

## 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を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ごす。

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つ男性は、それ以外の考え方をもつ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。