

プロジェクト研究シリーズ No. 7

---

---

# 仕事と生活

体系的両立支援の構築に向けて

---

---

仕事と生活の調和を可能にする  
社会システムの構築に関する研究  
—最終報告書—

## サマリー



労働政策研究・研修機構

## プロジェクト研究シリーズ No.7 サマリー

### 「仕事と生活 ——体系的両立支援の構築に向けて——」

#### 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」—最終報告書—

#### 執筆担当者（執筆順）

今田 幸子	労働政策研究・研修機構	統括研究員
池田 心豪	労働政策研究・研修機構	研究員
酒井 計史	労働政策研究・研修機構	アシスタントフェロー
浜島 幸司	労働政策研究・研修機構	アシスタントフェロー
神谷 隆之	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
平田 周一	労働政策研究・研修機構	主任研究員
渡邊 博頭	労働政策研究・研修機構	主任研究員

〔平成 19 年 3 月 31 日現在〕

#### 研究期間

平成 15 年 10 月～19 年 3 月

#### 研究の目的

この報告書は、厚生労働省から提示された九つの課題のうちの一つ「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」という課題に対応して進められたプロジェクト研究の成果をとりまとめたものである。

少子化の進展や急速な高齢化に伴う労働力人口の減少、さらには労働者の価値観やライフスタイルの多様化等により、わが国の雇用をめぐる環境は大きく変化している。こうした変化に対応し、活力ある社会を築いていくためには、男女が共に、生活（家庭生活）との調和を図りながら、充実した職業生活を送ることができる環境の整備が重要な課題になっている。このため、このプロジェクト研究では、仕事と生活の調和・両立の実態把握、支援策のあり方の提示を目的として調査研究に取り組んできた。その際、仕事と生活の調和・両立という課題は、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、研究を推進した。

3 年半におよぶ研究期間において、研究会の開催、既存資料・文献の研究、調査データの収集・分析、さらにそれらをふまえての実態調査など、多角的に調査研究を実施し、成果としてまとまる都度、報告書、資料シリーズ、ディスカッション・ペーパーなどとして公表してきた。この報告書は、これまでの研究成果を基礎にして、「仕事と生活調査」等のデータ分析によって、両立およびその支援の実態を明らかにして、両立支援の枠組みを提示することをめざした。

## 研究結果の要旨

### 1 分析結果の概要

生活主領域である企業、家庭、地域社会に着目し、仕事と生活の両立と支援の実態について分析した。その要点は、以下である。

- (1) 人びとはライフコースを通じてさまざまな両立課題に直面していることである。出産とその直後の育児が両立の大きな焦点になっているが、両立課題はそれに留まらない。子育て、介護、転職、再就職など、さまざまなイベントにおいて両立課題に遭遇している。
- (2) 無情な連鎖が形成されていることである。未婚期での離職が結婚・出産期での両立を困難にするとか、さらにそれが再就職や介護での両立にも影響するなど、あるステージでの両立不達成が後の両立に影響をおよぼし、達成をさらに困難にしている。
- (3) 社会の諸変化が両立困難を増幅させていることである。親との同別居の変化、男女を含めた働き方や勤務形態の変化等、世帯や職業・産業の諸変化によって、両立環境がより厳しくなっている。
- (4) 個別の支援策は両立への効果が低いことである。生活三領域の両立支援は、企業では育児・介護休業などの両立支援制度が、家庭では家族の家事分担等の支援体制が、地域社会では保育サービスがそれぞれ中核になり、支援策の整備、拡充を進めてきたが、両立支援としてより効果を上げるためには、企業と家庭と地域社会が連携しあえるように体系的な支援策の構築が重要である。

したがって、ライフコースを通じて人びとは多くの両立課題に直面しており、両立の重要性が増し支援策への期待が高まっており。他方、両立を阻む諸変化が着実に進行しており、両立の実現がますます困難になっている。結果、支援を必要とする人たちに対して、効果のある適切な支援策が届き難い状況が形成されている。より一層の強力な支援策が必要であり、そのためには体系的な支援の枠組みが要請されるのである。

## 2 各章要旨

### 第1部 ライフステージにおける仕事と生活の両立課題

## 第1章 ライフコースと職業キャリア

学校卒業から初職、結婚、子の誕生・育児期について、5つのコーホートを比較した。初職の男女差は若いコーホートほど縮小しているが、その後の職業キャリアの男性と女性で依然として大きく異なる。男性はいずれのコーホートでも結婚・子の誕生を機に勤務先に定着する。女性が、結婚・出産して勤務先に留まることは若いコーホートでも難しい。男性においても、職業キャリア安定の一方で、後の章で明らかなように、仕事のために家事・育児には関与できていない。男性・女性ともに、仕事と生活の調和は依然として難しい状況にある。

