

# 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も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

1 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な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。

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了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

生活は文字どお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・農村的生活などのように、生活は、社会のいろいろな領域に関係し、きわめて多面性をもっている。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まぬがれない。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かかわらず、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みいだせる。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であって、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、成長の影の部分が次第に先鋭化し、公害などの生命にかか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、生活にかか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でもち越されることになり、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わかる。貧困、豊かさや不平等、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。

---

2 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、社会経済的情况、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。

## 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枠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」をさまざまに組み合わせ、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およ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かかわる改変はいうにおよばず、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さまざまな場において学び、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、そうした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期待される。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、関心およ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、み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もつとともに、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。

ようするに、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かか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かかわること、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かかわるという意味で、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もつのは、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かかわるものであり、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がある。少子化は急激で、しかも下げ止まる気配をみせない。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もつ施策として、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も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。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も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もつ場合もあるが、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、次世代育成支援対策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や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。ようするに、少子化対策は漢方療法のような総合的な治癒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られるべきである。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、連携のあり方が課題になるのである。

## 2 研究の経過とこれまでの成果

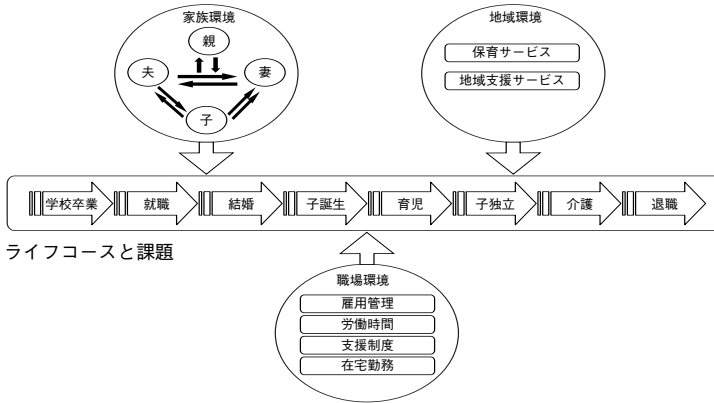
### 研究の枠組み

平成15年10月、本研究は、独立行政法人労働政策研究・研修機構発足と同時に、平成18年度まで3年半の期間で実施するプロジェクト研究の一つとしてスタートした。その目的は、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・体系的に検討を加え、支援策を明らかにすることである。仕事と生活の調和という課題は、先で述べたように、人びとの職業生涯の全ステージにかかわるものであり、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。そのため、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。そこで、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、社会の諸領域が関係するが、とりわけ次に挙げる3つの生活領域およびそこでの活動や制度が重要である。すなわち、1つは、家族環境であり、家族の生活支援、夫婦の就業状況、2つは、職場環境であり、企業の雇用管理、両立支援制度、労働時間管理、3つは、地域環境であり、保育園や地域社会などの子育て支援である。人びとは、これらの生活領域での両立環境を与件として、ライフコースを通じて、就職、結婚、出産、子育て、子どもの独立、介護、退職、等々、さまざまな課



図表序-1 仕事と生活の両立



題に遭遇し、両立課題と向き合うのである（図表序-1）。

したがって、支援策のあり方および課題を解明するには、仕事と生活の両立を支える3つの環境とさまざまな課題の連鎖としてのライフコースの双方からアプローチすることが不可欠である。いい換えれば、前者を横軸とし後者を縦軸とする総合的・体系的なアプローチが要請される。

そこで、本プロジェクトでは、総合的・体系的なアプローチに基づき、これからの支援策のあり方および課題を明らかにすることを目指して、以下に述べるような体勢で、研究会と実態調査によって課題に対応することにした。

## 研究体勢

### (1) 「仕事と生活」研究会

「仕事と生活」研究会を開催し、仕事と生活の両立のあり方、支援のあり方について、関連する制度や諸施策の実態および相互の関係性について体系的に検討するとともに、実態調査のための基礎的検討を行った。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（労働政策研究・研修機構統括研究員）

