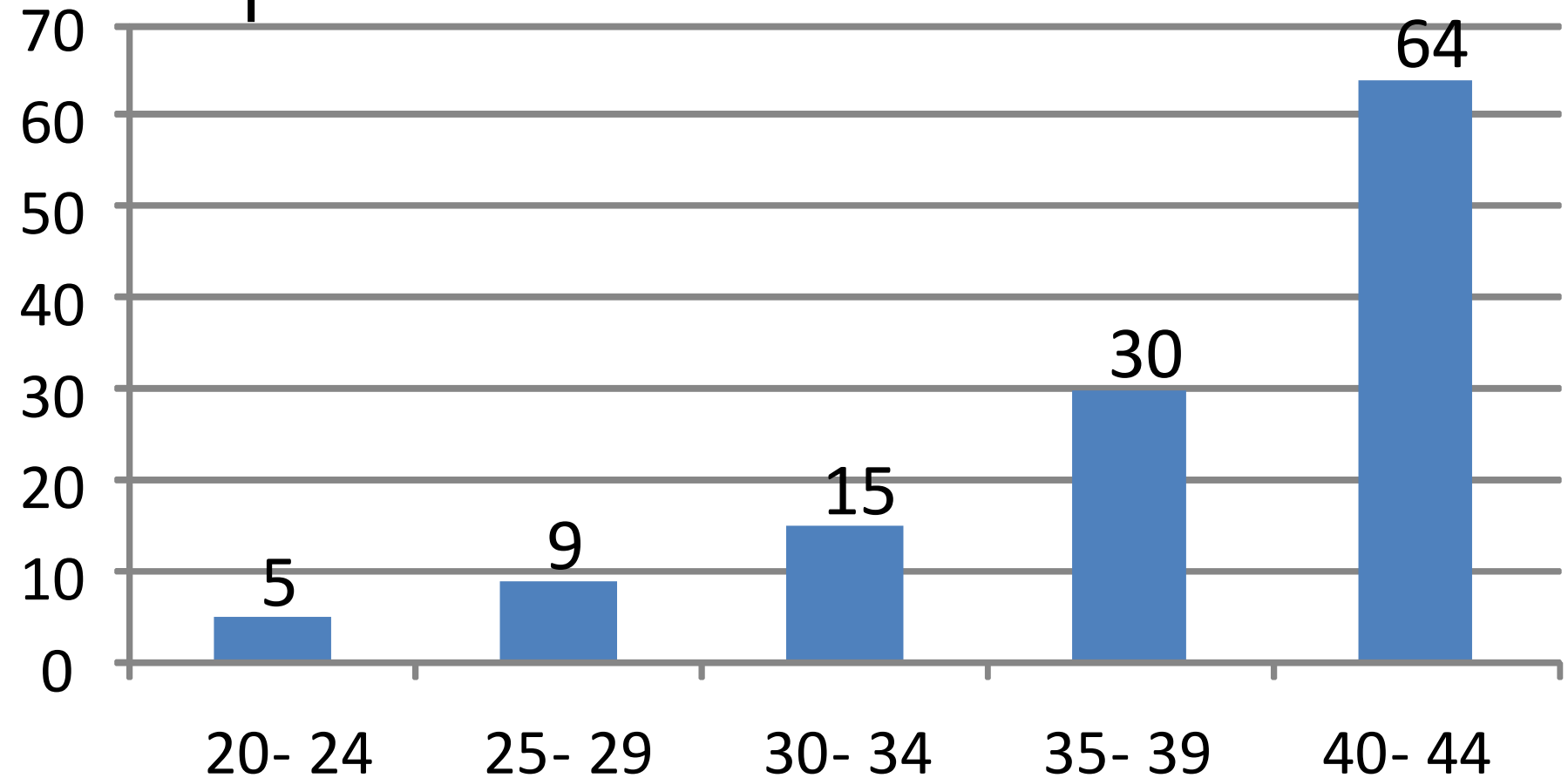


年齢別にみる排卵と妊娠率の関係



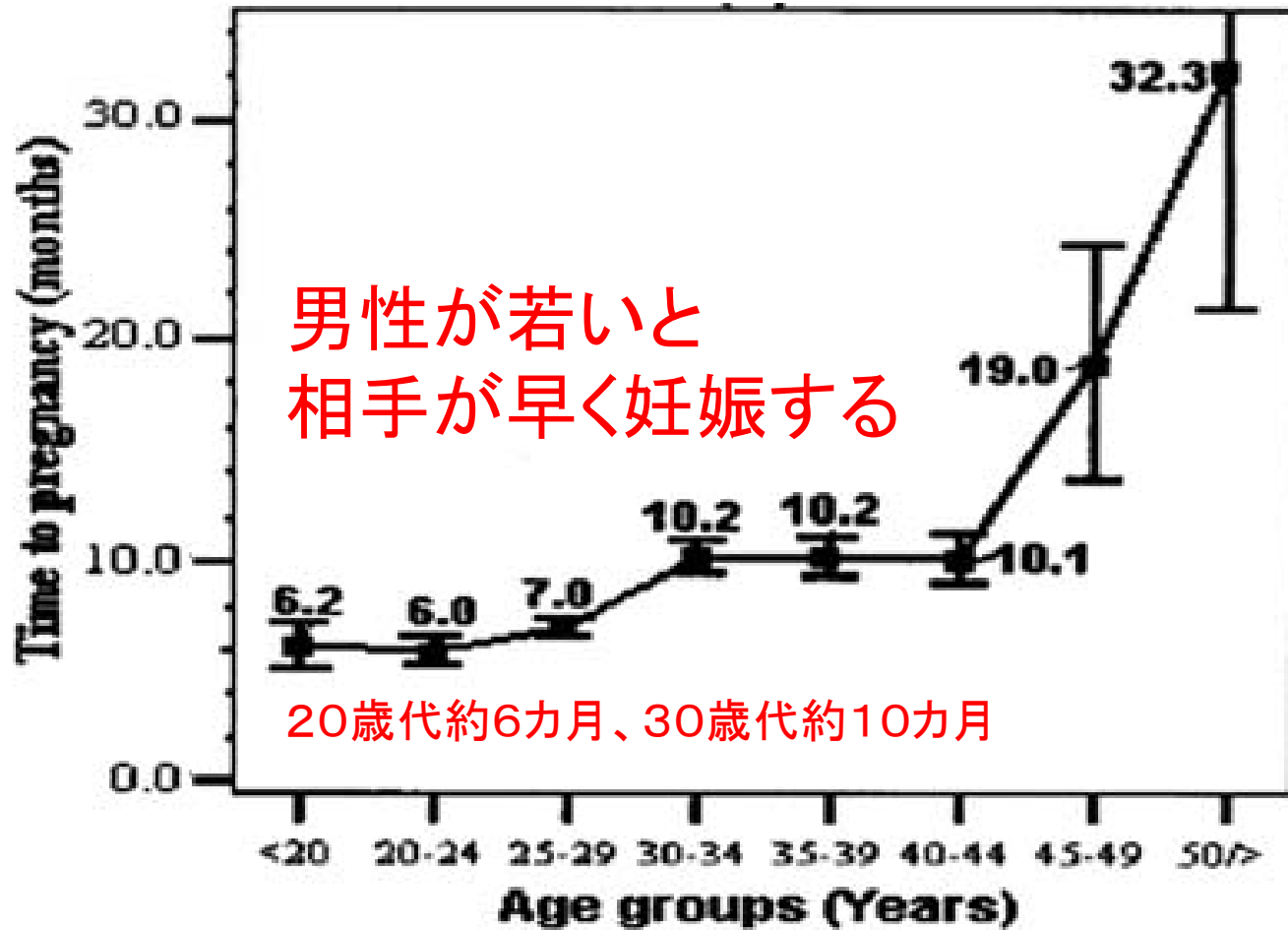
結婚年齢と生涯不妊率の関係

(%)



結婚年齢

妊娠に至るに要する期間(月)



拳児を希望した時点での男性の年齢

Hum Reprod Update 16: 65-79, 2010

男性の加齢と精子の質の劣化

40歳未満 40歳以上 両群の差

・患者数	107	41	
・精子濃度 (×10 ⁶ /mL)	95±6	99±58	無し
・精子運動率(%)	61±14	58±17	無し
・正常精子率	8±2	7±4	無し
・精子遺伝子の断片化 (%)	12±8	17±13	有り

