

# 少子化における女性の就業環境改革<sup>1</sup>

---

男性の育児休業取得と次世代法認定の有効性を踏まえて

慶應義塾大学 樋口美雄 研究会

荒木麻友美 岩元寿人 小野寺毅  
加藤大地 戸原裕介 橋本愛子 松信祐美

2007年12月

---

<sup>1</sup>本稿は、2007年12月1日、2日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2007」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。

## 要約

現在我が国では少子高齢化に伴う労働力人口の減少が問題となっている。根本的な要因は合計特殊出生率の低下であり、これを食い止めるため、女性が育児と仕事を両立しやすい就業環境が必要だ。出生率の上昇、つまり将来の労働力人口となる子どもの増加と、女性が出産後も就業継続できる環境の整備が達成されれば、労働力人口の確保において、現在と将来における長期的な解決策となる。しかし、多様化を続ける労働市場において、女性のみを目標に向けた両立支援には限界がある。我々は、女性と育児休業取得の関係だけでなく、独自の視点として、男性の育児休業取得や「次世代育成支援対策推進法」の2点にも焦点を当て、女性の就業環境改善につながる政策提言を導いていくことを目的とした。

有職であった女性が出産を機に離職する割合が非常に高いことが、厚生労働省の調査により判明している。女性が育児と仕事を両立できる環境が整っていないというのが実情だ。このような問題の改善点を見出すため、以下の4つの視点から現状に迫った。

まず始めに、日本の育児休業取得率推移に目を向けた。近年、男女とも取得率は上昇傾向にあり、女性にいたっては平成17年に72.3%で過去最高となった。しかし男性は0.5%程度と極端に低く、男性の育児休業取得促進が今後の課題であることが確認された。また、この取得率には出産前に退職した人は含まれておらず、育児休業の取得権利はあるものの、実際にその権利を行使することは困難であることがわかった。

次に、女性の育児と仕事の両立支援の一つである保育所の現状を調査した。保育所に入所したくてもできない待機児童の問題や、所得水準の違いによる保育所利用の不公平性があるため、保育所といった外部補助だけに頼ることに限界があることが指摘できる。今後は家庭内内部補助がより必要であるという女性の声もあり、とりわけ夫である男性による両立支援の重要性が確認された。

3つ目は男性の育児休業の現状と課題である。わが国の男性の育児休業取得率は0.5%という極端に低い割合だ。意識として取得希望はあるものの、職場の雰囲気や昇進等への懸念により現実に取得するのは難しい。企業は取得者の穴埋めのため代替要員の確保等を行わねばならず、男性の育児休業取得促進を検討するにあたり、この点にも考慮する必要がある。諸外国と比較すると、ノルウェーやスウェーデンの男性の育児休業取得率は女性と変わらず約80%という極めて高い水準であり、「パパ・クオータ」制度による男性への取得インセンティブ、「部分休業制度」による柔軟な取得方法といった多様な政策が特徴的であった。

最後に、2005年に試行された「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」)の現状と課題に注目した。労働者数301人以上の企業は就業環境整備のための行動計画を策定し、その旨を厚生労働大臣に届け出ることが義務付けられている。企業は複数の基準を満たすことにより認定を受け、「次世代認定マーク」を取得し、商品や広告に付することができる。それにより、次世代育成に積極的に取り組む企業であることが周知され、企業イメージが向上し、労働者の意識改革や働きやすい就業環境への改善等が期待できるが、次世代法は施行からまだ数年しか経っておらず、行動計画策定は義務であるものの、未届け企業に対して罰則がない、公表義務や認定後の実施報告がないといった問題点もみられる。

先行研究からは、女性の就業継続に対して育児休業制度が有効に働いていることが確認されたが、我々が着目している男性の育児休業や次世代法の効果を実証するものではなく、それが女性の就業環境にどのような影響を与えているのかを、実証分析の目標とした。

以上を踏まえ『就職四季報女子版』等から得られるクロスセクションデータを用いて、最小二乗法により2つの実証分析を行った結果、次世代法認定企業であるほど育児休業中の女性の退職者割合が低く、企業の業績も良いことが確認された。できるだけ多くの企業が認定を受けることで、企業の業績や日本の就業環境が改善されるといえるだろう。

しかし企業がコストをかけてまで就業環境改善に努めるためには、支援策を行うインセンティブを与える必要があり、現行の次世代法には改善の余地がある。我々は、少子化における女性の就業環境改革を目標とし、女性だけでなく男性の育児休業と次世代法にも焦点を当てた政策を4つ提言した。

1つ目は柔軟な育児休業制度とサポートの実施である。現行の育児・介護休業法の内容を理解している人は少なく、制度に不安を抱えている女性も多い。このような情報の偏りを防ぐために、法の規定や取得方法をまとめたパンフレットを入社時に配布して、制度の周知を徹底させるというものである。また、次世代法認定企業や諸外国の例にならい、育児休業の分割取得、勤務時間短縮といったより柔軟な制度の導入、保育所ではなく家庭内内部補助による両立支援の促進を提案している。

2つ目は次世代法認定企業の法人税減税である。次世代法認定企業には、次世代マーク取得に際し経営上メリットに働くインセンティブが必要である。法人税はほぼ全ての企業が課税対象となっており、そこに優遇策を出すことが平等であると考えられる。世界的にみると、日本の法人税は高く、これを下げるとは企業の競争力を高めることにもなるだろう。

3つ目は男性の育児休業取得の拡大と意識改革である。厚生労働省の調査からは「家事協力」が、女性が重視する結婚相手の条件になっていることが分かっており、男性の育児休業取得への意識改革を促し、女性の就業環境改革につなげることが重要だといえる。その具体策として、男性の育児休業取得により積極的な企業に対して、「新くるみんマーク」(認定マーク)を与えるという政策を考案した。これにより、男性が育児に参加することへの意識を高め、さらに、「くるみんマーク」と「新くるみんマーク」を両方持っていることで企業のイメージがアップし、経営に有効にはたらけば、従業員だけでなく企業側にもメリットが発生する。その実現のために最後の政策を併せて提言した。

その最後の提言とは次世代法の認知度向上と強化の検討である。次世代法や認定マークの認知度は低く、制度が整備されていても効果が少ない。そこで認定マーク「くるみん」を使用した「CMでの宣伝」を提案する。ここで「新くるみんマーク」もアピールする。大々的に宣伝することで、年齢や性別に限らず認知され、既にあるポスターの宣伝のさらなる強化とともに実行すれば、かなりの効果が期待できる。

また、次世代法の内容強化も検討すべきだ。行動計画の未届け企業に対する罰則、具体的な数値目標の設定等を提言する。政府による法の介入が望ましいのかという懸念もあるが、実証分析により認定企業ほど女性の就業環境や業績が良いことが確認できたこと、さらに長期的には新たな労働力増加につながることを、企業だけでなく社会全体への効果があることを考慮すれば望ましいことだといえよう。

仕事と育児の両立支援を促進することは簡単なことではないが、企業や個人を含め社会全体がこの問題に目を向け、我々が着目してきた「男性の育児休業取得」と「次世代育成支援対策推進法」がより有効に機能することで、この両立支援が実現され、我が国が抱えている少子化問題、労働力人口減少問題が改善していくことを期待したい。

## 目次

---

### はじめに

## 第1章 問題意識

## 第2章 現状分析

- 第1節 育児休業の現状とデータに潜む落とし穴
  - 2-1-1．育児休業制度の現状
  - 2-1-2．データをみる上での注意点
- 第2節 保育所の現状
  - 2-2-1．保育所数と待機児童問題
  - 2-2-2．保育所利用の壁
- 第3節 男性の育児休業の現状と課題
  - 2-3-1．男性の育児休業取得数とその裏にあるもの
  - 2-3-2．諸外国の男性の育児休業

## 第3章 次世代育成支援対策推進法

- 第1節 次世代育成支援対策推進法と現状課題
  - 3-1-1．次世代育成支援対策推進法とは
  - 3-1-2．考えられる問題点
- 第2節 次世代法認定企業

## 第4章 先行研究

- 第1節 先行研究の紹介
  - 4-1-1．女性の育児休業に関する先行研究
  - 4-1-2．男性の育児休業に関する先行研究
- 第2節 本論文の今後の方向性

## 第5章 実証分析

- 第1節 次世代法認定企業の女性の就業継続
- 第2節 次世代法認定企業の業績

## 第6章 政策提言

- 第1節 実証分析の結果の要約
- 第2節 柔軟な育児休業制度とサポートの実施
- 第3節 次世代法認定企業の法人税減税

- 第4節 男性の育児休業取得の拡大と意識改革
  - 6-4-1．女性の意識の変化
  - 6-4-2．新くるみんマーク
- 第5節 次世代法の認知度向上と強化の検討
  - 6-5-1．認知度向上
  - 6-5-2．強化の検討

**おわりに**

**先行論文・参考文献・データ出典**

# はじめに

現在の日本は、男女差別撤廃の考えのもと、昔と比べて、女性の社会進出が行われやすくなった。それに伴い女性の働くことへの意識は高まっており、専業主婦世帯は減少傾向にある。女性の労働力率(15歳~64歳)の推移を見ると(総務省「労働力調査」)、1975年は49.7%であったのに対して、2006年は61.3%と増加している。しかし、そのために女性の未婚化・晩婚化・晩産化が進展しており、少子高齢化が急速に進み、総人口の減少に伴う労働力人口の減少が問題となっている。

この問題に対して、「女性の働き方」や「出産・育児を行いやすい環境作り」に関する研究は多く実施されているが、我々はあえて、現在我が国で最も改革が求められているホットな話題と言っても過言ではないこの内容を論文のテーマに設定し、改めて女性の育児休業取得等について調査を行った。我々は、根本的な問題である合計特殊出生率の減少を食い止め、さらに出産を終えた女性が復職し就業継続できる環境の整備、つまり現在と将来の労働力人口の確保を目的意識として持ち、その実現のために、女性と育児休業取得の関係に目を向けることはもちろんのこと、独自の視点として、

日本では非常に少ない男性の育児休業取得

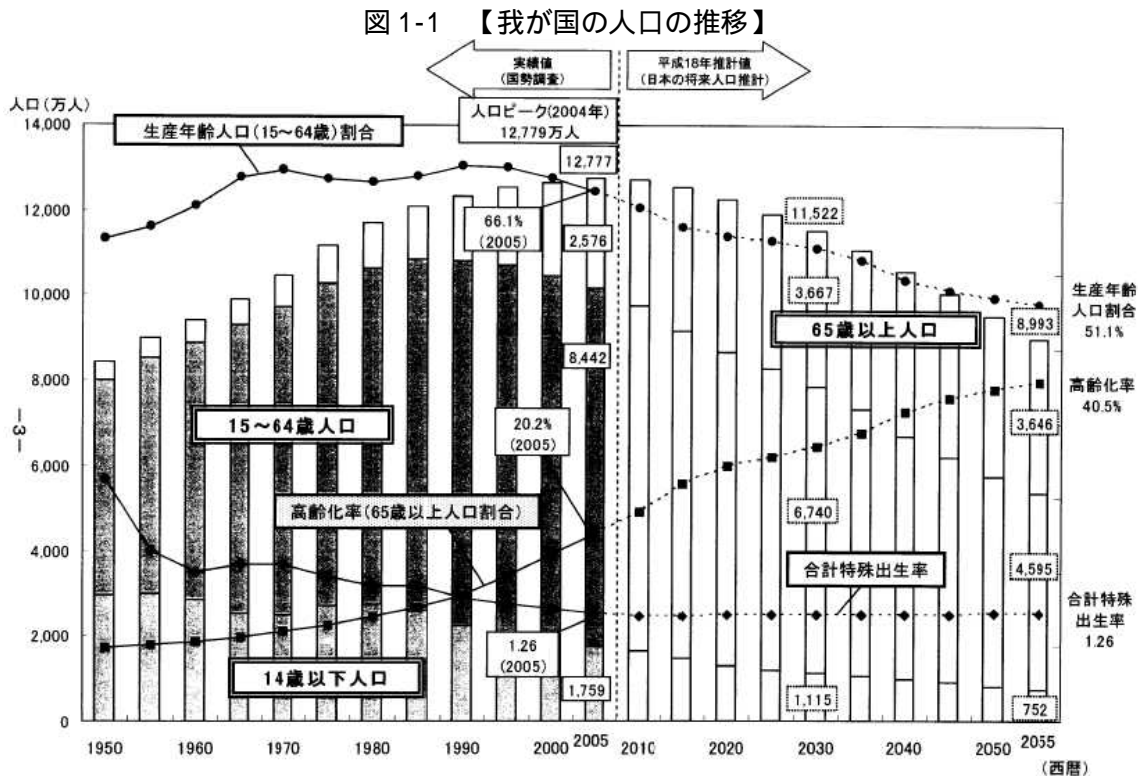
2005年に施行された「次世代育成支援対策推進法」

の2点にも着目した。これらの実施状況と問題点を明らかにし、将来の我々の生活に大きく関わる少子化という問題に対して、それぞれが有効にはたらき、女性の出産と就業継続を共に助けるような政策を考え出すことを目標とした。

