目次

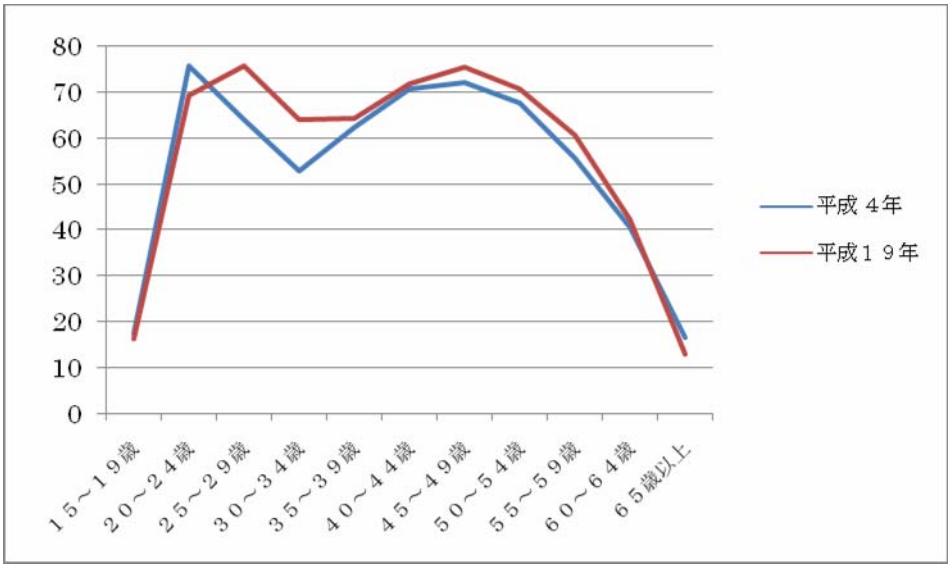
1.　序論
2.　本論　第１章
　第１章　子を持つ母
　　第１節　育児の中心はやはり女性？！
　　第２節　パート・アルバイトの母が増加
　　第３節　未来への投資
　第２章　仮説の検証
　　第１節　育児支援の方法
　　第２節　観点別支援制度価値
　第３章　支援制度推進に伴う効果
　　第１節　女性の躍進へ
　　第２節　男性の育児参加への道
3.　結び
参考資料

1　　序論

女性の職業生活を取り巻く環境

現在の雇用情勢には、ニート、ワーキングプア、労働者の仕事と家庭の両立就労、労働時間の二極化など、様々な問題が存在している。また近年、長時間労働により育児・介護や自己啓発などの生活時間の確保が困難となるなど、労働時間をめぐる新たな課題が生じている。筆者は女性であるため、将来自分自身が直面する可能性を含んだ問題であり、少子化が叫ばれている世情を踏まえて現在の仕事と育児の関係性を調査した。

図表1　女性の年齢階級別労働力率



資料出所:総務省統計局「労働力調査」

労働力人口比率（%）											
	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65歳以上
平成４年	17.6	75.6	64.0	52.7	62.4	70.5	72.0	67.6	55.6	40.7	16.7
平成19年	16.2	69.5	75.8	64.0	64.3	72.0	75.6	70.8	60.8	42.2	12.9
			11.8	11.3							

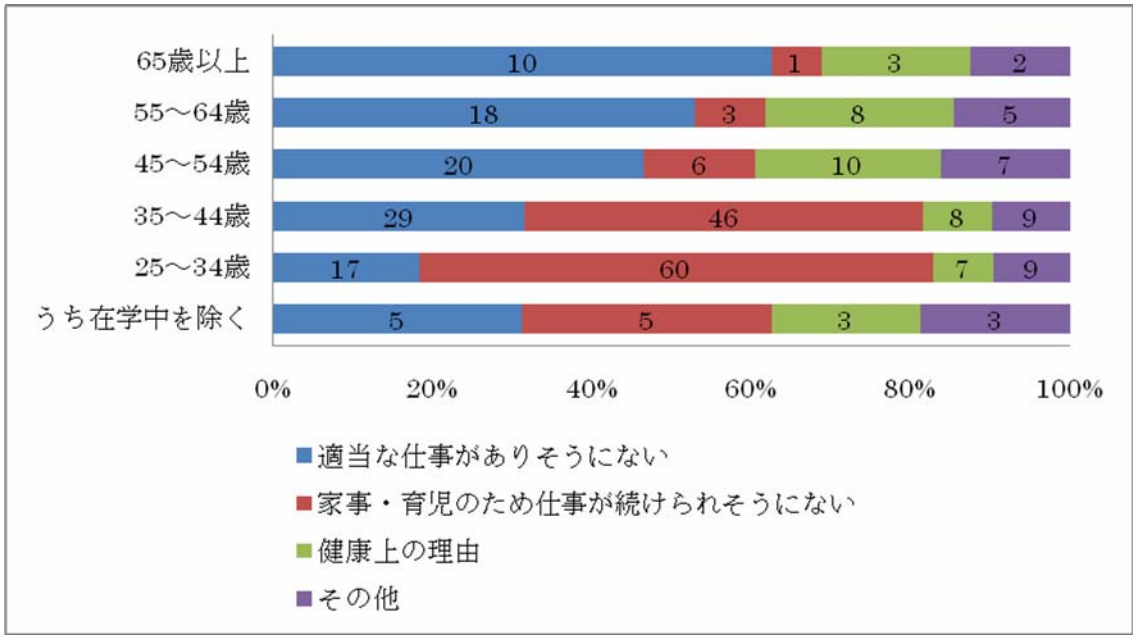
図表1は女性の年齢階級別労働力率について、平成４年と平成19年で比較したものである。労働力人口比率とは、15 歳以上人口に占める労働力人口の割合である。労働力人口とは、15 歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの、15 歳児人口から非労働力人口を差し引いたものである。

25～29歳層の労働力率が平成4年と平成19年の差は11.8%ポイントと上昇している。この結果、平成4年では20～24歳層だったM字型カーブのピークが平成19年には25～29歳層に移っている。またボトムの30～34歳層も、平成4年と平成19年を比べると11.3%ポイント上昇し、平成19年には64.0%と、35～39歳層（64.3%）とほぼ同水準となっている。また就

業者数では、平成19 年平均で6412 万人となり，前年に比べ30 万人増加し，４年連続の増加となった。男女別にみると，男性は23 万人増加し，３年連続の増加となった。女性は７万人増加し，5年連続の増加となった。

なぜ日本女性の年齢階級労働力率は 30～34 歳台をボトムにする M 字型カーブを描いているか。図表 2 は女性の離職に関する主な理由を取り上げる。

図表 2　就業希望者における年齢階層別離職理由

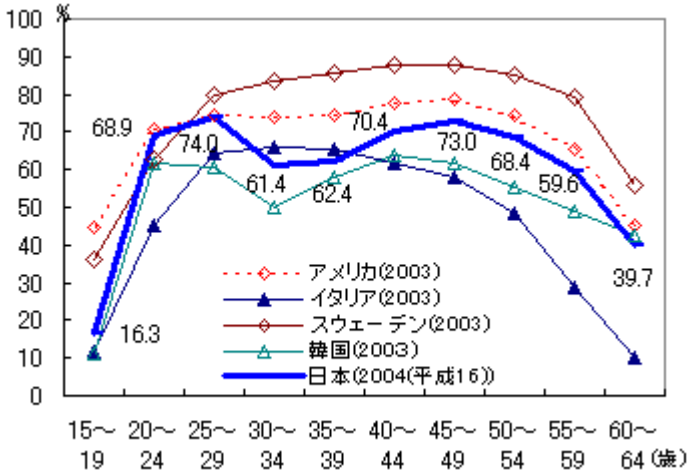


資料出所：内閣府男女共同参画局

図表 2 からわかるようにわが国の女性の典型的な就労パターンは、結婚や出産を機にいったん労働市場から離脱するというものである。そのため、年齢階級別労働力率はM字型カーブを描いている。図表 1 より近年 M 字型カーブの底はなだらかになってきていることは明白である。

