



---

---

労働政策研究報告書 No. 64

2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

---

## 仕事と生活の両立

— 育児・介護を中心に —

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」

— 中間報告 —

労働政策研究・研修機構

# 仕事と生活の両立

－育児・介護を中心に－

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」

－ 中間報告 －

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。

当機構では、そうした課題に対応するため、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。

本報告書はその中間報告であり、調和（両立）の課題において大きな焦点になる仕事と育児・介護との両立について、全国規模で実施したアンケート調査「仕事と生活調査」の分析に基づき多角的に検討し、実態及び課題を明らかにしている。

仕事と生活の両立は、企業・家族・地域社会など多方面からの支援によって可能となる。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。また、勤労者の多くが介護休業のニーズを持っているにも拘わらずその取得はほとんど進んでいない。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等、両立支援の諸課題が明示されている。

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5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
いまだ さちこ 今田 幸子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	序章,終章
いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構 研究員	第 1,2,3,4,5,6 章,終章
さかい かずふみ 酒井 計史	労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー	第 7,8 章,終章
はまじま こうじ 浜島 幸司	労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー	第 9,10 章,終章

「仕事と生活調査研究会」

研究会参加者（五十音順）

いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構 研究員
いまだ さちこ 今田 幸子	労働政策研究・研修機構 統括研究員
かんだに たかゆき 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 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 西川 真規子	法政大学 助教授
にしむら ゆきみつ 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 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 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 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 渡邊 博頭	労働政策研究・研修機構 主任研究員

## 目 次

序章 調査研究の概要	1
1 研究の目的と問題意識	1
2 研究の枠組み	6
3 「仕事と生活調査」の概要	8
4 分析結果の概要	9
第1章 仕事と育児の両立支援策と研究の課題	14
1 はじめに	14
2 企業の両立支援策	14
(1) 企業の両立支援策の変遷	14
(2) 企業の両立支援策に関する先行研究	18
3 家族・親族による両立支援	20
(1) 家族・親族の育児援助に関する政策の変遷	20
(2) 家族・親族の育児援助に関する先行研究	21
4 地域社会の両立支援策	24
(1) 地域社会の両立支援策の変遷	24
(2) 地域社会の両立支援策に関する先行研究	26
5 企業・家族・地域による総合的支援に向けて	28
第2章 出産・育児と就業に関するライフコースの概要	30
1 はじめに	30
2 就業・結婚・出産の経験率と経験年齢	30
3 結婚・出産、社会経済的イベントと各歳時雇用就業率	37
4 結婚・出産経験の有無と各歳時雇用就業率	43
5 初婚・初子出産前後の雇用就業率	45
6 まとめ	47
第3章 初職勤務先の雇用環境と出産選択	49
1 はじめに	49
2 未婚期雇用就業経験者の結婚・出産経験	49
3 初職属性からみた結婚・出産経験	51
4 初職勤務先の育児休業制度と結婚・出産経験	56
5 結婚・出産経験に対する初職の効果	61

6	まとめ	64
第4章	初子出産前の雇用環境からみた出産女性の退職	66
1	はじめに	66
2	初子出産前退職と雇用就業継続の基本傾向	67
3	初子出産前勤務先属性と退職・就業継続	70
4	育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と退職・就業継続	76
5	初子出産時までの雇用就業継続に対する出産前雇用環境の効果	84
6	まとめ	89
第5章	育児休業取得による就業継続の課題	92
1	はじめに	92
2	育児休業制度の有無と育児休業取得・就業継続の関係	92
3	雇用環境と育児休業取得・就業継続の関係	96
4	育児休業取得による就業継続の規定要因	100
5	まとめ	105
第6章	企業・家族・地域における仕事と育児の両立支援策の相互関係	107
1	はじめに	107
2	家族の両立支援と初子出産時雇用就業継続	107
3	地域社会の両立支援と初子出産時雇用就業継続	111
4	初子出産時までの雇用就業継続に対する企業・家族・地域社会の効果	115
5	まとめ	123
第7章	育児期における男性の家事・育児分担	
	一分担の現状と男性の家事・育児分担を促進するための課題一	126
1	はじめに	126
2	分析の方法	127
3	子育て期における男性の家事・育児分担	129
	(1) 主な属性別	130
	(2) 世帯の状況	132
	(3) 労働時間等	134
	(4) 雇用者	135
	(5) 性別役割分業意識	138
4	男性の家事・育児分担の規定要因	140

5	まとめ	142
第8章 子育て期の男性からみた仕事と育児の両立支援策の		
	現状と育児休業取得ニーズ	145
1	はじめに	145
2	子育て期にある男性からみた仕事と育児の両立支援策の現状	145
3	未婚、子育て期男性の育児休業取得ニーズの分析	149
	(1) 世帯の状況	152
	(2) 家事・育児分担／性別役割分業意識	153
	(3) 労働時間等	154
	(4) 職場の状況	156
4	まとめー両立支援策の課題と提言ー	159
第9章 介護生活の実態と仕事生活への影響ーどのような支援が必要なのかー		
1	はじめに	163
	(1) 問題設定	163
	(2) 分析手順	163
2	介護生活の概要	164
	(1) 介護経験者	164
	(2) 介護開始時期	165
	(3) 介護開始年齢・終了年齢と平均介護年数	166
	(4) 要介護者は誰なのか	167
	(5) 要介護者はどのような状態だったのか	168
	(6) どこで介護生活を行ったか	172
	(7) 介護役割（どのような関わり方をしたか）	174
	(8) 女性が主たる介護役割を担う傾向	176
3	介護生活と仕事生活	178
	(1) 職業キャリア（仕事を辞めたか／辞めないか）	178
	(2) 介護中、仕事の調整	180
	(3) 調整期間・状態・地位変更の有無	184
	(4) 介護休業の取得者	187
	(5) 介護休業を取得しない理由	191
	(6) 仕事を休んだ経験	197
	(7) 誰が主たる介護者になるのか	202
	(8) 現在介護中の人々の悩み	203

4	まとめ	207
	(1) 分析から明らかになったこと	207
	(2) 政策提言	208
	(3) 今後の課題	209
第10章	介護休業取得ニーズ・現在の職場での支援策導入状況	210
1	はじめに	210
	(1) 問題設定	210
	(2) 分析手順	210
2	高齢の家族を介護する見込み	211
	(1) 分析結果	211
	(2) 介護見込みを規定する要因	212
3	介護に直面したとき、仕事をどうするのか	214
	(1) 分析結果	214
	(2) 介護時の離職志向・転職志向・継続志向の規定要因	216
4	介護休業取得ニーズ	218
	(1) 分析結果	218
	(2) 介護休業取得ニーズの規定要因	220
5	現状の「仕事と介護の支援策」導入状況	221
	(1) 勤務先に両立支援制度はあるのか	221
	(2) 分析結果	224
	(3) 介護時の仕事意識との関係	226
	(4) 介護休業取得ニーズとの関係	226
6	介護休業取得ニーズと職場での制度導入のずれ	227
	(1) ニーズ規定要因と制度導入規定要因	227
	(2) 休業取得ニーズに追いつかない休業制度整備	229
7	介護休業取得時の懸念	231
	(1) 分析結果	231
	(2) 介護休業取得ニーズとの関係	232
	(3) 両立支援策との関係	233
8	まとめ	234
	(1) 分析結果の要約	234
	(2) 政策提言	236



終章 両立支援の現状と課題 .....	238
1 各章の知見の要約 .....	238
2 政策的インプリケーション .....	240
文献 .....	243
<附>	
「仕事と生活調査」調査票 .....	249



## 序章 調査研究の概要

### 1 研究の目的と問題意識

本研究の目的は、仕事と生活の調和を可能にする社会システムのあり方について、総合的・体系的に検討をし、調和・両立の支援策を明らかにすることである<sup>1</sup>。

#### 仕事と生活の両立

仕事と生活の調和・両立は、伝統的に女性労働の課題として論じられてきた。だが近年、この課題は、旧来の女性労働の領域を超えて、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、キャリア形成、働き過ぎ、ワークシェアリング、少子化など多様な社会・労働問題に関係して、仕事と生活の両立の重要性が指摘されている。

高齢化の進行に伴い高齢期に適した仕事のあり方が問われ、仕事に偏ることなく趣味や生活と調和したやさしい働き方が模索されている。また、若者のキャリア形成について、職業探索の視点から生きがいや生活と調整した職業への移行過程に関心が高まっている。また、過重労働とそれに伴うストレスが深刻化し、その解消にとって仕事と生活のバランスの視点が不可欠との指摘がされている。また、雇用対策としてワークシェアリングに注目が集まる中、仕事以外の生活の視点を仕事に付加することの必要性が強調されている。さらに、昨今、出生率の低下に歯止めがかからず急速に少子化が進行した結果、日本は、人口減少社会というこれまで経験したことの無い局面に立ち至っている。こうした状況に対処し活力ある社会を築いていくためには、男女が共に、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緊急の課題になっている。

このように、多様な社会・労働問題に関係して、仕事と生活の両立の必要性が論じられており、両立の実現が問題解決のキイになるという理解が共通して確認されるのである。換言すれば、生起する諸問題に対処し解決する処方箋の役割を両立に対して期待しているのである。

#### 原点としての生活

生活は文字通り生きて活動することであるが、人間にとって基本であるとともに、あらゆる行為が含まれる総合的、包括的概念であることが大きな特質である。通常、公的生活・私的生活あるいは家庭生活・職業生活・地域生活、さらには都市的生活・農村的

---

<sup>1</sup> 調和と両立は同義的に使われることが多い。あえて区別すると、調和は多項目を前提にして全体のバランスを問う場合に用いられることが多く、両立は二項対立状況でそのバランスを問う場合に用いられることが多い。調和も両立も共に、あるものが優越し他を圧するのではなく、それぞれが独自の存在として自律性を損うことなくしかも総体として存在することを意味する。本報告書では、仕事と生活の二項対立がテーマであることを理由に、主として両立を使用するが、文脈によっては調和を用いることもある。

生活などのように、生活は、社会のいろんな領域に関係し、きわめて多面性を持っている。したがって、広義の生活の中に仕事は含まれるものであり、仕事と生活の両立という表現は多少奇異な感があることは免れない。だが、あえてそうした表現が取られるのは、仕事は生活の一部であり家庭や地域や血縁・地縁などと並ぶ人びとの生活の一領域であるにも拘わらず、他の領域を押し巨大化している実態があるからである。仕事を生活の一部として本来あるべき地位に位置づける。つまり他の諸領域と望ましい関係を構築する。それによって歪になっている生活を再構築し、そうした生活の再編によって、雇用や労働に起きている諸問題を解決する。

翻れば、生活という概念は、人びとが社会の仕組みを問い直す作業において、立ち戻ってみる原点のような役割を担ってきたといえる。戦後の日本の経過をみると、ある際立った傾向が見いだせる。すなわち、それは、ある間隔を置いて生活という概念が登場し、人びとの関心を集めていることである。戦後から今日までの日本は、終戦後の混乱の時代に始まり、復興を経て高度経済成長の時代を迎え、ドルショックに続く石油ショックにより低成長の時代に入る。その後内需を核としてバブル経済を発生させ、その崩壊により不況という長いトンネルを迷走し、今日に至っている。この間、日本は、社会的にも経済的にも激変の連続であったし、それぞれの時代状況は大きく異なっている。だが、経済環境が異なり、また抱える課題が違っても、この間幾度となく、生活という視点の重要性が指摘され、国民の関心を集めている。生活問題が社会的な関心を集め、政治的な争点になり、研究の対象にもなっている。生活への関心が、ある時代状況の中で形は変えつつも急浮上し、改革の主要課題として位置づけられている<sup>2</sup>。

終戦直後の混乱期は国民生活の貧困が焦点であった。人びとは貧しい生活の中にあって、なによりも貧困生活からの脱却が最大の関心事であったし、貧困撲滅の施策に期待がかけられた。そして、高度経済成長の時代には、生活の面では貧困の解消という経済的下支えが曲がりなりにも可能になる中で、豊かな生活が目標になり、同時に富の分配をめぐる国民生活に発生した不平等にも関心が集まる。国民の関心は豊かな生活の実現と不平等の解消である。その後、成長の影の部分次第に先鋭化し、公害などの生命に関わる諸問題が顕在化する。これを契機に、改めて生活の中身が大きな関心事になる。そして、続くドルショックと石油ショックを契機に低成長の時代に入り、経済的な豊かさから心の豊かさへと人びとの関心が移り、生活大国への道が提唱された。そして、バブル経済に突入し、この時期には、女性の社会進出、都市の一極集中、働き過ぎ・過労死、少子化、高齢者介護、地球環境問題など、生活に係わる難題がさまざまな形で鮮明になる。しかし、その解決の糸口さえも掴めずバブルは崩壊し、多くの課題は今日にま

---

<sup>2</sup> リーディングス『日本の労働、第8巻勤労者生活』（日本労働研究機構）参照。第二次大戦後の労働研究をサーベイして、社会経済的情況、社会的関心、政策の争点について時代にそって整理し、解説を加えている。そこでは、生活概念がキイになっていることが明らかにされている。

で持ち越されることになる。仕事と生活の再編という課題として今日に至っている。

以上のように、このおよそ半世紀を振り返っても、生活という問題意識がたびたび登場していることが分かる。貧困、豊かさと不平等、こころの豊かさ、働き過ぎ・過労死、等々のように、問われる主題はそれぞれ時代によって変化しているが、生活が注目され争点になっている点は共通している。そして、それぞれの時代は、社会の大きな転換期であったことも共通している。つまり、既存の制度や仕組みがいわば疲労し十分に機能し得なくなった状況で、変革への機運が高まり、それに伴い、生活という視点が改革への期待を担って人びとの意識に顕在化している。これまで幾度となく、生活に立ち返って社会の諸制度を問い直すことが試みられてきたのである。

### 改革のキイ概念

生活という視点は、社会に不具合が生じ制度や仕組みを問い直す局面で、いつも立ち返る原点になってきたのである。2004年に発表された厚生労働省の報告書『仕事と生活の調和に関する検討会報告書（以下、検討会報告書）』も、そうしたこれまでの問い直し作業と同様の流れに沿った試みであったといえる。雇用・労働世界に起きている諸問題を解決するため、諸制度を問い直すという問題意識から出発しており、「仕事と生活との調和」をキイ概念にして、働き方の変革とそれを実現するための制度改革の課題を提示している。

検討会報告書は、労働の現状について、「我が国が人材を基盤とする国であるにもかかわらず、個々の働く者にとって選択できる働き方が少ないと同時に固定的であるため、働く者の能力発揮や企業における付加価値の創造が制約されている」と批判し、今後のあるべき働き方について、働く者一人ひとりが、職業生活における各々の段階において、「仕事」と「仕事以外の活動」を様々に組み合わせ、バランスのとれた働き方を安心・納得して選択していけるようにすること、すなわち「仕事と生活の調和」が重要であるとして、それを実現するための改革について、労働時間や雇用管理のあり方から社会保障や税制度に及ぶ広範な改革の見取り図を提示した。

留意すべきは、改革案の中核の概念として仕事と生活の調和が位置づけられていることである。日本人の働き方の問い直しに立脚して、両立を可能にする雇用の仕組み、さらには社会のあり方について体系的に課題を整理し議論している。これまで両立の議論はさまざまな課題が争点として取り上げられ総花的な論議の傾向が強かったが、検討会報告書によって両立論議に体系的な全体図が示されたことの意義は大きい。また、これによって両立論議に弾みがついたことも確かである。

だが、報告書には労働基準や安全衛生など労働行政の中核に係わる改変はいうに及ばず、均衡の問題、さらに社会保障や税制度など、広範囲にわたる課題が提言されており、このことは、改めて仕事と生活の調和の実現が壮大なプロジェクトであること、そして、さまざまな課題の解決が要請されることを浮き彫りにするものでもあった。

報告書が提唱する社会、すなわち、個々の働く者が「仕事と生活の調和」を図りつつ、自らの夢を追求し、志を貫くことのできる社会、個々の働く者が生涯を通して様々な場において学び、自らを高める不断の努力を積み重ねることが当然のこととして行われる社会は、誰も否定しない。しかし、その実現には報告書で提示されているように、社会のさまざまな制度の変革が必要である。職場では、多様かつバランスのとれた働き方のため労働時間、就業場所、賃金制度、均衡処遇、キャリア形成の改革が不可欠である。また、家庭、地域では、自立自助、協同、共助の実現が重要であり、そのためには人生設計の節目での再設計、資産形成などの改革が必要なのである。

検討会報告書の主張は説得的であり、否定する理由は何もない。報告書で提案されているようなルールが定着すれば両立し易い環境になるであろうと、多くが頷く。だが、なぜ、現実はそのようなルールが実現しないのか。実現を阻止している原因がある筈だ。自由で主体的な選択が実現できない構造がある。なぜ、実現できないのか、どうすれば実現できるのか、そのメカニズムを明らかにすることが重要である。

検討会報告書は雇用・労働世界を改革するグランドデザインを示したものとしてきわめて意義が大きい。望ましい姿を提示しそれを実現するために必要な制度改革のメニューが数多く示された。これは改革の出発点である。今後、議論されている問題はさまざまな法律改正の基本枠として徐々に浸透し定着が図られることが望まれる。総論賛成だけの改革論議に終わらせないためにも、調和や両立を阻む制度の個々のメカニズムについて解明が重要になる。

### ライフコースの視点

両立はこれまでさまざまに論じられ、関心及び研究は総花的であった。検討会報告書は、こうした百花繚乱の両立論議に、日本人の働き方の問い直しに立脚して、両立を可能にする雇用ルール、それを超えた社会のあり方について体系的に課題を整理し、改革の見取り図を示した。両立への関心を喚起し課題解決へ向けて大きく弾みをつけた意義は大きい。ただ、余りにも広範囲に亘る課題が論じられており、具体的な改革の道すじという面で、見え難いことも確かである。

検討会報告書が指摘するような自由で主体的な選択が実現できない構造があるとしたら、なぜ、そうした構造が維持されているのか、そのメカニズムを明らかにすることが重要である。働く女性の多くは結婚し出産すると仕事を辞めている。仕事をしながら子育てもしたいと願っていても退職を余儀なくされる女性が多い。では、なぜ、仕事と育児が両立できないのか。両立という主体的選択の実現を阻んでいるのは何か。実現を阻止しているメカニズムの解明が不可欠である。

メカニズムを明らかにするためには、人びとの生活に即した分析が有用であろう。生活は多様な側面を持つとともに、生活の足跡にしたがって課題は変化する。人は生まれ家族を生活として経験することを出発点として、その後学校や地域や友達、さらには職

場や家庭などさまざまな生活空間を経験する。つまりライフコースに即してさまざまな課題に直面し、その過程で多くの課題を調整しながら生涯を過す。

要するに、仕事と生活の調和あるいは両立は、人びとの職業生涯の全ステージに関わる課題であること、そして、各ステージにおいて、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に関わること、さらに、年齢とともにそうした課題が変化すること、に留意してアプローチされなければならないということである。両立そしてその課題の達成は、職業生涯の全ステージに関わるという意味で、時間の流れとしての縦軸と、多様な領域の中で生活が営まれるという意味で、生活空間の広がりである横の軸とからなる、ダイナミックな過程として把握されるべきである。

本研究は、そうした両立の特性に留意して、両立のメカニズムの解明に焦点を置き、人びとのライフコースに着目する。両立が多彩な社会問題と接点を持つのは、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り、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からである。したがって、両立課題への対策は、人びとのライフコースを通じた、しかも多角的な視点から、総合的なアプローチに基づき、メカニズムの解明を目指すことにしたい。

### 少子化と両立支援

昨今、両立支援への社会的関心が急速に高まっている。それには少子化が今日きわめて深刻化していることによる影響も少なからずある。少子化は急激で、しかも下げ止まる気配を見せない。結果、日本は人口減少社会というこれまで未経験の局面に立ち至っている。

少子化対策として打ち出された次世代育成支援法がスタートし、企業にも少子化対策への積極的関与が期待されているが、次世代法では、仕事と生活（家庭）の両立支援が大きな柱として位置づけられている。安心して子育てするためには仕事と調整を図ることはきわめて重要だ。両立支援策は少子化対策として効果を持つ施策として、少子化傾向に歯止めを掛け、すなわち出生率の低下を抑制し出生率の向上に効果を持つことが期待されているのである。

こうした気運を背景にして、つまり、子育て支援への関心の高まりに後押しされる形で、両立支援への関心が高揚していることは確かである。みたように、出産や子育てをしながら働き続けることを支援する両立支援策は、少子化対策でもある。男性の育児参加の促進は両立支援策でもあり、少子化対策でもある。したがって、両立対策が即少子化対策であるような施策は多々あり、少子化対策と両立支援の両方に効果があると期待される施策はある。

だが、両立支援策と少子化対策は重なることはあっても同一ではないことに留意が必要である。両立が少子化の進行を食い止める働きをする。また、少子化対策が両立の支援になる。だが両者が矛盾し葛藤を起こす施策もある。だから、仕事と生活の調和が図

られるための支援と、少子化の進行をくい止める少子化対策は重なるが同じではないと考えるべきである。それを明確にしておかないと、誤った方向にいきかねないことに十分留意が必要である。仕事と生活の調和と少子化対策を関連づけることに危惧する理由は、二つある。

第一は、両立支援独自の意義を背後に押しやってはならないことである。つまり、少子化対策として両立支援を構想することが既定になってしまうと、かりに少子化対策への関心や必要性が希薄になった場合に、両立支援への関心も希薄になってしまう恐れがある。悪くすると、もし少子化対策の必要性が無いとなれば両立支援は必要ではなくなるという議論になりかねない。

第二は、ある施策が少子化と両立の両方に効果がある場合もあるが、片方に効果はもつが、もう片方には抑制する効果を持つ場合があることである。たとえば、昨今話題になっている経済的支援の問題である。経済的支援が、共働き夫婦にとって両立するうえでプラスの効果を持つ場合もあるが、逆に、経済的支援によって家計が楽になり妻が子育てに専従し、仕事から退出することになれば、それは両立支援にはならない。

今日の少子化には、次世代法に多様な施策が盛り込まれていることから示唆されるように、さまざまな要因が関係していることは明らかである。わが国のこれまでの経験、諸外国での動向を踏まえると、少子化に特効薬はないと考えるべきである。要するに、少子化対策は漢方療法のような総合的な治療方法に依拠すべきである。そして、両立支援はその中で重要な役割を担うものと考えべきである。さらに、さまざまな施策がより効果を発揮するためには、本報告書で明らかにされているように、施策間相互、支援策間相互の関係性が重要であり、連携の有り方が課題になるのである。

## 2 研究の枠組み

本研究は、仕事と生活の調和を可能にする社会システムのあり方について、総合的・体系的に検討を加え、支援策を明らかにすることを目的とする。先に検討したように、調和あるいは両立という課題は、人びとの職業生涯の全ステージに関わるものであり、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ため、両立課題への対策は、人びとのライフコースを通じた、しかも多角的な視点から、総合的なアプローチに基づくことが重要であるという考えに基づき、以下のような枠組みで研究を推進した。

仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築には、企業の仕事と生活の両立支援制度（育児・介護休業制度）、労働時間管理、家族の環境（夫婦の就業状況、家族の生活支援）、保育園や地域社会等の子育て支援など、多方面にわたる支援制度が係わっている。したがって、これからの支援策のあり方及び課題を明らかにするためには、諸制度の実態の把握に基づく総合的・体系的な検討が不可欠になる。具体的には、結婚、出産、



子育て、子供の独立、介護、退職、等々の各ライフステージにおける仕事と生活の両立（調和）の実態を明らかにすることを通して、企業の雇用管理、地域サービス、家族形態等に関わる調和・両立の支援策の課題を明らかにする。

このため、仕事と生活の両立のあり方、支援のあり方に焦点を当て、関連する制度や諸施策について、相互の関係性等を体系的に検討する研究会と実態調査を行う。

(1) 課題の明確化、仮説の設定、調査実施のための「仕事と生活調査研究会」を設置する。研究会構成員は以下のとおりである。

< 研究参加者 >

今田幸子（JILPT 統括研究員）  
 神谷隆之（JILPT 主任研究員）  
 平田周一（JILPT 主任研究員）  
 渡邊博顕（JILPT 主任研究員）  
 池田心豪（JILPT 研究員）  
 浜島幸司（JILPT アシスタントフェロー）  
 酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）  
 堀田千秋（浜松学院大学助教授・前 JILPT 主任研究員）  
 西川真規子（法政大学助教授）  
 西村幸満（国立社会保障・人口問題研究所室長）

(2) 研究会の下に、育児支援、介護支援等、ライフステージごとの両立・調和の課題について、サブ研究を設定し、既存研究レビュー・既存データの分析による論点整理、「仕事と生活」調査の設計、実施を行う。サブ研究は、以下である。

- ① 育児との両立支援における企業・家族・地域の相互関係に関する研究
- ② 育児・介護との両立のための働き方としての在宅ワークに関する研究
- ③ 地域の育児・介護サービス供給に関する研究
- ④ 介護との両立支援における企業・家族・地域の相互関係に関する研究

**これまでの公表済み成果**

- ① 報告書『勤労意識のゆくえー「勤労生活に関する調査（1999、2000、2001年）ー』  
 （2004年3月）
- ② DP『在宅・SOHOワークと女性の就業継続』（2004年4月）
- ③ DP『仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて』（2004年9月）
- ④ 報告書『介護休業制度の導入・実施の現状と課題ー「女性雇用管理基本調査」結果の再分析ー』（2005年3月）

- ⑤DP『在宅勤務による女性の雇用継続－適正な仕事配分と労働時間規制の緩和の必要性－』（2005年3月）
- ⑥資料シリーズ『女性の在宅・SOHOワーカーの実態に関する事例ヒアリング結果－労働者・事業者性の分類と経年変化－』（2005年10月）
- ⑦報告書『仕事と育児の両立支援－企業・家庭・地域の連携を－』（2006年2月）
- ⑧報告書『育児期における在宅勤務－フルタイム勤務可能化等効果の意義と課題－』（2006年4月）

### 3 「仕事と生活調査」の概要

#### (1) 趣旨

仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築における課題を明らかにするため、結婚、出産、子育て、子供の独立、介護、退職、等々の各ライフステージにおける企業の雇用管理、地域サービス、家族の援助に関する実態を調査する。

#### (2) 調査の概要

##### (イ) 主な調査事項

- ① 職歴
- ② 婚姻歴
- ③ 学校歴
- ④ 育児歴
- ⑤ 介護歴
- ⑥ 家族歴
- ⑦ 現在の就業状況、収入等
- ⑧ 勤労、キャリア、生活等の意識

##### (ロ) 調査対象

全国の30～54歳男女4000サンプルとその配偶者

##### (ハ) 方法

- ① 層化2段無作為抽出法
- ② 調査方法  
対象者本人は個別面接法、配偶者は留め置き記入依頼
- ③ 調査時期  
平成17年6月17日～7月18日
- ④ 調査実施  
調査会社（社団法人 新情報センター）に委託
- ⑤ 回収  
本人2448件・配偶者1425件（本人回収率57.9%（予備サンプル230件を含む））

## 4 分析結果の概要

### 第1章 仕事と育児の両立支援策と研究の課題

仕事と育児の両立支援策として、企業の両立支援、家族・親族による両立支援、地域の両立支援のそれぞれについて、支援策の変遷と先行研究を概観し、どのような課題があるか検討を加えた。

今日の両立支援策は、少子化対策のもと、企業、家族、地域社会のそれぞれにおいて充実が図られつつあるが、今日の少子化対策で提案されている支援策のメニューは、あまりに多岐に渡りすぎている。企業・家族・地域社会の特性に応じた支援を行うために、これら三者が相互に連携し、実効性の高い支援策を重点的に充実させる必要がある。先行研究においても、企業・家族・地域それぞれとの関連で、示唆に富む実証研究がされてきたが、今後は各領域を横断的に取り上げ、実効性の高い支援策を総合的に明らかにすることが重要である。

### 第2章 出産・育児と就業に関するライフコースの概要

仕事と育児の両立支援策は、男女雇用機会均等法や育児休業法の施行、そして「1.57ショック」を契機とする少子化対策により、この二十年余りの間に、著しく拡充されてきた。こうした時代の変化により、出産・育児と就業に関するライフコースが、どう変化してきたのか、またどの面では変化していないのか、コーホート間比較を行った。

分析結果は次のように要約することができる。

- ① 各歳時雇用就業率の推移は、何れのコーホートでも、M字のカーブを描くが、若いコーホートほどM字の底は浅い。しかし、出産女性のM字の底は、均等法施行以後に初職を開始したコーホートにおいても、その前のコーホートに比べて浅くなってない。均等法施行以後の世代全体のM字の底が前の世代より浅いのは、出産せずに労働市場に留まる比率が高まった結果である。
- ② 初子出産前後の雇用就業率は、出産1年前から出産時にかけて急速に低下しており、均等法施行以後の世代においても出産前に多くの女性が労働市場から退出している。要するに、未婚化により出産していない女性が増えることにより、労働市場に留まる女性は増えているが、出産しても仕事を続ける女性は増えていない。仕事を続けるならば出産はしない、出産するならば仕事はやめる、という、＜仕事か育児か＞の二者択一的状況は、均等法施行以後に初職を開始した世代においても根強く残っているのである。

### 第3章 初職勤務先の雇用環境と出産選択

未婚期の雇用環境が出産するか否かの選択に及ぼす影響を、初職勤務先に着目して明らかにした。分析にあたり、均等法や育児休業法施行の影響を考慮し、均等法施行前に初職を開始した「1950～60年生」のコーホートと、均等法施行以後に初職を開始した「1961

～75年生」のコーホートを比較した。分析結果の要点は次のとおりである。

- ① 学歴や初職属性にかかわらず、「1950～60年生」に比べて、「1961～75年生」は未婚率が高く、出産している比率は低い。
- ② 結婚・出産選択の規定要因はコーホートによって異なる。「1950～60年生」は、学歴が低いほど出産しているが、初職属性と結婚・出産の関係は見られない。これに対して、「1961～75年生」は、学歴による差はなく、初職の雇用形態が正規雇用であるほど、初職勤務先に育児休業制度があるほど出産している。

したがって、未婚から結婚、出産へのライフステージ移行支援として、若年層に対する安定的な就業機会の提供と、各企業が育児休業制度の規定を設けることが重要である。

#### 第4章 初子出産前の雇用環境からみた出産女性の退職

初子出産前の雇用環境に焦点を当て、出産前に退職する層と出産時まで雇用継続する層を、コーホート間で比較した。分析結果の要点は次の3点に集約することができる。

- ① 初子出産1年以上前に退職する比率は、「1950～60年生」より「1961～75年生」の方が低い。しかし、「1961～75年生」は、妊娠期間中に退職する比率が高く、その結果として、出産時まで継続する比率は、「1950～60年生」より高くなっていない。
- ② 「1950～60年生」の継続層は、職種では「専門・技術職」、業種では「医療・教育・社会保険・社会福祉」、企業規模では「1000人以上・官公庁」に偏っていた。これに対して、「1961～75年生」では、育児休業制度の普及により、多様な職種、業種、企業規模に継続層が広がっている。その一方で、「1950～60年生」において継続する比率が高かった層において、「1961～75年生」では継続する比率が低下している。その結果として、全体の継続率は「1950～60年生」より高くなっていない。
- ③ 勤務先に育児休業制度のみがある層に比べて、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の両方があることにより、出産時まで継続する効果は高まる。これまで以上に就業継続が可能となるためには、二つの制度が相乗的に効果を高め合うことが重要である。

要するに、育児休業制度の普及により継続層の裾野は広がっているが、妊娠期間が就業継続の大きな壁となっていること、「1950～60年生」では就業継続していた層が「1961～75年生」では退職していることにより、継続する比率が全体として高まっていない。個々の企業は育児休業制度と共に勤務時間短縮等の措置を導入し、この二つの制度が相乗的に効果を発揮することで、支援の効果を高める必要がある。

#### 第5章 育児休業取得による就業継続の課題

育児休業制度が実質的に機能しているのか、育児休業取得による就業継続の課題を明らかにするため、妊娠から出産までの期間に焦点を当て、育児休業取得と就業継続の関係についてコーホート間比較を行った。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 妊娠当時に雇用就業者であった女性を100%とすると、育児休業を取得して就業継続する比率は、「1950～60年生」と「1961～75年生」でほとんど変わっていない。
- ② 「1950～60年生」と「1961～75年生」のどちらにおいても、勤務先に育児休業制度があるほど休業取得して継続している。
- ③ 「1950～60年生」より「1961～75年生」は、勤務先に育児休業制度があった比率は高いが、制度があってもその内容や職場環境を理由に取得しない層が少なくない。
- ④ 「1950～60年生」よりも「1961～75年生」の方が、多様な職種、業種、企業規模で休業取得する比率が高い。しかし、「1950～60年生」において休業取得する比率の高かった層では、逆に「1961～75年生」の方が休業取得せずに退職する比率が高い。その結果、全体として休業取得する層が拡大していない。

要するに、育児休業取得が可能となるためには、休業取得が法律で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、その上で、休業を取得しにくい職場環境を取り除くことが重要である。

## 第6章 企業・家族・地域における仕事と育児の両立支援策の相互関係

初子出産時までの雇用就業継続が可能になるために、企業・家族・地域社会の連携が重要であることを、支援策の相互関係の分析から明らかにした。

分析結果は次のように要約することができる。

- ① 企業の育児休業制度・勤務時間短縮等の措置の導入、家族における夫の家事・育児参加、地域での保育所利用には、初子出産時までの就業継続を高める効果がある。
- ② これらの支援策は、それぞれが単独で導入されても効果はなく、相互に組み合わさることで就業継続を高める。
- ③ 育児休業取得による就業継続は、子が0歳か1歳で保育所を利用できることで高まる。

要するに、企業・家族・地域社会の両立支援策が、それぞれバラバラに導入されても、就業継続を高める効果は期待できない。複数の支援策の相乗効果により、就業継続は高まる。実効性のある両立支援を行うためには、企業・家族・地域の連携が重要である。

## 第7章 育児期における男性の家事・育児分担

### －分担の現状と男性の家事・育児分担を促進するための課題－

男性の回答を分析対象にして、男性の側からみた育児期における男性の家事・育児分担の状況とその規定要因について、主に労働時間などの労働環境要因を中心に検討した。

家事・育児分担は、親と同居している場合、親族への依存が高くなっている。また、妻の就業、夫の育児休業ニーズによって夫の家事・育児分担の割合が高くなり、妻の分担の割合が低くなっている。その一方で、夫の長時間労働、高い頻度の深夜勤務、雇用者における夫の長時間通勤、夫の伝統的な性別役割分業意識などによって、妻の家事・

育児分担の割合が高くなり、夫の分担の割合が低くなっている。

## 第8章 子育て期の男性からみた仕事と育児の両立支援策の現状と育児休業取得ニーズ

育児期にある男性を対象に、職場における仕事と育児の両立支援策の現状と、育児休業取得の潜在的ニーズがあると考えられる男性の育児休業取得ニーズの分析を行った。

### ①仕事と育児の両立支援策の現状について

職場における仕事と育児の両立支援制度の導入は十分な水準といえず、制度そのものの存在が男性に十分に認識されていない。

育児休業を取得した人は1.0%とごくわずかであり、育児休業以外で、制度の有無にかかわらず、末子が小学校に入学するまでに何らかの仕事の調整を行った人も3.7%とごくわずかであった。男性が仕事を休んだり、仕事の調整をしたりしてまで、育児にかかわるという行動はきわめて稀なことであることが分かった。しかし、子どもが病気のときに看病のために仕事を休んだことがある人は約40%と、看護休暇制度に対するニーズは男性においても高かった。

### ②育児休業取得ニーズについて

男性の約30%は育児休業取得を希望している。特に、これから子どもを持つ可能性のある「未婚」や「既婚で子どもがいない」男性では1/3以上の方が希望しており、実際の育児休業取得者が1%以下である現実とのギャップは大きい。

伝統的な性別役割分業に基づく考え方をもち男性は、それ以外の考え方をもち男性より育児休業取得ニーズが低い傾向が見られた。また、労働時間の長い男性、夜間・深夜に働いている男性、土曜・祝日勤務の頻度が高い男性のほうが、育児休業取得ニーズが高かった。さらに、小規模企業、育児休業制度のない職場に勤めている男性のほうが、育児休業取得ニーズが高い傾向が見られた。

## 第9章 介護生活の実態と仕事生活への影響—どのような支援が必要なのか—

本調査対象者の介護時の生活の実態と、仕事と両立に向けて何をしたのかを分析した。

### ①介護生活

介護経験者は、全体の1割であった。女性の介護経験率が高い。「50-54歳」では3割が経験している。介護開始時と終了時の年齢は、全体平均で開始が38歳、終了が41歳である。介護に若いときから関わり始める人もいれば、50代以降に始める人もいる。介護期間は平均すると3年ほどだが、個々の分散が大きい。親の介護が8割を占める。男性は「自分の親」が7割と多いが、女性は「配偶者の親」を介護する割合が多い。「主たる介護者だった」が47.0%であった。女性・高齢層が主たる役割を担う。男性は母親・妻・姉妹に、主たる介護役割を任せている。

### ②介護と仕事生活の両立

有職者の8割が、介護を経験しても、それまでどおりの仕事を継続している。

介護中、雇用労働者の7割近くは、仕事の調整を行わなかった。しかし、女性、「非正規」雇用者、「主たる介護者だった」人は行っていた。調整期間は、要介護者の状態によってそれぞれ異なる。

介護休業取得者は、わずか6名（介護時雇用労働者の6.6%）であった。両立促進のために制定されたものの、利用は低い。しかし、介護休業を取得しなかった理由として、「職場に介護休業制度がなかった」が多い。

調整や休業はそれほど行われていないものの、介護のために仕事を休んだ経験は約半数が持つ。休む場合には、年次有給休暇の使用もしくは欠勤を行っている。

介護負担は、主たる介護者に集中する傾向がある。その負担は、女性・無職・「非正規」雇用者に偏る。

現在介護中の人たちは51名と少ないものの、仕事と家庭生活の両立に悩んでいる。

介護経験者は全体として少ないが、要介護者・家族・仕事状態によって、両立に困難な層、支障のない層がいる。主たる介護役割を担うかどうかが両立に大きく関わる。

## 第10章 介護休業取得ニーズ・現在の職場での支援策導入状況

休業取得ニーズが誰にあるのか。また、現在の職場にどういった支援策が導入されているのか。仕事と介護の両立に関して、雇用者のニーズと現状との関係を検討した。

まず、対象者の大半が、自分が介護に関わることを見込んでいる。女性に見込みが多い。年齢では、「50-54歳」の4人に1人が、近いうちの介護を見込んでいる。

介護が発生したとき、自分の仕事をどうするつもりかを尋ねると、態度保留（「わからない」）が多いものの、継続志向>離職・転職志向である。男性の約7割が継続志向である。女性では、仕事の継続志向が低く、介護に専念することも考えている。「非正規」雇用者に態度保留、離・転職志向が多い。

介護休業を「取得したい」が全体の54.4%である。高齢層、介護見込みを意識している層にニーズが高い。また、介護時に離・転職志向の人からのニーズも高い。

仕事と介護の両立支援策の現状は、職場に用意されているとの回答が、全体の1/4である。しかも、支援メニューのほとんどが介護休業制度と限られている。

介護休業取得ニーズがあるにもかかわらず、職場に休業制度がないという人が多い。とりわけ、ニーズの高い、女性、「45-54歳」、「非正規」雇用者に制度がない。

介護休業取得ニーズはあるが、同時に休業取得時の懸念も多くある。支援策が職場にある場合、上司への気遣いは少なくなる。しかし、支援策が整備されている人ほど、取得時の懸念を多く感じている。

休業取得ニーズは多くにあるものの、職場での導入がない。また、利用したくても、できる職場環境でもない。理想と現実には溝があり、それを埋めることが重要である。

## 第1章 仕事と育児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り可能となるが、従来の両立支援策において、企業では育児休業制度が、家族では同居親の育児援助が、地域では保育所が中心的役割を果たしてきた。

戦後の政策において、育児休業制度・親族援助・保育所による支援は、それぞれ独自に進められており、必ずしも統一的な方針に基づいていたとは言えなかった。先行研究においても、これらの支援策の効果は、それぞれ独立に検証されてきた。しかし、仕事と育児の両立が総体として可能となるためには、企業・家族・地域社会による体系的な支援が必要である。

少子化が深刻な問題とされ始めてからは、少子化対策という統一方針のもと、企業・家族・地域のそれぞれに関連した様々な両立支援プログラムが出されている。仕事と育児の両立と少子化は、本来、問題として区別されるべきものであるが、少子化対策が追い風となって、仕事と育児の両立支援策の充実が進められてきた面も否定はできない。しかし、近年の少子化対策については、提案されている施策が、多岐に渡りすぎており、総花的な感が否めない。企業・家族・地域の各領域の両立支援策充実は必要であるが、多種多様なメニューの中から、実効性の高い支援策を重点的に拡充する必要がある。

そこで、本章では、企業・家族・地域社会における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、仕事と育児の両立支援策の現状と課題を整理したい。

### 2 企業の両立支援策

#### (1) 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が制度化されてきたが、企業においては、育児休業制度をその柱としてきた。その政策の変遷において、最も大きなポイントは、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、育児休業法により義務とされたのである。

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。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「義務教育諸学校的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、労働者からの育児休業制度の要求が高まり始めていたことがある。

国際的動向において、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、出産休暇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とされていた。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なり、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。従来の育児休業制度は、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への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（以下、「勤務時間短縮等の措置」と記す場合は、育児休業法（現・育児・介護休業法）が定める「勤務時間短縮等の措置」を指している）。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、休業制度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、育児休業法が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。

その後、育児・介護休業法は、2001年、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た。これにより、年5日の看護休暇取得が可能となった。さらに、2004年には、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。

<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。

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ことを条件に、有期雇用労働者も育児休業を取得できるようになったのである<sup>2</sup>。

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、「もう一段の少子化対策を推進」することを目的としているが、「男性を含めた働き方の見直し」が対策の柱の一つとなっている。そのなかで、育児休業取得率について、10年間で女性は80%、男性は10%まで上げることが目標とされている<sup>3</sup>。勤務時間短縮等の措置と看護休暇制度についても、「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」を、10年間でそれぞれ25%にするとされている。

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」 少子化社会対策会議）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いる。その具体的目標として、育児休業制度の規定が就業規則にある企業の割合を5年間で100%にすることが挙げられている。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は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諸制度のほかにも、多岐に渡る両立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

<sup>2</sup> 介護休業も、同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、及び休業開始予定日から93日を経過する日を超えて引き続き雇用される見込みがあることを条件に、有期雇用労働者の取得が可能となった。

<sup>3</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。

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「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の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。多岐に渡る支援策の中でも、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重要である。育児・介護休業法が定める、これらの制度を二本柱にして、他の様々な支援策を充実することが重要なのである。

今日においても出産を機に退職する女性は多く、仕事と育児の両立は依然難しい。その一方で、両立支援策を利用する男性は極わずかである。育児休業制度の充実と共に労働者の実情に応じた多様な支援策を充実させ、男女双方の制度利用を高めることが課題である。

## (2) 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ついては、主として育児休業制度に焦点が当てられてきた。その主たる論点は、女性労働者の結婚、出産、そして出産後の就業と育児休業制度の関係である。

樋口美雄（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ことを指摘した。

出産後の就業継続と育児休業制度の関係は、その後も、様々なデータで検証されてきたが、何れの研究においても、育児休業制度は就業継続を高めるとされている。

樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel（1997）は、「消費生活に関するパネル調査」（家計経済研究所1993）のデータから、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とする。また、森田陽子・金子能宏（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1996）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。永瀬伸子（2003）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）のデータから、初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、育児休業制度の規定がある企業においても、労働者によって取得するか否かには差がある。阿部正浩（2002）は、「消費生活に関するパネル調査」（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とする。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つの地域における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所事情があることを指摘する。

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、こうした育児休業制度の効果にもかかわらず、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、出産を回避して仕事を続ける女性も少なくない。さらに、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。<仕事も育児も>という選択が一般化するためには、出産していない女性や男性も含めて、労働者のライフコース総体から両立支援策を検討する必要がある。

しかし、女性の結婚選択や出産選択、男性の育児参加と企業の両立支援策の関係については、研究が進んでいるとは言えず、現状は、今後の課題とするところが大きい。

女性の出産選択については、いくつかの研究において、企業による育児休業制度の導入が既婚女性の出産を促すとされている。先の森田・金子（1998）によれば、育児休業制度の利用経験があるほど、正規雇用の既婚女性の出生児数は増加する。また、駿河輝和・張健華（2003）は、「消費生活に関するパネル調査」の5年分（1993～97年）のデータを結合して、既婚女性就業者について分析し、調査時点の1年前の勤務先に育児休業制度が導入されているほど、調査時点までの1年間の初子出産が高まるとしている。

これらの先行研究はいずれも既婚の女性就業者を分析対象としているが、一人も出産しない女性の多くは未婚であることに留意すべきである。未婚者が結婚し、その上で出産すると言う、ライフステージ移行と両立支援策との関係をとらえる必要があるのだ。

未婚女性の結婚選択と両立支援策の関係については、ほとんど研究されてこなかったが、先駆けとなる研究に、滋野由紀子・大日康史（1998）がある。この研究は、「消費生活に関するパネル調査」（家計経済研究所）の2年分（1993年、1994年）のデータを結合し、第1年度に無配偶の女性就業者を対象に、第2年度における同一勤務先での勤務継続と結婚行動を分析している。その結果によれば、育児休業制度は勤務継続には有意な正の効果을及ぼす

が、結婚行動には有意な効果がないとされている。しかし、1年という短いスパンの結果をもって、育児休業制度は結婚に効果がないと言うのは早計であろう。この研究成果を足がかりに、結婚行動と支援策の関係を、様々な観点から検証する必要がある。

男性の両立支援制度利用については、ようやく研究が始まったばかりである。佐藤博樹・武石恵美子（2004）は、その嚆矢というべき研究である。彼等によれば、男性の育児休業取得希望は決して低くないが、実際の取得率が低い要因として、育児休業制度が男性にも適用されていることの認知の低さ、子育てを母親の役割とする意識、職場の抵抗感、基幹的な仕事についている男性が多いこと、昇進等への影響の懸念、分割取得できない制度面の制約や休業中の所得保障の問題を挙げる。そして、男性の育児休業取得を促進するために、企業においては、段階的に男性の育児休業取得の定着・普及を図ることで休業取得のハードルを低くしていくことが重要であるとする。

このように、育児休業制度についても今後の課題は多いが、育児休業制度以外の両立支援策については、ほとんど本格的に研究されていない。育児・介護休業法が規定する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、この措置の効果はまだ検証されていない。さらに、今日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取り組むべき課題とされているが、そこで提案される支援策の実効性も、まだ明らかではない。

こうした支援策の効果の検証において重要な観点が、育児休業制度との相互関係である。多くの先行研究や「子ども・子育て応援プラン」でも指摘されているように、今後も育児休業制度の普及と休業取得促進が重要であることに変わりはない。体系的な支援が可能となるためには、この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。

要するに、労働者のライフコースを総体的にとらえる観点から、＜仕事も育児も＞と言うライフコースを選択できる企業の両立支援策を、育児休業制度と他の支援策との相互関係から体系的に明らかにすることが今後の課題である。

### 3 家族・親族による両立支援

#### (1) 家族・親族の育児援助に関する政策の変遷

仕事と育児の両立支援において、企業の両立支援策も地域の両立支援策も家庭生活にかかわるものであるが、ここでは、家族・親族による育児援助に関連した政策の変遷を整理することにしたい。

日本では、欧米に比して高い三世代同居率から、同居親が育児援助の中心的担い手とされてきたが、今日の少子化対策においては、夫婦の家事・育児分担に支援の軸が移行しており、夫の家事・育児参加の促進が、両立支援の大きな課題とされている。

戦後の高度成長期に、日本社会でも核家族化が進むが、欧米に比べると三世代同居家族も根強く残っていた。石油ショックを契機として低成長の時代に入り、家族が福祉政策の基盤として位置づけられると、育児・介護における三世代同居家族の利点が評価された。

『昭和 53 年度版厚生白書』（1978）は、急速に進む高齢化への対応策として、欧米に比して高い三世同居率を取り上げ、これを日本社会のメリットと評価する。三世同居家族には、高齢者の世話を成人の子が担う一方、若くて健康な親は子夫婦の育児を援助できる利点があると評価されたのである。1980 年代には、近居や隣居も含むかたちで親族援助の重要性が指摘される。例えば、『長寿社会の構図』（経済企画庁 1986）では、世帯規模の縮小や女性の社会進出に対して、「子供の養育や老親介護など従来家庭が担ってきた機能の一層の低下」が懸念され、家族の結びつきのために「三世同居や近居、隣居など家族のライフステージに対応した家族形態の柔軟化」をめざし、「家族単位の余暇や扶養が行われる等、家族機能が再び充実に向かっていくこと」が強調されている。核家族化と女性の社会進出が、育児や介護における家族機能の弱体化をもたらすとされ、親族援助によってこの機能の回復が目指されたのである。

しかしながら、1990 年の「1.57 ショック」を契機に少子化対策が始まると、家族・親族による育児援助の力点は親族援助から、夫の家事・育児参加へと移行する。

「1.57 ショック」を契機に発足した、健やかに子供を生み育てる環境づくりに関する関係省庁連絡会議による『健やかに子供を生み育てる環境づくりについて』（1991）は、「家庭や子育てに対する相対的な魅力の低下をもたらした一因」として、「男性の職場中心主義による家庭の軽視や、家事・育児・介護等の負担を女性のみが担うことを当然視する意識が依然として存在していること」を問題とした。『平成 4 年版国民生活白書』（1992）でも、「不十分な夫の家事分担」が出生率低下要因の一つとして挙げられた。

その後も、折に触れて夫の家事・育児参加の重要性が論じられてきたが、近年の大きな特徴は、啓発に留まらず、具体的数値目標を掲げて夫の家事・育児参加促進策を進めようとしているところにある。

前述のように、「少子化対策プラスワン」は、「男性の働き方の見直し」を課題に挙げ、1%に満たない男性の育児休業取得率を 10 年後までに 10%に引き上げることを目標とした。「子ども・子育て応援プラン」においては、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定企業のうち、男性の育児休業取得実績のある企業を 20%以上とすることを目標としている。また、同プランにおいては、仕事と育児を両立しやすい働き方の推進のために、「長時間にわたる時間外労働の是正」や「年次有給休暇の取得促進」なども取り組むべき施策とされているが、これらは女性のみならず男性にとっても重要とされている。

育児を女性だけの問題とせず、夫婦が共に仕事にも育児にも関わることができるよう、家族を支援することが大きな課題となっているのである。

## (2) 家族・親族の育児援助に関する先行研究

家族・親族の育児援助と女性の就業に関する先行研究においても、これまで同居親に焦点が当てられてきたが、夫の家事・育児参加に関する研究も、近年徐々に蓄積され始めている。

産業化による家族形態の変化は家族社会学の伝統的テーマであったが、女性の就業に関する研究においても、数々のデータから、親との同居が出産後の就業継続にプラスの効果をもつことが指摘されている。

小島宏（1995）は、「第10回出生動向基本調査」（人口問題研究所 1992）のデータから、自分の親か夫婦どちらかの親との同居・近居が女性の就業を促進するとした。また、永瀬伸子（1994）は、「職業移動と経歴（女子）調査」（雇用総合研究所 1983）のデータから、既婚女性において「祖母との同居」が「正社員」の選択確率を上げるとする。仙田幸子（2002）は、「第11回出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所 1997）のデータから、「現場労働」において出産後の就業継続が高いのは、同居親の援助によるとしている。

その一方で、前田信彦（1998）は、「職業と家庭生活に関する全国調査」（日本労働研究機構 1991）のデータから、親との同居が、女性の就業にとってメリットばかりでないことを指摘する。同居親が若い場合は、出産後の就業継続を促す効果がある一方で、同居親が高齢である場合には、介護負担によって就業が阻害される効果もあるとされているのだ。こうした指摘を踏まえるならば、高齢社会の進行とともに、同居親に依存しない両立支援策がますます重要になると言える。

育児期における男性の家事・育児については、家族の家事・育児分担に関する研究において、たびたび言及されてきた。今田幸子（1995）が、「職業と家庭生活に関する全国調査」（日本労働研究機構 1991）のデータから指摘するように、日本では、妻の家事・育児負担軽減は親族援助によるところが大きく、共働き夫婦でも夫の家事・育児負担は軽かった。

同様の指摘は、今日でもされているが、近年の大きな特徴は、この問題について、男性を正面から扱った研究が蓄積されつつあることである。その多くは、シェルトンとジョン（Shelton and John 1996）の「相対的資源説」（relative resources）、「時間制約説」（time constraints or availability）、「イデオロギー説」（sex role ideology）、及び稲葉昭英（1998）の「ニーズ説」、「代替資源説」、「情緒的關係説」に基づいている。

「相対的資源説」とは、収入、学歴、職業威信といった社会的資源の夫婦間格差を夫の家事・育児参加要因とする仮説である<sup>4</sup>。「時間制約説」とは、夫婦の労働時間を要因とする仮説である。「イデオロギー説」とは、「夫は仕事、妻は家事」という性別役割意識を要因とする仮説である。「ニーズ説」とは末子年齢が低かったり、子供数が多かったりするなど、家事・育児量を要因とする仮説である。「代替資源説」とは同居親など、夫婦以外の家事・育児従事者がいるほど夫は家事育児をしないとする仮説である。「情緒的關係説」とは夫婦関係が良好であれば夫は家事・育児をするとする仮説である<sup>5</sup>。

<sup>4</sup> 例えば、岩井紀子・稲葉昭英（2000）は、SSM調査（1995）のデータから、専門職・管理職の男性と「高学歴の常勤の妻をもつ男性」において家事参加度が高いとする。

<sup>5</sup> 情緒關係説については、どのような指標で夫婦関係の良好さを測るか、という方法上の課題はあるが、永井（2001）は「一緒に買い物やショッピングをすること」を指標とし、「妻と週に1日以上買い物を一緒にする夫は、月に1~2回もしくはほとんどしない夫に比べて育児をしている」ことを示し、情緒關係説を支持している。



家事・育児の規定要因は、調査対象や調査項目によってたびたび結果が異なる。その中でも、「時間制約説」における「妻の労働時間が長いこと」と「夫の労働時間が短いこと」、そして、「ニーズ説」における「末子年齢が低いこと」は有力な規定要因とされている<sup>6</sup>。

妻の労働時間と夫の家事・育児参加の関係については、松田茂樹（2001）が、「家族についての全国調査（NFR98）」（日本家族社会学会 1998）のデータから、妻の労働時間が長いほど夫の家事・育児遂行度は高いことを指摘している。また、松田茂樹（2002）は、小学校入学前の子供がいる全国の女性を対象とした「女性の就労と子育てに関する調査」（子育て支援策の効果に関する研究会 1998）のデータから、妻が専業主婦に比べてフルタイムであるほど、夫の育児協力度は高いとしている<sup>7</sup>。

妻のフルタイム就業の一方で、夫の労働時間短縮の効果も、先行研究において指摘されている。永井暁子（2001）は、「家族についての全国調査（NFR98）」（日本家族社会学会 1998）のデータから、夫の労働時間が一日 600 分（10 時間）未満の場合、育児をしているとする。前田信彦（2002）もまた、京浜地区の 30 歳代の男女就業者を対象とした「少子化社会における勤労者の家族観に関する調査」（連合総合生活開発研究所 1999）から、労働時間が短い男性ほど、家事・育児をしているとする。さらに、矢澤澄子・国広陽子・天童睦子（2003）は、大都市部の 30～40 歳代を中心とする父親を対象とした「子育て期の男性のライフスタイルと市民生活調査」を用いて、子育て意識と育児参加の実態の関係を分析し、男性が子育てに関わる時間不足を強く自覚していることを指摘する。

ニーズ説における末子年齢との関係では、永井暁子（1999）、永井（2001）、松田（2002）などにおいて、末子年齢が低いほど夫は家事・育児をすることが指摘されている。今日においても、妻と同等に家事・育児をする男性は少ないが、育児に手がかかる時期には、夫の家事・育児参加量が相対的に高まると言える。

こうした先行研究によれば、妻のフルタイム就業促進とともに、子の年齢が低く育児負担の大きい時期に、夫の労働時間を短縮することが、重要な両立支援策であると言える。

そうした議論の一方で、夫の家事・育児と妻の就業との因果関係を厳密に検討すると、現状は、夫の家事・育児参加によって妻の就業が促進されるというよりは、まず妻のフルタイム就業があり、それによって、夫が家事・育児に協力する必要性が高まっている方が強いとの指摘もある（永井 1999、岩井・稲葉 2000）。さらに、家事・育児の中身について、夫が行っているのは、手軽なものが中心との指摘もされている（岩井・稲葉 2000）。妻の仕事と育児の両立支援としての夫の家事・育児参加にはまだまだ課題が多いのが現状である。

男性の働き方の見直しは、少子化対策の「子ども・子育て応援プラン」でも大きな課題と

<sup>6</sup> ニーズ説は、子供数を指標とする場合もあるが、松田（2002）が指摘するように、子供が多いほど夫は家事・育児をするとの研究と、子供が少ないほど夫は家事・育児をするとの研究の両方がある。

<sup>7</sup> 妻の就業形態には、「相対的資源説」の指標である収入と「時間制約説」の指標である労働時間の両方が含まれるが、稲葉（1998）、永井（1999）、松田（2002）で議論されているように、日本では相対的資源仮説は支持されていない。妻が正規雇用であることは、相対的資源説よりも時間制約説として支持しうると考えられる。

されているが、育児の様々な局面で男性が家事・育児に関与できる支援策を明らかにし、女性の就業と男性の育児参加をともに可能にする支援策を明らかにすることが課題である。

#### 4 地域社会の両立支援策

##### (1) 地域社会の両立支援策の変遷

地域社会の両立支援策において、中心的役割を果たしてきたのは保育所である。とりわけ、少子化対策以後は、積極的な保育政策が展開されてきた。それにもかかわらず、今日においても、都市部を中心とした一部の地域の保育所不足は深刻である。こうした状況を打開するため、近年の少子化対策においては、保育事業中心の政策からもう一步進めて、総合的な子育て支援環境を地域社会に構築することが目標とされている。

はじめに保育所整備の変遷を整理しておこう。1947年の児童福祉法制定当初は、すべての乳幼児を保育所の対象としていたが、1951年の改正児童福祉法から、「保育に欠ける」乳幼児へと対象が限定された。そして、子をもつ女性労働者の増大とともに、拡大する保育需要に対応するため、1960年代後半から保育所の増設が進められる。

厚生省は1967年から、保育所緊急整備五ヵ年計画を実施し、保育所を大幅に増設した。1971年からの社会福祉施設緊急整備五ヵ年計画においても、第二次ベビーブームなどを背景に、保育施設の整備が進められた。その結果、1980年代初頭までに、全国的に見れば、児童数に対する保育所数は一応の水準に達した。

その一方で、働き方の多様化とともに、保育サービスの内容に対する需要も多様化し、その対応も課題となる。宿泊を伴う保育への対応として、1981年には、長期の場合には「乳児院・養護施設・母子寮への入寮措置」が、短期の場合には「乳児院への短期入所措置」が取られることになった。また、同年に、特別保育対策として延長保育（午後7時を越えない場合）と夜間保育（午後7時を越える場合）が国の事業として実施された。

そして、少子化が深刻な問題として認識されると、それまでにも増して積極的な保育所拡充策がとられるようになる。少子化対策の皮切りとなった「エンゼルプラン」（「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」 文部・厚生・労働・建設4大臣合意）は1994年に策定されたが、これを具体化する施策として、同年から「緊急保育対策五ヵ年事業」が実施された。そこでは、次のような保育事業の推進が計画された。

- ①「多様な保育サービスの充実」として、低年齢児（0～2歳児）保育、延長保育、一時保育、乳幼児健康支援デイサービス事業（病後児保育）、放課後児童クラブを推進する。
- ②「保育所の多機能化のための整備」として、乳児保育・子育てサークル支援等の多様なニーズに対応する多機能保育所を増設する。
- ③「子育て支援のための基盤整備」として、地域子育て支援センターを増設する。
- ④「保育料の軽減」として、乳児や多子世帯の保育料を軽減する。

また、保育所への入所方式が、1997年の児童福祉法改正により、直接入所制度に変更され

た。それまでは地方自治体の決定による措置であったが、利用者と保育所が直接契約を結ぶ方式に変更されたのである。1999年には、エンゼルプランと緊急保育対策五ヵ年事業を見直した「新エンゼルプラン」（「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」大蔵・文部・厚生・労働・建設・自治6大臣合意）が策定され、さらなる保育事業の推進が図られた。

しかし、都市部を中心とした一部の地域の保育所不足は今日まで解消されていない。前述のように、全国的にみれば、児童数に対して保育所数は足りている。ところが、地域ごとに見ると、定員割れが出る地域がある一方で、保育所不足が深刻な地域もある。保育所が不足する地域においては、待機児童の解消が重要な課題となっている。

この問題に対し、2001年に閣議決定された「仕事と子育ての両立支援策の方針について」においては、「待機児童ゼロ作戦」と銘打つ施策がとられた。保育所、保育ママ、幼稚園の預かり保育等を活用し、受入児童数を2002年度中に5万人、さらに2004年度までに10万人、計15万人増加させることで、待機児童の解消が目指されたのである。ところが、受入児童数増加にもかかわらず、待機児童数は2001年よりも増えた。そのため、「待機児童ゼロ作戦」は、2004年発表の「子ども・子育て応援プラン」にも引き継がれている。

また、保育サービスのさらなる充実策として、「少子化対策プラスワン」（2002）では、パートタイム等で働く親のために、週2～3日、午前又は午後のみ利用といった柔軟な保育サービスを提供する「特定保育事業」の創設や、保育ママについて、利用者の必要に応じた利用日数・時間の弾力化が計画に盛り込まれた。

2005年4月に施行された「次世代育成支援対策推進法」においては、地方公共団体にも育児支援の行動計画策定が義務づけられている。「職業生活と家庭生活との両立の促進」も行動計画に入れるべき事項の一つとされており、広報・PR活動による意識啓発とともに、保育サービス及び放課後健全育成事業の充実、ファミリーサポートセンターの設置促進等を図ることが具体的施策に挙げられている。

さらに、「子ども・子育て応援プラン」では、保育所の拡充に留まらず、地域社会の多方面からの支援を充実させ、総合的な子育て支援環境を構築することが目指されている。同プランは、「保育事業中心から、若者の自立・教育、働き方の見直し等を含めた幅広いプランへ」という基本方針をもつが、地域社会についても「きめ細かい地域子育て支援の展開」として、総合的な支援環境の整備を提唱する。その内容は、次の3点に集約されている。

- ① 気軽に利用できる子育て支援の拠点の整備
- ② 就学前の教育・保育の充実
- ③ 地域住民による主体的な子育て支援の促進

①の具体策としては、「つどい広場事業の推進」、「地域子育て支援センター事業の推進」、「一時保育・特定保育の推進」、「商店街の空き店舗を活用した子育て支援事業の推進」、「ショートステイ事業、トワイライト事業などの子育て短期支援事業」が挙げられている。②の

具体策としては、「幼稚園における地域の幼児教育センターとしての機能の充実」、「幼稚園就園奨励事業の推進」、「幼稚園と保育所の連携、就学前教育・保育と小学校の連携」、「総合施設（幼保一体施設）の制度化」、「幼稚園及び保育所における自己評価や第三者評価の推進」が挙げられている。③の具体策としては、「ファミリーサポートセンターの推進」、「シルバー人材センターによる高齢者活游子育て支援事業の推進」、「地域住民による子どもの基本的な生活習慣の形成の促進」、「子育て NPO や子育てサークルの育成」、「老若男女の地域住民の主体的な子育て支援活動、交流の促進」が挙げられている。

「エンゼルプラン」や「少子化対策プラスワン」等にも、「地域子育て支援センター事業の推進」や「ファミリーサポートセンターの推進」は盛り込まれていたが、新たな計画では、より広範な子育て支援の仕組みを地域社会に構築し、地域の子育て力を再生することが企図されていると言える。保育サービスについても、保育所と幼稚園の相互連携や幼保一元化を通じて、就学前の教育と保育を総合的に提供できる仕組みが提案されている。保育所を始めとする行政サービスの支援、子育て NPO や子育てサークルなどのボランティアな支援、近隣関係などのインフォーマルな支援を多層的に充実させることが、地域における今後の両立支援策充実の方向性であると言える。

ただし、多岐に渡るこれらの支援策を一つの地域ですべて整備することは難しい。個々の地域社会の実情に応じた支援を効果的に行っていくことが重要である。これに加えて、子育て支援と仕事と育児の両立支援には、重なるところとそうでないところがあることにも、注意が必要である。少子化対策における地域支援の目的は、育児に関する多様な負担を軽減することである。仕事との両立負担は、その重要課題の一つであるが、両立負担の軽減に特化しているわけではない。今後、多種多様な子育て支援策が地域社会で実施されると予想されるが、両立支援策として効果のある支援策と、両立以外の子育て負担軽減に効果のある支援策を取り違えないことが重要である。

## (2) 地域社会の両立支援策に関する先行研究

先行研究においても、地域社会の両立支援策の焦点はもっぱら保育所に当てられてきた。その大きな論点は、需給バランスの地域間格差と保育所利用コストの問題である。しかし、地域の両立支援策の研究には、データの制約もあり、今後の課題とするところが多い。保育サービスの供給単位は市区町村であるが、市区町村を単位としたデータは揃いにくい。その代用として都道府県別のデータを用いても地域特性を正確にデータに反映させることができない（滋野・大日 1999）。この点を踏まえた上で、先行研究の主な知見を整理したい。

前述のように、保育所の需給バランスの地域間格差は、地域の両立支援策において、もっとも解決が難しい問題とされている。そして、この地域間格差が、女性の就業率にも影響していることが、先行研究で指摘されている。

滋野由紀子・大日康史（1999）は、「国民生活基礎調査」の個票データと「社会福祉行政

業務報告」(ともに1986年、1989年、1992年、1995年)のデータを結合して、都道府県別保育所定員率と乳幼児をもつ世帯の女性就業率の関係を分析し、保育所定員率が高い都道府県ほど、乳幼児をもつ世帯の女性就業率は高いとする。

市区町村別データを用いた研究としては、前田正子(2002)と森田陽子(2002)がある。「平成10年版全国子育てマップ」(母子愛育会1998)は、全国の網羅的な保育データを市区町村別に収集した最初の調査とされているが、前田正子(2002)は、同調査のデータから人口10万以上の市区町村を比較し、認可保育所入園率が高いほど、30~34歳の有配偶女性の労働力率は高いとしている。また、森田陽子(2002)は、「女性の就労と子育てに関する調査」(子育て支援策の効果に関する研究会1998)の個票データの分析から、保育所定員率が高い市区町村の女性ほど就業しており、特に非正規就業への効果が大きいとする。

保育の利用コストについては、保育料の軽減が保育所利用を促進するとされている。駒村康平(1996)は、「平成2年全国市町村保育料調査」(1990)の都道府県別保育料と「平成2年国勢調査」(1990)・「平成4年社会福祉施設調査」(1992)の都道府県別保育所入所率のデータを分析し、保育費用負担が高いほど保育所入所率は下がる、つまり保育料負担軽減が母親の就業を促進するとしている。また、大石亜希子(2003)は、保育料軽減の効果をシミュレーションし、保育料が無料になると母親の就業率は14%上昇し、保育料を一律6万円にすると逆に14%低下すること、賃金所得90~130万円の層で、保育料変動の影響がもっとも大きいとしている。

これらの研究にしがえば、保育所定員の増員と保育料軽減が、地域の両立支援策として重要だと言える。ところが、保育所定員を増やしても、これを上回る保育需要のために、待機児童問題が解消されない地域もある。保育所不足を示す指標である「待機児童数」は、実際に入所を申し込んでも入所できていない児童の数である。しかし、入所を申し込んでいないが、保育所の利用希望はある、という場合もある。このように、入所希望はありながらも待機児童数には表れない児童は「潜在的待機児童」と呼ばれる。この潜在的待機児童の問題が近年指摘されるようになってきている。

八代尚宏(2000)は、25~39歳の有配偶女性無業者のうち、「就業希望はあるものの家事・子育てのために就業できない」者が全国で140万人いること、また待機児童として認可保育所に登録することをあきらめて、最初から認可外保育所を利用する層も多いことを指摘し、保育サービスの充実とともに、こうした潜在的ニーズが顕在化する可能性を指摘する。周燕尾・大石亜希子(2003)は、首都圏の1都3県(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県)の「潜在的待機率」を計算した結果から、東京都では保育需要の多くが待機児童として顕在化しているが、神奈川県、千葉県、埼玉県は、現状の入所定員の10倍を越える潜在的待機児童がいるとしている。

近年では、保育所不足を補うものとして、ファミリーサポート事業や民間託児施設等、様々な託児サービスの充実が図られつつある。しかし、保育所以外の両立支援策については、ほ

とんど研究されていないのが現状である。こうした多様な託児サービスの効果を、保育所との相互関係から明らかにすることが今後の重要な課題と言える。

また、低年齢保育や保育時間の問題など、保育サービスの内容については多くの課題が指摘されているが、十分に研究されているとは言えない状況である。低年齢保育については、永瀬伸子（1999）が、低年齢保育所入所率が高い市区町村ほど、0歳児保育料が低い市区町村ほど、既婚女性の労働力率が高いことを指摘している。こうした研究を足がかりに、多様な保育サービス内容が両立に及ぼす効果を、市区町村別データから検証する必要がある。

次世代育成対策推進法の施行により、地域社会においても多種多様な両立支援策の拡充が予想される。地域社会の子育て支援環境を総体的にとらえる観点から、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。

## 5 企業・家族・地域による総合的支援に向けて

ここまで整理してきたように、女性労働の拡大と共に、企業・家族・地域社会の各領域で、仕事と育児の両立支援策の拡大が図られてきた。とりわけ近年は、少子化対策と言う統一方針のもと、旧来にも増して、企業・家族・地域社会のそれぞれに関連した支援策の充実が図られている。

企業においては、育児休業制度が両立支援策の中心であり、育児休業法施行後も法改正を通じて制度の充実が図られてきた。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、出産後に退職する女性は依然として多い。その一方で、出産せずに仕事を続ける女性も少なくない。さらに、育児休業制度は男女を対象としているが、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、両立が可能となっているのは、一部の層に過ぎない。労働者のライフコースにおいて<仕事も育児も>という選択が一般的なものとなるためには、出産女性はもとより、まだ出産していない女性や男性も含めた総体的観点から有効な支援策を明らかにし、育児休業制度と相乗的に効果を高める支援策を体系的に拡充する必要がある。

近年の少子化対策において、企業にかけられている期待は大きく、次世代育成支援対策推進法では、育児支援の行動計画策定が300人を超える企業の義務とされている。今後、多種多様な支援策が企業に導入されると予想されるが、まずは、育児・介護休業法において育児休業制度と並んで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必要がある。この二つの制度を二本柱として、多種多様な支援メニューの中から実効性の高いものを重点的に充実させることが重要である。

家族・親族の育児援助においては、同居親に頼るところが大きかった。先行研究においても、親との同居は出産女性の就業継続を高めるとされてきた。しかし、少子化が問題とされて以後、今日の重要課題は男性の育児参加促進である。夫婦が共に仕事も育児も担うことが

できるよう、家族を支援することが課題なのである。

先行研究によれば、男性の家事・育児参加を高めるためには、妻のフルタイム就業促進とともに、子の年齢が低く育児負担が大きい時期に、夫の労働時間を短縮することが重要であるとされる。しかし、現状は、男性の家事・育児参加が順調に進んでいるとはいえない状況であり、女性の就業と男性の育児参加をともに可能にするためには、多くの課題がある。

地域社会の両立支援策は、保育所の拡充を中心に進められてきた。少子化対策が始まってからは、とりわけ積極的な保育事業が展開されてきた。しかしながら、保育サービスは需給バランスの地域間格差が大きく、供給不足が深刻な地域では待機児童問題がなかなか解消しない。入所申し込みさえせずに、最初から保育所の利用を諦める女性が多い地域もある。働き方の多様化により、保育サービスの内容に関する需要も多様化しており、低年齢時保育、延長保育、夜間保育、一時保育などの充実も重要な課題となっている。

そうした状況の中、近年においては、保育サービスの充実に加えて、ボランティアや近隣援助など、多様な支援策を充実させ、総合的な子育て支援体制を確立することが課題となっている。地方公共団体も次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定を義務づけられており、今後、多種多様な支援策が地域社会で実施されると予想されるが、仕事と育児の両立にとって、どのような支援策が重要であるのか、保育所との相互関係から地域特性に応じた支援策を明らかにする必要がある。

このように企業、家族、地域社会において、それぞれに両立支援策の充実が図られつつある。しかしながら、今日の少子化対策で提案されている支援メニューは、あまりに多岐に渡りすぎている。企業・家族・地域社会の特性に応じて、これら三者が連携し合い、効果の高い支援策を重点的に充実させる必要がある。先行研究においても、企業・家族・地域との関連で、それぞれ示唆に富む実証研究がなされてきたが、今後は、これらの領域を横断的に取り上げ、仕事と育児の両立を可能とする支援策を総合的に明らかにすることが重要である。

さらに、少子化対策との関係で注意しなければならないことは、少子化と仕事と育児の両立は、本来別々の問題であるということだ。仕事と育児の両立支援は、少子化対策の重要項目の一つではあるが、少子化対策の育児支援策がすべて両立に関係しているとは限らない。この点を取り違えることなく、両立にとって実効性の高い支援策を充実させる必要がある。

これまで実施されてきた両立支援策により、仕事と育児の両立がどの程度可能となっているのか、またなぜ今日においても仕事と育児の両立が難しいのか、次章以後では、「仕事と生活調査」のデータ分析を通じて明らかにしていきたい。

## 第2章 出産・育児と就業に関するライフコースの概要

### 1 はじめに

仕事と育児の両立支援策は、男女雇用機会均等法や育児休業法の施行、少子化対策により、この20年間に著しく拡大されてきた。こうした支援策がない時代に比べて、今日の女性は出産しても仕事を続けやすい環境が整いつつあると言える。本章では、そうした時代の変化により、出産・育児と就業に関する女性のライフコースが、どう変化してきたのか、またどの面では変化していないのか、コーホート（同一出生集団）の比較により明らかにしたい。

調査対象者のコーホートは、1950～55年生（現在50～54歳）、1956～60年生（現在45～49歳）、1961～65年生（現在40～44歳）、1966～70年生（現在35～39歳）、1971～75年生（現在30～34歳）の5コーホートである<sup>1</sup>。最も年長の1950～55年生は、「団塊世代」のすぐ後の世代であり、最も若い1971～75年生は「団塊ジュニア世代」に相当する。

コーホートの比較に当たり、焦点となるのは、男女雇用機会均等法（以下、均等法と略す）、育児休業法、及び少子化対策といった、仕事と育児の両立支援にかかわる諸制度が結婚、出産、及び出産時の就業継続に及ぼした影響である。後に詳述するが、1960年以前に生まれた2コーホート（1950～55年生と1956～60年生）は、均等法の施行前に初職を開始し、育児休業法施行以前に初子を出産した世代である。これに対して、1961年以後に生まれた3コーホート（1961～65年生、1966～70年生、1971～75年生）は、均等法施行後に初職を開始し、育児休業法施行後に初子を出産した世代である。前者の世代を「均等法前の世代」、後者の世代を「均等法以後の世代」と呼ぶことにしよう<sup>2</sup>。

この均等法施行前後のコーホートを比較することにより、両立支援策の拡大によって仕事と育児の両立がどの程度可能となってきたのか検討したい。

### 2 就業・結婚・出産の経験率と経験年齢

はじめに、就業、結婚、出産といったライフイベントの経験率、経験年齢を見よう。また、同時に、初職開始から、結婚、出産までのライフステージ移行期間を見る。これにより、調査対象が歩んできたライフコースの概略を掴むことにしたい。結果を先に述べれば、数々の調査で指摘されているように、ここでも未婚化・晩婚化、晩産化の進行が確認される。

ライフイベント経験率から見よう。表2.2.1は、就業・結婚・出産の経験率をコーホート別に示したものである。

就業経験率は、サンプル全体で見ると95.9%であり、大半が過去に何らかの職業に就いて

<sup>1</sup> 調査月が6月であったため、同じ生年でも生まれた月によって満年齢に違いがある。そのため、最年長の54歳に一部1950年生まれが含まれている。以下の分析では、年齢はあくまで目安とし、生年を基準としたい。

<sup>2</sup> 初職開始、初婚、初子出産というライフイベント経験年齢には個人差があるため、例外的なケースもあるが、後の分析で明らかになるように、コーホートの区分として、この二つの世代は大きく特徴が異なっている。



表2.2.1. 就業・結婚・出産の経験率（コーホート別）

コーホート	現在の年齢	サンプル サイズ	就業	結婚	出産（既婚者）					
			経験率	既婚率	出産率	第2子	第3子	第4子	第5子	子ども数
全体	30～54歳	1307	95.9	89.4	93.0	75.4	25.4	2.8	0.5	2.0
1950-55年	50～54歳	318	93.7	96.9	93.8	84.4	31.8	3.9	1.3	2.2
1956-60年	45～49歳	286	96.2	94.4	93.7	81.1	29.6	3.3	0.0	2.1
1961-65年	40～44歳	240	96.3	92.1	94.1	76.0	25.8	2.3	0.0	2.0
1966-70年	35～39歳	241	97.1	84.2	93.6	71.4	22.2	3.0	1.0	1.9
1971-75年	30～34歳	222	97.3	75.2	88.0	53.3	10.2	0.6	0.0	1.5

いた経験がある。若いコーホートほどその比率は高いが、最も年長の 1950～55 年生でも 93.7%に就業経験がある。後の分析において、この就業経験が、各年齢時点や結婚・出産の経験によってどのように変化するのか明らかにする。

次に既婚率を見よう。若いコーホートほど既婚率は低い。ただし、注意が必要なのは、あくまで現時点で結婚していないだけで、今後も結婚しないとは限らないことである。とりわけ現在 30 歳代の層では、今後結婚をする可能性も多分にある。結婚「しない」のではなく、「まだしていない」と見る方が正確である。

同様に、出産についても、若いコーホートほど経験率が低い。出産率・子ども数を見よう。出産率・子ども数は、既婚者に対象を限定した値を示している<sup>3</sup>。出産率・子ども数とも、若いコーホートほど低い。ただし、出産についても、「しない」のではなく「まだしていない」ことに注意したい。子ども数について、子の出生順位別出産率を見ると、40 歳以上のコーホートでも、第 2 子から第 3 子にかけて大きく低下する。それでも、3 人以上出産している比率は、30 歳代前半の「1971～75 年生」を除けば、20%を超えているが、4 人以上は、年長のコーホートでも 5%未満である。子どもを持つか否かはライフコース選択の重要なポイントだが、何人持つかについては、少子化をめぐる議論でも指摘されているように、3 人目を産むか否かが大きなポイントであると言えよう。

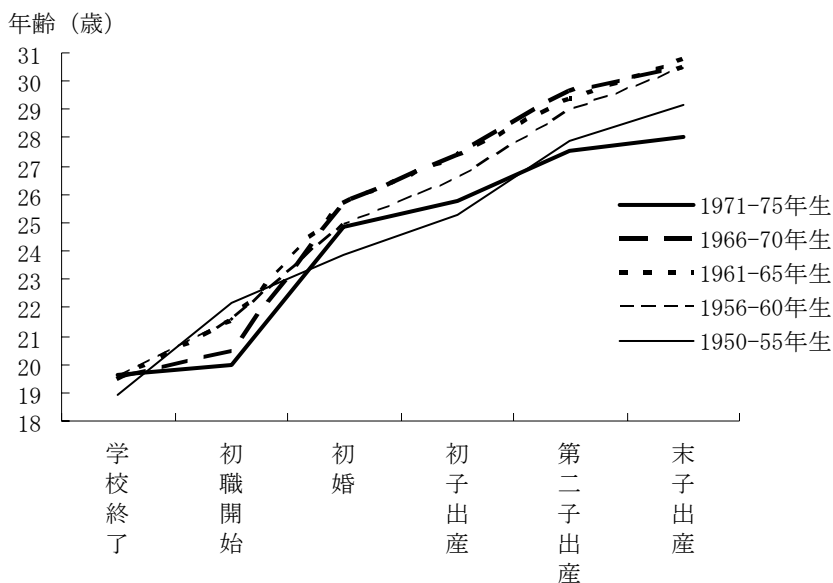
では、こうしたライフイベントを何歳で経験したのか。また、未婚から、結婚、出産までのライフステージ移行までに何年費やしているか。初職開始から出産までについて、イベント経験者の経験年齢とライフステージ移行期間を見ることにしよう。

図 2.2.1.は、初職開始に先立つ学校終了から、初職開始、結婚（初婚）、初子出産、第 2 子出産、末子出産の平均年齢をコーホート別に示したものである。

ここでの平均年齢は、イベントを経験した層を対象とした結果であることに注意したい。特に結婚・出産について、現在 30～34 歳である「1971～75 年生」は、比較的若い年齢で結婚・出産した層が対象となっている。平均年齢が他のコーホートより低くなっているのは、その影響である。この点に注意しながら、ライフイベント経験年齢を見ると、若いコーホートほど、初婚年齢、初子出産年齢、第 2 子出産年齢が高い傾向がある。晩婚化・晩産化の傾向を確認できるのである。

<sup>3</sup> 調査では未婚で出産経験のある女性が 2 人いたが、分析に堪え得る数ではないため、以下の未婚者に関する分析からは除外し、未婚者はすべて未出産とする。

図2.2.1. ライフイベント経験平均年齢（コーホート別）



そして、グラフの線の傾きを比較すると、初職開始と初婚の間で、「1961～65年生」、「1966～70年生」の傾きが急になっている。初職開始から初婚までの期間が長くなっているのである。これに対して、初婚から初子出産の間の傾きは、コーホートで大きく違っていない。結婚・出産年齢の上昇は、初職開始から初婚までの期間の長期化によると見ることができる。

以下では、各ライフイベントの経験年齢とライフステージ移行年数を詳しく見よう。

初職開始から見よう。表 2.2.2.1.は、学校終了年齢と初職開始年齢、及び学校終了から初職開始までの年数の平均値と標準偏差を示している。

表2.2.2.1. 学校終了年齢・初職開始年齢と学校終了から初職開始までの年数

コーホート	現在の年齢	学校終了年齢		初職開始年齢		学校終了から初職開始	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
全体	30～54歳	19.4 (19.1)	2.4 (1.7)	21.2	5.8	1.9 (2.0)	6.2 (5.6)
1950-55年	50～54歳	18.9 (18.5)	2.2 (1.7)	22.2	8.0	3.5 (3.4)	8.4 (7.8)
1956-60年	45～49歳	19.6 (19.1)	3.1 (1.7)	21.5	6.2	2.0 (2.3)	7.0 (6.0)
1961-65年	40～44歳	19.5 (19.3)	2.0 (1.8)	21.5	5.7	2.0 (2.2)	5.8 (5.4)
1966-70年	35～39歳	19.6 (19.3)	2.2 (1.7)	20.5	3.8	1.0 (1.1)	4.0 (3.3)
1971-75年	30～34歳	19.6 (19.3)	2.5 (1.6)	20.0	2.5	0.5 (0.7)	2.8 (2.2)

( )内は初職開始前の通学した学校についての値

初職開始に先立つライフイベントとして学校終了年齢から見たい。学校終了年齢は、卒業しなかった場合も含めて、通学を終了した年齢を示している。このため「修了」ではなく「終了」としてある。また、初職開始後に通学した場合も含めて、最後に通った学校の終了年齢を示しているため、初職開始前の学校終了年齢は、( )内に改めて示す<sup>4</sup>。

初職開始後に通った学校も含めた終了年齢を比較しよう。最年長の「1950～55年生」と

<sup>4</sup> 学校終了と初職開始の年齢は満年齢で計算しているが、学校終了から初職開始までの年数は、年月を元に計算している。初職開始年齢から学校終了年齢を引いた値と、学校終了から初職開始までの年数が一致していないのは、このためである。以下、初婚、初子出産、第2子出産についても、同様の方法で計算している。

その次に年長である「1956～60年生」を比較すると、平均年齢は「1956～60年生」の方が高い。この結果に、戦後の女性の高学歴化の影響を見て取ることができる。しかしながら、「1956～60年生」から「1971～75年生」の4コホートを比較すると、平均年齢に差がなく、ほぼ横ばいである。この間には、女性の高学歴化が一段落していたことがうかがえる。

これと似た傾向は、初職開始前の学校終了年齢にも見られる。「1950～55年生」から「1956～60年生」、「1956～60年生」から「1961～65年生」にかけて、平均年齢の上昇が見られる。「1956～60年生」は、標準偏差が他のコホートより大きく、初職開始後に学校に通った経験が最終的な学校終了年齢を引き上げていると考えられる。これに対して、「1961～66年生」から「1971～75年生」の3コホートについては、初職開始前学校終了の平均年齢にもコホート間の差がなく、ほぼ横ばいである。

続いて初職開始年齢を見よう。初職開始年齢の平均値は、若いコホートほど低い。学校終了と初職開始の関係において、どのコホートも、学校終了後すぐ初職に就く比率が高ければ、学校終了年齢と初職開始年齢は、コホート間で同じ傾向を示すはずである。しかし、初職開始年齢の平均値はそのようになっていない。

そこで、学校終了から初職開始までの平均年数を見てみよう。若いコホートほど短くなっていることがわかる。年長のコホートほど、未婚期の就業経験がなく、結婚後もしくは出産後に初職を開始した比率が高いこと、逆に、若いコホートでは、学校終了後すぐに初職に就いた比率が高いことが、この結果に表れている。若いコホートほど、新規学卒採用制度の定着により、学校から職場への移行が間断なく進んでいたことがうかがえるのだ。

表2.2.2.2. 初婚年齢と初職開始から初婚までの年数

コホート	現在の年齢	初婚年齢		初職開始から初婚	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差
全体	30～54歳	24.9	3.7	3.7 (6.0)	7.1 (3.5)
1950-55年	50～54歳	23.9	2.9	1.7 (5.5)	8.8 (3.0)
1956-60年	45～49歳	24.9	4.1	3.4 (5.9)	7.5 (4.0)
1961-65年	40～44歳	25.7	4.2	4.2 (6.7)	7.2 (3.9)
1966-70年	35～39歳	25.7	3.3	5.4 (6.5)	5.2 (3.3)
1971-75年	30～34歳	24.9	3.2	5.0 (5.6)	3.7 (3.1)

( ) 内は初職開始後に結婚したケースについての値

続いて、初婚年齢と、初職開始から結婚までの年数を見よう。表 2.2.2.2.にその平均値と標準偏差を示す。繰り返しになるが、この値を見るに当たり、現在 30 歳代である「1966～70年生」と「1971～75年生」については、若干の注意が必要である。既に 90%以上が結婚している 40 歳以上のコホートに比べて、現在 30 歳代のコホートは、これから結婚する未婚者も少なくない。ここでは比較的早く結婚した層だけが分析対象となっているため、今後結婚する層が加わることで、平均値・標準偏差とも、高くなる余地がある。この点に注意しながら、結婚行動を読み取ることにしよう。

初婚年齢の平均値は、若いコホートほど高い。そして、初職開始から初婚までの平均年数をみると、若いコホートほど、初職開始から結婚までの年数が長い。ただし、年長のコ

一ホートほど、結婚後に初職を開始した比率が高いことに注意する必要がある。そこで、表の（ ）内にある、初職開始後に結婚したケースに限定した値を見てみよう。ライフイベントの順序を調整しても、若いコーホートほど初職開始から結婚までの平均年数が長い傾向に変わりはない。つまり、未婚率の上昇のみならず、既婚者の結婚年齢からも晩婚化の進行を確認することができる。

また、初婚年齢の標準偏差を見ると、「1950～55年生」に比べて、それより若いコーホートでは値が大きい。結婚年齢が多様化しつつあることがうかがえる。この点を、初婚年齢の分布で見よう。

図2.2.2. 初婚年齢（コーホート別）

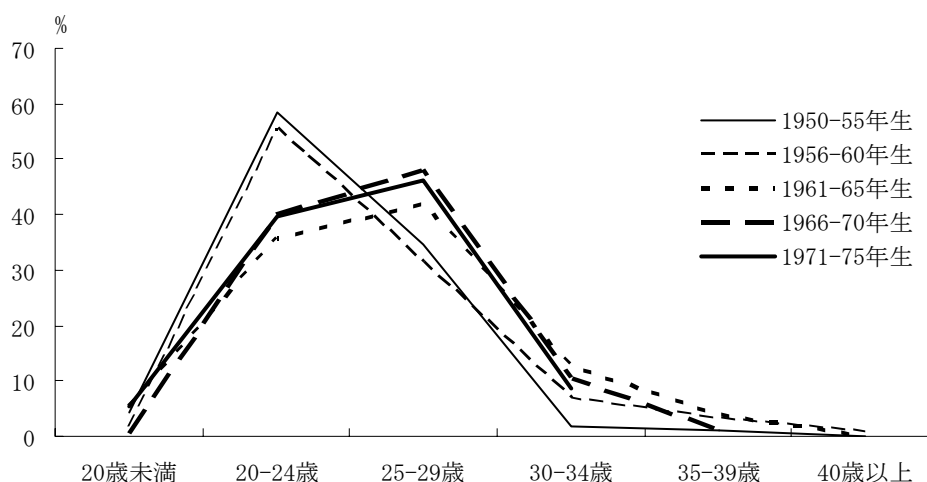


図 2.2.2 は、初婚年齢の分布をコーホート別に示している。「1950～55年生」、「1956～60年生」の 2 コーホートと「1961～65年生」、「1966～70年生」、「1971～75年生」の 3 コーホートで、分布の型が異なっていることに注目したい。

年長の 2 コーホートにおいては、「20～24 歳」が初婚年齢のピークであり、この年齢層で、約 60% が結婚している。そして、「25～29 歳」までに大半が結婚している。最年長の「1950～55 年生」は、30 歳以後での結婚はごく僅かである。「1950～55 年生」では、初婚年齢のピークが早いだけでなく、その個人差も小さく、結婚時期が 20 代に集中していたのである。「結婚適齢期」という年齢規範が、女性の結婚行動を規定していた様子がうかがえる。

それが、「1956～60 年生」以後、若いコーホートほど、30 歳以後に結婚する比率が増加している。初婚年齢のピークも「1961～65 年生」以後の若いコーホートでは、「25～29 歳」へと後ろにずれ込んでいる。

「1961～65 年」以後の 3 コーホートにおいては、「20～24 歳」に結婚した層も約 40% いるが、ピークは「25～29 歳」である。さらに、30 歳以後に結婚した比率も 10% 程度ある。これらの 3 コーホートは、初婚年齢のピークが遅くなっていることに加えて、その個人差も 20 歳代前半から 30 歳代まで幅広くなりつつあるのである。

現在 30 歳代である「1966～70 年生」及び「1971～75 年生」においては、まだ結婚して

いない層も少なくないが、ここでの結果が示唆する初婚年齢の上昇と多様化が進むならば、こうした若いコーホートの未婚者が今後結婚する余地も多分にあると考えられる。

次に、初子出産について見よう。表 2.2.2.3.に初子出産年齢と、初職開始から初子出産までの年数、及び初婚から初子出産までの年数の平均値と標準偏差を示す。初子出産後に初職を開始したケース、あるいは、初婚よりも前に初子を出産しているケースもあるため、ライフステージの移行年数については、初職開始後に出産したケース、及び初婚後に出産したケースに限定した値を（ ）内に示している。ここでも、若いコーホートほど、まだ出産していない比率が高いため、今後出産する層が加わることにより、平均値・標準偏差が高くなる可能性があることに注意したい。

表2.2.2.3. 初子出産年齢と初職開始・初婚から初子出産までの年数

コーホート	現在の年齢	初子出産年齢		初職開始から初子出産		初婚から初子出産	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
全体	30～54歳	26.4	4.0	5.0 (7.6)	7.5 (3.6)	1.4 (1.6)	1.9 (1.7)
1950～55年	50～54歳	25.3	3.2	2.9 (7.0)	8.9 (3.0)	1.3 (1.5)	1.5 (1.4)
1956～60年	45～49歳	26.6	4.5	4.9 (7.8)	8.0 (4.2)	1.6 (1.9)	2.0 (2.0)
1961～65年	40～44歳	27.4	4.3	5.6 (8.2)	7.3 (4.1)	1.4 (1.6)	1.7 (1.7)
1966～70年	35～39歳	27.4	3.6	7.0 (8.3)	5.5 (3.5)	1.6 (1.8)	2.2 (1.8)
1971～75年	30～34歳	25.7	3.5	6.0 (6.9)	4.1 (2.8)	0.9 (1.3)	2.1 (1.3)

( ) 内は初職開始・初婚後に出産したケースについての値

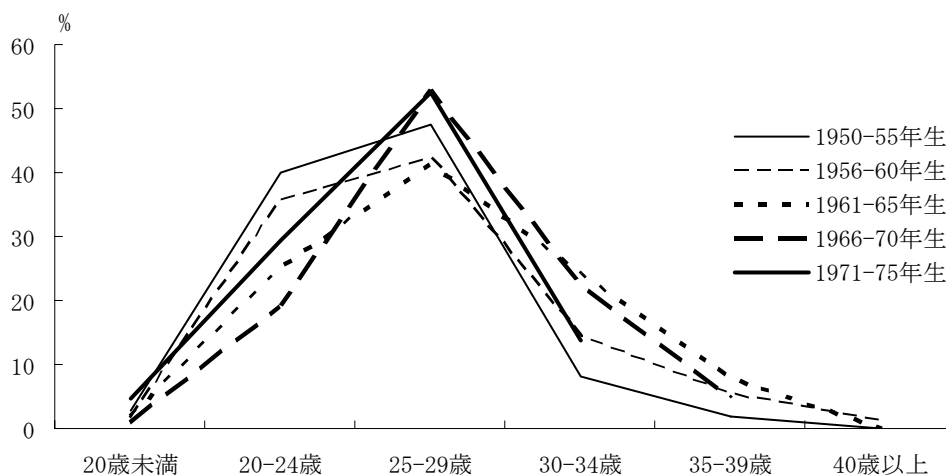
初子出産年齢の平均値から見よう。初婚年齢と同様に、若いコーホートほど、初子出産年齢の平均値は高い。また、初職開始から初子出産までの平均年数を見ると、若いコーホートほど長い。しかし、初婚から初子出産までの平均年数は、若いコーホートでも長くなっていない。初子出産年齢の上昇は、初婚年齢の上昇の影響と見ることができる。

さらに、初子出産年齢の標準偏差において、最年長の「1950～55年生」に比べて、それより若いコーホートでは値が大きくなっている。初子出産年齢も多様化していることがうかがえるのである。しかし、初婚から初子出産までの年数については、「1956～60年生」から「1971～75年生」にかけて、標準偏差に顕著な差はない。初子出産年齢の多様化も、結婚後の出産行動というよりも、初婚年齢が多様化した影響と見ることができる。

そこで、初婚年齢と同様に、初子出産年齢の分布も見てみよう。図 2.2.3.に示す。初婚年齢と同じく、「1950～55年生」、「1956～60年生」の2コーホートと「1961～65年生」、「1966～70年生」、「1971～75年生」の3コーホートでは、分布が異なることに注目したい。若いコーホートほど高い年齢で出産する比率が高いとともに、出産年齢の多様化傾向が見られる。

まず、初子出産年齢のピークをみると、「1950～55年生」と「1956～60年生」の2コーホートは、「20～24歳」で出産する比率も約40%あり、その後「25～29歳」でピークに達し、30歳以後で出産する比率は急速に低下する。これに対して、若い3コーホートは、「20～24歳」で出産する比率は、年長のコーホートほど高くなく、「25～29歳」で出産する比率が急速に高まる。30歳以後に産する比率も若いコーホートほど高い傾向が見られる。

図2.2.3. 初子出産年齢（コーホート別）



さらに第2子以後の出産についても見てみよう。これまで、少子化の主要因は未婚化にあるとされてきたが、近年では既婚者の出産数減少も指摘され始めている。表2.2.2.4に、第2子出産年齢、及び初子出産から第2子出産までの年数を示そう。若いコーホートほど、今後第2子以後を出産する可能性がある。しかし、表2.2.1.で見たように、最も若い「1971～75年生」でも、既婚者の53.3%は2人以上子どもがおり、大まかな傾向はつかむことができる。また、若いコーホートほど、既に出産した子どもに加えて、今後出産する可能性もあるが、参考までに、末子出産年齢も示している。

第2子出産年齢から見よう。第2子出産年齢も、初子出産年齢と同様に、若いコーホートほど平均年齢が上昇する傾向がある。標準偏差も「1950～55年生」に比べて、それより若いコーホートでは高くなる傾向がある。もちろん、ここには初子出産年齢の影響がある。しかし、初子出産から第2子出産までの間隔にも注意したい。表にある、初子出産から第2子出産までの年数において、「1966～70年生」及び「1971～75年生」のコーホートの平均年数が若干上昇する傾向が確認できる。このコーホートにおいては、現在子どもが1人の女性が今後第2子を出産する可能性があることを考慮するならば、初子出産から第2子出産までの間隔はさらに長くなると予想される。

このように、仕事と生活調査のデータからも、未婚化・晩婚化、そして晩産化の傾向を確認することができる。以下の分析では、結婚・出産の傾向と就業の関係を明らかにしよう。

表2.2.2.4. 第2子出産年齢と末子出産及び初子出産から第2子出産までの年数

コーホート	現在の年齢	第2子出産年齢		末子出産年齢		初子出産から第2子出産	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
全体	30～54歳	28.7	3.8	29.9	4.0	2.9	1.7
1950-55年	50～54歳	27.9	3.3	29.2	3.8	2.9	1.7
1956-60年	45～49歳	28.9	4.1	30.4	4.5	2.9	1.9
1961-65年	40～44歳	29.3	4.1	30.8	4.2	2.8	1.3
1966-70年	35～39歳	29.6	3.3	30.5	3.2	3.0	1.8
1971-75年	30～34歳	27.5	3.2	28.0	3.0	3.1	1.8

### 3 結婚・出産、社会経済的イベントと各歳時雇用就業率

日本では結婚や出産により退職する女性が多く、年齢別の女性就業率がM字のカーブを描くことは、既に「労働力調査」（総務省）などから指摘されている。ここでは、各コーホートがたどってきたライフコースの軌跡を明らかにするため、クロスセクションではなく、経歴における各歳時就業率の推移から、年齢と就業率の関係を記述しよう。なお、本報告書の主要な問題は、雇用労働者における仕事と育児の両立にあるため、以後の就業率は、特に断りが無い場合は雇用就業率を用いることにする。

図2.3.1. 各歳時雇用就業率（コーホート別）

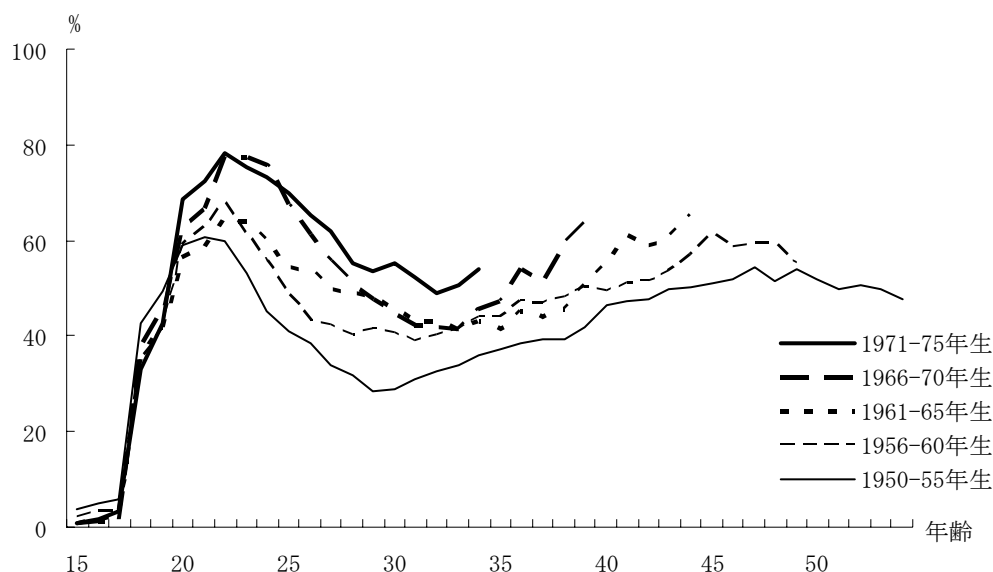


図 2.3.1.は、各歳時雇用就業率をコーホート別に示している。どのコーホートでも、やはりM字型のカーブを描くことが一目瞭然である。しかし、若いコーホートほどM字の底に達する年齢が高いこと、そして、若いコーホートほどM字の底は浅いことに注目したい。

雇用就業率低下の原因が結婚・出産による労働市場からの退出であるならば、M字の底に達する年齢の上昇は、未婚化・晩婚化・晩産化の影響であると考えられる。M字の底が浅くなっていることについては、次の2つの仮説が考えられる。一つは、結婚・出産後も労働市場に留まる比率が高まっている可能性である。もう一つは、結婚しない、ないしは出産しない比率の上昇が、労働市場に留まる比率を高めている可能性である。そこで、各コーホートの雇用就業率と結婚・出産・育児との関係を見ることにしよう。

結婚・出産と就業の関係を検討するに当たり、ライフコースは、各コーホートに特有の時代状況の影響（時代効果）を受けていることを考慮する必要がある。ここでは、女性の就業に関係すると思われる、次のような社会経済的イベントを取り上げる。

- ① 万国博覧会（1970年）
- ② 第一次石油ショック（1973年）
- ③ 第二次石油ショック（1979年）

- ④ 男女雇用機会均等法施行（1986年）
- ⑤ 1.57ショック（1990年）
- ⑥ バブル崩壊（1991年）
- ⑦ 育児休業法施行（1992年）
- ⑧ エンゼルプラン策定（1994年）
- ⑨ 少子化対策プラスワン策定（2002年）

万国博覧会は、戦後の高度経済成長を象徴するイベントである。後に示すが、最年長の「1950～60年生」は、この万博の前後に初職を開始している。その後、2回の石油ショックにより、日本経済は低成長の時代に入る。しかし、1980年代には、石油ショックのダメージから回復し、経済大国としての地位を確立する。均等法が施行されたのは、この1980年代半ばの1986年である。

その後、1980年代末から日本はバブル景気に沸き立つが、1990年から景気に陰りが見え始め、1991年にはバブルが本格的に崩壊する。その後、約10年に及ぶ景気低迷が続き、雇用情勢も厳しい時代が続いた。その一方で、この10年間は、少子化対策のもと、仕事と育児の両立支援策が拡大された時代でもある。育児休業法施行は1992年であるが、これに先立つ1990年の「1.57ショック」を契機に、少子化が深刻な問題とされるようになった。そして、「エンゼルプラン」を皮切りに、少子化対策が始まり、その中で仕事と育児の両立支援策も拡大されてきた。「エンゼルプラン」は、「緊急保育対策五ヵ年計画」として具体化されたが、2002年の「少子化対策プラスワン」から今日に至る少子化対策においては、「もう一段の対策」として、「男性を含めた働き方の見直し」が重要な対策の一つとされている。

こうした社会経済的イベントとライフイベントとの関係を見ながら、各コーホートがどのような職業経歴をたどってきたのか、雇用就業率の軌跡を記述してみよう。

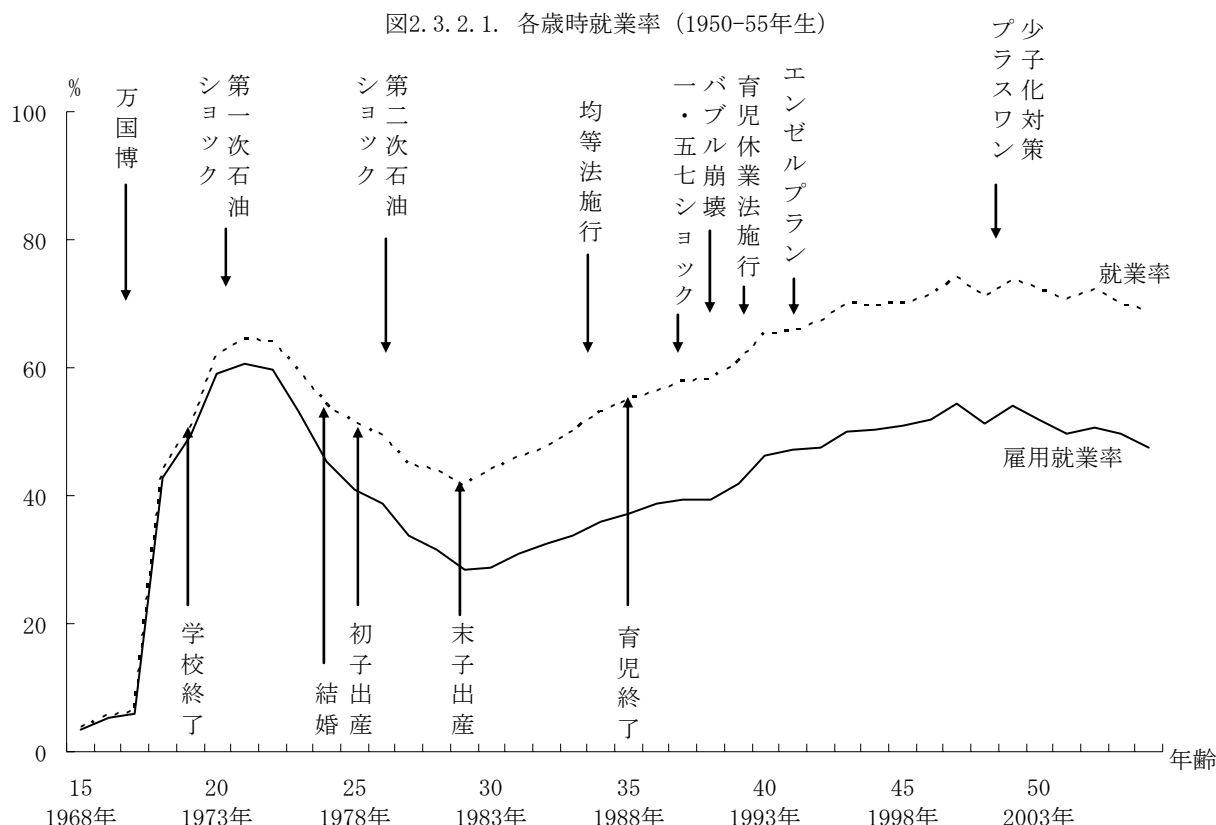
図2.3.2.1は、最年長のコーホートである「1950～55年生」の各歳時就業率と、ライフイベント、社会経済的イベントとの関係を示している。グラフ上段に、先に挙げた社会経済的イベントを示した。グラフ下段に、ライフイベントを示している。また、年長のコーホートでは、自営業・家族従業員・内職といった、非雇用で就業している層も少なくないため、雇用就業率だけでなく、就業率も参考として示した。

以下、各コーホートについて、同様の図を示すが、各ライフイベントの年齢は、平均年齢としている。取り上げるイベントは、学校終了、結婚、初子出産、末子出産、育児終了である。なお、育児終了は、子の就学時期の目安として末子6歳時の平均年齢とした。また、社会経済的イベントの年号は、各コーホートの中央値にあたる生年の年齢に合わせた<sup>5</sup>。先に見たように、ライフイベント経験年齢には個人差がある。また、社会経済的イベントを経験する年齢にもコーホート内で5年の幅がある。こうした経験時期の幅はあるが、この図により、

<sup>5</sup> 「1950～55年生」の厳密な中央値は1953.5年であるが、下1桁を「1961～65年生」及び「1971～75年生」とそろえて、1953年生の年齢を社会経済的イベントの年号と合わせてある。



図2.3.2.1. 各歳時就業率（1950-55年生）



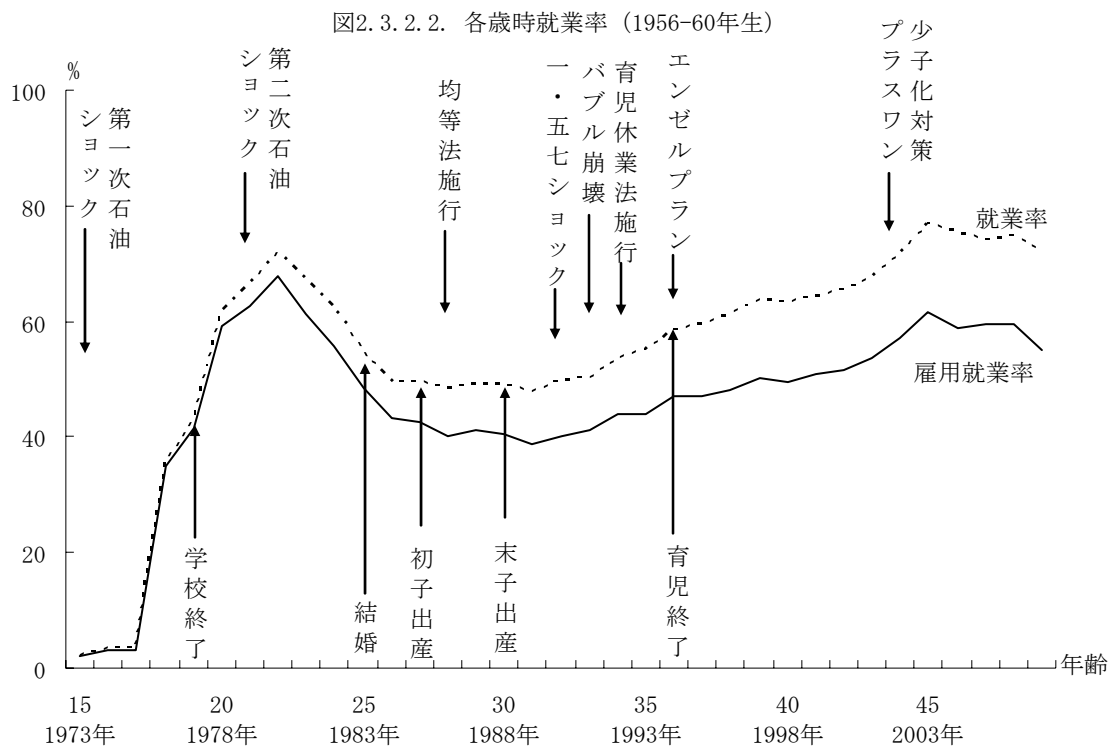
各コーホートが何歳でどのような経験をしたのか、その平均的な様子は知ることができる。この図を元に、各コーホートのライフコースの軌跡を記述しよう。

「1950～55年生」が学校を終了し、労働市場に入り始めた時代は、万国博覧会の前後、高度成長期の終わり頃である。労働市場への参入がピークに達した頃に、第一次石油ショックが起きている。その後、24歳から雇用就業率は低下し始め、結婚・出産を経て、末子出産の頃がM字の底になっている。均等法の施行は、末子出産を終えた頃であり、1.57ショックに始まる少子化対策は、末子が6歳になった育児終了の後である。

つまり、このコーホートは、仕事と育児の両立支援策拡大が本格的に始まる前に、結婚・出産・育児を終えている。この世代で就業継続した女性は、先駆的に育児休業制度が導入されていた層を除けば、勤務先の支援は薄い中で、仕事と育児を両立してきたと言える。

もう一つ、就業率と雇用就業率の差に表れているように、このコーホートでは、結婚、出産、育児により、雇用労働市場から退出しても、自営業・家族従業員・内職といった非雇用で就業する機会があったことがうかがえる。しかし、後の図で示すが、若いコーホートほど、就業率と雇用就業率の差は小さくなる。非雇用での就業機会が減っており、雇用で就業できなければ無職になる層が増えていると言える。

次に「1956～60年生」について見よう。図2.3.2.2.にこのコーホートの各歳時雇用就業率とライフイベント、社会経済的イベントの関係を示す。このコーホートもまた、均等法施行以前に労働市場に入った世代である。そして、仕事と育児の両立支援策の拡大が本格的に図られる前に、結婚・出産・育児を終えている。詳しく見てみよう。



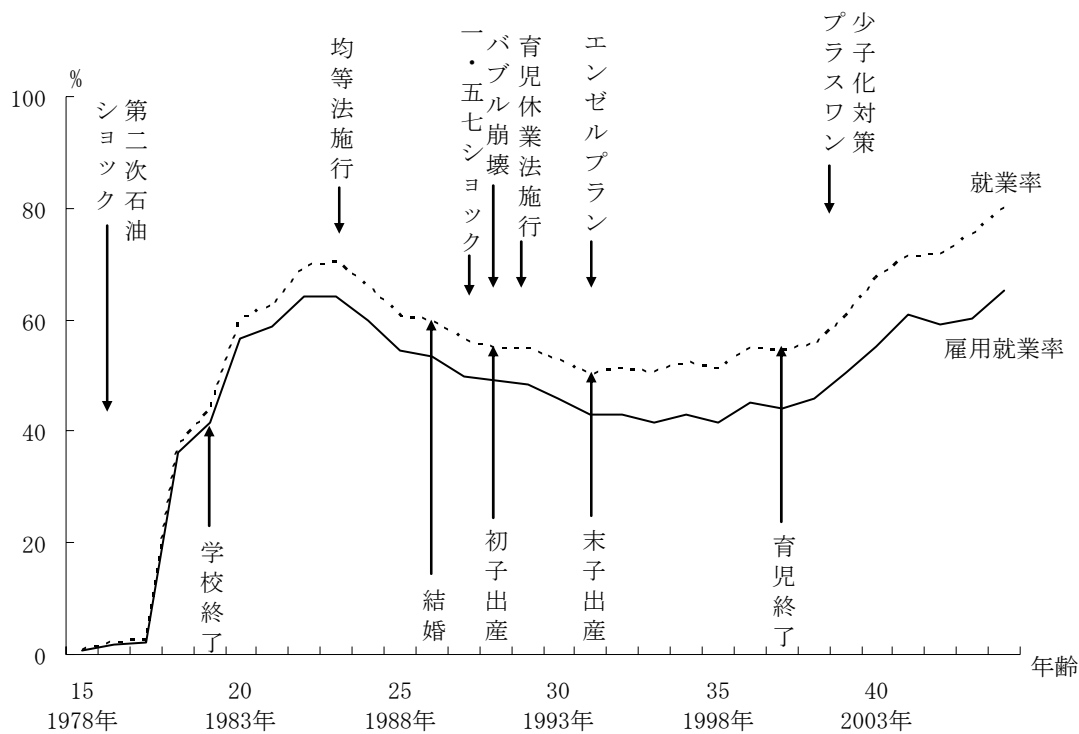
このコーホートが学校を終了し、労働市場に入り始めた頃は、第一次石油ショックと第二次石油ショックの間であった。既に高度成長は終わり、低成長の時代に入っている。労働市場参入がピークに達するのは23歳であるが、この頃に第二次石油ショックが起きている。その後、結婚と出産の時期を迎えるが、均等法が施行されたのは初子出産から末子出産の間である。この間の雇用就業率の軌跡をたどると、やはり結婚する頃から雇用就業率は低下し始め、末子出産の頃にM字の底に達する。育児休業法施行は、ほぼ末子出産を終えた頃であり、少子化が問題とされ、エンゼルプランが策定された頃には、育児が終了していた。

これら「1950～55年生」と「1956～60年生」の2コーホートに対して、「1961～65年生」、「1966～70年生」、「1971～75年生」の3コーホートは、仕事と育児の両立支援策が拡大される時代に、結婚や出産の時期を迎えている。

「1961～65年生」は、雇用における就業継続支援策において、ターニングポイントとなるコーホートである。図2.3.2.3.に、このコーホートの各歳時雇用就業率とライフイベント、社会経済的イベントの関係を示そう。図にあるように、このコーホートは労働市場への参入がピークに達した頃に均等法が施行されている。

このコーホートが労働市場に入り始めた頃は、石油ショックのダメージから日本経済が回復し、経済大国としての地位を確立し始めた1980年代である。そして、労働市場への参入がピークに達した頃に、均等法が施行され、結婚、初子出産の頃に育児休業法が施行されている。そして、エンゼルプランを始めとする少子化対策開始の頃に、末子を出産している。子育て支援策の充実が始まった時代が、育児期と重なっているのである。この間の雇用就業率の推移を見ると、前の世代と同様に24歳から下降し、結婚・出産を経て末子出産・育

図2.3.2.3. 各歳時就業率（1961-65年生）



児期に M 字の底に達する。しかし、前のコーホートよりも低下するペースは緩やかである。

つまり、このコーホートは、均等法、育児休業法、少子化対策といった、仕事と育児の両立にかかわる諸政策のバックアップを受けながら、就業継続した最初の世代と位置づけることができる。この点で、その前の世代とは大きく異なっているのである。そして、これより若いコーホートにおいては、労働市場に参入した当時、既に均等法は施行されており、育児休業法も施行された中で、結婚、出産を迎えている。

図 2.3.2.4.は、「1966～70 年生」における各歳時就業率とライフイベント、社会経済的イベントを示している。

図が示すように、このコーホートが学校を終了し、労働市場への参入がピークに達した頃は、既に均等法は施行されていた。また、結婚を迎える頃には、育児休業法が施行されており、初子出産から末子出産の頃に、エンゼルプランに始まる少子化対策の取り組みが実施されてきた。さらに、図には示していないが、このコーホートが初子出産を迎えた頃に相当する 1995 年からは、常用労働者 30 人以下の小規模事業所にも育児休業法が適用され、勤務先の規模に関わりなく育児休業取得が可能となった。加えて、同年からは育児休業給付金も創設されている。このコーホートは、仕事と育児の両立支援策の充実が図られる中で、結婚、出産、育児を経験した世代なのである。

この間の雇用就業率の推移を見ると、前の世代と同様に 24 歳から雇用就業率の下降が始まり、末子出産・育児期に M 字の底に達する。前の世代に比べて、出産・育児期の就業継続支援策が充実したにもかかわらず、依然として M 字の構造は維持されている。

最後に、このデータの最も若いコーホートである、「1971～75 年生」を、図 2.3.2.5.で見

図2.3.2.4. 各歳時就業率（1966-70年生）

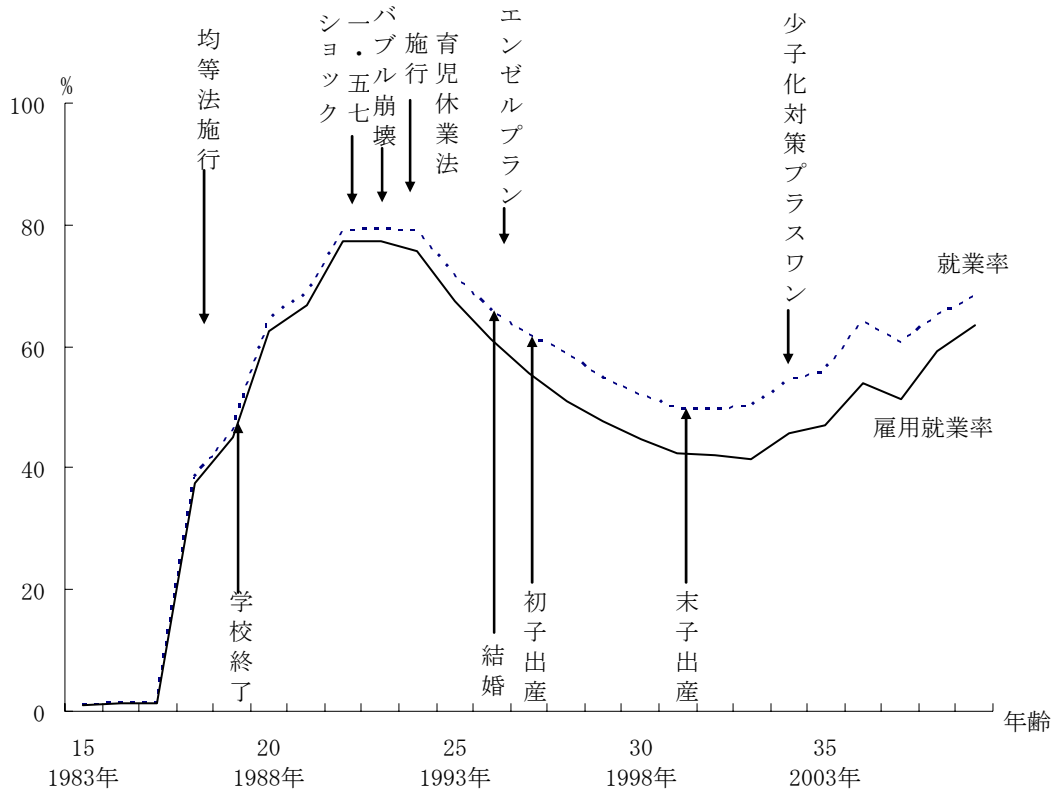
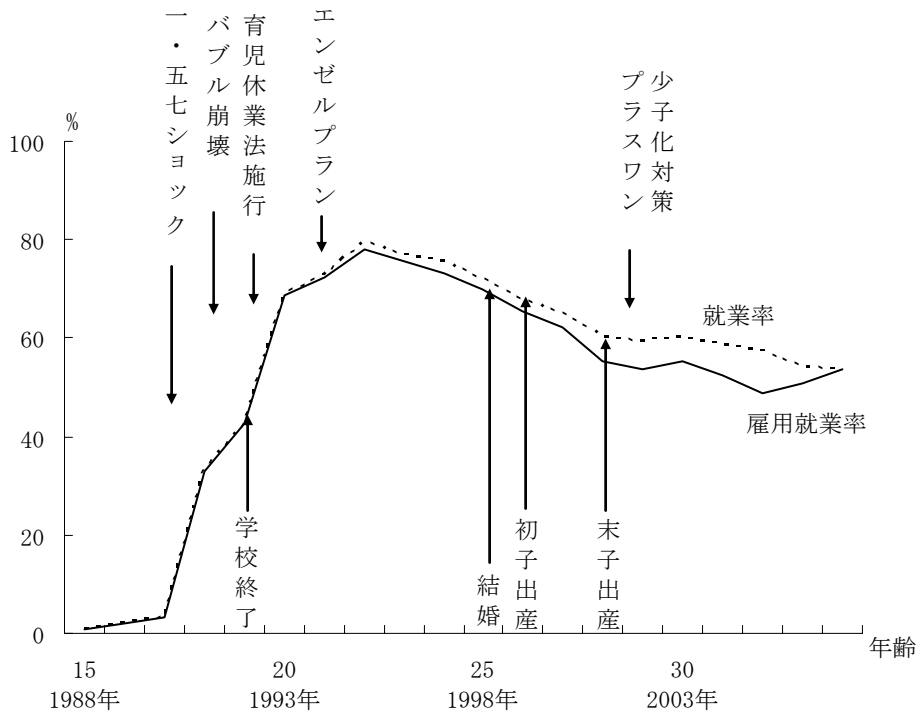


図2.3.2.5. 各歳時就業率（1971-75年生）



よう。このコーホートが学校を終了し、労働市場に参入した頃には、育児休業法が施行され、エンゼルプランに始まる少子化対策も開始された後に、結婚、出産を迎えている。しかし、こうした支援策の拡充にもかかわらず、やはり結婚、初子出産、末子出産に至る過程で、ペ

ースは緩やかであるが、雇用就業率の低下が見られる。このコーホートにおいては、今後結婚や出産をする女性も少なくないため、今後の動向に注目する必要があるが、依然としてM字の構造は維持される傾向がある。

このように、各コーホートのライフコースを、社会経済的イベントとの関連で記述すると、「1961～65年生」を境に、その前と後では、仕事と育児の両立支援策をめぐる状況が著しく異なることがわかる。年長の2コーホートにおいては、両立支援策が薄い状況で、結婚・出産・育児期を迎えたのに対して、若い3コーホートは、両立支援策が整いつつある中で、結婚・出産・育児期を迎えてきたのである。

それにもかかわらず、若いコーホートでもなお、M字の構造が維持されている。ただし、M字の底は浅くなっている。この底の上昇が結婚や出産による労働市場からの退出の低下によるのか、以下で、結婚・出産と雇用就業との関係をさらに詳しく分析しよう。

#### 4 結婚・出産経験の有無と各歳時雇用就業率

結婚、出産の平均年齢と各歳時雇用就業率の関係から、結婚、出産、育児の時期に相当する年齢において、各コーホートの雇用就業率が低下する傾向を確認した。ここではもう一步踏み込んで、未婚の層、結婚したが出産はしていない層（既婚未出産）、結婚し出産もした層（既婚出産）に対象者を分けて、各歳時の雇用就業率を見ることにしよう。