本論分の構成は以下の通りである。第1章では、今後の労働力人口減少や、女性が仕事と育児を両立できていないという問題意識を述べ、第2章では、現在の育児休業制度、保育所の利用、男性の育児休業取得の現状を分析している。そして第3章で、次世代育成支援対策推進法とはどのような法律か、またその問題点と認定企業の例を挙げている。第4章では女性と男性の育児休業に関する先行研究を紹介し、実証分析や政策提言の参考としている。第5章では、『就職四季報女子版』等から得られるクロスセクションデータを用いて、最小二乗法により実証分析を行い、次世代法に認定されていることが、女性の就業継続や企業業績にどのような影響を与えているかを、分析の結果から考察している。そして、第1章~第5章の研究をもとに、第6章にて政策提言を行っている。

# 第1章 問題意識

総人口の減少(少子高齢化)に伴う労働力人口の減少が叫ばれている。図 1-1 は日本の総人口、年齢別人口の推移を表したグラフであり、総人口は 2004 年をピークに年々減少していくとの推計がなされている。2005 年と 2055 年(推計)を比較すると、総人口は約 3800 万人減少するのに対して、老年人口は約 1070 万人増加する。また、生産年齢人口、年少人口は、それぞれ約 3900 万人、約 1000 万人減少するとされている。



出所：総務省統計局「国勢調査」。2005 年までが調査による実績値。

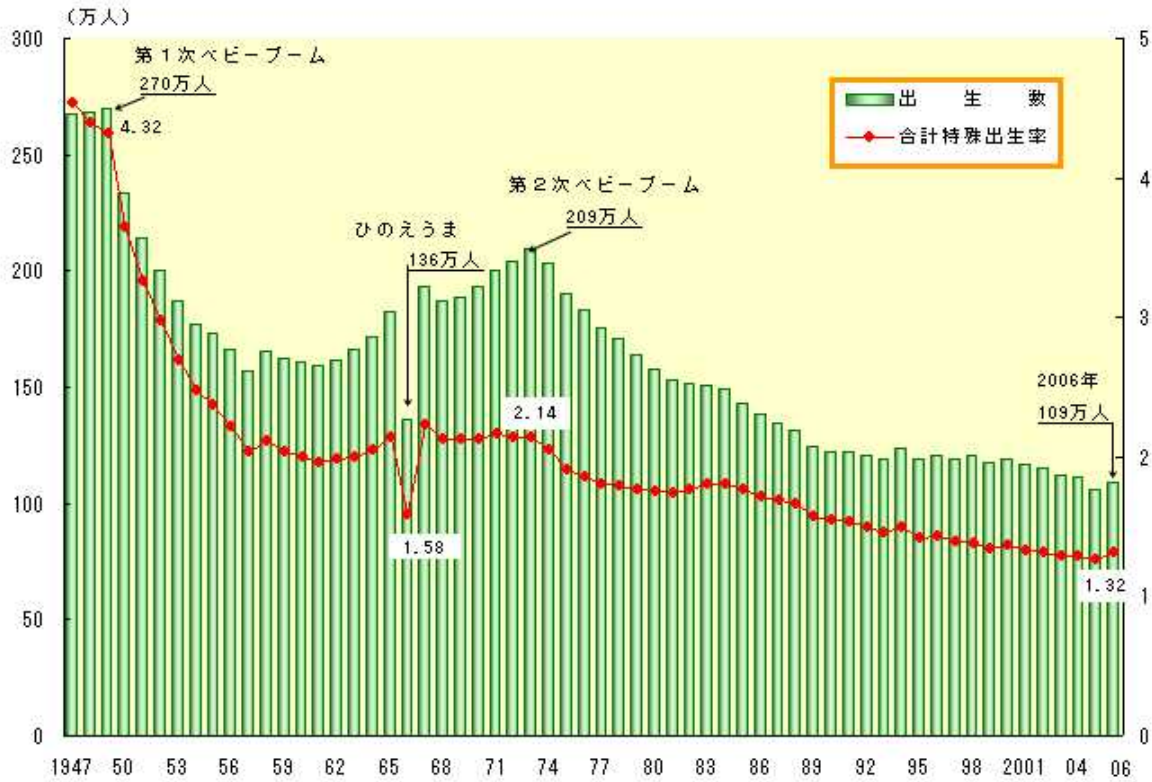
2010 年以降は、国立社会保障・人口問題研究所

「日本の将来推計人口(平成 18 年 12 月推計)中位推計」

生産年齢人口が減少すれば、労働力人口も減少する。労働力人口が減少すれば減少するほど、我が国の経済活動に様々な影響が現れることは間違いない。

また、65 歳以上人口 1 人を支えるために、20~64 歳人口を何人配分することができるかを試算すると、2005 年では 1 人当たり 3.0 人であるが、2030 年では 1.7 人、2055 年では 1.2 人となる。2055 年といえば、この論文を執筆している我々が 65 歳を迎えている時期であり、我々に大きく関わる問題であると解釈せねばならない。

図 1-2 【出生数・合計特殊出生率の推移】



出所：厚生労働省大臣官房統計情報部「平成 16 年度人口動態統計」

厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計(人口動態統計特殊報告)」(平成 15 年度)によると、第 1 子の出生 1 年前に有職であった母親について、出生 1 年半後まで一貫して有職である割合は 23%、一時離職して出生 1 年半後までに再就職した割合は 13%、出産前または出産後に離職した割合は 61%であり、出産を機に離職する女性が多いことがわかる。裏返せば、そのために子供を産まない女性が増えていると考えることができる。「仕事も子育てもしたい」と望む女性は増えているのに対して、それが実現できる環境が整っていない場合が多いというのが実情である。

女性が仕事と育児を両立できない原因の 1 つに、「子育ては女性が行い、男性は働いて経済的な部分を支えていく」という考えが我が国において浸透している面が強く、また、労働環境の変化なども影響し、男性の育児休業取得率が非常に低い水準で年々平行線を辿っていることが挙げられる。この低水準は諸外国と比較しても明らかである。また、国が定める育児休業に関する制度が、各企業内で十分な機能を果たしているのかという疑問もある。我々は平成 17 年に改正された育児・介護休業法と共に、2005 年施行の「次世代育成支援対策推進法」に着目し、この少子化社会においてどのような役割を果たしているのかを研究する。

本論文では、現在の女性の就業と出産・育児を取り囲む環境にどのような問題や改善点があるのかを上記 2 点を中心に追求し、今後の少子化を少しでも改善し、労働力人口減少を食い止めることに貢献する有効な政策提言を、次章からの研究を通して導いていく。



## 第2章 現状分析

### 第1節 育児休業の現状とデータに潜む落とし穴

#### 2-1-1. 育児休業制度の現状

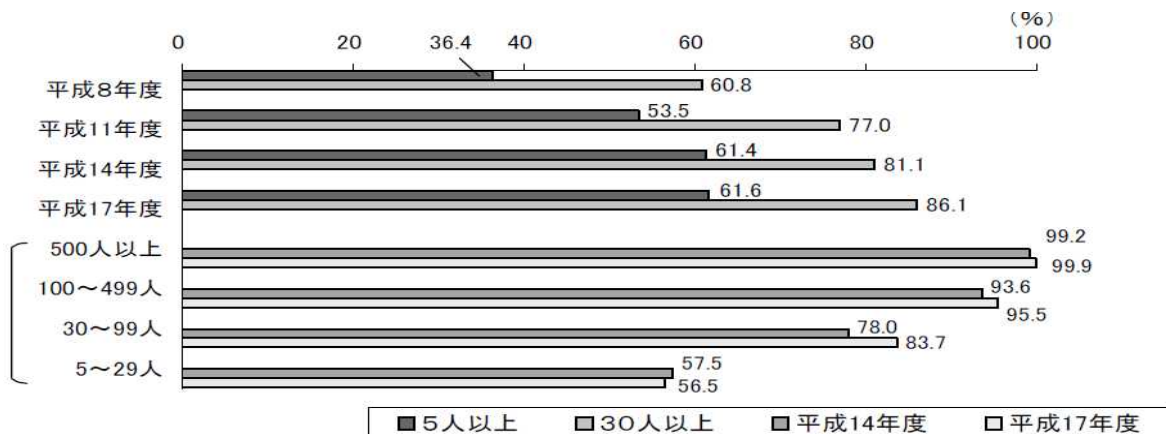
次世代育成支援を進めていく上で重要な課題である、育児と仕事の両立をより一層推進するため、平成17年4月1日に育児・介護休業法が改正された。育児休業の取得は、原則、子が1歳に達するまでであったが、この改正によって、1歳6か月に達するまで取得できるようになるなど、労働者の両立支援は強化されつつある。

では、この育児休業制度の効果はどの程度なのか。実際の育児休業取得率、離職・復職率から現状を眺めてみる。

#### 育児休業制度の規定がある事業所の割合

平成17年度では、育児休業制度の規定がある事業所の割合は、61.6%となっている。事業所規模30人以上では86.1%と、平成14年度より5.0%上昇しているものの、5~29人で56.5%と1.0%低下しており、全体として平成14年度と同水準となっている。このように規模が小さい事業所ほど、育児休業制度の規定がある事業所は少なくなっている。

図2-1 【育児休業制度の規定あり事業所割合の推移】



事業所総数=100.0%

出所：厚生労働省「平成17年度女性雇用管理基本調査」

育児休暇をどれだけの人がとっているのか

出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(平成17年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合(=育児休業取得率)を男女別にみると、女性は72.3%と平成16年度の70.6%より1.7%上昇し、過去最高となった。一方、男性は0.50%と平成16年度の0.56%に引き続き取得率は低い。これを事業所規模30人以上でみると、女性は80.2%(平成16年度は78.0%)、男性は0.41%(同0.43%)となっている。また、育児休業取得者のうちの男女別割合は、女性98.0%、男性2.0%となっている。女性の育児休業取得率についてみると、事業所規模が大きいほど取得率が高く(500人以上:87.3%(同83.2%)、100~499人:79.0%(同83.0%)、30~99人:76.9%(同69.5%)、5~29人:58.5%(同60.2%))、また、育児休業制度の規定がある事業所(78.4%)の方が、規定のない事業所(28.1%)よりも50.3%高い。

表2-1 【育児休業取得率の推移(事業所規模5人以上)】

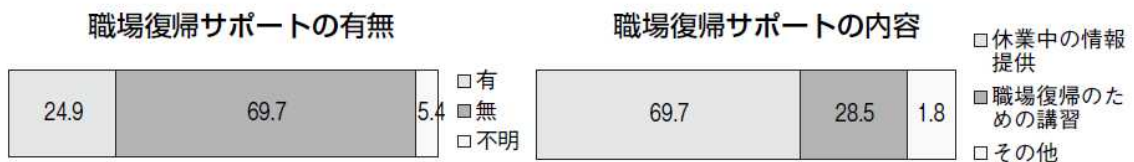
女性 (%)		男性 (%)	
平成8年度	49.1	平成8年度	0.12
平成11年度	56.4	平成11年度	0.42
平成14年度	64.0	平成14年度	0.33
平成16年度	70.6	平成16年度	0.56
平成17年度	72.3	平成17年度	0.50

出所：厚生労働省「平成17年度女性雇用管理基本調査」

離職・復職の割合

平成17年度において、育児休業取得者のうち、復職した人の割合は、女性が89.0%、男性が94.9%となっていて、離職した人の割合は、女性が11.0%、男性が5.1%となっている。育児休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置を講じている企業は、全体の24.9%しかない。その内容は、休業中の情報(社内報、職場・仕事に関する情報)提供が約7割を占めている。育児休業取得者の職場復帰をサポートしている企業は、まだ少ないというのが現状だ。

図2-2 【職場復帰サポートの有無と内容】



出所：厚生労働省「平成17年度女性雇用管理基本調査」

### 2-1-2. データをみる上での注意点

ここまでみてきたように、女性、男性共に育児休業取得率は年々上昇しており、女性にとって出産後も育児と仕事を両立できる就業環境が整ってきているかのように思われる。しかし、実はこのデータには落とし穴がある。ここでいう育児休業取得率とは、出産時点で在職していた女性のうち育児休業を取得した割合で、出産前に退職した人は最初から分母に入っていない。育児休業を取得したものの、職場復帰を躊躇して退社してしまうケースも多く、第1子出産後も仕事に就いている女性は全体の4分の1程度である。育児休業の取得権利はあるものの、職場環境や人間関係、復職への不安等により、実際にその権利を行使するのは難しいというのが現状だ。

