

脱・ネガティブ・スピルオーバー¹

—両立支援労務士確立の必要性—

大阪外国語大学 野村茂治研究会

池上真利子 上出絵美 岸本匡平 古賀美鈴 小林沙弥
柴田愛 菅付あゆみ 杉本裕美 崔龍枝 谷口真衣
 鞆良輔 長島孝昌 野尻きよ美 花房未奈子
松本大樹 宮ゆかり 柳田千紗 吉川晴菜 吉崎亜弥
 吉田直樹 和田健吾

2006年12月

¹本稿は、2006年12月16日、17日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2006」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、野村茂治教授（大阪外国語大学）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。

目次

はじめに

第1章 ライフスタイルの多様化をめぐる経済社会の変化

第1節 男女のライフスタイルを巡る社会経済の変化

(1) 男性のライフスタイルを巡る経済社会の変化

1. 男性全体からみた経済社会の変化
2. 男性個人レベルでの意識の変化
3. 父親像の変化

(2) 女性のライフスタイルを巡る社会経済の変化

1. 女性全体からみた経済社会の変化
2. 女性個人レベルでの意識の変化
3. 母親像の変化

第2節 男女の変化に伴う家庭形態・環境の変化

(1) 家族を巡る社会環境の変化

1. 産業構造の変化と家族形態
2. 核家族世帯の問題点

(2) 現代日本の子育ての現状

1. 共働き家庭と子育て
2. 育児の偏在とその影響

第2章 現代日本の育児両立支援策

第1節 政府の子育て支援策の変遷

1. 「エンゼルプラン」と「緊急保育対策五ヵ年計画」
—子育て両立支援の開始—
2. 「少子化対策推進基本法」と「新エンゼルプラン」
—仕事と子育ての両立の不安感除去を目指して—
3. 「少子化対策プラスワン」から「子育て応援プラン」まで

—地域企業における両立支援体制作りの推進—

4. 両立支援のための新しい取り組み

—ワーク・ライフ・バランスの推進—

第2節 現行の育児両立支援策

1. 育児・介護休業法（育児休業法）
2. 育児給付金制度
3. 助成金制度

第3節 企業における取り組みと問題点

第4節 ネガティブ・スピルオーバー理論

第3章 分析

第1節 アンケート調査の概要

第2節 アンケート調査結果と分析、及び考察

第4章 提言「両立支援労務士」確立へ

第1節 「両立支援労務士」

第2節 効果と将来の展望

1. 企業における影響
2. 家庭における影響
3. 社会における影響

第3節 両立支援策の国際比較

おわりに

参考文献・データ出典

(アンケート用紙添付)

はじめに

はじめに

現代の日本社会に生きる我々のライフスタイルは多様化し、生活の基盤である家庭の形態や、人生において重要な位置を占めるといえる職業形態など社会のいくつもの局面に多大な影響を与えている。しかしながら、すでに確立している人々の多様性が、いまだに社会において受け入れられずにいる現状を多々指摘することができる。

特に、今後社会へ進出し、更には次世代を生き育てていく立場にある我々にとって、現代の労働環境や家庭生活が直面している問題は大変な関心事である。こうした問題に対して、我々はどのような解決への道を提示することが出来るかと考えるこの活動は、現在の社会を改善したいという思いと共に、自らの人生にもいずれ関わってくるであろう身近な問題として対策を立てたいという思いに支えられている。

我々はこうした背景から、特に育児と仕事の両立に関する問題を取り上げ、政策提言へとつなげていく。この問題は、父母であり労働者である人々自身の生活に直接関わってくるものである上に、近年日本社会が直面し多くの議論を呼び、多方面からの対策が求められている少子化を解決へと導くものとして捉えられている。子どもを産み育てやすい社会を作っていくためには、子どもを養育する立場にある父母への支援が必要不可欠であるが、少子化対策としての見地から、さらには社会全体として次世代を担う子ども達を育てるべきであるとする立場から、育児と仕事の両立支援を公共財として捉える。その両立支援を行う社会や企業など複数の視点において現在求められているものをめいかくにし、その必要性や効果について理論を通して述べていきたい。

第1章 ライフスタイルの多様化を巡る 経済社会の変化

要約

高度経済成長とともに、核家族化が進み、性別役割分業が定着した。しかしその後、女性の社会進出や地位向上、高学歴化によって、共働きが増え、結婚・出産後も就業の継続を希望する女性が増加し、女性は家庭中心の考え方から仕事と家庭生活を両立させたいと思うようになった。キャリアアップを望む女性も増加した。しかし、そんな女性にとって結婚や出産が障害となっている一方で結婚や出産への願望もあり、ジレンマに陥っている。また、女性の社会進出に伴い家族形態も変化し、家庭の空洞化と性別役割分業の不均衡に陥った。それにより女性は仕事と子育ての両立の二重負担を背負うこととなった。同時に男性も職業と家庭の両立を希望しているにもかかわらず、密接に関連した職業生活と家庭生活はネガティブに作用しあっている。ゆえに仕事と家庭の両立が可能な社会環境の整備が必要である。

第1節 男女のライフスタイルを巡る経済社会の変化

(1) 男性のライフスタイルを巡る社会環境の変化

1. 男性全体からみた経済社会の変化

成年男子の社会生活の場は、主として労働市場にあるといえる。これまでの日本の労働市場では一貫して男性労働力を活用する傾向にあった。特に高度経済成長期を経た結果、社会通念としての性別役割分業、すなわち男性は「仕事」、女性は「家庭」といった考え方を定着するに至った。そして男女雇用機会均等が叫ばれ、女性の社会進出が進みつつあり且つ企業間競争が激化する現代においても、依然として日本の労働市場において男性の果たす役割は大きく、重用されている。特に働き盛りと呼ばれる30代男性の労働時間は極めて長く、平均就業時間は週50時間となっている²。しかも、4人に1人は週60時間以上働いており、その時間数は年々若干ながらむしろ増加傾向にある³。男性の生活は職業生活によって大きく左右されているといえる。

2. 男性個人レベルでの意識の変化

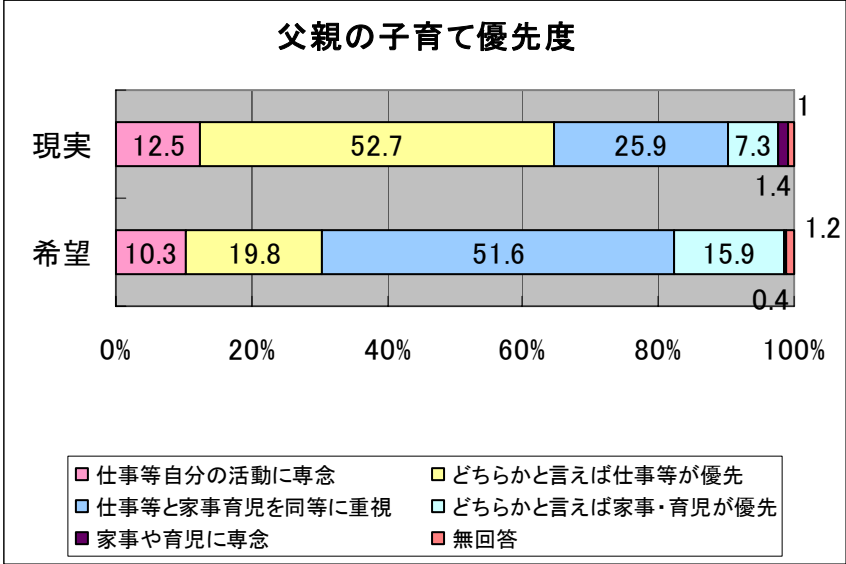
上記のような労働市場に身をおく男性、特に家庭を持つ父親や若い世代を中心に、長時間化する労働時間とは相反し、仕事を重視した生活ではなく、仕事と家庭とを両立した生活を希望する者が増加している。しかしながら、佐藤・武石(2004)⁴で指摘されているように理想と現実は乖離している現状がある(図1-1-1)。その乖離現象の根源には、男性の社会生活を営む場である企業での職場環境の状況があるが、この件に関しては次章にて取り扱うこととする。

² 総務省 統計局 「平成17年度版 労働力調査」より

³ 厚生労働省 「平成17年度版 労働経済の分析」より

⁴ 佐藤博樹・武石恵美子著「男性の育児休業」-社員のニーズ、社会のメリット より

図 1-1-1



(資料出典) 1. 厚生労働省委託調査「子育て支援策等に関する調査研究報告書」(平成15年)より
野村茂治研究室が独自に作成。

3. 父親像の変化

また、時代と共に父親像の変化も見られた。核家族化以前の社会環境では「子は親の背中を見て育つ」と言われていた。それは母親や父親以外にも子育てに主体的に関わる祖父母などの親族が家庭内に存在し、地域社会ネットワークが豊富で、子供の成長を多くの人の目で見守ることが可能であったからである。しかし現代では核家族化・都市化に伴いその相互扶助システムが衰退し、家庭という限られた空間において子供の成長を見守るようになった。その変化に伴い、家庭における父母の役割も変化し、それぞれ重要になってきている。

現代の父親像について特筆しておくべき先行研究として渡辺(1994)⁵が挙げられる。「父親の役割について、前産業社会での[存在する父親]、産業社会での[見えない父親]から、現在では[関わる父親]が求められていると指摘する。[父親である]ことから[父親をする]ことへの変化が求められており、社会が[関わる父親]になることを重要だとする」と言及しており、当該研究においてもこの父親の変化の捉え方を支持し、特に「関わる父親」の家庭における重要性が増大していると考えられる。

将来的にも男性・父親を取り巻く環境の変化を男性自身に自覚させ、さらに、個人レベルでの意識改革だけではなく、男性の生活の中心となっている社会、つまり企業組織を含めた経済社会全体において男性の役割の転換の必要性がある。また同時に育児に対する考え方も、父親として自分が成長できる好機であるという認識を広めることも必要である。

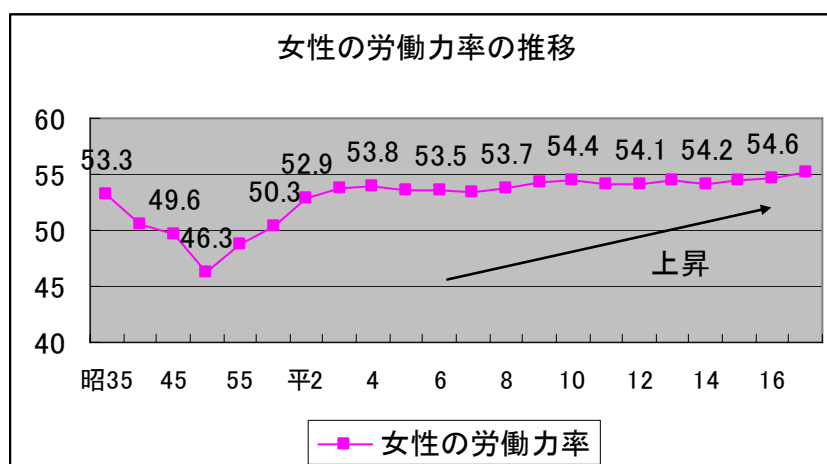
⁵ 渡辺秀樹著(1994)「現代の親子関係の社会的分析」社会保障研究所編 東京大学出版会

(2) 女性のライフスタイルを巡る経済社会環境の変化

1. 女性全体からみた経済社会の変化

戦後から現在に至るまで、女性のライフスタイルは時代を追ってしだいに変化を遂げてきた。戦後改革が進められる中で、婦人参政権の実現、男女平等を定めた新憲法の制定や、「家」制度を廃止した民法の改正、教育の機会均等、また男女共学を定めた教育基本法など、女性の社会進出と地位向上への様々な基本的な条件が整えられていった。日本経済が本格的に復興への道を歩み始めたことを機会に女性の社会進出はしだいに増加し、産業構造の著しい変化と女性の地位や教育の向上が伴ってそれは現代にいたるまで活発化の一途を辿っている⁶。

図 1-1-2



(参照資料) 総務庁統計局 「労働力調査」 長期時系列データより野村茂治研究室が独自に作成

現代では女性の社会進出が進むにつれて結婚や出産後に就業の継続を希望する女性は増加し、1990年代には共働き世代が片働き世代を上回った⁷。また正規・非正規雇用を含めた約7割の女性が結婚・出産後も仕事を続けているという調査結果も現れている⁸。このような時代を追った女性の社会進出と共に、社会や人々の意識は果たして変化を遂げてきたのだろうか。

女性が社会に進出すると同時に、当然女性としても自分の働きに見合ったキャリアを持ちたいという願望を持つ者が増加してきた。90年代に女性管理職は若干増加傾向が見られたものの、男性と比べると依然としてその数は圧倒的に少ない状況であり、根本的な変化は見られていない。その要因として、日本企業における昇進やポストの配分は、その個人の企業との定着という面での影響力が大きく、その関係が密接であったことがとりあげられる。すなわち、それは結婚や出産等で退職または休職などの就業中断が発生する可能性の高い女性に重要なポストは任せられないという社会風土が受け継がれているため、女性に管理職等につながるキャリアの道を積極的に開こうとしていない企業が依然として多いことを示している。一方で、キャリアを築くことと賃金もまた密接な関係を持っているために、就業

⁶総務省統計局「労働力調査」長期時系列データより

⁷厚生労働省2005年度「男女共同参画白書」より

⁸厚生労働省2004年度「働く女の実情」より

中断が見込まれない男性と将来その可能性が高いと見なされる女性との間には賃金格差が依然として存在する⁹。

2. 女性レベルでの意識の変化

仕事に就いて将来もキャリアを伸ばしたいと考える女性が多くなる反面、先述したような社会風土のもとではキャリアを築くためにはその障害となり得る結婚や出産よりも仕事を重視せざるを得ない状況が生まれており、現実には社会全体的な晩婚化が進んでいる現状にある。しかし、厚生労働省の意識調査による出産希望数は依然として2人であり、以前のような家庭重視の考えから仕事重視にならざるを得ない状況下でもやはり、意識の中では結婚・出産願望があることは明らかである。

つまり、女性は社会で自分に見合ったキャリアを築きたいという願望と結婚・出産という女性の性別的な特性から現れる潜在的かつ人間的な願望のジレンマを抱え、それを解消できないのである。女性の社会進出が進んでいるにもかかわらず、社会の意識やシステムがそれに対応していないために、女性が仕事と家庭を両立することが極めて難しい現実が指摘できる。

3. 母親像の変化

前産業社会において、女性は夫の家族などと共に労働・育児・家事をしていた。しかし、大野(2006)¹⁰で指摘されているように、産業社会に入り、1970年代に核家族化が進むにつれて、また、3歳までは母親が養育するのが良いという3歳神話も伴って、結婚を期に退職し専業主婦として家族の健康と幸せに関心を払い、愛情と責任感を持って子どもに向き合う母親が求められるようになった。そして、現在では、前述したように結婚や出産後に就業の継続を希望する女性が増加するに従って、結婚相手に「家事・育児能力」や「仕事に対する理解と協力」を望む女性も増えた。しかし、近年共働き世帯が増えてきたにもかかわらず、働く母親は有償労働に加えて家事・育児などの無償労働をしなければならない状況にある。というのも、以前の「男性は仕事」という意識が残ったまま「女性は仕事と家事・育児」という新性別役割分業が生じたからである。このことは、女性が働く際に負担となっている。

女性の社会進出が進んでいるにもかかわらず、社会の意識やシステムがそれに対応していないために、女性が仕事と家庭を両立することが極めて難しい現実が指摘できる。

⁹ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」長期時系列データより

¹⁰ 柏木恵子、大野祥子、平山順子著(2006)『家族心理学への招待』ミネルヴァ書房

第2節 男女の変化に伴う家族形態・環境の変化

(1) 家庭の空洞化に伴う現代の問題

1. 産業構造の変化と家族の形態

家族の形態はその時代の産業構造や社会環境に多大なる影響を受けているといえる。特に戦後日本の高度経済成長は日本の家庭のあり方に多大なる影響を与えた。まず、主な産業形態がシフトし、若者が都市部に流出していくことにより、三世代以上の世帯が減少し、逆に核家族が増加した。すでに1960年頃には核家族・単独世帯の合計は6割まで増加し、1970年には三世代世帯は2割を下回るようになった¹¹。また社会的な核家族化拡大以前では一家族に2人～3人以上子供がいることが一般的であったが、核家族化が進んだことにより一家庭当たりの子供の人数の減少が見られるようになり、子供の人数と家族形態との関連性が見受けられる。

図1 家族形態別世帯割合の推移 (単位 %)

年	単独世帯	核家族世帯	三世代世帯	その他の世帯
1960	17.3	44.7	37.9	
1970	18.5	57.0	19.2	5.3
1980	18.1	60.3	16.2	5.4
1990	21.0	60.0	13.5	5.6
2000	24.1	59.1	10.6	6.1

(資料出所 厚生労働省「国民生活基礎調査」(2003年)より抜粋 野村茂治研究室が独自に作成)

2. 核家族世帯の問題点

上記の家族形態の変化により発生した核家族化においてはプライバシーが守られる、学歴が高くなるなどのメリットも上げられているが、反面核家族化には多くの問題を孕んでいる。まず、核家族化の弊害としては、家事面、労働面及び精神的な面において夫婦それぞれへの役割負担が増大する。また、子育てなどにおいて身近に経験者・相談者・理解者がいない場合も多い。また、このような核家族化の状況下に加え、女性の高い就業率や、結婚・出産後も継続就業を希望する女性が増加したことが、家庭環境にも大きな影響を及ぼした。しかし男性は依然として職業生活に長時間拘束され、家庭を顧みる暇も与えられず、女性も家庭から社会生活への進出と家庭の空洞化現象が起こった。すなわち男性は一家の稼ぎ手としての役割を担い、女性は家事や子育てを一手に引き受け、家を守るという高度経済成長を支えた役割分業の構図が成立しにくくなり、不均衡な状況に陥っている。柏木・大野・平山(2006)では不均衡化した核家族化の供の発達心理に及ぼす影響力の大きさに言及し、この家庭における父母の存在の希薄化及び不均衡化に伴う家庭機能の低下が現代日本社会が抱える社会問題原点に据えられる問題であると捉えている。¹²すなわち、日本社会において、現状の家族形態・家族内の均衡について再検討をする必要があると考えられる。

¹¹厚生労働省 2003年度「国民生活基礎調査」

¹²柏木恵子、大野祥子、平山順子著(2006)『家族心理学への招待』ミネルヴァ書房

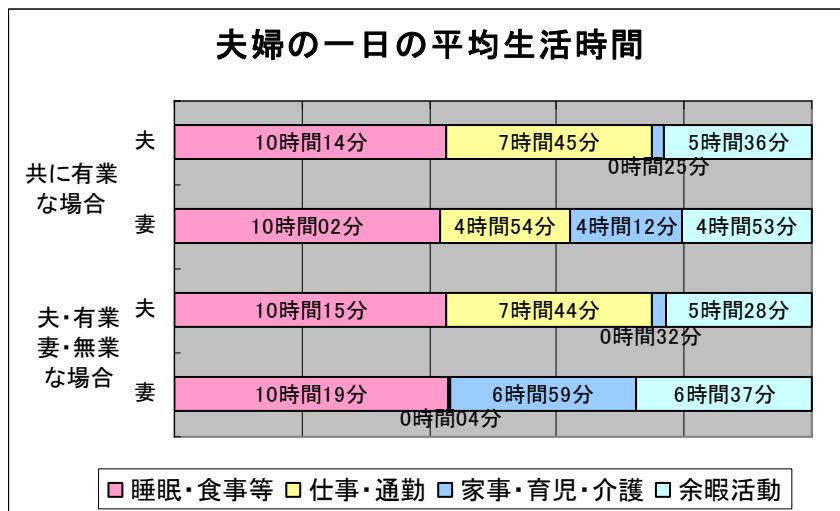
(2) 現代の子育ての

1. 共働き世帯と子育ての現状

上述してきたように現代の家族形態・共働き家庭の増加は様々な問題を孕んでいる。しかしながら、依然として結婚し家庭を持ち・子育てを望む男女は多い。また、初婚同士の夫婦における平均理想子供数は、2005年の時点 2.48人となっており¹³実際の出生率の数値を大きく上回っている¹⁴。

