

仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

統括研究員 今田幸子

アシスタント・フェロー 池田心豪

《要旨》

本論文の目的は、仕事と育児の両立支援策の現状を明らかにし、今後の支援策充実の課題とその障害要因を示すとともに、研究課題を提示することである。

分析結果から、企業の育児休業制度、家族環境における親族援助や夫の家事・育児参加、地域環境における保育サービスは、相互に組み合わさることで出産女性の就業継続を支えていること、企業においては育児休業制度に加えて勤務時間短縮等の両立支援措置の導入が進みつつあるが、利用は必ずしも進んでいないこと、利用が進まない理由として、労働者のニーズと企業の対応に乖離があることが明らかとなった。

今日でも、出産を機に退職する女性は依然として多く、さらなる両立支援策の充実が必要である。仕事環境、家族環境、地域環境における、個々の支援策の拡充もさることながら、これらの支援が相補的に機能する支援策の整備が重要である。企業においては、育児休業制度の整備に加えて、勤務時間短縮等の育児両立支援措置を、各企業の事情に合わせて柔軟に導入することが重要である。制度の導入は進みつつあるものの、利用においては育児休業を取得したら支援措置は利用しない者が少なくない。労働者が利用しやすい支援策の整備のために、各企業はニーズ調査や労使の話し合いを通じて、労働者ニーズを把握する必要がある。

仕事と育児の両立支援策の整備には、仕事環境、家族環境、地域環境、キャリア意識、及びそれらの相互関係を体系的にとらえ、生活環境を包括的にカバーする複合的支援が重要である。本論文では出産女性を分析対象としてきたが、結婚・出産していない女性や男性も対象として、支援策と課題を明らかにすることが今後の課題である。

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目次

第1章	研究の目的	1
1	問題意識 - <仕事か育児か>の二者択一からの脱却に向けて	1
2	分析データ	3
第2章	女性の生活環境と就業継続	
	—「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」の分析から	5
1	はじめに - 育児支援と就業継続	5
2	退職と就業継続の基本的傾向	5
3	妊娠・出産時の就業状況と退職/就業継続	7
4	家族環境からみた退職/就業継続	9
5	地域社会と保育サービスからみた退職/就業継続	11
6	就業継続の規定要因 - 育児支援の複合効果に着目して	13
7	インプリケーション	17
第3章	企業の育児両立支援策の導入状況—「女性雇用管理基本調査」の分析から	19
1	はじめに	19
2	育児休業制度と育児両立支援措置の導入状況	19
3	企業規模別にみた育児休業制度と育児両立支援措置の導入状況	22
4	産業別にみた育児休業制度と育児両立支援措置の導入状況	24
5	育児休業制度・育児両立支援措置導入の規定要因	26
6	まとめ	32
第4章	企業の育児両立支援策の利用状況—「女性雇用管理基本調査」の分析を中心に	33
1	はじめに	33
2	育児休業制度と育児両立支援措置の利用状況	33
3	企業規模別にみた育児休業制度と育児両立支援措置の利用状況	35
4	産業別にみた育児休業制度と育児両立支援措置の利用状況	39
5	まとめ	44
第5章	労働者のニーズと企業の対応の乖離	
	- JIL 計量情報部調査の分析から	45
1	はじめに	45
2	企業のニーズ認識と女性労働者のニーズとの乖離	45
3	企業規模別にみた女性労働者のニーズ	48
4	産業別にみた女性労働者のニーズ	49
5	まとめ	51

第6章	要約と示唆	52
補論	企業における育児両立支援策の利用をめぐる問題	
	- 「女性雇用管理基本調査」平成11年度と平成14年度の比較から	54
1	はじめに	54
2	育児休業制度と育児両立支援措置の導入・利用状況	54
3	産業からみた育児休業制度と育児両立支援措置の導入・利用状況	57
4	考察と今後の課題	64

第 1 章 研究の目的

1 問題意識 - <仕事か育児か>の二者択一からの脱却に向けて

少子化の進展や急速な高齢化に伴う労働力人口の減少、さらには労働者の価値観やライフスタイルの多様化等により、わが国の雇用をめぐる環境は大きく変化している。こうした変化に対応し、活力ある社会を築いていくためには、男女が共に家庭生活との調和を図りながら、充実した職業生活を送ることができる環境の整備が重要になっている。

とりわけ、女性の就業は、これまでも、結婚、出産、育児、子の独立、介護、退職等々、ライフステージごとの多様な生活課題との調整の上に成り立ってきた。そのなかでも、育児は仕事との両立がもっとも難しいライフイベントである。

日本では、今日でも多くの女性が出産・育児を契機に退職する。その一方で、仕事を継続しようとする女性は結婚・出産をせず、未婚化・晩婚化が進行している。さらに、近年では新たに夫婦出生力の低下も起きている。多くの女性が、出産して育児をする場合は仕事を断念し、仕事を続ける場合は出産を断念するという、<仕事か育児か>の二者択一を迫られているのである。この二者択一を脱却するためには、<仕事も育児も>という選択肢を一般化する必要がある。そのためには、保育所の充実や地域社会の育児支援などとともに、育児と両立できる雇用環境の整備が急務である。

これまで企業における出産女性の就業継続支援は育児休業制度を柱としてきた。そして、樋口（1994）、滋野・大日（1998）、日本労働研究機構（2003）などによれば、育児休業制度は女性の就業継続を促す効果がある。また、滋野・松浦（2003）によれば、育児休業制度がある職場の方が制度のない場合より、既婚女性の第一児出生率が高い。こうした研究成果は、育児休業制度が仕事と育児の両立支援策として有効であることを示している。

それにもかかわらず、「第 1 回 21 世紀出生児縦断調査」（厚生労働省大臣官房統計情報部 2001）によれば、出産 1 年前に有職だった女性のうち 67.4%は出産半年後には就業していない。こうした事態を鑑みるならば、育児休業制度の普及が今後も重要課題であることに変わりはないが、それだけでは退職する人を仕事に留めるのに十分でないと云々ざるを得ない。

仕事と育児の両立困難から退職してきた人が働きつづけるようになるためには、さらなる両立支援が必要である。この点に関して、育児・介護休業法は、3 歳未満の子を養育する労働者に、「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」を講ずることを事業主に義務づけている。そして、「勤務時間の短縮等の措置」（以下「育児両立支援措置」と略す）を講ずる場合には、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営等のうちいずれかの措置を講ずることとされている。また、「次世代育成支援対策推進法」（2003 年 7 月公布）では、雇用する労働者が 301 人以上の事業主に「働き方の見直し」や「仕事と子育ての両立支援」などの具体的な取

り組みを盛り込んだ行動計画の策定を義務づけている。日本労働研究機構（2003a）によれば、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、事業所内託児所は、子を持つ女性自身も望んでおり、こうした支援策の整備は出産後の就業継続に効果的であると考えられる。

理想的には、どの企業も育児休業制度とともに、労働者の多様なニーズに応じて、短時間勤務制度などの育児両立支援措置を整えることが望ましい。しかし、実際には様々な理由で、育児両立支援策が導入されていない企業も少なくない。また、制度の導入はされていても、利用されていない場合も少なくない。有効な支援策の整備には、まだ多くの課題がある。

そこで、既存データの分析から、企業における仕事と育児の両立支援策充実の現状を明らかにし、支援策充実の課題と障害要因を示すとともに、今後の研究課題を提示したい。

まず第2章では、今日でも出産を機に退職する女性が多い現状を把握し、家族環境や地域環境との関係において、企業の育児休業制度が就業継続に及ぼす効果を分析する。育児休業制度は、親族援助や保育サービスといった、他の支援と組み合わせることで、出産後の就業継続を可能にしている。今後の支援策充実においては、個々の支援策の拡充もさることながら、複数の支援策が複合的に効果を発揮できる支援環境の整備が重要である。

第3章では、企業における育児両立支援策の導入状況を、育児休業制度と短時間勤務制度を始めとする育児両立支援措置の關係に着目して分析する。育児休業制度に加えて両立支援措置の導入も進んでいるが、企業規模や産業によって支援措置の導入状況は多様である。各企業は育児休業制度の導入に加えて、短時間勤務を始めとする育児両立支援措置を、個別事情に応じて柔軟に導入することが重要である。

第4章では、育児休業の取得と育児両立支援措置の利用状況を分析する。支援措置の導入は進んでいても、制度の利用は進んでいないという問題がある。育児休業取得と支援措置利用の關係においては、育児両立支援措置が導入されていても、育児休業を取得したら、支援措置は利用しない者が少なくない。

第5章では、支援措置の制度はあっても利用されない理由として、労働者のニーズと企業の対応に乖離がある可能性を指摘する。多くの企業では、ニーズ調査や労使の話し合いなど、労働者のニーズが経営側に伝わる具体的方策が採られていない。そのために、労働者が利用したい制度が導入されていない可能性がある。両立支援策が有効に機能するために、各企業は労働者のニーズを適切に把握する必要がある。

仕事と育児の両立は、仕事環境（企業の両立支援制度、雇用管理等）、家族環境（夫婦の就業状況、家族の生活支援等）、両立支援環境（保育園、地域の子育て支援等）、キャリア意識、およびそれら諸要因の相互關係によって支えられている。両立支援策の整備・拡大においても、この多様な生活環境要因を体系的にとらえた複合的支援を行うことが重要である。本稿では、出産女性を分析対象として考察を行うが、今後の研究課題として、結婚・出産していない女性や男性も対象とした仕事と育児の両立支援策とその課題を明らかにしたい。

2 分析データ

本稿では、出産女性の生活環境、企業の雇用管理の実態、企業の認識、労働者の意識等を横断的に検討するため、それぞれ異なった観点から行われた複数の調査データを分析する。各データの概要は次のとおりである。

「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」(2001年)

調査対象：1992(平成4)年4月2日から2001(平成13)年4月1日までに第1子を出産した女性。調査地は、東京都杉並区(少子化が進んでいる山の手地域)、東京都江戸川区(少子化があまり進んでいない下町地域)、富山県富山市・高岡市(既婚女性の就業率が高い地域)の3地域。

調査方法：2段階無作為抽出法。各地域36地点、1地点20サンプル。各地域720名、計2,160名を抽出。有効回収率は杉並区58.1%(418名)、江戸川区61.3%(441名)、富山・高岡市84.0%(605名)。訪問留置法。

調査期間：2001(平成13)年5月～6月

調査機関：日本労働研究機構

「平成11年度女性雇用管理基本調査」(1999年)

調査対象：鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業・飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業(家事サービス業、外国公務を除く)に属し、5人以上の常用労働者を雇用する、日本全国の民営事業所10,000。有効回収率70.7%(有効回収数6990件)

調査方法：平成8年事業所統計調査により把握された事業所名簿に基づき、産業・規模ごとの抽出率にしたがって抽出。郵送自計。

調査実施期間：1999(平成11)年11月1日～11月30日

調査対象期日：1999(平成11)年10月1日

調査機関：労働省女性局—都道府県女性少年室(現・都道府県労働局雇用均等室)

「平成14年度女性雇用管理基本調査」(2002年)

調査対象：鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業・飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業(家事サービス業、外国公務を除く)に属し、5人以上の常用労働者を雇用する、日本全国の民営事業所10,000。有効回収率76.5%

調査方法：平成11年度事業所・企業統計調査により把握された事業所名簿に基づき、産業・規模ごとの抽出率にしたがって抽出。郵送自計。

調査実施期間：2002(平成14)年11月1日～11月30日

調査対象期日：2002(平成14)年10月1日

調査機関：厚生労働省雇用均等・児童家庭局—都道府県労働局雇用均等室

「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(2003年)

調査対象：全国の従業員30人以上の企業20,000。有効回収率13.9%(回収数2,781)。

調査方法：帝国データバンクのリストを用いて、「平成13年事業所企業統計調査」(総務省統計局)の常用雇用者規模別、産業別の構成比に基づき、20,000社を振り分けたうえ、従業員30人以上の企業を対象として無作為抽出。ただし、常用雇用者300人以上の企業は全て調査対象としている。郵送による配布・回収。

調査期間：2003(平成15)年3月13日～27日

調査機関：日本労働研究機構(現・労働政策研究・研修機構)計量情報部

「育児と仕事の両立に関する調査」(2003年)

調査対象：民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女3610人。

有効回収率56.7%(2047人)

調査方法：(株)インテージのモニター会員より「末子が未就学の雇用者男女」という条件を満たす個人を対象に無作為抽出(男女比は半数ずつ)して、調査依頼の電子メールを発信し、ウェブサイト上の調査票で回答を得ている。

調査期間：2003(平成15)年3月20日～24日

調査機関：日本労働研究機構(現・労働政策研究・研修機構)計量情報部

「育児に関する調査」(2003年)

調査対象：出産1年前に雇用者として勤務しており、現在無職で就学前の子供がいる女性1350人。有効回収率38.3%(517人)。

調査方法：(株)インテージのモニター会員より「末子が未就学の無職女性」という条件を満たす個人を対象に無作為抽出(ただし回収サンプルのうち、末子出産1年前に仕事をしていなかった場合は集計対象から除外)して、調査依頼の電子メールを発信し、ウェブサイト上の調査票で回答を得ている。

調査期間：2003(平成15)年3月20日～24日

調査機関：日本労働研究機構(現・労働政策研究・研修機構)計量情報部

* 以下では、・を「JIL 計量情報部調査」と呼ぶ。さらにを「企業調査」、を「雇用労働者調査」(以下「雇用者調査」と略す)、を「女性無業者調査」と呼ぶことにする。

第2章 女性の生活環境と就業継続

- 「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」の分析から -

1 はじめに - 育児支援と就業継続

女性の仕事と育児の両立は、企業の育児休業制度、家族・親族の協力、保育所を始めとする託児サービスなど、様々な生活環境に支えられている。そのなかでも、本研究の問題関心は雇用環境に置かれるが、本章では、まず家族環境や地域環境といった生活諸環境との関係において、企業の育児休業制度がもつ意義と今後の両立支援の課題を考察したい。

これまでも、出産女性の就業継続を支える生活環境要因として、雇用環境における育児休業制度、家族環境における親との同居、地域環境における保育施設などの有効性は指摘されてきた¹。従来は、それぞれの育児支援の効果を独立に議論することが多かったが、実際は、育児休業後に保育所に預けたり、保育所から帰宅後に同居親が子の世話をしたりするように、異なる育児支援が複合的に機能して仕事と育児が両立できている面もある。女性が出産後も就業継続しやすい育児環境を作るためには、それぞれの育児支援が単独で発揮する効果と、他の育児支援と組み合わせさせて発揮する効果を検証する必要がある。

そこで、本章では、家族環境や地域環境における諸々の育児支援と、雇用環境における育児休業制度との複合的な効果に着目して、育児休業制度が出産女性の就業継続に及ぼす効果を検証したい。

分析には、「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」のデータを用いる²。ここで、調査の対象が、出産経験者であることに留意しておきたい。裏を返せば、出産していない女性は対象に入っていない。そのため、ここで分析する育児支援環境の整備によって、子を産まずに仕事を続ける女性も出産するかどうかはわからない。この点を踏まえて、どのような育児支援環境のもとで、出産女性が妊娠・出産を経ても就業継続できるか考察したい。

2 退職と就業継続の基本的傾向

まず退職と就業継続の基本的傾向を確認しておこう³。

図 2.2.1.は、調査データをもとに、出産女性が初職から第1子妊娠・出産を経て就業継続もしくは退職する過程を図にしたものである。初職の就業者数を100%とすると、第1子出産後も就業継続する女性は23.6%であり、半数近くの47.6%が第1子妊娠・出産を機に退職

¹ このように、仕事と育児の両立を可能にする生活環境要因を、落合恵美子(1989)は「育児援助」と呼び、仙田幸子(2002)は「育児資源」と呼ぶ。ここでの「育児支援」も、これらの概念と重なるところが大きい。ここでは政策的支援という意味も含まれるため、「援助」や「資源」ではなく「支援」と呼ぶことにする。

² 調査の概要については第1章を参照。

³ 本調査データは、東京都の杉並区と江戸川区、及び富山県の富山市と高岡市を調査対象地域としており、全国調査ではないが、ここで見るように、他の全国調査の結果と比べても、サンプル全体の退職/就業継続傾向に大きな偏りは見られない。

図 2.2.1. 出産女性のライフコースと就業継続率

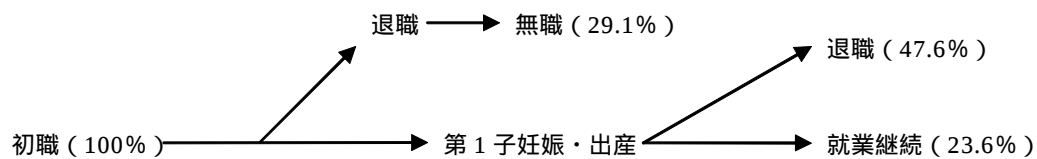


図2.2.2. 第1子妊娠・出産時の退職 / 就業継続

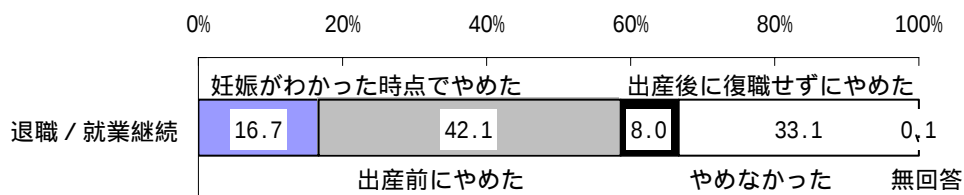


図2.2.3. 第1子妊娠・出産時の退職 / 就業継続 (出産年齢別)

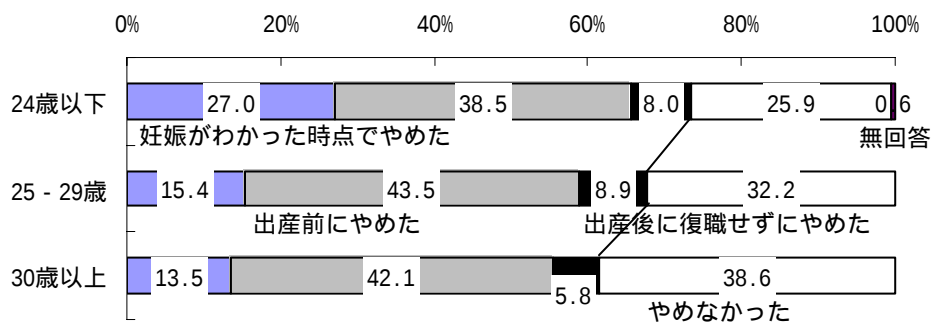
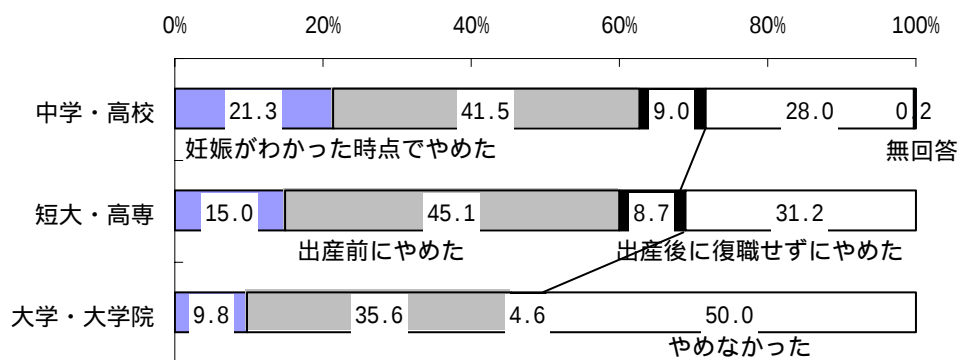


図2.2.4. 第1子妊娠・出産時就業継続 / 退職 (学歴別)



している。第1子出産後も就業している女性はほぼ4人に1人であるが、出産というライフイベントは、女性にとって仕事をやめる大きな契機となっている。

ここで、第1子妊娠・出産時に無職の女性が29.1%おり、第1子妊娠より前に4人以上の女性が仕事をやめている事実は軽視できないが、データの制約により、妊娠より前の退職時期や退職時の就業状況はわからない。そのため、ここでは第1子妊娠・出産時の退職と就業継続に焦点を絞って議論することにした。

図 2.2.2.は第 1 子妊娠・出産時に有職であった者の退職と就業継続の選択傾向である。出産後も就業継続する女性は 33.1%である⁴。退職時期では「出産前にやめた」が 42.1%でもっとも多い。妊娠してもすぐにはやめずに出産前までは働きつづける者が多い。

データは、1992 年 4 月 2 日から 2001 年 4 月 1 日の 10 年間に第 1 子を出産した女性を対象としている。その第 1 子出産平均年齢は 28.5 歳であり、「平成 12 年人口動態調査」(厚生労働省)の第 1 子出産平均年齢とほぼ同じである。

図 2.2.3.は出産年齢別に退職/就業継続の選択をまとめたものである。年齢が高いほど仕事をやめていない。これまでも出産年齢が高いほど、出産後の就業継続率が高いことは指摘されてきたが、ここでも同様の傾向があてはまる⁵。

さらに、学歴別にみると、図 2.2.4.にあるように、学歴が高いほど仕事をやめていない。とりわけ「大学・大学院卒」では、「中学・高校」及び「短大・高専」よりも就業継続率が顕著に高い。

以上の基本的傾向を踏まえて、次から就業環境(特に雇用環境)、家族環境、地域環境における育児支援と就業継続傾向の関係をクロス集計により明らかにしよう。

3 妊娠・出産時の就業状況と退職/就業継続

本章の分析データからは、妊娠・出産時の就業状況として、就業形態、育児休業制度の有無、育児休業制度の利用について知ることができる。育児支援の観点から見れば、育児休業

図2.3.1. 第1子妊娠・出産時の就業形態(当時の有職者のみ)

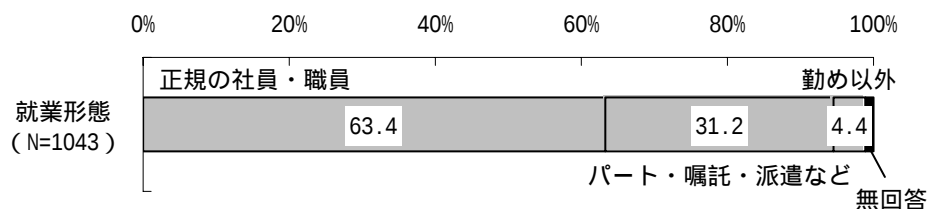
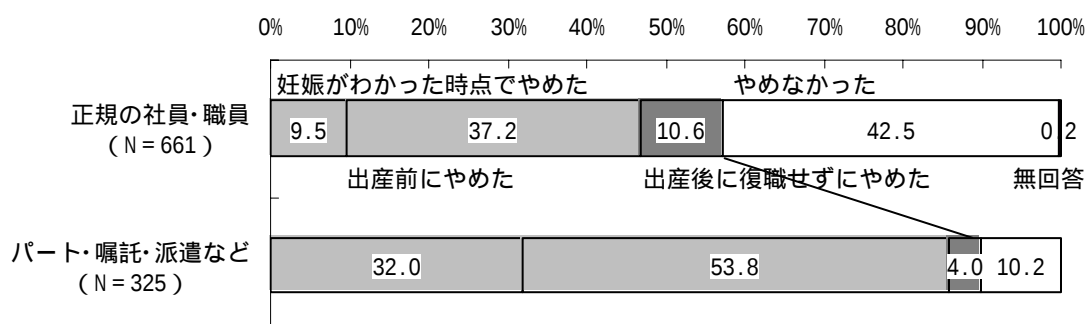


図2.3.2. 出産時の就業形態別・退職/就業継続選択



⁴ 「平成 12 年度人口動態職業・産業別統計」と「21 世紀出生児縦断調査」のデータをリンケージして分析した、『「出生前後の就業変化に関する統計」の概況』(厚生労働省 2003)において、出生 1 年前有職女性(11897 人)のうち就業継続型は 29.9%(3554 人)であった。

⁵ 「『出生前後の就業変化に関する統計』の概況」によれば、第 1 子出産後も就業継続している母親の平均出産年齢は 28.6 歳であり、出産を機に離職する母親よりも出産年齢が高い。

図2.3.3. 育児休業制度の有無別・退職/就業継続選択

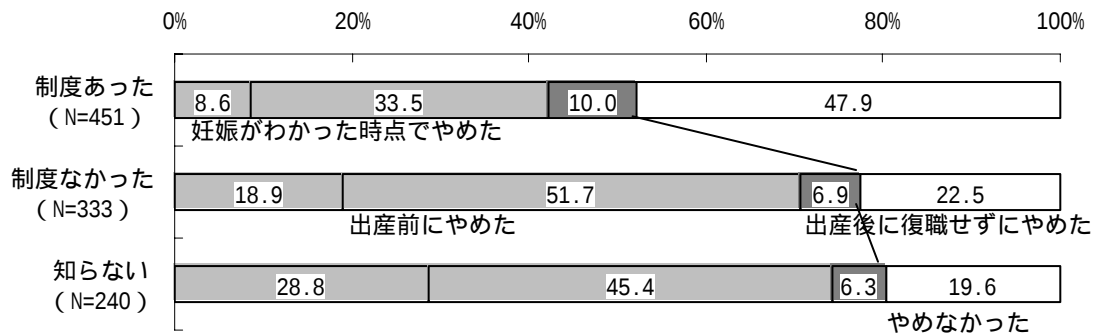
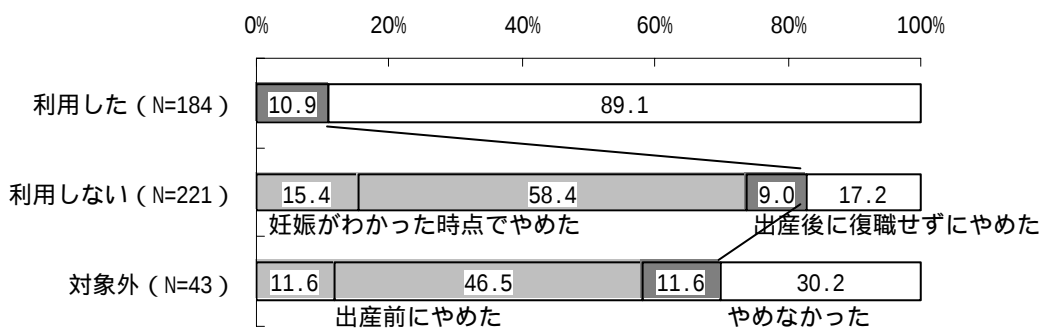


図2.3.4. 育児休業制度利用の有無別・退職/就業継続選択



制度の有無とその利用が重要な論点であるが、就業形態もまた退職と就業継続を左右する大きな環境要因となっている。そこで、まずは就業形態を見よう。

図 2.3.1.は、第 1 子妊娠・出産時に有職だった者の当時の就業形態である。「正規の社員・職員」(正規雇用)が 63.4%、「パート・嘱託・派遣など」(非正規雇用)が 31.2%であり、94.6%が雇用労働に就いていた。「勤め以外」は 4.4%であり、サンプルサイズが極端に小さく、またここでの主要な論点は雇用労働の就業環境にあることから、以下では雇用労働者の就業形態を対象を絞って、女性の退職/就業継続行動を見ていくことにする。

図 2.3.2.は、妊娠・出産時の就業形態別に退職/就業継続の選択をまとめたものである。「パート・嘱託・派遣など」よりも「正規の社員・職員」の就業継続率が突出して高い。退職率の高い「パート・嘱託・派遣など」の退職時期を見ると、正社員より「妊娠がわかった時点でやめた」の比率が高い。非正規雇用労働者は、最終的に仕事をやめなかった比率が低だけでなく、退職時期も早い。