しかし、図表 3 より他の先進諸国と比べ M 字型の形状が際だっている状況が変わっていないことがわかる。図表 3 は女性の年齢階級別労働力率を各国と比較したものである。日本と対象的なのは、スウェーデン、アメリカ、イタリアである。この三ヶ国の年齢階級別労働力率は、台形型になっている。これは、日本の男性の年齢階級別労働力率と同じ形状である。一方、韓国と日本は、女性の育児期をボトムとした M 字型をしている。

図表 3　女性の年齢階級別労働力率の国際比較



資料引用：ILO“LABORSTA”総務省統計局「労働力調査」

（注）アメリカ、スウェーデンの、「15～19 歳」の欄は、「16～19 歳」である。

では、育児期における女性の就業意欲は低いのだろうか。図表 4 は、育児期における女性の就業意欲を調査したものである。ボトム部分を含む、25～34 歳及び 35～44 歳層が平成 14 年に 26.5%及び 27.6%と最も高く、女性の就業意欲は育児期も含めかなり高いことが確認できる。 また平成 9 年からの増減率をみると 25～34 歳（4.9%）が最も顕著な増加を表しており、次いで 35～44 歳層（2.6%）となっていることからも近年女性の就業意欲は増していることがわかった。

図表4　女性年齢階級別求職者数、求職率－平成9年、14年

（単位：千人、%）

		女		
		平成14年	平成9年	平成9年との増減 増減率
求職率（求職者の無業者に対する割合）	総数	9.2	9.4	△ 0.2
	15～24歳	12.5	10.6	1.9
	25～34歳	26.5	21.6	4.9
	35～44歳	27.6	25.0	2.6
	45～54歳	21.6	23.5	△ 1.9
	55～64歳	10.5	10.3	0.2
	65歳以上	0.9	0.5	0.4

女性の潜在的な就業希望を実現し、継続して就業を続けられるようにするためには、仕事と家庭を両立しやすい環境と職場における男女の均等な機会および待遇の確保の両面がともに重要である。近年、政府は、「仕事と家庭の両立」に着眼点を置きワークライフバランスの推進、男女雇用機会均等法の改正を行っている。また大企業をはじめとして経営者たちも、仕事と家庭を両立しやすい環境づくりのための各種制度の導入を進めている。

本稿の目的は、出産前後の女性の離職を抑制する最良の方法を見出すことである。まず、実際にどれほどの女性が出産前後で離職しているかを明らかにする。また再就職した場合にどのような雇用形態で就職しているのかを調べる。次に仮説を「出産前後の女性の離職を抑制し、仕事と家庭・育児の両立をする最良の方法は短時間勤務制度の導入である。」とし、仮説の検証を行う。

２　本論

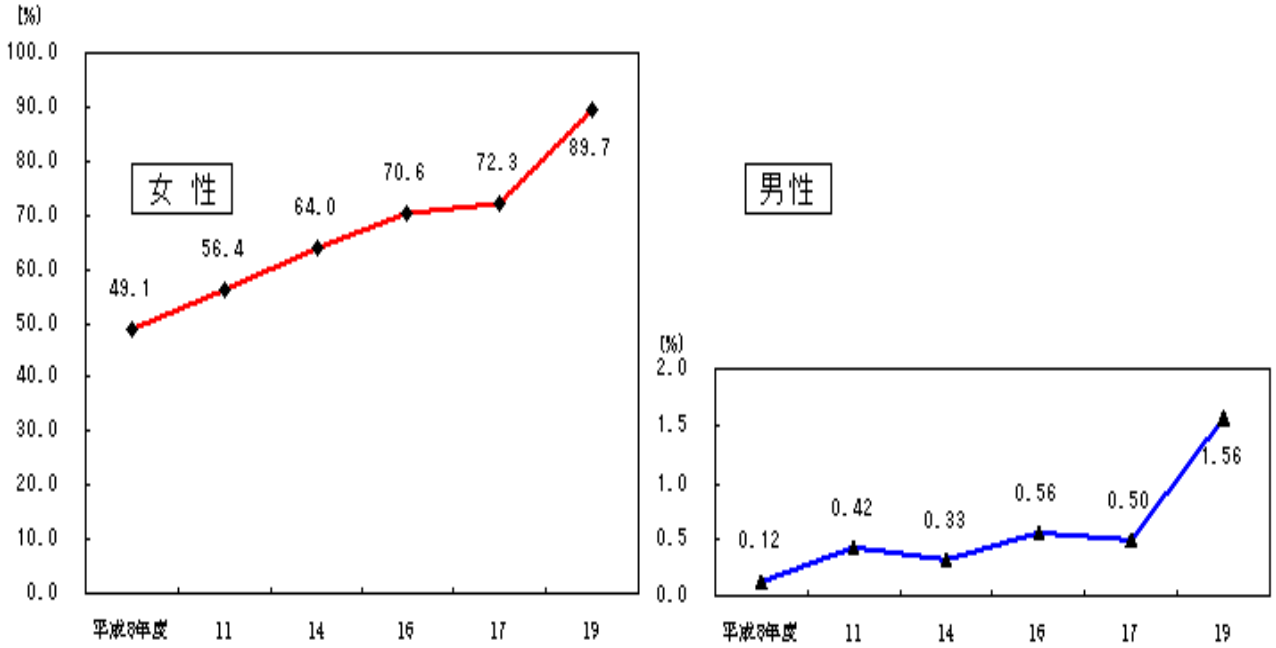
第１章　子を持つ母

序論では、女性が結婚や出産を機にいったん労働市場から離脱するという従来の就労パターンが依然として続いていることがわかった。そこで、本章では、まず女性と同様に養育義務がある男性の育児参加の状況を調べる。また現状に対して雇う側である企業がどのような対策を打ち出しているのかを明らかにする。

第１節　育児の中心はやはり女性？！

図表５は男女それぞれの育児休業の取得率における推移である。

図表５　育児休業取得率の推移



育児休業取得率とは、調査前年度１年間の出産者数（男性の場合は配偶者が出産した者に対する調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申し出をしているものを含む。）の割合である。図表５からは、育児休業取得率は男女とも大幅に上昇していることがわかる。しかし育児休業取得率は、女性 89.7％ 男性 1.56％と男性は依然として低い水準に位置している。このことから、男性の育児休業の取得の困難さがうかがえる。

次の図表6では長時間労働が、男性から子どもと向き合う時間を奪っていることが示され

ている。

図表 6　　年齢階級別週 35 時間未満及び 60 時間以上雇用者の割合（男性）

年齢階級	1994 年		1999 年		2004 年	
	35 時間未満	60 歳以上	35 時間未満	60 歳以上	35 時間未満	60 歳以上
15-19 歳	29.0	7.2	43.9	5.1	51.6	5.1
20-24 歳	15.2	11.6	19.1	12.3	23.5	13.0
25-29 歳	7.1	18.0	8.0	18.8	9.2	20.2
30-34 歳	6.6	18.9	6.9	21.8	6.9	22.7
35-39 歳	6.3	19.1	6.7	20.9	6.5	24.0
40-44 歳	6.9	16.6	7.1	18.9	6.3	21.9
45-49 歳	7.5	14.9	7.7	16.2	7.1	19.6
50-54 歳	8.0	13.7	8.7	14.0	8.4	16.1
55-59 歳	9.9	10.8	10.5	11.5	10.7	13.0
60-64 歳	19.2	8.0	23.2	8.3	26.3	9.1
65 歳以上	30.1	6.3	35.6	5.8	41.1	6.7