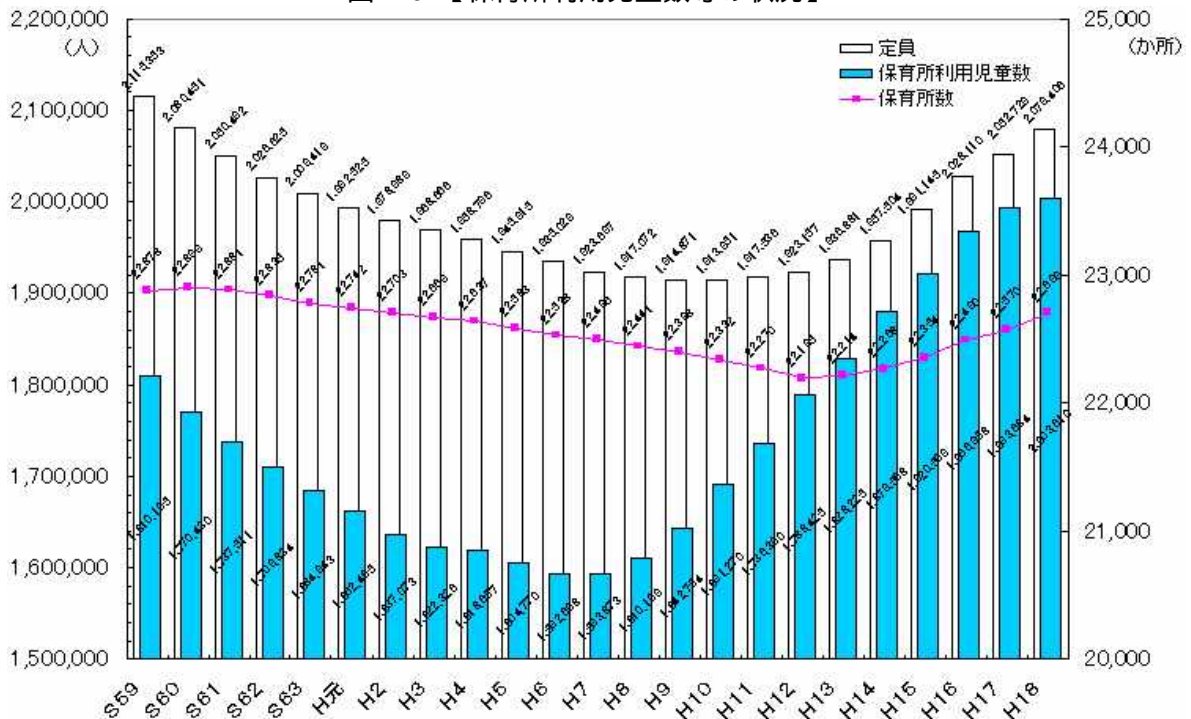
## 第2節 保育所の現状

女性の育児と仕事の両立支援の一つとして、保育所の利用があげられる。保育所が女性にとって両立しやすい生活環境を整える役割を果たしているのなら、その機能強化を図るべきであるし、逆に課題が存在するのなら、その解決へ向けて検討するべきである。ここでは保育所利用の現状と、そこから考えられる課題についてみていき、働く女性支援の最善策につながるヒントを模索する。

### 2-2-1. 保育所数と待機児童問題

平成18年度の全国の保育所数は22,699か所、定員は207万9,406人であり、平成12年から両者とも増加傾向にある。また同年の保育所利用児童数は200万3,610人であるため、マクロ的に見ると、保育所の需要と供給はほぼ一致しており、むしろ保育所に余りがあることになる。

図2-3 【保育所利用児童数等の状況】



出所：厚生労働省「保育所の状況等について」(平成19年4月1日発表)

だが、保育所に入所したくてもできない、「待機児童」の問題が発生しているのが事実だ。「待機児童」とは、厚生労働省の定義によると、1)保育所入所申込書が各市区町村に提出され、2)入所条件に該当している者の中で、3)実際に入所を行っていない児童、のことを示す。待機児童数は、平成18年において、19,794人であり、この数字は3年連続で減少している。しかし、いくら減ったといえども、まだ約2万人もの待機児童が存在し、また本当は認可保育所へ通わせたいのだけれども、多くの「待ち」があるため諦めて、認可外の保育施設を利

用している人を含めると、潜在的な待機児童が大量に存在していると考えられる。実際に、かわさき保育の集い実行委員会がホームページ上で行っている待機状況アンケート調査によると、認可保育所への入所を希望しているが、現在は認可外へ預けている、という子供の割合が3割を超えている。また、首都圏(埼玉・千葉・東京・神奈川)、近畿圏(京都・大阪・兵庫)の7都府県と、その他の政令指定都市・中核市の合計を見ると1万5,115人となり、全待機児童の76.4%をも占めている。待機児童の問題は、大都市で低年齢児において深刻な問題となっている。

女性の保育所に対する思いはどうか。2007年『日経 WOMAN10月号』には、働く女性の保育所に寄せる声がいくつかあげられている。「保育園の競争倍率を考えながら出産時期を見計らったり、入園時期に応じて職場復帰時期を決めなくてはならないのが現状。もっと保育施設が充実すれば、出産に対して前向きになれると思います。(29歳・メーカー。経理・既婚)」といった保育施設の充実を求める意見や、「職場内に託児所を併設する企業がもっと増えればいいの」と思います。同時に、国には育児サポート制度を整えるなど、積極的に対策を練っている企業に補助金を出すなどの施策を行ってほしいです(23歳・派遣。営業・未婚)」などといった託児所併設の職場の増設を求める意見がみられる。このように、現状の保育所には改善の余地が残されているといえる。

## 2-2-2. 保育所利用の壁

次に、保育所利用の公平性についてみていく。保育所は、働く女性にとって差別なく利用できる安定した支援策として位置づけられているのだろうか。

### 保育所の利用

保育所は、両親が共働きであるなどの理由で保育に欠ける児童を、両親に代わって保育することを目的とした施設である。そのため、育児が困難である程度が高いと判断された順に保育所への入所の許可がおりる。パートタイマーや、出産後に新たに就職先を探す母親にとっては非常に不利な状況となっており、これらの人々は認可保育所への入所が厳しいため、質や価格にばらつきが多い認可外保育所を利用することになる。国や地方公共団体から補助金が出ている認可保育所とは異なって、認可外保育所は保育料のほとんどを利用者が負担するため、割高になってしまう。

平均的な所得水準の高いフルタイム勤務世帯によって、公的扶助を多く受けている認可保育所が埋まってしまうため、生活のために労働市場に参入しようとする低所得者世帯が認可外保育所に流れてしまい、結果として公的扶助を受けることができなくなっている。

### 保育所の今後の役割

待機児童問題や保育所利用の不公平性により、仕事と育児の両立を目指す女性にとって、保育所だけに頼った就業が困難なものであるといえる。そこで有効だと考えられるのが保育施設といった外部補助ではなく、親や夫といった家庭内内部補助である。同じく2007年『日経 WOMAN10月号』では、「夫の家族と同居し、義両親だけでなく、義祖母にも面倒を見てもらっている。子育ての仕方も参考になるし、自分の時間も持てるので助かる。(31歳・派遣。こども0歳)」といった親の補助の必要性を証明する声や「男性の働き方が変わらない限り、少子化は止まらないのでは。企業に男性の育休取得を推奨し、早く帰宅できるよう配慮するなど、家族みんなで子育てをできる状況をサポートしてほしいと思います(27歳・メーカー。一般事務・未婚)」といった夫の助けを求める意見があげられている。男性が育児休業を取り、妻と共に育児を行い、負担を分散させることが育児の理想的な形だと考えられる。次節では男性の育児休業取得の現状と課題についてみていく。

### 第3節 男性の育児休業の現状と課題

#### 2-3-1. 男性の育児休業取得数とその裏にあるもの

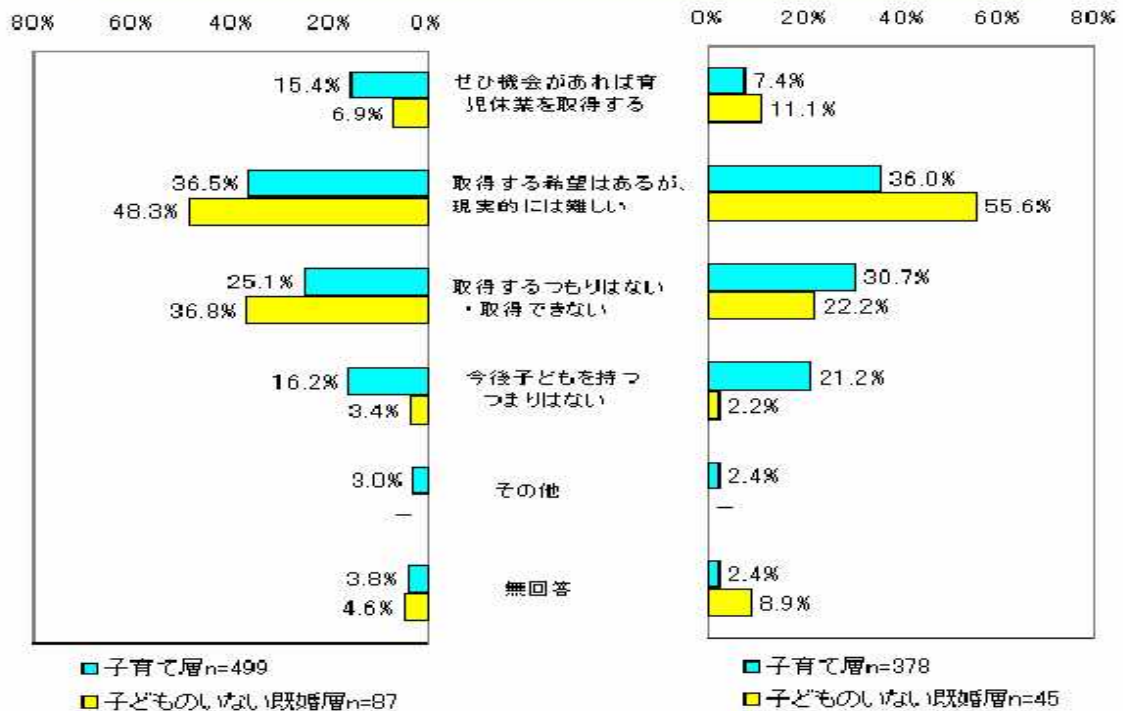
##### 男性の育児休業の現状

我が国の男性の育児休業の取得状況は約0.5%と極めて低い。また、これまでに男性の育児休業取得者が一人でもいたとする企業は5.9%であり、9割以上の企業は男性の育児休業取得実績のない企業である。

では、なぜこのような状況が起こっているのだろうか。これは男性の育児休業取得に対する希望が低いことによるわけではない。

図2-4 【育児休業取得についての意向】(左：女性、右：男性)

#### 男性本人もしくは夫(男性のパートナー)が育児休業を取得する意向



出所：(財)こどもの未来財団「2001年度・子育てに関する意識調査」

図2-4が示すように、育児休業を取得したいと考える男性は半数程度、強い希望をもつ男性は一割程度存在している。このように、半数近い男性が育児休業を取得したいと考えているにもかかわらず、実行した男性はわずかである。また、自分の育児休業に限定せず、男性が育児休業をとることについての一般的な意識を、内閣総理大臣官房広報室(総理府)「男女共同参画社会に関する世論調査」(2002年調査)からみると、育児休業取得を肯定する意見が7割近くを占め、男女の傾向に違いはない。しかし、同じ調査で男性が育児休業をとることについて社会や企業の支援が十分ではないと考える割合は8割を占める。一般的な意識においても、男性が育児休業を取得したほうが良いという意見が多数を占めているが、一方



でそのための環境整備が立ち遅れているのである。そのため現実的に男性が育児休業をとることが難しくなっている。

#### 男性の育児休業がとりづらい環境にある背景

##### < 子育ては女性の役割という意識 >

一般的にも良く知られている、女性の年齢階級別にみた就業率が M 字型カーブを描くという事実は、育児責任を担う役割を女性に期待する社会の意識や、女性はその役割を受け入れている現状を集約したものともみることができる。すでに他の先進諸国では M 字型カーブが消失していることを踏まえると、特に日本では女性の育児役割への期待が大きいことが考えられる。欧米諸国に比べて日本では、子育てには父親も母親も同等の責任をもち、双方が重要な役割を担っているという認識が一般的にも浸透しておらず、夫婦の間でも共有されているとは言いがたい。

##### < 職場の雰囲気の問題 >

子育ては女性の役割という意識は、当然ながら職場の雰囲気にも投影される。男性の育児休業を特別視する意識、女性の休業取得とは別だという意識が、職場の同僚や上司の意識に根強く存在している。女性が休業を取得することについては、経営層、人事マネージャー、従業員の各レベルで、「賛成」や「どちらかといえば賛成」が過半数を占め、「反対」とする意見はごく少数である。ところが、男性が取得する場合の意見は、経営層、人事マネージャー、従業員各レベルに共通して、女性の育児休業取得に比べて抵抗感が見られ、男女で比べると、男性の取得にネガティブな職場の雰囲気が存在することは明らかである。

##### < 忙しい職場、基幹的な仕事 >

日本の男性の就業の実態として、忙しさによる長時間労働が挙げられ、男性従業員が子育てに主体的に関わることが難しい現状がある。忙しい職場の中で長期の休業を取得しようとするれば、どうしても同僚にしわ寄せがいくため、それを懸念して休業取得の申し出をためらうことになってしまう。さらに、男性は、現状では女性に比べ基幹的で責任のある仕事に就いているケースが多いため、自分が長期休業をとると他に代わる人がいないことで職場に迷惑をかけてしまう、と思いがちである。

