

未就学児をもつ女性の就業と家庭生活に関する実証的研究  
—都市部高学歴女性の課題に着目して—

日本女子大学大学院 人間生活学研究科

生活環境学専攻

11153004 御手洗由佳

## 目次

序章 本研究の位置づけ .....	6
1. 本研究の目的 .....	6
2. 本研究の背景 .....	7
3. 本論文の構成 .....	9
第1章 先行研究 .....	11
1. 未就学児のいる女性の動向に関する研究と育児期女性のキャリアパターン .....	11
2. これまでの生活時間研究 .....	12
2-1. 家政学における先行研究 .....	12
2-2. 日本国内における生活時間調査研究 .....	12
2-3. 生活時間の国際比較調査 .....	12
2-4. 「社会生活基本調査」の時系列研究 .....	13
3. 男性の家事・育児参加に関する研究 .....	15
4. 育児支援ネットワークに関する研究 .....	17
5. 海外における家事・育児と就業に関する研究 .....	18
6. 小括—分析視角 .....	19
第2章 家事労働の変遷 .....	20
1. 家事労働の変化 .....	20
1-1. 戦前の家事労働 .....	20
1-2. 戦後の家事労働 .....	21
2. 生活時間から見た家事時間の推移 .....	26
2-1. 夫における家事時間の位置づけと推移 .....	26
2-2. 妻における家事時間の位置づけと推移 .....	28
3. 夫妻における家事・育児行動の詳細 .....	32
3-1. 夫妻別家事行動の詳細 .....	32
3-2. 夫妻別育児行動の詳細 .....	35
4. 育児支援の有無における生活時間の差異 .....	38
5. 小括 .....	39
第3章 ワークライフバランスに関わる制度 .....	40
1. 女性労働の変化 .....	40
1-1. 戦前の会社身分制 .....	40
1-2. 戦後の会社身分制 .....	41



2. 均等待遇に関する政策.....	43
3. 育児休業に関する政策.....	45
4. 少子化に関する政策 .....	49
5. 保育所施策・待機児童の対応.....	54
6. 経済的な子育て支援に関する政策 .....	57
7. 小括.....	58
 第4章 育児と女性就業における地域別条件の差異 .....	59
1. 地域別課題の拡大.....	59
2. 都道府県別夫妻の家事・育児及び就業 .....	60
2-1. 育児をしながら働いている女性の割合 .....	60
2-2. 有業妻の家事・育児.....	61
2-3. 夫の家事及び育児行動者率.....	63
3. 考察.....	65
3-1. M字カーブの底に対する認識について .....	65
3-2. その他の要因として考えられるもの .....	66
3-3. 分析について .....	69
4. 小括ー地域別類型化 .....	70
 第5章 東京圏における育児と就業の特徴及び政策 .....	71
1. 全国から見た東京圏の特質 .....	71
1-1. 東京都 .....	71
1-2. 神奈川県.....	72
1-3. 埼玉県 .....	74
1-4. 千葉県 .....	75
1-5. 東京圏における特徴.....	77
2. 育児支援施策 .....	78
2-1. 東京都における育児に関する施策.....	78
2-2. 神奈川県における育児に関する施策 .....	79
2-3. 埼玉県における育児に関連する施策 .....	80
2-4. 千葉県における育児に関連する施策 .....	80
2-5. 東京圏における育児に関連する施策 .....	81
3. 女性就業施策 .....	82
3-1. 東京都 .....	82
3-2. 神奈川県.....	83
3-3. 埼玉県 .....	83

3-4. 千葉県 .....	84
3-5. 東京圏における特徴 .....	85
4. 小括 .....	86
 第6章 東京圏における高学歴女性の就業と育児に関する分析 .....	87
1. 背景 .....	87
2. キャリアパターンの特徴 .....	87
2-1. キャリアパターン .....	87
2-2. 就業に関する特徴 .....	88
2-3. 学卒時の意識や周囲の意識との特徴 .....	89
3. 育児資源の違い .....	92
3-1. 育児休業制度の利用 .....	92
3-2. 配偶者・パートナーとの家事・育児分担 .....	93
3-3. 育児支援体制 .....	95
4. 現在就業・非就業における差異に関する分析 .....	99
5. 離職した女性における就業 .....	101
5-1. 就業意欲 .....	101
5-2. 就業希望者の実態 .....	102
6. 未就学児をもつ女性を取り巻く将来不安 .....	106
7. 小括 .....	108
補論:キャリアパターンにおける計量分析 .....	109
 第7章 豊島区における就業と家事・育児時間 .....	110
1. 育児期女性の家事・育児の視点 .....	110
1-1. 育児期女性の家事・育児の詳細 .....	110
1-2. 調査の方法 .....	110
2. 豊島区における未就学児を持つ女性 .....	111
2-1. 対象者の特徴 .....	111
2-2. 就業状況 .....	112
2-3. 生活時間から見た家事・育児 .....	116
2-4. 育児支援の実態 .....	120
2-5. 家事・育児・就業に対する意識 .....	125
2-6. 家庭生活や職業生活、子育ての両立について .....	126
2-7. 分析 .....	131
3. 豊島区における男性の家事・育児と就業 .....	132
4. 女性の就業状況別夫婦間の家事・育児時間と育児支援に関する事例研究 .....	138

5. 小括 .....	146
第8章 企業における実態、制度面での課題 .....	148
1. 制度面での課題 .....	148
2. 企業における育児に関わる制度の制定・運用状況 .....	148
3. 千葉県内中小企業における実態 .....	155
4. 小括 .....	162
第9章 政策・制度面での課題 .....	163
1. 女性活躍推進法 .....	163
1-1. 女性活躍推進法における方向性 .....	163
1-2. 女性活躍推進における課題 .....	165
1-3. 小括 .....	166
2. 総合的な施策の必要性 .....	167
3. 自治体及び国における連携の必要性 .....	169
4. 再就職支援対策の必要性 .....	170
5. 小括 .....	171
終章 未就学児を持つ女性の就業と家事・育児における課題と展望 .....	172
1. 女性のキャリア形成と育児における支援基盤の貧困さ .....	172
2. 家事・育児時間と労働時間の長さ .....	172
3. 企業・行政側の課題 .....	173
4. 今後の展望 .....	174

謝辞

参考文献・引用文献

参考資料

- 資料1 女性とキャリアに関する調査 調査票
- 資料2 豊島区保育園・幼稚園調査 調査票
- 資料3 企業調査 調査票
- 資料4 千葉県中小企業に関する調査 調査票

## 凡 例

- ・小数点以下は第 2 位を四捨五入して、第 1 位までを掲載する。

- ・総務省「社会生活基本調査」における統計において、特に、注意書きのないものに関しては、全世帯の平均として、「夫婦と子供の世帯」、「夫婦、子供と両親の世帯」及び「夫婦、子供とひとり親の世帯」の合計である、総数データを用いる。

- ・『日本家政学事典』（1993）において、天野は、家事労働には 3 種類あるとし、①生活手段（物）を整える狭義の家事労働、②家族員（人）とかかわるサービス労働、さらに③計画・記録・学習等の家政管理に分けられるとしているとするが、③については長期的な把握が必要となり、困難のため、本稿では含まないものとする。

## 序章 本研究の位置づけ

### 1. 本研究の目的

雇用者における共働き世帯数は 1980 年代、1990 年代と増加し、1997 年以降は雇用者における共働き世帯が片働き世帯を上回っている。

これまで、未就学児を持つ夫婦を取り巻く施策は様々に行われてきたかに見える。しかし、労働施策はあくまで、労働者としての個人、保育支援は保育者としての側面に目を向けられてきており、これら施策は横断的でない。さらに、それだけでなく、家庭での家事や育児負担という視点が欠如している。

一方で、未就学児を持つ親で働く場合はこれら全てに関わっており、働いていない場合も、家庭面、利用する場合は育児支援に関わる。これらに、生理時間（睡眠や食事）等を加えた生活をしている、「生活者」である。この生活者という視点が欠けており、これらの生活者としての側面全体が明らかにされていないのではないかとすることが本論文における問題意識である。

これまでの研究に関しても、就業では出産・育児期の就業継続と育児休業制度等制度との関連等があるが、就業継続者に限定された分析である。また、再就職に関しての就業に関する条件等の分析は少ないが見られるものの、就業のみに焦点が当てられている。本研究では、自由時間などが少なく、もっとも余裕がないとされ、労働市場から多くの女性が退出している未就学児を持つ女性に焦点を当て、研究・政策共に分断化されてきたキャリア形成を中心とした就業、家事・育児、これらを取り巻く資源も含めた検討を行う。

また、両立支援研究においても、就業については触れられているものの、キャリア形成についての視点、労働者以外の視点が不足している。

そこで、本論文では、女性のキャリア形成を長期的な視野でとらえ、都市圏に住む高学歴女性を中心とした女性の現在までのキャリア形成状況や本人の家事・育児負担、育児支援状況、これらにおける意識を総合的に捉える。さらに、これらから見えてきた課題に対する、企業や政府・自治体における意向や制度・施策の実態から解決案へ導く。キャリア形成としては、これまでの働き方として、初職継続型、転職型、再就職型、離職型の 4 類型から分析を行う。これは、現在の未就学児を持つ女性たちは、就職氷河期世代も含まれ、初職での思いうような就職も叶わなかった層も考えられることや未就学児を持つ女性はブランクがあき再就職となるケースが多いことによる。また、就業継続においても、初職を継続しているのか、転職しているのかで就業形態などに変化が見られるのではないかとという仮説に基づく。

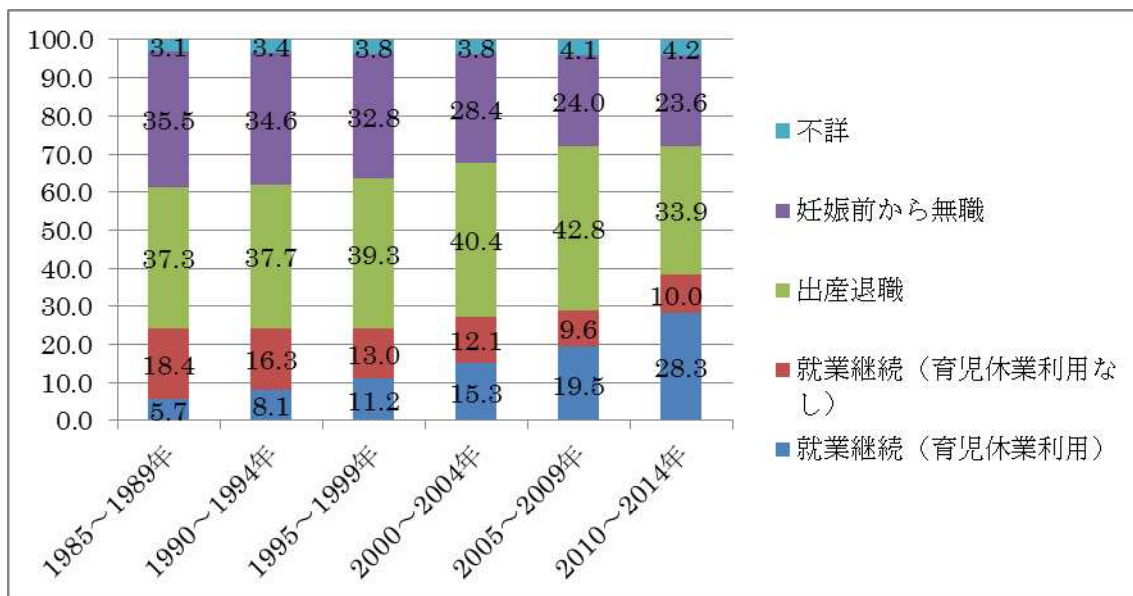
## 2. 本研究の背景

出産前後の妻において、就業継続者割合の増加、出産退職者割合の低下は見られるものの、出生年が2010～2014年における妻において就業継続は38.3%（うち育児休業利用28.3%、育児休業利用なし10.0%）で、57.5%（出産退職33.9%、妊娠前から無職23.6%）と過半数が出産後、就業していない（国立社会保障・人口問題研究所2016）（図表0-1）。

また、日本における女性の年齢階級別労働力率は出産・育児期に一旦退出する、M字カーブを描き、M字の底は上昇しているものの、解消されたとはいえない。しかし、内閣府「年次経済財政報告」（2014）によれば、就業を希望するが、育児が就業の支障となっているとする労働者は105万人おり、就業希望者を現在の労働力人口に加えた潜在的労働力率ではM字カーブが解消するとされる。

一方で、労働政策研究・研修機構（2011）が総務省「社会生活基本調査」（2006年）を利用した分析によれば、未就学児における自由時間は短く、子どものいない世帯との比較だけでなく、末子が小学生の世帯、末子が中学生の世帯、末子が高校生の世帯全ての中で夫婦ともにもっとも短く、夫妻ともに余裕がもちにくいライフステージといえる。

図0-1 第一子出生年別における第一子出産前後の妻の就業変化



出所：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」夫婦調査、2016年

一方で、女性における進学率は、徐々に上昇しており、男女差はあまり見られなくなっている。女性における大学進学率は2016年48.2%であり、1995年まで女性は短期大学進学率の方が高い割合を示したが、1996年において逆転し、その後は大学進学率の方が高くなり、短期大学進学率は下降している（図表0-2）。男性においても、進学率は長期的に上昇傾向にあり、2016年においては55.6%であり、女性と比べて7.4ポイント高い（図表0-3）。

しかし、特に高学歴女性は学校卒業時に有業率は高いものの、その後、有業率は35～39歳である育児期にかけて下降し、再び有業する人も限定的であるといえる。

学歴別女性有業率は、高校卒は20～24歳がもっとも高く77.3%で、30～34歳は65.7%とやや低くなり、その後45～49歳で76.0%と再び高くなる(図表0-4)。

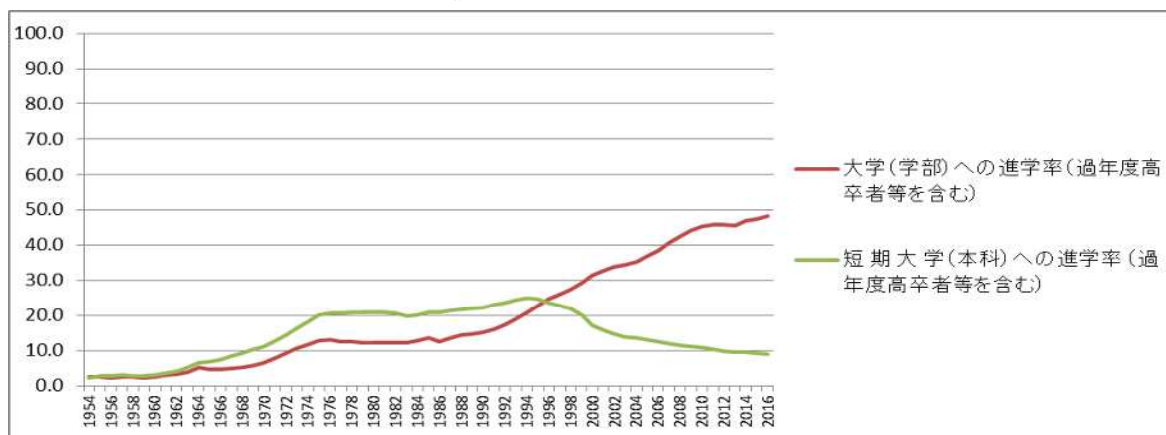
大学・大学院卒及び専門学校・短大・高専卒は20～24歳においては、各92.8%、89.6%と高い値を示すが、35～39歳にかけて、各68.8%、66.8%と約20ポイント近くも低下する。その後、45～49歳にかけて約7ポイント上昇はするものの、大きな増加は見られない

このように、学歴では男女差は少なくなっているものの、働き方の違いは特に高学歴者で多くなっている。

中野(2014)は、総合職女性における子どもが0～2歳時点の、育休からの復帰前後の経路について15名のインタビューから、「就職前に(教育などの上で)ジェンダーの社会化を免れたように見えた女性が(企業社会による)「逆転したジェンダーの社会化」によって、男女差別のある社会で適応戦略を取り損ね、その結果結局出産後にジェンダー秩序に従うような行動(退職)を迫られる様子」を明らかにしている。

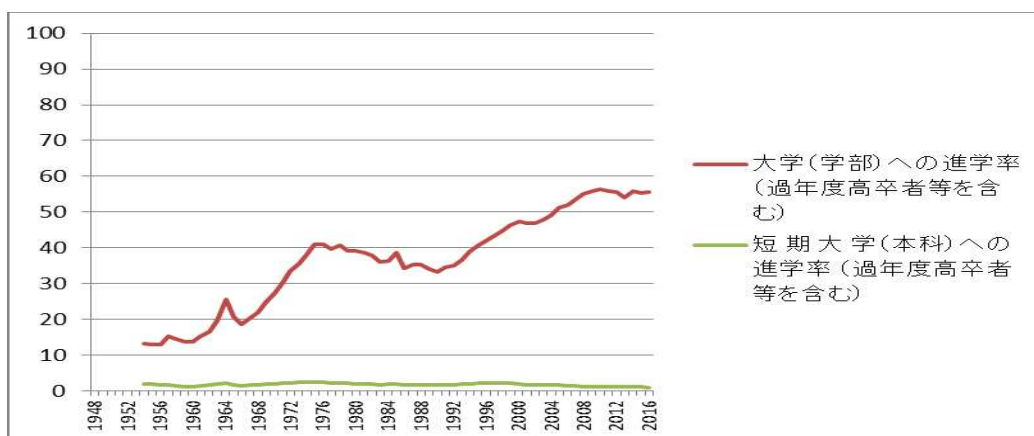
また、特に、都市部では、深刻な待機児童数を抱え、より育児の困難が増している。また、未就学児を持つ女性における働き方や生き方も多様化している。一方で、未就学児を持つ就業と家事・育児、これらを取り巻く資源における課題について、それぞれに研究はなされているものの、横断的であるとはいえない。

図表0-2 女性における進学率の推移



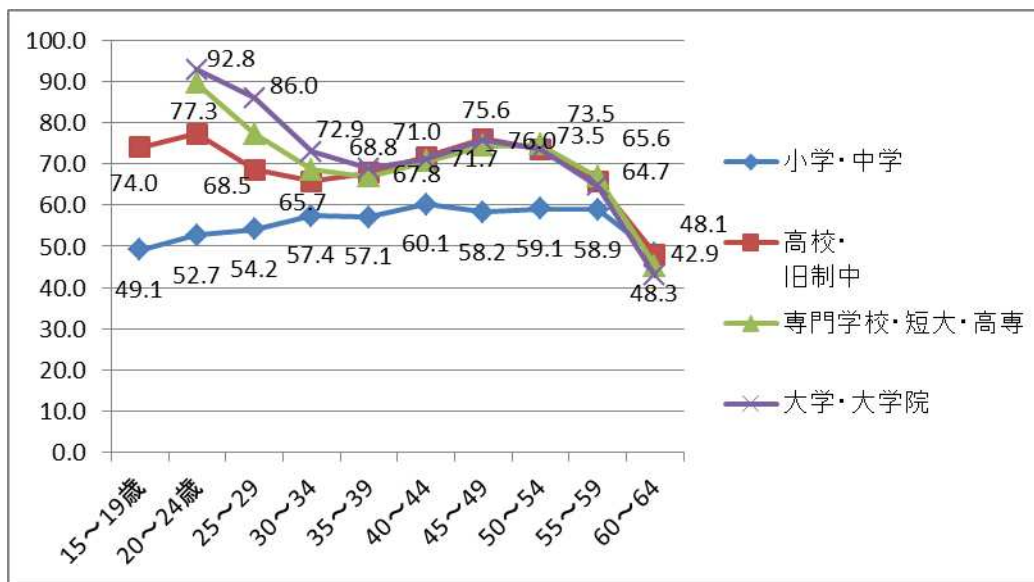
資料：文部科学省「学校基本調査」より作成。

図表0-3 男性における進学率の推移



資料：文部科学省「学校基本調査」より作成。

図表 0-4 学歴、年齢階級別女性有業率(全国)



資料：2012 年就業構造基本調査より作成。

### 3. 本論文の構成

本論文の構成としては、大別すると、第 1 章に先行研究をあげ、第 2 章から第 5 章において分析枠組み、第 6 章及び第 7 章で分析、第 8 章及び第 9 章においてこれらを踏まえた企業及び政策における課題・解決策への展望となっている。具体的な構成としては、第 1 章の先行する研究において、「未就学児を持つ女性を取り巻く家事労働及び就業生活の課題が十分に解明されていない」という問題意識に言及し、第 2 章で家事労働の変遷として、家事労働を取り巻く社会の変化や、未就学児を持つ夫婦における家事・育児時間における推移等の把握（育児支援の違いにおける生活時間の違いを含む）を行う。第 3 章ではワークライフ・バランスに関わる制度について、女性労働の変化に加え、未就学児を持つ



女性に関わる法制度や政策として、均等待遇に関する政策、育児休業に関する政策、少子化対策に関する政策、保育所施策・待機児童の対応、経済的な子育て支援に関する政策について論じる。第4章では、育児と女性就業における都道府県別課題及びその特徴として、就業や育児では地域差による要因が大きいことをふまえ、未就学児を持つ女性における就業割合やM字カーブに着目し、それに関わる要因それぞれにおける実態とともに、要因となる要素の検討、地域別類型化を行う。

第5章では、第4章での結果をふまえ、東京圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)における特徴を挙げるとともに、学歴別による有業率の差異、それぞれの県における育児支援施策、女性就業施策を加え、東京圏における就業・育児に関わる課題を論じる。

これを受け、第6章では、東京圏における高学歴である未就学児を持つ女性に関する量的調査から、キャリアパターンや育児支援、配偶者との家事・育児分担(特に2章でも問題視した家事・育児を全て担っている女性)についての把握、及びこれらの関係性について論じる。

第7章では、未就学児を持つ女性の家事・育児負担についてより焦点化するため、豊島区で実施した未就学児を持つ女性における調査から、家事・育児時間の詳細、育児支援状況、就業、キャリアパターン、これらに対する意識についての把握を行う。また、男性の家事・育児及び就業における時間量及び意識についてから、夫婦間の就業・家事・育児について事例を挙げる。

第8章では、企業における実態、制度面での課題として、企業における育児と就業に関わる制度の利用状況や、女性就業に関わる取組み状況についてなどの把握を行う。

第9章では、これまでをふまえ、政策・制度面での課題として、女性活躍推進法の意義や、総合的施策の必要性、自治体及び国の連携について、再就職支援対策等についてを論じる。

## 第 1 章 先行研究

### 1. 未就学児のいる女性の動向に関する研究と育児期女性のキャリアパターン

山田（2010）は、全国消費動向基本調査を通して、1984 年～2004 年まで、世帯割合に占める未就学児のいる世帯割合は減少していると指摘している（調査は 5 年ごと）。

周（2013）は、労働政策研究・研修機構で実施した「子育て世帯全国調査 2011」を通して、未就学児童特に三歳未満児の母親の就業率が低いことを指摘している。さらに、日本、アメリカ、中国との比較を通して、日本の育児期女性は米、中と比較し、高学歴であるにも関わらず、就業率が低いこと、知識や能力を十分に発揮できない、4 C（Caring, Cleaning, Cooking, Cashier）のパート職に就くことが多い点を指摘している（周 2013）。

女性のキャリアに関する研究に関しては、これまで就業継続あるいは再就職に大きな焦点を当てられ、多くの研究が蓄積されている（武石 2006, 永瀬 1994 ほか）。しかし、女性のキャリアパターン、特に育児期女性のキャリアパターンから分析した研究は少ない。

女性のキャリアパターンに関する研究として、武石(2009)は内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」を用い、初職継続者とそれ以外の二項ロジスティック分析によって、女性の就業継続要因を本人の就業意識、配偶者の家事分担や妻の就業に対する意識、さらに母親の女性が働くことに対する意識などの複合的な関連と指摘している。

また、高学歴女性のキャリアパターンに関する研究としては、女性の現在の就業有無に焦点が当てられ、これまでのキャリアパターンを見る研究は少ない。中でも、樋口(1991)は、四年制大卒者の就業経歴は同一企業に長期勤続する者と、離職して再び就業することのない者の二極分化しつつあると指摘する。また、今田(1991)は、女性の職業経歴と職業構成に相違が見られることを明らかにしている。