つづいて、雇用環境の主要な育児支援である育児休業制度の有無と、育児休業の取得についてみることにしたい⁶。

図 2.3.3.は、妊娠・出産時の勤務先における育児休業制度の有無別に、退職/就業継続をまとめたものである。「制度がなかった」に比べて、「制度があった」場合の就業継続率は約

⁶ 調査対象が出産した 10 年間は、育児休業法が整備された時期である。1995 年 4 月から育児休業は、個別企業における規定の有無にかかわらず、労働者が申請すれば、事業主は原則としてこれを拒めないことが法律で定められている。

25%高い。「知らなかった」と比べても同様に、「制度があった」の方が就業継続率は高い。また退職時期についても、育児休業制度がある場合は、「妊娠がわかった時点でやめた」が著しく低い。先行研究でも指摘されてきたが、育児休業制度は、出産女性の仕事と育児の両立を可能にする育児支援であるとみることができる。

この傾向は、育児休業の取得において、さらに顕著である。もちろん、育児休業の取得は、即座に就業継続を意味するわけではない。休業を取得しても、その後に復職しない場合もある。逆に、家族の協力や保育所などを利用して、休業を取得せずに働き続ける場合もある。しかし、分析結果は、育児休業を取得したら就業継続する可能性が高いことを示している。

図 2.3.4.は、「育児休業制度があった」と回答した者を対象とし、育児休業制度利用の有無別に退職／就業継続をまとめたものである。育児休業制度を利用した場合、89.1%が就業継続している。逆に、育児休業を取得せずに就業継続している女性は 17.2%と少数であり、休業を取得しない場合は多くが退職している。またサンプルは小さいが、「対象外」の女性でも約 70%の女性が退職している。

育児休業制度に出産後の女性の就業継続を促す効果があることは従来も指摘されてきたが、ここでの分析結果においても、育児休業制度は有効な育児支援策とみることができる。

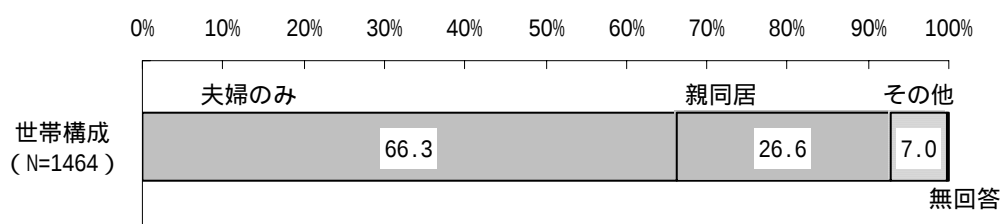
4 家族環境からみた退職／就業継続

日本では、従来、出産女性の就業継続において、家族の協力が大きな役割を果たしてきた。そのなかでも同居親が果たしてきた役割はとりわけ大きい⁷。また、近年では男性の育児参加への意識も高まりつつあり、女性が仕事と育児を両立するうえでも、夫婦が協力して育児を担うことの重要性が指摘されている。そこで、親との同居と夫の育児参加に着目して、女性の退職／就業継続の選択傾向をみたい。

まず世帯構成から見よう。図 2.4.1.はサンプルの世帯構成である。66.3%が夫婦のみの世帯であり、26.6%が親同居世帯である。この 2 つで 92.9%を占めている。そこで「夫婦のみ」と「親同居」を比較して、第 1 子妊娠・出産時の退職／就業継続行動を見ることにする。

図 2.4.2.は世帯構成別にみた退職／就業継続選択の比率である。「親同居」世帯は「夫婦のみ」に比べて約 20%退職率が低い。また、退職時期を見ると、「夫婦のみ」は「妊娠がわか

図2.4.1. 世帯構成



⁷ 前田信彦（1998）などを参照。

図2.4.2.世帯構成別退職・就業継続選択

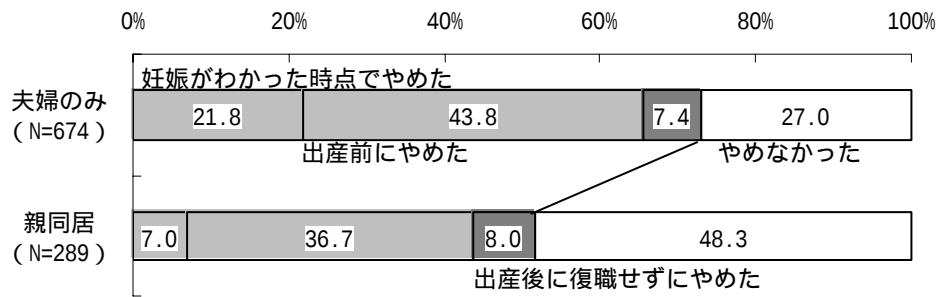
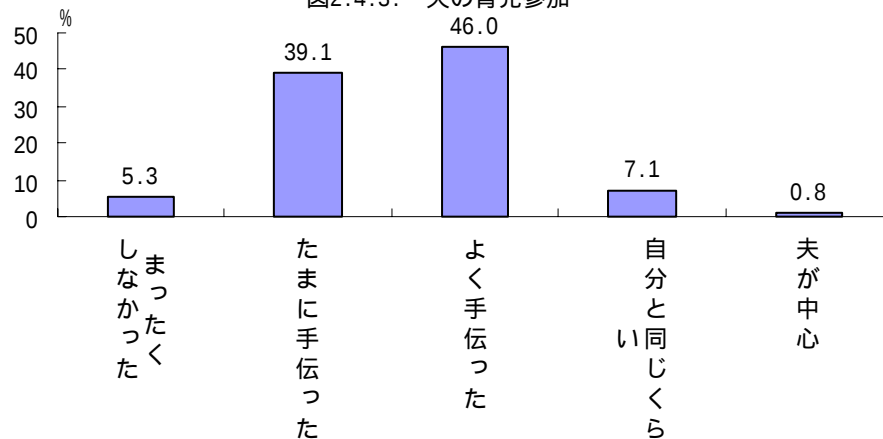


図2.4.3. 夫の育児参加



「夫はいなかった」と「無回答」はグラフから除外

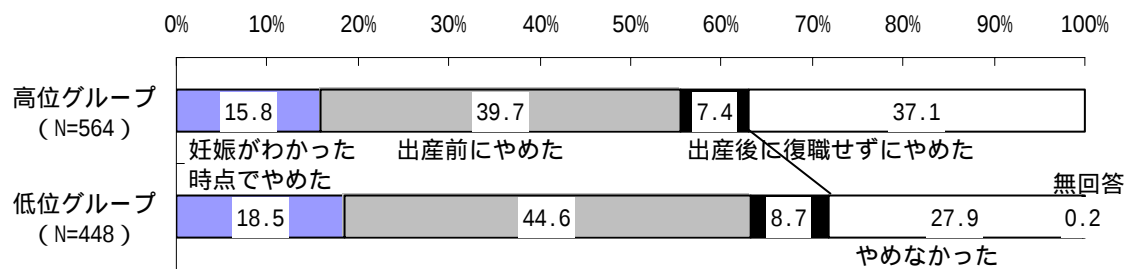
った時点でやめた」が「親同居」よりも著しく高い。「夫婦のみ」は、最終的に仕事をやめる比率が高いだけでなく妊娠の早い時期に就業を断念していることがうかがえる。

次に夫の育児参加について見よう。図 2.4.3.は夫の育児参加度である⁸。「自分が中心だが、夫もよく手伝ってくれた」と「たまに手伝ってくれた」に回答が集中している。そこで、この 2 つの回答の間で境界線を引き、「自分よりも夫が中心になって子育てした」、「自分と同じくらいに子育てした」、「自分が中心だが夫もよく手伝ってくれた」を育児参加度高位グループとし、「たまに手伝ってくれた」と「まったくしなかった」を低位グループとして、グループごとに妻の退職 / 就業継続行動を見ることにする。

図 2.4.4.は、夫の育児参加度別に第 1 子妊娠・出産時の退職 / 就業継続行動をまとめたものである。世帯構成ほど顕著な差はないものの、育児参加度高位グループの方が低位グループよりも就業継続率が約 10% 高い。親との同居ほど顕著な差はないが、夫が育児に協力的である方が、妻は仕事を続けられる傾向を見て取ることができる。

⁸ 質問文は、「あなたのご主人は今までにどのくらい子育てに関わりましたか。お子さんがすでに小学生の場合は、学校入学以前の頃のことをお答えください」である。質問にあるように、ここでの育児参加は乳児期に限定されていない。また第 1 子に限定された質問ではない。しかし、夫の育児参加の性向は、この質問から読み取ることができる。回答は、客観的な参加度ではなく、「1 自分よりも夫が中心になって子育てした 2 自分とおなじくらいに子育てした 3 自分が中心だが、夫もよく手伝ってくれた 4 たまに手伝ってくれた 5 まったくしなかった 6 夫はいない」である。「何をどのくらいの頻度で行ったか」という妻の認知を聞いているため、妻の認知と夫の行動にずれがある可能性はもちろんある。しかし、妻がどのくらい夫の協力が得られたと感じているかは、回答から見ることができる。

図2.4.4. 第1子妊娠・出産時の退職／就業継続



高位グループ：「自分よりも夫が中心になって子育てをした」、「自分と同じくらい子育てをした」、「自分が中心だが夫もよく手伝ってくれた」の合計

低位グループ：「たまに手伝ってくれた」、「まったくしなかった」の合計

このように、家族環境における親との同居や夫の育児参加もまた、出産女性が仕事と育児を両立するうえで有効な支援である。とりわけ、従来も指摘されてきたように、親との同居の有効性が高い。

5 地域社会と保育サービスからみた退職／就業継続

企業の雇用環境や家族環境と並んで、地域環境は、育児にとって重要な生活環境の一角をなす。本稿の分析データは、少子化が進行している地域と、少子化があまり進んでいない地域の比較を念頭に置いて、東京都の杉並区と江戸川区、及び富山県の富山市と高岡市を調査地点としている⁹。そこで、この3地域を比較することにより、地域ごとの第1子妊娠・出産時の退職／就業継続行動を見よう。

杉並区と江戸川区は首都圏で対照的な地域であり、前者は少子化が進行している地域であるのに対し、後者では出産数が減少していない。また、富山市・高岡市は、「3世代同居率が高く、有配偶者の就業率が高い」という点で、首都圏と対照的特徴をもつ。このことは調査データにも表れており、図2.5.1にあるように、富山・高岡は杉並と江戸川に比べて、基本的に出産女性の就業継続率が高いが、そのなかでも親同居世帯の就業継続率は特に高い。

保育サービスもまた重要な地域環境要因である。保育所を始めとする地域の保育サービスは、企業の育児両立支援策や家族の協力と並ぶ重要な育児支援であるが、保育サービスについては、地域間格差が大きいことが問題とされている¹⁰。本章の調査対象地域である、杉並、江戸川、富山・高岡も待機児童数に大きな差がある。2001年12月現在で、杉並区は116人、江戸川区は456人であるのに対して、富山県は県全体で0人である。そして、杉並区と江戸川区の待機児童の8割以上が3歳児未満である¹¹。

⁹ 各調査地域の詳細については、調査報告書である『育児休業制度に関する調査研究報告書 - 「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』（日本労働研究機構 2003）を参照。

¹⁰ 公的保育所の地域間格差については、永瀬伸子（1998）などを参照。

¹¹ 前掲の報告書 p.40 を参照。

図2.5.1. 世帯構成別・第1子出産時退職/就業選択

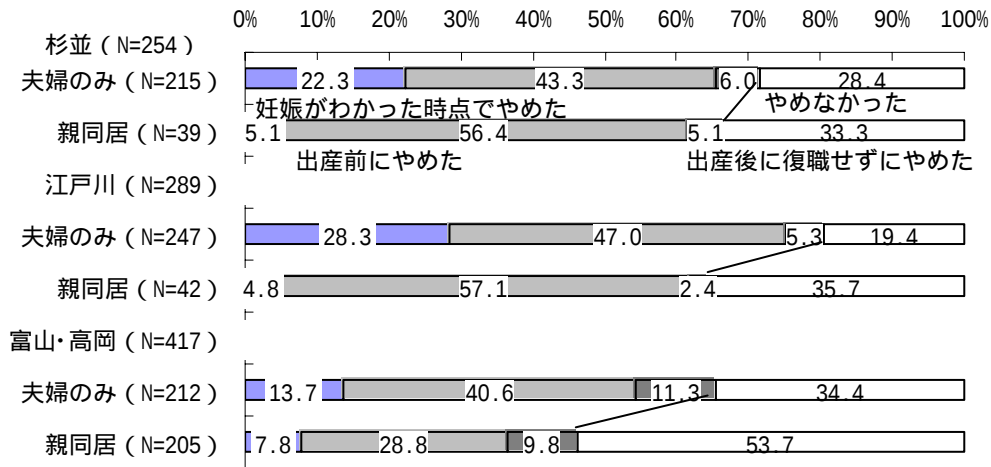
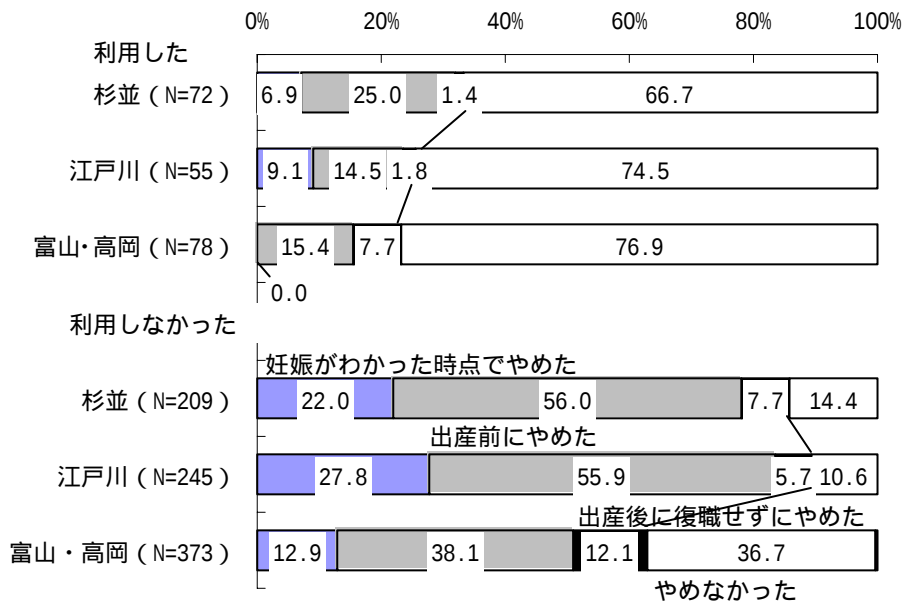


図2.5.2. 保育サービスの利用と退職/就業継続(地域別)



そこで、地域ごとの保育サービスの利用と退職/就業継続の関係を見よう。図 2.5.2 は、保育サービスの利用と退職/就業継続行動の関係を地域別にまとめたものである。なお、保育サービスには、認可保育所、無認可保育所、保育ママ・ベビーシッターが含まれる。

まず、利用者のサンプルは小さいものの、3 地域とも保育サービスを利用していないより利用している方が就業継続率は圧倒的に高い。地域別に比べても、保育サービス利用者の就業継続率に大きな差はない。近年では、育児ストレスの軽減など、広い意味での育児負担軽減のために、母親が就業していなくても利用できる保育サービスが増えつつある。しかし、認可保育所では入所にあたり就業証明書が必要であるように、保育サービスの多くは母親の就業を前提としたものがまだ主流である。こうした背景を踏まえるなら、保育サービスの利

用者に就業継続者が多いのは当然の結果である。

むしろ、ここで注目すべきは、保育サービスを利用していない層である。富山・高岡では36.7%が保育サービスを利用せずに就業継続しているが、杉並と江戸川では10%程度である。それだけ、杉並と江戸川では、出産後の就業継続において、保育サービスへの依存度が高いことがうかがえる。そして、それゆえに公営保育所を始めとする託児所への入所希望者が増え、サービスの供給が追いつかないと、出産女性が就業を断念するという負の循環ができていないのだろうか。

このように、地域の保育サービスもまた、出産女性の就業継続を支える有効な育児支援であるが、保育所の待機児童数などに表れるように、その利用可能性には地域差がある。しかしそれだけでなく、家族環境など、他の育児支援との関係において、杉並・江戸川のように保育サービスへの依存度が高い生活環境と、富山・高岡のように、保育サービスへの依存度がそれほど高くない生活環境があることも、ここでの分析結果は示唆している。

6 就業継続の規定要因 - 育児支援の複合効果に着目して

これまでのところで、クロス集計により、個々の育児支援と出産女性の就業継続との関係を見てきた。その結果は、次のように要約することができる。

雇用労働者の第1子妊娠・出産時の就業環境では、正規雇用であるほど、育児休業制度があるほど、就業継続している。育児休業を取得した場合、約9割が就業継続している。家族環境においては、親と同居している世帯ほど、夫が育児に参加しているほど、出産女性は就業継続している。とりわけ、親同居世帯では女性の就業継続率が高い。地域環境においては、杉並・江戸川に比べて、富山・高岡の就業継続率が高い。また、富山・高岡に比べて、杉並・江戸川では、保育サービスを利用せずに就業継続する比率が著しく低い。

これらの結果を踏まえて、育児支援が出産女性の就業継続に及ぼす効果を検証したい。ここで、育児支援に該当するのは、雇用環境における(1)企業の育児休業制度、家族環境における(2)親との同居と(3)夫の育児参加、地域環境における(4)保育サービスの4つである。個々の育児支援の効果は、先行研究でも確認されてきた。ここでは、これらの育児支援のうち、どれか一つあれば女性は出産後も就業継続できるのか、それとも、複数の育児支援が組み合わさって初めて就業継続できるのか、そのときの育児休業制度の効果はどうか、という問題意識から、育児支援の効果を検証したい。

説明変数となる育児支援は、それぞれ独立とするのではなく、支援同士の組み合わせのカテゴリ変数とする。各カテゴリは次のとおりである。まず個々の育児支援単独のカテゴリが「育児休業制度のみ」、「親同居のみ」、「夫の育児参加のみ」、「保育サービスのみ」である。育児休業制度については、制度の有無を用いる。複数の支援の組み合わせについては、すべての組み合わせを作成するとカテゴリが多くなりすぎて、サンプルサイズが極端に小さいカ

カテゴリも出てくるため、家族における「親同居」と「夫の育児参加」を「育児休業制度」や「保育サービス」と組み合わせる際には、「親族援助」として一つにする。組み合わせカテゴリは、「親同居と夫の育児参加」、「親族援助と保育サービス」、「育児休業制度と親族援助」、「育児休業制度と保育サービス」、「育児休業制度と保育サービスと親族援助」である。そして、「何れもなし」を基準カテゴリとする。

表 2.6.1.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た結果である。説明変数には育児支援のほかに、属性要因として出産年齢、学歴（教育年数）、第 1 子妊娠・出産時の就業形態、地域を加えている¹²。サンプル全体を対象とした分析に加えて、「杉並・江戸川」と「富山・高岡」に限定した分析も行う。サンプル全体の分析結果に示されているように、富山・高岡地域は、育児支援の効果をコントロールしても、杉並・江戸川より就業継続している。富山・高岡は、女性の就業継続率が高い点で、首都圏と対照的な地域であるが、この地域と東京の杉並・江戸川では、育児支援の利用のされ方に違いがあると考えられる。そこで、二つの地域における育児支援の効果を比較したい。

サンプル全体の分析結果から、育児支援の効果について、次のことが指摘できる。

まず重要なことは、保育サービス以外は、単独で有意な効果がないという点である。個々の育児支援ごとのクロス集計結果では、それぞれに支援がある場合に出産後の就業継続率は高いという結果が得られた。しかし、ここでの分析結果は、育児休業制度、親との同居、夫

表2.6.1. 第 1 子出産後就業継続の規定要因（ロジスティック回帰分析）

	第1子出産後就業継続					
	全体		杉並・江戸川		富山・高岡	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
出産年齢	.059**	1.061	.105**	1.111	.029	1.029
学歴	.149**	1.161	.046	1.047	.181*	1.199
出産時正規雇用	1.303**	3.681	1.374**	3.950	1.294**	3.649
地域 (vs. 富山・高岡)						
杉並	-1.175**	.309	-	-	-	-
江戸川	-1.214**	.297	-	-	-	-
育児支援 (vs. 何れもなし)						
育児休業制度のみ	.229	1.258	-.161	.851	.536	1.709
単 親同居のみ	.710	2.034	-.462	.630	1.030	2.800
独 夫の育児参加のみ	-.311	.733	-.255	.775	-.394	.674
組 保育サービスののみ	1.624**	5.071	1.740*	5.697	.649	1.914
み 親同居と夫の育児参加	1.029*	2.799	1.218	3.382	.979	2.663
み 親族援助と保育サービス	2.506**	12.252	2.671**	14.455	2.192**	8.949
合 育児休業制度と親族援助	1.170**	3.221	.507	1.660	1.540**	4.666
わ 育児休業制度と保育サービス	2.733**	15.383	2.542**	12.699	3.107**	22.348
せ 育休と保育と親族援助	3.573**	35.615	3.654**	38.633	3.240**	25.537
定数	-5.988**	.003	-7.015**	.001	-5.731**	.003
chi-square	360.584**		204.875**		124.414**	
-2 loglikelihood	812.908		346.629		450.341	
N	939		519		420	

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

¹² ここでは雇用労働者に焦点を当てるため、就業形態は正規雇用（正規の社員・職員など）を 1 点、非正規雇用（パート・嘱託・派遣など）を 0 点とし、勤め以外は分析から除外した。分析結果は、クロス集計結果と同様に、出産年齢が高いほど、学歴が高いほど、第 1 子妊娠・出産時に正規雇用であるほど、就業継続している。

の育児参加は、単独では出産後の就業継続を促す効果が期待できないことを示している。

そこで、複数の支援の組み合わせの効果を検討しよう。分析結果は、複数の育児支援がある場合は、何れの組み合わせにおいても、就業継続を促す有意な効果があることを示している。育児休業制度も他の支援との組み合わせることで、就業継続を促す有意な効果がある。しかし、その効果の大きさは、それぞれの組み合わせで異なる。

ここでも保育サービスの効果は大きい。もっとも効果が高いのは、企業の雇用環境と家族環境と地域環境の何れにおいても支援がある「育児休業制度と保育サービスと親族援助」である。ほかでは、「親族援助と保育サービス」と「育児休業制度と保育サービス」の効果が、保育サービスを利用しない場合に比べて高い。出産女性の就業継続は、保育サービスの利用に支えられているところが大きいことがうかがえる。

次に育児休業制度の効果を検討しよう。前述のように、育児休業制度は、単独では就業継続を促す有意な効果はないが、親族援助や保育サービスと組み合わせることで、就業継続に有意な効果をもつ。そこで、親族援助や保育サービスとの関係において、育児休業制度の有無による就業継続効果の違いを比較し、育児休業制度の整備によって就業継続効果が高まるか、検討したい。

まず保育サービスとの関係から見よう。分析結果において、「保育サービスのみ」と「育児休業制度と保育サービス」の効果を比較すると、「育児休業制度と保育サービス」の方が大きい。保育サービスだけを利用するよりも、保育サービスと育児休業制度の両方が利用できた方が、出産女性はより就業継続しやすくなると言える。

ところが、親族援助との関係において、育児休業制度が就業継続を高める効果は小さいことにも注意したい。分析結果において、「親同居と夫の育児参加」(親族援助のみ)と「育児休業制度と親族援助」の効果を比べると、「育児休業制度と親族援助」がやや高いものの、両者に大きな差はない。また、保育サービスとの組み合わせにおいて、親族援助と育児休業制度の効果を比較しても、「親族援助と保育サービス」よりも「育児休業制度と保育サービス」の効果の方がやや高いが、その差は大きくない。

このように見ると、育児休業制度が就業継続を高める効果は、限定的なものであり、保育サービスと親族援助があれば、育児休業制度はそれほど必要でないようにも考えられる。

しかし、ここで注意したいのは、杉並・江戸川地域と富山・高岡地域で、育児支援の効果が異なるということである。そこで、次に、杉並・江戸川と富山・高岡の分析結果における育児支援の効果を見たい。

分析結果から指摘できることとして、まず重要なことは、保育サービスの利用をめぐって、杉並・江戸川地域と富山・高岡地域の結果が対照的であるということである。杉並・江戸川も富山・高岡も「親族援助と保育サービス」と「育児休業制度と保育サービス」の効果が高く、保育サービスが支援の中心的役割を果たしていることは共通している。しかし、富山・高岡では、「保育サービスのみ」の有意な効果はなく、保育サービスを利用しない「親族援助

と育児休業制度」にも有意な就業継続効果がある。これに対して、杉並・江戸川では、「保育サービスのみのみに有意な効果があり、複数の支援の組み合わせでも、保育サービスを利用する「親族援助と保育サービス」・「育児休業制度と保育サービス」だけに有意な効果がある。

つまり、富山・高岡地域では、保育サービスのみの利用できても出産後の就業継続は難しいが、必ずしも保育サービスを利用できなくても、親族援助と育児休業制度が利用できれば就業継続しやすいと見ることができる。これに対して、杉並・江戸川地域では、どんな場合であれ、保育サービスの利用が就業継続の第一条件になっている実態がうかがえる。クロス集計結果において、杉並・江戸川は富山・高岡に比べて、保育サービスを利用しない場合の就業継続率が著しく低かったが、ここの分析結果からも、杉並・江戸川は、富山・高岡に比べて、保育サービスへの依存度が高いことがうかがえるのである。

また、二つの地域の育児休業制度の効果を比較すると、保育サービスとの関係では、どちらも就業継続効果を高める点で共通しているが、親族援助との関係は異なっている。

保育サービスとの関係においては、杉並・江戸川も富山・高岡も、育児休業制度には就業継続を高める効果がある。分析結果において、杉並・江戸川では「保育サービスのみのみに有意な効果はあるが、それ以上に「育児休業制度と保育サービス」の効果は高い。富山・高岡では「保育サービスのみのみに有意な効果はなく、「育児休業制度と保育サービス」には有意な効果がある。

ところが、親族援助との関係を見ると、杉並・江戸川も富山・高岡も共通して「親同居と夫の育児参加」に有意な効果はないが、杉並・江戸川は「育児休業制度と親族援助」も有意な効果がないのに対して、富山・高岡は「育児休業制度と親族援助」に有意な効果がある。それだけでなく、保育サービスとの組み合わせにおける親族援助と育児休業制度の効果を比較しても、富山・高岡では、「親族援助と保育サービス」よりも「育児休業制度と保育サービス」の効果が大きいのにに対し、杉並・江戸川では「親族援助と保育サービス」と「育児休業制度と保育サービス」に大きな差はなく、「親族援助と保育サービス」がやや高い。

こうした結果から、富山・高岡地域では、育児休業制度は就業継続を高める効果の大きい支援策として機能していると言える。これに対して、杉並・江戸川地域では、親族援助に加えて育児休業制度があっても就業継続効果は高まらず、保育サービスと共に利用する支援としても親族援助より育児休業制度の方が効果的とは言えないのである。

これまで見てきたように、富山・高岡地域は、出産女性の就業継続率が高い。その大きな要因として、親との同居率の高さが指摘されてきたが、分析結果から、親族援助のみに依存しているのではなく、保育サービスや育児休業制度と親族援助が複合的に機能することで就業継続しやすい環境が形成されている実態がうかがえる。そして、この地域では、育児休業制度についても、親族援助や保育サービスに育児休業制度が加わることで就業継続効果が高まっており、支援策として有効に機能していることが示唆される。

