

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題 はじめに

平成7年の合計特殊出生率が史上最低の1.42となり、平成8年についても1.43と低い水準で推移するなど、少子・高齢化はますます加速し、また、核家族化など、勤労者家族をとりまく環境も変化してきている。

このような中、育児や家族の介護は、労働者が就業を継続していく上で大きな問題となっている。

そこで、少子・高齢化、核家族化など環境の変化を明らかにするとともに、育児や家族の介護を行う労働者の実情、それらの労働者を雇用する企業の実情を踏まえ、今後の職業生活と家庭生活との両立のための課題を探る。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

1 職業生活と家庭生活とをとりまく現状

(1) 少子・高齢化の進行

イ 出生数及び出生率の低下

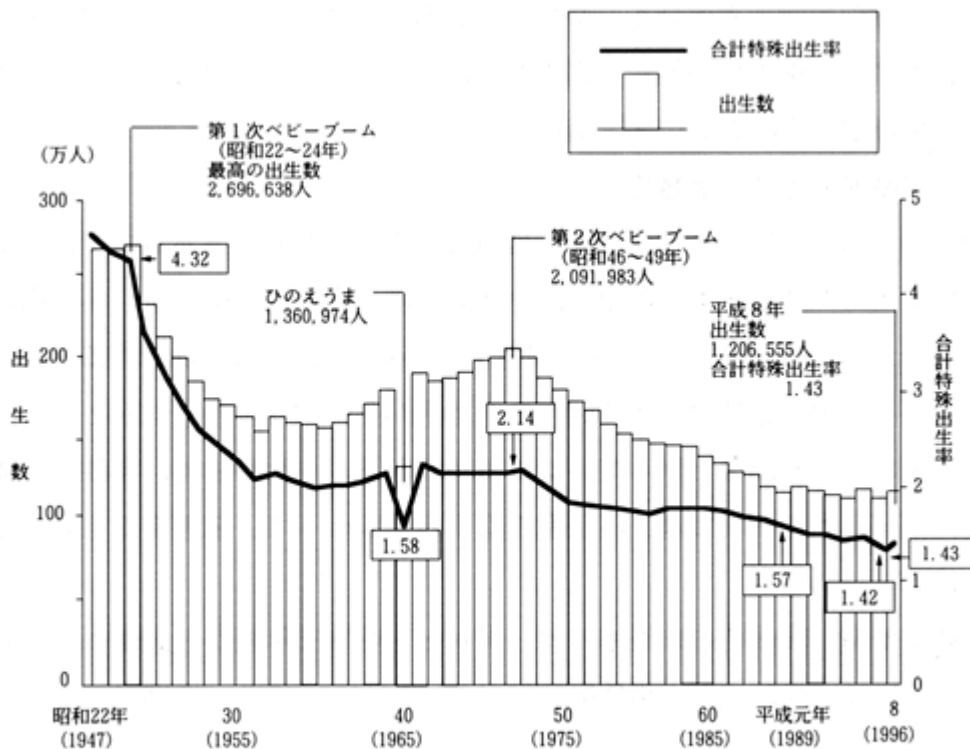
我が国の出生数は、第2次ベビーブームのピークであった昭和48年の約209万人から年々減少を続け、平成8年には121万人となっている。

また、合計特殊出生率(15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に産むとした時の平均子供数を表すもの)をみると、昭和30年代から40年代は、人口を維持するのに必要な2.08前後の水準で推移してきたが、昭和50年に1.91と、2を下回って以降、低下を続けている。平成元年の1.57ショックを経て、平成7年には史上最低の1.42となり、平成8年についても1.43と横這いの状態である(第2-1図、付表64)。

このような出生率の低下は、我が国だけではなく、先進諸国にも共通して見られる現象である。主な先進国はすべて、1970年代後半から80年代にかけて出生率が2を下回っている。スウェーデン、アメリカ等でその後、出生率の回復がみられたが、その他の国は全体として低下傾向といえる。特に出生率が低いのは、イタリア(1.33)、ドイツ(1.34)である(第2-2図)。現在は、女性の労働力率が高く、女性の社会進出が進んでいる国ほど出生率は高く、女性の労働力率が低く、相対的に伝統的な家庭観や男女役割分担意識が強い国ほど出生率が低いとの指摘もある。

第2-1図 出生数及び合計特殊出生率の推移

第2-1図 出生数及び合計特殊出生率の推移



注「合計特殊出生率」とは、1人の女性が一生の間に生む平均子ども数である。

資料出所：厚生省大臣官房統計情報部「人口動態統計」

第2-2図 先進諸国における合計特殊出生率の推移

第2-2図 先進諸国における合計特殊出生率の推移

	日 本	アメリカ	イギリス	フランス	ド イ ツ	イタリア	スウェーデン
1950年	3.65	3.02	2.19	2.92	2.05 (1951)	2.52	2.32
1980年	1.75	1.84	1.90	1.99	1.46	1.61	1.68
現 在	1.43 (1996)	2.05 (1993)	1.76 (1993)	1.65 (1994)	1.34 (1994)	1.33 (1992)	1.88 (1994)

資料出所：日本は厚生省大臣官房統計情報部「人口動態統計」。

諸外国は、UN, Demographic Yearbookによる。

ただし直近の数値は、Council of Europe, Recent demographic developments in Europe and North America, U.S. Department of Health and Human Services, Monthly Vital Statistics Reportによる。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

1 職業生活と家庭生活とをとりまく現状

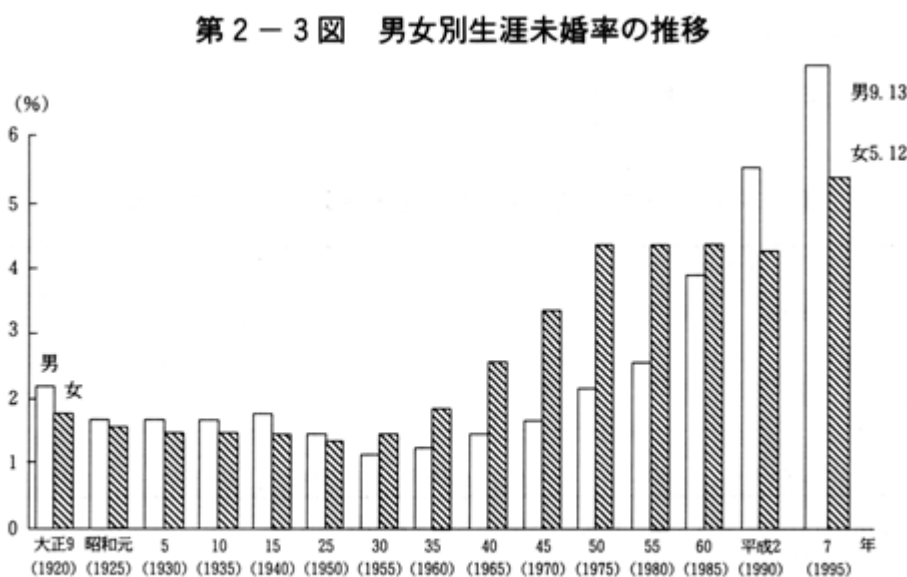
(1) 少子・高齢化の進行

□ 未婚率の上昇、晩婚化

合計特殊出生率は、未婚の女性も含めて計算されたものであるため、結婚している夫婦が産む子供の数を、国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(第9回までは「出産力調査」)でみると、結婚持続期間15～19年の夫婦の平均出生児数は、昭和57年の2.23人から平成4年の2.21人とほとんど変化がなく、2.08を上回っていることがわかる。したがって、婚外子が極めて少ない日本においては、出生率の低下の要因として、未婚率の上昇が考えられる。

生涯未婚率(50歳時の未婚率)は、男女とも昭和35年頃から急激に上昇し、平成7年には女性5.12%、男性9.13%となっている(第2-3図)。

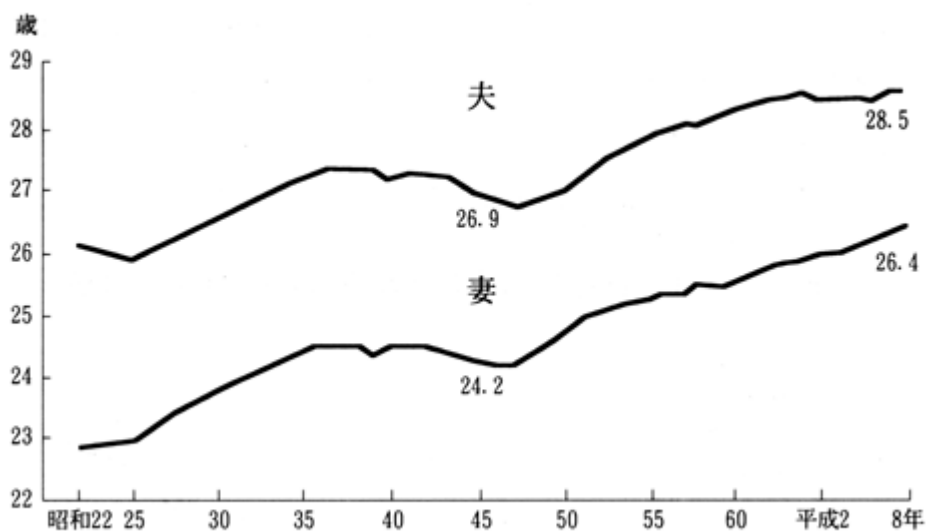
第2-3図 男女別生涯未婚率の推移



(注) 生涯未婚率は各年次の50歳時の未婚率(45～49歳と50～54歳の未婚率の平均値)
資料出所：総務庁「国勢調査」

第2-4図 平均初婚年齢の推移

第2-4図 平均初婚年齢の推移



資料出所：厚生省大臣官房統計情報部「人口動態統計」

また、平均初婚年齢の推移をみると、昭和45年の妻24.2歳、夫26.9歳から、平成8年には妻26.4歳、夫28.5歳へと上昇を続けており、晩婚化の傾向がすすんでいることがわかる(第2-4図、付表65)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

1 職業生活と家庭生活とをとりまく現状

(1) 少子・高齢化の進行

ハ 高齢化の加速

高齢化とは、人口構造が高齢化し、人口に占める高齢者の割合が増加していくということであり、出生率の低下と平均寿命の伸長により相対的に若い人口が減少することによるものである。前述の出生率の低下は高齢化のスピードを加速させる大きな要因といえる。

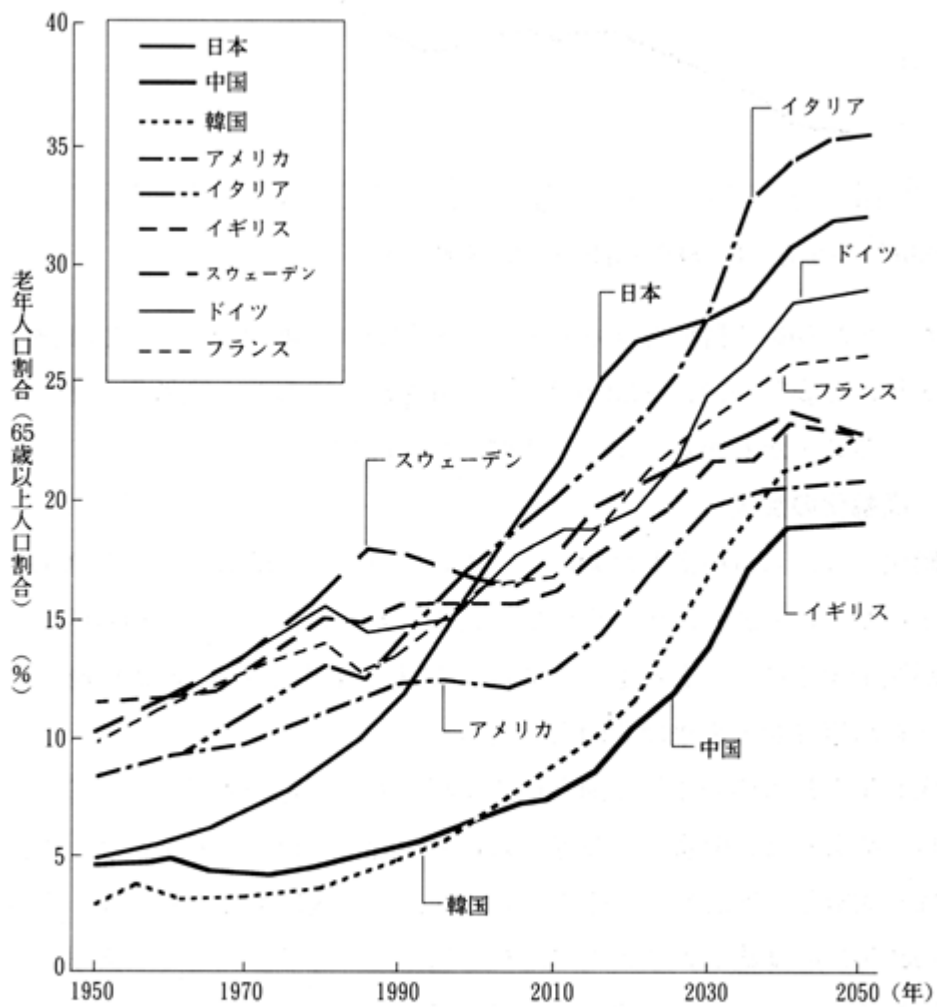
平成9年1月に発表された国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」によると、65歳以上の老年人口の割合は今後も上昇を続け、中位推計では平成37年(2025年)に総人口の約4人に1人にあたる27.4%、平成62年(2050年)には約3人に1人にあたる32.3%に達する見通しである。

前回推計(平成4年)では、2025年に25.8%、2050年に28.2%と見通しており、今回の推計では、高齢化の一層の加速が見込まれている。さらに、我が国の総人口は、平成19年(2007年)の1億2,778万人をピークとして減少に転じる見通しである(付表66)。

高齢化の進行は諸外国においても例外ではなく、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スウェーデンといった国々では、現在我が国と同様に総人口の15%程度が老年人口となっている。しかし、平成62年(2050年)までの今後の老年人口割合の推移をみると、これまで諸外国がたどった高齢化の軌跡に比べて、急速に高齢化が進行するのが我が国の特徴といえる(第2-5図)。

第2-5図 先進諸国における65歳以上人口割合の推移

第2-5図 先進諸国における65歳以上人口割合の推移



(注) ドイツは統一ドイツベース

資料出所：日本は、総務庁「国勢調査」及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成9年1月推計（中位推計）」、諸外国は、UN. World Population Prospects 1996による。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

1 職業生活と家庭生活とをとりまく現状

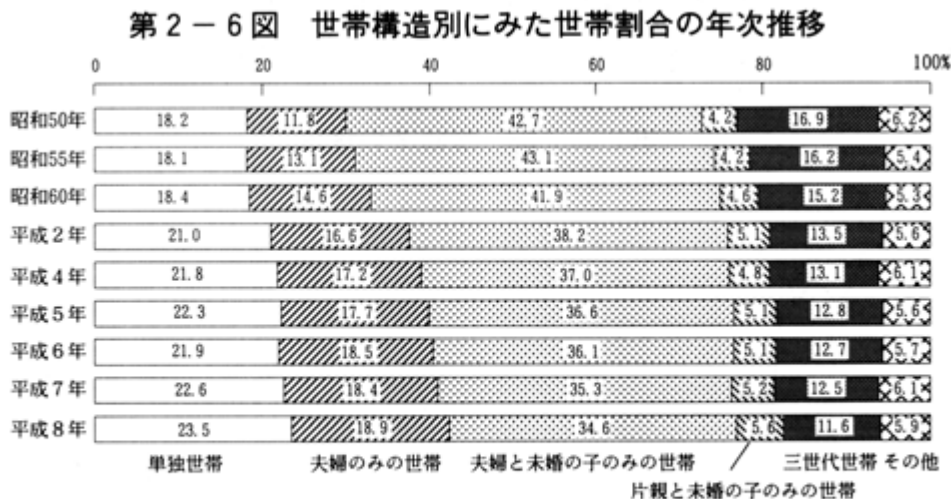
(2) 家庭の変化

イ 世帯人員の減少

総務庁統計局「国勢調査」(平成7年)によると、平成7年の一般世帯数(注)は4,390万であり、前回調査時(平成2年)に比べて323万世帯、7.9%増加した。一方、世帯人員は減少している。平成2～7年の一般世帯数の増加率を世帯人員別に見ると、2人世帯が20.4%増、1人世帯が19.7%増、3人世帯が10.6%増と、3人以下の世帯が増加しているのに対し、4人以上の世帯は減少している。1世帯当たりの平均人員は2.82人である。

次に、厚生省「国民生活基礎調査」により、世帯構造別の構成割合をみると、夫婦と未婚の子のみの世帯の割合が昭和50年の42.7%から平成8年の34.6%に減少する一方、夫婦のみの世帯は11.8%から18.9%に、片親と未婚の子のみの世帯は4.2%から5.6%に増加している。また、三世帯世帯は16.9%から11.6%に減少している(第2-6図)。

第2-6図 世帯構造別にみた世帯割合の年次推移



(注) 平成7年の数値は兵庫県を除く。

資料出所：厚生省「国民生活基礎調査」

(注) 一般世帯とは、次のものをいう。1)住居と生計を共にしている人々の集まり又は一戸を構えて住んでいる単身者。ただし、これらの世帯と住居を共にする単身の住み込みの雇人については、人数に関係なく雇主の世帯に含む。2)前出の世帯と住居を共にし、別に生計を維持している間借りの単身者又は下宿屋などに下宿している単身者。3)会社・団体・商店・官公庁などの寄宿舎、独身寮などに居住している単身者。(総務庁「平成7年国勢調査報告」用語の解説より抜粋)

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

1 職業生活と家庭生活とをとりまく現状

(2) 家庭の変化

□ 共働き世帯の増加

総務庁統計局「労働力調査特別調査」で夫(非農林業雇用労働者)と妻の就業状態別に世帯数の推移をみると、典型的一般世帯に占める「夫婦がともに非農林業雇用労働者」である世帯の割合は、昭和60年の27.9%から平成9年の33.7%へと5.8ポイント増加している。特に「夫婦、子供と親から成る世帯」においては、昭和60年の36.9%から、平成9年の46.7%へと、ほぼ10ポイント増加している。一方、「夫が非農林業雇用労働者」で「妻が専業主婦」である世帯の占める割合は、昭和60年の35.9%から平成9年の34.7%まで横這い状態である(付表67)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

1 職業生活と家庭生活とをとりまく現状

(2) 家庭の変化

ハ 離婚の増加

厚生省「人口動態統計」によると、近年における我が国の離婚率は上昇を続けており、平成8年には離婚組数は20万7千組、人口千人対比で1.66と組数、率ともに戦後最高を記録した(第2-7図、付表68)。

離婚についての意識をみると、「結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい」という考え方について、賛成する者の割合は、昭和47年には男女とも2割程度であったが、平成4年にはともに4割を超えている(第2-8図)。

