

現代の晩婚化・未婚化¹

大学生の意識調査に基づく実証分析

慶應義塾大学 樋口美雄研究会
2005年12月

小野亜樹 田中裕二郎 星出遼

宮本薫 森知里 吉田亜紀子

¹本稿は、2005年12月3日、4日に開催される、ISFJ（日本政策学生会議）、「政策フォーラム2005」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、樋口美雄教授（慶應義塾大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得るべき誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要旨

本稿では、独自に回収・集計したアンケート調査結果より実証分析を行い、それに基づいて晩婚化・未婚化の問題を解決するための具体的な政策を提言する。

第1章では、先行研究より晩婚化・未婚化の現状をまとめた上で、それに対応した政府の取り組みと、企業におけるその実施状況を取り上げる。主に少子化対策として、近年様々な制度やサービスが整いつつあるものの、仕事と家庭の両立の困難さから、仕事か家庭のいずれかを選択せざるを得ない女性が数多く存在していることがわかる。

こうした動きの中で、次世代を担う若者達が結婚に対してどのように考えているのかを明らかにするために大学生を対象にアンケート調査を実施した。第2章ではアンケート調査の概要を述べる。第3章では、アンケート調査結果を用いて、最小二乗法による検証を男女別に行う。その結果、男性にとって結婚は負担とはならないのに対して、女性では負担となることが検証された。特に就業と結婚との関係で、男性は就業と結婚は同時に達成されうるものであると考えているのに対して、女性では、仕事と結婚との間にトレード・オフの関係が見られた。分析結果より、晩婚化の問題を解決するためには、結婚に伴う女性の負担を軽減し、仕事と家庭の両立が図れるような取り組みが必要であることが導かれた。

第4章では、実証分析の結果を踏まえ、具体的な政策提言を行う。第1節では、女性が結婚後も仕事を続けようとする上で、大きな障害となる家事の問題に着目し、**①家事そのものに必要な時間を減らす、②配偶者と分業する、という2つの方法を提示した**。第2節では、第1節で取り上げた施策に企業が自主的に、かつ恒常的に取り組んでもらうためのインセンティブとして、一定基準を上回る企業を認定する『ファミリー・フレンドリー・マーク』を導入し、ファミリー・フレンドリー企業への投資（ファミフレ・ファンド）を促進させることを提案する。

こうした政策の実施によって、上からの押し付けではなく、企業の自律的な取り組みによって、仕事と家庭の両立が可能となる社会が構築されていくことを論じていく。

【目次】

はじめに

第1章 現状分析

- 第1節 晩婚化・非婚化の現状
- 第2節 政府の取り組み
- 第3節 企業と女性労働者

第2章 データの説明

- 第1節 アンケート概要
 - (1. 1) アンケートの目的
 - (1. 2) アンケートの方法
 - (1. 3) データの信頼性の検証

第3章 実証分析

- 第1節 (1. 1) 実証分析

第4章 政策提言

- 第1節 家事分業の促進
- 第2節 企業評価システムとファミフレ・ファンド

参考文献・データ出典

アンケート内容

はじめに

近年、女性の就業に対する意識は積極化しており、「仕事と家庭の両立」を望む女性が増えてきている。現在、政府をはじめ企業等では、安心して子供を産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備に積極的に取り組んでいる。しかし一方で、未だに女性の仕事と家庭の両立には、トレード・オフの関係があるといわれており、理想と現実の間にはギャップが生じていると考えられる。このようなギャップが、結婚したくても出来ないといった現実をもたらし、晩婚化・非婚化をもたらす一因となっている。

晩婚化や未婚化は、直接的に社会に大きな影響をもたらさなくても、出生年齢を引き上げることによって、少子化の大きな要因となる。少子化は、労働力人口の低下や経済成長の鈍化、税や社会保障における負担の増大などをもたらすのではないかと懸念されている。

また、晩婚化によって初産年齢が上昇することによる身体的な理由により、女性が子供を産むことに対して、昔よりも高度で専門的な知識やサポートが求められるようになっている。仕事との両立が難しく、結婚を先送りにした結果、出産ギリギリの年齢、駆け込みで妊娠・出産する女性も増えているのである。そこで、仕事と家庭の両立を負担に感じることなく、ライフプランを設計していけるような社会づくりが求められる。

本研究では、この理想と現実の乖離がどういったところでどのように生じているのかを明らかにするために、まだ社会的制約をあまり受けていない大学生を対象にアンケート調査を行い、これから社会に出て行く世代が家庭と仕事が両立できる社会になるための政策を考えていきたい。

第1章 現状分析

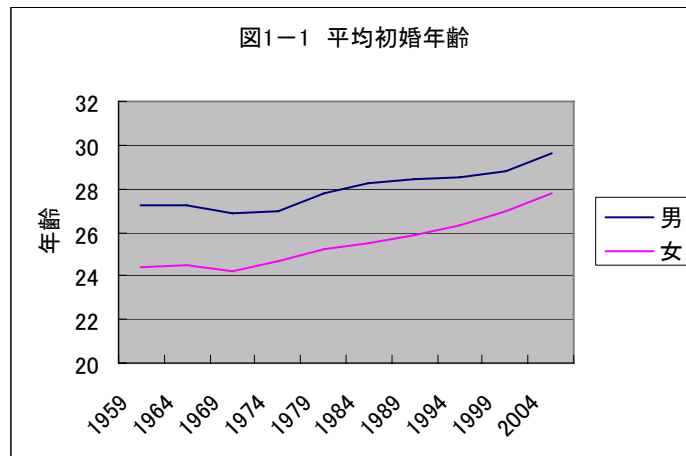
【第1章 要約】

日本人の平均初婚年齢は、1980年代から現在も上昇中である。また、未婚率も上昇しており、晩婚化・非婚化が顕著となっている。その要因については、非婚化・経済的要因・相手がいないことなどが指摘されている。日本では出生の殆どが結婚の届け出をしたものによるので、晩婚化・非婚化は少子化の大きな要因となっている。これに対して政府は男女雇用機会均等法を改正し、ポジティブ・アクションに取り組む企業を均等推進企業として表彰し、ベンチマーク事業によって指標を示している。また、多様かつ柔軟な働き方が出来るように育児・介護休業法を定め、その様な環境の整った企業に対し、ファミリー・フレンドリー企業として表彰している。さらにエンゼルプランを策定するなど、少子化社会対策にも取り組んでいる。しかし、企業における日本の女性休業者数は、制度の進んでいる欧米に比べるとはるかに低く、結婚後も働いている女性は多いとは言えない。結婚や出産後も、働きたいという意欲はありながらも、仕事と家庭の両立の困難さから退職を選ばざるを得ない女性が現在も多く存在する。そのため、政府による政策を導入するだけでなく、それを利用できるような環境づくりを行っていくことが、今の企業には求められている。

第1節 晩婚化・非婚化の現状

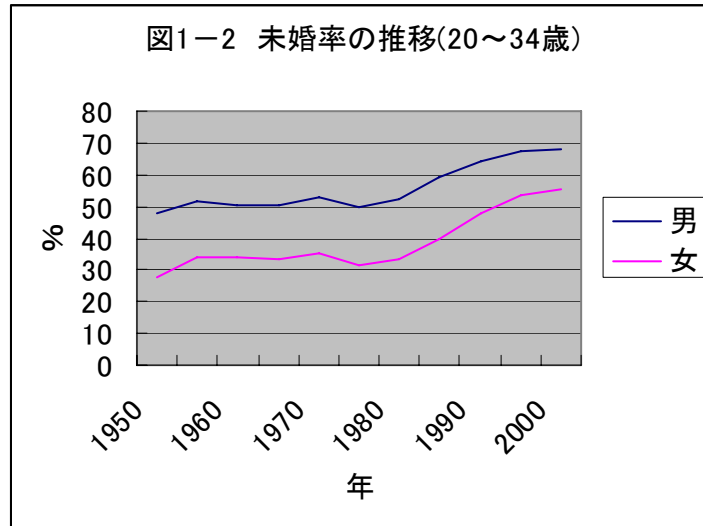
1-1 晩婚化・非婚化の動向

厚生労働省「人口動態統計」によると、日本人の平均初婚年齢は、2003年で、男性が29.4歳、女性が27.6歳である（図1-1）。1975年には、夫が27.0歳、妻が24.7歳であったので、約30年間に、男性は2.4歳、女性は2.9歳、初婚年齢が高くなっている。特に女性の平均初婚年齢をみると、1977年に25.0歳、1992年に26.0歳と、1.0歳上昇するのに15年かかったのに対し、2000年で27.0歳になるまでは8年間しかかかっておらず、晩婚化のスピードが速くなっていると言える。



