

# 仕事と育児の両立支援

～ワーク・ライフ・バランス社会に向けて、企業ができること～

2006年 12月 12日

1103205U 則武真理子

は し が き

2006年12月11日の真夜中、もうすぐ4年間の大学生生活の集大成であるこの卒業論文を書き終えようとしている。

思えば私の大学生生活は、迷いに迷った4年間であった。

入学したての大学1年生、本来、法学に興味をもっていただ私は、商学部の授業にあまり興味を持たずにいた。しかし、商学部でこの大学を卒業するためには、商学の勉強は避けては通れない。私は、必死になって周りの友人についていこうと努力した。

大学2年生、そろそろ自分の将来のことについて進路を決定しなければならぬと焦る毎日であった。法律に興味をもっていた私だが、商学部の授業を多く受ける中で、はたして本当は自分が何に興味があるのか、どんどんわからなくなっていた。その一方で、大まかではあるが、企業について少し興味が出てきた自分に気づく。

そして、ゼミ選びの季節がやってくる。ゼミというのはこれまでの授業とは違い、これから自分が2年間専門的に勉強をしていくものであるので、慎重に選ばなければいけない。法学部のゼミとも迷った。さまざまなゼミをみて回り、そして、この谷本ゼミに出会った。

私が法律に興味をもっていたのは、法律によって社会的弱者を救うことができるという考えのもとであった。そしてこの谷本ゼミの

専門分野はCSR。CSRは社会福祉とはまた異なるものであるが、企業が利潤だけでなく周りのさまざまなものと共に発展していくという点で、私の興味を引いた。そして何より、谷本先生というとても熱心な方の下、本当に刺激を受けられるゼミテンと一緒に2年間勉強できる環境が魅力的であった。そして私はこの谷本ゼミの門をたたいた。

しかし、実際ゼミに入ってみると、挫折の日々であった。もともと頭の回転のよくない私は、他の優秀なゼミテンについていくことが必死であった。時には自分の無力感で、このゼミについていくことが不可能なのではないかと思う日々もあった。それでも私はこの2年間、勉強を続けることができた、そしてこの卒業論文を完成させようとしている。これは、私に足りないところをどんどん指摘してくれただけでなく、本当に熱心に指導をしてくださった谷本先生のおかげである。自分に足りないところを日々気づかされ、それを少しずつ改善していくことで、自分が成長できていると気づいたからである。

今では、本当にこのゼミに入ってきたよかったですと思う。他のゼミではできなかった成長が、自分ではできたと思っている。

これから社会に出たあとは、このゼミで学んだことを生かし、谷本先生の名に恥じないように、精一杯頑張っていきたいと思う。

最後に・・・これまでお世話になったゼミテン、唐木さん、院生の方々、そして谷本先

生、2年間本当にありがとうございました。

2006年12月12日 則武真理子

## 目次

|       |                                    |    |
|-------|------------------------------------|----|
| 第 1 章 | ライフスタイルの変化とワーク・<br>ライフ・バランス社会      |    |
| 第 1 節 | ワーク・ライフ・バランスの視<br>点                | 1  |
| 第 2 節 | ライフスタイルの変化                         | 2  |
| 第 3 節 | 仕事と育児の両立支援                         | 3  |
| 第 2 章 | 日本の女性の就業状況                         |    |
| 第 1 節 | 現在の女性の就業状況                         | 5  |
| ( 1 ) | 諸外国の状況                             | 5  |
| ( 2 ) | 日本の状況                              | 5  |
| 第 2 節 | 日本における女性労働の歴史                      | 7  |
| ( 1 ) | 高度経済成長期                            | 7  |
| ( 2 ) | 高度経済成長期以降                          | 8  |
| ( 3 ) | 女性の意識の変化                           | 9  |
| 第 3 節 | 日本における育児と仕事の両立支<br>援策の歴史           | 10 |
| 第 4 節 | この論文で対象とするもの                       | 14 |
| 第 3 章 | 企業の両立支援策（ファミリー・<br>フレンドリー施策）への取り組み |    |
| 第 1 節 | なぜ企業がファミフレ施策に取り<br>組まなければならないのか    | 16 |
| ( 1 ) | 日本的経営の時代                           | 16 |
| ( 2 ) | ライフスタイルの変化                         | 16 |

|       |                             |    |
|-------|-----------------------------|----|
| 第 2 節 | ファミリー・フレンドリー施策とは            | 19 |
| 第 3 節 | ファミリー・フレンドリー施策の効果とメリット      | 20 |
| 第 4 節 | ファミリー・フレンドリー施策の現状           | 21 |
| ( 1 ) | 育児休業について                    | 21 |
| ( 2 ) | 育児休業以外の制度について               | 24 |
| ( 3 ) | 企業の考え                       | 25 |
| 第 4 章 | ファミリー・フレンドリー施策の現状と課題        |    |
| 第 1 節 | 女性にとってのファミリー・フレンドリー施策の現状と課題 | 27 |
| ( 1 ) | ファミリー・フレンドリー施策の運用状況         | 27 |
| ( 2 ) | 女性が仕事を辞める理由                 | 28 |
| ( 3 ) | 育児休業制度について                  | 30 |
| ( 4 ) | 育児休業制度以外の制度整備について           | 32 |
| 第 2 節 | 女性と男性の両立支援の関係性              | 34 |
| ( 1 ) | 女性の負担軽減の点から                 | 34 |
| ( 2 ) | 有能な人材確保の点から                 | 34 |
| 第 3 節 | 男性の育児の実態とその課題               | 35 |
| ( 1 ) | 男性の育児に対する意識                 | 35 |
| ( 2 ) | 男性の育児の実態                    | 36 |

|       |       |                                  |    |
|-------|-------|----------------------------------|----|
|       | ( 3 ) | 男性の育児参加へのニーズ                     | 37 |
|       | ( 4 ) | 男性が育児休業を利用しない理由                  | 38 |
|       | 1 )   | 自分以外に育児をする人がいた                   | 39 |
|       | 2 )   | 業務が繁忙、職場への迷惑                     | 40 |
|       | 3 )   | 所得減少への不安                         | 42 |
|       | 4 )   | 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気である             | 43 |
|       | 5 )   | 出世にひびくと思っため                      | 48 |
| 第 5 章 |       | 海外の両立支援策の特徴                      |    |
| 第 1 節 |       | 各国の出生率の推移                        | 51 |
| 第 2 節 |       | ヨーロッパの両立支援策                      | 53 |
|       | ( 1 ) | スウェーデン                           | 53 |
|       | ( 2 ) | フランス                             | 56 |
|       | ( 3 ) | ドイツ                              | 58 |
|       | ( 4 ) | ヨーロッパの特徴                         | 58 |
| 第 3 節 |       | アメリカの両立支援策                       | 59 |
| 第 6 章 |       | 2つの事例からみる両立支援策<br>～ 資生堂、第一生命の例 ～ |    |
| 第 1 節 |       | どうしてこの二つの企業を取り上げるのか              | 63 |
| 第 2 節 |       | 2つの企業の概要                         | 64 |
|       | ( 1 ) | 資生堂                              | 64 |
|       | ( 2 ) | 第一生命                             | 66 |

|       |                                     |     |
|-------|-------------------------------------|-----|
| 第 3 節 | それぞれの取り組み方                          | 6 8 |
| ( 1 ) | 女性に対する両立支援について                      | 6 8 |
| ( 2 ) | 実際の取り組み例                            | 6 8 |
| 1 )   | 職場の雰囲気や仕事の状況の問題                     | 6 8 |
| 2 )   | 育児休業以外の制度について、企業と従業員のニーズの不一致の問題     | 7 0 |
| ( 3 ) | 男性の両立支援策について                        | 7 2 |
| 1 )   | 男性の育児参加への捉え方とその対策                   | 7 2 |
| 2 )   | 今後さらに必要なこと                          | 7 5 |
| 第 7 章 | 企業が取るべきアクションとは                      |     |
| 第 1 節 | どう区別するのか                            | 7 8 |
| 第 2 節 | 段階別の解決策は                            | 7 9 |
| ( 1 ) | 男性、女性に対する両立支援策がどちらも充実していない企業        | 7 9 |
| 1 )   | 全社的に、積極的に両立支援に取り組むことが重要             | 7 9 |
| 2 )   | 両立支援策の整備をすること                       | 7 9 |
| 3 )   | 各制度を利用しやすい雰囲気作り                     | 8 0 |
| ( 2 ) | 女性向けの支援策はある程度充実しているが、男性向けはまだまだである企業 | 8 1 |



|           |     |                            |     |
|-----------|-----|----------------------------|-----|
|           | 1 ) | 経営トップの意識の革新                | 8 1 |
|           | 2 ) | 男性を意識した制度作り                | 8 1 |
| (         | 3 ) | 男性向けの支援策が充実しつつあ<br>る企業     | 8 3 |
|           | 1 ) | 男性の育児参加の事例を伝える             | 8 3 |
|           | 2 ) | 管理職の意識改革                   | 8 3 |
|           | 3 ) | 仕事と生活のバランスを支援する<br>職場風土の定着 | 8 4 |
| 第 8 章     |     | ま と め                      |     |
| 第 1 節     |     | ワーク・ライフ・バランスの構築            | 8 6 |
| 第 2 節     |     | CSR の高まり                   | 8 8 |
| 第 3 節     |     | ワーク・ライフ・バランスの実現<br>にむけて    | 8 9 |
| 補 足 資 料   |     |                            | 9 1 |
| 文 献 一 覧   |     |                            | 9 6 |
| U R L 一 覧 |     |                            | 9 7 |

## 第 1 章 ライフスタイルの変化とワーク・ライフ・バランス社会

第 1 節 ワーク・ライフ・バランスの視点  
「ワーク・ライフ・バランス」とは、働く人がやりがいのある仕事と充実した私生活のバランスをとりながら、個人個人が持っている能力を最大限に発揮すること、である。この考えは、アメリカが発祥の考え方である。アメリカでは、企業が人材確保のため従業員の私生活に配慮するという概念で使われているようである。

近年の日本の急速な IT 技術の進展は、多くの働く人々に 1 日 24 時間、いつでもどこでも仕事に応じなければいけない状況を作りだし、それによって仕事と私生活の区切りがあいまいなものになった。また、急速に変化する社会情勢の中、その変化に追いついていくための継続的学習もより必要になり、さらに雇用の不安は家族の中で父親と母親が共に働かなければいけない状況を作り出した。

男性も女性も仕事と家庭での自分の責任、長時間通勤、そして変化するビジネス状況に対応するための勉強時間の確保に四苦八苦する。技術革新や長時間労働によって仕事以外の時間が取れない生活は、多くの現代人にストレスを与え、人々の労働への価値観や望むライフスタイルが多様化してきたのである。多くの人が望む仕事と私生活バランスは年齢、性別、子供の有無関係なくすべての人

の問題である。最近の傾向としては、どの会社で働くか、どのような仕事につくかの選択は、どうしたら望むバランスがとれるかといふことが重要要素となってきたことは見過ごされない。また、海外の風潮として社会も企業もそれを受け入れてきている。

## 第2節 ライフスタイルの変化

では、人々が望むライフスタイルとはどのように変化しているのであるだろうか。結婚や出産を経ても仕事を継続することを希望する女性が増え、男性では配偶者である妻が仕事に従事している者が増加した。さらに、男性が収入を得るために働き、女性が家庭を守るという固定的な性別役割分業を支持する者が男女ともになくなり、男女でも子育て参加を希望し、また仕事を最優先するのではなく仕事と生活のバランスのとれたライフスタイルを求める者が増えてきた。こうした結果、子育てなど家族的責任をもっぱら妻に任せ、仕事を最優先とするライフスタイルを望ましいとする男性が少数となったのである。

しかし、企業の人材活用や働き方の仕組みは、こうした従業員の構成や従業員が求めるライフスタイルの変化に対応したものとなっていない。その結果、従業員の多くは仕事と生活の対立のため、希望するライフスタイルを実現できず、働き方に不満やストレスを感じている。企業は従業員が求める新しいライフスタイルを実現できる環境を整備しなくて

は、従業員から意欲的な働き方を引き出すことができず、生産性や創造性が低下しかねない状況に置かれている。

また、社会全体では、これまでの男女の固定的な役割分業を前提とした社会や働き方の仕組みが、「少子化」という問題を引き起こしている。1990年代を通じて、少子化が社会問題として意識され、さまざまな「少子化対策」が実行に移されてきた。しかし、少子化に歯止めはかかっている。これまで実施されてきた育児休業や保育政策に代表される仕事と家庭の両立支援が、「少子化対策」という面からみれば十分な効果をあげておらず、「男女の働き方そのものを見直さなければ根本的な問題解決はない」と考えられるようになってきた。

さらに、核家族世帯が増え、子育て期の親と地域社会との接点が少なくなっていくなか、夫の子育て参加が期待できないため、地域において孤立する母親が少なくなき、子育てをめぐるさまざまな問題に直面している。

このため、企業・政府・地域がともに協力することによって、人々の子育て支援を含め、仕事と生活の両立を可能とする働き方を実現することが緊急の課題となっている。(1)

### 第3節 仕事と育児の両立支援

以上のように、人々のライフスタイルの変化によって生み出された、ワーク・ライフ・バランスの問題は、企業・政府・地域が一体

となつて取り組まなければならぬ問題である。

そして、ワーク・ライフ・バランスの中の1つの課題として、特に子育て世代において、「仕事と育児の両立支援」という課題がある。

企業内で基幹的役割を担うことの多い男性が育児参加できるようにするためには、育児休業等の休暇制度のみならず、日常的な育児参加を可能とするような柔軟な働き方や、短くて効率的な働き方によるワーク・ライフ・バランスの実現が必要である。また、これまで出産・育児を契機として仕事を辞めてきた女性についても、今後は仕事を継続することができるような社会の仕組みが必要となってくる。

この卒業論文では、この「仕事と育児の両立支援」というものに焦点をあることとする。そして、今後、人々が仕事と育児の両立を実現することができる社会を作るためにはどのような対策が必要となってくるのか、これを企業の視点に立って考えていきたいと思う。

---

( 1 ) 佐藤・武石 [ 8 ] 3 ~ 6 ページ

## 第 2 章 日本 の 女 性 の 就 業 状 況

### 第 1 節 現 在 の 女 性 の 就 業 状 況

#### ( 1 ) 諸 外 国 の 状 況

諸 外 国 の 女 性 の 1980 年 代 か ら の 年 齢 別 労働 力 率 の 推 移 を み る と、ス ウ ェ ー デ ン を 除 き、全 体 と し て 労働 力 率 は 上 昇 し て い る。年 齢 階 級 別 に 各 国 女 性 の 労働 力 率 の 変 化 を み る と ( 図 表 2-1 )、ア メ リ カ、ス ウ ェ ー デ ン に つ い て は、1980 年 代 に は 既 に 逆 U 字 カ ー ブ を 示 し て い る。こ の よ う に、欧 米 諸 国 に お い て 逆 U 字 カ ー ブ を 示 し て い る 要 因 と し て は、仕 事 と 子 育 て の 両 立 支 援 策 の 充 実 等 女 性 が 働 き や す い 環 境 条 件 の 整 備、一 般 的 に フ ル タ イ ム 労働 と パ ー ト タ イ ム 労働 の 転 換 が 可 能 で あ る こ と や、女 性 の 高 学 歴 化 の 進 展 等 が 考 え ら れ る。女 性 の 労働 力 率 が 逆 U 字 カ ー ブ を 示 す 国 で は、育 児 期 の パ ー ト タ イ ム 労働 へ の 転 換 等 労働 時 間 に つ い て の 柔 軟 な 雇 用 管 理 シ ス テ ム や 育 児 支 援 策 等 が、育 児 期 の 就 業 継 続 を 可 能 に し て い る と 言 わ れ て い る。

