

労働政策研究報告書 No.50

サマリー 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―』サマリー

執筆担当者

いまだ さちこ
今田 幸子
いけだ しんごう
池田 心豪

労働政策研究・研修機構統括研究員

労働政策研究・研修機構研究員

研究期間

平成 16～17 年度

研究の目的

当機構では、平成 15 年度から 18 年度のプロジェクト研究として、「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」を実施している。本報告書は、その一テーマである、「仕事と育児の両立支援における企業・家族・地域の相互関係」に関して、中間的なとりまとめを行ったものである。本報告書では、仕事と育児の両立支援策の現状と課題を明らかにするため、先行研究のレビューと既存データの二次分析を行う。その結果から、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。

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、企業においては、育児休業制度が両立支援策の柱であった。先行研究においても、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の普及が重要であることに変わりはない。

それにもかかわらず、出産を機に退職する女性は依然として多い。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し、＜仕事も育児も＞という選択肢を一般化するためには、育児休業制度の普及に加えて、さらなる両立支援策の充実が必要である。

この点に関して、育児・介護休業法は、「勤務時間の短縮等の措置」として、短時間勤務制度、フレックスタイム、所定外労働の免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、託児施設の設定運営等のうち、何れかの措置を講ずることを事業主の義務としている。

そこで、本報告書では、育児休業制度と勤務時間の短縮等の措置を中心に、支援策の相互関係を分析する。以下では、分析結果から示唆される両立支援策の現状と課題について、その要点を解説する。

研究結果の要旨

1 分析結果の概要

本報告書では、複数の既存データの二次分析を行い、出産女性の生活環境、企業の雇用管理、企業の認識、労働者の意識等を横断的に検討する。分析結果のポイントは、次のように要約することができる。

- ① 今日においても出産後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、個々の制度の導入をめぐる、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。
- これらの結果が得られた各章の要旨は次のとおりである。

2 各章要旨

第1章 企業の両立支援策と研究の課題

企業の両立支援策に関する政策の整理と先行研究のレビューを通じて、支援策の充実に向けた課題を整理する。

企業における仕事と育児の両立支援策は、育児休業制度を中心に充実が図られてきたが、今日、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。さらに、同法は、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、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を事業主の義務としている。近年の少子化対策において、多岐に渡る両立支援策の充実が企業の課題とされているが、まずは育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の普及が最重要課題である。

育児休業制度については、出産女性の就業継続を高めることが指摘されており、今後も企業の支援策の柱であることに変わりはない。それにもかかわらず、出産を機に退職する女性は依然として多く、その一方で、出産を回避する女性も少なくない。また男性の育児参加も進んでいるとはいえない。

したがって、仕事と育児の両立がこれまで以上に可能となるためには、勤務時間短縮等の措置をはじめ、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。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様々である。企業・家族・地域社会の相互関係から、実効性の高い支援策を明らかにすることが重要である。

第2章 出産女性の就業継続と育児休業制度

出産女性の就業継続と育児休業制度の関係を分析し、出産後の就業継続が可能となるためには、育児休業制度の普及に加えて、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、出産経験のある女性を対象とした「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）において、対象女性が初職から第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。今日においても、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。

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る。図2は、先の「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」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、データの全対象女性が、育児休業法施行以後に第1子を出産してい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。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」とする女性よりも就業継続率が高いところがポイントである。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、約半数は退職することも見逃せない。育児休業制度だけでは、出産時

図1 出産女性のライフコースと就業継続率

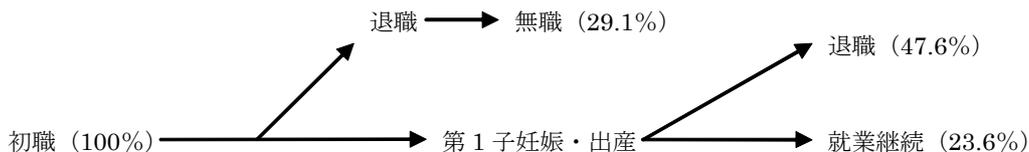
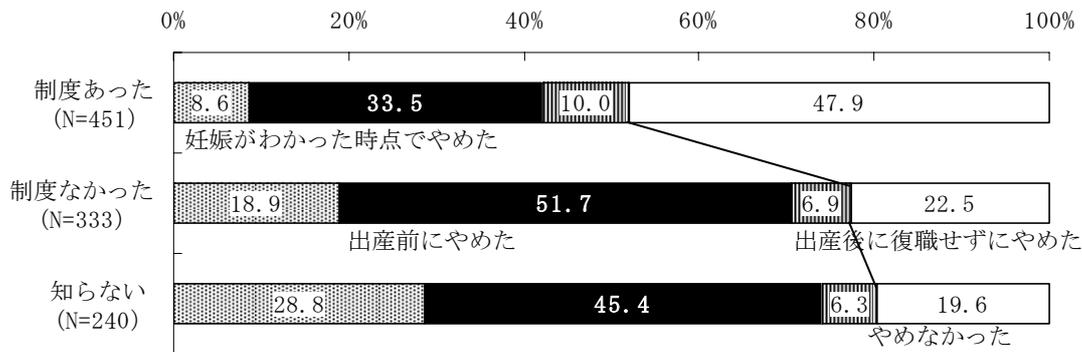


