

仕事と生活の両立（調和）へ向けて

1 体系的な支援策

男女が共に、生活（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な課題になっている。本報告書の目的は、仕事と生活の両立（調和）の実態と課題を明確にして、両立のための支援策のあり方を提示することであった。

両立は生活領域に規定されつつ職業生涯を通じて課される課題であることを基本認識として、さまざまな両立課題の連鎖としてのライフコースと、企業、家族、地域社会などの生活領域の、双方からアプローチした。人びとがいかなる両立課題に直面しているのか、そして両立を達成するためにどのような支援を享受しているのかについて、明らかにした。分析によって両立の実態と課題が多角的に解明されたが、要約すると、次のようになる。すなわち、人びとは職業生涯の全ステージにわたって仕事と生活の両立（調和）課題に対峙しており、世帯や職業・産業などが変貌する中、両立の実現がますます困難になっている。両立には家庭や企業や地域社会など生活の多領域が相互に関わっており、各領域での個別の支援や制度の拡充もさることながら、支援の実効性を高めるためには、企業・家族・地域社会による支援が相乗的に機能するよう、体系的な支援策の構築が重要になっている。

そこで、本報告書の締めくくりとして、各章の分析結果と政策的なインプリケーションを示した上で、体系的な支援策とはいかなるものか、それはどのように構築されるべきかについて考えてみることにしたい。

2 本報告書のサマリー

分析結果について、主な知見をまとめると以下である。

第1部 ライフステージにおける仕事と生活の両立課題

第1章 ライフコースと職業キャリア

学校卒業から初職、結婚を経て子の誕生に至る時期について、コーホート間比較を行い、ライフコースと職業キャリアの変化を記述することにより、第2章以後の議論に向けた問題提起を行った。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 男女とも若いコーホートほど学校を出てすぐ初職に就く者が増えている。また、男女とも初職の雇用就業が増えているが、女性において特に若いコーホートほど正規雇用が増えている。こうした変化により、初職における男女差は若いコーホートほど縮小している。
- ② 初職開始から結婚までに、いずれのコーホートにおいても、男性は約半数が初職を継続しているが、女性は約8割が初職を離れて別の勤務先に移っている。また、男性は初職から結婚までに正規雇用が増えるが、女性は非正規雇用が増える。
- ③ 結婚から初子の誕生・育児期にかけて、男性は、いずれのコーホートでも、ほとんど勤務先を移っていない。これに対して、女性は、初子の出産・育児期に離職しており、若いコーホートでも離職者は減っていない。

ようするに、今日でも女性は勤務先への定着が難しく、特に結婚・出産して仕事を続けることは依然として難しいことが示唆される。その一方で、男性の職業キャリアは結婚や子の誕生を機に安定しているが、後の章で示されるように、家事・育児への関与は依然として難しく、仕事に強く拘束されることで職業キャリアの安定を手に行っていることがうかがえる。

第2章 女性の結婚・出産とM字型就業構造

男女雇用機会均等法、育児休業法、少子化対策などの両立支援拡大とともに、女性のライフコースがどのように変化してきたのか、コーホートの比較により明らかにした。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 各歳時雇用就業率の推移は、いずれのコーホートでも、M字のカーブを描くが、若いコーホートほどM字の底は浅い。
- ② しかし、出産女性のM字の底は、均等法施行以後に初職を開始したコーホートでも、その前のコーホートより浅くなってない。均等法施行以後の

世代全体のM字の底が前の世代より浅いのは、出産せずに労働市場に留まる比率が高まった結果である。

- ③ 初子出産前後の雇用就業率は、出産1年前から出産時にかけて急速に低下しており、均等法後の世代においても出産前に多くの女性が労働市場から退出している。

仕事を続けるなら出産はしない、出産するなら仕事は辞めるという、＜仕事か育児か＞の二者択一的状況は、均等法以後に初職を開始した世代でも根強く維持されている。この状況を克服するためには、さらなる両立支援策の充実が重要である。