J Assist Reprod Genet, On line 01 June, 2013

- ・精子の遺伝子の突然変異は1歳加齢するごとに2個増える。

Curr Opin Obstet Gynecol 2013; 25 :181-3

- ・高齢な父親の子は精神疾患が増加する。

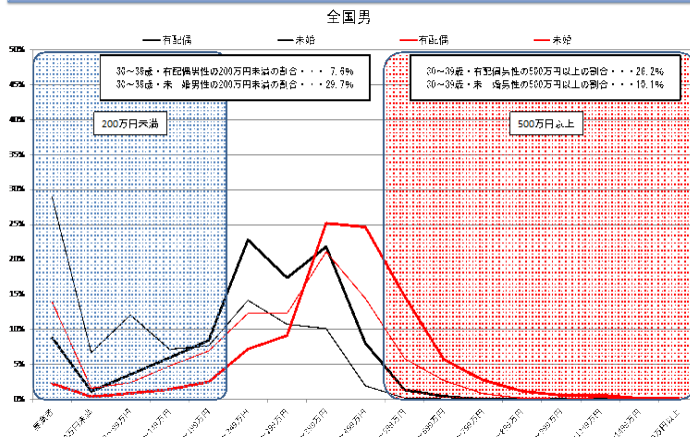
Am J Psychiatry 2013; 170: 599-608

結婚対策としては 「共働き社会」への転換

まちひとしごと地方創世本部地域少子化対策検証プロジェクトで地域の未婚者の年収をだしてもらったところ、男性は300万円台、女性は200万円台が中央値。

女性が経済力を維持できないと、結婚も子育ても希望は持てない。これが日本の未婚者の現状です。共働き社会への転換が税制、インフラ、さまざまに必要です。

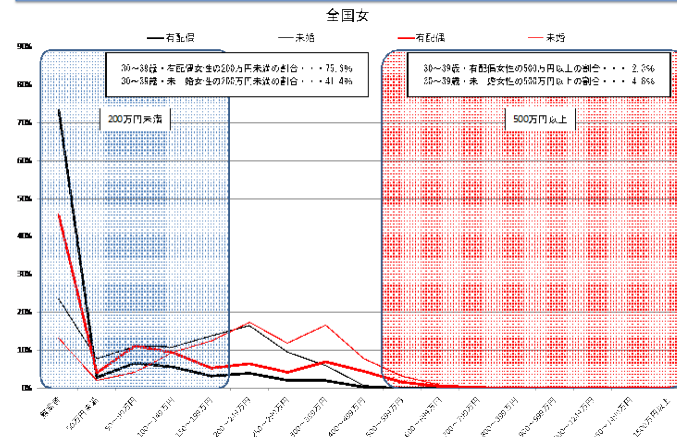
⑤都道府県別・男女別・配偶関係別 所得階級別分布状況(30～39歳)



資料：国・都道府県別「就業構造基本調査」(平成24年)
※1 有配偶については、所得の把握が不明な世帯、所得が把握できた世帯の所得階級別の分布に応じて推定した。
※2 有配偶は、お世帯から未婚を除いて算出した。

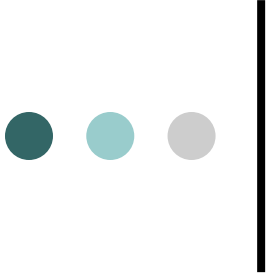
24

⑤都道府県別・男女別・配偶関係別 所得階級別分布状況(30～39歳)



資料：国・都道府県別「就業構造基本調査」(平成24年)
※1 有配偶については、所得の把握が不明な世帯、所得が把握できた世帯の所得階級別の分布に応じて推定した。
※2 有配偶は、お世帯から未婚を除いて算出した。

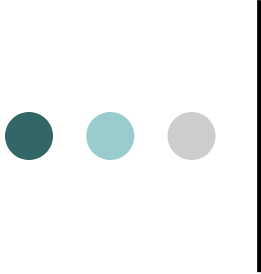
25



うっかり離職に気をつけて

女性にとってのキャリアの中断が意味するもの

- 正社員で復職できるのは4人に1人(25%)
- 生涯年収で約1億5千万円から2億7千万(大卒・総合職の場合)の損失
- 年収300万以上を回復できる人は10人に一人(12%)

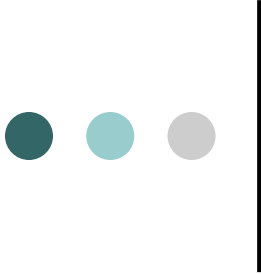


男性への教育・発信の大切さ

男女ともに、妊娠、出産には適齢期がある不妊リスク教育

女性には「働くことは当たり前」軸を創るキャリア教育

男性には「家事育児をするのは当たり前」の
家庭参画教育



男子のためのワークライフバランス 働く妻をサポートするメリット

- 働く妻は夫を自由にする（転職、チャレンジを応援してくれる）
- 共働きと片働きの経済格差
働く妻を応援すると1億から2億以上
世帯年収があがる
- 専業主婦の妻を持つというのはどういう
ことか？ 老後の女性の貧困を防ぐ。

