



---

---

---

労働政策研究報告書 No. 50

2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

## 仕事と育児の両立支援

— 企業・家庭・地域の連携を —

労働政策研究・研修機構



# 仕事と育児の両立支援

— 企業・家庭・地域の連携を —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training



## まえがき

少子化の進展や急速な高齢化に伴う労働力人口の減少、さらには労働者の価値観やライフスタイルの多様化等により、わが国の雇用をめぐる環境は大きく変化している。こうした変化に対応し、活力ある社会を築いていくためには、男女が共に、生活（家庭生活）との調和を図りながら、充実した職業生活を送ることができる環境の整備が重要な課題になっている。

こうした課題に対応するため、当機構では、プロジェクト研究「仕事と生活との調和を可能とする社会システムの構築に関する研究」において、両立（調和）のための支援策のあり方について総合的に検討を加え、企業、家庭、地域社会を含めた諸制度や諸施策の課題を明らかにする研究に取り組んできた。

仕事と生活の両立は、伝統的には、女性労働の課題として論じられてきたが、近年、さまざまな社会問題の視点から関心が持たれるようになってきている。高齢化の進行に伴う高齢者の働き方の課題として、また若年のキャリア形成の観点から職業探索の問題として、さらに働き過ぎやストレスの深刻化に伴う仕事と生活のバランスの問題として等、多様な側面から両立の重要性が指摘されている。

両立がこのように多彩な社会問題と接点を持つのは、仕事と生活の調和あるいは両立という課題が、人びとの職業生涯の全ステージに関わるものであること、そして、家庭や企業や地域社会など社会システムの多領域にわたる課題であることによる。したがって、両立課題への対策は、多角的な視点からの総合的なアプローチに基づくことが要請される。

本書は、両立課題を総合的に調査するために、その基礎作業として実施した研究の成果をまとめたものである。両立において一つの大きな焦点である「仕事と育児の両立」について、既存の調査データの二次分析を通して、両立支援の現状と課題を明らかにしている。分析結果によると、働く女性の多くが出産に伴い仕事を退職しており、仕事か育児かの二者択一の状況に置かれている。こうした状況を克服するには、企業や家庭や地域社会による支援が柔軟かつ有機的に連携できるような支援体制の構築が重要であること等、両立支援の諸課題が提示されている。

本報告書が、企業、労働組合、関係機関の方々、および研究者等の両立支援に関心がある専門家の方々にご活用頂ければ幸いである。

2006年2月

労働政策研究・研修機構

理事長 小野 旭

執筆担当者

| 氏名                | 所属                | 執筆章                                |
|-------------------|-------------------|------------------------------------|
| いまだ さちこ<br>今田 幸子  | 労働政策研究・研修機構 統括研究員 | 序章、第2章、第3章、<br>第4章、第5章、第6章、<br>補論  |
| いけだ しんごう<br>池田 心豪 | 労働政策研究・研修機構 研究員   | 第1章、第2章、第3章、<br>第4章、第5章、第6章、<br>補論 |

プロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」

研究会メンバー（五十音順）

|                    |                                 |
|--------------------|---------------------------------|
| いけだ しんごう<br>池田 心豪  | 労働政策研究・研修機構 研究員                 |
| いまだ さちこ<br>今田 幸子   | 労働政策研究・研修機構 統括研究員               |
| かんたに たかゆき<br>神谷 隆之 | 労働政策研究・研修機構 主任研究員               |
| さかい かずふみ<br>酒井 計史  | 労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー          |
| にしかわ まきこ<br>西川 真規子 | 法政大学 助教授                        |
| にしむら ゆきみつ<br>西村 幸満 | 国立社会保障・人口問題研究所 室長               |
| はまじま こうじ<br>浜島 幸司  | 労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー          |
| ひらた しゅういち<br>平田 周一 | 労働政策研究・研修機構 主任研究員               |
| ほった ちあき<br>堀田 千秋   | 浜松学院大学 助教授（前・労働政策研究・研修機構 主任研究員） |
| わたなべ ひろあき<br>渡邊 博頭 | 労働政策研究・研修機構 主任研究員               |

# 目 次

|   |    |
|---|----|
| 序章 研究の概要  |    |
| 1 問題－二者択一を超えて－                                      | 1  |
| 2 分析結果の概要   | 2  |
| 3 分析データの概要  | 8  |
| 第1章 企業の両立支援策と研究の課題                                  | 11 |
| 1 はじめに  | 11 |
| 2 企業の両立支援策の変遷                                       | 11 |
| 3 企業の両立支援策に関する先行研究                                  | 15 |
| 4 まとめ   | 17 |
| 第2章 出産女性の就業継続と育児休業制度<br>－「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」の分析から－ | 18 |
| 1 はじめに  | 18 |
| 2 妊娠・出産時の退職と就業継続の基本的傾向                              | 18 |
| 3 育児休業制度と出産後の就業継続                                   | 21 |
| 4 出産後就業継続の規定要因                                      | 22 |
| 5 まとめ   | 24 |
| 第3章 企業の両立支援策の導入状況－「女性雇用管理基本調査」の分析から－                | 25 |
| 1 はじめに  | 25 |
| 2 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況                            | 25 |
| 3 企業規模別にみた育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況                    | 28 |
| 4 産業別にみた育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況                      | 30 |
| 5 育児休業制度・勤務時間短縮等の措置導入の規定要因                          | 33 |
| 6 まとめ   | 38 |
| 第4章 企業の両立支援策の利用状況－「女性雇用管理基本調査」の分析を中心に－              | 40 |
| 1 はじめに  | 40 |
| 2 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の利用状況                            | 40 |
| 3 企業規模別にみた育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の利用状況                    | 43 |
| 4 産業別にみた育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の利用状況                      | 47 |

|     |                                     |    |
|-----|-------------------------------------|----|
| 5   | まとめ                                 | 52 |
| 第5章 | 労働者のニーズと企業の対応の乖離—JIL 計量情報部調査の分析から—  | 53 |
| 1   | はじめに                                | 53 |
| 2   | 企業のニーズ認識と女性労働者のニーズとの乖離              | 53 |
| 3   | 企業規模別にみた女性労働者のニーズ                   | 56 |
| 4   | 産業別にみた女性労働者のニーズ                     | 57 |
| 5   | まとめ                                 | 59 |
| 第6章 | 企業・家族・地域社会における両立支援策の相互関係            |    |
|     | —「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」の分析から—         | 60 |
| 1   | はじめに                                | 60 |
| 2   | 家族環境からみた妊娠・出産時の退職と就業継続              | 60 |
| 3   | 地域社会と保育サービスからみた妊娠・出産時の退職と就業継続       | 62 |
| 4   | 出産後就業継続の規定要因 — 企業・家族・地域社会の相互関係に着目して | 64 |
| 5   | まとめ                                 | 68 |
| 補論  | 企業の両立支援策の利用をめぐる問題                   |    |
|     | —「女性雇用管理基本調査」平成11年度と平成14年度の比較から—    | 70 |
| 1   | はじめに                                | 70 |
| 2   | 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入・利用状況           | 70 |
| 3   | 産業別にみた育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入・利用状況     | 73 |
| 4   | 考察と今後の課題                            | 80 |
| 文献  |                                     | 82 |

## 序章 研究の概要

### 1 問題—二者択一を超えて—

少子化の進展や急速な高齢化に伴う労働力人口の減少、さらには労働者の価値観やライフスタイルの多様化等により、わが国の雇用をめぐる環境は大きく変化している。こうした変化に対応し、活力ある社会を築いていくためには、男女が共に家庭生活との調和を図りながら、充実した職業生活を送ることができる環境の整備が重要になっている。

とりわけ、女性の就業は、これまでも、結婚、出産、育児、子の独立、介護、退職等々、ライフステージごとの多様な生活課題との調整の上に成り立ってきた。そのなかでも、育児は仕事との両立がもっとも難しいライフイベントである。

日本では、今日でも多くの女性が出産・育児を契機に退職する。その一方で、仕事を継続しようとする女性は結婚・出産をせず、未婚化・晩婚化が進行している。さらに、近年では新たに夫婦出生力の低下も起きている。多くの女性が、出産して育児をする場合は仕事を断念し、仕事を続ける場合は出産を断念するという、＜仕事か育児か＞の二者択一を迫られているのである。この二者択一を脱却するためには、＜仕事も育児も＞という選択肢を一般化する必要がある。そのためには、保育所の充実や地域社会の育児支援などとともに、育児と両立できる雇用環境の整備が急務である。

これまで企業における出産女性の就業継続支援は育児休業制度を柱として行われてきた。そして、樋口（1994）、滋野・大日（1998）、日本労働研究機構（2003a）などによれば、育児休業制度は女性の就業継続を促す効果がある。また、滋野・松浦（2003）によれば、育児休業制度がある職場の方が制度のない場合より、既婚女性の第一児出生率が高い。こうした研究成果は、育児休業制度が仕事と育児の両立支援策として有効であることを示している。

それにもかかわらず、「第1回 21世紀出生児縦断調査」（厚生労働省大臣官房統計情報部2001）によれば、出産1年前に有職だった女性のうち67.4%は出産半年後には就業していない。こうした事態に鑑みるならば、育児休業制度の普及が今後も重要課題であることに変わりはないが、それだけでは退職する人を仕事に留めるのに十分でないと言わざるを得ない。

仕事と育児の両立困難から退職してきた女性が働きつづけるようになるためには、さらなる両立支援が必要である。この点に関して、育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）は、3歳未満の子を養育する労働者を対象に、「育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置」を講ずることを事業主に義務づけている。そして、勤務時間の短縮等の措置を講ずる場合には、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営等のうちいずれかの措置を講ずることとされている。また、「次世代育成支援対策推進法」（2003年7月公布）では、雇用する労働者が301人以上の事業主に「働き方の見直し」や

「仕事と子育ての両立支援」などの具体的な取り組みを盛り込んだ行動計画の策定を義務づけている。日本労働研究機構（2003a）によれば、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、事業所内託児所は、子を持つ女性自身も望んでおり、こうした支援措置の整備は出産後の就業継続に効果的であると考えられる。

したがって、仕事と育児の両立が可能となるためには、どの企業においても、育児休業制度とともに、勤務時間短縮等の措置を導入することが重要である。しかし、現状は、制度の導入に関して様々な課題がある。また、制度が導入されていても利用されていない場合も少なくない。有効な両立支援策の整備には、まだ多くの課題がある。

そこで、本報告書では、先行研究のレビューと既存データの二次分析を通じて、仕事と育児の両立支援策の現状と今後の課題を明らかにしたい。本報告書の主眼は、企業における両立支援策、とりわけ育児休業制度と勤務時間短縮等の措置に置かれるが、支援策の相互関係の分析から、支援策の充実において、企業・家族・地域社会の連携が重要であることを示したい。また、本報告書で分析した既存データは、主に出産を経験した女性を対象としているが、今後の課題として、結婚・出産していない女性や男性についても言及する。こうした作業を通じて、両立支援策の現状を明らかにするとともに、仕事と育児の両立を可能にする支援策を総合的に明らかにするための課題を示すことが本報告書の目的である。

\* 本報告書は、今田幸子・池田心豪「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」（労働政策研究・研修機構 DPS-04-012 2004年）に加筆・修正したものである。

## 2 分析結果の概要

仕事と育児の両立は、企業・家族・地域社会といった多方面からの支援によって可能となるが、その中でも本報告書においては、主として企業の両立支援策を取り上げる。

まず、第1章において、企業の両立支援策に関する政策の変遷の整理と先行研究のレビューを通じて、今日の支援策の課題を明らかにする。

企業においては育児休業制度を中心とした両立支援策の整備が進められてきたが、今日にとって、最も大きなポイントは、1992年施行の育児休業法（現在の育児・介護休業法）により、育児休業の取得が労働者の権利として保障されたことである。これにより、勤務先企業に育児休業制度の規定がなくても、育児休業を取得できるようになった。さらに、同法において、働きながら育児をすることを支援するため、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッター費用の補助等）の何れかの措置を講ずることが事業主に義務づけられた。

その後、育児・介護休業法の改正を通じて、制度の利用拡大が図られているが、そうした制度充実の背景に少子化対策がある。近年の少子化対策において、企業は多岐にわたる両立

支援策の充実を求められているが、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置は企業の義務であり、まずはこの2つの制度を整備することが重要である。

育児休業制度の効果については、先行研究において、出産女性の就業継続を高めることが指摘されてきた。しかしながら、それでもなお出産を機に退職する女性は依然として多く、出産した女性がこれまで以上に就業継続できるためには、育児休業制度と相乗的に効果を高める両立支援策を明らかにする必要がある。そのなかでも、勤務時間短縮等の措置は、育児休業制度と並ぶ重要な支援策であるが、まだ本格的に研究が進められておらず、今後の重要な課題である。

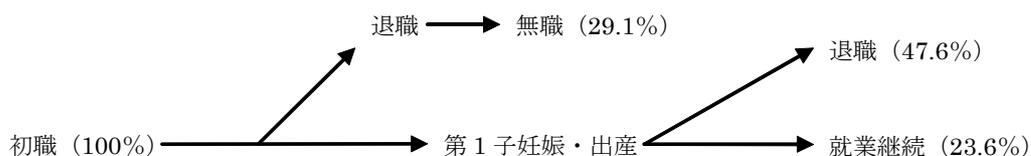
そこで、第2章から第6章において、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置に着目して、既存データの二次分析を行う。分析結果から明らかになったことは、次の4点に要約することができる。

- ① 今日においても出産を機に退職する女性は依然として多く、出産後の就業継続が可能となるためには、さらなる両立支援策の充実が必要である。
- ② 企業においては、育児休業制度が両立支援策の柱であるが、育児休業制度と共に勤務時間短縮等の措置の導入を進めることが課題である。
- ③ 勤務時間短縮等の措置においては、個々の制度の導入と利用をめぐって、女性労働者のニーズと企業の対応が乖離している可能性がある。
- ④ 労働者のニーズは、家族環境や地域環境によって様々であり、家族や地域社会の支援環境と相乗的に効果を高めるよう企業の両立支援策を拡充することが重要である。

第2章において、出産を機に退職する女性が依然として多い現状を示すとともに、出産後の就業継続に対する育児休業制度の分析を通じて、育児休業制度に加えて、さらなる両立支援策の充実が必要であることを示す。

図1は、「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」(日本労働研究機構 2001)において、出産女性が初職から第1子出産を経て就業継続もしくは退職する過程を図にしたものである。初職の就業者数を100%とすると第1子出産後も就業継続する女性は23.6%であり、半数近い47.6%が第1子出産を機に退職している。出産は女性が仕事をやめる大きな契機となっているのである。

図1 出産女性のライフコースと就業継続率



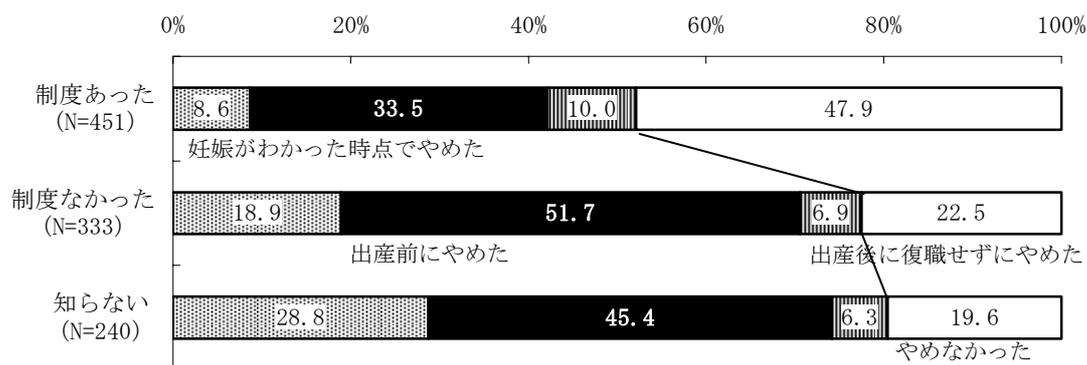
そこで、こうした退職と就業継続に対する育児休業制度の効果を見よう。図2は、同調査において、第1子妊娠・出産時に退職もしくは就業継続した女性の比率を育児休業制度の有

無別に示したものである。ここで、このデータの対象が、育児休業法施行以後に第1子を出産した女性であることに注意したい。ここでの出産女性は、勤務先企業に育児休業制度の規定がなくても、育児休業を取得することができたのである。そして、それにもかかわらず、勤務先に「制度があった」とする女性は、「制度がなかった」もしくは「知らなかった」女性よりも就業継続率が高いことが重要である。つまり、出産後の就業継続を高めるためには、法律で育児休業の取得が保障されている今日においても、個々の企業が育児休業制度の規定を設けることが重要なのである。

ところが、その一方で、同じく図2が示しているように、勤務先に育児休業制度の規定がある場合においても、約半数の女性は退職していることも見逃せない。育児休業制度だけでは、出産時の退職を食い止めるのに十分とは言えないのである。これまで以上に出産後も女性が就業継続できるためには、さらなる支援策の充実が必要である。

そこで、第3章では、育児休業制度と共に、育児・介護休業法で規定されている勤務時間短縮等の措置を取り上げ、企業の両立支援策の導入状況を検討する。

図2 育児休業制度の有無別・第1子出産時の退職/就業継続



データ：図1、図2とも「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」（日本労働研究機構 2001年）

図3は、「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省女性局1999年）において育児休業制度の規定がある事業所の比率を示したものである。育児休業制度の規定がある事業所は53.5%である。また、図4は同調査において、勤務時間短縮等の措置を導入している事業所の比率を示したものである。40.6%の事業所が何らかの措置を導入しているが、そのなかでも、短時間勤務制度の導入率をもっとも高い。これに加えて、所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げも他の措置に比べて導入率が高い。

こうした個々の制度の導入状況もさることながら、ここで重要なことは、育児休業制度の規定がある事業所では、勤務時間短縮等の措置も導入しているところが多いことである。表1は、育児休業制度と勤務時間短縮等の同時実施状況を示したものである。育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況は、企業規模や業種によって様々であるが、全体の36.8%

の事業所が、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を共に導入しているのである。

したがって、今後の両立支援策の充実においても、まず育児休業制度の規定を設けると共に、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの3つの措置の導入を、個々の事情に応じて柔軟に進めていくことが重要である。

図3 育児休業制度の導入率（単純集計）

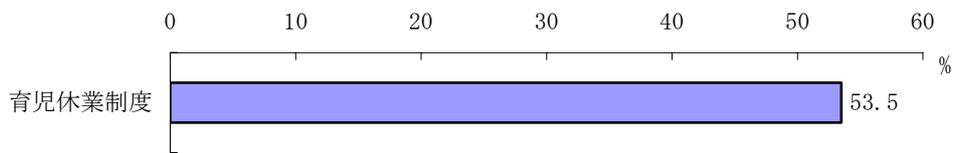
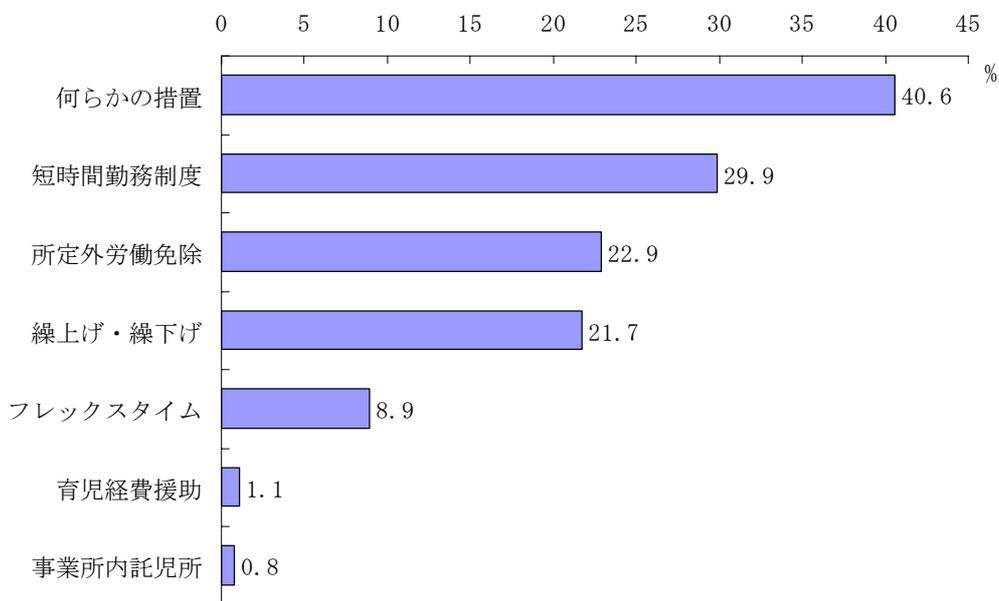


図4 勤務時間短縮等の措置の導入状況（単純集計）



データ：図3、図4とも「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省 1999年）

表1. 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の同時導入状況

|        |    | 勤務時間短縮等の措置 (%) |      |
|--------|----|----------------|------|
|        |    | あり             | なし   |
| 育<br>休 | あり | 36.8           | 16.8 |
|        | なし | 4.0            | 42.4 |

\* 勤務時間短縮等の措置は何らかの措置を導入している場合に「あり」とする

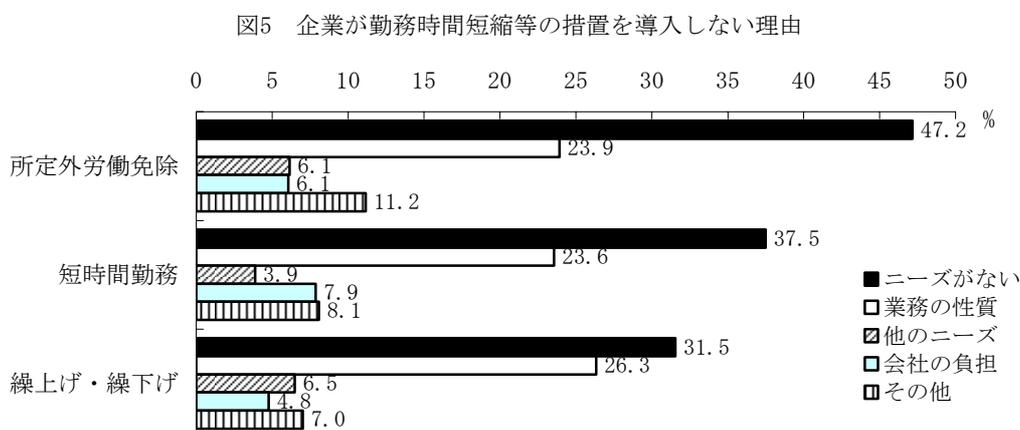
ところが、第4章で示すが、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは、制度が導入されても利用が進んでいない。そして、第5章で詳細に分析するが、利用が進まない要因として、本報告書が注目したいのは、個々の措置について、企業が必ずしも労働者のニーズに対応した制度を導入していないことである。

育児・介護休業法は、勤務時間短縮等の措置に挙げられる個々の措置について、労働者の

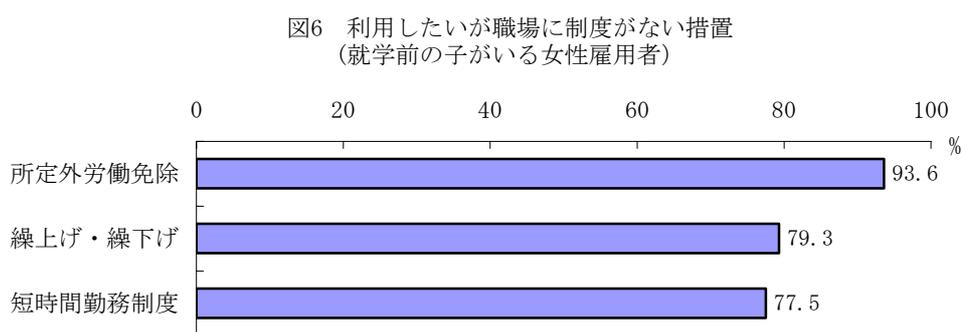
請求権を保障していない。複数の選択肢の中から企業が導入したものに限って、労働者は制度を利用できる。こうした制度の性質から、個々の措置について検討すると、労働者のニーズに応じた措置が導入されていない可能性がある。

短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの3つは、企業にとって、他の措置よりも労働時間管理や費用の面で、企業の負担が小さいという利点があり、企業にとって導入しやすい措置であると言える。それにもかかわらず、これら3つの措置を導入しない理由として、最も多くの企業が挙げるのは「ニーズがない」ことである。

図5は、企業を対象とした「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（日本労働研究機構2003年）において、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのそれぞれを導入していない理由を示したものである。3つの措置の何れについても、「ニーズがない」が最も多いのである。



データ：「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（日本労働研究機構 2003年）



\*それぞれの措置について、「利用しなかったができれば利用したい」とする女性雇用者を100%とした値。

データ：「育児と仕事の両立に関する調査」（日本労働研究機構 2003年）

その一方で、女性労働者において、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのニーズは高いことに注意したい。そして、ここが重要であるが、図6が示すように、制度を利用したいが、職場に制度がないとする女性労働者は多いのである。

図6は、就学前の子をもつ雇用労働者男女を対象とした「育児と仕事の両立に関する調査」

(日本労働研究機構 2003 年) おいて、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのそれぞれについて、制度を利用したいが利用しない理由として、職場に制度がないことを挙げる女性の比率である。所定外労働免除については利用希望者の 93.6% が、始業・終業時刻については利用希望者の 79.3% が、短時間勤務制度については利用希望者の 77.5% が、職場に制度がないことを利用しない理由としている。個々の措置について、労働者のニーズはあるが、多くの場合、そのニーズに応じた制度が企業に導入されていないのである。

労働者のニーズは様々であるが、とりわけ留意すべきは、労働者にとって重要な企業の両立支援策は、企業外の家族環境や地域環境との関係によって異なることである。この点について、第 6 章において、企業・家族・地域社会における両立支援策の相互関係を分析し、これら 3 つの生活領域の相互関係を可能にする、総合的な両立支援策充実に向けた課題を提示したい。

表 2 は、前出の「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」のデータを用いて、企業の育児休業制度、家族環境における親との同居及び夫の育児参加、地域の保育サービスの組み合わせが、第 1 子出産後の就業継続に及ぼす効果を推計した結果である。

表2 第 1 子出産後就業継続の規定要因 (ロジスティック回帰分析)

|                  | 第1子出産後就業継続 |          |           |          |           |          |
|------------------|------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
|                  | 全体         |          | 杉並・江戸川    |          | 富山・高岡     |          |
|                  | 効果         | Exp (効果) | 効果        | Exp (効果) | 効果        | Exp (効果) |
| 出産年齢             | .059**     | 1.061    | .105**    | 1.111    | .029      | 1.029    |
| 学歴               | .149**     | 1.161    | .046      | 1.047    | .181*     | 1.199    |
| 出産時正規雇用          | 1.303**    | 3.681    | 1.374**   | 3.950    | 1.294**   | 3.649    |
| 地域 (vs. 富山・高岡)   |            |          |           |          |           |          |
| 杉並               | -1.175**   | .309     | —         | —        | —         | —        |
| 江戸川              | -1.214**   | .297     | —         | —        | —         | —        |
| 育児支援 (vs. 何れもなし) |            |          |           |          |           |          |
| 単 育児休業制度のみ       | .229       | 1.258    | -.161     | .851     | .536      | 1.709    |
| 独 親同居のみ          | .710       | 2.034    | -.462     | .630     | 1.030     | 2.800    |
| 組 夫の育児参加のみ       | -.311      | .733     | -.255     | .775     | -.394     | .674     |
| み 保育サービスのみ       | 1.624**    | 5.071    | 1.740*    | 5.697    | .649      | 1.914    |
| 合 親同居と夫の育児参加     | 1.029*     | 2.799    | 1.218     | 3.382    | .979      | 2.663    |
| わ 親族援助と保育サービス    | 2.506**    | 12.252   | 2.671**   | 14.455   | 2.192**   | 8.949    |
| せ 育児休業制度と親族援助    | 1.170**    | 3.221    | .507      | 1.660    | 1.540**   | 4.666    |
| み 育児休業制度と保育サービス  | 2.733**    | 15.383   | 2.542**   | 12.699   | 3.107**   | 22.348   |
| せ 育児と保育と親族援助     | 3.573**    | 35.615   | 3.654**   | 38.633   | 3.240**   | 25.537   |
| 定数               | -5.988**   | .003     | -7.015**  | .001     | -5.731**  | .003     |
| chi-square       | 360.584**  |          | 204.875** |          | 124.414** |          |
| -2 loglikelihood | 812.908    |          | 346.629   |          | 450.341   |          |
| N                | 939        |          | 519       |          | 420       |          |

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

データ: 「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」 (日本労働研究機構 2001年)

この分析結果において、まず重要なことは、育児休業制度は単独では、出産後の就業継続を促進する効果がないことである。前出の図 2 においては、育児休業制度が勤務先にある女

性ほど出産後の就業継続率は高かった。また従来の研究においても、育児休業制度は出産後の就業継続を促進する効果があるとされてきた。しかし、表 2 において、「育児休業制度のみ」は有意な効果がないのである。

そして、育児休業制度によって出産後の就業継続が促進されるためには、親族援助や保育サービスと同時に整備される必要があることを、分析結果は示している。表 2 において、支援策の組み合わせの効果を見ると、複数の支援策が組み合わせられることで、就業継続が高まっている。育児休業制度についても、親族援助・保育サービスとの組み合わせである「育児休業制度と親族援助」、「育児休業制度と保育サービス」、「育児休業制度と保育サービスと親族援助」は有意な効果がある。

こうした企業・家族・地域社会の相互関係から示唆されることは、育児休業制度のみならず、勤務時間短縮等の措置についても、支援の実効性を高めるためには、家族や地域社会における支援環境との連携が重要であるということだ。

今日の少子化対策においては、企業が取り組むべき両立支援策の課題が多岐にわたって挙げられているが、まずは育児休業制度と共に勤務時間短縮等の措置を整備することが課題である。そして、これらの制度が十分な効果を発揮するためには、企業・家族・地域社会の連携を可能にする、柔軟で総合的な支援体制を構築することが重要である。

その際、本報告書では、出産女性を対象に考察を行ったが、結婚・出産していない女性や男性も対象とすることが重要である。労働者のライフコースを総体的とらえた視点から、仕事と育児の両立を可能にする支援策を明らかにすることが今後の課題である。

### 3 分析データの概要

本報告書では、既存データの二次分析を通じて、出産女性の生活環境、企業の雇用管理の実態、企業の認識、労働者の意識等を横断的に検討する。データの概要は次のとおりである。

#### ①「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」（2001 年）

調査対象：1992（平成 4）年 4 月 2 日から 2001（平成 13）年 4 月 1 日までに第 1 子を出産した女性。調査地は、東京都杉並区、東京都江戸川区、富山県富山市・高岡市の 3 地域。杉並区は東京の中でも少子化が進んでいる山の手地域として、江戸川区は東京の中でも少子化があまり進んでいない下町地域として、富山市・高岡市は既婚女性の就業率が高い地域として、調査地に選定されている。

調査方法：2 段階無作為抽出法。各地域 36 地点、1 地点 20 サンプル。各地域 720 名、計 2,160 名を抽出。有効回収率は杉並区 58.1%（418 名）、江戸川区 61.3%（441 名）、富山・高岡市 84.0%（605 名）。訪問留置法。

調査期間：2001（平成 13）年 5 月～6 月

調査機関：日本労働研究機構

#### ②「平成 11 年度女性雇用管理基本調査」（1999 年）

調査対象：鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業・飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業（家事サービス業、外国公務を除く）に属し、5人以上の常用労働者を雇用する、日本全国の民営事業所 10,000。  
調査方法：平成 8 年事業所統計調査により把握された事業所名簿に基づき、産業・規模ごとの抽出率にしたがって抽出。郵送自計。有効回収率 70.7%（有効回収数 6,990 件）  
調査実施期間：1999（平成 11）年 11 月 1 日～11 月 30 日  
調査対象期日：1999（平成 11）年 10 月 1 日  
調査機関：労働省女性局一都道府県女性少年室（現・都道府県労働局雇用均等室）

③「平成 14 年度女性雇用管理基本調査」（2002 年）

調査対象：鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業・飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業（家事サービス業、外国公務を除く）に属し、5人以上の常用労働者を雇用する、日本全国の民営事業所 10,000。  
調査方法：平成 11 年度事業所・企業統計調査により把握された事業所名簿に基づき、産業・規模ごとの抽出率にしたがって抽出。郵送自計。有効回収率 76.5%  
調査実施期間：2002（平成 14）年 11 月 1 日～11 月 30 日  
調査対象期日：2002（平成 14）年 10 月 1 日  
調査機関：厚生労働省雇用均等・児童家庭局一都道府県労働局雇用均等室

④「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（2003 年）

調査対象：全国の従業員 30 人以上の企業 20,000。有効回収率 13.9%（回収数 2,781）。  
調査方法：帝国データバンクのリストを用いて、「平成 13 年事業所・企業統計調査」（総務省統計局）の常用雇用者規模別、産業別の構成比に基づき、20,000 社を振り分けたうえ、従業員 30 人以上の企業を対象として無作為抽出。ただし、常用雇用者 300 人以上の企業は全て調査対象としている。郵送による配布・回収。  
調査期間：2003（平成 15）年 3 月 13 日～3 月 27 日  
調査機関：日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）計量情報部

⑤「育児と仕事の両立に関する調査」（2003 年）

調査対象：民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女 3,610 人。  
調査方法：(株) インテージのモニター会員より「末子が未就学の雇用者男女」という条件を満たす個人を対象に無作為抽出（男女比は半数ずつ）して、調査依頼の電子メールを発信し、ウェブサイト上の調査票で回答を得ている。有効回収率 56.7%（2,047 人）  
調査期間：2003（平成 15）年 3 月 20 日～3 月 24 日  
調査機関：日本労働研究機構（同上）計量情報部

⑥「育児に関する調査」（2003 年）

調査対象：出産 1 年前に雇用者として勤務しており、現在無職で就学前の子供がいる女

性 1,350 人。

調査方法：(株) インテージのモニター会員より「末子が未就学の無職女性」という条件を満たす個人を対象に無作為抽出（ただし回収サンプルのうち、末子出産 1 年前に仕事をしていなかった場合は集計対象から除外）して、調査依頼の電子メールを発信し、ウェブサイト上の調査票で回答を得ている。有効回収率 38.3%（517 人）。

調査期間：2003（平成 15）年 3 月 20 日～3 月 24 日

調査機関：日本労働研究機構（同上）計量情報部

- \* 以下では、④・⑤・⑥を「JIL 計量情報部調査」と呼ぶ。さらに④を「企業調査」、⑤を「雇用労働者調査」（以下「雇用者調査」と略す）、⑥を「女性無業者調査」と呼ぶことにする。