##### < 昇進等への影響の懸念 >

長期の休業を取得すると、昇給や昇格に響くのではないかと考えられがちである。育児のために長期の休業を取得すれば、人事考課に影響し、昇給、昇格の遅れにつながるのではないかと懸念から、休業取得が抑制されているのではないかと見方がある。育児・介護休業法では、育児休業の申し出、取得による不利益取り扱いが禁止されており、降格や減給については、不利益取り扱いとされているが、人事考課の対象期間に育児休業が含まれるときの評価への反映の方法は、個々の企業の制度に委ねられている。

また、実際に育児休業を取得する場合、企業側には、その穴を埋めるための代替要員の確保やその他の対応策を練らねばならないといった負担が生じる。男性の場合、より責任ある仕事を任されているのが一般的であるため、男性の育児休業を考える場合、このことを十分考慮に入れていく必要があるであろう。これに関しては、本節の終わりでも触れることとする。

2-3-2. 諸外国の男性の育児休業

日本以外の先進諸国において、男女が同じような比率で育児休業を取得している国はないものの、男性の育児休業取得に関して比較すると、日本は他国に比べて極めて低い水準にあることがうかがえる。それぞれの国々で、男性の子育てへの関わりを高めるための取り組みへの政策的な関心は高まってきており、各国様々な制度が導入されている。ここでは、男性の育児休業取得に積極的であり、我が国の男性の育児休業取得促進の参考となるノルウェーとスウェーデンの例を紹介する。

～ノルウェーの取り組み～

1993年に男性の育児休業を拡大するために「パパ・クオータ」制度が導入された。休業期間として、産前3週間および産後6週間が母親に割り当てられ、その後、子が1歳に達するまでのうちの4週間が父親に割り当てられる。父親が休業を取得しない場合には、その分の手当支給がなくなるので、男性が育児休業を取得する大きなインセンティブとなっている。1993年までは、男性の育児休業取得者は、資格がある男性のうちの5%に満たなかったが、導入直後の1994年には42%に急増した。

表 2-2【ノルウェーにおける男性の育児休業取得状況】

	(1) 育休取得者数 (女性) (人)	(2) パパ・クオータ 取得可能者数(人)	(3) 育休取得者数 (男性) (人)	男性の取得率 (3)/(2) (%)
1993	38,525		1,567	(4,1)
1994	37,869	30,295	12,738	42
1995	43,556	34,845	21,571	62
1996	45,474	36,337	25,409	70
1997	48,664	38,932	29,238	75
1998	48,159	38,528	30,192	78
1999	48,478	38,783	31,200	80
2000	49,585	39,668	32,659	82

出所：佐藤 博樹、武石 恵美子(2004)『男性の育児休業』pp.133より筆者作成  
データもとは、ノルウェー国民保険庁

パパ・クオータの他に無給の父親休暇が2週間あり、3分の2以上の父親が取得している。両親に対しては、1年間の有給休業の他に、それぞれに1年ずつの無給の育児休業と、12歳未満の子をもつ両親に年間10日ずつの看護休暇がある。また、育児休業を柔軟に取得できる「部分休暇」の仕組みが1994年に導入された。

〔部分休業制度〕

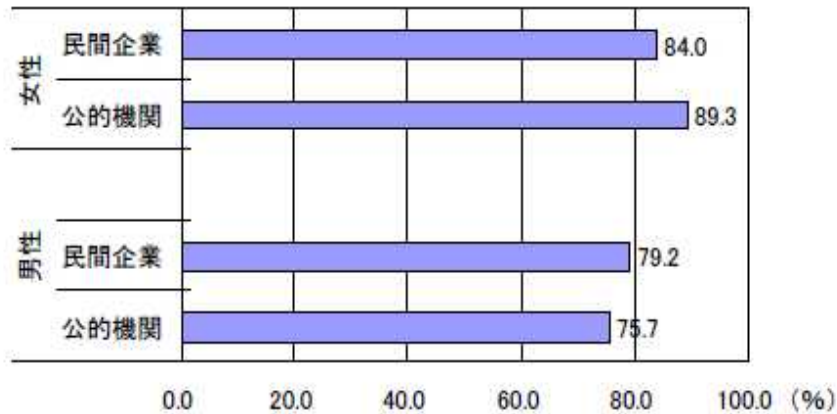
国民保険による育児休業給付を受ける52週または42週のうち、母親の産前3週間、産後6週間、パパ・クオータの4週間、計13週間を除く39週間(100%の給付を受ける場合には29週間)について、その全部または一部を、勤務時間の短縮という形の部分休業にでき、就業割合に応じた休業給付を受給することができる。勤務時間は、フルタイムの90%、80%、75%、60%、50%の割合に短縮して働くことができ、休業を短縮した分だけ休業期間を延長できる。利用可能期間は子が2歳に達するまでで、その期間は最長で2年、最短で12週。



～スウェーデンの取り組み～

改正を何度か重ねて成立した、現行の育児休業制度のもとでは、子が8歳に達するまで両親にそれぞれ240日、合計480日分の両親手当給付付きの休暇が保障されている。180日分は他方に譲渡できるが、60日間は他方に譲渡できず、権利者が休業を取得しなければ失効する仕組みとなっている。これはノルウェーのパパ・クオータの影響を受けており、制度開始当初は譲渡の制限がある期間が30日間であったことから「パパの月」と呼ばれている。これにより男性の育児休業取得者は増加傾向にあり、日本男性とは大きな差がみられる。

図2-5【スウェーデンの育児休業取得率】  
(平成16年度。官民別・男女別、従業員調査)



出所：内閣府経済社会総合研究所  
「スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査」(平成17年7月20日発表)

さらに父親の出産休暇として両親休暇とは別に、子の出生後60日以内に10日間取得できる休暇制度もあり、男性の80%が取得し、取得日数も平均9日間と、積極的な活用がなされている。子が生まれた時に、母親だけでなく、父親も親として子に関わるのは当然のことであり、そのための制度整備を図るといふ政策サイドの強い姿勢が、男性の育児休業取得の浸透を促している。

また、スウェーデンの企業に、男性の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聞くと、「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、我が国の企業の場合「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。このようにスウェーデンでは育児休業を取得しても、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。

# 第3章 次世代育成支援対策推進法

## 第1節 次世代育成支援対策推進法と現状課題

### 3-1-1. 次世代育成支援対策推進法とは

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」とする）とは、急速な少子化等をふまえ、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれるために、国による行動計画策定指針ならびに地方公共団体および事業主による行動計画策定等を迅速・重点的に推進するためのもので、2005年4月1日～2015年3月31日までの10年間の時限立法である。常時雇用する労働者が301人以上の企業は、一般事業主行動計画（以下「行動計画」とする）を策定し、その旨を厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）に届け出ることが義務付けられている。

ここでいう行動計画とは、企業などの実情に応じ、労働者のニーズをふまえて策定されるもので、仕事と子育ての両立をはかるための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、計画期間・目標・達成のための対策と実施期間を定めるものである。

企業は行動計画に定めた目標を達成する等の複数の認定基準を満たすことにより、厚生労働大臣から認定を受けることができる。認定を受けた企業は、「認定を受けた旨の表示」（以下「次世代認定マーク」または「くるみんマーク」とする）を、広告、商品等に付することができる。次世代認定マークにより、次世代育成支援対策に積極的に取り組む企業であることが周知され、企業イメージが向上し、その企業に雇用される労働者の意識改革、生産性の向上、男女とも働きやすい就業環境への改善等が期待される。

図 3-1 【次世代認定マーク】



（愛称） くるみん

赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子どもの育成に取り組もうという意味が込められている。

出所：厚生労働省ホームページ(2007年2月発表)

次世代法の認定基準は以下の通りである。認定を得るためには、次の1～7までの基準全てを満たすことが必要である。

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
4. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。  
勤務時間短縮等の措置とは、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の措置をいう。
5. 計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。  
ただし、常時雇用する労働者数が300人以下である事業主は、計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、計画期間開始前の3年以内のいずれかの日に、男性の育児休業等取得者がいればよい。  
また、計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上となればよい。（例えば、3年遡ると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけ遡って構わない。）
6. 次の(1)～(3)のいずれかを実施していること。
  - (1) 所定外労働の削減のための措置
  - (2) 年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - (3) その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
7. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

#### 企業の次世代法に対する姿勢

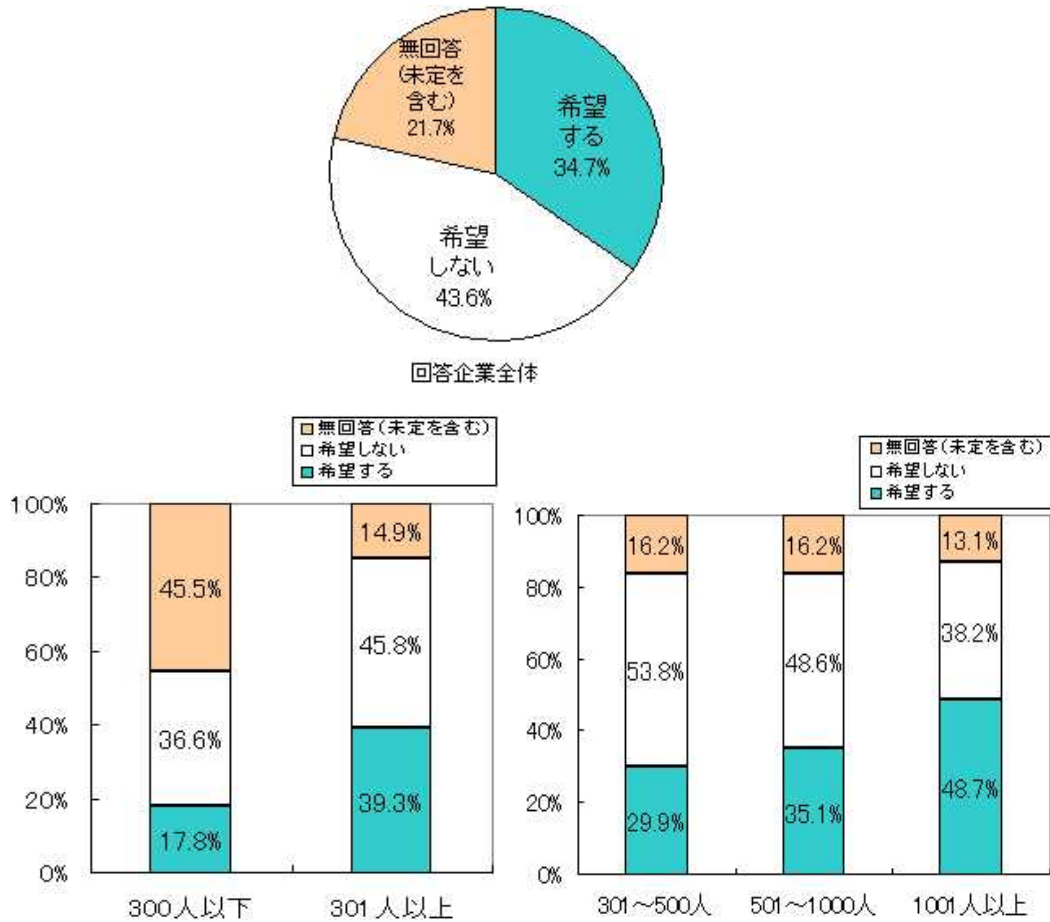
次世代法は2003年7月に成立・交付され、2005年4月1日から行動計画の策定届の受付が開始された。実施からまだ数年しか経っていないが、企業や労働者に与える影響はどの程度なのか、実施にあたり問題はないのだろうか。東京労働局の調査から、次世代法の現状と懸念される今後の課題についてみていきたい。

東京労働局では、届出開始2ヶ月前の2005年2月のはじめに行動計画策定状況や認定希望を把握するため、アンケート調査を実施し、935社の回答を得た。

301人以上の企業のうち、この時点で行動計画を策定済み、策定中、策定予定の企業は合わせて94.1%であった。さらに行動計画の中身を詳しくみていくと、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備」(62.1%)、「年次有給休暇の取得促進」(59.0%)、「短時間勤務制度等子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施」(50.5%)、「所定外労働の削減」(47.9%)、「子どもの出生時における父親の休暇取得の促進」(43.2%)をあげる企業が多かった(複数回答)。

認定を希望する企業の割合をみると、回答企業全体で34.7%、300人以上の企業では39.3%となっている。1001人以上の企業では認定希望が48.7%であり、企業規模が大きくなるほどその割合が高くなることがわかる。

