

労働政策研究報告書 No.64

サマリー 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—』サマリー

執筆担当者

いまだ 今田	さちこ 幸子	労働政策研究・研修機構	統括研究員
いけだ 池田	しんごう 心豪	労働政策研究・研修機構	研究員
さかい 酒井	かずふみ 計史	労働政策研究・研修機構	アシスタントフェロー
はまじま 浜島	こうじ 幸司	労働政策研究・研修機構	アシスタントフェロー

研究期間

平成 15～17 年度

研究の目的

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、平成 15 年度から 18 年度のプロジェクト研究「仕事と生活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。

両立の課題は、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ことから、ライフコースという時間の流れを縦軸とし、企業・家族・地域社会という生活空間の広がりをも横軸とする、総合的アプローチに基づき、両立のメカニズム解明を目指すことにした。

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育児・介護と仕事との両立について、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。

以下では、分析結果から示唆される両立の現状と課題について、その要点を解説する。

研究結果の要旨

1 分析結果の概要

本報告書では、女性の出産・育児、子育て期の男性の家事・育児参加、介護について、「仕事と生活調査」のデータ分析から、仕事との両立の実態と課題を明らかにした。分析結果のポイントは、次のように要約することができる。

- ① 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おり、女性は仕事か育児かの二者択一状況に置かれている。
- 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。
- ③ 労働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おらず、多くの場合、有給休暇や欠勤で対応している。
- ④ 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。

これらの知見が得られた各章の要旨は次のとおりである。

2 各章要旨

第1章 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。

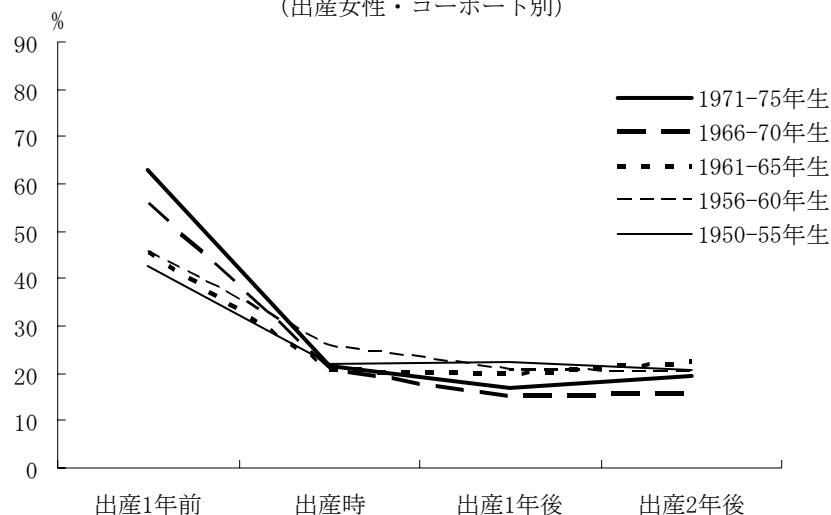
- ① 各歳時雇用就業率の推移は、何れのコーホートでも、M字のカーブを描くが、若いコ

一ホートほど 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でも出産前に多くの女性が労働市場から退出している(図 1)。

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。

図 1 初子出産前後の雇用就業率
(出産女性・コーホート別)



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。

分析結果は次のように要約することができる。

- 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ること、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

