

## II 仕事と子育ての両立

---

### はじめに

男女労働者が職業生活と家庭生活を両立できるための環境をつくることは、労働者が持っている能力を十分発揮し、生涯を通じて充実した生活を送るために社会で取り組むべき大きな課題である。しかしながら、女性の年齢階級別労働力率をみると、結婚、出産・子育て期に労働力が低下するいわゆるM字型カーブは依然として残っている。

また、我が国の少子化は急速に進行しており、国立社会保障・人口問題研究所が平成14年1月に発表した、日本の将来推計人口（中位推計）によれば、我が国の人口は平成18年に1億2,774万人でピークに達した後、長期の減少過程に入るとされている。この推計においては、これまで少子化の主な要因とされてきている晩婚化の進行などによる未婚率の上昇に加え、結婚した夫婦が生涯に産む子どもの数も減少すると見込んでいる1ことから、前回の中位推計より少子化が一層進行するという結果になっている。こうした出生率低下の背景については、様々な意見があるが仕事と子育ての両立の負担感や子育ての負担感が増大しているといった意見もある。一方、平均寿命は延びていることから高齢化は急速に進行していくことになる。

少子・高齢化が進行する中で、仕事と子育ての両立の負担感を軽減し女性の就業意欲を十分生かすことは、経済社会の活力を維持する上でも重要である。

このため、IIでは、第一に、結婚や就業等からみた女性のこの四半世紀の変化、女性の就業パターンや「再就職」の現状、さらに小さい子どもを持つ女性の就業状況について把握した。第二に、仕事と子育ての両立や子育てに関する負担感を、意識、時間及びコスト面から男性の就業時間や子育ての分担の状況も含めて把握した。第三に、子育てをしている男女労働者にとって必要となる職場の両立支援や地域の保育サービスの状況を把握し、最後に、男女労働者がともに職業生活と子育て等の家庭生活をバランスよく両立することができるよう、また、働く意欲を持った女性がその能力を十分に発揮できるよう、取り組むべき課題について検討した。

---

1 2050年の夫婦の完結出生児数が1.72人と、現状の2.14人、並びに前回推計の1.96人を大きく下回ると見込んだ。（完結出生児数とは子供を産む可能性がほとんどなくなった時点における夫婦の平均出生児数）

---

## II 仕事と子育ての両立

### 1 結婚・出産と関わりの深い年齢層の変化

---

女性の年齢階級別労働力率はM字型カーブを描いている。これは、出産・子育て期に労働市場から退出し、子育てに一段落してから再び働き始める女性が多いことを示している。結婚、出産等により家庭責任を負うことは、就業を継続する上で大きな岐路となることが多いからである。

M字のボトムに向かって労働力率が低下する25～29歳から、ボトムである30～34歳、再び上昇し始める35～39歳の各年齢層に着目し、特に、戦後の産業構造の大きな転換等により女性の労働力率が低下し、いわゆる「専業主婦」が最も多くなった時期と考えられる昭和50年と現在の比較により女性の結婚、出産、就業にどのような変化があったのか把握した。

---

---

## II 仕事と子育ての両立

### 1 結婚・出産と関わりの深い年齢層の変化

#### (1) 結婚、出産、就業状況の概況

---

総務省統計局「国勢調査」、「労働力調査」、厚生労働省「人口動態統計」等により、昭和50年から平成12年までの四半世紀を概観すると、最も変化したのは25～29歳の未婚率の大きな上昇である。さらに、平成2年からの10年間には30～34歳、35～39歳の未婚率も併せて上昇している（第2-1、2図、付表5）。

年齢階級別の出生率<sup>1</sup>をみると、25～29歳の出生率は最も高いが、未婚率の上昇と相まって急速に低下し、昭和50年と比較すると半減している。逆に、30歳代の出生率は増加傾向にあり、晩産化の進行がみられる（第2-3図）。

さらに、夫婦世帯のうち子どものいる世帯<sup>2</sup>の割合が大きく減少し、昭和50年と平成12年を比較すると、妻が25～29歳の世帯では82.0%から62.2%、30～34歳では93.7%から79.1%となり、世帯の状況から結婚していても子どもを持たない傾向がみられる（第2-1図）。

一方、就業状況をみると、昭和50年以降25～29歳の労働力率は大きく上昇しており、なかでも既婚者の上昇幅が大きい。さらに、25～39歳の既婚の就業者に占める雇用者の割合も大きく上昇し、既婚者の職場進出が進展している（第2-4 5 6図、付表4、5）。

---

1 当該年齢層の女性が1年間に産んだ子どもの人数。出産年齢の15～49歳までを合計したものが合計特殊出生率である。

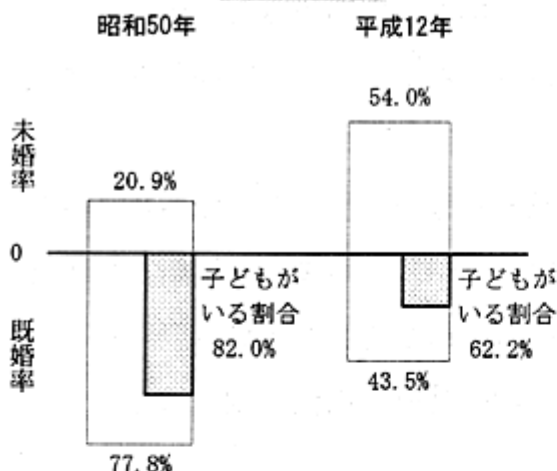
2 既婚女性のいる一般的な夫婦世帯（夫婦のみ、夫婦と子ども、夫婦と親、夫婦と子どもと親）のうち、子どものいる世帯。

#### 第2-1図 昭和50年から平成12年にかけての女性25～39歳層の結婚・就業等の変化

第2-1図 昭和50年から平成12年にかけての女性25～39歳層の結婚・就業等の変化

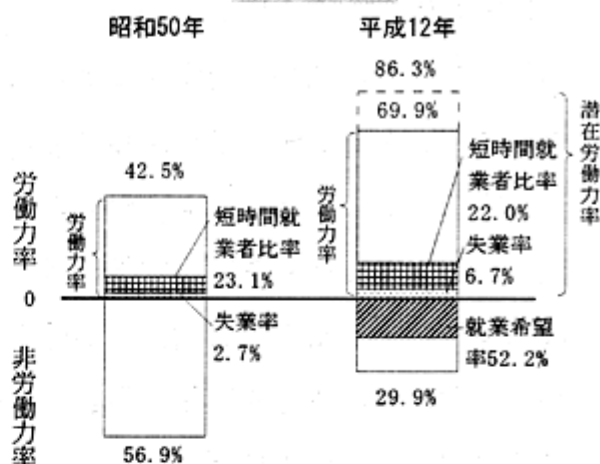
婚姻等の状況

25歳～29歳

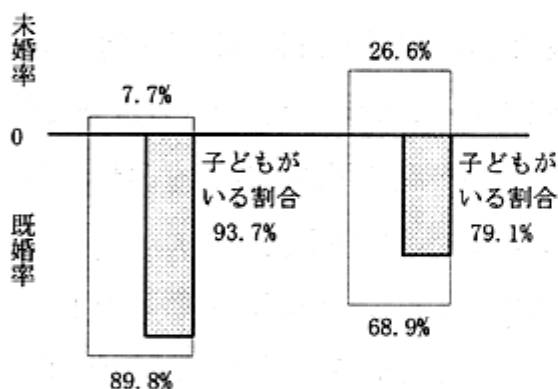


就業の状況

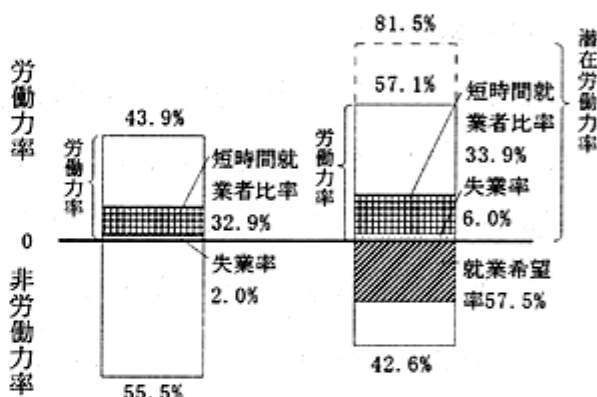
25歳～29歳



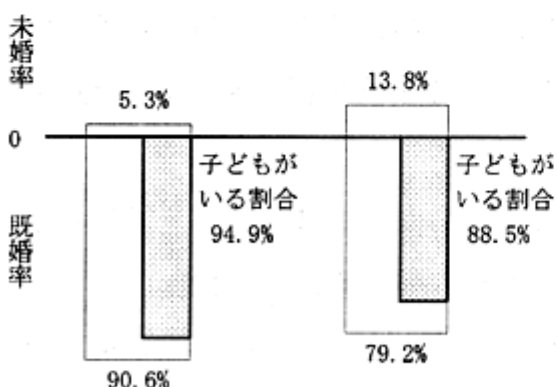
30歳～34歳



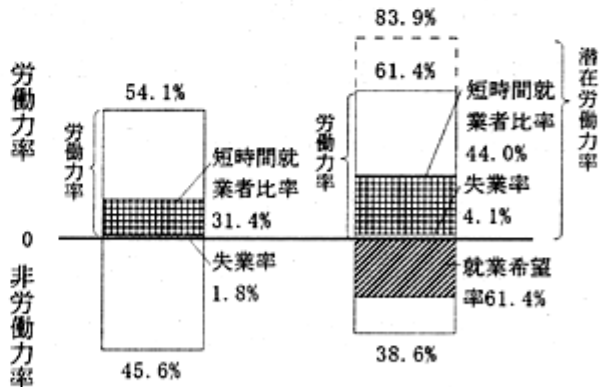
30歳～34歳



35歳～39歳



35歳～39歳

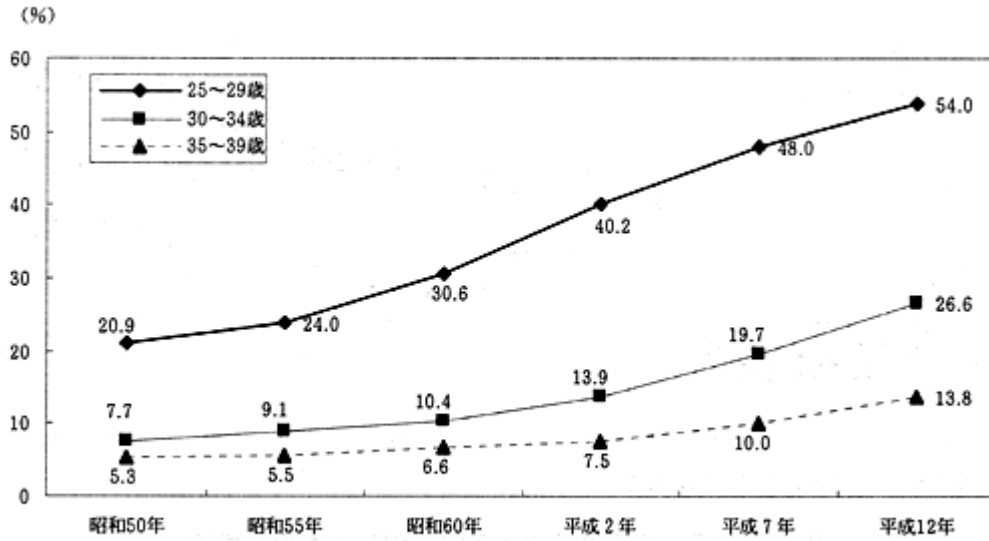


資料出所：

- 婚姻等の状況 未婚率、既婚率、子どもがいる割合とも、総務省統計局「国勢調査」  
子どもがいる割合は、既婚女性のいる一般的な夫婦世帯（夫婦のみ、夫婦と子ども、夫婦と親、夫婦と子どもと親）に占める子どもがいる世帯の割合。  
ただし、昭和50年は夫が単身赴任の場合等は一般的な世帯に含まれない。
- 就業の状況 ①労働力率、失業率、非労働力率、短時間就業者比率とも総務省統計局「労働力調査」  
非労働力率＝非労働力人口／人口  
短時間就業者＝週間就業時間35時間未満の就業者／就業者  
②就業希望率、潜在労働力率は総務省統計局「労働力調査特別調査」（8月調査 報告書非掲載分）  
就業希望率＝就業を希望する者／非労働力人口  
潜在労働力率＝（労働力人口＋非労働力人口のうち就業を希望する者）／人口

## 第2-2図 女性の年齢階級別未婚率の推移

第 2 - 2 図 女性の年齢階級別未婚率の推移

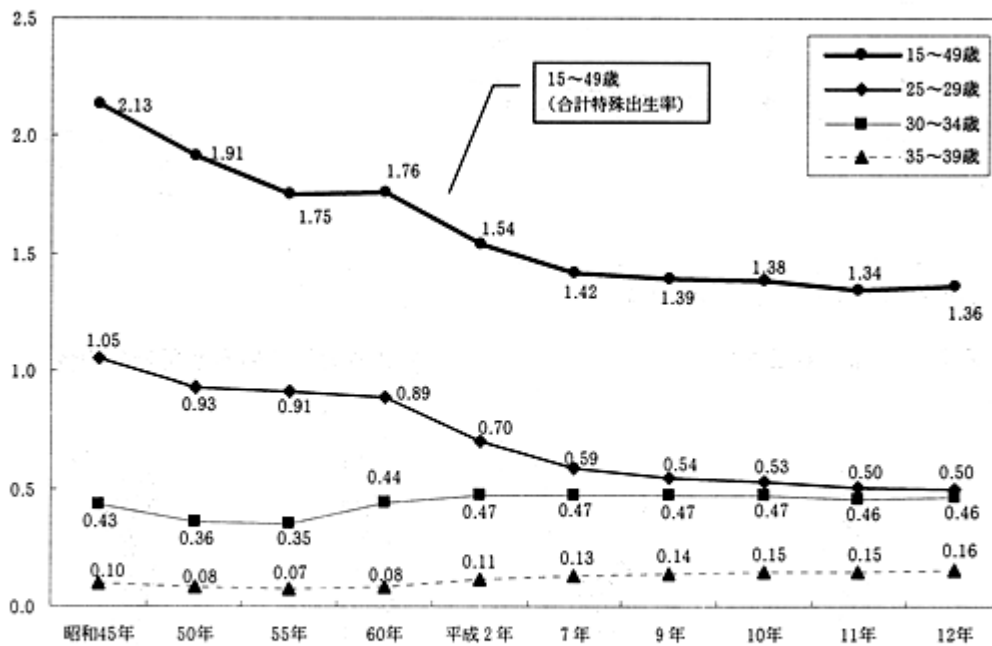


資料出所：総務省統計局「国勢調査」

注) 未婚率は年齢人口に占める未婚者の割合

## 第2-3図 年齢階級別出生率の推移

第 2 - 3 図 年齢階級別出生率の推移



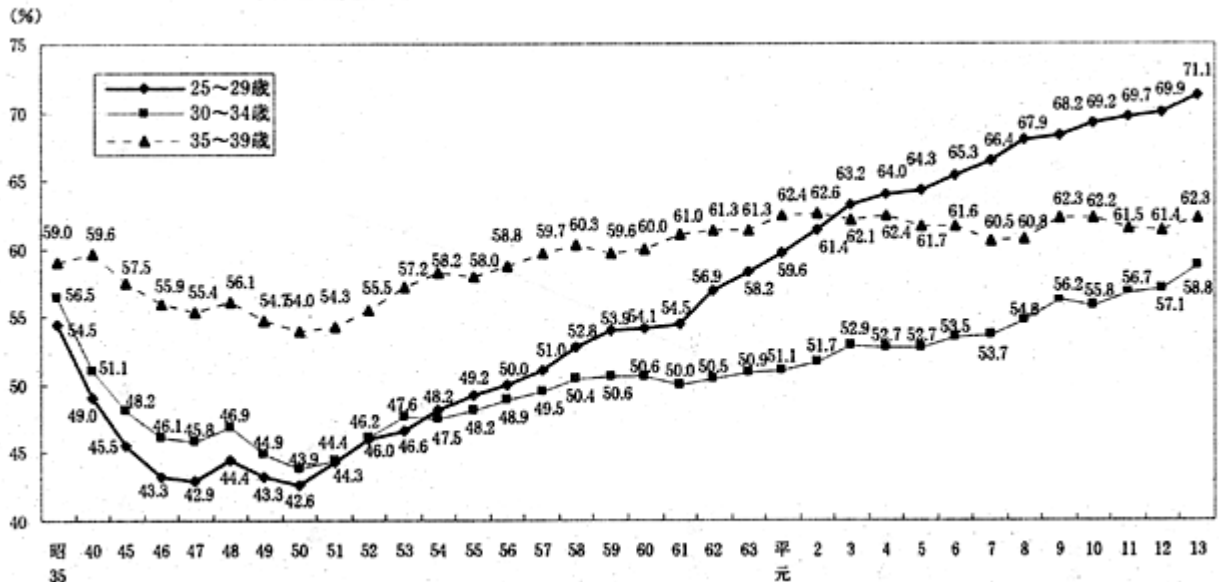
資料出所：厚生労働省「人口動態統計」(但し、平成9～11年の人口は推計を使用)

注1) 出生率 =  $\frac{\text{その年齢階級の女性が1年間に産んだ子どもの数}}{\text{女性の年齢階級別人口}}$

2) 合計特殊出生率とは一人の女性が一生(15～49歳)の間に産む子どもの数

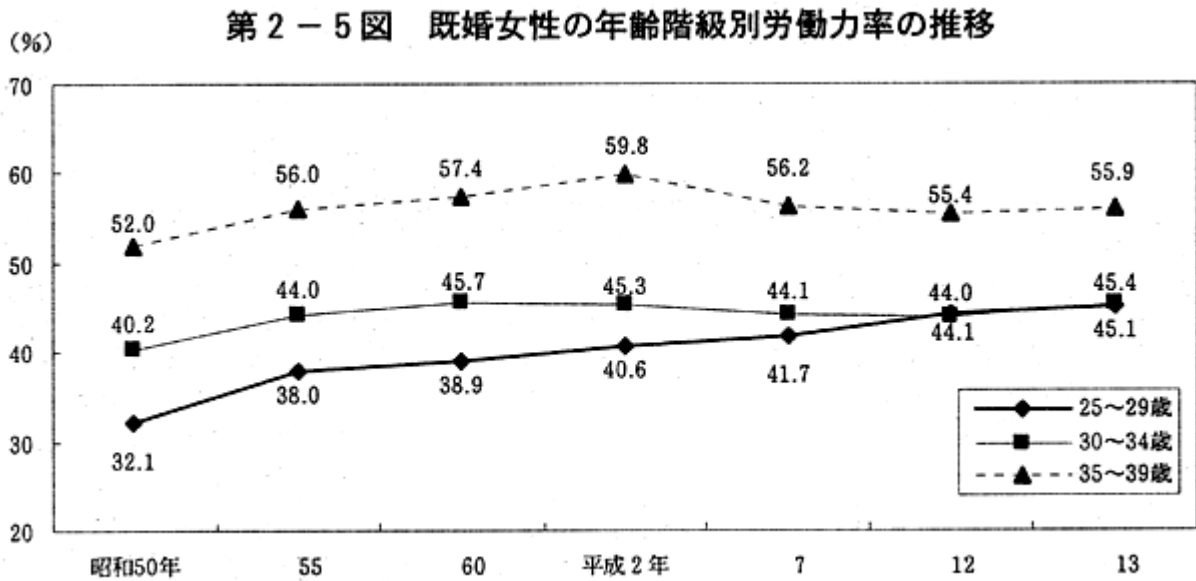
## 第2-4図 女性の労働力率の推移

第2-4図 女性の労働力率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

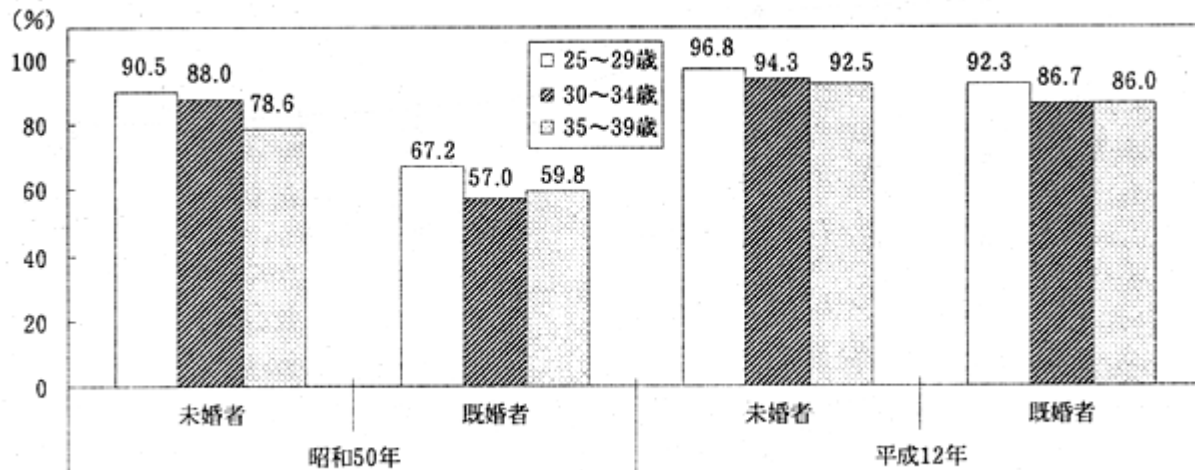
第2-5図 既婚女性の年齢階級別労働力率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

第2-6図 既婚女性の職場進出の状況（非農林就業者に占める雇用者の割合）

第2-6図 既婚女性の職場進出の状況（非農林就業者に占める雇用者の割合）

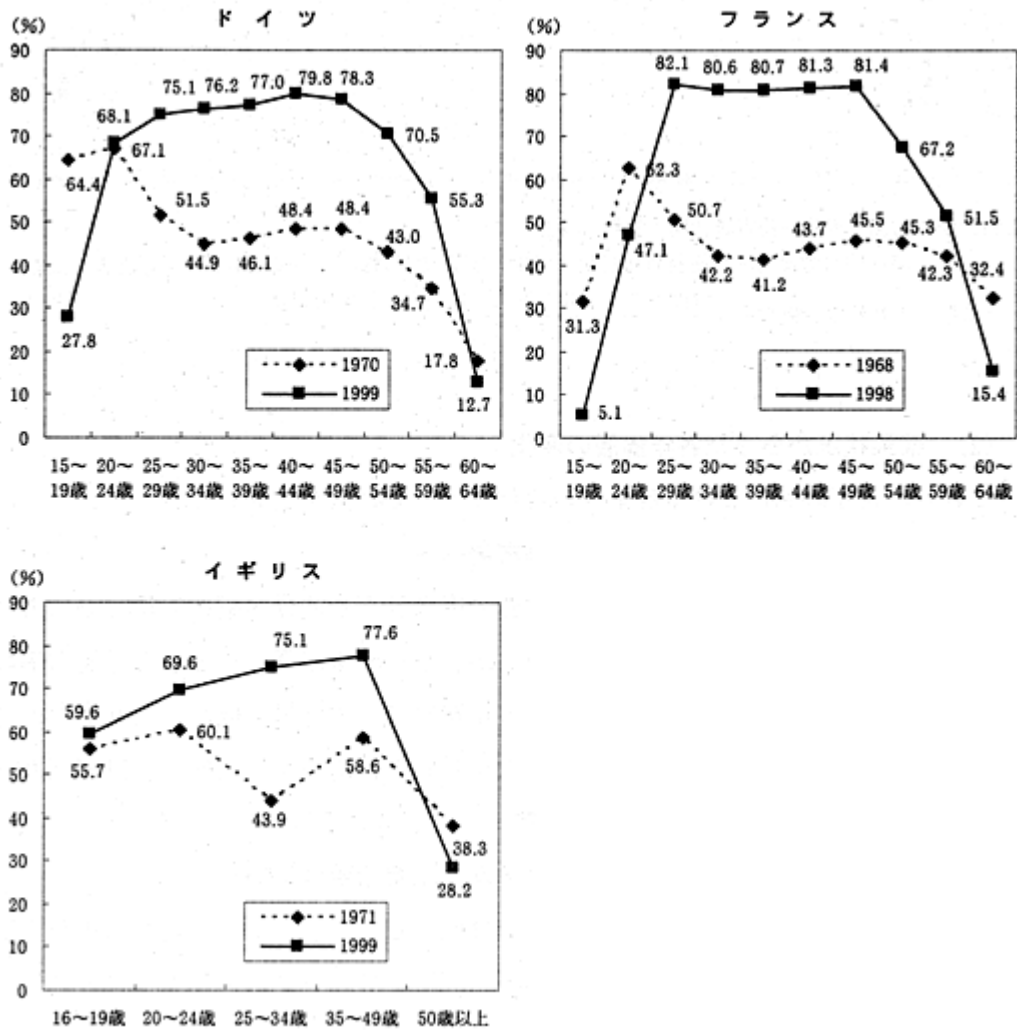


資料出所：総務省統計局「労働力調査」

また、先進諸国でも、以前はM字型カーブがみられたが近年では消滅し台形型となっている。日本においても、非労働力人口のうち就業を希望するものを労働力人口に加えて、潜在的な労働力率として年齢階級別にみると、M字型カーブはほとんどなくなり先進諸国と同じような台形型に近づく。特徴的なM字型カーブを形成する年代の25~39歳の女性においても働きたいと希望している者は多い。（第2-7、8図）

第2-7図 先進諸国における女性の年齢階級別労働力率

第2-7図 先進諸国における女性の年齢階級別労働力率



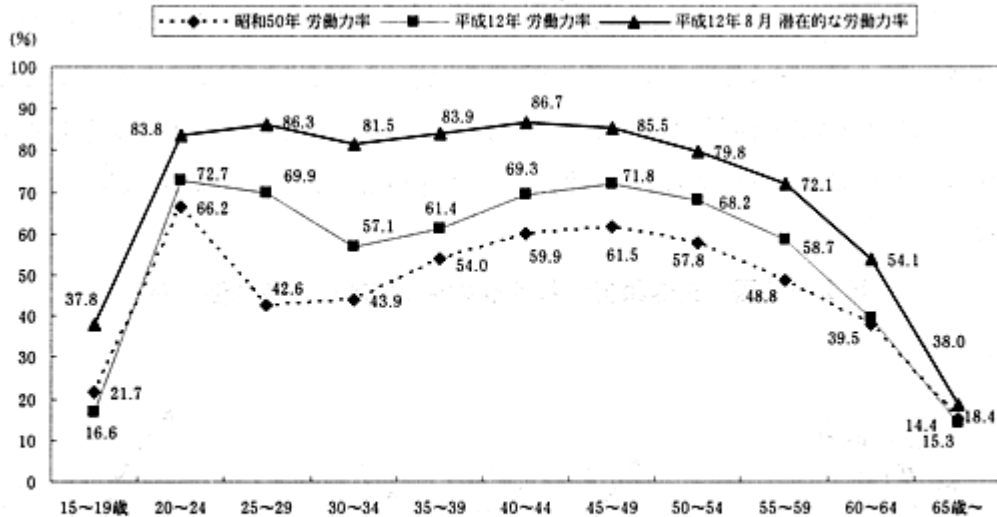
資料出所：ILO「Year Book of Labour Statistics」