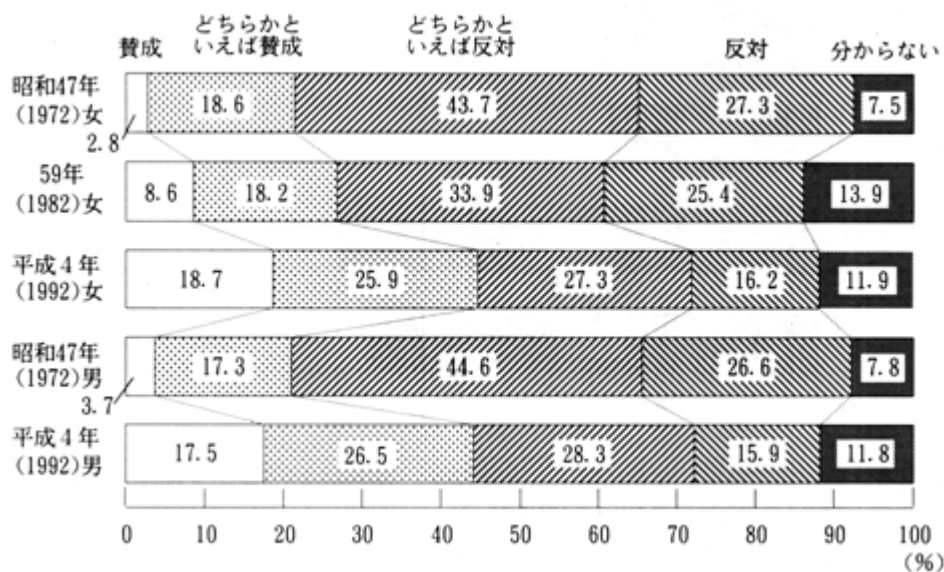
第2-7図 離婚率の推移



資料出所：厚生省大臣官房統計情報部「人口動態統計」、ただし、1898年以前は内閣統計局「帝国統計年鑑」

第2-8図 「結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい」という考え方について

第2-8図 「結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい」という考え方について



資料出所：総理府「婦人に関する意識調査」(昭和47年10月)、「婦人問題に関する国際比較調査」(昭和59年3月)、「男女平等に関する世論調査」(平成4年11月)

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

1 職業生活と家庭生活とをとりまく現状

(2) 家庭の変化

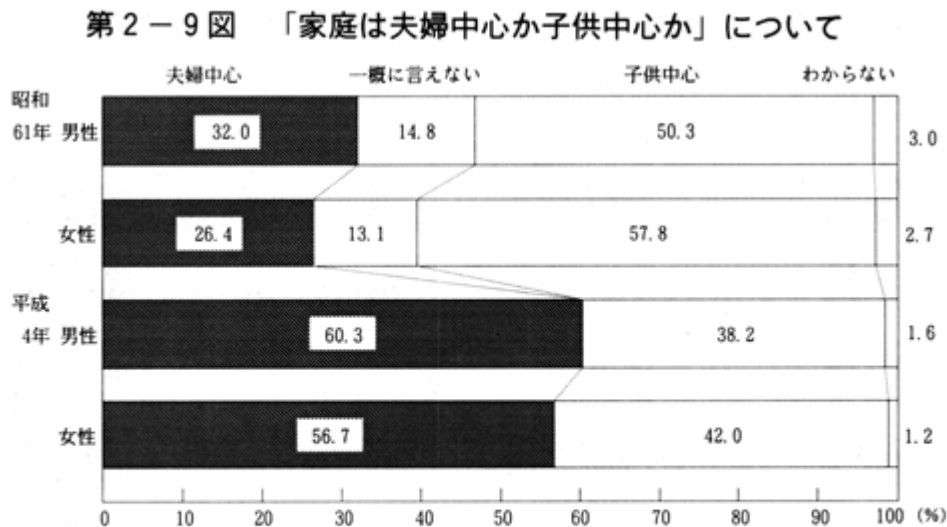
二 家庭の機能の変化

家庭が持つ機能にはどのような変化がみられるであろうか。

総理府及び経済企画庁の調査によると、「家庭は夫婦中心か、子供中心か」という質問に対し、昭和61年には、「夫婦中心」と回答した女性は26.4%、男性は32.0%であったのに対し、平成4年にはそれぞれ56.7%、60.3%と2倍ないしそれ以上増加している。一方、「子供中心」と回答した女性は、昭和年の57.8%から平成4年の42.0%へ、同じく男性は50.3%から38.2%へと減少している(第2-9図)。

また、経済企画庁の平成6年の調査によると、「家庭に対して何を求めるか」という質問に対し、男女とも「心の安らぎを得るという情緒面」とする回答が過半数であり、「子供を産み育てるという出産・養育面」と回答した者は女性9.8%、男性6.0%程度となっている(第2-10図)。

第2-9図 「家庭は夫婦中心か子供中心か」について



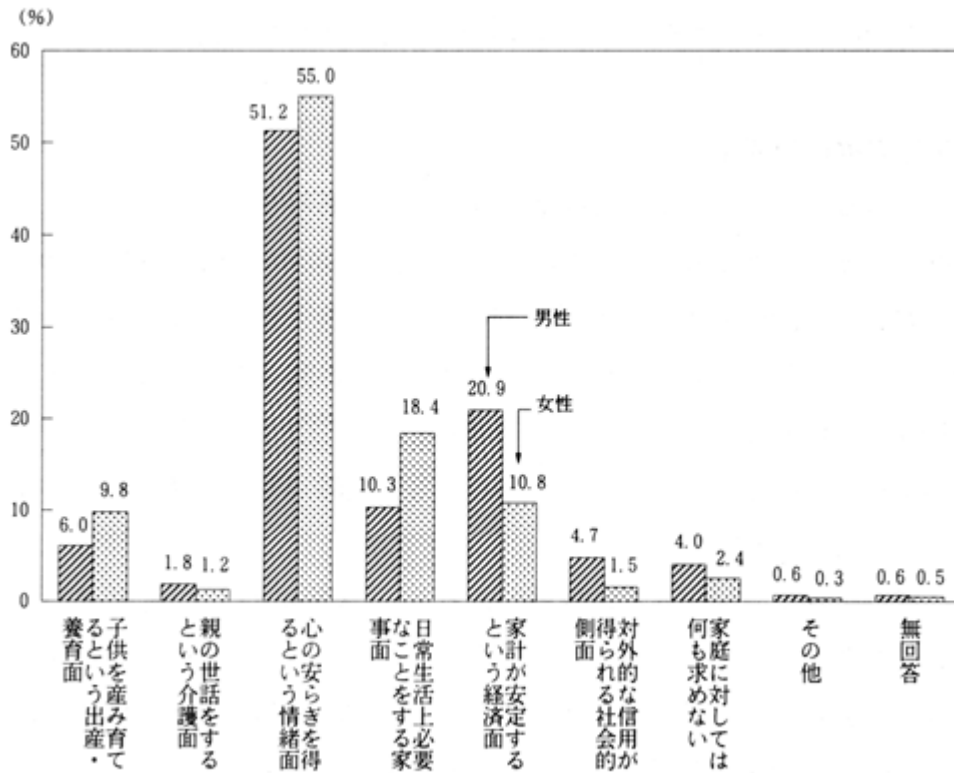
資料出所：総理府「家族・家庭に関する世論調査」(昭和61年)、経済企画庁「国民生活選好度調査」(平成4年)により作成。

注1 回答者は、20歳以上の男女で昭和61年は2,210人、平成4年は2,440人である。

注2 平成4年調査では「一概に言えない」という選択肢はない。

第2-10図 家庭に情緒面の機能を求める人が多い

第2-10図 家庭に情緒面の機能を求める人が多い



資料出所：経済企画庁「家族と社会に関する意識と実態調査報告書」（平成6年）

このように、家庭に対しては「夫婦中心」で「心の安らぎ」を求める者が多くなっている。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(1) 労働者の実情

イ 家族的責任を有する労働者の動向

(イ) 育児期の女性の就業

我が国の女性の年齢別労働力率は、育児期に下降しその後再び上昇するいわゆるM字型カーブを描く(第1-1図)。Mの底辺は年々上方へシフトしているものの、諸外国の女性の年齢別労働力率と比較すると、依然として我が国の育児期の労働力率の低さは特徴的である(付表2)。しかし、女性の潜在的労働力率(非労働力人口中の就業希望者数を加味して算出した労働力率(注))を見ると、M字は大きく上方へシフトし、育児期に若干の下降は残るものの、20代から50代まで高い水準で推移する(第2-11図)。このことから、育児等で一旦退職したものの、就業を希望している者が相当数存在することが推察される。

総務庁統計局「労働力調査特別調査」(平成9年)により末子の年齢別の妻の就業実態をみると、末子の年齢が低いほど就業率は低くなっている。さらに、世帯類型別にみると、末子が0～3歳で妻が就業している世帯の割合は、核家族の場合25.2%、三世帯同居の場合41.4%、末子が4～6歳では、核家族の場合45.5%、三世帯同居の場合62.8%と明らかに三世帯同居の場合に妻が就業している世帯の割合は高くなっている(第2-1表、第2-12図)。これは、夫婦以外に育児の援助を行う者が同居していることが、妻の就業を促進していると考えられる。

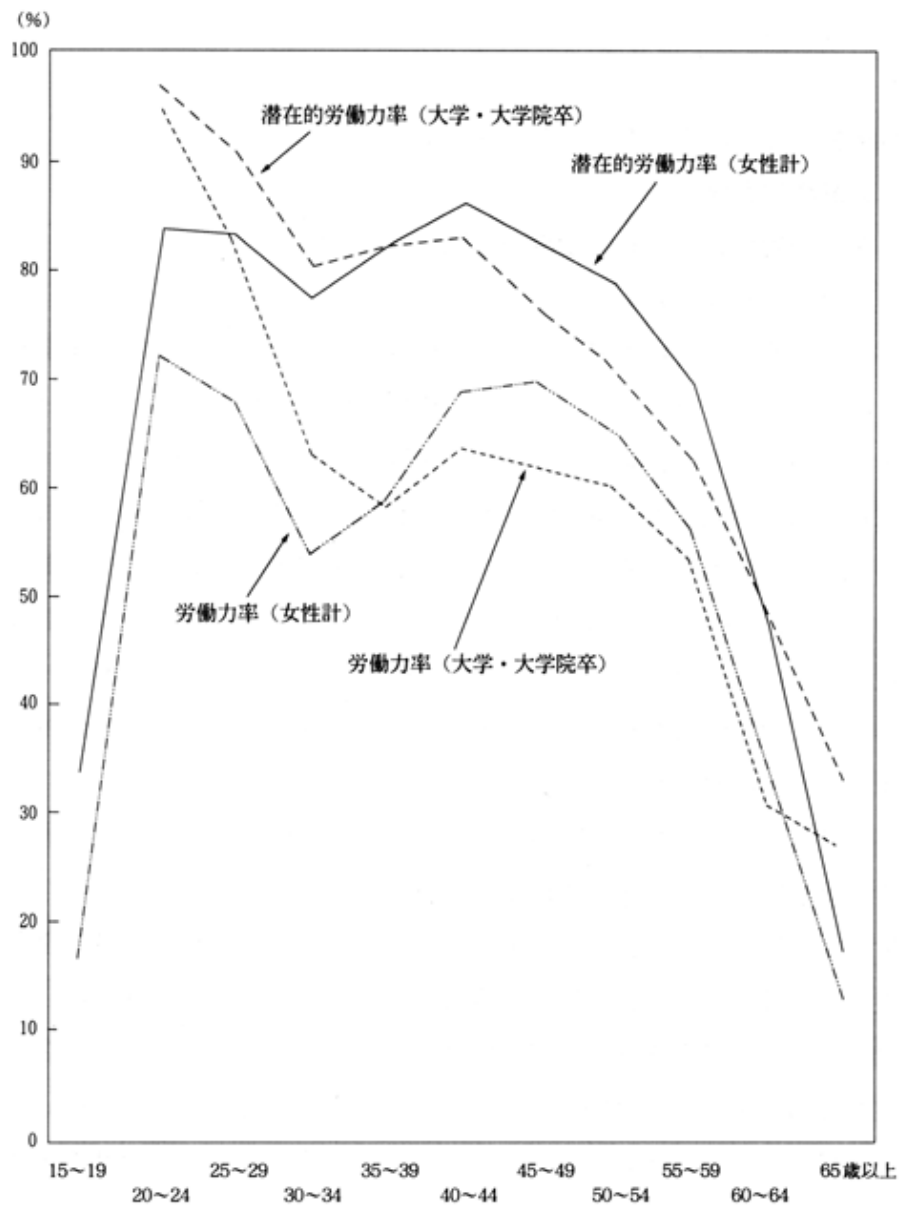
(注)

総務庁「労働力調査特別調査」を労働省政策調査部にて特別集計したもの。年齢階級別潜在的労働力率＝

$$\frac{\text{労働力人口(年齢階級別)} + \text{非労働力人口のうちの就業希望者(年齢階級別)}}{\text{15歳以上人口(年齢階級別)}}$$

第2-11図 女性の年齢階級別潜在的労働力率(平成7年2月現在)

第2-11図 女性の年齢階級別潜在的労働力率（平成7年2月現在）



資料出所：「平成8年版労働経済の分析」第2-(1)-3図より引用

(注) 「労働力調査特別調査」を労働省政策調査部にて特別集計

年齢階級別潜在的労働力率＝

$$\frac{\text{労働力人口 (年齢階級別)} + \text{非労働力人口のうちの就業希望者 (年齢階級別)}}{\text{15歳以上人口 (年齢階級別)}}$$

第2-1表 末子の年齢別妻の就業状態

第2-1表 末子の年齢別妻の就業状態

イ 末子の年齢別妻の就業状態別世帯数

単位：上段・万世帯、下段・%

区分	総数	就業者数						無業者
		総数	自営業主	内職者	家族従業員	雇用者	うち短時間雇用者	
計	478 (100.0)	171 (35.8)	9 (1.9)	7 (1.5)	17 (3.6)	137 (28.7)	75 (15.7)	303 (63.4)
0～3歳	312 (100.0)	88 (28.2)	4 (1.3)	4 (1.3)	8 (2.6)	71 (22.8)	38 (12.2)	222 (71.2)
4～6歳	166 (100.0)	83 (50.0)	5 (3.0)	3 (1.8)	9 (5.4)	66 (39.8)	37 (22.3)	81 (48.8)

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」（平成9年2月）

- 注) 1 「短時間雇用者」は、1週の仕事時間が35時間未満の雇用者である。
 2 「無業者」は、完全失業者と非労働力人口の合計である。

ロ 特定家族型、末子の年齢別妻の就業状態別世帯数

単位：上段・万世帯、下段・%

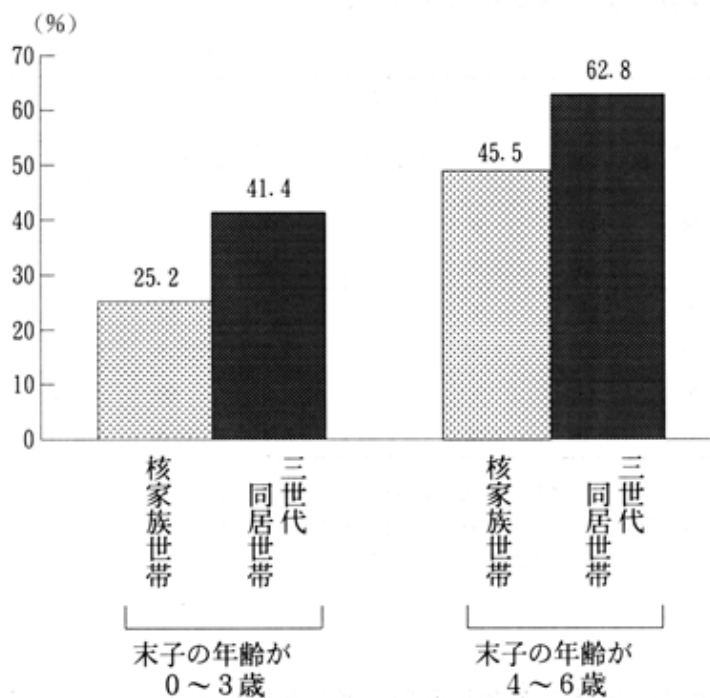
区分	総数	就業者数						無業者	
		総数	自営業主	内職者	家族従業員	雇用者	うち短時間雇用者		
核家族	0～3歳	254 (100.0)	64 (25.2)	4 (1.6)	3 (1.2)	4 (1.6)	53 (20.9)	30 (11.8)	189 (74.4)
	4～6歳	123 (100.0)	56 (45.5)	4 (3.3)	2 (1.6)	7 (5.7)	43 (35.0)	26 (21.1)	66 (53.7)
三世帯同居	0～3歳	58 (100.0)	24 (41.4)	0 (0)	1 (1.7)	4 (6.9)	18 (31.0)	8 (13.8)	33 (56.9)
	4～6歳	43 (100.0)	27 (62.8)	1 (2.3)	1 (2.3)	2 (4.7)	23 (53.5)	11 (25.6)	15 (34.9)

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」（平成9年2月）

- 注) 1 「短時間雇用者」は、1週の仕事時間が35時間未満の雇用者である。
 2 「無業者」は、完全失業者と非労働力人口の合計である。

第2-12図 末子の年齢及び世帯類型別妻の就業状態

第2-12図 末子の年齢及び世帯類型別妻の就業状態



資料出所：総務庁「労働力調査特別調査」（平成9年2月）

次に、育児期の女性の就業について地域別(注参照)の状況を見てみる(第2-13図)。まず、女性の年齢別労働力率を昭和60年と平成7年の比較でみると、一般にM字型カーブを描いているが、その形は地域によってかなり異なっている。

全地域に共通していえることは、昭和60年に比べ、平成7年は20歳台後半層(25歳から29歳)の女性の労働力率が上昇していることである。これは、近年の20歳台後半層の未婚率の急増、晩婚化、晩産化の進展が背景にあることが窺われる。

地域別の特徴としては、北海道、南関東、北関東・甲信、近畿、東海といった大都市やその周辺を含む地域(大都市の影響の大きい地域)においては、M字型カーブが顕著であるという傾向があり、M字の底である30歳台前半層(30歳から34歳)の労働力率は50%前後まで落ち込んでいる。これは、育児期に退職する者が多いことが影響していると思われる。なかでも、北関東・甲信、東海地域では、30歳台前半層の労働力率が昭和60年より低くなっている。一方、その他の地域(東北、北陸、中国、四国、九州)においては、大都市やその周辺を含む地域に比べて、M字型のへこみが小さい傾向がある。育児期に退職する者が少ないことが育児期の女性の労働力率が相対的に高い一因となっていると思われる。特に、北陸地域は、従来より育児期の女性の労働力率が他の地域に比べ高かったが、昭和60年よりさらにカーブが上方にシフトすることにより、平成7年には、年齢別労働力率のカーブは、ほぼ台形となっている。

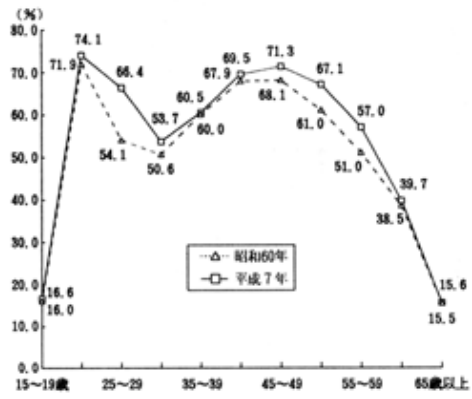
また、M字型カーブの二つの山の特徴についてみると、大都市やその周辺を含む地域は、前の山(20歳台の労働力率)が後ろの山(40歳台の労働力率)より高く、一方、九州を除くその他の地域は、後ろの山が前の山より高くなっている。大都市やその周辺を含む地域においては、育児期に一旦退職する者が多いこともあり、後ろの山が前の山より高くならないと思われる。