これに対して、杉並・江戸川地域は、保育サービスへの依存度が著しく高いという特徴を

指摘することができる。しかし、前述のように、杉並・江戸川地域では、公立保育所の待機児童数も多く、保育サービスを利用できない場合が少なくない。分析結果において高い効果が見られた育児支援を利用できない者が多いことが、東京で出産女性の就業継続率が低い一因になっていると考えることができる。

7 インプリケーション

本章では、女性の生活環境における育児支援に着目し、出産女性の就業継続を支える家族環境や地域環境との関係で、就業環境における育児休業制度がもつ効果を検証した。その際、本章では複数の育児支援の組み合わせに着目し、これらの複合効果に焦点を当てた。

分析結果から、次のようなインプリケーションを得ることができる。

今日でもなお、出産女性の3人に2人は退職しており、これまで以上に仕事と育児の両立支援策の充実が求められる。本章の分析結果によれば、雇用環境における育児休業制度、家族環境における同居親の援助や夫の育児参加、地域環境における保育サービスが、相互に組み合わせたり、複合的に効果を発揮することで、女性が出産後に就業継続しやすい生活環境が形成されるということが重要である。そして、当然のことながら、仕事環境、家族環境、地域環境のすべてに育児支援が整備されているほど、女性は仕事と育児を両立しやすくなる。

そのなかでも、保育サービスの効果は大きく、支援策の中心的役割を果たしていることがうかがえる。親との同居はこれまで最も有力な就業継続支援とされてきたが、単独では十分な効果を期待することは難しい。親との同居や夫の育児参加といった親族援助は、他の支援策と組み合わせることで出産女性の就業継続を高めている。育児休業制度もまた、単独で十分な効果を期待することは難しいが、親族援助や保育サービスと組み合わせることにより、出産女性の就業継続を高めている。この点で、育児休業制度は重要な支援策である。

したがって、今後の支援策の整備においても、保育サービスの充実が中心課題であり、保育サービスと組み合わせることで利用できるよう、育児休業制度の利用促進や、親族援助を強化する父親の育児参加支援などを推進することが重要といえる。また、親との同居率は低下しつつあるが、親同居に代わる支援策としてファミリー・サポート事業なども重要である。

さらに、本章で見てきた育児支援に加えて、これらと複合的に効果を発揮する支援メニューを充実させることも重要である。そして、「次世代育成支援対策推進法」(2003年7月公布)では、地方公共団体と従業員301人以上の事業主に育児を支援する行動計画の策定を義務づけている。

近年、延長保育や病時保育、親たちが自主的に運営する育児サークル、自治体によるファミリー・サポート事業など、地域社会の育児支援メニューが増えつつある。「次世代育成支援対策推進法」は、地域社会における、こうした育児支援環境の体系的な整備を地方公共団体に課すものと言える。特に大都市圏では、保育所の待機児童数が多いこともあり、子育てしやすい地域環境の整備が大きな課題となっている。

しかしながら、地域環境の整備以上に重要な課題とされているのが、育児と両立しやすい働き方の確立である。例えば、保育サービスへの依存度が高いことがうかがえる杉並・江戸川地域においても、今後の支援策については、子の保育時間の延長よりも親の労働時間短縮を望む意見が圧倒的に多い¹³。分析結果からも示唆されるように、保育サービスは就業継続効果の大きい支援策であるが、保育サービスへの過度の依存は、サービスの供給不足を招き、かえって就業継続を難しくしてしまう。このアンバランスな育児支援環境を是正する意味でも、親が働きながら子育てしやすい雇用環境の整備が必要と言える。

この点について、育児・介護休業法では、育児休業の取得が労働者の権利として保障されているが、それだけでなく、3歳未満の子をもつ親には勤務時間短縮等の支援措置を、また小学校就学前の子をもつ親には時間外労働の制限や講ずることが事業主の義務とされている。つまり、育児休業制度は今後も企業における育児両立支援策の柱であることに変わりはないが、これに加えて、短時間勤務制度や所定外労働の免除などの支援措置を導入することで、両立支援メニューの豊富な就業環境を作ることが、企業に期待されているのである。

そこで、次章から、企業の育児両立支援策の導入と利用をめぐる課題を明らかにしたい。

¹³ 働きながら育児をする人のための支援策として、「子どもの保育時間を長くする」を望むのは、杉並で 15.6%、江戸川で 22.0%、富山・高岡で 24.3%であるのに対して、「親の働く時間を短くする」を望むのは、杉並で 83.3%、江戸川で 78.0%、富山・高岡で 75.4%である。前掲の調査報告書 p.189 を参照。

第3章 企業の育児両立支援策の導入状況

—「女性雇用管理基本調査」の分析から—

1 はじめに

企業では、これまで育児休業制度が主要な両立支援策であったが、子をもつ労働者がこれまで以上に仕事と育児を両立できるよう、育児休業制度に加えて、さらなる両立支援策の整備が重要となっている。

育児・介護休業法において、育児休業は個々の企業における規定の有無にかかわらず、労働者が申請すれば取得できることが定められている。また同法では子を養育する労働者に対して、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営等のうち、いずれかの措置を講じることを事業主に義務づけている。したがって、どんな事情があれ、企業にとって育児休業制度の導入は必須であり、そのうえで、個別の事情に応じた両立支援策を拡充することが望ましい。

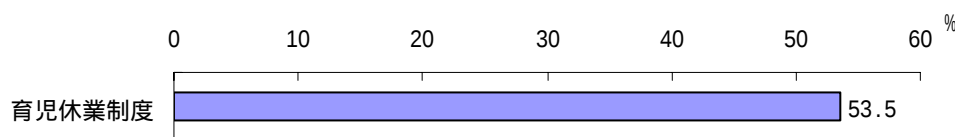
そこで、本章では、育児休業制度と育児両立支援措置の関係に着目して、企業の育児両立支援策の導入状況と、今後の支援策充実に向けた課題を明らかにしたい。分析には、「平成11年度女性雇用管理基本調査」のデータを用いる¹。なお、以下では、育児・介護休業法が定める勤務時間短縮等の措置を「育児両立支援措置」と呼び、育児休業制度と育児両立支援措置を含む、広い意味での支援策を育児両立支援策と呼ぶことにしたい。

2 育児休業制度と育児両立支援措置の導入状況

まず、育児休業制度と育児両立支援措置の導入と利用の全体的状況を確認しておきたい。図3.2.1.は育児休業制度の導入状況である。育児休業制度の規定がある事業所は53.5%である。育児休業制度は、法律で規定された労働者の権利であり、労働者から取得申請があれば事業主は原則的に拒否できない。しかし、第4章で見るように、育児休業の取得率は制度の規定がある方がない場合よりも圧倒的に高い。この点で、個々の企業において育児休業制度の規定を設けることは、この制度を有効に機能させるうえで不可欠の作業である。

次に、勤務時間短縮等の育児両立支援措置の導入状況を見よう(図3.2.2.)。全体の40.6%

図3.2.1. 育児休業制度の導入率(単純集計)



¹ データは1999年10月1日現在のものであり、2002年の育児介護休業法改正により、その後の傾向が若干変わっている。この点については、巻末に補論として最近の傾向を示している。

の事業所が、何らかの育児両立支援措置を導入している²。このうち、短時間勤務制度が 29.9%でもっとも導入されている。また所定外労働免除は 22.9%、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは 21.7%と、他の支援策よりも導入が進んでいる。短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは、他の支援措置に比べて、コストや職務編成の面で、企業の負担が小さくて済むため、導入しやすい。ここでの分析結果からも、短時間勤務制度を中心に、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの 3 つの支援策の導入と利用の促進が、今後の主要な課題であることが示唆される。

ここで、育児休業制度と両立支援措置それぞれの導入状況も重要であるが、両者の関係を見たい。育児休業制度と両立支援措置の導入状況を、(1) 育児休業制度も育児両立支援措置もある場合、(2) 育児休業制度はあるが育児両立支援措置はない場合、(3) 育児休業制度はないが育児両立支援措置はある場合、(4) 育児休業制度も育児両立支援措置もない場合の 4 つに大きく分類し、それぞれの導入率を見ることにする。

表 3.2.1.は、育児休業制度と何らかの育児両立支援措置の同時実施状況をまとめたものである。育児休業制度と育児両立支援措置が共にある事業所は 36.8%である。これに対して、育児休業制度はなく育児両立支援措置だけある事業所は 4.0%と著しく低い。また、育児休業制度はあるが、育児両立支援措置は何も導入していない事業所が 16.8%ある。この事業所では、支援措置の導入が今後の課題と言えよう。

図3.2.2. 育児両立支援措置の導入状況（単純集計）

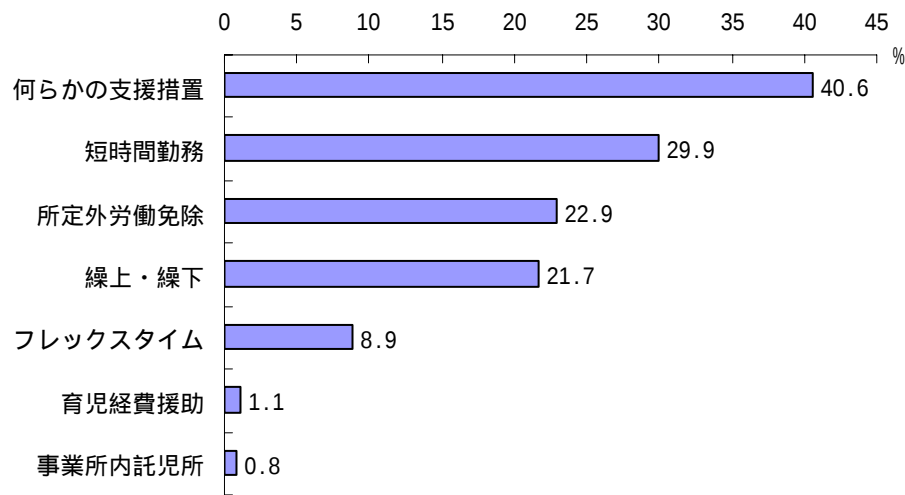


表3.2.1. 育児休業制度と何らかの支援措置の同時実施状況

		何らかの支援措置	
		あり	なし
育休	あり	36.8	16.8
	なし	4.0	42.4

値：%

² 「何らかの育児両立支援措置」の導入とは、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、事業所内託児所、育児経費援助のうち少なくとも 1 つ導入している状態を指す。

ここで、育児休業制度も育児両立支援措置もない事業所が 42.4%あることに注意したい。育児休業制度と育児両立支援措置が共にある事業所は多いが、それと同程度の比率で支援策がまったくない事業所もある。つまり、企業の育児両立支援策の導入状況は、育児休業制度と育児両立支援措置を相補的に導入し、支援策の整備が進みつつある事業所と、こうした支援策がまったくない事業所が大きな比率を占める、二極構造を形成していると言える。

もちろん、出産・育児期の女性がいないなど、個々の企業や事業所の事情によっては、育児両立支援策が必要のない事業所もある。しかし、個別事情ではなく、企業の構造的な要因により、支援策がまったくない企業があるならば、そうした企業への対策は必要である。そこで、次節以後で、企業規模と産業の観点から導入状況を検討する際にも、育児休業制度と育児両立支援措置を共に導入している事業所と同時に、そうした両立支援策がまったくない事業所も見ることにはしたい。

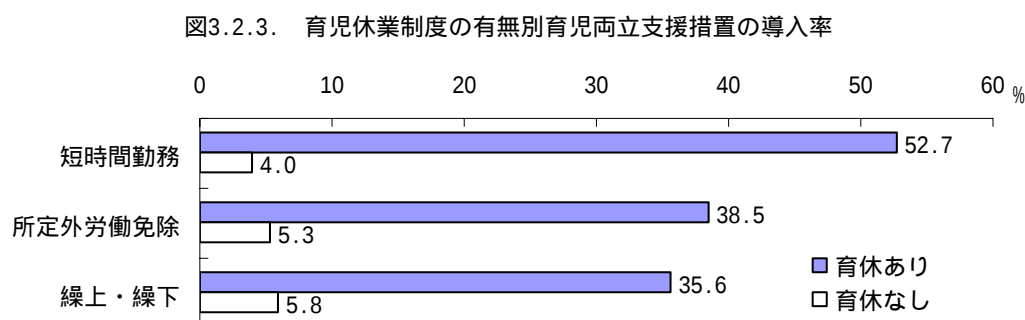
続いて、個々の支援措置の同時実施状況を見よう。表 3.2.2.は導入率の高い「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」と育児休業制度について、クロス集計を行い、同時実施状況をまとめたものである。表の値は表側にある制度を導入している事業所を 100%とした比率である。「育児休業制度」を導入している事業所のうち、52.7%は「短時間勤務制度」も導入し、38.5%が「所定外労働免除」を、35.8%が「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」を導入している。「短時間勤務制度」の導入事業所のうち、50.7%が「所定外労働免除」を導入し、58.9%が「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」を導入している。そして、「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の 3 つを同時に導入している事業所は、育児休業制度導入事業所の 19.8%である。

また、図 3.2.3.は育児休業制度の有無別に育児両立支援措置の導入比率をまとめたものである。育児休業がある場合については、クロス表と同じであるが、育児休業制度がない場合をみると「短時間勤務制度」も「所定外労働免除」も「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」も導入率は極めて低い。「何らかの支援措置」に関する結果と同様に、これら 3 つの支援措

表3.2.2. 育児休業制度と両立支援措置の同時実施状況

	育児休業制度	短時間勤務制度	所定外労働免除	繰上・繰下
育児休業制度	-	52.7	38.5	35.6
短時間勤務制度	93.9	-	50.7	58.9
所定外労働免除	89.3	65.8	-	59.7
繰上・繰下	87.6	81.2	63.5	-

表側の制度を導入している事業所を100%とした比率



置についても、育児休業制度の規定がある場合に導入されていることが多いのである。

このような結果から、多くの事業所において、育児休業制度を導入したうえで、多様な育児両立支援措置の導入状況がうかがえる。その一方で、支援策のまったくない事業所も多い。こうした導入状況の差が、企業のどのような構造に規定されているのか、企業規模と産業に着目して分析したい。

3 企業規模別にみた育児休業制度と育児両立支援措置の導入状況

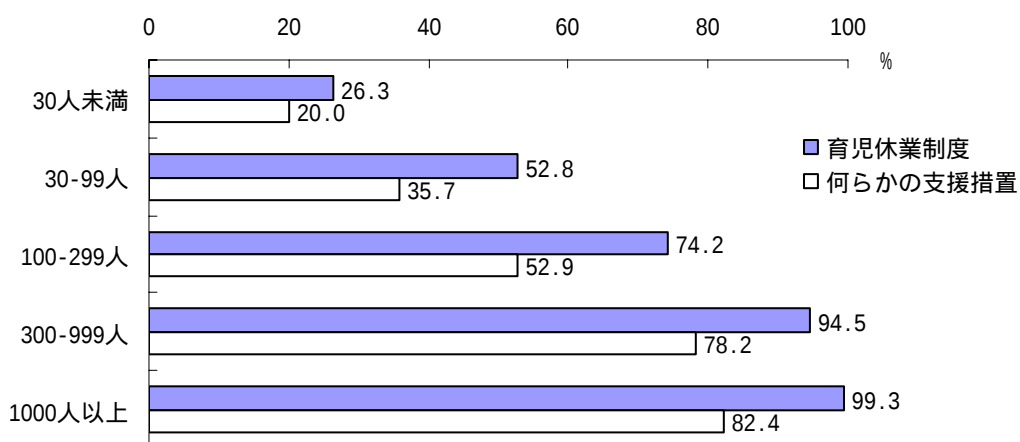
「次世代育成支援対策推進法」(2003年7月公布)は、仕事と育児の両立を図る行動計画の策定を、従業員301人以上の事業主に対して義務づけている。また従業員300人以下の事業主に対しても同様の努力義務が課せられる。

そこで、企業規模ごとに育児休業制度と育児両立支援措置の導入状況を把握したい。「女性雇用管理基本調査」の対象は事業所であるが、雇用管理は企業ごとに決定されることが多いため、ここでは事業所規模ではなく、企業規模を取り上げる³。結論から言えば、育児休業制度についても、両立支援措置についても、企業規模が大きいほど導入率が高い。特に「次世代育成支援対策推進法」で定める企業規模300人を境にその差は顕著である。

図3.3.1.は育児休業制度と何らかの支援措置の導入状況を企業規模別にまとめたものである。育児休業制度も育児両立支援措置も企業規模が大きいほど導入されている。特に育児休業制度は300人以上の企業では90%以上の事業所が導入している。また育児両立支援策についても300人以上の企業では約80%が何らかの支援措置を導入している。これに比べて、300人未満の企業の導入率は、育児休業制度も育児両立支援措置も20%以上低い。

育児休業制度と育児両立支援措置の同時実施状況においても、同様の傾向を見ることができる。図3.3.2.は育児休業制度と何らかの支援措置の同時実施状況を企業規模別にまとめたものである。育児休業制度のみ導入している比率は、「30-99人」と「100-299人」でや

図3.3.1. 育児休業制度と何らかの支援措置の導入率（企業規模別）



³ 「女性雇用管理基本調査」の報告書である労働省女性局(2000)は、事業所規模別に集計している。

図3.3.2. 育児休業制度と何らかの支援措置の同時実施状況（企業規模別）

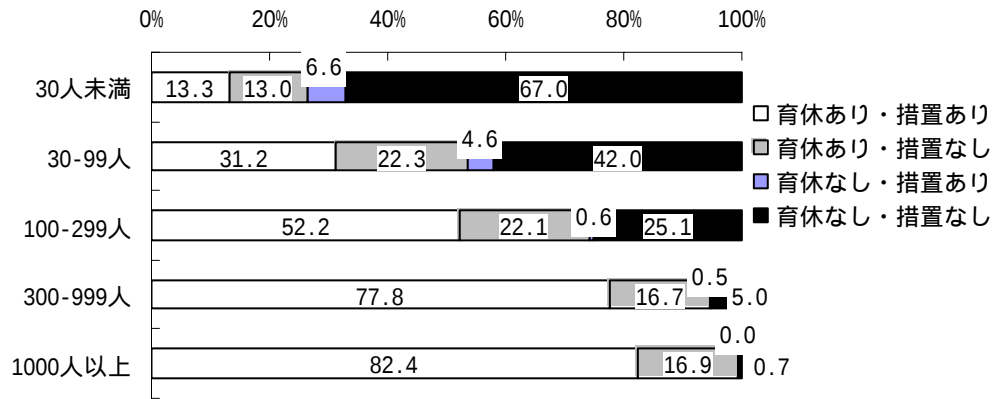
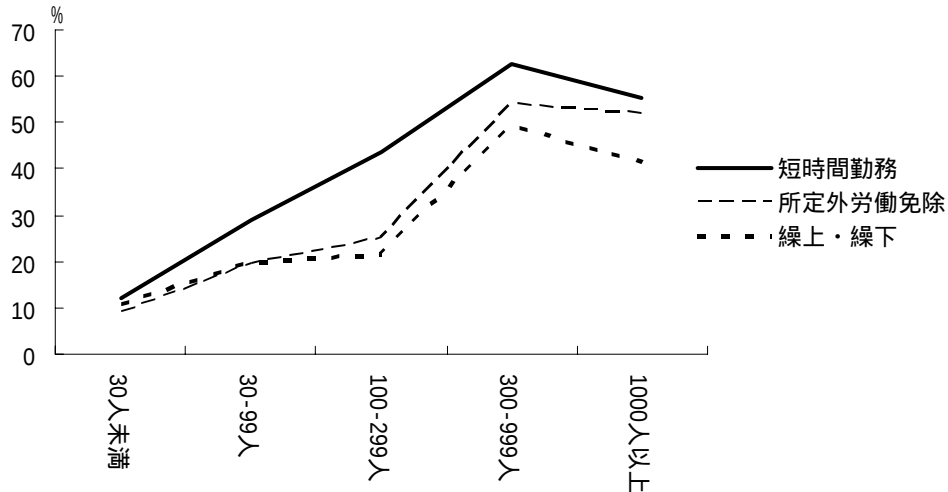


図3.3.3. 育児両立支援措置導入状況（企業規模別）



や高いものの、規模による大きな差はない。それよりも重要なのは、企業規模が大きいほど育児休業制度と育児両立支援措置を共に導入している事業所の比率が高く、逆に企業規模が小さいほど育児休業制度も育児両立支援措置も導入していない事業所の比率が高いことである。前述の二極構造は、企業規模に規定されているところが大きいことがうかがえる。

ここで、「次世代育成支援対策推進法」で規定されている 300 人を境に、制度の導入状況を見るならば、企業規模 300 人以上の事業所では育児休業制度も育児両立支援措置も導入している比率が高い。その一方で、300 人未満の事業所では、育児休業制度と両立支援措置を共に導入している事業所の比率が低だけでなく、育児休業制度も育児両立支援措置もない事業所の比率も高い。分析結果から、制度の導入については、とりわけ中小・零細企業における導入促進が重要な課題であることが示唆されよう。

次に、個々の支援措置の導入状況を見たい。図 3.3.3.は、「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の 3 つの支援措置の企業規模別導入比率である。3 つとも企業規模が大きいほど導入率が高い。そのなかでも、「短時間勤務制度」はどの企業規模でも他の措置に比べて導入率が高い。

要するに、企業規模が大きいほど、育児休業制度も育児両立支援措置も導入されている。また、支援措置のなかでは、他の措置よりも短時間勤務制度の導入率が、企業規模にかかわらず高い。この点でも、短時間勤務制度は、育児両立支援措置の中心に位置づけることができる制度と言える。

4 産業別にみた育児休業制度と育児両立支援措置の導入状況

言うまでもなく、職務の編成、労働時間の形態、賃金や昇進の決定方式など、雇用管理のあり方は、産業によって様々である。そして、この違いから、育児休業制度や育児両立支援措置の導入・利用においても、ある産業では導入しやすいが別の産業では導入が難しいという違いが生じる。企業規模だけでなく、産業による違いもまた育児休業制度と育児両立支援措置の普及を図るうえで重要な観点である。

そこで、産業ごとに育児休業制度と両立支援措置の導入状況をとらえたい。企業規模において見たように、ここでも業種によって、育児休業制度と育児両立支援措置を共に導入している事業所と、育児休業制度も両立支援措置も導入していない事業所の差は明瞭である。

図 3.4.1.は育児休業制度と何らかの育児両立支援措置の導入率を産業別にまとめたものである。育児休業制度の導入率は、「電気・ガス・熱供給・水道業」がもっとも高く、「金融・保険業」がこれに続いて高い。そして、これらの業種では、育児両立支援措置の導入率も他の業種に比べて高い。業種ごとの導入率の差を大きく分けると、この2業種は上位グループに位置づけられよう。「運輸・通信業」、「卸売・小売業・飲食店」、「サービス業」は、育児休業制度の導入率が50%以上あり、育児両立支援措置の導入率も約40%で、中位グループに位

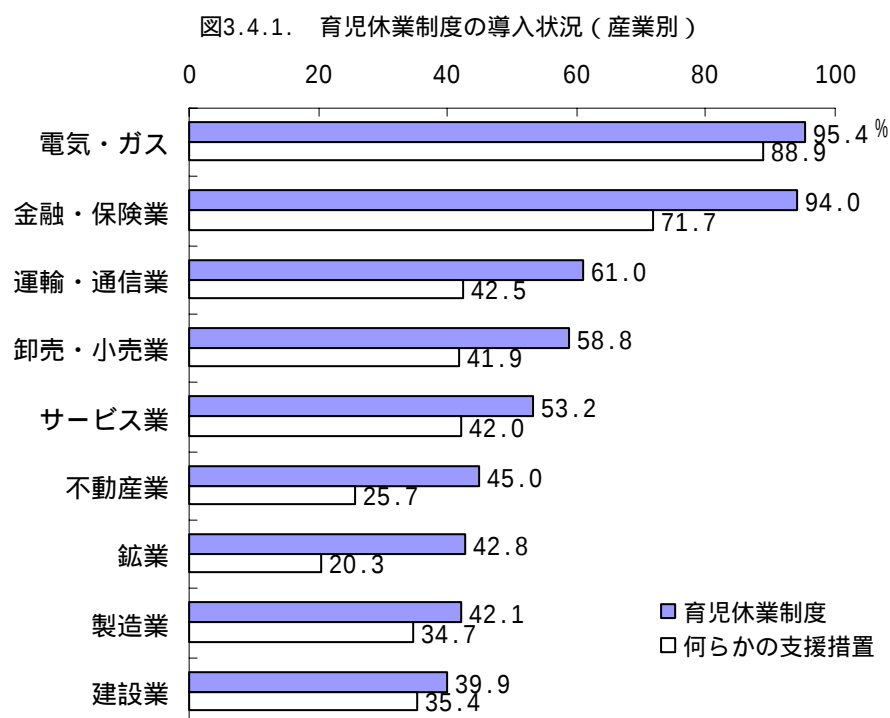
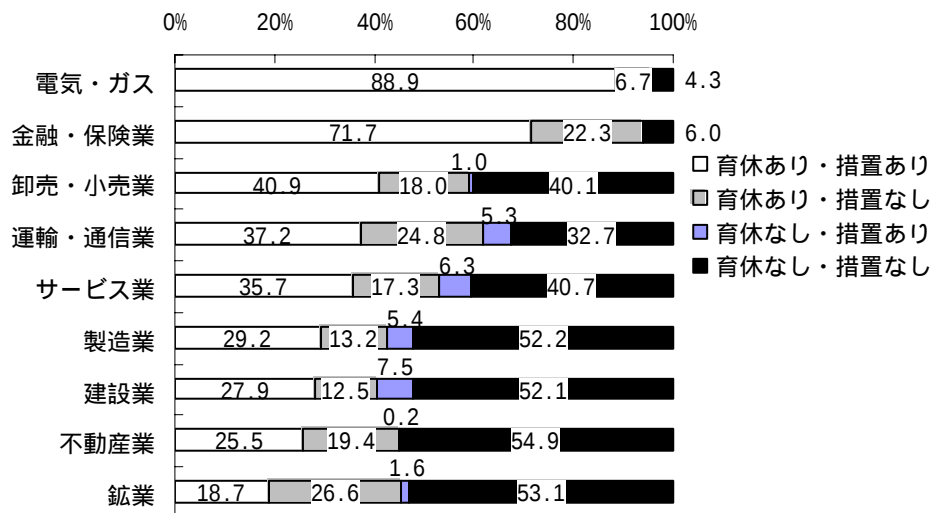


図3.4.2. 育児休業制度と何らかの支援措置の同時実施状況（産業別）



置つけられる。「不動産業」、「鉱業」、「製造業」、「建設業」は育児休業制度の導入率が 50% 未満であるとともに、育児両立支援措置の導入率も 40% 未満であり、下位グループに位置づけることができる。