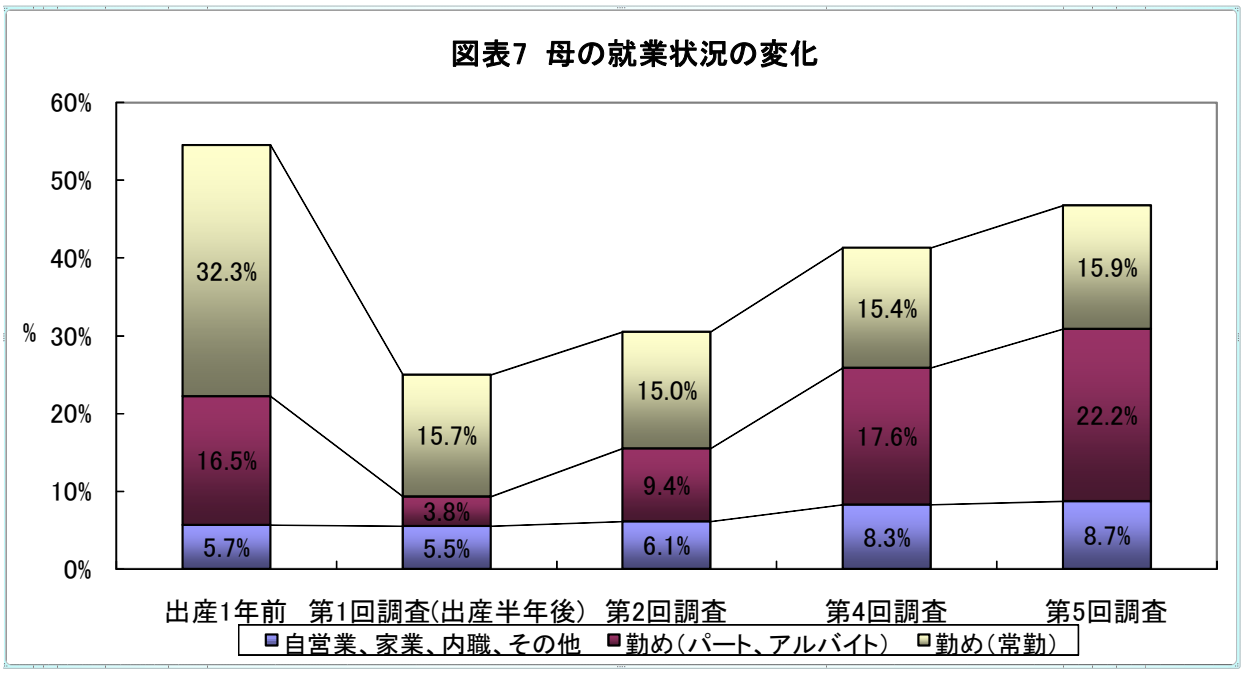
注）休業者を除く従業者数に占める割合

資料出所：総務省統計局「労働力調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

１週間の労働時間をみると30～34歳の男性の22.7%、35～39歳では24.0%が週60時間以上就業しており、他の年代よりも労働時間が長時間であり、こういった状況が男性から子供と向き合う時間を奪っていることが分かる。さらに、時系列でみると週の労働時間が60時間以上である年齢層及び週の労働時間が35時間未満である年齢層でそれぞれ当該年齢階級層において占める割合が上昇しており、労働時間が長期化している年齢層とそうでない年齢層で、二極化が進んでいることが分かる。以上のことから、現状では男性が育児に参加することは困難な状況にあり、育児はやはり女性中心となっている現状が見受けられる。

第 2 節　パート・アルバイトの母が増加

上記で述べたように、女性の年齢別労働力率の M 字型カーブの底はなだらかになってきてはいる。経済的要因を背景に、再就職したい女性は高まっていることが一つの要因として考えられる。そこで、一旦離職した女性が復職した場合にどのような雇用形態で再就職するのかを調べたものが図表 7 である。



注） 1. 母と同居している、第 1 回調査から第 5 回調査まで回答を得たもの（総数 37,375）を集計

2. 第 3 回調査は母の就業状況を調査していない。

資料出所:第 6 回 21 世紀出生児縦断調査結果の概況

勤め（常勤）は、出産 1 年前に 32.3%であったものが第 1 回調査（出産半年後）では、半分近く減っている。また第 5 回調査においても 15.9%と出産半年後と比べてもあまり変化が見られず出産 1 年前の水準まで回復することは困難であることがわかる。逆に出産 1 年前の水準より上昇しているのが「勤め（パート、アルバイト）」である。第 1 回調査（出産半年後）では 3.8%と出産 1 年前から大幅に減少がみられるが、年々増加し第 5 回調査では 22.2%となり「勤め（常勤）」を 6.3 ポイント上回る結果となっている。つまり多くの女性が常勤ではなくパート・アルバイトとして復職していることが明確になった。

以上の結果を受け、女性の M 字型のボトムは緩やかになっているがそれは正社員としての復職ではなくパート・アルバイトとしての復職者が要因になっており出産前後で常勤が減少する傾向は変わっていないことが明らかである。

第 3 節　未来への投資

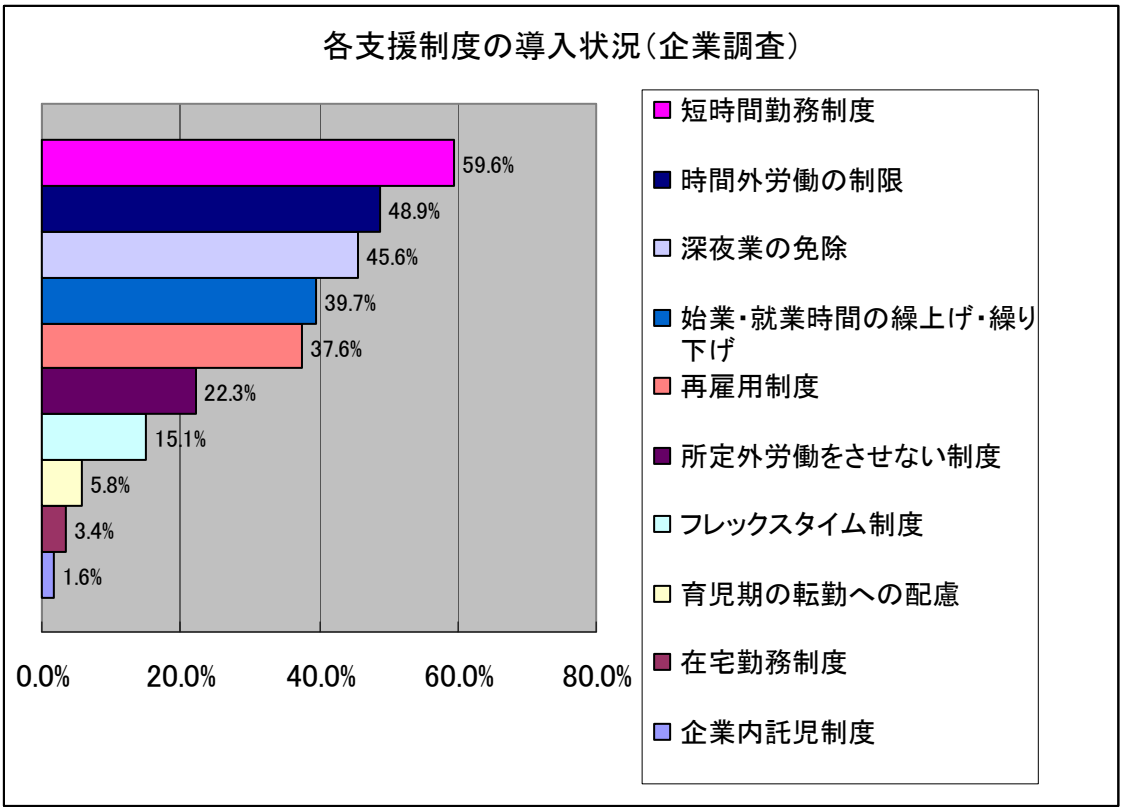
女性の妊娠・出産前後での離職傾向は変わっておらず、また再就職をしてもパート・アルバイトでの就業が多く正規社員で復職する人は依然増加していない。

しかしながら、少子化の進行による将来の労働力人口の減少を考えるうえでも女性の就労と結婚、出産・育児の二者択一構造は解決する必要がある。結婚、出産・育児と仕事の両立の実現を通じて、女性の労働市場参加の実現・女性の高い潜在的資産価値を活用してい

くことは、労働力人口の減少を緩和することにもつながるのである。つまり、少子化を迎えている日本における未来への投資なのである。

そこで、考えなければならないのはいかにして結婚、妊娠・出産前後における女性の離職を防ぐかである。本節では、現在、どのような支援制度が導入されているかを明らかにする。

図表 8：各支援制度の導入割合（企業調査）2008. 5.