では実際、共働きの核家族が増加する中で、どのように子育てとの両立を図っているのだろうか。現状としては依然として育児の中心者は母親である場合が多く、平均的な父親の育児参加時間は1日を通して30分以下に留まっており、継続就業する母親は職場と家庭との2重の役割を背負っている。(図 1-2-3)

図 1-2-3



資料出所 内閣府 平成 18 年度版「男女共同参画白書」より野村ゼミが独自に作成

2. 家事・育児の偏在とその影響

上記の子育ての現状より、依然として母親に家事・育児の負担が偏っていることは明らかであるが、同時に男性の意識の変化より職業生活と家庭生活を両立したいと考えるが実現不可能な現状を強いられている状況にある。このように次世代を育て現代を担う若い男女双方に身体的・精神的負担が課せられて精神的健康を損なう男女も少なくない。また、福丸(2003)¹⁵では心理学的研究から、職業生活・家庭生活は相互に密接した関係にあり影響し合うスパイル・オーバーの関係にあるとしている。つまり、職業生活・家庭生活における心理的状態が相互に影響し合い、女性は負担の偏在により、男性は理想と現実との乖離にストレスを感じ心理的健康度を損なっている状況にあり、ネガティブに作用し合っているといえる。従って、今後社会全体で次世代を担い、育てる父母が心理的健康度を保てる、すなわちストレスを感じにくい、仕事と家庭の両立ができる社会環境の整備が早急な課題であるといえる。

¹³国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査」(2006年)

¹⁴厚生労働省 2004年実施「第1回人口・家族・世代に関する世論調査」より

アンケート対象の既婚者の現在の子供数平均は1.77、希望子供数は2.25、理想子供数は2.59である。

¹⁵ 福丸由佳(2003)「乳幼児を持つ父母の多重役割」

第2章 現代日本の育児両立支援策

要約

1990年代、少子化対策が始まり保育政策に重点をおいた環境整備が進められた。しかし、出生率は減り続け、保育関係に加え雇用や母子保健、教育関係事業も少子化対策に盛り込まねばならないとし、次世代育成支援対策推進法などの措置が講じられた。

最近では、問題意識の変化によりワーク・ライフ・バランス重視の動きが出てきた。政策的取り組みと合わせて企業主体の企業風土是正が、子育て両立支援の主軸になりつつある。

このような流れで育児休業法や育児支援策が練られたが、育児休業取得率は決して高くはない。その理由は職場への遠慮、経済的理由、昇進への影響などである。日本での育児・家庭への女性への偏在は国際比較により顕著にわかる。

これまで見てきたように現状の問題点は政府・企業・家庭間における相互の影響がネガティブに作用するという点だ。これを「ネガティブ・スピルオーバー」と呼び、当論文の理論モデルとする。

385字

第1節 政府の子育て両立支援策の変遷

1 「エンゼルプラン」と「緊急保育対策5カ年計画」—子育て両立支援の開始

政府の子育て両立支援策は、主に 90 年代から、少子化対策の主要な一部分として位置づけられ、取り組まれてきた。

1990(平成 2)年、合計特殊出生率が 1.57%とかつてない低数値に落ち込んだ「1.57 ショック」を機に、少子化現象が一般に問題視されるようになり、国では、少子化社会への対応を重要な政策課題として、対策に乗り出した。

最初の本格的な取組方針は、1994 年に策定された「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)である。この方針において、政府は、子育てを夫婦や家庭だけの問題としてとらえるのではなく、企業・職場や地域社会も含めた社会全体で家庭における子育てを支えることが必要であるとして、子育て支援社会の構築を基本的視点として掲げた。その視点に立った 5 つの基本的方向の筆頭に、子育てと仕事の両立支援の推進を挙げ、そのための重点施策として「仕事と育児の両立のための雇用環境の整備」を挙げている。この項目は以後の少子化対策の中に継続的に盛り込まれている。

このプランに沿い、育児休業給付の実施(1995 年)、週 40 時間労働制の実施(1997 年)、児童福祉法改正による保育所入所方法の見直し(1998 年)など、エンゼルプランに掲げられた政策が実現された。この時、特に重点が置かれたのは保育政策で、保育関係の施策に関して「緊急保育対策等 5 カ年事業」が 1995 年に策定され、低年齢児保育や一時保育・放課後児童クラブ等の量的拡大、地域子育て支援センターの整備など、多様な保育ニーズに対応する様々な措置が行われた。

2 「少子化対策推進基本方針」と「新エンゼルプラン」

—仕事と子育ての両立の不安感の除去を目指して

しかし、90 年代半ばになっても合計特殊出生率はさらに漸減を続けた。

1997 年の厚生省の人口問題審議会では、少子化の主な原因を、未婚率の上昇(晩婚化の進行と生涯未婚率の上昇)と、夫婦の平均出生児数と平均理想子供数との開きとし、その背景に、個人の価値観・結婚観の変化や子育てコストの増大等と並んで、「育児や仕事の両立との不安感」「結婚・子育ての選択により継続就業を断念した場合の失う利益の増加」があるとした。また、翌年の「少子化への対策を考える有識者会議」でなされた提言では、若い男女が新たな家庭を築き、子どもを育てていく喜びを経験する事を困難にするような社会経済的・心理的な制約要因があるとし、それらを取り除いていく環境整備が必要として、働き方と、家庭・地域・教育のあり方に関する具体的指摘がなされた。働き方に関する事項では、男女の固定的な役割分業の是正、職場優先の企業風土の是正などを指摘している。

この指摘は 1999 年に決定された「少子化対策推進基本方針」において、具体的施策として盛り込まれた。同方針では、仕事と子育ての両立の不安感や子育ての不安感を除去・緩和し、安心して子育てができるような様々な環境整備を進め、家庭や子育てに夢を持つことができるような社会にしようとする事が、少子化対策の趣旨であるとしている。この方針に基づく具体的実施計画を定めた「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」(新エンゼルプラン)(1999 年~2004 年)では、従来のエンゼルプランと緊急保育対策等 5 カ年事業が見直され、これまでの保育サービス関係ばかりでなく、雇用(再就職希望登録者支援の整備)や母子保健、相談、教育などの事業も、最終年度までに達成すべき目標値の項目に加えられた。

3 「少子化対策プラスワン」から「子ども・子育て応援プラン」まで —地域・企業における両立支援体制づくりの推進

だが、これらの施策も少子化の歯止めとはならず、2002年1月の将来人口推計では少子化がより一層進行する見通しが示された。また、少子化の主たる原因として、夫婦の出生力の低下という新たな傾向が指摘された。

これを受けて、政府は同年9月「少子化対策プラスワン」を発表し、従来の取組は仕事と子育ての両立支援の観点から保育に関する施策を中心としていたが、子育てをする家庭の視点から見た場合、より全体的に均衡の取れた取組を着実に行うことが必要との見解を示した。具体的には、「子育てと仕事の両立支援（待機児童ゼロ作戦）」に加え、「男性も含めた働き方の見直し」「社会保障における次世代支援」等の4つの柱を掲げ、これに沿った総合的な取組を社会全体が一体となって進めるために、国は「働き方の見直し」など直ちに着手すべき課題について立法措置も含めた検討を、地方自治体や企業には、行動計画の策定や推進委員会の設置等を求めることとした。

この発表を踏まえ、2003年には「次世代育成支援に関する当面の取り組み方針」と、それに基づく立法措置として「次世代育成支援対策推進法」等の措置が講じられた。この法律で初めて、地方公共団体や事業主に対し、具体的な行動計画の作成が求められた。特に301人以上の労働者を雇用する事業主に対しては、労働者の仕事と家庭の両立を図るために必要な雇用環境の整備などに関し、目標及び目標達成のための対策等を定めた一般事業主行動計画の策定が義務化されるなど、これまでの労働時間の短縮などの法整備に比べ、より企業に対して主体的な雇用環境の整備を求めるものとなっている。

さらに2004年には、「少子化社会対策大綱」が、前年に成立・施行された「少子化社会対策基本法」の定めにより閣議決定された。ここでは情勢を反映して、少子化の流れを変える3つの視点のうち、若者の自立が難しくなっている状況を変えていくこと(就職困難の解消など)が第一に掲げられている。しかし、子育ての不安や負担を軽減し、職場優先の風土を変えていくという「不安と障壁の除去」も依然重要な第2の視点に据えられており、重点課題として、企業の行動計画の策定・目標達成の取組、勤務時間の短縮等の措置、再就職支援など、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直しが挙げられている。

これらの重点施策は、2009年度までの5年間に講ずる施策を定めた「少子化社会対策に基づく重点施策の具体的実施計画について」（子ども・子育て応援プラン）でさらに具体化されている。

4 両立支援のための新しい取組—「ワーク・ライフ・バランスの推進」

また、ごく最近の注目すべき動きとして、2006年10月に発表された厚生省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会による提言「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」がある。これは企業経営者や経営者団体、有識者および行政の参加により企業経営の視点から検討されたもので、男性の育児参加できるような企業経営により、企業側にメリットが生まれるということ、実際にそうした取り組みを行っている企業の経験等をもとに述べている。政策ではなく企業への提言であるが、行動計画策定と合わさって効果的な施策の実施が期待される。

他にも、厚生労働省及び(財)21世紀職業財団では、両立支援対策を積極的に進めている企業の取組や次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画等を掲載したサイト「両立支援のひろば」を2006年3月に開設、また、行動計画を策定した企業の中で成果を上げているものに対して「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰するなど、仕事と家庭の両立支援に取り組もうとする企業を支援する取組を行っている。

これらの動きは、今まであまり進んでこなかった企業風土の是正を企業主体に進めていく取り組みが、行動計画の策定等の政策的取り組みと合わせて、子育て両立支援の軸になりつつあることの表れといえる。

第2節 現行の育児両立支援策

(1) 現行の介護・育児休業法（育児休業法）

1. 制度の概要

現在、日本では育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に支援することを目的とした「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（略称：育児・介護休業法）」（平成4年4月1日施行 平成17年4月1日改制）が制定されている。この育児・介護休業法では、育児休業制度や、時間外労働や深夜業を制限する制度、子の看護休暇、時間短縮の措置の取り扱いについて規定しており、子育てを行う父母の仕事と育児の両立支援策を目的としている。

主な内容については以下の表を参照されたい。

◎休業制度(育児休業制度)

内容	労働者は、雇用主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業を取得することができる
対象	<ul style="list-style-type: none">労働者（日々雇用を除く）期間雇用者は申請時に次の条件を満たす必要がある<ul style="list-style-type: none">「同一の事業者につき引き続き雇用された期間が1年以上であること」「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」* 労働協定で対象外にできる労働者<ul style="list-style-type: none">「雇用された期間が1年未満の労働者」「配偶者が子を養育できる状態である労働者」等
期間・回数	<ul style="list-style-type: none">子1人につき1回原則として子が1歳に達するまでの連続した期間子が1歳に達する日においていずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合は、子が1歳6ヶ月に達するまで可能である。<ul style="list-style-type: none">「保育所入所を希望しているが、入所できない場合」「この養育を行っている配偶者1歳以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合」

◎時間外労働を制限する制度

内容	事業主は、育児を行う労働者が請求した場合、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない
対象	<ul style="list-style-type: none">小学校就学前の子を養育する労働者 しかし、以下の労働者は請求できない <ul style="list-style-type: none">「勤続1年未満の労働者」「保育できる同居の家族がいる労働者」等
期間・回数	<ul style="list-style-type: none">1回の請求につき1ヶ月以上1年以内の期間請求できる回数に制限なし

◎子の看護休暇

内容	労働者は申し出ることにより、病気・怪我をした子の看護のために休暇が取得できる
対象	小学校就学前の子を養育する労働者
期間・回数	1年に5日まで

◎勤務時間の短縮等の措置

内容	事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、次のいずれかの措置をとらなければならない 「短時間勤務の制度」 「フレックスタイム制」 「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」 「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の供与」等
備考	3歳から小学校に入学するまでの子を育てる労働者について上記の勤務時間の短縮等の措置を講ずることが、事業主の努力義務として求められている

上記以外にも、配偶者出産時休暇制度等さまざまな制度が政府によって整えられている。
また、同育児休業法は制度利用に伴い発生する事態に備えた円滑な雇用管理を事業主に求め、更に、育児休業取得を理由に解雇してはならないといったキャリア補償の内容も盛り込まれ定められている。
しかしながら、現行の育児休業制度においては、夫婦の同時取得や休業の分割取得を認めておらず、柔軟性に欠けるといふ制度上の欠点も指摘できる。

2. 育児給付金制度

育児休業給付…雇用保険法にて定められている。育児休業期間中に支給される「育児休業基本給付金」と、育児休業が終了して6ヶ月経過した時点で支給される「育児休業者職場復帰給付金」の2つがある。これが育児休業中における所得となりうる。

対象	<ul style="list-style-type: none"> ・一般被保険者（短時間労働被保険者を含む） ・男女問わない ・育児休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12ヶ月以上ある者 ・支給単位期間に育児休業による全日休業日が20日以上ある者 ・期間雇用者は休業開始時において同一事業主の下で1年以上雇用が継続しており、かつ休業終了後に同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続する見込みがあること。もしくは、休業開始時において同一事業主の下で3年以上雇用が継続しており、かつ休業終了後に同一事業主の下で労働契約が更新され、1年以上雇用が継続する見込みがあることが必要である
育児休業基本給付金の支給額	<ul style="list-style-type: none"> ・原則として、休業開始時賃金日額の30% <ul style="list-style-type: none"> ・ただし、支給対象期間中に賃金が支払われた場合の支給額について、 <ul style="list-style-type: none"> 「支払われた賃金が休業開始時賃金月額（賃金日額の30日分）の50%以下の場合は賃金月額（賃金日額の30日分）の30%相当額が支払われる」 「支払われた賃金が休業開始時賃金月額の50%を超えて80%未満の場合は賃金月額（賃金日額の30日分）の80%相当額と賃金の差額が支払われる」 「支払われた賃金が休業開始時賃金月額の80%以上の場合は支給されない」
育児休業者職場復帰給付金の支給額	賃金月額×10%相当額×休業していた月数

また、同時に育児休業取得中は社会保険料が全額免除となっており、実質上、育児休業取得者は休業取得以前の50%程度の給与保障がされている。

3. 育児・介護費用助成金

国は、次のいずれの措置も労働協約または就業規則の定めているところにより実施している雇用保険適用事業主に対して、育児・介護費用助成金を給付している。その要件は次の二つである。

1. 雇用する労働者が育児・介護サービスを利用する際にそれに要する費用の全額または一部補助する措置。
2. ベビーシッター会社、シルバーサービス会社等の育児・介護サービスの提供を行うものと事業主が契約し、当該サービスを労働者の利用に供する措置。

また、これらの措置は小学校に就学する始期に達するまでの子（4月1日時点で満6歳の子）を養育する労働者に対しての措置を講じなくてはならない。

制度導入後の給付額については下の表の通りである。

	制度導入後	助成利用初年度(制度整備のため)
中小企業事業主	負担額の 2/3	負担額の 2/3 + 40 万円
中小企業事業主以外	負担額の 1/2	負担額の 1/2 + 30 万円

* 給付金額には上限が設けられており、年間限度額が企業規模に関わらず、育児・介護サービス利用者一人当たり30万円、一事業所当たり360万円である。

その他の助成金

国はその他にも、以下のような助成金によって事業主の制度整備を支援している。

育児休業代替要員確保等助成金	事業主の育児休業者の代替要員を確保しやすくし、育児する労働者が育児休業を取りやすくするための助成。
育児両立支援奨励金	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者をもつ事業主と、その労働者への助成。
看護休暇制度導入奨励金	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が取得する、子の看護のための休暇制度の普及促進。
育児・介護休業者 職場復帰プログラム実施奨励金	育児・介護休業者の円滑な職場復帰を支援し、企業における労働者の能力の有効発揮に資するための助成。

※上記のものは事業主への助成金であるが、助成金の給付で企業を支援することによって労働者の制度利用促進に寄与するという文脈での、「労働者への助成」という記述である。

このように、前項で述べた法制度としての育児休業の内容が充実していることはもとより、制度を円滑に採用するための事業主への助成金の内容も充実しており、このような政府からの育児両立支援奨励金によって、労働者がフレックスタイム制や短時間労働のような労働体系を利用しやすい環境整備を促し、事業種への制度導入期のコストに対する配慮がされている。しかしながら現状としては代表的である育児休業制度でさえ浸透しておらず、上述した数々の制度は労働者にとって有益な制度として運用されていない。この職場環境における不徹底の実態については以下の項で取り上げたい。

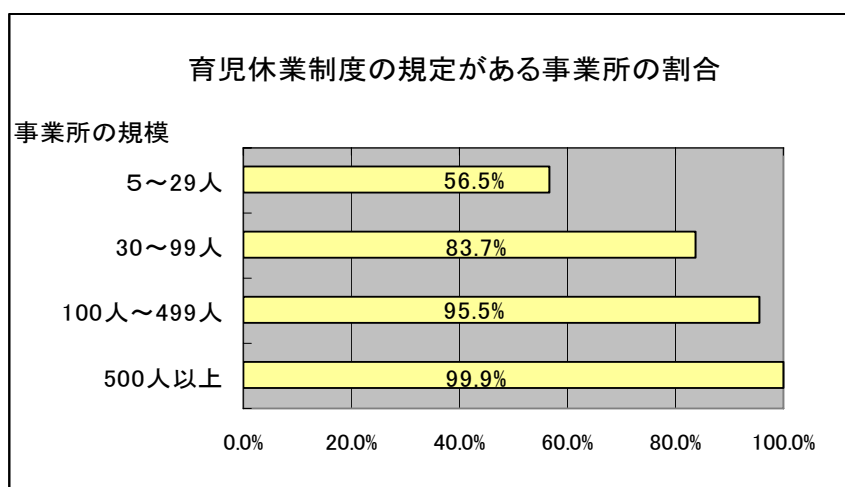
第3節 企業における取り組みと問題点

(1) 企業における育児休業規定

事業主は育児休業法の改正に伴い、その内容を就労規則に記載しなければならない。また、就労規則で定められている内容は法律規定を最低限遵守しなくてはならない。したがって、法律規定以下での就労規則条件の記載は無効になる。そして、事業種は当該就労規則を所轄の労働基準監督署長に届け出ることが義務付けられている。

次のグラフは育児休業の規定を設けている事業所の割合である。(図 2-3-1 を参照)

図 2-3-1



(参考資料) 厚生労働省「平成 17 年度女性雇用管理基本調査」を元に野村茂治研究室が独自に作成

上記のグラフが示している通り、従業員規模 30 人未満の中小企業についてはまだまだ育児休業制度に関する規定が徹底できていないと言いきれない。しかしながら、従業員規模 100 人を超える大規模な企業になると、95%以上の事業所において社内規定の設置は既に講じられている。規定を定めるという点ではほとんどの企業に育児休業制度は浸透しているといえる。つまり、育児休業に関する規定は既に就労規則に盛り込まれており、従って労働者はその社内規定に沿って育児休業を取得することが可能なのである。