神谷隆之（元労働政策研究・研修機構主任研究員）  
平田周一（労働政策研究・研修機構主任研究員）  
渡邊博顕（労働政策研究・研修機構主任研究員）  
池田心豪（労働政策研究・研修機構研究員）  
浜島幸司（労働政策研究・研修機構アシスタントフェロー）  
酒井計史（労働政策研究・研修機構アシスタントフェロー）  
堀田千秋（浜松学院大学助教授・元労働政策研究・研修機構主任研究員）  
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) サブ研究の設置

「仕事と生活」研究会の下に、育児支援、介護支援など、ライフステージごとの両立・調和の課題について、サブテーマを設定し、既存研究レビュー・既存データの分析による論点整理、調査の設計、実施を行った。

- 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
- 以上の体勢の下で実施された研究の経過は以下のとおりである。

## 研究経過

### (1) 先行研究のレビュー・既存データの分析による論点整理

まず、先行研究のレビューと既存データの二次分析により、仕事と生活の調和にかかわる論点整理を行った。

プロジェクト研究全体にかかわる論点整理として、今後の勤労生活のあり方を意識の面から検討するため、「勤労生活に関する調査」（日本労働研究機構1999年、2000年、2001年）のデータを分析した。その結果は、**労働政策研究報告書No.2「勤労意識のゆくえー『勤労生活に関する調査（1999、2000、2001年）ー』**（今田幸子・池田心豪 2004年3月）にとりまとめられている。

また、サブテーマ「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」において、仕事と育児の両立支援策の現状を明らかにし、今後

の支援策充実の課題とその障害の要因を明らかにするとともに研究課題を整理するため、政策の変遷と先行研究のレビューによる論点整理を行うとともに、既存データの二次分析として、「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）の平成11年度（1999年）・平成14年度（2002年）調査、「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」（日本労働研究機構 2001年）、「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（日本労働研究機構 2003年）、「育児と仕事の両立に関する調査」（日本労働研究機構 2003年）、「育児に関する調査」（日本労働研究機構 2003年）のデータを分析した。その結果は、JILPTディスカッションペーパーDPS-04-12「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」（今田幸子・池田心豪 2004年9月）、および労働政策研究報告書No.50『仕事と育児の両立支援—企業・家庭・地域の連携を—』（今田幸子・池田心豪 2006年2月）としてとりまとめた。

サブテーマ「地域の育児・介護サービス供給に関する研究」においては、地域子育て、保育施設の立地、運営組織形態に関して、既存資料を整理することにより、今度の子育てに関する地域支援策に関する研究課題を提示した。その結果は、資料「育児支援サービス供給主体の立地、組織形態に関する研究」（青木章之介 2005年1月 未公表）にとりまとめられている。

サブテーマ「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」においては、企業における仕事と介護の両立支援の実施状況と支援策充実に向けた課題を明らかにするため、既存データの二次分析として、「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）の平成8年度（1996年）、平成11年度（1999年）、平成14年度（2002）調査のデータを分析し、法定基準を上回る制度を導入している事業所の割合とその年次推移、制度の内容について分析・検討した。その結果は、労働政策研究報告書No.21「介護休業制度の導入・実施の現状と課題—厚生労働省『女性雇用管理基本調査』結果の再分析—」（堀田千秋 2005年3月）にとりまとめられている。

## （2）調査の実施

先行研究のレビューと既存データの二次分析を通じて明らかになった課題について、アンケート調査「仕事と生活調査」「仕事と介護に関する調査」と、育児期の在宅勤務に関するヒアリング調査を実施した。

全国規模のアンケート調査である「仕事と生活調査」（2005年）は、本プロ

プロジェクト研究の中核となる調査であり、仕事と生活の調和の課題を総合的に明らかにすることを目的として実施した。育児・介護と仕事の両立を中心に、このデータの分析結果は、プロジェクト研究中間報告書として、**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－」**（今田幸子、池田心豪、浜島幸司、酒井計史 2006年5月）にとりまとめられている。