#### ( 2 ) 日 本 の 状 況

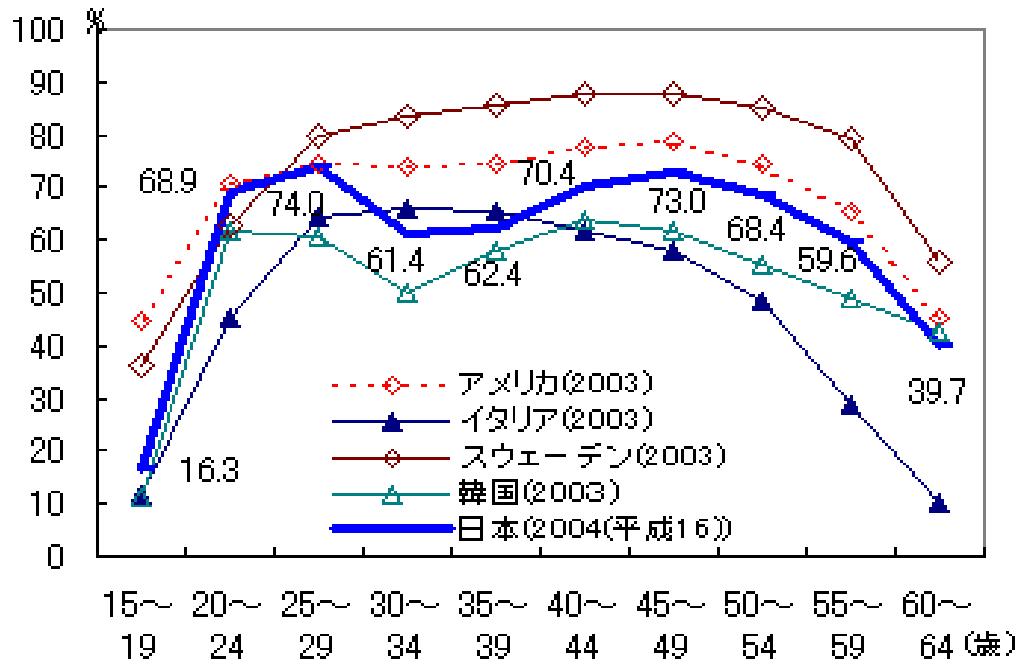
次 に、わ が 国 の 女 性 の 労働 力 率 の 特 徴 を 見 る。就 業 構 造 に 占 め る 第 1 次 産 業 や 第 3 次 産 業 の 割 合 が 増 加 す る に つ れ て ど の 年 齢 層 で も 労働 力 率 は 上 昇 し て き た 傾 向 が あ る の に 対 し て、年 齢 別 階 級 に み る と 労働 力 率 は M 字 型 カ ー ブ を 描 く。第 1 次 産 業 の 割 合 が 低 下 す る に つ れ て、第 2 次 産 業 と 第 3 次 産 業 を あ わ せ た

割合が一貫してこれを上回るようになった。第2次産業の就業者割合は、1970年代は、1980年代には横ばいとなり、1990年代になると低下した。これに対して第3次産業の就業者割合は1970年以降一貫して増加している。こうした就業構造の変化は、女性の労働力率の上昇をもたらした。とくに女性の社会進出が進み、女性就業者に占める女性雇用者の割合は1975年は60.0%であったが、1995年には79.4%にまで上昇した。

しかし、女性の労働力率を年齢別に見ると、労働市場に参入する20歳代前半までは労働力率は増加するが、結婚、出産、育児時期にあたる25歳から34歳までは労働力率が低下する傾向があり、この年齢以上の年齢階層では再び労働力率が上昇する。そして約7割の女性が結婚・育児の時期に仕事を一時中断することとなる。このようなM字型になる要因には、乳幼児時期の子育ては自分の手で行うのが望ましいという女性（夫）の選択があるかもしれないが、より重要な要因としては結婚、出産、育児に伴って就業継続が困難になる雇用環境があると言われている。

では、なぜ日本は、女性にとって就業継続が困難になるような社会となってしまったのであろうか。日本の雇用環境の変化とともに、その理由を探る。

図表 2-1 女性の年齢階級別労働力率の国際比較



出所：ILO“LABORSTA”、総務省統計局「労働力調査」（平成16年）

## 第2節 日本における女性労働の歴史

### (1) 高度経済成長期

1955～1972年までの高度経済成長期、日本企業では、「日本的経営」と言われるシステムが成立した。大企業は男性常用労働者に中核労働市場を用意し、ここでは、終身雇用・年功序列の賃金体系が世帯賃金を保障すると共に、企業内に強制的な企業別組合を確立させた。そしてこれが、男性労働者の企業帰属意識を高揚させ、企業一家主義的集団主義により企業間の競争を刺激し、世界の注目を集めた経済の高成長と資本の高蓄積を可能にした



のである。また、職場においては、男女別コースが設定され、女性の若年定年制、結婚・出産退職制などによる女性労働の臨時性・補助性・縁辺性を実現した。そして、女性の有業率の増加や若年・短期労働者数を増大させたが、勤続年数の延長や継続就業者の増加をもたらしはしなかった。ここに、若年女性労働者の多数派は、夫の世帯賃金で扶養されることを前提に、結婚・出産による職業の中断を選択あるいは余儀なくされた。しかし、経済成長は、物価の上昇や消費生活の質的上昇や拡大を伴ったので、雇用世帯の多くが実際には妻の家計補助的就労を必要とした。そこで、たてまえとしての専業主婦が、子育て後のパートタイマーとして縁辺労働力市場を形成したのである。

## ( 2 ) 高度成長期以降

しかし、石油ショック以降、低経済成長期の日本経済は再び海外市場に大きく依存し、国際競争を激化させた。そこで、企業も、これに対応して産業構造の転換を急ぎ、M E化、経済のサービス化・国際化などが協力で遂行された。ここでは、少数の高度で創造的・専門的労働力が求められると共に、大量の未熟練労働の導入もまた必要とされた。そのため、この分野は長期訓練を要する男性の熟練労働をほとんど必要としなくなり、女性の短期雇用や中断再就職パートでも十分に対応できる性格をもっていた。そして、男性中核労働市

場はスリム化を求められ、従来日本企業の雇用における聖域とされてきた終身雇用や年功序列賃金制にも変化の兆しが現れたのである。しかし、このような社会のシステムは、夫の生涯扶養を保障しないため、夫婦分業をたてまえとしながらも実際には妻の家計補助が生活には必要不可欠となっていた。

このような変化に対して、家庭をめぐる意識や習慣は、従来 of 企業社会の期待に沿う性別分業家庭の枠組みを崩さず、そのため、現状では女性はこれに適應するためにフレキシブルな職業のあり方を選択せざるを得ないのであった。フレキシブルな選択というのは、フルタイムで働く女性が結婚・育児のために一端仕事をやめ、その後派遣社員・パートタイム・内職として再び働くようになるということである。

その結果、主に男性が中核労働者として社会で働き、女性は育児や家庭の仕事を行いつつ、家計補助のために派遣やパートタイムとして補助的に働くというシステムができ上がっていったのである。(1)

このようにして、日本の女性の就業状況がM字カーブを描くようになったのである。

### (3) 女性の意識の変化

しかし、近年、出産・育児を期に仕事を辞めないことを希望する女性が増えてきている。このため、仕事の継続を強く希望する女性は結婚・出産を避ける傾向にある。そして、こ

れが日本の少子化という大きな問題を引き起こしている。また、男性でも、女性ばかりに育児を任せるのではなく、自分で育児をしたいと考える人が増えてきている。

人々のこの意識の変化に対して、政府はこれまでどのような対策を行ってきたのであろうか。これを次節でみていく。

### 第3節 日本における育児と仕事の両立支援策の歴史

政府が本格的な少子化対策を打ち出したのは、1994年の「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について（エンゼルプラン）」〔95～99年度〕が最初である。子育てを家庭だけでなく、保育所の量的拡大やサービスの拡充、地域子育て支援センターの整備等が盛り込まれた。

続いて、1999年12月に、「重点的に推進すべき少子化対策の具体的な実施計画について（新エンゼルプラン）」〔2000～2004年度〕が策定された。同プランに掲げられた中長期的に進めるべき少子化対策の指針の中には、「仕事と子育ての両立のための環境整備」、「職場優先の企業風土の是正」が含まれ、育児休業制度取得者への復帰支援や、事業内託児施設設置を行う企業に対する助成金制度が創設された。その他、子育て支援の仕組みの構築を積極的に進める企業（「ファミリー・フレンドリー企業」）の表彰制度も開始され、企業の両立支援への取り組みを推進する施策が導入さ

れた。

初期の少子化対策は、保育に関する施策が中心であったのに対して、2002年9月に提言された「少子化対策プラスワン」では、それまでの子育てと仕事の両立支援に加えて、「男性を含めた働き方の見直し」や「地域における子育て支援」など、少子化対策を幅広い分野で総合的に進めていく方針が打ち出された。そして2003年3月には、少子化対策プラスワンを踏まえて、「次世代育成支援に関する当面の取組方針」が決定された。

同方針に基づき、2003年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」では、自治体及び企業（事業主）のそれぞれに、次世代育成支援のための行動計画を策定し実施していくことが定められた。2005年4月に施行開始された同規定により、事業主は、国の行動計画策定指針に則して、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標及び、目標達成のための対策等を定めた一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることとされた。事業主には、行動計画そのものを届け出る義務はないが、策定した事実を届け出る義務がある。なお、届出の義務は、301人以上の労働者を雇用する事業者に課せられており、300人以下は、努力義務となっている。また、インセンティブとして、期間計画（2年以上5年以下）終了後に目標達成等一定の要件を満たした企業に対して「対策推進企業」として認定マークが交付さ

れることになっている。

2003年に成立した「少子化対策基本法」に基づき、2004年には「少子化社会対策大綱」が閣議決定された。大綱では、少子化の流れを変えるための「4つの重点課題」のひとつとして「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」が掲げられており、同年12月、大綱の重点施策の具体的な実施計画と目標を示した「子ども・子育て応援プラン（新新エンゼルプラン）」〔2005～2009年度〕が策定された。

同プランには、今後5年間で、育児休業制度を就業規則に規定する企業の割合を100%にすることや、次世代法に基づく認定企業数の割合を計画策定企業の2割以上にすること、さらに10年後には男性の育児休業取得率を10%にすること、現在、育児・介護休業法で企業に求められている勤務時間短縮等の措置を、法定以上の小学校就学の始期まで認める制度の普及を25%にすること等を目標に、各種施策を進めていくことが示されている。（図表2-2）<sup>(2)</sup>

図表 2-2 新新エンゼルプラン（一部）

【重点課題】 【平成21年度までの5年間に講ずる施策と目標（例）】 【目指すべき社会の姿（例）】

|                           |   |  |
|---------------------------|---|--|
| <p>仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○企業の行動計画の策定・実施の支援と好事例の普及</li> <li>○個々人の生活等に配慮した労働時間の設定改善に向けた労使の自主的取組の推進、仕事と生活の調和キャンペーンの推進</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○希望する者すべてが安心して育児休業等を取得 [育児休業取得率男性10%、女性80%]</li> <li>○男性も家庭でしっかりと子どもに向き合う時間が持てる [育児期の男性の育児等の時間が他の先進国並みに]</li> <li>○働き方を見直し、多様な人材の効果的な育成活用により、労働生産性が上昇し、育児期にある男女の長時間労働が是正</li> </ul> |
|---------------------------|---|--|

出所：平成17年内閣府少子化社会白書

以上で見たように、1994年から10数年に

渡って、政府は様々な両立支援策に取り組んできた。しかし、実際の女性の就業状況を見てみると、問題であったM字カーブは10年前からほとんど解消されておらず、社会に何かしらの影響を与えたとはいえるものの、両立支援策が実際に有効に機能しているとはいえないのではないかな。

#### 第4節 この卒業論文で対象とするもの

仕事と育児の両立支援策については、政府・地域社会・企業による対策が、総合的かつ相互補助的に実施されること、さらには、対策のターゲットが共働きの家庭に限らず、あらゆる家庭であることが望ましいと考えられるが、この論文では、「企業における両立支援策」に焦点を当てることとする。その理由は、以下の通りである。

総務省の労働力調査(2005年)によると、出産可能年齢にある女性の中で、出生率が高い「25～34歳」、「35～44歳」の女性のうち、既婚者に占める就業している人の割合は、それぞれ5割弱と、6割となっている。また、国民生活白書(平成18年)の「多様な働き方に関する意識調査」では、現在結婚している夫婦の働き方として、共働きが望ましいと考える夫婦が5割を超えている。それにも関わらず、現在では依然として、働いている女性の約7割が第一子の出産を期に、離職しており、仕事と育児の両立が困難となっている。

これらのデータから、多くの夫婦の理想は、

今後も共に働き続けることであり、それを実現するための働き方ができるような対策が求められているといえる。つまり、両立支援策についても、出産時期にある夫婦の多くは、仕事と子育ての両立がしやすくなることを望んでいると考えられる。したがって、この論文では、仕事と育児を両立することを望んでいる共働きの夫婦が、それを実現できない背景を明らかにし、その生涯を取り除くために効果があるとされる「企業における仕事と育児の両立支援策」について検討することとする。

---

( 1 ) 藤井 [ 1 ] 参照

( 2 )

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2005/17WebHonpen/index.html>より



### 第 3 章 企業 の 両 立 支 援 策

#### 第 1 節 なぜ 企業 が 取 り 組 ま な け れ ば な ら な い の か

##### ( 1 ) 日 本 的 経 営 の 時 代

従 来 の 日 本 的 雇 用 慣 行 の 下 で は 、 企 業 の 人 事 労 務 管 理 制 度 ( 長 期 雇 用 、 年 功 賃 金 、 福 利 厚 生 制 度 な ど ) は 企 業 の 基 幹 層 で あ る 男 性 の 常 用 労 働 者 に 主 に 適 用 さ れ て い た 。 女 性 は 、 子 育 て や 家 事 を 分 担 し 、 生 計 維 持 者 で あ る 男 性 を 内 助 の 功 に よ り 支 え る 役 割 が 期 待 さ れ 、 比 較 的 若 年 で 、 結 婚 ・ 妊 娠 ・ 出 産 な ど を 契 機 に 中 途 退 職 し 、 い わ ゆ る 専 業 主 婦 と な る こ と が 多 か っ た 。 日 本 的 雇 用 は 、 常 用 労 働 者 で あ る 男 性 が 専 業 主 婦 で あ る 妻 と 子 ども を 扶 養 す る 家 庭 を 暗 黙 の 前 提 と し て 組 み 立 て ら れ て き た と い え る 。 そ し て 、 こ の よ う な 家 庭 が 典 型 的 世 帯 で あ っ た 時 代 に は 、 日 本 企 業 は あ る 意 味 で 家 庭 に 配 慮 し て い た と い え る 。 ( 1 )

##### ( 2 ) ラ イ フ ス タ イ ル の 変 化

し かし 、 近 年 、 男 性 も 女 性 も 含 め て 新 た な ラ イ フ ス タ イ ル を 求 め る 動 き が 出 て き て い る 。 そ の 変 化 と し て 、 主 に 以 下 の 4 つ が 挙 げ ら れ る 。

1 つ 目 と し て は 、 就 業 意 識 が 変 化 し 、 結 婚 や 出 産 を し て も 仕 事 の 継 続 を 希 望 す る 女 性 が 増 加 し た と い う こ と で あ る 。

2 つ 目 は 、 性 別 役 割 分 業 が 変 化 し 、 「 女 性 が 家 庭 的 責 任 を 担 い 、 男 性 が 収 入 を 得 る た め に

働く」という考え方をするものが男女共に減少してきているということがある。また、結婚した男性が家事や育児に参加することを当然とする者が男女共に増加してきている。さらに、男性が希望するライフスタイルでも、仕事最優先ではなく、仕事とそれ以外の生活のバランス（ワーク・ライフ・バランス）がとれた生き方を求められるようになってきている。

3つ目には、雇用者に占める女性の比率が高まっただけでなく、結婚や出産した後もフルタイム勤務で仕事を継続する女性が増え続けているということが挙げられる。その結果として、共働き世帯が一般化してきているのだ。

4つ目は、家族形態が変化し、核家族が増え、さらに地域コミュニティにおける相互扶助機能も弱体化しているということである。その結果、子育てや介護などの生活上の課題に直面した時、夫婦だけでそれを解決しなくてはならない状況に直面する可能性が高い従業員が増加してきているということである。

( 2 )

このような、女性の就業継続、性別役割分業意識、家族形態などの変化を背景にして、仕事と子育てなどの生活を両立できるライフスタイルを求める従業員が増加してきたのである。その結果、従来型の従業員像、つまり仕事最優先のライフスタイルを受け入れた男性方働き世帯を前提とした雇用やそれを評価

する処遇の仕組みが、従業員に受け入れられなくなってきたのである。

例えば、フルタイムで働く妻は、労働時間が長い夫が子育てにほとんど参加できず、自分だけが子育てを担わざるを得ない結果、時間面でも精神面でも仕事と子育ての両立が難しい状況におかれ、ストレスを感じている者が多い。夫も、子育てに参加する希望を持ちながらも、長時間労働のため、保育所への送り迎えも出来ない状況におかれ、仕事と子育ての両立ができない職場に対して不満を感じている者が少なくない。また、このことは配偶者が専業主婦の男性にも当てはまる。

「本当は、こうした働き方や生活がしたいにもかかわらずそれができない」といった仕事と生活の対立は、従業員に対して身体的、精神的に大きなストレスをもたらすものであ  
る。仕事と生活の対立が、職場における従業員の仕事に悪影響を及ぼすことは、さまざま  
な研究が明らかにしている。ストレスを抱え  
ながらもでは、勤務意欲が低下し、仕事に没頭  
することが出来ないため、生産性や創造性が  
下がり、会社にとって大きなマイナスとなる。

こうしたことから、従業員の育児と仕事、さらには生活と仕事の両立を企業として支援し、個人の生活事情に柔軟に対応していくことが、経営上の課題とみなされるようになってきたのである。人事労務管理においても、従業員を仕事の場だけの存在ではなく、それ

