

父親の育休取得は少子化対策の 切り札か

石井クンツ昌子
お茶の水女子大学

©石井クンツ昌子 転載転用はお控えください。

日本の現状

- 育児や家事のシェアリングは進んでいない
(ジェンダーギャップ指数)
- 6歳未満の子どもがいる世帯における家事・育児
関連時間 (総務省統計局 2022年)
→ 夫は1時間54分、妻は7時間28分

父親の育休＝少子化対策？

- 父親の育休取得：政府が少子化対策として積極的に取り組んできた
- 1990年「1.57ショック」丙午（1966年）の合計特殊出生率の1.58を下回る
- 1992年育児休業法：父親も取得可能に
- 2010年以降の改正：父親の育休取得率の向上を目指す（パパ・ママ育休プラス）
- 2021年の改正（産後パパ育休）
- 政府の目標：2025年までに30%

育児休業取得率の推移

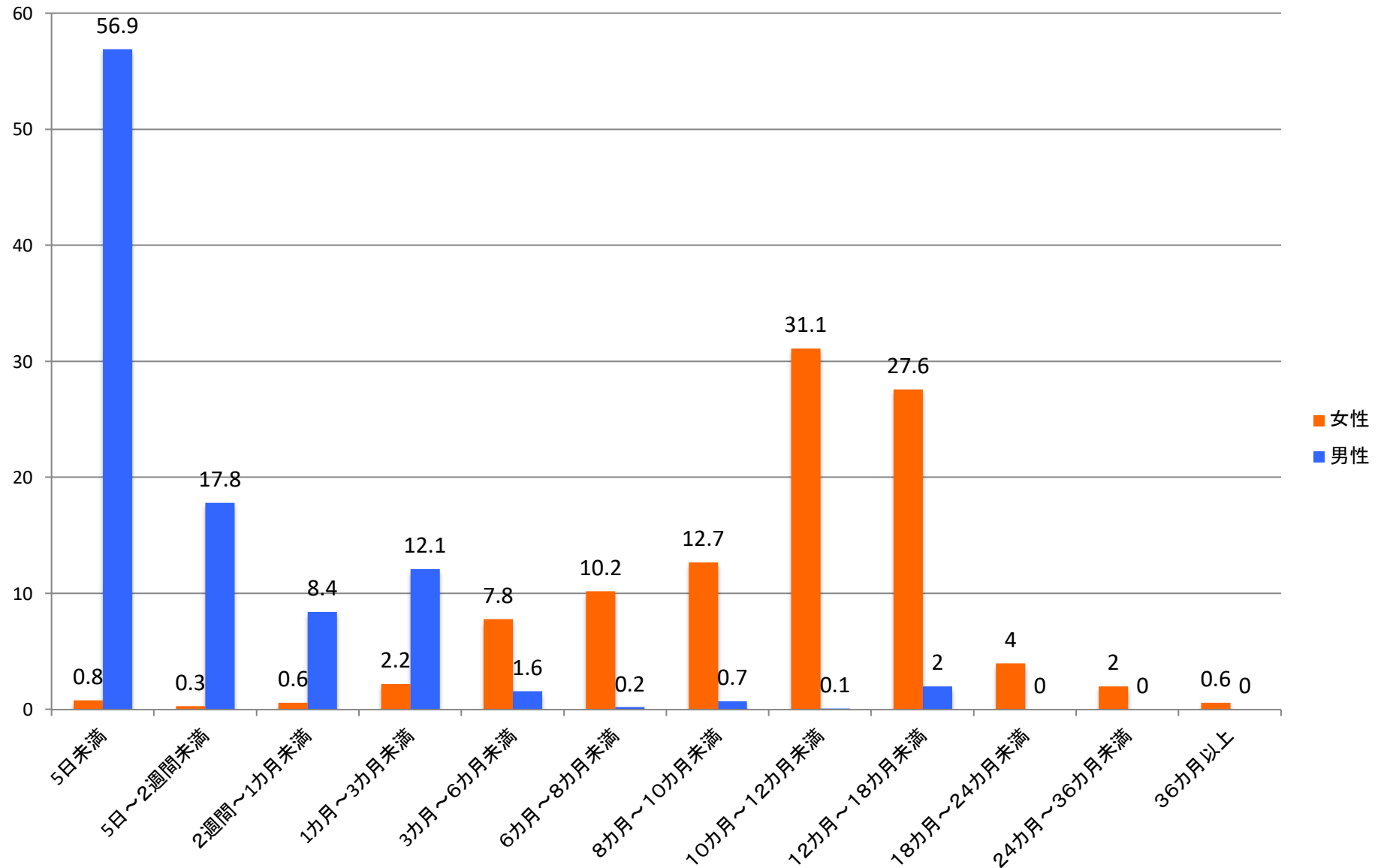
(コロナ・パンデミックを経て、2021年13.97 → 2022年17.13)

厚生労働省 雇用均等基本調査



取得期間別育児休業後復職者割合 (%)

出所：平成27年度「雇用均等基本調査」(厚生労働省)より作成



父親の育児等の妻への影響

1. 妻の育児不安・育児ストレスの軽減（尾形・宮下 2003）
2. 妻の養育態度（桑名・細川 2007）
3. 妻の就業とキャリア
 - 夫の労働時間が長い⇒既婚女性の労働力率の低下、継続就業を断念させる効果（阿部 2001）
 - 夫が早く帰宅すること、家事をすること⇒妻の正規就業を促進（井口・西村・藤野他 2002）
 - 夫の家事・育児の協力度⇒妻の就業確率に正に有意（山上 1999）
 - 夫の性別平等意識⇒妻の正規就業選択（藤野 2002）

父親の育休取得が進まない主な理由

1. 低い育児休業給付金（67%）：家計への圧迫
2. 男性社員の育児休業に対する根強い抵抗感（職場、家族、友人など）
3. 男性社員が育児休業を取ったり、育児のための短時間勤務やフレックス勤務をしたりすることを妨げる行為 → 「パタハラ」（パタニティ・ハラスメント Paternity Harassment)

（佐藤・武石 2004, 石井クンツ 2013）

結論

- 父親の育休取得は少子化対策の直接の切り札とは言えない（育休取得率と合計特殊出生率）
- 父親の家事・育児分担度が高い、母親の育児不安の程度が低い→第二子以降の出産意欲が高い（厚生労働省2013年）
- 父親の育休取得 → 妻への影響（就労、養育態度等）→ 第二子出産意欲（間接的な関係か？）
- 因果関係に留意する必要あり→卵が先か、ニワトリが先か
- 父親の育休取得はそもそもなぜ重要なのか

妻の出産意欲を高めるため ▲

子どものため ○

自分のため ◎（人間としての成長、職場と仕事への影響など）

ご清聴ありがとうございました。