全体 n=763

注１：短時間勤務制度、再雇用制度、在宅勤務制度については、それぞれに制度の有無をたずねている。ここでの導入割合は、「制度（規定）としてある」、「運用としてある」の計。それ以外については、育児のために働き方を柔軟にできるような制度等として、導入しているものをすべて選んでもらっている（複数回答）。

注２：再雇用制度は、妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者を再雇用する制度。それ以外は育児のための制度に限定してたずねている。

出所：厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」

図表8は、企業における両立支援制度の導入状況を示したものである。短時間勤務制度(59.6%)が最も多く、およそ6割の企業で導入されていることがわかった。次いで時間外労働の制限(48.9%)という結果になっている。なお短時間勤務制度は、「就業しつつ子を養育することを容易にするための措置の必要性が高いことから、事業主は、3歳に達するまでの

子を養育する労働者に対しては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置｛事業主が選択（労働者の求めに応じた措置までが義務づけられているわけではない。）｝を講じなければならない。（なお、子が３歳に達した後も小学校就学の始期に子が3歳に達した後から小学校の始期までは、努力義務とする。）」とする、勤務時間短縮等の措置（第23条）における、勤務時間短縮等の措置の一つとして挙げられている。他の勤務時間の短縮等の措置には、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営その他の便宜供与がある。

ここで図表8に記述されている、制度について以下に説明する。

＊「短時間勤務制度」とは、通常の所定労働時間より短い労働時間を設定することをいう。ただし、労働基準法に規定する育児時間を含まないものとする。

＊育児時間：休憩時間とは別に女性労働者に育児のための時間として１日２回30分の育児時間を与える制度

＊時間外労働制限：時間外労働（じかんがいろうどう）とは、労働基準法上においては、法定労働時間を超える労働のこと。残業、超過勤務を制限する制度。

＊所定外労働をさせない：就業規則、労働協約で定められた各事業所の労働時間を超えて行われる時間外労働の制限

＊フレックスタイム制：労働者自身が一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を決定することができる変形労働時間制の一つである。具体的には、1日の労働時間帯を、必ず勤務しなければならない時間（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出退勤してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けて実施するのが一般的である。実施には労働協定を締結し、就業規則にその旨を記載しなければならない。

第２章　仮説の検証

仮説：出産前後の女性の離職を抑制し、仕事と家庭・育児の両立をする最良の方法は短時間勤務制度の導入である

前章では、女性の二者択一構造の解決が望まれており、企業側も制度改革に取り組んでいることがわかった。本章では図表 8 の企業調査の結果をうけ、最も多くの企業が導入している短時間勤務制度を取り上げて、仮説を「出産前後の女性の離職を抑制する最良の方法は、短時間勤務制度の投入である」としその検証を行う。

第１節　育児支援の方法

前章で述べたように、企業が行っている支援制度は、短時間勤務制度、時間外労働制限、深夜業の免除と続いていることがわかる。そこで、企業が実施している支援制度の上位２つと近年注目を集めており厚生労働省の調査においても支援制度の例示として取上げられた在宅勤務制度に注目することとする。

なお在宅勤務制度とは、事業主と雇用関係にある労働者が、情報通信ネットワークなどを活用して、労働時間の全部または一部について自宅や自宅近くの小規模オフィスで仕事

に従事する勤務形態のことである情報通信ネットワークを活用して時間と場所に制約されることなくいつでもどこでも仕事ができるテレワークの一種である。雇用形態で行われるという点で在宅就業（在宅就労）とは異なる。自宅で就業するため移動時間が、節約されるのみならず、自宅で集中できることが企画力や能率性に好影響であるとされている。

第 2 節　観点別支援制度価値

筆者はこの仮説の検証を行う際に当初、各制度の導入前後においての女性の離職率の比較を中心に仮説の検証を行う予定であった。しかし、実際にこの方法で検証を行うと数値的データの不足が想像を超えて多いため以下の検証方法へ移行することとした。

短時間勤務制度、時間外労働制限、在宅勤務制度を以下の 3 点について調査を行う。その上で、3 つの観点の結果を総合的に検証するために検証結果を割合毎にポイントで設定し、3 項目の合計点数を比較することで、どの制度が仕事と家庭・育児の両立に最良であり離職抑制につながるかを検証した。

A)　子を持つ母親の働き方として、子どもの年齢ごとに望ましいと思うもの

B)　企業における各育児支援制度の導入状況

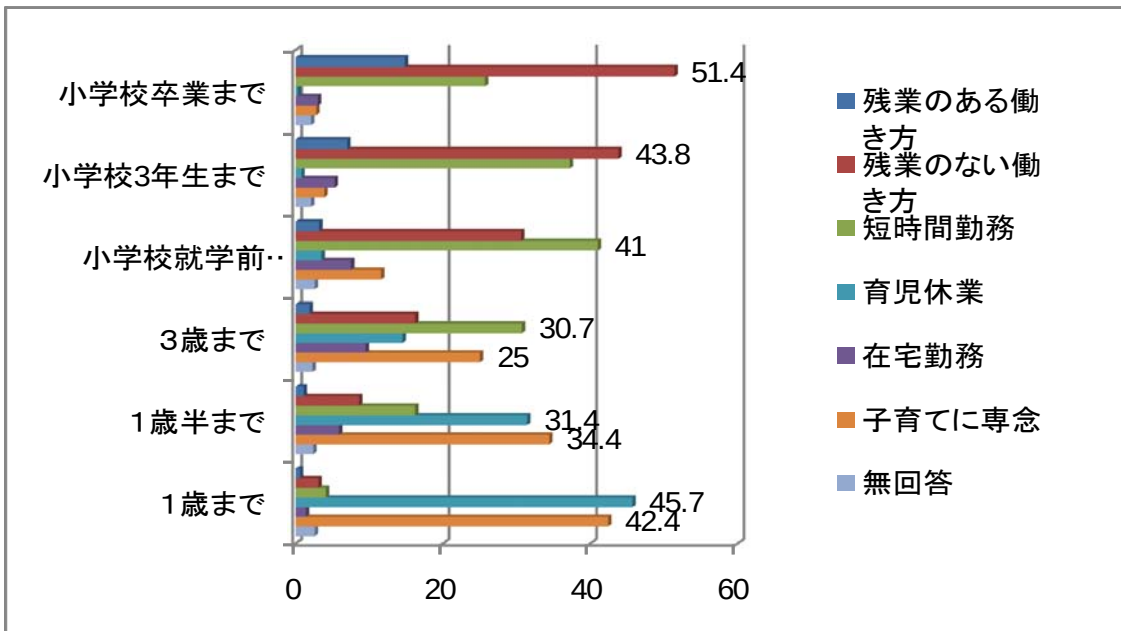
C)　企業における育児支援制度の利用状況

A)　子を持つ母親の働き方として、子どもの年齢ごとに望ましいと思うもの

図表 9　子を持つ母親の働き方として、子どもの年齢ごとに望ましいと思うもの(n=1,553)

	残業のある働き方	残業のない働き方	短時間勤務	在宅勤務	育児休業	子育てに専念	無回答
1歳まで	0.6	3.1	4.1	1.4	45.7	42.4	2.6
1歳半まで	1.1	8.6	16.2	5.9	31.4	34.4	2.4
3歳まで	1.9	16.2	30.7	9.5	14.5	25	2.3
小学校就学前まで	3.2	30.6	41	7.5	3.5	11.6	2.6
小学校3年生まで	7	43.8	37.2	5.3	0.8	3.9	2.1
小学校卒業まで	14.8	51.4	25.7	3	0.3	2.8	2.1