このような、地域別の差は、産業構造、社会的慣行、生活意識等様々な状況の差が背景にあると考えられるが、例えば、男性労働者の月平均賃金が高い都道府県では育児期(30～34歳)の女性労働者の労働力率が低い傾向がみられる(第2-14図)、三世帯同居率の高い県で育児期の女性の労働力率が高い傾向がみられる(第2-15図)などがあげられる。

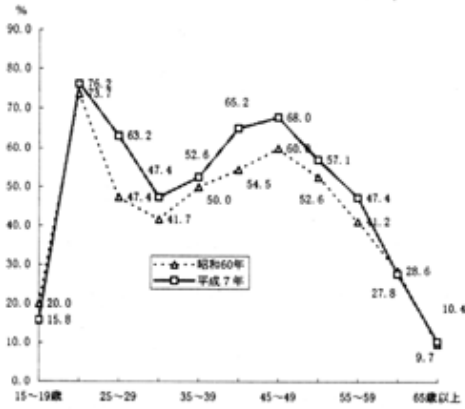
第2-13図 地域別に見た年齢階級別女性の労働力率の推移

全 国

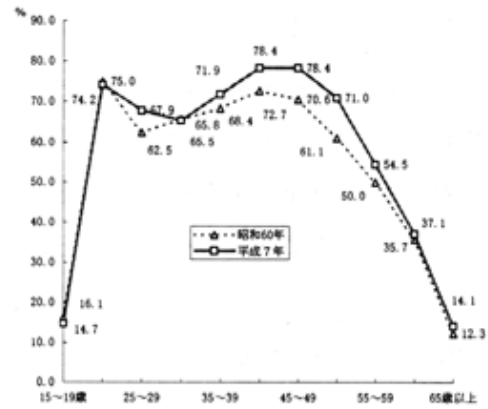
第2-13図
地域別に見た年齢階級別
女性の労働力率の推移



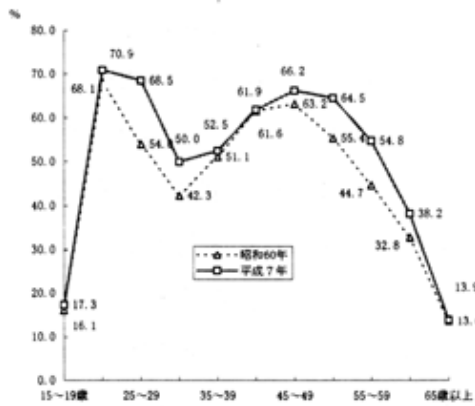
北海道



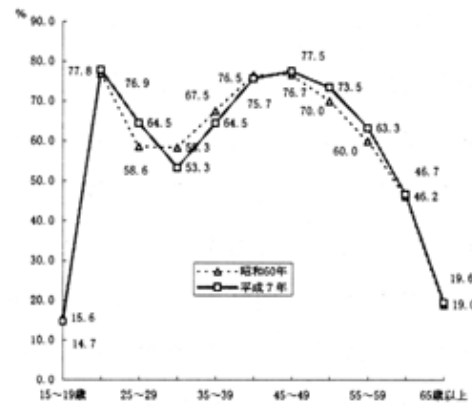
東北



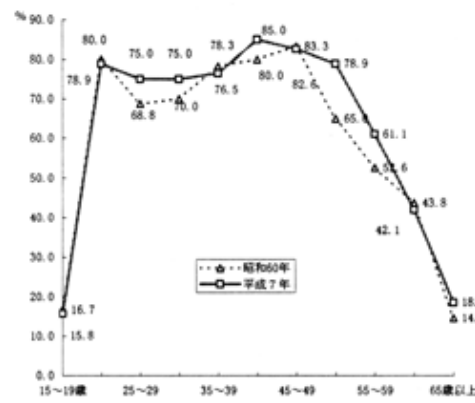
南関東



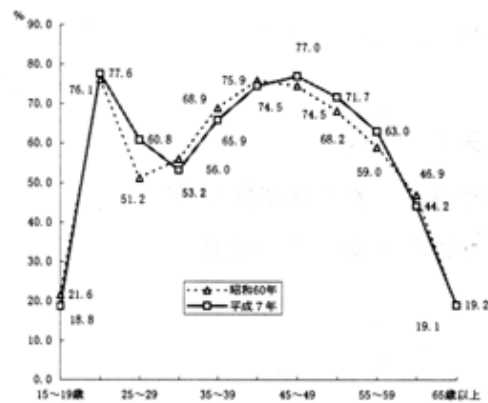
北関東・甲信



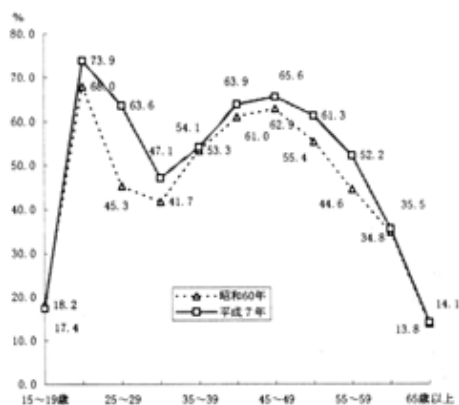
北 陸



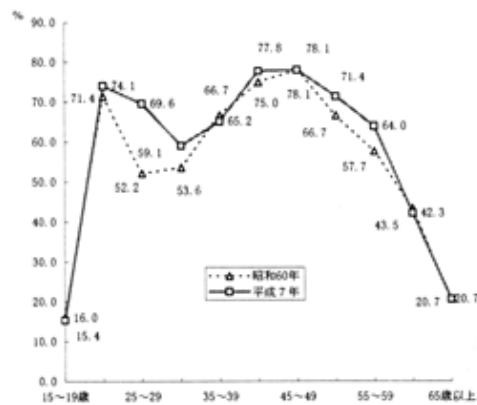
東 海



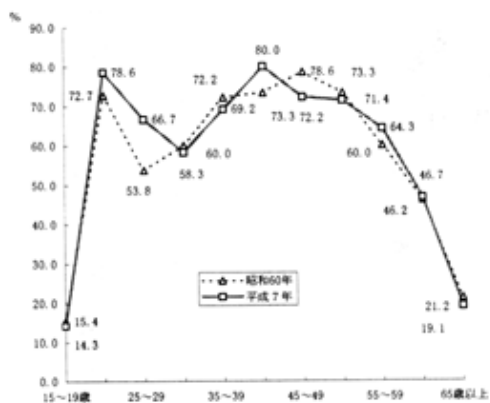
近畿



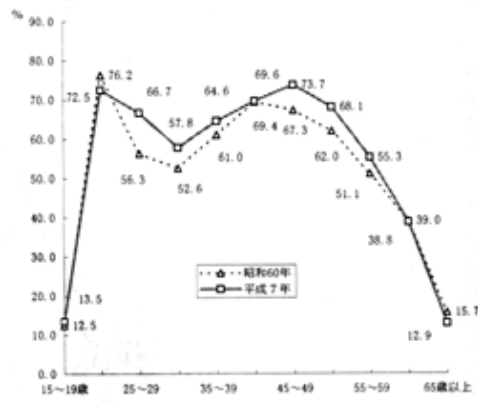
中国



四国



九州



資料出所：総務庁「労働力調査」

(注) 地域区分

北海道：北海道

東北：青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島

南関東：埼玉、千葉、東京、神奈川

北関東・甲信：茨城、栃木、群馬、山梨、長野

北陸：新潟、富山、石川、福井

東海：岐阜、静岡、愛知、三重

近畿：滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山

中国：鳥取、島根、岡山、広島、山口

四国：徳島、香川、愛媛、高知

九州：福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

(注)地域区分

北海道:北海道

東北:青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島

南関東:埼玉、千葉、東京、神奈川

北関東・甲信:茨城、栃木、群馬、山梨、長野

北陸:新潟、富山、石川、福井

東海:岐阜、静岡、愛知、三重

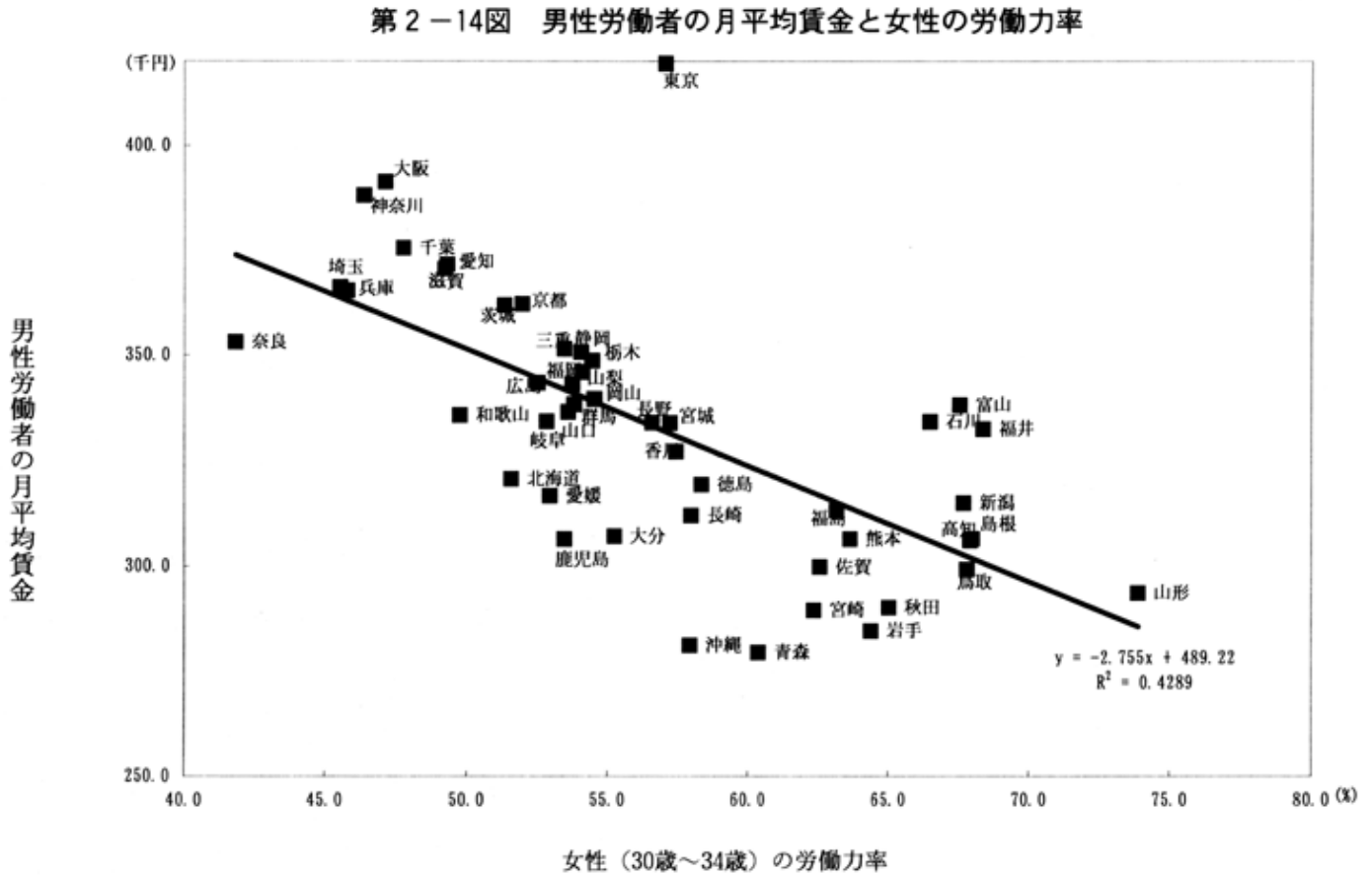
近畿:滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山

中国:鳥取、島根、岡山、広島、山口

四国:徳島、香川、愛媛、高知

九州:福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

第2-14図 男性労働者の月平均賃金と女性の労働力率

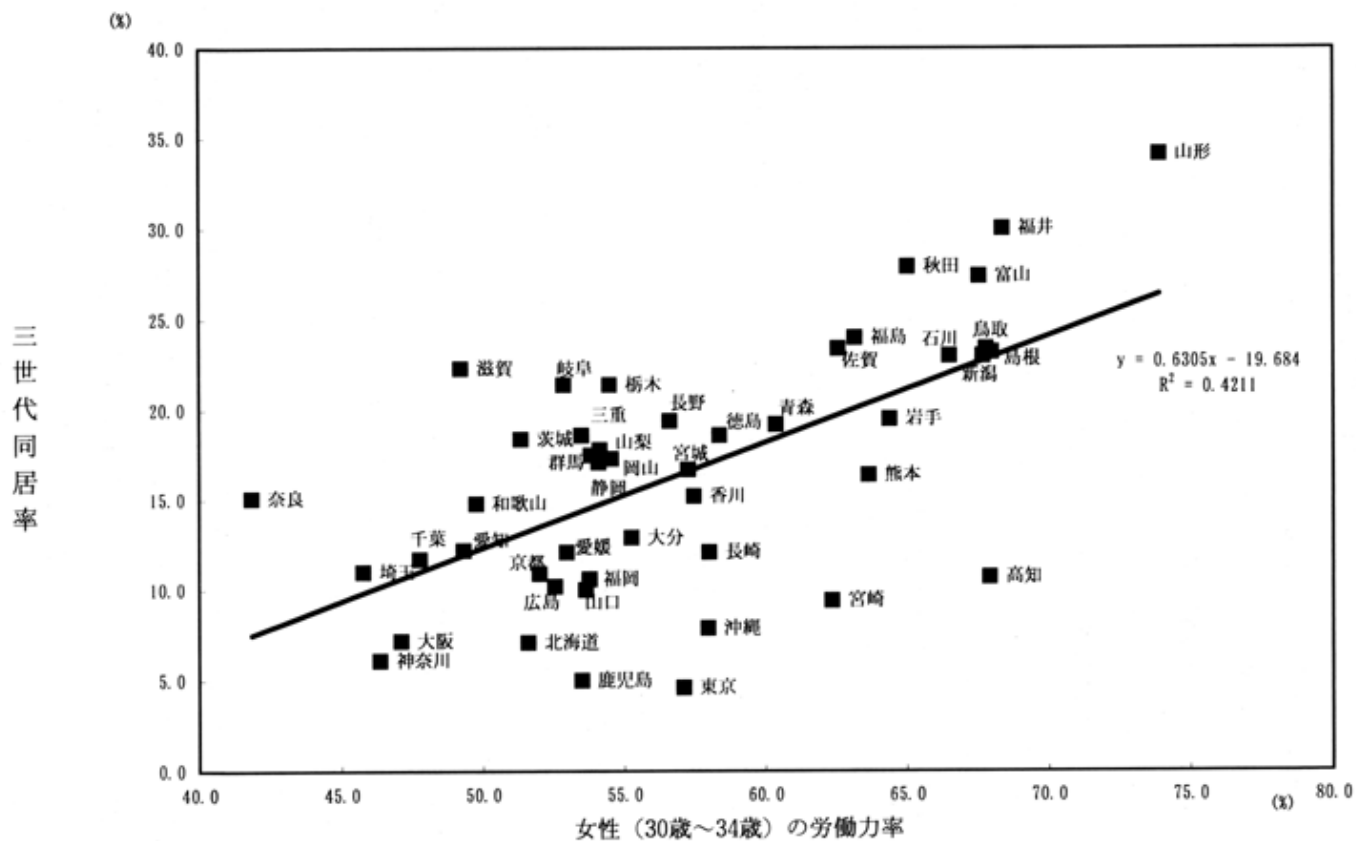


資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」（平成7年）

(注) 男性労働者の月平均賃金は、「決まって支給する現金給与額」であり、「所定内給与額」及び「超過労働給与額」が含まれる。

第2-15図 三世代同居率と女性の労働力率

第2-15図 三世同居率と女性の労働力率



資料出所：総務庁「国勢調査」(平成7年)、厚生省「国民生活基礎調査」(平成7年)

(注) 兵庫県の数値を除く。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(1) 労働者の実情

イ 家族的責任を有する労働者の動向

(ロ) 「男は仕事、女は家庭」の意識の変化

総理府の世論調査によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方に「同感しない」者は年々増加し、平成7年には女性53.9%、男性40.2%となっている(第2-16図)。また、女性が職業を持つことに対する意識も変化してきている。男女とも、結婚、出産を機に一旦退職し子どもが大きくなったら再び職業をもつという「再就職」型を志向する者が4割弱と多数派ではあるが、子どもができてもずっと職業を続けるという「継続就業」型を志向する者は急増している。「継続就業」型については、男性では昭和47年の9.7%から平成7年には27.2%へ、女性では11.5%から32.5%へと男女ともほぼ3倍に増加している(第2-17図)。

また、(財)社会経済生産性本部「働くことの意識」調査によると、平成8年の新入社員に対し「仕事中心か家庭中心か」を質問したところ、女性の82.1%、男性の73.8%が「仕事と生活の両立」を挙げている(第2-18図)。

このように、男女とも「男は仕事、女は家庭」といった性別役割分担意識を脱却しつつあり「男も女も働き、家庭(生活)を担う」ライフスタイルへ意識は変化しつつあるといえるだろう。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(1) 労働者の実情