(2) 制度利用の実態

1. 育児休業取得率

厚生労働省の調査¹⁶によると、平成 17 年度の育児休業取得率は女性が 72.3%と平成 16 年度における取得率、70.6%より 1.7%ポイントの上昇が見られた。一方、男性の育児休業取得率は 0.50%と平成 16 年度における取得率 0.56%に引き続き取得率は低い。これを事業所規模 30 人以上に特化してみると、女性の取得率は 80.2% (平成 16 年度 78.0%)、男性の取得率は 0.41% (同 0.43%) となっている。

一般的に女性の育児休業取得率の数値は高いように捉えられるが、この数値には出産時に退職した者は含まれておらず。出産前に退職した者も合わせると、女性の育児休業取得率は 38.5%であり、決して高い水準とは言えない。また男性の取得率に関しては政府は取得目標値として 10%を目指しているが、実態は政府の掲げる数値目標とはかけ離れている実態が浮き上がってくる。

¹⁶厚生労働省 HP 2006 年度版「男女共同参画白書」より

2. 看護休暇取得率

平成 13 年度に育児休業法に追加された看護休暇制度は平成 17 年度の法改正に伴い、それまでの企業による努力義務から、制度取得の義務化へと制度が改正された。就学前までの子を持つ労働者がいる事業所のうち、新制度実施後、平成 17 年 4 月 1 日から 9 月 30 日までの間に子の看護休暇の取得者のいた事業所は 8.2%である。事業所規模別にみると、500 人以上で 37.4%、100~499 人で 14.5%、30~99 人で 8.3%、5~29 人で 7.7%と、500 人以上規模事業所で特に高くなっている。

また、女性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は 9.2%、男性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は 2.5%となっており、子の看護休暇取得者のうちの男女別割合は、女性 54.2%、男性 45.8%と、他の制度に比べ男性の取得割合が高くなっている。しかし、利用期間についてみると、女性は「3 日以下」の取得者割合が 62.4%、「4~6 日」が 23.9%であり、7 日以上取得者も 13.7%となっているが、男性は「3 日以下」がほとんど (95.9%) となっている¹⁷。法律では、1 年につき 5 日の看護休暇の取得が可能であるが、現状としては、十分活用されているとは言えない。

3. 育児休業等の低取得率の理由

企業では、育児休業法に基づいた制度の規定が就労規則が定められており、大企業、中小企業それぞれ、過半数以上の企業が育児休業の制度を認識し、労働者にもその権利を保障している。それにもかかわらず、十分に制度が活用されているとは言えない。それはなぜなのであろうか。

平成 15 年度にこども未来財団が行った「子育てに関する意識調査」¹⁷によると、育児休暇を取得しなかった、ほとんどの労働者が理由として、「仕事の量や責任が大きいから」、「職場で理解が得られないから」、「収入が極端に減少し、家系に影響するから」の 3 つを挙げた。また、育児休暇取得に伴う不利益行為の禁止は法律によって定められ散るにもかかわらず、現状の職場環境の仕事量の多さや、仕事に対する責任から、育児休暇を取得することが将来的に「昇進や昇給に影響する」と考え、取得しなかった理由の 1 つに挙げている男性労働者も少なくない。

企業は独自の利益を追求する組織であり、近年の企業間同士の競争の激化により、労働者も企業に合わせて仕事優先の生活のライフスタイルをとらざるを得ない。したがって、育児休業は企業にとっての戦力の減少、代替人員の不足による同僚への皺寄せなど、現場の立場で考えるとさまざまな不利益が先に苦慮され利用されない。制度が存在していても、このような環境では人が取らないので自分も取りにくいという心理が働き、結局のところ制度利用の促進は達成できない。このように、現場だけではなかなか育児休業諸制度利用を全体に浸透させ、多くの労働者が気軽に利用するのは困難だと考えられる。したがって、このような現状の職場環境を早急に改善する必要があるといえる。

¹⁷ 財団法人こども未来財団 平成 15 年度「子育てに関する意識調査報告書」より
<http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/houkoku/chosah15.html>

(4) 日本の家庭における家事・育児の偏在と国際比較

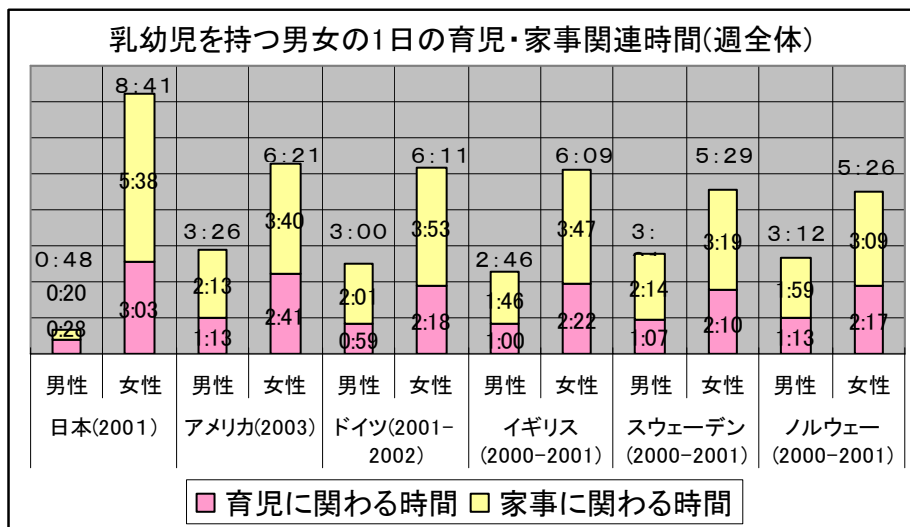
少子化対策や両立支援制度が充実している諸外国と数値を比較することにする。ここでは特に6歳以下の乳幼児を持つ、子育てに主体的に関わるべき状況下にある男女の労働時間と家庭で家事・育児に関わる時間を諸外国と比較することで、育児休暇取得率が低い日本の家庭における問題点を明らかにする。

国際比較のメリットとしては、日本より仕事と家庭の両立を意識し実践している国々と、特に労働時間と家事・育児関連時間を比較することで、男女間が抱える問題と今後の展望に迫ることが可能であると考えられる。

厚生労働省 2006年「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ」内のグラフ「6歳未満児のいる男女の1日あたりの育児、家事関連時間(週全体)」によると、各国の男女の家事・育児に関わる時間の総計(図1)は平均約9時間となっている。日本だけ注目して見ると、その時間の総計は9時間29分(男性48分、女性8時間41分、男女比率1:11)である。これは、男女合計である総時間の数値だけで見れば、日本の家庭にかかる時間と諸外国におけるその時間とそれほど大きな差異は認められないものの、男女の時間比率という点に特化してみると、他国とはかなりの隔たりが認められる。(以下図2-4-1参照)

例えば、アメリカやドイツなどは、男女の家事・育児時間の総計は日本とあまり差がみられない。(アメリカ9時間47分、ドイツ9時間11分)が、その男女比率(アメリカ男性3時間26分、女性6時間21分、男女比率1:1.85、ドイツ男性3時間、女性6時間11分、男女比率1:2)において日本とは大きく異なっている。

また、この調査結果により北欧諸国では、男女間での家事・育児の分業が更に進んでいることも示している(スウェーデン総計8時間50分、男性3時間21分、女性5時間29分、男女比率1:1.64、ノルウェー総計8時間38分、男性3時間12分、女性5時間26分、男女比率1:1.7)。



出典：厚生労働省2006年「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ」

グラフ「6歳未満児のいる男女の1日あたりの育児、家事関連時間(週全体)」を元に野村ゼミが独自に作成

また育児のみに問題を絞り特化してみても、ほぼ同様の傾向が認められる。先の調査によれば、各国の男女の育児に関わる時間のみの総計は、平均3時間21分となっている。日本の数値のみに着目すると、その総計は3時間28分(男性25分、女性3時間3分、男女比率1:7.3)となっている。男女の育児時間の総計があまり変わらないイギリス、ドイツなどと比較してみても、先に述べた偏在傾向は明白である。(イギリス総計3時間22分、男性1時間、女性2時間22分、男女比率1:2.4、ドイツ総計3時間17分、男性59分、女性2時間18分、男女比率1:2.3)。

また、育児に特化した場合においても北欧諸国における男女の役割分担には、目を見張るものがある。(スウェーデン総計3時間17分、男性1時間7分、女性2時間10分、男女比率1:1.94、ノルウェー

総計 3 時間 30 分、男性 1 時間 13 分、女性 2 時間 17 分、男女比率 1 : 1.88)。やはり、日本の場合、極端に男性の育児に関わる時間が少ない実態が、国際比較により明確に見えてくる。

こういった傾向の背景には、男性の労働時間が深く関与していると思われる。厚生労働省「平成 17 年度労働経済の分析」によれば、日本の子育て世代の男性労働者の 25%は、1 週の平均労働時間が 60 時間を越えている。したがって、必然的に彼らの家事・育児にかかる時間が減少し、子育て世代にある父親の約 7 割が 30 分未満の育児参加しかできていない、という現状が必然的に発生していると言え、またこの労働環境の実態が先述した男性の育児休暇等制度の低利用率と相関関係にあると考えることができる。こうした状況を踏まえ、家庭環境を改善していくためにはまず、労働環境の改善が急務であるとかんがえられる。

第3節 現状の問題点・ネガティブ・スピルオーバー

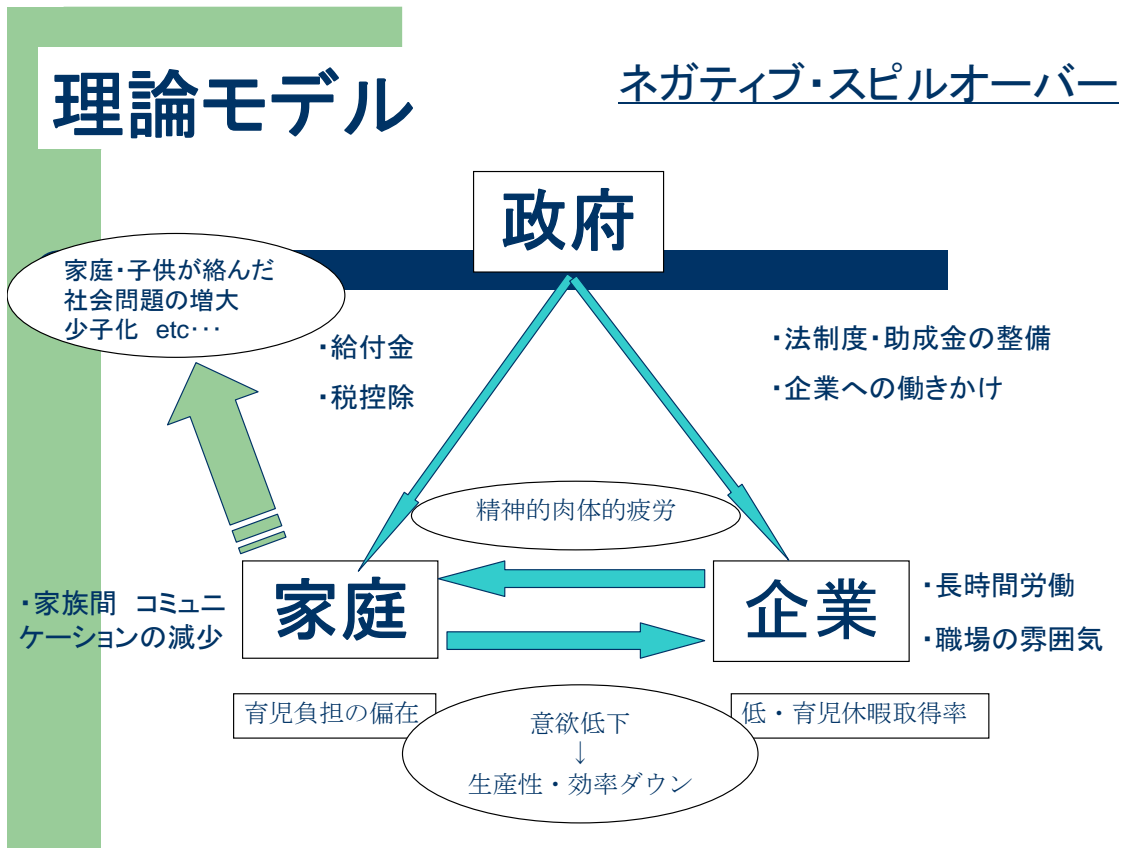
これまで述べてきたことを元に、日本社会における問題点を考えていく。

そもそも男女のライフスタイルが変わり、男女共に労働時間が延びているという現状がある。長時間労働を強いられる労働者には精神的・肉体的疲労が溜まるとともに、家族間におけるコミュニケーションの機会が減少する。つまり、家庭内で家事育児に参加する余裕がなくなり、結果的に、偏在的な家事育児分担が生まれるのだ。これは諸外国と比較しても明白な事実である。専業主婦は、夫が仕事一辺倒で全く家のことに目を向けてくれないことで不安やストレスを溜め、働きながら家事育児の負担を背負わされる母親と、育児に参加したいのにその余裕を持つことの出来ない父親の労働意欲は低下し、企業の生産性や効率の低下を招く大きな起因となる。

このような危機的状況を打開するべく、これまでに政府から家庭・企業に対しての給付金・助成金の交付や子育て両立支援策などの働きかけが行われている。現行の政策の内容が充実したものであっても、実際の活用の際には企業任せの部分か否めず、成果を発揮しきれていない。また、法制度自体が知られていないという現状さえある。従って、両立支援に対する理解の薄い職場では、育児休業取得率も上がらないのである。結果として、育児休業取得者のいない企業には国からの助成金がない上に、企業イメージを下げることもつながり優秀な人材の確保が難しくなる。さらに、出産で女性が退職して一線を退いてしまうことは、労働力不足が危ぶまれる今、政府にとっても重大な問題である。そうして労働力不足は再び長時間労働の引き金となる。

このように政府・企業・家庭間における相互の影響がネガティブであれば、スパイラル的に悪影響を連鎖的に生み出してしまいう社会環境の悪循環の現状がある。また、福丸(2003)の乳幼児の持つ父母における仕事と家庭の多重役割について行った研究の中で、男女の仕事役割と家庭役割の関係パターンモデルの1つとして「一方の役割における状況や経験が、他方の役割における状況や経験にも影響を及ぼす」というパターンモデルを「スピルオーバー」の関係にあるとしている。当研究ではそのモデルパターンの基礎となる相互は互いに影響し合うという考え方を現代の日本社会に当てはめ、企業・家庭・社会の状況が相互にスピルオーバーの関係にあると考えた。

その中で、特にこの上述した三点間の相互悪循環の状況を「ネガティブ・スピルオーバー」と名づけ、以降当研究の理論モデルと位置づける。(図を参照)



第3章 分析

要旨

この章においては、前述した理論モデルの実証を行う。そして、当論文作成にあたり、野村茂治研究室は独自のアンケート調査を実施した。そのアンケート概要とアンケート結果からの分析し考察することにより、我々独自の問題意識を確立させ、次章での提言に向けての考察となる。

第1節 アンケート調査概要

ネガティブ・スピルオーバーを立証し、現状の分析を行うにあたり、独自にアンケート調査を実施した。

アンケート調査概要

調査期間：10月19日～10月30日

対象：保育園・幼稚園に子供が通っている父母

対象保育園・幼稚園：箕面市内4箇所、大阪市内2箇所(計6箇所)

当ゼミ所属の大学所在地である大阪府箕面市の保育所を中心にアンケート調査協力を事前に電話にて依頼し、了承を得られた園に配布した。しかし、地域性が反映されることを考慮し、大阪市内の保育所もアンケート調査依頼対象とし同様に電話にて了承を得られた園にアンケートを配布した。

調査方法：調査協力を頂ける了承を得られた保育園・幼稚園を訪問しアンケートを届け、その後、各園にて通園する乳幼児1人につき2部配布し父母双方にアンケート用紙の記入を依頼した。園にて配布後、家庭に持ち帰りアンケート用紙を記入。その後、解答用紙を父母それぞれ別の封筒に入れ当該保育園・幼稚園に提出してもらい、再度園を訪問し提出されたアンケートを回収した。

回収率：317部配布→回収137部(内訳：男性53 女性84) 回収率43.2%

第2節 分析結果

本章では上記のアンケートを使い、分析を進めていく。

以下、本論分に有益な統計結果を中心に分析を行い、考察を加える。

1. 女性のキャリア

クロス表 1			
結婚、出産を通じたキャリアについて	結婚、出産離職	仕事継続	総計
女性	63	15	78

アンケート回答者の女性には現在に至るまで仕事をした経験がない者はいないが、クロス表 1（以下、表 1 とする）でみられるように、女性回答者 78 人中 63 人が結婚、出産を期に離職している。女性の社会進出が進んでおり、先行研究でも述べたような女性の約 7 割が結婚、出産後も仕事を続けているとする結果とは、異なった。現状では、依然として女性のキャリアは結婚、出産に影響を受けていると言える。

2. 女性のキャリアと配偶者の家事協力について

クロス表 2		配偶者の家事協力について		
		不満	満足	総計
結婚、出産を通じた女性のキャリア	結婚、出産離職	29	30	59
	仕事継続	3	11	14
	総計	32	41	73

結婚、出産離職した女性は、「配偶者の家事協力についてどう思っているか」を、クロス表 2 を用い、示した

結果として仕事を継続した女性の方が、結婚、出産による離職を選んだ女性よりも配偶者の家事協力について満足していることがわかった。

要因として、まず、就業の継続に夫の理解の存在が前提にある。そして、時間的に日常生活を営む上で配偶者の援助を必要とする機会が自然と生じることなどが考えられる。一方、結婚、出産時に離職を選んだ女性は不満を多く抱えていることがわかる。一旦離職し、出産を終えた女性が次に就く職業は、パートタイムなどの非正規雇用の割合が高い。専門職ではない限り、日本の労働市場においては一度離職すると再び同等の職に就くことは難しい。その為、専業主婦となるかパートタイム等の非正規雇用での雇用となり、女性の多くは子育ての負担を担う形になることがわかる。

また夫は稼ぎ手意識から労働が長時間化し、結果として家事・育児へエネルギーを配分することが難しい状況に陥っている。

このような企業と家庭間の相互影響力が、“ネガティブスピルオーバー”を生み出しているということが、上記のクロス集計から証明されるといえる。

3. 家事育児負担度

クロス表 3	育児家事負担度					総計
	1	2	3	4	5	
性別						
女	0	0	1	26	55	82
男	21	27	1	0	3	52
総計	21	27	2	26	58	134

クロス表 3 では、家事・育児の内容を 7 項目¹⁸に分け、各々「主に担当するものは誰であるか」（自分・配偶者）の質問に対する回答を得点化し、作成した。

記入された項目数を母数に、自分が担当する項目数を割り、算出した百分率を 20 パーセントごとに、それぞれ 1～5 まで階級化した。

¹⁸ アンケートの項目：ア) 子供の送り迎え、イ) 子供の行事への参加、ウ) 食事を作る、エ) 食事の片付け、オ) 子供の世話(食事・お風呂・寝かせつけ)、カ) 洗濯、キ) 家の掃除…以上 7 項目である。

表3より、女性、男性、それぞれの得点の分布を考察する。

まず、調査対象の女性の67%の得点が5（家事育児の担当率80%以上）である。続く4点（家事育児の担当率60%以上80%未満）を合わせると約99%が家事の60%以上を担っていることになる。

一方男性は、約40%が得点1（家事育児の担当率20%未満）に分類され、得点2を含めると約92%の男性の家事分担率は40%未満にとどまっている。

以上の考察より日本では現在でも家事・育児は女性の役割であるとする性別役割分業の考え方が根強く残っている実態が明らかになった。

4. 家事負担度と女性のキャリアの関係

クロス表4	家事育児負担度						
性別	キャリア選択	1	2	3	4	5	総計
女性	結婚、出産離職				19	44	63
	仕事継続			1	4	9	14
合計（女）				1	23	53	77
男性	結婚、出産離職					1	1
	仕事継続	16	14	1		1	32
合計（男）		16	14	1		2	33
総計		16	14	2	23	55	110