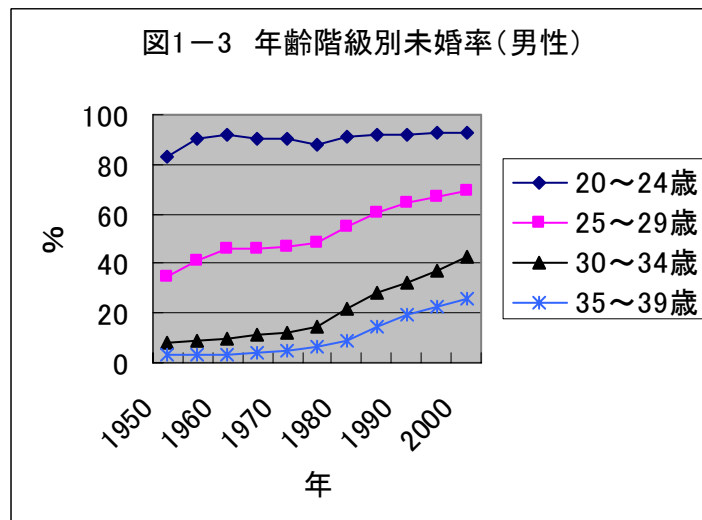
資料：厚生労働省「人口動態統計」より作成

次に未婚率について見てみよう。総務省「国勢調査」によると、2000年の全国における20～39歳の未婚者数は、約1,833万人で、男性が約1,040万人、女性が約793万人である。20～34歳の未婚率については、1950年から80年頃までは、男性が約50%、女性は約33%と、ほぼ変化なく推移をしてきた（図1-2）。しかし、1980年代後半から未婚率が上昇傾向となり、2000年には男性68.2%、女性55.5%となって、結婚していない人の方が多くなっている。国民の全てが結婚をするという「皆婚社会」が、いまや崩れつつある状況にあるということである。

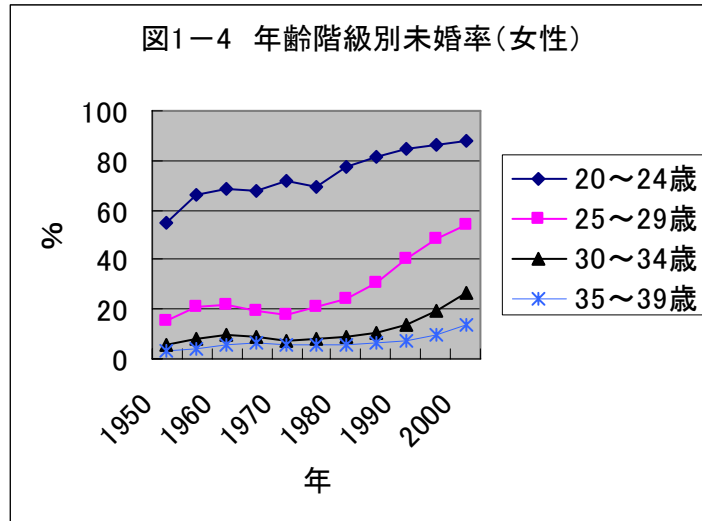


資料：総務省統計局「国勢調査」より作成

年齢階級別未婚率を男女別に見ると、両者共に25～29歳の年齢層における未婚率の上昇が顕著である（図1-3, 1-4）。また、男女で比較すると、年齢階級が上がるにつれて男女の未婚率の乖離が大きくなっている。20歳での未婚率は男女とも96～98%でほぼ同率あるのに対し、30歳で男性は女性の2倍の未婚率を示し、35歳で5倍の未婚率を示しているのである。つまり晩婚化によって結婚できない男性が増えており、統計的には男性により深刻な影響を与えているということである。



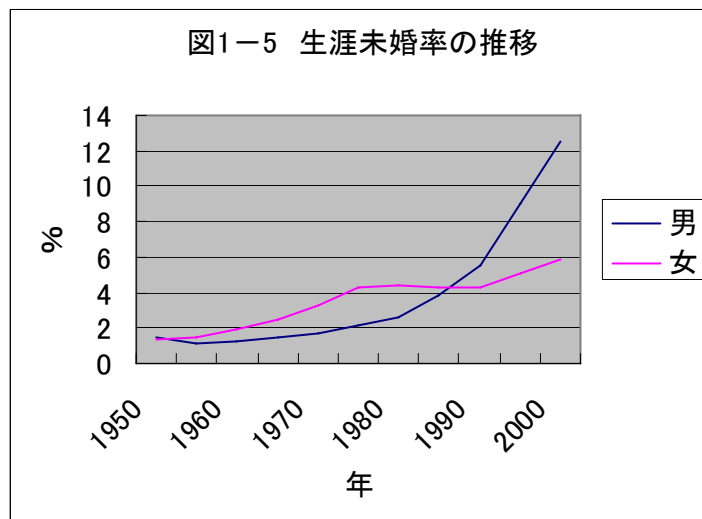
資料：総務省統計局「国勢調査」より作成



資料：総務省統計局「国勢調査」より作成

この男女の未婚率の乖離については、女性の結婚志向の二極化が考えられる。女性のなかで比較的結婚志向の強い人は 20 代で結婚する一方、結婚志向の低い人は 30 代になってもなかなか結婚しない。そのため 30 代後半になりやっと結婚を意識しはじめた男性にとって、結婚に意欲のある女性は 10 歳以上年齢が離れており、自分と年齢の合いそうな人は非婚志向の人が大半で、結婚相手探しに苦勞するのである。このため、女性の未婚化は自分の意思が強く関係しているのに対し、男性は結婚したいのにできないと条件的制約によるものであるという見方もできる。

20～30 歳代の未婚率の上昇等により、生涯未婚率（50 歳時点で結婚していない人の割合）も近年上昇している。1980 年では男性 2.6%、女性 4.5%であったのが、2000 年には、男性 12.6%、女性 5.8%となっている（図 1-5）。



注：生涯未婚率は 45～49 歳と 50～54 歳未婚率の平均値であり、50 歳時の未婚率を示す。

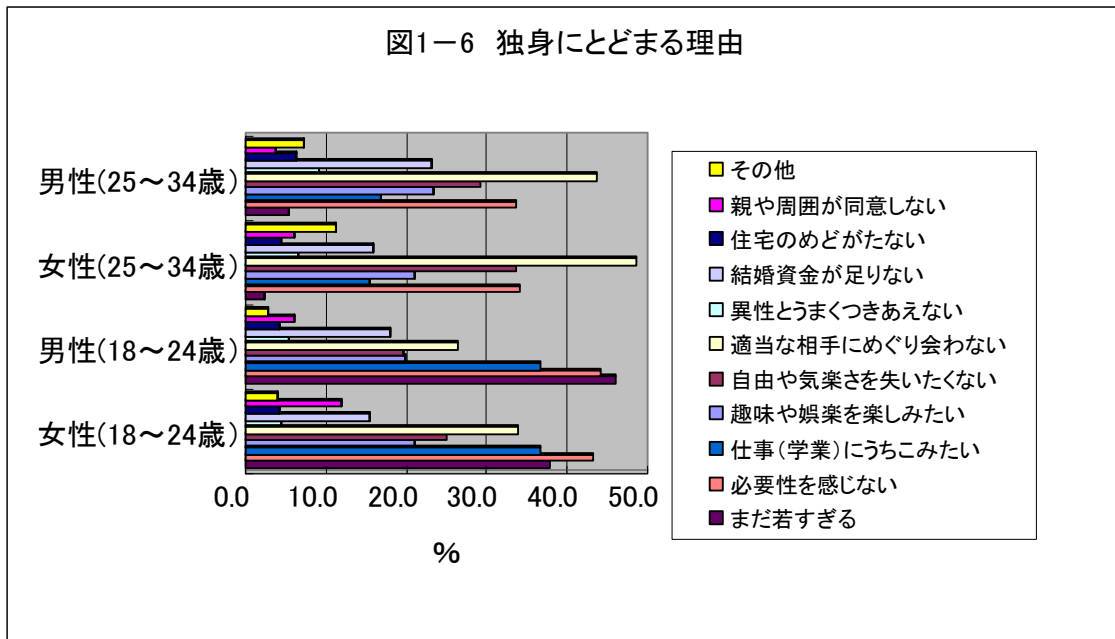
資料：国立社会保障「人口統計資料集」より作成

1-2 晩婚化の理由

国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）第II報告書—わが国独身青年層の結婚観と家族観—」より晩婚化の理由を大別すると、1)非婚志向によるもの、2)経済的問題などの条件的制約、3)相手が見つからない、の三点が挙げられる。1)は「人生にとって必ずしも結婚を必要としない」「独身の方が自由」など、結婚しなくても良いのではないかとこの考え方である。女性の経済的向上や自立を背景に、非婚志向の女性が急増している。2)は、結婚の意思はあるが、収入面における制約や仕事をやめたくないなど結婚への阻害要因によって、結婚を遅らせざるを得ないというものである。3)は、異性への要求水準が高くなりすぎ、理想の相手を見つけることが難しい状態を示す。また農村過疎地域での嫁不足など人口の地域的アンバランスによる問題もある。

では独身にとどまる理由を具体的に見てみよう。18～24歳の年齢層においては大学生も含まれることから、男女ともにまだ結婚意識は低く、仕事や学業に専念したいと考える割合が高い。25～34歳においては、相手が見つからないことが男女共に独身にとどまる最大の原因となっている。しかし、約三割の男女は自由や気楽さを求め、結婚の必要性を感じないが故に、自発的に独身にとどまっている。