## 第1章 企業の両立支援策と研究の課題

### 1 はじめに

仕事と育児の両立は、企業・家族・地域社会といった多方面からの支援によって可能となるが、企業の両立支援策においては、育児休業制度が中心的役割を果たしてきた。

今日では、育児・介護休業法の規定により、労働者は、勤務先の規定にかかわらず、子が1歳に達するまで育児休業を取得できる。先行研究においても、育児休業制度は出産後の就業継続を促進する効果があるとされている。それにもかかわらず、今日でもなお、出産を機に退職する女性は多い。その一方で、仕事を続けるために出産しない女性も少なくない。さらに、男性の育児参加も進んでいるとは言い難い状況である。仕事と育児の両立は、依然として難しい状況であり、さらなる支援策の充実が必要である。

少子化対策においても、両立支援策の充実は重要な課題とされており、近年では、育児休業制度に加えて、様々な支援策の充実が企業の取り組むべき課題とされている。しかし、そこで提案されている支援策は、あまりに多岐に渡りすぎており、総花的な感が否めない。多種多様な支援メニューの中から、実効性の高い支援策を効果的に充実させる必要がある。

そこで、本章では、企業の両立支援策に関する政策の変遷の整理と先行研究のレビューを通じて、両立支援策の現状と支援策充実に向けた課題を示したい。

### 2 企業の両立支援策の変遷

戦後の女性労働者の拡大とともに、女性の就業支援策の一環として、仕事と育児の両立支援策の充実が図られてきたが、企業においては育児休業制度を支援策の柱としてきた。その政策の変遷において、最も大きなポイントは、1992年施行の育児休業法により、育児休業の取得が労働者の権利として保障されたことである。それまで企業にとって努力義務であった育児休業制度が、育児休業法以後は義務となったのである。

はじめに、育児休業法成立までの流れを整理しよう。日本の法律に「育児休業」という言葉が最初に登場したのは、1972年6月成立の「勤労婦人福祉法」とされている(藤井 1992)。その第11条で「育児休業の実施その他育児に関する便宜の供与」を行うことが事業主の努力義務とされた。1975年4月からは、育児休業普及促進を目的とした育児休業奨励金制度が発足した。また、同じく1975年7月には、教職員や看護婦、保母といった特定の職業を対象に、日本で最初の育児休業法である「義務教育諸学校の女子教職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」が成立した。

こうした法制化の背景には、1960年代から、国際社会において、女性の就業支援における仕事と家庭責任との両立支援の必要性が議論されたこと、また国内でも女性雇用の拡大とともに、育児休業制度の必要性が高まり始めていたことがある。

国際的な動向において、育児休業制度化の契機となったのは、1965年6月のILO「家庭責任を持つ婦人の雇用に関する勧告」（第123号勧告）である。この勧告により、出産休後に職場復帰できない女性に対し、その雇用を失わせることなく、適切な措置を取ることが加盟国に求められた。翌年の1966年1月にはILO・ユネスコの教員の地位に関する特別政府間会議において「教員の地位に関する勧告」が採択され、子のある女性教職員は、産後1年以内に無給の休暇を取得できる措置が各国に求められた。国内においても、女性の職場進出が進んでいた、日教組と全電通（全国電気通信労働組合、日本電信電話公社の労働組合）において、育児休業の制度化要求がされた（横山 2002）。

その後、国際社会における女性差別撤廃の動向とともに、日本国内でも育児休業の制度化に向けた動きが進む。1980年の「国連女性の10年中間会議」において、日本は前年に採択された「女性差別撤廃条約（女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）」に調印する。これを機に、国内の女性差別的な法制度の見直しが行われ、1985年5月に、勤労婦人福祉法を改正する形で「男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律）」が成立（翌年4月1日施行）する。

しかし、このときまでの育児休業制度は、企業にとって努力義務であった。育児休業制度が、企業の義務となったのは、1991年成立の「育児休業法（育児休業等に関する法律）」からである。これにより、子が1歳に達するまでの育児休業が労働者の権利として保障され、労働者の申請があった場合、雇用主はこれを拒否できなくなったのである。

もう一つ、育児休業法により大きく変わったのは、男性も対象とされたことである。それまでの育児休業制度は、女性のみを対象としていたが、育児休業法においては、男性も対象となり、男女双方の仕事と育児の両立支援を図ることが目的とされた。

その背景には、1980年代から、国際社会において、女性だけでなく男性もまた家庭責任を担うべきとの議論が高まり始めていたことがある。1981年6月、ILOは家族的責任を有する労働者に関する第156号条約（家族的責任条約）及び第165号勧告を採択する。この条約及び勧告において、男女を問わず家族的責任をもつ労働者が、差別を受けることなく働くことを可能にするとともに、職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な措置を講ずることが加盟国に求められた。さらに、1985年7月には、「国連女性の10年最終年世界会議」が開かれ、その中で雇用に関して、育児・家事責任の男女による分担を奨励するための措置が勧告された。この女性差別撤廃条約とILO家族的責任条約に基づくかたちで、育児休業制度の対象が男性にも拡大されたのである。

さらに、育児休業法は、休業制度だけでなく、働きながら育児をする労働者に対する支援策を講ずることも企業の義務とした。企業は、1歳未満の子をもつ労働者を対象に、「勤務時間短縮等の措置」として、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営等のうち何れかの措置を講じなければならないとされたのである。また、小学校就学の始期までの深夜業の制限が労働者の請求権とし

て保障された。こうした支援策の中でも、勤務時間短縮等の措置は、勤務時間帯にかかわらず適用されるものであり、休業と共に両立支援策の両輪を成すものであると言える。

育児休業法は1992年4月から施行されたが、常用雇用者30人以下の小規模事業所については、3年の猶予を経て1995年4月から適用された。1995年6月には、一部改正されて介護休業制度も含めた「育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）」が成立する。また、同年の雇用保険法改正により、育児休業給付金が創設され、育児休業を取得した労働者に対し、休業開始前の賃金の20%が休業中に支給され、職場復帰後に5%が支給されることになった。さらに2000年の改正により、基本給付金が30%、復帰給付金が10%に引き上げられた。

育児・介護休業法は、その後、2001年と2004年に改正されている。こうした法改正を通じて、制度の利用を拡大することが今日の重要課題となっている。

2001年に改正された事項は次のとおりである。

- ① 育児休業や介護休業の申し出や取得を理由とする解雇の禁止に加えて、降格や減給、昇進の大幅な延伸などの「不利益取り扱い」も禁止された。
- ② 小学校入学前の子を養育する労働者から要請があった場合、時間外労働を1か月24時間、1年150時間以内に制限することを事業主の義務とした<sup>1</sup>。
- ③ 「勤務時間の短縮等の措置義務」の対象となる子の年齢が「1歳未満」から「3歳未満」に引き上げられた。
- ④ 小学校入学前の子の看護のための休暇制度の導入が事業主の努力義務とされた。
- ⑤ 転勤など、就業場所の変更に当たって、育児・介護の状況に配慮することが事業主の義務となった。本人の希望を聞かずに配置転換することも事業主の配慮義務違反とされる。
- ⑥ 「職業家庭両立推進者」の選任が努力義務となった。
- ⑦ 「仕事と家庭の両立についての意識啓発」を国による支援措置として規定した。

「小学校入学前の子の看護休暇制度」は、2004年の改正で努力義務から義務へと変更され、年5日の看護休暇取得が可能となった。さらに、2004年においては、育児休業制度について、次の2点が改正されている。

- ① 対象労働者が一定の条件を満たす有期雇用労働者にも拡大された。
- ② 育児休業の取得期間が1歳6ヶ月まで延長可能となった。

それまでの規定において、有期雇用労働者は制度の対象外とされていたが、継続雇用1年以上で、子が1歳に達した後も継続雇用される見込みがあり、1歳到達日から2歳までの間に労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合には、有期雇用であっても育児休業を取得できるようになったのである。

---

<sup>1</sup> 時間外労働制限の規定は、育児・介護を行う一定の女性労働者について、時間外労働の上限を通常の労働者よりも低いものとする（1年150時間等）ことを定めた激変緩和措置（労働基準法第133条）が、2001年度末で終了したため、新たに定められた。

また、それまでの規定において、育児休業を取得できる子の年齢は1歳までとされていたが、本人もしくは配偶者が1歳まで休業を取得した後に、「保育所への入所ができない」「配偶者の死亡または傷病等で子を養育することができなくなった」等の事情がある場合には、1歳6ヶ月まで休業期間を延長できることになったのである。

このように、育児休業法の成立以後も、より利用しやすくなるよう育児休業制度の充実が図られているが、こうした制度充実の背景には、仕事と育児の両立支援が少子化対策の重要事項となっていることがある。育児休業法は、1990年のいわゆる「1.57ショック」に端を発する少子化対策を追い風に成立したが(佐藤・武石 2004)、今日の少子化対策においても、育児休業制度は重要な位置づけがされている。

2002年発表の「少子化対策プラスワン」(厚生労働省)は、育児休業取得率を10年間で女性80%、男性10%まで上げることを目標としている<sup>2</sup>。「小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率」と「看護休暇制度の普及率」も、10年間でそれぞれ25%にすることが目標とされている。2004年版エンゼルプランである「子ども・子育て応援プラン」(「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」厚生労働省)においては、「育児休業制度等についての取組の推進」として、「育児休業制度の定着」、「育児休業の取得促進、子育て期間中の勤務時間短縮等の措置の普及促進」、「時間外労働の制限、深夜業の免除、子の看護休暇の制度の定着」が企業の取り組むべき課題として挙げられており、育児休業制度を就業規則に規定している企業の割合を5年間で100%にすることを目標としている。育児・介護休業法が定める諸制度の拡大は、少子化対策の重要な課題であり、そのなかでも、育児休業制度の普及と取得促進が最重要課題とされているのである。

さらに、今日の少子化対策においては、育児・介護休業法が定める両立支援策のほかにも、多岐にわたる支援策の充実が企業に求められている。

先の「子ども・子育て応援プラン」は、仕事と育児の両立を可能とする様々な施策の推進を今後5年間に取り組むべき課題としている。その内容は、「男性の子育て参加促進に向けた取り組みの推進」、「個々人の生活等に配慮した労働時間の設定改善に向けた労使の自主的取り組みの推進」、官公庁と大企業における「仕事と生活の調和キャンペーンの推進」、「長時間にわたる時間外労働の是正」、「年次有給休暇の取得促進」、「パートタイム労働者の均等処遇の推進」、「総合職・一般職間のコース転換制度の導入推進」、短時間正社員などの導入を通じた「多様就業型ワークシェアリングの普及促進」、「テレワークの普及促進」など、多岐に渡る。そして、「次世代育成支援対策推進法」(2003年7月公布、2005年4月施行)により、仕事と育児の両立を支援する行動計画の策定が、301人以上の事業主に義務づけられた。300人以下の企業にも同様の努力義務が課せられている。この事業主の行動計画に関して、「子ども・子育て応援プラン」は、5年後の目標として、次世代育成支援に取り組む企業の割合を

---

<sup>2</sup> 「平成14年女性雇用管理基本調査」(厚生労働省2002年)における育児休業取得率は、女性64.0%、男性0.33%であった。

「大企業 100%、中小企業 25%」としている。

「子ども・子育て応援プラン」が挙げる施策は、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の行動計画策定にとって重要な方向性を示すものである。しかし、そこで提案されている支援策を一つの企業ですべて実施することは難しい。多種多様な支援策の中でも、まず企業が行うべきは、育児休業制度の規定を設けることであり、これに加えて、勤務時間短縮等の措置を、個々の企業と労働者の実情に応じて柔軟に導入することが課題である。育児・介護休業法が定める、これらの制度を二本柱にして、その他の様々な支援策を充実することが重要である。

そして、個々の支援策の効果を高めるためには、労働者の家族環境や地域社会の両立支援環境に応じた支援策を導入することが重要である。先の「子ども・子育て応援プラン」では、企業のみならず、家族や地域社会とも関連した両立支援策が多岐に渡って提案されている。

「次世代育成支援対策推進法」は、地方公共団体にも育児支援の行動計画策定を義務づけており、企業の外でも多種多様な支援メニューが用意されることが予想される。しかし、労働者にとって必要のないメニューがいくら増えても効果は期待できない。従来は、企業・家族・地域社会に関連した支援策がそれぞれ独自に整備されてきたが、労働者のニーズに対応した支援策を充実させ、支援の効果を高めるためには、企業・家族・地域社会の相互連携を可能にする、総合的な両立支援体制を構築することが重要である。

### 3 企業の両立支援策に関する先行研究

女性労働者の結婚・出産と就業の関係については、様々な観点から研究されてきたが、企業の両立支援策に関しては、主として育児休業制度が取り上げられてきた。とりわけ、女性の出産後の就業継続に対する育児休業制度の効果については、多くの研究において、出産後の就業継続を高める効果が指摘されている。

樋口（1994）は、女性の結婚、出産、及び出産後の就業に対する育児休業制度の影響を分析した先駆的研究である。彼は、育児休業法施行以前の「就業構造基本調査」（総務庁 1987）のデータ分析の結果から、育児休業制度が出産後の就業継続を促進すること、また女性において就業は結婚・出産を阻害するが、育児休業制度によって結婚・出産の阻害要因が緩和されるとした。

その後も、様々なデータによって、育児休業制度の効果は分析されてきたが、何れの研究においても、育児休業制度により出産女性の就業継続が高まるとされている。

樋口・阿部・Waldfoegel（1997）は、「消費生活に関するパネル調査」（家計経済研究所 1993）のデータを分析し、勤務先に育児休業制度が導入されているほど、女性の出産後の就業継続が高まることを指摘する。また、森田・金子（1998）は、「女性の職業意識と就業行動に関する調査」（日本労働研究機構 1998）のデータから、育児休業制度の導入には女性の初職勤続年数を延ばす効果があり、その効果は育児休業取得により大きくなるとしている。永瀬

(2003) もまた、「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」(日本労働研究機構 2001) のデータ分析から、第1子妊娠時の勤務先に育児休業制度がある女性ほど、出産後の就業継続確率が高いことを指摘する。

ただし、育児休業制度がある企業においても、取得するか否かには労働者によって差があることも指摘されている。阿部(2002)は、「消費生活に関するパネル調査」(家計経済研究所 2002)のデータから、賃金水準が相対的に高いほど育児休業を取得していることを指摘する。また、先の永瀬(2003)は、東京都杉並区・江戸川区と富山県富山市・高岡市の2つの地域の育児休業取得行動を比較し、東京地区では育児休業の取得を検討しながらも離職する女性が多いこと、その要因として保育園事情があることを指摘する<sup>3</sup>。

こうした研究を踏まえるならば、出産後の就業継続を高めるためには、個々の企業が育児休業制度の規定を設けると共に、休業取得を促進することが重要であると言える。

ところが、こうした先行研究の指摘にもかかわらず、今日でもなお、出産を機に退職する女性が多い。その一方で、仕事を続けるために出産を回避する女性も少なくない。また、今日の育児休業制度は、男性も対象としているが、男性の育児休業取得率は1%に満たない状態であり、男性の育児参加は依然として難しい状況である。両立の課題を抱える労働者全体から見れば、育児休業制度によって<仕事も育児も>という選択が可能になっているのは、一部の層に過ぎないのである。しかし、出産女性の研究に比べて、結婚や出産をしていない女性や男性に関する研究の蓄積は浅く、有効な両立支援策はまだ明らかにされていない<sup>4</sup>。

したがって、仕事と育児の両立がこれまで以上に両立が可能となるためには、育児休業制度と相乗的に効果を高める支援策を明らかにする必要がある。とりわけ、勤務時間短縮等の措置は、育児休業制度と並ぶ重要な制度であるが、その研究はまだ本格的に行われていない。勤務時間短縮等の措置を中心とした多様な支援策の効果を、育児休業制度との相互関係から明らかにすることが課題である。

そして、そうした多様な支援策の効果を明らかにする上で重要なのが、企業外の、家族・親族の援助や地域社会の両立支援サービスとの関係である。仕事と育児の両立は、企業のみならず、家族・親族の援助や地域社会の両立支援サービスなど、多方面から可能となっており、労働者にとって重要な企業の支援策は、家族環境や地域環境によって多様である。従来、企業・家族・地域社会の両立支援策に関する研究は別々に行われてきたが、労働者の生活環境を総合的にとらえ、家族・地域社会との相互関係から、効果のある企業の支援策を明らかにすることが重要である。

---

<sup>3</sup> 本報告書では第6章において、永瀬(2003)と同じデータを、支援策の組み合わせに着目して再分析している。その結果からも、東京地区において保育サービスが果たす役割の大きさが示唆された。

<sup>4</sup> 既婚女性の出産行動については、森田・金子(1998)、駿河・張(2003)等において、育児休業制度が既婚女性の出産を促すとされている。滋野・大日(1998)は、未婚女性の結婚に対する育児休業制度の効果を分析しているが、その結果によれば、育児休業制度は、結婚行動には有意な効果がないとされる。男性の育児休業取得に関する現状と課題を論じた研究には、佐藤・武石(2004)がある。

#### 4 まとめ

本章では、企業の両立支援策に関する政策の変遷と先行研究のレビューを通じて、支援策の現状を明らかにするとともに、支援策充実に向けた課題を検討してきた。その内容は、次のように要約できる。

これまで、企業においては、育児休業制度を中心に両立支援策の充実が図られてきた。その政策の変遷のなかでも、今日にとって最も大きな変化は、育児休業法（現・育児・介護休業法）により、育児休業の取得が労働者の権利として保障されたことである。そして、育児・介護休業法の改正を通じて、利用拡大に向けた制度の充実が図られつつある。近年の少子化対策においても、育児休業制度の普及と休業取得促進は、仕事と育児の両立支援策の重要課題とされている。先行研究でも、育児休業制度は出産女性の就業継続を高めるとされており、今後も、育児休業制度が企業の両立支援策の中心であることに変わりはない。

しかし、それにもかかわらず、出産後に退職する女性は依然として多い。その一方で、仕事を続けるために出産を回避する女性も少なくない。男性の育児参加も依然として難しい状況である。仕事と育児の両立課題を抱える労働者全体から見れば、育児休業制度によって両立が可能となっているのは、一部の層に過ぎないのである。

これまでも増して仕事と育児の両立が可能となるために、育児休業制度と相乗的に効果を高める、様々な両立支援策を企業において充実させる必要がある。近年の少子化対策においても、企業の課題として、多種多様な支援策の充実が提案されている。しかし、その内容は、あまりに多岐に渡り過ぎており、一つの企業ですべて導入することは難しい。まずは育児・介護休業法において、育児休業制度と並ぶ企業の義務とされている、勤務時間短縮等の措置を導入することが課題である。ところが、この措置についての研究は、まだ本格的に進められていない。育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を企業の支援策の二本柱とし、その他の多種多様な支援メニューの中から効果の高い支援策を明らかにし、実効性の高い支援環境を作ることが重要である。

そのためには、企業と家族・地域社会との相互関係の観点が重要である。仕事と育児の両立は、企業のみならず、家族・親族の援助や地域社会の両立支援サービスなど、多方面から可能となっており、労働者にとって重要な企業の両立支援策は、家族環境や地域環境によって様々である。従来の政策においては、企業・家族・地域社会に関連する両立支援策がそれぞれ独自に整備されてきたが、支援の効果を高めるためには、これら各領域の支援策をそれぞれに充実させるだけでなく、相互の連携を可能にする支援体制を構築することが重要である。研究においても、従来は、企業・家族・地域社会をそれぞれに取り上げてきたが、これらの相互関係から、効果の高い支援策を明らかにすることが課題である。

## 第2章 出産女性の就業継続と育児休業制度 —「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」の分析から—

### 1 はじめに

本章では、育児休業制度と出産後の就業継続の関係の分析を通じて、企業の両立支援策の課題を明らかにしたい。

第1章でみたように、先行研究においても、勤務先に育児休業制度がある女性ほど出産後の就業継続が高いことは指摘されてきた。しかし、育児休業法施行後に出産した女性は、勤務先企業に育児休業制度の規定がなくても、育児休業を取得できるという点で、それ以前に出産した女性とは大きな違いがある。勤務先に育児休業制度の規定がない女性にも、休業を取得して就業継続する機会が保障されているのである。

そこで、本章では、育児休業法施行後に出産した女性を対象として、育児休業制度と出産後の就業継続の関係を分析し、育児休業の取得が法的に保障されて以後の企業における両立支援策の課題を提示したい。

分析には、「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」のデータを用いる<sup>1</sup>。この調査の対象は、ちょうど育児休業法が施行された1992年4月からの10年間に第1子を出産した女性である。このデータから、育児休業取得が法律で保障された後に出産した女性の就業継続傾向を知ることができる。しかし、他方で、出産していない女性は対象外であり、育児休業法の施行後も、子を産まずに仕事を続けた女性における両立支援策の課題を分析することはできない。こうしたデータの特徴を踏まえて、育児休業制度の現状と課題を明らかにしたい。

### 2 妊娠・出産時の退職と就業継続の基本的傾向

本題に入る前に、退職と就業継続の基本的傾向を確認しておこう<sup>2</sup>。

図2.2.1は、調査データをもとに、出産女性が初職から第1子妊娠・出産を経て就業継続もしくは退職する過程を図にしたものである。初職の就業者数を100%とすると、第1子出産後も就業継続する女性は23.6%であり、半数近くの47.6%が第1子妊娠・出産を機に退職している。第1子出産後も就業している女性はほぼ4人に1人である。第1子妊娠・出産時に無職の女性が29.1%おり、第1子妊娠より前に4人に1人以上の女性が仕事をやめている事実は軽視できないが、それ以上に、出産というライフイベントは、女性が仕事をやめる大きな契機となっているのである。

図2.2.2は第1子妊娠・出産時に有職であった者の退職と就業継続の選択傾向である。出

<sup>1</sup> 調査の概要については序章を参照。

<sup>2</sup> 本調査データは、東京都の杉並区と江戸川区、及び富山県の富山市と高岡市を調査対象地域としており、全国調査ではないが、ここで見るように、他の全国調査の結果と比べても、サンプル全体の退職／就業継続傾向に大きな偏りは見られない。

産後も就業継続する女性は 33.1%である<sup>3</sup>。退職時期では「出産前にやめた」が 42.1%でもっとも多い。妊娠してもすぐにはやめず、しばらくは働きつづける者が多いが、それでも大半は出産する前に退職しているのである。

では、どのような女性が退職し、どのような女性が就業継続するのか、育児休業制度との関係の前に、まずは属性との関係を分析しよう。

図 2.2.1. 出産女性のライフコースと就業継続率

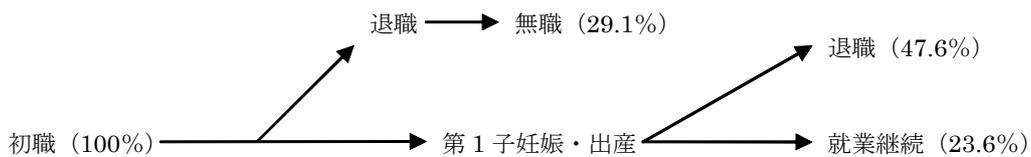


図2.2.2. 第1子妊娠・出産時の退職/就業継続

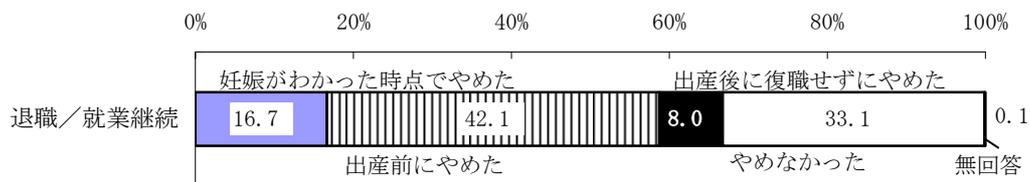
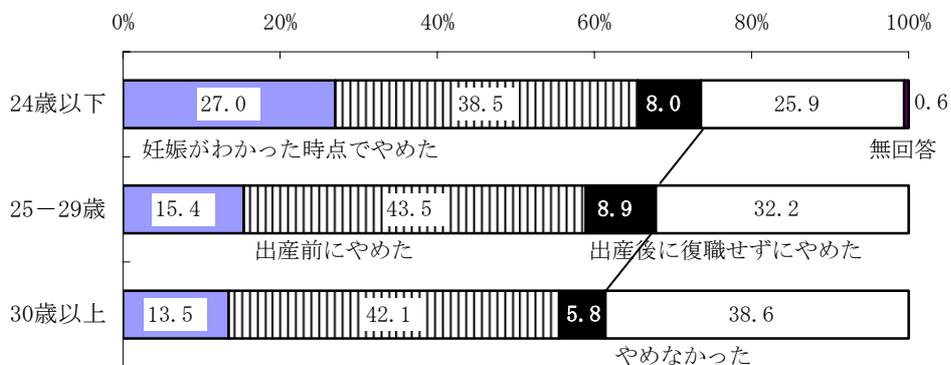


図2.2.3. 第1子妊娠・出産時の退職/就業継続 (出産年齢別)



はじめに出産年齢との関係を見る。図 2.2.3.は出産年齢別に退職と就業継続の選択を集計した結果である。データの対象となる女性の第 1 子出産平均年齢は 28.5 歳であるが<sup>4</sup>、年齢が高いほど仕事をやめていない。これまでも出産年齢が高いほど、出産後の就業継続率が高いことは指摘されてきたが、ここでも同様の傾向が見られる<sup>5</sup>。

<sup>3</sup> 「平成 12 年度人口動態職業・産業別統計」と「21 世紀出生児縦断調査」のデータをリンケージして分析した、『「出生前後の就業変化に関する統計」の概況』(厚生労働省 2003)において、出生 1 年前有職女性 (11,897 人) のうち就業継続型は 29.9% (3,554 人) であった。

<sup>4</sup> これは「平成 12 年人口動態調査」(厚生労働省)の第 1 子出産平均年齢とほぼ同じ値である。

<sup>5</sup> 『「出生前後の就業変化に関する統計」の概況』によれば、第 1 子出産後も就業継続している母親の平均出産年齢は 28.6 歳であり、出産を機に離職する母親よりも出産年齢が高い。

さらに、学歴別にみると、図 2.2.4.にあるように、学歴が高いほど仕事をやめていない。とりわけ「大学・大学院卒」では、「中学・高校」及び「短大・高専」よりも就業継続率が顕著に高い。高学歴の女性ほど、出産後も仕事を続けることは、従来も指摘されていたが、ここでも同様の結果が示されている。

また、データからは、妊娠・出産時の雇用環境について、育児休業制度のほかに、当時の就業形態について知ることができる。そして、就業形態もまた退職と就業継続を左右する大きな環境要因となっている。

図2.2.4. 第1子妊娠・出産時就業継続／退職

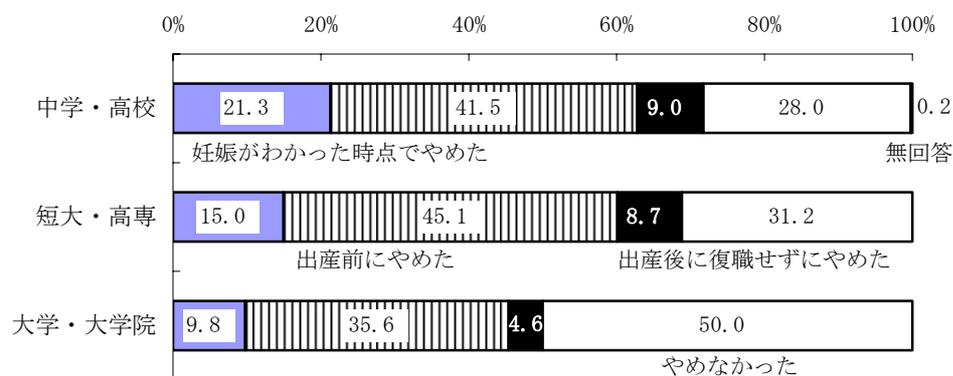


図 2.2.5.は、第 1 子妊娠・出産時に有職だった者の当時の就業形態である。「正規の社員・職員」（正規雇用）が 63.4%、「パート・嘱託・派遣など」（非正規雇用）が 31.2%であり、94.6%が雇用労働に就いていた。「勤め以外」は 4.4%であり、サンプルサイズが極端に小さく、またここでの主要な論点は雇用労働の就業環境にあることから、以下では雇用労働者の就業形態に対象を絞って、女性の退職と就業継続の傾向を見ていくことにする。

図2.2.5. 第1子妊娠・出産時の就業形態（当時の有職者のみ）

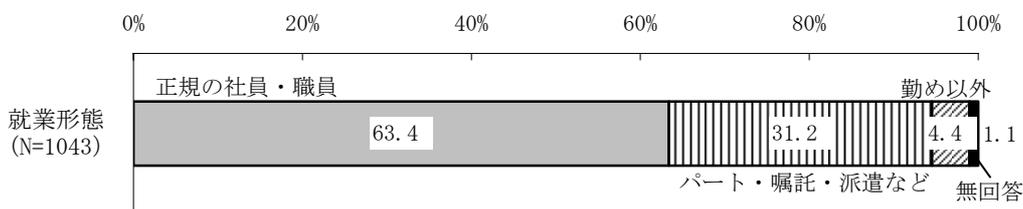
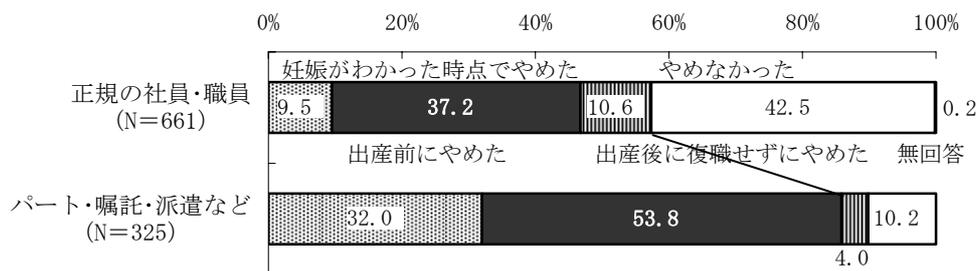


図 2.2.6.は、妊娠・出産時の就業形態別に退職と就業継続の選択を集計した結果である。「パート・嘱託・派遣など」よりも「正規の社員・職員」の就業継続率が突出して高い。退職率の高い「パート・嘱託・派遣など」の退職時期を見ると、正社員より「妊娠がわかった時点でやめた」の比率が高い。非正規雇用労働者は、最終的に仕事をやめなかった比率が低くだけでなく、早い時期に就業継続を諦めている実態がうかがえる。

以上の基本的傾向を踏まえて、育児休業制度と就業継続傾向の関係を分析しよう。

図2.2.6. 第1子妊娠・出産時の就業形態別・退職/就業継続選択

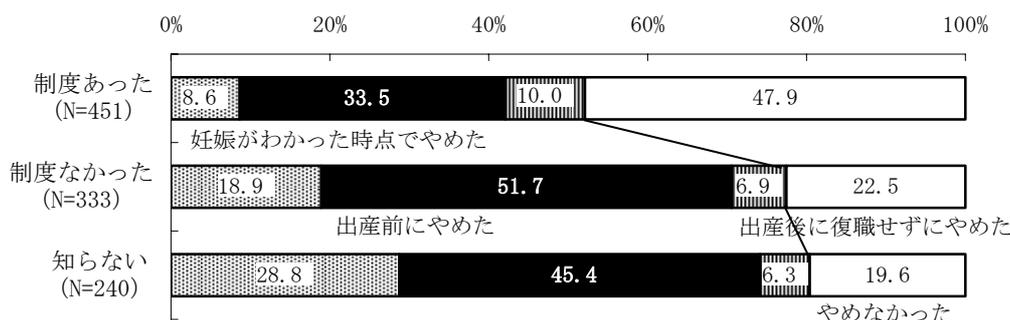


### 3 育児休業制度と出産後の就業継続

前述のように、本章の分析対象は、育児休業施行後に出産した女性であり、有期雇用を除けば、勤務先に育児休業制度の規定がなくても、育児休業を取得できた<sup>6</sup>。こうした状況がありながらも、結論を先に述べれば、育児休業法施行後においても、妊娠・出産時に育児休業制度の規定があった女性の方が、就業継続率は高いのである。

図 2.3.1.は、妊娠・出産時の勤務先における育児休業制度の有無別に、退職と就業継続の傾向を集計した結果である。「制度がなかった」に比べて、「制度があった」場合の就業継続率は約 25%高い。「知らなかった」と比べても、「制度があった」の方が就業継続率は高い。このデータの対象は、勤務先に企業に育児休業制度の規定がなくても、育児休業を取得できた。それにもかかわらず、育児休業制度の規定がある企業に勤務していた女性の方が、出産後の就業継続率は高いのである。また退職時期を見ると、育児休業制度がない場合や制度があることを知らなかった場合は、「妊娠がわかった時点でやめた」が高く、早い時期に就業継続を断念していることがうかがえる。

図2.3.1. 第1子妊娠・出産時育児休業制度の有無別・退職/就業継続選択



その一方で、勤務先に育児休業制度の規定があった女性においても、約半数の 52.1%が退職していることも見逃せない。育児休業制度があっても、就業継続しない女性も少なくないのである。そして、ここでも妊娠がわかった時点から出産前の時期にかけてやめる女性は

<sup>6</sup> 育児休業法施行から3年後の1995年4月からは、従業員30人以下の事業所にも、育児休業法が適用され、全ての企業において、育児休業は労働者が申請すれば、事業主は原則としてこれを拒めないことになった。

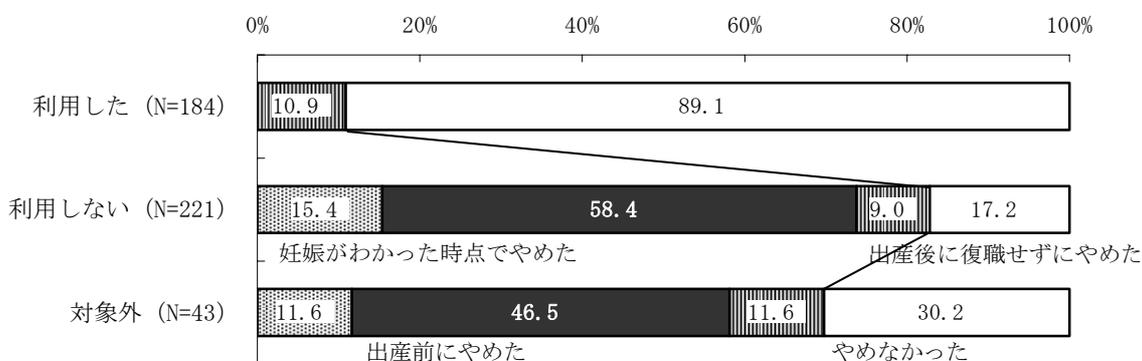
42.1%と高い。

勤務先に育児休業制度が導入されていても、労働者の対応は様々である。育児休業取得後にやめる場合もあれば、家族の手助けや保育所などを利用して、休業を取得せずに働き続ける場合もある。しかし、図 2.3.2.が示すように、育児休業制度を利用した女性は、利用しない女性に比べて、圧倒的に就業継続している。育児休業制度を実際に利用することによって就業継続が可能となっているのである。