注)調査対象は「10人以上規模企業の40歳以下の正社員」
出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(集計中)



図表 9 より子を持つ母親の働き方として望ましいと思うものを、子どもの年齢ごとで見ていくと、1 歳までは「育児休業」（45.7%）が最も高く、「子育てに専念」（42.4%）がそれに続いている。「短時間勤務」や「残業のない働き方」は、子どもの成長過程における長い期間において望ましい働き方とされている。特に「短時間勤務」は、3 歳まで(30.7%)、小学校就学前（41.0%）と最も支持されている。子どもが 1 歳半になるまでは、育児休業や子育てに専念することをあげる女性が多く、その後は短時間勤務、残業のない働き方を望むという回答が多い。

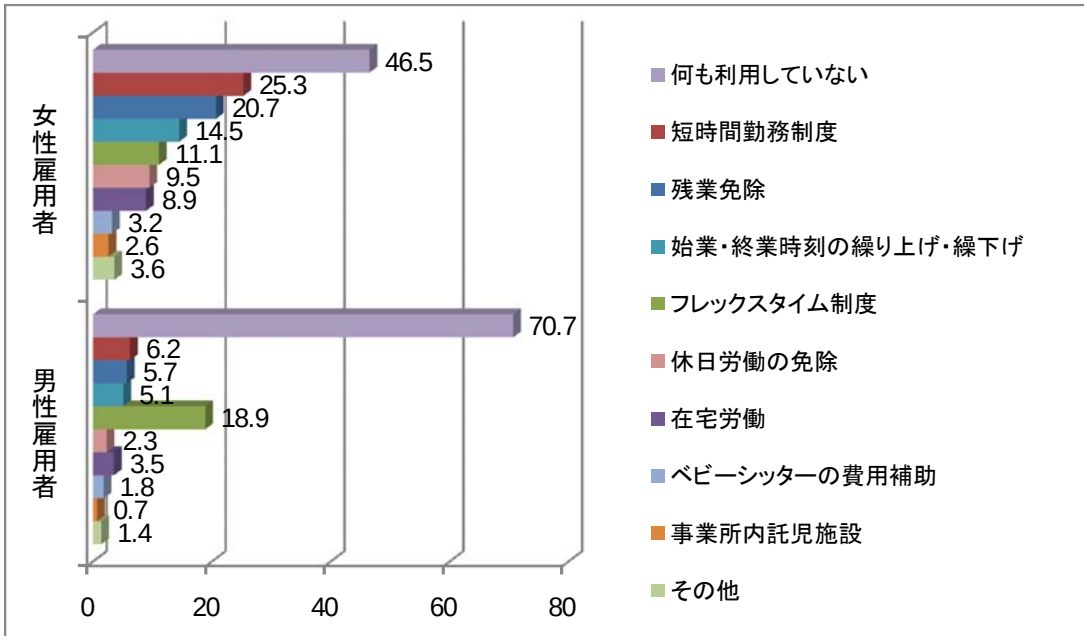
B)　企業における各育児支援制度の導入状況

図表 8 において上記ですでに述べたように、短時間勤務制度の導入が最も進んでいることがわかる。続いて時間外労働の制限となっている。

C)　企業における育児支援制度の利用状況

図表10　企業の育児支援制度の利用状況（H15）

企業が行う育児支援のうち、現実に利用しているもの（複数回答。n=2,047）		
	男性雇用者（%）	女性雇用者（%）
残業免除	5.7	20.7
短時間勤務制度	6.2	25.3
フレックスタイム制度	18.9	11.1
在宅労働	3.5	8.9
始業・終業時刻の繰り上げ・繰下げ	5.1	14.5
事業所内託児施設	0.7	2.6
ベビーシッターの費用補助	1.8	3.2
休日労働の免除	2.3	9.5
その他	1.4	3.6
何も利用していない	70.7	46.5



図表 10 より依然として、男女共に「何にも利用していない」がそれぞれ男性 70.7%, 女性 46.5%と多数を占めている。支援措置に観点を置くと、女性では、短時間勤務制度の利用が最も大きい。

以上の 3 つの観点から、どの制度が仕事と家庭・育児の両立に最良であるかを離職抑制につながるかを検証した。a)～c)の結果を総合的に検証するため、上記で行った検証結果を以下の割合毎にポイントで設定し、3 項目の合計点数で比較することとする。

%	10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上
ポイント	0	1	2	3	4	5

図表11 ポイント別にみた支援制度

	支援制度の存在	利用状況	希望						合計点
			1歳まで	1歳半まで	3歳まで	小学校就学前	小学校3年生まで	小学校卒業まで	
短時間勤務制度	5	2	0	1	3	4	3	2	20
時間外労働の免除	4	2	0	0	1	3	4	5	19
在宅勤務制度	0	0	0	0	0	0	0	0	0

以上「子を持つ母として望む働き方」「企業の導入状況」「実際の利用状況」の 3 つの観点で検証した場合において時間外労働の制限とわずかな差ではあったが、女性の出産前後の女性の離職を抑制し仕事と家庭・育児の両立を支援する最良の方法は、短時間勤務制度のが最良であると考えられる。

しかし、前述したようにこの検証は、データ不足の点から正確さには多少欠ける。また労働者の職務の種類で適当な支援制度が異なることも考えられる。

加えて、短時間勤務制度の活躍が期待できるのは、1 歳半まで育児休業が補償されている場合である。育児休業制度は現在法律で義務化されているが、その導入水準について明らかにする。

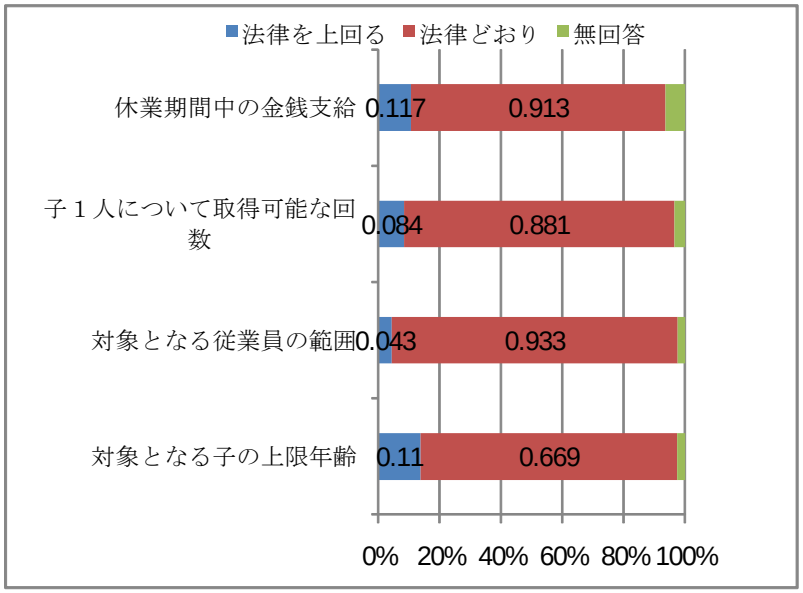
図表12 法律を上回る育児休業制度の導入状況（企業調査）n=763

	法律を上回る	法律どおり
法律を上回る育児休業制度	24.6	75.4

注）育児・介護休業法で定められた育児休業制度は、1 歳（一定要件を満たす場合には 1 歳半）未満の子を養育する男女労働者が、原則として子 1 人につき 1 回取得できる。

出所：厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」

図表13 法律を上回る育児休業制度導入状況の内訳



n=763

図表 13 より、1 歳までの法律で定められた育児休業制度の導入は達成されていることがわかる。また 1 歳半までも用件に該当すれば、育児休業の適用がされる。しかし、要件に該当しなければならない点から、子を持つ母親が望む 1 歳半までの育児休業が、必ずしも保障されるとは限らないのが現状である。