表3で見たように、女性への家事の偏在は見取れた。

次に、結婚、出産時のキャリア選択は家事の心理的負担度に影響を与えているという仮定の下、表4を作成し分析を行った。

予想は、「女性が継続就業することで、配偶者と家事・育児を分担する傾向が強まる。つまり仕事を継続した女性の場合、家事・育児の負担度が低下する」であった。

結果は、「仕事を継続」「結婚、出産離職」共に家事の負担度は高く、ほとんど差異が認められない。つまり、アンケート結果より女性の継続就業は、女性の育児・家事負担度に影響を及ぼさないという結果になった。

つまり、男性の就業状況・労働環境や、家庭への意識改革が行われなければ、女性の社会進出も進まず、負担度も増すばかりである。これは、これまで政府が行ってきた女性側の支援策や男女雇用機会均等政策が、予想以下の効果にとどまってきた結果を反映していると考えられる。

5. 育児と仕事のバランスについての満足度

クロス表5	仕事と育児のバランス		
性別	不満	満足	総計
女性	29	43	72
男性	29	22	51
総計	58	65	123

クロス表5では、育児と仕事のバランスについて、満足しているか否か、回答結果を性別ごとに集計した。

数値結果より、男性が比較的工作と育児のバランスについて不満に思っている傾向がわかる。

6. 家事育児負担度と家事・育児と仕事のバランスについての満足度の関係

		仕事と育児のバランス		
性別	家事負担度	不満	満足	総計
女性	3		1	1
	4	11	12	23

	5	18	29	47
女性 合計		29	42	71
男性	1	16	5	21
	2	11	15	26
	3	1		1
	5	1	2	3
男性 合計		29	22	51
総計		58	64	122

家事育児負担度と家事・育児と仕事のバランスについての満足度はどのように関係しているかを、クロス表6を用い見ていく。女性側の予想としては、家事の偏在が女性の不満を引き起こしている。男性の場合は、家事・育児に参加したいが、参加できないというギャップから、不満を感じているという予想を立てた。

まず、女性側の結果であるが、クロス表からわかるように、女性の家事負担度が5点で満足割合が最も高く、予想とは逆の結果がでた。次に男性の場合であるが、これは予想通り、得点が1点のときに不満度が最も高く、得点2点の時には満足度が上がるという結果が出た。負担度に関わり無く家事・育児を担当すると男性側は満足度が上昇するといえる。つまり、ネガティブスピルオーバーの解決手段の一つとして、男性の家事・育児参加の支援は非常に大事であることが証明された。

7. 労働時間

クロス表7	労働時間(単位:時間)	合計			
女性	~80	1	男性	~100	1
	~60	4		~80	11
	~40	33		~60	28
	~20	9		~40	9
	=0	36		=0	1
1 合計		83	2 合計		50

クロス表7では、アンケート結果から得られた、一週間あたりの労働時間（残業含む）を男女別階級に分化し集計した。

男女の労働時間の平均はそれぞれ男性 54.925 時間、女性では 31.436 時間（専業主婦を除く全雇用形態の合計平均）である。

やはり、想定通り、男性の労働時間は法定の週 40 時間を超えた数値となった。

そこで、この長時間勤務は男性の家事と育児のバランスについての満足度にどれほど影響力を持つのか、次項のクロス表8で見る。

8. 労働時間と家事・育児と仕事のバランスについての満足度の関係

クロス表8	仕事と育児のバランス				パーセンテージ	
性別	労働時間の階級	不満	満足	総計	不満	満足
1	～80		1	1	0%	100%
	～60	2	2	4	50%	50%
	～40	15	17	32	47%	53%
	～20	3	6	9	33%	67%
	=0	8	17	25	32%	68%
1 合計		28	43	71	39%	61%
2	～100	1		1	100%	0%
	～80	8	3	11	73%	27%
	～60	15	12	27	56%	44%
	～40	3	5	8	38%	63%
	=0		1	1	0%	100%
2 合計		27	21	48	56%	44%
総計		55	64	119	46%	54%

クロス表8では家事・育児と仕事のバランスについての満足度と労働時間との関係を表した。しかし数値にばらつきが見られたため、クロス表8にパーセンテージに変換したものを併記した。

データ結果より男女ともに、労働時間が増加するに従い不満度の上昇が認められた。パーセンテージ表示のクロス表より、おおよそ労働時間60時間以下の場合、不満と満足は同数、または、満足が多い。しかし、60時間超では不満に思う割合は増加する。試算結果、約55時間のあたりを基準に不満を感じる割合の増加が認められた。

以下のクロス表8”は、一般男性の週平均労働時間である55時間を基準とし、それ以下を1、それ以上を2と階級分けし、再集計したものである。

週平均労働時間55時間は、当アンケート回答者である男性の平均実労働時間と一致しており、55時間を境に家事・育児と仕事のバランスの満足度との関係性が推測される。

クロス表8 “	家事・育児と仕事のバランスの満足度			
性別	55時間基準	不満	満足	総計
女性	1	41%	59%	69
	2	33%	67%	3
合計(女)		40%	60%	72
男性	1	35%	65%	20
	2	71%	29%	31
合計(男性)		57%	43%	51
総計		58	65	123

9. 育児休業の認知度

クロス表9	職場育休制度有無、取得有無(1子)						総計
性別	制度なし	制度有、資格有	制度有、資格無	制度有、資格未知	制度の存在未知	未記入	
女	17	17	2	2	7	39	84
男	16	8	3	1	5	20	53
総計	33	25	5	3	12	59	137

クロス表9では、「育児休業制度の有無」についてと「資格を有するかどうか」を示した。データとして、第1子の段階でのサンプル数が最も多いため、第一子の数値を採用した。

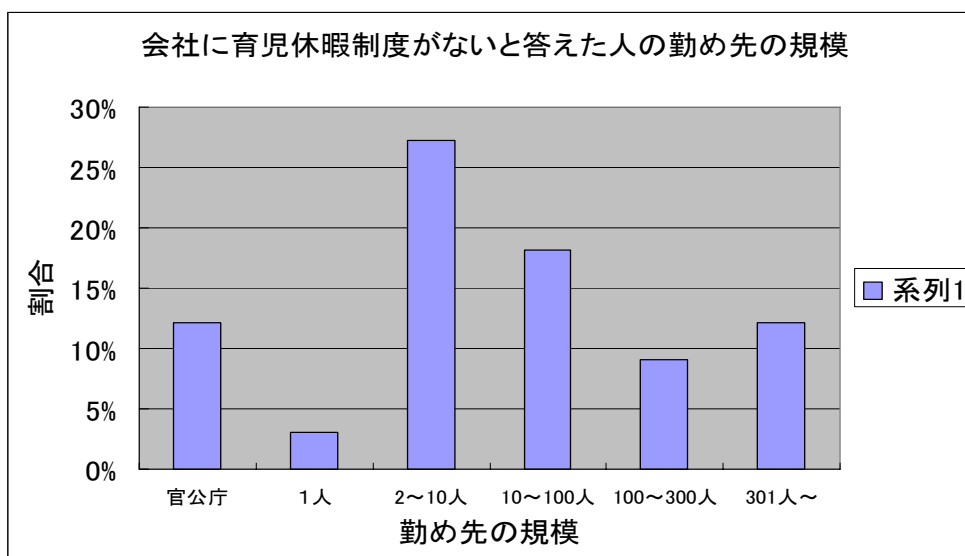
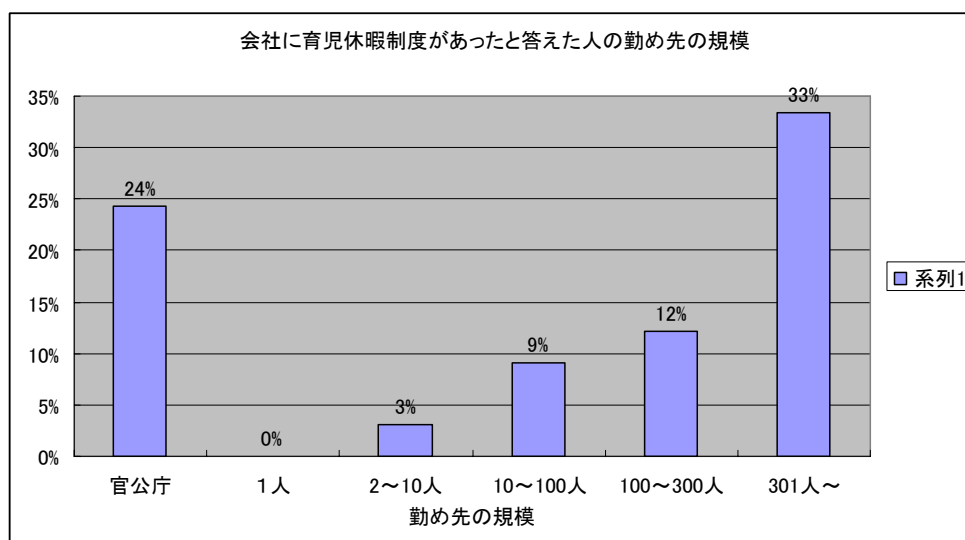
育児休業の規定を理解し、自らの取得資格の有無について正確に判断しているか否かは、アンケート調査の内容からでは正しく認知できない。しかしアンケートの回答に従って現状を仮定すると、女性で「制度あり、資格なし」の回答割合が高かった（有効回答数45中17人）。また、「規定自体がない」と17名が回答しており、34人が「制度がない」で育児休業取得の機会を奪われている現状にある。制度はあるものの利用や周知が徹底されていない現状が垣間見える。

一方、男性側の回答からも「育児休業規定がない」の回答率が高かった（有効回答33件中16人）。

女性では専業主婦や、結婚、出産時に退社している人が存在するため、この設問に関して有効回答数が減ることは容易に判断がつく。一方、男性の場合にも20件の未回答が存在した。「育児休業自体は知っている」が、男性にも権利があることなど制度を正しく理解していない可能性が考えられる。

回答者が育児休業制度を正確に理解せずに回答したとすると、「育児休業規定がない」（33回答）、「規定があるかどうか知らなかった」（12回答）、「自分に資格があるかどうか知らなかった」（3回答）、「制度はあるが、資格はない」（5回答）と答えた人々が育児休業を取りたいという考えをもっていたとすると、最大53人が取得機会を失っていることになる。制度や法律の周知が徹底できていない現状を反映しているといえるだろう。

10. 育児休業の有無と勤め先の規模（グラフ10a,10b）



勤め先の規模が大きいと、制度が充実しているとの仮定をたて、クロス表を用い集計し、グラフ(10a,10b)で表した。

サンプル数が少ないながら、仮定が証明される結果を得られた。

育児休業制度について、「自分の会社に有る」と回答した人の数は、グラフ 10a が示すように、回答者の勤務先の規模が大きくなるにつれて、増加している。一方、育児休業制度について、「自分の会社には無い」と答えた人は、グラフ 10b が示すように、回答者の勤務先の規模が縮小すると増加する。

以上より、中小企業で、育児支援やファミリーフレンドリー施策が依然として進められていないことがわかる。

1 1. 育児休業取得率

サンプル数が少ないため、参考程度にしかならないが、育児休業取得経験のある男性が 1 名存在したので特記する。

アンケート調査の回答では、育児休業取得率は女性は、18.64%、男性では 2.86%であった。

1 2. 雇用形態

性別	雇用形態(自)	合計			
女性	無職	35	男性	無職	1
	正社員職員	13		正社員職員	36
	自営業・自由業者	3		自営業・自由業者	11
	経営者・役員	1		経営者・役員	4
	パート・派遣など (期限なし)	16		家族従業者	1
	パート・派遣など (期限あり)	11	男性 合 計		53
	在宅ワーク(社員)	3			
	家族従業者	1			
	その他	1			
女性 合計		84			

女性では現在無職、つまり専業主婦が最も多い。そしてパートや、派遣などの非正規雇用、正社員が続く。回答女性の年代として 30 代も多く、クロス表 1 より日本の女性労働者の統計の M 字曲線という特徴をよく反映しているといえる。

男性に関しては、ほとんどが正規社員として就業しており、男女の雇用機会の偏在を反映した結果となっている。

1 3. 配偶者の家事・育児協力についての満足度

性別	雇用形態	不満	満足	総計
女性	仕事		3 12	15
	パート、派遣など		15 12	27
	無職		15 19	34
女性 合計			33 43	76
男性	仕事		1 45	46
	無職			1
男性 合計			1 46	47
総計			34 89	123

クロス表14では、男女の雇用形態と配偶者の家事・育児協力に対する満足度の関係を表した。

女性が職業についている場合、配偶者の家事・育児協力に対する満足度は、低いと予想した。男性は、女性が仕事についてようと、アンケートのサンプル中では家事のほとんどを女性に任せている(3項)ため、女性の負担度は増すと考えた。

集計結果を見ると、予想に反し、女性の場合では、正社員、正職員の配偶者に対する満足度は非常に高い。逆に、パート、派遣などの職についている女性の配偶者に対する不満度が高くなっている。一方、専業主婦の場合は満足度がやや高い。男性の場合は、非常に満足度がたかい。

女性の正規雇用者の満足度が高い要因は、女性の仕事の都合で、わずかながらも自然に育児に携わっていることが考えられる。非正規雇用において、満足度が低い要因としては、女性が育児・家事を一手に引き受けながら働き、夫はあまり育児・家事に携わっていない状況が発生することが考えられる。専業主婦の満足度が高いのは、育児・家事の大部分を担うが、休日に少しでも家事・育児に父親が参加するなどの状況が発生していると考えられる。また、専業主婦自身は自ら、専門を選んでいくことが多く、育児・家事が目的になっているのだ。アンケートの集計で、女性の離職理由として、「自分の手で子育てがしたかった」が最多であり、子育てに満足する主婦の場合は、相手の育児参加についての不満度は比較的低下すると考えられる。

一方ほとんどの男性は、妻の家事・育児協力を満足していると感じている。

1.4. 雇用形態と夫婦関係についての満足度

クロス表15		夫婦関係2		
性別	雇用形態	不満	満足	総計
女性	正規雇用	1	14	15
	パート、派遣など	11	14	25
	無職	9	24	33
女性合計		21	52	73
男性	正規雇用	4	43	47
	無職		1	1
男性合計		4	44	48
総計		25	96	121

クロス表15は、雇用形態と夫婦関係の満足度について表している。

夫婦関係の満足は、個人の考えによって左右されるので、雇用形態とはあまり関係がないという予想で分析を行った。

アンケート結果を見ると、第14項のグラフとほとんど同じデータの傾向が見られる。上述項目と同様に特に女性の不満度が高い。また、予想に反して、女性側では、雇用形態との関連で夫婦関係の満足度に偏りが生じていると考えられる結果を得た。正規雇用の女性は、約93.3%が夫婦関係において満足だと回答している。女性が正規雇用で働くことにより、家事分担が少し進み、相互理解が進むことが要因ではないか考えられる。非正規雇用で働く女性になると不満が上昇する要因としては、夫が家事育児を放置した場合に、女性側の負担が重くなることや、自身の希望するキャリアとは違う生活を送っている場合が考えられる。逆に満足度もある程度高い要因としては、働くことで育児・家事だけではない生活を送ることが出来る場合や、正規雇用と同様に、夫との相互理解が進むことが考えられる。一方、専業主婦の満足度が高い要因としては、前項で述べたように主婦自身が進んで専業主婦になり、家事・育児を行っている場合が存在することが考えられる。

15. 希望する働き方

クロス表16	働き方の希望					総計
	1	2	3	4	該当せず	
性別						
女性	15	1	34	4	30	84
男性	2	12	34	1	0	49
総計	17	13	68	5	30	133

*1:育児優先 2:仕事優先 3:両立 4:子供が小さい間は働きたくない 5:該当せず (現在無職)

希望する働き方を男女別に見ると、両性とも最多数が「仕事と育児の両立」を目指している。しかしながら、2番目に多いのが、男性の場合、「仕事優先」、女性の場合が「育児優先」であり、潜在的な男女の意識の差は依然としてあると思われる。

16. 今後子供が欲しいかどうか

クロス表17	子供がほしいかどうか				総計
	欲しい	条件付きで	満足している	未記入	
性別					
女性	13	25	41	5	84
男性	16	13	20	4	53
総計	29	38	61	9	137

子供の数に関しては、「産みたいが、うめない」という状況を想定し、条件付で欲しいとする回答が最も多いと予想した。

結果は、「子供が欲しい」が回答29件、「条件付でほしい」が38件、「満足している」が61件である。

17. 同居の子供数と今後子供がほしいかどうか

クロス表18'	同居の子供数					総計
子供	1	2	3	4	未	
欲しい	22	7				29
条件付きで	17	19	2			38
満足している	13	28	14	5	1	61
未記入	2	6		1		9
総計	54	60	16	6	1	137

表18は、同居の子供数が、今後の出産予定にどれだけ影響をあたえるかを表している。集計を見ると、1人しか子供がいない場合、条件無しに「欲しい」と答える人が約40パーセントいるのに対し、2人の子供がいる場合、条件無しに「欲しい」とする回答者は約10パーセントにまで減少する。このことから、「2人」が、ある一つの基準となり、2人以上子供を生むことは現在の社会状況では困難だといえる。

18. ネガティブスピルオーバーの証明

以下、分析してきた内容を用い、ネガティブスピルオーバーの証明を進めていく。
証明方法として、ネガティブスピルオーバーを構成する要素をアンケートの内容を使い、説明する方法を取る。

まず、ネガティブスピルオーバーの要素を見ていく。

1 番目の流れ

- ・男性の長時間労働による身体的余裕の減少、精神的ストレス… (a)
- ・(a)が原因となり起こる偏在的家事分担…(b)
- ・女性の社会進出と (b) が引き起こす女性の2重役割… (c)

2 番目の流れ

- ・政府の周知の徹底不足、企業への働きかけの失敗… (d)
- ・(d)による企業内における意識の低さ… (e)
- ・(d)と(e)の相互の働きによる→制度の失敗… (f)
- ・この流れ (c) + (f) が、社会進出した女性を、結婚退社、出産退社へと引き戻す… (g)
- ・(g)と、少子化が原因で促進される労働力不足…(h)
- ・(h)が原因で起こる、労働時間の増加…(a')

a.長時間労働によるストレスの蓄積、及び、家事・育児に費やす時間の減少

本節の第7項のクロス表から、男性の労働時間は約55時間を境に、仕事と育児のバランスに対する不満度が上昇する結果が得られている。また、本アンケートの回答者の男性の週平均労働時間は、55時間である。長時間労働により、精神的なストレス、絶対的な時間の喪失が発生する。

b.偏在的家事分担

(a)で触れた長時間労働は、精神的、肉体的に、時間的に男性の育児への参加を難しくする。その結果、妻が家事・育児を担うのである。本節第3項で、見たように、女性への家事の偏在は明らかである。

c.女性の2重役割

男性が、長時間働く傍ら、家事・育児を担う女性は、近年、職を持つようになった。しかしながら、夫は家事に手が回らず、政府の両立支援策は十分ではなく、女性には過度の負担から気付かないうちに心理的健康度を損なう。

d.政府の周知の徹底不足、企業への働きかけの失敗

こうした状況に対し、政府は様々な政策を行ってきたが、本節の第9項（育児休業の認知度）でみたように、依然として国民は制度を十分に利用していないし周知していない。また、第10項（育児休業の有無と勤め先の規模）でみたような制度の設置が出来ていない状況がある。

e.企業内における意識の低さ

(d)によって、本節第10項（育児休業の有無と勤め先の規模）でみたように、企業側の意識が低く、制度の規定事態がなく、本節第11項（育児休暇取得率）からわかるように、制度の利用者が低い状況にある。

f.制度の失敗

(d)と(e)が相互に作用し、一層の悪循環を生み出している。

g.結婚、出産退社へ

(c)と(f)までの流れが相互に作用し、女性は働きながら子育てをすることが難しい状況になっている。そして、本節第一項（女性のキャリア）で見たように、結婚・出産離職を女性は選ぶのである。

h.女性の結婚・出産退社による人材の喪失と少子化からおこる労働力不足とそれにとまなう長時間労働の再促進

女性の結婚・出産退社により、企業は人材を失っている。そして、少子化から今後ますます労働力不足が減る。その結果一人一人の労働時間は増加するのである。

アンケート調査の結果、ネガティブスピルオーバーの存在は証明された

第4章 提言

要約

我々は「両立支援労務士」の確立を提言する。これは現行の育児と労働関連の制度を周知させ、機能させる舵取りとなる専門家である。

その業務内容はカウンセリング業務、コンサルタント業務、監督業務、代行業務である。その効果として家庭へのメリット（心理的・身体的健康度上昇、家族のコミュニケーション増加、家庭の充実）企業へのメリット（従業員・求職者へのメリット、IR 活動、CSR 活動）社会へのメリット（労働人口増加）がシミュレーションできる。