図 2.3.2.は、「育児休業制度があった」と回答した者を対象とし、育児休業制度利用の有無別に退職と就業継続を集計した結果である。育児休業制度を利用した場合、89.1%が就業継続している。逆に、育児休業を取得しないで就業継続している女性は 17.2%と少数であり、休業を取得しない場合は多くが退職している。また、調査対象が妊娠・出産した当時、有期雇用労働者は、制度の適用を受けていなかった。サンプルは小さいが、「対象外」の女性においても、約 70%の女性が退職している<sup>7</sup>。

要するに、勤務先に育児休業制度の規定があることにより、出産女性の就業継続は相対的に高まるが、その一方で、育児休業制度の規定がありながら休業を取得せずに仕事をやめる女性も少なくない。出産女性の就業継続支援策として、育児休業制度は重要であるが、それだけで十分とは言えないのである。

図2.3.2. 第1子妊娠・出産時育児休業制度利用の有無別・就業継続/退職



#### 4 出産後就業継続の規定要因

ここまでの分析では、クロス集計により、育児休業制度と出産後の就業継続との関係を分析した。また、同じくクロス集計により、出産年齢、学歴、就業形態といった属性も、出産後の退職と就業継続を左右する条件であることが明らかとなった。その分析結果は次のように要約することができる。

- ① 育児休業制度との関係においては、勤務先に育児休業の規定がある女性の方が出産後の就業継続率は高い。また、育児休業制度の規定があった女性においては、休業を取得

<sup>7</sup> 2005年4月より、一定の条件を満たす有期雇用労働者も育児休業を取得できるようになった。

することにより、就業継続が高まっている。

- ② 属性との関係では、出産年齢が高いほど就業継続率は高く、中学・高校卒業や短大・高専卒業に比べて大学・大学院卒業の方が就業継続率は高く、非正規雇用（パート・嘱託・派遣など）に比べて正規雇用（正規の社員・職員）の方が就業継続率は高い。

以上の結果を踏まえて、ここでは出産年齢、学歴、就業形態といった属性にかかわらず、育児休業制度があるほど女性の就業継続は高いと言えるのか分析しよう。

表 2.4.1.は第1子出産時に出産後も就業継続したか否かをロジスティック回帰分析により推計した結果である。

まず、属性の効果から見よう。分析結果は、出産年齢、学歴、就業形態（出産時正規雇用）何れも有意にプラスの効果がある<sup>8</sup>。つまり、出産年齢が高いほど、学歴が高いほど、出産時に正規雇用であるほど、出産後に就業継続することを分析結果は示している。この結果は、クロス集計結果と違いがなく、他の要因をコントロールしても、これらの属性は、育児休業制度の有無にかかわらず、出産後の就業継続を高めることがわかる。

表2.4.1. 第1子出産時就業継続の規定要因（ロジスティック回帰分析）

|                  | 第1子出産時就業継続 |          |
|------------------|------------|----------|
|                  | 効果         | Exp (効果) |
| 出産年齢             | .039*      | 1.040    |
| 学歴               | .130**     | 1.139    |
| 出産時正規雇用          | 1.547**    | 4.695    |
| 育児休業制度の有無        | .978**     | 2.660    |
| 定数               | -5.320**   | .005     |
| chi-square       | 177.268**  |          |
| -2 loglikelihood | 1018.395   |          |
| N                | 956        |          |

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

次に、育児休業制度の効果を見よう。育児休業制度も、有意にプラスの効果がある。つまり、出産年齢、学歴、就業形態にかかわらず、勤務先に育児休業制度の規定があるほど、就業継続は高まることを分析結果は示している。この分析結果は、先行研究で指摘されてきた育児休業制度の効果と変わりがない。しかし、法律で休業取得が保障されていることを考えれば、この結果は、育児休業の取得促進を図る上で重要な示唆を含んでいる。

育児・介護休業法は、企業に対して、労働者から休業取得申請があった場合に、これを拒否できないという強制力をもつ。しかし、企業に育児休業制度の規定がなければ、そもそも労働者は休業取得を申請しにくいことが、ここでの分析結果からうかがえる。妊娠・出産時の女性が育児休業を取得しやすい職場環境を作るために、個々の企業はまず育児休業制度の規定を設けることが重要なのである。この意味で、育児休業制度の規定を設けることは、今日の企業の両立支援策においても、企業が取り組むべき最重要課題であると言える。

<sup>8</sup> ここでは雇用労働者に焦点を当てるため、就業形態は正規雇用（正規の社員・職員など）を1点、非正規雇用（パート・嘱託・派遣など）を0点とし、勤め以外は分析から除外した。

## 5 まとめ

本章の目的は、育児休業制度と出産女性の就業継続の関係を分析することを通じて、企業の両立支援策の課題を明らかにすることであった。分析結果から明らかになったことは、次のように要約することができる。

まず指摘しておくべき、重要なことは、今日においても、出産を機に仕事をやめる女性が多いことである。出産を経験した女性において、初職の就業者数を100%とすると、その半数近い47.6%が第1子出産を機に退職している。そして、第1子出産後も就業継続しているのは、23.6%と4人に1人程度である。第1子妊娠の時点で、29.1%の女性は無職であり、様々な理由で仕事をやめている実態がうかがえるが、そのなかでも出産は仕事をやめる契機となる大きなライフイベントなのである。

出産による退職と就業継続を規定する要因は様々であり、女性の属性においては、出産年齢が高いほど、学歴が高いほど、妊娠・出産当時に正規雇用であるほど、就業継続している。しかし、そうした属性要因にかかわらず、勤務先に育児休業制度の規定がある女性ほど、出産後に就業継続している。

こうした育児休業制度の効果は、先行研究でも指摘されてきたが、分析対象が、勤務先に育児休業制度の規定がなくても休業取得できたことを踏まえるならば、本章の分析結果は、育児休業の取得促進を図る上で重要な示唆を含んでいる。育児・介護休業法は、企業に対して、労働者からの休業取得申請を拒否できないという強制力をもつが、それ以前に、企業に育児休業制度の規定がなければ、そもそも労働者は休業取得申請をしにくいことが、本章の分析結果からうかがえるのである。したがって、出産女性が育児休業を取得しやすい職場環境を作るためには、育児休業の取得が法的に保障されている今日においても、個々の企業において育児休業制度の規定を設ける必要がある。

その一方で、勤務先に育児休業制度の規定があった女性においても、約半数は妊娠・出産を機に退職していることは見逃せない。育児休業制度の適用を受けていない者は、もともと制度を利用できないが、それ以外にも、育児休業を取得せずに退職する女性は少なくない。つまり、企業が育児休業制度の規定を設けることにより、出産後の就業継続は相対的に高まるが、育児休業制度だけでは出産を機に退職する女性を仕事に留めるのに十分と言えないのである。これまでも増して出産後の就業継続が可能となるためには、育児休業制度に加えてさらなる両立支援策の充実が必要である。

育児・介護休業法においては、休業制度のほかに、働きながら育児をすることを支援するため、3歳未満の子をもつ労働者を対象に勤務時間短縮等の措置を講じることを企業に義務づけている。第1章で見たように、今日の少子化対策は、様々な面で仕事と育児の両立を可能にする雇用環境の整備を企業に求めているが、勤務時間短縮等の措置は、育児休業制度と並ぶ重要な施策である。そこで、次章では、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置に着目し、企業の両立支援策導入の現状と課題を明らかにしたい。

## 第3章 企業の両立支援策の導入状況

### —「女性雇用管理基本調査」の分析から—

#### 1 はじめに

出産を機に退職する女性は今日でもなお多く、出産後の就業継続が可能となるためには、さらなる両立支援策の充実が課題である。今日の少子化対策においては、「働き方の見直し」として多岐に渡る両立支援策が提案されているが、本報告書では、育児・介護休業法で企業の義務とされている育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を取り上げ、制度導入の現状と課題を明らかにしたい。

育児・介護休業法において、個々の企業の規定にかかわらず、労働者は育児休業を取得できることが定められている。これに加えて、同法では子を養育する労働者を対象に、「勤務時間短縮等の措置」として、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営等のうち、いずれかの措置を講じることを事業主に義務づけている。したがって、どんな事情があれ、企業にとって育児休業制度の導入は必須であり、そのうえで、個別の事情に応じた措置を拡充することが望ましい。

そこで、本章では、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の関係に着目して、企業の育児両立支援策の導入状況と、今後の支援策充実に向けた課題を明らかにしたい。

分析には、「平成11年度女性雇用管理基本調査」のデータを用いる。後の補論に示されているように、調査時点から今日までに、制度の導入状況は若干変わっているが、このデータには、企業規模と制度の導入状況の関係を分析できる利点がある。「次世代育成支援対策推進法」は、300人を超える企業に対して、仕事と育児の両立を支援する行動計画策定を義務づけているが、制度導入の課題を明らかにする上で、企業規模は重要な観点である。なお、以下では「措置」または「支援措置」という場合、短時間勤務制度やフレックスタイム制など、育児・介護休業法で定める勤務時間短縮等の措置を指すことにする。

#### 2 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況

まず、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況を確認しておきたい。

図3.2.1は育児休業制度の規定がある事業所の比率である。育児休業制度の規定がある事業所は53.5%である。育児休業制度は、法律で規定された労働者の権利であり、労働者から取得申請があれば事業主は原則的に拒否できない。しかし、第4章で見るように、育児休業の取得率は制度の規定がある方がない場合よりも圧倒的に高い。この点で、個々の企業において育児休業制度の規定を設けることは、制度の利用を高める上で不可欠の作業である。

次に、勤務時間短縮等の措置の導入状況を見よう（図3.2.2.）。全体の40.6%の事業所が、

何らかの措置を導入している<sup>1</sup>。このうち、短時間勤務制度が 29.9%でもっとも導入率が高い。また所定外労働免除は 22.9%、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは 21.7%と、他の支援策よりも導入が進んでいる。短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは、他の措置に比べて、労働時間管理や費用の面で、企業の負担が小さいため、導入しやすい。ここでの分析結果からも、短時間勤務制度を中心に、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの 3 つの支援策の導入と利用の促進が、今後の主要な課題であることが示唆される。

ここで、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置が共に導入されているか、両者の関係を見よう。育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況を、(1) 育児休業制度の規定があり措置も導入している場合、(2) 育児休業制度の規定はあるが措置は導入していない場合、(3) 育児休業制度の規定はないが措置は導入している場合、(4) 育児休業制度の規定も措置もない場合の 4 つに大きく分類し、それぞれの導入率を見ることにする。

図3.2.1. 育児休業制度の導入率（単純集計）

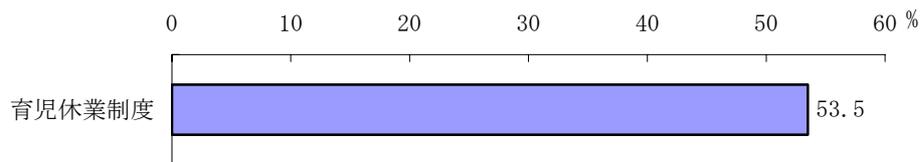


図3.2.2. 勤務時間短縮等の措置の導入状況（単純集計）

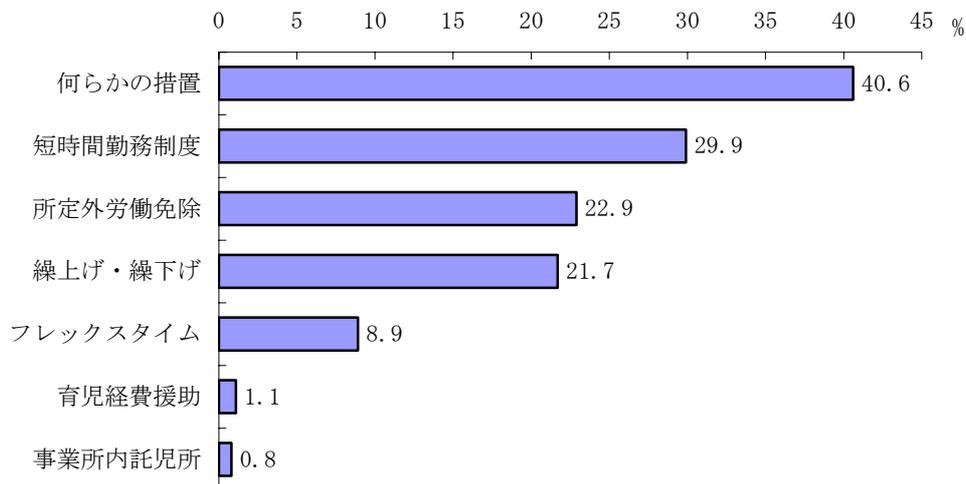


表 3.2.1.は、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の同時実施状況をまとめたものである。育児休業制度と何らかの措置が共にある事業所は 36.8%である。これに対して、育児休業制度はなく措置だけある事業所は 4.0%と著しく低い。また、育児休業制度の規定はあるが、

<sup>1</sup> 「何らかの措置」の導入とは、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、事業所内託児所、育児経費援助のうち少なくとも 1 つ導入している状態を指す。

措置は何も導入していない事業所が 16.8%ある。これらの事業所では、措置の導入が今後の課題と言えよう。

ここで、育児休業制度も措置もない事業所が 42.4%あることに注意したい。育児休業制度と措置が共にある事業所は多いが、それと同程度の比率でどちらもない事業所もある。つまり、企業における両立支援策の導入状況は、育児休業制度と措置を共に導入し、支援策の整備が進みつつある事業所と、こうした支援制度がまったくない事業所が大きな比率を占める、二極構造を形成していると言える。

もちろん、出産・育児期の女性がいないなど、個々の企業や事業所の事情によっては、両立支援策が必要のない事業所もある。しかし、個別事情ではなく、企業の構造的な要因により、制度を導入していない企業があるならば、そうした企業への対策は必要である。そこで、次節以後で、企業規模と産業の観点から導入状況を検討する際にも、育児休業制度と措置を共に導入している事業所と同時に、そうした育児休業制度と勤務時間短縮等の措置のどちらもない事業所についても見ることにしたい。

表3.2.1. 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の同時導入状況 (%)

|        |    | 勤務時間短縮等の措置 |      |
|--------|----|------------|------|
|        |    | あり         | なし   |
| 育<br>休 | あり | 36.8       | 16.8 |
|        | なし | 4.0        | 42.4 |

\* 勤務時間短縮等の措置は何らかの措置を導入している場合に「あり」とする

続いて、個々の支援措置の同時実施状況を見よう。表 3.2.2.は導入率の高い短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げと、育児休業制度について、クロス集計を行うことで、同時実施状況を示したものである。表の値は表側にある制度を導入している事業所を 100%とした比率である。育児休業制度の規定がある事業所のうち、52.7%は短時間勤務制度も導入し、38.5%が所定外労働免除を、35.6%が始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを導入している。短時間勤務制度の導入事業所のうち、50.7%が所定外労働免除を導入し、58.9%が始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを導入している。そして、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの3つを同時に導入している事業所は、育児休業制度の規定がある事業所の 19.8%である。

表3.2.2. 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の同時実施状況

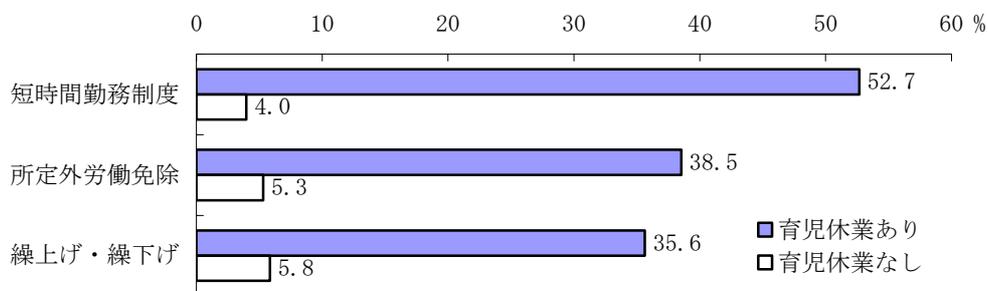
|         | 育児休業制度 | 短時間勤務制度 | 所定外労働免除 | 繰上げ・繰下げ |
|---------|--------|---------|---------|---------|
| 育児休業制度  | -      | 52.7    | 38.5    | 35.6    |
| 短時間勤務制度 | 93.9   | -       | 50.7    | 58.9    |
| 所定外労働免除 | 89.3   | 65.8    | -       | 59.7    |
| 繰上げ・繰下げ | 87.6   | 81.2    | 63.5    | -       |

表側の制度を導入している事業所を100%とした比率

また、図 3.2.3.は育児休業制度の有無別に短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・就業時刻の繰上げ・繰下げの3つの措置の導入率をまとめたものである。育児休業がある場合については、クロス表と同じであるが、育児休業制度がない場合をみると短時間勤務制度も所定外労働免除も始業・終業時刻の繰上げ・繰下げも導入率は極めて低い。「何らかの措置」に関する結果と同様に、これら3つの支援措置についても、育児休業制度の規定がある場合に導入されていることが多いのである。

このような結果から、多くの事業所において、育児休業制度の規定を設けた上で、勤務時間短縮等の措置については多様な措置を導入している状況がうかがえる。その一方で、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置のどちらもない事業所も多い。こうした導入状況の差が、企業のどのような構造に規定されているのか、企業規模と産業に着目して分析したい。

図3.2.3. 育児休業制度の有無別勤務時間短縮等の措置の導入比率



### 3 企業規模別にみた育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況

「次世代育成支援対策推進法」(2003年7月公布、2005年4月施行)は、仕事と育児の両立を図る行動計画の策定を、従業員300人を超える事業主に対して義務づけている。また従業員300人以下の事業主に対しても同様の努力義務が課せられる。

そこで、企業規模ごとに育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況を明らかにしよう。「女性雇用管理基本調査」の対象は事業所であるが、雇用管理は企業ごとに決定されることが多いため、ここでは事業所規模ではなく、企業規模を取り上げる<sup>2</sup>。結論を先に言えば、育児休業制度についても、両立支援措置についても、企業規模が大きいほど導入率が高い。特に「次世代育成支援対策推進法」で定める企業規模300人を境にその差は顕著である。

図 3.3.1.は育児休業制度の規定がある事業所の比率と、勤務時間短縮等の措置について何らかの措置を導入している事業所の比率を企業規模別に示している。育児休業制度も勤務時間短縮等の措置も企業規模が大きいほど導入されている。特に育児休業制度は300人以上の企業では90%以上の事業所が導入している。また勤務時間短縮等の措置についても300人以上の企業では約80%が何らかの支援措置を導入している。これに比べて、300人未満の企業の導入率は、育児休業制度も勤務時間短縮等の措置も20%以上低い。

<sup>2</sup> 「女性雇用管理基本調査」の報告書である労働省女性局(2000)は、事業所規模別に集計している。

育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の同時実施状況においても、同様の傾向を見ることが出来る。図 3.3.2.は育児休業制度と措置の同時実施状況を企業規模別にまとめたものである。育児休業制度のみ導入している比率は、「30-99 人」と「100-299 人」でやや高いものの、規模による大きな差はない。それよりも重要なのは、企業規模が大きいほど育児休業制度の規定があり措置も導入している事業所の比率が高く、逆に企業規模が小さいほど育児休業制度がなく措置も導入していない事業所の比率が高いことである。前述の二極構造は、企業規模に規定されているところが大きいことがうかがえる。

図3.3.1. 育児休業制度と何らかの措置の導入率（企業規模別）

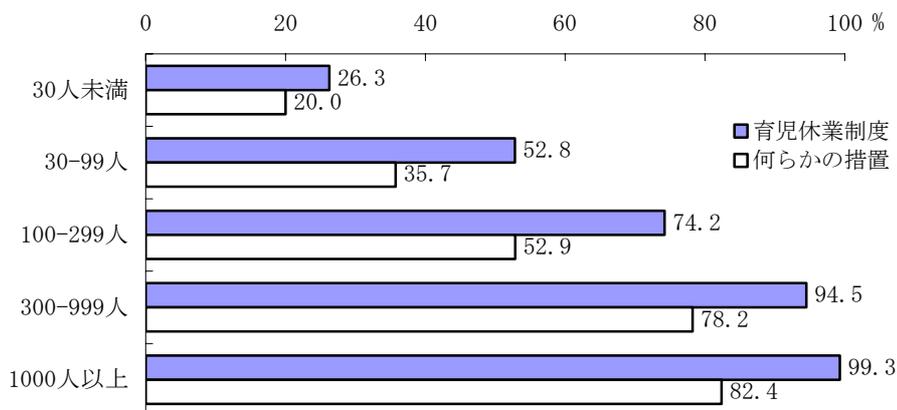
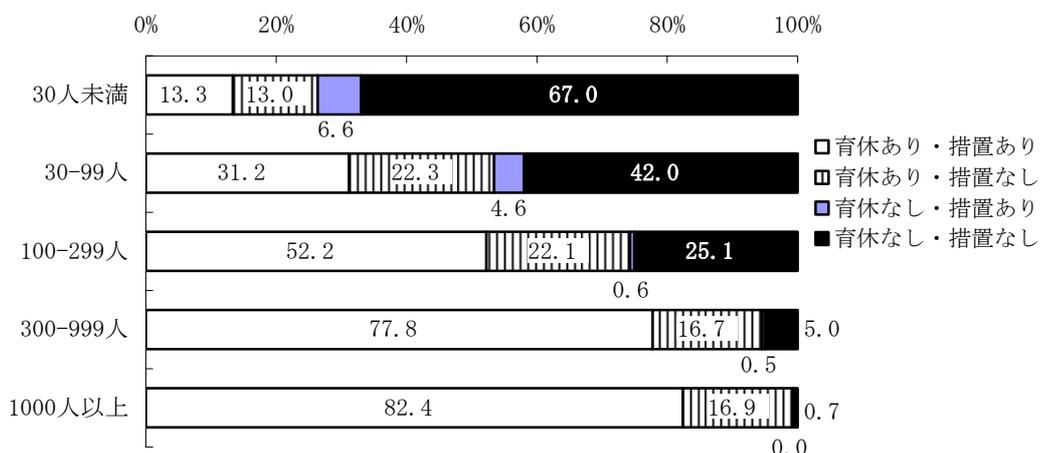


図3.3.2. 育児休業制度と何らかの措置の同時実施状況（企業規模別）

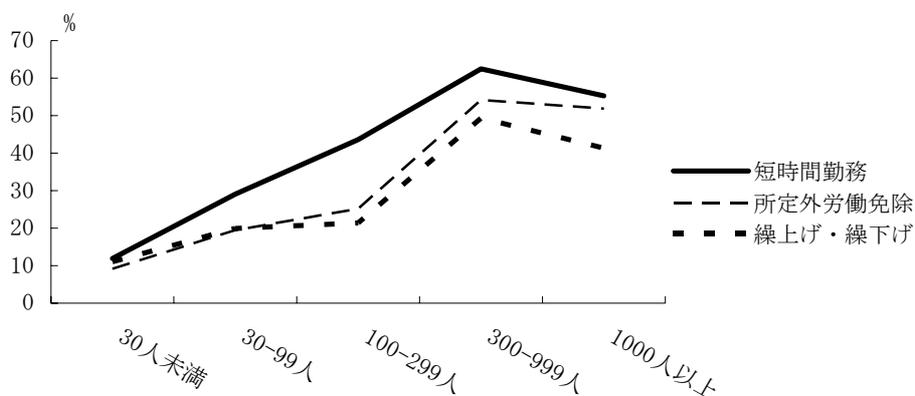


ここで、「次世代育成支援対策推進法」で規定されている 300 人を境に、制度の導入状況を見るならば、企業規模 300 人以上の事業所では育児休業制度の規定があり勤務時間短縮等の措置も導入している比率が高い。その一方で、300 人未満の事業所では、育児休業制度と措置を共に導入している事業所の比率が低だけでなく、育児休業制度も措置もない事業所の比率も高い。分析結果から、制度の導入については、とりわけ中小・零細企業における導入促進が重要な課題であることが示唆される。

次に、勤務時間短縮等の措置について、個々の措置の導入状況を見よう。図 3.3.3は、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの3つの措置の企業規模別導入比率である。3つの措置の何れについても企業規模が大きいほど導入率が高い。そのなかでも、短時間勤務制度はどの企業規模でも他の措置に比べて導入率が高い。

要するに、企業規模が大きいほど、育児休業制度の規定があり、なおかつ勤務時間短縮等の措置も導入されている。また、勤務時間短縮等の措置のなかでは、他の措置よりも短時間勤務制度の導入率が、企業規模にかかわらず高い。この点でも、短時間勤務制度は措置の中心に位置づけることができる制度と言える。

図3.3.3. 個々の措置の導入状況（企業規模別）



#### 4 産業別にみた育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況

改めて言うまでもなく、職務の編成、労働時間の形態、賃金や昇進の決定方式など、雇用管理のあり方は、産業によって様々である。そして、この違いから、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置の導入においても、ある産業では導入しやすいが別の産業では導入が難しいという違いが生じる。企業規模だけでなく、産業もまた育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の普及を図るうえで重要な観点である。

そこで、産業ごとに育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況を見よう。企業規模において見たように、ここでも業種によって、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を共に導入している事業所と、育児休業制度も措置も導入していない事業所の差は明瞭である。

図 3.4.1.は育児休業制度と何らかの措置の導入率を産業別にまとめたものである。育児休業制度の規定がある事業所の比率は、「電気・ガス・熱供給・水道業」がもっとも高く、「金融・保険業」がこれに続いて高い。そして、これらの業種では、勤務時間短縮等の措置の導入率も他の業種に比べて高い。業種ごとの導入率の差を大きく分けると、この2業種は上位グループに位置づけられよう。「運輸・通信業」、「卸売・小売業・飲食店」、「サービス業」は、育児休業制度の導入率が50%以上あり、勤務時間短縮等の措置の導入率も約40%で、中位グループに位置づけられる。「不動産業」、「鉱業」、「製造業」、「建設業」は育児休業制度の導入率が50%未満であるとともに、勤務時間短縮等の措置の導入率も40%未満であり、下位グ

ループに位置づけることができる。

このように、業種別に見ても、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況には重なるところが大きい。そして、育児休業制度と措置の同時実施状況においても、それぞれの導入率と同様の傾向を見ることができる。

図3.4.1. 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況  
(産業別)

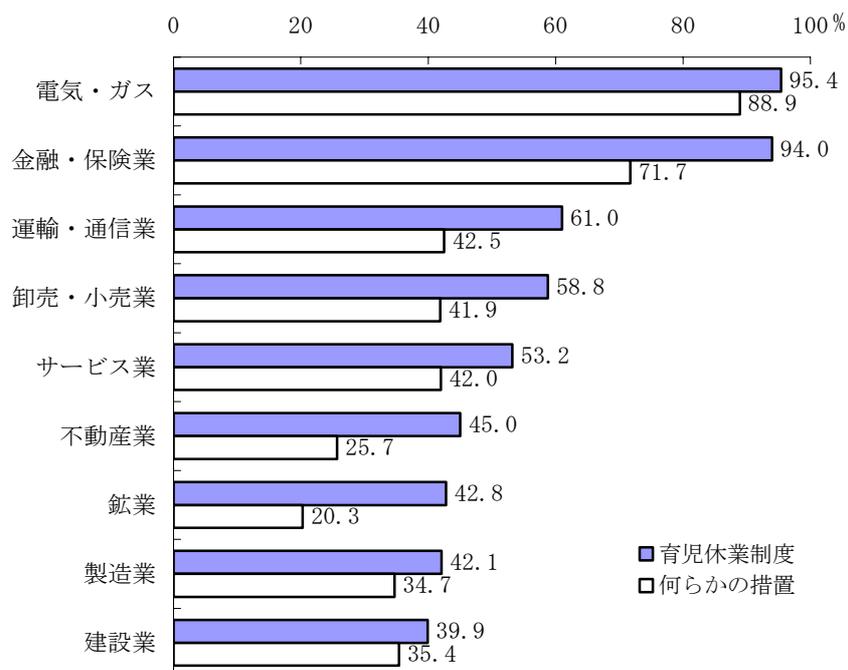


図 3.4.2.は、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の同時実施状況を産業別にまとめたものである。育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入率において上位グループにある「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融・保険業」は、育児休業制度と措置を共に導入している事業所の比率も極めて高く、特に「電気・ガス・熱供給・水道業」はほとんどの事業所で、同時に導入されている。また、中位グループの「運輸・通信業」、「卸売・小売業・飲食店」、「サービス業」では、約 40%が育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を同時に導入している一方で、育児休業制度と措置の何れもない事業所も約 40%ある。このグループでは、育児休業制度と措置を共に導入している事業所と、そうした制度がない事業所が拮抗している。下位グループの「製造業」、「建設業」、「不動産業」、「鉱業」では、育児休業制度と措置の何れもない事業所が 50%以上を占める。その一方で、「製造業」、「建設業」、「不動産業」で育児休業制度と措置を共に導入している事業所は 30%未満であり、「鉱業」では 20%未満である。

次に、勤務時間短縮等の措置について、個々の措置の導入状況を見よう。産業別に見ても多くの業種において、短時間勤務制度の導入率がもっとも高い。しかし、なかには短時間勤務制度以外の措置の導入率が高い業種もあり、業種によって多様であることがうかがえる。

図 3.4.3.は、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入

率を産業別にまとめたものである。

導入率の高さに違いはあるものの、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「運輸・通信業」、「サービス業」、「卸売・小売業・飲食店」、「製造業」、「不動産業」では、他の2つの措置に比べ

図3.4.2. 育児休業制度と何らかの措置の同時実施状況（産業別）

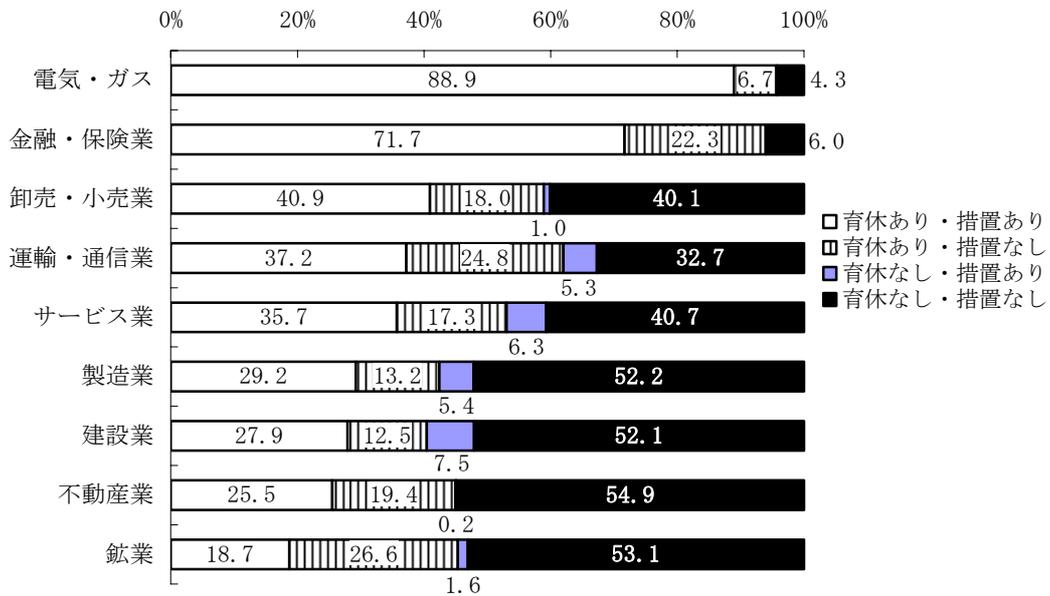
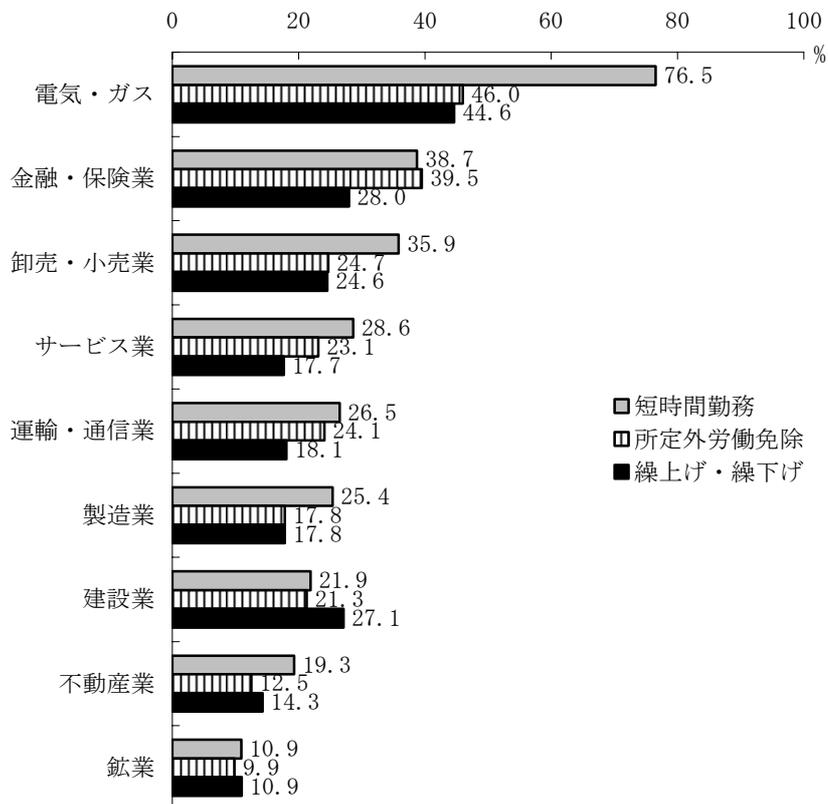


図3.4.3. 個々の措置の導入状況（産業別）



て短時間勤務制度の導入率が高い。多くの業種では「短時間勤務制度」が措置の中心となっていることが示唆される。特に「電気・ガス・熱供給・水道業」では、他の措置と比べて、短時間勤務制度の導入率が圧倒的に高い。

その一方で、短時間勤務制度以外の措置の導入率が高い業種もある。「金融・保険業」では所定外労働免除が短時間勤務制度と同水準の高さである。「建設業」では、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げが短時間勤務制度よりもやや高い。

このように、個々の措置の導入においては、短時間勤務制度を中心とする業種は多いが、所定外労働免除や始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入率が高い業種もあり、その導入状況は多様であることがうかがえる。

