

# 「3年育休は女性をダメにする」

## 緊急鼎談！「安倍さん、女性を勘違いしてますよ」(上)

2013年5月30日(木) 野村 浩子

「女性の活躍推進」は、成長戦略の中核である——。安倍晋三首相が日本記者クラブでこうスピーチして注目を集めた。「育児休業3年」「待機児童を5年でゼロに」「上場企業に女性役員を1人」など、安倍首相が次々に掲げた政策案に、賛否両論が湧き起っている。そこで「異議あり！」と声を大にする専門家に、どこに問題があるのか、どんな対案が考えられるのか、徹底議論をしてもらった。集まってもらったのは、東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長の渥美由喜さん、ワーク・ライフバランス社長の小室淑恵さん、リクルートキャリアのフェロー、海老原嗣生さんの3人。白熱した鼎談の様子を、上下2回に分けてレポートする。

(進行：日経マネー編集部 野村浩子)

**古い、とにかく古い。失敗とわかっている育休3年を今更持ち出すなんて・・・**

安倍さんの女性政策に関するスピーチについて、どう思われましたか？



渥美 由喜(あつみ・なおき)さん

東レ経営研究所  
ダイバーシティ&ワークライフバランス研  
究部長  
東京大学卒業後、富士総合研究所、富  
士通総研を経て、2009年から現職。企業  
の現場を歩いての調査研究に定評があ  
る。これまでに国内700社、海外100社を  
訪問しヒヤリング調査を行ってきた。コン  
サルタントとしても活躍する。専門は少子  
化対策、ワークライフバランス、ダイバー  
シティ推進、社会保障制度。著書に『イク  
メンで行こう！』『少子化克服への最終処  
方箋』など。私生活でも2回育児休業を取  
得、現在は子育てとともに父親の介護も  
担う。

渥美：怒りました。女性のためにといいながら、女性のためにならない政策ばかり。所々いいところもありますが。

小室：女性政策を成長戦略にどんと組み入れた点は大きく評価したい。が、しかし古い。とにかく古い。女性に育休を長めに取らせてあげようという取り組みは、進んでいる企業は2004年ごろに始め、既に失敗とわかっています。長い育休は結果として、女性を育てることにつながらない。育休を延ばすのではなく、真に女性の活躍を進めるにはどうしたらいいかというステップ2に移っている。そこへステップ1の話を持ち出したわけです。

海老原：相変わらず大きな間違いをしているという印象です。日本人が欧米のワークライフバランスや女性活躍推進を見て、それを参考にしようとするとき大きく間違えてしまう。その中身は・・・、まあゆっくり話しましょうよ。

渥美：え～なんだろう(笑)。

小室：早く聞きたい。

## 安倍晋三首相が「成長戦略」に関するスピーチで触れた 「女性・子育て政策関連」の主な柱 (2013年4月19日、日本記者クラブにて)

### ■「3年育休」の実現。3年間抱っこし放題での職場復帰支援

男女ともに子供が3歳になるまで子育てに専念できるよう、「3年育休」の導入を企業に促す。復帰にあたっては、大学や専門学校で「学び直し」ができるプログラムも用意。

### ■5年で待機児童ゼロとする

この5年で40万人分の保育の受け皿を用意し、待機児童をゼロにする。3年で待機児童ゼロを達成した「横浜方式」を全国に横展開する。

### ■子育て後の再就職・起業支援

子育て後に再就職する人に対して、新たなインターンシップ事業やトライアル雇用制度を活用。起業・創業時の資金援助も行う。

### ■全上場企業で役員に1人は女性を登用

2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にする政府目標がある。まずは役員に1人は女性を登用してほしい、と経済3団体に要請した。