このようなワーク・ライフ・バランス施策は世界でも必要とされ、成功している。

英国では労働時間の短縮や柔軟化により従業員の労働意欲や生産性の向上の効果があつた。米国やドイツでも同様に施策を実施し、成功を収めている。

その他、専門の知識を持った専門職員を政府や企業も導入している例としてイギリスのチャレンジ基金、アメリカの EAP 制度が挙げられる。以上を持って結びとする。

386 字

第3節 提言「両立支援労務士」の確立

1. 「両立支援労務士」の確立

以上のアンケート調査を通じた考察・分析結果より、私達は「両立支援労務士」の確立を提言する。アンケートの分析結果より、現代の日本社会は前述のネガティブ・スピルオーバーの状態にあると言える。この悪循環の状態から抜け出すためには、既存の制度を周知させ、更に機能させる必要がある。その促進者として育児と労働に関する専門的な知識を持ち、最新の法制度に精通する「両立支援労務士」を確立させる必要がある。

私達は既存の法律・制度を最大限に生かし、すでに確立している社会保険労務士の業務や役割に私たち独自の考えを加え「両立支援労務士¹⁷」を提言したいと考える。よって、まず提言の基礎を成す社会保険労務士について述べる。

2. 社会保険労務士制度とは

社会保険労務士制度とは、企業の需要に応え、労働社会保険関係の法令に精通し、適切な労務管理やその他労働社会保険に関する指導を行うことのできる専門家の制度である。この制度は、労働・社会保険に関する法令の円滑な実施を図り、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上を目的とした社会保険労務士法(昭和43年6月3日法律第89号)により定められている。

社会保険労務士とは、以下の条件をすべて満たす者のことを指す。

- ・社会保険労務士法に基づき厚生労働大臣が年に一度実施する、社会保険労務士試験に合格した者。
- ・2年以上の実務経験を持つ者。
- ・全国社会保険労務士連合会に備える社会保険労務士名簿に登録された者。

平成18年四月末日現在、社会保険労務士は全国に30,398名おり、社会保険労務士法人会員は183法人である。

3. 社会保険労務士の業務

社会保険労務士の業務として以下の内容が挙げられる。

①代理・代行業務

- ・労働基準法、雇用保険法、健康保険法などの申請書等の提出
- ・休業補償、出産手当金などの請求
- ・労働保険、社会保険の加入・脱退、給付金・助成金の申請

②書類作成

- ・労働者名簿、賃金台帳、就業規則、賃金・退職金規定など

③相談指導

- ・賃金、退職金、労働時間、福利厚生、年金、採用、人事、賞与、解雇、定年、教育訓練、能力開発、安全衛生管理、個別労働関係紛争の事前防止や解決、紛争調整委員会におけるあっせん代理、労務診断など

¹⁷ 野村ゼミにおいて創設、命名。

なお、代理・代行業務と書類作成は社会保険労務士にしか許可されていない独占業務である。
また、社会保険労務士が扱う法律は、労働基準法、雇用保険法、最低賃金法、育児・介護休業法、健康保険法、国民年金法などと多岐に及ぶ。

以上の社会保険労務士の役割を踏まえ基礎としたうえで、提言の「両立支援労務士」について詳細に見ていく。

4. 「両立支援労務士」の定義・資格

「両立支援労務士」とは、社会保険労務士の業務の一部である「就業管理」・「労務管理」に特化して活動する特定社会保険労務士である。具体的には、育児休業制度等、仕事と育児の両立支援制度の利用を希望する被雇用者の労働状況や家庭・育児状況を考慮し、雇用者・被雇用者に対し、コンサルティングやカウンセリング等の業務を通して両立支援を行う専門家である。

両立支援労務士になるには、「両立支援労務士」資格を取得しなければならない。資格は、暫定的に厚生労働省が主体となり国家試験を行い、労働基準法、雇用保険法、次世代育成支援対策推進法、育児・介護休業法などの知識と育児関係実務の知識を問うものとし、一定の水準をクリアした者に与えられる。

受験資格は以下の通りとする。

- ・社会保険労務士の資格を保持していること
- ・社会保険労務士として2年以上の育児と仕事の両立支援に関わる実務経験があること

5. 両立支援労務士の業務とその効果

両立支援労務士の業務は以下の4つに大別できる。

- ①カウンセリング業務
- ②コンサルティング業務
- ③監督業務
- ④社会保険労務士として行うことのできる助成金申請の代行などの業務

①のカウンセリング業務は、育児を行う被雇用者の仕事と生活のバランスを保つサポートをする役割であり、主な業務内容は以下の通りである。

A.被雇用者全員を対象に、法・制度の周知を図るための研修・セミナーを主催する。

B.育児中(予定者も含む)の被雇用者を対象に個別に面談を行う。

面談の内容は、個々の事情に沿った労働形態(育児休業だけでなく、フレックスタイム制や短時間勤務、在宅勤務等も含む)に関して、さらにはキャリアや給与の保障に関してなどの労働環境に関するもの、または育児全般に関する相談なども含む。

C.(育児)休業中の従業員を対象として、休業後のスムーズな職場復帰のためのケアを行う。面談などによる復帰後のプランについての相談や保育所の紹介等被雇用者の希望に応じた内容で行う。

②のコンサルティング業務は、第3者としての立場から雇用者に両立支援のニーズとメリットを伝える役割を持つ。主な業務内容は以下の通りである。

A.雇用者に対し、育児と仕事の両立支援促進及び支援による企業のメリットを伝え、相談に応じ指導をしていく。

B.被雇用者との面談から把握したニーズを雇用者に伝え、育児と仕事の両立を円滑にするための措置を要請する。

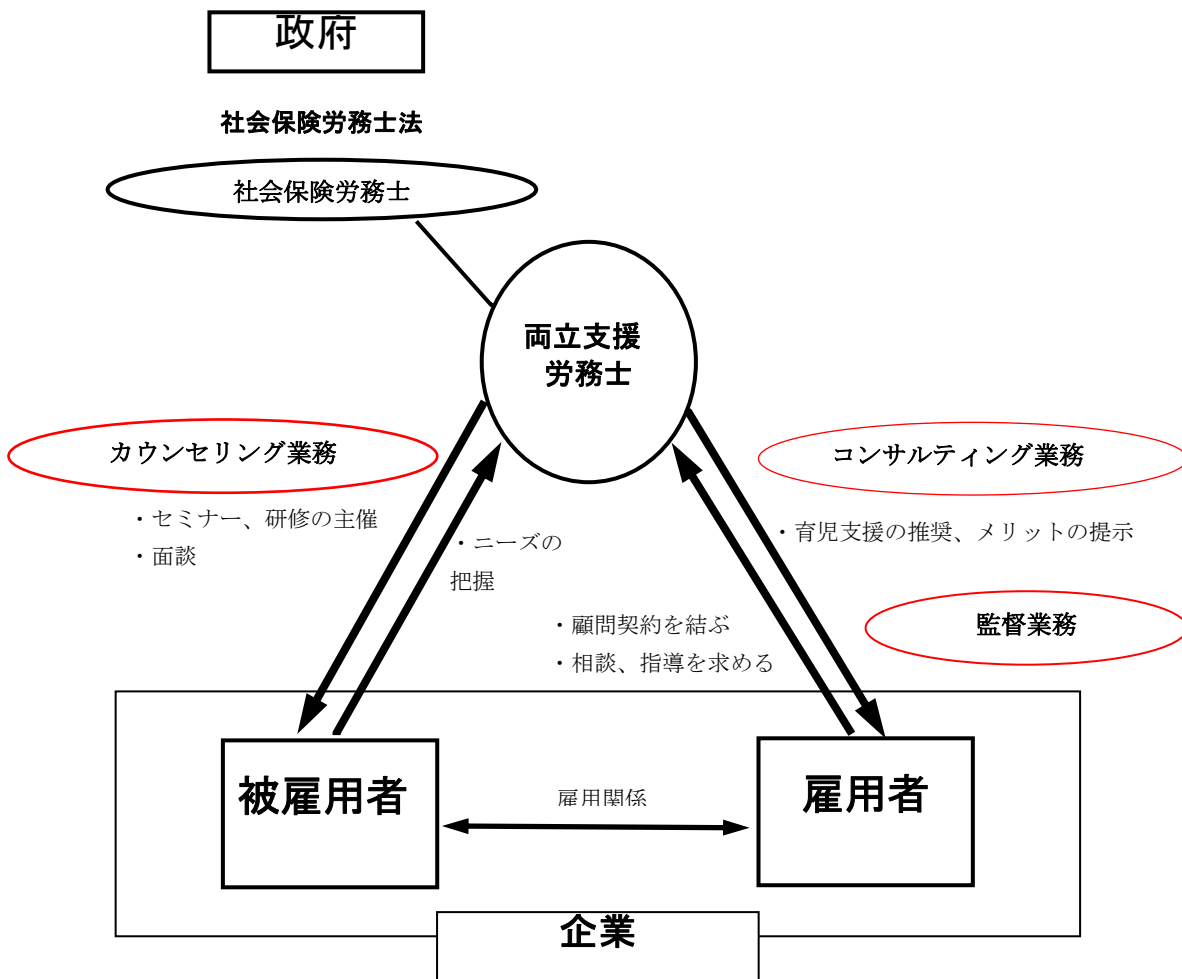
C.キャリアや給与についての保障を雇用者に要請する。

③の監督業務は、両立支援制度の実施・利用状況の把握をする役割であり、主な業務内容は以下を原則とする。

A.被雇用者より汲み取られたニーズに対し、雇用者がきちんと対応し措置を講じているかどうかを監督する。

B.法律に基づいた制度の運用をしているかどうかを監督する。

④の業務は社会保険労務士の代行業務と同様のものとする。



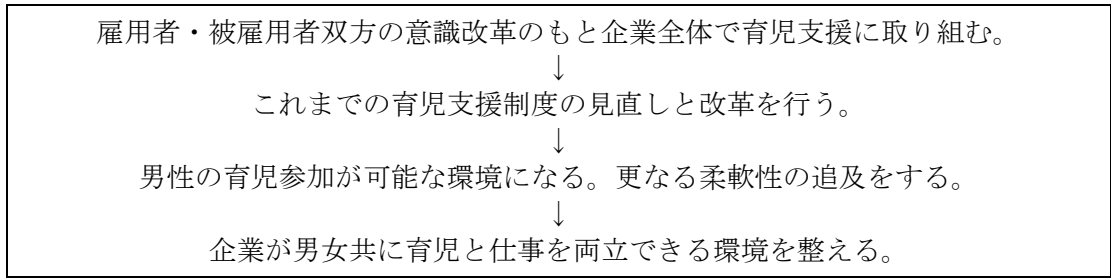
次の表は両立支援労務士の業務とその効果について示したものである

	業務	効果
カウンセリング業務	セミナー・研修の主催	<ul style="list-style-type: none"> ○被雇用者全体に育児休業などの制度を周知させることで、被雇用者間での理解が進み、制度を利用しやすくなる。 ○新しい考え方を提案することで、育児支援について企業全体の意識改革も図ることが出来る。
	被雇用者との面談	<ul style="list-style-type: none"> ○育児支援を必要とする被雇用者一人ひとりのニーズを把握することができ、より状況に合った支援が出来る。 ○被雇用者は自らの希望や悩みなどを相談することができ、問題解決の糸口とすることが出来る。
	休業中の被雇用者に対するケア	<ul style="list-style-type: none"> ○休業中でも会社と関わりを持つことができ、復帰後についても考え相談することが可能なため、職場復帰がスムーズにできる。
コンサルティング業務	事業主に対する育児支援の推奨・メリットの提示	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主にとってはメリットが示されることで育児支援を導入しやすくなる。 ○トップの人間が育児支援に理解を示すことで、企業全体の意識も改革する。
	雇用者へのニーズの伝達 対応の要請	<ul style="list-style-type: none"> ○被雇用者からのニーズをきちんと伝えることが出来る。 ○被雇用者の制度利用の障壁の除去となる。 ○対応の要請により制度を動かすきっかけとなる。
監督業務	監督	<ul style="list-style-type: none"> ○中立な立場で労務管理（特に育児に関する）が出来る。 ○法にもとづいた制度の運用状況を把握することができる。

6. 両立支援労務士導入後の変化

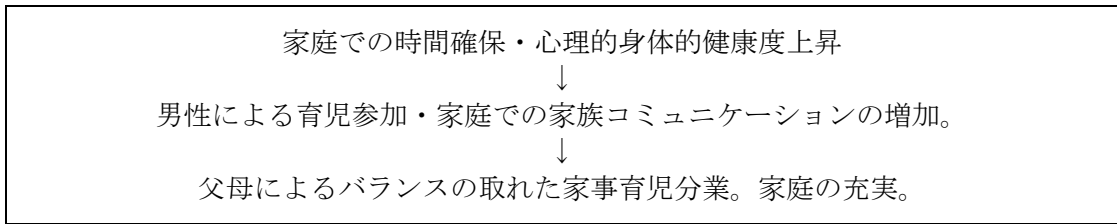
では、私達の政策提言である「両立支援労務士」の導入がどのような効果をもたらすのかを示したい。そのために、第2章第3節で述べたネガティブ・スピルオーバーのモデルを用い、いかにしてこの悪循環が改善されるのかを示す。提言導入後のモデルをポジティブ・スピルオーバーとする。

「両立支援労務士」は企業と顧問契約関係にあり、まず企業に対しての活動を行うため、ポジティブ・スピルオーバーのスタートは企業にある。



企業において労働環境が整備され、育児支援制度の活用をすることにより希望する生活を送れるようになる。

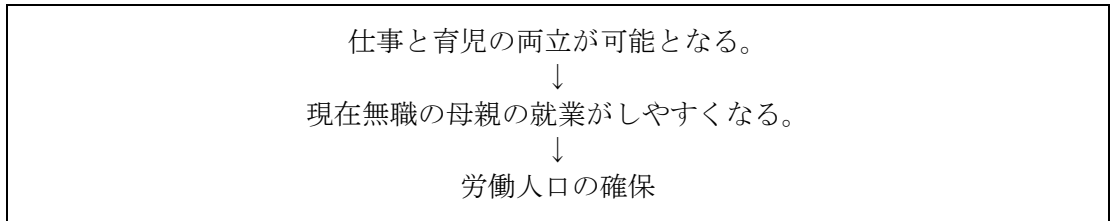
—家庭—



家庭生活の充実は、労働者としての意欲の向上をもたらす。これは、中長期的視点に立つと効率・生産性の上昇として企業のメリットとなる。

以上のような企業と家庭の関係は、社会にも波及する。

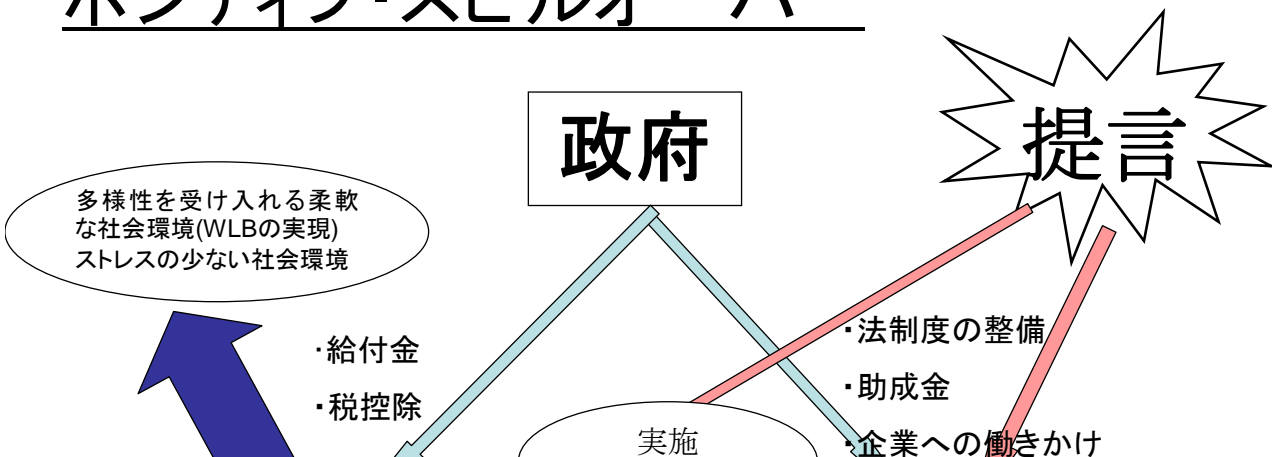
—社会—



両立支援労務士による企業内での制度の周知や活用が広まることは、社会への浸透ということができ、日本社会全体として育児支援に取り組む体制が整う。

以下の図は、提言導入後のポジティブ・スピルオーバーの流れを示したものである。

ポジティブ・スピルオーバー



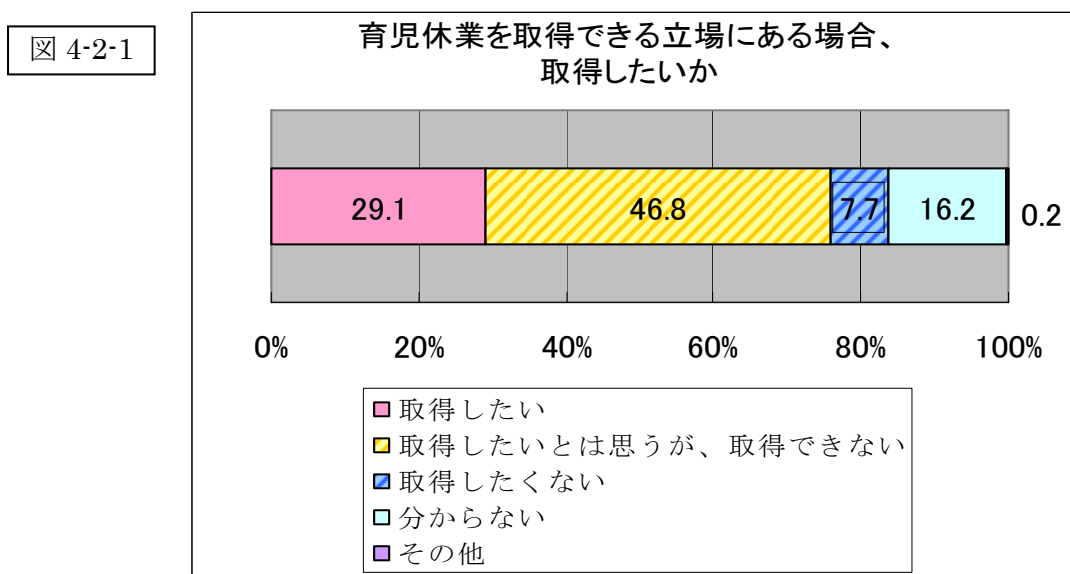
第4節 効果と将来の展望

1. 企業における影響

政策提言である「両立支援労務士」の導入により、企業内で起こると考えられる変化、更には企業にとってのメリットを示す。

まず、企業内での変化を示すために、野村総合研究所による調査を用い、特に男性の育児休業取得について考察する。

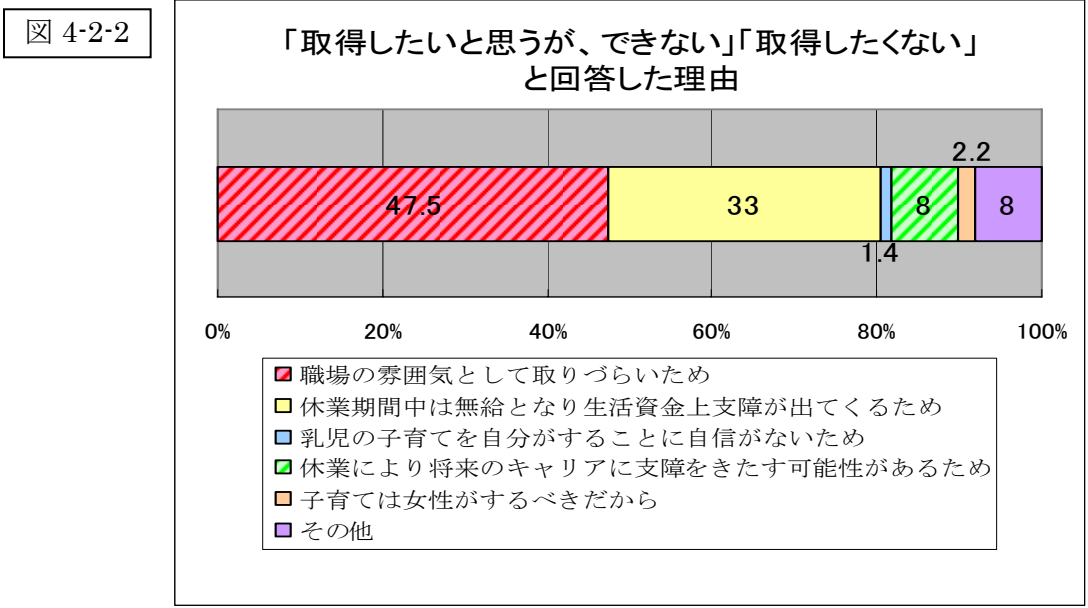
調査内の男性の育児休業取得に対する考えを問う設問において、以下の表のような結果が出ている。