イ 家族的責任を有する労働者の動向

(ハ) 男性の家庭生活への関与の実情

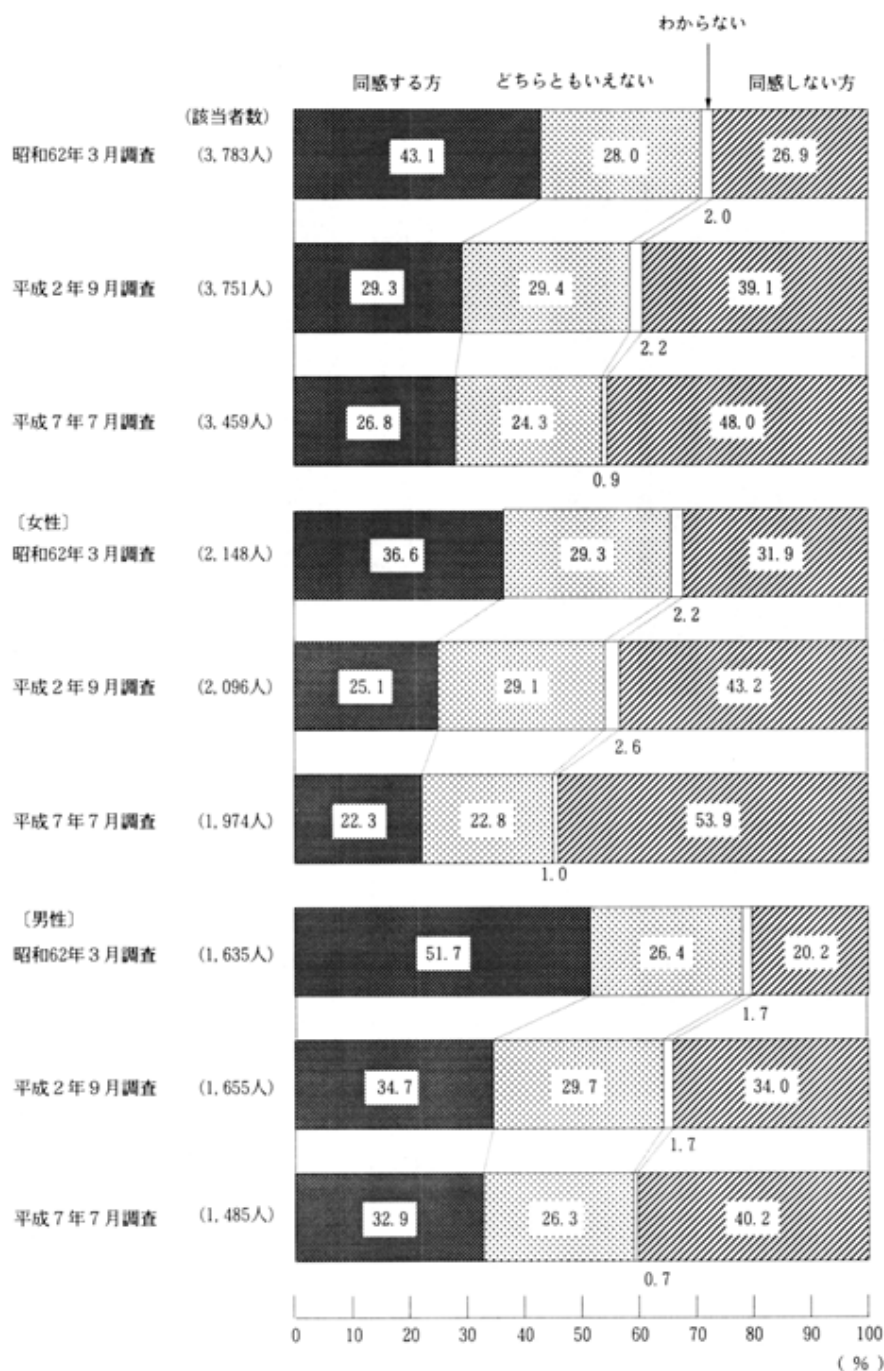
上述のような意識の変化がみられる一方で、実際の男性の家庭生活への関与は極めて少ない。

総務庁「社会生活基本調査」(平成8年)で対象となった世帯のうち「夫婦と子供の世帯」について、「夫、妻とも有業の世帯(共働き世帯)」と「夫が有業で妻が無業の世帯(専業主婦世帯)」とに区分し、夫と妻の1日の生活時間を比べてみる。

まず、家事関連時間(家事、介護・看護、育児及び買い物の行動時間)についてみると、共働き世帯の妻が1日につき4時間33分、専業主婦世帯の妻は7時間30分となっている。一方、共働き世帯の夫は1日につき20分、専業主婦世帯の夫は27分である。専業主婦世帯の夫の方が共働き世帯の夫より多少長く家事に携わっている結果になっているものの、いずれにせよ夫の家事関連時間はきわめて短く、妻にほとんどの負担がかかっている実情がうかがえる(第2-2表)。

第2-16図 「男は仕事、女は家庭」という考え方について

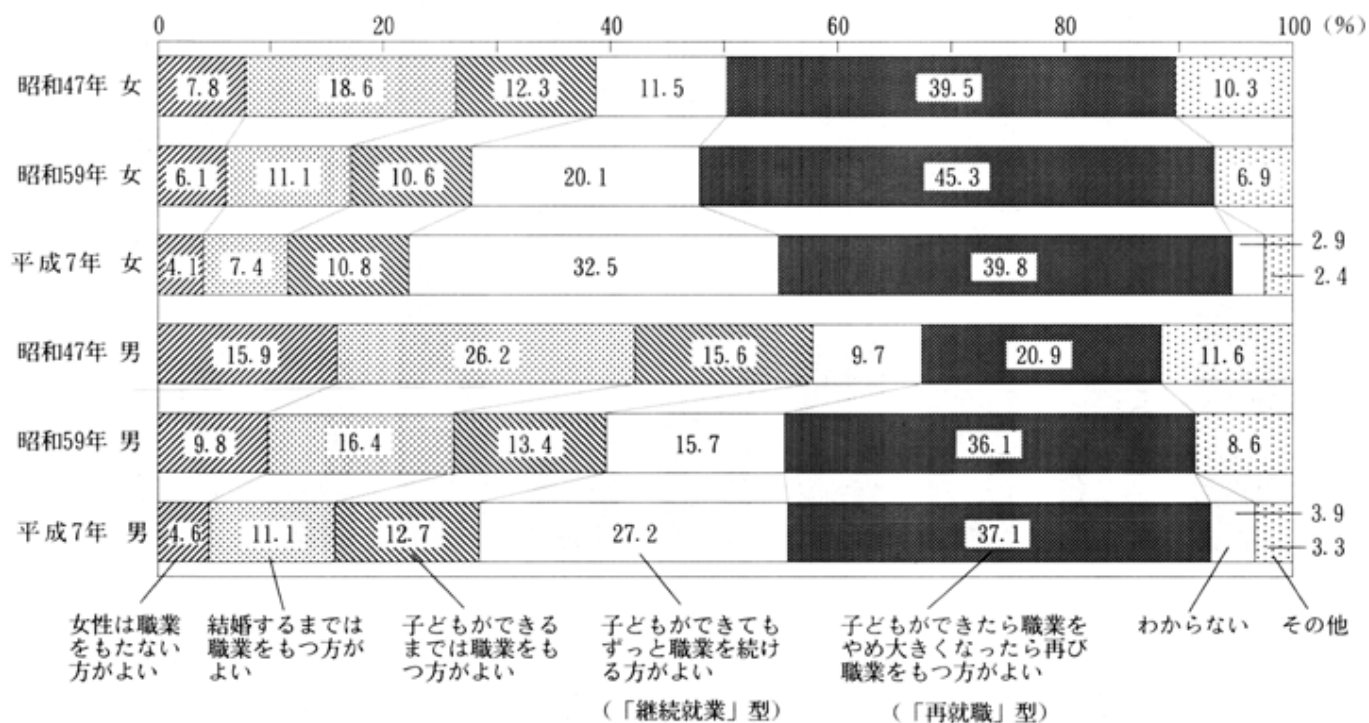
第2-16図 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



資料出所：総理府「男女共同参画に関する意識調査」

第2-17図 男女別就業意識の違いの推移

第2-17図 男女別就業意識の違いの推移

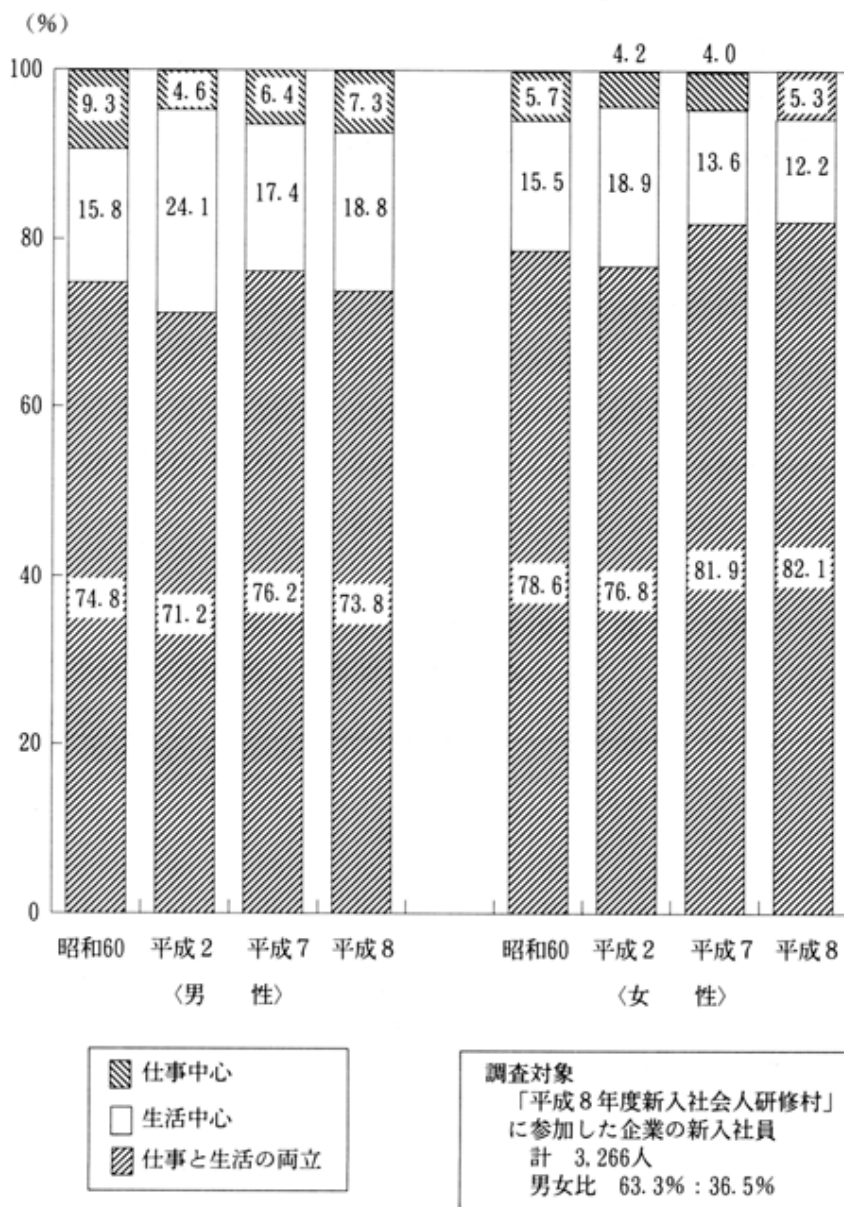


注) 昭和47年は18歳以上、昭和59年及び平成7年は20歳以上の者を対象として調査している。

資料出所：総理府「婦人に関する意識調査」(昭和47年10月)、「婦人に関する世論調査」(昭和59年5月)、「男女共同参画に関する世論調査」(平成7年7月)

第2-18図 仕事と生活の両立を目指す女性が増加

第2-18図 仕事と生活の両立を目指す女性が増加
(仕事中心か生活中心か)



資料出所：(財)社会経済生産性本部、(社)日本経済青年協議会
「『働くことの意義』調査報告書」(平成8年度)

次に、家事関連時間の中の育児時間について、末子の年齢別・三世帯同居か否かの別にみてる。妻の育児時間については、子の年齢及び両親との同別居により大きく異なる。専業主婦世帯・共働き世帯にかかわらず、子の年齢が小さい程妻の育児時間は長い。また、共働き世帯については、両親と同居している方が、夫婦と子供から成る世帯に比べて育児時間は短い。しかし、夫については、両親との同別居にかかわらず、最も育児時間が長い0歳児の場合においても1日につき30分にすぎず、育児においても依然として妻の負担(共働き世帯の妻で核家族の場合3時間56分、両親と同居の場合3時間8分、専業主婦世帯の妻で核家族の場合4時間47分、両親と同居の場合5時間17分)は大きいものになっている(第2-3表)。

第2-2表 共働きか否か別夫と妻の生活時間～夫婦と子供の世帯～(週全体の1日平均)

第2-2表 共働きか否か別夫と妻の生活時間
～夫婦と子供の世帯～（週全体の1日平均）

（時間、分）

	共働き世帯				夫が有業で妻が無業の世帯			
	平成3年		平成8年		平成3年		平成3年	
	夫	妻	夫	妻	夫	妻	夫	妻
1次活動	10.04	9.50	10.09	9.58	10.07	10.06	10.08	10.14
睡眠	7.39	7.04	7.39	7.05	7.38	7.14	7.36	7.15
身の回りの用事	0.51	1.08	0.54	1.13	0.54	1.06	0.56	1.12
食事	1.34	1.37	1.36	1.39	1.34	1.46	1.36	1.47
2次活動	8.46	9.52	8.34	9.28	8.39	7.46	8.39	7.34
通勤・通学	0.51	0.26	0.48	0.25	1.00	0.00	1.00	0.00
仕事	7.36	4.48	7.26	4.30	7.14	0.03	7.12	0.03
家事関連時間	0.19	4.39	0.20	4.33	0.25	7.42	0.27	7.30
3次活動	5.11	4.18	5.17	4.34	5.15	6.09	5.13	6.12
在宅型余暇活動	3.19	2.52	3.20	2.55	3.16	3.46	3.13	3.44
積極的余暇活動	0.53	0.36	0.52	0.33	0.55	1.00	0.51	0.53
交際・付き合い	0.27	0.19	0.23	0.19	0.29	0.30	0.23	0.29

資料出所：総務庁「社会生活基本調査」（平成8年）

第2-3表 家族類型、末子の年齢別夫と妻の育児時間及び他の家事関連時間(週全体の1日平均)

第2-3表 家族類型、末子の年齢別夫と妻の育児時間
及び他の家事関連時間（週全体の1日平均）

（時間、分）

家族類型、末子の年齢	夫		妻			
	有業		有業		無業	
	育児時間	他の家事関連時間	育児時間	他の家事関連時間	育児時間	他の家事関連時間
夫婦と子供の世帯						
0歳	0.30	0.22	3.56	3.42	4.47	4.52
1～2歳	0.17	0.21	1.52	3.43	3.17	5.06
3～5歳	0.10	0.18	0.58	4.10	1.37	6.03
6～9歳	0.03	0.18	0.17	4.43	0.32	6.23
10～14歳	0.01	0.16	0.04	4.31	0.07	7.01
夫婦、子供と両親の世帯						
0歳	0.27	0.23	3.08	3.48	5.17	4.45
1～2歳	0.15	0.16	1.40	3.14	3.37	5.32
3～5歳	0.11	0.14	0.47	3.45	1.39	6.13
6～9歳	0.04	0.18	0.16	4.18	0.37	6.58
10～14歳	0.01	0.14	0.03	4.10	0.18	8.01

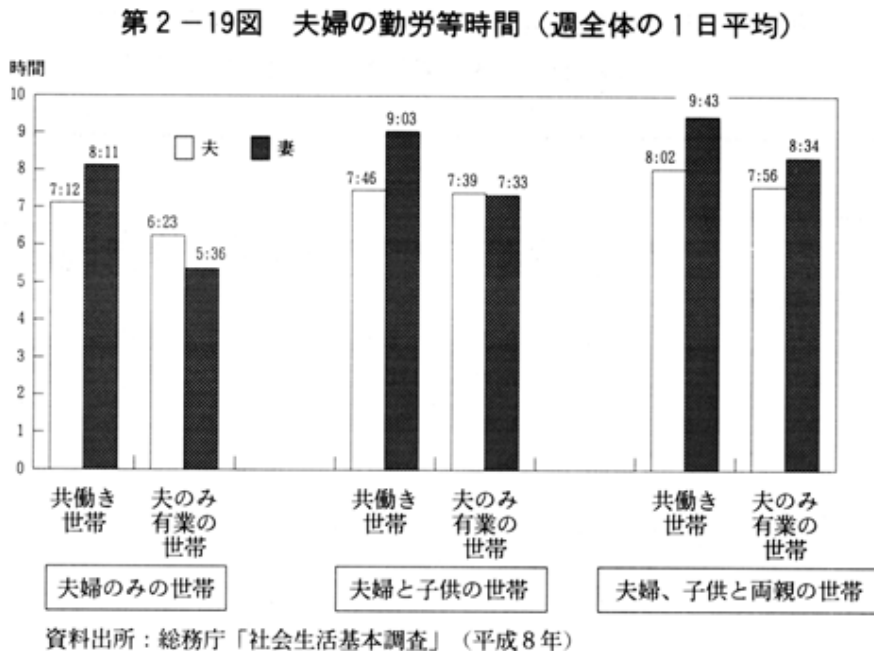
資料出所：総務庁「社会生活基本調査」（平成8年）

さらに、共働きの妻の1日の生活時間のうち、勤労等時間(「仕事」時間と「家事関連」時間の合計時間)についてみると、世帯の種類に関わらず、夫よりも長くなっている。また、専業主婦と比べても、世帯の種類に関わらず、長くなっている。このように、共働きの妻は、夫や専業主婦より仕事と家事の負担が重くなっている(第2-19図)。

女性の就業意欲の高まりかつ男女とも意識変化が進みつつあるにも関わらず、実際の生活においては、夫の家

庭生活への関与が極端に低い。男女がともに職業生活と家庭生活との両立を図っていくためには、特に男性については、職場中心の生活から家庭生活にも積極的に関わられるよう意識、働き方を含めた転換が求められる。また、三世帯同居をはじめ地域のネットワークなど夫婦以外の家事・育児等に対する身近な支援者の存在が大きいといえる。

第2-19図 夫婦の勤労等時間(週全体の1日平均)



II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(1) 労働者の実情

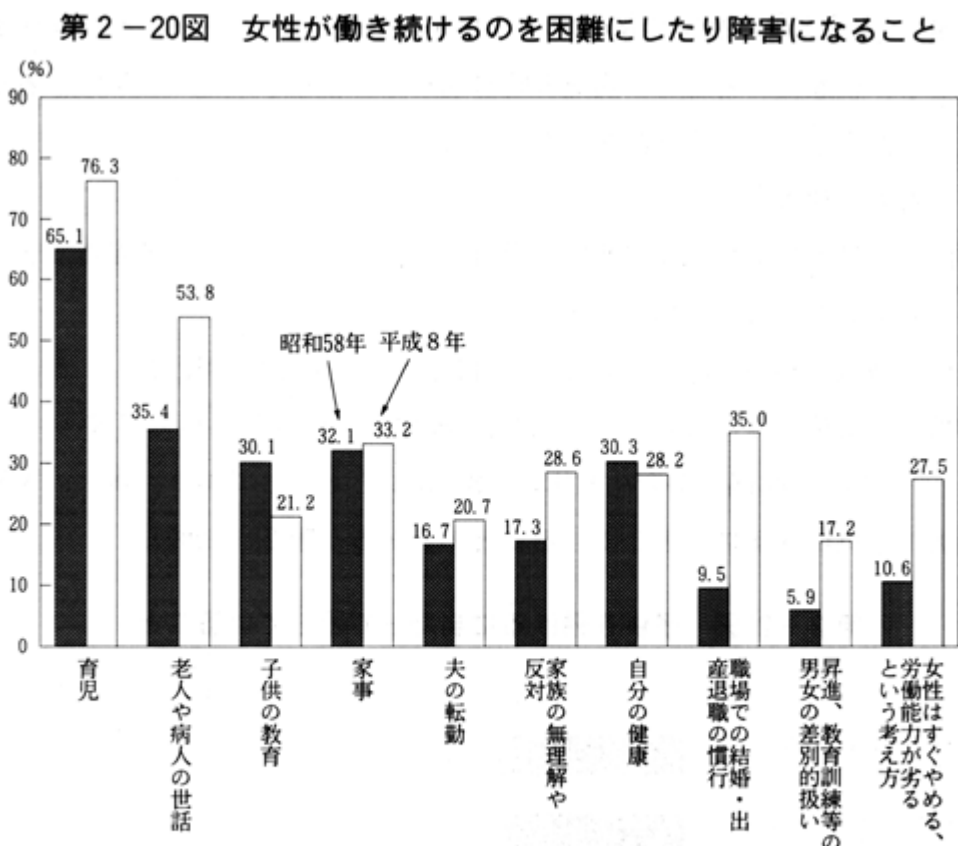
□ 育児に関する実情

(イ) 育児による離職者

総務庁「就業構造基本調査」(平成4年)によると、年間の離職者総数234万3千人のうち、育児を理由として離職した者は22万1千人であり、ほぼすべて女性である。25～34歳の女性についてみれば、育児を理由として離職した者は、その年代の女性離職者の約3割を占めている(付表69)。