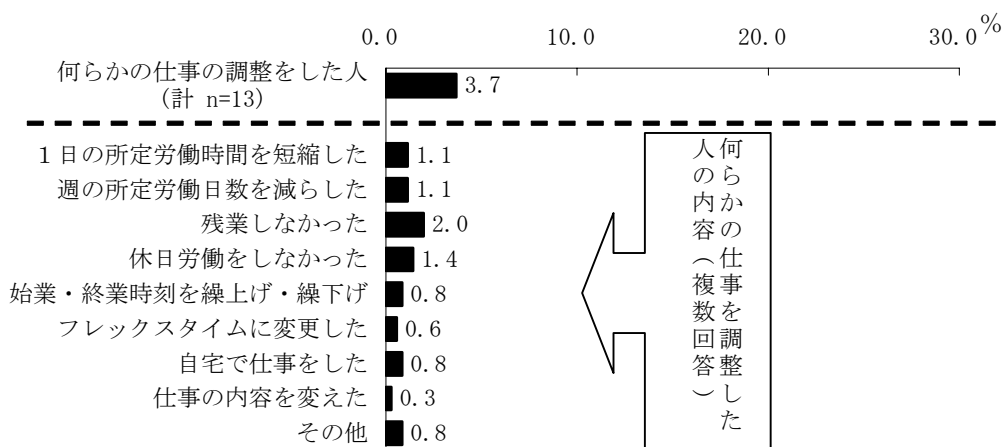
育児期にある男性を対象に、職場における仕事と育児の両立支援策の現状と育児休業取得の潜在的ニーズがあると考えられる男性の育児休業取得ニーズの分析を行った。

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。

図2 (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)



12歳以下末子のいる既婚男性 (妊娠時も現在も雇用者n=352)

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 (図 2)。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ふ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 以上の人が希望しており、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。

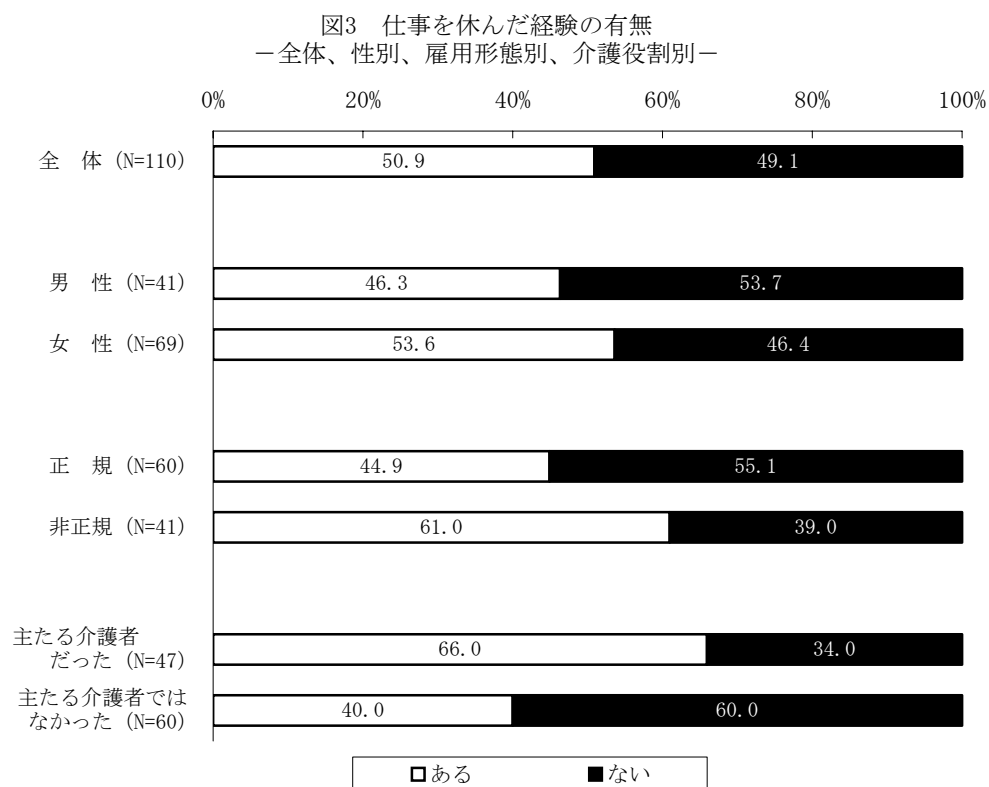
②介護と仕事生活の両立

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。

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（図3）。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、雇用労働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。