しかし、育児期女性のキャリアパターンに関する研究においても、育児支援は検討されておらず、配偶者家事分担について触れている武石(2009)においても、育児期女性におけるものではない。

## 2. これまでの生活時間研究

まず、生活時間に注目した研究としては、稲葉による研究があり、その後それを継承した伊藤ら(1989-2005)の家政学グループによるジェンダー視点を重視したパネル調査の研究が行われた。また、矢野(1995)らの工学系のグループによって限定的な地域ではあるものの生活時間の国際比較を試みる研究が行われてきた。

### 2-1. 家政学における先行研究

稲葉らは 1956 年、1961 年、1967 年、1971 年と 4 回にわたり実施している。

稲葉は、「生活を広義に解すれば、労働(活動)と休養と余暇に大別することができる」(稲葉ら 1970)として、この観点での分析を行っている。

戦後から 1970 年代においては、家庭管理は「労力と時間」をいかに有効に使うかとして捉えられ、「能率」(少ない労力でいかに能率を上げるのか)、家事における「エネルギー代謝率」測定、「疲労」の測定というやや科学的要素を取り入れた研究が多く見られる(例えば、稲葉ら 1955、1970、主婦之友 1953)。これらには、家事時間は長時間労働であるという事実に加え、それを担う主婦の技術向上や工夫次第、設備改善で減らすことができるものであるといった認識がうかがえる。

### 2-2. 日本国内における生活時間調査研究

大規模な生活時間調査としては以下の 2 点があげられる。

一つ目が、日本国内における生活時間調査研究の先駆けと言われている日本放送協会の「国民生活時間調査」である(矢野 1995 など)。日本放送協会では 1960 年から 5 年ごとに全国規模の生活時間調査を実施している。また、10 年ごとに各都道府県別の調査も行っている。これらの調査は、詳細な生活行動の分類をしており、詳細な生活の行動を捉えることが出来る点をメリットとしている。ただし、日本放送協会が生活時間調査をする目的として放送番組編成・政策の基礎資料とするため、余暇活動を中心とした国民の 1 日の生活行動を時間との対応で捉えることを重視している。調査の変遷の詳しくは、省略するが、1995 年の調査から、調査方式を、アフターコード方式 から、プリコード方式へ変更という大規模な改訂が行われた。

そして、もう一つの全国的な大規模調査が総務省統計局によって実施される「社会生活基本調査」である。これは、戦後の復興期、高度経済成長時代を経て、国民も生活の豊かさを追求するようになったことを背景に、国民生活の実態を把握することを目的として、1976 年から始まり、5 年毎に実施されている。

### 2-3. 生活時間の国際比較調査

生活時間の国際比較調査は、近年では Eurostat など、EU を中心とした分析が行われているが、日本を含めた研究は少ない。

ただし、ザライによる国際比較プロジェクトとして、1960年代に実施されている。1964年～66年にかけて、ザライを中心とした研究グループによって、フランス、ベルギー、東ドイツ、西ドイツ、アメリカ、ポーランド、チェコスロバキア、ユーゴスラビア、ハンガリ、ブルガリア、ソビエト社会主義共和国連邦、ペルーの12カ国を対象に、統一された調査方法、行動分類を用いて実施され、これが、生活時間調査の国際標準になったという(矢野1998)。その後、原などの研究グループによって、1972年、松山において、ザライ調査に準じた調査設計による調査が「都市化と工業化が人々の生活にどのような影響を与えたか」を明らかにするという目的で、実施され、後に行われたカナダのザライ調査に基づいた分析を合わせて、矢野(1998)が分析している。矢野(1998)によれば、1965～72年の時点で日本、アメリカ、カナダでは男女間の類似性尺度は大きな差はなかったが、この20年間でアメリカ、カナダでは男女の時間の使い方に依然として大きな差があること、家事時間は20年間に4カ国とも減少しているが、日本の減少は極めて少ないことを指摘しており、この原因として、マイナス要素に機械化と市場化、一方減少阻害要素として、清潔志向、性別役割分業により市場化が進まないためと分析している。

近年の調査としては、連合総合生活開発研究所による調査(1990年、1996年、2007年に実施)が挙げられる。調査対象地は、日本、アメリカ、フランス、韓国の4カ国の都市部であり、対象者は、各国都市部に居住する50歳未満の雇用労働者とその配偶者を対象としている。

#### 2-4. 「社会生活基本調査」の時系列研究

社会生活基本調査の生活時間調査に関する長期的な時系列研究は少ない。

黒田(2010)は、「経済学でいう労働供給曲線に示されるような労働時間と余暇時間という二元的な考えではなく、ここでの労働時間に含まれる不効用を伴う家事労働等の家計生産時間にも焦点を当てて考えるべき」という問題意識のもとに、『社会生活基本調査』の個票データ(1986～2006年)を用いて、過去20年におけるフルタイム雇用者の生活時間配分の推移を検証している。

黒田(2010)によれば、日本人フルタイム雇用者の平均労働時間は男女ともに1990年代の不況期に緩やかに低下した後、2000年代に再び上昇したことから、1986年と2006年の2時点と比較すると、労働時間は統計的に有意に異ならなかったこと、そして、「家計生産時間」と「労働時間」「通勤時間」を合わせた「総労働時間」は20年間で男性には変化がないこと、女性は週当たりに総労働時間は3時間程度減少し、余暇時間の増加に繋がっていること、日本人の睡眠時間は20年間で劣勢に低下していることを挙げている(黒田 2010)。

また、『社会生活基本調査』におけるデータと海外の政府統計における生活時間調査のマイクロデータを用いた比較研究としては、水野谷(2005)や品田(2007)が挙げられる。水野谷(2005)は、カナダとドイツの政府統計におけるマイクロデータを用いて、主にフルタイム

で共働きの夫妻について研究した。これによれば、日本は、他の 2 か国と比べて、「労働時間や通勤時間が長い」、「日本の妻は仕事と家事の二重負担により、妻の睡眠時間が非常に短くなっている」、「日本の共働き夫妻は、休息やくつろぎなどの消極的な余暇時間が多く、積極的な余暇時間(交際、付き合い)が短い」という特徴が挙げられる(水野谷 2005)。

また、品田(2007)は、日本の女性の無償労働の少なさという問題意識から、『社会生活基本調査』を用いて、イギリスとオランダそれぞれの政府統計のミクロデータを用いた 3 か国比較を行っている。

ただし、女性に注目されており、育児期における男性に焦点があてられていないこと、さらに、品田(2007)水野谷(2005)双方においても、政府統計を用いた分析においても、各国の制度との関連性については、触れられていないという点が指摘できる。

また、これら、生活時間研究において、女性の就業については、有業・無業あるいは、フルタイム労働・パートタイム労働・無業といった区分にとどまる。より詳細な就業状況や、育児支援、企業制度等との関連には触れられていない。

### 3. 男性の家事・育児参加に関する研究

近年、男性の育児参加に関する調査やその研究結果は増加している(NHK 放送文化研究所 2006、労働政策研究・研修機構 2007、連合 2009 など)。また、男性の家事・育児参加の規定要因に関する実証的な知見も蓄積されている。例えば、社会学的な立場から、松田(2006)や永井(2004)らが、そして計量経済学の立場から水落(2005)らが行っている。

松田(2006)は、日本家族社会学会における全国家族調査委員会によって実施された1998年と2003年の全国家族調査NFRJ98、NFRJ03(以下、1998年に行われたものをNFRJ98、2003年に行われた調査をNFRJ03と略す)の分析を行っている。

男性の家事・育児参加の規定要因に関する研究において、調査の内容は違っていても、考察される仮説は類似しており、分析される変数がおおよそ決まっている。例えば、松田(2006)は、仮説を「家事・育児の量仮説」、「時間的余裕仮説」、「相対的資源仮説」、「ジェンダー・イデオロギー仮説」の4つに分類している。1つめの「家事・育児の量仮説」とは、幼い子どもがいることや、子ども数が多いことによって、行うべき家事・育児の量が増えるという仮説である。この仮説の主な規定要因として、子どもの有無、子どもの年齢、夫婦の母親などとの同居が挙げられる。また、2つめの「時間的余裕仮説」は、男女が家事・育児に費やす時間的余裕があれば、家事・育児を行うことが多くなるという仮説である。この時間的余裕を最も左右するのが、労働時間である。そして、3つ目の「相対的資源仮説」は、家庭内における夫婦の家事・育児分担は、家庭外において男女が保有している資源の格差を反映して決まるという仮説であり、収入や学歴が左右する要因となると想定されている。さらに、「ジェンダー・イデオロギー仮説」は、その名の通り、「夫の性別役割分業観が左右するという仮説」として挙げられている(松田 2005)。

結果、松田(2005)の分析によると、NFRJ98では、性別役割分業仮説を除く、家事・育児の量仮説、時間的余裕仮説、相対的資源仮説の3仮説が支持された。また、NFRJ03では、時間的余裕仮説と相対的資源仮説が支持されている。

また、水落(2005)は、同様の全国家族調査NFRJ98の個票データを使った分析をし、分析における被説明変数は、父母の労働時間、育児(1週間の頻度に関するデータ)であり、説明変数は、市場賃金率、祖父母との同居、通勤時間、子どもの属性(子どもの年齢と子どもの数)、父母の年齢、居住都市規模とされる。水落(2005)の特徴は、規定要因の変数として、市場賃金率などを入れたことであるといえる。

結論としては、「父親の労働時間は市場賃金率と世帯属性から受ける影響は小さく、おおむね非弾力的であり、外生変数として父親の育児参加の説明変数に用いても問題ない」こと、「ただし、母親の就業は、父母の学歴とその他の世帯属性に大きく影響されており、父親の育児参加を推定する上で母親の就業状態等の世帯属性とともに、外生的に説明変数として用いるのは妥当ではない」とし政策的インプリケーションとして通勤時間対策を挙げている(水落 2005)。

また、永井(2004)も NFRJ98 の調査を用い、結果として、「末子年齢、妻年齢、夫労働時間、妻就業形態、夫婦の共同行動(一緒に買い物に行く頻度)」が規定要因になっていると分析している。

これらの視点において、労働時間と家事・育児時間の二つにおいては語られても、生理的な時間や余暇活動の関連性が不足している。

このように、これら、全国家族調査の調査研究をはじめとして、男性の育児参加の規定要因の一定の蓄積があるが、これらのデータは、育児に関するデータとして、「1 週間の育児の頻度(回数)」の項目を使用しており、時間的な把握が出来ないという課題、また、育児を全く行っていない人に関する分析がないといえる。

そこで、御手洗(2011)は、総務省「社会生活基本調査」(2006 年)における 6 歳未満児のいる夫における家事及び育児の特に平日における行動者率及び行動者平均時間から、全く行わない人とある程度行う人といった二極化傾向が見られることを示した。また、この全く行わない夫についての要因を探るため、内閣府における個票データより、平日に家事・育児を全く行わない男性と家事・育児を行う男性との違いについての分析を行った。この結果、家事・育児を全く行わない男性は、末子が 3 歳未満よりも 3 歳以上で多く、また、労働時間が平日 1 日 10 時間以上である人が多いことが見いだされた。

ただし、家事・育児を全く行わない夫が妻である女性の就業や家事・育児にどのような影響をもたらすのかや、育児支援との関連については、検討されていない。そこで、本稿ではこれらについての検討を行う。

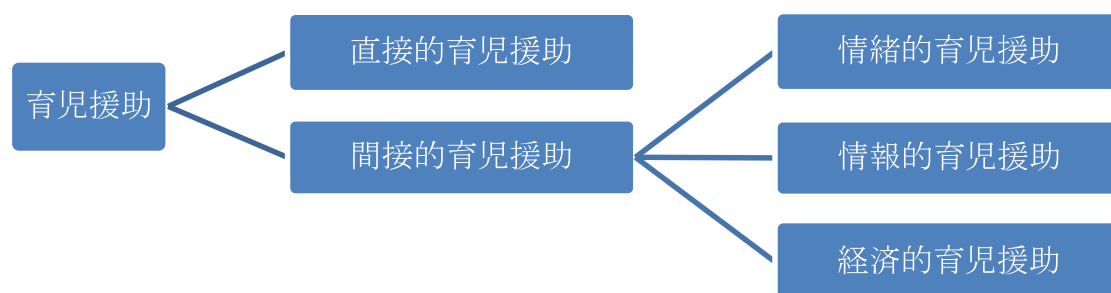
#### 4. 育児支援ネットワークに関する研究

育児支援の分野においては、社会学・保育分野を中心に一定の蓄積が見られる(たとえば、落合 1989、松田 1998)。

落合(1989)は育児援助という概念に対し、分類を行っている。

「育児労働そのものの一部あるいは全部を代行する「直接的育児援助」、母親の育児役割遂行を側面から支える「間接的育児援助」に区別され、間接的育児援助はさらに、母親を情緒的に支える「情緒的育児援助」、母親に育児知識を与える「情動的育児援助」、育児に必要な金銭や物品を与える「経済的育児援助」などに分けられる」(落合 1989、99)としている。以下表に示した(図表 1-4-1)。

図表 1-4-1 落合(1989)による育児援助の分類



資料：落合(1989) P.99 の記述を元に作成。

また、1986 年 11 月に兵庫県内の二歳児を第一子としてもつ母親を対象とする無作為調査(554 票)を元に、支援者ごとの特徴を指摘している(図表 1-4-2)。

図表 1-4-2 育児援助者別育児援助の種類

育児援助者	育児援助の種類
祖父母	情緒的・情動的育児援助
地域	負担の小さい直接的育児援助及び情緒的育児援助
夫	情緒的育児援助及びできる範囲の直接的育児援助
機関	規則的な直接的育児援助が主 近年情動的・情緒的育児援助の比重が高まる

また、松田(1998)も育児における親族サポートと非親族サポートの違いとして、親族は非親族よりも手段的なサポート(子どもの遊び相手や母親が外出しているときに子ども



の世話をすること)を行うことが多く、非親族は情緒的なサポートを行うことが多い点を指摘している。

また、ベネッセ教育総合研究所(2016)においても、保育園と幼稚園の保護者における育児支援ネットワークの違いについて考察されている。

しかし、これらにおいて、育児支援における意義は分析されているものの、育児支援に焦点化されており、女性の就業における育児支援との関係、また、育児支援以外の要因との検討といった点がなされていない。

## 5. 海外における家事・育児と就業に関する研究

海外において、家事・育児と就業に関する実証研究はあまり多く見られない。

エスピン・アンデルセン（2011）は以下のように知見を述べている。

「無償の家事労働に対する男性の貢献は過去 10 年か 20 年のあいだに急増してきた。最も劇的な変化は、(掃除のような) 日々の単調活動と育児という 2 種類の活動に見られる。育児に関しては、デンマーク、フランス、アメリカにおいて父親の貢献が 1980 年代から 2 倍になっている。女性が雇用され、また男性は家事労働により時間を注ぐことから、市場生産と家庭生産における配偶者間の特化は衰退しつつある。

しかし、市場生産と家庭生産におけるジェンダーの差は依然として大きい。」とし、さらに「男性の貢献の高まりが、高学歴の夫や妻が強い交渉力を持っている家族に偏っている。」点を指摘している(エスピン・アンデルセン 2011、102)。

このような学歴が高い男性ほど家庭特に育児への貢献が大きい点は Bianchi et al (2000、2006) など他の研究成果からも実証されている。

また、エスピン・アンデルセンなどは高学歴同士の同類婚カップルだけが育児分担の平等化が進められているという。

海外の研究では、sonjya drobnic らグループを中心に、MUTS を用いた、欧米と欧州諸国における、育児・家事時間と就業、制度との関連等が見られている (sonjya drobnic 他 2010、2011)。これによれば、育児支援制度は女性の育児時間を増やすとされる。また、地域別パターンによる分析も行われ、伝統的な価値観との関連も指摘している。

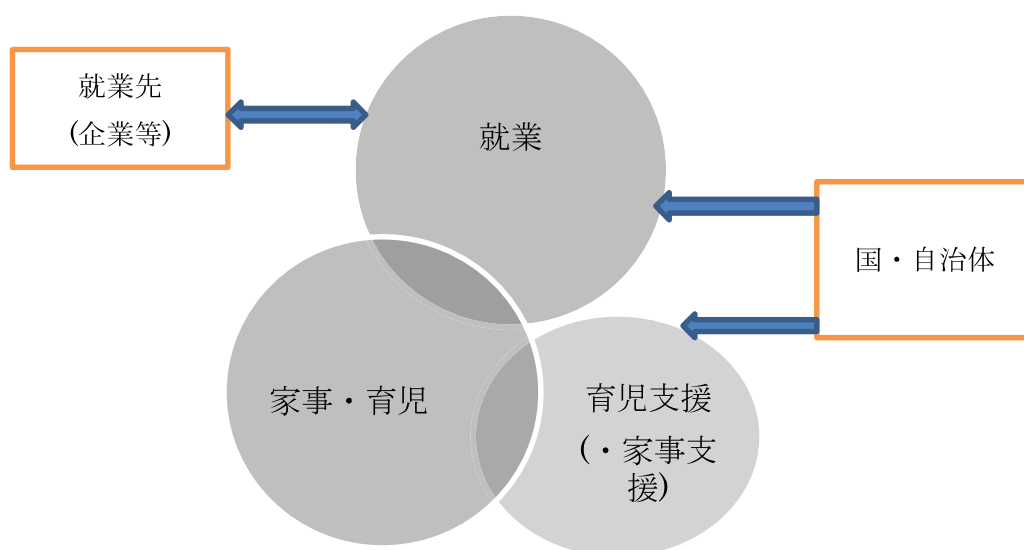
しかし、これらの海外における研究において、日本は含まれておらず、日本のとりわけ、未就学児を持つ女性における就業と家事・育児(時間)、育児支援、企業、制度といった点を総合的に把握する必要がある。

## 6. 小括—分析視角

このようにこれまで社会学・家政学を中心に家事労働研究、経済学を中心に女性労働に関する研究は蓄積されているものの、未就学児を持つ女性についてこれらを横断的に見た研究は少なく、未就学児を持つ女性を取り巻く家事労働及び就業生活の課題が十分に解明されていない。

そこで、本論文では、このような就業継続が困難とされる特に都市部における出産・育児期の女性に焦点を当て、キャリア形成、配偶者との家事・育児分担(特に全て担っている女性、全く行わない男性の検討)、家事・育児時間から見る家事・育児負担の大きさ、育児支援(・家事支援)、これらにおける意識について検討を行う。さらに、これらで見えてきた課題と企業や自治体・国の制度や政策面の意向や実態における課題について検討を行う(図表 1-6-1)。

図表 1-6-1 概念図



## 第2章 家事労働の変遷

### 1. 家事労働の変化

#### 1-1. 戦前の家事労働

大森（1981）は家事労働について以下のような意味づけを行っている。

「家事労働は、労働という側面からみれば、個別的家庭生活の場で、家族員の広い生命活動をも含めた労働力の再生産のために行われる、家事・育児・家政管理の労働であり、今日では、それは、社会的労働過程での労働に対して私的労働であり、かつ個人的消費の過程での労働であるという性格をもっている、さらに、家事労働は、家庭生活の場で日々繰り返されることにより、家庭生活の歴史を築き、家庭生活文化を伝承し、創造するという文化的、技術的、教育的側面をあわせ持っている。」

家事労働は、雇用者としての労働が進展して以降、労働としての側面が薄れがちに捉えられるが、労働として捉えており、また、文化的、技術的、教育的といったより深い側面を持つことを指摘している。

家事労働は生活様式とも密着するため、時代とともに量的、質的にも大きな変化を遂げている。

戦前は、日本放送協会が 1941 年に全国的生活時間調査を実施しているが、これにおける女性の家事労働時間(全国平均)が 10 時間 34 分であった(日本放送協会、1943)。稲葉ら(1970、89)によれば、1959 年以前においては特例<sup>1</sup>を除く家事労働時間は長い間 10 時間以上であったという。このように戦前の家事労働は長時間に及び、女性の負担の大きさがうかがえる。

内訳としては、大森ら（1981）による、1930 年代に東京の中流家庭女性の家事についての調査<sup>2</sup>結果によれば、家事労働の中で最も多く時間をかけたものは裁縫と挙げた人は 42.1%と最も多く、次いで掃除 15.9%となっており、裁縫時間の長さが伺える。また、この調査によれば、84.1%が女中ありと回答しており、女中がいない家は事情があるなど例外的であるとされている。

ところが、大森(1981、243)によれば、「1935 年頃までは、東京の中流家庭では、家事は女中がするものという考え方が強かったが、次第に経済的な諸条件の変化、働くことについての意識の改革等によって、女中廃止の方向が出てくる」ようになったという。

---

<sup>1</sup>休日・アパート住い、職業労働がある

<sup>2</sup>調査対象は大正 10 年から昭和 2 年までの間に、東京の高等女学校を卒業した人、年齢は 65～72 歳くらい

## 1-2. 戦後の家事労働

人々の生活様式は戦後になって大きな変化を起こしている。

産業別就業者構成比を見ると、男女共通して、1955 年以降第 1 次産業が減少し、第 3 次産業が増加している(図表 2-1-1)。女性においては、1955 年では第 1 次産業がもっとも多いが(44.8%)、1965 年以降は第 3 次産業がもっとも多くなっている。

また、内閣府(2005)は、戦後の生活様式の変化について以下のように言及している。

「建築技術の発達、鉄筋コンクリート団地の建設を可能とし、昭和 30 年代に日本住宅公団から 2DK 団地が開発、供給された。団地という新しい居住形態は、核家族の増加に伴い都市部の勤労生活者を始めとした人々に受け入れられ、40 年代以降、全国に広く一般化した。また、団地の多くは高度経済成長期における都市化の進展と、鉄道や道路技術の発達、自動車の普及等の交通網の整備による通勤圏の拡大が重なったことで、郊外に立地された。このため、職住分離の生活が進み、これにより性別役割分担をより定着させることになった。」

戦後の建築技術の進展や、第一次産業中心であった産業構造の変化、技術進歩による交通網の整備といったものが合わさり、職住分離が進み、これにより性別役割分業を引き起こしたとされる。

また、一方で、「昭和 60 年代以降は建築技術の発展により建築物の高層化が進み、高額な超高層マンションの建築が進んだものの、バブルの崩壊等による価格下落が起こったことで、住まいの都心回帰の流れつまり、職住近接の流れとなっている。」(内閣府、2005)という。

このような生活様式の変化だけでなく、家事労働にも変化が見られる。

日本放送協会による調査によれば、戦前(1941 年)における家事労働時間は 10 時間 34 分に及んでいたが(日本放送協会 1943)、戦後の 1960 年には家庭婦人の平日家事労働が 7 時間 12 分になるなど(日本放送協会放送文化研究所 1962)、家事時間の大幅な短縮化が見られた。

戦後においては、裁縫時間の減少が見られ、「既製服の一般化および靴下修理からの解放等合成繊維の普及による影響が強い(文科省 1967)」ことが要因とされる。

また、戦後の技術革新は特に家事労働を取り巻く状況を大きく変化させた。

文部科学省(1980)によれば、「1950 年代前半に戦後復興を完了し、同年代後半には海外から導入した技術をもとに積極的な技術革新が行われ、新しい産業を興すための生産設備が続々と新設された。1960 年代に入り国民所得水準の上昇によりいわゆる大衆消費社会が出現すると家庭電器製品等の耐久消費財に対する需要が急速に増大したが、各産業ではこれらの需要にこたえようと製品を安価に生産するため、量産化、自動化等の技術開発を進めるとともに、需要を一層拡大するために、品質、性能の向上を目指した技術開発を行った。この結果、テレビ、電気冷蔵庫等の家庭電気製品の普及率が著しく伸びた。」という。

また、「このような家庭電器製品等耐久消費材の大量生産やコストダウンが可能となった背景の一つに、鉄鋼の生産量が1960年代に急速に伸びたことがあった。鉄鋼の生産は、1950年代後半には需要に追いつかずいわゆる生産あい路（ボトルネック）の一つとなっていたが、1960年代には大型高炉機技術及び圧延自動操業技術等の開発により大量生産が可能となり生産量が拡大した。」（文科省、1980）という。

戦前では一般に普及していたのは、ラジオ、扇風機、アイロン等に限られていたが、「戦後の家庭電気製品の生産は進駐軍向けの生産から始まり、各社が技術的蓄積を重ね、1950年頃から市販を開始し、電気洗濯機、電気冷蔵庫、電気掃除機の生産状況は、1950年代は電気洗濯機が中心であったが、1960年代には電気冷蔵庫が、1970年代には電気掃除機が並んだ。」（文科省、1980）という。