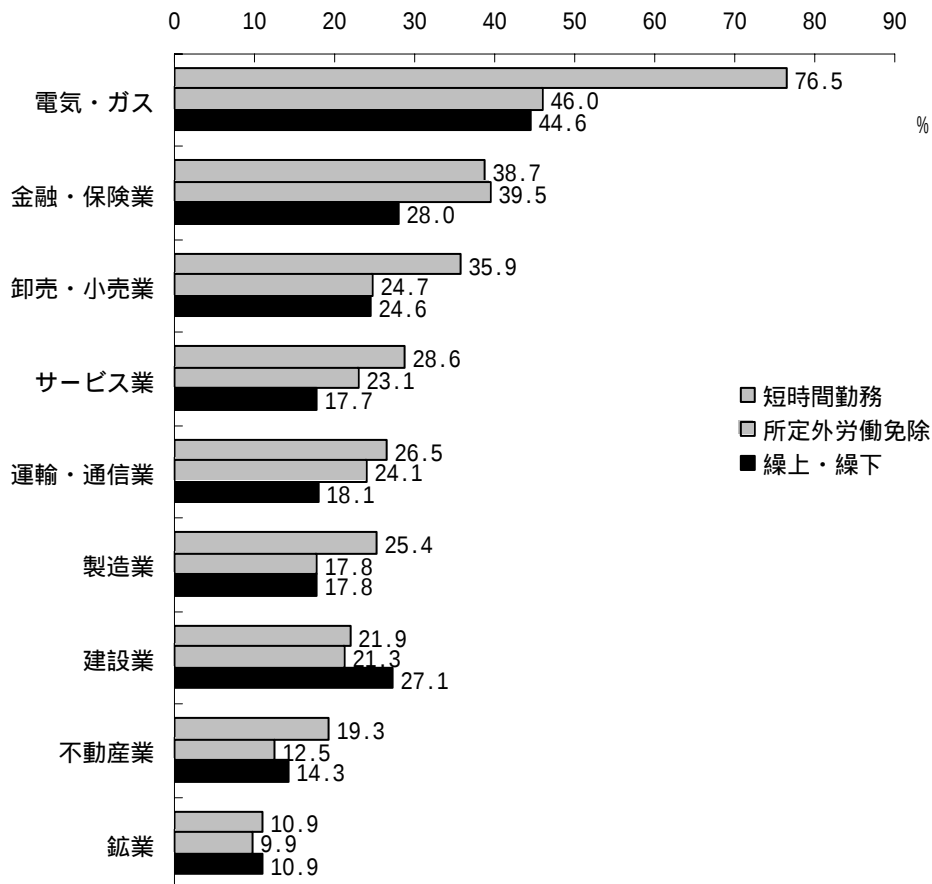
このように、業種別に見ても、育児休業制度と育児両立支援措置の導入状況には重なるところが大きい。そして、育児休業制度と育児両立支援措置の同時実施状況においても、それぞれの導入率と同様の傾向を見ることができる。

図 3.4.2. は、育児休業制度と育児両立支援措置の同時実施状況を産業別にまとめたものである。育児休業制度と両立支援措置の導入率において上位グループにある「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融・保険業」は、育児休業制度と育児両立支援措置を共に導入している事業所の比率も極めて高く、特に「電気・ガス・熱供給・水道業」はほとんどの事業所で、同時に導入されている。また、中位グループの「運輸・通信業」、「卸売・小売業・飲食店」、「サービス業」では、約 40% が育児休業制度と育児両立支援措置を同時に導入している一方で、育児休業制度も両立支援措置もない事業所も約 40% ある。このグループでは、育児休業制度と育児両立支援措置を共に導入している事業所と、そうした支援策がまったくない事業所が拮抗している。下位グループの「製造業」、「建設業」、「不動産業」、「鉱業」では 50% 以上の事業所に育児休業制度も両立支援措置もない。その一方で、「製造業」、「建設業」、「不動産業」で育児休業制度と両立支援措置を共に導入している事業所は 30% 未満であり、「鉱業」では 20% 未満である。

次に個々の支援措置の導入状況を見よう。産業別に見ても多くの場合で、短時間勤務制度がもっとも導入されている。その一方で、短時間勤務制度以外の措置の導入率が高い業種もあり、業種によって多様であることがうかがえる。

図 3.4.3. は、「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」

図3.4.3. 育児両立支援措置の導入状況（産業別）



の導入率を産業別にまとめたものである。

導入率の高さに違いはあるものの、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「運輸・通信業」、「サービス業」、「卸売・小売業・飲食店」、「製造業」、「不動産業」では、他の2つの措置に比べて短時間勤務制度の導入率が高い。多くの業種では「短時間勤務制度」が両立支援措置の中心となっていることが示唆される。特に「電気・ガス・熱供給・水道業」では、他の支援措置と比べても、他の業種と比べても、「短時間勤務制度」の導入率が圧倒的に高い。

その一方で、「短時間勤務制度」以外の支援措置の導入率が高い業種もある。「金融・保険業」では「所定外労働免除」が「短時間勤務制度」と同水準の高さである。「建設業」では、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が「短時間勤務制度」よりもやや高い。

このように、個々の支援措置の導入においては、短時間勤務制度を中心とする業種は多いが、短時間勤務以外の措置の導入率が高い業種もあり、多様な導入状況がうかがえる。

5 育児休業制度・育児両立支援措置導入の規定要因

ここまでの分析で、産業と企業規模から育児休業制度と育児両立支援策の導入状況をみてきた。その結果から明らかになったことは、次のように要約できる。

多くの事業所が育児休業制度を導入したうえで勤務時間短縮等の育児両立支援措置を導

入している。その一方で、育児休業制度も育児両立支援措置もない事業所も多い。

育児休業制度と育児両立支援措置の導入状況は、企業規模や産業によって異なる。企業規模が大きいほど、育児休業制度も育児両立支援措置も導入されている。産業では、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融・保険業」の導入率がとりわけ高く、「製造業」、「建設業」、「不動産業」、「鉱業」は他の業種に比べて導入が進んでいない。

個々の支援措置の導入に当たっては、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入が進んでいる。そのなかでも短時間勤務制度は導入率が高く、育児両立支援措置の中心に位置づけることができる。

このような結果を踏まえて、育児休業制度と育児両立支援措置の導入に対する、企業規模と産業の相対的な効果を検証したい。

表 3.5.1.は育児休業制度の導入と何らかの育児両立支援措置の導入の規定要因をロジスティック回帰分析により推計した結果である。これまで見てきたように、育児休業制度と育児両立支援措置それぞれの導入状況とともに、両者の関係も本章の重要なポイントである。そこで、育児休業制度と何らかの支援措置それぞれの導入の規定要因とともに、育児休業制度と何らかの支援措置を共に導入している事業所の規定要因も分析した。

まず、育児休業制度と何らかの支援措置のそれぞれについての分析結果を見よう。

育児休業制度の規定要因から見る。ここで重要なのは、産業よりも企業規模の効果が大きいということである。企業規模が大きいほど、育児休業制度は導入されている。とりわけ「次世代育成支援対策推進法」で規定されている、300人以上の規模で効果が大きい。クロス集計でも企業規模が大きいほど育児休業制度を導入していたが、産業をコントロールしても同様の傾向がある。

次に産業の効果を見ると、クロス集計結果と概ね同じ傾向が見られるものの、結果が異なる業種もあることがわかる。まず、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融・保険業」の効

表3.5.1. 育児休業制度導入と何らかの支援措置導入の規定要因（ロジスティック回帰分析）

	育児休業制度		何らかの支援措置		育児休業と支援措置の同時実施	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
産業 (vs. 製造業)						
鉱業	.695**	2.004	-.351**	.704	-.061	.941
建設業	.162**	1.176	.294**	1.342	.226**	1.253
電気・ガス・熱供給・水道業	1.664**	5.281	1.275**	3.580	1.488**	4.430
運輸・通信業	.249**	1.283	-.256**	.774	-.341**	.711
卸売・小売業・飲食店	.214**	1.238	-.220**	.803	-.034**	.967
金融・保険業	1.076**	2.933	-.146**	.864	-.022	.978
不動産業	.008	1.008	-.677**	.508	-.403**	.669
サービス業	.314**	1.368	.146**	1.157	.092**	1.096
企業規模 (vs. 30人未満)						
30 - 99人	1.146**	3.145	.838**	2.311	1.087**	2.965
100 - 299人	2.058**	7.827	1.589**	4.897	2.000**	7.388
300 - 999人	3.831**	46.108	2.787**	16.226	3.184**	24.146
1000人以上	5.809**	333.143	3.064**	21.419	3.479**	32.414
定数	-1.225**	.294	-1.406**	.245	-1.917**	.147
chi-square	682129.789**		441993.936**		561140.305**	
-2 log likelihood	1776943.857		1957914.359		1781194.517	
N	6871		6858		6866	

** 1%水準で有意

果が顕著であり、制度の導入が進んでいる。また、それほど効果は大きくないものの、「建設業」、「運輸・通信業」、「卸売・小売業・飲食店」、「サービス業」もプラスの効果を示している。これらの業種については、ここでの分析結果とクロス集計結果は、概ね同様の傾向を示している。ところが、「鉱業」はクロス集計結果では、他の業種よりも育児休業制度の導入率が低かったが、企業規模をコントロールすると、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融・保険業」に次いで育児休業制度の導入が進んでいるとの結果が示されている。

つづいて、何らかの支援措置の導入について見よう。育児休業制度についての結果と同様に、ここでも、産業より企業規模の効果が大きく、企業規模が大きいほど、何らかの支援措置を導入している。そして、何らかの支援措置の導入については、ここで示されている分析結果と、クロス集計結果に一致しない点が多いということに注意したい。

分析結果によれば、クロス集計結果でも示されていたように「電気・ガス・熱供給・水道業」で制度の導入が顕著であるが、他の業種についてはクロス集計結果と異なっている。「電気・ガス・熱供給・水道業」ほど効果は高くないが、クロス集計結果では導入率が低かった「建設業」でも支援措置の導入は進んでおり、「サービス業」も「建設業」に次いで導入されている。また、それ以外の業種の効果はマイナスであり、クロス集計結果で導入率の低かった「製造業」は、企業規模をコントロールすると「サービス業」に次いで導入が進んでいる。「金融・保険業」は、クロス集計結果では「電気・ガス・熱供給・水道業」に次いで支援措置の導入率が高かったが、ここでの分析結果によれば、「製造業」の次に導入が進んでおり、クロス集計に表れていたほどには導入が進んでいないことが示されている。

産業の効果におけるクロス集計結果との違いは、クロス集計に見られた産業の効果のなかに企業規模の効果が含まれていたことによるものと考えられる。特に、「金融・保険業」は、クロス集計結果においては両立支援措置の導入率が高かったが、それは企業規模の効果によるところが大きかったためと考えることができる。

ここまでの育児休業制度と両立支援措置それぞれの分析結果から、両者の関係を見ると、次のことが指摘できる。まず、育児休業制度の導入と両立支援措置の導入に共通していることとして、企業規模の効果が大きく、規模が大きいほど導入されている。しかしながら、産業の効果を見ると、育児休業制度の導入が進んでいる業種で両立支援措置の導入も進んでいるとは必ずしも言えない。企業規模をコントロールすると、クロス集計結果に表れていたほどには、業種による育児休業制度と育児両立支援措置の間の対応関係はないのである。

そこで、表 3.5.1.において、育児休業制度と両立支援措置を同時に導入している事業所の規定要因を改めてみることにしたい。

産業の効果を検討する前に、ここでも産業より企業規模の効果が大きいことを確認しておこう。企業規模が大きいほど育児休業制度と両立支援措置を同時に導入しているのである。特に、ここでも 300 人以上の企業ではプラスの効果が顕著である。

産業の効果を見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」以外は業種の差はそれほど大きく

はない。「電気・ガス・熱供給・水道業」は、育児休業制度と両立支援措置それぞれの導入も他の業種より進んでいたが、育児休業制度と両立支援措置の同時実施も他の業種に比べて進んでいる。また、育児休業制度と支援措置それぞれの導入状況と、ここでの同時実施についての結果を比べると、「建設業」では、育児休業制度の導入は他の業種よりも進んでいなかったが、育児休業制度と両立支援措置の同時実施は他の業種よりも進んでいるとの結果が示されている。「建設業」では、育児休業制度を導入している事業所は他の業種よりも少ないが、育児休業制度の導入事業所では育児両立支援措置も同時に導入していることがうかがえる。

次に、個々の支援措置の導入の規定要因を見たい。取り上げるのは、「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の3つである。

ここでは、二つの分析を行う。一つは、育児休業制度・何らかの支援措置と同様に、産業と企業規模の効果を分析する。「何らかの支援措置」については、企業規模が大きいほど導入される効果が大きく、また業種では、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「建設業」、「サービス業」で導入が進んでいたが、導入率の高い3つの支援措置においても同様の結果が得られるのか、という点がここでのポイントである。

また、もう一つの分析として、育児休業制度導入の効果を検証する。クロス集計で見たように、育児休業制度がある事業所の方が、育児休業制度の規定がない事業所よりも圧倒的に育児両立支援措置を導入していた。しかし、上の分析で見たように、育児休業制度もまた、産業や規模によって導入率が異なることを考えれば、クロス集計で見られた育児休業制度の効果は、企業規模や産業の影響を反映している可能性もある。そこで、改めて育児休業制度と個々の支援措置の関係を検証したい。

産業と企業規模の効果から見よう。表 3.5.2.1.は「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の導入に対する産業と企業規模の効果をロジスティック回帰分析により推計した結果である。

まず重要な点として、どの支援措置についても、「何らかの支援措置」についての結果と同様に、産業より企業規模の効果が大きく、規模が大きいほど短時間勤務制度を導入している。そして、ここでも、とりわけ 300 人以上の企業規模において、その効果は顕著である。「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は「300 - 999 人」よりも「1000 人以上」の効果が低いが、300 人未満の規模と比べるとやはり導入は顕著である。

産業の効果を見ると、支援措置によって導入が進んでいる業種は異なることがわかる。

「短時間勤務制度」から見よう。クロス集計結果にも表れていたが、「電気・ガス・熱供給・水道業」において導入が顕著に進んでいる。「卸売・小売業・飲食店」、「建設業」、「サービス業」は「製造業」と大きな差はなく、これらの業種も比較的導入が進んでいると言える。それ以外の業種の効果はマイナスであり、短時間勤務制度の導入は進んでいない。クロス集計結果において、「建設業」と「製造業」の導入率は低かったが、企業規模をコントロールすると、他の業種に比べて導入が進んでいることがわかる。逆に、クロス集計では「電気・ガ

表3.5.2.1. 個々の支援措置導入の規定要因（ロジスティック回帰分析）

	短時間勤務制度		所定外労働免除		繰上・繰下	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
産業（vs. 製造業）						
鉱業	-.617**	.539	-.242**	.785	-.205**	.815
建設業	.029**	1.030	.529**	1.698	.802**	2.231
電気・ガス・熱供給・水道業	1.155**	3.175	-.070	.932	.194**	1.214
運輸・通信業	-.497**	.609	-.175**	.840	-.479**	.619
卸売・小売業・飲食店	.063**	1.065	-.078**	.925	-.005	.995
金融・保険業	-.649**	.523	-.318**	.728	-.579**	.560
不動産業	-.505**	.603	-.631**	.532	-.402**	.669
サービス業	-.033**	.967	.120**	1.128	-.239**	.788
企業規模（vs. 30人未満）						
30 - 99人	1.124**	3.077	.909**	2.482	.745**	2.107
100 - 299人	1.759**	5.805	1.295**	3.650	.908**	2.478
300 - 999人	2.538**	12.651	2.593**	13.369	2.265**	9.635
1000人以上	2.371**	10.709	2.578**	13.177	2.043**	7.716
定数	-1.992**	.136	-2.404**	.090	-2.203**	.111
chi-square	326068.766**		285959.341**		209424.283**	
-2 loglikelihood	1847798.759		1629209.529		1654835.237	
N	6859		6852		6858	

** 1%水準で有意

ス・熱供給・水道業」に次いで導入率の高かった、「金融・保険業」は、ここでの結果によれば「製造業」よりも導入が進んでいない。

「所定外労働免除」については、「建設業」で導入が進んでいる。また「サービス業」も「建設業」に次いで導入が進んでいる。クロス集計結果において、「電気・ガス・熱供給・水道業」は、所定外労働免除の導入率も他の業種と比べてもっとも高かったが、ここでは「製造業」と有意な差はなく、企業規模をコントロールすると、それほど導入が進んでいないことがわかる。また、クロス集計結果において導入率が高かった「金融・保険業」は、マイナスの効果であり、導入は進んでいないと言える。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「建設業」において、他の業種より導入が顕著である。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」も「建設業」に次いで導入が進んでいる。クロス集計結果において、「建設業」は「電気・ガス・熱供給・水道業」よりも導入率は低かったが、ここでの分析結果では関係が逆転している。

「何らかの支援措置」に関する分析結果では、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「建設業」、「サービス業」において導入が進んでいた。これらの業種は、3つの支援措置の何れかにおいて導入が進んでいるが、その導入状況は多様である。「電気・ガス・熱供給・水道業」は「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」において導入が進んでおり、「建設業」では「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」において導入が進んでおり、「サービス業」は「所定外労働免除」において導入が進んでいる。こうした分析結果から、業種ごとに多様な措置を導入している様子がうかがえる。

つづいて、「短時間勤務制度」「所定外労働免除」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の導入に対する育児休業制度導入の効果を見よう（表3.5.2.2.）。ここでのポイントは、企業規模と産業をコントロールしても、それぞれの支援措置の分析結果において、育児休業制度の導入は支援措置の導入を促す効果があるということである。そして、何れの支援措置に対して

表3.5.2.2. 個々の支援措置導入に対する育児休業制度導入の効果（ロジスティック回帰分析）

	短時間勤務制度		所定外労働免除		繰上・繰下	
	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)	効果	Exp(効果)
産業（vs. 製造業）						
鉱業	-1.083**	.339	-.487**	.614	-.477**	.621
建設業	-.090**	.914	.510**	1.665	.829**	2.290
電気・ガス・熱供給・水道業	.921**	2.512	-.184**	.832	.059	1.061
運輸・通信業	-.687**	.503	-.250**	.778	-.572**	.564
卸売・小売業・飲食店	-.011	.989	-.128**	.880	-.067**	.935
金融・保険業	-.833**	.435	-.403**	.668	-.677**	.508
不動産業	-.610**	.543	-.671**	.511	-.439**	.645
サービス業	-.177**	.838	.065**	1.068	-.332**	.717
企業規模（vs. 30人未満）						
30 - 99人	.569**	1.767	.440**	1.552	.249**	1.283
100 - 299人	.832**	2.299	.547**	1.728	.109**	1.115
300 - 999人	1.228**	3.414	1.627**	5.087	1.254**	3.504
1000人以上	.960**	2.612	1.543**	4.679	.965**	2.626
育児休業制度	2.875**	17.726	1.817**	6.154	1.887**	6.597
定数	-3.326**	.036	-3.119**	.044	-2.932**	.053
chi-square	634239.133**		395454.340**		330766.080**	
-2 loglikelihood	1539628.393		1519714.530		1533493.439	
N	6859		6852		6858	

** 1%水準で有意

も、産業と企業規模の効果に比べて、育児休業制度導入の効果は著しく高い。特に「短時間勤務制度」に対する育児休業制度の効果は大きい。つまり、産業や企業規模をコントロールしても、クロス集計でみた育児休業制度と3つの支援措置の関係は変わっていない。この結果から、企業規模の大小や産業の違いにかかわらず、育児休業制度が導入されている事業所では、「短時間勤務制度」「所定外労働免除」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の何れかの支援措置を導入しているところが多いことがうかがえる。

ここまでの分析結果が示すように、育児休業制度や両立支援措置の導入状況は、企業規模や産業によって多様である。とりわけ企業規模の効果は大きく、300人以上の規模で導入が顕著であったが、大企業における両立支援策の整備については、均等処遇との関係が先行研究で指摘されている。

均等処遇と両立支援策の導入は必ずしも同時進行ではなく、どちらが充実しているかによって女性の働き方は異なるが⁴、脇坂明（1999）によれば、大企業における両立支援策の整備は、均等処遇の導入に続くかたちで進む傾向がある。また、佐藤博樹（2000）は、企業規模が大きいほど均等処遇と両立支援策の整備が共に進んでおり、企業規模300人以上でこの傾向が顕著であることを指摘している。これらの先行研究を踏まえるならば、300人以上の企業における育児休業制度や両立支援措置は、均等処遇と共に導入されることにより、女性を積極的に活用するために女性労働者の定着を図る制度と見ることができる。

⁴ 佐藤博樹（2000）が指摘しているように、両立支援策の整備が進んでいても均等処遇の整備が遅れている場合、結婚・出産しても働き続ける女性は多いが、男女の職域が異なっており、女性管理職はいないということになりやすい。逆に、均等処遇は進んでいても両立支援策の整備が遅れている場合、女性の管理職は多いが未婚や子を持たない女性が多いということになりやすい。

6 まとめ

本章では、育児休業制度と勤務時間短縮等の育児両立支援措置の関係に着目して、育児休業制度と育児両立支援措置の導入状況を分析した。その結果は次のように要約できる。

育児休業制度と何らかの支援措置を同時に導入している事業所は 36.8%であるのに対して、育児休業制度がなく支援措置を導入している事業所は 4.0%に過ぎず、育児両立支援措置は大多数の事業所において、育児休業制度を導入した上で導入されている。しかし、その一方で、育児休業制度も育児両立支援措置もない事業所も 42.4%ある。

このような導入状況の差は、企業の規模や産業に規定されている。特に企業規模の効果が大きく、規模が大きいほど、育児休業制度と育児両立支援措置の両方とも導入されている。とりわけ常用労働者数 300 人を境に、その差が顕著である。「次世代育成対策推進法」では、両立支援のための行動計画の策定が、企業規模が 300 人を超える事業主の義務とされ、300 人以下の事業主にも同様の努力義務が課せられている。本章の分析結果から、制度の導入については、300 人未満の企業における導入促進がとりわけ重要であることが示唆されよう。

産業別では、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「金融・保険業」で育児休業制度の導入の整備が進んでおり、何らかの支援措置の導入が進んでいるのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「建設業」、「サービス業」である。とりわけ「電気・ガス・熱供給・水道業」は育児休業制度と支援措置が同時に導入されている比率が高い。また、「建設業」は育児休業制度の導入率は低いが、導入している企業では、育児両立支援措置も導入されていることが分析結果から示唆される。

個々の支援措置の導入においては、短時間勤務制度、所定外労働の免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入率が高い。特に短時間勤務制度は、企業規模にかかわらず他の支援措置よりも導入率が高く、産業別にみても多くの業種でもっとも導入されている。この点で、短時間勤務制度は、育児両立支援措置の中心に位置づけられる施策と言える。

これら 3 つの支援措置の導入についても、企業規模の効果が大きく、規模が大きいほど導入されている。ここでも 300 人を境に、その差は顕著である。また、業種によって、個々の支援措置の導入状況が多様であることも重要である。短時間勤務制度は他の業種に比べて「電気・ガス・熱供給・水道業」で圧倒的に導入が進んでおり、所定外労働免除は「建設業」や「サービス業」で導入が進んでいる。始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは「建設業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」で導入が進んでいる。業種により、導入する措置が多様であることがうかがえる。

さらに、もう一つ重要な点として、企業規模の大小や業種の違いにかかわらず、育児休業制度を導入している企業は、これらの支援措置の何れかを導入していることがある。現在でもなお、育児休業制度や育児両立支援措置を導入していない事業所は多いが、このような結果を踏まえるならば、育児休業制度の導入が何をにおいても重要であり、これと共に個々の支援措置を柔軟に導入する導入促進策が重要であると考えられる。

第4章 企業の育児両立支援策の利用状況

—「女性雇用管理基本調査」の分析を中心に—

1 はじめに

企業の育児両立支援策においては、育児休業制度に加えて、短時間勤務制度を始めとする育児両立支援措置の整備が、重要な課題になっている。前章で見たように、制度の導入の面では、育児休業制度に加えて、育児両立支援措置の導入も進みつつある。

しかしながら、導入された制度が利用されなければ、支援策は有効に機能しているとは言えない。そこで、本章では、育児休業取得と育児両立支援措置の利用の関係に着目して企業の両立支援策の利用状況を明らかにしたい。

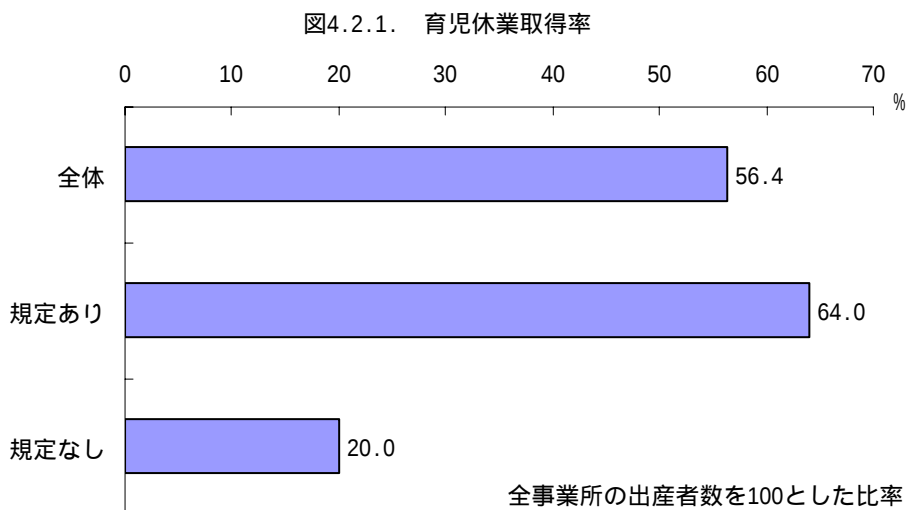
分析には、前章と同様に、「平成11年度女性雇用管理基本調査」のデータを用いるが、この調査は事業所を対象としており、個人の利用行動について詳細に知ることは難しい。これについては、JIL 計量情報部調査の「雇用労働者調査」(雇用者調査)で補うこととしたい¹。

2 育児休業制度と育児両立支援措置の利用状況

はじめに育児休業制度と育児両立支援措置の全体的な利用傾向を見よう。

図4.2.1.は育児休業の取得率である。出産女性全体の56.4%が育児休業を取得している。

ここで、次の点に留意する必要がある。一つは、データの制約の問題である。ここでのデータは、出産女性を対象としているが、当然のことながら、結婚や妊娠時など、出産する前の段階でやめた女性もいる。つまり、出産以前にやめた者も含めた、女性雇用労働者の取得率は、当然のことながら、もっと低くなると考えられる。



¹ この調査はインターネットを使ったモニター調査であり、その点でサンプルに偏りがある。また制度の利用者を取り出して詳細に分析するにはサンプルサイズが小さい。そのため、「女性雇用管理基本調査」と比較しながら、これを補うデータとして用いることにする。また、JIL 計量情報部調査では、就学前の子供について質問し

図4.2.2. 育児両立支援措置の利用率（女性）

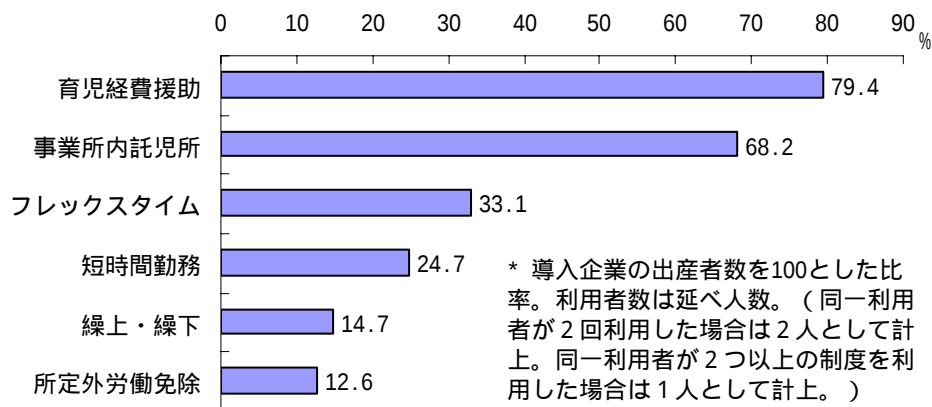
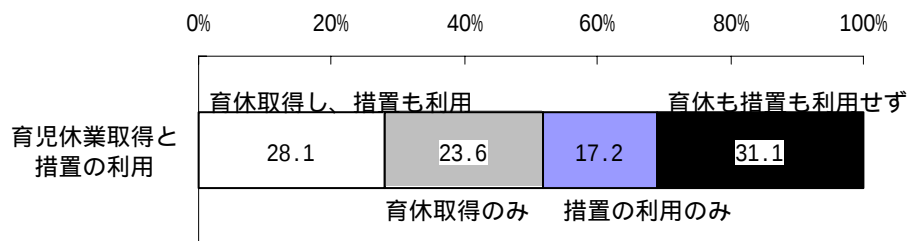


