

第2節

第2章 女性のライフサイクルと就業

女性の継続就業を妨げる壁

第2節、第3節では、なぜ第1節で見た女性が理想とするライフコースが容易に実現されないかを検討する。まず第2節においては「継続就業コース」に焦点を当て、その現状に続いて、育児と就業を両立させたい女性が直面する壁について見ていく。

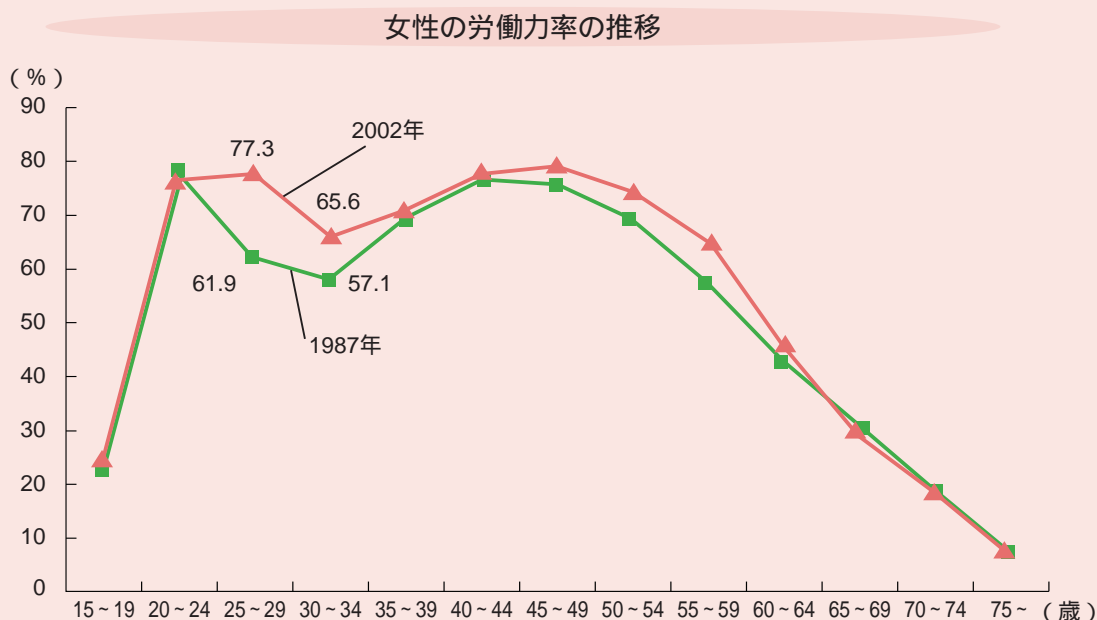
1. 継続就業の現状

M字カーブの窪みは浅くなっているが、乳幼児を抱える女性の労働力率は横ばいである
まず継続就業について、その現状を見てみよう。

年齢層別に見た我が国の女性の労働力率は、20代半ばと50代前後という二つのピークを持ついわゆる「M字カーブ」を描くことが知られている。これは、出産・育児を機にいったん離職・非労働力化し、その後育児が終わってから再び働き出す女性が多いことを反映しており、我が国における継続就業の難しさを示している。このM字カーブを時系列で比較してみると、特に25～34歳における「窪み」が傾向的に浅くなってきていることが読み取れる（第2-2-1図）。この点のみに着目すれば、女性が出産・育児にかかわらず就業を続けるようになっているようにも見える。

第2-2-1図

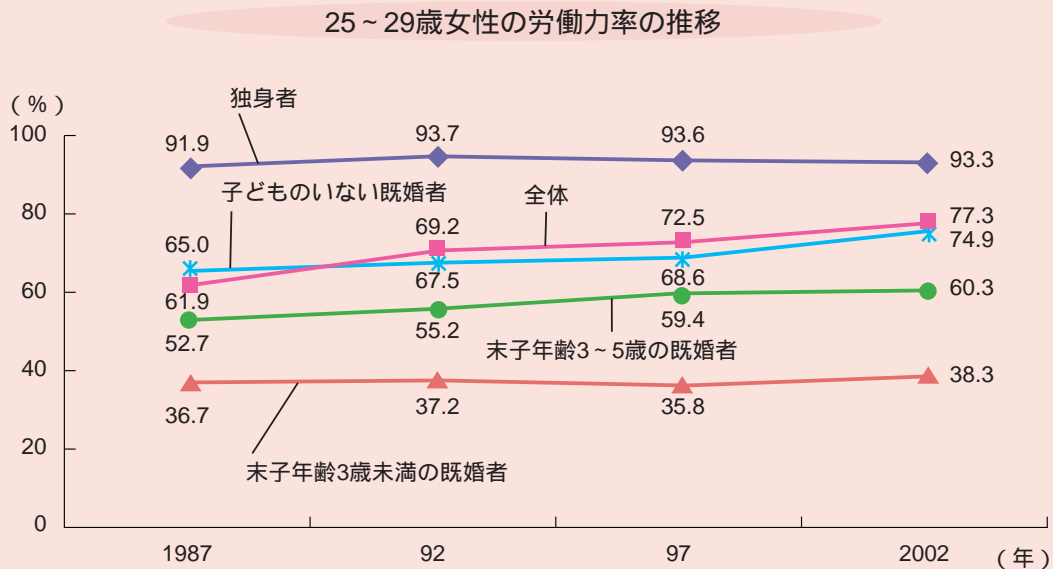
M字カーブの窪みは浅くなっている



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」により作成。
2. 対象者は15歳以上の女性である。
3. 各年齢層の労働力率は、「(有業者 + 無業者のうち就業希望者で求職活動をしている者) / 各年齢層総人口」により算出する。

第2-2-2図

末子年齢3歳未満の労働力率はほぼ横ばいである



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」により特別集計。ただし「全体」については総務省「就業構造基本調査」により作成。
2. 対象は25～29歳女性で、「独身者」「子どものいない既婚者」「末子年齢3歳未満の既婚者」「末子年齢3～5歳の既婚者」「その他」のグループに分類し、各グループの労働力率を算出している。労働力率は、グループごとに「(有業者 + 無業者のうち就業希望者で求職活動をしている者) / 各グループの総人口」により算出する。
3. 「独身者」は、2002年は配偶者なし、97年以前については未婚と離死別の合計である。
4. 「子どものいない既婚者」は、配偶者を有する者で末子年齢14歳以下の者と同居していない者。
5. 「末子年齢3歳未満の既婚者」は、配偶者を有する者で末子年齢3歳未満の者と同居している者。
6. 「末子年齢3～5歳の既婚者」は、配偶者を有する者で末子年齢3～5歳の者と同居している者。
7. 「その他」については記載を省略。

そこで最も大きな変化が見られる25～29歳の女性を、独身者、子どものいない既婚者、末子年齢3歳未満の既婚者、末子年齢3～5歳の既婚者、その他に分け、1987年から2002年にかけて労働力率の変化を調べてみた。結果を見ると、子どものいない既婚者と末子年齢3～5歳の既婚者の労働力率が15年間でそれぞれ10%ポイント、8%ポイント程度上昇しているが、末子年齢3歳未満の既婚者については横ばいとなっている(第2-2-2図)。このことは、乳幼児を抱えながら働く女性をめぐる環境が依然として改善していないことを示唆している。

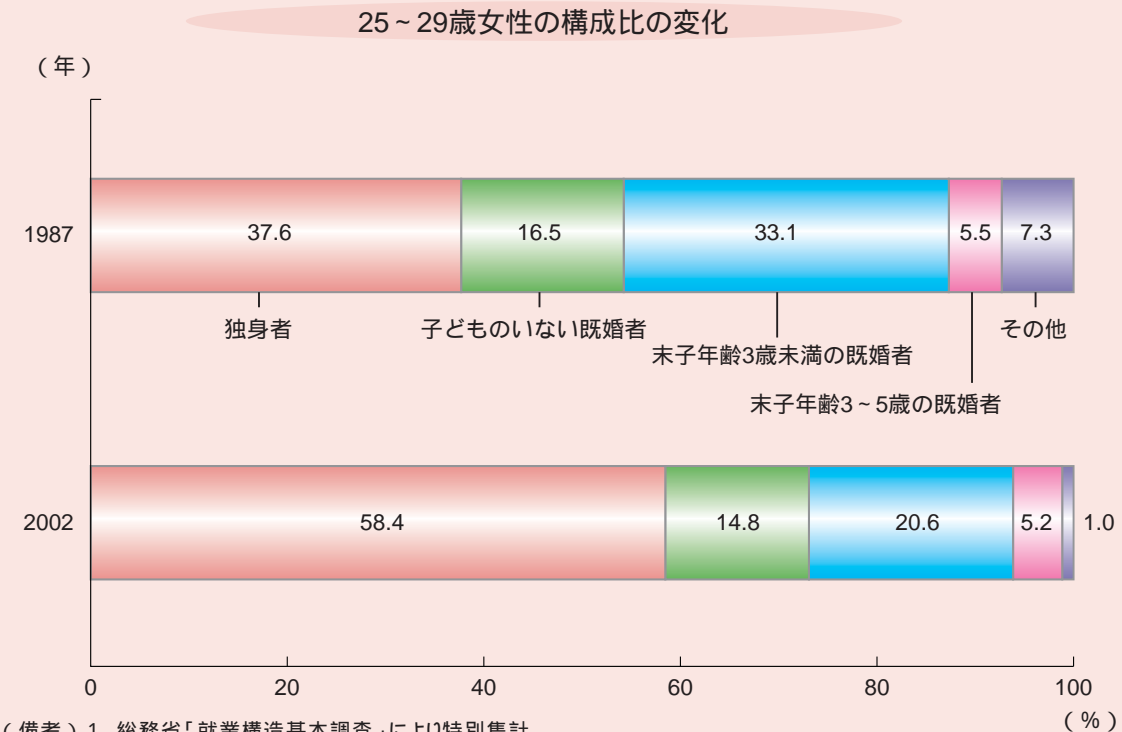
M字カーブの解消傾向は、晩婚化・晩産化による部分が多い

上記のようなグループ分けを行なった場合、87年から2002年にかけて労働力率が最も大きく上昇した子どものいない既婚者でも10%ポイントの変化であるので、個別のグループにおける労働力率の上昇だけでは、全体として15.4%上昇したことは説明できない³。し

3 第2-2-2図では記載を省略した「その他」の労働力率が97年の34.3%から2002年の67.3%へ跳ね上がっているが、「その他」の割合は2002年で1.0%となっており、全体に対する影響は無視し得る。こうした不規則な変動は、サンプル数が小さくなったためと考えられる。