また、経済企画庁「国民生活選好度調査」(平成8年)によると、「女性が働き続けるのを困難にしたり障害になること」として、育児と回答した者が76.3%に達している(第2-20図)。

第2-20図 女性が働き続けるのを困難にしたり障害になること



資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」(昭和58年)、経済企画庁「国民生活選好度調査」(平成8年)により作成。

注1 昭和58年調査の回答者は20～59歳までの女性2,418人。

注2 「選好度調査」は15～74歳まで調査しているが、昭和58年調査を比較するため、「選好度調査」(平成8年)についても20～59歳までの女性1,490人の回答比率を示した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(1) 労働者の実情

□ 育児に関する実情

(□) 幼児期の子の保育

(財)婦人少年協会「幼児期の子の母親の生活と就業の実態に関する調査」(平成6年)により、女性労働者が幼児期の子を一番長い間預けている預け先をみると、約6割が保育所などの施設に預けているが、「親、兄弟姉妹などの親族」に預けている者も39.3%と約4割である。

これを家族構成別にみると、「本人と子供と配偶者と自分の親(配偶者の親)」などの三世代同居の場合は、主たる預け先を「親、兄弟姉妹などの親族」と回答した者が6割を超えるが、「本人と子供と配偶者」などの核家族の場合は、保育所などの施設に預けている者が7割を超えている。

子供の年齢別にみると、年齢が低いほど「親、兄弟姉妹などの親族」に預ける割合が高く、年齢が高くなると保育所、幼稚園などの施設の利用が多くなっている(付表70)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

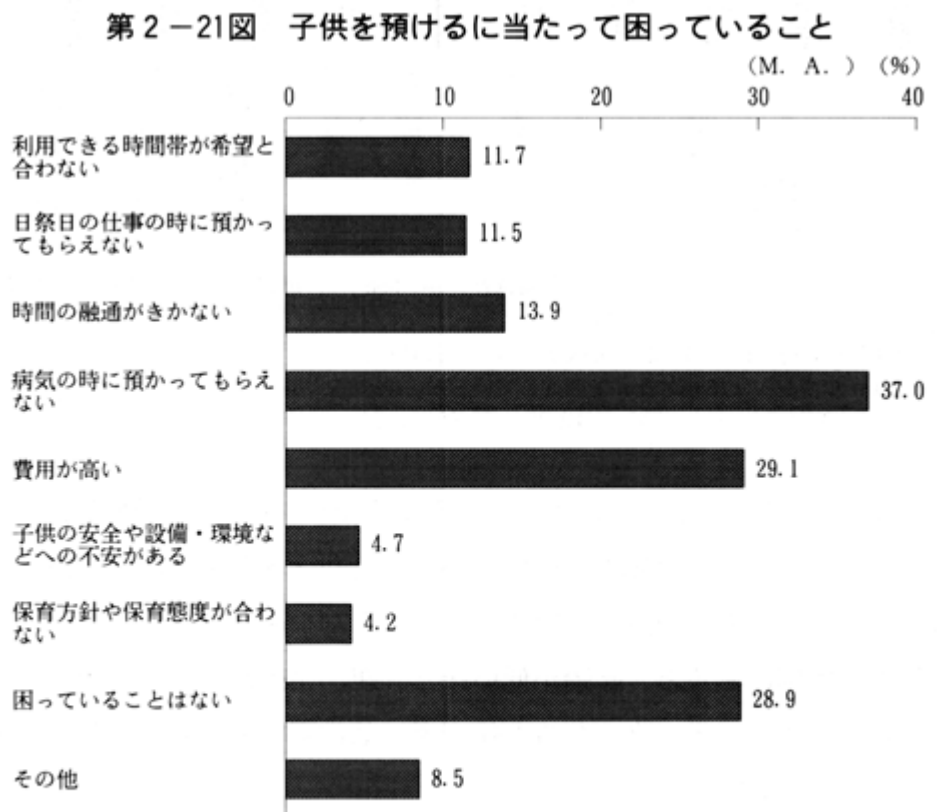
(1) 労働者の実情

□ 育児に関する実情

(ハ) 子供を預けるに当たって困っていること

同調査によると、子供を預けるに当たって困っていることとしては「病気の時に預かってもらえない」が37.0%でもっとも多く、次いで「費用が高い」29.1%、「時間の融通がきかない」13.9%などとなっている。家族構成別にみると、核家族の場合に「病気の時に預かってもらえない」を挙げる者が多く、5割となっている(第2-21図、付表71)。

第2-21図 子供を預けるに当たって困っていること



労働者総数=100.0%

資料出所：勤婦人少年協会「幼児期の子の母親の生活と就業の実態に関する調査」
(平成6年)

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(1) 労働者の実情

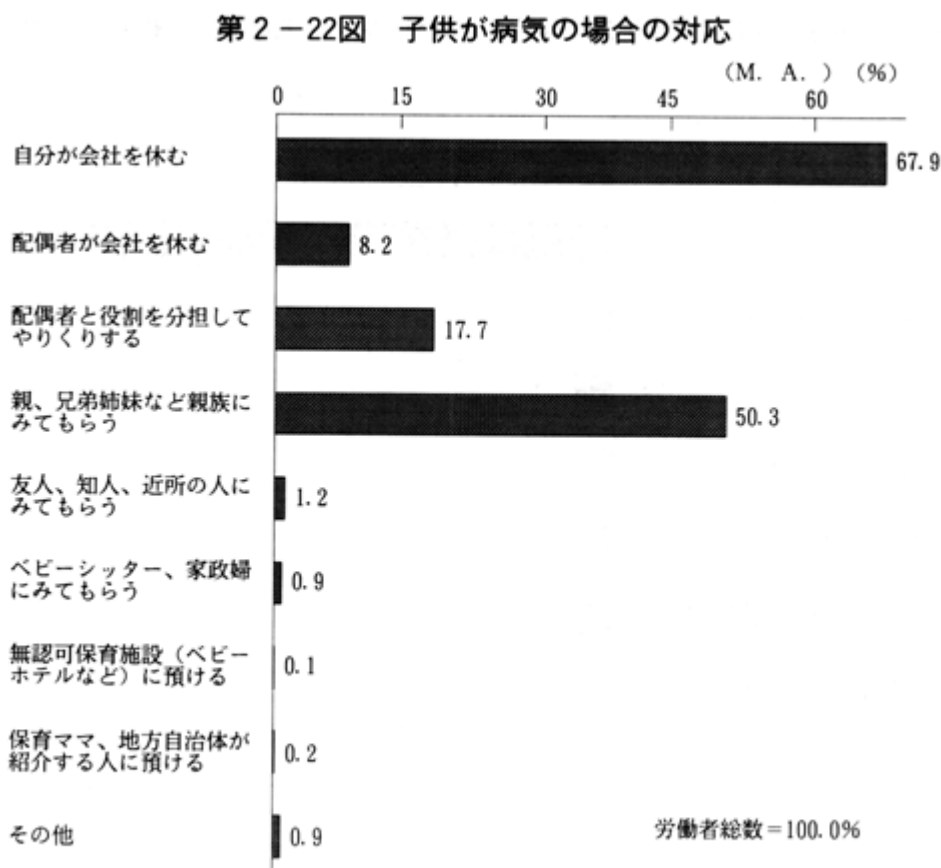
□ 育児に関する実情

(二) 育児と仕事

実際に子供の病気や急な残業等の場合には、子供がいる女性労働者はどのように対応しているのだろうか。

子供が病気の時の対応については、「自分が会社を休む」67.9%、「親、兄弟姉妹など親族にみてもらう」50.3%、「配偶者と役割を分担してやりくりする」17.7%、「配偶者が会社を休む」8.2%などとなり、本人、家族や親族で子供の病気に対応していることがわかる(第2-22図)。

第2-22図 子供が病気の場合の対応

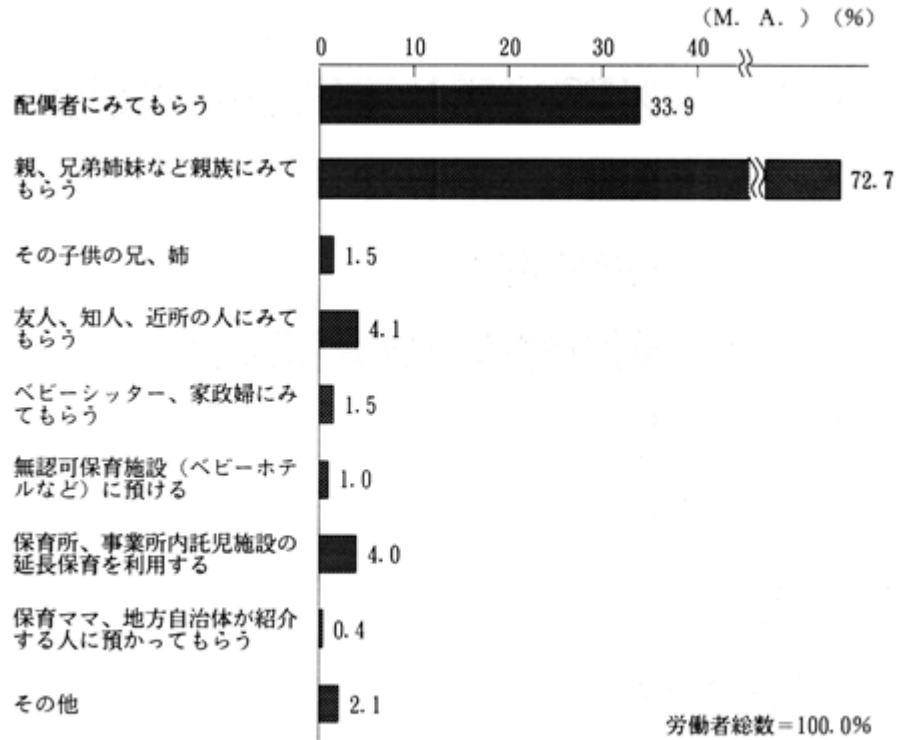


資料出所：勤婦人少年協会「幼児期の子の母親の生活と就業の実態に関する調査」
(平成6年)

次に、急な残業等の場合の対応をみると、「親、兄弟姉妹など親族にみてもらう」72.7%、「配偶者にみてもらう」33.9%などとなっており、家族や親族にみてもらうことで対応している(第2-23図)。

第2-23図 通常の保育では対応できない場合(時間外労働等)の対応

第2-23図 通常の保育では対応できない場合(時間外労働等)の対応



資料出所：働婦人少年協会「幼児期の子の母親の生活と就業の実態に関する調査」
(平成6年)

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(1) 労働者の実情

□ 育児に関する実情

(ホ) 保育費用

子供を預けている施設等に係る費用をみると、1か月当たり「3万円以上5万円未満」が29.3%、「1万円以上3万円未満」が21.5%となっており、「1万円未満」の7.4%とあわせて約6割が5万円未満となっている。

子供の年齢別にみると、1歳から3歳までの場合は「3万円以上5万円未満」が最も多い。これに対し、4歳から6歳の場合は、「1万円以上3万円未満」が過半数となっており、子の年齢が低いほど保育に要する費用は高額になっている(付表72)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(1) 労働者の実情

□ 育児に関する実情

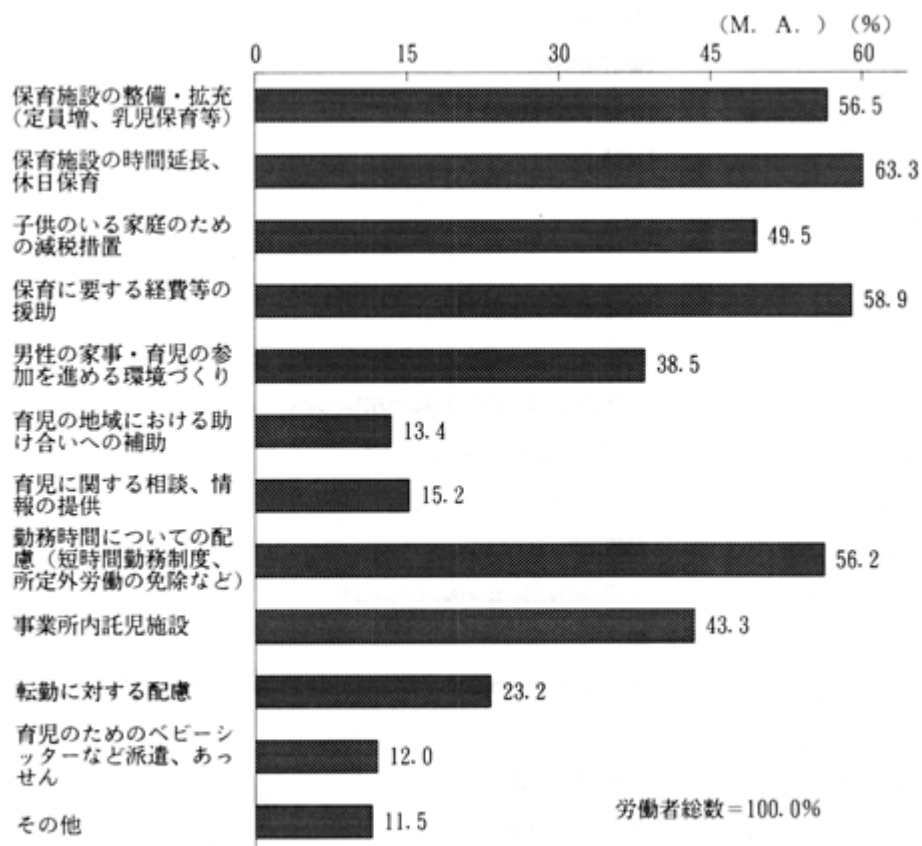
(へ) 仕事と育児との両立に必要な施策

仕事と育児との両立に必要な施策については、「保育施設の時間延長、休日保育」63.3%、「保育に要する経費等の援助」58.9%、「保育施設の整備・拡充(定員増、乳児保育等)」56.5%などの保育サービスに関する要望とともに、「勤務時間についての配慮(短時間勤務制度、所定外労働の免除など)」56.2%、「事業所内託児施設」43.3%となっているなど職場の環境整備についての要望が挙げられている(第2-24図)。

また、厚生省「人口動態社会経済面調査」(平成8年度)によると、保育所等の保育サービスを利用する女性労働者のうち「保育料の軽減」を要望する者が53.0%となっているほか、「低年齢児保育(0～2歳)」「早朝保育・延長保育」の充実や「病児保育施設の促進」を求める者が3割前後になっている(第2-25図)。

第2-24図 仕事と育児を両立するために必要と思う対策

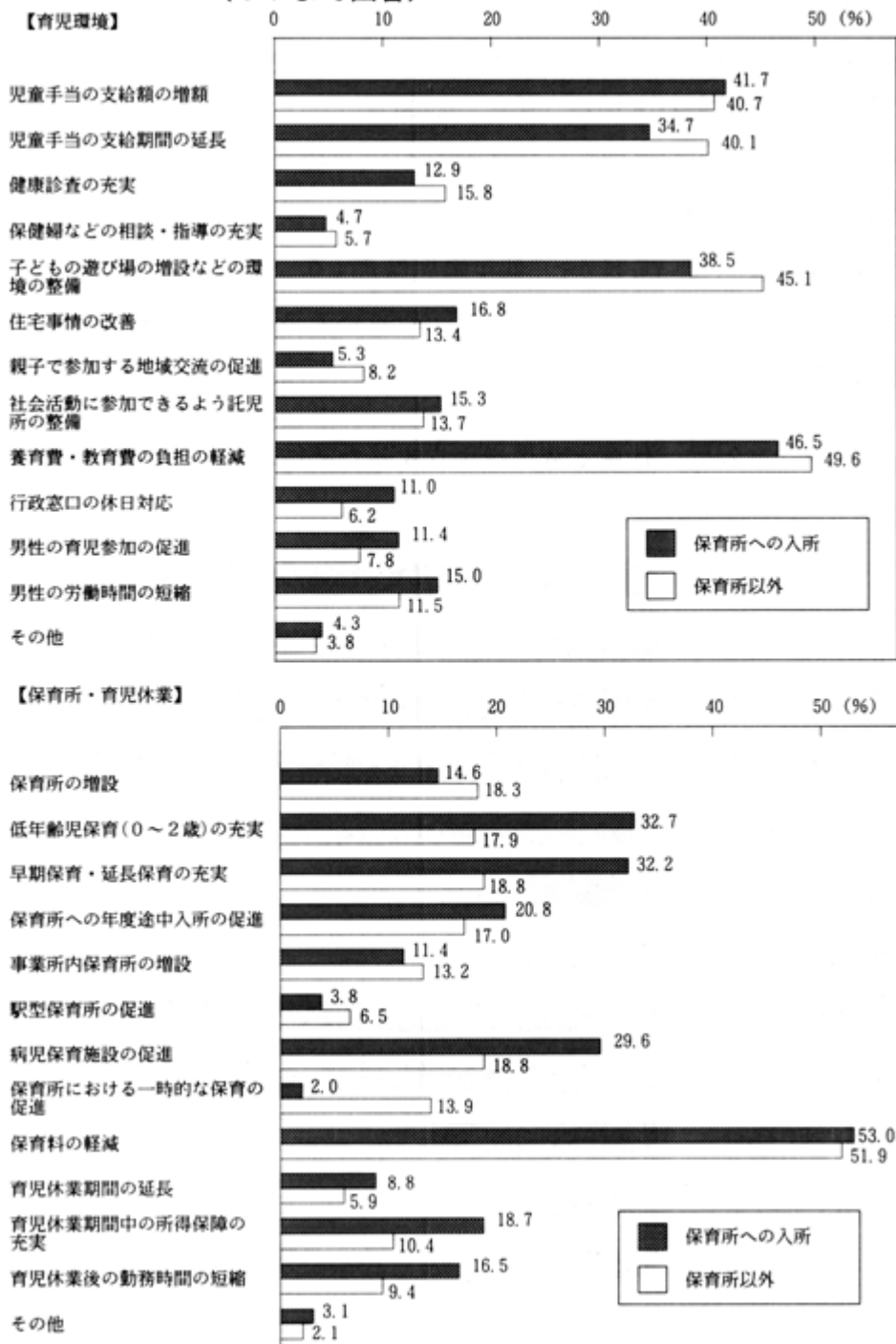
第2-24図 仕事と育児を両立するために必要と思う対策



資料出所：勤婦人少年協会「幼児期の子の母親の生活と就業の実態に関する調査」
(平成6年)

第2-25図 育児環境、保育所・育児休業に関する行政への要望(3つまで回答)

第2-25図 育児環境、保育所・育児休業に関する行政への要望 (3つまで回答)



資料出所：厚生省「人口動態社会経済面調査の概況」(平成8年度)

