

日本労働研究機構発表
平成14年7月19日

取 扱 注 意

連	日本労働研究機構(会長 花見 忠)
絡	研究所長 小野 旭
先	統括研究員 奥津 眞里
	研究員 岩科 志津子(担当者)
	電話 03-5991-9303
	所在地 練馬区上石神井4-8-23

**育児休業制度定着には、職場・地域等の支援システムの構築が必要
女性の仕事と家庭生活に関する調査結果より**

< 調査の目的 >

我が国では、近年、仕事と家庭との両立支援のためのシステム構築に向けて様々な取り組みがなされてきている。しかし、依然として育児が女性の就業を阻害する要因となっており、かつ、この問題が女性の晩婚化、非婚化、さらには少子化にもつながっていることは否定できない。両立支援策の主なもののひとつに、育児休業制度がある。同制度を規定する「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(平成3年5月15日 法律第76号 以下「育休法」という)は、平成4年に施行されて以来、数回の改正を経て、平成13年には、不利益取扱いの禁止や勤務時間の短縮等の措置の対象となる子の年齢の引き上げ(1歳未満から3歳未満へ)などが盛り込まれたところである。

日本労働研究機構では、育休法の施行以降に第一子を出産した女性を対象にアンケート調査を実施し、職業生活と家庭生活との両立を支援する社会システムに関して、現状における問題点、課題等を明らかにするとともに解決策の探求を行った。

なお、本調査は調査対象者のしほり方及び調査の着眼点に特徴がある。

< 調査対象の設定 >

調査対象を、出産時に労働者であったとすれば、育休制度を利用するかどうかは自分自身の現実問題であった者のみを対象とした。

< 調査の着眼点 >

地域事情の違いと制度利用との関係に注目した調査である。

< 把握された問題・課題 >

* 就業継続の支援策として育休制度の有効性を考えるにあたっては、依然として育児観、保育条件等のいくつかの要素を加味して再検討しなくてはならない。

不安と迷いを抱きながら育休期間を迎える女性像

- ・身近に援助者がいないなど、育児への不安が大きく、また、自分の手で子育てしたい要求も強い。
- ・復帰条件に不安をかかえたまま育休を利用し、休業中も復帰にむけて不安が解消されない。

(保育所問題、復帰後の仕事への適応、十分な子育てができるか など)

- * 「保育所不足」が問題となっている地域では、職業を持つことによる少子化の傾向あり。
- * 「復帰後の不安の大きさ」が職業の中断や出産の抑制にも影響か。
- * 女性の就業継続は育児休業制度のみでは乗り切れない。

< 課題解決の方向と解決策 >

- ・職場復帰後の不安を解消するための職場復帰プログラムの重要性
- ・大都市では親による保育に代わる保育サービスの質的・量的確保
- ・女性の就業継続を当然の選択のひとつとみなす価値観の育成のための家庭、地域、学校それぞれの場の教育効果に期待

< 調査の方法 >

- * 調査地域^{注1)} 東京都(杉並区、江戸川区)、富山県(富山市、高岡市)
- * 調査対象 平成4年4月2日～平成13年4月1日までに第一子を出産した女性。
杉並区 720名、江戸川区 720名、富山市・高岡市 720名
計2,160名
〔サンプリング 2段無作為(住民票より抽出)
地点数：各地域36地点(1地点20サンプル設定)〕
- * 調査方法 訪問留置法
- * 調査時期 平成13年5月～6月
- * 有効回収率 67.8%(分析対象者 1,464名)
- * 分析対象者の基本属性
 - ・平均年齢：杉並 34.1歳、江戸川 32.8歳、富山・高岡 32.0歳。
 - ・平均子ども数：杉並 1.48人、江戸川 1.63人、富山・高岡 1.61人。
 - ・親との同居：杉並 約2割、江戸川 1割強、富山・高岡 約5割。
 - ・就業の状況：無職者の割合 杉並、江戸川 6割、富山・高岡 4割。
正規社員・職員の割合 杉並、江戸川 約1割、富山・高岡 3割弱。

注1) 地域選定理由

東京の2地区：人口50万人程度の地域であり、首都圏で対照的な地域(いわゆる山の手地区及び下町地区、少子化地域と出産数が減少しない地域)から選定した。

富山県の2地区：三世帯同居率の高さで首都圏と対照的特徴を有する地域で、かつ、女性の正規雇用率が高い地域から選定した。

骨子

1. 妊娠・出産時における仕事の継続

第1子出産時に困難を乗り越えるかどうかが鍵

- ・第1子出産時には多くが退職するが、第2子出産時では就業継続割合が大幅に増加。
- ・初めての育児に対する不安が大きい第1子出産時における母親への励ましと具体的支援が有効。

- 1) 第1子妊娠・出産時に有職であった者の割合は、どの地域も約7割だが、そのうち妊娠・出産時に退職した者は杉並、江戸川 7～8割、富山・高岡 6割弱。一方、第2子妊娠・出産時に有職であった者の割合は3～4割で、数そのものは少なくなるが、その就業継続率は6～8割と高くなる。(P.12 図表11,12 P.13 図表13,14)
- 2) 出産前に仕事をやめた理由で多いのは、どの地域も「自分の手で子育てしたかった」(5～6割)、「仕事と子育てを両立する自信がなかった」(3割前後)など。(P.14 図表17)
- 3) 第1子・第2子ともに、富山・高岡での就業継続率は他の2地域に比べ高い。(P.13 図表13,14)

2. 子育ての現状

地域差の目立つ支援策と問題点

- ・都内では「保育園」、富山・高岡では「親」が主な育児担当者。
 - ・「無認可保育所」「保育ママ・ベビーシッター」の利用が都内では約2割。
- 1) 第1子妊娠・出産時に就業継続したケースについて、出産から2歳くらいまでの育児担当者(ふだんの日の日中子どもの面倒をみた人)をみると、杉並と江戸川では「保育所・保育園」が6～7割、富山・高岡では「本人や夫の親」が6割となっており、地域差が目立つ。杉並と江戸川では、「認可保育所」の利用が5割近くあるほか「無認可保育所」の利用が約15%、「保育ママ・ベビーシッター」の利用が江戸川で約20%、杉並で6%となっている^{注2)}。(P.17 図表21)
 - 2) 夫の家事参加は、どの地域も「たまに手伝ってくれる」約5割、「全くしない」3割。妻が「正規社員・職員」の場合に夫の家事参加度が高い傾向が見られる。(P.18 図表22)

注2) 江戸川区は、全国的に少子化が進むなか、出産数が減少していない地域のひとつである。これは、他地域からの若い世代の流入増加が背景にあると考えられる。また、同区は、0歳時保育について原則、保育所対応ではなく、保育ママ対応の方針をとっているため杉並に比べ、保育ママの比率が高くなっていると考えられる。「ベビーシッターの利用」については、それとの関係を見るべきと思われる。

3. 育児休業制度の利用について

利用したいが不安がいっぱい。ただし、不安の内容には地域差大

- ・ 育休の利用意向は高いが、実際の利用は5割未満。
 - ・ どの地域も「職場復帰後の適応」に不安大。杉並では「子どもの預け先の確保」、富山・高岡では「休業中の所得保障」がネック。
- 1) どの地域も制度はよく知られている(約8割)。
 - 2) 妊娠・出産時、職場に育児休業制度(以下「育休」という。)があった者が、第1子の時に利用した割合は5割未満(杉並4割、江戸川3割、富山・高岡5割弱)。(P.20図表26)
 - 3) 育休を利用して良かった点は、「子供の健康のために良かった」「子育ての楽しさを味わえた」「子育ての大変な時期を乗り越えられた」が多く、良くなかった点は、どの地域も「復職時に仕事や職場に適応できるか不安だった」(4~6割)が多い。ただし、杉並では地域における保育事情を反映してか「子供の預け先が見つかるか不安だった」が最も多くなっている。富山・高岡では「経済的に苦しかった」とする割合が他の地域に比べ際だっている。(P.21 図表28 P.22図表29)
 - 4) 育休を利用せずに職場復帰した者で、利用しなかった理由で多いのは、杉並、江戸川では「制度がなかった」(3~4割)、富山・高岡では「子供をみてくれる人がいた」(約4割)。また、利用しづらい職場環境のために利用しなかったとする理由も比較的多い。(P.24図表31)
 - 5) 育休充実のために企業・職場に力を入れてほしい点として多く挙げられたのは、どの地域も「休業がとりやすくなるよう、職場の理解を深める」、「休業期間の延長や復職時期の配慮」(4~5割)など。「休業期間中も経済的援助」「パート社員なども休業可」も多い。(P.25図表32)
 - 6) 仮に自分が出産時に勤めていたとして、育休を利用するかどうかについては、どの地域も「ぜひ利用したい」「できれば利用したい」が約8割にのぼる。育休を利用せずに復帰したことのある者にも利用意向は強い(約8割)。(P.26図表33)
 - 7) 男性が育児休業することについては、どの地域も「良いことである」が8~9割。夫が育児休業することについては、地域差が大きく、杉並が最も肯定的(6割弱)。(P.27 図表34,35)

4. 両立支援策

都内では「保育所の確保」、富山・高岡では「保育料の引き下げ」に対し高いニーズあり。

- 1) 働く人の子育て支援策として社会や地域に求めるものは、杉並、江戸川では「保育所の数・定員を増やす」が、富山・高岡では「保育料を引き下げる」が多い。(P.28 図表36)
- 2) 両立支援のために必要な企業内制度に関しては、どの地域も半数、あるいは半数以上が「子供が病気やけがのときの看護休暇制度」を必要としている。また、「保育時間延長」よりも「労働時間短縮」、「病児保育制度」よりも「親が仕事を休めるような制度」への支持が圧倒的に多い。(P.29 図表37 P.30図表38,39)
- 3) これらの具体的な支援策へのニーズが認められる一方で、家庭と仕事の両立に大

切なものは「家族の協力や励まし」であるとする者が多く、家族外の支援とともに家族内の支援も重要であるという考えがうかがえる。(P.31 図表40)

5. 課題と提言(まとめ)

育休を効果的な制度とするための職場・地域・教育における役割は大きい。

- 1) 復帰後の家庭生活、職業生活を考慮に入れた育児休業制度であることが重要であり、そのためには、休業期間・復職時期に関する配慮^{注3)}、復帰後の仕事上の不安を解消するためのプログラム^{注4)}、上司や同僚の理解などが不可欠である。
- 2) 職場の配慮や家庭の努力が実効的なものとなるためには、地域における保育サービスがきわめて重要かつ必要である。
- 3) 両立問題は、女性だけでなく男性も当事者であるという認識にたち、夫と妻が協力して家庭生活を営むための職場・地域・教育等の支援システムの構築が求められる。

注3) 育休法では子どもが満1歳になるまで利用できることになっている。しかし、保育園に入所しやすい時期が年度末であるという現実を受けて、実際には1歳まで自分の手で子育てしたくても復帰を切り上げざるを得なかったり、あるいは、年度替わりまで一時的に無認可保育所を利用せざるを得なかったりという実態がある。利用者側からすると年度途中の入所が無理であるなら年度末まで利用の延長を認めてほしいというニーズが高いが、このことは、育休制度のあり方そのものとも関わってくる問題であり、保育園入所時期と休業終了後の復帰時期との問題は、さらなる検討が必要であろう。

注4) たとえば、休業中の仕事に関わる情報の提供、復帰に向けての教材等の活用など。

1. 対象者の基本属性

(1) 年齢

対象者の平均年齢は、杉並 34.1 歳、江戸川 32.8 歳、富山・高岡 32.0 歳で、杉並がやや高い。

(2) 同居家族

「本人(妻)の親との同居」「夫の親との同居」を合わせると、杉並は約 2 割、江戸川は 1 割強であるのに対し、富山・高岡では約 5 割と半数が親と同居している。

図表1 子供以外の同居家族(複数回答)

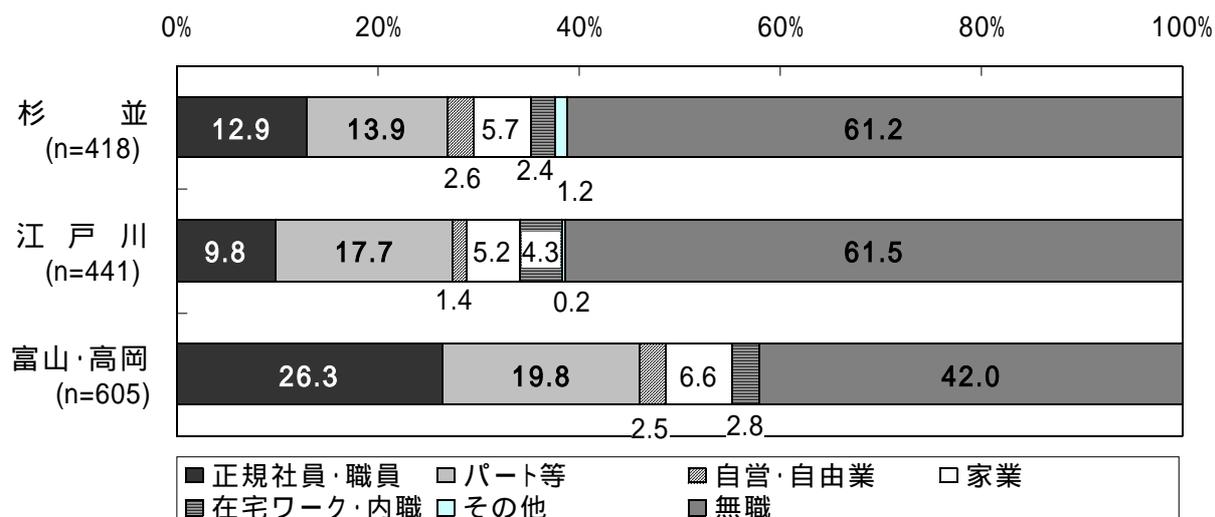
(人・%)

	n	夫(同居)	夫(単身赴任)	本人の親	夫の親	本人または夫の兄弟姉妹	本人または夫の祖父母	その他	いない	無回答
杉 並	418	91.9	2.4	6.5	12.4	1.9	1.0	1.7	2.2	0.2
江戸川	441	95.5	0.7	7.0	7.0	2.5	0.5	0.2	1.6	0.5
富山・高岡	605	92.9	1.7	12.9	36.4	4.6	6.8	0.2	1.8	-