本章でみてきたように支援制度の推進は進んでいるがまだ多くの改善余地があり、育児休業から復帰した後、直ちにフルタイム勤務をせざるをえないなど働き方に不安があることから、仕事と子育てを両立していく見通しを立てることが難しいという現実がある。

第 3 章　支援制度推進に伴う効果

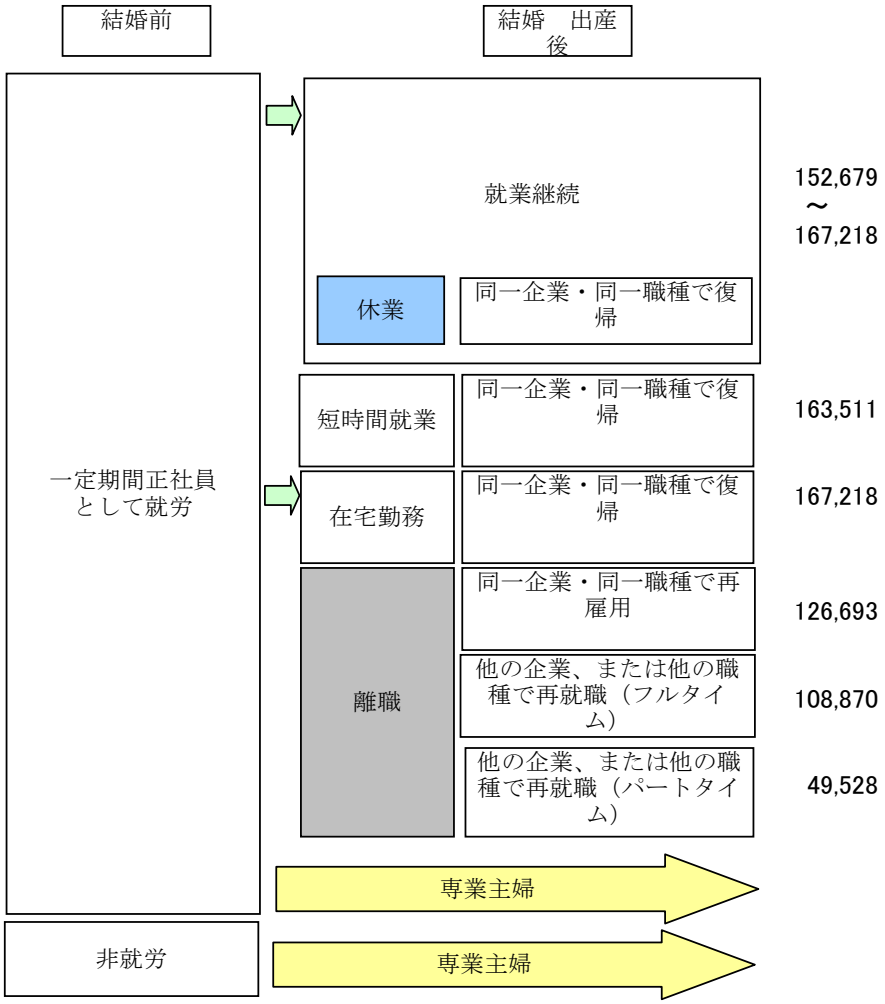
前章の検証より、短時間勤務制度の導入が育児支援において最良の方法であることが明らかとなった。本章では、短時間勤務制度をはじめとする育児支援制度の導入により生じるメリットについて述べることとする。

第 1 節　女性の躍進へ

まずは、ライフスタイル別生涯所得である。

図表 14　既婚女性のライフスタイル別生涯所得

既婚女性のライフスタイルの変化と就業



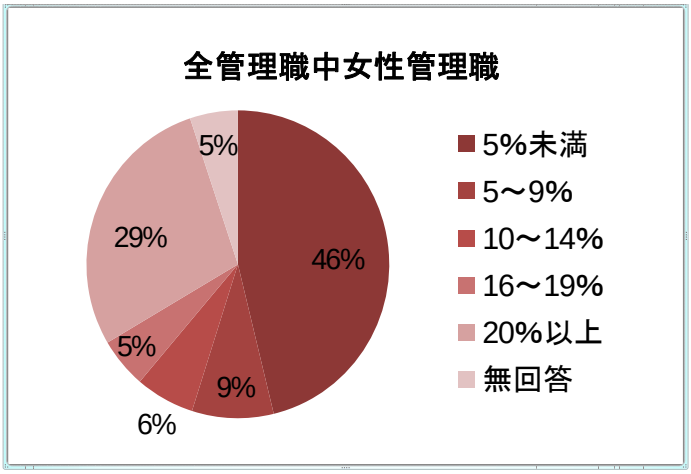
注：右に記した数値は60歳までの所得の合計値、単位は千円
資料：MRI、厚生労働省大臣官房統計情報部「平成17年賃金構造基本調査」をもとに推計

以上のようにいったん離職してしまうと、休業・短時間就業及び在宅勤務を利用して同一企業で復職した場合とでは、少なくとも 36,818 円最大で 1172,690 円の差が生じることとなる。支援制度の利用によって離職の道ではなく、就業を継続することで生涯所得においてメリットがうまれる。

次に女性の管理職への登用について支援制度のメリットを考える。図表 15 は全管理職中、女性管理職をどの程度登用していうるかを事業主調査した結果である。調査結果からわかるように、女性管理職の登用は少ない。5%未満と回答した事業主が 46%と半数近くを占め、

10%未満と回答した事業主を含めると半数を超える結果である。

図表 15　女性管理職の登用状況

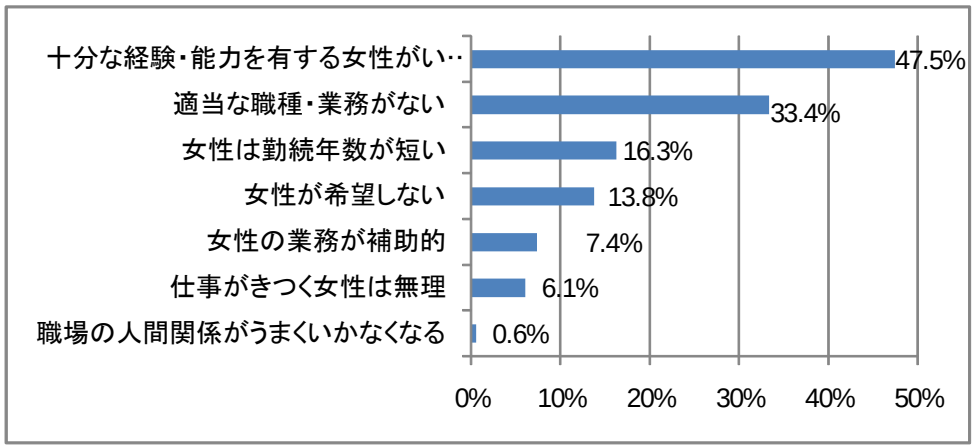


*事業主調査

厚生労働省:「平成 18 年度女性雇用管理職基本調査」結果概要

そこで現在女性労働者が登用されない理由について調査した。結果を示したのが図表 16 である。

図表 16　女性を管理職に登用しない理由



厚生労働省:「平成 18 年度女性雇用管理職基本調査」結果概要

「十分な経験・能力を有する女性がいない」が 47.1%と半数近くを占め、次に続く「適当な職種・業務がない」を合わせると、7 割を超える結果となった。この背景には、女性の職業能力開発や職域拡大等による人材の育成が問題となっている。前述したように、女性における結婚・出産、育児による離職の慣習が変化していないために、勤続年数が短いことが原因である。

さらに女性の活躍を推進する上でも勤続年数が短いことがマイナス要素となっている。図表 17 より、「家庭責任を考慮する必要がある」とする企業割合が 53.9%と最も高く、次い

で「女性の勤続年数が平均的に短い」（48.4%）であることが読みとれる。

図表17　女性の活躍を推進する上での問題点別企業割合(M.A.)