第3章 介護経験と職業キャリア

介護経験の実態、介護による仕事の離転職の実態と介護休業制度の利用状況を明らかにした。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 介護経験者は全体の10.6%である。年齢とともに経験率は上昇し、40代から経験率が急増する。女性では、「40—44歳」で経験率が1割を超え、「50—54歳」では3割におよぶ。
- ② 介護開始時の平均年齢は38歳で、介護期間は平均すると約3年である。しかし、開始・終了年齢とも標準偏差の値が大きいことから、個々のケースによって実態は多様であることがうかがえる。
- ③ 介護開始時に雇用就業者で、現在の就業状況の構成割合をみると、全体では、75.2%が当時の仕事を継続している。残りの24.8%が離転職を経験している。開始時に両立の困難を抱えていた人ほど、職場を離れている。
- ④ ほとんどの雇用就業者は介護休業制度を利用していない。

介護休業取得者は少ないが、必要とする層もいる。介護負担の大きい雇用就業者においては、雇用継続に影響が生じている。利用しやすい介護休業制度を構築することが課題である。

第2部 企業の雇用管理と両立支援

第1章 未婚期の雇用環境と女性の結婚・出産—初職勤務先に着目して—

均等法施行前に初職を開始した「均等法前世代」（1950—60年生）と、均等

法施行以後に初職を開始した「均等法後世代」（1961—75年生）を比較し、未婚期の雇用環境が、女性の結婚・出産の選択におよぼす影響を初職勤務先に着目して明らかにした。分析結果の要点は次のとおりである。

- ① 若いコーホートほど、学歴や初職属性にかかわらず、未婚率が高く、出産している比率は低い。ただし、既婚出産率は若いコーホートでも低下しておらず、出産していない女性の増加は、未婚女性の増加によるところが大きい。
- ② 結婚・出産選択の規定要因は、コーホートによって異なる。「均等法前世代」は、学歴が低いほど出産しているが、「均等法後世代」は学歴による差はない。若い世代では、学校から初職の移行期に1年以上の無職を経験しているほど未婚であり、初職勤務先の雇用形態が正規雇用であるほど、初職勤務先に育児休業制度があるほど結婚し出産もしている。

未婚期の初期職業キャリアにおける就業機会の確保とキャリアの安定化、そして、結婚・出産後も仕事を続けられる職場環境の形成を通じて、結婚し出産もできる職業キャリア形成を支援することの重要性が示唆される。

第2章 女性の結婚・出産と雇用継続—育児休業制度の効果を中心に—

「均等法前世代」（1950—60年生）と「均等法後世代」（1961—75年生）の比較により、均等法後も結婚や出産によって退職する層を明らかにした。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 結婚しても雇用継続する女性は増えているが、若いコーホートは、初子の妊娠・出産期に多く退職しており、出産まで雇用継続する女性は増えていない。出産後の早期再参入は「均等法後世代」において増えているが、再参入女性の正規雇用就業は以前にも増して少なくなっている。
- ② 育児休業制度の普及によって、「均等法後世代」は、結婚、妊娠・出産期の雇用継続が可能になった一方で、女性の職域拡大や雇用形態の非正規化に伴って雇用継続が難しくなっている。

結婚・出産した女性の雇用継続が拡大するためには、育児休業制度の普及・取得促進とともに、これを補完する両立支援の充実が課題である。

第3章 職場における男性の仕事と育児の両立支援策の現状と育児休業取得希望の分析

育児期にある男性雇用就業者を対象に、職場における仕事と育児の両立支援策の現状と、育児休業取得の潜在的ニーズのある（これから子どもをもつと想定される）雇用就業者の男性に対して、育児休業取得希望の分析を行った。分析の結果、以下の点が明らかになった。

- ① 職場における仕事と育児の両立支援制度の導入は十分な水準といえず、認知もされていない。男性が仕事を休んだり、仕事の調整をしたりしてまで、育児に関わることはきわめて稀であるが、子どもが病気のときに看病のために仕事を休んだことがある人は約40%と高い。
- ② 育児休業取得希望については、男性の約30%は育児休業取得者を希望している。特に、「未婚」や「既婚で子どもがいない」男性は1/3以上が希望している。

①と②を総合すると、現行の育児休業制度をはじめ両立支援策は、より柔軟な制度設計、利用する人のニーズにあった利用しやすいものに制度を見直すべきであることが示唆される。