また、男女を比較すると、女性の方が適当な相手にめぐりあえないために独身でいる比率が高い。これに加え、親や周囲の意見にもより敏感である。これに対し男性は結婚資金や住宅といった、経済的制約によって独身にとどまる割合が高い。このことから、結婚するにあたって、男性は相応の経済力を期待されており、女性は条件を満たさない男性に対して容易には妥協しないことが分かる。このように、男女では結婚に対する意識に相違が見られる。



注：未婚者のうち何%の人が、各項目を独身にとどまっている理由（最大三つまで選択）として選択しているかを示す

資料：国立社会保障・人口問題研究所『第12回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）第II報告書—わが国独身青年層の結婚観と家族観—』より作成

1-3 晩婚化の理由の変化

晩婚化は 1980 年代頃から顕著に現れ、現在もその傾向は続いている。しかしその要因は 90 年代に入って変化してきていると指摘されている。(樋口美雄 「第 22 回 ESRI 経済政策フォーラム議事録」より)

80 年代の晩婚化・非婚化の要因は、女性の社会参加、20～30 歳代になっても親と同居を続けているパラサイト・シングルなどにより、結婚しない選択肢が拡大したことが挙げられる。このような場合、晩婚化は個人の選択の結果であるから、結婚を促進させるために政府が介入したりする必要はない。

一方、90 年代の晩婚化・非婚化の要因は、結婚できない制約の拡大によるものだといわれる。労働市場の二重構造化、二極化の進展により、経済的な側面で結婚できない理由が生じているのである。若者を取り巻く雇用環境の変化によって、フリーターや派遣社員など、不安定な職業形態に身を置く若者が増加してきた。

厚生労働省「労働経済白書」(2003)によれば、フリーター数は 217 万人と推計されており、15～34 歳の労働力人口 (2,201 万人) のうち 10 人に 1 人はフリーターという計算となる。就業形態による違いは、賃金の差につながる。30 歳代におけるパートタイム労働者と一般労働者との賃金比較を行うと、一般労働者では、男性で約 5,300 千円、女性で約 3,800 千円であるのに対し、パートタイム労働者では男性で約 1,550 千円、女性で約 1,200 千円と、ほぼ 3 倍程度の差がみられる。児童のいる世帯における 1 人当たりの年所得をみると、約 160 万円程度となっていることから、親子 3 人家族で 500 万円程度の収入を標準とした場合、フリーターの年収では、結婚して家庭を持つことは容易ではない。反面、正社員は、時間的制約が大きくなっている。残業時間が週 20 時間以上の者が特に 30 代、40 代で多く、その割合も上昇している。このため、男女ともに仕事と家庭を両立することが難しくなっている。

このように、1990 年代以降の経済の長期停滞の中で、企業のリストラや労働費用の削減、パートや派遣労働等の雇用形態の多様化が進み、若者を取り巻く雇用環境は厳しさを増してきた。それが結婚をし、自立して生活していくことに対する大きな阻害要因となっている。

1-4 晩婚化と少子化

わが国では、出生のほとんどが戸籍法に基づき婚姻の届出をした夫婦によるものである。厚生労働省「人口動態統計」によれば、2003 年の出生数 1,123,610 人のうち、98.07%は嫡出子(法律上の婚姻をした夫婦間に出生した子)であり、非嫡出子は 21,634 人と、全出生数の 1.93%にすぎない。このため、晩婚化は出生年齢を引き上げ、出生率を低下させるため、少子化の最大の原因となっている。晩婚化は若い年齢層から順に結婚している人の割合を下げ、そこでの出産を減らす。近年では晩婚化が非婚化にもつながっているため、若い年齢層で失われた結婚・出産の一部は取り戻されないことになる。

第2節 政府の取り組み

2-1 男女雇用機会均等法とポジティブ・アクション

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために、1999 年に男女雇用機会均等法が改正され、施行された。その中で、募集や採用、配置、昇進、教育訓練、一定の福利厚生、そして定年や退職、解雇までにおける女性に対する差別の禁止、また、婚姻・妊娠・出産を退職理由とするための禁止や婚姻・妊娠・出産・産休取得を理由とする解雇の禁止などが盛り込まれ、女性であることの就労機会の不平等是正がはかられた。また、女性のみを対象とした取り扱いや女性を優遇する取り扱いを原則として禁止する一方、雇用の場での男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う措置は違法ではないという旨が規定された。このように、女

性についてのみの保護という福祉的な色彩から脱却することで、職業上の能力などといった合理性のある根拠に基づき処遇するという考えが明確になることや、男女間の職域分離の是正が進むとともに、賃金を含む男女間の格差の縮小が図られることが期待されている。さらに、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための、女性の能力発揮を促進してその活用を図る企業の積極的な取組（ポジティブ・アクション）を講ずる事業者に対し、国は相談その他の援助を実施するということが盛り込まれている。このポジティブ・アクションは、男女雇用平等の実現のために様々な事実上の障害が存在するために導入されるに至った。これに対する行政の具体的取組みとして、均等推進企業の表彰とベンチマーク事業などがある。

均等推進企業の表彰とは、女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）を推進する企業に対し、厚生労働大臣賞及び都道府県労働局長賞を発表する制度である。ここでの表彰の対象は、ポジティブ・アクションを社の方針として明示し、かつ、「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」、「職場環境・職場風土の改善」のうち、いずれかの取組みを実施している企業である。なお、ポジティブ・アクションを推進している企業をより広く募るため、平成15年度から公募制を導入している。

また、ベンチマーク事業とは、企業が自主的にポジティブ・アクションに取り組む際、必要な数値目標を立てやすくするために、ポジティブ・アクションについての自社の推進状況を測ることが出来るものさしとなる値（ベンチマーク）として、「女性の活躍推進状況診断表」を各企業に配布し、参加した企業に対し、同業種・同規模の企業と比較して自社の取組みの状況を客観的に把握できる診断結果を返送する事業のことである。具体的な診断内容は、ポジティブ・アクションの取組状況から見た、（1）募集・採用、（2）登用、（3）継続就業、（4）職域拡大、（5）環境整備、そしてそれらの取組みの結果や効果、さらに雇用環境状況（（1）女性の割合、（2）平均勤続年数、（3）女性の管理職割合）である。

このように、法律による雇用者保護を行うだけでなく、企業に対する働きかけも行っているが、依然として検討されるべき課題は残されている。まず、男女双方に対する差別の禁止と女性労働者に係る特例措置との関係についてであるが、仮に男女双方に対する差別を禁止した場合、均等法第9条に規定する特例措置について、男性もその対象とするのか、また男性も対象とする場合、特例措置として許容される範囲をどうするのか、という問題があり、男女間格差の現状に十分留意して検討が進められなければならない。さらに、妊娠や出産などを理由とする不等利益取り扱いについては、現行法制上、産休などの母性保護措置はあるが、産休などについて規制する規定はないという問題を解消しなければならない。また、ポジティブ・アクションは個々人の意識などに起因する男女の処遇差の改善のために適切な手段であり、さらに企業のイメージアップや生産性向上にも資するとされ、企業の理解は進んではいるものの、いまだ大きな広がりを持った動きには至っていない。そこでまず、ポジティブ・アクションには職業生活と家庭生活の両立支援施策や採用・登用の基準の明確化などといった男女双方を対象とした幅広い、多様な手法が含まれていることについて更なる理解を深めることが重要である。そして、雇用状況報告の作成や雇用状況の改善のための計画策定を義務付けるなどの規制的手段によって、一定の成果を上げることが期待するか、またはインセンティブ付与の工夫、特に企業トップに必要性を理解させることなど、奨励的な周防で実効性を持たせる仕組みの在り方も求められている。さらには、意欲と能力のある女性の活躍を推進するために、女性の社会進出へのチャレンジを阻む社会制度や慣行などの見直しも必要不可欠であり、そのためには企業だけでなく、様々な分野におけるポジティブ・アクションの実施が必要である。

2-2 育児・介護休業法

次世代育成支援を進めていく上でも大きな課題となっている育児や介護を行う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するために、育児・介護休業法が改正され、2005年に施行された。育児や家族介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするためには、育児・介護休業法に基づき講ずべき各種措置を制度化させ、これを円滑に実施するとともに、

「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の企業風土の是正を図るため社内の理解を深めることが極めて重要である。

このため、育児・介護休業法第 29 条において、事業主に対し、企業全体の雇用管理方針の中で仕事と家庭との両立を図るための取組を企画し、実施するという業務を担当する「職業家庭両立推進者」を選任するように努めなければならないと規定されている。

2-3 ファミリー・フレンドリー企業

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う企業のことである。具体的には、(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、(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、(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、(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、の四つの柱からなるものである。(1) には分割取得できる育児休業制度や通算 93 日を超える介護休業制度、年 5 日を超える子どもの看護休暇制度などが、(2) には育児や介護のための短時間勤務制度やフレックスタイム制などが、(3) には事業所内託児施設や育児・介護サービス利用料の援助措置など、そして(4)には育児・介護休業制度等の利用がしやすい雰囲気であることや、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などがそれぞれ含まれている。こういったファミリー・フレンドリー企業には、企業にとっては労働者のモラル向上、人材の確保、欠勤の減少などのメリットが、また労働者にとっても家族とのコミュニケーション増大、仕事の満足度の向上、ストレスの減少などといったメリットがある。また、そうしたファミリー・フレンドリー企業に向けた取組みを積極的に行っておりその成果があがっている企業等を、「ファミリー・フレンドリー企業」として、その取組みを讃え、広くこれを国民に周知して、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ことを目的に、厚生労働省では「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を実施している。