なお、5区分のコーホートでは、ここでの分析に堪え得るサンプルを確保できないため、「1950～55年生」と「1956～60年生」の2コーホートを「均等法前世代」として一括りにし、「1961～65年生」、「1966～70年生」、「1971～75年生」の3コーホートを「均等法以後世代」として一括りにして分析する。

図2.4.1は、均等法前世代である「1950～60年生」の各歳時雇用就業率を結婚・出産経験の有無別に示している。図の下段には、出産者の結婚、初子出産、末子出産、及び既婚未出産者の結婚の平均年齢を示している。未婚者と既婚未出産者はサンプルが少ないため、比率の変動が大きく表れているが、結婚・出産経験の有無による傾向の違いは明らかである。

「未婚」と「既婚未出産」の雇用就業率は、23歳をピークに若干低下するものの、その後はほぼ横ばいに推移している。これに対して、「既婚出産」は、結婚、初子出産、末子出産を経験する過程で、雇用就業率が大きく下降し、末子出産の時期を底に再び上昇に転じるM字型カーブを描いている。M字の底の雇用就業率は約30%である。雇用就業率のM字型カーブは、出産した女性が労働市場から退出した結果であることが改めてわかる。

そして、この構造が均等法以後世代である「1961～75年生」でも変わっていないことが重要である。図2.4.2は、均等法以後世代の各歳時雇用就業率を、結婚・出産経験の有無別に示している。均等法前世代同様に「未婚」と「既婚出産」はサンプルが少ないため、雇用就業率の変動が大きく表れるが、前の世代とほぼ同じ傾向を示している。

「未婚」と「既婚出産」の雇用就業率は、23歳頃をピークに、その後ほとんど低下せず、

図2.4.1. 各歳時雇用就業率  
(結婚・出産経験有無別 1950-60年生)

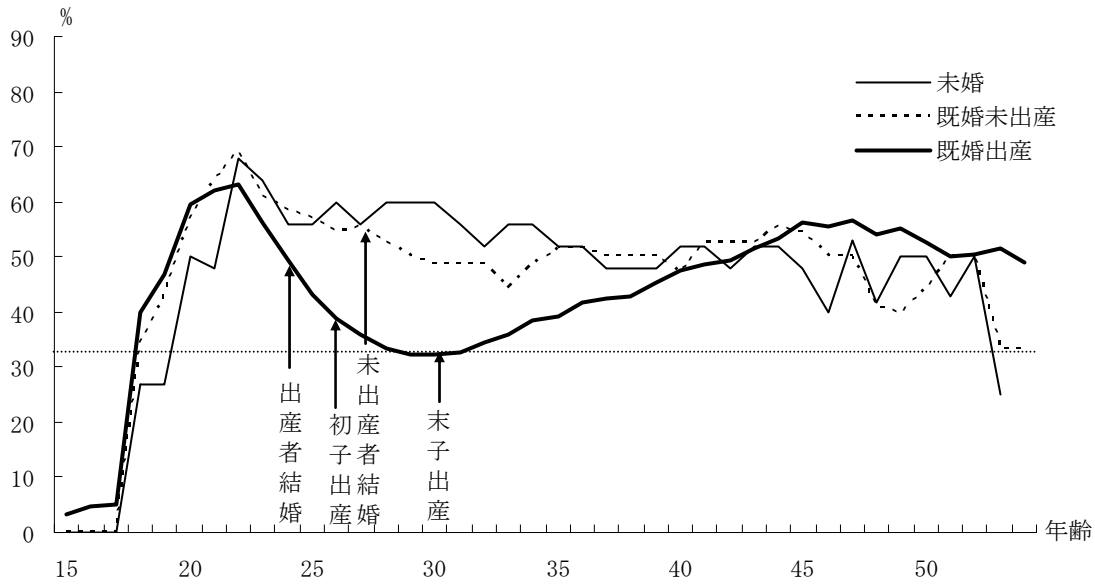
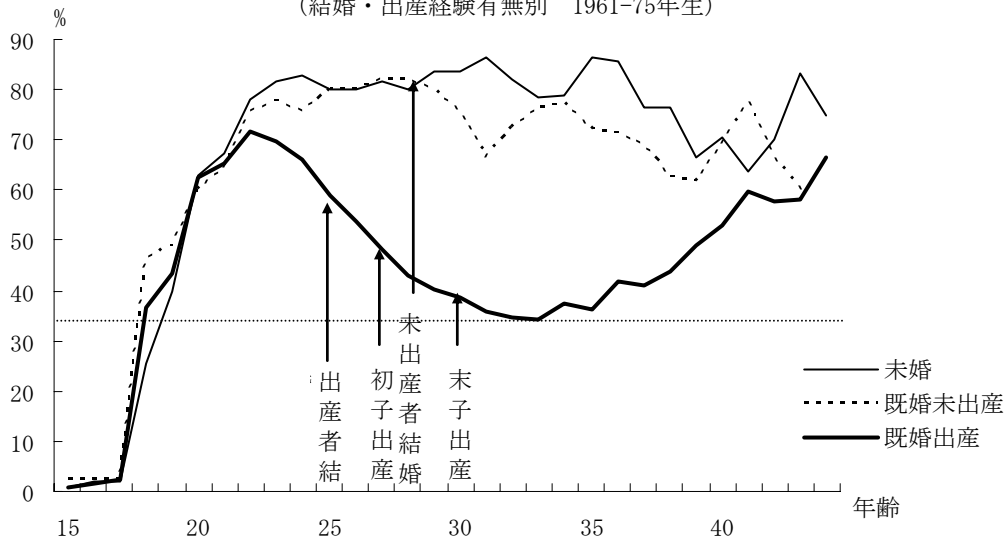


図2.4.2. 各歳時雇用就業率  
(結婚・出産経験有無別 1961-75年生)



ほぼ横ばいである。これに対して、「既婚出産」の雇用就業率は、均等法前世代と同じく、結婚、初子出産、末子出産を経験する過程で低下し、末子出産の頃にM字の底に達する。

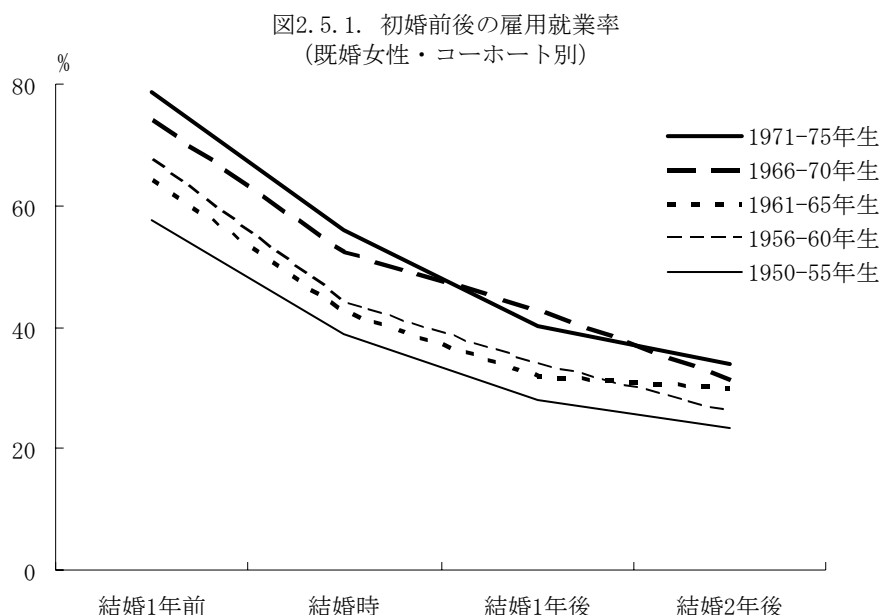
そして、最も強調したいことだが、M字の底の雇用就業率は約30%であり、均等法前世代とほとんど変わっていない。この世代が出産した時代には、均等法や育児休業法が施行され、少子化対策も講じられてきた。それにもかかわらず、出産後も労働市場に留まる女性の比率は、その前の世代より高くなっていないのである。

要するに、M字の底が若いコーホートほど浅いのは、結婚しない、あるいは結婚しても出産しない層の拡大によると言える。これに対して、出産した女性が労働市場から退出する傾向は、均等法以後世代においても、前の世代と変わっていないのである。

## 5 初婚・初子出産前後の雇用就業率

ここまで、各歳時の雇用就業率の推移から、結婚・出産と雇用就業との関係を見てきた。その結果から、出産後も労働市場に留まる女性の比率は、均等以後の世代においても、均等法前世代と変わっていないことが明らかとなった。こうした結婚・出産の影響をさらに明確にするため、結婚・出産といったライフイベント前後の雇用就業率の変化を分析しよう。

図 2.5.1.は、既婚者（未出産者も含む）における初婚 1 年前から初婚 2 年後までの雇用就業率の推移をコーホート別に示している。結婚 1 年前の雇用就業率は、若いコーホートほど高い。しかし、結婚時、結婚 1 年後、結婚 2 年後と時間の経過とともに雇用就業率が下降する傾きは、均等法以後の世代である「1961～65 年生」、「1966～70 年生」、「1971～75 年生」においても、均等法前の世代である「1950～55 年生」、「1956～60 年生」とほぼ同じである。

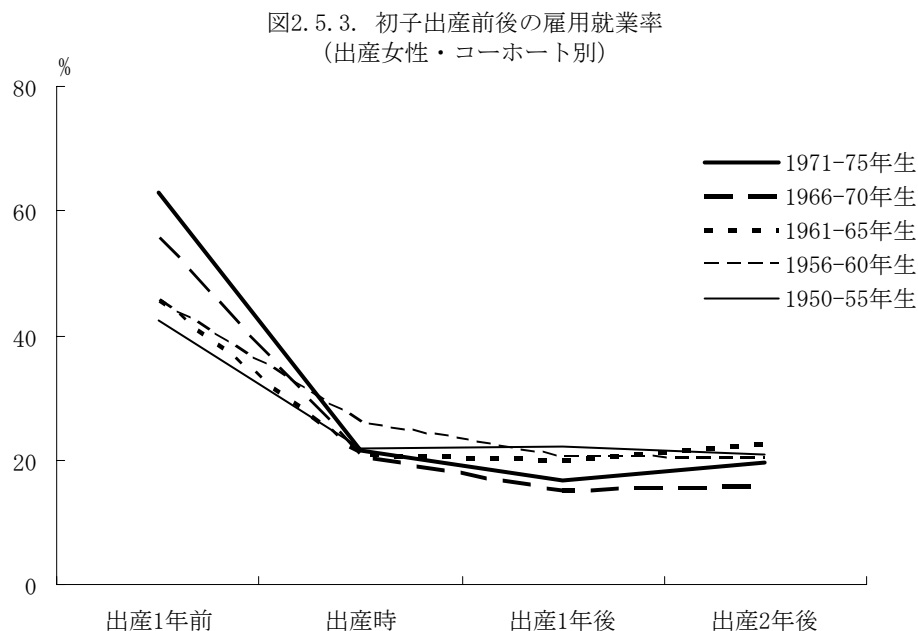
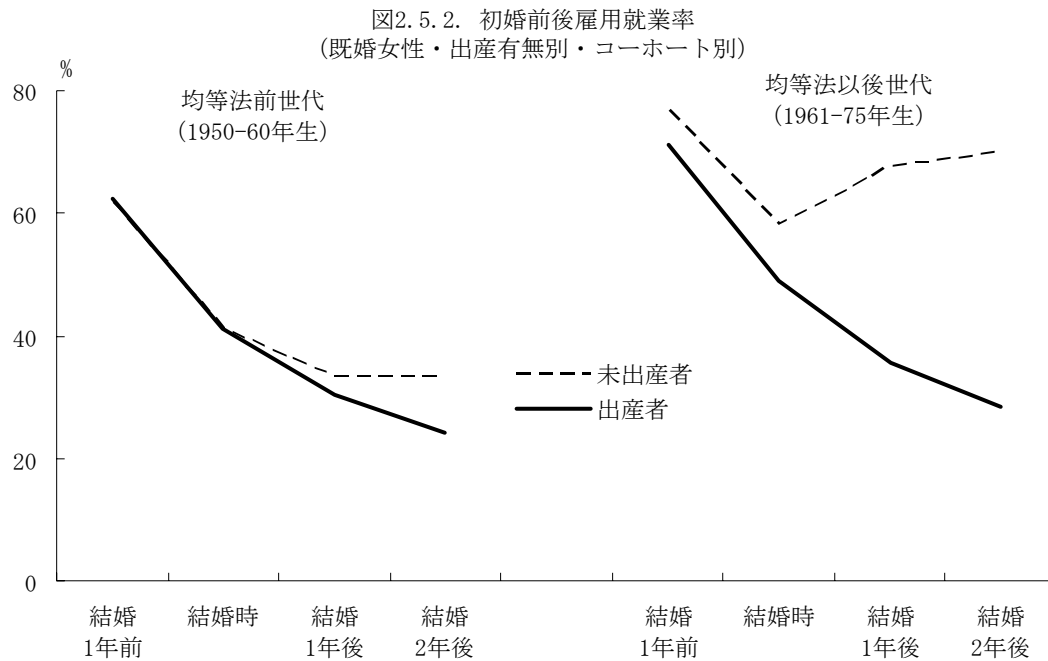


これを既婚者の出産有無別に見ると、出産者の傾向は、ほとんど変わっていないことが明瞭にわかる。図 2.5.2.は、出産経験の有無別に初婚前後の雇用就業率を示したものである。図の左側は均等法前世代(1950～60 年生)の 2 コーホート、図の右側は均等法以後世代(1961～75 年生)の 3 コーホートについて示している。

両世代とも、結婚 1 年前から結婚時にかけての雇用就業率の低下傾向は、出産者も未出産者も同じ傾きであるが、結婚時から結婚 1 年後、結婚 2 年後にかけて、出産経験による傾向の違いが見られる。

均等法前世代において、「未出産」は「出産」に比べて、結婚時から結婚 1 年後の雇用就業率低下がやや緩やかになり、結婚 1 年後から結婚 2 年後にかけて横ばいになる。結婚で退職しなかった層は、結婚後、そのまま労働市場に留まっていることがうかがえる。これに対し、出産者は、結婚後も雇用就業率が低下し続ける。結婚で退職しなかった女性でも、出産により退職していることがうかがえる。

均等法以後世代においては、結婚時から結婚1年後にかけて、未出産者は雇用就業率が上昇しており、結婚で一旦は労働市場を退出しても、その後すぐに再参入している。これに対し、出産者の雇用就業率は、均等法前世代と同様に、結婚後も一貫して低下している。そして、その低下の傾きは、均等法前世代とほとんど変わっていない。



出産女性が退職する傾向は、均等法前世代も均等法以後世代も変わっていないことがうかがえる。そこで、出産前後の雇用就業率の推移を見よう。図2.5.3.は、初子出産1年前から初子出産2年後までの雇用就業率の推移をコーホート別に示している。



出産1年前の雇用就業率は、現在35～39歳である「1966～70年生」と、30～34歳である「1971～75年生」において高くなっている。しかし、これら若いコーホートの雇用就業率は、出産1年前から出産時にかけて急速に下降し、出産時の雇用就業率では、コーホート間の差がなくなっている。妊娠前までは若いコーホートほど労働市場に留まっているが、その若いコーホートも、妊娠から出産に至る期間に多くが労働市場から退出している実態がうかがえる。その後、出産時から出産1年後、出産2年後にかけての雇用就業率の推移は、何れのコーホートでも、ほぼ横ばいである。

したがって、出産女性のM字の底を引き上げない最大の要因は、出産1年前から出産時までの労働市場退出にあると言える。今日においても、出産前に多くの女性が労働市場から退出してしまっているのである。

## 6 まとめ

本章では、コーホート間比較により、出産・育児と就業に関する女性のライフコースの変化を記述してきた。分析のポイントは、均等法、育児休業法、少子化対策より前の、仕事と育児の両立支援策が薄かった時代に結婚や出産をした世代に比べて、その後の世代では、結婚や出産をしても仕事を続ける女性が増えているか、明らかにすることであった。

分析対象となるコーホートは、現在50～54歳の「1950～55年生」から、「1956～60年生」、「1961～65年生」、「1966～70年生」、現在30～34歳の「1971～75年生」までの5コーホートである。「1961～65年生」が均等法世代に相当する。その前の「1950～55年生」と「1956～60年生」の2コーホートは、均等法施行前に初職を開始し、育児休業法施行前に初子を出産した世代である。これに対し、「1961～65年生」、「1966～70年生」、「1971～75年生」の3コーホートは、均等法施行以後に初職を開始し、育児休業法施行以後に初子を出産した世代である。これらのコーホートを比較した分析結果は、次のように要約することができる。

- ① 各歳時雇用就業率の推移は、何れのコーホートでも、M字のカーブを描くが、若いコーホートほどM字の底は浅い。
- ② しかし、出産女性のM字の底は、均等法施行以後に初職を開始したコーホートにおいても、その前のコーホートに比べて浅くなってない。均等法施行以後の世代全体のM字の底が前の世代より浅いのは、出産せずに労働市場に留まる比率が高まった結果である。
- ③ 初子出産前後の雇用就業率は、出産1年前から出産時にかけて急速に低下しており、均等法施行以後の世代においても出産前に多くの女性が労働市場から退出している。

各コーホートの雇用就業率と年齢の関係を、職業経歴の各歳時雇用就業率で見ると、どのコーホートでもM字のカーブを描くが、若いコーホートではM字の底が浅くなっている。

「1961～65年生」以後の世代が、均等法施行以後に初職を開始し、育児休業法施行以後に初子を出産していたことから、M字の底が浅くなっているのは、一見すると、結婚や出産をしても労働市場に留まる比率が高まった結果であるように思える。

ところが、結婚・出産経験の有無別に各歳時雇用就業率の推移を見ると、出産女性のM字の底の雇用就業率は、均等法施行以後の世代でも、その前の世代と変わっていない。M字の底が浅くなっているのは、均等法以後世代の方が、出産せずに労働市場に留まる比率が高いことによる。未婚化・晩婚化・晩産化の傾向が、本章でも確認されたが、結婚しない、もしくは結婚しても出産しないことにより、M字の底は浅くなっているのである。

そして、均等法以後世代においても、多くの女性が出産前に退職しており、出産時の雇用就業率は、均等法前の世代と変わっていない。この結果は重大である。均等法以後の世代は育児休業法施行後に初子を出産している。この点で、仕事と育児を就業継続しやすい雇用環境が整いつつあったはずである。それにもかかわらず、出産時の雇用就業率は、均等法施行以前に初職を開始し、育児休業法施行前に初子出産した世代から上昇していないのである。

要するに、未婚化により出産していない女性が増えることにより、労働市場に留まる女性は増えているが、出産しても仕事を続ける女性は増えていない。仕事を続けるならば出産はしない、出産するならば仕事はやめる、という、〈仕事か育児か〉の二者択一的状況は、均等法施行以後に初職を開始した世代においても根強く残っているのである。

均等法施行から今日までの約20年間、仕事と育児の両立支援策の充実が図られてきた。それにもかかわらず、なぜ出産した女性は労働市場から退出するのか。その一方で、なぜ出産を回避するのか。結婚、出産と就業に関するライフコースの分岐の規定要因を、次章以後の分析で可能な限り明らかにしたい。

## 第3章 初職勤務先の雇用環境と出産選択

### 1 はじめに

女性の雇用就業率と年齢の関係において、今日でも、いわゆる「M字」型構造は維持されているが、若い世代ほどM字の底は浅くなっている。しかし、それは出産しても退職しない比率が上昇したからではなく、出産しないで労働市場に留まる比率が上昇しているからである。そして、出産しない女性が増えたのは、未婚率の上昇によるところが大きい。

こうした状況は、少子化との関連で問題とされてきたが、仕事と育児の両立においても看過できない問題である。〈仕事か育児か〉の二者択一において、出産をとらずに仕事を続ける女性が増えていることを意味するからだ。

この問題に対し、本章では、未婚期の雇用環境に着目して、出産するか否かの選択を規定する要因を明らかにしたい。未婚期の勤務先として、本章では対象者が最初に雇用された勤務先（初職勤務先）に焦点を当てる。「仕事と生活調査」では、対象者が経験したすべての勤務先の入職年月と退職年月を知ることができるが、勤続・離転職状況は個人によって様々である。また初職開始後の結婚・出産時期も個人によって様々である。こうした多様なライフコースの分岐点となる時点を一律に特定することは難しい。しかし、初職は、結婚・出産の有無、離転職の有無にかかわらず、ほぼ全ての対象者が共通して経験している。まずは初職の雇用環境を比較することで、出産を促進・阻害する雇用環境を明らかにする手がかりとしたい。

女性の就業継続にとって、男女雇用機会均等法施行が大きな時代の転換点となっていることを踏まえて、本章でも、均等法施行前に初職を開始したコーホートと、均等法施行以後に初職を開始したコーホートを比較する。分析対象において、「1950～60年生」は前者の世代に相当し、「1961～71年生」は後者の世代に相当する。

分析対象は、未婚期に雇用就業経験のある女性とする。具体的には、雇用就業経験のある未婚女性と初婚前に雇用就業経験のある既婚女性である<sup>1</sup>。結婚・出産経験の有無は、現時点の状態とする<sup>2</sup>。

### 2 未婚期雇用就業経験者の結婚・出産経験

はじめに、未婚期に雇用就業経験のある女性の結婚と出産経験の有無を確認しよう。分析対象には、未婚の出産経験者が2件含まれているが、分析に堪え得る数ではないため、出産経験者はすべて既婚者とする。したがって、「未婚」（結婚していない）、「既婚未出産」（結婚

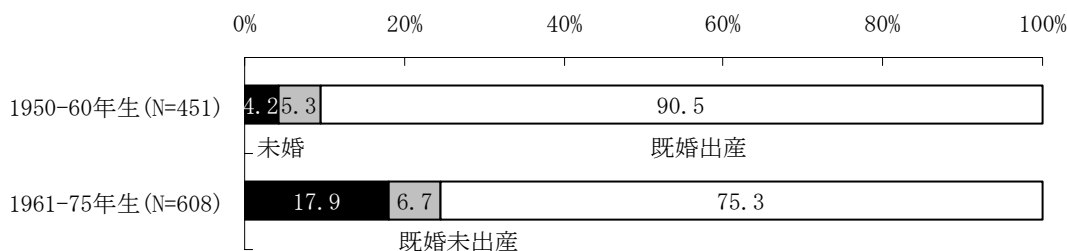
<sup>1</sup> 結婚前に出産したケースも少数あるが、これについては出産前の雇用就業経験とする。

<sup>2</sup> 30歳以上で結婚・出産した層にはコーホート間の差があるものの、どのコーホートにおいても大多数が30歳までに結婚・出産している傾向は共通しているため、本章では、現時点の経験の有無と分析する。雇用環境が結婚や出産の時期（年齢）に及ぼす影響については、別の機会に改めて明らかにしたい。

はしたが出産していない)、「既婚出産」(結婚し出産もした)の3つを比較することになる。

図 3.2.1.は、未婚期雇用就業経験者の、現時点の結婚と出産経験の有無を示している。あくまで現時点の状態であるため、若いコーホートほど、これから結婚・出産する可能性があることを考慮しながら、結果を読むことにしたい。

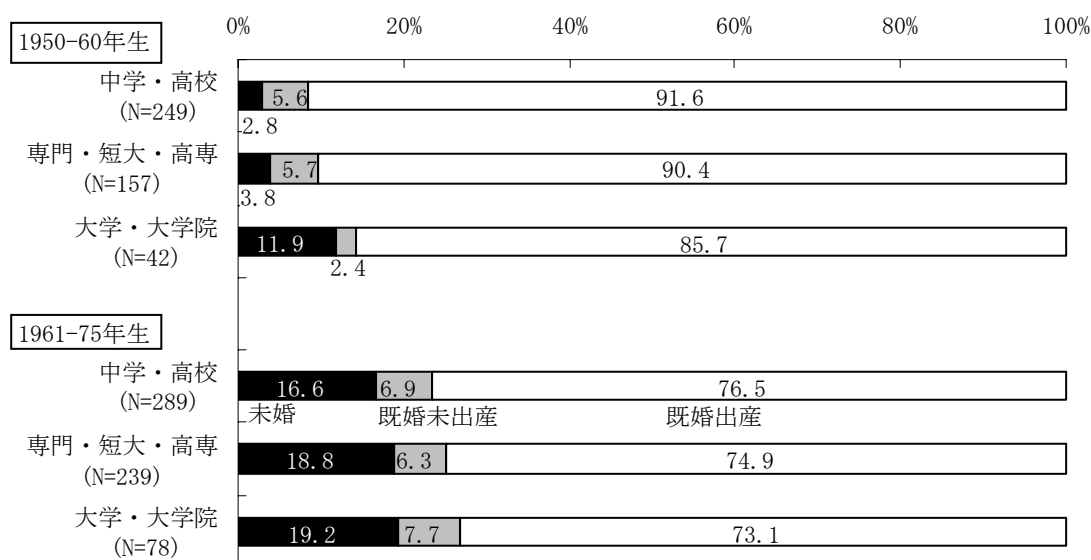
図3.2.1. 未婚期雇用就業経験者における結婚・出産経験の有無 (コーホート別)



まず指摘できることとして、ここでも「1961~75年生」の未婚率が高い。しかし、「既婚未出産」の比率は、コーホート間でほとんど変わっていない。「DINKS」と呼ばれるような、子どもを持たない夫婦が増加している傾向は、この図からは確認されない。若いコーホートにおいても、結婚すれば大半は少なくとも1人は出産しており、結婚するか否かが、出産経験するか否かの大きな分岐点になっているのである。

こうした未婚化の要因として、たびたび指摘されるのが女性の高学歴化である。そこで、図 3.2.2.で、学歴別に結婚と出産経験の有無を見てみよう。

図3.2.2. 結婚・出産経験の有無 (学歴・コーホート別)



「1950~60年生」から見よう。このコーホートは、高学歴層の未婚率が高いことがわかる。「大学・大学院」は、サンプルは小さいものの、未婚率が11.9%と他の学歴に比べて著しく高く、「既婚出産」の比率は低い。未婚者同様、出産していない「既婚未出産」の比率は、

「大学・大学院」の方が「中学・高校」、「専門・短大・高専」に比べて低い。「大学・大学院」の「既婚出産」が低いのは、高い未婚率の結果であると言える。その一方で、「中学・高校」と「専門・短大・高専」の比較においては、「未婚」、「既婚未出産」、「既婚出産」の何れについても学歴間の差はない。ここには、学歴と結婚・出産経験の有無は関係がないようである。

「大学・大学院」卒であるか否かによって、結婚・出産するか否かに差が生じる点では、女性の高学歴化を未婚化・少子化の要因とする議論はあてはまっていると言える。

これに対して、「1961～75年生」は、「大学・大学院」と他の学歴との結婚・出産経験の差がなくなっている。「中学・高校」、「短大・専門・高専」、「大学・大学院」を比較すると、「未婚」、「既婚未出産」、「既婚出産」の何れの比率においても、学歴間の差はほとんどない。「女性の高学歴化による未婚化・少子化」は、この世代にはあてはまっていないようである。

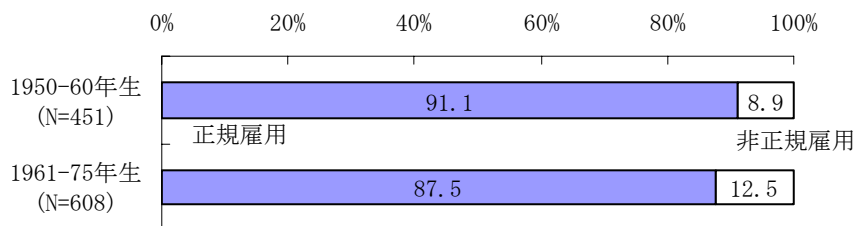
では、雇用環境と結婚・出産経験の関係はどうだろうか。以下では、初職勤務先に焦点を当てて分析を進めたい<sup>3</sup>。

### 3 初職属性からみた結婚・出産経験

「仕事と生活調査」では、初職属性について、雇用形態（従業上の地位）、職種（仕事内容）、業種（事業内容）、企業規模、育児休業制度の有無を知ることができる。これらの要因と、現時点の結婚・出産経験の関係を見ることにしよう。

雇用形態から見る。図 3.3.1.は、最初の勤務先に雇用された時の雇用形態について、正規雇用と非正規雇用の比率をコーホート別に示している<sup>4</sup>。非正規雇用には、パート・アルバイト、臨時雇い、契約社員、派遣社員が含まれる。

図3.3.1. 初職勤務先の雇用形態（コーホート別）



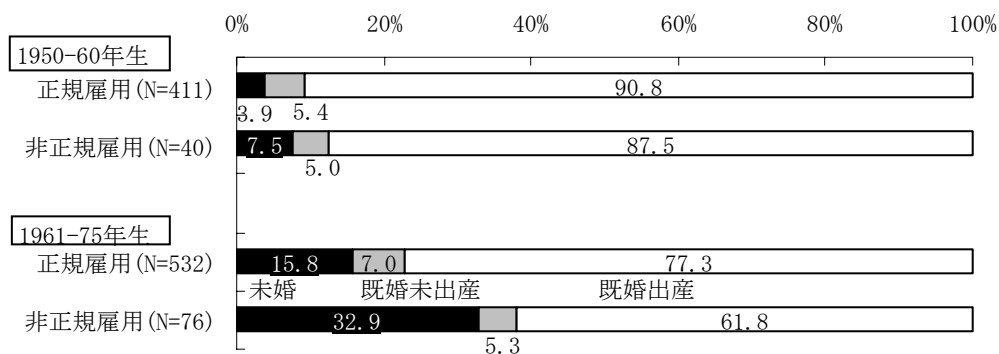
二つのコーホートを比べると、「1961～75年生」の方が、「非正規雇用」の比率が高い。このコーホートが初職を開始した時代は、「フリーター」が拡大した時代と重なる。そうした時代状況の影響が、この図に反映されていると見ることができる。

そして、重要なのは、「1961～75年生」においては、結婚・出産経験の有無が初職の雇用形態によって異なっていることである。図 3.3.2.は、各コーホートの初職勤務先の雇用形態

<sup>3</sup> 本章の分析対象となる初職は、雇用における従業先であるため、初職が自営業・家族従業員・内職等の非雇用就業である場合は、その後最初に雇用された勤務先を分析対象とする。

<sup>4</sup> サンプルの中には、最初非正規従業員として雇われた後に、正規従業員となったものもあるが、ここではあくまで雇用され始めたときの雇用形態としている。

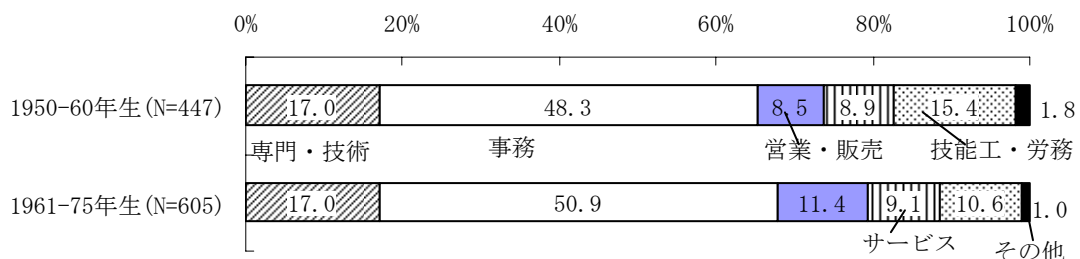
図3.3.2. 結婚・出産経験の有無  
(初職勤務先雇用形態・コーホート別)



別に結婚・出産経験の有無を示している。

「1955～60年生」は、「正規雇用」と「非正規雇用」の間に、「未婚」・「既婚未出産」・「既婚出産」の差がほとんどない。これに対して、「1961～75年生」では、雇用形態による差が生じている。「1961～75年生」は、雇用形態にかかわらず、前の世代より「未婚」の比率が高く、「既婚出産」の比率は低い。これに加えて、「1961～75年生」の「正規雇用」と「非正規雇用」を比較すると、「非正規雇用」の未婚率が高い。その分、既婚出産率も「非正規雇用」の方が低くなっている。もちろん、この世代では、今後結婚・出産する可能性のある未婚者も少なくない。しかし、「正規雇用」に比べて「非正規雇用」の結婚や出産が遅れていることは確かである。若年雇用の非正規化が未婚化・少子化を進めているとの指摘は、永瀬伸子（2002）や酒井正・樋口美雄（2005）もしているが、ここでも同様のことが示唆される<sup>5</sup>。

図3.3.3. 初職勤務先の職種（コーホート別）

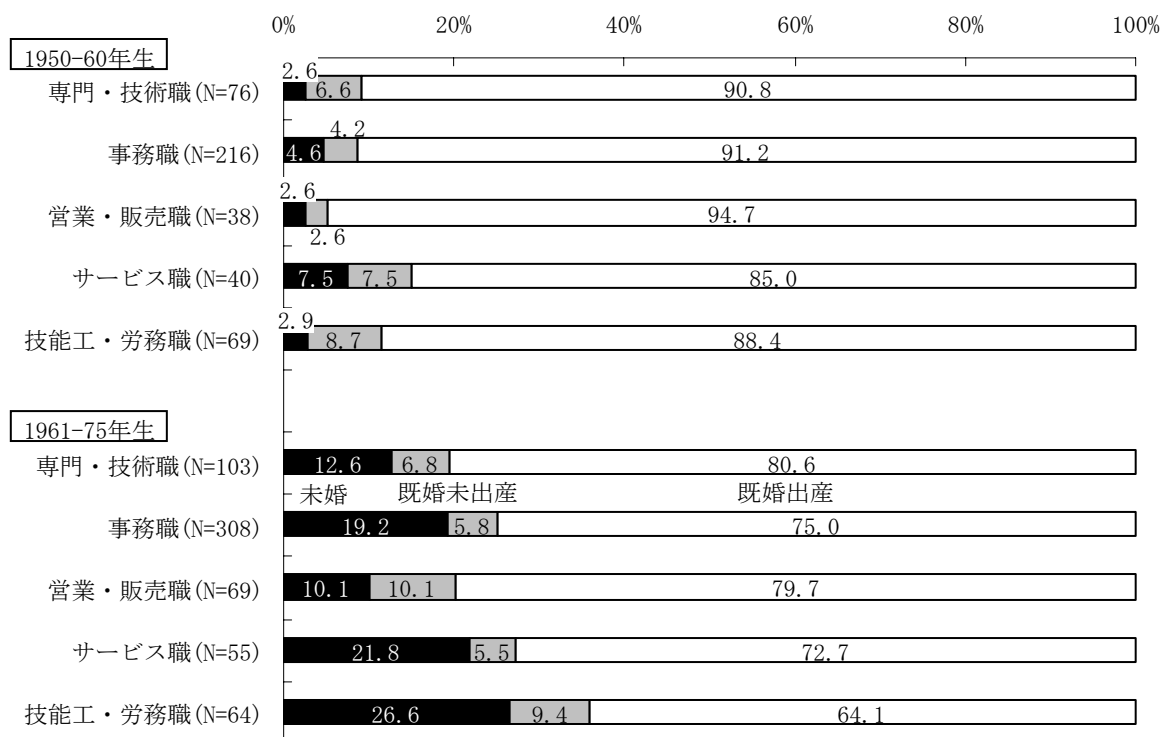


次に、職種を見よう。図3.3.3.は最初の勤務先で就いた職種をコーホート別に示している。サンプルが極端に少ない職種は「その他」として一括りにした。

「1950～60年生」に比べて「1961～75年生」では、「営業・販売職」の比率が上昇する一方、「技能工・労務職」は低下している。こうした多少の差はあるが、どちらのコーホートでも「事務職」の比率が圧倒的に高く、「専門・技術職」が17.0%、「営業・販売職」、「サービス職」、「技能工・労務職」がそれぞれ10%程度という構成は共通している。コーホート間でサンプルの職種構成の構造に大きな違いはないと言える。

<sup>5</sup> 酒井・樋口（2005）は、バブル経済崩壊後に、こうした影響がいつそう強くなっているとしている。

図3.3.4. 結婚・出産経験の有無  
(初職勤務先職種・コーホート別)



ところが、図 3.3.4. に示すように、結婚・出産経験の有無は、何れの職種においても「1950～60年生」より「1961～75年生」の未婚率が高く、「既婚出産」の比率は低い。未婚化・晩婚化は職種を問わず進んでいるといえる。これに加えて、「1961～75年生」の中でも、未婚率の高い職種も見られる。サンプルが少ない職種があることに注意しなければならないが、概ね次のような傾向を読み取ることができる。

まず「1950～60年生」について職種間で比較すると、「サービス職」を除くほとんどの職種で「未婚」の比率は5%未満であり、約90%が「既婚出産」である。サンプルが少ない職種もあるため、値に多少の差はあるが、実質的にはほとんど差がないと言える。

これに対して、「1961～75年生」において、「技能工・労務職」は、他の職種に比べて、「未婚」の比率が高く「既婚出産」の比率が低い。未婚化が進むこの世代のなかでも、「技能工・労務職」は結婚も出産もしていない傾向があるのである。

次に業種について見よう。図 3.3.5. は、最初の勤務先の業種をコーホート別に示したものである。病院、学校、保育所に勤務する看護師、教師、保育士は、「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」(1975年)により、早くから育児休業制度の法的適用を受けていた。この点を考慮し、「医療・教育・社会保険・社会福祉」は他のサービス業と区別して単独のカテゴリとした。

二つのコーホートを比べると、「卸売・小売業・飲食店」、「運輸・通信業」、「公務」の比率に多少の違いがあるものの、何れの業種の比率も差は小さく、構造的に大きな違いはない。

しかし、結婚・出産経験には、コーホート間の差がある。業種を問わず若いコーホートほど結婚も出産もしていない。図 3.3.6.にその結果を示そう。

「1955～60年生」では、どの業種でも「未婚」の比率は5%程度であり、「既婚出産」の比率が90%程度である。その一方で、「1961～75年生」においては、どの業種でも未婚率が前の世代よりも高い。「既婚出産」の比率についても明らかな差は見られない。サンプルが少

図3.3.5. 初職勤務先の業種（コーホート別）

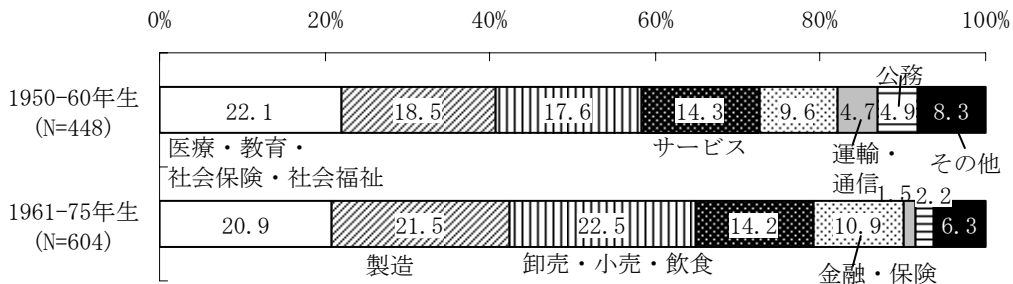
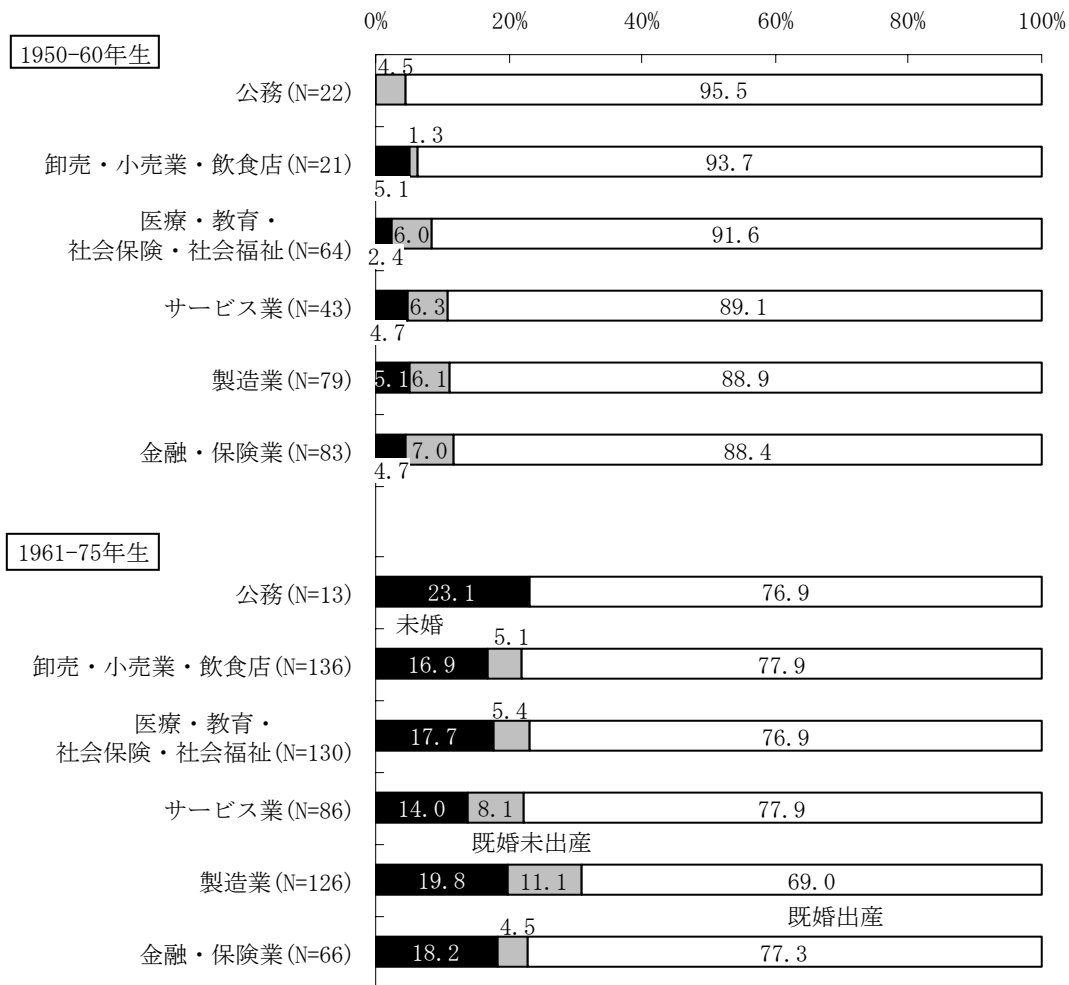


図3.3.6. 結婚・出産経験の有無（初職勤務先業種・コーホート別）





ないカテゴリがあるため、若干の差は表れているものの、業種を問わず未婚化が進んでいると言える。

初職勤務先属性の最後として、企業規模について見ることにしよう。初職勤務先の企業規模の構成は、図 3.3.7.が示すように、コーホート間で違いはない。また、図 3.3.8.が示すように、企業規模を問わず「1950～60 年生」に比べて、「1961～75 年生」の方が未婚率は高く、「既婚出産」の比率は低い。しかし、図 3.3.8.において、もう一つ指摘したいのは、同じ「1961～75 年生」でも企業規模により、結婚・出産状況に違いがあることである。

「1955～60 年生」においては、企業規模にかかわらず、未婚率は低く、約 90%が結婚し出産もしている。これに比べると、「1961～75 年生」においては、どの企業規模でも、未婚率が上昇し、既婚出産の比率は低下している。しかし、「1961～75 年生」のコーホート内

図3.3.7. 初職勤務先の企業規模（コーホート別）

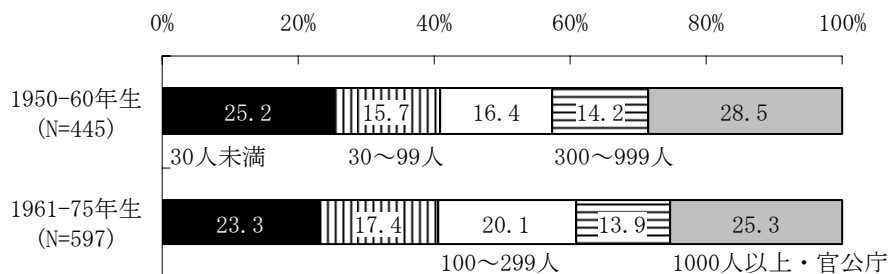
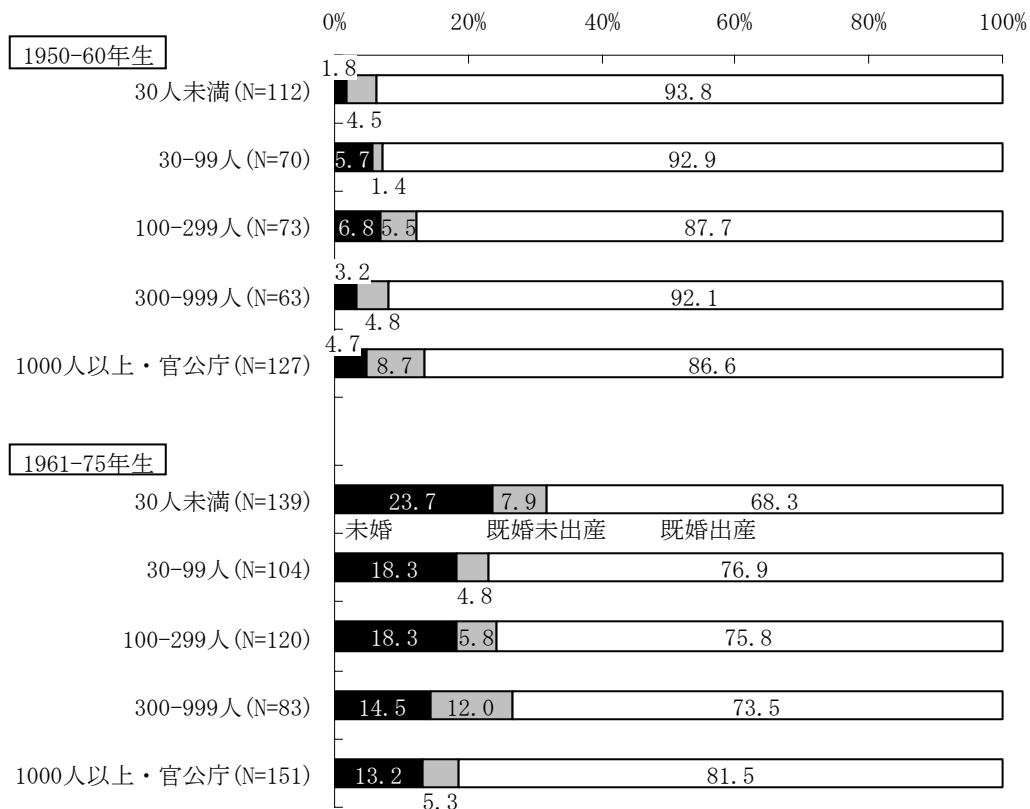


図 3.3.8. 結婚・出産経験の有無  
(初職勤務先企業規模・コーホート別)



における相対的な差においては、「30人未満」の未婚率が相対的に高い一方で、「1000人以上・官公庁」の未婚率は相対的に低い。既婚出産の比率も、「30人未満」は相対的に低い、「1000人以上・官公庁」は相対的に高い。

このように、初職属性と結婚・出産経験には一定の関係が見られる。ただし、これらの分析結果については、育児休業制度の有無を考慮する必要がある。初職開始時期や初職属性によって、勤務先に育児休業制度の規定がある比率は異なるからだ。

例えば、看護師・保育士・教師等、一部の専門職は、1975年成立の「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」により、早い時期から育児休業制度の適用を受けていた。その一方で、有期雇用労働者は1992年の育児休業法施行後も、2005年4月の改正育児・介護休業法施行までは、育児休業制度の対象外であった。企業規模との関係では、今田・池田（2004）などで指摘されているように、今日でも、企業規模が大きいほど、育児休業制度の規定がある比率は高い。

ここで見られた、初職属性と結婚・出産経験との関係には、育児休業制度の効果が含まれている可能性がある。そこで、次に初職勤務先における育児休業制度の有無と結婚・出産経験の関係を分析することにしよう。

#### 4 初職勤務先の育児休業制度と結婚・出産経験

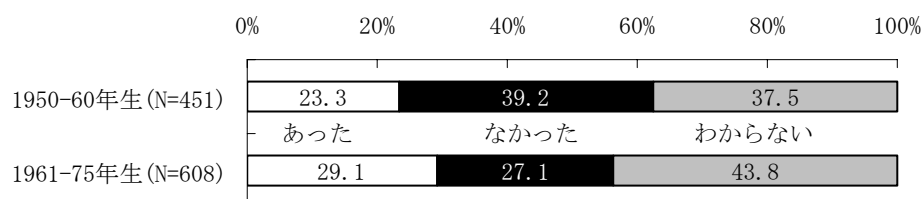
「仕事と生活調査」では、未婚期の勤務先について、育児休業制度の有無を知ることができる。ここで示す育児休業制度の有無は、あくまでも、個人対象の調査結果であり、正確な導入状況は事業所調査である「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）に依らなければならないが、育児休業制度が普及しつつある様子が個人の回答からもうかがえる。

図3.4.1は、初職勤務先における育児休業制度の有無をコーホート別に示している<sup>6</sup>。

育児休業制度が「あった」とする比率を「1950～60年生」と「1961～75年生」で比較すると、「1950～60年生」よりも「1961～75年生」の方が高い。前者のコーホートは、均等法施行前に初職を開始した世代であるのに対して、後者は均等法施行以後に初職を開始した世代である。また、分析対象の最も若い層では、育児休業法施行後に初職を開始した者も含まれている。そうした時代状況が、ここでの結果に反映されていると言える。

こうした育児休業制度の有無と、結婚・出産経験の関係を明らかにすることが、ここでの

図3.4.1. 初職勤務先における育児休業制度の有無（コーホート別）



<sup>6</sup> 勤務先が現在まで一度も変わっていないサンプルについては、現在の勤務先に入った当時の状況としている。

主要な課題であるが、その前に、既にみた初職属性（雇用形態、職種、業種、企業規模）と育児休業制度の関係を見ることにしよう。結果を先に言えば、「1961～75年生」は、その前の世代に比べて、育児休業制度が「あった」とする層の職種、業種、企業規模が多様化している。育児休業制度が普及しつつあった様子が、こうした結果からもうかがえるのである。

雇用形態との関係から見よう。図 3.4.2.は、各コーホートの初職勤務先における育児休業制度の有無を、雇用形態別に示したものである。

「1950～60年生」においては、雇用形態による育児休業制度の有無に差はない。これに対して、「1961～75年生」では、「正規雇用」の方が「あった」とする比率が高い。コーホート間で比較すると、「正規雇用」については、「1961～75年生」の方が「1950～60年生」の「正規雇用」と比べても育児休業制度が「あった」とする比率は高い。しかしながら、「非

図3.4.2. 初職勤務先における育児休業制度の有無  
(雇用形態・コーホート別)

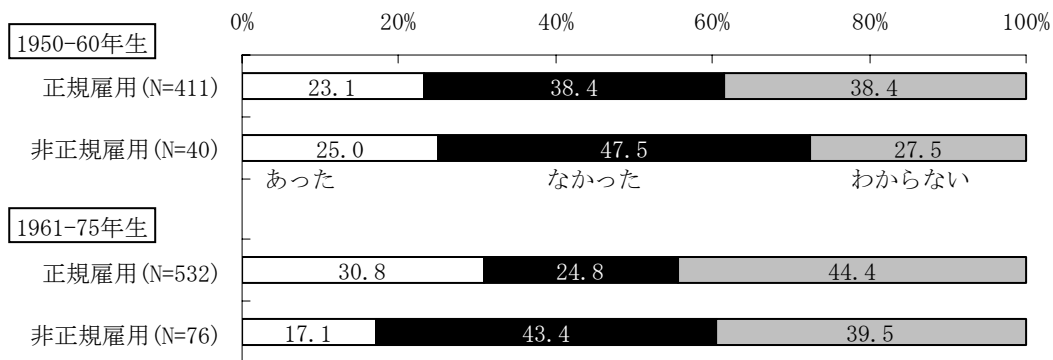
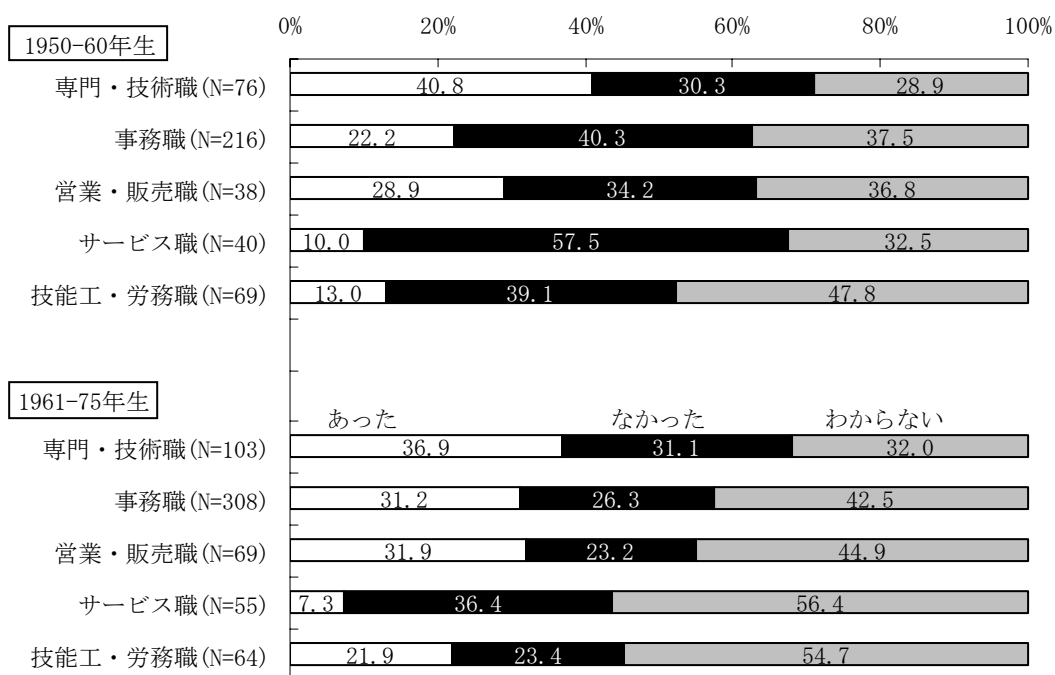


図3.4.3. 初職勤務先における育児休業制度の有無  
(職種・コーホート別)



正規雇用」であった層をコーホート間で比較すると、サンプルは少ないものの、「1950～60年生」に比べて「1961～75年生」の方が、「あった」とする比率が低い。この層においては「なかった」とする比率にコーホート間の差はなく、「わからない」の比率が「1961～75年生」で高くなっている。

こうした非正規雇用労働者の回答には、育児休業法施行後も、有期雇用労働者は長らく育児休業制度の対象外とされてきたことが関係していると思われる。非正規雇用の場合、例えば実際は制度があったとしても、自身には無関係であることが多かった。「1961～75年生」の非正規雇用においては、そうした制度への関心がいっそう低かったと考えられるのである。

次に職種との関係を見よう。図 3.4.3.は、各コーホートの初職勤務先における育児休業制度の有無を職種別に示したものである。

「1950～60年生」は、専門・技術職において、「あった」とする比率が顕著に高い。看護師・保育士・教師等、一部の専門職は、早い時期から育児休業制度の適用を受けていた。そうした時代的背景が、回答にも反映されていると言える。これに対して、「1961～75年生」は、「あった」とする比率について、職種間の差がなくなりつつある。とりわけ「事務職」、「技能工・労務職」において「あった」とする比率が前の世代より高くなっており、「専門・技術職」との差が縮小している。「1961～75年生」の方が、多くの職種の初職勤務先に育児休業制度が浸透しつつあったことがうかがえる。ただし、「1961～75年生」の中で比較すると、サンプルは少ないものの、「サービス職」と「技能工・労務職」は、育児休業制度が「あった」とする比率が他の職種より低いことにも留意したい。この世代の結婚・出産経験の有無において、「技能工・労務職」は、他の職種よりも既婚出産の比率が低い。ここには育児休業制度が勤務先がないことが影響している可能性があるのだ。これについては、後に育児休業制度の有無をコントロールして職種の影響を分析した結果を示したい。

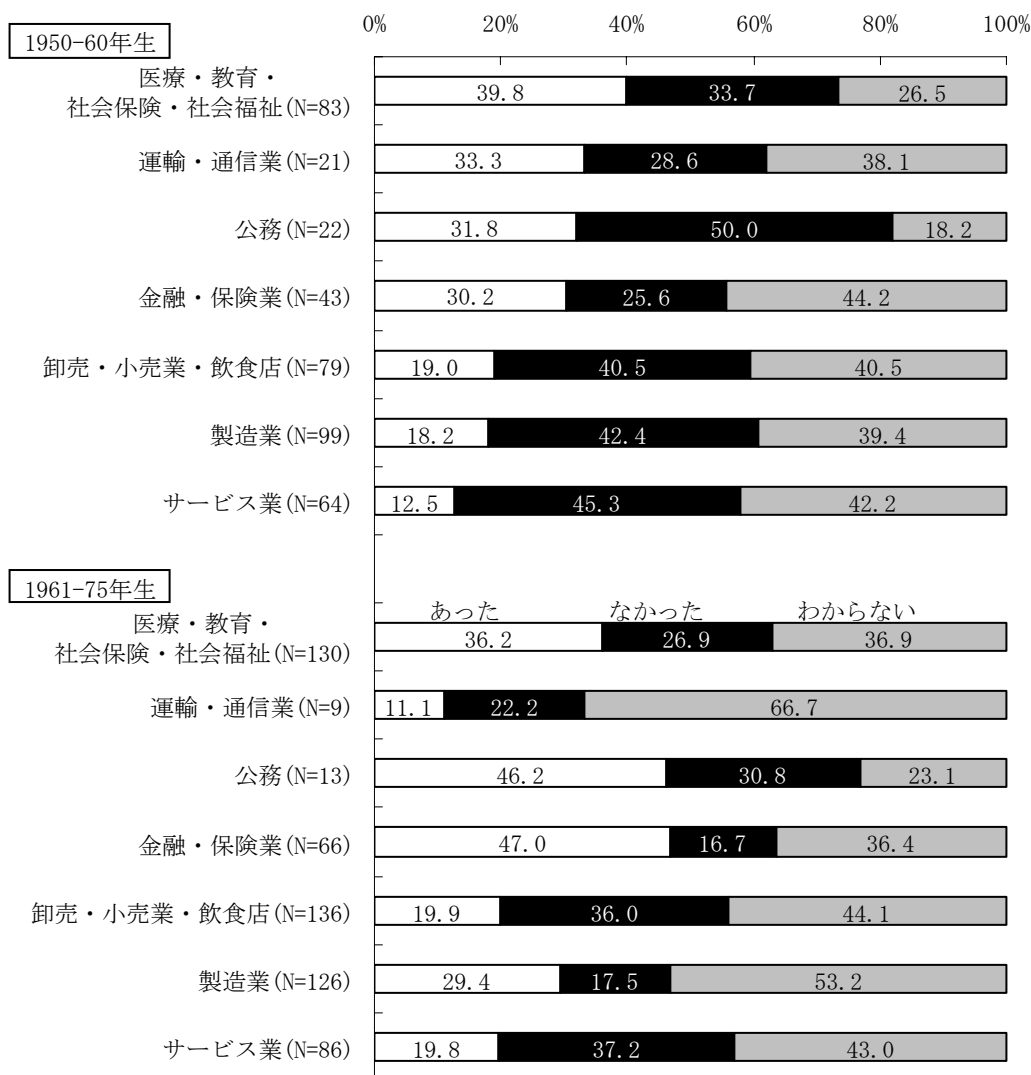
業種との関係においても、若いコーホートほど、育児休業制度が普及しつつあった様子をうかがうことができる。図 3.4.4.は、業種別に各コーホートの初職勤務先の育児休業制度の有無を示している。一業種のサンプルは少ないが、次のような傾向が読み取れる。

「1950～60年生」においては、看護師・保育士・教師の勤務先である「医療・教育・社会保険・社会福祉」において「あった」とする比率が高い。また、「運輸・通信業」、「公務」、「金融・保険業」においても「あった」とする比率が高い。これに対して、「卸売・小売業・飲食店」、「製造業」、「サービス業」においては、「あった」とする比率が相対的に低い。これに対して、「1961～75年生」は、「製造業」においても比率が上昇している。また、「金融・保険業」は「医療・教育・社会保険・社会福祉」よりも「あった」とする比率が高い。

初職属性の最後になるが、企業規模との関係においても、育児休業制度普及の様子をうかがうことができる。図 3.4.5.は、各コーホートの最初の勤務先における育児休業制度の有無を企業規模別に示している。

「1950～60年生」は、「1000人以上・官公庁」において「あった」とする比率が顕著に

図3.4.4. 初職勤務先における育児休業制度の有無  
(業種・コーホート別)

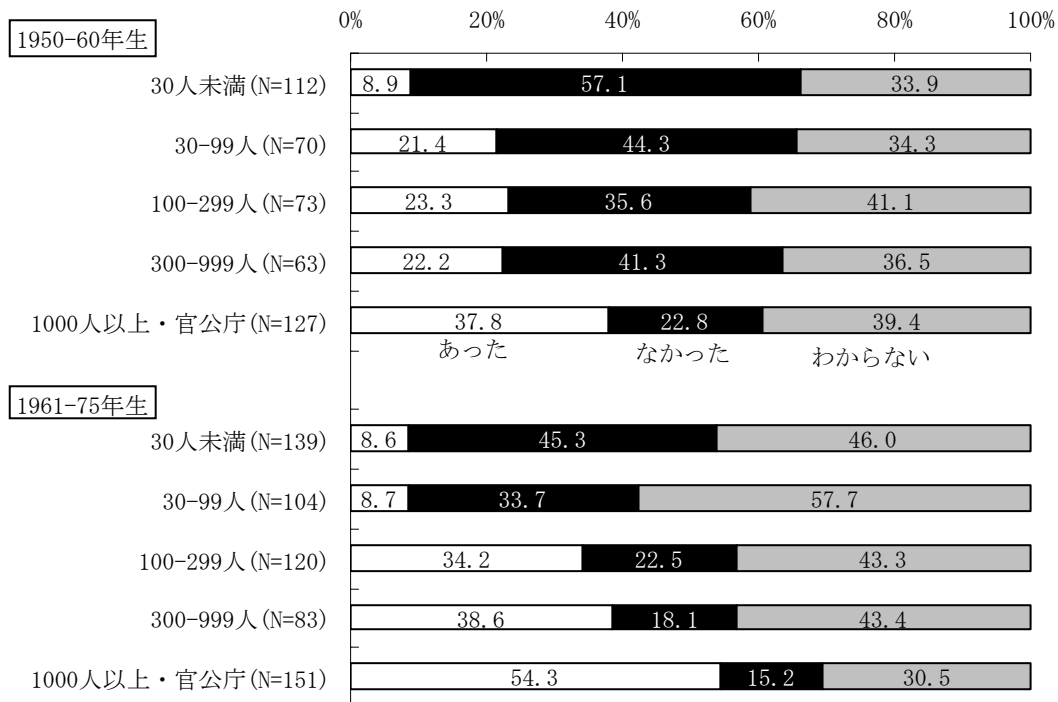


高い。逆に「30人未満」は顕著に低い、「30～99人」、「100～299人」、「300～999人」の間には差がない。これに対して、「1961～75年生」は、依然として「1000人以上・官公庁」において「あった」とする比率が高く、規模による差は残っているものの、「100～299人」「300～999人」の「あった」とする比率も高い。育児休業制度の規定のある企業が、大企業や公的機関から中小企業にも広がりつつあった様子がこの結果からもうかがえる。

ただし、「1961～75年生」の中で比較すると、育児休業制度が「あった」とする比率は「1000人以上・官公庁」が依然として高いことにも留意したい。この世代の結婚・出産経験の有無において、「1000人以上・官公庁」は既婚出産の比率が高かったが、ここには、勤務先に育児休業制度があることが影響している可能性があるのだ。これについては、後に、育児休業制度の有無をコントロールして、企業規模の影響を分析した結果を示すことにしたい。

このように、初職属性と育児休業制度との関係においては、若いコーホートほど、育児休業制度が普及している実態がうかがえる。それにもかかわらず、未婚率が上昇し、既婚出産

図3.4.5. 初職勤務先における育児休業制度の有無  
(企業規模・コーホート別)

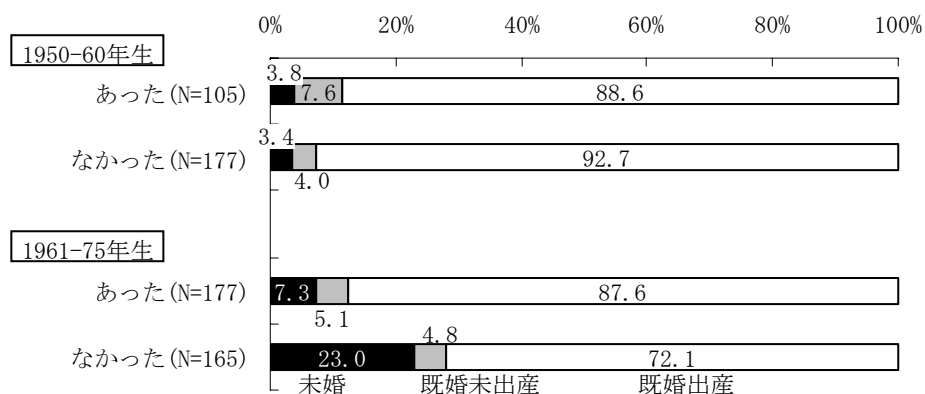


率が低下しているのはなぜか。滋野・大日（1998）が指摘したように、未婚期の勤務先の育児休業制度は結婚選択に効果がないのだろうか。図 3.4.6.に、各コーホートの現時点の結婚と出産経験の有無を、最初の勤務先における育児休業制度の有無別に示そう。

結果を先に述べれば、「1961～75年生」においても、初職勤務先の育児休業制度があった層は、「1950～60年生」と同程度の比率で結婚し出産もしている。しかし、育児休業制度がなかった層においては、「1961～75年生」の方が、未婚率が著しく高く、既婚出産の比率は著しく低い。育児休業制度の有無は、均等法施行以後に初職を開始した「1961～75年生」の結婚や出産に影響することを示しているのである。

「1950～60年生」においては、育児休業制度の有無にかかわらず、約90%が「既婚出産」（結婚し出産もしている）である。「1961～75年生」においても、育児休業制度が「あ

図3.4.6. 結婚と出産経験の有無  
(初職勤務先育児休業制度有無・コーホート別)



った」とする層は、「1950～60年生」と同じく約90%が「既婚出産」である。これに対して、「1961～75年生」で育児休業制度が「なかった」とする層は、「未婚」が23.0%と著しく高く、その分「既婚出産」の比率が低くなっている。若い世代においては、育児休業制度が最初の勤務先にあるほど、その後、結婚し出産もしているのである。もちろん「1961～75年生」の未婚者には、これから結婚・出産する可能性が高い者もいる。しかし、少なくとも、初職の勤務先に育児休業制度があれば、これから結婚・出産する層よりも、早く結婚や出産をすることは言える。

こうした分析結果から、若い世代ほど、仕事と育児の両立支援策が、出産するか否かを分かたつ大きな規定要因になっていると言える。今日、出産を回避して仕事を続ける女性が、出産できるために、個々の企業は育児休業制度の規定を設けることが重要なのである。

## 5 結婚・出産経験に対する初職の効果

ここまでクロス集計により、学歴、初職の雇用形態、職種、業種、企業規模、そして育児休業制度の有無との関係から、現時点の未既婚及び出産経験の有無の状況をコーホート別に明らかにしてきた。こうした属性をコントロールしても、総じて「1950～60年生」に比べて「1961～75年生」は未婚率が高く、既婚出産率が低い。

しかし、コーホート内においては属性によって結婚・出産経験に差があることも明らかとなった。その結果は、次のように要約できる。

- ① 学歴との関係において、「1950～60年生」は、「大学・大学院」卒において未婚率が高く、既婚出産の比率は低かったが、「1961～75年生」では学歴による差はない。
- ② 正規雇用・非正規雇用による差は、「1950～60年生」では見られなかったが、「1961～75年生」では、正規雇用の方が未婚率は低く、既婚出産の比率は高い。
- ③ 職種別の差も「1950～60年生」では見られなかったが、「1961～75年生」は「技能工・労務職」の未婚率が他の職種に比べて高く、既婚出産の比率が高い。
- ④ 業種による結婚・出産経験の有無の差は、「1950～60年生」においても「1961～75年生」においても、ほとんどみられない。
- ⑤ 企業規模別の差も、「1950～60年生」は見られなかったが、「1961～75年生」においては、「30人未満」の未婚率が高く、既婚出産の比率が低い一方で、「1000人以上・官公庁」の未婚率は低く、既婚出産の比率は高い。
- ⑥ 育児休業制度との関係においては、「1950～60年生」は、育児休業制度の有無による差は見られなかったが、「1961～75年生」は育児休業制度が「あった」とする方が未婚率は低く、既婚出産率が高い。

要するに、「1950～60年生」においては、学歴が結婚・出産をするか否かを分かたつ要因であり、初職属性による差はない。これに対して、「1961～75年生」では、初職属性により、結婚・出産をするか否かに差が生じている。

しかし、職種・業種・企業規模・育児休業制度の有無が、相互に関係し合っていることに注意したい。そこで、相互に属性をコントロールしても、クロス集計で見られた差が、結婚・出産経験の有無に影響しているのか、多変量解析を用いて分析してみよう。

結婚と出産は本来別々のイベントであるが、既にみたように、既婚者の大半は出産している。また、ここでの問題は仕事と育児の両立であり、結婚だけでなく出産もできる雇用環境を明らかにすることが目的である。そこで、分析では、結婚も出産もしないか、結婚も出産もするか、未婚と既婚出産を分かち要因を明らかにしたい。

分析方法はロジスティック回帰分析を用いることにする。ロジスティック回帰分析は、ある事象が起こる確率を予測するために開発された方法であり、次のような式として表される。

$$\log (P/1-P) =b_0+b_1X_1+b_2X_2+\dots\dots\dots b_nX_n \quad (1)$$

Pは事象が発生する確率。ここでの課題で言うと結婚し出産する確率である。ロジスティック回帰分析は、結婚も出産もしない確率(1-P)に対する、結婚し出産する確率Pの比率、つまり見込み(P/1-P)を、X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>……X<sub>n</sub>等の説明変数で予測する。(1)式はこの見込みを対数の形で定式化したものである。

表3.5.1は、出産経験の有無の分岐を予測するロジットモデルにより推計した結果である。被説明変数は既婚出産である場合に1、未婚である場合に0としている。説明変数の効果がプラスであるほど既婚出産の確率が高くなり、マイナスであるほど未婚の確率が高くなる。

説明変数には、コーホート、学歴、雇用形態、職種、業種、企業規模、育児休業制度の有無を投入している。コーホートについては、最年長の「1950～55年生」、職種については、最も多数を占める「事務職」、業種についても、多数を占める「製造業」、企業規模は最も小さい「30人未満」、育児休業制度の有無は「なかった」を基準カテゴリとし、それと比較したときの各カテゴリの効果を算出している。

また、クロス集計結果が示していたように、結婚・出産経験の有無に対する属性の効果は、コーホートによって異なることが予想される。そこで、分析対象サンプル全体(全コーホート、以下「全体」と略す)に関する分析に加えて、分析対象を「1950～60年生」と「1961～75年生」に限定した分析も行っている。

全体の分析結果から見よう。まず指摘すべきことは、学歴や初職属性をコントロールしても、若いコーホートほど、結婚していないことである。「1950～55年生」に比べて、「1961～65年生」、「1966～70年生」、「1971～75年生」は、有意にマイナスである。先のクロス集計において均等法以後の世代とした3つのコーホートにおいて、結婚も出産もしない比率が高まっているのである。

若いコーホートほど、まだ結婚や出産というライフイベントを迎えていない比率は高いため、この結果は、結婚や出産を「しない」ではなく、「まだしていない」と見る方が正確である。しかし、未婚化・晩婚化・晩産化が、学歴や初職属性を問わず進行していることは、ここでの分析結果でも示されている。



表3.5.1. 結婚・出産経験に対する初職の効果（ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析対象	結婚・出産経験の有無（未婚=0、既婚出産=1）					
	全体		1950-60年生		1961-75年生	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs. 1950-55年生)						
1956-60年生	-.508	.602				
1961-65年生	-1.110 *	.330				
1966-70年生	-1.918 **	.147				
1971-75年生	-2.534 **	.079				
学歴（教育年数）	-.162 *	.851	-.462 *	.630	-.100	.905
雇用形態（正規=1、非正規=0）	.769 *	2.158	1.096	2.992	.793 *	2.210
職種（vs. 事務職）						
専門・技術職	.755	2.127	.399	1.490	.718	2.050
営業・販売職	.634	1.886	.619	1.857	.656	1.927
サービス職	.019	1.019	-.535	.586	.087	1.091
技能工・労務職	-.110	.896	.127	1.136	-.195	.823
その他	.421	1.524	-.838	.433	19.826	407557222.439
業種（vs. 製造業）						
運輸・通信業	.090	1.094	-.440	.644	.882	2.415
卸売・小売業・飲食店	.237	1.268	.185	1.203	.273	1.314
金融・保険業	.031	1.031	.917	2.501	-.134	.875
医療・教育・社会保険・社会福祉	-.044	.957	1.291	3.638	-.047	.954
サービス業	.445	1.560	.696	2.006	.519	1.681
公務	.858	2.359	18.943	168585088.261	.251	1.285
その他	.072	1.075	.909	2.482	-.152	.859
企業規模（vs. 30人未満）						
30-99人	.104	1.110	-1.602	.202	.347	1.415
100-299人	-.086	.917	-1.340	.262	.118	1.125
300-999人	.194	1.214	-1.204	.300	.315	1.370
1000人以上・官公庁	-.092	.912	-1.419	.242	.354	1.425
育児休業制度（vs. なかった）						
あった	1.259 **	3.522	-.021	.979	1.334 **	3.794
わからない	-.004	.996	-.201	.818	.016	1.016
定数	4.327 **	75.746	8.952 **	7720.675	1.330	3.782
chi-square	115.942**		20.017		45.830**	
-2 loglikelihood	611.608		127.889		484.223	
N	961		412		549	

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

そのほか、全体の分析結果においては、学歴が低いほど、正規雇用であるほど、育児休業制度があるほど、結婚も出産もしていることが示されている。それぞれの効果について、コーホート別の分析結果も見ながら、詳細に検討しよう。

学歴の効果から検討しよう。前章で見たように、調査対象の学歴は、「1950～55年生」から「1956～65年生」にかけて高学歴化していたが、その後は一段落している。つまり、年長のコーホートにおける高学歴化が、ここでの学歴の効果に反映されていると考えられる。そして、分析対象を「1950～60年生」と「1961～75年生」に限定した結果を見ると、「1950～60年生」の分析結果においてのみ、学歴の有意な効果が示されている。

「1950～60年生」においては、学歴が高いほど結婚も出産もしていない。クロス集計結果でも、「大学・大学院」卒であるほど、未婚率が高く、既婚出産の比率が高かった。しかし、「1961～75年生」については、学歴の有意な効果は見られない。クロス集計結果にも表れていたが、このコーホートにおいては、結婚・出産経験の有無に学歴による差はない。つまり、女性の高学歴化が未婚化・少子化の要因とする指摘は、「1950～60年生」にはあてはま

るが、「1961～75年生」にはあてはまらなくなっているのである。

ここで学歴以上に注目したいのは、初職勤務先の雇用形態と育児休業制度の有無の効果である。これらの要因は、未婚化・晩婚化が進んでいる「1961～75年生」において、結婚・出産に有意な効果があるからだ。また、この世代について、クロス集計結果では、職種や企業規模による結婚・出産経験の差も示されていたが、他の要因をコントロールすると職種、業種、企業規模の有意な効果はない。これらの初職属性に表れていた結婚・出産経験の有無は、雇用形態や育児休業制度の有無が影響していたと考えることができる。

雇用形態については、全体の分析結果において、正規雇用ほど結婚も出産もしていることが示されている。コーホート別の分析結果においても、「1961～75年生」のみ雇用形態の有意な効果がある。同じ「1961～75年生」でも、非正規雇用ほど結婚していないのである。非正規雇用の比率は、「1950～60年生」よりも「1961～75年生」の方が高いことを踏まえるならば、初職における非正規雇用の拡大が、若い世代の未婚化に拍車をかけている見ることができるのである。今日の少子化対策において、若年層の就労を支援し、「フリーター」や「ニート」を減らすことが具体的施策の一つとされている。ここでの分析結果は、そうした若年層の雇用安定化が、結婚も出産もできるための重要な支援策であることを示唆している。

育児休業制度については、「1950～60年生」に比べて、均等法施行以後に初職を開始した「1961～75年生」の方が、育児休業制度が勤務先にあった比率は高かった。そして、ここでの分析結果によれば、コーホートをコントロールしても、育児休業制度があった方が、結婚も出産もしている。そして、コーホート別の分析結果においても、「1961～75年生」においては、初職勤務先に育児休業制度があるほど、結婚も出産もしていることが示されている。

「1950～60年生」については、クロス集計結果でも差はなかったが、育児休業制度の有意な効果はない。この世代では、育児休業制度の有無にかかわらず、出産していたと言える。これに対して、「1961～75年生」においては、育児休業制度があるほど出産している。

こうした育児休業制度の効果から、とりわけ若年世代においては、育児休業制度が勤務先になく、仕事と育児を両立できないために、出産を回避する女性が少なくないことがうかがえる。育児休業制度は、出産女性の就業継続支援策の柱とされてきたが、出産を可能にする支援策としても、個々の企業が育児休業制度の規定を設けることが必要なのである。

## 6 まとめ

未婚期の雇用環境が結婚・出産選択に及ぼす影響を明らかにするため、初職勤務先と出産選択の関係を分析した。分析に当たり、仕事と育児の両立支援制度が出産選択に及ぼした影響を考慮し、均等法施行前に初職を開始した「1950～60年生」と均等法施行以後に初職を開始した「1961～75年生」を比較した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 「1950～60年生」に比べて、「1961～70年生」は学歴や初職属性にかかわらず、未婚率が高く、出産している比率は低い。

② 結婚・出産選択の規定要因は、コーホートによって異なる。「1950～60年生」は、学歴が低いほど出産しているが、初職属性と結婚・出産の関係は見られない。これに対して、「1961～75年生」は、学歴による差はなく、初職の雇用形態が正規雇用であるほど、初職勤務先に育児休業制度があるほど出産している。

均等法施行前に初職を開始した世代である「1950～60年生」においては、学歴が低いほど出産している。しかし、均等法施行以後の世代である「1961～75年生」においては、学歴による差はない。女性の高学歴化を未婚化の要因とする議論は、「1950～60年生」にはあてはまっていたが、「1961～75年生」にはあてはまらなくなっている。

「1961～75年生」においては、学歴に代わって、初職の雇用形態と育児休業制度の有無が出産に影響している。雇用形態と出産との関係は、先行研究で指摘されていたが、本章の分析結果でも「1961～75年生」は、非正規雇用であるほど、未婚であることが示された。初職が非正規雇用である比率は「1955～60年生」よりも「1961～75年生」の方が高い。そうした非正規雇用の拡大が、未婚化に拍車をかけている実態がうかがえるのである。

そして、本章の分析結果において、最も強調したいのは、「1961～75年生」において、初職勤務先に育児休業制度があるほど結婚し出産もしていることである。クロス集計結果によれば、「1961～75年生」でも、勤務先に育児休業制度があった層に占める出産者の比率は「1950～60年生」と変わっていない。勤務先に育児休業制度があり、出産後に就業継続できる見込みが高ければ、今日でも、前の世代と同じように結婚も出産もすると言える。

こうした分析結果から、女性労働者の出産にとって、次の支援策の重要性が示唆される。

まず、育児休業制度の効果から、各企業が育児休業制度の規定を設ける必要がある。これまで、育児休業制度は出産女性の就業継続支援策の柱とされてきたが、出産を回避してきた女性が出産できるためにも、各企業は育児休業制度の規定を設ける必要があるのだ。

ところが、これまで育児休業制度の普及が進んできたにもかかわらず、大きな流れとしては、未婚化の進行に歯止めがかかっていない。育児休業制度に加えて、さらなる支援策が必要である。本章の分析結果における雇用形態の効果から示唆されるのは、若年雇用の安定化の重要性である。「子ども・子育て応援プラン」では、少子化対策の一つとして、「若者の就労支援の充実」を挙げ、フリーターを減らすことが課題とされている。就業形態の多様化が進む中で、正規雇用こそ是とすることには議論の余地があるが、安定的な就業機会の提供が、結婚・出産の選択にとって重要な支援策であることが、分析結果から示唆される。

本章では、未婚期雇用就業と出産の関係に焦点を当てたが、仕事と育児の両立においては、単に出産するだけでなく、出産して就業継続することが重要である。前章の分析結果によれば、今日でも、出産しても就業継続する女性は増えていない。出産を選択した女性が、育児休業法施行以後も、なぜ退職してしまうのか、この点を次章以後の分析で明らかにしたい。

## 第4章 初子出産前の雇用環境からみた出産女性の退職

### 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支えられているが、企業の両立支援策にとって、育児休業法（現・育児・介護休業法）施行は大きな転換点であった。同法により、勤務先の規定にかかわらず育児休業取得が可能となったのである。育児休業制度の規定がある企業も、同法施行から今日までに大きく増加してきた。

前章までの分析において、「1950～60年生」と「1961～75年生」という2つのコーホートを比較してきたが、育児休業法に関しても、この2つの世代では大きな違いがある。前者は、均等法施行前に初職を開始したが、この世代は、多くが育児休業法施行前に初子を出産している。これに対して、後者の世代は、均等法施行以後に初職を開始したが、多くが育児休業法施行後に初子を出産している。「1950～60年生」に比べて「1961～75年生」が初子を出産した時代には、就業継続しやすい雇用環境が整いつつあったはずである。

それにもかかわらず、若い世代においても、出産前に多くの女性が退職しており、出産してなお労働市場に留まる比率は上がっていない。育児休業制度によって、就業継続しやすくなった層と、育児休業制度があってもなお出産前に退職する層を明らかにする必要がある。そこで、本章では、初子出産前の雇用環境に焦点を当て、初子出産時まで雇用就業を継続する層と、出産前に退職する層をコーホート間で比較する。この分析を通じて、これまで以上に就業継続が可能となるために必要な企業の両立支援策を明らかにしたい。

企業の両立支援策として、本章では、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を取り上げる。今日の少子化対策では、多岐に渡る支援策の充実が企業に求められているが、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置は、育児・介護休業法が定める企業の義務である。企業は、労働者からの育児休業取得申請を拒否できないが、これに加えて、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ずることも義務づけられているのだ。

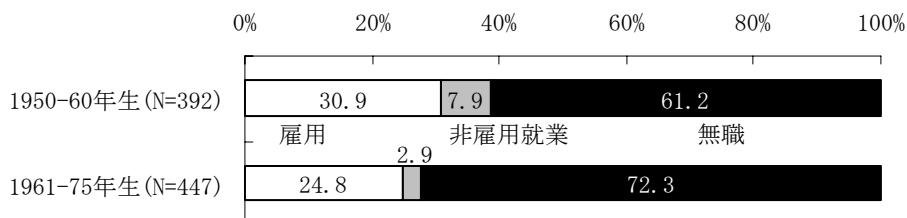
育児休業制度については、先行研究においても、勤務先に育児休業制度があることにより、出産時の就業継続が高まるとされてきた。それにもかかわらず、出産しても仕事を続ける女性が少ないのはなぜか。この点を明らかにする必要がある。また、勤務時間短縮等の措置と出産時の就業継続との関係はほとんど明らかにされていない。就業継続を高めるためには、育児休業制度と共に、多様な支援策を充実させる必要があるが、まずは、勤務時間短縮等の措置の効果を検証する必要がある。

分析対象となる出産女性は、若いコーホートほど、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置が普及する中で初子出産の時期を迎えている。コーホート間比較により、こうした制度の効果を検証し、両立支援策充実の課題を明らかにしたい。

## 2 初子出産前退職と雇用就業継続の基本傾向

はじめに、初子出産時の雇用の有無を見よう。図 4.2.1.は、初子出産時点（初子が誕生した年・月）に、雇用就業していたか、非雇用（自営業・自由業・家族従業員・内職）で就業していたか、無職であったか、示している。

図4.2.1. 初子出産時雇用の有無（コーホート別）

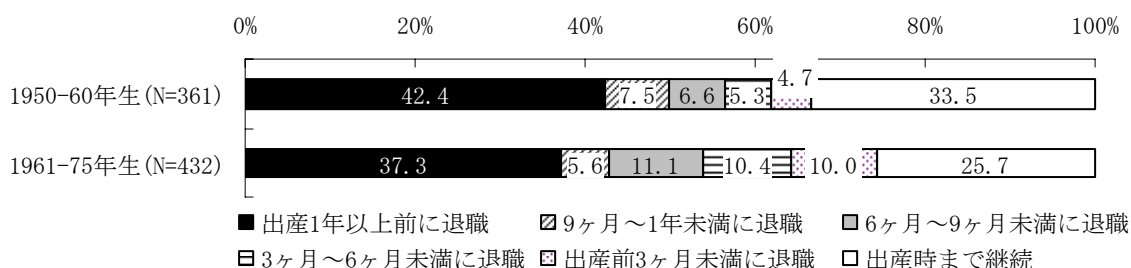


初子出産前に雇用就業経験のある女性のうち、初子出産時まで雇用就業を継続しているのは、「1950～60年生」では30.9%であり、約70%はその前に退職している。「1961～75年生」では、初子出産まで継続する比率がさらに下がり、およそ4人に1人である<sup>1</sup>。退職者の中には、非雇用で就業する層もいるが、図が示すように、その比率は極めて低く、「1961～75年生」では約3%である。したがって、一般的な選択肢としては、退職して無職になるか、雇用就業を継続するかの二者択一であると言える。そこで、以下では、退職者は無職に限定して分析することにした。

本章では、結果として出産時まで継続するか否かもさることながら、退職した女性の退職時期にも着目したい。出産時に無職の女性には、妊娠前の早い段階で退職する者もいれば、出産直前に退職する者もいる。退職時期を詳細に見ることにより、出産前のどの時期が就業継続のポイントになっているか、明らかにしたい。

図 4.2.2.は、初子出産前に雇用就業していた女性が、最後に勤務先を退職した時期と初子出産時までの就業継続率をコーホート別に示している。出産時まで継続した比率もさることながら、ここで注目したいのは、退職した時期である。

図4.2.2. 初子出産前勤務先退職時期（コーホート別）



<sup>1</sup> 図表は割愛するが、年長のコーホートほど、初子出産前の雇用就業率が低い。第2章でみたように、初子出産時の雇用就業率にコーホート間の差はないが、若いコーホートほど、初子出産前の雇用就業率が高く、逆に年長のコーホートほど初子出産後に初職を開始した比率が高いため、初子出産前に初職を開始した層が「継続」した比率は、若いコーホートの方が低くなる。

「出産 1 年以上前に退職」は「1950～60 年生」の方が高い。前章でみたように、未婚もしくは結婚しても出産しない女性の各歳時雇用就業率は、「1950～60 年生」より「1961～75 年生」の方が高い。ここでは、出産経験のある女性でも、妊娠前に勤め続ける比率は「1950～60 年生」よりも「1961～75 年生」の方が高いことが示されている。妊娠・出産をしていなければ、女性でも働き続けることができるようになっていけると言える。

もちろん「1961～75 年生」でも、「出産 1 年以上前に退職」が 40%近いことは軽視できない。しかし、それ以上に注目したいのは、「1961～75 年生」においては、妊娠期間中に退職する比率が高いことである。

個人差はあるものの、「6 ヶ月～9 ヶ月前に退職」した層は、概ね妊娠がわかった時点で退職したと見ることができる。また「出産前 3 ヶ月未満に退職」は産前産後休業直前の退職と見ることができる。この間の妊娠中の退職が「1961～75 年生」では高いのである。その結果として、出産時まで継続は「1961～75 年生」の方が低い。

こうした妊娠期間中の退職の要因として二つの仮説を考えることができる。

一つは、妊娠中の就業が難しいために退職することである。均等法では、出産及び産前産後休業の取得を理由とする解雇は禁止されている。また、妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する規定を設けることが義務化されてもいる。それにもかかわらず、妊娠中の就業が困難であるならば、この時期の就業支援策を強化する必要がある。

もう一つは、出産後の仕事と育児の両立困難を見越して、出産前に退職することである。「1961～75 年生」の多くは育児休業法施行後に初子を出産しており、後に示すが、勤務先に育児休業制度があった比率も前の世代より高い。それにもかかわらず、仕事と育児の両立困難から退職してしまうならば、さらなる両立支援策の充実が必要である。

本報告書の主眼は、育児休業制度を始めとする出産後の両立支援策にあるため、以下では後者の問題に主たる焦点を当てて分析を進めていくことにしよう。

雇用環境との関係を見る前に、学歴や初子出産年齢との関係を見ておこう。

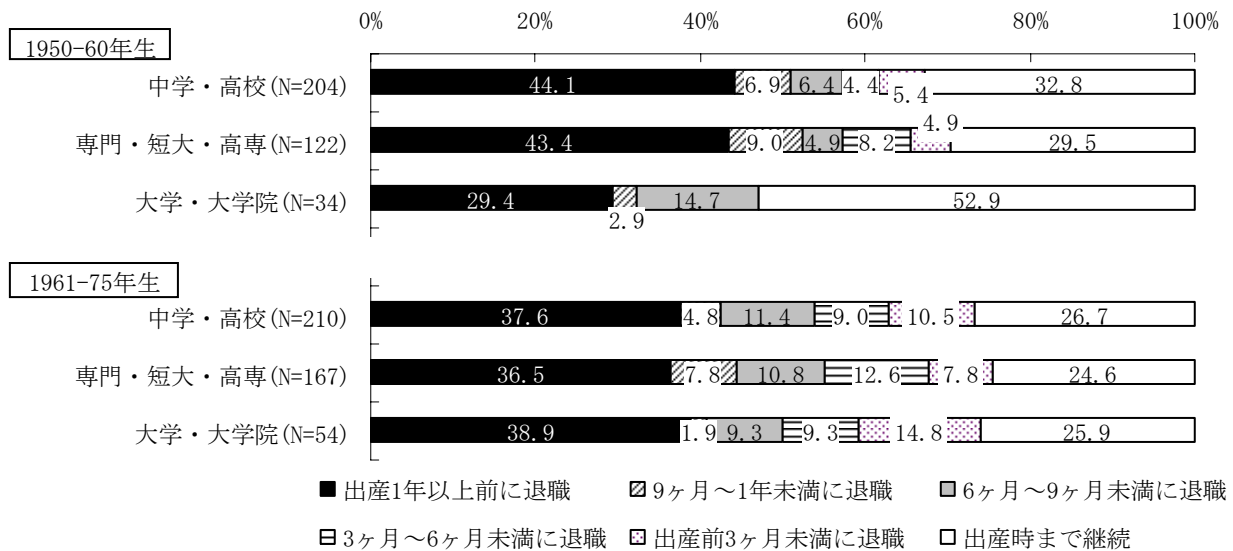
図 4.2.3.は、各コーホートの学歴別に、初子出産前退職時期と出産時まで継続した比率を示している。

「1950～60 年生」は、学歴によって早く退職する層と出産時まで継続する層の差が明瞭である。「出産時まで継続」が最も高いのは「大学・大学院」である。この層は、サンプルは少ないものの、「出産 1 年以上前に退職」が著しく低く、「出産時まで継続」が著しく高い。「中学・高校」と「専門・短大・高専」を比べると、その差は小さいが、「専門・短大・高専」の方が、「出産 1 年以上前に退職」は高く、「出産時まで継続」は低い。これに対して、「1961～75 年生」では、学歴による差がなくなっている。

しかし、それは、若いコーホートにおいて学歴を問わず就業継続できるようになっていることを意味しない。学歴ごとにコーホート間で比較してみよう。

まず「中学・高校」についてコーホート間で比較すると、「出産 1 年以上前に退職」は、

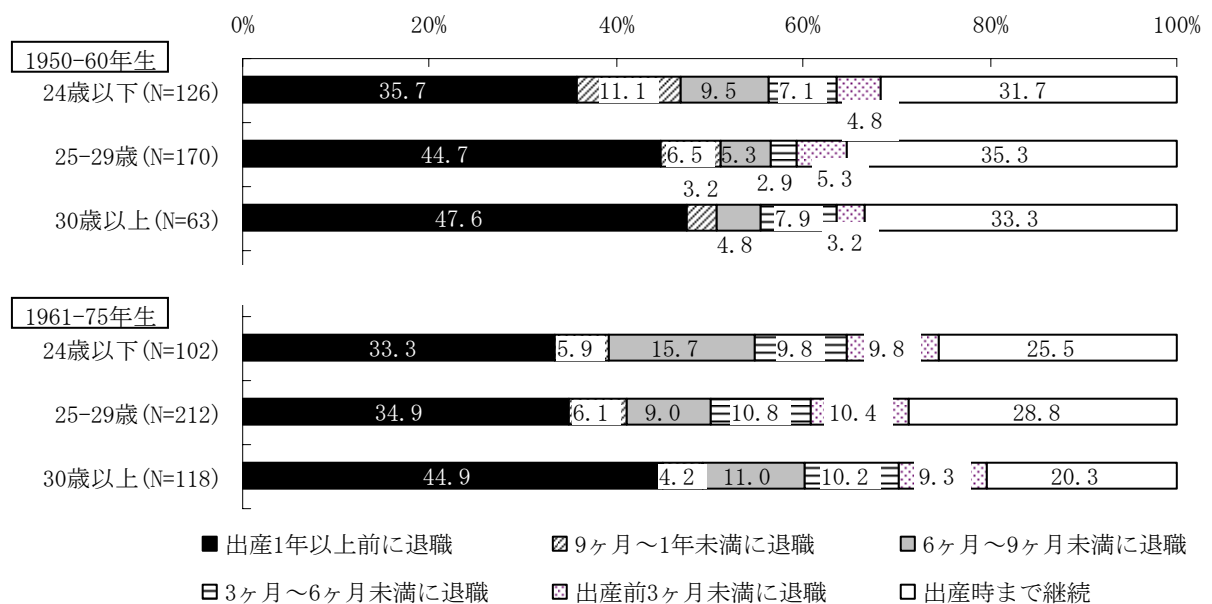
図4.2.3. 初子出産前勤務先退職時期（学歴・コーホート別）



若い「1961～75年生」の方が低いが、この世代は妊娠期間中の退職が高く、結果として「出産時まで継続」は「1961～75年生」の方が低い。「専門・短大・高専卒」についても同じ傾向である。また、「大学・大学院卒」は、「1961～75年生」の方が「出産1年以上前に退職」が若干高くなっている。そして、それ以上に、やはり妊娠期間中の退職が高く、「出産時まで継続」は「1961～75年生」の方が著しく低い。

若いコーホートでは、学歴を問わず就業継続できるようになっているのではなく、学歴を問わず就業継続が難しくなっているのである。そして、ここでも「1961～75年生」においては、妊娠期間中の退職が多いために、出産時まで就業継続する比率が、前の世代より低くなっているのである。

図4.2.4. 初子出産前勤務先退職時期（初子出産年齢・コーホート別）



次に、初子出産年齢との関係を見よう。図 4.2.4.にその結果を示す。「1950～60 年生」に比べて、「1961～75 年生」は出産年齢による差が縮小しているが、出産年齢に関わらず、前の世代より妊娠期間の退職が高い。その結果、出産時までの継続が低くなっている。

まず、コーホート内において出産年齢別に比較すると、「1950～60 年生」においては、出産年齢が高いほど、「出産 1 年以上前に退職」は高いが、逆に「出産時まで継続」も、「24 歳以下」に比べて「25～29 歳」と「30 歳以上」は高い。出産年齢が高くなるほど、早く退職する層と出産時まで継続する層に二極化していたことがうかがえる。

これに対して、「1961～75 年生」は、「24 歳以下」と「25～29 歳」の差は小さく、「30 歳以上」で出産した層において、「出産 1 年以上前に退職」が「24 歳以下」、「25～29 歳」より高い。その一方、「出産時まで継続」も、「24 歳以下」、「25～29 歳」に比べて「30 歳以上」は低い。妊娠期間の退職には出産年齢による顕著な差が見られない。出産 1 年以上前の退職が、30 歳以上で出産した層の継続率を押し下げていることがわかる。

そして、コーホート間で比較すると、どの出産年齢においても、「1961～75 年生」の方が、出産 1 年以上前の退職は低い、それ以上に妊娠期間中の退職が高い。その結果として、出産時までの継続は、どの出産年齢においても、「1961～75 年生」の方が低いのである。

続いて、初子出産前の雇用就業状況と、退職・継続の関係をみることにしよう。

### 3 初子出産前勤務先属性と退職・就業継続

既に見たように、全体的傾向として、「1950～60 年生」は、出産 1 年以上前に退職する比率が高かったが、「1961～75 年生」は、出産前 1 年間、主には妊娠期間中に退職する比率が高い。しかし、コーホート内においても、退職する時期は様々である。ここでは、出産前に最後に勤めた勤務先における就業状況と、退職・就業継続の関係を見ることにしよう。

「仕事と生活調査」では、退職時点に関わらず、出産前の勤務先属性として、雇用形態（従業上の地位）、職種（仕事内容）、業種（事業内容）、企業規模を知ることができる。これらの属性と、初子出産前の退職時期及び出産時まで雇用就業継続した比率を見よう。

図 4.3.1.は、各コーホートの出産女性の初子出産前雇用形態を示している。「1950～60 年生」に比べて「1961～75 年生」は「非正規雇用」の比率が高くなっている。非正規雇用の拡大が、出産前の雇用形態にも表れている。そして、次の図が示すように、若いコーホートでは、雇用形態によって出産前の退職状況が大きく異なっている。

図4.3.1. 初子出産前の雇用形態（コーホート別）

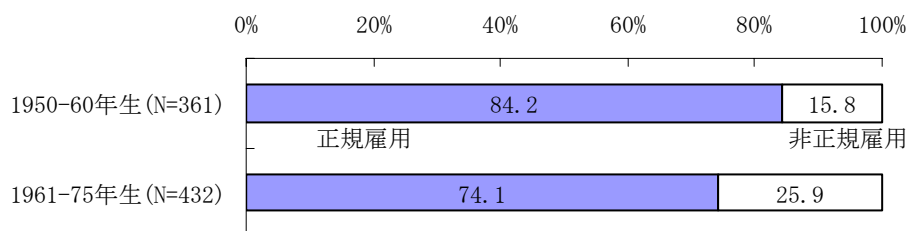




図4.3.2. 初子出産前勤務先退職時期（雇用形態・コーホート別）

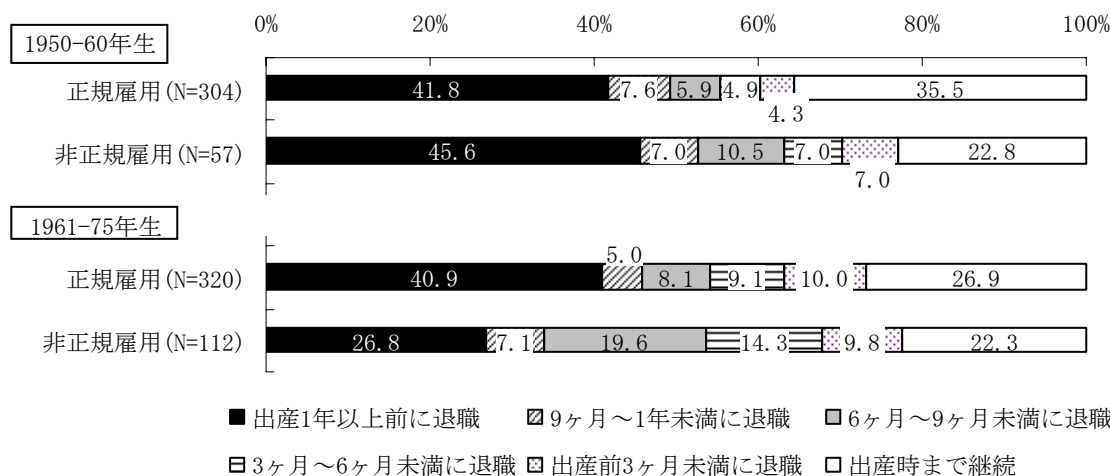


図 4.3.2.は、雇用形態別に各コーホートの初子出産前の退職時期と出産時までの継続率を示している。

「1950～60年生」から見よう。この世代において、「出産1年以上前に退職」は、「正規雇用」と「非正規雇用」の差がない。しかし、妊娠期間の退職は「非正規雇用」の方が高く、その結果として、「出産時まで継続」は「正規雇用」の方が高い。妊娠中の継続の可否が、出産までの継続を「正規雇用」と「非正規雇用」で分かつポイントになっていたと言える。

これに対して、「1971～75年生」においては、「正規雇用」の方が、「出産1年以上前に退職」が高い。しかし、妊娠期間中の退職は「非正規雇用」の方が高い<sup>2</sup>。その結果として、「出産時まで継続」の差はほとんどなくなっている。

ここで、注目すべきは、「1961～75年生」の「正規雇用」において、出産1年以上前に退職する比率が、「1950～60年生」とほとんど変わっていないことである。この世代は、多くが育児休業法施行後に初子出産時期を迎えており、勤務先の規定に関わらず、育児休業を取得できた。また、後に見るように、育児休業制度が出産前の勤務先に「あった」とする比率も前の世代より高い。それにもかかわらず、育児休業を取得できなかったはずの正規雇用労働者において、1年以上前の退職率が低下していないのである。さらに、妊娠期間中の退職も前の世代より高い。その結果、出産時までの継続率が前の世代より低いのである。

育児休業制度の主な対象である正規雇用労働者が、育児休業を取得せずに退職してしまうどころか、休業取得するか否か選択する以前の妊娠前にやめてしまう。このことが、育児休業法が施行され、育児休業制度が普及したにもかかわらず、出産時までの就業継続が高まらない、大きな要因であると考えられるのである。

そして、同じ傾向は、職種、業種、企業規模との関係でも見られる。「1950～60年生」で

<sup>2</sup> 2005年4月に改正育児・介護休業法が施行される前は、正規雇用の多くを占める有期雇用労働者に育児休業制度が適用されていなかった。その他にも、正規雇用と非正規雇用には様々な処遇の相違がある。そうした処遇のどの要因が、妊娠期間の退職に影響しているかについては、今後の分析課題としたい。

は、出産時まで継続する比率が相対的に高かった層において、「1961～75年生」では、早く退職する比率が高くなっているのである。逆に、「1950～60年生」では出産時まで継続する比率が低かった層において、「1961～75年生」では継続する比率が高くなっている。かつては退職していた層が継続するようになりつつあるのは、後に示すように、育児休業法施行や育児休業制度普及の効果と見ることができる。それにもかかわらず、前の世代なら継続できた層が若い世代では退職していることにより、全体の継続率が高まっていないのである。この点に注目しながら、職種、業種、企業規模との関係を見てみよう。

職種から見よう。図 4.3.3.は、各コーホートの出産女性における初子出産前職種構成である。「1950～60年生」に比べて、「1961～75年生」は、「技能工・労務職」の比率が低いが、職種構成の構造に大きな違いはない。しかし、図 4.3.4.が示すように、職種別の退職時期と出産時までの継続率は、コーホート間で異なっている。

「1950～60年生」は、職種による退職・継続の差が明瞭である。サンプルが少ない職種

図4.3.3. 初子出産前勤務先の職種（コーホート別）

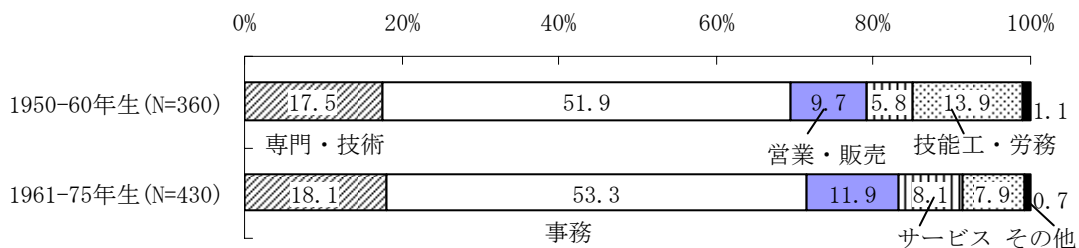
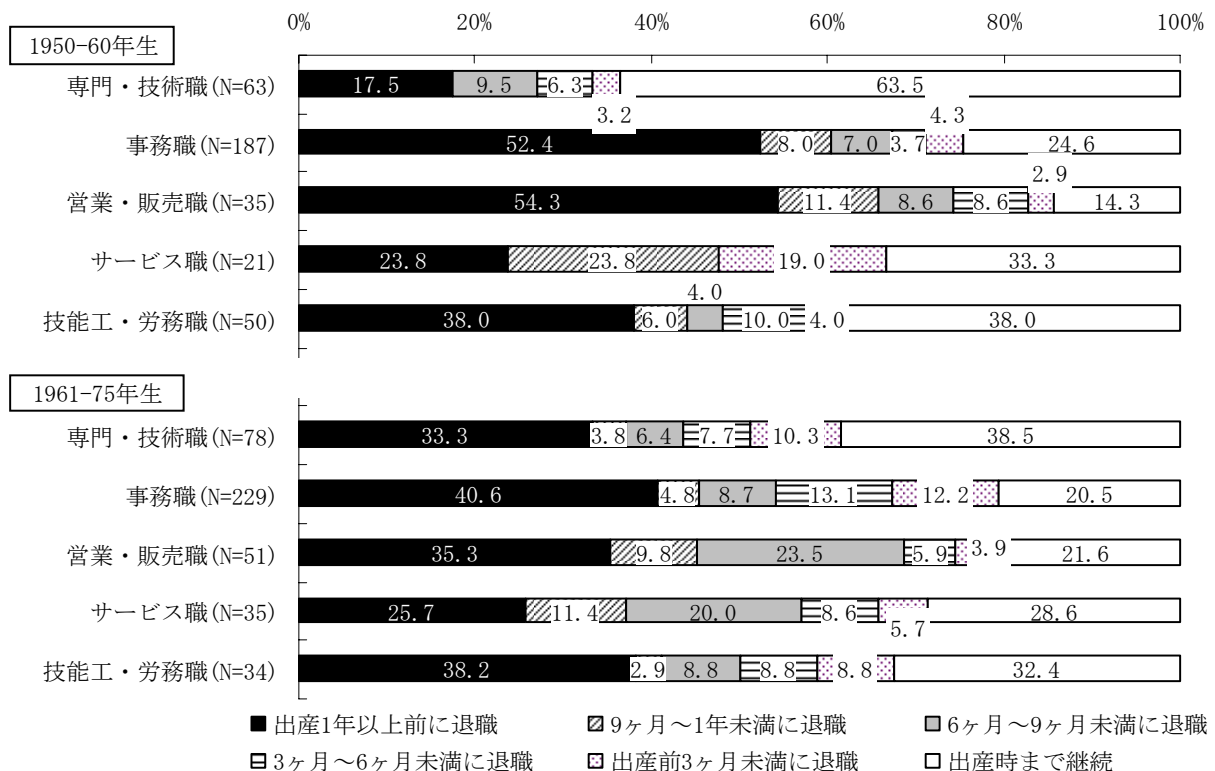


図4.3.4. 初子出産前勤務先退職時期（職種・コーホート別）



もあるが、次のような傾向を読み取ることができる。まず、「専門・技術職」は、「出産1年以上前に退職」が最も低く、「出産時まで継続」が最も高い。「技能工・労務職」も、他の職種に比べて、「出産1年以上前に退職」が低く、「出産時まで継続」が高い。「サービス職」は、サンプルが少ないものの、「出産1年以上前に退職」は「技能工・労務職」と同程度であるが、「出産時まで継続」は「技能工・労務職」より低い。これに比べて、「事務職」、「営業・販売職」、「サービス職」は、就業継続が難しい職種であったと言える。その中でも、「事務職」と「営業・販売職」は、「出産1年以上前に退職」が高く、「営業・販売職」は「出産時まで継続」が最も低い。

これに対して、「1961～75年生」において、「出産時まで継続」は「専門・技術職」が依然として最も高いが、前の世代より他の職種との差は縮小している。そして、重要なポイントは、「専門・技術職」において、「出産1年以上前に退職」が前の世代より高く、「出産時まで継続」が低いことである。かつては継続していた職種が早く退職しているのである。

その一方で、「営業・販売職」は、前の世代よりも、「出産1年以上前に退職」が低く、「出産時まで継続」が高い。また、「1961～75年生」は、「事務職」、「サービス職」、「技能工・労務職」でも、「出産1年以上前に退職」は、「1950～60年生」より低い。しかし、再三述べているように、この職種では、妊娠期間中の退職が高く、「事務職」、「サービス職」、「技能工・労務職」において、「出産時まで継続」は、前の世代とほとんど変わっていない。

次に業種について見てみよう。図4.3.5は、出産女性の初子出産前勤務先業種をコーホート別に示している。「1950～60年生」に比べて「1961～75年生」においては、「医療・教育・社会保険・社会福祉」と「金融・保険業」の比率がやや高まっており、「製造業」の比率はやや低くなっている。こうした相違はあるものの、業種構成の構造に違いはない。

しかし、出産前の退職時期及び出産時までの就業継続との関係は、業種においてもコーホート間で差がある。その結果を図4.3.6.に示そう。

「1950～60年生」においては、「出産1年以上前に退職」が低く、「出産時まで継続」が低い業種と、逆に「出産1年以上前に退職」が高く、「出産時まで継続」が低い業種にはっきり分かれている。「医療・教育・社会保険・社会福祉」が前者の典型であるのに対して、「卸

図4.3.5. 初子出産前勤務先の業種（コーホート別）

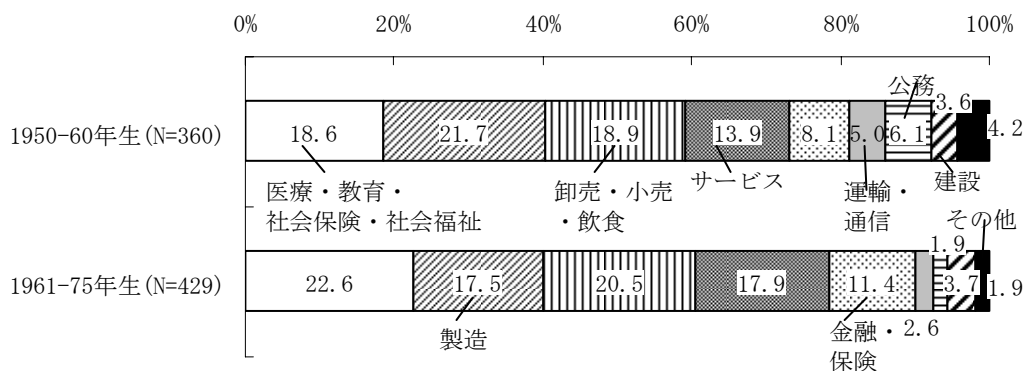
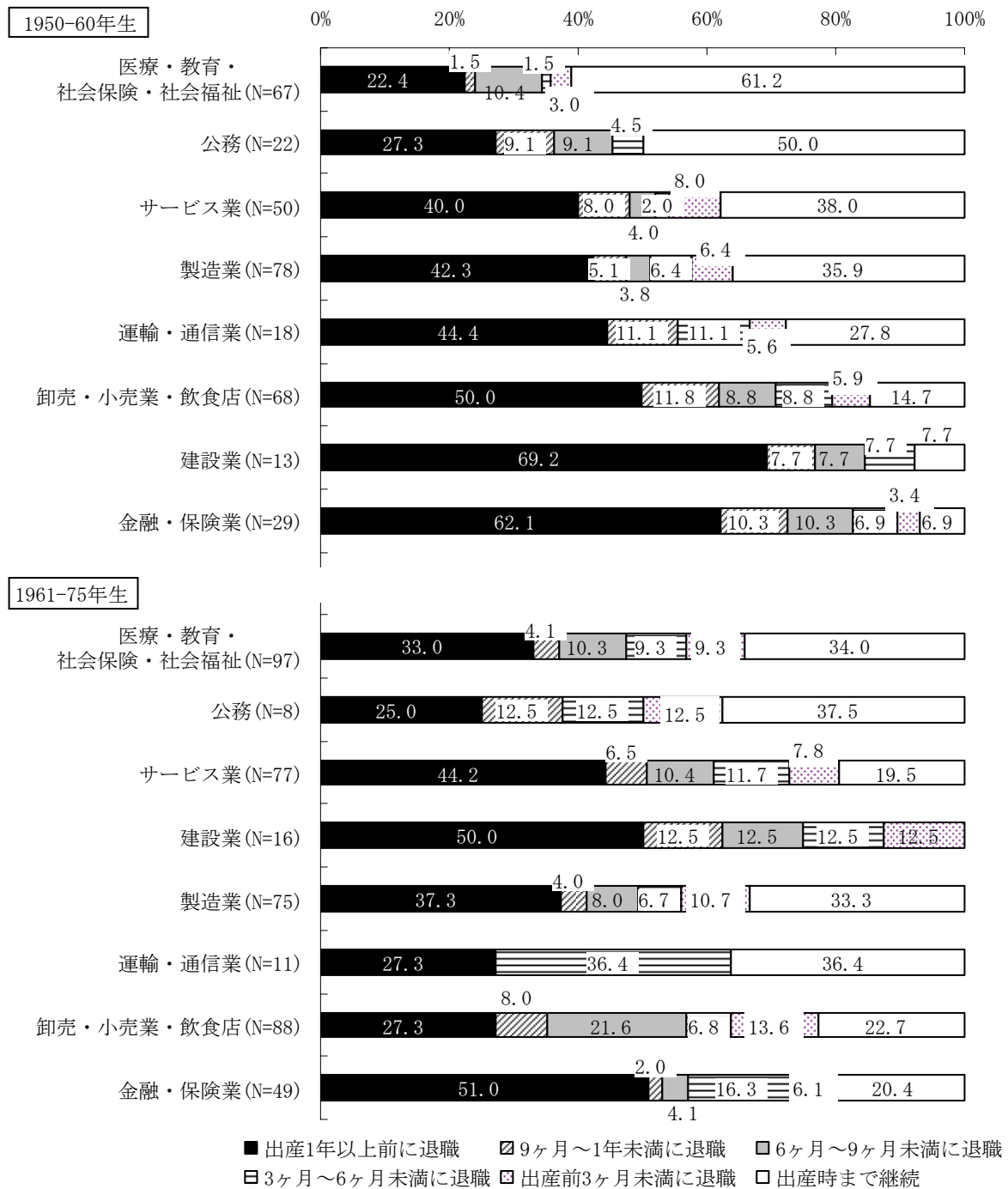


図4.3.6. 初子出産前勤務先退職時期（業種別・コーホート別）



卸売・小売業・飲食店」と「金融・保険業」は後者の典型である。

これに対して、「1961～75年生」は、「卸売・小売業・飲食店」と「金融・保険業」でも、「出産1年以上前に退職」が低くなるとともに、「出産時まで継続」が高くなっている。ところが、「医療・教育・社会保険・社会福祉」は、「出産1年以上前に退職」が高まり、「出産時まで継続」が低下している<sup>3</sup>。出産時まで継続する層が広がる一方で、前の世代で継続し

<sup>3</sup> 先の職種と関連づければ、「医療・教育・社会保険・社会福祉」の「専門・技術職」で継続する比率が低下し

図4.3.7. 初子出産前勤務先の企業規模（コーホート別）

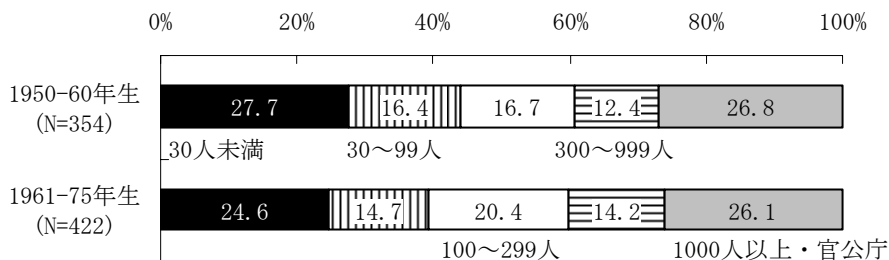
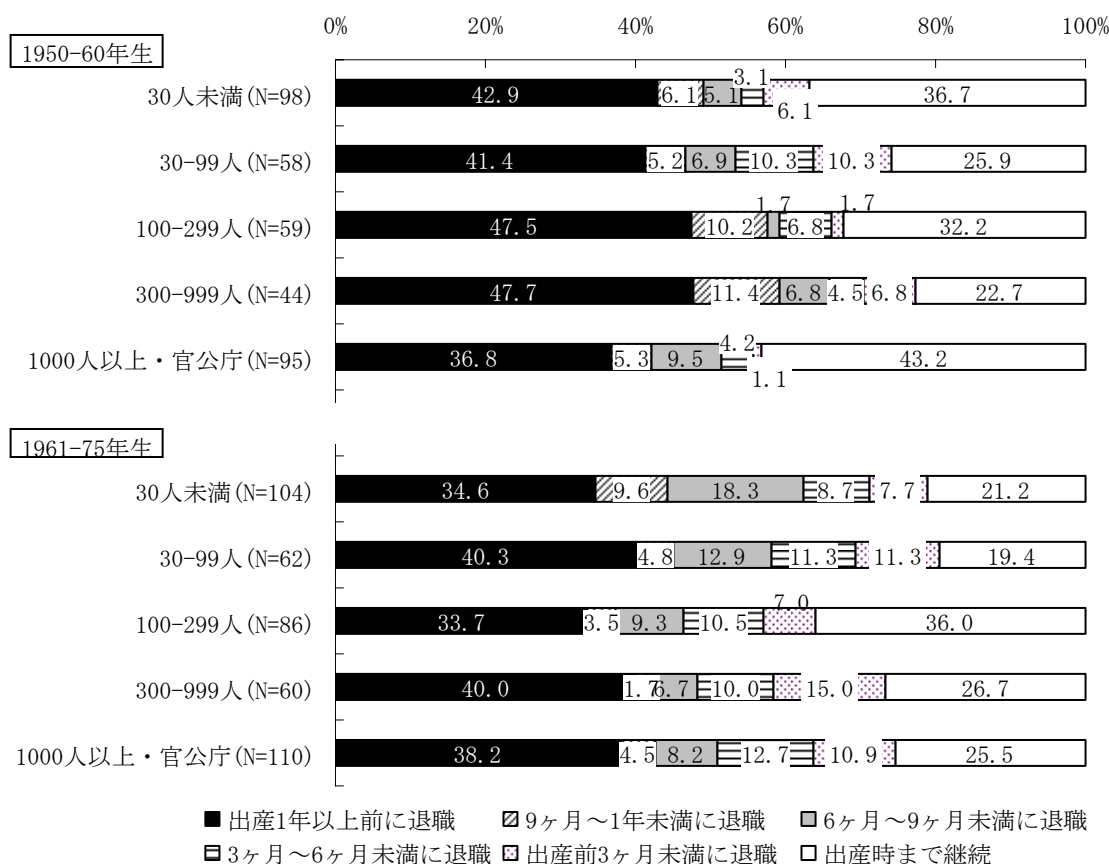


図4.3.8. 初子出産前勤務先退職時期（企業規模・コーホート別）



ていた層は退職する傾向がここでも見られるのである。

企業規模についても同様である。図 4.3.7.に示すように、初子出産前の勤務先企業規模には、「1950~60年生」と「1961~75年生」で違いはない。しかし、図 4.3.8.が示すように、継続率には違いが見られる。「1950~60年生」において、「1000人以上・官公庁」は「出産時まで継続」が高かったが、「1961~75年生」では、この層の継続率が低くなっている。「1961~75年生」において、相対的に最も継続率が高いのは「100~299人」である。

また、「1961~75年生」の退職時期をみると「100~299人」及び「300~999人」におい

ていると言える。しかし、職種・業種をより詳細に検討すると、例えば看護師と医師のように、同じ医療分野の専門職でも継続層が分かれる可能性もある。この点は、今後の分析課題としたい。

ては、「出産 1 年以上前に退職」が前の世代よりも低い、やはり妊娠期間中の退職が高いために、「出産時まで継続」は「1950～60 年生」と変わっていない。

このように、勤務先属性と初子出産前の退職状況の関係を見ると、「1950～60 年生」において、出産時まで就業継続していたのは、雇用形態、職種、業種、企業規模の何れに関しても、一部の層に偏っていた。しかし、「1961～75 年生」においては、前の世代で退職する比率の高かった層でも、出産時まで継続する比率が高まっている。その背景には、育児休業制度の普及があったと考えられる。

そこで、次に、企業の両立支援策と雇用就業継続との関係を見よう。

#### 4 育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と退職・就業継続

ここでは、企業の両立支援策として、育児・介護休業法で規定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る。「仕事と生活調査」では、育児休業制度については、どの時期に退職していても、当時の勤務先における制度の有無を知ることができる。また、勤務時間短縮等の措置についても、妊娠当時に雇用就業していた層については、制度の有無を知ることができる。

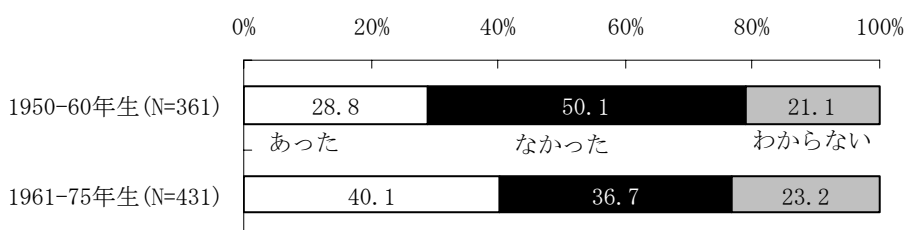
ここで示す値は何れも個人を対象に質問した結果であり、制度の正確な導入率を示すものではないが、制度があったとする回答を比較すると、育児休業法施行以後に初子を出産した「1961～75 年生」は、その前の世代である「1950～60 年生」に比べて、出産前の勤務先に育児休業制度や勤務時間短縮等の措置が普及しつつあった様子をうかがい知ることができる。

はじめに、コーホート別の育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有無を確認しよう。

図 4.4.1.は、初子出産前勤務先の育児休業制度の有無をコーホート別に示している。「1950～60 年生」に比べて、「1961～75 年生」は「あった」とする比率が高く、「なかった」とする比率は低い。「1961～75 年生」が初子出産を迎える時代には、育児休業制度が普及しつつあったことがうかがえる。ただし、「わからない」がどちらのコーホートでも約 20%あることにも注意したい。企業が育児休業制度の規定を設けても、労働者がその存在を知らなければ、実質的に存在しているとは言えない。制度の周知徹底の重要性が示唆される。

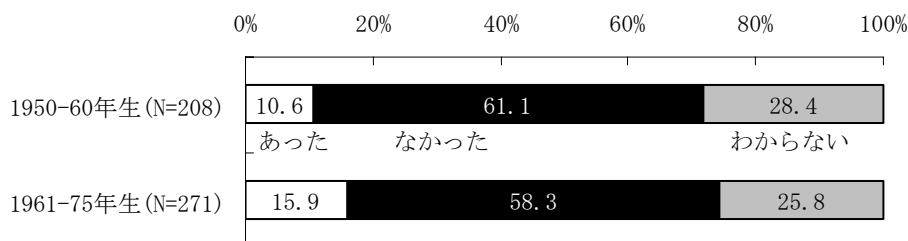
勤務時間短縮等の措置についても、同じことが読み取れる。図 4.4.2.に、コーホート別勤務時間短縮等の措置の有無を示す。なお、ここで、勤務時間短縮等の措置が「あった」とは、育児・介護休業法が定める短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・

図4.4.1. 初子出産前勤務先育児休業制度の有無  
(コーホート別)



繰下げ、残業や休日労働の免除、事業所内託児所の何れかがあった場合を指す。勤務時間短縮等の措置の有無は、妊娠当時に雇用就業していた者を対象に質問しているため、妊娠前に退職した層は、分析から除外せざるを得ない。この点を踏まえて、図 4.4.2.を見よう。

図4.4.2. 初子出産前勤務先勤務時間短縮等の措置の有無  
(コーホート別)