この結果、1960年代都市の非農家における普及率は電気洗濯機40%、電気冷蔵庫10%、電気掃除機8%であったが、1970年代には電気洗濯機92%、電気冷蔵庫93%、電気掃除機75%と短期間に急速に普及した（図表2-1-3）。このような技術革新とその著しい普及によって人々の生活様式は大きく変化した。家事時間や手間の減少といった省力化がはかれるとともに、家事内容の変化ももたらした。さらに戦後の家事時間の減少は料理においても大きく、「電子レンジや冷凍冷蔵庫などを含めた家電製品の普及の他、外食産業の発達やインスタント食品、冷凍食品等の影響」（内閣府2005）も指摘されている。

『日本家政学事典』（1993）において、天野は、「家事労働の省略化・便利化の要求や、企業活動の活発化により、家事労働は社会化していく」とし、「社会化の4つの方向」として、「①企業が販売する商品やサービスに置き換える形の軽減・縮小化、省略化、利便化、②生活協同組合による共同購入・共同保育・助け合い家事援助活動など、協同的・互助的になされる社会化、③公的機関における保育・介護・看護・養護・給食やごみ処理などが公務労働に代替されていく社会化、④その他、高齢者の自立に援助するための、有償ボランティア等によって担われていく社会化」を挙げているが、1950～1970年は①の進展が著しく見られたといえる。

1970年～2000年にかけての家事時間の減少はNHK国民生活時間調査においても確認され（図表2-1-2）、この要因として、①ファミリーレストランなどの外食産業の発達、②冷凍食品や調理済み食品の充実と電子レンジや大型冷蔵庫などの普及、③未婚率の上昇による家事をしない女性（特に20代の増加）などを要因として指摘している（NHK放送文化研究所、2010、88－89）。

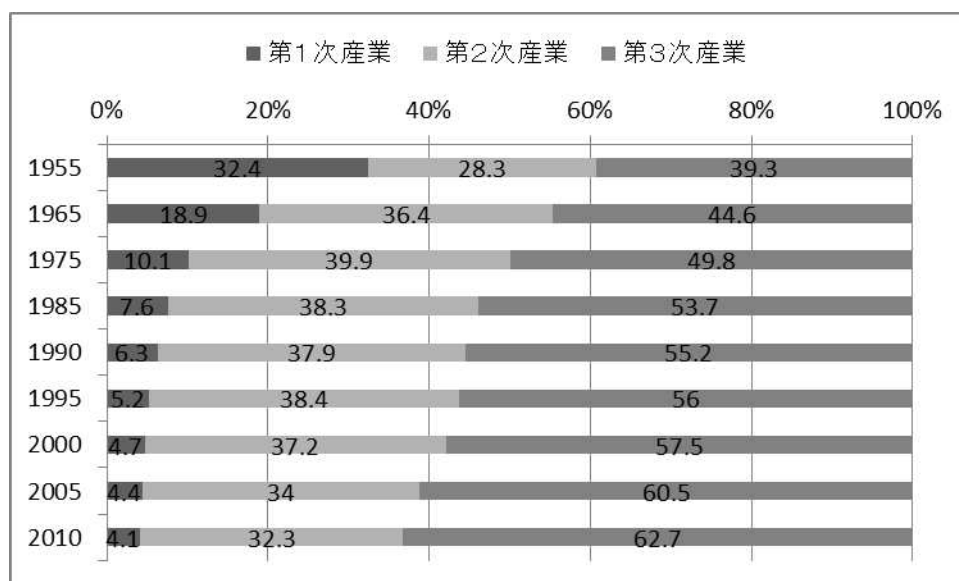
このようにこれまで家庭で担われてきた家事の外部化が広がり、お惣菜などの中間食も増加している。また、1990年代後半より、パソコンや携帯、スマートフォンの普及により、情報化の進展が著しい。

さらに、家事の外部化は加速しており、2011年時点から市場規模が今後約6倍（家事代行サービスが290億円から1720億円、ハウスクリーニングが560億円から3360億円）になると推計されている（野村総合研究所、2013、4）。

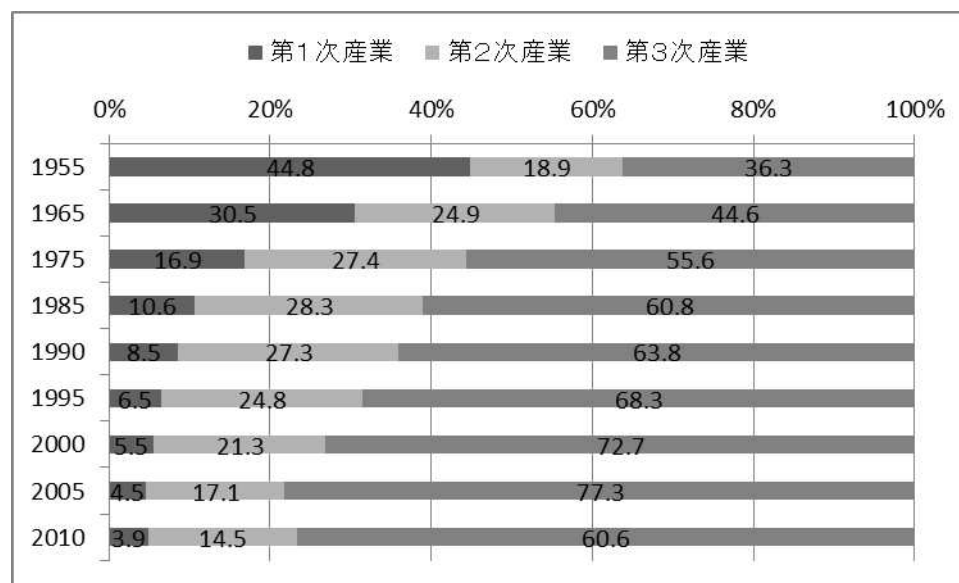
このように戦後における家事は産業の進展やライフスタイルの変化といった家事を取り巻く状況の変化とともに、著しい変化を遂げている。

図表 2-1-1 男女別産業別就業者構成比<sup>3</sup>の推移

男性における産業別就業者構成比の推移



女性における産業別就業者構成比

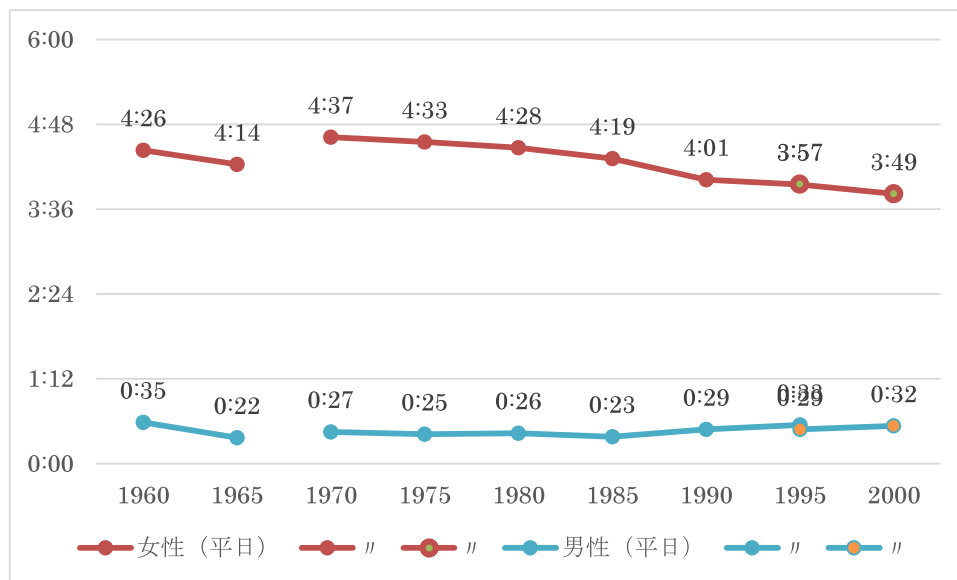


資

<sup>3</sup> 第1次産業:農林業及び漁業、第2次産業:鉱業、建設業及び製造業、第3次産業:上記以外の産業(分類不能の産業は含まない。)日本標準産業分類の改訂により、2002年以前は製造業の一部として第2次産業に含まれていた「もやし製造業」が2003年以降は第1次産業に、同様に製造業の一部として第2次産業に含まれていた「新聞業」及び「出版業」が第3次産業となったので、時系列比較には注意を要する。また、2012年1月結果から算出の基礎となる人口を2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切り替えが行われたため、2012年以降の時系列比較が出来ない。このため、今回は長期時系列推移を把握するため、2010年までのデータを使用する。

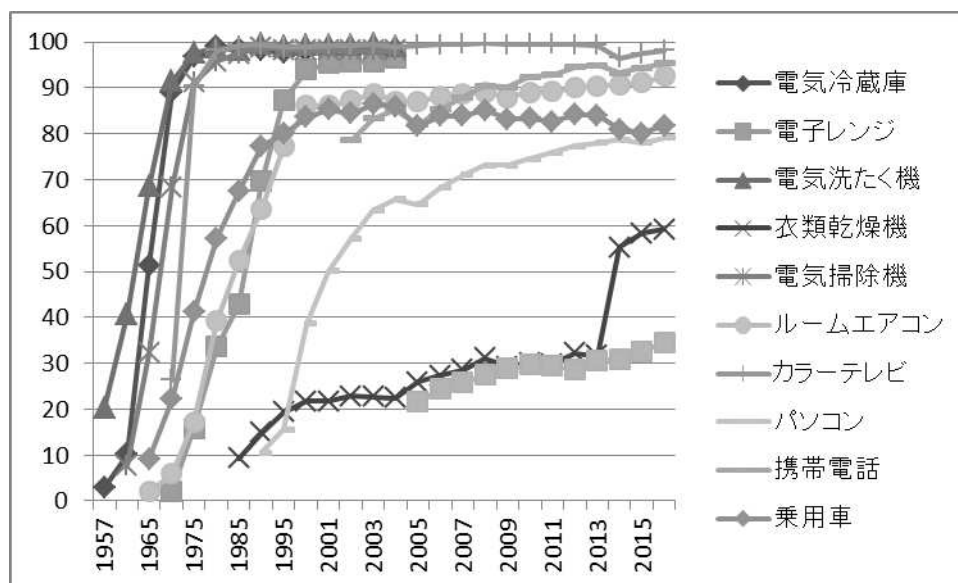
資料:総務省「労働力調査」より作成。

図表 2-1-2 男性と主に家事を担う女性における家事時間の推移(単位:時間:分)



資料:NHK 放送文化研究所(2001)「国民生活時間調査」より作成

図表 2-1-3 主要耐久消費財の普及率(二人以上の世帯)(単位:%)



資料:消費動向調査より作成。



## 2. 生活時間から見た家事時間の推移

### 2-1. 夫における家事時間の位置づけと推移

6 歳未満児のいる夫(有業)の家事関連時間を含めた他の各活動平均時間(週全体)の現状及び動向を確認する。

図表 2-2-1 有業夫の生活時間

夫・有業

	1 次活動	通勤・通学	仕事	学業	家事関連時間	3 次活動
1976	10:37	0:46	7:20	0:00	0:15	5:03
1981[1]	10:39	0:51	7:31	0:00	0:13	4:45
1986[2]	10:02	0:56	8:07	0:00	0:21	4:36
1996	10:03	0:53	7:39	0:00	0:37	4:49
2001	10:01	0:54	7:43	0:00	0:47	4:35
2006[3]	10:06	0:52	7:48	0:00	0:57	4:17
2011	9:57	0:56	8:00	0:01	1:06	4:00

資料: 1976、1981、1986、1996、2001、2006、2011 年の総務省『社会生活基本調査』から作成。

[1] 1981 年は、週全体の項目がないため、(平日×5+土曜日+日曜日)/7 として算出。

[2] 1986 年は、週全体の項目がないため、(平日×6+日曜日)/7 として算出。

[3] 2006 年の統計は有業無業それぞれ総数のデータがなく、妻有業の夫・妻無業の夫の項目のみのため、これらの項目のデータから 加重平均により算出。

長期的な傾向としては、家事関連時間の増加が見られ、一方、3 次活動が減少している。また、2006 年から 2011 年の 5 年の変化に注目すると、1 次活動(睡眠、食事などが含まれる)は 9 分の減少で 9 時間 57 分と調査史上初めて 10 時間をきった(図表 2-2-1)。そして、また仕事時間は、2011 年 8 時間となり、12 分も増加している。これは、1986 年の統計が一部週休二日制の導入や、土曜日半日勤務が増えていたことを考慮してももう少し少なくなると予測すると、大きく増えているといえる。一方、時系列的に減少の傾向が見られる三次活動(余暇活動など)が 17 分減少の 4 時間となり、1976 年と比べ 1 時間 3 分もの増加をしている。

次いで、6 歳未満児のいる夫(有業)の家事関連時間の週全体における平均時間は、育児時間で長期的に増加が見られる。2011 年 1 時間 6 分と 2006 年に比べ、9 分伸びている(図表 2-2-2)。時系列で見ても、1980 年代以降、5 年で約 10 分ずつ伸びている。家事関連時間の内訳を見ると、育児時間の時系列的な伸びが見られるが、2011 年においても 2006 年と比べ、8 分育児時間が伸び、39 分となった。家事時間は、2 分伸び、11 分となり、介護・看護は 1 分の減少で 0 分、買い物時間は 5 年前と同じ 16 分で変化が見られない結果となった。

図表 2-2-2 夫有業の家事関連時間

夫・有業

	育児	家事	看護・介護	買い物	家事関連時間
1976	0:10		-	0:05	0:15
1981[1]	0:08			0:05	0:13
1986[2]	0:10	0:04		0:07	0:21
1996	0:17	0:05	0:01	0:14	0:37
2001	0:24	0:07	0:01	0:15	0:47
2006	0:31	0:09	0:01	0:16	0:57
2011	0:39	0:11	0:00	0:16	1:06

資料：1976、1981、1986、1996、2001、2006、2011 年の総務省『社会生活基本調査』から作成。

[1] 1981 年は、週全体の項目がないため、(平日×5+土曜日+日曜日)/7として算出。

[2] 1986 年は、週全体の項目がないため、(平日×6+日曜日)/7として算出。

また、6 歳未満児のいる夫において平均時間の伸びは見られても、行動者率が低いことが指摘される。ただし、近年、育児に関しての行動者率は大きく伸びていることがうかがえる(週全体で 2001 年 23.9%→2006 年 26.6%→2011 年 30.6%)(図表 2-2-3)。平日・土日別に見ると、2011 年においては、平日において約 4 分の 1(25.9%)、土曜日 39.0%・日曜日 44.2%と土日が 4 割近くの結果となった。特に、土日の伸びが大きい。また、行動者平均時間に関しても、土曜日・日曜日の伸びが挙げられる(土曜日 2001 年 2:13→2006 年 2:28→2011 年 2:43、日曜日 2001 年 2:17→2006 年 2:41→2011 年 3:07)。

図表 2-2-3 夫行動者率、行動者平均時間

2001 年夫・行動者率(%)

	家 事	育 児
週全体	10.1	23.9
平日	7.2	19.9
土曜日	16.3	31.9
日曜日	18.7	36.5

夫・行動者平均時間(時間：分)

	家 事	育 児
週全体	1:04	1:37
平日	0:58	1:21
土曜日	1:15	2:13

日曜日	1:20	2:17
-----	------	------

資料：2001 年の総務省『社会生活基本調査』から作成。

2006 年

夫・行動者率(%)

	家事	育児
週全体	13.2	26.6
平日	10.8	22.0
土曜日	17.8	36.2
日曜日	20.3	39.9

夫・行動者平均時間(時間：分)

	家事	育児
週全体	1:10	1:54
平日	1:03	1:38
土曜日	1:24	2:28
日曜日	1:30	2:41

資料：2006 年総務省『社会生活基本調査』から作成。

2011 年

夫・行動者率(%)

	家事	育児
週全体	14.8	30.6
平日	11.8	25.9
土曜日	19.4	39.0
日曜日	24.5	44.2

夫・行動者平均時間(時間：分)

	家事	育児
週全体	1:14	1:59
平日	1:06	1:36
土曜日	1:34	2:43
日曜日	1:29	3:07

資料：2011 年の総務省『社会生活基本調査』から作成。

## 2-2. 妻における家事時間の位置づけと推移

長期的に見ると、妻有業では、家事関連時間が増加し、仕事時間の減少が見られる。これらは、パートタイム労働の増加により短時間化していることが想定される。

妻有業では、仕事時間が 2011 年において 2006 年と比較し 23 分と大きく減少し 3 時

間 30 分となり、また、3 次活動も 13 分の減少(2011 年 3 時間 32 分)という結果となった(図表 2-2-4)。妻有業においては、夫有業に比べて、仕事時間が 4 時間 30 分も短い。これは、有業には現在育児休業をしている人も含まれることや、パートタイム労働者の増加がうかがえる。

また、妻無業においても、長期的に見ると、家事関連時間は増加し、余暇活動などの 3 次活動が減少している。2006 年と比較して 2011 年は 3 次活動が 25 分の減少と大きく減少した一方、1 次活動が 11 分の増加と増加傾向が見られ 2011 年は 10 時間 33 分となった。

図表 2-2-4 妻有業・無業生活時間の推移

妻・有業

	1 次活動	通勤・通学	仕事	学業	家事関連時間	3 次活動
1976	10:25	0:15	4:52	0:00	4:47	3:40
1981[1]	10:25	0:21	5:13	0:00	4:29	3:33
1986[2]	10:03	0:27	4:51	0:00	5:13	3:26
1991	9:55	0:24	4:19	0:00	5:42	3:40
1996	10:12	0:26	4:02	0:00	5:26	3:52
2001	10:11	0:24	3:40	0:00	5:37	4:08
2006[3]	10:20	0:28	3:53	0:00	5:35	3:45
2011	10:23	0:28	3:30	0:01	6:06	3:32

妻・無業

	1 次活動	通勤・通学	仕事	学業	家事関連時間	3 次活動
1976	10:42	0:03	0:20	0:00	7:35	5:20
1981[1]	10:46	0:00	0:12	0:00	7:55	5:07
1986[2]	10:12	0:01	0:03	0:00	8:50	4:53
1991	10:06	0:00	0:02	0:00	8:57	4:55
1996	10:19	0:00	0:01	0:00	8:35	5:04
2001	10:17	0:01	0:01	0:01	8:41	4:58
2006[3]	10:22	0:00	0:01	0:00	8:40	4:56
2011	10:33	0:01	0:01	0:01	8:54	4:31

資料：1976、1981、1986、1991、1996、2001、2006、2011 年の総務省『社会生活基本調査』から作成。

[1] 1981 年は、週全体の項目がないため、(平日×5+土曜日+日曜日)/7 として算出。

[2] 1986 年は、週全体の項目がないため、(平日×6+日曜日)/7 として算出。

[3]2006 年の統計は有業無業それぞれ総数のデータがないため、有業夫の妻・無業夫の妻の時間から加重平均により算出。

続いて、6 歳未満児のいる妻における週全体平均の家事関連時間における妻有業・無業別で差異が見られるのかを考察する。

先ほど述べたように、妻有業及び妻無業においても家事関連時間は増加が見られる。そこで、内訳を見ると、育児時間の増加が大きく、家事時間の減少傾向がどちらにおいても確認される。

まず、妻有業の場合であるが、2006 年から 2011 年にかけて家事関連時間は 31 分増加し、6 時間 6 分と大きな増加が見られる。育児に関しては、26 分増加の 2 時間 33 分、と時系列に見て増加傾向にはあるものの最も長く、1991 年から 2006 年にかけて、5 年で 10 分程度減少していた家事時間も 2006 年から 2011 年は 4 分の増加が見られた。

次いで、妻無業では、家事関連時間が 2006 年から 2011 年にかけて 14 分増加し、このうち育児時間で 12 分の増加が見られた(図表 2-2-5)。無業妻も有業妻と同様に、育児時間は増加傾向にあったが、さらに増加し、比較可能な 1986 年と比較して、約 1 時間程度の伸びが見られ、2011 年は 4 時間 1 分とはじめて 4 時間を超えた。

図表 2-2-5 妻有業・無業別家事関連時間の推移

**妻・有業(週全体)**

	育児	家事	看護・介護	買い物	家事関連時間
1976	4:15		—	0:32	4:47
1981[1]	4:01			0:28	4:29
1986[2]	1:24	3:21		0:28	5:13
1991	1:39	3:29	0:03	0:31	5:42
1996	1:34	3:18	0:02	0:32	5:26
2001	1:52	3:08	0:03	0:34	5:37
2006[3]	2:07	2:52	0:04	0:32	5:35
2011	2:33	2:56	0:03	0:34	6:06

**妻・無業(週全体)**

	育児	家事	看護・介護	買い物	家事関連時間
1976	6:44		—	0:51	7:35
1981[1]	7:04			0:51	7:55
1986[2]	3:05	5:01		0:44	8:50
1991	3:20	4:47	0:05	0:45	8:57
1996	3:12	4:31	0:04	0:48	8:35
2001	3:38	4:15	0:03	0:45	8:41
2006[3]	3:49	4:03	0:03	0:45	8:40
2011	4:01	4:02	0:04	0:47	8:54

資料：1976,1981,1986,1991,1996,2001,2006,2011 年の総務省『社会生活基本調査』から作成。

[1] 1981 年は、週全体の項目がないため、(平日×5+土曜日+日曜日)/7として算出。

[2] 1986 年は、週全体の項目がないため、(平日×6+日曜日)/7として算出。

[3] 2006 年の統計は有業無業それぞれ総数のデータがないため、有業夫の妻・無業夫の妻の時間から 加重平均により算出。

### 3. 夫妻における家事・育児行動の詳細

上記で、夫の育児時間は増加傾向にあるものの、未だ家事時間が短い、平日の行動者率が低く、女性に家事・育児の大半が偏っていることを指摘したが、家事の詳細、育児の詳細についての把握を行う。

Oklay (1980、55) は、1971 年にロンドンにおける若い主婦 40 名を対象とした家事に関わるヒアリング調査を実施し、6 つの中心的な家事として、掃除、買い物、料理、後片付け（皿洗い）、洗濯及びアイロンを挙げている。

アメリカ合衆国では女性は中心的家事を行う一方、男性は自宅の補修、家庭管理の諸活動、家族のための諸サービスの入手に対して、家庭で自分たちの労働時間を多く費やしている (David、2002、156) とされる。

家事の詳細についての現状を把握するため、以下では「平成 23 年社会生活基本調査」の A 表における中分類を用いて、末子 6 歳未満児のいる夫妻について平日土曜日日曜日別に家事平均時間及び行動者率、さらに育児平均時間及び行動者率の詳細を確認する。

#### 3-1. 夫妻別家事行動の詳細

6 歳未満児のいる妻の家事行動者率における中分類では、「食事の管理」がもっとも多く、平日・土曜日・日曜日それぞれ 96.3%、89.4%、90.1%に及ぶ。次いで、高い順に「衣類等の手入れ」(平日 70.2%、土曜日 66.2%、日曜日 67.5%)、「住まいの手入れ・整理」(平日 66.7%、土曜日 70.1%、日曜日 67.1%) である (図表 2-3-1)。

図表 2-3-1 6 歳未満児のいる妻 家事行動者率

	平日	土曜日	日曜日
総 数	99.0	95.0	96.4
食事の管理	96.3	89.4	90.1
衣類等の手入れ	70.2	66.2	67.5
住まいの手入れ・整理	66.7	70.1	67.1
その他の家事	13.7	7.3	5.5
子供(乳幼児以外)の身の回りの世話	8.4	1.0	1.8
家族(子供以外)の身の回りの世話	5.9	4.6	4.0
世帯管理	3.1	1.8	3.3
子供(乳幼児以外)の介護・看護	2.3	—	—
園 芸	1.9	0.8	3.0
衣類等の作 製	0.8	1.6	2.7
菓子作り	0.3	0.9	0.6
乗り物の手入れ	0.3	—	0.7
建築・修繕	—	—	0.4
家族(子供以外)の介護・看護	—	—	0.9