注) 1970年のデータは西ドイツのデータである。

第2-8図 女性の潜在的な労働力率



第2-8図 女性の潜在的な労働力率



資料出所：労働力率は総務省統計局「労働力調査」

潜在的な労働力率は総務省統計局「労働力調査特別調査」（平成12年8月 報告書非掲載分）

注) 潜在的な労働力率 =  $\frac{\text{労働力人口} + \text{非労働力人口のうち就業希望者}}{\text{15歳以上人口}}$

## II 仕事と子育ての両立

### 1 結婚・出産と関わりの深い年齢層の変化

#### (2) 就業状況からみた各年齢層の変化

これら、各年齢層における就業等の変化について特徴を把握した。

##### 1)25～29歳層～未婚化により労働市場へ～

昭和35年以降、昭和50年までの間に労働力率は低下し続け、昭和50年までは労働力率のM字型カーブのボトムとなっていたが、昭和50年以降、もともと労働力率の高い未婚者の割合が高まったこと、3つの年齢層の中で最も低かった既婚者の労働力率が大きく上昇したことに伴い、この年齢層の労働力率は上昇し、M字型カーブのボトムは30～34歳へシフトした。（第2-1、4、5図）

##### 2)30～34歳層～M字型カーブのボトム、就業希望は高い～

25～29歳とともに昭和50年まで労働力率は低下しており、また、昭和50年から現在に至るまで25～29歳に変わってこの年齢層がM字型カーブのボトムとなっており、最も労働力率の低い状況が続いている。（第2-4図）

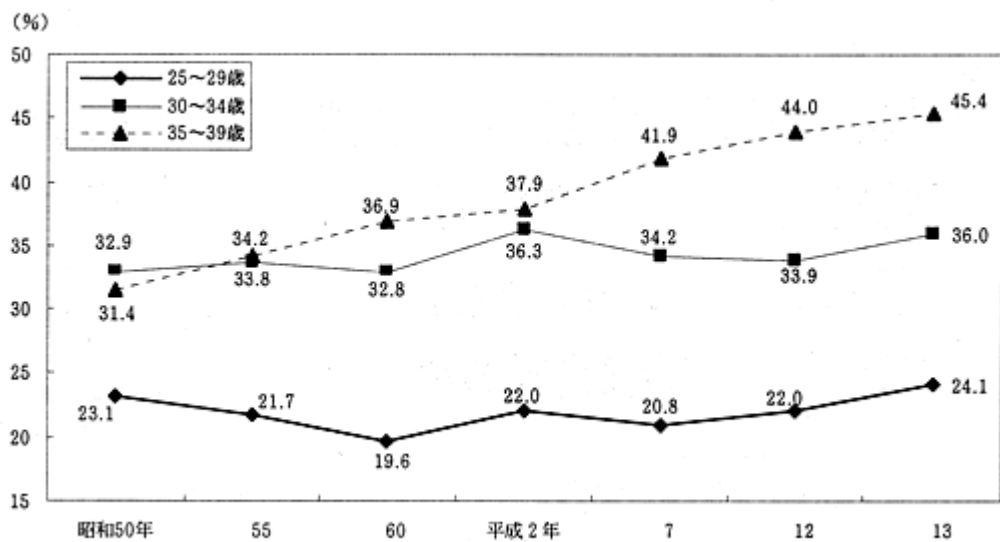
非労働力人口のうちで就業を希望する者を加え潜在的な労働力率として、実際の労働力率と比較すると、その差は最も大きく、働くことを希望しながらも非労働力となっている女性が多い状況である。（第2-1、8図）

##### 3)35～39歳層～再就職層のパートタイム化が進行～

この年齢層は、昭和50年にかけて若干の労働力率の低下はみられたが、M字型カーブからみると労働市場へ再参入し始める者が多く、既婚女性の労働力率は3つの年齢層の中では比較的高い水準で推移している。（第2-4、5図）しかし、35時間未満の短時間就業者の割合は急速に高まっており、パートタイム労働者化が進んでいる（第2-9図）。

第2-9図 短時間就業者の割合の推移（非農林業）

第2-9図 短時間就業者の割合の推移（非農林業）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

## II 仕事と子育ての両立

### 2 女性の就業パターン（継続就業、再就職、専業主婦型）の状況

#### (1) 「子どもができてでも職業をつづける方がよい」との意識は上昇

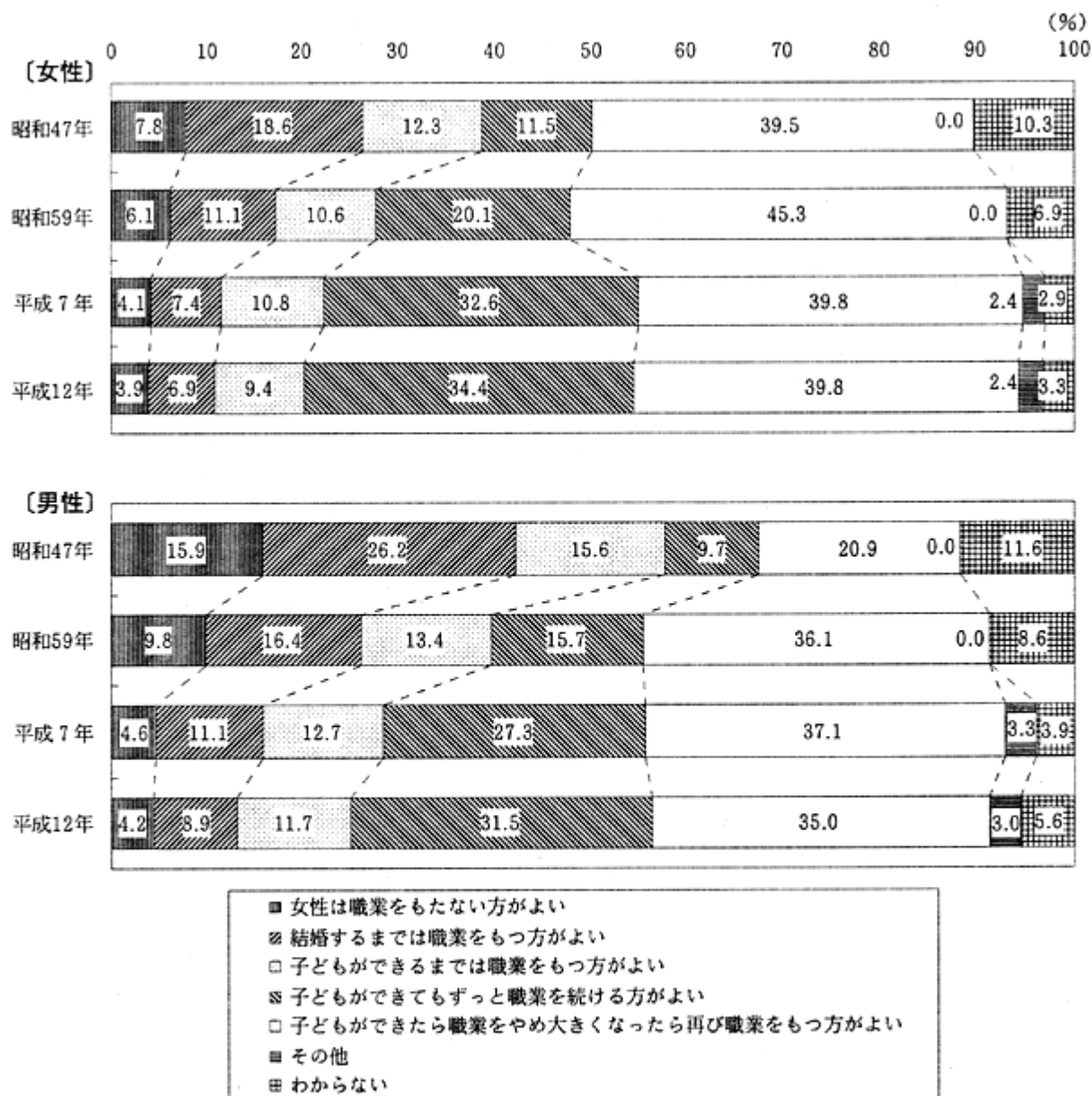
---

内閣府「男女共同参画に関する世論調査」によると、女性が職業を持つことについて、この四半世紀に最も増加した考え方は、男女ともに「子どもができてでもずっと職業をつづける方がよい」である。逆に、大きく減少したのは、「結婚するまでは職業をもつ方がよい」となっている。

「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が、男女ともに多いものの、女性が働き続けることに対する社会の意識は大きく変化している（第2-10図）。

#### 第2-10図 女性が職業を持つことについて

第2-10図 女性が職業を持つことについて



資料出所：総理府広報室『婦人に関する意識調査』（昭和47年）、『婦人に関する世論調査』（昭和59年）、『男女共同参画に関する世論調査』（平成7年、平成12年）

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

## II 仕事と子育ての両立

### 2 女性の就業パターン（継続就業、再就職、専業主婦型）の状況

#### (2) 就業パターンの理想・現実とともに再就職型

国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」では、既婚女性に対して、自分の就業パターンについて調査を行っている。その結果によると、現実にとどりそうな就業パターンは、結婚や出産で退職し子どもの手が離れたら働く「再就職型」が5割、子どもを持ち働き続ける「継続就業型」、「専業主婦型」がそれぞれ2割前後となっている。現実の働き方は、理想と考えている就業パターンとは必ずしも一致しておらず、継続就業型では3割弱の一致にとどまっている。理想と現実の一致が最も多くみられたのは、再就職型で5割となっている（第2-1表）。

第2-1表 女性の就業パターンの理想と現実

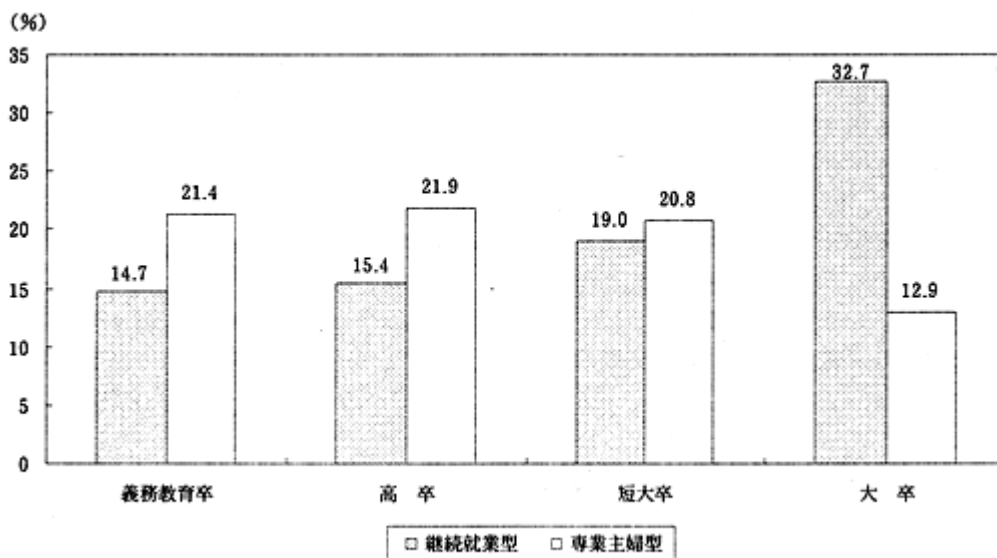
第2-1表 女性の就業パターンの理想と現実

現実の働き方	総 数	理想の働き方					合 計
		DINKS型	継続型	再就職型	専業主婦型	その他	
総 数	100.0%	1.8%	17.8%	50.7%	20.9%	8.9%	100.0%
DINKS型	2.5%	8.2	29.5	43.8	15.8	2.7	100.0
継続型	19.0%	1.5	28.7	45.9	17.1	6.8	100.0
再就職型	50.2%	1.6	16.7	54.6	21.2	6.0	100.0
専業主婦型	20.5%	1.9	10.7	53.5	28.5	5.4	100.0
その他	7.9%	1.9	12.6	31.8	10.3	43.4	100.0

また、学歴別にみると大卒女性では、継続就業型を理想とする働き方が3割強と高くなっており、専業主婦型を理想としている割合は他の学歴と比較して少なくなっている（第2-11図）。

第2-11図 学歴別継続就業・専業主婦型を理想とする者の割合

第2-11図 学歴別継続就業・専業主婦型を理想とする者の割合



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」(平成12年)

## II 仕事と子育ての両立

### 2 女性の就業パターン（継続就業、再就職、専業主婦型）の状況

#### (3) 出産による就業の継続状況

さらに、同調査では、全ての世帯の有配偶女性を対象に第1子出産前後の就業状況を把握している。第1子出産前に仕事に就いていた者は56.1%で、既に半数近くが無業となっている。仕事に就いていた者のうち出産をきっかけに仕事をやめた者は72.8%と多く、仕事を続けた者は27.3%となっている。

出産前の勤め先別に出産後の継続就業率をみると、最も高いのは官公庁であるが、従業員規模が大きくなるほど継続就業率は低くなっており、1000人以上の大企業では最も低い。大企業ほど両立支援制度は充実しているにもかかわらず、出産を契機にやめている女性が多い結果となっている。

また、職種別の出産後の継続就業率は、自営・家族従業者が高いのに比べ雇用者では低くなっており、なかでも事務職は最も低い。

さらに、親との同居の有無別にみると、親との同居は子育ての支援を受けられやすく継続就業率を高めている結果となっている。（第2-12図）

#### コラム：女性の就業行動の背景

働く女性が結婚、出産・子育てを迎えるなかで、継続就業するのか、退職するのか、再就職をいつするのかといった就業行動の背景や動機等を把握することは、今後の両立支援対策を考える上でも有用な資料になる。

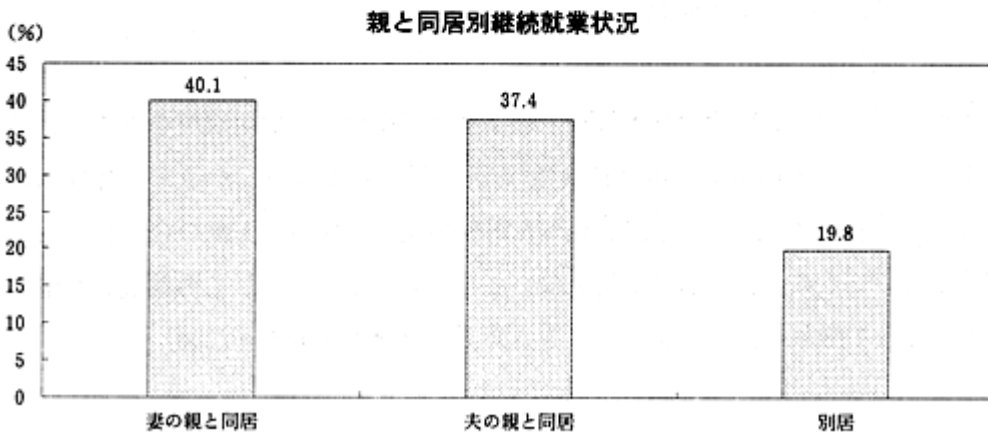
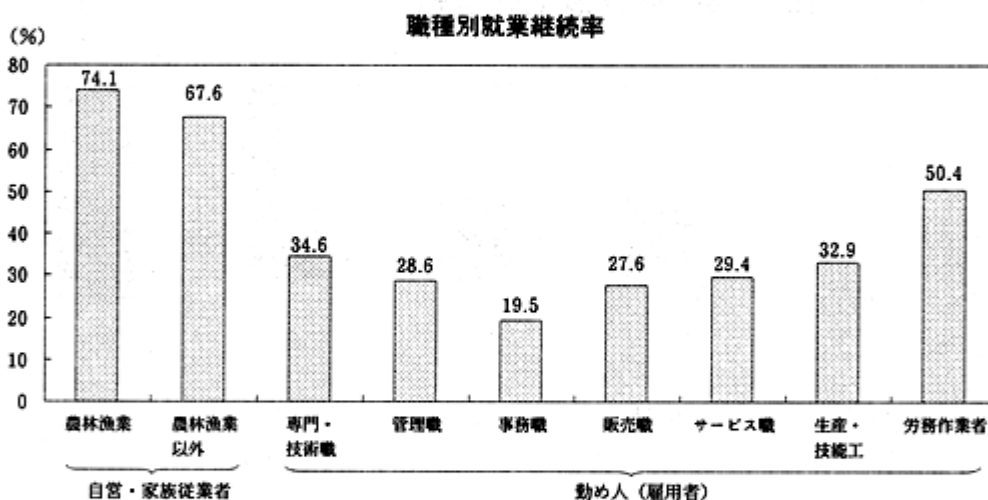
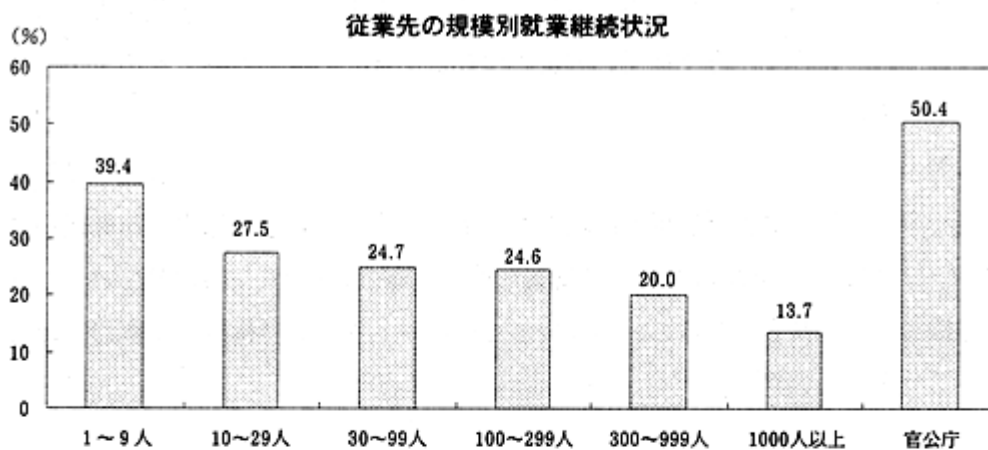
しかし、その背景や動機には多数の要因があり、両立を支える職場環境や地域における保育サービスの状況ばかりでなく、本人のキャリア意識、家族の支援、家計の状況、提示される賃金や労働時間等とも関係が深く、家族も含めた長期にわたる状況を追跡調査する必要がある。

これまで、調査対象者を固定して追跡的に調査を行うことは十分にされていなかったが、厚生労働省では、平成13年度より「21世紀出生児縦断調査」、また、平成14年度より「21世紀成年者縦断調査」を実施することとしており、これから結婚や出産を迎えようとしている者や現在子育てをしている者などを対象に、結婚、出産等との関わりからみた女性の就業行動についても継続的に把握していくこととしている。

第2-12図 出産による就業の継続状況



第2-12図 出産による就業の継続状況



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」(平成12年)

注) 第1子出産前に仕事に就いていた者のうち、出産後も就業を継続していた者

## II 仕事と子育ての両立

### 2 女性の就業パターン（継続就業、再就職、専業主婦型）の状況

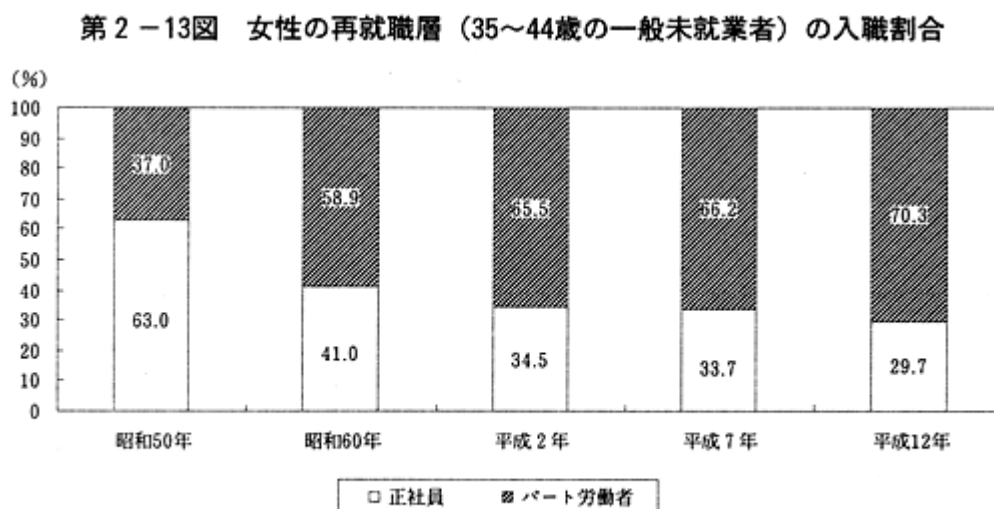
#### (4) 再就職の現状

子育てが一段落してからの再就職は、女性の働き方として理想・現実ともに多くなっているが、その一方で採用、労働条件などで厳しい状況もみられる。

##### 1) 入職者に占めるパートタイム労働者の割合は7割

労働力率のM字型カーブのボトムから、再び上昇し始める35～44歳を再就職層とみなして、厚生労働省「雇用動向調査」により、この年齢層で過去1年間働いていなかった者1が、入職時にどのような就業形態で就職したのか、正社員2とパートタイム労働者の入職割合をみると、平成12年ではパートタイム労働者が7割以上になっている（第2-13図）。

第2-13図 女性の再就職層（35～44歳の一般未就業者）の入職割合



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

また、同「女性雇用管理基本調査」により企業における採用状況をみると、中途採用を行った企業の中で、再就職女性3を正社員として採用した企業割合は18.9%となっている。さらに、3年前と比べた再就職女性の採用は1割の企業が増えたと回答しているものの、8割は変化がないとしており正社員として再就職を希望する女性にとって厳しい状況となっている（第1部31ページ第1-22図）。

1 「雇用動向調査」における一般未就業の入職者に相当する。

2 「雇用動向調査」における一般労働者に相当する。

3出産・育児期に一度就業を中断し、子育てが一段落したところで再就職する女性と定義している。

## 2)子育て等のために非正社員を選択

(財)21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」によれば、女性のパートタイム労働者に自ら進んで「非正社員」になったのかを聞いたところ、「希望にあう勤務先がなくやむを得ず非正社員になった」者が26.8%、「自分から希望して非正社員になった」者が61.6%となっている。さらに、自分から希望して非正社員になった者であっても、育児・家事・介護の負担がなかったら正社員を希望した者は、年齢計で42.2%となっており、特に子どもの小さい層である30～34歳では55.6%と最も高く、さらに35～44歳でも5割近くとなっているなど、子育て等との両立のためにパートタイム就労を選択している状況もみられる（第2-2表）。

第2-2表 女性のパートタイム労働者が非正社員を希望した動機

第2-2表 女性のパートタイム労働者が非正社員を希望した動機

	自ら進んで非正社員になった		正社員として働きたかったが、希望にあう勤務先がなく、やむを得ず非正社員になった	どっちでもよかった
		育児・家事・介護がなかったら正社員を希望した者		
24歳以下	32.2%	15.8%	49.2%	18.6%
25～29歳	49.6%	28.6%	31.0%	19.5%
30～34歳	68.1%	55.6%	24.7%	7.1%
35～39歳	68.5%	47.5%	21.3%	10.1%
40～44歳	71.8%	49.7%	19.7%	8.5%
45～49歳	65.2%	34.1%	25.8%	9.1%
50～59歳	56.4%	35.1%	31.1%	12.5%
60歳以上	25.9%	57.1%	37.0%	37.0%
年齢計	61.6%	42.2%	26.8%	11.6%

資料出所：(財)21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(平成13年)

注) 女性のパートタイム労働者は雇用均等政策課で再集計

## 3)正社員との賃金格差が拡大

1部でもみたように、女性正社員と女性パートタイム労働者の所定内給与を単位時間あたりで比較すると正社員の7割弱となっており、格差の推移も拡大傾向にある。さらに、賞与、退職金制度の適用などを考慮すると正社員とパートではさらに大きな格差となる（第1-27図）。

### コラム：継続就業と再就職の生涯賃金の差

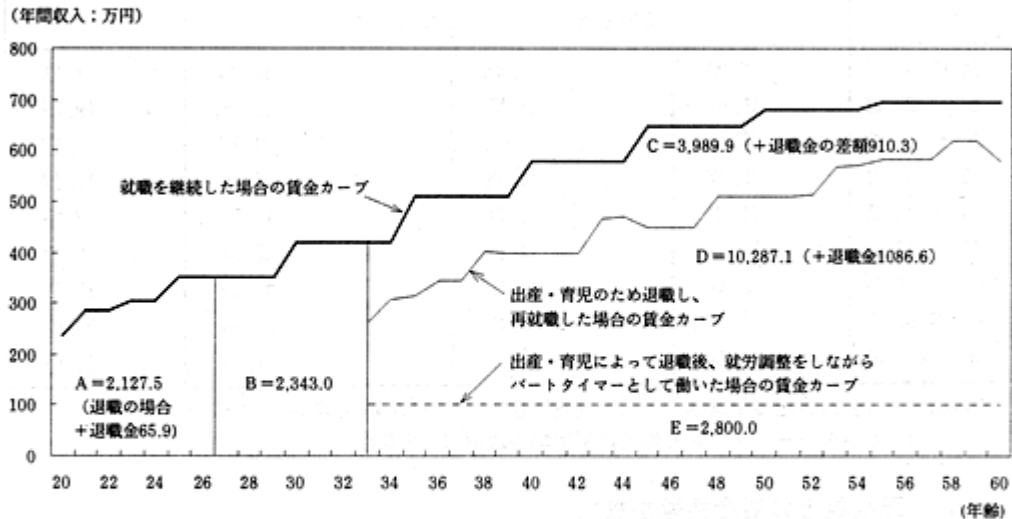
内閣府「家族とライフスタイルに関する研究会報告（平成13年）」では、女性の就業パターン別に生涯賃金の推計を行っているが、継続就業している場合と、一度中断し出産・子育て後に再就職する場合の生涯賃金を比較すると、継続就業している場合の生涯賃金に比べ、正社員として再就職した場合は7,200万円、パートタイマーで再就職した場合は1億8,600万円の所得差がある。

再就職型を理想とする者や現実にそういう働き方をする女性は多く、子育ては社会的にも重要な意義を持つこととはいえ、長期雇用や年功賃金を前提とする雇用慣行において、再就職の際に十分満足できる労働条件、就業形態であることは難しいのが現状である。

第2-14図 出産・子育てによる就業中断に伴う就業所得逸失額

第2-14図 出産・子育てによる就業中断に伴う就業所得逸失額

出産退職し、育児が一段落したあとに再就職した場合、就業継続した場合と比べ、7,200万円（下図のB+C+退職金の差額）の就業所得逸失が発生する。さらに、就業中断後パートとして再就職した場合、その逸失額は1億8,600万円（下図のB+C+退職金の差額+D+退職金）になると試算される。（短大卒女性のケース）



資料出所：内閣府「家族とライフスタイルに関する研究会報告」（平成13年）

注1）厚生労働省「賃金構造基本統計調査報告」（平成11年）、労働大臣官房政策調査部「退職金制度・支給実態調査報告」（平成9年）により作成。

2）試算に用いた女性は、20歳で就職し、27歳で出産する。一時退職するケースは、出産と同時に退職し、子供が小学校に入学後（離職期間6年）、33歳で再就職するものとしている。

3）年収は「賃金構造基本統計調査報告」の短大・高専卒女性の調査産業計、企業規模計の「所定内給与額」と「年間賞与その他特別給与額」により算出。なお、「所定外給与」は考慮していない。退職金は「退職金制度・支給実態調査報告」の男性定年退職者（管理・事務・技術職・退職金制度計、調査産業計、企業規模計）の退職金額月収換算月数（大学卒と高校卒の中間）に、想定したそれぞれのケースの退職時所定内給与月額をかけてもとめた。