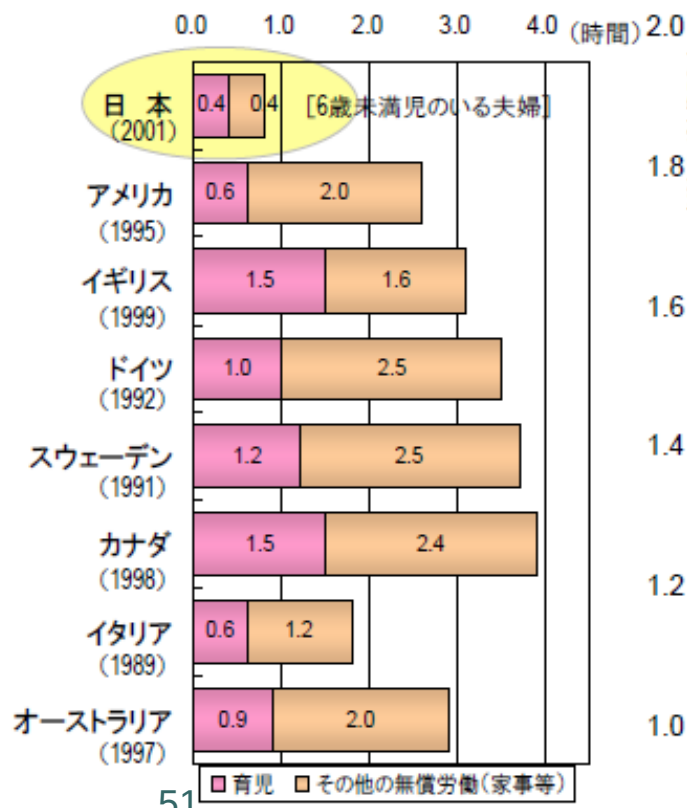
第3のハードル

鍵は夫が握っている？

12. 男性の家事・育児時間

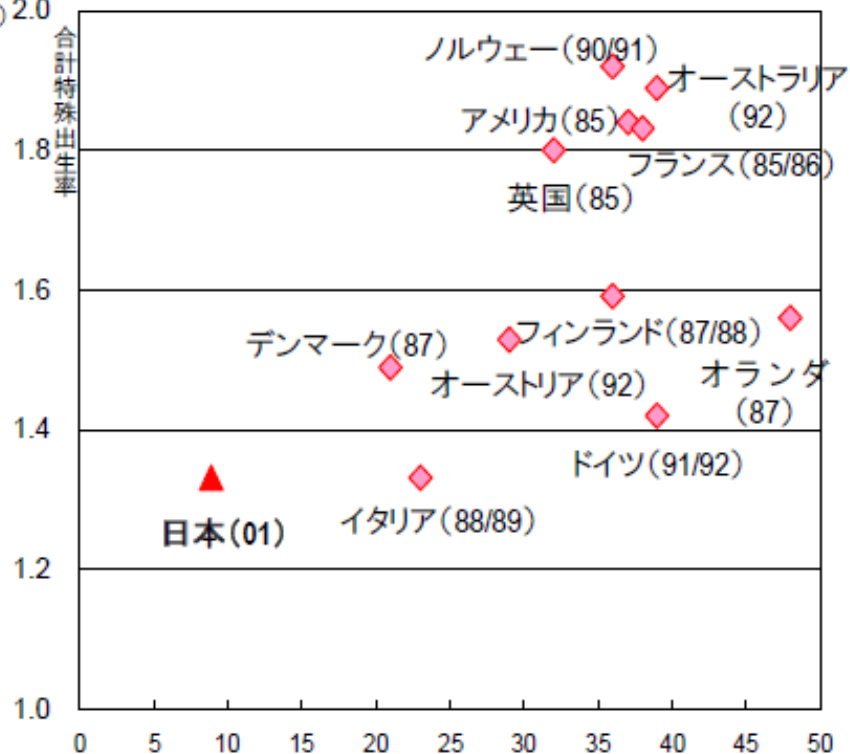
- 我が国の男性の家事・育児に費やす時間は世界的にみても最低の水準。
- 男性の家事・育児時間割合が低いと出生率も低い傾向。

○ 5歳未満児のいる夫婦の夫の育児、家事時間 ○ 先進諸国の男性の家事・育児時間割合と出生率
(有償労働と無償労働の合計時間と無償労働時間の割合)



51

資料: OECD "Employment Outlook 2001"
総務省「社会生活基本調査」(平成13年)



