

## 第3章

### 調査を終えて



## 第3章 調査を終えて

---

今回調査を行ったヨーロッパ4か国（スウェーデン、フランス、ドイツ、オランダ）も、かつては日本と同様、「男性は仕事、女性は家庭」といった性別役割分担意識が社会に根強く存在していたが、少子高齢化や労働力不足、失業対策等、各国が抱えていた課題解決やジェンダー平等の実現に向け、女性の労働参加を進める中で、女性が出産等のライフイベントを迎えても、就業を継続し、キャリアアップするための環境整備と人々の意識改革が進んだ。

女性に家事・育児といった無償労働の負担が偏っているという点は、各国においても日本と同様の傾向が見られたものの、仕事と子育ての両立支援策において、男性の家庭責任の分担を促進する工夫がなされていることがうかがえた。

本章では、日本と比較しながら、調査を行った各国における特徴的な取組をとりまとめるとともに、本調査から得られた日本への示唆についてまとめることとする。

### 1 ヨーロッパ4か国（スウェーデン、フランス、ドイツ、オランダ）における特徴的な取組

#### （1）各国における女性の働き方の特徴

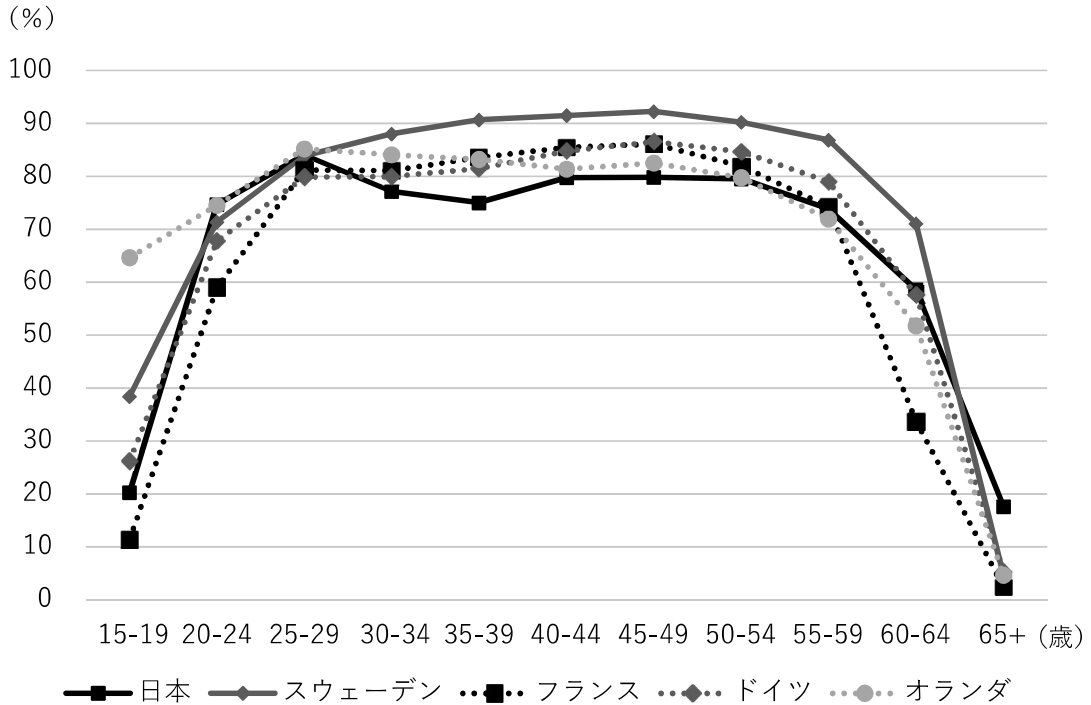
日本では、女性の年齢階級別労働力率が子育て期を中心に落ち込むいわゆるM字カーブを描いており、女性が出産・子育て期に就業を中断せざるをえない状況にあることを示している。全国的には、このM字カーブの底は上がってきており、M字カーブは解消に向かいつつあるともいわれているが、神奈川県は、全国で最も通勤時間が長いこともありM字カーブの底の値、深さとも全国最下位となっている。

一方、今回調査を行った4か国は図1に示すとおり、日本の「M字カーブ」の底に当たる35～39歳の労働力率は8割を超えており、女性がライフコースを通じて就業継続していることがわかる。ただし、女性の働き方のスタイルは異なっており、スウェーデンでは、ほとんどの夫婦が共働きであり、両親がともにフルタイムで働いている割合が高い<sup>1</sup>。一方、ドイツやオランダでは、子どもがいる夫婦の場合、夫がフルタイム、妻がパートタイムで働く場合が多く、フランスはドイツやオランダに比べると、女性のパートタイム労働者の割合は少ないものの、第2子出産を機に、フルタイムからパートタイムに転換する女性が増える傾向にあるという。