ただし、仕事と介護の両立については、介護経験サンプルが少なく、概要の把握に留まったため、別途のアンケート調査「**仕事と介護に関する調査**」（2005年）を実施した。その結果は、**労働政策研究報告書No.73「介護休業制度の利用拡大に向けて－『介護休業制度の利用状況等に関する研究』報告書－**」（池田心豪、浜島幸司、西川真規子 2006年11月）にとりまとめられている。

サブテーマ「**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**」においては、在宅ワークの実態を明らかにするヒアリング調査として、在宅ワーカーおよび在宅勤務制度を実施している企業を対象に、「**女性在宅・SOHOワーカーの実態に関する事例ヒアリング調査**」（2003年）「**育児期における在宅勤務に関する事例ヒアリング調査**」（2004年）、「**在宅勤務と他の両立支援勤務措置の併用に関する事例ヒアリング調査**」（2005年）を実施した。その結果は、JILPTディスカッションペーパーDPS-04-003「**在宅・SOHOワークと女性の就業継続**」（神谷隆之 2004年4月）、JILPTディスカッションペーパーDPS-05-005「**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－**」（神谷隆之 2005年3月）、資料シリーズNo.10「**女性の在宅・SOHOワーカーの実態に関する事例ヒアリング調査－労働者・事業者性の分類と経年変化－**」（神谷隆之 2005年10月）、**労働政策研究報告書No.52『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－**」（神谷隆之 2006年4月）、資料シリーズNo.20「**両立支援勤務措置の併用に関する事例ヒアリング調査－在宅勤務との組み合わせの視点から－**」（神谷隆之 2006年11月）としてとりまとめられている。

プロジェクト研究の最終報告書である本報告書では、これらの調査の分析結果に基づいて、仕事と生活の調和の現状と課題を提示する。実態調査の概要は次のとおりである。

## 実態調査の概要

### A 「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、子どもの独立、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、収入など
- ⑧勤労、キャリア、生活などの意識

(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）)

### B 「仕事と介護に関する調査」概要

#### (1) 趣旨

仕事と介護の両立を可能とする支援策の課題を明らかにするため、企業の両立支援策、とりわけ介護休業制度の利用状況、地域の介護支援サービスの利

用状況、家族・親族の介護分担の実態を調査する。

(2) 主な調査事項

- ①介護状況（要介護者の状態、介護期間、本人の介護関与度など）
- ②就業状況（介護休業の取得、労働時間の調整、介護中の離転職など）
- ③家族環境（家族・親族の介護分担など）
- ④地域環境（介護保険制度の利用状況、介護ボランティア・近隣援助の活用状況など）
- ⑤今後の見込み・両立支援ニーズ
- ⑥仕事と介護の両立にかかわる意識

(3) 調査対象 介護を必要とする同居家族がいる30～59歳の男女

(4) 調査方法

- ①調査会社の郵送調査専用モニターより該当者を全て抽出<sup>3</sup>。
- ②調査方法 郵送法

(5) 調査時期 平成18年2月15日～3月5日

(6) 調査実施 調査会社（株式会社インテージ）に委託

(7) 回収

抽出モニター数 1468件、回収数 1381件（調査対象外357件を含む）  
 対象外を除く抽出モニター数 1111件、対象外を除く回収数 1024件  
 対象外を除く回収率 92.2%

## C 「女性在宅・SOHOワーカーの実態に関する事例ヒアリング調査」

(1) 目的

在宅・SOHOワーク（非雇用形態）が、女性労働者にとって育児期を通じた就業継続にどんな効果を有し、また課題を抱えているか、について明らかにする。

(2) 主な調査項目

- ①結婚・出産と勤務先の離職、在宅・SOHOワーク開始などの状況
- ②在宅・SOHOワークと家庭・育児などの状況

---

<sup>3</sup> モニターの使用にあたり、対象者に大きな偏りがないことを「仕事と生活調査」との比較で確認している。詳細は労働政策研究・研修機構（2006e）を参照。