資料：総務省『社会生活基本調査』2011 年より作成。

6 歳未満児のいる夫の家事行動者率の家事分類詳細に着目すると、平日は「食事の管理」がもっとも高く 12.8%、次いで「住まいの手入れ・整理」6.9%、「衣類等の手入れ」3.6%とつづく。

土曜日・日曜日は「住まいの手入れ・整理」がもっとも高く（土曜日 21.4%、日曜日 20.0%）、次いで「食事の管理」（土曜日 18.7%、日曜日 18.6%）、「衣類等の手入れ」（土曜日 4.2%、日曜日 6.9%）である（図表 2-3-2）。

図表 2-3-2 6 歳未満児のいる夫 家事行動者率

	平日	土曜日	日曜日
総 数	21.0	34.2	38.2
食事の管理	12.8	18.7	18.6
住まいの手入れ・ 整 理	6.9	21.4	20.0
衣類等の手入れ	3.6	4.2	6.9
その他の家事	1.0	1.3	1.8
園 芸	0.8	—	2.7
建築・修繕	0.7	—	0.9
子供(乳幼児以外) の身の回りの世話	0.4	0.9	—
家族(子供以外)の 身の回りの世話	0.3	—	—
菓子作り	—	—	—
衣類等の作製	—	—	—
乗り物の手入れ	—	0.9	3.1
世帯管理	—	1.2	—
子供(乳幼児以外) の介護・看護	—	—	—
家族(子供以外)の 介護・看護	—	—	—

資料：総務省『社会生活基本調査』2011 年より作成。

妻の家事平均時間は、平日 3 時間 51 分、土曜日 3 時間 26 分、日曜日 3 時間 20 分にも及ぶ(図表 2-3-3)。詳細を見ると、「食事の管理」が平日 2 時間 6 分、土曜日 1 時間 44 分、日曜日 1 時間 38 分と家事時間の約半数を占めている。次いで長い順に、平日・土曜日・日曜日とも、「住まいの手入れ・整理」（平日 45 分、土曜日 49 分、日曜日 46 分）、「衣類等の手入れ」（平日 35 分、土曜日 31 分、日曜日 36 分）、「その他の家事」（平日 18 分、土曜日 16 分、日曜日 10 分）と続く。



図表 2-3-3 6 歳未満児のいる妻の家事平均時間

	平日	土曜日	日曜日
食事の管理	126	104	98
住まいの手入れ・整理	45	49	46
衣類等の手入れ	35	31	36
その他の家事	18	16	10
子供(乳幼児以外)の身の回りの世話	3	0	0
衣類等の作製	1	2	4
世帯管理	1	1	1
子供(乳幼児以外)の介護・看護	1	—	—
家族(子供以外)の身の回りの世話	1	1	1
菓子作り	0	0	0
園芸	0	0	1
乗り物の手入れ	0	—	0
建築・修繕	—	—	0
家族(子供以外)の介護・看護	—	—	0
総 数	231	206	200

資料：総務省『社会生活基本調査』2011 年より作成。

6 歳未満児における夫の家事平均時間は、平日 12 分、土曜日 27 分、日曜日 30 分となっている(図表 2-3-4)。平日の内訳は「食事の管理」、「住まいの手入れ・整理」、「その他の家事」がそれぞれ 3 分ずつ、「衣類などの手入れ」2 分、「建築・修繕」1 分である。

土曜日の詳細を見ると、「住まいの手入れ・整理」がもっとも長い 16 分で、次いで「食事の管理」8 分、「その他の家事」1 分、「衣類等の手入れ」1 分、「世帯管理」1 分である。

日曜日は「住まいの手入れ・整理」13 分がもっとも長く、「食事の管理」8 分、「衣類等の手入れ」3 分、「園芸」2 分、「乗り物の手入れ」2 分、「その他の家事」1 分、「建築・修繕」1 分である。

図表 2-3-4 6 歳未満児のいる夫における家事平均時間

	平日	土曜日	日曜日
食事の管理	3	8	8
住まいの手入れ・ 整 理	3	16	13
その他の家 事	3	1	1
衣類等の手入れ	2	1	3
建築・修繕	1	—	1
園 芸	0	—	2
子供(乳幼児以外) の身の回りの世話	0	—	—
家族(子供以外)の 身の回りの世話	0	—	—
菓子作り	—	—	—
衣類等の作製	—	—	—
乗り物の手入れ	—	0	2
世帯管理	—	1	—
子供(乳幼児以外) の介護・看護	—	—	—
家族(子供以外)の 介護・看護	—	—	—
総 数	12	27	30

資料：総務省『社会生活基本調査』2011 年より作成。

### 3-2. 夫妻別育児行動の詳細

育児ではどういった特徴がみられるのであろうか。

6 歳未満児のいる妻の育児行動者率の詳細において、もっとも多いのは、「乳幼児 33 の身体の世話と監督」で平日 77.9%、土曜日 66.9%、日曜日 63.4%に及ぶ(図表 2-3-5)。平日は次いで、「子供の送迎移動」51.5%、「子供の付き添い等」19.9%と続く一方、土曜日・日曜日は「乳幼児と遊ぶ」(各 53.2%、47.5%)と高い比率を占め、次いで、「子供の送迎移動」(土曜日 24.2%、日曜日 10.2%)である。

図表 2-3-5 6 歳未満児のいる妻の育児行動者率

	平日	土曜日	日曜日
総 数	94.6	86.1	82.6
乳幼児の身体の世話と監督	77.9	66.9	63.4
乳幼児の介護・看護	57	3.6	4.2
子供の送迎移動	51.5	24.2	10.2
子供の付き添い等	19.9	12.2	5.7
子供(乳幼児以外)の教育	6.6	4.7	2.1
乳幼児と遊ぶ	5.8	53.2	47.5
子供(乳幼児以外)と遊ぶ	—	—	0.3

資料：総務省『社会生活基本調査』2011 年より作成。

6 歳未満児のいる夫における育児行動者率でもっとも高いものは、平日・土曜日・日曜日ともに「乳幼児と遊ぶ」でそれぞれ 16.6%、35.1%、47.2%である(図表 2-3-6)。次いで、「乳幼児の身体の世話と監督」で 11.3%、20.5%、24.5%である。

図表 2-3-6 6 歳未満児のいる夫の育児行動者率

	平日	土曜日	日曜日
総 数	27.2	51.0	59.4
乳幼児と遊ぶ	16.6	35.1	47.2
乳幼児の身体の世話と監督	11.3	20.5	24.6
子供の送迎移動	7.2	13.0	6.9
子供の付き添い等	2.3	5.1	3.9
子供(乳幼児以外)の教育	0.5	1.7	1.2
乳幼児の介護・看護	0.2	1.9	0.5
子供(乳幼児以外)と遊ぶ	—	0.2	—

資料：総務省『社会生活基本調査』2011 年より作成。

6 歳未満児のいる妻の育児平均時間は、平日 3 時間 11 分、土曜日 2 時間 41 分、日曜日 2 時間 12 分である(図表 2-3-7)。平日及び日曜日においては、「乳幼児の身体の世話と監督」(それぞれ 1 時間 35 分、1 時間 1 分)がもっとも長い。一方、土曜

日は、「乳幼児と遊ぶ」が1時間9分と最も長く、平日も48分、日曜日54分も長い。

図表 2-3-7 6歳未満児のいる妻の育児平均時間

	平日	土曜日	日曜日
乳幼児の身体の手世と監督	95	62	61
乳幼児と遊ぶ	48	69	54
子供の送迎移動	30	10	4
子供の付き添い等	11	14	9
乳幼児の介護・看護	4	3	5
子供(乳幼児以外)の教育	2	3	1
子供(乳幼児以外)と遊ぶ	—	—	0
総 数	191	161	132

資料：総務省『社会生活基本調査』2011年より作成。

6歳未満児のいる夫における育児平均時間は、平日24分、土曜日1時間14分、日曜日1時間34分である(図表 2-3-8)。内訳を見ると、「乳幼児と遊ぶ」が平日・土曜日・日曜日全てにおいて最も長い(平日12分、土曜日45分、日曜日63分)。次いで、平日・土曜日・日曜日とも「乳幼児の身体の手世と監督」(それぞれ6分、13分、21分)が長い。

図表 2-3-8 6歳未満児のいる夫における育児時間

	平日	土曜日	日曜日
乳幼児と遊ぶ	12	45	63
乳幼児の身体の手世と監督	6	13	21
子供の送迎移動	4	6	3
子供の付き添い等	2	8	6
乳幼児の介護・看護	0	1	0
子供(乳幼児以外)の教育	0	2	1
子供(乳幼児以外)と遊ぶ	—	0	—
総 数	24	74	94

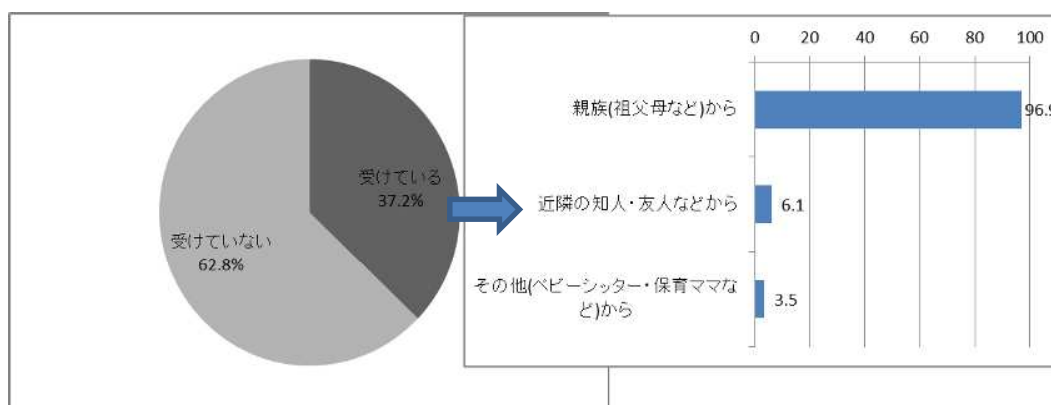
資料：総務省『社会生活基本調査』2011 年より作成。

#### 4. 育児支援の有無における生活時間の差異

2011 年の「社会生活基本調査」より、少子化社会への対策の一環として、新たに、育児支援の利用状況の把握が行われた（三神、2011）。このため、育児支援の有無の現状と生活時間の違いが見られるのかに注目する。

まず、世帯外からの育児支援<sup>4</sup>の有無であるが、37.2%と約 4 割が受けており、62.8%が受けていない(図表 2-3-9)。育児支援を受けている人の担い手としては、親族（祖父母など）が 96.9% と圧倒的に多い。また、近隣の知人・友人や、その他のベビーシッターや保育ママはそれぞれ 6.1%、3.5% と非常に少ない。

図表 2-3-9 6 歳未満の子供のいる妻<sup>5</sup>の育児支援の有無及び担い手



資料：総務省「社会生活基本調査 結果の概要」2011 年、p.30 の表 5-7 より作成。

続いて、6 歳未満の子どものいる、世帯外からの育児支援を受けている世帯の夫妻と受けていない世帯の夫妻においてそれぞれに生活時間に差があるのかに注目する。

この結果、まず妻に着目すると、育児支援を受けている妻の方が、支援を受けていない妻に比べて仕事等の時間が 1 時間 6 分長くなっており、家事は 36 分短くなっていた(図表 2-3-10)。一方、3 次活動は育児支援を受けていない妻が 33 分長くなっていた。

一方、夫は育児支援を受けている夫も育児支援を受けていない夫も、どの項目も 5 分程度と非常に小さい差であり、差がないといえた(図表 2-3-11)。

<sup>4</sup> 保育所（園）又は幼稚園を除く

<sup>5</sup> 夫婦と子供のいる世帯における妻。

図表 2-3-10 6歳未満の子供のいる妻<sup>6</sup>における育児支援有無別生活時間(週全体)

	1次活動	2次活動	仕事等	家事	介護・看護	育児	買い物	3次活動
育児支援を受けている	10:29	9:44	2:24	3:19	0:03	3:18	0:39	3:47
育児支援を受けていない	10:27	9:13	1:18	3:45	0:04	3:23	0:43	4:20

資料：総務省「社会生活基本調査 結果の概要」2011年、p.30 の表 5-7 より作成。

図表 2-3-11 6歳未満の子供のいる夫<sup>7</sup>における育児支援有無別生活時間(週全体)

	1次活動	2次活動	仕事等	家事	介護・看護	育児	買い物	3次活動
育児支援を受けている	9:56	10:03	8:55	0:13	0:00	0:41	0:14	4:01
育児支援を受けていない	9:56	10:02	8:54	0:11	0:00	0:38	0:18	4:02

資料：総務省「社会生活基本調査 結果の概要」2011年、p.30 の表 5-7 より作成。

## 5. 小括

夫妻の家事関連時間について、1976年以降の長期的推移では、家事関連時間は男女共増加している。特に育児時間の増加が大きく、妻における家事時間は減少傾向が見られるものの、家事関連時間は有業の妻で約6時間、無業の妻で約9時間といった長時間に及んでいる。一方、夫において家事・育児は土日の行動者率は多くなっているものの、平日の行動者率は低く、育児は4人に1人、家事は約1割にすぎない。一方、夫の行動者平均時間においては、平日においても家事で約1時間、育児で約1時間半に及んでおり、行っている人は比較的長い時間行うが、全く行っていない人(15分のながら時間に含む)も多く見られた。また、夫と妻それぞれに家事及び育児を多く行っている内容も、家事では、妻は「食事の管理」における平均時間がもっとも長く、夫は「住まいの手入れ」、育児では妻は「乳幼児の身体の世話と監督」に対し、夫は「乳幼児と遊ぶ」が多いといった違いも見られた。

また、育児支援を受けていない妻は育児支援を受けている妻と比べて、家事時間が長く、仕事時間が短いといった特徴も見られ、育児支援と家事時間、就業といった3要素の検討も重要である。

<sup>6</sup> 夫婦と子供のいる世帯における妻。

<sup>7</sup> 夫婦と子供のいる世帯における夫。

### 第3章 ワークライフバランスに関わる制度

#### 1. 女性労働の変化

戦前から戦後にかけては女性の高学歴化、産業構造の変化など、様々な変化を遂げてきた。

現在問題視されている女性の年齢階級別労働力率における M 字カーブであるが、高度経済成長で確立されたとされる(内閣府 2016)。

内閣府(2016)は以下のように分析している。

「1920 年には 15～19 歳の女性労働力率は 7 割近くあり、年齢が上がるとともに労働力率が低下する傾向にあった。

1955 年には、それまでに中等教育への進学が急速に進んだことを背景に、15～19 歳の労働力率が下がって 20～24 歳の労働力率が上がり、M 字カーブの左側の山が形成された。

高度経済成長期の 1965 年には 25～29 歳、30～34 歳の非労働力化が進み労働力率が 50%を切ったことや、40 歳代の労働力率が上がった結果、M 字型がはっきり確認できるようになった。」

女性の高学歴化に伴い、頂点は 1920 年における 15～19 歳から、2015 年 25～29 歳となり、晩年化している。高度経済成長期における女性の働き方の変化が M 字カーブとして、出産・育児期に労働市場を一旦退出する働き方となっている、

#### 1-1. 戦前の会社身分制

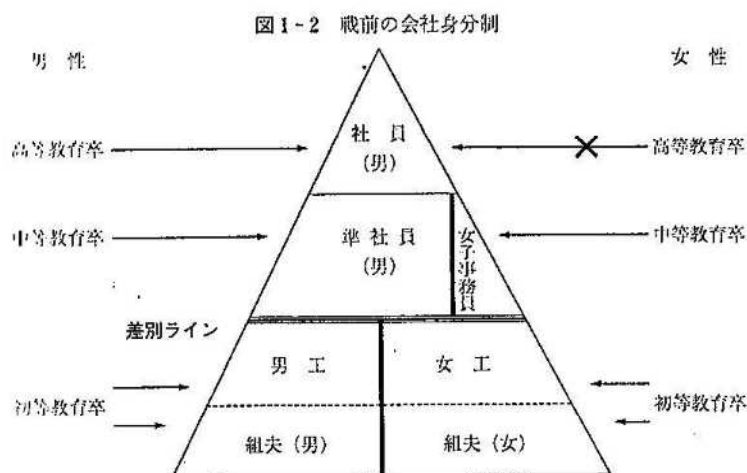
戦前の会社身分制に女性がいかに組み込まれていたのだろうか。野村(2007)によれば、「戦前の会社身分制は、学歴主義・学校歴主義であり、社員、準社員、工員、組夫という身分」から構成されており、「それらの身分を構成したのは男性」であり、「女性は社員と準社員になることができなかった」という(図表 3-1-1)。

濱口(2015、29)は、戦前の会社身分制について、「働く女性の圧倒的多数は初等教育卒の女工であり、しかも労働力に占める女性の割合はおおよそ半分と、他の先進国よりも遥かに高い水準」であったが、「彼女らの多くは農家からの出稼ぎ労働力であり、勤続年数は極めて短い」ものであったという。

女性は中等教育を受けた女性が女性事務員を行っているケースが見られる。一方、高等教育を受けた女性に関しては、「大会社で採用されることはほとんどなかった」(野村、2007)という。野村(2007)によれば、「ごく例外的に採用された 2 つのタイプ」として、「縁故によって就職し一時的に勤める場合」と「タイプストとしての就職」を挙げている。ただし、これらは「男性とは全く異なる待遇」であったという。これは、「女性は良妻賢母たるべき」という思想が強かった」という。

戦前における女性の就職率においても、就職率が低い。

図表 3-1-1 戦前の会社身分制



資料:野村 (2007) P.25 より引用

## 1-2. 戦後の会社身分制

戦後の会社身分制は戦前の会社の身分制はどのように変化したのだろうか。結論から言うと、1990年代半ばまではあまり変化が見られていないといえる。

野村(2007)は「戦前の会社身分制における学歴主義は戦後の学制改革に適応しながら、戦後の会社に継続された」としている(図表 3-1-2)。また、図にあるように、「大卒男性は事務員ないし技術員として採用され、将来は幹部社員となることが期待される。高卒男性も事務員ないし技術員というホワイトカラーとして採用されるが、下級ないし中級の事務や技術を担当する。中卒男性はブルーカラーとなる。」(野村、2007)と男性における学歴による序列も見られるとする。

また、差別ラインが戦前にあった準社員と工員の間から技術員と臨時工の間へと下方へ移動している。濱口(2015,30)によれば、「戦後の経営民主化闘争の中で、工員の待遇を社員、準社員と同じようにすることが要求され(工職身分差別撤廃闘争)、両者間の目に見える差別は撤廃された」という。また、戦前からの変更点として、「かつての社員、準社員は事務員、技術員と呼ばれ、これら正規従業員全体を社員と呼ぶようになった」こと、また「大卒も、将来幹部社員となることが期待されるとはいえ、まずは事務員、技術員として採用されるという形で平等化した」ことを挙げている。

女性について見ると、中卒は臨時工・社外工及び技能員として、高卒・短大卒は事務員として採用される構図となっているが、大卒は戦前の高等教育卒と同じく、×印となっている。

濱口 (2015) は戦後会社身分制における女性について以下のように述べている。

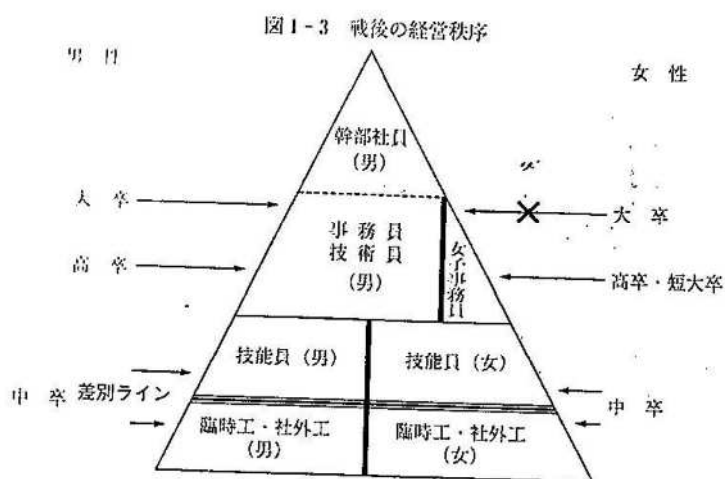
「特定の専門職を除けば、大卒女性を将来の幹部社員候補として採用する大企業はほとんどなかったのです。ただし、戦後作られた二年制の短期大学が、高校と並んで、女子事務員の供給機関として急速に拡大しました。しかし、彼女ら女子事務員は戦前と同様、あくまで



も短期継続が前提で、会社の正式メンバーと見なされませんでした。結婚退職までの「女の子」という意味では高卒も短大卒も変わりはなく、「女の子」に留まらない恐れのある四年制大学女子はそもそも事務職採用の対象ではありませんでした。この戦後の経営秩序が大きく変化するのは 1990 年代半ば以降です。」

このように戦後においても 1990 年代半ばまでは、女性 は短期継続、結婚退職という前提とした、またそれに都合のよい採用であり、大卒女性になるほど就職が限られるといった特異な現象が起きていたのである。

図表 3-1-2 戦後の会社身分制



資料: 野村(2007)P.37 より引用

## 2. 均等待遇に関する政策

均等待遇に関する政策を遡ると、**1979**年に国連で採択された「女性差別撤廃条約」が契機となった**1985**年の男女雇用機会均等法の成立が挙げられる。この男女雇用機会均等法は正式名称「雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」であり、目的は、「法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進すること」（同法**1**条）とされている。

この均等法の成立のきっかけとなった条約批准にあたっては、「従来の男性中心の日本型雇用慣行に修正を迫るものであったため、国論を二分するといわれたほどの激しい議論」が行われたという（荒木**2009**）。

この当初の均等法は、定年・退職・解雇・教育訓練（OJTを除く）・福利厚生については差別の禁止規定を設けた一方、募集・採用・配置・昇進については事業主に機会均等達成のための努力義務を課すに留まった。また、男性差別については禁止の対象としないものであった。

均等法の評価として、女性の雇用促進に貢献したという評価がある一方、竹中（**2011**）は、均等法は「「機会の平等」だけでは「結果の平等」にストレートには結びつかないということを明らかにした」（竹中**2011**、**133**）としている。

さらに、竹中は、均等法**10**年を経ての振り返りとして以下のように述べている。

「もともと「均等法」がつくられた**10**年前は、男女平等という国際的な動きもありまして、とくに雇用における男女の平等を実現するということで、男性と女性との排他的な職務の壁をうち破り、相互乗り入れを行うことが目標でした。しかし実際にはこの目標と関係なく、この**10**年間の構造変化の中で、女性のパート労働が飛躍的に増大しました。…（中略）…実態としてみれば、結局**10**年経って増えたのは女子パートであり、その結果として必然的に出てくるのは男女の賃金格差の拡大でした。男性の賃金を**100**とすると、女性が**6**割、少しシビアにみれば半分くらいという状況になってきています。」（竹中**2011**、**144-145**）

このように雇用機会均等法によって就業の機会は増大したものの、それが結果という賃金格差の縮小や職域拡大でなく、逆に、男女賃金格差の拡大、女性の非正規労働力化を招くという皮肉な結果を生んだとされる。

その後、**1997**年に改正均等法が成立し、募集・採用・配置・昇進についての努力規定が禁止規定に改められた。そして、**2006**年の均等法改正を受けて、男女雇用機会均等法が女性のみを対象としたものではなく、男女両性に対する差別禁止法に改められ、間接差別も禁止された。つまり、男女の一方に対する意図的な差別という直接差別だけでなく、間接差別つまり、実質的に性差別となるおそれがあるものとして厚生労働省令で定めるものにおいて、業務上の必要性が認められない限り禁止されることとなったのである。

女性の年齢階級別労働力率を見ると、出産・育児期に一旦、退職するとされるM字の

底が 1985 年を経て徐々に上がってきていることが分かる。

2016 年 4 月から女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が施行された。これは、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を目的としたものである。

具体的には、国・地方公共団体、301 人以上の大企業は、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析（採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率の 4 項目については必ず行うよう指示）、②その課題を解決するにふさわしい数値目標と取組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、③自社の女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられた。ただし、300 人以下の中小企業は努力義務にとどまる。

また、行動計画の届出により、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることが可能であり、この認定マークは商品に付すことが可能であるとされる。