(資料出所) 野村総合研究所広報部(2006)

「企業における育児支援制度に関する調査」より野村茂治研究室が独自に作成。

この中で「取得したいと思うが、取得できない」「取得したくない」と回答した人数は全体の54.5%を占めているが、彼らがこのように考える理由は以下の表のとおりである。



(資料出所) 野村総合研究所広報部(2006)
「企業における育児支援制度に関する調査」より野村茂治研究室が独自に作成。

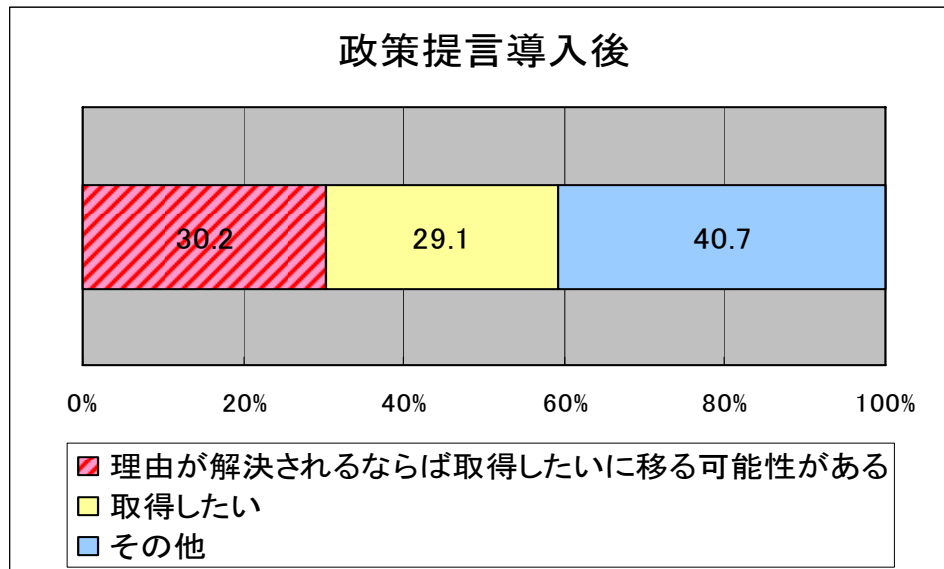
この取得できない、もしくは取得したくない理由の中から、われわれは47.5%を占める「職場の雰囲気として取りづらいため」と、8.0%を占める「休業により、将来のキャリアに支障をきたす可能性があるため」の二つの項目に焦点を絞る。その理由は、この二点は「両立支援労務士」の企業との関わりによって改革が進む点であると考えからである。

まず、「職場の雰囲気として取りづらいため」という理由に関しては、両立支援労務士の業務として先述した被雇用者を対象としたセミナーや研修の開催、事業者への両立支援の推奨により、企業内での理解度が上昇し、育児休業取得に対する雰囲気の改善が実現すると考える。

また、「休業により、将来のキャリアに支障をきたす可能性がある」という理由に関しても、両立支援労務士によって改革できる。育児休業取得者のキャリアの保障は法律でも定められているが、その保障がきちんと守られているかどうかを監督する、または被雇用者からの相談を受け、事業主にその改善を要請するなどの業務を行うことによって、育児休業取得を考える人の不安を解消することが出来る。

このように風土・意識改革と効果的な両立支援労務士の働きにより、これら二つの理由が育児休業を取得しない理由として挙げられない企業環境となると考える。つまり、上記の図4-2-2の55.5%を占める該当者たちが、育児休業取得を阻む理由が無くなり育児休業を「取得したい」と回答するようになることが予測できる。これを、図4-2-1へ反映させると、以下のグラフとなる。

図 4-2-3



実際の男性の育児休業取得率は日本社会全体を見ても極めて低い状況にあるが、「取得したい」と回答する人々、つまり実際の行動と結びつけることのできる人々の増加は、育児休業取得率の上昇をもたらすのである。

ここでは男性の育児休業取得に特化して言及したが、その他の子の看護休暇やフレックスタイム制などの取得についても同様な流れで説明できる。多様な点における改善は、男女共に仕事と育児が両立できる環境へとつながる。

また、労働環境が整備されることにより被雇用者の不満も解消することになり、労働に対しての安定感より意欲の向上が起これと考えられる。

このような育児と仕事の両立が可能な環境が整備された企業は、その点を企業のセールスポイントとして各方面へアピールすることが可能となる。以下の3つの形態でのアピールが可能であると考えられる。

- ①人材確保を目的とする活動として
- ②株主に対するIR¹⁸活動として
- ③顧客に対するイメージ戦略として

①の人材確保を目的とした活動により、学生から優秀な人材が確保しやすくなり、自社の発展へとつながる。内々定保有社数は平均2社という売り手市場の今日、就職先を決めたポイントとして、約20%強の学生が社会貢献度、約25%の学生が福利厚生、約20%弱の学生が知名度を挙げている¹⁹。両立支援を推進することで、自社の企業イメージ・知名度の向上を行えば、優秀な人材が確保しやすくなり、自社の発展へとつながる。

また、経験を積んだ従業員を自社にひきつけておくためにも、企業環境の整備は重要である。従業員が退職し、その穴を生める人材確保にコストをかけるよりも、両立支援を推進し、有能な人材を保持

¹⁸ 1819 Investors relations

¹⁹ 出典：学生の就職活動アンケート6月の動き(2006年度) 毎日コミュニケーションズ http://navi.mycom.co.jp/saponet/enq/2006/vol_9/data1.html#2

し続けた方が低コストである。一般的な企業の新卒採用コストは一人当たり平均約50万円であり、新入社員が一通りの仕事ができるようになるのに、1～3年はかかる。新卒を採用し、さらにその人材を研修する費用を合わせるとさらなるコストがかかると考えられる²⁰。

両立支援を企業で行うことは、②の株主へのIR活動としても利用することができる。投資家を自社に惹きつけるためには、まず自社の知名度を高めることが必要である。そのためには、自社の事業と個人の日常生活との関わりをアピールすることが望ましい。子育てやライフワークバランスは投資家にとっても身近な話題であり、これらの対策に乗り出していることで投資家は自社に対して関心を持ち、自社の株を購入することへ意欲的になる。両立支援士の配置を大々的に公表することで、自社株への投資価値が上がり、円滑な資金運営を図ることが可能となる。

③の顧客に対するイメージ戦略としての例として、CSR²¹活動を挙げることができる。今日の激しい資本主義社会における競争の中で、商品の品質や価格にさほど差はない。そのような状況の中、CSR活動を行うことにより他企業より優位に立つことができると言え、取り組むべき重要な事項である。両立支援士を配置すれば「従業員に対してやさしい会社である」「ライフスタイルの多様化に順応している」という印象を与えることができ、顧客の企業に対するイメージアップへとつながる。

2. 家庭における影響

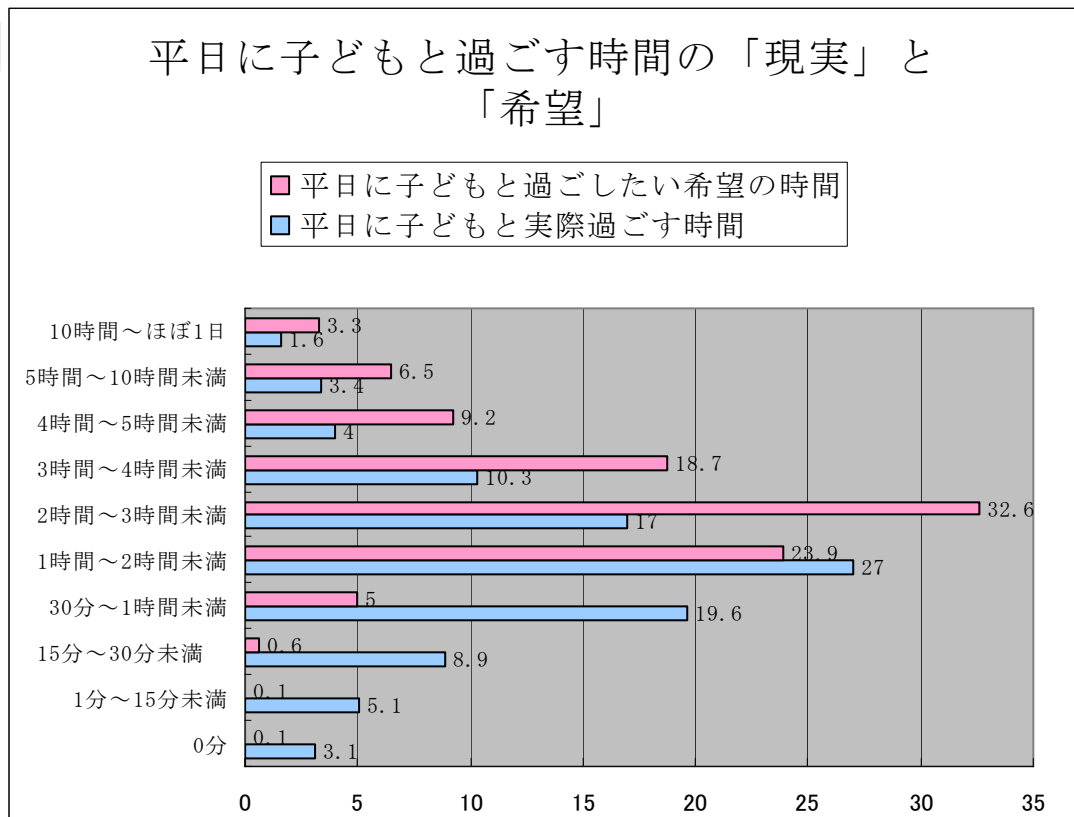
²⁰ 参考資料：内閣府『管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査』

²¹ 「企業の社会的責任」「企業の社会に対する責任」と訳される。企業は社会的存在として、最低限の法令遵守や利益貢献といった責任を果たすだけでなく、市民や地域、社会の顕在的・潜在的な要請に応え、より高次の社会貢献や配慮、情報公開や対話を自主的に行うべきであるという考えに基づくものである。

私たちの政策提言である両立支援労務士を企業に配置することによって、どのようなメリットがもたらされるのか。家庭に焦点を当ててシミュレーションしてみる。

第1章でも述べたように、現在、女性に家事・育児の負担が偏っていることは明らかである。同時に、職業生活と家庭生活を両立させたいと考える男性が増加しているにもかかわらず、実現不可能な状況にあることも明らかである。それを裏付けるひとつの例として、父親が平日に子どもと過ごしたい時間は「2～3時間」が最も多いのに対して、実際一緒にすごせている時間は「1～2時間未満」が最も多く、希望と現実にはギャップがあるという調査結果が出ている。

図 4-2-4



(資料出所)ベネッセ次世代育成研究所「乳幼児の父親についての調査」2006年より野村茂治研究室が独自に作成

ここで、私たちの提言する両立支援労務士を企業に配置することによって、被雇用者は自分の状況に合った働き方をしやすくなり、家庭との両立も容易になる。まず、両立支援労務士のカウンセリング業務のひとつである面談によって、被雇用者は自らの希望や悩みを相談することができ、それぞれの状況に応じた柔軟性のある働き方や育児休暇取得が可能となる。男女共に仕事と家事・育児の両立が可能になると、女性の負担の偏在は緩和される。また、夫婦にとっても二人で子育てすることでコミュニケーションを取ることができるようになり、家庭内でのストレスも減少する。

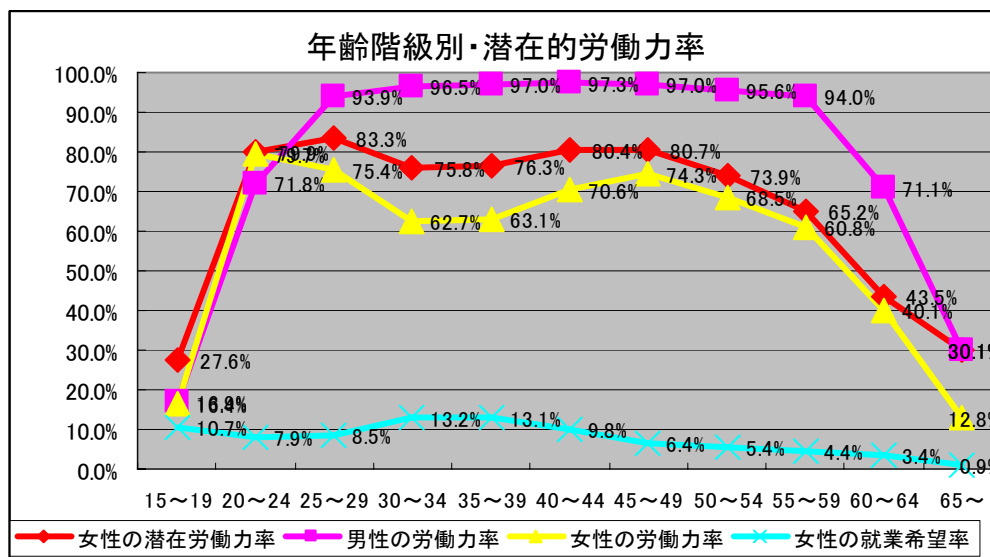
このように両立支援労務士を置くことで得られる家庭内のメリットは大きい。

3. 社会に対する影響

社会においては、男女共に子育てしやすい環境が整うことにより、今まで出産を機に仕事を辞めざるを得なくなっていた女性を労働力として確保することが可能となる。

日本の女性の労働力率を年齢階級別にみると、子育て期に当たる30歳代前半で低下するM字型カーブを描く。その一方で、就業希望者数を労働力人口に加えて算出した女性の潜在的労働力率では、労働力率にあったM字のくぼみは少なくなり、台形に近くなる。就業希望率でも、30歳代で高くなっており、子育て期の就業希望者は多い(図4-2-5参照)。女性の就業希望者の総数は360万人で、うち25歳から54歳までが245万人となっており、全体の約68%を占める。

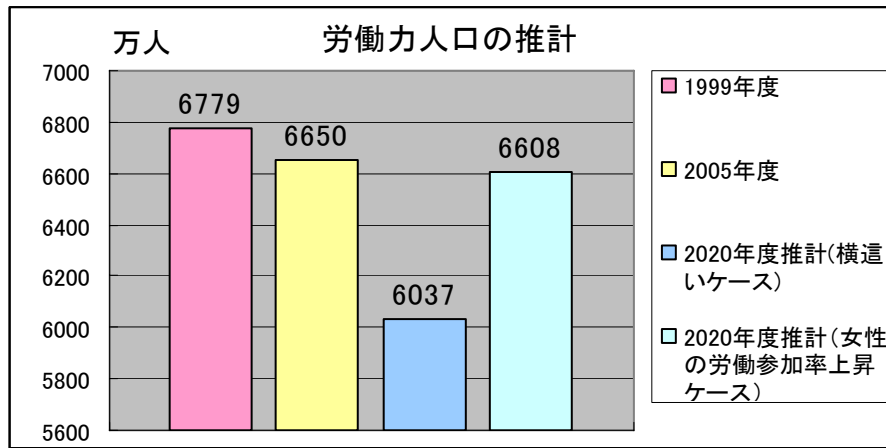
図 4-2-5



(資料出所) 内閣府「男女共同参画白書」(平成18年)より野村茂治研究室が独自に作成。

ここで、日本における労働力人口について見てみると、2000年の労働力人口の6,650万人のうち、男性は3,901万人と8年連続で減少しており、人口の高齢化とあいまって、今後もさらに減少が続くと予想される。また、厚生労働省の推計によると、女性や高齢者の労働市場への参加が2005年と同水準で推移した場合の2020年の労働力人口は6,037万人となる。ところがこれに対し、私たちが提言する両立支援士が導入され、就業を希望する多くの女性の労働市場参加を促すことが可能となり、先述の潜在的労働力率の値に近づけることができた場合(M字のくぼみの改善)として、2020年の男女の労働力率の差が半分になったと仮定して計算した場合、労働力人口は6,608万人となる(図4-2-6参照)。このように、女性の労働力率が向上することで、労働力人口の減少をかなりの部分緩和することができると推測される²²。

図 4-2-6



備考) 1.1999年度までは総務省統計局「労働力調査」長期時系列データより
 2.平成32年(労働力横ばいケース)は構成労働省推計(平成17年7月)より作成。
 3.平成32年(女性労働力率上昇ケース)は、年齢階級別の男女の労働力率の差が半分となったと仮定して内閣府男女共同参画局において推計。