## 第2章 女性の結婚・出産とM字型就業構造

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とともに、女性のライフコースがどのように変化してきたのか、コーホートを比較した。結果から、M字の底は若いコーホートほど上昇しているが、出産していない女性が増えていることによるところが大きく、出産・育児期の雇用継続は若いコーホートでも増えていない。仕事を続けるなら出産はしない、出産するなら仕事は辞めるという、＜仕事か育児か＞の二者択一的状況は、均等法以後に初職を開始した世代でも根強く維持されている。

## 第3章 介護経験と職業キャリア

介護経験の実態、介護による仕事の離転職の実態と介護休業制度の利用状況を明らかにした。年齢と共に介護経験者は増えるが介護休業を必要とする層でもほとんど休業取得していない。介護負担の大きい雇用就業者は、就業継続に影響が生じている。利用しやすい介護休業制度を構築することが課題である。

## 第2部 企業の雇用管理と両立支援

### 第1章 未婚期の雇用環境と女性の結婚・出産—初職勤務先に着目して—

均等法施行前に初職を開始した「均等法前世代」（1950—60年生）と、均等法施行以後に初職を開始した「均等法後世代」（1961—75年生）を比較し、未婚期の雇用環境が女性の結婚・出産選択におよぼす影響を明らかにした。「均等法前世代」では高学歴ほど未婚であったが、「均等法後世代」では学歴に代わって、学校から初職への移行期に1年以上の無職経験があるほど、初職が非正規雇用であるほど未婚であること、「均等法後世代」は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が明らかとなった。女性の結婚・出産支援として、若年雇用の安定化と出産後も雇用継続できる職場環境形成の重要性が示唆される。

## 第2章 女性の結婚・出産と雇用継続—育児休業制度の効果を中心に—

「均等法前世代」と「均等法後世代」の比較により、均等法後も結婚や出産によって退職する層を明らかにした。育児休業制度の普及によって、「均等法後世代」は、結婚、妊娠・出産期の雇用継続が可能になった一方で、女性の職域拡大や雇用形態の非正規化に伴って雇用継続が難しくなっている。結婚・出産した女性の雇用継続が拡大するためには、育児休業制度の普及・取得促進とともに、これを補完する両立支援の充実が課題である。

## 第3章 職場における男性の仕事と育児の両立支援策現状と育児休業取得希望の分析

育児期にある男性雇用就業者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のある雇用就業男性に育児休業取得希望の分析を行った。男性にとって職場の両立支援制度の導入や制度の認知が不十分である。男性が仕事の調整をしても、育児にかかわることは稀であるが、子どもが病気のとときに仕事を休んだことがある男性は約40%と高い。男性の約30%は育児休業取得者を希望しており、特に「未婚」や「既婚で子どもがいない」男性は1/3以上が希望する。現行の育児休業制度をはじめとする両立支援策を、より柔軟に制度設計し、利用者のニーズにあった利用しやすいものにすべきである。

## 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

育児期における両立支援策の視点から、在宅労働（在宅ワークおよび在宅勤務）を検討する。ヒアリング調査の結果から、生活空間で仕事が出来るということによって、出産や育児で勤務先を退職した女性が就業継続やフルタイム勤務が可能になるといった仕事と生活（育児・家事）を両立しやすいメリットが示唆される。ただし、これには通常の勤務と同様、育児を外部化できることが前提にあり、仕事と生活の区切りの難しさという課題も示している。

## 第5章 介護と仕事の両立状況と介護休業取得ニーズ

介護を経験中の雇用就業者に行った調査データから、仕事と介護の両立の実態を明らかにした。介護経験者の多くが、介護休業制度のような長期の休みは利用していないが、1日単位の年休、勤務先で付与された休暇を使用するなどして両立を図っている。休業取得ニーズがあっても、同僚への迷惑が気になったり、収入の減少が気になったりと懸念が大きい。介護状況には個人差が多く、育児とは異なり、標準化したモデルを想定しにくい。利用者のニーズに適った柔軟な制度が必要とされる。

# 第3部 家庭生活とワーク・ライフ・バランス

## 第1章 育児期における男性の家事・育児分担

男性を分析対象にして、男性から見た育児期における男性の家事・育児分担の状況と規定

要因について、労働時間などの労働環境要因から検討した。就業者では、夫の労働時間が長い場合に、夫の家事・育児分担比率は低くなる。雇用就業者では、通勤時間が長い場合に、夫の家事・育児分担比率は低くなる。育児休業取得希望がある男性は、家事・育児分担の比率が高くなる傾向がある。伝統的な性別分業意識に基づく社会慣行を見直し、男性が家事や育児にかかわることのできる職場環境を構築する必要がある。