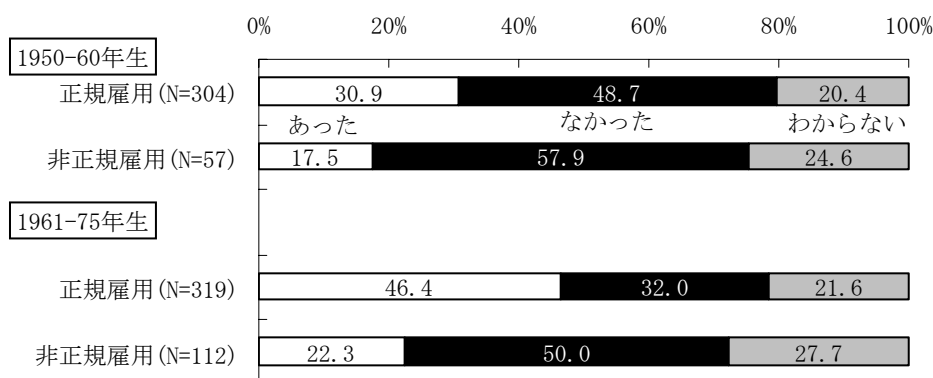
「1950～60年生」に比べて「1961～75年生」は「あった」が、わずかであるが高い。今田幸子・池田心豪（2006）で指摘されているが、勤務時間短縮等の措置の導入は、今日でも課題とするところが大きい。しかし、「1961～75年生」が初子出産を迎える頃は、制度が徐々に普及し始めていたことが、この図からうかがえる。また、どちらのコーホートでも約4分の1は、「わからない」としており、ここでも制度の周知徹底の重要性が示唆される。

つづいて雇用形態、職種、業種、企業規模と育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有無の関係を見ることにしよう。結果を先に述べれば、「1950～60年生」に育児休業制度があったとする層は、育児休業法施行前から制度の対象として法制化されていた、看護師、教師、保育師といった専門職や、彼女等が勤務する医療施設、学校、福祉施設、大企業など、先駆的に育児休業制度が導入されていた一部の層に偏っていた。これに対して、「1961～75年生」は、育児休業制度の規定を設ける企業が拡大した時期に初子出産の時期を迎えており、育児休業制度があったとする層は、多様な職種、業種、企業規模へと広がっている。

雇用形態別の育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有無から見よう。

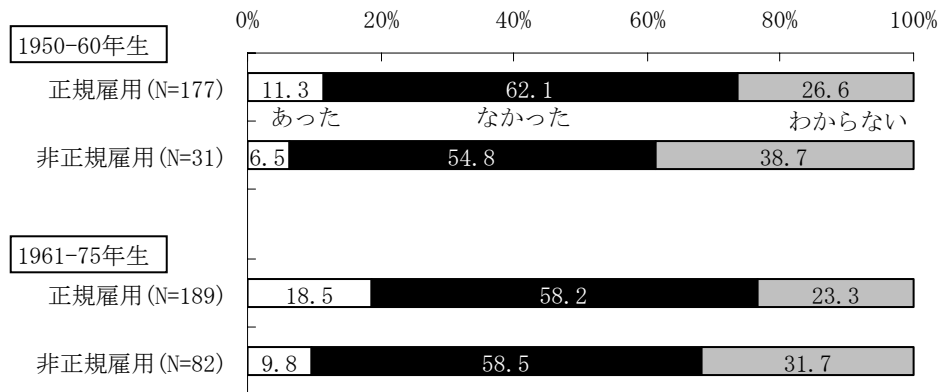
図 4.4.3.は各コーホートの初子出産前勤務先の雇用形態別に育児休業制度の有無を示している。「1950～60年生」において、「あった」は「正規雇用」の方が高い。そして、「1961

図4.4.3. 初子出産前勤務先育児休業制度の有無  
(雇用形態・コーホート別)



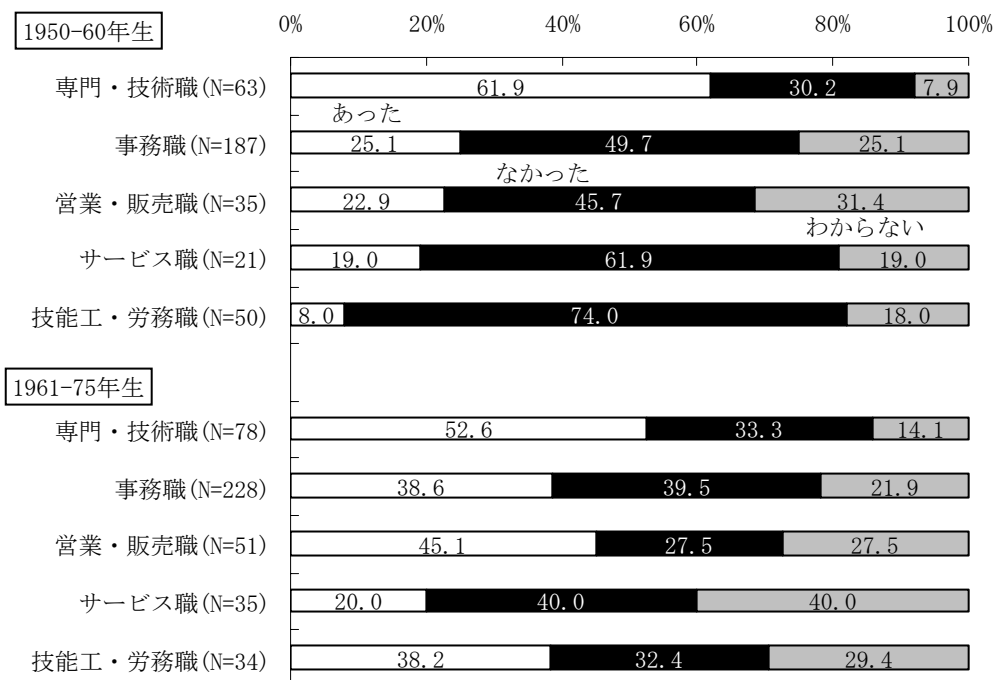
～75年生」では、「正規雇用」で「あった」が顕著に高くなっている。これに比べて、「非正規雇用」では「1961～75年生」においても「あった」は20%程度であり、前の世代と大きく変わっていない。

図4.4.4. 初子出産前勤務先勤務時間短縮等の措置の有無  
(雇用形態・コーホート別)



また図 4.4.4.は、各コーホートの妊娠当時の勤務先における勤務時間短縮等の措置の有無を示している。この措置についても、「正規雇用」では、「1950～60年生」より「1961～75年生」の方が「あった」は高い。その差はわずかながら、勤務時間短縮等の措置が少しずつ普及してきた様子が見えらる。これに対して、「非正規雇用」で「あった」とする比率は、ここでも、前の世代と大きく変わっていない。

図4.4.5. 初子出産前勤務先育児休業制度の有無  
(職種・コーホート別)





こうした結果を、正社員として採用した女性の活用を積極的に進める企業において、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置の導入が進んでいたと読むこともできる。しかし、非正規雇用の多くが、育児休業制度の適用を受けていない有期雇用労働者であることを考慮するならば、実際に勤務先に制度があっても自分には無関係であるため「なかった」としている可能性も高い。どちらが正確であるかは、別のデータでの検証課題としたい。

次に職種別の育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有無を見よう。

図 4.4.5.は、各コーホートの初子出産前職種別の育児休業制度の有無を示している。職種別に見ても、若いコーホートほど、育児休業制度が普及しつつあった様子うかがえる。

「1950～60年生」は、職種による導入状況の差が明瞭である。「専門・技術職」において「あった」が他の職種に比べて著しく高い。「事務職」、「営業・販売職」において、「あった」としているのは約 20%である。これに比べて、「サービス職」、「技能工・労務職」は「あった」が低い。これに対して、「1961～75年生」は、「専門・技術職」以外の、「事務職」、「営業・販売職」、「サービス職」、「技能工・労務職」において、「あった」が前の世代より高い。多様な職種の職場で育児休業制度の規定が設けられつつあった様子うかがえる。

勤務時間短縮等の措置についても、同じことが読み取れる。その結果を図 4.4.6.に示そう。

「1950～60年生」においては、「専門・技術職」、「事務職」、「営業・販売職」、「技能工・労務職」が「あった」としているが、「事務職」を除けば、何れも 10%未満である。これに対して、「1961～75年生」は、「技能工・労務職」を除けば、何れの職種においても、「あった」が 10%を超えている。とりわけ「専門・技術職」では 20%を超えており、前の世代に

図4.4.6. 初子出産前勤務先勤務時間短縮等の措置の有無  
(職種・コーホート別)

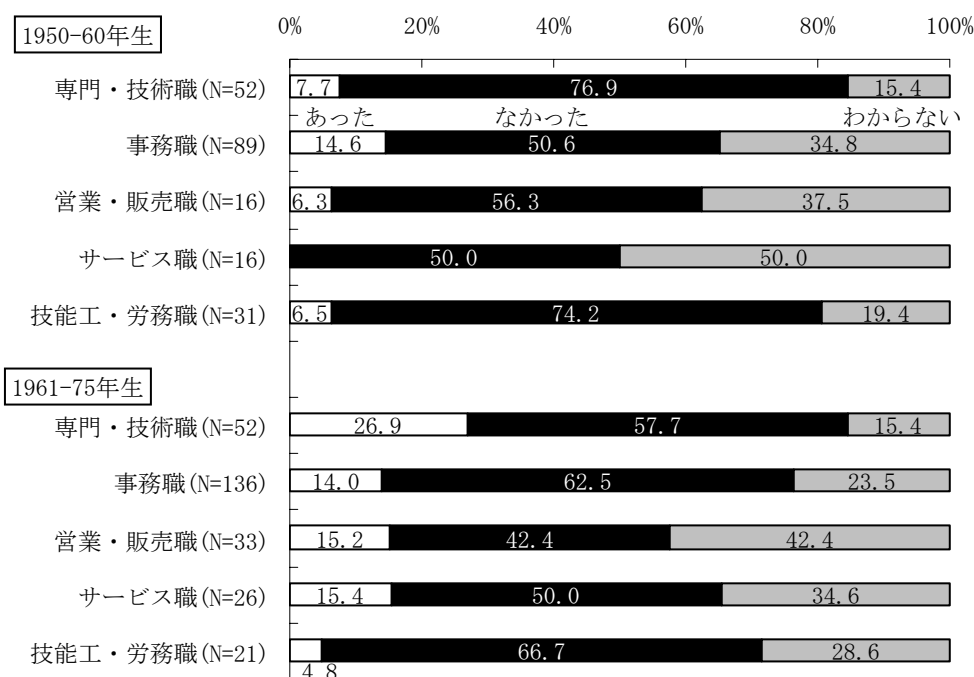
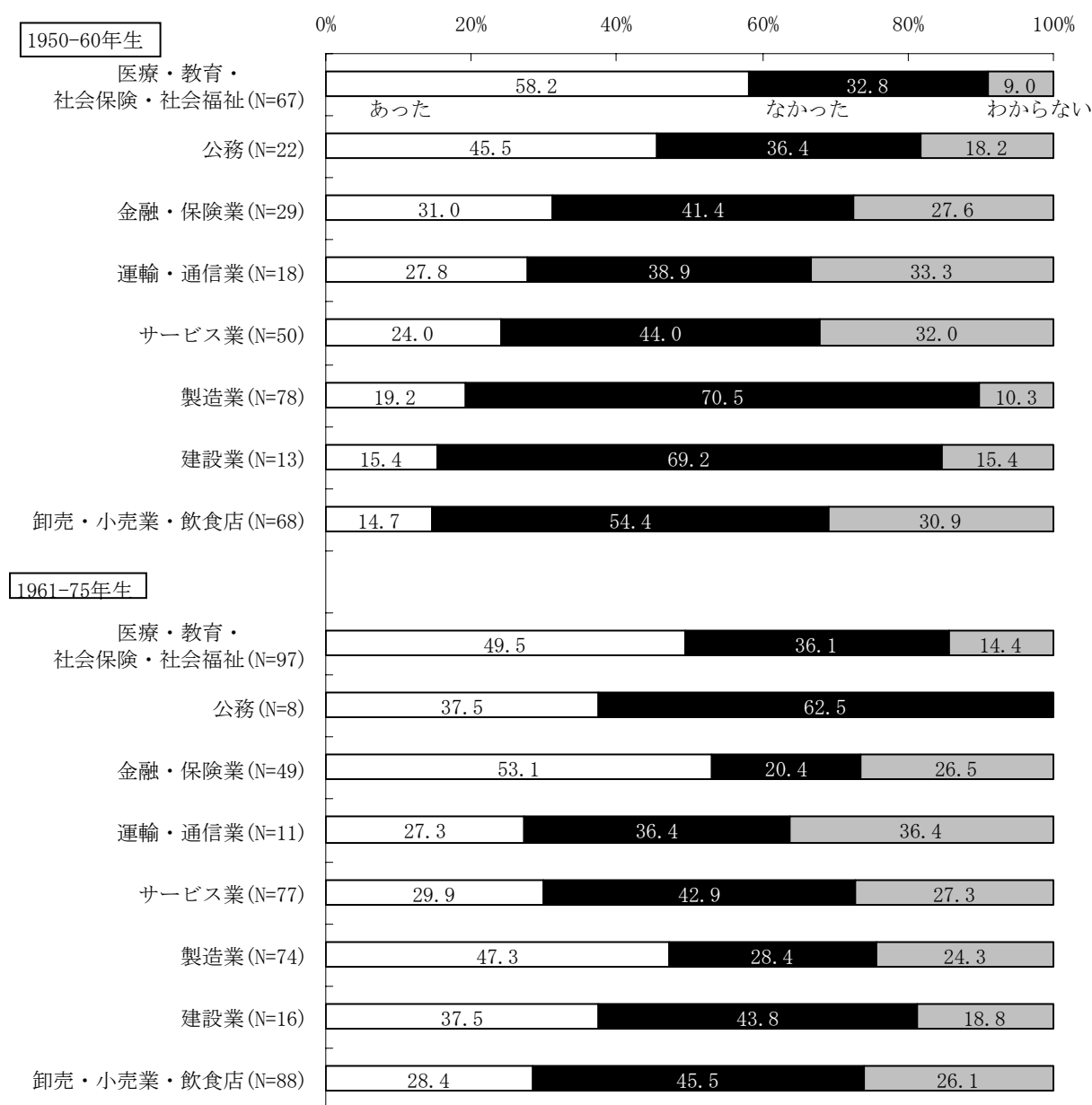


図4.4.7. 初子出産前勤務先育児休業制度の有無  
(業種・コーホート別)

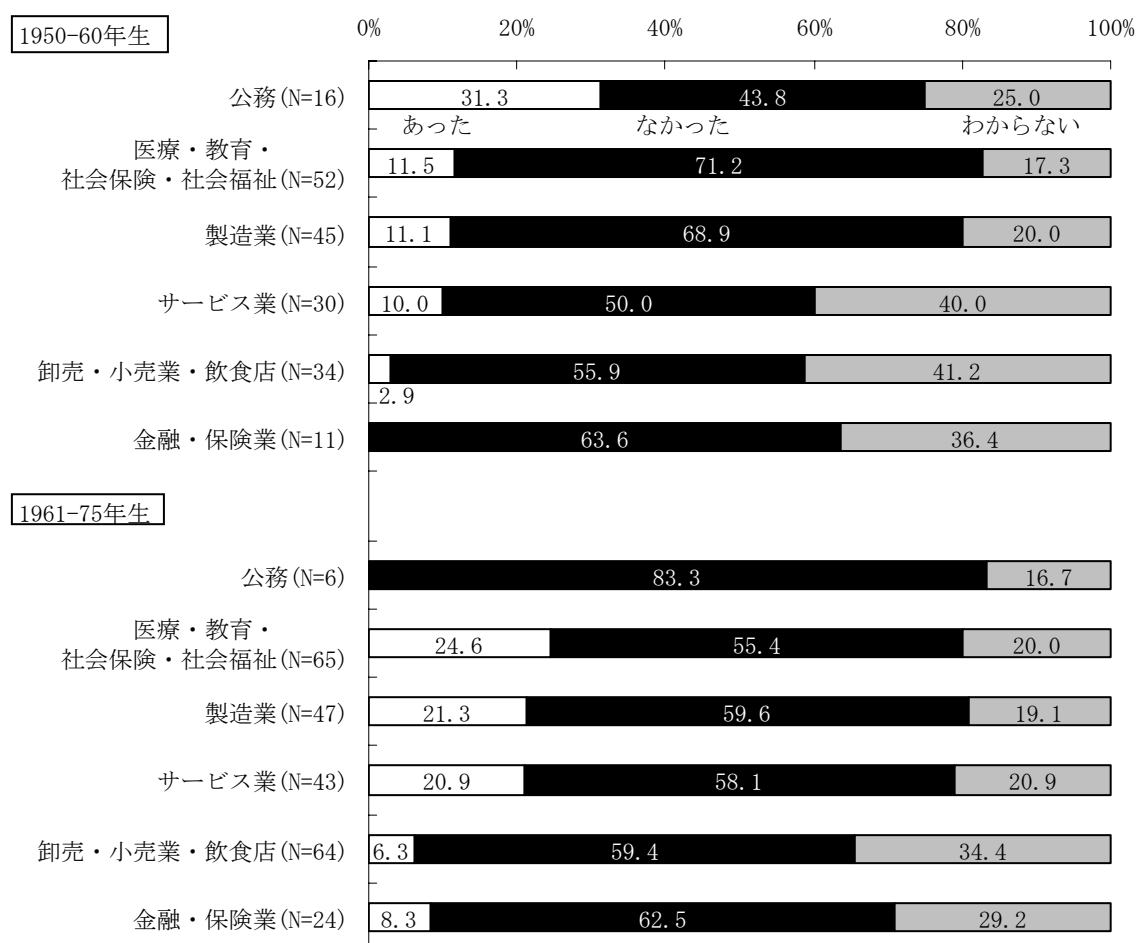


比べて、「あった」の比率が顕著に高い。各職種のサンプルが少ないことに注意が必要だが、勤務時間短縮等の措置が普及し始めていたことが、個人の回答にも反映されていると言える。

業種については、こうした傾向が、いっそう明瞭である。各コーホートの初子出産前勤務先の業種別に育児休業制度の有無を図4.4.7.に示そう。

「1950～60年生」では、均等法以前から育児休業制度が法制化されていた「医療・教育・社会保険・社会福祉」において「あった」が最も高い。これに「公務」、「運輸・通信業」、「金融・保険業」、「サービス業」が続き、「製造業」、「建設業」、「卸売・小売業・飲食店」は「あった」が相対的に低い。しかし、「1961～75年生」においては、前の世代で「医療・教育・社会保険・社会福祉」に比べて「あった」が低かった、「金融・保険業」、「製造業」、「建設業」、

図4.4.8. 初子出産前勤務先勤務時間短縮等の措置の有無  
(業種・コーホート別)



「卸売・小売業」でも「あった」が高まっており、業種間の差が縮小している。

勤務時間短縮等の措置についても、同様である。図 4.4.8.で見よう。「1950～60 年生」において、妊娠当時の勤務先に勤務時間短縮等の措置が「あった」としているのは「サービス業」、「製造業」、「医療・教育・社会保険・社会福祉」、そして値は小さいが「卸売・小売業・飲食店」である。それが「1961～75 年生」においては、依然として業種による差はあるものの、何れの業種でも「あった」が前の世代よりも高くなっている。勤務時間短縮等の措置が、多様な業種で普及しつつあることが結果に反映されていると言える。

企業規模については、1000 人以上と 1000 人未満の間の差が若いコーホートほど縮小している。この点を以下で確認しよう。

図 4.4.9.は、育児休業制度の有無を各コーホートの初子出産前企業規模別に示している。

「1950～60 年生」は、「1000 人以上・官公庁」において「あった」が顕著に高い。しかし、「1961～75 年生」においては、「100～299 人」、「300～999 人」でも「あった」が高まっており、「1000 人以上・官公庁」との差は前の世代と比べて縮小している。

育児休業制度の規定がある企業は、現在でも大企業に偏っており、企業規模が大きいほど

図4.4.9. 初子出産前勤務先育児休業制度の有無  
(企業規模・コーホート別)

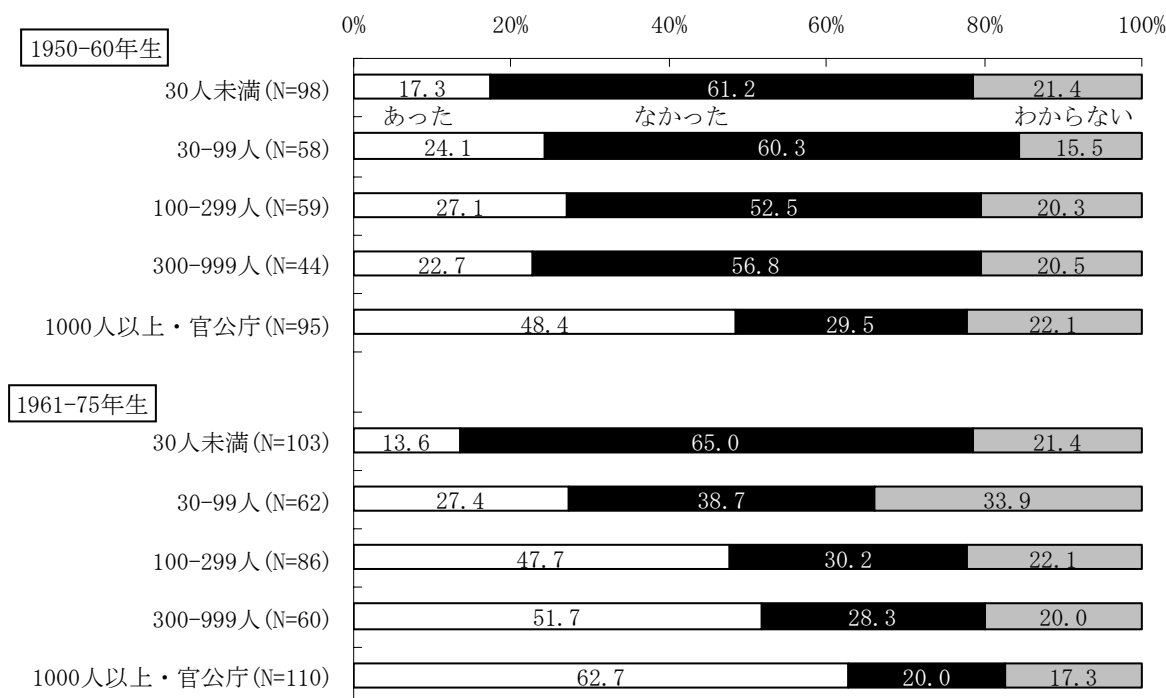
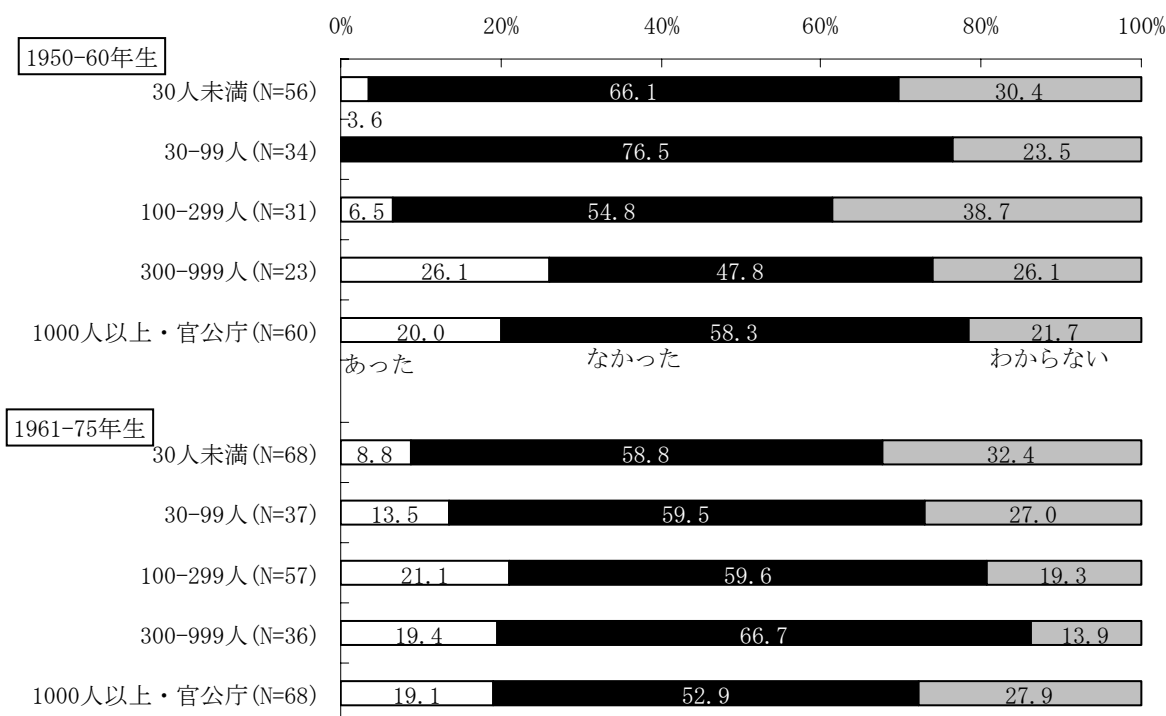


図4.4.10. 初子出産前勤務先勤務時間短縮等の措置の有無  
(企業規模・コーホート別)



育児休業制度がある実態が、個人の回答にも反映されている。しかし、育児休業法施行前に比べれば、中小企業でも育児休業制度の規定がある企業は増えており、制度が普及しつつあることが、ここでの結果にも反映されていると言える。

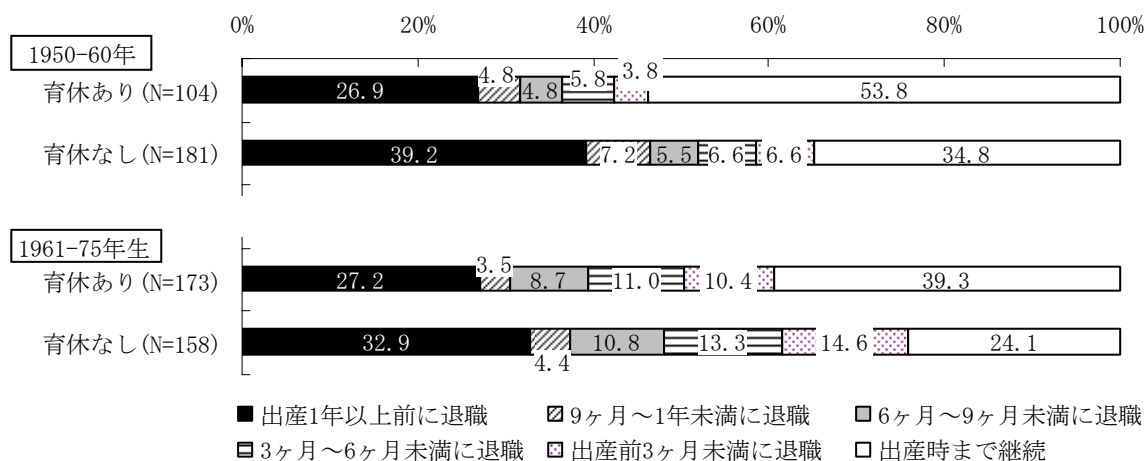
勤務時間短縮等の措置についてもやはり同様である。図 4.4.10.に示す。

「1950～60 年生」において、措置が「あった」のは、「300～999 人」と「1000 人以上・官公庁」に偏っていた。しかし、「1961～75 年生」では、300 人未満の「30 人未満」、「30～99 人」、「100～299 人」でも「あった」が高まっており、企業規模間の差は縮小している。

育児休業制度・勤務時間短縮等の措置の有無をこのように見ると、「1961～75 年生」は「1950～60 年生」に比べて、就業継続しやすい雇用環境が整っていたはずである。それにもかかわらず、初子出産時までの雇用継続率が、若い世代で伸びていないことが、ここでは問題である。そこで、育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有無別に、初子出産前の退職時期と出産まで雇用就業継続する比率を見てみよう。

図 4.4.11.は、育児休業制度の有無別に、初子出産前の退職時期と雇用継続率を示している。

図4.4.11. 初子出産前勤務先退職時期（育児休業制度有無・コーホート別）



「1950～60 年生」においては、育児休業制度が「あった」の方が、「出産 1 年以上前に退職」は低く、「出産時まで継続」が高い。「1961～75 年生」についても同様の傾向が見られる。育児休業制度が勤務先にあるほど、女性は職場に留まっているのである。

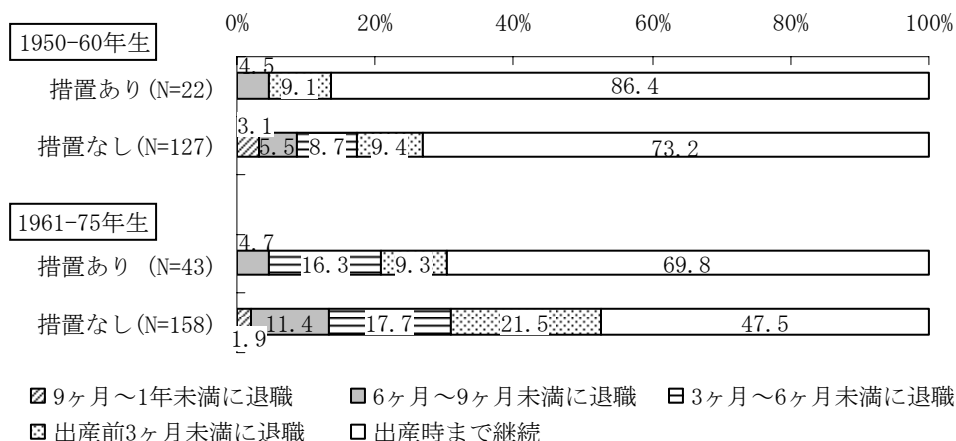
しかし、問題なのは、「1961～75 年生」において、育児休業制度が「あった」層も、妊娠期間中の退職が高く、前の世代で育児休業制度が「あった」とする層と比べると、「出産時まで継続」は低いことである。育児休業制度の規定が勤務先にあっても、休業を取得せずにやめてしまっているのである<sup>4</sup>。

勤務時間短縮等の措置についても同じことが言える。図 4.4.12.に、初子妊娠当時勤務先における勤務時間短縮等の措置の有無別に、出産前退職時期と出産時まで継続した比率を示す。

サンプルは少ないものの、どちらのコーホートにおいても、勤務時間短縮等の措置が勤務先にあるほど、出産時までの継続は高い。しかし、「1961～75 年生」においては、措置があっても、妊娠期間中の退職が高く、「出産時までの継続」は前の世代より低いのだ。

<sup>4</sup> 妊娠まで継続した層において、育児休業を取得して継続と、休業取得せずに退職を分かつ要因については、本報告書の第 5 章、第 6 章で分析する。

図4.4.12. 初子出産前勤務先退職時期  
(勤務時間短縮等の措置の有無・コホート別)



つまり、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置が普及し、勤務先に制度がある女性は増えているが、妊娠時まで就業継続しても、これらの制度を利用せず、妊娠期間中に退職してしまう女性が多いのである。制度の利用については、次章で詳細に検討したい。

### 5 初子出産時までの雇用就業継続に対する出産前雇用環境の効果

均等法以後に初職を開始し、育児休業法施行以後に初子出産した世代においても、その前の世代に比べて、初子出産時まで雇用就業を継続する比率は高まっていない。「1950～60年生」に比べて、「1961～75年生」は初子出産1年前までの雇用就業継続は高いが、妊娠期間中の退職率が高い。その結果として、出産時まで継続する比率が上がらないのである。

この問題について、ここまで、「1950～60年生」と「1961～75年生」の初子出産前退職時期と出産時までの継続状況を、学歴、初子出産年齢といった属性、及び、初子出産前の勤務先とのクロス集計により、明らかにしてきた。その結果を端的に言えば、「1950～60年生」においては、就業継続する比率の高い層は、一部の雇用形態、職種、業種、企業規模に偏っていたのに対し、「1961～75年生」においては、その差が縮小しており、継続層の裾野は広がっている。その背景として、「1950～60年生」よりも「1961～75年生」では勤務先に育児休業制度があった比率が高いことがある。各属性との関係は、次のように要約できる。

- ① 学歴別では、「1950～60年生」は、「中学・高校」、「専門・短大・高専」に比べて、「大学・大学院」において、出産1年以上前に退職する比率が低く、出産時まで継続する比率が高い。また、「中学・高校」と「専門・短大・高専」を比べると、「専門・短大・高専」の方が出産1年以上前に退職する比率がやや高く、出産時まで継続する比率はやや高い。これに対して、「1961～75年生」において、学歴による差はほとんどない。
- ② 初子出産年齢別では、「1950～60年生」は、出産年齢が高いほど、出産1年以上前に退職する比率が高いものの、出産時まで継続する比率も、24歳以下に比べて25歳以上は高い。これに対して、「1961～75年生」は、出産年齢が高いほど1年以上前に退職する比率が高く、30歳以上で出産した層は、出産時まで継続する比率も相対的に低い。

- ③ 雇用形態別では、「1950～60年生」は、「正規雇用」も「非正規雇用」も、出産1年以上前の退職に差はないが、妊娠期間中の退職は「非正規雇用」の方が高く、そのため、出産時までの継続は「正規雇用」の方が高い。これに対して、「1961～75年生」において、「正規雇用」は出産1年以上前の退職が高く、「非正規雇用」で妊娠期間中の退職が高い。その結果として、出産時までの継続は、「正規雇用」と「非正規雇用」でほとんど差がない。
- ④ 職種別では、「1950～60年生」において、「専門・技術職」は、他の職種に比べて、出産1年以上前の退職が低く、出産時までの継続が高い。これに対して、「1961～75年生」は、出産時までの継続は依然として「専門・技術職」で高いが、1年以上前に退職する比率も高く、出産時まで継続する比率の差は前の世代より縮小している。
- ⑤ 業種別では、「1950～60年生」は、「医療・教育・社会保険・社会福祉」において、出産1年以上前の退職が他の職種に比べて低く、出産時まで継続する比率が高かった。これに対して、「1961～75年生」は、「医療・教育・社会保険・社会福祉」で継続する比率が前の世代より低い一方、「卸売・小売業・飲食店」や「金融・保険業」では継続する比率が前の世代より高く、業種による差は縮小している。
- ⑥ 企業規模別では、「1950～60年」は、「1000人以上・官公庁」で、他の規模に比べて、出産1年以上前の退職が低く、出産時まで継続する比率が高い。これに対して、「1961～75年生」では、「1000人以上・官公庁」においても、妊娠期間中に退職する比率が高まっており、その結果、出産時まで継続する比率は前の世代より低くなっている。
- ⑦ 育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置との関係では、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、育児休業制度がある方が、出産1年以上前に退職する比率は低く、出産時まで継続する比率は高い。

ここでは、こうした要因を相互にコントロールすることで、初子出産時までの雇用就業継続の規定要因を明らかにしたい。企業の支援策については、次の2つの分析を行う。

一つは、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の効果を独立に推計する。育児休業制度が出産時の就業継続を高めることは、数々の先行研究で指摘されているが、勤務時間短縮等の措置の効果は、先行研究でもほとんど実証されていない。

もう一つは、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の組合せを説明変数として、制度の相乗的な効果を推計する。今後の両立支援策充実において、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置が相乗的に効果を発揮することが望ましい。育児休業制度と勤務時間短縮等の措置が単独で就業継続に及ぼす効果と、両者の組み合わせの効果を比較したい。

まずは、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の効果を独立に検証しよう。

表 4.5.1.は、初子出産時までの雇用就業継続に対する出産前勤務先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。被説明変数は、初子出産時に雇用されていた場合に1、無職であった場合に0としている。説明変数の効果がプラスであるほど初子出産時まで継続する確率が高くなり、マイナスであるほど出産前に退職する確率が高くなる。

表4.5.1. 初子出産時雇用に対する育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の効果（ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析対象	初子出産時雇用（雇用=1、無職=0）					
	全体		1950-60年生		1961-75年生	
	効果	Exp（効果）	効果	Exp（効果）	効果	Exp（効果）
コーホート（vs. 1950-55年生）						
1956-60年生	.051	1.052				
1961-65年生	-.553	.575				
1966-70年生	-1.302 **	.272				
1971-75年生	-.980 *	.375				
初子出産年齢	-.016	.984	.056	1.058	-.052	.950
学歴（教育年数）	-.209 **	.811	-.292 *	.747	-.208	.812
雇用形態（正規=1、非正規=0）	.415	1.514	.181	1.199	.555	1.742
職種（vs. 事務職）						
専門・技術職	.846 *	2.330	.651	1.918	1.032 *	2.807
営業・販売職	.002	1.002	-.492	.612	.379	1.461
サービス職	.324	1.383	.165	1.180	.871	2.390
技能工・労務職	.644	1.904	.190	1.210	.964	2.623
その他	2.514 *	12.357	.463	1.589	3.512 *	33.528
業種（vs. 製造業）						
建設業	-2.159	.115	-1.667	.189	-19.679	.000
運輸・通信業	.056	1.057	-.710	.492	.827	2.287
卸売・小売業・飲食店	-.070	.933	-.379	.685	.225	1.252
金融・保険業	-.496	.609	-2.024 *	.132	.180	1.197
医療・教育・社会保険・社会福祉	.364	1.439	.799	2.223	.422	1.525
サービス業	.172	1.188	1.172	3.229	-.355	.701
公務	.505	1.657	.376	1.456	1.196	3.307
その他	.478	1.612	.729	2.072	.073	1.076
企業規模（vs. 30人未満）						
30-99人	-.749 *	.473	-1.034	.356	-.242	.785
100-299人	.332	1.393	.234	1.263	.610	1.841
300-999人	-.632	.531	-1.109	.330	-.092	.912
1000人以上・官公庁	-.122	.885	.272	1.313	.034	1.035
育児休業制度（vs. なかった）						
あった	.881 **	2.414	.313	1.368	.877 *	2.404
わからない	.057	1.059	-.603	.547	.583	1.792
勤務時間短縮等の措置（vs. なかった）						
あった	.700 *	2.015	.313	1.368	.846 *	2.331
わからない	-3.922 **	.020	-4.093 **	.017	-4.175 **	.015
定数	3.104 *	22.298	2.947	19.042	2.471	11.839
chi-square	427.967 **		241.709 **		201.545 **	
-2 loglikelihood	506.922		209.168		276.102	
N	769		351		418	

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

説明変数には、コーホート、及びクロス集計で取り上げた、初子出産年齢、学歴、雇用形態、職種、業種、企業規模、そして育児休業制度の有無と勤務時間短縮等の措置の有無を投入している。なお、妊娠前に退職した層について、勤務時間短縮等の措置の有無は不明であるが、他の説明変数への影響を考慮し、ここでは「わからない」に含めることで、分析から除外しないようにした。

全体の分析結果から、まず、属性や両立支援策の有無をコントロールしても、「1950～55年生」に比べて、「1966～70年生」「1971～1975年生」ほど、初子出産時に無職であること



を指摘する必要がある。このコーホートでは、学歴、出産年齢、勤務先属性、育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有無にかかわらず、仕事をやめているのである。第6章において、家族や地域社会の支援策と就業継続の関係も検討するが、出産する女性が就業継続できるためには、これまで以上の支援が必要であることが示唆される。

そのほかに、全体の分析結果は、学歴が低いほど、「事務職」に比べて「専門・技術職」であるほど、育児休業制度が「あった」ほど、勤務時間短縮等の措置が「あった」ほど、初子出産時まで雇用就業継続していることを示している。また、企業規模の効果は、「30人未満」に比べて「30～99人」ほど退職していることを示している。

しかし、「1950～60年生」と「1961～75年生」では、クロス集計結果にも表れていたように、初子出産時までの継続を規定する要因が異なっていることに注意したい。

「1950～60年生」において有意な効果があるのは、学歴と業種である。分析結果は、学歴が低いほど初子出産時まで継続しており、「製造業」に比べて「金融・保険業」ほど、初子出産前に退職していることを示している。学歴については、やや注意したい。クロス集計結果では、「大学・大学院」は、「中学・高校」、「専門・短大・高専」よりも出産時まで継続する率が高かったからだ。しかし、「中学・高校」と「専門・短大・高専」を比べると、「中学・高校」の方が継続する率は高かった。他の要因をコントロールすることにより、「大学・大学院」卒であることの効果がなくなったと考えられる。

また、クロス集計において、職種では「専門・技術職」、業種では「医療・教育・社会保険・社会福祉」、企業規模では「1000人以上・官公庁」において初子出産時まで継続する比率が高かったが、ここでは有意な効果はない。「1950～60年生」において、これらの属性と育児休業制度の有無は関連性が強いため、効果が相殺されて有意にならなかった可能性が高い。

それでは、これらの属性をコントロールしても、企業の両立支援策には就業継続を高める効果があるのか。同じ表4.5.1.で、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の効果を見よう。

全体の分析結果は、育児休業制度があるほど、勤務時間短縮等の措置があるほど、継続していることを示している。ところが、コーホート別の分析結果は、「1950～60年生」と「1961～75年生」で異なっている。

「1950～60年生」においては、育児休業制度も勤務時間短縮等の措置も、プラスの効果は見られるが、有意ではない。クロス集計結果に表れていたように、この世代が初子出産の時期を迎えた時代に、育児休業制度の規定があった層は、「専門・技術職」、「医療・教育・社会保険・社会福祉」、「1000人以上・官公庁」に偏っていた。そのため、効果が相殺されて有意にならなかった可能性が高い。また、勤務時間短縮等の措置は、クロス集計結果に表れていたように、この世代が初子出産の時期を迎えた頃にはほとんど導入されていなかった。継続層でも措置がなかった場合が大半であるため、有意な効果が表れなかったと考えられる。

これに対して、「1961～75年生」では、育児休業制度も勤務時間短縮等の措置もプラスに有意な効果がある。育児休業制度が「あった」ほど、勤務時間短縮等の措置が「あった」ほ

ど、就業継続していることを、分析結果は示している。

クロス集計結果において、「1961～75年生」は、「1950～60年生」よりも、多様な職種・業種・企業規模で出産時まで継続する率が高まっていたが、ここでの分析結果から、それが、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置の導入の効果であることがわかる。

しかしながら、育児休業制度の効果については、次のことを注意しておきたい。育児休業法施行以後、勤務先に育児休業制度の規定がなくても、労働者は育児休業を取得できるようになった。それにもかかわらず、勤務先に育児休業制度の規定がなければ、就業継続は難しいのである。ここには、次章で示すが、育児休業法施行後も、育児休業制度の規定がなければ、休業取得は難しいことが関係している。したがって、育児休業制度の規定を設けることは、今日においても、企業の両立支援策充実にとって最重要課題であると言える。

また、クロス集計結果が示していたように、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置があっ

表4.5.2. 初子出産時雇用に対する育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の組み合わせ効果（ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析対象	初子出産時雇用（雇用=1、無職=0）					
	全体		1950-60年生		1961-75年生	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs. 1950-55年生)						
1956-60年生	.086	1.090				
1961-65年生	-.617	.540				
1966-70年生	-1.327 **	.265				
1971-75年生	-1.075 *	.341				
学歴（教育年数）	-.179	.836	-.041	.960	-.237 *	.789
初子出産年齢	-.032	.969	.007	1.007	-.045	.956
雇用形態（正規=1、非正規=0）	.786 *	2.196	.643	1.903	.906 *	2.476
職種（vs. 事務職）						
専門・技術職	.815	2.260	-.324	.723	1.208 *	3.346
営業・販売職	.074	1.076	-.010	.990	.356	1.428
サービス職	.700	2.014	1.105	3.018	1.186	3.273
技能工・労務職	.886	2.427	.650	1.916	.881	2.413
その他	21.654	2535311714.766	17.756	51450182.025	23.112	10897017215.959
業種（vs. 製造業）						
建設業	-1.529	.217	.271	1.311	-20.529	.000
運輸・通信業	.180	1.197	-.443	.642	1.180	3.254
卸売・小売業・飲食店	-.035	.965	-.383	.682	.204	1.227
金融・保険業	-.374	.688	-1.633	.195	.154	1.166
医療・教育・社会保険・社会福祉	.297	1.346	1.310	3.707	.408	1.503
サービス業	-.069	.933	.589	1.802	-.444	.641
公務	.834	2.302	.864	2.373	1.334	3.796
その他	1.265	3.541	20.265	632520101.050	.393	1.482
企業規模（vs. 30人未満）						
30-99人	-.849 *	.428	-.917	.400	-.377	.686
100-299人	.539	1.715	.646	1.908	.742	2.100
300-999人	-.692	.501	-1.331	.264	-.161	.851
1000人以上・官公庁	-.177	.837	.529	1.697	-.129	.879
育児休業制度と措置（vs. 何れもなかった）						
育児休業制度のみあった	1.007 **	2.736	.048	1.049	1.218 **	3.380
勤務時間短縮等の措置のみあった	1.095	2.989	.017	1.017	1.599 *	4.946
両方あった	1.785 **	5.958	19.909	443172518.167	1.673 **	5.331
定数	2.842	17.153	.591	1.806	2.336	10.338
chi-square	92.201 **		36.679 *		53.901 **	
-2 loglikelihood	362.013		126.979		217.302	
N	343		147		196	

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

でも、退職してしまう女性は少なくない。これまで以上に就業継続が可能となるためには、これらの制度が相乗的に効果を高めることが重要である。

そこで、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の相互関係に着目し、両者の組合せの効果を検証しよう。その結果を表 4.5.2. に示す。

説明変数とする組合せのカテゴリは、「育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の何れもなかった」、「育児休業制度のみあった」、「勤務時間短縮等の措置のみあった」、「育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の両方ともあった」の4つである。基準カテゴリは「育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の何れもなかった」とする。ここでの焦点は、これらの組合せの効果にあるため、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の有無が不明（「わからない」）のサンプルは分析から除外する。

全体の分析結果においては、「育児休業制度のみあった」と「両方あった」に有意なプラスの効果が見られる。つまり、育児休業制度も勤務時間短縮等の措置もない場合に比べて、育児休業制度のみあるほど、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の両方があるほど、初子出産時まで継続している。「勤務時間短縮等の措置」は、サンプル全体では有意な効果がない。しかし、「1961～75年生」に限定すると、ここでも有意な効果が見られる。

「1950～60年生」は、ここでも育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置の有意な効果はない。これに対して、「1961～75年生」においては、「育児休業制度のみあった」、「勤務時間短縮等の措置のみあった」、「両方あった」の何れも有意にプラスの効果がある。そして、この分析結果において重要なことは、「両方あった」の効果がもっとも高いことである。

「1961～75年生」について、組合せの効果を詳細に検討すると、「両方あった」、「勤務時間短縮等の措置のみあった」、「育児休業制度のみあった」の順で効果が高い。今田幸子・池田心豪（2006）が、事業所を対象とした「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）の分析結果から指摘しているように、育児休業制度の規定がなく、勤務時間短縮等の措置のみがある企業は、今日でも珍しいケースである。ほとんどの企業は、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も導入している。こうした実態を踏まえるならば、ここでの分析結果において重要なのは、育児休業制度のみある場合に比べて、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の両方がある方が、就業継続を高める効果は高いことである。

ここでは、勤務時間短縮等の措置の有無が明らかな層だけを対象としているため、妊娠前に退職した層は分析対象から外れている。しかし、「1961～75年生」は、妊娠期間中に退職する比率が高いことを踏まえるならば、この層を職場に留め、就業継続を高めるためには、各企業が育児休業制度の規定を設けると共に、勤務時間短縮等の措置を導入することが重要であると言える。

## 6 まとめ

本章では、初子出産前に勤務先を退職する層と出産まで継続する層を分かつ要因を、出産

前勤務先との関係で分析した。その主たる問題は、均等法や育児休業法により、就業継続しやすい雇用環境が整いつつあったはずのコーホートでも継続率が高まっていないのはなぜか、そして、就業継続を高めるためにどのような企業の両立支援策が必要であるかであった。

この点を明らかにするため、本章では、均等法施行前に初職を開始し、育児休業法施行前に初子出産の時期を迎えた「1950～60年生」と均等法施行以後に初職を開始し、育児休業法施行以後に初子出産の時期を迎えた「1961～75年生」を比較し、各世代の退職層と継続層を明らかにした。分析結果の要点は、次の3点に集約することができる。

- ① 初子出産1年以上前に退職する比率は、「1950～60年生」より「1961～75年生」の方が低い。しかし、「1961～75年生」は、妊娠期間中に退職する比率が高く、その結果として、出産時まで継続する比率は、「1950～60年生」より高くなっていない。
- ② 「1950～60年生」の継続層は、職種では「専門・技術職」、業種では「医療・教育・社会保険・社会福祉」、企業規模では「1000人以上・官公庁」に偏っていた。これに対して、「1961～70年生」では、育児休業制度の普及により、多様な職種、業種、企業規模に継続層が広がっている。その一方で、「1950～60年生」において継続する比率が高かった層において、「1961年～75年生」では継続する比率が低下している。その結果として、全体の継続率は「1950～60年生」より高くなっていない。
- ③ 勤務先に育児休業制度のみある層に比べて、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の両方があることにより、出産時まで継続する効果は高まる。これまで以上に就業継続が可能となるためには、二つの制度が相乗的に効果を高め合うことが重要である。

まず、重要なのは、「1961～75年生」は妊娠期間中に退職する比率が高いことだ。

「1961～75年生」は、「1950～60年生」に比べて、妊娠前に退職する比率は低い。学歴、初子出産年齢、雇用形態、職種、業種、企業規模といった諸属性と、初子出産前退職時期の関係においても、「1961～75年生」は「1950～60年生」よりも、出産1年以上前に退職する比率が低い層が多い。出産していない女性と同様に、出産女性においても、妊娠前までの就業継続は若い世代の方が高いのである。ところが、妊娠・出産となると、就業継続は依然として難しいままである。「1961～75年生」は、多くが妊娠期間中に退職しており、その結果として、出産時まで継続する比率が前の世代より高くなっていないのだ。

もう一つ、若いコーホートでも就業継続する比率が高まらない要因として、雇用形態、職種、業種、企業規模との関係において、「1950～60年生」には継続する比率の高かった層が、「1961～75年生」では継続しなくなっていることがある。均等法や育児休業法によって、前の世代にも増して就業継続してよいはずの層が、退職してしまっているのだ。

「1950～60年生」には、雇用形態では「正規雇用」、職種では「専門・技術職」、業種では「医療・教育・社会保険・社会福祉」、企業規模では「1000人以上・官公庁」、出産時まで継続する比率が圧倒的に高かった。しかし、「1961～75年生」では、その比率が低下しているのである。

その一方で、「1950～60年生」に比べて「1961～75年生」の方が継続する比率の高い層もある。職種では「営業・販売職」、業種では「卸売・小売業・飲食店」や「金融・保険業」、企業規模では「100～299人」において、出産時まで継続する比率が高まっているのである。

こうした継続層の多様化は、育児休業制度普及の効果と見ることができる。育児休業制度が勤務先にあるほど出産時まで継続しているが、この層は「1961～75年生」において、多様な職種、業種、企業規模に広がりつつあった様子が分析結果からうかがえる。「1950～60年生」において、制度があったとする層は、職種では「専門・技術職」、業種では「医療・教育・社会保険・社会福祉」、企業規模では「1000人以上・官公庁」に大きく偏っていた。育児休業法以前から「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」の対象となっていた看護師・教師・保育士等や、先駆的に育児休業制度を導入していた大企業及び公的機関に偏っており、出産時までの継続もこの層に偏っていたと見るすることができる。これに対して、「1961～75年生」では、他の職種、業種、企業規模でも育児休業制度があったとする比率は高い。その結果として、継続層の職種、業種、企業規模が多様化したと見るのであり得るのである。したがって、今後も、個々の企業が育児休業制度の規定を設けることの重要性に変わりはない。

しかし、育児休業制度の普及にもかかわらず、依然として出産前に退職する女性が多い。若いコーホートでは、育児休業制度がある層においても妊娠中に退職する比率が高い。この点について、育児休業制度が実質的に機能しているのか、育児休業取得の現状と課題を次章で検討したいが、制度の導入について、本章の分析結果から次のような重要な示唆が得られる。それは、各企業が育児休業制度と共に勤務時間短縮等の措置を導入し、労働者に周知されることで就業継続が拡大することである。

育児・介護休業法の定める勤務時間短縮等の措置は、育児休業制度と並ぶ企業の義務であるが、就業継続との関係はほとんど研究されてこなかった。しかし、本章の分析結果から、勤務時間短縮等の措置が「あった」と回答しているほど、出産時まで継続することが明らかとなった。そして、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置のどちらか一方が「あった」としているよりも、両方「あった」としている方が継続しているのだ。今日の少子化対策においては、多種多様な両立支援策の充実が企業の課題とされているが、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を二本柱とした上で、その他の支援策充実を図ることが重要である。

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止が均等法の改正事項となっているが（厚生労働省 2004b）、妊娠中の就業困難による退職に対しては、こうした妊娠期間の就業支援策を強化することによって、就業継続が拡大することも示唆される。ただし、本章では、育児休業制度を中心とした、出産後の両立支援策に焦点を当てたため、この点は詳細に検討できていない。今後の課題としたい。

## 第5章 育児休業取得による就業継続の課題

### 1 はじめに

今日では、育児休業の取得が労働者の権利として保障されている。育児休業制度の規定を設ける企業も増加している。それにもかかわらず、妊娠期間中に退職してしまう女性が、若い世代でも多い。育児休業制度が実質的に機能しているのか検討する必要がある。本章では、育児休業取得と就業継続の関係を分析し、育児休業取得の課題を示したい。

分析対象は、初子妊娠当時に雇用就業者であった女性とする。前章で見たように、妊娠前の退職も軽視できない問題ではあるが、ここでは、出産女性にとって育児休業を取得するかが現実的な問題となる局面に焦点を当てる。もちろん継続者のなかには育児休業を取得しない者もいる。そこで、単に休業取得の有無ではなく、「休業取得して継続」、「休業取得せずに継続」、「休業取得せずに退職」のそれぞれを選択する層の特徴を明らかにしたい。

前章までの分析と同様に、本章でもコーホート間比較を行う。分析に用いるコーホートは、前章と同様、「1950～60年生」と「1961～75年生」とする。後者のコーホートでは、多くが育児休業法施行以後に初子出産の時期を迎えている。それにもかかわらず、なぜ育児休業を取得せず妊娠期間中に退職してしまうのか、それを明らかにすることが主な目的である。

### 2 育児休業制度の有無と育児休業取得・就業継続の関係

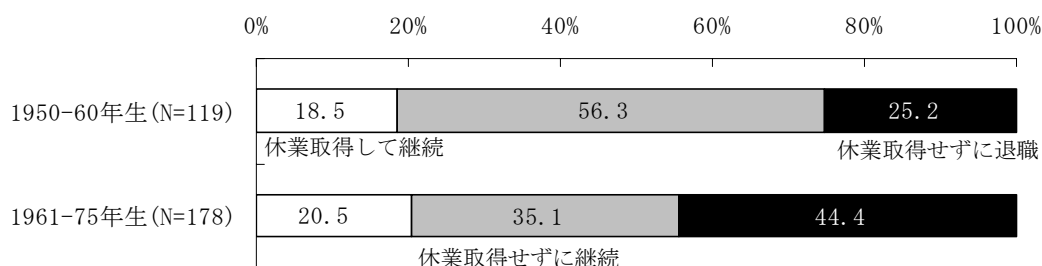
まず、育児休業取得の有無と、就業継続の有無の基本的傾向から確認しよう。

図 5.2.1.は、初子妊娠当時の勤務先における育児休業取得の有無と出産時までの就業継続の有無の関係を、コーホート別に示している。

ここで指摘しておかなければならないのは、「1950～60年生」と「1961～75年生」では、「休業取得して継続」にほとんど差がないことである。その一方で、「休業取得せずに退職」は「1961～75年生」の方が高い。前章で見たように、「1950～60年生」は妊娠前に退職する比率が高く、「1961～75年生」は妊娠期間中に退職する比率が高い。そのため、妊娠から出産までの期間に限定すると、「1961～75年生」の方が退職する比率は高くなる。

それよりも、問題であるのは、育児休業法が施行され、勤務先に育児休業制度があった比

図5. 2. 1. 育児休業取得と初子出産時までの雇用就業継続

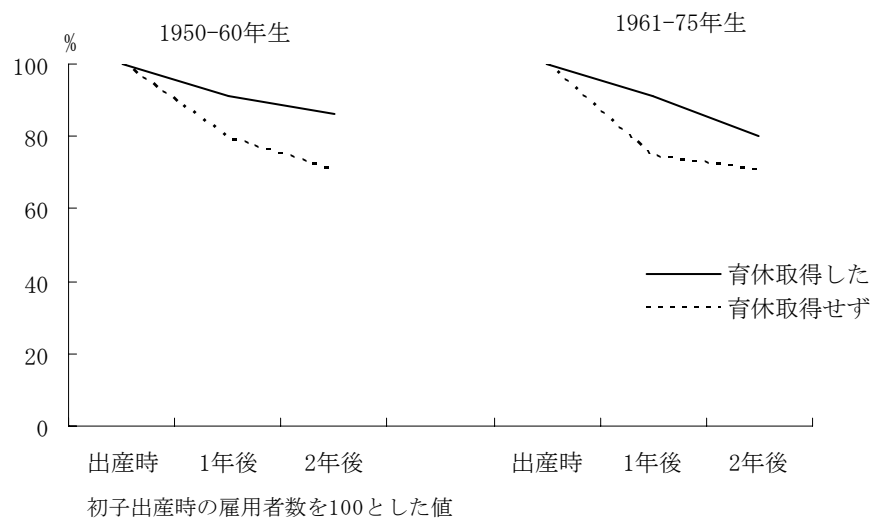


率も高い「1961～75年生」においても、「休業取得して継続」が前の世代と変わらないことである。一般的に、育児休業取得率は、各事業所で出産した女性に占める休業取得者の比率として計算されている。同じ方法で、出産時まで継続した層に対する休業取得者の比率を計算すると、育児休業取得率は、「1950～60年生」よりも「1961～75年生」の方が高くなる。ところが、出産前に退職した女性も含めると、育児休業を取得して継続する比率はほとんど変わっていないのである。

そして、「1961～75年生」においても、「休業取得して継続」よりも、「休業取得せずに継続」が依然として高い。このことは一見すると、問題がないことのように思える。労働者にとって育児休業の取得は権利であって義務ではない。就業継続できるなら育児休業を取得しなくても良いと考えられるからである。

だが、図 5.2.2.を見ると、育児休業取得がやはり重要であることがわかる。図 5.2.2.は、初子出産時の雇用就業者を 100 とした場合の、出産 1 年後、出産 2 年後の雇用就業者の比率を示している。「1950～60年生」と「1961～75年生」のどちらにおいても、育児休業取得者に比べて、取得しない方が就業率は低下している。育児休業を取得しない方が、出産後に退職しているのである。この点で、育児休業取得促進が重要であることに変わりはない。

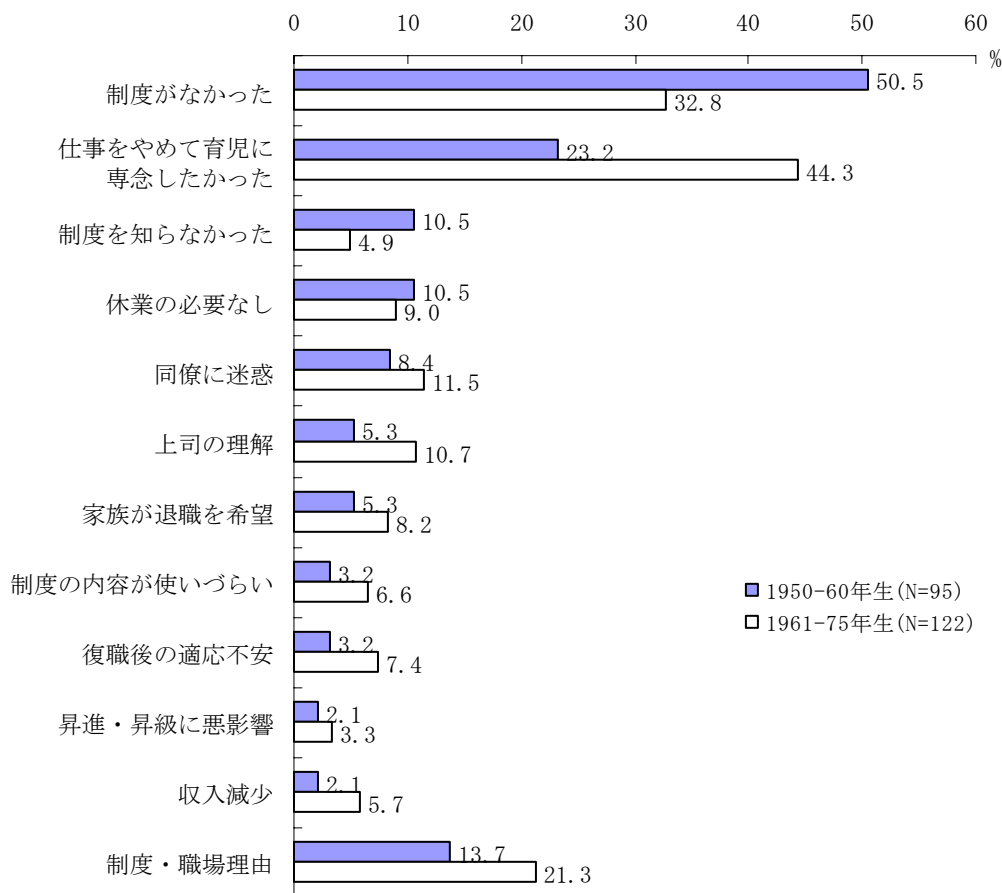
図5.2.2. 初子出産時雇用就業者の出産後雇用継続状況  
(育児休業取得の有無別)



では、なぜ育児休業を取得しないのか。育児休業を取得しなかった女性が挙げる理由を見てみよう。図 5.2.3.は、育児休業を取得しなかった理由をコーホート別に示している。

「1950～60年生」で最も高いのは、「職場に制度がなかった」である。「1961～75年生」においても、「職場に制度がなかった」は高いが、前の世代に比べれば低い。前章で示したように、「1950～60年生」に比べて、「1961～75年生」では、出産前の勤務先に育児休業制度があったとする比率は高かった。また、「1961～75年生」においては、育児休業法により、勤務先に育児休業制度がなくても休業取得できた者も少なくない。こうした違いが、ここでの結果に反映されている。

図5.2.3. 育児休業を取得しなかった理由 (M.A.)



「制度・職場理由」は「同僚に迷惑」「上司の理解」「制度の内容が使いづらい」「復職後の適応不安」「昇進・昇級に悪影響」「収入減少」の何れかに回答した比率

これに対して、「1961～75年生」において、最も比率の高い理由は、「仕事をやめて育児に専念したかった」である<sup>1</sup>。「1950～60年生」でも、「職場に制度がなかった」に次いで高い理由であるが、「1961～75年生」ではその比率が高まっている。しかし、それよりもここで注目したいのは、制度の内容や職場環境を理由とする比率が高まっていることである。

「1961～75年生」では、「休業を取得したら、同僚に迷惑がかかると思った」、「上司の理解が得るのが難しいと思った」、「制度の内容が使いづらい」、「休業から復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安だった」、「休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った」、「休業を取得して収入を減らしたくなかった」が前の世代よりも高い。これらを「制度・職場理由」として一括すると21.3%にのぼる。勤務先に育児休業制度があっても、制度の内容や職場環境が障害となって休業を取得しない女性が少なくないのである。

また、「育児休業制度がなかった」が理由されていることから、個々の企業における育児休業制度の規定の重要性がうかがえる。そこで、図5.2.4.において、育児休業制度の有無別に育児休業取得と就業継続の関係を見てみよう。

<sup>1</sup> このような女性については、なぜ退職して育児に専念したいと思うのか、客観的要因との関係を明らかにする必要がある。ただし、この質問の回答サンプルでは詳細な検討が難しいため、別の観点から改めて分析したい。



図5.2.4. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続  
(育児休業制度有無・コホート別)

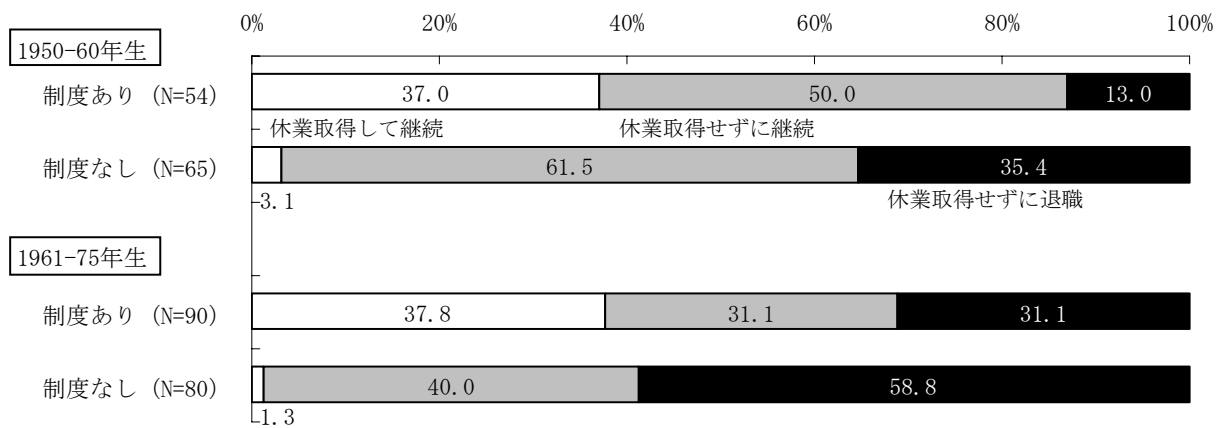
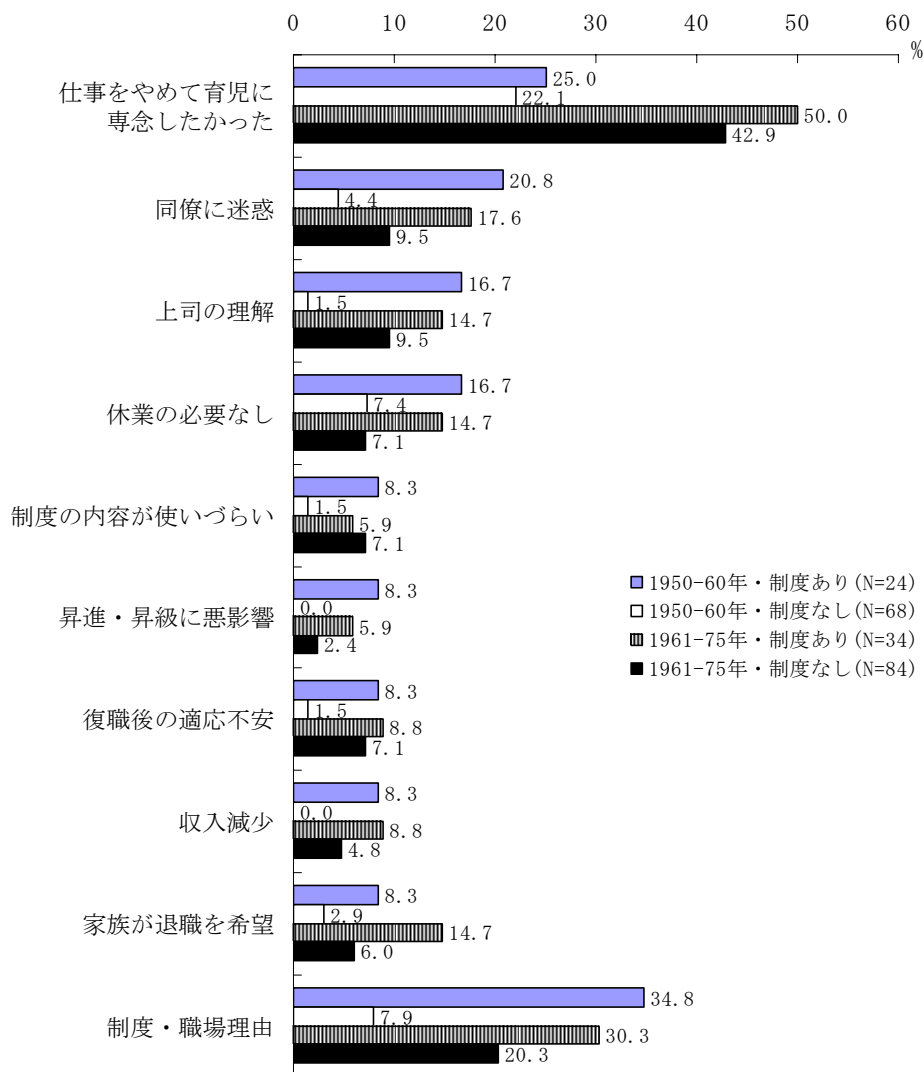


図5.2.5. 育児休業を取得しなかった理由  
(育児休業制度有無・コホート別)



一目瞭然だが、育児休業法で休業取得が保障されていた「1961～75年生」においても、育児休業制度がない場合に、休業を取得する者は極めて稀である。育児休業法施行以後、個々の企業における育児休業制度の規定にかかわらず、休業取得の申請があった場合に、事業主はこれを拒否できなくなった。しかし、その申請を労働者ができるために、企業は育児休業制度を設けることが重要であることが、こうした結果から示唆される。

さらに、休業を取得しなかった理由を、育児休業制度の有無別に見ると、育児休業制度の規定はあっても、制度の内容や職場の雰囲気によって取得しにくい問題があることが、より明らかである。図 5.2.5.は、勤務先の育児休業制度の有無別に、育児休業を取得しなかった理由を示している。

ここで注目したいのは、育児休業制度が「あった」層において、「制度・職場理由」が約30%あることである。その具体的内容を見ると、「休業を取得したら、同僚に迷惑がかかると思った」、「上司の理解が得るのが難しいと思った」、「休業から復職するときに、仕事や職場に適応できるか不安だった」、「休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った」、「休業を取得して収入を減らしたくなかった」は、「1950～60年生」においても「1961～75年生」においても、育児休業制度がある方が高い。制度はあっても利用しにくい職場の要因があるために、休業を取得していないのである。

また、こうした制度・職場理由を、コーホート間で比較すると、育児休業制度が勤務先になかった層でも「1961～75年生」の方が高いことにも注意したい。この世代は、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。しかし、勤務先に制度がないと、休業を取得したくても職場の理解が得られずに取得できない状況が、こうした結果から垣間見える。

つまり、勤務先に育児休業制度の規定を設けても、休業取得しにくい要因が職場や制度にある。育児休業取得を促進するためには、こうした要因を取り除くことが課題である。

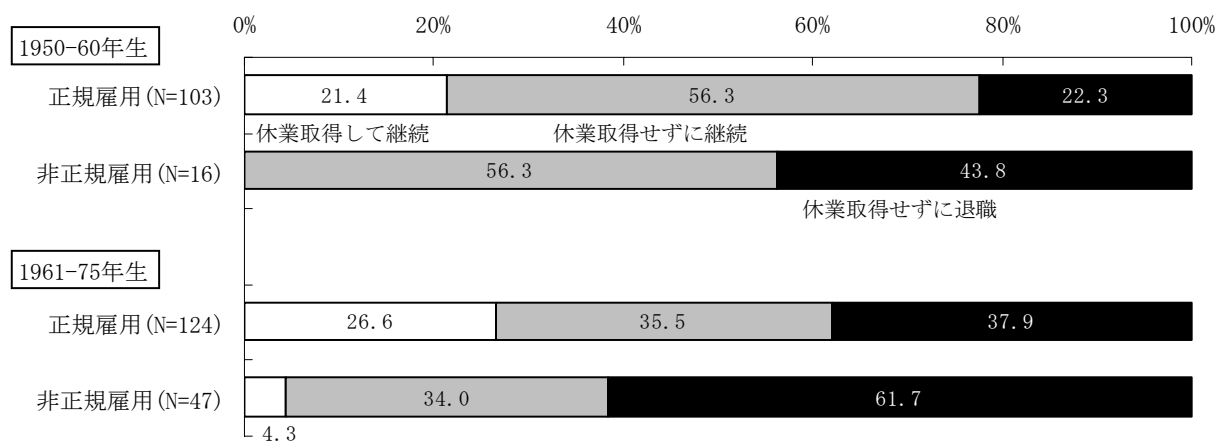
### 3 雇用環境と育児休業取得・就業継続の関係

では、育児休業取得層の中身はどうだろうか。結果を先に述べれば、育児休業制度の普及を反映して、ここでも「1950～60年生」より「1961～75年生」の方が休業取得者は多様化している。しかし、逆に「1950～60年生」では休業取得する比率の高かった層が「1961～75年生」では退職しているため、全体として取得する比率が高まっていないのである。この点を、雇用形態、職種、業種、企業規模との関係から見たい。また、育児休業制度と並んで企業の重要な両立支援策である勤務時間短縮等の措置の有無との関係も検討しよう。

図 5.3.1.は、雇用形態別に育児休業取得と就業継続との関係を示している。育児休業法施行後も、2005年4月施行の改正育児・介護休業法まで、有期雇用労働者は育児休業制度及び介護休業制度の適用外とされてきた。パート・アルバイト・臨時など、非正規雇用労働者は、多くが有期契約である。休業取得者はほとんどいないのは、そのためと考えられる。

職種、業種、企業規模との関係においては、休業取得に関する結果にも、育児休業制度が

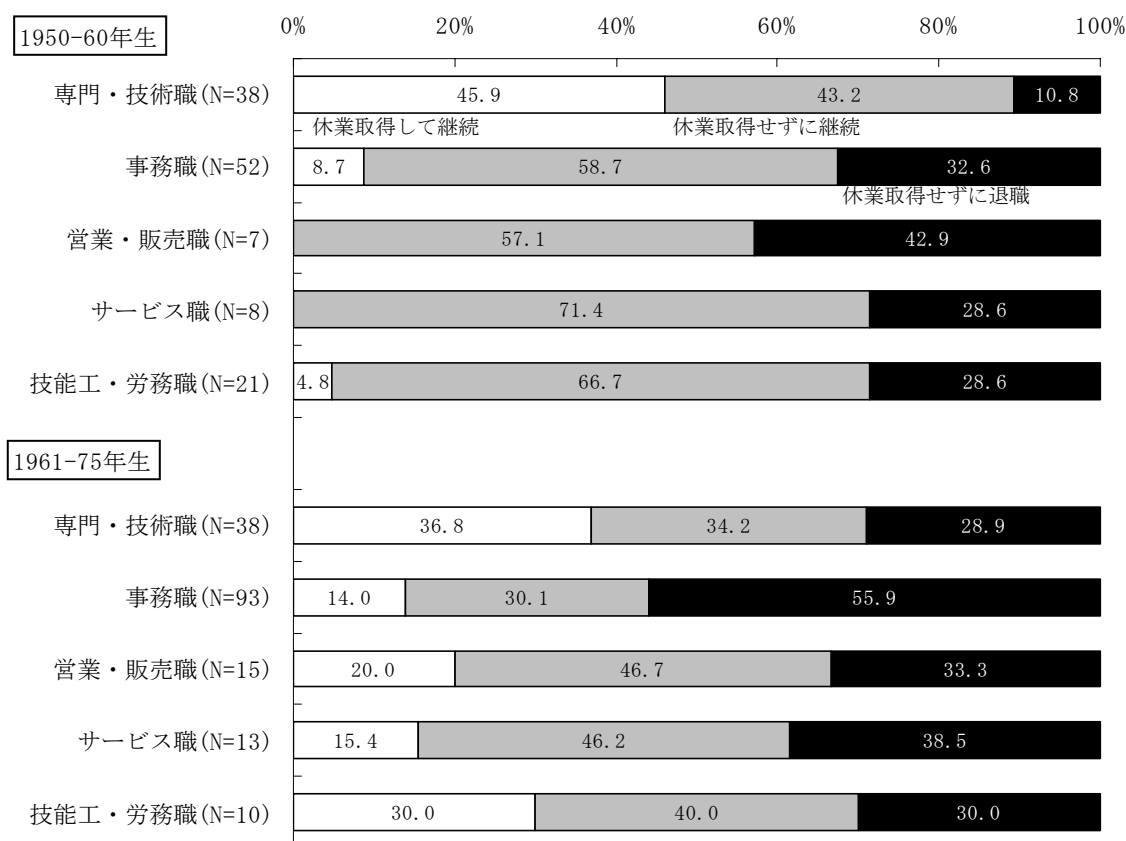
図5.3.1. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（雇用形態別）



企業に普及したことが反映されている。分析対象となるサンプルが少ないため、各カテゴリのサンプルはそれ以上に小さくなるが、次のような傾向を読み取ることができる。

図5.3.2.は、職種別に育児休業取得と就業継続の関係を示している。「1950～55年生」では、「専門・技術職」を除けば、ほとんど休業を取得していない。これに対して、「1961～75年生」では、「専門・技術職」以外の職種にも、休業取得者が広がりつつある様子がうかがえる。しかし、前章で見た傾向と同じように、「1961～75年生」は、「専門・技術職」におい

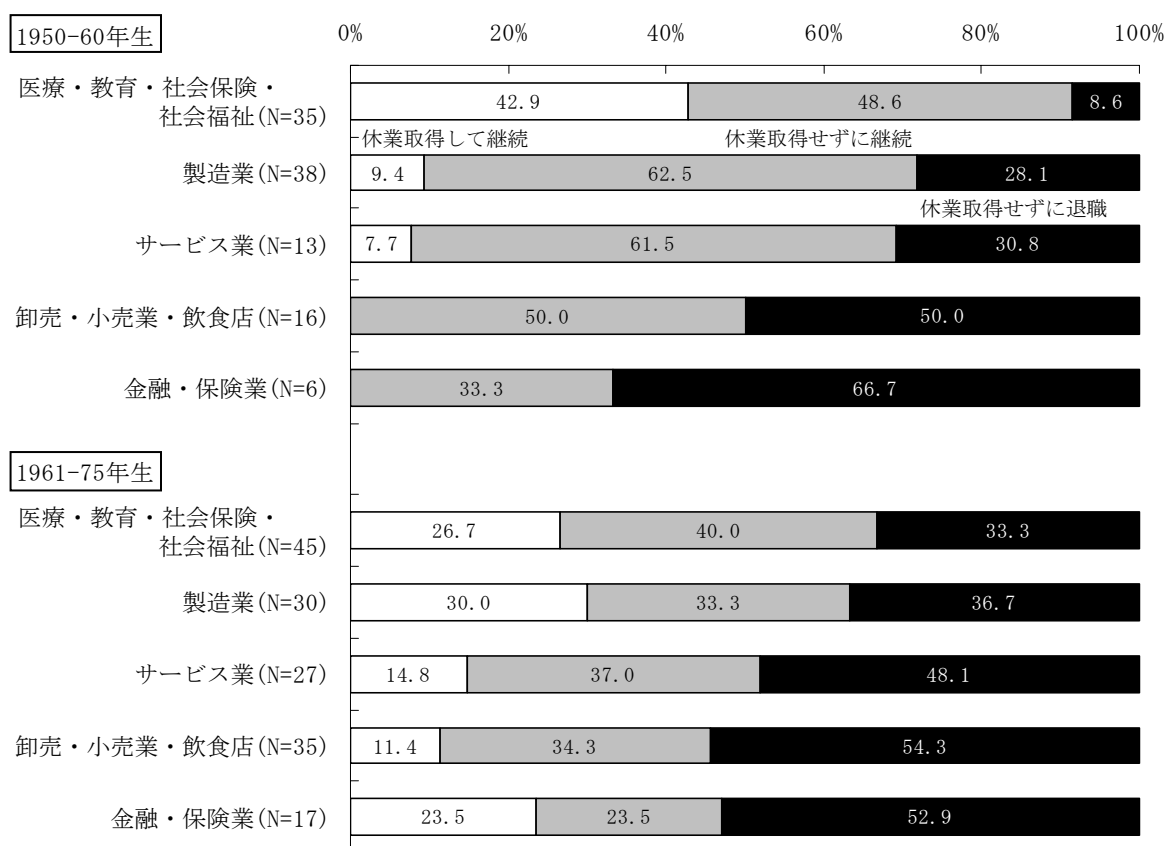
図5.3.2. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（職種別）



て、前の世代より「休業取得して継続」が低く、「休業取得せずに退職」が高くなっている。

また、図 5.3.3.は、業種別に育児休業取得と就業継続の関係を示している。ここでも、「1950～60 年生」においては、「医療・教育・社会保険・社会福祉」以外の業種では、ほとんど休業を取得していないが、「1961～75 年生」では、他の業種でも休業取得者が確認できる。しかし、職種別の傾向と同じように、「医療・教育・社会保険・社会福祉」の「休業取得して継続」は、「1950～60 年生」よりも「1961～75 年生」の方が低く、若い世代では逆に「休業取得せずに退職」が高くなっている。

図5. 3. 3. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（業種別）



企業規模についても同様である。その結果を図 5.3.4.に示そう。職種や業種ほど極端ではないが、「1950～60 年生」は、休業取得者が「1000 人以上・官公庁」に偏っていたことがわかる。これに対して、「1961～75 年生」では、「100～299 人」と「300～999 人」で「休業取得して継続」が高まっている。しかしここでも、「1000 人以上・官公庁」で休業を取得する比率は、「1950～60 年生」より「1961～75 年生」の方が低く、「休業取得せずに退職」が高くなっている。

このように見ると、前章で見たような、育児休業制度の普及を反映して、休業取得して継続する層の裾野は広がっている。しかし、元来、休業取得する比率の高かった層で、休業取得せずに退職している。その結果として、休業を取得する層が増えていないのである。

図5.3.4. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（企業規模別）

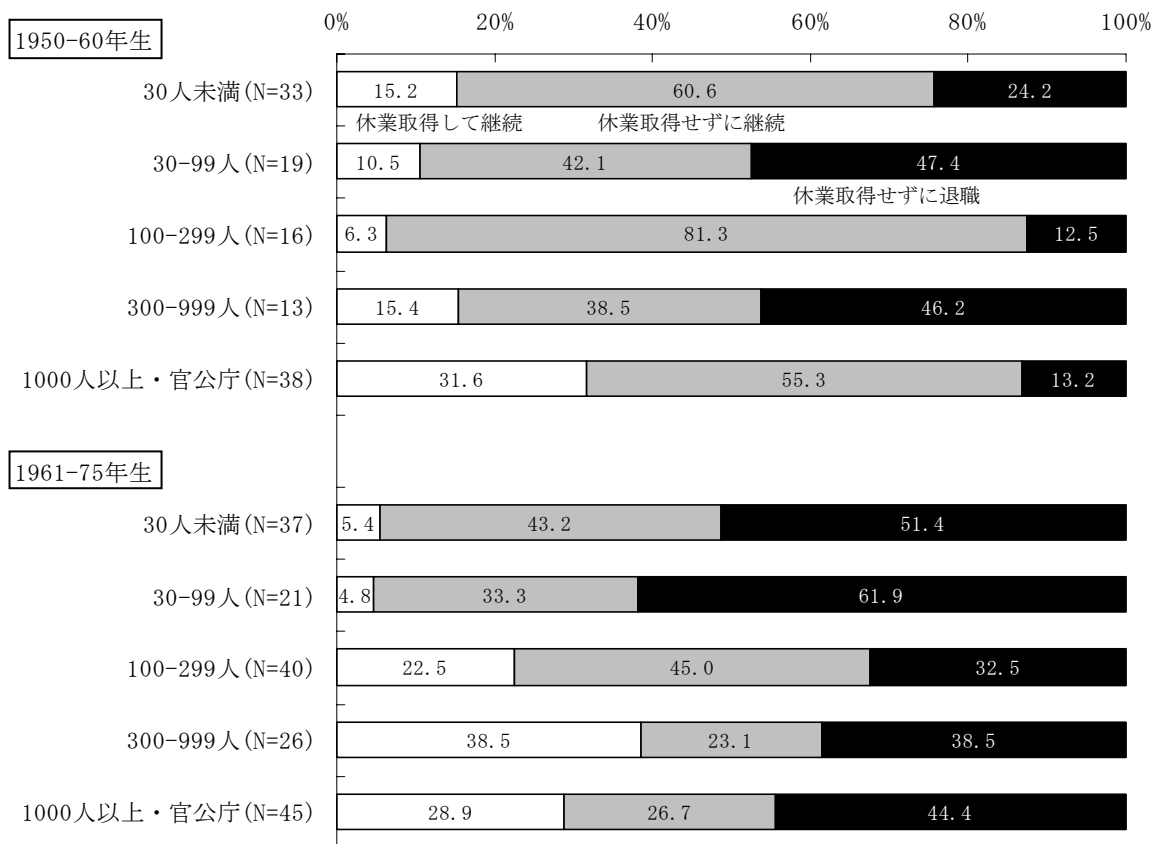
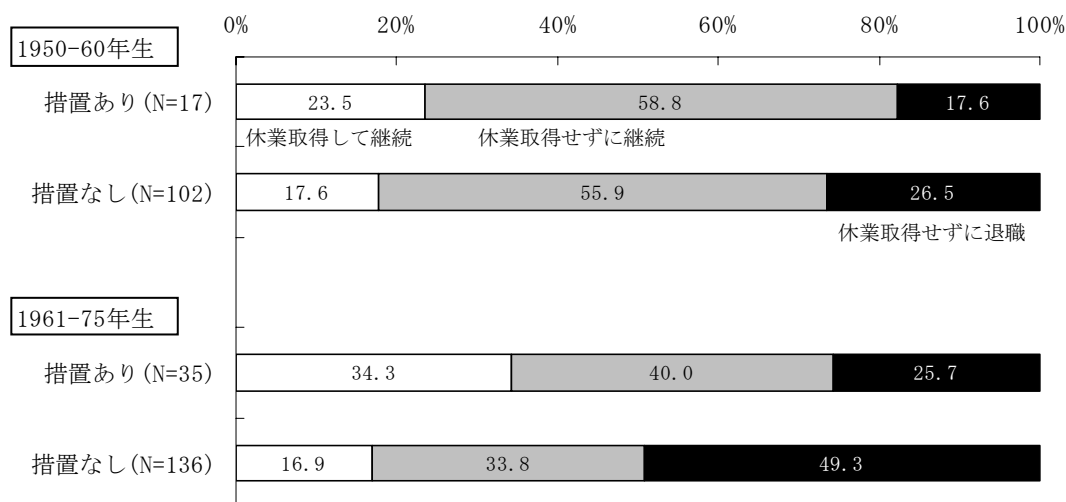


図5.3.5. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（勤務時間短縮等の措置の有無別）



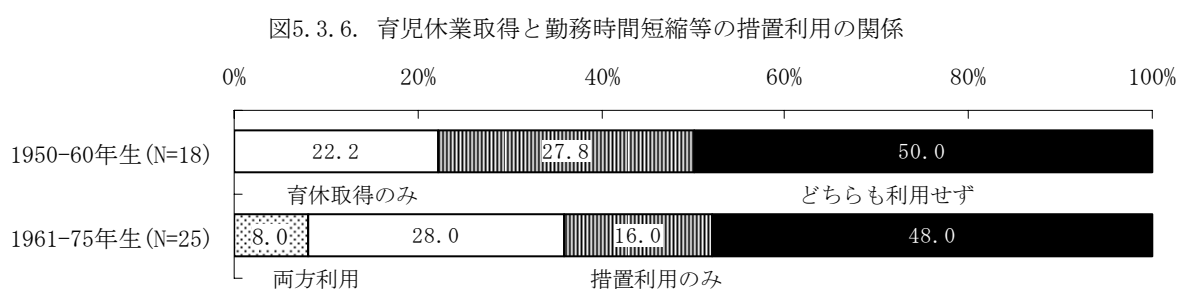
もう一つ、育児休業取得との関係で重要なのは、勤務時間短縮等の措置との関係である。前章の分析で明らかになったように、育児休業制度に勤務時間短縮等の措置があることによって、就業継続が高まる。しかし、制度の利用については、二つの制度を両方とも利用する場合と、どちらか一方を利用したらもう一方は利用しない場合とが考えられる。勤務時間短

縮等の措置があれば、休業を取得せずに継続する比率が高まると言えるだろうか。

図 5.3.5.に勤務時間短縮等の措置の有無別に、育児休業取得と就業継続の関係を示そう。

「1950～60年生」も「1961～75年生」も、措置が「あった」とする層はサンプルが少ないが、どちらのコーホートにおいても、措置が「あった」とする方が、「休業取得して継続」が高い。そして、「1961～75年生」においては、前の世代よりもその比率が高まっている。育児休業制度が勤務先のない層は、ほとんど休業を取得していないことを踏まえれば、措置が「あった」とする層の育児休業取得者は、勤務先に育児休業制度もあったと考えられる。

この点をもう少し詳しく見るため、図 5.3.6.において、育児休業取得と勤務時間短縮等の措置利用の関係をみてみよう。



分析対象：育児休業制度が適用されており、勤務先に勤務時間短縮等の措置制度があった者

分析対象は、勤務時間短縮等の措置が妊娠当時の勤務先にあったとする女性である。サンプルが少ないため、あくまで参考としたいが、「育児休業取得のみ」の比率はコーホート間でほとんど差がないと言ってよいが、「1961～70年生」では、「両方利用」する層がいる。その分だけ、「1950～60年生」よりも育児休業を取得して継続する比率が高まっている。

そして、この図から、もう一点確認できることは、「1950～60年生」も「1961～70年生」も、約50%がどちらかの制度を利用している。利用可能な支援制度が増えることで、就業継続が高まっていることが改めて確認できる。

#### 4 育児休業取得による就業継続の規定要因

ここまで、「1950～60年生」と「1961～75年生」の比較から、妊娠まで雇用就業を継続した層が、育児休業を取得して出産時まで継続する比率は変わっていないことが明らかとなった。しかし、取得層は二つの世代で異なっている。その要点をもう一度整理しておこう。

- ① 育児休業法により休業取得が保障された「1961～75年生」においても、育児休業制度がある方が、休業取得しており、制度がない場合の取得は極僅かである。
- ② 休業取得者はほとんど正規雇用である。非正規雇用には、育児休業制度の適用を受けていない有期雇用が多く、ほとんど休業取得していない。
- ③ 「1950～60年生」の休業取得者は、「専門・技術職」、「医療・教育・社会保険・社会福祉」、「1000人以上・官公庁」に大きく偏っていたが、これに比べて「1961～75年生」は、多様な職種・業種・企業規模で休業取得する比率が高まっている。

- ④ 勤務時間短縮等の措置との関係では、どちらのコーホートにおいても、措置がある方が、休業取得して継続する率は高い。

ここでは、これらの要因を相互にコントロールして、「育児休業を取得して継続」、「休業を取得せずに継続」、「休業取得せずに退職」の選択を規定する要因を明らかにしたい。

分析方法は多項ロジスティック回帰分析とする。多項ロジスティック回帰分析は、3 つ以上の事象の中から、1 つの事象を基準とし、その他の事象が発生する確率を予測するモデルである。ここでは、「休業取得して継続」が発生する確率を  $P_1$ 、「休業取得せずに継続」が発生する確率を  $P_2$ 、「休業取得せずに退職」が発生する確率を  $P_3$  としよう。そして、「休業取得せずに退職」の発生確率  $P_3$  を基準とする。これに対する「休業取得して継続」の発生確率  $P_1$  の比率 ( $P_1/P_3$ )、「休業取得せずに継続」の発生確率の比率 ( $P_2/P_3$ ) を対数変換し、それぞれ  $X_1, X_2, \dots, X_n$  等の説明変数で予測するのである。その式は次のように表される。

$$\ln (P_i/P_3) = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$i=1,2$

表 5.4.1. は、分析対象サンプル全体（全コーホート）について、「休業取得して継続」するか「休業を取得せずに退職」するか、また「休業取得せずに継続」するか「休業取得せずに退職」するか、それぞれの分岐を予測する多項ロジスティック回帰分析を行った結果である。

説明変数には、コーホート、学歴（教育年数）、雇用形態、職種、業種、企業規模、育児休業制度の有無を投入している。これまでの分析と同様に、コーホートは「1950～55 年生」、職種は「事務職」、業種は「製造業」、企業規模は「30 人未満」を基準カテゴリとし、それと比較したときの各カテゴリの効果を算出している。

「休業取得して継続」の規定要因から検討しよう。有意な効果があるのは、正規雇用（雇用形態）と育児休業制度の有無である。つまり、正規雇用ほど、育児休業制度があるほど、育児休業を取得して継続している。クロス集計結果が示していたように、「1950～60 年生」も「1961～75 年生」も、非正規雇用や育児休業制度が勤務先のない層は、ほとんど休業を取得していなかった。ここでの分析結果も、改めて同じことを示している。そして、雇用形態と育児休業制度の有無をコントロールすると、コーホート・職種・業種・企業規模の有意な効果はない。コーホート・職種・業種・企業規模にかかわらず、正規雇用であるか否か、育児休業制度の規定の有無が、休業取得するか取得せずに退職するかを左右しているのである。

では、休業取得しない場合はどうか。同じ表で、「休業取得せずに継続」の規定要因を見てみよう。説明変数は、第 4 章における育児休業制度・勤務時間短縮等の措置の効果の推計モデルと同様に、コーホート、学歴、初子出産年齢、出産前の雇用形態、職種、業種、企業規模、そして育児休業制度の有無と勤務時間短縮等の措置の有無である。

分析結果において、有意な効果があるのは、コーホートと勤務時間短縮等の措置である。「1950～55 年生」に比べて「1966～70 年生」ほど、「1971～75 年生」ほど、休業取得せずに退職している。逆に、勤務時間短縮等の措置があるほど、休業取得せずに継続している。

表5.4.1. 初子出産時までの雇用継続と育児休業取得の規定要因（多項ロジスティック回帰分析）

被説明変数 (vs. 休業取得せずに退職)	取得して継続		取得せずに継続	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs. 1950-55年生)				
1956-60年生	.066	1.069	.347	1.415
1961-65年生	-.723	.485	-.355	.701
1966-70年生	-1.118	.327	-1.349 *	.259
1971-75年生	-.316	.729	-1.165 *	.312
学歴 (教育年数)	.005	1.005	-.213	.808
初子出産年齢	.096	1.101	-.040	.961
雇用形態 (正規=1、非正規=0)	2.193 *	8.962	.722	2.058
職種 (vs. 事務職)				
専門・技術職	1.390	4.017	.491	1.634
営業・販売職	.602	1.826	.671	1.956
サービス職	1.850	6.360	.777	2.175
技能工・労務職	1.044	2.841	.761	2.141
その他	2.153	8.614	22.224	4485014063.624
業種 (vs. 製造業)				
建設業	-18.659	.000	-.727	.483
運輸・通信業	-.325	.723	.944	2.569
卸売・小売業・飲食店	-.307	.736	.089	1.093
金融・保険業	-.595	.552	-.399	.671
医療・教育・社会保険・社会福祉	.101	1.106	.956	2.602
サービス業	-.457	.633	.056	1.058
公務	1.294	3.646	1.760	5.810
その他	.758	2.135	1.726	5.621
企業規模 (vs. 30人未満)				
30-99人	-1.056	.348	-.862	.422
100-299人	.738	2.092	.855	2.352
300-999人	.656	1.928	-.796	.451
1000人以上・官公庁	.190	1.209	-.238	.788
育児休業制度あり	3.386 **	29.540	.413	1.511
勤務時間短縮等の措置あり	1.027	2.793	1.022 *	2.780
切片	-8.131 **		3.120	
chi-square		170.501 **		
-2 loglikelihood		424.776		
N		286		

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

コーホートの効果には注意が必要である。前章でみたように、年長のコーホートほど妊娠前に退職するのに対して、若いコーホートほど妊娠期間中に退職する比率が高いからだ。若いコーホートが育児休業を取得せずに退職する要因については、次章で家族・親族の支援や保育所との関係からも明らかにする。

勤務時間短縮等の措置については、クロス集計結果では、勤務時間短縮等の措置がある方が、休業取得して継続する比率も休業取得せずに継続する比率も高かった。しかし、ここでの分析において、育児休業制度の有無をコントロールすると、休業取得せず継続のみに有意な効果がある。

次に、こうした効果にコーホートによる相違があるのか、見てみよう。表 5.4.2.1.に「1950



表5.4.2.1. 初子出産時までの雇用継続と育児休業取得の規定要因（多項ロジスティック回帰分析 1950-60年生）

被説明変数（vs. 休業取得せずに退職）	取得して継続		取得せずに継続	
	効果	Exp（効果）	効果	Exp（効果）
学歴（教育年数）	.116	1.123	-.197	.821
初子出産年齢	.155	1.167	.004	1.004
雇用形態（正規=1、非正規=0）	18.002	65782367.820	.308	1.361
職種（vs. 事務職）				
専門・技術職	1.948	7.017	-.565	.568
営業・販売職	-16.433	.000	.512	1.669
サービス職	-14.584	.000	1.333	3.791
技能工・労務職	.179	1.196	-.057	.945
その他	-.347	.707	18.460	104018987.065
業種（vs. 製造業）				
建設業	-17.375	.000	.526	1.692
運輸・通信業	-19.911	.000	-.050	.952
卸売・小売業・飲食店	-19.180	.000	-.508	.601
金融・保険業	-19.062	.000	-1.640	.194
医療・教育・社会保険・社会福祉	-.561	.571	1.425	4.159
サービス業	-2.723	.066	-.880	.415
公務	17.814 **	54492371.321	19.140	205377909.126
その他	20.052 **	511190796.776	20.035	502206649.344
企業規模（vs. 30人未満）				
30-99人	.565	1.760	-1.091	.336
100-299人	.437	1.549	.964	2.623
300-999人	-.319	.727	-1.587	.205
1000人以上・官公庁	.077	1.080	.016	1.016
育児休業制度あり	3.260 **	26.058	.573	1.773
勤務時間短縮等の措置あり	2.010	7.464	.630	1.877
切片	-26.313 **		2.927	
chi-square		83.64125792 **		
-2 loglikelihood		144.7384342		
N		119		

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

～60年生」の結果を示す。

「取得して継続」の規定要因を見ると、育児休業制度の有無に有意な効果がある。分析結果は育児休業制度があるほど、育児休業を取得して継続していることを示している。これに対して、「取得せずに継続」の規定要因に対する勤務先の有意な規定要因はない。勤務時間短縮等の措置は有意な効果がない。この世代において、育児休業制度が勤務先にあったのは、一部の層に偏っていた。休業を取得しないで継続する層は、企業以外の支援を利用して、継続していたと考えることができる。

続いて「1961～75年生」の結果を表5.4.2.2.で見よう。

「休業取得して継続」の規定要因から見よう。分析結果は、雇用形態が正規雇用であるほど、勤務先に育児休業制度があるほど、休業取得して継続していることを示している。

この世代では、雇用期間に定めのない正規雇用は、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。クロス集計結果において、勤務先に育児休業制度がないにもか

表5.4.2.2. 初子出産時までの雇用継続と育児休業取得の規定要因（多項ロジスティック回帰分析 1961-75年生）

被説明変数 (vs. 休業取得せずに退職)	取得して継続		取得せずに継続	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
学歴 (教育年数)	-.201	.818	-.142	.868
初子出産年齢	.070	1.072	-.061	.940
雇用形態 (正規=1、非正規=0)	2.355 *	10.533	.913 *	2.492
職種 (vs. 事務職)				
専門・技術職	1.406	4.081	.625	1.868
営業・販売職	1.179	3.251	1.073	2.923
サービス職	2.142	8.514	.810	2.248
技能工・労務職	1.173	3.231	.924	2.519
その他	2.949	19.079	22.022	3663743494.676
業種 (vs. 製造業)				
建設業	-18.257	.000	-18.893	.000
運輸・通信業	1.350	3.858	1.068	2.909
卸売・小売業・飲食店	-.200	.819	.117	1.124
金融・保険業	-.049	.952	-.119	.888
医療・教育・社会保険・社会福祉	.107	1.113	.903	2.467
サービス業	.196	1.217	.002	1.002
公務	1.754	5.779	1.574	4.824
その他	-17.847	.000	1.207	3.345
企業規模 (vs. 30人未満)				
30-99人	-1.297	.273	-.599	.549
100-299人	1.403	4.068	.830	2.293
300-999人	1.200	3.320	-.431	.650
1000人以上・官公庁	.435	1.545	-.352	.703
育児休業制度あり	3.755 **	42.725	.189	1.208
勤務時間短縮等の措置あり	.816	2.261	.950	2.585
切片	-6.478		1.748	
chi-square		93.443 **		
-2 loglikelihood		253.991		
N		167		

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

かわらず休業取得した比率はごく僅かであったが、制度の適用を受けていない非正規雇用と比べると、正規雇用は育児休業を取得していると言える。

また、この世代においても、勤務先に育児休業制度があるほど、休業取得して継続している。休業取得が法律で保障された今日においても、個々の企業が育児休業制度の規定を設けることの重要性が示唆される。

「休業取得せずに継続」は、雇用形態のみ有意な効果がある。分析結果は、正規雇用であるほど、休業取得せずに継続していることを示している。しかし、ここで、分析対象が妊娠時まで継続した層を対象としていることに注意が必要である。前章で見たように、正規雇用労働者は、非正規雇用労働者よりも出産前に退職する比率が高い。これに対して、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者よりも妊娠期間に退職する比率が高かった。そうした退職時期の差が、ここでの分析結果に反映されていると言えるのだ。

全コーホートを対象とした分析結果において、「休業取得せずに継続」に有意な効果があった勤務時間短縮等の措置は、コーホート別の分析結果では、どちらのコーホートにおいても

有意な効果がない。この制度は「1961～75年生」においても、普及率が高いとは言えず、その結果、コーホートを区切ると有意な差が出なかったと考えられる。

## 5 まとめ

本章では、育児休業取得による就業継続の課題を明らかにするため、妊娠から出産までの期間に焦点を当て、育児休業取得と就業継続の関係についてコーホート間比較を行った。その分析結果は次のように要約することができる。

- ① 妊娠当時に雇用就業者であった女性を100%とすると、育児休業を取得して就業継続する比率は、「1950～60年生」と「1961～75年生」でほとんど変わっていない。
- ② 「1950～60年生」と「1961～75年生」のどちらにおいても、勤務先に育児休業制度があるほど休業取得して継続している。
- ③ 「1950～60年生」より「1961～75年生」は、勤務先に育児休業制度があった比率は高いが、制度があってもその内容や職場環境を理由に取得しない層が少なくない。
- ④ 「1950～60年生」よりも「1961～75年生」の方が、多様な職種、業種、企業規模で休業取得する比率が高い。しかし、「1950～60年生」において休業取得する比率の高かった層では、逆に「1961～75年生」の方が休業取得せずに退職する比率が高い。その結果、全体として休業取得する層が拡大していない。

本章の分析結果において、まず重要なことは、妊娠当時に雇用就業者であった女性を100%とすると、育児休業を取得して継続する比率が、「1950～60年生」と「1961～75年生」でほとんど変わっていないことである。育児休業法施行との関係において、「1950～60年生」は、同法施行前に出産した女性が多く、「1961～75年生」は同法施行以後に出産した女性が多い。後の世代の方が、育児休業を取得しやすい状況にあったはずである。それにもかかわらず、育児休業を取得する比率に差がないのである。

勤務先における育児休業制度の有無との関係においては、どちらのコーホートでも育児休業制度がある方が休業を取得している。この点で、休業取得が法律で保障されている今日においても、各企業が育児休業制度の規定を設けることが重要であることに変わりはない。

しかし、制度があっても、取得しにくいために、取得できなかった者も少なくない。とりわけ、「1961～75年生」は、前の世代よりも育児休業制度があったとする比率は高いが、取得しなかった理由として、制度の内容や職場の雰囲気やを挙げる者が少なくない。「制度の内容が使いづらい」、「同僚に迷惑がかかる」、「上司の理解が得られない」、「昇進・昇級に悪影響があると思う」、「復職後に職場や仕事に適応できるか不安」、「休業を取得して収入を減らしたくない」というのが具体的な理由である。

「1950～60年生」の休業取得者は、職種では「専門・技術職」、業種では「医療・教育・社会保険・社会福祉」、企業規模では、「1000人以上・官公庁」に大きく偏っていた。これは、看護師・教師・保育士は、育児休業法以前に育児休業制度の適用を受けていたこと、先駆的

に育児休業制度を導入していたのは大企業や公的機関であったことによると考えられる。これに対して、「1961～75年生」においては、多様な職種、業種、企業規模で育児休業取得者が見られる。しかし、その一方で、前の世代で休業取得する比率の高かった、「専門・技術職」、「医療・教育・社会保険・社会福祉」、「1000人以上・官公庁」においては、休業取得する比率が低下し、逆に休業取得せずに退職する比率が高まっている。これらの勤務先で、育児休業取得が難しくなったために、全体として休業取得者が拡大していないと考えられるのだ。

こうした分析結果から、育児休業取得促進に向けた、次のような課題が示唆される。

まず必要なことは、個々の企業が育児休業制度の規定を設けることである。今日では、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る。労働者から育児休業取得の申請があった場合、事業主は原則としてこれを拒否することはできない。しかし、個々の企業に規定がなければ、休業取得申請をしにくい状況が、本章の分析結果からうかがえる。

そして、制度の規定を設けた上で、職場環境から休業取得しにくい個々の要因を取り除く必要がある。例えば、「同僚への迷惑」に対しては休業中の代替要員の確保、「上司の理解」に対しては管理職への制度の周知徹底、「昇進・昇級への悪影響」に対しては休業取得者の不利益取り扱い禁止の徹底、「復職後の適応不安」に対しては休業期間中の情報提供や能力維持などにより、本章で示された職場環境の阻害要因は緩和されると考えられる。

育児休業制度の内容については、関連する法改正を通じて、制度の利用拡大が図られつつある。2000年の雇用保険法改正により、育児休業取得者への給付金が最大40%まで引き上げられた。また、2005年4月施行の改正育児・介護休業法においては、一定の条件を満たす有期雇用労働者も休業取得が可能となるとともに、保育所へ入所できないなど、特定の事情がある場合に子が1歳半までの育児休業取得延長が可能となった。

育児休業法施行から今日に至るまで、育児休業制度の規定がある企業は年々増加している。今後も、育児休業制度の規定を設けることは、各企業にとって何をおいても必要なことである。しかし、単に義務として制度の規定を設けるだけでは不十分である。「制度はあるが利用できない」というのでは、実効性のある制度とは言えない。制度の内容や職場環境を見直すことにより、育児休業を取得しやすい条件を整えることが課題である。

## 第6章 企業・家族・地域における仕事と育児の両立支援策の相互関係

### 1 はじめに

前章までの分析では、雇用環境に焦点を当てて、初子出産時までの雇用就業継続と育児休業取得の現状と課題を明らかにしてきた。しかし、仕事と育児の両立を可能とする支援策を総合的に明らかにするためには、雇用環境のみならず、家族環境や地域環境にも目を向ける必要がある。

従来、両立支援策と就業の関係は、企業・家族・地域社会について、それぞれ別々に研究されてきた。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家族・親族と育児分担したりするように、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。そこで、本章では、企業・家族・地域社会における両立支援策の相互関係の分析により、企業・家族・地域社会の連携の重要性を示したい。

本章でも、均等法前に初職を開始した「1950～60年生」と「1961～75年生」を比較する。この2つの世代では、企業の両立支援策もさることながら、企業外の支援策においても、その状況は異なっていた。「1961～75年生」は、少子化対策の取り組みの中で、初子出産を迎えている。家族との関連では、男性の家事・育児参加が課題とされ、地域社会においては、保育所の充実が重点的に図られた。企業の育児休業制度のみならず、家族や地域社会も含めて、仕事を育児の両立に関する支援策の充実が各方面で図られていたのである。

それにもかかわらず、「1961～75年生」において、就業継続が拡大しないのはなぜか。今日の少子化対策においても、企業・家族・地域社会と関連した両立支援策が様々に提案されている。支援の効果を高めるための課題を明らかにすることが、本章の目的である。

### 2 家族の両立支援と初子出産時雇用就業継続

まず、家族による両立支援と雇用就業継続との関係を見よう。前章までと同様に、ここでも初子出産前の退職時期と出産時までの雇用就業継続の状況を見ることにする。その上で、育児休業取得と就業継続について、家族・地域社会との関係で検討してみよう。

家族において、伝統的に中心的役割を果たしてきたのは、親の育児援助であるが、近年の大きな課題は夫の家事・育児参加である。そこで、親の育児援助と、育児期における夫婦の家事・育児分担状況を見よう。

親の育児援助から見る。図 6.2.1.は、初子が小学校に就学するまでに親の育児援助を受けた経験の有無を示している。「1950～60年生」は 65.1%が親の育児援助を得た経験がある。「1961～75年生」においては 78.3%と、さらにその比率が高い。どちらの世代も、「援助あり」とする比率は高いが、これは、別居親の援助も含まれていること、さらに初子が小学校に就学する前という長い期間について聞いているためと思われる。

そして、親の育児援助と就業継続の関係においては、従来指摘されてきたように、援助がある方が継続している。その結果を図 6.2.2. に示そう。退職時期は第 4 章と同様に、「出産 1 年以上前」、「9 ヶ月～1 年前」、「6 ヶ月～9 ヶ月前」、「3 ヶ月～6 ヶ月前」、「出産前 3 ヶ月未満」について示している。個人差はあるものの、「6 ヶ月～9 ヶ月前」から「出産前 3 ヶ月未満」が概ね妊娠期間中の退職に相当する。

図6.2.1. 初子出産・育児期における親の育児援助

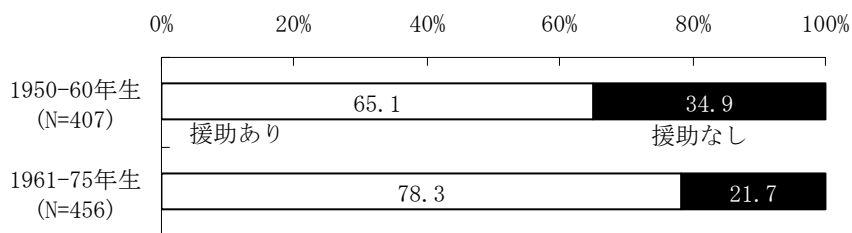
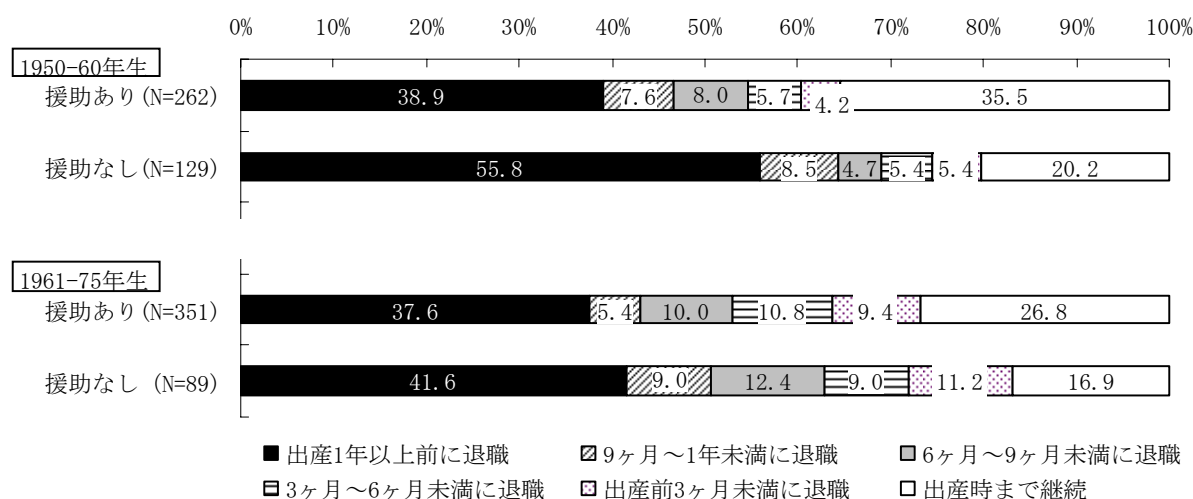


図6.2.2. 初子出産前勤務先退職時期（親の育児援助の有無・コーホート別）



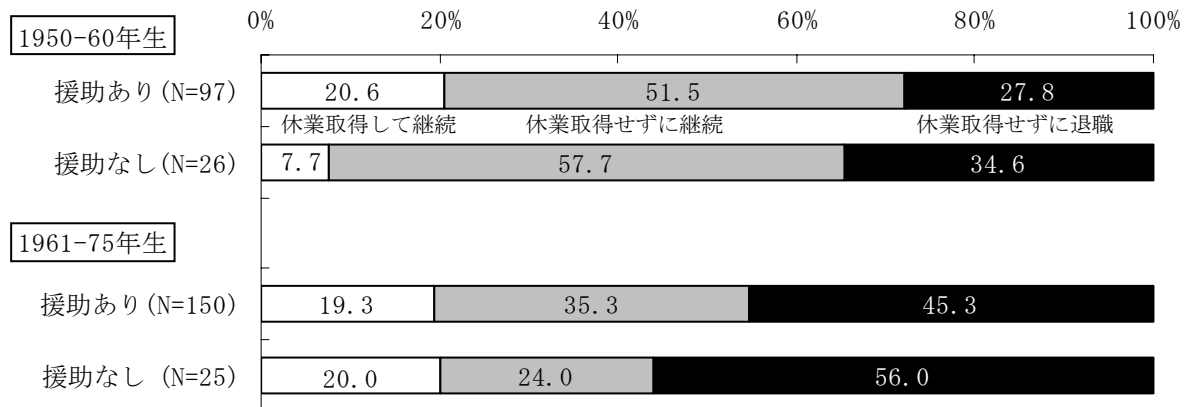
「1950～60 年生」においては、「援助あり」の方が「出産 1 年以上前に退職」が「援助なし」より低く、「出産時まで継続」が高い。「1961～75 年生」も、「出産時まで継続」は、「援助あり」の方が高い。どちらの世代においても、親の育児援助は就業継続にとって重要な支援であったといえる。

しかし、コーホート間で比較すると、「援助あり」の層において、出産時まで継続する比率は、「1950～60 年生」よりも「1961～75 年生」の方が低い。「出産 1 年以上前に退職」は、「1950～60 年生」と「1961～75 年生」でほとんど差がなく、「1961～75 年生」の方が、妊娠期間中の退職率が高い分、「出産時まで継続」が低くなっている。また「援助なし」の層において、「出産 1 年以上前に退職」は、「1950～55 年生」より「1961～75 年生」の方が低いが、やはり妊娠期間中の退職率が前の世代より高いため、「出産時まで継続」は、「1961～75 年生」の方が低くなっている。「1961～75 年生」にとっては、親の育児援助の有無にかかわ

らず、妊娠期間中の継続が難しかった状況がうかがえる。

では、育児休業取得との関係はどうだろうか。図 6.2.3.に、親の育児援助の有無別に、育児休業取得と就業継続の関係を示す。妊娠期間中に退職する比率は、若いコーホートの方が高いため、休業を取得せずに退職する比率は、若いコーホートの方が高くなる。このサンプルセレクションバイアスに注意しながら、結果を読むことにしたい。

図6.2.3. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続  
(親の育児援助有無・コーホート別)



「1950～60年生」においては、「援助あり」の方が、「休業取得して継続」の比率が高い。「休業取得せずに継続」の比率は、援助の有無による差はほとんどない。親の育児援助がある方が、育児休業を取得して継続する比率が高い分、退職する比率は低くなっている。

これに対して、「1961～75年生」では、育児休業を取得して継続する比率は、親の援助の有無で差がない。休業取得せずに継続する比率は、「援助あり」の方が高い。この世代では、育児休業を取得しない場合に、親の育児援助が大きな役割を果たしていることがうかがえる。

次に夫の家事・育児参加との関係を見よう。はじめに、コーホート別の分担状況を見ることにしよう。図 6.2.4.に、初子が小学校に就学するまでの夫婦の家事・育児分担状況を示す。

図6.2.4. 初子出産・育児期における夫婦の家事・育児分担



まずどちらのコーホートにおいても、「妻がほとんどしていた」が半数以上を占めていることを指摘しておこう。その比率は、「1961～75年生」の方が低いですが、若いコーホートでも、家事・育児は依然として妻の役割となっている。逆に、「夫婦でほぼ半々に分担していた」もしくは「妻よりも夫が中心になってしていた」（グラフでは「夫が半分以上」）は、非常に珍

しいケースであることがわかる。

この分担状況に、若いコーホートで変化が見られるのは、「妻が7割、夫が3割くらいだった」である。この分担比率は、「1950～60年生」に比べて「1961～75年生」の方が高い。少しずつ男性にも家事・育児をする層が増えてきつつある様子うかがえるが、「男性も女性も、仕事も育児も」という状況には、まだまだ遠いと言える。

では、こうした夫婦の家事・育児分担状況と就業継続の関係はどうだろうか。図6.2.5は、夫婦の家事・育児分担別に女性の退職時期と出産時までの継続の比率を示している。家事・育児分担については、初子誕生後の状況も含めて聞いているため、因果関係は厳密ではないが、家事・育児分担をめぐる夫婦関係と妻の就業継続との関係はうかがい知ることができる。

「出産1年以上前に退職」と「出産時まで継続」を見ると一目瞭然であるが、どちらのコーホートにおいても、夫の家事・育児参加度が高いほど、「出産1年以上前に退職」は低く、「出産時まで継続」が高い。「夫が半分以上」はサンプルが少ないため注意が必要だが、「妻がほとんど」から「妻が7割・夫が3割」までを比べても、夫が家事・育児をしているほど継続する傾向が明瞭である。

ところが、「1961～75年生」においては、夫の家事・育児分担が高まっても、女性が妊娠期間中に退職する比率は低くならない。その結果、「出産時まで継続」は、「妻がほとんど」から「妻が7割、夫が3割」までの何れにおいても、「1950～60年生」より低い。

図6.2.5. 初子出産前勤務先退職時期  
(夫婦の家事・育児分担別・コーホート別)

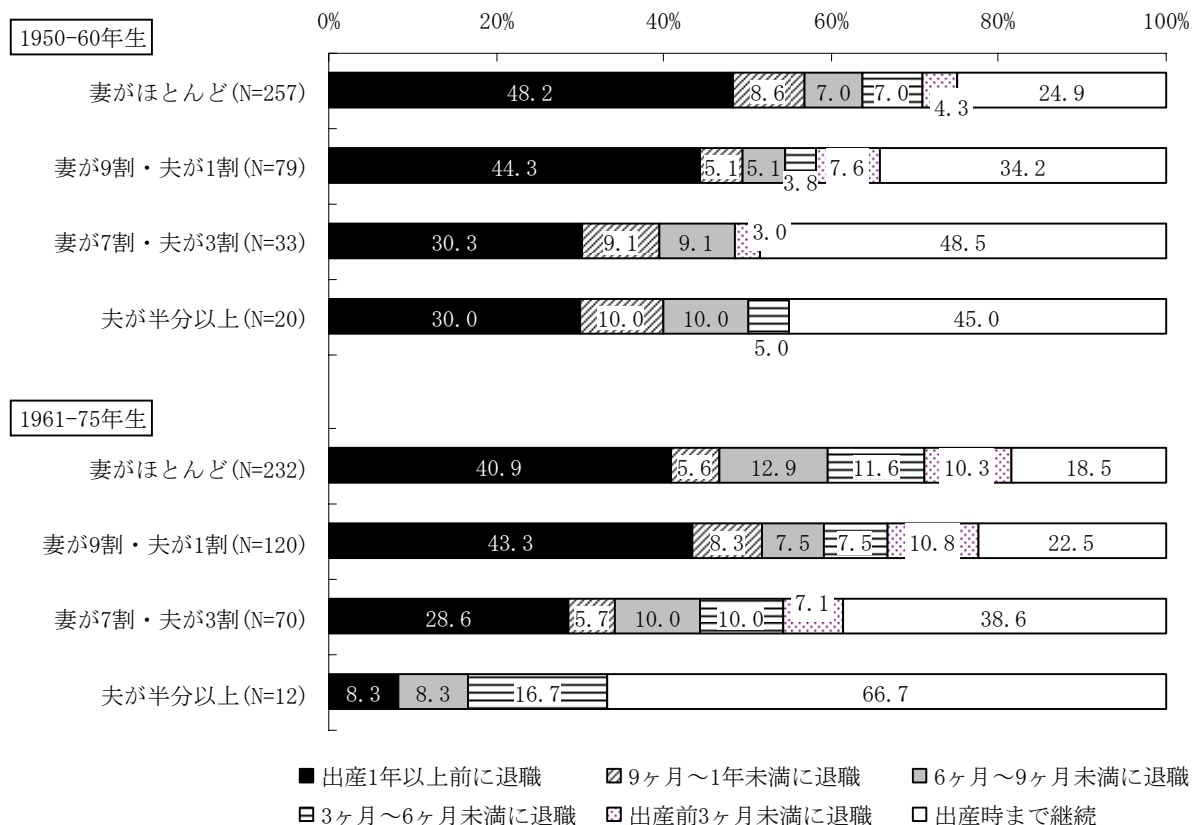
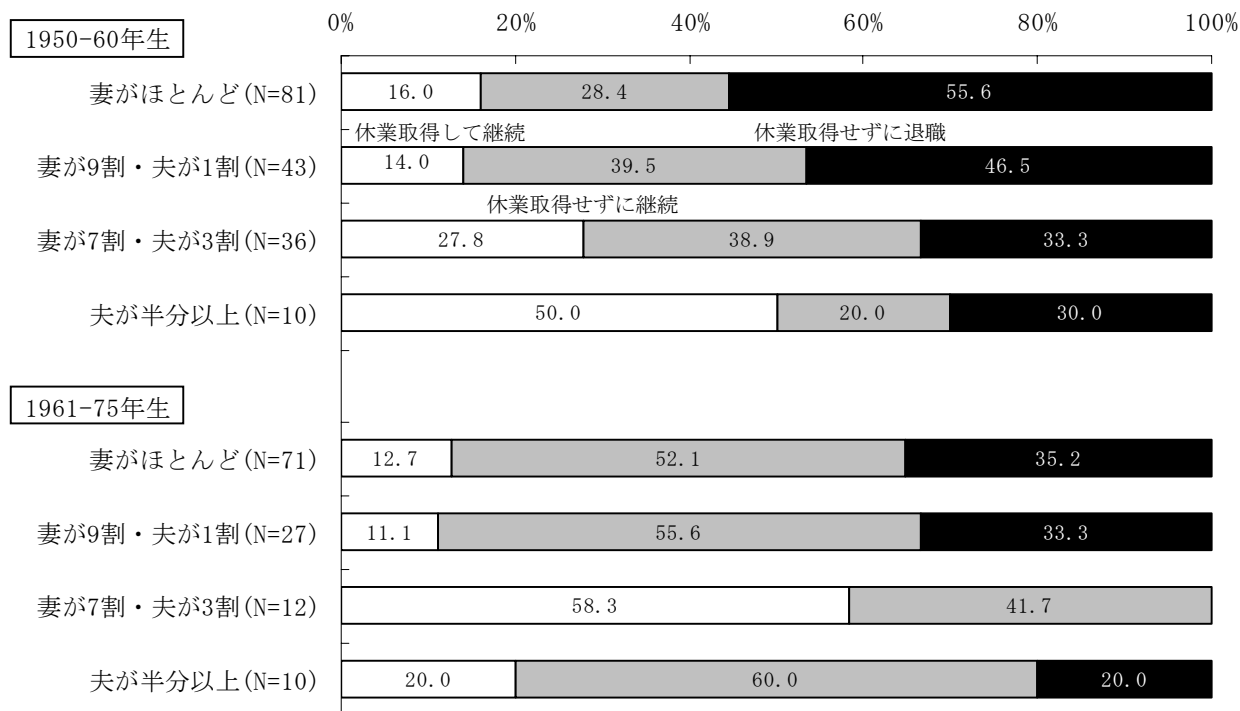




図6.2.6. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（夫婦の家事・育児分担別）



育児休業取得との関係でも、夫が家事・育児をしている方が、休業取得して継続していることがわかる。図 6.2.6.は、夫婦の家事・育児分担別に、育児休業取得と就業継続の関係を示している。

「1950～60 年生」では、夫の家事・育児参加度が高いほど、休業を取得して継続する比率が高い。逆に休業を取得せずに退職する比率は、夫の家事・育児参加度が高いほど低い。

「1961～75 年生」においては、「妻が 7 割、夫が 3 割」において、育児休業を取得して継続する比率が高い。「1961～75 年生」では、「夫が半分以上」において、休業取得する比率が低下しているが、これは、男性も育児休業を取得できるようになったことや、ほかにも妻が取得しなくても就業継続できる条件があったことによると考えられる。こうした結果から、女性の育児休業取得による就業継続にあたり、育児期の家事・育児を夫婦で分担する体制ができていくことが重要であると言える。

このように家族の支援においては、親の育児援助や夫の家事・育児参加など、家族の支援がある方が、どちらのコーホートにおいても、出産時まで継続する比率は高い。しかしながら、「1961～75 年生」の就業継続にとって、大きな壁となっている妊娠期間については、家族の支援があっても難しい状況がうかがえる。