以外の生活を持った者として全体的に捉え、育児と仕事、生活と仕事の両立の実現を企業として支援することによって、従業員の生産性や定着率を高めることが重視されてきている。( 3 )

第2節 ファミリー・フレンドリー施策とは次に、現在企業が行っている、仕事と育児の両立支援策を実際に見ていく。

1994年以降、厚生労働省では、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業のことを「ファミリー・フレンドリー企業」と呼んでいる。

具体的な取り組みとしては以下の4つである。

1つ目は、法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること。2つ目は、仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されていること。3つ目は、仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること。4つ目は、仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていることである。4つ目の企業文化の例としては、育児・介護休業制度等の利用がしやすい雰囲気であること、特に、男性労働者も利用しやすい雰囲気であること。また、両立について、

経営トップ・管理職の理解があること、などが挙げられる。(4)

また、厚生労働省は、こうした施策が充実している企業を「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰する制度を設けている。

### 第3節 ファミリー・フレンドリー施策のメリット

第1節で見たように、人々のライフスタイルの変化により、企業にはそのライフスタイルに応じた柔軟な働き方が求められるようになってきた。このような動きに応じて企業が仕事と家庭の両立支援策に取り組むことは、一見、企業にとってコストなどの面で負担となると考えられる。しかし、企業が「ファミリー・フレンドリー企業」として仕事と家庭との両立支援策を推進することは、支援策による恩恵を直接享受する労働者だけでなく、企業にとっても大きなメリットがあるといわれている。

ILOが女性のためのアクション・プログラムのガイドブックとして発行した「More and Better Jobs For Women」(1996)では、Australian Public Service Divisionの資料を例に挙げて、両立支援策は、企業と労働者の双方に次のような利点をもたらすとしている。

企業にとってのメリットとしては、労働者のコミットメントの向上、熟練労働者の確保、教育訓練投資の回収、欠勤者の減少、労働者

のモラルの向上、企業イメージの向上、募集・採用が容易になる、といった点が挙げられる。

労働者にとってのメリットとしては、家族とのコミュニケーションの増大、キャリア形成に有益、技能レベルを維持することが可能、仕事により集中し、エネルギーを傾注することが可能、動機付け・仕事の満足度向上、柔軟で自分に合った勤務形態により、ストレスが減少、といった点が挙げられる。

さらに、英国及び米国の研究機関は、企業及び労働者に対する調査を実施し、両立支援を推進することによるメリットを実証している。また、日本における数少ない先行研究においても、企業が導入したファミリー・フレンドリー施策により、労働者の働き甲斐や働きやすさが高まり、経常利益等への貢献が想定できる、とされている。しかし、日本においてははまだその認識が弱く、今後この考えを広めていくことが求められる。( 5 )

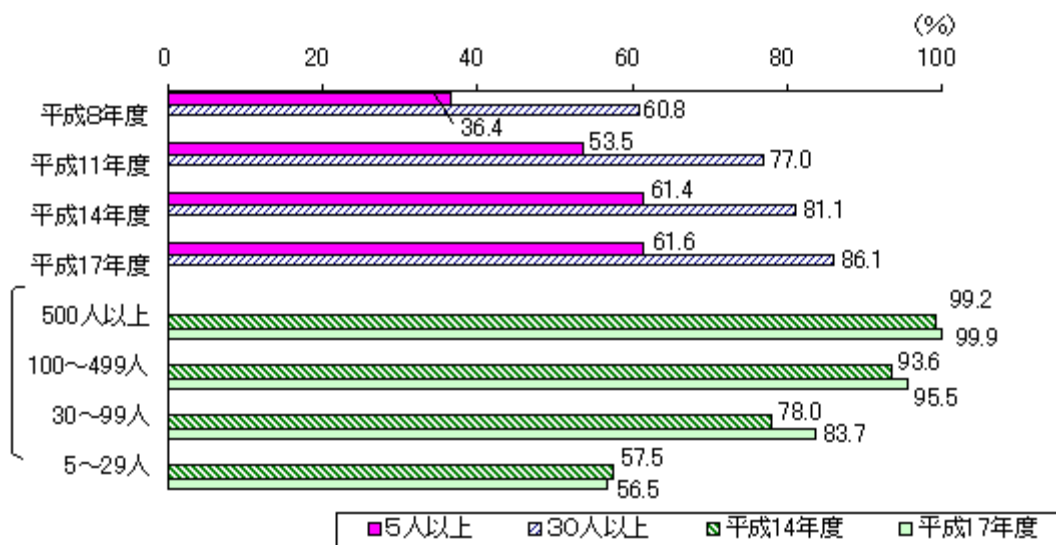
#### 第4節 ファミリー・フレンドリー施策の現状

##### ( 1 ) 育児休業について

まずは、育児休業制度についてみてみる。就業規則等に育児休業制度の規定がある事業所の割合は、2005年度(平成17年)で、常用労働者5人以上の企業では61.4%、同30人以上では86.1%となっている。(図表3-1)これを詳細に見ると、同500人以上の企業で

99.2%、100～499人の企業で93.6%、30～99人で78.0%、5～29人で57.5%と、企業規模が大きくなるほど、規定がある事業所の割合が高くなっている。

図表 3-1 育児休業制度の導入状況



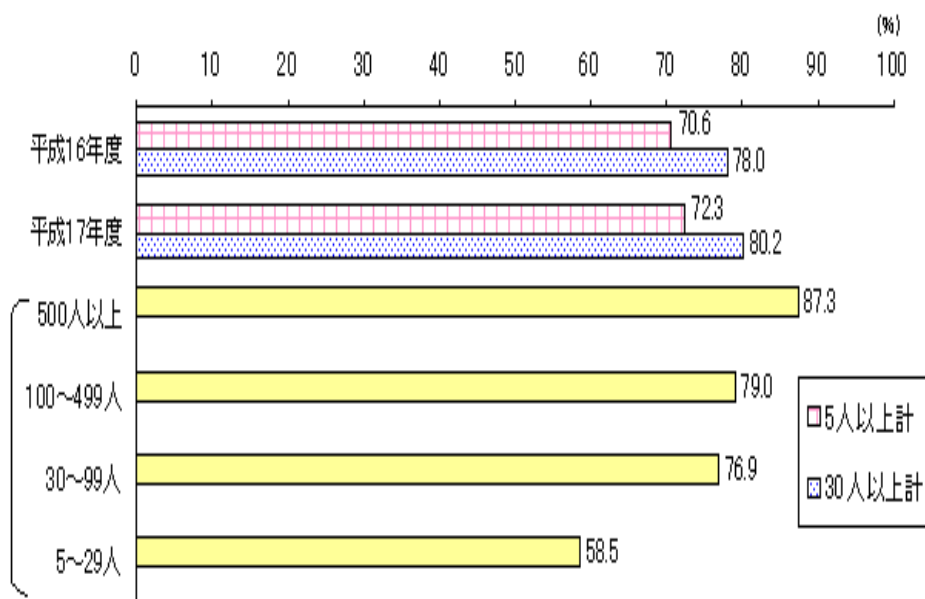
事業所総数 = 100.0%

出所：平成17年女性雇用管理基本調査

では、育児休業制度の利用状況についてはどうなっているのか。厚生労働省の「平成17年度女性雇用管理基本調査」によると、在職中に出産した者、または配偶者が出産した者に占める育児休業取得率の割合は、女性が72.3%、男性が0.50%であった。「子ども・子育て応援プラン」の目指すべき目標として掲げられている育児休業取得率（女性80%、男性10%）と比べると、男性の取得率が非常

に低くとどまっているが、女性の取得率は順調に推移しており、100人以上の規模の企業では、すでに8割を超えている。(図表3-2)

図表 3-2 女性の育児休業取得率



出所：平成16年女性雇用管理基本調査

しかし、厚生労働省の「第1回21世紀出生児縦断調査」(2001年度)によると、第一子出産前に有職だった女性の67.4%が、第一子出産を機に無職になっていることから、実質的な育児休業取得率はもっと低いことになる。同調査で、育児休業制度があるにもかかわらず、利用しなかった女性に理由を聞いてみると、約46%が「職場の雰囲気や仕事の状況から」と回答している。このように、勤務先の就業規定上、育児休業制度があったとしても、利用しづらいためにやむを得ず退職す



るケース（そのほとんどが女性）が相当数あると考えられる。

（２）育児休業以外の制度について

次に、育児休業制度以外の措置の導入状況を見る。育児休業制度とともに育児休業法で企業に講じることが義務付けられている「勤務時間短縮等の措置」の導入は進んでいるのだろうか。

厚生労働省の調査（平成17年度女性雇用管理基本調査）によると、勤務時間短縮等の措置（短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・就業時刻の繰上げ・繰り下げ、所定外労働の免除、事業所内託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、育児休業に準ずる措置）を導入している事業所の割合は、41.6%となっている。制度がある事業所における各措置の導入状況（複数回答）を見ると、「短時間勤務制度」が75.4%、「所定外労働の免除」が55.8%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が44.6%、「1歳以上の子を対象とする育児休業」が22.5%、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」が13.9%等となっている。

事業所規模別にみると、500人以上で95.0%、100～499人で78.3%、30～99人で58.8%、5～29人で37.1%と、規模が大きくなるほど勤務時間短縮等の措置を導入する事業所の割合が高くなっている。（また当該措置が、次世代法に基づき政府の認定マークを取

得できる水準である「小学校就学の始期に達するまで」あるいはそれ以上の年齢まで利用可能としている事業所の割合は、措置を導入している事業所の25.0%（全事業所に対する割合は10.5%）にとどまっている。これを事業所規模別にみると、規模が大きいほど高く、500人以上規模で31.9%、100～499人規模で22.0%、30～99人規模で12.2%、5～29人規模で9.9%となっている。

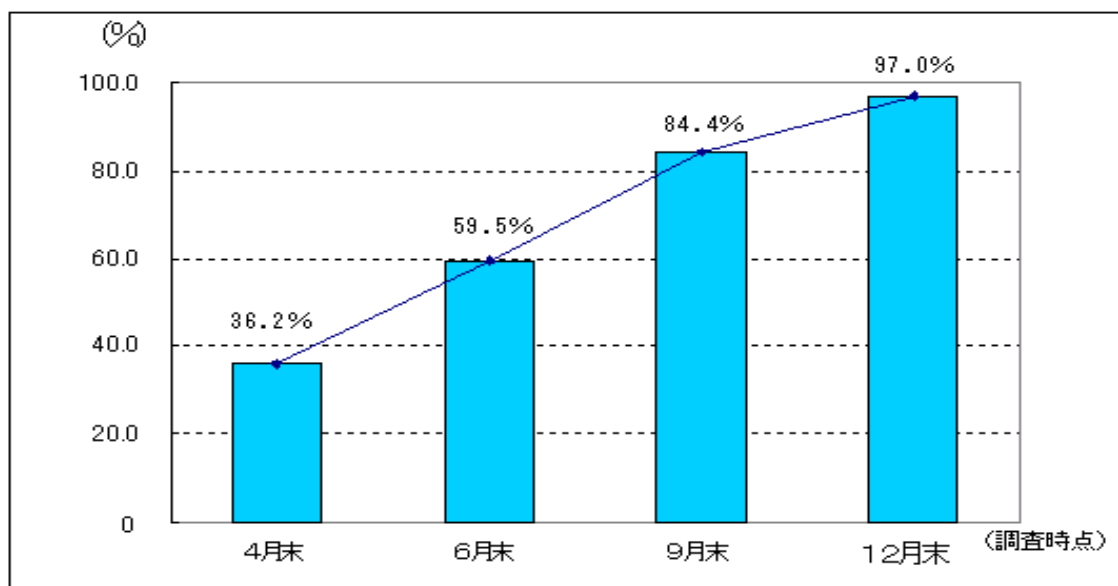
### （3）企業の考え

このようなファミリー・フレンドリー施策を企業はどのように考えているのか。2005年から施行された次世代育成支援対策推進法により、301人以上の従業員を抱える事業所に行動計画の届出が義務付けられ、その後1年が経過した。2006年1月の厚生労働省の発表によると、行動計画の策定が義務づけられている企業のうち、2005年12月時点で届出を行ったのは、97.0%、12,183社に上っている。

### （図表 3-3）

ただ、それらの企業のうち、認定申請予定ありとしている企業は2割と低く、認定要件を満たすような意欲的な行動計画を立て、かつその目標の達成を見込める企業が多くない状況が推察できる。（6）

図表 3-3 301人以上における届出率



出所：平成18年厚生労働省報道発表資料

- (1) 女性労働局 [ 2 ] 26 ページ
- (2) 佐藤・武石 [ 8 ] 63 ~ 67 ページ
- (3) 佐藤・武石 [ 8 ] 67 ~ 69 ページ
- (4) <http://www.mhlw.go.jp/index.html> より
- (5) 女性労働局 [ 2 ] 20 ページ
- (6) <http://www.mizuhori.co.jp/> より

## 第 4 章 ファミリー・フレンドリー施策の課題

### 第 1 節 女性にとってのファミリー・フレンドリー施策の現状と課題

#### ( 1 ) ファミリー・フレンドリー施策の運用状況

第 3 章 で見たように、企業のファミリー・フレンドリー施策については、育児休業制度を初め、様々な制度が整備されつつある。しかし、厚生労働省「第 1 回 21 世紀出生児縦断調査」( 2002 ) の結果では、第 1 子出産の 1 年前には、73.5% の女性が仕事についているが、妊娠を経て出産半年後までに、そのうちの 3 人中 2 人 ( 67.4% ) は仕事を辞めている。出産前から無職の女性も全体の 25.6% いるため、第 1 子出産後も仕事についている女性は、全体の 24.6% にすぎない。残り 8 割弱は夫のみが働く世帯なのである。同じ対象者にさらに 1 年後経過したところで実施した「第 2 回 21 世紀出生児縦断調査」( 2003 ) をみても、有職の母親は全体の 31.1% にとどまっている。( 図表 4-1 ) また、出産 1 年前にフルタイムで勤務していた女性について見ると、そのうち 59.5% が第 1 子出産後あるいは出産前までに会社を辞めている。( 1 )

これを見ると、様々な制度は整備されつつあるが、依然として出産を機に仕事を辞める女性は多いと言えるであろう。

図表 4-1 女性の就業状態

出所：厚生労働省「第1回 21世紀出生児縦断調査 2002」

出生1年半後の状況は、厚生労働省「第2回 21世紀出生児縦断調査 2003」

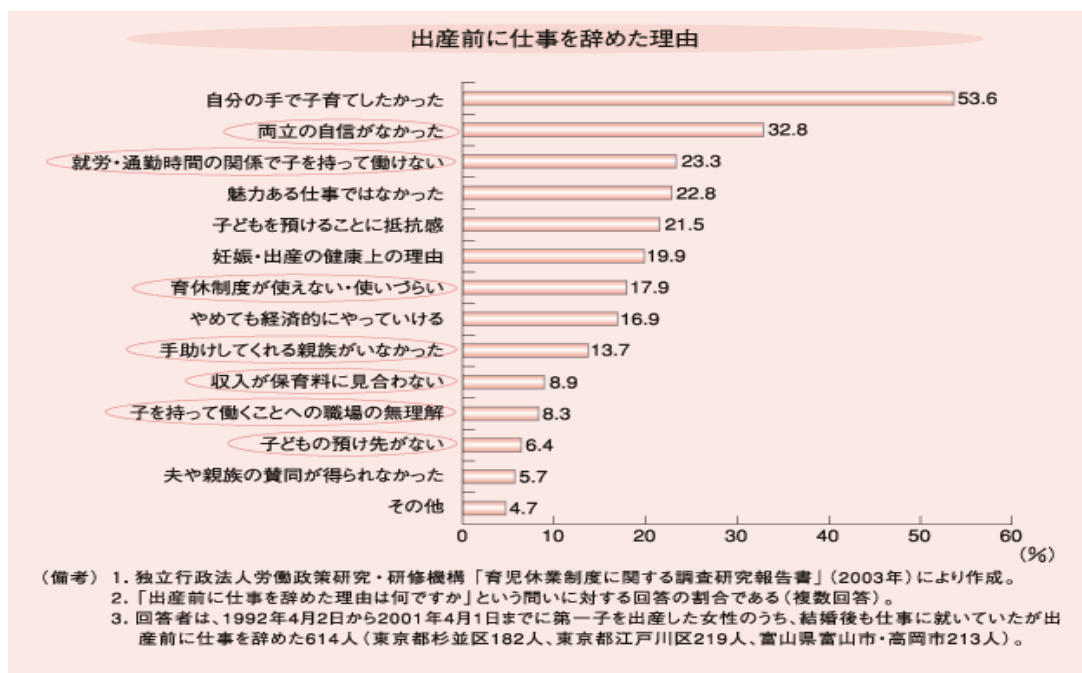
(2) 女性が仕事を辞める理由

では、制度が整備されつつある現在でもなお、なぜ女性はこのように出産を機に仕事を辞めてしまうのであろうか。

実際、出産前に仕事を辞めた女性にその理由を尋ねてみると(複数回答)、「自分の手で子育てしたかった」との回答が53.6%と飛び抜けて多い。しかし同時に、小さな子どもを持ちながら就業する環境が整備されていないことを示唆する回答も多く、「両立の自信がなかった」が32.8%、「就労・通勤時間の関係で子を持って働けない」が23.3%、「育休制