図2 育児休業制度の有無別・第1子出産時の退職/就業継続



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）

の退職を食い止めるのに十分とは言えないのである。これまで以上に女性が出産後も就業継続できるためには、育児休業制度の普及とともに、さらなる支援策の充実が必要である。

第3章 企業の両立支援策の導入状況

企業における両立支援策の導入状況を検討し、育児休業制度の規定を設けるとともに、勤務時間短縮等の措置においては、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つの措置の導入を柔軟に進めていくことが重要であることを示す。

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は同じく「女性雇用管理基本調査」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がもっとも高い。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、ここで重要なのは、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

図3 育児休業制度の導入率（単純集計）

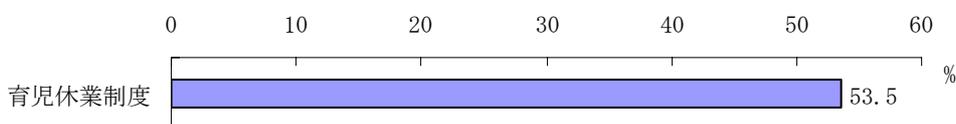
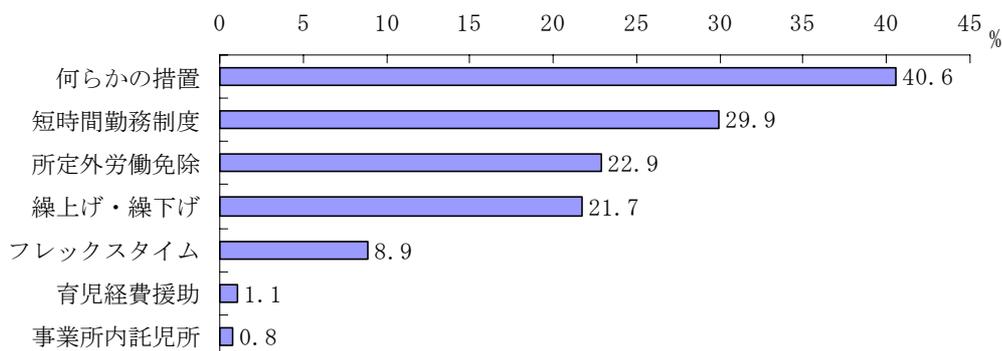


図4 勤務時間短縮等の措置の導入状況（単純集計）



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

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、今後の両立支援策充実において、企業は、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

企業の両立支援策の利用状況を育児休業制度と勤務時間短縮等の措置との相互関係に着目して分析し、他の措置に比べて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・繰下げは、制度が導入されても利用が進んでいない現状を明らかにする。

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 つの措置の利用状況を育児休業取得との関係から検討すると、育児休業を取得すれば措置は利用しない、あるいは措置を利用すれば育児休業は取得しない、という行動が少なくない。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、とりわけ企業規模との関係においては、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く、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くなる。育児休業制度も措置も、企業規模が大きいほど導入率は高いが、措置の導入率が高い大企業では、育児休業を取得したら措置は利用されないことが多いのである。

第 5 章 労働者のニーズと企業の対応の乖離

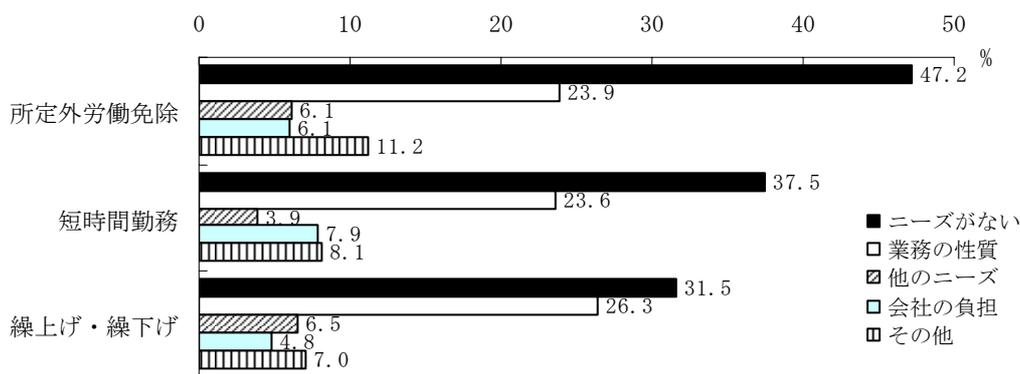
勤務時間短縮等の措置について、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用が進まない要因として、企業が労働者のニーズに対応した措置を導入していない可能性が考えられる。