### 3 地域社会の両立支援と初子出産時雇用就業継続

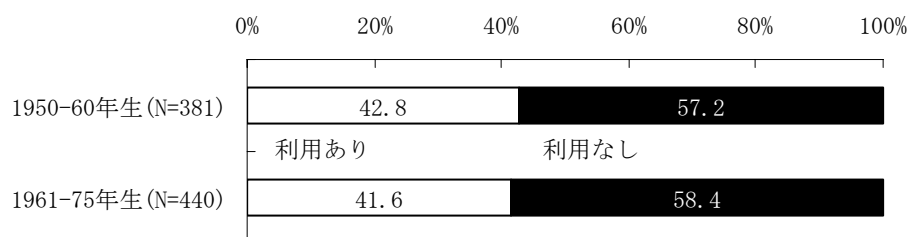
地域社会の両立支援においては、保育所が中心的役割を果たしてきた。しかしながら、近年の少子化対策では、保育所の充実のみならず、多様な託児サービスや近隣援助・ボランテ

ィア等の活用により、総合的な子育て支援環境を構築することが課題となっている。

そこで、ここでは保育所と、その他の託児サービスを取り上げて、出産前の退職及び出産時までの就業継続との関係を見よう。

保育所との関係から見よう。図 6.3.1.に初子の育児における保育所利用の有無を示す。ここでは、保育所に「通っていた・通っている」と「これから通う予定」を「利用あり」、「通っていない・通う予定はない」を「利用なし」とすることで、潜在的な可能性も含めて、利用できたか否かを見ることにする<sup>1</sup>。

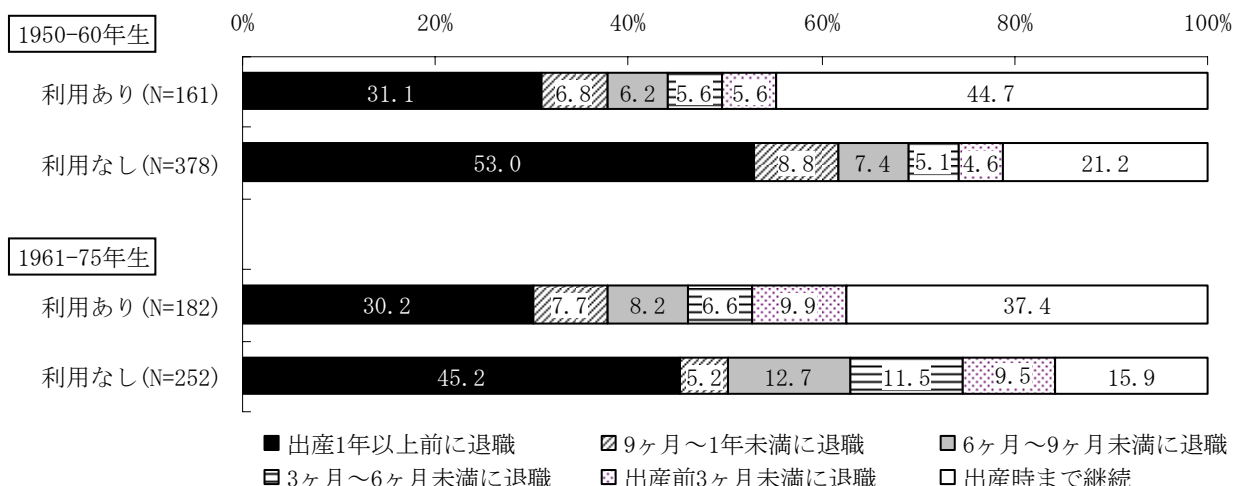
図6.3.1. 初子の育児における保育所利用の有無



図を見ると、「1950～60年生」と「1961～75年生」で、「利用あり」の比率に大きな差はない。「1950～60年生」が初子出産の時期を迎えた頃は、全国的にみれば、保育所定員はほぼ十分な水準に達していた。もちろん、そこには地域による需給バランス格差や保育年齢の問題があり、今日でも都市部の待機児童問題や低年齢保育不足は解消していない。「1950～60年生」と「1961～75年生」がほぼ同じ利用率であるのは、地域や保育年齢を問わなければ、保育所定員がほぼ一段落した後であることが反映されていると考えられる。

そして、保育所利用と退職・就業継続との関係においても、二つのコーホートとも、ほぼ

図6.3.2. 初子出産前勤務先退職時期  
(保育所利用有無・コーホート別)



<sup>1</sup>出産時の地域環境の保育所利用可能性については、厳密には、自治体ごとの保育所定員率や低年齢時保育実施状況等との関係を見る必要がある。これについては、本章の分析結果を踏まえて、別の機会に分析したい。

同じ傾向を示している。図 6.3.2.にその結果を示そう。

「1950～60 年生」から見よう。「利用あり」の方が、「出産時まで継続」が高い。しかしそれだけでなく、「利用あり」の方が「出産 1 年以上前に退職」も低い。裏を返せば、保育所を利用できる可能性が低い層は、妊娠前に継続を諦めていると言える。

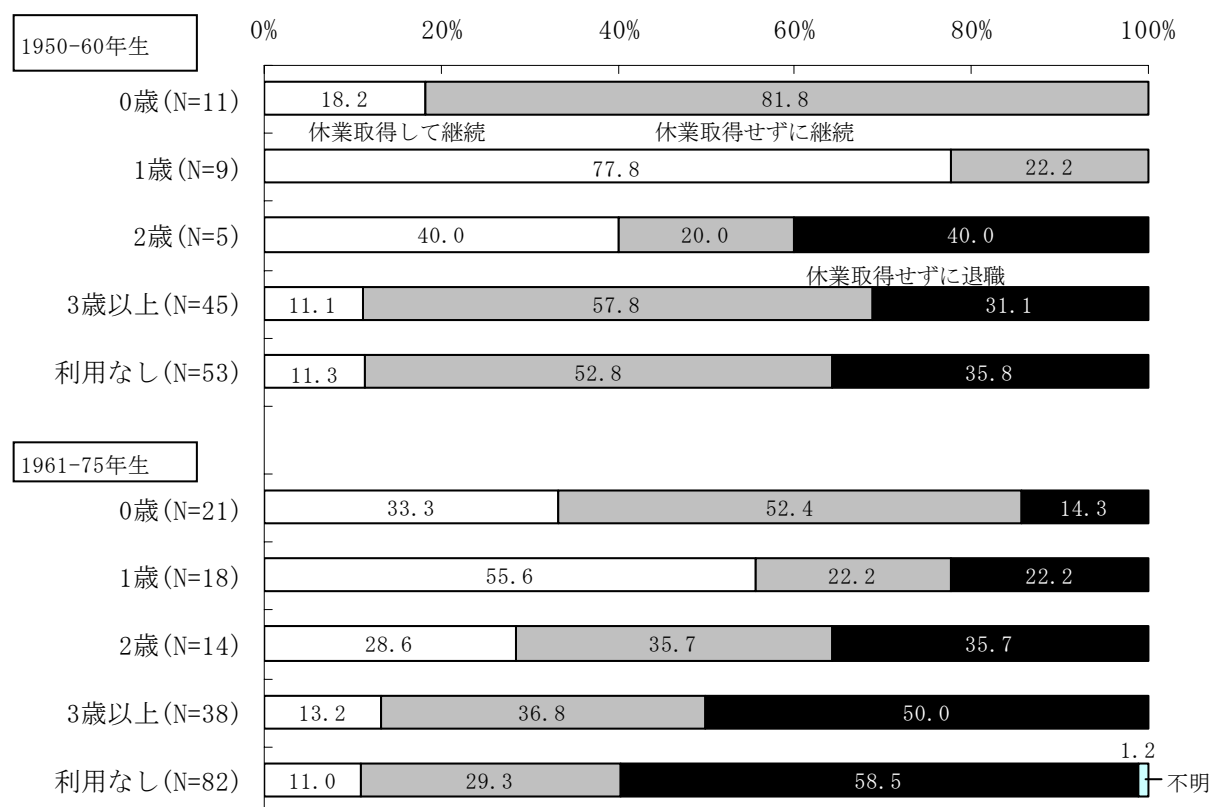
「1961～75 年生」においても、この傾向は変わらない。しかし、ここでも「利用あり」の層で、妊娠期間中に退職する比率が前の世代より高い。「利用あり」で退職した層とは、出産後に労働市場に再参入した際に、保育所を利用した層である。継続にとって、低年齢時保育が重要であったことが示唆される。

そこで、育児休業取得と保育所利用開始時の子の年齢との関係を見てみよう。図 6.3.3.は、保育所利用開始時の子の年齢別に育児休業取得と就業継続の関係を示している。

「1950～60 年生」から見よう。育児休業を取得して継続する比率は、保育所開始年齢が「1 歳」で最も高くなっている。「0 歳」では、休業を取得せずに継続する比率が高いが、これは産前産後休業明けすぐに保育所を利用できたために、休業取得の必要がなかったためと見ることができる。これに対して、「3 歳以上」では、休業取得して継続する比率が低く、休業取得せずに退職する比率が高くなる。その比率は「利用なし」と同程度である。

「1961～75 年生」においても同様の傾向が確認できる。休業取得して継続する比率が高

図6. 3. 3. 育児休業取得と初子出産時までの雇用継続（保育所利用開始年齢別）



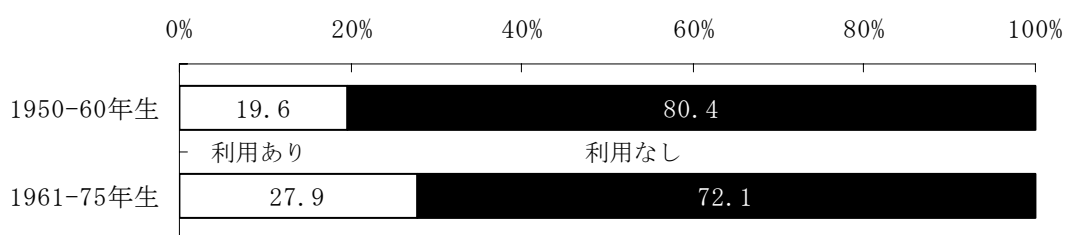
いのは、保育所開始年齢「1歳」である。そして、子の年齢が「2歳」、「3歳以上」と高くなるほど、休業を取得して継続する比率が低くなり、「3歳以上」においては利用なしとほぼ同じ傾向である。

こうした結果を見ると、育児休業を取得して継続するという選択が可能となるためには、休業明けに保育所を利用できることが重要な条件となっていると言える。休業を取得せずに0歳児保育を利用する層も少なからずいるが、低年齢時保育が休業取得と大きく関係していることには変わりがない。育児休業制度と保育所利用開始との接続を円滑にすることが、就業継続の重要な条件である。

ただし、「1961～75年生」においては、0歳や1歳から保育所を利用している層においても、休業を取得せずに退職する層がいることにも注意したい。つまり、出産で一度は勤務先を退職するが、すぐに再就職して保育所を利用していることがうかがえる。この世代は、妊娠期間中の退職が多いことは既に何度も見てきた。この時期の就業継続が可能となれば、このようにすぐに再就職する層が継続を断念せずにすむと考えられる。この点については、別の機会に、出産後の継続及び再就職状況を分析することで詳細に明らかにしたい。

これまで、保育需要は、保育所の定員増や低年齢保育拡充が追いつかないペースで拡大してきた。こうした保育所不足を補うものとして、保育所以外の託児サービスが利用されてきた。今日では、民間の保育サービスだけでなく、ファミリーサポート事業などを通じて、近隣援助やボランティアによる支援を強化する施策もとられている。こうした託児サービスについては、近年取り組みが本格化したこともあって、まだ利用者が多いとは言えない。しかし、図6.3.4.から、徐々に利用者が拡大しつつあることもうかがえる。

図6.3.4. 保育所以外の託児サービス利用の有無

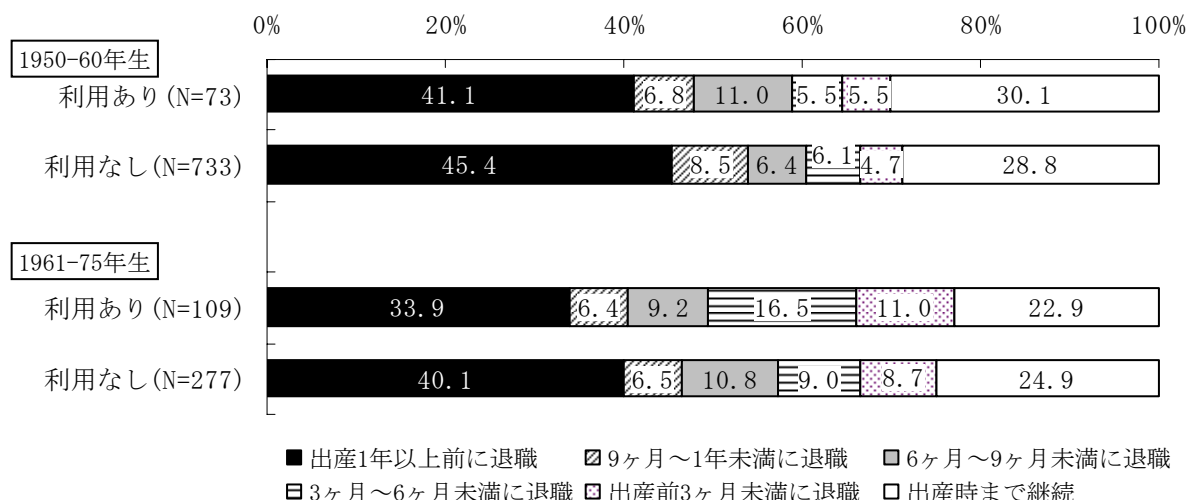


保育ママ、託児所、ベビーシッター、隣人・友人の援助、子育て支援のボランティアの援助の何れかを利用した場合に「利用あり」とする。

図6.3.4.は、保育所以外の託児サービス利用の有無をコーホート別に示している。ここでは、保育ママ、託児所、ベビーシッター、隣人・友人の援助、子育て支援のボランティアの何れかを利用した場合に、「利用あり」としている。「1950～60年生」に比べて、「1961～75年生」の方が、利用している比率が高い。

しかし、図6.3.5.が示すように、そうした多様な託児支援が、必ずしも就業継続と関係していないことに注意したい。図6.3.5.は託児サービス利用の有無別に退職時期と就業継続の比率を示している。

図6.3.5. 初子出産前勤務先退職時期  
(託児サービス利用有無・コーホート別)



「1950～60年生」と「1961～75年生」のどちらにおいても、出産時まで継続する比率は託児サービス利用の有無による差がない。出産1年以上前の退職と妊娠期間中の退職についても利用の有無による差はない。

保育所は、児童福祉法により「保育に欠ける児童」を対象とすることが、明確に規定されており、親が就業も求職活動もしていなければ利用することができない。これに対して、保育所以外の託児サービスは、就業の有無を問わず、育児負担の幅広いニーズに対応するものである。こうした設置上の位置づけが、就業継続との関係にも表れていると言える。

少子化対策において、「子ども・子育て応援プラン」が掲げているように、地域社会に総合的な子育て支援環境を構築することは、子をもつ労働者の就業継続にとっても重要なことである。しかし、注意しなければならないのは、(労働者に対する)「両立支援」と(就業の有無を問わない)「子育て支援」のニーズが、必ずしも同じではないことである。両立支援策として実効性の高い地域サービスを充実させるためには、両者を混同しないよう注意する必要があるのだ<sup>2</sup>。

#### 4 初子出産時までの雇用就業継続に対する企業・家族・地域社会の効果

本章では、ここまで企業以外の、家族・地域社会による両立支援と就業継続及び育児休業取得との関係をクロス集計で明らかにしてきた。

家族・地域社会における両立支援の有無と就業継続との関係については、総じて、「1950～60年生」も「1961～75年生」も同じような傾向である。その結果は次のように要約することができる。

- ① 親の育児援助との関係では、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、援助があるほど、出産時まで継続する比率が高い。

<sup>2</sup> 保育サービスの供給主体と、両立の関係については、別の機会に詳細に分析することにしたい。

- ② 夫婦の家事・育児分担との関係では、夫が家事・育児をしているほど、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、出産時まで継続する比率が高い。
- ③ 地域社会との関係では、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、保育所は利用できるほど、出産時まで継続する比率が高い。しかし、保育所以外の託児サービスについては、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、利用の有無による差はない。

また、育児休業取得との関係については、次のように要約できる。

- ① 親の育児援助との関係では、「1950～60年生」は、援助がある方が育児休業を取得して継続する比率が高く、休業取得せずに継続する層には、援助の有無による差がほとんどない。これに対して、「1961～75年生」において、育児休業取得に親の援助の有無による差はなく、休業取得せずに継続する比率が援助のない方で高い。
- ② 夫婦の家事・育児分担との関係では、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、夫が家事育児をしているほど、育児休業を取得している。
- ③ 保育所との関係においては、「1950～60年生」も「1961～75年生」も、子が0歳から利用する層は、育児休業を取得せずに継続する比率が高い。育児休業取得が最も高いのは、どちらのコーホートでも、子が1歳から利用する層である。これに比べて、子の年齢が高いほど、休業取得せず退職する比率は高い。

ここでは、これらの要因を相互にコントロールして、初子出産時までの就業継続及び育児休業取得の規定要因を明らかにしたい。そのポイントは、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置といった企業の両立支援策と、本章で取り上げてきた家族・地域社会の両立支援策との相互関係である。そこで、次の3つの分析を行う。

まず、初子出産時までの雇用就業継続に対する支援策の効果を、それぞれ独立に推計する。説明変数とする両立支援策は、クロス集計で就業継続率に差があった、育児休業制度、勤務時間短縮等の措置、親の育児援助、夫の家事・育児参加、保育所利用の有無とする。

そして、その結果、有意な効果が得られた説明変数の組み合わせの効果を推計する。この分析により、就業継続に対して単独で効果のある支援策と、他の支援策と組み合わせることで効果のある支援策を明らかにしたい。

また、育児休業取得と企業外の支援策との関係を明らかにするため、「休業取得して継続」、「休業取得せずに継続」、「休業取得せずに退職」の選択に対する、親の育児援助、夫の家事・育児参加、保育所利用開始時の子の年齢の効果を推計する。この分析は、「休業取得せずに退職」を基準カテゴリとした、多項ロジスティック回帰分析を行う。

まず、両立支援策の独立の効果から検証しよう。表 6.4.1は、ロジスティック回帰分析により初子出産時までの雇用就業継続の規定要因を推計した結果である。被説明変数は、初子出産時に雇用であれば「1」、無職であれば「0」としている。説明変数には、企業の両立支援策として、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置も投入している。また、本人属性をコントロールするため、コーホートと学歴、雇用形態、職種を説明変数に加える。雇用形態は、

表6.4.1. 初子出産時雇用に対する企業・家族・地域社会の両立支援策の効果（ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析対象	初子出産時雇用（雇用=1、無職=0）					
	全体		1950-60年生		1961-75年生	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs. 1950-55年生)						
1956-60年生	-.011	.989				
1961-65年生	-.760	.468				
1966-70年生	-1.304**	.271				
1971-75年生	-1.153**	.316				
学歴（教育年数）	-.191*	.826	-.158	.854	-.230*	.795
雇用形態（正規=1、非正規=0）	.255	1.290	.233	1.263	.321	1.379
職種（vs. 事務職）						
専門・技術職	1.035**	2.816	1.165*	3.207	1.001*	2.721
営業・販売職	.274	1.315	-.234	.792	.584	1.794
サービス職	.694	2.002	.762	2.142	.715	2.044
技能工・労務職	.718	2.051	.354	1.425	1.084	2.956
その他	2.601	13.474	18.846	153042182.319	2.762	15.836
育児休業制度の有無（vs. なかった）						
あった	.757*	2.132	.417	1.517	.864*	2.373
わからない	-17.580	.000	-18.126	.000	-16.877	.000
措置の有無（vs. なかった）						
あった	.928*	2.530	.542	1.720	.985*	2.678
わからない	-3.396**	.034	-3.280**	.038	-3.821**	.022
親の育児援助	.192	1.212	.084	1.088	.429	1.535
夫婦の家事・育児分担（vs. ほとんど妻）						
妻9割・夫1割	.215	1.239	.024	1.024	.413	1.511
妻7割・夫3割	.995**	2.705	1.277	3.588	.950*	2.585
夫が半分以上	.904	2.470	.963	2.619	.821	2.273
保育所利用	.811**	2.249	.844*	2.325	.806*	2.240
定数	1.534	4.637	1.409	4.093	.578	1.783
chi-square	421.436**		211.496**		205.610**	
-2 loglikelihood	443.952		204.785		236.432	
N	725		327		398	

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

第4章で見たように、育児休業制度の有無の回答と関係しており、育児休業制度の効果から雇用形態の影響を取り除くために投入した。また、第4章の分析で、育児休業制度の効果は「1961～75年生」においてのみ有意であったが、このコーホートにおいて、職種は育児休業制度をコントロールしても有意な効果があったため、ここでも説明変数に加える。

両立支援策の効果を見よう。まず、家族や地域社会の支援策をコントロールしても、全コーホートの分析結果は、勤務先に育児休業制度があるほど、勤務時間短縮等の措置があるほど、継続していることを示している。そして、コーホート別の結果においても、第4章と同様に、「1961～75年生」において、勤務先に育児休業制度があるほど、勤務時間短縮等の措置があるほど、継続していることを示している。

家族の支援については、親の育児援助の有意な効果はない。従来、親との同居が就業継続を高めるとされてきた。しかし、ここでは、別居親の援助も含めているため、有意な効果がなくなると考えられる。先に見たように、分析対象において、親から育児援助を受けている層は半数以上に上るが、別居親の援助も含めると、就業の有無にかかわらず、幅広い援助

を受けていると考えられる<sup>3</sup>。

それよりも、ここで重要なことは、夫の家事・育児参加の効果である。分析結果は、「ほとんど妻」が家事・育児をしている場合に比べて、夫が家事・育児を3割担うほど、妻が出産時まで就業継続することを示している。分析対象となる女性は、若いコーホートでもほとんど妻が家事・育児をしている比率が高い。今日、夫の家事・育児参加促進は、少子化対策の重要課題となっているが、妻の負担を軽減し、就業継続を可能にするためには、当面の課題として「夫が3割」家事・育児を担うことが重要であると言える。

地域の支援については、保育所を利用しているほど、継続している。保育所の利用は、「1950～60年生」と「1961～75年生」の何れにおいても、有意な効果があり、世代を問わず就業継続支援策の要となっていたことが示唆される。

では、これらの支援策は、単独で継続に効果があるのか、それとも他の支援策と組み合わせることで効果があるのか、次に分析しよう。

表 6.4.2.は、初子出産時までの雇用就業継続に対する両立支援策の組み合わせの効果を推

表6.4.2. 初子出産時雇用に対する企業・家族・地域社会の両立支援策の組合せの効果（ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析対象	初子出産時雇用（雇用=1、無職=0）					
	全体		1950-60年生		1961-75年生	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs. 1950-55年生)						
1956-60年生	-.323	.724				
1961-65年生	-.791	.453				
1966-70年生	-1.502**	.223				
1971-75年生	-1.278**	.279				
学歴（教育年数）	-.113	.893	-.063	.939	-.142	.867
雇用形態（正規=1、非正規=0）	.480	1.616	.286	1.331	.677	1.968
職種（vs. 事務職）						
専門・技術職	.698	2.009	.732	2.080	.816	2.262
営業・販売職	.207	1.230	.011	1.011	.317	1.373
サービス職	.810	2.249	.716	2.045	1.001	2.720
技能工・労務職	.942	2.564	.725	2.064	.813	2.255
その他	20.255	625964486.318	18.287	87512929.359	21.302	1784333590.915
両立支援策（vs. 何れもなし）						
育児休業制度のみ	.641	1.898	-.073	.930	.837	2.310
単 勤務時間短縮等の措置のみ	.107	1.113	-21.147	.000	1.096	2.993
独 保育所利用のみ	.011	1.011	.324	1.383	-.322	.725
夫の育児参加のみ	.394	1.483	.957	2.604	.010	1.010
組合せ						
保育所と夫の育児参加	1.734**	5.666	20.987	1301665850.363	1.424*	4.154
組 育休と措置	.543	1.721	21.011	1334053263.985	-.159	.853
合 育休・措置と保育所	1.978**	7.232	1.358**	3.888	2.019**	7.533
育休・措置と夫の育児参加	.817	2.264	.591	1.806	.810	2.249
育休・措置と保育所と夫の育児参加	3.090**	21.968	2.024	7.572	3.271*	26.339
定数	.998	2.714	.472	1.603	.034	1.034
chi-square	93.192**		26.509*		62.484**	
-2 loglikelihood	364.302		147.338		205.024	
N	337		144		193	

<sup>3</sup> 仕事と生活調査では、過去の出産・育児期の親との同居の有無を知ることはできないが、現在の同居の有無は知ることができる。親との同居と就業の関係については、クロスセクションの分析で、別途検討したい。



計している。

ここで説明変数となる両立支援策は、表 6.4.1. で有意な効果のあった「育児休業制度」、「勤務時間短縮等の措置」、「夫の家事・育児参加」、「保育所利用」の組み合わせである。なお、育児休業制度と勤務時間短縮等の組み合わせの効果は、第 4 章で既に分析している。そのため、「夫の家事・育児参加」及び「保育所利用」との組み合わせにおいては、分析結果を簡潔に示すため、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置は 1 つのカテゴリとして括っている。したがって、組み合わせのカテゴリは、「育児休業制度のみ」、「勤務時間短縮等の措置のみ」、「保育所利用のみ」、「夫の家事・育児参加のみ」、「保育所利用と夫の家事・育児参加」、「育児休業制度と勤務時間短縮等の措置」、「育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と保育所利用」、「育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と夫の家事・育児参加」、「育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と保育所利用と夫の家事・育児参加」、そして、これらの支援策の「何れもなし」の 10 カテゴリである。基準カテゴリは「何れもなし」とする。

まず、単独の効果を見よう。何れの支援策も有意な効果がないことに注意したい。それぞれの支援策は、他の支援策から切り離されて単独で導入されても、就業継続を高める効果がないのである。今日の少子化対策において、企業・家族・地域社会と関連した様々な支援策が提案されているが、分析結果は、これら各領域の支援策がバラバラに導入されても、支援策の効果は上がらないことを示唆している。

そして、支援策が有効に機能するためには、企業・家族・地域社会の支援策が相互に組み合わせる必要があることを分析結果は示している。支援策の組み合わせの効果を見ると、「保育所と夫の家事・育児参加」があるほど、「育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と保育所」があるほど、「育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と保育所と夫の家事・育児参加」があるほど、出産時まで継続していることが示されている。そして、支援の効果を比べると、企業・家族・地域社会の何れにも支援策がある「育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と保育所と夫の家事・育児参加」の効果が高い。企業・家族・地域社会の両立支援策が相乗的に効果を発揮することが重要なのである。

ここでもう一つ指摘しておきたいのは、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置について、「育児休業制度のみ」、「勤務時間短縮等の措置のみ」に有意な効果がないばかりか、「育児休業制度と勤務時間短縮等の措置」にも有意な効果がないことである。第 4 章では、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置が単独で導入されても就業継続は高まるが、両方の制度があることにより、その効果はいっそう高まるとの分析結果が示されていた。しかし、ここでの分析結果によれば、第 4 章の分析結果が示していた育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の効果の背後には、夫の育児参加や保育所利用があったと言える。この結果を踏まえるならば、企業は、単に育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を導入すればよいのではなく、夫の家事・育児参加状況や地域の保育環境に対応して、これらの支援策を充実させる必要がある。

こうした連携の重要性は、育児休業取得と就業継続の関係において、より明らかである。

表 6.4.3.は、全コーホートを対象に、「育児休業を取得して継続」、「育児休業を取得せずに継続」、「育児休業を取得せずに退職」の選択の規定要因を多項ロジスティック回帰分析により推計した結果である。

表6.4.3. 初子出産時までの雇用継続と育児休業取得の規定要因（多項ロジスティック回帰分析）

被説明変数 (vs. 休業取得せずに退職)	取得して継続		取得せずに継続	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
コーホート (vs. 1950-55年生)				
1956-60年生	-.008	.992	.294	1.342
1961-65年生	-1.676	.187	-.704	.495
1966-70年生	-1.363	.256	-1.583 **	.205
1971-75年生	-1.148	.317	-1.558 *	.211
学歴 (教育年数)	-.050	.951	-.293 *	.746
雇用形態 (正規=1、非正規=0)	2.084 *	8.036	.485	1.625
職種 (vs. 事務職)				
専門・技術職	.604	1.829	.358	1.430
営業・販売職	1.371	3.941	1.317	3.733
サービス職	1.948	7.016	1.180	3.254
技能工・労務職	.769	2.158	.710	2.034
その他	2.182	8.866	22.474	5756746284.117
業種 (vs. 製造業)				
建設業	-18.319	.000	-.629	.533
運輸・通信業	-1.144	.319	.659	1.932
卸売・小売業・飲食店	-2.241	.106	-.709	.492
金融・保険業	-.858	.424	-.388	.678
医療・教育・社会保険・社会福祉	-.013	.987	.826	2.285
サービス業	-1.317	.268	-.584	.558
公務	.284	1.328	2.013	7.488
その他	.851	2.343	1.383	3.987
企業規模 (vs. 30人未満)				
30-99人	-1.635	.195	-1.086	.338
100-299人	.343	1.409	.576	1.780
300-999人	-.169	.844	-.949	.387
1000人以上・官公庁	-.693	.500	-.699	.497
育児休業制度あり	3.654 **	38.630	.474	1.606
勤務時間短縮等の措置あり	.744	2.104	.877	2.403
保育所入所年齢 (vs. 利用なし)				
0歳	2.109 *	8.239	2.506 **	12.253
1歳	2.661 **	14.311	.314	1.369
2歳	1.713	5.544	.301	1.351
3歳以上	-.206	.814	.247	1.280
夫婦の家事・育児分担 (vs. ほとんど妻)				
妻9割・夫1割	-.359	.699	.355	1.426
妻7割・夫3割	1.665 *	5.286	.777	2.175
夫が半分以上	1.695	5.445	.723	2.060
切片	-4.037		3.330	
chi-square		200.807145 **		
-2 loglikelihood		362.055783		
N		268		

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

被説明変数の基準カテゴリは、「育児休業を取得せずに退職」とする。説明変数となる支援策は、表 6.4.1.において有意な効果のあった「育児休業制度」、「勤務時間短縮等の措置」、「夫の家事・育児参加」、「保育所の利用」とする。ただし保育所利用は、休業明けの保育所利用との関係を明瞭にするため、利用開始時の子の年齢とする。

「育児休業を取得して継続」の規定要因からみよう。育児休業制度があるほど休業を取得しているが、加えて、保育所利用開始時の子の年齢が 0 歳であるほど、1 歳であるほど、夫が 3 割家事・育児をしているほど、育児休業を取得していることが示されている。保育所開始時の子の年齢については、休業終了時点の子の年齢が 0 歳か 1 歳かの違いが分析結果に表れていると言える。したがって、夫の家事・育児によって妻の両立負担が軽減されていること、育児休業明けに保育所を利用できることが、休業取得を高めていると言えるのである。

これに対して、「育児休業を取得せずに継続」は、保育所利用開始年齢が 0 歳であるほど、継続していることが示されている。同じ結果はクロス集計においても示されていたが、育児休業を取得できない場合は、産前産後休業明けから保育所に入れることが、継続にとって重要な条件となっているのである。

そして、こうした支援策の相互関係は、とりわけ「1961～75 年生」にあてはまる。コーホート別の分析結果を見よう。

表 6.4.4.1.は、「1950～60 年生」における育児休業取得と就業継続の選択の規定要因を、多項ロジスティック回帰分析で示している。サンプルが少ないため、オッズ比 (EXP (効果)) はあまり参考にならないが、有意な効果がある説明変数から次のことが言える。

まず、「育児休業を取得して継続」の規定要因を見ると、第 5 章の分析結果と同様に、育児休業制度があるほど、育児休業を取得している。これに加えて、ここでの分析結果は、夫が家事・育児を 3 割分担しているほど、育児休業を取得していることも示している。しかし、保育所の利用開始年齢の有意な効果はない。この世代では、育児休業の取得が、法律で保障される前に初子を出産した層が大半であること、また、育児休業制度が勤務先にあった層も一部に偏っていた。こうしたことから、保育所利用開始年齢とは関係なく育児休業を取得していたと考えられる。

「育児休業を取得せずに継続」の規定要因については有意な効果のある説明変数はない。休業を取得せずに子が 0 歳もしくは、1 歳から利用した層のサンプルサイズが小さく、推計不能であったと考えられる。

次に「1961～75 年生」について、表 6.4.2.2.で見ることにしよう。

「休業を取得して継続」の規定要因から見よう。ここでも第 5 章の分析結果と同様に、勤務先に育児休業制度があるほど育児休業を取得している。これに加えて、保育所について、「利用なし」に比べて、利用開始時の子の年齢が 0 歳であるほど、1 歳であるほど、育児休業を取得している。また、「休業を取得せずに継続」についても、保育所の効果が見られる。分析結果は、保育所の「利用なし」に比べて、利用開始時の子の年齢が 0 歳であるほど、休

業を取得せずに継続していることを示している。

つまり、このコーホートにおいては、子が何歳から保育所が利用できるかによって、育児休業を取得して継続するか、育児休業を取得せずに継続するか、育児休業を取得せずに退職するかを選択が左右されていると言える。産前産後休業明けに保育所が利用できれば、休業を取得せずに継続する、子が1歳までに保育所を利用できれば育児休業を取得する、それが困難である場合には、休業を取得せずに退職していることがうかがえるのである。

表6.4.4.1. 初子出産時までの雇用継続と育児休業取得の規定要因（多項ロジスティック回帰分析 1950-60年生）

被説明変数 (vs. 休業取得せずに退職)	取得して継続		取得せずに継続	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
学歴 (教育年数)	-.424	.654	-.412	.663
正規雇用	19.523	301140308.773	-.502	.605
職種 (vs. 事務職)				
専門・技術職	1.099	3.002	-.034	.967
営業・販売職	-19.236	.000	.894	2.445
サービス職	-24.878	.000	.903	2.468
技能工・労務職	-2.708	.067	-.688	.502
その他	-4.608	.010	1.635	5.129
業種 (vs. 製造業)				
建設業	-18.056	.000	-.250	.779
運輸・通信業	-23.105	.000	-.820	.440
卸売・小売業・飲食店	-24.761	.000	-1.441	.237
金融・保険業	-20.957	.000	-2.382	.092
医療・教育・社会保険・社会福祉	-1.629	.196	.864	2.372
サービス業	-22.875	.000	-1.591	.204
公務	-14.528	.000	19.890	434727087.998
その他	17.034 **	24987273.508	17.513	40329897.057
企業規模 (vs. 30人未満)				
30-99人	1.076	2.934	-.684	.505
100-299人	-33.576	.000	1.529	4.614
300-999人	.989	2.688	-.853	.426
1000人以上・官公庁	-1.763	.171	-.025	.975
育児休業制度あり	6.764 **	866.288	1.257	3.515
勤務時間短縮等の措置あり	3.072	21.584	.792	2.207
保育所入所年齢 (vs. 利用なし)				
0歳	17.863	57266511.313	21.244	1683165102.774
1歳	54.544	4.8792E+23	21.096	1451432426.733
2歳	34.061	6.20171E+14	-1.270	.281
3歳以上	-.069	.933	.755	2.128
夫婦の家事・育児分担 (vs. ほとんど妻)				
妻9割・夫1割	-2.442	.087	-.671	.511
妻7割・夫3割	21.769 **	2846204242.321	18.470	105006952.182
夫が半分以上	3.448	31.434	2.176	8.812
切片	-16.877 *		5.952	
chi-square		111.661 **		
-2 loglikelihood		104.835		
N		110		

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

これまで以上に出産後の就業継続が可能となるために、育児休業明けに保育所を利用できるよう、両者の接続を円滑にする支援策の充実が重要であることを分析結果は示している。

表6.4.4.2. 初子出産時までの雇用継続と育児休業取得の規定要因（多項ロジスティック回帰分析 1961-75年生）

被説明変数（vs. 休業取得せずに退職）	取得して継続		取得せずに継続	
	効果	Exp（効果）	効果	Exp（効果）
学歴（教育年数）	-.316	.729	-.249	.780
正規雇用	1.997	7.366	.808	2.243
職種（vs. 事務職）				
専門・技術職	.804	2.235	.178	1.195
営業・販売職	2.773	16.004	2.103 *	8.194
サービス職	1.630	5.105	.638	1.894
技能工・労務職	1.496	4.462	.807	2.241
その他	3.397	29.889	21.894	3223676962.828
業種（vs. 製造業）				
建設業	-17.865	.000	-18.740	.000
運輸・通信業	.379	1.461	.838	2.311
卸売・小売業・飲食店	-2.683	.068	-1.321	.267
金融・保険業	-.498	.608	-.113	.893
医療・教育・社会保険・社会福祉	-.266	.766	.606	1.832
サービス業	-.600	.549	-.511	.600
公務	1.117	3.057	1.988	7.298
その他	-17.511	.000	1.047	2.849
企業規模（vs. 30人未満）				
30-99人	-2.843	.058	-1.853 *	.157
100-299人	.408	1.504	-.022	.978
300-999人	.054	1.056	-1.084	.338
1000人以上・官公庁	-.950	.387	-1.432	.239
育児休業制度あり	4.367 **	78.841	.253	1.288
勤務時間短縮等の措置あり	.408	1.504	.968	2.631
保育所入所年齢（vs. 利用なし）				
0歳	2.397 *	10.988	2.414 **	11.182
1歳	2.133 *	8.442	.579	1.784
2歳	1.799	6.043	1.115	3.049
3歳以上	-.731	.481	.338	1.402
夫婦の家事・育児分担（vs. ほとんど妻）				
妻9割・夫1割	.537	1.711	.863	2.369
妻7割・夫3割	1.242	3.462	.953	2.594
夫が半分以上	1.855	6.390	-.164	.848
切片	-2.493		1.780	
chi-square		114.847 **		
-2 loglikelihood		213.185		
N		158		

\*\* 1%水準で有意 \* 5%水準で有意

## 5 まとめ

本章では、初子出産時までの雇用就業継続が可能になるために、企業・家族・地域社会の連携が重要であることを、支援策の相互関係の分析から明らかにした。その要点は次のよう

に要約することができる。

- ① 企業の育児休業制度・勤務時間短縮等の措置の導入、家族における夫の家事・育児参加、地域での保育所利用には、初子出産時までの就業継続を高める効果がある。
- ② これらの支援策は、それぞれが単独で導入されても効果はなく、相互に組み合わせることで就業継続を高める。
- ③ 育児休業取得による就業継続は、子が0歳か1歳で保育所を利用できることで高まる。

本章の分析結果において、まず重要なことは、企業・家族・地域社会の両立支援策が、それぞれバラバラに導入されても、就業継続を高める効果は期待できないことである。複数の支援策が相互に組み合わせることで、就業継続は高まるのである。

支援策の効果を独立に推計した分析結果によれば、育児休業制度、勤務時間短縮等の措置、夫の家事・育児参加、保育所利用には、それぞれ就業継続を高める効果がある。これらの支援策充実はいまでも重要課題とされてきたが、今後も重要であることに変わりはない。ただし、支援策の組み合わせにおいては、何れの支援策も単独では就業継続を高める効果がないことに注意が必要である。企業の育児休業制度・勤務時間短縮等の措置、夫の家事・育児参加、地域の保育所は相互に組み合わせることにより、就業継続を高めているのである。

企業の両立支援策については、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の両方であっても、夫の家事・育児参加がなく、保育所も利用できなければ、就業継続を高める効果は期待できない。第4章の分析結果によれば、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置は、単独で導入されても就業継続は高まるが、両方の制度があることにより、その効果はいつそう高まるとされていた。しかし、そこで示されていた効果の背後には、家族における夫の家事・育児参加や地域における保育所利用があったと言える。

そして、育児休業取得と夫の家事・育児参加、保育所利用の関係を分析した結果から、育児休業取得するか否かは、保育所利用開始時の子の年齢と関係していることが明らかとなった。分析結果によれば、保育所利用開始時の子の年齢が0歳であるほど、1歳であるほど、育児休業を取得している。また、保育所利用開始時の子の年齢が0歳であるほど、休業を取得せずに継続していることも分析結果に示されていた。産前産後休業明けに保育所を利用できる層は、休業を取得せずに継続していること、そして、育児休業明けに保育所を利用できる層が育児休業を取得している実態がうかがえる。「1961～75年生」では、育児休業を取得せずに妊娠期間中に退職する比率が高いが、保育所利用との接続が、育児休業取得するか否か、そして就業継続するか否かを分かつ重要なポイントなのである。

こうした分析結果から、今後の支援策充実にとって示唆されるのは、企業・家族・地域社会の支援策を体系的に導入し、支援策利用における制度間の接続を円滑にすることの必要性である。支援策の体系的導入については、今田幸子・池田心豪（2006）でも指摘したが、その制度が利用され、実質的に機能するためには、企業・家族・地域社会にまたがる制度間の接続が鍵なのである。そのために、企業・家族・地域社会の連携が重要である。

企業においては、育児休業制度の規定を設け、育児休業取得を促進することが最重要課題であるが、本章の分析結果から、保育所利用との関係において、休業取得期間が重要なポイントとなることが示唆される。2005年4月施行の改正育児・介護休業法により、子が1歳になった時点で保育所に入所できない場合は、1歳半まで休業を延長できるようになった。低年齢保育の実施状況は、地域によって差がある。そうした地域特性を踏まえて、個々の企業は、1歳半までで十分であるのか、改めて検討する必要があると言えよう。

また、勤務時間短縮等の措置は、育児休業制度と並ぶ企業の義務であるが、この措置については、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、事業所内託児所の何れかの中から、一つ導入すればよいことになっている。しかし、今田幸子・池田心豪（2006）で指摘しているように、企業が導入する個々の措置が労働者のニーズに対応していなければ、制度は導入されても利用されないことになってしまう。労働者にとって重要な措置は家族環境や地域環境によって様々である。本章の分析結果と照らし合わせるならば、夫婦の家事・育児分担や保育所利用状況に応じた措置を導入することが重要であると言える。

地域社会においては、低年齢保育の実施が重要課題とされてきたが、育児休業取得と保育所利用との接続を考えるならば、住民である労働者の育児休業取得期間に沿って保育所定員を設定することが重要であると言えよう。さらに、今日では、総合的子育て支援サービスとして、ファミリーサポート事業や民間企業、NPOが運営する託児施設など、様々な託児サービスが地域社会に導入されつつある。ところが、本章の分析結果において、保育所以外の託児サービスと就業継続の間には関連性がなかった。

少子化対策の下で実施される地域の子育て支援サービスは、必ずしも仕事と育児の両立支援に特化したものでなく、広範な育児負担軽減を目的としている。出産女性の就業継続を高めるためには、地域で実施される個々の育児支援が、仕事との両立負担軽減に有効なのか、両立以外の多様な育児負担軽減に有効なのか見極める必要がある。両者を混同することなく、両立支援策として実効性の高い支援策を充実させることが必要なのである。

2005年4月の次世代育成支援対策推進法施行により、300人を超える企業と地方公共団体には、育児支援の行動計画策定が義務付けられている。これにより、今後多種多様な支援策が企業や地域社会に導入されることが予想される。しかし、どんな支援策であれ、その効果を高めるためには、企業・家族・地域が連携し、仕事と育児の両立を総合的に支援することが重要なのである。

## 第7章 育児期における男性の家事・育児分担 — 分担の現状と男性の家事・育児分担を促進するための課題 —

### 1 はじめに

本章は、男性の回答を分析対象にして、男性の側からみた育児期における男性の家事・育児分担の状況とその規定要因について、主に労働時間などの労働環境要因を中心に検討する。

近年、特に育児期における男性の家事や育児へのかかわりについて、社会全体の関心が高まっている。少子化社会対策会議（会長 内閣総理大臣）による「子ども・子育て応援プラン」においても、「職場優先の風土を変え、働き方の見直しを図り、男性も女性もともに、社会の中で個性と能力を發揮しながら、子育てにしっかりと力と時間を注ぐことができるようにする」（少子化社会対策会議 2004: 6）とし、男性の子育て参加の促進が目指すべき社会の姿の一例として挙げられている。

そのいっぽうで、女性の雇用就業が進んでいるにもかかわらず、男性が家事や育児にかかわらない状況が依然として続いている。このことは、家庭における女性の家事・育児の責任・負担が、女性の社会進出、あるいは女性の多様な生き方の実現を阻害する要因となっており、そのことが少子化の要因の背景にあるという指摘もなされている（人口問題審議会 1998）。

男性の家事・育児参加の現状については、さまざまな調査結果があるが、最新（2005年）のNHK放送文化研究所の「国民生活時間調査」によると、相変わらず、家事をする人の率、時間とも女性が圧倒的に高い。成人男性の家事の全員平均時間は平日、土曜、日曜とも過去10年間と比べて増加しているが、20～40代男性で平日家事をする人は20～30%台、平日全員平均時間は20～30分と、過去10年と比べて大きな変化は見られない。また、家事の内容別で育児に該当する「子どもの世話」だけをみると、成人男性で平日行為率は6%、全員平均時間は6分と過去10年間で全く変化はない（NHK放送文化研究所編 2006: 36-37）。

その他各種調査をみても、家庭内において、家事や育児にかかわる負担の多くは女性が担っており、女性が家事や育児を担当するのは通常のパターンであり、女性が家事・育児に全く関与しないのは例外的とみられる。

このような状況の中で、なぜ男性が家事・育児にかかわらないのか、その規定要因を明らかにすることが重要である。近年、わが国でもデータの収集が進み、本報告書の第1章「仕事と育児の両立支援策と研究の課題」にもあるように、家族社会学の研究を中心に男性の家事・育児参加の研究の蓄積がされつつある。本章では、これらの研究を踏まえ、育児期の男性の家事・育児分担の実態を明らかにするとともに、主に労働時間などの労働環境要因を中心に、男性の家事・育児分担を促進・阻害する要因を分析し、その結果を踏まえて、男性の家事・育児分担を促進するための課題を提言する。



## 2 分析の方法

本章に与えられた課題は、育児期における男性の家事・育児分担である。よって分析の対象を「末子 12 歳以下の子どもをもつ既婚男性」に限定する<sup>1</sup>。

男性の家事・育児分担の測定方法は、旧・日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）が行った「職業と家庭生活に関する全国調査」（1991 年）と同じ方法で行った。本調査でも、次の 4 つの選択肢で家事・育児担当者を尋ねている。

「お宅では、現在、家事・育児はどのように行われていますか。次の中から最も近いものを選んでお答えください……現在育児に関係のない場合は、家事についてのみお答えください」

- 1) もっぱら一人が（家事・育児）を行っている
- 2) 主に一人が行い他の人も手伝っている
- 3) 主に一人が行っているが他の人もかなり手伝っている。
- 4) 複数の人がほぼ同等に分担している。

担当者の選択肢は以下の通りである。

- 1 自分、2 配偶者、3 同居の親、4 同居の子ども、5 同居しているその他の家族、6 同居していない家族・親族、7 家族・親族以外の同居者、8 その他

家事・育児担当の実態は多様であろうが、「職業と家庭生活に関する全国調査」（1991 年）における今田（1995: 134-135）の分析と同様に、次の基準にしたがって「夫婦平等」「夫担当」「妻担当」「親族依存」「その他」の 5 類型に分類した。

- 1) もっぱら一人が（家事・育児）を行っている場合は、その担当者によって分類する。  
夫→「夫担当」、妻→「妻担当」、家族・親族→「親族依存」、  
家族・親族以外・その他→「その他」
- 2) 主に一人が行い他の人も手伝っている場合は、主な担当者によって分類する。  
夫→「夫担当」、妻→「妻担当」、家族・親族→「親族依存」、  
家族・親族以外・その他→「その他」
- 3) 主に一人が行っているが他の人もかなり手伝っている場合は、  
・主な担当者が妻以外の場合、  
夫→「夫担当」、家族・親族→「親族依存」、家族・親族以外・その他→「その他」

<sup>1</sup> とはいえ、本調査の既婚者全体サンプルの家事・育児分担の全体的傾向についても分析の準備として、本節で紹介することにする。

- ・主な担当者が妻の場合→妻担当としないで、かなり手伝っている担当者によって分類。  
夫→「夫婦平等」、家族・親族→「親族依存」、家族・親族以外・その他→「その他」
- 4) 複数の人がほぼ同等に分担している場合は、以下の基準とし、下へいくほど優先。
- 担当者のいずれかに夫があれば「夫婦平等」
  - 担当者のいずれかに家族・親族があれば「親族依存」
  - 担当者のいずれかに家族・親族以外・その他があれば「その他」

以上の基準は、先にも述べたように、現状では、家庭内において妻が家事を担当するのは通常のパターンであり、家事に全く関与しないのは例外的と見られることから、家庭内で妻以外の誰が家事に関与しているのかを把握することを意図している。また、「主に一人が行っているが他の人もかなり手伝っている場合は、それを積極的に評価している。妻以外に家事に関わっているものがあればそれが反映されることを意図している」（今田 1995:135）。

本調査の家事・育児分担の測定方法と先行研究との主な相違点は以下である。本調査では①家事・育児全般について尋ねていること（炊事、洗濯、子どもの世話など家事・育児項目別で尋ねていない、家事と育児を分けていない）<sup>2</sup>、②家事・育児参加でなく分担を尋ねていること<sup>3</sup>、③夫と妻だけでなく、親族とその他（親族以外、外部サービスなど）の分担も含めて尋ねていること、の3点である。これらの違いによって、先行研究の知見が必ずしも当てはまるとは限らないことが予想されるので、以下の分析ではクロス集計を用いて丁寧に見ていきたい。

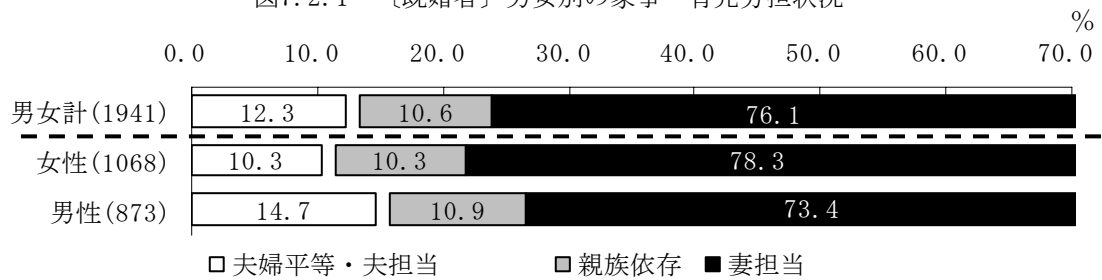
この方法で、男性の家事・育児分担の状況は、主に「夫婦平等」と「夫担当」を合計した「夫婦平等・夫担当」に着目して議論していくこととするが、「妻担当」「親族依存」も併せて検討していく。

以下の帯グラフでは、帯グラフ左側から「夫婦平等・夫担当」を右側から「妻担当」、その間に「親族依存」を表示している。「夫婦平等・夫担当」と「親族依存」の間の空白は「その他」「無回答」で、帯グラフでは煩雑になるのを避けるため表示していない。また、「妻担当」がどの集計でも圧倒的に多いため、グラフ全体を見やすくするため、帯グラフの横軸(%)の目盛は70%までしか表示していない。

<sup>2</sup> 例えば、日本家族社会学会の「NFR98 調査」（渡辺・稲葉・嶋崎 2004）では、炊事、洗濯などの項目を挙げ、各項目を1週間あたりに行う程度「ほぼ毎日」「週に4-5回」「週に2-3回」「週に1回」「ほとんど行わない」の5カテゴリー（NFR98 調査）で尋ねてその合成指数として分析している。

<sup>3</sup> アメリカ中心とした海外の研究では、男性の家事・育児分担を扱っている。例えば、Kalleberg and Rosenfeld（1990）では、炊事、洗濯などの項目を挙げ、それぞれの項目の回答者本人の分担割合(%)を尋ね、その合成指数として分析している。同じ分担を扱っているが、本調査とは方法は異なる。

図7.2.1 〔既婚者〕男女別の家事・育児分担状況



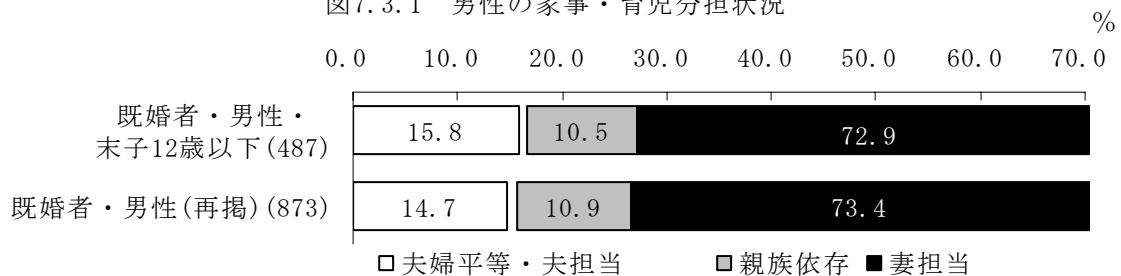
まず、既婚者の集計でデータの全体の傾向を確認しておく（図 7.2.1）。既婚者の男女計では、「妻担当」が 76.1%と圧倒的多数を占めている。次に多いのが「夫婦平等・夫担当」12.3%と、「親族依存」10.6%である。1991 年の「職業と家庭生活に関する全国調査」では、「妻担当」は 80.2%、「親族依存」11.9%、「夫婦平等・夫担当」5.8%、であったが（今田 1995: 135-136）、これと比較すると、「妻担当」がやや減り、「夫婦平等・夫担当」がやや増えている。

男性の回答のほうが「夫婦平等・夫担当」が数%高いが、男女の回答に基本的に大きな違いはないといえる。

### 3 子育て期における男性の家事・育児分担

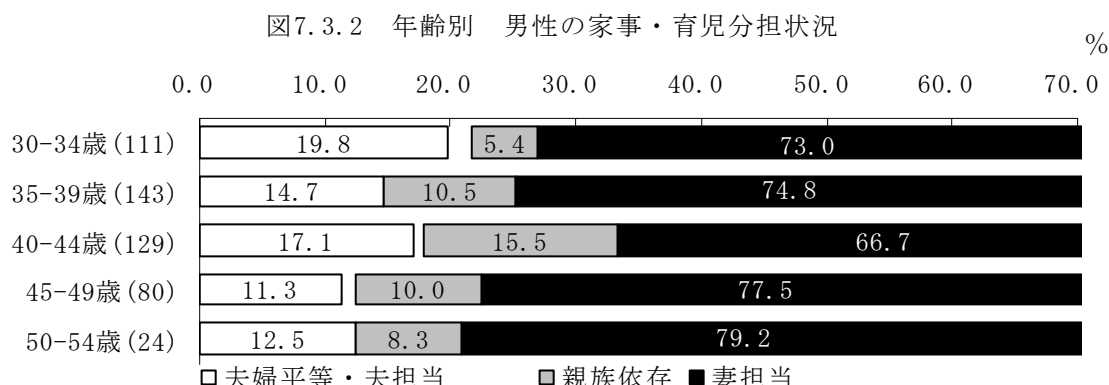
以下では、子育て期にある男性のみを対象とするため、子どもに手がかかると考えられる小学生以下（12 歳以下）の末子がいる既婚男性に限定して分析を行う。

図7.3.1 男性の家事・育児分担状況

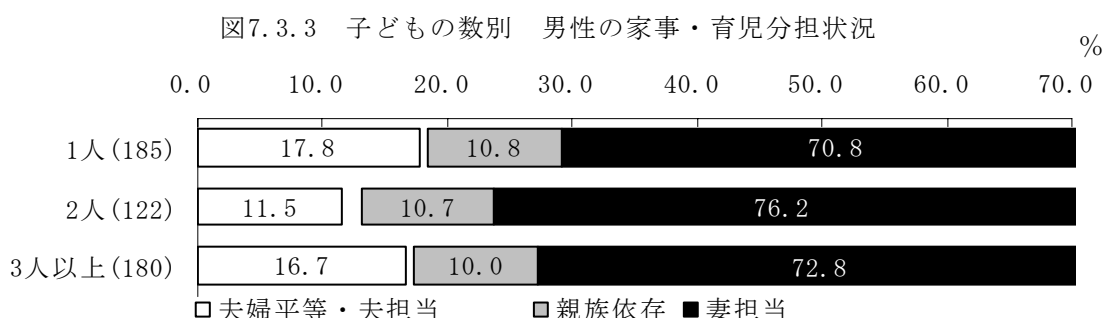


子育て期にある男性の家事・育児分担の状況を確認しておくと（図 7.3.1）、既婚者・男性・末子 12 歳以下では「夫婦平等・夫担当」15.8%と、既婚者・男性では「夫婦平等・夫担当」14.7%とほぼ同じ水準である。「親族依存」「妻担当」もほぼ同じ水準である。

(1) 主な属性別



年齢別では（図 7.3.2）、全体として、年齢が若くなるほど「夫婦平等・夫担当」の比率が高くなる傾向が読みとれるが、明確な傾向ではない。「妻担当」は、40-44 歳を底辺として増加するU字型の傾向があり、これとは反対に「親族依存」は、40-44 歳を頂点として減少する逆U字型の傾向がみられる。

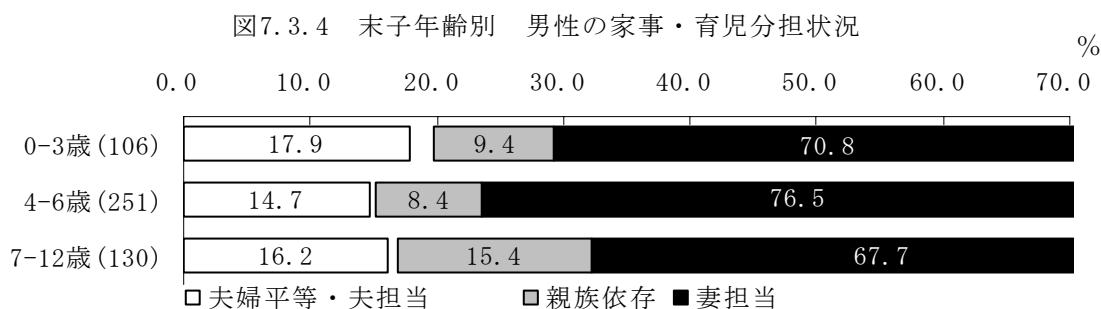


子どもの数別では、男性の家事・育児参加の研究におけるニーズ仮説（稲葉 1998；加藤・石井・牧野・土谷 1998 など）<sup>4</sup>によれば、子どもの人数が多ければ、家事・育児のニーズが高くなり、妻以外の家事・育児分担（「夫婦平等・夫担当」「親族依存」）の比率が高くなると予想される。

そこで、子どもの数別で見ると（図 7.3.3）、確かに、子ども「1人」で「夫婦平等・夫担当」17.8%と最も高い。しかし、全体として「夫婦平等・夫担当」は、子ども「2人」を底辺に増加するU字型、「親族依存」は約10%とほぼ一定、「妻担当」は「2人」を頂点として減少する逆U字型の傾向が見られる。子どもの人数の増加に応じて「夫婦平等・夫担当」「親

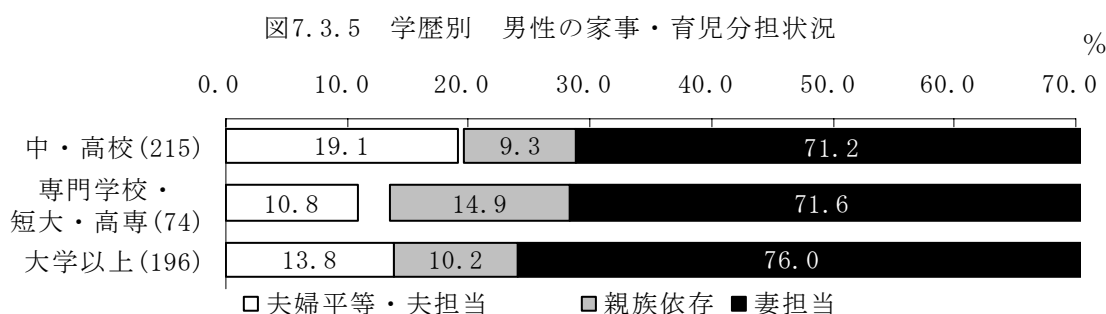
<sup>4</sup> 先行研究の多くは、夫婦間の家事・育児参加を扱っているので、ニーズ仮説は「家事・育児のニーズが高くなると、夫の家事・育児参加が増す（必要になる）」と捉えられているが、ニーズ仮説の原義からすれば、必ずしも「夫」の参加でなくてもよい（加藤・石井・牧野・土谷 1998）。

族依存」の比率が高くなる傾向は見られず、ニーズ仮説は当てはまらない。



さらに、男性の家事・育児参加の研究におけるニーズ仮説では末子年齢が若ければ、家事・育児のニーズが高くなり、その結果、妻以外の担当（「夫婦平等・夫担当」「親族依存」）の比率が高くなると予想される。

末子年齢別で見ると（図 7.3.4）、子どもの数別とよく似た傾向となっており、確かに 0-3歳で「夫婦平等・夫担当」17.9%と最も高いが、「夫婦平等・夫担当」「親族依存」は 4-6歳を底辺に増加するU字型、「妻担当」は 4-6歳を頂点に減少する逆U字型の傾向が見られる。子どもの人数と同様に、末子年齢においてもニーズ仮説は当てはまらない結果となった。

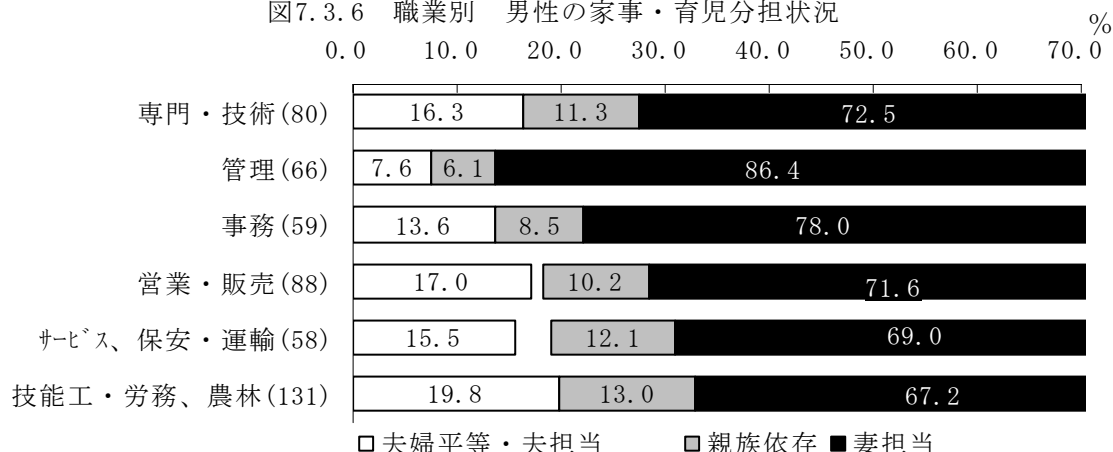


学歴別では、学歴の高い男性の家事参加の比率が高いとする研究があり（岩井・稲葉 2000 など）<sup>5</sup>、学歴が高いほど、「夫婦平等・夫担当」の比率が高いことが予想される。

そこで、学歴別で見ると（図 7.3.5）、「夫婦平等・夫担当」は、「中・高校」卒で 19.1%と最も高く、次に「大学以上」卒 13.8%、「専門学校・短大・高専」卒 10.8%と続いており、予想とは反対に、「中・高校」卒の男性のほうが「夫婦平等・夫担当」が高い結果となった。さらに、「妻担当」に着目すると、「大学以上」卒で 76.0%、「専門学校・短大・高専」卒で 71.6%、「中・高校」卒で 71.2%と、学歴が高くなると「妻担当」の比率が高くなる傾向が見られる。

<sup>5</sup> ただし、岩井・稲葉（2000）は、男性の家事参加に与える学歴の効果は研究によって一貫しないと指摘している。

図7.3.6 職業別 男性の家事・育児分担状況

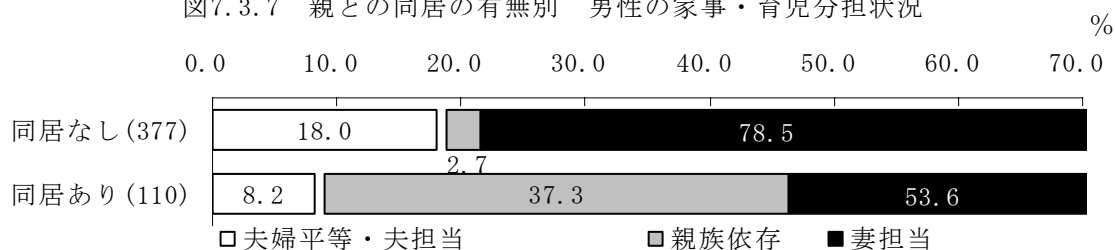


職業別では、専門・管理職にある男性の家事参加の比率が高いとする研究があり（岩井・稲葉 2000）、専門・管理職では「夫婦平等・夫担当」の比率が高いことが予想される。

そこで、職業別で見ると（図 7.3.6）、予想とは反対に、「管理」（管理的職業）で、「夫婦平等・夫担当」7.6%と最も低く、「妻担当」86.4%と圧倒的に高い。「専門・技術」は確かに16.3%と第3位であるが、「技能工・労務、農林」19.8%、「営業・販売」17.0%よりは比率が低い。

## (2) 世帯の状況

図7.3.7 親との同居の有無別 男性の家事・育児分担状況

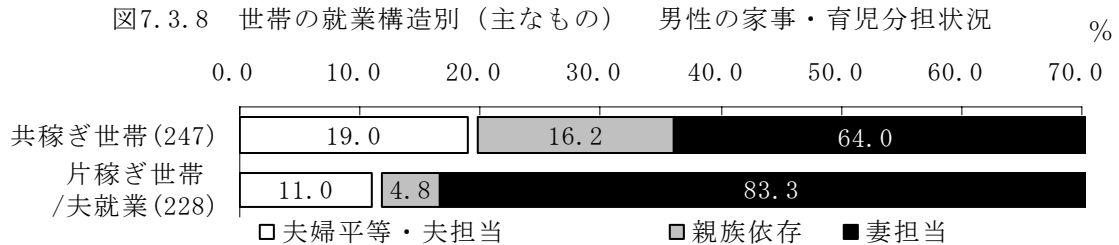


男性の家事・育児参加の研究では、日本において特徴的な同居世帯における母親の家事参加が夫の家事参加を減少させるという代替資源仮説がある（稲葉 1998 など）。これに従えば、親との同居している男性は、「夫婦平等・夫担当」の比率が低く、「親族依存」の比率が高くなることが予想される<sup>6</sup>。

そこで、親との同居の有無別に見ると（図 7.3.7）、「夫婦平等・夫担当」は「同居なし」では18.0%、「同居あり」では8.2%と「同居あり」では確かに夫が担当している比率が低い。「親族依存」は「同居なし」2.7%、「同居あり」で37.3%と「同居あり」では圧倒的に高い。

<sup>6</sup> 本調査では、対象者の母親に限定するとサンプル数が少なくなるため、対象者の親の性別は問わず、父母両方、あるいはそのいずれかと同居していれば親との同居ありとした。

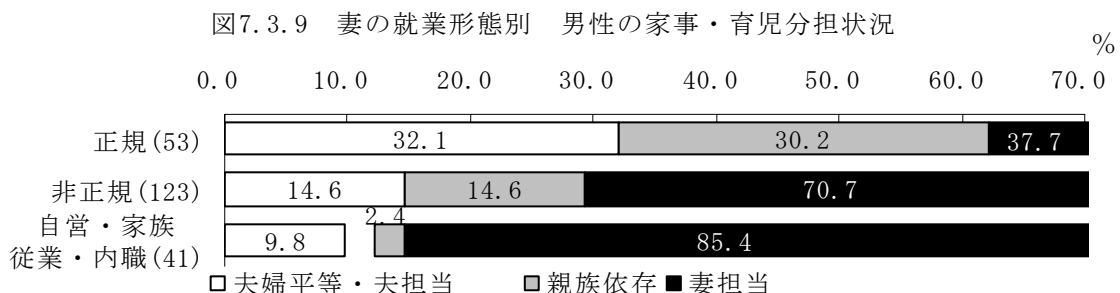
親との「同居あり」では、「夫婦平等・夫担当」の比率が低くなり、「親族依存」の比率が高くなる結果から、代替資源仮説は当てはまっているといえる。



男性の家事・育児参加における有力な仮説として「時間的制約論」がある。これはいくつかの仮説からなるが、その1つに女性の労働時間は女性の家事時間と負の相関、男性の家事時間と正の相関があるとする。これに従えば、「共稼ぎ世帯」のほうが「片稼ぎ世帯／夫就業」よりも、「夫婦平等・夫担当」の比率が高く、「妻担当」の比率が低いことが予想される。

世帯の就業構造別（主なもの）で見ると（図7.3.8）、「共稼ぎ世帯」では、「夫婦平等・夫担当」19.0%、「片稼ぎ世帯／夫就業世帯」では「夫婦平等・夫担当」11.0%と確かに「共稼ぎ世帯」のほうが比率が高いが、それほど大きな差ではない。ところが、「親族依存」では、「共稼ぎ世帯」16.2%、「片稼ぎ世帯／夫就業世帯」4.8%と「共稼ぎ世帯」のほうが比率がかなり高い。その結果、「妻担当」は、「共稼ぎ世帯」64.0%、「片稼ぎ世帯／夫就業世帯」83.3%と、「共稼ぎ世帯」のほうがかなり低い。

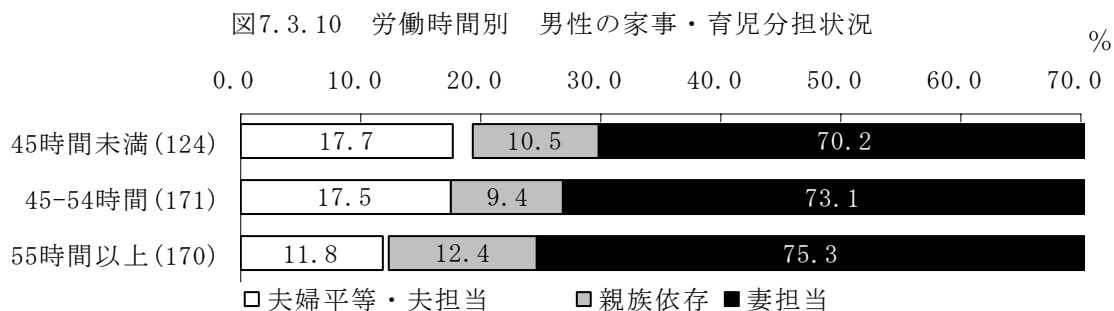
以上の結果、女性の就業している共稼ぎ世帯では、確かに「夫婦平等・夫担当」の比率が高くなっているが、「親族依存」の比率も高くなっている。よって、単に「夫婦平等・夫担当」の比率が高くなるだけでなく、「親族依存」の比率が高くなる結果として、「妻担当」の比率が低くなっているといえる。



さらに、妻の就業形態別でも、時間的制約論に従えば、妻が家事・育児にかかわる時間が制約されるので、正規雇用は、非正規雇用よりも夫が分担する比率が高くなり、妻が分担する比率が低くなることが予測される。

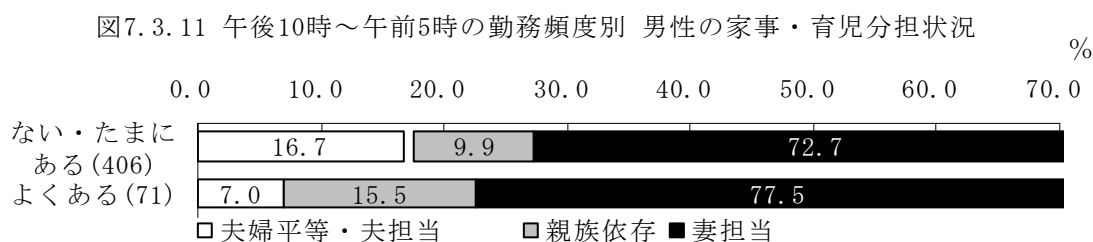
そこで、共稼ぎ世帯のうち、妻の就業形態がわかるものだけを取り出して見てみると（図7.3.9）、妻「正規」では、「夫婦平等・夫担当」32.1%、「親族依存」30.2%と高く、「妻担当」37.7%と、妻以外の担当の比率が、「非正規」「自営・家族従業・内職」よりも高くなっている。

(3) 労働時間等



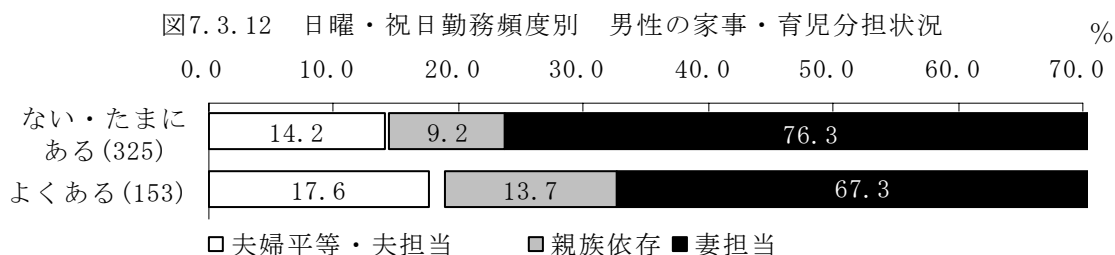
時間的制約論によれば、夫の労働時間が長ければ、夫の家事・育児を遂行する時間に制約を与えるので、労働時間が長いほど、夫が分担する比率が低くなり、妻が分担する比率が高くなると予想される。

週労働時間別でみると（図7.3.10）、「夫婦平等・夫担当」は、「45時間未満」17.7%、「45-54時間」17.5%、「55時間以上」11.8%と、全体として労働時間が長くなると「夫婦平等・夫担当」の比率が低くなり、「妻担当」の比率が高くなる傾向がやや見られる。「親族依存」は「55時間以上」12.4%と比率が最も高くなっている。

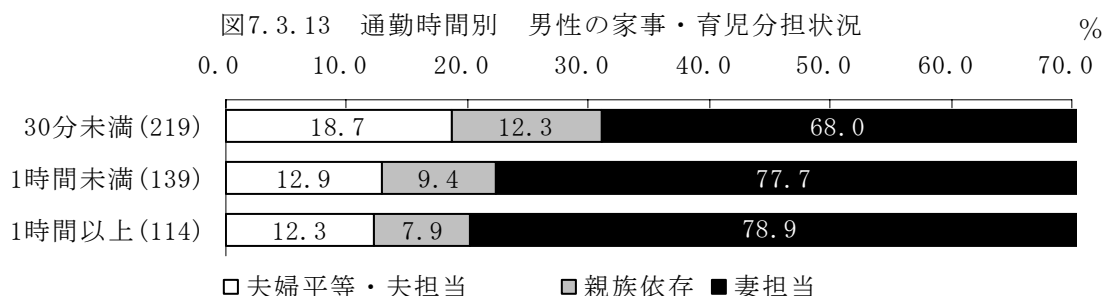


午後10時～午前5時（深夜）の勤務頻度別では（図7.3.11）、「夫婦平等・夫担当」が午後10時～午前5時勤務が「ない・たまにある」16.7%、「よくある」7.0%と、「ない・たまにある」のほうが、「夫婦平等・夫担当」の比率が高い。「親族依存」が「ない・たまにある」9.9%、「よくある」15.5%人と、「ない・たまにある」のほうが、「親族依存」の比率が低い。「妻担当」は「ない・たまにある」72.7%、「よくある」77.5%と、「ない・たまにある」のほうが比率が低い。





日曜・祝日勤務の頻度別では（図 7.3.12）、「夫婦平等・夫担当」は「ない・たまにある」14.2%、「よくある」17.6%と、「よくある」のほうが比率が高い。「親族依存」は「ない・たまにある」9.2%、「よくある」13.7%人と、「よくある」のほうが比率が高い。「妻担当」は「ない・たまにある」76.3%、「よくある」67.3%と、「よくある」のほうが比率が低い。



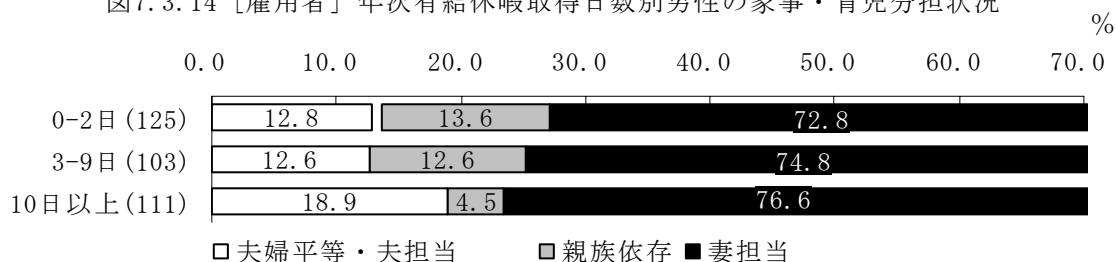
時間的制約論によれば、通勤時間が短ければ夫の家事育児分担の比率は高くなることが予想される。

通勤時間別に見ると（図 7.3.13）、「夫婦平等・夫担当」は「30分未満」18.7%、「1時間未満」12.9%、「1時間以上」12.3%と、通勤時間が短ければ「夫婦平等・夫担当」の比率が高くなる傾向が見られる。「親族依存」も「30分未満」12.3%、「1時間未満」9.4%、「1時間以上」7.9%と、通勤時間が短ければ「親族依存」の比率が高くなる傾向が見られる。それとは反対に、「妻担当」は「30分未満」68.0%、「1時間未満」77.7%、「1時間以上」78.9%と、通勤時間が短ければ「妻担当」の比率が低くなる傾向が見られる。

#### (4) 雇用者

本調査では雇用者だけに、年次有給休暇取得日数、始業・就業時刻の自由度、育児休業の有無、末子看護のために休んだ経験、育児休業取得ニーズについて尋ねている。これらについては、雇用者に限定して分析していくことにする。

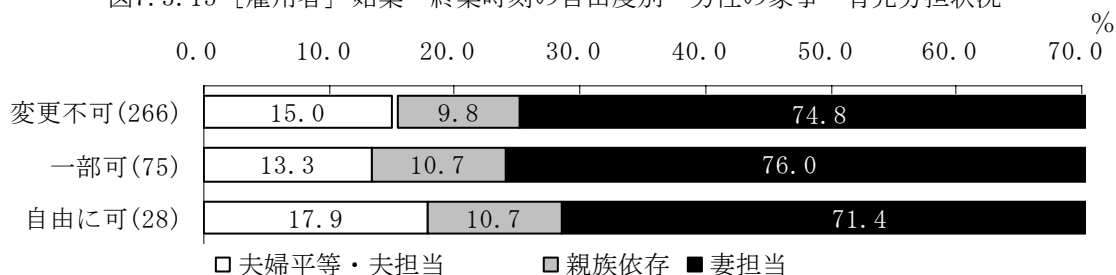
図7.3.14 [雇用者] 年次有給休暇取得日数別男性の家事・育児分担状況



年次有給休暇取得日数は、時間制約論に従えば、有給休暇取得日数が多ければ、夫が分担する比率が高くなり、妻が分担する比率が低くなると予想される。

年次有給休暇取得日数で見ると(図7.3.14)、「夫婦平等・夫担当」が「0-2日」12.8%、「3-9日」12.6%、「10日以上」18.9%と、確かに、年次有給休暇取得日数が増加すると夫が担当する比率が高くなる傾向がやや見られる。その反対に「親族依存」が「0-2日」13.6%、「3-9日」12.6%、「10日以上」4.5%と低くなる傾向があるが、「妻担当」は「0-2日」72.8%、「3-9日」74.8%、「10日以上」76.6%と高くなる傾向があり、当初の予測は必ずしも当てはまらない。

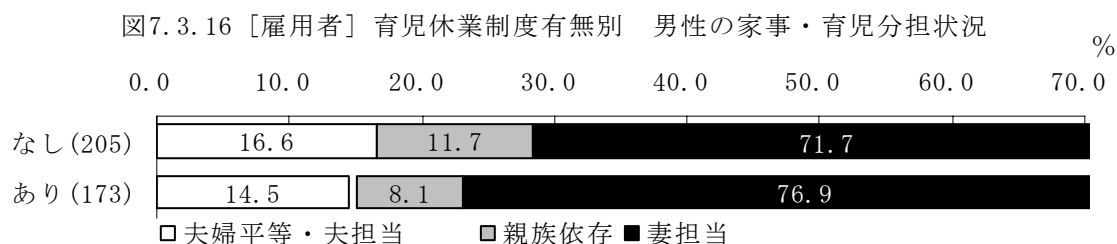
図7.3.15 [雇用者] 始業・終業時刻の自由度別 男性の家事・育児分担状況



始業・終業時刻の自由度も、時間制約論と関連すると思われるが、始業・終業時刻の自由度が高ければ、夫が分担する比率が高くなり、妻が分担する比率が低くなると予想される。

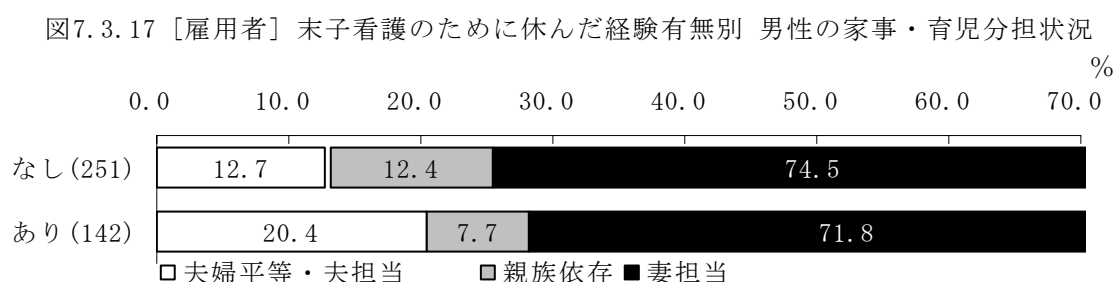
始業・就業時刻の自由度別で見ると(図7.3.15)、「夫婦平等・夫担当」が「変更不可」15.0%、「一部可」13.3%、「自由に可」17.9%と、「一部可」を底辺として増加するU字型の傾向が見られ、予測とは異なる結果となった。「親族依存」はほぼ一定なので、「妻担当」は「一部可」を頂点とする逆U字型の傾向が見られる。

もっとも「自由に可」のサンプル数が28と他と比べて少ないため、「自由に可」の回答分布が一般的な傾向かどうかは判断がつかない面もある。



育児休業制度については、育児休業制度のあるほうが、その実現可能性が高いという点から、「夫婦平等・夫担当」の比率が高くなり、「妻担当」の比率が低くなると予測される。

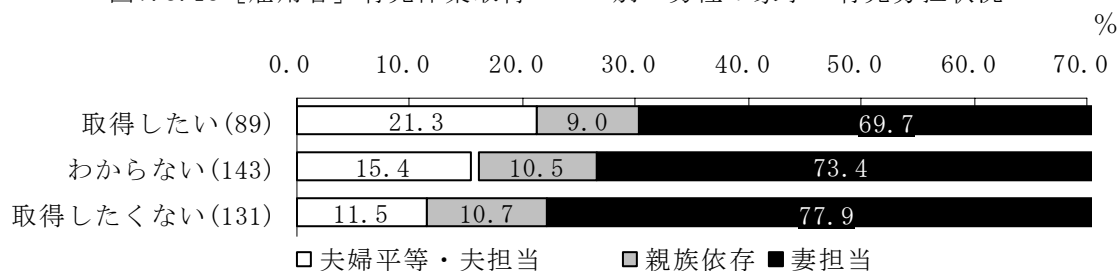
育児休業制度有無別で見ると（図 7.3.16）「夫婦平等・夫担当」は育児休業制度「なし」16.6%、「あり」14.5%と、予測に反して育児休業制度が「ない」ほうが「夫婦平等・夫担当」の比率がやや高い結果となった。「親族依存」は育児休業制度「なし」11.7%、「あり」8.1%と、育児休業制度が「ない」ほうが「親族依存」の比率がやや高く、「妻担当」は育児休業制度「なし」71.7%、「あり」76.9%と、予測に反して、育児休業制度が「ない」ほうが「親族依存」の比率がやや低いという結果となった。



末子が病気の時看護のために仕事休んだ経験については、子どもに急な病気などの緊急の事態に夫が対応できるかどうかは、夫のふだんの家事・育児分担状況と密接に関係していると考えられる。つまり、休んだ経験のある人は、「夫婦平等・夫担当」の比率が高く、「妻担当」の比率が低いことが予測される。

末子が病気の時看護のために仕事休んだ経験有無別で見ると（図 7.3.17）、「夫婦平等・夫担当」は休んだ経験「なし」12.7%、「あり」20.4%と、休んだ経験「あり」のほうが「なし」よりでは「夫婦平等・夫担当」が高い。その反対に、「親族依存」は「なし」12.4%、「あり」7.7%と、休んだ経験「あり」のほうが「なし」より「夫婦平等・夫担当」が低い。「妻担当」は休んだ経験「なし」74.5%、「あり」71.8%と、休んだ経験「あり」のほうが「妻担当」の比率が低い。

図7.3.18 [雇用者] 育児休業取得ニーズ別 男性の家事・育児分担状況



育児休業取得ニーズについては、育児休業を取得したいと考えている人ほど、夫が分担する比率が高く、妻が分担する比率が低いと予測される。

育児休業取得ニーズ別で見ると（図 7.3.18）では、「夫婦平等・夫担当」は「取得したい」21.3%、「わからない」15.4%、「取得したくない」11.5%と、育児休業取得ニーズが高いほど夫の分担が高くなる傾向がある。「親族依存」はほぼ一定で、「妻担当」は「取得したい」69.7%、「わからない」73.4%、「取得したくない」77.9%と、育児休業取得ニーズが高いほど妻の分担が低くなる傾向がある。

#### (5) 性別役割分業意識

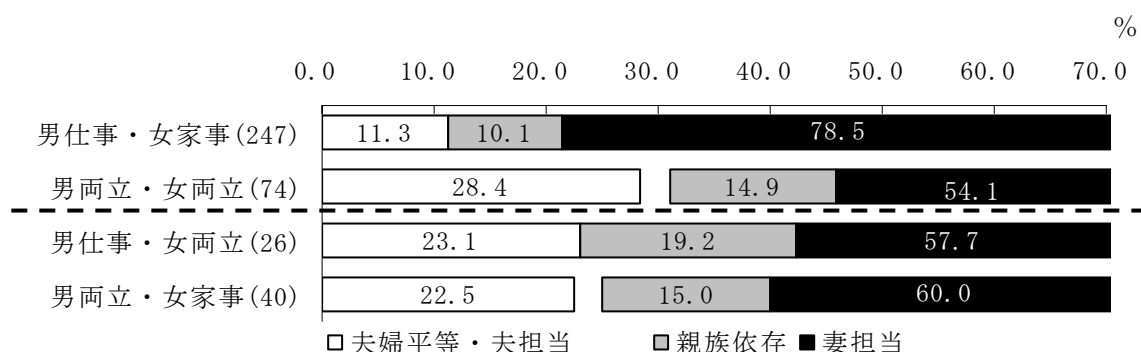
最後に、対象を 12 歳以下の末子のいる既婚・男性に戻して、性別役割分業意識別に検討してみよう。

本調査での性別役割分業意識の尋ね方は、「あなたは、男は仕事、女は家事・育児という意見に賛成ですか、反対ですか」という一般的な質問でなく、「男性の望ましい生き方」と「女性の望ましい生き方」をそれぞれ尋ねて、それぞれの回答を組み合わせるという方法をとっている。選択肢は、「仕事優先」「両立」「家事・育児・介護優先」の 3 つに集約し、男性と女性のそれぞれを組み合わせると  $3 \times 3 = 9$  通りのパターンが出来上がる。しかし、男性が「家事・育児・介護優先」、女性が「仕事優先」が入った組み合わせの 5 通りは該当者が少ないため、残り 4 通りのみ分析することとした。

性別役割分業意識については、「男は仕事、女は家庭」といった伝統的な性別役割分業意識をもつ男性では、家事・育児を夫が分担する比率が低く、妻が分担する比率が高くなると予測される。反対に、男女とも両立志向といった男女平等的な性別役割分業意識をもつ男性は、夫が分担する比率が高く、妻が分担する比率が低くなると予測される。

これら以外の組み合わせ「男仕事・女両立」「男両立・女家事」については、夫婦のどちらかが両立することで、両立するほうの負担が大きくなる組み合わせとなっている。よって、より負担の大きいほうが家事・育児をより多く分担していると予測されるので、「男仕事・女両立」は、妻分担の比率が高く、「男両立・女家事」は夫の分担の比率が高いと予測できる。

図7.3.19 性別役割分業意識（主なもの）別 男性の家事・育児分担状況



性別役割分業意識（主なもの）別では（図7.3.19）、まず「男仕事・女家事」と「男両立・女両立」の2つの役割意識に着目すると、「男仕事・女家事」では「夫婦平等・夫担当」11.3%、「親族依存」10.1%、「妻担当」78.5%、「男両立・女両立」では「夫婦平等・夫担当」28.4%、「親族依存」14.9%、「妻担当」54.1%となり、当初の予測どおり、「男仕事・女両立」では、家事・育児を夫が分担する比率が低く、妻が分担する比率が高くなる傾向があり、その反対に、「男両立・女両立」では、夫が分担する比率が高く、妻が分担する比率が低くなる傾向が見られる。

次に、「男仕事・女両立」と「男両立・女家事」に着目すると、「男仕事・女両立」では「夫婦平等・夫担当」23.1%、「親族依存」19.2%、「妻担当」57.7%、「男両立・女両立」では「夫婦平等・夫担当」22.5%、「親族依存」15.0%、「妻担当」60.0%となり、両者はほとんど同じであることが確認できる。

さらに、両方あるいはどちらか一方が両立を志向している場合、「男仕事・女家事」に比べて、家事・育児を夫が分担する比率が高く、妻が分担する比率が低くなる傾向があるといえる。また、「親族依存」の比率も比較的高い。

## 4 男性の家事・育児分担の規定要因

表7.4.1 分析用変数の記述統計

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
夫婦平等・夫担当=1	0	1	0.737	0.441
妻担当=1	0	1	0.153	0.361
年齢	30	54	39.252	5.915
子どもの数	1	5	2.047	0.749
末子年齢	0	12	5.255	3.764
親同居の有無「あり」(ダミー)	0	1	0.216	0.412
妻就業の有無「あり」(ダミー)	0	1	0.512	0.501
通勤時間(分)	0	120	35.858	25.973
週労働時間(時間)	0	100	51.526	12.811
午後10～午後5時の勤務 「よくある」(ダミー)	0	1	0.148	0.356
日曜・祝日の勤務 「よくある」(ダミー)	0	1	0.301	0.459
子ども看病で休んだ経験 「ある」(ダミー)	0	1	0.364	0.482
有給休暇取得日数(日)	0	50	6.510	7.225
始業・終業時刻調整 「自由に可」(ダミー)	0	1	0.920	0.272
育児休業制度の有無 「あり」(ダミー)	0	1	0.507	0.501
育児休業取得ニーズ	1	5	2.734	1.295
性別役割分業意識 「男仕事・女家事」(ダミー)	0	1	0.523	0.500

前節まではクロス集計で家事・育児分担の状況を検討してきたが、それらの結果を踏まえて、ロジスティック回帰分析を用いて男性の家事・育児分担の規定要因を分析する。また、女性の家事育児分担の規定要因も併せて検討することで、妻以外の分担となる規定要因についても分析する。

回帰モデルの被説明変数は家事・育児分担が「夫婦平等・夫担当」であるか否か（ある＝1、なし＝0）のダミー変数、「妻担当」であるか否か（ある＝1、なし＝0）のダミー変数の2つとした。

説明変数は、変数間の相関関係が強い変数（職業、学歴など）を除き<sup>7</sup>、子どもの数、末子年齢などのニーズ仮説に関する変数、労働時間などの時間制約論に関する変数、育児休業制度の有無やニーズに関する変数、性別役割分業意識を強制投入するモデルを作成した。被説明変数、説明変数の記述統計は、表7.4.1の通りである。

<sup>7</sup> 今回のモデルは、学歴、職業はあえて除き、主に労働時間要因や、育児休業制度の有無などの職場の要因が、男性の家事・育児分担にどのような影響を与えているかに焦点を当てて分析することとした。

表 7.4.2 は、男性の家事・育児分担と、その裏返しと考えられる女性の家事・育児分担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。変数には雇用者のみに尋ねている質問があるため、就業者モデルと雇用者のみモデルの2つについて、それぞれ「夫婦平等・夫担当」と「妻担当」の結果を並べて表示している。

表7.4.2 ロジスティック回帰分析

	就業者				雇用者のみ			
	夫婦平等・夫担当=1		妻担当=1		夫婦平等・夫担当=1		妻担当=1	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
年齢	0.007	1.007	-0.012	0.988	0.034	1.035	-0.032	0.969
子どもの数	-0.190	0.827	0.092	1.097	-0.267	0.766	0.074	1.076
末子年齢	-0.031	0.969	0.064	1.066	-0.086	0.918	0.087	1.091
親同居の有無「あり」(ダミー)	-1.460 **	0.232	-1.304 ***	0.271	-1.442 *	0.236	-1.025 **	0.359
妻就業の有無「あり」(ダミー)	0.822 *	2.275	-1.079 ***	0.340	0.955 *	2.600	-1.180 ***	0.307
通勤時間(分)	-0.011 +	0.989	0.006	1.006	-0.019 *	0.981	0.006	1.006
週労働時間(時間)	-0.040 **	0.961	0.014	1.014	-0.039 *	0.962	0.010	1.010
午後10～午後5時の勤務「よくある」(ダミー)	-1.189 *	0.304	0.425	1.529	-0.996	0.369	0.134	1.144
日曜・祝日の勤務「よくある」(ダミー)	0.676 +	1.965	-0.404	0.668	0.656	1.928	0.026	1.027
子ども看病で休んだ経験「ある」(ダミー)	0.559 +	1.750	-0.218	0.804	0.633	1.884	-0.167	0.846
有給休暇取得日数(日)	-	-	-	-	-0.002	0.998	0.003	1.003
始業・終業時刻調整「自由に可」(ダミー)	-	-	-	-	0.017	1.017	0.016	1.016
育児休業制度の有無「あり」(ダミー)	-	-	-	-	-0.233	0.792	0.390	1.478
育児休業取得ニーズ	-	-	-	-	0.307 *	1.359	-0.188	0.829
性別役割分業意識「男仕事・女家事」(ダミー)	-0.853 **	0.426	0.623 *	1.865	-0.792 *	0.453	0.468	1.597
定数	0.772	2.163	0.880	2.410	-0.509	0.601	2.012	7.481
-2Log Likelihood	270.930		367.068		206.446		289.698	
Chi-square	41.951***		53.547***		39.127***		38.212***	
(N)	(365)				(286)			

+ < 0.1; \* < 0.05; \*\* < 0.01; \*\*\* < 0.001

まず、就業者モデルの結果を効果の正負（表の効果の欄の正負の符号）に着目して、一通り見ていくと、「夫婦平等・夫担当」の規定要因で、統計的に有意なのは、親との同居の有無（効果-）、妻の就業の有無（効果+）、週労働時間（効果-）、深夜勤務（効果-）、性別役割分業意識（効果-）である。週労働時間を除いて、効果の量（表の Exp(効果)の欄、説明変数の1単位の変化に対して「夫婦平等・夫担当」となる確率が何倍になるかを示している）はどれも大きいですが、週労働時間も単位は1時間であるので、仮に週10時間であれば  $\text{Exp}(-0.040 \times 10) \approx 0.67$  倍となるので、労働時間の効果も小さくないといえる。

「妻担当」の規定要因で、統計的に有意な効果は、親との同居の有無（効果-）、妻の就業の有無（効果-）、性別役割分業意識（効果+）の3つだけとなった。性別役割分業意識の効果は相対的にそれほど大きくないが、親との同居の有無、妻の就業の有無は効果が大きい。

就業者モデルで「夫婦平等・夫担当」と「妻担当」を見比べると、親との同居の有無以外は、効果がプラス・マイナス反対となっている。親との同居の有無だけが、両方ともマイナスの効果となっている。よって、親との同居の有無は、「夫婦平等・夫担当」「妻担当」でなく親族やその他に向かわせる効果があるといえる。

続いて、雇用者モデルについて見ると、「夫婦平等・夫担当」の規定要因は、親との同居の有無（効果－）、妻の就業の有無（効果＋）、通勤時間（効果－）、週労働時間（効果－）、育児休業取得ニーズ（効果＋）、性別役割分業意識（効果－）の効果が統計的に有意である。通勤時間、労働時間、育児休業取得ニーズ以外は効果の量は大きい。だが、通勤時間の単位は1分なので、仮に1時間（60分）とすると、 $\text{Exp}(-0.019 \times 60) \doteq 0.32$ 倍、週労働時間も単位は1時間であるので、仮に週10時間であれば、 $\text{Exp}(-0.039 \times 10) \doteq 0.68$ 倍となり、その効果は小さくないといえる。

「妻担当」の規定要因では、親との同居の有無（効果－）、妻の就業の有無（効果－）の2つだけが統計的に有意な効果となり、いずれも約0.3倍の効果となった。

雇用者モデルでも「夫婦平等・夫担当」と「妻担当」を見比べると、親との同居の有無以外は、効果がプラス・マイナス反対となっている。よって、「親との同居の有無」は「夫婦平等・夫担当」「妻担当」でなく親族やその他に向かわせる効果があるといえる。

いずれにおいても、先にクロス表で検討した結果と同じ傾向が見られ、これらの多数の要因で統制しても、それぞれ単独の効果があることがわかった。また、統計的に有意ではないが、クロス集計と同様に、子どもの数、末子年齢などのニーズ仮説に関する変数は、「夫婦平等・夫担当」ではマイナスの効果、「妻担当」ではプラスの効果となり、ニーズ仮説とは異なる結果となった。

## 5 まとめ

クロス集計とロジスティック回帰分析の結果を踏まえて、男性の家事・育児分担を促進（あるいは阻害）する要因を要約すると以下のようなになる。

- ①親と同居している場合、親族への家事・育児分担の比率が高くなる結果として、夫と妻のそれぞれの家事・育児分担の比率が低くなる傾向がある。
- ②妻が就業している場合、夫の家事・育児分担の比率が高くなり、妻の家事・育児分担の比率が低くなる傾向がある。つまり、妻の就業は単独で、夫の家事・育児分担を促進する効果があると考えられる。また、クロス集計では、妻が「正規」であれば、さらに夫と親族の家事育児・分担の比率が高くなり、妻の家事・育児分担の比率が低くなる傾向が見られた。
- ③夫の労働時間が長い場合、夫の家事・育児分担の比率が低くなる傾向がある。つまり、労働時間の削減は単独で、夫の家事・育児分担を促進する効果があると考えられる。



- ④夫の深夜（午後 10 時～午前 5 時）勤務の頻度が多い場合、夫の家事・育児分担の比率が低くなる傾向がある。つまり、深夜勤務の削減は単独で、夫の家事・育児分担を促進する効果があると考えられる。
- ⑤伝統的な性別役割分業意識「男仕事・女家事」を持つ場合、夫の家事・育児分担の比率が低くなり、妻の家事・育児分担の比率が高くなる傾向がある。つまり、伝統的な性別役割分業意識は単独で、夫の家事・育児分担を阻害する効果があると考えられる。
- ⑥雇用者においては、通勤時間が長い場合、夫の家事・育児分担の比率が低くなる傾向がある。つまり、通勤時間の削減は単独で、夫の家事・育児分担を促進する効果があると考えられる。
- ⑦雇用者においては、育児休業取得ニーズが高い場合、夫の家事・育児分担の比率が高くなる傾向がある。
- ⑧クロス集計の結果から、妻に家事・育児に従事する時間的余裕のない場合、夫の家事・育児分担の比率も高くなるが、親族の家事・育児分担の比率も高くなる傾向が見られる。

以上の分析結果から、男性の家事・育児分担を促進するための課題として、具体的に以下の項目があげられよう。

#### 1. 男性の労働時間等の削減など労働環境の改善

長時間労働の場合、労働時間の削減は、男性が家事・育児にかかわる時間を物理的に増やすという点では非常に重要な要因である。また、深夜勤務の削減も男性が家事・育児分担の促進に効果があることがわかった。こうした労働環境の改善が、男性の家事・育児分担を促進する効果が何よりも大きいと考えられる。

女性（妻）が就業している場合、特に妻が正規雇用である場合、男性の家事・育児分担の比率は高くなる傾向にある。長時間労働に加えて家事・育児もするという生活は、男性にとってもきついライフ・スタイルであろう。実際に実行している男性には大きな負担となっていると想像される。労働環境の改善が、結果として女性の家事・育児負担や責任を軽減することに繋がるのはもちろんだが、そうしたライフ・スタイルを選択する男性自身のためにも改善が必要と考える。

#### 2. 通勤環境の改善

労働時間と同様、長時間通勤の場合、通勤時間の削減は、男性が家事・育児にかかわる時間を物理的に増やすという点では重要な要因である。究極的には職住近接が望ましいだろうが、男性の家事・育児分担を促進する施策としては現実的ではない。

そこで、場合によっては「在宅勤務」が有効ではないかと考えられる。例えば、神谷（2006）は、在宅勤務者のヒアリング調査から、保育園など育児の外部化、フレックスタイム等との

併用を前提に、男性の在宅勤務、部分型（一定期間でなく1日・時間単位で取得する型）でも、男性の育児参加を促進する効果がみられたと報告している。在宅勤務はいわゆるIT系企業において、自社のIT技術を活かして実施されているケースが多く、まだ一般的とはいえないが、今後は両立支援という観点からも検討されるべき施策であると考えられる。

### 3. 育児休業制度など仕事と家庭生活の両立ための支援制度の整備

労働環境、通勤環境の改善と同時に、育児休業制度をはじめとする仕事と家庭生活の両立のための支援制度の整備も併せて進めていく必要がある。また、裁量労働、フレックスタイムや交代制・シフト勤務など弾力的な働き方は、必ずしも両立ための支援制度ではない側面もあるが、先の神谷（2006）によると、こうした弾力的な働き方も、在宅勤務同様、男性の育児参加促進効果を持ち、特に母親と父親の労働時間帯をずらせる場合に効果が大きいと指摘している<sup>8</sup>。在宅勤務や弾力的な働き方を含めて、労働者の多様なニーズに応えた多様な両立支援制度を整備・拡充するべきである。

### 4. 伝統的な性別役割分業意識に基づく社会慣行の見直し

伝統的な性別役割分業意識「男仕事・女家事」は、夫の家事・育児分担を阻害する1つの要因であるとしたが、だからといって、個々の男性の性別役割分業意識を変容させるといった啓発的な取り組みが効果的かといえ、それは重要ではあるが、必ずしも効果的でないように思われる。

個々の男性の意識の変容を目指すよりむしろ、固定的な性別役割分業意識に基づいて形成されてきた社会慣行を見直すという観点から、前記1～3に挙げた施策により、社会の構造を変えていく努力のほうが効果的であろう（松田 2004）。その結果として、個々の男性の意識の変容を促すという方策のほうがより現実的であると考えられる。

本章の分析では、夫妻以外の家事・育児分担も扱ったため、やや結果が読み取りにくい面があった。しかし、妻に家事・育児に従事する時間的余裕のない場合、すべてが夫の分担に向かうのではなく、親族の分担にも向かうことが明らかになった。

最後に、夫の家事・育児分担にはさまざまな規定要因が複雑に影響してあっている。本章の分析では扱えなかった／扱わなかった要因が夫の家事・育児分担に影響しているであろう。また、分析からなぜそのような結果になるのか、十分に解釈できない結果も見られた。今後とも、そうした変数を含めた大規模調査も必要ではあるが、ヒアリング調査など質的データによる分析を併せて進めていくことが重要であると思われる。

<sup>8</sup>ただし、神谷(2006)の研究は、育児期においても育児に起因する休業や休暇をなるべく少なくし、また労働時間を減らさなくとも、勤務を継続することが可能となる選択肢が必要ではないかという視点に立っている。もちろん、誰もが育児期においても労働負担を減らすべきではないということではない。

## 第8章 子育て期の男性からみた仕事と育児の両立支援策の現状と 育児休業取得ニーズ

### 1 はじめに

本章は、育児期にある男性を対象に、仕事と育児の両立支援策の現状と男性の育児休業取得ニーズの分析を行う。

少子化社会対策会議による「子ども・子育て応援プラン」においても、重点課題の1つとして「2. 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」が提言されている。その中で、「①企業等におけるもうもう一段の取り組みの推進」、「②育児休業制度等についての取り組みの推進」「③男性の子育て参加の促進」、「④仕事と生活の調和のとれた働き方の実現」が挙げられている。そのためには、企業に対して育児休業制度をはじめとした両立支援諸制度のよりいっそうの導入、整備、周知が求められている（少子化社会対策会議 2004: 6-9）。

「少子化対策プラスワン」および「子ども・子育て応援プラン」においては、男性の育児休業取得率の目標を10%としているが、平成16年度において一般職国家公務員については男性の取得率は0.9%（人事院職員福祉局 2005）、民間企業では0.56%（厚生労働省「平成16年度女性雇用管理基本調査」）と、現状では男性の取得はごくわずかである。

育児休業は、労働者からの請求がなければ取得することはできないから、育児休業を取得したいと望んでいなければ、取得率が低くてもやむえない面もある。だが、男性でも取得したいとの希望は半数近くあり、また、男性が育児休業が取得できること自体が十分認知されていないとの指摘もある（武石 2004: 55）。

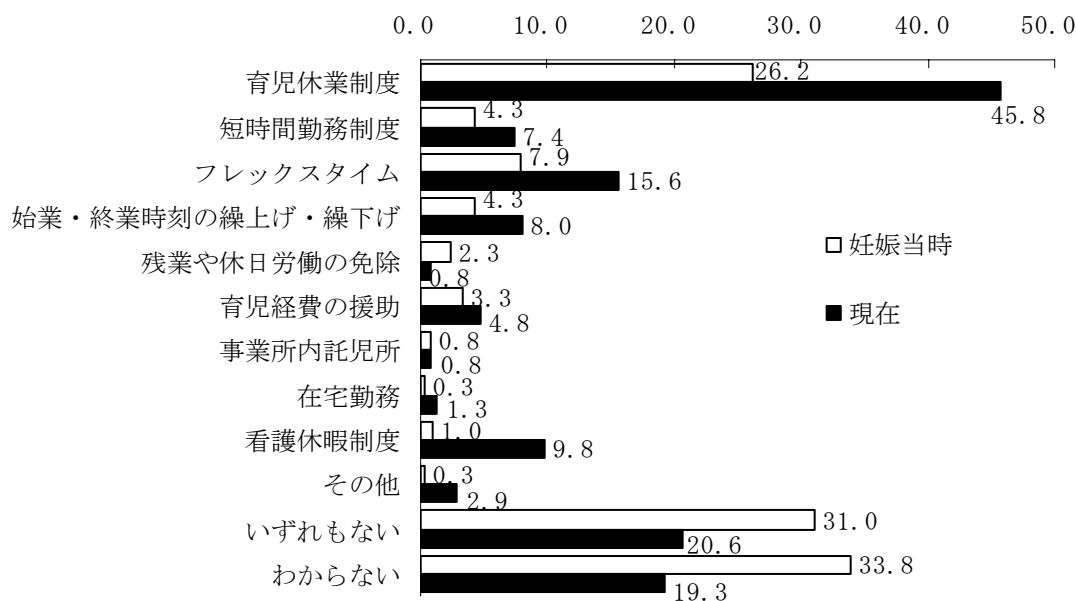
本章は、育児期にある男性の雇用者を対象として、仕事と育児の両立支援策の現状と男性の育児休業取得ニーズを分析し、仕事と家庭の両立支援策の課題について検討する。

### 2 子育て期にある男性からみた仕事と育児の両立支援策の現状

まず、仕事と育児の両立支援策の現状からみていこう。12歳以下の末子のいる既婚・男性・雇用者を分析対象として、勤め先に仕事と育児の両立支援策（「その他」を含め10項目、「いずれもない」「わからない」を含めると12項目）が、末子妊娠当時にあったか、現在あるか、それぞれを集計し、まとめた結果が図8.2.1である。

対象者によって末子妊娠当時の時期が一定していないので、末子妊娠当時の集計はあまり意味がないように見えるが、後の分析に関連する「末子育児休業取得者」と「取得しなかった理由」の集計の前提として掲載した。

図8.2.1 男性雇用者 妊娠当時／現在 育児両立支援制度の有無（複数回答） %



12歳以下末子のいる既婚男性（妊娠当時雇用者n=393／現在雇用者n=378）

仕事と育児の両立支援策で最も多いのは、「育児休業制度」現在 45.8%、次に「フレックスタイム」現在 15.6%、続いて「看護休暇制度」現在 9.8%の順となっている。参考までに妊娠当時と比較すると、その比率はいずれも増加している。

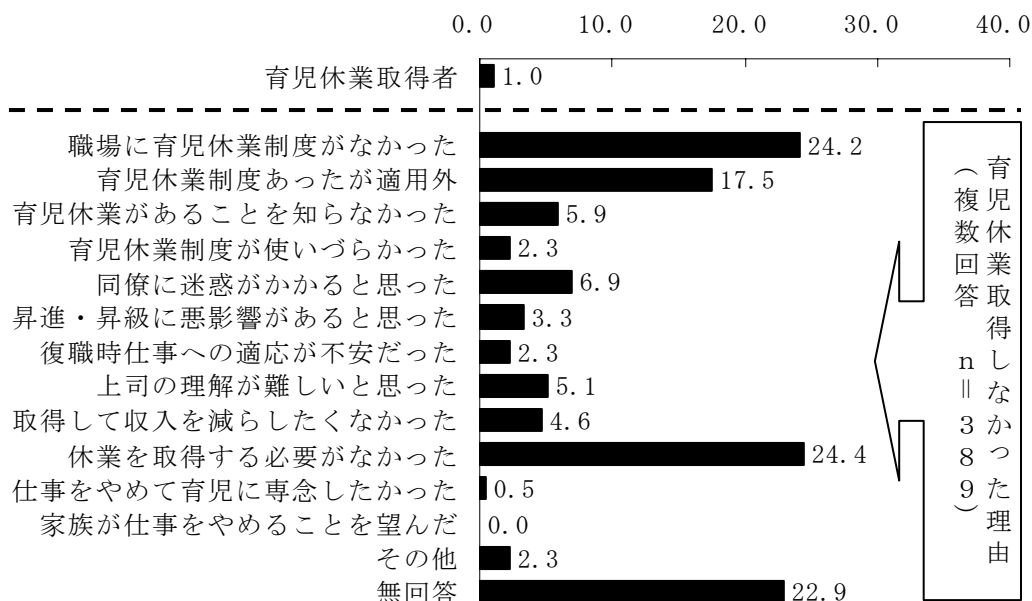
いっぽう、両立支援策が「いずれもない」現在 20.6%、「わからない」現在 19.3%と合計すると約 40%にもものぼる。事実上「育児休業制度」に次いで第 2 位と第 3 位の回答となっており、制度そのものの存在を男性が十分に認識していない状況が窺える。

ちなみに、妊娠当時と現在で増加幅が大きい支援策の上位 3 つは、「育児休業制度」「看護休暇制度」「フレックスタイム」である。この間「改正育児・介護休業法」「次世代育成支援法」施行などで、ライフ・ワーク・バランス施策の一環としてこうした諸制度が整備されつつある現状が現れているのかもしれない。

ただし、妊娠当時においても「いずれもない」31.0%、「わからない」33.8%とかなり比率が高い。過去のことを尋ねているため、記憶が薄れている、曖昧になっている面はあるものの、当時も制度に対する認識が不足していたものと理解できる。

これらの結果から、この 10 年間、両立支援制度を利用してまで子育てにかかわろうという男性はほとんどおらず、現在もごく少数であるため、そうした発想にまで至っていないのが多くの男性の現状ではないかと推測される。

図8.2.2 末子育児休業取得者と育児休業を取得しなかった理由（複数回答） %



12歳以下末子のいる既婚男性（妊娠当時雇用者n=393）

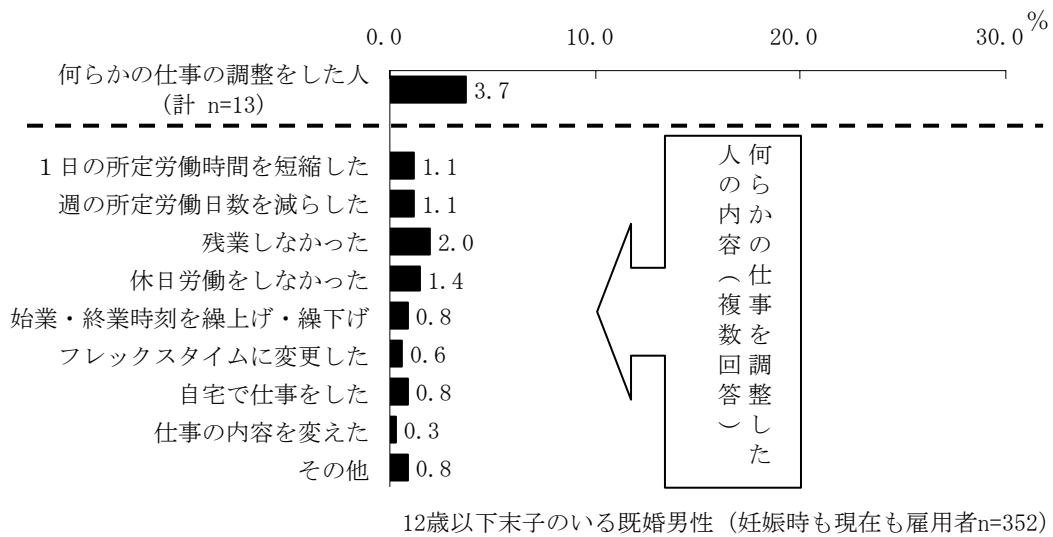
次に、末子妊娠時に雇用者だった男性を対象に、末子出産時に育児休業を取得したかどうかを尋ねた（図 8.2.2 最上段）。育児休業取得者は 1.0%とごくわずかである。

育児休業制度を取得しなかった人に、その理由を尋ねたところ（図 8.2.2 点線より下側）、「休業を取得する必要がなかった」24.4%、「職場に育児休業制度がなかった」24.2%、「育児休業制度があったが適用外」17.5%の順となっている。この3つの理由と「育児休業制度があることを知らなかった」5.9%は、育児休業制度を取得する・しない以前の問題であり、そもそも取得することをまったく想定していなかったものと推測できる。また、「無回答」も22.9%と事実上、第3位の回答となっている。

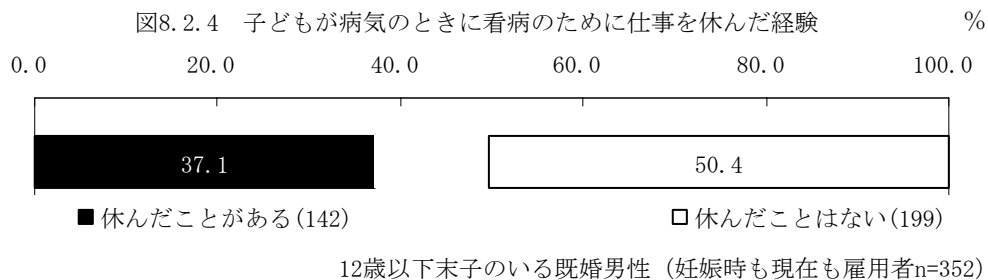
最も多い理由である「休業を取得する必要がなかった」は、他に育児を主に担当する人がいるということであろうが、その多くは女性（妻）が担っている。「仕事は男性の役割、家事・育児は女性の役割」という性別役割分業に根ざした意識の影響を示唆する結果といえる。

他方、この4つ以外は10%にも満たないが、そのうち回答が多い項目は「同僚に迷惑がかかると思った」6.9%、「上司の理解が難しいと思った」5.1%、「取得して収入を減らしたくなかった」4.6%の順である。これらは、一般に男性が育児休業を取得しない理由としてよく取り上げられる要因であるが、現段階ではそこまでも至らないということであろう。しかし、ごく少数であっても育児休業を取得しようとする男性にとっては、障害となっていると考えられる。

図8.2.3 (制度の有無に関わらず) 子育てを理由とした仕事の調整の経験 (複数回答)



次に、育児休業以外で、制度の有無にかかわらず、末子が小学校に入学するまでに何らかの仕事の調整を行ったかを尋ねたところ (図 8.2.3 最上段)、何らかの仕事の調整をした人は 3.7%とごくわずかであった。具体的にどのような調整を行ったかも尋ねたが (図 8.2.3 点線より下側)、すべての項目において 2%以下であり、仕事の調整をしてまで、子育てにかかわる父親は圧倒的に少数であることがわかる。



育児にかかわるために、育児休業を取得したり、制度を利用して仕事の調整を図ったりする男性はごくまれなケースであることがわかったが、本当に男性は仕事を犠牲にして育児にかかわることはないのだろうか。

そこで、末子が病気のときに看病のために仕事を休んだことがあるか尋ねたところ (図 8.2.4)、「休んだことがある」37.1%と、これまでの状況に比べて、多くの人がある経験を持っていることがわかった。そのいっぽうで、50.4%が「休んだことはない」と回答しており、子どもの病気の看病のために仕事休むことは、必ずしも一般的とはいえない状況であると考えられる。とはいえ、男性が育児休業や他の支援策、仕事の調整をしてまで育児にかかわっていないという状況と比べて、子どもの看病のために仕事を休むことは、比較的行われてい

るといえる。近年、有給休暇とは別に、看護休暇制度を整備する企業も増えており、男性も利用できるこうした制度の整備が望まれる。

以上、仕事と育児の両立支援策の現状について見てきたが、育児休業制度を取得して、あるいは他の支援措置を利用して育児にかかわる男性は圧倒的少数であり、そもそも仕事を休んだり、一定期間仕事を調整してまで育児にかかわろうという男性も圧倒的少数というのが現状である。

その背景には、性別役割分業意識に根ざした「育児は女性の役割」という意識があるものと考えられる。各種世論調査でも、若い世代では性別役割分業を否定する意見が半数以上を占めるようになっているが、育児にかかわりたいと思っても、育児休業や両立支援制度を利用したり、仕事の調整までして子育てにかかわる男性が圧倒的少数者である限り、社会からのサンクションをあえて覚悟してまで、そうした行動をとる人はなかなかいない。

いっぽうで、子どもの病気の看護のために仕事を休んだりする人は比較的多くいることがわかった。男性にもそうしたニーズが一定程度存在していることを示している。男性のこうしたニーズは、有給休暇を利用した休暇でなく、有給の看護休暇制度など、短期間の仕事の調整が可能なくみで満たされることが望ましい。看護休暇制度など、比較的短期間の仕事の調整を可能とする制度が、男性の育児休業取得や他の諸制度を利用した育児へのかかわりに繋がっていく入り口となる可能性がある。

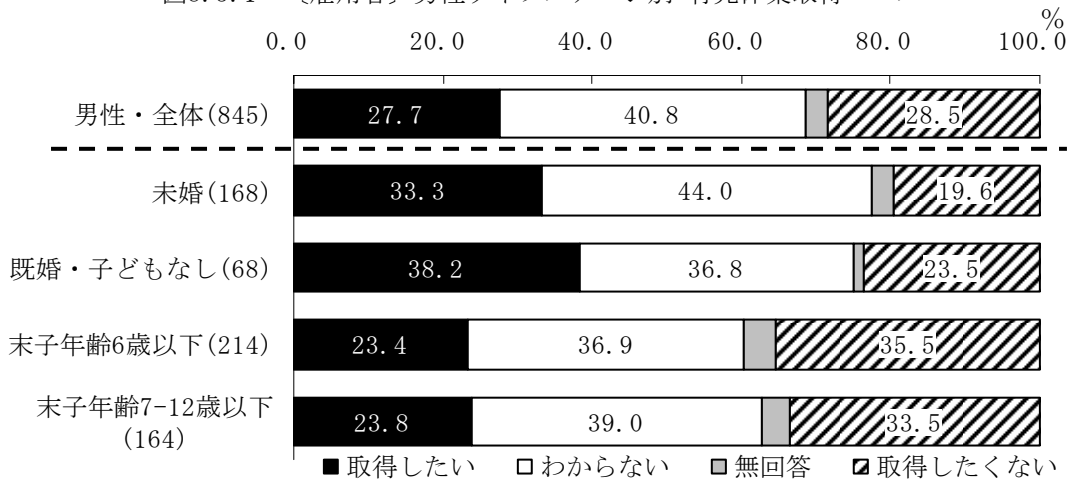
### 3 未婚、子育て期男性の育児休業取得ニーズの分析

前節では、育児休業制度を取得したり、他の支援措置を利用して育児にかかわろうとする男性はかなり少ないことがわかったが、それは男性が希望しない、ニーズが存在しないからなのだろうか。本節では、育児休業取得ニーズについて検討することで、この点を確かめてみたい。

本調査では、雇用者に対して「今後、あなたにお子さんが生まれたら、育児休業を取得したいですか」と尋ねている。選択肢は、「取得したい」「できれば取得したい」「あまり取得したくない」「取得したくない」「わからない」の5つであるが、以下の分析では、「取得したい」と「できれば取得したい」を合計して「取得したい」、「あまり取得したくない」と「取得したくない」を合計して「取得したくない」とし、「わからない」「無回答」はそのままとしている。

以下のグラフでは、グラフの一番左側に「取得したい」、一番右側に「取得しない」、その中間に「わからない」「無回答」を配置し、結果を直感的に理解できるように作成している。

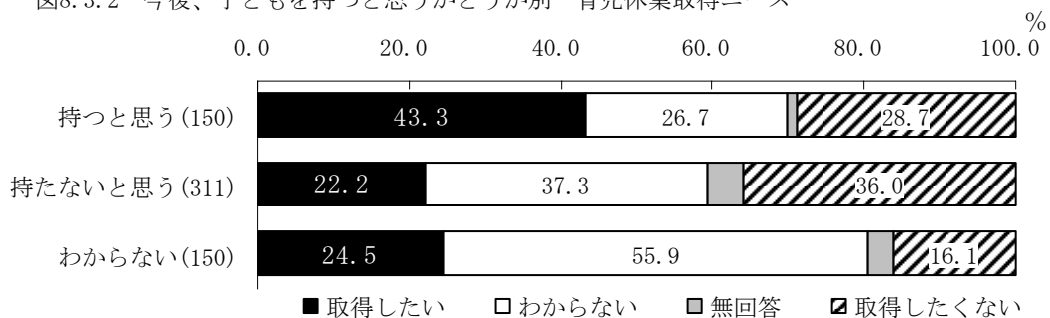
図8.3.1 〔雇用者〕男性ライフステージ別 育児休業取得ニーズ



男性・全体と男性の主なライフステージ別に、育児休業取得ニーズを集計した結果が図8.3.1である。「男性・全体」では「わからない」40.8%と最も高く、「取得したい」27.7%、「取得したくない」28.5%と両回答が拮抗している。育児休業制度を取得した男性は1%であったが、育児休業を「取得したい」という男性は3割近くも存在する。

主なライフステージ別に集計してみると、「取得したい」が「未婚」で33.3%、「既婚・子どもなし」38.2%と、これから子どもを持つと思われる男性では30%台と高くなっている。いっぽう、既に子どもいる層では、「取得したい」が「末子年齢6歳以下」で23.4%、「末子年齢7～12歳以下」で23.8%と、いずれも20%台にとどまっており、それに比例して「取得したくない」もそれぞれ35.5%、33.5%と、「取得したくない」が「取得したい」を上回っている。