ただし、これは育児期の女性に焦点化されておらず、女性全体のものであり、今後育児期女性の働き方にどのような影響をもたらすのかは注視する必要があるだろう。

### 3. 育児休業に関する政策

続いて、育児休業に関する政策を概観したい。

育児休業が最初に制度化されたのは、1992 年 4 月の育児休業法の施行からであるが、産前産後休暇については、母性保護の措置として、労働基準法において定められていた。具体的には、労働基準法 65 条において、1 項で「使用者は 6 週間以内に出産する予定の女性が請求した場合においては、その者を就業させてはならない。」と産前についての休暇が認められ、また、2 項において、「使用者は、産後 8 週間を経過しない女性を就業させてはならない。」とし、産前産後休暇が保障された。ただし、産後休暇に関しては、「医師が認めた場合は、産後 6 週間を経過した女性が請求した場合は業務に就くことが可能である」とし、現在に至るまで産前産後 6 週間の休暇は義務づけられている。

そして、1992 年に育児休業法が制定され、日本においては初めて育児休業制度が法律として規定された。この法律の目的は、「子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資する」（育児休業法第一条）とされる。

このように、育児休業法の目的自体が、職業生活と家庭生活の両立つまり、ワーク・ライフ・バランスの実現が理念的に掲げられている。

ここで定められた育児休業とは、「満 1 歳未満の子を養育する労働者の申し出により、子が満 1 歳に達するまでの間の休業を可能とすることである。申し出の出来る労働者の条件としては、雇用された期間が 1 年以上である者でかつ、その養育する子が一歳を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者」であるとされる（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 第 5 条）。これは、男女問わず申し出により、成立する。この施行当初は、常用労働者が 30 人を超える事業所のみが適用対象とされ、30 人以下の事業所は適用除外となっていたが、1995 年から全事業所が適用対象となった。

そして、3 年後の 1995 年 4 月に育児・介護休業法と改正された。これは、介護に直面する労働者についても休業を取得できるようにするなど、育児休業と介護休業がセットで考えられるようになったほか、雇用保険制度の中に経済的な側面からの援助として、育児休業給付制度が創設されるに至った。

また、2005 年には、従来の育児休業法が改正され、新たに、育児・介護休業法が成立した。これは、育児と介護休業が対で扱われるようになっただけでなく、子どもが保育所に入所できなかったなど一定の事情がある場合に 1 歳 6 カ月までの休業が可能という、条件付の休業可能期間の延長がなされた。これは、いわゆる「待機児童」が新聞やニュースなどで、社会問題化されてきた中での、世論を反映した政策といえる。

そして、2010 年において、改正育児・介護休業法が施行された。これにより、3 歳未満の子を養育する労働者の請求により短時間勤務を可能とする措置の整備や所定外労働

の免除がされることとなった。また、父母ともに育児休業を取得した場合に休業期間を1年2カ月まで延長する制度である「パパ・ママ育休プラス」も新たに誕生し、父親の育児参加の促進に向けた対策が打ち出された。さらに、父親の育児休業対策として、父親の育児休業は取得者が少ないだけでなく、取得しても取得期間が短いことを受け、出産後、8週間における父親の育児休業取得制度を促進するため、この期間に父親が育児休業を取得する場合には、再度の育児休業取得を可能にすることが盛り込まれたのである<sup>8</sup>。

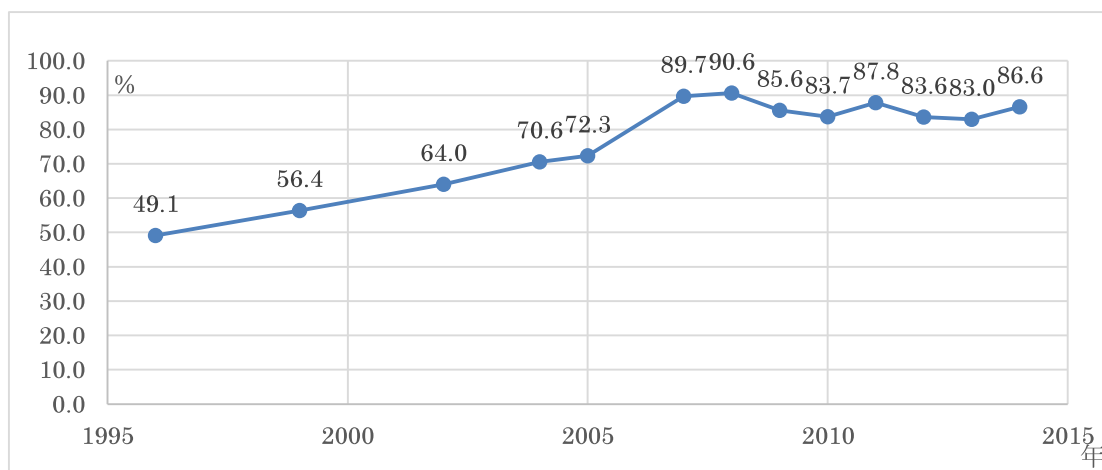
このように、男性の育児休業が少ないという現状において、男性の育児休業促進のための新しい取り組み、「パパ・ママ育休プラス」が盛り込まれるなど改正育児休業法は父親の育児参加の前進が期待され、今後の成果に注目される。

育児休業制度の出生率への影響について、プラスの影響があるとするもの（樋口 1994、森田・金子 1998 など）もあるが、影響は認められないとするもの（滋野・大日 2001 など）もある。また、企業の個別制度に関しては、勤務時間短縮制度が女性就業に対して強い正の相関が認められている。

女性の育児休業取得者割合<sup>9</sup>は、1996 年においては 49.1%と半数以下であったが、徐々に割合が上昇し、2008 年 90.6%と過去もっとも多い割合となり、それ以降は多少の増減はあるものの 85%前後を推移している(図表 3-3-1)。

一方、男性の育児休業取得者割合は、2005 年以前は 1%未満であったが、2007 年以降 1%を超えるなど上昇傾向が見られるものの、2014 年 2.3%である(図表 3-3-2)。

図表 3-3-1 女性の育児休業取得者割合

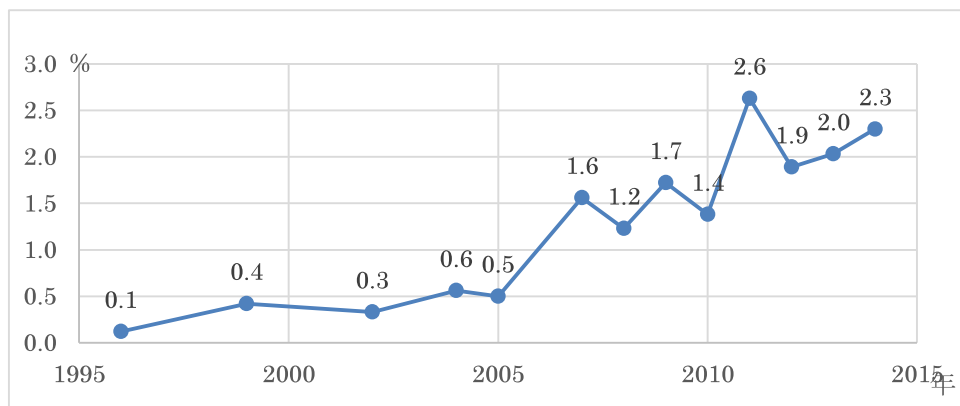


資料:厚生労働省「雇用均等基本調査」2014 年から作成

<sup>8</sup> 詳しくは、内閣府『子ども・子育て白書』（旧少子化白書）2010 参照。

<sup>9</sup> 調査前々年 10 月 1 日～調査前年 9 月 30 日までの間の出産者（又は配偶者が出産した者）のうちの育児休業開始者数。

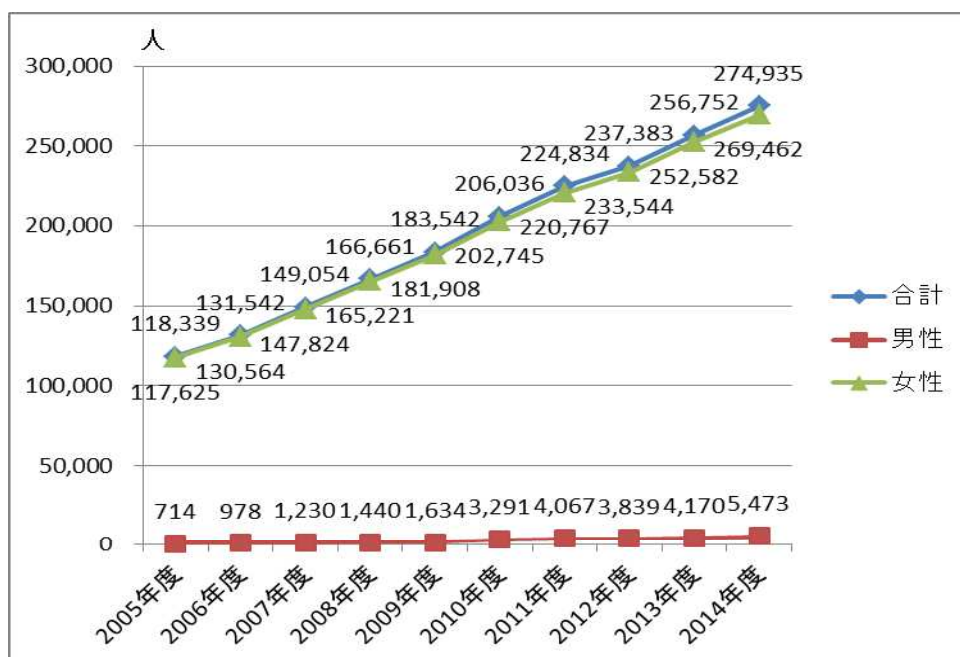
図表 3-3-2 男性の育児休業取得者割合



資料:厚生労働省「雇用均等基本調査」2014 年から作成

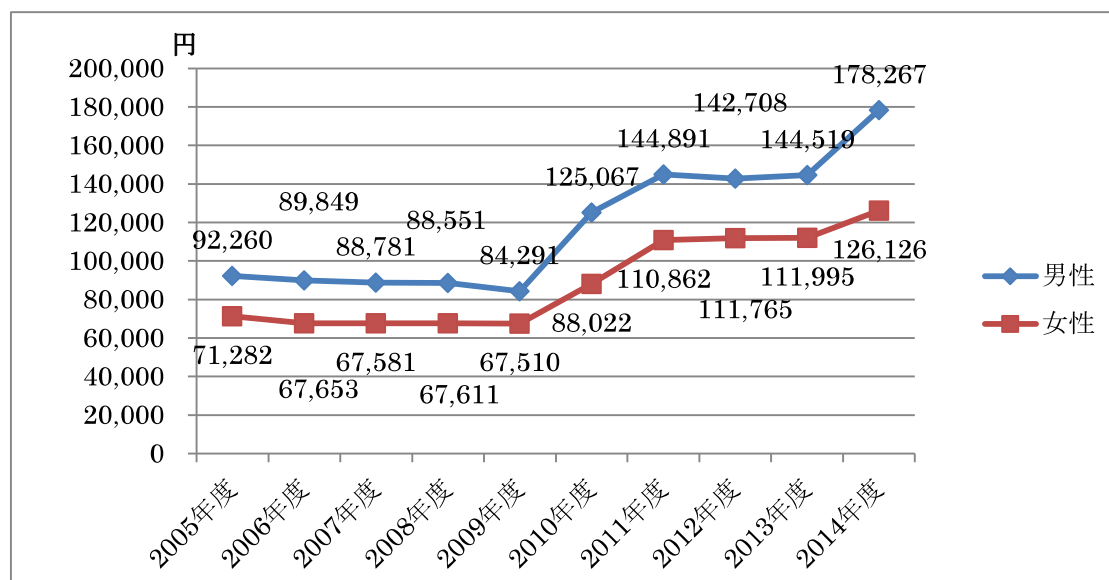
雇用保険による育児休業給付の支給状況を見ると(図表 3-3-3)、67% (育児休業開始から 6 カ月) に引き上げられた 2014 年度において、初回受給者数が 274,935 人(前年度と比較して 18,183 人増)、うち女性は 269,462 人(前年度比 16,880 人)女性の平均給付期間は 10.1 カ月(男性は 3.2 カ月)で給付総額は約 3457 億円(前年度比 6465 万円増)となっている(図表 3-3-4)。このように、給付額が上がるにつれて育児休業取得者の増加は見られる。ただし、育児休業給付金の対象者は雇用保険の被保険者に限定されている等の課題は残る。

図表 3-3-3 雇用保険における育児休業給付の初回受給者数推移



資料:厚生労働省職業安定分科会雇用保険部会資料「育児給付・介護給付について」2015  
 年 11 月 25 日 P.23 データより作成

図表 3-3-4 雇用保険における育児給付の平均受給月額(月)



資料：前図同様。

#### 4. 少子化に関する政策

少子化対策は、1989年の1.57ショック<sup>10</sup>を契機に、少子化問題が社会問題となったことを受け、1994年12月に旧厚生省(現:厚生労働省)が中心になって、子育て支援などの総合的な施策の計画「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)をまとめたことが始まりとされる(図表3-4-1)。また、このエンゼルプランの一環として、1995年からの緊急保育対策等5か年事業が策定された。この内容としては、0～2歳児を対象とする低年齢児保育や延長保育、一時保育、放課後児童クラブ等、多様な保育サービスの充実があり、これらを盛り込む計画が1999年を目標に作成されることとなった。

棕野(2012)は、エンゼルプランによって「生活のために母親が働かざるを得ない子ども」のための枠組みでしか進められなかった保育が、低所得者対策を超えた「子育てと仕事の両立支援」のための施策、子育ての社会的支援のための普遍的施策として位置づけし直された(棕野 2012、15)と指摘している。

そして、エンゼルプランの目標年であった1999年12月に新エンゼルプラン(「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」)を策定し、緊急保育対策5か年事業などのエンゼルプランの見直しとして、相談、支援体制、母子保健、教育、住宅などの総合的な実施計画を立て、2004年を目標に定めた。また、2001年には新エンゼルプランの一環として「待機児童ゼロ作戦」の推進が行われた。

総務省は、新エンゼルプランを対象とした政策評価を行っている(総務省 2004)。新エンゼルプランの政策効果のうち期待される3効果での検証を行っている。それぞれ検証結果を見ると、第一の「仕事と子育ての両立に係る負担感」は緩和されているものの、「子育てそのものの負担感」は緩和されているとはいえない、また、第二の、子どもを持ちたいと思えるようになったかについては、施策によって高低があること、第三の「出生数の増加・合計特殊出生率の上昇」はいずれも低下の一途を辿っているとしている。

このように、少子化対策であるエンゼルプランおよび新エンゼルプランは、「当初の計画目標はほぼ達成されたが、少子化の進展には歯止めがかからなかった」とされる(厚生統計協会 2010)。

そして、2002年9月に、厚生労働省においては、「少子化対策プラスワン」として、男性を含めた働き方の見直しをはじめとして、地域における次世代支援、社会保障における次世代支援、子どもの社会性の向上や自立の促進の4つの柱から、総合的な取り組みを進めることが決められた。

また、2003年7月に「家庭や地域の子育て力の低下に対応して、次世代を担う子どもを育成する過程を社会全体で支援する」観点として、「次世代育成支援対策推進法」の制定が行われた(内閣府 2010)。

---

<sup>10</sup> 1.57ショックとは、1989年の合計特殊出生率が1.57とそれまでの最低であった1966年のひのうえうまの1.58を下回り過去最低を記録したことを示す(厚生統計協会 2010)。



そして、「少子化の進展に伴い、少子化に関する基本法の制定の気運が高まった」ことから、2003 年少子化社会対策基本法が制定され、内閣府に少子化社会対策会議が設置された(厚生統計協会 2010)。また、同年、次世代育成支援対策推進法が成立された。この法律は国による行動計画の策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の必要な措置を講ずるとされた。

船橋(2006)は、次世代育成支援対策推進法の理念(第 3 条「次世代育成支援対策は父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行わなければならない」)において、現代の構造的な育児困難の問題、育児に関わる男女平等の視点は見えず、育児は家族が行うべき自明の前提がある(船橋 2006、57)と指摘している。

エンゼルプラン・新エンゼルプランの流れとして、新エンゼルプランの目標年であった 2004 年には、「少子化社会対策大綱」が閣議決定され、「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的な実施計画について(子ども・子育て応援プラン)が策定された。これは、2005 年から 2009 年までの 5 か年計画であった。これまでのエンゼルプランや新エンゼルプランとの最大の違いは、「保育関係事業だけでなく、若者の自立や働き方の見直しも含めた幅広い分野において、具体的な目標値を設定し、10 年後の目指すべき社会を提示していることである」という(厚生統計協会 2010)。

そして、2007 年 1 月には、「国民が希望と安心の持てる社会保障制度のあるべき姿とその中で政府の役割と負担について議論するため」、官邸に社会保障国民会議の設置がされた(厚生統計協会 2010)。

また、「2006 年将来推計人口において示された少子高齢化の厳しい見通し」などをふまえ、2007 年 12 月少子化社会対策会議において「子どもと家族を応援する日本」における重点戦略がとりまとめられた。これは、「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造を解決するためには、働き方の見直しによる仕事と生活の調和に実現とともに、その社会的基盤となる包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を同時並行的に取り組むことが不可欠であるとされた(内閣府 2010)。さらに、この働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現として、内閣府官房長官を議長とし、関係閣僚や経済界や労働界などから構成される「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、2007 年 12 月に「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定が行われた。ここでは、10 年後に達成すべき目標として男性の育児休業取得率 10% や週労働時間 60 時間以上の雇用者割合を半減、年次有給休暇の完全取得などの 14 項目を挙げた。また、6 歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間は、2020 年までに 2 時間 30 分を目標とされ、家庭的保育事業(保育ママ)の制度化も行われた。

また、エンゼルプラン、新エンゼルプランの流れである子ども・子育て応援プランの目標年であった 2009 年を経て、2010 年 1 月に 2014 年度までの 5 か年計画「子ども・子

育てビジョン」が閣議決定された。

2015年4月には2012年8月に成立した子ども・子育て関連3法に基づいて、子ども・子育て支援新制度が施行された。新制度のポイントとして、以下が挙げられる。まず、第一に、施設型給付（認定子ども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付）及び地域型保育給付（小規模保育、家庭保育等への給付）の創設である。施設型給付は保育園と幼稚園における財政措置が別々であったが、体系化されて一本化されることになった。地域型保育給付では、6人以上19人以下の子供を保育する「小規模保育」、5人以下の子供を保育する「家庭保育」、子供の居宅において保育する「居宅訪問型保育」、従業員の子供のほか地域の子供を保育する「事業所内保育」の4つの事業について財政支援を行うこととされた。これらは、「特に待機児童が多く、施設の新設が困難な都市部における保育の量の拡大や、子供の数が減少傾向にあり施設の維持が困難である地域、施設までの距離が遠いなど利用が困難な地域における保育の確保が可能となる」（内閣府、2015）と想定されたものである。また、認可子ども園に対しても、学校及び児童福祉施設の両方の法的位置をもつ単一の認可施設とした。

第二に、地域の子ども・子育て支援の充実として、市町村が行っている事業<sup>11</sup>を「地域子ども・子育て支援事業」として法律上に位置づけ、財政支援を強化して、その拡充を図ることである。

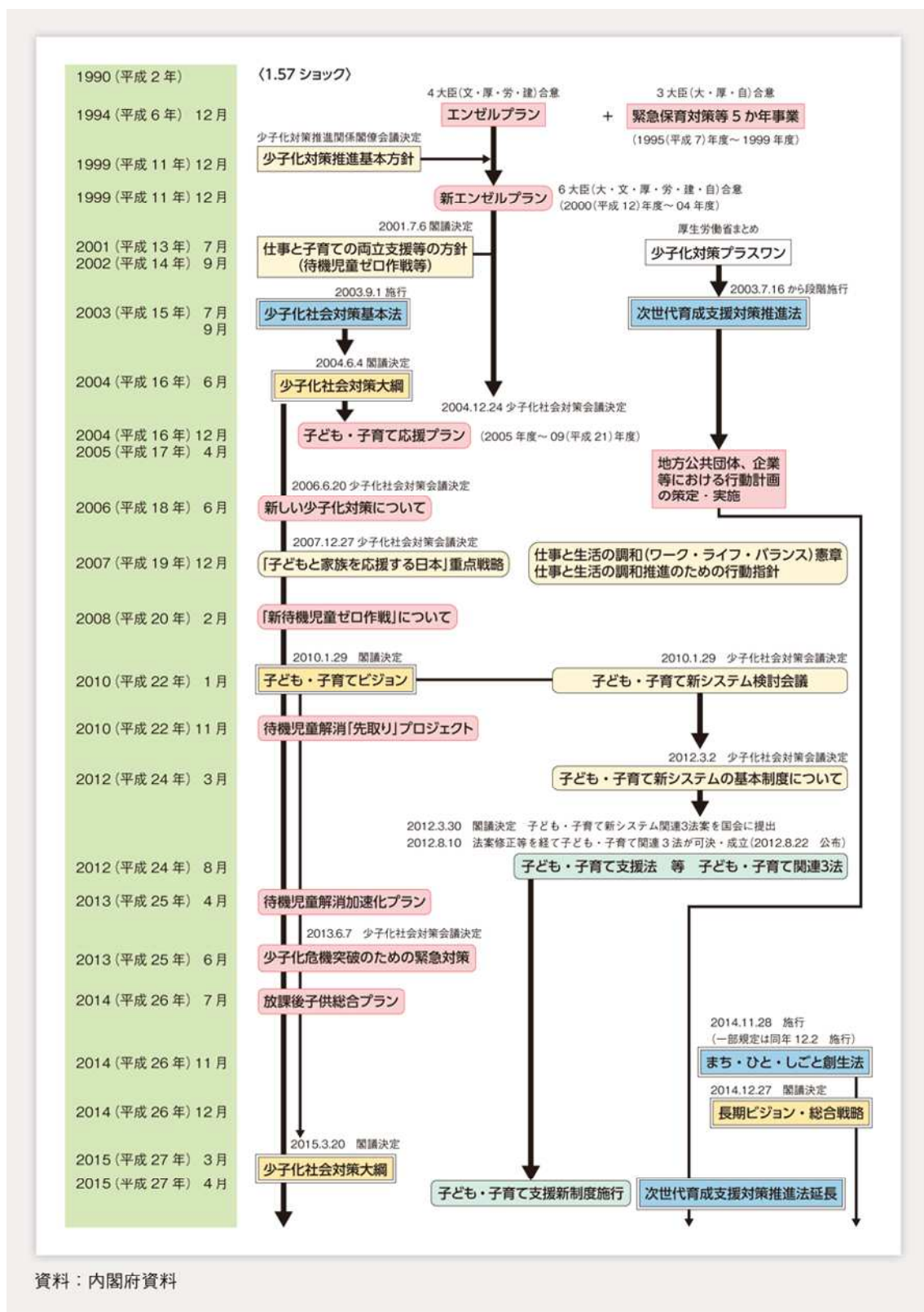
また、この2015年4月の新制度の施行と併せ、内閣府に子ども・子育て本部を発足させている。これは、「内閣府特命担当大臣を本部長とし、行政各部の施策の統一を図る観点から少子化対策や子育て支援施策の企画立案・総合調整を行うと共に、子ども・子育て支援法に基づく給付等や児童手当など子育て支援に係る財政支援の一元的な実施等を担うほか、認定こども園制度を文部科学省、厚生労働省と共管している」という（厚生労働省 2016）。

出生数の推移を見ると、1947年～1949年の第一次ベビーブームを経て、その後急激に低下し、1966年のひのえうまを経て、1971～1974年に第二次ベビーブームで増加に向かうものの、それ以降は多少の増減があるものの、緩やかな減少傾向にある（図表3・4・2）。合計特殊出生率<sup>12</sup>に関しても第一次ベビーブームの時と比べて大きく減少している。2005年には1.26と過去最低を記録した。2015年は1.46と1994年以来の高さであり、出生数も増加したが、過去2番目の低さである。2015年に出生率が上昇した背景を厚労省は「13～14年に経済が好転したことが一因」とし、第二次ベビーブームに生まれた40～44歳の積極的な出産も寄与したとされる。また、第一子出産時平均年齢が30.7歳と過去最高を更新するなど、晩産化が進んでいる。