2-4 少子化社会対策とエンゼルプラン

少子化社会対策の本格的な取組の第一歩が、1994(平成 6)年 12 月、文部、厚生、労働、建設の 4 大臣合意により策定された「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」(エンゼルプラン)であった。エンゼルプランは、(1) 子育てを夫婦や家庭だけの問題にとらえるのではなく、国や地方公共団体をはじめ、企業・職場や地域社会も含めた社会全体で子育てを支援していくこと、(2) 政府部内において、今後概ね 10 年間に取り組むべき基本的方向と重点施策を定め、その総合的・計画的な推進を図ること、をねらいとした。

エンゼルプランでは、次の 3 点を基本的視点として掲げた。

- (1) 子どもを持ちたい人が、安心して子どもを生み育てることができるような環境を整備
- (2) 家庭における子育てが基本であるが、家庭における子育てを支えるため、あらゆる社会の構成メンバーが協力していくシステム(子育て支援社会)を構築
- (3) 子育て支援施策は、子どもの利益が最大限尊重されるよう配慮

この基本的視点に立って、ア) 子育てと仕事の両立支援の推進、イ) 家庭における子育て支援、ウ) 子育てのための住宅及び生活環境の整備、エ) ゆとりある教育の実現と健全育成の推進、オ) 子育てコストの軽減、という子育て支援のための 5 つの基本的方向の下に、(1) 仕事と育児との両立のための雇用環境の整備、(2) 多様な保育サービスの充実、(3) 安心して子どもを生み育てることができる母子保健医療体制の充実、(4) 住居及び生活環境の整備、(5) ゆとりある学校教育の推進と学校外活動・家庭教育の充実、(6) 子育てに伴う経済的負担の軽減、(7) 子育て支援のための基盤整備という 7 つの重点施策が列挙された。

エンゼルプラン策定後、次に述べる保育サービスの充実をはじめ、育児休業給付の実施(1995

(平成7)年)、週40時間労働制の実施(1997(平成9)年)、児童福祉法改正による保育所入所方法の見直し(1998(平成10)年)等、エンゼルプランに掲げられた施策が実現された。

2-5 新エンゼルプラン

1999(平成11)年12月に、少子化対策推進基本方針に基づく重点施策の具体的実施計画として、「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」(大蔵、文部、厚生、労働、建設、自治の6大臣合意。以下「新エンゼルプラン」という)が策定された。新エンゼルプランは、従来のエンゼルプランと緊急保育対策等5か年事業を見直したもので、2000(平成12)年度を初年度として2004(平成16)年度までの計画となっている。最終年度である2004年度に達成すべき目標値の項目には、これまでの保育サービス関係ばかりでなく、雇用、母子保健、相談、教育等の事業も加えた実施計画となっている。

施策の主な内容は、(1)保育サービス等子育て支援サービスの充実、(2)仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備、(3)働き方についての固定的な性別役割分業や職場優先の企業風土の是正、(4)母子保健医療体制の整備、(5)地域で子どもを育てる教育環境の整備、(6)子どもたちがのびのび育つ教育環境の実現、(7)教育に伴う経済的負担の軽減、(8)住まいづくりやまちづくりによる子育ての支援、の8つの分野ごとに、具体的に列挙されている。

第3節 企業と女性労働者

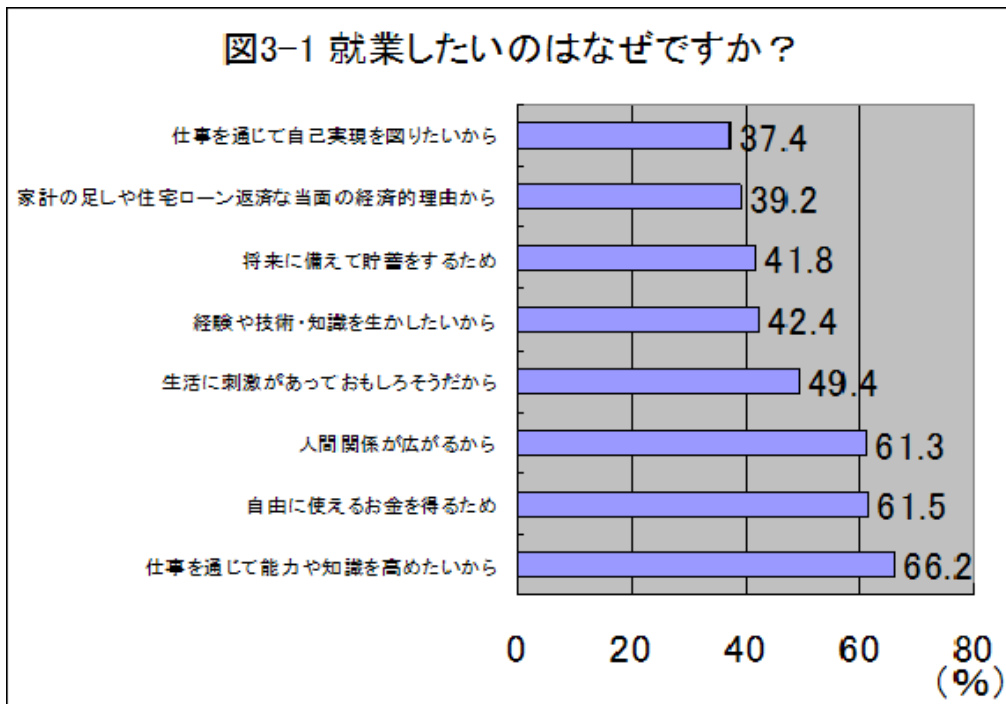
企業における女性の労働というものは、短い勤続、定型的または補助的な仕事、そして低賃金という三要因から成り立っていたといえる。職場では「ビジネスの成否を決める判断業務に携わる男」と「男の仕事の陰で支えて作業する女」の協同、そして家庭では主要な稼ぎ手の夫と家事を担いながら補助的に稼ぎもする妻の協力という、それなりの男女共生システムと相互に補強し合う関係にあった。

男女別の雇用管理の存在を説明する理論の1つに「統計的差別理論」がある。企業は労働者を雇用する場合に、出来るだけ生産性の高い労働者を雇用しようとするが、個々の労働者の生産性を完全に正確に知る事はできない、あるいは正確に知ろうとすると膨大なコストがかかるために、それを予測できるような統計データに依存すると考える。つまり、労働者の生産性に関する情報が不十分であるために、結果として差別を生むという考え方である。わが国で統計的差別を男女差別に適用する場合には、男性と女性の潜在的な能力の差が異なるというよりは、労働力としての安定性を「労働力の質」と捉えていると考えたほうが理解しやすい(武石恵美子「1990年代における雇用管理の変化と助成企業内キャリア」より)。

そのため長期的企業経営に主眼を置く日本的経営の場合、将来的に活躍する人材であるかどうかの保証がされない女性は、採用するにあたってリスクがあり、また長期継続雇用のもとでは女性の登用による企業に対するインセンティブも少ないと考えられてきた。

しかし近年、女性の就業機会が広がると共に、労働市場における女性の比重と役割は確実に増大の一途をたどっている。平成17年版国民生活白書によれば(以下同様の資料からグラフ作成)、女性の就業したい理由は「仕事を通じて能力や知識を高めたい」「人間関係が広がるから」などといったものが高い数値を示しており、経済的な理由は必ずしも上位に挙げられてはいない(図3-1)。つまり女性が働くという事は、夫の収入が低いからなどという経済的なものとは限らず、女性自身が仕事にやりがいをもとめて積極的に働いている傾向が見てとれる。

また企業側も現在では、長期化する不況にも関わらず、女性の採用・登用に積極的に取り組もうという企業が増えている。これらの企業が女性に着目する理由は優秀な人材の確保、少子高齢化による将来の労働力減少への備え、企業ブランドイメージの向上など様々であろう。このように女性の働く意味そして環境が変化してきているといえる。