---

<sup>1</sup> スウェーデンも1～5歳の子どもがいる女性は、子どもの数が多いほどパートタイム労働者の割合が高くなっている。

図1 女性の年齢階級別労働力率（2019）



(出典) ILOSTAT Database に基づきかなテラスが作成。

日本でも、1997年に専業主婦世帯数と共働き世帯数が逆転<sup>2</sup>し、2020年には、いわゆる専業主婦世帯 571 万世帯に対して、共働き世帯は 1,240 万世帯となり、共働き世帯の中でも、妻がフルタイム（週 35 時間以上）の世帯 483 万世帯、妻がパートタイム（週 35 時間未満）の世帯が 668 万世帯<sup>3</sup>となっており、妻がパートタイム労働で働く夫婦が多い状況は日本も調査を行った各国も概ね同様であるといえる。しかし、日本では、非正規雇用のパートタイム労働は正規雇用に比べ雇用が不安定であり、その他の労働条件も異なることが多く、職業教育・訓練に関しても正規職員との格差が見られており、ヨーロッパ4か国のパートタイム労働の概念とは大きく異なっている。

ドイツでは、2001年の「パートタイム・有期労働契約法」の施行により、一般従業員・管理職にかかわらず、労働条件の本質に変化なく短時間パートタイムで働くことが可能となり、様々な職種や大企業の上位管理職、執行役員に至るまで、短時間パート勤務で働くようになった。一つの仕事を2人の短時間パート勤務が行う働き方である「ジョブシェアリング」により、仕事のレベルや責任の大きさ、やりがいや仕事の質を落とさず、重要な仕事を遂行していくことが可能となっている。また、2019年に施行された改正「パートタイム・有期

<sup>2</sup> 内閣府「令和3年版男女共同参画白書」

<sup>3</sup> 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2020年（令和2年）平均結果」

労働契約法」では、それまではパートタイム労働者が労働時間延長を希望した場合、使用者は、空きポストの配置を優先的に考慮する必要があるだけであったのに加え、「相応する空きポストがないこと」、「当該労働者の適性が不十分であること」に対する説明・立証責任を負わせることで、労働者が希望する元の労働時間への復帰を容易にしようとしていた。

オランダにおいても、1982年に政労使間で「ワッセナー合意」が締結され、1999年には、労働契約の柔軟性（多様化）と労働者の地位の保障を目的とする「柔軟性と保障法」が施行された。これによって、労働市場の規制緩和、雇用形態の柔軟性・多様化と労働者の保障・保護の両立、すなわち、フレキシキュリティを目指した。1996年の「労働時間差別禁止法」により、労働時間による差別が禁止され、賃金・福利厚生・職場訓練・企業年金等、労働条件のすべてにわたって、パートタイム労働者もフルタイム労働と同等の権利が保障されるようになった。さらに2000年の「労働時間調整法」において、労働者には時間当たり賃金を維持したままで、労働時間を短縮・延長する権利が認められる等、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇が実現されている。

スウェーデンにおいても、パートタイム労働は必ずしも「雇用の不安定性」を意味するものではなく、パートタイムからフルタイムへの転換は、契約時間数の見直しや交渉により比較的容易であるとされている。

## （2）賃金格差の是正に向けた取組

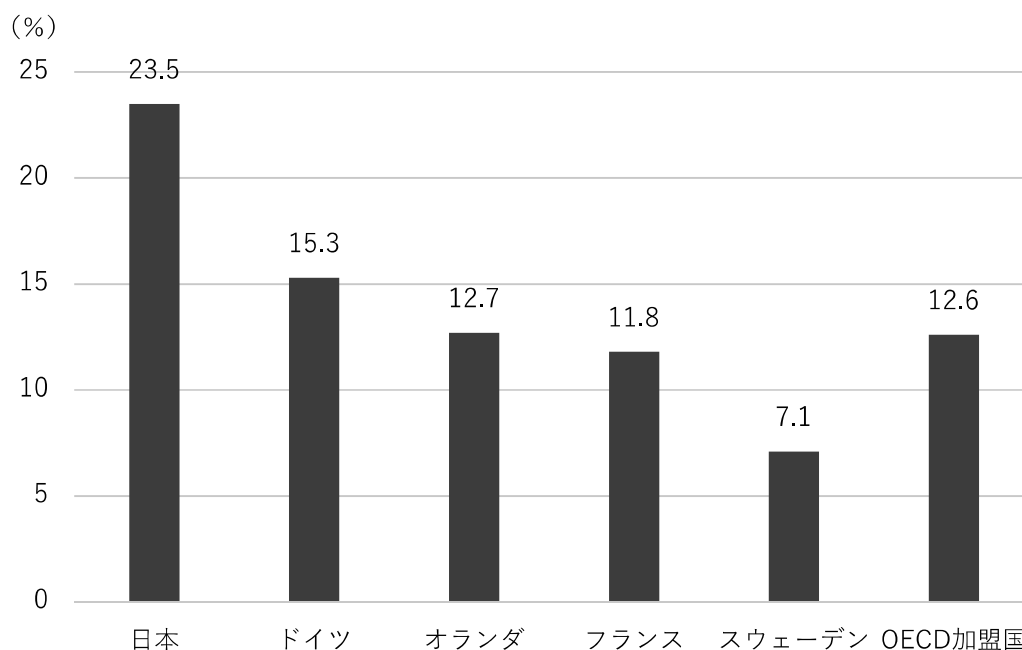
図2はフルタイム従業員における男女の賃金格差を示しており、日本と4か国の差は大きく、特にスウェーデンは10%未満とOECD平均を大きく下回っている。