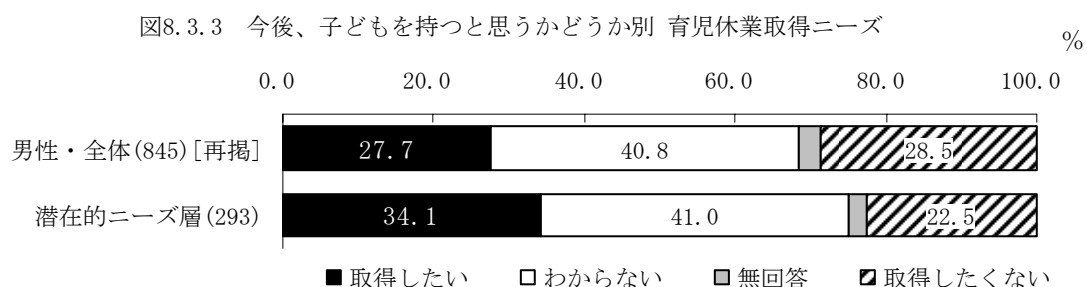
図8.3.2 今後、子どもを持つと思うかどうか別 育児休業取得ニーズ



本調査では「今後あなたはお子さんをもつと思いますか。お子さんがいる方は、今後さらに持つご予定をお答えください」と尋ねている。選択肢は「近いうちに持つ予定である」「いつかは持つ予定である」「持たないと思う」「わからない」の4つであるが、このうち「近いうちに持つ予定である」「いつかは持つ予定である」を合計して「持つと思う」として、その回答別で育児休業ニーズを集計したものが図8.3.2である。



「取得したい」は、「(子どもを) 持つと思う」と回答している男性で 43.3%と最も多くなっている。これは、今までのどの集計よりも「取得したい」という比率が高くなっている。「(子どもを) 持たないと思う」と回答している男性でも「取得したい」22.2%、「わからない」と回答している男性では、「取得したい」24.5%となっている。「(子どもを持つかどうか) わからない」と回答している男性は、育児休業ニーズでも「わからない」が 55.9%も占めているが、「取得したくない」は 16.1%と最も低い。



ライフステージ別、子どもを持つか別の集計の結果を踏まえ、以下では、今後子どもを持つ可能性の高い男性だけに絞って分析することにする。というのも「(子どもを) 持たないと思う」とはっきりと回答している男性に、育児休業ニーズを聞いてもあまり現実的な回答が得られているとは考えにくいからである。

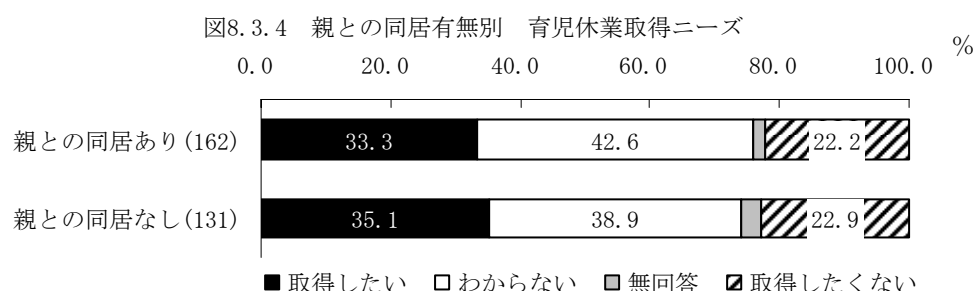
そこで、未婚、既婚で子どもなし、末子年齢 12 歳以下のいる男性で、「(子どもを) 持つと思う」「(子どもを持つかどうか) わからない」と回答している男性を、育児休業制度ニーズが潜在的にあると考えて「潜在的ニーズ層」とし、この層を対象に分析を行う。

図 8.3.3 はその潜在的ニーズ層の育児休業ニーズである。「取得したい」34.1%、「わからない」41.0%、「取得したくない」22.5%となっており、「男性・全体」より「取得したい」がやや多く、「取得したくない」が少なくなっており、「わからない」は約 40%とほぼ同じ比率となっている。

「潜在的ニーズ層」で、「取得したい」と回答しているのは約 35%である。実際育児休業を取得した人は 1%であるから、このギャップは大きいといえる。

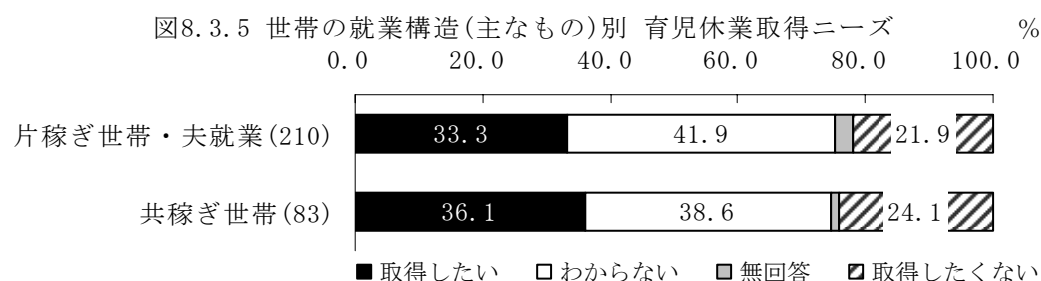
以下では、潜在的ニーズ層でどのような男性のニーズが高いのかを、世帯の状況、労働時間、職場・制度などの観点から集計して検討する。

## (1) 世帯の状況



前節で、育児休業を取得しなかった理由で第1位として「休業を取得する必要がなかった」が挙げられていた。これは他に育児を主に行う人がいたという意味にもとれるので、親と同居している人は育児休業ニーズが低いことが予想される。

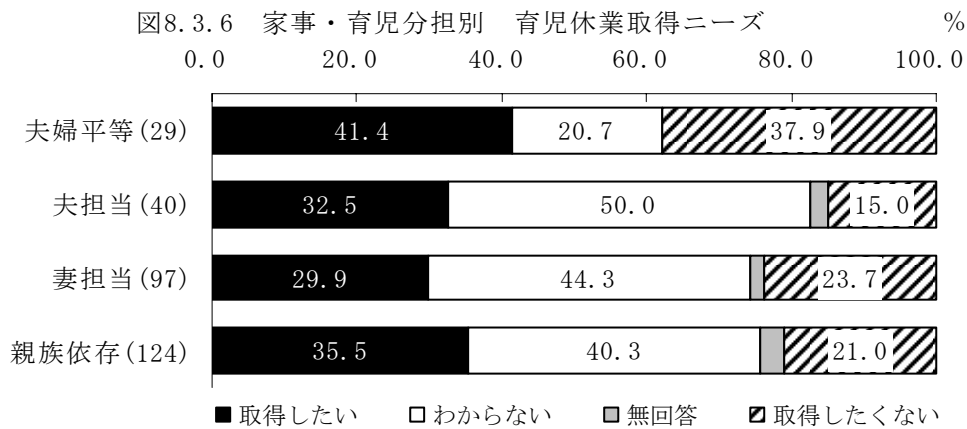
親との同居有無別に集計してみると（図 8.3.4）、「取得したい」が「親との同居あり」で33.3%、「同居なし」で35.1%とほぼ同じ水準である。「わからない」「取得したくない」ともほぼ同じ水準であり、親との同居の有無は育児休業ニーズに影響していない。



世帯の就業構造別では、共稼ぎ世帯では、夫婦のどちらも育児にかかわる時間が短くなると思われるので、男性の育児休業ニーズも高くなると予想される。

そこで、世帯の就業構造（主なもの）別で見ると（図 8.3.5）、「取得したい」が「片稼ぎ世帯・夫就業」では33.3%、「共稼ぎ世帯」36.1%と、ほぼ同じ水準である。「わからない」「取得したくない」ともほぼ同じ水準であり、世帯の就業構造は育児休業ニーズに影響していないことがわかる。

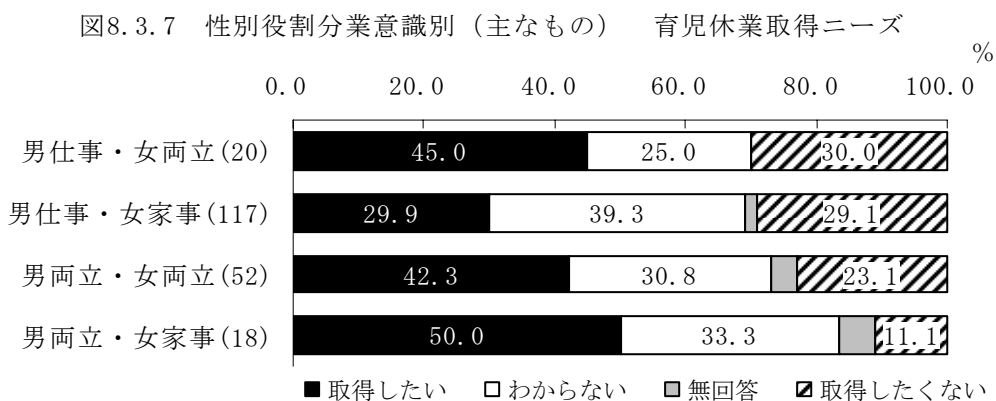
(2) 家事・育児分担／性別役割分業意識



家事・育児分担別では、夫が家事・育児を分担している比率が高ければ（夫婦平等や夫担当の場合）、それだけ育児にかかわっていることで、男性の育児休業取得ニーズが高くなるのではないかと予測される。

そこで、家事・育児分担別に見ると（図 8.3.6）、確かに「取得したい」が「夫婦平等」で 41.4%と最も高い。しかし同時に「取得したくない」も 37.9%と最も高くなっており、両回答が拮抗している。「夫担当」では「取得したい」32.5%で第 3 位、「取得したくない」は 15.0%と最も少なくなっている。その分「わからない」がちょうど半数と最も多くなっている。「妻担当」では、「取得したい」が 29.9%で最も少なくなっている。「親族依存」では「取得したい」35.5%と第 2 位となっている。

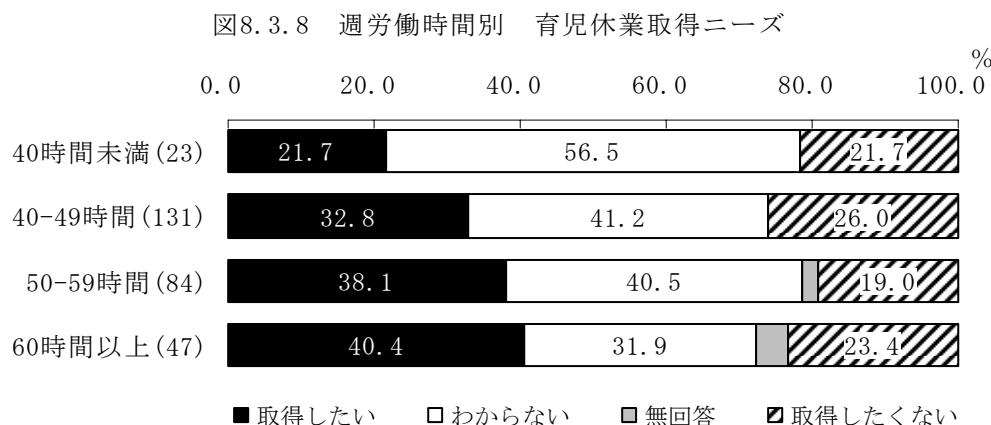
結果としては、当初の予測は必ずしも当てはまらないが、妻担当以外では育児休業取得ニーズが 30%以上とニーズが高いことは確認できる。



性別役割分業意識別では、伝統的な考え方「男仕事・女両立」では取得ニーズは低くなり、より男女の両立を志向する考え方では取得ニーズが高くなると予想される。

そこで、性別役割分業意識別（主なもの）で見ると（図 8.3.7）、「取得したい」が「男仕事・女家事」では 29.9%と最も低くなっており、伝統的な性別役割分業意識は男性の育児休業取得ニーズに大きな影響を与えていると考えられる。いっぽう、「男両立・女両立」では「取得したい」42.3%と高いが、「男仕事・女両立」45.0%「男両立・女家事」50.0%よりは低い。「男仕事・女両立」と「男両立・女家事」はサンプル数が少ないため、一般的な傾向を表しているかどうかははっきりとしたことは言えないが、どちらかいっぽうが、または両方が両立を志向していると取得ニーズが高い傾向があるといえる。これは、どちらかいっぽうの、あるいは両方の負担を軽減するために、男性の育児休業取得ニーズが高くなるのではないかと考えられる。

### (3) 労働時間等

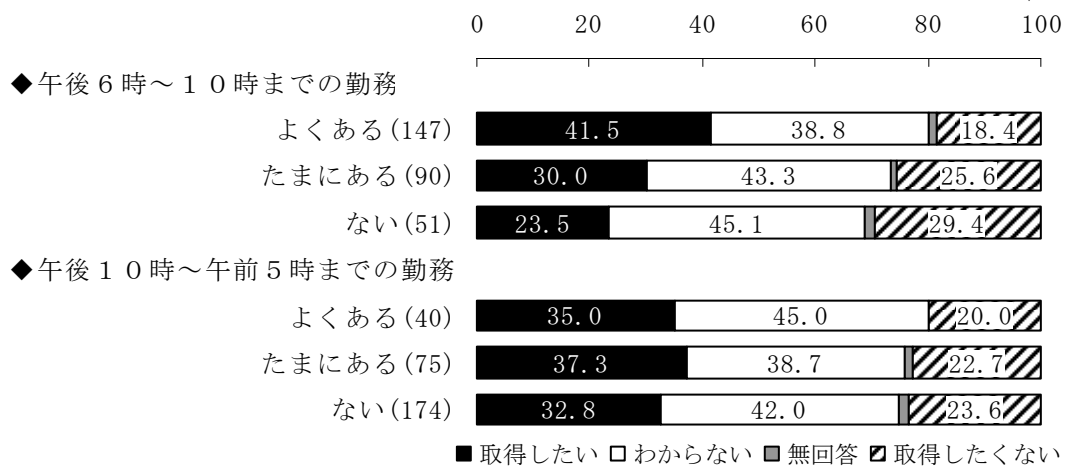


男性の長時間労働は、男性の育児へのかかわりを阻害している要因であるとされている。そこで、週労働時間別で見ると（図 8.3.8）、「取得したい」が「週 60 時間以上」で 40.4%、「50-59 時間」38.1%、「40-49 時間」32.8%、「40 時間未満」21.7%と、労働時間が長くなるほど育児休業取得ニーズが高くなる傾向が明確に見られる。

その反対に「わからない」は、「40 時間未満」56.5%、「40-49 時間」41.2%、「50-59 時間」40.5%、「60 時間以上」31.9%と労働時間が長くなるほど減っていく傾向が見られる。

これは、労働時間の短い男性ほど、育児休業取得しなくても子育てにかかわっていくことができると考えているためと思われる。よって、「取得したくない」と育児休業取得を明確に否定する回答でなく、「わからない」という回答に向かうものと考えられる。いっぽう労働時間の長い男性にとっては、子育てにかかわりたくてもかかわれない状況があり、休みをとって子育てにかかわりたいという願望として、育児休業取得ニーズに現れているものと考えられる。

図8.3.9 夜間・深夜勤務の頻度別 育児休業取得ニーズ

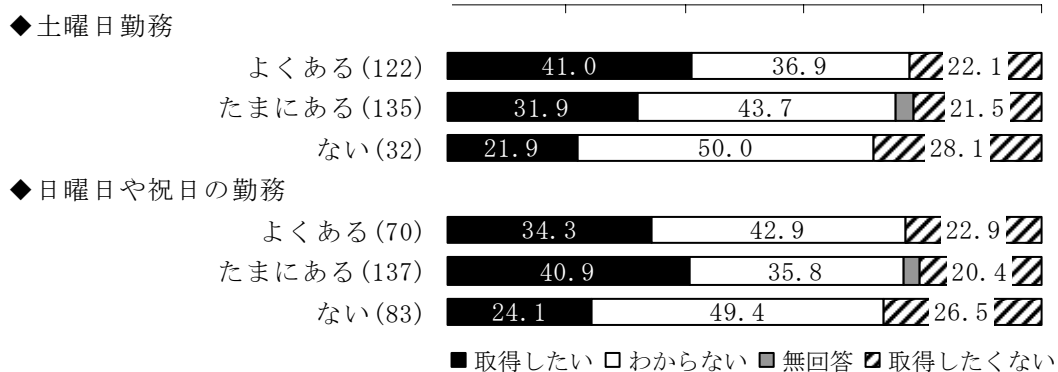


夜間・深夜勤務については、午後6～10時まで（夜間）の勤務と午後10時～午前5時まで（深夜）の勤務と2つについて尋ねている。

午後6～10時まで（夜間）の勤務では（図8.3.9上側）では、「取得したい」が「よくある」で41.5%、「たまにある」30.0%、「ない」23.5%と、午後6～10時までの勤務の頻度が多い人ほど、育児休業ニーズが高くなる傾向がある。これは長時間労働とも密接に関連していると考えられる。

午後10時～午前5時まで（深夜）の勤務では（図8.3.9下側）、頻度にかかわらず「取得したい」35%前後で明確な傾向は見られないが、「取得したくない」に着目すると、「よくある」20.0%、「たまにある」22.7%、「ない」23.6%とわずかではあるが、頻度が多い人ほど「取得したくない」の比率が下がる傾向が見られる。

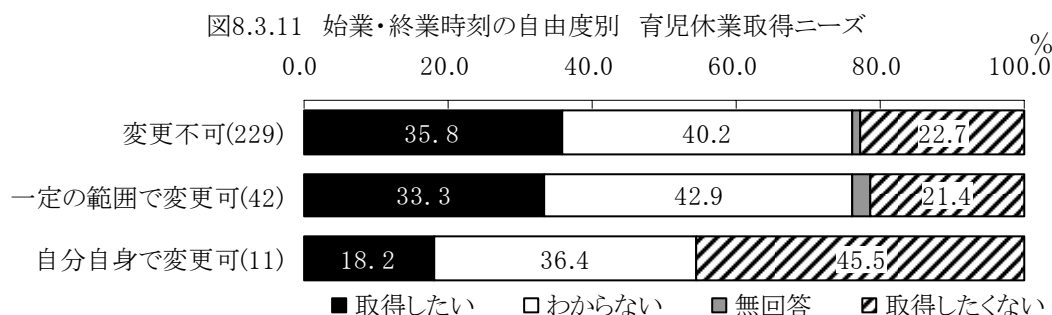
図8.3.10 土日祝日勤務の頻度別 育児休業取得ニーズ



土日祝日勤務の頻度については、土曜日勤務と日曜日や祝日勤務の2つについて尋ねている。

土曜日勤務では（図 8.3.10 上側）、「取得したい」が「よくある」41.0%、「たまにある」31.9%、「ない」21.9%と、土曜日勤務の頻度が多くなるほど育児休業取得ニーズが高くなる傾向が明確に見られる。

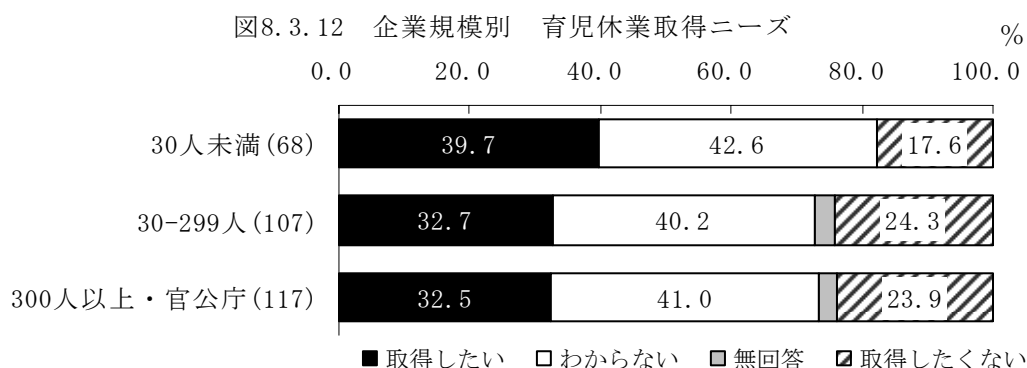
日曜日や祝日の勤務では、「取得したい」が「よくある」34.3%、「たまにある」40.9%、「ない」24.1%と、頻度が多くなるほど育児休業取得ニーズが高くなる傾向は見られないが、日曜日や祝日の勤務があるかないかで見ると、「ある」ほうが「ない」ほうより育児休業取得ニーズが高い傾向は見られる。これらの結果も長時間労働と密接に関係していると思われる。



始業・就業時刻の自由度別では（図 8.3.11）、「取得したい」が「変更不可」35.8%、「一定の範囲で変更可」33.3%、「自分自身で変更可」18.2%と自由度が低くなるほど、育児休業取得ニーズが高くなる傾向がやや見られるが、「自分自身で変更可」が11人と人数が極端に少ないこと、変更不可と一定の範囲で変更可の間の差は数%でほとんど違いがないことから、一般的な傾向かどうか判断するのは難しい。

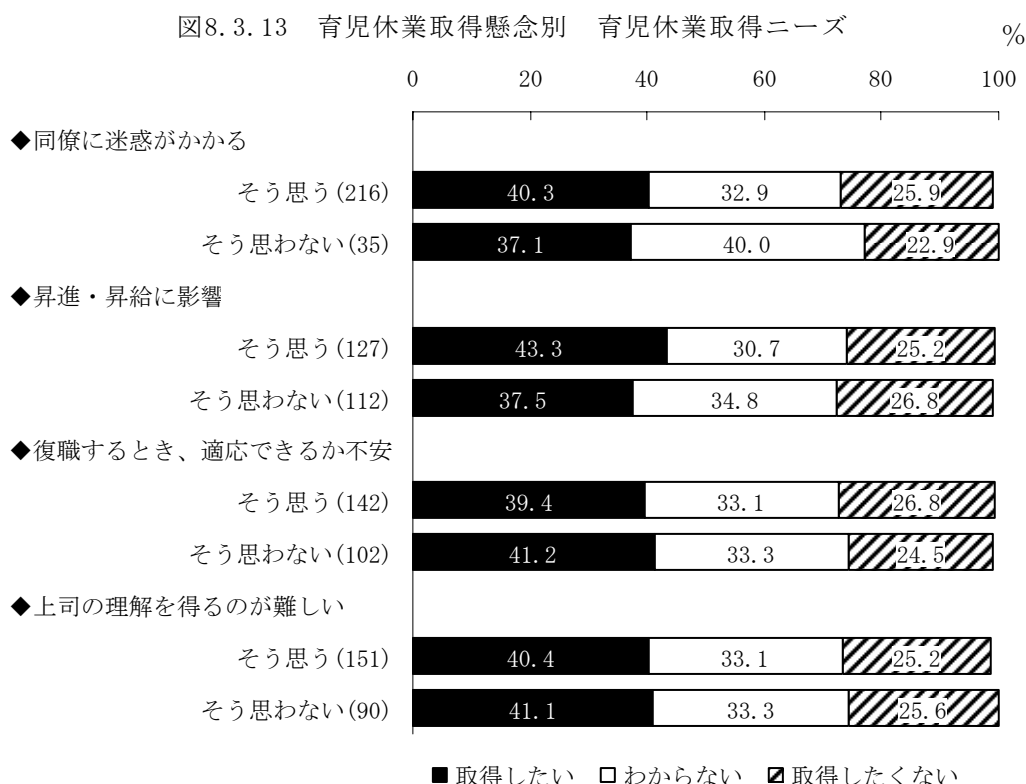
#### (4) 職場の状況

続いて、職場の状況から検討する。男性の育児休業取得率が極端に少ない現状は、男性は育児休業を取得したくても、それを職場が許さない環境があるとされる。どのような職場で育児休業取得ニーズが高い、低いのかを分析する。



企業規模別では、育児休業制度が比較的整備されていると考えられる規模の大きい企業のほうが、その実現性という点から、育児休業取得ニーズが高いのではないかと予想される。

そこで、企業規模別に見ると（図 8.3.12）、「取得したい」が「30 人未満」39.7%、「30-299 人」32.7%、「300 人以上・官公庁」32.5%と、予想と反して、起業規模が小さいほど育児休業取得ニーズが高い傾向がやや見られる。「取得したい」が「30 人未満」の企業で 39.7%と最も高い。

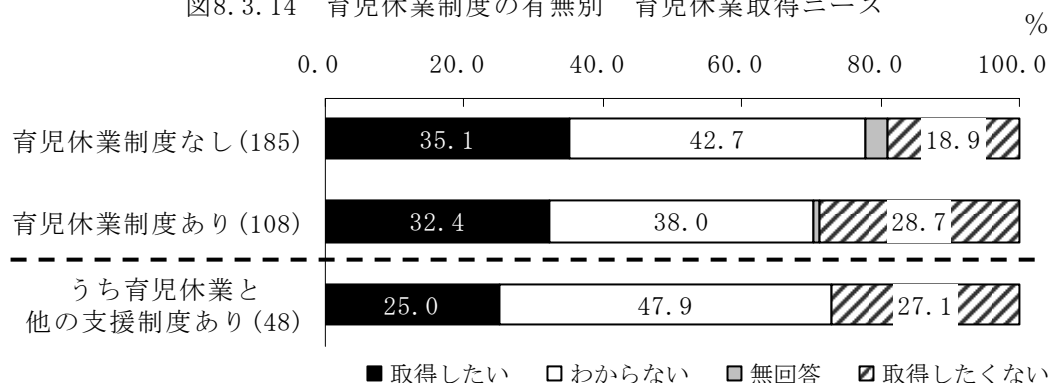


育児休業を取得するとした場合の懸念として、本調査では「同僚に迷惑がかかる」「昇進・昇給に影響」「復職するとき、適応できるか不安」「上司の理解を得るのが難しい」の4つについて尋ねた。こうした懸念の多い職場では育児休業取得ニーズが低く、懸念の少ない職場では育児休業取得ニーズが高いのではないかと予想できる。

そこで、それぞれの懸念の回答別に育児休業取得ニーズを集計してみると（図 8.3.13）、驚くべきことに、こうした懸念を抱く人も抱かない人も育児休業取得ニーズはほぼ一定であり、育児休業取得ニーズに大きく影響していないことがわかる。

現段階では、男性の育児休業取得が進まないのは、こうした職場の育児休業取得に対する懸念以外の要因のほうが大きいということが考えられる。

図8.3.14 育児休業制度の有無別 育児休業取得ニーズ



育児休業制度の有無別では、育児休業制度がある職場のほうが、その実現可能性という点から、育児休業取得ニーズが高いのではないかと予測される。

そこで、育児休業制度の有無別で見ると（図 8.3.14）、「取得したい」が「育児休業制度なし」で 35.1%、「育児休業制度あり」32.4%と、「育児休業制度なし」のほうが育児休業ニーズがやや高く、予想とは反対の結果となった。

さらに、育児休業制度が職場にある男性で、職場に他の支援制度もある男性だけを取り出して集計してみると（図 8.3.14 最下段）、「取得したい」25.0%と、さらに育児取得ニーズが低くなり、「わからない」が 47.9%と比率が高くなっている。

これは、育児休業取得以外の他の支援制度によって、育児休業取得をしなくても育児にかかわることが可能な環境が整備されているため、「取得したい」でなく「わからない」が増えるのではないかと考えられる。つまり、育児休業より現実的な手段を選択する可能性を示していると考えられる。育児休業制度のニーズの分析だけではわからないが、育児休業制度の代替手段として他の支援制度に対する男性のニーズも比較的大きいことが想像できる。



#### 4 まとめ—両立支援策の課題と提言—

本章では、男性の回答から、育児休業制度を中心に仕事と育児の両立支援策の現状と育児休業取得ニーズについて分析した。その結果は以下のように要約できる。

##### ・仕事と育児の両立支援策の現状について

- ①仕事と育児の両立支援策で、現在導入されている制度の上位3つは、「育児休業制度」45.8%、「フレックスタイム」15.6%、「看護休暇制度」9.8%である。末子妊娠当時と比較すると徐々に整備されているように見えるが、まだ十分な水準とはいえない。
- ②育児休業制度を含め両立支援策が「いずれもない」20.6%、「わからない」19.3%と制度そのものの存在を男性が十分に認識していない状況が窺える。
- ③育児休業を取得した人は1.0%とわずかである。育児休業を非取得理由の上位3つは、「休業を取得する必要がなかった」「職場に育児休業制度がなかった」「育児休業制度があったが適用外」である。これらは育児休業制度を取得する・しない以前の問題であり、そもそも取得することをまったく想定していなかったものと推測できる。
- ④育児休業以外で、制度の有無にかかわらず、末子が小学校に入学するまでに何らかの仕事の調整を行った人は3.7%とごくわずかであったが、子どもが病気のと看病のために仕事を休んだことがある人は約40%と、看護休暇制度に対するニーズは男性にも高いと考えられる。
- ⑤こうした現状の背景には、性別役割分業意識に根ざした「育児は女性の役割」という意識があると考えられる。

##### ・育児休業取得ニーズについて

- ⑥男性の約30%は育児休業取得者を希望している。特に、これから子どもを持つ可能性のある未婚や既婚で子どもがいない男性では1/3以上の人が希望している。育児休業取得者が1%以下である現実とのギャップは大きい。
- ⑦「男仕事・女家事」といった伝統的な性別役割分業に基づく考え方をもち男性は、それ以外の考え方をもち男性より育児休業取得ニーズが低い。
- ⑧労働時間の長い男性、夜間・深夜に働いている男性、土曜・祝日勤務の頻度が多い男性のほうが、育児休業取得ニーズが高い。
- ⑨小規模企業、育児休業制度のない職場に勤めている男性のほうが、育児休業取得ニーズが高い。
- ⑩⑧と⑨から、そうした男性は子育てにかかわりたいという希望があっても、長時間労働や両立支援制度の不備などによって、子育てに関わることができない状況にあるが故に、仕事を調整して子育てによりかかわりたい願望が、育児休業取得ニーズに高く現れるものと考えられる。

⑩⑩の反対に、比較的労働時間が短い男性、育児休業制度以外の両立支援制度がある男性は、育児休業取得という手段よりも他の現実的な手段によって、子育てにかかわる可能性を探っているため、育児休業取得ニーズとして現れにくい可能性がある。

以上の結果を踏まえ、今後の育児休業制度を含めた仕事と家庭生活の両立支援策の課題は、既に多くの論者が述べているところではあるが、育児期の労働者（男女とも）の働き方の多様なニーズに応じた勤務形態や両立支援策などの多様な選択肢が用意されることが重要である。その上で、分析結果から具体的な項目を挙げるとすれば以下のようなよう。

### 1. 育児休業制度を含めた仕事と育児のための両立支援策のよりいっそうの導入・拡充

現状では、育児休業制度を含めた仕事と育児のための両立支援制度の導入状況は十分であるとはいえない。企業にはより一層の導入が求められる。さらに、既に導入している企業においても、育児休業制度だけでなく他の両立支援策を積極的に導入し、その内容も労働者のニーズに応じてよりいっそう充実していくことが求められる。

### 2. ニーズの比較的高い看護休暇制度など多様な支援策を充実させること

男性の育児参加をより促進するためには、育児休業だけでなく、多様な選択肢が効果的と考えられる。比較的ニーズの高いと考えられる子どもが病気のとくに休むことができる制度（看護休暇制度）などをはじめ多様な支援策の充実が望まれる。

また、勤務形態の柔軟性を併せて確保することによって（フレックスタイム、在宅勤務の導入など）、より効果があがる可能性がある。

育児休業制度自体も現在の比較的長期間のものだけでなく、先の看護休暇制度をより拡充した形で、短期でより労働者に利用しやすい柔軟性のある制度設計も検討する必要があると考える。

さらに、こうした取り組みの推進は、男性の育児休業取得のための環境整備に繋がることも期待できる。

### 3. 育児休業制度、その他両立支援策の周知の徹底

育児休業制度を含め両立支援策が「いずれもない」「わからない」「無回答」といった回答が目立ったことから、制度そのものの存在を男性労働者が十分に認識していない状況がある。特に産後8週間までの男性の育児休業制度は労働者の権利として法律によって定められており、この点を重点として、男性労働者への周知の徹底が必要である。せっかく制度があっても、周知されていなければ何の意味もない。これは企業だけでなく、行政においても国民への広報、教育活動、企業への指導などよりいっそうの取り組みが求められる。

#### 4. 男性の育児休業取得モデル、仕事と子育ての両立モデルとなるような前例を作ること

現在、男性の育児休業取得者は非常にレアケースとなっている。企業においては、男性の育児休業について、短期でもよいので、モデルケースとなるような実績作りの取り組みが必要である。また、育児休業制度だけでなく（あるいは、それも含めて）、他の支援策、柔軟な勤務形態などを複数の制度の組み合わせた、男性が育児にかかわることができるようなモデル、事例などを積極的に提供する取り組みが必要である。一部の企業では、インターネットのブログを使用した取り組みの事例も見られるが、行政や NPO を含め、社会において幅広く取り組む必要がある。

#### 5. 育児休業の代替策としての両立支援策の設計

現在、男性の育児休業取得率 10% という目標値だけがクローズ・アップされているくらいがあり、裏を返せば、たとえ目標を達成したとしても、残り 90% は育児休業を取得しないという事実があまり注目されていない。残り 90% の人は、どのようにして仕事と育児を両立していけばよいのか、それを支援するためにどうすべきかについて、より具体的なビジョンを示す必要がある。このためには、既にあげた 1~4 の取り組みと併せて、育児休業の代替としての視点をもって、両立支援策を整備していく必要があり、そうした取り組みと研究を積み重ねていくことが重要であると考えられる。

例えば、神谷（2006）は、在宅勤務者のヒアリング調査から、生活のための所得の必要性、本人のキャリア志向、会社側からみた人材の必要性などの観点から、男性社員が育児休業を取得しにくいという実態があるが、その場合でも、保育園など育児の外部化、勤務形態のあり方を夫婦単位で考えていくことを前提に、在宅勤務という選択肢もフレックスタイムなどと組み合わせることにより、育児休業と同等の効果を有する事例が見られたとしている。

むろん、こうした取り組みの成功によって、取得希望が 30% 近くあるのに男性の育児休業取得率が上がらないという可能性はあり、仮にそうなった場合大きな問題となろう。しかし、男性の育児休業取得率を上げるという本来の目的は、男性の育児参加の促進することにあるはずである。基本的に、育児休業制度も多様な両立支援策の 1 つの施策であり、その結果として男性の育児休業取得率 10% という目標があるという、その位置づけを明確にして、あらゆる可能性をさぐる取り組みをより推進すべきである。

#### 6. 長時間労働を含めた男性の働き方の見直し

労働時間の削減は、特に男性が育児にかかわる時間を増やすという点では非常に重要である。育児休業取得ニーズの分析では、労働時間の長い、夜間・深夜に働いている、土曜・休日勤務に働いている男性のほうが、育児休業取得ニーズが高い傾向が見られた。これは、忙しくて子育てにかかわることができない、休みたくても休めないという状況が、育児休業取得ニーズという形になって強く現れた結果と解釈できる。そうだとするならば、労働時間の

削減は男性の育児参加の促進の重要な鍵となる。

さらに、「男仕事、女家事」といった伝統的な性別役割分業意識に基づく男性の働き方は、改善されなければならない。第7章でも述べたように、女性の雇用就業が進んでいるのにもかかわらず、男性が仕事一辺倒で家事や育児にかかわらない状況は、家庭における女性の家事・育児の責任・負担が、女性の社会進出、あるいは女性の多様な生き方の実現を阻害する要因となっており、そのことが少子化の要因の背景にあるという指摘もなされている（人口問題審議会 1998）。

また、男性の育児参加という観点からだけでなく、子どもの教育、あるいは男女共同参画という社会の基本的な目標という点からも見直されるべきであろう。

最後に、この他にも育児休業を取得する際に、「同僚に迷惑がかかる」「上司の理解が難しい」「取得して収入を減らしたくない」「昇進・昇給に影響」「復職するときの不安」などの職場における具体的な問題も存在する。本章では、結果的にそうした具体的な問題の前提にある諸問題に焦点を当てる形となったが、こうした具体的な問題を解決しながら、男性の仕事と育児の両立支援策を進めていくことが必要であろう。

## 第9章 介護生活の実態と仕事生活への影響 —どのような支援が必要なのか—

### 1 はじめに

#### (1) 問題設定

本章では、介護生活の分析を行う。高齢化社会を迎え、介護保険制度、介護休業制度が整備され、介護は生活に身近なものとなってきている<sup>1</sup>。すでに「介護」というライフイベントを迎えた人々は、迎えていない人に比べて、どのような生活を送っているのだろうか。とりわけ、仕事に従事している人々は、介護生活との両立をするにあたって、どのような課題を抱えているのであろうか。これらを明らかにしていくことが、本章の課題である。

今後、どのような支援策を提案していくべきかを考えるためにも、介護経験者の声は手がかりになる。将来的に、介護と仕事の両立に直面する人々は増えていくだろう。

介護経験と仕事生活について、データ分析より得られた知見を報告する。

#### (2) 分析手順

まず、本調査での介護経験状況を概観する。本人の介護時の状況だけでなく、介護される側（以下、「要介護者」とする）についても、あわせて確認しておきたい。介護生活は、本人および要介護者の属性に特有の傾向が見出されるのだろうか。

次に、介護時の仕事生活について分析を行う。ここで明らかにしておきたいことは、介護に関わることで生じる仕事生活への影響である。そこで、まずは介護をすることによって、これまで就いていた仕事を辞めたかどうかを確認する。仕事を続けられなくなり、介護に専念せざるを得ない人々が、どの程度いるのだろうか。また、辞めるという選択だけではなく、介護と両立可能な仕事に転職することもありうる。介護というイベントによって、職業経歴に影響が生じたのかどうかみていく。

「仕事と生活調査」では、職業経歴の変化だけではなく、介護中に利用した支援制度について質問を用意している。仕事を辞めなくとも、いくつかの両立支援策を活用することによって、仕事を辞めずに、継続可能となるのかもしれない。支援策の利用実態については、①介護時に行った仕事の調整、②介護休業制度の利用実態、③介護休業制度以外で仕事を休んだ経験、の視点から順に分析・報告していく。

介護時にどのような支援策が利用されていたのか、どのような人にニーズがあったのか等を明らかにすることで、今後の支援策を考える材料としたい。とりわけ、介護休業制度の取得実態は、その詳細が明らかにされていない。本調査では、取得者にいくつか

<sup>1</sup> 高齢化の現状は、『平成17年版 高齢社会白書』（内閣府 2005）で報告されている。

の質問を用意している。また、利用しなかった人にも、「取得しなかった理由」を尋ねている。休業制度の取得の有無について、分析していく。

サンプルは少ないものの、調査時点で介護中の人々が存在する。彼らが現在抱えている困難についても報告する。介護のある日常生活とはどういうものなのだろうか。

最後に「まとめ」として、分析結果の要約をもとに、仕事と介護の両立に向けた提言を行う。

## 2 介護生活の概要

### (1) 介護経験者

本調査では、介護経験について、対象者全員に以下のような文言で尋ねた。

介護についてお聞きします。高齢のご家族に介護をした経験はありますか。老人ホームなどの施設に入居している方への介護は含めずにお答えください。

\*ここでの介護とは、日常生活において部分的または全面的に助けを必要とする高齢者に対して、必要な介護を2週間以上にわたって行うことを言います。入浴、排泄等の身体介助と家事援助が含まれますが、負傷や疾病による短期間の世話や手当ては含みません。また、老人ホームなどの施設に入居しているご家族の介護は、介護経験に含めずにお答えください。

介護休業制度は、高齢者のみを対象としたものではないが、介護保険制度との関係を明らかにするため、今回の調査では要介護者を高齢者に限定した。

表 9.2.1 のように、介護経験が「ある」回答が、全体の 10.6% (259 名) であった。そのうち、「1 人の介護経験」者が 9.2% (225 名)、「2 人の介護経験」者が 1.2% (29 名)、「3 人の介護経験」者が 0.2% (5 名) であった。介護経験が「ある」人には、最大 4 名に関して詳細を尋ねることができるように調査回答票を用意していたが、「ある」人でも、ほとんどが 1 人の経験についての回答であった。本対象者では、2 人以上の介護経験をすることが、ほとんどないといえる。

表9.2.1 介護経験回答人数 (全体)

		N	%	%
介護経験なし (0人)		2,189	89.4	89.4
経験者	1人の介護経験	225	9.2	10.6
	2人の介護経験	29	1.2	
	3人の介護経験	5	0.2	
全 体		2,448	100.0	100.0

本人票

のべ人数

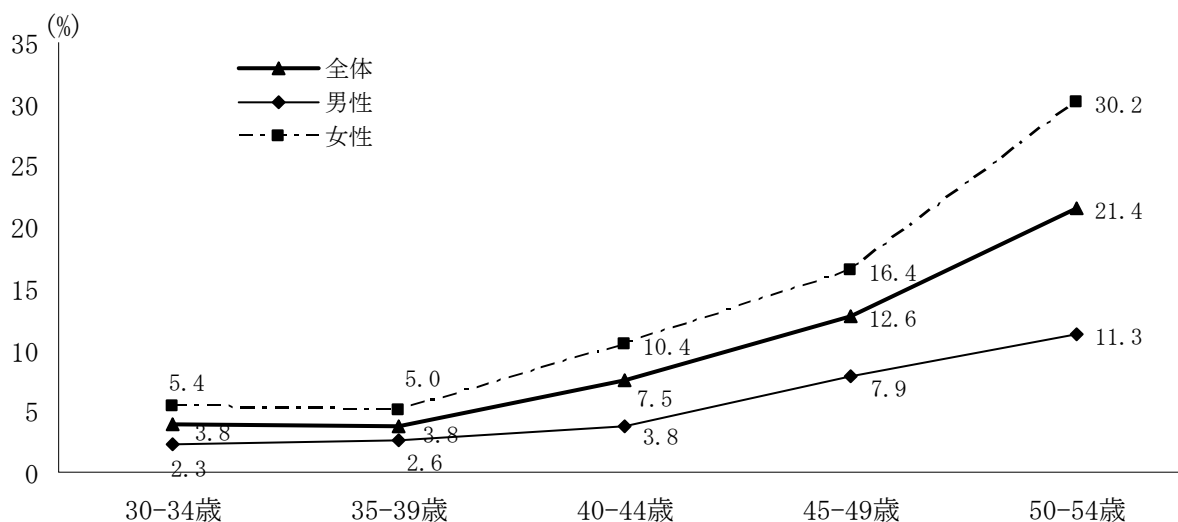
298 人

また、そもそも介護経験が「ない」という回答が多い。全体で 89.4% (2,189 名) である。その意味では、介護経験が「ある」人の割合が少ない。全体をみれば、介護経験は「今後、起こりうる可能性が高い」サンプルといえよう。ただし、介護経験者をランダムサンプルで報告した調査は、ほとんどない<sup>2</sup>。この 10.6%が多いのか、少ないのかは、今後のデータ蓄積によって判断される。

性別ごとにそれぞれ、この介護経験「あり」と回答した割合を年齢別に集計した。それが図 9.2.1 である。まず、どの年齢層においても、女性のほうが男性よりも介護経験率が高い。40 代以降では、その差が大きく開いている。

年齢別にみると、40 代から経験率が急増する。女性では、「40-44 歳」で経験率が 1 割を超え、「50-54 歳」では 3 割になる。50 代の女性にとって、介護というイベントに関わる確率は高いといえよう。一方、男性は「50-54 歳」で介護経験率が 1 割を超える。確かに年齢層が上がることによって、介護経験率も上がってはいるが、女性ほどの伸びを示してはいない。男性にとっては、介護が身近にあるというわけでもなさそうだ。

図9.2.1 年齢別介護経験率



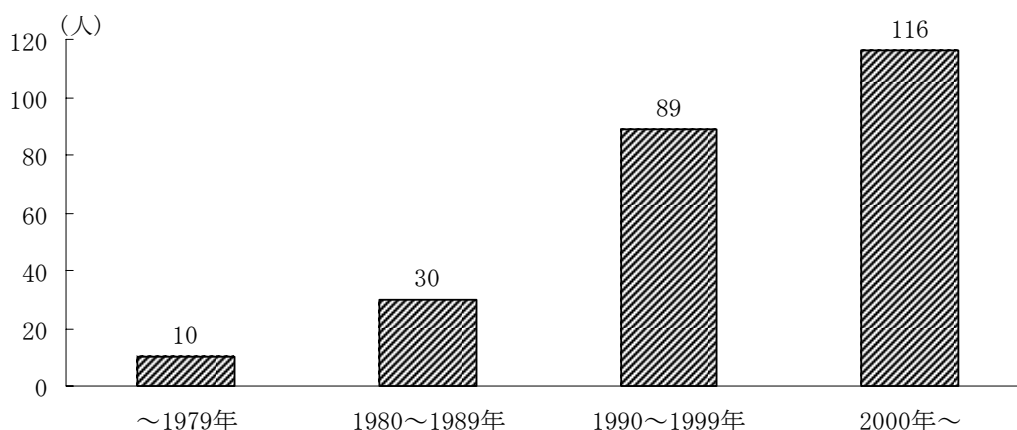
以下では、回答数が最も多かった最初の介護経験（1人目）について分析していく。

## (2) 介護開始時期

介護に関わり始めたのは、いつのことだったのだろうか。介護経験者が初めて介護に関わった時期（西暦年）を集計したものが、図 9.2.2 である。

<sup>2</sup> 国民を対象とした介護に関する大規模な調査としては、「国民生活基本調査」（厚生労働省 2004c）、「社会生活基本調査」（総務省統計局 2001）等がある。しかし、本調査ほど、介護に関し詳細な項目は用意されていない。

図9.2.2 1人目の介護開始時期 (N=245)



この図より、近年になればなるほど、介護に関わった人が多いことがわかる。今後も、介護経験者は増加すると予想される。介護が社会問題となり、介護保険（2000年）、育児・介護休業法（1999年）が施行<sup>3</sup>された後の「2000年～」に介護を迎えた人が多い。介護者の負担を家族のみで抱え込まずに済む体制が整ってから、介護が開始されている。他にも、支援制度が整備される以前に介護を開始した層もいたことも確認できる。

### (3) 介護開始年齢・終了年齢と平均介護年数

介護経験者は、何歳のときに介護に関わり始め、何歳のときに介護を終えたのであろうか。また、トータルの介護期間は、どのくらいの長さだったのか。

全体と2つの年齢コーホート（「1950-1960年生（44-54歳）」と「1961-1975年生（30-44歳）」）に分けて、介護開始年齢・終了年齢の平均と介護年数をみたものが、表9.2.2である。なお、本表では、現在介護中のサンプルは除いている。また、開始年月と終了年月の記載がなされていたサンプルのみを分析対象とした。全体のサンプル数が少ないのは、このためである。

全体の平均をみると、開始が38歳で、終了が41歳である。その期間は約3年という結果である。しかし、開始・終了年齢とも標準偏差が大きい。このことから、介護に若いときから関わり始める人もいれば、40代・50代に介護イベントを迎える人もいることがわかる。それは「1961-1975年生」の分析結果で明白となる。数こそ少ないが、開始年齢平均が30歳で、33歳には終了している。若くして、介護に関わるケースもある。若年層にとっても介護は遠い将来のこととはいえない。もう1つのグループの「1950-1960年生」では、介護開始が遅くなっている。高齢になってから、介護に関わり始める人が多いようである。

<sup>3</sup> 育児・介護休業法については、古橋（1999）、萩原（2000）、堀田（2005）らが、丁寧に紹介している。



表9.2.2 介護を開始・終了したときの年齢（平均）と介護年数（平均）

	介護開始年齢		介護終了年齢		介護年数			
	平均(歳)	標準偏差	平均(歳)	標準偏差	平均(年)	標準偏差	最小(年)	最大(年)
サンプル全体 (N=175)	38.4	8.43	41.1	8.13	2.7	3.40	0.1	17.6
1950-60年生 (N=133) (45-54歳)	40.9	7.41	43.6	7.04	2.7	3.44	0.1	17.6
1961-75年生 (N= 42) (30-44歳)	30.3	6.03	33.1	5.83	2.8	3.30	0.1	14.1

本人票

介護1人目

介護終了者のみ 現在介護中は除く  
開始・終了双方記載のサンプルで集計

介護期間は、平均すると3年ほどで、これはコーホート別にみても違いはない。標準偏差も幅が小さい。しかし、最短で1ヶ月程度で介護生活が終了する人もいれば、最大17年と長きにわたって介護に関わった人もいる。介護は、育児と異なり、要介護者の健康状態に大きく依存する。介護生活に「先が見えない」と介護者からネガティブな発言もあるが、おそらく長期間にわたる人ほど、その傾向が増すのだろう<sup>4</sup>。

#### (4) 要介護者は誰なのか

介護経験者は、誰の介護をしたのだろうか。介護する人も対象者の家族・親族の関係で多様であると考えられる。要介護者が誰だったのか、その全体結果と、いくつかの属性別にみたものが、図9.2.3である。

全体では、「自分の親」が半数、続いて「配偶者の親」である。親を介護する割合が8割を占めている。残りが「親以外の親族」である。具体的には、「祖父母」、「叔父・叔母」、「自分の兄弟姉妹」が含まれている。

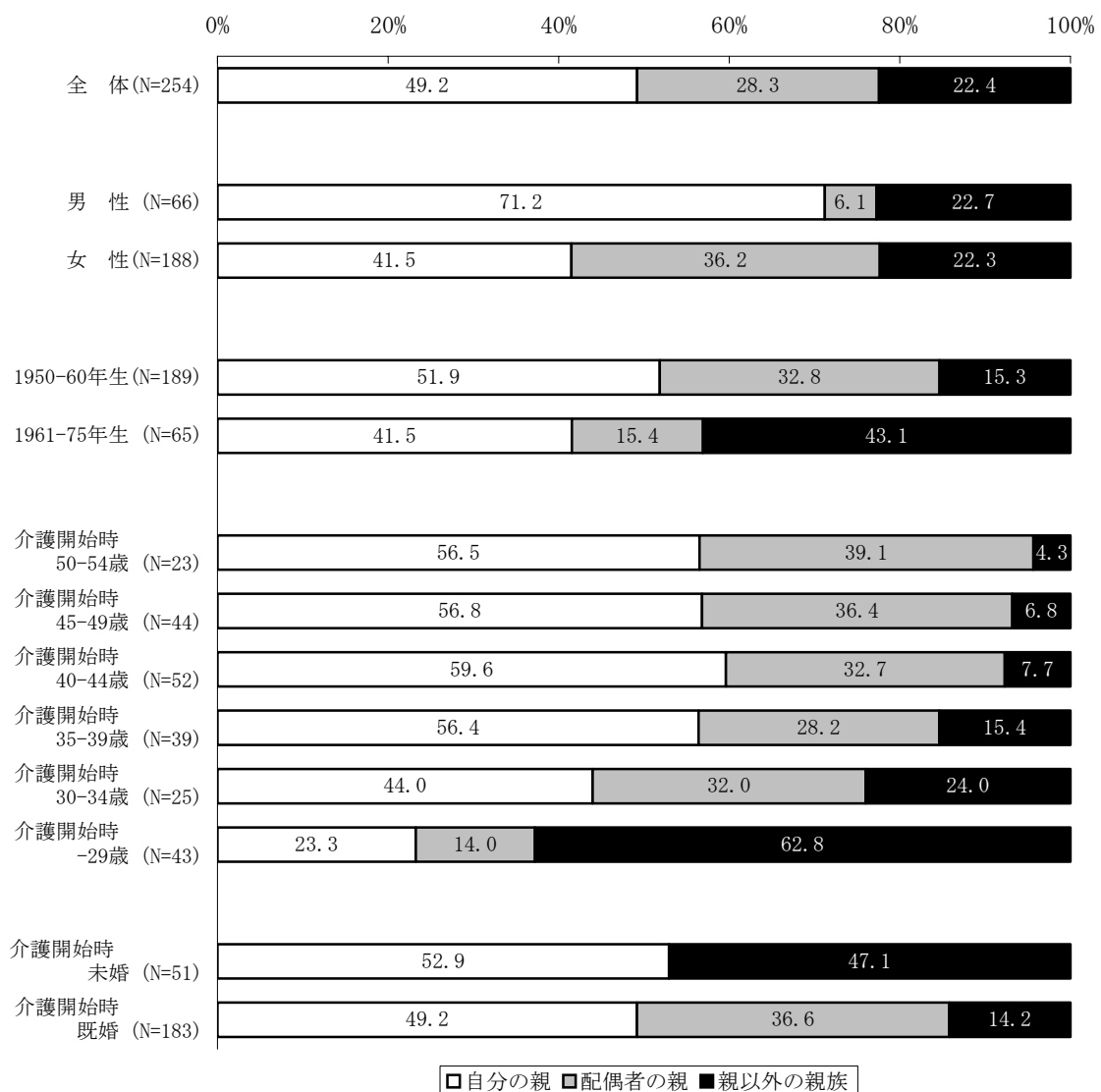
性別では、男性は「自分の親」を介護する割合が7割を占め、「配偶者の親」を介護する割合が低い。一方、女性は「自分の親」の割合が4割であるが、「配偶者の親」を介護する割合が36.2%である。「親以外の親族」については、男女とも差異はみられない。

コーホート別では、「1950-1960年生」では「自分の親」、「配偶者の親」の割合が高い。「1961-1975年生」では「親以外の親族」の介護割合が最も高い。その傾向は、介護開始年齢別の結果でも同様である。「29歳」に介護に関わり始めると「親以外の親族」の介護が多いが、それ以降の世代となると、「自分の親」、「配偶者の親」の介護が多くなっている。介護開始年齢が高いほど、親の介護に関わることになる。

介護開始時に「未婚者」は、「自分の親」か「親以外の親族」のみの介護になるのに対して、「既婚者」では「自分の親」か「配偶者の親」となっている。

<sup>4</sup> 介護終了が何を指しているのか、本調査では設問を用意していないので、それ以上のことは不明である。一般的に、要介護者の死去によって介護生活が終わると考えられるが、他にも、介護施設への移動や他の家族・親族が介護役割を引き受けるなどのことで、本人が介護生活を終了する場合もありうる。終了時期には主観的要素が含まれる。同様に、開始時期というのも、何をもって開始とするか明確な根拠は存在しない。その意味で、本調査での介護開始・終了時期は、本人が記入した時期を優先することとした。

図9.2.3 要介護者は誰にあたるか（全体・属性）



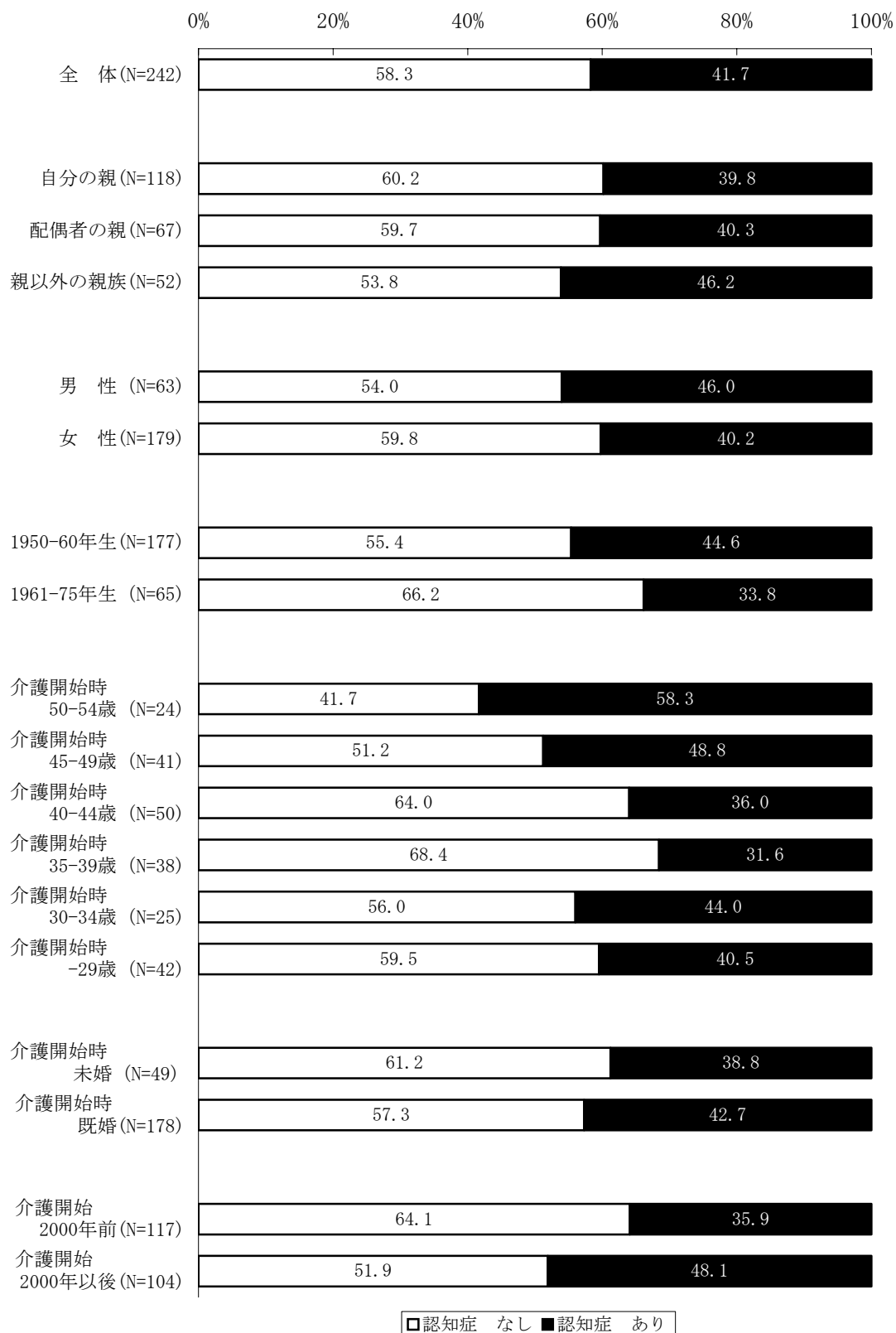
本人票 介護1人目

(5) 要介護者はどのような状態だったのか

その要介護者は、どのような状態だったのか。言い換えれば、介護する側として、どのようなケアをしなければならなかったのか、負担の程度をみていこう。

要介護者に認知症がある場合と、ない場合とでは、介護生活も大きく変わると考えられる（たとえば、認知症の要介護者を抱えると、目を離せなくなるなど）。図9.2.4は、介護を関わり始めた当時に、要介護者に認知症（痴呆）の有無を尋ねた結果である。

図9.2.4 要介護者の認知症の有無（全体・属性）



本人票 介護1人目

全体では、認知症が「あった」が4割、「なかった」が約6割ほどである。本サンプルでは、要介護者の多くが認知症を抱えていたということはいえない。

要介護者の属性では、「親以外の親族」が認知症だった回答が多い。性別では、女性よりも、男性に要介護者が認知症だった割合が多い。

コーホート別では、「1961-1975年生」は認知症介護経験が低く、「1950-1960年生」に多い。介護開始年齢別の結果では、「35-44歳」の層では、要介護者の認知症経験は低いものの、「45-54歳」の層では、高くなっている。要介護者の年齢も高まり、認知症を抱えるケースが多くなるものと考えられる。

介護開始時に「未婚者」か「既婚者」であるかでは差異はみられない。しかし、介護開始時期が、2000年より前か後かで見ると、「2000年以後」の層に認知症の要介護者を抱える割合が増えている。介護生活に認知症問題に関わる状態は、近年ほど多くなっている<sup>5</sup>。

認知症の有無の他に、要介護者の介護の必要な状態についても尋ねている。その結果が、図9.2.5である。

全体では、「食事・着替え・トイレに一部介助」(21.3%)、「身の回りについて時々手助けが必要」(20.9%)、「日常生活全般に全面的な介助が必要」(19.8%)、「入浴には一部介助が必要」(19.4%)というように、介護が必要な状態が比較的軽度で済むケースと、生活全般に関わる重度なケースとに分かれている。一口に介護生活といっても、要介護者の介護状態によって、介護の大変さにも違いがあることがわかる。

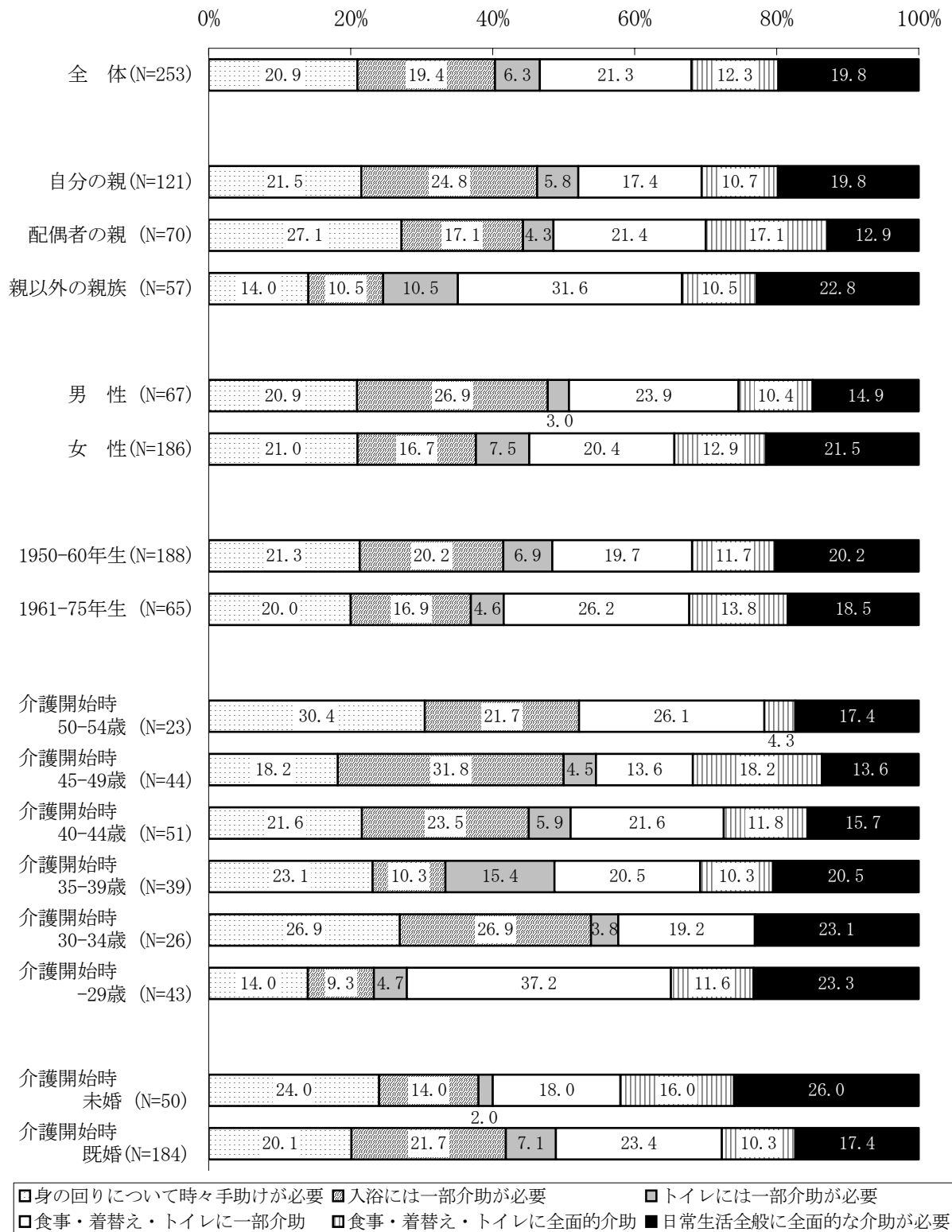
要介護者の属性をみると、「自分の親」に「入浴には一部介助が必要」の回答が高い。「配偶者の親」では「身の回りについて時々手助けが必要」の回答が多い。「親以外の親族」では「トイレには一部介助が必要」の回答が多い。

性別では、男性は「入浴には一部介助が必要」が多い。女性は「日常生活全般に全面的な介助が必要」が多い。男性が介護に関わり始めるときには、要介護者の状態は比較的軽度であるが、女性に関わるときには、重度の場合が多い。

コーホート別では、「1961-1975年生」に「食事・着替え・トイレに一部介助」の割合が高い。介護開始年齢別の結果でも同様である。「-29歳」に介護に関わり始めると「食事・着替え・トイレに一部介助」の状態が多い。「30-34歳」、「45-49歳」では「入浴には一部介助が必要」の状態が多い。「50-54歳」では「身の回りについて時々手助けが必要」が多い。

<sup>5</sup> 認知症高齢者の数は1990年の101.0万人から、2005年の188.8万人と厚生省では推計されており、認知症への対応が急務となっている(精神保健福祉研究会 2002)。高齢者に対する介護予防が推進されている。

図9.2.5 要介護者の介護状態（全体・属性）



本人票 介護1人目

介護開始時に「未婚者」では「自分の親」か「親以外の親族」のみの介護になるのに対して、「既婚者」では「身の回りについて時々手助けが必要」、「日常生活全般に全面的な介助が必要」が多く、軽度な場合と重度な場合の二極化がみられる。「既婚者」では「入浴には一部介助が必要」、「食事・着替え・トイレに一部介助」が多い。

介護開始年齢と要介護者の必要な状態に大きな傾向は読み取れない。要介護者の状態は、要介護者本人の状態に応じる。介護者としては、いつ、どのような介護状態の介護が待ち受けているのか、予想しにくいというのが実情なのかもしれない。

#### (6) どこで介護生活を行ったか

介護生活を、要介護者と同居しながら行ったのか、それとも別居で行ったのだろうか。その結果が図 9.2.6 である<sup>6</sup>。

全体では、「同居」での介護が約 7 割であった。残りの 3 割が「別居」である。同居しながらの介護生活が多い。

要介護者の属性をみると、「自分の親」では、わずかであるが「同居」(54.0%)の割合が高い。「別居」しながらの介護生活をしている層が約半数近くいる。しかし、「配偶者の親」では「同居」での介護が 8 割以上を占める。同様に、「親以外の親族」でも「同居」が多くを占める。

性別では、男性は「同居」の回答が多い。女性は「別居」での介護生活を回答する割合が約 4 割いる。男性の介護経験は同居しながら行うことに偏向するのに対し、女性の介護経験には別居しながら行うという選択も加わっているようだ。

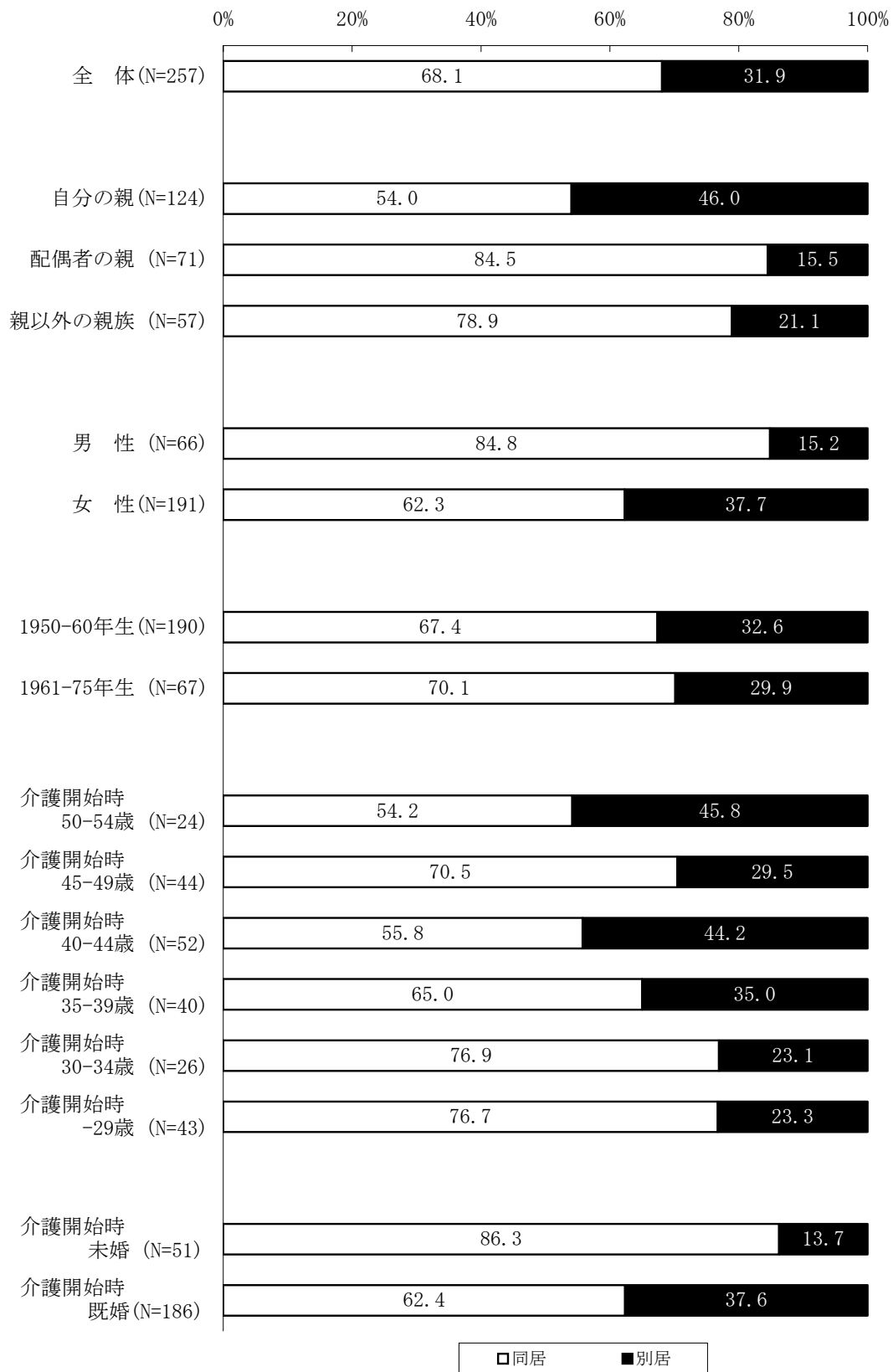
コーホート別では、「1950-1960 年生」、「1961-1975 年生」ともに差異はみられない。介護開始年齢別の結果では、「-29 歳」、「30-34 歳」、「45-49 歳」に「同居」の回答が多く、「40-44 歳」、「50-54 歳」では「別居」の回答が高い。

介護開始時に「未婚者」では「同居」が多い。一方、「既婚者」では「別居」が多い。結婚すると別居している家族の介護に関わることもあることがわかる。

---

<sup>6</sup> 設問は、介護を開始したときの時点について、統一してある。

図9.2.6 介護時点での要介護者との同居の有無（全体・属性）



本人票 介護1人目

### (7) 介護役割（どのような関わり方をしたか）

これまでみてきたように、対象者の経験した介護生活は時期・年数・要介護者の状態・場所を概観してみても、さまざまであることがわかる。しかも、状態の指標のみでは介護生活の大変さを判断することはできない。というのも、たとえば、要介護者が仮に軽度の状態であっても、対象者本人しか介護者がいない場合、彼が介護内容のすべてを負わなければならないからだ。反対に、重度の状態であっても、家族・親族の介護体制が整えば、本人の負担が一切不要となる場合もありうる。

このように本人が介護生活において、どのような役割を果たしていたのかは、とても重要な指標となる。そこで、家族・親族の中で対象者が「主たる介護者」であったかどうかの有無を尋ねてみた（図 9.2.7）。

全体では、「主たる介護者だった」対象者が 47.0%である。残り半数の「主たる介護者でなかった」の回答から、対象者の他に要介護者の介護を担った家族・親族がいたことをあらわしている。

要介護者の属性をみると、「自分の親」の場合に、「主たる介護者だった」はおおよそ 4割である。主たる介護者は、実の親の配偶者もしくは、自分の兄弟姉妹が担う場合がある。「親以外の親族」の場合も、「主たる介護者だった」という回答は少ない。親もしくは他の親族が、主たる介護役割を担っていることがわかる。しかし、「配偶者の親」の場合、「主たる介護者だった」が 7割を占める。

性別では、男性は「主たる介護者ではなかった」の回答が 7割を占める。一方、女性は「主たる介護者だった」が約半数と多い。女性に介護負担が高い。

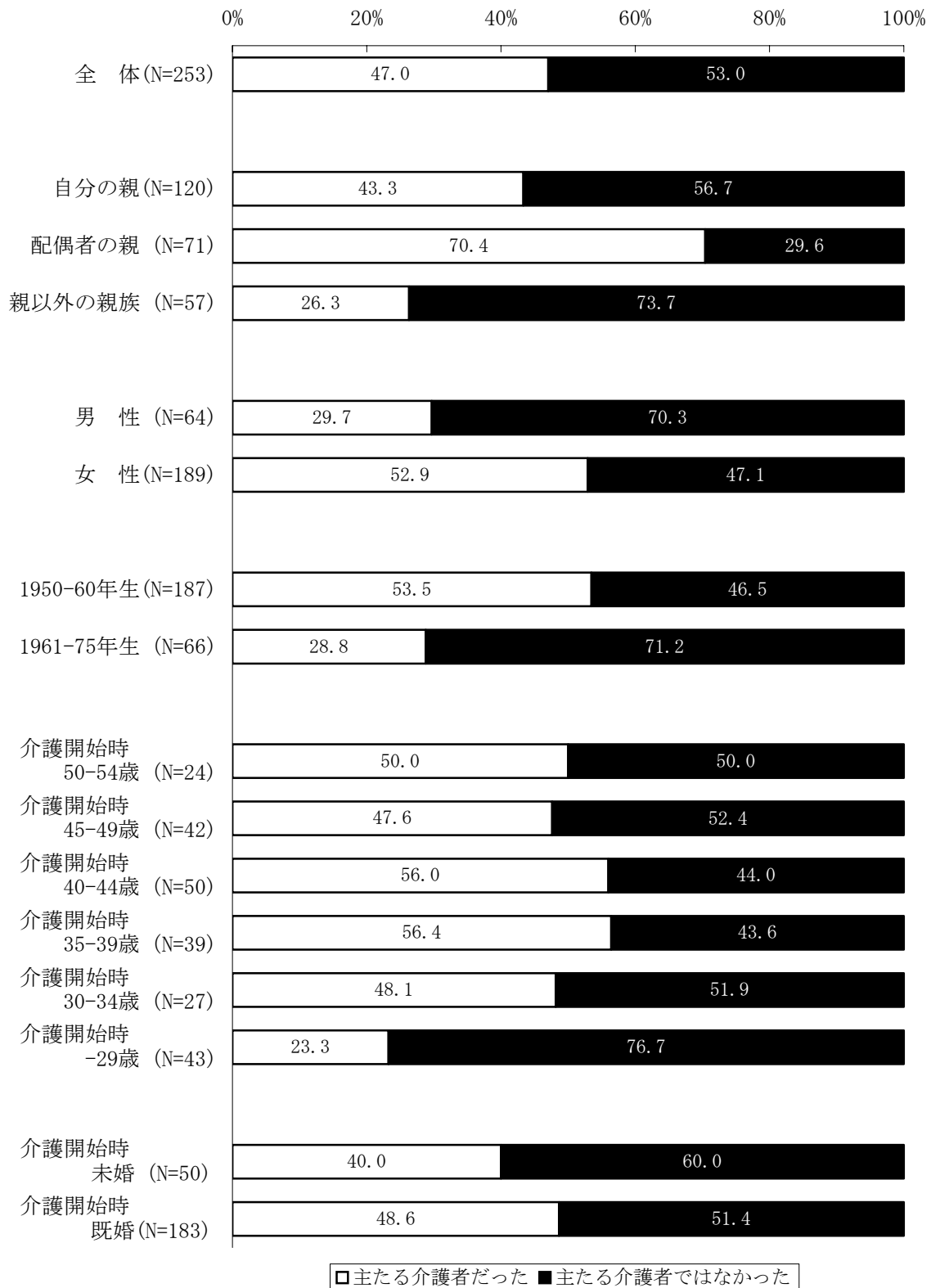
コーホート別では、「1950-1960年生」では、「主たる介護者だった」が多い。「1961-1975年生」では、「主たる介護者ではなかった」が多い。その傾向は、介護開始年齢でも同様の結果である。「-29歳」の層では「主たる介護者ではなかった」回答が多い。「35-39歳」、「40-44歳」、「50-54歳」で「主たる介護者だった」が 5割以上となる。本人の年齢が上がると、他に主たる介護役割を担う家族・親族がいなくなり、本人に主たる介護役割が求められる可能性が高くなると考えられる。

介護開始時に「未婚者」では 6割が「主たる介護者ではなかった」という。「既婚者」では「主たる介護者だった」が約半数となる。

このように、介護というライフイベントを経験しても、必ずしも本人のみ（単独）で対応しているわけではない。家族・親族の中で、介護役割分担があり、＜主たる介護者になる／ならない＞も規定されていく。介護に関わり始めたときの環境、要介護者の健康状態といった要因だけでなく、家族・親族の中で、対象者が果たすべき役割によっても、介護生活に大きな影響があらわれる点に注意したい。



図9.2.7 主たる介護者の有無（全体・属性）



本人票 介護1人目

### (8) 女性が主たる介護役割を担う傾向

それでは、主たる介護役割は、誰が担うことになるのか。この点を詳細に確認しておこう。どういった介護役割を担うのかは、本人の環境だけでなく、要介護者の状態と関係する。とりわけ、介護役割は、女性のほうが男性よりも多くを担うということは、家族社会学を中心に報告されている<sup>7</sup>。本分析においても、介護経験率をみると、女性の割合が男性を大きく上回っている。これは家族・親族内で要介護者がいたとしても、関与の低い男性がいることを示唆している。

また、先の図 9.2.7 でも、男性よりも女性に「主たる介護者だった」との回答割合が多い。介護に関与するとしても、男性が積極的な役割を担うことが少ない。

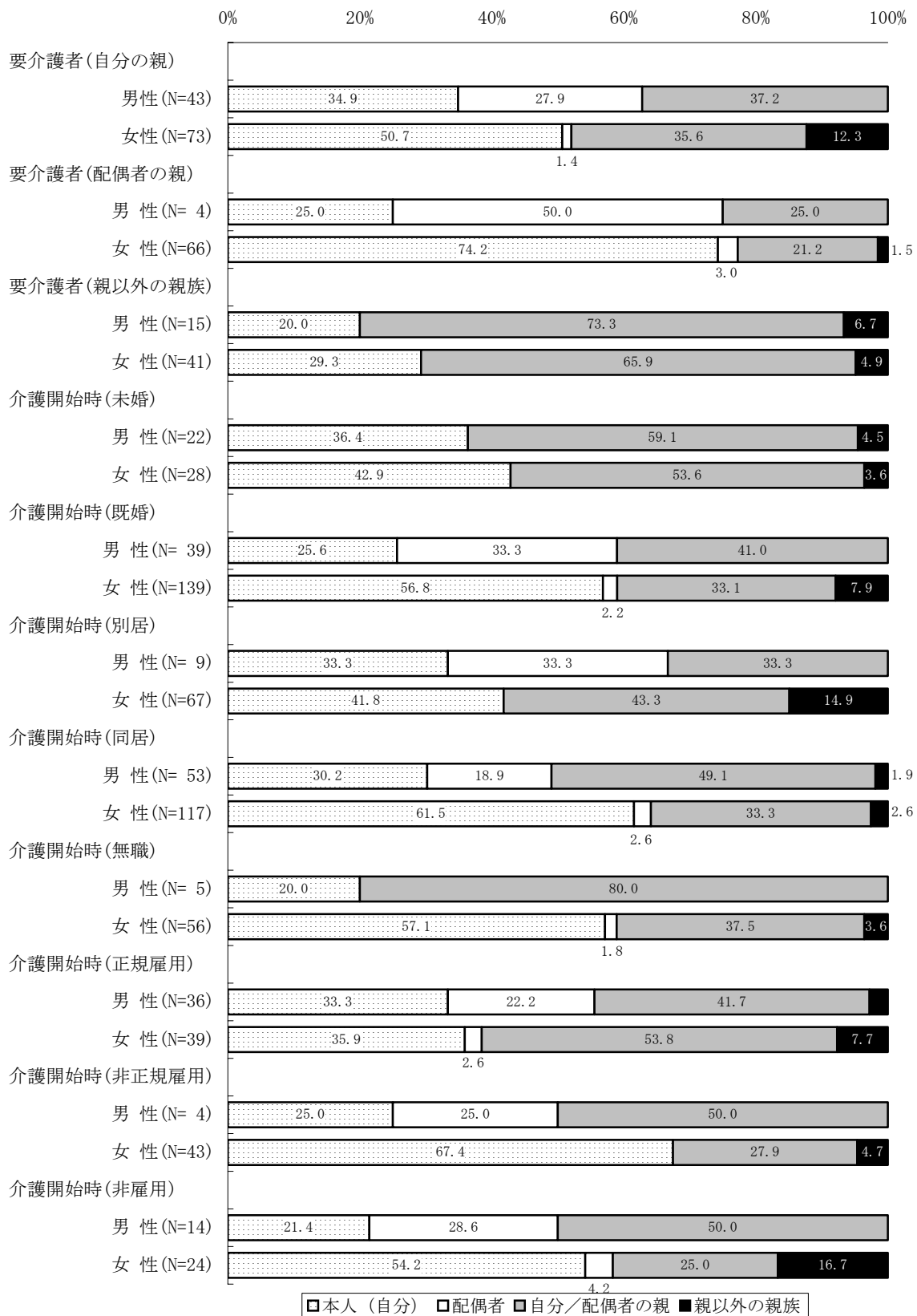
そこで、いくつかの条件を統制しても、女性が男性に比べて主たる介護役割を担っているのか、明らかにしてみよう。その結果が、図 9.2.8 である。図の項目について、補足すると、これは主たる介護者が具体的に誰だったのかを示している。主たる介護者は、「本人 (=対象者)」、「配偶者」、「自分もしくは配偶者の親」、「親以外の親族」の 4 つにリコードした。統制した条件は、①要介護者の属性、②介護開始時期の結婚の有無、③介護開始時期に要介護者との同居の有無、④介護開始時期の対象者本人の仕事状況、である。同じ条件を取り出して、男女で主たる介護役割が異なるのかどうか、クロス分析した。

結果を示せば、4 つの条件を統制しても、主たる介護役割を担うのは、男性よりも女性である。男性の介護経験者数は女性の数と比べても少なく、比率でみても「主たる介護者だった」との回答は低い。男性の代わりに誰が主たる介護役割を担うのかというと、既婚していれば「配偶者」 (=女性) となり、そうでなければ「自分の親」 (=母親に多い) となる。女性の場合、「自分／配偶者の親」が「主たる介護者だった」との回答もあるが、「本人」 (=自分) の占める割合が高い。それよりも目立つのは、「配偶者」 (=男性) が主たる介護者として関わってこないことである。男性の場合には、「配偶者」 (=女性) が主たる介護者になるにもかかわらず、女性の場合には、「配偶者」 (=男性) の回答がほとんどない。このように、介護役割に、性差は大きく関係している。

①要介護者の属性についてみると、「親以外の親族」の場合、男女とも「本人」 (=自分) が主たる介護者になっていない。「自分の親」、「配偶者の親」だと、女性「本人」 (=自分) が「主たる介護者だった」となる。ここで特筆すべきは、「配偶者」の介護役割が性別によって全く異なることである。男性の場合、「自分の親」の介護であっても、主たる介護者に「配偶者」 (=妻) が回答されている。

<sup>7</sup> 「介護サービス世帯調査」(厚生労働省 2000)でも女性の関与が多数を占めた。春日(1997)(2001)、藤崎編(2000)、春日井(2004)では、女性と介護の関わりについて丁寧の研究・報告されている。

図9.2.8 主たる介護者は誰か  
 -要介護者・結婚の有無・同別居・雇用形態別-



本人票 介護1人目

しかし、女性の場合、「自分の親」の介護で、「配偶者」(=夫)の回答は、ごくわずかでしかない。それは、「配偶者の親」の場合も同様の結果である。女性は親の介護に主として関わることになるが、男性は「自分の親」であっても「配偶者」に委ねている。

- ②介護開始時期の結婚の有無についてみると、「未婚者」は男女とも、「主たる介護者ではなかった」の回答が多い。主たる介護者は「自分の親」である。「既婚者」になると、男性は「本人」(=自分)、「自分/配偶者の親」が少なくなり、「配偶者」(=妻)が登場してくる。しかし、女性では「配偶者」(=夫)ではなく、「本人」(=自分)が主たる介護者になる回答が多くなっている。
- ③介護開始時期に要介護者との同居の有無については、女性は要介護者と「同居」すると、「別居」と比べて、「主たる介護者だった」が多くなっている。
- ④介護開始時期の対象者本人の仕事状況については、すべての形態において、男性よりも女性が「主たる介護者だった」という回答が高い。「非正規」雇用、「非雇用」の女性たちも仕事をもっているにもかかわらず、「無職」と同様に「主たる介護者だった」が多い。「正規」雇用の女性のみ、主たる介護役割は少ないが、それは決して「配偶者」(=夫)が代わっているからではない。「自分/配偶者の親」が主たる介護役割を担っている。男性は、有職・無職にかかわらず、「自分/配偶者の親」や「配偶者」を主たる介護者に任せている。

### 3 介護生活と仕事生活

#### (1) 職業キャリア（仕事を辞めたか/辞めないか）

本節では、介護イベントが仕事生活にどのような影響を与えたのかを報告していく。まず、職業キャリアの中断・変更があったのかどうか、確認しておこう。

表9.3.1 介護開始時と終了時点の勤め先の変化

全体		介護終了時 (%)			
		有職		無職	合計 (100.0)
		継続	変更		
介護 開始時	有職	83.7	5.4	10.9	129
	無職	-	20.4	79.6	54
	合計	59.0	9.8	31.1	183

本人票 介護1人目

介護終了者のみ 現在介護中は除く

表 9.3.1 は、介護開始時の仕事への従事状況と、介護終了時点で変化があったのかをみたものである<sup>8</sup>。この表から、介護によって仕事を辞めて無職になった人、転職をした人、

<sup>8</sup> 現在、介護中のサンプルは介護が終了していない。ゆえに、この分析からは除いている。

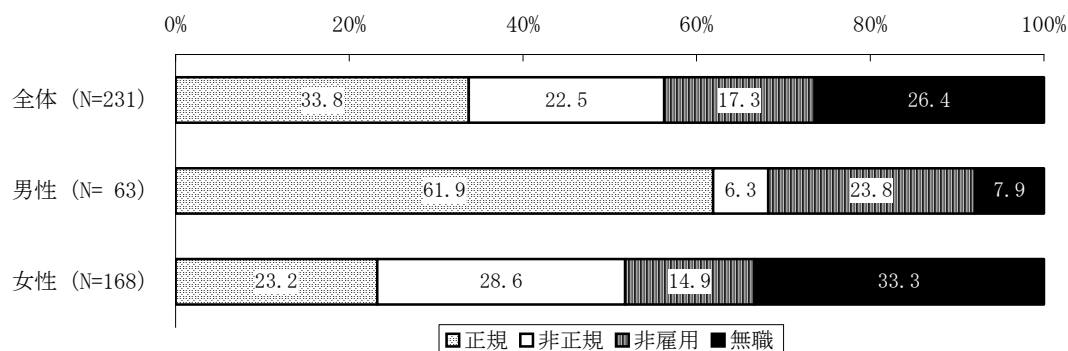
継続した人、当时无職であったが、仕事を再開した人がどのくらいいたのかわかる。

まず、介護開始時に何らかの仕事をしていた人の83.7%は、介護終了時まで同じ仕事を続けている。介護を経験しても、それまでと同じ仕事をしていた。介護終了までに仕事を辞めて、無職になった人が10.9%、転職をした人が5.4%となっている<sup>9</sup>。また、介護開始時に無職だった人の79.6%は終了まで無職であった。残りの20.4%が仕事を始めているものの、仕事に関わることをしていない。このように、介護というイベントがあっても、仕事を辞めて介護に専念する人はそう多くない。

仕事生活について、有職者の状態を就業形態の側面から検討していくことにしよう。図9.3.1は、介護開始時に、「正規（一般の正規従業員）」雇用、「非正規（パート・アルバイト等）」雇用、「非雇用（自営・家族従業員・内職）」、「無職」であった割合を、全体と性別でみたものである。

全体では「正規」雇用（33.8%）、「無職」（26.4%）、「非正規」雇用（22.5%）、「非雇用」（17.3%）となっている。男性では、「正規」雇用の割合が高く、「無職」、「非雇用」が低い。女性では、「無職」の割合が高く、以下、「非正規」雇用、「正規」雇用、「非雇用」と続く。

図9.3.1 男女別介護開始時の仕事の状態  
—無職・正規・非正規・非雇用—



本人票 介護 1人目

介護開始時期の就業形態が介護終了時に異なっていたのかどうか、男女別であらわした。それが表9.3.2である。

男性の場合、介護開始時に「正規」雇用だったが、終了時には「無職」となった人が若干いるものの、総じて変化はないといえる。数は少ないものの、「無職」から仕事を始めた人がいることもわかる。

<sup>9</sup> 「就業構造基本調査」では、家族の介護・看護による離職を調べている。平成14年（2002年）の調査では、男性21,800人、女性105,700人が2001年10月以降に辞めている。決して少ない数字とはいえない。しかし、高齢・病気・結婚・育児のために辞めた人と比べて、介護・看護による離職者の数は少ない。

表9.3.2 介護開始時と終了時点の職業（無職・正規・非正規・非雇用）の変化 (%)

男性		介護終了時				移動率	
		正規	非正規	非雇用	無職		合計 (100.0)
介護開始時	正規	93.5	0.0	0.0	6.5	31	6.5
	非正規	0.0	100.0	0.0	0.0	3	0.0
	非雇用	0.0	0.0	100.0	0.0	13	0.0
	無職	25.0	0.0	25.0	50.0	4	50.0
	合計	58.8	5.9	27.5	7.8	51	

女性		介護終了時				移動率	
		正規	非正規	非雇用	無職		合計 (100.0)
介護開始時	正規	93.3	3.3	0.0	3.3	30	6.7
	非正規	0.0	94.4	0.0	5.6	36	5.6
	非雇用	0.0	0.0	100.0	0.0	15	0.0
	無職	2.3	11.4	4.5	81.8	44	18.2
	合計	23.2	32.0	13.6	31.2	125	

本人票 介護1人目 介護終了者のみ 現在介護中は除く

女性の場合、介護開始時に「無職」のサンプルが最も多い。この「無職」層の一部は介護終了時に有職に転じていることがわかる。「非正規」の仕事に就いたものが11.4%いる。男性の場合と同じく、女性でも介護開始時に「正規」雇用、「非正規」雇用だったが、終了時には「無職」となった人がいる。しかし、それ以外は就業形態に変化がない。

このように、介護開始時から終了時までで、多くの人々が仕事を変えていない。また、就業形態も変わっていないことが明らかとなった。本サンプルにおいては、介護というイベントが、キャリアの変更に影響を及ぼしているとはいえない。もちろん、介護開始時期に就いていた仕事を変更・辞めてしまった人も16.3%いる。しかし、多くの有職者が介護期間中には仕事を辞めていないという結果は、これまで明らかにされていない知見である。

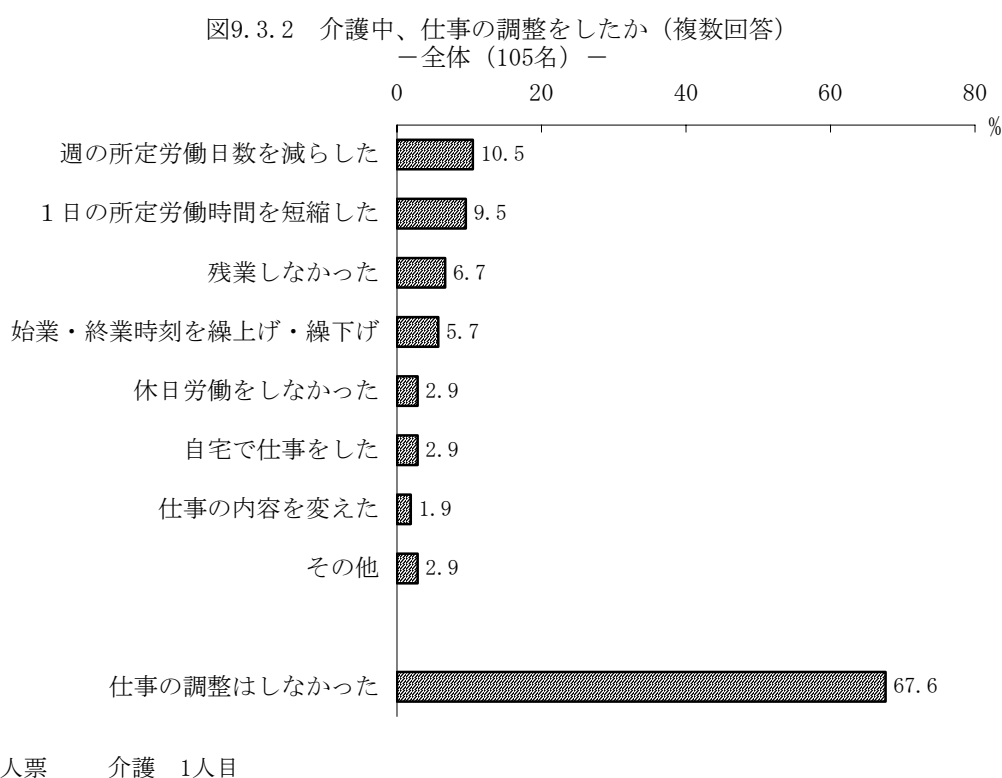
それでは、仕事を継続するために、対象者たちは、どのような対処をして介護生活を送ったのだろうか。以下では、介護開始時に勤めていた人（「正規」雇用者と「非正規」雇用者）を対象に、介護期間中の支援策利用の有無をみていく。該当サンプルは少ないが、仕事を継続するために何を行ったのか、実態を明らかにしていこう。

(2) 介護中、仕事の調整

介護期間中、介護と仕事生活を両立させるために、どのような仕事の調整をしたのか。本調査では、以下のように尋ねている。

その方を介護するために、お仕事の調整を行いましたか。職場における両立支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。

職場の支援策があるかないかは問わず、対象者が実際に行ったことを回答してもらった。調整項目は全部で8つ用意したが、何もしていなかった場合も考え、「仕事の調整はしなかった」の項目も設けた。調整の有無について、全体の結果を示したものが、図9.3.2である。



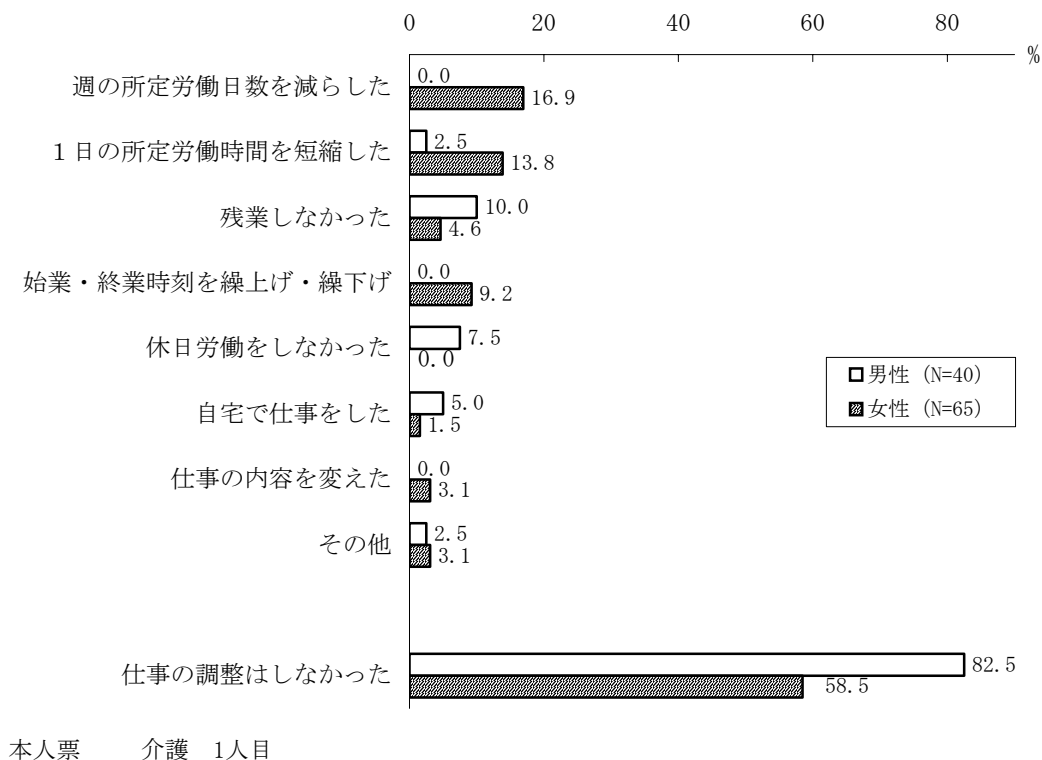
まず、介護時（1人目の介護にあわせている）に雇用労働者だった105名のうち、67.6%が「仕事の調整はしなかった」と回答している。およそ7割は、普段の仕事に関して、調整を行わない。反面、残りの32.4%は、最低1つは何らかの調整を行っている。図をみると、際立つ項目はないものの、「週の所定労働日数を減らした」、「1日の所定労働時間を短縮した」、「残業しなかった」、「始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした」が5%以上の回答である。数こそ少ないものの介護生活の中で、勤務日・時間の調整をしなければならぬ人にとっては、必要な支援であったといえる。職場に制度があれば、活用されていくことがわかる。

男女別で調整内容についてみたものが、図9.3.3である。男性の82.5%が「仕事の調

割の女性は何らかの調整を行っている。

男性が行った項目が高いのは、「残業しなかった」、「休日労働をしなかった」、「自宅で仕事をした」である。女性が行った項目が高いのは、「週の所定労働日数を減らした」、「1日の所定労働時間を短縮した」、「始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした」、「仕事の内容を変えた」である。女性のほうが仕事の調整しながら介護を行っていることがわかる。

図9.3.3 介護中、仕事の調整をしたか（複数回答）  
—男女別—

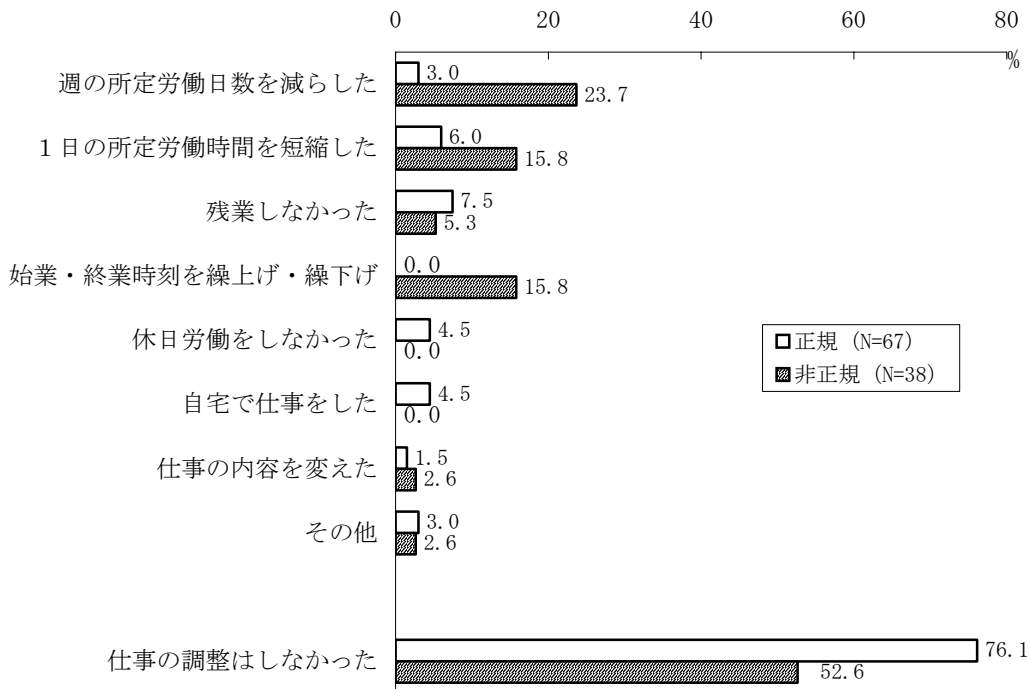


雇用形態別で調整内容についてみたものが、図9.3.4である。「正規」雇用の76.1%が「仕事の調整はしなかった」と回答している。「非正規」雇用の回答が52.6%なので、雇用労働者のうち、約半数の「非正規」雇用者は何らかの調整を行っていた。

「正規」雇用者が行った項目が高いのは、「残業しなかった」、「休日労働をしなかった」、「自宅で仕事をした」である。「非正規」雇用者が行った項目が高いのは、「週の所定労働日数を減らした」、「1日の所定労働時間を短縮した」、「始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした」である。「非正規」雇用者のほうが、とりわけ勤務時間に関する仕事の調整しながら、介護を行っていることがわかる。

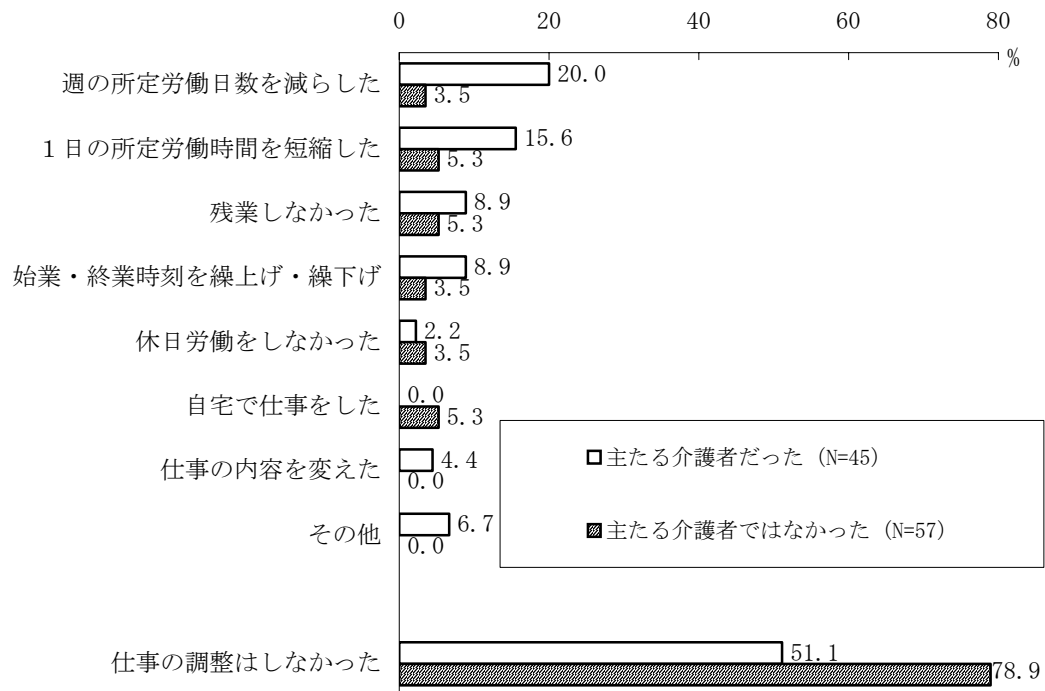


図9.3.4 介護中、仕事の調整をしたか（複数回答）  
—雇用形態別—



本人票 介護 1人目

図9.3.5 介護中、仕事の調整したか（複数回答）  
—介護役割別—



本人票 介護 1人目

介護役割別で調整内容についてみたものが、図 9.3.5 である。「主たる介護者ではなかった」人の 78.9%が「仕事の調整はしなかった」と回答している。「主たる介護者だった」人の回答が 51.1%なので、雇用労働者のうち、約半数の「主たる介護者だった」人は何らかの調整を行っている。

「主たる介護者ではなかった」人が行った項目が高いのは、「休日労働をしなかった」「自宅で仕事をした」である。「主たる介護者だった」人が行った項目が高いのは、「週の所定労働日数を減らした」、「1日の所定労働時間を短縮した」、「残業しなかった」、「始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした」、「仕事の内容を変えた」である。「主たる介護者だった」人に、多くの仕事の調整が必要だったことがわかる。

以上、①性別、②雇用形態別、③介護役割別、の分析から介護期間中、どのような仕事の調整を必要とし、行ってきたのかを明らかにしてみた。全体では少ないものの、「女性」、「非正規」雇用者、「主たる介護役割だった」人々で、調整がなされていた。

それでは、調整を最も必要としていたのは誰だったのか。規定要因の分析をしてみた。

表9.3.3 仕事の調整を規定する要因

ロジスティック回帰分析

従属変数：ふだんの仕事の調整をひとつでも行った

	効果	Exp (効果)
本人性別 (男=1)	-0.742	0.476
雇用形態 (正規=1)	-0.549	0.578
介護役割 (主たる介護者=1)	1.022 *	2.778
定数	-0.626 **	0.535
chi-square	13.837 *	
-2 loglikelihood	116.012	
N	102	

+ p<0.1 \* p<0.05 \*\* p<0.01  
介護者 1人目

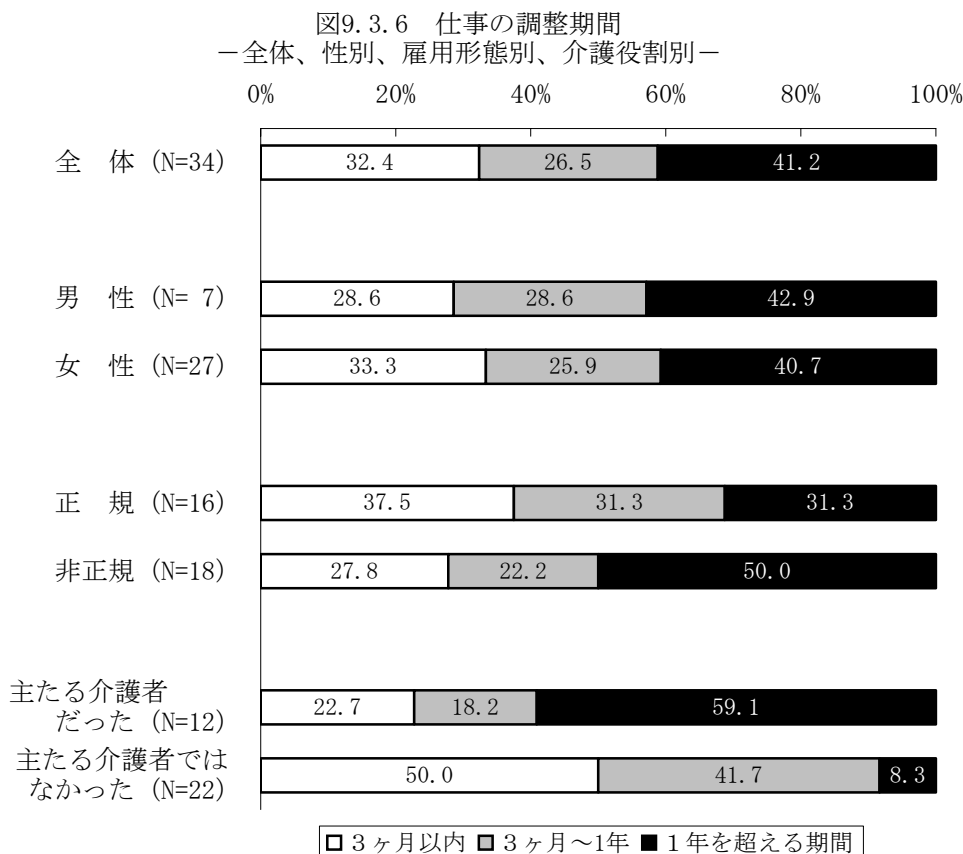
何らかの「仕事の調整をひとつでも行った」(=「仕事の調整をしなかった」の回答を逆にした)を従属変数として、先のクロス分析で用いた3変数を独立変数として、ロジスティック回帰分析を行った結果が表 9.3.3 である。表より、「主たる介護者だった」であると、「仕事の調整をひとつでも行った」が有意な効果をもっている。「女性」、「非正規」雇用であることも読み取れるが、有意な効果ではない。介護役割が重いことによって、仕事の調整は必要となっていることがわかった。

### (3) 調整期間・状態・地位変更の有無

介護中、何らかの「仕事の調整をひとつでも行った」人に対しては、仕事の調整期間と、そのときの要介護者の状態、そして調整によって従業上の地位に変更があったかど

うか、について尋ねている。調整者の回答は、さらに少なくなるものの、実態について貴重なデータであるので報告しておきたい。

図 9.3.6 が実際に行った仕事の調整期間である。本図は、全体の結果に加えて、性別、雇用形態別、介護役割別、に分けて集計している。



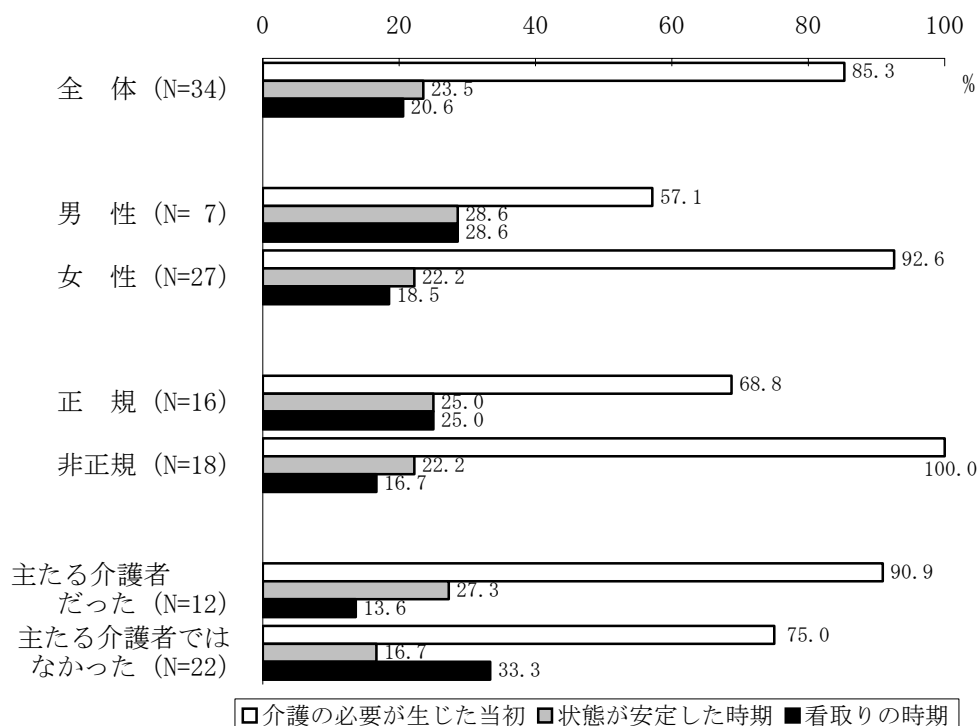
本人票 介護1人目

全体では、「3ヶ月以内」(32.4%)と「1年を超える期間」(41.2%)と期間が二極に分かれている。短期間の調整で済む人もいれば、1年以上の調整が必要な人もいるということがわかる。

性別では、差異はみられない。雇用形態別では、「正規」雇用に「3ヶ月以内」が多く、「非正規」雇用に「1年を超える期間」が多い。介護役割別では、「主たる介護者ではなかった」人に「3ヶ月以内」が多く、「主たる介護者だった」人に「1年を超える期間」が多い。とりわけ、介護役割によって、調整期間の長さは左右されている。

調整を行ったときの要介護者の状態は、どのようなものだったのだろうか。選択肢は「介護の必要が生じた当初」、「状態が安定した時期」、「看取りの時期」の3つを用意し、該当項目すべてを回答してもらった。それを集計したものが、図 9.3.7 である。

図9.3.7 調整時の要介護者状態  
—全体、性別、雇用形態別、介護役割別—



本人票 介護1人目

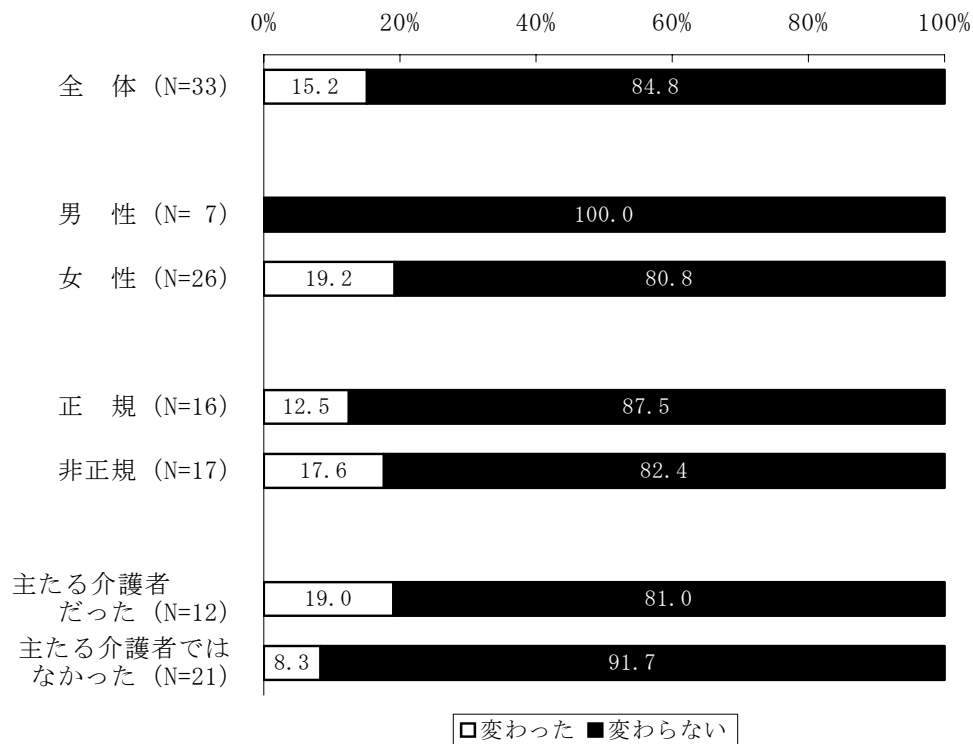
全体をみると、「介護の必要が生じた当初」に調整を行った回答が高い。8割以上を占めている。調整を行うのは、介護開始直後のようだ。「状態が安定した時期」、「看取りの時期」は2割程度である。要介護者の状態の変化によって、調整は行われる。

「介護の必要が生じた当初」に調整を行ったのは、「女性」、「非正規」雇用者、「主たる介護者だった」人である。「状態が安定した時期」に調整を行ったのは、「男性」、「正規」雇用者、「主たる介護者だった」人である。「看取りの時期」に調整を行ったのは、「男性」、「正規」雇用者、「主たる介護者ではなかった」人である。

仕事の調整によって、従業上の地位に変更があったかどうかをみたものが、図 9.3.8 である。全体では「変わらない」との回答が 84.8%を占め、「変わった」は 15.2%である。総じて、調整を行っても地位変更はないといえる。しかし、属性別にみていくと、「女性」、わずかであるが「非正規」雇用者、「主たる介護者だった」人に、「変わった」が多い。介護開始当初から、長期にわたって、調整が必要となる場合、地位変更が起こりうる可能性が高いことが推察される<sup>10</sup>。

<sup>10</sup> ただし、分析に使用したサンプルが少ない。今後より多くの実態が報告されていくことで、結果および評価が変わってくるだろう。

図9.3.8 調整による地位変更の有無  
—全体、性別、雇用形態別、介護役割別—



本人票 介護1人目

#### (4) 介護休業の取得者

仕事と介護の両立支援のために、育児・介護休業法が1995年に制定され、1999年から企業の義務となっている<sup>11</sup>。2005年4月には一部改正が行われ、より取得しやすい内容へと整備されている。

それでは実際に、介護イベントに直面した対象者は、介護休業を取得・利用したのだろうか。本節では、介護休業取得の実態についてみていく。

介護開始時に雇用労働者で、実際に介護休業を「取得した」人の割合が図9.3.9である。

91名中、わずか6名(6.6%)が介護休業利用者であった。端的に言ってしまえば、介護と仕事の両立のために制定されたこの制度は利用されていない<sup>12</sup>。

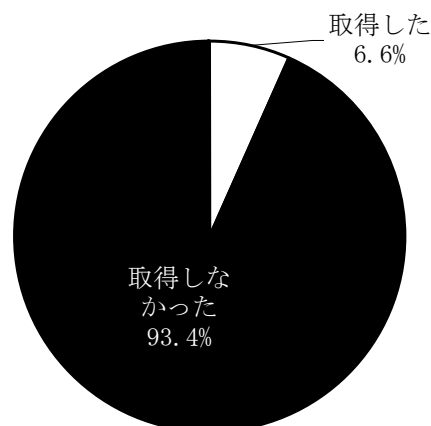
もっとも、1名でも取得者がいる以上、仕事を辞めることなく一時的に介護に専念したいとのニーズを満たしてもいるのだ<sup>13</sup>。しかし、多くの利用がなければ、制度の存続を

<sup>11</sup> 育児・介護休業法施行以前の介護休業取得者の実態・問題提起は、袖井(1995)が詳しい。

<sup>12</sup> 「女性雇用管理基本調査」では、利用者が0.05%(厚生労働省 2003)である。企業に介護休業取得者のヒアリングを募ったところ、2名だった(袖井編 2001)。日本労働研究機構の調査でも介護経験者418人中34人(8.1%)の取得(日本労働研究機構 2003)という状況である。このように、他の調査などからも介護休業取得者は少ないことがわかる。なお、休業取得数については、堀田(2005)が既存の調査結果を収集し、比較しており、とても参考になる。

<sup>13</sup> 沖藤(1999)では、介護休業を取得することによって、仕事を継続できたケースが報告されている。

図9.3.9 介護休業を取得したか (n=91)



本人票 介護1人目

考えなければならない。

本来、この取得者の回答を計量的に分析すれば、休業利用にいたる要因が何であるか、なぜ取得したのか等、明らかになる。しかし、取得者6名のサンプルでは難しい。図表は省略したものの、介護休業を取得する要因として、性別、雇用形態、介護役割の3変数を投入したロジスティック回帰分析を試みたが、有意な効果をもつ項目はなかった。

とはいえ、この介護休業取得者のデータは貴重である。この6名の介護休業および介護生活の詳細なプロフィールから、共通した要素は見出すことも探索的ではあるが、可能ともいえる。そこで表9.3.4のように、介護休業取得者の介護項目に関してプロフィールを作成してみた。取得者(A~F)の介護生活時の情報を比較することができる。

表を概観して、注目に値する回答項目を列挙しておこう。

まず、取得者は1人を除いて、5人が女性である。要介護者は、4人が自分の親で1人が配偶者の親である。もう1人は無回答(NA/DK)だった。開始時期は、3名が介護休業制度施行以前で、残り3名が介護休業施行後に取得している。介護期間は、4名が0.3年以内と短く、2名が3年以上であった。介護開始時に既婚者が5名、未婚者が1名であった。

介護役割は、4名が「主たる介護者だった」といい、そのうち3名が本人以外に最も援助してくれた家族・親族について無回答である。誰からも介護生活のサポートがなかった可能性があり、一時的に仕事を休まなくては介護できなかったことが想起される。

職場に介護休業制度が「あった」のは4名。実際に休業取得した回数は5名が「1回」のみである。取得期間は、4名が「3ヶ月以内」で、「6ヶ月」が1名、「6ヶ月を超え1年未満」が1名である。取得したときの要介護者の状態は、4名が「介護の必要が生じた当初」で、2名が「看取りの時期」であった。

表9.3.4 介護取得者6名のプロフィール

介護休業取得者プロフィール (本人票 1人目)		A	B	C	D	E	F
本人	性別	男	女	女	女	女	女
	現在の年齢	51歳	39歳	54歳	53歳	36歳	46歳
介護した家族(要介護者)		自分の父親	自分の父親	自分の母親	自分の母親	NA/DK	配偶者の母親
介護時期・本人年齢・期間	介護していた時期(開始年)	1978年10月	2002年1月	1991年4月	1999年4月	2003年12月	2000年2月
	本人の介護開始年齢	24歳	35歳	40歳	47歳	34歳	41歳
	介護していた時期(終了年)	1981年11月	2002年5月	1991年5月	1999年5月	2004年4月	2004年9月
	本人の介護終了年齢	27歳	35歳	40歳	47歳	34歳	45歳
	介護期間(年)	<b>3.1</b>	<b>0.3</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	<b>0.3</b>	<b>4.6</b>
本人の介護開始時期婚姻形態		既婚	未婚	既婚	既婚	既婚	既婚
介護役割	主たる介護者は誰か	自分の母親	本人	本人	自分の兄弟姉妹(義理を含む)	本人	本人
	本人以外で、最も援助してくれた人	—	NA/DK	NA/DK	—	配偶者	NA/DK
介護状態生活	要介護者の介護必要度	身の回りについて時々手助けが必要	身の回りについて時々手助けが必要	食事・着替え・トイレに一部介助	入浴には一部介助が必要	日常生活全般に全面的な介助が必要	食事・着替え・トイレに一部介助
	痴呆(認知症)の症状の有無	×	×	×	○	○	×
	要介護者との同別居	同居	同居	別居(他の親族と同居)	別居(他の親族と同居)	同居	同居
外部介護サービスの有無	ホームヘルプサービス利用の有無	×	×	×	○	×	×
	デイサービス利用の有無	×	×	×	×	×	○
	ショートステイ利用の有無	×	×	×	○	×	○
	隣人・友人援助の有無	×	×	×	○	×	×
	ボランティア利用の有無	×	×	×	×	×	×
介護休業制度の有無		×	○	○	×	○	○
制度適用範囲	介護休業期間の最長限度	—	6ヶ月	3ヶ月を超え6ヶ月未満	—	3ヶ月まで	6ヶ月を超え1年未満
	介護休業の取得回数制限の定め方	—	わからない	同一要介護者	—	同一要介護者	同一要介護者
	同一要介護者の場合の介護休業取得制限回数	—	—	NA/DK	—	1回	1回
介護休業	実際に取得した回数	2回	1回	1回	1回	1回	1回
	実際に取得した期間	3ヶ月以内	3ヶ月以内	3ヶ月以内	6ヶ月	3ヶ月以内	6ヶ月を超え1年未満
取得時の状態介護	介護の必要が生じた当初	○	×	○	○	×	○
	状態が安定した時期	×	×	×	×	×	×
	看取りの時期	×	○	×	×	○	×
休業取得時の	従業上の地位	一般の正規従業員	一般の正規従業員	一般の正規従業員	一般の正規従業員	一般の正規従業員	一般の正規従業員
	仕事内容	営業・販売職	事務職	専門・技術的職業	営業・販売職	専門・技術的職業	サービス職
	事業内容	小売業	公務	公務	その他の個人向けサービス業	医療業	その他の個人向けサービス業
	企業規模	300~999人	官公庁	官公庁	30~99人	300~999人	100~299人

「○」は有、した、等の肯定回答を意味する。「×」は無、しなかった、等の否定回答を意味する。「—」は非該当。「NA/DK」は無回答・不明。

表9.3.4 介護取得者6名のプロフィール（つづき）

介護休業取得者プロフィール (本人票 1人目)		A	B	C	D	E	F
両立支援制度の有無	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	×	×	×	×	×	×
	残業や休日労働の免除	×	×	×	×	×	×
	介護経費の援助	×	×	×	×	×	×
	在宅勤務	×	×	×	×	×	×
	その他	×	×	×	×	×	×
	いずれもない	○	×	×	×	×	×
介護のために仕事を休んだ経験の有無		×	○	○	○	×	○
使用した休みの形態	年次有給休暇を取得した	—	○	○	×	—	○
	介護休業以外の休業制度を利用	—	×	×	×	—	×
	欠勤した	—	×	×	×	—	×
	退職した	—	×	×	○	—	×
	その他	—	×	×	×	—	×
仕事の調整の有無	1日の所定労働時間を短縮した	×	×	×	○	×	×
	週の所定労働日数を減らした	×	×	×	×	×	×
	残業しなかった	×	○	×	×	×	×
	休日労働をしなかった	×	×	×	×	×	×
	始業・終業時刻を繰上げ・繰下げ	×	×	×	×	×	×
	フレックスタイムに変更した	×	×	×	×	×	×
	自宅で仕事をした	×	×	×	×	×	×
	仕事の内容を変えた	×	×	×	×	×	×
	その他	×	×	×	×	×	○
仕事の調整(上記1つ以上を行った)		×	○	×	○	×	○
仕事の調整期間		—	3ヶ月を超え 6ヶ月未満	—	6ヶ月	—	1年を超える 期間
調整時の要介護者の状態	介護の必要が生じた当初	—	○	—	○	—	○
	状態が安定した時期	—	×	—	×	—	×
	看取りの時期	—	×	—	×	—	×
仕事の調整による従業上の地位変更の有無		—	×	—	○	—	×

「○」は有、した、等の肯定回答を意味する。「×」は無、しなかった、等の否定回答を意味する。「—」は非該当。「NA/DK」は無回答・不明。



6名全員が取得時には「正規」雇用者であった。

仕事内容は「営業・販売職」が2名、「専門・技術的職業」が2名であった。職場の事業内容は、「公務」が2名、「その他の個人向けサービス」が2名であった。企業規模は、1名を除く、5名が100人以上もしくは官公庁である。