スピーチで挙げた女性施策の柱を大きく4本に分けてみましたが、特に気になった点は？



小室 淑恵(こむろ・よしえ)さん  
ワーク・ライフバランス社長  
日本女子大学卒業後、資生堂に入社。インターネットを使った育児休業者の職場復帰支援サービス「wiwiw(ウィワイ)」を立ち上げ注目を集める。2005年に資生堂を退社、06年に株式会社ワーク・ライフバランスを立ち上げる。これまで900社以上の企業に対して、ワークライフバランス、女性活躍推進のコンサルティング、研修を行う。著書に『実践ワークライフバランスプロジェクトの進め方と定着の仕組みづくり』など。私生活でも2児の母として定時に帰る働き方を実践中。

**小室**：全部ですね。4本いずれにも反論あり。

**渥美**：話題になっている「育休3年」など、昔の施策です。日進月歩の企業で3年も育休を取ったら、仕事で後れをとってしまう。明らかに女性のキャリア形成を阻害する。上場企業に女性役員を1人置くという提言と矛盾しています。既に3年育休を導入している企業でも取得率は2~3%未満。長い育休よりも、復職してから柔軟で多様な働き方を実現するほうが重要だと、企業は既に分かっています。

とはいえ、選択肢を広げるのはいいいという声もあります。

**渥美**：もし3年育休を導入するなら、短時間勤務と部分育休との組み合わせを認めるといい。育休中の在宅勤務を認めるのです。厚生労働省の審議会でそう発言したら議事録から削ってくれと言われました。労働基準法上グレーだと。育休中に働きたくない人まで働かせることになりかねないと。

**渥美**：今でも育休中に10日間は働けます。この時間取得を認めれば、1日2時間ずつ20日働いてもOKとなる。これに所得補償をつければいい。通常の育児休業給付金50%に、25%を上乗せして75%を所得補償する。そうすれば所得減を気にする男性の育休取得の後押しもできるし、所得ロス、キャリアロス、業務知識ロスという育休3大ロスを防ぐ一助となります。

---

## 安倍首相はデータの読み方が素人だった

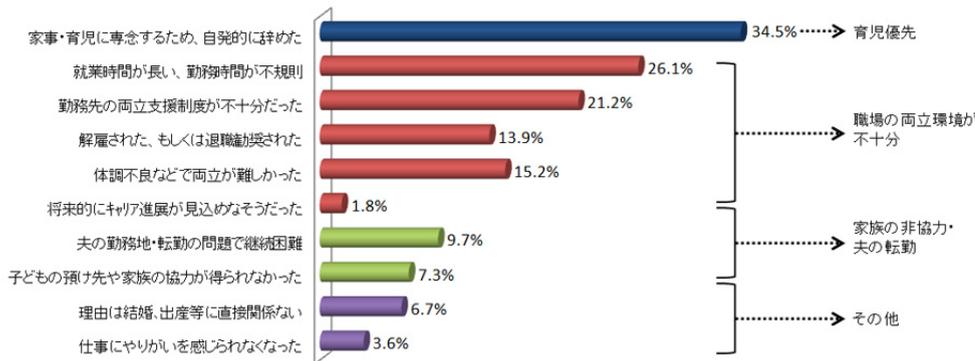
**小室**：安倍首相は育休3年の根拠として、「子供が3歳になるまで育児に専念したい女性が3割もいる」というアンケート結果を挙げました。データを見たのはいいいが、それをどう読むかという点で素人だった。なぜ子供が3歳にな

るまで子育てに専念したい女性がいるかという、2つ要因がある。1つは、職場が長時間労働のため、復帰した日からその働き方に合わせなくてはというプレッシャーがあること。休みがちな人材なんて受け入れられないと分かっているから、子供が3歳くらいになるまで、つまり風邪などひきにくくなるまで戻れないのです。2番目に、夫が長時間労働で育児サポートが見込めないこと。これが専念したいと思う背景です。育休3年ではなく、この職場環境を変える施策が必要なのです。