<sup>11</sup> たとえば、利用者支援事業（保護者が地域の教育・保育、子育て支援事業等を円滑に利用できるよう情報提供・助言等を行う）、地域子育て支援拠点（子育ての相談や親子同士の交流ができる、一時預かり、放課後児童クラブなど

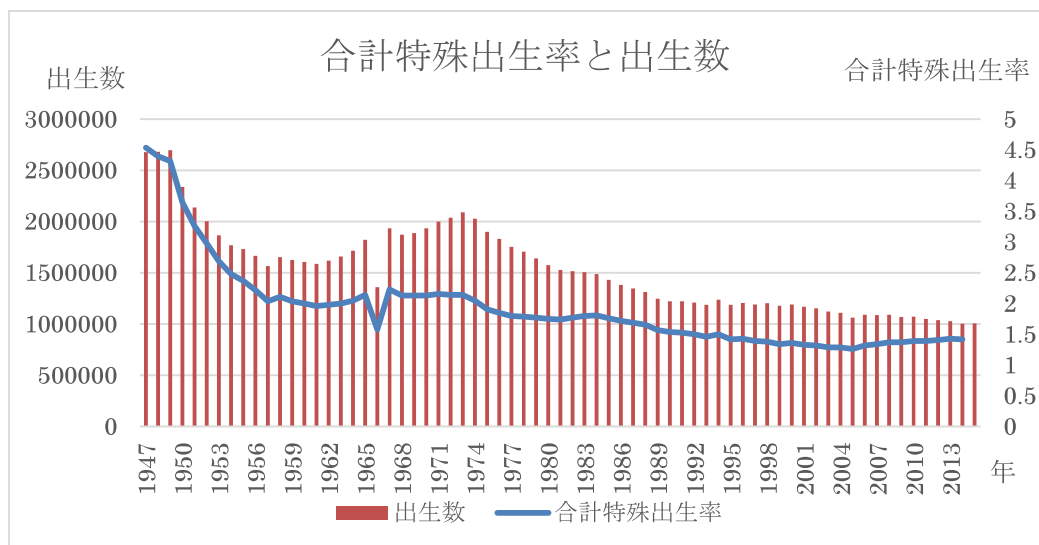
<sup>12</sup> その年次の15～49歳の女性の年齢別出生率を合計したもの

図表 3-4-1 少子化対策の流れ



資料:内閣府(2015)『平成 27 年度版 少子化社会対策白書』

図表 3-4-2 少子化に関する取り組み状況



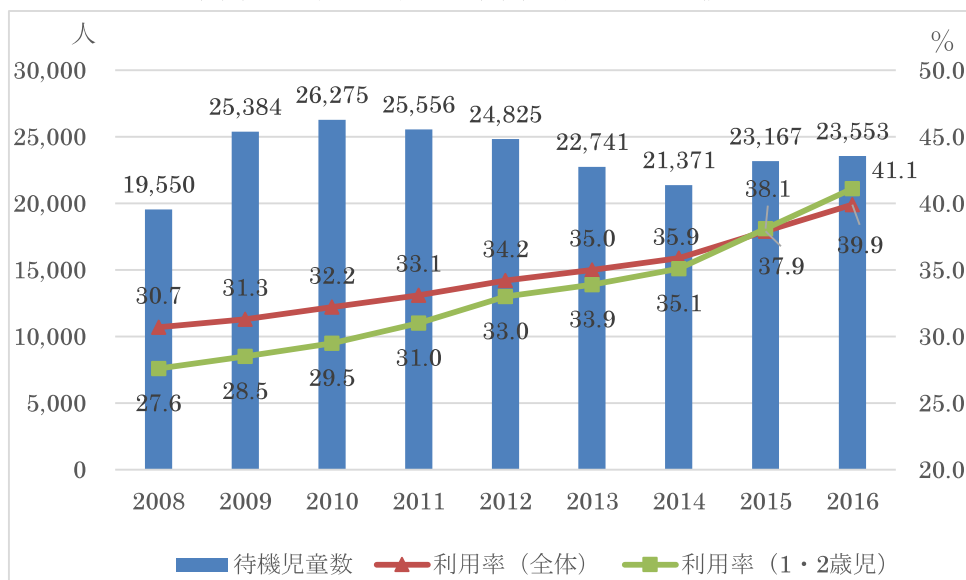
資料:厚生労働省「人口動態統計調査」2015年より作成。

## 5. 保育所施策・待機児童の対応

待機児童対策としては、2008 年 2 月から新待機児童ゼロ作戦が開始され、2010 年までの 3 年間集中的に待機児童ゼロに向けた取り組みを推進することと決められた。そして、2013 年 4 月「待機児童解消加速化プラン」に基づき取り組みを開始し、2013・2014 年度の 2 か年で合計 22 万人分の保育受け皿の拡大が図られた。また、待機児童数が 2015 年 4 月 1 日時点で 5 年ぶりに増加したことや、女性の就業が更に進むことを想定し、待機児童解消加速化プランに基づく 2017 年度末までの整備目標を 40 万人から 50 万人に上積みを行い、2016 年 3 月 28 日には子どもを預けられず困っている方々への早急な対策として、「待機児童解消に向けて緊急的に対応すべき施策について」をとりまとめ、2016 年 4 月 1 日から子ども・子育て支援法の一部を改正する法律を施行した。これにより、企業が主体となって事業所保育を整備する企業主導型保育の推進等を行っている。

一方、厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（平成 28 年 4 月 1 日）」によれば、保育所等待機児童数は 2016 年 2 万 3553 人であり、2008 年における 19,550 人よりも、約 4000 人ほど増加している(図表 3-5-1)。保育所等利用率（全体）は、2008 年の 30.7%以降、2016 年 39.9%と一貫して増加傾向にある。保育所利用率（1・2 歳児）においての増加は著しく、2008 年においては 27.6%であったが、2016 年には 41.1%へ達している。このように、保育所の待機児童は施策が行われているにも関わらず、減少していない実情があり、これらは潜在的待機児童と呼ばれ、慢性的な保育所不足が指摘される。

図表 3-5-1 保育所等待機児童数と保育所等利用率の推移



出所：厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ(2016 年 4 月 1 日)」

2016 年における全国の待機児童数は 2 万 3553 人であるが、地域による偏りも大きい(図表 3-5-2)。都道府県別待機児童数で突出して多いのは、東京都で 8466 人と全国の待機児童数の 35.9%を占める。次いで、沖縄県 2536 人(全体の 10.8%)、千葉県 1460 人(同 6.2%)、大阪府 1434 人(同 6.1%)、兵庫県 1050 人(同 4.5%)、埼玉県 1026 人(同 4.4%)と続き、1000 人以上は 6 に及ぶ。一方、500 人以上 1000 人未満は 3、100 人以上 500 人未満は 497 人の神奈川県を含めて 16、1 人以上 100 人未満は 13、0 人は 9 となった。このように、大都市圏では施策は進められているものの、未だ多くの待機児童が存在している。

図表 3-5-2 待機児童 1000 人以上の都道府県及び全国に占める割合

	待機児童数	全国に占める待機児童数割合
東京都	8,466	35.9
沖縄県	2,536	10.8
千葉県	1,460	6.2
大阪府	1,434	6.1
兵庫県	1,050	4.5
埼玉県	1,026	4.4

出所：厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ(2016 年 4 月 1 日)」より筆者作成。

保育士の受け皿拡大としては、2016 年においては、2015 年の「保育士確保プラン」の目標を 2 万人程度に上積み、約 9 万人の保育人材を確保することを目標とし、保育士の処遇改善<sup>13</sup>を盛り込んでいるという（厚生労働省 2016,253）。

さらに、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について処遇改善を進めるとし、保育士を目指す学生に対する奨学金制度の拡充、保育士が職場に復帰するための再就職準備金の創設、保育現場の厳しい勤務環境の改善のための保育補助者の雇上げ支援、ICT の活用による業務の効率化などの保育人材の確保に向けた対策等をあげている(図表 3-5-3)。

<sup>13</sup> 2015 年度～消費税財源を活用した 3%相当の改善、人事院勧告を踏まえて 2014 年度補正予算で 2%相当、2015 年度補正予算で 1.9%程度の改善。今後、さらなる「質の向上」の一環として 2%相当の処遇改善。

図表 3-5-3 2016 年度における子ども・子育て支援項目

	量的拡充	質の向上
所要額	3,719 億円	2,220 億円
主な内容	○認定子ども園、幼稚園、保育所、地域型保育の量的拡充（待機児童解消加速化プランの推進等）	○3 歳児の職員配置を改善（20：1→15：1） ○私立幼稚園・保育所等・認定子ども園の職員給与の改善（3%） ○保育標準時間認定に対応した職員配置の改善 ○研修機会の充実 ○小規模保育の体制強化 ○減価償却費、賃借料等への対応など
	○地域子ども・子育て支援事業の量的拡充（地域子育て支援拠点、一時預かり、放課後児童クラブ等）	○放課後児童クラブの充実 ○病児・病後児保育の充実 ○利用者支援事業の推進 など
	○社会的養護の量的拡充	○児童養護施設等の職員配置を改善（5：1→4：1 等） ○児童養護施設等での家庭的な養育環境の推進 ○民間児童養護施設等の職員給与の改善(3%)など

合計 5939 億円

資料：厚生労働省(2016)。

保育所等の定員数は 2015 年では 253 万 1692 人に及ぶ。内訳としては、保育所が 228 万 7878 人、幼保連携型認定こども園が 18 万 6676 人、幼稚園型認定こども園などが 2 万 5240 人、地域型保育事業が 3 万 1898 人である。

また、認定こども園についても、認定こども園制度の改善を受け 2015 年 4 月においては 2836 件となり、2014 年 4 月の 1360 件よりも増加している。

地域型保育事業数は 2015 年 4 月現在で全国 2740 件である。内訳としては、小規模保育がもっとも多く 1655 件、次いで家庭保育の 931 件、事業所内保育 150 件、居宅訪問型保育 4 件であった。

## 6. 経済的な子育て支援に関する政策

子どもの経済的な支援策としては、主として生別母子世帯が対象の「児童扶養手当」、障害児のいる世帯を対象の「特別児童扶養手当」と一般の児童を対象とする「児童手当」がある(厚生統計協会 2010)。

児童手当制度は、そもそも、1971年に児童手当法で初めて制定され、1972年1月から開始された。ただし、第3子以降の義務教育終了前の児童を対象とされ、対象の世帯も、児童を持つ世帯全てではなく、低中所得の多子世帯に限られ、月額3000円であった。その後金額の多少の引き上げは行われるものの、第3子以降の義務教育終了前の児童という対象は、10年以上変化がなく、1985年に対象児童が3子から2子に拡大し、支給期間も義務教育終了前から義務教育就学前に改められた。また、1991年に第一子に拡充されるが、対象年齢が3歳未満に切り下げられた。

その後、この3歳未満という対象年齢が見直され、2000年3歳以上義務教育就学前の児童を対象に特例給付が打ち出され、2004年には支給期間を義務教育就学前から小学校3年終了前までに延長、2006年には小学校終了前までの支給に拡大された。そして、2007年の改正においては、3歳未満児に対する児童手当の倍増が行われた。

さらに、2010年4月民主党政権によって、「子ども手当」が実施され、2010年6月～2011年9月は、「中学校修了までの児童を対象に、所得制限なしで、1人月額13,000円を支給」されたが、2011年10月～2012年3月までは、3歳未満及び3歳以上小学校修了前の第3子以降が1万5千円、それ以外の中学生までの児童に1万円が支給された。

2013年4月からは児童手当に改名され、上記の支給に対して、所得制限(夫婦と児童2人 年収960万円以上)を新たに設けた。(所得制限以上には1人につき、当分の間5000円の特例給付を行っている(2014年8月現在)。)

保育費用と就業の関係では、保育費用が高いほど女性の就業は抑制され、育児休業の取得率を高めるとの研究(滋野 2003)等が見られ、一定数の研究の蓄積が見られることもあり、本論文では経済的援助についての議論は割愛する。



## 7. 小括

本章では、女性の高学歴化が進んでもなお、1990 年代半ば頃までは会社身分制が変わらなかったとされる実態や、高度経済成長を経て M 字カーブが進んだ実態など女性労働の歴史的推移について確認した。また、政府に関する政策として、均等待遇に関する政策、両立支援等の育児休業に関する政策、少子化対策に関する政策が行われてきたが、それぞれの目的の元に分断化されている実態が見られた。また、育児休業法など、法改正などにより、実態の変化も見られるものの、歯止めのかからない少子化や、都市部のみの待機児童問題など、未だに問題は多く残る。さらに、非正規化や男女賃金格差など深刻化する就業問題への対応や、家事・育児についての視点からの施策は、育児休業制度や、時短等の制度などの制度のみであり、家事・育児時間については目標設定にとどまり、限定的であるといえた。

## 第4章 育児と女性就業における地域別条件の差異

### 1. 地域別課題の拡大

未就学児のいる女性の就業においては、地域差が大きい。ただし、この地域差が何に起因しているのかということは十分に解明されていない。

女性就業構造の地域比較に関する研究としては、多くなく武石(2009)や、田中(2009)、橋本・宮川(2008)等がある。武石(2009)は、就業構造基本調査を用いた分析から、女性の有業率を高める要因として、全国データからは、「夫が自営である、親が同居している、夫の年収が低い、女性本人の学歴が高い、夫の労働時間が短いこと」を挙げているが、都道府県別ではこの限りではないとしている。田中(2009)は、埼玉県、東京都の市区町村の分析として、6歳未満の子どものいる夫婦の共働き率の地域差決定要因として、「保育所入所率(プラス)、核家族率(マイナス)、第二次産業率(プラス)」が有意としている(保育料及び第一次産業率は見られなかったという)。

橋本・宮川(2008)は何が大都市圏女性の就業を阻むのかとして、関東政令指定都市、北陸地方において分析を行っている。これによれば、大都市圏での女性の労働時間(通勤時間を含む)が地方圏よりも長いという仮説と、大都市圏では家事・育児時間が地方圏よりも長いとする仮説を「社会生活基本調査」(2006年)のデータを用いて検証しているが、前者の仮説は「正社員労働者に限って真である可能性があるが、後者は差が見られない」としている。ただし、子どもの有無による分析は行っているが、家事・育児時間の大幅に増える未就学児のいる女性に関する分析は行われていない。

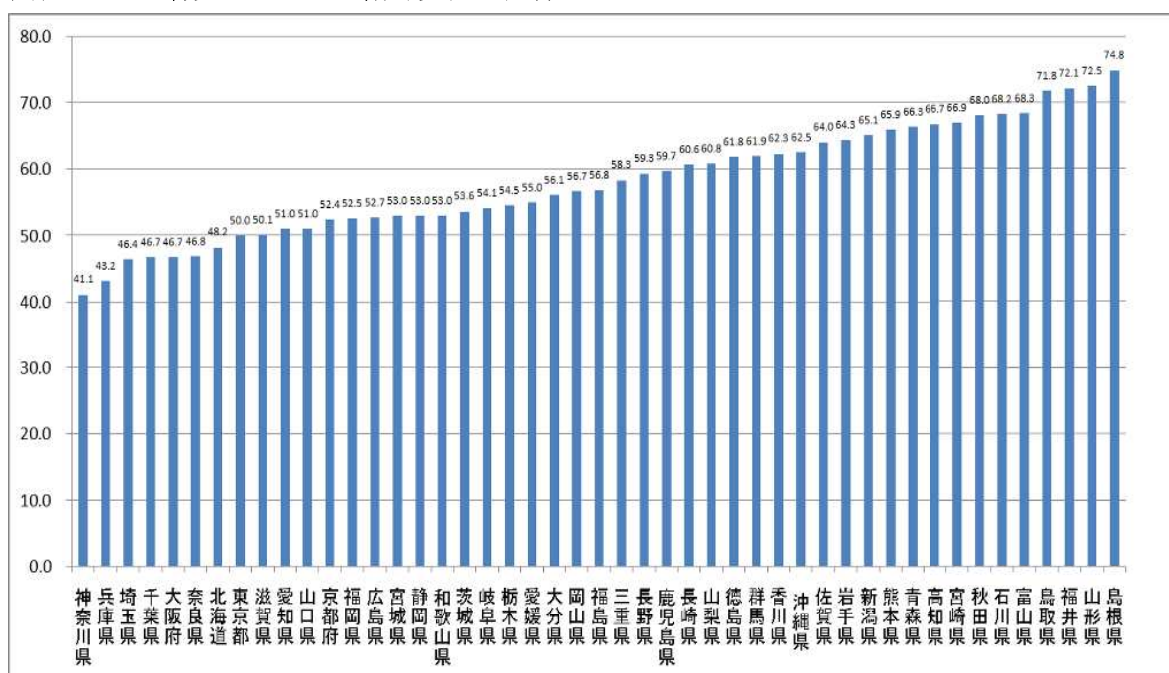
以上の結果は示されているものの、地域間比較に関する研究は少なく、地域差の要因が十分に解明されているとはいえない。特に、女性の家事・育児時間も含めて分析を行う(社会生活基本調査の直近が2011年のため、可能な限り年度を近づけた分析を行う)。

## 2. 都道府県別夫妻の家事・育児及び就業

### 2-1. 育児をしながら働いている女性の割合

「就業構造基本調査」(2012 年)において、育児をしている女性(25~44 歳)(※小学校入学前の幼児)の有業率を都道府県別に見たところ、東京圏、大阪圏、名古屋周辺といった都市部において、低く、東北や北陸、島根・鳥取で高い傾向が見られる(図表 4-2-1)。全国平均は 52.4%であった。今回の調査地域で見ると、神奈川県は 47 都道府県中もっとも低く、41.1%、埼玉県は 3 番目に低く(46.4%)、千葉県は 4 番目の低さ(46.7%)、東京都は 8 番目の低さ(50.0%)である。

図表 4-2-1 育児をしながら働く女性の割合



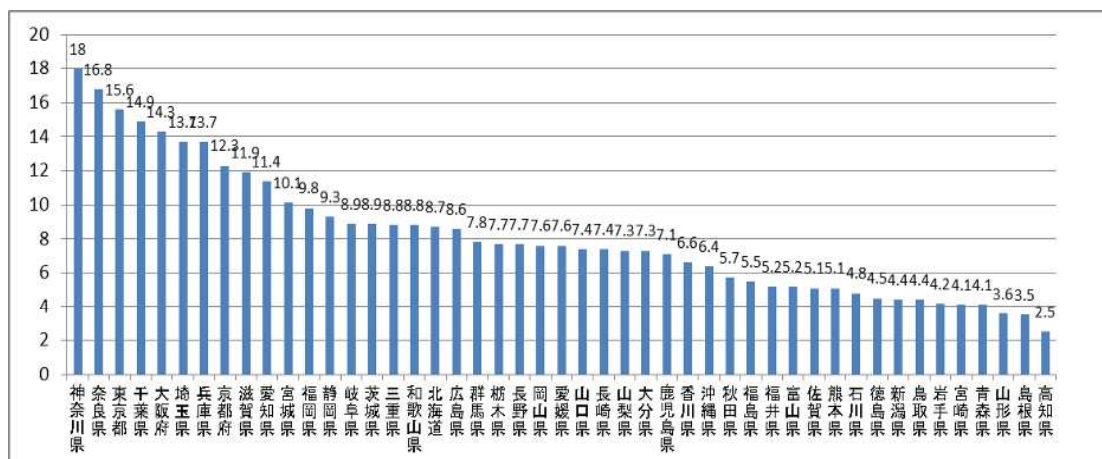
資料:「就業構造基本調査」2012 年より作成。

M 字カーブの深さ(M字左頂点とM字谷底との差)においても類似の結果が見られる(育児をしながら働く女性の割合と M 字カーブの深さの都道府県分析では正の高い相関(1%の有意水準、-8.33)が見られる(図表 4-2-2)。

M 字カーブのポイントが深い県は大都市が中心であり、神奈川県、奈良県、東京都、千葉県、大阪府、埼玉県と続く。

一方で、浅い県としては、もっとも浅いところが高知県、つづいて島根県、山形県、青森県、宮崎県である。大都市圏で深くなり、郊外の地域で浅いという傾向が読み取れる。

図表 4-2-2 M字カーブの深さ(M字左頂点とM字谷底との差)



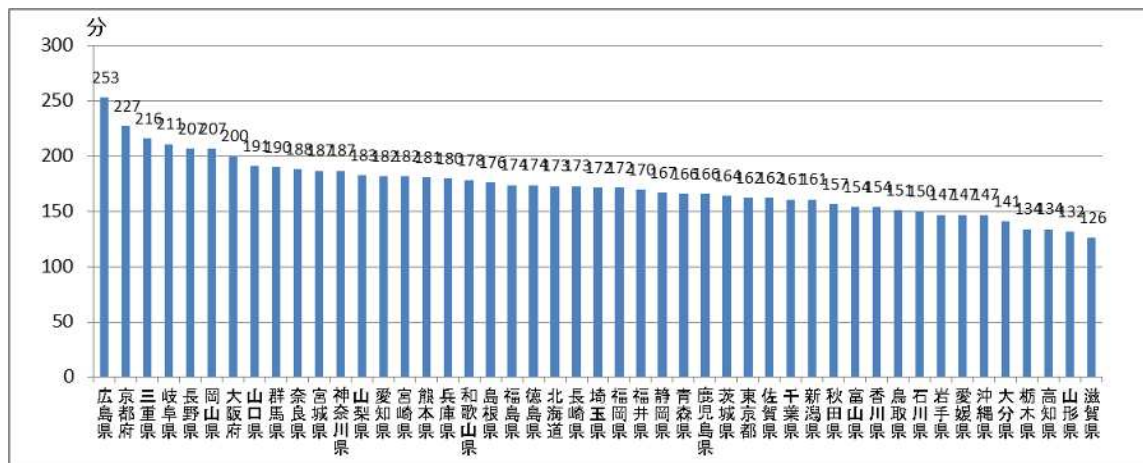
資料：「国勢調査」2010年より作成。

## 2-2. 有業妻の家事・育児

6歳未満児のいる有業妻の家事平均時間及び、育児平均時間を見たい。

6歳未満児のいる有業妻の家事平均時間は、長い順に、広島県、京都府、三重県、岐阜県、長野県であった(図表 4-2-3)。一方、家事平均時間として短い順に、滋賀県、山形県、高知県、熊本県、大分県であった。もっとも長い広島県(4時間 13分)と最も短い滋賀県(2時間 6分)において約 2 時間の差が見られた。

図表 4-2-3 6歳未満児のいる有業妻の家事平均時間(週全体)



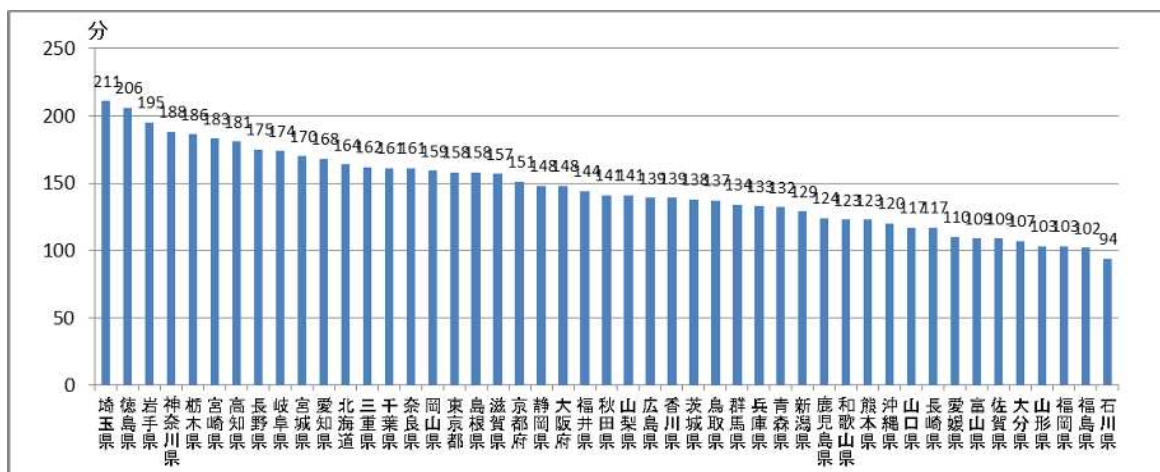
資料:総務省「社会生活基本調査」2011年より作成。

有業妻の育児平均時間としては、埼玉県(3時間 11分)、徳島県、岩手県、神奈川県、栃木県で長く、石川県(1時間 34分)、福島県、福岡県、山形県、大分県で短くなっている(図表 4-2-4)。