介護休業以外の両立支援制度は、ほとんど職場になかった。介護のために仕事を休んだ経験が「ある」のは4名、そのうち3名が「年次有給休暇を取得した」、1人が「休職した」経験がある。休み以外での仕事の調整については、3名が何らかの調整を行っている。調整を行った3名とも、要介護者に「介護の必要が生じた当初」に行っている。従業上の地位が「変わった」のは1名である。

介護休業取得には、6名のプロフィールの比較だけでは、わからないことが多い。6名それぞれが置かれた家族・親族の環境、要介護者の健康状態、そのときの本人が抱えていた仕事量や立場といったものを含めた、総合的な組み合わせによる影響もあるだろう。ともあれ、介護休業取得者のプロフィールを資料として提示しながら、誰が介護休業を取得したのかという問いを考えていく手がかりにはなったと思う。

#### (5) 介護休業を取得しない理由

介護イベントに直面しても、多くの人々は介護休業制度を取得しなかった。取得しない側にも理由はあるはずだ。取得しなかった雇用労働者全員に対して、その理由をいくつか用意し、該当理由をすべて回答してもらった。その集計を行ったものが図9.3.10である。

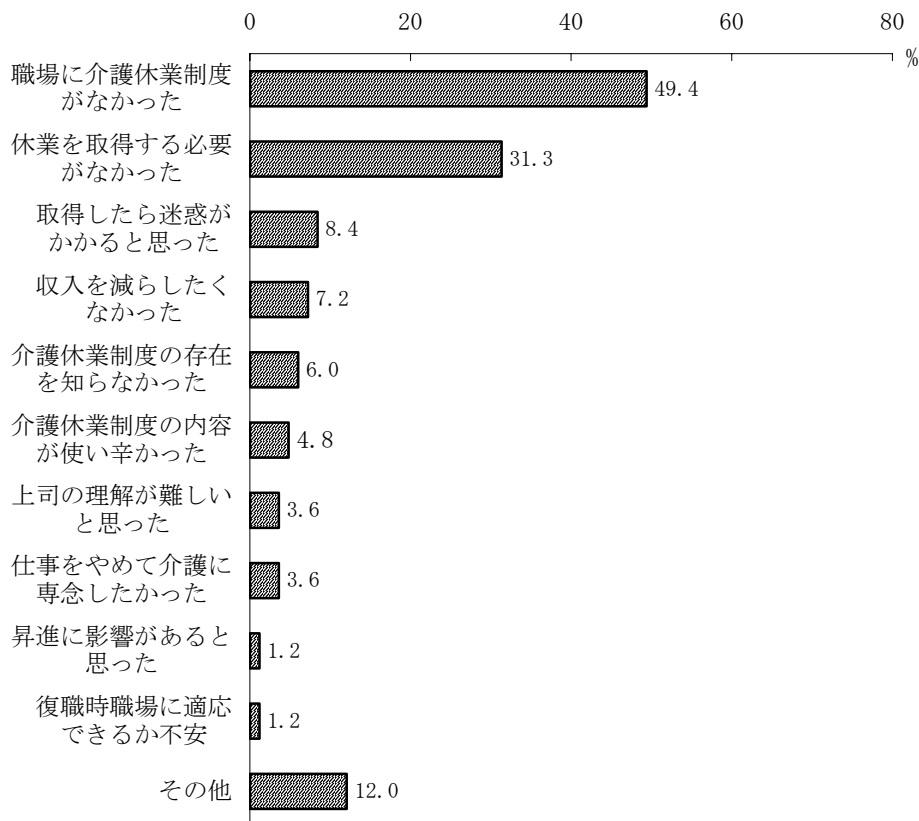
取得しなかった理由として、最も多かった回答が「職場に介護休業制度がなかった」(49.4%)である。およそ2人に1人が、制度がなかったことを理由に挙げている。ということは、もしも、この人々に制度が存在していれば、介護休業を取得していたのかもしれない。実際の介護休業取得者は少ないものの、仮に制度が整備されていたのならば、利用者は多くなっていたのかもしれない。

次いで、多かった理由が「休業を取得する必要がなかった」(31.3%)である。介護休業を取得するまでには至らないと対象者が判断したのだろう。以下、「その他」(12.0%)、「休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った」(8.4%)、「休業を取得して収入を減らしたくなかった」(7.2%)、「職場に介護休業制度があることを知らなかった」(6.0%)、「介護休業制度の内容が使いづらかった」(4.8%)、「上司の理解を得るのが難しいと思った」(3.6%)、「仕事をやめて介護に専念したかった」(3.6%)、「休業を取得したら昇進・昇級に影響があると思った」(1.2%)、「休業から復職するとき、仕事や職場に適應できるか不安だった」(1.2%)と続く。

割合は多くないが、対象者の意思で取得しなかっただけではない。育児休業制度を取得しなかった理由(本報告書、第5章および第8章)と同様に、「制度・職場による理由」

で取得を諦めたという回答も含まれてもいることには注目しておきたい。

図9.3.10 介護休業を取得しなかった理由（複数回答 n=83）

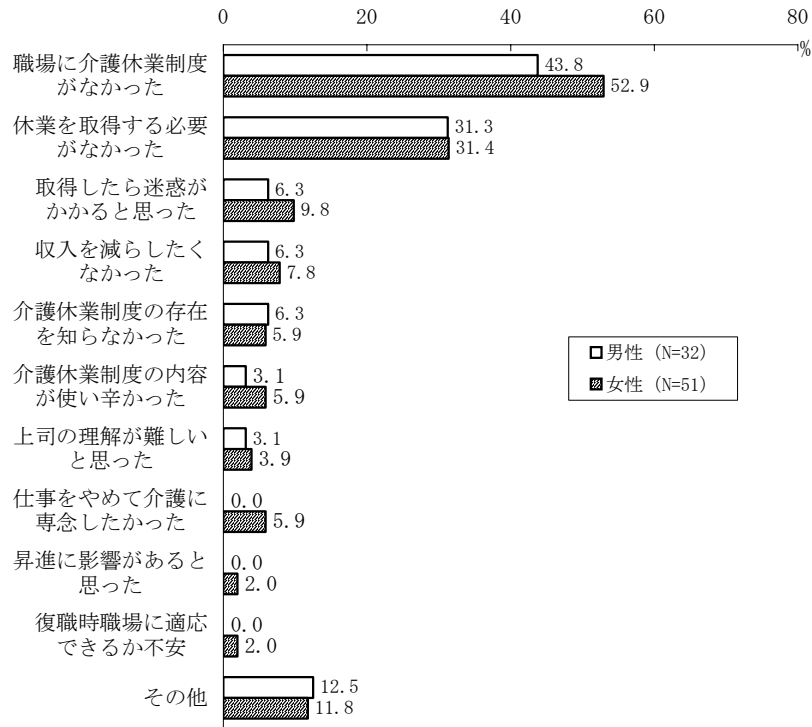


本人票 介護 1人目

男女別で、介護休業を取得しなかった理由をみてみた。それが図 9.3.11 である。

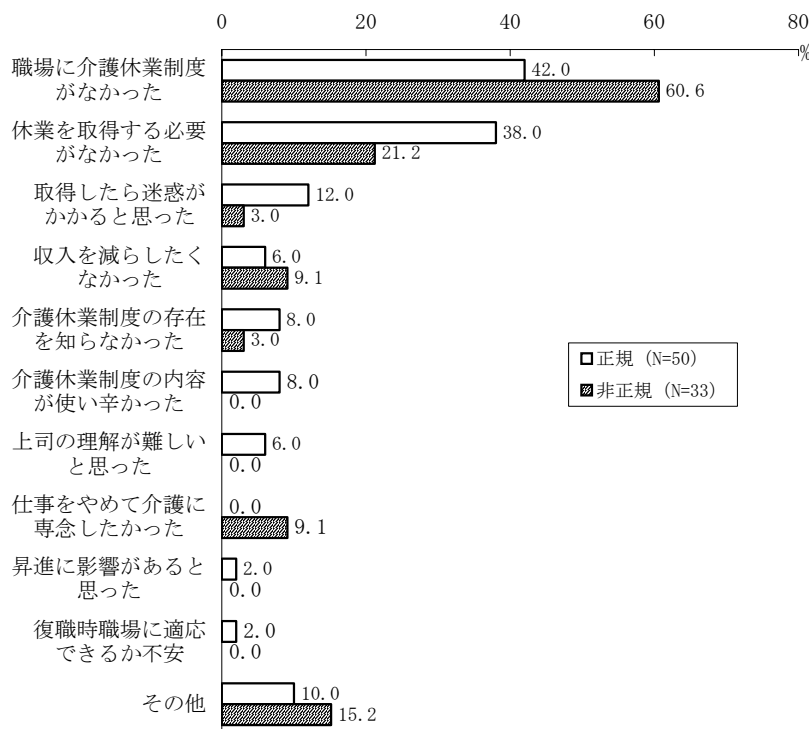
「職場に介護休業制度がなかった」では女性の半数が回答している。ほとんどの項目で女性の回答が男性を上回っている。「休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った」、「休業を取得して収入を減らしたくなかった」、「介護休業制度の内容が使いづらかった」、「上司の理解を得るのが難しいと思った」、「仕事をやめて介護に専念したかった」、「休業を取得したら昇進・昇級に影響があると思った」、「休業から復職するとき、仕事や職場に適應できるか不安だった」の結果より、取得しなかった理由を女性は多く抱えていたということがわかる。

図9.3.11 介護休業を取得しなかった理由（複数回答）  
—男女別—



本人票 介護 1人目

図9.3.12 介護休業を取得しなかった理由（複数回答）  
—雇用形態別—



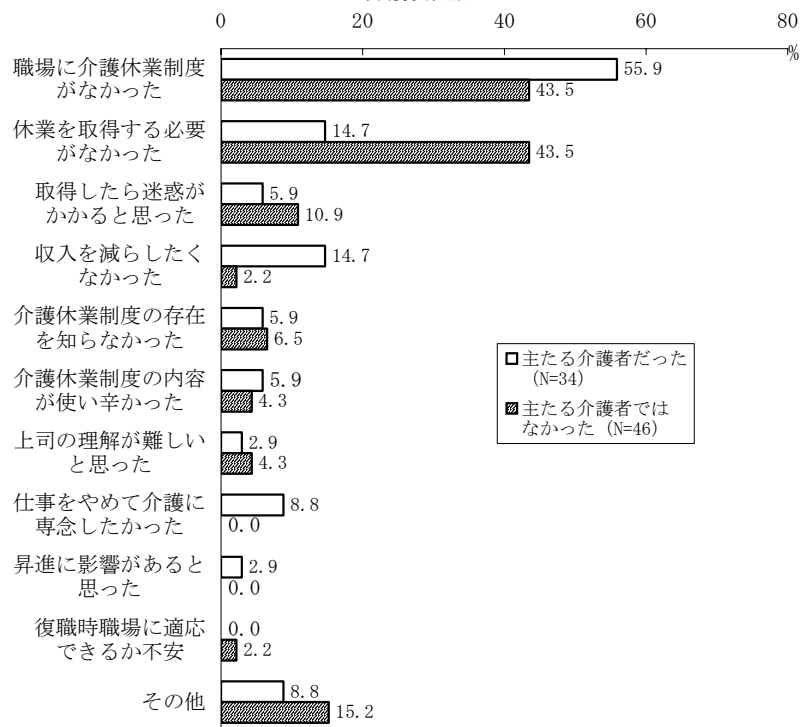
本人票 介護 1人目

雇用形態別にみたものが、図 9.3.12 である。

「非正規」雇用者に「職場に介護休業制度がなかった」の回答が多い。6 割の回答がある。「非正規」雇用者に多い回答としては、他に「休業を取得して収入を減らしたくなかった」、「仕事をやめて介護に専念したかった」がある。

「正規」雇用者では、「休業を取得する必要がなかった」の回答が多い。4 割の回答がある。他に「休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った」、「職場に介護休業制度があることを知らなかった」、「介護休業制度の内容が使いづらかった」、「上司の理解を得るのが難しいと思った」、「休業を取得したら昇進・昇級に影響があると思った」、「休業から復職するとき、仕事や職場に適應できるか不安だった」がある。「正規」雇用者は、取得の必要がなかったと主観的な理由をあげる反面、「制度・職場による理由」もある。制度があるにもかかわらず、取得できなかった隠れた要因として、職場の空気・雰囲気取得を忌避させる媒体になっていると推察できる。

図9.3.13 介護休業を取得しなかった理由（複数回答）  
—介護役割別—



本人票 介護 1人目

介護役割別にみたものが図 9.3.13 である。「主たる介護者だった」人に、「職場に介護休業制度がなかった」の回答が多い。介護負担が重い人には、介護休業制度が用意されていないということになる。以下、「休業を取得して収入を減らしたくなかった」、「介護休業制度の内容が使いづらかった」、「仕事をやめて介護に専念したかった」、「休業を取得したら昇進・昇級に影響があると思った」の回答が、「主たる介護者ではなかった」

回答を上回る。

「主たる介護者ではなかった」人に、「休業を取得する必要がなかった」の回答が多い。介護休業を取得しなくても、介護生活を行うことができたということなのだろう。以下、「休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った」、「職場に介護休業制度があることを知らなかった」、「上司の理解を得るのが難しいと思った」、「休業から復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安だった」の回答が多い。

以上より介護休業を取得しない要因は、①介護休業制度が職場になかったから、②介護休業を取得する必要がなかったから、③「制度・職場による理由」で取得できなかったから、の3つに分けられる。

それぞれの取得しない理由を規定する要因は何か。性別、雇用形態、介護役割、の3変数を投入したロジスティック回帰分析を行ってみる。介護休業取得に至らなかった人には、どのような特性があったのだろうか。

表 9.3.5 は、従属変数を「職場に介護休業制度がなかった」とした回帰分析の結果である。しかし、表の結果のように、有意な効果をあらわす変数はない。ただし、「女性」、「非正規」雇用者、「主たる介護者だった」人に制度がなかったことは読み取れる。

表9.3.5 休業を取得しなかった理由を規定する要因  
ロジスティック回帰分析  
従属変数：介護休業を取得しなかった理由

	職場に介護休業制度 がなかった		介護休業を取得する 必要がなかった	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
本人性別(男=1)	-0.140	0.869	-0.465	0.628
雇用形態(正規=1)	-0.798	0.450	0.942	2.564
介護役割(主たる介護者=1)	0.267	1.306	-1.358 *	0.257
定数	0.368	1.445	-0.740	0.477
chi-square	4.466		10.479 *	
-2 loglikelihood	106.387		88.894	
N	80		80	

+ p<0.1 \* p<0.05 \*\* p<0.01  
介護者 1人目

同じく、従属変数を「介護休業を取得する必要がなかった」とした回帰分析の結果が表 9.3.5 右である。介護休業制度を取らないことを、自ら選択したのが誰なのかがわかる。結果のように、「主たる介護者ではなかった」のみ有意な効果がみられた。介護生活に占める負担の割合が低ければ、休業を利用したいとは思わない。これ以外には、有意な効果はみられないものの、「女性」、「正規」雇用者、に休業の必要性がなかったことは読み取れる。

表 9.3.6 は、従属変数を「『制度・職場による理由』で介護休業制度を取得しなかった」とした回帰分析の結果である。

ここでいう「『制度・職場による理由』で介護休業を取得しなかった」とは、制度があるにもかかわらず、職場の空気・雰囲気によって、休業取得を諦めざるを得なかった回答を指す。具体的には、「休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った」、「休業を取得して収入を減らしたくなかった」、「介護休業制度の内容が使いづらかった」、「上司の理解を得るのが難しいと思った」、「休業を取得したら昇進・昇級に影響があると思った」、「休業から復職するとき、仕事や職場に適應できるか不安だった」の各項目に、1 つでも回答があれば、「制度・職場による理由」に該当するとして、変数を作成した。

表9.3.6 休業を取得しなかった理由を規定する要因

ロジスティック回帰分析

従属変数：介護休業を取得しなかった理由  
(制度・職場による理由を回答した人)

	効果	Exp (効果)
本人性別 (男=1)	-0.202	0.817
雇用形態 (正規=1)	1.373 +	3.947
介護役割 (主たる介護者=1)	0.707	2.027
定数	-2.724 **	0.066
chi-square	3.961	
-2 loglikelihood	70.235	
N	80	

+ p<0.1 \* p<0.05 \*\* p<0.01  
介護者 1人目

取得したら迷惑がかかると思った 収入を減らしたくなかった 介護休業制度の内容が使い辛かった 上司の理解が難しいと思った 昇進に影響があると思った 復職時、適應できるか心配だった
---

これらの項目のいずれかひとつでも回答をした人は、制度・職場による理由とした

この分析より、職場の見えない圧力によって、介護休業制度が取得できなかったのが誰なのかがわかる。「正規」雇用者のみ有意な効果がみられた<sup>14</sup>。介護休業制度が用意されているとしても、「正規」雇用者は取得をためらう。勤務先に構造的な問題があると指摘できよう。また、有意な効果はみられないものの、「女性」、「主たる介護者だった」に制度・職場による理由があることは読み取れる。

以上の回帰分析より、介護休業を取得しなかった理由として、「介護休業を取得する必要がなかった」に関しては、自分の介護役割を判断して回答しているので、政策的に介

<sup>14</sup> ただし、有意水準 10%未満である。

入できる部分ではない。しかし、最初は「主たる介護者ではなかった」人も、突然、主たる介護役割を担わなくてはならなくなるときがくることもありうる。必要が生じたときに、取得可能な介護休業制度は用意しておかなければならないだろう。

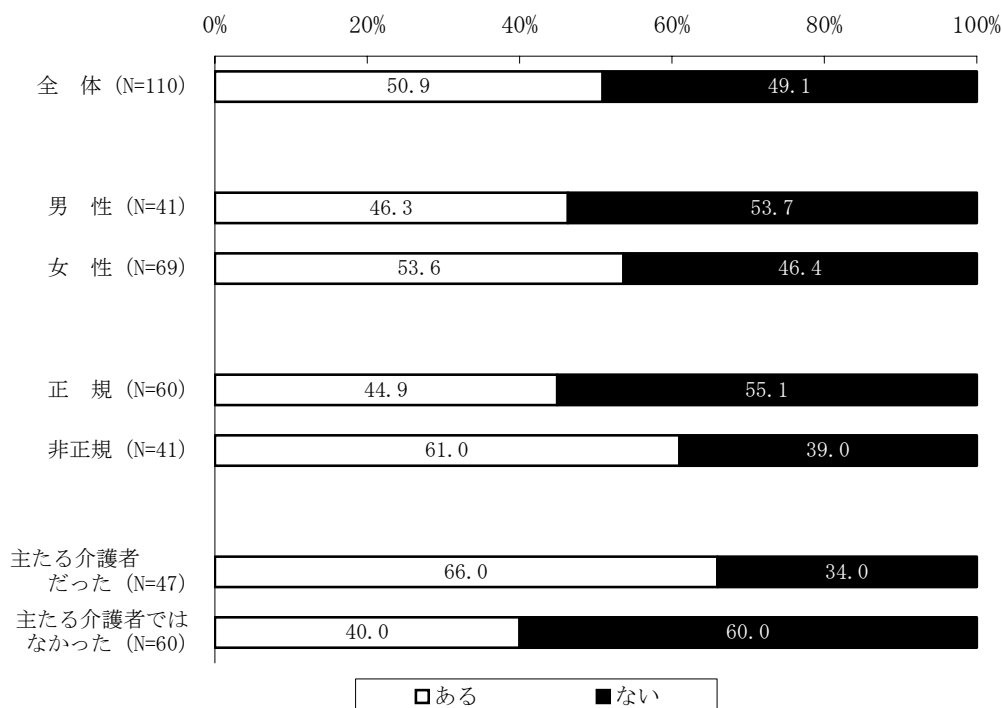
むしろ問題なのは、「職場に介護休業制度がなかった」、「『制度・職場による理由』で介護休業制度を取得しなかった」である。介護休業制度の効果・取得実績を議論する以前に、制度を利用できる環境が整備されていない。まずは制度普及、情報の周知徹底、取得促進に向けて職場の風通しをよくする、といったことから始めなければならない。

(6) 仕事を休んだ経験

これまでの分析から、介護イベントが発生しても、全体として、①仕事は継続する、②普段の仕事生活で調整はあまりしていない、③介護休業制度は取得しない、といった実態が明らかとなった。このようにみると、介護生活とは仕事生活に影響があらわれないとの印象を受ける。しかし、本当にそう言い切ってしまうてよいのだろうか。

それを確かめるためにも、本節では「介護のために仕事を休んだ経験の有無」を分析する。本人の事情ではなく、要介護者の介護のために仕事を休むという行為は、どの程度の人が経験しているのか。予定されている労働日を介護のために休むということは、本人にとっても、そして職場にとっても、支障が生じる大きな問題である。

図9.3.14 仕事を休んだ経験の有無  
—全体、性別、雇用形態別、介護役割別—



本人票 介護1人目

図 9.3.14 が、「介護休業以外で仕事を休んだことがありますか」と尋ね、全体と属性別に集計したものである。全体で「ある」が 5 割ほどいる。介護経験者の半数は、仕事を休んだ経験をしている。休んだことが「ある」のは、男性よりも女性に多い。「正規」雇用者よりも、「非正規」雇用者に多い。そして、「主たる介護者ではなかった」人よりも、「主たる介護者だった」人に多い。

この結果をみると、実のところ、介護と仕事で生じる主要な問題とは介護のために仕事を休むことにあるのではないだろうか。

表 9.3.7 は、従属変数を「介護のために仕事を休んだことがある」として、3 変数を独立変数にロジスティック回帰分析をした結果である。仕事を休まなければならなかったのは、誰なのか。表の結果のように、「主たる介護者だった」のみ有意な効果がみられた。介護生活に占める負担が重ければ、仕事を休む必要が出てくるのである。有意な効果はみられないものの、「男性」、「非正規」雇用者、に休む必要があったことは読み取れる。

表9.3.7 介護のために仕事を休んだ経験を規定する要因  
ロジスティック回帰分析  
従属変数：介護のために仕事を休んだことがある

	効果	Exp (効果)
本人性別(男=1)	0.132	1.142
雇用形態(正規=1)	-0.557	0.573
介護役割(主たる介護者=1)	0.977 *	2.656
定数	-0.063	0.938
chi-square	8.686 *	
-2 loglikelihood	139.563	
N	107	

+ p<0.1 \* p<0.05 \*\* p<0.01  
介護者 1人目

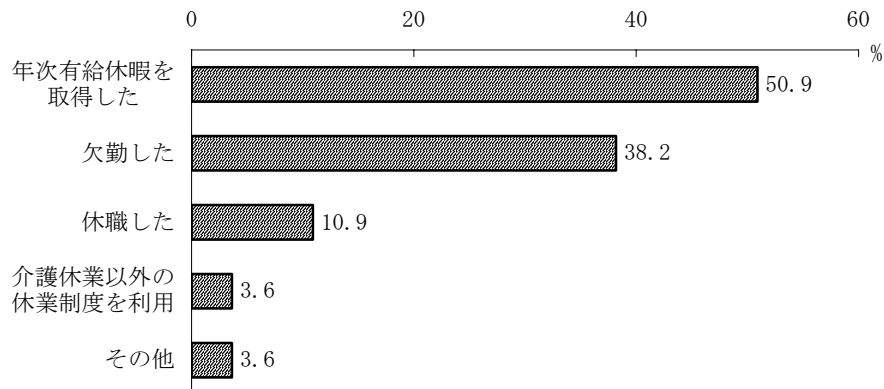
それでは、実際に休んだことがある人々は、どのような形態の休みを使用して対処したのか。実際に使用した休みの回答を集計した結果が、図 9.3.15 である。

サンプルは少ないものの、休み経験のある全体の約半数が「年次有給休暇を取得した」と回答している。次いで、「欠勤した」(38.2%)である。そもそも「欠勤」は制度ではない。この場合、欠勤は使用したというよりも、やむを得ずに行われたものと判断する。次いで、「休職した」(10.9%)、「年休、介護休業以外の休暇・休業制度を利用した」(3.6%)、「その他」(3.6%)と続いている。

休む場合には、年次有給休暇の使用もしくは欠勤となるようだ。



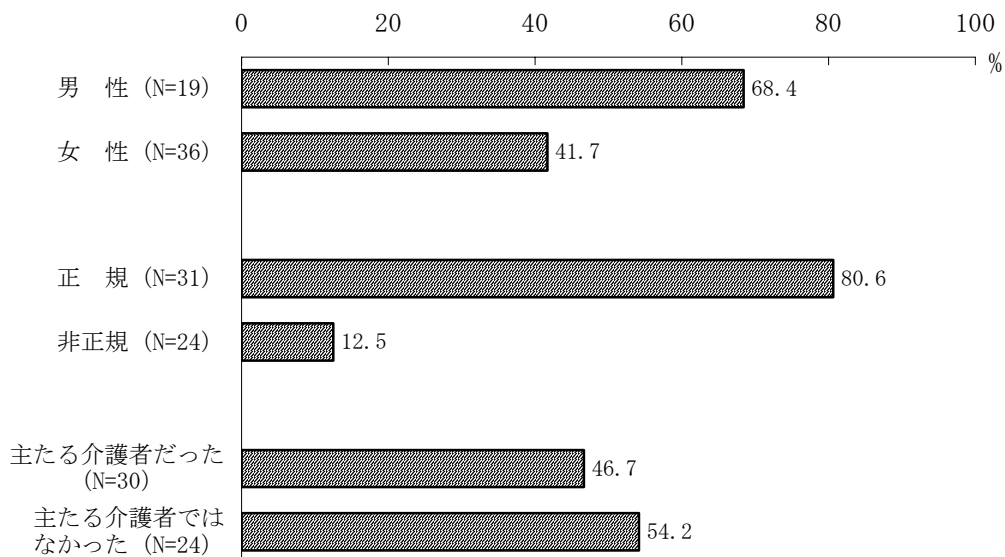
図9.3.15 介護のために使用した休み（複数回答）（n=55）



本人票 介護 1人目

属性別に「年次有給休暇を取得した」の回答割合をみたものが、図 9.3.16 である。女性よりも男性が取得している。「非正規」雇用者よりも「正規」雇用者が取得している。この、「男性」（68.4%）、「正規」雇用者（80.6%）の取得回答は高い。また、「主たる介護者だった」人よりも「主たる介護者ではなかった」人が取得している。

図9.3.16 有給休暇使用  
—性別、雇用形態別、介護役割別—

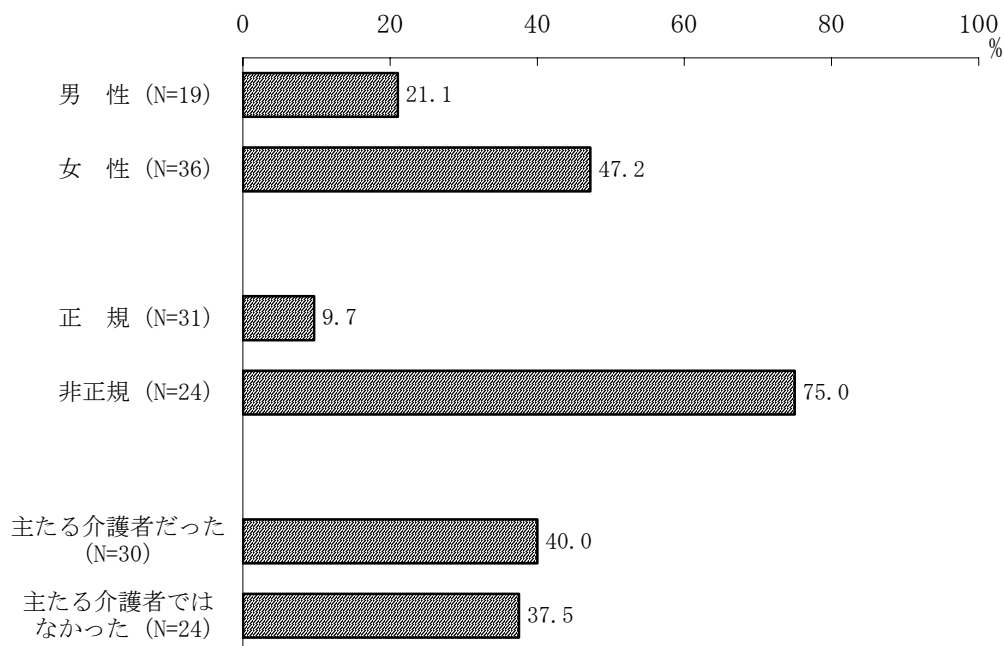


本人票 介護 1人目

「欠勤した」についてはどうだろうか。同じく属性別にその回答割合をみたものが、図 9.3.17 である。男性よりも女性が行っている。「正規」雇用者よりも「非正規」雇用者が行っている。この、「女性」（47.2%）、「非正規」雇用者（75.0%）の回答は高い。

先にみた「年次有給休暇を取得した」と反対の結果となっている。同じく、「主たる介護者ではなかった」人よりも「主たる介護者だった」人が行っている。

図9.3.17 欠勤の経験  
—性別、雇用形態別、介護役割別—



本人票 介護 1人目

表 9.3.8 は、従属変数をそれぞれ「年次有給休暇を取得した」、「欠勤した」として、3変数を独立変数にロジスティック回帰分析をした結果である。誰がどの休みを使ったのかわかる。

表9.3.8 有給・欠勤の経験を規定する要因

ロジスティック回帰分析

従属変数:	年次有給休暇を取得した		欠勤した	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
本人性別 (男=1)	-0.311	0.732	0.213	1.237
雇用形態 (正規=1)	3.458 **	31.748	-3.383 **	0.034
介護役割 (主たる介護者=1)	-0.341	0.711	-0.030	0.971
定数	-1.720 *	0.179	1.091	2.976
chi-square	27.054 **		25.730 **	
-2 loglikelihood	47.806		46.441	
N	54		54	

+ p<0.1 \* p<0.05 \*\* p<0.01

介護者 1人目

「年次有給休暇を取得した」では、「正規」雇用者のみ有意な効果がみられた。有意な効果はみられないものの、「女性」、「主たる介護者ではなかった」人に有休取得があったことは読み取れる。

「欠勤した」では、「非正規」雇用者のみ有意な効果がみられた。有意な効果はみられないものの、「男性」、「主たる介護者ではなかった」人に欠勤があったことは読み取れる。

このように、介護のためにどの休みを使うかは、雇用形態で違いがみられている。つまり、「正規」雇用者は年次有給休暇で対処し、「非正規」雇用者は欠勤で対処している。介護役割では有意な差がみられなかった。おそらく、休んだ経験のある人を限定に分析したからだろう。仕事を数日単位で休まなければならない場合、要介護者の急な状態変化が主要な原因と考えられる。ときには、いつもの介護役割とは関係なく、臨機応変に介護役割の変更があるものと推察される。

このように、対象者は介護で休みが必要な場合、介護休業制度ではなく、有給休暇や欠勤をあてている。ここで明らかになったことから、以下の議論を提起したい。

まず、欠勤は雇用労働者・職場にとって、歓迎すべきことではない。欠勤しなければ対処できなかったという介護者の事情は理解できるとはいえ、欠勤の回数も多くなれば、仕事生活を送ることは不可能となる。これらの問題を解決するためにも、介護のために欠勤しなくても取得できる休暇が必要なのではないだろうか。

また、有給休暇についても、そもそも「介護のため」にある制度ではない。本来は、雇用労働者本人のために制定されたものである<sup>15</sup>。自分のためにではなく、要介護者のために有給休暇を積み残して、いざというときに使用することになる。制度本来の目的とは異なる使用について、どのように考えるかは今後の議論を待ちたい。

仮に、介護のために有休使用を認めるとしても、有給休暇適用日数を超える介護が必要となった場合、どうすればよいのだろうか。他に使用できる休みがなければ、欠勤する以外に方法がなくなる。現時点ではうまくいっていたとしても、いずれ介護生活と仕事の両立に支障が出る可能性も否定できない。

以上のことから、有給休暇や欠勤をしなくても済むような介護専用休暇の整備が求められる。介護休業制度の適用範囲を広げ、介護者個々のケースに対応できるものでなければ利用者は増えない。実際に介護経験者は、介護休業よりも、有給休暇や欠勤を利用して、仕事生活との折り合いをつけている。考えようによっては、介護休業制度よりも、こちらの方が使い勝手がよいので、休業制度の利用者が増えないともいえる。雇用労働者にとって理にかなった休業制度となるべく、変更も視野に入れた議論をして欲しい。

しかし、これは有休・欠勤を代替する短期重視の制度への改定を主張しているのではない。現在は介護者の家庭状況、要介護者の状態などで、休業制度を使わなくとも対処することができている。ただし、介護体制の歯車に一部でも不具合が生じれば、対処で

---

<sup>15</sup> 年次有給取得行動と休暇制度については、小倉（2003）が詳しい。

きなくなることはいつでも起こりうる。対処によっては、継続していた仕事を辞めなければならないこともありうる。そのためにも、一定期間は介護に専念できる従来の介護休業制度は存続されなければならない。

#### (7) 誰が主たる介護者になるのか

これまでの分析を通じて、介護役割——とりわけ、対象者本人が「主たる介護者だった」——によって、介護生活、仕事生活に影響が生じている。女性に負担が集まる<sup>16</sup>傾向は、すでに先のクロス分析の結果より明らかにしてきたが、他にも主たる介護者を規定する要因があるともいえる。果たして、何によって、介護役割の負担が重くなるのか。

表 9.3.9 は、従属変数を「主たる介護者だった」として、性別、介護開始時期の要介護者との同別居、介護開始当時の年齢、「正規」雇用を比較対象とした介護開始時の雇用形態（無職を含めた）を独立変数にロジスティック回帰分析をした結果である。表の結果のように、有意な効果がみられたのは「介護開始時に要介護者と同居」、「女性」、「介護開始時無職」者、「介護開始時非正規」雇用者、介護開始時の年齢が高年齢層であった。

介護役割はそのときの本人の属性・家庭状況・仕事状況（雇用形態）に規定される。

表9.3.9 介護役割を規定する要因  
ロジスティック回帰分析  
従属変数：介護役割（主たる介護者だった）

	効果	Exp (効果)
本人性別(男=1)	-1.016 **	0.362
同居の有無(同居=1)	1.078 **	2.939
介護開始時の年齢	0.055 **	1.057
<b>雇用形態 (vs 正規雇用)</b>		
雇用形態(無職=1)	0.876 *	2.400
雇用形態(非正規=1)	0.816 +	2.261
雇用形態(非雇用=1)	0.106	1.112
定数	-3.188 **	0.041
chi-square	33.322 **	
-2 loglikelihood	276.332	
N	224	

+ p<0.1 \* p<0.05 \*\* p<0.01  
介護者 1人目

注目すべき点は、「正規」雇用者と比べて「無職」および「非正規」雇用者は、主たる介護者になるということである。現在までのところ、「正規」雇用者は、介護生活の負担が軽く、仕事に支障が生じにくい構造になっているのだ。反対に「非正規」雇用者は両立にやり繰りが必要となっている。介護を「無職」の人に任せる構造がある。このよう

<sup>16</sup> 橋爪（2005）は、介護をしながら働いている女性にヒアリングを行っている。

に、介護役割は他の属性に規定される。主たる介護役割を担う層があることも理解しておきたい。また、一部であれ雇用労働者でありながら、介護役割の負担が重い人もいる。彼らこそ仕事と介護の両立に悩む層である。数は少ないとはいえ、支援が必要<sup>17</sup>である。

このように、主たる介護役割を対象者本人以外の家族・親族が担っているのであれば、仕事の影響は全くあらわれない。反面、本人が主たる介護者になれば、両立のために支援策を利用しなければならない。しかし、「正規」雇用者なのだから、家族の誰かに介護を任せておけばよいのだという考え方自体がおかしい。主たる介護者の負担を軽減させ、介護者全員による公平な介護分担が理想の家庭生活<sup>18</sup>である。そのためにも、主たる介護者ではない、雇用労働者（とくに「正規」雇用者）による支援策の利用増加が望まれる<sup>19</sup>。

また、介護開始時点で介護負担を免れたとはいえ、その先、仕事に影響があらわれないかどうかはわからない。家族・親族での役割変更、要介護者の状態など、本人以外の要因によって、介護役割は変化しうるからだ。いつの時点で支援策を利用しなければならないか、育児と違い介護の場合は、介護生活が終了するまで、どのようになるのか先が読めない。だからこそ、介護生活で大変になったときには、いつでも利用可能な支援制度・措置が整備されている必要がある。

#### (8) 現在介護中の人々の悩み

現在介護を継続中で、かつ、仕事もしているという人たちの回答から、家庭生活・仕事生活・両立についての悩みの程度を確認しておきたい。日々の生活に、要介護者の介護が含まれる人々の生活は、決して余裕のあるものとはいえないはずだ<sup>20</sup>。

表9.3.10 現在、介護中の人々の有職者・無職者の内訳

現在、仕事をしているか	（%）		
	有職	無職	N(100.0)
現在、介護を継続中	72.5	27.5	51

本人票

表 9.3.10 は、現在介護を行っている対象者のうち有職者と無職者の割合をあらわしたものである。介護経験中のサンプルが、51名と少ないものの、そのうちの72.5%が有職者である。無職で介護に専念している層が27.5%である。

<sup>17</sup> 有職者男性の介護生活が綴られた本も出版されている（野田 2005）。

<sup>18</sup> 和気（1998）、直井（2001）などの研究がある。

<sup>19</sup> 企業以外の支援として介護保険サービスを利用することで、家族介護の負担を軽減させる方法もある。本調査でも、介護保険サービスの利用について、いくつか項目を用意している。ただし、これは仕事を支援するためではなく、要介護者・家族・地域福祉の策である。本分析は仕事生活との両立が主眼であり、今回は割愛することにした。地域サービスを含めた包括的な分析は今後、行うこととしたい。

<sup>20</sup> たとえば、総務省が2001年に行った「社会生活基本調査」によると、調査日に介護・看護を行った人の介護・看護時間は、2時間35分となっている。男女別では、女性が2時間39分と、男性の2時間19分に比べて長くなっている（総務省統計局 2001）。

図 9.3.18 は、「仕事での責任を果たすために、家事、育児、介護がおろそかになっていると感じる」について、全体および現在介護経験者とそれ以外の回答結果を集計したものである。全体として、この項目に「あてはまる」に半数が回答する（48.4%）。「現在、介護中」では「あてはまる」に 64.9%が回答している。仕事を優先して、家事（介護）責任が果たせていないと感じていると解釈することができる。

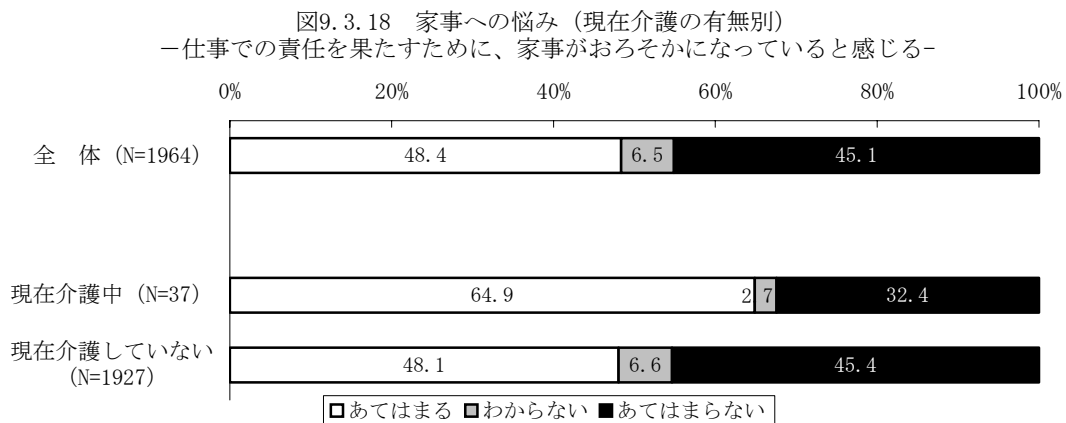


図 9.3.19 は、「家事、育児、介護のために、仕事での責任を果たせていないと感じる」について、全体および現在介護経験者とそれ以外の回答結果を集計したものである。全体として、この項目に「あてはまる」との回答は少ない（13.4%）。しかし、「現在、介護中」では「あてはまる」に 27.0%が回答している。家事（介護）を優先して仕事の責任が果たせていないとも感じている。

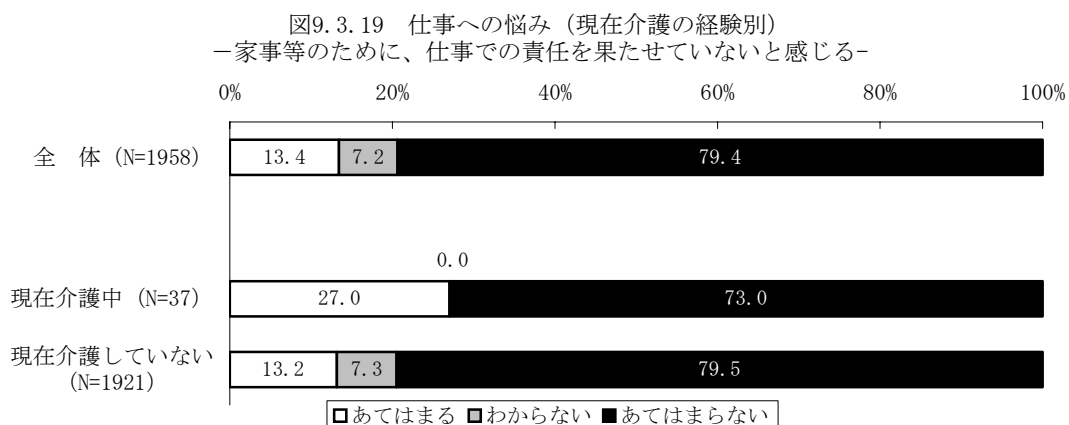
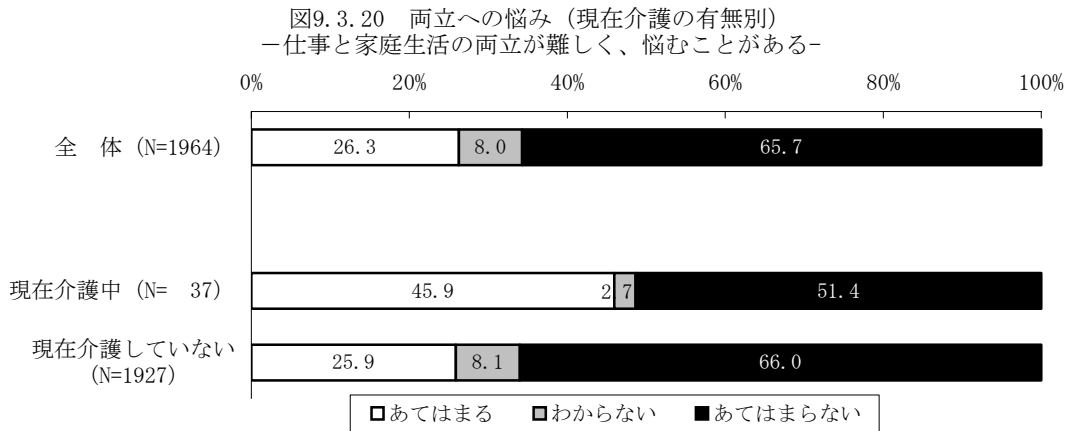


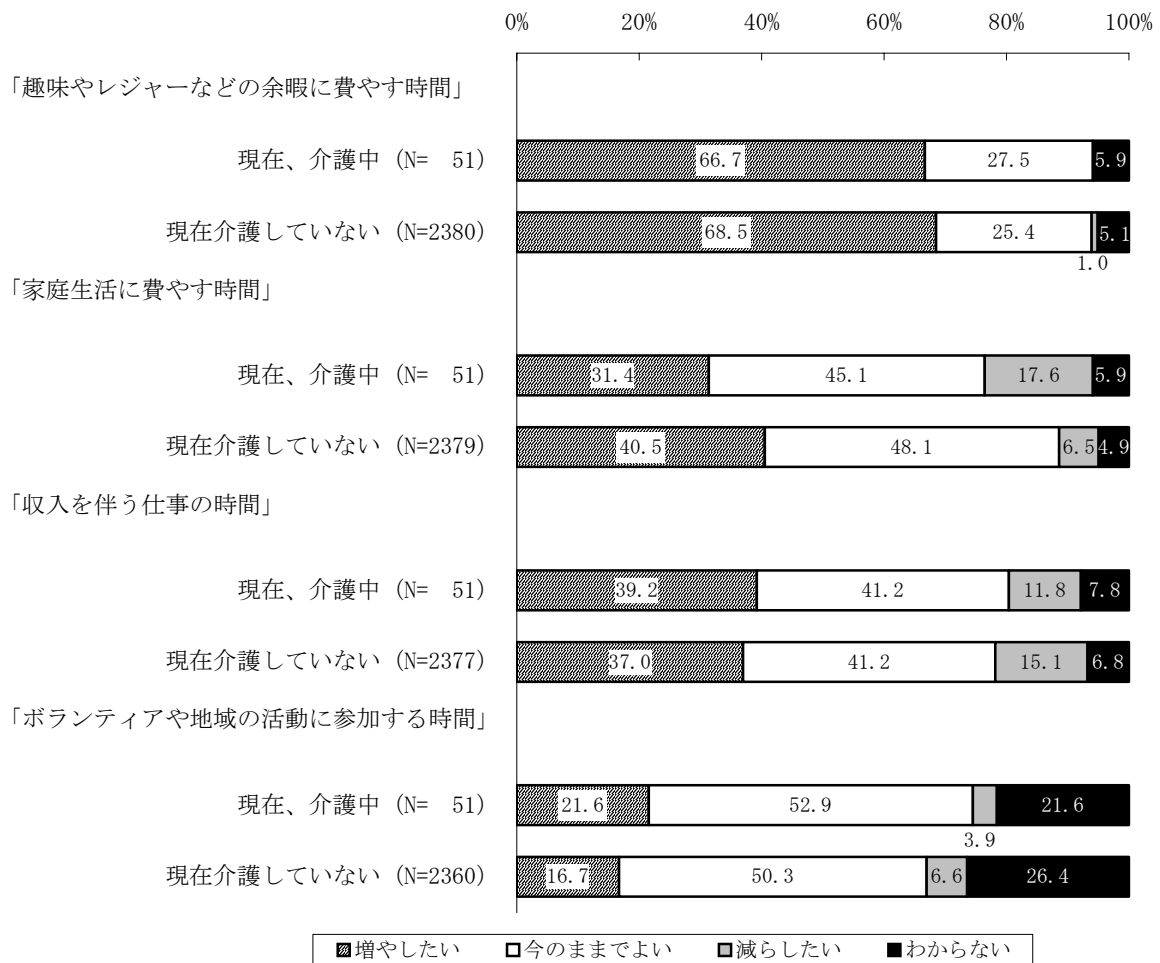
図 9.3.20 は、「仕事と家庭生活の両立が難しく、悩むことがある」について、全体および現在介護経験者とそれ以外の回答結果を集計したものである。全体として、この項目に「あてはまる」との回答は少ない（26.3%）。しかし、「現在、介護中」では「あて

はまる」に 45.9%が回答している。仕事と家庭生活（とりわけ介護生活）への両立の難しさを実感している。



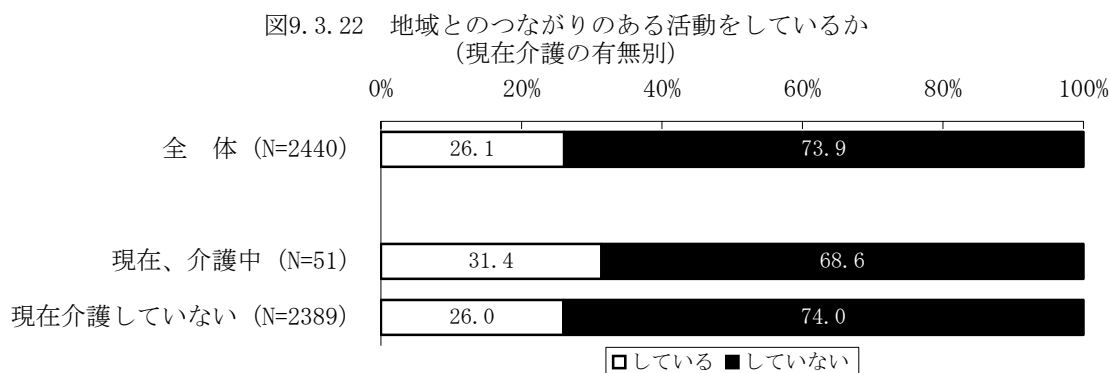
現在の生活時間の要望ついて、いくつか質問を用意している。現在無職の人も含めた介護経験の有無による違いはみられるのか。その集計結果が、図 9.3.21 である。

図9.3.21 生活時間ニーズ（現在介護の有無別）

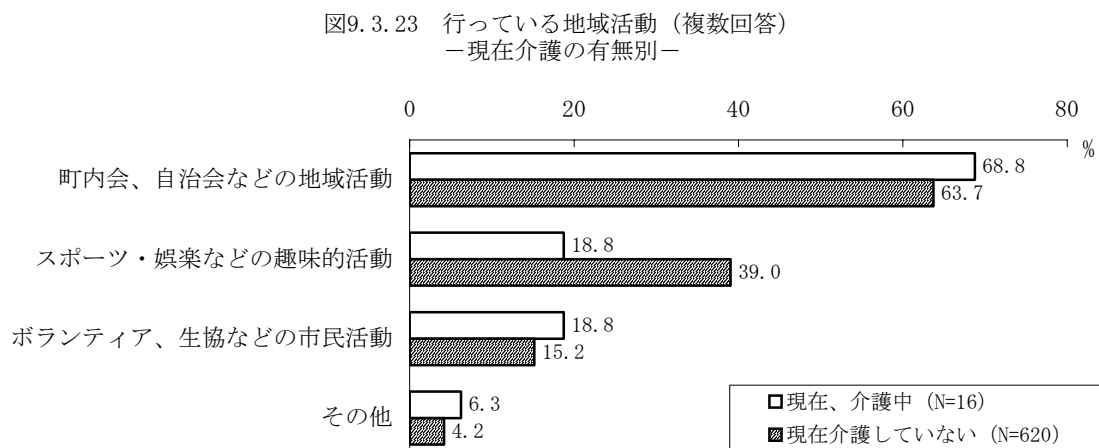


「現在、介護中」の人々は、「家庭生活に費やす時間」を「減らしたい」（17.6％）と考えている。介護に疲れている様子がうかがえる。反対に、「ボランティアや地域の活動に参加する時間」は「増やしたい」と思っている。生活時間のニーズに違いがある。

地域活動への参加状況も比較してみた。図 9.3.22 である。「現在、介護中」のほうが、わずかであるが、地域活動に参加しているようである。



参加している地域活動がどのようなものかをみたものが、図 9.3.23 である。「現在、介護中」の人々は、「町内会、自治会などの地域活動」、「ボランティア、生協などの市民活動」をわずかであるが、多い。一方、「現在介護していない」人々は「スポーツ・娯楽などの趣味的活動」参加が多い。介護継続者は趣味的な活動へ参加していないようだ。



「現在、介護中」のサンプルは極めて少ない。「現在介護していない」人々との比較は難しい。とはいえ、少数であっても仕事と家庭生活で抱えている悩みは深いことが、単純に比較した結果からでもいえそうである。

介護生活と仕事の両立は、決して楽なものではない。介護休業を取得するのも、仕事の調整も行うのも、介護のために仕事を休むのも、介護によって仕事を辞めたり変更し



たりするものも、未経験者にはわからない当事者特有の苦悩・葛藤がある。

雇用労働者の抱える苦悩・葛藤の改善に役立つ支援策は、今後もより一層の充実を目指していかなければならない。

#### 4 まとめ

##### (1) 分析から明らかになったこと

介護イベントを迎えた人々は、迎えていない人に比べて、どのような生活を送っているのだろうか。とりわけ、仕事に従事している人々は、介護生活との両立をするにあたって、どのような課題を抱えているのか。介護実態と仕事との両立について探ることが目的であった。分析から得られた知見を簡単に要約しておこう。

#### 対象者の介護生活

- ①介護経験者は、全体の10.6%であった。女性の介護経験率が高い。「40-44歳」で経験率が1割を超え、「50-54歳」で3割になる。
- ②介護開始時と終了時の年齢は、全体平均で、開始が38歳、終了が41歳である。介護に若いときから関わり始める人もいれば、50代以降に介護イベントを迎える人もいる。介護期間は、平均すると3年ほどだが、個々人によって分散がある。
- ③要介護者は、親の場合が8割を占めている。男性は「自分の親」を介護する割合が7割を占める。女性は「配偶者の親」を介護する割合が多い。要介護者の認知症が「あった」が4割、「なかった」が約6割ほどである。
- ④「同居」で介護生活を送る回答が7割であった。
- ⑤介護役割をみると、「主たる介護者だった」が47.0%であった。女性・高齢層が主たる役割を担う。男性は母親・妻・姉妹に主たる介護役割を任せている。

#### 介護と仕事生活の両立

- ⑥介護を経験しても、8割以上が、それまでの仕事を続けていた。仕事を辞めて、無職になった人が10.9%、転職をした人が5.4%である。また、介護開始時に無職だった人の20.4%が仕事をし始めている。就業形態にも変化はみられない。
- ⑦雇用労働者の7割近くは、普段の仕事に関して、調整を行わなかった。残りの32.4%は、何らかの調整を行っていた。しかし、女性、「非正規」雇用者、「主たる介護者だった」では調整を行った回答が高くなる。
- ⑧実際の調整期間は、要介護者の状態にあわせて、短期間の調整で済む人もいれば、1年以上の調整が必要な人もいる。「非正規」雇用者、「主たる介護者だった」人に「1年を超える期間」が多い。調整を行うのは、介護開始直後がほとんどである。
- ⑨わずか6名（介護時雇用労働者の6.6%）が介護休業利用者であった。介護と仕事

の両立のために制定された制度は利用されていない。取得者のうち、女性が 5 名である。既婚者が 5 名であった。介護役割では「主たる介護者だった」が 4 名である。

- ⑩介護休業を取得しなかった人々の理由として、「職場に介護休業制度がなかった」が多い。「休業を取得する必要がなかった」が多いとはいえ、「制度・職場による理由」で取得を諦めた回答もあった。
- ⑪仕事を休んだ経験は半数に上った。休んだことが「ある」のは、「女性」、「非正規」雇用者、「主たる介護者だった」人に多い。休む場合には、年次有給休暇の使用もしくは欠勤を行う。どの休みを使用するかは、雇用形態の差による。
- ⑫女性、要介護者と同居していること、介護開始時の本人の年齢が高齢層、は主たる介護者になりやすい。「正規」雇用者と比べ、「無職」者、「非正規」雇用者に介護を任せる構造がみられた。
- ⑬介護経験中は 51 名と少ない。しかし、仕事と家庭生活を両立するにあたり、介護生活者の抱えている悩みは深い。

## (2) 政策提言

要約をもとに、仕事と介護を両立するための政策課題に対し、以下の提言を行いたい。

### 1. 主たる介護者に介護負担が集まる傾向にあり、その人たちへの支援が必要

介護イベントが生じても、終了までに仕事を変更・辞めることは少ない。多くの対象者は継続していた。しかし、これで介護生活が両立への負担が低いと断定することはできない。というのも、要介護者の状態、家族・親族のサポート、自分が担う介護役割によって、仕事への負担は大きく変わっていくからだ。

今回の対象者の半数が、「主たる介護者ではなかった」ということ、「主たる介護者だった」人の多くが「無職」女性であった。このことから、「主たる介護者ではなかった」雇用労働者(主に男性)は、仕事に影響が出ることなく、介護生活を送ることができた<sup>21</sup>。つまり、彼らは職場にある仕事と介護の両立支援策を使用しなくて済む体制をつくっただけのことで、決して支援策が不要だったということではない。そのことは少数であれ、さまざまな措置を必要とした介護生活者の回答をみればわかる。

また、介護は育児と異なり、要介護者の状態変化がいつ起こるかわからず、予想をつけることが難しい。現在は介護体制が維持されているが、明日になればその体制が壊れて、本人の仕事に影響が生じることも十分ありうる。いつでも利用できるためにも支援策は配備されていなければならない。誰が主たる介護役割を担うことになっても、仕事

<sup>21</sup> 介護時「無職」女性の 8 割は、終了時まで全く仕事に関わっていない。これまでずっと仕事をしていなかったとしても、介護によって、職業キャリアを断念しているともいえる。より多くの人が、介護をしながら、仕事もできる社会システムを構築することが望ましい。

に影響の出ない支援がなされなければならない。

## 2. 雇用労働者に制度の周知・徹底を行い、職場環境を整えれば休業利用は増える

これまで介護休業制度が利用されていないのは、本人をとりまく介護体制が休業を取得するほどではなく、事前に何とかできていることを意味する。しかし、雇用労働者のすべてに家族・親族からの十全なサポートを得られるとは限らない。本人しか介護者がおらず、休業を取得する以外に対処できないという人々もいる。現時点は問題ないとしても、将来の世代にとって必要となるかもしれない。本結果だけで、介護休業のニーズがなかったと判断することは早い。今後の進展を待ちたい。

介護休業制度を取得しなかった理由の半数は、「職場に介護休業制度がなかった」である。もしも、介護休業制度があれば使用したかもしれない層が多いということである。取得できず、やむを得ず別の対応をしながら、介護生活を送った人も多いのではないか。職場に介護休業制度がないとの回答がなくなるよう、制度の導入・周知徹底が望まれる。

## 3. 年次有給休暇の使用および欠勤に代わる介護限定の短期間休暇の制度化を

雇用労働者の半数は、介護のために仕事を休んだ経験がある。そのときに使用した休みが、有給休暇であり、それもなければ欠勤という方法を選んでいる。有給休暇は「正規」雇用者に長期適用されている。適用日数の少ない「非正規」雇用者の欠勤をなくするためにも独自の休暇が必要だろう。たとえば、介護のために長期間ではないものの、1～2ヶ月に1日程度で済むような休暇が用意されていない。だから、有休・欠勤という選択になっているといえる。介護休業制度のオプションとして、1日単位の休みを取得できるといったメニューも追加すべきではないか。介護経験者のニーズを踏まえ、柔軟かつ使用しやすい介護休業制度でなければならない。

### (3) 今後の課題

介護経験者の詳細を分析してきたとはいえ、サンプルが少なく、今回の介護休業取得者の数が多いのか、少ないのか明確な結論が出せない。同様に、現在介護中の層についても、わずかなサンプルの回答で、仕事と生活の両立について比較せざるを得なかった。

これらの課題については、別途の調査<sup>22</sup>に活かし、改めて分析・報告していくことにしたい。介護生活と仕事の両立に向けての議論は、これから蓄積が進んでいくと思われる<sup>23</sup>。

ともかく、介護経験は家庭／仕事生活に、多少なりとも影響があることは明らかにできた。即急にサポートできる部分があれば、対応が必要だ。

<sup>22</sup> 当部門では、2006年2-3月に現在介護を行っている介護者に限定したモニター調査を行った。その結果報告は、近々行う予定である。

<sup>23</sup> 本章は、そのための基礎的な分析と位置づけることもできる。

## 第10章 介護休業取得ニーズ・現在の職場での支援策導入状況

### 1 はじめに

#### (1) 問題設定

本章では、今後介護が必要となったときに、介護休業を取得したいと希望する（以下、「介護休業取得ニーズ」とする）人々が、どの程度いるのかを明らかにする。

第9章でみてきたように、本調査対象の約9割が介護経験をしていない。しかし、今後のライフコースで、高齢の家族を介護する可能性は十分ありえる。介護休業制度は、これから迎える介護生活のために、労働者から必要とされているのか。この問題を解くために、いくつかの質問を用意している。もしも、介護休業が必要とされているとしたら、どの層にニーズがあるのか、結果を提示する。

また、現在の職場に仕事と介護の両立支援策がどの程度あるのかも尋ねている。休業制度の導入が事業所規模によって異なっており、それは制度利用に関わる大きな問題であると、すでに指摘されている（堀田 2005）。そこで、ニーズと両立支援策の導入状況の関係を検討し、ニーズがあっても、それを満たす支援策が整備されているのかどうか確認する。介護休業の取得が少ないのは、介護休業を使いたくないという理由ばかりではない。本人は利用したいと思いつつも、「制度・職場による理由」で諦める場合があるとすれば、制度の機能・効果を論じる以前に、制度の普及・周知徹底・取得促進のための実践が求められよう。果たして、現状はどのようなものなのか、報告したい。

#### (2) 分析手順

まず、介護休業取得ニーズについて検討する。ニーズの項目を分析する前に、「今後、高齢の家族を介護する見込みがあるか」、「介護に直面したとき、仕事はどうする予定なのか」を尋ねた項目がある。その2項目の集計を報告し、これらが介護休業取得ニーズと、どのような関係にあるのかを検討する。

次いで、現在の勤め先に仕事と介護の両立支援策があるか、導入・整備状況を確認する。どの仕事内容・勤務先に支援制度が備わっているのか（備わっていないのか）を検討する。ニーズのある人に支援策が行き届いているのかどうかをみるため、介護休業の整備状況とニーズが一致しているのかを比較してみる。

さらに、介護休業を取得した場合の職場にある懸念についても質問を用意している。制度の導入状況のほかにも、職場に隠された雰囲気・風土というものが、休業取得を妨げる要素となっている可能性がある。制度導入以外に職場が果たすべき役割について考察する材料としたい。

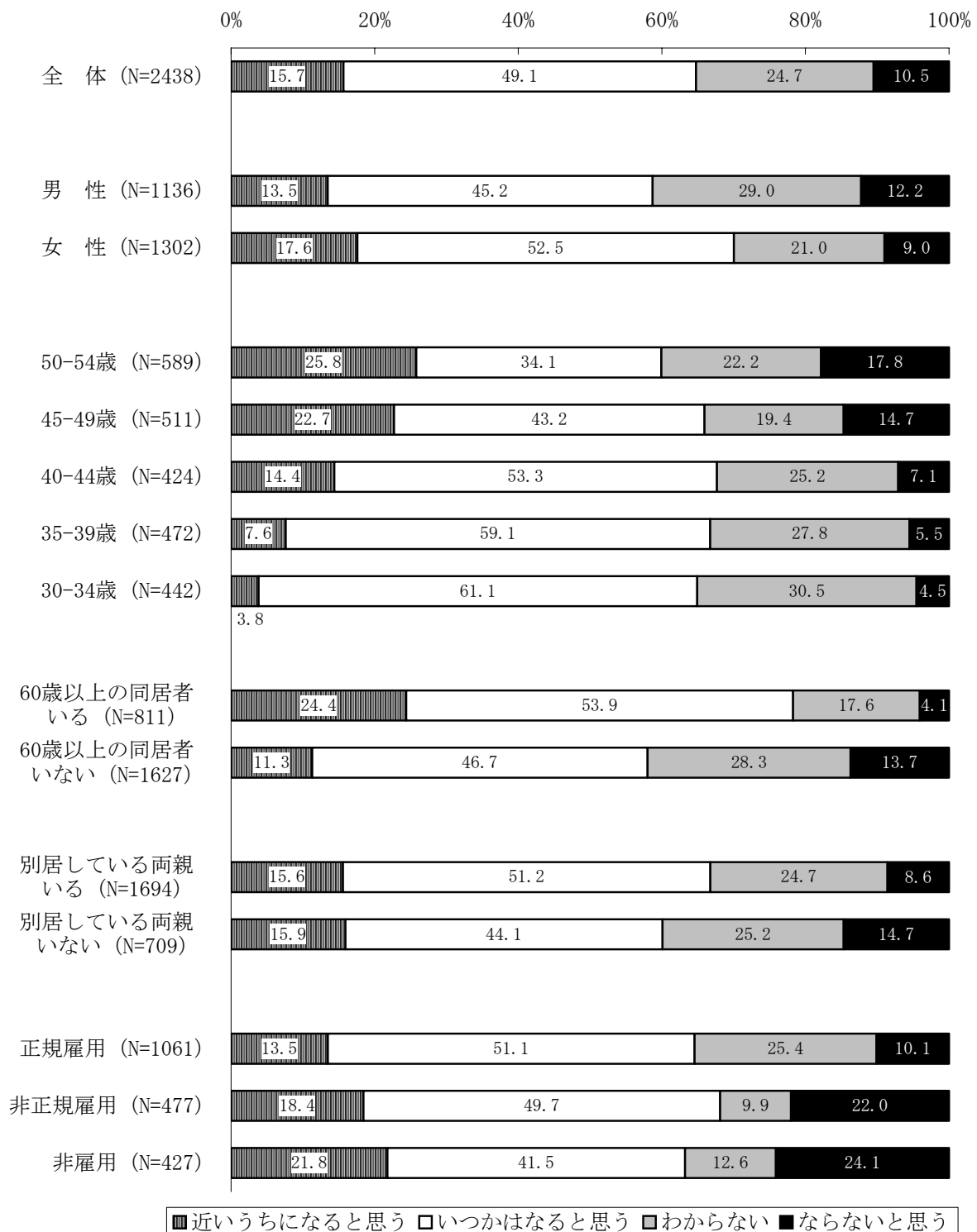
分析は属性別の集計を主に行う。また、どの層にそれぞれ規定要因があるのか、ロジ

スティック回帰分析を行う。各属性の単独効果の有無を明らかにすることができる。

## 2 高齢の家族を介護する見込み

### (1) 分析結果

図10.2.1 高齢家族の介護予定（全体・属性）



介護休業取得に際して、まずは対象者に将来の介護見込みがあるのか尋ねてみた。介護をする見込みが本人になれば、休業は不要である。「あなたは、今後、ご自分が高齢のご家族を介護するようになると思いますか」の質問に、4つの選択肢（「近いうちになると思う」、「いつかはなると思う」、「ならないと思う」、「わからない」）を用意した。全体の結果および属性別の結果が、図 10.2.1 である。

全体をみると、「近いうちになると思う」が 15.7%、「いつかはなると思う」が 49.1%で、将来、介護の見込みがある層が、65%弱いることになる。次いで、「わからない」が 24.7%、「ならないと思う」が 10.5%であった。全体の 1 割ほどが、介護の見込みがないと表明している。対象者の多くにとって、家族の介護は、いつ生じるかは予測できないものの、関わるものと考えていることがわかる。

性別でみると、女性に「いつかはなると思う」の回答が 5 割を超え、男性よりも見込みが高い。男性は、見込みも低い、「わからない」が約 3 割いる。

年齢別でみると、高齢層ほど「近いうちになると思う」の回答が高い。とくに、「50-54 歳」の 4 人に 1 人が、そう思っている。高齢家族が多く、いつ自分が関わってもおかしくないと見込んでいるようだ。「いつかはなると思う」の回答を加えて、見込みについてみれば、どの年齢層も、6 割以上が、介護の見込みがあることを感じている。「30-34 歳」の「いつかはなると思う」の回答が 61.1%であり、若い層が無関心というわけではない。確かに、「わからない」回答は年齢が若いほど多い傾向があるものの、「ならないと思う」の回答が高齢層に多い。すでに家族介護を終了したということなのか、「50-54 歳」の 17.8%が「ならないと思う」と回答している。

現在、60 歳以上の方との同居の有無別にみると、「いる」人に、「近いうちになると思う」(24.4%)、「いつかはなると思う」(53.9%)と見込みの回答が多い。身近に 60 歳以上の高齢者を生活しているほど、介護の見込みが強くなるといえる。一方、「いない」人は「わからない」(28.3%)、「ならないと思う」(13.7%)が多い。態度保留か、関係者の介護の必要がないと考えている。

現在、別居している両親（配偶者の親も含む）の有無別にみると、「いる」人々に「いつかはなると思う」(51.2)の回答が多い。別居していても両親がいると、介護の見込みも増える。「いない」人々では、「ならないと思う」が 14.7%と多い。

有職者のみで、就業形態別にみると、「近いうちになると思う」の回答が多いのは、「非雇用」者である。「いつかはなると思う」の回答が多いのは、「正規」雇用者である。見込みの回答が多いのは、「非正規」雇用者である。しかし、雇用形態別に関しては、介護見込みに大きな差異はみられない。

## (2) 介護見込みを規定する要因

将来の介護見込みがあると思うのは、どのような人々なのだろうか。従属変数を「介

護することになると思う（「近いうちに」＋「いつかは」）」にして、先にみた属性（「性別」、「年齢」、「60歳以上の同居者の有無」、「別居両親の有無」、「雇用形態」）を独立変数にして、ロジスティック回帰分析を行った。雇用形態の「非雇用者」は除き、雇用労働者のみでの分析としている。これから、介護の見込みがどの人に強くあらわれているかがわかる。この結果が、表 10.2.1 である。全体と男女別に分けて分析を行ってみた。

表10.2.1 今後の介護見込みを規定する要因-全体・男性・女性-（雇用労働者のみ）

ロジスティック回帰分析

従属変数：今後、自分が高齢の家族を介護すると思うか（なると思う）

	全体		男性		女性	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
本人性別 (男=1)	-0.695 **	0.499	—	—	—	—
年齢 (vs 30-34歳)						
35-39歳	-0.027	0.973	-0.011	0.989	-0.069	0.933
40-44歳	-0.061	0.941	-0.164	0.849	0.045	1.046
45-49歳	-0.154	0.857	-0.268	0.765	-0.068	0.934
50-54歳	-0.323 +	0.724	-0.265	0.768	-0.414	0.661
同居家族60歳以上 (あり=1)	1.307 **	3.694	1.445 **	4.244	1.124 **	3.076
別居両親 (あり=1)	0.755 **	2.128	0.729 **	2.073	0.781 **	2.183
雇用形態 (正規=1)	0.225	1.252	0.472	1.603	0.162	1.176
定数	0.081	1.095	-0.830 *	0.436	0.135	1.144
chi-square	130.367 **		67.290 **		39.866 **	
-2 loglikelihood	1,817.559		1,050.715		762.607	
N	1514		830		684	

+ p<0.1 \* p<0.05 \*\* p<0.01

まず、全体をみると、「60歳以上の同居者（あり）」、「別居両親（あり）」、「性別（女性）」、「30-34歳」と比較して「50-54歳（-）」に有意な効果がある。高齢者を抱える、別居両親がいる、女性である、50-54歳ではない、といった要素が、本人に介護見込みを抱かせる。

年齢について補足すれば、先の図では高齢層ほど「近いうちになると思う」の回答が多かった。ということは高齢層ほど、介護見込みを抱くという結果になるはずである。しかし、このロジスティック回帰分析では、「近いうちに」と「いつか」を「なると思う」として従属変数にしているため、年齢別による効果はあらわれなくなっている。反対に、「50-54歳」に「ならないと思う」の回答が多いため、マイナスの効果があられた。この結果より、対象者の年齢は介護見込みと関係ないことがわかる。

本人の年齢が高い／低いにかかわらず、同居高齢者、両親の問題が強い。男女それぞれ別に分析しても、これは同様の傾向である。

### 3 介護に直面したとき、仕事をどうするのか

#### (1) 分析結果

介護に直面したとき、仕事生活をどのように考えているのだろうか。そこで、「あなたは今後、ご自分が高齢のご家族の介護をすることになっても、お仕事を続けると思えますか」の質問に、4つの選択肢（「現在の仕事を続ける」、「介護と両立しやすい仕事に変える」、「仕事をやめて介護に専念する」、「わからない」）を用意した<sup>1</sup>。全体の結果および属性別の結果が、図 10.3.1 である。

全体をみると、「現在の仕事を続ける」（継続志向）が 52.1%と最も多い。次に、「わからない」（36.7%）の態度保留が多い。この先、介護によって、仕事を継続するか、しないか揺れるタイプである。「介護と両立しやすい仕事に変える」（転職志向）が 6.0%、「仕事をやめて介護に専念する」（離職志向）が 5.2%で、11.2%が現在の仕事を辞めようと考えている。態度保留が多いが、継続志向>離職・転職志向となっている。

性別でみると、男性に「現在の仕事を続ける」（68.8%）の回答が最も多い。「介護と両立しやすい仕事に変える」（4.6%）、「仕事をやめて介護に専念する」（0.6%）は少ない。女性に「わからない」（49.9%）の回答が最も多い。「仕事をやめて介護に専念する」が 11.0%いる。女性は継続志向が低く、保留が半数を占めるが、介護に専念を念頭に置いている。

年齢別でみると、「現在の仕事を続ける」が最も多いのは「45-49歳」である（56.8%）。「30-34歳」に「わからない」（40.0%）と「介護と両立しやすい仕事に変える」（8.2%）が最も多い。「仕事をやめて介護に専念する」が最も多いのは「50-54歳」である（7.4%）。

現在、別居している両親（配偶者の親も含む）の有無別にみると、「いる」人に「現在の仕事を続ける」（54.9%）が多い。「いない」人に「わからない」（42.1%）が多い。

有職者のみで、就業形態別にみると、「現在の仕事を続ける」が最も多いのは「非雇用者である（69.9%）。7割が継続志向である。次いで、「正規」雇用者の6割も継続志向である。だが、「非正規」雇用者は2割ほどでしかない。「わからない」が最も多いのは、「非正規」雇用者である（55.0%）。「正規」雇用者では34.1%である。また、「非正規」雇用者に「介護と両立しやすい仕事に変える」（9.7%）、「仕事をやめて介護に専念する」（15.3%）と多い。このように、「正規」雇用者、「非雇用」者に継続志向が多いのに対し、「非正規」雇用者に態度保留、離・転職志向が多くなっている。

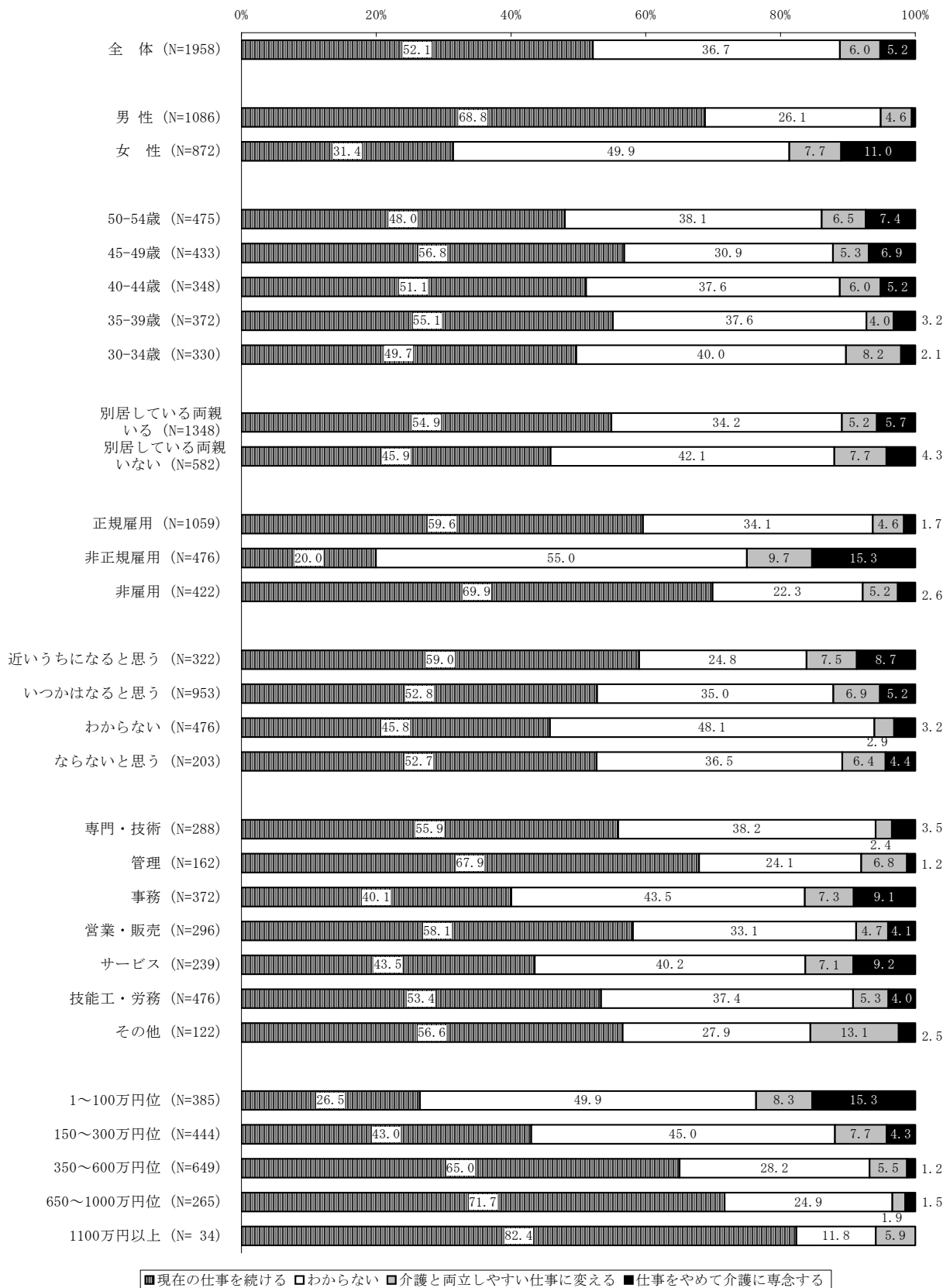
将来の介護見込み別にみると、「現在の仕事を続ける」が最も多いのは「近いうちになると思う」（59.0%）である。「わからない」が最も多いのは「（介護見込みが）わからない」である（48.1%）。「近いうちになると思う」は「わからない」が最も低く（24.8%）、「介護と両立しやすい仕事に変える」（7.5%）と「仕事をやめて介護に専念する」（8.7%）

<sup>1</sup> 選択肢「現在仕事をしていない」もあるが、本調査項目が有職者対象なので分析から除く。



が最も多い。継続志向も多い反面、離・転職志向もいることがわかる。

図10.3.1 介護時に仕事をどうするか（全体・属性）



現在の仕事内容別にみると、「現在の仕事を続ける」が最も多いのは「管理」である（67.9%）。最も低いのが「事務」である（40.1%）。「わからない」が最も多いのは「事務」で、低いのは「管理」と反対である。「介護と両立しやすい仕事に変える」が最も多いのは「その他（農林・運輸・保安・通信）」である。最も低いのが「専門・技術」である（2.4%）。「仕事をやめて介護に専念する」が最も多いのは「サービス」（9.2%）である。「事務」も9.1%である。最も低いのが「管理」である（1.2%）。このように、継続志向の高い仕事内容と離・転職志向の高い仕事内容があることを概観することができる。

対象者の昨年の年収別にみると、収入が高くなるほど、「現在の仕事を続ける」の回答が多くなる。反対に、「1000万円以上」の回答を除いて、「わからない」、「介護と両立しやすい仕事に変える」、「仕事をやめて介護に専念する」の回答は低くなる。収入が少ない人ほど、離・転職を考えている。また態度保留も多くなっている。

## （2）介護時の離職志向・転職志向・継続志向の規定要因

介護に直面した際に、どういった人々が離職し、介護に専念しようと考えているのだろうか。同様に、介護と両立しやすい仕事への転職志向、現在の仕事をそのまま継続と考えるのはどういった人に多いのか。介護見込みの分析で行ったように、属性（「性別」、「年齢」、「別居両親の有無」、「雇用形態」、「介護見込み」、「仕事内容」）を投入したロジスティック回帰分析を行った。雇用形態の「非雇用者（自営業・内職など）」は分析から外し、雇用労働者のみでの分析としている。

従属変数は、「わからない」を除いた3つの選択肢への回答を使用した。それぞれ2値（「0」=あてはまらない、「1」=あてはまる）に変換している。分析の手順としては、まず、介護時に「仕事を辞めて介護に専念する」を従属変数にした分析を行う。次に、「それ以外」の仕事を辞めない回答者のみを対象に、「介護と両立しやすい仕事に変える」、「現在の仕事を続ける」を従属変数にして、同様の分析を行う。これらの分析結果が、表10.3.1である。

まず、離職志向がどのような人にあるのかみていこう。従属変数は「仕事を辞めて介護に専念する」を「1」として、「それ以外（「現在の仕事を続ける」、「介護と両立しやすい仕事に変える」、「わからない」）」を「0」としたものである。表のように、「性別（女性）」、「50-54歳」、「雇用形態（非正規）」、「45-49歳」、「今後の介護見込み（なると思う）」、「40-44歳」に有意な効果がみられた。女性、高齢、「非正規」雇用、介護見込みがあるといった人々は、仕事を辞めて介護に専念しようと考えていることがわかる。

彼らは、介護のために仕事生活を断念しなければならない層である。言い換えれば、仕事生活を両立させるための支援策が必要な人々といえる。

表10.3.1 介護時に仕事を辞める選択を規定する要因  
介護時に仕事を辞めない選択（「変える」「継続する」）を規定する要因

ロジスティック回帰分析

従属変数：介護することになっても、仕事を続けるか

	仕事を辞めて 介護に専念する		仕事を辞めない（「わからない」含む）			
			仕事を变える		仕事を継続する	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
本人性別（男=1）	-2.470 **	0.085	-0.444	0.642	1.324 **	3.760
年齢（vs 30-34歳）						
35-39歳	0.259	1.296	-0.778 *	0.459	0.268	1.307
40-44歳	0.892 +	2.440	-0.059	0.943	0.153	1.166
45-49歳	1.271 **	3.566	-0.279	0.756	0.448 *	1.566
50-54歳	1.574 **	4.827	-0.138	0.872	-0.099	0.906
同居家族60歳以上（あり=1）	-0.038	0.963	-0.273	0.761	-0.141	0.869
別居両親（あり=1）	-0.006	0.994	-0.520 *	0.594	0.441 **	1.554
雇用形態（正規=1）	-1.433 **	0.239	-0.858 **	0.424	0.928 **	2.528
今後介護見込み（なると思う=1）	0.504 +	1.655	0.870 **	2.386	0.571 **	1.771
仕事内容（vs 営業・販売）						
専門・技術	-0.368	0.692	-0.426	0.653	-0.238	0.788
管理	0.575	1.777	0.994 +	2.702	-0.290	0.748
事務	0.487	1.628	0.496	1.642	-0.408 +	0.665
サービス	0.097	1.101	0.332	1.394	-0.494 +	0.610
技能工・労務	-0.384	0.681	0.105	1.111	-0.220	0.803
その他	0.009	1.009	1.027 +	2.792	-0.449	0.638
定数	-2.932 **	0.053	-2.168 **	0.114	-1.959 **	0.141
chi-square	172.097 **		54.323 **		301.309 **	
-2 loglikelihood	515.420		632.178		1,664.385	
N	1509		1418		1418	

+ p<0.1 \* p<0.05 \*\* p<0.01

次に、離職志向を除いた回答者で、転職志向・継続志向の規定要因を分析してみた。

転職志向については、従属変数は「介護と両立しやすい仕事に変える」を「1」として、「それ以外（「現在の仕事を続ける」、「わからない）」を「0」としたものである。表のように、仕事内容が「営業・販売」と比較して「その他（農林・運輸・通信・保安）」、「管理」、「今後の介護見込み（なると思う）」、「雇用形態（非正規）」、「35-39歳（-）」、「別居している両親（いない）」に有意な効果がみられた。管理職、介護見込みがある、「非正規」雇用、別居している両親がいない、といった人々は、現在の仕事から介護のために仕事を変えようと考えていることがわかる。

この層に対しては、転職しなくても済むような支援体制を職場に用意することが求められる。万一、事情により転職するとしても、現在の仕事と比べて不利な待遇にならないことが望まれる。

継続志向については、従属変数は「現在の仕事を続ける」を「1」として、「それ以外（「介護と両立しやすい仕事に変える」、「わからない）」を「0」としたものである。表

のように、「性別（男性）」、「雇用形態（正規）」、「今後の介護見込み（なると思う）」、「営業・販売」と比較して「サービス（－）」、「45-49歳」、「別居している両親（あり）」、「事務（－）」に有意な効果がみられた。男性、「正規」雇用、介護見込みがある、サービス職、別居している両親がいる、といった人々は、介護に直面しても、そのままの仕事を継続しようと考えていることがわかる。

この層に対しては、継続に支障のない支援体制を充実させることが求められる。要介護者の状態が急変したとしても、仕事を変えたり、辞めたりすることのない支援策が望まれる。

#### 4 介護休業取得ニーズ

##### (1) 分析結果

それでは、実際に介護休業取得ニーズは、どの程度の人々にあるのだろうか。「今後、あなたが高齢のご家族を介護することになったら、介護休業を取得したいと思いますか」の質問に、5つの選択肢（「取得したい」、「できれば取得したい」、「あまり取得したくない」、「取得したくない」、「わからない」）を用意した。全体の結果および属性別の結果が、図10.4.1である。ここでは、「取得したい」と「できれば取得したい」を「取得したい」に合わせた。同様に、「あまり取得したくない」と「取得したくない」を「取得したくない」に合わせた。回答を3尺にリコードした集計となっている。

全体をみると、「取得したい」が54.4%で最も多い。約半数からのニーズがあるといえる。次いで、「わからない」が33.8%である。「取得したくない」が11.9%である。「わからない」の態度保留を除いて、ニーズのない層は約1割でしかない。現時点での利用は少ないものの、介護休業取得ニーズは潜在的にあるといえよう。

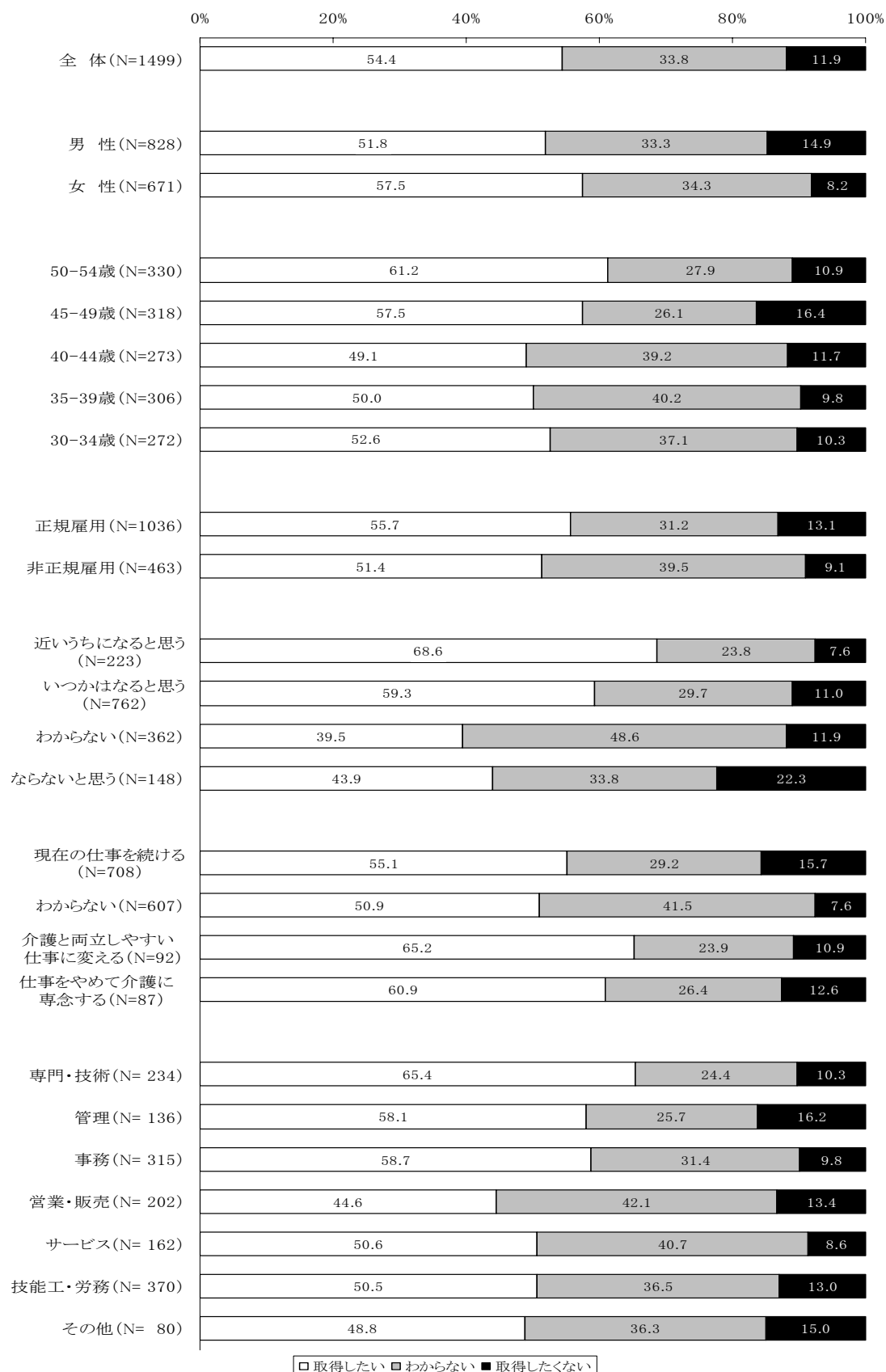
性別でみると、女性の「取得したい」が多い（57.5%）。しかし、男性の51.8%にもニーズはある。男女とも半数からニーズがあるのだ。「わからない」に男女差はない。「取得したくない」に男性の回答が多い（14.9%）。

年齢別でみると、「取得したい」が最も多いのは、「50-54歳」である（61.2%）。「45-49歳」のニーズもある（57.5%）。「わからない」が多いのは「35-39歳」である（40.2%）。

「40-44歳」と「30-34歳」にも、この保留回答は多い。「取得したくない」が最も多いのは、「45-49歳」である（16.4%）。しかし、ニーズはどの年齢層でも最低5割近くはあることがわかる。

雇用労働者のみで、雇用形態別にみると、「正規」雇用者に「取得したい」が多い（55.7%）。「非正規」雇用者でも51.4%あるので、ニーズに差はみられない。「わからない」に「非正規」雇用者が多く、「取得したくない」に「正規」雇用者が多い。「非正規」雇用者のニーズが、「正規」雇用者と同じくらいあることに注目しておこう。

図 10.4.1 介護休業取得ニーズ(全体・属性)



将来の介護見込み別にみると、「取得したい」が最も多いのは、「近いうちになると思う」である（68.6%）。「いつかはなると思う」では59.3%である。「わからない」が多いのは、「（介護見込みが）わからない」である（48.6%）。「取得したくない」が最も多いのは、「ならないと思う」である（22.3%）。介護見込みを意識しているとニーズも高いことがわかる。

介護時の仕事志向をみると、「取得したい」が最も多いのは、「介護と両立しやすい仕事に変える」である（65.2%）。また、「仕事を辞めて介護に専念する」人のニーズも60.9%である。この離・転職志向のニーズは、「現在の仕事を続ける」人のニーズ（55.1%）に比べて多い。ニーズを現実のものにしていけば、離・転職しなくて済むかもしれない。「わからない」が最も多いのは、「（仕事をどうするか）わからない」である（41.5%）。「取得したくない」が最も多いのは、「現在の仕事を続ける」である（15.7%）。離・転職志向の人々は、介護休業を不要としているのではないことがわかる。

現在の仕事内容別にみると、「取得したい」が最も多いのは、「専門・技術」である（65.4%）。次いで、「事務」（58.7%）、「管理」（58.1%）が多い。他にも、「サービス」（50.6%）、「技能工・労務」（50.5%）などに5割以上のニーズがある。「営業・販売」のニーズがやや少ない（44.6%）。「わからない」が最も多いのは、「営業・販売」である（42.1%）。「サービス」でも4割を超えている。「取得したくない」が最も多いのは、「管理」である（16.2%）。他にも、「その他」（15.0%）、「営業・販売」（13.4%）、「技能工・労務」（13.0%）に多い。

## （2）介護休業取得ニーズの規定要因

介護休業取得ニーズは、どういった条件に規定されているのだろうか。これまでの分析同様、先にみた属性（「性別」、「年齢」、「雇用形態」、「介護見込み」、「仕事志向」、「仕事内容」）を投入したロジスティック回帰分析を行った。従属変数は「介護休業を取得したい」を「1」として、「それ以外（「わからない」と「取得したくない）」を「0」としたものである。全体と男女別の分析結果が、表10.4.1である。この表から、誰が介護休業を取得したいと望んでいるかがわかる。

全体結果のように、「今後の介護見込み（なると思う）」、「営業・販売」と比較して「専門・技術」、仕事志向が「わからない」と比較して「転職志向」、「50-54歳」、「事務」、「管理」、「雇用形態（正規）」、「性別（女性）」に有意な効果がみられた。介護見込みがある、専門・技術、事務、管理といった仕事に従事している、転職志向がある、高齢、「正規」雇用者といった人々は、介護休業を取得したいと考えている。

ニーズがある以上、実際に介護に直面したときには、取得できる体制を整えていなければならない。男性のみで、同様の分析を行った。全体と同様に、介護見込みがある、「正規」雇用者、転職志向がある、専門・技術に従事している、高齢、といった人々は、介

介護休業を取得したいと考えている。

女性のみで、同様の分析を行った。全体の結果と同じく、専門・技術、事務といった仕事に従事している、介護見込みがある、転職志向があるといった人々は、介護休業を取得したいと考えている。女性のみ、「正規」雇用者に有意な効果があらわれた。また、年齢、雇用形態についての効果は消えている。つまり、女性は「正規」雇用者にニーズがあり、年齢や雇用形態は関係がみられない。このように男女でニーズが一部異なっている。

男女問わず、介護見込みのある人からのニーズが高い。このことから、実際に介護に関わったときに、即座に応えられる制度が用意されていなければならない。

表10.4.1 介護休業取得ニーズを規定する要因 —全体・男性・女性—  
ロジスティック回帰分析  
従属変数：介護休業取得ニーズ（取得したい）

	全体		男性		女性	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
本人性別 (男=1)	-0.321 *	0.725	—	—	—	—
年齢 (vs 30-34歳)						
35-39歳	-0.151	0.860	-0.148	0.863	-0.190	0.827
40-44歳	-0.212	0.809	-0.284	0.753	-0.148	0.862
45-49歳	0.185	1.203	0.067	1.069	0.204	1.226
50-54歳	0.431 *	1.539	0.441 +	1.554	0.323	1.382
雇用形態 (正規=1)	0.325 *	1.384	0.890 **	2.436	0.118	1.125
今後の介護見込み (なると思う=1)	0.798 **	2.222	0.978 **	2.658	0.547 **	1.729
仕事継続の意思 (vs わからない)						
継続 (現在の仕事を続ける=1)	0.144	1.154	-0.126	0.881	0.564 **	1.758
転職 (両立しやすい仕事に変える=1)	0.518 *	1.678	0.875 *	2.399	0.320	1.377
離職 (仕事をやめて介護に専念する=1)	0.228	1.256	0.266	1.305	0.276	1.318
仕事内容 (vs 営業・販売)						
専門・技術	0.715 **	2.044	0.753 **	2.124	0.819 *	2.268
管理	0.399 +	1.490	0.423	1.527	0.162	1.175
事務	0.402 *	1.495	0.393	1.481	0.536 +	1.710
サービス	0.151	1.163	0.005	1.005	0.300	1.350
技能工・労務	0.170	1.185	0.213	1.237	0.182	1.199
その他	0.088	1.091	0.091	1.096	0.423	1.527
定数	-0.858 **	0.424	-1.630 **	0.196	-0.761 *	0.467
chi-square	109.430 **		82.303 **		38.623 **	
-2 loglikelihood	1,947.228		1,061.826		868.342	
N	1492		826		666	

+ p<0.1 \* p<0.05 \*\* p<0.01

## 5 現状の「仕事と介護の支援策」導入状況

### (1) 勤務先に両立支援制度はあるのか

介護休業取得ニーズは、現在雇用労働者の半数にある。また、今後、自分が高齢の家族を介護することに「なると思う」人は、介護に直面した場合、仕事を継続するか、離・

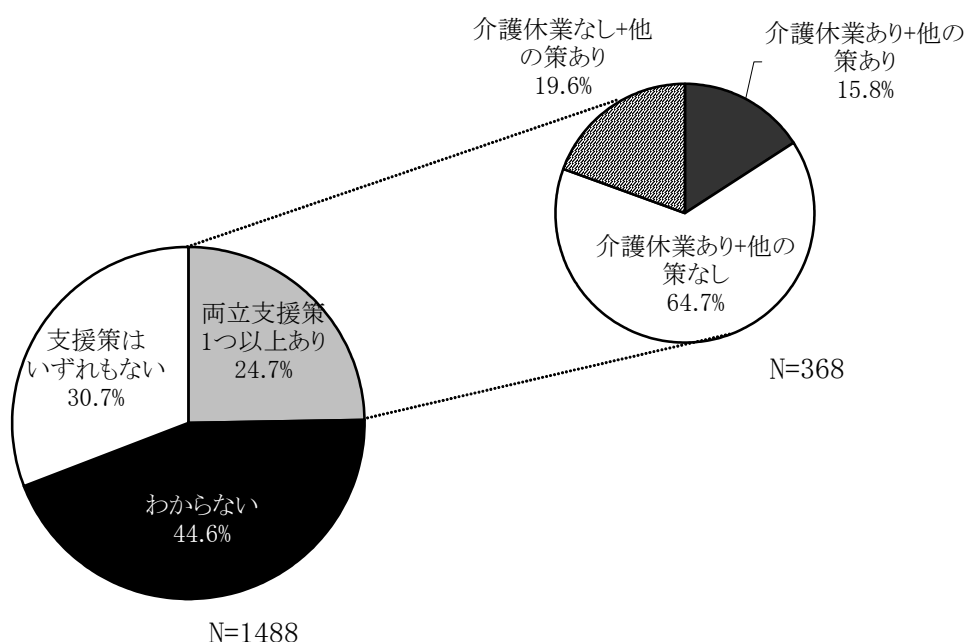
転職するか悩むことも明らかになった。そして、介護休業ニーズは、介護見込みがある人、介護によって離・転職を考える人にニーズがあることもわかった。要するに、介護休業制度は、仕事と介護の両立のために、必要な制度と認知されており、人々が置かれた状況によって、休業取得ニーズは高まっている。

人々の意識についてはわかった。それでは、現状の支援策は十分整備されているといえるのだろうか。ニーズはあっても、取得できない体制となっているのであれば、これは即急に対応しなければならない。本節では、現在の職場に導入されている仕事と介護の支援策の現状についてみていくことにする。

「あなたの勤め先には、現在、仕事と介護の両立支援制度はありますか。次の中から、勤め先にあるものをすべてお答えください」との質問に、8つ（「介護休業制度」、「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」、「残業や休日労働の免除」、「介護経費の援助」、「在宅勤務」、「その他」）の項目と、「いずれもない」、「わからない」の選択肢を用意した。8つの支援策の回答結果については、後ほど報告するとして、まずは支援策の有無についてみていく。

8項目のうち1つでも回答されている場合、「1つ以上あり」とまとめあげた。「いずれもない」、「わからない」をあわせた全体集計結果が、図10.5.1左の円グラフである。また、「1つ以上あり」の回答を100%にして、介護休業制度と他の支援策とがどのように組み合わせられているのかをみたもの（「介護休業制度あり+他の支援策あり」、「介護休業制度あり+他の支援策なし」、「介護休業制度なし+他の支援策あり」）も右の円グラフで示している。

図10.5.1 勤め先の仕事と介護の支援策の有無と介護休業制度と支援策の組み合わせ





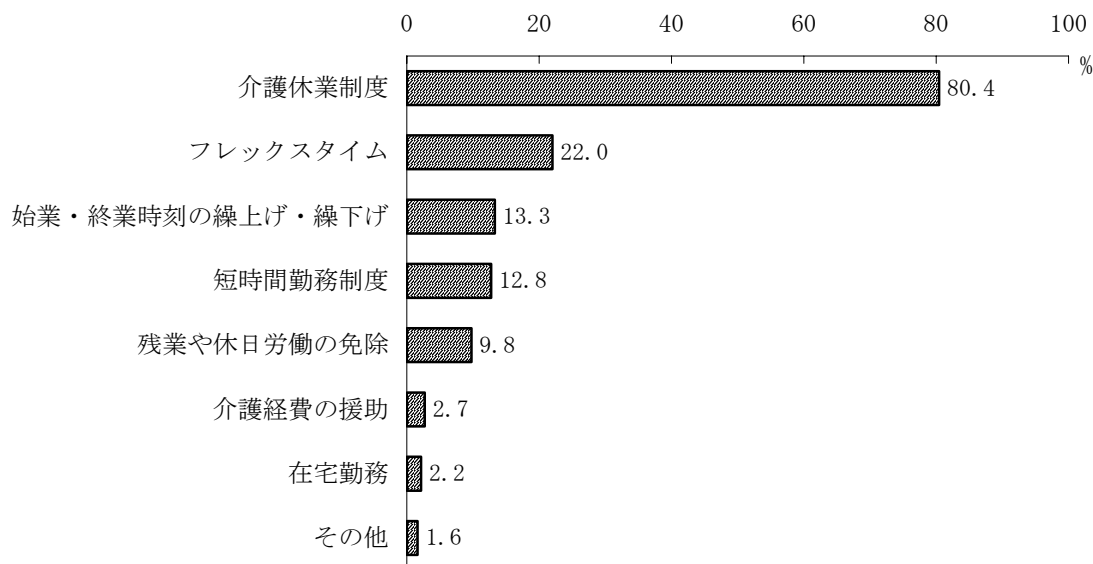
介護支援策の導入の有無について確認しよう。仕事と介護の両立支援策が「1 つ以上あり」の回答が全体で 24.7%である。4 人に 1 人だけ、職場に介護支援策が用意されている。残りの回答は、「わからない」が 44.6%であり、「いずれもない」が 30.7%を占めている。

この回答は、対象者の申告に負っている。本当は職場にはあるのかもしれない。しかし、本人に周知されていないがために、「わからない」、「いずれもない」と誤って回答した可能性もある<sup>2</sup>。とはいえ、雇用労働者の 75%が、支援策が職場にあるか「わからない」、「いずれもない」と回答した結果は大きな意味をもつ。職場も本人も、介護と仕事の支援策に積極的とはいえないからだ。

支援制度が「1 つ以上あり」の場合、介護休業制度と他の支援策とがどのように組み合わせられているのかをみると、「介護休業制度あり+他の支援策なし」が 64.7%と多い。「介護休業制度なし+他の支援策のみ」は 19.6%である。「介護休業制度あり+他の支援策あり」は 15.8%にすぎない。介護休業制度のほかに、支援策は 1 つもない職場が多い。支援策のメニューが限られていることがわかる。

支援制度が「1 つ以上あり」の回答を母数として、職場にある具体的な制度・策の回答を集計した。その結果が、図 10.5.2 である。

図10.5.2 勤め先にある支援策（複数回答 N=368）



<sup>2</sup> 「女性雇用管理基本調査」(厚生労働省)では、企業に支援策の実施・取得状況を尋ねている。本回答のみを根拠として、仕事と介護の支援策が徹底されていないと断定することはできない。堀田(2005)は、2002年のこの調査を再分析している。

「介護休業制度」が80.4%と多い。一方、それ以外の措置は職場に普及していない。「フレックスタイム」(22.0%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(13.3%)、「短時間勤務制度」(12.8%)、「残業や休日労働の免除」(9.8%)、「介護経費の援助」(2.7%)、「在宅勤務」(2.2%)、「その他」(1.6%)となっている。

## (2) 分析結果

仕事と介護の支援制度の有無について、全体の結果および属性別の結果が図10.5.3である。性別で見ると、男性に支援制度「1つ以上あり」が多い(28.1%)。女性に「いずれもない」が多い(34.8%)。介護役割は女性が多くを担ってきている(第9章参照)。それにもかかわらず、支援策の整備は、男性に多いとの結果である。

年齢別で見ると、支援策「1つ以上あり」が最も多いのは、「45-49歳」である(28.3%)。「わからない」が多いのは「35-39歳」(51.5%)、「30-34歳」(51.3%)である。「いずれもない」が最も多いのは、「50-54歳」である(36.3%)。「45-49歳」(34.3%)、「40-44歳」(32.5%)でも、3割を超えている。高齢層ほど、介護見込みがあり、いつ支援策が必要になるかわからない。しかし、支援策が1つもない職場が多い。

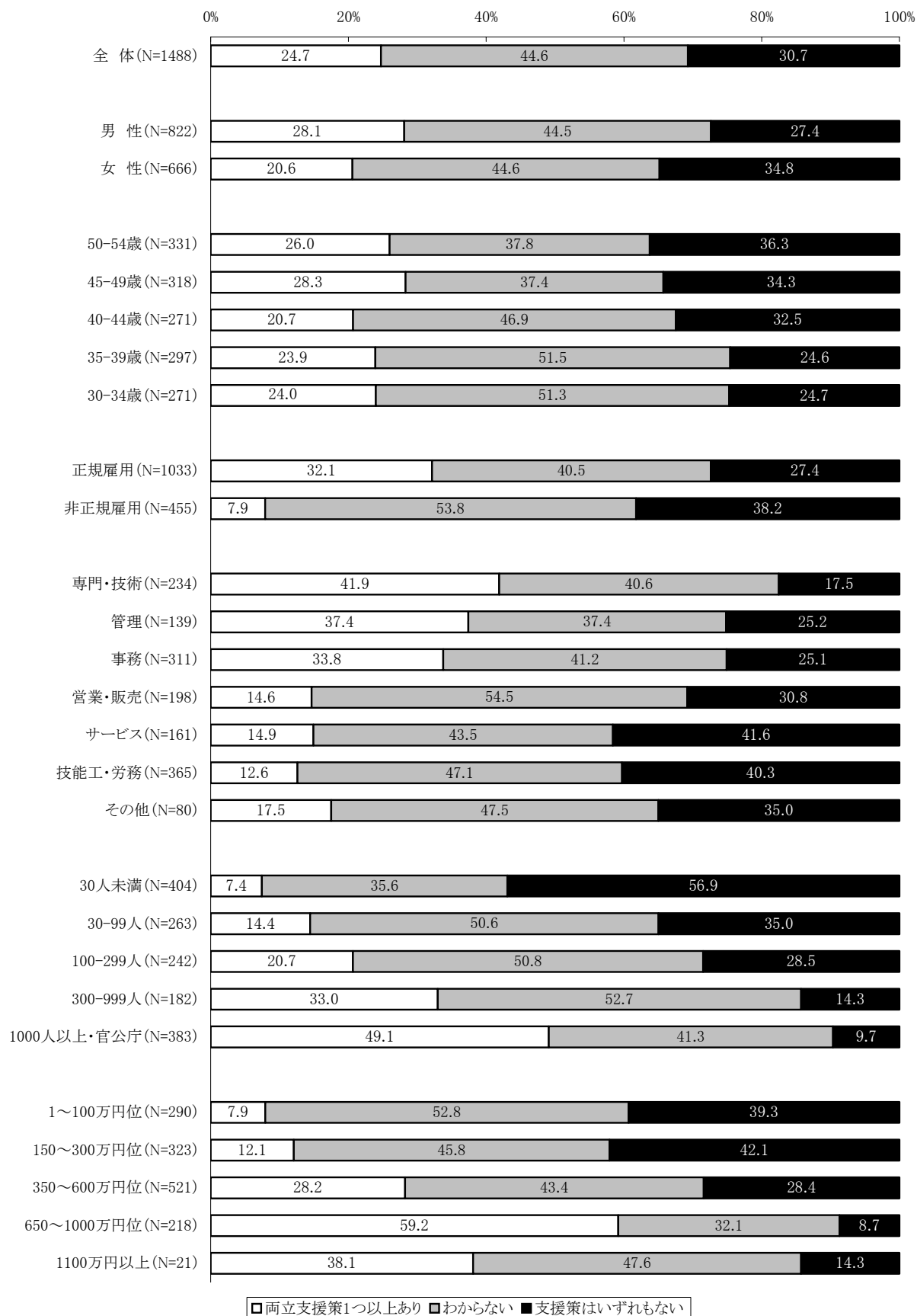
雇用形態別にみると、「正規」雇用者に「1つ以上あり」が多い(32.1%)。「非正規」雇用者では7.9%ほどである。「非正規」雇用者に「わからない」(53.8%)、「いずれもない」(38.2%)が多い。「非正規」雇用者にも利用できる支援策はあるはずである。職場からの情報が少ないのではないだろうか。また、「正規」雇用者と同様の支援策を用意する必要もあるだろう。

現在の仕事内容別にみると、「1つ以上あり」が多いのは、「専門・技術」(41.9%)、「管理」(37.4%)、「事務」(33.8%)である。一方、「技能工・労務」(12.6%)、「営業・販売」(14.6%)、「サービス」(14.9%)には少ないという結果である。「わからない」が多いのは「営業・販売」(54.5%)、「その他」(47.5%)、「技能工・労務」(47.1%)に多い。

「いずれもない」が多いのは、「サービス」(41.6%)、「技能工・労務」(40.3%)である。支援制度のある仕事と、ない仕事がある。

企業規模をみると、人数が多くなるほど、「1つ以上あり」の回答も多くなる。「1000人以上・官公庁」では49.1%である。「わからない」の回答は「300-999人」(52.7%)、「100-299人」(50.8%)、「30-99人」(50.6%)に多い。「いずれもない」は「1つ以上あり」と反比例する形で、人数が少ないほど多い。「30人未満」では56.9%である。このように、企業規模によって、支援制度の整備状況に隔たりがある。人数の少ない企業でも、支援制度を導入していかなければならない。

図10.5.3 勤め先にある仕事と介護の両立支援策の有無(全体・属性)



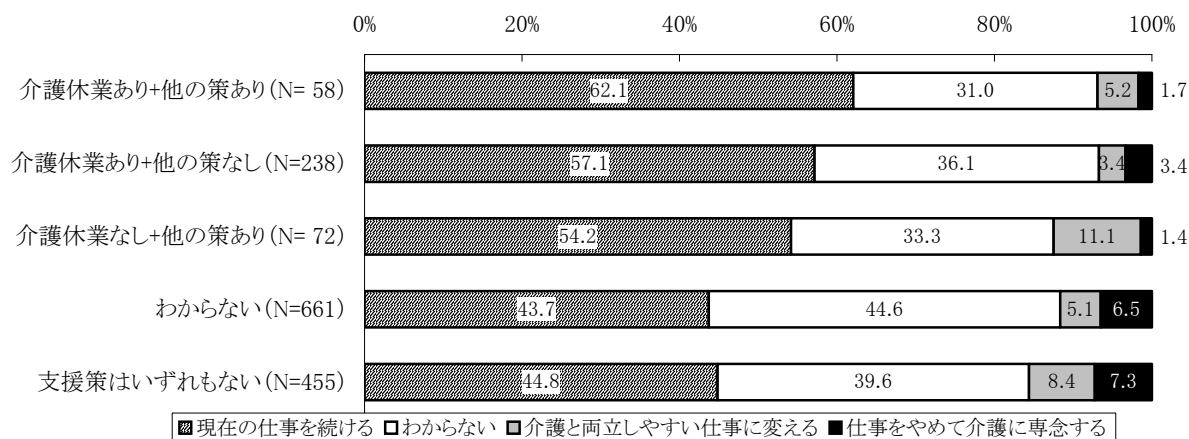
個人の年収別にみると、「1100万円以上」を除いて、収入が多い人ほど、「1つ以上あり」の回答も多くなる。「650-1000万円位」の人では59.2%である。高収入の人ほど、支援制度が充実している。「わからない」の回答は、収入が多い人ほど、少なくなる。「1～100万円位」の人では52.8%である。「いずれもない」の回答は、「150～300万円位」（42.1%）、「1～100万円位」（39.3%）の人に多い。収入が低い人に、支援策の情報提供がなされていない、もしくは用意されていない状況といえる。

### (3) 介護時の仕事意識との関係

現在の職場の支援制度の有無と、介護時の仕事志向と関係はあるのか。支援制度があることで、離・転職の必要がなくなるのかもしれない。この分析結果が、図10.5.4である。

図にある5つの項目のうち、上段3項目が支援策「1つ以上あり」のグループに属している。この図より、「介護休業制度あり+他の支援策あり」に「現在の仕事を続ける」の回答が最も多い(62.1%)。サンプルは少ないものの、支援策が充実していると、継続志向は多いことがわかる。「仕事をやめて介護に専念する」の回答は、軒並み低い。しかし、「介護休業なし+他の支援策あり」では、「介護と両立しやすい仕事に変える」の回答が多い(11.1%)。「わからない」では、「(仕事をどうしたらよいか) わからない」が多い(44.6%)。「いずれもない」では、離・転職を考える回答が最も多い(15.7%)。

図10.5.4 介護時に仕事をどうするか(支援策の有無別)



### (4) 介護休業取得ニーズとの関係

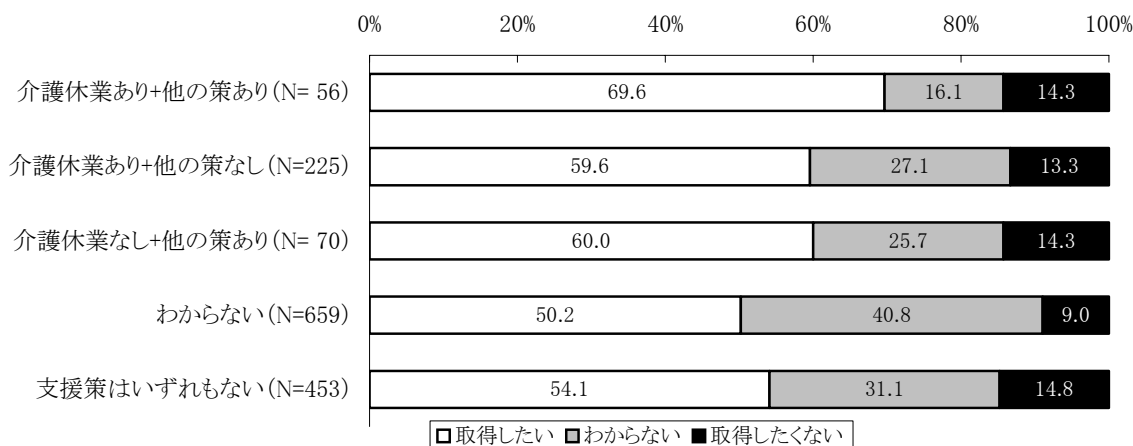
介護休業取得ニーズとの関係は、どのようになっているのだろうか。支援制度があることで、ニーズが高くなるのかもしれない。この分析結果が、図10.5.5である。

「介護休業制度あり+他の支援策あり」に「取得したい」の回答が最も多い(69.6%)。支援策が充実していると、介護休業取得ニーズが高い。「1つ以上あり」だと、「わから

ない」の回答が低い。しかし、「取得したくない」も一定程度いることがわかる。「わからない」では、「(取得ニーズが) わからない」が多い(40.8%)。

支援策が「いずれもない」であっても、「取得したい」の回答が54.1%ある。

図10.5.5 介護休業取得ニーズ(支援策の有無別)



## 6 介護休業取得ニーズと職場での制度導入のずれ

### (1) ニーズ規定要因と制度導入規定要因

介護休業取得を希望する人と、制度が導入されている人は、一致しているのだろうか。取得したい人に、職場に制度があれば、必要となったときに利用することができる。利用者が現時点で少ないとしても、それは介護イベントが発生していないだけのことで、今後は増えていくことが予想される。しかし、取得したい人がいるとしても、制度がなければ、当然のことながら利用者は増えない。

雇用労働者の介護休業取得ニーズが誰にあるのか、現在の職場で介護休業制度が誰にあるのか、それぞれロジスティック回帰分析を行い、全体および男女別に比較してみた。ニーズと制度の導入が同じ層にあるのか、確認してみよう。その結果が、表10.6.1である。先に結論を記せば、ニーズがある層と制度導入がなされている層とでは大きなずれがみられる。

全体の比較をみていこう。介護休業取得ニーズは、今後の介護見込み、仕事内容、年齢、企業規模、性別で有意な効果がみられる。介護休業制度は、企業規模、収入、雇用形態、性別、事業内容、仕事内容で有意な効果がみられる。

介護休業ニーズが有意でありながら、休業制度が有意でない項目は、「介護見込み(なると思う)」、仕事内容を「営業・販売」と比較して「専門・技術」、「管理」、「50-54歳」、「45-49歳」である。ニーズが反映されていない。

休業制度が有意でありながら、ニーズが有意でない項目は、収入を「100万円未満」と比較して「650万円以上」、「350~600万円位」、企業規模を「30人未満」と比較して

「300-999人」、「30-99人」、「雇用形態（正規）」、事業内容を「製造業」と比較して「建設業（一）」、「医療・教育・社会保険、社会福祉」、仕事内容を「営業・販売」と比較して「事務」である。現時点では、ニーズとは関係なく、制度が導入されている。

男性内での同様の比較を行ってみる。

介護休業ニーズは、介護見込み、雇用形態、仕事内容、事業内容、企業規模で有意な効果がみられる。介護休業制度は、企業規模、事業内容、仕事内容で有意な効果がみられる。

表10.6.1 介護休業取得ニーズを規定する要因と勤め先に介護休業制度がある要因—全体・男性・女性—

ロジスティック回帰分析

従属変数：介護休業取得ニーズ（取得したい）と職場の介護休業制度（あり）

	全体				男性				女性			
	休業取得希望		休業制度あり		休業取得希望		休業制度あり		休業取得希望		休業制度あり	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
本人性別 (男=1)	-0.358 *	0.699	-1.074 **	0.342	-	-	-	-	-	-	-	-
年齢 (vs 30-34歳)												
35-39歳	-0.094	0.910	-0.374	0.688	-0.190	0.827	-0.207	0.813	-0.066	0.936	-0.582	0.559
40-44歳	-0.139	0.871	-0.294	0.745	-0.375	0.687	-0.290	0.748	0.073	1.076	-0.348	0.706
45-49歳	0.338 +	1.402	-0.130	0.878	0.168	1.183	-0.083	0.920	0.427	1.533	-0.218	0.804
50-54歳	0.514 **	1.672	-0.066	0.936	0.419	1.520	-0.133	0.876	0.539 +	1.715	0.010	1.010
雇用形態 (正規=1)	0.278	1.321	1.383 **	3.985	0.882 *	2.416	0.911	2.487	-0.010	0.990	1.448 **	4.253
今後の介護見込み (なると思う=1)	0.800 **	2.226	0.224	1.251	1.054 **	2.869	0.016	1.016	0.566 **	1.761	0.885 *	2.423
仕事継続の意思 (vs わからない)												
継続 (現在の仕事を続ける=1)	0.109	1.115	0.153	1.165	-0.162	0.850	0.062	1.064	0.577 *	1.781	0.195	1.215
転職 (両立しやすい仕事に変える=1)	0.389	1.476	-0.382	0.683	0.569	1.766	-1.007	0.365	0.399	1.490	-0.217	0.805
離職 (仕事をやめて介護に専念する=1)	0.183	1.201	0.024	1.025	0.063	1.065	0.461	1.585	0.226	1.254	-0.114	0.892
仕事内容 (vs 営業・販売)												
専門・技術	0.613 *	1.847	0.065	1.067	0.822 *	2.276	0.009	1.009	0.571	1.769	0.093	1.098
管理	0.454 +	1.575	0.264	1.302	0.610 +	1.840	0.372	1.451	-0.233	0.792	-1.317	0.268
事務	0.323	1.382	0.662 *	1.939	0.608 +	1.836	0.696 +	2.006	0.346	1.413	0.686	1.986
サービス	0.146	1.158	0.468	1.597	0.045	1.046	0.368	1.445	0.289	1.335	0.664	1.943
技能工・労務	0.157	1.170	-0.270	0.764	0.305	1.357	-0.539	0.583	0.078	1.081	0.493	1.638
その他	0.113	1.119	-0.020	0.981	0.290	1.337	-0.146	0.864	0.768	2.155	1.431	4.181
事業内容 (vs 製造業)												
建設業	-0.175	0.839	-0.885 +	0.413	-0.313	0.731	-0.612	0.543	0.075	1.078	-20.315	0.000
運輸・通信業	-0.255	0.775	-0.098	0.907	-0.285	0.752	-0.246	0.782	-0.094	0.910	1.098	3.000
卸・小売・飲食店	-0.042	0.959	-0.114	0.892	0.190	1.209	-0.278	0.757	-0.355	0.701	-0.116	0.891
金融・保険	-0.464	0.629	0.010	1.010	-0.207	0.813	-0.217	0.805	-1.127 *	0.324	0.268	1.308
医療・教育・社会保険、社会福祉	-0.049	0.952	0.834 **	2.302	-0.186	0.830	1.192 **	3.292	-0.075	0.928	0.408	1.503
サービス	0.284	1.328	0.085	1.088	0.469 +	1.598	0.179	1.197	-0.035	0.965	-0.124	0.884
公務	-0.219	0.803	0.454	1.575	-0.036	0.965	0.597	1.816	-0.858	0.424	-0.151	0.860
その他	0.296	1.344	0.274	1.315	0.351	1.420	0.515	1.673	0.151	1.163	0.199	1.220
企業規模 (vs 30人未満)												
30-99人	0.113	1.120	0.800 *	2.226	-0.442 +	0.643	0.846	2.331	0.564 *	1.759	0.698	2.009
100-299人	0.411 *	1.508	1.340 **	3.817	0.047	1.048	1.587 **	4.890	0.672 *	1.958	0.927 +	2.526
300-999人	0.041	1.042	1.513 **	4.541	-0.528 +	0.590	1.516 **	4.556	0.580 +	1.786	1.589 **	4.901
1000人以上・官公庁	0.319 +	1.376	2.038 **	7.675	-0.345	0.708	2.047 **	7.745	1.122 **	3.071	2.269 **	9.667
本人収入 (vs 100万円位未満)												
150~300万円位	0.245	1.278	0.240	1.272	0.935	2.546	-0.630	0.532	0.274	1.315	0.258	1.295
350~600万円位	0.159	1.173	1.177 *	3.246	0.934	2.544	0.042	1.043	0.040	1.041	1.307 *	3.696
650万円以上	0.032	1.032	1.884 **	6.582	0.953	2.594	0.546	1.726	0.198	1.219	3.753 **	42.630
定数	-1.090 **	0.336	-4.593 **	0.010	-2.435 **	0.088	-3.893 **	0.020	-1.153 *	0.316	-5.208 **	0.005
chi-square	110.842 **		364.700 **		91.662 **		172.638 **		55.823 **		222.598 **	
-2 loglikelihood	1,768.408		1,001.021		958.257		616.662		767.694		351.111	
N	1364		1358		758		753		606		605	

+ p<0.1 \* p<0.05 \*\* p<0.01

ニーズをもっている「介護見込み（なると思う）」、「雇用形態（正規）」、「専門・技術」、「管理」、事業内容が「サービス」に制度の効果がない。

女性内での同様の比較を行ってみる。

介護休業ニーズは、事業内容、企業規模、介護時の仕事志向、介護見込み、年齢で有意な効果がみられる。介護休業制度は、年収、企業規模、雇用形態、介護見込みで有意な効果がみられる。

ニーズのある「金融・保険（－）」、「介護時仕事志向（継続志向）」、企業規模の「30-99人」、「50-54歳」に制度の効果がない。

休業取得ニーズは主に、介護見込み、年齢、仕事内容といった個人的な状況に帰属する。職場の支援策の導入状況は、企業規模、雇用形態、年収によって異なっている。介護は雇用労働者当人ではなく、要介護者の登場によって、はじめて発生するイベントである。介護イベントは、職場の導入状況とは関係なく、雇用労働者全体に関わってくるのだ。勤め先にかかわらず、誰でも利用が可能となるためにも、すべての職場に用意されていなければならない。個人的な状況を汲み取るためにも、仕事と介護の支援策の整備は不可欠である。