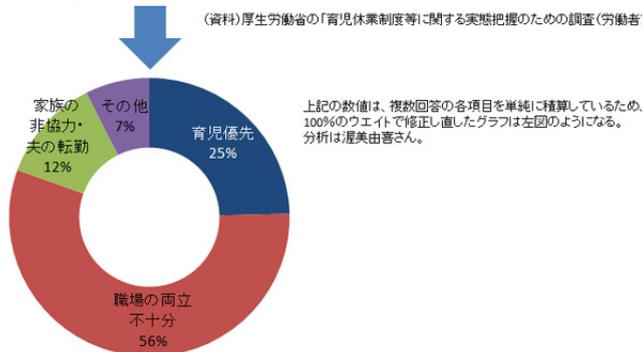
例えば、子供が熱を出したら柔軟に早退できる。普段から仕事が属人化していないことで、チームでフォローしてもらえる。時には在宅勤務もできる。チームみんなで成果を出して定時に帰る職場を作れば、本人たちは育休から早く戻りたがる。実際にそうした例があります。

渥美: データの読み違いは意図的なものだと思う。複数回答をグループで見ると、やはり職場要因、家庭要因は無視できません。

未子の妊娠・出産を機に退職した者の退職理由【女性(正社員)】



(資料)厚生労働省の「育児休業制度等に関する実態把握のための調査(労働者アンケート調査)」(平成23年度)



3歳以下の子供をもつ男女が外で働く時間を、欧米と比べると明らかです。日本の男性は、欧米の男性に比べると1.6倍働いている。それに対して、日本の女性は、欧米の女性の6割しか働いていない。育休で3年も休むと、日本人女性の国際競争力を落とすことにつながりかねない。

小室: 介護と仕事の両立も、同じ課題です。40代、50代で親の介護をする男性社員の方が、もしも昼に訪問介護で親を預けられる施設があるのに、3年間介護に専念できると言われたら、嬉しいですか？ 介護はしたいものの、職場という自分が自分であることを失わない場所、また経済的な柱を確保したいと思うのでは。仕事と介護を両立できるなら、専念という道を選ばないと思います。



海老原 嗣生(えびはら・つぐお)さん  
リクルートキャリア フェロー、株式会社ニッチモ代表  
上智大学卒業後、大手メーカーを経てリクルート人材センター(現リクルートキャリア)に入社。新規事業企画等に携わった後、リクルートワークス研究所へ出向し、「WORKS」編集長に。2008年に株式会社ニッチモを立ち上げ、HRコンサルティングを行う他、リクルートキャリアのフェローとして、同社発行の雑誌『HRmics』の編集長を務める。専門は人材マネジメント、経営マネジメント論など。著書に『就職、絶望記「若者はかわいそう」論の失敗』など

**海老原:** 育休を延ばすより、早く職場復帰できる環境にしようという点は賛成です。そもそも日本は戦前まで、夫婦ともに農業で共働きだったわけです。「女性は家に入って育児に専念」なんて考えは、高度経済成長期以降にたった30年くらい続いただけの、非伝統的な家族のあり方でしょう。戦前までは農業人口が過半数で、長らくの間、産んで1カ月もすると床上げして田畑に出かけ、替わって子供は祖父母が育てた。孫を10人とか集めて育てるわけです。親と子供が1対1で相対すると、親が過ちを犯すと取り返しがつかなくなる。でも孫が10人くらいいて、年長の子供はそれなりの発言力もあり、そこに余裕のある年長者たる爺婆がにらみをきかす。これなら今の保育園と同じように危険も分散するし、そこには社会や組織を疑似的に学ぶ機会もありました。女性を家に押し込め、母親と濃い関係で1対1で育児を行うことが正しい、という前提で「育休3年」を持ち出すことに、私はやっぱり抵抗を覚えてしまうんですよ。