日本では、いわゆる年功序列型の賃金体系が一般的な中で、女性は出産を機に退職するなど、男性に比べ勤続年数が短いことや、第1章で述べられているとおり、女性の管理職が少ないことなどが影響していると考えられる。

賃金格差の是正のための特徴的な取組として、スウェーデンでは、オンブズマンによって、何をもって「同一価値労働・同一賃金」と判断するのか判断するための指標（判断基準）である職務評価モデルが開発され、そのモデルを基礎に労働者間の賃金格差が正当化できるものであるかどうかを判断することが可能となっている。

また、フランスでは、職場における男女平等を実現するため、法律を制定し、罰則を設けることでその実現を強く推し進めてきたという特徴が見られた。近年では、「2018年9月5日法」により、従業員数250人以上の企業には、賃金、昇進・昇給など5項目の指標から算出された「男女平等指数」を公表することが義務付けられている。100点満点中、75点未満の企業は3年以内には是正措置を講じなければならないとされており、是正できない場合には制裁金が科される可能性もあるとされている。

図2 男女における賃金格差（2018）



（出典）OECD Data 「Gender wage gap」に基づきかなテラスが作成。

### （3）労働時間の縮減、多様な働き方を可能とする制度

図3に示すとおり、日本の1人当たりの平均年間総実労働時間は、年々減少傾向にあるものの、就業者・被雇用者ともに、4か国を大きく上回っている。また、長時間労働者の割合についても、図4に見られるように、日本と4か国の差は大きい。

4か国のほとんどでは、定められた就業時間内で働き、残業はあまりせず、有給休暇もしっかり消化するという働き方が一般的となっており、特にオランダでは仕事に対する関わり方として「生産性」を重視する傾向にあることがうかがえた。ドイツでは、残業時間を銀行口座のように貯め、休暇等で相殺する労働時間口座が多くの分野で普及しており、スウェーデンやフランスでは、時間外労働分を休暇として取得可能な制度を用意している。

公益財団法人 日本生産性本部の報告書「労働生産性の国際比較 2020」によれば、2019年の時間当たり労働生産性は日本がOECD加盟国37か国中21位であるのに対し、4か国いずれも日本より高い順位となっており、メリハリのある働き方の実現が、生産性の向上につながっているものと考えられる。

フランスでは、雇用の創出を目的として、1998年ごろから週35時間労働制の導入が進められ、2002年からはすべての企業に適用されているが、これによりフルタイムの男性も子どもの学校の送り迎えが可能となり、労働時間の短縮や柔軟化だけでなく、男性の家事・育児への参画促進といった効果も生まれている。

オランダでは、法律で週当たりの勤務時間の調整が認められていることから、フルタイム

の場合でも、1日当たりの勤務時間を9時間に延長し、週4日勤務する「4×9戦略」の働き方を導入し、土日以外の1日を「パパ・ダフ（パパの日）」として子どもと過ごす労働者も多い。また、労働者には「労働時間の長さ」だけでなく、「働く時間帯」、「就業場所」の変更を申請する権利が認められており、テレワークも多くの企業で利用可能となっている。

図3 1人当たり平均年間総実労働時間の推移（2015～2019年）

（時間）

	2015	2016	2017	2018	2019
<b>就業者</b>					
日本※	1,719	1,714	1,709	1,680	1,644
スウェーデン	1,466	1,478	1,467	1,466	1,452
フランス	1,519	1,522	1,505	1,495	1,505
ドイツ	1,401	1,395	1,391	1,390	1,386
オランダ	1,426	1,437	1,435	1,431	1,434
<b>被雇用者</b>					
日本※	1,734	1,724	1,720	1,706	1,669
スウェーデン	1,418	1,432	1,419	1,419	1,406
フランス	1,422	1,428	1,414	1,406	1,418
ドイツ	1,337	1,334	1,334	1,336	1,334
オランダ	1,356	1,366	1,364	1,363	1,370