第2-2-3図

25～29歳で増加する独身者の割合



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」により特別集計。
 2. 対象は25～29歳女性で、「独身者」「子どものいない既婚者」「末子年齢3歳未満の既婚者」「末子年齢3～5歳の既婚者」「その他」のグループに分類し、各グループが25～29歳女性人口に占める割合を算出している。
 3. 「独身者」は、2002年は配偶者なし、1987年については未婚と離死別の合計である。
 4. 「子どものいない既婚者」は、配偶者を有する者で末子年齢14歳以下の者と同居していない者。
 5. 「末子年齢3歳未満の既婚者」は、配偶者を有する者で末子年齢3歳未満の者と同居している者。
 6. 「末子年齢3～5歳の既婚者」は、配偶者を有する者で末子年齢3～5歳の者と同居している者。
 7. 「その他」は、上記3～6に該当しない者。

たがって、個別グループの労働力率の上昇に加えて、労働力率の高いグループの占める割合が増加したことが全体の労働力率を更に押し上げているものと考えられる。

87年から2002年にかけての各グループの構成比の変化を見ると、労働力率の高い独身者の比率が37.6%から58.4%に高まる一方で、労働力率の低い末子年齢3歳未満の既婚者の比率が33.1%から20.6%に低下している。このことは、この間の若年層の晩婚化・晩産化を反映している(第2-2-3図)。全体の労働力率の変化を個別グループの労働力率の上昇要因と、グループ間の構成比の変化要因に分解してみると、65%が構成比の変化で説明できることが分かる(付注2-2-1)。

このように、M字カーブの窪みが浅くなっているのは、女性が継続就業するようになったことよりも、晩婚化や晩産化により、独身者や子どものいない既婚者といった労働力率の高い人々の割合が増加したことが大きく寄与している。

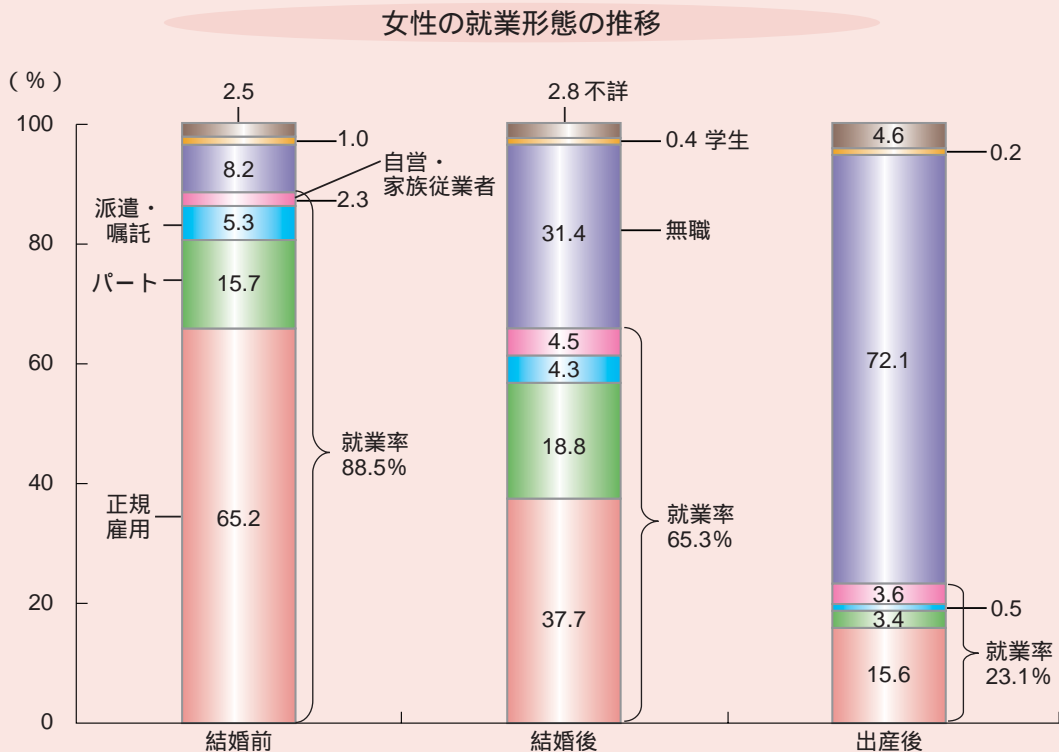
結婚や出産を契機に離職する女性は依然として多い

女性のライフサイクルと就業の関係のうち、特に結婚および出産に伴う女性の就業状況の変化に注目してみよう。95年から99年の間に結婚した女性の結婚前後の就業状況を見ると、結婚前には88.5%だった就業率が、結婚後には65.3%まで低下していることから、女性の20%以上が結婚を機に離職しており、その大部分が正社員であることが分かる（第2-2-4図）。結婚に伴い離職した女性にその理由を尋ねたところ「結婚に伴う転居」を挙げた者が4割と多く、本人の希望というよりは、夫の勤務事情などにより否応なく退職していることがうかがわれる（第2-2-5図）。女性の離職は出産後更に進み、結婚後は65.3%であった就業率は、出産後には23.1%にまで低下する。

このように、継続就業を希望しながらも離職する女性は多く、結婚や出産・育児と就業とを両立させるには大きな壁が存在する。以下では、この壁がどのようなものかについてを検討する。

第2-2-4図

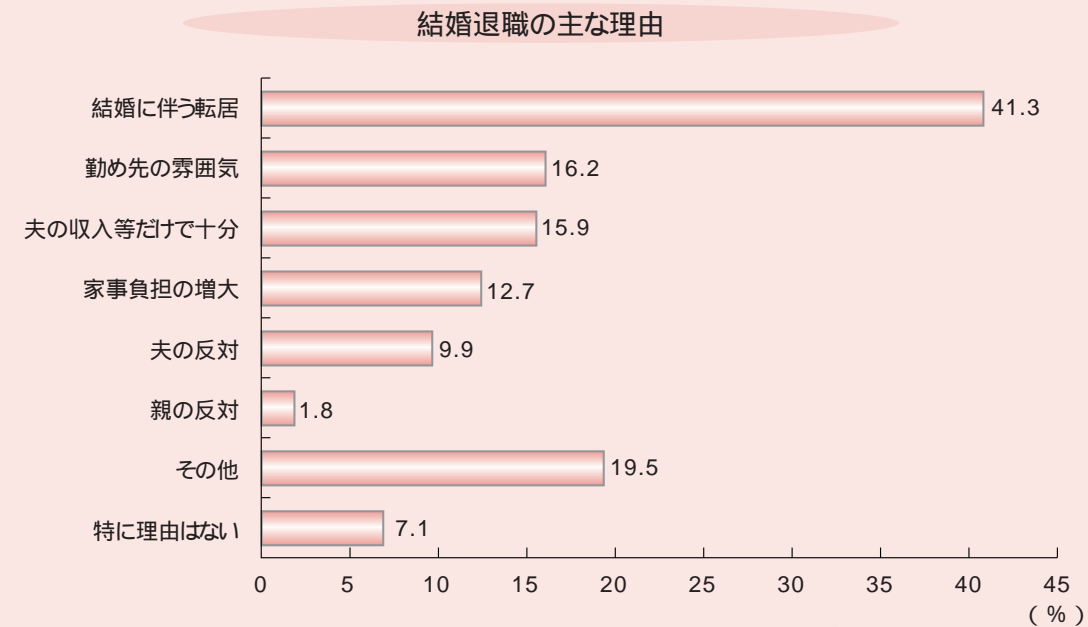
結婚、出産を経ることにより女性の就業率は低下する



- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(2002年)により作成。
 2. 結婚持続期間5年以上、結婚5年未満に第一子を出生した初婚同士夫婦の妻4,647人のうち、結婚年次が1995年～99年の者を対象としている。
 3. 「結婚前」と「結婚後」、「出産後」の三つの段階における女性の就業形態を表している。

第2-2-5図

結婚退職の主な理由は転居



2. 継続就業を妨げる壁の現状

子育てと仕事を両立できる環境が整っていない

女性が出産後も就業を継続するためには、どのような環境が必要なのだろうか。本節では、どのような属性の女性が就業している傾向にあるのかを、統計的に調べてみよう。

女性の就業に影響を与える要因を分析した結果、まず、0～3歳の子どもがいると就業している確率は低いことが分かった(第2-2-6表、付注2-2-2)。また4～6歳の子どもを持っていても、0～3歳の場合ほどではないが、やはり就業している確率は低い。配偶者がいる場合も就業確率は低く、また配偶者の収入が高いと就業確率は低い傾向にある。これは配偶者の収入が高い場合、女性が無理には働かない場合があることを示唆している。さらに配偶者の労働時間が長い場合も女性の就業確率は低く、親と同居していると女性の就業確率は高い。最後に、居住地における待機児童率⁴が高いほど就業確率は低い。

小さな子どもを持つほど女性が就業しなくなるという点は、子どもが小さいうちは自分で面倒を見たいとの希望、小さな子どもを持ちながら就業することの困難、などの要因を反映していると考えられる。実際、出産前に仕事を辞めた女性にその理由を尋ねてみると(複数回答)、「自分の手で子育てしたかった」との回答が53.6%と飛び抜けて多い(第2-2-7図)。しかし同時に、小さな子どもを持ちながら就業する環境が整備されていないことを示唆する回答も多く、「両立の自信がなかった」が32.8%、「就労・通勤時間の関係で子を持って働けない」が23.3%、「育休制度が使えない・使いづらい」が17.9%、

4 待機児童率 = 待機児童数 / (利用児童数 + 待機児童数)

第2-2-6表

子どもの有無、配偶者の有無、親との同居などが女性の就業に影響を与えている

就業している確率が高くなる要素

- 年齢
- 学歴の高さ
- 親と同居していること

就業している確率が低くなる要素

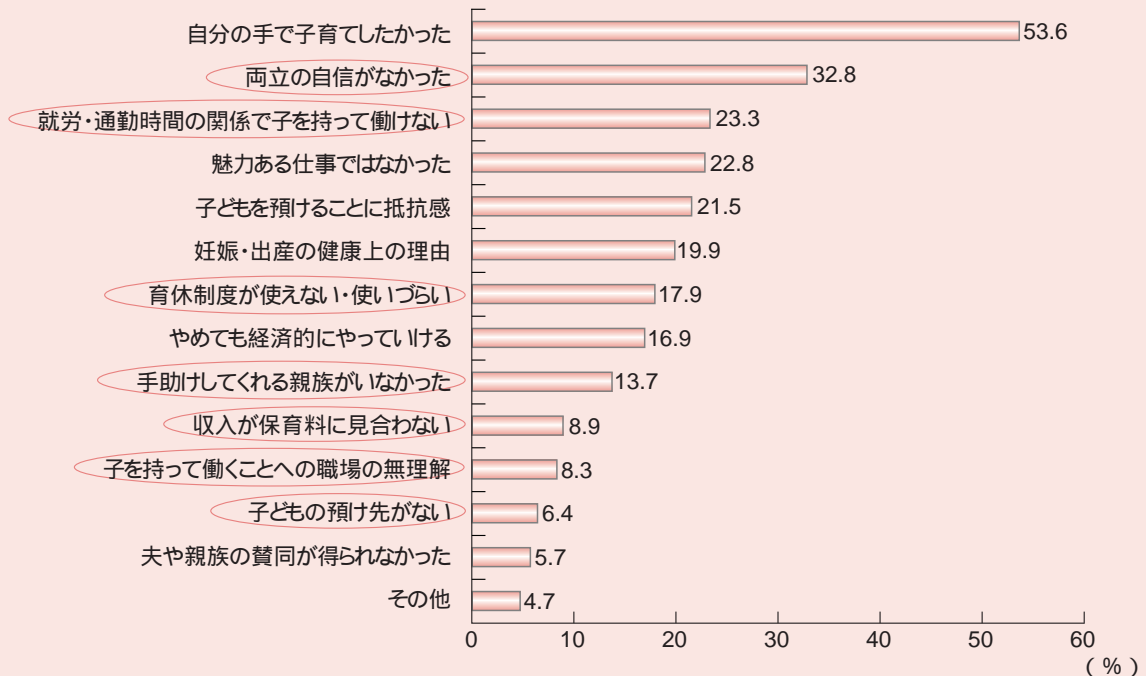
- 0～3歳児がいること
- 4～6歳児がいること
- 配偶者がいること
- 配偶者の年収が高いこと
- 配偶者の労働時間が長いこと
- 居住している都道府県の待機児童率が高いこと