## II 仕事と子育ての両立

### 3 小さい子どもを持つ女性の就業状況

---

では、子どもを持つ女性の就業状況は、現在どうなっているだろうか。仕事と子育ては両立しているのか。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## II 仕事と子育ての両立

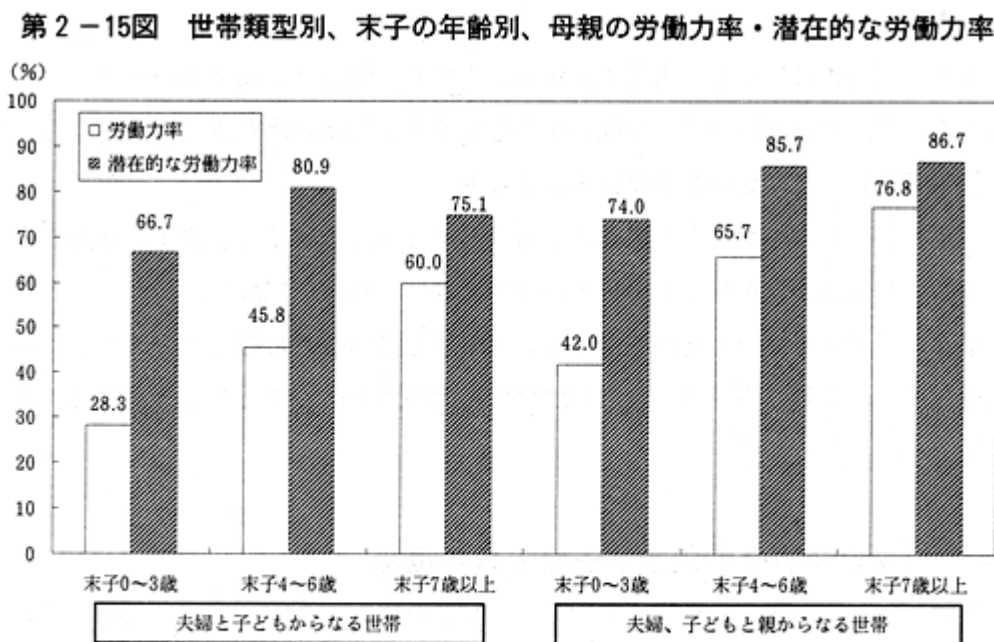
### 3 小さい子どもを持つ女性の就業状況

#### (1) 子どもの年齢が小さいほど労働力率は低い

総務省統計局「労働力調査特別調査」によれば、子どものいる世帯の妻の労働力率を、末子の年齢別にみると、末子が0～3歳未満の場合に最も低く、末子年齢が大きくなるに従って労働力率も大きくなっていく。

さらに、世帯類型によっても差が見られ、親との同居により子育てや家事などの支援が得られやすく妻の労働力率を高めている三世帯世帯に比べて、核家族世帯ではいずれの末子年齢別にみても労働力率は低くなっている。しかしながら、厚生労働省「国民生活基礎調査」によれば、三世帯世帯数及び割合は減少しつつあり、既に全世帯の1割となっている。家族構成が変化する中、親の援助を得ることができない場合にも両立できるような環境整備がさらに一層求められる。（第2-15、16図）

第2-15図 世帯類型別、末子の年齢別、母親の労働力率・潜在的な労働力率



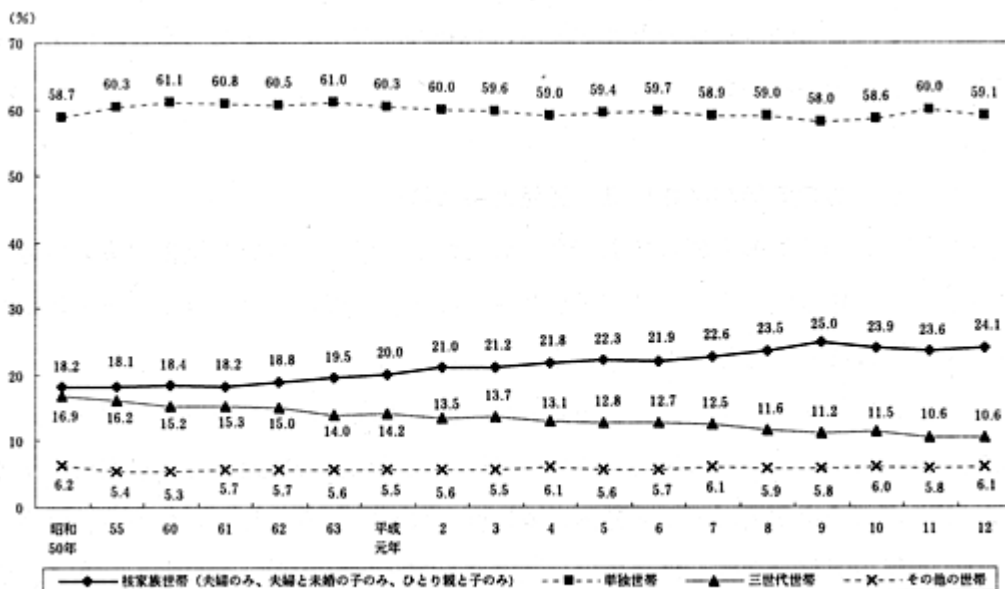
資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」（報告書非掲載分）（平成13年2月）

注) 労働力率 =  $\frac{\text{労働力人口(妻)}}{\text{世帯数}}$

潜在的な労働力率 =  $\frac{\text{労働力人口(妻)} + \text{非労働力人口のうち就業希望者数(妻)}}{\text{世帯数}}$

第2-16図 世帯構造別にみた世帯割合

第2-16図 世帯構造別にみた世帯割合



資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」

## II 仕事と子育ての両立

### 3 小さい子どもを持つ女性の就業状況

#### (2) 子どもの年齢が小さいほど潜在的な労働力率と実際の労働力率の格差は大きい

---

また、同調査によると、末子年齢が小さくても、働きたい希望を持っている女性は多く、非労働力人口のうちで就業を希望する者を加えた潜在的な労働力率をみると、末子年齢や世帯類型での差は小さくなる。

しかし、実際の労働力率と潜在的な労働力率とを比較すると、末子の年齢が小さいほど、かつ核家族世帯であるほど格差が大きい（第2-15図）。

小さい子どもを持つ女性が、働きたいと希望しているのに働くことのできない背景を把握し、実際の労働力率を潜在的な労働力率に近づけることが、今後の大きな課題である。

---



## II 仕事と子育ての両立

### 4 仕事と子育ての両立や子育ての負担感

---

実際、仕事と子育ての両立や子育てに対し、意識、生活時間、コスト面でどのような負担感があるのか。また、性別役割分担意識が大きい中で、女性の家事・育児負担や子育てのパートナーである男性の子育て意識、働き方の実態について、子育ての最も重要な時期である30歳代に焦点をあてながら把握した。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

---

## II 仕事と子育ての両立

### 4 仕事と子育ての両立や子育ての負担感

#### (1) 子どもが小さいときの母親の就業

---

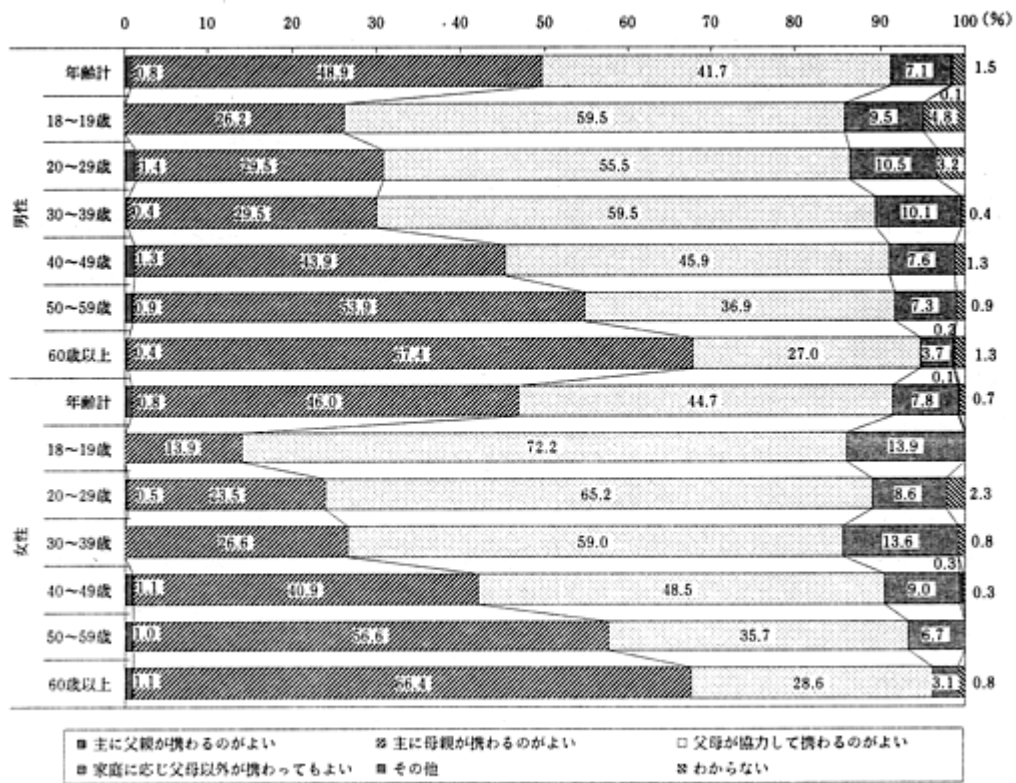
「子どもは3歳までは、主に母親が携わるのがよい」という意識は、世代によって大きな差がみられる。

内閣府「少子化に関する世論調査」（平成11年）をみると、50歳代以上の中高齢層では「3歳までの子どもの子育ては主に母親が携わるのがよい」とする意見が多い。一方、20～30歳代の将来及び現在の子育て年齢層は、「父母が協力して携わるのがよい」が最も多くなっており、この問題に関する意識は世代によって大きく変わってきている。このため若い世代が、依然として子どもが小さい時は母親が育てると考える世代の多い職場の上司や親の理解を得る努力を求められる場面も多いと思われる（第2-17図）。

母親の就業と子どもの発達、成長してからの問題行動については欧米の研究成果がでていいる。子どもを青年期まで追跡した調査によれば、母親の就労は否定的な影響はないとしている。また、親の保育時間の量とは無関係であるが、家庭環境や親の養育態度、育児へのかかわり方などは影響を与えており、親による保育でない場合には、質の高い安定的な保育が与えられているかどうかの影響を与えるものであると指摘している。このような小さい子どもを持つ女性が安心して働くためにも保育についての高い質の確保が求められている。

第2-17図 子どもが3歳までの子育て意識

第2-17図 子どもが3歳までの子育て意識



資料出所：内閣府「少子化に関する世論調査」（平成11年）

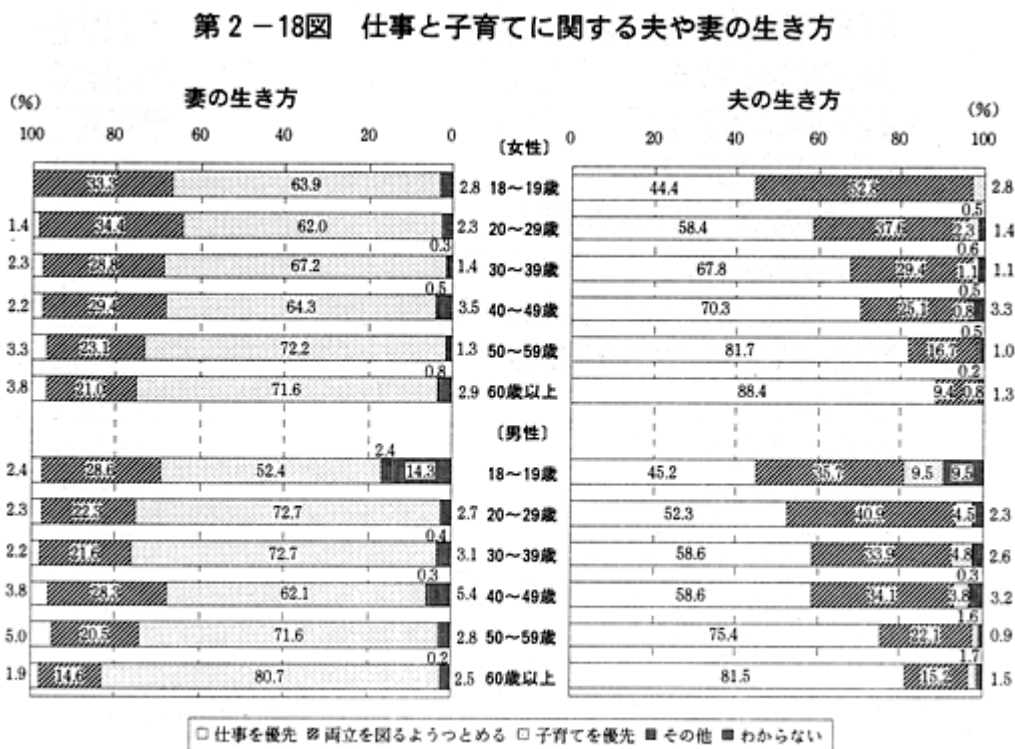
## II 仕事と子育ての両立

### 4 仕事と子育ての両立や子育ての負担感

#### (2) 男性の子育て意識の高まり

内閣府「少子化に関する世論調査」(平成11年)により、「仕事と子育てに関する夫や妻の生き方について、子育てと仕事のどちらを優先すべきか」をきいたところ、男女の各年齢層ともに、妻に対しては「子育てを優先する方が望ましい」という考えが多い。一方、夫に対しては「子育てよりも仕事を優先」とする考えが多数を占めているものの、若い世代や子育て年齢層では高齢層と比較すると男女ともに、夫の働き方に対しては「仕事と子育てとの両立を図るよう努めるべきだ」とする者の割合が大きい(第2-18図)。

第2-18図 仕事と子育てに関する夫や妻の生き方

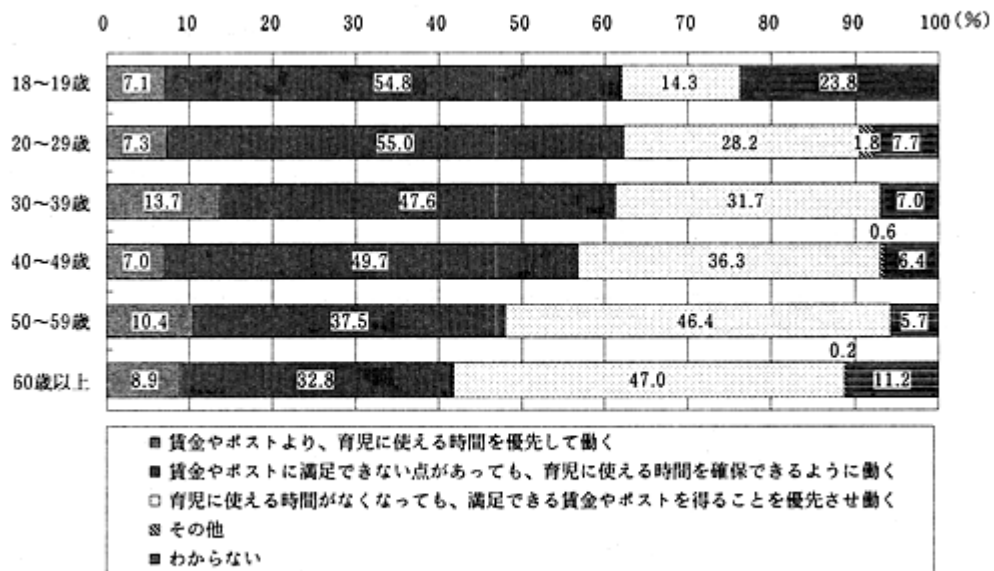


資料出所：内閣府「少子化に関する世論調査」(平成11年)

さらに子育て期における賃金やポストなどの処遇と働き方についても、30歳代の男性の13.7%が「賃金やポストより、育児に使える時間を優先して働く」としていることや、47.6%が「賃金やポストに満足できない点があっても、育児に使える時間を確保できるように働く」としているなど、子育て世代の男性の6割以上が育児への意欲を示しており、子育て意識は高いといえる(第2-19図)。

第2-19図 子育て期における賃金やポストなどの処遇と働き方 (男性)

第2-19図 子育て期における賃金やポストなどの処遇と働き方（男性）



資料出所：内閣府「少子化に関する世論調査」（平成11年）

## II 仕事と子育ての両立

### 4 仕事と子育ての両立や子育ての負担感

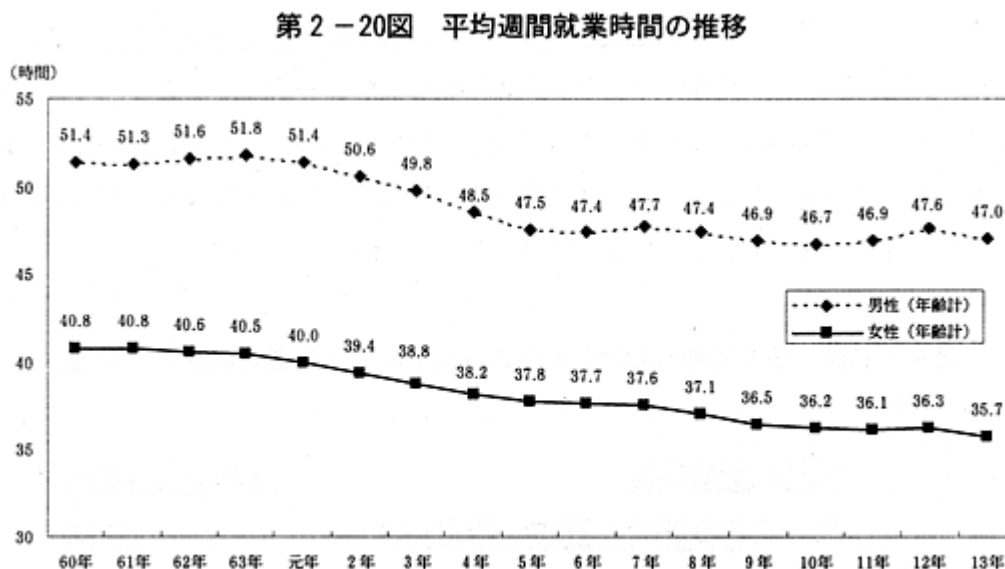
#### (3) 子育て期の夫と妻の生活時間、子育て・家事の分担

夫と日常的に子育てや家事といった家庭責任を分担し合うことは、妻の負担感を時間的にも精神的にも解消することになるが、こうした分担の実態を子育ての最も大変な時期である30歳代の就業時間や家事時間を中心に把握した。

##### 1) 子育て期である30歳代男性が最も就業時間が長い

総務省統計局「労働力調査」により1週間の就業時間をみると、平均就業時間は長期的にみて減少している。しかし、男性のうち就業時間が60時間以上である長時間就業者の割合は、昭和63年から平成6年までは減少していたものの、近年は増加傾向にある（第2-20、21図）。

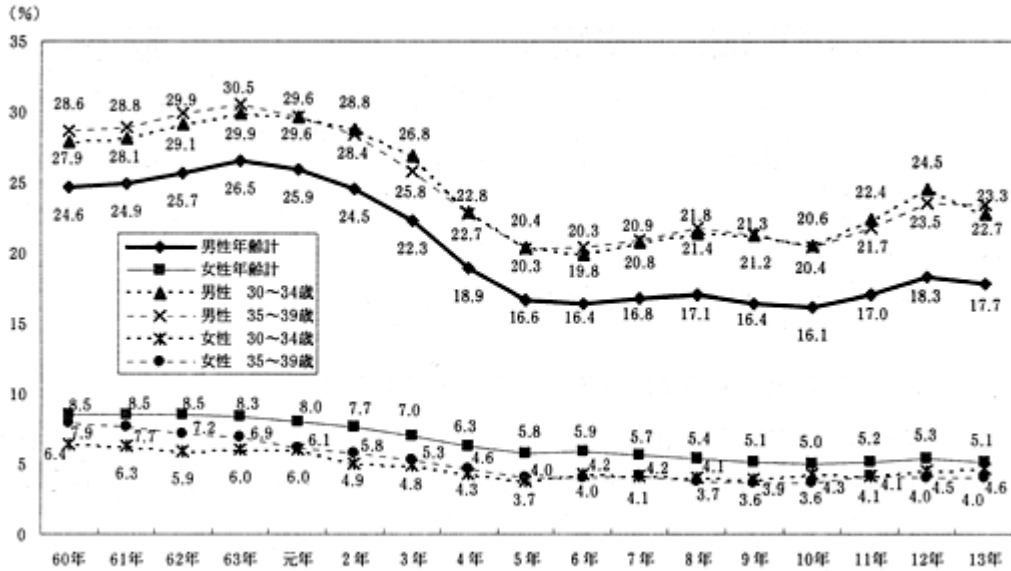
第2-20図 平均週間就業時間の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

第2-21図 週間就業時間60時間以上の割合の推移

第2-21図 週間就業時間60時間以上の割合の推移

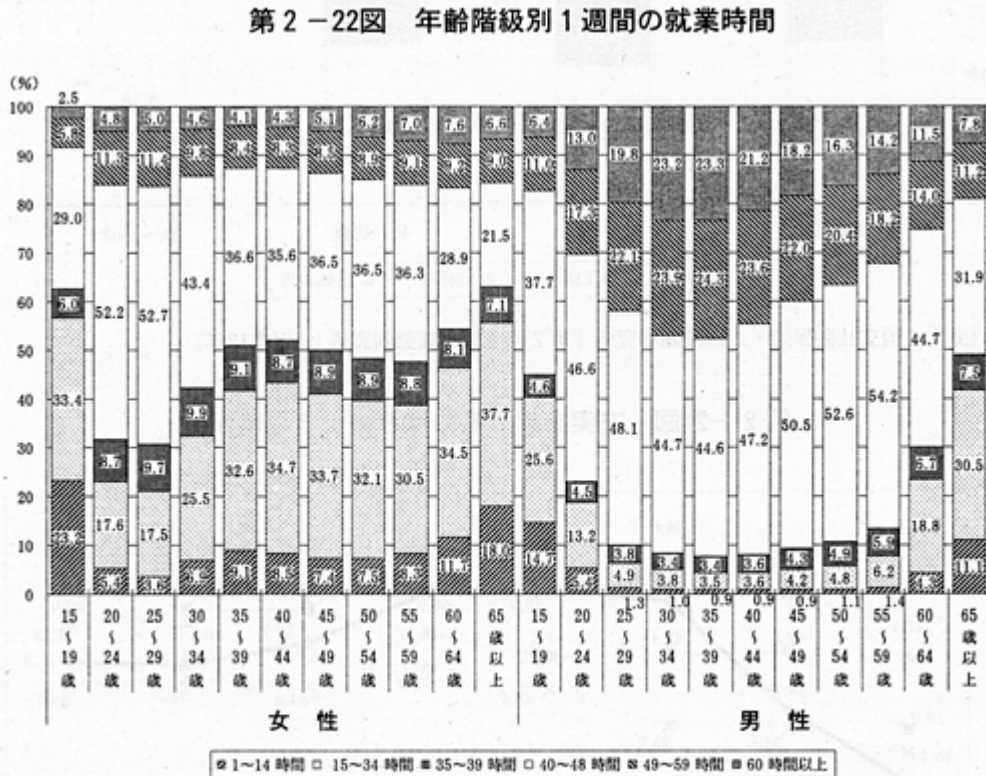


資料出所：総務省統計局「労働力調査」

また、同「国勢調査」（平成12年）により、年齢階級別にみると、男性の20歳後半から40歳代では長時間就業者が多く、なかでも子育て期の30歳代の就業時間は最も長い状況となっており、2割以上の男性が60時間以上の長時間就業をしている（第2-22図）。

逆に、女性就業者では、30歳代は短時間就業となっており、パートナーであろう30歳代男性の長時間就業に対し、最も大変な子育て時期の家庭責任は、短時間就業あるいは専業主婦である女性が果たしているという役割分担の状況が伺える。

第2-22図 年齢階級別1週間の就業時間



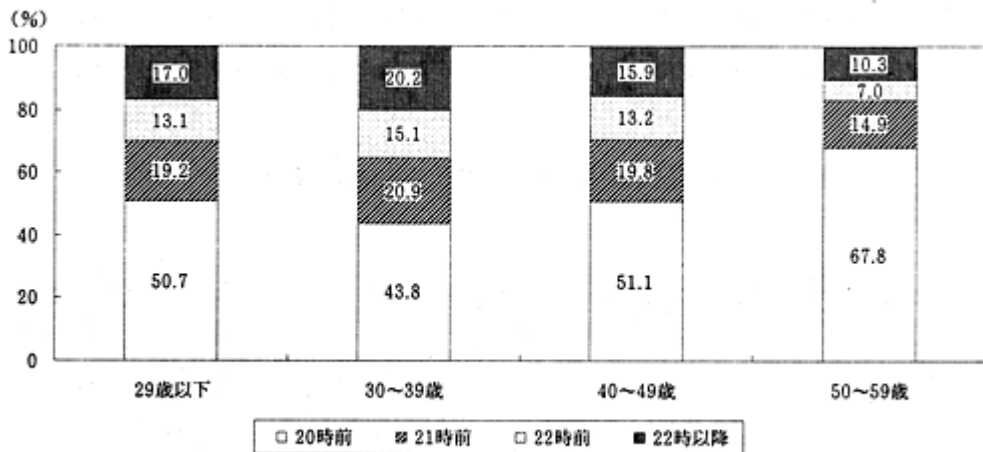
資料出所：総務省統計局「国勢調査」（平成12年）

では、国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」（平成12年）により夫の帰宅時間をみると、帰宅時間が最も遅いと回答しているのは、30歳代の妻となっており、上記の結果が帰宅時間にも現れているといえよう（第2-23図）。

こうしてみると30歳代男性は、いわゆる働き盛りであり、進んで遅くまで就業をしているようにもみえるが、内閣府「国民生活に関する世論調査」（平成11年12月）により「日頃の生活の中で充実感を感じるのはどのような時か」をみると、30歳代の男性は「仕事にうちこんでいる時」よりも「家族団らんの時」に充実を感じるとしている割合が、他の年齢に比べて高くなっており、家庭を大切に思いながらも長時間就業である実態がみられる（第2-24図）。