図4.2.3. 育児休業取得と3つの措置の利用



短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの何れについても、「利用したいが職場に制度がない」とするケースは分析から除外している。

また、出産女性全体の 56.4%が育児休業制度を取得しているが、裏を返せば、約 40%の女性は利用していない。もちろん、出産しても育児休業制度を利用せずに就業継続する者もいる。逆に、育児休業取得後に復職せずに退職する者もいる。必ずしも制度を利用しないことが、出産後の退職を意味するわけではない。しかし、第2章でも見たように、育児休業制度を利用した方が、出産女性は就業継続している。この点で、できるだけ多くの出産女性が育児休業を取得できる、取得しやすい環境作りは、今後も重要な課題である²。

その点で、育児休業制度の規定を各企業が設けることは、もっとも重要な作業である。育児休業制度は、法律で規定された労働者の権利であり、個別企業における規定の有無に関係なく、労働者から取得申請があれば事業主は原則的に拒否できないことになっている。しかし、実際の労働者の取得行動は、個別企業の制度導入と強く関係している。図にあるように、育児休業制度の規定がある方がない場合よりも圧倒的に取得率が高いのである。

次に、勤務時間短縮等の育児両立支援措置の利用状況を見よう³。図 4.2.2.は個々の支援措

ているのに対し、「女性雇用管理基本調査」で対象となる子の年齢は最高で1歳半である。

² 脇坂明（1996）は、育児休業制度が職場で利用されるための条件として、代替要員問題を指摘している。

³ 短時間勤務等の支援措置について、平成11年現在で対象となる子の年齢は1歳未満であったが、平成14年の法改正により3歳未満に引き上げられている。

置の導入事業所における女性労働者の育児両立支援措置の利用率である。育児両立支援措置の利用率については、制度を導入している事業所を対象に限定している。

「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の3つは、支援措置のなかでも導入率の高い措置であったが、利用率は他の措置に比べて高いとは言えない。つまり、制度の導入は進みつつあるが利用は進んでいない。そのなかでも、「短時間勤務制度」は24.7%で、もっとも利用率が高く、3つのなかでは、短時間勤務制度を中心に利用されていることがうかがえるが、全体的な利用率が低いことが、ここでは重要である。

このように、育児両立支援措置の利用が進んでいないという問題について、本章では、育児休業取得と育児両立支援措置の利用の関係に着目して考えたい。育児休業の取得率に比べて、両立支援措置の利用率が低いことを考えるならば、支援措置の制度は導入されても、育児休業を取得したら支援措置は利用しない層が少なからずいると考えられるからだ。

「女性雇用管理基本調査」からは、個人の利用行動は知ることができないため、ここでは、JIL 計量情報部調査の雇用者調査のデータを見ることにしよう。図 4.2.3.は、このデータにおける女性労働者の育児休業取得と3つの支援措置の利用の関係を示したものである。なお、個々の支援措置について「利用したいが職場に制度がない」とするサンプルを除外して分析すると、支援措置によってはサンプルサイズが小さくなりすぎるため、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの3つの支援措置のうち、何れかを利用している場合と何れも利用していない場合に大きく分けて分析した。

分析結果によれば、育児休業を取得したうえで3つの支援措置の何れかを利用したのはサンプルの28.1%であり、育児休業取得者の約半数である。裏を返せば、育児休業取得者のうち、残りの半数程度は、両立支援措置を利用していない。育児休業を取得せずに支援措置のみ利用する層も17.2%いるが、育児休業のみ取得する層に比べると少ない。制度の利用に当たり、育児休業を取得したら両立支援措置は利用しない者は少なくないと言える。

このような利用行動は、企業の構造的要因によって異なるのか、第3章と同様に、企業規模と産業に着目して、育児休業の取得と支援措置の利用の関係をみることにしたい。

3 企業規模別にみた育児休業制度と育児両立支援措置の利用状況

制度の導入においては、育児休業制度も短時間勤務制度を始めとする育児両立支援措置も、企業規模が大きいほど導入率が高いという関係がある。しかしながら、制度の利用に関しては、企業規模が大きい事業所でも、利用率が高いとは言えない。

まず育児休業の取得率から見よう。図 4.3.1.は、企業規模別の育児休業取得率である。「30 - 99 人」で利用率がもっとも低く、「300 - 999 人」で利用率がもっとも高い。ところが、「1000 人以上」はやや低い。企業規模と取得率の関係は、「規模が大きいほど利用率が高い」と言えるほどリニアではない。しかし、大きくみると、100 人未満に比べて 100 人以上の取得率が高く、企業規模が大きい方が育児休業を取得していることがうかがえる。

図4.3.1. 育児休業取得率（女性・企業規模別）

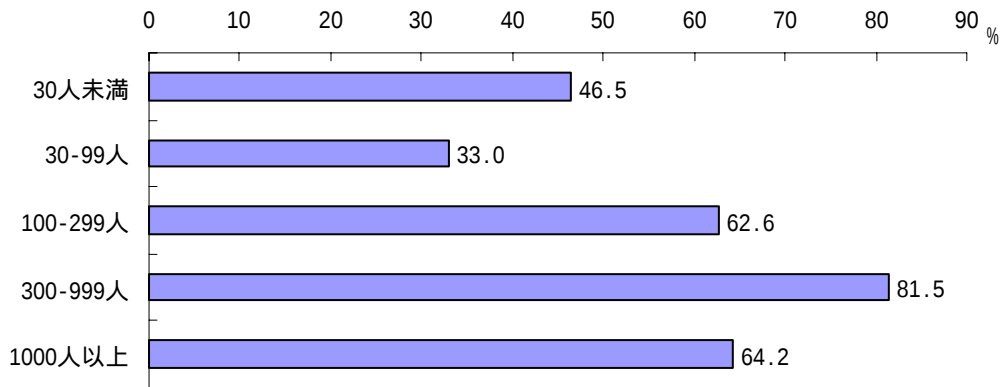
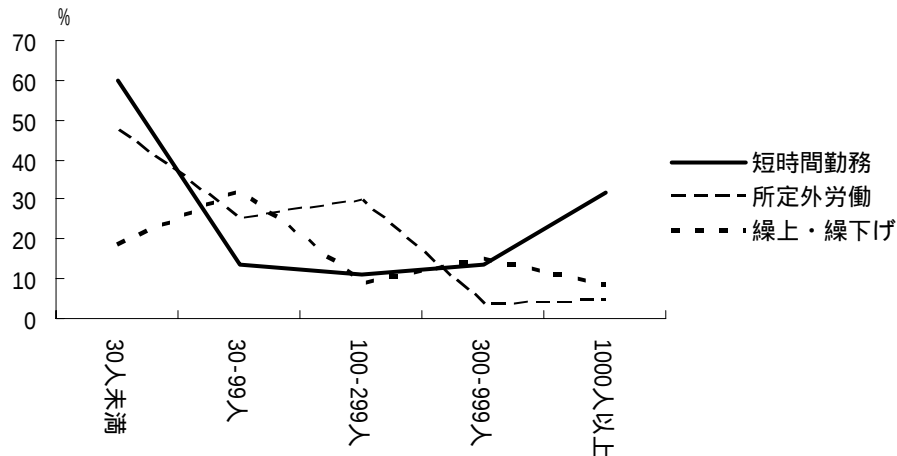


図4.3.2. 育児両立支援措置の利用率（企業規模別）



導入企業の出産者数を100とした比率

「短時間勤務制度」・「所定外労働免除」・「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率と企業規模の関係は、それ以上にリニアでない。これらの支援措置は、企業規模が大きいほど導入されていた。ところが、導入事業所においては、企業規模が大きいほど利用率が高いとは言えないのである。図 4.3.2.は、これら 3 つの支援措置の利用率を企業規模別にまとめたものである。「短時間勤務制度」は企業規模 30 人未満と 1000 人以上で利用率が高い。「所定外労働免除」は 30 人未満と「100 - 299 人」で高く、300 人以上の規模では利用率が低い。「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は「30 - 99 人」で高い。

3 つの支援措置の関係をみても、もっとも利用されている支援措置は企業規模ごとに異なる。30 人未満と 1000 人以上では短時間勤務制度がもっとも利用されているが、「30 - 99 人」では「短時間勤務制度」よりも「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率が高い。「100 - 299 人」では「所定外労働免除」の利用率が高い。「300 - 999 人」では「所定外労働免除」の利用率が他の 2 つよりも低い。

こうした企業規模ごとの両立支援措置の利用状況の違いは、育児休業取得と関係しているだろうか。個々の支援措置の利用率と育児休業取得率との関係を見たい。

図 4.3.3.1.は育児休業取得率と短時間勤務制度の利用率をクロスさせて、各企業規模をマッピングした分布図である。この図から、育児休業取得率と短時間勤務制度の利用率の関係は多様であることがうかがえる。育児休業取得率が60%以上と高い「300 - 999 人」と「100 - 299 人」では短時間勤務制度の利用率が低い。これに対し、育児休業取得率が50%未満と低い「30 人未満」において短時間勤務制度の利用率が約60%と高い。この点で、育児休業取得率が高い企業規模で短時間勤務制度の利用率が低く、育児休業取得率が低い企業規模で短時間勤務制度の利用率が高いという関係が見られる。しかし、育児休業取得率のもっとも低い「30 - 99 人」でも短時間勤務制度の利用率も低い。また、「1000 人以上」は育児休業取得率が高く、短時間勤務制度の利用率も約30%と他の企業規模に比べて高い。

次に所定外労働免除についてみたい。図 4.3.3.2.は、育児休業取得率と所定外労働免除の利用率の分布図である。所定外労働免除の利用率と育児休業取得率の関係も多様である。育児休業取得率の高い「300 - 999 人」と「1000 人以上」において所定外労働免除の利用率は低く、育児休業取得率の低い「30 人未満」では所定外労働免除の利用率が高い。この点では、育児休業取得率と所定外労働免除の利用率の間にも、一方が低ければ他方が高いという関係

図4.3.3.1. 育児休業取得と短時間勤務制度の利用（企業規模別）

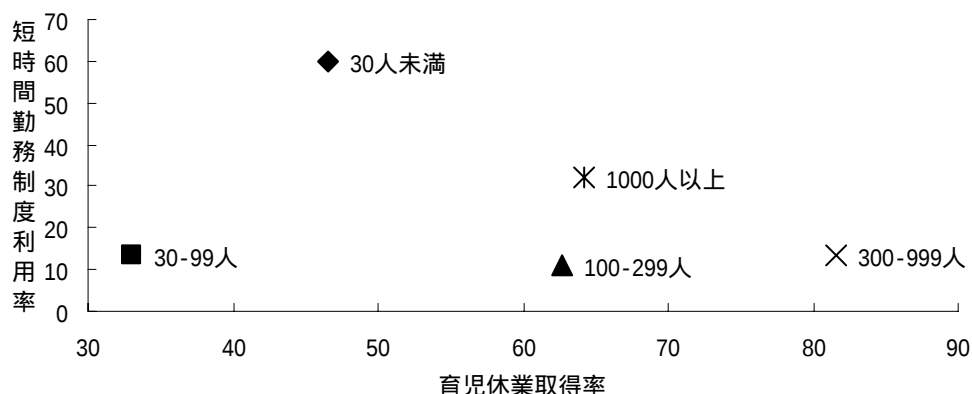
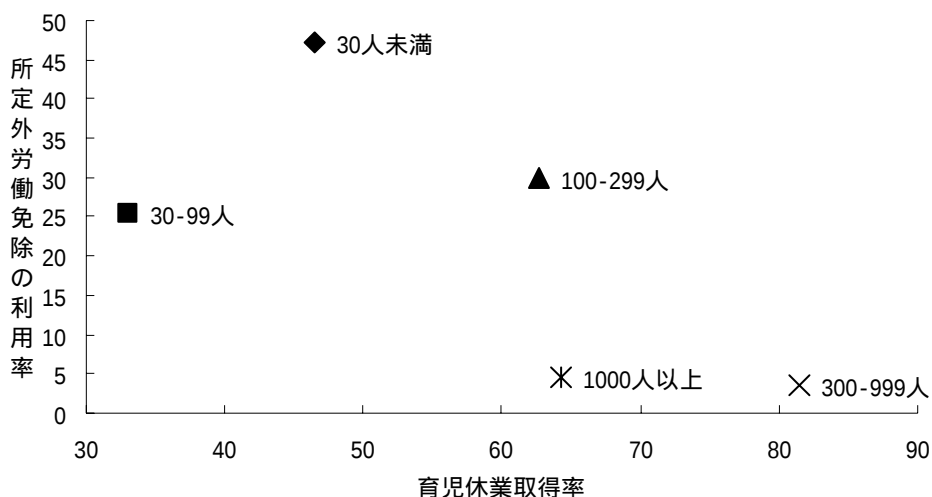


図4.3.3.2. 育児休業取得と所定外労働免除の利用（企業規模別）



が見られる。しかし、育児休業取得率がもっとも低い「30 - 99 人」と育児休業取得率の高い「100 - 299」の所定外労働免除の利用率は同程度に高い。

図 4.3.3.3.は育児休業取得率と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用率を分布図にしたものである。育児休業取得率のもっとも低い「30 - 99 人」で「繰上げ・繰下げ」の利用率が高かった。これに対して、育児休業取得率が約 60%の「100 - 299 人」と「1000 人以上」の「繰上げ・繰下げ」利用率は低い。育児休業取得率が高かった「300 - 999 人」と育児休業取得率の低い「30 人未満」の「繰上げ・繰下げ」利用率は同程度である。

このように、それぞれの支援措置については、育児休業の取得率にかかわらず、利用率が高い場合も低い場合もあり、両者の関係は多様である。しかしながら、3 つの支援措置の何れにおいても、もっとも利用率が高いのは、育児休業取得率の低い「30 人未満」か「30 - 99 人」であり、これに比べて育児休業取得率が高い 100 人以上の企業規模の支援措置の利用率は低いという関係もまた指摘することができる、ということに留意したい。とりわけ、

図4.3.3.3. 育児休業取得率と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用率（企業規模別）

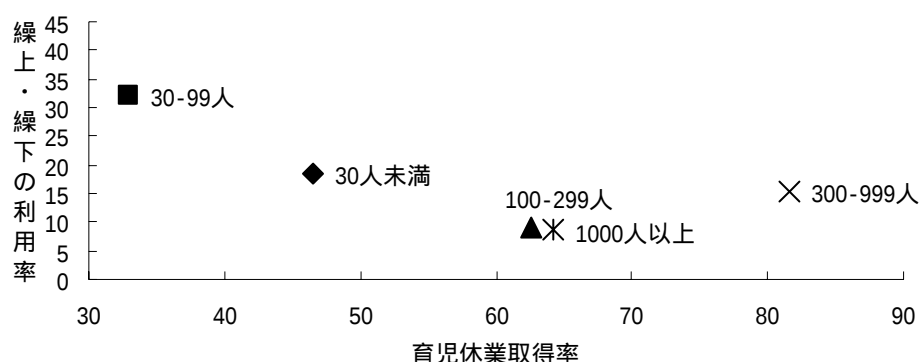
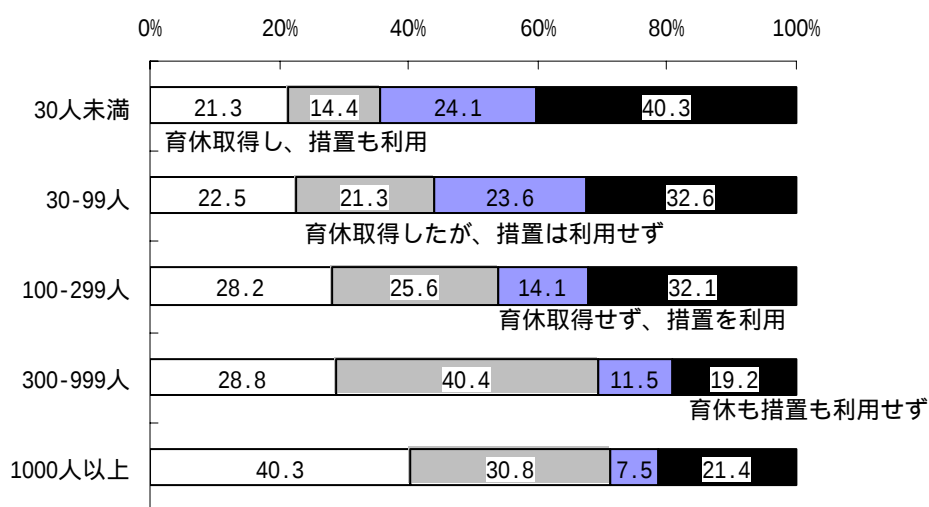


図4.3.4. 育児休業の取得と両立支援措置の利用（企業規模別）



短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの何れについても、「利用したいが職場に制度がない」とするケースは分析から除外している。

育児休業取得率がもっとも高い「300 - 999 人」における支援措置の利用率は低い。育児休業取得率の低い企業規模では3つの支援措置の何れかの利用率が高く、これに比べて育児休業取得率の高い企業規模では、支援措置の利用率が低いという関係が指摘できるのである。

そこで、JIL 計量情報部・雇用者調査で個人の利用行動を企業規模別に見ることとする。図 4.3.4.は JIL 計量情報部・雇用者調査における育児休業取得と育児両立支援措置の利用を企業規模別にまとめたものである。

育児休業制度と支援措置を共に利用している層が、どの企業規模においても20%以上いる。特に「1000 人以上」では40.3%おり、その比率が高い。「女性雇用管理基本調査」の結果によれば、「1000 人以上」では短時間勤務制度の利用率が最も高かった。この点を踏まえるならば、「1000 人以上」において、育児休業制度と支援措置を共に利用している層は、主に短時間勤務制度を利用していると考えることができる。

それ以上に注目したいのは、企業規模が大きいほど、育児休業は取得するが支援措置は利用しない比率が高まるという傾向である。これに対して、企業規模が小さいほど育児休業を取得せずに、支援措置を利用する比率が高い。特に、「30 - 99 人」と「30 人未満」でこの傾向が顕著である。育児休業制度と両立支援措置のどちらか一方を利用するという選択において、企業規模の大きいほど、育児休業制度を取得して支援措置は利用せず、規模が小さいほど、育児休業を取得せずに両立支援措置を利用しているのである。

こうした分析結果を踏まえるならば、「女性雇用管理基本調査」において、育児休業取得率の低い「30 人未満」と「30 - 99 人」において、支援措置の利用率が高かったのは、育児休業を取得せずに、支援措置の何れかを利用する者が少なくないためであると考えることができる。これに対して、100 人以上の企業規模において、育児休業取得率が高く、支援措置の利用率が低いのは育児休業を取得したら支援措置は利用しない者が少なくないためであると考えることができる。

4 産業別にみた育児休業制度と育児両立支援措置の利用状況

前章で明らかになったように、育児休業制度と育児両立支援措置の導入は企業規模によるところが大きい。産業によっても導入状況は異なっており、特に育児両立支援措置は業種による多様性が見られた。両立支援措置が導入事業所においても、利用率が低いとすれば、そこには業種も一つの要因になっているものと考えられる。そこで、育児休業制度と両立支援措置の関係に着目して、産業別の制度の利用状況を見ることにしたい。

育児休業の取得率から見よう。図 4.4.1.は女性の産業別育児休業取得率である。「電気・ガス・熱供給・水道業」は導入率が高かったが、利用率も高い。これに対して、制度の導入は進んでいる「金融・保険業」の取得率は50.8%とあまり高くない。「運輸・通信業」の導入率は61.0%とそれほど高くないが、利用率は79.2%と高い。同様に「サービス業」・「卸売・小売業・飲食店」も導入率はそれほど高くないが、利用率は他の産業に比べて高い。

図 4.4.2.は育児休業制度の導入比率と取得率をクロスさせて、各業種をマッピングした分布図である。全体的な傾向としては、育児休業制度を導入している事業所の方が、導入していない事業所より、育児休業の取得率は圧倒的に高いが、業種によっては、導入率は高くても取得率は低い事業所もあり、逆に導入率はそれほど高くなくても取得率は高い事業所もあり、取得状況は産業ごとに多様であることがわかる。この図においては、「電気・ガス・熱供給・水道業」は導入率も取得率も高い。「金融・保険業」は、導入率は高くても取得率はそれほど高くない⁴。上の2業種ほど導入率は高くはないが取得率は比較的高いのが「運輸・通信業」、「サービス業」、「卸売・小売業・飲食店」である。「製造業」、「不動産業」、「建設業」、「鉱業」は導入率も取得率も低い。

つづいて、「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の

図4.4.1. 育児休業取得率（女性・産業別）

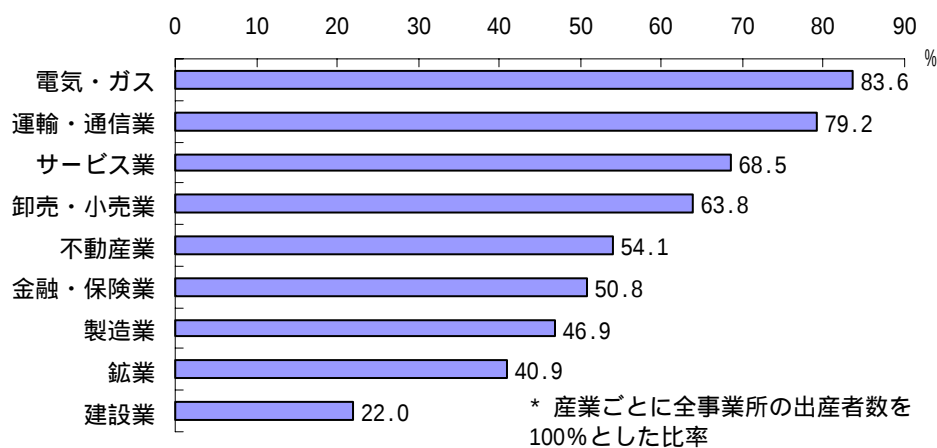
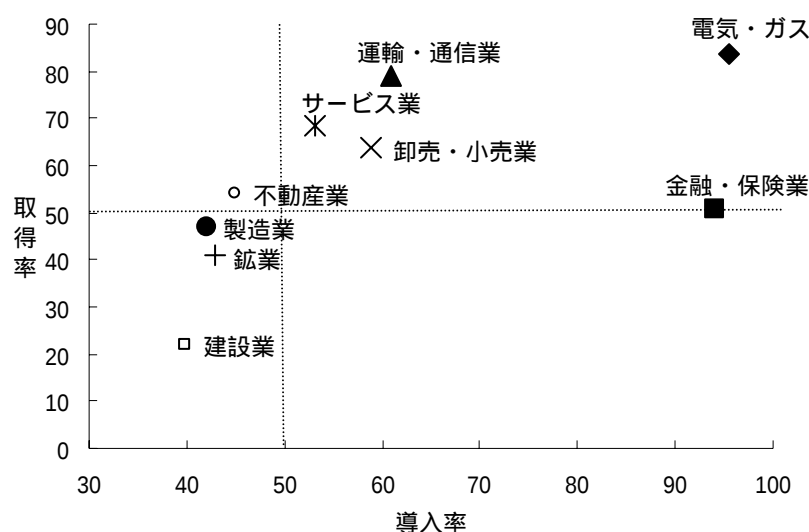
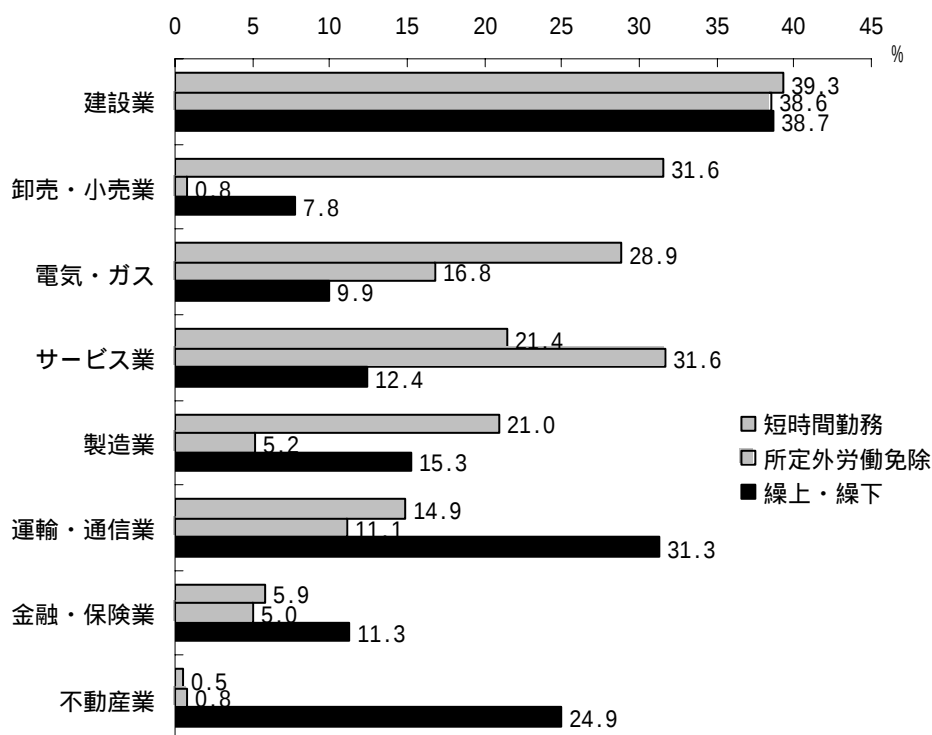


図4.4.2. 育児休業制度の導入率と女性の取得率（産業別）



⁴ 補論で示しているが、2002年では、育児休業の取得率は大幅に上昇しており、この点では制度の利用をめぐる問題も改善されつつある。しかし、育児両立支援措置の利用率は上昇しておらず、この点は今後も課題である。

図4.4.3. 育児両立支援措置の利用率（産業別）



利用状況を見よう。図 4.4.3.は、3 つの支援措置の利用率を産業別にまとめたものである。

制度の導入においては、多くの業種で短時間勤務制度の導入率が高かった。ところが、利用においては、必ずしも短時間勤務制度がもっとも利用されているとは言えないことが、分析結果からわかる。「卸売・小売業」、「電気・ガス・水道業」、「製造業」では、利用率においても、短時間勤務制度がもっとも高い。しかし、他の産業では、短時間勤務制度以外の措置の利用率も高い。「建設業」では、「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率も「短時間勤務制度」と同程度である。「サービス業」は、「所定外労働免除」の利用率が他の措置よりも際立って高い。「運輸・通信業」、「金融・保険業」、「不動産業」では、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率がもっとも高い。

このように、業種によって多様な利用状況がうかがえるが、多くの業種において、導入されてもほとんど利用されない支援措置もある。そこで、産業別に見ても、育児休業取得率が低い業種では両立支援措置の利用率が高く、育児休業取得率が高い業種では両立支援措置の利用率が低いという関係が見られるか、育児休業取得と支援措置利用の関係を分析したい。

「女性雇用管理基本調査」における育児休業取得率と個々の支援措置の利用率の関係を明らかにしたい。分析結果から、個々の支援措置の利用率と育児休業取得率との関係は、企業規模において見られた結果以上に多様であることがわかる。

図 4.4.4.1.は、育児休業取得率と短時間勤務制度の利用率をクロスさせて、各業種をマッピングした分布図である。「建設業」は育児休業の取得率が 22.0%と著しく低い、短時間勤務制度の利用率は 39.3%と高い。その一方で、育児休業取得率が高い「電気・ガス・熱供