このように、家事平均時間及び育児平均時間は分布が異なり、有業妻における家事平均

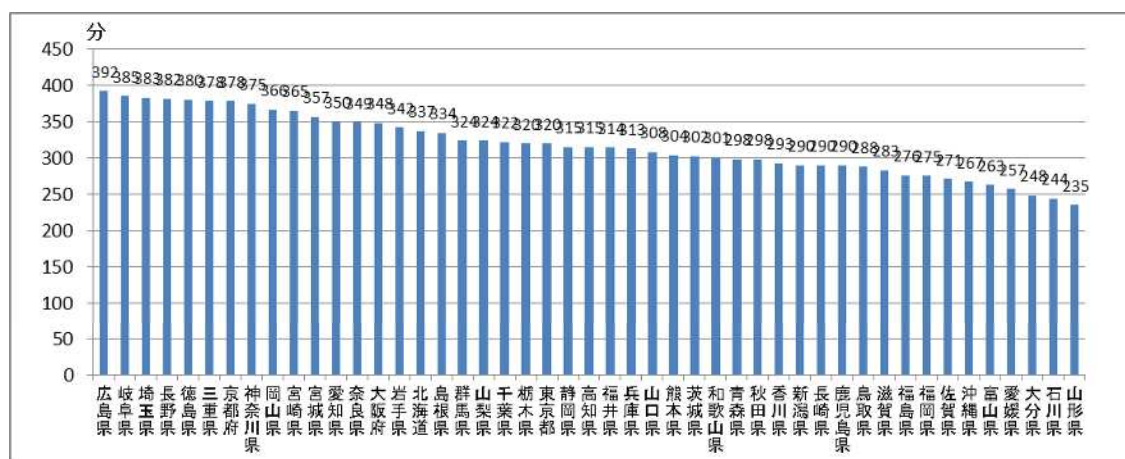
時間及び育児平均時間では、有意な関係は見られなかった。しかし、未就学児を持つ妻においては、家事及び育児時間といった境界線があいまいであることが推測される。そこで、家事と育児における平均時間を合わせて検討する。

図表 4-2-4 6歳未満児のいる有業妻の育児平均時間(週全体)



資料：総務省「社会生活基本調査」2011年より作成。

図表 4-2-5 有業妻における家事・育児平均時間

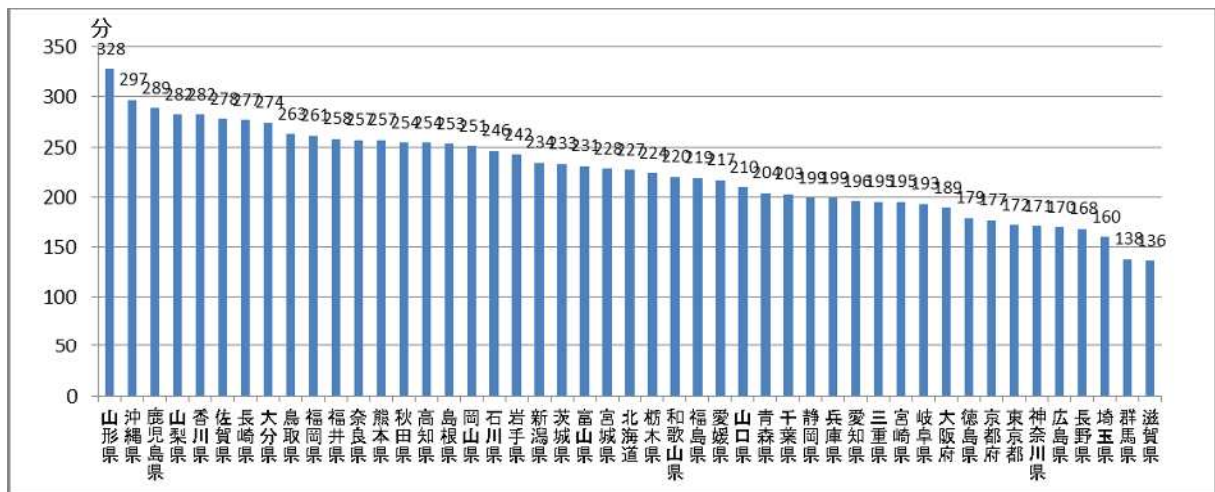


資料：総務省「社会生活基本調査」2011年より作成。

これによれば、有業妻の家事・育児平均時間がもっとも長いのは、広島県で6時間32分、次いで、岐阜県、埼玉県、長野県、徳島県とつづく(図表 4-2-5)。

一方で、短い県は、山形県(3時間55分)、石川県、大分県、愛媛県、富山県とつづく。

図表 4-2-6 6歳未満児のいる有業妻の仕事平均時間(週全体)



資料：総務省「社会生活基本調査」2011 年より作成。

有業妻の家事・育児時間においてもっとも大きな影響を与えられ、仕事平均時間は、家事・育児平均時間がもっとも短い山形県がもっとも長く、5 時間 28 分であった(図表 4-2-6)。続いて、沖縄県、鹿児島県、山梨県、香川県において長い。

一方、短い県としては、順に、滋賀県(2 時間 16 分)、群馬県、埼玉県、長野県、広島県、神奈川県、東京都とつづく。

仕事平均時間は家事平均時間(-4.15)、育児平均時間(-4.80)、家事と育児平均時間合計(-5.83)それぞれにおいて、1%水準有意の負の相関(中程度の相関)が見られた。

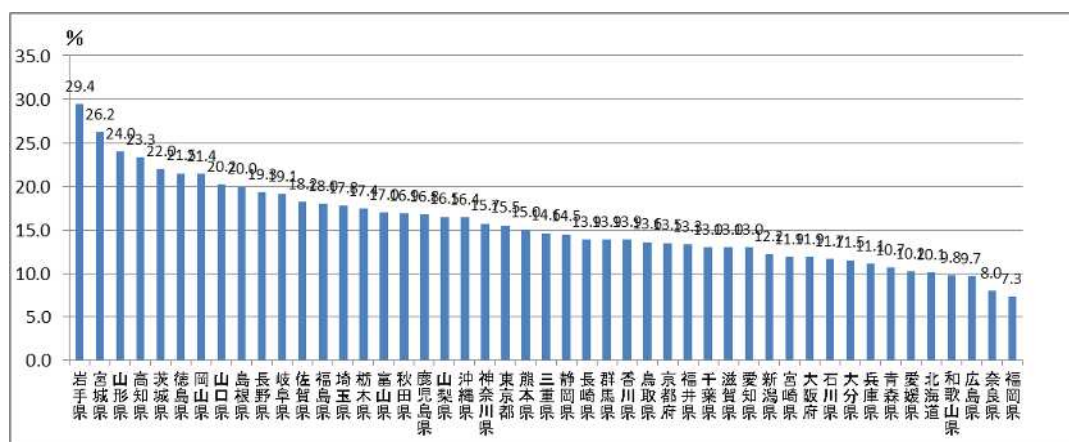
### 2-3. 夫の家事及び育児行動者率

有業夫の家事行動者率を見ると、岩手県、宮城県、山形県といった東北地域が上位を占め、一方、福岡県、奈良県、広島県は下位を占める(図表 4-2-7)。

有業夫の育児行動者率は高い順に大分県、岡山県、島根県、岩手県、山梨県である(図表 4-2-8)。岩手県は家事行動者率、育児行動者率どちらも高い。一方、育児行動者率の低い県は順に、和歌山県、徳島県、山口県、大阪府、佐賀県である。和歌山県は家事行動者率及び育児行動者率どちらも低い。

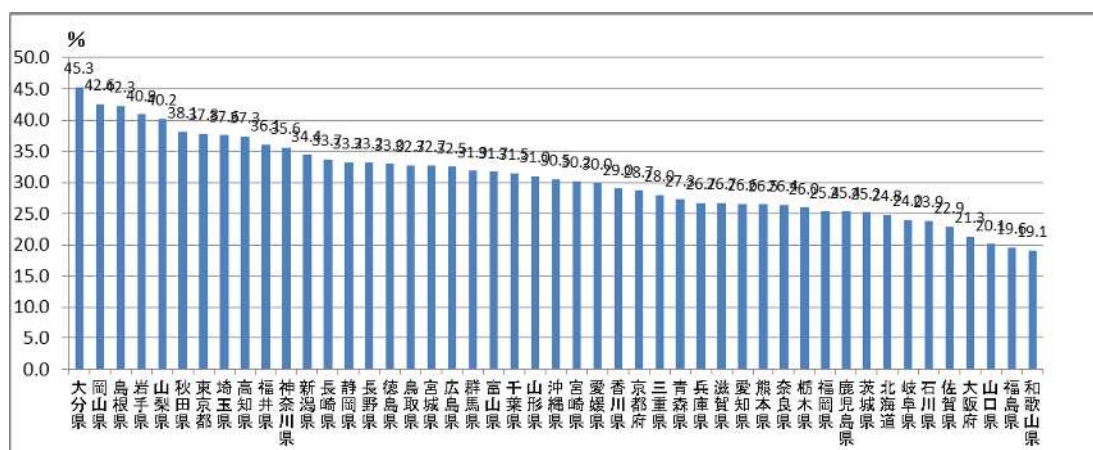


図表 4-2-7 有業夫の家事行動者率（週全体）



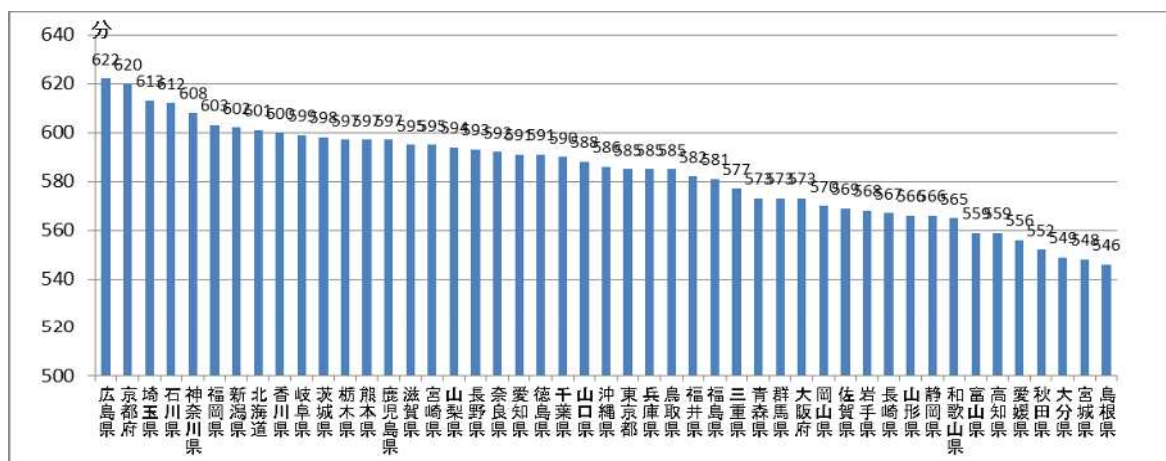
資料：総務省「社会生活基本調査」2011 年より作成。

図表 4-2-8 有業夫の育児行動者率(週全体)



資料：総務省「社会生活基本調査」2011 年より作成。

図表 4-2-9 有業夫における仕事の行動者平均時間(週全体)



資料：総務省「社会生活基本調査」2011 年より作成。

6 歳未満児を持つ有業夫仕事時間(行動者平均時間)において、有業妻における家事・育児平均時間で長時間に及んでいた、広島県、京都府、埼玉県、神奈川県において長くなっていた(石川県は長いが短い方から 2 番目)(図表 4-2-9)。

一方、仕事時間が短い県は、島根県、宮城県、大分県、秋田県と続き、大分県は有業妻における家事・育児平均時間が短いものの、他の県は目立った特徴が見られない。

### 3. 考察

#### 3-1. M字カーブの底に対する認識について

M字カーブについては、全国知事会報告書(2012a)内に、都道府県別に現状の認識と課題について挙げている<sup>14</sup>。以下の表は、それについてまとめたものである(図表 4-3-1)。

M字カーブの深い地域では、長時間労働や通勤時間の長さ、性別役割分業意識の強さ、就業意識の低さを挙げている。一方で、M字カーブの浅い地域では、保育環境が整備されていること、三世代同居率の高さ、就業継続意識の高さ、経済的な就業必要性の高さを挙げている。M字カーブの深い地域では問題意識を持っていることが窺える。

全国知事会(2012b)は、M字カーブの要因として、6 指標(雇用環境(男性)、雇用環境(女性)、保育環境、社会の意識、女性の意識、男性の意識)からポイント化し、平均を算出し、M字カーブの深さとこの平均値に相関関係があるとしている。

ただし、この指標として、女性の家事・育児時間が入っていない。

図表 4-3-1 都道府県別M字カーブに関する現状とそれについて考えられる理由についてのまとめ

M字カーブ浅い	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 保育環境が整っている</li><li>・ 三世代同居率が高い</li><li>・ 就業継続意識が高い</li><li>・ 全国との賃金格差が高いため(就業の必要性)</li></ul>
M字カーブ深い	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 男性の長時間労働</li><li>・ 通勤する人が多い等、通勤時間が長い</li><li>・ 性別役割分業意識が強い</li><li>・ 就業継続意識が低い</li></ul>

資料：全国知事会(2012)「女性の活躍の場の拡大による経済活性化のための提言—M字カーブの解消に向けて—」より作成。

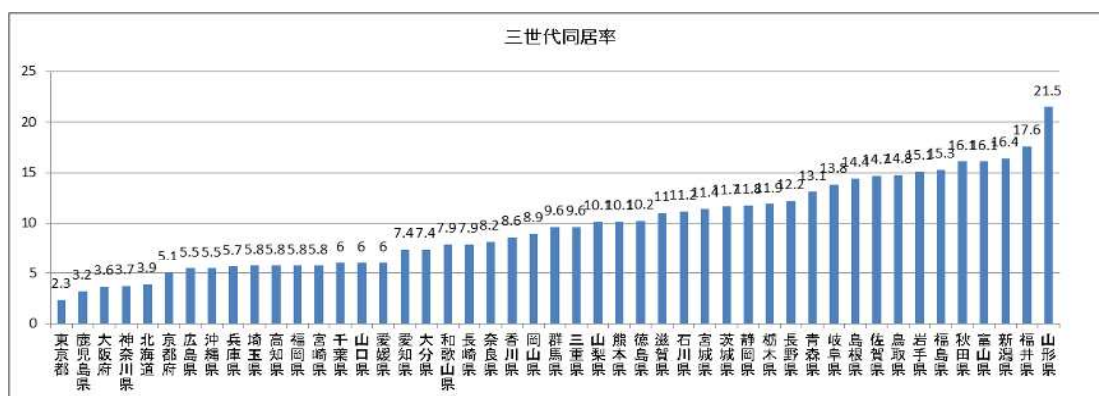
<sup>14</sup> P.11 問 3 貴都道府県のM字カーブの特徴について、どのように認識されていますか(M字の底が低い、M字の谷が浅いなど)また、その特徴の要因は何だと思われますか。



### 3-2. その他の要因として考えられるもの

三代世同居率を見ると、東北や北陸地方が高く、東京、大阪といった都市部、北海道、鹿児島などが低くなっている(図表 4-3-2)。東京都は都道府県中もっとも低く、2.3%、神奈川は4番目の低さで3.7%、埼玉県は5.8%（10番目の低さ）、千葉県は6.0%（下から14番目）であった。

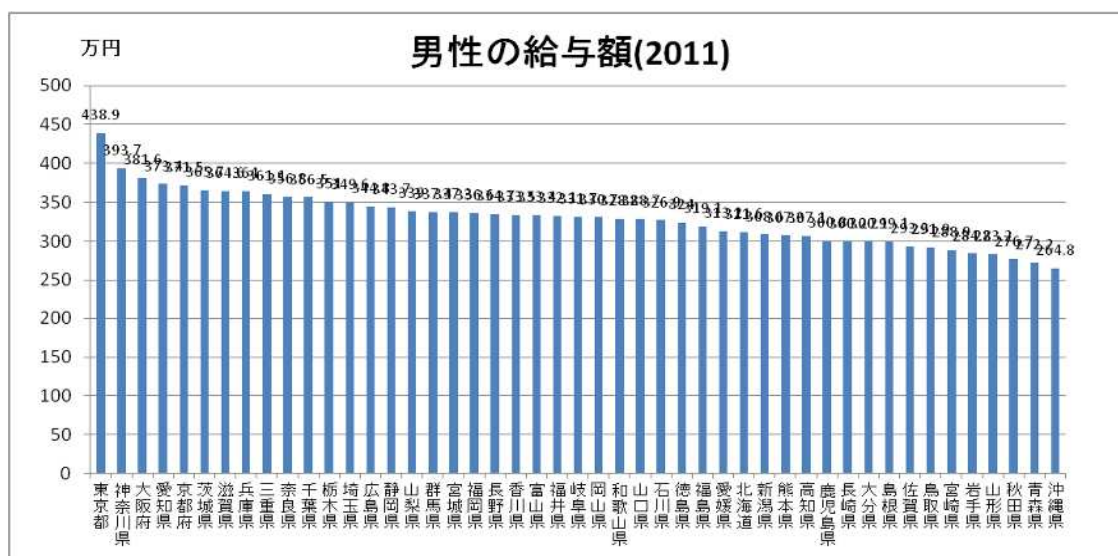
図表 4-3-2 三代世同居率



資料：「国勢調査」2010年より作成。

男性の現金給与額を見ると、東京都がもっとも多く438.9万円であり、次いで神奈川県、大阪府、愛知県と都市部で高く、一方、もっとも少ないのは沖縄県の261.8万円で、次いで青森県や秋田県、山形県など東北地方で低い(図表 4-3-3)。

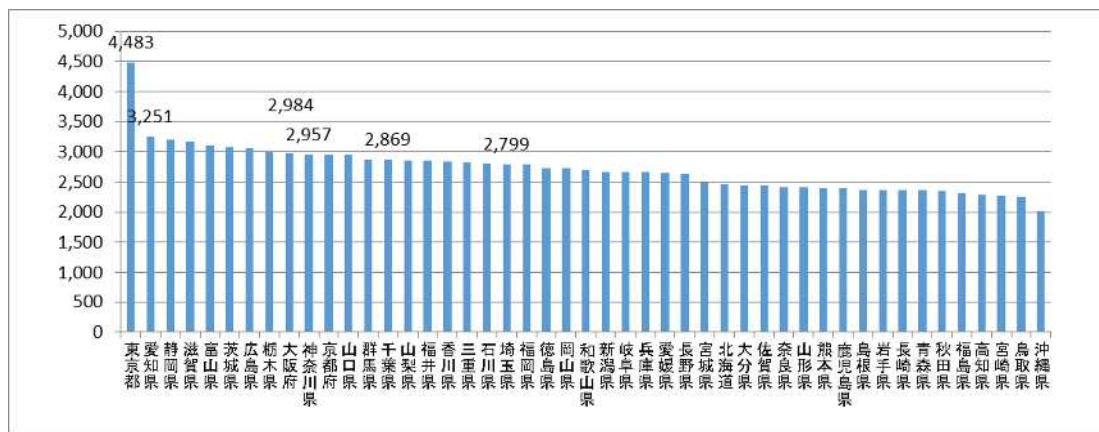
図表 4-3-3 男性の現金給与額(2011年)



資料：「賃金構造統計基本調査」2011年より作成。

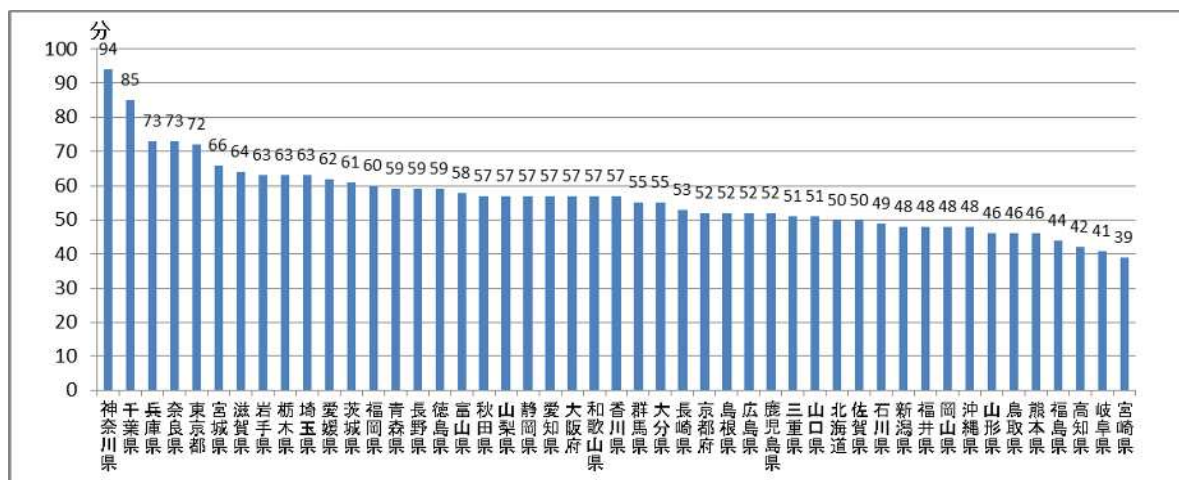
また、一人当たりの県民所得でもっとも多いのは突出して東京都であり、4483 万円、次いで 3251 万円で愛知県、次いで静岡県、滋賀県と続く(図表 4-3-4)。一方、一人当たりの県民所得がもっとも低いのは、沖縄県で、次いで鳥取県、宮崎県、高知県である。

図表 4-3-4 1 人当たりの県民所得(2011 年)単位:千円



資料:内閣府「県民経済計算」より作成。

図表 4-3-5 有業妻の通勤(・通学)行動者平均時間



資料:総務省「社会生活基本調査」2011 年より作成。

もう一つ、要素として考えられることは通勤時間の長さからの影響である。6 歳未満児を持つ有業妻における通勤(・通学)行動者平均時間を見ると、神奈川県が 1 時間 34 分でもっとも長く、次いで千葉県(1 時間 25 分)、兵庫県及び奈良県(どちらも 1 時間 13 分)、東京都 1 時間 12 分であり、大都市及びその近郊で長いといえる(図表 4-3-5)。

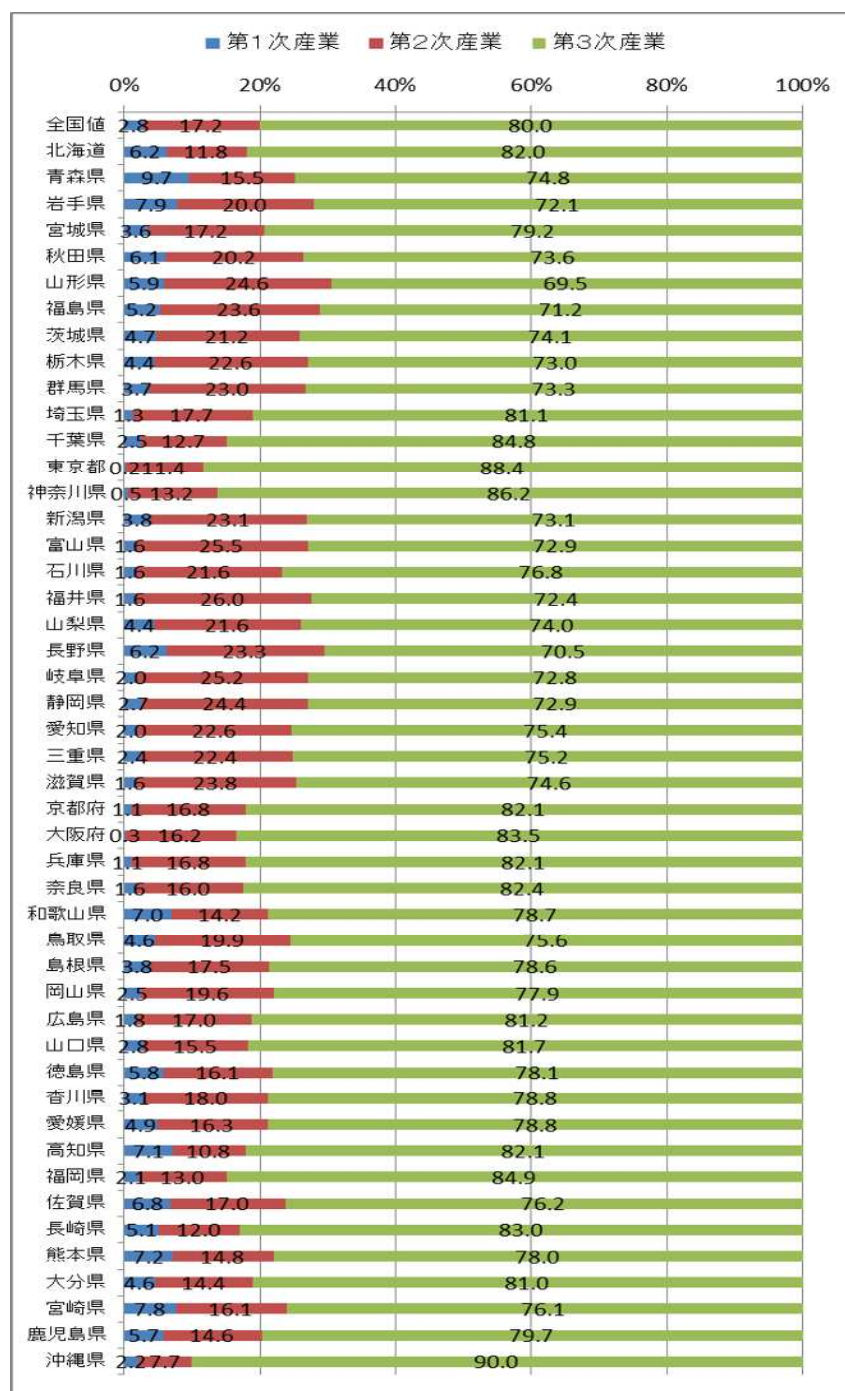
一方もっとも短いのは宮崎県の 39 分であり、もっとも長い神奈川県とは約 1 時間もの差がある。短い県は次いで、岐阜県、高知県、福島県、熊本県、鳥取県である。