- (備考) 1.総務省「就業構造基本調査」(2002年)により作成。
 2.女性の就業と年齢や学歴などの変数との関係を、プロビット・モデルにより推定し、5%の水準で有意の変数を示したものを。
 3.詳しくは、付注2-2-2を参照。

第2-2-7図

出産前に仕事を辞める理由は、子育てと仕事の両立環境が整っていないこと

出産前に仕事を辞めた理由



- (備考) 1.独立行政法人労働政策研究・研修機構「育児休業制度に関する調査研究報告書」(2003年)により作成。
 2.「出産前に仕事を辞めた理由は何ですか」という問いに対する回答の割合である(複数回答)。
 3.回答者は、1992年4月2日から2001年4月1日までに第一子を出産した女性のうち、結婚後も仕事に就いていたが出産前に仕事を辞めた614人(東京都杉並区182人、東京都江戸川区219人、富山県富山市・高岡市213人)。

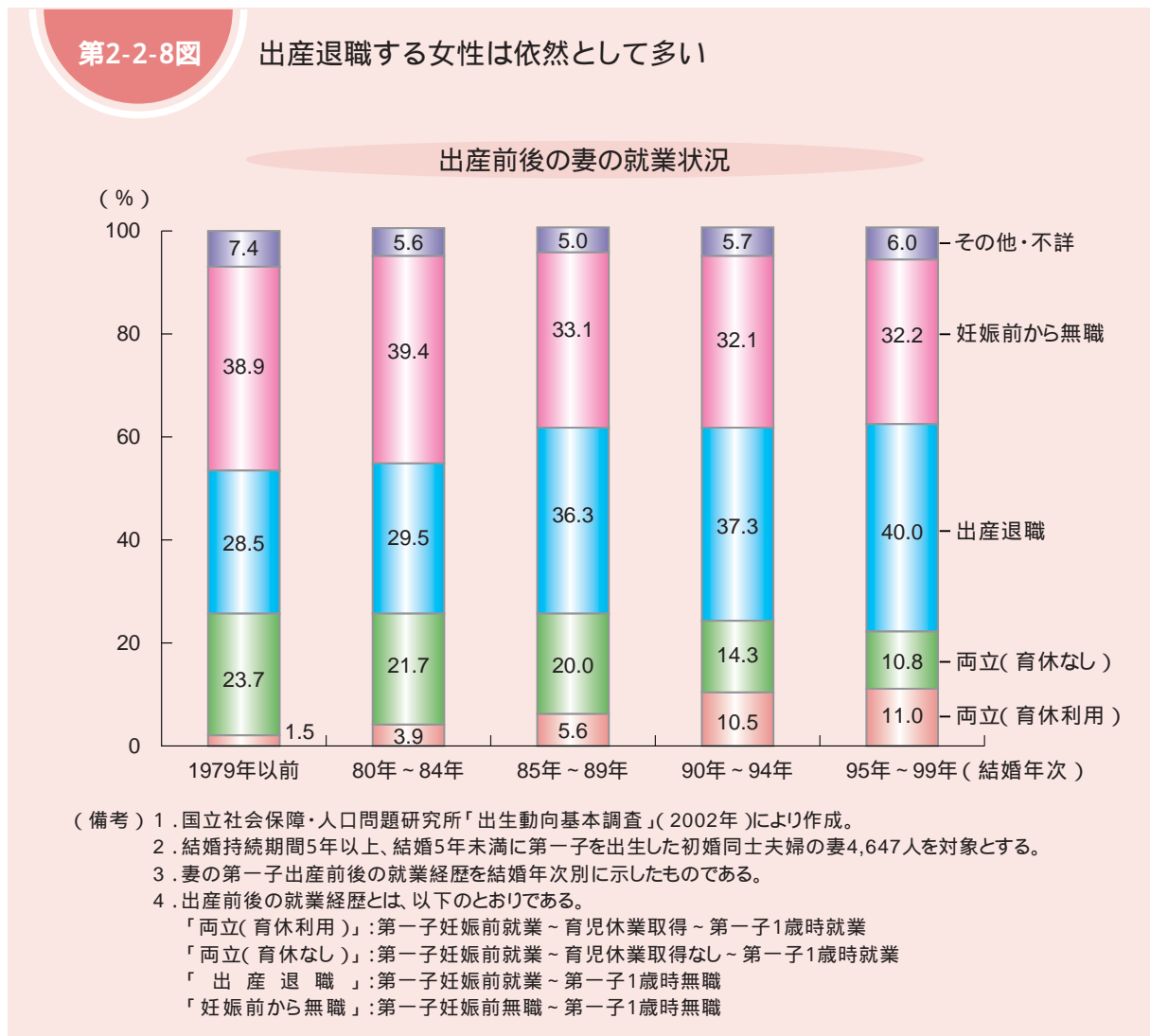
「手助けしてくれる親族がいなかった」が13.7%、「子を持って働くことへの職場の無理解」が8.3%、「子どもの預け先がない」が6.4%となっている。このように、小さな子どもを持つ女性については、自らの希望で離職する場合も多いが、子育てと仕事の両立環境が整っていないため、やむを得ず職から離れる場合も多いことがうかがわれる。

就業の継続を阻害するものを就業の「壁」と言い換えると、育児と仕事の両立が難しいことはまさにその壁であると考えられる。しかも、以下に述べるとおり、その壁は更に何重にもそびえている。本節では、これらの壁について順次分析していくこととする。

育児休業の取得が困難な女性

出産前に就業していた女性は出産前後に、退職する、育児休業を取得せずに就業を継続する、育児休業を取得する、のいずれかを選択することになる。育児休業を取得して就業を継続した女性の割合は、79年以前に結婚した女性の1.5%から、95年から99年までに結婚した女性の11.0%まで大幅に増えている（第2-2-8図）。しかし、育児休業を取得せずに継続就業した女性の割合は23.7%から10.8%へと減少しており、出産を契機に退職した女性は逆に増加している結果となっている。

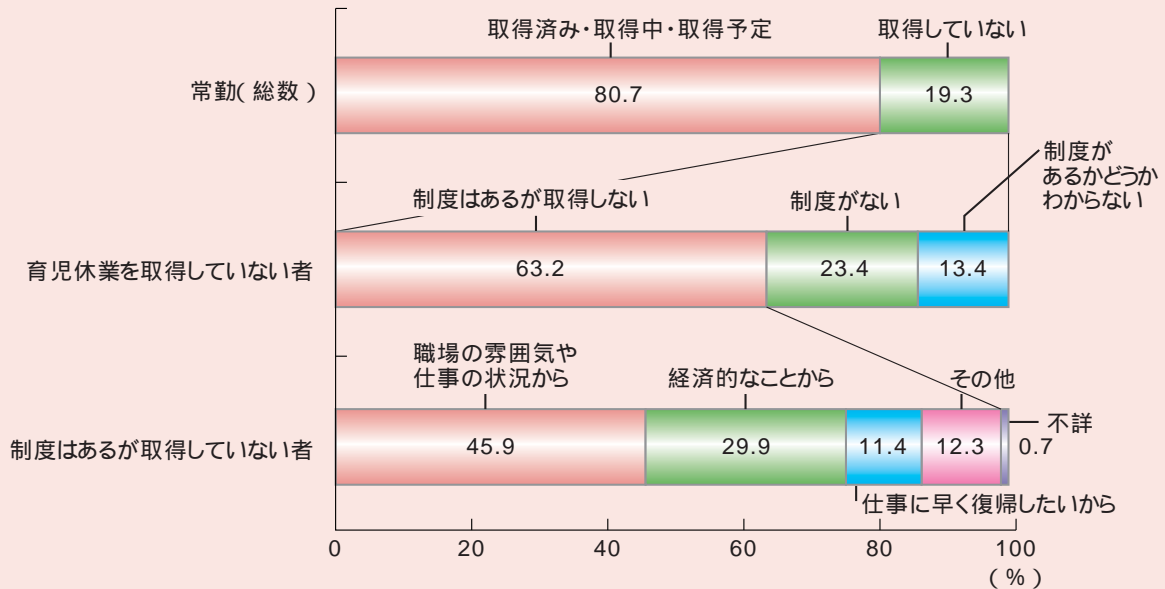
それでは、なぜ育児休業制度の導入後であっても、出産退職は減少していないのだろう



第2-2-9図

職場の雰囲気や仕事の状況が育児休業の取得を躊躇させる

働く女性の育児休業の取得状況



(備考) 1. 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(2001年)により作成。
 2. 育児休業の取得状況である。
 3. 対象は全国の2001年1月10日から17日の間および7月10日から17日の間に出生した子の母親で常勤の者7,208人。

か。出産退職した女性にその理由を尋ねたところ、17.9%が「育休制度が使えない・使いづらい」点を挙げている(前掲第2-2-7図)。したがって、育児休業の取得が容易であれば、出産退職者の一部は就業を継続した可能性がある。

育児休業制度を利用しなかった女性にその理由を尋ねたところ、4割強が「職場の雰囲気や仕事の状況から」と回答している(第2-2-9図)。この調査は育児休業を取らずに就業を継続している女性を対象としたものであり、育児休業を取得できなかったため退職した女性の状況を示しているわけではない。しかしながら、育児休業が制度上可能であっても職場の事情で取れず、やむなく退職する女性も相当数いるものと推察される。

育児休業から復帰した後の問題

育児休業を取得したとしても、復帰後に継続就業の壁に直面する場合がある。育児休業の取得可能期間は通常は1年であり、企業が独自の休暇を加えない限り、出産1年後には職場に復帰することとなる。つまり育児休業後に復職しても多くの場合は子どもの年齢が1歳前後であり、0歳児ほどではないにしても目が離せない状態であることには変わりがない。