図4.4.4.1. 育児休業取得率と短時間勤務制度の利用率（産業別）

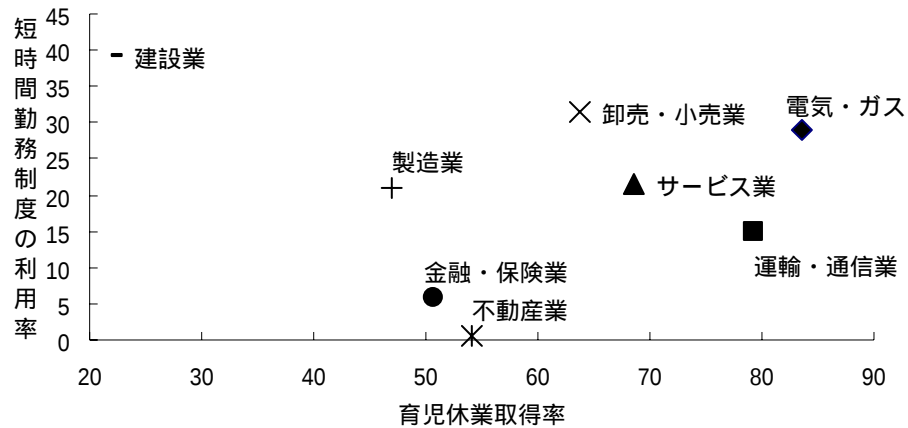
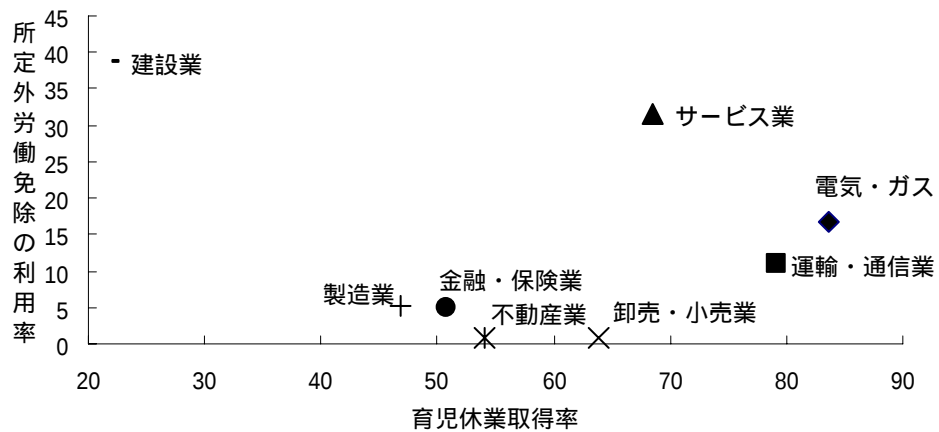


図4.4.4.2. 育児休業取得率と所定外労働免除の利用率（産業別）



給・水道業」と「卸売・小売業・飲食店」でも短時間勤務制度の利用率は約 30%ある。また、育児休業取得率は 46.9%とやや低い「製造業」と育児休業取得率が 63.8%と高い「サービス業」の短時間勤務制度利用率はほぼ同じで、比較的高い。それ以外の業種では、育児休業の取得率に比べて短時間勤務制度の利用率は低い。

図 4.4.4.2.は育児休業取得率と所定外労働免除の利用率をクロスした分布図である。短時間勤務制度と同様に、「建設業」は所定外労働免除の利用率が高い。その一方で育児休業の取得率が高い「サービス業」でも所定外労働免除の利用率は 31.6%と高い。その他の業種では所定外労働免除の利用率は低い。

図 4.4.4.3.は育児休業取得率と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用率をクロスした分布図である。ここでも、「建設業」は「繰上げ・繰下げ」の利用率が高い。その一方で、育児休業の取得率が 79.2%と高い「運輸・通信業」でも「繰上げ・繰下げ」の利用率は 31.3%あり、育児休業取得率が 54.1%の「不動産業」の「繰上げ・繰下げ」も 24.9%と比較的高いと言える。他の業種では、「繰上げ・繰下げ」の利用率は低い。

こうした分析結果から、3つの支援措置に共通する点として、育児休業取得率が 22.0%と

図4.4.4.3. 育児休業取得率と始業・終業時刻の繰上・繰下の利用率
(産業別)

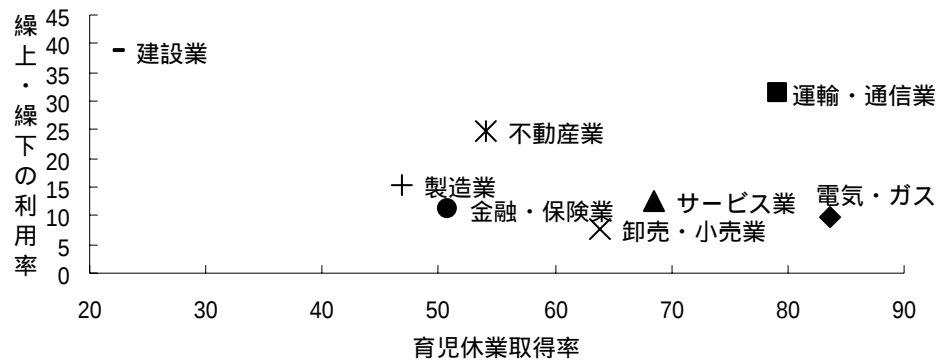
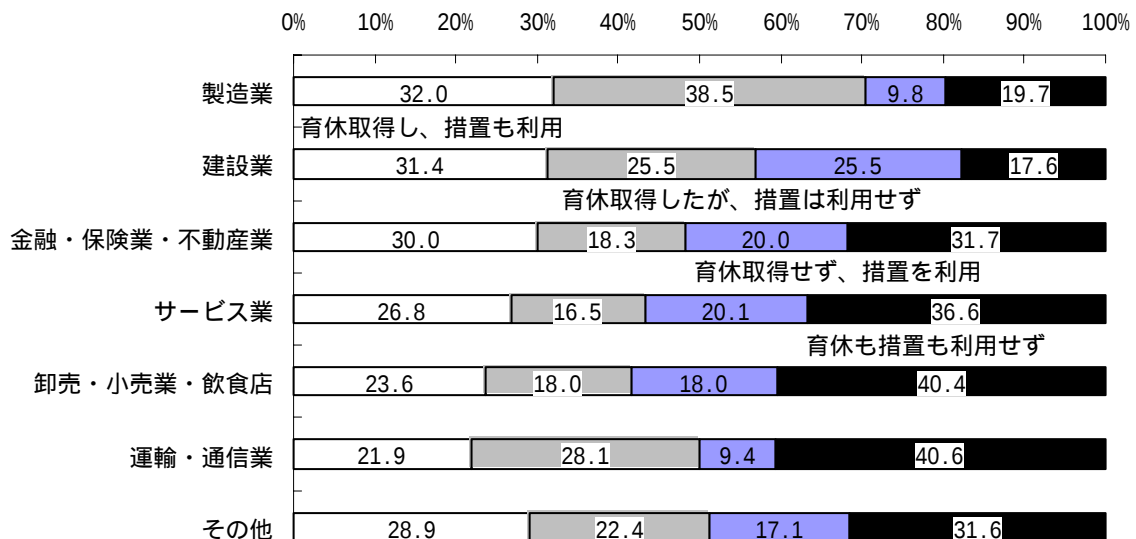


図4.4.5. 育児休業の取得と支援措置の利用 (産業別)



短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの何れについても、「利用したいが職場に制度がない」とするケースは分析から除外している。

低い「建設業」において、どの支援措置の利用率も約40%と高いことが指摘できる。その一方で、育児休業の取得率が高い業種でも何れかの支援措置の利用率が高いことも指摘できる。「電気・ガス・熱供給・水道業」と「卸売・小売業・飲食店」では「短時間勤務制度」の利用率が高い。「サービス業」では「所定外労働免除」の利用率が高い。「運輸・通信業」では「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率が高い。また、育児休業取得率が50%前後の「不動産業」や「製造業」でも支援措置の利用率は比較的高い。

このような結果を見ると、産業別の育児休業取得と支援措置の利用の関係は、企業規模において見られた結果以上に多様である。そして、JIL 計量情報部・雇用者調査で個人の利用行動を見ても、育児休業制度と3つの支援措置の何れかを利用するという選択において、企業規模別の結果で見られたような、産業ごとの明確な差は表れていない。

図4.4.5.はJIL 計量情報部・雇用者調査を産業別にまとめた結果である。なお、この調査では、産業の区分が若干異なっており、「金融・保険業」と「不動産業」は同じカテゴリに括

られている。また、サンプルサイズが極端に小さい業種は「その他」としてまとめた。各業種の育児休業取得率を見ると、「女性雇用管理基本調査」に比べて、「製造業」、「建設業」が高く、「運輸・通信業」、「サービス業」、「卸売・小売業・飲食店」はやや低いということに留意しておきたい⁵。分析結果を見ると、「製造業」と「運輸・通信業」は、育児休業を取得せずに両立支援措置のみ利用する比率が低い、他の業種では育児休業を取得したが支援措置は利用しない層と育児休業を取得せずに支援措置のみ利用する層は、ほぼ同程度である。産業別の際立った差はないと言える。

こうした分析結果から、育児休業取得と支援措置利用の関係は、産業よりも企業規模に規定されるところが大きいと考えることができる。

5 まとめ

本章では、企業の育児支援策の利用状況を、育児休業の取得と短時間勤務制度を始めとする育児両立支援措置の関係に着目して分析した。その結果は次のように要約できる。

育児休業制度も育児両立支援措置も、制度の導入は進みつつあるが必ずしも利用されていない。とりわけ、導入の面では他の支援措置よりも進んでいる、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの、導入企業における利用率は低い。

この点について、育児休業の取得と3つの両立支援措置の利用の関係から検討すると、支援措置が導入されていても、利用においては、必ずしも育児休業を取得し両立支援措置も利用するというわけではなく、一方を利用すれば他方は利用しない利用行動が少なくない。

個々の支援措置の利用と育児休業取得の関係は、企業規模や産業によって多様であるが、とりわけ企業規模に着目するとき、次のような利用行動の差を見ることができる。企業規模が小さいほど、育児休業を取得せずに両立支援措置を利用する比率が高い。特に100人未満の企業で、その比率は顕著に高い。逆に、企業規模が大きいほど、育児休業は取得するが両立支援措置は利用しない比率が高い。特に300人以上の企業規模で顕著であり、育児休業の取得率がもっとも高い「300 - 999人」の企業規模において、育児休業は取得しても両立支援措置は利用しない比率ももっとも高い。

前章において、育児休業制度も育児両立支援措置も、企業規模が大きいほど導入されている現状が明らかになったが、育児休業取得と支援措置の利用の関係をみると、導入率の高い大企業で、育児休業は取得したら両立支援措置は利用しない者が少なくないことがわかる。

しかしながら、育児両立支援措置を利用しない労働者は、支援措置自体を必要としていないわけではない。制度が利用されない理由として、企業が導入する支援措置と労働者のニーズが乖離している可能性がある。この点について、次章で検討したい。

⁵ 育児休業取得率が「製造業」で高く、「サービス業」、「運輸・通信業」で低いのは、調査時点の違いによるものと考えられる。「女性雇用管理基本調査」の育児休業取得率も、「製造業」は1999年から2002年にかけて急上昇しており、逆に「サービス業」と「運輸・通信業」は低下している。この点については補論を参照。

第5章 労働者のニーズと企業の対応の乖離

—JIL 計量情報部調査の分析から—

1 はじめに

育児休業制度は、規定の有無にかかわらず、労働者の申請により取得できることが法律で定められている。そのため、原則的にはどの企業も育児休業制度の規定を設けることが重要である。これに対して勤務時間短縮等の両立支援措置は、複数の選択肢から何れかを導入することになっているため、一つ一つを取れば、企業は必ずしも導入を義務づけられていない。そのため、企業ごとに、導入されている両立支援措置は多様である。しかし、導入さえすればどの支援措置でもよいというわけではなく、制度が有効に機能するためには、利用につながるものでなければならない。

ところが、育児両立支援措置の導入は進みつつあるものの、利用は進んでいないという現状がある。その理由としては、一方で、制度はあっても職場の環境が利用できるよう整備されていないことが考えられるが、もう一方では、労働者が利用したい制度が導入されていないということが考えられる。理想的には、労働者が利用したいと思う支援措置が実際に利用されることが望ましい。労働者のニーズに応えるかたちで、育児両立支援措置を導入し、その措置を利用しやすい職場環境を作ることが重要である。

そこで、本章では短時間勤務制度などの育児両立支援措置に関する労働者のニーズと企業の対応について検討したい。そして、労働者のニーズと前章まででみた導入・利用の現状を照合することにより、利用したい制度を利用できる支援措置の整備に向けた課題を明らかにしたい。分析には JIL 計量情報部調査の「企業調査」と「雇用労働者調査」（「雇用者調査」）及び「女性無業者調査」のデータを用いる¹。

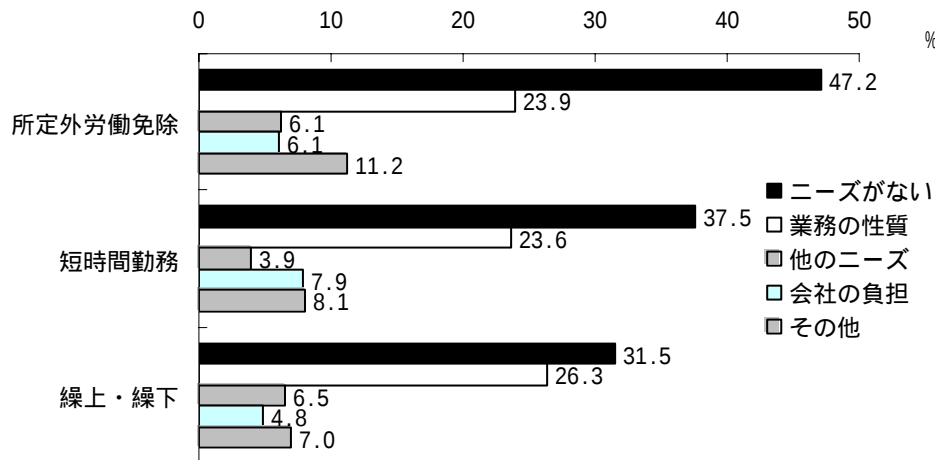
2 企業のニーズ認識と女性労働者のニーズとの乖離

図 5.2.1.は個々の支援措置について、企業が制度を導入しない理由である。どの支援措置についても、「ニーズがない」がもっとも高い。しかしながら、ここで注意しなければならないのは、「ニーズがない」とする企業の認識の一方で、「利用したくても職場に制度がない」という女性が多数いることである。

図 5.2.2.は、就学前の子をもつ女性労働者のうち、個々の支援措置を利用しておらず、「利

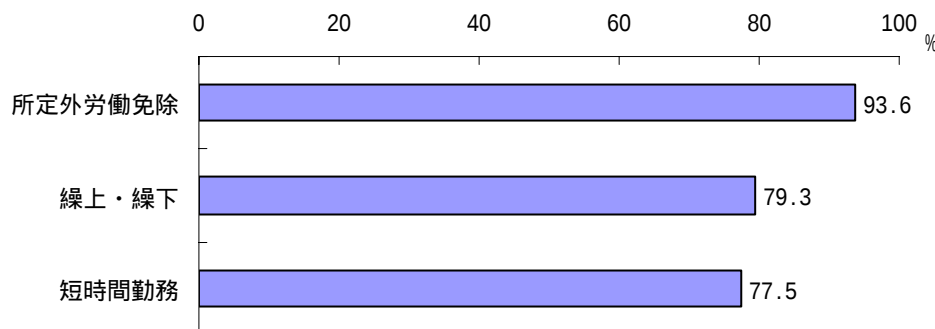
¹ なお、「女性無業者調査」はサンプルが少ないため、企業と雇用者を主たる分析対象とし、女性無業者については適宜取り上げることとする。「雇用者調査」と「女性無業者調査」はインターネットを使ったモニター調査であり、その点でサンプルに偏りがある。また、ここでの「雇用者調査」は、「企業調査」の対象企業に勤める者ではなく、別々に標本抽出しているため、労働者のニーズと企業のニーズ認識は、一企業の経営側と労働者の関係をとらえたものではなく、両者は独立のものである。しかし、両者を比較検討することにより、今後の研究の足がかりは得られると考えることができる。

図5.2.1. 支援措置を導入しない理由



* 「所定外労働免除」は「残業免除」と「休日労働免除」を合わせた値

図5.2.2. 利用したいが職場に制度がない支援措置
(女性雇用者)



用したいが職場に制度がない」と回答した者の比率である。支援措置を「利用してないができれば利用したい」とする女性のうち、「所定外労働免除」については93.6%が、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については79.3%が、「短時間勤務制度」については77.5%が、「職場に制度がない」としている²。3つの支援措置の何れについても、「制度がない」ことを利用しない理由とする比率が高い。

さらに図5.2.3.は、女性無業者のなかで職場の育児両立支援措置を利用したかったとする者に「利用できれば仕事を続けられた」支援措置を聞いた結果である³。「短時間勤務制度」は61.8%が、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は58.2%が、「所定外労働免除」は56.4%が、「利用できれば仕事を続けられた」としている。

このように見ると、「ニーズがない」とする企業の認識の一方で、女性労働者のニーズは

² 本稿では「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の3つに焦点を当てているが、フレックスタイム制度や在宅勤務制度も利用希望は多く、その一方で企業の導入率は低い。『育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書』（日本労働研究機構 2003）を参照。

³ 回答者の女性無業者は「就学前の子があり、出産1年前に雇用労働者であったが、現在は無職」の女性である。

図5.2.3.「利用できれば仕事を続けられた」支援措置（女性無業者）

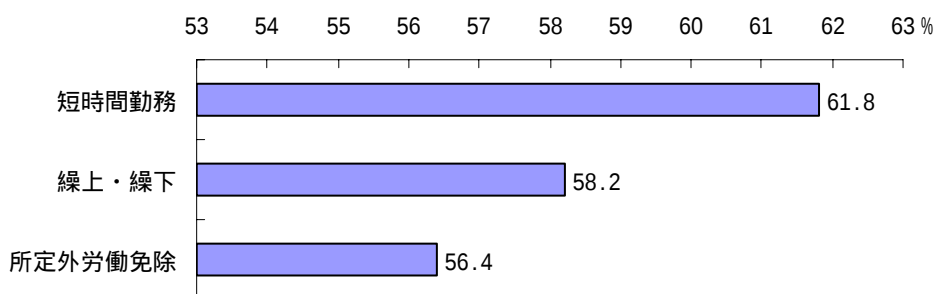
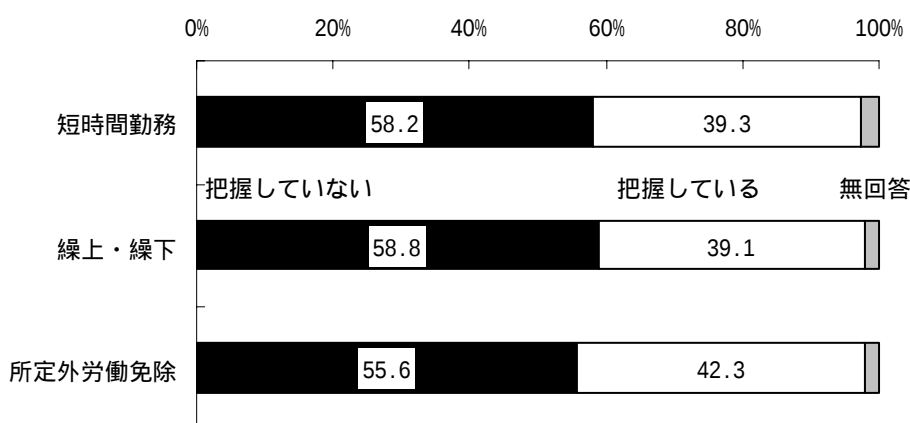


図5.2.4.「ニーズがない」とする企業のニーズ把握



決して低くないことがわかる。女性には支援措置のニーズがあるにもかかわらず、企業が導入していないケースが多いと考えられるのである。

ここで注目したいのは、ニーズ調査や労使の話し合いなど、具体的な方法で企業がニーズを把握していないという問題があることである。図 5.2.4.は、個々の支援措置について「ニーズがない」とする企業が、具体的な方法でニーズを把握しているか、示したものである。どの支援措置においても、「ニーズがない」とする企業の約 6 割が具体的な方法でニーズを把握していない。したがって、具体的な方法で労働者のニーズが把握されれば、「ニーズがない」とする企業のなかに、その認識を改めるところも出てくる可能性は十分にある。

「次世代育成支援対策推進法」では、仕事と育児の両立を支援するための行動計画の策定が、従業員 301 人以上の企業の事業主では義務とされ、300 人以下でも努力義務となっている。そして、この行動計画に基づく両立支援が有効に機能するうえでも、労働者のニーズ把握は軽視できない作業である。

では、実際に、女性労働者は、どのようなニーズをもっているだろうか。以下では、その傾向を示したい。なお、「利用したいが職場に制度がない」という回答は、クロス集計を行うとサンプルが小さくなりすぎるため、以下の分析では、「利用していないができれば利用したい」という回答を取り上げることにする⁴。

⁴ 質問票では、「利用していないができれば利用したい」支援措置を聞いた後に、回答した支援措置について、

図5.2.5. 利用していないができれば利用したい支援措置
(女性雇用者)

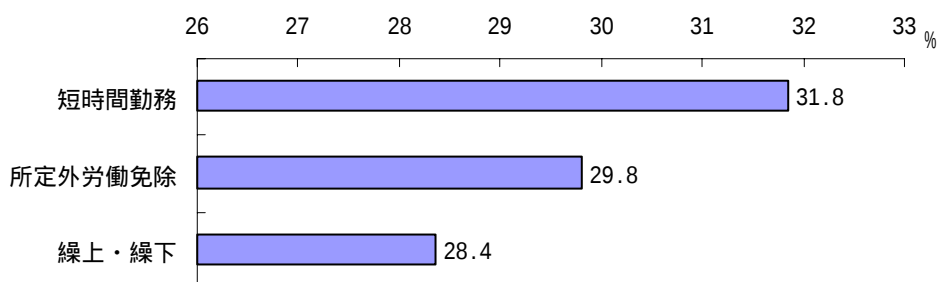


図5.3.1. 企業規模別支援措置のニーズ (女性雇用者)

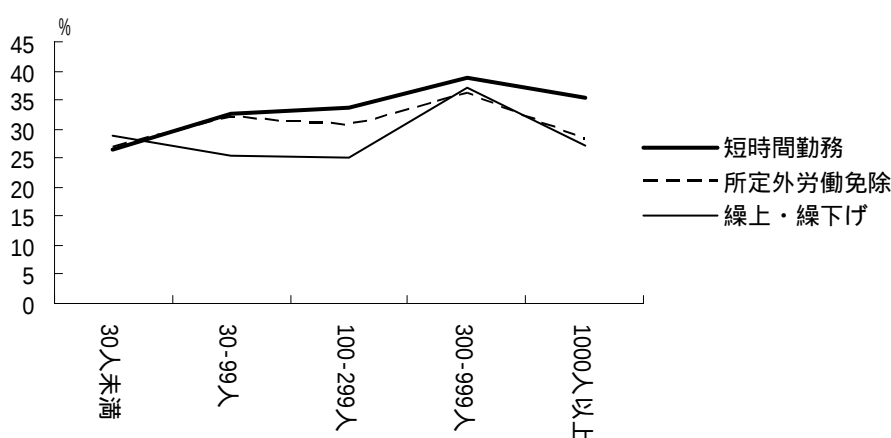


図 5.2.5.は、女性労働者のうち、個々の支援措置について、「利用していないができれば利用したい」と回答している比率である。「短時間勤務制度」は 31.8%が、「所定外労働免除」は 29.8%が、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は 28.4%が利用希望をもっている。制度を利用していない女性の約 30%が、何れかの支援措置の利用希望をもっていることになる。

そして、すでに見たように、この利用希望者の多くが、「利用したいが職場に制度がない」と回答していることが、ここでは重要である。つまり、労働者が利用したい制度が導入されていない場合が少なくないことが、この結果からうかがえる。そこで、前章までと同様に、企業規模と産業ごとに、女性労働者のニーズを把握しよう。そして、「女性雇用管理基本調査」の結果と照合しながら、検討を加え、今後の課題を示したい。

3 企業規模別にみた女性労働者のニーズ

これまでも指摘したように、企業規模は仕事と育児の両立支援策の導入と利用を規定する大きな要因である。そこで、ここでも企業規模別に、女性労働者のニーズを把握しよう。

図 5.3.1.は、「利用していないができれば利用したい」支援措置を企業規模別に示している。どの支援措置も、1000 人以上でやや低下しているが、300 - 999 人がもっともニーズが高く、

職場における制度の有無を聞いている。

概ね企業規模が大きいほど、ニーズが高いといえる。また、どの企業規模でも、「短時間勤務制度」は他の支援措置よりもニーズが高い。

第3章でみた、「女性雇用管理基本調査」における制度の導入状況によれば、企業規模が大きいほど、「短時間勤務制度」も「所定外労働免除」も「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」も導入率は高かった。また、支援措置のなかでは、企業規模にかかわらず、「短時間勤務制度」の導入率がもっとも高かった。

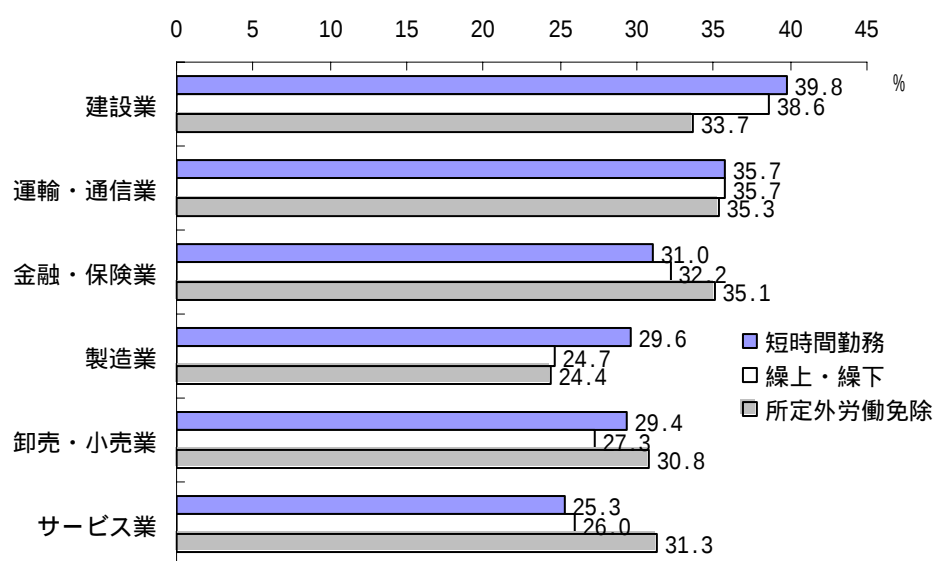
この結果を見ると、企業規模別の導入状況において、女性労働者の利用希望と企業の制度導入は一致しているように見える。しかしながら、利用希望者における「職場に制度がない」とする比率の高さを考慮するならば、概ね導入が進んでいる大企業でも、個別の企業においては、労働者が利用したい制度と導入されている制度と間にミスマッチがある可能性は否定できない。導入されている支援措置が、労働者のニーズに適ったものであるか、労働者が利用しやすいものであるか、各企業は改めて検討する必要があるだろう。