度が使えない・使いづらい」が 17.9%、「手助けしてくれる親族がいなかった」が 13.7%、「子を持って働くことへの職場の無理解」が 8.3%、「子どもの預け先がない」が 6.4%となっている。(図表 4-2) このように、小さな子どもを持つ女性については、自らの希望で離職する場合も多いが、子育てと仕事の両立環境が整っていないため、やむを得ず職から離れる場合も多いことがうかがわれる。

図表 4-2 女性が仕事を辞める理由

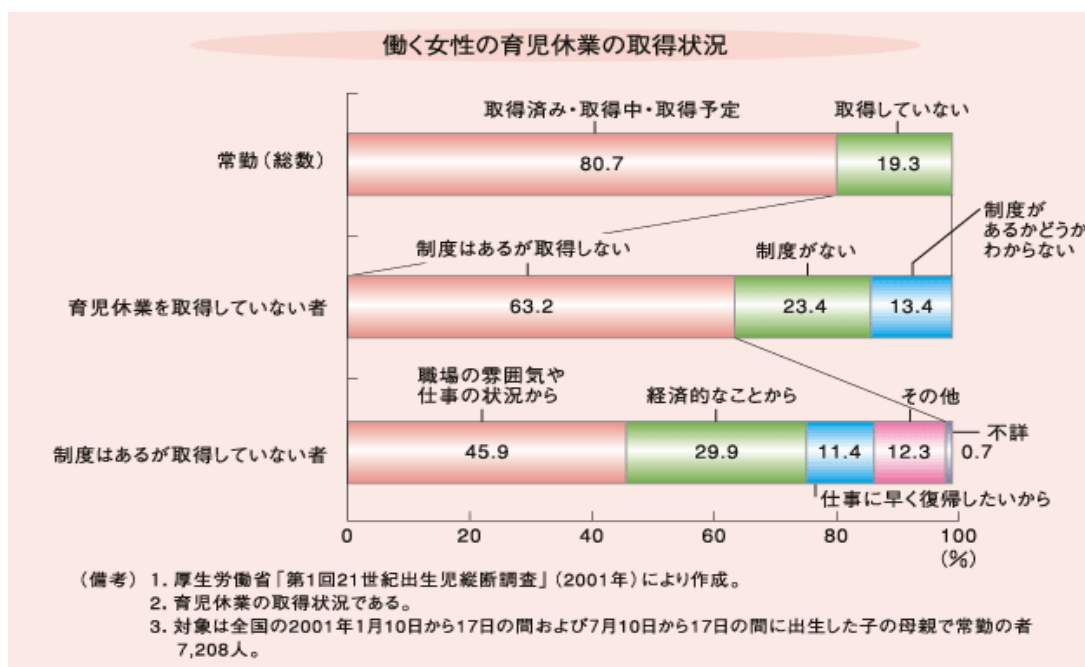


出 所 : 平 成 1 8 年 国 民 生 活 白 書

また、育児休業制度を利用しなかった女性にその理由を尋ねたところ、4割強が「職場の雰囲気や仕事の状況から」と回答している。(図表 4-3) この調査は育児休業を取らずに就業を継続している女性を対象としたもので

あり、育児休業を取得できなかったため退職した女性の状況を示しているわけではない。しかしながら、育児休業が制度上可能であっても職場の事情で取れず、やむなく退職する女性も相当数いるものと推察される。( 2 )

図表 4-3 育児休業の取得状況



出所：平成18年国民生活白書

( 3 ) 育児休業制度について

( 2 ) で見たように、大半の企業で育児休業制度が導入されているにもかかわらず、実際には育児休業制度を利用できない・利用しづらい、と考えている女性はまだ多い。その理由としてしては、4割強の女性が職場の雰囲気や仕事の状況からと答えている。育児休業に関する規定が整備されていても、育児休業取得が職場の業務遂行に支障をきたしたり、

代替要員を確保する仕組みがないため、休業取得が同僚の負担を増すこととなる場合が多く、従業員が休業を取りにくくなっているのである。こうした職場では、管理職も同僚も休業取得を歓迎しない場合が多いと思われる。では、このような状況に対して、企業はどのような対策をすべきなのであるのか。

育児休業が取得しやすい職場環境を作るためには、取得中の職場や仕事に支障が起きないようにするための対応が不可欠である。育児休業取得者がでた職場で、業務が円滑に行われるためには、残された職場成員だけで対応したり、生産性の向上に取り組むだけでなく、代替要員の配置を対応策の一つとして明確に位置づけることが必要である。その上で、育児休業取得者が出た場合、外部から代替要員確保して配置することが不可欠であるかどうか評価し、必要な場合は代替要員を確保、配置すべきである。その仕組みがないと、休業取得者がでることは、当該職場の従業員の労働負荷を高めるだけで、育児休業の取得が阻害されることになりかねない。育児休業取得者への対応策を職場の管理職の裁量に任せるとはなく、人事管理部門としても対応策に関して管理職に情報を提供することが必要なのである。

いずれにしても、休業取得は、一時的に職場の他の従業員にしわ寄せがいくことが少なくなかない。これをできるだけポジティブに受け止める職場風土作りが管理職に求められると



言える。(3)

(4) 育児休業制度以外の制度整備について  
図表4-2によると、出産を機に仕事を辞めた理由のうち、「両立の自信がなかった」32.8%、「就労・通勤時間の関係で子を持って働けない」23.3%、「手助けしてくれる親族がいなかった」13.7%、「子を持って働くことへの職場の無理解」8.3%、「子どもの預け先がない」6.4%、と育児休業制度以外についても、仕事と育児を両立させるような制度の整備が遅れているということがわかる。

育児休業制度以外の制度については、第3章でみたように、導入自体がそれほど遅れているということはない。しかし、当該措置が、次世代法に基づき政府の認定マークを取得できる水準、あるいはそれ以上としている事業所の割合はまだ少ない。これを見ても、現在の企業の両立支援が従業員のニーズと一致しているとはいえないのではないだろうか。

また、日本経済新聞が東証一部上場で働く子育て中の女性515人にネット調査した結果、3人に2人は自分の会社の行動計画を「知らない」と回答した。また、次世代法に基づく行動計画の作成にいたる際、ヒアリングなどの有無を聞くと「知らない」「具体的な対応はない」が64%に上った。行動計画の満足度でも、「満足」は29%で「不満」を8ポイント上回ったが、半数は「どちらともいえない」と回答した。ここに会社側との認識のズレが

浮かぶ。さらに、女性従業員が望む両立支援の具体策では、フレックスタイム制や残業の減免、短時間勤務制度の利用対象期間を「小学校低学年まで」延長してほしいとする声が最多で、法定の「3歳未満まで」を大幅に上回る。このように、半数以上の企業で従業員の要望を聞かずに行動計画が作られている。法律に照らしたただけでの制度では、使い勝手に課題が残るといえるであろう。(4)

従業員の要望を聞き入れた例の1つとして、アフラックの例が挙げられる。

「小学校は下校が保育園より早く、子供のお迎えができない。仕事をやめることも考えた。」という女性社員たちの要望を聞き入れ、短時間勤務の利用可能期間を2歳から小学校卒業までに拡充した。この新制度の利用にはすでに10人が手を挙げている。(5)

また、もう1つの例として、日立情報システムズの取り組みをみる。同社には、組合がない。だからこそ従業員の要望に耳を傾ける。支援策は月1回、課長が部下全員を集めて聞く「職場懇談会」での議論がベースである。短時間勤務を6時間のほか、7時間も認め、始業時間も選択性にした。利用対象者も子の年齢が1歳までから順次延長していき、今春からは小学校3年まで拡充、弾力ある両立支援策を打ち出している。(6)

このように、従業員のニーズにあった制度を整えることも、女性の離職を減らすためには重要な課題といえよう。

## 第 2 節 男性、女性にとっての両立支援の 係性

### ( 1 ) 女性の負担軽減の点から

ここまで、主に女性のためのファミリー・フレンドリー施策について見てきたが、仕事と育児の両立は女性だけの課題ではない。現実には、女性の両立のみを強調することが多い。共働きは増加したが、それは<夫は仕事、妻は家庭>という性別役割分業から、<夫は仕事、妻は仕事と家庭>という新役割分業へ移行する結果に終わってしまうということにもなる。仕事と家庭の両立は女性にとっての課題であると共に、男性にとっては、女性以上に重要な課題といえるのである。

新性別役割分業は妻の二重負担、そして過重負担を強いている。したがって、夫が両立可能になることは、妻の過重負担を軽減し、彼女の両立をより一層可能にし、容易にするという点からも重要である。育児期であれば、<母親にやさしい職場>であると同時に<父親にやさしい職場>であることが、企業には求められているということを確認しなければならないのだ。

### ( 2 ) 有能な人材確保の点から

近年では、男性でも育児に参加したいと考える人が増えてきている。子育て期にある男性の育児休業取得の意向をみると、「是非機会があれば育児休業を取得する」が7.4%、「取得する希望はあるが、現実的には難しい」が

36.0%と、育児休業を取得したいと考える男性は半数程度、強い希望をもつ男性は1割程度存在している。(子ども未来財団「子育てに関する意識調査 2001」) 有能な人材の確保とは、女性に限った話ではない。企業が有能な人材の確保をするためには、男性のこのようなニーズに応えることが必要となってくる。 <家族にやさしい職場>、あるいは<男性にやさしい職場>こそが、中・長期的には、有能な(女性だけでなく)男性の人材確保のもっとも重要な条件のひとつであるのである。仕事と家庭とは常に対立するという議論は、不十分である。仕事と家庭とは調和しうるのであり、両者のバランスが取れた時、個人の能力は発揮され向上し、そして企業により一層貢献するという可能性を視野に入れた議論が現在求められているのである。

育児休業など<家族にやさしい政策>が統計の示すように実態としてほとんど女性だけによって利用され、性別役割分業を、新性別役割分業に変えることにのみつながりかねない現状を見ると、<父親にやさしい政策>というような、対象限定的に男をターゲットとした政策が、今後より一層重要な課題として要請されてくるであろう。(7)

### 第3節 男性の育児の実態とその課題

#### (1) 男性の育児に対する意識

内閣府が実施した「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(2002)から日本の特徴

をみると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対して、スウェーデンをはじめ、韓国、ドイツ、イギリス、アメリカのいずれの国でも反対意見の割合が圧倒的に多いが、日本では、賛成意見の割合がこれらの国に比べて際立って高い。意識の面において、男女の役割分業を肯定する傾向が根強いことがわかる。

## (2) 男性の育児の実態

意識のみならず、実態面においても、日本の男性の家事・育児時間が他の国に比べて極端に短いことは良く知られている。子どもの世話を含む家事の状況を見ると、平日の家事時間は、10年前に比べて男女とも減少しているが、それでも働く女性は家事を3時間近く行っている。他方、働く男性の家事時間は、2000年にはわずかに20分にすぎない。一日の中で家事を15分以上行った人の割合を平日についてみると、働く女性は82.2%にのぼるが、働く男性では23.9%である。(NHK放送文化研究所「国民生活時間調査」)

育児期の夫婦の育児時間を国際比較すると、日本の女性の育児時間は他の国と比べて平均的であるが、日本男性は労働時間が長い反面、育児時間は短く、家事時間になると極端に短い。このため、育児、家事、仕事のトータルの時間数は日本の男性が比較国中最も短くなっている。

また、女性の育児休業取得率が72.3%であ

るのに対して、平成17年の男性の育児休業取得率は0.50%と平成14年(同0.33%)と同様取得率は低くなっている。

このように、子育てには父親も母親もともに同等の責任をもち、双方が重要な役割を担っているという認識が、一般的にも浸透しているとはいえず、子どもをもつ夫婦の間でも共有されているとはいい難い。

したがって、子どもが生まれてくる場合に、共働きであっても男性の育児休業取得を前提としない形で育児を考えている夫婦が多いと予想される。それ以上に、妻が仕事を辞めるケースが多い現状では、子どもが生まれると、男性は「しっかり稼ごう」という意識が強くなり、妻に子育てを任せて仕事に専念する、という形で父親の稼ぎ手役割が強化されている可能性すらある。

### (3) 男性の育児参加へのニーズ

このような男性の育児の実態とは反対に、第2節でみたように、男性でも、育児休業を取得して育児に参加したいと考える人が近年増えてきている。

また、実際に子どもが生まれたときにどのように感じたかをみると、末子出生時に育児休業を「取得したい」と思った男性の割合は44.4%であるが、「取得した」を含む、「取得したいと思ったが取得しなかった」男性が41.2%に上っている。興味深いのは、こうした傾向に末子出生時の妻の就業状態による違

いがみられない点である。また、今後子どもが生まれた場合に「取得したい」と考える男性は35.8%である。(ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」2002)

一方で、妻はどのように考えているのだろうか。男性と同様に子育て期にある女性の意識をみると、夫に対して、「是非機会があれば育児休業を取得してほしい」とする割合が15.4%と、男性本人の回答の2倍である。子育て層の夫婦に関してみると、全般に妻のほうが夫に育児休業取得を強く希望しているところがわかる。また、今後子どもが生まれた場合に取得してほしいかどうかをみると、「取得してほしい」は専業主婦36.9%、正社員・正職員女性42.6%、「産後8週間は取得してほしい」は専業主婦15.3%、正社員・正職員10.8%と、専業主婦の女性であっても、配偶者の育児休業取得を望む女性が多いことがわかる。(ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」2002)

このように、半数近い男性が育児休業を取得したいと考え、さらに多くの女性が夫にも育児休業を取得してもらいたいと考えているにもかかわらず、それを実行した男性はわずかなのである。

#### (4) 男性が育児休業を利用しない理由

では、なぜ男性は育児休業を利用しないのであろうか。

厚生労働省委託調査の、ニッセイ基礎研究

所「男性の育児休業取得に関する調査2002」をみても、これによると、育児休業を利用できなかったのに取得しなかった理由としては、「自分以外に育児をする人がいたため」が57.3%と最も多く、続いて「業務が繁忙であったため」42.7%、「職場へ迷惑がかかるため」41.1%、「家計が苦しくなるため」29.0%、「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため」15.3%、「出世にひびくと思ったため」7.3%という結果となっている。

1) 自分以外に育児をする人がいた(57.3%)

末子出生時に育児休業を取得しなかった理由の中で最も多いのが、男性の場合には、「自分以外に育児をする人がいたため」で、この点が女性と大きく異なる。

ただし、多くの男性が育児に専念できる妻がいるとはいいながら、(3)でみたように、男性の育児休業のニーズは妻の就業の有無に関わりなく高い。また、女性が夫に育児休業を取得してほしいと考える傾向にも、妻の就業の有無との関係はみられない。妻が無行の世帯では、男性の育児休業のニーズが低いと考えられがちであるが、実は共働き世帯同様の潜在的ニーズが存在している。意識の面をみる限り、育児と仕事のバランスは、現在でも女性だけでなく、男性にも共通する課題となっているといえる。

特に若い世代では、働いていない母親の就業意欲は高く、今後、女性の就業率が上昇し、

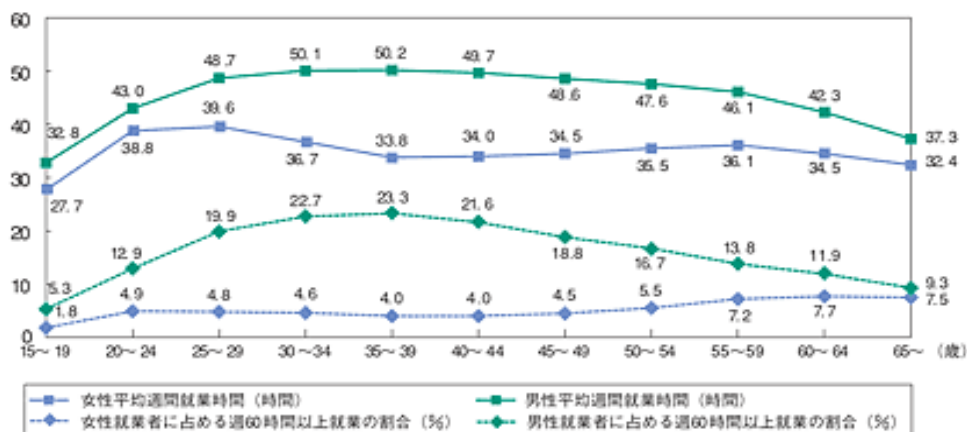


育児をしながら働く女性が増えていけば、育児休業を取得する必要性の高い男性が増加することになる。そのため、男性の子育て支援は、企業にとってさらに軽視できない施策になっていくと考えられる。