図 3-2【次世代法・認定希望状況】

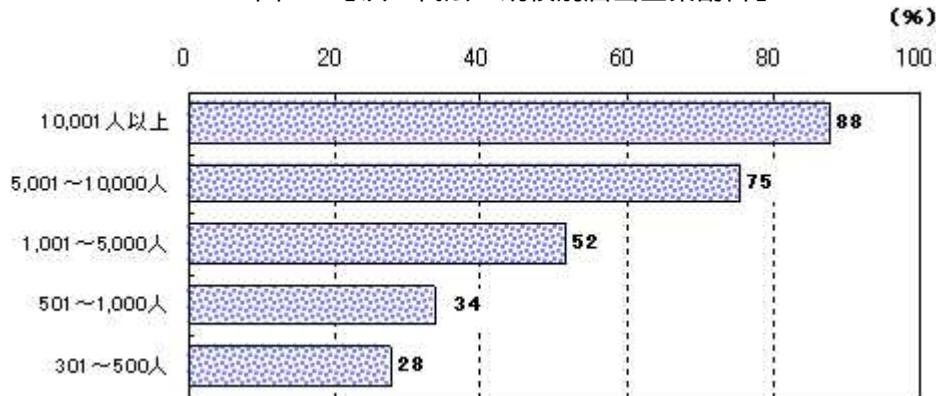


出所：東京労働局「一般事業主行動計画査定及び認定に関するアンケート調査結果」  
(平成 17 年 3 月 3 日発表)

また、認定を希望する企業に、「認定を目指して行動計画を策定するに当たり、留意している点、困っている点」について自由に記入を依頼したところ、記入のあった 98 社のうち、約 3 割が「男性の育児休業取得促進のための対策」についてあげていた。このことから、日本の男性育児休業への取り組みの困難さがうかがえる。

次に、全面施行後の行動計画届出現状についてみていく。約 3 ヶ月たった 2005 年 6 月 28 日現在、東京労働局に行動計画の策定・届出をした企業は 1,791 社(うち 301 人以上は 1,653 社)となっている。東京労働局管内には、全国の 301 人以上企業の約 3 分の 1 が集中しているが、届出を行った企業は管内の届出義務のある企業の 41.4%となっており、さらに策定届の提出を促す必要があるといえる。

図 3-3【次世代法・規模別届出企業割合】



出所：東京労働局「次世代法行動計画届出状況」（平成17年6月30日発表）

（注）平成17年6月17日現在（この時点での届出企業割合の合計は39.2%）の状況

### 3-1-2. 考えられる問題点

次世代法は、労働者数301人以上の全ての企業に行動計画策定を義務付けているが、未届け企業に対する罰則はない。さらに問題はその内容にもある。国の行動計画策定方針では、企業が計画を定めるべき重要事項として「育児休業の取得率向上」や「子供の介護休暇制度の導入」など23項目をあげているが、企業は計画自体を届け出る必要はない。23項目のうち計画に盛り込んだ項目に つけて申告すればよいと、厚生労働省は各企業が具体的にどのような計画を進めているのか把握していないと思われる。国の指針では「可能な限り定量的な目標とすることが望ましい」とされているが、届出にあたっては、具体的な数値目標は問われていないのである。例えば、重要項目の1つ「所定外労働の削減のための措置」としては、「ノー残業デー」を実施していればよい。本来、「残業時間（あるいは総労働時間）を、現状 時間から、 時間に減らす」、「有給休暇取得率を××%に上げる」など具体的な数値目標がなければ、計画が進んだかどうかチェックのしようがない。

実施状況のチェックもできない計画のため、企業の取り組みに温度差があるのも現状だ。企業がどれだけ実効性のある計画を策定できるかとともに、国の強い指導が求められる。

また、次世代法には、次のような問題点も考えられる。

- (1)労働者数300人以下の企業は、行動計画策定が努力義務。
- (2)行動計画の公表は義務づけられていない。
- (3)行動計画の実施状況を国に報告する必要はなく、各企業での自主的な実施状況の把握・点検が望まれているだけ。
- (4)認定された後に、次期の行動計画書を出さない場合などにしか認定の取り消しが行われない。つまり、認定後の取り組みへのチェックがあまり厳しくない。
- (5)予定していた期間中に目標達成が見込まれない場合、計画期間延長や目標変更が可能である。
- (6)計画期間中に出産した女性労働者がいなくても、中小企業（300人以下）であれば、計画開始前最大3年までさかのぼれる特例がある。

やはり、まだ施行されてから間もない制度なので、あいまいな点、強制力のなさが顕著である。この内容のままだと、育児休業の取得率向上等に関して、十分な役割を果たしきれない可能性も懸念される。



## 第2節 次世代法認定企業

2007年4月末現在、次世代法の認定を受けるため、全国の都道府県労働局に認定申請した企業は245社、そのうち認定企業は128社、審査中の企業は115社である（厚生労働省2007年5月16日発表）。

また厚生労働省は、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り組みを行っている企業を「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰している。具体的には、法を上回る基準の育児や介護休業制度を規定していてそれが実際に利用されていることや、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、それが実際に利用されていること、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、それが実際に利用されていること、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が具体的な条件として挙げられている。

以下では次世代法の認定を受け、過去に「ファミリー・フレンドリー企業」としても表彰された3つの企業の例を挙げる。

### (1) 花王株式会社

2007年4月 次世代法認定

2004年 ファミリー・フレンドリー企業表彰「厚生労働大臣優良賞」受賞

花王株式会社は、基本方針として「イコール・パートナーシップ」という方針を掲げ、「意識・風土啓発面」、「制度・システム面」、「人材活用面」の3つの視点から、多様性の尊重、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの推進を行い両立支援に取り組んでいる。花王株式会社の育児休業制度は、子供が1歳到達後の4月末日まで取得可能で、保育所に入所できない場合などは最長1年の延長が可能である。実際の取得状況としては、2005年度には出産した女性の90%以上である142人が取得し、その取得者全員が育児休職後に復職、男性の取得実績もある。また、育児のための制度も充実している。子供の満3歳の誕生日まで1日2時間の範囲内で所定就業時間を短縮することができるという「メリーズタイム」という制度や、子供の小学校就学直後の4月末日まで1日2時間の範囲内で始業・就業時間を繰上げ・繰下げできるという時差出勤制度、子供の満1歳の4月末日まで、入社する場合は所定勤務日に半日勤務、もしくは週3日勤務、在宅勤務の場合は所定勤務日に半日勤務が可能である「フレキシブル勤務」という制度などがある。また、子供の看護休暇を子供の小学校就学の始期まで取得でき、1子につき年間5日間、有給で取得することができる。

このような取り組みの結果、女性の働きやすい環境が整えられ、女性社員の採用比率も増加している。2005年度の管理職に占める女性比率は6.0%で、前年度より0.6%アップしている。

表 3-1【花王株式会社、女性管理職の比率（％）】

2003年度	2004年度	2005年度
4.7	5.4	6.0

出所：花王株式会社ホームページ

### (2) 株式会社東芝

2007年5月 次世代法認定

2005年 ファミリー・フレンドリー企業表彰「厚生労働大臣優良賞」受賞

株式会社東芝では、従業員の一人一人が共に自分らしく、持てる力を十分発揮できる会社を実現するために「きらめきライフ&キャリア推進室」を社長直轄の組織として設置し、ワーク&ライフ・バランスの実現や女性のステップアップを支援するリーダー養成教育の実施に取り組んでいる。株式会社東芝の育児休業制度は、子供が3歳到達月の末日まで取得でき、同一の子について3回まで取得可能である。実際の取得状況としては、2006年度には出産女性の9割である329人が取得し、取得者のほぼ全員が復職、また男性も2005年度には7人、2006年度には5人取得している。育児のための制度としては、子供が小学3年生の3月末日まで2時間まで短縮可能であるという短時間勤務制度や、法定を担保した上で小学校以上の子を対象に1年間に5日間取得可能である子供の看護休暇などがある。

(3) 松下電器産業株式会社

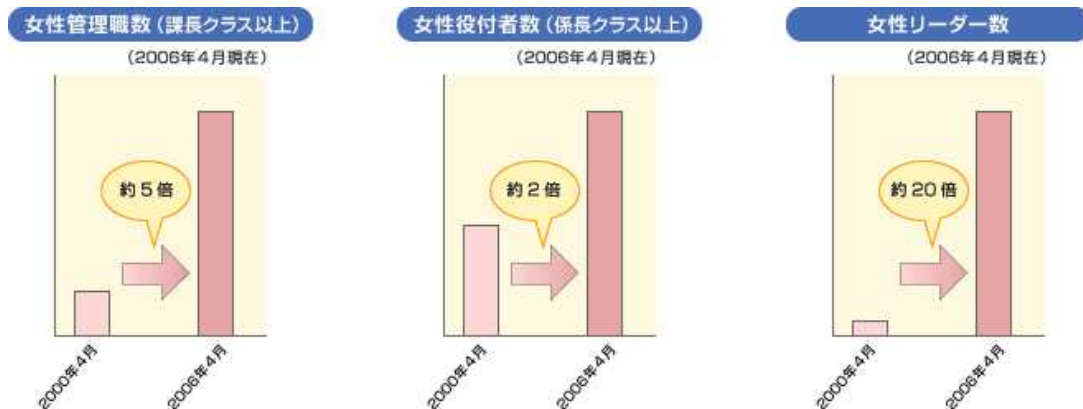
2007年6月 次世代法認定

2005年 ファミリー・フレンドリー企業表彰「厚生労働大臣優良賞」受賞

松下電器産業株式会社では、「多様性にあふれ、男女がともに輝ける」企業を目指し、「イコール・パートナーシップ」の取り組みを実施し、仕事と家庭の両立支援のための「ワーク&ライフサポートプログラム」を定め、成果をあげている。松下電器産業株式会社の育児休業制度は、子供が1歳6ヶ月または1歳到達後の4月末日までのいずれか長い期間まで取得可能である。実際の取得状況としては、出産女性の9割以上である年間平均300人以上が取得し、取得者のほぼ全員が復職しており、また男性の取得実績もある。育児のための制度としては、不妊治療のために通算365日休業できる「チャイルドプラン休業」という制度や、家族看護、配偶者出産、子供の学校行事への参加、不妊治療などで年5日休暇を取得でき、また未就学の子供の看護の場合は別に年5日まで取得可能であるという「ファミリーサポート休暇」という制度、育児や介護のために在宅勤務、週2~3日勤務、コアタイム勤務、半日勤務などの短縮勤務ができる「ワーク&ライフサポート勤務」という制度などがある。また休業中の不安を解消するために、休業中も定期的に上司とコミュニケーションが取れるよう配慮したり、管理職に対して妊娠、育児中の部下の育成についての冊子を配布して意識を高めたりするなどの工夫もされており、女性の働きやすい環境が整えられている。

このように松下電器産業株式会社では、女性の活躍を支援するさまざまな取り組みを行なっている結果、あらゆる職場で女性の活躍が目立つようになり、2000年からの6年間で、女性管理職数は5倍、女性リーダー数は20倍に増えた。また女性の転職者も年々増加していて、エンジニアだけでなくスタッフ部門にまで活躍の場は広がってきている。

図3-4 【松下電器産業株式会社、女性管理職・役付者・リーダー数】



出所：松下電器産業株式会社ホームページ

## 第4章 先行研究

### 第1節 先行研究の紹介

わが国において多数執筆されている「少子化」や「育児休業」に関する先行研究の中から、ここでは、この先で我々が行う実証分析、政策提言の参考となったものを、「女性の育児休業に関する先行研究」と「男性の育児休業に関する先行研究」の2種類に分けて紹介する。「次世代法に関する先行研究」の紹介も行いたかったが、次世代法は2005年に施行されたものであり、それに関して深く調査・研究されている先行研究を見つけることができなかったため、上記の2種類の紹介でとどめることとする。

#### 4-1-1. 女性の育児休業に関する先行研究

樋口美雄(1994)「育児休業制度の実証分析」  
東京大学出版会『現代家族と社会保障』pp.181-204

この研究では、育児休業制度の普及が女性の就業行動や結婚、出産にどのような影響を与えるか実証的に検討している。1985年の『女子保護実施状況調査』における30の産業に関する育児休業実施事業所割合と、翌年の『雇用動向調査』による常用労働者入職者の産業別男女割合を照らし合わせた結果、育児休業制度が整っている事業者の方が、女性の採用を抑制しているといった傾向は見られず、むしろ、育児休業制度が整っている企業ほど、女性の採用に積極的であるというデータを得ている。また、1987年の『就業構造基本調査』を用いて、以下の2つの実証分析を行っている。

1つ目は、子供の有無に関するプロビット分析であり、その結果、育児休業制度が整っている企業に就職した場合、その後、子供を持つ女性が多い傾向にあることがわかった。

2つ目は、育児休業が整っている企業とそうでない企業における、女性の就業継続行動の違いに関するプロビット分析であり、その結果、育児休業制度が整っている企業の方が、明らかに女性の就業継続者は多いということがわかった。

論文の最後に、樋口は育児休業制度を支援するためには、いくらかの費用が個々の企業にかかることを指摘し、出産などの阻害要因を緩和するといったメリットに伴う費用は、本来企業とは関係のない個人的なものである以上、企業に負担を求めるのは妥当ではないが、社会的合意により出生率低下を防ぐことが必要とされているならば、その費用は社会全体で負担すべきだと述べている。



今田 幸子、池田 心豪(2006)  
 「仕事と育児の両立支援 - 企業・家庭・地域の連携を - 」  
 労働政策研究・研修機構 『労働政策研究報告書 No.50』 pp.25-69