白河桃子

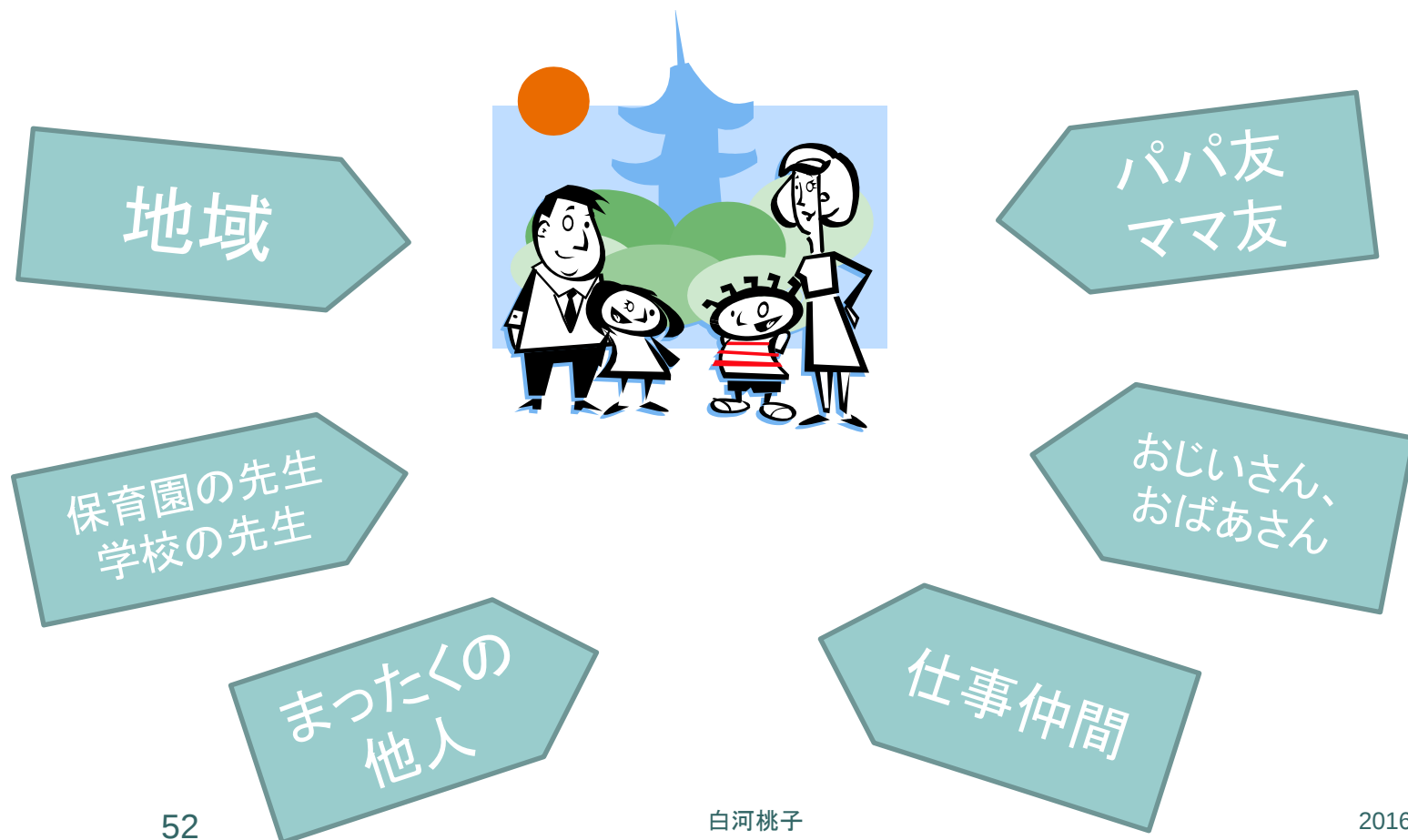
資料: UNDP "Human Development Report 1995"
総務省統計局「社会生活基本調査」(平成13年)

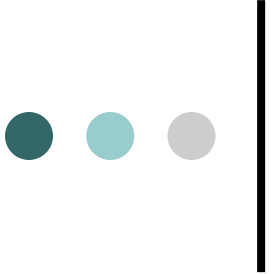
無償労働時間の割合 (%) 2016/4/12

12

『産む×働く×活躍』

こたえは「共働き・共育て」





ライフプランニングとは？

□ その通りにはいかない。

作っては壊し修正するためのもの

キャリア・デザイン：自ら積極的に選択

キャリア・ドリフト：他者の偶発性に依拠

少子化と関連する指標の国際比較

日本より出生率の高い国と比較すると・・・

19. 少子化関連指標の国際比較

	日本	フランス	イギリス	スウェーデン	ドイツ	アメリカ
女性の平均初婚年齢	29.2 (2012)	30.8 (2011)	—	33.0 (2011)	30.2 (2011)	25.8(注1)
第1子出生時の母親の 平均年齢	30.3 (2012)	28.6 (2006)	30.6 (2010)	29.0 (2011)	29.0 (2011)	25.1 (2005)
婚外子の割合 (2008年)	2.1%	52.6%	43.7%	54.7%	32.7%	40.6%
長時間労働者の割合 (週49時間以上) (2012年)	計22.7% 男性31.6% 女性10.6%	計11.6% 男性16.1% 女性6.5%	計12.0% 男性17.3% 女性5.8%	計7.6% 男性10.7% 女性4.2%	計11.2% 男性16.4% 女性5.0%	計16.4% 男性21.8% 女性10.2%
夫の家事・育児時間 (2006年)	1:00	2:30	2:46	3:21	3:00	3:13
家族関係政府支出の対 GDP比(2009年)(注2)	0.96% (2011年度は 1.35%)	3.20%	3.83%	3.76%	2.11%	0.70%

※ 児童手当、保育サービスなど

資料出所:

女性の平均初婚年齢: 日本は厚生労働省「人口動態統計」、フランス、スウェーデン、ドイツはEurostat

第1子出生時の母親の平均年齢: 日本は厚生労働省「人口動態統計」、欧州はEurostat、アメリカはCenters for Disease Control and Prevention, National Center for Health Statistics “National Health Statistics Report”(2012年3月22日)

長時間労働者の割合: 「ILOデータベース」

夫の家事・育児時間: Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”(2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time-Use Survey Summary”(2006)、総務省「社会生活基本調査」(2006)