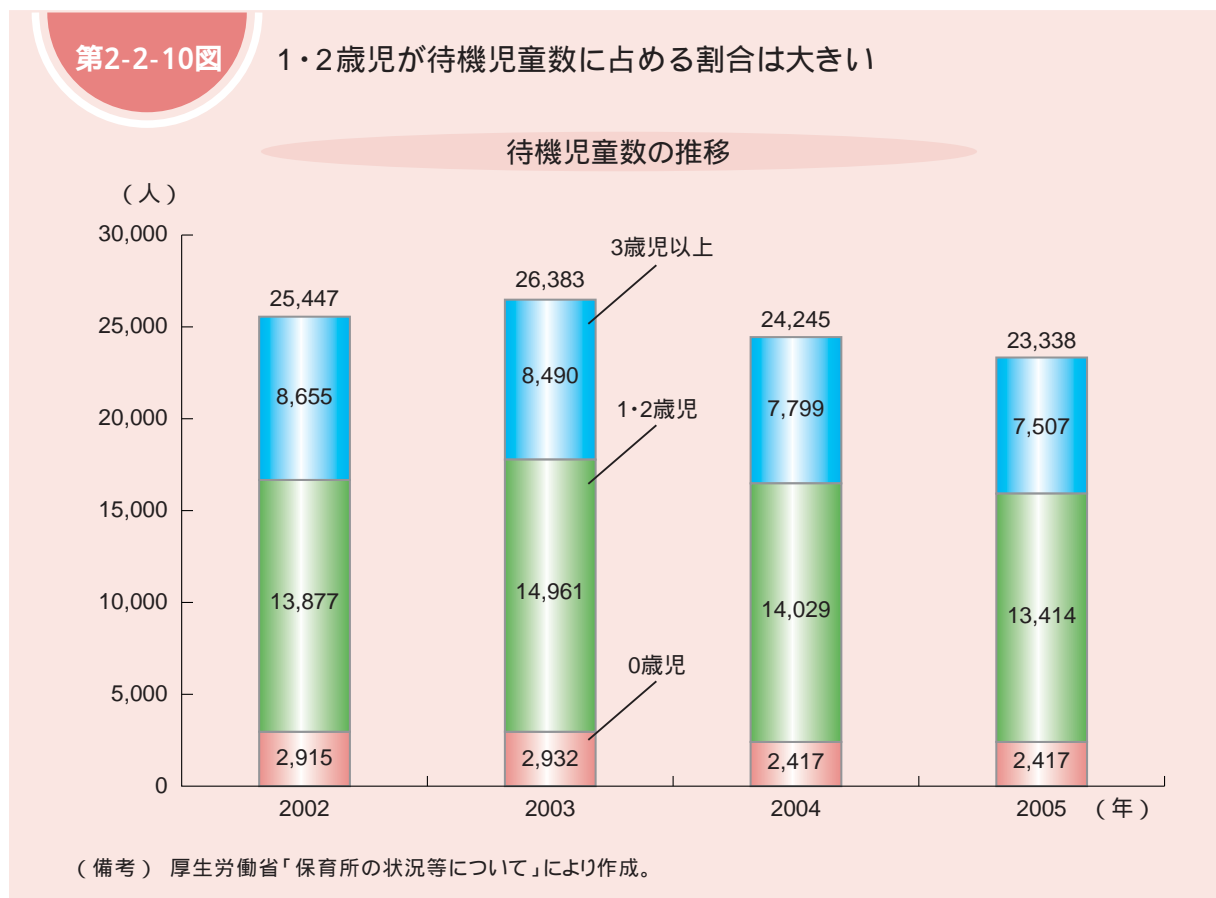
このため育休後に職場に復帰するに当たって、夫婦のいずれもが仕事をしている間、多くの場合子どもを保育所に預ける必要が生じる。しかし現状では、保育所に子どもを預けたいと考える親の希望が必ずかなえられるわけではない。政府は2期にわたるエンゼルプランや待期児童ゼロ作戦に基づき、過去10年間で約40万人の保育所受入児童数を増加させ

てきたが、特に大都市では、入所希望児童数が受入可能児童数を上回る傾向にあり、2005年には1～2歳児を中心に全国で約2万3,000人の待機児童が存在する（第2-2-10図）。本項冒頭でも示したとおり、待機児童率の高い地域に居住する女性の就業確率は低い傾向にあり、このような状況では安心して職場に戻る事が難しいことを示している。

保育所に入所できれば問題がすべて解決されるわけではない。夫婦ともに残業や休日出勤を余儀なくされる場合には、延長保育、夜間保育、休日保育といった特別のサービスを利用する必要があるが、これらの多様なニーズに対しては必ずしも十分に応えられている状況にはない。

認可保育所に入所できなかった場合、また入所できても必要な保育サービスを受けられない場合、認可外保育施設を利用することが考えられるものの、その場合には高額なコストがかかることが多い（第2-2-11表）。ベビーシッターなどについても同様である。このように、仕事をしている間に子どもの面倒を見てもらう場所が確保できなかったり、必要な費用を負担できない場合には、就業を断念せざるを得ないことになる。

なお子どもの面倒を子どもの祖父母に見てもらっている夫婦は、23.5%と少なくない⁵。本項冒頭でも示したとおり、健康な祖父母と同居できる（または近くに住める）状況であれば、保育所などを利用できなくても、小さな子どもを持ちながら就業することは可能となる。しかしこうした条件が整っていて、その利点を享受できるかどうかはそれぞれの置かれた状況によるものであり、こうしたことによって就業の可能性が左右されることは好ましいことではない。



5 厚生労働省「人口動態統計特殊報告」（2003年）による。

第2-2-11表

認可外保育施設の利用料金は月額3～5万円

認可外保育施設の児童の年齢別に見た月極契約利用料

	総数	月極契約利用料						平均月極 契約利用料 (円)
		0円	1円以上 1万円未満	1万円以上 3万円未満	3万円以上 5万円未満	5万円以上 7万円未満	7万円以上	
		構成割合(%)						
事業所内保育施設								
0歳	100	6.4	25.3	52.1	12.6	3.3	0.3	16,266
1歳	100	4.9	41.9	41.5	10.0	1.5	0.1	13,808
2歳	100	5.2	43.4	41.0	9.0	1.3	0.1	13,277
3歳	100	5.4	44.7	42.6	6.5	0.7	0.1	12,177
4歳	100	6.1	48.0	40.2	5.2	0.3	0.2	11,179
5歳	100	6.1	48.0	40.1	5.2	0.3	0.2	11,156
6歳以上(就学前)	100	7.0	48.7	38.9	4.8	0.4	0.2	10,879
ベビーホテル								
0歳	100	-	0.5	4.6	55.3	34.0	5.6	47,495
1歳	100	-	0.4	6.4	62.1	26.0	5.0	45,285
2歳	100	-	0.3	8.0	64.7	23.0	4.0	43,802
3歳	100	-	0.2	12.5	66.6	18.0	2.6	40,832
4歳	100	-	0.3	21.0	61.0	15.8	2.0	38,411
5歳	100	-	0.3	23.4	59.6	15.0	1.8	37,607
6歳以上(就学前)	100	-	0.3	25.4	57.3	14.8	2.0	37,223
その他の認可外保育施設								
0歳	100	0.1	0.4	8.9	61.9	26.7	2.1	43,739
1歳	100	0.1	0.5	16.7	61.2	19.9	1.7	40,660
2歳	100	0.1	0.9	23.4	59.4	14.9	1.3	38,179
3歳	100	0.1	1.3	33.5	56.2	8.1	0.8	34,181
4歳	100	0.1	1.3	46.3	47.1	4.6	0.6	30,810
5歳	100	0.1	1.5	47.7	45.7	4.4	0.6	30,354
6歳以上(就学前)	100	0.2	1.2	47.9	45.5	4.4	0.9	30,236

(備考) 1. 厚生労働省「地域児童福祉事業等調査」(2003年)による。

2. 「事業所内保育施設」とは、事業主が従事者のために設置している施設。

3. 「ベビーホテル」とは、夜8時以降の保育、宿泊を伴う保育、利用児童のうち一時預かりの児童が半数以上のいずれかを常時運営している施設。

4. 「その他の認可外保育施設」とは、事業所内保育施設、ベビーホテル以外の認可外保育施設。

夫の育児参加は進んでいない

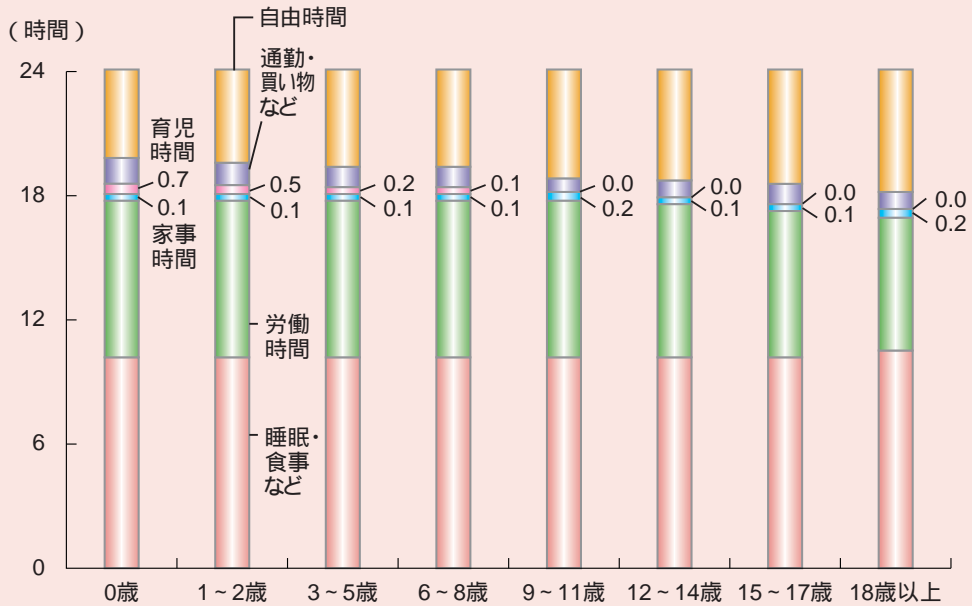
平日の日中などは保育所に子どもの面倒を見てもらうにしても、それ以外の時間は夫婦が育児を行なうこととなる。しかし現状では、育児の負担は多くの場合妻に偏っている。夫婦における育児時間の分担状況を見ると、末子年齢0歳時の育児時間は妻が4.2時間であるのに対して夫は0.7時間、1～2歳時においては妻が2.2時間、夫は0.5時間である(第2-2-12図)。さらに育児は、ある時間に集中して行なえば済むという性格のものではなく、ほかのことをしながらでも子どもを気遣っている時間を含めれば、これよりもはるかに長い時間を育児に費やしていると考えられる。また6歳以下の子どもを持つ夫婦共働きの人へ育児分担の状況を尋ねたところ、47.8%が「ほとんど妻」、26.3%が「どちらかという妻」と回答し、「どちらも同じくらい」は15.6%に過ぎなかった(第2-2-13図)。