4 産業別にみた女性労働者のニーズ

「女性雇用管理基本調査」でみたとおり、両立支援措置の導入状況は産業により多様である。しかし、多くの業種では、支援措置が導入されていても利用されていないという問題があった。そこで、ここでは、女性労働者のニーズを産業別に把握し、「女性雇用管理基本調査」の結果と照合しながら、産業ごとの課題を検討したい。

図5.4.1.は、「利用していないができれば利用したい」支援措置を、産業別にまとめたものである⁵。どの業種でも、支援措置同士の差は大きくない。何れの支援措置にも共通して、一

図5.4.1. 女性有職者における支援措置の利用希望（産業別）



⁵ 「電気・ガス・熱供給・水道業」、「鉱業」はサンプルが少ないためグラフから除外した。また「その他」と「無回答」もグラフから除外した。

定のニーズがある。そのなかで、支援措置同士の差を見ると、「建設業」では「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が、「製造業」では「短時間勤務制度」が、「サービス業」では「所定外労働免除」が、他の支援措置よりも5%ほど高い。また、産業間で比較すると、どの支援措置も「建設業」、「運輸・通信業」、「金融・保険業」でニーズが高い。

ここで、労働者のニーズと、第4章でみた「女性雇用管理基本調査」における利用状況を照合してみる。支援措置の導入状況は業種ごとに多様であるが、業種ごとに、どのような支援措置を労働者が望み、またどのような措置が実際に利用されているのかを見よう。

「建設業」は、他の産業に比べて、どの支援措置のニーズも高い部類に入る。また、「女性雇用管理基本調査」の結果によれば、どの支援措置についても、導入事業所における利用率は比較的高い。しかし、ニーズのなかでも、「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用希望は、「所定外労働免除」よりもやや高い。このことに注目するならば、この2つの措置を中心とした支援措置の整備が今後の方向性と考えられる。

「金融・保険業」は、ニーズに関しては、他の産業に比べて、どの支援策も同程度に利用希望が高い。しかし、「女性雇用管理基本調査」の結果によれば、どの支援策についても利用率は著しく低い。したがって、「金融・保険業」では、ニーズを汲み取って個々の措置を導入することはもちろん重要だが、導入後も利用しやすいよう、労働者のニーズと企業の諸事情をすり合わせる必要がある。

「卸売・小売業・飲食店」では、ニーズに関しては、どの支援措置についても、同程度の希望がある。「女性雇用管理基本調査」によれば、この業種は、「短時間勤務制度」の利用率が他の措置に比べて高いという特徴がある。「短時間勤務制度」を軸としながら、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」や「所定外労働免除」などのメニューを増やしていくことが今後の方向性と言える。

「製造業」は、「短時間勤務制度」のニーズが、他の支援措置よりもやや高い。「女性雇用管理基本調査」によれば、どの支援措置の利用率も他の産業より低いが、そうしたなかでも「短時間勤務制度」の利用率は相対的に高い。したがって、「製造業」では「短時間勤務制度」を中心とした支援措置の整備が今後の課題と言える。

「サービス業」は、「所定外労働免除」のニーズが他の2つよりも高い。「女性雇用管理基本調査」における、利用率でも「所定外労働免除」が他の2つより高い。「所定外労働免除」を中心とした支援措置の整備が重要であることが指摘できる。

「運輸・通信業」は、ニーズにおいては、どの支援措置も同程度に希望があり、他の産業と比べても高い部類に入る。「女性雇用管理基本調査」における利用率では、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が高い。したがって、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」を中心に、「短時間勤務制度」や「所定外労働免除」などのメニューを増やしていくことが今後の方向性と言える。

5 まとめ

本章では、短時間勤務制度等の両立支援措置が利用されない理由として、労働者のニーズに着目し、労働者のニーズと企業の対応に乖離がある可能性を考察した。

企業は、「労働者のニーズがない」ことを、個々の支援措置を導入しない大きな理由としているが、女性労働者のニーズを見ると、どの措置についても約30%が利用希望をもっている。そして、利用したくても利用しない理由としては、職場に制度がないことが最大の理由になっている。この結果から、労働者が利用したい措置を企業が導入していない場合が少なくないことが示唆される。

ここで重要なのは、「労働者のニーズがない」と認識している企業のうち、ニーズ調査や労使の話し合いなど、具体的な方法でニーズを把握していないところが60%近くあるということである。これらの企業が労働者のニーズを適切に把握すれば、「ニーズがない」という企業の認識が改まる可能性は小さくない。具体的な方法でニーズを把握していないことが、労働者のニーズと企業の対応に乖離が生じる、大きな理由になっていると考えられるのである。

企業規模別に労働者のニーズと企業の導入状況を比較すると、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの何れも、企業規模が大きいほど労働者のニーズは高い。その一方で、これらの支援措置は、企業規模が大きいほど導入されている。この点で、ニーズと導入にはミスマッチがないようにも見えるが、規模が大きい企業でも、制度の利用は必ずしも進んでいない。各企業は、導入している支援措置が、労働者のニーズに適ったものであるか、改めて検討する必要がある。

労働者が希望する支援措置は、産業によっても多様性がみられる。例えば、「建設業」では「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」のニーズが、「製造業」では「短時間勤務制度」のニーズが、「サービス業」では「所定外労働免除」のニーズが、他の支援措置よりもやや高い。個々の支援措置の導入に当たっては、業種ごとに多様性があり、個別企業の事情に応じて柔軟な導入が図られていることがうかがえるが、その際も、労働者のニーズを汲み取ったうえで、利用しやすい支援措置を導入することが重要である。

実際の利用に結びつく支援措置の整備のためには、まず企業は労働者のニーズを適切に把握するよう努め、労働者も利用したい支援措置を企業に伝える努力をし、どのような制度を利用したいのか、実際にはどのような制度が利用できるのか、各企業で経営側と労働者の認識を一致させることが重要である。

第6章 要約と示唆

本稿では、既存データの分析を通じて、企業における育児両立支援策の充実に向けた課題と障害要因を明らかにしてきた。分析結果から得られた知見は、次のように要約できる。

出産を機に仕事をやめる女性は依然として多く、生活環境における両立支援策のいっそうの充実が必要である。企業の育児休業制度は、家族環境における親の同居や夫の育児参加、地域環境の保育サービス等と並んで、仕事と育児の両立を支える重要な両立支援策であるが、ここで重要なのは、これらの異なる支援策が相互に組み合わせられ、複合的に効果を発揮することで、女性は仕事と育児を両立できるということである。

したがって、今後の支援策の充実において、個々の支援策の拡充もさることながら、多様な生活の場面で複数の支援策を効果的に組み合わせる複合的な支援策の整備が重要である。

企業においては育児休業制度だけでなく、勤務時間短縮等の支援措置も個別の事情に合わせて柔軟に導入することが重要である。実際、多くの企業が育児休業制度と共に支援措置も導入しており、制度の導入は進みつつある。しかし、その一方で、育児休業制度も育児両立支援措置もない企業もまた多い。制度の導入状況は産業や企業規模によって様々だが、とりわけ企業規模の規定力は強く、300人以上の企業を中心に、規模が大きいほど育児休業制度も両立支援措置も導入している。こうした分析結果から、制度の導入という面では、300人未満の企業における両立支援策の整備が重要な課題であることが示唆される。

個々の育児両立支援措置の導入においては、短時間勤務制度、所定外労働の免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入が、他の措置よりも進んでいる。この3つの支援措置は、職務編成や運営コストの面で他の支援措置よりも導入しやすい特徴があり、育児両立支援措置導入の柱になると考えられる。とりわけ短時間勤務制度は導入がもっとも進んでおり、今後の支援措置の中心に位置づけることができる¹。企業規模や業種にかかわらず、育児休業制度を導入している事業所では、これらの支援措置の何れかが導入されており、この点からも、育児休業制度は企業における仕事と育児の両立支援策の柱となっていることが示唆される。

このような分析結果を踏まえ、企業においては、育児休業制度の導入とともに、短時間勤務制度を始めとする支援措置を柔軟に導入することが重要と言える。

しかしながら、制度の導入は進みつつあるものの利用は進んでいないという問題がある。支援措置が導入されていても、育児休業を取得したら支援措置を利用しない者が少なくないために、利用が進まないと考えられる。制度の導入は顕著に進んでいる300人以上の企業規模においても、利用は進んでおらず、利用環境の整備が今後の課題である。

育児両立支援措置が利用されない理由として、労働者のニーズと企業の対応に乖離がある

¹ この点については、1999年から2002年短時間勤務制度の導入率が顕著に上昇している。この3年間で、短時間勤務制度を中心に据えた育児両立支援措置の整備が進んだと見ることができる。本稿補論を参照。

可能性を指摘することができる。短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・就業時刻の繰上げ・繰下げのそれぞれについて、企業は「労働者のニーズがない」ことを導入しない大きな理由としているが、女性労働者には「利用したいが職場に制度がない」という意見が多い。「ニーズがない」とする企業の約 60% が、ニーズ調査や労使の話し合いなど、具体的な方法で労働者のニーズを把握していないということが、こうした認識のギャップを生んでいると考えられる。

労働者のニーズもまた、企業規模や業種によって多様である。企業規模や業種によっては、一見、企業の制度導入と労働者のニーズにミスマッチがないかのように見えるところもあるが、そうした場合でも、利用率は低いという現状がある。各企業において、まず経営側は労働者のニーズを適切に把握するよう努め、労働者も利用したい支援措置を経営側に伝える努力をし、どのような制度を利用したいのか、実際にはどのような制度が利用できるのか、経営側と労働者の認識を一致させることが重要である。

本稿では、企業の両立支援策を中心に見てきたが、仕事と育児の両立には、仕事環境、家族環境、地域環境、キャリア意識などが複合的に作用している。生活環境を包括的にカバーする支援策を整備するためには、子をもつ労働者が、仕事と育児の間でどのような葛藤を抱え、生活環境にある様々な育児支援をどのように活用しながら両立を図っているか、その実態を体系的に把握する必要がある。

その際、本稿では出産女性を対象としたが、結婚・出産していない女性や男性も対象とした調査研究を行う必要がある。未婚化・晩婚化や少子化が急速に進む日本において、仕事のために育児を断念せざるを得ない女性もまた＜仕事も育児も＞という生き方を選択できる支援制度の確立は急務である。また、本稿の第 2 章でも見たように、夫が育児に参加すれば、それだけ妻は仕事と育児を両立しやすくなる。「男性も女性も、仕事も育児も」という両立にとって、夫婦における妻の就業継続支援と夫の育児参加支援は、表裏一体の問題である。

このような観点から、仕事と育児の両立にとって必要な支援策とその課題を探ることが、今後の研究課題である。

補論 企業における育児両立支援策の利用をめぐる問題

－ 「女性雇用管理基本調査」平成 11 年度と平成 14 年度の比較から －

1 はじめに

本論第 3 章と第 4 章において、「平成 11 年度女性雇用管理基本調査」のデータを用いて、企業における育児休業制度と育児両立支援措置の導入状況と利用状況を把握し、今後の課題を明らかにした。ここでは、平成 14 年度(2002 年)に行われた同調査の結果と平成 11(1999)年調査の結果を比較し、育児休業制度と育児両立支援措置の導入と利用が進んでいるのか、分析する。

その際、とりわけ注目すべきは、育児両立支援措置の利用率の変化である。以下で見るように、育児休業制度の導入率も、育児休業の取得率も、短時間勤務制度の導入率も、2002 年には上昇している。しかし、育児両立支援措置の利用率は低下しているのである。

こうした利用率の低下の背後には、様々な要因があると考えられる。一つには、育児休業を取得する者が増えることにより、両立支援措置は利用しなくなる可能性がある。また、もう一つには、制度の導入に利用が追いついていないということが考えられる。ここでのデータから、利用率低下の要因を明確に把握することは難しい。この点は今後の研究課題とし、ここでは 3 年間の変化と現状を把握し、制度の導入と利用をめぐる今後の課題を示したい。

なお、1999 年調査では、制度の導入に対して企業規模の効果が大きいとの結果が得られていたが、2002 年調査では、企業規模が不明であるため、全体の傾向と産業ごとの導入・利用の推移を見ることにしたい。

2 育児休業制度と育児両立支援措置の導入・利用状況

まず、育児休業制度と育児両立支援措置の導入と利用について、全体的な傾向を見よう。

図.補.2.1.は、育児休業制度の規定がある事業所の比率である。1999(平成 11)年は 53.5%であったが、2002(平成 14)年は 61.4%であり、約 10%上昇している。育児休業は、育児・介護休業法で定められた労働者の権利であることを考えれば、規定のある事業所はまだ十分な水準にあるとは言えない。しかし、傾向としては着実に増加していると言える。

図.補.2.1. 育児休業制度の導入率

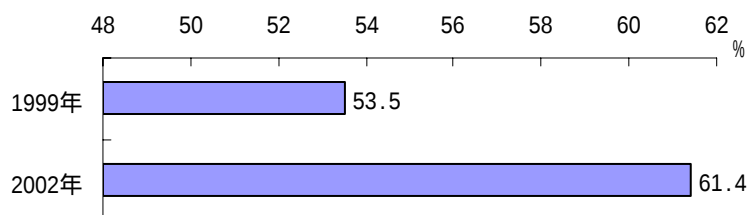


図.補.2.2. 育児両立支援措置の導入率

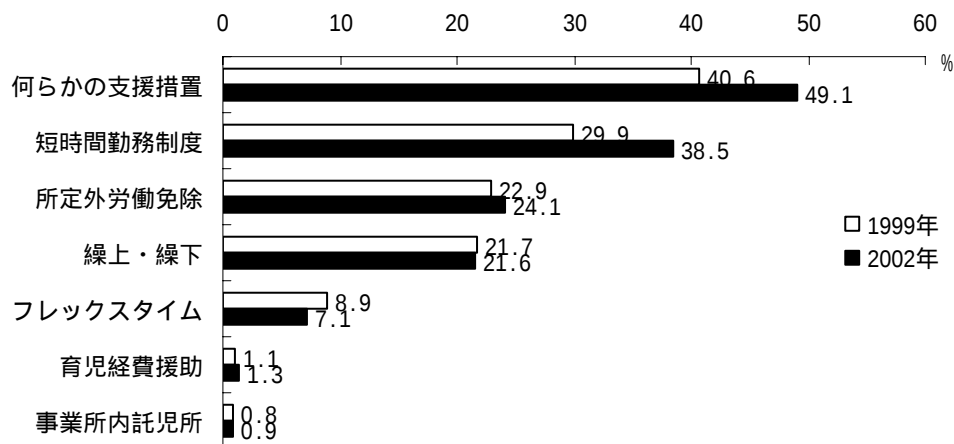


表.補.2.1. 育児休業制度と何らかの支援措置の同時導入状況（2002年）

		何らかの支援措置	
		あり	なし
育児休業	あり	47.2 (36.8)	13.1 (16.8)
	なし	1.9 (4.0)	37.8 (42.4)

値：％（ ）内は1999年の値

同様に、勤務時間短縮等の育児両立支援措置の導入率も着実に増加している。図.補.2.2. は育児両立支援措置の導入率である¹。まず、「何らかの支援措置」を導入している事業所について見ると、1999年から2002年にかけて10%上昇している。育児休業制度以外の両立支援策の整備も着実に進んでいると言えよう。

そして、個々の支援措置を見ると、短時間勤務制度の導入率が顕著に伸びている。1999年でも「短時間勤務制度」はもっとも導入率の高い支援措置であったが、ここでの導入率の上昇からも、各企業が「短時間勤務制度」を中心に据えて、両立支援措置の整備を図っていることがうかがえる。また、「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は「短時間勤務制度」に次いで導入率が高い支援措置であったが、2002年においても20%以上の事業所で導入されており、導入率は上昇していないものの、「短時間勤務制度」に次ぐ支援措置であることに変わりはない。

要するに、「短時間勤務制度」を中心に、「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」を加えた3つの支援措置が軸となっている構造は2002年においても変化していない。そして、3つのなかでも短時間勤務制度を中心とする構造が強化されていると言える。

つづいて、育児休業制度と育児両立支援措置の同時導入状況を見よう（表.補.2.1）。育児休業制度と何らかの支援措置を共に導入している事業所は全体の47.2%である。育児休業制度はあるが支援措置がない事業所は13.1%、育児休業制度はないが何らかの支援措置がある事業所は1.9%、育児休業制度も支援措置もない事業所は37.8%である。依然として、育児

¹ 平成14年度調査では、「子が1歳以上の育児休業制度」も支援措置の一つになっているが、ここでの「何らかの支援措置」には、平成11年度調査に合わせて「子が1歳以上の育児休業制度」を含めていない。

表.補.2.2. 育児休業制度と育児両立支援措置の同時実施状況（2002年）

	育児休業制度	短時間勤務制度	所定外労働免除	繰上・繰下
育児休業制度	-	61.8 (52.7)	38.9 (38.5)	33.6 (35.6)
短時間勤務制度	98.5 (93.9)	-	44.2 (50.7)	44.3 (58.9)
所定外労働免除	95.1 (89.3)	67.8 (65.8)	-	54.9 (59.7)
繰上・繰下	93.8 (87.6)	77.6 (81.2)	62.6 (63.5)	-

表側の制度を導入している事業所を100%とした値（ ）内は1999年の値

図.補.2.3. 育児休業取得率

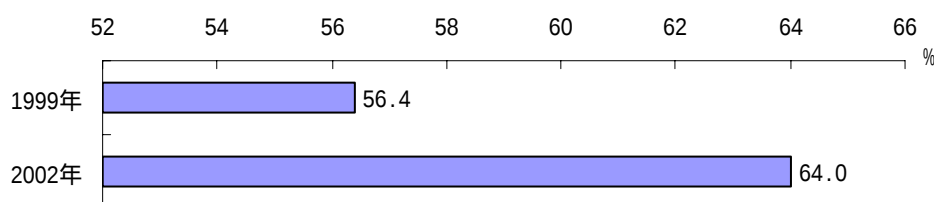
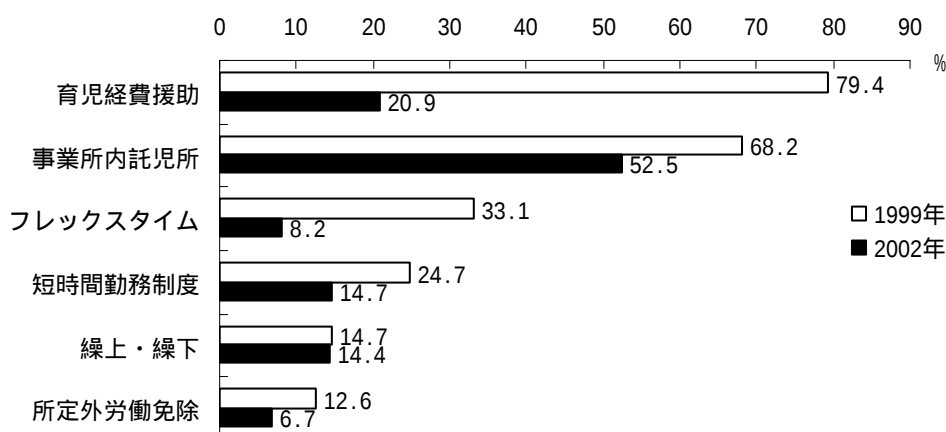


図.補.2.4. 育児両立支援策の利用率



休業制度と両立支援措置を共に導入している事業所と、そうした支援策がまったくない事業所の比率が高く、第3章で見た二極構造は維持されている。しかし、育児休業制度と育児両立支援措置が共にある事業所の比率は、1999年から2002年の3年間で上昇しているのに対し、支援策がまったくない事業所の比率は低下している。また、育児休業制度と育児両立支援措置のどちらか一方しかない事業所の比率も3年間で低下している。この結果から、育児休業制度や両立支援措置がまったくないか、どちらか一方しかなかった事業所でも、育児休業制度と両立支援措置の両方を導入し、支援策の整備が進みつつあることがうかがえる。

次に育児休業制度と何らかの支援措置の同時実施状況を見よう（表.補.2.2.）。育児休業制度の規定がある企業のうち短時間勤務制度も導入している企業は、1999年の52.7%から2002年には61.8%と約10%増加している。短時間勤務制度は、導入率の増加が顕著であるが、主として育児休業制度を導入している企業で導入が進んでいることがわかる。

このように、育児休業制度の導入も、短時間勤務制度を中心とする育児両立支援措置の導入も、1999年から2002年にかけて着実に進んでいる。また、育児休業制度と両立支援措置

の相補的導入も進んでいる。そして、育児休業制度を導入している企業において、短時間勤務制度の導入も増加しており、育児休業制度と短時間勤務制度を中心に仕事と育児の両立支援策が整備されつつあることがうかがえる。

次に、利用状況について見よう。図.補.2.3.は、育児休業の取得率である。1999 年は 56.4%であったが 2002 年は 64.0%であり、育児休業の取得率も 10%近く増加している。制度の導入と同様に、育児休業の取得も着実に進んでいると言える。

しかしながら、育児両立支援措置の利用は、逆に低下している。図.補.2.4.は育児両立支援措置の利用状況である。「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は 1999 年から変化がないが、それ以外の支援措置は何れも利用率が低下している。

育児両立支援措置については、導入は進んでも利用が追いついていないという事態が生じている。また、もう一つの可能性として、育児休業制度との代替効果も考えられる。すなわち、これまで育児休業制度の代わりに短時間勤務等の措置を利用していた層が、育児休業制度の整備が進むことにより、利用する支援措置を変えたことが考えられる。

そこで、どのような企業で、育児休業制度と育児両立支援措置の導入と利用が進んでいるのか、あるいは進んでいないのか、検討したい。第 3 章と第 4 章では企業規模と産業に着目してアプローチしたが、平成 14 (2002) 年度調査では企業規模が不明であるため、産業ごとの傾向を手がかりに検討することにしたい。

3 産業からみた育児休業制度と育児両立支援措置の導入・利用状況

図.補.3.1.は、育児休業の規定がある事業所の比率（導入率）を産業別にまとめたものである。「金融・保険業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」は 1999 年も導入率が高かったが、その他の業種で、何れも 2002 年に導入率が伸びている。「製造業」、「鉱業」、「建設業」の導入率は、2002 年でも他の業種に比べて低い方ではあるが、これらの業種でも、1999 年に比べて導入率は上昇しており、育児休業制度は業種を問わず全体的に導入が進みつつある。

次に勤務時間短縮等の育児両立支援措置の導入について見たい。図.補.3.2.は、2002 年の育児両立支援措置の導入率を産業別にまとめたものである。第 3 章でみたように、1999 年では、多くの業種で「短時間勤務制度」の導入率がもっとも高かった。2002 年も、概ね同様の傾向が見られる。また、「建設業」は、1999 年では「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の導入率が「短時間勤務制度」よりもやや高かったが、2002 年には「短時間勤務制度」の導入率がもっとも高くなっている。

もちろん、ここでも例外的な業種はある。とりわけ「金融・保険業」は、1999 年において、「所定外労働免除」の導入率が「短時間勤務制度」よりやや高かったが、2002 年も同様に、「所定外労働免除」の導入率が顕著に高い。「運輸・通信業」は、1999 年において、「短時間勤務制度」と「所定外労働免除」が同水準であったが、2002 年には、「所定外労働免除」が若干高くなっている。

こうした例外もあるが、多くの業種においては、全体的な短時間勤務制度の導入率の上昇を反映して、「短時間勤務制度」を支援措置の中心とする構造は維持されている。

図.補.3.1. 育児休業制度の導入率（産業別 1999 - 2002年）

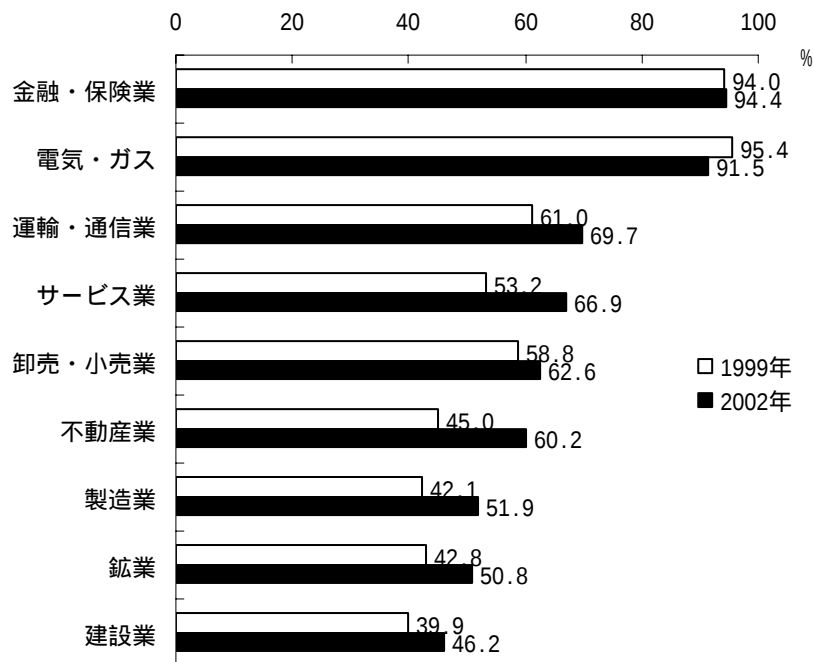


図.補.3.2. 育児両立支援措置の導入率（産業別 2002年）

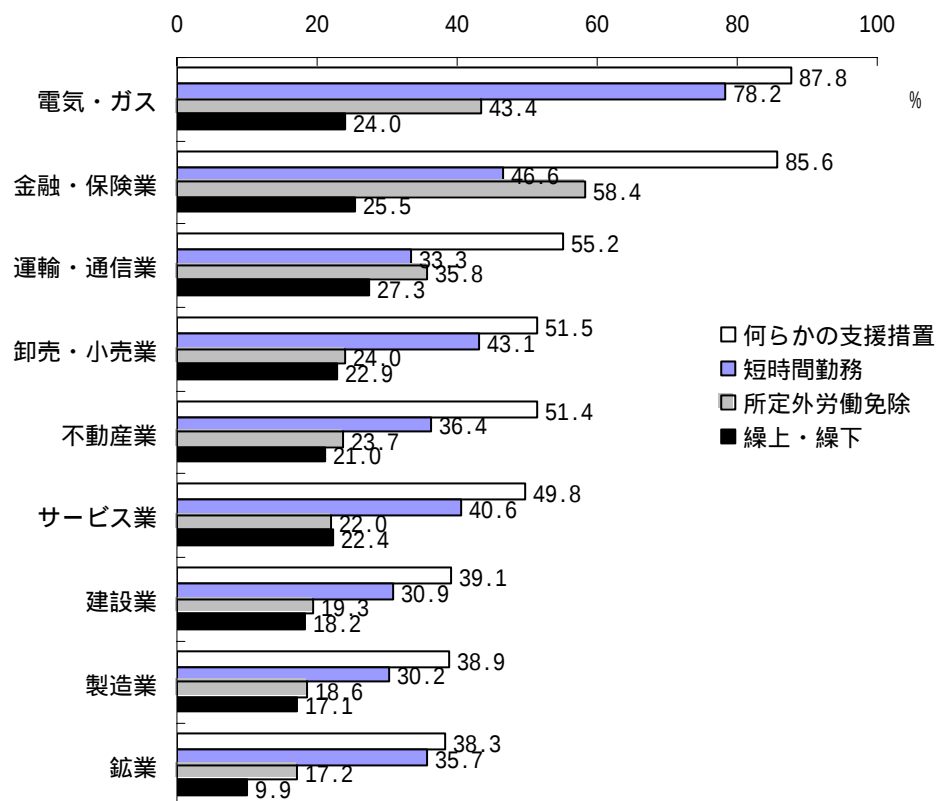


図.補.3.3.1. 短時間勤務制度導入の推移（1999-2002年）

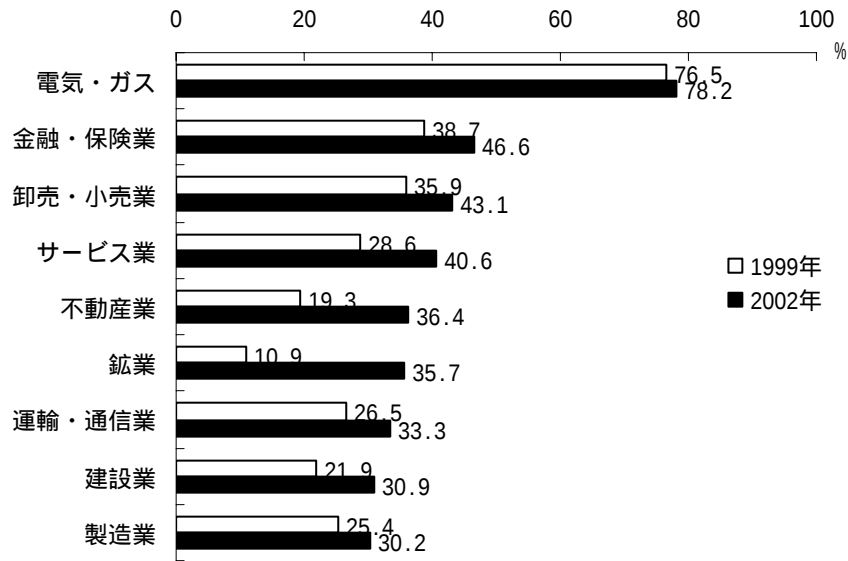
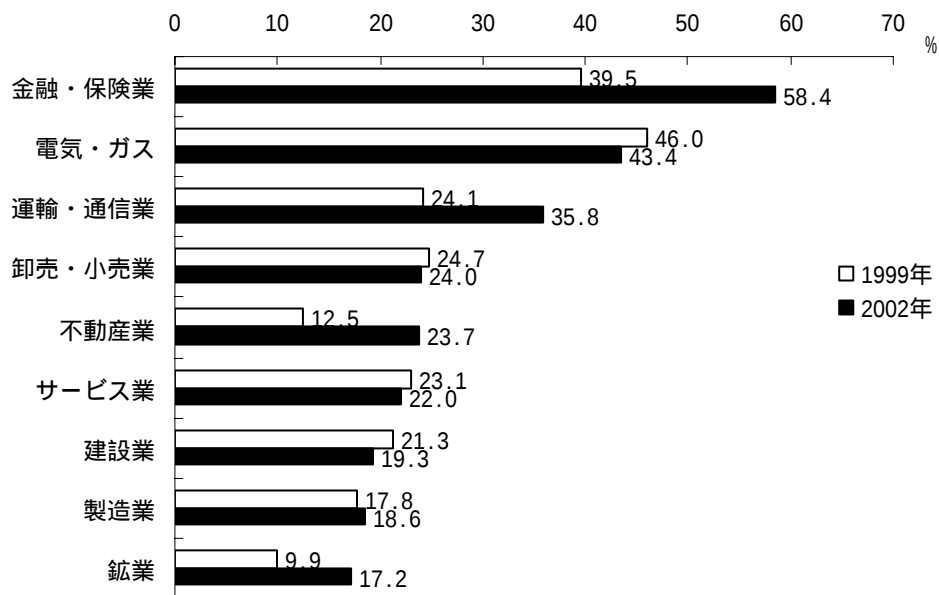