(3) 本人の就業形態

杉並と江戸川は無職がそれぞれ 6 割、富山・高岡は 4 割。富山・高岡は半数以上が有職者である。正規職員の割合は、杉並、江戸川はともに約 1 割にすぎないが、富山・高岡は 3 割弱。パートの割合は、杉並 14 %、江戸川 18 %、富山・高岡 20 %。

図表2 本人の就業形態



(4) 子どもの人数

子どもの人数は、杉並が他の2地域に比べて少なく、「1人」が約6割であり、平均子ども人数は、杉並 1.48人、江戸川 1.63人、富山・高岡 1.61人である。

母親の就業の有無別に子どもの人数をみると、杉並では母親が有職の方が無職に比べて「1人」の割合が高く、職業を持つことによる少子化の傾向がみられる。

図表3 就業形態別 子どもの人数

		n	1人	2人	3人以上	無回答
杉並	計	418	57.7	37.1	5.3	-
	有職	162	66.7	26.5	6.8	-
	無職	256	52.0	43.8	4.3	-
江戸川	計	441	45.8	44.9	8.8	0.5
	有職	170	45.9	44.7	9.4	-
	無職	271	45.8	45.0	8.5	0.7
富山・高岡	計	605	47.9	43.5	8.6	-
	有職	351	47.3	45.9	6.8	-
	無職	254	48.8	40.2	11.0	-

(5) 夫の就業形態

どの地域も正規職員が7～8割で最も多いが、杉並では、他の2地域に比べ「自営・自由業」が17%で多くなっている。

図表4 夫の就業形態

	n	正規社員・職員	パート等	自営・自由業	家業	在宅ワーク・内職	その他	仕事にはついていない	夫はいない 無回答
杉並	418	71.5	2.2	16.5	4.8	0.5	-	0.5	4.1
江戸川	441	80.3	2.0	8.6	5.7	-	0.5	-	2.9
富山・高岡	605	81.3	1.0	7.8	6.0	-	0.2	0.7	3.1

(6) 本人の年収

杉並、江戸川は無職者の割合に対応して「収入なし」が約6割。富山・高岡では「収入なし」は約4割で、「100～300万円未満」が相対的に高い。就業形態別にみると、どの地域もそれぞれ「正規職員」の収入が他の就業形態に比べかなり高い。ただし、「正規職員」について、杉並では「300万円以上」が約7割であるのに対し、江戸川では約5割、富山・高岡では約3割である。

図表5 就業形態別 本人の昨年1年間の税込み収入

(人・%)

		n	なかった	100万円未満	100万~300万円未満	300万以上	無回答
杉並	計	418	56.2	18.4	12.7	11.0	1.7
	正規社員・職員	54	1.9	7.4	18.5	72.2	-
	パート等	58	13.8	53.4	29.3	1.7	1.7
	自営・自由業等	50	4.0	42.0	40.0	10.0	4.0
	無職	256	87.5	8.2	2.3	0.4	1.6
江戸川	計	441	61.0	20.6	9.3	6.8	2.3
	正規社員・職員	43	4.7	11.6	25.6	51.2	7.0
	パート等	78	16.7	60.3	17.9	5.1	-
	自営・自由業等	49	18.4	51.0	24.5	2.0	4.1
	無職	271	90.4	5.2	1.5	1.1	1.8
富山・高岡	計	605	40.2	22.1	23.8	10.4	3.5
	正規社員・職員	159	1.3	8.2	47.8	34.6	8.2
	パート等	120	10.0	54.2	32.5	0.8	2.5
	自営・自由業等	72	16.7	56.9	18.1	6.9	1.4
	無職	254	85.4	5.9	6.3	0.8	1.6

(7) 夫の年収

杉並には高収入の夫が多く(「1,000万円以上」が16%)、次いで江戸川、富山・高岡の順。富山・高岡では「500万円未満」が7割を占める(杉並は4割弱、江戸川では5割弱)。

図表6 夫の年収(税込み)

(人・%)

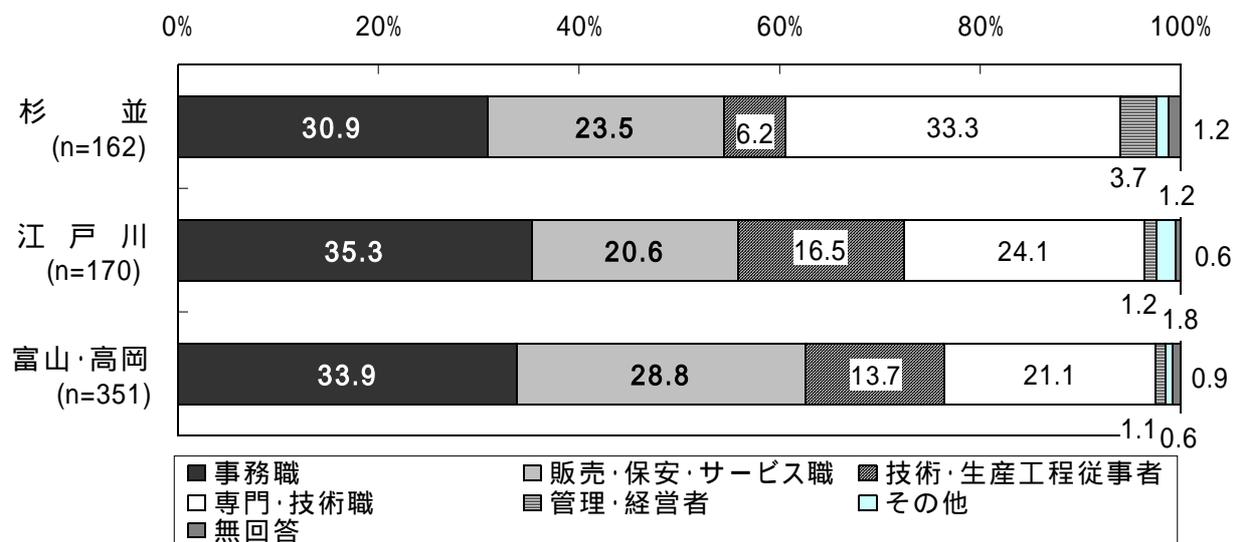
	n	300万円未満	300万~500万円未満	500万~1000万円未満	1000万以上	夫はいない 無回答
杉並	418	7.9	28.7	39.7	15.6	8.1
江戸川	441	11.1	34.2	43.8	4.3	6.6
富山・高岡	605	17.4	52.6	20.0	1.2	8.9

2. 現在の就業状況

(1) 仕事の内容

全般的にはどの地域も「事務職」の割合が高い(3割～4割弱)。杉並では「専門・技術職」の割合が、富山・高岡では「販売・保安・サービス職」の割合が相対的にやや高い。

図表7 仕事内容



(2) 労働日数/月、労働時間/日、勤続年数

1か月の労働日数は、平均で杉並 18.3日、江戸川 18.8日、富山・高岡 20.4日。

1日の労働時間は、平均で杉並 6.5時間、江戸川 5.7時間、富山・高岡 6.7時間。

現在の仕事に就いて何年になるかについてみると、平均で杉並 6.2年、江戸川 4.7年、富山・高岡 6.0年。

(3) 通勤時間(片道)

富山・高岡では全体の約5割が「20分未満」であり、職住接近の様子が見られる。杉並では「20分未満」は3割弱、江戸川では4割と富山・高岡に比べ少ない。杉並では、「40～60分」「1時間以上」の割合が相対的に高い。

図表8 通勤時間(片道)

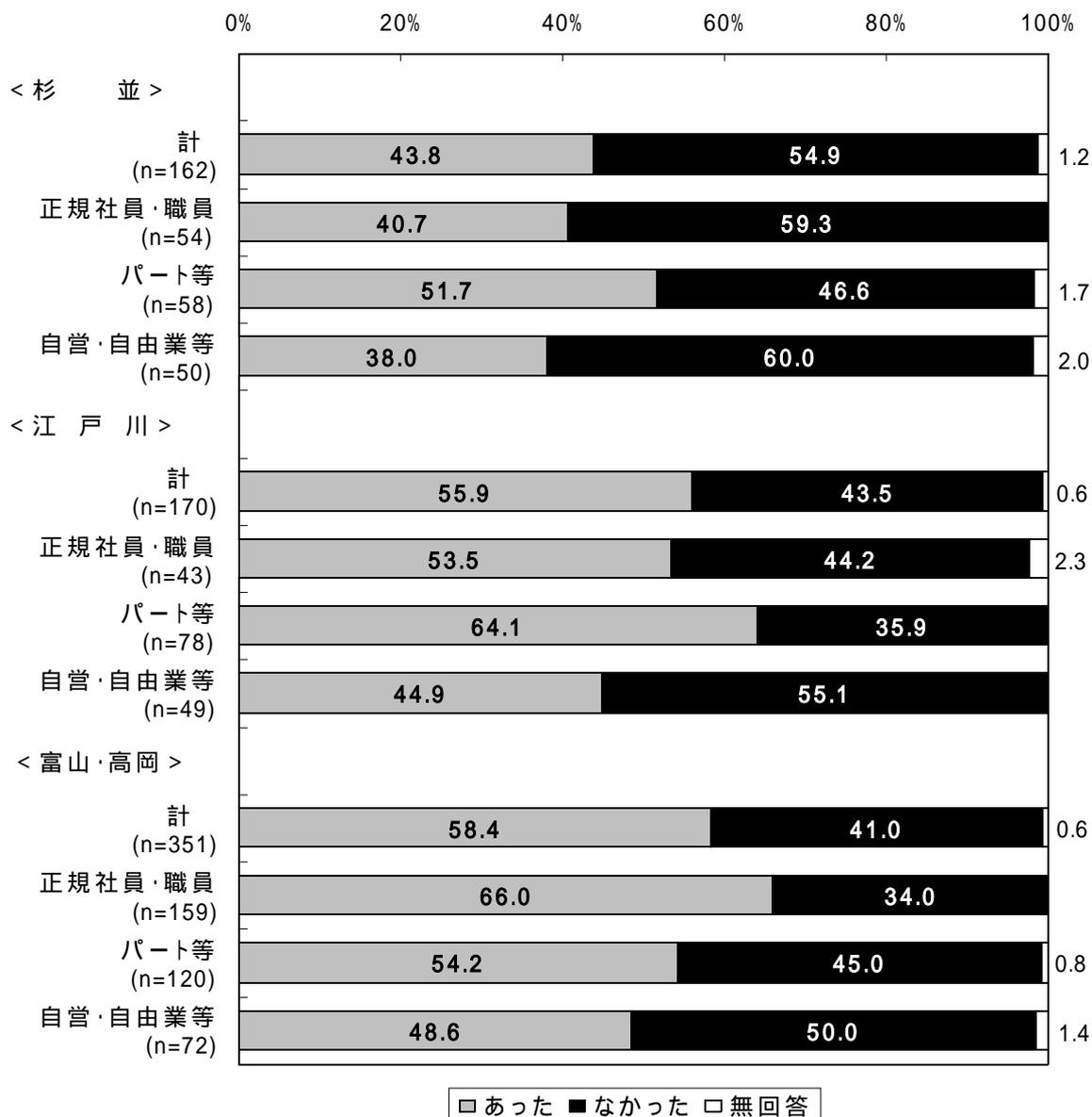
(人・%)

	n	自宅が 仕事場	20分未満	20～40分 未満	40～60分 未満	1時間以上	毎日一定 ではない	無回答
杉並	162	18.5	27.8	22.8	16.0	8.0	6.2	0.6
江戸川	170	19.4	40.0	23.5	12.4	2.4	1.8	0.6
富山・高岡	351	13.4	51.6	28.5	5.4	0.9	0.3	-

(4) 子供のために仕事を辞めようと思った経験の有無

これまでに子供のために仕事を辞めようと思ったことがあるか尋ねたところ、杉並では約4割、江戸川と富山・高岡では約6割が「ある」と答えている。就業形態別にみると、杉並と江戸川では「パート等」に、富山・高岡では「正規社員・職員」にその傾向が強い。