## 5 育児休業制度・勤務時間短縮等の措置導入の規定要因

ここまでの分析で、産業と企業規模から育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況を見てきた。その結果から明らかになったことは、次のように要約できる。

- ① 多くの事業所が育児休業制度の規定を設けた上で、勤務時間短縮等の措置を導入している。その一方で、育児休業制度の規定がなく措置も導入されていない事業所も多い。
- ② 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況は、企業規模や産業によって異なる。企業規模が大きいほど、育児休業制度も措置も導入されている。産業では、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融・保険業」の導入率がとりわけ高く、「製造業」、「建設業」、「不動産業」、「鉱業」は他の業種に比べて導入が進んでいない。
- ③ 勤務時間短縮等の措置における個々の措置の導入状況では、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入が進んでいる。そのなかでも短時間勤務制度は導入率が高く、勤務時間短縮等の措置の中心に位置づけることができる。

このような結果を踏まえて、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入に対する、企業規模と産業の相対的な効果を検証したい。

表 3.5.1.は育児休業制度の規定の有無と、勤務時間短縮等の措置について何らかの措置の有無を規定する要因を、ロジスティック回帰分析により推計した結果である。これまで見てきたように、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置それぞれの導入状況もさることながら、両者の関係が本章の重要なポイントである。そこで、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置それぞれの規定要因を分析するとともに、育児休業制度と措置を共に導入している事業所の規定要因も分析したい。

まず、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置のそれぞれについての分析結果を見よう。

育児休業制度の規定要因から見る。ここでまず指摘できる重要な点は、産業よりも企業規模の効果が大きいということである。企業規模が大きいほど、育児休業制度の規定がある。とりわけ「次世代育成支援対策推進法」で規定されている、300人以上の規模で効果が大きい。クロス集計でも企業規模が大きいほど育児休業制度を導入していたが、産業をコントロ

ールしても同様の傾向がある。

表3.5.1. 育児休業制度導入と何らかの措置導入の規定要因（ロジスティック回帰分析）

|                  | 育児休業制度       |         | 何らかの措置       |         | 育休と措置の同時実施   |         |
|------------------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|---------|
|                  | 効果           | Exp(効果) | 効果           | Exp(効果) | 効果           | Exp(効果) |
| 産業 (vs. 製造業)     |              |         |              |         |              |         |
| 鉱業               | .695**       | 2.004   | -.351**      | .704    | -.061        | .941    |
| 建設業              | .162**       | 1.176   | .294**       | 1.342   | .226**       | 1.253   |
| 電気・ガス・熱供給・水道業    | 1.664**      | 5.281   | 1.275**      | 3.580   | 1.488**      | 4.430   |
| 運輸・通信業           | .249**       | 1.283   | -.256**      | .774    | -.341**      | .711    |
| 卸売・小売業・飲食店       | .214**       | 1.238   | -.220**      | .803    | -.034**      | .967    |
| 金融・保険業           | 1.076**      | 2.933   | -.146**      | .864    | -.022        | .978    |
| 不動産業             | .008         | 1.008   | -.677**      | .508    | -.403**      | .669    |
| サービス業            | .314**       | 1.368   | .146**       | 1.157   | .092**       | 1.096   |
| 企業規模 (vs. 30人未満) |              |         |              |         |              |         |
| 30-99人           | 1.146**      | 3.145   | .838**       | 2.311   | 1.087**      | 2.965   |
| 100-299人         | 2.058**      | 7.827   | 1.589**      | 4.897   | 2.000**      | 7.388   |
| 300-999人         | 3.831**      | 46.108  | 2.787**      | 16.226  | 3.184**      | 24.146  |
| 1000人以上          | 5.809**      | 333.143 | 3.064**      | 21.419  | 3.479**      | 32.414  |
| 定数               | -1.225**     | .294    | -1.406**     | .245    | -1.917**     | .147    |
| chi-square       | 682129.789** |         | 441993.936** |         | 561140.305** |         |
| -2 loglikelihood | 1776943.857  |         | 1957914.359  |         | 1781194.517  |         |
| N                | 6871         |         | 6858         |         | 6866         |         |

\*\* 1%水準で有意

次に産業の効果を見ると、クロス集計結果と概ね同じ傾向が見られるものの、結果が異なる業種もあることがわかる。まず、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融・保険業」の効果が顕著であり、制度の導入が進んでいる。また、それほど効果は大きくないものの、「建設業」、「運輸・通信業」、「卸売・小売業・飲食店」、「サービス業」もプラスの効果を示している。これらの業種については、ここでの分析結果とクロス集計結果は、概ね同様の傾向を示している。ところが、「鉱業」はクロス集計結果では、他の業種よりも育児休業制度の導入率が低かったが、企業規模をコントロールすると、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融・保険業」に次いで育児休業制度の導入が進んでいるとの結果が示されている。

つづいて、何らかの措置について見よう。育児休業制度についての結果と同様に、ここでも、産業より企業規模の効果が大きく、企業規模が大きいほど、何らかの措置を導入している。そして、何らかの措置の導入については、ここで示されている分析結果と、クロス集計結果に一致しない点が多いということに注意したい。

分析結果によれば、クロス集計結果でも示されていたように「電気・ガス・熱供給・水道業」で制度の導入が顕著であるが、他の業種についてはクロス集計結果と異なっている。「電気・ガス・熱供給・水道業」に比べると効果は高くないが、クロス集計結果では導入率が低かった「建設業」でも措置の導入は進んでおり、「サービス業」も「建設業」に次いで導入されている。また、それ以外の業種の効果はマイナスであり、クロス集計結果で導入率の低かった「製造業」は、企業規模をコントロールすると「サービス業」に次いで導入が進んでいる。「金融・保険業」は、クロス集計結果では「電気・ガス・熱供給・水道業」に次いで措置

の導入率が高かったが、ここでの分析結果によれば、「製造業」の次に導入が進んでおり、クロス集計に表れていたほどには導入が進んでいないことが示されている。

産業の効果におけるクロス集計結果との違いは、クロス集計で確認された産業の効果のなかに企業規模の効果が含まれていたことによるものと考えられる。特に、「金融・保険業」は、クロス集計結果において措置の導入率が高かったが、それは企業規模の効果によるところが大きかったためと考えることができる。

ここまでの育児休業制度と勤務時間短縮等の措置それぞれの分析結果から、両者の関係を見ると、次のことが指摘できる。まず、育児休業制度と支援措置の共通点として、企業規模の効果が大きく、規模が大きいほど導入されていることがある。しかしながら、産業の効果を見ると、育児休業制度の導入が進んでいる業種で勤務時間短縮等の措置の導入も進んでいるとは必ずしも言えない。企業規模をコントロールすると、クロス集計結果に表れていたほどには、業種による育児休業制度と措置の対応関係はないのである。

そこで、表 3.5.1.において、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を同時に導入している事業所の規定要因を改めてみることにしたい。

産業の効果を検討する前に、ここでも産業より企業規模の効果が大きいことを確認しておこう。企業規模が大きいほど育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を同時に導入しているのである。特に、ここでも 300 人以上の企業ではプラスの効果が顕著である。

産業の効果を見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」以外は業種の差はそれほど大きくはない。「電気・ガス・熱供給・水道業」は、育児休業制度と措置それぞれの導入も他の業種より進んでいたが、育児休業制度と措置の同時実施も他の業種に比べて進んでいる。また、育児休業制度と措置それぞれの導入状況と、ここでの同時実施についての結果を比べると、「建設業」では、育児休業制度の導入は他の業種よりも進んでいなかったが、育児休業制度と措置の同時実施は他の業種よりも進んでいるとの結果が示されている。「建設業」では、育児休業制度を導入している事業所は他の業種よりも少ないが、育児休業制度の導入事業所では措置も同時に導入していることがうかがえる。

次に、勤務時間短縮等の措置について、個々の措置の導入を規定する要因を見たい。取り上げるのは、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの3つである。

ここでは、二つの分析を行う。一つは、育児休業制度及び「何らかの措置」と同様に、産業と企業規模の効果を分析する。「何らかの措置」については、企業規模が大きいほど導入される効果が大きく、また業種では、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「建設業」、「サービス業」で導入が進んでいたが、導入率の高い3つの措置においても同様の結果が得られるのか、という点がここでのポイントである。

また、もう一つの分析として、それぞれの措置に対する育児休業制度導入の効果を検証する。クロス集計で見たように、育児休業制度の規定がある事業所の方が、育児休業制度の規

定がない事業所よりも圧倒的に措置の導入率が高かった。しかし、上の分析で見たように、育児休業制度もまた、産業や規模によって規定されていることを考えれば、クロス集計結果に表れていた育児休業制度の効果は、企業規模や産業の影響を反映している可能性もある。そこで、改めて育児休業制度と個々の措置の関係を検証したい。

産業と企業規模の効果から見よう。表 3.5.2.1.は「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の導入に対する産業と企業規模の効果をロジスティック回帰分析により推計した結果である。

表3.5.2.1. 個々の支援措置導入の規定要因（ロジスティック回帰分析）

|                  | 短時間勤務制度      |         | 所定外労働免除      |         | 繰上げ・繰下げ      |         |
|------------------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|---------|
|                  | 効果           | Exp(効果) | 効果           | Exp(効果) | 効果           | Exp(効果) |
| 産業 (vs. 製造業)     |              |         |              |         |              |         |
| 鉱業               | -.617**      | .539    | -.242**      | .785    | -.205**      | .815    |
| 建設業              | .029**       | 1.030   | .529**       | 1.698   | .802**       | 2.231   |
| 電気・ガス・熱供給・水道業    | 1.155**      | 3.175   | -.070        | .932    | .194**       | 1.214   |
| 運輸・通信業           | -.497**      | .609    | -.175**      | .840    | -.479**      | .619    |
| 卸売・小売業・飲食店       | .063**       | 1.065   | -.078**      | .925    | -.005        | .995    |
| 金融・保険業           | -.649**      | .523    | -.318**      | .728    | -.579**      | .560    |
| 不動産業             | -.505**      | .603    | -.631**      | .532    | -.402**      | .669    |
| サービス業            | -.033**      | .967    | .120**       | 1.128   | -.239**      | .788    |
| 企業規模 (vs. 30人未満) |              |         |              |         |              |         |
| 30-99人           | 1.124**      | 3.077   | .909**       | 2.482   | .745**       | 2.107   |
| 100-299人         | 1.759**      | 5.805   | 1.295**      | 3.650   | .908**       | 2.478   |
| 300-999人         | 2.538**      | 12.651  | 2.593**      | 13.369  | 2.265**      | 9.635   |
| 1000人以上          | 2.371**      | 10.709  | 2.578**      | 13.177  | 2.043**      | 7.716   |
| 定数               | -1.992**     | .136    | -2.404**     | .090    | -2.203**     | .111    |
| chi-square       | 326068.766** |         | 285959.341** |         | 209424.283** |         |
| -2 loglikelihood | 1847798.759  |         | 1629209.529  |         | 1654835.237  |         |
| N                | 6859         |         | 6852         |         | 6858         |         |

\*\* 1%水準で有意

まず重要な点として、どの措置についても、「何らかの措置」についての結果と同様に、産業より企業規模の効果が大きく、規模が大きいほど制度を導入していることが指摘できる。そして、ここでも、とりわけ 300 人以上の企業規模において、その効果は顕著である。「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は「300-999人」よりも「1000人以上」の効果が低いが、300人未満の規模と比べるとやはりプラスの効果が顕著である。

産業の効果においては、措置によって導入が進んでいる業種が異なることがわかる。

短時間勤務制度から見よう。クロス集計結果にも表れていたが、「電気・ガス・熱供給・水道業」において導入が顕著に進んでいる。「卸売・小売業・飲食店」、「建設業」、「サービス業」は「製造業」と大きな差はなく、これらの業種も比較的導入が進んでいると言える。それ以外の業種の効果はマイナスであり、相対的に短時間勤務制度の導入は進んでいない。クロス集計結果において、「建設業」と「製造業」の導入率は低かったが、企業規模をコントロールすると、他の業種に比べて導入が進んでいることがわかる。逆に、クロス集計では「電気・ガス・熱供給・水道業」に次いで導入率の高かった、「金融・保険業」は、ここでの結果によれば「製造業」よりも導入が進んでいない。

所定外労働免除については、「建設業」で導入が進んでいる。また「サービス業」も「建設業」に次いで導入が進んでいる。クロス集計結果において、「電気・ガス・熱供給・水道業」は、所定外労働免除の導入率も他の業種と比べてもっとも高かったが、ここでは「製造業」と有意な差はなく、企業規模をコントロールすると、それほど導入が進んでいないことがわかる。また、クロス集計結果において導入率が高かった「金融・保険業」は、マイナスの効果であり、導入は進んでいないと言える。

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げについては、「建設業」において、他の業種より導入が顕著である。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」も「建設業」に次いで導入が進んでいる。クロス集計結果において、「建設業」は「電気・ガス・熱供給・水道業」よりも導入率は低かったが、ここでの分析結果では関係が逆転している。

「何らかの措置」に関する分析結果では、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「建設業」、「サービス業」において導入が進んでいた。これらの業種は、3つの措置の何れかにおいて導入が進んでいるが、その導入状況は多様である。「電気・ガス・熱供給・水道業」は「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」において導入が進んでおり、「建設業」では「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」において導入が進んでおり、「サービス業」は「所定外労働免除」において導入が進んでいる。こうした分析結果から、業種ごとに多様な措置を導入している様子が見えてくる。

つづいて、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入に対する育児休業制度の効果を見よう（表 3.5.2.2.）。ここでのポイントは、企業規模と産業をコントロールしても、それぞれの措置に関する分析結果において、育児休業制度の規定がある事業所ほど、措置を導入していることである。そして、何れの措置に対しても、産業と企業規模の効果に比べて、育児休業制度の効果は著しく高い。特に短時間勤務制度に対する育児休業制度の効果は大きい。つまり、産業や企業規模をコントロールしても、クロス集計でみた育児休業制度と3つの措置の関係は変わっていない。この結果から、企業規模の大小や産業の違いにかかわらず、育児休業制度が導入されている事業所では、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの何れかの措置を導入しているところが多いことがうかがえる。

ここまでの分析結果が示すように、育児休業制度や両立支援措置の導入状況は、企業規模や産業によって多様である。とりわけ企業規模の効果は大きく、300人以上の規模で導入が顕著であったが、大企業における両立支援策の整備については、均等処遇との関係が先行研究で指摘されている。

均等処遇と両立支援策の導入は必ずしも同時進行ではなく、どちらが充実しているかによって女性の働き方は異なるが<sup>3</sup>、脇坂明（1999）によれば、大企業における両立支援策の整

---

<sup>3</sup> 佐藤博樹（2000）が指摘しているように、両立支援策の整備が進んでいても均等処遇の整備が遅れている場合、結婚・出産しても働き続ける女性は多いが、男女の職域が異なっており、女性管理職は少ないということ

備は、均等処遇の導入に続くかたちで進む傾向がある。また、佐藤博樹（2000）は、企業規模が大きいほど均等処遇と両立支援策の整備が共に進んでおり、企業規模 300 人以上でこの傾向が顕著であることを指摘している。これらの先行研究を踏まえるならば、300 人以上の企業における育児休業制度や勤務時間短縮等の措置は、均等処遇と共に導入されることにより、女性を積極的に活用するために女性労働者の定着を図る制度と見ることができる。

表3.5.2.2. 個々の措置導入に対する育児休業制度導入の効果（ロジスティック回帰分析）

|                  | 短時間勤務制度      |         | 所定外労働免除      |         | 繰上・繰下        |         |
|------------------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|---------|
|                  | 効果           | Exp(効果) | 効果           | Exp(効果) | 効果           | Exp(効果) |
| 産業（vs. 製造業）      |              |         |              |         |              |         |
| 鉱業               | -1.083**     | .339    | -.487**      | .614    | -.477**      | .621    |
| 建設業              | -.090**      | .914    | .510**       | 1.665   | .829**       | 2.290   |
| 電気・ガス・熱供給・水道業    | .921**       | 2.512   | -.184**      | .832    | .059         | 1.061   |
| 運輸・通信業           | -.687**      | .503    | -.250**      | .778    | -.572**      | .564    |
| 卸売・小売業・飲食店       | -.011        | .989    | -.128**      | .880    | -.067**      | .935    |
| 金融・保険業           | -.833**      | .435    | -.403**      | .668    | -.677**      | .508    |
| 不動産業             | -.610**      | .543    | -.671**      | .511    | -.439**      | .645    |
| サービス業            | -.177**      | .838    | .065**       | 1.068   | -.332**      | .717    |
| 企業規模（vs. 30人未満）  |              |         |              |         |              |         |
| 30-99人           | .569**       | 1.767   | .440**       | 1.552   | .249**       | 1.283   |
| 100-299人         | .832**       | 2.299   | .547**       | 1.728   | .109**       | 1.115   |
| 300-999人         | 1.228**      | 3.414   | 1.627**      | 5.087   | 1.254**      | 3.504   |
| 1000人以上          | .960**       | 2.612   | 1.543**      | 4.679   | .965**       | 2.626   |
| 育児休業制度           | 2.875**      | 17.726  | 1.817**      | 6.154   | 1.887**      | 6.597   |
| 定数               | -3.326**     | .036    | -3.119**     | .044    | -2.932**     | .053    |
| chi-square       | 634239.133** |         | 395454.340** |         | 330766.080** |         |
| -2 loglikelihood | 1539628.393  |         | 1519714.530  |         | 1533493.439  |         |
| N                | 6859         |         | 6852         |         | 6858         |         |

\*\* 1%水準で有意

## 6 まとめ

本章では、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の関係に着目して、企業の両立支援策の導入状況を分析した。その結果は次のように要約できる。

育児休業制度の規定があると共に何らかの措置を同時に導入している事業所は 36.8% であるのに対して、育児休業制度の規定がなく措置を導入している事業所は 4.0% に過ぎない。つまり、勤務時間短縮等の措置は大多数の事業所において、育児休業制度の規定を設けた上で導入されている。しかし、その一方で、育児休業制度の規定がなく勤務時間短縮等の措置もない事業所も 42.4% ある。

このような導入状況の差は、企業規模や産業と関係している。特に企業規模の効果が大きく、規模が大きいほど、育児休業制度と措置の両方とも導入されている。とりわけ常用労働者数 300 人を境に、その差が顕著である。「次世代育成支援対策推進法」では、仕事と育児の両立を支援するための行動計画策定が、企業規模が 300 人を超える事業主の義務とされ、

になりやすい。逆に、均等処遇は進んでいても両立支援策の整備が遅れている場合、女性の管理職は多いが未婚や子を持たない女性が多いということになりやすい。

300人以下の事業主にも同様の努力義務が課せられている。本章の分析結果から、制度の導入について、300人未満の企業における導入促進がとりわけ重要であることが示唆されよう。

産業別では、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融・保険業」で育児休業制度の導入の整備が進んでいる。勤務時間短縮等の措置について、何らかの措置の導入が進んでいるのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「建設業」、「サービス業」である。とりわけ「電気・ガス・熱供給・水道業」は育児休業制度と措置が同時に導入されている比率が高い。また、「建設業」においては、全体として育児休業制度の規定がある事業所の比率は低いが、育児休業制度の規定がある事業所では、勤務時間短縮等の措置も導入されていることが分析結果からうかがえる。

勤務時間短縮等の措置における個々の措置については、短時間勤務制度、所定外労働の免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入率が高い。特に短時間勤務制度は、企業規模にかかわらず、他の措置よりも導入率が高い。また、産業別にみても短時間勤務制度は、多くの業種でもっとも導入率の高い措置である。この点で、短時間勤務制度は、勤務時間短縮等の措置の中心に位置づけられる施策と言える。

これら3つの措置の導入についても、企業規模の効果が大きく、規模が大きいほど導入されている。ここでも300人を境に、その差は顕著である。また、勤務時間短縮等の措置においては、業種によって、個々の措置の導入状況が多様であることも重要である。短時間勤務制度は他の業種に比べて「電気・ガス・熱供給・水道業」で圧倒的に導入が進んでおり、所定外労働免除は「建設業」や「サービス業」で導入が進んでいる。始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは「建設業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」で導入が進んでいる。こうした分析結果から、業種により、導入する措置が多様であることがうかがえるのである。

さらに、もう一つ重要な点は、企業規模の大小や業種の違いにかかわらず、育児休業制度の規定がある事業所においては、これらの措置の何れかを導入していることである。現在でもなお、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置を導入していない事業所は多いが、このような結果を踏まえるならば、育児休業制度の導入が何をおいても重要であり、これと共に個別事情に応じた措置の導入を柔軟に進めていくことが重要である。

## 第4章 企業の両立支援策の利用状況 —「女性雇用管理基本調査」の分析を中心に—

### 1 はじめに

企業の両立支援策において、勤務時間短縮等の措置は、育児休業制度と並ぶ重要な支援策である。前章で見たように、育児休業制度も勤務時間短縮等の措置も、まだ十分な水準に達しているとは言い難いが、制度導入は進みつつある。勤務時間短縮等の措置においては、短時間勤務制度の導入が進んでおり、多くの企業において中心的役割を果たす措置であることがうかがえる。

しかしながら、支援策は、導入されても、利用されなければ有効に機能しているとは言えない。そこで、本章では、育児休業取得と勤務時間短縮等の措置の相互関係に着目して、企業の両立支援策の利用状況を明らかにしたい。

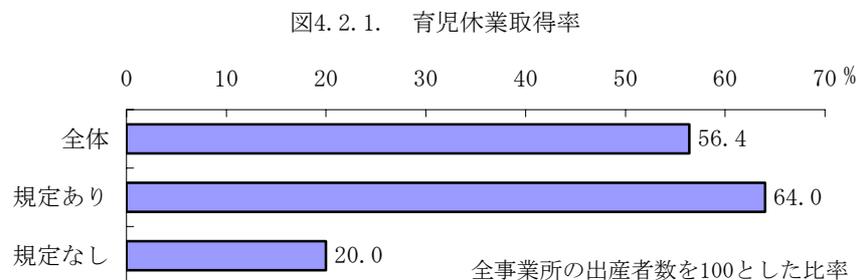
分析には、前章に続いて、「平成11年度女性雇用管理基本調査」のデータを用いる。ただし、この調査は事業所を対象としているため、個人の利用行動について詳細に知ることは難しい。この点については、JIL計量情報部調査の「雇用労働者調査」（雇用者調査）で補うこととしたい<sup>1</sup>。

### 2 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の利用状況

はじめに育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の全体的な利用傾向を見よう。

図4.2.1.は育児休業の取得率である。出産女性全体の56.4%が育児休業を取得している。

ここで、次の点に留意する必要がある。一つは、データの制約の問題である。このデータは、出産女性に対する育児休業取得者の比率であるが、当然のことながら、結婚や妊娠時など、出産する前の段階でやめた女性もいる。したがって、当然のことであるが、出産以前にやめた者も含めれば、女性雇用労働者の取得率はもっと低いものと考えられる。



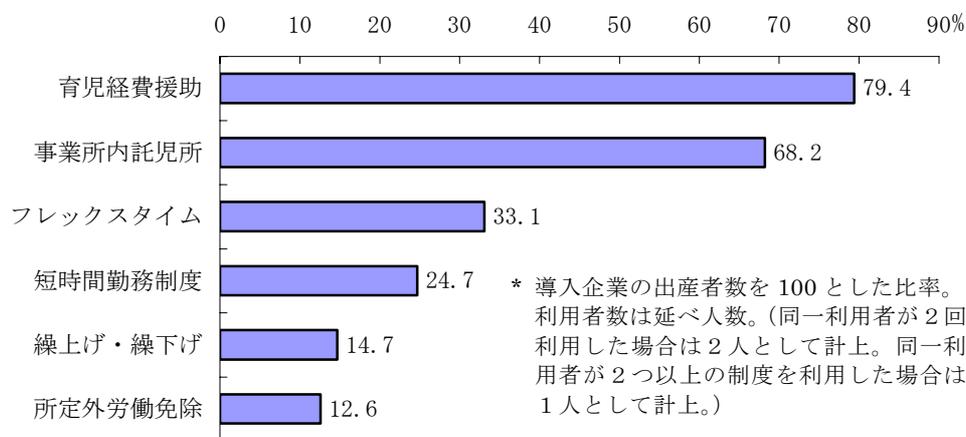
<sup>1</sup> この調査はインターネットを使ったモニター調査であり、その点でサンプルに偏りがある。また制度の利用者を取り出して詳細に分析するにはサンプルサイズが小さい。そのため、「女性雇用管理基本調査」と比較しながら、これを補うデータとして用いることにする。また、JIL計量情報部調査では、就学前の子供について質問しているのに対し、「女性雇用管理基本調査」で対象となる子の年齢は最高で1歳半である。

また、出産女性全体の 56.4%が育児休業制度を取得しているが、裏を返せば、約 40%の女性は利用していない。もちろん、出産しても育児休業制度を利用せずに就業継続する者もいる。逆に、育児休業取得後に復職せずに退職する者もいる。必ずしも制度を利用しないことが、出産後の退職を意味するわけではない。しかし、第 2 章でも見たように、育児休業制度を利用した方が、出産女性は就業継続している。この点で、できるだけ多くの出産女性が育児休業を取得できる、取得しやすい環境作りは、今後も重要な課題である<sup>2</sup>。

そのために、各企業がまず行うべきことは、育児休業制度の規定を設けることである。育児休業制度は、法律で保障された労働者の権利であり、個々の企業の規定に関係なく、労働者から取得申請があれば事業主は原則的に拒否できないことになっている。しかし、実際の労働者の取得行動は、個別企業における規定の有無と強く関係している。図 4.2.1.にあるように、育児休業制度の規定がある方がない場合よりも圧倒的に取得率が高いのである。

次に、勤務時間短縮等の措置の利用状況を見よう<sup>3</sup>。図 4.2.2.は、個々の措置について制度を導入している事業所における女性労働者の利用率をまとめたものである。勤務時間短縮等の措置は、制度が導入されている事業所に限って労働者が利用できるため、制度を導入している事業所に対象を限定して利用率を出している。

図4.2.2. 勤務時間短縮等の措置の利用率（女性）



短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの 3 つは、導入率は他の措置に比べて高かったが、利用率は他の措置に比べて高いとは言えないことが、この図からわかる。つまり、制度の導入は進みつつあるが利用は進んでいないのである。そうしたなかでも、短時間勤務制度は 24.7%と、もっとも利用率が高く、3 つのなかでは、短時間勤務制度を中心に利用されていることがうかがえる。しかしながら、ここで重要なのは、そう

<sup>2</sup> 脇坂（2002）は、育児休業制度が職場で利用されるための条件として、代替要員問題を指摘している。

<sup>3</sup> 短時間勤務等の支援措置について、平成 11 年現在で対象となる子の年齢は 1 歳未満であったが、平成 14 年の法改正により 3 歳未満に引き上げられている。

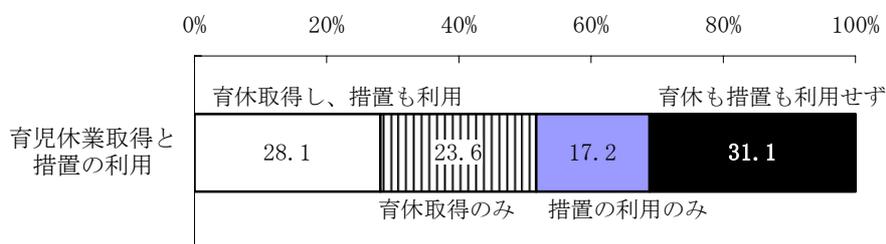
した相対的な利用率の高さよりも、全体的に利用率が低いことである。

このように、勤務時間短縮等の措置の利用が進んでいないという問題について、本章では、育児休業取得と措置利用の関係に着目して考えたい。育児休業の取得率に比べて、措置の利用率が低いことを考えるならば、措置の制度は導入されても、育児休業を取得したら措置は利用しない層が少なからずいると考えられるからだ。

「女性雇用管理基本調査」からは、個人の利用行動は知ることができないため、ここでは、JIL 計量情報部調査の雇用者調査のデータを見ることにしよう。このデータは、就学前の子をもつ男女の雇用労働者を対象としている。「女性雇用管理基本調査」と同様に、制度が導入されているケースに限定して利用状況を分析するため「利用したいが職場に制度がない」とする対象者は分析から除外する。

図 4.2.3.は、このデータにおける女性労働者の育児休業取得と 3 つの措置の利用の関係を示したものである。個々の措置について「利用したいが職場に制度がない」とするサンプルを除外すると、サンプルサイズが小さくなりすぎる措置が出るため、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの 3 つの措置のうち、何れかを利用している場合と何れも利用していない場合に大きく分けて分析することにしたい。

図4.2.3. 育児休業取得と 3 つの措置の利用



短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの何れについても、「利用したいが職場に制度がない」とするケースは分析から除外している。

分析結果によれば、育児休業を取得した上で 3 つの措置の何れかを利用したのはサンプルの 28.1% である。これは育児休業取得者の約半数にあたる。裏を返せば、育児休業取得者のうち、残りの半数程度は、措置を利用していない。育児休業を取得せずに措置のみ利用する層も 17.2% いるが、育児休業のみ取得する層に比べると少ない。制度の利用に当たり、育児休業を取得したら勤務時間短縮等の措置は利用しない者は少なくないと言える。

こうした分析結果が示された一つの要因として、調査時点である 1999 年当時の育児・介護休業法における勤務時間短縮等の措置の対象となる子の年齢が 1 歳未満であったことが考えられる。育児休業の取得と勤務時間短縮等の措置利用のどちらについても 1 歳になるまでとされていたために、子が 1 歳になるまで育児休業を取得した労働者は、制度的な理由で措置を利用できなかったと考えることができるのである。

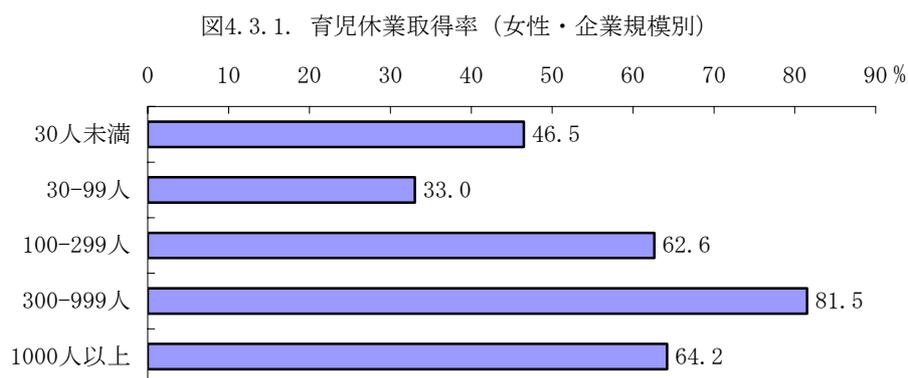
しかしながら、対象年齢以外の理由で利用が進んでいない面も大きい。補論にも示されているが、2002年4月より措置の対象となる子の年齢が3歳未満に引き上げられても、措置の利用率は上昇していないからだ。育児・介護休業法は、小学校に入学するまでの子をもつ労働者を対象とした勤務時間短縮等の措置を企業の努力義務としており、2002年に発表された「少子化対策プラスワン」は、「小学校入学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率」を10年間で25%とすることを目標にしている。しかし、現状をみる限り、対象年齢が引き上げられても、措置の利用が進むとは考えにくいのである。

そこで、育児休業制度と勤務時間短縮等の利用行動が、企業の構造的要因によって規定されているのか、第3章と同様に、企業規模と産業に着目して、育児休業の取得と措置利用の関係を検討することにしたい。

### 3 企業規模別にみた育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の利用状況

制度の導入においては、育児休業制度も勤務時間短縮等の措置も、企業規模が大きいほど導入率が高いという関係がある。しかしながら、制度の利用に関しては、企業規模が大きい事業所でも、利用率が高いとは言えないことが、以下の分析結果では示されている。

育児休業の取得率から見よう。図4.3.1は、企業規模別の育児休業取得率である。「30-99人」で利用率がもっとも低く、「300-999人」で利用率がもっとも高い。ところが、「1000人以上」はやや低い。企業規模と取得率の関係は、「規模が大きいほど利用率が高い」と言えるほどリニアではない。しかし、大きくみると、100人未満に比べて100人以上の取得率が高く、企業規模が大きい方が育児休業を取得していることがうかがえる。



短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用率と企業規模の関係は、それ以上にリニアでない。これらの措置は、企業規模が大きいほど導入されていた。ところが、導入事業所においては、企業規模が大きいほど利用率が高いとは言えないのである。

図4.3.2は、これら3つの措置の利用率を企業規模別にまとめたものである。短時間勤務

制度は企業規模 30 人未満と 1000 人以上で利用率が高い。所定外労働免除は 30 人未満と「100-299 人」で高く、300 人以上の規模では利用率が低い。始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは「30-99 人」で高い。

3 つの措置を相互に比較しても、もっとも利用されている措置は企業規模ごとに異なる。30 人未満と 1000 人以上では短時間勤務制度がもっとも利用されているが、「30-99 人」では短時間勤務制度よりも所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用率が高い。

「100-299 人」では所定外労働免除の利用率が高い。「300-999 人」では所定外労働免除の利用率が他の 2 つよりも低い。

こうした企業規模ごとの措置の利用状況の違いは、育児休業取得と関係しているだろうか。個々の措置の利用率と育児休業取得率との関係を見たい。

図4.3.2. 勤務時間短縮等の措置の利用率（企業規模別）

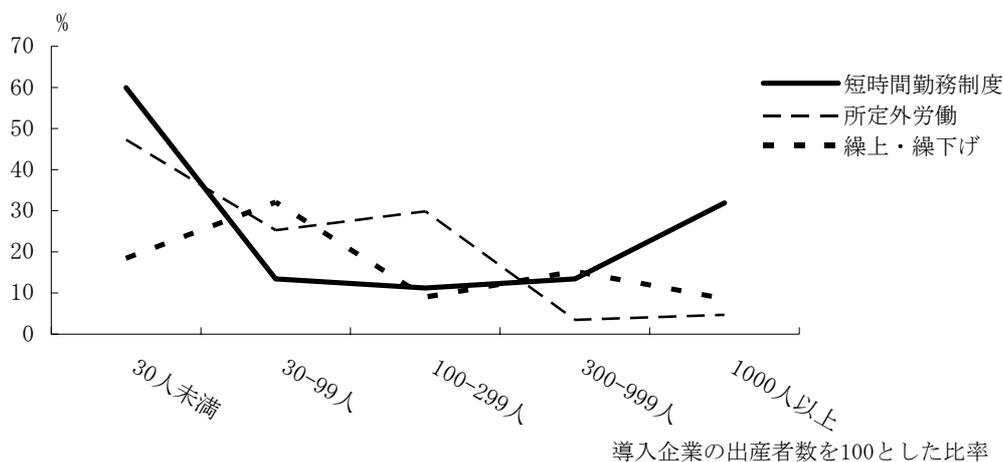


図 4.3.3.1.は育児休業取得率と短時間勤務制度の利用率をクロスさせて、各企業規模をマッピングした分布図である。この図から、育児休業取得率と短時間勤務制度の利用率の関係は多様であることがうかがえる。育児休業取得率が 60%以上と高い「300-999 人」と「100-299 人」では短時間勤務制度の利用率が低い。これに対し、育児休業取得率が 50%未満と低い「30 人未満」において短時間勤務制度の利用率が約 60%と高い。この点で、育児休業取得率が高い企業規模で短時間勤務制度の利用率が低く、育児休業取得率が低い企業規模で短時間勤務制度の利用率が高いという関係が見られる。しかし、育児休業取得率のもっとも低い「30-99 人」でも短時間勤務制度の利用率も低い。また、「1000 人以上」は育児休業取得率が高く、短時間勤務制度の利用率も約 30%と他の企業規模に比べて高い。