このように育児時間が妻に偏っている要因の一つとして、夫の長時間勤務を挙げることができる。なぜ妻が育児を行わざるを得ないのか尋ねたところ、「夫の仕事が忙しいから」と回答した者が62.3%と一番多く、「妻の役割だと思っから」が26.1%と続いた(第2-2-14図)。つまり、夫婦で役割分担すべきとの意識から妻に育児負担が集中している場合も少なくないものの、夫が物理的に育児を負担できないゆえに負担が妻に集中する傾向にある。

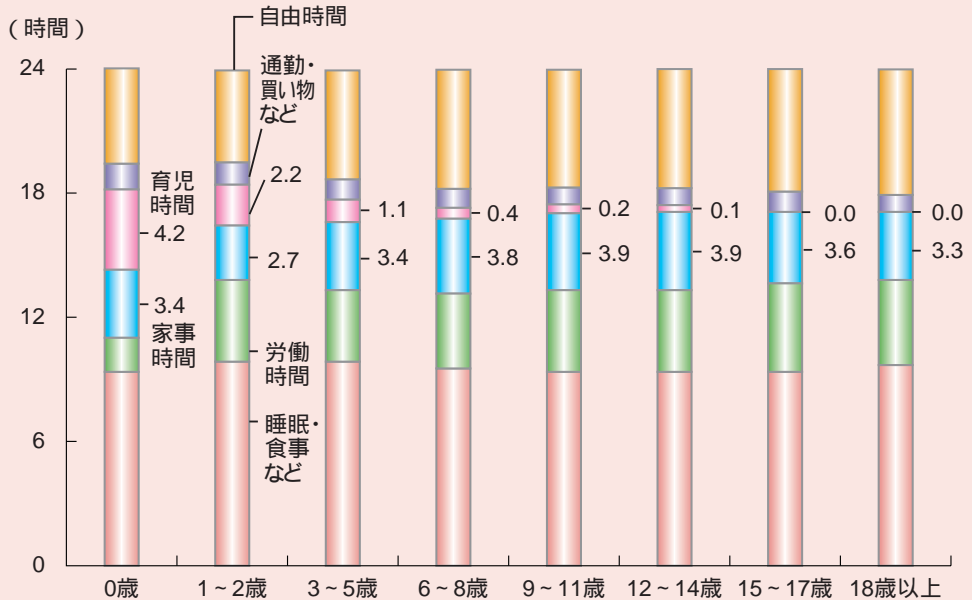
第2-2-12図 小さな子どもを持つ妻の育児・家事時間は多い

有業者である夫・妻の一日の生活時間

(1) 夫・有業者



(2) 妻・有業者

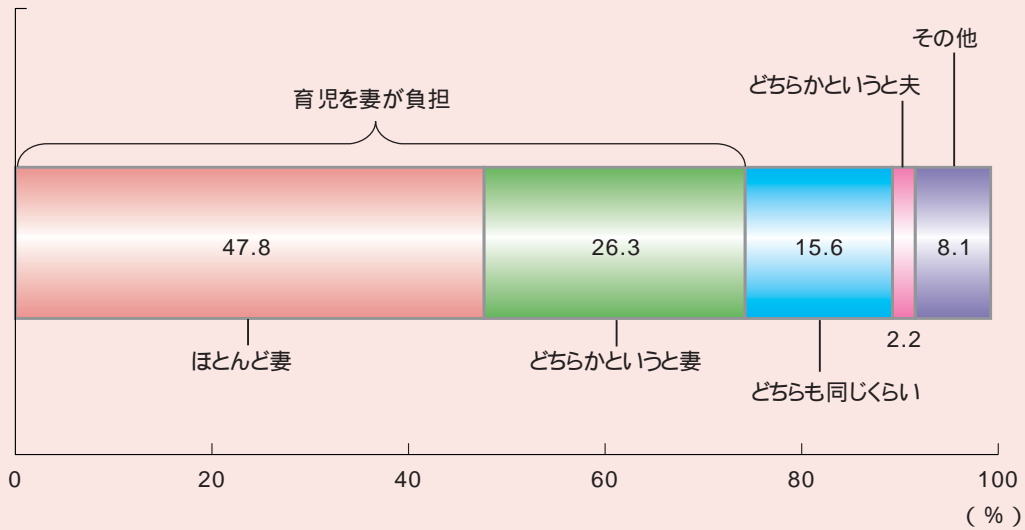


- (備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(2001年)により作成。
 2. 「睡眠・食事など」には、ほかに「身の回りの用事」が含まれる。「通勤・買い物など」には、ほかに「学業」と「介護・看護」が含まれる。
 3. 「時間は一人1日当たりの平均行動時間で、ここでは、行動をしなかった人を含む末子年齢別の「夫婦と子どもの世帯」における有業者である夫と妻の週全体の総平均時間を利用。
 4. 有業者とは、ふだんの状態として、収入を目的とした仕事を続けている人。なお、家族従業者は、無給であってもふだん継続して仕事をしていれば有業となる。
 5. 社会生活基本調査の時間表示は小数点以下を「分」で表示しているが、便宜上「分」を「時間」に換算して表示した。なお、各値は小数点以下第二位を四捨五入している。
 6. 対象は夫婦と子どもの世帯からなる有業者である夫と妻。

第2-2-13図

共働き世帯において育児負担をするのは妻

共働き世帯における育児負担の割合

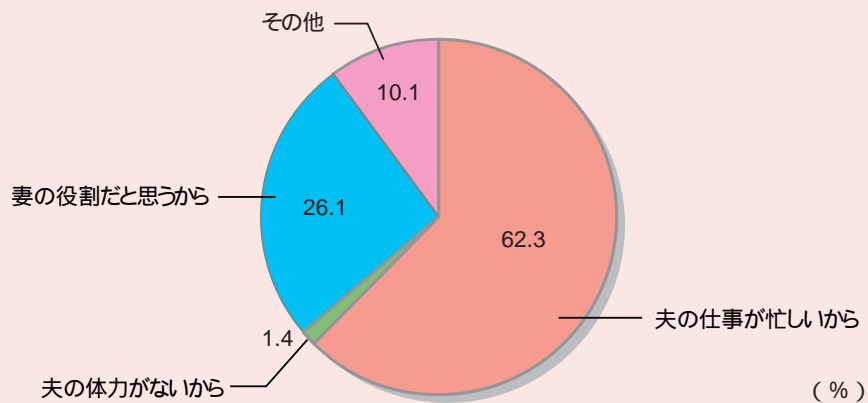


- (備考) 1. 内閣府「多様な働き方に関する意識調査」(2006年)により作成。
 2. 6歳以下の子どもを持つ夫婦共働きの人へ、「あなたのご家庭では、夫と妻のどちらが主に育児にかかわっていますか。(は1つ)」と尋ねた問に対する回答した人の割合。
 3. 回答者は6歳以下の子どもを持つ夫婦共働き186人。
 4. 「ほとんど夫」については回答者数0人のため記載省略。

第2-2-14図

夫の仕事が忙しいため、妻が育児を主に行う

共働き世帯において妻が主に育児を行う理由

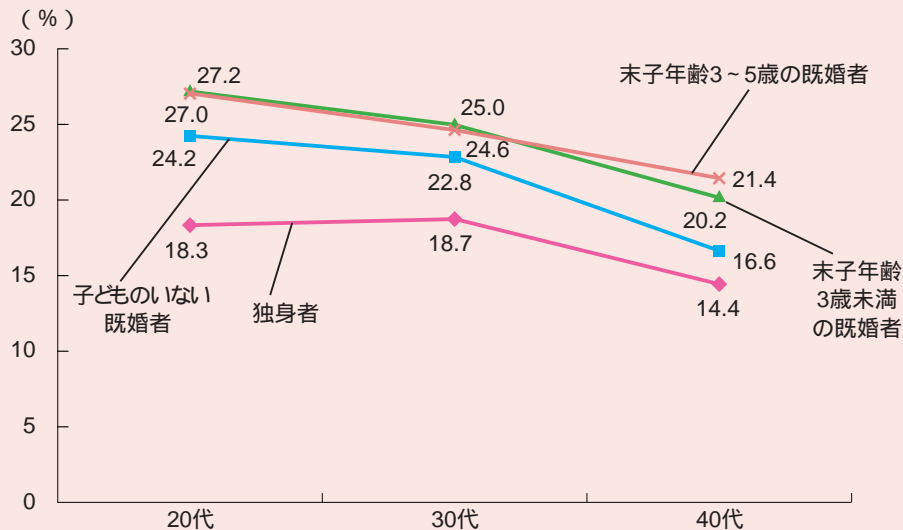


- (備考) 1. 内閣府「多様な働き方に関する意識調査」(2006年)により作成。
 2. 6歳以下の子どもを持つ夫婦共働きの人へ、「あなたのご家庭では、夫と妻のどちらが主に育児にかかわっていますか。(は1つ)」と尋ねた問に対して、「ほとんど妻」または「どちらかという妻」と回答した人へ、「妻が主に育児をおこなっている理由は何ですか。(は1つ)」と尋ねた問に対する回答した人の割合。
 3. 回答者は6歳以下の子どもを持つ夫婦共働き138人。

第2-2-15図

子どもがいる男性ほど長時間労働をする傾向にある

週に60時間以上働く男性の割合



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(2002年)により特別集計。
 2. 対象は1年間の就業日数が200日以上、正社員の男性で、「独身者」「子どものいない既婚者」「末子年齢3歳未満の既婚者」「末子年齢3～5歳の既婚者」のグループに分類し、各グループ内で1週間当たり60時間以上働いている者の割合である。
 3. 「独身者」は、配偶者なしの者。
 4. 「子どものいない既婚者」は、配偶者を有する者で末子年齢14歳以下の者と同居していない者。
 5. 「末子年齢3歳未満の既婚者」は、配偶者を有する者で末子年齢3歳未満の者と同居している者。
 6. 「末子年齢3～5歳の既婚者」は、配偶者を有する者で末子年齢3～5歳の者と同居している者。

小さな子どもを持つ男性の働き方を見てみると、末子年齢が5歳以下の子を持ち、週に60時間以上働く男性の割合は20代で27%、30代で24%、40代でも20%を超えており、おおむね4人に1人となっている(第2-2-15図)。驚くべきことに、これらの割合は各年齢層とも独身者や子どものいない既婚者より高くなっている。これには、子どもを持つことにより妻が専業主婦となり、夫がより仕事に軸足を置くようになる、あるいは子どもの教育費負担を見越してより働くようになるなどの理由が考えられる。いずれにしても妻の立場から見れば、夫からの育児の手助けを得られにくい状況になっている。