## 2) 業務が繁忙、職場への迷惑(42.7、41.1%)

日本の男性の家事・育児時間の短さを助長しているのが、長時間労働である。週に平均60時間以上働く男性の割合は近年増える傾向にある。年齢別にみると、30代男性が特に長時間労働である。(図表4-4)子育て責任が最も重いと考えられる30代の男性は、職場では最も忙しい世代なのである。このように、就業の実態として、男性従業員が子育てに主体的に関わることが難しい現状がある。忙しい職場の中で長期の休業を取得しようとするれば、どうしても同僚にしわ寄せがいくため、それを懸念して休業取得の申し出をためらうことになってしまう。

図表 4-4 性・年齢階級別週間就業時間（非農林業）



資料出所：総務省「労働力調査」(平成13年)

出所：総務省「労働力調査」(平成14年)

また、男性は、現状では女性に比べて基幹的で責任のある仕事に就いているケースが多い。そのため、自分が長期休業をとると他に代わる人がいないから職場に迷惑をかけてしまう、と思いがちである。基幹的な仕事になると、外部から代替要員を雇用して一時的に対応することも困難であることから、職場に残った人員に仕事を配分する機会が多く、上司や同僚に申し訳ない、という意識になりやすい。

ただし、女性の場合には、自分が育児休業を取得する立場、同僚が取得する立場、両方の可能性が高いため、自分の休業取得時に女性同僚に仕事が割り振られた場合に、「お互いさま」という感覚が仕事の引継ぎの抵抗感を

和らげることにもなる。しかし、男性の場合には、そもそも取得者が少ないことから、女性のように「お互いさま」という意識にはなりにくい。現状では、「自分だけが迷惑をかける」という意識になりがちで、女性以上に休業取得へのためらいが増幅されていることが考えられる。

### 3) 所得減少への不安 (29.0%)

男性が育児休業を取得しない理由の3つ目として、収入が大きく減少するから、ということが挙げられている。

現在、育児休業を取得した場合、雇用保険により、休業中に休業前賃金の30%、休業後職場復帰をすると、6ヶ月後に10%の所得保障が行われる。休業中は社会保険料の本人負担分(約13%)も免除されることから、実質的に休業前の収入の50%強が確保されていることになる。育児休業法が施行された1992年には、企業任意の制度がある場合を除いて所得保障の制度はなく、その後段階的に雇用保険の制度を活用した所得保障制度、休業中の社会保険料負担の免除等の制度が整備され、法施行直後に比べれば制度は充実の方向に向かってきた。

しかし、夫だけが働く世帯でその所得が大幅に減少するとなると、休業取得をためらうケースも多いと考えられる。また、共働き夫婦を考えた場合、夫婦のうち所得が低い側が休業を選択することになると考えられる。

また、現在の収入は妻のほうが多くても、長期的に今後の昇格や昇給を考慮すると、夫の休業取得が収入に及ぼすダメージが大きいのではないかといったことを懸念し、妻が育児休業を取得しているという可能性も考えられる。

4) 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気である(15.3%)

育児は女性の役割という一般の意識は、当然ながら職場の雰囲気にも投影される。男性の育児休業取得を特別視する意識、女性の休業取得とは別という意識が職場の同僚や上司の意識に根強く存在している。

女性が休業を取得することについては、経営層、人事マネージャー、従業員の各レベルで、「賛成」や「どちらかといえば賛成」が過半数を占め、「反対」とする意見はごく少数である(図表4-5)。

ところが、男性が休業を取得する場合の意見は、経営層、人事マネージャー、従業員の各レベルに共通して、女性の育児休業取得に比べて抵抗感がみられるという結果になっている(図表4-6)。

図表 4 - 5

図表 4 - 6

出所：共にニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」(厚生労働省委託調査2002)

それでも経営層、人事マネージャーに比べれば、従業員個人のレベルでは、男性同僚が育児休業を取得することに賛成する割合が高い。しかし、職場の雰囲気についての回答を求めると、男性が育児休業をとりにくい雰囲気があると感じている割合が非常に高いことがわかる。具体的には、男性が取得する場合に「非常に取得しにくい」と考えている従業員は5割以上、「どちらかといえば取得しにくい」まで含めれば、実に8割近くが「取得し

にくい」と感じている。女性が取得する場合でも、「取得しにくい」という意見は2割程度あるが、男女で比べると、男性の取得にネガティブな職場の雰囲気が存在することは明らかである（図表4-7）。

図表 4-7 職場の雰囲気に対する意見

出所：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」（厚生労働省委託調査2002）

現在でも、育児休業など育児支援策の情報を、女性従業員だけに提供する企業がある。この場合、男性に休業を取得させないという意図があるわけではなく、人事担当者が無意識のうちに、育児支援策は女性支援策と思い込んでしまっていることも多い。こうした偏った情報提供が意図せずに行われていること

の積み重ねが、育児休業取得をめぐる意識における男女の非対称性をつくりだしている。職場を構成するさまざまなレベルの従業員の意識の中で、男性の育児休業と女性の育児休業とを区別して捉える意識が存在している。したがって、女性の育児休業が増えれば、それにともなっていて自然と男性の育児休業も増えていく、という構造にはなっていない。男性の育児休業取得を進めるには、女性の場合よりもさらに追加的な取り組みが必要と考えられる。

ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査2002」の中で1つ注目される点は、男性の育児休業取得実績のある企業の経営層や人事マネージャーは、そうでない企業に比べると、男性の育児休業を肯定的にとらえる傾向が強いという点である。女性のみの取得実績がある場合と、男性の取得実績がある場合とを比べても、男性の取得実績がある場合で肯定意見が一段と高くなっている。男性が育児休業することに賛成という職場の風土が男性の育児休業取得を促進したのか、あるいは男性の育児休業取得の実績が職場の風土を変えたのか、因果関係はわからないにせよ、男性の育児休業取得実績と職場の風土の間には相関関係がみられる。

男性の育児休業取得促進のために必要な対応としても、「職場の理解の向上」が企業（66.4%）、従業員（85.1%）ともにトップにあげられており、男性の育児休業取得を特別

視しない雰囲気醸成が求められる（図表4-8）。

図表 4-8 必要と考えられる対応

出所：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」（厚生労働省委託調査2002）

職場で男性の育児休業を容認する雰囲気を作っていくためには、経営トップが意識を変え、それを社内外に表明していくことが重要である。現状では、男性社員が育児休業を取得することについて肯定的な者の割合は、人事マネージャーより経営トップ層で一段と低く、この経営トップの意識がいかに変わっていくかということが非常に重要なことは間違いない。社会や職場で男性の育児休業取得を容認する雰囲気をつくっていけば、個人レベルでの意識の抵抗は少ないように思われる。



5) 出世にひびくと思っただため(7.3%)  
長期の休業を取得すると、昇給や昇格に影響  
くのではないかと考えられがちである。年次  
有給休暇ですら、平均取得率は付与日数の半  
分以下(48.1%、厚生労働省「平成15年就  
労条件総合調査」という状況である。まして、  
育児のために長期の休業を取得すれば、人事  
考課に影響し、昇格、昇給の遅れにつながる  
のではないかと懸念から、休業取得が抑制  
されているのではないかとの見方がある。  
最近では、給与やポストにこだわらない男性  
も増え、「出世したい」という意識は若い世代  
で薄らいできている。しかし、男性の育児休  
業の取得実績は極端に少ない現状にあるため、  
女性が取得する場合に比べると、取得しなし  
大多数の男性に比べて「自分だけが遅れる」  
との意識につながりやすい。「出世したい」と  
は思わなくても、「人並み程度には」という意  
識があるとなれば、「自分だけが取り残され  
る」という事態を回避したいという意識が、  
休業取得にブレーキをかけることが予想され  
る。また、この意識は男性本人だけでなく妻  
にも共有している。夫に育児の分担を期待す  
る一方で、それが夫の昇進等に響くのであれ  
ばあきらめようか、という気持ちになってし  
まう。日本労働研究機構「育児や介護と仕事  
の両立に関する調査」(2003)によれば、妻  
が夫に産後8週間の育児休業を取得してほし  
くない理由として、「職場での評価が下がるこ

とが心配」をあげる割合は48.4%と、本人よりも高いのである。

育児・介護休業法では、育児休業の申し出、取得による不利益扱いが禁止されており、降格や減給については、不利益扱いとされているが、人事考課の対象期間に育児休業が含まれるときの評価への反映の方法は、個々の企業の制度にゆだねられている。

この問題について企業の制度がどのように対応しているかをみてみる。昇格、昇進について、「休業期間分の差が継続する」すなわち休業取得の影響が長期に継続する企業は、9.1%にとどまり、復帰後も「影響がない」企業が63.9%、「復帰直後は遅れるがいずれ同じ水準になり得る」企業が17.4%で、長期的にみれば影響がないとする企業が多い。休業期間が6ヶ月を超えると、「休業期間分の差が継続する」とする割合が若干高くなるものの、長期的には影響がないとする企業が7割を占める。

しかし、こうした昇給や昇格等における休業期間の取り扱いを、従業員が正しく理解しているわけではない。従業員個人を対象にした調査結果では、「どのように評価されるかわからない」と回答する割合が高く、休業の取り扱いが従業員からみて必ずしも透明になっ  
てはいないという問題がある（ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」2002）。（8）

---

( 1 ) 佐藤・武石 [ 8 ] 31、32

( 2 )

[http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01\\_honpen/index.html](http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/index.html) より

( 3 ) 佐藤・武石 [ 8 ] 90 ページ

( 4 ) 日本経済新聞、2006年6月19日

( 5 ) 日本経済新聞、2006年6月20日

( 6 ) 日本経済新聞、2006年6月19日

( 7 ) 渡辺・上林・小笠原 [ 9 ] 86～88 ページ

( 8 ) 佐藤・武石 [ 8 ] 30～56 ページ

## 第 5 章 海外の両立支援策の特徴

### 第 1 節 各国の出生率の推移

この章では、海外の両立支援策についてみてみようと思う。

まず、合計特殊出生率の動きを見てみる（図表 5-1）。

1960年代までの合計特殊出生率は全ての国で2.00以上の水準にあったが、1970年から1980年頃にかけて、全体としてどこの国も低下する傾向にあった。しかし、1990年頃から、合計特殊出生率の動きは国により特有の動きを見せるようになった。

そこで、主要国（フランス、ドイツ、イタリア、スウェーデン、イギリス、アメリカ、カナダ、オーストラリア）における最近の動きを見ることにする。

まず、ヨーロッパの主要国で出生率が相当に回復してきた国としてスウェーデンとフランスを挙げることができる。スウェーデンでは、1980年代前半に合計特殊出生率が1.6程度に低下した後、回復傾向に入り、1990年頃には2.00を超える水準に達した。しかし、いったん1990年代後半に1.5にまで低下したものの、その後は、現在の水準（1.71）にまで回復している。

フランスは、主要国の間では出生率が高い国であったが、1990年代後半には合計特殊出生率が1.7にまで低下した。その後は反転し、2003年には1.89まで回復している。

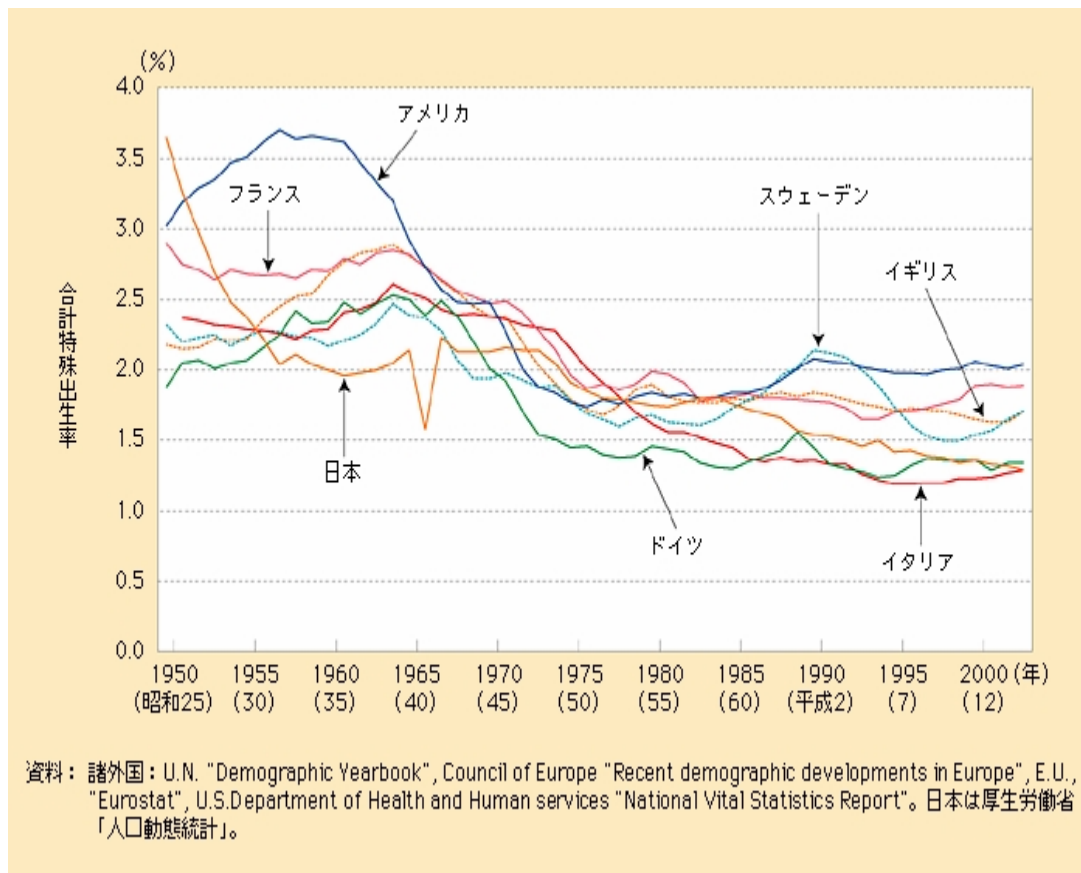
イギリスでは合計特殊出生率は安定的に推移している。その水準は人口置き換え水準を下回ってはいるものの、1980年代後半以降、1.6前後の水準で推移している。

そして、主要国の中で、出生率が低い水準となっているのはドイツとイタリアである。両国では、1980年代以降出生率は主要国の中で最も低い水準に達している。ただし、ドイツでは、1990年代後半以降はわが国と同程度の水準にある。また、イタリアでは、1995年に合計特殊出生率が1.18になった後、2003年にはわが国と同じ水準(1.29)になり、2004年には1.33と日本を上回っている。

ヨーロッパ以外についてみると、アメリカでは、1990年以降は合計特殊出生率が2.00を若干上回る傾向にあり、人口置き換え水準に最も近いところで安定的に推移している。カナダやオーストラリアでは、2000年以降の合計特殊出生率は安定的であり、前者では1.5付近、後者では1.7~1.8付近にあり、ヨーロッパに当てはめるとフランスやスウェーデンに次ぐ位置にある。

このように欧米を中心とする先進国の合計特殊出生率の動きは、1990年代以降は、独自の動きを見せており、アメリカ、スウェーデン、フランス等では高めで推移している。

図表 5-1 主な国の合計特殊出生率の動き



出所：厚生労働省平成14年少子化社会白書

## 第2節 ヨーロッパにおける両立支援策

### (1) スウェーデン

育児休業の取得状況を見ると、国により様々な状況がうかがえるが、スウェーデンでは、特に高くなっている。スウェーデンの育児休業取得率は、女性では8割強、男性では8割弱と、男女とも高く、また、事業所の形態（公的機関、民間企業）を問わずに高い。わが国の育児休業の取得率と比較をすると、特に男性においてはるかに高い水準となつて

いる。ただし、スウェーデンの男性の場合、取得した期間は短いため、日数ベースでは両親が取得した育児休業日数の中で、男性によるものは10%強である(スウェーデン政府資料による)。

スウェーデンの女性の労働力率は日本よりも高いが、その理由として、出産しても育児休業により雇用を継続して離職をしない結果、労働力率が高いということが出来る。子どもを産み、育てる時期に入る人が多いと思われる25~34歳の女性の労働力率を見ると、スウェーデンでは81.6%であり、わが国の68.4%を約13%ポイント上回っている。労働力率の計算の元になる労働力人口は、現に就業している従業者、失業者、休業者に分けられるが、スウェーデンでは、休業者の割合は20.1%であり、これを除いた割合で見ると、わが国との差は小さくなる(平成17年少子化社会白書)。

つまり、スウェーデンでは休業者の存在が相当に女性の労働力率を押し上げており、その背景には、育児休業制度がうまく機能していることがあげられる。こうして、仕事と育児との両立や、育児休業後の復職が円滑に行われているものと考えられる。

このようにスウェーデンで育児休業制度が機能している背景として、所得保障制度(休業中の賃金の保障)の充実や、休業そのもの取得しやすくする体制(代替要員の確保等)が整っていることを挙げる事が出来る。