## 「3年間抱っこし放題」なんて悪夢でしかない

安倍首相は「3年間抱っこし放題」を実現すると言っていますが。

**渥美:** センス悪すぎ。

**小室:** 出たあ、という感じですね。

**海老原:** 伝統的な子育てを大事にするというつもりでしょうけど、では伝統的とは何か？ わずか戦後40年くらいのこと。

**小室:** 伝統的とは、ご自身の小さい頃のことでしょう。

渥美:3年間抱っこし放題ということは、3年間「抱っこせがまれ放題」ってことですよね。そんなの悪夢です。僕自身は子供が大好きで、週末に近所の子供を集めて公園で紙芝居を見せたりして20年間で2000人ほどの子供と遊んできて、育休も2回取りました。でも3年も「抱っこし放題」で腕が鉛のようになるなんて我慢できない。この発言は、3歳児神話の復活にもつながりかねません。

「3歳児神話」とは、子供は3歳まで母親が密着して育てることで人格形成がなされるという説ですね。



渥美:そうです。核家族化で、孤独な子育てに追い込まれている母親が多い中、ますます「孤育て」を増やしてしまっています。子供は社会全体で育てるべきです。

**小室:**そもそも子供はお友達と過ごす時間が大好きなんですよ。

**海老原:**安倍さんの考えは「育児は女性」が基本なんだと思います。だから「育児をする女性」への支援ばかりで、男女共同参画の視点がない。

男性の育児支援についても触れてはいます。

渥美:男性の育児参加を本気で進めるなら、その点で進んでいる企業にも助成するといい。今年の2月に経済産業省が音頭をとって、女性活躍推進のめざましい企業を「なでしこ銘柄」として発表しましたが、男性の育児参加について同様に「見える化」すべきです。

例えば、震災前に宮城県庁では、配偶者が出産予定の男性職員に「育児参画計画書」を提出させて、上司がそれを実行させる義務を負うようにしました。「3.11」でそれどころではなくなりましたが……。しかし好事例を表彰する、助成するといった策が必要です。

**小室:**これまで「時間制約社員」は女性のみと思われていましたが、これからは男性も育児や介護を担うようになると、もう誰も「仕事専念社員」ではいられなくなる。企業はこれからは全従業員が、仕事以外に介護・家事・育児など何かをしていることを前提に、両立できる仕組みにしないとイケない。

**海老原:**今の経営者は、男尊女卑的に女性を採用しないというよりも、女性を採用すると産休や育休といったライフイベントコストがかさむから採らない。女性社長だって経営合理性から女性採用を嫌がります。だから企業が担うライフイベントコストに対して、公的扶助を拡充するのが得策だと思えるのです。例えば、育休を取らせた会社に

は、1人につき300万円助成したらどうか。逆に取らせなかった会社からは150万円徴収する。夫婦共働きで奥さんが休めば、奥さんの会社には300万円助成され、一方で育休を取らなかった旦那の会社は150万円納めなければならない。そうすると、育休を取る女性を採用すると損だという発想もなくなるし、男性が育休を取る後押しともなる。

**小室**：前向きに取り組んでいる企業に税制優遇をする施策は、海外でも非常に効果が出ています。

## 「学び直しプログラム」は国が作るべきではない

3年抱っこし放題の後、大学や専門学校での「学び直し」プログラムを用意するといいます。

**小室**：育休3年はダメだけど、休んだ期間を「ブランク」ではなく、ブラッシュアップの期間にすればいいという発想はいいと思います。育休中に、日ごろなかなか学べなかったことを学ぶのはいいこと。企業もeラーニングで支援し始めており、私の会社はまさにそのプログラムを提供している。

**海老原**：何を学びます？



**小室**：利用状況を見ると、一番多いのは英語。そして、なまならない程度にエクセルやパワーポイントなどIT系のスキル。なまならない、ということが大事です。子供が3カ月くらいまでなかなか寝てくれないから、出産4カ月後から職場復帰までの5~8カ月。長い期間ではないけど、自信喪失をカバーすることができます。ただ、なかなか現状では大学や専門学校で学び直しまではいきませんね。