第2-23図 妻の年齢階級別夫の帰宅時間

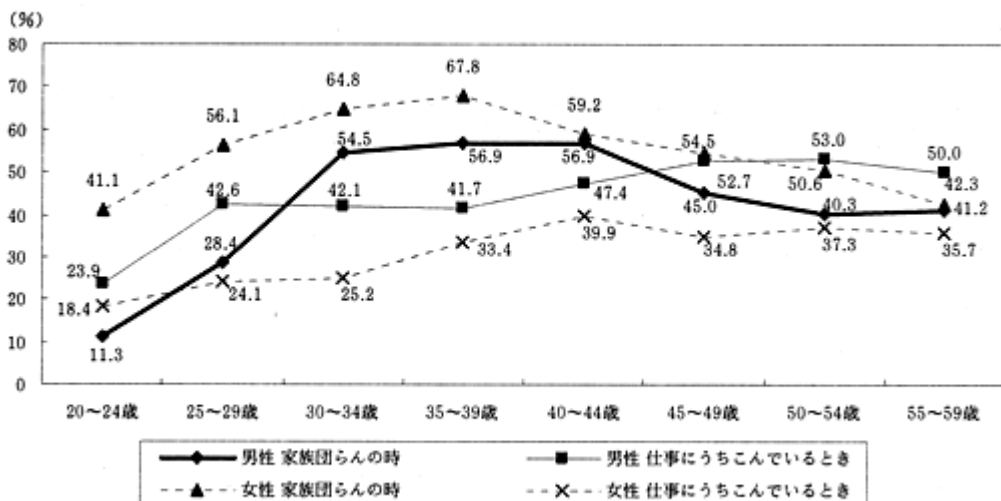
第2-23図 妻の年齢階級別夫の帰宅時間



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」（平成12年）

第2-24図 充実を感じるのはどのような時か

第2-24図 充実を感じるのはどのような時か



資料出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」（平成11年）

## 2)女性がほとんど全ての家事・子育てを負担

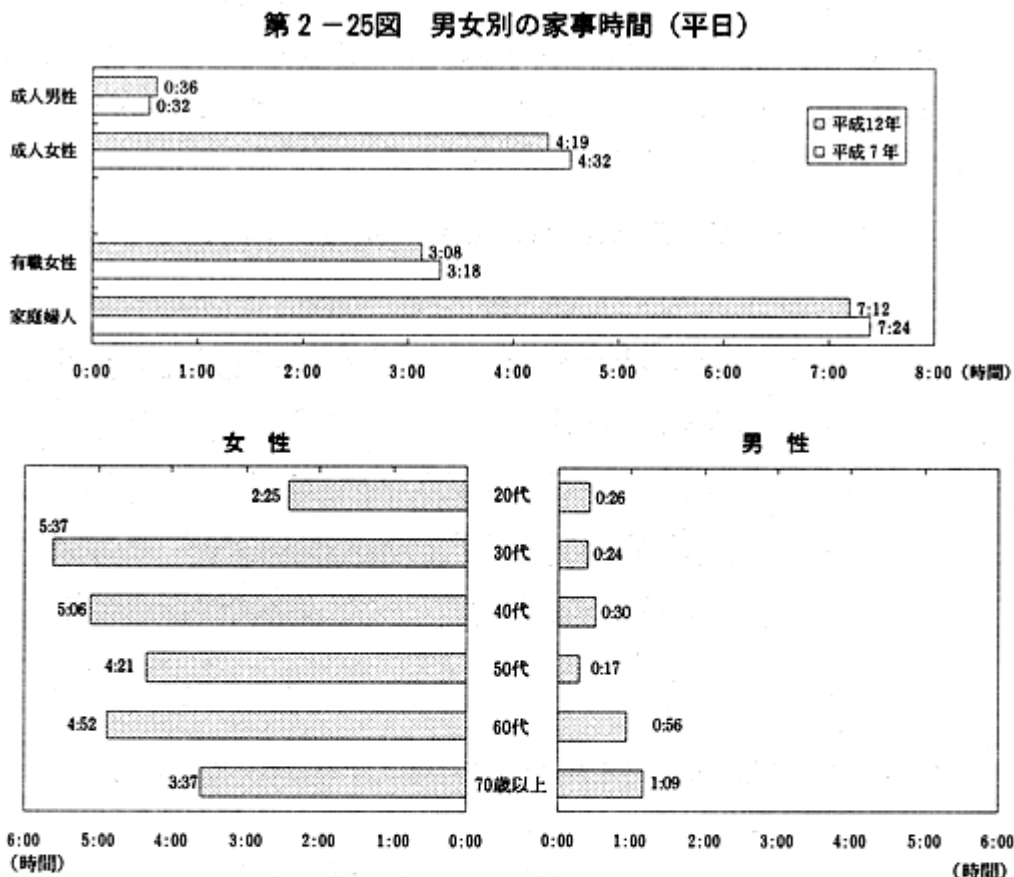
NHK放送文化研究所「国民生活時間調査」（平成12年）によれば、子どもの世話を含む家事をして



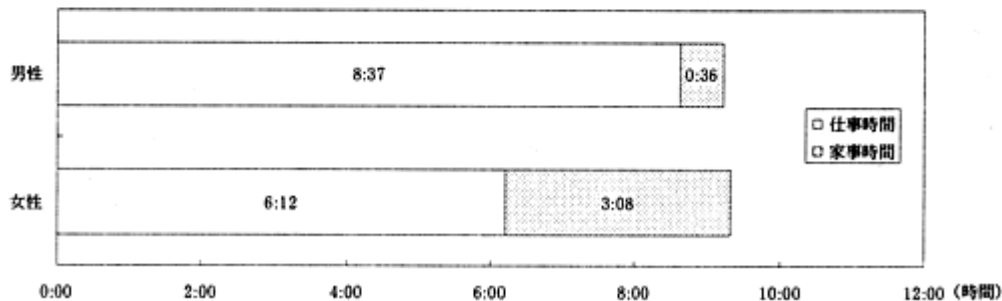
いる成人男性の割合は、平日で3割、土曜、日曜には4割、5割となっており、5年前と比較しても、家事をする男性の割合は横ばいである。平日の家事時間をみると、男性の平均で36分、5年前の32分からわずか4分の増加である。しかし、年代別にみると30歳代、50歳代の家事時間は短く、5年前と比較してもそれぞれ8分、7分とむしろ減少している。30歳代の就業時間が長いことから、時間的に家事の分担は困難な状況であると考えられる（付表97）。

一方、有職女性の家事時間は、5年前より10分減少したものの、3時間強となっており家事の負担は依然として大きいままである。女性の年代別にみると家事時間は30歳代が最も長い（第2-25図）。

第2-25図 男女別の家事時間（平日）



（参考）有職者の仕事時間と家事時間の比率



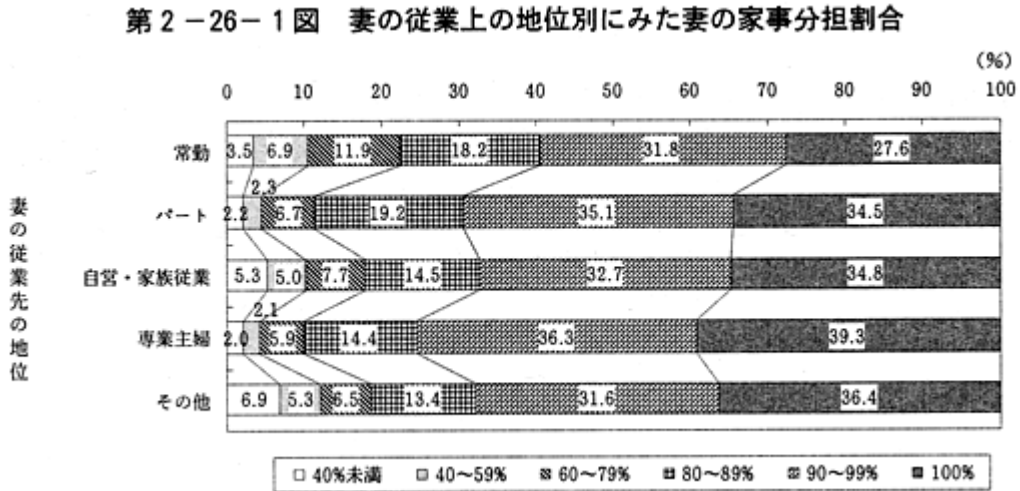
資料出所：NHK放送文化研究所「国民生活時間調査」（平成13年）

注）男性については仕事時間は男性有職者、家事時間は成人男性のデータを用いている。女性についてはいずれも有職女性のデータを用いている。

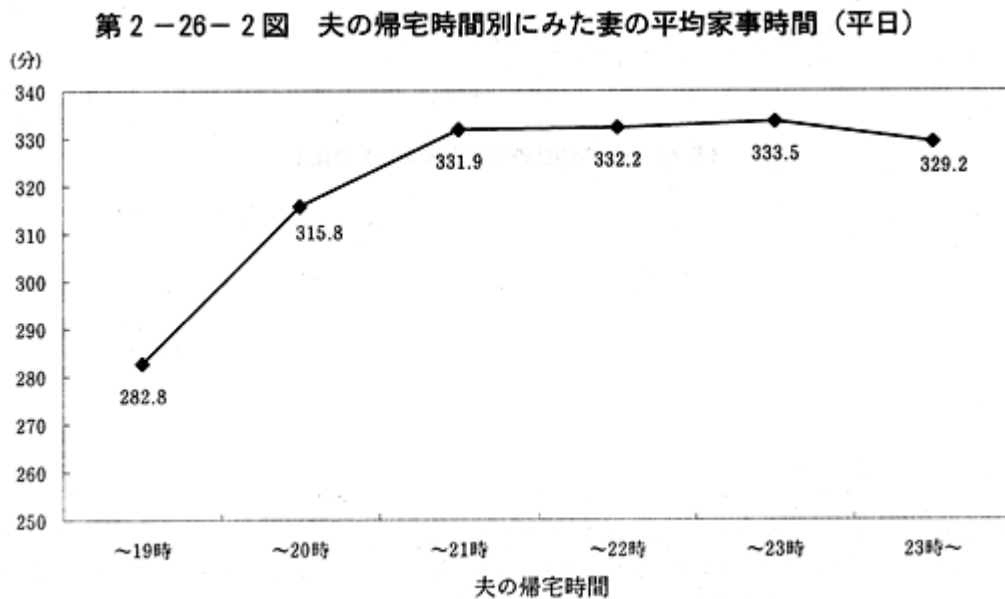
また、夫婦の家事分担は妻の仕事の有無、フルタイム、パートタイムなどの就業形態別に大きな差はなく、いずれも妻の家事分担が90%以上であるという割合は6割以上をしめ、80%以上では8割前後となっており、就業状況に関わらず女性がほとんどの家事や子育てを担っている（第2-26-1図）。

さらに、妻の家事時間は夫の帰宅時間と関係が深い。夫が平日19時までに帰宅する場合には妻の一日の平均家事時間は約280分（4時間40分）、21時を過ぎると330分（5時間30分）を超えるようになり、帰宅時間の早い夫は家事を分担する結果、妻の家事時間が減ると考えられる（第2-26-2図）。

第2-26-1図 妻の従業上の地位別にみた妻の家事分担割合



第2-26-2図 夫の帰宅時間別にみた妻の平均家事時間（平日）



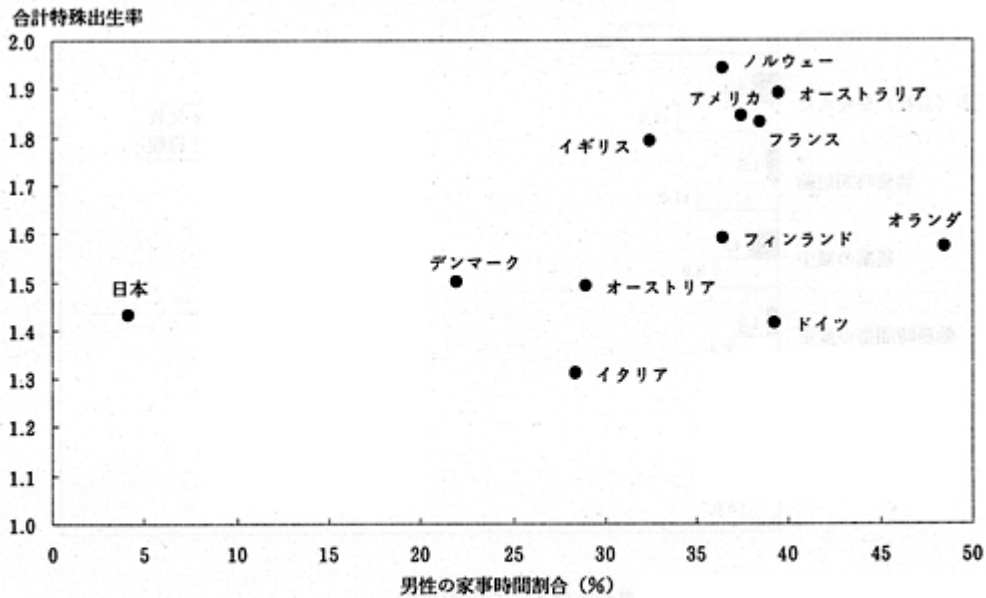
資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」（平成12年）

コラム：先進諸国の男性の家事時間割合と出生率

先進諸国における男性の家事時間割合と出生率の関連をみると、ノルウェー、オーストラリアなど男性の家事時間割合が高く出生率も高い国と、日本、イタリアのように男性の家事時間割合が低く出生率も低い国というように、ゆるやかな相関が見られる。

第2-27図 先進諸国における男性の家事時間割合と出生率

第2-27図 先進諸国における男性の家事時間割合と出生率



資料出所：欧米諸国はUNDP（1995）、日本は総務庁統計局『平成8年社会生活基本調査報告』

注）男性の家事時間割合は、経済活動（通勤時間を含む）と家事・育児・介護活動の合計時間（週平均）に占める後者の割合。データ年次は、各国の調査時点が異なるため1985～1992年にまたがる。

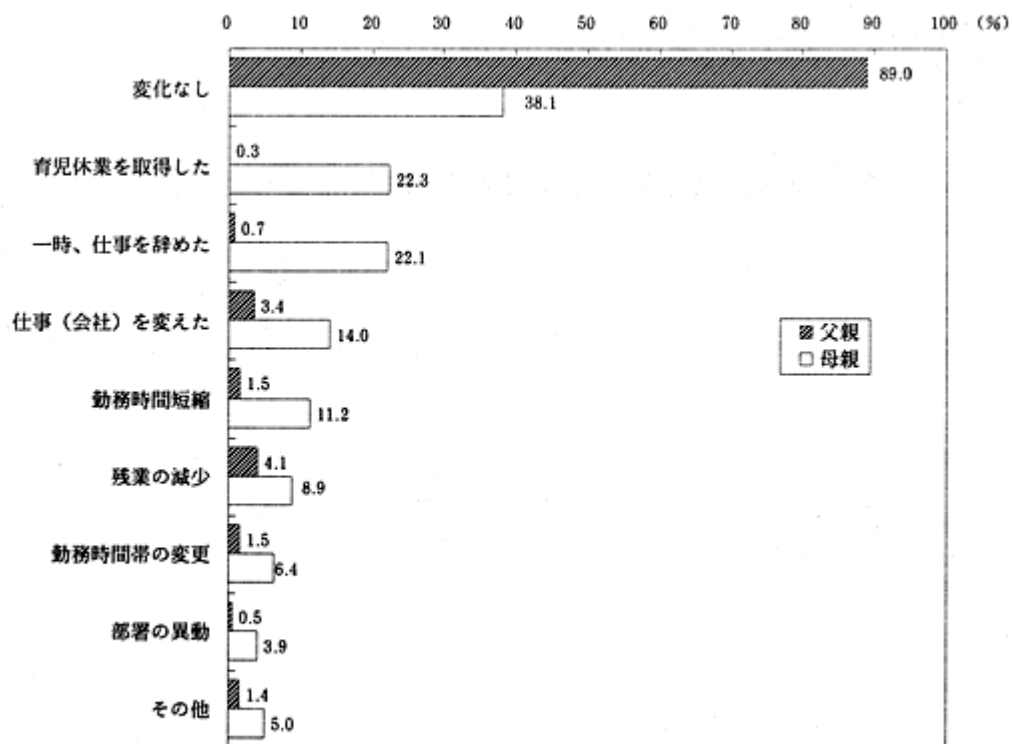
### 3)共働きの男性でも出産・子育てによる仕事への影響はほとんどない

これまでみたように、子育て年齢である30歳代の男性の子育て意識は変化しつつあるが、長時間就業や家事時間の実態をみると、やはり子育て層の男性が積極的に子育てを分担している状況はみられない。

厚生労働省「地域児童福祉事業等調査」（平成12年）により、子どもを保育所等へ入所させている父親と母親に対し、出産・子育てによる仕事への影響をきいたところ、母親は育児休業取得や一時仕事をやめたなどを始め、様々な影響を与えているのに対し、父親の9割は「変化なし」と回答しており、仕事への影響はほとんどない（第2-28図）。

第2-28図 出産・子育てによる父母の仕事への影響（M.A.）

第2-28図 出産・子育てによる父母の仕事への影響 (M. A.)



資料出所：厚生労働省「地域児童福祉事業等調査」(平成12年)

## II 仕事と子育ての両立

### 4 仕事と子育ての両立や子育ての負担感

#### (4) 子育てのコスト

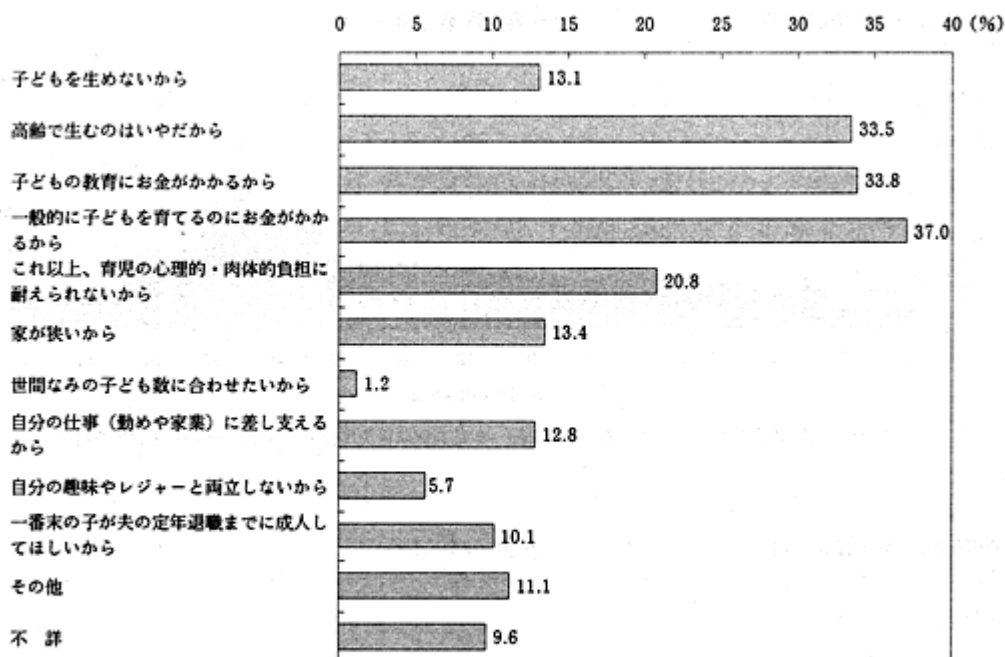
では、子どもにかかる費用からみた負担はどうであろうか。

##### 1)理想の子ども数を持つとしない理由

国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成9年）によると、理想の子ども数は平均2.53人であり、現実の平均出生児数の2.21人とはギャップがみられる。理想の子ども数を持つとしない理由は、「子どもの教育にお金がかかるから」「一般的に子どもを育てるのにお金がかかるから」など、経済的なことが多数を占めている（第2-29図）。

第2-29図 妻が理想の数の子どもを持つとしない理由（M.A.）

第2-29図 妻が理想の数の子どもを持つとしない理由（M. A.）



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第11回出生動向基本調査」（平成9年）

注）全国の50歳未満の妻で予定子ども数が理想子ども数よりも少ない者に対する調査

##### 2)高い子育てコスト

（財）こども未来財団「子育てコストに関する調査」（平成11年）では、家族モデルを設定し、母親が子どもを妊娠してから、子どもが独立するまでに、その子どもを育てるためにかかる費用について、総務省統計局「消費者物価指数年報」等の各種統計資料をもとに、「子育てコスト」として

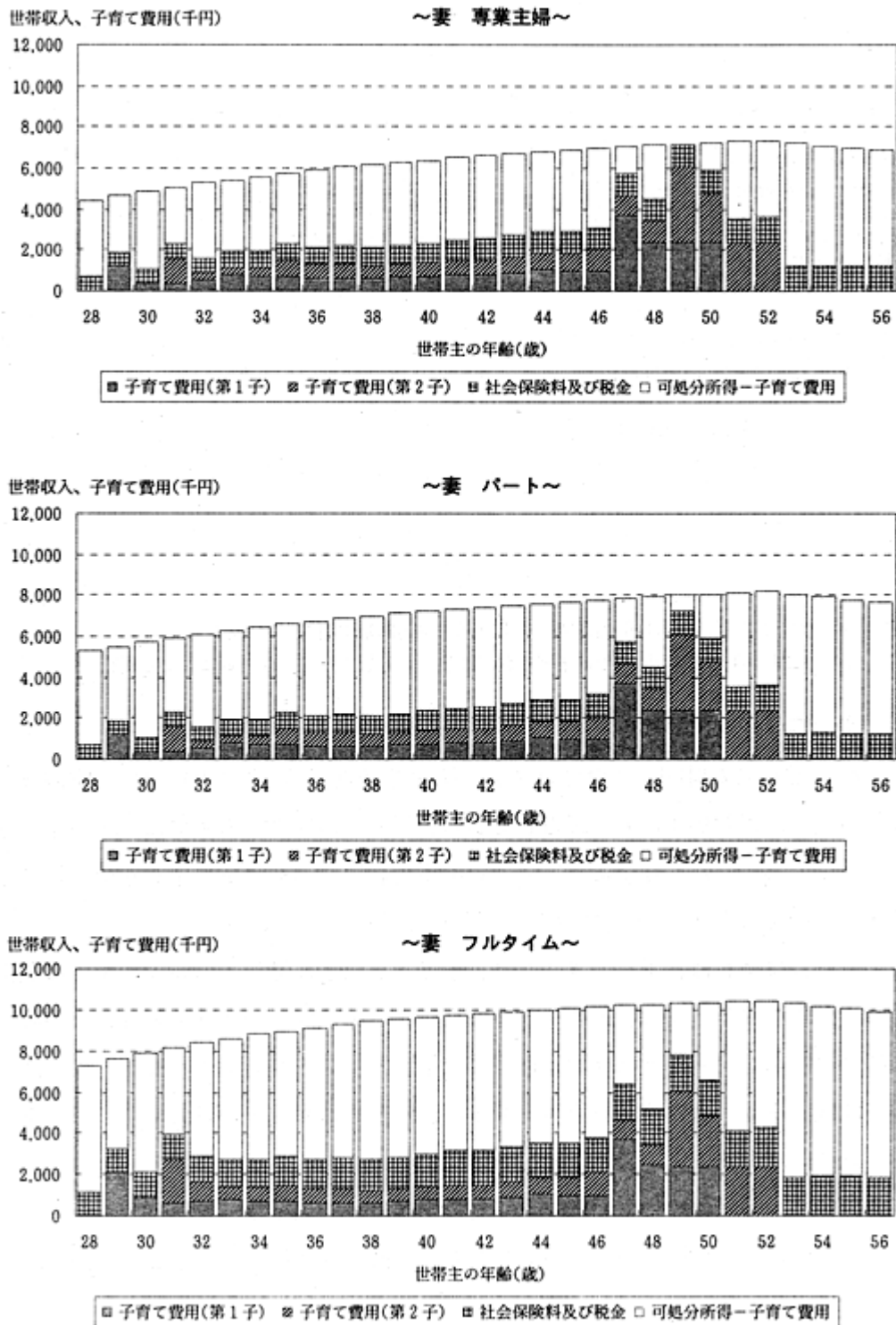
推計している。

この推計によれば、子育てコストは、子どもが大学に進学する時期に家計の負担が最も大きくなる。特に、第2-30-1図（妻専業主婦）のケースでは、夫が49歳の時には、可処分所得とほぼ同じ程度まで子育てコストが高まる。また、夫の28歳から56歳の総収入は1億8300万円であるが、同期間における可処分所得の32%を子育てコストが占めている。

子育てコストが家計において大きな比重を占める結果となっているが、このような子育ての経済的負担への対応のあり方も、今後の課題である（第2-30図）。

#### 第2-30-1図 子育て費用の推移（夫の年収パターン：男性平均）

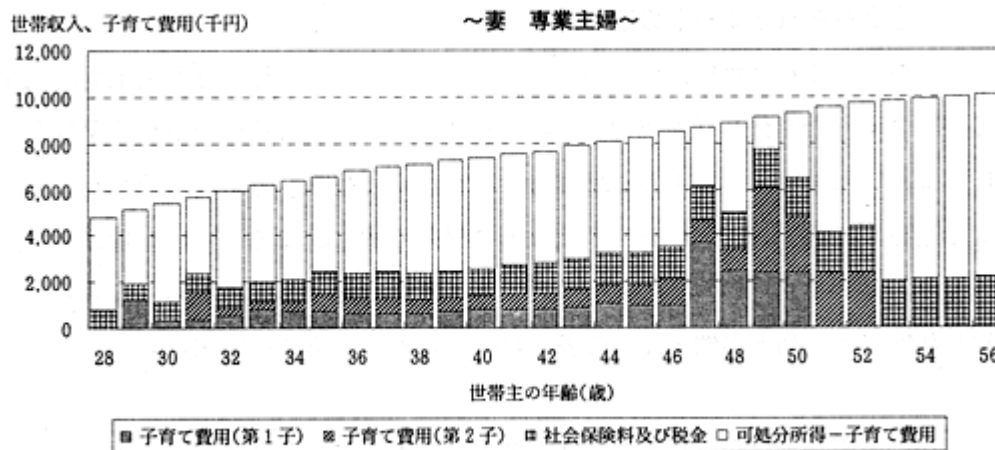
第2-30-1図 子育て費用の推移（夫の年収パターン：男性平均）



資料出所：(財)こども未来財団「子育てコストに関する調査」(平成11年)

第2-30-2図 子育て費用の推移（夫の年収パターン：大卒男子）

第2-30-2図 子育て費用の推移（夫の年収パターン：大卒男子）



資料出所：(財)こども未来財団「子育てコストに関する調査」(平成11年)

〔試算に使用した家族モデル〕

○結婚年齢：男性28歳、女性26歳

○子ども：第一子（夫29歳）、第二子（夫31歳）

○子どもの就学パターン：

妻が就業の場合…保育所、小学校～高校（国公立）、大学（私立）

妻が専業主婦の場合…幼稚園（私立）、小学校～高校（国公立）、大学（私立）

○夫の年収パターン：

男性労働者の平均賃金、男性の大卒者の平均賃金

○妻の就業状況、収入：

フルタイム…女性労働者の平均賃金

パートタイム…月額7万円

専業主婦・…収入なし



## II 仕事と子育ての両立

### 4 仕事と子育ての両立や子育ての負担感

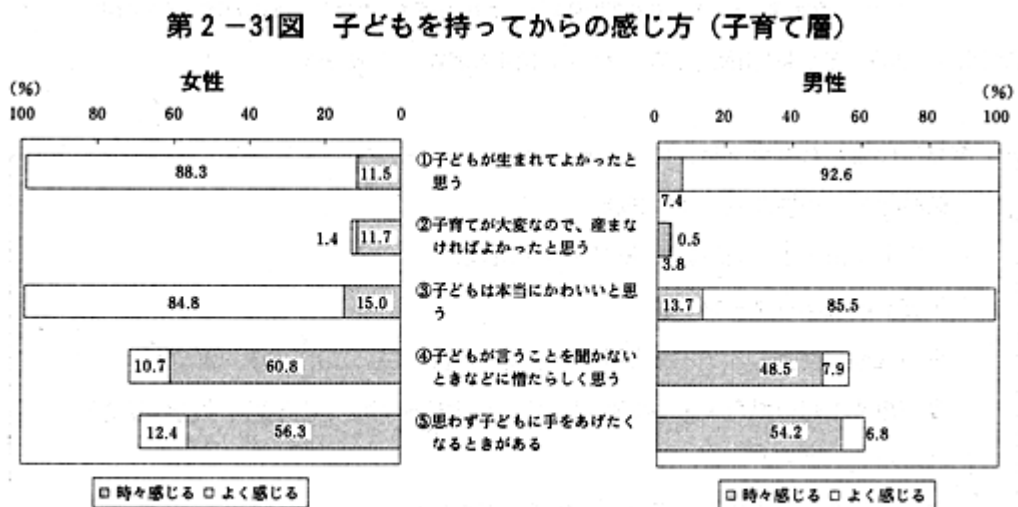
#### (5) 子どもに対する思い、両立のストレス、子育て負担感

##### 1) 子どもを持ってからの感じ方

子どもを持つことは負担ばかりが増えるわけではなく、(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成12年)によれば、男女ともに85%以上が「子供が生まれてよかったと思う」「子どもは本当にかわいいと思う」という気持ちをよく感じると回答しており、子どもを持ったことに対して肯定的に感じている者は多い。