第4章 育児期の両立支援策としての在宅労働の実態と課題

育児期における両立支援策の視点から、在宅労働（在宅ワークおよび在宅勤務）を検討する。ヒアリング調査の結果から次のことが明らかとなった。

- ① 出産や育児で勤務先を退職した女性にとって、発注社・者との業務請負などによる在宅ワークがプランクをおかずに（かりに数年おいても）、就業を継続する有力な手段となり得る。
- ② 育児期における事業主との雇用契約による在宅勤務の実施形態は多様化している。
- ③ 在宅勤務と短時間勤務制度との併用については、育児理由の短時間勤務制度の運用に関する問題が強く指摘された。フレックスタイム勤務と在宅勤務の併用は、働く場所と時間帯双方の弾力性を高め、育児期でもフルタイム勤務を可能にしている。
- ④ 在宅ワークあるいは在宅勤務を活用して働く場合でも、通常の勤務と同

様、育児を外部化できる環境の整備が大前提となる。

生活空間で仕事が出来るということは、仕事と生活（育児・家事）の両立のし易さというメリットを示すと同時に、仕事と生活の区切りの難しさという課題も示している。

第5章 介護と仕事の両立状況と介護休業取得ニーズ

介護を経験中の雇用就業者に行った調査データから、仕事と介護の両立の実態を明らかにした。

① 介護経験者の多くが、介護休業制度のように長期の休みを利用するとの選択は取らないものの、1日単位の年休などの勤務先で付与された休暇を可能な限り使用することで、難局に対応しようとしている。

② 休業取得ニーズがあっても、取得にあたって、同僚への迷惑が気になったり、収入の減少が気になったりと懸念が大きい。そして、休業取得ニーズがある人ほど懸念は強く、取得したいのにできないという結果であった。

介護状況には個人差が多く、育児とは異なり、標準化したモデルを想定しにくい。そのため、利用者のニーズに適った柔軟な制度であることが重要である。

第3部 家庭生活とワーク・ライフ・バランス

第1章 育児期における男性の家事・育児分担

男性の回答を分析対象にして、男性の側からみた育児期における男性の家事・育児分担の状況とその規定要因について、主に労働時間などの労働環境要因を中心に検討した。男性の家事・育児分担の促進・阻害要因として、次のことが明らかとなった。

① 夫の分担の比率は、親と同居している場合に低くなり、妻が就業している場合に高くなる傾向がある。

② 就業者においては、夫の労働時間が長い（55時間以上）場合、夫の家事・育児分担の比率が低くなる傾向がある。また、伝統的な性別分業意識「男仕事・女家事」をもつ場合よりも、夫両立意識「男両立、女両立」「男両立、女家事」をもつ場合、夫の分担の比率が高くなる。

③ 雇用就業者においては、通勤時間が長い（1時間以上）場合、夫の家

事・育児分担の比率が低くなる。育児休業取得希望がある場合は、夫の家事・育児分担の比率が高くなる傾向がある。

伝統的な性別役割分業意識に基づく社会慣行を見直し、男性が家事や育児にかかわることのできる労働・職場環境を構築することが重要といえる。

第2章 仕事と生活の関連性—各就労形態の労働時間の特徴および夫婦の役割行動との関係において—

夫婦における仕事と家庭生活の時間配分の観点から、夫婦の就労形態と役割分担行動の関係を明らかにした。分析の結果、以下の点が明らかになった。

- ① 妻が無業の夫婦は、家事分担のほとんどを妻がひとりでやっている。しかし、妻は仕事の時間を増やしたいとし、夫は家庭で過ごす時間を増やしたいとしている。特に夫は仕事から家庭へのコンフリクトを感じる傾向が強く、夫の伝統的役割行動は、家庭生活のひずみを引き起こしている。
- ② 夫婦ともに非雇用就労者の夫婦共働きにおいて、夫婦合算の労働時間は他の共働き夫婦に比べもっとも長くなるが、家事・育児・介護の大部分を妻が担っており、夫の家事分担は少ないが、妻は、仕事から家庭へのコンフリクトをあまり感じていない。夫は、妻よりより多くの時間を労働に費やしており、所得も夫の方がかなり高いが、家庭生活に費やす時間を増やしたいとしている。
- ③ 夫が正規雇用者で妻が非正規雇用者の共働き夫婦の場合、労働時間も収入も夫のほうが妻よりもかなり多い。意識面でも男女の伝統的な役割分担に夫婦ともに肯定的であり、実際に妻が家事のほとんどを担っている。しかし、妻は労働時間を増やしたいとしており、夫はそのままでもよいとするものが多いことから、仕事の時間配分については夫婦差が減少する傾向がみられる。夫は仕事から家庭へのコンフリクトを少なからず感じているが、妻は仕事をしながらもコンフリクトを感じるものは少ない。
- ④ 夫婦ともに正規雇用者の場合、他の共働き夫婦と比べると、労働時間、所得ともに夫婦の差は少ない。意識面でも夫婦ともにもっとも平等な男女の役割分担を支持している。家事分担についても妻の分担は夫より多いものの他のカップルの妻よりは軽い。夫婦ともに仕事に費やす時間は今のま