## 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—

夫婦における仕事と家庭生活の時間配分の観点から、夫婦の就労形態と役割分担行動の関係を明らかにした。夫婦の就労形態に関連した家庭生活の役割行動は、さまざまな形で仕事と家庭生活のコンフリクトを起こしており、雇用就業者の夫婦では子どもをもたないという形で家庭生活に影響をおよぼしている。今後の介護する予定がある者は、一般的には夫より妻で、また、夫については非雇用就労者の夫より雇用就労者の夫に多く、妻については無業の妻より有業の妻に多い。雇用化が進み、かつ夫婦共働きが増える中で、出産・育児のサポート、介護生活のサポートという問題がますます重要になる。

## 第3章 男性の仕事と生活の調和に関する実態分析

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いて、世帯の年収と夫婦の職業的達成におよぼす影響を分析した。妻が無職の男性、妻が出産・育児期に退職して復職した男性、妻が出産・育児期に就業継続した男性を比較した結果、夫の年収は妻が無職の方が高いが、夫婦単位の年収の高さでは、妻が就業継続している夫婦が最も高くなっている。しかし、妻が就業継続している夫婦でも夫の育児参加度は低い。

## 第4部 地域社会とワーク・ライフ・バランス

### 第1章 女性の就業と地域資源

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の効果を明らかにした。分析結果から、地域における保育所の設備状況は未就学児をもつ女性の就業に直接の効果をもたないものの、保育所の利用には効果を与え、これをとおして女性の就業に間接的な効果をもつことが明らかとなった。結果から、保育所が利用できることは、育児と仕事を両立しようとする女性にとって重要な資源であること、保育所の整備が進めば、その利用を通じて子どもをもつ女性の就業が増える可能性が示唆される。

### 第2章 ワーク・ライフ・バランスの地域間の違いについて

労働時間と地域の雇用失業情勢の関係から、仕事と生活の調和の現状と課題を明らかにし

た。分析結果から、労働者が仕事と生活の調和を図ることができるためには、全国一律な対応よりもむしろ地域単位で就業システムづくりに取り組む方が効率的な場合もあることが明らかとなった。個人の意思決定に影響をおよぼす諸要因に対して柔軟に対応できる地域の就業環境を整える必要がある。

## **第5部 企業・家族・地域社会の連携に向けて**

### **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－**

育児休業制度の普及にもかかわらず、若いコーホートの女性の多くが妊娠・出産期に退職する要因を分析し、出産・育児期の雇用継続拡大の課題を明らかにした。分析結果から、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、家族・親族の育児援助や保育所の利用と組み合わせられることで効果があり、若いコーホートにおいては、育児休業制度と保育所の組み合わせが重要であること、家族・親族の育児援助の継続支援効果の低下、雇用形態の非正規化、女性の職域拡大により、若いコーホートの雇用継続が難しくなっている。出産・育児期の雇用継続を拡大するためには、出産後の育児支援もさることながら妊娠期の雇用継続支援の充実が課題である。そして、支援の効果を高めるためには、企業・家族・地域社会による支援が相乗的に機能するよう、体系的に支援策を拡大することが重要である。

### **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－**

介護保険サービスの利用が拡大する今日において、雇用就業者が家族介護のために休みを必要とする状況と具体的な休みの方法を分析した。介護を続ける雇用就業者の多くが、家族介護のために仕事を休む必要は生じているものの、年休取得や欠勤・遅刻・早退といった介護休業以外の方法で仕事との両立を図っている。勤務先に介護休業制度があっても年休取得で介護に対応している。介護保険サービス利用開始時に手続きをした労働者は、介護のために欠勤・遅刻・早退している。仕事と介護の両立支援が有効に機能するためにも、介護休業取得期間・取得回数の柔軟化、休業に馴染まない休みの必要性に対応した休暇制度の構築などによる家族介護の実態に即した休暇・休業制度の構築が重要である。