まず、所得保障制度であるが、スウェーデンでは、両親保険（1974年に導入された育児休業の収入補てん制度。財源は、事業主が支払う社会保険拠出による）から休業中の最初の390日間は賃金の80%、その後の90日間は定額の手当を受給することができる。390日間のうち、パパクオータ・ママクオータ（配偶者に譲ることができない休業日数）として、父親・母親のそれぞれが60日ずつ取得でき、両親が譲り合える日数としてはそれぞれ135日ずつある（多くは父親の分を母親が使う）。連続してとる必要はなく、また、全日でもとる必要もない。

両親保険からの高率の給付に加えて、スウェーデンの企業等では独自の上乗せ給付を行っているケースが多く、24.4%の事業所でこれが実施されている。最大90%までの事業所が最も多いが、最大100%以上を支給している事業所もある。

次に、従業員が育児休業を取得した場合の職場の対応を見ると、わが国では、代替要員を確保しない例が多いが、スウェーデンの事業所では「臨時契約社員を雇う」というケースが74.4%を占めている。「業務を分担する」も54.2%あるが、複数回答であることを考慮すると、残りの職員だけで対応するよりも、業務を分担しつつ、臨時社員を雇用して対応する場合が多いものと思われる。また、休業者に対して休業期間中の連絡を電子メール等で行っている事業所も多く、短時間勤務制度



の利用も多い。そして、育児休業の利用に対して、スウェーデン社会では、否定的な評価がほとんど見られない。こうした育児休業制度の利用を容易にする体制が整備され、利用しやすい職場の空気があることが、従業員に育児休業の取得やその後の働き方について大きな不安を持たせないことにつながっている。そうしたことが、高い育児休業の取得率につながっているものと思われる。

## ( 2 ) フランス

北欧諸国同様に、明確な家族政策のもと、「家族に対する手厚い経済的支援」と「働く母親へのサービス提供」に力を入れてきたのが、フランスである。そうした政策の代表ともいわれる家族給付制度は、広く市民全体(原則として外国人であっても居住者は受給可能)を対象としており、手厚く多岐にわたる。

また、子育てや家庭と仕事の選択は、個人が自由に行うべきであり、そのための環境づくりが重要であるという認識の広まりを背景に、仕事と(家庭)生活の両立支援は、政策課題としても重視されている。例えば、家庭における託児支援の強化。代表例としては、「認定保育ママ」を雇用する家庭に対する援助制度(AFEAMA)の導入(1990年)が挙げられる。これにより、認定保育ママの受け入れ能力が拡大し、現在では保育サービスの主流となっているほどである。さらに、「父親の責任」という新たな視点を導入。2001年には、

「父親と子供の接触を高める必要がある」という考えから、「父親休暇」が従来の3日から最長14日までに拡大された。

2005年6月に発足したドビルパン内閣においても、両立支援は重要な政策課題として位置づけられている。同年9月には、「女性が仕事を続けやすい環境を整備すれば、3人目以上の出産を促進できる」とし、出生率の向上と女性の経済的自立を同時に推進することを目的とした育児休業改革を発表した。子供が誕生すると、両親のどちらかが3年間休業でき、月額513ユーロを上限とする手当が国から支給されるという現行の育児休業補償制度を維持しつつ、第3子の誕生以降について、受給期間は1年間に短縮されるかわりに、月額750ユーロの休業手当を支給するという新たな選択肢が導入されることとなった。これについては2006年7月からの実施予定である。また、子供が成人するまで、父親も、職業生活と家庭生活の両立を実践できるように、父親の育児休業へのアクセスの促進にも取り組む旨が同時に発表された。

こうした両立支援策の他に、2003年には、「休暇積立口座制度」を導入した。これは、最大で年間22日間の有給休暇を積み立てて、無給休暇（原則2カ月以上）の際の給与補償に充てるものである。ただし、実施には、企業または産別ごとに労使協定を締結する必要がある。

### ( 3 ) ド イ ツ

ドイツでは、日本と同様に、女性の育児割合を重視する意識が強く、出生率も低水準で推移している。男性の育児休業取得も、日本と並んで低水準である。しかし、近年は、両立支援策が男女に中立的な制度として推進されるようになってきた。この背景には、子育ての負担が母親に偏っていることが、少子化の重要な要因であるとの意識がある。

1996年に導入されたドイツの育児休業制度は、2000年には父親の取得促進を目的として「親時間」に改定された。

「親時間」は、子どもが3歳に達するまで取得でき、事業主の同意があれば休業期間のうち1年間は対象児童が3歳から8歳までの間に繰り延べることができる。分割取得は4回まで可能で、共働きの夫婦は、2人で親時間をどのように配分するかを決めるか、父親の取得促進を狙い、両親が同時に取得することも可能となった。また、親時間中は週に30時間までのパートタイム就労も可能となり、両親が同時に30時間ずつのパートタイムで働くこともできる。

親時間への変更により、男性の育児休業取得者が若干増加したといわれているが、それでもまだまだ少数にとどまり、連邦政府は啓発活動を推進している。( 1 )

### ( 4 ) ヨーロッパの特徴

出生率が安定しているスウェーデン、フラ

ンス、そしてまだ出生率の低いドイツの支援策をみると、次のようなことがわかる。

1つは、女性だけでなく、男性の育児参加を促進するための制度に力を入れているということである。これらの制度によって、必ず男性が育児に参加しなければならなくなるが、育児を経験することによって育児の大切さを理解することができる。また、男性が育児に参加するという風土が社会全体で作られていくこととなるであろう。

2つ目は、所得補助、代替要員の確保の仕組みが制度として作られているということである。これはまだ出生率の低いドイツにはない仕組みであるが、スウェーデン、フランスに存在する。これらの対策によって、育児に参加する際の不安が取り除かれ、仕事と育児の両立が円滑に行われると考えられる。

### 第3節 アメリカにみる両立支援策

アメリカでは国や地方自治体による両立支援へ取り組みは、積極的に行われてこなかった。そのため、企業経営上メリットがあると考えた企業が、「生産性の向上」につながるとして、積極的に託児所の設置や様々な休業制度、経済的支援等を実施している。

1980年代以降、働く女性の増加や家族形態の多様化等を背景に、アメリカの企業は、「いかに優秀な人材を確保し、生産性を向上させるか」という観点からファミリー・フレンドリー施策を充実させてきた。さらに最近では、

企業の取り組みは、子供をもたない従業員をも対象とするワーク・ライフ・バランスへと広がっている。

企業が模索と試行錯誤を重ねた結果、現在までに開発されたワーク・ライフ・バランスのプログラムは多種多様であり、例えば、(1)フレキシブル・ワーク、(2)保育サポート、(3)介護サポート、(4)養子縁組サポート、(5)転勤サポート、(6)EAP(社員援護プログラム)、(7)ヘルス・アンド・ウェルネス、(8)各種保険制度、(9)休暇制度、(10)教育サポート等があるという。なかでもフレキシブル・ワーク、すなわち正社員の働き方に柔軟性をもたせるプログラムは、ワーク・ライフ・バランス施策の中核として位置づけられる。具体的な勤務形態としてはフレックスタイム、ジョブ・シェアリング、テレコミュート(在宅勤務)などがある。

伝統的に「家庭は個人の領域」という考え方が強いアメリカでは、保育も全国に一律の制度はない。育児休業も年間で12週間の無給休暇が法律で定められているにとどまる。保育所の数や質も非常にレベルが低く、ベビーシッターを雇うとしても経済的負担が大きい。子育てしながら働くには、決して良い環境とはいえない。しかし、女性の社会進出が進むなか、結婚・育児のために優秀な人材が辞めてしまうことは企業にとってマイナスとなるという考えから、企業は「育児支援」を中心に従業員の「家庭生活に配慮した(ファ

ミリー・フレンドリー)」就業環境の整備に着手し始めた。

90年代に入ると、子どもや家族を持たない従業員のニーズにも応えていく必要性があるのではないかという課題が浮上し、育児支援、ファミリー・フレンドリー施策から、全従業員のプライベートな生活全般にも配慮していくというワーク・ライフ・バランスへと、施策の幅は広がった。現在では、より優秀な人材を確保・定着させ、生産性や業績、顧客の満足度、さらには従業員の仕事へのモラールを向上させる上で、ワーク・ライフ・バランスの取り組みは重要視されている。

こうした企業による女性の登用や支援策、特に育児サポートに焦点をあてて、企業の評価を行っているのが、『ワーキング・マザー (Working Mother)』誌である。1985年から、「ワーキング・マザーのための職場ベスト100」として、働く母親にとっての優良企業の評価を毎年実施している。日本でもよく知られるジョンソン・エンド・ジョンソン社やIBMコーポレーションなど、「常連」が、今回もランキングされている。これらの企業では、事業所内の託児施設等に代表される各種育児サポートはもちろんのこと、フレックスタイム、ジョブ・シェアリング、在宅勤務などの柔軟な勤務制度、従業員の健康や生活設計に関するセミナーの実施など、まさに従業員の生活全般に対するサポートシステムが整えられている。

もちろんアメリカの全ての企業が、こうした取り組みを行っているわけではない。しかし、多様な人種や年齢層の人々が、性別に関係なく、個々の能力や適性に応じて、「やりがいのある仕事」と「充実した生活」を調和させることができれば、より優秀な人材を確保でき、生産性や業績、顧客の満足度、さらには社員のモラルの向上つながるという考えは、確実に広がっているといえる。( 2 )

---

( 1 )

[http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01\\_honpen/index.html](http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/index.html)より

( 2 )

[http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2005\\_12/world\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2005_12/world_01.htm)より

## 第 6 章 2 つの事例からみる両立支援策 ～ 資生堂、第一生命の例 ～

### 第 1 節 どうしてこの 2 つの企業を取り上げるのか

2 章から 4 章でみたように、現在、多くの企業では、育児休業をはじめとする様々な制度が導入されつつあるが、まだ多くの女性が出産・育児を期に仕事を辞めているという事実がわかった。

そして、その主な原因としては主に 2 つのことが挙げられる。1 つ目に、職場の雰囲気や仕事の状況からという理由である。2 つ目としては、現在の企業の両立支援策が、実際に利用する従業員のニーズと一致していないということが挙げられる。

また、男性の育児参加という視点からは、現在の企業には、大きくわけて、4 つの障害があるといえる。

1 つは、業務が繁忙で職場に迷惑がかかるということである。2 つ目は、所得の減少への懸念である。3 つ目は、男性が育児に参加することへの職場の雰囲気の問題である。4 つ目は、昇進への懸念である。

さらに、今後は、女性の育児に加え、男性の育児参加に力を入れていくことが、従業員にとっても大切な問題となり、さらに、企業にとってもメリットがあると考えられている。

そこで、この第 5 章では、上記のような問題を解決し、従業員が男性も女性も積極的に



育児に参加し、仕事と育児のバランスのとれた生活を送ることができるような風土をもつ2つの企業（資生堂、第一生命）を例に挙げることにとする。そして、それらの企業の取り組み方を参考にし、他の企業が両立支援策に組み込む際にすべき行動を明確にしたいと考える。

資生堂、第一生命について、共通していえることとして、主にトップが仕事と育児の両立支援に理解を示し、全社的に両立支援に取り組んでいること、また、女性が出産・育児を期に仕事を辞めることが少ないことがある。さらに、女性の就業継続には男性の育児参加が欠かせないという考えをもち、男性向けの育児支援策を整えるなど、男性の育児参加に力を入れていることも挙げられる。

## 第2節 2つの企業の概要

### （1）資生堂

資生堂の大きな特徴は、非常に女性が多いことである。正社員数は約12000人、うち男性が3300人（27%）、女性が8800人（73%）で、これとほぼ同数の非正規といわれている女性の方がいる。正社員に限った統計で見ると、女性比率は7割を超える。その中で美容部員を除いて男女比率を見ると、女性と男性が半々くらいの会社となっている。そのため、資生堂では、特にワーク・ライフ・バランスや女性の活躍が大事な命題になっているといえる。

資生堂のCSR活動は、2004年度から、委員長を社長として、「企業倫理委員会」、「CSR委員会」という部門横断的な委員会で検討、推進している。この2つの委員会から指示されて、日々のCSR活動をそれぞれの職場で定着させる仕事をする事務局が「CSR部」で、社長の直属の組織となっている。

そしてCSR活動の重要な課題の1つとして、「社員のワーク・ライフ・バランスの実現」を掲げている。そして、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、まず最初は、子育て支援から始めている。このようなことから、資生堂は全社的に育児と仕事の両立支援に取り組んでいるといえる。

資生堂がこのような支援策に早くから取り組んできた背景には、女性の存在がある。資生堂は主に化粧品を販売する企業なので、お客様の約9割が女性となる。また、従業員の約7割が女性となっている。そのため、女性を積極的に活用するという企業文化が重要視され、早くから仕事と育児の両立支援に取り組んできたのである。

仕事と育児の両立支援の項目としては、社内風土作り（ガイドブック配布、チャイルドケアプラン整備、マタニティ制服導入など）、両立支援策の強化（有期契約社員への育児制度適用、看護休暇制度新設など）、男性社員の育児参加促進（短期育児休業制度導入、子育て支援セミナー開催など）がある。

そして、これまでの取り組みの結果としては、

以下の4つが挙げられる。1つは、女性はM字型カーブではなく、ふつうに仕事と育児の両立ができるということである。女性の育児休業取得率は本社では100%となっている。2つ目は、優秀な女子学生の応募が増加したということ、3つ目は、「女性も男性も、自分らしさを発揮している」と感じている社員が増加したということである。(1)

## (2) 第一生命

第一生命も資生堂と同じく、女性の従業員が多いのが特徴である。2005年現在、内勤職員の男女比は1:1となっている。また、営業職員の場合は、約9割が女性となっている。そのため、早いうちから仕事と育児の両立支援は重要な問題であったといえる。また、平均年齢は、男性は44歳3ヶ月、女性は38歳9ヶ月となっており、男女で大きな差がないといえるであろう。さらに、女性の離職率をみると、2003年入社の人数と、2003年入社人の2006年時点での在籍率が2003年時点の女性社員が308名、2006年時点の女性社員が257名となっており、離職率は16.5%となっている。地方も一般職も全て合わせた数字なので若干15%を上回っているが、一般的な女性の離職率は30%といわれているので、低いと言える状況であると考えられる。(2)

第一生命が早くから両立支援策に取り組んできた背景には、次の点が挙げられる。

1つは、少子高齢化が進展し、優秀な人材

を採用していくことがますます困難になっていく中、人材確保に向けて新卒者に積極的にアピールすると共に、従業員が長く働くことができ環境づくりを行っていくことが課題となっていていくということがある。

また、各部門における業務運営体制の安定化と経験・スキルを有する中堅層の育成をより進めていくためには、会社は職員からも選ばれ続ける企業となる必要があり、そのためには、当社で働く職員が当社と共に成長し続け、やりがい感をもって長く働くことができる環境作りに、今まで以上に真剣に取り組むことが重要であったことがある。

さらに、平成15年、雇用における法制面でも少子高齢化を背景として、「次世代育成支援対策推進法」が制定されたほか、昨今の政府内での労働法制の検討においては、企業対してさらなる労働時間の短縮や、休暇取得の促進を求める法令の制定も検討されている。そこで、会社としてこのような動向を一つの契機として前向きに取らえ、平成18年10月より、職員に対する育児・介護分野の支援制度を一層充実させるべく、「仕事と育児に関する制度」を全面的に改定した。これにより、働きやすい環境を整備し、職員のモラルアップを図っていくことで、お客さまへのサービス品質のさらなる向上を目指す。従来から、法定を上回る育児休業・介護休業制度の導入など、職員の仕事と家庭の両立を目指してきたが、平成17年度より、子育て中の女性職

員をメンバーとする社内ワーキング(「女性かがやきワーキング」)を開催するなど、職員の詳細なニーズ把握を行いながら、さらなる充実策を検討してきた。( 3 )

以上のような特徴、背景をもつ、この2つの企業が、実際にどのように仕事と育児の両立支援に取り組んでいるのか、ということを実第3節で紹介したい。ここでは、女性に対する支援策、男性に対する支援策をそれぞれみていくこととする。

### 第3節 それぞれの取り組み方

#### ( 1 ) 女性に対する両立支援について

第4章の( 1 )でみたように、女性が出産・育児を期に仕事を辞める原因は主に2つある。1つは、職場の雰囲気や仕事の状況から育児休業を利用できなかったためというものである。2つ目は、企業の両立支援策が利用する従業員のニーズと一致していないために制度が利用しづらいというものである。では、資生堂、第一生命では、このような問題に対してそれぞれどのように対処しているのか、このことをみていきたいと思う。また、実際の取り組みの内容は、2社へ直接インタビューしが元となっている。

#### ( 2 ) 実際の取り組み例

##### 1 ) 職場の雰囲気や仕事の状況の問題

資生堂の育児休業取得率は本社で100%となっており、実際に出産・育児を期に仕事を

辞める女性はほとんどいないという。この数字からわかるように、資生堂には女性が育児休業を利用することを特別視する風土はないと考えられる。

女性の育児休業は、約1年という期間が最も長く、比較的長期に渡るため、代替要員の確保が重要となる。資生堂では、この場合、人事ローテーションを行い、他の部署から新たな人材を確保する。