③在宅・SOHOワーク開始後の職業キャリアの発展などの状況

(3) 対象者と選定方法

各ホームページ情報などをベースにしつつ、女性の在宅・SOHOワーカーおよびワーカーグループのリーダーやワーカー登録会社の代表者8人を対象に、調査を実施した。

(4) ヒアリング方法

質問項目を電子メールで送信し、それに電子メール（一部は電話）での回答を（追加質問も電子メールで）依頼する形（以下「電子メール方式」という）で実施した。

(5) 調査期間 平成15年11～12月

## D 「育児期における在宅勤務に関する事例ヒアリング調査」

(1) 目的

育児期における在宅勤務（雇用形態）は、両立勤務支援措置としてどのような意義を有し、また課題を抱えているか、について明らかにする。

(2) 主な調査項目

<企業ヒアリング>

- ①在宅勤務制度の導入経緯と制度の概要
- ②在宅勤務制度の適用・運用の実態
- ③在宅勤務制度のメリット・課題

<労働者ヒアリング>

- ①在宅勤務制度の申請・適用経緯
- ②在宅勤務制度の利用実態
- ③在宅勤務制度のメリット・課題

(3) 調査対象と選定方法

各種資料・情報などにより、育児期の労働者を対象とする在宅勤務制度の導入や当該制度を利用が確認され、事前に一定の情報が得られる企業や労働者を対象に実施した。直接的にヒアリングを行ったのは、企業（原則として人事労務担当者を対象）は6社、労働者は女性5人、男性1人の計6人、また直接的ヒアリングから間接的に情報が得られ分析対象に加えたのは、企業は2社、労働者

は女性6人、男性3人の計9人である。

#### (4) ヒアリング方法

対象によりヒアリング方式は、電子メール方式または面接方式を採用した（なお、面接方式の場合も、追加質問に際しては電子メール方式を併用した）。

#### (5) 調査期間

調査は平成16～17年。平成16年は5～12月の間に電子メール方式で、平成17年は同じく5～12月の間に面接方式または電子メール方式で実施。

### E 「在宅勤務と他の両立支援勤務措置の併用に関する事例ヒアリング調査」

#### (1) 目的

両立支援勤務措置の併用により支援効果が高まるのではないかとの視点から、在宅勤務と短時間勤務、またフレックスタイム勤務の併用が、各々どのようなメリットを有し、また課題を抱えているか、を明らかにする。

#### (2) 主な調査項目

##### <企業ヒアリング>

- ①在宅勤務制度、短時間勤務制度、フレックスタイム勤務制度の概要
- ②在宅勤務制度と短時間勤務制度およびフレックスタイム勤務制度の併用の実態
- ③制度併用のメリット・課題

##### <労働者ヒアリング>

- ①制度併用の申請・適用経緯
- ②各勤務制度の利用実態
- ③制度併用のメリット・課題

#### (3) 調査対象と選定方法

上記平成16～17年ヒアリング調査結果の内、制度併用に該当する事例について必要に応じ追加ヒアリングを行いつつ活用し、また各種情報などにより制度併用が確認された企業・労働者も新規に加えて実施した。累計で直接的にヒアリングを行ったのは、企業（原則として人事労務担当者を対象）は4社、労働者は女性6人、また直接的ヒアリングから間接的に情報が得られ分析対象に加えたのは、企業は1社、労働者は女性1人である。



#### (4) ヒアリング方法

対象によりヒアリング方式は、全体としては電子メール方式または面接方式で実施した。なお平成18年に追加・新規に行ったヒアリングはすべて電子メール方式で実施した。

(5) 調査期間 平成18年の追加・新規ヒアリングは、4～8月に実施

### 3 本報告書の構成と概要

本報告書の構成と、各章のテーマの概要を紹介しておきたい。本報告書は、5部15章構成になっている。第1部において、ライフステージごとの仕事と生活の両立課題を示し、第2部で職場環境との関係、第3部で家族環境、第4部で地域環境との関係から、仕事と生活の調和の現状と課題を明らかにした。そして、第5部で企業・家族・地域社会の支援策の相互関係を分析し、両立支援の実効性を高めるためには、これらの連携が重要であることを示している。各章の概要は次のとおりである。