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(1) 労働者の実情

ハ 介護に関する実情

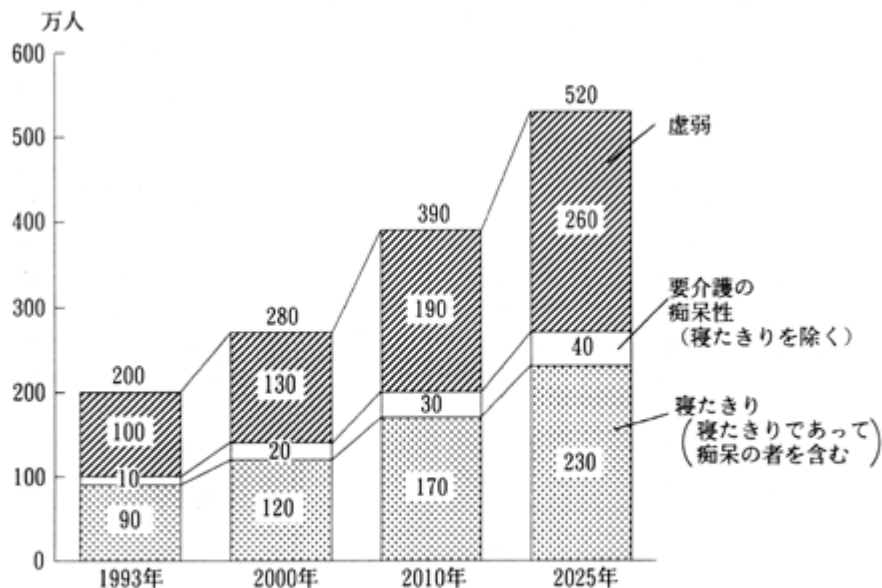
(イ) 介護・看護による離職

総務庁「就業構造基本調査」(平成4年)によると、離職者のうち8万1千人が介護・看護を理由として離職している(付表69)。育児とは異なり男性についても年間8千人の離職者が生じている。また、前出の「国民生活選好度調査」の「女性が働き続けることを困難にしたり障害になること」においても、「老人や病人の世話」と回答した者が53.8%にのぼっている(第2-20図)。

高齢化の進展に伴って、介護を必要とする高齢者も急速に増加することが予測されている。厚生省によると、平成5年の要介護高齢者等(寝たきり高齢者や要介護の痴呆性高齢者、虚弱高齢者)は約200万人となっている。要介護高齢者等は、平成12年(2000年)には280万人、平成37年(2025年)には520万人になることが予測されている(第2-26図)。

第2-26図 寝たきり・痴呆性・虚弱高齢者の将来推計

第 2 - 26 図 寝たきり・痴呆性・虚弱高齢者の将来推計



資料出所：厚生省大臣官房統計情報部「国民生活基礎調査」「社会福祉施設等調査」「患者調査」「老人保健施設実態調査」から推計

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

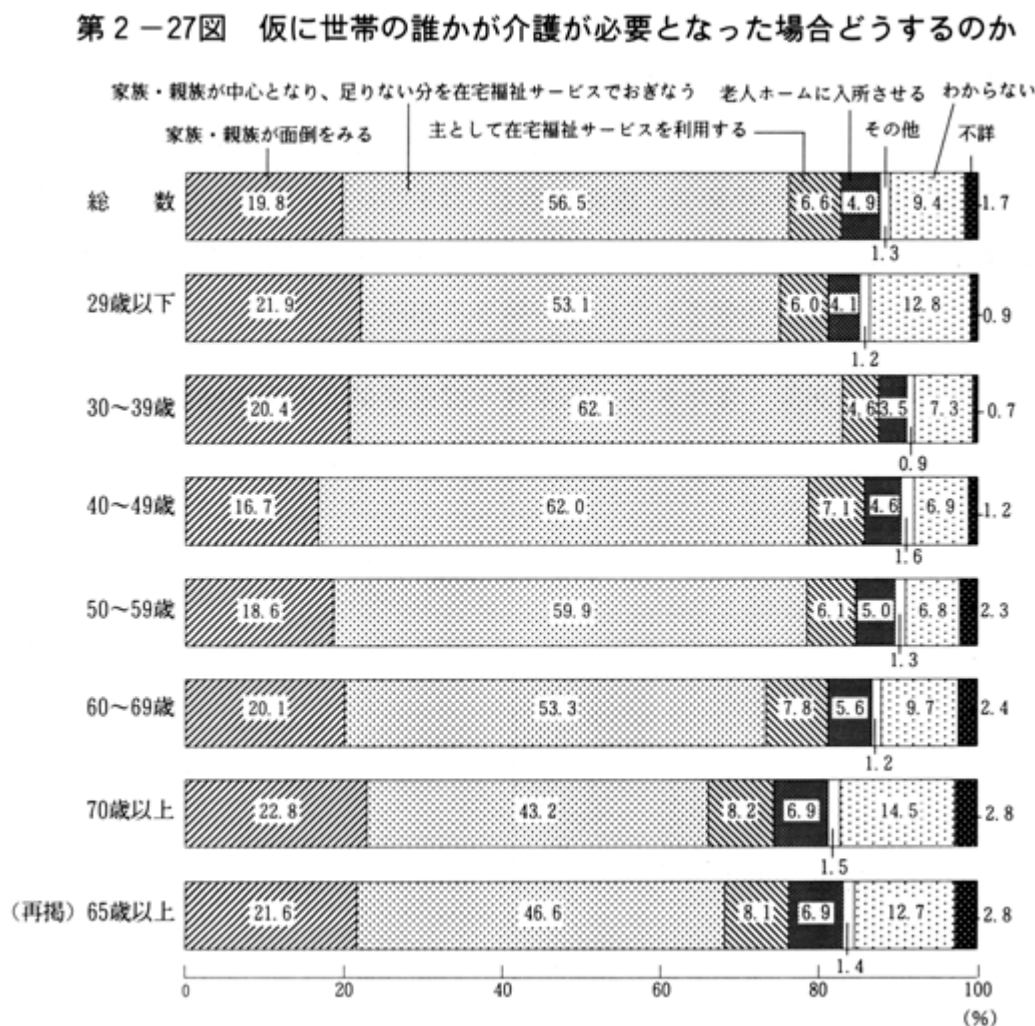
(1) 労働者の実情

ハ 介護に関する実情

(ロ) 介護する者

厚生省「家族機能基本調査」(平成7年)によると、「世帯の誰かが介護が必要となった場合どうするか」という質問に対し、「家族・親族が中心となり、足りない部分を在宅福祉サービスで補う」56.5%、「家族・親族が面倒をみる」19.8%となっており、合わせて76.3%が家族・親族が中心となって介護をしている(第2-27図)。

第2-27図 仮に世帯の誰かが介護が必要となった場合どうするのか



では、実際に介護に関わるのはどのような者であろうか。厚生省「国民生活基礎調査」(平成7年)によると、寝たきり高齢者の介護者は、女性84.0%、男性16.0%となっており、女性が大半である(第2-4表)。

第2-4表 寝たきり者の年齢階級別にみた主な介護者の続柄-性別の構成割

第2-4表 寝たきり者の年齢階級別にみた主な介護者の続柄
-性別の構成割

(単位：%)

介護者の続柄-性別	総数	6～59歳	60～69	70～79	80歳以上	(最掲) 65歳以上
(寝たきり者数：千人)	(331)	(34)	(35)	(87)	(175)	(284)
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
同居配偶者	86.5	89.2	86.3	81.6	88.4	86.0
子	28.3	19.1	71.8	42.8	14.4	27.0
子の配偶者	17.8	4.4	7.2	17.6	22.7	20.2
父母	29.5	0.7	4.2	16.3	46.7	34.2
その他の親族等	6.5	60.5	—	0.9	—	0.3
別居親族	4.4	4.8	3.1	4.1	4.7	4.3
親族以外	13.5	10.8	13.7	18.4	11.6	14.0
男	6.3	3.9	5.1	8.8	5.8	6.8
女	7.2	6.8	8.6	9.8	5.8	7.2
男	16.0	17.4	31.1	23.2	9.2	14.9
女	84.0	82.6	68.9	76.8	90.8	85.1

注：1人で複数の寝たきり者を介護している者については、それぞれの寝たきり者の年齢区分に重複計上されている。

資料出所：厚生省「国民生活基礎調査」(平成7年)

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

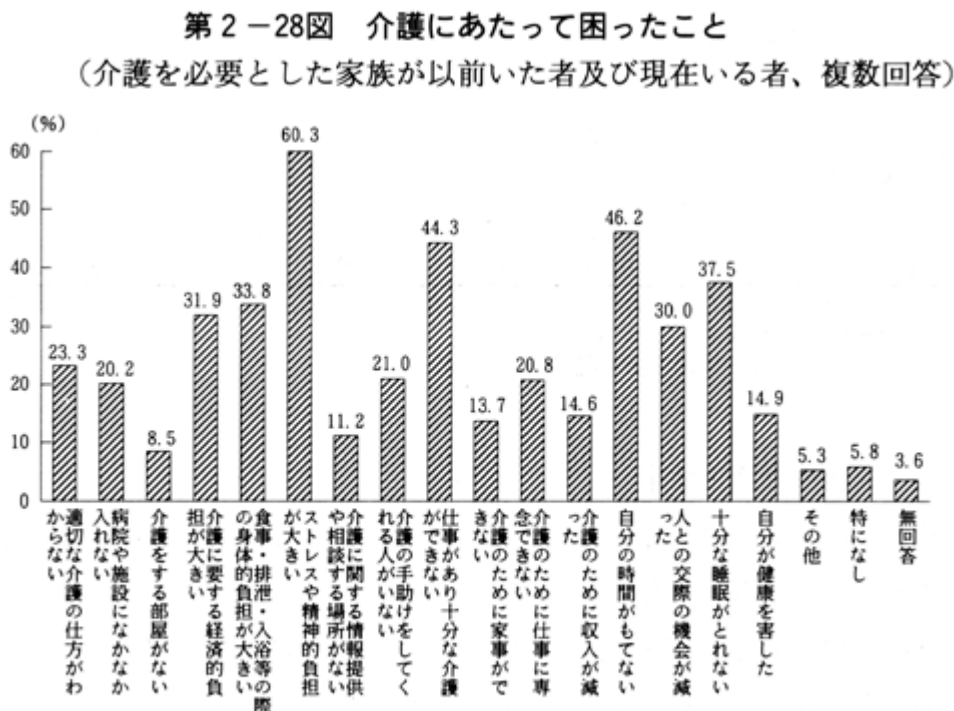
(1) 労働者の実情

ハ 介護に関する実情

(ハ) 介護にあたって困ったこと

(財)婦人少年協会「仕事と介護との両立に関する調査」(平成8年)によると、介護にあたって困ったこととしては、「ストレスや精神的負担が大きい」60.3%、「自分の時間がもてない」46.2%、「仕事があり十分な介護ができない」44.3%などとなっている(第2-28図)。

第2-28図 介護にあたって困ったこと



資料出所：(財)婦人少年協会「仕事と介護との両立に関する調査」(平成8年)

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(1) 労働者の実情

ハ 介護に関する実情

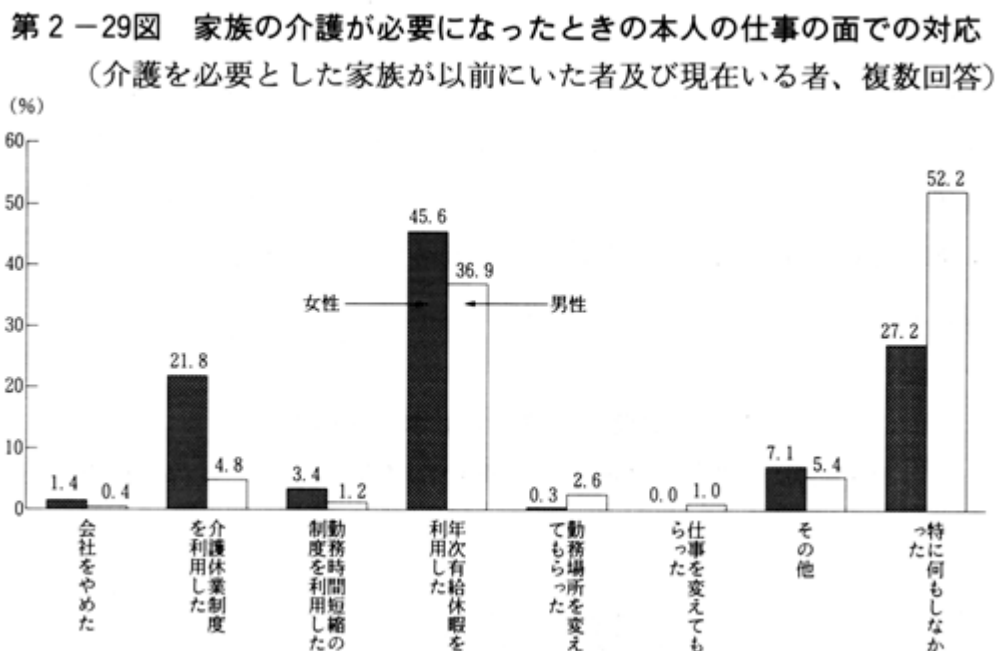
(二) 家族の介護と仕事

それでは、家族の介護が必要となったときの本人の仕事の面での対応はどのようにしているのでしょうか。

同調査によると、「特に何もしなかった」としたのは女性27.2%に対し、男性52.2%となっている。何らかの対応を行った者については、「年次有給休暇を利用した」者が男女とも最も多く女性45.6%、男性36.9%となっており、女性については「介護休業制度を利用した」者も21.8%となっている(第2-29図)。

また、家族の介護が必要になったときの配偶者の仕事の面での対応をみると、「年次有給休暇を利用した」者が男女とも多いが、配偶者が女性の場合は「会社をやめた」者が13.7%となっている(第2-30図)。

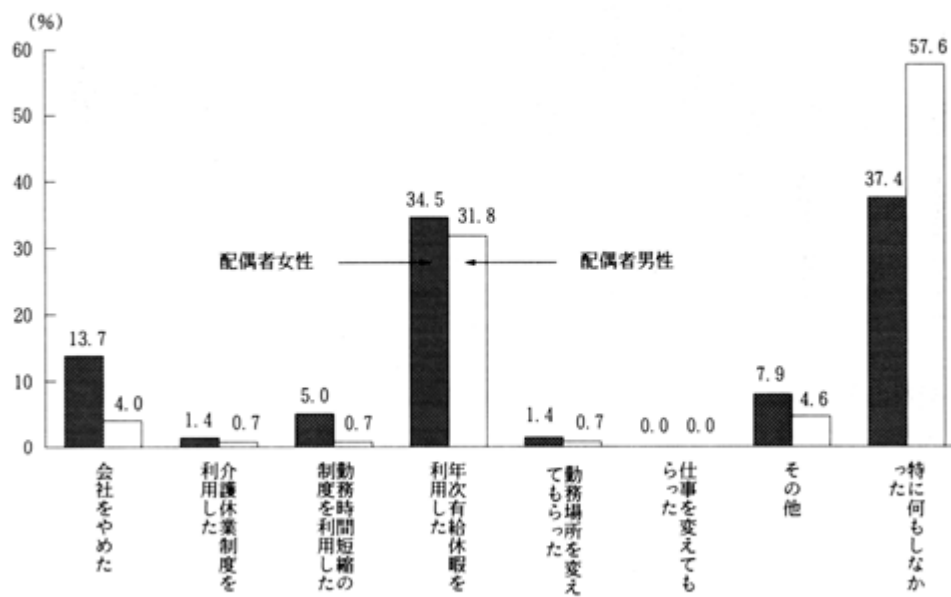
第2-29図 家族の介護が必要になったときの本人の仕事の面での対応



資料出所：勤婦人少年協会「仕事と介護との両立に関する調査」(平成8年)

第2-30図 家族の介護が必要になったときの配偶者の仕事の面での対応

第2-30図 家族の介護が必要になったときの配偶者の仕事の面での対応
 (介護を必要とした家族が以前にいた者及び現在いる者で、配偶者が雇用されて働いていた者、複数回答)



資料出所：勤婦人少年協会「仕事と介護との両立に関する調査」(平成8年)

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(1) 労働者の実情

ハ 介護に関する実情

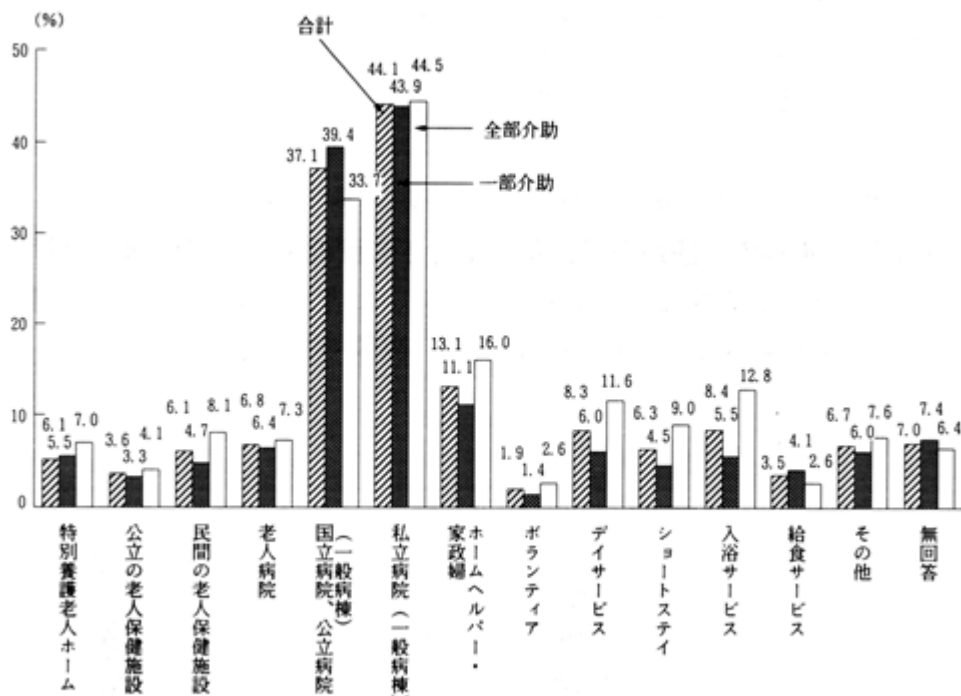
(ホ) 介護サービスと介護に要する費用

介護サービスの利用状況をみると、「私立病院(一般病棟)」44.1%、「国立病院、公立病院(一般病棟)」37.1%と病院が多くなっている(第2-31図)。

介護に要する費用をみると、月平均「5万円以上10万円未満」が31.4%、「5万円未満」が28.4%と、全体の約6割が10万円未満となっている(第2-32図)。

第2-31図 介護サービスの利用状況

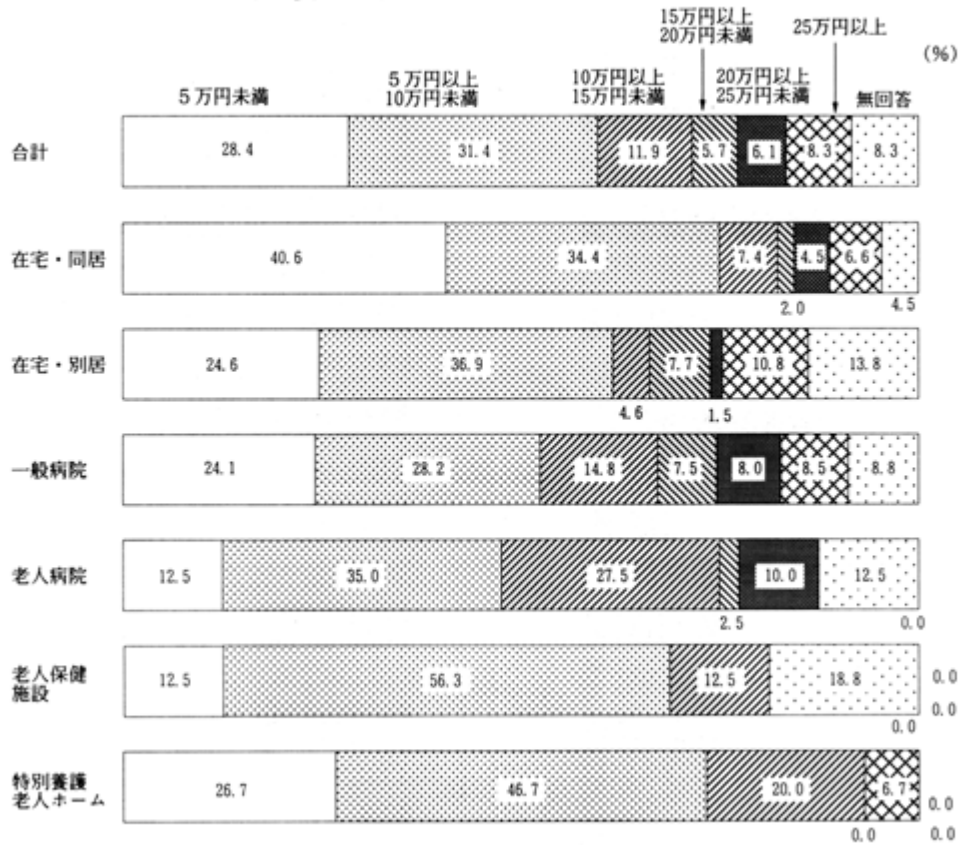
第2-31図 介護サービスの利用状況
(介護を必要とした家族が以前いた者及び現在いる者、複数回答)