次に所定外労働免除についてみたい。図 4.3.3.2.は、育児休業取得率と所定外労働免除の利用率の分布図である。所定外労働免除の利用率と育児休業取得の関係も多様である。育児休業取得率の高い「300-999 人」と「1000 人以上」において所定外労働免除の利用率は低く、育児休業取得率の低い「30 人未満」では所定外労働免除の利用率が高い。この点では、

育児休業取得率と所定外労働免除の利用率の間にも、一方が低ければ他方が高いという関係が見られる。しかし、育児休業取得率がもっとも低い「30-99人」と育児休業取得率の高い「100-299人」の所定外労働免除の利用率は同程度に高い。

図4.3.3.1. 育児休業取得と短時間勤務制度の利用（企業規模別）

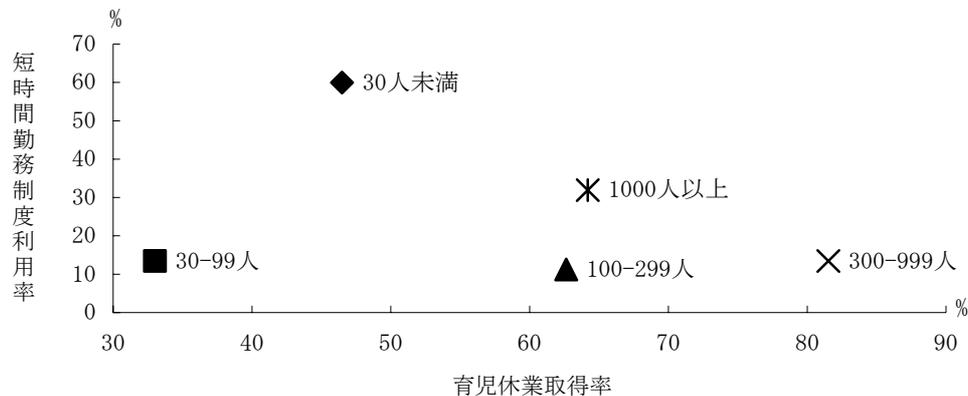


図4.3.3.2. 育児休業取得と所定外労働免除の利用（企業規模別）

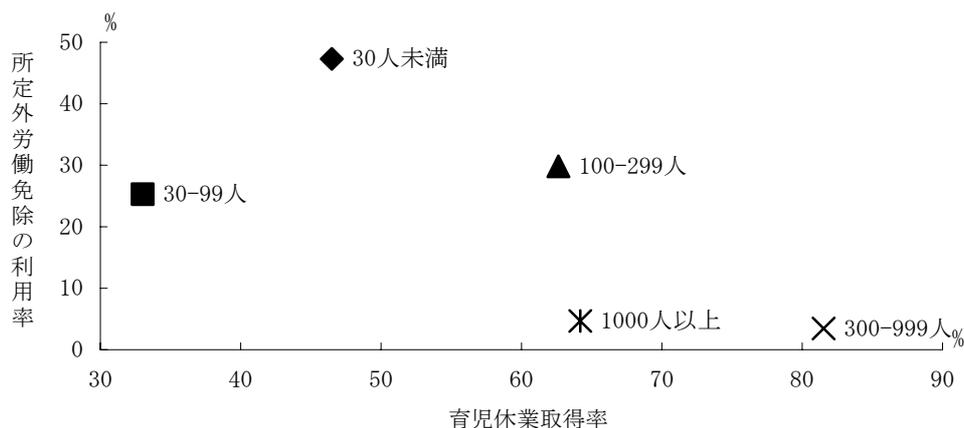
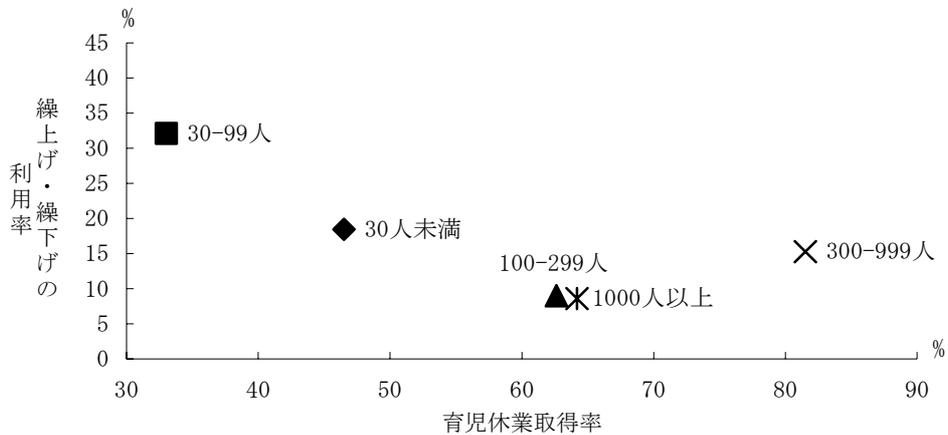


図 4.3.3.3.は育児休業取得率と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用率を分布図にしたものである。育児休業取得率のもっとも低い「30-99人」で「繰上げ・繰下げ」の利用率のもっとも高い。これに対して、育児休業取得率が約60%の「100-299人」と「1000人以上」の「繰上げ・繰下げ」利用率は低い。育児休業取得率のもっとも高い「300-999人」と育児休業取得率の低い「30人未満」の「繰上げ・繰下げ」利用率は同程度である。

このように、それぞれの措置については、育児休業取得率にかかわらず、利用率が高い場合も低い場合もあり、両者の関係は多様である。しかしながら、3つの措置の何れにおいても、もっとも利用率が高いのは、育児休業取得率の低い「30人未満」か「30-99人」であり、これに比べて育児休業取得率が高い100人以上の企業規模の支援措置の利用率は低いという関係もまた指摘することができる。とりわけ、育児休業取得率のもっとも高い「300-999人」における措置の利用率は低い。つまり、企業規模別に見ると、育児休業取得率の低

い場合には3つの措置の何れかの利用率が高く、育児休業取得率の高い場合には、措置の利用率が低いという関係が指摘できるのである。

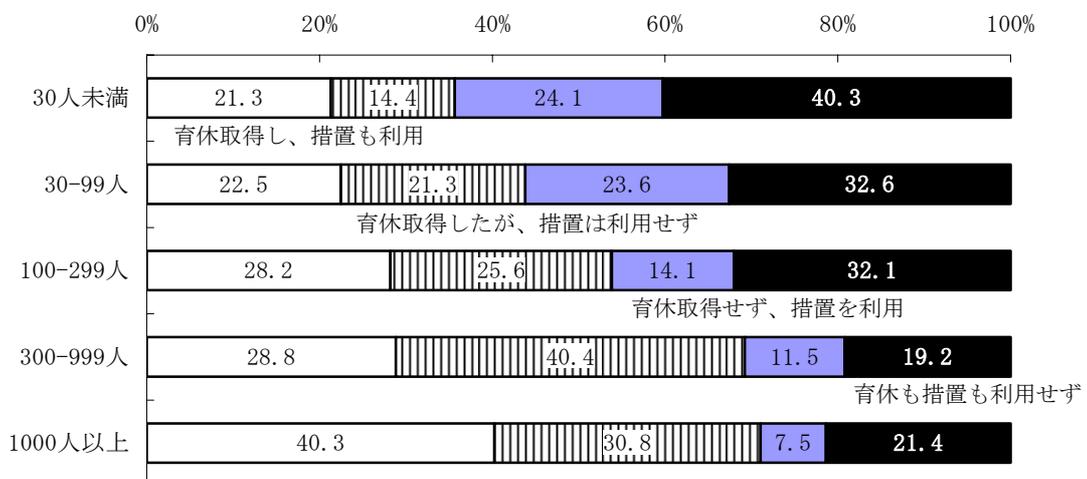
図4.3.3.3. 育児休業取得率と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用率（企業規模別）



この点について、JIL 計量情報部・雇用者調査で個人の利用行動を企業規模別に見てみよう。図4.3.4.はJIL 計量情報部・雇用者調査における育児休業取得と育児両立支援措置の利用を企業規模別にまとめたものである。

育児休業制度と措置を共に利用している層が、どの企業規模においても20%以上いる。特に「1000人以上」では40.3%おり、その比率が高い。「女性雇用管理基本調査」の結果によれば、「1000人以上」では短時間勤務制度の利用率が最も高かった。この点を踏まえるならば、「1000人以上」において、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を共に利用している層は、主に短時間勤務制度を利用していると考えられる。

図4.3.4. 育児休業取得と勤務時間短縮等の措置の利用（企業規模別）



短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの何れについても、「利用したいが職場に制度がない」とするケースは分析から除外している。

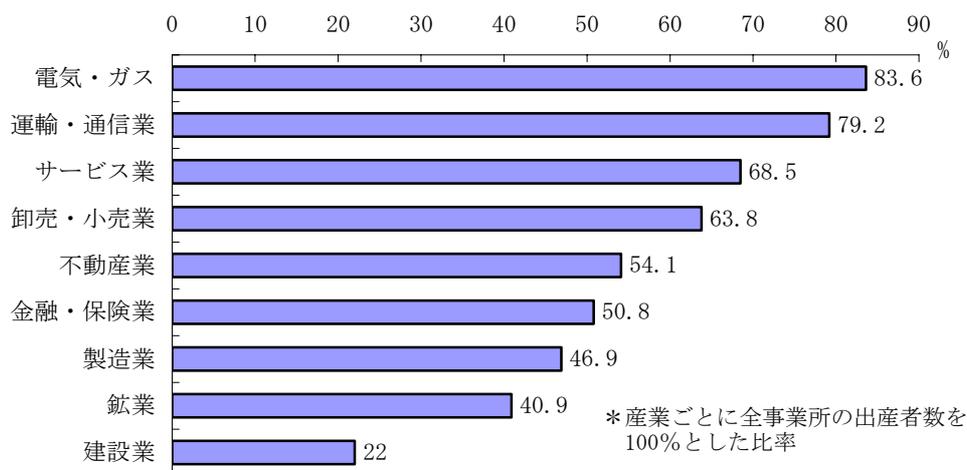
それ以上に注目したいのは、企業規模が大きいほど、育児休業は取得するが勤務時間短縮等の措置は利用しない比率が高まるという傾向である。これに対して、企業規模が小さいほど育児休業を取得せずに措置を利用する比率が高い。特に、「30-99人」と「30人未満」でこの傾向が顕著である。育児休業制度と勤務時間短縮等の措置のどちらか一方を利用するという選択において、企業規模の大きいほど、育児休業制度を取得したら措置は利用せず、規模が小さいほど、育児休業を取得せずに措置を利用しているのである。

こうした分析結果を踏まえるならば、「女性雇用管理基本調査」において、育児休業取得率の低い「30人未満」と「30-99人」において、措置の利用率が高かったのは、育児休業を取得せずに、勤務時間短縮等の措置の何れかを利用する者が少なくないためであると考えられることができる。これに対して、100人以上の企業規模において、育児休業取得率が高く、勤務時間短縮等の措置の利用率が低いのは、育児休業を取得したら措置は利用しない者が少なくないためであると考えられることができるのである。

#### 4 産業別にみた育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の利用状況

前章で明らかになったように、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況は企業規模によるところが大きいですが、産業によっても導入状況は異なっていた。特に勤務時間短縮等の措置については、業種による多様性が大きかった。勤務時間短縮等の措置の利用率が低い要因として、業種によって育児休業取得と措置利用の関係が異なっていることも考えられる。そこで、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の関係に着目して、産業別の制度の利用状況を見ることにしたい。

図4.4.1. 育児休業取得率（女性・産業別）

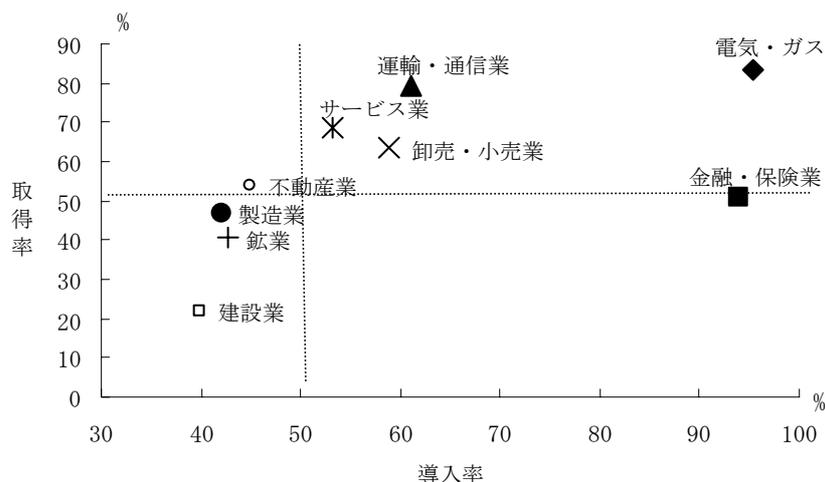


育児休業の取得率から見よう。図4.4.1.は女性の産業別育児休業取得率である。「電気・ガス・熱供給・水道業」は導入率が高かったが、利用率も高い。これに対して、制度の導入は

進んでいる「金融・保険業」の取得率は 50.8%とあまり高くない。「運輸・通信業」の導入率は 61.0%とそれほど高くないが、利用率は 79.2%と高い。同様に「サービス業」・「卸売・小売業・飲食店」も導入率はそれほど高くないが、利用率は他の産業に比べて高い。

図 4.4.2.は産業別に育児休業制度の規定がある事業所の比率と育児休業取得率をクロスさせて、各業種をマッピングした分布図である。全体的な傾向としては、育児休業制度の規定がある事業所の方が規定のない事業所より、育児休業の取得率は圧倒的に高いが、業種によっては、導入率は高くても取得率は低い事業所もある。また逆に、導入率はそれほど高くなくても取得率は高い事業所もある。育児休業の取得状況は産業ごとに多様であると言える。この図においては、「電気・ガス・熱供給・水道業」は導入率も取得率も高い。「金融・保険業」は、導入率は高くても取得率はそれほど高くない<sup>4</sup>。上の 2 業種ほど導入率は高くないが取得率は比較的高いのが「運輸・通信業」、「サービス業」、「卸売・小売業・飲食店」である。「製造業」、「不動産業」、「建設業」、「鉱業」は導入率も取得率も低い。

図4.4.2. 育児休業制度の導入率と女性の取得率（産業別）



つづいて、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用状況を見よう。図 4.4.3.は、3つの措置の利用率を産業別にまとめたものである。

制度の導入においては、多くの業種で短時間勤務制度の導入率がもっとも高かった。ところが、利用においては、必ずしも短時間勤務制度の利用率が最も高いとは言えないことが、分析結果からわかる。「卸売・小売業」、「電気・ガス・水道業」、「製造業」では、利用率においても、短時間勤務制度がもっとも高い。しかし、他の産業では、短時間勤務制度以外の措置の利用率も高い。「建設業」では、「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率も「短時間勤務制度」と同程度である。「サービス業」は、「所定外労働免除」

<sup>4</sup> 補論で示しているが、2002年では、育児休業の取得率は大幅に上昇しており、この点では制度の利用をめぐる問題も改善されつつある。しかし、育児両立支援措置の利用率は上昇しておらず、この点は今後も課題である。

の利用率が他の措置よりも際立って高い。「運輸・通信業」、「金融・保険業」、「不動産業」では、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率がもっとも高い。

このように、業種によって多様な利用状況がうかがえるが、多くの業種において、導入されてもほとんど利用されない措置もあることも分析結果は示している。そこで、産業別に見ても、育児休業取得率が低い業種では勤務時間短縮等の措置の利用率が高く、育児休業取得率が高い業種では措置の利用率が低いという関係が見られるか、育児休業取得と措置利用の関係を分析したい。

「女性雇用管理基本調査」における育児休業取得率と個々の措置の利用率の関係を見ることにしたい。分析結果から、個々の措置の利用率と育児休業取得率との関係は、企業規模において見られた結果以上に多様であることがわかる。

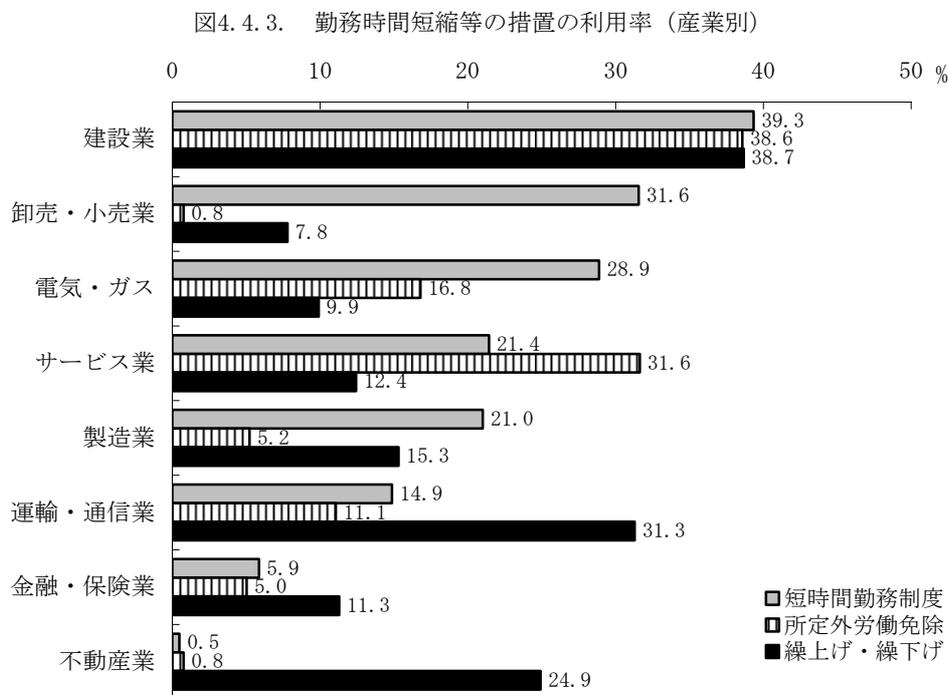


図 4.4.4.1.は、産業別に育児休業取得率と短時間勤務制度の利用率をクロスさせて、各業種をマッピングした分布図である。「建設業」は育児休業の取得率が 22.0%と著しく低いが、短時間勤務制度の利用率は 39.3%と高い。その一方で、育児休業取得率が高い「電気・ガス・熱供給・水道業」と「卸売・小売業・飲食店」でも短時間勤務制度の利用率は約 30%ある。また、育児休業取得率は 46.9%とやや低い「製造業」と育児休業取得率が 63.8%と高い「サービス業」の短時間勤務制度利用率はほぼ同じで比較的高い。それ以外の業種では、育児休業の取得率に比べて短時間勤務制度の利用率は低い。

図 4.4.4.2.は育児休業取得率と所定外労働免除の利用率をクロスした分布図である。短時間勤務制度と同様に、「建設業」は所定外労働免除の利用率が高い。その一方で育児休業の取

得率が高い「サービス業」でも所定外労働免除の利用率は31.6%と高い。その他の業種では所定外労働免除の利用率は低い。

図4.4.4.1. 育児休業取得率と短時間勤務制度の利用率 (産業別)

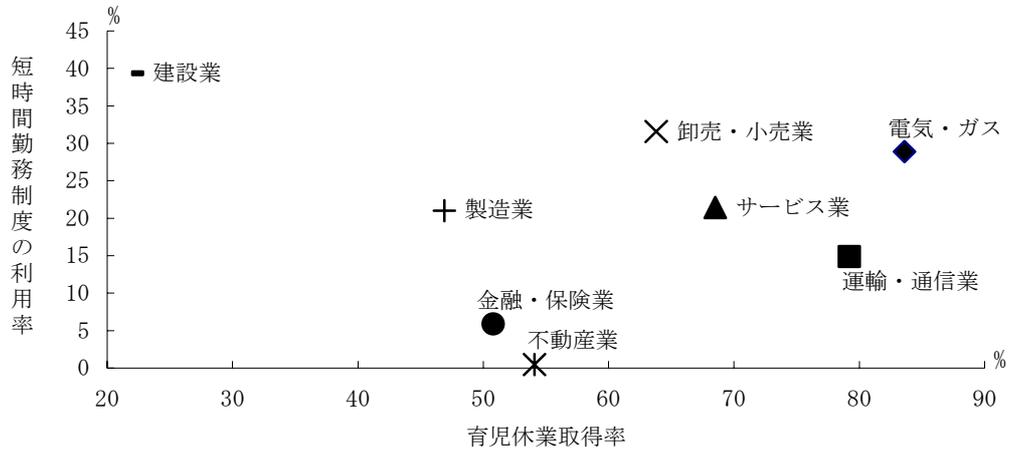


図4.4.4.2. 育児休業取得率と所定外労働免除の利用率 (産業別)

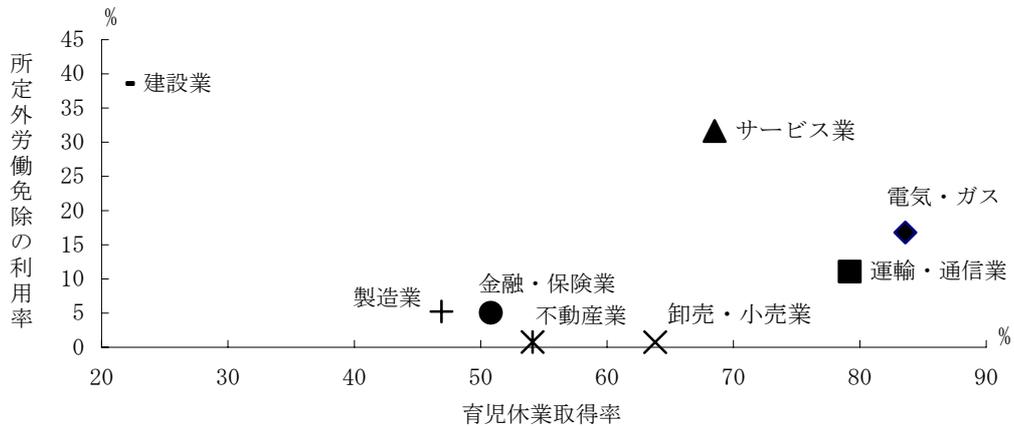


図4.4.4.3. 育児休業取得率と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用率 (産業別)

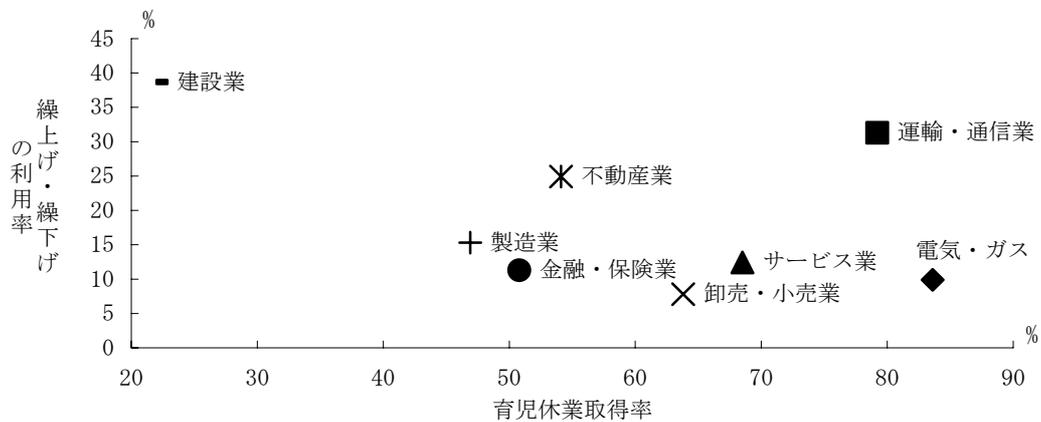


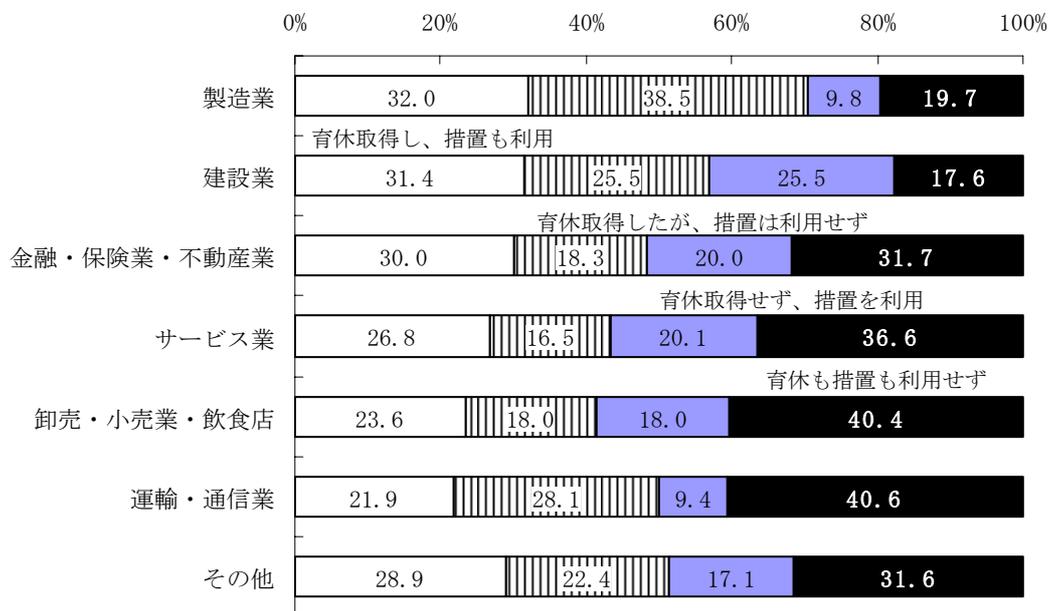
図 4.4.4.3.は育児休業取得率と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用率をクロスした分布図である。ここでも、「建設業」は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用率が高い。その一方で、育児休業取得率が79.2%と高い「運輸・通信業」でもこの措置の利用率は31.3%あり、育児休業取得率が54.1%の「不動産業」の始業・終業時刻の繰上げ・繰下げも24.9%と比較的高いと言える。他の業種では、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用率は低い。

こうした分析結果から、3つの措置に共通する点として、育児休業取得率が22.0%と低い「建設業」において、どの措置の利用率も約40%と高いことが指摘できる。その一方で、育児休業の取得率が高い業種でも何れかの措置の利用率が高いことも指摘できる。「電気・ガス・熱供給・水道業」と「卸売・小売業・飲食店」では「短時間勤務制度」の利用率が高い。

「サービス業」では所定外労働免除の利用率が高い。「運輸・通信業」では「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率が高い。また、育児休業取得率が50%前後の「不動産業」や「製造業」でも措置の利用率は比較的高い。

このような結果を見ると、産業別の育児休業取得と措置利用の関係は、企業規模別の結果以上に多様である。そして、JIL 計量情報部・雇用者調査で個人の利用行動を見ても、育児休業制度と3つの支援措置の何れかを利用するという選択において、企業規模別の結果で見られたような、産業ごとの明確な差は表れていない。

図4.4.5. 育児休業の取得と支援措置の利用（産業別）



短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの何れについても、「利用したいが職場に制度がない」とするケースは分析から除外している。

図 4.4.5.は JIL 計量情報部・雇用者調査を産業別にまとめた結果である。なお、この調査では、産業区分が若干異なっており、「金融・保険業」と「不動産業」は同じカテゴリに括られている。また、サンプルサイズが極端に小さい業種は「その他」としてまとめた。各業種

の育児休業取得率を見ると、「女性雇用管理基本調査」に比べて、「製造業」、「建設業」が高く、「運輸・通信業」、「サービス業」、「卸売・小売業・飲食店」はやや低いということに留意しておきたい<sup>5</sup>。分析結果を見ると、「製造業」と「運輸・通信業」は、育児休業を取得せずに勤務時間短縮等の措置のみ利用する比率が低い、他の業種では育児休業を取得したが措置は利用しない層と育児休業を取得せずに措置のみ利用する層は、ほぼ同程度である。産業別の際立った差はないと言える。

こうした分析結果から、育児休業取得と措置利用の関係は、産業よりも企業規模に規定されるところが大きいと考えることができる。

## 5 まとめ

本章では、企業の育児支援策の利用状況を、育児休業の取得と短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用に着目して分析した。その結果は次のように要約できる。

育児休業制度も勤務時間短縮等の措置も、制度の導入は進みつつあるが必ずしも利用されていない。とりわけ、導入の面では他の措置よりも進んでいる、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの、導入企業における利用率は低い。

この点について、育児休業の取得と3つの措置の利用の関係から検討すると、措置が導入されていても、利用においては、必ずしも育児休業を取得し措置も利用するというわけではなく、一方を利用すれば他方は利用しない、という利用行動が少なくない。

個々の措置の利用と育児休業取得の関係は、企業規模や産業によって多様であるが、とりわけ企業規模に着目するとき、次のような利用行動の差を見ることができる。企業規模が小さいほど、育児休業を取得せずに措置を利用する比率が高い。特に100人未満の企業で、その比率は顕著に高い。逆に、企業規模が大きいほど、育児休業は取得するが措置は利用しない比率が高い。特に300人以上の企業規模で顕著であり、育児休業の取得率がもっとも高い「300-999人」の企業規模において、育児休業は取得しても措置は利用しない比率ももっとも高い。

前章において、育児休業制度も勤務時間短縮等の措置も、企業規模が大きいほど導入されていることが明らかになったが、育児休業取得と措置利用の関係を見ると、導入率の高い大企業で、育児休業は取得したら措置は利用しない者が少なくないことがわかる。

しかしながら、勤務時間短縮等の措置を利用しない労働者は、措置自体を必要としていないわけではない。制度が利用されない理由として、企業が導入する措置と労働者のニーズが乖離している可能性がある。この点について、次章で検討したい。

---

<sup>5</sup> 育児休業取得率が「製造業」で高く、「サービス業」、「運輸・通信業」で低いのは、調査時点の違いによるものと考えられる。「女性雇用管理基本調査」の育児休業取得率も、「製造業」は1999年から2002年にかけて急上昇しており、逆に「サービス業」と「運輸・通信業」は低下している。この点については補論を参照。

## 第5章 労働者のニーズと企業の対応の乖離

### —JIL 計量情報部調査の分析から—

#### 1 はじめに

今日、企業においては、育児休業制度に加えて、勤務時間短縮等の措置の導入が進みつつある。措置のなかでも、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下は導入率が高く、この3つの措置の導入を柔軟に進めていくことが重要である。ところが、これら3つの措置は導入企業において、利用が進んでいないという問題がある。

これら3つの措置が利用されない理由は様々にあると考えられるが、本章では、労働者のニーズと企業の対応の乖離に注目したい。勤務時間短縮等の措置は、複数の選択肢から何れかを導入することになっているため、一つ一つを取れば、企業は導入を義務づけられていない。育児休業制度と異なり、企業に導入されていない措置の利用が労働者の権利として保障されているわけではないのである。こうした制度的位置づけから、現状において企業に導入されている個々の措置が、労働者のニーズに必ずしも対応していない可能性がある。

そこで、本章では短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げに関する労働者のニーズと企業の対応について検討したい。そして、労働者のニーズと前章まででみた導入・利用の現状を照合することにより、利用したい制度を利用できる措置の整備に向けた課題を明らかにしたい。分析にはJIL計量情報部調査の「企業調査」と「雇用労働者調査」（「雇用者調査」）及び「女性無業者調査」のデータを用いる<sup>1</sup>。

#### 2 企業のニーズ認識と女性労働者のニーズとの乖離

はじめに、企業が勤務時間短縮等の措置を導入しない理由から見ることにしよう。

図5.2.1は、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げについて、企業が制度を導入しない理由を示したものである。何れの措置についても、「ニーズがない」がもっとも高い。短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは、他の措置に比べて、労働時間管理や費用の面で、企業の負担が小さくてすむ。この点で、企業にとっては、比較的導入しやすい制度と言える。それにもかかわらず、これらの制度を導入しないのは、労働者のニーズがないからだとする企業が多いのである。

しかしながら、ここで見逃すことができないのは、「ニーズがない」とする企業の認識の

---

<sup>1</sup> なお、「女性無業者調査」はサンプルが少ないため、企業と雇用者を主たる分析対象とし、女性無業者については適宜取り上げることとする。「雇用者調査」と「女性無業者調査」はインターネットを使ったモニター調査であり、その点でサンプルに偏りがある。また、ここでの「雇用者調査」は、「企業調査」の対象企業に勤める者ではなく、別々に標本抽出しているため、労働者のニーズと企業のニーズ認識は、一企業の経営側と労働者の関係をとらえたものではなく、両者は独立のものである。しかし、両者を比較検討することにより、今後の研究の足がかりは得られると考えることができる。

一方で、「利用したくても職場に制度がない」という女性が多数いることである。

図 5.2.2.は、就学前の子をもつ女性労働者において、3つの措置を「利用したいが職場に制度がない」と回答した者の比率である。それぞれの措置について、「利用していないができれば利用したい」とする女性のうち、所定外労働免除については93.6%が、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げについては79.3%が、短時間勤務制度については77.5%が、「職場に制度がない」ことを利用できない理由としている<sup>2</sup>。3つの措置の何れについても、「制度がない」ことを利用しない理由とする比率が高いのである。