**海老原**：ライトで日常的なことを勉強するのはいいこと。でも、育休後に大学で学び直しなんておかしい。実際に大学で勉強して実務で使えるものはそんなくないですね。

**渥美**：そもそも学び直しプログラムを国が策定するのは間違っている。それぞれの企業が職種に応じて考えるべきこと。基本は、仕事をしながら学ぶOJT(On the Job Training)。学び直しに助成するくらいなら、待機児童対策にお金を使うべきです。

「待機児童40万人を5年で解消」と掲げています。

**渥美**：待機児童は40万人という算定自体あやしい。かけられる保育予算からの逆算ともとれる。これ以上予算を

かけられないから、3年育休で0歳児、1歳児の待機児童を減らそうとしているようにも見える。私は潜在層まで含めると待機児童は100万～120万人と試算しています。

**小室**：待機児童対策は3年でやるべき。5年では遅い。団塊ジュニア世代の女性たちが子供を産める年齢が、どんどん終わっていきます。

**海老原**：待機児童だけでなく保育に関する施策は、もっと自由に発想すべき。余っている労働力をもっと活用するといえます。例えば子供が病気の時に、働く親が決定的に困ります。朝も保育園に預けられないし、入社後に熱が出た時は、早退しなければならない。ならば、世の中に非常に多くいる「辞めてしまった看護師」や医師などを有効活用できないでしょうか。彼女・彼らが、派遣型で保育園までお迎えをしてくれ、さらに自宅を利用して病児預かりまでしてくれる。夜勤や救急外来などで身も心も疲れ果てた医療関係者は多いので、そうした仕事に比べると、病児保育のほうが魅力的に映るでしょう。

**小室**：保育所を増やそうにも、とにかく保育士が不足しています。保育所や「こども園」といった施設だけを前提にした途端、待機児童解消は難しくなります。小規模保育とか、保育ママとか柔軟な保育を増やすべきです。

今、待機児童の中心は0歳児、1歳児。実は、0歳児、1歳児の保育には園庭がついている必要はなく、家から近い保育ママさんやマンション内の小規模保育で、お散歩に出かけられる範囲に公園があれば大丈夫。ところが、小規模保育ではなく、どうしても最初から園庭付き保育所に入れたいと思ってしまう背景には、その後1歳から3歳の間で転園する道が閉ざされているからです。園庭のある保育所に新たに入れる枠があればいい。そうすれば、待機児童の中心になっている0歳児、1歳児保育の問題は大きく前進します。

## 横浜方式は都市型。全国展開なんてできない

待機児童をゼロにした「横浜方式」を全国展開するとか。効果はどうでしょう。

**渥美**：横浜は都市型の保育。待機児童の対策費を3年間で80億円以上増やしている。市の財政が潤沢だからこそのできるやり方です。他の自治体は、横浜をマネしろと言われてもできないと言っています。横浜方式を横展開するより、自治体が裁量を持って進めることを支援したほうがいい。

### 待機児童をゼロにした「横浜方式」の主な施策

- 待機児童対策費用を、約72億円（2009年度）から約157億円（2012年度）へと2倍以上に増やす
- 株式会社の保育サービスも積極的に活用する
- 市の遊休地を、保育サービス事業者に安く貸す
- 保護者に、認可・無認可の保育所をきめ細やかに紹介する「保育コンシェルジュ」を配置
- 保育士不足を補うため、いったん離職した保育士の就労支援に力を入れる



**海老原**：お金を使わない方法を、自治体が競って考えればいいでしょう。例えば、オランダのダッチモデルなど参考になります。男親も女親も120日ずつ育児休業が取れるようにする、その代わりに保育園を作らないことでコストを抑えている。そうした自治体が出てきてもいい。フランスの保育ママ制度も参考になるでしょう。何も(保育所という)既存インフラで解消しなくてもいい。アイデアで競えば、ベストプラクティスが生まれるでしょう。