注) フルタイム労働者、パートタイム労働者を含む。

※常用労働者5人以上の事業所が対象。

（出典）OECD Databaseに基づきかなテラスが作成。

図4 長時間労働者の割合の推移（2015～2019年）

(%)

	2015	2016	2017	2018	2019
男女計					
日本	20.8	20.1	20.6	19.0	18.3
スウェーデン	7.3	7.1	6.8	6.6	6.5
フランス	10.1	10.5	10.0	10.1	10.1
ドイツ	9.6	9.3	8.5	8.1	7.7
オランダ	8.7	8.8	8.4	8.0	7.8
男性					
日本	29.5	28.6	29.4	27.3	26.3
スウェーデン	10.1	9.9	9.4	9.1	8.8
フランス	14.0	14.6	13.7	13.9	13.8
ドイツ	14.1	13.7	12.6	12.0	11.3
オランダ	13.5	13.5	12.9	12.3	12.0
女性					
日本	9.5	9.1	9.3	8.5	8.3
スウェーデン	4.2	4.1	3.9	3.8	4.0
フランス	5.8	6.1	6.0	6.0	6.2
ドイツ	4.4	4.1	3.9	3.7	3.5
オランダ	3.2	3.2	3.2	3.1	3.0

注) ここでいう長時間とは、ILOSTAT Databaseの労働時間別就業者統計において、本表掲載国に共通する最長の区分である週49時間以上を指す。原則、全産業、就業者（パートタイムを含む）が対象。

(出典) 総務省統計局「労働力調査」及びILOSTAT Databaseに基づきかなテラスが作成。

#### (4) 各国の育児休業制度と男性の子育てへの参画を促進する取組

日本の育児休業制度は、例外を除き休業期間中の就労は想定されない制度となっているが、今回調査を行った国々の育児休業に相当する制度では、全日での休暇取得のほか、労働時間を短縮する形での取得も可能となっている。休暇取得の対象となる子の年齢上限も高く、オランダでは、子どもが8歳になるまで取得が可能であり、スウェーデンも休暇期間の一部は12歳になるまで取得可能となっている<sup>4</sup>。ドイツの「親時間」制度では、3回に分割して休暇の取得が可能であるほか、36か月（満3歳まで）の親時間の期間のうち、24か月を限度として、子どもが満8歳になるまで別の期間に休暇を持ち越すことも可能となって

<sup>4</sup> 日本では、育児休業取得期間は原則として子が1歳になるまでであるが、両親がともに育児休業を取得する場合、期間が1歳2か月まで延長される（パパ・ママ育休プラス）。



いる等、柔軟な取得が可能となっていた。

また、男性の子育てへの参画を促進するため、制度設計に男性の育児休業取得を促進する工夫がなされている。世界で初めて男性に育児休業の権利を与えたスウェーデンでは、休暇期間に両親間での譲渡ができない「割当期間」が設定されているほか、ドイツでは両親がともに取得することにより、手当の支給期間が延長される仕組みとなっている。

日本に比べると、男性の育児休業の取得は進みつつあるものの、各国においてもすぐに効果が出たわけではなく、幾多の制度改正を経て、女性も男性も利用しやすい制度が構築されている。

育児休業中の給付にも日本とヨーロッパ各国では違いが見られる。スウェーデンでは、両親給付として休業前所得の約80%が給付されるのに対して、日本では67%（6か月経過後は50%）の支給率となっている。オランダは無給<sup>5</sup>であり、ドイツと比べても、日本の制度は遜色ない水準であるものの、充実した制度とそれを利用しやすい環境であることがスウェーデンの男性の育児休業取得率の高さにも寄与しているものと考えられる。

なお、日本では、男性の育児休業取得率は、年々上昇してきてはいるものの、2020年度は12.65%<sup>6</sup>と、女性の81.6%に対して、非常に低い状況となっており、男性の育児休業取得の促進が課題となっている。2021年6月には育児・介護休業法が改正され、子の出生後8週間以内に取得可能で、労使協定を締結している場合には労働者が合意した範囲で休業中に就業することができる「産後パパ育休」制度が創設されたほか、事業主による制度の個別周知・意向確認など育児休業を取得しやすい環境整備が義務付けられたところである。