図5.2.1. 企業が勤務時間短縮等の措置を導入しない理由

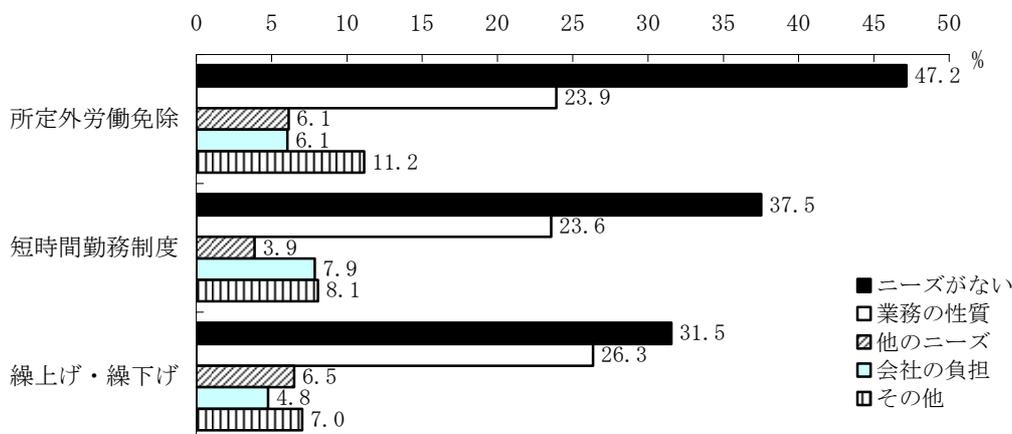
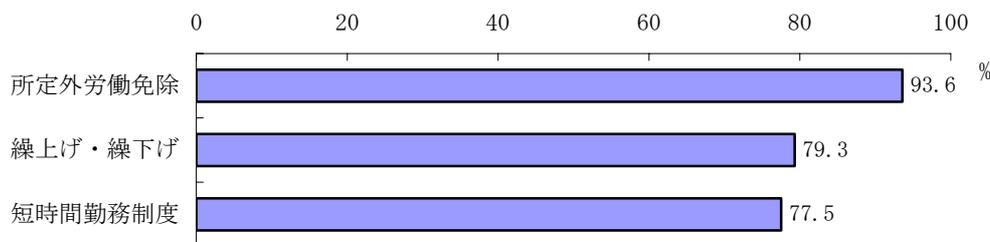


図5.2.2. 利用したいが職場に制度がない措置  
(就学前の子がいる女性雇用者)



\*それぞれの措置について、「利用しなかったができれば利用したい」とする女性雇用者を100%とした値。

さらに、出産を機に退職した女性においても、これらの措置を利用できれば仕事を続けられたとする者が少なくない。図 5.2.3.は、出産1年前に雇用労働者であった女性無業者のなかで職場の措置を利用したかったとする者に「利用できれば仕事を続けられた」措置を聞いた結果である<sup>3</sup>。短時間勤務制度は61.8%が、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは58.2%が、

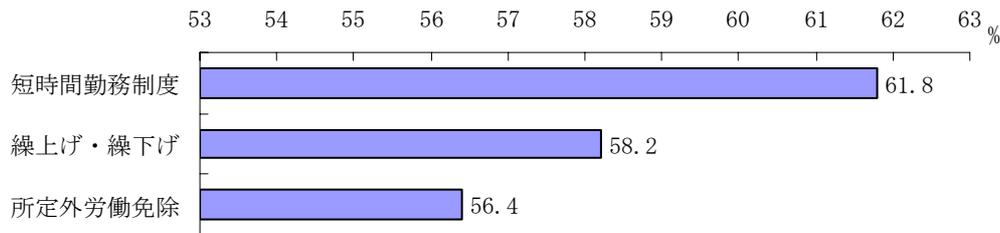
<sup>2</sup> 本稿では「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の3つに焦点を当てているが、フレックスタイム制度や在宅勤務制度も利用希望は多く、その一方で企業の導入率は低い。『育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書』（日本労働研究機構 2003）を参照。

<sup>3</sup> 回答者の女性無業者は「就学前の子がおり、出産1年前に雇用労働者であったが、現在は無職」の女性である。

所定外労働免除は56.4%が、「利用できれば仕事を続けられた」としている。

このように見ると、「ニーズがない」とする企業の認識の一方で、女性労働者のニーズは決して低くないことがわかる。女性には措置のニーズがあるにもかかわらず、企業が導入していないケースが多い実態がうかがえるのである。

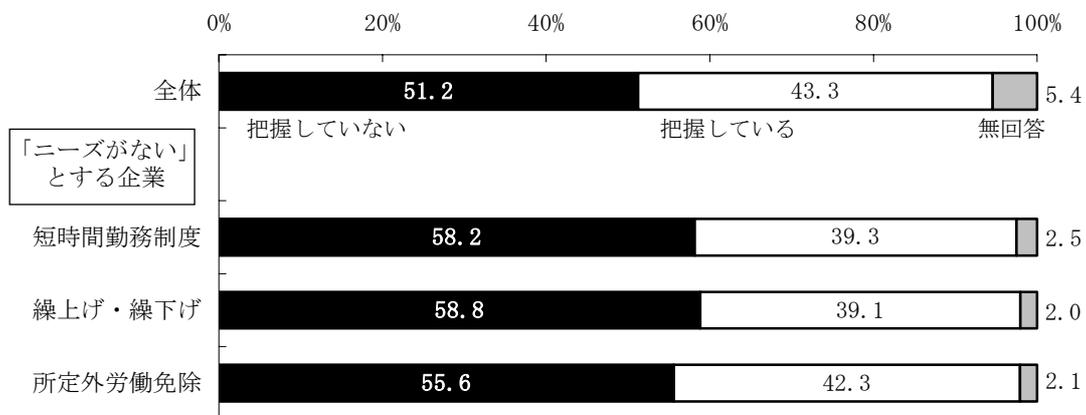
図5.2.3. 「利用できれば仕事を続けられた」措置  
(出産1年前に雇用者で就学前の子がいる無職女性)



\* 職場の支援措置を利用すれば仕事を続けられたとする者を100%とした値

ここで注目したいのは、ニーズ調査や労使の話し合いなど、具体的な方法で企業がニーズを把握していないという問題があることである。図5.2.4は、個々の措置について「ニーズがない」とする企業が、具体的な方法でニーズを把握しているか、示したものである。サンプル全体の集計結果と短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げについて「ニーズがない」とする企業に限定して集計した結果を示している。サンプル全体の約半数が労働者のニーズを具体的に把握していないが、3つの措置のそれぞれについて「ニーズがない」とする企業においては、ニーズを把握していない比率がやや高い。したがって、具体的な方法で労働者のニーズが把握されれば、「ニーズがない」とする企業のなかに、その認識を改めるところも出てくる可能性は十分にある。

図5.2.4. 企業による労働者ニーズの把握

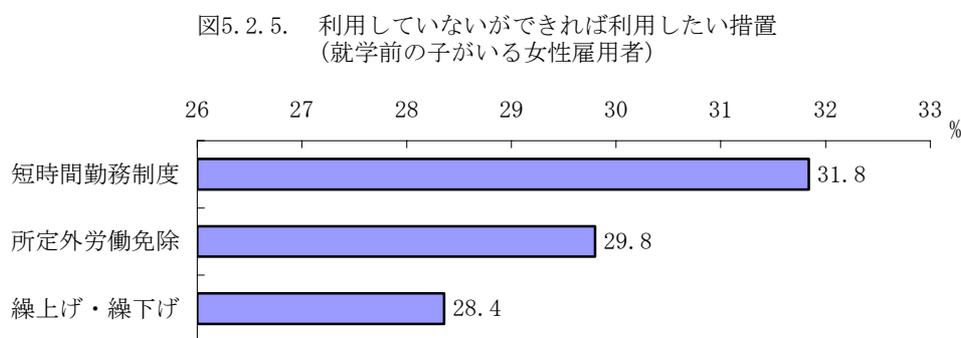


「次世代育成支援対策推進法」では、仕事と育児の両立を支援するための行動計画の策定が、従業員301人以上の企業の事業主では義務とされ、300人以下でも努力義務となってい

る。そして、この行動計画に基づく両立支援が有効に機能するうえでも、労働者のニーズ把握は軽視できない作業である。

では、実際に、女性労働者は、どのようなニーズをもっているだろうか。以下では、その傾向を示したい。なお、「利用したいが職場に制度がない」という回答は、クロス集計を行うとサンプルが小さくなりすぎるため、以下の分析では、「利用していないができれば利用したい」という回答を取り上げることにする<sup>4</sup>。

図 5.2.5.は、女性労働者のうち、個々の措置について、「利用していないができれば利用したい」と回答している比率である。短時間勤務制度は 31.8%が、所定外労働免除は 29.8%が、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは 28.4%が利用希望をもっている。制度を利用していない女性の約 30%が、何れかの措置の利用希望をもっていることになる。



そして、すでに見たように、この利用希望者の多くが、「利用したいが職場に制度がない」と回答していることが、ここでは重要である。つまり、労働者が利用したい制度が導入されていない場合が少なくないことが、この結果からうかがえる。そこで、前章までと同様に、企業規模と産業ごとに、女性労働者のニーズを把握しよう。そして、「女性雇用管理基本調査」の結果と照合しながら、検討を加え、今後の課題を示したい。

### 3 企業規模別にみた女性労働者のニーズ

これまでにも指摘したように、企業規模は仕事と育児の両立支援策の導入と利用を規定する大きな要因である。そこで、ここでも企業規模別に、女性労働者のニーズを把握しよう。

図 5.3.1.は、「利用していないができれば利用したい」措置を企業規模別に示している。どの措置も、1000人以上でやや低下しているが、300-999人がもっともニーズが高く、概ね企業規模が大きいほど、ニーズが高いといえる。また、どの企業規模でも、「短時間勤務制度」は他の措置よりもニーズが高い。

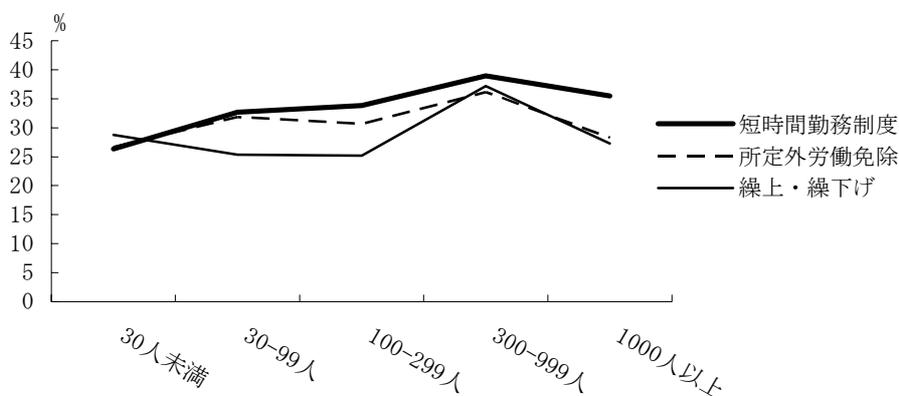
第 2 章でみた、「女性雇用管理基本調査」における制度の導入状況によれば、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのいずれについても、企業規模が

<sup>4</sup> 質問票では、「利用していないができれば利用したい」措置を聞いた後に、回答した措置について、職場における制度の有無を聞いている。

大きいほど、導入率は高かった。また、措置のなかでは、企業規模にかかわらず、短時間勤務制度の導入率がもっとも高かった。

この結果を見ると、企業規模別の導入状況において、女性労働者の利用希望と企業の制度導入は一致しているように見える。しかしながら、利用希望者における「職場に制度がない」とする比率の高さを考慮するならば、概ね導入が進んでいる大企業でも、個別の企業においては、労働者が利用したい措置と導入されている措置との間にミスマッチがある可能性は否定できない。導入されている措置が、労働者のニーズに適ったものであるか、労働者が利用しやすいものであるか、各企業は改めて検討する必要があるだろう。

図5.3.1. 企業規模別措置のニーズ（女性雇用者）



#### 4 産業別にみた女性労働者のニーズ

「女性雇用管理基本調査」でみたとおり、措置の導入状況は産業により多様である。しかし、多くの業種では、措置が導入されていても利用されていないという問題があった。そこで、ここでは、女性労働者のニーズを産業別に把握し、「女性雇用管理基本調査」の結果と照合しながら、産業ごとの課題を検討したい。

図5.4.1.は、「利用していないができれば利用したい」措置を、産業別にまとめたものである<sup>5</sup>。どの業種でも、措置同士の差は大きくない。何れの措置にも共通して、一定のニーズがある。そのなかで、措置同士の差を見ると、「建設業」では短時間勤務制度と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げが、「製造業」では短時間勤務制度が、「サービス業」では所定外労働免除が、他の措置よりも5%ほど高い。また、産業間で比較すると、どの措置も「建設業」、「運輸・通信業」、「金融・保険業」でニーズが高い。

ここで、労働者のニーズと、第4章でみた「女性雇用管理基本調査」における利用状況を照合してみる。措置の導入状況は業種ごとに多様であるが、業種ごとに、どのような措置を労働者が望み、またどのような措置が実際に利用されているのかを見よう。

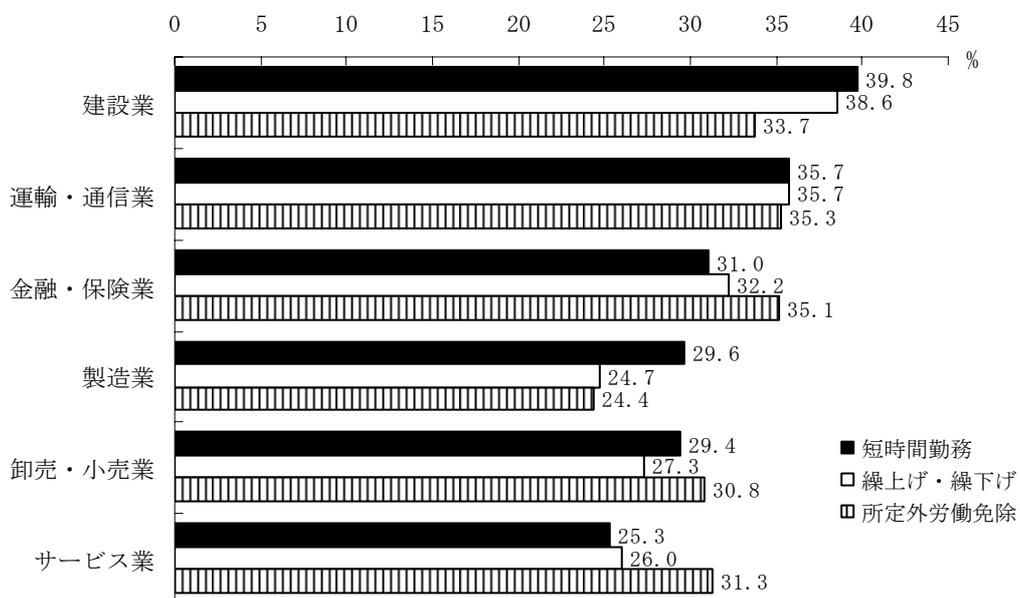
①「建設業」は、他の産業に比べて、どの措置のニーズも高い部類に入る。また、「女性

<sup>5</sup> 「電気・ガス・熱供給・水道業」・「鉱業」はサンプルが少ないためグラフから除外した。また「その他」と「無回答」もグラフから除外した。

雇用管理基本調査」の結果によれば、どの措置についても、導入事業所における利用率は比較的高い。しかし、ニーズのなかでも、短時間勤務制度と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用希望は、「所定外労働免除」よりもやや高い。このことに注目するならば、この2つの措置を中心とした措置の整備が今後の方向性と考えられる。

- ②「金融・保険業」は、ニーズに関しては、他の産業に比べて、どの支援策も同程度に利用希望が高い。しかし、「女性雇用管理基本調査」の結果によれば、どの支援策についても利用率は著しく低い。したがって、「金融・保険業」では、ニーズを汲み取って個々の措置を導入することはもちろん重要だが、導入後も利用しやすいよう、労働者のニーズと企業の諸事情をすり合わせる必要がある。
- ③「卸売・小売業・飲食店」では、ニーズに関しては、どの措置についても、同程度の希望がある。「女性雇用管理基本調査」によれば、この業種は、短時間勤務制度の利用率が他の措置に比べて高いという特徴がある。短時間勤務制度を軸としながら、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げや所定外労働免除などのメニューを増やしていくことが今後の方向性と言える。
- ④「製造業」は、短時間勤務制度のニーズが、他の措置よりもやや高い。「女性雇用管理基本調査」によれば、どの措置の利用率も他の産業より低いが、そうしたなかでも短時間勤務制度の利用率は相対的に高い。したがって、「製造業」では短時間勤務制度を中心とした措置の整備が今後の課題と言える。
- ⑤「サービス業」は、所定外労働免除のニーズが他の2つよりも高い。「女性雇用管理基本調査」における、利用率でも所定外労働免除が他の2つより高い。所定外労働免除を中心とした措置の整備が重要であることが指摘できる。

図5.4.1. 女性有職者における支援措置の利用希望（産業別）



⑥「運輸・通信業」は、ニーズにおいては、どの措置も同程度に希望があり、他の産業と比べても高い方である。「女性雇用管理基本調査」における利用率では、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げが高い。したがって、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを中心に、短時間勤務制度や所定外労働免除などのメニューを増やしていくことが今後の方向性と言える。

## 5 まとめ

本章では、短時間勤務制度等の措置が利用されない理由として、労働者のニーズに着目し、労働者のニーズと企業の対応に乖離がある可能性を考察した。

企業は、「労働者のニーズがない」ことを、個々の措置を導入しない大きな理由としているが、女性労働者のニーズを見ると、どの措置についても約30%が利用希望をもっている。そして、利用したくても利用しない理由としては、職場に制度がないことが最大の理由になっている。この結果から、労働者が利用したい措置を企業が導入していない場合が少なくなることが示唆される。

ここで重要なのは、「労働者のニーズがない」と認識している企業のうち、ニーズ調査や労使の話し合いなど、具体的な方法でニーズを把握していないところが60%近くあるということである。これらの企業が労働者のニーズを適切に把握すれば、「ニーズがない」という企業の認識が改まる可能性は小さくない。具体的な方法でニーズを把握していないことが、労働者のニーズと企業の対応に乖離が生じる、大きな理由になっていると考えられるのである。

企業規模別に労働者のニーズと企業の導入状況を比較すると、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの何れも、企業規模が大きいほど労働者のニーズは高い。その一方で、これらの措置は、企業規模が大きいほど導入されている。この点で、ニーズと導入にはミスマッチがないようにも見えるが、規模が大きい企業でも、制度の利用は必ずしも進んでいない。各企業は、導入している措置が、労働者のニーズに適ったものであるか、改めて検討する必要がある。

労働者が希望する措置は、産業によっても多様性がみられる。例えば、「建設業」では短時間勤務制度と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのニーズが、「製造業」では短時間勤務制度のニーズが、「サービス業」では所定外労働免除のニーズが、他の措置よりもやや高い。個々の措置の導入に当たっては、業種ごとに多様性があり、個別企業の事情に応じて柔軟な導入が図られていることがうかがえるが、その際も、労働者のニーズを汲み取ったうえで、利用しやすい措置を導入することが重要である。

実際の利用に結びつく措置を導入するためには、まず企業は労働者のニーズを適切に把握するよう努め、労働者も利用したい措置を企業に伝える努力をし、どのような制度を利用したいのか、実際にはどのような制度が利用できるのか、各企業で経営側と労働者の認識を一致させることが重要である。

## 第6章 企業・家族・地域社会における両立支援策の相互関係

### －「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」の分析から－

#### 1 はじめに

前章まで、企業における育児休業制度と勤務時間短縮等の措置に着目して、両立支援策の現状と課題を明らかにしてきた。しかし、仕事と育児の両立は、企業の両立支援策のみならず、家族・親族の援助や地域社会の保育サービスといった、多方面からの支援によって支えられている。そこで、本章では、家族や地域の支援環境との相互関係に着目して、企業の両立支援策が出産女性の就業継続に及ぼす影響を分析する。この分析を通じて、支援策充実ににおける企業・家族・地域社会の連携が重要な課題であることを示したい。

家族・親族の育児援助においては、主として親との同居が出産後の就業継続を支えてきたが、今日の両立支援策においては、夫の育児参加促進が重要課題となっている。また、地域社会においては、保育所を始めとする保育サービスが両立支援策の要であった。こうした両立支援策について、従来はそれぞれに支援策の効果が議論されてきた。しかしながら、実際の生活においては、育児休業後に保育所に預けたり、保育所から帰宅後に同居親が子の世話をしたりするように、異なる育児支援が複合的に機能して仕事と育児が両立できている面もある。女性が出産後も就業継続しやすい支援環境を作るためには、それぞれの両立支援策が単独で発揮する効果と、他の支援策と組み合わせさせて発揮する効果を検証する必要がある。

そこで、本章では、育児休業制度が出産女性の就業継続に及ぼす効果を、家族環境や地域環境における諸々の育児支援との相互関係に着目して分析し、育児休業制度は他の両立支援策と組み合わせることで、出産女性の就業継続を高めていることを示したい。

分析には、第2章と同じ「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」のデータを用いる。育児休業制度と就業継続の関係は、既に第2章で分析しているため、本章では、まず家族環境・地域社会と出産後の就業継続の関係を分析し、その結果を踏まえて、企業・家族・地域社会における両立支援策の組み合わせに着目した分析を行いたい。

#### 2 家族環境からみた妊娠・出産時の退職と就業継続

出産女性の就業継続において、日本では、旧来、家族の協力を依存するところが大きかった。そのなかでも、小島（1995）、永瀬（1994）、前田（1998）が指摘するように、同居親の育児援助は、とりわけ大きな役割を果たしてきた<sup>1</sup>。また、近年では男性の育児参加への意識も高まりつつあり、女性が仕事と育児を両立するうえでも、夫婦が協力して育児を担うこ

---

<sup>1</sup> 『昭和53年度版厚生白書』（1978）にあるように、政策においても、1970年代後半から三世同居が評価され、同居親による育児援助が期待された。

との重要性が指摘されている<sup>2</sup>。そこで、親との同居と夫の育児参加に着目して、女性の退職と就業継続の傾向をみたい。

はじめに、サンプルの世帯構成を図 6.2.1.で確認しよう。66.3%が夫婦のみの世帯であり、26.6%が親同居世帯である。この 2 つで 92.9%を占めている。そこで「夫婦のみ」と「親同居」を比較して、第 1 子妊娠・出産時の退職と就業継続行動を見ることにする。

図 6.2.2.は世帯構成別にみた退職と就業継続の比率である。「親同居」世帯は「夫婦のみ」に比べて約 20%退職率が低い。また、退職時期を見ると、「夫婦のみ」は「妊娠がわかった時点でやめた」が「親同居」よりも著しく高い。「夫婦のみ」は、最終的に仕事をやめる比率が高いだけでなく、妊娠の早い時期に就業を断念していることがうかがえる。

図6.2.1. 世帯構成

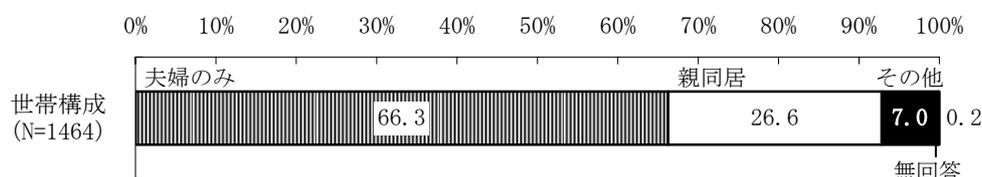
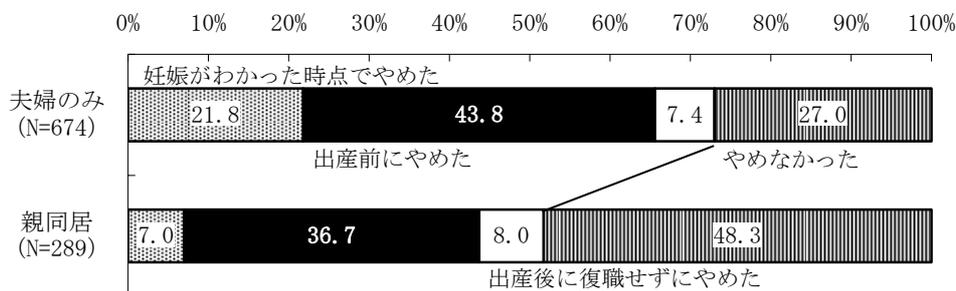


図6.2.2. 世帯構成別退職・就業継続選択



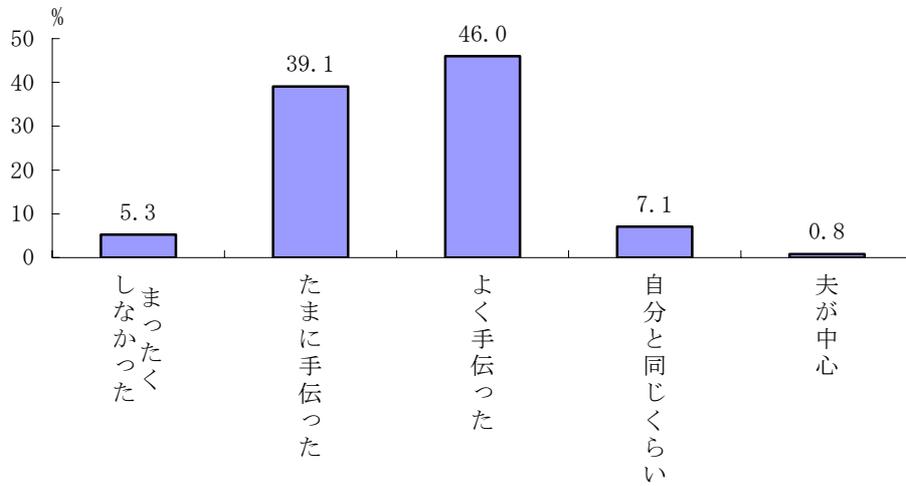
次に夫の育児参加について見よう。図 6.2.3.は夫の育児参加度である<sup>3</sup>。「自分が中心だが、夫もよく手伝ってくれた」と「たまに手伝ってくれた」に回答が集中している。そこで、この 2 つの回答の間で境界線を引き、「自分よりも夫が中心になって子育てした」、「自分と同じくらいに子育てした」、「自分が中心だが夫もよく手伝ってくれた」を育児参加度高位グループとし、「たまに手伝ってくれた」と「まったくしなかった」を低位グループとして、グル

<sup>2</sup> 『平成 4 年版国民生活白書』(1992) では、「不十分な夫の家事分担」が出生率低下の一因とされている。

<sup>3</sup> 質問文は、「あなたのご主人は今までにどのくらい子育てに関わりましたか。お子さんがすでに小学生の場合は、学校入学以前の頃のことをお答えください」である。質問にあるように、ここでの育児参加は乳児期に限定されていない。また第 1 子に限定された質問ではない。しかし、夫の育児参加の性向は、この質問から読み取ることができる。回答は、客観的な参加度ではなく、「1 自分よりも夫が中心になって子育てした 2 自分とおなじくらいに子育てした 3 自分が中心だが、夫もよく手伝ってくれた 4 たまに手伝ってくれた 5 まったくしなかった 6 夫はいない」である。「何をどのくらいの頻度で行ったか」という妻の認知を聞いているため、妻の認知と夫の行動にずれがある可能性はもちろんある。しかし、妻がどのくらい夫の協力が得られたと感じているかは、回答から見るができる。

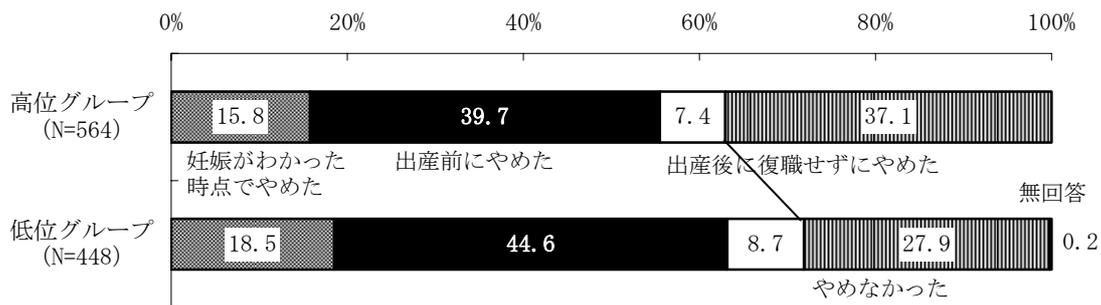
ープごとに妻の退職と就業継続の傾向を見ることにする。

図6.2.3. 夫の育児参加



「夫はいない」と「無回答」はグラフから除外

図6.2.4. 夫の育児参加度別第1子妊娠・出産時の退職／就業継続



高位グループ：「自分よりも夫が中心になって子育てをした」、「自分と同じくらい子育てをした」、「自分が中心だが夫もよく手伝ってくれた」の合計

低位グループ：「たまに手伝ってくれた」、「まったくしなかった」の合計

図6.2.4.は、夫の育児参加度別に第1子妊娠・出産時の退職と就業継続の傾向を集計した結果である。世帯構成ほど顕著な差はないものの、育児参加度高位グループの方が低位グループよりも就業継続率が約10%高い。親との同居ほど顕著な差はないが、夫が育児に協力的である方が、妻は出産後も就業継続する傾向を見て取ることができる。

このような分析結果から、家族環境における親との同居や夫の育児参加もまた、出産女性が仕事と育児を両立するうえで有効な支援策であることである。とりわけ、従来も指摘されてきたように、親との同居は、出産後の就業継続を支える上で大きな役割を果たしている。

### 3 地域社会と保育サービスからみた妊娠・出産時の退職と就業継続

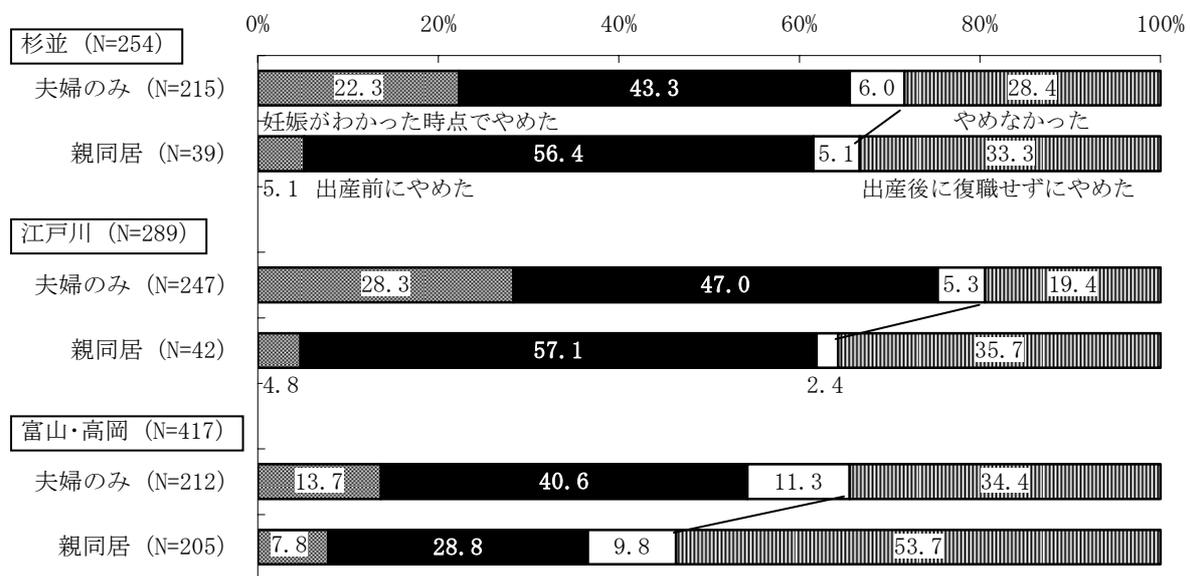
雇用環境や家族環境と並んで、地域環境は、育児にとって重要な生活環境の一角をなす。本稿の分析データは、少子化が進行している地域と、少子化があまり進んでいない地域の比

較を念頭に置いて、東京都の杉並区と江戸川区、及び富山県の富山市と高岡市を調査地点としている<sup>4</sup>。そこで、この3地域を比較することにより、地域ごとの第1子妊娠・出産時の退職と就業継続の傾向を見よう。

杉並区と江戸川区は首都圏において対照的な地域であり、前者は少子化の進行が顕著であるのに対し、後者では少子化が比較的進んでいない。また、富山市・高岡市は、「3世代同居率が高く、有配偶者の就業率が高い」という点で、首都圏と対照的特徴をもつ。このことは調査データにも表れており、図6.3.1にあるように、富山・高岡は杉並と江戸川に比べて、基本的に出産女性の就業継続率が高いが、そのなかでも親同居世帯の就業継続率は特に高い。

こうした世帯構成の地域差もさることながら、地域環境において要となる支援策は、保育所を始めとする保育サービスである。そして、この保育サービスについて重要なのは、滋野・大日（1999）、前田正子（2002）、森田（2002）が指摘しているように、需給バランスの地域間格差が大きいことが深刻な問題となっていることである。本章で使用するデータの対象地域である、杉並、江戸川、富山・高岡も待機児童数に大きな差がある。2001年12月現在で、杉並区は116人、江戸川区は456人であるのに対して、富山県は県全体で0人である。そして、杉並区と江戸川区の待機児童の8割以上が3歳児未満である<sup>5</sup>。

図6.3.1. 世帯構成別・第1子出産時退職/就業選択



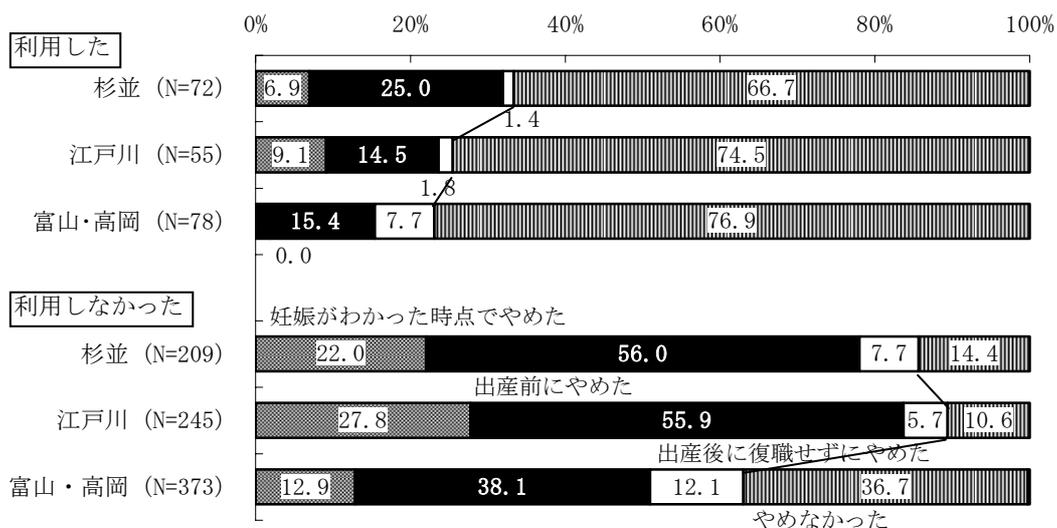
そこで、地域ごとの保育サービスの利用と退職・就業継続の関係を見よう。図6.3.2は、保育サービス利用と退職・就業継続行動の関係を地域別にまとめたものである。なお、保育サービスには、認可保育所、無認可保育所、保育ママ、ベビーシッターが含まれる。