資料出所：勤婦人少年協会「仕事と介護との両立に関する調査」(平成8年)

第2-32図 月平均介護費用

第2-32図 月平均介護費用
(介護を必要とした家族が以前いた者及び現在いる者)



資料出所：勤婦人少年協会「仕事と介護との両立に関する調査」（平成8年）

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(1) 労働者の実情

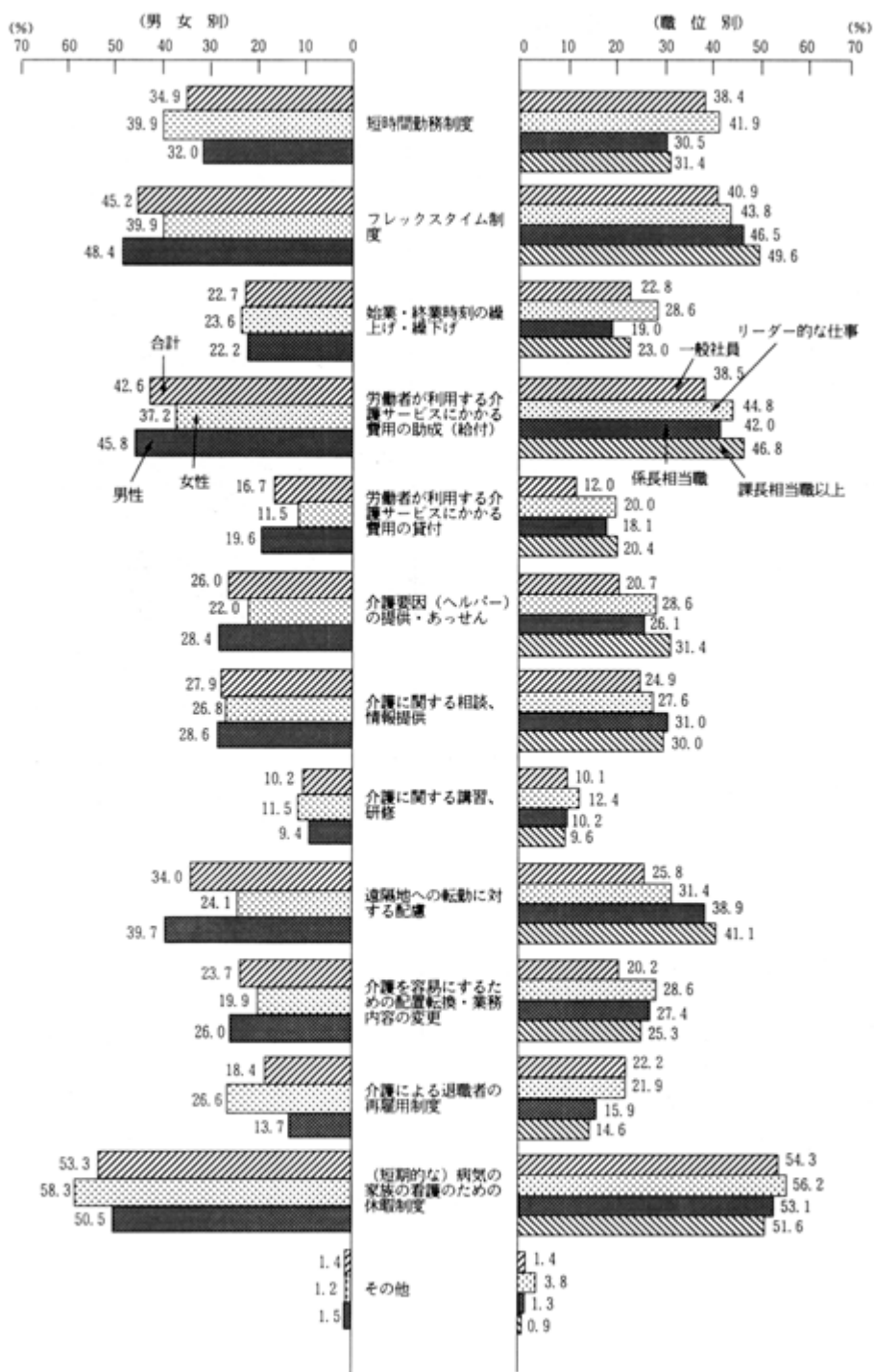
ハ 介護に関する実情

(へ) 介護と仕事との両立のために必要な施策

介護に関する企業内施策についての要望をみると、「(短期的な)病気の家族の看護のための休暇制度」53.3%、「フレックスタイム制度」45.2%、「労働者が利用する介護サービスにかかる費用の助成(給付)」42.6%、「短時間勤務制度」34.9%、「遠隔地への転勤に対する配慮」34.0%などとなっている(第2-33図)。

第2-33図 男女別、職位別介護に関する企業内施策に関するニーズ(複数回答)

第2-33図 男女別、職位別介護に関する企業内施策に関するニーズ(複数回答)



資料出所：財団法人少年協会「仕事と介護との両立に関する調査」(平成8年)

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

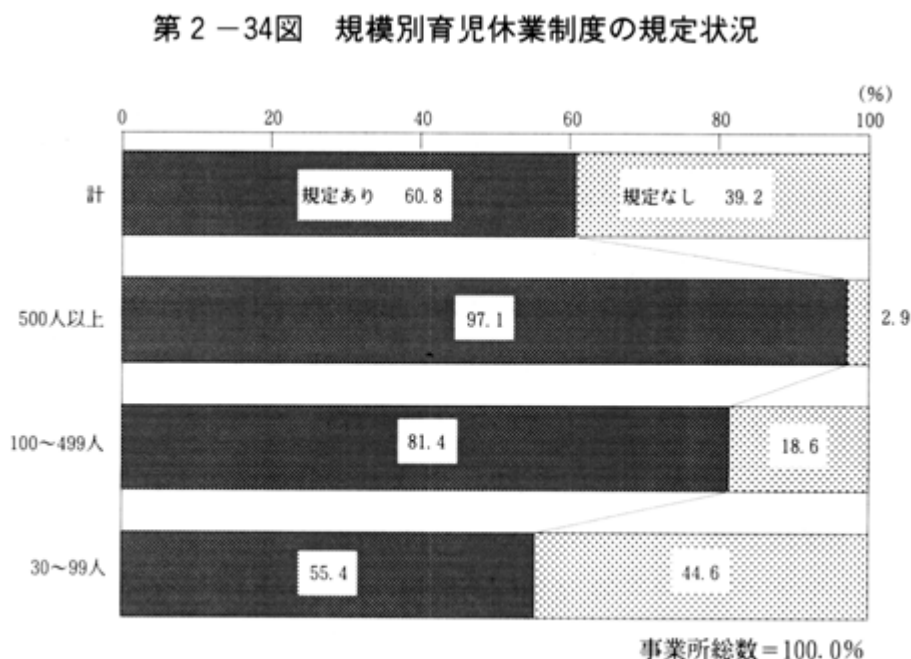
イ 育児休業制度等

(イ) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度については、平成3年に成立した「育児休業等に関する法律」に基づき、平成4年4月より31人以上規模の事業所で義務化され、平成7年4月からはすべての事業主の義務となっている。〔なお、「育児休業等に関する法律」は、介護休業の法制化等を内容とする平成7年の改正により、現在では「育児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」(以下「育児休業法」という。)となっている。また、介護休業が義務化される平成11年4月以後は、「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」(以下「育児・介護休業法」という。)になる。〕

労働省「女子雇用管理基本調査」(平成8年度)によると、育児休業制度の規定がある事業所は60.8%である。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業が95.3%、金融・保険業が93.2%でその割合が高い。規模別にみると、500人以上では97.1%、100～499人では81.4%、30～99人では55.4%と、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている。また、労働組合のある事業所の方が、組合がない事業所より規定がある割合が高い(第2-34図、付表73)。

第2-34図 規模別育児休業制度の規定状況



資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」(平成8年度)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

イ 育児休業制度等

(ロ) 育児休業期間

育児休業制度の期間をみると、「子が1歳未満」とする事業所が89.4%、「子が1歳以上3歳未満」が9.7%、「子が3歳以上」が0.9%となっている(付表74)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

イ 育児休業制度等

(ハ) 育児休業期間中及び復職後の労働条件等の取扱い

子が1歳未満の育児休業取得者に対する金銭の支給状況をみると、会社のみが金銭を支給している事業所は13.3%、会社・共済会等共に支給している事業所は3.3%であり、合わせて16.6%の事業所が会社から金銭を支給している。これに、共済会等のみが金銭を支給している事業所4.1%を合わせると、「金銭の支給あり」の事業所は20.7%である。会社が金銭を支給している事業所のうち、「毎月金銭の支給あり」とする事業所は68.9%、「見舞金等の支給あり」とする事業所は31.1%である(付表75)。

育児休業期間中の定期昇給の取扱いについては、「休業期間中の定期昇給は行わず、復職後の定期昇給に持ち越す」が34.6%、「定期昇給時期に昇給する」が32.5%、「復職後に昇給する」が27.2%となっている(付表76)。

賞与の算定期間内に育児休業期間があった場合の賞与の取扱いについては、「出勤日又は休業期間に応じて支給する」が82.2%、「出勤日又は休業期間にかかわらず、一定額又は一定率支給する」が3.2%となっており、合わせて85.4%の事業所が賞与を支給している(付表77)。

復職後の賃金の取扱いについては、「休業前の賃金又はそれ以上の額を保障する」事業所が86.7%を占めている(付表78)。

退職金の算定の際の育児休業期間の取扱いについては、「勤続年数に全く算入しない」事業所が56.9%であるが、「原則として全期間を勤続年数に算入する」事業所29.2%と「原則として一定期間又は一定割合を勤続年数に算入する」事業所12.8%を合わせた42.0%の事業所は勤続年数に算入している(付表79)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

イ 育児休業制度等

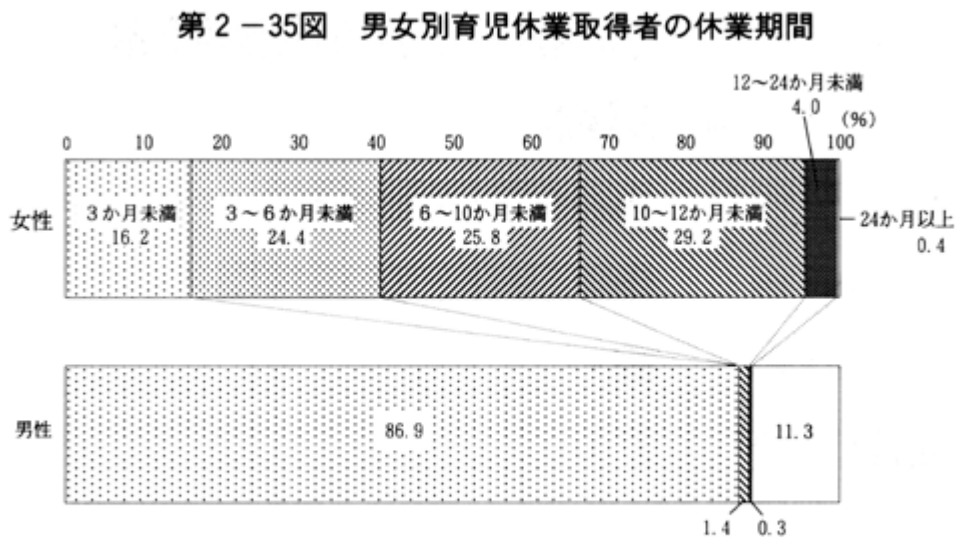
(二) 育児休業制度の利用状況

育児休業制度の規定がある事業所における出産者に占める育児休業取得者は、女性で44.5%、配偶者が出産した男性で0.16%である。育児休業取得者の男女比をみると、女性99.2%、男性0.8%となっている(付表80)。

育児休業取得期間をみると、女性は「6か月～10か月未満」が25.8%、「10～12か月未満」が29.2%であり、全体の約6割が6か月以上取得している。男性は、「3か月未満」が86.9%を占めている(第2-35図、付表81)。

なお、復職状況については、87.3%が復職している(付表82)。

第2-35図 男女別育児休業取得者の休業期間



H7.4.1～H8.3.31までの1年間に復職した者=100.0%

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」(平成8年度)

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

イ 育児休業制度等

(ホ) 代替要員の採用状況

育児休業取得者がいた事業所のうち、「代替要員を採用した」事業所は31.8%である。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業が55.6%、サービス業が45.6%で割合が高い。規模別にみると、30～99人では33.7%、100～499人では30.4%、500人以上では26.3%と、規模の小さい事業所の方が割合が高くなっている。採用方法(複数回答)としては、「臨時的にパート・アルバイトを採用」した事業所が59.4%、「派遣労働者の利用」が26.7%などとなっている。一方、代替要員を採用しなかった事業所は66.4%で、その理由(複数回答)は「採用する必要がなかった」が65.3%で最も多い(付表83)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

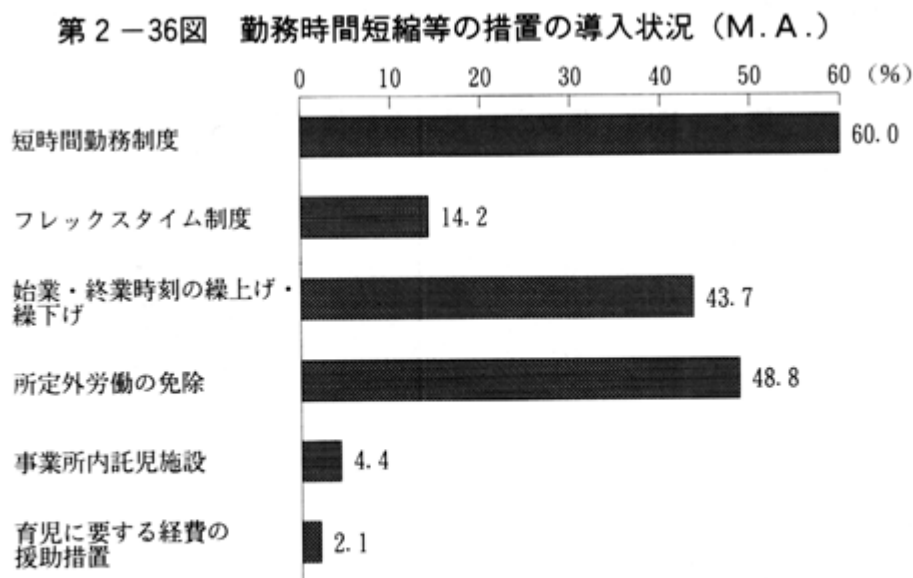
(2) 企業の実情

イ 育児休業制度等

(へ) 育児のための勤務時間短縮等の措置

育児休業法では、1歳未満の子を養育する労働者で、育児休業をしない者が申し出た場合、勤務時間短縮等の措置として1)短時間勤務制度、2)フレックスタイム制度、3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、4)所定外労働をさせない制度、5)託児施設の設置運営等のいずれかの措置を講ずることを事業主に義務付けている。また、1歳から小学校入学までの子を養育する労働者に関しても、育児休業制度のほか、前述の1)～5)の措置を講ずることを努力義務として課している。

第2-36図 勤務時間短縮等の措置の導入状況(M.A.)