この研究では、第1子出産後就業継続の規定要因をロジスティック回帰分析により推計している。その結果、女性の就業継続に対して、育児休業制度の利用が、より就業継続しやすい環境を形成しているとしている。

また、「女性雇用管理基本調査」の平成11年調査(1999年)と平成14年調査(2002年)における育児休業制度と勤務時間短縮等の措置の導入・利用状況を比較分析した結果、1999年から2002年にかけて育児休業制度も勤務時間短縮等の措置も、制度の「導入」は着実に進んでいるが、「利用」については着実に進んでいるとはいえないことを示し、その理由として制度の代替効果や、雇用情勢や職場環境の変化など様々な要因によって各企業で制度を利用しにくい状態が増えていることを挙げている。

#### 4-1-2. 男性の育児休業に関する先行研究

前述の女性の育児休業に関する先行研究に比べて、男性の育児休業に関して有効な実証分析を行っている先行研究は少なかったが、アンケート調査などをまとめ、その結果から政策提言を行っている論文の中に、参考とできるものがあつた。それらを紹介していく。

坂本 有芳(2002)  
 「男性の育児休業取得率は上昇するか - 育児休業に関するアンケート調査結果から - 」  
 ニッセイ基礎研究所 『ニッセイ基礎研 REPORT』 2002年12月号 pp.12-17

2002年9月に厚生労働省が発表した「少子化対策プラスワン」では、男性の育児休業取得率を3年程度で10%にするという数値目標が掲げられているが、この目標値は現状の約20倍であること、第11回出生動向基本調査(国立社会保障・人口問題研究所、1999)によると、妻が一貫して就業している夫婦では、結婚後5~9年を経過しても29.7%に子どもがいなかったことを述べ、女性のみ焦点を当てた少子化対策の限界を訴え、男性の育児休業取得が必要だとしている。

そして、厚生労働省の委託を受けて実施したアンケートを分析し、以下の4点を結果として示している。

育児休業取得を希望している男性は少数ではない。

特に若い世代に取得希望者が多い。

妻が就業していない場合でも育児休業の取得希望がある。

同僚男性の育児休業取得には好意的な人が多い。

松田 茂樹(2006)「男性の育児休業はなぜ進まないか  
 - 求められる日本男性のニーズに合った制度への変更 - 」  
 第一生命経済研究所 『ライフデザインレポート』 2006年11-12月号 pp.32-34

男性の育児休業促進のためには、男性の育児意識の啓発や上司や同僚の理解の促進、育児休業中の代替要員確保の必要性などが指摘されているが、大きな問題として、現行の育児休業制度が、日本の男性の働き方に合っていないと述べている。その理由として、以下の3点を挙げている。

労使協定を結ぶことにより、配偶者が常態として子どもを養育することが可能である場合、企業はその労働者の育児休業の申し出を拒むことができること。

雇用保険から育児休業者に対して支給されるのは、職場復帰後6カ月以上雇用された場合で、休業前の賃金の40%に過ぎないこと。

育児休業を分割して取得することができず、また、代替要員の確保が不必要な短期の育児休業の場合、前もって先の休業日を決めなければならないことにより、育休取得の機動性を損なう可能性が高いということ。

そして、政府が目標としている男性の育児休業取得率の上昇を達成するためには、これらの内容を日本の男性およびその家庭のニーズに合うように変更していくこと、つまり制度に人を合わせるという発想から、人に制度を合わせるという発想への転換が重要であると述べている。

## 第2節 本論文の今後の方向性

先行研究で行われている実証分析から、女性の就業継続に対して、育児休業制度が有効に働いていることが理解できる。しかし、我々が着目している男性の育児休業や次世代法が、社会的にどれほど有効な影響をもたらすかを実証する分析は先行研究からは見つけることができなかった。その理由として、男性の育児休業は日本全体に普及しておらず、また、次世代法に関しては施行されてからまだ間もないため、それぞれのデータが少なく、信頼性を持たせる十分な分析が実施しにくいということが考えられる。

我々は、次世代法認定企業であるほど、女性の就業継続その他にプラスの影響を与えているのかどうかを明らかにすることを目標とし、現時点で手に入れることのできるデータを用いて次章において実証分析を試みる。

## 第5章 実証分析

現状分析の第2章・第3節では、諸外国と比べ極端に低い日本男性の育児休業取得率の現状を調べ、その取得を促す制度や、意識改革の必要性を述べた。また、第3章では、平成17年4月に施行されたばかりの次世代法の現状と課題に焦点を当てた。いずれも日本ではまだ十分に浸透しておらず、今後、女性の就業環境改革において注目されるものである。

前章の第2節でも述べたように、我々は、次世代法認定企業であること等の効果を確かめ、有効な政策提言につなげることを目的とし、本章で実証分析を行った。

ここで、実際の分析に入る前に、男性の育児休業取得について触れておきたい。第3章・第1節では、次世代法の認定基準である7項目を示した。その第5項には、以下のような認定基準がある。

5. 計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。

ただし、常時雇用する労働者数が300人以下である事業主は、計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、計画期間開始前の3年以内のいずれかの日に、男性の育児休業等取得者がいればよい。

男性の育児休業取得促進と次世代法が有効にはたらくための政策提案を目指す我々は、まず、次世代法認定を受けるためには、「男性の育児休業取得者がいる」ことが必要であるという前提を、ここに確認する。つまり、次世代法の認定を受けるということは、企業内で男性が育児休業を取得するということが、また企業の従業員の意識に少なくとも影響を与えるということである。「次世代法認定企業には、男性の育児休業取得者が最低1人いる」という仮説を立て、分析を行おうかとも考えたが、この内容は認定を受けるための条件であるため、分析を行った場合に有意な結果が導かれるのは当然のことである。よって、分析は実施せず、上記の内容を認識しておくにとどめることとする。

## 第1節 次世代法認定企業の女性の就業継続

本節では、次世代法認定企業であること、またはその他の要因が、女性の就業に対してどのような影響を与えているのかを、仮説を立て検証する。分析には、我々が手に入れることができる『就職四季報女子版』等から得られるクロスセクションデータを用い、分析方法として最小二乗法を用いた。

仮説 1 次世代法認定企業ほど、育児休業中の女性の退職者の割合が低い。

ここでの「育児休業中の女性の退職者の割合」とは、第2章・第1節で述べたように、出産に際して育児休業を取得せずに退職した女性の数は入っていない(このことに関しては、次章の政策提言で触れていく)。

推計式： $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$

サンプル数：87

被説明変数 Y：育児休業中の女性の退職者の割合

説明変数  $X_1$ ：次世代法認定企業かどうか(ダミー変数)

$X_2$ ：新卒採用者に占める女性の割合

$X_3$ ：全役員者数に占める女性の割合

$X_4$ ：女性の既婚率

$X_5$ ：女性の勤続年数

$\varepsilon$ ：誤差項

参考データ：東京労働局 HP、厚生労働省 HP、『就職四季報女子版 2008』

『週刊エコノミスト』(2005.6.7)「子どもを産める会社」

対象企業：東京都の企業は、2007年8月末時点での認定企業。

その他都道府県の企業は、2007年4月末時点での認定企業である。

また、次節の分析においても参考データ、対象企業はこの通りであり、「 $\varepsilon$ 」は誤差項であるとする。

表 5-1 【分析結果】

変数	係数	t 値
次世代法認定企業	-3.46	-2.14
新卒採用における女性比率	0.31	2.07
女性の役員比率	-0.29	-1.74
女性の既婚率	0.16	1.75
女性の勤続年数	-0.34	-1.29
定数項	2.86	2.13

調整済み決定係数：0.224

(係数、t 値ともに小数第 3 位を四捨五入)

「次世代認定企業」の t 値の絶対値が 2.14 であるため係数は有意であり、係数がマイナスの値をとっているため、「次世代法認定企業ほど、育児休業中の女性の退職者の割合が低い」という仮説は認められた。この分析では、四季報等から得られるデータを用い「新卒採用者に占める女性の割合」など、全部で 5 つの説明変数を設定したが、それらの係数から、次世代法認定企業であり、女性の採用・役員への昇進に積極的な企業ほど、育児休業後も就業を継続しており、退職者の割合が低いことがうかがえる。これは、女性の労働力の確保に大きな影響を与えていると考えられる。

## 第2節 次世代法認定企業の業績

第1節に引き続き、本節では、次世代法に認定されており、男性の育児休業取得、女性の育児休業に前向きである企業の「業績」に着目する。男性の育児休業取得や、女性の育児支援を進めていても、それが企業の業績に悪影響を及ぼしているならば、企業にとっては意味がない。次世代法に認定されていることが、企業の業績に大きな影響を与えてはいないか、分析を通して検証する。

仮説2 次世代法認定企業ほど、その企業の業績は良好である。

推計式： $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$

サンプル数：742

被説明変数Y：企業の2006年度末経常利益

説明変数 $X_1$ ：次世代法認定企業かどうか(ダミー変数)

$X_2$ ：大企業であるかどうか(ダミー変数)

この大企業ダミーは、中小企業と大企業の間には存在する経常利益の差を考慮に入れて分析を行うため、従業員数1001人以上の企業を「1」、その他の企業を「0」として設定した。

$X_3$ ：女性の勤続年数

表5-2 【分析結果】

変数	係数	t 値
次世代法認定企業	26697.74	3.29
大企業ダミー	21539.64	4.31
女性の勤続年数	2426.21	4.623
定数項	-15833.53	-2.77

調整済み決定係数：0.195

(係数、t 値ともに小数第3位を四捨五入)

3つの説明変数を用いたが、全てにおいてt 値が2以上なので係数は有意である。サンプル数も非常に多く、この分析結果は大いに有効であると捉えることができ、次世代法認定企業であり、女性の勤続年数が長いことが、企業の業績にプラスの影響を与えていることが確かめられた。

## 第6章 政策提言

### 第1節 実証分析の結果の要約

第5章 実証分析の結果をまとめると以下のようなになる。

1. 前提として、次世代法認定を受けるためには、「男性の育児休業取得者がいること」が必須である。
2. 次世代法認定企業ほど、育児休業中の女性の退職者の割合が低い。
3. 女性の採用・役員への昇進に積極的な企業ほど、育児休業中の女性の退職者の割合が低い。
4. 次世代法認定企業であり、女性の勤続年数が長いことが、企業の業績にプラスの影響を与えている

「次世代法認定企業である」ことを説明変数とした分析では、認定企業ほど育児休業中の女性の退職者の割合が低く、企業の業績も良いという結果が出た。役員への昇進に積極的で、勤続年数が長いといった、女性が働きやすい就業環境もプラスの影響を与えている。つまり、できるだけ多くの企業が認定を受けることで、企業の業績や日本の就業環境が改善されると考えることができる。

しかし、次世代法に認定されることは簡単なことではない。第3章・第1節でもみたように、次世代法の認定基準は大きくわけて7つあり、全ての基準を満たさなければならないため、企業は両立支援への真剣な取り組みが求められる。また、認定基準の中には「計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと」という条件も含まれており、女性だけでなく、男性にも目を向けた支援策の必要性がうかがえる。企業が手間とコストをかけてまで就業環境改善に努めるためには、支援策を行うインセンティブを高めたり、法律に具体性を持たせるといった改革が必要だ。

また、制度を変えるだけでなく、人々の意識変革も求められる。日本では依然として女性は家庭、男性は仕事といった認識が浸透しているが、これからの日本の労働市場では性差は通用しない。マクロ的な視点から、世界諸国にならったより柔軟な制度が必要とされている。

次節からは、育児休業制度、男性の意識、次世代法を中心とし、現状分析、先行研究、実証分析の結果等を参考にしながら、そこから考えられる就業環境改革への政策を提言していくこととする。

## 第2節 柔軟な育児休業制度とサポートの実施

第2章・第1節では、育児休業制度の現状と問題を確認した。そこでは、事業所規模が大きいほど育児休業制度の規定があり女性の育児休業取得率が高いことや、職場復帰のサポートをしている企業がまだ少ないということがわかった。大企業と中小企業の差が感じられるところであるが、現行の育児・介護休業法では、企業内に育児休業制度の規定がない場合でも、労働者側が(証明書と共に)育児休業取得の希望を出した場合に、事業主はそれを認めなければならないことになっている。しかし、そのことを認識しておらず、企業内に規定がないというだけで取得を諦めてしまう女性も多い。そして、育児休業を取得した場合でも、その内容が取得者のニーズにそっていない部分もある。また、第3章・第2節では、次世代法認定企業が実施しているサポートの例を挙げた。第4章の先行研究からは、育児休業制度の充実が女性の就業継続を促すことがわかった。以上をもとに、育児休業の取りやすい環境作り、そして制度に柔軟性を持たせること、また女性の就業継続に貢献するサポートを広げることを目的とし、本節では以下の政策を提言する。