しかし「子育てが大変なので産まなければよかったと思う」と否定的にとらえている者も女性では1割と男性と比べて多くなっている。(第2-31図)

第2-31図 子どもを持ってからの感じ方 (子育て層)



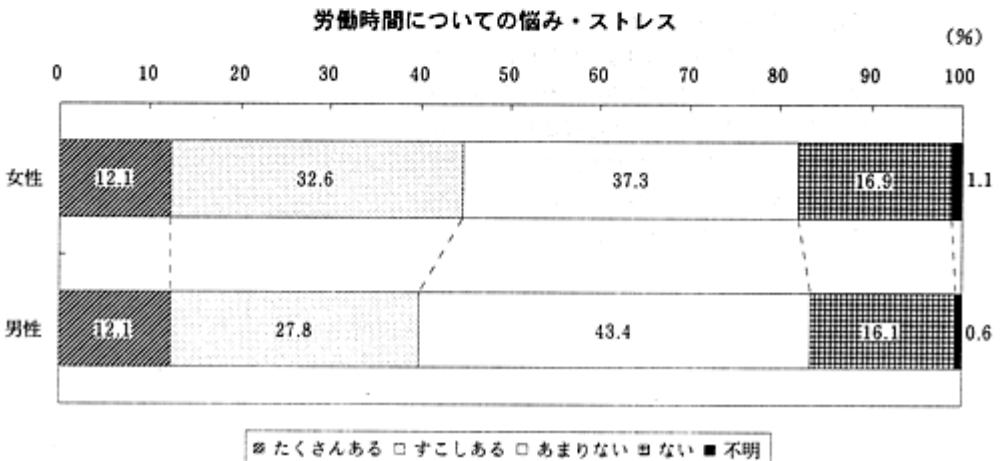
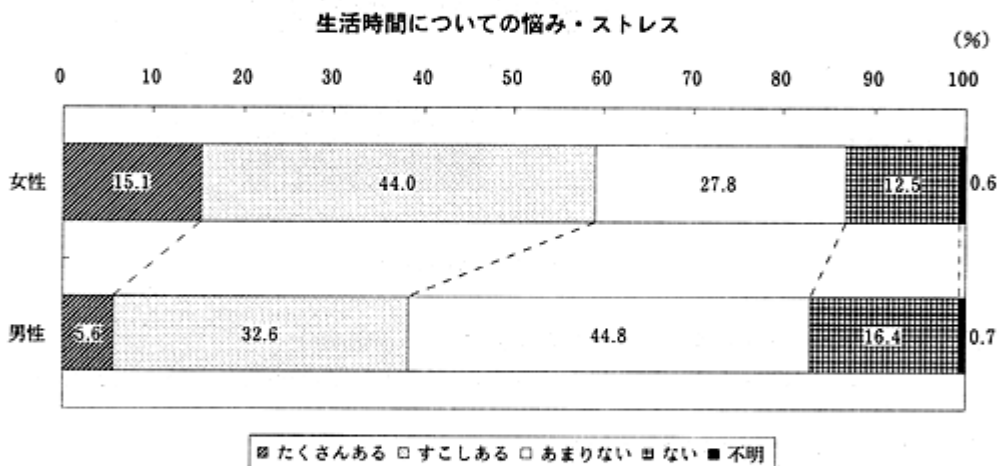
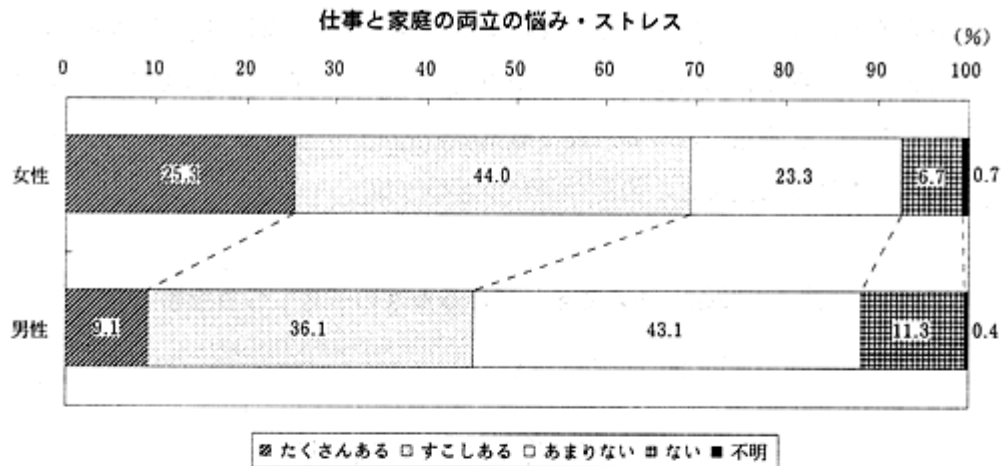
資料出所：(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成12年)

##### 2)働く既婚女性の「両立」の悩み・ストレスは大きい

では、働く女性の仕事と家庭の両立の負担感はどうだろうか。(財)21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する調査」(平成13年)により既婚の男女労働者に対し「仕事と家庭の両立」や「生活・労働時間」に関する悩み・ストレスをみたところ、女性は男性と比べ、仕事と家庭の両立に大きな悩み・ストレスを感じる者が多く、さらに、生活時間や労働時間にもそう感じている者も多いことから、両立のために時間のやりくりを追われている状況である(第2-32図)。

第2-32図 仕事と家庭の両立の悩み・ストレス (既婚者)

第2-32図 仕事と家庭の両立の悩み・ストレス（既婚者）



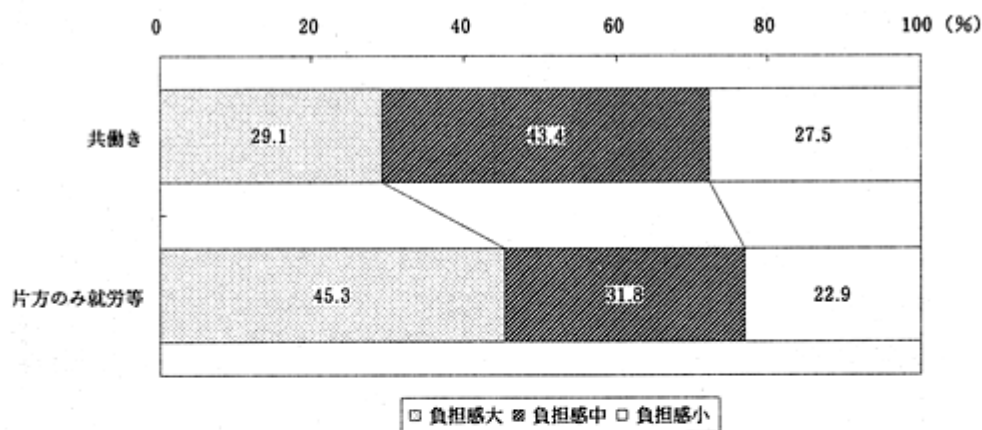
資料出所：(財)21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査」(平成13年)

### 3)子育て負担感は働く女性の方がすくない

これまでみたように、仕事と子育ての両立を行っている女性は、時間的にも精神的にも厳しい状況ではあるが、子育て中の女性のうち、子育て負担感が大きいと回答しているのは、専業主婦が45.3%であるのに対し、共働き女性は29.1%と低くなっている。男性では共働きか否かの差は小さい(第2-33図)。

第2-33図 子育てをしている女性の子育ての負担感

第2-33図 子育てをしている女性の子育ての負担感



資料出所：(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成12年)

注) 子育ての負担感については、①～⑨の各項目に対する回答を得点化して集計し、大、中、小に分類した。

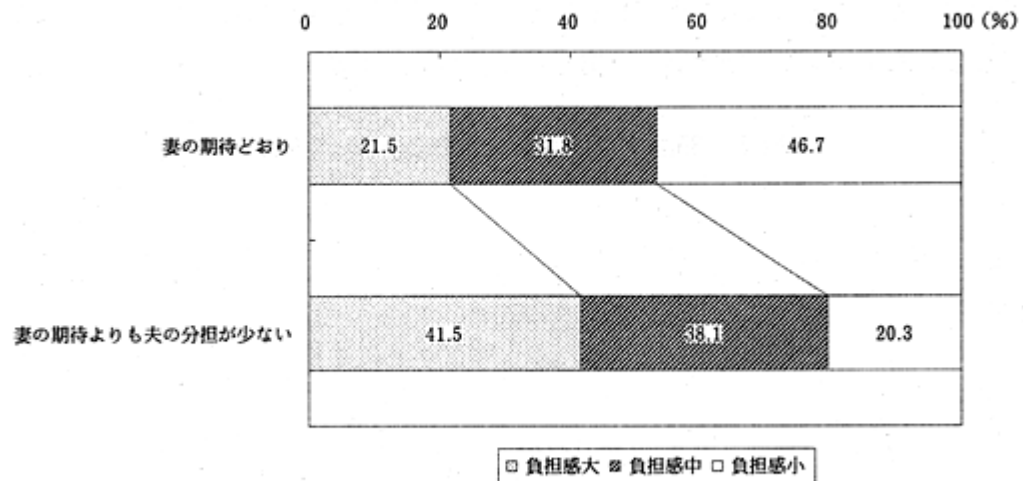
- ① 子どもの世話で肉体的に疲れる
- ② 子どもにかかりきりで、時間的な余裕がない
- ③ 子どもと向き合っていないと、気が休まらない
- ④ 子どもがいるために、趣味等を気軽に楽しめない
- ⑤ 親同士のつきあいや人間関係がわずらわしい
- ⑥ 配偶者等が子育ての大変さを理解してくれない
- ⑦ 子育てについて相談する相手がいない
- ⑧ 自分や配偶者等の親や親戚の口出しが多い
- ⑨ 子どもにかかる金銭的な負担が大きい

#### 4)夫が子育てを行うことは、妻の育児不安や子育て負担感に良い影響を与える

夫が子育てを行うことと妻の育児不安は関連が深く、平成10年「厚生自書」は、夫が子育てに協力的であるほど女性の育児不安は少ないと指摘している。また、前出のこども未来財団調査によれば、妻が期待する子育て分担よりも夫の分担が少ないことは、妻の負担感を増大させる結果となっているなど、夫が子育てを行うことは、妻の育児不安や子育て負担感の解消に良い影響を与える(第2-34図)。

第2-34図 夫に対する子育て分担への期待と実際の差からみた妻の子育ての負担感 (女性の子育て層)

第2-34図 夫に対する子育て分担への期待と実際の差からみた妻の子育ての負担感（女性の子育て層）



資料出所：(財)子ども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成12年)

注) 子育ての負担感については第2-33図と同様に集計

## II 仕事と子育ての両立

### 4 仕事と子育ての両立や子育ての負担感

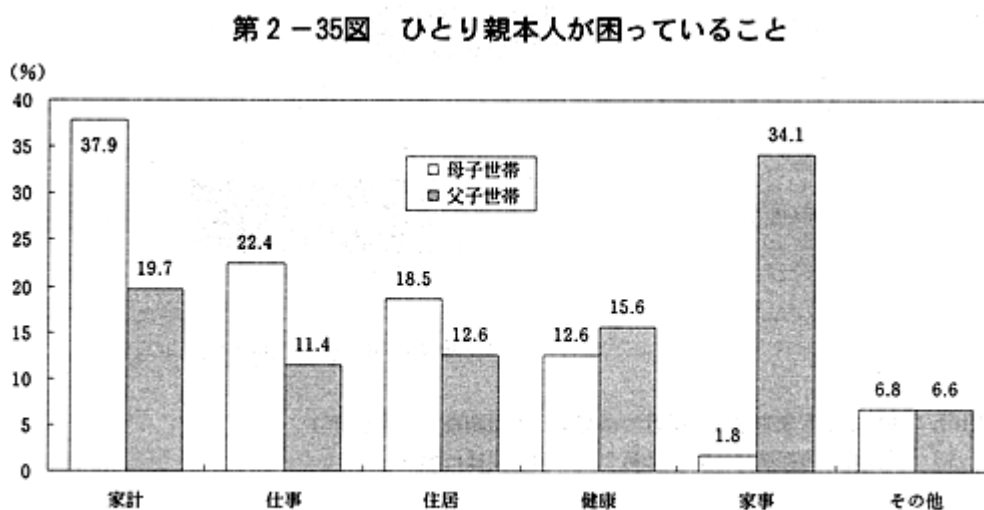
#### (6) ひとり親世帯の負担感

近年、離婚率の上昇等を背景にひとり親世帯が増加しているが、仕事と子育ての両立はふたり親と比較して相当負担が大きいと考えられる。

厚生労働省「全国母子世帯等調査」（平成10年）によると、母子世帯数は5年前と比べると20.9%、父子世帯は3.9%増加した。同調査により、小学校入学前の子どもを保育するひとり親世帯の類型をみると、父と子が14,700世帯、母と子が189,200世帯となっており、母子世帯が92.8%を占めている。

母子世帯の母親本人が困っていることでは家計や仕事に関する事が多く、日本労働研究機構「母子世帯の母への就業支援に関する調査」（平成13年）によれば、有業者で転職したいという者の割合も41.8%と他の女性に比べて多くなっており、転職の際にも「十分な収入を得られること」や「厚生年金・雇用保険に入れる」等生活の安定を重視する希望が高い（第2-35、36図、3表）。

第2-35図 ひとり親本人が困っていること



資料出所：厚生労働省「全国母子世帯等調査」（平成10年）

第2-3表 有業者のうち転職を希望する者の割合

第2-3表 有業者のうち転職を希望する者の割合

(%)

	有業者	うち転職希望者の割合	年齢階層別有業者のうち転職希望者の割合					
			29歳以下	30～54歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～59歳
母子世帯の母	100.0	41.8	55.2	50.0	45.0	39.9	36.4	31.8
(参考)								
全女性(25～54歳)	100.0	12.3	18.3	16.2	14.0	11.9	9.2	6.7
有配偶女性(25～54歳)	100.0	10.5	15.4	14.6	13.6	11.2	8.6	6.0

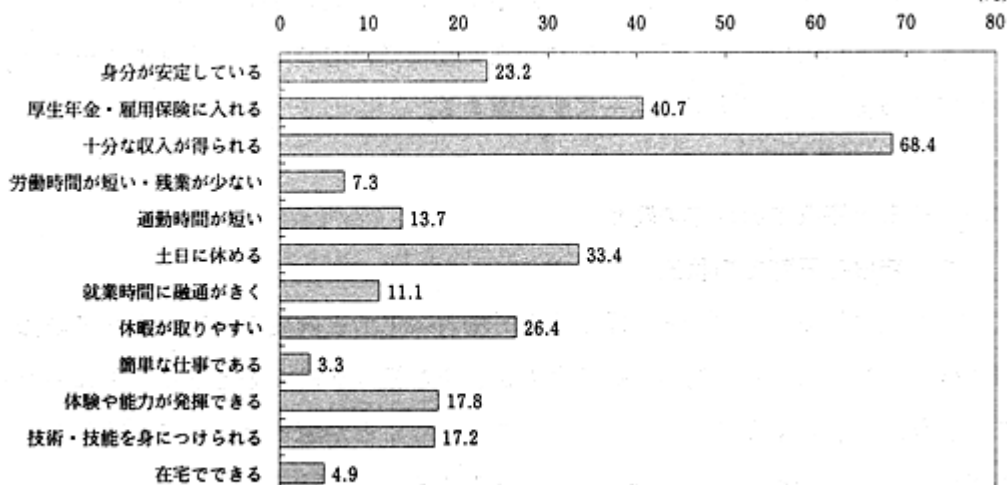
資料出所：日本労働研究機構「母子世帯の母への就業支援に関する調査」(平成13年)

全女性、有配偶女性のデータ出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成9年度)

第2-36図 転職の際に重視する事項

第2-36図 転職の際に重視する事項

(%)



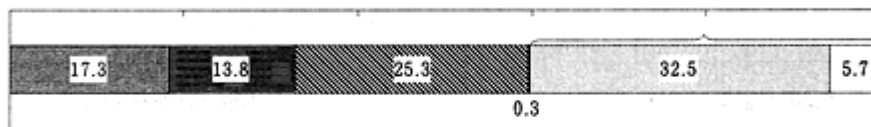
資料出所：日本労働研究機構「母子世帯の母への就業支援に関する調査」(平成13年)

また、母子世帯になる前は、結婚、出産などで退職し職業生活にブランクのあった者は38.2%となっており、母子世帯の母親への十分な就労支援を行い経済的にも自立し、安心して仕事と子育てを両立できるようにすることが求められる(第2-37図)。

第2-37図 母子世帯になる前の状況

第2-37図 母子世帯になる前の状況

0 20 40 60 80 100 (%)



- 最初に就業した仕事をずっと続けていた
- 転職したが、仕事は概ね続けていた
- 結婚、出産などで退職し再び働いていた
- 無回答
- 結婚、出産などで退職していた
- 就業経験はなかった

資料出所：日本労働研究機構「母子世帯の母への就業支援に関する調査」(平成13年)

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## II 仕事と子育ての両立

### 5 職場や地域における両立支援の状況

---

仕事と子育てを両立させるためには、職場における両立支援、地域における保育サービスは不可欠である。職場の主な両立支援制度、地域における保育サービスについてその実施、利用状況やニーズを把握する。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*



## II 仕事と子育ての両立

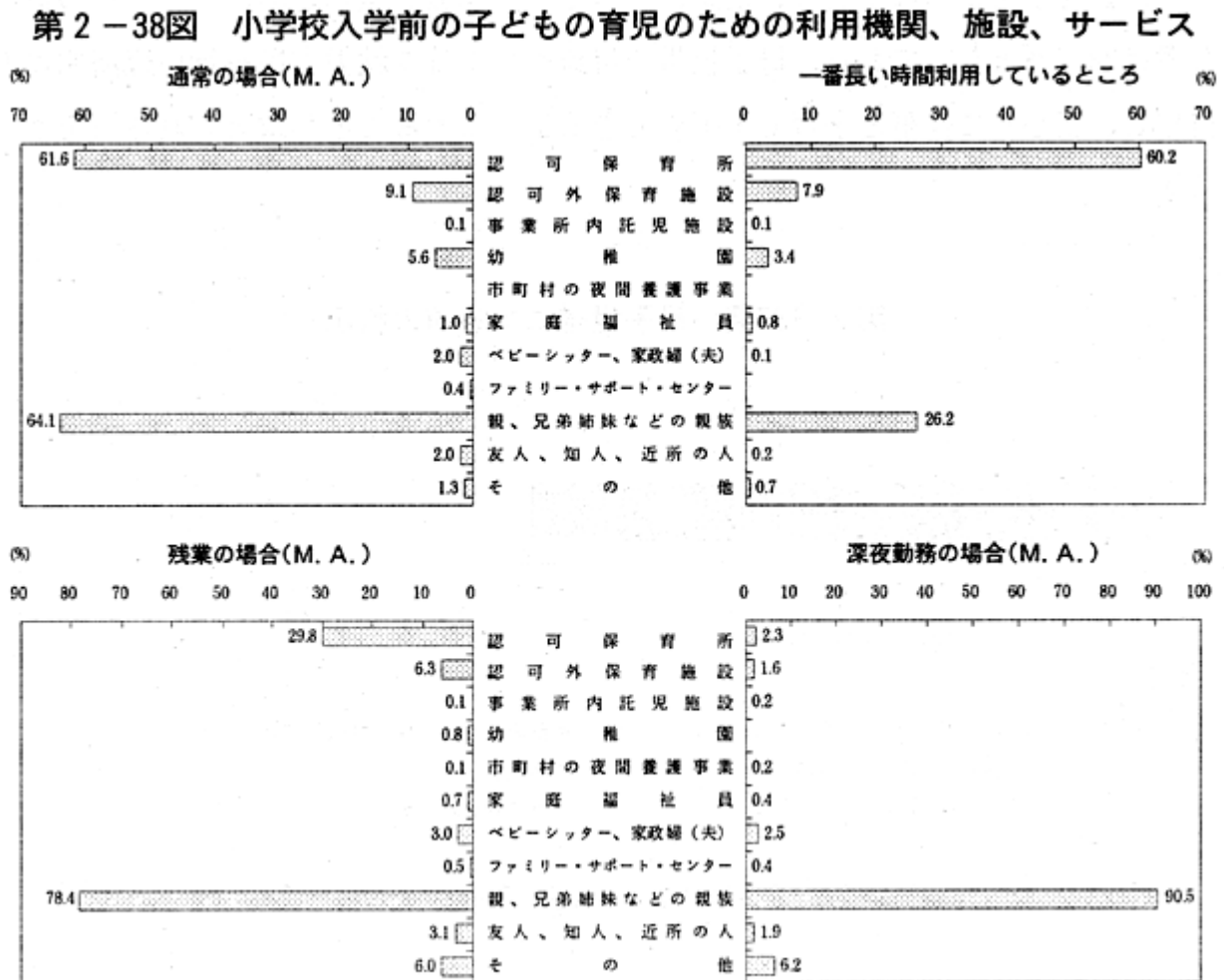
### 5 職場や地域における両立支援の状況

#### (1) 仕事と子育ての両立の現状

##### 1) 普段の子育ての状況

(財)女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態に関する調査」(平成12年)によると、働いている女性が、小学校入学前の子どもの育児にあたっては、普段は、親などの親族に面倒をみてもらうことや認可保育所を利用することが多い。また、一番長い時間利用しているところでは、認可保育所となっているが、残業、深夜勤務といった時には、親など親族に面倒をみてもらう割合が高くなる(第2-38図)。

第2-38図 学校入学前の子どもの育児のための利用機関、施設、サービス



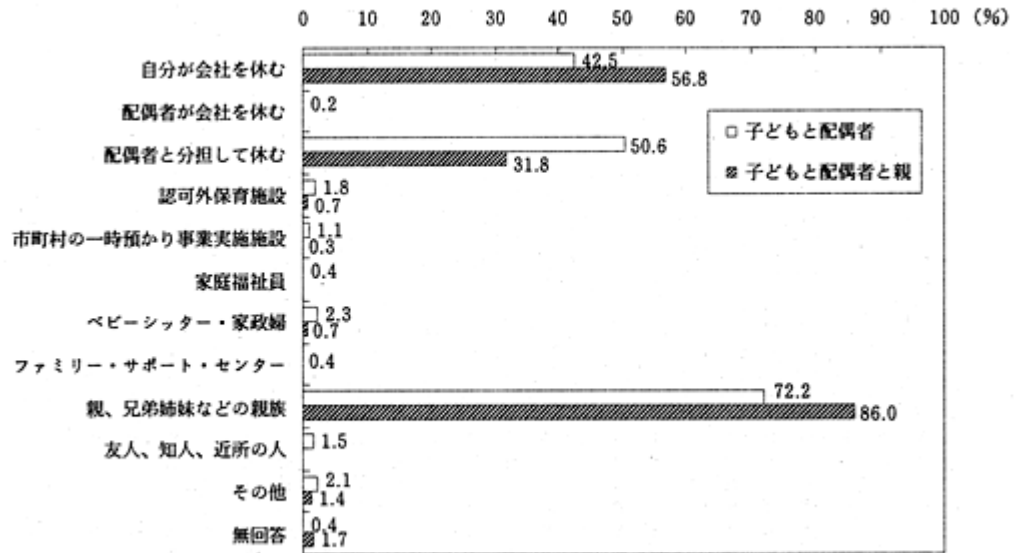
資料出所：(財)女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」(平成12年)

2)両立するための要望は、子どもが病気の時の支援

さらに、子どもの急な病気への対応は、親に預けることや、自分や配偶者と分担して休むことで対処している状況である。女性労働者の年次有給休暇の取得理由をみると「休養・レクリエーション、その他」について、「小学校入学前の子どもの病気」によるものが多くなっている（第2-39図、4表）。

第2-39図 小学校入学前の子どもの急な病気の場合の対応（M.A.）

第2-39図 小学校入学前の子どもの急な病気の場合の対応（M.A.）



資料出所：(財)女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」(平成12年)

第2-4表 小学校卒業までの子どものいる女性労働者の年次有給休暇取得理由別割合、取得日数

第2-4表 小学校卒業までの子どものいる女性労働者の年次有給休暇取得理由別割合、取得日数

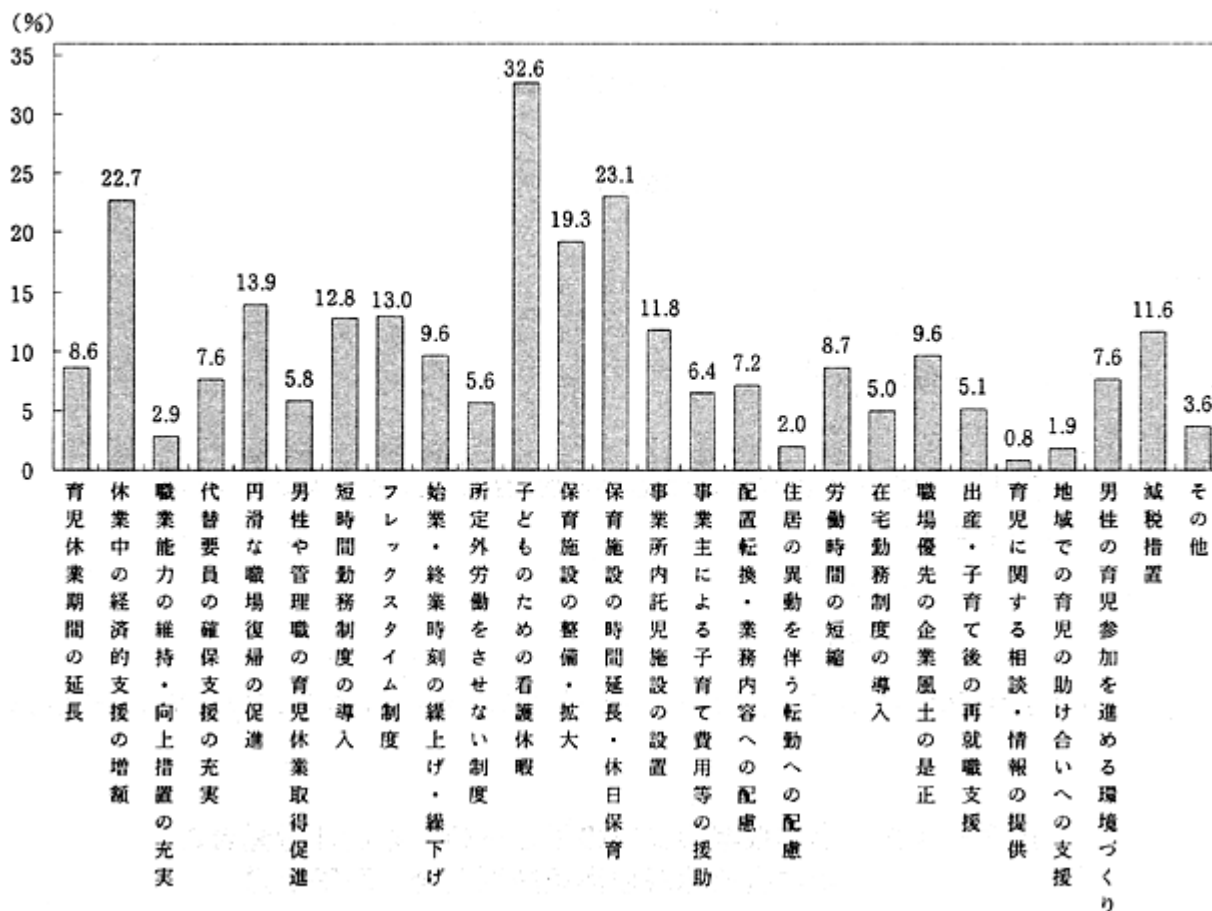
区 分	合 計	取得日数 (%)								
		3日未満	3~5日未満	5~7日未満	7~10日未満	10~15日未満	15~30日未満	30日以上	無回答	
合 計	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
子ども(小学校入学前)の病気	65.0	100.0	23.0	19.1	17.5	16.2	17.0	6.6	0.7	-
子ども(小学校1~3年生)の病気	9.4	100.0	57.3	24.8	10.3	4.3	2.6	0.9	-	-
子ども(小学校4年生以上)の病気	6.1	100.0	65.8	26.3	7.9	-	-	-	-	-
保育所、幼稚園の行事	42.8	100.0	49.9	28.9	13.7	4.9	2.4	-	-	0.2
小学校1~3年生の子どもの学校の行事	14.2	100.0	37.9	31.6	20.9	7.3	2.3	-	-	-
小学校4年生以上の子どもの学校の行事	10.5	100.0	38.9	26.0	14.5	12.2	7.6	0.8	-	-
その他育児のため	26.4	100.0	50.6	24.1	10.1	8.2	4.3	1.8	0.9	-
自分の病気	53.3	100.0	54.7	23.0	11.2	4.2	3.6	2.7	0.6	-
冠婚葬祭	12.9	100.0	78.8	11.3	6.3	2.5	0.6	-	-	0.6
休養・レクリエーション、その他	68.7	100.0	29.6	24.0	21.7	12.8	8.5	3.2	0.2	-