図表9 就業形態別 子どものために仕事をやめようと思ったことがあるか



3. 離職・転職経験

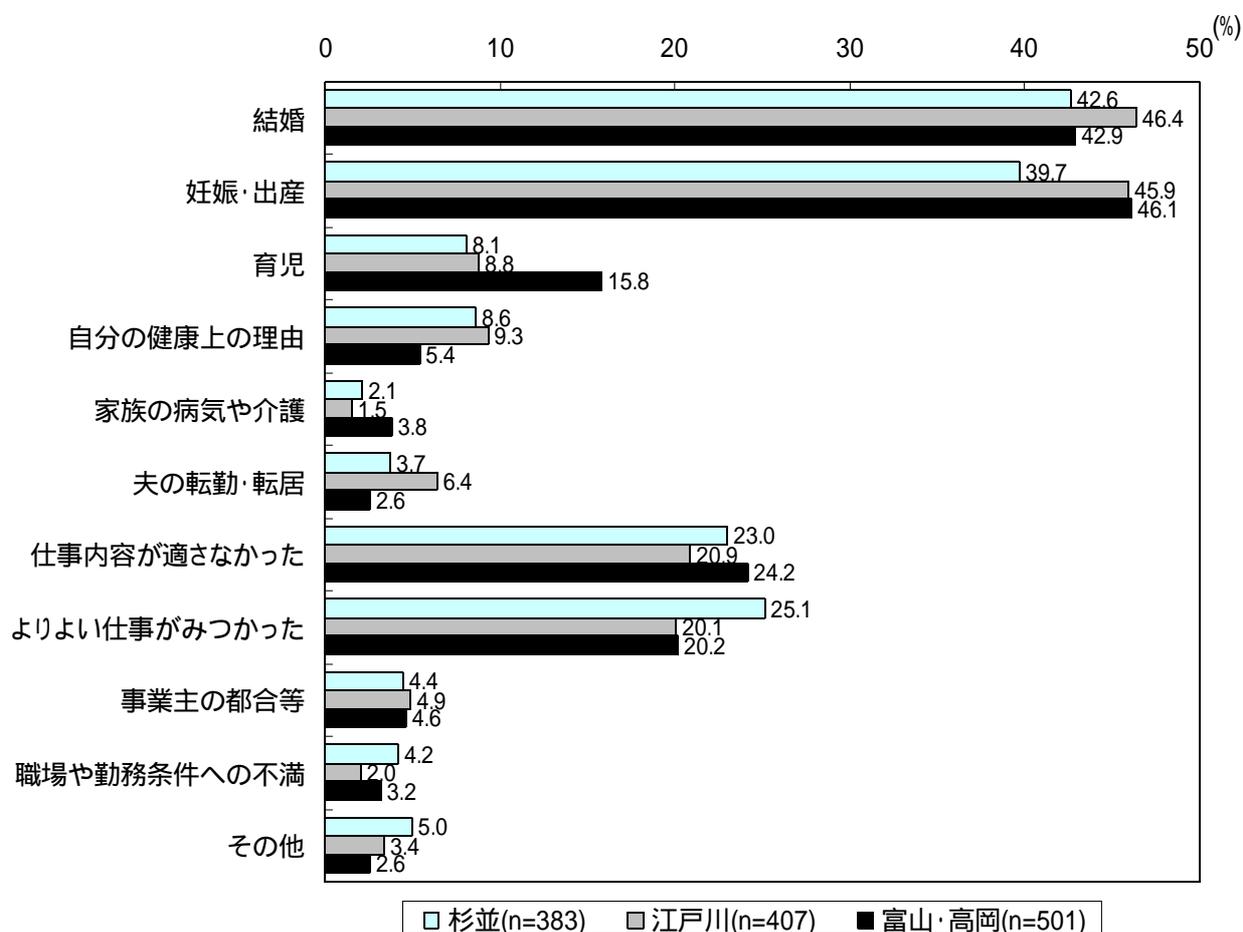
(1) 仕事をやめた経験の有無

今までに仕事をやめたり、転職したりした経験のある者は、杉並、江戸川では約9割、富山・高岡でも約8割を占める。現在の就業形態別にみると、どの地域も「正規社員・職員」においては他の就業形態に比べて離職・転職経験が少ない(4～6割)。

(2) 離職・転職理由

離職・転職の理由をみると、どの地域も「結婚」と「妊娠・出産」によるものが多く、次いで仕事の内容に関するものが多い。

図表10 転職・離職理由(複数回答)



4. 出産・育児と仕事

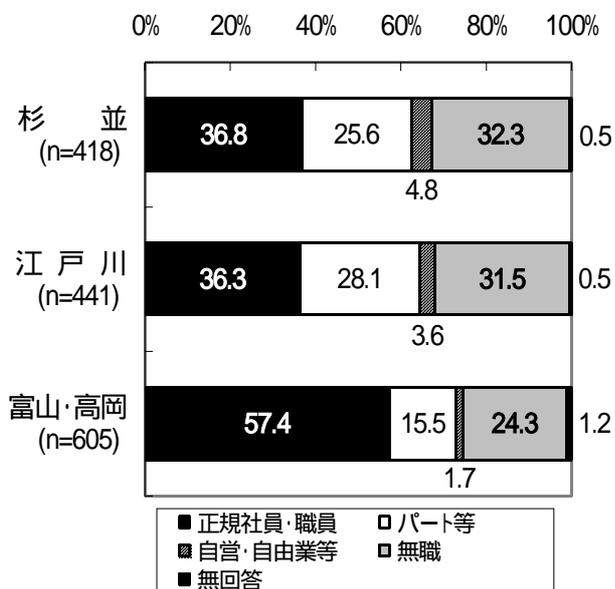
(1) 妊娠・出産時の就業状況

(a) 妊娠・出産時の就業形態

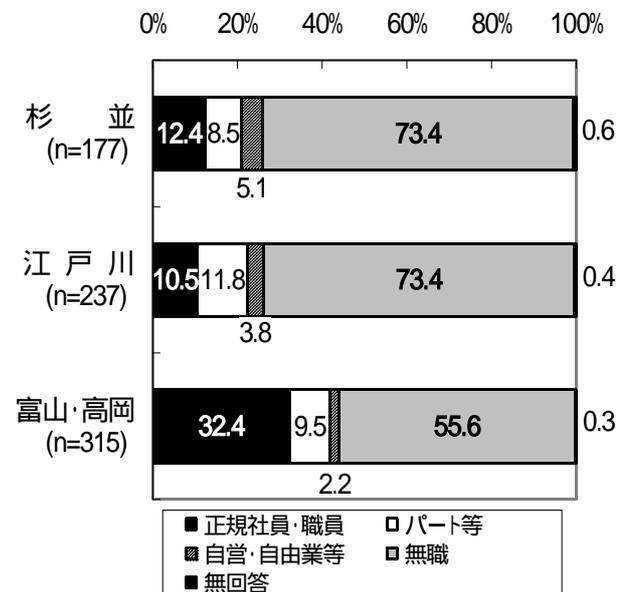
妊娠・出産の頃に仕事に就いていたかどうかをみると、第1子妊娠・出産時ではどの地域も約7割が有職であった。第2子妊娠・出産時では第1子の時と比べ、どの地域も「正規社員・職員」「パート等」の割合が減少し、「無職」の割合がかなり高くなっている（「無職」の割合は、杉並、江戸川では3割 7割、富山・高岡では2割 6割）。

地域別にみると、第1子妊娠・出産時、第2子妊娠・出産時ともに「正規社員・職員」の割合が富山・高岡で高い。また、第2子妊娠・出産時には富山・高岡と他地域との間に有業率の差が認められる（約2割）。

図表11 第1子妊娠・出産時の就業形態



図表12 第2子妊娠・出産時の就業形態



(b) 妊娠・出産時の仕事の継続について

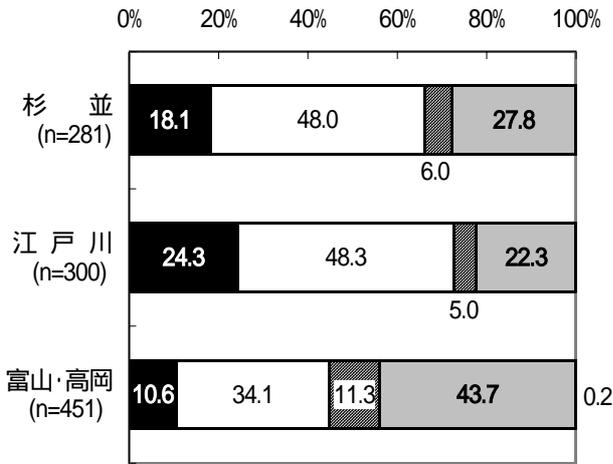
妊娠・出産の頃に仕事に就いていた者について仕事の継続の有無を聞いたところ、第1子妊娠・出産時では「やめた」とする割合が、杉並、江戸川では7～8割、富山・高岡では6割弱であるのに対し、第2子妊娠・出産時には「やめた」とする割合はかなり低くなる。第1子妊娠・出産時よりも第2子妊娠・出産時の方が継続率が高いことがわかる。

地域別にみると、第1子・第2子ともに、富山・高岡での仕事継続率が他の2地域に比べ高い。

* 妊娠・出産時の就業形態と仕事継続の有無

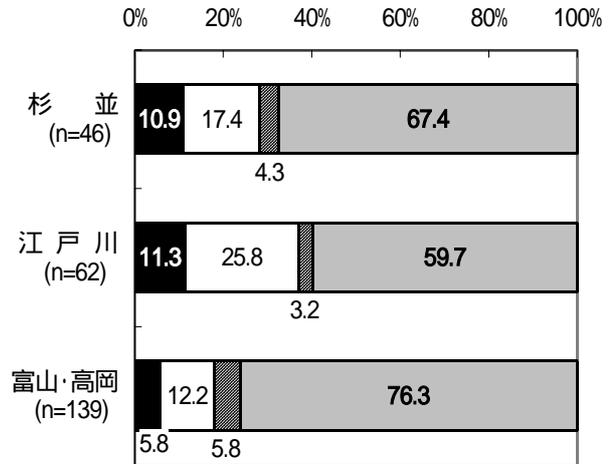
第1子、第2子ともに、どの地域も「正規社員・職員」の方がそれ以外の就業形態に比べ「やめなかった」とする割合が高い。特に、第2子妊娠・出産時に「正規社員・職員」として働いていた者は、どの地域も「やめなかった」とする割合が8割以上にのぼる。

図表13 第1子妊娠・出産時の仕事の継続の有無



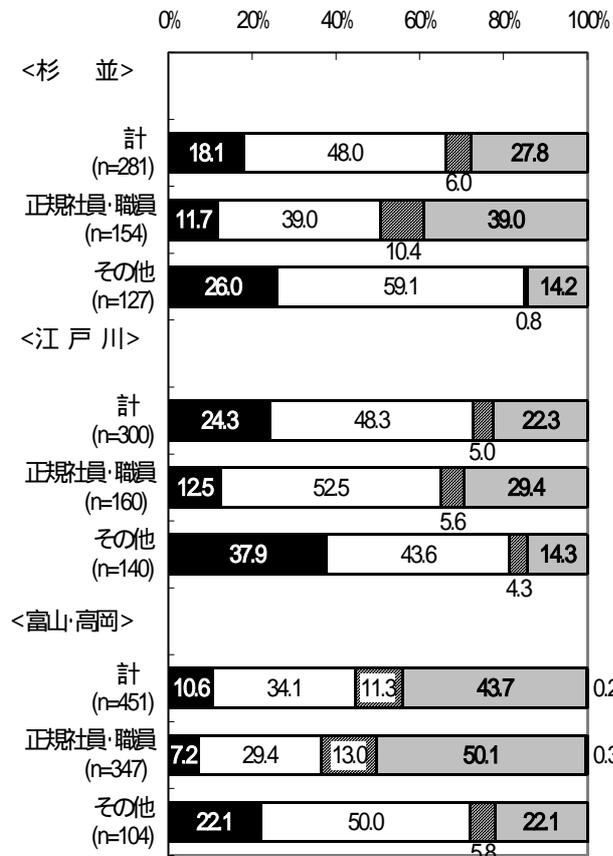
■ 妊娠がわかった時点でやめた □ 出産前にやめた
 ■ 出産後に復帰せずにやめた □ やめなかった
 ■ 無回答

図表14 第2子妊娠・出産時の仕事の継続の有無



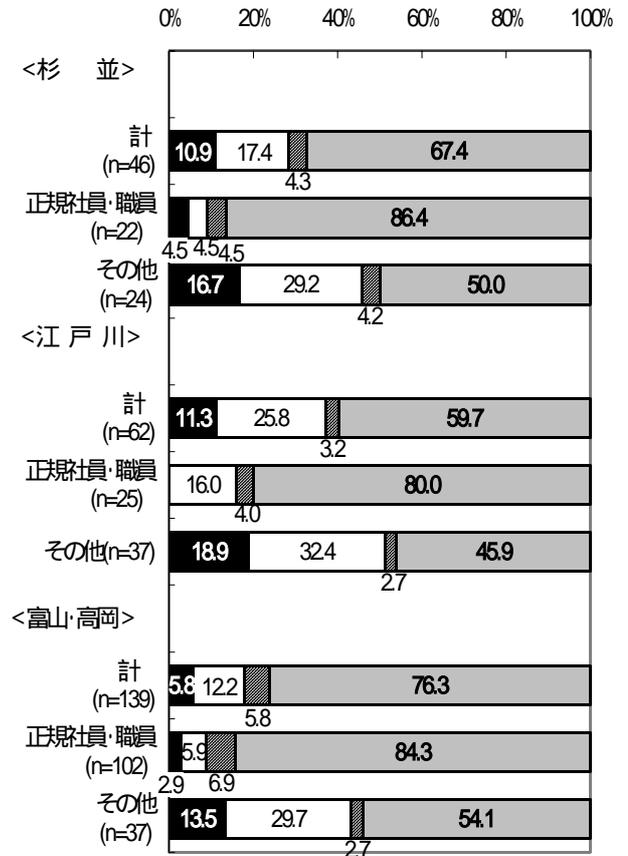
■ 妊娠がわかった時点でやめた □ 出産前にやめた
 ■ 出産後に復帰せずにやめた □ やめなかった