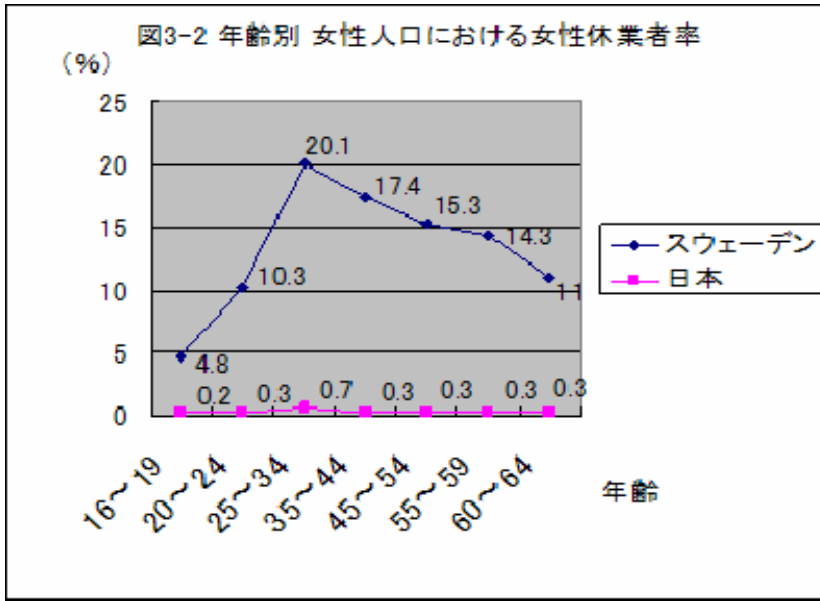


出典：平成 17 年版 国民生活白書

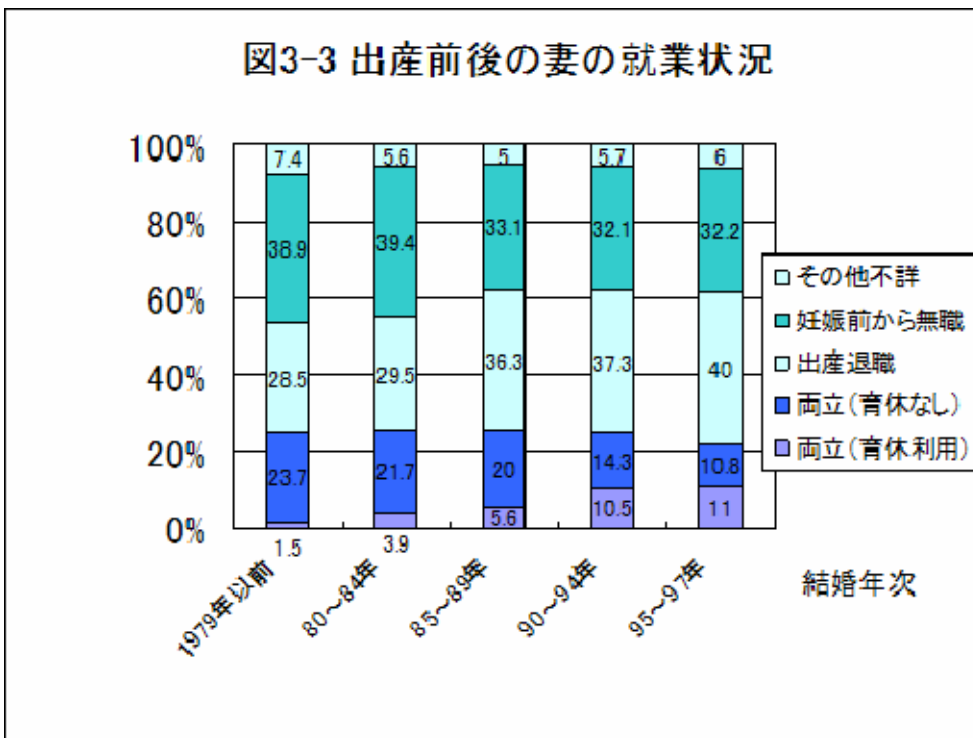
ここで問題となるのは「家庭と仕事の両立」である。日本において就業と出産・育児の両立は困難であり、両社には負の関係のあることは多くの研究で認められている。この結婚と就業のトレードオフの関係が、女性の結婚意欲を抑制しているといっても過言ではない。このため一部の女性は仕事の役割を軽減することでこの問題を解決し、また他の一部の女性は母親の役割を軽減することで、この問題を解決している。しかし、仕事の役割と母親の役割を両立しやすい条件を職場と社会が提供すれば、有業既婚女性が上記のどちらか一方の役割を軽減するという二つの選択肢をどちらも選択せず、仕事の役割も軽減しない選択をすることが可能となるはずである（山口一男「少子化の決定要因と対策について」より）。

そこで企業による働く女性を支援する様々な取り組みが行われ、具体的には 1992 年 4 月より施行された育児休業制度やフレックスタイム、勤続時間短縮、企業内託児所といったものが挙げられる。平成 15 年時点で、育児休業制度を就業規則等に規定している事業所は 89.5%に達し、育児休業取得率も年々上がり、一見女性の働きやすい環境づくりが進められているように思える。

しかし日本の女性人口における女性休業者数は、制度の進んでいるスウェーデンと比べてはるかに低く、結婚後も働いている女性が多いとはいえない（図 3-2）。また出産後の妻の就業状況について検証してみると確かに育児休業を利用して家庭と仕事を両立させている人は増えているが、両立している人の総数には変化がなく、むしろ出産退職が増えている（図 3-3）



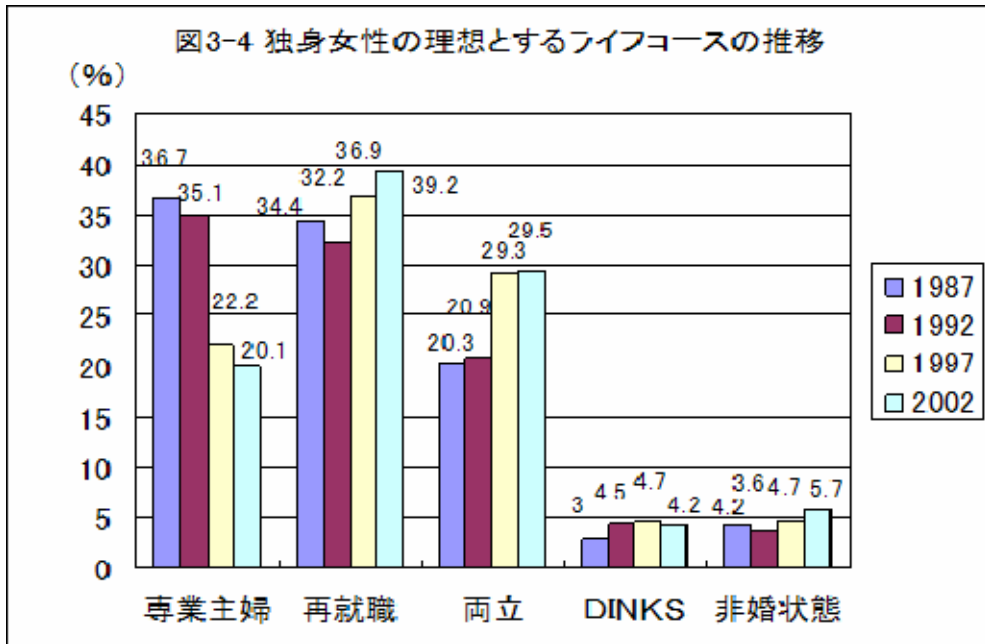
資料：内閣府「平成 17 年版国民生活白書」より作成



資料：内閣府「平成 17 年版国民生活白書」より作成

だが、出産退職が多いイコール結婚後の女性に働く意欲がないという事ではない。独身女性の理想とするライフコースで専業主婦を望む女性は 90 年代後半から大幅に減少し、両立あるいは再就職を望む人が多いことが分かる (図 3-4)。つまり、働きたいという想いはありながらも両立の困難さから出産退職を選べざるを得ない女性が多数存在している事が分かる。

企業によって様々な支援はなされているが、それを活用できるような環境が整っていない、これが企業における女性の労働の現状である。



(備考)

- 「専業主婦」：結婚し子供を持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
- 「再就職」：結婚し子供を持つが、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
- 「両立」：結婚し子供を持つが、仕事も一生続ける
- 「DINKS」：結婚するが子供は持たず、仕事を一生続ける
- 「非婚就業」：結婚せず、仕事を一生続ける

資料：内閣府「平成17年版国民生活白書」より作成

第2章 データの説明

第1節 アンケート調査概要

1-1 アンケートの目的

就業と結婚との関係から晩婚化の要因を明らかにするために、これからの社会を担う世代である大学生を対象にアンケート調査を実施する。今回大学生の代表として慶應の学生を選んだのは、慶應卒業生のうち特に女性で総合職として就職する学生の割合が高く、結婚後も働きたいと考えている女性が多いことから、就業と結婚との関係を考える上で最適であると考えた。このアンケート調査結果から実証分析を行い、現代の晩婚化の解決の糸口を探りたい。

1-2 アンケートの方法

本稿で用いるデータは、「大学生の意識調査」によって集められた個票データを使用している。本調査は、慶應義塾大学にて、2005年9月25日から10月25日の期間に回収されたものであり、対象者としては大学1年生から4年生の全学年を対象に行った。この調査では、男女別・学年別に、学部、一人暮らし・自宅生であるか、兄弟構成、結婚意欲、何歳で結婚したいか、結婚後も働きたいか、大学卒業後の希望就職年数、男女分業についての意識、結婚後の家事について、その人の生活環境、結婚相手に求めるもの等について知ることができる。なお、本アンケート調査で用いた項目については、本論の終章、参考文献・データの説明の部分に掲載することとした。

今回の調査での有効回答数は、434枚である。配布方法としては、WEB上で一連のアンケートを作成し、各研究会や知り合いを通じて依頼する形をとる事とした。また、それに加え、より無差別にサンプルを抽出することを目的とし、教授の方にも依頼をして、授業中での配布をも試みた。これにより、多くの有効サンプルを集めることが可能となった。