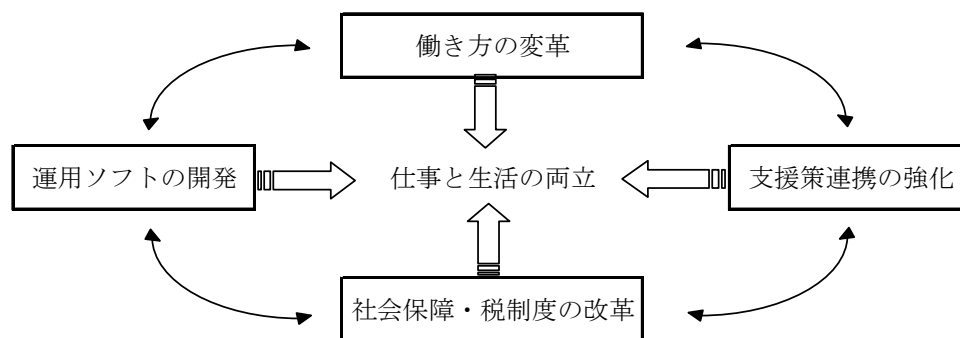
## **終章 仕事と生活の両立（調和）へ向けて**

最後に、分析結果をふまえて、仕事と生活の両立を実現するための支援の体制、支援策が、今後どのように構築されるべきかについて検討した。

体系的な支援策を実現するための枠組みとして提示したのが、図1.に示した両立支援体制である。この両立支援体制は次の4つの方策を柱とする。すなわち、(1)働き方の変革、(2)支援策の連携の強化、(3)運用ソフトの開発、(4)社会保障・税制度の改革、である。この4つの方策がそれぞれに両立環境を改善するとともに方策相互が関係しあうことに

よって総体として両立環境の改善を促し、両立支援を促進するものと考えられる。両立（調

図1. 両立支援体制



和) 可能な働き方の改革が広がり、それを社会の諸制度が下支えをして、各支援策が補完し合える枠組みが構築され、働く者のニーズに柔軟に対応できる支援策の運用にかかわるアイデアが蓄積され、多くの人がバランスのとれた生活が実現するというものである。

今後、調和・両立の重要性はますます増大する。にもかかわらず、分析で明らかにしたように、両立（調和）の実現がますます困難になっている。支援が必要な人たちに適切な支援策が届くように、両立の環境を整備し、支援策を効果的にするための実践的な試みが要請され、その実現を促すような政策・施策の一層の推進が求められる。この報告書の分析と提案がそのために役立つことを期待したい。

## 報告書本体の目次

序章 調査研究の概要

### 第1部 ライフステージにおける仕事と生活の両立課題

第1章 ライフコースと職業キャリア

第2章 女性の結婚・出産とM字型就業構造

第3章 介護経験と職業キャリア

### 第2部 企業の雇用管理と両立支援

第1章 未婚期の雇用環境と女性の結婚・出産—初職勤務先に着目して—

第2章 女性の結婚と雇用継続—育児休業制度の効果を中心に—

第3章 職場における男性の仕事と育児の両立支援策現状と育児休業取得希望の分析

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

第5章 介護と仕事の両立状況と介護休業取得ニーズ

### 第3部 家庭生活とワーク・ライフ・バランス

第1章 育児期における男性の家事・育児分担

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—

第3章 男性の仕事と生活の調和に関する実態分析

#### 第4部 地域社会とワーク・ライフ・バランス

第1章 女性の就業と地域資源

第2章 ワーク・ライフ・バランスの地域間の違いについて

#### 第5部 企業・家族・地域社会の連携に向けて

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—

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—

終章 仕事と生活の両立（調和）へ向けて

文献

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

#### 研究成果一覧

今田幸子・池田心豪（2004）『仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて』JILPT ディスカッション・ペーパー（DPS-04-12）

神谷隆之（2004）『在宅・SOHO ワークと女性の就業継続』JILPT ディスカッション・ペーパー（DPS-04-003）

神谷隆之（2005）『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』JILPT ディスカッション・ペーパー（DPS-05-005）

労働政策研究・研修機構（2004）『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（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（2005）『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』資料シリーズ（10）

労働政策研究・研修機構（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（2006）『育児期における在宅勤務の意義』労働政策研究報告書（52）

労働政策研究・研修機構（2006）『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』労働政策研究報告書(64)

労働政策研究・研修機構（2006）『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などに関する研究」報告書』労働政策研究報告書(73)

労働政策研究・研修機構（2006）『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』資料シリーズ（20）

---

プロジェクト研究シリーズ No.7 サマリー

「仕事と生活 ―体系的両立支援の構築へ向けて―」

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」―最終報告書―

発行年月日 2007年4月20日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

編集 研究調整部 研究調整課 TEL:03-5991-5102

---

\*本誌はプロジェクト研究シリーズのサマリーです。

プロジェクト研究シリーズ全文はホームページで提供しております。

(URL:<http://www.jil.go.jp/>)

刊行されるシリーズ（有料）の購入を希望する方は下記にご連絡下さい。

販売： 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL 03-5903-6263



独立行政法人 労働政策研究・研修機構