図表15 第1子妊娠・出産時の就業態と仕事の継続の有無



■ 妊娠がわかった時点でやめた □ 出産前にやめた
 ■ 出産後に復帰せずにやめた □ やめなかった
 ■ 無回答

図表16 第2子妊娠・出産時の就業態と仕事の継続の有無



■ 妊娠がわかった時点でやめた □ 出産前にやめた
 ■ 出産後に復帰せずにやめた □ やめなかった

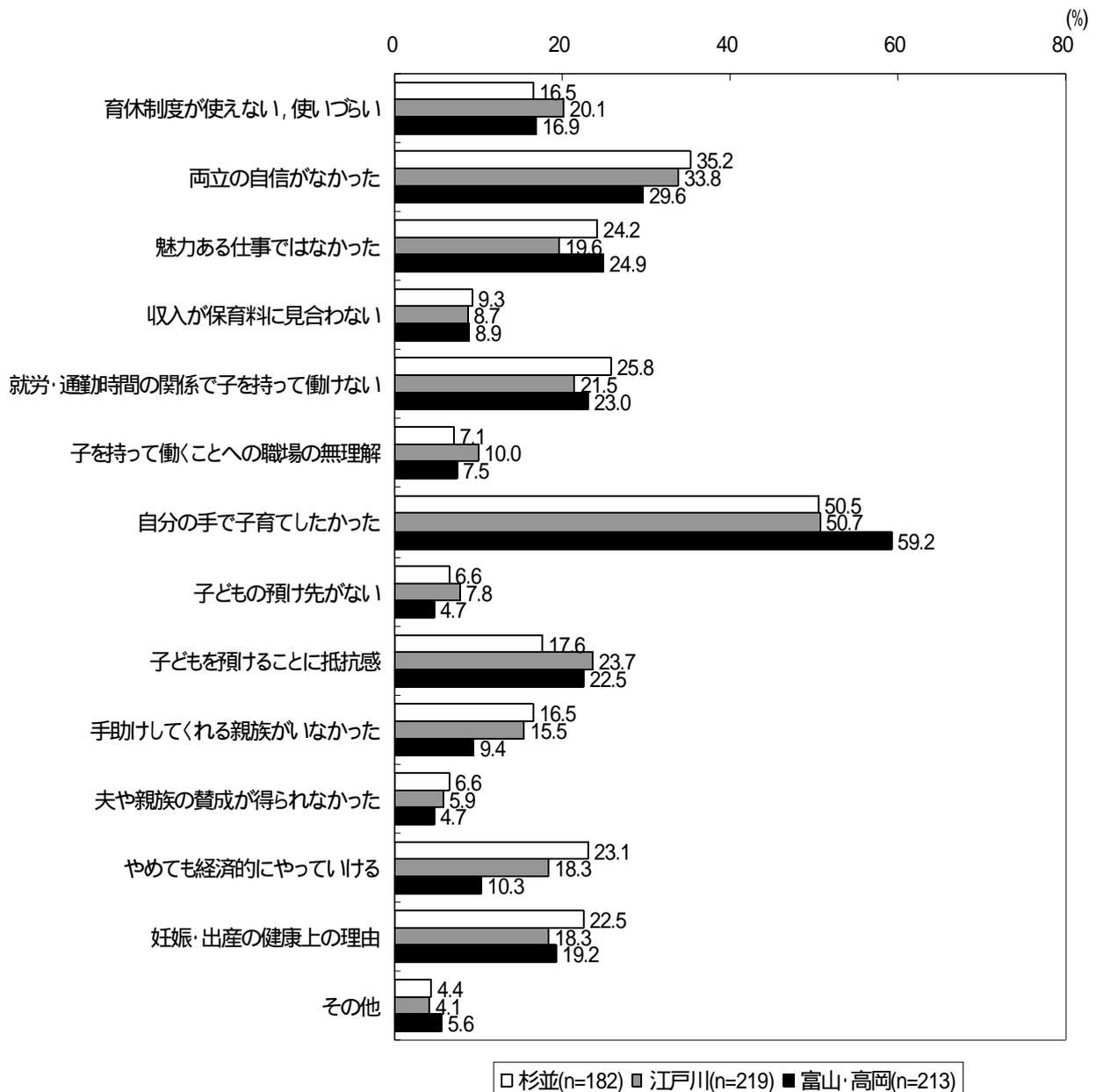
(2) 出産前に仕事をやめた理由

結婚後も仕事に就いていて、出産前に仕事をやめたことのある者は、杉並では杉並全対象者のうち4割強、江戸川では江戸川全対象者のうち5割、富山・高岡では富山・高岡全対象者のうち4割弱である。

その理由は、どの地域も「自分の手で子育てしたかった」が5～6割で最も多く、「仕事と子育てを両立する自信がなかった」が3割前後でそれに続いている。

その時の気持ちを尋ねたところ、どの地域も「自分自身が退職を望んだ」とする比率が約6割で多く、「できれば続けたかった」とする比率は約2割となっている。

図表17 出産前に仕事をやめた理由(複数回答)



5. 子育ての現状

(1) 子供の現況

(a) 0～2歳児

母親が勤めの場合、「保育所・保育園」の割合は杉並、江戸川では7～8割であるが、富山・高岡では4～6割とやや少なく、その代わり「家にいる」が多くなっている。

0歳児のみについてみると、母親が有職の場合、「保育所・保育園」の割合が杉並では約5割、江戸川では約3割だが、富山・高岡ではわずか6%で、ほとんどが「家にいる」となっている。これは、育休を利用して母親本人が家で見ている場合もあるが、同居する親に見てもらっているケースが少なくないことを示している。

図表18 就業状況別 0～2歳児の状況

(人・%)

		n	家にいる	保育所・ 保育園 (認可)	保育所・ 保育園 (無認可)	幼稚園	無回答
杉並	計	224	75.4	21.4	1.8	-	1.3
	正規社員・職員	30	30.0	70.0	-	-	-
	パート等	26	15.4	73.1	11.5	-	-
	自営・自由業等	24	66.7	29.2	4.2	-	-
	無職	144	97.2	0.7	-	-	2.1
江戸川	計	270	81.9	16.3	1.1	-	0.7
	正規社員・職員	23	26.1	73.9	-	-	-
	パート等	26	19.2	73.1	7.7	-	-
	自営・自由業等	28	71.4	28.6	-	-	-
	無職	193	98.4	-	0.5	-	1.0
富山・ 高岡	計	358	75.7	22.1	-	1.1	1.1
	正規社員・職員	85	55.3	42.4	-	1.2	1.2
	パート等	35	37.1	60.0	-	2.9	-
	自営・自由業等	42	71.4	23.8	-	2.4	2.4
	無職	196	92.3	6.1	-	0.5	1.0

図表19 就業有無別 0歳児の状況

(人・%)

		n	家にいる	保育所・ 保育園 (認可)	保育所・ 保育園 (無認可)	無回答
杉並	計	62	79.0	16.1	1.6	3.2
	有職	22	50.0	45.5	4.5	-
	無職	40	95.0	-	-	5.0
江戸川	計	87	93.1	5.7	-	1.1
	有職	19	73.7	26.3	-	-
	無職	68	98.5	-	-	1.5
富山・ 高岡	計	106	97.2	2.8	-	-
	有職	35	94.3	5.7	-	-
	無職	71	98.6	1.4	-	-

(b) 3歳以上の未就学児

母親が勤めの場合は、どの地域も7～8割またはそれ以上が「保育園」であるが、「自営・自由業等」の場合は、杉並、江戸川は「幼稚園」がそれぞれ64.5%、75.8%であるのに対し、富山・高岡では「幼稚園」は42.2%と相対的に少なく、「保育園」が53.3%と多くなっている。

図表20 就業状況別 3歳以上未就学児の状況

(人・%)

		n	家にいる	保育所・ 保育園 (認可)	保育所・ 保育園 (無認可)	幼稚園	無回答
杉並	計	222	8.1	21.6	1.4	68.9	-
	正規社員・職員	26	3.8	80.8	7.7	7.7	-
	パート等	21	-	71.4	-	28.6	-
	自営・自由業等	31	3.2	29.0	3.2	64.5	-
	無職	144	11.1	2.1	-	86.8	-
江戸川	計	267	6.0	23.6	0.4	69.3	0.7
	正規社員・職員	21	-	85.7	-	14.3	-
	パート等	47	-	74.5	2.1	21.3	2.1
	自営・自由業等	33	-	24.2	-	75.8	-
	無職	166	9.6	1.2	-	88.6	0.6
富山・高岡	計	365	3.6	52.6	0.3	43.3	0.3
	正規社員・職員	94	2.1	77.7	1.1	19.1	-
	パート等	83	2.4	74.7	-	21.7	1.2
	自営・自由業等	45	4.4	53.3	-	42.2	-
	無職	143	4.9	23.1	-	72.0	-

(2) 出産から2歳くらいまでの育児

第1子について、出産前後に仕事を継続（育休を含む）したかどうかによる育児担当者の違いをみると、仕事を継続した人の場合に地域差が大きい。杉並と江戸川では、認可・無認可を問わず「保育所・保育園」の割合が高く、富山・高岡では「本人や夫の親」が6割で「保育園」を大きく上回っている。

「無認可保育所・保育園」が杉並、江戸川ともに15%程度もみられることは注目に値する。さらに、江戸川で「保育ママ・ベビーシッター」が他の2地域に比べ突出しているなど、0～2歳くらいまでの育児に関する社会環境の地域差が際だっている。

図表21 第1子出産後の職業継続状況別 2歳くらいまでのふだん日中の育児担当者(複数回答)

(人・%)

		n	本人自身	夫	本人や夫の親	その他の親族	保育所・保育園(認可)	保育所・保育園(無認可)	保育ママ・ベビーシッター	その他	無回答
杉並	計	418	86.6	7.7	10.8	3.8	14.8	4.3	2.2	0.2	0.2
	仕事継続	78	51.3	10.3	15.4	5.1	50.0	15.4	6.4	-	-
	退職・無職	338	94.7	6.8	9.8	3.3	6.8	1.8	1.2	0.3	0.3
江戸川	計	441	91.8	4.8	10.4	5.2	10.7	3.4	3.6	0.9	-
	仕事継続	67	58.2	7.5	23.9	7.5	46.3	14.9	19.4	6.0	-
	退職・無職	372	97.8	4.3	8.1	4.8	4.3	1.3	0.8	-	-
富山・高岡	計	605	79.0	5.5	29.9	5.8	12.4	0.8	0.2	0.8	0.2
	仕事継続	197	44.2	6.6	60.9	9.1	27.9	2.0	0.5	1.5	-
	退職・無職	400	96.0	4.5	14.8	4.3	5.0	0.3	-	0.5	-

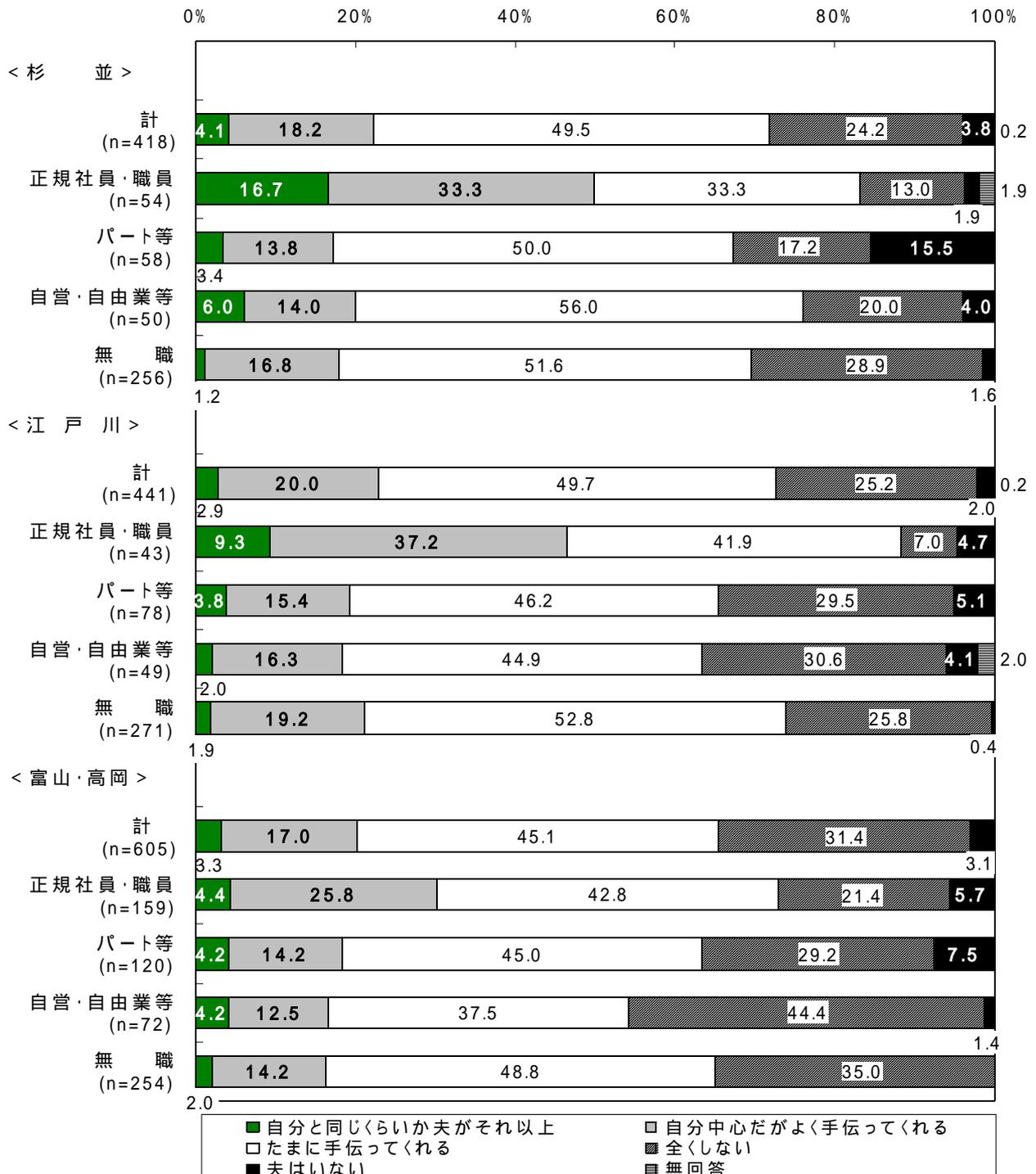
注1) 「退職・無職」は、妊娠がわかった時点や出産前にやめた人、出産後復帰せずにやめた人及び妊娠・出産前から無職であった人の総計。