資料出所：(財)女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」(平成12年)

こうしたことから、女性労働者にとって、仕事と育児を両立するために必要と思う対策は「子どものための看護休暇」が最も多くなっている。さらに、厚生労働省「地域児童福祉事業等調査」(平成12年)により、保育所に入所している児童の親に対して、保育所サービスに関する要望をきいたところ「子どもが病気の時も預かって欲しい」が、最も多い結果となっている(第2-40、41図)。

第2-40図 仕事と育児を両立するために必要と思う対策（末子が小学校入学前の場合）（M.A.）

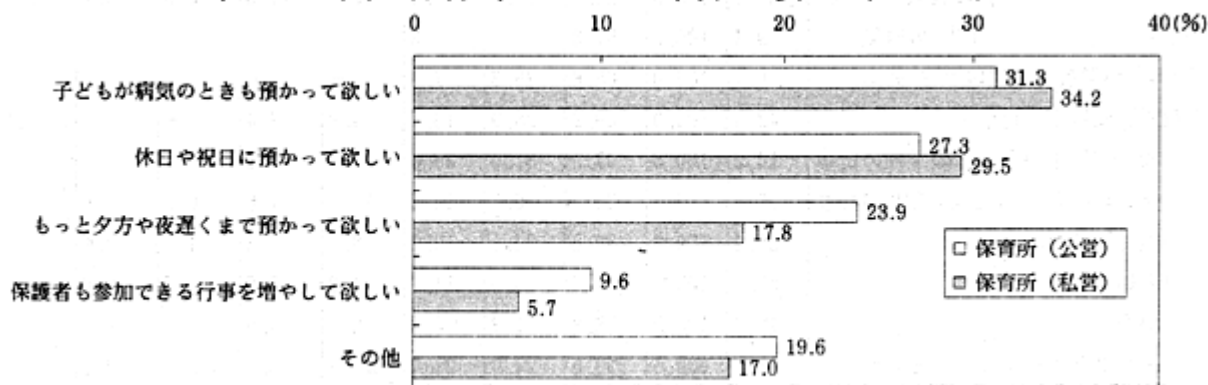
第2-40図 仕事と育児を両立するために必要と思う対策（末子が小学校入学前の場合）（M.A.）



資料出所：(財)女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」(平成12年)

第2-41図 保育所サービスに関する要望（M.A.）

第2-41図 保育所サービスに関する要望（M.A.）



資料出所：「地域児童福祉事業等調査」(平成12年)



## II 仕事と子育ての両立

### 5 職場や地域における両立支援の状況

#### (2) 企業における仕事と子育てのための両立支援の状況

##### 1) 育児休業制度の利用状況

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成11年）によれば、育児休業制度の規定をもつ事業所は53.5%となった。また、育児休業取得にあたっては休業制度の規定がない場合でも、「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。）により、男女労働者が請求すれば子が1歳に達するまでを限度に育児休業を取得できることになっており、出産した女性雇用者の56.4%が育児休業を取得し、500人以上の事業所では76.3%になった。（付表64）

一方、男性の育児休業取得の現状はどうなっているだろうか。育児休業は男女共に取得可能であり、妻が働いていない場合でも産後8週間は申し出ることで取得できることになっている。男性の育児休業取得率をみると、配偶者が出産した者に占める育児休業取得者割合は、平成11年度で0.42%（平成8年0.12%）となっており、また、育児休業取得者に占める男性の割合は2.4%（平成8年0.6%）と、ともに水準は低いもののわずかながら増加している。（付表64）

##### 2) 育児休業取得にあたっての問題は「職場の雰囲気」

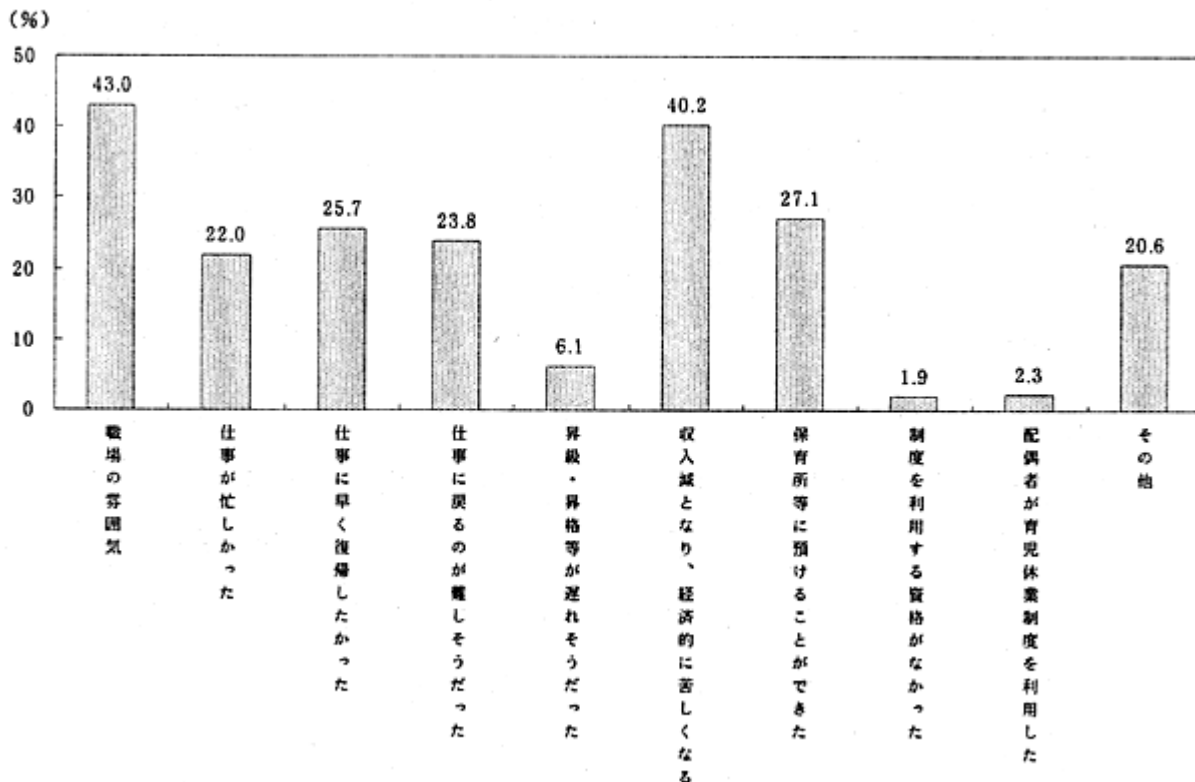
（財）女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」（平成12年）により、子どもを持つ女性労働者が、育児休業制度はあったものの利用しなかった理由をみると「職場の雰囲気から育児休業を取りづらかった」が43.0%と最も多い。次いで「収入減となり、経済的に苦しくなるから」が40.2%<sup>1</sup>、「仕事に早く復帰したかった」が25.7%、「元の仕事又は希望の仕事に戻るのが難しそうだった」が23.8%となっている。職場での「雰囲気」、「経済的理由」、さらには「自分の仕事」が失われることに対する大きな不安を解消できない為に育児休業を取得しない労働者も少なくない。経済的理由に対しては、育児休業中の社会保険料の免除、育児休業給付（平成13年1月から給付水準が25%から40%に引き上げられた）等の援助もなされているが、併せて育児休業が取得しやすい職場づくりも重要である（第2-42図）。

逆に、企業側が労働者の育児休業取得にあたっての問題点としてあげているのは、休業中の代替要員の確保、休業者が職場復帰した後の代替要員の取扱いといった要員配置の問題や、育児休業制度の好事例を知る機会がないことなどである（第2-43図）。

<sup>1</sup> 調査時点は育児休業給付の引き上げ前である。

第2-42図 女性労働者が育児休業制度を利用しなかった理由（M.A.）

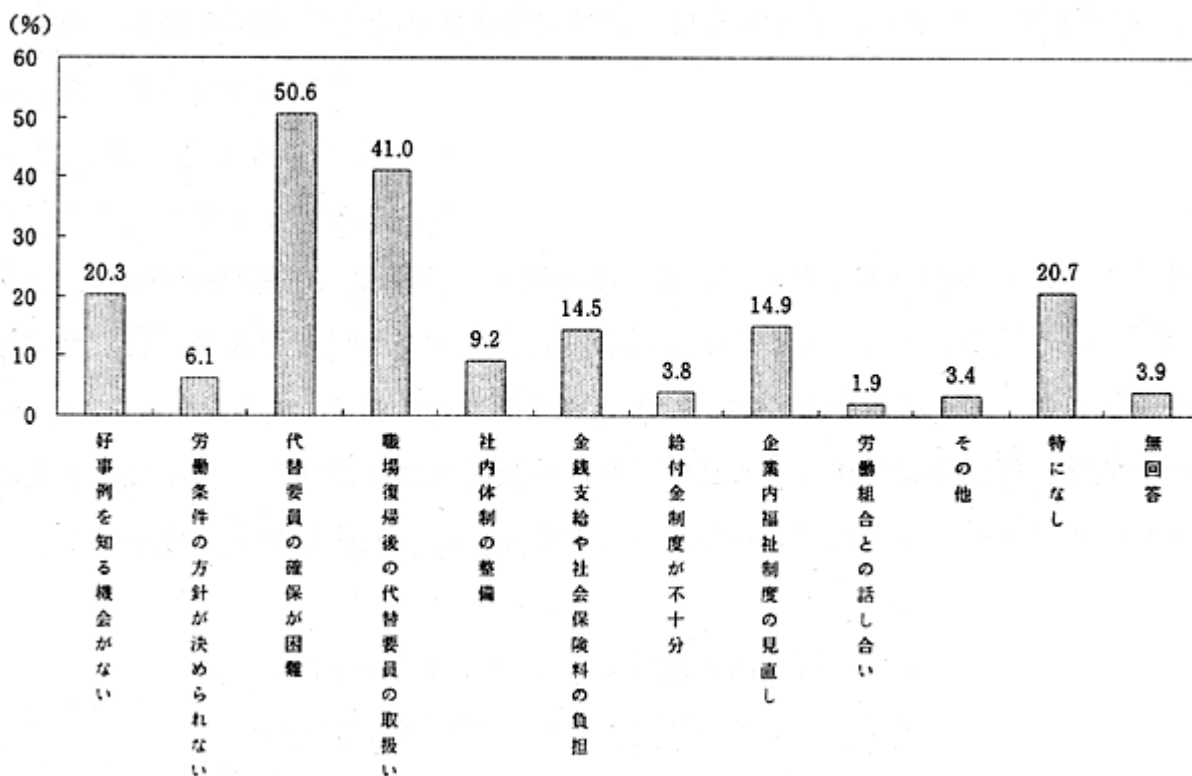
第2-42図 女性労働者が育児休業制度を利用しなかった理由 (M. A.)



資料出所：(財)女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」(平成12年)

第2-43図 企業の育児・介護休業制度等に関連しての問題点 (M.A.)

第2-43図 企業の育児・介護休業制度等に関連しての問題点 (M. A.)



資料出所：(財)女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」(平成12年)

育児休業中の労働者の代替要員を確保しやすくすることは、育児休業をとりやすい職場環境の整備という観点からも重要であり、育児休業中の労働者の代替要員の確保等を行う事業主に対する助成

金制度の活用等により、代替要員の確保が進むよう環境整備に努める必要がある。

### 3)子育て層の男性は育児休業を取得したくてもできない状況

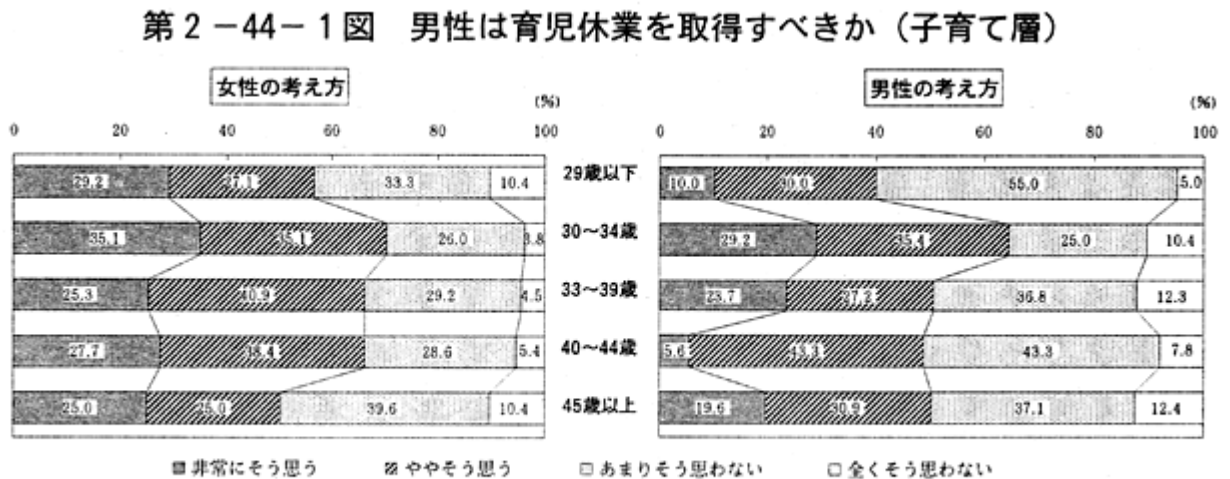
(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成12年)により、実際に子育てをしている男女に「男性は育児休業を取得すべきか」をきいたところ、男女ともに最も肯定的な層は30～34歳で、男性でも65%が休業をとるべきだとしており、育児休業の取得意識は高い。

しかしながら、男性本人もしくは夫が育児休業を取る意向については、性別、子どもの有無にかかわらず「取得する希望はあるが、現実的には難しい」ことや「取得するつもりはない・取得できない」とする意見が多い。

さらに、実際に育児休業を取得しない理由をみると、「収入が減少し、家計に影響するから」、「仕事の量や責任が大きいから」、「職場での理解が得られないから」といった経済的理由、仕事上の理由が上位を占めている(第2-44図)。

男性の子育て意識は、若年・子育て層を中心に高まっており、男女がともに子育ての喜びや苦勞を分かちあうことは、男性にとっても家庭や地域における生活者としての役割を果たすことができ、さらに、女性が仕事の面での能力発揮を促進するためにも重要である。特に、男性の育児への参加や育児休業の取得を阻害するような要因について把握し、これらの要因を解消するよう取り組むことが今後の大きな課題である。

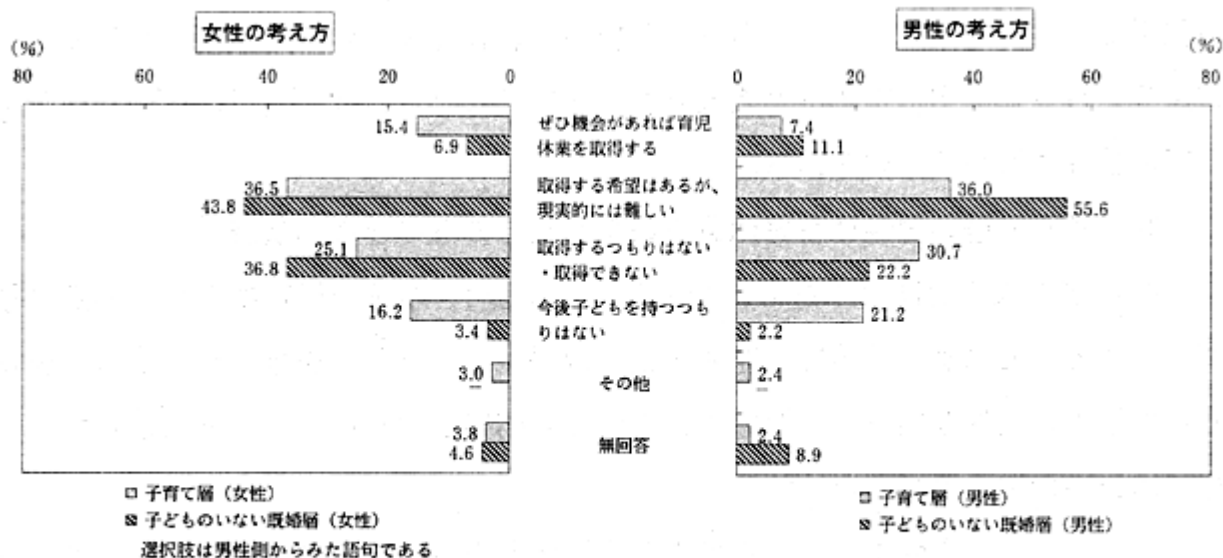
第2-44-1図 男性は育児休業を取得すべきか(子育て層)



資料出所：(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成13年)

### 第2-44-2図 男性本人もしくは夫(男性のパートナー)が育児休業を取得する意向

第2-44-2図 男性本人もしくは夫（男性のパートナー）が育児休業を取得する意向



資料出所：(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成13年)

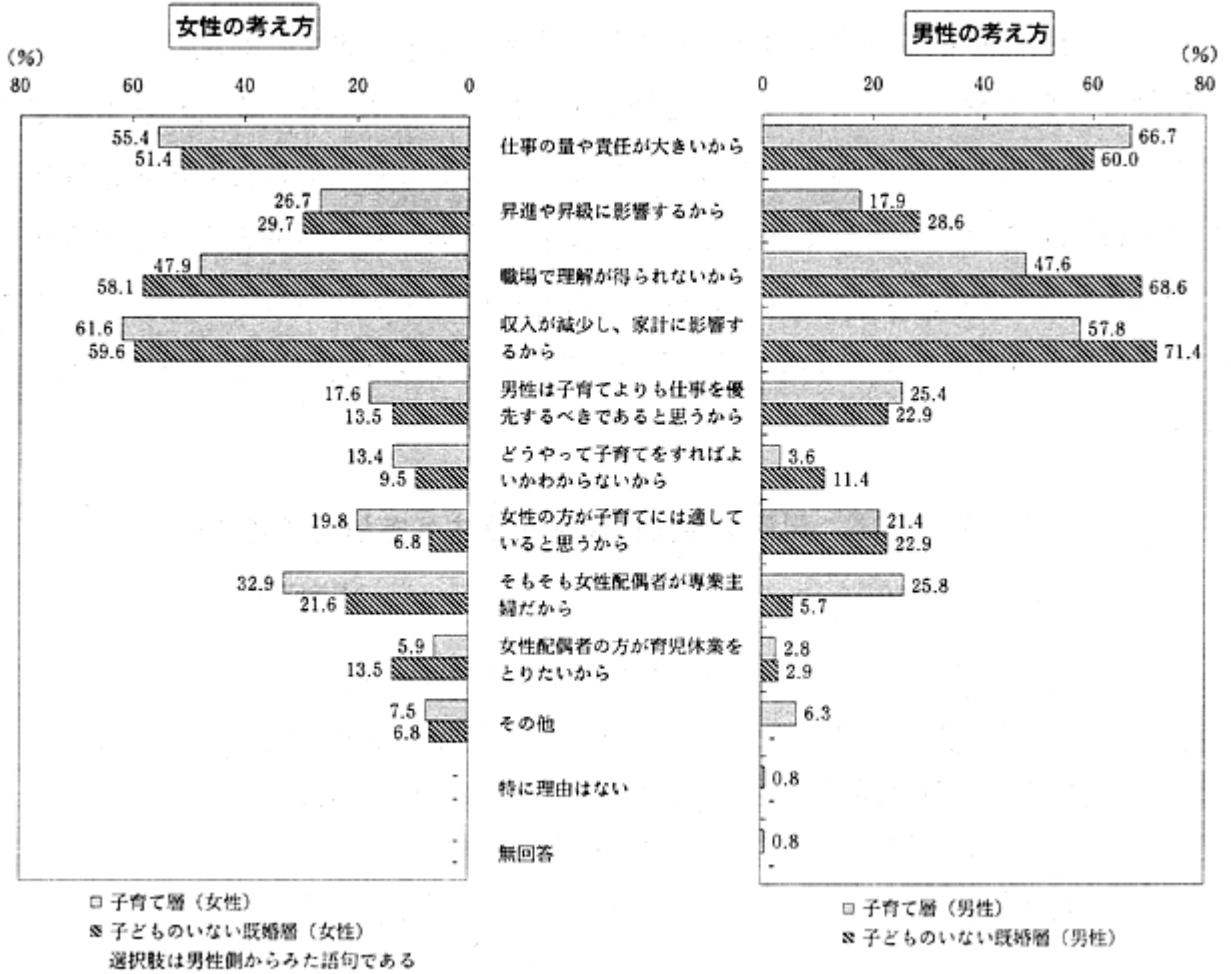
注) 子育て層とは0～15歳の子どもがいる男女。

子どものいない既婚者とは25～35歳の既婚の男女。

第2-44-3図 男性本人もしくは夫（男性のパートナー）が育児休業を取得しない理由（M.A.）



第2-44-3図 男性本人もしくは夫（男性のパートナー）が育児休業を取得しない理由（M.A.）



資料出所：(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成13年)

#### 4) 育児のための勤務時間の短縮等の措置の利用状況

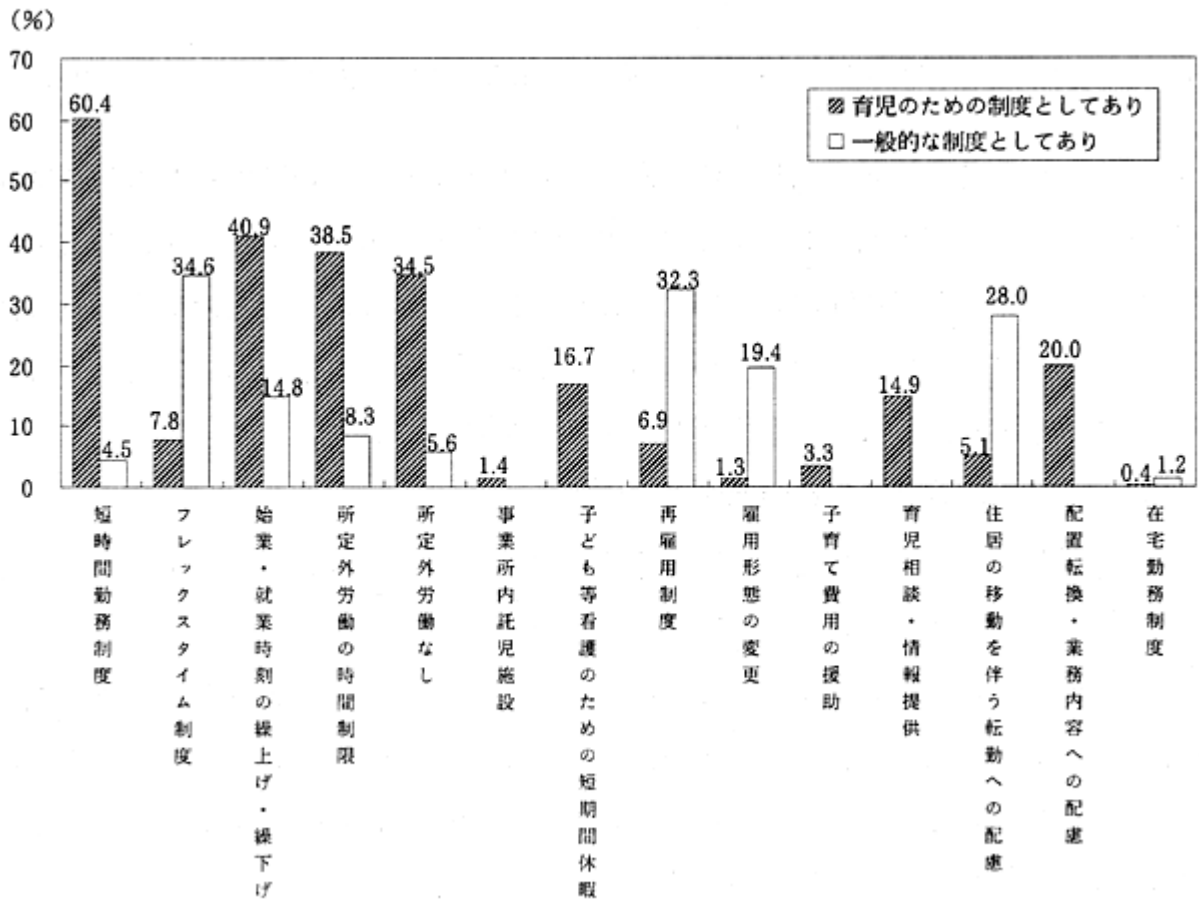
育児休業をとらずに1歳未満の子を養育する労働者のために、事業主は短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営等などのいずれかの措置を講じなければならない。

勤務時間の短縮等の措置も含め、両立のために利用される制度の実施状況を、前出の女性労働協会調査でみると、企業は短時間勤務制度や始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除等育児のための制度を設けている他、再雇用制度や転勤への配慮を行う等の一般的な制度もあり、これらを合わせて利用することにより仕事と育児との両立を図ることが出来るよう配慮している。

育児休業制度や短時間勤務制度以外の制度に対する女性労働者の利用状況は、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げといった、勤務時間を柔軟に変更することのできる制度の利用率が高い（第2-45図）。

第2-45-1図 仕事と育児の両立のために必要な制度の実施状況（M.A.）

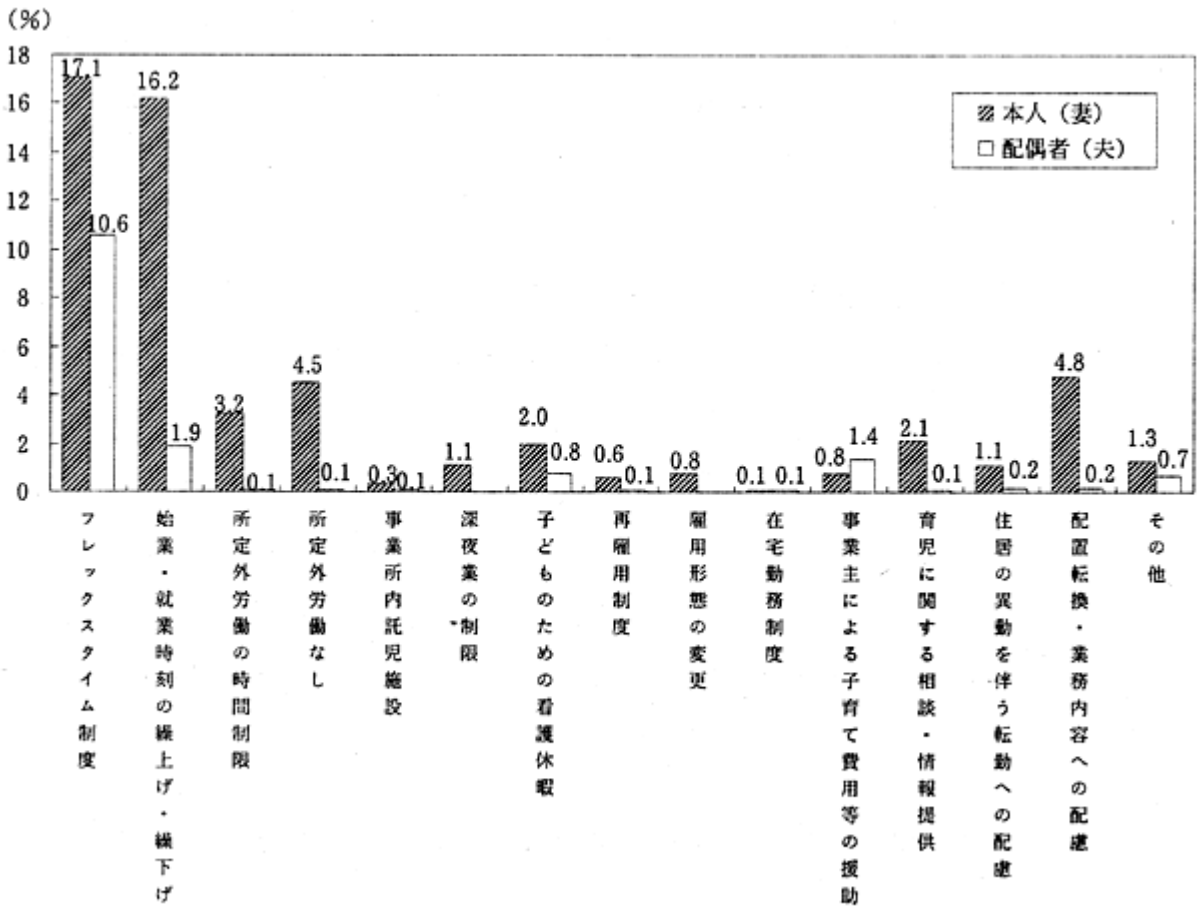
第2-45-1図 仕事と育児の両立のために必要な制度の実施状況 (M. A.)