図.補.3.3.2. 所定外労働免除導入の推移（1999-2002年）

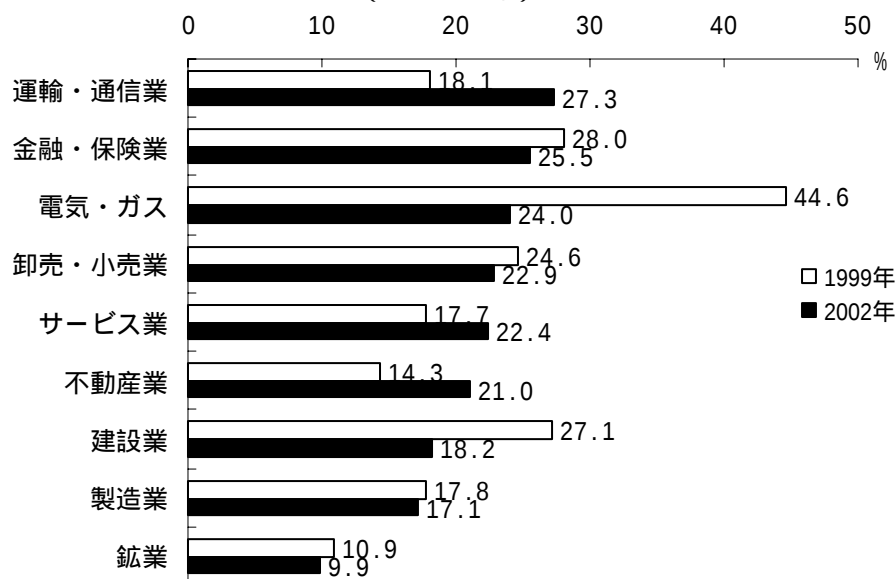


そこで、「短時間勤務制度」・「所定外労働免除」・「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の導入率の推移を見てみよう。

図.補.3.3.1.は、1999年と2002年の「短時間勤務制度」の導入率を産業別にまとめたものである。「電気・ガス・熱供給・水道業」は、1999年において他の業種より導入率が高く、2002年も大きく変化していないが、その他の業種において、2002年の導入率が上昇している。とりわけ、1999年には他の業種より低かった、「不動産業」と「鉱業」において上昇が顕著である。これまで「短時間勤務制度」の導入が進んでいなかった業種で、この制度が導入されることにより、全体の「短時間勤務制度」導入率が上昇していると見ることができる。

また、「金融・保険業」や「運輸・通信業」では、2002年において「所定外労働免除」の導入率が他の支援措置よりも高かったが、図.補.3.3.2.にあるように、1999年と比較しても、

図.補.3.3.3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ導入の推移
(1999-2002年)



この2つの業種では、「所定外労働免除」の導入率が伸びている。また、「不動産業」と「鉱業」でも1999年よりも導入率の上昇が顕著である。

さらに、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」についてみると、図.補.3.3.3.にあるように、「運輸・通信業」、「サービス業」、「不動産業」で導入率の上昇が顕著である。しかしその一方で、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「建設業」では大きく低下してもいる。すでに見たように、「建設業」では「短時間勤務制度」の導入率が10%近く上昇していたことと照らし合わせるならば、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」をやめて「短時間勤務制度」に切り替えたとも考えられる。

このように、育児休業制度も、短時間勤務制度を中心とする育児両立支援措置も、制度の導入に関しては、どの業種でも概ね着実に整備が進んでいる。とりわけ、短時間勤務制度は、どの業種でも導入率が上昇しており、各企業が育児両立支援措置の柱として位置づけつつあることが、ここからもうかがえる。

しかしながら、制度の利用に関しては、産業によって、利用率の低下しているところもある。図.補.3.4.は育児休業制度の取得率を産業別にまとめたものである。まず注目に値するのは、「金融・保険業」における取得率の上昇である。1999年において、「金融・保険業」は育児休業制度の導入率こそ他の業種に比べて高かったが、取得率は低かった。しかし、2002年では取得率も「電気・ガス・熱供給・水道業」と並んで高い水準にある。また、同様に1999年は取得率が低かった「製造業」でも2002年は上昇が顕著である。「卸売・小売業・飲食店」も2002年は10%以上上昇している。

その一方で、「サービス業」、「運輸・通信業」、「不動産業」、「鉱業」の育児休業取得率は低下している。すでに見たように、これらの業種でも育児休業制度の導入率は上昇している。それにもかかわらず、取得率は低下しているのである。育児休業制度の導入率と取得率上昇

の背後で、育児休業を取得しやすい業種と取得しにくい業種に分化する傾向も見て取ることができるのである。そして、当然のことながら、取得率が低下している業種では、出産前に退職してしまう女性も増えることが予想される。育児両立支援策として育児休業制度が有効

図.補.3.4. 育児休業取得率（産業別）

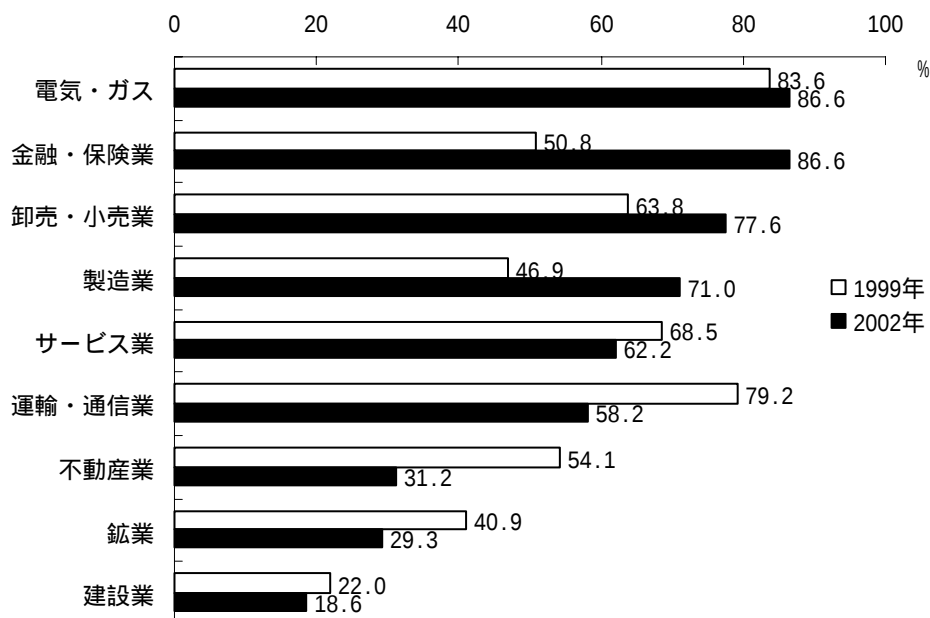
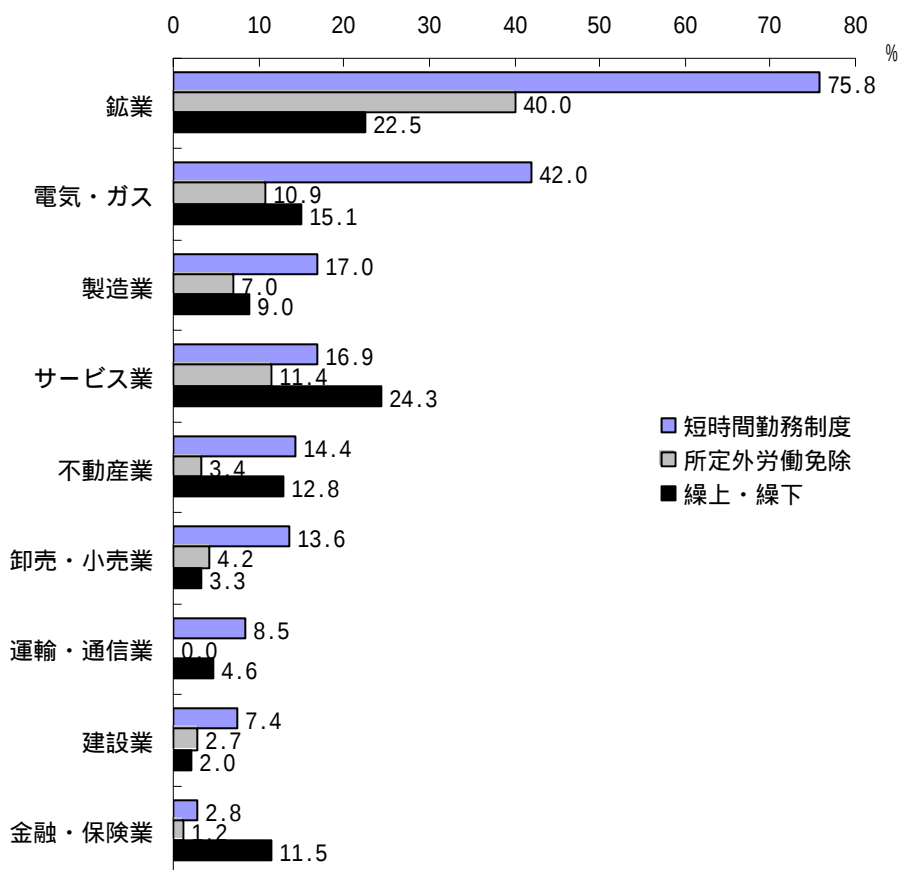


図.補.3.5. 育児両立支援措置の利用率（2002年）



に機能するためには、これらの業種において、休業取得の阻害要因を検討し、休業を取得しやすい環境づくりが急務と言えよう。

次に、短時間勤務を始めとする育児両立支援措置の利用率を見たい。図.補.3.5.は、2002年における育児両立支援措置の利用率を産業別にまとめたものである。

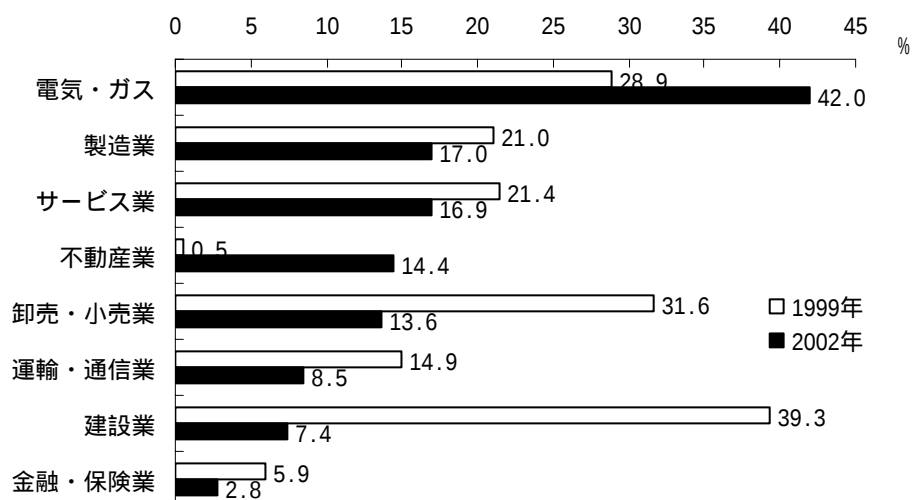
「電気・ガス・熱供給・水道業」、「製造業」、「卸売・小売業・飲食店」は、1999年と同様に、短時間勤務制度の利用率が他の2つに比べて高い。さらに、これらの業種だけでなく、「運輸・通信業」は1999年には「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率が他の2つに比べて高かったが、2002年には、短時間勤務制度の利用率がもっとも高くなっている。「不動産業」も、1999年には「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率が他の2つよりも高かったが、2002年には短時間勤務制度の利用率が「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」と同程度になっている。このような結果から、1999年から2002年にかけて、多くの業種で短時間勤務制度を中心とした利用が定着しつつあることがうかがえる。

しかし、ここでより重要なことは、1999年から2002年にかけて、育児両立支援措置の利用率が低下していることである。特に、短時間勤務制度は、育児休業制度と同様に、導入率はどの業種でも上昇していたが、多くの業種で利用率は低下している。

図.補.3.5.1.は1999年と2002年における「短時間勤務制度」の利用率を産業別にまとめたものである。「電気・ガス・熱供給・水道業」は1999年も利用率は他の業種と比べて高い部類に入っていたが、2002年では15%近く上昇している。また、「不動産業」の利用率は1999年には0.5%とほとんど利用されていなかったが、2002年には14.4%と急激に伸びている。その一方で、この2つ以外の業種では、何れも利用率が低下している。

図.補.3.5.2.は、1999年と2002年における「所定外労働免除」の利用率を産業別にまとめたものである。1999年において利用率の低かった「製造業」、「卸売・小売業」、「不動産業」で上昇しているが、それでもこの3業種の利用率は依然として低い。逆に、1999年には利

図.補.3.5.1. 短時間勤務制度利用の推移（1999-2002年）



用率の高かった「サービス業」、「建設業」において著しく低下しており、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融・保険業」でも低下している。

図.補.3.5.3 は、1999 年と 2002 年における「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率を産業別にまとめたものである。「サービス業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」では上昇しているが、その一方で「不動産業」、「製造業」、「運輸・通信業」、「卸売・小売業・飲食店」、「建設業」の利用率は低下している。

このように、育児両立支援措置については、多くの業種で利用率の低下が見られる。特に「短時間勤務制度」は、「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」に比べて、導入率の上昇がどの業種でも顕著であるにもかかわらず、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「不動産業」を除けば、利用率は低下している。

図.補.3.5.2. 所定外労働免除利用の推移（1999-2002年）

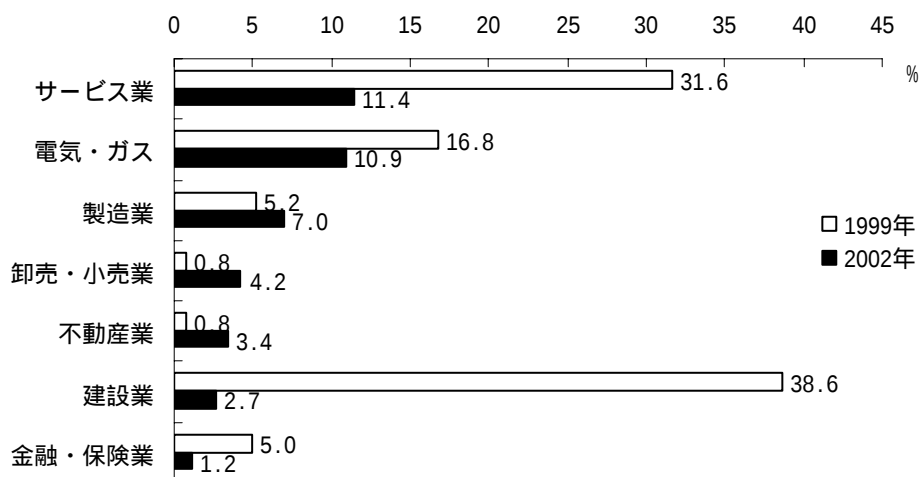
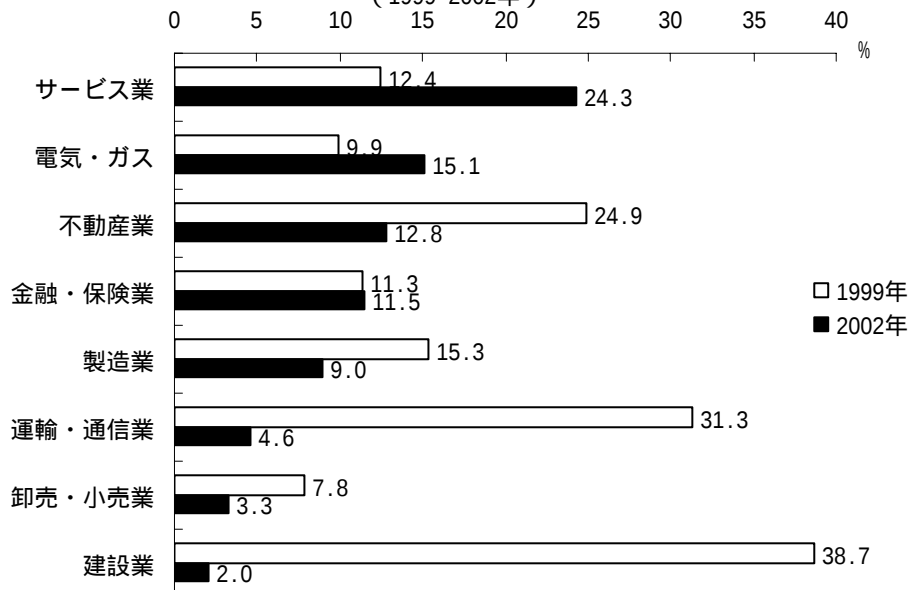


図.補.3.5.3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ利用の推移（1999-2002年）



4 考察と今後の課題

本章では、補論として、「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育児両立支援措置の導入・利用状況を比較した。分析結果から、1999 年から 2002 年にかけて、育児休業制度も育児両立支援措置も、制度の導入は着実に進んでいると言える。もちろん、まだ十分な水準とは言えず、本論で議論したように、今後も制度の導入促進が重要な課題であることに変わりはない。

しかし、ここでより重要なのは利用をめぐる問題である。育児休業制度も育児両立支援措置も利用については着実に進んでいるとはいえない。特に短時間勤務制度を始めとする育児両立支援措置については、この傾向が顕著である。

こうした支援措置の利用率の低下には、次のような要因があると考えられる。

一つは、制度の代替効果の影響である。例えば、育児休業の代わりとして他の支援措置を利用していた者にとっては、育児休業制度が整備され、これを取得できれば他の支援措置を利用しなくても済むということがある。本論第 4 章でみた育児休業取得と支援措置の利用の関係においても、育児休業を取得したら支援措置を利用しない者が少なくなかった。2002 年の調査結果では、全体的として、企業における育児両立支援策の導入は、育児休業制度と短時間勤務制度の 2 つを中心とする傾向を強めている。これらの制度の整備とともに、所定外労働免除や始業・終業時刻の繰上げ・繰下げから育児休業制度と短時間勤務制度の 2 つへと利用行動もシフトしている可能性が考えられるのである。

この点について、業種別に見ると、「金融・保険業」、「製造業」、「卸売・小売業・飲食店」では育児休業制度の取得率が 1999 年から 2002 年にかけて大幅に上昇した一方で、「製造業」と「卸売・小売業・飲食店」では、「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率が低下している。また、「金融・保険業」は 1999 年も、どの支援措置の利用率も著しく低かったが、2002 年にはさらに利用率が低下している。これらの業種では、育児休業を取得できるようになったことにより、育児両立支援措置を利用しなくなるという効果が起きている可能性がある。

同じことは短時間勤務制度等の支援措置同士の関係においても読み取ることができる。特に、「不動産業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」では、短時間勤務制度の利用率が上昇する一方で、他の支援措置の利用率が低下している。すなわち、「不動産業」では、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率は下がっているが、「短時間勤務制度」の利用率は急上昇している。「不動産業」では、「短時間勤務制度」を利用する代わりに、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」を利用しなくなっている可能性がある。「電気・ガス・熱供給・水道業」では「所定外労働免除」の利用率は下がっているが、「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率は上がっている。「電気・ガス・熱供給・水道業」では、「短時間勤務制度」か「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」を利用する代わりに、「所定外労働免除」を

利用しなくなっている可能性がある。

しかし、制度の導入に利用が追いついていないという可能性もある。育児休業の取得率は、全体では上昇しているものの、「サービス業」、「運輸・通信業」、「不動産業」、「鉱業」、「建設業」では逆に低下している。さらに「建設業」では、育児休業制度の取得率も「短時間勤務制度」、「所定外労働免除」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の利用率も、ともに低下している。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況が増えたと考えられるが、どのような要因が制度利用の障害になっているか、検討する必要がある。

このように、1999年から2002年の変化を通じて、制度の利用をめぐって検討すべき課題が明らかになるが、「女性雇用管理基本調査」は事業所を対象とした調査であるため、事業所ごとの利用者数はわかるが、労働者個々人の利用行動についてはわからない。したがって、この補論から仮説として得られた利用行動の変化については、個人を対象とした調査のなかで、今後検証していくことにしたい。

参考文献

- 阿部正浩 (1999)「少子化社会における労働市場 - 女性の結婚と労働力供給の視点から」『季刊 社会保障研究』34(4)
- 井口泰・西村智 (2002)「国際比較からみた雇用システムと少子化問題 - 効果的なポリシー・ミックスを求めて」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会
- 今田幸子 (1996)「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』(433)
- 今田幸子 (2004)「共働きと育児の調和を求めて」『Business Labor Trend』1月号
- 藤本哲史 (2002)「企業の家族政策—女性の就労支援制度の導入に関連する組織要因」石原邦雄編『家族と職業：競合と調整』ミネルヴァ書房
- 古橋エツ子 (1993)「育児・介護に対する休業保障」社会保障研究所編『女性と社会保障』東京大学出版会
- 樋口美雄 (1994)「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel (1997)「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』53(4)
- 金子能宏・浅子和美 (2002)「労働市場の変化と子育て支援の展開」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会
- 上林千恵子 (2001)「中小企業の育児支援と育児休業制度——中小企業 19 社の事例から」『社会志林』47(3)
- 駒村康平 (2002)「保育サービスの費用分析と需給のミスマッチの現状」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会
- 厚生労働省 (2003)『平成 14 年度女性雇用管理基本調査 - 育児・介護休業制度等実施状況調査 結果報告書』
- 厚生労働省 (2004)『「出生前後の就業変化に関する統計」の概況』
- 前田正子 (2002)「『全国子育てマップ』に見る保育の現状分析」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会
- 前田信彦 (1998)「家族のライフサイクルと女性の就業」『日本労働研究雑誌』459
- 目黒依子・西岡八郎 (2000)「『少子化』問題のジェンダー分析」『人口問題研究』56(236)
- 森田陽子・金子能宏 (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)
- 森田陽子 (2002)「保育政策と女性の就業」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会
- 村松幹子 (1997)「キャリア形成途上段階女性の雇用市場退出と一時退出の判別 - ラ

- イフコース（展望）の視点から」『教育社会学研究』（61）
- 村松幹子（2000）「女子学生のライフコース展望とその変動」『教育社会学研究』（66）
- 永瀬伸子（1998）「保育所、幼稚園の利用実態と子どもへの公共政策」『発達』19(74)
- 永瀬伸子（1999）「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か - 既婚者の就業選択と
出産時期の選択」『人口問題研究』55(2)
- 永瀬伸子（2002）「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』58(2)
- 永瀬伸子（2003）「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『育児休業制
度に関する調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を
中心に』調査研究報告書(157)
- 日本労働研究機構（1996）『育児休業制度等が雇用管理・就業行動に及ぼす影響に関す
る調査研究』調査研究報告書(83)
- 日本労働研究機構（2003a）『育児休業制度に関する調査研究報告書——「女性の仕事と
家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書(157)
- 日本労働研究機構（2003b）『育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書』
- 落合恵美子（1989）「育児援助と育児ネットワーク」『家族研究』1
- 大沢真知子（1999）「仕事と家庭の調和のための就業支援」『季刊 社会保障研究』34(4)
- 労働省女性局（2000）『平成 11 年度女性雇用管理基本調査 - 育児・介護休業制度等実
施状況調査 結果報告書』
- 佐藤博樹（2000）「総論 女性雇用管理基本調査等の再分析」『女性の就業行動に係る調
査研究会報告』第 1 章 財団法人 21 世紀職業財団
- 仙田幸子（2002）「既婚女性の就業継続と育児資源の関係——職種と出生コーホートを
手がかりにして」『人口問題研究』（242）
- 滋野由紀子・大日康史（1998）「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本
労働研究雑誌』No.459
- 滋野由紀子・松浦克己（2003）「出産・育児と就業の両立を目指して——結婚・就業選
択と既婚・就業女性に対する育児休業制度の効果を中心に」『季刊 社会保障研究』
39(1)
- 塚原康博（1995）「育児支援政策が出生行動に与える影響について——実験ヴィネット
アプローチによる就業形態別出生確率の計量分析」『日本経済研究』（28）
- 脇坂明（1999）「仕事と家庭の両立支援制度の分析」『「家庭にやさしい企業」研究会報
告書（別冊）』財団法人女性労働協会
- 脇坂明・松繁寿和（2001）「高学歴女性の就業の研究」『学習院大学経済経営研究所年報』
15
- 脇坂明（2002）「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑
誌』503