2) 各地域とも「計」には第1子出産前後の職業状況不明を含む。

(3) 夫の家事参加

どの地域も「たまに手伝ってくれる」が約5割で最も多く、「全くしない」が3割前後とそれに続く。本人(妻)の就業形態別にみると、どの地域も「正規社員・職員」の場合に夫の家事参加度が高い傾向が見られる。ただし、同じ「正規社員・職員」の場合でも、富山・高岡では杉並、江戸川と比較して相対的に夫の家事参加度は低い。また、親との同居状況別にみると、富山・高岡において同居の方が夫の家事参加度が低くなっていた。

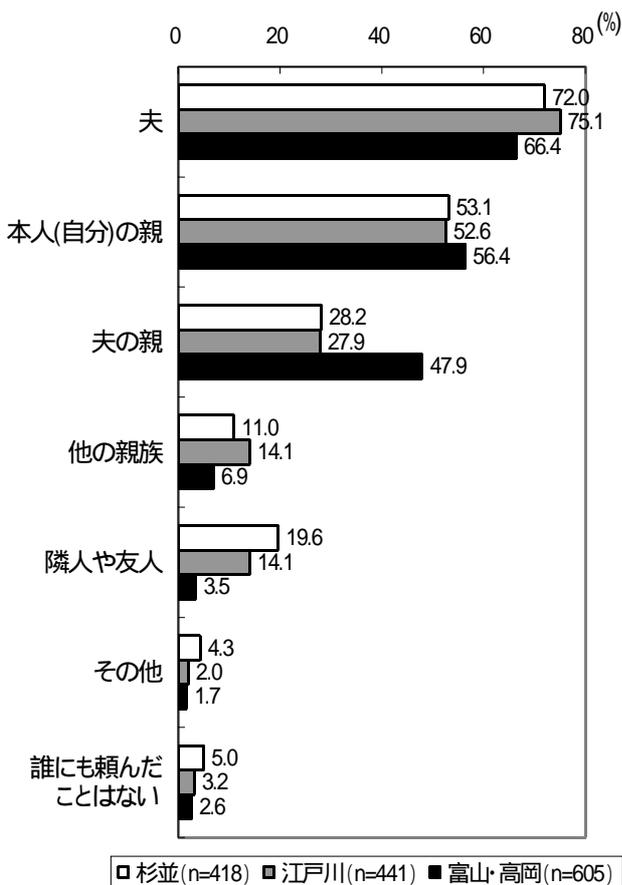
図表22 本人の就業形態別 夫の家事参加



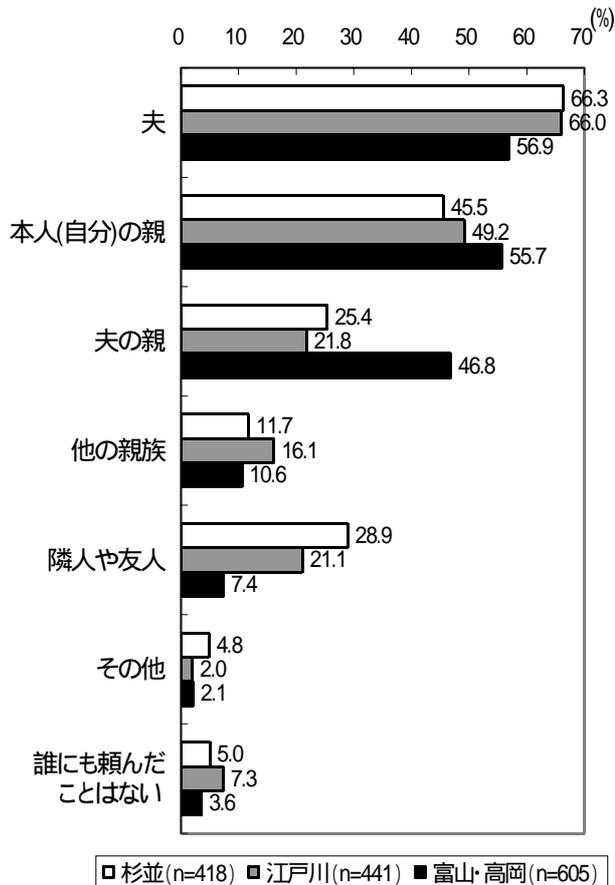
(4) 子育ての援助を頼んだ相手

子どもや自分が病気やけがなどの場合(緊急時)と、日常生活場面とにおいて、子育ての援助を誰から受けているかをみると、双方ともにどの地域も「夫」が最も多くを占めている(6~8割弱)。次いで「本人(自分)の親」が多く5~6割弱を占めている。また、富山・高岡における「夫の親」の比率の高さは、親との同居率の高さと関係している。

図表23 子どもや自分が病気やけがなどのとき援助を頼んだ相手(複数回答)



図表24 子育て中の日常生活で援助を頼んだ相手(複数回答)



6. 育児休業制度の利用について

(1) 育児休業制度の認知度

どの地域も認知度は高く、約8割が「知っている」と回答。就業形態別にみると、どの地域も「正規社員・職員」の認知度が9割と高い。

(2) 身近な育児休業利用者

育児休業制度を「知っている」と回答した者に対して、身近な育休利用者を回答してもらったところ、どの地域も「職場以外の友人・知人」が多く、富山・高岡では半数近くを占める。また、富山・高岡では「自分自身（現在および過去に利用）」の割合が他の2地域の2倍以上である。

図表25 身近な育休利用者(MA)

	n	自分自身(過去に利用)	自分自身(現在利用中)	職場の友人・知人	職場以外の友人・知人	親族	近所の人	その他	知り合いにはいない
杉並	346	11.6	1.4	32.4	40.5	13.3	16.2	0.6	26.6
江戸川	343	9.9	0.3	31.8	33.2	10.5	13.1	1.7	33.2
富山・高岡	503	22.9	2.6	37.4	45.9	13.5	12.5	0.6	20.9

(人・%)

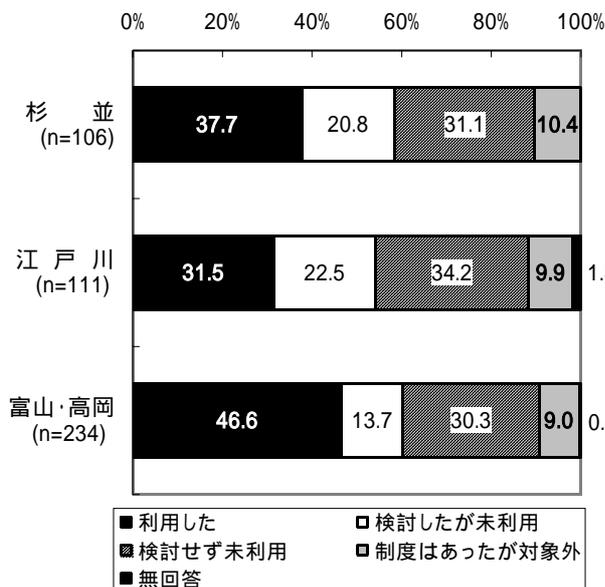
(3) 育児休業制度の利用状況

妊娠・出産時、職場に育児休業制度があった者について、第1子の時の利用状況をみると、「利用した」とする割合は杉並4割弱、江戸川約3割であるのに対し、富山・高岡では5割弱とやや高い。杉並、江戸川では「検討したが利用しなかった」とする割合が富山・高岡に比べやや高い。

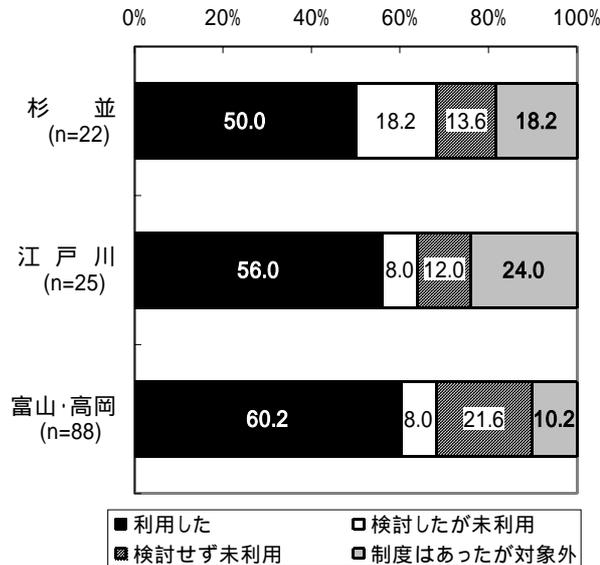
また、第2子の時の利用状況をみると、該当者そのものの数は少ないが、利用率でみると第1子よりも高い傾向がうかがえる。

なお、第1子、第2子ともに育休利用者の当時の就業形態はほとんどが「正規社員・職員」である。

図表26 第1子妊娠・出産時の育休制度の利用状況



図表27 第2子妊娠・出産時の育休制度の利用状況



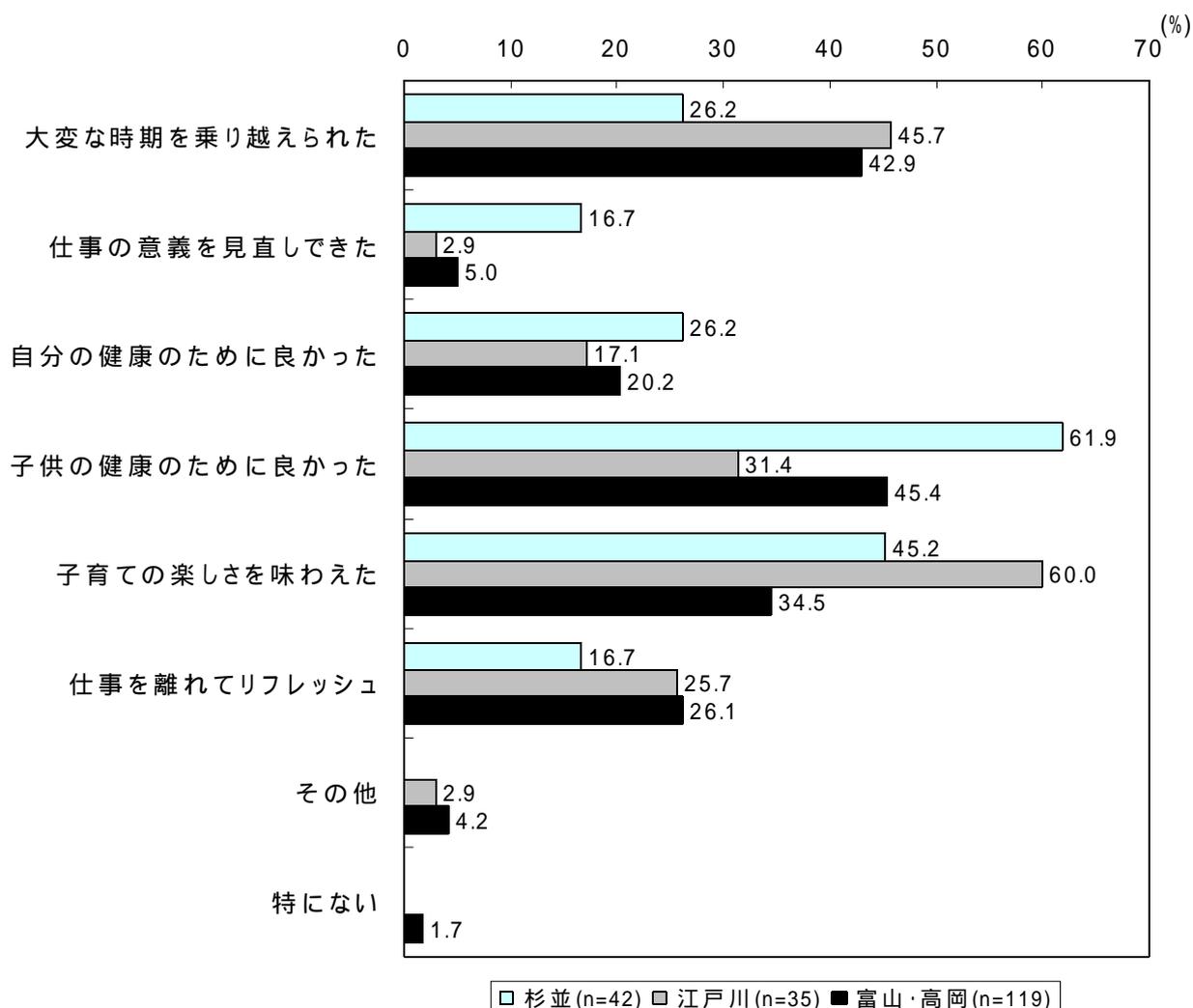
(4) 育児休業制度利用者について

今までに育児休業制度を利用したことがある者(利用中を含む)は杉並 42 名(杉並全対象者のうち 10.0%)、江戸川 35 名(江戸川全対象者のうち 7.9%)、富山・高岡 119 名(富山・高岡全対象者のうち 19.7%)。以下は、該当者の回答である。