まか減らしたいとするものが多く、かつ家庭生活に費やす時間を増やしたいとするものが多いことから、どちらも仕事の時間が家庭生活に費やすべき時間に侵出してしまっている様子がうかがえる。

こうした仕事と家庭生活のコンフリクトは、雇用就業者の夫婦において、子どもをもたないという形で家庭生活に影響をおよぼしている。今後介護する予定がある者は、一般的には夫より妻で、また、夫については非雇用就労者の夫より雇用就労者の夫で、妻については、無業の妻より有業の妻が多い。雇用化が進み、かつ夫婦共働きが増える中で、出産・育児のサポートは勿論、介護生活をどうサポートしていくかという問題が益々重要になってくるだろう。

第3章 男性の仕事と生活の調和に関する実態分析

出産・育児期の男性の家事・育児参加と女性の労働参加が長期的な職業キャリアにおいて、世帯の年収と夫婦の職業的達成におよぼす影響を分析している。妻が無職の男性、妻が出産・育児期に退職して復職した男性、妻が出産・育児期に就業継続した男性を比較した結果、以下のことが明らかになった。

- ① 妻無職の夫は、他の3つの場合と比べて夫の年収水準が高く、年齢コホートが上に行くほど平均額も高くなる。若い年齢コホートから課長輩出率が若干高く、年齢が上がるにしたがって有意に課長になる可能性が高まる。30—299人規模でそれ以下の従業員よりも課長になりやすい。
- ② 妻が復職した男性は、妻が無職の男性と同様に夫の仕事選択が強く、課長輩出率も高く、30—299人規模の従業員で課長到達可能性が高いものの、中年以降は年収の上昇が停滞する。妻の非正規就業によって家計補助がおこなわれる。これは主に夫がW雇用下である妻に顕著な傾向である。
- ③ 妻が就業継続した女性は、どの年代にも4人に1人ほどを占めるが、夫の年収と課長輩出は低位である。ただし、妻の経済的貢献度はもっとも大きく、夫婦合算した年収の平均額はもっとも高くなっている。

夫の年収は妻が無職の方が高いが、夫婦単位の年収の高さでは、妻が就業継続している夫婦が最も高くなっている。しかし、妻が就業継続している夫婦でも夫の育児参加度は低い。

第4部 地域社会とワーク・ライフ・バランス

第1章 女性の就業と地域資源

未就学児をもつ女性の就業に対する地域の保育サービスの効果を明らかにしている。分析の結果、次のことが明らかになった。

- ① 未就学児童をもっている対象者で保育所を利用しているもの（「通っている」と「これから通う予定」を合わせた）は多数派を占めるとはいいい難い。しかし、子どもの出生年別にみると、2000年前後に生まれた子どもと比較すると、保育所の利用率は若干上昇している。
- ② 未就学児のいる女性の就業に対して、保育所の利用は有意な効果がある。地域における保育所の設備状況（具体的には、県毎の保育所の数を県の人口で除したもの）は、未就学児をもつ女性の就業に直接の効果をもたないものの、保育所の利用には効果を与え、これを通して女性の就業に間接的な効果をもつ。

保育所が利用できることは、育児と仕事を両立しようとする女性にとって重要な資源である。保育所の整備が進めば、その利用を通じて子どもをもつ女性の就業が増える可能性があることが示唆される。