#### （5）家事の負担軽減の取組

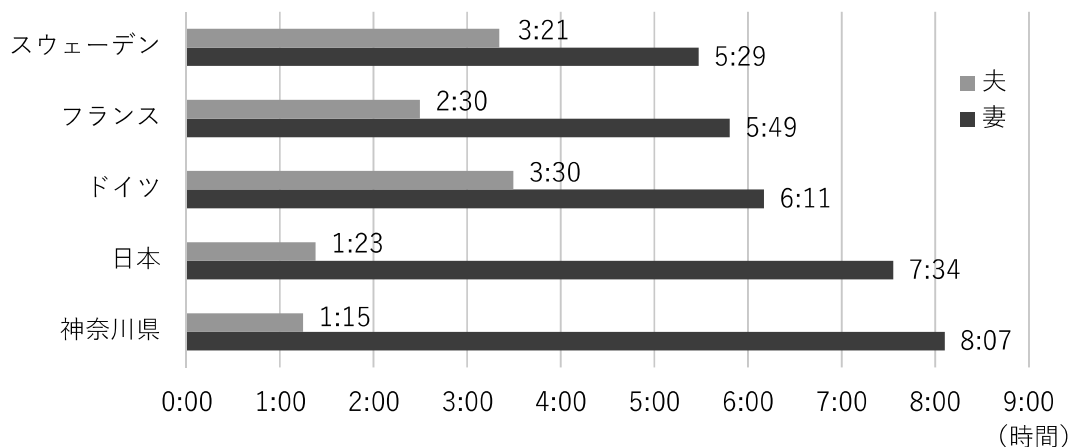
図5に示すとおり、6歳未満の子どもを持つ妻の家事・育児関連時間は、日本が、7時間34分（神奈川県は8時間7分）に対して、フランスは5時間49分、ドイツ6時間11分、スウェーデン5時間29分となっている。日本では、女性への家事・育児の負担の偏りを解消するため、男性への分担促進という観点から様々な取組が進められているが、今回調査を行った中には、仕事と家庭の両立支援の一環として、家事代行サービスの利用に関する支援を行っている国も見受けられた。

スウェーデンでは家事代行サービス利用時、1人当たり支払い額の50%までの税控除を受けられるほか、フランスでは、家事を代行する人を雇用した場合、申告すれば支払った給与、社会保険料などの額の半分が所得税から減額されて戻ってくる「サービス利用一般小切手（CESU）」という制度により、実質半額は国の補助を受けられるようになっている。こうした制度の活用により家事負担の軽減が図られている。

<sup>5</sup> 2022年8月より有給の育児休暇が導入される予定。

<sup>6</sup> 厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

図5 6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間（週全体平均・1日当たり）



(出典) 内閣府「令和2年版男女共同参画白書」及び総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」に基づきかなテラスが作成。

#### (6) 女性のキャリア開発

女性が就業の場において、個性と能力を十分に発揮していくためには、就業継続が可能となる環境整備だけではなく、自らが望む形でキャリアアップできることが必要である。日本においては、女性の被雇用者の過半数が非正規雇用となっているが、第1章で述べられているように、正社員以外に教育訓練を実施している事業所は、計画的なOJT、OFF-JTのいずれも正社員の半分以下となっている<sup>7</sup>。第1章のファンケルの事例のように、非正規雇用から正規雇用へと転換する仕組みを用意している企業もあるが、多くの企業では正規雇用への転換は容易でなく、非正規雇用から正規雇用への転職もまた容易ではない。正規雇用と非正規雇用の間の不合理な待遇差を解消するため、働き方改革関連法の成立により、2020年4月に施行された「パートタイム・有期雇用労働法」では、賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等も含め、正規雇用と非正規雇用の間の不合理な待遇差を禁止するとともに、ガイドラインにおいてどのような待遇差が不合理に当たるかを示している<sup>8</sup>。その意味で、フルタイムとパートタイムの均等待遇とフレキシキュリティを実現しているオランダ・モデルは示唆に富んでいる。

また、第1章で取り上げられているように、日本では横浜国立大学とダイバーシティ連携協議会(KT)のように、産学官連携による女性のキャリア開発の事例も見られるが、こうした取組はまだ多くない。それに比べて、今回調査を行ったヨーロッパ4か国では、労働市場の流動性が高く、転職を通じたキャリアアップも行われていたほか、産学官連携によるキャリア開発の機会が提供されていた。

<sup>7</sup> 厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」

<sup>8</sup> 中小企業は2021年4月1日より施行。

スウェーデンでは、地方自治体にあたるコミューンで「コンプクス」とよばれる生涯教育サービスが提供されているほか、教育訓練休暇法により、一定の勤続要件を満たす場合には教育訓練を受けるための無給の休暇取得が認められている。