理由	平成19年度(%)
家庭責任を考慮する必要がある	53.9
女性の勤続年数が平均的に短い	48.4
一般的に女性は管理職や新しい業務に就くことを敬遠する	40.5
時間外労働、深夜労働をさせにくい	31.5
中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分であ	17.5
顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である	9.8
特になし	9.4
その他	6.7
女性のための就業環境の整備にコストがかかる	5.6
不明	3.1
女性の活躍を推進する方法がわからない	2.9

（女性の勤続年数が伸びた企業＝100.0%）

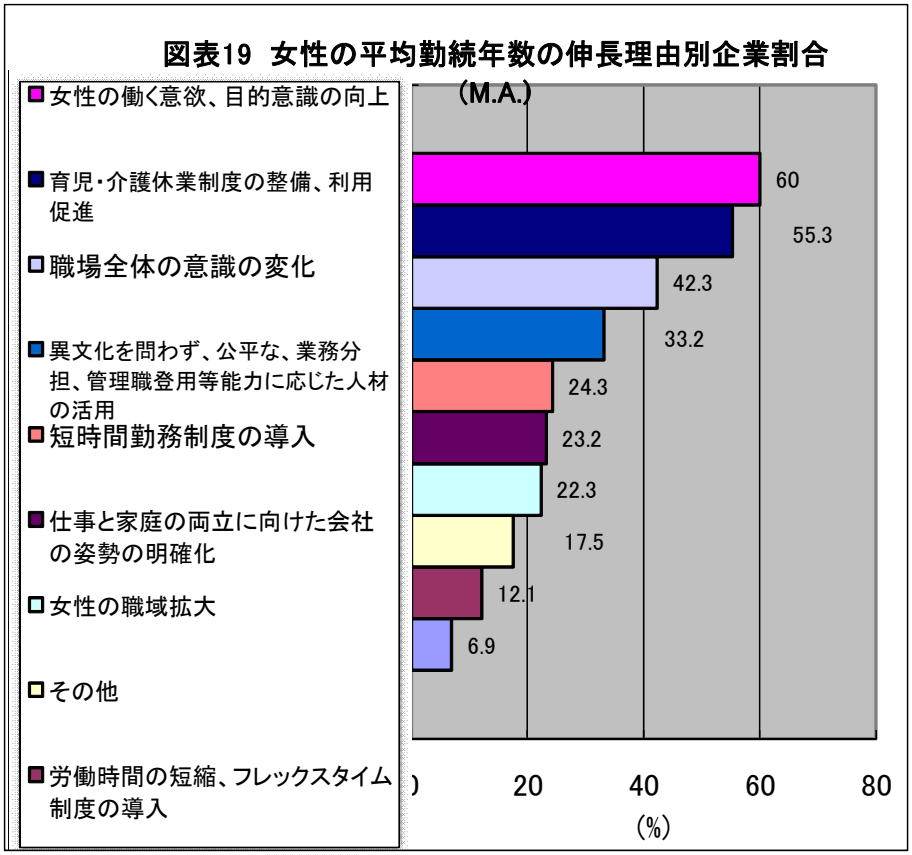
以上のように、結婚等を機に離職することで勤続年数が短くなることが、女性管理職登用などの女性の活躍を推進する上でのデメリットとなっている。女性の勤続年数の長期化は、女性躍進のきっかけとなる多くの経験・能力の蓄積につながる。

ここで 10 年前の女性勤続年数と比較して女性の平均勤続連数の伸びた企業に対する調査から女性の勤続年数の伸長要因を見出すこととする。

図表18　女性の平均勤続年数の伸長理由

女性の働く意欲、目的意識の向	60.6%
育児・介護休業制度の整備・利	55.9%
職場全体の意識の変化	42.9%
男女を問わず、公平な業務分担、管理職登用等能力に応じた人材の活用	33.8%

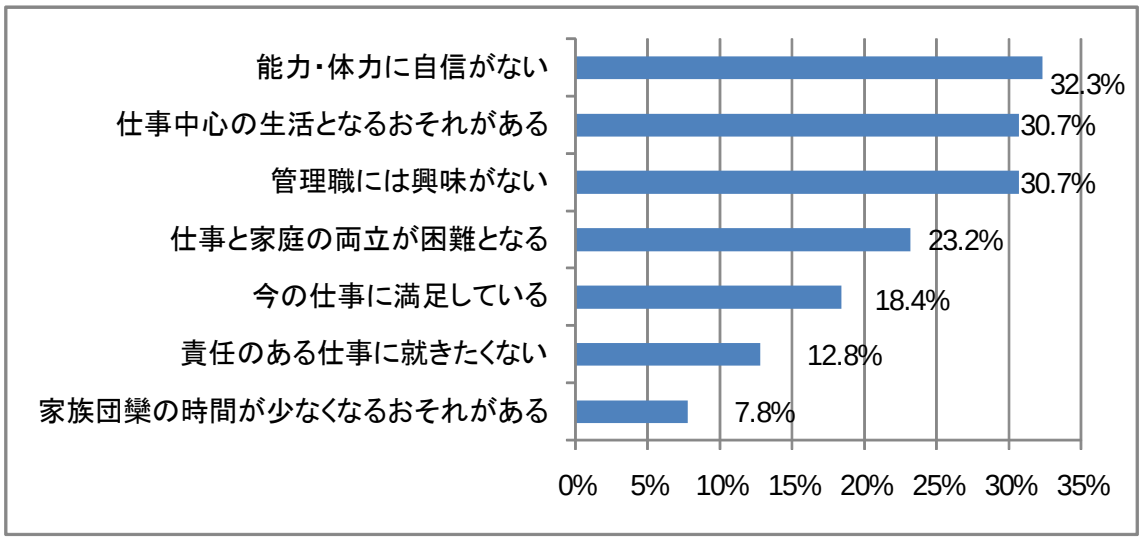
*10年前の勤続年数と比較して女性の平均勤続年数の伸びた企業に対する



図表 19 から女性の働く意欲、目的意識の向上（60%）が最も大きく、育児介護休業制度の整備、利用促進（55.3%）と次いでいるように育児支援によって労働者の勤続年数が伸びている結果を得ることができた。また図表 20 から、労働者の意識としても仕事中心の生活となることを恐れる結果がでており、ここでも支援制度の導入による効果が期待できる。

もちろん女性の管理職登用が進んでいない現状は、女性自身の問題だけでなく、今まで日本企業が、女性管理職を育ててこなかったという努力不足も大きい。配置転換や仕事の経験を男女差別なくするべきだったが、女性を配置していない業務というものがあって、それが管理職になるために非常に重要だった場合には、なかなか女性を管理職にできないのである。

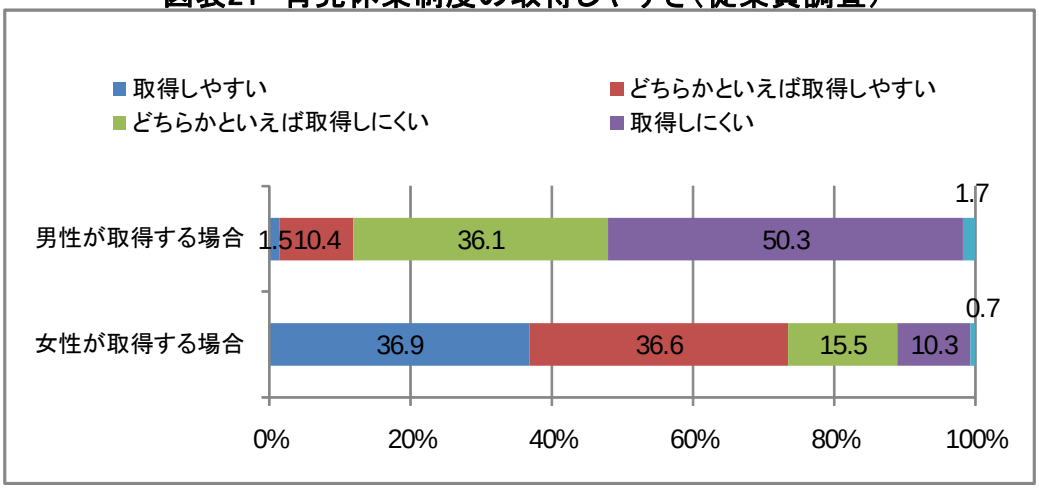
図表20　女性が管理職に就くことを敬遠する理由



厚生労働省:「平成 18 年度女性雇用管理職基本調査」結果概要

第 2 節　男性の育児参加への道

図表21　育児休業制度の取得しやすさ(従業員調査)