第2章 ワーク・ライフ・バランスの地域間の違いについて

労働時間と地域の雇用失業情勢の関係から、仕事と生活の調和の現状と課題を明らかにした。分析の結果、以下の点が明らかになった。

- ① 実労働時間について、地域間の労働時間の差をみると、関東に比べて北海道、東北は実労働時間が長く、四国は労働時間が短い。残業時間は、南関東に比べて東北、北関東、北陸、東海、中国、九州の残業時間が長い。
- ② 労働市場の需給状況の代理変数である完全失業率は労働時間にマイナスの効果を示しているが、統計的に有意でなかった。労働日数については、週休2日制の実施状況が地域、業種、企業規模間で異なることが予想されたが、推計結果をみると必ずしも明確な傾向を読みとることが出来ない。
- ③ 収入を伴う仕事の時間、家庭生活のために費やす時間、さらに、仕事と家庭生活のバランスという3つの観点から仕事と家庭生活の調和に関係する要因を分析した結果、労働時間・家庭生活の時間について、東北、近畿、

四国、九州といった地域においては、労働時間の増加と家庭生活時間の変更を希望する回答者の比率がともに多い。一方、北海道、関東、北陸、中国といった地域では、家庭生活に費やす時間を増加させたいという回答者の比率が高い。

労働者が仕事と生活の調和を図ることができるためには、全国一律な対応よりもむしろ地域単位で就業システムづくりに取り組む方が効率的な場合もある。個人の意思決定に影響をおよぼす諸要因に対して柔軟に対応できる地域の就業環境を整える必要があることが示唆される。

第5部 企業・家族・地域社会の連携に向けて

第1章 出産・育児期の雇用継続と両立支援—企業・家族・地域社会の相互関係を中心に—

育児休業制度の普及にもかかわらず、多くの女性が妊娠・出産期に退職する要因を分析し、出産・育児期の雇用継続拡大の課題を明らかにした。分析結果は次のように要約できる。

- ① 出産1年前まで雇用就業する女性は若いコーホートほど増えているが、若いコーホートは、初子出産前1年間に多く退職しており、出産まで雇用継続する女性は増えていない。
- ② 育児休業制度には、単独で雇用継続を高める効果はないが、家族・親族の育児援助や保育所の利用と組み合わせられることで効果があり、若いコーホートにおいては、育児休業制度と保育所の組み合わせが重要である。
- ③ 若いコーホートでは、家族・親族の育児援助の継続支援効果の低下、雇用形態の非正規化、女性の職域拡大により、雇用継続が難しくなっている。

出産・育児期の雇用継続を拡大するためには、出産後の育児支援もさることながら、妊娠期の雇用継続支援の充実が課題である。そして、支援の効果を高めるためには、企業・家族・地域社会による支援が相乗的に機能するよう、体系的に支援策を拡大することが重要である。

第2章 介護休業制度と介護保険制度—仕事と介護の両立支援の課題—

介護保険サービスの利用が拡大する今日において、雇用就業者が家族介護

のために休みを必要とする状況と具体的な休みの方法を分析した。分析結果は、次のように要約することができる。

- ① 介護開始時の態勢作りに関与した雇用就業者は、年休や欠勤・遅刻・早退といった方法で仕事を休んでいる。
- ② 勤務先に介護休業制度があっても、ほとんどの雇用就業者は休業取得せずに、年休取得で介護に対応している。
- ③ 介護保険サービス利用開始時に手続きをした雇用就業者は、介護のために欠勤・遅刻・早退している。

介護保険サービスの利用が拡大した今日においても、家族介護のために仕事を休む必要は生じているが、ほとんどの雇用就業者は、介護休業以外の方法で仕事との両立を図っている。仕事と介護の両立支援が有効に機能するためには、介護休業取得期間・取得回数の柔軟化や休業に馴染まない休みの必要性に対応した休暇制度の構築を通じて、家族介護の実態に即した休暇・休業制度を構築することが重要である。

3 体系的な支援策の構築へ向けて

支援を必要とする人たちに支援策が届き難い状況

仕事と生活の両立にかかわる生活主領域である企業、家庭、地域社会に着目し、両立の実態、両立を可能にする支援の効果などについて分析した。

明らかになったことは、第一は、人びとはライフコースを通じてさまざまな両立課題に直面していることである。出産とその直後の育児が両立の大きな焦点になっているが、両立課題はそれに留まらない。子育て、介護、転職、再就職など、さまざまなイベントにおいて両立課題に遭遇している。第二は、無情な連鎖が形成されていることである。未婚期での離職が結婚・出産期での両立を困難にするとか、さらにそれが再就職や介護での両立にも影響するなど、あるステージでの両立不達成が後の両立に影響をおよぼし、達成をさらに困難にしている。第三は、社会の諸変化が両立困難を増幅させていることである。親との同別居の変化、男女を含めた働き方や勤務形態の変化など、世帯や職業・産業の諸変化によって、両立環境がより厳しくなっている。第四に、個別の支援策は両立への効果が低いことである。生活三領域の両立支援は、企業で