勤務時間短縮等の措置がある事業所 = 100.0%

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」(平成8年度)

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所は41.2%である。各措置ごと(複数回答)にみると、「短時間勤務制度」60.0%、「フレックスタイム制度」14.2%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」43.7%、「所定外労働の免除」48.8%、「事業所内託児施設」4.4%、「育児に要する経費の援助措置」2.1%となっている(第2-36図、付表84)。

勤務時間短縮等の措置の利用状況をみると、女性労働者に最も多く利用されているものは「事業所内託児施設」で36.1%となっている。一方、配偶者が出産した男性労働者については「フレックスタイム制度」が4.2%で最も多く利用されている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

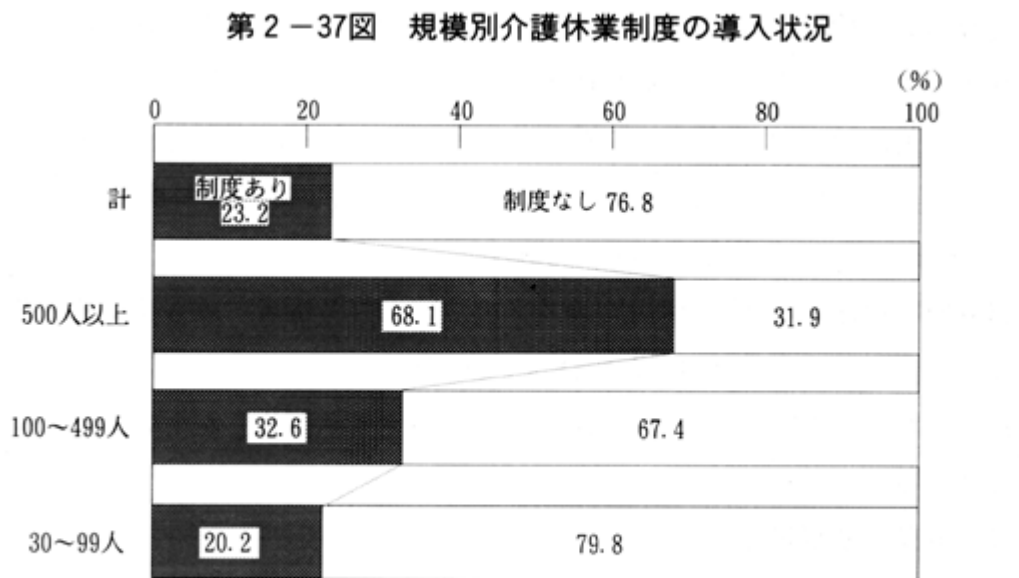
□ 介護休業制度等

(イ) 介護休業制度の導入状況

介護休業制度については、平成7年の「育児休業法」の改正により法制化され、平成11年4月より育児・介護休業法に基づき、すべての事業主の義務となる。事業主は、できる限り早く、育児・介護休業法に沿った介護休業制度や介護のための勤務時間短縮等の措置を導入することが求められている。

労働省「女子雇用管理基本調査」(平成8年度)によると、介護休業制度がある事業所は23.2%である。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業が83.0%、金融・保険業が55.6%でその割合が高い。規模別にみると、500人以上では68.1%、100～499人では32.6%、～99人では20.2%と、規模が大きくなるほど制度がある事業所の割合が高くなっている。また、介護休業制度がある事業所のうち78.7%が就業規則等に規定しており、労働組合のある事業所の方が、組合のない事業より規定されている割合が高い(第2-37図、付表86)。

第2-37図 規模別介護休業制度の導入状況



事業所総数=100.0%

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」(平成8年度)

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

□ 介護休業制度等

(□) 介護休業制度の内容

対象となる家族の範囲については、制限がある事業所は87.1%であり、そのうち「配偶者」が99.0%、「本人の父母」が96.8%、「子供」が94.2%、「配偶者の父母」についても85.7%が対象となっている。

しかし、育児・介護休業法では、「労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫」も対象としているが、現時点で「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」を対象としている事業所は少ない(付表87)。

介護休業制度の期間については、「必要日数取得できる」とする事業所が12.0%であり、「期間の最高限度を決めている」が86.9%となっている。最高限度とされている期間をみると、「1年」とする事業所が53.8%と最も高く、次いで「3か月を超え1年未満」が13.2%、「3か月」が12.2%となっている(付表88)。

介護休業の取得回数については、制限がある事業所は48.5%であり、そのうち「同一要介護者につき」回数制限をしている事業所が78.6%、「同一要介護者の同一疾病につき」回数制限をしている事業所が17.2%であり、それぞれ取得回数を1回に制限している事業所がほとんどである(付表89)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

□ 介護休業制度等

(ハ) 介護休業期間中及び復職後の労働条件等の取扱い

介護休業取得者に対する金銭の支給状況をみると、会社が金銭を支給している事業所は32.6%であり、共済会等が金銭を支給している事業所は7.8%である。会社が金銭を支給している事業所のうち、「毎月金銭の支給あり」は84.3%であり、その支給額は「労働者負担分の社会保険料相当額」が58.6%である(付表90)。

介護休業期間中の労働者負担分の社会保険料の支払方法については、「労働者が毎月支払う」事業所が39.4%、「毎月会社、共済会等が労働者負担分の保険料を負担する又は支給する金銭の中から差し引く」が29.0%、「会社、共済会等が介護休業終了時まで立て替える」が24.4%である。また、立替払い制度がある事業所における復職後の返済免除制度をみると、復職後一定期間の勤務により「全額免除される」が17.8%、「一部免除される」が1.8%である(付表91)。

介護休業期間中の定期昇給の取扱いについては、「定期昇給時期に昇給する」が39.1%、「復職後に昇給する」が28.0%、「休業期間中の定期昇給は行わず、復職後の定期昇給に持ち越す」が27.7%となっている(付表92)。

賞与の算定期間内に介護休業期間があった場合の賞与の取扱いについては、「出勤日又は休業期間に応じて支給する」が83.8%、「出勤日又は休業期間にかかわらず、一定額又は一定率支給する」が5.2%となっており、合わせて89.0%の事業所が賞与を支給している(付表93)。

復職後の賃金の取扱いについては、「休業前の賃金又はそれ以上の額を保障する」事業所が83.6%を占めている(付表94)。

退職金の算定の際の介護休業期間の取扱いについては、「勤続年数に全く算入しない」事業所が46.9%であるが、「原則として全期間を勤続年数に算入する」事業所33.2%と「原則として一定期間又は一定割合を勤続年数に算入する」事業所18.0%を合わせた51.2%の事業所が勤続年数に算入している(付表95)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

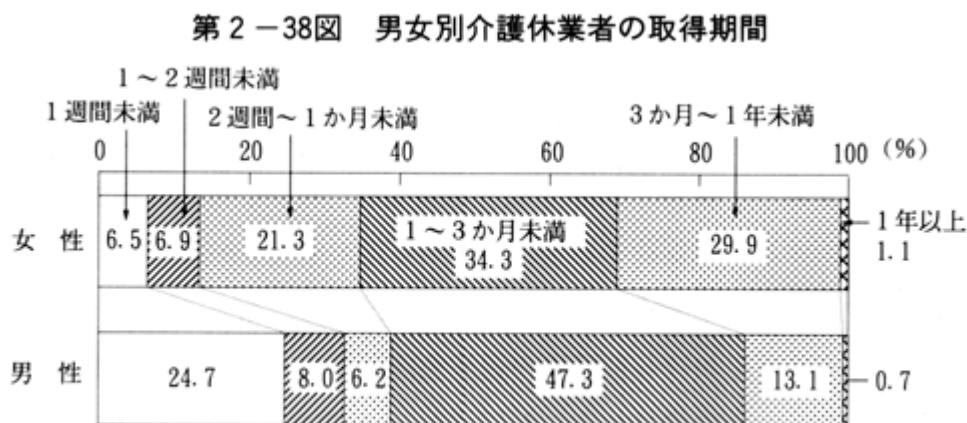
(2) 企業の実情

□ 介護休業制度等

(二) 介護休業制度の利用状況

介護休業制度がある事業所のうち、介護休業取得者がいた事業所は12.2%である。また、介護休業制度がある事業所の常用労働者に占める介護休業取得者は0.04%であり、男女別にみると、女性は0.10%、男性は0.01%である。介護休業取得者の男女比をみると、女性81.3%、男性18.7%となっている(付表96)。

第2-38図 男女別介護休業者の取得期間



H5.4.1~H8.3.31までの3年間に復職した者=100.0%

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」(平成8年度)

介護休業取得期間をみると、「1か月~3か月未満」が36.9%で割合が高く、全体の7割強が3か月未満の取得となっている。男女別にみると、女性は69.0%、男性は86.2%が「3か月未満」となっている(第2-38図、付表97)。

なお、復職状況については、89.7%が復職している(付表98)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

□ 介護休業制度等

(ホ) 代替要員の採用状況

介護休業取得者がいた事業所のうち、「代替要員を採用した」事業所は15.3%である。産業別にみると、卸売・小売業、飲食店が41.2%で割合が高い。規模別にみると、30～99人では19.4%、100～499人では13.6%、500人以上では7.0%と、規模の小さい事業所の方が割合が高くなっている。採用方法(複数回答)としては、「臨時的にパート・アルバイトを採用」した事業所が79.3%となっている。一方、代替要員を採用しなかった事業所は80.3%で、その理由(複数回答)は「採用する必要がなかった」が81.2%で最も多い(付表99)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

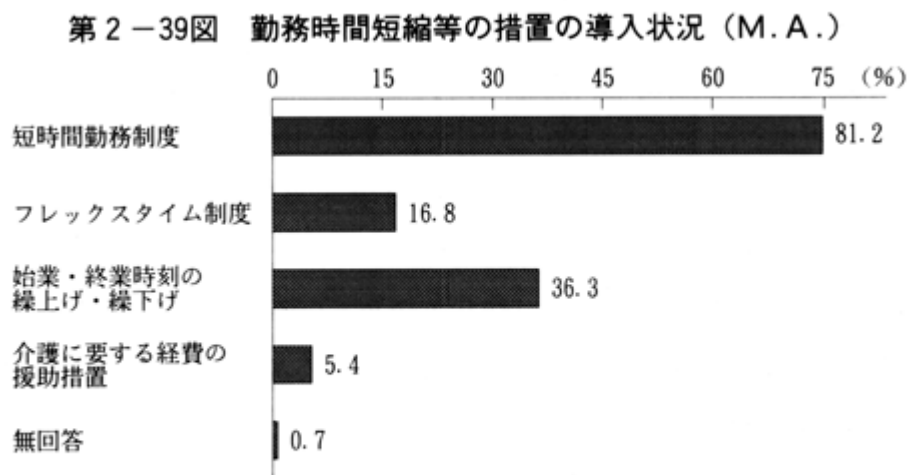
(2) 企業の実情

□ 介護休業制度等

(へ) 介護のための勤務時間短縮等の措置

育児・介護休業法では、要介護状態にある対象家族を介護する労働者で、介護休業をしない者が申し出た場合、勤務時間短縮等の措置として1)短時間勤務制度、2)フレックスタイム制度、3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、4)介護に要する経費の援助措置等のいずれかの措置を講ずることを事業主に義務づけている(平成11年4月より施行、現在は努力義務。)。また、家族の介護をする労働者に関しても、介護休業制度のほか、前述の1)~4)の措置を講ずることを努力義務として課している。

第2-39図 勤務時間短縮等の措置の導入状況(M.A.)



勤務時間短縮等の措置がある事業所=100.0%

資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」(平成8年度)

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所は9.2%であるが、介護休業制度がある事業所では37.7%が導入している。各措置ごと(複数回答)にみると、「短時間勤務制度」81.2%、「フレックスタイム制度」16.8%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」36.3%、「介護に要する経費の援助措置」5.4%となっている(第2-39図、付表100)。

勤務時間短縮等の措置の利用状況を見ると、最も多く利用されているものは男女とも「フレックスタイム制度」で1.16%であり、女性が2.33%、男性が0.97%となっている(付表101)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

ハ 再雇用制度

(イ) 再雇用制度の導入状況

労働省「女子雇用管理基本調査」(平成8年度)によると、再雇用制度(育児・介護等により退職した者を再び自社に雇い入れる制度をいい、企業グループで実施しているものも含む。)がある事業所は20.7%である。産業別にみると、金融・保険業が37.2%、卸売・小売業、飲食店が24.5%でその割合が高い。規模別にみると、500人以上で25.7%、100～499人で21.4%、30～99人で20.5%と規模が大きくなるほど制度がある事業所の割合が高くなっている。

再雇用制度の根拠については、「慣行で認めている」事業所が54.5%であり、「就業規則等で明文化している」事業所は44.5%である(付表102)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

ハ 再雇用制度

(ロ) 再雇用制度の利用状況

再雇用制度の適用を受けて退職した労働者がいた事業所は11.3%であり、規模別では500人以上が29.5%と最も高い(付表103)。また、再雇用制度により再雇用された労働者がいた事業所は12.1%であり、女性は再雇用制度のある事業所の女性労働者の0.2%、男性は男性労働者の0.1%である(付表104)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

ニ 家族看護休暇制度

(イ) 家族看護休暇制度の導入状況

労働省「女子雇用管理基本調査」(平成8年度)によると、家族看護休暇制度(家族等の短期間の傷病に関してその看護のために1日単位や半日・時間単位の休暇を認める制度をいう。)がある事業所は8.2%である。産業別では電気・ガス・熱供給・水道業が35.0%、規模別では500人以上が15.2%で割合が高い。

家族看護休暇制度の根拠については、「慣行で休暇を認めている」事業所が50.7%、「就業規則等で明文化している」が48.9%となっている。規模別にみると、規模が大きいほど就業規則等で明文化している割合が高い(付表105)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

ニ 家族看護休暇制度

(ロ) 家族看護休暇制度の形態

家族看護休暇制度の形態は、「休暇・休職・休業等」が71.2%で多く、「失効年次有給休暇」(有効期限内に行使されず、時効となった年次有給休暇をいい、これを看護のために取得することを認めるものをいう。)が15.2%である(付表106)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

二 家族看護休暇制度

(ハ) 家族看護休暇制度の内容

対象となる要看護者の範囲については、制限がある事業所は65.4%であり、そのうち「本人の父母」93.0%、「子供」83.1%、「配偶者」81.6%、「配偶者の父母」56.9%などが対象となっている(付表107)。

家族看護休暇の日数については、制限がある事業所は63.5%であり、そのうち「同一要看護者につき」制限している事業所が33.2%、「1年間につき」制限している事業所が21.2%、「失効年次有給休暇で」が11.5%などとなっている。

日数の制限については、「失効年次有給休暇で」の場合は「11日～1か月」とする事業所が39.8%で最も多く、それ以外の場合では「1日～10日」が多くなっている(付表108)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

ニ 家族看護休暇制度

(二) 家族看護休暇制度の利用状況

家族看護休暇制度がある事業所のうち、家族看護休暇を取得した者がいた事業所は24.1%である。利用期間については、9割弱が1週間未満の取得である。男女別にみると、男女とも「1日～3日」の割合が高くなっている(付表109)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

2 職業生活と家庭生活との両立に向けて

(2) 企業の実情

ホ その他

企業では、育児、介護をめぐる動きのみならず、単身赴任への対応などその他の雇用管理面での変化も見られる。

労働省「雇用管理調査」(平成8年)によると、配置転換を行った企業は43.8%で、そのうち「国内転居を伴う配置転換」が31.4%、「海外転居を伴う配置転換」が6.2%となっている(付表110)。また、労働省「雇用管理調査」(平成7年)によると、1,000人以上規模事業所における同一企業内の配置転換者のうち、有配偶者は27万人、うち転居をした者は13万人であり、さらにそのうち単身赴任者は4万人で、単身赴任者の割合は31.4%となっている(付表111)。

転勤についての意識を総理府「今後の新しい働き方に関する世論調査」(平成8年)でみると、「転勤は絶対にしたくない」者は38.2%であり、年齢が高くなるほど、また、女性の方が「絶対にしたくない」者の割合が高い(付表112)。

企業では、こうした意識にも対応するものとして、一定の地域内の事業所だけに勤務することを前提として雇用する「限定勤務地制度」や、家庭の理由等で転勤が困難な従業員について一定期間転勤を免除する「転勤一時免除制度」を実施している企業もあるが、いずれもまだ少数にとどまっている(付表113)。

II 職業生活と家庭生活との両立のための課題

3 まとめ

我が国の出生率は、平成7年に史上最低の1.42を記録し、平成8年もほぼ横這いの1.43であった。未婚率の上昇や晩婚化が進む中で、今後、出生率の上昇が見込まれる兆しは、現在のところはない。既婚者の出生児数は、昭和22年の4.54人から減少をたどり、昭和40年代後半以降は2.2人前後で推移している。ところが、既婚者の理想の子供の数は、同じ昭和40年代後半以降も2.6人程度で推移している。子供を生む生まないは個人の選択の問題であるが、「理想の子供数を生みたくても生めない」状況については、積極的に改善していくことが必要である。

また、少子化は、その一方で急速な高齢化を招いている。総務庁の発表によると、平成9年6月には、65歳以上の老年人口が15歳未満の年少人口を上回った。「日本の将来推計人口」によると、平成37年(2025年)には総人口の約4人に1人が、平成62年(2050年)には約3人に1人が、65歳以上の高齢者となる見込みである。今後、若年労働者層の減少とともに、介護を必要とする高齢者の増加が見込まれ、少なくない労働者が家族の介護と仕事との両立の問題に直面することとなる。総務庁の調査(「就業構造基本調査」平成4年)によると、家族の介護・看護のために離職した者は8万人にのぼる。このように家族の介護を行いながら働き続けることができる環境の整備は、急務である。

さらに、少子・高齢化とともに、社会を構成する基礎単位である「家庭」の姿もまた、変化してきている。特に都市部を中心として、単独世帯、夫婦のみ世帯などが増加し、一方、三世帯同居世帯は年々減少の一途を辿っている。現在でも、三世帯同居の場合、育児などの支援が得やすく、母親が就業している世帯の割合は高くなっている。また、家庭の機能について、「子供中心」「子育て」から「夫婦中心」「心の安らぎ」へと志向が変わってきている。

このように、少子・高齢化、核家族化等が進む中で、これまで三世帯同居世帯で行われてきたような、育児、介護を相互の協力で支え合うという仕組みを社会的な支援システムとして整備し、育児や家族の介護を行う労働者が職業生活と家庭生活とを両立しやすい環境をつくることが必要となってくる。

法制度の整備については、育児休業制度、介護休業制度が法制化され、育児休業制度は平成7年度よりすべての事業主の義務になり、介護休業制度は平成11年度よりすべての事業主の義務になる。とりわけ、介護休業制度については、中小企業において就業規則の整備が遅れる傾向にあり、今後の制度の普及・定着が急がれるところである。また、休業制度とともに、勤務時間短縮等の措置についても事業主の義務とされている。しかし、勤務時間への配慮については労働者のニーズは非常に高いものの、企業における就業規則の整備は休業制度以上に遅れており、一層の普及・定着が急務である。

行政による支援施策については、第III部にあるような様々な両立支援施策を今後とも充実させていく必要がある。特に、育児の援助を行う者と育児の援助を受けたい者からなる会員組織である「ファミリー・サポート・センター」は、急な残業など変則的な保育ニーズに対応できる、地域に根ざした活動であり、利用しやすい子育て支援活動としてより一層の発展が期待される。また、保育所について、低年齢児保育の充実等により、利用したい者すべてが保育所を利用できる体制をつくるとともに、運営時間の延長や病児保育など多様な保育ニーズに対応できる体制づくりが急務である。従業員の子を預かる事業所内託児施設の設置促進も、重要な課題である。さらに、主に小学校低学年を対象とした学童保育について、地域の実情や保護者のニーズに対応した多様かつ柔軟な運営をこれまで以上に促進する必要がある。減税措置等により、子育てに伴う家計の負担を軽減することも求められている。介護については、介護を必要とする者すべてが介護サービスを受けられるよう、介護サービスの基盤整備が急務である。

さらに、各企業においても、育児・介護休業制度、勤務時間短縮等の措置などの就業規則の整備を迅速に進めるとともに、家族的責任を担う労働者がその能力を十分に発揮できるよう、転勤への配慮など労働者の家庭の事情に配慮した雇用管理制度や福利厚生制度面での工夫が求められている。また、仕事と家庭とを両立しやすい職場の雰囲気づくりも求められるが、この点、東京商工会議所「『少子化対策』に関する提言～21世紀における活力ある国民社会のために～」において、「経営者にとっては、子育て社員は突然の休暇発生や残業制約など、雇用上支障を来すことも少なくないが、育児しながら働く本人にとっては、職場における周囲の理解が何にも増して励みになる。長い勤続期間を前提とすれば子育て期間はその一部に過ぎず、良質な人材を長期的に養成することは、やがては個々の企業にとっても良い結果として跳ね返るものであり、子育て社員への温かい心づかいを組織風土として作っていくことが望まれる。」と提言されており、企業の側の今後の取り組みが期待されるところである。

最後に、男女がともに家族的責任を担う社会をつくっていくためには、男性の意識をはじめ、社会全体の意識が変わり、男性の家庭参加が一層進むことが必要である。この点、「男は仕事、女は家庭」といった性別役割分担意識からも「男も女も働き、家庭を担う」ライフスタイルへと意識は変化しつつあるが、実際の男性の家庭生活への関与は極めて少ないのが実情である。男女がともに仕事も家庭も充実した生活を送れる社会づくりに、男性をはじめ社会全体で取り組むことが緊急の課題である。