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。こうした制度のもつ性質から、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といえる。

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 3 つの措置は、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、企業の負担が小さくてすむという利点がある。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、多くの企業が挙げるのは労働者のニーズがないことである。

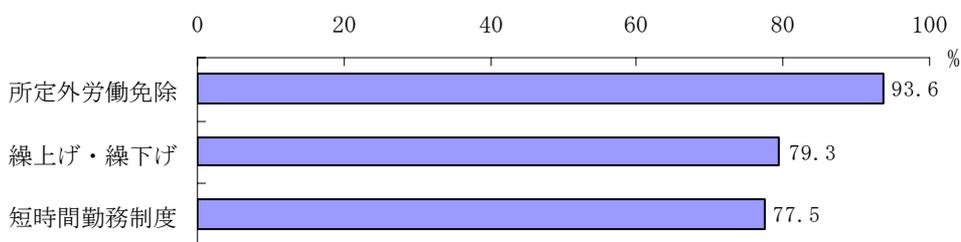
図 5 は、企業を対象とした「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（日本労働研究機構 2003 年）において、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのそれぞれを導入していない理由を示したものである。3 つの措置の何れについても、「ニーズがない」が最も多いのである。

図5 企業が勤務時間短縮等の措置を導入しない理由



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）

図6 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。

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者労働者を対象とした「育児と仕事の両立に関する調査」（日本労働研究機構 2003年）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・終業時刻の繰上げ・繰下げ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、職場に制度がないために利用しないとしている。個々の措置について労働者のニーズはあるが、企業がそのニーズに応じた制度を導入していない可能性が高いのである。

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

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つの生活領域の連携を可能にする、総合的な両立支援策充実に向けた課題を提示する。

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利用の組み合わせが、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。

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った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とされてきた。しかし、表2において、「育児休業制度のみ」では有意な効果がないのである。

そして、育児休業制度が出産後の就業継続を高めるためには、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によれば、複数の支援策が組み合わさることで、出産後の就業継続は高まっている。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」には有意な効果がある。

こうした企業・家族・地域社会の支援策の相互関係から、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、労働者のニーズに対応し、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示唆される。

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渡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の普及が課題である。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

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)						
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

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）

する、総合的な支援体制を構築することが重要である。

3 分析データの概要

本報告書の二次分析に用いた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」（日本労働研究機構 2001年）
- ②「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省女性局 1999年）
- ③「平成14年度女性雇用管理基本調査」（厚生労働省雇用均等・児童家庭局 2002年）
- ④「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）
- ⑤「育児と仕事の両立に関する調査」（日本労働研究機構 2003年）
- ⑥「育児に関する調査」（日本労働研究機構 2003年）

報告書本体の目次

序章 研究の概要

- 1 問題—二者択一を超えて—
- 2 分析結果の概要
- 3 分析データの概要

第1章 企業の両立支援策と研究の課題

- 1 はじめに
- 2 企業の両立支援策の変遷
- 3 企業の両立支援策に関する先行研究
- 4 まとめ

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
- 2 妊娠・出産時の退職と就業継続の基本的傾向
- 3 育児休業制度と出産後の就業継続
- 4 出産後就業継続の規定要因
- 5 まとめ

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
- 2 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入状況
- 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
- 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
- 5 育児休業制度・勤務時間短縮等の措置導入の規定要因
- 6 まとめ

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
- 2 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の利用状況
- 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
- 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
- 5 まとめ

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
- 2 企業のニーズ認識と女性労働者のニーズとの乖離
- 3 企業規模別にみた女性労働者のニーズ
- 4 産業別にみた女性労働者のニーズ
- 5 まとめ

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
- 2 家族環境からみた妊娠・出産時の退職と就業継続
- 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
- 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
- 5 まとめ

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
- 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
- 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
- 4 考察と今後の課題

主要文献

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・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）

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

- 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
- 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）
- 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
- 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（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)
- 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)

労働政策研究報告書 No. 50 サマリー

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/>)