は育児・介護休業などの両立支援制度が、家庭では家族の家事分担などの支援が、地域社会では保育サービスがそれぞれ中核になり、支援策の整備、拡充を進めてきたが、両立支援としてより効果を上げるためには、企業と家庭と地域社会が連携しあえるように体系的な支援策の構築が重要である。

ようするに、両立の重要性が増大しているにもかかわらず、両立（調和）を実現することがますます困難になっている。ライフコースを通じて人びとは多くの両立課題に直面しており、両立のための支援策の整備・拡充への期待が高まるが、一方で、両立を阻む諸変化が着実に進行している。支援を必要とする人たちに対して、効果のある適切な支援策が届き難い状況が形成されているのであり、より一層の支援体制の強化が期待されるのである。

両立支援体制

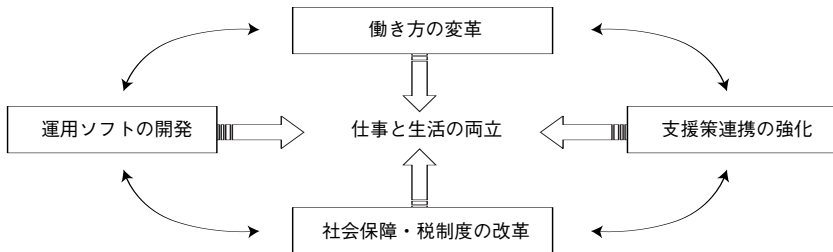
では、両立を実現するための支援の体制、支援策のあり方は、今後どのように構築されるべきか。

確かに、両立支援策の拡大・整備は両立環境の改善をもたらすだろう。だが、保育施設の増設や育児休業の拡大を無制限に期待することは現実的でないし、コストパフォーマンスの観点からも合理的ではない。企業に過重な負担を課し、公費を大量に拠出するといった無限定な拡大策は、大方の賛同は得られないだろう。

したがって、両立環境を改善し両立を実現する体系的な枠組みが重要になる。両立を可能にする環境整備を促進し、支援制度の整備・拡充と運用の柔軟化を導き、支援を必要とする人にそれが届くような、そうした両立支援の枠組みが求められるべきである。

そこで、本研究で得た知見を基礎にして、試論として、両立支援の枠組みを提示することにした。図表終-1に示した両立支援体制がそれである。本章の冒頭で、分析のまとめとして指摘した体系的な支援策を実現するための枠組みでもある。両立支援体制は次の4つの方策を柱とする。すなわち、(1) 働き方の変革、(2) 支援策の連携の強化、(3) 運用ソフトの開発、(4) 社会保障・税制度の改革、の4項目である。これらが柱となって、両立環境を改善し、さらにそれらの相乗効果によって両立の実現を促すという枠組みである。

図表終-1 両立支援体制



働き方の変革

仕事と生活の両立を困難にしている最大の原因が働き方にあることは、本報告書の分析を通じてさまざまな角度から明らかにされている。女性の多くが出産や子育てを契機に退職を余儀なくされる。家事・育児の共同担当者である夫が育児や家事に時間をさけない状況にいる。仕事と生活の両立が成就できないのは、彼、彼女が働いている仕事のあり方に主たる原因がある。両立が困難なのは、子育て期の勤労者だけではない。介護の分析で明らかにされたように、介護と仕事を両立できず仕事を離れる人が少なからずいる。

留意すべきことは、この10年に働き方に起きた変化であり、非正規化と成果主義の浸透である。非正規の働き方は、パートタイム労働や派遣労働がその中核であるが、正規のそれに比べて、本来は生活との調整が容易であるとされた働き方である。しかし、分析で明らかにされたように、非正規は正規労働と比べて両立のための支援策を享受できないため、出産や子育てにおいて両立が困難になり退職を余儀なくなっている。また、成果主義の浸透は、時間ではなく成果によって評価されるルールが基本になるとみられるが、時間規制が弛緩した結果、労働時間が短縮化するのではなく、実態は、かえって長時間化の傾向を加速させている。