以上のデータより野村茂治研究会が独自に作成。

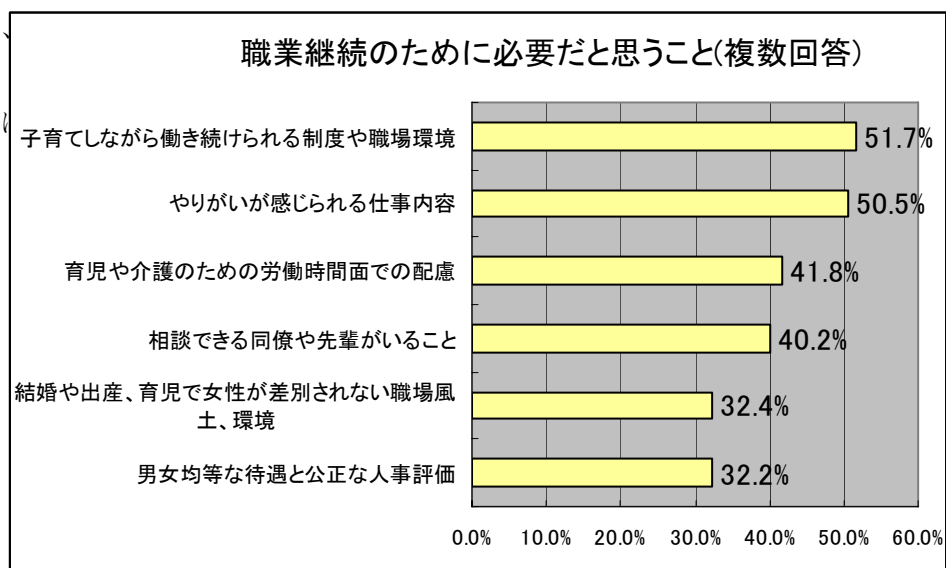
では、両立支援が整うことで、どのくらい上記の理想の労働力人口に近づくことができるのだろうか。(財)21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」により、今の会社で働き続ける上で必要なことをみると、女性全体では「子育てしながらも働き続けられる制度や職場環境」が最も高く51.7%となっており、次いで「やりがいを感じられる仕事の内容」が50.5%、「育児や介護のための労働時間面での配慮」が41.3%、「相談できる同僚や先輩がいること」が40.2%、「結婚や出産、育児で女性社員が差別されない職場風土、環境」が32.3%、「男女均等な待遇と公正な人事評価」が32.2%等となっており²³、両立支援や均等待遇に関する事項が高い割合を占めている(図4-2-7参照)。故に、両立支援労務士により仕事と育児の両立支援が充実することで、多くの女性の労働力を確保することができる。

このような、社会における労働人口の増加を実現できれば、彼らの納める所得税等の税収は増加

する。これは、

の大きな財源

図 4-2-7



待など

²² 内閣府「男女共同参画白書」(平成18年度版)

²³ 厚生労働省 平成18年度版 労働経済白書

第3節 両立支援の国際比較

(1) 各国のワーク・ライフ・バランス施策

1, 序章

仕事と家庭の両立、つまりワーク・ライフ・バランス施策は現在、イギリス、アメリカ、ドイツをはじめ、フランス、オランダ、スウェーデン、デンマーク、フィンランド、ノルウェー等、多くの諸外国で実施され成功をおさめている。特にその導入の主な要因として挙げられるのは、現在の日本が直面している問題と同様に①女性就業率の高まりと、共稼ぎ世帯の増加、②育児・介護責任を有する労働者の割合の高まり、③労働人口の確保の必要性、の三点である。

本章では、世界各国の事例を元に、ワーク・ライフ・バランスがいかに「家庭・企業・社会」の三者に利益をもたらし、ポジティブ・スピルオーバーを作り上げるか、そして、我が野村ゼミの提言する「両立支援労務士の導入」が世界的に見ても、いかに現実可能で、更なる効果が期待できるのか、述べていきたい。

次項より、英・米・独を例に、三国においてどのような背景からワーク・ライフ・バランスが導入され、その施策がいかに効果を表しているのかを示した。

2. イギリスにおけるワーク・ライフ・バランス制度

① 導入の経緯

Nelson (2004) らによると、イギリスは、欧州一労働時間が長いにも関わらず、生産性は近隣の欧州主要諸国に比べて低い。つまり、より効率的な労働形態を考えなければ、労働者の心身を損なう悪循環を招く。そこで、雇用者には人材の採用とその後の定着をはかることが必要となった。

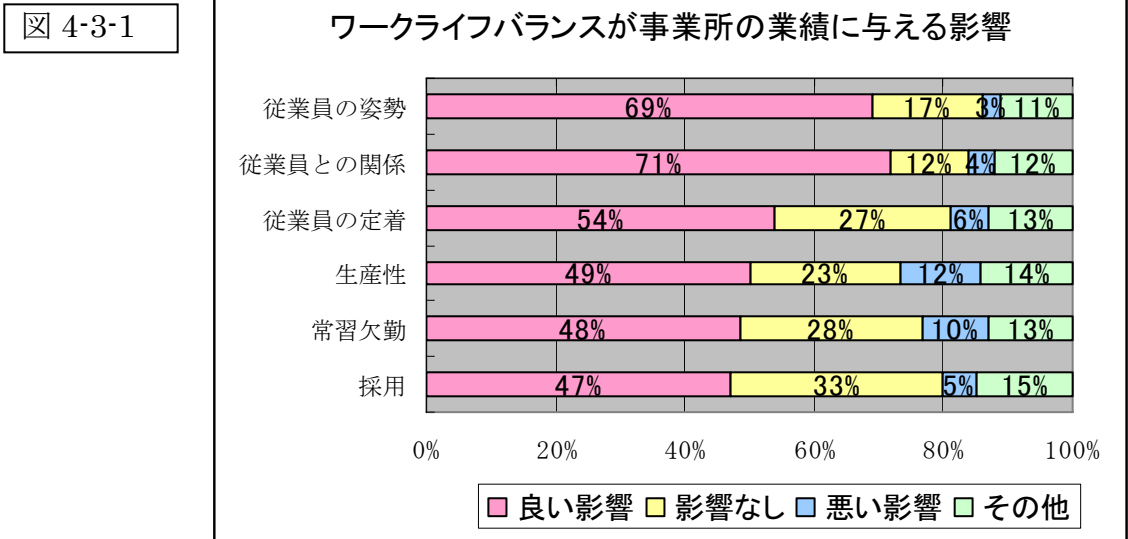
		名称	内容
時短型	労働時間の短縮	パートタイム (part-time)	週 30 時間未満の労働
		学期期間労働 (term-time working)	学校の学期期間中のみ労働する就業形態
		期間限定時間労働 (reduced hours for a limited period of time)	一定期間のみ労働時間を短縮し、通常労働時間に回復していく。
		ジョブ・シェアリング (job sharing)	フルタイム労働を複数人で労働時間を分割
裁量型	勤務時間の柔軟化	フレックスタイム (flexitime)	定められた週あたりの総労働時間内で、始業時間と就業時間を従業員が設定できる。
		シフト労働 (shift working)	営業時間が 1 日 8 時間より長い雇用者向け。予め契約すれば割増賃金を払う必要はない。
		時差出勤・終業 (staggered hours)	業務の開始・終業時間を人によって変える。
		集中労働日制 (compressed working week)	定められた総労働時間内で、1 日あたりの労働時間を増加させ出勤日数を減らす。
		年間労働時間契約 (annualized hours)	年間の総労働時間を契約し、それに基づいて週労働時間を決定。
	勤務地の柔軟化	在宅勤務 (homeworking)	従業員が労働時間の全部、一部を自宅で行う。

② 施策内容

労働時間を短縮する「時短型」就業形態と、労働時間は変わらないものの勤務時間や働く場所(勤務地)について従業員に裁量を与える「裁量型」就業形態に大別される²⁴。

③ ワーク・ライフ・バランス施策の効果

実際、このような政策の導入が「福祉型のアプローチである為、企業のコストになるのではないか」「キャリアにマイナスに響くのではないか」等と、雇用者・被雇用者双方の懸念があった。しかし、導入後、以下のグラフよりわかるように、従業員の労働意欲、従業員の定着、生産性といった項目で「良い影響をもたらす」と答えた雇用主は50%以上に上る。



(資料出所) The second Work-Life Balance Study (2003) より野村茂治研究会が独自に作成

また、各事業所が導入したワーク・ライフ・バランスの施策の個数別にその影響度を調べると、制度の内容を増やすほど事業所の経営業績に関する雇用者の自己評価が高い傾向が見られた²⁵

また、過去3年間にワーク・ライフ・バランス施策を導入した雇用主にそのコストを聞いたところ以下のように、施策の導入、遂行に多くのコストはかかっていない。

- ・導入にコストはかかっていない 76%
- ・運営コストはかかっていない 71%
- ・施策は費用対効果に優れている 66%

尚、企業内の保育施設の整備などには費用がかかるものの、労働市場が逼迫する今、新たな従業員を雇用する上でかかるコストと比べても（1人あたりの採用コスト：平均3,462ポンド＝約66万円）、本施策によるメリットははるかに大きい²⁶。

²⁴ HM Treasury & DTI(2003), HIM Treasury(2003),みずほ情報総研参考

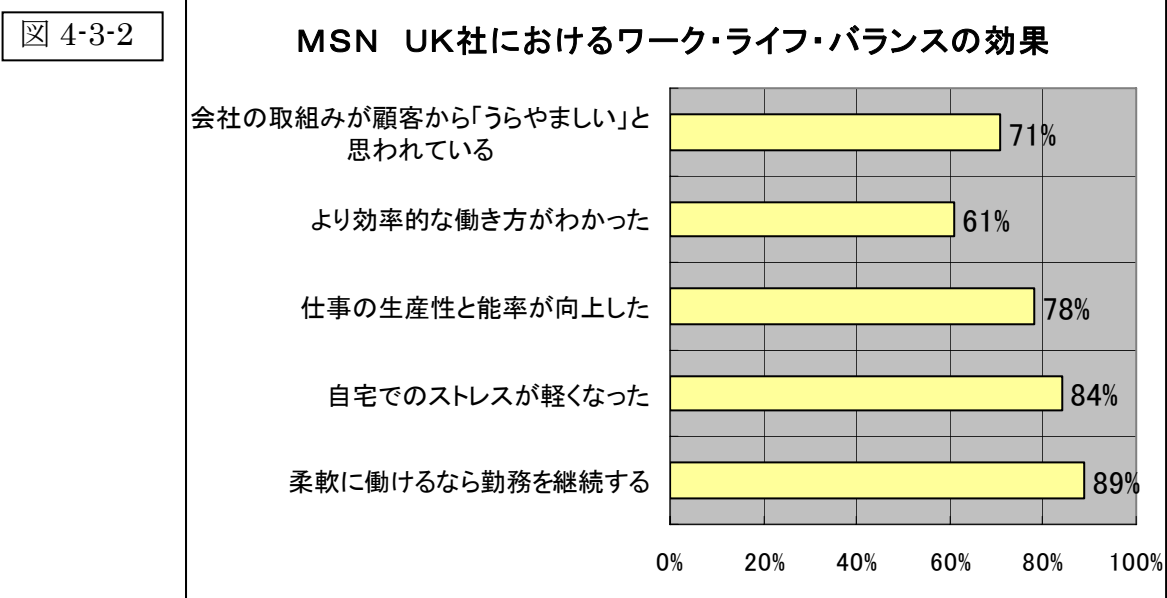
²⁵ The second Work-Life Balance Study 2003 出典を参考

²⁶ 平成18年内閣府政策統括官、少子化社会対策に関する先進的取組研究報告書

④ ワーク・ライフ・バランスを導入した企業の成功事例

*Microsoft 社が運営するインターネットサイト会社・MSN UK 社の事例

導入前の意識調査では社員の 64%が、長時間労働や柔軟性の無い労働条件を理由に退社を考えていた。しかし、全社員に対し、在宅勤務、フレックスタイム、長期休暇など広範的な労働形態を選択する権利の付与を行い、効果が顕著に表れた



(資料出所) Work-Life Balance 2000 Baseline Survey, Department for Education and Employment

以上のグラフからもわかるように、ワーク・ライフ・バランスの導入により、社員の意識にポジティブな効果をもたらし、企業の生産性に良い効果をもたらした。さらに、企業の社会的イメージを上げ、社会への強いロールモデルを作り上げたのである。

3. アメリカにおけるワーク・ライフ・バランス制度

①導入の経緯

パク(2002)によると、80年代後半の技術革新による産業構造の変化を背景に企業では人材不足が発生し、優秀な女性の有効な活用が必要になった。共働き世帯の増加と共に子どもを持つワーキングマザー向けの保育支援施策「ワーク・ファミリーバランス」がなされた。90年代には介護支援、カウンセリング、フィットネスセンターの整備、生涯学習など、従業員全体が仕事と私生活の両立をすることができる「ファミリーバランス」が導入される。93年にはフォード財団の研究により「どのように仕事のやり方を変えれば期待する効果を出し、同時に私生活の充実が図れるか」という事が問題視され、以下の施策内容が導入された。

②政策内容

AWLP、パクによると米のワーク・ライフ・バランスの施策内容は以下に大別される。

米国におけるワーク・ライフ・バランス施策のバリエーション

名称	内容
フレックスワーク	1、フレックスワーク
家庭のためのサポート	2、保育 3、介護 4、養子縁組 5、転勤のサポート
健康のためのサポート	6、社員援護プログラム(EAP) 7、ヘルス&ウェルネス 8、フレキシブル保険制度 9、休暇制度
その他のサポート	10、教育サポート 11、コンビニエンスサービス

③その効果

・IBM社の社員調査²⁷

⇒自分の働き方に柔軟性があると考えた労働者は週労働時間が 8 時間増えてもワーク・ライフ・バランスが保てていると考える。

・カリフォルニア州コスタ郡の事例

⇒在宅勤務をしている郡職員の生産性が 6 ヶ月で平均 21%アップした。

4. ドイツにおけるワーク・ライフ・バランス制度

①導入の経緯

ドイツでは、従来、高い失業率への対策として労働時間や働き方の見直しが進められてきた。しかし、最近では国力を高めるという視点から、ワーク・ライフ・バランスを必須とする見解を各省庁が示している。その背景にあるのが、「少子高齢化」である。日本と同様に「超少子高齢化」とされるドイツの出生率はEUの中でも最低ランクであり、世界 202 ヶ国の中でも 185 位である。この少子化の要因のひとつに、「女性の社会進出の進展」が挙げられる。ドイツでは、女性（15～64 歳）の労働力率が、1982 年に 52.1%、1992 年に 60.8%、2002 年に 64.4%と、次第に上昇している。「男は仕事、女は家庭」という日本と同じく根強い社会意識の変化と共に、女性向けの施策だけでなく、現在政府は「男女に中立的な制度」の普及に取り組んでいる。政府は「ドイツの国力強化のためには、家族に優しい環境が必須である」と考え、家族に優しい環境とは女性・男性共に、生活と仕事の両立が可能な環境であり、このワーク・ライフ・バランスの実現が国力を強める可能性をもつとしている。

②施策内容

- ・ 取得者のための個別相談
- ・ 休暇取得者のための相談窓口や復帰準備プログラムの開設等
- ・ 多様な就業形態
- ・ 休暇取得者向けのテレワーク制度
- ・ 企業内託児所の設置
- ・ 育児助成金の給付等

²⁷ ブリガムヤング大学 2001 年研究

③施策の効果

*従業員 45 名のある不動産会社

<施策内容>

区別	内容
経済的サポート	1, 企業年金の経済的支援。
フレックスワーク	2, 一日の労働時間を 6 時～23 時の間で選択可。週の稼働日は部署毎で設定可。
家庭のサポート	3, 家族の緊急事態には仕事の中断、休暇申請が最優先で可能。
	4, 育児短時間勤務や介護短時間勤務の実施。
	5, 事業所隣接の保育所での子供の預かり。緊急時は 24 時間・週末の対応可。緊急時、保育士が子供の送り迎え。病児保育可。会社は保育コストの 50%負担。
	6, 従業員の子供に職業訓練の機会を提供。
	7, 結婚、子供の結婚、転居、出産時、特別有給休暇を付与。
	8, 在宅勤務

<施策の効果>

- ・傷病休暇が 1%以下に急減
- ・従業員の定着率が向上 ⇒ 配置転換や新たな職場への適応にかかるコスト削減に
- ・従業員の仕事の質が向上
- ・企業イメージが向上⇒より高い質の従業員を確保することが容易に。
- ・短時間勤務・在宅勤務の利用により、育児休業取得者の職場復帰が早まる(平均 10 ヶ月)。
⇒代替要員の募集、雇用、教育コストの削減に。²⁸

(2) 界各国で導入される新たな施策と「両立支援労務士」の必要性

近年、英では、企業に専門のコンサルタントが入り、企業内でのワーク・ライフ・バランスの浸透と活用を支援している。というのも、ワーク・ライフ・バランスは内容が多岐にわたり、非常に専門性を有するため、専門知識を持った職員の存在なしにはその有効活用が難しいからである。またこのような動向に対し、政府は 1 年間のコンサルティング料金を援助するための「チャレンジ基金」²⁹を設立した。これにより、早急の導入が難しい中小企業において、より低コストで導入を可能にすることができるのである。

また、アメリカでは、ワーク・ライフ・バランス施策の 1 つに「EAP(社員援護プログラム)」³⁰がある。これは、専門の EAP サービス提供会社の職員が、被雇用者の家族関係の相談や人生設計の相談に乗るもので、この場合も職員は修士レベルの単位と病院や企業でのインターン実績が必要な専門性の高い職である。この EAP は世界各国で導入されていて、オーストラリアではその普及率は公的機関では 90%、民間企業では千人以上で 80%、五千人以上でほぼ 100%である³¹。

さらに、ドイツでもワーク・ライフ・バランスの促進のために、政府が育児休業取得者のための個別相談や相談窓口開設を具体策の 1 つとして示している³²。

²⁸ 平成 18 年内閣府政策統括官、少子化社会対策に関する先進的取組研究報告書

²⁹ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構ホームページより

³⁰ 厚生労働省「第 4 回仕事と生活の調和に関する検討会議」資料 4「米国におけるワークライフバランスの取組について」より。

EAP=Employee Assistance Program

³¹ フジ EAP センター EAP レポート No.4 より

³² 独立行政法人 労働政策研究・研修機構ホームページより

このようにワーク・ライフ・バランス施策は、現在、企業規模に限らずその有効活用が考えられている。その際に最も必要となるのが「専門的知識を持った職員の導入」だ。我が野村茂治研究会はこの点に着目し、「家庭・企業・社会」の三者に大きな効果を有するワーク・ライフ・バランスの有効活用の為、「両立支援労務士の導入」を提言するのである。今後、男女のライフスタイルが更に多様化し、より効率的で定着性を持った労働力の確保が必要視される今、私たち日本人の個々の幸せと社会の繁栄には何が必要なのか？それは紛れもなく、仕事と家庭の両立であり、それを可能にする「両立支援労務士の導入」なのである。

終わりに

今回この研究の最終的な提言として、「両立支援労務士」の確立を述べた。この「両立支援士」の導入により、家庭では父母として、職場では被雇用者として社会に関わっている人々の生活をより個々の希望に沿った、充実したものとさせることが本研究の狙いである。我々の基礎的な理解として、育児や家事などは男性と女性それぞれの協力により成り立つものであると本論文では述べているが、男女双方に、それぞれの性でしか担うことの出来ない役割があることも確かである。しかしながら、両性がともにそれぞれを理解し、補い合いながらでなければ確立しないものがあり、それが現代社会で育児に携わる人々が求めているものなのである。

はじめに述べたように、これから次世代を産み育てる我々が希望をもっていける社会こそが多様性を受け入れている社会である。その多様性を抱えつつも、日本社会がひとまとまりの集団として発展していけるよう、我々もさらに今回取り組んだ研究をもとに考えを深めていくことが必要である。