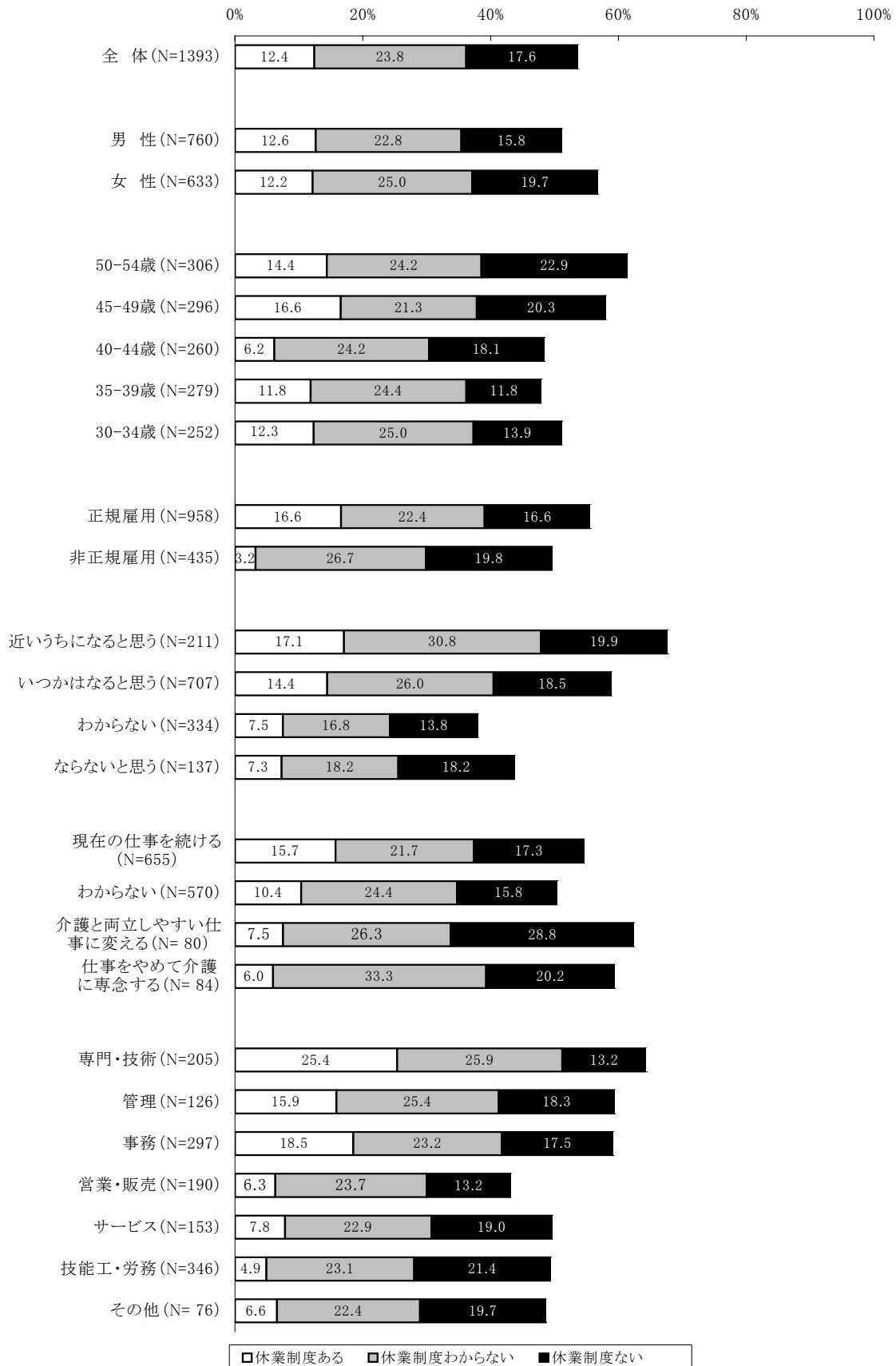
## (2) 休業取得ニーズに追いつかない休業制度整備

介護休業取得ニーズと制度の導入に大きな開きがあることを、別の分析からも確認できる。取得ニーズがある人たちのうち、実際に制度を利用できるのは、何%いるのだろうか。たとえ全体的に制度導入が不足していたとしても、ニーズのある人には備わっているということであれば、最低限であれ、人々の要求は満たされていると評価することもできる。そこで、介護休業取得ニーズがある（＝「取得したい」）人のうち、さらに介護休業制度が「ある」（＝導入）の回答は、全体の何%にあたるのかを分析した。全体と属性別の集計結果が、図 10.6.1 である。介護休業制度が「ある」の割合だけでなく、「わからない」、「ない」の回答も図に示した。

全体をみると、まず介護休業ニーズが半数いることがわかる。残りのグラフにされていない部分が、介護休業取得をしたいか「わからない」と「取得したくない」層である（前節参照）。休業ニーズがあり、さらに職場に「介護休業制度あり」と回答のあるのが 12.4% である。全体のうち、ニーズがあっても、職場に制度がある人は 1 割強ほどでしかない。それ以上に、ニーズがあっても、職場に制度があるか「わからない」（23.8%）、「ない」（17.6%）がいる。こちらの方が「ある」の回答を上回る。つまり、ニーズのある人が制度を利用できる状況にない。

ニーズを満たすためにも、「わからない」の回答の真偽が明確になるように、職場は情報提供を行わなければならない。「ない」の回答は、「ある」に変更されなければならないということになる。

図10.6.1 介護休業取得ニーズ者のうち勤め先での休業制度の有無  
(全体・属性)





性別では、ニーズは女性に多い。男女とも「あり」の回答に差はない。しかし、「わからない」と「ない」の回答も多いことがわかる。

年齢別では、ニーズは「45-49歳」、「50-54歳」に多い。「ある」の回答が最も多いのは「45-49歳」である（16.6%）。しかし、「ある」の回答以上に、「わからない」、「ない」の回答が多い。ニーズの高い「45-49歳」、「50-54歳」に「ない」の回答が多い。

雇用形態別では、ニーズは「正規」雇用者に多い。「正規」雇用者に「ある」の回答が多い（16.6%）。「非正規」雇用者は3.2%である。ニーズが全くといていいほど、反映されていない。「非正規」雇用者は、「わからない」（26.7%）が多い。

介護見込み別では、ニーズは「近いうちになると思う」、「いつかはなると思う」人に多い。この見込みがある人たちに、「ある」の回答は多い。しかし、「わからない」も多い。

介護時仕事志向別では、ニーズは「介護と両立した仕事に変える」人に多い。「現在の仕事を続ける」人に「ある」が多い（15.7%）。この継続志向の人に比べて、離・転職志向の人には「ある」は少ない。「わからない」と「ない」の回答が多い。たとえニーズがあっても、職場に制度がないので、離・転職を余儀なくされている可能性が高いともいえる。

仕事内容別では、ニーズは「専門・技術」、「管理」、「事務」に多い。「ある」の回答が多いのは、「専門・技術」（25.4%）、「事務」（18.5%）、「管理」（15.9%）に多い。他の仕事に比べて、ニーズを満たしている。しかし、この3つの仕事内容とも「わからない」の回答も多い。ニーズを持つ層が多いからといて、多くの人に制度が使えるという様子でもない。「営業・販売」、「その他」、「技能工・労務」、「サービス」では「ある」の回答が1桁台である。これらの仕事内容とも休業取得ニーズが半数近くあるにもかかわらず、利用実現性が少ない。

以上より、ニーズのある人々に制度「あり」の回答を多くし、「わからない」、「ない」の回答を少なくする努力が求められる。今後、介護イベントに直面したときに、対処できる土台は、事前に整備されていなければならない。

## 7 介護休業取得時の懸念

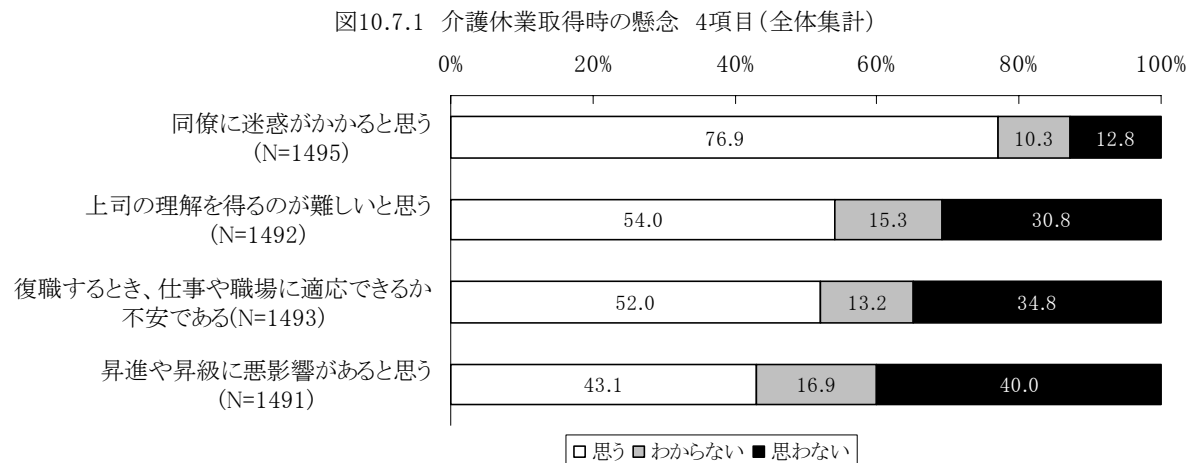
### (1) 分析結果

介護休業取得ニーズが、全体の半数にあるとはいえ、実際には利用されていない<sup>3</sup>。「今まで利用したいと思っているのに、介護発生となると利用しない」のには、制度の有無以外の要因もあるのではないか。

第9章で介護時に勤めていた人を対象に、「介護休業制度を取得しなかった理由」につ

<sup>3</sup> 本報告書、第9章の分析結果および堀田（2005）を参照のこと。

いて分析したところ、「職場・制度による理由」のために、取得を諦めた層が少なからずいた。介護休業取得には職場への懸念が大きく関わっているのか、みていこう。



職場への懸念について、「現在の勤め先であなたが介護休業を取得するとしたら、どのようなことが予想されますか」とリード文を用意し、具体的に4つの場面（「同僚に迷惑がかかると思う」、「昇進や昇級に悪影響があると思う」、「復職するとき、仕事や職場に適應できるか不安である」、「上司の理解を得るのが難しいと思う」）を設定した。これらの場面について、それぞれ5つの選択肢（「そう思う」、「ややそう思う」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」、「わからない」）で回答を得た。全体の結果の結果が、図10.7.1である。ここでは、「そう思う」と「ややそう思う」を「思う」と合わせた。同様に、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を「思わない」と合わせた。図は、回答を3尺にリコードした集計となっている。

介護休業取得時の懸念が最も多いのは、「同僚に迷惑がかかると思う」（76.9%）である。次いで、「上司の理解を得るのが難しいと思う」（54.0%）、

」（52.0%）で、半数を超える。「

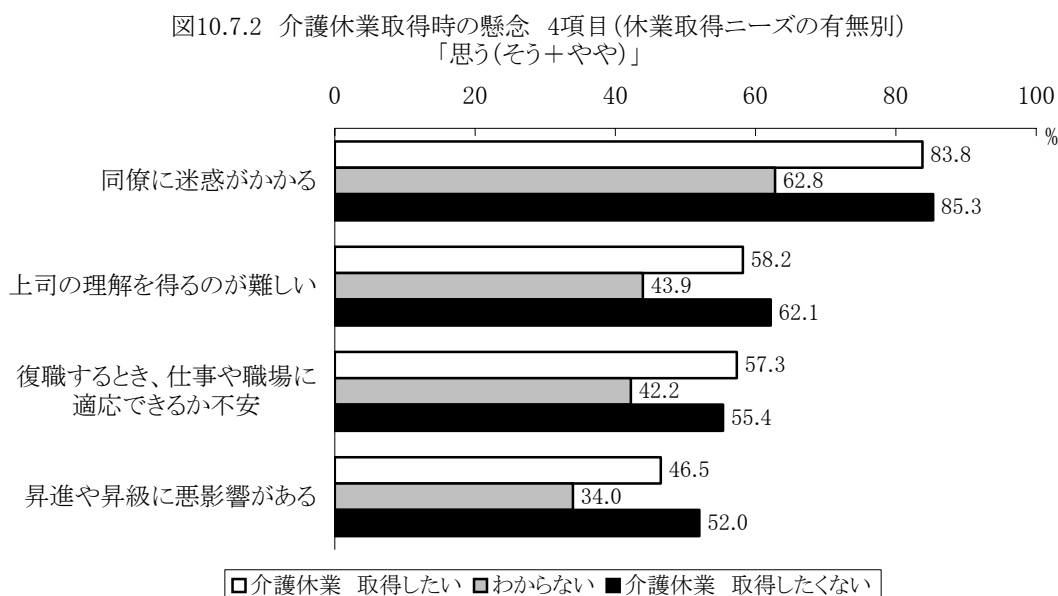
」（43.1%）が最も低いですが、それでも4割は気にしていることがわかる。

このように、介護休業取得ニーズが半数あると同時に、取得時の懸念材料も多くの人々が抱えている。介護休業制度利用促進を目指すならば、懸念材料を取り払う仕組みも用意されなければならない。

## (2) 介護休業取得ニーズとの関係

この介護休業取得時の懸念は、介護休業取得ニーズの有無と関係があるのか。介護休業を「取得したくない」人は、もしかしたら、制度・職場による雰囲気によって、諦めてしまっているのかもしれない。ニーズの有無別に懸念を感じる回答（「思う」）を集計

したものが図 10.7.2 である。



まず、介護休業取得ニーズが「わからない」人の懸念回答は、すべての質問において低いことが確認できる。この層は、本項目でも「わからない」に多く回答している（その数字は、図 10.7.2 では省略）。懸念材料に関しても、態度保留の立場である。

次に、ニーズの有無と懸念材料には差のないことが確認できる。つまり、ニーズと懸念は関係がないのだ。ニーズがある人もない人も「同僚に迷惑がかかると思う」、「上司の理解を得るのが難しいと思う」、「復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安である」と思っている。「昇進や昇級に悪影響があると思う」に関しては、わずかだが、休業を「取得したくない」人に多い。介護休業取得時の懸念は、双方とも抱え込んでいるともいえる。この結果から、職場・制度による懸念を＜全体的に＞取り除くことが求められている。

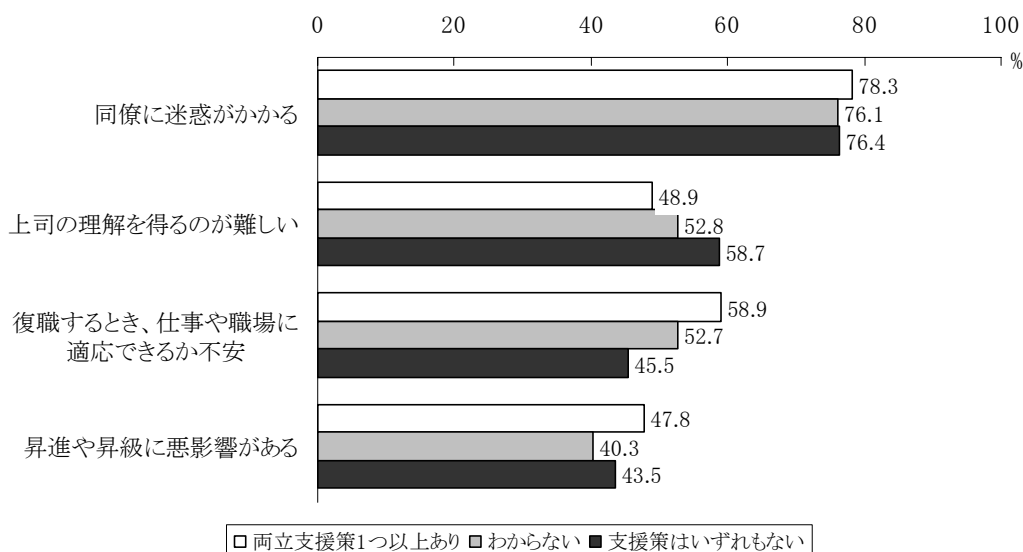
### (3) 両立支援策との関係

同様に、職場に仕事と介護の両立支援策の有無との関係もみてみた。支援策が整備されている職場ほど、懸念が低くなっていけば、支援策の導入が職場の風通しをよくしていくと提起できる。職場制度の有無ごとに、懸念を感じる回答（「思う」）を集計したものが、図 10.7.3 である。

まず、「上司の理解を得るのが難しいと思う」に関しては、支援策が「1つ以上あり」の人の方が「わからない」、「ない」と比べ、不安の回答は低い。支援策があると、上司への気遣いは少なくなるといえる。

しかし、他 3 項目については、支援策が「1 つ以上あり」の人の方が「わからない」と「ない」人と比べ、懸念する回答が多くなっている。「同僚に迷惑がかかると思う」では、差がなく、軒並み懸念とされているものの、「昇進や昇級に悪影響があると思う」については、「両立支援策 1 つ以上あり」が「いずれもない」を上回る。とりわけ、「復職するとき、仕事や職場に適應できるか不安である」で、両者の回答差が大きい（58.9% > 45.5%）。支援策が整備されているにもかかわらず、介護休業取得時の懸念が高い。

図10.7.3 介護休業取得時の懸念 4項目(勤め先の支援策の有無別)  
「思う(そう+やや)」



今回の懸念材料の分析は、「介護休業取得時」と限定しているものの、職場に仕事と介護の支援策を導入するだけで、すぐに利用に至るというわけでもなさそうだ。支援策導入とあわせて、取得に付随する懸念材料を取り払うようにしなければならない。職場の空気・雰囲気といったものも、仕事と介護を両立するにあたって重要な存在である。

## 8 まとめ

### (1) 分析結果の要約

本章では、介護休業制度の必要性について分析した。誰に休業取得ニーズがあるのかを明らかにした後、介護休業制度が職場にあるのかどうか、ニーズと現状の関係について検討した。分析の結果を簡単に要約しておこう。

### 高齢の家族を介護する見込み

- ①対象者の大半が、自分が介護に関わることを見込んでいる。女性に、男性よりも見込みが高い。年齢別では、「50-54歳」の4人に1人が、「近いうちになると思う」

という。身近に60歳以上の高齢者を生活している、別居していても両親がいると、介護の見込みも増える。

### 介護に直面したときの仕事志向

②態度保留（「わからない」）回答が多いものの、継続志向＞離職・転職志向となっている。男性の約7割は継続志向である。女性は仕事の継続志向が低く、介護に専念を考えてもいる。「正規」雇用者・「非雇用」者に継続志向が多いのに対し、「非正規」雇用者に態度保留、離・転職志向が多い。将来の介護見込みが「ある」人は、継続志向も多い半面、離・転職志向も多い。収入が高くなるほど、「現在の仕事を続ける」の回答が多くなる。収入が少ない人ほど、離・転職を考えている。

### 介護休業取得ニーズ

③介護休業取得を「取得したい」が全体の54.4%いる。介護休業取得ニーズは潜在的にある。高齢層、介護見込みを意識している層にニーズがある。また、介護時に離・転職志向のある人のニーズは、継続志向のニーズに比べても高い。仕事内容では、「専門・技術」、「事務」、「管理」にニーズがある。

### 勤務先での仕事と介護の支援策の導入状況

④仕事と介護の支援策の現状は、全体の4人に1人だけ、職場に用意されているにすぎない。残りは、「わからない」（44.6%）、「いずれもない」（30.7%）が占める。現時点では、仕事と介護の支援メニューが限られている。

⑤支援策が充実していると、介護時の仕事継続志向が高い。支援策が「いずれもない」と、離・転職を考える。支援策が充実していると、介護休業取得ニーズが多い。しかし、支援策が「いずれもない」でも、取得ニーズが半数を超えている。

### 介護休業取得ニーズと勤務先での介護休業制度の導入状況のずれ

⑥回帰分析の結果、介護休業取得ニーズは、今後の介護見込み、仕事内容、年齢、企業規模、性別といった要素に規定される。導入されている介護休業制度は、企業規模、収入、雇用形態、性別、事業内容、仕事内容といった要素に規定される。ニーズがあっても制度がない人が多い。反対に、ニーズがそれほどない層に制度が整備されている。

⑦介護休業ニーズがあっても、職場に制度がある人は、全体の1割強ほどでしかない。とりわけ、介護休業取得ニーズの高い、女性、「45-49歳」、「50-54歳」、「非正規」雇用者に、制度が導入されていない。

## 介護休業取得時の懸念

- ⑧ 介護休業取得ニーズは半数にあるが、取得時の懸念材料も多くの人々が抱いている。
- ⑨ 両立支援策が職場にあると、上司への気遣いは少なくなる。しかし、支援策が整備されている人ほど、介護休業取得時の懸念を多く感じている。

## (2) 政策提言

要約をもとに、仕事と介護を両立するための政策課題に対し、以下の提言を行いたい。

### 1. 介護休業取得ニーズは半数にあり、休業制度の有用性をさらにアピールすべき

介護休業取得ニーズは、雇用労働者の半数にある。現在、介護休業取得者は少ないものの、取得を求めている層がこれだけいる以上、制度として不要だとはいえないだろう。とりわけ、将来に介護を見込んでいる人、対象者自身が高齢になりつつある人、介護時に離・転職を考えている人などにニーズが高いことから、介護と仕事の両立は、切実な問題として受け止められていることがわかる。

介護に直面したときに、いつでも取得できる体制を整えておく必要がある。

### 2. 職場に支援策があるか「わからない」を減らすべく、情報の周知・徹底を

勤め先に、仕事と介護の支援策が「わからない」、「いずれもない」が 75%を占める。現在の職場に介護のための支援策として、どのようなものがあるのか、雇用労働者に対して情報が周知・徹底されていない可能性が高い。もちろん、支援策が「いずれもない」のであれば、職場は早急に導入しなければならない。

職場が事前に職場にある支援策を提示しておけば、雇用労働者が介護イベントに直面したとき、両立に向けての対応はスムーズになる。

### 3. 介護休業制度以外の支援措置導入の必要性

職場にある仕事と介護の両立支援策は、介護休業制度を除けば少ない。「フレックスタイム」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「短時間勤務制度」、「残業や休日労働の免除」といった支援措置は導入されていない。介護生活は介護休業のみで対処できるとは限らない。介護生活が長期化する場合、調整は不可欠である。休業以外の支援策の充実が職場に求められる。

また、介護のための支援メニューを充実させると、雇用労働者は安心して仕事を続けられると考える。必要な人材の流出を防ぐことにもなり、これは企業としても有益である。育児支援の分析での知見（今田・池田 2006）と同様であるが、介護についても十分効果があると予想できる。

#### 4. 非正規雇用者にも、介護休業が取得できるように適用範囲の拡大を

介護休業を不要とする層は、ほとんどない。どの層も休業ニーズがある。にもかかわらず、現時点で介護休業制度が導入されていない層がある。「非正規」雇用者が、その代表である。職場に休業制度を導入していないのは、企業の責任ともいえるが、法制度上、適用対象となっていないこともまた事実である。

非正規雇用者の多くに休業取得ニーズがあり、しかも、彼らほど介護によって離・転職の可能性があるとすれば、両立支援は必要だろう。2005年4月より改正育児・介護休業法が施行され、非正規雇用者でも一定の基準を満たせば、介護休業が適用されることになっている。しかし、それでもなおニーズがありながら適用されない非正規雇用者もいるだろう。この際、ニーズのある雇用労働者すべてに利用可能となるような代替支援策（介護目的の短期休暇など）を新設するなどの提案があってもよいと思われる。また、法律の基準を超える企業独自の支援内容が充実・整備されていくことが望ましい。

#### 5. 介護休業時の懸念材料を取り払い、気軽に利用できる職場の雰囲気づくりを

職場の雰囲気や無言の圧力によって、取得ニーズがありながらも取得を諦めることもある。現時点で、雇用労働者は休業取得に際し、同僚への気遣い・上司との関係・復職への不安・昇進や昇給の不安などの懸念を抱いている。この意識を取り除く努力が求められる。

両立支援メニューが、どれだけ整備されていても、利用できない状況であれば、これまでと変わらない。職場が取得をバックアップするなどして、雇用労働者の不安を取り除かねばならない。職場側からの努力を推進させる制度・法整備も必要である。

## 終章 両立支援の現状と課題

本報告書は、調和（両立）の課題において大きな焦点になる仕事と育児・介護との両立について、「仕事と生活調査」の分析結果に基づき、実態及び課題を明らかにした。分析から得た知見を要約し、政策的なインプリケーションを纏めておくことにしたい。

### 1 各章の知見の要約

#### 第1章の結論

今日の両立支援策は、少子化対策のもと、企業、家族、地域社会のそれぞれにおいて充実が図られつつあるが、今日の少子化対策で提案されている支援策のメニューは、あまりに多岐に渡りすぎている。企業・家族・地域社会の特性に応じて実効性の高い支援策を充実させるために、これら三者が相互に連携することが重要である。そのためには、企業・家族・地域を横断的に取り上げ、実効性の高い支援策を総合的に明らかにする研究が重要である。

#### 第2章の結論

未婚化により出産していない女性が増えることにより、労働市場に留まる女性は増えているが、出産しても仕事を続ける女性は増えていない。仕事を続けるならば出産はしない、出産するならば仕事はやめる、という、＜仕事か育児か＞の二者択一的状況は、均等法施行以後に初職を開始した世代においても根強く残っている。

#### 第3章の結論

高学歴化を未婚化の要因とする議論は、若い世代にはあてはまっていない。学歴に代わって、雇用形態と育児休業制度の有無が出産するか否かを規定しており、初職が正規雇用であるほど、初職勤務先に育児休業制度があるほど、出産している。したがって、出産せずに仕事をつづける女性が結婚・出産できるためには、若年雇用の安定化と個々の企業において育児休業制度の規定を設けることが重要である。

#### 第4章の結論

育児休業制度の普及により継続層の裾野は広がっているが、妊娠期間が就業継続の大きな壁となっていること、「1950～60年生」では就業継続していた層が「1961～75年生」では退職していることにより、継続する比率が全体として高まっていない。個々の企業は育児休業制度と共に勤務時間短縮等の措置を導入し、この二つの制度が相乗的に効果を発揮することで、支援の効果を高めることが重要である。



## 第5章の結論

育児休業法施行後のコーホートにおいても、勤務先に育児休業制度の規定があるほど、休業取得している。その一方で、勤務先に育児休業制度があっても制度の内容や職場環境を理由に取得しない女性が少なくない。育児休業取得が可能となるために、休業取得が法律で保障されている今日においても、個々の企業は育児休業制度の規定を設けると共に、休業取得しにくい職場環境を取り除くことが重要である。

## 第6章の結論

企業の育児休業制度・勤務時間短縮等の措置、家族における夫の家事・育児参加、地域社会の保育所には、出産女性の就業継続を高める効果があるが、単独では効果がなく、相互に組み合わせることで就業継続を高めている。育児休業取得による就業継続と夫の育児参加、保育所利用との関係においては、保育所開始時の子の年齢が0歳であるほど、1歳であるほど休業取得して継続している。企業・家族・地域社会の連携による体系的な支援により、支援策利用における制度間の接続を円滑にすることが重要である。

## 第7章の結論

男性の回答から見ると、家事・育児分担は、親と同居している場合、親族への依存が高くなっているが、妻の就業、雇用者における育児休業ニーズなどによって夫の家事・育児分担の割合が高くなり、妻の分担の割合が低くなっている。その一方で、夫の長労働時間労働、高い頻度の深夜勤務、雇用者における夫の長時間通勤、夫の伝統的な性別役割分業意識などによって、妻の家事・育児分担の割合が高くなり、夫の分担の割合が低くなっている。男性の家事・育児分担を高めるためには、男性の労働時間等の削減をはじめとする労働・職場環境の改善が重要である。

## 第8章の結論

男性の回答から見ると、仕事と育児の両立支援制度は導入が進んでいるが、まだ十分な水準とはいえない。また、制度があったとしても制度の周知が十分ではない。育児休業を取得したり、仕事の調整をしたりして育児にかかわる男性はごくわずかである。その一方で、看護休暇制度のニーズは比較的高く、1/3ができれば育児休業取得したいとの考えを持っている。労働者の多様なニーズに応える多様な両立支援策の整備と、男性が育児にかかわることのできる職場環境の構築が必要である。

## 第9章の結論

介護イベントが生じて、終了までに仕事を変更・辞めることは少ない。調整も必要としていない。介護休業取得者も、わずかである。しかし、全くいないわけではない。

主たる介護役割を担った人は、仕事との両立のために職場にあった支援策を利用した。また、雇用労働者の半数は、介護のために仕事を休んだ経験がある。どの休みを使用するかは、雇用形態によって異なる。介護のために欠勤するという実態は見過ごせないだろう。これをなくすためにも、雇用労働者全体に適応される介護のための休暇を独自に用意するなど、職場の努力が必要だ。

## 第10章の結論

介護休業取得ニーズは、労働者の半数にある。とりわけ、一部の層から、介護は切実な問題として認識されている。現在の職場に介護の両立支援策として、どのようなものがあるのか、労働者に情報が周知・徹底されていない。「わからない」「いずれもない」の回答が75%を占めている。介護休業制度を除いた支援メニューの導入が乏しい。しかも、休業ニーズのある層には、職場に制度がないという状況である。また、休業取得に際し、同僚への気遣い・上司との関係・復職への不安・昇進や昇給の不安などの懸念を抱いている。職場は、制度を充実させるだけでなく、懸念を取り除く努力も必要だ。

## 2 政策的インプリケーション

女性の出産・育児、子育て期の男性の家事・育児参加、介護に関して、各章から様々な有意義な示唆が得られるが、総合すると、中間報告として核となるインプリケーションは以下のとおりである。

仕事と育児・介護の両立において、育児休業制度・介護休業制度は企業の支援策の柱であるが、分析結果から示唆される重要なポイントは、これらの制度単独ではなく、企業・家族・地域社会における複数の支援策が柔軟かつ体系的に結合することにより両立が可能となることである。分析結果から得られる政策的インプリケーションは、次のように要約することができる。

- ① 出産せずに仕事を続ける女性が増加する一方で、出産する女性の多くは今日でも退職している。この二者択一を克服するためには、企業における育児休業制度及び勤務時間短縮等の措置、家族における夫の家事・育児参加、地域における保育所利用が相互に連携することが重要である。
- ② 男性の育児休業取得ニーズは高いが、仕事を休んだり、調整したりしてまで家事・育児にかかわる男性は極めて稀である。育児休業取得促進に加えて、労働時間の短縮や、在宅勤務、裁量労働、フレックスタイムなどの弾力的な働き方を推進し、労働者の実情に応じた両立支援策を拡充することが重要である。
- ③ 介護においては、高い休業取得ニーズにもかかわらず、その取得はほとんど進んでおらず、多くの場合、有給休暇や欠勤で対応している。介護休業制度と勤務時間短縮等

の措置を介護の実情に応じて柔軟に利用できるようにすることが重要である。

## 女性の出産・育児

今日でも、女性は仕事と育児の二者択一状況に置かれており、出産せずに仕事を続ける女性が増加する一方で、出産する女性の多くは依然として退職している。この状況を克服するために、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拡大が課題であるが、支援策が実効性をもつためには、企業の支援策と家族における夫の家事・育児参加、地域の保育所が連携し、体系的に支援を拡充することが重要である。

育児休業制度は、子の保育所入所年齢と関係しており、休業明けに保育所を利用できることが休業取得の重要な条件となっている。2005年4月施行の改正育児・介護休業法により、保育所に入所できない場合は1歳半まで休業延長可能となったが、低年齢保育の実施状況には地域差がある。そうした地域特性に応じて、個々の企業は、育児休業取得期間を設定することが重要である。反対に、地域社会においても、住民である労働者の育児休業取得期間に応じて保育所定員を設定することが重要である。こうした企業と地域社会の連携により、育児休業制度と保育所が相互補完的に機能し、支援の効果を高めることが重要なのである。

勤務時間短縮等の措置については、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、事業所内託児所の何れかの中から、一つ導入することになっているが、労働者にとって重要な措置の内容は、家族環境や地域環境によって様々である。個々の企業が導入する措置が有効に機能するためには、夫婦の家事・育児分担状況や保育所利用状況に対応していることが重要である。

## 子育て期の男性の家事・育児参加

女性の就業にとって、夫の家事・育児は重要な支援であるが、男性が仕事を休んだり、調整したりしてまで家事・育児をすることは今日でも極めて稀である。男性の育児休業取得は重要課題とされているが、これと共に、多様な支援策を男性が利用できるよう、働き方を多方面から見直し、育児を担いやすい雇用環境を整えることが重要である。

男性労働者の育児休業取得ニーズは高いが、休業取得者は非常に少ない。そもそも育児休業制度の存在が男性労働者に十分認知されていない。企業と行政の双方から、男性労働者への周知徹底が必要である。そして、男性の育児休業取得のモデルケースとなる実績作りの取り組みが必要である。

これに加えて、労働時間の短縮や、在宅勤務、裁量労働、フレックスタイム、交代制・シフト勤務等の弾力的な働き方の推進により、男性が家事・育児を担える雇用環境を整える必要がある。育児休業取得ニーズは、労働時間が長いほど、夜間・深夜に働いているほど、土日・祝日に働いているほど高い。忙しくて子育てにかかわることができない、

休みたくても休めないという状況が、育児休業取得ニーズという形で強く表れている。

## 介護

介護については、育児との相違点に留意して両立支援策の充実を図る必要がある。介護は、家族・親族関係、要介護者が介護を必要とする程度、介護期間等の個性が高く、育児以上に柔軟な支援が必要である。だが、現行の介護休業制度には、そうした介護の実態に対応できていない面が多々ある。

雇用労働者の多くが介護休業取得ニーズをもっているが、実際には介護休業制度も勤務時間短縮等の措置も、ほとんど利用されていない。しかし、介護経験者の半数は、介護のために仕事を休んだ経験があり、多くの場合、有給休暇や欠勤で対応している。現行の休業制度の枠組みは、介護の実態に対応していないと言わざるを得ない。労働者の介護の実態を反映した、柔軟な介護休業制度が必要である。

育児・介護休業法では、働きながら介護することを容易にするため、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、介護サービスの費用助成等、勤務時間短縮等の措置を講ずることが企業の義務とされている。その期間は、介護休業と通算して93日までとされている。しかし、介護は育児と異なり、いつ終わるか先が読めない。しかも、長期化する可能性が高い。勤務時間短縮等の措置が実質的に機能するためには、こうした介護の実態に即している必要がある。

## 結論

仕事との両立が可能となるためには、育児・介護それぞれの課題に応じて、企業・家族・地域社会の支援策を柔軟かつ体系的に拡充することが重要である。

育児においては、次世代育成支援対策推進法施行により、今後、男女双方を対象とした多種多様な支援策が企業や地域社会に導入されると予想される。介護においては、少子高齢化の進行とともに、家族・親族のサポートが得られず、仕事の負担も重い労働者が、主たる介護役割を担う可能性が高まると予想される。育児・介護双方において、従来にも増して両立が重要な課題になると考えられる。

しかし、個々の支援策がバラバラに導入されても、効果は期待できない。両立支援策の充実にあたり、企業は、労働者の家族環境や地域環境を考慮する必要がある。そして、行政においては、企業・家族・地域の連携が可能となるよう、指針、情報提供、助言等を行うことが重要な役割を果たすものと考えられる。

## 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
- 藤崎宏子編(2000)『親と子 — 交錯するライフコース』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
- 古橋エツ子(1999)『介護休業 — 家族の介護が必要になったとき』岩波書店
- 樋爪祐美(2005)『働く女性の介護生活 — 在宅介護者の支援へのアプローチ』風間書房
- 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)
- 堀田千秋(2005)『介護休業制度の導入・実施の実態と課題 — 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」結果の再分析』労働政策研究報告書(21) 労働政策研究・研修機構
- 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(74), 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(2004a)『勤労意識のゆくえ — 「勤労生活に関する調査(1999、2000、2001年)」』労働政策研究報告書(2) 労働政策研究・研修機構
- 今田幸子・池田心豪(2004b)「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」DPS-04-012 労働政策研究・研修機構
- 今田幸子・池田心豪(2006)『仕事と育児の両立支援 — 企業・家庭・地域の連携を』労働

## 政策研究報告書(50) 労働政策研究・研修機構

- 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
- 石井クンツ昌子（2004）「共稼ぎ家庭における男性の家事参加」渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子『現代家族の構造と変容』東京大学出版会
- 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
- 人事院福祉局（2005）「一般職の国家公務員の育児休業等実態調査の結果について」報道発表資料
- Kalleberg, A.L., and Rosenfeeld, R.A., 1990, "Work in the Family and in the Labour Market: A Cross-national, Reciprocal Analysis", *Journal of Marriage and the Family* (52): 331-346
- 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)
- 神谷隆之（2006）『育児期における在宅勤務の意義 — 休業・休暇の削減やフルタイム勤務可能化等の効果と課題』労働政策研究報告書(52) 労働政策研究・研修機構
- 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
- 春日キスヨ（1997）『介護とジェンダー — 男が看とる女が看とる』家族社
- 春日キスヨ（2001）『介護問題の社会学』岩波書店
- 春日井典子（2004）『介護ライフスタイルの社会学』世界思想社
- 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
- 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』
- 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 (18)
- 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
- 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
- 厚生省 (1978) 『昭和 53 年度版 厚生白書』
- 厚生労働省 (2000) 『平成 12 年 介護サービス世帯調査』
- 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 (2004a) 『「出生前後の就業変化に関する統計」の概況』
- 厚生労働省 (2004b) 『男女雇用均等政策研究会報告書』
- 厚生労働省 (2004c) 『平成 14 年 国民生活基礎調査』
- 厚生労働省 (2005) 「平成 16 年度 女性雇用管理調査 調査結果の概要」
- 雇用職業研究所 (1988) 『女性の職業経歴 — 1975 年、1983 年「職業移動と経歴 (女子) 調査」再分析』職研調査報告書 (77)
- 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) 関東社会学会: 134-145
- 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
- 松田茂樹 (2004) 「男性の家事参加：家事参加を規定する要因」渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容』東京大学出版会: 175-189
- 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)

- 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
- 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
- 永井暁子（2004）「男性の育児参加」渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容』東京大学出版会：190-200
- 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
- 内閣府編（2005）『平成16年版 高齢社会白書』
- 直井道子（2001）『幸福に老いるために——家族と福祉のサポート』勁草書房
- NHK放送文化研究所編（2006）『2005年 国民生活時間調査報告書』
- 日本労働研究機構（1995）『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(74)



- 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（2001）『リーディングス日本の労働 8 勤労者生活』
- 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』
- ニッセイ基礎研究所編（2004）『男性の育児休業取得に関する研究会報告書』
- 野田明宏（2005）『アルツハイマー在宅介護最前線 — 一人っ子独身中年オトコの赤裸々奮戦記』ミネルヴァ書房
- 落合恵美子（1989）「育児援助と育児ネットワーク」『家族研究』（1）
- 萩原清子（2000）『在宅介護と高齢者福祉のゆくえ』白桃書房
- 小倉一哉（2003）『日本人の年休取得行動 — 年次有給休暇に関する経済分析』日本労働研究機構（JIL 研究双書）
- 沖藤典子（1999）『介護休業でいい仕事いい介護 — 家庭も自分も大切にするために』ミネルヴァ書房
- 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』
- 酒井正・樋口美雄（2005）「フリーターのその後 — 就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』（535）
- 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』財団法人 21 世紀職業財団，第 1 章
- 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
- 精神保健福祉研究会[監修]（2002）『平成 13 年度版 我が国の精神保健福祉 — 精神保健福祉ハンドブック』太陽美術
- 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）
- Shelton, Beth A. and John, Daphne. 1996 “The division household labor”. *Annual Review of Sociology*. (22): 299-322
- 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)
- 袖井孝子（1995）「介護休業制度の現状と課題」『日本労働研究雑誌』（427）
- 袖井孝子編著（2001）『育児休業・介護休業制度に関する調査研究報告書 ― ケーススタディを中心に』日本労働研究機構
- 総務省統計局（2001）『平成13年 社会生活基本調査』
- 総務省統計局（2002）『平成14年 就業構造基本調査』
- 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』（59）SUMMER
- 少子化社会対策会議（2004）「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」<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/index/syousika/kettei/041224kodomoplan.pdf>
- 武石恵美子（2004）「男性はなぜ育児休業を取得しないのか」『日本労働研究雑誌』（525）
- 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）
- 和気純子（1998）『高齢者を介護する家族 ― エンパワーメント・アプローチの展開にむけて』川島書店
- 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）
- 渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編（2004）『現代家族の構造と変容 ― 全国家族[NFRJ98]による計量分析』東京大学出版会
- 山口一男（2004）「少子化の決定要因と対策について ― 夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」RIETI DP04-J-045 独立行政法人経済産業研究所
- 矢澤澄子・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

## 「仕事と生活調査」調査票



# 「仕事と生活調査」本人票

2005年6月  
社団法人 新情報センター

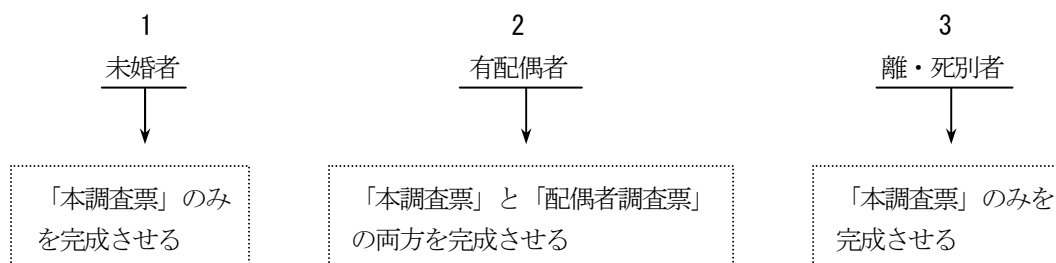
地点番号				対象番号		調査員名	点検者名
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦⑧=01	

問1 あなたのお生まれは何年何月ですか。西暦でお答え下さい。…何歳ですか。

( )年( )月 満( )歳

⑨～⑫  
⑬⑭  
⑮⑯

問2 あなたは、現在、結婚されていますか。…配偶者の方はご健在ですか。



⑰

おそれいりますが、配偶者の方にも、のちほどご説明します調査にご協力をいただきたく存じますので、よろしく願いいたします。

本日お伺いする内容は大きく分けて仕事、育児、介護についてです。個々の質問を始める前にそれぞれの現状を確認させていただきます。最初に仕事についてお聞きします。

## 【仕事】

予備質問1 (問8・問15へ転記) 現在、仕事をしていますか。内職、パート、アルバイト等も職業に含めてお答えください。ただし、学生のアルバイトは職業に含めないでください。

- 1 有職 → 予備質問2へ      2 無職 → 予備質問3へ      3 学生 → 予備質問3へ

予備質問2 (問15(1)へ転記) これまでに、現在の勤め先または事業、商売以外に仕事をしたことがありますか。(ある方に) あなたが経験した勤め先、またはやられた事業や商売はいくつですか。二つ以上の会社に同時に勤務した経験がある場合、主な勤め先だけでなく、同時に勤めた会社もすべて数えてお答え下さい。ただし、同一企業内で事業所を移動した場合、出向した場合、再雇用された場合、勤め先が合併や名称変更した場合は、同じ勤め先にいたとお考え下さい。

- 1 ある → 勤め先または事業や商売の数 ( ) ※問16でそれぞれの勤務状況を回答  
2 ない

(予備質問4へ)

予備質問3 (問15(2)へ転記) これまでに、仕事をしたことがありますか。内職、パート、アルバイト等も職業に含めてお答えください。ただし、学生時代のアルバイトは職業に含めないでください。(ある方に) あなたが経験した勤め先、またはやられていた事業や商売はいくつですか。二つ以上の会社に同時に勤務した経験がある場合、主な勤め先だけでなく、同時に勤めた会社もすべて数えてお答え下さい。ただし、同一企業内で事業所を移動した場合、出向した場合、再雇用された場合、勤め先が合併や名称変更した場合は、同じ勤め先にいたとお考え下さい。

- 1 ある → 勤め先または事業や商売の数 ( ) ※問16でそれぞれの勤務状況を回答
- 2 ない

**【育児】**

予備質問4 (問20へ転記) 次に育児についてお聞きします。お子さんは、いますか。亡くなったお子さんも含めてお答えください。(いる方に) 何人ですか。

- 1 いる ( ) 人 → 問21で人数分の子育てと勤務の状況を回答
- 2 いない

**【介護】**

予備質問5 (問26へ転記) 介護についてお聞きします。高齢のご家族の介護をした経験はありますか。老人ホームなどの施設に入居している方への介護は含めずにお答えください。

\*ここでの介護とは、日常生活において部分的または全面的に助けを必要とする高齢者に対して、必要な介護を2週間以上にわたって行うことを言います。入浴、排泄等の身体介助と家事援助が含まれますが、負傷や疾病による短期間の世話や手当ては含みません。また、老人ホームなどの施設に入居しているご家族の介護は、介護経験に含めずにお答えください。

- 1 経験あり → 問27で介護対象者ごとに介護状況勤務の状況を回答
- 2 なし

(\*注意)

調査内容は【仕事】(問8～問16)、【育児】(問20～問24)、【介護】(問26～問27)と【すべての方が回答する】(問1～7、17～19、25、28～38)で構成されている。予備質問の回答を参考にして、対象者に質問する箇所を間違わないようにする。

**【予備質問確認欄】**

	【仕事】			【育児】	【介護】
	予備質問1	予備質問2	予備質問3	予備質問4	予備質問5
回答コード	1 有職	1 ある	1 ある	1 いる	1 あり
進み方	→予備質問2へ	→問16		→問21	→問27
回答コード	2 無職/3 学生	2 ない	2 ない	2 いない	2 なし
進み方	→予備質問3へ	→問17	→問17	→問25	→問28
転記箇所	問8・15 (4・9ページ)	問15(1) (9ページ)	問15(2) (9ページ)	問20 (15ページ)	問26 (27ページ)
確認欄	転記確認 チェック <input type="checkbox"/>	転記確認 チェック <input type="checkbox"/>	転記確認 チェック <input type="checkbox"/>	転記確認 チェック <input type="checkbox"/>	転記確認 チェック <input type="checkbox"/>
	回答確認 チェック <input type="checkbox"/>	回答確認 チェック <input type="checkbox"/>	回答確認 チェック <input type="checkbox"/>	回答確認 チェック <input type="checkbox"/>	回答確認 チェック <input type="checkbox"/>

では、個々の質問に移らせていただきます。

問3 現在、一緒に住んでおられるご家族（親族）の方は、あなたを含めて何人ですか。

( ) 人

⑱⑲

問4 現在、あなたと一緒に住んでおられる方ひとりひとりについて、あなたとの続柄、性別、年齢、職業の有無をお聞かせください。また、世帯主はどなたですか。（調査員指示：回答者との続柄、年齢を該当箇所記入。性別、職業の有無は該当コードに○をする。続柄コードは下記の番号を記入し、世帯主には右端の該当する欄に○をする）

回答者との続柄	続柄コード	性別	年齢	職業の有無	世帯主
1 回答者本人	※	1 男性 2 女性	満( )歳	1 有職 2 無職 3 学生	
2 回答者の		1 男性 2 女性	満( )歳	1 有職 2 無職 3 学生	
3 回答者の		1 男性 2 女性	満( )歳	1 有職 2 無職 3 学生	
4 回答者の		1 男性 2 女性	満( )歳	1 有職 2 無職 3 学生	
5 回答者の		1 男性 2 女性	満( )歳	1 有職 2 無職 3 学生	
6 回答者の		1 男性 2 女性	満( )歳	1 有職 2 無職 3 学生	
7 回答者の		1 男性 2 女性	満( )歳	1 有職 2 無職 3 学生	
8 回答者の		1 男性 2 女性	満( )歳	1 有職 2 無職 3 学生	
9 回答者の		1 男性 2 女性	満( )歳	1 有職 2 無職 3 学生	
10 回答者の		1 男性 2 女性	満( )歳	1 有職 2 無職 3 学生	

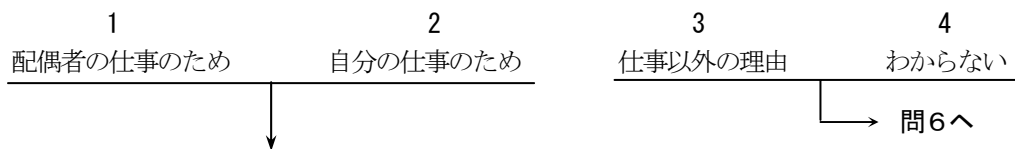
⑳～㉔  
㉕～㉟  
㊱～㊳  
㊴～㊶  
㊷～㊹  
㊺～㊼  
㊽～㊿  
㉑～㉕  
㉖～㉟  
㊰～㊲  
㊳～㊵  
㊶～㊸  
㊹～㊻  
㊼～㊾  
㊿～㉑

【続柄コード】

- 01 配偶者      02 長子      03 長子の配偶者      04 その他の子供      05 その他の子供の配偶者
- 06 孫      07 孫の配偶者      08 自分の父母      09 配偶者の父母      10 自分の祖父母
- 11 配偶者の祖父母      12 自分の兄弟姉妹      13 配偶者の兄弟姉妹      14 その他の親族

【配偶者と別居している方にうかがいます。（問2と問4から確認）】

問5 【カード1】 現在、配偶者の方と別々に住んでおられるのは、単身赴任など、配偶者のお仕事のためですか、それとも、あなたのお仕事のためですか。次の中から1つお答え下さい。



⑳

SQ 【カード2】 仕事のために何年くらい別々に住んでおられますか。2回以上ある場合は、現在の別居についてお答え下さい。

- 1 6ヶ月未満      6 4年以上5年未満
- 2 6ヶ月以上1年未満      7 5年以上10年未満
- 3 1年以上2年未満      8 10年以上
- 4 2年以上3年未満      9 わからない
- 5 3年以上4年未満

㉑

【全員にうかがいます。】

問6 あなたには、学校に通うため別居しているお子さんがいらっしゃいますか。…何人ですか。

- 0 いない      1 1人      2 2人      3 3人      4 4人      5 5人以上

㉒

問7 あなたには別居しているご両親がいますか。配偶者がいる方は、配偶者のご両親も含めてお答えください。



⑨1

SQ 別居のご両親は、あなたのお住まいからどのくらい離れた場所に住んでおられますか。次の中から1つお答えください。配偶者がいる方は、配偶者のご両親についてもお答えください。あなたか配偶者のどちらかのご両親と同居している場合、同居のご両親については「あてはまらない」とお答え下さい。また、ご両親とも亡くなっている場合も「あてはまらない」とお答えください。

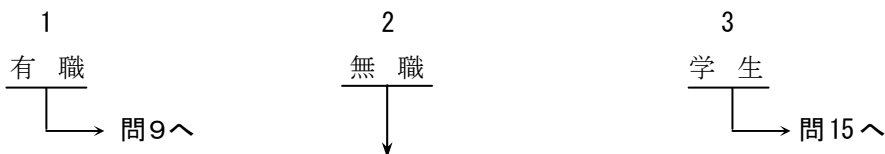
	敷地内別居	15分未満	30分未満	1時間未満	2時間未満	2時間以上	ない あてはまら
(1) あなたのご両親	1	2	3	4	5	6	7
(2) 配偶者のご両親	1	2	3	4	5	6	7

⑨2

⑨3

問8 (確認) (予備質問1での回答を該当のコード番号に○をつけ、先に進む)

現在、仕事をしていますか。内職、パート、アルバイト等も職業に含めてお答えください。ただし、学生のアルバイトは職業に含めないでください。



⑨4

(無職の方にお伺いします。)

SQ1 あなたは、現在、収入の伴う仕事をしたいと思っていますか。

⑨5



SQ2 [カード3] 現在、仕事をしていないのは、どのような理由からですか。この中から、最も近いものを1つ選んでください。

- 1 自分に適した仕事がないから
- 2 時間の余裕がないから
- 3 家族が反対するから
- 4 健康が許さないから
- 5 その他 ( )
- 6 わからない

⑨6

(SQ2に回答したら問15へ)



問9 現在のお仕事についてうかがいます。

(7) (8) = 02

従業員上の地位	<p>(1) 【カード4】現在の、あなたの従業員上の地位は、どれにあたるものですか。</p> <p>1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業                  2 課長以上の管理職                  3 一般の正規従業員                  4 パート・アルバイト・臨時・契約社員                  5 派遣社員                  6 家族従業員                  7 内職</p>	<p>S Q 1 (「課長以上の管理職」と答えた人に) 課長以上の役職についたのは、何年何月でしたか。西暦でお答えください。</p> <p>( ) 年 ( ) 月</p>	(10)~(13) (14) (15)
仕事内容	<p>(2) 現在、あなたはどのような仕事をしていますか。仕事の内容をお答えください。</p> <p>(記入)</p>	<p>S Q 2 (「一般の正規従業員」と答えた人に) 現在の勤め先で課長以上の役職についていたことがありますか。</p> <p>1 はい 2 いいえ → 仕事内容(2)へ</p>	(16)
	<p>(2)-1 【カード5】その仕事の内容は、大きく分けるとどれにあたるものですか。</p> <p>1 農林漁業作業者                  2 専門・技術的職業                  3 管理的職業                  4 事務職                  5 営業・販売職</p>	<p>S Q 3 (S Q 2で「はい」と答えた人に) あなたは課長以上の管理職についていたのは、何年何月から何年何月まででしたか。西暦でお答えください。</p> <p>( ) 年 ( ) 月                  ( ) 年 ( ) 月</p> <p>6 サービス職                  7 保安的職業                  8 運輸的職業                  9 通信的職業                  10 技能工・労務職</p>	(17)~(20) (21) (22) (23)~(26) (27) (28)
事業内容	<p>(3) 【カード6】現在の勤め先、またはあなたのやっておられる事業や商売の内容は、大きく分けるとどれにあたるものですか。</p> <p>1 農林漁業                  2 鉱業                  3 建設業                  4 製造業                  5 電気・ガス・熱供給・水道業                  6 運輸・通信業                  7 卸売業                  8 小売業                  9 飲食店                  10 金融・保険業</p>	<p>11 不動産業                  12 宿泊業                  13 医療業                  14 教育                  15 社会保険、社会福祉                  16 その他の個人向けサービス業                  17 企業向けサービス業                  18 公務                  19 その他 (具体的に: )</p>	(31)
企業規模	<p>(4) 【カード7】そこで雇われている従業員は、会社全体で何人くらいですか。家族従業員は除いてお答えください。</p> <p>1 なし (家族従業員のみ)                  2 1~4人                  3 5~9人                  4 10~29人                  5 30~99人</p>	<p>6 100~299人                  7 300~999人                  8 1000人以上                  9 官公庁</p>	(32) (33)
			(34)

通勤時間	(5) あなたの自宅から職場までの通勤時間は、片道だいたいどれくらいですか。 (*注意：自宅働いている場合は0分とする)  ( ) 時間 ( ) 分	(35) (36) (37)
勤務時間帯	(6) 【カード8】あなたのお仕事は、午後6時以後10時までの間に勤務することがありますか。あてはまるものを1つお答えください。  1 よくある                      2 たまにある                      3 ない	(38)
	(7) 【カード8】あなたのお仕事は、午後10時から午前5時までの時間帯に勤務することがありますか。あてはまるものを1つお答えください。  1 よくある                      2 たまにある                      3 ない	(39)
勤務日	(8) 【カード8】あなたのお仕事は、土曜日にも勤務することがありますか。あてはまるものを1つお答えください。  1 よくある                      2 たまにある                      3 ない	(40)
	(9) 【カード8】あなたのお仕事は、日曜日や祝日に勤務することがありますか。あてはまるものを1つお答えください。  1 よくある                      2 たまにある                      3 ない	(41)
実労働時間	(10) あなたは先週何時間働きましたか。そのうち残業時間は何時間でしたか。また、週に何日働きましたか。  週 ( ) 時間 そのうち残業は ( ) 時間 週労働日数は ( ) 日	(42)~(44) (45) (46) (47)

(勤めている方は問10から問13にお答えください。その他の方は問14にお進み下さい。)

(確認 問9(1)で「2 課長以上の管理職」「3 一般の正規従業員」「4 パート・アルバイト・臨時・契約社員」「5 派遣社員」と答えた人が対象)

問10 昨年度(2004年4月~2005年3月)のあなたの年次有給休暇は何日でしたか。また、何日取得しましたか。

( ) 日のうち ( ) 日取得

(48) (49)  
(50) (51)

問11 【カード9】あなたの始業・終業時刻は、どのように決められていますか。あてはまるものを1つお答えください。

- 1 勤務先で決められており、変えることはできない
- 2 一定の範囲において変えることができる
- 3 自分自身で始業・終業時刻を決めることができる
- 4 わからない

(52)

問12 仕事と育児の両立支援制度についてうかがいます。

- (1) 【カード10】 あなたの勤め先には、現在、仕事と育児の両立支援制度はありますか。次の中から、勤め先にあるものをすべてお答えください。(〇はいくつでも)  
また、勤め先に育児休業制度がある方はSQにお答え下さい。

(53)

- 1 育児休業制度
- 2 短時間勤務制度
- 3 フレックスタイム
- 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 5 残業や休日労働の免除
- 6 育児経費の援助
- 7 事業所内託児所
- 8 在宅勤務
- 9 看護休暇制度
- 10 その他(具体的に: )
- 11 いずれもない
- 12 わからない

SQ1 あなたには育児休業制度が適用されていますか。

- 1 適用されている
- 2 適用されていない
- 3 わからない

(2)へ

(54)

---

(1)に回答した方は、SQ2とSQ3にお答え下さい。

SQ2 【カード11】 子どもが何歳になるまで育児休業を取得できますか。

- 1 1歳未満
- 2 1歳～1歳6ヶ月未満
- 3 1歳6ヶ月～2歳未満
- 4 2歳～3歳未満
- 5 3歳以上
- 6 1歳に達した後の最初の3月末日まで
- 7 わからない

(55)

---

SQ3 同じ子どもについて、何回育児休業を取得できますか。

( )回 X わからない

(56) (57)

(2)へ

(2) 【カード12】 今後、あなたにお子さん が生まれたら、育児休業を取得したいですか。

- |              |           |
|--------------|-----------|
| 1 取得したい      | 4 取得したくない |
| 2 できれば取得したい  | 5 わからない   |
| 3 あまり取得したくない |           |
- (58)

(3) 【カード13】 現在の勤め先であなたが育児休業を取得するとしたら、どのようなことが予想されますか。次の(a)から(d)についてはどうでしょうか。

	そう思う	ややそう思う	あまり そう 思わない	そう 思わない	わからない
(a) 同僚に迷惑がかかると思う	1	2	3	4	5
(b) 昇進や昇級に悪影響があると思う	1	2	3	4	5
(c) 復職するとき、仕事や職場に適應できるか不安である	1	2	3	4	5
(d) 上司の理解を得るのが難しいと思う	1	2	3	4	5

(59) (62)

問13 仕事と介護の両立支援制度についてうかがいます。

(1) 【カード14】 あなたの勤め先には、現在、仕事と介護の両立支援制度はありますか。次の中から、勤め先にあるものをすべてお答えください。(○はいくつでも)

また、勤め先に介護休業制度がある方はSQにお答え下さい。

- 1 介護休業制度
- 2 短時間勤務制度
- 3 フレックスタイム
- 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 5 残業や休日労働の免除
- 6 介護経費の援助
- 7 在宅勤務
- 8 その他(具体的に： )
- 9 いずれもない
- 10 わからない

(63)

SQ1 あなたには介護休業制度が適用されていますか。

- 1 適用されている
  - 2 適用されていない
  - 3 わからない
- (2)へ

(64)

(1に回答した方は、SQ2とSQ3にお答え下さい。)

SQ2 【カード15】 介護休業期間の最長限度はどのくらいですか。次の中から1つお答え下さい。

- 1 3ヶ月まで
- 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満
- 3 6ヶ月
- 4 6ヶ月を超え1年未満
- 5 1年
- 6 1年を超える期間
- 7 期間の制限はなく、必要日数取得できる
- 8 わからない

(65)

SQ3 【カード16】 介護休業の取得回数制限はどのように定められていますか。あてはまるものを1つ選択し、取得できる回数をお答え下さい。「4 制限なし」の場合、回数はお答え下さらなくて結構です。

1 同一要介護者について	( )回
2 同一要介護者の同一疾病について	
3 その他(具体的に： )	
4 制限なし	
5 わからない	

(66)

(67) (68)

(2) 【カード17】 今後、あなたが高齢のご家族を介護することになったら、介護休業を取得したいと思いますか。

- 1 取得したい
- 2 できれば取得したい
- 3 あまり取得したくない
- 4 取得したくない
- 5 わからない

(69)

(3) 【カード18】 現在の勤め先であなたが介護休業を取得するとしたら、どのようなことが予想されますか。次の(a)から(d)についてはどうでしょうか。

	そう思う	やや思う	あまり思わない	そう思わない	わからない
(a) 同僚に迷惑がかかると思う	1	2	3	4	5
(b) 昇進や昇級に悪影響があると思う	1	2	3	4	5
(c) 復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安である	1	2	3	4	5
(d) 上司の理解を得るのが難しいと思う	1	2	3	4	5

(70)

(73)

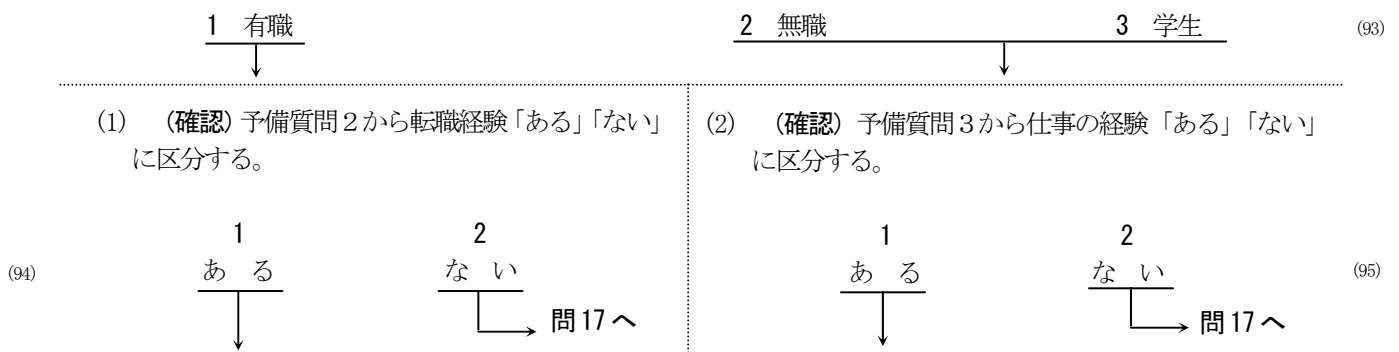
(問8で「1 有職」に該当する方は全員お答え下さい。)

問14 あなたが現在のお勤め先に入られた、または事業や商売を始めたときのことをおうかがいします。

入職時期	(1) あなたが、現在の勤め先に入られた、または事業や商売を始めたのは何年何月でしたか。西暦でお答えください。	( ) 年 ( ) 月	(74)~(77) (78) (79)														
入職経路	(2) 【カード19】あなたは、どのようにして現在のお仕事につききましたか。あてはまるものを1つお答えください。	<table border="0"> <tr> <td>1 学校の就職指導・紹介で</td> <td>7 家族・親戚の紹介で</td> </tr> <tr> <td>2 公共職業紹介所の紹介で</td> <td>8 仕事上の知人の紹介で</td> </tr> <tr> <td>3 民間職業紹介所の紹介で</td> <td>9 仕事以外の知人の紹介で</td> </tr> <tr> <td>4 人材派遣企業に登録して</td> <td>10 自分で企業・創業して</td> </tr> <tr> <td>5 広告・求人情報誌等を利用して</td> <td>11 家業を継いで</td> </tr> <tr> <td>6 会社に直接応募して (従業先の勧誘を含む)</td> <td>12 転籍で</td> </tr> <tr> <td></td> <td>13 その他(具体的に )</td> </tr> </table>	1 学校の就職指導・紹介で	7 家族・親戚の紹介で	2 公共職業紹介所の紹介で	8 仕事上の知人の紹介で	3 民間職業紹介所の紹介で	9 仕事以外の知人の紹介で	4 人材派遣企業に登録して	10 自分で企業・創業して	5 広告・求人情報誌等を利用して	11 家業を継いで	6 会社に直接応募して (従業先の勧誘を含む)	12 転籍で		13 その他(具体的に )	(80) (81)
1 学校の就職指導・紹介で	7 家族・親戚の紹介で																
2 公共職業紹介所の紹介で	8 仕事上の知人の紹介で																
3 民間職業紹介所の紹介で	9 仕事以外の知人の紹介で																
4 人材派遣企業に登録して	10 自分で企業・創業して																
5 広告・求人情報誌等を利用して	11 家業を継いで																
6 会社に直接応募して (従業先の勧誘を含む)	12 転籍で																
	13 その他(具体的に )																
最初の従業上の地位	(3) 【カード20】現在の勤務先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。	<table border="0"> <tr> <td>1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業</td> <td>5 派遣社員</td> </tr> <tr> <td>2 課長以上の管理職</td> <td>6 家族従業員</td> </tr> <tr> <td>3 一般の正規従業員</td> <td>7 内職</td> </tr> <tr> <td>4 パート・アルバイト・臨時・契約社員</td> <td></td> </tr> </table>	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業	5 派遣社員	2 課長以上の管理職	6 家族従業員	3 一般の正規従業員	7 内職	4 パート・アルバイト・臨時・契約社員		(82)						
	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業	5 派遣社員															
2 課長以上の管理職	6 家族従業員																
3 一般の正規従業員	7 内職																
4 パート・アルバイト・臨時・契約社員																	
	(3)-1 その従業上の地位にあったのは、何年何月まででしたか。西暦でお答えください。	( ) 年 ( ) 月	(83)~(86) (87) (88)														
最初の仕事内容	(4) 現在の勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたは最初にどのような仕事をしましたか。仕事の内容をお答えください。(ただし、新人研修は除きます。)	(記入)	(89) (90)														
	(4)-1 【カード21】そのお仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたるものでしたか。	<table border="0"> <tr> <td>1 農林漁業作業者</td> <td>6 サービス職</td> </tr> <tr> <td>2 専門・技術的職業</td> <td>7 保安的職業</td> </tr> <tr> <td>3 管理的職業</td> <td>8 運輸的職業</td> </tr> <tr> <td>4 事務職</td> <td>9 通信的職業</td> </tr> <tr> <td>5 営業・販売職</td> <td>10 技能工・労務職</td> </tr> </table>	1 農林漁業作業者	6 サービス職	2 専門・技術的職業	7 保安的職業	3 管理的職業	8 運輸的職業	4 事務職	9 通信的職業	5 営業・販売職	10 技能工・労務職	(91)				
1 農林漁業作業者	6 サービス職																
2 専門・技術的職業	7 保安的職業																
3 管理的職業	8 運輸的職業																
4 事務職	9 通信的職業																
5 営業・販売職	10 技能工・労務職																
制 育 児 休 度 業	(5) 【カード22】現在の勤め先に入った当時、勤め先に育児休業制度はありましたか。	<table border="0"> <tr> <td>1 あった</td> </tr> <tr> <td>2 なかった</td> </tr> <tr> <td>3 わからない</td> </tr> <tr> <td>4 勤め以外の仕事だった</td> </tr> </table>	1 あった	2 なかった	3 わからない	4 勤め以外の仕事だった	(92)										
1 あった																	
2 なかった																	
3 わからない																	
4 勤め以外の仕事だった																	

(全員にうかがいます。)

問15 (確認) 予備質問1から1と2、3に区分する



あなたが初めてついた仕事から、現在までの職歴についてうかがいます。

問16 あなたがこれまでに勤務した勤め先、またはやっておられた事業や商売について、**最初から順番にすべて**お答えください。二つ以上の会社に同時に勤務していた場合は、それぞれの勤め先についてお答えください。内職、パート、アルバイト等も職業に含めてください。ただし、学生時代のアルバイトは職業に含めないでください。(従事期間から12ページ育児休業制度まで、順次該当の質問文を読み上げる)

(注意 現在の勤め先については、「○番目の勤め先」の「現在の勤め先」に○を付け、質問はしない。

例：2回転職してる場合は、「3番目についておうかがいします。」の回等欄の1番上の現在の勤め先に○をする。)

問16(a) これまでに従事された職業（1～5番目）

		1番目の勤め先についておうかがいします。	2番目についておうかがいします。 …現在の勤め先(質問しない)
従事期間	(1) そこで勤務をしていた、または事業や商売をしていたのは、何年何月から何年何月までですか。西暦でお答えください。	( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで	( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで
従業上の地位	(2) 【カード23】 あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。(複数ある場合には主なものをお答えください。)	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職
仕事内容	(3) そこで、あなたはどのような仕事をしていましたか。仕事の内容をお答えください。(複数ある場合には主な仕事についてお答えください。)	(記入)	(記入)
	(3)-1 【カード24】 あなたがしていたお仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたるものでしょうか。(複数ある場合には主な仕事についてお答えください。)	1 農林漁業作業 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職	1 農林漁業作業 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職
事業内容	(4) 【カード25】 そこで行われていた事業は大きく分けると、どれにあたるものでしたか。	1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会福祉 5 電気・ガス・熱供給・水道業 16 その他の個人向けサービス業 6 運輸・通信業 17 企業向けサービス業 7 卸売業 18 公務 8 小売業 19 その他 9 飲食店 10 金融・保険業 11 不動産業 (具体的に： )	1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会福祉 5 電気・ガス・熱供給・水道業 16 その他の個人向けサービス業 6 運輸・通信業 17 企業向けサービス業 7 卸売業 18 公務 8 小売業 19 その他 9 飲食店 10 金融・保険業 11 不動産業 (具体的に： )
	(5) 【カード26】 そこで雇われていた従業員は、会社全体で何人くらいでしたか。家族従業員を除いてお答えください。	1 なし (家族従業員のみ) 5 30～99人 2 1～4人 6 100～299人 3 5～9人 7 300～999人 4 10～29人 8 1000人以上 9 官公庁	1 なし (家族従業員のみ) 5 30～99人 2 1～4人 6 100～299人 3 5～9人 7 300～999人 4 10～29人 8 1000人以上 9 官公庁
入職経路	(6) 【カード27】 あなたは、どのようにしてその仕事につきましたか。あてはまるものを1つお答えください。	1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業員先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に： )	1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業員先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に： )
	(7) 【カード28】 その勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職
最初の従業上の地位	(7)-1 その従業上の地位にあったのは、何年何月まででしたか。	( )年 ( )月	( )年 ( )月
最初の仕事内容	(8) その勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたは最初にどのようなお仕事をしましたか。(ただし、新人研修は除きます。)	(記入)	(記入)
	(8)-1 【カード29】 その仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたりますか。	1 農林漁業作業 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職	1 農林漁業作業 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職
育児休業	(9) 【カード30】 その勤め先に育児休業制度はありましたか。	1 あった 3 わからない 2 なかった 4 勤め以外の仕事だった	1 あった 3 わからない 2 なかった 4 勤め以外の仕事だった

⑦⑧=06

⑨⑩=01 ⑪~⑫

⑨⑩=02 ⑪~⑫

3番目についておうかがいします。 …現在の勤め先(質問しない)		4番目についておうかがいします。 …現在の勤め先(質問しない)		5番目についておうかがいします。 …現在の勤め先(質問しない)	
( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで		( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで		( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで	
1 経営者・役員・自営業主・個人 経営・自由業	2 課長以上の管理職	3 一般の正規従業員	4 パート・アルバイト・臨時・契約社員	5 契約社員	6 派遣社員
7 家族従業員					
(記入)		(記入)		(記入)	
1 農林漁業作業 6 サービス職	2 専門・技術的職業 7 保安的職業	3 管理的職業 8 運輸的職業	4 事務職 9 通信的職業	5 営業・販売職 10 技能工・労務職	
1 農林漁業 12 宿泊業	2 鉱業 13 医療業	3 建設業 14 教育	4 製造業 15 社会保険、社会	5 電気・ガス・熱 16 その他の個人向け	6 運輸・通信業 17 企業向けサービス
7 卸売業 18 公務	8 小売業 19 その他	9 飲食店	10 金融・保険業	11 不動産業 (具体的に: )	
1 なし 5 30~99人 (家族従業員のみ)	2 1~4人	3 5~9人	4 10~29人	5 30~99人	6 100~299人
7 300~999人	8 1000人以上	9 官公庁			
1 学校の就職指導・紹介で	2 公共職業紹介所の紹介で	3 民間職業紹介所の紹介で	4 人材派遣企業に登録して	5 広告・求人情報誌等を利用して	6 会社に直接応募して (従業先の勧誘を含む)
7 家族・親戚の紹介で	8 仕事上の知人の紹介で	9 仕事以外の知人の紹介で	10 自分で起業・創業して	11 家業を継いで	12 転籍で
13 その他(具体的に: )					
1 経営者・役員・自営業主・個人 経営・自由業	2 課長以上の管理職	3 一般の正規従業員	4 パート・アルバイト・臨時・契約社員	5 派遣社員	6 家族従業員
7 内職					
( )年 ( )月		( )年 ( )月		( )年 ( )月	
(記入)		(記入)		(記入)	
1 農林漁業作業 6 サービス職	2 専門・技術的職業 7 保安的職業	3 管理的職業 8 運輸的職業	4 事務職 9 通信的職業	5 営業・販売職 10 技能工・労務職	
1 あった 3 わからない	2 なかった 4 勤め以外の仕事だった				

⑨⑩=03 ⑪~④②

⑨⑩=04 ⑪~④②

⑨⑩=05 ⑪~④②

問 16(b) これまでに従事された職業（6～10 番目）

		6 番目についておうかがいします。 …現在の勤め先(質問しない)	7 番目についておうかがいします。 …現在の勤め先(質問しない)
従事期間	(1) そこで勤務をしていた、または事業や商売をしていたのは、何年何月から何年何月までですか。西暦でお答えください。	( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで	( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで
従業上の地位	(2) 【カード23】 あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。(複数ある場合には主なものをお答えください。)	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職
仕事内容	(3) そこで、あなたはどのような仕事をしていましたか。仕事の内容をお答えください。(複数ある場合には主な仕事についてお答えください。)	(記入)	(記入)
	(3)-1 【カード24】 あなたがしていたお仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたるものでしょうか。(複数ある場合には主な仕事についてお答えください。)	1 農林漁業作業 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職	1 農林漁業作業 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職
事業内容	(4) 【カード25】 そこで行われていた事業は大きく分けると、どれにあたるものでしたか。	1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会福祉 5 電気・ガス・熱供給・水道業 16 その他の個人向けサービス業 6 運輸・通信業 17 企業向けサービス業 7 卸売業 18 公務 8 小売業 19 その他 9 飲食店 10 金融・保険業 11 不動産業 (具体的に: )	1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会福祉 5 電気・ガス・熱供給・水道業 16 その他の個人向けサービス業 6 運輸・通信業 17 企業向けサービス業 7 卸売業 18 公務 8 小売業 19 その他 9 飲食店 10 金融・保険業 11 不動産業 (具体的に: )
		(5) 【カード26】 そこで雇われていた従業員は、会社全体で何人くらいでしたか。家族従業員を除いてお答えください。	1 なし (家族従業員のみ) 5 30～99人 2 1～4人 6 100～299人 3 5～9人 7 300～999人 4 10～29人 8 1000人以上 9 官公庁
入職経路	(6) 【カード27】 あなたは、どのようにしてその仕事につきましたか。あてはまるものを1つお答えください。	1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業員先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に: )	1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業員先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に: )
		(7) 【カード28】 その勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職
最初の従業上の地位	(7)-1 その従業上の地位にあったのは、何年何月まででしたか。	( )年 ( )月	( )年 ( )月
	(8) その勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたは最初にどのようなお仕事をしましたか。(ただし、新人研修は除きます。)	(記入)	(記入)
最初の仕事内容	(8)-1 【カード29】 その仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたりますか。	1 農林漁業作業 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職	1 農林漁業作業 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職
		(9) 【カード30】 その勤め先に育児休業制度はありましたか。	1 あった 3 わからない 2 なかった 4 勤め以外の仕事だった

⑨⑩=06 ⑪～⑭

⑨⑩=07 ⑪～⑭





(全員にうかがいます。)

生活歴についてうかがいます。

問17 【カード31】義務教育を終えられてから、あなたは次の学校に通いましたか。次の中から、通ったことのある学校をすべてお答えください。また、通っていた学校については、卒業の有無及び通学時の期間(年・月)と年齢をお答えください。期間は西暦でお答えください。

⑦⑧=03

	卒業した	か卒業しな	在学中	通学時の期間と年齢	
1 高校	1	2	3	( )年( )月 から ( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	⑩～⑫
2 専門学校(高校卒業後入学)	1	2	3	( )年( )月 から ( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	⑰～⑳
3 短大・高等専門学校	1	2	3	( )年( )月 から ( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	㉔～㉖
4 大学	1	2	3	( )年( )月 から ( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	㉙～㉚
5 大学院(修士課程)	1	2	3	( )年( )月 から ( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	㉞～㉟
6 大学院(博士課程)	1	2	3	( )年( )月 から ( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	㊱(8)=04 ㊲～㊴
7 その他(具体的に: )	1	2	3	( )年( )月 から ( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	㊵～㊷

⑨

問18 (確認) 問2を参照してA～Cを区分する。

あなたは、現在、結婚されていますか。…配偶者の方はご健在ですか。

A 未婚  
↓  
問19へ

B 既婚(有配偶者)

SQ1 結婚されたのは、何年何月でしたか。西暦でお答えください。また満何歳のときでしたか。…失礼ですが、初婚ですか。

初婚の方 (44) ( )年( )月  
満( )歳  
(45)～(50) (51)(52)

↓

問20へ

再婚の方は、最初に結婚されたのは、何年何月でしたか。西暦でお答えください。また満何歳のときでしたか。

( )年( )月  
満( )歳  
(53)～(58) (59)(60)

SQ2 現在の配偶者と結婚されたのは、何年何月でしたか。西暦でお答えください。また満何歳のときでしたか。

( )年( )月  
満( )歳  
(61)～(66) (67)(68)

↓

問20へ

C 既婚(離・死別) (43)

SQ3 結婚されたのは、何年何月でしたか。西暦でお答えください。また満何歳のときでしたか。

( )年( )月  
満( )歳  
(69)～(74)  
(75)(76)

SQ4 離別・死別されたのは、何年何月でしたか。西暦でお答えください。また満何歳のときでしたか。

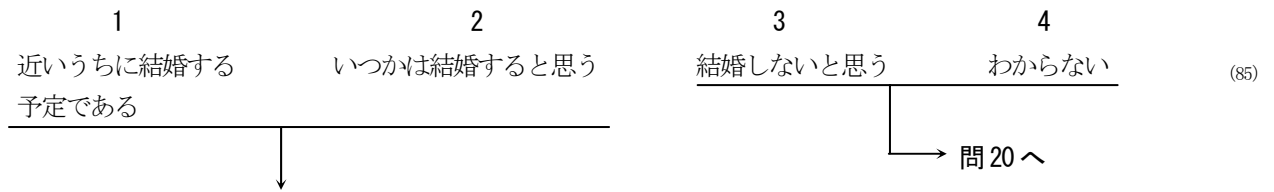
( )年( )月  
満( )歳  
(77)～(82)  
(83)(84)

↓

問19へ

(未婚の方と既婚(離・死別者)の方にかがいます。)

問19 [カード32] あなたは、今後、結婚すると思いますか。



(1か2に回答した女性に)

SQ [カード33] 女性にかがいます。結婚しても、お仕事を続けますか。次の中から1つお答えください。

- |                   |              |      |
|-------------------|--------------|------|
| 1 現在の仕事を続ける       | 4 わからない      |      |
| 2 家事と両立しやすい仕事に変える | 5 現在仕事をしていない | (86) |
| 3 仕事をやめて家事に専念する   |              |      |

(全員にかがいます。)

問20 (確認) 予備質問4の回答を記入し、先に進む。

あなたのお子さんは、何人ですか。亡くなったお子さんも含めてお答えください。

- |               |   |      |           |
|---------------|---|------|-----------|
| 1 子どもいる ( ) 人 | → | 問21へ | (87)      |
| 2 子どもはいない     | → | 問25へ | (88) (89) |

(子育てのご経験のある方にうかがいます。)

問21 お子さん一人一人が小学校を卒業する頃までの子育てと当時のお仕事について、次の質問にお答えください。お子さんが双子の場合もお一人ずつお答えください。(年齢から17ページ地域まで順次該当の質問文を読み上げる)

		1人目のお子さんについて		
年齢	(1) そのお子さんは何年何月のお生まれですか。西暦でお答えください。…何歳ですか。	( )年( )月生 満( )歳		
保育所の利用	(2) 【カード34】 そのお子さんは保育所に通っていましたが(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	} → SQ1~SQ4へ } → (3) 幼稚園の利用へ	
	SQ1 そのお子さんは何歳から何歳まで、保育所に通ってましたか。これから通う予定の方は、その予定の期間をお答えください。	( )歳から( )歳まで		
	SQ2 【カード35】 そのお子さんが通っていた保育所は、認可保育所でしたか、認可外保育所でしたか。複数の保育所に通った経験のある方は、あてはまるものをすべてお答えください。これから通う予定の方は、予定しているものを1つお答えください。	1 公立認可保育所 2 私立認可保育所 3 自治体認定の認可外保育所 4 その他の認可外保育所		
	SQ3 保育所に通っていた1日の時間帯は、何時から何時までですか。主な時間帯をお答えください。	( )時から( )時まで		
	SQ4 保育所の入所を申し込んでから、入所するまでに待つ期間はどのくらいありましたか。	( )ヶ月くらい	99 待つことはない	
幼稚園の利用	(3) 【カード36】 そのお子さんは幼稚園に通ってました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	} → SQ1~SQ3へ } → (4) 学童保育へ	
	SQ1 そのお子さんが通っていた幼稚園は、国公立でしたか。私立でしたか。両方通った経験がある方は、両方ともお答えください。これから通う予定の方は、予定しているものを1つお答えください。	1 国公立 2 私立		
	SQ2 そのお子さんは、何歳から何歳まで幼稚園に通ってましたか。これから通う予定の方は、今後の予定をお答えください。	( )歳から( )歳まで		
	SQ3 幼稚園の預かり保育を利用しました(してます)か。	1 利用した・利用している 2 これから利用する予定	3 利用しなかった・利用する予定はない 4 わからない	
保 学 育 童	(4) 【カード36】 そのお子さんは、小学生のとき、学童保育に通ってました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定	3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	
託 児 施 設	(5) 【カード36】 そのお子さんは、家庭的保育(保育ママ)に通ってました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定	3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	
	(6) 保育所・幼稚園・学童保育以外の託児施設を利用したことがありますか。	1 利用したことがある	2 利用したことはない	3 わからない
育 児 期 の 就 業	(7) 【カード37】 そのお子さんの妊娠当時、あなたはお仕事をしておりましたか。	1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員) 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) 3 仕事をしていなかった	} → (8)から(11)にお答えください } → (12)夫婦の家事・育児分担へ	
	(8) 【カード38】 そのお子さんの妊娠当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と育児の両立支援制度がありましたか。あてはまるものをすべてお答えください。	1 育児休業制度→SQ1にお答えください 2 短時間勤務制度 3 フレックスタイム 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 5 残業や休日労働の免除 6 育児経費の援助	7 事業所内託児所 8 在宅勤務 9 看護休暇制度 10 その他(具体的に： ) 11 いずれもない 12 わからない	(2~12に回答した方は(9)へ)
	(育児休業制度のあった人に) SQ1 あなたには育児休業制度が適用されてましたか。	1 適用されていた → SQ2, SQ3にお答えください 2 適用されていなかった 3 わからない		→ (10)へ

		1人目のお子さんについて		
	SQ2 【カード39】子どもが何歳になるまで育児休業を取得できましたか。次の中から1つお答えください。	1 1歳未満 2 1歳～1歳6ヶ月未満 3 1歳6ヶ月～2歳未満 4 2歳～3歳未満	5 3歳以上 6 1歳に達した後の最初の3月末日まで 7 わからない	
	SQ3 同じ子どもについて、何回育児休業を取得できましたか。	( )回		
	(9) 育児休業を取得しましたか。取得した方は、お子さんが何歳から何歳までの間に、合計何回取得しましたか。	1 取得した→( )歳( )ヶ月から( )歳( )ヶ月の間に( )回→(10)へ 2 取得しなかった→(取得しなかった方は下のSQにお答えください。)		
育 児 期 の 就 業	(育児休業を取得しなかった人に) SQ 【カード40】あなたが育児休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 職場に育児休業制度がなかった 2 職場に育児休業制度があることを知らなかった 3 育児休業制度の内容が使いづらかった 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った 5 休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適應できるか不安だった 7 上司の理解を得るのが難しいと思った 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった 9 休業を取得する必要がなかった 10 仕事をやめて育児に専念したかった 11 家族が仕事をやめることを望んだ 12 その他(具体的に: )		
	(10) 【カード41】そのお子さんが小学校を卒業するまでの期間に、お仕事の調整をしましたか。職場の支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。何らかの調整をした方は、SQにお答えください。	1 1日の所定労働時間を短縮した 2 週の所定労働日数を減らした 3 残業しなかった 4 休日労働をしなかった 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした 6 フレックスタイムに変更した 7 自宅で仕事をした 8 仕事の内容を変えた 9 その他(具体的に: ) 10 仕事の調整はしなかった → (11)へ		} 1～9に回答した方はSQ1～SQ2へ
	SQ1 お仕事の調整をしたのは、お子さんが何歳から何歳の頃でしたか。複数の調整を行った方は、すべて合計した期間をお答え下さい。	( )歳( )ヶ月から( )歳( )ヶ月		
	SQ2 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。	1 変わった 2 変わらない 3 わからない		
	(11) 【カード42】お子さんが病気やけがをしたときに、看病をするために仕事を休んだことがありますか。	1 休んだことがある 2 休んだことはない 3 病気やけがをしなかった		
育 夫 婦 分 の 担 家 事 ・	(12) 【カード43】そのお子さんが小学校に入る頃まで、夫婦の家事・育児分担はどのように行われていましたか。次の中から最も近いものをお答え下さい。	1 妻がほとんどしていた 2 妻が9割、夫が1割くらいだった 3 妻が7割、夫が3割くらいだった 4 夫婦でほぼ半々に分担していた 5 妻よりも夫が中心になってしていた		
育 児 援 助	(13) 【カード44】配偶者以外の方から、育児の手助けを受けたことがありますか。お子さんが小学校を卒業する頃までに、援助を受けたことがある方をすべてお答えください。	1 自分の親 2 配偶者の親 3 親以外の家族・親族 4 隣人や友人 5 子育て支援のボランティア 6 ベビーシッター 7 その他(具体的に: ) 8 いずれもない 9 わからない		
地 域	(14) お子さんが生まれた当時、どこにお住まいでしたか。都道府県と市区町村名をお答えください。	( )都道府県( )市区町村		

問21 (2人目のお子さんについて) (お子さんが1人の場合は26ページ問22へ)

		2人目のお子さんについて		
年齢	(1) そのお子さんは何年何月のお生まれですか。西暦でお答えください。…何歳ですか。	( )年( )月生 満( )歳		
保育所の利用	(2) 【カード34】 そのお子さんは保育所に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	} → SQ1～SQ4へ } → (3) 幼稚園の利用へ	
	SQ1 そのお子さんは何歳から何歳まで、保育所に通っていましたか。これから通う予定の方は、その予定の期間をお答えください。	( )歳から( )歳まで		
	SQ2 【カード35】 そのお子さんが通っていた保育所は、認可保育所でしたか、認可外保育所でしたか。複数の保育所に通った経験のある方は、あてはまるものをすべてお答えください。これから通う予定の方は、予定しているものを1つお答えください。	1 公立認可保育所 2 私立認可保育所 3 自治体認定の認可外保育所 4 その他の認可外保育所		
	SQ3 保育所に通っていた1日の時間帯は、何時から何時までですか。主な時間帯をお答えください。	( )時から( )時まで		
	SQ4 保育所の入所を申し込んでから、入所するまでに待つ期間はどのくらいありましたか。	( )ヶ月くらい	99 待ったことはない	
幼稚園の利用	(3) 【カード36】 そのお子さんは幼稚園に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	} → SQ1～SQ3へ } → (4) 学童保育へ	
	SQ1 そのお子さんが通っていた幼稚園は、国公立でしたか。私立でしたか。両方通った経験がある方は、両方ともお答えください。これから通う予定の方は、予定しているものを1つお答えください。	1 国公立 2 私立		
	SQ2 そのお子さんは、何歳から何歳まで幼稚園に通っていましたか。これから通う予定の方は、今後の予定をお答えください。	( )歳から( )歳まで		
	SQ3 幼稚園の預かり保育を利用しました(してます)か。	1 利用した・利用している 2 これから利用する予定	3 利用しなかった・利用する予定はない 4 わからない	
保育学童	(4) 【カード36】 そのお子さんは、小学生のとき、学童保育に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定	3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	
託児施設	(5) 【カード36】 そのお子さんは、家庭的保育(保育ママ)に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定	3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	
	(6) 保育所・幼稚園・学童保育以外の託児施設を利用したことがありますか。	1 利用したことがある 2 利用したことはない 3 わからない		
育児期の就業	(7) 【カード37】 そのお子さんの妊娠当時、あなたはお仕事をしていましたか。	1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員) 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) 3 仕事をしていなかった	} → (8)から(11)にお答えください } → (12)夫婦の家事・育児分担へ	
	(8) 【カード38】 そのお子さんの妊娠当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と育児の両立支援制度がありましたか。あてはまるものすべてお答えください。	1 育児休業制度→SQ1にお答えください 2 短時間勤務制度 3 フレックスタイム 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 5 残業や休日労働の免除 6 育児経費の援助	7 事業所内託児所 8 在宅勤務 9 看護休暇制度 10 その他(具体的に： ) 11 いずれもない 12 わからない	(2～12に回答した方は(9)へ)
	(育児休業制度のあった人に) SQ1 あなたには育児休業制度が適用されていましたか。	1 適用されていた 2 適用されていなかった 3 わからない	→ SQ2、SQ3にお答えください } → (10)へ	

		2人目のお子さんについて		
	SQ2 【カード39】子どもが何歳になるまで育児休業を取得できましたか。次の中から1つお答えください。	1 1歳未満 2 1歳～1歳6ヶ月未満 3 1歳6ヶ月～2歳未満 4 2歳～3歳未満	5 3歳以上 6 1歳に達した後の最初の3月末日まで 7 わからない	
	SQ3 同じ子どもについて、何回育児休業を取得できましたか。	( )回		
	(9) 育児休業を取得しましたか。取得した方は、お子さんが何歳から何歳までの間に、合計何回取得しましたか。	1 取得した→( )歳( )ヶ月から( )歳( )ヶ月の間に( )回→(10)へ 2 取得しなかった→(取得しなかった方は下のSQにお答えください。)		
育 児 期 の 就 業	(育児休業を取得しなかった人に) SQ 【カード40】あなたが育児休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 職場に育児休業制度がなかった 2 職場に育児休業制度があることを知らなかった 3 育児休業制度の内容が使いづらかった 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った 5 休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適應できるか不安だった 7 上司の理解を得るのが難しいと思った 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった 9 休業を取得する必要がなかった 10 仕事をやめて育児に専念したかった 11 家族が仕事をやめることを望んだ 12 その他(具体的に: )		
	(10) 【カード41】そのお子さんが小学校を卒業するまでの期間に、お仕事の調整をしましたか。職場の支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。何らかの調整をした方は、SQにお答えください。	1 1日の所定労働時間を短縮した 2 週の所定労働日数を減らした 3 残業しなかった 4 休日労働をしなかった 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした 6 フレックスタイムに変更した 7 自宅で仕事をした 8 仕事の内容を変えた 9 その他(具体的に: ) 10 仕事の調整はしなかった → (11)へ		→ 1～9に回答した方はSQ1～SQ2へ
	SQ1 お仕事の調整をしたのは、お子さんが何歳から何歳の頃でしたか。複数の調整を行った方は、すべて合計した期間をお答え下さい。	( )歳( )ヶ月から( )歳( )ヶ月		
	SQ2 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。	1 変わった 2 変わらない 3 わからない		
	(11) 【カード42】お子さんが病気やけがをしたときに、看病をするために仕事を休んだことがありますか。	1 休んだことがある 2 休んだことはない 3 病気やけがをしなかった		
育 夫 婦 分 の 担 家 事	(12) 【カード43】そのお子さんが小学校に入る頃まで、夫婦の家事・育児分担はどのように行われていましたか。次の中から最も近いものをお答え下さい。	1 妻がほとんどしていた 2 妻が9割、夫が1割くらいだった 3 妻が7割、夫が3割くらいだった 4 夫婦でほぼ半々に分担していた 5 妻よりも夫が中心になってしていた		
育 児 援 助	(13) 【カード44】配偶者以外の方から、育児の手助けを受けたことがありますか。お子さんが小学校を卒業する頃までに、援助を受けたことがある方をすべてお答えください。	1 自分の親 2 配偶者の親 3 親以外の家族・親族 4 隣人や友人 5 子育て支援のボランティア	6 ベビーシッター 7 その他(具体的に: ) 8 いずれもない 9 わからない	
地 域	(14) お子さんが生まれた当時、どこにお住まいでしたか。都道府県と市区町村名をお答えください。	( )都道府県( )市区町村		

問21 (3人目のお子さんについて) (お子さんが2人の場合は26ページ問22へ)

		3人目のお子さんについて		
年齢	(1) そのお子さんは何年何月のお生まれですか。西暦でお答えください。…何歳ですか。	( )年( )月生 満( )歳		
保育所の利用	(2) 【カード34】 そのお子さんは保育所に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	} → SQ1～SQ4へ } → (3) 幼稚園の利用へ	
	SQ1 そのお子さんは何歳から何歳まで、保育所に通っていましたか。これから通う予定の方は、その予定の期間をお答えください。	( )歳から( )歳まで		
	SQ2 【カード35】 そのお子さんが通っていた保育所は、認可保育所でしたか、認可外保育所でしたか。複数の保育所に通った経験のある方は、あてはまるものをすべてお答えください。これから通う予定の方は、予定しているものを1つお答えください。	1 公立認可保育所 2 私立認可保育所 3 自治体認定の認可外保育所 4 その他の認可外保育所		
	SQ3 保育所に通っていた1日の時間帯は、何時から何時までですか。主な時間帯をお答えください。	( )時から( )時まで		
	SQ4 保育所の入所を申し込んでから、入所するまでに待つ期間はどのくらいありましたか。	( )ヶ月くらい	99 待ったことはない	
幼稚園の利用	(3) 【カード36】 そのお子さんは幼稚園に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	} → SQ1～SQ3へ } → (4) 学童保育へ	
	SQ1 そのお子さんが通っていた幼稚園は、国公立でしたか。私立でしたか。両方通った経験がある方は、両方ともお答えください。これから通う予定の方は、予定しているものを1つお答えください。	1 国公立 2 私立		
	SQ2 そのお子さんは、何歳から何歳まで幼稚園に通っていましたか。これから通う予定の方は、今後の予定をお答えください。	( )歳から( )歳まで		
	SQ3 幼稚園の預かり保育を利用しました(してます)か。	1 利用した・利用している 2 これから利用する予定 3 利用しなかった・利用する予定はない 4 わからない		
保学育童	(4) 【カード36】 そのお子さんは、小学生のとき、学童保育に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない		
託児施設	(5) 【カード36】 そのお子さんは、家庭的保育(保育ママ)に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない		
	(6) 保育所・幼稚園・学童保育以外の託児施設を利用したことがありますか。	1 利用したことがある 2 利用したことはない 3 わからない		
育児期の就業	(7) 【カード37】 そのお子さんの妊娠当時、あなたはお仕事をしていたですか。	1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員) 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) 3 仕事をしていなかった	} → (8)から(11)にお答えください } → (12)夫婦の家事・育児分担へ	
	(8) 【カード38】 そのお子さんの妊娠当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と育児の両立支援制度がありましたか。あてはまるものすべてをお答えください。	1 育児休業制度→SQ1にお答えください 2 短時間勤務制度 3 フレックスタイム 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 5 残業や休日労働の免除 6 育児経費の援助	7 事業所内託児所 8 在宅勤務 9 看護休暇制度 10 その他(具体的に： ) 11 いずれもない 12 わからない	(2～12に回答した方は(9)へ)
	(育児休業制度のあった人に) SQ1 あなたには育児休業制度が適用されていましたか。	1 適用されていた → SQ2、SQ3にお答えください 2 適用されていなかった 3 わからない		→ (10)へ



育 児 期 の 就 業	3人目のお子さんについて	
	SQ2 【カード39】子どもが何歳になるまで育児休業を取得できましたか。次の中から1つお答えください。	1 1歳未満 2 1歳～1歳6ヶ月未満 3 1歳6ヶ月～2歳未満 4 2歳～3歳未満 5 3歳以上 6 1歳に達した後の最初の3月末日まで 7 わからない
	SQ3 同じ子どもについて、何回育児休業を取得できましたか。	( )回
	(9) 育児休業を取得しましたか。取得した方は、お子さんが何歳から何歳までの間に、合計何回取得しましたか。	1 取得した→( )歳( )ヶ月から( )歳( )ヶ月の間に( )回→(10)へ 2 取得しなかった→(取得しなかった方は下のSQにお答えください。)
	(育児休業を取得しなかった人に) SQ 【カード40】あなたが育児休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 職場に育児休業制度がなかった 2 職場に育児休業制度があることを知らなかった 3 育児休業制度の内容が使いづらかった 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った 5 休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適應できるか不安だった 7 上司の理解を得るのが難しいと思った 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった 9 休業を取得する必要がなかった 10 仕事をやめて育児に専念したかった 11 家族が仕事をやめることを望んだ 12 その他(具体的に： )
	(10) 【カード41】そのお子さんが小学校を卒業するまでの期間に、お仕事の調整をされましたか。職場の支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。何らかの調整をした方は、SQにお答えください。	1 1日の所定労働時間を短縮した 2 週の所定労働日数を減らした 3 残業しなかった 4 休日労働をしなかった 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした 6 フレックスタイムに変更した 7 自宅で仕事をした 8 仕事の内容を変えた 9 その他(具体的に： ) 10 仕事の調整はしなかった → (11) へ
	SQ1 お仕事の調整をしたのは、お子さんが何歳から何歳の頃でしたか。複数の調整を行った方は、すべて合計した期間をお答え下さい。	( )歳( )ヶ月から( )歳( )ヶ月
	SQ2 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。	1 変わった 2 変わらない 3 わからない
	(11) 【カード42】お子さんが病気やけがをしたときに、看病をするために仕事を休んだことがありますか。	1 休んだことがある 2 休んだことはない 3 病気やけがをしなかった
	育 児 婦 の 家 事 ・ 担 当	(12) 【カード43】そのお子さんが小学校に入る頃まで、夫婦の家事・育児分担はどのように行われていましたか。次の中から最も近いものをお答え下さい。
育 児 援 助	(13) 【カード44】配偶者以外の方から、育児の手助けを受けたことがありますか。お子さんが小学校を卒業する頃までに、援助を受けたことがある方をすべてお答えください。	1 自分の親 2 配偶者の親 3 親以外の家族・親族 4 隣人や友人 5 子育て支援のボランティア 6 ベビーシッター 7 その他 (具体的に： ) 8 いずれもない 9 わからない
地 域	(14) お子さんが生まれた当時、どこにお住まいでしたか。都道府県と市区町村名をお答えください。	( )都道府県( )市区町村

問21 (4人目のお子さんについて) (お子さんが3人の場合は26ページ問22へ)

		4人目のお子さんについて		
年齢	(1) そのお子さんは何年何月のお生まれですか。西暦でお答えください。…何歳ですか。	( )年( )月生 満( )歳		
保育所の利用	(2) 【カード34】 そのお子さんは保育所に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	} → SQ1～SQ4へ } → (3) 幼稚園の利用へ	
	SQ1 そのお子さんは何歳から何歳まで、保育所に通っていましたか。これから通う予定の方は、その予定の期間をお答えください。	( )歳から( )歳まで		
	SQ2 【カード35】 そのお子さんが通っていた保育所は、認可保育所でしたか、認可外保育所でしたか。複数の保育所に通った経験のある方は、あてはまるものをすべてお答えください。これから通う予定の方は、予定しているものを1つお答えください。	1 公立認可保育所 2 私立認可保育所 3 自治体認定の認可外保育所 4 その他の認可外保育所		
	SQ3 保育所に通っていた1日の時間帯は、何時から何時までですか。主な時間帯をお答えください。	( )時から( )時まで		
	SQ4 保育所の入所を申し込んでから、入所するまでに待つ期間はどのくらいありましたか。	( )ヶ月くらい	99 待ったことはない	
幼稚園の利用	(3) 【カード36】 そのお子さんは幼稚園に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	} → SQ1～SQ3へ } → (4) 学童保育へ	
	SQ1 そのお子さんが通っていた幼稚園は、国公立でしたか。私立でしたか。両方通った経験がある方は、両方ともお答えください。これから通う予定の方は、予定しているものを1つお答えください。	1 国公立 2 私立		
	SQ2 そのお子さんは、何歳から何歳まで幼稚園に通っていましたか。これから通う予定の方は、今後の予定をお答えください。	( )歳から( )歳まで		
	SQ3 幼稚園の預かり保育を利用しました(してます)か。	1 利用した・利用している 2 これから利用する予定	3 利用しなかった・利用する予定はない 4 わからない	
保育学童	(4) 【カード36】 そのお子さんは、小学生のとき、学童保育に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定	3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	
託児施設	(5) 【カード36】 そのお子さんは、家庭的保育(保育ママ)に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定	3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	
	(6) 保育所・幼稚園・学童保育以外の託児施設を利用したことがありますか。	1 利用したことがある 2 利用したことはない 3 わからない		
育児期の就業	(7) 【カード37】 そのお子さんの妊娠当時、あなたはお仕事をしていましたか。	1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員) 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) 3 仕事をしていたなかった	} → (8)から(11)にお答えください } → (12)夫婦の家事・育児分担へ	
	(8) 【カード38】 そのお子さんの妊娠当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と育児の両立支援制度がありましたか。あてはまるものすべてお答えください。	1 育児休業制度→SQ1にお答えください 2 短時間勤務制度 3 フレックスタイム 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 5 残業や休日労働の免除 6 育児経費の援助	7 事業所内託児所 8 在宅勤務 9 看護休暇制度 10 その他(具体的に： ) 11 いずれもない 12 わからない	(2～12に回答した方は(9)へ)
	(育児休業制度のあった人に) SQ1 あなたには育児休業制度が適用されていましたか。	1 適用されていた 2 適用されていなかった 3 わからない	→ SQ2、SQ3にお答えください } → (10)へ	

		4人目のお子さんについて		
育児期の就業	SQ2 【カード39】子どもが何歳になるまで育児休業を取得できましたか。次の中から1つお答えください。	1 1歳未満 2 1歳～1歳6ヶ月未満 3 1歳6ヶ月～2歳未満 4 2歳～3歳未満	5 3歳以上 6 1歳に達した後の最初の3月末日まで 7 わからない	
	SQ3 同じ子どもについて、何回育児休業を取得できましたか。	( )回		
	(9) 育児休業を取得しましたか。取得した方は、お子さんが何歳から何歳までの間に、合計何回取得しましたか。	1 取得した→( )歳( )ヶ月から( )歳( )ヶ月の間に( )回→(10)へ 2 取得しなかった→(取得しなかった方は下のSQにお答えください。)		
	(育児休業を取得しなかった人に) SQ 【カード40】あなたが育児休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 職場に育児休業制度がなかった 2 職場に育児休業制度があることを知らなかった 3 育児休業制度の内容が使いづらかった 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った 5 休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適応できるか不安だった 7 上司の理解を得るのが難しいと思った 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった 9 休業を取得する必要がなかった 10 仕事をやめて育児に専念したかった 11 家族が仕事をやめることを望んだ 12 その他(具体的に: )		
	(10) 【カード41】そのお子さんが小学校を卒業するまでの期間に、お仕事の調整をされましたか。職場の支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。何らかの調整をした方は、SQにお答えください。	1 1日の所定労働時間を短縮した 2 週の所定労働日数を減らした 3 残業しなかった 4 休日労働をしなかった 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした 6 フレックスタイムに変更した 7 自宅で仕事をした 8 仕事の内容を変えた 9 その他(具体的に: ) 10 仕事の調整はしなかった → (11) へ		→ 1～9に回答した方はSQ1～SQ2へ
	SQ1 お仕事の調整をしたのは、お子さんが何歳から何歳の頃でしたか。複数の調整を行った方は、すべて合計した期間をお答え下さい。	( )歳( )ヶ月から( )歳( )ヶ月		
	SQ2 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。	1 変わった 2 変わらない 3 わからない		
	(11) 【カード42】お子さんが病気やけがをしたときに、看病をするために仕事を休んだことがありますか。	1 休んだことがある 2 休んだことはない 3 病気やけがをしなかった		
	育児夫婦の家事分担	(12) 【カード43】そのお子さんが小学校に入る頃まで、夫婦の家事・育児分担はどのように行われていましたか。次の中から最も近いものをお答え下さい。	1 妻がほとんどしていた 2 妻が9割、夫が1割くらいだった 3 妻が7割、夫が3割くらいだった 4 夫婦でほぼ半々に分担していた 5 妻よりも夫が中心になってしていた	
	育児援助	(13) 【カード44】配偶者以外の方から、育児の手助けを受けたことがありますか。お子さんが小学校を卒業する頃までに、援助を受けたことがある方をすべてお答えください。	1 自分の親 2 配偶者の親 3 親以外の家族・親族 4 隣人や友人 5 子育て支援のボランティア 6 ベビーシッター 7 その他(具体的に: ) 8 いずれもない 9 わからない	
地域	(14) お子さんが生まれた当時、どこにお住まいでしたか。都道府県と市区町村名をお答えください。	( )都道府県( )市区町村		

問21 (5人目のお子さんについて) (お子さんが4人の場合は26ページ問22へ)

		5人目のお子さんについて		
年齢	(1) そのおさんは何年何月のお生まれですか。西暦でお答えください。・・・何歳ですか。	( )年( )月生 満( )歳		
保育所の利用	(2) 【カード34】 そのおさんは保育所に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	} → SQ1～SQ4へ } → (3) 幼稚園の利用へ	
	SQ1 そのおさんは何歳から何歳まで、保育所に通っていましたか。これから通う予定の方は、その予定の期間をお答えください。	( )歳から( )歳まで		
	SQ2 【カード35】 そのおさんが通っていた保育所は、認可保育所でしたか、認可外保育所でしたか。複数の保育所に通った経験のある方は、あてはまるものをすべてお答えください。これから通う予定の方は、予定しているものを1つお答えください。	1 公立認可保育所 2 私立認可保育所 3 自治体認定の認可外保育所 4 その他の認可外保育所		
	SQ3 保育所に通っていた1日の時間帯は、何時から何時までですか。主な時間帯をお答えください。	( )時から( )時まで		
	SQ4 保育所の入所を申し込んでから、入所するまでに待つ期間はどのくらいありましたか。	( )ヶ月くらい	99 待ったことはない	
幼稚園の利用	(3) 【カード36】 そのおさんは幼稚園に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない	} → SQ1～SQ3へ } → (4) 学童保育へ	
	SQ1 そのおさんが通っていた幼稚園は、国公立でしたか。私立でしたか。両方通った経験がある方は、両方ともお答えください。これから通う予定の方は、予定しているものを1つお答えください。	1 国公立 2 私立		
	SQ2 そのおさんは、何歳から何歳まで幼稚園に通っていましたか。これから通う予定の方は、今後の予定をお答えください。	( )歳から( )歳まで		
	SQ3 幼稚園の預かり保育を利用しました(してます)か。	1 利用した・利用している 2 これから利用する予定 3 利用しなかった・利用する予定はない 4 わからない		
保学育童	(4) 【カード36】 そのおさんは、小学生のとき、学童保育に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない		
託児施設	(5) 【カード36】 そのおさんは、家庭的保育(保育ママ)に通っていました(います)か。	1 通っていた・通っている 2 これから通う予定 3 通っていない・通う予定はない 4 わからない		
	(6) 保育所・幼稚園・学童保育以外の託児施設を利用したことがありますか。	1 利用したことがある 2 利用したことはない 3 わからない		
育児期の就業	(7) 【カード37】 そのおさんの妊娠当時、あなたはお仕事をしていましたか。	1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員) 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) 3 仕事をしていたなかった	} → (8)から(11)にお答えください } → (12)夫婦の家事・育児分担へ	
	(8) 【カード38】 そのおさんの妊娠当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と育児の両立支援制度がありましたか。あてはまるものをすべてお答えください。	1 育児休業制度→SQ1にお答えください 2 短時間勤務制度 3 フレックスタイム 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 5 残業や休日労働の免除 6 育児経費の援助	7 事業所内託児所 8 在宅勤務 9 看護休暇制度 10 その他(具体的に： ) 11 いずれもない 12 わからない	(2～12に回答した方は(9)へ)
	(育児休業制度のあった人に) SQ1 あなたには育児休業制度が適用されていましたか。	1 適用されていた → SQ2, SQ3にお答えください 2 適用されていなかった 3 わからない		→ (10)へ

		5人目のお子さんについて		
	SQ2 【カード39】子どもが何歳になるまで育児休業を取得できましたか。次の中から1つお答えください。	1 1歳未満 2 1歳～1歳6ヶ月未満 3 1歳6ヶ月～2歳未満 4 2歳～3歳未満	5 3歳以上 6 1歳に達した後の最初の3月末日まで 7 わからない	
	SQ3 同じ子どもについて、何回育児休業を取得できましたか。	( )回		
	(9) 育児休業を取得しましたか。取得した方は、お子さんが何歳から何歳までの間に、合計何回取得しましたか。	1 取得した→( )歳( )ヶ月から( )歳( )ヶ月の間に( )回→(10)へ 2 取得しなかった→(取得しなかった方は下のSQにお答えください。)		
育 児 期 の 就 業	(育児休業を取得しなかった人に) SQ 【カード40】あなたが育児休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 職場に育児休業制度がなかった 2 職場に育児休業制度があることを知らなかった 3 育児休業制度の内容が使いづらかった 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った 5 休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適応できるか不安だった 7 上司の理解を得るのが難しいと思った 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった 9 休業を取得する必要がなかった 10 仕事をやめて育児に専念したかった 11 家族が仕事をやめることを望んだ 12 その他(具体的に: )		
	(10) 【カード41】そのお子さんが小学校を卒業するまでの期間に、お仕事の調整をしましたか。職場の支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。何らかの調整をした方は、SQにお答えください。	1 1日の所定労働時間を短縮した 2 週の所定労働日数を減らした 3 残業しなかった 4 休日労働をしなかった 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした 6 フレックスタイムに変更した 7 自宅で仕事をした 8 仕事の内容を変えた 9 その他(具体的に: ) 10 仕事の調整はしなかった → (11)へ		→ 1～9に回答した方はSQ1～SQ2へ
	SQ1 お仕事の調整をしたのは、お子さんが何歳から何歳の頃でしたか。複数の調整を行った方は、すべて合計した期間をお答え下さい。	( )歳( )ヶ月から( )歳( )ヶ月		
	SQ2 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。	1 変わった 2 変わらない 3 わからない		
	(11) 【カード42】お子さんが病気やけがをしたときに、看病をするために仕事を休んだことがありますか。	1 休んだことがある 2 休んだことはない 3 病気やけがをしなかった		
育 夫 婦 分 の 担 家 事 ・	(12) 【カード43】そのお子さんが小学校に入る頃まで、夫婦の家事・育児分担はどのように行われていましたか。次の中から最も近いものをお答え下さい。	1 妻がほとんどしていた 2 妻が9割、夫が1割くらいだった 3 妻が7割、夫が3割くらいだった 4 夫婦でほぼ半々に分担していた 5 妻よりも夫が中心になってしていた		
育 児 援 助	(13) 【カード44】配偶者以外の方から、育児の手助けを受けたことがありますか。お子さんが小学校を卒業する頃までに、援助を受けたことがある方をすべてお答えください。	1 自分の親 2 配偶者の親 3 親以外の家族・親族 4 隣人や友人 5 子育て支援のボランティア	6 ベビーシッター 7 その他(具体的に: ) 8 いずれもない 9 わからない	
地 域	(14) お子さんが生まれた当時、どこにお住まいでしたか。都道府県と市区町村名をお答えください。	( )都道府県( )市区町村		

問22 お子さんの中で、どなたかが最初に別居（あなた方ご夫婦と住まいを別にすること）されたのは、あなたが満何歳のときでしたか。また何年何月でしたか。西暦でお答えください。

(7) (8) =05

満 ( ) 歳

(9) (10)

( ) 年 ( ) 月

(11) ~ (16)

問23 お子さんの中で、どなたかが最初に就職されたのは、あなたが何歳のときでしたか。また何年何月でしたか。西暦でお答えください。

満 ( ) 歳

(17) (18)

( ) 年 ( ) 月

(19) ~ (24)

問24 お子さんの中で、どなたかが最初に結婚されたのは、あなたが満何歳のときでしたか。また何年何月でしたか。西暦でお答えください。

満 ( ) 歳

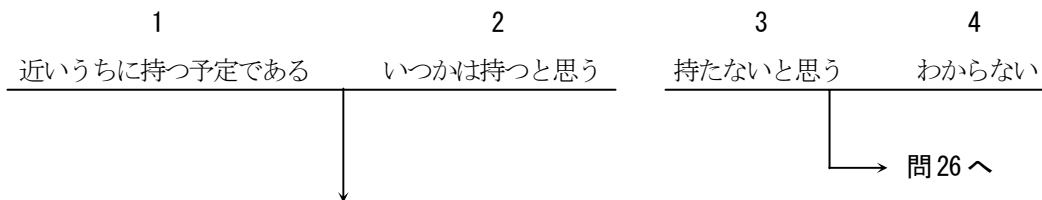
(25) (26)

( ) 年 ( ) 月

(27) ~ (32)

(全員にうかがいます。)

問25 【カード45】 今後、あなたはお子さんを持つと思いますか。お子さんがいる方は、今後さらに持つご予定をお答えください。



(33)

(1か2に回答した人に)

SQ1 お子さんをもつとしたら、何人くらいですか。お子さんがいる方は、既にいる人数を除いてお答えください。

( ) 人

X わからない

(男性の方は問26へ)

(女性の方はSQ2へ)

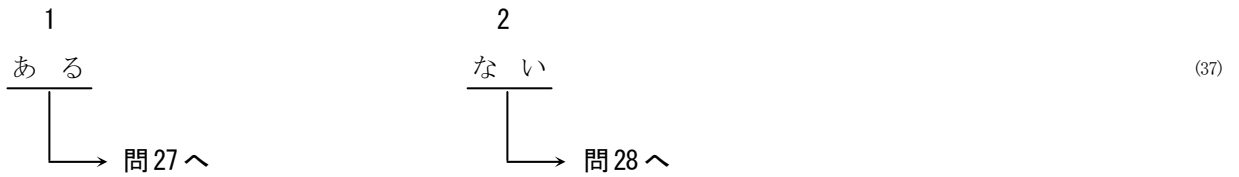
(34) (35)

SQ2 【カード46】女性にうかがいます。お子さんが生まれた後も、お仕事を続けますか。次の中から1つお答えください。

- 1 現在の仕事を続ける
  - 2 育児と両立しやすい仕事に変える
  - 3 仕事をやめて育児に専念する
  - 4 わからない
  - 5 現在仕事をしていない
- (36)

(\*注意) 予備質問5の回答を記入し進む。

問26 あなたは高齢のご家族の介護をした経験がありますか。



**介護経験のある方にうかがいます。**

問27 あなたが経験した介護について、介護対象者ごとに次の質問にお答えください。(介護状況から29ページ介護期間中の就業まで順次該当の質問文を読み上げる)

(調査員注意) 2人目以降の介護について聞く場合は、1人目同様、介護状況から29ページ介護期間中の就業まで順次質問文を読み上げ、該当の回答コードに〇をつける。

		1人目のご家族の介護について		
介護状況	(1) どのご家族を介護しました(しています)か。	( ) *下記の続柄コードから1人選択		
	(2) あなたがその方を介護していた時期は、いつですか。介護を中断していた期間がある方は、その期間も含めてお答えください。	( )年( )月から( )年( )月まで		
	(3) 家族・親族の中で、あなたは、その方の主たる介護者でした(ですか)か。	1 主たる介護者だった→SQ 家族の中で、最も援助してくれたのはどなたですか ( ) *下記の続柄コードから1人選択 2 主たる介護者ではなかった→SQ 主たる介護者はどなたですか ( ) *下記の続柄コードから1人選択		
	(4) 【カード47】介護の必要が生じた当時、その方は、どの程度の介護が必要でしたか。	1 日常生活にはほぼ支障はないが、掃除や料理といった身の回りのことについては時々手助けが必要 2 食事・着替え・トイレは自分でできるが、入浴には一部介助が必要 3 食事・着替えは何か自分でできるが、トイレには一部介助が必要 4 食事・着替え・トイレのいずれにも一部介助が必要 5 食事・着替え・トイレのいずれにも全面的な介助が必要 6 寝たきりの状態にあり、日常生活全般に全面的な介助が必要 7 わからない		
	(5) 【カード48】介護の必要が生じた当時、その方には痴呆(認知症)の症状はありましたか。	1 重度の痴呆があった 2 軽度の痴呆があった 3 痴呆はなかった 4 わからない		
	(6) 【カード49】その方とは同居していました(います)か。また、別居の場合、その方は、1人暮らしでした(ですか)。次の中からあてはまるものを1つお答えください。介護が必要になってから同居された方は「同居」とお答えください。	1 同居 2 別居(一人暮らし) 3 別居(他の親族と同居) 4 わからない		
介護サービス	(7) その方の介護のためにホームヘルプサービスを利用しました(しています)か。	1 利用した      2 利用しなかった      3 わからない		
	(8) その方は通所の介護施設(デイサービス)に通っていました(います)か。	1 通っていた      2 通っていなかった      3 わからない		
	(9) その方の介護のために短期滞在型の介護施設(ショートステイサービス)を利用したことがありますか。	1 利用したことがある 2 利用したことはない 3 わからない		
介護援助	(10) 隣人や友人から、介護の援助を受けましたか。	1 受けた      2 受けなかった      3 わからない		
	(11) NPOやボランティア団体のボランティアから、介護の援助を受けました(受けています)か。ホームヘルパーの利用は除いてお答えください。	1 受けた      2 受けなかった      3 わからない		
介護期間中の就業	(12) 【カード50】その方を介護する必要が生じた当時、あなたはお仕事をしていましたか。	1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員) 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) 3 仕事をしていなかった		→ (13)から(16)にお答えください → 次の介護対象者へ
	(13) 【カード51】その方を介護する必要が生じた当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と介護の両立支援制度がありましたか。あてはまるものをすべてお答えください。また、勤め先に介護休業制度があった方は、SQにお答えください。	1 介護休業制度→SQ1にお答えください 2 短時間勤務制度 3 フレックスタイム 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 5 残業や休日労働の免除 6 介護経費の援助 7 在宅勤務 8 その他(具体的に: ) 9 いずれもない 10 わからない		
	(介護休業制度があった人に)SQ1 あなたには介護休業制度が適用されていましたか。	1 適用されていた → SQ2、SQ3にお答えください 2 適用されていなかった 3 わからない } → (15)へ		
	SQ2 【カード52】介護休業期間の最長限度はどのくらいでしたか。次の中から1つだけお答えください。	1 3ヶ月まで      5 1年 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満      6 1年を超える期間 3 6ヶ月      7 期間の制限はなく、必要日数取得できた 4 6ヶ月を超え1年未満      8 わからない		

【続柄コード】

- |                    |               |               |                   |            |              |           |
|--------------------|---------------|---------------|-------------------|------------|--------------|-----------|
| 01 配偶者             | 02 自分の父親      | 03 自分の母親      | 04 配偶者の父親         | 05 配偶者の母親  | 06 自分の祖父(父方) | (7)(8)=08 |
| 07 自分の祖父(母方)       | 08 自分の祖母(父方)  | 09 自分の祖母(母方)  | 10 配偶者の祖父(父方)     | (9)(10)=01 |              |           |
| 11 配偶者の祖父(母方)      | 12 配偶者の祖母(父方) | 13 配偶者の祖母(母方) | 14 自分の兄弟姉妹(義理を含む) | (11)～(41)  |              |           |
| 15 配偶者の兄弟姉妹(義理を含む) | 16 子ども        | 17 子の配偶者      | 18 その他の家族・親族      |            |              |           |



		1人目のご家族の介護について	
介護期間中の就業	<p>SQ3 【カード53】 介護休業の取得回数制限はどのように定められていましたか。あてはまるものを1つ選択し、取得できる回数をお答えください。「4 制限なし」の場合、回数はお答えくださらなくてもけっこうです。</p>	<p>1 同一要介護者について 2 同一要介護者の同一疾病について 3 その他(具体的に： ) 4 制限なし 5 わからない</p>	<p>} → ( )回</p>
	<p>(14) その方の介護のために、介護休業を取得しましたか。</p>	<p>1 取得した → SQ1～3にお答えください 2 取得しなかった → SQ4にお答えください</p>	
	<p>(介護休業を取得した人に) SQ1 介護休業を何回取得しましたか。</p>	<p>( )回</p>	
	<p>SQ2 【カード54】 どのくらいの期間介護休業を取りましたか。2回以上取得した方は、合計の期間をお答えください。</p>	<p>1 3ヶ月以内 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 3 6ヶ月 4 6ヶ月を超え1年未満</p>	<p>5 1年 6 1年を超える期間</p>
	<p>SQ3 【カード55】 介護休業を取得したのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。</p>	<p>1 介護の必要が生じた当初 2 状態が安定した時期 3 看取りの時期</p>	<p>} → (15)へ</p>
	<p>(介護休業を取得しなかった人に) SQ4 【カード56】 あなたが介護休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。</p>	<p>1 職場に介護休業制度がなかった 2 職場に介護休業制度があることを知らなかった 3 介護休業制度の内容が使いづらかった 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った 5 休業を取得したら昇進・昇級に影響があると思った 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適應できるか不安だった 7 上司の理解を得るのが難しいと思った 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった 9 休業を取得する必要がなかった 10 仕事をやめて介護に専念したかった 11 家族が仕事をやめることを望んだ 12 その他(具体的に： )</p>	
	<p>(15) その方の介護のために、介護休業以外で仕事を休んだことがありますか。</p>	<p>1 ある → SQへ 2 ない → (16)へ</p>	
	<p>SQ 【カード57】 どのような形態で休みましたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。</p>	<p>1 年次有給休暇を取得した 2 年休、介護休業以外の休暇・休業制度を利用した 3 欠勤した 4 休職した 5 その他(具体的に： ) 6 わからない</p>	
	<p>(16) 【カード58】 その方を介護するために、お仕事の調整を行いましたか。職場における両立支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。また、何らかの調整をした方は、SQ1～SQ3にお答えください。</p>	<p>1 1日の所定労働時間を短縮した 2 週の所定労働日数を減らした 3 残業しなかった 4 休日労働をしなかった 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした 6 フレックスタイムに変更した 7 自宅で仕事をした 8 仕事の内容を変えた 9 その他(具体的に： ) 10 仕事の調整はしなかった → 次の介護者へ</p>	<p>} → 1～9に回答した方はSQ1～SQ3へ</p>
	<p>SQ1 【カード59】 どのくらいの期間、お仕事の調整をしましたか。複数の調整を行った方は、合計の期間をお答えください。</p>	<p>1 3ヶ月以内 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 3 6ヶ月 4 6ヶ月を超え1年未満</p>	<p>5 1年 6 1年を超える期間</p>
	<p>SQ2 【カード60】 お仕事の調整をしたのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中から何らかの調整をした時期をすべてお答えください。</p>	<p>1 介護の必要が生じた当初 2 状態が安定した時期 3 看取りの時期</p>	
	<p>SQ3 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。</p>	<p>1 変わった 2 変わらない</p>	

問27 (2人目の介護状況) (介護経験が1人の場合は36ページ問28へ)