また、育児休業は、取得する本人にとっては自分の仕事の見直しを行うことができるとてもよい機会となり、さらに、同じ部署の他の従業員にとっても仲間の仕事をお互いに理解するよい機会となる。これが会社全体の生産性の向上へつながると考えている。(4)

第一生命では、2005年度の育児休業取得者数は、営業職員を含めて399名、内勤職員に関しては、101名となっている。この数は、2003年は350名、2004年は385名となっており、年々増えている。このように毎年多くの女性が育児休業を利用しているということがわかる。

また、社員の育児休業中は、所属ごとに必要な人数に対して、在籍し業務を行う人数を元に、補充を行っている。育児休業中は、在籍していても業務を行っていないので、休業に伴う人員の補充(すぐに補充ができない場合は非正職員)を行っている。

育児休業を取りやすい風土については、「取りにくい」と感じている社員はいないである

うということである。実際に育児休業を利用した社員は、「周囲が自然に育児休業を利用していたので、当たり前のように取得した」と答えている。また、「休む前に、自分の担当している業務を引き継ぐことで負担をかけたしまうことに対して申し訳ないという思いが全くなかったわけではないが、周囲が少しずつ仕事を分担してくれ、応援してくれたので、休んで復帰をしようと思えるようになった」という社員もいる。さらに、仕事と育児の両立支援に取り組む人事部が各部署の部長を集めて行うミーティングにおいて、「女性の育児休業を妨げてはいけない」ということを強く押しているということである。( 5 )

以上の2社のように、まずは、しっかりとした代替要員の確保を行うことが重要である。そして、トップが仕事と育児の両立支援について理解を示し、それをトップダウンで浸透させていき、自然と育児休業を取得できるような風土を作ることが鍵となるであろう。

2) 育児休業以外の制度について、企業と従業員の間隔の問題

まずは資生堂についてみていく。資生堂としては、制度はあるが、実際に使われないということをもっと大きな問題であると考えている。そのため、社員のニーズをしっかりと把握する。

社員のニーズを聞き出す方法としては、まず、労働組合で年1回行われる社員の意識調

査を利用する。また、社員からの実際のクレームを聞き出している。

社員からの要望から作られた制度の例を1つ挙げる。資生堂では、内勤職員の他に、美容職員と呼ばれる社員が多く存在する。この美容職員の多くは女性である。美容職員の中には、当然、育児休業を取得して職場に復帰した後、短時間勤務を利用する者がいる。しかし、美容職員が働く店頭は、夕方が最も混雑する時間帯なのである。そのため、職員としては、短時間で早く退社するということが最も職場に迷惑をかけるという思いになってしまふ。そして短時間勤務を利用しづらいうような風土ができてしまっていたのである。会社としては、この問題を重要な問題と捉え、即座に解決策を考えた。その結果、今年から、美容職員の短時間勤務に対して、代替要員を確保することを認めたのである。この対策によって、美容職員の仕事へのモチベーションをあげることができ、会社にとってもメリットとなると考えたからである。(6)

一方、第一生命では、組合からの申し出に加え、平成17年より『女性かがやきワーキング』というプロジェクトを発足し、実際に育児休暇を取った職員を集めての検討会を複数回にわたって実施している。また、各部門に対し、人事部からのヒアリングを実施し、社員の意見を収集している。そして、平成18年に全面改正を行う際は、このようにして集めた社員の意見を多く取り入れたのである。



( 7 )

( 3 ) 男性の両立支援策について

1 ) 男性の育児参加への捉え方とその対策

第4章でみたように、男性の育児参加には、大きくわけて、4つの障害があるといえる。

1つは、業務が繁忙で職場に迷惑がかかるということである。2つ目は、所得の減少への懸念である。3つ目は、男性が育児に参加することへの職場の雰囲気の問題である。4つ目は、昇進への懸念である。

しかし、2社が男性の育児参加の課題に取り組み始めたのはまだまだ最近のことであるので、この4つの問題を考える前に、2社が男性の育児参加をどのようにとらえているのか、ということを中心にみていきたいと思う。

資生堂では、2005年以前は育児休業を取得した男性は1名のみであった。しかし、ワーク・ライフ・バランスの課題に早くから取り組んできた資生堂は仕事とそれ以外の生活のバランスのとれた働き方を理想と考えていた。そこで、男性も育児休業を取得して、自分の仕事のあり方を見直すことで、仕事の効率性を考えた働き方をすることを望むようになった。また、育児に参加し、夫婦関係の見直しをはかることで、それによって仕事にもプラスの影響があると考えた。

そのため、2005年4月から「短期育児休業制度」というものを導入した。短期育児休業

とは、100%有給の2週間の育児休業のことである。数カ月とか1年という単位で育児休業を男性が取るのは、まだ日本の社会ではハードルが高い。もっと短期でもいいから取ってもらおうと思っただけなのだが、別にこれは男性用とは書いていないが、気持ちは男性用である。そして、2005年時点で、取得者は16名にも及ぶ。2週間だったら取れる、そういう形で男性の育児参加を促している。男性の育児参加を促すということをやらなければ、いくら育児支援の制度を手厚くしても、それは女性だけが利用するというのでは、男女の差がいろいろな意味でますます開くことになるかと考えている。(8)

この短期育児休業では、2週間の100%有給休暇ということでは「所得の減少への懸念」という問題が解決される。また、2週間という短期間では夏休暇とほぼ同じ期間ということもあり、「職場に迷惑がかかる」「昇進への懸念」という問題もない。さらに資生堂では、この育児休業を取得した男性をあえてピックアップすることなく、育児休業を終えたその社員がいききと、そして効率よく仕事をしている姿をみて、周りが男性の育児参加を前向きに捉えるようになることを狙っている。それが実現すれば、「職場の雰囲気」の問題も解決されるであろうと考えている。

また、あくまで男性が育児に参加するきっかけとして2週間の短期育児休業があるので、これが広まっていけば、いずれは、男性が育

児に参加するということが特別なことではない、という風土ができるであろう。そして、実際に育児休業を利用した男性のその後の働き方をみることで、昇進、職場への迷惑への不安が取り除かれ、さらに多くの男性が育児に参加することになるであろう。

さらに、この制度の他にも、父親セミナーなどを設け、男性の育児参加をトッパダウンで呼びかけている。

一方、第一生命では、2006年10月から、育児休業の開始日に、積立年休の残日数がある場合、当該期間年休と同様に通常の給与を支給する有給育児休暇制度を実施している。10月のうちに運用システム系の部署の男性1名が16日間取得している。この制度の場合も、約2週間という短期間であること、さらに、有給であることで、少しでも男性が育児休業を取得しやすい環境を整備することが狙いである。

この社員は育児休業を取得した後、「夏期休暇を取得したのとほとんど同じ感覚で、思ったよりも違和感がなかった」と言っている。そして、この声が浸透し始め、取得することに対する不安が払拭され、予定がなくても今後そのような場合は取得したいと思う職員が増えてきている、といわれる。

さらに、社内報・通達や職員に対し、仕事と育児の両立支援に向けた諸制度等をまとめた『両立支援ハンドブック』を配布する他、『両立支援窓口』を設置し、相談を常時受け

られる体制をととのえている。このようにトップダウンで行う会社の姿勢を示すことで、取得する側だけでなく受け入れる職員側の職員、上司・管理職を含めて理解してもらおうと考えている。(9)

このように、2社は、男性が育児参加をすることに対して前向きに捉え、独自の制度を整備している。まずは、トップがこのような意識を持つことが最も重要である。そして、このそれぞれの育児休業制度が多く男性に利用されるようになれば、それに伴って、ますます男性の育児参加が広まっていくと考えられる。

## 2) 今後さらに必要なこと

資生堂にとっても、第一生命にとっても、男性の育児参加の課題に取り組み始めたのはまだまだ最近のことであり、これからもさらなる取り組みが必要となってくる。それでは、これから2社に求められる対策とはどのようなものであるのか。

資生堂では、実際に育児休業を取得した男性がその後、どのように変わっていったか、ということ社内を伝えていくことが必要であると考えている。そして、社員が育児をすることはおかしなことでもむずかしいことでもない、ということ気づくことが重要なのだ。また、親子セミナーや育児セミナーを多く開催し、男性社員、上司、管理職などが育児についてみんな話し合う機会をさらに増

やすことも求められる。さらに、まさにこれから必要となってくるのは、管理職の意識改革であるという。これは、男性の仕事とその他の生活のバランスを考え、それに応じた、最も効率の良い仕事の与え方を管理職が行うということである。これが実現すれば、より男性の育児参加もスムーズになり、ワーク・ライフ・バランスの実現へ繋がるであろう。

( 1 0 )

一方、第一生命でも、これまで、様々な制度を整え、会社の姿勢を伝えてきたので、今後は、実際の取得事例を少しでも多くの職員に伝えていくことが重要である、そしてなにより、この積み重ねが一番大きいと考えている。また、経営管理職をはじめ、所属の上司自らの意識をさらに徹底していくために、会社として個々に状況を踏まえてサポートしていくことが求められている。(取得したいがなかなか言い出せない職員にむしろ上司から勧めることができるようになるくらいの意識改革は必要だと考えている。)( 1 1 )

このように、男性のさらなる育児参加のためには、所属の上司・管理職の意識改革が必要であること、さらに、1つでも多くの事例の存在を社員に伝えていくこと、この2点が鍵を握ることとなるのであろう。

---

( 1 ) 資生堂 [ 1 ] 21 ~ 23 ページ

( 2 ) 第一生命 [ 3 ] 39 ページ

( 3 ) 11月14日、第一生命保険相互会社人事部、吉田真由美氏へのインタビューより

( 4 ) 11月16日、資生堂CSR部、安藤哲男

---

氏へのインタビューより  
( 5 ) 11月14日、第一生命保険相互会社人  
事部、吉田真由美氏へのインタビューより  
( 6 ) 11月16日、資生堂CSR部、安藤哲男  
氏へのインタビューより  
( 7 ) 11月14日、第一生命保険相互会社人  
事部、吉田真由美氏へのインタビューより  
( 8 ) 11月16日、資生堂CSR部、安藤哲男  
氏へのインタビューより  
( 9 ) 11月14日、第一生命保険相互会社人  
事部、吉田真由美氏へのインタビューより  
( 10 ) 11月16日、資生堂CSR部、安藤哲  
男氏へのインタビューより  
( 11 ) 11月14日、第一生命保険相互会社  
人事部、吉田真由美氏へのインタビューより

## 第 7 章 企業が取るべきアクションとは

### 第 1 節 どう区別するのか

この第 7 章では、実際に企業が仕事と育児の両立支援策に取り組み際に、どのような手順で取り組めばよいのか、ということを示したいと思う。

多くの企業は、これまで主に女性向けの支援策を充実させてきた傾向がある。そしてこれまでの調査で、現在は女性に加えて男性の育児参加を促進することが重要になってきていることを示した。つまり、今後は、企業は女性に加え、男性のための育児両立支援を行うことを求められている。

そこで、企業によって、両立支援策が進んでいる企業、進んでいない企業があると思うので、その段階に分けて望ましい解決策を提示することとする。

1 番目の段階として、男性女性に対する両立支援策がどちらも充実していない企業（多くの女性も出産・育児を期に仕事を辞める傾向があり、男性の育児休業取得者がいない企業）、2 番目の段階として、女性向けの支援策はある程度充実しているが、男性向けはまだまだである企業（女性は出産・育児を期に仕事を辞めることは少ないが、男性の育児休業取得者がいない企業）、3 番目の段階として、男性向けの支援策が充実しつつある企業（男性の育児休業取得者が 1 名以上の企業）とする。

次節では、これら3つの段階それぞれにおいて、企業が取るべきアクションを提示していく。

## 第2節 段階別の解決策は

(1) 男性、女性に対する両立支援策がどちらも充実していない企業

1) 全社的に、積極的に両立支援に取り組むことが重要

資生堂では、社長自らがCSR推進の指揮を取り、社員のワーク・ライフ・バランスの問題に取り組んでいる。また、第一生命でも、経営トップ、人事部が指揮を取って平成18年に仕事と育児の両立支援策を全面改訂するに至った。このように、1つの企業が経営トップの指導の下、本格的に両立支援策に取り組むことが、まず初めは求められる。そして、両立支援策は、企業にとって、ただのコストでしかないという考えを捨て、企業にとっても多くのメリットがあるということ考えを持ち、積極的に取り組んでいくことが必要である。

2) 両立支援策の整備をすること

企業が両立支援策に本格的に取り組み始めたら、次は各制度を充実させることが求められる。ここで注意しておかなければならないことは、制度は企業の一方的な考えのもとで作ってはいけない、ということである。

第4章でみたように、いくら立派な制度が存



在していたとしても、実際に従業員が利用していなければ何も意味がない。第一生命が制度を全面改訂した際に、実際に制度を利用した社員の意見を取り入れたように、制度を作る際は、その企業の従業員の要望を聞き出し、ニーズにあった制度を整備しなければならない。

3) 各制度を利用しやすい雰囲気作り  
せつかく従業員のニーズにあった制度を作ったとしても、周りの従業員が制度を利用する従業員のことを特別視し、迷惑に思っている従業員も利用することをためらってしまふ。このような状況が起きないためにも、誰かが制度を利用することによって、周りの従業員にその負担がかかることのないような人事の仕組みを作ることは重要である。

そのためにも、まずは代替要員の確保の方法を明確にすることが求められる。そして、育児休業を利用する従業員が現れたらすぐにその従業員の仕事の穴を埋められるようにしておくべきである。代替要員の確保が明確化されていれば、周りに迷惑をかけるという不安を抱かなくてすむであろう。

また、経営トップが現場の職員（特に管理職）に、育児休業・短時間勤務・フレックスタイムなどを利用する従業員を特別視することなく受け入れるように指導していくことが必要である。これによって、さらに育児休業、その他の制度を利用しやすい風土が作られる

と 考 え ら れ る 。

( 2 ) 女 性 向 け の 支 援 策 は あ る 程 度 充 実 し て  
い る が 、 男 性 向 け は ま だ ま だ で あ る 企 業

1 ) 経 営 ト ッ プ の 意 識 の 変 革

女 性 が 育 児 と 仕 事 を 両 立 で き る よ う な 環 境  
が あ る 企 業 で は 、 さ ら に 男 性 に も 育 児 参 加 を  
進 め て い く こ と が 従 業 員 に と っ て も 、 企 業 に  
と っ て も 必 要 と な っ て く る 。 そ こ で 、 ま ず は  
ト ッ プ が 男 性 の 育 児 参 加 に 肯 定 的 な 見 解 を も  
つ こ と が 重 要 で あ る 。 第 4 章 で み た よ う に 、  
ト ッ プ が 肯 定 的 な 意 見 を も つ 企 業 で は 、 男 性  
の 育 児 休 業 取 得 者 が 多 く 存 在 す る こ と が わ か  
っ て い る 。

ま た 、 資 生 堂 の よ う に 、 男 性 も 育 児 参 加 す  
る こ と に よ っ て 、 個 々 の 働 き 方 の 見 直 し が で  
き 、 そ の 後 の 仕 事 の 効 率 性 が 上 が る と い う よ  
う な プ ラ ス の 考 え を も つ こ と も 重 要 で あ る 。  
こ れ に よ っ て 企 業 の 生 産 性 も 上 が る こ と と な  
る 。 そ し て 、 こ の 考 え は 、 企 業 が 男 性 の 育 児  
参 加 の 促 進 を 行 う 際 の 動 機 づ け と も な る の で  
あ る 。

2 ) 男 性 を 意 識 し た 制 度 作 り

第 4 、 6 章 で も み た よ う に 、 男 性 の 育 児 参  
加 に は 、 大 き く わ け て 4 つ の 障 害 が あ っ た 。  
1 つ は 、 業 務 が 繁 忙 で 職 場 に 迷 惑 が か か る と  
い う こ と 、 2 つ 目 は 、 所 得 の 減 少 へ の 懸 念 、  
3 つ 目 は 、 男 性 が 育 児 に 参 加 す る こ と へ の 職  
場 の 雰 囲 気 の 問 題 、 そ し て 、 4 つ 目 は 、 昇 進

への懸念である。企業のトップが男性の育児参加に肯定的な考えをもつようになっただら、次はこの4つの問題を考える必要がある。

また、第3章でみたように、1人でも育児休業を取得した男性がいる企業は、いない企業に比べて男性の育児参加を肯定的にみる傾向がある。そのため、まずは1人でも育児休業を取得できるような環境・制度を作ることが求められる。