(a) 育休を利用して良かった点

杉並では「子供の健康のために良かった」(約 6 割)「子育ての楽しさを味わえた」(5 割弱)、江戸川では「子育ての楽しさを味わえた」(約 6 割)「子育ての大変な時期を乗り越えられた」(5 割弱)、富山・高岡では「子供の健康のために良かった」(5 割弱)「子育ての大変な時期を乗り越えられた」(約 4 割)が高い比率となっており、仕事との関わりというよりも、子育てそのものにとって良かったという回答が多い。

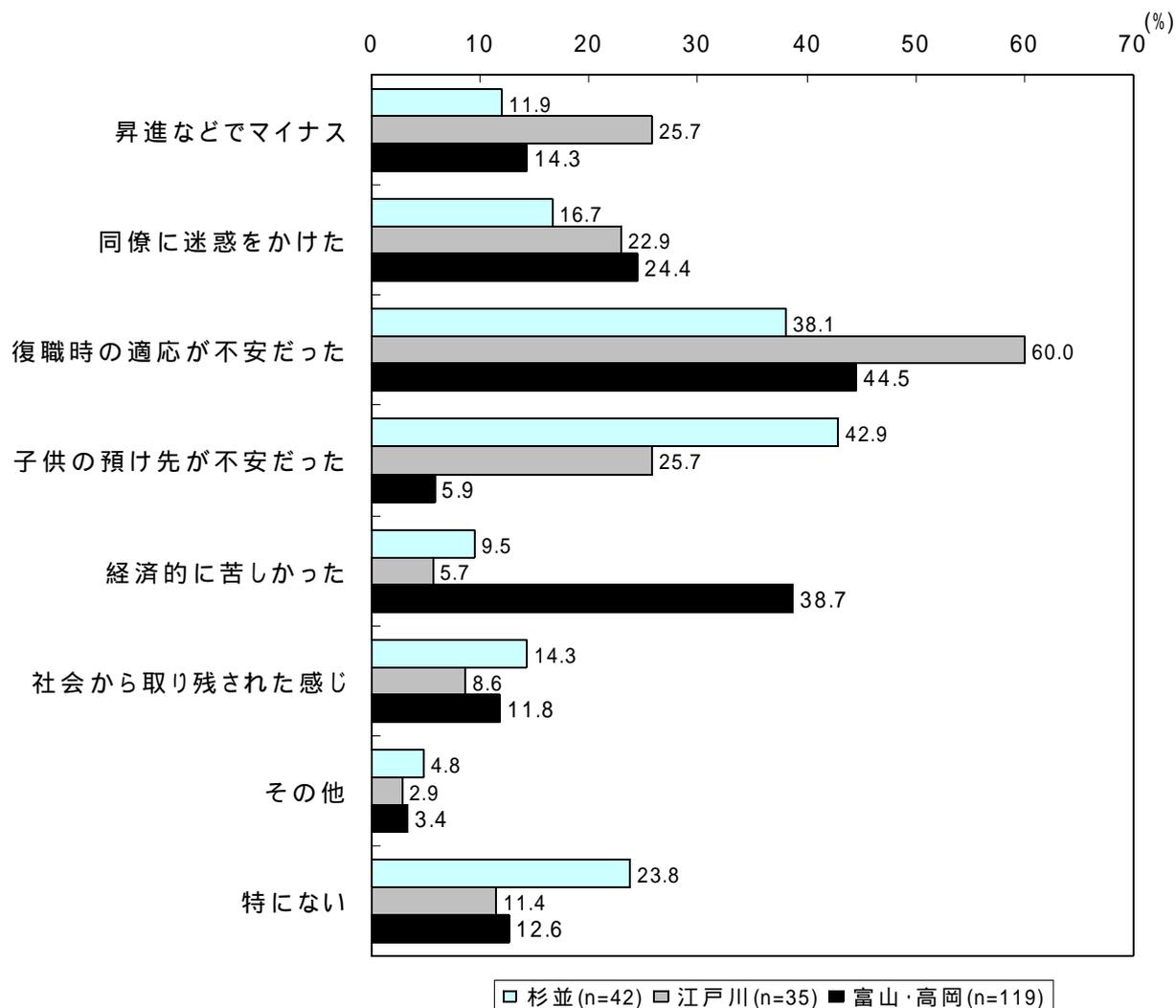
図表28 育休を利用して良かった点(複数回答:主なもの2つまで)



(b) 育休を利用して良くなかった点

どの地域も「復職時に仕事や職場に適応できるか不安だった」が高い比率を占め(4～6割)、子育てそのものによって育休はありがたい制度であるが、職場復帰については不安要素が大きいことがわかる。また、杉並では相対的に「子供の預け先がみつかるか不安だった」の比率が高く、これは地域における保育事情を反映した結果であろう。富山・高岡では「正規社員・職員」の収入や、夫の収入が相対的に低いためか、「経済的に苦しかった」とする比率が他の2地域に比べ高い。

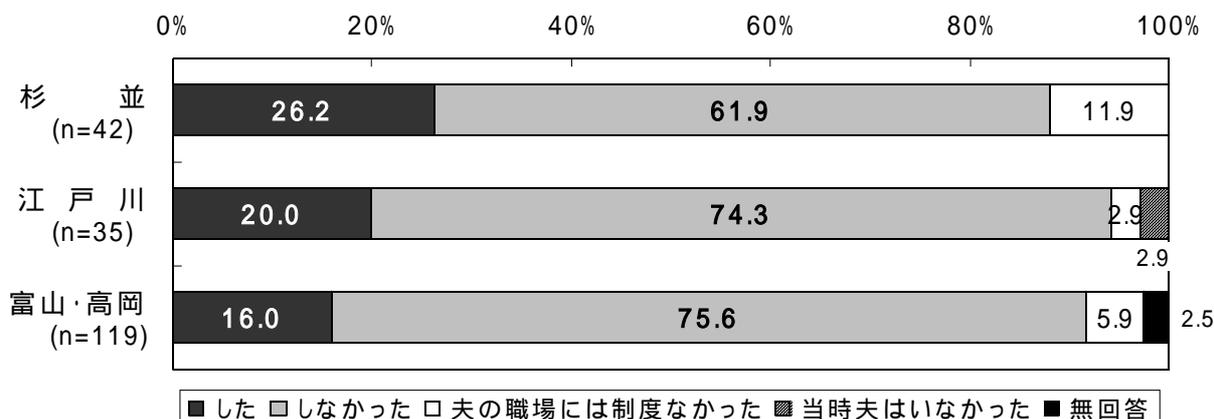
図表29 育休を利用して良くなかった点(複数回答:主なもの2つまで)



(c) 休業制度取得についての夫との話し合い

休業するにあたって夫婦どちらが取得するか夫と話し合いをしたかについては、どの地域も多くが「しなかった」と回答（6～8割）。ただし、杉並では相対的に「した」という比率が高く、他の2地域に比べ「妻が当然取得」という考え方が弱い傾向がみられる。

図表30 どちらが休業制度を取得するか夫と話し合いをしたか



(d) 育児休業制度を利用したにもかかわらず、復帰せず退職したケースについて

休業制度を利用したにもかかわらず、仕事に復帰せず退職してしまったケースは、杉並7ケース(杉並の育休利用者42ケースのうち約2割)、江戸川1ケース(江戸川の育休利用者35ケースのうち3%)、富山・高岡14ケース(富山・高岡の育休利用者119ケースのうち約1割)の計22ケース(全地域の育休利用者196ケースのうち約1割)である。

* 復帰しなかった理由(複数回答)

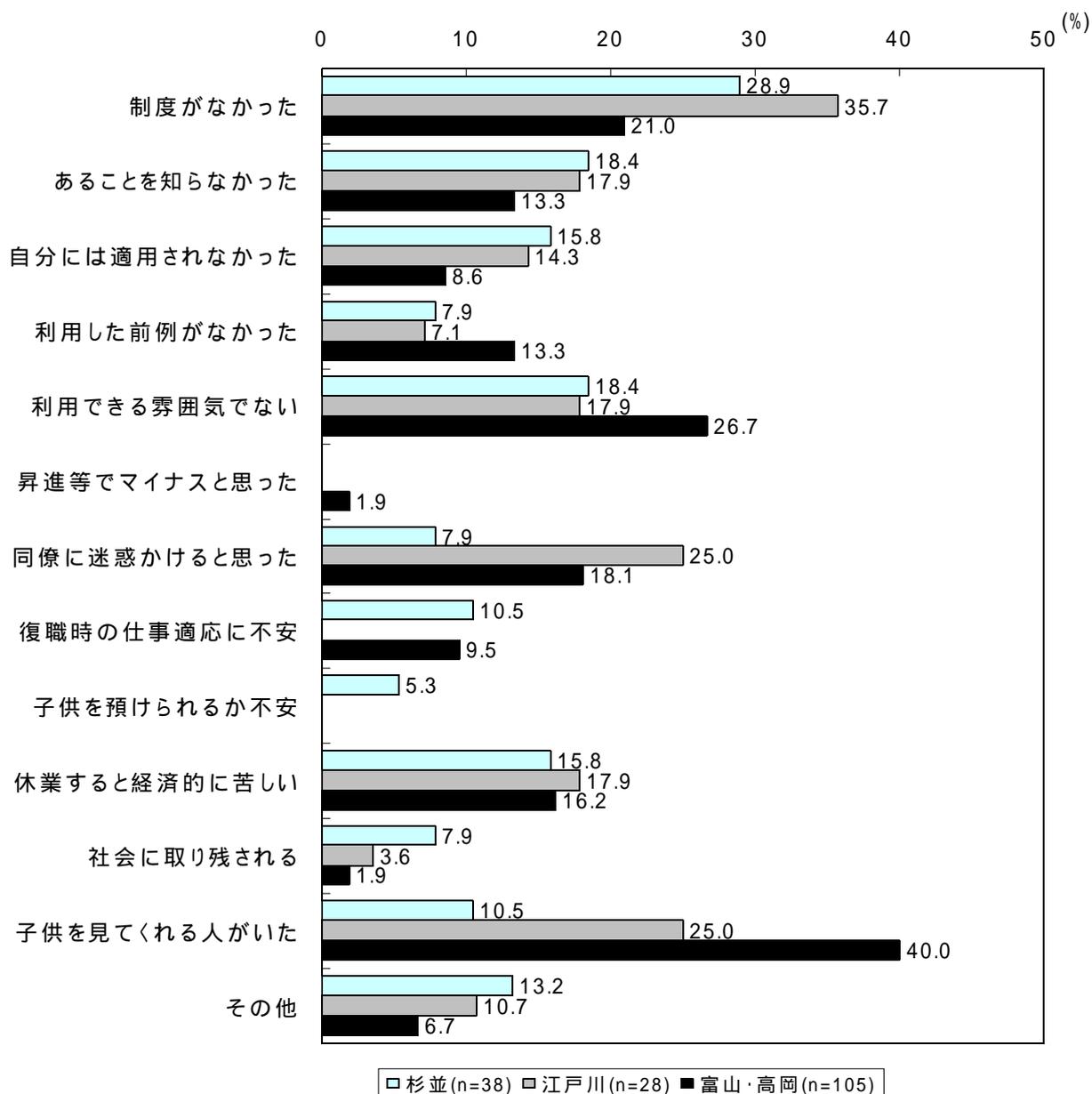
第1子での制度利用がほとんどであるが、復帰しなかった理由で最も多いのは、「自分の手で子育てをしたくなった」(10ケース)、次いで「復職後の両立に自信がなくなった」(9ケース)、「とりあえず利用してみた」(5ケース)、「子供を預けることに抵抗感」(5ケース)など。

(5) 育児休業制度を利用せずに仕事に復帰した者について

出産の時に勤めていて、育児休業制度を利用せずに仕事に復帰したことがある者は、杉並 38 名（杉並全対象者のうち 9.1 %）、江戸川 28 名（江戸川全対象者のうち 6.3 %）、富山・高岡 105 名（富山・高岡全対象者のうち 17.4 %）。

理由は、杉並、江戸川では「制度がなかった」とする比率が最も高い（3～4割）。それに対し富山・高岡では「子供をみてくれる人がいた」が約4割と高く、親世代との同居率の高さが影響した結果となっている。また、「利用できる雰囲気ではない」「同僚に迷惑をかけると思った」など、利用しづらい職場環境のために利用しなかったとする理由も比較的多い。

図表31 育休を利用せず復帰した理由(複数回答)