ようするに、日本的雇用慣行が崩壊へ向かい、新たな雇用のあり方が模索される中で、仕事と生活の調和・両立という視座がほとんど顧慮されることはなく、今日の働き方がルール化されてきたといわざるを得ない。確かに、この間に、両立支援として育児休業や介護休業の整備・拡充がなされた。しかし、分

析によって明らかにされたように、出産してもなお働き続ける比率は上昇していない。育児休業は仕事を継続する女性の支援策として定着し、機能していると評価されるが、退職する傾向に歯止めをかけるほどの効果は発揮していないのである。男性では、育児休業の希望は決して低くないが、実際には取得できていない。介護休業については、取得率が低く、介護との両立を抱える勤労者にとって支援策として機能していない状況である。

働き方の変化に支援策が対応できていないと判断すべきである。今重要なことは、仕事と生活の調和・両立の視点から働き方の見直しと支援策の充実を実現することである。

働き方の見直しでは、労働時間の柔軟化と選択性・自己決定性の強化である。サービス経済化、情報化の進行によって労働時間管理が変化することは不可避であろう。時間ではなく成果によって評価するという成果主義が基本ルールであるならば、時間管理の面で、労働時間の柔軟化、選択性の強化、自律性の拡大が実現されてしかるべきであろう。

また、支援制度として重要なことは、働く人すべてを対象にした両立支援のあり方が課題になることである。育児とか介護といった課題を単独で支援する制度には限界がある。単独の制度は、当該の課題に関心が無い人にとっては、何の意味もなく、むしろ職務遂行にとって阻害要因と写り、多くの賛同を得ることが難しい。分析で明らかにされたように、働くすべての人に両立課題があることを前提に、トータルな生活支援の方策が目指されるべきである。

支援策の連携の強化

両立支援は、企業では育児・介護休業などの両立支援制度が、家庭では家族の家事分担などの支援が、地域社会では保育サービスがそれぞれ中核になり、支援策の整備、拡充を進めてきた。分析で明らかにされたように、両立支援はそれぞれ単独では支援効果が低く、より効果を上げるためには、支援策がばらばらではなく、相乗して両立を支援するよう、体系的な支援策の拡充が重要である。つまり、各支援間の連携が重要な課題になる。

次世代育成支援対策法が施行されて、国や地方自治体や企業の役割が明記されたことによって、自治体がイニシアティブをとり企業と地域の保育サーヴィ

スなどの連携を模索する試みが始まっている。また、生活支援や子育て支援を目的にしたセンターが各地域に設立され始めている。センターの指導の下、家庭と企業と地域社会が有機的に連携して、それぞれの両立支援策が相互に補完し相乗しあうことによって、支援力を高めることが期待される。

企業にとっては地域や家庭との連携は今後追求される課題になるであろう。企業が単独で育児休業制度や事業所内託児所などの両立支援制度の整備を目指すよりも、地域や家庭と連携することによって、より有効な支援策の構築が期待できる。

支援策相互の連携については、本報告書では、調査データの分析によって相乗効果があることを検証したに留まっており、連携の実態や可能性について明らかにしていない。これは今後の課題であり、家庭と企業と地域社会が有機的に連携して、それぞれの両立支援策が相互に補完し相乗しあうことによって、支援力をいかに高めるか、どのような連携のあり方がありうるのか、今後の研究としたい。

運用ソフトの開発

支援策の効果を高めるには運用ソフトの開発が重要である。制度は導入されたが利用が進まないという問題は、介護休業制度に顕著に現れている。介護休業のニーズは高いし、企業も導入に積極的であるにもかかわらず、利用が進まない。介護休業の分析で明らかにされたように、働く人が介護に当たって必要とする支援ニーズと休業制度が整合性をもっていないことに主たる原因がある。

育児休業も同様の問題を抱えている。確かに、育児休業制度は導入率が高いだけでなく取得率も高い。女性の雇用の継続に効果があることが検証されている。しかし、出産を契機に多くの女性が退職していることも事実である。出産し継続した女性にとって育児休業は支援制度として有効に機能していることは確かだが、取得せず退職している女性が多数いることも事実である。