子どもを持つ女性の労働環境は厳しい

妻に育児負担が、夫に労働負担が集中する中で、小さな子どもを持つ妻の働き方も余裕のあるものとは言えない。末子年齢が3歳未満の子どもを持つ30～34歳⁶の既婚者である正社員が1週間にどの程度働いているかを見てみると、35～42時間が51.9%と半数程度を占めているが、43～45時間が16.4%、46～59時間が22.5%、60時間以上が3.2%と、合計4割以上が残業をしていることが分かる(第2-2-16図)。末子年齢が3～5歳の子どもを持つ30～34歳の既婚者である正社員についてもほぼ同様である。

これを子どものいない同じ年齢層の女性正社員と比較してみよう。30～34歳の独身者または子どものいない既婚者で正社員の労働時間を見ると、35～42時間が40.6%、43～45時間

6 30～34歳は、末子年齢が3歳未満の子どもを持つ女性の中で一番多い年齢層に当たる。

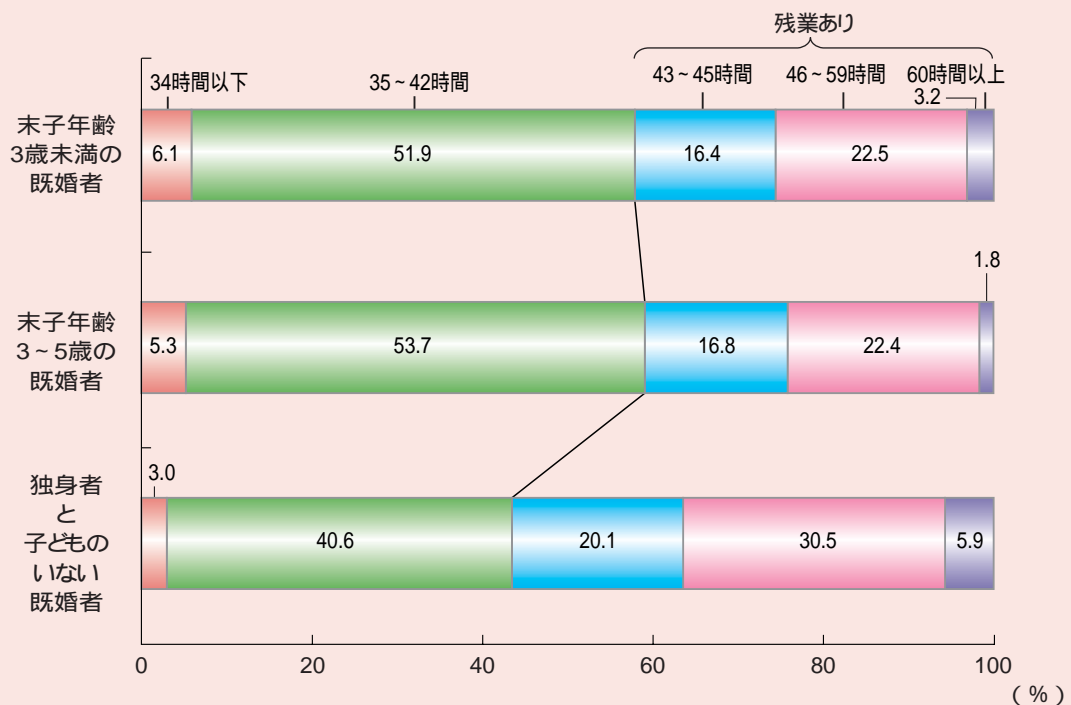
が20.1%、46～59時間が30.5%、60時間以上が5.9%である。末子年齢が5歳以下の子どもを持つ場合と比べると、長時間働く人の割合が高まっているものの、それほど大きな差とは言えない。

このように小さな子どもを持つ女性は、家庭内での育児負担が集中する傾向にある上に、正社員の女性については職場での労働時間も長時間にわたる場合が多い。出産退職した女性の32.8%が「両立の自信がなかった」、23.3%が「就労・通勤時間の関係で子を持って働けない」ことを理由として挙げていることから（前掲第2-2-7図）その負担を予想して、また実際の負担に耐えかねて、出産後に離職する女性が多いと考えられる。つまり、このような女性にのしかかる重い負担も継続就業を妨げる壁となっている。

第2-2-16図

小さな子どもがいる女性の4割が残業をしている

30～34歳の女性で正社員の1週間当たり労働時間



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(2002年)により特別集計。
 2. 対象は1年間の就業日数が200日以上の正社員の30～34歳女性で、「独身者」「子どものいない既婚者」「末子年齢3歳未満の既婚者」「末子年齢3～5歳の既婚者」のグループに分類し、各グループ内における1週間当たりの労働時間の割合である。
 3. 「独身者」は、配偶者なしの者。
 4. 「子どものいない既婚者」は、配偶者を有する者で末子年齢14歳以下の者と同居していない者。
 5. 「末子年齢3歳未満の既婚者」は、配偶者を有する者で末子年齢3歳未満の者と同居している者。
 6. 「末子年齢3～5歳の既婚者」は、配偶者を有する者で末子年齢3～5歳の者と同居している者。

3. 壁を打ち破る動き

前項では出産・育児と就業を両立させようとする女性が直面する「壁」として、育児休業が取りにくいこと、職場復帰後も保育環境が十分に整っていない場合があること、そして働き方の面でも様々な困難があることを見た。以下では、それぞれの壁について、欧米諸国における解決に向けた取組や、我が国の一部企業により行われている先進的な事例を紹介していきたい。

(1) 育児休業

育児休業取得者が安心して職場を離れられる環境

我が国において、育児休業は育児・介護休業法に基づき、一定の要件を満たせば本来誰でも取得することができるものである。在職中に出産した者または配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合は、女性が70.6%、男性が0.56%であった⁷。一方、出産を機に多くの女性が離職しており、出産1年前に有職であった母親について、出産半年後も有職である割合は32.2%であり、67.4%の母親が無職となっている（きょうだい数1人の場合⁸）。したがって、妊娠以前に有職だった女性全体での実質的な育児休業取得率はかなり低いものと推測される。また、育児休業を取得しなかった女性にその理由を尋ねてみると、多くが「職場の雰囲気や仕事の状況から」と答えている（前掲第2-2-9図）。このように、制度として整備されていても、実際に働く女性が容易に取得できる環境になれば、政策としての効果は限られたものになってしまう。

「職場の雰囲気や仕事の状況から」とは、育児休業を取得して一定期間職場を離れることにより、周囲の人々の業務負担が増大することなどを指すと考えられる。そこで、女性の育児休業の取得率が民間企業においても84.0%（2005年）⁹と高く、その約7割が1年以上にわたって休業するスウェーデンで、育児休業により生じた欠員にどのように対応しているかを見てみよう¹⁰。スウェーデンの企業に、従業員が育児休業を取得した場合の職場の対応を聞くと（複数回答）、「臨時契約社員を雇う」が74.4%、次いで「業務を分担する」が54.2%となっている。これに対し、我が国企業では「業務を分担する」が51.7%であり、「臨時契約社員を雇う」は39.7%にとどまっている¹¹。このように、スウェーデンでは育児休業を取っても、多くの場合に外部から代替要員が確保されることにより、周囲の業務負

7 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2004年）による。

8 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」（2001年）による。

9 内閣府「スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査」（2005年）。この数字は出産時に在職した女性に対する割合であり、上述の「妊娠以前に有職だった女性全体」を分母とする実質的な取得率ではないことに留意が必要である。しかしスウェーデンにおいては子どもの有無が就業率にほとんど影響を与えていないため（第2-2-17図参照）出産を機に退職する割合は低いと考えられ、分母を「妊娠以前に有職だった女性全体」としても、育児休業取得率は大きく変わらないと推察される。

10 以下本項のスウェーデンについての記述は内閣府「スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査」（2005年）に負っている。

11 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2002年）。ただし「業務を分担する」は原文では「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」、「臨時契約社員を雇う」は「派遣労働者やアルバイトを代替要員として雇用した」。

担増が回避され、育児休業を取得しやすい職場の雰囲気につながっている。実際に、スウェーデンの女性従業員に対して、自分が育児休業を取得した際に同僚の業務負担が増えたと思うかと尋ねたところ、「いいえ、負担は増えなかった」が75.6%を占め、「誰も不満を言わなかったが、負担は増えただろう」は20.4%、「はい、同僚が不満を言っていた」は3.9%にとどまっている。また、同じく従業員に、育児休業を取る上で同僚や雇用主との間で人間関係上の困難があったかを尋ねたところ、大多数の87.9%が「ない」と答え、9.9%が「雇用主との間であった」、3.2%が「同僚との間であった」と回答している。

育児休業を取りやすい環境を作るためのアイデア

我が国では育児休業により生じた欠員への対応は、「業務を分担する」が51.7%と、残った人々で業務を分担する企業が多いなど、育児休業を気兼ねなく取得できる環境であるとは言えない。さらに「臨時契約社員を雇う」とする企業は39.7%であるが、育児休業を取得する年代の女性は、その会社である程度のキャリアを積み、責任ある仕事を任されている場合が少なくなく、その場合は臨時契約社員が業務を十分に肩代わりすることが難しい。

しかしながら育児休業により生ずる欠員を、その業務の遂行能力を持った代替要員で補充することにより、育児休業を取得しやすい環境を作っている企業がある。東京都のある損害保険会社では、退職した社員の中で代替要員として働くことが可能な人を登録しておき、職場で欠員が生じた場合、これらの人々の中から代替要員を選ぶ制度を導入している。退職者はその会社特有の技能やノウハウを有しているため、短い助走期間で職場の即戦力となり得る。よって職場に残った人々の負担は小さくて済む。

もちろん、この企業のような取組は、規模や業種が異なるほかの企業でそのまま取り入れられるとは限らないが、企業のアイデアによって、育児休業を取得する人が安心して職場を離れられるような環境を作り上げることができる点で示唆を与えるものである。

(2) 保育環境

北欧の保育サービス事情

育児休業から復帰した女性が次に直面する壁が保育サービスの不足である。それでは、育児と就業の両立が容易であるとされている諸外国の保育環境は、どのような状況になっているのだろうか。

OECD加盟国の中で、子どものいる女性の就業率が高いのはスウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランドといった北欧の国々であり、国によっては子どものいない女性よりも就業率が高い場合もある(第2-2-17図)。