**第1部「ライフステージにおける仕事と生活の両立課題」**では、「仕事と生活調査」の経歴データから、学校卒業、就職、結婚、子の誕生、育児、介護といった各ライフステージにおける仕事と生活の調和の概要を示し、第2部以後の議論に向けた問題提起をしている。**第1章「ライフコースと職業キャリア」**では、ライフコースと職業キャリアがどのように変化し、どの面では変化していないか、コーホート間比較を行い、男性と女性それぞれの仕事と生活の調和の課題を整理することで、第2章以後の議論に向けた問題提起を行っている。**第2章「女性の結婚・出産とM字型就業構造」**では、仕事と生活の両立の伝統的テーマである女性の結婚・出産と就業の関係を取り上げる。女性のライフコースを規定する社会的背景として、男女雇用機会均等法、育児休業法、少子化対策などの両立支援拡大に着目し、時代と共に女性のライフコースがどのように変化してきたのか、コーホート（同一出生集団）の比較により明らかにしている。その結果から、結婚も出産もしない女性が増える一方で、出産・育児期の雇用継続は依然として難しいことを示している。**第3章「介護経験と職業キャリア」**では、高齢社会の進行と共に、両立支援の重要テーマとなりつつある家族介護と就業の関係を取り上げる。介護と仕事と両立は、今後明らかにすべき課題の

多いテーマである。なかでも介護休業制度の利用状況は、ほとんど明らかになっていなかったが、分析結果から、介護休業制度が利用されていない現状を明らかにしている。

**第2部「企業の雇用管理と両立支援」**では、職場環境に焦点をあて、結婚・出産・育児・介護との関係から両立支援の課題を明らかにしている。第1章と第2章では、育児休業制度の効果を中心に、女性の結婚・出産・育児と就業の関係を分析している。第1章「未婚期の雇用環境と女性の結婚・出産一初職勤務先に着目して一」では、女性が結婚・出産するか否かの選択と雇用環境の関係を分析する。第1部第1章で初期の職業キャリアを分析しているが、第2部第1章では、そうした初期の雇用就業状況が、その後の結婚・出産におよぼす影響を明らかにしている。第2章「女性の結婚・出産と雇用継続一育児休業制度の効果を中心に一」では、結婚・出産した女性の退職の現状から両立支援の課題を検討する。男女雇用機会均等法を機に女性の雇用継続支援拡大が図られてきたが、今日においても女性は雇用継続の難しい状況に置かれている。均等法以後においてなお雇用継続の難しい女性の特徴を明らかにすることで、さらなる両立支援策充実の課題を示している。第3章「職場における男性の仕事と育児の両立支援策の現状と育児休業取得希望の分析」は、男性雇用就業者に着目して両立支援ニーズを取り上げる。育児休業法により男性も育児休業制度の対象となったが、男性の休業取得率は1%に満たないのが現状である。育児期（0-12歳末子年齢）の男性からみた職場の両立支援策の現状を分析し、どのような男性が育児休業取得希望をもっているか明らかにしている。第4章「育児期の両立支援策としての在宅労働の実態と課題」では、さらなる両立支援策充実の課題を検討するため、在宅労働に焦点をあてる。在宅労働は、育児や介護と両立しやすい働き方として注目されているが、その実態は十分明らかにされていない。ヒアリング調査の結果から、在宅労働の実態と制度運用の課題、育児休業制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制など他の支援策との関係を明らかにしている。第5章「介護と仕事の両立状況と介護休業取得ニーズ」では、家族介護を担いながら雇用就業している者に焦点をあてて、両立支援の課題を明らかにしている。第1部第3章で示したように、介護休業制度は利用されていない。そうした状況で、雇用就業者がいかにして家族介護と仕事の両立を図っ