育児・介護休業法によって、育児も介護とともに休業制度として企業に導入が義務づけられ、導入は進んだ。しかし、両立支援策として、企業の実情に合った、しかも働く人の支援ニーズに合致した制度として定着するには未だ課

題が多いということである。

支援制度が両立を促進し実効性を発揮するためには、制度を運用するノウハウ、言い換えれば運用ソフトの開発が重要となる。この問題は、本報告書には収録できなかったが、報告書No.50で分析している。両立支援について、企業が理解している従業員の両立ニーズと従業員自身のニーズには大きな乖離があり、それを埋めるためには、企業や職場におけるコミュニケーションが重要であることが指摘されている。

育児・介護休業は、企業にとっては、法律によって半ば強制的に課された制度であるといえるが、硬直した制度ではなく、企業の雇用管理の有効なツールとして、従業員の生活と仕事の両立を支援する有益な制度として制度化される必要がある。そのためには、企業の実情や従業員のニーズに対応できるように、制度を柔軟に運用できるようなソフトの蓄積、開発が必要であり、そうした課題に体系的に取り組むことができる環境を整備することが重要である。そして、何よりも企業がそうしたソフトの開発に能動的になるような仕組みが重要である。

現在、労働法制の大変革が始動し始めている。従来の拘束的な規制ルールから労使の話し合いによる自主的規制への転換が模索されている。例えば、労働時間設定について労使が自主的に話し合うための枠組みを示した労働時間等設定改善法、労使の間で結ばれる労働契約に基づいて労働条件のルールを明確化しようという労働契約法などは、自主的規制を強化する変革の試みといえる。こうした変革が、企業の両立支援への積極的な取り組みを促す力となることが期待される。

社会保障、税制度の改革

最後は、社会保障、税制度の改革である。両立を困難にしている最大の原因が働き方にあることは先で述べたが、この働き方を規定しているのが、わが国の税制度であり社会保障制度である。今や共働き世帯が片働き世帯を数の上で凌駕しているにもかかわらず、税制度、社会保障制度は片働き世帯をモデルとしている。よく指摘される例としては、社会保険の加入要件に雇用形態や労働時間によって差があること、年金制度で専業主婦優遇措置が置かれていること、

既婚女性に非課税限度額が設定されていることが挙げられるが、これらは片働き世帯を前提に設計された制度といえる。これら要因は相乗してパートの低賃金化を誘導し、男女間の賃金格差を生み出し、さらに、家族での夫妻の役割の固定化を支え、夫が働き手、妻が家事担当という分業を固定化し、仕事と生活の両立課題が、女性の問題として特化させる原因になっている。

共働き世帯にとっても、片働き世帯にとっても、さらに単身世帯にとっても、いずれかが有利になるようなことのないニュートラルな税や社会保障制度に变革することが求められる。ただ、どのような社会保障、税制度にすべきかについては百花繚乱の議論があり難題である。例えば、共働きをモデルとするとしても、租税の単位が個人単位なのか、共働きの夫婦単位なのか、いずれが望ましいのか。仕事と生活の両立という視点から、社会保障や税制度がいかにあるべきかについて、根本的に検討を加えることは重要な課題である。本報告書では、社会保障や税制度について直接は分析していない。今後の課題としたい。

哲学論の支援策を超えて実践的な両立実現策へ

以上、本報告書で明らかにされた成果を基礎にして、支援体制について概説した。4つの方策がそれぞれに両立環境を改善するとともに方策相互が関係しあうことによって総体として両立環境の改善を促し、両立支援を促進するものと考えられる。この支援体制は、支援が必要な人たちに適切な支援策が届くように、両立の環境を整備し、支援策を効果的にするための実践的な提案である。仕事と生活の両立（調和）可能な働き方の改革が広がり、それを社会の諸制度が下支えして、各支援策が補完し合える枠組みが構想され、支援策の運用において有効なアイデアが蓄積され、多くの人がバランスのとれた生活を達成する。そうした社会を実現するための提案である。

本稿で示した支援体制の提案は、仕事と生活の調和・両立について一般論の視点から望ましさについて議論する哲学論とは一線を画すことを意図しており、両立の実現を促進する実践的な支援の拡大に資することをめざしている。本報告書の分析と含意が両立および支援の拡大に役立つことを期待したい。