1-3 データの信頼性の検証

国立社会保障・人口問題研究所 20～24歳平均値男性：28.2 女性：26.4

慶應義塾大学生平均値

* 慶應男性：28.21236 (有効サンプル数 286)

* 慶應女性：27.0214 (有効サンプル数 148)

第3章 実証分析

【第3章 要約】

晩婚化の要因とは何であろうか。それは男女で異なるのだろうか。晩婚化に歯止めをかけるためには、結婚年齢を引き上げる要因を明らかにし、それを取り除く必要がある。そこで、アンケート調査から得られたデータを用い、希望勤続年数や結婚する相手に求める収入や家事の処理の仕方などが結婚希望年齢にどのように影響を与えるのかを男女別に検証した。その結果、男性にとって結婚は負担とはならないのに対して、女性では負担となることが検証された。特に就業と結婚との関係で、男性は就業と結婚は同時に達成されうるものであると考えているのに対して、女性では、仕事と結婚との間にトレード・オフの関係が見られた。分析結果より、晩婚化の問題を解消するためには、結婚に伴う負担を軽減し、仕事と家庭の両立が図れるような取り組みが必要であると結論づけた。

結婚の決定要因と阻害要因は男女でどのように異なるのか

本章では、晩婚化の要因が男女間でどのように異なるかを明らかにするために、結婚希望年齢と結婚に影響を与えると考えられる希望勤続年数や家事の分担の仕方、希望する結婚後の生活水準などの関係を、最小二乗法による回帰分析を用いて検証する。

したがって、以下の仮説を立てた。

仮説1：男性にとって結婚は負担ではない。

仮説2：女性にとって結婚は負担である。

そこでまず、男女合わせた分析を行い、男女共通した結婚の決定要因及び阻害要因があるかどうか調べた。その次に、男性のデータと女性のデータを分けて分析を行い、性別によって結婚の決定要因及び阻害要因はどのように異なるか調べた。

【データの説明】

使用するデータは、すべてアンケート調査から得られたものを使用する。男女別の分析ではデータはすべて男女に分けた。被説明変数は、いずれの推計式においても結婚したい年齢の対数である。対数をとるのは不均一分散を避けるためである。説明変数には、アンケート結果より以下のものを取り上げた。

① 希望勤続年数

これは現在から数えてどのくらい働きたいか、その年数を聞いたものであり、男性で予想される係数は負であり、女性では正である。男性の場合、長く働きたければ家事など家のことを任せられる相手を持ちたいと思うのに対して、女性では長く働くためには家庭に入る前のある程度仕事に慣れ、それから結婚したいと思うため結婚を先送りするものと考えられる。

② 結婚する相手に求める年収（対数）

結婚相手が多くの収入を得ていれば自分が働く必要はないので、男女共に予想される係数は負である。不均一分散を回避するため対数をとった。

③ 今以上の生活水準を望むダミー、今と同じ程度の生活水準を望むダミー、生活水準は問題視しないダミー

3つのダミーは、「結婚後も今の生活水準を保ちたいですか?」という問いに対して、今以上を望む、今と同じ程度、それ以下でも良い、問題視しない、と答えたものである。分析では、それ以下でも良い、と比較した。結婚が生活する上でなんらかの形で負担となるのであれば希望する結婚年齢は上がり、負担とならず逆に生活を豊かにすると考えるのであれば結婚年齢は下がると考えられる。結婚によって生じる家事や育児などの主な担い手とされる女性にとって結婚は負担であると考えられるため女性で予想される係数は正であり、男性では結婚によって家事等の負担が逆に軽減されるため負となると考えられる。

④ 家事は夫婦で分担するダミー、家事は相手に任せるダミー

2つのダミーは、「結婚をしてから家事をどうしますか?」という問いに対して、「相手にすべて任せる」、「分担する」、「すべて自分でやる」、と答えたものをそれぞれダミーにしたものである。分析では「すべて自分でやる」、と比較した。女性データでは、「相手に全て任せる」というサンプルがなかったため、家事は相手に任せるダミーは分析には含めなかった。男性の場合、家事は分担するとはいえ負担は増大するため予想される係数は正である。一方、女性の場合家事の分担によって負担が軽減されるため、予想される係数は負である。

⑤ 現在交際しているダミー

現在交際しているダミーは、現在交際相手がいれば1、いなければ0を入れた。現在交際しているダミーは、環境要因（環境によって自動的に影響を受けてしまうもの）をコントロールするために用いる。現在交際相手がいて付き合いが順調であればすぐに結婚したいと思う可能性があるのに対して、現在交際相手がいなければ、いる人たちに比べて希望する結婚年齢が遅くなるのは当然であるため、予想される係数は負である。

⑥ 母親が就業していたダミー

母親が就業していたダミーは、小学校の時母親が就業していたのであれば1、していなかったのであれば0を入れた。⑤同様、この変数は環境要因をコントロールするために用いる。親世代の方が現在に比べ女性の仕事と家庭との両立が困難であったと予想される。それを見てきた子どもほど結婚にはあまり良い印象を持っていないのではないかと考えられるため、男女で予想される係数は正である。

2-1-1 結婚希望年齢と理想 (男女計)

推定式は以下のように与えられる。

【男女計】

$$\begin{aligned}
 \text{結婚希望年齢} = & \alpha + \beta_1 \times \text{希望勤続年数} \\
 & + \beta_2 \times \text{相手に求める収入} \\
 & + \beta_3 \times \text{今以上の生活水準を望むダミー} \\
 & + \beta_4 \times \text{今と同じ程度の生活水準を望むダミー} \\
 & + \beta_5 \times \text{結婚後の生活水準は問題視しないダミー} \\
 & + \beta_6 \times \text{家事は夫婦で分担するダミー} \\
 & + \beta_7 \times \text{現在交際しているダミー} \\
 & + \beta_8 \times \text{母親が働いていたかダミー} \\
 & + \text{誤差項}
 \end{aligned}$$

推計結果は表 2-1-1 の通りである。

表 2-1-1

説明変数	係数	t 値	p 値
希望勤続年数	0.016590	1.832580	0.0690
相手に求める年収	-0.002259	-1.273292	0.2051
生活水準今以上	0.047899	1.603387	0.1112
生活水準今程度	0.013883	0.464356	0.6431
生活水準問題視しない	0.009219	0.201891	0.8403
家事を分担する	-0.011137	-0.527551	0.5987
交際相手がいる	-0.033301	-2.240848	0.0266
母親が就業していた	-0.015012	-0.985076	0.3263
定数項	3.305456	67.09690	0.0000
サンプル数	434		
F	3.205548		
R-squared	0.157671		
Adj R-squared	0.108484		

「交際相手がいる」という項目は負で有意であったが、それ以外は予想通りすべて有意とはならなかった。「交際相手がいる」の項目で有意に負となった理由として考えられる理由として、現在交際相手がいて付き合いが順調であればすぐに結婚したいと思う可能性があるのに対して、現在交際相手がいないければ、いる人たちに比べて希望する結婚年齢が遅くなるからだと考えられる。

2-1-2 結婚希望年齢と理想 (男)

仮説 1 : 男性にとって結婚は負担ではない。

$$\begin{aligned} \text{結婚希望年齢} = & \alpha + \beta_1 \times \text{希望勤続年数} \\ & + \beta_2 \times \text{相手に求める収入} \\ & + \beta_3 \times \text{今以上の生活水準を望むダミー} \\ & + \beta_4 \times \text{今と同じ程度の生活水準を望むダミー} \\ & + \beta_5 \times \text{結婚後の生活水準は問題視しないダミー} \\ & + \beta_6 \times \text{家事は夫婦で分担するダミー} \\ & + \beta_7 \times \text{家事は相手に任せるダミー} \\ & + \beta_8 \times \text{現在交際しているダミー} \\ & + \beta_9 \times \text{母親が働いていたかダミー} \\ & + \text{誤差項} \end{aligned}$$

推計結果は表 2-1-2 の通りである。

表 2-1-2

説明変数	係数	t 値	p 値
希望勤続年数	-0.097603	-3.212032	0.0025
相手に求める年収	-0.020908	-1.720832	0.0923
生活水準今以上	-0.072525	-1.215285	0.2307
生活水準今程度	-0.124259	-2.030259	0.0484
生活水準問題視しない	-0.101545	-1.366806	0.1786
家事を分担する	-0.195515	-1.790983	0.0802
家事を相手に任せる	-0.142702	-1.224715	0.2272
交際相手がいる	-0.010357	-0.368984	0.7139
母親が就業していた	0.050914	1.841971	0.0722
定数項	4.079206	19.78859	0.0000
サンプル数	286		
F	2.641119		
R-squared	0.350746		
Adj R-squared	0.217944		

予想通り、希望勤続年数は有意に負であった。これは、長く働こうと思っている男性ほど早く結婚して安定した生活を営みたいと思うからであると考えられる。つまり、男性にとって長く働くことと結婚することは同時に達成されることがわかる。今程度の生活水準を望むダミーでも有意に負となった。今以上の生活水準を望むダミーは有意ではないものの係数は負であり、生活水準向上への希望が結婚をする時期に悪影響を与えないことが示された。また、家事の分担については、相手に任せる、分担する、いずれも有意ではないものの予想に反して係数は負であり、家事の処理の仕方が結婚をする時期に悪影響を与えないことがわかった。以上の分析により、男性にとって結婚はそれほど負担ではないということがわかった。