注)「取得しやすい」:「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計

「取得しにくい」:「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計

資料出所：厚生労働省　今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果の報告

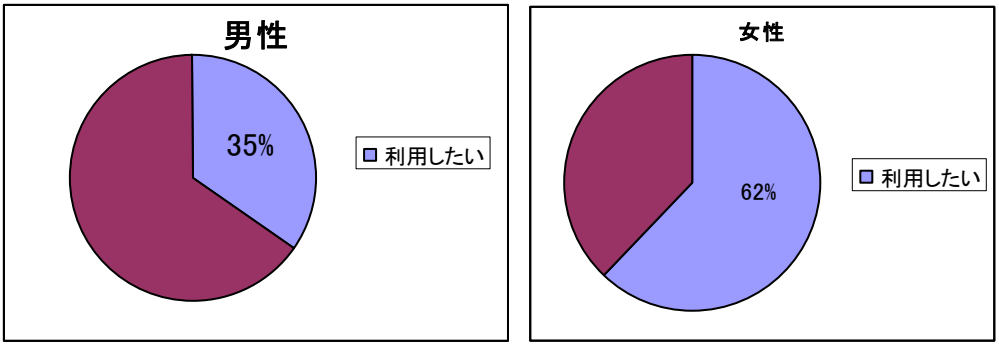
図表 21 は育児休業制度を「取得しやすい」と回答した企業に勤務する労働者が、実際に「取得しやすい」と感じているかどうかを調べたものである。

女性が取得する場合については、「取得しやすい」とする企業で実際に女性労働者が「取得しやすい」と回答している割合は 85.1%と高い。一方、共働きの男性が取得する場合について、「取得しやすい」としている企業に勤務する共働きの男性労働者の回答をみると、取得しやすいという割合は 3 割に満たず、企業と労働者の間に大きな認識の差がある。

このような現在の状況を打開するためにも、短時間勤務制度の浸透が注目を集めている。第 1 章 第 1 節で述べたように子育て期の男性については、週労働時間が 60 時間を超えるものの割合が 2 割前後と他の世代よりも高くなっており、父親の帰りが遅く、子育ての負担が、母親に集中している。しかし男性にも養育する義務はあり、男性自身も育児参加を目指す傾向にある。働き方を見直し、男性の育児参加を促進することは極めて重要である。図表 22 のように育児参加を目指す男性労働者が 3 割以上に達している。34.6%と女性と比較すると少ないが、3 割以上の男性が、育児のための短時間勤務制度を利用することを望んでいる。

このような点から、意識改革とあわせ、育児期の柔軟な働き方の実現や男性の育児参加促進のための第一歩として、男性の育児休業取得の促進などを制度的な手当も含めて検討を進めていく必要がある。

図表 22　育児のための短時間勤務制度を利用したいか



3　結び

以上のように、本稿では育児支援をする上で最良の方法について検討した。

はじめに、現在の雇用情勢、特に 1 章では「子を持つ母」として女性労働者に着眼点を置き、女性労働者における結婚、妊娠・出産と仕事における選択について明らかにした。近年では、労働力人口比率のボトムが上昇したことから、女性の労働生活のパターンが変化したかにみえたが、依然として、結婚、妊娠・出産での離職傾向は変わっていないことがわかった。また、企業における離職抑制策について示した。

第 2 章では、仮説「出産前後の女性の離職を抑制する最良の方法は、短時間勤務制度の導入である」とし、その検証を行った。「短時間勤務制度」、「時間外労働制限」、「在宅勤務制度」について、「子を持つ母親の働き方として、子どもの年齢ごとに望ましいと思うもの」「企業における各育児支援制度の導入状況」「企業における育児支援制度の利用状況」の観点から、分析をした。その結果、「短時間勤務制度」が最良の方法であることがわかった。

第 3 章では、育児と仕事の両立のための支援制度の導入により引き起こされる、メリットについて述べた。はじめに、女性労働者の労働生活パターンによって生じる生涯収入における格差におけるメリットを取り上げた。次に支援制度の利用により勤続年数の伸長が起こり、女性労働者の飛躍について述べた。最後に支援制度によって男性労働者の育児参

加を助長する点での有効性について明らかとした。

以上より、育児支援の最良の方法は、「短時間勤務制度」であることがわかった。仮説「出産前後の女性の離職を抑制し、仕事と家庭・育児の両立をする最良の方法は短時間勤務制度の導入である」は立証された。

今回、厚生労働省、内閣府、及び新聞社等に問い合わせ、報告書や紙面に記載されている情報の根拠となる数値データの提供を求めたが、データ不足となったため、本来想定していた「支援制度導入前後の離職率の比較」という方法ではなく、独自の方法で仮説の検証を行ったため、検証の仮説部分に正確さに欠ける部分ある。また、支援制度の適正さは、労働者及び企業の職務の種類によっても異なると考えられる。さらには、支援制度の導入状況は、企業の規模の大小、地域格差も存在しうるので総合的に支援制度の総枠で最良の方法を見出すのではなく、様々な要因を組み合わせて検討することも今後の課題である。加えて今回の検証を行う過程において支援制度の導入を検討する上でも様々な課題が見えてきた。

まずは、代替要員の確保の問題である。支援制度の導入によって、労働者が不足する分の労働力の確保が課題となる。企業に代替要員を確保する余裕があるのだろうか、また適正な労働力なのだろうかと問題が露呈することとなる。

二つ目に、一旦は職場を離れる労働者の知識・能力の保持である。職場を離れたものが復帰する際に、可能な限り容易な方が業務にも支障をきたす可能性が低くなるという企業側にもメリットがある。

三つ目は、支援制度を導入する上で労使のニーズに合わせて適切なものを選択することである。期間の長さや短時間勤務・短日勤務（両方の組合せを含む）などの勤務形態には様々な選択肢を設けることが必要となるのではないか。

最後に女性が育児休業制度等を利用して、一度職場を離れた場合の企業のマイナス意識の改善の必要性である。半数近くの企業が１年未満の離職期間をマイナスと評価をしている報告もある。以前より求人側は女性雇用のメリットよりデメリットの先入観が強い。デメリットとしては、「子どもの病気のために急に休む」「フルタイム働くことができない」などが挙げられる。一方メリットには「要領がよい」「時間の使い方が上手」などが挙げられる。デメリットの事項は一時的な減益であるが、メリットの事項は企業にとって効率のよい、貢献的なものではないのでしょうか。女性雇用におけるメリットにはデメリットを上回る有益さがあるように思われる。国や自治体をはじめ、企業の今後の取り組みに注目したい。

参考資料

- 資料「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（平成19年12月 少子化社会対策会議決定）
- 平成 19 年　労働力調査年報
- 平成 17 年度　女性雇用管理基本調査

- 平成 19 年　労働経済白書 p122 158
- 平成 18 年版　厚生労働白書
- 平成 19 年版　厚生労働白書
- 厚生労働省：今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果の報告
- www.work2.pref.hiroshima.jp/html/a-kinfuku/chousa/kanrisyoku.htm
- 総務省統計局　平成 17 年「国政調査」
- 厚生労働省:平成 19 年版働く女性の実情(概要)
- ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成 20 年)
- 朝日新聞　2008 年 11 月 28 日　政治記事
- 上田晶美（2008)「ママも今日から働くワ！-主婦の再就職講座-」日本経済新聞出版社