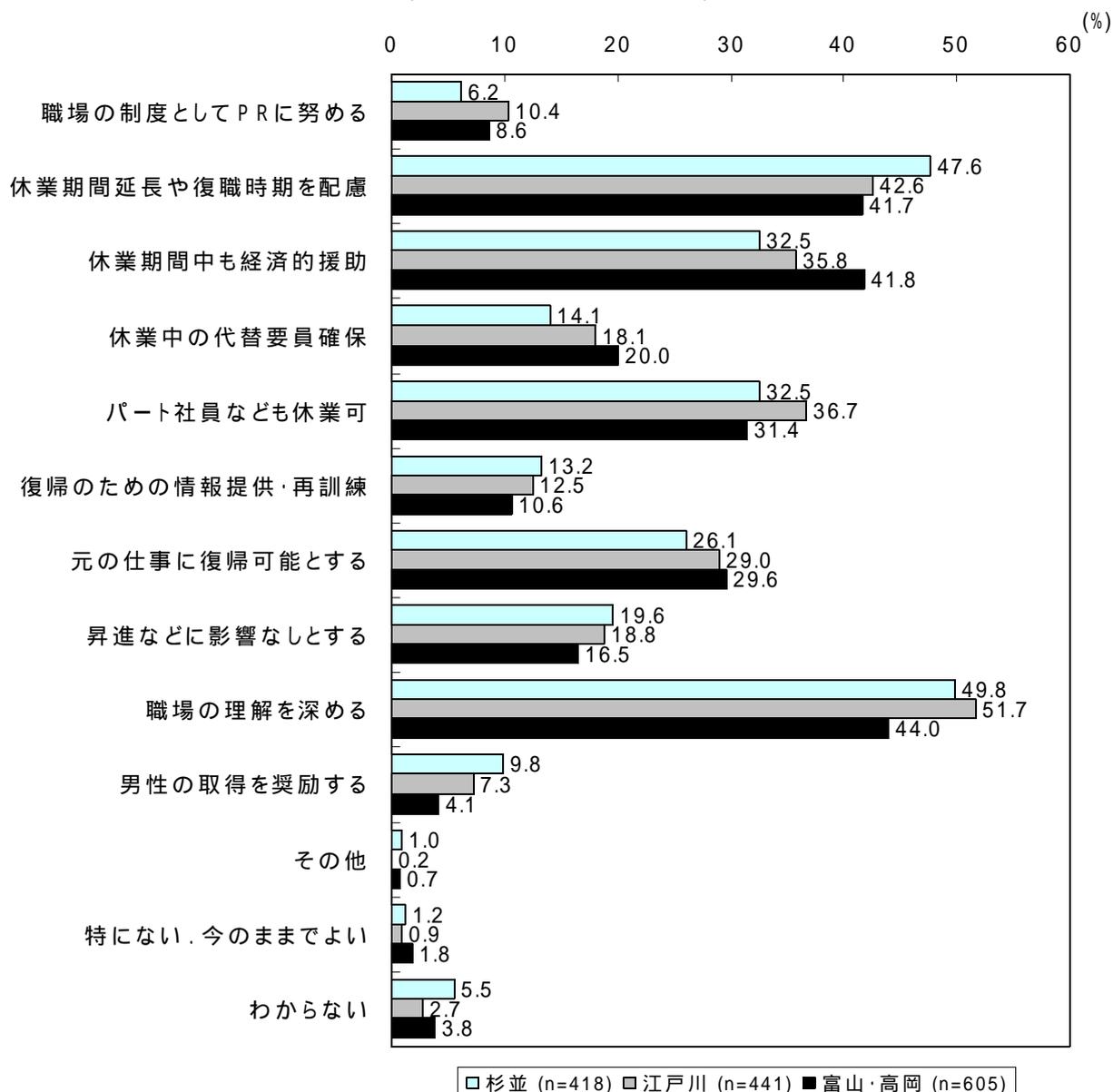


(6) 育児休業制度充実のために企業・職場が力を入れるべき点

どの地域も「休業がとりやすくなるよう、職場の理解を深める」、「休業期間の延長や復職時期の配慮」が多い(4~5割)。

就業形態別にみると、どの地域も「休業期間の延長や復職時期の配慮」については「正規社員・職員」の比率が高く、「パートなどにも取得可能」については「パート等」の比率が特に高い。また、どの地域も子供の人数が多くなると(3人以上)「休業期間中の経済的援助」について比率が高い。

図表32 育児休業制度充実のために力を入れるべき点
(複数回答: 主なもの3つまで)

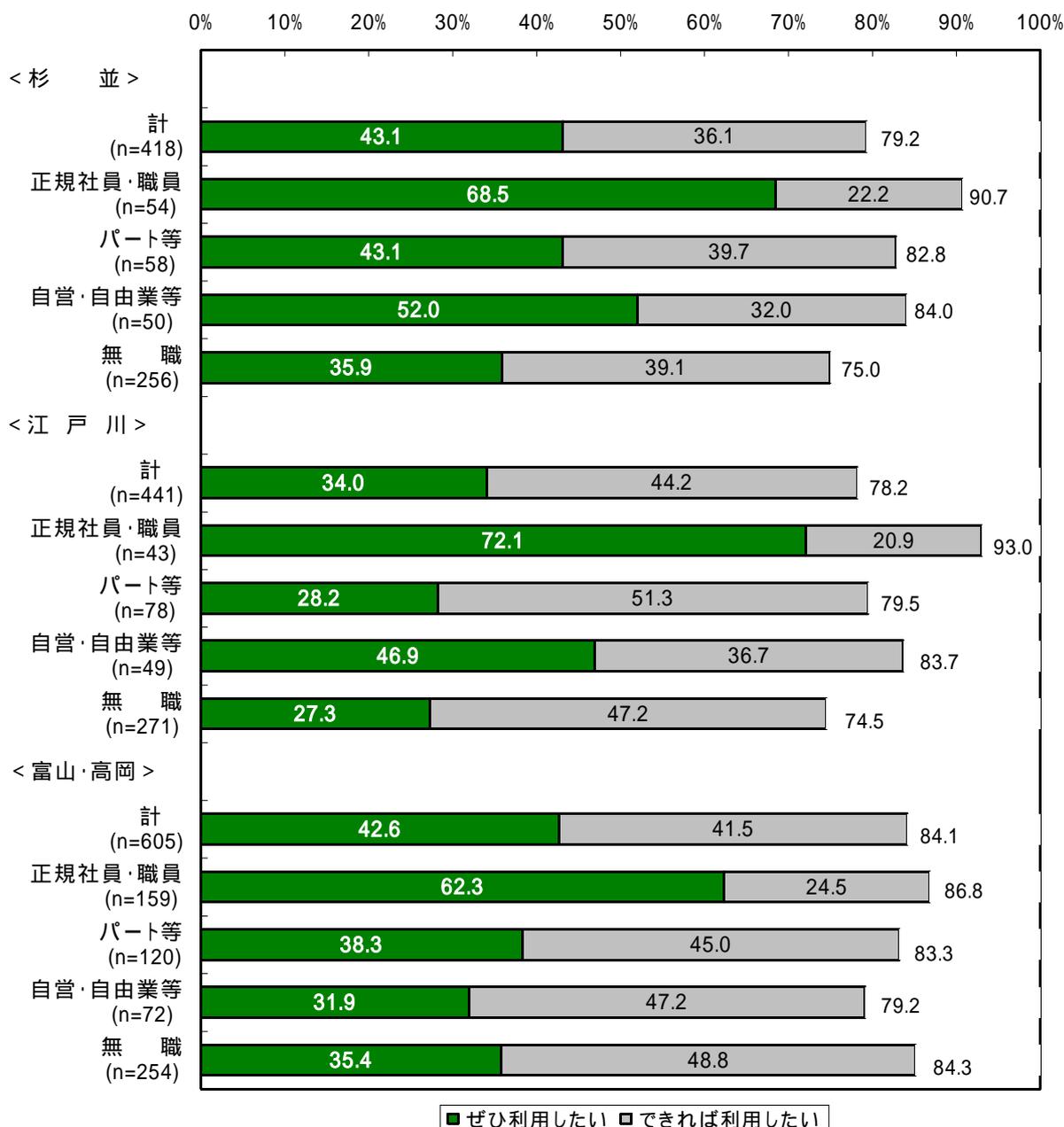


(7) 休業制度利用意向

(a) 仮に自分が出産時に勤めていたとしての制度利用意向

どの地域も、利用したいという比率は約8割にのぼり、さらに就業形態別にみると、「正規社員・職員」において特に比率が高い(約9割)。また、今回の調査で育休を利用せずに復帰した者についても、「ぜひ利用したい」「できれば利用したい」がそれぞれ約4割を占めている。制度の内容については様々な要望がみられるものの、ほとんどの者にとって育児休業制度は肯定的に捉えられている。

図表33 就業形態別仮に自分が出産時に勤めていたとしての制度利用意向

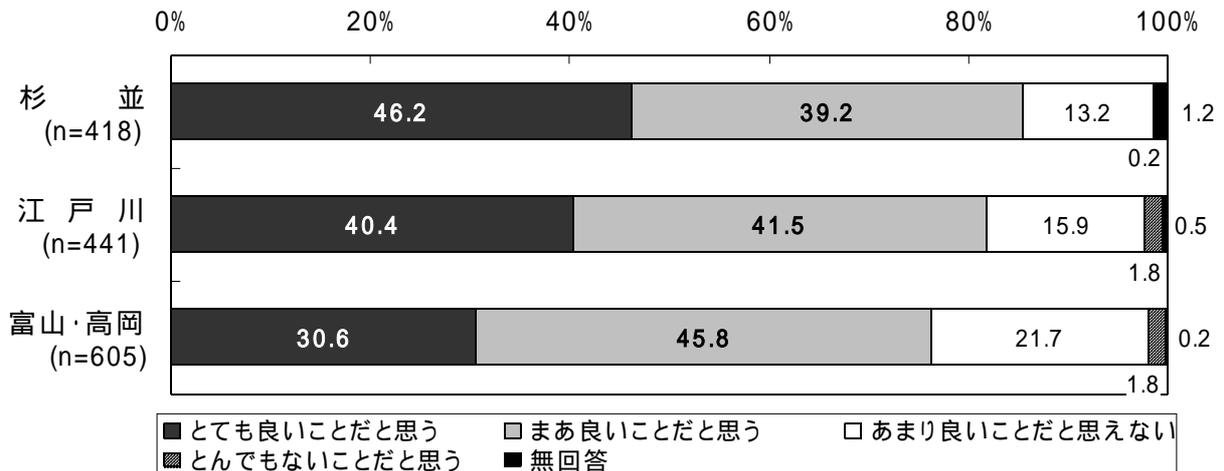


注) 「あまり利用したくない」「まったく利用したくない」「無回答」表示省略。

(b) 男性が育児休業することについて

どの地域も「良いことである」とする割合は8～9割と多くを占める。ただし、「とても良い」とする割合が、杉並、江戸川では4～5割占めるのに対し、富山・高岡では3割にとどまる。

図表34 男性が育児休業することについて

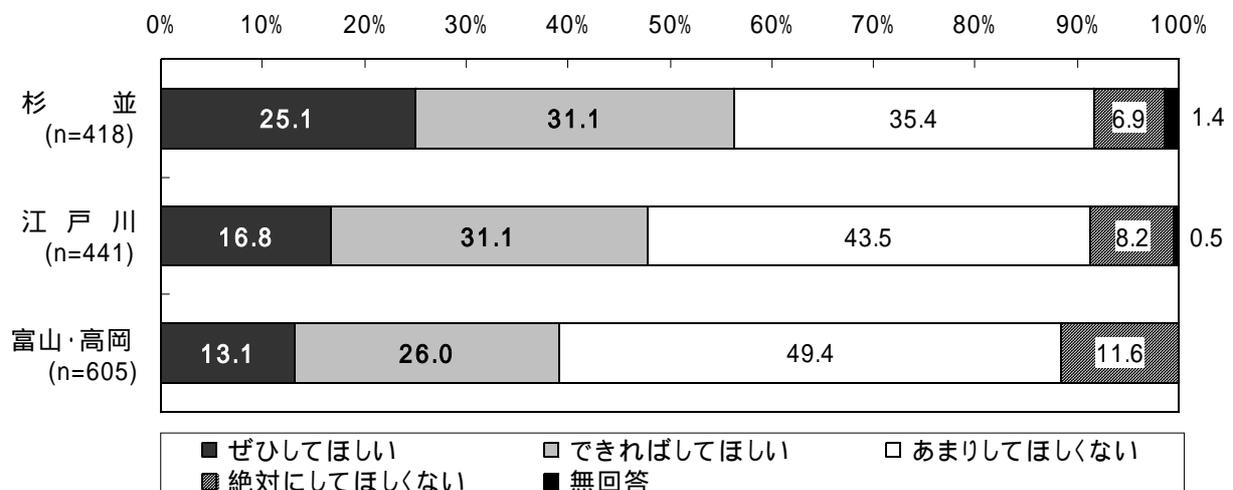


(c) 夫が育児休業することについて

杉並は「休業してほしい」という割合が約6割と過半数を占めるが、江戸川は「休業してほしい」と「休業してほしくない」が約半々、富山・高岡では「休業してほしくない」という割合が約6割と高く、地域差が大きい。就業形態別にみると、杉並では、「正規社員・職員」「自営・自由業等」において肯定的な考え方が多い傾向がみられる。