2-1-3 結婚希望年齢と理想 (女)

仮説 2 : 女性にとって結婚は負担である。

$$\begin{aligned} \text{結婚希望年齢} = & \alpha + \beta_1 \times \text{希望勤続年数} \\ & + \beta_2 \times \text{相手に求める収入} \\ & + \beta_3 \times \text{今以上の生活水準を望むダミー} \\ & + \beta_4 \times \text{今と同じ程度の生活水準を望むダミー} \\ & + \beta_5 \times \text{結婚後の生活水準は問題視しないダミー} \\ & + \beta_6 \times \text{家事は夫婦で分担するダミー} \\ & + \beta_7 \times \text{現在交際しているダミー} \\ & + \beta_8 \times \text{母親が働いていたかダミー} \\ & + \text{誤差項} \end{aligned}$$

推計結果は表 2-1-3 の通りである。

表 2-1-3

説明変数	係数	t 値	p 値
希望勤続年数	0.025235	3.263740	0.0016
相手に求める年収	0.000582	0.043998	0.9650
生活水準今以上	0.102122	3.389902	0.0011
生活水準今程度	0.076238	2.579671	0.0117
生活水準問題視しない	0.101791	1.842202	0.0690
家事を分担する	0.018826	0.936875	0.3515
交際相手がいる	-0.030598	-2.116528	0.0373
母親が就業していた	-0.028080	-1.877129	0.0640
定数項	3.158496	15.08851	0.0000
サンプル数	148		
F	5.484270		
R-squared	0.345808		
Adj R-squared	0.282754		

予想通り、希望勤続年数は有意に正であった。これは、女性の場合、結婚をすれば家事や育児などの仕事に追われ家庭と仕事を両立することが困難になるため、結婚を先送りすることでなんとか仕事への影響を小さくしようとしていると考えられる。つまり、仕事と結婚の間にトレード・オフがあることがわかる。今以上の生活水準を望むダミーと今と同じ程度の生活水準を望むダミーでも予想通り有意に正となった。これは、結婚によって生じる家事や育児などの主な担い手とされる女性にとって結婚はそれらを背負う行為であり、負担であると考えているためであると考えられる。家事の分担については、有意ではないものの予想通り係数は正であり、家事の処理の仕方が結婚をしたい時期に少なくとも好影響を与えないことがわかった。以上の分析によって女性にとって結婚は何らかの負担となることがわかった。

以上、実証分析から男性にとって結婚は負担とはならないのに対して、女性では負担となることが検証された。特に就業との関係から言えるのは、男性は就業と結婚は同時に達成されるものであると考えているのに対して、女性では、仕事と結婚との間にトレード・オフ関係が見られ、現状では仕事と結婚のどちらかを調整せざるを得ない状況であると考えていることがわかった。晩婚化の問題を解消するためには、結婚に伴う負担を軽減し、仕事と家庭の両立が図れるような取り組みが必要である。次章では分析結果を踏まえ、仕事と家庭の両立を図るためにはどのような政策が必要であるか考えていく。

第4章 政策提言

【要約】

女性にとって家事は、現実問題として結婚の際に重くのしかかってくる。家庭と仕事の両立を果たす為にはその負担を少しでも軽減することが重要である。負担を減らす為には、第三者に委託することにより家事そのものの時間を減らすか、配偶者と分業する必要がある。これら取り組みをサポートするには、企業は介護・保育施設利用費の補助や短時間労働勤務制度といったものを充実させる必要がある。これらが企業の取り組むべき施策であるが、会社という組織が利益の最大化を目標としている以上、これらの取り組みを正当に評価し、企業にベネフィットがもたらされる仕組みを作ることが必要である。そこで我々が提案するのが、企業のファミリー・フレンドリーを評価する制度だ。これは一定基準を上回る企業に『ファミリー・フレンドリー・マーク』を与えることで、企業のブランド価値向上や、優秀な女性労働者の確保を促進するというものである。さらに、全国規模でファミリー・フレンドリー・マーク認定制度が広まれば、ファミリー・フレンドリー・ファン市場の規模拡大に繋がり、企業は上記の取り組みを行うことでより大きな資金調達も行えるようになり、企業としてはメリットを享受することとなる。以上のように、企業の努力、さらにそれを正当に評価システムの構築によって、女性が家庭と仕事の両立を果たせればと我々は考えている。

第1節 企業による両立支援策

1-1 結婚後の家事の負担

女性が結婚後も仕事を続けようとする上で、大きな障害となるのが家事の問題だ。総務省が行った平成13年度社会生活基本調査によると、女性の未婚時における1日当たりの家事関連時間²は1.01時間であるのに対し、結婚して夫婦2人とも働いた場合、妻が家事に費やす時間は3.18時間となる。さらに、子供が生まれると家事に費やす時間は1日当たり4.37時間にもなる。このことは、1日のライフサイクルにおける2次活動時間³の増大を意味し、結婚前と比較して二人暮らしの場合は2.17時間、子供がいる場合は3.36時間増加することになる。このことにより、1次活動および3次活動⁴は減少せざるを得なくなる。同調査によれば、2次活動増大の影響は、生理的に必要不可欠な1次活動⁵ではなく、3次活動の減少につながる事が確認されている。つまりこれは、働き続けたい女性にとって結婚という出来事は家事といった無報酬の労働、つまりコスト的な要素を増大させることになるわけで、逆に3次活動といった余暇、つまりベネフィット的要素は減少させることになる。このことは、経済学的に考えれば女性という主体にとって

² 家事、介護・看護、育児、買い物の行動時間の計。（総務省統計局 WEB ページより）

³ 仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動。（同上）

⁴ 第1次、第2次以外の活動で各人の自由時間における活動。休養、趣味、交際など。（同上）

⁵ 睡眠、食事など生理的に必要な活動。（同上）

結婚は仕事を続ける上での阻害要因となっていると考えることができる。よって、家庭と仕事の両立を促進するには家事によって増える 2 次活動を抑え、ベネフィット要素である 3 次活動の減少を最小限にとどめることが必要である。では、以下その施策について考えてみたい。

1-2 企業が取り組むべき施策

女性の 2 次活動時間を減らすには、家事関連時間を減らす必要がある。これは、①家事そのものに必要な時間を減らす、或いは②配偶者と分業する、という 2 つの方法によって成し遂げられると考えられる。

ではまず家事関連時間の短縮方法であるが、この場合、作業の効率化によって果たすのは非常に厳しいと考えられる。というのも、共働きの家庭の妻は専業主婦と比較して、2.47 時間も短い値となっており、既に十分効率化されていると考えられるからだ。なので、効率化ではなく、託児所やベビーシッターといったサービス・機関に委ね、委託することで短縮するのが現実的だろう。ここで企業が行える具体的な施策としては、介護・保育施設利用費の補助、ベビーシッター・ヘルパー等のサービス利用料の補助などが挙げられる。後者の配偶者との分業促進方法についてだが、仕事量が現状のままでこれを進めると 2 次活動が増大し、3 次活動が圧迫されるため実現が難しい。よって、3 次活動の時間をあまり減らさないでこれを実現するには、仕事量を減らすことによって、家事に充てられる時間を作り出すことが必要である。この為には、企業は子供が一定年齢に達するまで短時間労働勤務制度を導入したり、所定時間外労働を免除したりといった施策を講じる必要があるだろう。

以上が企業の取り組むべき施策であるが、こういったことに実際に、かつ恒常的に取り組んでもらうには企業側に常にインセンティブを与える仕組みが必要である。つまり、取り組むことによって、ベネフィットが企業にもたらされる枠組みを築くことが重要であり、以下考えてみたいと思う。

第2節 企業評価システムとファミフレ・ファンド

2-1 評価制度の現状

雇用者の仕事と家事の両立推進に取り組む企業を評価する制度としては、第 1 章で述べられている様に、厚生労働省による「ファミリー・フレンドリー企業」や「均等推進企業」を表彰する制度がある。前者の企業評価制度は、厚生労働省による任命の形式をとっているのが特徴である。また、後者の評価制度では、公募により広くポジティブアクションを推進している企業を集め、その中で表彰を行っている。

「ファミリー・フレンドリー企業」は、平成 11 年度から表彰が開始され、これまでに厚生労働大臣賞を 25 企業、都道府県労働局長賞を 245 の企業が受賞している。その内、本年では 3 社が構成労働大臣優良章を受賞している。「均等推進企業」の場合は、応募された書類の審査を行い、その後に各都道府県労働局雇用均等室が、雇用管理状況（年齢別・勤続年数別就業状況、採用状況、配置状況及び管理職状況）及び取組内容の詳細についてのヒアリング調査を実施し、その結果により表彰がなされるという仕組みとなっている。