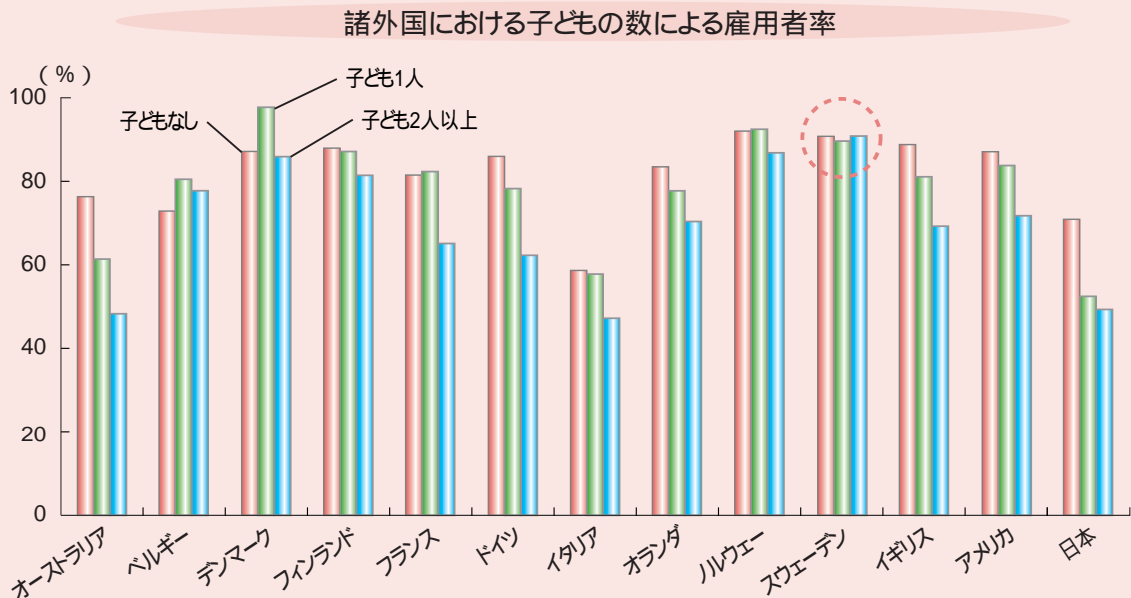
スウェーデンにおいては、1~5歳の子どもの82%が保育所もしくは家庭型保育などで保育サービスを受けており、いわゆる待機児童はほとんど解消していると言われている¹²。利用料も市町村が多くを負担しているため、安価である¹³。

12 内閣府「少子化社会白書」(2005年)による。

13 施設型保育の場合で、2000年時点の利用者負担は19%である。(内閣府「スウェーデンの家族と少子化対策への含意」(2004年))

第2-2-17図

スウェーデンでは子どもが増えても雇用者率は下らない



- (備考) 1. OECD, "Employment Outlook" (2002年) により作成。
 2. 25～54歳女性の雇用者率を子どもの数別に表している。
 3. 日本のデータは、15歳未満の者の同居数別女性雇用者率を総務省「就業構造基本調査」(2002年) により特別集計。

ノルウェーでは、1～5歳の子どものうち保育サービスを受けているのは66%であり(2002年)、これを待機児童がほぼいない状態に対応する8割まで引き上げることが課題とされている。保育所、家庭型保育を問わず、保育料は大部分が国・地方自治体によって負担されている¹⁴。

社員の保育負担をサポート

我が国では大都市を中心に待機児童が多く存在し、また保育所に入所できても親の残業などに対応するサービスを十分に受けられるとは限らない。これに対して、政府は「待機児童ゼロ作戦」に基づき、保育所などにおける受入児童数の拡大を進めているとともに、延長保育に対する補助など、多様なニーズに合わせた保育サービス提供を促進している。

そのような中、企業においても社員の保育負担をサポートする動きが出ている。東京都のあるファッション関連企業は「優秀な人材を確保することが会社発展の礎となる」との考えの下、出産後も継続就業が可能となるように、企業内保育所を設置した。企業内保育所の場合、子どもを職場まで安全に連れて行けるかという問題があるが、この企業では短時間勤務制度を利用することで、通勤ラッシュを回避できるよう配慮している。またほかの企業はベビーシッター育児支援割引券を配ることで、従業員がベビーシッターを雇う際の費用を軽減している。

14 厚生労働省「海外情勢報告」(2004年)による。

(3) 働き方

欧米諸国と比べて我が国では「仕事と生活の調和」が進んでいない

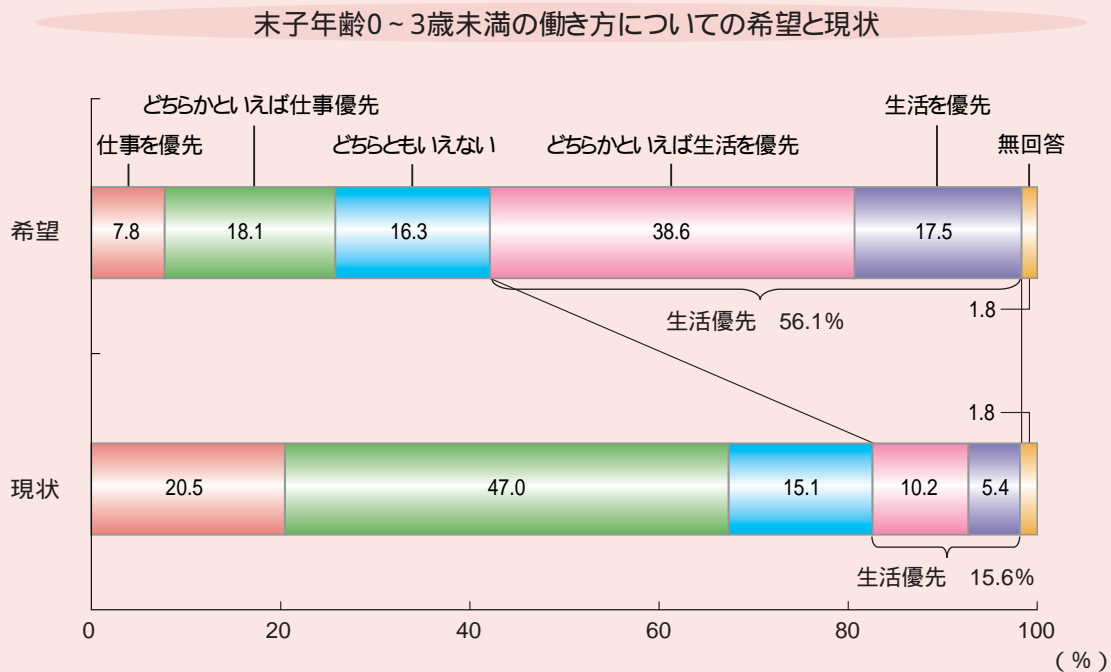
子育て期に仕事優先の働き方をする人が少なくない点を前節で指摘したが、これらの人々は希望して仕事を優先させているのだろうか。末子年齢が3歳未満の子どもを有する者に、生活と仕事のどちらを優先するか尋ねたところ、生活優先の働き方を希望する者の割合は56.1%と半数を超えているが、実際に生活を優先している者の割合は15.6%に過ぎない(第2-2-18図)。つまり子育て期に仕事を優先させている人の中には、生活優先との希望がかなわず、やむを得ず仕事を優先している者が少なからずいると考えられる。

仕事か生活かどちらか一方のみを重視するのではなく、男女双方の働き方を育児など様々な家庭責任と両立可能なものとし、女性が就業を継続できるようにならないが、そのような考え方は、近年「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」として注目を集めている。

我が国において、そうした「仕事と生活の調和」がどの程度進んでいるかを、欧米諸国と比較してみよう。まず長時間労働の実態を、週50時間以上働く労働者の比率から見ると、日本が28.1%と高く、アメリカが20.0%、イギリスが15.5%と続いている(第2-2-19図)。他方、ドイツ、フランスなどほかのヨーロッパ諸国では、長時間働く労働者の比率は高い国でも5%程度と長時間働く人は少ない。

第2-2-18図

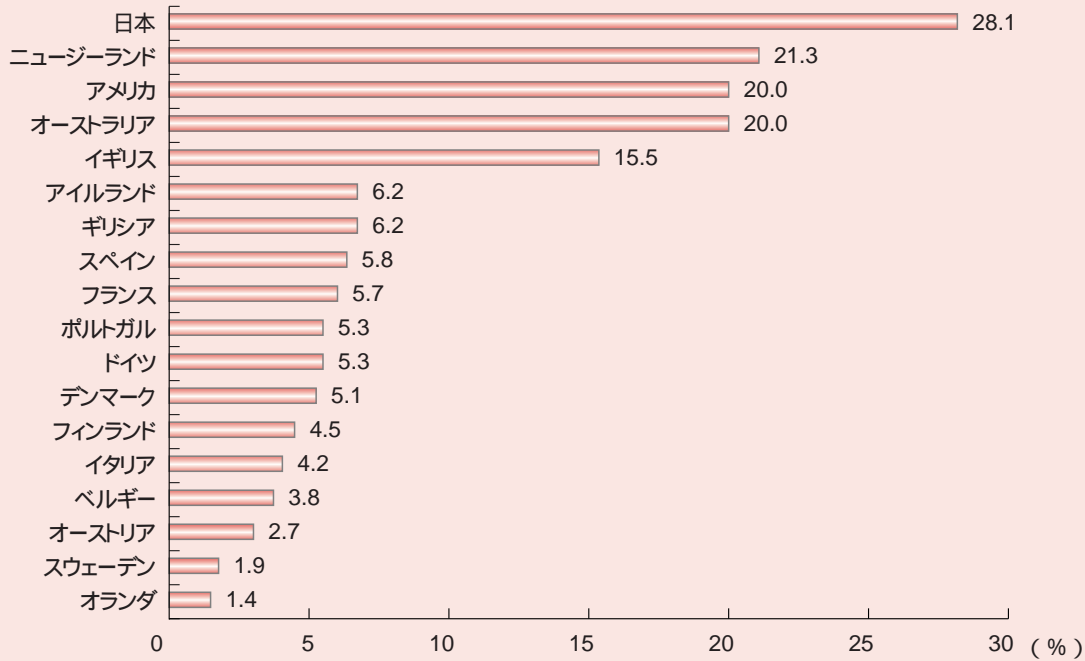
生活優先を希望するものの現状は仕事優先



- (備考) 1. 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」(2003年)により作成。
 2. 「現在、仕事と生活のどちらを優先したいと考えていますか。また、実際の働き方はどのようになっていますか。(1つに)」という問に対して回答した人の割合。
 3. 回答者は、末子年齢0～3歳未満の子どもを有する166人。

第2-2-19図 50時間以上働く日本の労働者は欧米に比べて非常に多い

1週間当たり労働時間が50時間以上の労働者割合



- (備考) 1. ILO, "Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance" (2004年)により作成。
 2. 各国のデータは2000年のものを使用しているが、アメリカのデータは1998年である。
 3. 雇用者のうち1週間当たり50時間以上働いている者の割合である。ただしアメリカと日本については49時間以上働いた割合。

第2-2-20表 育児時間(国際比較)

(単位:分)

	日本 (2001)	アメリカ (1995)	イギリス (1999)	ドイツ (1992)	スウェーデン (1991)
男性	25	33	90	59	70
女性(フルタイム)	112	62	-	124	130
女性(パートタイム)		93	193	142	118
女性(専業主婦)	218	106	202	175	261