3 「仕事と生活調査」概要

(1) 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

(2) 調査対象

全国の30～54歳男女4000サンプルとその配偶者

(3) 調査方法

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））

報告書本体の目次

序章 調査研究の概要

1 研究の目的と問題意識

2 研究の枠組み

3 「仕事と生活調査」の概要

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

1 はじめに

2 企業の両立支援策

(1) 企業の両立支援策の変遷

(2) 企業の両立支援策に関する先行研究

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

(2) 家族・親族の育児援助に関する先行研究

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

(2) 地域社会の両立支援策に関する先行研究

5 企業・家族・地域による総合的支援に向けて

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

2 就業・結婚・出産の経験率と経験年齢

3 結婚・出産、社会経済的イベントと各歳時雇用就業率

4 結婚・出産経験の有無と各歳時雇用就業率

5 初婚・初子出産前後の雇用就業率

6 まとめ

第3章 初職勤務先の雇用環境と出産選択

- 1 はじめに
- 2 未婚期雇用就業経験者の結婚・出産経験
- 3 初職属性からみた結婚・出産経験
- 4 初職勤務先の育児休業制度と結婚・出産経験
- 5 結婚・出産経験に対する初職の効果
- 6 まとめ

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
- 2 初子出産前退職と雇用就業継続の基本傾向
- 3 初子出産前勤務先属性と退職・就業継続
- 4 育児休業制度・勤務時間短縮等の措置と退職・就業継続
- 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
- 6 まとめ

第5章 育児休業取得による就業継続の課題

- 1 はじめに
- 2 育児休業制度の有無と育児休業取得・就業継続の関係
- 3 雇用環境と育児休業取得・就業継続の関係
- 4 育児休業取得による就業継続の規定要因
- 5 まとめ

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
- 2 家族の両立支援と初子出産時雇用就業継続
- 3 地域社会の両立支援と初子出産時雇用就業継続
- 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
- 5 まとめ

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
- 2 分析の方法
- 3 子育て期における男性の家事・育児分担
 - (1) 主な属性別
 - (2) 世帯の状況
 - (3) 労働時間等
 - (4) 雇用者

(5) 性別役割分業意識

4 男性の家事・育児分担の規定要因

5 まとめ

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

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

3 未婚、子育て期男性の育児休業取得ニーズの分析

(1) 世帯の状況

(2) 家事・育児分担／性別役割分業意識

(3) 労働時間等

(4) 職場の状況

4 まとめ－両立支援策の課題と提言－

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

(2) 分析手順

2 介護生活の概要

(1) 介護経験者

(2) 介護開始時期

(3) 介護開始年齢・終了年齢と平均介護年数

(4) 要介護者は誰なのか

(5) 要介護者はどのような状態だったのか

(6) どこで介護生活を行ったか

(7) 介護役割（どのような関わり方をしたか）

(8) 女性が主たる介護役割を担う傾向

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）

(2) 介護中、仕事の調整

(3) 調整期間・状態・地位変更の有無

(4) 介護休業の取得者

(5) 介護休業を取得しない理由

(6) 仕事を休んだ経験

(7) 誰が主たる介護者になるのか

(8) 現在介護中の人々の悩み

4 まとめ

- (1) 分析から明らかになったこと
- (2) 政策提言
- (3) 今後の課題

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
- (2) 分析手順

2 高齢の家族を介護する見込み

- (1) 分析結果
- (2) 介護見込みを規定する要因

3 介護に直面したとき、仕事をどうするのか

- (1) 分析結果
- (2) 介護時の離職志向・転職志向・継続志向の規定要因

4 介護休業取得ニーズ

- (1) 分析結果
- (2) 介護休業取得ニーズの規定要因

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
- (2) 分析結果
- (3) 介護時の仕事意識との関係
- (4) 介護休業取得ニーズとの関係

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
- (2) 休業取得ニーズに追いつかない休業制度整備

7 介護休業取得時の懸念

- (1) 分析結果
- (2) 介護休業取得ニーズとの関係
- (3) 両立支援策との関係

8 まとめ

- (1) 分析結果の要約
- (2) 政策提言

終章 両立支援の現状と課題

1 各章の知見の要約

2 政策的インプリケーション

文献

< 附 > 「仕事と生活調査」調査票

主要文献

- 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 No.21 労働政策研究・研修機構
- 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
- 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
- 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)
- 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（2001）『リーディングス日本の労働 8 勤労者生活』

労働政策研究報告書 No. 64 サマリー

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/>)