2-2 新たな企業評価の方法：ファミリー・フレンドリー・マークの導入

上記で述べた、これまでの評価システムの問題点としては、まず毎年数社ずつしか表彰していないという点が挙げられる。表彰という形の場合、企業間の優劣や、優れた制度を持つ企業を世間一般に認知させるという役目は果たせるかもしれないが、評価に当たり明確で透明な基準が示されていない為、ファミリー・フレンドリー企業を広く社会全般に根付けるといった目的を果たすことは難しいのではないだろうか。

そこでまず、厚生労働省が政策に優れている企業を選ぶというスタイルから、一定の基準設けそれを上回っている企業をファミリー・フレンドリー企業として一律認定し、ファミリー・フレンドリー・マークを取得させる制度へと変えていくことが重要である。これは、現在の厚生労働省による『特定保健用食品』マークの表示認可制度や、財団法人情報処理開発協会の『プライバシー・マーク』などに共通する理念を有している政策である。一定の基準を満たしている企業に、『ファミリー・フレンドリー・マーク』を与えることで、従業員やこれから就業を考える人々へ企業の信頼性をアピールする事ができる。ブランド価値の向上や、女性従業員の確保を図りたい企業は、このマークを取得する行動をとることが安易に考えられる。

現在、愛知県では平成15年度から、働く人々の家庭的な責任に配慮した企業の取組を推進するため、仕事と家庭を両立させやすい取組を行っている企業を「ファミリー・フレンドリー企業」として認証し、認証企業にマーク付きプレートを贈呈している。これは、先導的な一例であり、同様の制度を国家規模で行うことにより、企業の取組を促していく仕組みを作ることこそが政府の役割であると思われる。政府または第三者機関による、ファミフレ・マークを認定できる大きな仕組みを策定すること、認定のための評価項目基準を策定することだけを政府の役割とする。それぞれのファンドは、独自の評価をつけることのできる社会的指標が設けられたことで、投資へ積極的行動をとりやすくなるといえる。その後政府は、ファミフレ認定企業を社会全体で増やしていくことを見守っていくがよい。要するに、政府による一方的な評価システムの構築というものでは意味がなく、認定するための基準を設けることで、社会に、企業に新たな価値基準を見出してゆくことが必要なのである。

2-3 ファミフレ・ファンド促進提言

提言としては、まず、ファミリー・フレンドリー企業を、産業別・企業規模別に認定できる基準、項目を厚生省が制定し、一定基準を上回る企業に対して、政府・第三者機関によるファミリー・フレンドリー認定マークを与えるシステムを構築することが必要だ。

現状の毎年数社だけを表彰する体制から、一定基準を上回る企業を一律認定し、ファミフレ認定マークを与えるべきである。ファミフレ認定マークを広めていくことの効果としては、現代社会に「仕事と家庭の両立」という価値観を強く植えつけることができると考えられる。また、今現在ファミリー・フレンドリーへの投資(SRI ファンド⁶)が、三菱UFJ信託銀行のみで行われている。今後、政府がマークの認定制を導入することで、ファミフレ・ファンドの促進、市場規模の拡大が考えられる。企業としても、ファミフレ・ファンドを資本調達の新手法、更には優秀な人材の確保という点で注目することが考えられ、『仕事と家庭の両立支援策』の内容充実が促されることがいえる。SRIの評価を高めるために、企業間同士での制度の開発も活発化され、

⁶三菱信託銀行では、SRI ファンド(ファミリー・フレンドリー・ファンドを含む)を推奨する理由として以下の例を挙げている。米国の社会的責任投資(SRI)のリーダー的存在である、エイミー・ドミニ氏のCSR活動を紹介している。ドミニ氏は、企業の社会的責任(CSR)が世界的に重視されるなか、それを強力に実践させる手法がSRIだと主張している。独自調査で社会貢献度の高い企業400社を抽出し、世界初のSRI株価指数「ドミニ400」を作った人物で、社会的責任を率先して実行する企業群を世に推奨してきた。過去10年間の実績として、その推薦する400種の銘柄は、他のダウ平均その他のベンチマークを大きく凌駕する株価並びに配当実績を示してきたことがいえる。「ファミリーフレンドリーファンド」はドミニ氏の主張と同じく、これに参加することで、たとえ小額投資でも社会の改善に寄与することができるというものであるとしている。

社会全般に家族に優しい政策を採る企業・団体が今以上に増し、定着していくことがいえるのではないだろうか。結果として、年一度の表彰だけではなされなかった、長期的視点に基づく「仕事と家庭の両立」制度の開発・導入の促進が行われていくことが大いに考えられる。

最後に、ここでもう一度述べさせていただきたい。一国全体でのファミフレ・マーク認定制度が実現することにより、ファミリー・フレンドリー・ファンドの市場規模を膨らますことを促し、少子高齢化時代に適応した社会作りに貢献でき、持続可能な社会を作り上げていくことができる。大きな政府という上からの政策や規制、改革だけではなく、個人の預金貯蓄が高い日本の利点を活かし、多くの人から資金を集め、ファミリー・フレンドリー企業への投資を促していくことで、下からの改革、国民・民間企業から社会を変えていくという政策を実現させていけることを期待したい。

《参考文献》

著者名（発表年）『書名』出版社

大淵寛(1995) 『女性のライフスタイルと就業行動』大蔵省印刷局

共生社会政策統括官「少子化社会白書」16年版

熊沢 誠 （2000 年）「女性労働と企業社会」岩波新書

厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/>

（女性労働白書、働く女性の実情、人口動態統計、人口動態職業・産業別統計、女性雇用管理基本調査、出生前後の就業変化に関する統計等）

女性と仕事の未来館 HP <http://stat.jil.go.jp/>

武石恵美子（2001 年）「1990 年代の雇用管理の変化と女性の企業内キャリア」ニッセイ基礎研究所所報

男女雇用機会均等政策研究会「男女雇用機会均等政策研究会報告書の概要」

内閣府 HP <http://www.cao.go.jp/> 男女共同参画白書

八代尚宏 「結婚の経済学」二見書房

山口一男 （2004 年）「少子化の決定要因と対策について：夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」

労働政策研究・研修機構 HP <http://www.jil.go.jp/>

《データ出典》

著者名『書名』

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/index.html>

厚生労働省官房統計情報部「人口動態統計」

国立社会保障・人口問題研究所「『第 12 回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）第Ⅱ報告書－わが国独身青年層の結婚観と家族観－』2002 年」

総務省 統計局 社会生活基本調査 <http://www.stat.go.jp/data/shakai/index.htm>

内閣府 男女共同参画局 <http://www.gender.go.jp/>

内閣府 共生社会政策統括官 <http://www8.cao.go.jp/souki/index.html>

「平成 17 年版 国民生活白書」ホームページ <http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/>

<アンケート内容>

*印の部分では、ご記入をお願い致します。

1. あなたの性別を教えてください。(男 ・ 女)
2. あなたの在籍学年を教えてください。(1年生 ・ 2年生 ・ 3年生 ・ 4年生)
3. あなたの学部を教えてください。*()
4. あなたは、自宅生ですか一人暮らしですか？(自宅 ・ 一人暮らし)
5. あなたの兄弟構成を教えてください。(兄 ・ 姉 ・ 弟 ・ 妹 ・ なし)
6. あなたは今後、結婚したいと思いますか？(はい ・ いいえ)
7. 問い6で、はい、と答えた方にお聞きします。
何歳ごろに結婚したいですか？ *() 歳)

8. 大学卒業後の進路についてお聞きします。以下のうち、どれを希望していますか？
1つお選び下さい。(希望されましたか?)
①総合職、 ②一般職、 ③非正規雇用、 ④働く意思はない、
⑤大学院進学・留学等、 ⑥その他
9. どのような基準で就職する企業を選びますか？(選びましたか?)
(①収入、 ②企業ブランド・イメージ、 ③厚生福利(企業制度等)、 ④その他)
10. あなたは、大学卒業後、どれくらい(何年程度)働きたいですか？
*()
11. あなたは、結婚後も働きたいですか？(はい ・ いいえ)
12. 『男性は外で働き、女性は家庭を守るべきだ』と思いますか？
(そう思う ・ そうは思わない)
13. 結婚してから、家事をどうしますか？
(①相手に全て任せる、 ②分担する、 ③全て自分で行う)
14. 小学校の時に母親は、勤めていましたか？(はい ・ いいえ)
15. 問14で、はいと答えた方にお聞きします。
それはどのような雇用形態でしたか？(正社員、 パート、 自営業、 その他)

16. 現在、付き合っている方はいますか。(はい ・ いいえ)
17. 結婚する相手に、どのくらいの年収を求めますか？*() 円)
18. 結婚後も、今の生活水準を保ちたいですか？
*(一人暮らしの方も、実家での生活水準でお考え下さい。)
(①今以上を望む、②今と同じ程度、③それ以下でも良い、④問題視しない)
19. 結婚相手として、転勤のある相手は負担ですか？
(負担だと思う ・ 特に気にしない)
20. あなたは、結婚する相手を選択する際に、どのようなことを重視されますか？次の中から、重要だと思われるものを3つ選んで下さい。
①容姿・外見、②収入、③将来性、④学歴、⑤家柄、⑥健康、⑦性格・人柄、⑧年齢、
⑨趣味、⑩出身地、⑪愛情、⑫職業、⑬両親の賛同、⑭相手や自分の親との同居