<sup>4</sup> 各調査地域の詳細については、調査報告書である『育児休業制度に関する調査研究報告書－「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』（日本労働研究機構 2003）を参照。  
<sup>5</sup> 前掲の報告書 p.40 を参照。

まず、利用者のサンプルは小さいものの、3 地域とも保育サービスを利用していない層に比べて、利用している方が就業継続率は圧倒的に高い。地域別に比べても、保育サービス利用者の就業継続率に大きな差はない。近年では、育児ストレスの軽減など、広い意味での育児負担軽減のために、母親が就業していなくても利用できる保育サービスが増えつつある。しかし、認可保育所では入所にあたり就業証明書が必要であるように、保育サービスの多くは母親の就業を前提としたものが主流である。こうした背景を踏まえるなら、保育サービスの利用者に就業継続者が多いのは当然の結果である。

それよりも、ここで注目すべきは、保育サービスを利用していない層である。富山・高岡では 36.7%が保育サービスを利用せずに就業継続しているが、杉並と江戸川では 10%程度である。それだけ、杉並と江戸川では、出産後の就業継続において、保育サービスへの依存度が高いことがうかがえる。そして、それゆえに公営保育所を始めとする託児所への入所希望者が増え、サービスの供給が追いつかないと、出産女性が就業を断念するという負の循環ができていないのだろうか。

図6.3.2. 保育サービスの利用と退職/就業継続（地域別）



このように、地域の保育サービスもまた、出産女性の就業継続を支える有効な育児支援であるが、保育所の待機児童数などに表れるように、その利用可能性には地域差がある。しかしそれだけでなく、家族環境など、他の育児支援との関係において、杉並・江戸川のように保育サービスへの依存度が高い生活環境と、富山・高岡のように、保育サービスへの依存度がそれほど高くない生活環境があることも、ここでの分析結果から示唆される。

#### 4 出産後就業継続の規定要因 — 企業・家族・地域社会の相互関係に着目して

これまでのところで、クロス集計により、家族・地域の両立支援策と出産女性の就業継続との関係を見てきた。その結果は、次のように要約することができる。

- ① 家族環境においては、親と同居している世帯ほど、夫が育児に参加しているほど、出産女性は就業継続している。とりわけ、親同居世帯では女性の就業継続率が高い。
- ② 地域環境においては、杉並・江戸川に比べて、富山・高岡の就業継続率が高い。また、富山・高岡に比べて、杉並・江戸川では、保育サービスを利用せずに就業継続する比率が著しく低い。

また、本章と同じデータを第2章で分析した結果から、企業の両立支援策として、勤務先に育児休業制度があるほど、就業継続が高まることも明らかとなった。

これらを踏まえて、育児支援が出産女性の就業継続に及ぼす効果を検証したい。ここで、両立支援策に該当するのは、雇用環境における(1)企業の育児休業制度、家族環境における(2)親との同居と(3)夫の育児参加、地域環境における(4)保育サービスの4つである。個々の支援策の効果は、先行研究でも確認されてきた。ここでは、これらの支援策のうち、どれか一つあれば女性の出産後の就業継続は高まるのか、それとも、複数の支援策が組み合わせることにより就業継続は高まるのか、そのときの育児休業制度の効果はどうか、という点から、両立支援策の効果を検証したい。

説明変数となる支援は、それぞれ独立とするのではなく、支援同士の組み合わせのカテゴリ変数とする。各カテゴリは次のとおりである。まず個々の支援単独のカテゴリが「育児休業制度のみ」、「親同居のみ」、「夫の育児参加のみ」、「保育サービスのみ」である。育児休業制度については、制度の有無を用いる。複数の支援の組み合わせについては、すべての組み合わせを作成するとカテゴリが多くなりすぎて、サンプルサイズが極端に小さくなって分析できないカテゴリも出てくる。そのため、「育児休業制度」や「保育サービス」と組み合わせにおいて、家族における「親同居」と「夫の育児参加」は「親族援助」として一つにする。したがって、組み合わせカテゴリは、「親同居と夫の育児参加」、「親族援助と保育サービス」、「育児休業制度と親族援助」、「育児休業制度と保育サービス」、「育児休業制度と保育サービスと親族援助」である。そして、「何れもなし」を基準カテゴリとする。

表6.4.1.は第1子出産後就業継続の規定要因をロジスティック回帰分析により推計した結果である。説明変数には上で示した支援のほか、属性要因として、第2章の分析で有意な効果が確認された、出産年齢、学歴(教育年数)、第1子妊娠・出産時の就業形態を加える<sup>6</sup>。さらに、サンプル全体を対象とした分析の説明変数に地域(杉並、江戸川、富山・高岡)を加えるとともに、「杉並・江戸川」と「富山・高岡」に限定した分析も行うことで、地域間の比較も行う。富山・高岡は、女性の就業継続率が高い点で首都圏と対照的な地域であるが、この地域と東京の杉並・江戸川では、支援の利用のされ方に違いがあると考えられるからだ。

サンプル全体の分析結果から、両立支援策の効果について、次のことが指摘できる。

まず重要なことは、保育サービス以外は、単独で有意な効果がないという点である。個々

---

<sup>6</sup> 分析結果は、第2章の結果と同様に、出産年齢が高いほど、学歴が高いほど、第1子妊娠・出産時に正規雇用であるほど、就業継続している。

の支援ごとのクロス集計結果では、それぞれに支援がある場合に出産後の就業継続率は高いという結果が得られた。しかし、ここでの分析結果は、育児休業制度、親との同居、夫の育児参加は、単独では出産後の就業継続を促す効果が期待できないことを示している。

そこで、複数の支援の組み合わせの効果を検討しよう。分析結果は、複数の支援がある場合は、何れの組み合わせにおいても、就業継続を促す有意な効果があることを示している。育児休業制度も他の支援との組み合わせることで、就業継続を促す有意な効果がある。しかし、その効果の大きさは、それぞれの組み合わせで異なる。

ここでも保育サービスの効果は大きい。もっとも効果が高いのは、企業の雇用環境と家族環境と地域環境の何れにおいても支援がある「育児休業制度と保育サービスと親族援助」である。ほかでは、「親族援助と保育サービス」と「育児休業制度と保育サービス」の効果が、保育サービスを利用しない場合に比べて高い。出産女性の就業継続は、保育サービスの利用に支えられているところが大きいことがうかがえる。

表6.4.1. 第1子出産後就業継続の規定要因（ロジスティック回帰分析）

|                  | 第1子出産後就業継続 |          |           |          |           |          |
|------------------|------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
|                  | 全体         |          | 杉並・江戸川    |          | 富山・高岡     |          |
|                  | 効果         | Exp (効果) | 効果        | Exp (効果) | 効果        | Exp (効果) |
| 出産年齢             | .059**     | 1.061    | .105**    | 1.111    | .029      | 1.029    |
| 学歴               | .149**     | 1.161    | .046      | 1.047    | .181*     | 1.199    |
| 出産時正規雇用          | 1.303**    | 3.681    | 1.374**   | 3.950    | 1.294**   | 3.649    |
| 地域 (vs. 富山・高岡)   |            |          |           |          |           |          |
| 杉並               | -1.175**   | .309     | —         | —        | —         | —        |
| 江戸川              | -1.214**   | .297     | —         | —        | —         | —        |
| 育児支援 (vs. 何れもなし) |            |          |           |          |           |          |
| 育児休業制度のみ         | .229       | 1.258    | -.161     | .851     | .536      | 1.709    |
| 単 親同居のみ          | .710       | 2.034    | -.462     | .630     | 1.030     | 2.800    |
| 独 夫の育児参加のみ       | -.311      | .733     | -.255     | .775     | -.394     | .674     |
| 保育サービスのみ         | 1.624**    | 5.071    | 1.740*    | 5.697    | .649      | 1.914    |
| 組 親同居と夫の育児参加     | 1.029*     | 2.799    | 1.218     | 3.382    | .979      | 2.663    |
| み 親族援助と保育サービス    | 2.506**    | 12.252   | 2.671**   | 14.455   | 2.192**   | 8.949    |
| 合 育児休業制度と親族援助    | 1.170**    | 3.221    | .507      | 1.660    | 1.540**   | 4.666    |
| わ 育児休業制度と保育サービス  | 2.733**    | 15.383   | 2.542**   | 12.699   | 3.107**   | 22.348   |
| せ 育休と保育と親族援助     | 3.573**    | 35.615   | 3.654**   | 38.633   | 3.240**   | 25.537   |
| 定数               | -5.988**   | .003     | -7.015**  | .001     | -5.731**  | .003     |
| chi-square       | 360.584**  |          | 204.875** |          | 124.414** |          |
| -2 loglikelihood | 812.908    |          | 346.629   |          | 450.341   |          |
| N                | 939        |          | 519       |          | 420       |          |

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

次に育児休業制度の効果を検討しよう。前述のように、育児休業制度は、単独では就業継続を促す有意な効果はないが、親族援助や保育サービスと組み合わせることで、就業継続に有意な効果をもつ。そこで、親族援助や保育サービスとの関係において、育児休業制度の有無による就業継続効果の違いを比較し、育児休業制度の整備によって就業継続効果が高まるか、検討したい。

まず保育サービスとの関係から見よう。分析結果において、「保育サービスのみ」と「育

児休業制度と保育サービス」の効果を比較すると、「育児休業制度と保育サービス」の方が大きい。保育サービスだけを利用するよりも、保育サービスと育児休業制度の両方が利用できた方が、出産女性はより就業継続しやすくなると言える。

ところが、親族援助との関係において、育児休業制度が就業継続を高める効果は小さいことにも注意したい。分析結果において、「親同居と夫の育児参加」（親族援助のみ）と「育児休業制度と親族援助」の効果を比べると、「育児休業制度と親族援助」がやや高いものの、両者に大きな差はない。また、保育サービスとの組み合わせにおいて、親族援助と育児休業制度の効果を比較しても、「親族援助と保育サービス」よりも「育児休業制度と保育サービス」の効果の方がやや高いが、その差は大きくない。

このように見ると、育児休業制度が就業継続を高める効果は、限定的なものであり、保育サービスと親族援助があれば、育児休業制度はそれほど必要でないようにも考えられる。

しかし、杉並・江戸川地域と富山・高岡地域で、支援の効果が異なることに注意したい。そこで、次に、杉並・江戸川と富山・高岡の分析結果における育児支援の効果を見よう。

分析結果から指摘できることとして、まず重要なことは、保育サービスの利用をめぐって、杉並・江戸川地域と富山・高岡地域の結果が対照的であるということである。杉並・江戸川も富山・高岡も「親族援助と保育サービス」と「育児休業制度と保育サービス」の効果が高く、保育サービスが支援の中心的役割を果たしていることは共通している。しかし、富山・高岡では、「保育サービスのみ」の有意な効果はなく、保育サービスを利用しない「親族援助と育児休業制度」にも有意な就業継続効果がある。これに対して、杉並・江戸川では、「保育サービスのみ」に有意な効果があり、複数の支援の組み合わせでも、保育サービスを利用する「親族援助と保育サービス」・「育児休業制度と保育サービス」だけに有意な効果がある。

つまり、富山・高岡地域では、保育サービスのみ利用できても出産後の就業継続は難しいが、必ずしも保育サービスを利用できなくても、親族援助と育児休業制度が利用できれば就業継続しやすいと見ることができる。これに対して、杉並・江戸川地域では、どんな場合であれ、保育サービスの利用が就業継続の第一条件になっている実態がうかがえる。クロス集計結果において、杉並・江戸川は富山・高岡に比べて、保育サービスを利用しない場合の就業継続率が著しく低かったが、ここの分析結果からも、杉並・江戸川は、富山・高岡に比べて、保育サービスへの依存度が高いことがうかがえるのである。

また、二つの地域の育児休業制度の効果を比較すると、保育サービスとの関係では、どちらも就業継続効果を高める点で共通しているが、親族援助との関係は異なっている。

保育サービスとの関係においては、杉並・江戸川も富山・高岡も、育児休業制度には就業継続を高める効果がある。分析結果において、杉並・江戸川では「保育サービスのみ」も有意な効果はあるが、それ以上に「育児休業制度と保育サービス」の効果が高い。富山・高岡では「保育サービスのみ」の有意な効果はなく、「育児休業制度と保育サービス」には有意な効果がある。

ところが、親族援助との関係を見ると、杉並・江戸川も富山・高岡も共通して「親同居と夫の育児参加」に有意な効果はないが、杉並・江戸川は「育児休業制度と親族援助」も有意な効果がないのに対して、富山・高岡は「育児休業制度と親族援助」に有意な効果がある。それだけでなく、保育サービスとの組み合わせにおける親族援助と育児休業制度の効果を比較しても、富山・高岡では、「親族援助と保育サービス」よりも「育児休業制度と保育サービス」の効果が大きいのに対し、杉並・江戸川では「親族援助と保育サービス」と「育児休業制度と保育サービス」に大きな差はなく、「親族援助と保育サービス」がやや高い。

こうした結果から、富山・高岡地域では、育児休業制度が就業継続を高める効果の高い支援策として機能していると言える。これに対して、杉並・江戸川地域では、親族援助に加えて育児休業制度があっても就業継続効果は高まらず、保育サービスと共に利用する支援としても親族援助より育児休業制度の方が効果的とは言えないのである。

すでに見たように、富山・高岡地域は、出産女性の就業継続率が高い。その大きな要因として、親との同居率の高さが指摘されてきたが、分析結果から、親族援助のみに依存しているのではなく、保育サービスや育児休業制度と親族援助が複合的に機能することで就業継続しやすい環境が形成されている実態がうかがえる。そして、この地域では、育児休業制度についても、親族援助や保育サービスに育児休業制度が加わることで就業継続効果が高まっており、両立支援策として有効に機能していることが示唆される。

これに対して、杉並・江戸川地域は、保育サービスへの依存度が著しく高いという特徴を指摘することができる。しかし、前述のように、杉並・江戸川地域では、保育所の待機児童数も多く、保育サービスを利用できない場合が少なくない。分析結果において高い効果が見られた育児支援を利用できない者が多いことが、東京で出産女性の就業継続率が低い一因になっていると考えることができる。

## 5 まとめ

本章では、出産女性の就業継続を支える家族環境や地域環境との相互関係に着目し、企業の育児休業制度の効果を検証した。分析結果は、次のように要約することができる。

まず重要なことは、育児休業制度は、単独では、出産後の就業継続を促進する効果が期待できないことである。育児休業制度が出産後の就業継続支援策として効果を発揮するためには、単独ではなく、親族援助や保育サービスと組み合わせる必要がある。第2章の分析結果から、勤務先に育児休業制度の規定があることによって出産後の就業継続は相対的に高まるが、その一方で、育児休業制度があっても退職する女性が少なくないという現状が明らかになった。このように勤務先に育児休業制度がある女性において、就業継続と退職を分かち要因として、企業外の親族援助や保育サービスの有無が大きいことが、本章の分析結果からわかる。企業の育児休業制度、家族における同居親の援助や夫の育児参加、地域社会の保育サービスが、相互に組み合わせたり、複合的に効果を発揮することで、女性が出産後に就業継続

しやすい生活環境が形成されるのである。そして、当然のことながら、仕事環境、家族環境、地域環境のすべてに両立支援策が備わっているほど、出産後に就業継続しやすくなる。

そのなかでも、保育サービスの効果は大きく、支援策の中心的役割を果たしていることがうかがえる。本章の分析結果において、保育サービスの利用は単独で出産後の就業継続を高める効果があった。今後の支援策充実においても、保育サービスの充実は中心課題であり、保育サービスと組み合わせて利用できるよう、育児休業の取得促進や、親族援助を強化する父親の育児参加支援などを推進することが重要である。

その一方で、これまで就業継続を支える最も有力な要因とされてきた親との同居は、単独では十分な効果を期待できないことも明らかになった。親との同居や夫の育児参加といった親族援助は、単独ではなく、他の支援策と組み合わせることで出産女性の就業継続を高めている。親同居に代わる支援策として地域のファミリー・サポート事業などの充実も重要であるが、その際も、育児休業制度や保育サービスとの連携が重要であることが示唆される。

このように、家族や地域社会との関係から企業の両立支援策を見ると、労働者にとって重要な企業の両立支援策は、家族環境や地域環境によって異なることがわかる。前章で指摘したように、勤務時間短縮等の措置の導入において、企業は労働者のニーズに対応した措置を導入することが課題であるが、本章の分析結果を踏まえるならば、家族や地域社会の支援策と連携し、相互に効果を高め合うよう、個々の措置を柔軟に導入することが重要である。

例えば、本章の分析結果においては、特に東京都杉並・江戸川地域において、保育サービスの効果が顕著であったが、東京を始めとする大都市圏では、保育所の待機児童数が多く、保育サービスの供給不足が深刻である。ところが、こうした杉並・江戸川地域においても、今後の支援策については、子の保育時間の延長よりも親の労働時間短縮を望む意見が圧倒的に多い<sup>7</sup>。こうしたニーズに応える形で、企業は、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げといった措置を導入することが重要なのである。

「次世代育成支援対策推進法」は、地方公共団体と従業員 300 人を超える事業主に育児支援の行動計画策定を義務づけている。少子化対策の具体的課題を示した「子ども・子育て応援プラン」(「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」)においても、企業や地域社会が取り組むべき課題が、多岐に渡って提案されている。しかし、今日提案されている両立支援策のメニューはあまりに多岐に渡りすぎており、すべて実行することは難しい。企業と地域社会が相互に連携することにより、効果の高い支援策を重点的に充実させることが課題である。そして、労働者のニーズに対応した制度を柔軟に導入できるよう、企業・家族・地域社会の連携を可能にする総合的な支援体制を構築することが重要である。

---

<sup>7</sup> 働きながら育児をする人のための支援策として、「子どもの保育時間を長くする」を望むのは、杉並で 15.6%、江戸川で 22.0%、富山・高岡で 24.3%であるのに対して、「親の働く時間を短くする」を望むのは、杉並で 83.3%、江戸川で 78.0%、富山・高岡で 75.4%である。前掲の調査報告書 p.189 を参照。

## 補論 企業の両立支援策の利用をめぐる問題

### — 「女性雇用管理基本調査」平成11年度と平成14年度の比較から—

#### 1 はじめに

本論第3章と第4章において、「平成11年度女性雇用管理基本調査」のデータを用いて、企業における育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況と利用状況を分析し、今後の課題を明らかにした。ここでは、平成14年度(2002年)に行われた同じ調査と平成11(1999)年調査の結果を比較し、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入と利用が進んでいるのか、分析する。

その際、とりわけ注目すべきは、勤務時間短縮等の措置の利用率の変化である。以下で見るように、育児休業制度の導入率も、育児休業の取得率も、短時間勤務制度の導入率も、2002年には上昇している。しかし、措置の利用率は低下しているのである。

こうした利用率低下の背後には、様々な要因があると考えられる。一つには、育児休業を取得する者が増えることにより、両立支援措置は利用しなくなる可能性がある。また、もう一つには、制度の導入に利用が追いついていないということが考えられる。ここでのデータから、利用率低下の要因を明確に把握することは難しい。この点は今後の研究課題とし、ここでは3年間の変化と現状を把握し、制度の導入と利用をめぐる今後の課題を示したい。

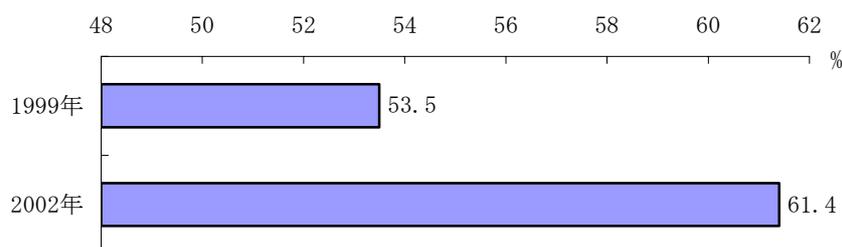
なお、1999年調査では、制度の導入に対して企業規模の効果が大きいとの結果が得られていたが、2002年調査では、企業規模を扱っていないため、全体の傾向と産業ごとの導入・利用の推移を見ることにしたい。

#### 2 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入・利用状況

まず、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入と利用について、全体の傾向を見よう。

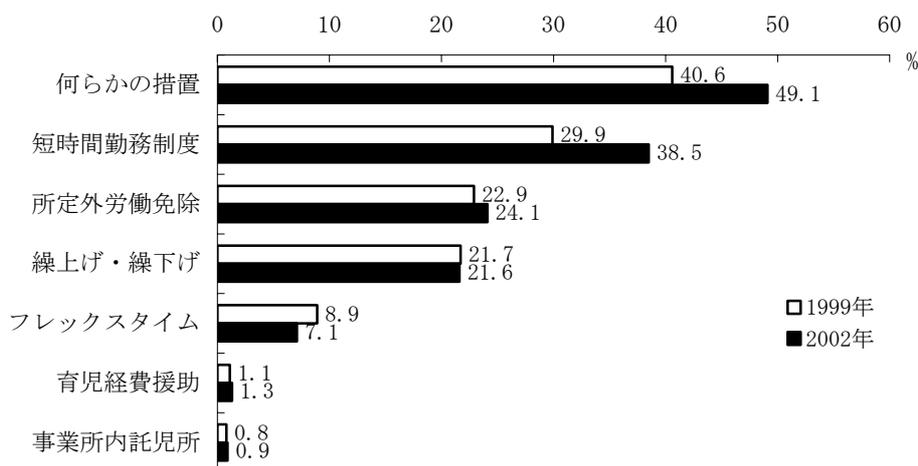
図.補.2.1.は、育児休業制度の規定がある事業所の比率である。1999(平成11)年は53.5%であったが、2002(平成14)年は61.4%であり、約10%上昇している。育児休業は、育児・介護休業法で定められた労働者の権利であることを考えれば、規定のある事業所はまだ十分な水準にあるとは言えない。しかし、傾向としては着実に増加していると言える。

図.補.2.1. 育児休業制度の導入率



同様に、勤務時間短縮等の措置の導入率も着実に増加している。図.補.2.2は勤務時間短縮等の措置の導入率である<sup>1</sup>。まず、「何らかの支援措置」を導入している事業所について見ると、1999年から2002年にかけて10%上昇している。育児休業制度以外の両立支援策の整備も着実に進んでいると言えよう。

図.補.2.2. 勤務時間短縮等の措置の導入率



そして、個々の措置を見ると、短時間勤務制度の導入率が顕著に伸びている。1999年でも「短時間勤務制度」はもっとも導入率の高い措置であったが、ここでの導入率の上昇からも、各企業が「短時間勤務制度」を中心に据えて、勤務時間短縮等の措置の整備を図っていることがうかがえる。また、「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は「短時間勤務制度」に次いで導入率が高い措置であったが、2002年においても20%以上の事業所で導入されており、導入率は上昇していないものの、「短時間勤務制度」に次ぐ措置であることに変わりはない。

要するに、「短時間勤務制度」を中心に、「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」を加えた3つの措置が軸となっている構造は2002年においても変化していない。そして、3つのなかでも短時間勤務制度を中心とする構造が強化されていると言える。

つづいて、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の同時導入状況を見よう（表.補.2.1）。育児休業制度と何らかの措置を共に導入している事業所は全体の47.2%である。育児休業制度はあるが措置はない事業所は13.1%、育児休業制度はないが何らかの措置がある事業所は1.9%、育児休業制度も措置もない事業所は37.8%である。依然として、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を共に導入している事業所と、そうした制度がどちらも無い事業所の比率が高く、第3章で見た二極構造は維持されている。しかし、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置が共にある事業所の比率は、1999年から2002年の3年間で上昇しているのに対し、

<sup>1</sup> 平成14年度調査では、「子が1歳以上の育児休業制度」も支援措置の一つになっているが、ここでの「何らかの支援措置」には、平成11年度調査に合わせて「子が1歳以上の育児休業制度」を含めていない。

育児休業制度と措置のいずれもない事業所の比率は低下している。また、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置のどちらか一方しかない事業所の比率も3年間で低下している。この結果から、育児休業制度と措置のどちらもないか、どちらか一方しかなかった事業所でも、育児休業制度と措置の両方を導入し、両立支援策の整備が進みつつあることがうかがえる。

表. 補. 2. 1. 育児休業制度と何らかの措置の同時導入状況 (2002年)

|      |    | 何らかの支援措置       |                |
|------|----|----------------|----------------|
|      |    | あり             | なし             |
| 育児休業 | あり | 47.2<br>(36.8) | 13.1<br>(16.8) |
|      | なし | 1.9<br>(4.0)   | 37.8<br>(42.4) |

値：% ( ) 内は1999年の値

次に育児休業制度と何らかの措置の同時実施状況を見よう (表. 補. 2. 2.)。育児休業制度の規定がある企業のうち短時間勤務制度も導入している企業は、1999年の52.7%から2002年には61.8%と約10%増加している。短時間勤務制度は、導入率の増加が顕著であるが、主として育児休業制度を導入している企業で導入が進んでいることがわかる。

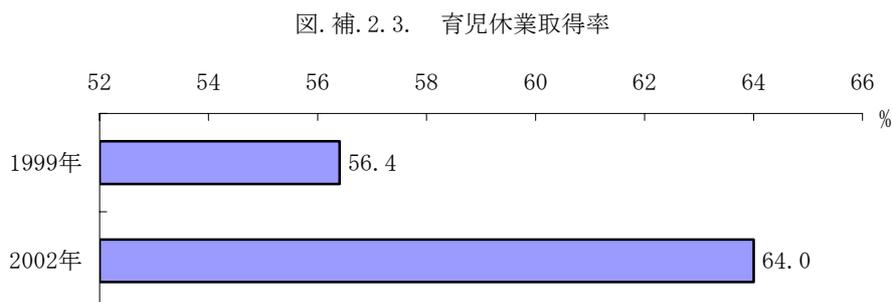
表. 補. 2. 2. 育児休業制度と個々の措置の同時実施状況 (2002年)

|         | 育児休業制度         | 短時間勤務制度        | 所定外労働免除        | 繰上げ・繰下げ        |
|---------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 育児休業制度  | —              | 61.8<br>(52.7) | 38.9<br>(38.5) | 33.6<br>(35.6) |
| 短時間勤務制度 | 98.5<br>(93.9) | —              | 44.2<br>(50.7) | 44.3<br>(58.9) |
| 所定外労働免除 | 95.1<br>(89.3) | 67.8<br>(65.8) | —              | 54.9<br>(59.7) |
| 繰上げ・繰下げ | 93.8<br>(87.6) | 77.6<br>(81.2) | 62.6<br>(63.5) | —              |

表側の制度を導入している事業所を100%とした値 ( ) 内は1999年の値

このように、育児休業制度の導入も、勤務時間短縮等の措置の導入も、1999年から2002年にかけて着実に進んでいる。また、育児休業制度と措置の同時実施も進んでいる。そして、育児休業制度の規定がある企業において、短時間勤務制度の導入も増加しており、育児休業制度と短時間勤務制度を中心とした両立支援策の整備が進みつつあることがうかがえる。

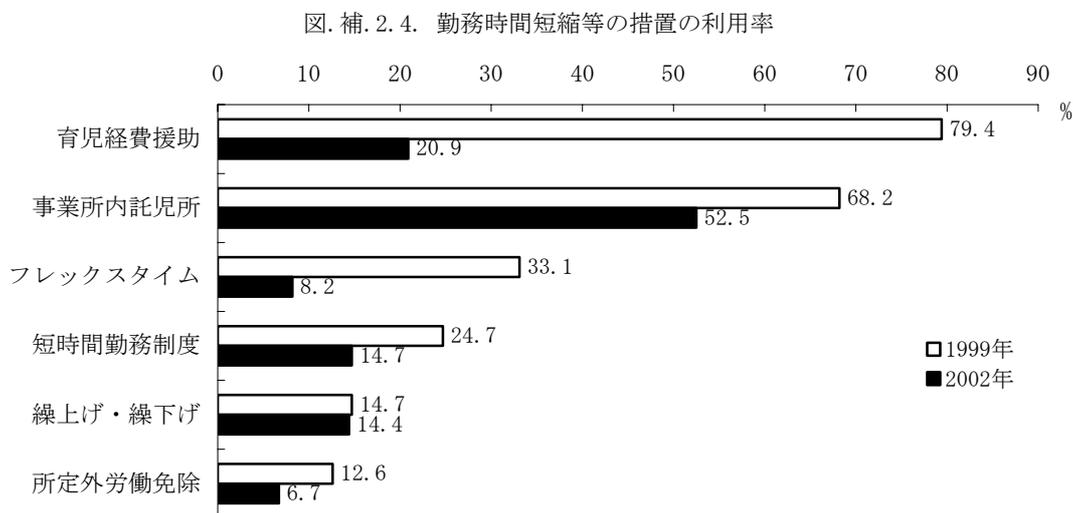
次に、利用状況について見よう。図. 補. 2. 3. は、育児休業の取得率である。1999年は56.4%であったが2002年は64.0%であり、育児休業の取得率も10%近く増加している。制度の導入と同様に、育児休業の取得も着実に進んでいると言える。



しかしながら、勤務時間短縮等の措置の利用は、逆に低下している。図.補.2.4.は勤務時間短縮等の措置の利用状況である。「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は1999年から変化がないが、それ以外の措置は何れも利用率が低下している。

勤務時間短縮等の措置については、導入は進んでも利用が追いついていないという事態が生じていることが考えられる。また、もう一つの可能性として、育児休業制度との代替効果も考えられる。すなわち、従来は育児休業制度の代わりに短時間勤務等の措置を利用していた層が、育児休業制度の整備が進むことにより、利用する制度を変えたことが考えられる。

そこで、どのような企業で、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入と利用が進んでいるのか、あるいは進んでいないのか、検討したい。第3章と第4章では企業規模と産業に着目してアプローチしたが、平成14(2002)年度調査では企業規模がわからないため、産業ごとの傾向を手がかりに検討することにしたい。



### 3 産業別にみた育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入・利用状況

図.補.3.1.は、育児休業の規定がある事業所の比率(導入率)を産業別にまとめたものである。「金融・保険業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」は1999年も導入率が高かったが、その他の業種で、何れも2002年に導入率が伸びている。「製造業」、「鉱業」、「建設業」の導入率は、2002年でも他の業種に比べて低い方ではあるが、これらの業種でも、1999年に比べて導入率は上昇しており、育児休業制度は業種を問わず全体的に導入が進みつつある。

次に勤務時間短縮等の措置の導入状況を見たい。図.補.3.2.は、2002年の勤務時間短縮等の措置の導入率を産業別にまとめたものである。第3章でみたように、1999年では、多くの業種で「短時間勤務制度」の導入率をもっとも高かった。2002年も、概ね同様の傾向が見られる。また、「建設業」は、1999年では「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の導入率が「短時間勤務制度」よりもやや高かったが、2002年には「短時間勤務制度」の導入率をもっとも高くなっている。

図. 補. 3. 1. 育児休業制度の導入率（産業別 1999—2002年）

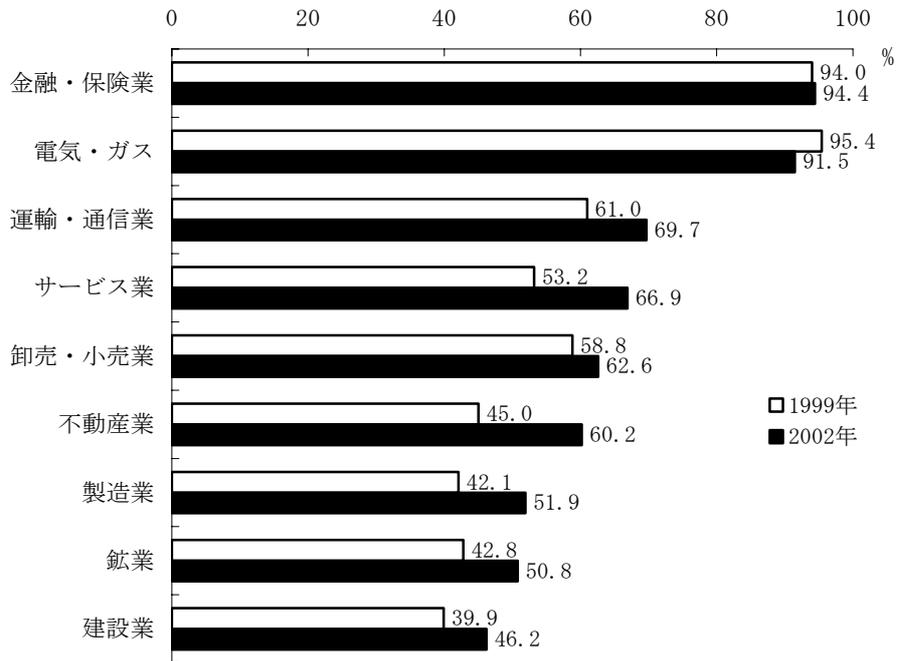
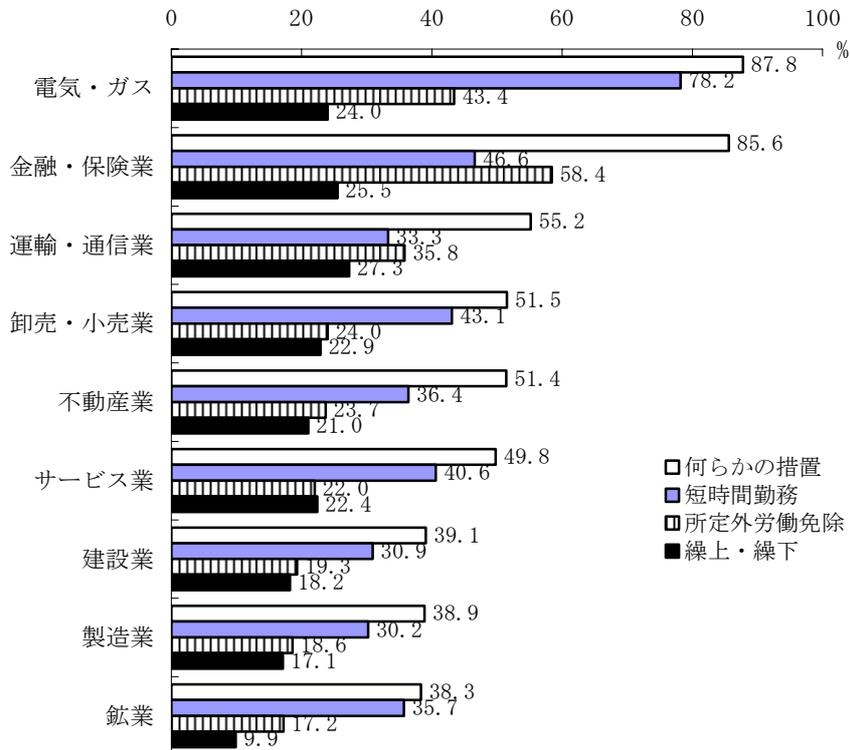