家族関係支出の対GDP比: OECD “Social Expenditure Database”

注1) アメリカのデータは2006年から2010年までの平均値

注2) 家族関係支出の対GDP比率は、支出のみの数値であり、税制による控除等は含まれない。

他国は初婚年齢より
出産年齢が早い。
日本は逆。第一子
が一番遅い。

他国は男性
の家事育児
時間が長く、
長時間労働
せず、婚外子
比率が高い。

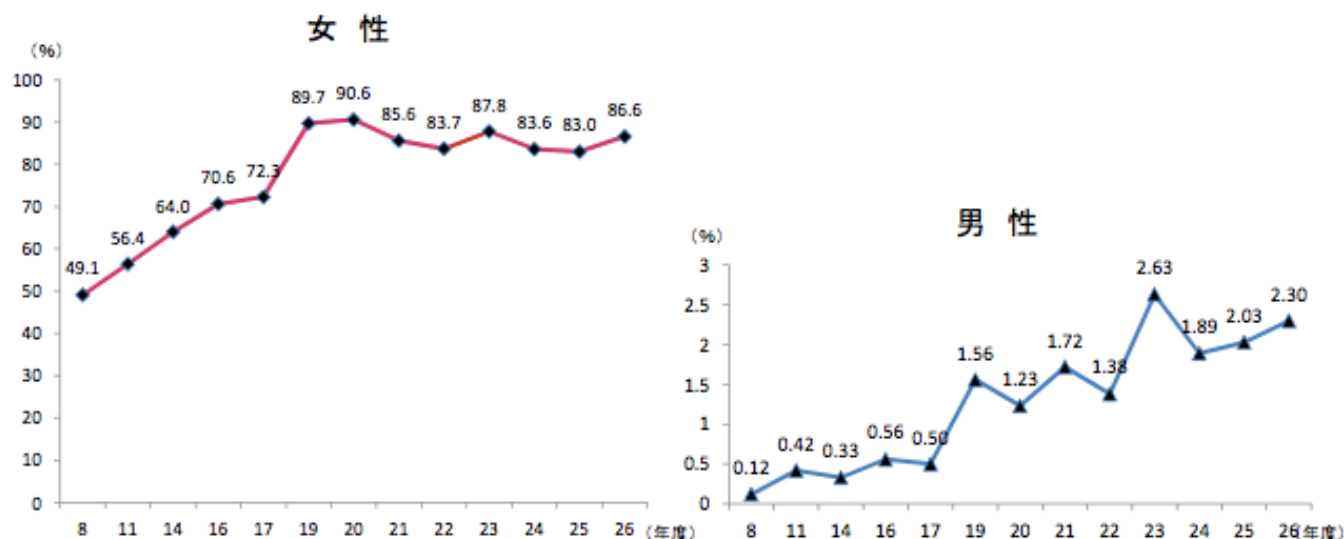
平成26年5月
「選択する未来」委員会

19

男性の育児参加の低調

育児休業取得率の推移

○ 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、2.30%と依然として低水準にある。



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

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

（※）平成24年度調査においては、平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間。

注）平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

女性の活躍と男性の家庭参画は両輪

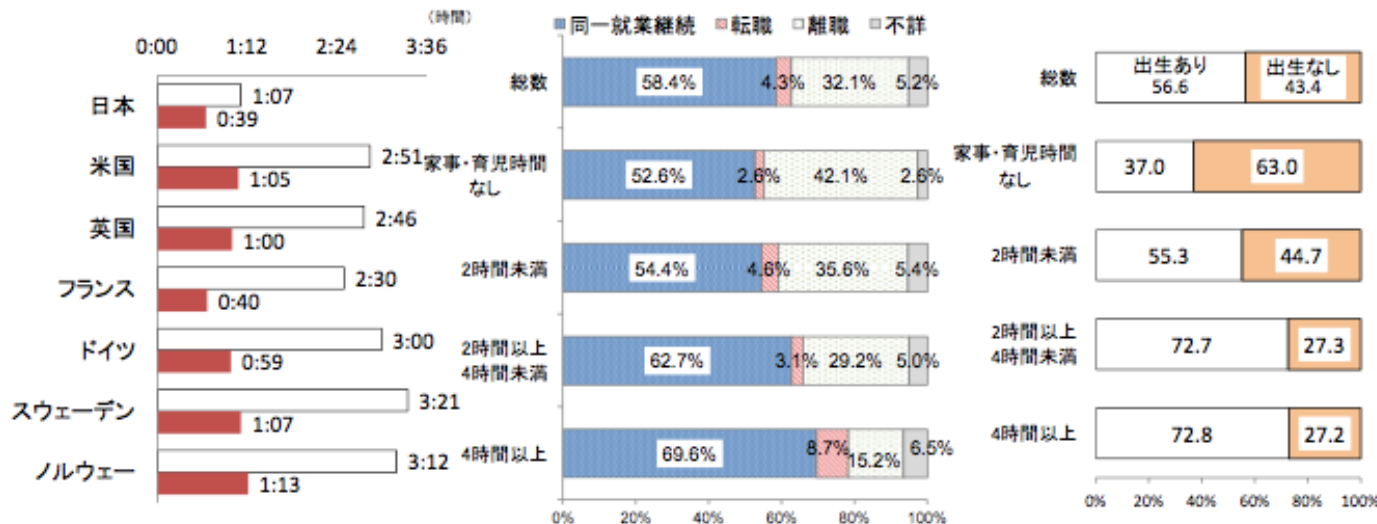
女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児
関連時間(1日当たり)】