前述の「男性の休業取得」と合わせてみると、「女性取得にこだわらない」という意識が杉並では強く、富山・高岡では弱い傾向がみられる。

図表35 夫が育児休業することについて



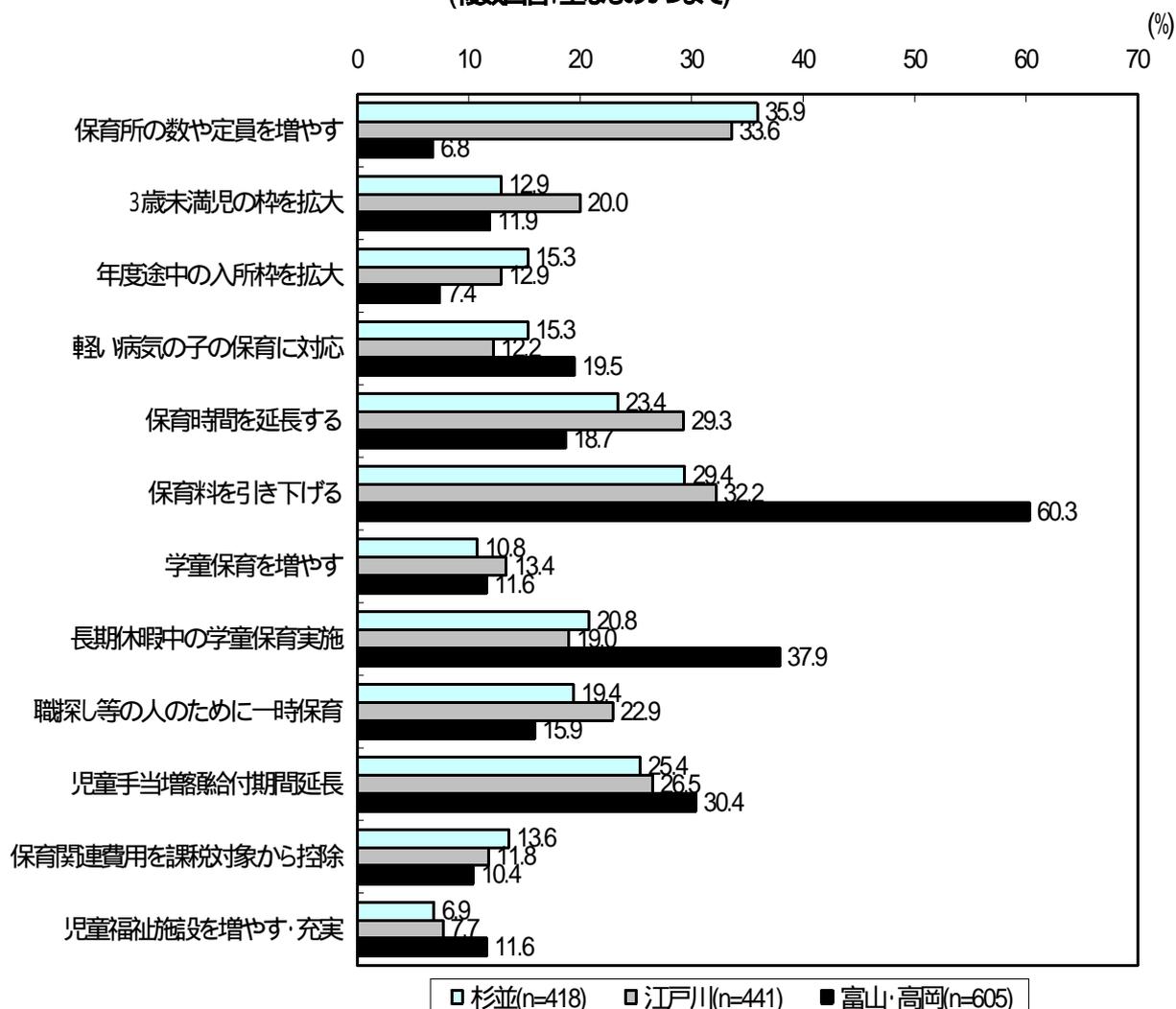
7. 両立支援策

(1) 働く人の子育て支援策として社会や地域に求める環境整備

杉並、江戸川では、「保育所の数・定員を増やす」に対するニーズが高い(約3～4割)。富山・高岡では、「保育料を引き下げる」に対するニーズが非常に高い(約6割)。これは、杉並、江戸川に比べ実際に保育料が高く設定されていることと、夫を含めた収入額の低さからきているといえよう。また、富山・高岡では、長期休暇中には、学童保育が実施されていないところがあり、そのためか「長期休暇中の学童保育の実施」に対して他の2地域に比べニーズが高くなっている。

就業形態別にみると、「3歳児未満枠の拡大」「年度途中の入所」に対するニーズが杉並では「正規職員」において高く、江戸川では「正規職員」「パート」において高い。

図表36 働く人の子育て支援策として社会や地域に求める環境整備
(複数回答:主なもの3つまで)



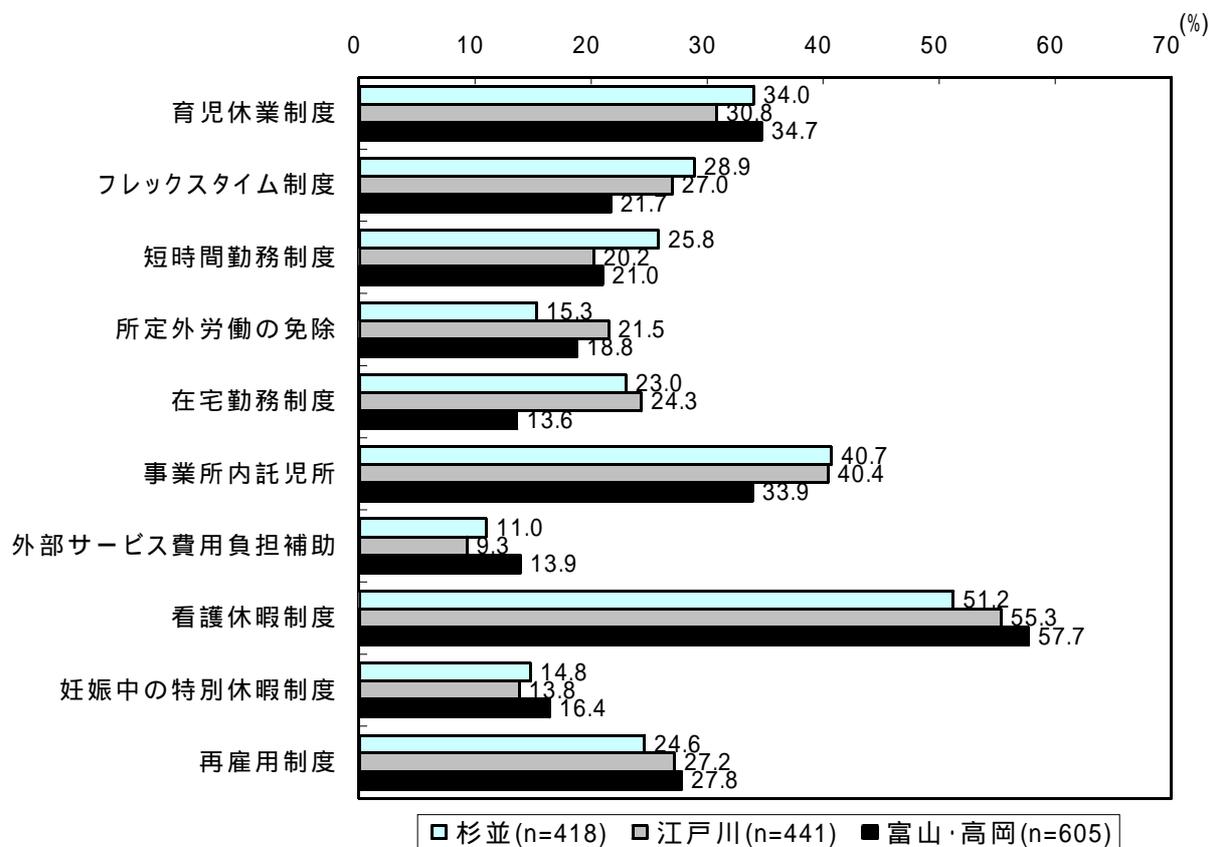
注) 3地域のうち少なくとも1地域において10%を上回っている項目のみを掲載

(2) 働く人の子育て支援のために必要な企業内制度

平成 13 年に育児・介護休業法が改正され、本年 4 月から「子の看護のための休暇の措置」が、努力義務ではあるが施行されているが、今回の対象者においても、看護休暇制度に対するニーズは高い。どの地域も半数、あるいはそれ以上が「子供が病気やけがのときの看護休暇制度」を必要な制度として挙げている。

就業形態別にみると、杉並では、「育児休業制度」「短時間勤務制度」に対してのニーズが「正規職員」において高い。

図表37 働く人の子育て支援のために必要な企業内制度
(複数回答:主なもの3つまで)



注) 3地域のうち少なくとも1地域において10%を上回っている項目のみを掲載

(3) 両立支援策についての考え方(どちらを優先するか)

(a) 労働時間短縮か保育時間延長か

どの地域も「親の労働時間短縮」の方が約8割で多くを占める。地域別にみても就業形態別にみても大きな差はみられない。

図表38 両立支援策についての考え方(労働時間と保育時間)

(人・%)

	n	親の労働時間を短くする	子どもの保育時間を長くする	無回答
杉並	418	83.3	15.6	1.2
江戸川	441	78.0	22.0	-
富山・高岡	605	75.4	24.3	0.3

(b) 看護休暇か病児保育か

どの地域も「親が仕事を休めるような制度」が8割以上を占め、「病児保育制度」に対するニーズよりも圧倒的に高くなっている。就業形態別にみると、杉並では、「正規職員」「自営等」において「病児保育制度」に対するニーズがやや高い。

図表39 両立支援策についての考え方(子どもが病気の時)

(人・%)

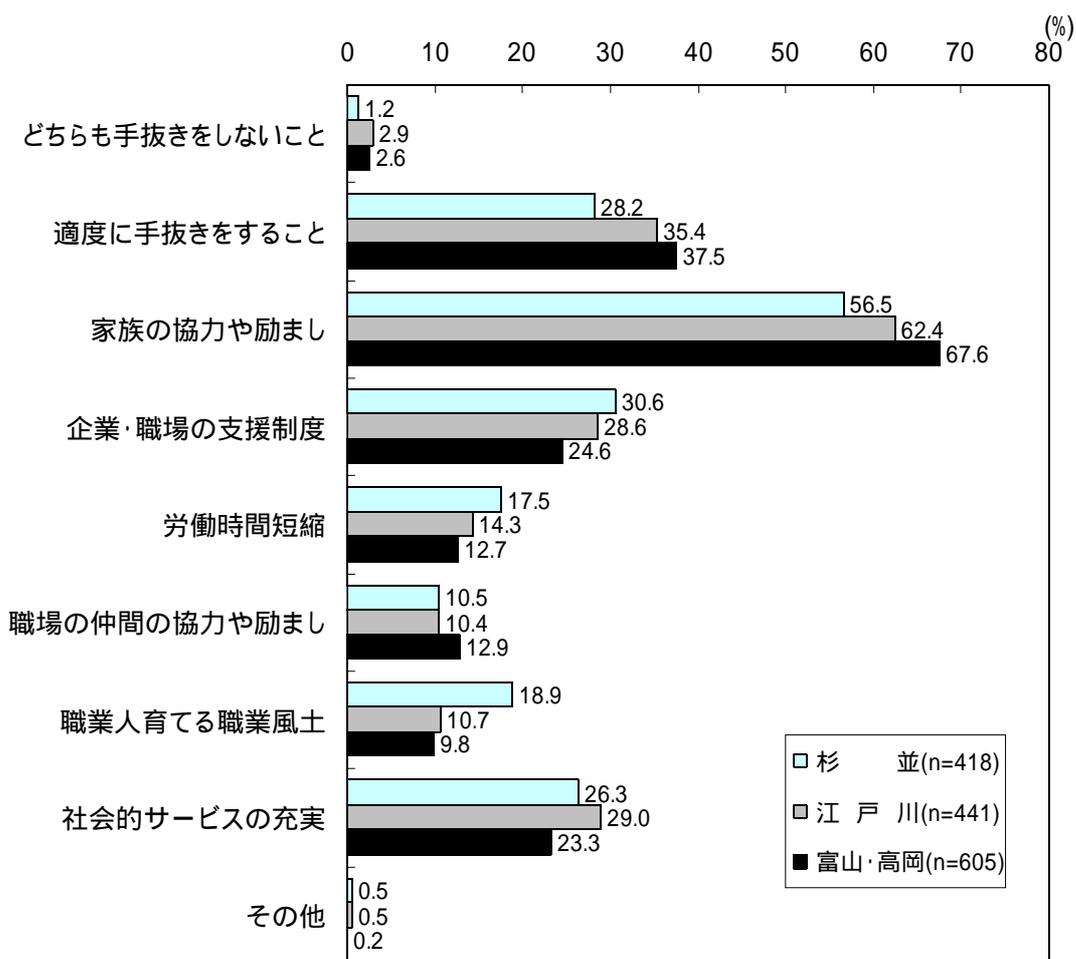
	n	親が仕事を休めるような制度	病気の子どもを預かる保育制度	無回答
杉並	418	84.2	14.4	1.4
江戸川	441	89.6	10.2	0.2
富山・高岡	605	87.4	12.4	0.2

(4) 家庭と仕事の両立に大切だと思うこと

子育てなど家庭生活と仕事を両立させるためには何が大切か、主なもの2つまでを回答してもらったところ、どの地域も「家族の協力や励まし」が最も多くなっている(6~7割)。家族外の支援とともに家族内の支援も両立には大切であるという考えがうかがえる。

就業形態別にみると、杉並では「適度の家事手抜き」「労働時間短縮」に対する比率が「正規職員」においてやや高い。江戸川では「企業・職場の支援制度」に対する比率が「正規職員」において高い。

図表40 両立に大切だと思うこと(複数回答:主なもの2つまで)



8 . 課題と提言

(1) 育児休業制度は、認知度は非常に高く、ニーズも高い。しかし、現状においてはまだ、利用しづらい、利用できないといった側面がある。復帰後の家庭生活、職業生活を考慮に入れた休業制度であることが重要であり、そのためには、休業期間・復職時期に関する配慮、上司や同僚の理解などが不可欠である。また、休業中の所得の低減を補う経済的な側面からの支援策の確立やパート等への適用拡大なども必要である。

(2) 女性の就業継続や仕事と家庭の両立を可能にする上で、地域における保育サービスの持つ意味は大きい。職場の配慮や家庭の努力が実効的なものとなるため、きわめて重要かつ必要であり、保育所の定員増、休暇中の学童保育の実施、保育料の引き下げなどサービスの充実が望まれる。

(3) 仕事と家庭の両立には、社会支援システムの充実とともに家族の理解・協力も不可欠である。両立問題は、女性だけでなく男性も当事者であるという認識にたち、男性の家事参加および育児休業取得など、両立のために男性が積極的に取り組むことが望まれる。そのためには、女性のための支援という考えではなく、夫と妻が協力して家庭生活を営むための職場・地域・教育等の支援システムの構築が必要である。