		2人目のご家族の介護について		
介護状況	(1) どのご家族を介護しました(しています)か。	( ) *下記の続柄コードから1人選択		
	(2) あなたがその方を介護していた時期は、いつですか。介護を中断していた期間がある方は、その期間も含めてお答えください。	( )年( )月から( )年( )月まで		
	(3) 家族・親族の中で、あなたは、その方の主たる介護者でした(ですか)。	1 主たる介護者だった→SQ 家族の中で、最も援助してくれたのはどなたですか ( ) *下記の続柄コードから1人選択 2 主たる介護者ではなかった→SQ 主たる介護者はどなたですか ( ) *下記の続柄コードから1人選択		
	(4) 【カード47】介護の必要が生じた当時、その方は、どの程度の介護が必要でしたか。	1 日常生活にはほぼ支障はないが、掃除や料理といった身の回りのことについては時々手助けが必要 2 食事・着替え・トイレは自分でできるが、入浴には一部介助が必要 3 食事・着替えは何とか自分でできるが、トイレには一部介助が必要 4 食事・着替え・トイレのいずれにも一部介助が必要 5 食事・着替え・トイレのいずれにも全面的な介助が必要 6 寝たきりの状態にあり、日常生活全般に全面的な介助が必要 7 わからない		
	(5) 【カード48】介護の必要が生じた当時、その方には痴呆(認知症)の症状はありましたか。	1 重度の痴呆があった 3 痴呆はなかった 2 軽度の痴呆があった 4 わからない		
	(6) 【カード49】その方とは同居していました(います)か。また、別居の場合、その方は、1人暮らしでした(ですか)。次の中からあてはまるものを1つお答えください。介護が必要になってから同居された方は「同居」とお答えください。	1 同居 2 別居(一人暮らし) 3 別居(他の親族と同居) 4 わからない		
介護サービス	(7) その方の介護のためにホームヘルプサービスを利用しました(しています)か。	1 利用した 2 利用しなかった 3 わからない		
	(8) その方は通所の介護施設(デイサービス)に通っていました(います)か。	1 通っていた 2 通っていなかった 3 わからない		
	(9) その方の介護のために短期滞在型の介護施設(ショートステイサービス)を利用したことがありますか。	1 利用したことがある 2 利用したことはない 3 わからない		
介護援助	(10) 隣人や友人から、介護の援助を受けましたか。	1 受けた 2 受けなかった 3 わからない		
	(11) NPOやボランティア団体のボランティアから、介護の援助を受けました(受けています)か。ホームヘルパーの利用は除いてお答えください。	1 受けた 2 受けなかった 3 わからない		
介護期間中の就業	(12) 【カード50】その方を介護する必要が生じた当時、あなたはお仕事をしていましたか。	1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員) 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) 3 仕事をしていなかった		→ (13)から(16)にお答えください → 次の介護対象者へ
	(13) 【カード51】その方を介護する必要が生じた当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と介護の両立支援制度がありましたか。あてはまるものをすべてお答えください。また、勤め先に介護休業制度があった方は、SQにお答えください。	1 介護休業制度→SQ1にお答えください 2 短時間勤務制度 3 フレックスタイム 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 5 残業や休日労働の免除		
	(介護休業制度があった人に) SQ1 あなたには介護休業制度が適用されていましたか。	1 適用されていた → SQ2、SQ3にお答えください 2 適用されていなかった 3 わからない } → (15)へ		
	SQ2 【カード52】介護休業期間の最長限度はどのくらいでしたか。次の中から1つだけお答えください。	1 3ヶ月まで 5 1年 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 6 1年を超える期間 3 6ヶ月 7 期間の制限はなく、必要日数取得できた 4 6ヶ月を超え1年未満 8 わからない		

【続柄コード】

- 01 配偶者 02 自分の父親 03 自分の母親 04 配偶者の父親 05 配偶者の母親 06 自分の祖父(父方)
- 07 自分の祖父(母方) 08 自分の祖母(父方) 09 自分の祖母(母方) 10 配偶者の祖父(父方)
- 11 配偶者の祖父(母方) 12 配偶者の祖母(父方) 13 配偶者の祖母(母方) 14 自分の兄弟姉妹(義理を含む)
- 15 配偶者の兄弟姉妹(義理を含む) 16子ども 17 子の配偶者 18 その他の家族・親族

(9)(10)=02

(11)~(41)

		2人目のご家族の介護について		
介護 期 間 中 の 就 業	SQ3 【カード53】 介護休業の取得回数制限はどのように定められていましたか。あてはまるものを1つ選択し、取得できる回数をお答えください。「4 制限なし」の場合、回数はお答えくださらなくてもけっこうです。	1 同一要介護者について 2 同一要介護者の同一疾病について 3 その他(具体的に： ) 4 制限なし 5 わからない	} → ( ) 回	
	(14) その方の介護のために、介護休業を取得しましたか。	1 取得した 2 取得しなかった	→ SQ1~3にお答えください → SQ4にお答えください	
	(介護休業を取得した人に) SQ1 介護休業を何回取得しましたか。	( ) 回		
	SQ2 【カード54】 どのくらいの期間介護休業を取りましたか。2回以上取得した方は、合計の期間をお答えください。	1 3ヶ月以内 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 3 6ヶ月 4 6ヶ月を超え1年未満	5 1年 6 1年を超える期間	
	SQ3 【カード55】 介護休業を取得したのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 介護の必要が生じた当初 2 状態が安定した時期 3 看取りの時期		} → (15) へ
	(介護休業を取得しなかった人に) SQ4 【カード56】 あなたが介護休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 職場に介護休業制度がなかった 2 職場に介護休業制度があることを知らなかった 3 介護休業制度の内容が使いづらかった 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った 5 休業を取得したら昇進・昇級に影響があると思った 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適應できるか不安だった 7 上司の理解を得るのが難しいと思った 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった 9 休業を取得する必要がなかった 10 仕事をやめて介護に専念したかった 11 家族が仕事をやめることを望んだ 12 その他(具体的に： )		
	(15) その方の介護のために、介護休業以外で仕事を休んだことがありますか。	1 ある 2 ない	→ SQへ → (16)へ	
	SQ 【カード57】 どのような形態で休みましたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 年次有給休暇を取得した 2 年休、介護休業以外の休暇・休業制度を利用した 3 欠勤した 4 休職した 5 その他(具体的に： ) 6 わからない		
	(16) 【カード58】 その方を介護するために、お仕事の調整を行いましたか。職場における両立支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。また、何らかの調整をした方は、SQ1~SQ3にお答えください。	1 1日の所定労働時間を短縮した 2 週の所定労働日数を減らした 3 残業しなかった 4 休日労働をしなかった 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした 6 フレックスタイムに変更した 7 自宅で仕事をした 8 仕事の内容を変えた 9 その他(具体的に： ) 10 仕事の調整はしなかった		} → 1~9に回答した方はSQ1~SQ3へ → 次の介護者へ
	SQ1 【カード59】 どのくらいの期間、お仕事の調整をしましたか。複数の調整を行った方は、合計の期間をお答えください。	1 3ヶ月以内 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 3 6ヶ月 4 6ヶ月を超え1年未満	5 1年 6 1年を超える期間	
SQ2 【カード60】 お仕事の調整をしたのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中から何らかの調整をした時期をすべてお答えください。	1 介護の必要が生じた当初 2 状態が安定した時期 3 看取りの時期			
SQ3 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。	1 変わった 2 変わらない			

問27 (3人目の介護状況) (介護経験が2人の場合は36ページ問28へ)

		3人目のご家族の介護について		
介護状況	(1) どのご家族を介護しました(しています)か。	( ) *下記の続柄コードから1人選択		
	(2) あなたがその方を介護していた時期は、いつですか。介護を中断していた期間がある方は、その期間も含めてお答えください。	( )年( )月から( )年( )月まで		
	(3) 家族・親族の中で、あなたは、その方の主たる介護者でした(ですか)か。	1 主たる介護者だった→SQ 家族の中で、最も援助してくれたのはどなたですか ( ) *下記の続柄コードから1人選択 2 主たる介護者ではなかった→SQ 主たる介護者はどなたですか ( ) *下記の続柄コードから1人選択		
	(4) 【カード47】介護の必要が生じた当時、その方は、どの程度の介護が必要でしたか。	1 日常生活にはほぼ支障はないが、掃除や料理といった身の回りのことについては時々手助けが必要 2 食事・着替え・トイレは自分でできるが、入浴には一部介助が必要 3 食事・着替えは何とか自分でできるが、トイレには一部介助が必要 4 食事・着替え・トイレのいずれにも一部介助が必要 5 食事・着替え・トイレのいずれにも全面的な介助が必要 6 寝たきりの状態にあり、日常生活全般に全面的な介助が必要 7 わからない		
	(5) 【カード48】介護の必要が生じた当時、その方には痴呆(認知症)の症状はありましたか。	1 重度の痴呆があった 3 痴呆はなかった 2 軽度の痴呆があった 4 わからない		
	(6) 【カード49】その方とは同居していました(います)か。また、別居の場合、その方は、1人暮らしでした(ですか)か。次の中からあてはまるものを1つお答えください。介護が必要になってから同居された方は「同居」とお答えください。	1 同居 2 別居(一人暮らし) 3 別居(他の親族と同居) 4 わからない		
介護サービス	(7) その方の介護のためにホームヘルプサービスを利用しました(しています)か。	1 利用した 2 利用しなかった 3 わからない		
	(8) その方は通所の介護施設(デイサービス)に通っていました(います)か。	1 通っていた 2 通っていなかった 3 わからない		
	(9) その方の介護のために短期滞在型の介護施設(ショートステイサービス)を利用したことがありますか。	1 利用したことがある 2 利用したことはない 3 わからない		
介護援助	(10) 隣人や友人から、介護の援助を受けましたか。	1 受けた 2 受けなかった 3 わからない		
	(11) NPOやボランティア団体のボランティアから、介護の援助を受けました(受けています)か。ホームヘルパーの利用は除いてお答えください。	1 受けた 2 受けなかった 3 わからない		
介護期間中の就業	(12) 【カード50】その方を介護する必要が生じた当時、あなたはお仕事をしていた(して)いましたか。	1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員) 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) 3 仕事をしていなかった		
	(13) 【カード51】その方を介護する必要が生じた当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と介護の両立支援制度がありましたか。あてはまるものをすべてお答えください。また、勤め先に介護休業制度があった方は、SQにお答えください。	1 介護休業制度→SQ1にお答えください 2 短時間勤務制度 3 フレックスタイム 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 5 残業や休日労働の免除 6 介護経費の援助 7 在宅勤務 8 その他(具体的に: ) 9 いずれもない 10 わからない		
	(介護休業制度があった人に) SQ1 あなたには介護休業制度が適用されていましたか。	1 適用されていた → SQ2、SQ3にお答えください 2 適用されていなかった 3 わからない } → (15)へ		
	SQ2 【カード52】介護休業期間の最長限度はどのくらいでしたか。次の中から1つだけお答えください。	1 3ヶ月まで 5 1年 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 6 1年を超える期間 3 6ヶ月 7 期間の制限はなく、必要日数取得できた 4 6ヶ月を超え1年未満 8 わからない		

【続柄コード】

- 01 配偶者 02 自分の父親 03 自分の母親 04 配偶者の父親 05 配偶者の母親 06 自分の祖父(父方)  
 07 自分の祖父(母方) 08 自分の祖母(父方) 09 自分の祖母(母方) 10 配偶者の祖父(父方) (9)(10)=03  
 11 配偶者の祖父(母方) 12 配偶者の祖母(父方) 13 配偶者の祖母(母方) 14 自分の兄弟姉妹(義理を含む) (11)~(41)  
 15 配偶者の兄弟姉妹(義理を含む) 16子ども 17 子の配偶者 18 その他の家族・親族

		3人目のご家族の介護について		
介護期間中の就業	SQ3 【カード53】 介護休業の取得回数制限はどのように定められていましたか。あてはまるものを1つ選択し、取得できる回数をお答えください。「4 制限なし」の場合、回数はお答えくださらなくてもけっこうです。	1 同一要介護者について 2 同一要介護者の同一疾病について 3 その他(具体的に： 4 制限なし 5 わからない	} → ( ) 回	
	(14) その方の介護のために、介護休業を取得しましたか。	1 取得した → SQ1～3にお答えください 2 取得しなかった → SQ4にお答えください		
	(介護休業を取得した人に) SQ1 介護休業を何回取得しましたか。	( ) 回		
	SQ2 【カード54】 どのくらいの期間介護休業を取りましたか。2回以上取得した方は、合計の期間をお答えください。	1 3ヶ月以内 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 3 6ヶ月 4 6ヶ月を超え1年未満	5 1年 6 1年を超える期間	
	SQ3 【カード55】 介護休業を取得したのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 介護の必要が生じた当初 2 状態が安定した時期 3 看取りの時期	} → (15) へ	
	(介護休業を取得しなかった人に) SQ4 【カード56】 あなたが介護休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 職場に介護休業制度がなかった 2 職場に介護休業制度があることを知らなかった 3 介護休業制度の内容が使いづらかった 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った 5 休業を取得したら昇進・昇級に影響があると思った 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適應できるか不安だった 7 上司の理解を得るのが難しいと思った 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった 9 休業を取得する必要がなかった 10 仕事をやめて介護に専念したかった 11 家族が仕事をやめることを望んだ 12 その他(具体的に： )		
	(15) その方の介護のために、介護休業以外で仕事を休んだことがありますか。	1 ある → SQへ 2 ない → (16)へ		
	SQ 【カード57】 どのような形態で休みましたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 年次有給休暇を取得した 2 年休、介護休業以外の休暇・休業制度を利用した 3 欠勤した 4 休職した 5 その他(具体的に： 6 わからない )		
	(16) 【カード58】 その方を介護するために、お仕事の調整を行いましたか。職場における両立支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。また、何らかの調整をした方は、SQ1～SQ3にお答えください。	1 1日の所定労働時間を短縮した 2 週の所定労働日数を減らした 3 残業しなかった 4 休日労働をしなかった 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした 6 フレックスタイムに変更した 7 自宅で仕事をした 8 仕事の内容を変えた 9 その他(具体的に： ) 10 仕事の調整はしなかった → 次の介護者へ	} → 1～9に回答した方はSQ1～SQ3へ	
	SQ1 【カード59】 どのくらいの期間、お仕事の調整をしましたか。複数の調整を行った方は、合計の期間をお答えください。	1 3ヶ月以内 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 3 6ヶ月 4 6ヶ月を超え1年未満	5 1年 6 1年を超える期間	
	SQ2 【カード60】 お仕事の調整をしたのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中から何らかの調整をした時期をすべてお答えください。	1 介護の必要が生じた当初 2 状態が安定した時期 3 看取りの時期		
	SQ3 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。	1 変わった 2 変わらない		

問27 (4人目の介護状況) (介護経験が3人の場合は36 ページ問28へ)

		4人目のご家族の介護について		
介護状況	(1) どのご家族を介護しました(しています)か。	( ) *下記の続柄コードから1人選択		
	(2) あなたがその方を介護していた時期は、いつですか。介護を中断していた期間がある方は、その期間も含めてお答えください。	( )年( )月から( )年( )月まで		
	(3) 家族・親族の中で、あなたは、その方の主たる介護者でした(です)か。	1 主たる介護者だった→SQ 家族の中で、最も援助してくれたのはどなたですか ( ) *下記の続柄コードから1人選択 2 主たる介護者ではなかった→SQ 主たる介護者はどなたですか ( ) *下記の続柄コードから1人選択		
	(4) 【カード47】介護の必要が生じた当時、その方は、どの程度の介護が必要でしたか。	1 日常生活にはほぼ支障はないが、掃除や料理といった身の回りのことについては時々手助けが必要 2 食事・着替え・トイレは自分でできるが、入浴には一部介助が必要 3 食事・着替えは何とか自分でできるが、トイレには一部介助が必要 4 食事・着替え・トイレのいずれにも一部介助が必要 5 食事・着替え・トイレのいずれにも全面的な介助が必要 6 寝たきりの状態にあり、日常生活全般に全面的な介助が必要 7 わからない		
	(5) 【カード48】介護の必要が生じた当時、その方には痴呆(認知症)の症状はありましたか。	1 重度の痴呆があった 3 痴呆はなかった 2 軽度の痴呆があった 4 わからない		
	(6) 【カード49】その方とは同居していました(います)か。また、別居の場合、その方は、1人暮らしでした(です)か。次の中からあてはまるものを1つお答えください。介護が必要になってから同居された方は「同居」とお答えください。	1 同居 2 別居(一人暮らし) 3 別居(他の親族と同居) 4 わからない		
介護サービス	(7) その方の介護のためにホームヘルプサービスを利用しました(しています)か。	1 利用した 2 利用しなかった 3 わからない		
	(8) その方は通所の介護施設(デイサービス)に通っていました(います)か。	1 通っていた 2 通っていなかった 3 わからない		
	(9) その方の介護のために短期滞在型の介護施設(ショートステイサービス)を利用したことがありますか。	1 利用したことがある 2 利用したことはない 3 わからない		
介護援助	(10) 隣人や友人から、介護の援助を受けましたか。	1 受けた 2 受けなかった 3 わからない		
	(11) NPOやボランティア団体のボランティアから、介護の援助を受けました(受けています)か。ホームヘルパーの利用は除いてお答えください。	1 受けた 2 受けなかった 3 わからない		
介護期間中の就業	(12) 【カード50】その方を介護する必要が生じた当時、あなたはお仕事をしていましたか。	1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員) 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) 3 仕事をしていなかった		
	(13) 【カード51】その方を介護する必要が生じた当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と介護の両立支援制度がありましたか。あてはまるものをすべてお答えください。また、勤め先に介護休業制度があった方は、SQにお答えください。	1 介護休業制度→SQ1にお答えください 6 介護経費の援助 2 短時間勤務制度 7 在宅勤務 3 フレックスタイム 8 その他(具体的に: ) 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 9 いずれもない 5 残業や休日労働の免除 10 わからない		
	(介護休業制度があった人に) SQ1 あなたには介護休業制度が適用されていましたか。	1 適用されていた → SQ2、SQ3にお答えください 2 適用されていなかった 3 わからない } → (15)へ		
	SQ2 【カード52】介護休業期間の最長限度はどのくらいでしたか。次の中から1つだけお答えください。	1 3ヶ月まで 5 1年 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 6 1年を超える期間 3 6ヶ月 7 期間の制限はなく、必要日数取得できた 4 6ヶ月を超え1年未満 8 わからない		

【続柄コード】

- 01 配偶者 02 自分の父親 03 自分の母親 04 配偶者の父親 05 配偶者の母親 06 自分の祖父(父方) 07 自分の祖父(母方) 08 自分の祖母(父方) 09 自分の祖母(母方) 10 配偶者の祖父(父方) 11 配偶者の祖父(母方) 12 配偶者の祖母(父方) 13 配偶者の祖母(母方) 14 自分の兄弟姉妹(義理を含む) 15 配偶者の兄弟姉妹(義理を含む) 16 子ども 17 子の配偶者 18 その他の家族・親族

		4人目のご家族の介護について		
介護 期 間 中 の 就 業	SQ3 【カード53】 介護休業の取得回数制限はどのように定められていましたか。あてはまるものを1つ選択し、取得できる回数をお答えください。「4 制限なし」の場合、回数はお答えくださらなくてもけっこうです。	1 同一要介護者について 2 同一要介護者の同一疾病について 3 その他(具体的に： ) 4 制限なし 5 わからない	} → ( )回	
	(14) その方の介護のために、介護休業を取得しましたか。	1 取得した 2 取得しなかった	→ SQ1～3にお答えください → SQ4にお答えください	
	(介護休業を取得した人に) SQ1 介護休業を何回取得しましたか。	( )回		
	SQ2 【カード54】 どのくらいの期間介護休業を取りましたか。2回以上取得した方は、合計の期間をお答えください。	1 3ヶ月以内 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 3 6ヶ月 4 6ヶ月を超え1年未満	5 1年 6 1年を超える期間	
	SQ3 【カード55】 介護休業を取得したのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 介護の必要が生じた当初 2 状態が安定した時期 3 看取りの時期		} → (15)へ
	(介護休業を取得しなかった人に) SQ4 【カード56】 あなたが介護休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 職場に介護休業制度がなかった 2 職場に介護休業制度があることを知らなかった 3 介護休業制度の内容が使いづらかった 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った 5 休業を取得したら昇進・昇級に影響があると思った 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適應できるか不安だった 7 上司の理解を得るのが難しいと思った 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった 9 休業を取得する必要がなかった 10 仕事をやめて介護に専念したかった 11 家族が仕事をやめることを望んだ 12 その他(具体的に： )		
	(15) その方の介護のために、介護休業以外で仕事を休んだことがありますか。	1 ある 2 ない	→ SQへ → (16)へ	
	SQ 【カード57】 どのような形態で休みましたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。	1 年次有給休暇を取得した 2 年休、介護休業以外の休暇・休業制度を利用した 3 欠勤した 4 休職した 5 その他(具体的に： ) 6 わからない		
	(16) 【カード58】 その方を介護するために、お仕事の調整を行いましたか。職場における両立支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。また、何らかの調整をした方は、SQ1～SQ3にお答えください。	1 1日の所定労働時間を短縮した 2 週の所定労働日数を減らした 3 残業しなかった 4 休日労働をしなかった 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした 6 フレックスタイムに変更した 7 自宅で仕事をした 8 仕事の内容を変えた 9 その他(具体的に： ) 10 仕事の調整はしなかった		} → 1～9に回答した方はSQ1～SQ3へ → 次の介護者へ
	SQ1 【カード59】 どのくらいの期間、お仕事の調整をしましたか。複数の調整を行った方は、合計の期間をお答えください。	1 3ヶ月以内 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 3 6ヶ月 4 6ヶ月を超え1年未満	5 1年 6 1年を超える期間	
	SQ2 【カード60】 お仕事の調整をしたのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中から何らかの調整をした時期をすべてお答えください。	1 介護の必要が生じた当初 2 状態が安定した時期 3 看取りの時期		
	SQ3 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。	1 変わった 2 変わらない		

(全員にうかがいます。)

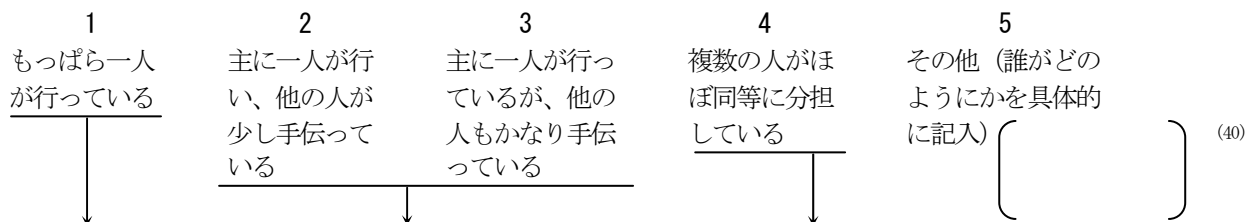
問28 【カード61】あなたは、今後、ご自分が高齢のご家族を介護するようになると思いますか。

- |              |           |             |
|--------------|-----------|-------------|
| 1 近いうちになると思う | 3 ならないと思う | (7) (8) =05 |
| 2 いつかはなると思う  | 4 わからない   | (38)        |

問29 【カード62】あなたは今後、ご自分が高齢のご家族の介護をすることになっても、お仕事を続けるとお考えですか。

- |                   |              |      |
|-------------------|--------------|------|
| 1 現在の仕事を続ける       | 4 わからない      | (39) |
| 2 介護と両立しやすい仕事に変える | 5 現在仕事をしていない |      |
| 3 仕事をやめて介護に専念する   |              |      |

問30 【カード63】お宅では、現在、家事・育児はどのように行われていますか。次の中から最も近いものを選んでお答えください。…現在、育児に関係ない場合は、家事についてのみお答え下さい。



SQ1 【カード64】お宅で家事・育児をもっぱら行っているのはどなたですか。

- 1 自分
  - 2 配偶者
  - 3 同居の親（義理の親を含む）
  - 4 同居の子ども（義理の子どもを含む）
  - 5 同居しているその他の家族
  - 6 同居していない家族・親族
  - 7 家族・親族以外の同居者
  - 8 その他（ ）
- (問31へ) (41)

SQ2 【カード64】お宅で家事・育児を主にしているのは、どなたですか。

- 1 自分
  - 2 配偶者
  - 3 同居の親（義理の親を含む）
  - 4 同居の子ども（義理の子どもを含む）
  - 5 同居しているその他の家族
  - 6 同居していない家族・親族
  - 7 家族・親族以外の同居者
  - 8 その他（ ）
- (42)

SQ4 【カード64】お宅で家事・育児を行っている主な方を2人あげてください。(1人目)

- 1 自分
  - 2 配偶者
  - 3 同居の親（義理の親を含む）
  - 4 同居の子ども（義理の子どもを含む）
  - 5 同居しているその他の家族
  - 6 同居していない家族・親族
  - 7 家族・親族以外の同居者
  - 8 その他（ ）
- (44)

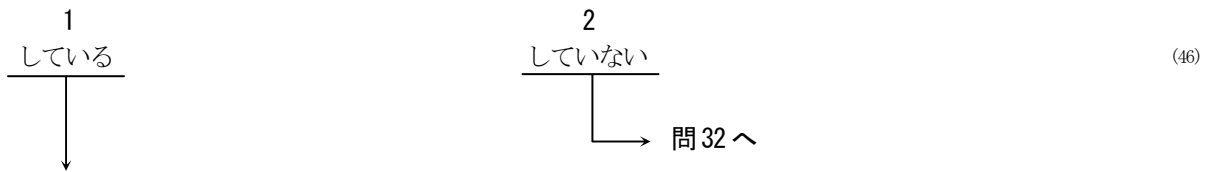
SQ3 【カード64】では、その家事・育児を手伝っているのは、主にどなたですか。お一人だけあげてください。

- 1 自分
  - 2 配偶者
  - 3 同居の親（義理の親を含む）
  - 4 同居の子ども（義理の子どもを含む）
  - 5 同居しているその他の家族
  - 6 同居していない家族・親族
  - 7 家族・親族以外の同居者
  - 8 その他（ ）
- (問31へ) (43)

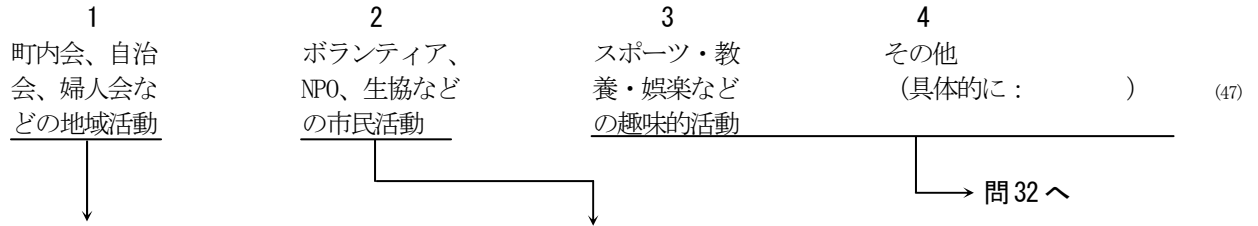
- (2人目)
- 1 自分
  - 2 配偶者
  - 3 同居の親（義理の親を含む）
  - 4 同居の子ども（義理の子どもを含む）
  - 5 同居しているその他の家族
  - 6 同居していない家族・親族
  - 7 家族・親族以外の同居者
  - 8 その他（ ）
- (問31へ) (45)



問31 現在、あなたは、自治会活動、ボランティア、趣味の活動など、地域とつながりのある活動をしていますか。ただし、団体や会に入っている、あなた自身が実際に活動していないものは「していない」とお考えください。



SQ1 【カード65】あなたがしている活動は、次のうちどれにあてはまりますか。あてはまるものをすべてお答え下さい。(〇はいくつでも)



SQ2 会や団体の役員や委員をしていますか。

- 1 している
- 2 していない

SQ3 子育て支援や高齢者の介護・援助にかかわる活動についてうかがいます。

(1) 子育て支援にかかわる活動をしていますか。

- 1 している
- 2 していない

(2) 高齢者の介護・援助にかかわる活動をしていますか。

- 1 している
- 2 していない

問32 現在お住まいの市区町村に何年から住んでいますか。西暦でお答えください。

( ) 年

(51)～(54)

問33 【カード66】もしもご自分の時間の過ごし方を変えることができるとしたら、以下の項目に費やす時間を増やしたいですか、減らしたいですか、それとも今のままでよいですか。

	増やしたい	どちらかといえ ば増やしたい	よ い 今 の ま ま で	ど ち ら か と い え ば 減 ら し た い	減 ら し た い	わ か ら な い
(1) 収入を伴う仕事の時間	1	2	3	4	5	6
(2) 家庭生活に費やす時間	1	2	3	4	5	6
(3) ボランティアや地域の活動に参加する時間	1	2	3	4	5	6
(4) 趣味やレジャーなどの余暇に費やす時間	1	2	3	4	5	6

(55)  
(58)

問 34 【カード 67】家事、育児、介護などの家庭生活と仕事について、あなたが望ましいと思う男性と女性の生き方は、どのようなものでしょうか。(1)男性と(2)女性のそれぞれについて次の中から1つお答えください。

	家事・育児・介護はしないで、仕事に専念する	家事・育児・介護は先する	家事・育児・介護も仕事も同じくらいする	家事・育児・介護を優先する	仕事もするが、あくまでも家事・育児・介護を優先する	仕事はしないで、家事・育児・介護に専念する	その他	わからない
(1) 男性について	1	2	3	4	5	6	7	(59)
(2) 女性について	1	2	3	4	5	6	7	(60)

問 35 【カード 68】お宅のお住まいは、この中のどれにあたりますか。

- 1 持家（住宅ローン返済中）
- 2 持家（住宅ローンなし）
- 3 民間の借家（一戸建、賃貸マンション、アパートを含む）
- 4 公営の借家（住宅公団、住宅供給公社、自治体の賃貸住宅）
- 5 給与住宅（社宅、公務員住宅）
- 6 借間、下宿
- 7 住み込み、寄宿舎、独身寮など
- 8 その他

(61)

問 36 【カード 69】過去1年間のあなた個人の収入は、税込みで次のどれに近いでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答え下さい。(2000万円以上の場合は、具体的な金額をお答え下さい。)

- |           |            |                    |
|-----------|------------|--------------------|
| 1 25万円未満  | 12 550万円位  | 23 1200万円位         |
| 2 50万円位   | 13 600万円位  | 24 1300万円位         |
| 3 100万円位  | 14 650万円位  | 25 1400万円位         |
| 4 150万円位  | 15 700万円位  | 26 1500万円位         |
| 5 200万円位  | 16 750万円位  | 27 1600万円位         |
| 6 250万円位  | 17 800万円位  | 28 1700万円位         |
| 7 300万円位  | 18 850万円位  | 29 1800万円位         |
| 8 350万円位  | 19 900万円位  | 30 1900万円位         |
| 9 400万円位  | 20 950万円位  | 31 2000万円以上→ ( )万円 |
| 10 450万円位 | 21 1000万円位 | 32 収入はない           |
| 11 500万円位 | 22 1100万円位 | 33 わからない           |

(62) (63)

(64)～(67)

問 37 【カード 69】 過去1年間のあなたのお宅の全収入は、税込みで次のどれに近いでしょうか。他のご家族の方の収入、臨時収入、副収入も含めてお答えください。(2000万円以上の場合は、具体的な金額をお答え下さい。)

- |           |            |                   |
|-----------|------------|-------------------|
| 1 25万円未満  | 12 550万円位  | 23 1200万円位        |
| 2 50万円位   | 13 600万円位  | 24 1300万円位        |
| 3 100万円位  | 14 650万円位  | 25 1400万円位        |
| 4 150万円位  | 15 700万円位  | 26 1500万円位        |
| 5 200万円位  | 16 750万円位  | 27 1600万円位        |
| 6 250万円位  | 17 800万円位  | 28 1700万円位        |
| 7 300万円位  | 18 850万円位  | 29 1800万円位        |
| 8 350万円位  | 19 900万円位  | 30 1900万円位        |
| 9 400万円位  | 20 950万円位  | 31 2000万円以上→( )万円 |
| 10 450万円位 | 21 1000万円位 | 32 収入はない          |
| 11 500万円位 | 22 1100万円位 | 33 わからない          |

(68) (69)  
(70) ~ (73)

問 38 【カード 70】 最後に、仕事と家庭生活の調和についておうかがいします。現在、あなたは、次のように感じることはありませんか。(1)~(3)を順次聞く)

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	わからない	仕事をしていない
(1) 仕事での責任を果たすために、家事、育児、介護がおろそかになっていると感じる	1	2	3	4	5	6
(2) 家事、育児、介護のために、仕事での責任を果たせていないと感じる	1	2	3	4	5	6
(3) 仕事と家庭生活の両立が難しく、悩むことがある	1	2	3	4	5	6

(74)  
)  
(76)

どうもありがとうございます。



## 「仕事と生活調査」配偶者票

### ご記入に際してのお願い

- 1) この調査は、配偶者の方**ご本人自身**でご記入をお願いします。
- 2) 回答の仕方は、あてはまる番号を○で囲んでいただくか、数字をご記入ください。年・月の記入は西暦でお願いします。（西暦年の計算に時間がかかる場合は、裏面の元号・西暦対応表をご活用ください。）
- 3) ご回答いただく○印の数は質問文に（1つ）とか（いくつでも）などと示していますので、それに従ってご回答ください。
- 4) ご記入は、質問の番号や矢印（→）の指示にそってお願いします。
- 5) ご記入は鉛筆または黒・青のペン、ボールペンでお願いします。
- 6) 「その他」をお答えになった場合は、（ ）内に具体的な内容をご記入ください。

**仕事の内容**は次の例を参考に、なるべく、具体的にご記入ください。

#### ● 勤め人の場合

「組立工」「修理工」といった書き方ではなく、「カメラの組立」「自動車の修理」のように、あなたご自身のなされている仕事について、作業工程や扱っている製品名がわかるようにご記入ください。

- 事務の場合は…「経理事務」「一般事務」「営業事務」「ワープロオペレーター」など、事務の中味もお書きください。
- 外交の場合は…「自動車のセールス」「新聞の集金」「印刷の受渡し」などの仕事の内容もお書きください。
- 学校の教師の場合は…「小学校の先生」「高校教師」のように、学校の種類がわかるようお書きください。

#### ● 事業の経営者の場合

事業の経営とともに、実際の業務も行っている場合は両方をお答えください。

- 工務店の経営で、建設の仕事もしている場合…「工務店の経営、大工」など
- クリーニング店の経営者で、実務もしている場合…「クリーニング店経営、洗濯物の受渡し」など

なお、記入上おわかりにならない点などがありましたら、下記、(社)新情報センターまでお問い合わせください。

\_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日 \_\_\_\_\_時頃に、調査員がいただきにまいりますので、それまでにご記入くださいますようお願いいたします。

平成17年6月

#### 【調査実施機関・お問い合わせ先】

社団法人 新 情 報 セ ン タ ー  
 担当：飯田、溝渕  
 〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿1-13-6  
 恵比寿 I Sビル4F  
 TEL：03-3473-8833  
 (お問い合わせ時間：月～金の9：00～17：00)

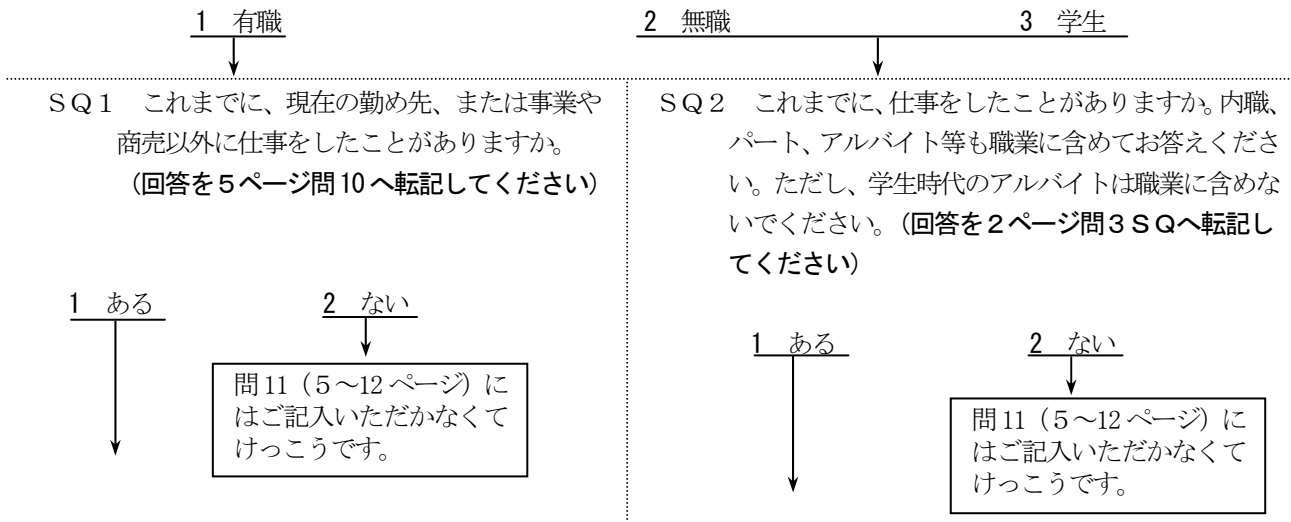
地点番号			対象番号			調査員名



本日お願いいたしました調査票は大きく分けて仕事、育児、介護についてご記入いただきます。個々の質問にご記入いただく前に、記入の仕方をご理解いただくために、以下の予備質問をさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

**【仕事】**

予備質問1 現在、仕事をしていますか。内職、パート、アルバイト等も職業に含めてお答えください。ただし、学生時代のアルバイトは職業に含めないでください。(回答を2ページ問3へ転記してください)



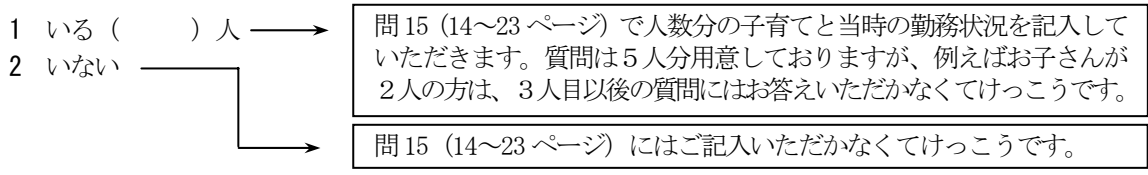
SQ3 あなたが経験した勤め先、またはやられた事業や商売はいくつですか。二つ以上の会社に同時に勤務した経験がある場合、主な勤め先だけでなく、同時に勤めた会社もすべて数えてお答え下さい。ただし、同一企業内で事業所を移動した場合、出向した場合、再雇用された場合、勤め先が合併や名称変更した場合は、同じ勤め先にいたとお考え下さい。

勤め先または事業や商売の数 (                      )

勤務先または事業や商売の数だけ、問11 (5~12ページ) の職歴欄に記入していただきます。勤め先1つにつき、1段ずつお答え下さい。職歴欄は10番目の勤め先まで用意してありますが、例えば経験した勤め先が2つの方は「2番目」まで回答し、3番目以後にはご記入いただかなくてけっこうです。

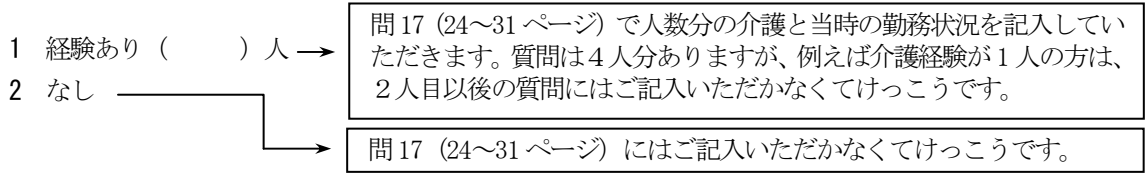
**【育児】**

予備質問2 次に育児についてお聞きします。お子さんは、いますか。亡くなったお子さんも含めて人数をお答えください。(回答を13ページ問14へ転記してください)



**【介護】**

予備質問3 介護についてお聞きします。高齢のご家族の介護をした経験はありますか。また、何人の方を介護なさったことがありますか。老人ホームなどの施設に入居している方への介護は含めずにお答えください。(ここでの介護とは、日常生活において部分的または全的に助けを必要とする高齢者に対して、必要な介護を2週間以上にわたって行うことを言います。入浴、排泄等の身体介助と家事援助が含まれますが、負傷や疾病による短期間の世話や手当ては含みません。)(回答を23ページ問16へ転記してください)



問1 あなたのお生まれは何年何月ですか。西暦でお答えください。…何歳ですか。

( )年( )月 満( )歳

⑨～⑫  
⑬⑭  
⑮⑯

問2 あなたの性別をお答えください。

1 男性

2 女性

⑰

問3 現在、あなたは仕事をしていますか。内職、パート、アルバイト等も職業に含めてください。ただし、学生のアルバイトは職業に含めないでください。(予備質問1から転記してください。)

1 有職 → 問4へ  
2 無職 }  
3 学生 } →

SQ (無職・学生の人に)

あなたは以前、何か仕事をしていたことがありますか。

(予備質問1 SQ2から転記してください。)

1 仕事をしていたことがある → 5ページ問11へ  
2 仕事をしていたことがない → 13ページ問12へ

⑰

問4 現在のお仕事についてうかがいます。

従業上の地位	<p>(1) 現在の、あなたの従業上の地位は、どれにあたるものですか。</p> <p>1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職</p>	<p>SQ1 (「課長以上の管理職」と答えた人に) 課長以上の役職についたのは、何年何月でしたか。西暦でお答えください。</p> <p>( )年( )月</p> <p>⑳</p>	⑳⑳⑳
仕事内容	<p>(2) 現在、あなたはどのような仕事をしていますか。仕事の内容をお答えください。</p> <p>(記入) ㉑㉒</p> <p>(2)-1 その仕事の内容は、大きく分けるとどれにあたるものですか。</p> <p>1 農林漁業作業者 2 専門・技術的職業 3 管理的職業 4 事務職 5 営業・販売職</p>	<p>SQ2 (「一般の正規従業員」と答えた人に) 現在の勤め先で課長以上の役職についていたことがありますか。</p> <p>1 はい 2 いいえ → 仕事内容(2)へ</p> <hr/> <p>SQ3 (SQ2で「はい」と答えた人に) あなたは課長以上の管理職についていたのは、何年何月から何年何月まででしたか。西暦でお答えください。</p> <p>( )年( )月 ( )年( )月</p> <p>㉓</p>	㉓㉔ ㉕㉖ ㉗
事業内容	<p>(3) 現在の勤め先、またはあなたのやっておられる事業や商売の内容は、大きく分けるとどれにあたるものですか。</p> <p>1 農林漁業 2 鉱業 3 建設業 4 製造業 5 電気・ガス・熱供給・水道業 6 運輸・通信業 7 卸売業 8 小売業 9 飲食店 10 金融・保険業</p>	<p>6 サービス職 7 保安的職業 8 運輸的職業 9 通信的職業 10 技能工・労務職</p> <p>㉔</p>	㉘㉙ ㉚㉛ ㉜㉝ ㉞㉟
	<p>11 不動産業 12 宿泊業 13 医療業 14 教育 15 社会保険、社会福祉 16 その他の個人向けサービス業 17 企業向けサービス業 18 公務 19 その他(具体的に: )</p> <p>㉞㉟</p>		㊱㊲



企業規模	<p>(4) そこで雇われている従業員は、会社全体で何人くらいですか。家族従業員は除いてお答えください。</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">1 なし（家族従業員のみ）</td> <td style="width: 50%;">6 100～299人</td> </tr> <tr> <td>2 1～4人</td> <td>7 300～999人</td> </tr> <tr> <td>3 5～9人</td> <td>8 1000人以上</td> </tr> <tr> <td>4 10～29人</td> <td>9 官公庁</td> </tr> <tr> <td>5 30～99人</td> <td></td> </tr> </table>	1 なし（家族従業員のみ）	6 100～299人	2 1～4人	7 300～999人	3 5～9人	8 1000人以上	4 10～29人	9 官公庁	5 30～99人		④⑤
1 なし（家族従業員のみ）	6 100～299人											
2 1～4人	7 300～999人											
3 5～9人	8 1000人以上											
4 10～29人	9 官公庁											
5 30～99人												
通勤時間	<p>(5) あなたの自宅から職場までの通勤時間は、片道だいたいどれくらいですか。自宅で働いている場合は0分としてください。</p> <p style="text-align: center;">(        ) 時間 (        ) 分</p>	④⑥ ④⑦④⑧										
勤務時間帯	<p>(6) あなたのお仕事は、午後6時以後10時までの間に勤務することがありますか。あてはまるものを1つお答えください。</p> <p style="text-align: center;">1 よくある                      2 たまにある                      3 ない</p> <hr/> <p>(7) あなたのお仕事は、午後10時から午前5時までの時間帯に勤務することがありますか。あてはまるものを1つお答えください。</p> <p style="text-align: center;">1 よくある                      2 たまにある                      3 ない</p>	④⑨ ⑤⑩										
勤務日	<p>(8) あなたのお仕事は、土曜日にも勤務することがありますか。あてはまるものを1つお答えください。</p> <p style="text-align: center;">1 よくある                      2 たまにある                      3 ない</p> <hr/> <p>(9) あなたのお仕事は、日曜日や祝日に勤務することがありますか。あてはまるものを1つお答えください。</p> <p style="text-align: center;">1 よくある                      2 たまにある                      3 ない</p>	⑤① ⑤②										
実労働時間	<p>(10) あなたは先週何時間働きましたか。そのうち残業時間は何時間でしたか。また、週に何日働きましたか。</p> <p style="text-align: center;">週 (        ) 時間 そのうち残業は (        ) 時間 週労働日数は (        ) 日</p>	⑤③～⑤⑤ ⑤⑥⑤⑦ ⑤⑧										

(勤めている方は問5から問8にお答えください。その他の方は5ページ問9にお進みください。)

**勤めている方**

〔問4(1)で「2 課長以上の管理職」「3 一般の正規従業員」「4 パート・アルバイト・臨時・契約社員」「5 派遣社員」と答えた方が該当します。〕

問5 昨年度(2004年4月～2005年3月)のあなたの年次有給休暇は何日でしたか。また、何日取得しましたか。

(        ) 日のうち (        ) 日取得

⑤⑨⑥⑩  
⑥①⑥②

問6 あなたの始業・終業時刻は、どのように決められていますか。あてはまるものを1つお答えください。

- 1 勤務先で決められており、変えることはできない
- 2 一定の範囲において変えることができる
- 3 自分自身で始業・終業時刻を決めることができる
- 4 わからない

⑥③

問7 あなたの勤め先には、現在、仕事と育児の両立支援制度はありますか。次の中から、勤め先にあるものをすべてお答えください。(〇はいくつでも)  
また、勤め先に育児休業制度がある方はSQにお答えください。

- ④
- 1 育児休業制度
  - 2 短時間勤務制度
  - 3 フレックスタイム
  - 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
  - 5 残業や休日労働の免除
  - 6 育児経費の援助
  - 7 事業所内託児所
  - 8 在宅勤務
  - 9 看護休暇制度
  - 10 その他(具体的に: )
  - 11 いずれもない
  - 12 わからない

SQ1 あなたには育児休業制度が適用されていますか。

- 1 適用されている
  - 2 適用されていない
  - 3 わからない
- 問8へ

⑥5

(1に回答した方は、SQ2とSQ3にお答えください。)

SQ2 子どもが何歳になるまで育児休業を取得できますか。

- 1 1歳未満
- 2 1歳～1歳6ヶ月未満
- 3 1歳6ヶ月～2歳未満
- 4 2歳～3歳未満
- 5 3歳以上
- 6 1歳に達した後の最初の3月末日まで
- 7 わからない

⑥6

SQ3 同じ子どもについて、何回育児休業を取得できますか。

( )回 X わからない

⑥7⑥8

問8 あなたの勤め先には、現在、仕事と介護の両立支援制度はありますか。次の中から、勤め先にあるものをすべてお答えください。(〇はいくつでも)  
また、勤め先に介護休業制度がある方はSQにお答えください。

- ④
- 1 介護休業制度
  - 2 短時間勤務制度
  - 3 フレックスタイム
  - 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
  - 5 残業や休日労働の免除
  - 6 介護経費の援助
  - 7 在宅勤務
  - 8 その他(具体的に: )
  - 9 いずれもない
  - 10 わからない

SQ1 あなたには介護休業制度が適用されていますか。

- 1 適用されている
  - 2 適用されていない
  - 3 わからない
- 問9へ

⑦0

(1に回答した方は、SQ2とSQ3にお答えください。)

SQ2 介護休業期間の最長限度はどのくらいですか。次の中から1つお答えください。

- 1 3ヶ月まで
- 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満
- 3 6ヶ月
- 4 6ヶ月を超え1年未満
- 5 1年
- 6 1年を超える期間
- 7 期間の制限はなく、必要日数取得できる
- 8 わからない

⑦1

SQ3 介護休業の取得回数制限はどのように定められていますか。あてはまるものを1つ選択し、取得できる回数をお答えください。「4 制限なし」の場合、回数はお答えくださらなくてけっこうです。

1 同一要介護者について	( )回
2 同一要介護者の同一疾病について	
3 その他(具体的に: )	
4 制限なし	
5 わからない	

⑦2

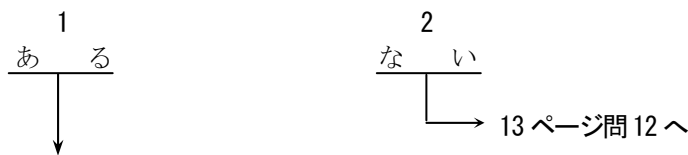
⑦3⑦4

(現在お仕事をしている方全員におうかがいします。)

問9 あなたが現在のお勤め先に入られた、または事業や商売を始めたときのことをおうかがいします。

入職時期	(1) あなたが、現在の勤め先に入られた、または事業や商売を始めたのは何年何月でしたか。西暦でお答えください。	( )年( )月	⑦⑤～⑦⑧ ⑦⑨⑧⑩														
入職経路	(2) あなたは、どのようにして現在のお仕事につきましたか。あてはまるものを1つお答えください。	<table border="0"> <tr> <td>1 学校の就職指導・紹介で</td> <td>7 家族・親戚の紹介で</td> </tr> <tr> <td>2 公共職業紹介所の紹介で</td> <td>8 仕事上の知人の紹介で</td> </tr> <tr> <td>3 民間職業紹介所の紹介で</td> <td>9 仕事以外の知人の紹介で</td> </tr> <tr> <td>4 人材派遣企業に登録して</td> <td>10 自分で起業・創業して</td> </tr> <tr> <td>5 広告・求人情報誌等を利用して</td> <td>11 家業を継いで</td> </tr> <tr> <td>6 会社に直接応募して (従業先の勧誘を含む)</td> <td>12 転籍で</td> </tr> <tr> <td></td> <td>13 その他(具体的に )</td> </tr> </table>	1 学校の就職指導・紹介で	7 家族・親戚の紹介で	2 公共職業紹介所の紹介で	8 仕事上の知人の紹介で	3 民間職業紹介所の紹介で	9 仕事以外の知人の紹介で	4 人材派遣企業に登録して	10 自分で起業・創業して	5 広告・求人情報誌等を利用して	11 家業を継いで	6 会社に直接応募して (従業先の勧誘を含む)	12 転籍で		13 その他(具体的に )	⑧①⑧②
1 学校の就職指導・紹介で	7 家族・親戚の紹介で																
2 公共職業紹介所の紹介で	8 仕事上の知人の紹介で																
3 民間職業紹介所の紹介で	9 仕事以外の知人の紹介で																
4 人材派遣企業に登録して	10 自分で起業・創業して																
5 広告・求人情報誌等を利用して	11 家業を継いで																
6 会社に直接応募して (従業先の勧誘を含む)	12 転籍で																
	13 その他(具体的に )																
最初の従業上の地位	(3) 現在の勤務先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。	<table border="0"> <tr> <td>1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業</td> <td>5 派遣社員</td> </tr> <tr> <td>2 課長以上の管理職</td> <td>6 家族従業員</td> </tr> <tr> <td>3 一般の正規従業員</td> <td>7 内職</td> </tr> <tr> <td>4 パート・アルバイト・臨時・契約社員</td> <td></td> </tr> </table>	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業	5 派遣社員	2 課長以上の管理職	6 家族従業員	3 一般の正規従業員	7 内職	4 パート・アルバイト・臨時・契約社員		⑧③						
	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業	5 派遣社員															
2 課長以上の管理職	6 家族従業員																
3 一般の正規従業員	7 内職																
4 パート・アルバイト・臨時・契約社員																	
	(3)-1 その従業上の地位にあったのは、何年何月まででしたか。西暦でお答えください。	( )年( )月	⑧④～⑧⑦ ⑧⑧⑨														
最初の仕事内容	(4) 現在の勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたは最初にどのようなお仕事をしましたか。仕事の内容をお答えください。(ただし、新人研修は除きます。)	(記入)	⑨⑩⑨①														
	(4)-1 そのお仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたるものでしたか。	<table border="0"> <tr> <td>1 農林漁業作業者</td> <td>6 サービス職</td> </tr> <tr> <td>2 専門・技術的職業</td> <td>7 保安的職業</td> </tr> <tr> <td>3 管理的職業</td> <td>8 運輸的職業</td> </tr> <tr> <td>4 事務職</td> <td>9 通信的職業</td> </tr> <tr> <td>5 営業・販売職</td> <td>10 技能工・労務職</td> </tr> </table>	1 農林漁業作業者	6 サービス職	2 専門・技術的職業	7 保安的職業	3 管理的職業	8 運輸的職業	4 事務職	9 通信的職業	5 営業・販売職	10 技能工・労務職	⑨②				
1 農林漁業作業者	6 サービス職																
2 専門・技術的職業	7 保安的職業																
3 管理的職業	8 運輸的職業																
4 事務職	9 通信的職業																
5 営業・販売職	10 技能工・労務職																
制 育 見 休 度 業	(5) 現在の勤め先に入った当時、勤め先に育児休業制度はありましたか。	<table border="0"> <tr> <td>1 あった</td> </tr> <tr> <td>2 なかった</td> </tr> <tr> <td>3 わからない</td> </tr> <tr> <td>4 勤め以外の仕事だった</td> </tr> </table>	1 あった	2 なかった	3 わからない	4 勤め以外の仕事だった	⑨③										
1 あった																	
2 なかった																	
3 わからない																	
4 勤め以外の仕事だった																	

問10 あなたは、これまでに、現在の勤め先または現在の事業や商売以外にお仕事をされたことがありますか。  
(予備質問1SQ1から転記してください。)



あなたが初めてついた仕事から、現在までの職歴についてうかがいます。

問11 あなたがこれまでに勤務した勤め先、またはされていた事業や商売について、最初から順番にすべてお答えください。二つ以上の会社に同時に勤務していた場合は、それぞれの勤め先についてお答えください。内職、パート、アルバイト等も職業に含めてください。ただし、学生時代のアルバイトは職業に含めないでください。現在の勤め先については、「2番目の勤め先」「3番目の勤め先」…の欄で「現在の勤め先」に○を付け、以後の質問には答えず13 ページ問12 へお進みください。

問11 これまでに従事された職業（1番目）

		1番目の勤め先についておうかがいします。
期 従 間 事	(1) そこで勤務をしていた、または事業や商売をしていたのは、何年何月から何年何月までですか。西暦でお答えください。	( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで
従 業 上 の 地 位	(2) あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。(複数ある場合には主なものをお答えください。)	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職
仕 事 内 容	(3) そこで、あなたはどのような仕事をしていましたか。仕事の内容をお答えください。(複数ある場合には主な仕事についてお答えください。)	(記入)
	(3)-1 あなたがしていたお仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたるものでしょうか。(複数ある場合には主な仕事についてお答えください。)	1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職
事 業 内 容	(4) そこで行われていた事業は大きく分けると、どれにあたるものでしたか。	1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会 5 電気・ガス・熱 福祉 6 供給・水道業 16 その他の個人向け 7 運輸・通信業 サービス業 8 卸売業 17 企業向けサービス 9 小売業 業 10 飲食店 18 公務 11 金融・保険業 19 その他 12 不動産業 (具体的に: )
企 業 規 模	(5) そこで雇われていた従業員は、会社全体で何人くらいでしたか。家族従業員を除いてお答えください。	1 なし 5 30~99人 (家族従業員のみ) 6 100~299人 2 1~4人 7 300~999人 3 5~9人 8 1000人以上 4 10~29人 9 官公庁
入 職 経 路	(6) あなたは、どのようにしてその仕事につきましたか。あてはまるものを1つお答えください。	1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に: )
最 初 の 従 業 上 の 地 位	(7) その勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職
	(7)-1 その従業上の地位にあったのは、何年何月まででしたか。西暦でお答えください。	( )年 ( )月
最 初 の 仕 事 内 容	(8) その勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたは最初にどのようなお仕事をしましたか。(ただし、新人研修は除きます。)	(記入)
	(8)-1 その仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたりますか。	1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職
業 育 制 度 休	(9) その勤め先に育児休業制度はありましたか。	1 あった 3 わからない 2 なかった 4 勤め以外の仕事だった

2番目の勤め先についておうかがいします。 …現在の勤め先		3番目の勤め先についておうかがいします。 …現在の勤め先	
( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで		( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで	
1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職		1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職	
(記入)		(記入)	
1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職		1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職	
1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会 5 電気・ガス・熱 福祉 供給・水道業 16 その他の個人向け 6 運輸・通信業 サービス業 7 卸売業 17 企業向けサービス 8 小売業 業 9 飲食店 18 公務 10 金融・保険業 19 その他 11 不動産業 (具体的に： )		1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会 5 電気・ガス・熱 福祉 供給・水道業 16 その他の個人向け 6 運輸・通信業 サービス業 7 卸売業 17 企業向けサービス 8 小売業 業 9 飲食店 18 公務 10 金融・保険業 19 その他 11 不動産業 (具体的に： )	
1 なし 5 30～99人 (家族従業員のみのみ) 6 100～299人 2 1～4人 7 300～999人 3 5～9人 8 1000人以上 4 10～29人 9 官公庁		1 なし 5 30～99人 (家族従業員のみのみ) 6 100～299人 2 1～4人 7 300～999人 3 5～9人 8 1000人以上 4 10～29人 9 官公庁	
1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業員先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に： )		1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業員先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に： )	
1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職		1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職	
( )年 ( )月		( )年 ( )月	
(記入)		(記入)	
1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職		1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職	
1 あった 3 わからない 2 なかった 4 勤め以外の仕事だった		1 あった 3 わからない 2 なかった 4 勤め以外の仕事だった	

		4番目の勤め先についておうかがいします。 …現在の勤め先
期 従 間 事	(1) そこで勤務をしていた、または事業や商売をしていたのは、何年何月から何年何月までですか。西暦でお答えください。	( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで
従 業 上 の 地 位	(2) あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。(複数ある場合には主なものをお答えください。)	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職
仕 事 内 容	(3) そこで、あなたはどのような仕事をしていましたか。仕事の内容をお答えください。(複数ある場合には主な仕事についてお答えください。)	(記入)
	(3)-1 あなたがしていたお仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたるものでしょうか。(複数ある場合には主な仕事についてお答えください。)	1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職
事 業 内 容	(4) そこで行われていた事業は大きく分けると、どれにあたるものでしたか。	1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会 5 電気・ガス・熱 福祉 6 供給・水道業 16 その他の個人向け 7 運輸・通信業 サービス業 8 卸売業 17 企業向けサービス 9 小売業 業 10 飲食店 18 公務 11 金融・保険業 19 その他 12 不動産業 (具体的に： )
企 業 規 模	(5) そこで雇われていた従業員は、会社全体で何人くらいでしたか。家族従業員を除いてお答えください。	1 なし 5 30～99人 (家族従業員のみ) 6 100～299人 2 1～4人 7 300～999人 3 5～9人 8 1000人以上 4 10～29人 9 官公庁
入 職 経 路	(6) あなたは、どのようにしてその仕事につきましたか。あてはまるものを1つお答えください。	1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に： )
最 初 の 従 業 上 の 地 位	(7) その勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職
	(7)-1 その従業上の地位にあったのは、何年何月まででしたか。西暦でお答えください。	( )年 ( )月
最 初 の 仕 事 内 容	(8) その勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたは最初にどのようなお仕事をしましたか。(ただし、新人研修は除きます。)	(記入)
	(8)-1 その仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたりますか。	1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職
業 育 制 度 休	(9) その勤め先に育児休業制度はありましたか。	1 あった 3 わからない 2 なかった 4 勤め以外の仕事だった

5番目の勤め先についておうかがいします。 …現在の勤め先		6番目の勤め先についておうかがいします。 …現在の勤め先	
( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで		( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで	
1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職		1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職	
(記入)		(記入)	
1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職		1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職	
1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会 5 電気・ガス・熱 福祉 6 供給・水道業 16 その他の個人向け 7 運輸・通信業 サービス業 8 卸売業 17 企業向けサービス 9 小売業 業 10 飲食店 18 公務 11 金融・保険業 19 その他 12 不動産業 (具体的に： )		1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会 5 電気・ガス・熱 福祉 6 供給・水道業 16 その他の個人向け 7 運輸・通信業 サービス業 8 卸売業 17 企業向けサービス 9 小売業 業 10 飲食店 18 公務 11 金融・保険業 19 その他 12 不動産業 (具体的に： )	
1 なし 5 30～99人 (家族従業員のみのみ) 6 100～299人 2 1～4人 7 300～999人 3 5～9人 8 1000人以上 4 10～29人 9 官公庁		1 なし 5 30～99人 (家族従業員のみのみ) 6 100～299人 2 1～4人 7 300～999人 3 5～9人 8 1000人以上 4 10～29人 9 官公庁	
1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に： )		1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に： )	
1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職		1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職	
( )年 ( )月		( )年 ( )月	
(記入)		(記入)	
1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職		1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職	
1 あった 3 わからない 2 なかった 4 勤め以外の仕事だった		1 あった 3 わからない 2 なかった 4 勤め以外の仕事だった	

		7番目の勤め先についておうかがいします。 …現在の勤め先
期 従 間 事	(1) そこで勤務をしていた、または事業や商売をしていたのは、何年何月から何年何月までですか。西暦でお答えください。	( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで
従 業 上 の 地 位	(2) あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。(複数ある場合には主なものをお答えください。)	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職
仕 事 内 容	(3) そこで、あなたはどのような仕事をしていましたか。仕事の内容をお答えください。(複数ある場合には主な仕事についてお答えください。)	(記入)
	(3)-1 あなたがしていたお仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたるものでしょうか。(複数ある場合には主な仕事についてお答えください。)	1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職
事 業 内 容	(4) そこで行われていた事業は大きく分けると、どれにあたるものでしたか。	1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会 5 電気・ガス・熱 福祉 6 供給・水道業 16 その他の個人向け 7 運輸・通信業 サービス業 8 卸売業 17 企業向けサービス 9 小売業 業 10 飲食店 18 公務 11 金融・保険業 19 その他 12 不動産業 (具体的に: )
企 業 規 模	(5) そこで雇われていた従業員は、会社全体で何人くらいでしたか。家族従業員を除いてお答えください。	1 なし 5 30～99人 (家族従業員のみ) 6 100～299人 2 1～4人 7 300～999人 3 5～9人 8 1000人以上 4 10～29人 9 官公庁
入 職 経 路	(6) あなたは、どのようにしてその仕事につきましたか。あてはまるものを1つお答えください。	1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に: )
最 初 の 従 業 上 の 地 位	(7) その勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職
	(7)-1 その従業上の地位にあったのは、何年何月まででしたか。西暦でお答えください。	( )年 ( )月
最 初 の 仕 事 内 容	(8) その勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたは最初にどのようなお仕事をしましたか。(ただし、新人研修は除きます。)	(記入)
	(8)-1 その仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたりますか。	1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職
業 育 制 度 休	(9) その勤め先に育児休業制度はありましたか。	1 あった 3 わからない 2 なかった 4 勤め以外の仕事だった



8番目の勤め先についておうかがいします。 …現在の勤め先		9番目の勤め先についておうかがいします。 …現在の勤め先	
( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで		( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで	
1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職		1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職	
(記入)		(記入)	
1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職		1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職	
1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会 5 電気・ガス・熱 福祉 供給・水道業 16 その他の個人向け 6 運輸・通信業 サービス業 7 卸売業 17 企業向けサービス 8 小売業 業 9 飲食店 18 公務 10 金融・保険業 19 その他 11 不動産業 (具体的に： )		1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会 5 電気・ガス・熱 福祉 供給・水道業 16 その他の個人向け 6 運輸・通信業 サービス業 7 卸売業 17 企業向けサービス 8 小売業 業 9 飲食店 18 公務 10 金融・保険業 19 その他 11 不動産業 (具体的に： )	
1 なし 5 30～99人 (家族従業員のみのみ) 6 100～299人 2 1～4人 7 300～999人 3 5～9人 8 1000人以上 4 10～29人 9 官公庁		1 なし 5 30～99人 (家族従業員のみのみ) 6 100～299人 2 1～4人 7 300～999人 3 5～9人 8 1000人以上 4 10～29人 9 官公庁	
1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業員先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に： )		1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業員先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に： )	
1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職		1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職	
( )年 ( )月		( )年 ( )月	
(記入)		(記入)	
1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職		1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職	
1 あった 3 わからない 2 なかった 4 勤め以外の仕事だった		1 あった 3 わからない 2 なかった 4 勤め以外の仕事だった	

		10番目の勤め先についておうかがいします。 …現在の勤め先
期 従 間 事	(1) そこで勤務をしていた、または事業や商売をしていたのは、何年何月から何年何月までですか。西暦でお答えください。	( )年 ( )月から ( )年 ( )月まで
従 業 上 の 地 位	(2) あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。(複数ある場合には主なものをお答えください。)	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職
仕 事 内 容	(3) そこで、あなたはどのような仕事をしていましたか。仕事の内容をお答えください。(複数ある場合には主な仕事についてお答えください。)	(記入)
	(3)-1 あなたがしていたお仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたるものでしょうか。(複数ある場合には主な仕事についてお答えください。)	1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職
事 業 内 容	(4) そこで行われていた事業は大きく分けると、どれにあたるものでしたか。	1 農林漁業 12 宿泊業 2 鉱業 13 医療業 3 建設業 14 教育 4 製造業 15 社会保険、社会 5 電気・ガス・熱 福祉 6 供給・水道業 16 その他の個人向け 7 運輸・通信業 サービス業 8 卸売業 17 企業向けサービス 9 小売業 業 10 飲食店 18 公務 11 金融・保険業 19 その他 12 不動産業 (具体的に： )
企 業 規 模	(5) そこで雇われていた従業員は、会社全体で何人くらいでしたか。家族従業員を除いてお答えください。	1 なし 5 30～99人 (家族従業員のみ) 6 100～299人 2 1～4人 7 300～999人 3 5～9人 8 1000人以上 4 10～29人 9 官公庁
入 職 経 路	(6) あなたは、どのようにしてその仕事につきましたか。あてはまるものを1つお答えください。	1 学校の就職指導・紹介で 2 公共職業紹介所の紹介で 3 民間職業紹介所の紹介で 4 人材派遣企業に登録して 5 広告・求人情報誌等を利用して 6 会社に直接応募して(従業先の勧誘を含む) 7 家族・親戚の紹介で 8 仕事上の知人の紹介で 9 仕事以外の知人の紹介で 10 自分で起業・創業して 11 家業を継いで 12 転籍で 13 その他(具体的に： )
最 初 の 従 業 上 の 地 位	(7) その勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたの従業上の地位はどれにあたるものでしたか。	1 経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業 2 課長以上の管理職 3 一般の正規従業員 4 パート・アルバイト・臨時・契約社員 5 派遣社員 6 家族従業員 7 内職
	(7)-1 その従業上の地位にあったのは、何年何月まででしたか。西暦でお答えください。	( )年 ( )月
最 初 の 仕 事 内 容	(8) その勤め先に入ったとき、または事業を始めたとき、あなたは最初にどのようなお仕事をしましたか。(ただし、新人研修は除きます。)	(記入)
	(8)-1 その仕事の内容は、大きく分けると、どれにあたりますか。	1 農林漁業作業者 6 サービス職 2 専門・技術的職業 7 保安的職業 3 管理的職業 8 運輸的職業 4 事務職 9 通信的職業 5 営業・販売職 10 技能工・労務職
業 育 制 度 休	(9) その勤め先に育児休業制度はありましたか。	1 あった 3 わからない 2 なかった 4 勤め以外の仕事だった

(全員にうかがいます。)

生活歴についてうかがいます。

問12 義務教育を終えられてから、あなたは次の学校に通いましたか。次の中から通ったことのある学校をすべてお答えください。また、通っていた学校については、卒業の有無及び通学時の期間(年月)と年齢をお答えください。期間は西暦でお答えください。

(7)(8)=02

	卒業した	か卒業しな	在学中	通学時の期間と年齢	
1 高校	1	2	3	( )年( )月 から( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	(10)~(26)
2 専門学校(高校卒業後入学)	1	2	3	( )年( )月 から( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	(27)~(43)
3 短大・高等専門学校	1	2	3	( )年( )月 から( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	(44)~(60)
4 大学	1	2	3	( )年( )月 から( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	(61)~(77)
5 大学院(修士課程)	1	2	3	( )年( )月 から( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	(78)~(94)
6 大学院(博士課程)	1	2	3	( )年( )月 から( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	⑦⑧=03 ⑨~⑳
7 その他(具体的に: )	1	2	3	( )年( )月 から( )年( )月 まで ( )歳 ( )歳	㉑~㉒

(9)

問13 あなたが結婚したのは何年何月でしたか。西暦でお答えください。また満何歳のときでしたか。…再婚の方は、現在の配偶者と結婚されたのは、何年何月でしたか。西暦でお答えください。また満何歳のときでしたか。

( )年( )月 満( )歳

④③~④⑥  
④⑦④⑧

問14 あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。(予備質問2から転記してください。)

1  
い る  
↓  
問15へ

2  
い ない  
↓  
23ページ問16へ

④⑨

(子育てのご経験のある方にうかがいます。)

問15 一人一人のお子さんが小学校を卒業する頃までのお仕事について、次の質問にお答えください。お子さんが双子の場合もお一人ずつお答えください。該当するお子さんのご記入が済みましたら23ページ問16へお進みください。

**1人目のお子さんについて**

(7)(8)=05

(1) そのお子さんは何年何月のお生まれですか。西暦でお答えください。また何歳ですか。

(9)(10)=01

( )年( )月生 満( )歳

(11)~(18)

(2) そのお子さんの妊娠当時、あなたはお仕事をしていましたか。

- 1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員)
- 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職)
- 3 仕事をしていなかった

} (3)から(6)にお答えください

} 16 ページ次のお子さんに関する質問へお進みください (19)

(3) そのお子さんの妊娠当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と育児の両立支援制度がありましたか。あてはまるものすべてお答えください。また、勤め先には育児休業制度があった方は、SQにお答えください。

- 1 育児休業制度
  - 2 短時間勤務制度
  - 3 フレックスタイム
  - 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
  - 5 残業や休日労働の免除
  - 6 育児経費の援助
  - 7 事業所内託児所
  - 8 在宅勤務
  - 9 看護休暇制度
  - 10 その他(具体的に: )
  - 11 いずれもない
  - 12 わからない
- } 15 ページ(4)へお進みください

(20)

(育児休業制度のあった人に)

SQ1 あなたには育児休業制度が適用されていましたか。

- 1 適用されていた
  - 2 適用されていなかった
  - 3 わからない
- SQ2、SQ3にお答えください
- } 15 ページ(5)へお進みください

(21)

SQ2 子どもが何歳になるまで育児休業を取得できましたか。次の中から1つお答えください。

- 1 1歳未満
- 2 1歳~1歳6ヶ月未満
- 3 1歳6ヶ月~2歳未満
- 4 2歳~3歳未満
- 5 3歳以上
- 6 1歳に達した後の最初の3月末日まで
- 7 わからない

(22)

SQ3 同じ子どもについて、何回育児休業を取得できましたか。

( )回

(23)(24)

(4) 育児休業を取得しましたか。取得した方は、お子さんが何歳から何歳までの間に、合計何回取得しましたか。

- (25) 1 取得した → ( ) 歳 ( ) ヶ月から  
 ( ) 歳 ( ) ヶ月の間に ( ) 回 } → (5)へお進みください (26)～(35)
- 2 取得しなかった → (取得しなかった方は下のSQにお答えください。)

(育児休業を取得しなかった人に)

SQ あなたが育児休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- 1 職場に育児休業制度がなかった
  - 2 職場に育児休業制度があることを知らなかった
  - 3 育児休業制度の内容が使いづらかった
  - 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った
  - 5 休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った
  - 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適應できるか不安だった
  - 7 上司の理解を得るのが難しいと思った
  - 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった
  - 9 休業を取得する必要がなかった
  - 10 仕事をやめて育児に専念したかった
  - 11 家族が仕事をやめることを望んだ
  - 12 その他(具体的に: )
- (36)

(5) そのお子さんが小学校を卒業するまでの期間に、お仕事の調整をしましたか。職場の支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。また、何らかの調整をした方は、SQにお答えください。

(37) 1 1日の所定労働時間を短縮した  
 2 週の所定労働日数を減らした  
 3 残業しなかった  
 4 休日労働をしなかった  
 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした  
 6 フレックスタイムに変更した  
 7 自宅で仕事をした  
 8 仕事の内容を変えた  
 9 その他(具体的に: )  
 10 仕事の調整はしなかった

1～9に回答した方はSQ1～SQ2にお答えください

SQ1 お仕事の調整をしたのは、お子さんが何歳から何歳の頃でしたか。複数の調整を行った方は、すべて合計した期間をお答えください。

( ) 歳 ( ) ヶ月から  
 ( ) 歳 ( ) ヶ月

(38)～(45)

---

SQ2 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。

1 変わった  
 2 変わらない

(46)

(6) お子さんが病気やけがをしたときに、看病をするために仕事を休んだことがありますか。

- 1 休んだことがある
  - 2 休んだことはない
  - 3 病気やけがをしなかった
- (47)

**2人目のお子さんについて** (お子さんが1人の場合は23 ページ問 16 へお進みください)

(1) そのお子さんは何年何月のお生まれですか。西暦でお答えください。また何歳ですか。

(9) (10) =02

( ) 年 ( ) 月生 満 ( ) 歳

(11) ~ (18)

(2) そのお子さんの妊娠当時、あなたはお仕事をしていましたか。

- |   |   |             |
|---|---|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1 勤めていた (正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員)</li> <li>2 勤め以外の仕事だった (経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職)</li> <li>3 仕事をしていなかった</li> </ul> | <p>} → (3)から(6)にお答えください</p> <p>} → 18 ページ次のお子さんに関する質問へお進みください</p> | <p>(19)</p> |
|---|---|-------------|

(3) そのお子さんの妊娠当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と育児の両立支援制度がありましたか。あてはまるものすべてお答えください。また、勤め先には育児休業制度があった方は、SQにお答えください。

- |  |                              |             |
|--|------------------------------|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1 育児休業制度</li> <li>2 短時間勤務制度</li> <li>3 フレックスタイム</li> <li>4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</li> <li>5 残業や休日労働の免除</li> <li>6 育児経費の援助</li> <li>7 事業所内託児所</li> <li>8 在宅勤務</li> <li>9 看護休暇制度</li> <li>10 その他 (具体的に: )</li> <li>11 いずれもない</li> <li>12 わからない</li> </ul> | <p>} → 17 ページ(4)へお進みください</p> | <p>(20)</p> |
|--|------------------------------|-------------|

(育児休業制度のあった人に)

SQ1 あなたには育児休業制度が適用されていましたか。

- |  |   |                |             |
|--|---|----------------|-------------|
| <p>1 適用されていた</p> <p>↓</p> <p>SQ2、SQ3にお答えください</p> | <p>2 適用されていなかった</p> <p>↓</p> <p>17 ページ(5)へお進みください</p> | <p>3 わからない</p> | <p>(21)</p> |
|--|---|----------------|-------------|

SQ2 子どもが何歳になるまで育児休業を取得できましたか。次の中から1つお答えください。

- |   |  |             |
|---|--|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1 1歳未満</li> <li>2 1歳～1歳6ヶ月未満</li> <li>3 1歳6ヶ月～2歳未満</li> <li>4 2歳～3歳未満</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>5 3歳以上</li> <li>6 1歳に達した後の最初の3月末日まで</li> <li>7 わからない</li> </ul> | <p>(22)</p> |
|---|--|-------------|

SQ3 同じ子どもについて、何回育児休業を取得できましたか。

( ) 回

(23) (24)

(4) 育児休業を取得しましたか。取得した方は、お子さんが何歳から何歳までの間に、合計何回取得しましたか。

- (25) 1 取得した → ( ) 歳 ( ) ヶ月から  
 ( ) 歳 ( ) ヶ月の間に ( ) 回 } → (5)へお進みください (26)～(35)
- 2 取得しなかった → (取得しなかった方は下のSQにお答えください。)

(育児休業を取得しなかった人に)

SQ あなたが育児休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- 1 職場に育児休業制度がなかった
  - 2 職場に育児休業制度があることを知らなかった
  - 3 育児休業制度の内容が使いづらかった
  - 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った
  - 5 休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った
  - 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適應できるか不安だった
  - 7 上司の理解を得るのが難しいと思った
  - 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった
  - 9 休業を取得する必要がなかった
  - 10 仕事をやめて育児に専念したかった
  - 11 家族が仕事をやめることを望んだ
  - 12 その他(具体的に: )
- (36)

(5) そのお子さんが小学校を卒業するまでの期間に、お仕事の調整をしましたか。職場の支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。また、何らかの調整をした方は、SQにお答えください。

(37) 1 1日の所定労働時間を短縮した  
 2 週の所定労働日数を減らした  
 3 残業しなかった  
 4 休日労働をしなかった  
 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした  
 6 フレックスタイムに変更した  
 7 自宅で仕事をした  
 8 仕事の内容を変えた  
 9 その他(具体的に: )  
 10 仕事の調整はしなかった

1～9に回答した方はSQ1～SQ2にお答えください

SQ1 お仕事の調整をしたのは、お子さんが何歳から何歳の頃でしたか。複数の調整を行った方は、すべて合計した期間をお答えください。

( ) 歳 ( ) ヶ月から  
 ( ) 歳 ( ) ヶ月

(38)～(45)

---

SQ2 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。

1 変わった  
 2 変わらない

(46)

(6) お子さんが病気やけがをしたときに、看病をするために仕事を休んだことがありますか。

- 1 休んだことがある
  - 2 休んだことはない
  - 3 病気やけがをしなかった
- (47)

**3人目のお子さんについて** (お子さんが2人の場合は23 ページ問 16 へお進みください)

(1) そのお子さんは何年何月のお生まれですか。西暦でお答えください。また何歳ですか。

( ) 年 ( ) 月生 満 ( ) 歳

(9) (10) =03

(11) ~ (18)

(2) そのお子さんの妊娠当時、あなたはお仕事をしていましたか。

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1 勤めていた (正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員)</li> <li>2 勤め以外の仕事だった (経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職)</li> <li>3 仕事をしていなかった</li> </ul> | } → (3)から(6)にお答えください<br>} → 20 ページ次のお子さんに関する質問へお進みください |
|---|--|

(19)

(3) そのお子さんの妊娠当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と育児の両立支援制度がありましたか。あてはまるものすべてでお答えください。また、勤め先には育児休業制度があった方は、SQにお答えください。

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1 育児休業制度</li> <li>2 短時間勤務制度</li> <li>3 フレックスタイム</li> <li>4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</li> <li>5 残業や休日労働の免除</li> <li>6 育児経費の援助</li> <li>7 事業所内託児所</li> <li>8 在宅勤務</li> <li>9 看護休暇制度</li> <li>10 その他 (具体的に: )</li> <li>11 いずれもない</li> <li>12 わからない</li> </ul> | } → 19 ページ(4)へお進みください |
|--|-----------------------|

(20)

(育児休業制度のあった人に)

SQ1 あなたには育児休業制度が適用されていましたか。

- |                                   |  |         |
|-----------------------------------|--|---------|
| 1 適用されていた<br>↓<br>SQ2、SQ3にお答えください | 2 適用されていなかった<br>↓<br>19 ページ(5)へお進みください | 3 わからない |
|-----------------------------------|--|---------|

(21)

SQ2 子どもが何歳になるまで育児休業を取得できましたか。次の中から1つお答えください。

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1 1歳未満</li> <li>2 1歳～1歳6ヶ月未満</li> <li>3 1歳6ヶ月～2歳未満</li> <li>4 2歳～3歳未満</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>5 3歳以上</li> <li>6 1歳に達した後の最初の3月末日まで</li> <li>7 わからない</li> </ul> |
|---|--|

(22)

SQ3 同じ子どもについて、何回育児休業を取得できましたか。

( ) 回

(23) (24)



(4) 育児休業を取得しましたか。取得した方は、お子さんが何歳から何歳までの間に、合計何回取得しましたか。

- (25) 1 取得した → ( ) 歳 ( ) ヶ月から  
 ( ) 歳 ( ) ヶ月の間に ( ) 回 } → (5)へお進みください (26)～(35)
- 2 取得しなかった → (取得しなかった方は下のSQにお答えください。)

(育児休業を取得しなかった人に)

SQ あなたが育児休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- 1 職場に育児休業制度がなかった
  - 2 職場に育児休業制度があることを知らなかった
  - 3 育児休業制度の内容が使いづらかった
  - 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った
  - 5 休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った
  - 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適應できるか不安だった
  - 7 上司の理解を得るのが難しいと思った
  - 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった
  - 9 休業を取得する必要がなかった
  - 10 仕事をやめて育児に専念したかった
  - 11 家族が仕事をやめることを望んだ
  - 12 その他(具体的に: )
- (36)

(5) そのお子さんが小学校を卒業するまでの期間に、お仕事の調整をしましたか。職場の支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。また、何らかの調整をした方は、SQにお答えください。

(37) 1 1日の所定労働時間を短縮した  
 2 週の所定労働日数を減らした  
 3 残業しなかった  
 4 休日労働をしなかった  
 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした  
 6 フレックスタイムに変更した  
 7 自宅で仕事をした  
 8 仕事の内容を変えた  
 9 その他(具体的に: )  
 10 仕事の調整はしなかった

1～9に回答した方はSQ1～SQ2にお答えください

SQ1 お仕事の調整をしたのは、お子さんが何歳から何歳の頃でしたか。複数の調整を行った方は、すべて合計した期間をお答えください。

( ) 歳 ( ) ヶ月から  
 ( ) 歳 ( ) ヶ月

(38)～(45)

---

SQ2 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。

1 変わった  
 2 変わらない

(46)

(6) お子さんが病気やけがをしたときに、看病をするために仕事を休んだことがありますか。

- 1 休んだことがある
  - 2 休んだことはない
  - 3 病気やけがをしなかった
- (47)

**4人目のお子さんについて** (お子さんが3人の場合は23 ページ問 16 へお進みください)

(1) そのお子さんは何年何月のお生まれですか。西暦でお答えください。また何歳ですか。

(9) (10) =04

( ) 年 ( ) 月生 満 ( ) 歳

(11)~(18)

(2) そのお子さんの妊娠当時、あなたはお仕事をしていましたか。

- |  |   |             |
|--|---|-------------|
| <p>1 勤めていた (正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員)</p> <p>2 勤め以外の仕事だった (経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職)</p> <p>3 仕事をしていなかった</p> | <p>} → (3)から(6)にお答えください</p> <p>} → 22 ページ次のお子さんに関する質問へお進みください</p> | <p>(19)</p> |
|--|---|-------------|

(3) そのお子さんの妊娠当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と育児の両立支援制度がありましたか。あてはまるものすべてでお答えください。また、勤め先には育児休業制度があった方は、SQにお答えください。

- |   |                              |             |
|---|------------------------------|-------------|
| <p>1 育児休業制度</p> <p>2 短時間勤務制度</p> <p>3 フレックスタイム</p> <p>4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</p> <p>5 残業や休日労働の免除</p> <p>6 育児経費の援助</p> <p>7 事業所内託児所</p> <p>8 在宅勤務</p> <p>9 看護休暇制度</p> <p>10 その他 (具体的に: )</p> <p>11 いずれもない</p> <p>12 わからない</p> | <p>} → 21 ページ(4)へお進みください</p> | <p>(20)</p> |
|---|------------------------------|-------------|

**(育児休業制度のあった人に)**

SQ1 あなたには育児休業制度が適用されていましたか。

- |  |   |                |             |
|--|---|----------------|-------------|
| <p>1 適用されていた</p> <p>↓</p> <p>SQ2、SQ3にお答えください</p> | <p>2 適用されていなかった</p> <p>↓</p> <p>21 ページ(5)へお進みください</p> | <p>3 わからない</p> | <p>(21)</p> |
|--|---|----------------|-------------|

SQ2 子どもが何歳になるまで育児休業を取得できましたか。次の中から1つお答えください。

- |  |   |             |
|--|---|-------------|
| <p>1 1歳未満</p> <p>2 1歳～1歳6ヶ月未満</p> <p>3 1歳6ヶ月～2歳未満</p> <p>4 2歳～3歳未満</p> | <p>5 3歳以上</p> <p>6 1歳に達した後の最初の3月末日まで</p> <p>7 わからない</p> | <p>(22)</p> |
|--|---|-------------|

SQ3 同じ子どもについて、何回育児休業を取得できましたか。

( ) 回

(23) (24)

(4) 育児休業を取得しましたか。取得した方は、お子さんが何歳から何歳までの間に、合計何回取得しましたか。

- (25) 1 取得した → ( ) 歳 ( ) ヶ月から  
 ( ) 歳 ( ) ヶ月の間に ( ) 回 } → (5)へお進みください (26)～(35)
- 2 取得しなかった → (取得しなかった方は下のSQにお答えください。)

(育児休業を取得しなかった人に)

SQ あなたが育児休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- 1 職場に育児休業制度がなかった
  - 2 職場に育児休業制度があることを知らなかった
  - 3 育児休業制度の内容が使いづらかった
  - 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った
  - 5 休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った
  - 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適應できるか不安だった
  - 7 上司の理解を得るのが難しいと思った
  - 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった
  - 9 休業を取得する必要がなかった
  - 10 仕事をやめて育児に専念したかった
  - 11 家族が仕事をやめることを望んだ
  - 12 その他(具体的に: )
- (36)

(5) そのお子さんが小学校を卒業するまでの期間に、お仕事の調整をしましたか。職場の支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。また、何らかの調整をした方は、SQにお答えください。

(37) 1 1日の所定労働時間を短縮した  
 2 週の所定労働日数を減らした  
 3 残業しなかった  
 4 休日労働をしなかった  
 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした  
 6 フレックスタイムに変更した  
 7 自宅で仕事をした  
 8 仕事の内容を変えた  
 9 その他(具体的に: )  
 10 仕事の調整はしなかった

1～9に回答した方はSQ1～SQ2にお答えください

SQ1 お仕事の調整をしたのは、お子さんが何歳から何歳の頃でしたか。複数の調整を行った方は、すべて合計した期間をお答えください。

( ) 歳 ( ) ヶ月から  
 ( ) 歳 ( ) ヶ月

SQ2 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。

1 変わった  
 2 変わらない

(38)～(45)  
(46)

(6) お子さんが病気やけがをしたときに、看病をするために仕事を休んだことがありますか。

- 1 休んだことがある
  - 2 休んだことはない
  - 3 病気やけがをしなかった
- (47)

**5人目のお子さんについて** (お子さんが4人の場合は23ページ問16へお進みください)

(1) そのお子さんは何年何月のお生まれですか。西暦でお答えください。また何歳ですか。

(9) (10) = 05

( ) 年 ( ) 月生 満 ( ) 歳

(11) ~ (18)

(2) そのお子さんの妊娠当時、あなたはお仕事をしていましたか。

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| 1 勤めていた (正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員)          | } → (3)から(6)にお答えください      |
| 2 勤め以外の仕事だった (経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) |                           |
| 3 仕事をしていなかった                                 | } → 23ページ問16へお進みください (19) |

(3) そのお子さんの妊娠当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と育児の両立支援制度がありましたか。あてはまるものすべてにお答えください。また、勤め先には育児休業制度があった方は、SQにお答えください。

- |                   |                 |
|-------------------|-----------------|
| 1 育児休業制度          | } → (4)へお進みください |
| 2 短時間勤務制度         |                 |
| 3 フレックスタイム        |                 |
| 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ |                 |
| 5 残業や休日労働の免除      |                 |
| 6 育児経費の援助         |                 |
| 7 事業所内託児所         |                 |
| 8 在宅勤務            |                 |
| 9 看護休暇制度          |                 |
| 10 その他 (具体的に: )   |                 |
| 11 いずれもない         |                 |
| 12 わからない          |                 |
- (20)

(育児休業制度のあった人に)

SQ1 あなたには育児休業制度が適用されていましたか。

- |                 |                  |         |      |
|-----------------|------------------|---------|------|
| 1 適用されていた       | 2 適用されていなかった     | 3 わからない | (21) |
| ↓               | ↓                | ↓       |      |
| SQ2、SQ3にお答えください | 23ページ(5)へお進みください |         |      |

SQ2 子どもが何歳になるまで育児休業を取得できましたか。次の中から1つお答えください。

- |              |                     |
|--------------|---------------------|
| 1 1歳未満       | 5 3歳以上              |
| 2 1歳～1歳6ヶ月未満 | 6 1歳に達した後の最初の3月末日まで |
| 3 1歳6ヶ月～2歳未満 | 7 わからない             |
| 4 2歳～3歳未満    |                     |
- (22)

SQ3 同じ子どもについて、何回育児休業を取得できましたか。

( ) 回 (23) (24)

(4) 育児休業を取得しましたか。取得した方は、お子さんが何歳から何歳までの間に、合計何回取得しましたか。

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 1 取得した → ( ) 歳 ( ) ヶ月から ( ) 歳 ( ) ヶ月の間に ( ) 回 | } → 23ページ(5)へお進みください (26) ~ (35) |
| 2 取得しなかった → (取得しなかった方は23ページのSQにお答えください。)      |                                  |

(25)

(育児休業を取得しなかった人に)

SQ あなたが育児休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- 1 職場に育児休業制度がなかった
- 2 職場に育児休業制度があることを知らなかった
- 3 育児休業制度の内容が使いづらかった
- 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った
- 5 休業を取得したら昇進・昇級に悪影響があると思った
- 6 休業から復職するときに、仕事や職場に適應できるか不安だった
- 7 上司の理解を得るのが難しいと思った
- 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった
- 9 休業を取得する必要がなかった
- 10 仕事をやめて育児に専念したかった
- 11 家族が仕事をやめることを望んだ
- 12 その他(具体的に： )

(36)

(5) そのお子さんが小学校を卒業するまでの期間に、お仕事の調整をしましたか。職場の支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。また、何らかの調整をした方は、SQにお答えください。

- 1 1日の所定労働時間を短縮した
- 2 週の所定労働日数を減らした
- 3 残業しなかった
- 4 休日労働をしなかった
- 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした
- 6 フレックスタイムに変更した
- 7 自宅で仕事をした
- 8 仕事の内容を変えた
- 9 その他(具体的に： )
- 10 仕事の調整はしなかった

(37)

1～9に回答した方はSQ1～SQ2にお答えください

SQ1 お仕事の調整をしたのは、お子さんが何歳から何歳の頃でしたか。複数の調整を行った方は、すべて合計した期間をお答えください。

( ) 歳 ( ) ヶ月から  
( ) 歳 ( ) ヶ月

(38)～(45)

SQ2 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。

- 1 変わった
- 2 変わらない

(46)

(6) お子さんが病気やけがをしたときに、看病をするために仕事を休んだことがありますか。

- 1 休んだことがある
- 2 休んだことはない
- 3 病気やけがをしなかった

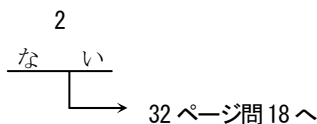
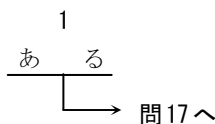
(47)

(全員にうかがいます。)

問16 あなたは高齢のご家族の介護をした経験がありますか。(予備質問3から転記してください。)

\*ここでの介護とは、日常生活において部分的または全面的に助けを必要とする高齢者に対して、必要な介護を2週間以上にわたって行うことを言います。入浴、排泄等の身体介助と家事援助が含まれますが、負傷や疾病による短期間の世話や手当ては含みません。また、老人ホームなどの施設に入居されているご家族の介護は、介護経験に含めずにお答えください。

⑦⑧=03



⑤⑨

(介護経験のある方にうかがいます。)

問17 あなたが経験した介護について、介護対象者ごとに次の質問にお答えください。

**1人目のご家族の介護について**

(1) どのご家族を介護しました(しています)か。次の中から1つ選択してください。

- |             |               |                    |       |
|-------------|---------------|--------------------|-------|
| 1 配偶者       | 7 自分の祖父(母方)   | 13 配偶者の祖母(母方)      | ⑦⑧=06 |
| 2 自分の父親     | 8 自分の祖母(父方)   | 14 自分の兄弟姉妹(義理を含む)  | ⑨⑩=01 |
| 3 自分の母親     | 9 自分の祖母(母方)   | 15 配偶者の兄弟姉妹(義理を含む) |       |
| 4 配偶者の父親    | 10 配偶者の祖父(父方) | 16 子ども             |       |
| 5 配偶者の母親    | 11 配偶者の祖父(母方) | 17 子の配偶者           | ⑪⑫    |
| 6 自分の祖父(父方) | 12 配偶者の祖母(父方) | 18 その他の家族・親族       |       |

(2) あなたがその方を介護していた時期は、いつですか。介護を中断していた期間がある方は、その期間も含めてお答えください。

( )年( )月から( )年( )月まで ⑬~⑭

(3) その方を介護する必要が生じた当時、あなたはお仕事をしていましたか。

- |   |  |
|---|--|
| 1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員)          | → (4)から(7)にお答えください   |
| 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) | } → 26 ページ次の介護対象者へお進みください <span style="float:right">⑮</span> |
| 3 仕事をしていなかった                                |  |

(4) その方を介護する必要が生じた当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と介護の両立支援制度がありましたか。あてはまるものをすべてお答えください。また、勤め先に介護休業制度があった方は、SQにお答えください。

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1 介護休業制度</li> <li>2 短時間勤務制度</li> <li>3 フレックスタイム</li> <li>4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</li> <li>5 残業や休日労働の免除</li> <li>6 介護経費の援助</li> <li>7 在宅勤務</li> <li>8 その他(具体的に: )</li> <li>9 いずれもない</li> <li>10 わからない</li> </ul> | } → (5)へお進みください <span style="float:right">⑯</span> |
|--|--|

(介護休業制度があった人に)

SQ1 あなたには介護休業制度が適用されていましたか。

- |                 |              |                   |   |
|-----------------|--------------|-------------------|---|
| 1 適用されていた       | 2 適用されていなかった | 3 わからない           | ⑰ |
| ↓               |              | ↓                 |   |
| SQ2、SQ3にお答えください |              | 25 ページ(6)へお進みください |   |

SQ2 介護休業期間の最長限度はどのくらいでしたか。次の中から1つだけお答えください。

- |               |              |                      |   |
|---------------|--------------|----------------------|---|
| 1 3ヶ月まで       | 4 6ヶ月を超え1年未満 | 7 期間の制限はなく、必要日数取得できた | ⑱ |
| 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 | 5 1年         | 8 わからない              |   |
| 3 6ヶ月         | 6 1年を超える期間   |                      |   |

SQ3 介護休業の取得回数制限はどのように定められていましたか。あてはまるものを1つ選択し、取得できる回数をお答えください。「4 制限なし」の場合、回数はお答えくださらなくてもけっこうです。

- |  |          |   |    |
|--|----------|---|----|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1 同一要介護者について</li> <li>2 同一要介護者の同一疾病について</li> <li>3 その他(具体的に: )</li> </ul> | } → ( )回 | <ul style="list-style-type: none"> <li>4 制限なし</li> <li>5 わからない</li> </ul> | ⑳㉑ |
|--|----------|---|----|

(5) その方の介護のために、介護休業を取得しましたか。

- |                              |                               |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|
| 1 取得した → 25 ページSQ1~3にお答えください | 2 取得しなかった → 25 ページSQ4にお答えください | ㉒ |
|------------------------------|-------------------------------|---|

(介護休業を取得した人に)

SQ1 介護休業を何回取得しましたか。

( )回

③④

SQ2 どのくらいの期間介護休業を取りましたか。2回以上取得した方は、合計の期間をお答えください。

- |               |              |            |
|---------------|--------------|------------|
| 1 3ヶ月以内       | 3 6ヶ月        | 5 1年       |
| 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 | 4 6ヶ月を超え1年未満 | 6 1年を超える期間 |

③⑤

SQ3 介護休業を取得したのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| 1 介護の必要が生じた当初 | } → (6)へお進みください |
| 2 状態が安定した時期   |                 |
| 3 看取りの時期      |                 |

③⑥

(介護休業を取得しなかった人に)

SQ4 あなたが介護休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- |                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| 1 職場に介護休業制度がなかった               | 7 上司の理解を得るのが難しいと思った   |
| 2 職場に介護休業制度があることを知らなかった        | 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった |
| 3 介護休業制度の内容が使いづらかった            | 9 休業を取得する必要がなかった      |
| 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った        | 10 仕事をやめて介護に専念したかった   |
| 5 休業を取得したら昇進・昇級に影響があると思った      | 11 家族が仕事をやめることを望んだ    |
| 6 休業から復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安だった | 12 その他(具体的に: )        |

③⑦

(6) その方の介護のために、介護休業以外で仕事を休んだことがありますか。

- |      |                    |
|------|--------------------|
| 1 ある | 2 ない → (7)へお進みください |
|------|--------------------|

③⑧

SQ どのような形態で休みましたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| 1 年次有給休暇を取得した            | 4 休職した        |
| 2 年休、介護休業以外の休暇・休業制度を利用した | 5 その他(具体的に: ) |
| 3 欠勤した                   | 6 わからない       |

③⑨

(7) その方を介護するために、お仕事の調整を行いましたか。職場における両立支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。また、何らかの調整をした方は、SQ1～SQ3にお答えください。

- |                     |                                   |
|---------------------|-----------------------------------|
| 1 1日の所定労働時間を短縮した    | } → 1～9に回答した方はSQ1～SQ3<br>にお答えください |
| 2 週の所定労働日数を減らした     |                                   |
| 3 残業しなかった           |                                   |
| 4 休日労働をしなかった        |                                   |
| 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした |                                   |
| 6 フレックスタイムに変更した     |                                   |
| 7 自宅で仕事をした          |                                   |
| 8 仕事の内容を変えた         |                                   |
| 9 その他(具体的に: )       |                                   |
| 10 仕事の調整はしなかった      |                                   |

④⑩

26 ページ次の介護対象者へお進みください

SQ1 どのくらいの期間、お仕事の調整をしましたか。複数の調整を行った方は、合計の期間をお答えください。

- |               |              |
|---------------|--------------|
| 1 3ヶ月以内       | 4 6ヶ月を超え1年未満 |
| 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 | 5 1年         |
| 3 6ヶ月         | 6 1年を超える期間   |

④⑪

SQ2 お仕事の調整をしたのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中から何らかの調整をした時期をすべてお答えください。

- |               |
|---------------|
| 1 介護の必要が生じた当初 |
| 2 状態が安定した時期   |
| 3 看取りの時期      |

④⑫

SQ3 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。

- |        |         |
|--------|---------|
| 1 変わった | 2 変わらない |
|--------|---------|

④⑬

**2人目のご家族の介護について** (介護経験が1人の場合は32ページ問18へお進みください)

(1) どのご家族を介護しました(しています)か。次の中から1つ選択してください。

- |             |               |                    |       |
|-------------|---------------|--------------------|-------|
| 1 配偶者       | 7 自分の祖父(母方)   | 13 配偶者の祖母(母方)      | ⑨⑩=02 |
| 2 自分の父親     | 8 自分の祖母(父方)   | 14 自分の兄弟姉妹(義理を含む)  |       |
| 3 自分の母親     | 9 自分の祖母(母方)   | 15 配偶者の兄弟姉妹(義理を含む) |       |
| 4 配偶者の父親    | 10 配偶者の祖父(父方) | 16 子ども             |       |
| 5 配偶者の母親    | 11 配偶者の祖父(母方) | 17 子の配偶者           | ⑪⑫    |
| 6 自分の祖父(父方) | 12 配偶者の祖母(父方) | 18 その他の家族・親族       |       |

(2) あなたがその方を介護していた時期は、いつですか。介護を中断していた期間がある方は、その期間も含めてお答えください。

( )年( )月から( )年( )月まで ⑬~⑭

(3) その方を介護する必要が生じた当時、あなたはお仕事をしていましたか。

- |   |   |
|---|---|
| 1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員)          | → (4)から(7)にお答えください  |
| 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) | } → 28ページ次の介護対象者へお進みください <span style="float:right">⑮</span> |
| 3 仕事をしていなかった                                |   |

(4) その方を介護する必要が生じた当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と介護の両立支援制度がありましたか。あてはまるものをすべてお答えください。また、勤め先に介護休業制度があった方は、SQにお答えください。

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1 介護休業制度</li> <li>2 短時間勤務制度</li> <li>3 フレックスタイム</li> <li>4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</li> <li>5 残業や休日労働の免除</li> <li>6 介護経費の援助</li> <li>7 在宅勤務</li> <li>8 その他(具体的に: )</li> <li>9 いずれもない</li> <li>10 わからない</li> </ul> | } → (5)へお進みください <span style="float:right">⑯</span> |
|--|--|

(介護休業制度があった人に)

SQ1 あなたには介護休業制度が適用されていましたか。

- |                 |              |                  |   |
|-----------------|--------------|------------------|---|
| 1 適用されていた       | 2 適用されていなかった | 3 わからない          | ⑰ |
| ↓               |              | ↓                |   |
| SQ2、SQ3にお答えください |              | 27ページ(6)へお進みください |   |

SQ2 介護休業期間の最長限度はどのくらいでしたか。次の中から1つだけお答えください。

- |               |              |                      |   |
|---------------|--------------|----------------------|---|
| 1 3ヶ月まで       | 4 6ヶ月を超え1年未満 | 7 期間の制限はなく、必要日数取得できた | ⑱ |
| 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 | 5 1年         | 8 わからない              |   |
| 3 6ヶ月         | 6 1年を超える期間   |                      |   |

SQ3 介護休業の取得回数制限はどのように定められていましたか。あてはまるものを1つ選択し、取得できる回数をお答えください。「4 制限なし」の場合、回数はお答えくださらなくてもけっこうです。

- |   |  |          |   |    |
|---|--|----------|---|----|
| ⑲ | <ul style="list-style-type: none"> <li>1 同一要介護者について</li> <li>2 同一要介護者の同一疾病について</li> <li>3 その他(具体的に: )</li> </ul> | } → ( )回 | <ul style="list-style-type: none"> <li>4 制限なし</li> <li>5 わからない</li> </ul> | ⑳㉑ |
|---|--|----------|---|----|

(5) その方の介護のために、介護休業を取得しましたか。

- |        |                      |           |                    |   |
|--------|----------------------|-----------|--------------------|---|
| 1 取得した | → 27ページSQ1~3にお答えください | 2 取得しなかった | → 27ページSQ4にお答えください | ㉒ |
|--------|----------------------|-----------|--------------------|---|



(介護休業を取得した人に)

SQ1 介護休業を何回取得しましたか。

( )回

③④

SQ2 どのくらいの期間介護休業を取りましたか。2回以上取得した方は、合計の期間をお答えください。

- |               |              |            |
|---------------|--------------|------------|
| 1 3ヶ月以内       | 3 6ヶ月        | 5 1年       |
| 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 | 4 6ヶ月を超え1年未満 | 6 1年を超える期間 |

③⑤

SQ3 介護休業を取得したのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| 1 介護の必要が生じた当初 | } → (6)へお進みください |
| 2 状態が安定した時期   |                 |
| 3 看取りの時期      |                 |

③⑥

(介護休業を取得しなかった人に)

SQ4 あなたが介護休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- |                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| 1 職場に介護休業制度がなかった               | 7 上司の理解を得るのが難しいと思った   |
| 2 職場に介護休業制度があることを知らなかった        | 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった |
| 3 介護休業制度の内容が使いづらかった            | 9 休業を取得する必要がなかった      |
| 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った        | 10 仕事をやめて介護に専念したかった   |
| 5 休業を取得したら昇進・昇級に影響があると思った      | 11 家族が仕事をやめることを望んだ    |
| 6 休業から復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安だった | 12 その他(具体的に: )        |

③⑦

(6) その方の介護のために、介護休業以外で仕事を休んだことがありますか。

1 ある

2 ない → (7)へお進みください

③⑧

SQ どのような形態で休みましたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| 1 年次有給休暇を取得した            | 4 休職した        |
| 2 年休、介護休業以外の休暇・休業制度を利用した | 5 その他(具体的に: ) |
| 3 欠勤した                   | 6 わからない       |

③⑨

(7) その方を介護するために、お仕事の調整を行いましたか。職場における両立支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。また、何らかの調整をした方は、SQ1~SQ3にお答えください。

- |                     |                               |
|---------------------|-------------------------------|
| 1 1日の所定労働時間を短縮した    | } → 1~9に回答した方はSQ1~SQ3にお答えください |
| 2 週の所定労働日数を減らした     |                               |
| 3 残業しなかった           |                               |
| 4 休日労働をしなかった        |                               |
| 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした |                               |
| 6 フレックスタイムに変更した     |                               |
| 7 自宅で仕事をした          |                               |
| 8 仕事の内容を変えた         |                               |
| 9 その他(具体的に: )       |                               |
| 10 仕事の調整はしなかった      |                               |

④⑩

28 ページ次の介護対象者へお進みください

SQ1 どのくらいの期間、お仕事の調整をしましたか。複数の調整を行った方は、合計の期間をお答えください。

- |               |              |
|---------------|--------------|
| 1 3ヶ月以内       | 4 6ヶ月を超え1年未満 |
| 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 | 5 1年         |
| 3 6ヶ月         | 6 1年を超える期間   |

④⑪

SQ2 お仕事の調整をしたのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中から何らかの調整をした時期をすべてお答えください。

- |               |
|---------------|
| 1 介護の必要が生じた当初 |
| 2 状態が安定した時期   |
| 3 看取りの時期      |

④⑫

SQ3 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。

- |        |         |
|--------|---------|
| 1 変わった | 2 変わらない |
|--------|---------|

④⑬

**3人目のご家族の介護について** (介護経験が2人の場合は32ページ問18へお進みください)

(1) どのご家族を介護しました(しています)か。次の中から1つ選択してください。

- |             |               |                    |       |
|-------------|---------------|--------------------|-------|
| 1 配偶者       | 7 自分の祖父(母方)   | 13 配偶者の祖母(母方)      | ⑨⑩=03 |
| 2 自分の父親     | 8 自分の祖母(父方)   | 14 自分の兄弟姉妹(義理を含む)  |       |
| 3 自分の母親     | 9 自分の祖母(母方)   | 15 配偶者の兄弟姉妹(義理を含む) | ⑪⑫    |
| 4 配偶者の父親    | 10 配偶者の祖父(父方) | 16 子ども             |       |
| 5 配偶者の母親    | 11 配偶者の祖父(母方) | 17 子の配偶者           | ⑬⑭    |
| 6 自分の祖父(父方) | 12 配偶者の祖母(父方) | 18 その他の家族・親族       |       |

(2) あなたがその方を介護していた時期は、いつですか。介護を中断していた期間がある方は、その期間も含めてお答えください。

( )年( )月から( )年( )月まで ⑮~⑰

(3) その方を介護する必要が生じた当時、あなたはお仕事をしていましたか。

- |   |   |
|---|---|
| 1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員)          | → (4)から(7)にお答えください  |
| 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) | } → 30ページ次の介護対象者へお進みください <span style="float:right">⑱</span> |
| 3 仕事をしていなかった                                |   |

(4) その方を介護する必要が生じた当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と介護の両立支援制度がありましたか。あてはまるものをすべてお答えください。また、勤め先に介護休業制度があった方は、SQにお答えください。

- |                   |  |
|-------------------|--|
| 1 介護休業制度          | } → (5)へお進みください <span style="float:right">⑳</span> |
| 2 短時間勤務制度         |  |
| 3 フレックスタイム        |  |
| 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ |  |
| 5 残業や休日労働の免除      |  |
| 6 介護経費の援助         |  |
| 7 在宅勤務            |  |
| 8 その他(具体的に: )     |  |
| 9 いずれもない          |  |
| 10 わからない          |  |

(介護休業制度があった人に)

SQ1 あなたには介護休業制度が適用されていましたか。

- |                 |                  |         |   |
|-----------------|------------------|---------|---|
| 1 適用されていた       | 2 適用されていなかった     | 3 わからない | ⑳ |
| ↓               | ↓                | ↓       |   |
| SQ2、SQ3にお答えください | 29ページ(6)へお進みください |         |   |

SQ2 介護休業期間の最長限度はどのくらいでしたか。次の中から1つだけお答えください。

- |               |              |                      |   |
|---------------|--------------|----------------------|---|
| 1 3ヶ月まで       | 4 6ヶ月を超え1年未満 | 7 期間の制限はなく、必要日数取得できた | ㉑ |
| 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 | 5 1年         | 8 わからない              |   |
| 3 6ヶ月         | 6 1年を超える期間   |                      |   |

SQ3 介護休業の取得回数制限はどのように定められていましたか。あてはまるものを1つ選択し、取得できる回数をお答えください。「4 制限なし」の場合、回数はお答えくださらなくてもけっこうです。

- |                   |  |         |    |
|-------------------|--|---------|----|
| 1 同一要介護者について      | } → ( )回 <span style="float:right">㉒⑳</span> | 4 制限なし  | ㉓⑳ |
| 2 同一要介護者の同一疾病について |  | 5 わからない |    |
| 3 その他(具体的に: )     |  |         |    |

(5) その方の介護のために、介護休業を取得しましたか。

- |        |                      |           |                    |   |
|--------|----------------------|-----------|--------------------|---|
| 1 取得した | → 29ページSQ1~3にお答えください | 2 取得しなかった | → 29ページSQ4にお答えください | ㉔ |
|--------|----------------------|-----------|--------------------|---|

(介護休業を取得した人に)

SQ1 介護休業を何回取得しましたか。

( )回

③④

SQ2 どのくらいの期間介護休業を取りましたか。2回以上取得した方は、合計の期間をお答えください。

- |               |              |            |
|---------------|--------------|------------|
| 1 3ヶ月以内       | 3 6ヶ月        | 5 1年       |
| 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 | 4 6ヶ月を超え1年未満 | 6 1年を超える期間 |

③⑤

SQ3 介護休業を取得したのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| 1 介護の必要が生じた当初 | } → (6)へお進みください |
| 2 状態が安定した時期   |                 |
| 3 看取りの時期      |                 |

③⑥

(介護休業を取得しなかった人に)

SQ4 あなたが介護休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- |                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| 1 職場に介護休業制度がなかった               | 7 上司の理解を得るのが難しいと思った   |
| 2 職場に介護休業制度があることを知らなかった        | 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった |
| 3 介護休業制度の内容が使いづらかった            | 9 休業を取得する必要がなかった      |
| 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った        | 10 仕事をやめて介護に専念したかった   |
| 5 休業を取得したら昇進・昇級に影響があると思った      | 11 家族が仕事をやめることを望んだ    |
| 6 休業から復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安だった | 12 その他(具体的に: )        |

③⑦

(6) その方の介護のために、介護休業以外で仕事を休んだことがありますか。

1 ある

2 ない → (7)へお進みください

③⑧

SQ どのような形態で休みましたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| 1 年次有給休暇を取得した            | 4 休職した        |
| 2 年休、介護休業以外の休暇・休業制度を利用した | 5 その他(具体的に: ) |
| 3 欠勤した                   | 6 わからない       |

③⑨

(7) その方を介護するために、お仕事の調整を行いましたか。職場における両立支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。また、何らかの調整をした方は、SQ1~SQ3にお答えください。

- 1 1日の所定労働時間を短縮した
- 2 週の所定労働日数を減らした
- 3 残業しなかった
- 4 休日労働をしなかった
- 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした
- 6 フレックスタイムに変更した
- 7 自宅で仕事をした
- 8 仕事の内容を変えた
- 9 その他(具体的に: )
- 10 仕事の調整はしなかった

1~9に回答した方はSQ1~SQ3にお答えください

④⑩

30 ページ次の介護対象者へお進みください

SQ1 どのくらいの期間、お仕事の調整をしましたか。複数の調整を行った方は、合計の期間をお答えください。

- |               |              |
|---------------|--------------|
| 1 3ヶ月以内       | 4 6ヶ月を超え1年未満 |
| 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 | 5 1年         |
| 3 6ヶ月         | 6 1年を超える期間   |

④⑪

SQ2 お仕事の調整をしたのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中から何らかの調整をした時期をすべてお答えください。

- 1 介護の必要が生じた当初
- 2 状態が安定した時期
- 3 看取りの時期

④⑫

SQ3 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。

- |        |         |
|--------|---------|
| 1 変わった | 2 変わらない |
|--------|---------|

④⑬

**4人目のご家族の介護について** (介護経験が3人の場合は32ページ問18へお進みください)

(1) どのご家族を介護しました(しています)か。次の中から1つ選択してください。

- |             |               |                    |       |
|-------------|---------------|--------------------|-------|
| 1 配偶者       | 7 自分の祖父(母方)   | 13 配偶者の祖母(母方)      | ⑨⑩=04 |
| 2 自分の父親     | 8 自分の祖母(父方)   | 14 自分の兄弟姉妹(義理を含む)  |       |
| 3 自分の母親     | 9 自分の祖母(母方)   | 15 配偶者の兄弟姉妹(義理を含む) | ⑪⑫    |
| 4 配偶者の父親    | 10 配偶者の祖父(父方) | 16 子ども             |       |
| 5 配偶者の母親    | 11 配偶者の祖父(母方) | 17 子の配偶者           | ⑬~⑭   |
| 6 自分の祖父(父方) | 12 配偶者の祖母(父方) | 18 その他の家族・親族       |       |

(2) あなたがその方を介護していた時期は、いつですか。介護を中断していた期間がある方は、その期間も含めてお答えください。

( )年( )月から( )年( )月まで ⑬~⑭

(3) その方を介護する必要が生じた当時、あなたはお仕事をしていましたか。

- |   |  |   |
|---|--|---|
| 1 勤めていた(正規従業員、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員)          | } → (4)から(7)にお答えください<br>32ページ問18へお進みください | ⑮ |
| 2 勤め以外の仕事だった(経営者・役員・自営業主・個人経営・自由業・家族従業員・内職) |  |   |
| 3 仕事をしていなかった                                |  |   |

(4) その方を介護する必要が生じた当時、あなたの勤め先には、次のような仕事と介護の両立支援制度がありましたか。あてはまるものをすべてお答えください。また、勤め先に介護休業制度があった方は、SQにお答えください。

- |                   |                 |   |
|-------------------|-----------------|---|
| 1 介護休業制度          | } → (5)へお進みください | ⑯ |
| 2 短時間勤務制度         |                 |   |
| 3 フレックスタイム        |                 |   |
| 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ |                 |   |
| 5 残業や休日労働の免除      |                 |   |
| 6 介護経費の援助         |                 |   |
| 7 在宅勤務            |                 |   |
| 8 その他(具体的に: )     |                 |   |
| 9 いずれもない          |                 |   |
| 10 わからない          |                 |   |

(介護休業制度があった人に)

SQ1 あなたには介護休業制度が適用されていましたか。

- |                 |                  |         |   |
|-----------------|------------------|---------|---|
| 1 適用されていた       | 2 適用されていなかった     | 3 わからない | ⑰ |
| ↓               | ↓                | ↓       |   |
| SQ2、SQ3にお答えください | 31ページ(6)へお進みください |         |   |

SQ2 介護休業期間の最長限度はどのくらいでしたか。次の中から1つだけお答えください。

- |               |              |                      |   |
|---------------|--------------|----------------------|---|
| 1 3ヶ月まで       | 4 6ヶ月を超え1年未満 | 7 期間の制限はなく、必要日数取得できた | ⑱ |
| 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 | 5 1年         | 8 わからない              |   |
| 3 6ヶ月         | 6 1年を超える期間   |                      |   |

SQ3 介護休業の取得回数制限はどのように定められていましたか。あてはまるものを1つ選択し、取得できる回数をお答えください。「4 制限なし」の場合、回数はお答えくださらなくてもけっこうです。

- |                   |          |         |    |
|-------------------|----------|---------|----|
| 1 同一要介護者について      | } → ( )回 | 4 制限なし  | ⑳㉑ |
| 2 同一要介護者の同一疾病について |          | 5 わからない |    |
| 3 その他(具体的に: )     |          |         |    |

(5) その方の介護のために、介護休業を取得しましたか。

- |        |                      |           |                    |   |
|--------|----------------------|-----------|--------------------|---|
| 1 取得した | → 31ページSQ1~3にお答えください | 2 取得しなかった | → 31ページSQ4にお答えください | ㉒ |
|--------|----------------------|-----------|--------------------|---|

(介護休業を取得した人に)

SQ1 介護休業を何回取得しましたか。

( )回

③④

SQ2 どのくらいの期間介護休業を取りましたか。2回以上取得した方は、合計の期間をお答えください。

- |               |              |            |
|---------------|--------------|------------|
| 1 3ヶ月以内       | 3 6ヶ月        | 5 1年       |
| 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 | 4 6ヶ月を超え1年未満 | 6 1年を超える期間 |

③⑤

SQ3 介護休業を取得したのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| 1 介護の必要が生じた当初 | } → (6)へお進みください |
| 2 状態が安定した時期   |                 |
| 3 看取りの時期      |                 |

③⑥

(介護休業を取得しなかった人に)

SQ4 あなたが介護休業を取得しなかった理由は何ですか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- |                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| 1 職場に介護休業制度がなかった               | 7 上司の理解を得るのが難しいと思った   |
| 2 職場に介護休業制度があることを知らなかった        | 8 休業を取得して収入を減らしたくなかった |
| 3 介護休業制度の内容が使いづらかった            | 9 休業を取得する必要がなかった      |
| 4 休業を取得したら同僚に迷惑がかかると思った        | 10 仕事をやめて介護に専念したかった   |
| 5 休業を取得したら昇進・昇級に影響があると思った      | 11 家族が仕事をやめることを望んだ    |
| 6 休業から復職するとき、仕事や職場に適応できるか不安だった | 12 その他(具体的に: )        |

③⑦

(6) その方の介護のために、介護休業以外で仕事を休んだことがありますか。

1 ある

2 ない → (7)へお進みください

③⑧

SQ どのような形態で休みましたか。次の中からあてはまるものをすべてお答えください。

- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| 1 年次有給休暇を取得した            | 4 休職した        |
| 2 年休、介護休業以外の休暇・休業制度を利用した | 5 その他(具体的に: ) |
| 3 欠勤した                   | 6 わからない       |

③⑨

(7) その方を介護するために、お仕事の調整を行いましたか。職場における両立支援制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものをすべてお答えください。また、何らかの調整をした方は、SQ1～SQ3にお答えください。

- 1 1日の所定労働時間を短縮した
- 2 週の所定労働日数を減らした
- 3 残業しなかった
- 4 休日労働をしなかった
- 5 始業・終業時刻を繰上げ・繰下げした
- 6 フレックスタイムに変更した
- 7 自宅で仕事をした
- 8 仕事の内容を変えた
- 9 その他(具体的に: )
- 10 仕事の調整はしなかった

1～9に回答した方はSQ1～SQ3にお答えください

④⑩

32 ページ問18 へお進みください

SQ1 どのくらいの期間、お仕事の調整をしましたか。複数の調整を行った方は、合計の期間をお答えください。

- |               |              |
|---------------|--------------|
| 1 3ヶ月以内       | 4 6ヶ月を超え1年未満 |
| 2 3ヶ月を超え6ヶ月未満 | 5 1年         |
| 3 6ヶ月         | 6 1年を超える期間   |

④⑪

SQ2 お仕事の調整をしたのは、その方がどの状態の時期でしたか。次の中から何らかの調整をした時期をすべてお答えください。

- 1 介護の必要が生じた当初
- 2 状態が安定した時期
- 3 看取りの時期

④⑫

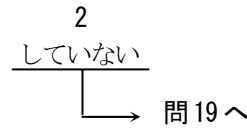
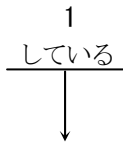
SQ3 お仕事の調整にあたり、あなたの従業上の地位は変わりましたか。

- |        |         |
|--------|---------|
| 1 変わった | 2 変わらない |
|--------|---------|

④⑬

(全員にうかがいます。)

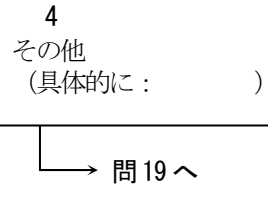
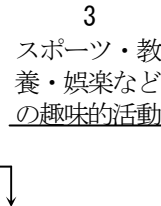
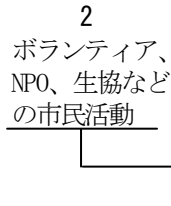
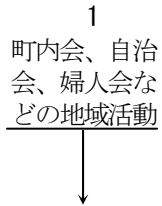
問18 現在、あなたは、自治会活動、ボランティア、趣味の活動など、地域とつながりのある活動をしていますか。ただし、団体や会に入っている、あなた自身が実際に活動していないものは「していない」とお考えください。



⑦⑧=03

⑤1

SQ1 あなたがしている活動は、次のうちどれにあてはまりますか。あてはまるものをすべてお答えください。  
(○はいくつでも)



⑤2

(1に回答した方はSQ2にお答えください。)

SQ2 会や団体の役員や委員をしていますか。

- 1 している
- 2 していない

⑤3

(2に回答した方はSQ3にお答えください。)

SQ3 子育て支援や高齢者の介護・援助にかかわる活動をしていますか。

(1) 子育て支援にかかわる活動をしていますか。

- 1 している
- 2 していない

⑤4

(2) 高齢者の介護・援助にかかわる活動をしていますか。

- 1 している
- 2 していない

⑤5

問19 過去1年間のあなた個人の収入は、税込みで次のどれに近いでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。(2000万円以上の場合は、具体的な金額をお答えください。)

- |           |            |                    |
|-----------|------------|--------------------|
| 1 25万円未満  | 12 550万円位  | 23 1200万円位         |
| 2 50万円位   | 13 600万円位  | 24 1300万円位         |
| 3 100万円位  | 14 650万円位  | 25 1400万円位         |
| 4 150万円位  | 15 700万円位  | 26 1500万円位         |
| 5 200万円位  | 16 750万円位  | 27 1600万円位         |
| 6 250万円位  | 17 800万円位  | 28 1700万円位         |
| 7 300万円位  | 18 850万円位  | 29 1800万円位         |
| 8 350万円位  | 19 900万円位  | 30 1900万円位         |
| 9 400万円位  | 20 950万円位  | 31 2000万円以上→ ( )万円 |
| 10 450万円位 | 21 1000万円位 | 32 収入はない           |
| 11 500万円位 | 22 1100万円位 | 33 わからない           |

⑤6⑤7

⑤8~⑥1

どうもありがとうございます。

## 西暦・元号・年齢 対応表

満年齢は2005（平成17）年12月31日時点のもの  
 （調査月以降に誕生日を迎える人は、満年齢が1歳、繰り下がる）

西暦	元号	満年齢	西暦	元号	満年齢	西暦	元号	満年齢
1930年	昭和5年	75歳	1950年	昭和25年	55歳	1980年	昭和55年	25歳
1931年	昭和6年	74歳	1951年	昭和26年	54歳	1981年	昭和56年	24歳
1932年	昭和7年	73歳	1952年	昭和27年	53歳	1982年	昭和57年	23歳
1933年	昭和8年	72歳	1953年	昭和28年	52歳	1983年	昭和58年	22歳
1934年	昭和9年	71歳	1954年	昭和29年	51歳	1984年	昭和59年	21歳
1935年	昭和10年	70歳	1955年	昭和30年	50歳	1985年	昭和60年	20歳
1936年	昭和11年	69歳	1956年	昭和31年	49歳	1986年	昭和61年	19歳
1937年	昭和12年	68歳	1957年	昭和32年	48歳	1987年	昭和62年	18歳
1938年	昭和13年	67歳	1958年	昭和33年	47歳	1988年	昭和63年	17歳
1939年	昭和14年	66歳	1959年	昭和34年	46歳	1989年	平成元年	16歳
1940年	昭和15年	65歳	1960年	昭和35年	45歳	1990年	平成2年	15歳
1941年	昭和16年	64歳	1961年	昭和36年	44歳	1991年	平成3年	14歳
1942年	昭和17年	63歳	1962年	昭和37年	43歳	1992年	平成4年	13歳
1943年	昭和18年	62歳	1963年	昭和38年	42歳	1993年	平成5年	12歳
1944年	昭和19年	61歳	1964年	昭和39年	41歳	1994年	平成6年	11歳
1945年	昭和20年	60歳	1965年	昭和40年	40歳	1995年	平成7年	10歳
1946年	昭和21年	59歳	1966年	昭和41年	39歳	1996年	平成8年	9歳
1947年	昭和22年	58歳	1967年	昭和42年	38歳	1997年	平成9年	8歳
1948年	昭和23年	57歳	1968年	昭和43年	37歳	1998年	平成10年	7歳
1949年	昭和24年	56歳	1969年	昭和44年	36歳	1999年	平成11年	6歳
			1970年	昭和45年	35歳	2000年	平成12年	5歳
			1971年	昭和46年	34歳	2001年	平成13年	4歳
			1972年	昭和47年	33歳	2002年	平成14年	3歳
			1973年	昭和48年	32歳	2003年	平成15年	2歳
			1974年	昭和49年	31歳	2004年	平成16年	1歳
			1975年	昭和50年	30歳	2005年	平成17年	0歳
			1976年	昭和51年	29歳			
			1977年	昭和52年	28歳			
			1978年	昭和53年	27歳			
			1979年	昭和54年	26歳			

---

労働政策研究報告書 No. 64

仕事と生活の両立 ―育児・介護を中心に―

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」―中間報告―

発行年月日 2006年5月25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:03-5991-5104

(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/>)