図. 補. 3. 2. 勤務時間短縮等の措置の導入率（産業別 2002年）



もちろん、ここでも例外的な業種はある。とりわけ「金融・保険業」は、1999年において、「所定外労働免除」の導入率が「短時間勤務制度」よりやや高かったが、2002年も同様に、「所定外労働免除」の導入率が顕著に高い。「運輸・通信業」は、1999年において、「短時間勤務制度」と「所定外労働免除」が同水準であったが、2002年には、「所定外労働免除」が

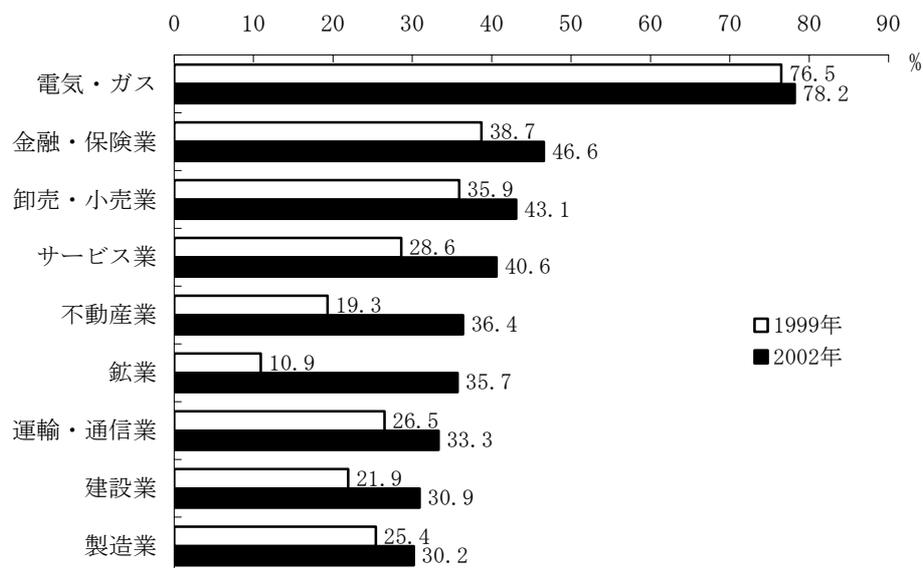
若干高くなっている。

こうした例外もあるが、多くの業種においては、全体的な短時間勤務制度の導入率の上昇を反映して、「短時間勤務制度」を支援措置の中心とする構造は維持されている。

そこで、「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の導入率の推移を見てみよう。

図.補.3.3.1.は、1999年と2002年の「短時間勤務制度」の導入率を産業別にまとめたものである。「電気・ガス・熱供給・水道業」は、1999年において他の業種より導入率が高く、2002年も大きく変化していないが、その他の業種において、2002年の導入率が上昇している。とりわけ、1999年には他の業種より低かった、「不動産業」と「鉱業」において上昇が顕著である。これまで「短時間勤務制度」の導入が進んでいなかった業種で、この制度が導入されることにより、全体の「短時間勤務制度」導入率が上昇していると見ることができる。

図.補.3.3.1. 短時間勤務制度導入の推移（1999-2002年）



また、「金融・保険業」や「運輸・通信業」では、2002年において「所定外労働免除」の導入率が他の支援措置よりも高かったが、図.補.3.3.2.にあるように、1999年と比較しても、この2つの業種では、「所定外労働免除」の導入率が伸びている。また、「不動産業」と「鉱業」でも1999年よりも導入率の上昇が顕著である。

さらに、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」についてみると、図.補.3.3.3.にあるように、「運輸・通信業」、「サービス業」、「不動産業」で導入率の上昇が顕著である。しかしその一方で、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「建設業」では大きく低下している。すでに見たように、「建設業」では「短時間勤務制度」の導入率が10%近く上昇していたことと照らし合わせるならば、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」をやめて「短時間勤務制度」に切り替えたとも考えられる。

このように、育児休業制度も、短時間勤務制度を中心とする勤務時間短縮等の措置も、制度の導入に関しては、どの業種でも概ね着実に整備が進んでいる。とりわけ、短時間勤務制度は、どの業種でも導入率が上昇しており、各企業が勤務時間短縮等の措置の柱として位置づけつつあることが、ここからもうかがえる。

図. 補. 3. 3. 2. 所定外労働免除導入の推移 (1999-2002年)

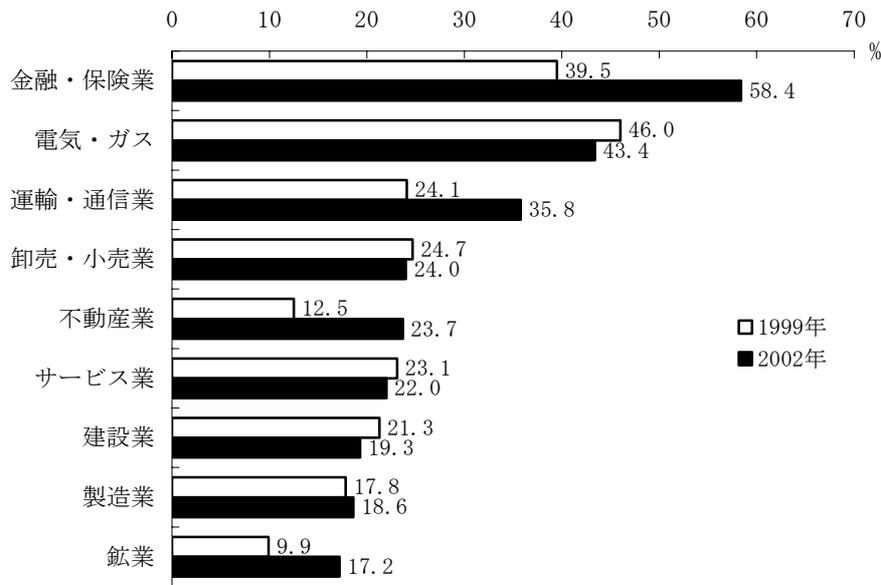
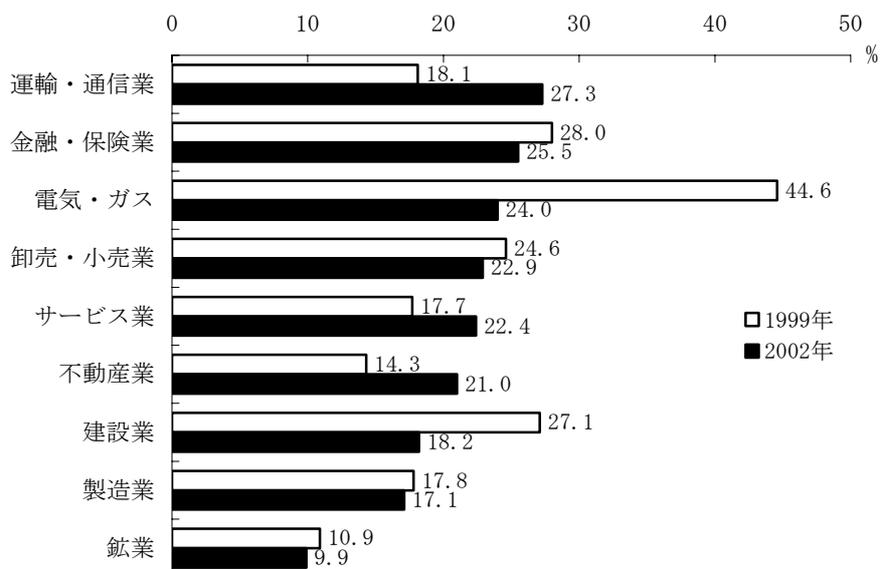


図. 補. 3. 3. 3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ導入の推移 (1999-2002年)

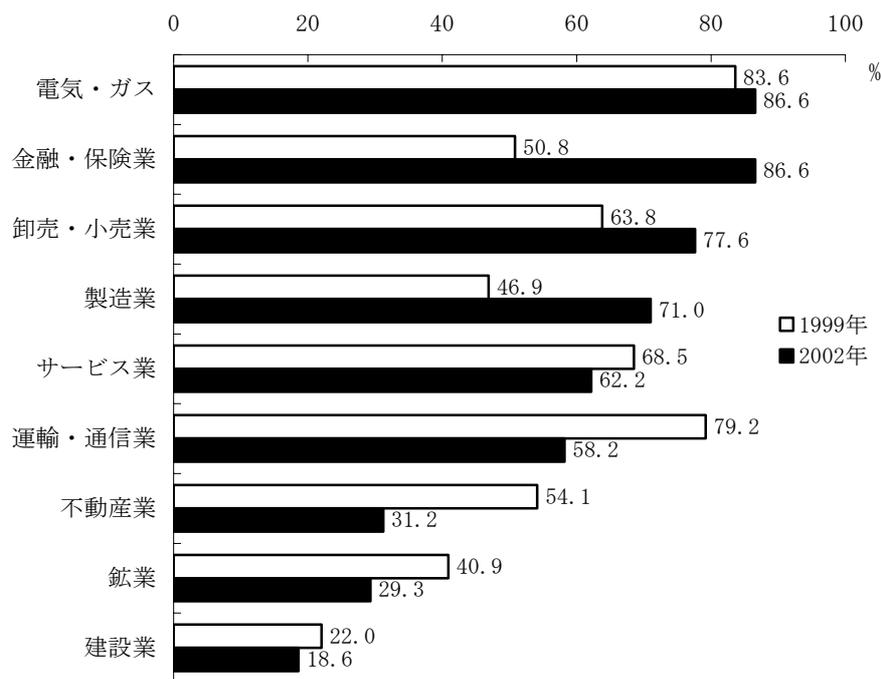


しかしながら、制度の利用に関しては、産業によって、利用率の低下しているところもある。図.補.3.4.は育児休業制度の取得率を産業別にまとめたものである。まず注目に値するのは、「金融・保険業」における取得率の上昇である。1999年において、「金融・保険業」は育

児休業制度の導入率こそ他の業種に比べて高かったが、取得率は低かった。しかし、2002年では取得率も「電気・ガス・熱供給・水道業」と並んで高い水準にある。また、同様に1999年は取得率が低かった「製造業」でも2002年は上昇が顕著である。「卸売・小売業・飲食店」も2002年は10%以上上昇している。

その一方で、「サービス業」、「運輸・通信業」、「不動産業」、「鉱業」の育児休業取得率は低下している。すでに見たように、これらの業種でも育児休業制度の導入率は上昇している。それにもかかわらず、取得率は低下しているのである。育児休業制度の導入率と取得率上昇の背後で、育児休業を取得しやすい業種と取得しにくい業種に分化する傾向も見て取ることができるのである。そして、当然のことながら、取得率が低下している業種では、出産前に退職してしまう女性も増えることが予想される。育児両立支援策として育児休業制度が有効に機能するためには、これらの業種において、休業取得の阻害要因を検討し、休業を取得しやすい環境づくりが急務と言えよう。

図. 補. 3. 4. 育児休業取得率（産業別）



次に、短時間勤務を始めとする勤務時間短縮等の措置の利用率を見たい。図.補.3.5.は、2002年における勤務時間短縮等の措置の利用率を産業別にまとめたものである。

「電気・ガス・熱供給・水道業」、「製造業」、「卸売・小売業・飲食店」は、1999年と同様に、短時間勤務制度の利用率が他の2つに比べて高い。さらに、これらの業種だけでなく、「運輸・通信業」は1999年には「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率が他の2つに比べて高かったが、2002年には、短時間勤務制度の利用率がもっとも高くなっている。「不動産業」も、1999年には「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率が他の2つよりも

高かったが、2002年には短時間勤務制度の利用率が「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」と同程度になっている。このような結果から、1999年から2002年にかけて、多くの業種で短時間勤務制度を中心とした利用が定着しつつあることがうかがえる。

しかし、ここでより重要なことは、1999年から2002年にかけて、勤務時間短縮等の措置の利用率が低下していることである。特に、短時間勤務制度は、育児休業制度と同様に、導入率はどの業種でも上昇していたが、多くの業種で利用率は低下している。

図. 補.3.5. 勤務時間短縮等の措置の利用率 (2002年)

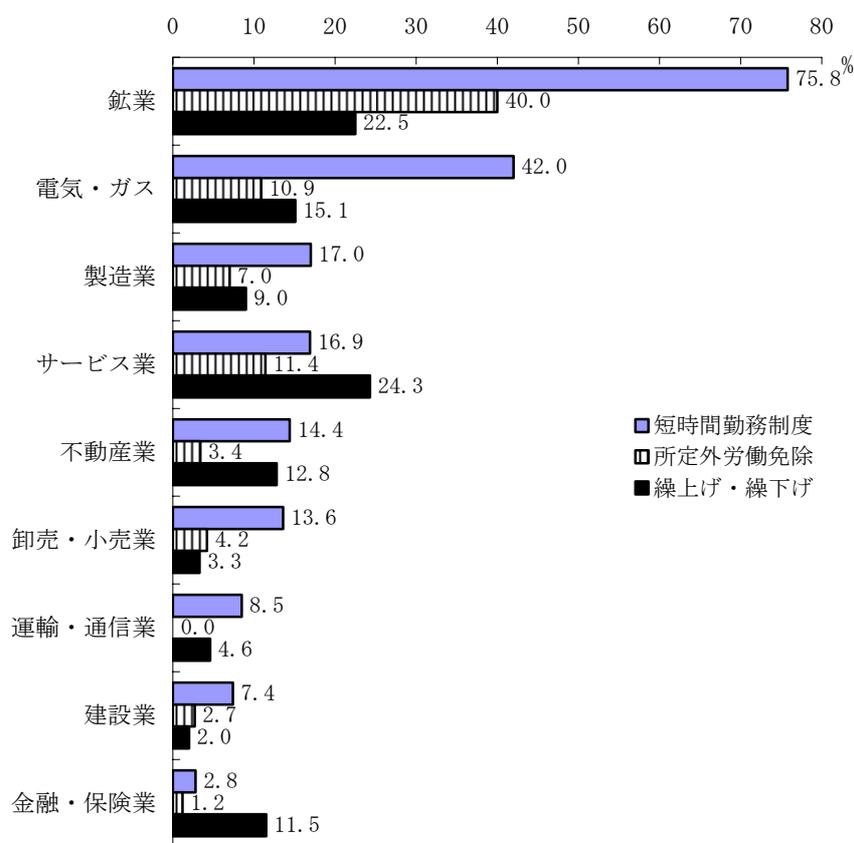


図.補.3.6.1.は1999年と2002年における「短時間勤務制度」の利用率を産業別にまとめたものである。「電気・ガス・熱供給・水道業」は1999年も利用率は他の業種と比べて高い部類に入っていたが、2002年では15%近く上昇している。また、「不動産業」の利用率は1999年には0.5%とほとんど利用されていなかったが、2002年には14.4%と急激に伸びている。その一方で、この2つ以外の業種では、何れも利用率が低下している。

図.補.3.6.2.は、1999年と2002年における「所定外労働免除」の利用率を産業別にまとめたものである。1999年において利用率の低かった「製造業」、「卸売・小売業」、「不動産業」で上昇しているが、それでもこの3業種の利用率は依然として低い。逆に、1999年には利用率の高かった「サービス業」、「建設業」において著しく低下しており、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融・保険業」でも低下している。

図. 補. 3. 6. 1. 短時間勤務制度利用率の推移 (1999-2002年)

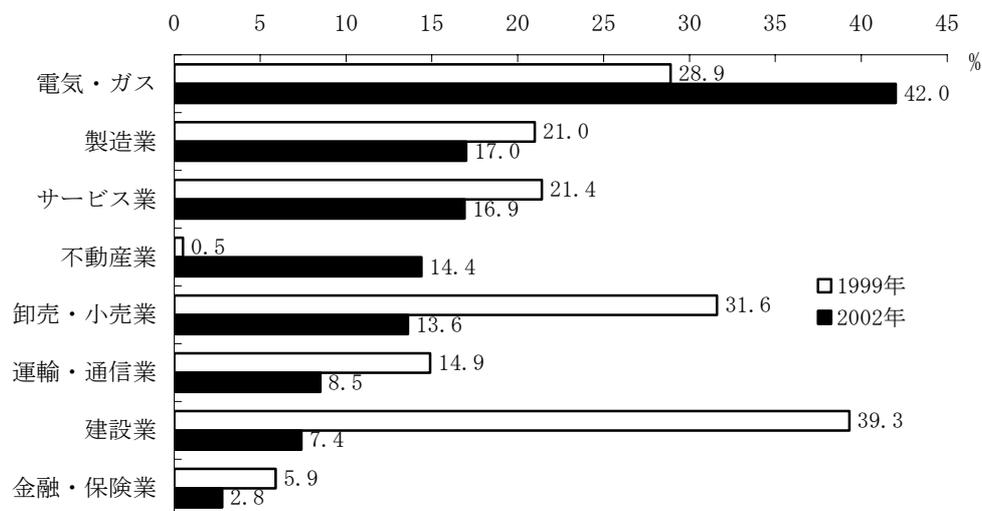


図. 補. 3. 6. 2. 所定外労働免除利用率の推移 (1999-2002年)

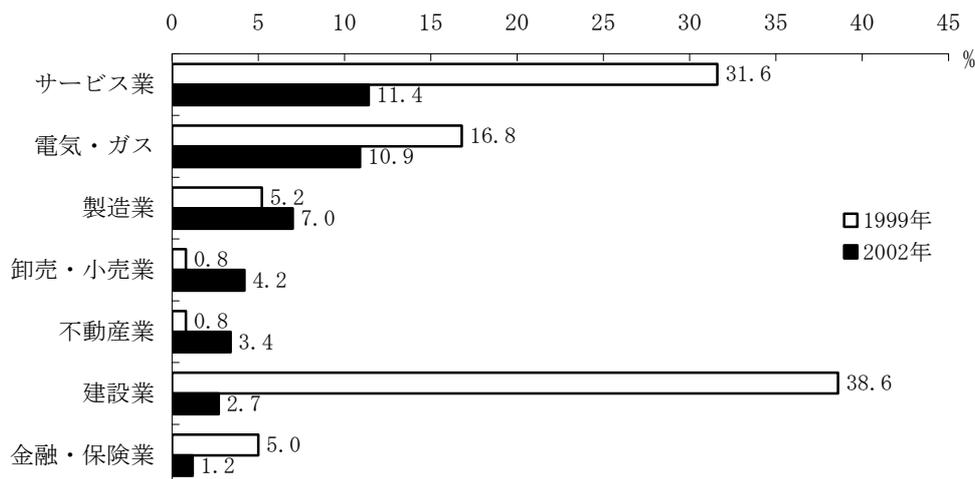
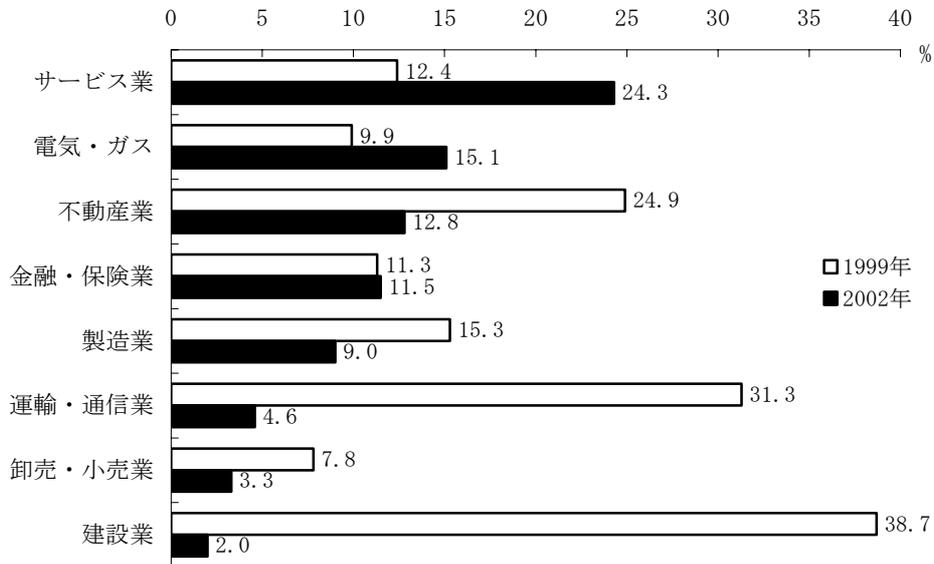


図.補.3.6.3 は、1999年と2002年における「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率を産業別にまとめたものである。「サービス業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」では上昇しているが、その一方で「不動産業」、「製造業」、「運輸・通信業」、「卸売・小売業・飲食店」、「建設業」の利用率は低下している。

このように、勤務時間短縮等の措置については、多くの業種で利用率の低下が見られる。特に「短時間勤務制度」は、「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」に比べて、導入率の上昇がどの業種でも顕著であるにもかかわらず、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「不動産業」を除けば、利用率は低下している。

図. 補. 3. 6. 3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ利用率の推移  
(1999-2002年)



#### 4 考察と今後の課題

本章では、補論として、「女性雇用管理基本調査」の平成11年調査（1999年）と平成14年調査（2002年）における育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入・利用状況を比較した。分析結果から、1999年から2002年にかけて、育児休業制度も勤務時間短縮等の措置も、制度の導入は着実に進んでいると言える。もちろん、まだ十分な水準とは言えず、本論で議論したように、今後も制度の導入促進が重要な課題であることに変わりはない。

しかし、ここでより重要なのは利用をめぐる問題である。育児休業制度も勤務時間短縮等の措置も利用については着実に進んでいるとはいえない。特に短時間勤務制度を始めとする勤務時間短縮等の措置については、この傾向が顕著である。

こうした支援措置の利用率の低下には、次のような要因があると考えられる。

一つは、制度の代替効果の影響である。例えば、育児休業の代わりとして勤務時間短縮等の措置を利用していた者にとっては、育児休業制度を取得できるようになれば措置を利用しなくても済むということがある。本論第4章でみた育児休業取得と措置利用の関係においても、育児休業を取得したら措置を利用しない者が少なくなかった。2002年の調査結果では、全体的として、企業における育児両立支援策の導入は、育児休業制度と短時間勤務制度の2つを中心とする傾向を強めている。これらの制度の普及とともに、所定外労働免除や始業・終業時刻の繰上げ・繰下げから育児休業制度と短時間勤務制度の2つへと利用行動もシフトしている可能性が考えられるのである。

この点について、業種別に見ると、「金融・保険業」、「製造業」、「卸売・小売業・飲食店」では育児休業制度の取得率が1999年から2002年にかけて大幅に上昇した一方で、「製造業」と「卸売・小売業・飲食店」では、「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」

の利用率が低下している。また、「金融・保険業」は1999年も、どの支援措置の利用率も著しく低かったが、2002年にはさらに利用率が低下している。これらの業種では、育児休業を取得できるようになったことにより、勤務時間短縮等の措置を利用しなくなるという効果が起きている可能性がある。

同じことは勤務時間短縮等の措置における措置同士の関係においても読み取ることができる。特に、「不動産業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」では、短時間勤務制度の利用率が上昇する一方で、他の措置の利用率が低下している。すなわち、「不動産業」では、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率は下がっているが、「短時間勤務制度」の利用率は急上昇している。「不動産業」では、「短時間勤務制度」を利用する代わりに、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」を利用しなくなっている可能性がある。「電気・ガス・熱供給・水道業」では「所定外労働免除」の利用率は下がっているが、「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率は上がっている。「電気・ガス・熱供給・水道業」では、「短時間勤務制度」か「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」を利用する代わりに、「所定外労働免除」を利用しなくなっている可能性がある。

しかし、制度の導入に利用が追いついていないという可能性もある。育児休業の取得率は、全体では上昇しているものの、「サービス業」、「運輸・通信業」、「不動産業」、「鉱業」、「建設業」では逆に低下している。さらに「建設業」では、育児休業制度の取得率も「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率も、ともに低下している。雇用情勢や職場環境の変化など、様々な要因によって各企業で制度を利用しにくい状況が増えたと考えられるが、どのような要因が制度利用の障害になっているか、検討する必要がある。

このように、1999年から2002年の変化を通じて、制度の利用をめぐる検討すべき課題が明らかになったが、「女性雇用管理基本調査」は事業所を対象とした調査であるため、事業所ごとの利用者数はわかるが、労働者個人の利用行動についてはわからない。したがって、この補論から仮説として得られた利用行動の変化については、個人を対象とした調査のなかで、今後検証していくことにしたい。

## 文献

- 阿部正浩 (1999) 「少子化社会における労働市場 — 女性の結婚と労働力供給の視点から」『季刊 社会保障研究』34(4)
- 阿部正浩 (2002) 「誰が育児休業を取得するのか — 育児休業普及の問題点」(財) 家計経済研究所『停滞する経済、変動する生活 消費生活に関するパネル調査 — 平成 14 年版 (第 9 年度)』
- 藤井龍子 (1992) 「育児休業法制定の背景とその概要」『季刊 労働法』(163)
- 藤本哲史 (2002) 「企業の家族政策——女性の就労支援制度の導入に関連する組織要因」石原邦雄編『家族と職業：競合と調整』ミネルヴァ書房
- 古橋エツ子 (1993) 「育児・介護に対する休業保障」社会保障研究所編『女性と社会保障』東京大学出版会
- 樋口美雄 (1994) 「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会
- 樋口美雄 (1996) 「就業移動分析 — 動学的要因との関連」家計経済研究所編『消費生活に関するパネル調査 (第 3 年度)』
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel (1997) 「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』53 (4)
- 井口泰・西村智 (2002) 「国際比較からみた雇用システムと少子化問題 — 効果的なポリシー・ミックスを求めて」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会
- 今田幸子 (1995) 「夫婦のキャリア構造 — 仕事と家庭の二項対立を超えて」日本労働研究機構『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』調査研究報告書(73), 第 7 章
- 今田幸子 (1996) 「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』(433)
- 今田幸子 (2004) 「共働きと育児の調和を求めて」『Business Labor Trend』1 月号
- 今田幸子・池田心豪 (2004) 「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」労働政策研究・研修機構 DPS-04-012
- 稲葉昭英 (1998) 「どんな男性が家事・育児をするのか? — 社会階層と男性の家事・育児参加」渡辺秀樹・志田基与師編『1995 年 SSM 調査シリーズ 15 階層と結婚・家族』1995 年 SSM 調査研究会
- 岩井紀子・稲葉昭英 (2000) 「家事に参加する夫、しない夫」盛山和夫編『日本の階層システム 4 ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会, 第 10 章
- 岩科志津子 (1995) 「家庭内性別役割の実態」日本労働研究機構『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』調査研究報告書(73)
- 人口問題審議会 (1998) 『人口減少社会、未来への責任と選択——少子化をめぐる議論と人

- 口問題審議会報告書』ぎょうせい
- 経済企画庁編（1986）『長寿社会のライフプラン』
- 経済企画庁編（1992）『平成4年版国民生活白書』
- 上林千恵子（2001）「中小企業の育児支援と育児休業制度——中小企業19社の事例から」『社会志林』47(3)
- 金子能宏・浅子和美（2002）「労働市場の変化と子育て支援の展開」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会
- 加藤喜久子（1988）「親子同居の家族発達論的考察」『社会学評論』（155）
- 加藤邦子・石井クンツ昌子・牧野カツコ・土谷みち子（1998）「父親の育児参加を規定する要因——どのような条件が父親の育児参加を進めるのか」『家庭教育研究所紀要』（20）
- 数井みゆき・中野由美子・土谷みち子・加藤邦子・綿引伴子（1996）「子どものかかわり、父母比較」牧野カツコ・中野由美子・柏木恵子編『子どもの発達と父親の役割』ミネルヴァ書房
- 国立社会保障・人口問題研究所（2003）『平成14年第12回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）第I報告書 わが国夫婦の結婚過程と出生力』調査研究報告資料第18号
- 駒村康平（1996）「保育需要の経済分析」『季刊 社会保障研究』32（2）
- 駒村康平（2002）「保育サービスの費用分析と需給のミスマッチの現状」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会
- 小島宏（1995）「結婚、出産、育児および就業」大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』大蔵省印刷局
- 厚生省（1978）『昭和53年度版厚生白書』
- 厚生労働省（2003）『平成14年度女性雇用管理基本調査——育児・介護休業制度等実施状況調査 結果報告書』
- 厚生労働省（2004）『「出生前後の就業変化に関する統計」の概況』
- 光川晴之（1976）「生活の共同と分離」上子武次・増田光吉編著『三世代家族——世代間関係の実証的研究』垣内出版
- 前田正子（2002）『「全国子育てマップ」に見る保育の現状分析』国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会
- 前田正子（2004）『子育てしやすい社会——保育・家庭・職場をめぐる育児支援策』ミネルヴァ書房
- 前田信彦（1998）「家族のライフサイクルと女性の就業——同居親の有無とその年齢効果」『日本労働研究雑誌』（459）
- 前田信彦（2002）「男性の労働時間と家庭生活—労働時間の再編成に向けて」石原邦雄編『家族と職業：競合と調整』ミネルヴァ書房

- 松田茂樹（2000）「夫の家事・育児参加の規定要因」『年報社会学論集』（13）
- 松田茂樹（2001）「夫婦の家事・育児分担の規定要因」岩井紀子編『現代日本の夫婦関係』  
文部科学研究費基盤研究（A）家族についての全国調査報告書 No.2-3, 日本家族社会学  
会全国家族調査（NFR）研究会
- 松田茂樹（2002）「父親の育児参加促進策の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『少  
子社会の子育て支援』東京大学出版会
- 目黒依子・西岡八郎（2000）『『少子化』問題のジェンダー分析』『人口問題研究』56(236)
- 森田陽子・金子能宏（1998）「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究  
雑誌』（459）
- 森田陽子（2002）「保育政策と女性の就業」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の  
子育て支援』東京大学出版会
- 村松幹子（1997）「キャリア形成途上段階女性の雇用市場退出と一時退出の判別——ライフ  
コース（展望）の視点から」『教育社会学研究』（61）
- 村松幹子（2000）「女子学生のライフコース展望とその変動」『教育社会学研究』（66）
- 永井暁子（1999）「家事労働遂行の規定要因」樋口美雄・岩田正美編『パネルデータからみ  
た現代女性——結婚・出産・就業・消費・貯蓄』東洋経済
- 永井暁子（2001）「夫の育児遂行の要因」岩井紀子編『現代日本の夫婦関係』文部科学研究  
費基盤研究（A）家族についての全国調査報告書 No.2-3, 日本家族社会学会全国家族調  
査（NFR）研究会
- 永瀬伸子（1994）「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析——パートと正社員」『日  
本労働研究雑誌』（418）
- 永瀬伸子（1996）「女性の就業、結婚と出産の決定要因——全国データを用いた実証分析」『高  
齢社会における社会保障体制の再構築に関する理論研究事業の調査報告書Ⅱ』（財）長  
寿社会開発センター
- 永瀬伸子（1997）「女性の就業選択——家庭内生産と労働供給」中馬宏之・駿河輝和編『雇  
用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会
- 永瀬伸子（1998）「保育所、幼稚園の利用実態と子どもへの公共政策」『発達』19(74)
- 永瀬伸子（1999）「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か——既婚者の就業選択と出産  
時期の選択」『人口問題研究』55(2)
- 永瀬伸子（2002）「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』58(2)
- 永瀬伸子（2003）「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『育児休業制度に  
関する調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』  
調査研究報告書(157)
- 内閣府（2004）『少子化社会白書』ぎょうせい
- 日本労働研究機構（1996）『育児休業制度等が雇用管理・就業行動に及ぼす影響に関する調

査研究』調査研究報告書(83)

日本労働研究機構 (2003a)『育児休業制度に関する調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書(157)

日本労働研究機構 (2003b)『育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書』

落合恵美子 (1989)「育児援助と育児ネットワーク」『家族研究』1

大石亜希子 (2003)「母親の就業に及ぼす保育費用の影響」『季刊 社会保障研究』39(1)

大沢真知子 (1999)「仕事と家庭の調和のための就業支援」『季刊 社会保障研究』34(4)

労働省女性局 (2000)『平成 11 年度女性雇用管理基本調査 — 育児・介護休業制度等実施状況調査 結果報告書』

佐藤博樹 (2000)「総論 女性雇用管理基本調査等の再分析」『女性の就業行動に係る調査研究会報告』第 1 章 財団法人 21 世紀職業財団

佐藤博樹・武石恵美子 (2004)『男性の育児休業——社員のニーズ、会社のメリット』中公新書

仙田幸子 (2002)「既婚女性の就業継続と育児資源の関係——職種と出生コーホートを手がかりにして」『人口問題研究』(242)

滋野由紀子・大日康史 (1998)「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』(459)

滋野由紀子・大日康史 (1999)「保育政策が出産の意志決定と就業に与える影響」『季刊 社会保障研究』35 (2)

滋野由紀子・松浦克己 (2003)「出産・育児と就業の両立を目指して——結婚・就業選択と既婚・就業女性に対する育児休業制度の効果を中心に」『季刊 社会保障研究』39(1)

駿河輝和・西本真弓 (2002)「育児支援策が出生行動に与える影響」『季刊 社会保障研究』37(4)

駿河輝和・張健華 (2003)「育児休業制度が女性の出産と就業継続に与える影響について——パネルデータによる計量分析」『季刊 家計経済研究』SUMMER (59)

塚原康博 (1995)「育児支援政策が出生行動に与える影響について——実験ヴィネットアプローチによる就業形態別出生確率の計量分析」『日本経済研究』(28)

脇坂明 (1999)「仕事と家庭の両立支援制度の分析」『「家庭にやさしい企業」研究会報告書 (別冊)』財団法人女性労働協会

脇坂明・松繁寿和 (2001)「高学歴女性の就業の研究」『学習院大学経済経営研究所年報』15

脇坂明 (2002)「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』(503)

矢野澄子・国広陽子・天童睦子 (2003)「ケアラーとしての父親——ジェンダー秩序と「父」の変容」『都市環境と子育て——少子化・ジェンダー・シティズンシップ』勁草書房

横山文野 (2002)『戦後日本の女性政策』勁草書房



---

労働政策研究報告書 No. 50

仕事と育児の両立支援 ― 企業・家庭・地域の連携を ―

発行年月日 2006年2月28日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5102

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2006

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)

---

労働政策研究報告書 No. 50

仕事と育児の両立支援 企業・家庭・地域の連携を

定価：1,050円（本体1,000円）

発行年月日 2006年2月28日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

（編集） 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5102

（販売） 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2006

ISBN4-538-88050-7

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。( URL:<http://www.jil.go.jp/> )