ドイツではジョブに空席ができた場合やジョブが新設された場合に当該ジョブの職務定義に合った人材を採用する「ジョブ型」雇用を採用していることから、教育の仕組みも「ジョブ」に合わせたものとなっている。義務教育修了者を対象に行われる初期養成訓練の一つ、「デュアル・システム」は、幅広い職業に関する基礎知識と特定の職業に必要な専門能力を身につけ、即戦力となる熟練労働者を養成することを目的としており、職業学校で職業に係る理論教育、企業で職場実習が産学連携で行われる。また、在職者向けの向上職業訓練として手工業マイスターと工業マイスターとからなる「マイスター制度」がある。

職業訓練に関する特徴的な取組として、フランスにおいて導入されている職業訓練個人口座制度（CPF）がある。同制度は、産学官連携のキャリア開発として考案されたもので、16歳以上の国民すべてを対象とし、口座には、職業訓練の費用を年間当たり500ユーロ、最大5,000ユーロまで蓄積できることとなっている。公式ウェブサイトでは、対象となる職業訓練が検索できるほか、就業時間外の職業訓練受講には使用者の了解を得る必要がないなど、労働者が利用しやすい制度になっている。

スウェーデンのABBやIKEAのように、サバティカル休暇制度が整備されている企業も多く見られたほか、従業員の成長や目標達成のため、キャリアカウンセリングなど従業員との対話を重視しているよううかがえた。オランダでは、従業員のエンプロイアビリティ（雇用可能性）が重視されており、RandstadやPhilipsのように自身のエンプロイアビリティについての情報を得る機会が与えられている企業も見受けられた。

このように、ヨーロッパにおけるキャリア開発が、産学官連携で行われていることと、個人のキャリアプランに基づいて個人主導で行われていることの2点において、日本にとって大変示唆に富んでいる。

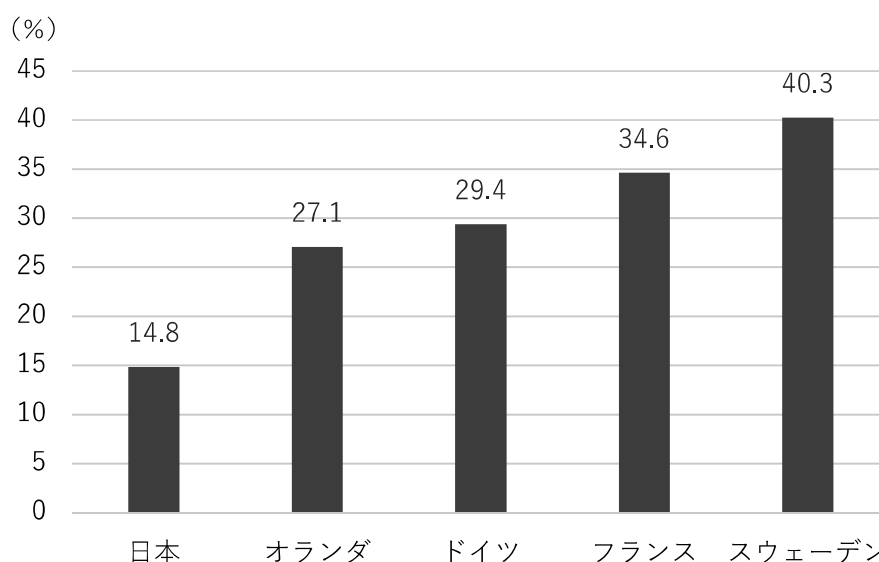
#### （7）企業の意思決定の場への女性の参画

図6に示すように、スウェーデンでは管理職に占める女性の割合が4割を超えており、これはフルタイムで働く女性が多いことが管理職比率の数字にも表れているものと考えられる。オランダは4か国の中では最も低い割合となっているが、これはフルタイム労働に近い労働時間でないと昇進が難しい傾向にあるものの、子育てが終わってもフルタイム労働に戻る女性が少なく、また、パートタイム労働で働く場合も、男性に比べ、フルタイム労働に近い時間数で働く女性が少ないことが、影響しているものと考えられる。

各国の企業においても、指導的地位における女性の割合を高めるための取組として、女性ネットワークの組織や女性向けの育成プログラム等が実施されていた。その他特徴的な取組として、ドイツのアリアンツでは、女性管理職が復職しやすくするためのプランとして「リーダーの親」を導入し、「親時間」取得中の就労者に対し、子どもが生後6か月までで

前と同じ役職での復職を保証し、上司の許可があれば、労働時間と労働場所について柔軟に対応を行うこととしたほか、休業中も社内教育指導プログラムの提供を行う等といったプランを実施し、女性管理職の育成と定着に大きな成果を得ていた。