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の
出産前後の継続就業割合】

【夫の平日の家事・育児時間別に
みた第2子以降の出生割合】



□家事関連時間全体 ■うち育児の時間

(資料出所) 平成25年男女共同参画白書

(備考) 1. Eurostat「How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men」(2004). Bureau of Labor Statistics of the U.S.「American Time Use Survey Summary」(2011)及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

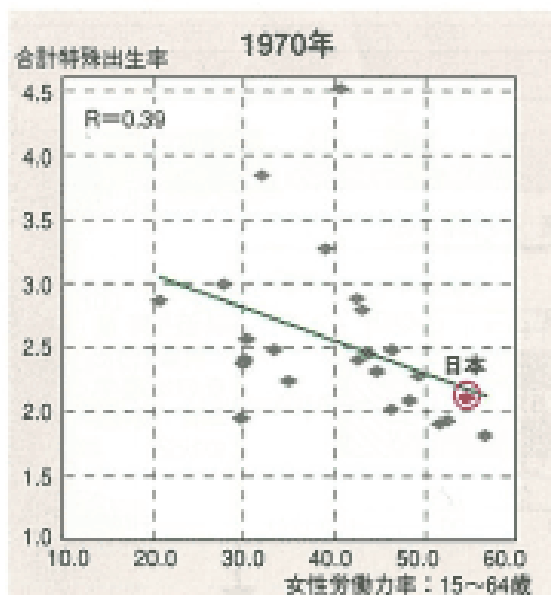
注:
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの11年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
①第1回から第12回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第11回までの間に結婚し、結婚後第12回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
2) 11年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

(資料出所) 厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査」(2013)

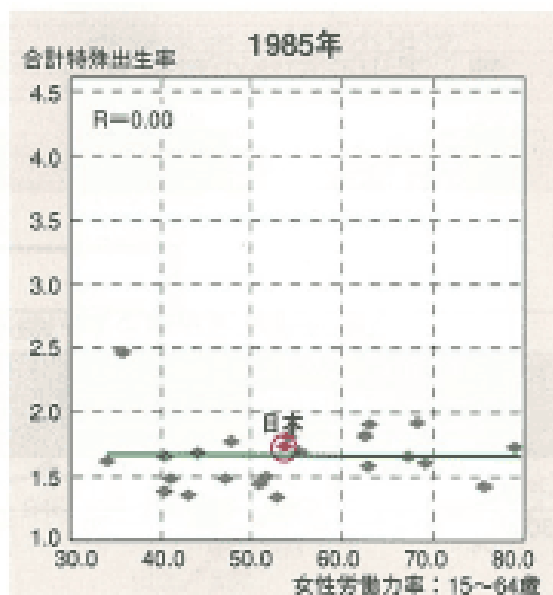
注:
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第12回調査まで双方から回答を得られている夫婦
②第1回調査時に独身で第11回調査までの間に結婚し、結婚後第12回調査まで双方から回答を得られている夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第11回調査時の状況である。
3) 11年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