このような2点を踏まえると、資生堂の短期育児休業、第一生命の有給の育児休業制度は大変有効な制度であると考えられる。ただし、この制度は、男性専用の制度ではないので、もちろん、女性も利用することができる。この制度によって、職場に迷惑がかかるといふ問題、所得の減少への懸念、そして、昇進への懸念の問題は、まずは起こらない。そして、この制度を利用する人が増えていけば、自然と、男性が育児に参加する大切さが理解されるようになり、上記のような問題を気にすることなく育児に参加するような風土ができあがるであろう。その最初の一步として、男性が気軽に利用できる制度を整備することは重要となってくる。

また、男性、女性の育児休業取得の際に、育児休業を企業の雇用管理の中でどのように位置づけるのか、具体的には育児休業後の処遇を明確にし、あらかじめ従業員に周知することも必要である。企業の現状をみると、休業取得により能力が低下する、休業中は業績

をあげていないといった理由で一時的に昇格が遅れる場合であっても、長期的にみれば休業取得がハンディとはならない、という場合が多数である。しかし、従業員はどのようなルールで処遇されるかわからないとする意見が多数を占めている。企業は処遇の取り扱いについて、従業員に情報提供することが求められている。

### ( 3 ) 男性向けの支援策が充実しつつある企業

1 ) 男性の育児参加の事例を伝える  
1名でも男性の育児休業取得者がいる企業の場合、次に行うべきことは、実際に育児休業を利用した男性の感想、意見、その後の働き方などを社内に広めていくことである。そして、男性の育児参加は何も難しいことではなく、むしろ利用することでよい経験となるということを理解してもらうことが重要となる。この事例を社内にたくさん伝えていくことで、さらに育児休業を取得したいと思う男性が増えていくとともに、男性の育児参加を特別なこととして捉えない風土ができあがるであろう。

2 ) 管理職の意識改革  
育児休業、その他の制度を利用する男性が増えれば、これまで仕事しかしてこなかった男性の業務にもそれなりに影響があると考えられる。このため、管理職の中には、男性の

育児参加を好ましくないと考える人も出てくるであろう。このような考えをもつ管理職が出てこないように、トップから指導することは重要である。

また、職場の管理職にとっては、仕事をどのように分配するかがとても重要な問題である。そして、これは男性の育児参加が進めば進むほど大きな問題となってくる。そのため、管理職としては、急な人の動きに対してもきちんとは対処していけるような仕事の分配方法を学ぶことが必要となってくるであろう。

### 3) 仕事と生活のバランスを支援する職場風土の定着

育児休業取得が男女ともに一般化していけば、休業を取得して一時的に職場に迷惑をかけるのはお互い様、といった職場の風土になくなっていくと考えられる。もちろん、結婚や出産をしない従業員もいるわけだが、そうした従業員にとっても、広く仕事とプライベートな生活の両立といった視点から、職場環境を整備する重要性は高まっていくと考えられる。仕事と育児の両立支援を、仕事とそれ以外の生活のバランス(ワーク・ライフ・バランス)を進める契機として位置づけ、両立支援が従業員に共通する課題であることについて職場の中で共通理解を深め、それを支援していくという風土を定着させることが重要であるといえる。(1)

---

( 1 ) 佐藤・武石 [ 8 ] 162、163 ページ

## 第 8 章 ま と め

### 第 1 節 ワーク・ライフ・バランスの構築

1980年代の終わりには「生活の豊かさ」とは何かという問いかけがなされた。経済的な豊かさを達成した日本は、つぎの段階の精神的な豊かさを追求する段階に入ったと考えられた。1992年に策定された経済計画は「生活大国五カ年計画」と呼ばれ、経済大国から生活大国へと転換するための施策が検討された。企業中心から決別し、個人、消費者を中心とする生活構造への転換を主張する提言が相次いだ。

それから10年以上を経た現在、「生活大国」が実現したという実感はない。むしろ、経済的な豊かさは後退し、雇用不安が増し、生活や仕事のゆとりがなくなっている実感が強い。ワーク・ライフ・バランスを働く人の多くが求めていながら、実態はそれとは反対の方向に進んでいるようにすらみえる。

しかし、企業中心社会からの脱却という点に関してみれば、働く人々だけでなく、企業側にも変化が生じつつある。

かつては企業が家族のたとえられることもあった。企業は、従業員的生活への配慮を重視し、一家の生計の担い手である従業員が後顧の憂いなく家族を養うために仕事に専念できる環境整備、つまり男性従業員とその家族に対して、企業は安定した生活を保障しようとしたのである。

時代が変わり、企業の中には、従業員の属性やその家族構成の変化を視野に入れた賃金性度や福利厚生制度の改革を行うものもでてきている。従業員に対しては、企業のコミットメントではなく、仕事上の成果を重視する企業が増えつつある。働く人々も、企業の変化を感じ取り、企業との間に距離を置きつつある。会社や仕事を最優先したライフスタイルから、家族や地域での生活を重視する方向へと穏やかに変化しつつある。1990年代半ば以降の雇用環境の悪化や企業の雇用システムの再編は、働く人々の企業へのコミットメントを減退させ、一方で、従業員個々に対しては会社に依存せずに自分で生活やキャリアのあり方を考えることを求めている。

こうした企業と従業員の関係の変化にともない、働く人々にとっては、家庭や地域といった企業以外の生活の重要性が増した。また、自分のキャリアを自分で開発するための自己啓発に対するニーズが高まっている。既婚男性も家族的責任を配偶者である妻にすべて任せ、仕事に集中することよりも、職場、家庭、さらには地域・社会のさまざまな場面で自分の役割を果たしたいという意識に変化しつつあり、従業員の生活に対する企業の関わり方も変化を迫られている。特定のライフスタイルを従業員に押し付けることは、企業にとってもコストが大きく、従業員の希望にも合致しない。従業員ひとりひとりの多様なライフスタイルの実現を企業が支援していくという



方向に、雇用システムや働き方を転換することが必要となっている。

## 第2説 CSRの高まり

さらに近年、企業の責任概念（CSR）が拡大してきている。企業は、利潤を追求し、株主に利益をもたらせばよいという考え方はもはや通用せず、企業は、働く人々や消費者さらには社会との調和をとりながら経営を行う責任があると考えられるようになってきている。環境問題への取り組み、企業経営に関する情報開示、企業活動を通じての国際社会への貢献、さらには従業員の仕事と家庭の問題への配慮などを求めて、社会的責任という側面から企業のあり方を評価しようという動きも活発化している。

1990年以降日本の社会変化を表す重要なキーワードとなった「少子・高齢化」についても、企業の果たす役割への期待が高まってきている。「少子・高齢化」ともなうさまざまな問題も解決のために企業ができることには限界がある。しかし、企業ができることも多い。（1）

この問題における企業の役割の重要性を踏まえ、2005年4月からは、「次世代育成支援対策推進法」が施行された。女性の就業状況や男性の育児休業取得などの数字データでは、まだまだ顕著な成果はあらわれていないが、企業の意識としては、かなりの進歩がうかがえる。

当初は育児休業中の代替要員確保などのコスト増を気にする企業が多かった。しかし、日本経済新聞社が仕事と家庭の両立支援について主要400社に聞いたところ、「コスト増」懸念は55.3%で、法施行前の昨年2月に実施した前回調査より15ポイント減った。逆に優れた人材を集めやすくなることで「生産性が高まる」と回答した企業は84%に上った。また、支援策の推進全般について経営に「プラス」「どちらかというところプラス」という回答も今回9割を超え、前回より13ポイント上昇した。「女性活用につながる」とした回答は96%に達した。このように、子育てしやすい職場環境づくりは競争力にプラスと考える企業が増えているといえる。今後の成果に期待ができる。

### 第3節 ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて

この卒業論文では、人々のワーク・ライフ・バランス実現の1つの切り口として、「仕事と育児の両立」について、企業の視点からみてきた。

しかし、ワーク・ライフ・バランス実現のためには、仕事と育児の両立支援以上に、多様な働き方の仕組みを整える必要がある。今後は企業にはこの課題の解決が求められてくる。

また、今回は企業のみ視点であったが、もちろんこの問題は企業だけの問題ではない。

今後は、今まで以上に政府、企業、地域が一体となって、この問題に取り組んでいかなければならないと思う。

---

( 1 ) 佐藤・武石 [ 8 ] 169 ~ 172 ページ

## 補 足 資 料

### 、 資 生 堂 の 仕 事 と 育 児 の 両 立 支 援 策

|       |                             |
|-------|-----------------------------|
| 1988年 | フレックスタイム制度                  |
| 1990年 | 育児休業制度                      |
| 1991年 | 育児時間制度                      |
| 1993年 | 介護休業制度、介護時間制度               |
| 1994年 | 裁量労働制度                      |
| 1997年 | THE SHISEIDO WAY < 企業行動宣言 > |
| 1998年 | カフェテリア制度                    |
| 1999年 | チャイルドケアプラン                  |
| 2000年 | ジェンダーフリー推進活動、ポジティブ・アクション    |
| 2001年 | 一般社員処遇制度改訂                  |
| 2002年 | w w i w i ( ウ イ ウ イ ) 開 発   |
| 2003年 | 「カンガルーム汐留」事業所内保育施設          |
| 2004年 | W・L・B塾、次世代育成支援行動計画策定        |
| 2005年 | 短期育児休業制度、子ども看護休暇制度          |

## 、 第 一 生 命 の 仕 事 と 育 児 の 両 立 支 援 策

「 仕 事 と 家 庭 の 両 立 」 に 向 け た 諸 対 応 の 【 育 児 関 連 主 要 項 目 】 改 定 前 改 定 後 。

妊 娠 期 妊 娠 期 間 中 、 お よ び 出 産 後 の 休 暇 等  
妊 娠 中 お よ び 出 産 後 1 年 以 内 の 女 子 職 員 が 健 康 診 査 等 の 通 院 の た め に 取 得 で き る ( 法 ど お り ) 。

現 行 の 妊 産 婦 通 院 休 暇 の 取 得 条 件 に 加 え 、 妊 娠 期 間 中 の 職 員 が つ わ り 等 に よ る 体 調 不 良 を 来 た し た 場 合 で も 取 得 可 。【 1 8 年 1 0 月 実 施 】

### 出 産 期 産 前 産 後

休 暇 の 給 与 取 扱 有 給 ( 一 部 控 除 )

産 前 産 後 休 暇 期 間 に つ い て 、 通 常 の 給 与 を 全 額 支 給 す る 。【 1 8 年 1 0 月 実 施 】

### 育 児 休 業 制 度

・ 期 間 : 「 1 歳 6 か 月 」 ま た は 「 1 歳 到 達 後 の 3 月 末 」 ま で 、 給 与 : 無 給 休 職

保 育 所 で の 「 慣 ら し 保 育 」 に 対 応 で き る よ う 、 育 児 休 業 期 間 を 延 長 し 、 「 子 が 満 1 歳 6 か 月 に 到 達 し た 翌 月 以 降 、 最 初 の 4 月 末 日 ま た は 1 0 月 末 日 ま で 」 取 得 可 。 ( 配 偶 者 が 無 職 で も 取 得 可 ) 【 1 8 年 1 0 月 実 施 】

育 児 休 業 の 開 始 日 に 、 積 立 年 休 の 残 日 数 が あ る 場 合 、 当 該 期 間 年 休 と 同 様 に 通 常 の 給 与 を 支 給 ( 主 に 男 性 向 け の 有 給 育 児 休 暇 制 度 、

10月から実施)

育児のための短時間勤務制度

なし

子が小学校就学後最初の4月末日までの間、本人希望により勤務時間を短縮できる「短時間勤務制度」を導入。6時間または5時間勤務の選択が可能。(通常の勤務時間は7時間)

就業期間中での子の病気等のとき休暇を取得する制度

小学校入学まで年間5日間取得可(法どおり)。

付与日数を年間12日まで拡大し、名称を「チャイルドサポート休暇」に変更する。

【18年4月実施】

育児サービスの費用に関する直接的支援

ベビーシッタークーポンあり

子が3歳に到達した年度の年度末までの間に負担した育児サービス料(保育所等の利用料)について、その30%(月額2万円上限)を経費補助する。

上記の他、「妊娠中の繰り下げ出勤制度」、「育児時間制度」、「育児によるフレックスタイム制」、「妊産婦の勤務制限制度」等を実施している。【18年10月実施】

(5)「仕事と家庭の両立」に向けた諸対応の【その他の項目】

## 両立支援策に関する周知徹底、相談窓口の設置

・「両立支援」に向けた諸制度等の周知を図り、育児・介護を行う職員の周囲の理解を促すため、両立支援ハンドブックを全職員に配布。

【18年下半期中】

・「両立支援」に向けた諸制度等の利用が円滑に行なわれるよう、人事部イコール・パートナーシップ推進室内に専用電話の相談窓口を設置し、職員からの相談等に対応。

【18年10月より順次】

## 育児・介護休業等からの復職に向けた環境整備

・育児休業等を利用する職員の休業中・復職後に対する不安を軽減するため、休業期間中の人員補充と復職後の勤務・職務・処遇をガイドラインとして明示。【18年10月実施】

・営業職員について、産後休暇からの復職時の不安感を軽減するため、復職後一定期間について給与等の保障を行なう。

・育児休業からの復職が円滑に行なわれるよう、希望者に対しては休業期間中も情報提供（社内報、通達等）を行なう。また、職場の上司等と月2回程度eメールによる情報交換を行ない、復職支援を行う。

経験・スキルを持つ一般職掌職員（通常、転居を伴う異動をしない職員）が、配偶者等家族の事情で転居を余儀なくされた場合、希望居住地から通勤可能な所属に異動できる制度を実施。【18年4月より実施済】

#### 継続勤務を支援する制度

・OG組織「なでしこ会」を開設し、当社で経験・スキルを積んだ職員に対し、第一生命に関する情報提供を継続して行なう。【18年10月実施】

・結婚、出産、家族の事情等で退職した職員を、積極的に再雇用する。

#### さらなる子育て支援（孫休暇制度）

・「次世代」の誕生を家族全員で祝い、また出産直後の母親をその親がサポートできるように、子や子の配偶者の出産（つまり「孫」の誕生時）にあたって3日間の特別年休を付与し、通常の年休や土日と連続で最長9日間の連続休暇を認める。【平成18年10月実施】



## 文献一覧

- [ 1 ] 藤井治枝 『日本型企業社会と女性労働』 ミネルバ書房、1995年
- [ 2 ] 女性労働局 『ファミリー・フレンドリー企業をめざして』 大蔵省女性局、1999年
- [ 3 ] 基礎経済科学研究所編著 『日本型企業社会と女性』 青木書店、1995年
- [ 4 ] 熊沢誠 『女性労働と企業社会』 岩波書店、2000年
- [ 5 ] OECD著、高木郁朗監訳、麻生裕子・久保田貴美・松信ひろみ訳 『国際比較：仕事と家族生活の両立』 明石書店、2005年
- [ 6 ] 大沢真知子 『ワーク・ライフ・バランス社会へ』 岩波書店、2006年
- [ 7 ] 佐藤博樹・藤村博之・八代充史 『新しい人事労務管理』 有斐閣、2003年
- [ 8 ] 佐藤博樹・武石恵美子 『男性の育児休業』 中央公論新社、2004年
- [ 9 ] 渡辺秀樹・上林千恵子・小笠原祐子 『働き続ける女性たち』 財団法人東京女性財団、1999年

## CSRレポート一覧

- [ 1 ] 資生堂 『CSRレポート 2005』
- [ 2 ] 資生堂 『CSRレポート 2006』
- [ 3 ] 第一生命 『CSRレポート 2005』

U R L 一 覧

[ w 1 ] COE プ ロ グ ラ ム 労 働 法 グ ル ー プ  
( V - A ) 主 催 の 講 演 録 ( 2 0 0 6 / 1 / 2 0 )

「 資 生 堂 に お け る C S R と ワ ー ク ・ ラ イ フ ・ バ  
ラ ン ス 」

[ w 2 ] 独 立 行 政 法 人 、 労 働 政 策 研 究 ・ 研 修  
機 構

[http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/  
2005\\_12/world\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2005_12/world_01.htm)

[ w 3 ] 厚 生 労 働 省

<http://www.mhlw.go.jp/index.html>

[ w 4 ] み ず ほ 総 合 研 究 所

<http://www.mizuhori.co.jp/>

[ w 5 ] 内 閣 府

<http://www.cao.go.jp/>

[http://www.21coe-win-cls.org/english/acti  
vity/pdf/6/07.pdf](http://www.21coe-win-cls.org/english/activity/pdf/6/07.pdf)

[ w 6 ] 内 閣 府 、 男 女 共 同 参 画 白 書

[http://www.gender.go.jp/whitepaper-index  
.html](http://www.gender.go.jp/whitepaper-index.html)

[ w 7 ] 内 閣 府 、 平 成 1 7 年 少 子 化 社 会 白 書

[http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper  
/w-2005/17WebHonpen/index.html](http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2005/17WebHonpen/index.html)

[ w 8 ] 内 閣 府 、 平 成 1 8 年 国 民 生 活 白 書

[http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepape  
r/h18/01\\_honpen/index.html](http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/index.html)

[ w 9 ] 総 務 省

<http://www.soumu.go.jp/>