図6 管理的職業従事者※に占める女性の割合（2019）



※総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

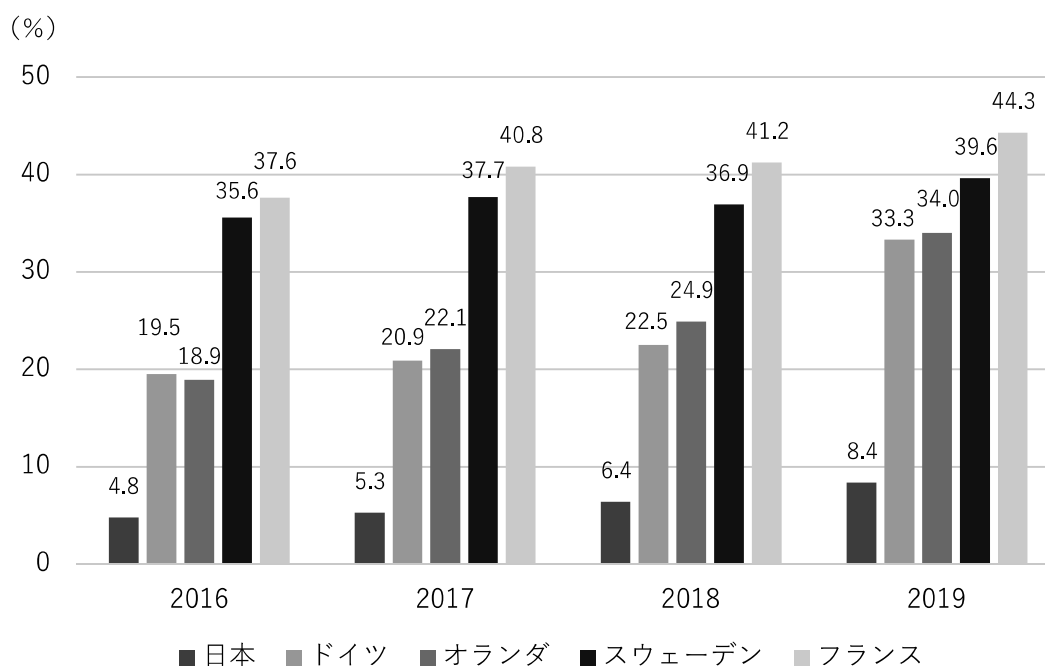
（出典）総務省統計局「労働力調査（長期時系列）」及び ILOSTAT Database に基づきかなテラスが作成。

図7に示すように、企業における女性役員比率は4か国いずれも日本に比べ相当に高いものとなっている。日本では「女性活躍推進法」に基づき、一定規模以上の事業主<sup>9</sup>が「一般事業主行動計画」を策定・公表し、その内容を実施することで、意思決定の場への女性の参画を推進している一方、フランス、ドイツ、オランダでは、役員に占める女性割合を一定以上とすることを求めるクオータ制を導入している。そもそも性別クオータ制度は、ノルウェーで2004年に会社法が改正されたことから、適用された。企業の規模により異なるが、取締役が10人以上であれば、いずれの性別も40%を下回ってはならない、つまり上場企業であれば4割以上を女性役員にする必要があることを意味している。ノルウェーのクオータ制導入を契機として、本報告書で取り上げたフランスをはじめ、ドイツ、オランダなどでもクオータ制が導入されるようになった。フランス、ドイツのクオータ制では、基準を満たさない役員の任命は無効となる等、比較的強制力の高いものとなっている。

<sup>9</sup> 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主が対象。女性活躍推進法の改正により対象が拡大され、2022年4月1日からは101人以上の事業主も対象となる。

なお、スウェーデンでは、「ジェンダー・クォータ」を法律で定めず、「企業のガバナンス規定」として、男女の比率を同一にするよう努力義務として呼びかけている。日本では、上場企業に対し、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンスコードにおいて、取締役会にとどまらず、管理職における多様性の確保（女性・外国人・中途採用者の登用）についての考え方や測定可能な自主目標の設定、これらについての開示が求められている。

図7 MSCI ACWI Index<sup>10</sup> 構成企業（2,765社）における国別の女性役員比率の推移（2016～2019年）



（出典）MSCI 「Women on boards: 2019 Progress Report」に基づきかなテラスが作成。

<sup>10</sup> 米 MSCI 社が算出・公表する、世界の株式を対象とした株価指数をいう。

## 2 今後の日本における取組への示唆

### (1) 個々の事情に合わせた労働時間の調整が可能な労働環境

今回の調査を行った国々の多くでは、労働条件を変えることなく、比較的容易に労働時間を変更することが可能であり、「定められた就業時間内で働き、残業はあまりせず、有給休暇もしっかり取得する」という意識が浸透していた。加えて、テレワーク等の多様な働き方を可能とする制度が整備されており、これにより、女性だけでなく男性も個々の事情に合わせた働き方を選択し、ワーク・ライフ・バランスをとりながら働くことが可能となり、女性の就業継続の実現にも大きく寄与しているものと考えられる。