女性の活躍と出生率は2000年代から連動・・・男性の家庭参画が進むと超少子化から脱却できる

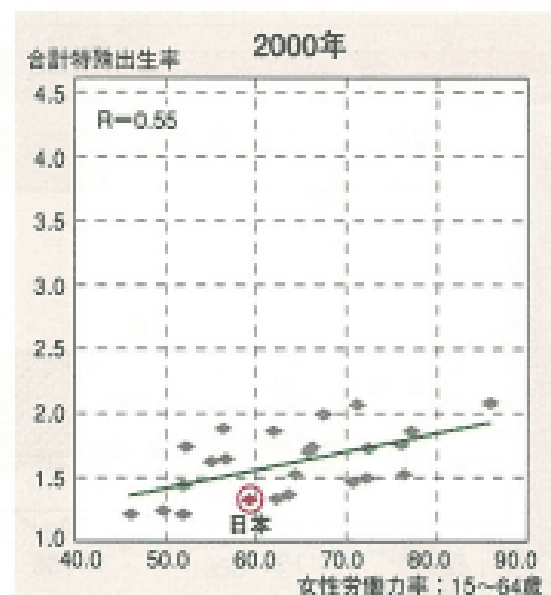
1970年



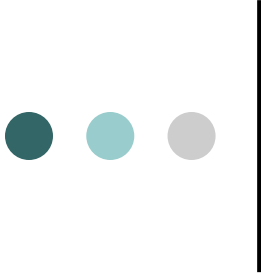
1985年



2000年



OECD加盟24か国における女性労働力率と合計特殊出生率



少子高齢化、人口減少

私の考える解決策

働きたい女性も
働きたくない女性も
働くことが当たり前の社会に！

女性が産みたい気持ちになるには
両立できる安定した仕事が必要

● 少子高齢化、人口減少の鍵は女性

女性が産みたいという気持ちになるには？
両立可能な安定した仕事が不可欠

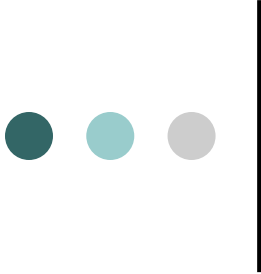
若年女性はなぜ地元を出て行くのか？
両立可能な安定した仕事がないから

男性が一家を養えた時代

- 非正規→結婚を希望
- 地元に残る

男性が一家を
養えない時代

- 非正規→正規を希望
→結婚を希望
- 地元を出て行く



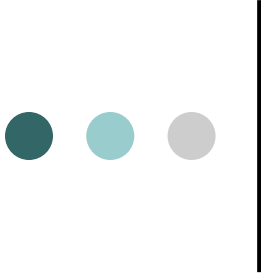
働くことが当たり前！

すべての女性に自分で働き
自分の財産を築く権利がある

6人にひとり(こどもの貧困)

62%(シングルマザーの貧困)

2人にひとり(65歳以上の単身世帯女性の貧困)



今起きている働く文化の衝突

仕事が一番大事

VS

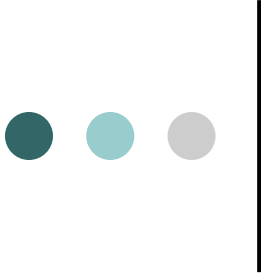
仕事以外にも大事なことがある

やりがいのある仕事に就いている

VS

やりがいのない仕事についている

双方が折り合って働いていく時代



のりこえるべき3つの壁

性別役割分担意識

男性が大黒柱という女性の意識
家事育児は女性のものという意識

長時間労働

マッチョ滅私奉公の働く文化

働く女性が創る新しい働き方

非ダイバーシティ企業	問題点	ダイバーシティ企業 (産みやすい企業)
24時間働ける いつでもどこでも転勤可能な社員がいい社員	妊娠を希望する、または子育て期の女性、介護など時間制限のある人が働きにくい	社員100人いたら働き方は100通り 在宅も長時間労働も短時間労働もある
年齢と役割りが決まっている硬直的な人事制度	出産後に遅れを取り戻すことが不可能	柔軟なコース設定 年齢と仕事は関係ない
評価が時間 評価基準がクリアではない	時間あたりの生産性で評価していない	生産性をクリアに評価
会社の人事で異動するジェネラリスト	転職市場での市場価値がつかない	自分の市場価値を認識し、活躍するスペシャリスト

共働きが当たり前の社会に！

当事者

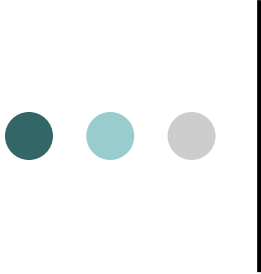
女性に働く「覚悟」とスキル教育を
男性に家事、育児参画教育を
男女ともに、性教育から妊娠の適齢期、子育て、家計管理など、シームレスな教育を

企業：

次世代育成の負担を負う覚悟を
働き方の革命：選べる働き方
評価の見直し
ダイバーシティマネージャーの育成

政府：

共働きにインセンティブを
労働時間、柔軟な働き方に配慮する
企業に優遇措置
マタハラパタハラ防止の徹底

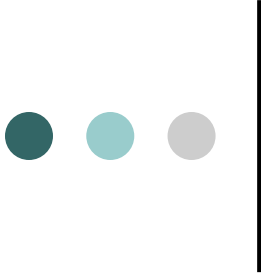


その他議論していただきたいこと

男女共同参画センターによる
地方における女性人材の育成
(例: 福岡女性いきいき塾)

非正規女性の安定就労と
生活できる収入の確保

日本全体の女性の収入を上げること
(特に子育て後の女性の再雇用や起業など)



ご清聴ありがとうございました。

白河 桃子

参考文献：

「産むと働くの教科書」 齊藤英和・白河桃子（講談社）

「女子と就活」常見陽平・白河桃子（中公新書ラクレ）

「専業主婦になりたい女たち」白河桃子（ポプラ新書）

「婚活現象の社会学」山田昌弘編著

「平成26年度版少子化社会対策白書」

「ダイバーシティ経営企業100選」