資料出所：(財)女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」(平成12年)

第2-45-2図 育児休業制度や勤務時間短縮の制度以外の制度の利用状況 (M.A.)

第2-45-2図 育児休業制度や勤務時間短縮の制度以外の制度の利用状況 (M. A.)



資料出所：(財)女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」(平成12年)

育児のための勤務時間の短縮等の措置は育児休業をとらない労働者が就業を継続できるように子どもが1歳になるまでの労働者に対する措置であったが、3歳未満の子どもにかかる育児時間が3歳以上と比べて長いことなど、育児休業取得後の両立支援も重要なことから、育児・介護休業法の改正により、平成14年4月からは勤務時間の短縮等の措置は子が3歳になるまでと延長している。

### 5)子どもの看護のための休暇の必要性

仕事と育児の両立のためには、風邪や急な発熱等突発的に訪れる子供の病気や怪我の際の支援を充実することが必要である。

子育てをしている労働者にとって、最も要望があるのは「子どもの急な病気への対応」である。現在、病気の子どもを預かってくれる場所は十分でないことや、自ら子どもの看病を行うことを願う親に対しては、働いている両親が子どもの看護のために休暇をとれるような制度が必要である。

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成11年度)によれば、子どもなど家族の短期間の病気に対して、その看護のために1日単位等の短い休暇を認める制度である「家族看護休暇制度」を導入している事業所割合は8.0%で(8年度7.6%)、500人以上では20.1%(同15.2%)と導入は若干ながら進みつつある。また、制度のある事業所で、実際に利用者があった事業所は9.7%で、実際に利用した期間は「1日～3日」が60.6%と最も多く、次いで「4日～6日」が11.2%となっている(付表69、70)。

子供が風邪など病気の場合、多くは年次有給休暇を使って対応している現状であることから、子供を持つ労働者が働きやすいようにするためには、年次有給休暇とは別に労働者が休暇を取れるようにすることが重要である。育児・介護休業法の改正により、平成14年4月1日から事業主に対し看護休暇制度の導入に努めるよう義務づけることとしたところである。

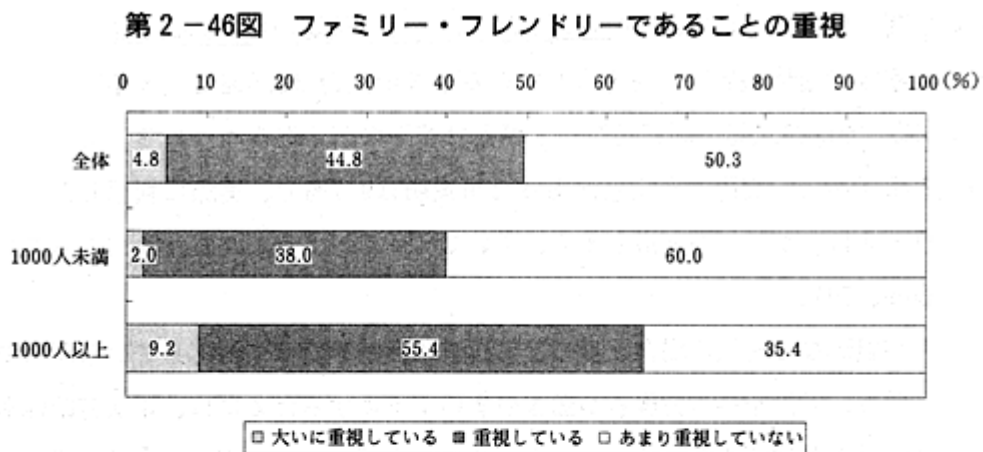
6)企業の経営戦略、人事戦略としての「ファミリー・フレンドリー」の取組厚生労働省では、仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様で、かつ、柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業を「ファミリー・フレンドリー」企業として普及啓発及び取組への支援を行っている。

また、ファミリー・フレンドリーの取組を行う企業にとっては、両立を図る労働者への福利厚生の一面だけでなく、経営戦略、人事戦略としても重要であると捉えられている。

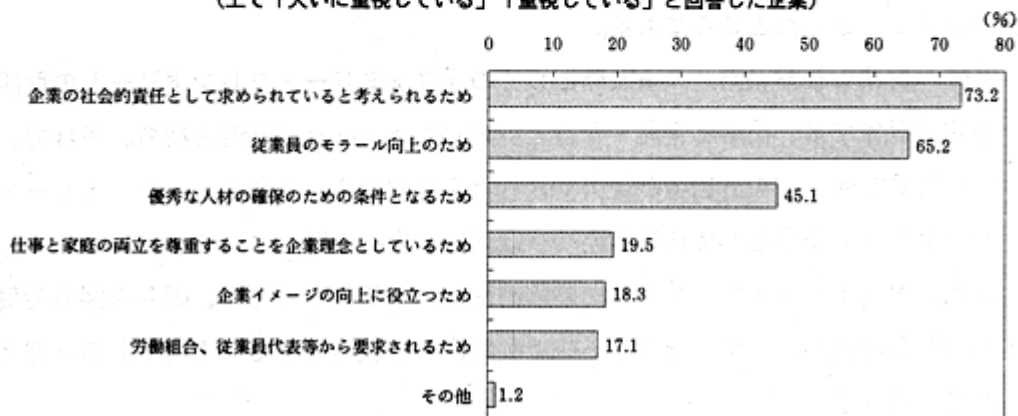
日本労働研究機構「ファミリー・フレンドリーについての調査（労働に関するWEB企業調査1）」によれば、企業経営にあたってファミリー・フレンドリーを重視している企業は49.6%と半数近くを占める。特に、従業員1000人以上の企業では、64.6%と高くなっている。加えて、重視している理由を聞いたところ、「企業の社会的責任として求められていると考えられるため」（73.2%）、「従業員のモラル向上のため」（65.2%）、「優秀な人材の確保のための条件となるため」（45.1%）が、高くなっている（第2-46図）。

1 WEB上で調査システムを構築し実施した（調査の実施期間は、平成13年3月15～29日）。

第2-46図 ファミリー・フレンドリーであることの重視



ファミリー・フレンドリーであることを重視している理由 (M. A.)  
(上で「大いに重視している」「重視している」と回答した企業)



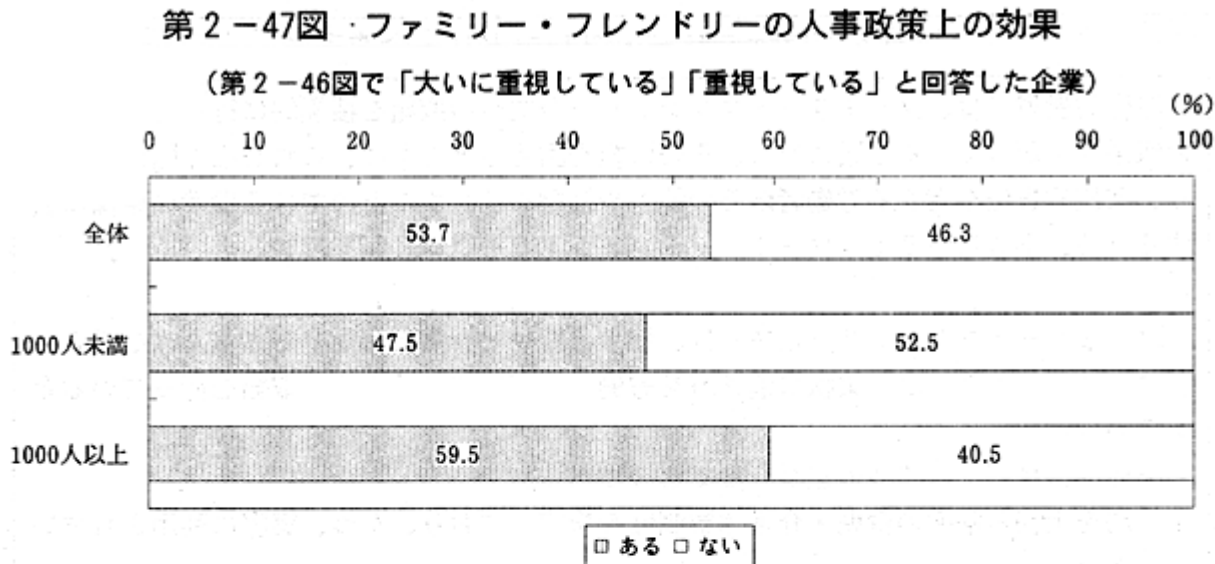
資料出所：日本労働研究機構「ファミリー・フレンドリーについての調査」（平成13年）

また、ファミリー・フレンドリーを「（大いに）重視している」と回答した企業のうち、人事政策上の効果があるとする企業は53.7%で、具体的な効果としては、「優秀な人材の定着・退職者の減少」、「従業員の生産性向上」などが挙げられている。さらに、ファミリー・フレンドリーは男女を問わずに効果があるという企業が52.3%で、「主に女性労働者について効果がある」（45.5%）

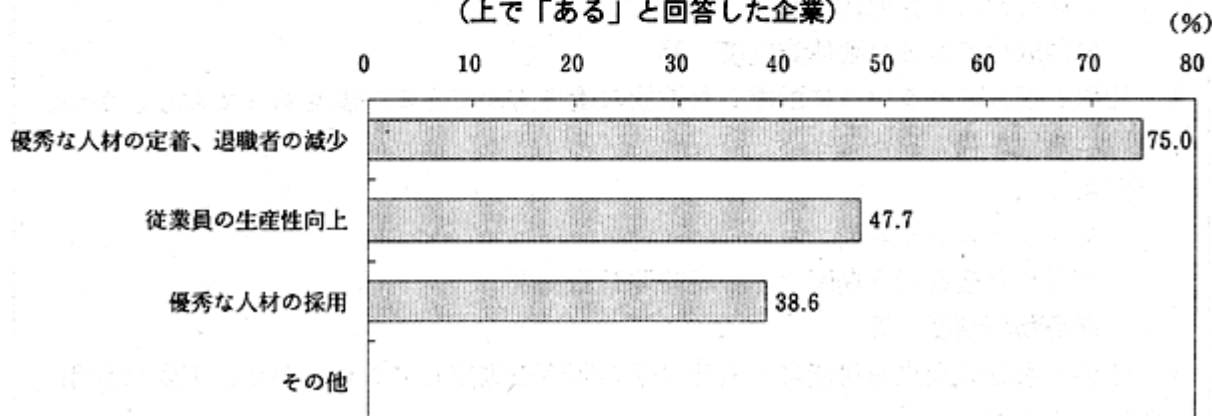
を上回っており、効果は女性のみばかりではない（第2-47、48図）。

以上からも、企業がファミリー・フレンドリーであるためには、ある程度のコストは必要となるが、従業員のモラル向上や優秀な人材確保、人材の定着、生産性向上に効果があり、また、その効果は女性労働者だけにとどまることはないと評価できる。

第2-47図 ファミリー・フレンドリーの人事政策上の効果（第2-46図で「大いに重視している」「重視している」と回答した企業）



ファミリー・フレンドリーの人事政策上の具体的効果 (M. A.)  
（上で「ある」と回答した企業）

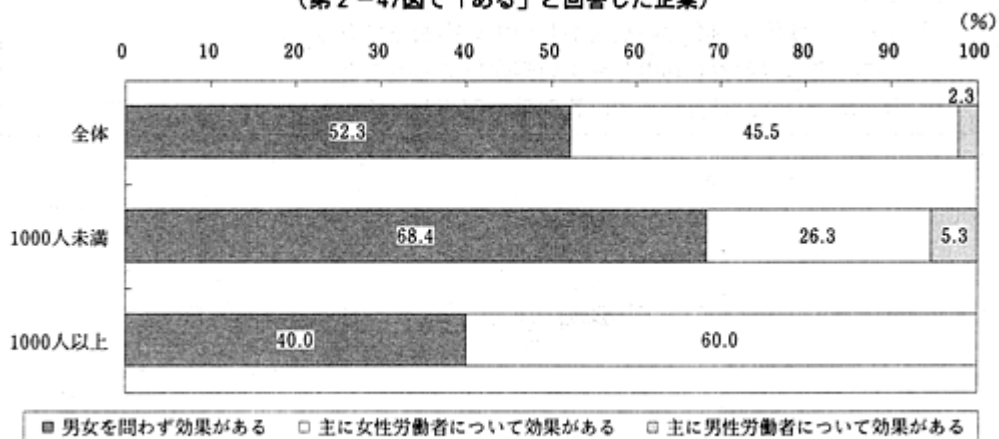


資料出所：日本労働研究機構「ファミリー・フレンドリーについての調査」（平成13年）

第2-48図 ファミリー・フレンドリーの男女労働者への効果（第2-47図で「ある」と回答した企業）

第2-48図 ファミリー・フレンドリーの男女労働者への効果

(第2-47図で「ある」と回答した企業)



資料出所：日本労働研究機構「ファミリー・フレンドリーについての調査」(平成13年)

コラム：ファミリー・フレンドリー企業表彰

厚生労働省では、ファミリー・フレンドリー企業への取組を積極的に行っており、その成果があがっている企業に対し、その取組を讃えるとともに、これを広く国民に周知し、家族的責任を有する労働者がその能力や経験を活かすことのできる環境の整備に資するため、平成11年度よりファミリー・フレンドリー企業表彰を実施している。

ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行っている企業をいう。

具体的には以下の4つの柱からなるものである。

1 法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること

〔例えば〕

1年を超える育児休業制度

分割取得できる介護休業制度等

2 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されていること

〔例えば〕

フレックスタイム制

育児や介護を行う期間のみの短時間勤務制度

在宅勤務制度等

3 仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること

〔例えば〕

事業所内託児施設

育児・介護サービス利用料の援助措置等

4 仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていること

〔例えば〕

育児・介護休業制度等の利用がしやすい雰囲気であること。

特に、男性労働者も利用しやすい雰囲気であること

両立について、経営トップ、管理職の理解があること

第2-5表 ファミリー・フレンドリー企業表彰企業一覧

第2-5表 ファミリー・フレンドリー企業表彰企業一覧

	平成11年度	平成12年度	平成13年度
厚生労働大臣 優良賞 注1)	株式会社ベネッセコーポレーション (岡山県)	セイコーエプソン株式会社 (長野県)	日本電気株式会社(東京都)
厚生労働大臣 努力賞 注2)	秋田精密電子工業株式会社(秋田県) キッコーマン株式会社(千葉県) 東陶機器株式会社(福岡県) 株式会社山形屋(鹿児島県)	株式会社東武宇都宮百貨店(栃木県) 株式会社ワコール(京都府) 株式会社阪急百貨店(大阪府) 大阪ガス株式会社(大阪府)	株式会社カミテ(秋田県) ミノルタ株式会社(大阪府)
都道府県	女性少年室長賞	都道府県労働局長賞	
北海道		株式会社ツルハ	特定医療法人北仁会
青森	株式会社野月会館	弘前航空電子株式会社	八戸紙業株式会社
岩手	東北住電装株式会社	岩手東芝エレクトロニクス株式会社	株式会社川徳
宮城	南光運輸株式会社	みやぎ生活協同組合	株式会社阿部蒲鉾店
秋田		秋田活版印刷株式会社	
山形	日東ベスト株式会社	株式会社朝日相扶製作所	生活協同組合共立社
福島		株式会社富士通東北エレクトロニクス	トステム福島株式会社
茨城	キャノン化成株式会社		
栃木	東野交通株式会社	株式会社栃木富士通テン	株式会社栃木ニコン
群馬	サンデン株式会社	株式会社ミツバ	関東三洋電子株式会社
埼玉		花菱縫製株式会社	株式会社八木橋
千葉		双葉電子工業株式会社	生活協同組合ちばコープ
東京	シティバンク、エヌ・エイ東京支社	株式会社東武百貨店本店 株式会社三越	株式会社山武
神奈川	株式会社さいか屋		日本ビクター株式会社 株式会社ファンケル
新潟	清水商事株式会社	株式会社大阪屋	新潟三洋電子株式会社
富山	オーアイ工業株式会社	YKK株式会社黒部事業所	株式会社インテック
石川	学校法人金沢医科大学	小松精練株式会社	
福井	株式会社サンワコン	株式会社ネスティ	
山梨	ニスカ株式会社	株式会社山梨コニカ	株式会社キトー
長野	株式会社大和製作所		
岐阜	株式会社大垣共立銀行	岐阜県厚生農業協同組合連合会	未来工業株式会社
静岡	ヤマハ発動機株式会社	静岡日本電気株式会社	
愛知	株式会社デンソー	株式会社丸栄	株式会社ミツカングループ本社
三重	株式会社百五銀行	朝日ナショナル照明株式会社	
滋賀		ワボウ電子株式会社	関西日本電気株式会社
京都	京都中央信用金庫		クロイ電機株式会社
大阪	株式会社エクセディ		三洋電機株式会社
兵庫	モロゾフ株式会社	株式会社ワールド	株式会社ノーリツ
奈良		奈良交通株式会社	株式会社柿の葉すし本舗たなか
和歌山	ノーリツ鋼機株式会社	株式会社島精機製作所	
鳥取	鳥取三洋電機株式会社	グッドヒル株式会社	株式会社鳥取大丸
島根		三洋繊維工業株式会社	
岡山		株式会社角南本店	株式会社天満屋ストア
広島	西川ゴム工業株式会社	株式会社中国新聞社	株式会社熊平製作所 テンパール工業株式会社
山口	ボブソン山口株式会社	医療法人社団向陽会阿須須同仁病院	オープンシステム総合病院徳山医師会病院
徳島		徳島健康生活協同組合	
香川	協和化学工業株式会社	株式会社セシール	四国計測工業株式会社
愛媛	楠橋織機株式会社	四国瓦斯株式会社	株式会社伊予鉄百貨店 宇和島シロキ株式会社
高知	株式会社土佐山田ショッピングセンター	社会福祉法人土佐希望の家	高知県園芸農業協同組合連合会
福岡		エフコープ生活協同組合	ロイヤル株式会社
佐賀	医療法人春陽会	株式会社エルアン	社会福祉法人めぐみ厚生センター
長崎	長崎ワコール縫製株式会社		
熊本	株式会社鶴屋百貨店	株式会社壽屋	株式会社久留米岩田屋熊本岩田屋
大分		医療法人哲世会鶴見台病院	
鹿児島		株式会社タイヨー	鹿児島日本電気株式会社
沖縄	株式会社沖縄銀行	沖縄電力株式会社	株式会社沖縄三越

注1) 平成11年度においては「労働大臣優良賞」

注2) 平成11年度においては「労働大臣努力賞」

コラム：男性の育児休業体験

男性も育児休業を取る人がでてきている。育児休業を取る人は特別なのだろうか。平成13年1月から3月までの3ヶ月間育児休業を取った、イー・アイ・ソフト（株）CRM・IT推進部長の床尾光彦さんに話を伺った。

Q：育児休業を取ろうと思った理由はなんでしょ。

A：日頃から、妻に「2人目の子どもが生まれたら育児休業をとってね」と言われ続けていたことで取得しようかなという気持ちになりました。

Q：育児休業を取るためにどのような準備をしたのでしょうか。

A：イー・アイ・ソフトという、セイコーエプソン（株）の100%出資の子会社で働いています。セイコーエプソンは平成12年度ファミリーフレンドリー企業として労働大臣優秀賞になっており、男性の取得者は私で3人目だったので

す。職場に対しては、準備期間の意味で、ずいぶん前から育児休業を取ると宣伝していました。ただ、育休取得前までは営業を担当しており、営業は1月から3月は時期的に休みをとれない部門でしたので、企画部門へ異動させてもらいました。営業部門からの異動は少し寂しい気持ちでしたが、仕事を引き継ぐ際に、自分のこれまでの仕事の棚卸しもできましたので、育児休業がいいチャンスを与えてくれたと思います。

Q：育児休業中、家事などはどうしていましたか。

A：私は料理が苦手なのですが、逆に妻は得意なので、食事や離乳食は妻が出勤前につくっていってくれました。それ以外の食器洗い、掃除、洗濯などはだいたいやりました。

Q：仕事への復帰など心配はありませんでしたか？

A：コンピュータの仕事でしたので、インターネットを活用して携帯電話やPDAから会社のメールを読んだりして、休業中も会社の動向を追いかけることができましたので、不安はあまり感じませんでした。

Q：育児休業をとって良かったことはなんでしょう。

A：仕事に対して、いい意味での生活感というか消費者としての感覚ができたと思います。また、これからは、勤務日数や勤務時間など時間でなくパフォーマンスを重視する時代へと変わってきたと言われていますが、実際、私もいい仕事をしたと思いますし、育児休業をとったことで会社に対してロイヤリティがずいぶん上がったと思います。



## II 仕事と子育ての両立

### 5 職場や地域における両立支援の状況

#### (3) 地域における保育サービスの状況

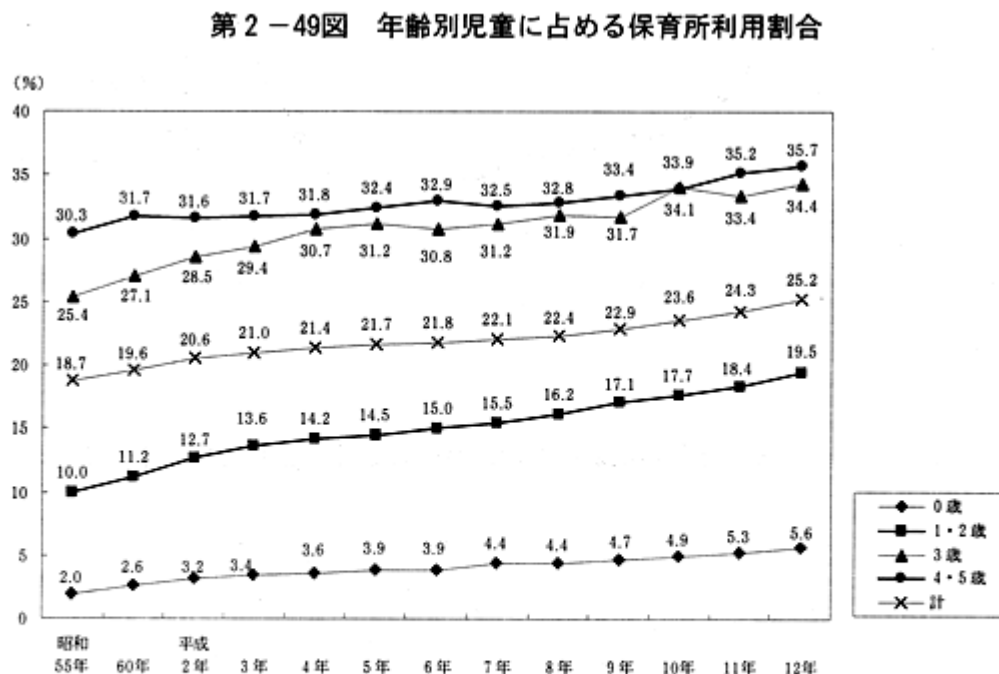
前出の(財)女性労働協会調査によれば、小学校就学前の子どもを持つ女性労働者のほとんどが認可保育所を利用している。ここでは、認可保育所を中心とした保育の状況、保育ニーズ、今後の課題をまとめる。

##### 1) 保育所を利用する児童の割合は上昇している

厚生労働省「社会福祉施設等調査」により、近年の認可保育所の利用状況をみると、女性の職場進出、核家族化の進行を背景に保育ニーズは急速に高まってきている(第2-50-1図)。

同「社会福祉行政業務報告」等から子どもの年齢別に保育所の利用率をみると、3～5歳児では全児童数の3割以上が保育所を利用している状況となっている。また、0～2歳児の低年齢児においても保育所利用児童割合は増加している(第2-49図)。