- (備考) 1. OECD, "Employment Outlook" (2001年)、総務省「社会生活基本調査」(2001年)により作成。
 2. 日本は6歳未満の子どもを持つ夫婦、ほかは5歳未満の子どもを持つ夫婦。

また子どもを持つ男性が仕事と生活を調和させているかを育児時間から見ると、我が国の男性は1日当たり25分と、ヨーロッパ諸国に比べて際立って短く、アメリカに比べても短い(第2-2-20表)。これを女性の育児時間と対比してみると、ヨーロッパ諸国では男性の育児時間は有業の女性の半分程度であるが、我が国では4分の1以下にとどまっている。以上から判断すると、我が国における働き方は、欧米諸国と比べて、仕事と生活の調和が進んでいない状況であると考えられる。

アメリカやイギリスにおける「仕事と生活の調和」についての取組

欧米諸国では「仕事と生活の調和」が進んでいると考えられるが、イギリスとアメリカでは長時間労働をする人の割合が高いなど、相対的に見て「仕事と生活の調和」が進展していない。そのような中、イギリスとアメリカでは、「仕事と生活の調和」に向けた取組が進められている¹⁵。

イギリスでそもそも「仕事と生活の調和」という概念が広まった背景には、生産性を改善するとともに、人材を確保するためには魅力的な就業環境を整備しなければならないとの企業側の問題意識があったと言われる。そのような中、97年に発足したブレア政権では「仕事と生活の調和」を政権の中心課題の一つと位置付け、育児期の働き方を変えるとの観点からは、父親休暇の導入、出産休暇の拡充¹⁶、「柔軟な働き方を要求する権利¹⁷」の新設といった施策を講じている。また2000年3月からは政府により5年間にわたり「仕事と生活の調和」普及促進のためのキャンペーンも展開された。

またアメリカでは、「仕事と生活の調和」を推進することが経営上の利益となると考える企業を中心に、柔軟な勤務形態の提供や、託児所の整備といった取組が進められている。これらの考え方は、もともと80年代後半の人材不足の時代に、優秀な女性をつなぎとめるため実施されたファミリーフレンドリー支援から始まっており、近年は自己啓発のための学費補助、従業員の心身の健康維持に対する支援など、すべての社員を対象とした多様な支援へと拡大している。

人材確保のため「仕事と生活の調和」への取組を積極的に実施

イギリスとアメリカにおいて行われている「仕事と生活の調和」に向けた取組の共通点は、優秀な人材の確保や社員の能力向上といった経営上の利益を企業が認識し、自らが先頭に立って行動していることである。

では我が国企業は「仕事と生活の調和」をどのように認識しているのだろうか。企業に対して、仕事と生活の両立を支援するための制度導入についてその意識を尋ねたところ、「優秀な人材確保のために必要」と「労働者の労働意欲向上に寄与する」に対して肯定する企業は各々6割近くとなっているものの、「企業にとっての負担が大きい」とする企業も6

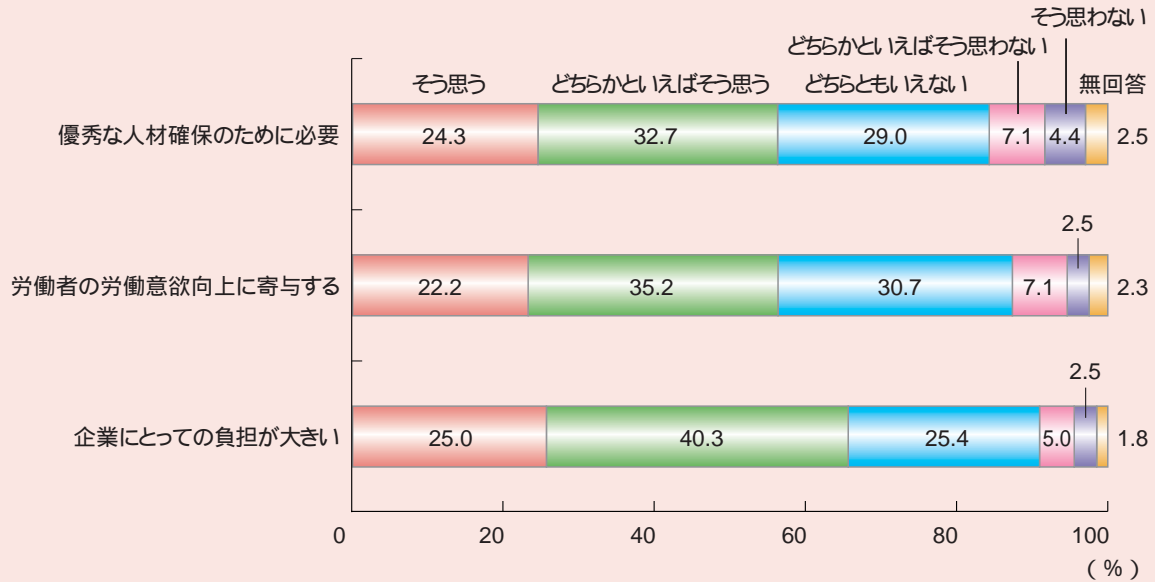
15 本項の記述は独立行政法人労働政策研究・研修機構「少子化問題の現状と政策課題 - ワークライフバランスの普及拡大に向けて - 」(2005年)に負っている。

16 出産給付支給期間を18週から26週に延長するとともに、給付額も引き上げた。

17 柔軟な働き方を要求する権利とは、6歳未満の子どもまたは18歳未満の障害を持つ子どもを持つ親が、労働時間の変更、勤務時間帯の変更、在宅勤務のいずれかを経営者に申請する権利である。経営者は、その申請を真剣に検討する義務があり、追加費用の負担、顧客需要への対応能力に不利益が生じるといった業務上の理由があると認められる場合に限り断ることができる。

第2-2-21図 両立支援に伴う企業負担は大きいと考える企業が6割超

家庭と仕事の両立を支援する制度に対する企業側の意見



- (備考) 1. 株式会社ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査報告書(厚生労働省委託調査)」(2002年)による。
2. 「家庭と仕事との両立を支援する育児休業などの制度を企業が導入することについて、お考えに最も近いものをそれぞれ1つお選びください。」という問について、「優秀な人材確保のために必要である」と「労働者の労働意欲向上に寄与する」、「企業にとっての負担が大きい」の各々の割合を尋ねたものである。
3. 対象は全国の民营企业3,000社(従業員数100人以上)および1999～2001年のファミリーフレンドリー表彰企業111社の合計3,111社で、回答した企業は563社。

割を超えている(第2-2-21図)。このように我が国では、「仕事と生活の調和」を進めることについて、メリットというよりは負担であると感じている企業が多い。

ただし、企業の利益を高めるとの認識から、「仕事と生活の調和」に向けた取組を積極的に実施している企業もある。東京都のある総合電機メーカーでは、「仕事と生活の調和」のための取組は、優秀な人材の確保や離職率の低下につながり、それらの効果が採用や教育への追加負担を抑制すると考えている。また、従業員一人一人の満足度が上がり、その能力が最大限に発揮されることが会社全体の業績の改善にもつながるため、最終的には制度導入に伴うコストを上回る効果があると考えて多様な試みを行っている。例えば、配偶者が専業主婦であっても育児休業が取得できるだけでなく、業務やキャリアに応じて柔軟に取得できるように子どもが3歳に到達するまでに3回まで分割することを認めている。また、介護休業については、法律上では休業期間は93日であるのに対し、365日まで取得可能となっている。短時間勤務制度についても、子どもが小学校の第3学年を終了するまで何度でも取得することができ、さらにフレックスタイム制との併用も可能となっている。これらの制度を始めとした総合的な取組により、社員の離職率を低めることに成功している。

父親の育児参加を奨励する企業

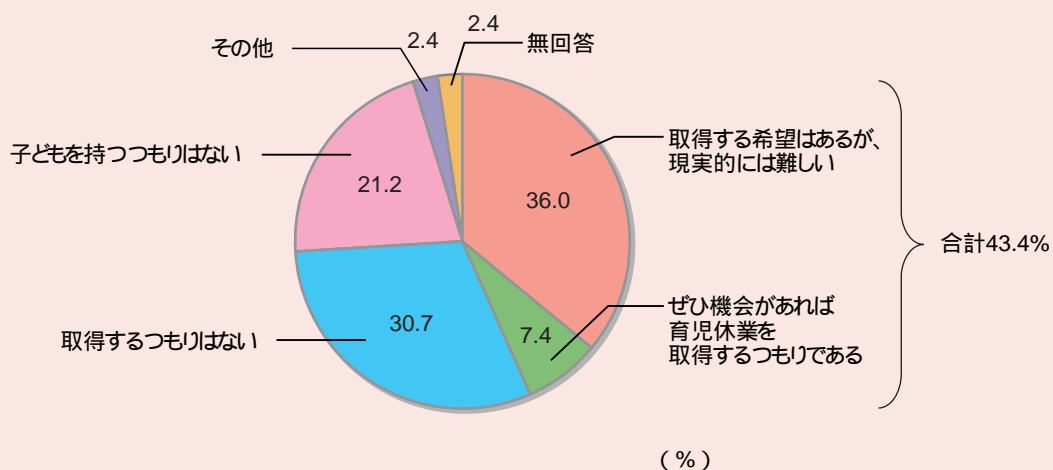
我が国では男性の育児参加が進んでいない。これは先に示した男性の育児時間の国際比較や、男性の育児休業の取得率が2004年で0.56%¹⁸と極めて低い点などから明らかである。育児休業取得については、「ぜひ機会があれば育児休業を取得するつもりである」が7.4%、「取得する希望はあるが、現実的には難しい」が36.0%と、男性の4割強は事情が許せば取得したいとの希望を持っている（第2-2-22図）。また育児休業の制度があって取得していない男性の37.0%¹⁹は、職場の雰囲気や仕事の状況から断念している。つまり、男性の育児休業については、同僚に迷惑をかけることや、評価が下がることに対する不安から取得する人が少ないのが現状である。

そのような中、東京都のある医薬品販売会社は、配偶者が出産したときに、法律で定められた育児休業とは別に、有給の育児休暇の取得を男性社員に連続5日間認めており、実際に配偶者が出産した男性社員のうち年間20名程度が取得している。これは男性社員が育児休暇を取得することを会社側が積極的に奨励していることによる。また、そうした男性社員が将来管理職になったときに、部下の育児休業取得などに対して配慮できるようになることが意図されている。

第2-2-22図

4割強の男性は機会があれば育児休業を取得したいと考えている

育児休業取得についての男性の考え方



(備考) 1.財団法人子ども未来財団「子育てに関する意識調査」(2001年)により作成。

2.「あなたご自身が育児休業をとることについてはどのようにお考えですか。最もあてはまるもの1つをお選びください。」と尋ねた問に対して回答した人の割合。

3.回答者は、0～15歳の子どもを持つ男性378人。

18 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2004年)による。

19 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(2001年)による。