**渥美**：福井県は、実はフランスのやり方に近い。3世代同居で共働き、子供は同居する祖父母が育てる。世帯あたり収入をみると、東京に次いで全国第2位です。地方自治体は予算が限られている中でどうすればいいか、必死に工夫をしています。全国の取り組みをきめ細かに見て、国が紹介していけばいい。解決策は横浜方式だけではない、全国一律ではないはずですよ。

**小室**：ただ横浜方式に学べる場所は、保育コンシェルジュ。通常自治体の保育担当者は、保育所に入れる、入れないを判定する人。個別対応は今まで怖くてできなかった。ところが横浜では、個人の状況に応じてきめ細やかに助言をしています。

## 公立の認可保育所に入れ「損した」人もいる

認可・認可外の見直し、また規制緩和が必要だという声もあります。

**渥美**：私は子供を認可外保育所に預けていましたが、理念のしっかりした素晴らしい保育所でした。園庭はありませんでしたが、毎日子供を公園に連れていってくれ、交通規範を体で教えてくれました。無認可でも哲学、理念がある保育所を自治体が裁量を持ってサポートできる仕組みにしたい。認可だけ補助金をふんだんに出す、というあり方は見直すべき。

**小室**：私のママ友にも、保育所は公立がいいと思い、最初は私立にしか入れなかったのですが、その後子供が3歳の時に頑張って公立の保育所に転園させた人がいます。公立の認可保育所の保育料は2万円、かたや私立は6万円。保育料が助かったとホッとしたものの、実は後で後悔することになります。私立は保育料は高いものの、プラスアルファの教育が充実していた。かたや公立は保育のみ。結局、シッターさんに送り迎えをしてもらい、英語とリトミックの習い事を追加したところ、月7万円以上かかってしまった。だったら6万円の私立のままでよかった、と。

保育ニーズは家庭によって違います。それも含めて保育コンシェルジュと相談できるといい。今は高所得の人も低めの所得の人も、みんな何とか認可に入れようとしています。認可と無認可の保育料に価格差があり過ぎるのも一

困です。カナダでは平均保育料は月額10万円ですから、日本でも高所得の人に対しては保育費の負担をもう少し上げてもいいかもしれないですね。



**渥美:**私がかねてから保育バウチャーの導入を提唱しています。子育て手当を現金給付するのではなく、保育サービスに対してのみ使えるバウチャー券を、子育て世帯に発行するものです。そうすれば、親が使いたい子育てサービスを選べる。民間でも、いい保育サービスを提供する企業を支援することにつながる。

**海老原:**日本人は育児にお金を使うのはすごくケチ。飲み代や洋服代、化粧品代など半分にして、育児に金を出せよと思う。それが塾や私立に通う学費となると、平気で大枚をはたきます。このあたりの常識を少し変えていかないと。

**小室:**新米のパパ・ママは最初の1年、初めて「子育て費用」というものが出ていくことにびっくりしてしまいます。最初のハードルを下げる意味で、保育料は乳児の時をもっと下げて、3歳以上は少し上げてもいいかもしれません。最初低くして徐々に上げるほうが、夫婦の収入も伸びてくる頃ですし、抵抗感がないかもしれないですね。

**海老原:**すごくいいね、平準化。

～続く～

[このコラムについて](#)

## ニュースを斬る

日々、生み出される膨大なニュース。その本質と意味するところは何か。そこから何を学び取るべきなのか——。本コラムでは、日経ビジネス編集部が選んだ注目のニュースを、その道のプロフェッショナルである執筆陣が独自の視点で鋭く解説。ニュースの裏側に潜む意外な事実、一步踏み込んだ読み筋を引き出します。

## 日経BP社

日経ビジネスオンライン会員登録・メール配信 — このサイトについて — サイトマップ — お問い合わせ  
日経BP社会社案内 — 個人情報保護方針/ネットにおける情報収集/個人情報の共同利用 — 著作権について — 広告ガイド