ているか、どのような層に介護休業ニーズがあるのか明らかにしている。

**第3部「家庭生活とワーク・ライフ・バランス」**は、家族の役割分担を中心に、仕事と生活の調和の現状と課題を明らかにしている。**第1章「育児期における男性の家事・育児分担」**は、育児期の家事・育児分担の現状について、男性に焦点をあてて分析している。日本の男性は、家事・育児への関与が低いとされている。そうした男性の家事・育児関与を可能にするため、労働時間などの労働環境要因を中心に家事・育児分担の規定要因を明らかにしている。**第2章「仕事と生活の関連性―各就労形態の労働時間の特徴および夫婦の役割行動との関係において―」**では、夫婦における仕事と家庭生活の時間配分を取り上げている。就労形態の多様化に伴って、労働時間や勤務時間帯も多様化している。そうした労働時間の多様化は、夫婦の役割分担にとっても、重要なファクターとなっている。夫婦の労働時間と役割分担の関係を明らかにすると共に、それぞれの役割分担が孕む仕事と家庭生活のコンフリクトを明らかにしている。**第3章「男性の仕事と生活の調和に関する実態分析」**では、出産・育児期の男性の家事・育児参加と女性の労働参加が長期的な職業キャリアにおよぼす影響を分析している。男女がともに仕事と生活を両立できるよう、男性の家事・育児参加と女性の就業を共に促進することは、今日の両立支援の重要課題である。男性の家事・育児参加と女性の職業キャリアが、世帯単位の年収や夫婦の職業的達成におよぼす影響を明らかにしている。

**第4部「地域社会とワーク・ライフ・バランス」**は、仕事と生活の調和に影響をおよぼす地域環境要因を分析している。**第1章「女性の就業と地域資源」**では、保育所を取り上げる。保育サービスは地域の両立支援の柱であるが、需給バランスの地域差が大きく、保育所不足が深刻な地域では、出産・育児期の女性の就業が難しくなっている可能性がある。この問題について、未就学児をもつ女性の就業に対する地域の保育サービス実施状況の効果を分析している。**第2章「ワーク・ライフ・バランスの地域間の違いについて」**は、仕事と生活の調和を規定する地域環境として地域の経済状況を取り上げている。労働時間が仕事と生活の調和におよぼす影響は、他の章でも分析されているが、ここでは労働時間は地域の経済状況の關係に着目している。そして、地域の雇用失業情勢と労働時間との關係から、ワーク・ライフ・バランスの現状と課題を

明らかにしている。

**第5部「企業・家族・地域社会の連携に向けて」**は、第4部までにさまざまな観点から示された、仕事と生活の調和の課題を受けて、企業・家族・地域社会の相互関係から、育児・介護と仕事の両立について分析している。**第1章「出産・育児期の雇用継続と両立支援—企業・家族・地域社会の相互関係を中心に—」**では、育児休業制度、家族・親族の育児援助、保育サービスの相互関係から、勤務先に育児休業制度があっても妊娠・出産期に退職する要因を分析している。その結果から、育児休業制度には、単独で雇用継続を高める効果はないが、親族援助や保育サービスと組み合わせられることで雇用継続支援の効果は高くなることを示している。**第2章「介護休業制度と介護保険制度—仕事と介護の両立支援の課題—」**では、介護保険サービスの利用が拡大する今日において、家族介護を担う雇用就業者にとって有効な介護休業制度の課題を検討している。年休取得や欠勤・遅刻・早退といった介護休業取得以外の方法で仕事を休んでいる状況を分析し、家族介護を担う雇用就業者の実態に即した休暇・休業制度のあり方を議論している。第5部の二つの章に共通しているのは、企業・家族・地域社会の支援が有機的かつ柔軟に組み合わせられることによって、両立支援の実効性は高まることである。こうした結果から、今後の両立支援拡充においても、企業・家族・地域社会が連携し、総合的な支援体制を構築することが重要であることが示唆される。