—調査ご協力のお願い—

拝啓

秋も深まり行く今日この頃、みなさまにおかれましてはますますご清栄のことと存じます。

お忙しいところ、「調査ご協力のお願い」を申し上げます失礼をお許してください。

私たちは、大阪外国語大学 国際文化学科 野村ゼミと申します。私共は、ISFJ日本政策学生会議（ホームページ；<http://www.isfj.net/>）にて、現在の学生の考えを社会に発信し、学生による政策提言から日本を変えることを目指しています。

この会議に向け私たち野村ゼミ一同は、男女のライフスタイルの変化と、それに伴う男性の育児参加への研究を行っております。

現在、核家族化や女性の社会進出など、男女のライフスタイルは昔と比べ大きく変化しています。そしてその変化に伴い、ストレスを抱える人々も増加しています。共働きで、仕事と家事・育児の両立に悩む女性、専業主婦でも家事・育児の負担を自分一人で抱え込んでしまっている女性、もっと育児に参加したいのにできない男性など、さまざまなストレスを抱える人々が存在します。

私達は特に子育てをしている人々に焦点を当て、ストレスを軽減させる手段の一つとして、育児などの家庭的責任と仕事との両立を実現させるための政策が有効であると考えています。

この政策を提言するにあたり、実際に育児をされている方々の意見を研究に反映させたく、本調査を行うこととなりました。

内容はすべて統計的に処理し、いただいたご回答を調査目的以外に使用しないことはもちろんのこと、プライバシーの保護には最大限の配慮をさせていただきます。

どうか私たちの調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう心よりお願いいたします。

敬具

<ご質問などのお問い合わせ先>

大阪外国語大学 国際関係学科 指導教官 野村茂治

Tel : 072-730-5215 (直通)

住所：〒562-8558 箕面市粟生間谷東 8-1-1 大阪外国語大学 野村茂治研究室

<ご記入上のお願い>

アンケート用紙は、保護者の方全員に、1通ずつ封筒に入れてお渡ししています。ご記入いただけましたら、同じ封筒に1通ずつ入れて、ご提出ください。

恐縮ですが、10月23日(月)までに、ご提出をお願いいたします。

[当てはまるものに○をつけてください]

問1 あなたの性別は 1. 女性 2. 男性

問2 あなたと配偶者の年齢について、当てはまる番号1つに○をつけてください。

配偶者がいない方は、7に○をつけてください。

あなた	1. 10歳代	2. 20歳代	3. 30歳代	4. 40歳代	5. 50歳代	6. 60歳代以上	
配偶者	1. 10歳代	2. 20歳代	3. 30歳代	4. 40歳代	5. 50歳代	6. 60歳代以上	7. —

問3 配偶者がいる方にお聞きします。

配偶者の現在の雇用形態と勤め先の規模について、当てはまるものに○をつけてください。

雇用形態

1. 家族従業者
2. 仕事についていない
3. 正社員・正職員
4. 在宅ワーク（雇用者・社員として）
5. 在宅ワーク・内職（個人事業主・請負など）
6. 自営業者・経営者・自由業者など
7. パート・非常勤・嘱託・派遣など（雇用期間の定めなし）
8. パート・非常勤・嘱託・派遣など（雇用期間の定めあり）
9. その他（ ）

勤め先の規模

- | | |
|------------|-----------------|
| 1. 1人 | 4. 101～300人 |
| 2. 2～10人 | 5. 301人以上 |
| 3. 11～100人 | 6. 官公庁やそれに準ずる団体 |

問4 あなた御自身の収入は（税込み・各種手当なども含む）昨年1年間でおおよそいくらぐらいですか。

当てはまる番号を（ ）にご記入ください。あなたも含め、ご家族全体の昨年1年間の世帯収入につきましても、番号を（ ）にご記入ください。

あなたの収入（ ） 世帯収入（ ）

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. なし | 5. 301万円～500万円 |
| 2. 103万円未満 | 6. 501万円～700万円 |
| 3. 103万円～130万円 | 7. 701万円以上 |
| 4. 131万円～300万円 | |

問5 あなたは現在どなたと一緒に住まいますか。当てはまる方全てに○をつけてください。

1. 子ども（ ）人
2. 配偶者
3. 自分の親
4. 配偶者の親
5. 自分の祖父母
6. 配偶者の祖父母
7. その他の方（ ）

問6 あなたは現在、収入のある仕事についていますか。次の中から、主なもの1つに○をつけてください。

仕事をしている方（育児・介護休業中の方も含む）は、勤続年数もお書きください。

- 1.仕事にはついていない
- 2.正社員・正職員
- 3.自営業主・自由業者
- 4.経営者・役員など
- 5.パート・非常勤・派遣など(雇用期間の定めなし)
- 6.パート・非常勤・派遣など(雇用期間の定めあり)
- 7.在宅ワーク（雇用者・社員として自宅で働いている）
- 8.在宅ワーク・内職をしている（個人事業者・請負として自宅で働いている）
- 9.家族従業者（農作業や店の仕事を手伝っている家族）
- 10.その他（具体的に _____)

今の仕事の勤続年数 _____ 年（1年未満は切り上げ）

【問7から問12までは、現在仕事についている方（育児・介護休業中の方も含む）にお聞きします】

問7 現在、あなたが従事している仕事は何ですか。具体的にお書きください。

（例： 看護師 調理師 会社員（経理）会社員（SE）販売員など）

問8 お勤め先の規模はどれくらいですか？

（官公庁・それに準ずる団体などにお勤めの方は1.に○をつけてください）

- | | |
|-----------------|-------------|
| 1. 官公庁やそれに準ずる団体 | 4. 11～100人 |
| 2. 1人 | 5. 101～300人 |
| 3. 2～10人 | 6. 301人以上 |

問9 あなたの1日または1週あたりの決められた労働時間（昼休みなどの休憩時間は除いて）は、何時間ですか。（どちらか決まっている方を記入してください）

◆ 1日あたりの労働時間 _____ 時間

◆ 1週あたりの労働時間 _____ 時間

問10 正社員・正職員以外の方にお聞きします。正社員・正職員と比べて、決められた労働時間は同じですか。

1. 同じ 2. ほぼ同じ 3. 短い 4. 長い

問11 あなたは1週あたり、平均何時間くらい残業や休日出勤がありますか。

_____ 時間

問12 あなたは、今後どのような働き方を希望しますか。

1. 育児優先の働き方
2. 仕事優先の働き方
3. 仕事と子育ての両立が可能な働き方
4. 子どもが小さい間は働きたくない

問18 あなたは、今後お子さんがほしいとお考えですか。

1. ほしい

2. 条件を整えればほしい

当てはまる条件全てに、○をつけてください。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| a.生活費に余裕ができたなら | f.職場の協力が十分にあるなら |
| b.住居が広くなったら | g.いったんやめても仕事に戻れるなら |
| c.配偶者や家族が協力できるなら | h.仕事を継続できるなら |
| d.保育所などを利用できるなら | i.配偶者の帰宅時間が早くなるなら |
| e.育児休業中の手当が十分にあるなら | |
| j.その他 () | |

3. ほしくない

あてはまる理由全てに○をつけてください。

- | | |
|---------------------|------------------------|
| a.生活費に余裕がないから | f.職場の協力が十分に得られないから |
| b.今の家では狭いから | g.一度仕事をやめると戻れそうにないから |
| c.子どもの数は現状で満足しているから | h.仕事を継続できないから |
| d.保育所などを利用できないから | i.配偶者の家族に今以上の協力は望めないから |
| e.育児休業中の手当が十分でないから | j.配偶者の帰宅時間が遅いから |
| k.その他 () | |

問19 あなたのお子さんの年齢を、下の表にそれぞれ記入された上で、それぞれのお子さんが生まれた頃（妊娠中を含む）の、(A) から (G) の事柄について、選択肢の中からあてはまるものを選んで、下の表に記入してください。
該当しない項目につきましては、×をご記入ください。その他を選んだ場合は、欄外に具体的にお書きください。

*Cは、その頃仕事をやめた方のみお答えください。

*Eは、その頃仕事についていた方のみお答えください。

*Gは、その頃仕事についていたのに育児休業を取得しなかった方のみお答えください。

第1子	第2子	第3子	第4子	第5子
歳	歳	歳	歳	歳

(A) 雇用形態

- | | |
|------------------------------|--------------------|
| 1.正社員・正職員 | 3.家族従業者 |
| 2.自営業者・経営者・自由業者など | 4.在宅ワーク（雇用者・社員として） |
| 5.在宅ワーク・内職（個人事業主・請負など） | |
| 6.パート・非常勤・嘱託・派遣など（雇用期間の定めなし） | |
| 7.パート・非常勤・嘱託・派遣など（雇用期間の定めあり） | |

8.仕事についていなかった 9.その他

第1子	第2子	第3子	第4子	第5子

(B) 仕事の継続

- 1.仕事をやめた
- 2.仕事を続けた
- 3.仕事をしていなかった

第1子	第2子	第3子	第4子	第5子

(C) 仕事をやめた理由 (当てはまるもの全て)

- 1.雇用契約期間が決まっていた
- 2.就労時間や残業時間が長かった
- 3.育休制度を利用できなかった
- 4.勤め先の慣例
- 5.職場の理解・協力が得られなかった
- 6.十分な収入が得られないと思った
- 7.子どもの預け先が見つからなかった
- 8.配偶者の理解・協力が得られなかった
- 9.健康上の理由
- 10.自分の手で子育てがしたかった
- 11.その他

第1子	第2子	第3子	第4子	第5子

(D) 産前・産後休暇取得の有無

- 1.取得した
- 2.取得しなかった
- 3.仕事についていなかった
- 4.休暇に入る前にやめた
- 5.その他

第1子	第2子	第3子	第4子	第5子

(E) 職場での育休制度の有無と利用資格

- 1.職場に育休制度はなかった
- 2.職場に育休制度はあり、自分に利用資格はあった
- 3.職場に育休制度はあり、自分に利用資格はなかった。
- 4.職場に育休制度はあり、自分に利用資格があるかどうかわからなかった
- 5.職場に育休制度があるかどうかについて知らなかった

第1子	第2子	第3子	第4子	第5子

(F) 育休取得の有無

- 1.取得した
- 2.取得しなかった
- 3.仕事についていなかった
- 4.その他

第1子	第2子	第3子	第4子	第5子

(G) 取得しなかった理由（あてはまるもの全て）

1. 育休制度はあったが、自分に利用資格がなかった
2. 育休制度がなかった、または、あるかどうかわからなかった。
3. 自分に利用資格があるかどうか分からなかった
4. 休業すると昇給・昇進が遅れそうだった
5. 休業すると職場に戻るのが難しくなりそうだった
6. 上司からいやみを言われたり、退職勧奨された
7. 休業すると同僚に迷惑がかかりそうだった
8. 休業すると収入減となり、経済的に苦しくなる
9. 子どもが生まれたのを機に仕事をやめた
10. その他（ ）

	第1子	第2子	第3子	第4子	第5子

問20 あなたの家庭では、次の事柄を主に行う人は誰か、当てはまる方全員に○をつけてください。

	自分	配偶者	祖父母	他の方（具体的に）
ア) 子どもの送り迎え				
イ) 子どもの行事への参加				
ウ) 食事を作る				
エ) 食事の後片付け				
オ) 子どもの世話（食事・お風呂・寝かせつけ）				
カ) 洗濯				
キ) 家の掃除				

問21 日ごろの生活の中で、次の事柄について、どの程度満足していますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。カ) については、配偶者がいない方は、5に○をつけてください。

	不満である	どちらかという と不満	どちらかという と満足	満足している	該当しない
ア) 子どもと過ごす時間が十分にあるかについて	1	2	3	4	
イ) 子どものしつけや教育について	1	2	3	4	
ウ) 子どもとの関係について	1	2	3	4	
エ) 職業生活について	1	2	3	4	

オ) 職業生活と子育てのバランスについて	1	2	3	4	
カ) 配偶者の家事育児協力について	1	2	3	4	5
キ) 夫婦関係全般について	1	2	3	4	5
ク) 現在の生活全般について	1	2	3	4	
ケ) 収入や資産について	1	2	3	4	

問 2 2 仕事と子育てを両立するために、どのようなことが必要と思われますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

1. 性別・雇用形態にかかわらず、育児休業制度を利用できるようにする
2. 産前・産後休暇または育児休業後に、もとの職場に復帰できるようにする
3. 企業が子育て支援制度を整備する
4. 休業期間中でも給与全額を補償するなど、経済的な援助をする
5. 安心して休業できるように、休業中の代替要員を確保する
6. 再雇用制度の充実
7. 男女ともに労働時間・所定外労働時間の短縮
8. 子どもの年齢を問わない短時間勤務制度の実施
9. 子どもが病気になったときなどの看護休暇制度の実施
10. 正社員とパートタイマーの均等待遇
11. 合理的理由のない有期雇用の廃止
12. 仕事も家族責任も男女で公平に分かち合える社会にする
13. 子育てに関する諸制度の情報の周知
14. 保育所や就学後の子どもが利用できる学童保育や児童館の充実

その他、思いつくことをご自由にお書きください

長い時間にわたり質問にお答えいただきありがとうございます。
最後の質問です。皆様にお聞きします。

私達は、政策として「育児休業分割取得制度」を提言したいと考えています。
現在の制度では、育児休業はひとまとまりの連続した期間でしか取得できません。休業が月単位、週単位、さらには時間単位で取得できれば育児休業を現在より利用しやすくなり、男女共に育児に参加しやすくなるのではないかと私達は考えています。(短時間勤務やフレックスタイムとは異なり、育児休業中は所得保障の対象になります。)
あなたはこのような制度があれば、利用したいと思いませんか？

1. 思う
2. 思わない

また、この提言に関して意見がございましたら是非お聞かせください。

本調査に関してのご質問・ご意見などございましたら、下記にご自由にお書きください。

お忙しい中、長時間にわたりご協力いただきましたことを心より感謝いたします。
本当にありがとうございました。

主要参考文献

- ・ 福丸由佳(2003)『乳幼児を持つ父母における仕事と家庭の多重役割』
- ・ 日本労働研究機構(2003)『調査研究報告書 No.157 育児休業制度に関する調査研究報告書』
ー「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心にー
- ・ 坂東麻里子(2004)「男女共同参画社会へ」勁草書房
- ・ 佐藤弘樹・武石恵美子著(2004)「男性育児休業」中公新書
- ・ 柏木恵子・大野祥子・平山順子著(2006)『家族心理学への招待』ミネルヴァ書房

第1章

総務省統計局HP 「平成17年度版 労働力調査」より

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/index.html>

厚生労働省HPより「平成17年度女性雇用管理基本調査」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/08/h0809-1/02.html>

厚生労働省HP 「平成17年度版 労働経済の分析」より

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/05/index.html>

佐藤博樹・武石恵美子著(2005)「男性の育児休業」中公新書-社員のニーズ、社会のメリット より

厚生労働省委託調査「子育て支援策等に関する調査研究報告書」(平成15年)

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/05/h0502-1a.html>

渡辺秀樹(1994)「現代の親子関係の社会的分析」社会保障研究所編 東京大学出版会

総務庁統計局HP 「労働力調査」 長期時系列データ

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html>

厚生労働省HP 「男女共同参画白書」(2006)(2005)

2006年度版

<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h18/web/danjyo/pdf/DKH18H01.pdf> (PDF)

2005年度版

http://www.gender.go.jp/whitepaper/h17/danjyo_hp/danjyo/pdf/DKH17H01.pdf (PDF)

厚生労働省HP 「働く女の実情」(2004)

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0328-7a.html#top>

厚生労働省HP 「賃金構造基本統計調査」 長期時系列データ

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/old/r-chingin.html>

柏木恵子、大野祥子、平山順子著(2006)『家族心理学への招待』ミネルヴァ書房

厚生労働省HP 「平成18年度 第三回21世紀青年者縦断調査」国民の生活に関する縦断調査

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen06/dl/data.pdf> (PDF)

21世紀財団HP 資料コーナー「仕事と家庭の両立関係」

<http://www.jiwe.or.jp/jyoho/workANDhome/index.html>

野村総合研究所広報部(2006)「企業における育児支援制度にかんする調査」

<http://www.nri.co.jp/publicity/nr/pdf/nr20060224.pdf> (PDFファイル)

ニッセイ基礎研究所HP トップページ

<http://www.nli-research.co.jp>

日本労働研究機構(2003)「育児や介護仕事の両立に関する調査」

<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/doko/h1507/subindex.html>

国立社会保障・人口問題研究所(2006年)

『第13回出生動向基本調査』ー結婚と出産に関する全国調査・夫婦関係について(PDF)

[http://www.wam.go.jp/wamappl/bb16GS70.ns/0/35bed1f5524411734925719b00229b8b/\\$FILE/20060628siryou.pdf](http://www.wam.go.jp/wamappl/bb16GS70.ns/0/35bed1f5524411734925719b00229b8b/$FILE/20060628siryou.pdf) (PDFファイル)

第 2 章

厚生労働省HP 1994年「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」(通称:エンゼルプラン)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/angelplan.html>

厚生労働省HP 1999年「少子化対策推進基本方針」

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/syousika/syousika02.pdf>

厚生労働省HP 1999年

「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」(通称:新エンゼルプラン)

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/syousika/angel01.htm>

厚生労働省HP 2002年「少子化対策プラスワン」

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2003/bukyoku/koyou/r1.html>

厚生労働省HP 2003年「次世代育成支援に関する当面の取り組み方針」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/03/s0318-8j.html>

国立社会保険・人口問題研究所 編集(2002)「少子化社会の子育て支援」

厚生労働省HP 2004年「少子化社会対策大綱」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/12/h1224-4.html>

労働調査会、労働基準調査会、厚生労働省雇用均等児童家庭局職業家庭両立課(2003)

「わかりやすい育児休業制度の実務」

厚生労働省HP 2006年

「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へーこれからの時代の企業経営ー」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/10/dl/s1013-3d.pdf>

全国社会保険労務士会連合会 編集(2006)「労働基準法の実務相談」中央経済社

厚生労働省HP 「平成17年度女性雇用管理基本調査」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/08/h0809-1/02.html>

財団法人こども未来財団 平成15年度「子育てに関する意識調査報告書」より

<http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/houkoku/chosah15.html>

厚生労働省 2006年「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ」グラフ「6歳未満児のいる男女の1日あたりの育児、家事関連時間(週全体)」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/10/dl/s1013-3d.pdf>

厚生労働省HP 「男女共同参画白書」(2006)(2005)

2006年度版

<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h18/web/danjyo/pdf/DKH18H01.pdf> (PDF)

第 4 章

学生の就職活動アンケート6月の動き(2006年度)毎日コミュニケーション

http://navi.mycom.co.jp/saponet/enq/2006/vol_9/data1.html#2

内閣府『管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査』(2005)

http://www.gender.go.jp/main_contents/sitemap.html

ベネッセ次世代育成研究所「乳幼児の父親についての調査」2006年

www.benesse-jisedaiken.co.jp

HM Treasury & DTI(2003), HIM Treasury(2003), みずほ情報総研参考

The second Work-Life Balance Study (2003)

内閣府政策統括官「少子化社会対策に関する先進的取組研究報告書」(平成18年)

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa.html#t1>

ブリガムヤング大学 「Work-Life Balance 2000 Baseline Survey, Department for Education and Employment」 (2001)

厚生労働省 「第 4 回仕事と生活の調和に関する検討会議」 の資料 4 「米国におけるワークライフバランスの取組について」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/dl/s0616-3a.pdf>

フジEAPセンター EAPレポート

<http://www.fujieap.net/>

厚生労働省 「平成 1 7 年版労働白書」 -労働経済の分析より

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/05/dl/02-02c.pdf>

内閣府 「男女共同参画白書」 平成 1 8 年度版

<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h18/web/danjyo/pdf/DKH18H01.pdf>