現在の育児・介護休業法の要点をまとめたパンフレットを政府が全ての企業に対して発行し、それを入社時に労働者へ配布することを義務化する。このパンフレットの中に、申請すれば必ず育児休業を取得できることを記載しておく。また、育児休業中の待遇や、休業後の賃金、配置など必要な事項をあらかじめ労働者に周知することは企業側の努力義務であるが、これを義務化し、さらに企業内での育児休業に関する定めを記載した掲示板の取り付けと報告を努力義務とするなど、細かい規定を組み込んでいく。

一人の子に対して育児休業を複数回に分けて取得できるように法を改正し、取得者のニーズに対応していく。株式会社東芝では、既に同一の子について三度まで育児休業が取得可能な規定を設けており、このように柔軟な取得を全企業で可能とすることが必要である。また、それに伴い、勤務時間の短縮や始業・就業時刻を繰上げ、繰下げできる制度の導入や在宅勤務に関する規定を設けることの義務化の検討を、花王株式会社の「メリーズタイム制度」や松下電器産業株式会社の「ワーク&ライフサポート勤務」といった、育児休業取得に対して積極的な企業の例、また、ノルウェーの「パパ・クオータ」や「部分休暇制度」、スウェーデンの「パパの月」を参考にしながら政府が進めていくべきである。

第2章・第1節 2-1-2 では、年々上昇している育児休業取得率に出産前に退職した女性が多量に含まれていないことを指摘した。出産前に退職する女性の存在は、自分が勤める企業で育児休業を取得することができるのかという根本的な部分をしっかり把握できていなかったり、企業がどのようなサポートをしてくれるのか、復職がスムーズにできるのかといった不安が反映されてのものであろう。そのような育児休業取得への障壁を取り除くことが求められる。女性が一度退職し、再び別の企業で正社員になることの難しさを考慮に入れ、働くことへの意識が高い女性の就業継続と、我々が目標とする将来の労働力人口の確保、つまり合計特殊出生率の増加を実現するためには、この育児休業制度の普及・認識の拡大と、内容の充実が大きな影響力を持っていることは言うまでもないであろう。こうした取得方法の柔軟化は、専門職やキャリア志向の女性の取得促進、出産退職の減少にとどまらず、本章・第4節で触れる男性の育児休業取得を増やす効果もあり、男女共同参画にもつながる。

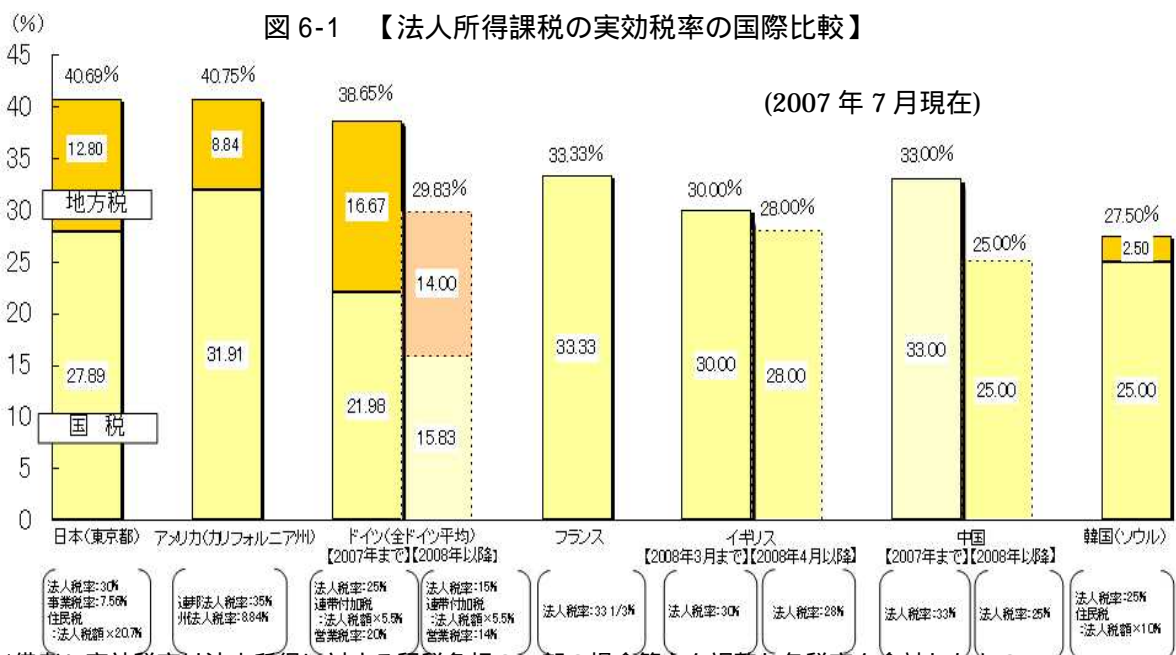
また、育児休業取得率の向上と、その柔軟性の強化が、第2章・第2節でみた保育所の待機児童の問題を緩和する効果もあるだろう。そもそも、女性も男性も、生まれた自分の子どものために多くの時間を費やし、自分たちで面倒をみて育てていきたいという希望は必ずあるはずである。しかし、仕事に行かねばならず、その間の子の世話をできない時間、子を保育所に預けるのである。保育所の数を増やすことと、育児休業の充実を図り保育需要を減らすこと、どちらが望ましいか。我々は後者を選択する。親の負担の軽減、さらには親子の絆を深める効果が育児休業にはあるだろう。そして、少子化対策、労働政策、教育政策など多方面からの期待に応える育児休業制度へと発展させることが重要であると考え。



### 第3節 次世代法認定企業の法人税減税

次世代法をより有効な法律にするには、認定企業に対してインセンティブを与え、次世代法に対するモチベーションを高くするような政策が考えられる。本節では、具体的な政策として、法人税率の引下げを提言する。

ここでもう一度現状の次世代法のメリットについて考えてみる。第3章・第1節にあるように、認定マークを使い認定企業である事を世間にアピールすることで、企業イメージが向上し、その結果労働者の意識改革、生産性の向上、男女とも働きやすい就業環境への改善等が期待される。つまり、次世代法は各企業のイメージアップに繋がり、その副次的な結果として各社の経営にプラスの効果をもたらす可能性を持つ。換言すれば、次世代法は企業経営に直接的な効果をもたらすものではなく、企業の間に取り組みに対して温度差が生まれている部分もある。この温度差を解消するには、認定企業であることが経営上メリットに働くことをより明確にする必要がある。その具体的な優遇策としては、現在広島県で行われている公共事業入札優遇措置等がある。確かにこの政策は認定企業の経営に直接プラスに働くが、恩恵を被るのは公共事業に関係している建設業や土木業者などに限られている。そこで我々は認定企業の法人税率の引き下げを提言する。法人税とは株式・有限を問わず原則として決算で利益が発生すれば納めなければならないものである。そのため、一部の企業を除いてほぼすべての企業は課税対象となっており、そこに優遇策を出すことが一番の平等であると考えられる。また図6-1 からわかるように日本の法人税は欧米、アジア諸外国に比べ高い。法人税を下げることは企業の競争力を高める。これはグローバル化が進む今日特に当てはまることである。つまり、認定企業に対して法人税率の引き下げという優遇策は、次世代法に対する各企業のモチベーションの上昇に繋がり、結果として次世代法がより有効な法律となることを助長すると考える。



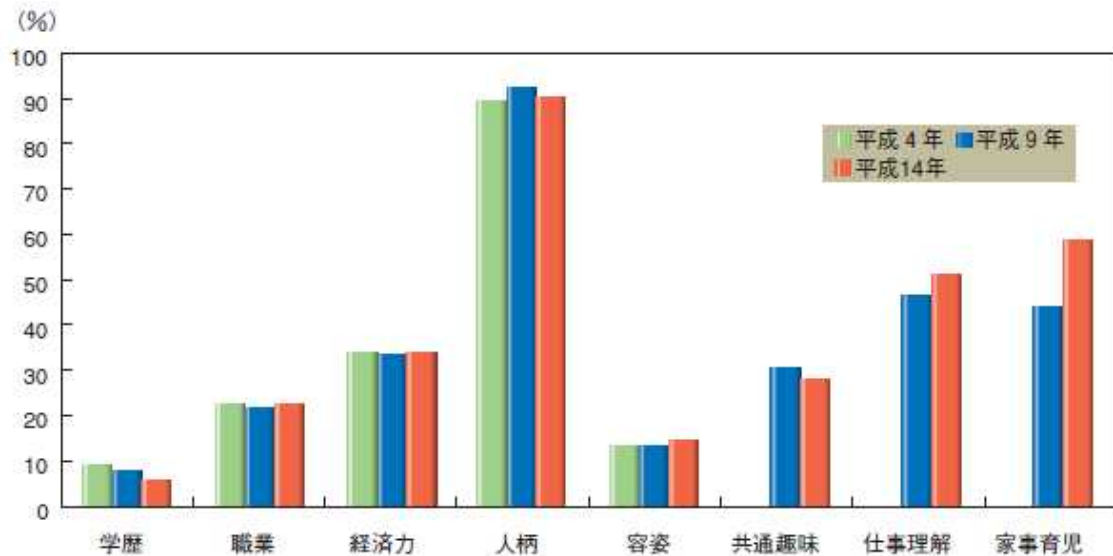
出所：財務省「国際比較に関する資料」(平成 19 年 7 月)

## 第4節 男性の育児休業取得の拡大と意識改革

### 6-4-1. 女性の意識の変化

第2章・第3節では、日本男性の育児休業取得率が低い背景には、子育ては女性の役割という意識や職場の雰囲気の問題が挙げられた。しかし、就業環境の変化とともに、男性の育児協力の要望は高まっている。厚生労働省の調査から興味深いデータが得られた。かつて、高学歴、高収入、高身長を表す「3高」という言葉が流行したが、現在では、学歴や容姿よりも仕事への理解や、家事育児への協力ということが、女性が重視する結婚相手の条件となっている。

図6-2【独身女性が重視する結婚相手の条件】



(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査」より作成。  
対象は「いずれ結婚するつもり」と答えた18~34歳未婚者。

出所：厚生労働省「平成16年 男女共同参画白書」

女性が働くことに賛成する人々は増えているが、現実的には、結婚後の家事や育児の負担は女性に偏ることが多いため、出産を機に就業を中断せざるを得ない。育児がひと段落した後、再就職を希望しても、望むような就職口が見つからないことが現状であり、家事や育児のサポートを外部に委託しようとしても、待機児童問題など、環境が完全に整っているとはいえないことは今までに触れてきた。女性が夫に対して「家事育児への協力」を求めているにはこのような背景がある。日本の労働形態(長時間労働など)が男性の家事や育児への参加を妨げているといわれているが、社会全体の男性の育児休業取得への意識改革は、女性の働きやすい環境作りに貢献するはずである。

#### 6-4-2. 新くるみんマーク

では、男性の育児休業取得への意識改革にはどのような政策が有効か。「男性も子育てに参加する意識を持とう」と言ったところで、定着してまった社会の意識はそう簡単には変えられない。男性が育児休業を取得することが、企業にとっての誇りとなり、個人にとっては素直に受け入れられる、大げさに言えば、格好いいと思えるようにすればいいのだと我々は考え、以下の政策を提言する。

#### 《新くるみんマークを作る》

第3章・第1節で紹介した次世代認定マーク「くるみん」を取得するためには、計画期間内に男性の育児休業取得者がいることが条件となっているが、それ以上に男性の育児休業に対して積極的な企業に「新くるみんマーク」を与えるというものである。この新くるみんマークには、取得にあたり、通常のくるみんマーク同様、チェック項目を設けるが、その項目の達成数によってレベル1~3まで3種類のいずれかを与える。そのチェック項目は以下のようなものを例として考えた。

- (1) 計画期間内の男性の育児休業取得者数が、規定人数以上いる。  
(規定人数は、企業の労働者数に応じ設定する：労働者数 1000 人以下は 5 人以上など)
- (2) 取得者の穴を埋める代替要員の確保、その他の対応策の構築が事前になされている。
- (3) 休業後の配属が現在と変化ない。また、それを事前に伝えている。
- (4) 育児休業ボーナスとして、賃金の一定割合を企業側が支払っている。  
(賃金に応じて連動させる：30 万～50 万の場合：20%など)
- (5) 育児休業を取得した男性に表彰状を贈呈した。
- (6) 取得者の男性が、子どもが生まれた瞬間に、その現場に立ち会っていた。
- (7) 育児休業期間中に、その男性が子どもを連れて企業のもとを訪れた。 など

(2)は、第2章・第3節で触れた問題に対処するために重要な項目として位置づけたい。(3)~(4)の項目を設けたのは、取得する男性にメリットを与えることができ、また(5)~(7)の項目を設けたのは、男性が育児に参加する意識を強め、企業内の他の従業員みなで育児休業を取得した男性を把握し祝福する環境を作るためである。特に(5)は、男性が育児休業をとることを、もはや英雄的存在として認めることで、男性の育児休業取得の促進を狙ったものである。

企業側へのメリットもなければならない。前節では法人税の減税を提案した。これは、くるみんマークを取得した際のメリットである。新くるみんマークを取得した企業には、レベルに応じた奨励金を政府が与えることを行う。これは企業にとってのさらなるインセンティブになると考えられるが、最も大きなインセンティブは、「くるみんマーク」と「新くるみんマーク」の両方を持っていることで、企業が優良企業として世間に認められイメージがアップし、将来の経営に有効にはたらくことである。そのためには、それぞれのマークの認知度を上げる必要がある。