日本では、年次有給休暇の取得に関して、2019年4月から、労働基準法の改正により、事業主に対して労働者に年5日の年次有給休暇を取得させることが義務付けられたが、厚生労働省が2020年度に実施した委託調査<sup>11</sup>によれば、年次有給休暇の取得について労働者の過半数が「ためらいを感じる」と回答している。また、その理由（複数回答）として最も多かったのが「みんなに迷惑がかかると感じるから」という点であり、日本においても休暇取得を当たり前とする風土を根付かせることが必要である。

また、日本においても、テレワークや時差出勤をはじめ柔軟な働き方の導入が進んできているが、一人ひとりが自らに合った働き方をすることにより個性と能力を十分発揮できる職場環境としていくことが必要である。

また、日本においては、週の労働時間が一般の労働者よりも短いパートタイム労働者は一般的に非正規雇用となっている。雇用形態による待遇格差については、関係法令の改正により均等・均衡待遇に向けた取組が進められているところであるが、労働時間を選択できる、労働時間による労働条件の差がないなど、ヨーロッパ4か国におけるフルタイム労働者・パートタイム労働者間の均等待遇の取組は非常に参考になるものと考えられる。特にオランダ・モデルにおけるフレキシキュリティの概念は、日本にとって示唆に富んでいる。

### (2) 柔軟な取得が可能な育児休業制度

日本の育児休業制度が基本的に一定期間完全に休業することを前提にしている<sup>12</sup>のに対し、いずれの国も「労働時間を短くする形で取得する」という選択も可能な制度となっており、休暇取得の対象となる子の年齢上限が日本より高い点が特徴的であった。それぞれの家庭に合わせた柔軟な取得を可能にすることは、復職後の両立支援や男性の取得促進にも資するものと思われ、わが国においても、子育て中の労働者のニーズによりあった形で柔軟に休暇を取得することが可能となるよう、休暇のあり方を検討する余地があるのではないだろうか。

<sup>11</sup> 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社「令和2年度『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査報告書」

<sup>12</sup> 前述のとおり、「産後パパ育休」においては、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能となっている（2022年10月1日施行）。

しかし、一方で、神奈川県が実施した「令和2年度県民ニーズ調査（第1回課題調査）」では、男性の育児休業取得が進まない原因（複数回答）として「取得できる雰囲気が職場にない」との回答割合が最も多く、2020年度に厚生労働省が実施した委託調査<sup>13</sup>でも、育児のための休暇・休業制度のいずれも利用しなかった理由として男性正社員の約1/4が「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」と回答している。こうした背景には、固定的性別役割分担意識のほか、育児は女性が担うものといった無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が男性のみならず女性自身にもあることが影響していると考えられる。休暇のあり方の検討にあたっては、多様で柔軟な働き方などが可能となる就業環境整備や、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消に向けた意識改革をあわせて進めていく必要があると思われる。

### （3）産学官連携によるキャリア開発

キャリア開発に関しては、ヨーロッパでは産学官連携で様々な特色ある取組がなされている点に特徴がある。ドイツを中心としてヨーロッパでは、デュアルシステムなど職業教育・訓練制度が発達しており、従業員のキャリア開発が産学官連携で実施されている。日本では、従業員の人材開発が一つの企業内で長期的に行われているのと大きく異なる点である。また、個人のキャリアプランやキャリアビジョンに基づいて個人主導でキャリア開発が行われている点にも特徴がある。スウェーデンでは、キャリアカウンセリングなど従業員との対話が重視されている企業が見られたほか、オランダでは従業員に対し、自身のエンプロイアビリティについての情報を得る機会を提供している企業もあった。また、フランスでは職業訓練の権利を個人口座で管理する制度となっている等、日本に比べ自身のキャリアについて向き合う機会が多く、従業員個人主導でキャリア開発を行えるような環境作りがなされている。

人生100歳時代を迎える中、一人ひとりが自身のキャリアプランを設計し、個人主導でキャリア開発を行っていくことは、個人の人生を豊かにしていくために必要であり、また、従業員一人ひとりが能力を高め、最大限に力を発揮することで、企業の成長も可能となっていく。

ヨーロッパ4か国の取組も参考に、個人が主体的なキャリアプラン、キャリアビジョンを策定することができるよう支援を行うとともに、産学官で連携し、リスクリングの機会を提供することによって、従業員一人ひとりのキャリアプランに基づいた個人主導のキャリア開発を支援していくことが効果的であると考えられる。

---

<sup>13</sup> 株式会社日本能率協会総合研究所「厚生労働省委託事業 令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書<労働者調査>」