第2-49図 年齢別児童に占める保育所利用割合



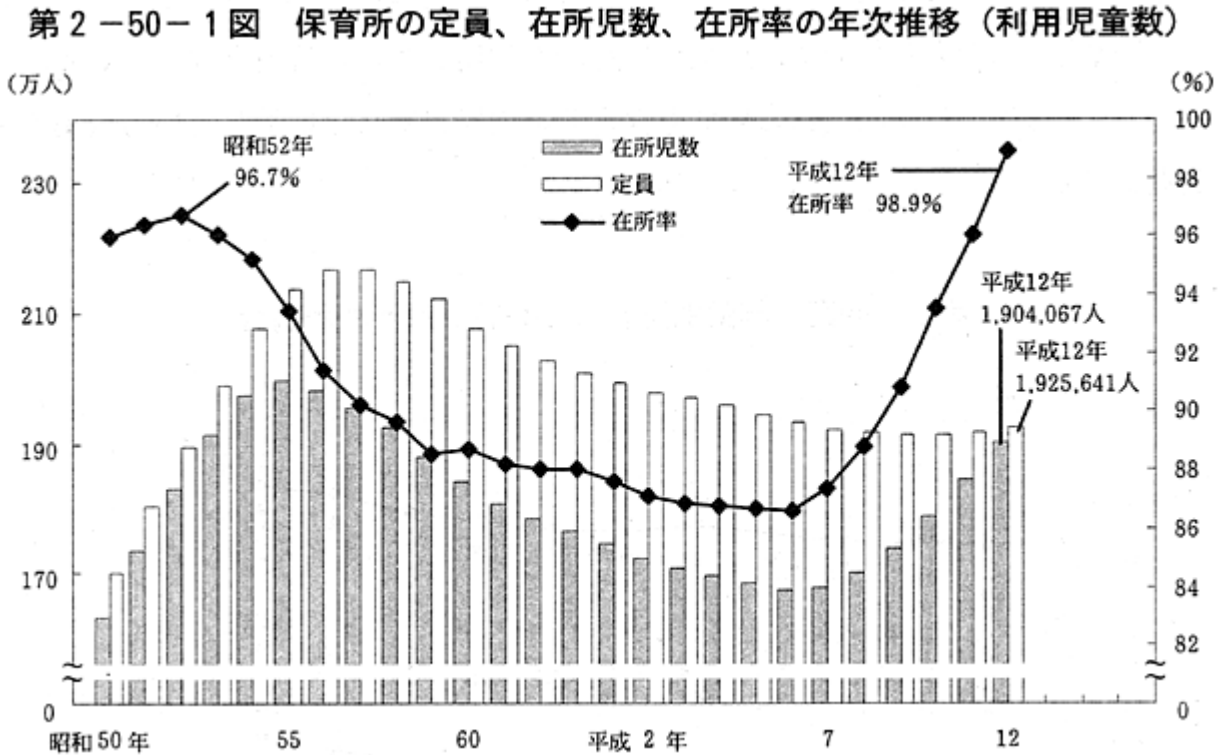
資料出所：1. 保育所利用児童数 厚生労働省「社会福祉行政業務報告」各年4月1日現在。ただし、昭和55年は3月1日現在  
2. 年齢別児童数 昭和55、60、平成2、7、12年は総務省統計局「国勢調査」、それ以外は「人口推計年報」

こうした中、保育所利用児童数は平成7年から急速に増加し、保育所定員枠に占める利用児童の割合である在所率も上昇し続けており、平成12年10月には98.9%に達している。保育所の面積や保育

士の配置などの基準を満たした上で、定員を超えて児童を受け入れるいわゆる「定員の弾力化」により、在所率が100%以上となっている保育所も全体の約5割になっている。

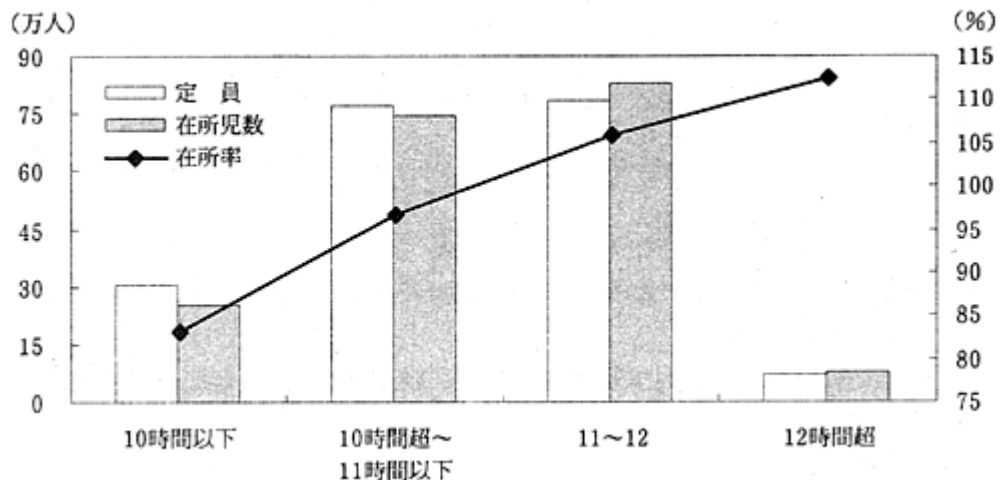
また、保育所の開所時間が長いほど在所率は高くなっており、保育所の開所は原則的に1日11時間（例7:00～18:00）となっているが、特に11時間を超える保育所の在所率の全国平均は100%を超えている（第2-50-2図）。

第2-50-1図 保育所の定員、在所児数、在所率の年次推移（利用児童数）



第2-50-2図 開所時間別にみた保育所の定員、在所児数、在所率

第2-50-2図 開所時間別にみた保育所の定員、在所児数、在所率



資料出所：厚生労働省「社会福祉施設等調査」（平成12年）

全国的には供給が過剰な地域は多いものの保育所利用児童数の急速な増加は、都市部で待機児童の問題を引き起こしている。待機児童とは保育所へ入所を希望しながら、定員などの関係から入所できず待機している児童をいう。厚生労働省「保育所入所待機児童数調査」によれば、平成13年4月1日現在では、全国で2万1千人の待機児童が生じている。特に低年齢児（0～2歳）や大都市圏では待機率が高くなっている（第2-6表）。

第2-6表 市区町村別の保育所待機児童数の状況

	利用児童数（全国計 に対する割合）	待機児童数（全国計 に対する割合）	待機率
指定都市・中核市・23区	492,432人(26.9%)	10,091人(48.0%)	2.00%
その他の市	843,617人(46.1%)	9,777人(46.5%)	1.20%
町・村	492,263人(26.9%)	1,163人(5.5%)	0.20%
全国計	1,828,312人(100.0%)	21,031人(100.0%)	1.20%

資料出所：厚生労働省「保育所入所待機児童数調査」（平成13年4月1日）

このような待機児童問題を解消するため、厚生労働省では保育所における受入れの拡大を図る「待機児童ゼロ作戦」を推進するとともに、保育ニーズの地域的偏在に対応するため、送迎保育ステーション事業などを創設することとしている。

### 3) 延長保育に対する要望は高い

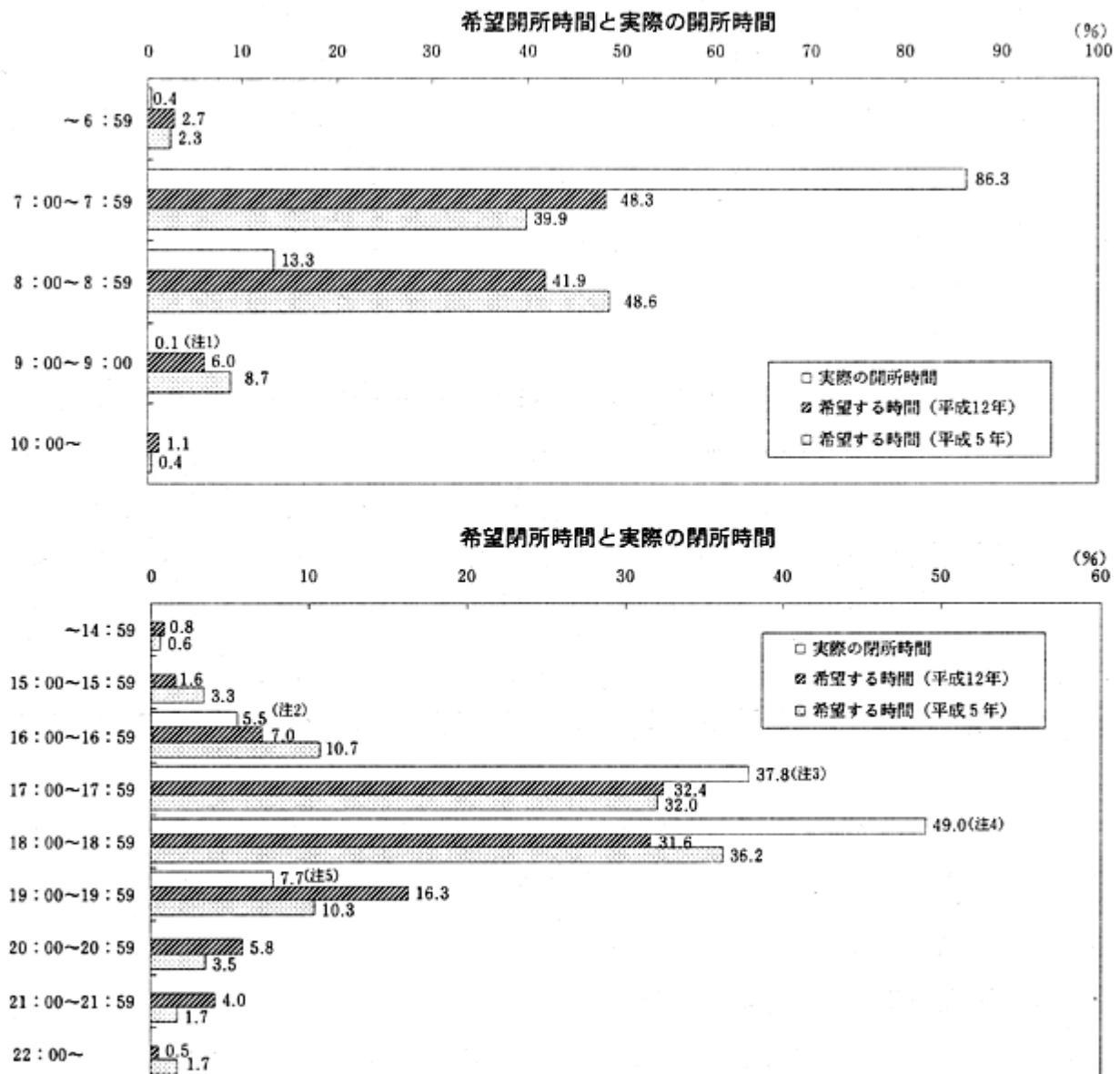
さらに、サービス経済化の進展等により、労働者の就業時間が多様化していることなどを背景に、延長保育に対するニーズが高まっている。

国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」では、現在、就業をしていない母親で「子どもが保育所にはいったら」もしくは「どこかへを預けられたら」働きたいと希望している者に、保育所の希望する開所時間及び閉所時間をきいている。その結果によれば、7年前と比べて、希望する開所時間は早まり、さらに閉所時間も19時以降への希望が増加している。これを、保育所の実際の開所・閉所時間と比較すると、開所時間は希望を満たしているのに対し、閉所時間の19時以降への希望をどの様に満たすかが課題となっている（第2-51図）。

なお、新エンゼルプラン等により延長保育の充実が図られてきており、実施率は6年間で3倍になるなど、上昇している。

第2-51図 末子が小学校入学前に就業したいと希望を持つ母親の希望する保育所の開所・閉所時間と  
実際の開所・閉所時間

第2-51図 末子が小学校入学前に就業したいと希望を持つ母親の希望する保育所の開所・閉所時間と実際の開所・閉所時間



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」(平成12年)  
厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成12年)

注1) 9:00以降 2) 17:00以前 3) 17:01~18:00 4) 18:01~19:00 5) 19:01以降

長時間保育が子どもの発達にどのような影響を及ぼすのかについて追跡調査している浜松医科大学医学部安梅勅江氏により、全国の認可保育所を利用している児童866名や親等に対して、長時間保育（1日11時間以上）かどうか、育児環境等について調査を行ったところ、3年後の子どもの発達には保育時間の長さよりは、むしろ家庭での育児環境や保護者に対する子育てサポート（育児の支援者、相談者）の有無が、強く影響することが明らかになった。しかし、調査対象となった児童は全て認可保育所に通っており、基本的な保育の質だけでなく長時間保育の中で様々な工夫をし、保育の質を高める努力を継続して行っている背景があること等を考慮しなければならない。

#### 4)低年齢児や病後児の保育ニーズへの高まり

これまでみたように、3歳未満の子どもを持つ母親の労働力率は小さいが、就業を希望している者は多い。特に核家族化が進む中、親族の間で子どもを預かることが困難な家庭も増加しており低年齢児などの保育へのニーズが高まっている。現在保育所では新エンゼルプランにより0~2歳の、低年齢児の受け入れの拡大を図っているところである。

また、仕事と子育ての両立にあたり最も困難になることは、子どもの発熱など急な病気への対応で

あり、子どもの看護のための休暇制度や地域における病後児の保育ニーズは高い。

地域において、これまで、病後の児童を中心に病院、診療所等に併設した施設において児童を一時的に預かる「乳幼児健康支援一時預かり事業」を行っているが、平成12年度から保育所においても預かることができるよう事業を拡充したところである。

小さい子どもを育てながら仕事との両立を図るためには、こうしたサービスの充実が求められている。

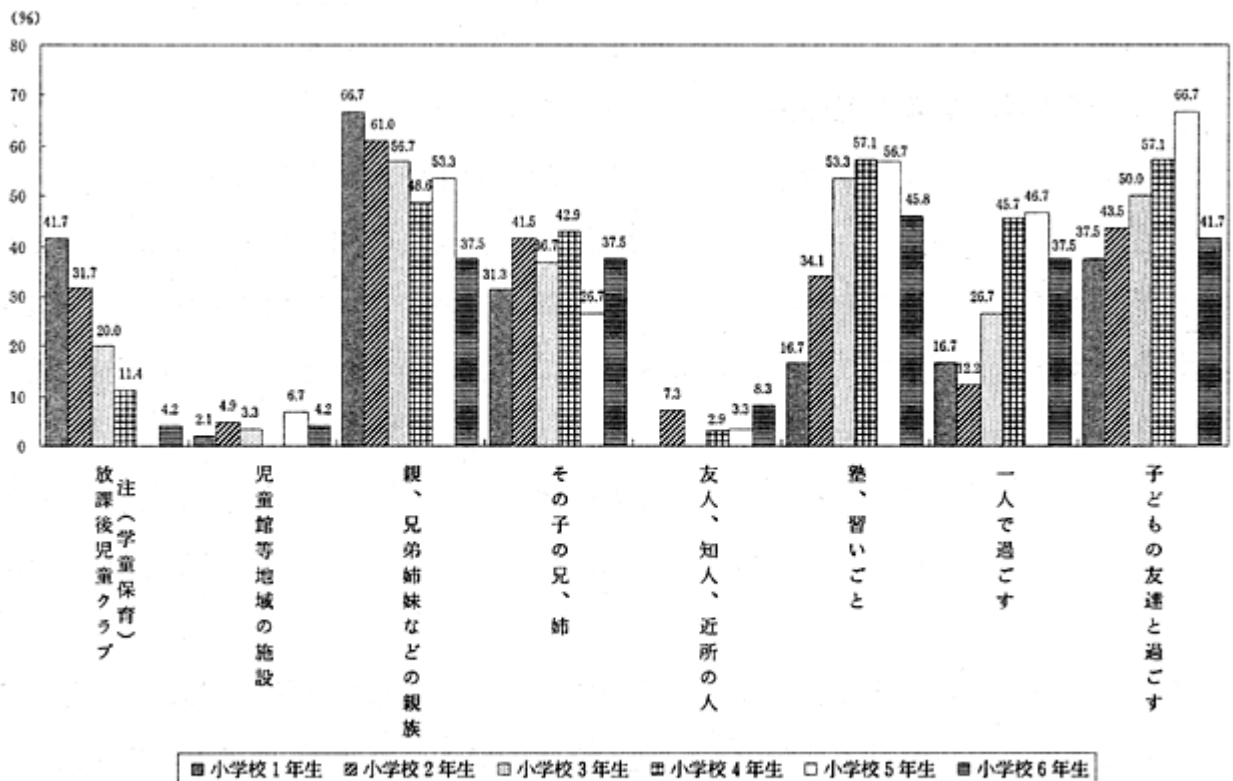
5)放課後児童対策の一層の充実が求められている

子供が小学生になると、育児にかかる時間も少なくなり、小学校就学前の子供の場合に比べ、育児時間の確保の必要性は低くなる。

しかし、子育ては小学校に入学すれば終わりになるわけではなく、特に小学校低学年児の場合、放課後や夏休み中の居場所を確保する必要がある。(保育所では基本的には日曜、祝祭日、年末年始以外に休みはない。)前出の女性労働協会調査によれば、小学校1年生の子どもを持つ母親に、子どもの学校帰宅後の過ごし方を聞いたところ、親などの親族と過ごしている割合が66.7%で最も多く、放課後児童クラブを利用している子どもは約4割を占めているものの、16.7%が放課後一人で過ごす日があると回答している(第2-52図)。

第2-52図 子どもの学年別学校帰宅後の過ごし方 (M.A.)

第 2 - 52 図 子どもの学年別学校帰宅後の過ごし方 (M. A.)



資料出所：(財)女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」(平成12年)

注) 調査票では「学童保育」になっている。

子どもが保育所を卒業してからも、地域における子どもの健全な育成のための事業の充実が望まれている。このため、放課後児童クラブを計画的に増やしている。

さらに、平成13年4月より学校週5日制が実施されることになっており、職場が土曜日等に休みでない場合もあることから、放課後児童クラブの開所日等、地域の実情に合わせて対応することとして

いる。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## II 仕事と子育ての両立

### 6 男女が仕事と子育てを両立するために

---

以上みてきたように、近年の女性の結婚、出産と就業をみると、25歳から39歳といった結婚、出産、子育てに大きく関わる年齢層でこの四半世紀に大きな変化がみられた。

25～29歳層では、未婚化が進んだことや子どものいない既婚者世帯が増えたことから労働力率は大きく上昇した。30～34歳層では労働力率が最も低くなっているが、就業を希望している者は多く、35～39歳層では、既婚層が再び労働市場に参入し始めているものの、子育てとの両立が容易になるよう短時間就業者となる場合が多い。

女性の年齢階級別労働力率に就業希望者の割合を加えたものをみると、先進諸国の労働力率の形である台形型カーブに近づく。現状でも結婚・出産を機に多くの女性が離職をしていることや、小さい子どもをもつ妻の就業を希望する者の多いことが確認され、30歳代女性の多くが就業を希望しつつも、それを断念している状況が伺える。

少子化が一層進行している中で、将来の労働力人口の減少に対応するためには、女性の就業意欲を生かし、能力を発揮することができる環境を整備していくことが必要である。また、女性の生涯賃金の推計においても、継続就業している場合に比べ、再就職した場合の所得差が大きいなど賃金面においても大きな格差となることなどから、女性が結婚、出産等に関わらずに就業を継続することが、今後多くなっていくと考えられる。

一方、パートナーである30歳代男性は子育て意識は高いものの、長時間就業である者や帰宅時間の遅い者が多く、時間的にも育児を分担できない状況であることが明らかになった。さらに子育てをしながら働くための職場における両立支援や地域における保育サービスに対するニーズも強いことも明らかになった。

そこで、男女が仕事と子育てをバランスよく両立しながら、安心して子どもを産み育て生涯を通じて就業することが可能となるよう、今後の課題をまとめた。

---

## II 仕事と子育ての両立

### 6 男女が仕事と子育てを両立するために

#### (1) 男女が子育て期に仕事と家庭のバランスをとることへの取組

---

子育て期にあたる30歳代男性の就業時間が最も長い反面、女性は働きたくても働いていない者、短時間就業で子育てとの両立を図っている者が多い。30歳代という重要なキャリア形成期に就業面で男女間の大きな差は、将来のさらに大きな格差の原因ともなる。

また、一部でも把握したように、世代別の就業状況をみると、学卒後就職できない者や非正社員として就職する者の割合が多くなってきていること、高齢層では失業率が高く失業期間も長期化していることなど、世代間でのアンバランスが大きくなっている。

30歳代の男性も、仕事よりも家族団らんに充実感を感じている者は多く、特に子育て期の男性の長時間就業に対して就業時間の偏りを見直し、仕事と子育ての両立が可能となる柔軟で多様な働き方ができるような就業環境を整備することが必要である。これは、女性だけでなく若年層や高齢層へ雇用機会を与えることになり、男女間、世代間でのワークシェアリングにつながるようになる。また、子育ての最も大変な時期に夫が育児を分担できるようになることは、子育てを負担に感じている専業主婦層の負担や不安の解消にも役立つことになる。

子どもの生活への影響から、保育時間が日常的に長時間化することは子どもにとって大きなストレスがかかることに配慮することが必要であり、恒常的な長時間就業とならないよう仕事と子育てのバランスをとりながら働くことのできる環境づくりが必要である。

このような仕事と子育ての両立が可能となる柔軟で多様な働き方が労働市場に望ましい形で広がっていくための条件整備としては、さまざまな働き方を納得して選択できる「働きに応じた処遇」を確立することや、子育て期も含めライフステージに応じた多様な働き方の間を行き来できる連続的な仕組みを構築することが有効であると考えられる。

また、こうした仕組みづくりのため、正社員の働き方を含めた雇用システム全体の見直しに向けた労使間の包括的な合意形成の推進が重要となっている。

---



---

## II 仕事と子育ての両立

### 6 男女が仕事と子育てを両立するために

#### (2) 職場や地域における両立支援の充実

---

既婚の女性労働者の仕事と子育ての両立のストレスは大きく、さらに、働いていない場合でも子育ての負担感は大きい。

こうした負担感を解消するためには、職場、地域における両立支援の充実が必要である。

職場における両立支援対策については、平成13年の育児・介護休業法の改正により、育児休業から復帰した後に子育てをしながら働き続ける労働者の負担を軽減して子育ての時間をいかに確保するかという観点から、勤務時間の短縮等の措置<sup>1</sup>義務の対象となる子どもの年齢が1歳未満から3歳未満に引き上げられた。また、子どもの看護のための休暇を導入することが努力義務とされたことや、小学校就学前の子どもの養育を行う男女労働者に対して、請求があった場合に、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働が免除される規定を新たに設けたところである。

仕事と子育ての両立の負担を軽減するためには、この改正された育児・介護休業法の定着を図る必要がある。

---

1 短時間勤務の制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜供与のいずれかの措置

1年150時間を超える時間外労働が免除される規定を新たに設けたところである。仕事と子育ての両立の負担を軽減するためには、この改正された育児・介護休業法の定着を図る必要がある。

特に、子育て期の労働者を対象とする短時間勤務制度を導入する企業が増加し、短時間勤務の正社員の働き方が普及することは、子育て以外の理由も含めて「短時間で働くこと」の有効性を高める契機になると期待できる。

さらに、職場における両立支援制度を利用しやすいよう「両立ライフへの職場改革」<sup>1</sup>としてファミリー・フレンドリー企業を目指す取組が重要であるが、既にこの取組を経営戦略や人事戦略としても捉えようとしている企業がでてきており、こうした企業の取組を促すための広報啓発をすることが重要である。

---

1 平成13年6月「仕事と子育ての両立支援策について」が閣議決定され、「両立ライフへの職場改革」をはじめとして両立支援の充実を早急に実施することとしている。

一方、地域においても、多様な保育ニーズを充足し両立しやすい地域環境を整備するため、新エンゼルプラン等に沿った取組を実施することが望まれている。

特に、仕事と子育ての両立で最も困難なのが子どもの急な病気である。子どもにとっては親がそばにいて看病してくれることは一番望ましいことであり、職場における子どものための看護休暇制度の普及を早急に進めていく必要がある。一方、仕事をしている以上、子どもの軽い風邪や急な発熱などがあってもどうしても休めない事情も起こりうることもあり、地域の子育てサービスにおいても相互・補完的に支援体制を充実させていくことが重要である。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## II 仕事と子育ての両立

### 6 男女が仕事と子育てを両立するために

#### (3) 子育て期の男性の育児の分担

---

男性の子育て意識は高まっているが、子育て期である30歳代の男性は最も長い就業時間となっており、家庭責任は女性がより重く負っている。

家事、子育てをどう分担するのかは夫婦の価値観の問題であるが、特に子育て期の女性に偏る家庭責任の分担、仕事の面における女性の能力発揮、さらに子どもの健全な発達のためには、父親である男性もパートナーとしての時間を重視し、そして家庭生活に責任を果たすことが求められている。

長時間就業の実態を踏まえ、年間総実労働時間1800時間の早期達成、所定外労働時間の削減はもとより、子育て中の男女労働者に対しては、家庭の状況を配慮した就業時間の管理を行うことが求められる。

さらに、男性の育児休業取得の阻害要因を把握し、取得促進に向けた意識啓発などを積極的に行うことが必要である。

---

## II 仕事と子育ての両立

### 6 男女が仕事と子育てを両立するために

#### (4) 再就職への支援

---

子育てのために就業を中断している者で、再び労働市場に参入することを目指している者に対する再就職支援も求められている。

現状では、雇用失業情勢は厳しい状況が続いており、企業の再就職女性の積極的な採用意欲もみられないことから、正社員としての就職が困難な状況である。特に中高年齢層は、他の年齢層と比較して有効求人倍率が非常に低く、再就職はさらに難しい。

再就職者の中には意欲や能力の高い者も多く、能力を発揮できる良好な就業機会を確保できるようにするために、再就職を希望する者に対し、必要な情報提供や仕事に有用な能力を身につけることができるよう支援体制を整備することが求められる。

また、企業に対しても、再就職女性を雇用する場合の留意点や活用の好事例などノウハウを提供することや、再就職が難しい年齢層に対し、求人者の年齢制限を緩和し年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう求めていく必要がある。

---

## II 仕事と子育ての両立

### 6 男女が仕事と子育てを両立するために

#### (5) ライフプランやキャリアプランへの支援

---

働く女性にとっては、結婚、出産・子育てといった各ライフステージにおいて、どのような働き方をするつもりなのかというキャリアプランを持つことが必要である。例えば、どのような働き方が働き続けやすいのか、就業先で将来のキャリア展望が明確になっているのか、子育て中に家庭生活とバランスよく働くことができる環境がどの程度整備されているのか、どのような能力を身につければ再就職が容易かといったことをよく検討することが重要である。こうしたキャリアプランは働きながら自分の家庭責任や仕事の状況等を踏まえ、ライフステージごとに柔軟に見直していくことが必要になる。

こうしたライフプランやキャリアプランの策定に役立つよう、行政も、両立に関する労働関係の法令や支援制度、女性が働きやすい制度をもつ企業や業界に関する情報、また地域において提供される保育サービスの情報、さらには妊娠・出産等にことが重要である。

---

## II 仕事と子育ての両立

### 6 男女が仕事と子育てを両立するために

#### (6) 男女が仕事と子育てをともにバランスよく両立できるよう固定的な性別役割分担の解消

---

男女が仕事と子育てをバランスよく両立するためには、固定的な性別役割分担を解消し、男女がともに仕事や家族に対する責任を担うことのできる社会を形成することが最も重要である。

性別役割分担とは、家庭、職場など社会のあらゆる場面で、性別により役割を分担することをいうが、これまでみたように、子育ての最も大変な時期である30歳代においては、男性で長い就業時間、女性で長い家事時間といった男女間での役割分担がみられた。このような役割分担は、働く女性にとって「女性は仕事も家事も」と大きな負担がかかり、男性にとっても「男性は仕事」という役割分担を前提とした雇用管理が根強いことから家庭責任を果たすことが難しい環境となっている。

こうした固定的な役割分担の解消に取り組むことや、家庭や職場においても男女がともに仕事と子育ての両立が可能となるような風土をつくっていくことが必要である。

さらに、次世代を担う子ども達に対しても、十分な理解と判断力を身につけることができるよう、最も身近な家庭や学校における経験や教育を通して、男女がともに職業生活と家庭生活の責任を分担することや、働くことの意義、子どもを育てることの意義を正しく理解させることが重要である。

また、社会における制度や慣行の中にも、これまでも性別による役割分担を反映し、結果的に男女に中立的に機能しないものが残されており、こうした制度や慣行は男女共同参画の視点に立って見直しを検討していくことが重要である。

---