そこで我々は、次節の政策を併せて提案する。

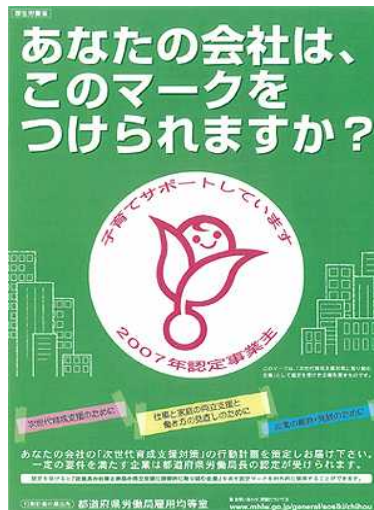
## 第5節 次世代法の認知度向上と強化の検討

### 6-5-1. 認知度向上

「次世代認定マーク」を広告や商品に付することが、企業にとっては、仕事と育児の両立支援に力を入れていることを示すこととなり、消費者や労働者にとっても企業を選択する上での一つの指標となる。このように誰にとってもメリットとなりうる法律と認定マークであるが、その認知度の低さは課題である。2006年1月18日～23日に、野村総合研究所が提供するインターネットリサーチサービスの「TRUENAVI」を活用して実施した「企業における育児支援制度」に関する調査によると、「あなたは『次世代法』が施行されたことをご存知でしたか」という質問に対する回答は、「知っている」が全体の23.0%、「知らない」が77.0%であった。また、認定マークである「くるみん」の愛称応募数はわずか158点だったこと、宣伝のためのポスターやマークの付いた認定商品を街中で見かける機会が少ないこと等を考えると、認知度の低さが懸念される。

我々が提案するのは、認定マーク「くるみん」を使用した宣伝の強化である。せっかく愛称を持つキャラクターがいるのだから、大々的に宣伝するべきであり、具体的に最も効果があると考えられるのは「CMでの宣伝」だ。年齢や性別を限定せず全国民に知れ渡る、ビジュアルとして印象に残りやすいといった特徴があり、既にあるポスターによる宣伝の強化と共に実施すれば、かなりの効果が期待できると考えられる。

図6-3 【次世代育成支援対策推進法に基づくポスター】



出所：厚生労働省ホームページ(2007年4月発表)

このCMには、年齢の若い男女の有名人を実際の夫婦という設定で登場させ、くるみんマークの取得が何を意味しているのかを明確に示すと同時に、新くるみんマークの宣伝も行い、両方のマークを持つことが優良企業であるとアピールする。CMの最後には、「くるみんマークは日本の社会に貢献している証!!」等のメッセージを投げかけ、くるみんマークへの関心が高まるような工夫を心がける。また、ポスターに関しては、駅構内や電車内広告等への普及をはかることで、その効果が期待できよう。

### 6 - 5 - 2 . 強化の検討

第5章 実証分析から、次世代法認定企業ほど育児休業中の女性の退職者の割合が低く、その企業の業績(経常利益)は良好であることがわかった。次世代法は女性の就業環境改善に努めるだけでなく、同時に企業の本質である「利益追求」にも貢献しているといえる。しかし、第3章・第1節でも述べたように、労働者数300人以下の企業には行動計画の提出が義務化されておらず、それに伴い、中小企業の認定希望割合が低いこと、企業間で取り組みに対する温度差が見られることなど、現行の次世代法にはいくつか改善点が考えられる。2005年に試行され、開始からまだ間もない制度であるため、利用者の意見や実施状況、その効果を調べ、両立支援に影響力を持つ法律として強化していく必要がある。ここでは、認定を受ける際に提出する行動計画を中心に、次世代法の強化の検討を提言していく。

#### 【法の具体的な改善案】

301人以上の企業に対しては、行動計画策定は義務となっているため、未届け企業に対して罰則(罰則金など)を与える。また、300人以下の企業に対しての行動計画の提出の義務化の検討を行う。

あてはまる行動計画に をつけるだけでなく、具体的な数値目標を設定させる。認定後、国や機関が企業の取り組みをチェックする制度を導入する。実施状況報告を義務化する。

各企業における行動計画や目標数値、達成度の公表を義務化する。

以上のように、企業の行動計画を厳密にチェックする、具体的な数値目標を設定させ、その達成具合を調査するといった、法と国の指導強化が求められる。

ここで、政府による法の強制が望ましいのかという懸念もある。しかし、実証分析から「次世代法認定企業ほど、女性の就業環境や業績も良い」というヒントが得られたこと、女性や男性の両立支援の促進は、長期的には新たな労働力増加につながり、少子化改善に貢献すること、結果として企業だけでなく**社会的にも効果がある**ことを考慮すれば、法の強化は望ましいといえる。既に法律や制度が整えられていても、そこにより有効性を持たせなければ影響力はない。よって我々は次世代法強化の検討を提言する。本章・第2節の提言も、その観点で行っていることを考慮されたい。

本章において提言してきた政策の実現により、女性が子どもを産みやすい環境が整い、そして仕事と育児の両立がなされ、また男性が育児に参加することで、それがさらに促進されると考える。

# おわりに

女性が社会に進出することは望ましいことである一方で、現在我が国が抱えている少子化、労働力人口減少の問題にはしっかりと向き合わなければならない。仕事と育児の両立は、口で言うことは簡単であるが実際に実現することは非常に難しい。社会全体がこの問題に目を向け、女性の育児休業取得のさらなる促進、そして男性の育児休業取得や次世代法の普及・拡大がなされ、問題の改善が進んでいくことを期待したい。本論文で我々が提言した政策が、その一助となることを願ってやまない。

さて、本論文の完成に至るまでに、多くの方々からご指導をいただいた。

樋口ゼミ出身で、大学院生の佐藤一磨氏、三宅里枝氏、白木紀行氏、遠藤裕基氏には論文のテーマ選定の時期から貴重な時間を割いていただき、親身に相談に乗っていただいた。

樋口ゼミ 18 期の先輩方は、論文をよりよいものにするための様々なアドバイス、有益なコメントをしてくださった。

また、ISFJ の運営スタッフの皆様には、他大学生との意見交換のための勉強会、論文の改善点を確認するための中間発表会の開催に尽力していただいた。2007 年 10 月 7 日開催の第一回中間発表会では、厚生労働省の渡邊由美子氏、産業カウンセラーの山田修氏から、10 月 28 日開催の第二回中間発表会では、東京大学大学院経済学研究科の岩本康志教授から、我々の作成中の論文に対して非常に参考となるご意見を頂戴した。

そして、樋口美雄教授には、論文作成の基礎的な知識を教えていただくと共に、ゼミ内での論文発表の度に、この論文のテーマが属する領域である労働経済学の専門家としての視点から貴重な助言を賜り、論文の完成まで温かく見守っていただいたことに心からお礼を申し上げます。

最後に、我々の論文作成のために、お力を貸して下さった全ての方々へ心より感謝の意を申し上げます。

2007 年 11 月 5 日  
三田キャンパス ITC にて  
樋口ゼミ 3 班一同



## 先行論文・参考文献・データ出典

### 先行論文

- 今田幸子、池田心豪(2006)「仕事と育児の両立支援 - 企業・家庭・地域の連携を - 」労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No.50』pp.25-69
- 金子能宏、森田陽子(1998)「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』459号 pp.50-63
- 坂本有芳(2002)「男性の育児休業取得率は上昇するか - 育児休業に関するアンケート調査結果から - 」ニッセイ基礎研究所『ニッセイ基礎研 REPORT』2002年12月号 pp.12-17
- 武石恵美子(2004)「男性はなぜ育児休業を取得しないのか」『日本労働研究雑誌』525号 pp.54-57
- 樋口美雄(1994)「育児休業制度の実証分析」東京大学出版会『現代家族と社会保障』pp.181-204
- 町田敦子、横田裕子(2005)「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 - 」労働政策研究・研修機構『JILPT 資料シリーズ No.8』pp.33-76
- 松田茂樹(2006)「男性の育児休業はなぜ進まないか - 求められる日本男性のニーズに合った制度への変更 - 」第一生命経済研究所『ライフデザインレポート』2006年11-12月号 pp.32-34
- 宮木由貴子(2004)「育児期の母親の生活実態」第一生命経済研究所『ライフデザインレポート』2004年5月号 pp.24-31

### 参考文献

- 秋保雅男、兒玉美穂(2001)『知らないと損する育児休業法』東洋経済新報社
- 今城かおり(2001)『働きながら、子育て』岩波書店
- 加藤久和(2007)『人口減少社会の基本と仕組みがよ〜くわかる本』秀和システム
- 岸和田かおり、山縣文治(2000)『保育サービス再考：児童福祉制度の変革とこれからの子育て支援』失鷲書房
- 熊沢誠(2000)『女性労働と企業社会』岩波新書
- 佐藤博樹、武石恵美子(2004)『男性の育児休業：社員のニーズ、会社のメリット』中央公論新社
- 白砂堤津耶(2007)『初歩からの計量経済学 第2版』日本評論社
- 外井浩志(1998)『改正男女雇用機会均等法、育児・介護休業』生産性出版
- 中田照子(2005)『働く父母の生活時間』御茶ノ水書房
- 日経ホーム出版社(2007)『日経 WOMAN10月号』
- 樋口美雄(2006)『少子化と日本の経済社会 2つの神話と1つの真実』日本評論社
- 前田正子(2004)『子育てしやすい社会：保育・家庭・職場をめぐる育児支援策』ミネルヴァ書房
- 松浦克己、コリン・マッケンジー(2005)『EViewsによる計量経済学入門』東洋経済新報社
- 労働新聞社(2004)『次世代育成支援対策推進法の解説』

### データ出典

- 花王株式会社ホームページ  
<http://www.kao.co.jp/> (2007年8月30日閲覧)

株式会社東芝ホームページ

[http://www.toshiba.co.jp/index\\_j3.htm](http://www.toshiba.co.jp/index_j3.htm)

(2007年8月30日閲覧)

厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計(人口動態統計特殊報告)」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/tokusyu/syussyo-4/syussyo2-1.html#1-2>

(2007年8月23日閲覧)

厚生労働省大臣官房統計情報部「平成16年度人口動態統計」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai04/kekka2.html>

(2007年8月23日閲覧)

厚生労働省「平成16年男女共同参画白書」

[http://www.gender.go.jp/whitepaper/h16/danjyo\\_hp/danjyo/html/zuhyo/fig01\\_00\\_40.html](http://www.gender.go.jp/whitepaper/h16/danjyo_hp/danjyo/html/zuhyo/fig01_00_40.html)

(2007年10月25日閲覧)

厚生労働省「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>

(2007年9月9日閲覧)

厚生労働省「保育所の状況等について」

<http://www.fukushiokayama.or.jp/keiei/info/200621-1.pdf>

(2007年9月26日閲覧)

財務省「国際比較に関する資料」

<http://www.mof.go.jp/jouhou/syuzei/siryuu/084.htm>

(2007年11月1日閲覧)

佐藤 博樹、武石 恵美子(2004)『男性の育児休業』中央公論新社 pp.133

(財) こどもの未来財団「子育てに関する意識調査」

[http://www.jil.go.jp/kisya/kkinjicatei/20020403\\_03\\_kj/20020403\\_03\\_kj\\_zu2-19.html](http://www.jil.go.jp/kisya/kkinjicatei/20020403_03_kj/20020403_03_kj_zu2-19.html)

(2007年10月8日閲覧)

社会保障審議会人口部会「将来人口推計の概要」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/12/dl/s1220-9e.pdf>

(2007年8月22日閲覧)

東京労働局「一般事業主行動計画査定及び認定に関するアンケート調査結果」

<http://www.roudoukyoku.go.jp/news/2005/20050303-jisedai/20050303-jisedai.html>

(2007年9月10日閲覧)

東京労働局「次世代法行動計画届出状況」

<http://www.roudoukyoku.go.jp/news/2005/20050630-sakutei/20050630-sakutei.html>

(2007年9月10日閲覧)

東洋経済新聞社『就職四季報女子版 2008年版』

内閣総理大臣官房広報室(総理府)「男女共同参画社会に関する世論調査」

[http://www8.cao.go.jp/survey/h12/danjo\\_00-09/index.html](http://www8.cao.go.jp/survey/h12/danjo_00-09/index.html)

(2007年10月8日閲覧)

内閣府経済社会総合研究所「スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査」

<http://www.esri.go.jp/jp/archive/hou/hou020/hou14a.pdf>

(2007年10月17日閲覧)

野村総合研究所「企業における育児支援制度に関する調査」

<http://jinjibu.jp/GuestNewsTop.php?act=lst1&id=794&gr=2>

(2007年10月31日閲覧)

毎日新聞社(2005.6.7)『週刊エコノミスト』3761号 pp.88-95

松下電器産業株式会社ホームページ

<http://panasonic.co.jp/>(2007年8月30日閲覧)