育児をしながら働く女性割合と、6 歳未満児を持つ有業妻における通勤時間の行動者平均

時間は負の中程度の相関(1%有意水準)が見られた。

女性就業者における産業別構成比(15～64 歳)において、全国平均値は第 1 次産業 2.8%、第 2 次産業 17.2%、第三次産業 80%であり、サービス業などの第三次産業の増加が著しく見られる(図表 4-3-6)。特に、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県といった大都市圏や、沖縄県、北海道で第 3 次産業が多いことが確認される。

図表 4-3-6 女性就業者における産業別構成比(15～64 歳)(2011 年)



資料:総務省「労働力調査」より作成。

### 3-3. 分析について

末子 6 歳未満のいる妻の有業割合と相関関係が見られたのは、三世代同居率がプラス（1%有意水準）、男性の現金給与額でマイナス（1%有意水準）、夫の家事行動者率でプラス（5%有意水準）、通勤時間の行動者平均時間でマイナス（1%有意水準）であった。

そこで、末子 6 歳未満のいる妻の有業割合に対しての回帰分析を行った（図表 4-3-7）。

この結果、三世代同居率がプラス（1%有意水準）及び男性の現金給与額（1%有意水準）がマイナス、有業妻の通勤（・通学）行動者平均時間がマイナス（5%有意水準）となった。

図表4-3-7 育児をしながら働く女性における都道府県別回帰分析

	係数
三世代同居率	0.646 ***
男性の現金給与額	-0.110 ***
夫の家事行動者率	0.293
有業妻の通勤（・通学）行動者 平均時間	-0.241 **
定数	92.166
R <sup>2</sup>	0.628

\*\*\*p<.01, \*\*p<.05, \*p<.1

#### 4. 小括—地域別類型化

育児をしながら働く女性割合が高い県と低い県における、特徴について、都道府県の類型化を行った(図表4-4-1)。三世代同居率が高くかつ、男性の現金給与額が低い県は山形県、秋田県であり、有業女性割合も高い。一方、三世代同居率が低く男性の現金給与額が高いのは神奈川県、大阪府、東京都であり、有業女性割合が低い県である。

ほとんどの県において、有業女性割合の高さは三世代同居率の正の相関、男性の現金給与額の負の相関の両方もしくは一方が見られた。

図表4-4-1 育児をしながら働く女性割合高低別類型化

有業女性割合の高い県	有業女性割合の低い県
三世代同居率が高く、男性の現金給与額が低い(山形県、秋田県)	三世代同居率が低く、男性の現金給与額が高い(神奈川県、大阪府、東京都)
三世代同居率高い(福井県、富山県、新潟県)	三世代同居率低い(北海道)
男性の現金給与額低い(島根県、鳥取県、宮崎県、青森県)	男性の現金給与額高い(兵庫県、滋賀県、愛知県、京都府)

育児をしながら働く女性割合で下位3位の埼玉県（三世代同居率は10番目に低い、男性の現金給与額は13番目に高い）及び下位4位の千葉県(三世代同居率は14番目に低い、男性の現金給与額は10番目に高い)に関しては、三世代同居率及び男性の現金給与額の大きな特徴は見られないものの、M字カーブの深さでそれぞれ上位4位、6位であり、多くの人が育児期に労働市場から退出していることがうかがえる。

また、千葉県(通勤時間2位)及び埼玉県(通勤時間10位)は通勤時間が長い県であることも要因として考えられる。

## 第5章 東京圏における育児と就業の特徴及び政策

### 1. 全国から見た東京圏の特質

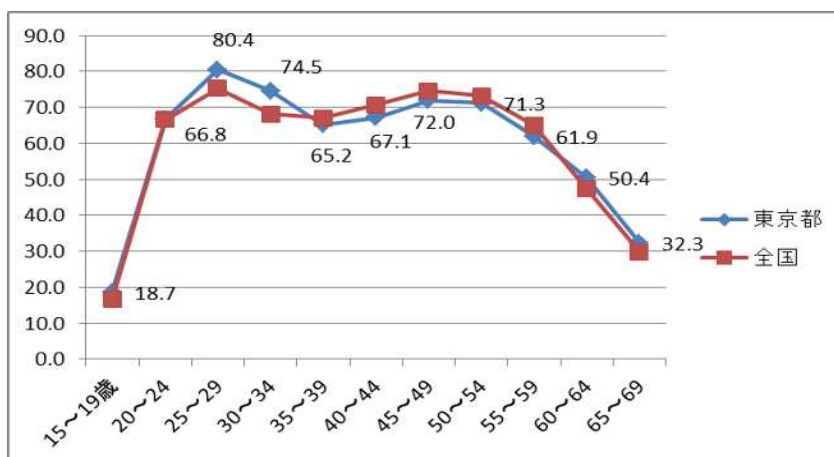
本章では、前章までで見た全国の特質から東京圏として東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県を取り上げ、それぞれにおける就業や育児における実態の特徴や、育児に関わる政策、就業に関わる政策といった点に着目して考察を行う。

#### 1-1. 東京都

東京都における育児をしながら働く女性割合は 50.0%と全国で 8 番目であり、M 字カーブの深さは 15.6 ポイントと全国で 3 番目に低い。

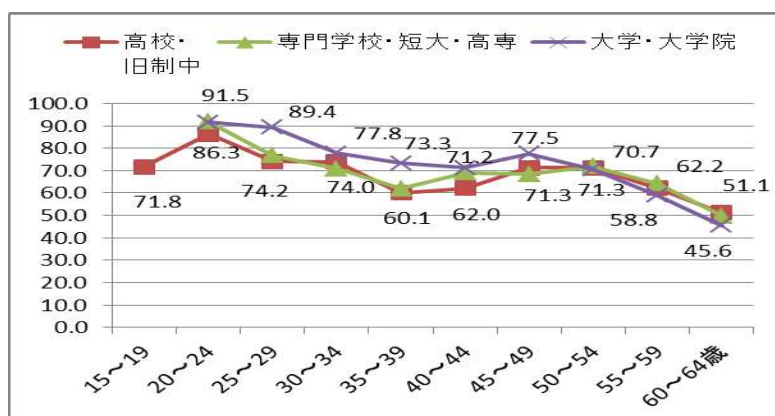
また、年齢階級別女性有業率は 25～29 歳で 80.4%と全国の 75.3%と比較して、5.1 ポイント高い(図表 5-1-1)。30～34 歳においても 74.5%と全国と比べ高いものの、35～39 歳においては 65.2%と全国を下回り、40～44 歳から 45～49 歳にかけて再び上昇するものの、労働市場に戻る人は限定的であることが示唆される。

図表 5-1-1 年齢階級別女性有業率(単位:%)



資料：「就業構造基本調査」2012 年より作成。

図表 5-1-2 学歴、年齢階級別女性有業率(単位:%)



資料：「就業構造基本調査」2012 年より作成。

東京都における学歴別、年齢階級別女性有業率の特徴としては、大学・大学院卒の場合、35～39 歳における育児期の落ち込みが小さいこと(73.3%全国と比較して 4.5 ポイント高い)が挙げられる(図表 5-1-2)。高校卒業においては、20～24 歳における有業率が 86.3%と全国と比較して 6 ポイント高く、学校卒業後就業する人が多く見られる一方で、高校及び専門学校・短大・高等専門学校卒においては、35～39 歳の落ち込みが大きく(各 60.1%、62.0%、全国と比べて各 7.7 ポイント、4.8%ポイント低い)、育児期に一旦退職している人が多い。

6 歳未満児のいる有業妻の家事平均時間及び育児平均時間は週全体でそれぞれ 2 時間 42 分、2 時間 38 分とどちらも全国では中位を占めていた。一方で、有業妻の仕事平均時間は、2 時間 52 分であり全国で 7 番目に少ない一方、有業者の通勤行動者平均時間は 1 時間 12 分と長い。

夫(有業)に関しては、家事行動者率は 15.5%と中位、育児行動者率は 37.3%で全国で 7 番目に高い。有業夫の仕事時間(週全体)は 9 時間 45 分で中位であった。

また、三世帯同居率は 2.3%ともっとも低く、東京都の統計からも核家族の多さがうかがわれる。男性の現金給与額は 438.9 万円と全国でもっとも高い一方、男女の賃金格差ももっとも大きく、1 人あたりの県民所得は 448.3 万円と突出して高い。

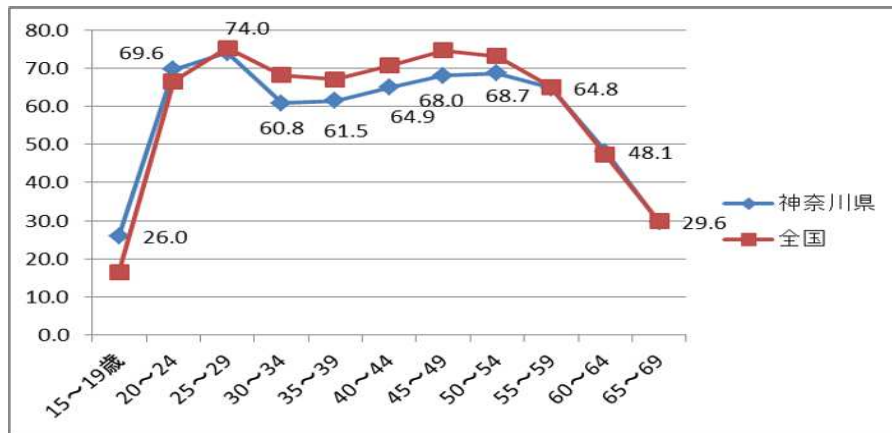
## 1-2. 神奈川県

神奈川県は、育児をしながら働く女性の割合が 41.1%と全国でもっとも低く、M 字カーブの深さにおいても 18 ポイントともっとも深く見られた。

神奈川県における、女性年齢階級別有業率は、25～29 歳(74.0%)と 30～34 歳(60.8%)にかけての M 字曲線の左山部分の落差が 13.2 ポイントと大きいことが特徴である(図表 5-1-3)。また、50～54 歳にかけて再び上がるものの、東京都と同様労働市場への復帰は限定的であることがうかがえる。

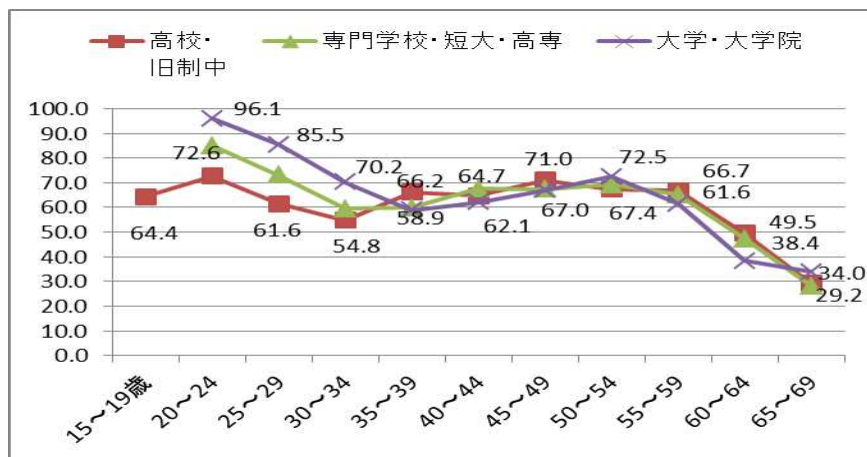


図表 5-1-3 年齢階級別女性有業率(単位:%)



資料：「就業構造基本調査」2012年より作成。

図表 5-1-4 学歴、年齢階級別女性有業率(単位:%)



資料：「就業構造基本調査」2012年より作成。

神奈川県の学歴別女性有業率の特徴としては、育児期の落ち込みが大きいことが特徴であり、底のポイントが全国と比較して低い点（高校卒では25～29歳で54.8%であり全国と比較して10.9ポイント、大学・大学院卒では30～34歳で58.9%であり全国と比較して9.9ポイント低い）が特徴といえる(図表 5-1-4)。

有業妻の家事平均時間は3時間3分(全国で12番目に長い)、育児平均時間は3時間8分と全国で4番目の長さとなり、家事・育児を合わせると6時間15分と8番目に長い。有業妻の仕事平均時間は2時間51分と5番目に短い。有業妻の通勤時間はもっとも長く1時間34分に及んでいる。

有業夫の仕事(行動者)平均時間は10時間8分と5番目に長い、家事行動者率は15.7%と中位、育児行動者率は35.6%と11番目に高くなっている。



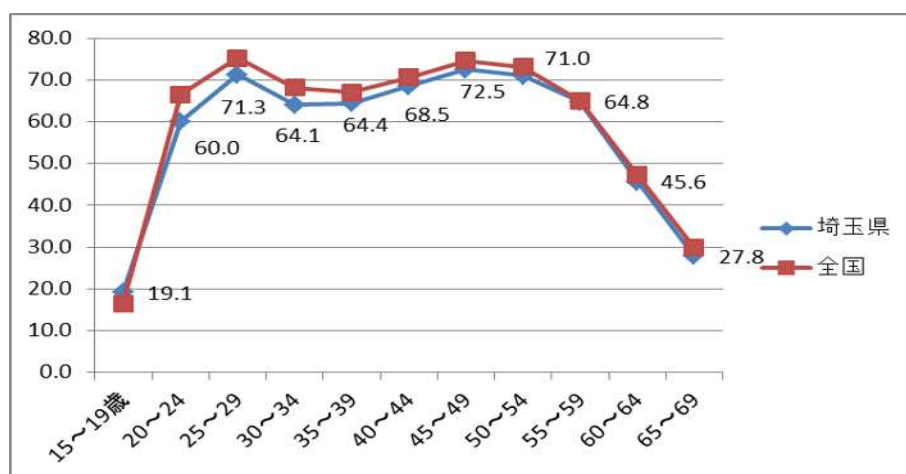
三世帯同居率は3.7%と全国で見て4番目に低い。男性の現金給与額は393.7万円と東京都に次いで2番目に高いが、1人当たりの県民所得は、295.7万円で10番目の多さとなっている。

### 1-3. 埼玉県

埼玉県における育児をしながら働く女性の割合は46.4%と3番目に低く、M字カーブの深さは13.7ポイントで6番目に高い。

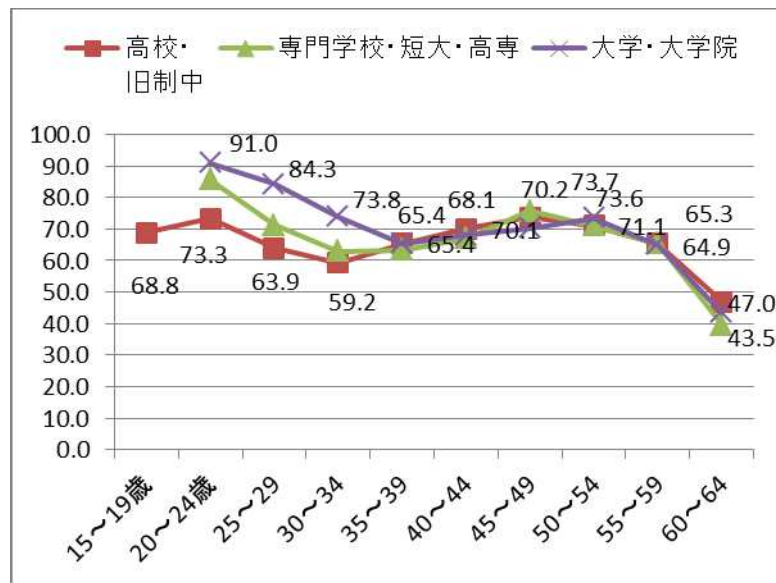
埼玉県における女性年齢階級別労働力率は、ほぼ全国と同じ形状を示している(図表5-1-5)。M字曲線に左側の山(25～29歳71.3%)よりも、右側の山(45～49歳72.5%)の方が高い点が特徴といえる。

図表 5-1-5 年齢階級別女性有業率(単位:%)



資料：「就業構造基本調査」2012年より作成。

図表 5-1-6 学歴、年齢階級別女性有業率(単位%)



資料：「就業構造基本調査」2012 年より作成。

埼玉県における学歴別に見た特徴としては、ほぼ全国と同じであるが、高校卒における 30～34 歳までにおける女性有業率がやや低いことが特徴である(図表 5-1-6)。しかし、50～54 歳では、全国とほぼ同じ値となっている。

さらに、有業妻の仕事平均時間は 2 時間 40 分と 3 番目に短く、通勤時間は 1 時間 3 分と 10 番目に長い。家事平均時間は 2 時間 52 分で中位、育児平均時間は 3 時間 31 分ともっとも長く、家事・育児平均時間を合計すると 6 時間 23 分で 3 番目の長さである。

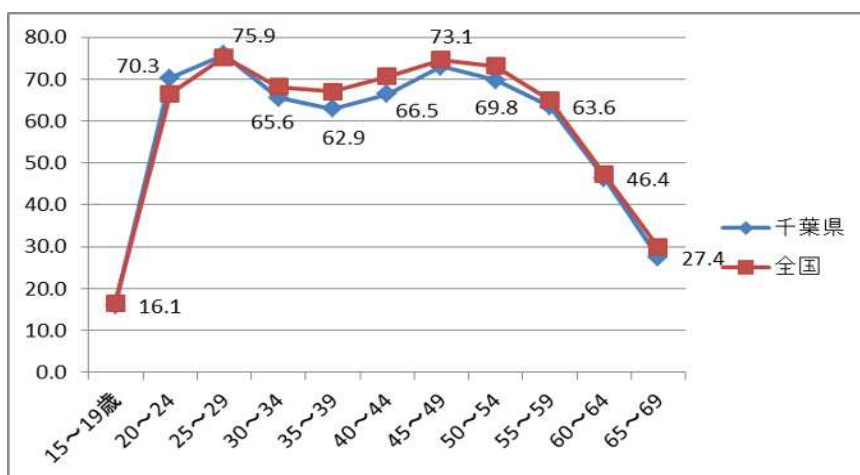
三世帯同居率に関しては、5.8%と 10 番目に低く、男性の現金給与額については 349.6 万円(13 番目の高さ)で、1 人当たりの県民所得は 279.9 万円と中位である。

#### 1-4. 千葉県

千葉県において、育児をしながら働く女性の割合は 46.7%と 4 番目に低く、M 字カーブの深さも 14.9 ポイントと 4 番目の深さとなっている。三世帯同居率においては 6.0% (14 番目の低さ) である。

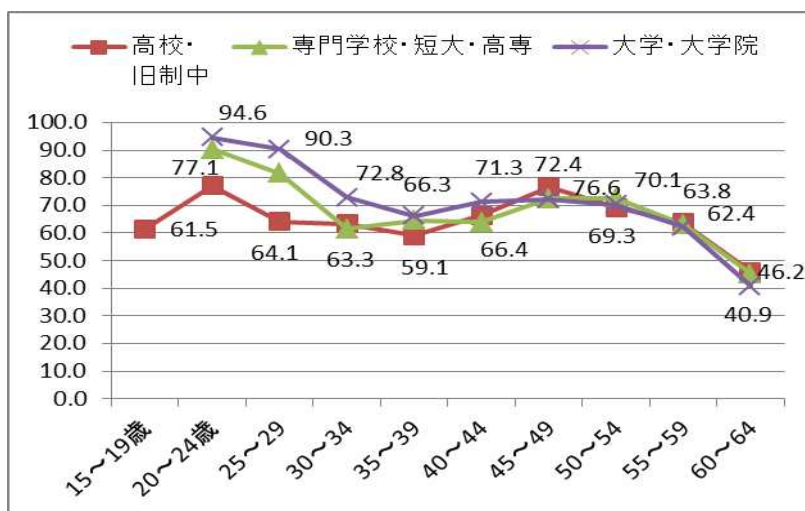
千葉県における女性年齢階級別有業率はほぼ全国と似た形状であるものの、M 字の底がやや低い(35～39 歳で 62.9%)という特徴が見られる(図表 5-1-7)。ただし、45～49 歳の M 字曲線の右の山では、ほぼ全国と同程度となっており(千葉県 73.1%、全国 73.3%)、回復率も高いことが特徴である。

図表 5-1-7 年齢階級別女性有業率(単位:%)



資料：「就業構造基本調査」2012年より作成。

図表 5-1-8 学歴、年齢階級別女性有業率(単位:%)



資料：「就業構造基本調査」2012年より作成。

千葉県における学歴別有業率はほぼ全国平均と似ているが、高校卒業においても、35～39歳において59.1%ともっとも低く、また底値も全国と比較して6.6ポイント低い点が特徴といえる(図表 5-1-8)。また、大学・大学院卒における第2のピークが72.4%やや低い(全国と比較して3.2ポイント低い)点が特徴といえる。

有業妻の仕事平均時間は3時間23分(中位)であり、通勤時間は1時間25分と千葉県に次いで二番目に長い。家事平均時間は2時間42分(15番目に短い)、育児平均時間は2時間41分(14番目に短い)、であり、合計して5時間23分と中位である。

有業夫の家事行動者率は13.0%(中位)、育児行動者率は31.5%(中位)、仕事平均時間は9時間50分(中位)であり、これら全て中位を占めている。

男性の現金給与額に関しては、356.5万円と11番目の多さであり、1人当たりの県民所得も286.9万円と14番目の高さである。

#### 1-5. 東京圏における特徴

東京圏 1 都 3 県（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）における特徴の考察を行った。

東京圏の特徴として、育児をしながら働く女性割合が低く、かつ、M 字カーブの深さが顕著に見られることが挙げられる。学歴別では、大学・大学院では 20～24 歳においてもっとも就業率が高いものの、特に神奈川県・埼玉県・千葉県では、35～39 歳といった出産・育児期に一旦労働市場から退出する傾向が強く、その後の上昇もあまり見られない。

週全体における有業妻の仕事平均時間においても、短い傾向が見られる。

また、有業妻における家事・育児時間に関しては、埼玉県及び神奈川県で長いものの、千葉県及び東京都は中位である。有業夫の家事行動者率は中位であり、育児行動者率に関しては、千葉県が中位であるものの、東京都、神奈川県、埼玉県は高い。

男性の現金給与額は高いことに加え、男女の賃金格差は大きいことが特徴である。また、三世代同居率は低く、有業妻の通勤時間は長いといえる。

## 2. 育児支援施策

次世代育児支援対策推進法(以下、次世代法という)では都道府県に対し次世代育成にむけて行動計画を立て必要な措置を講ずるように規定している(計画の策定に関しては、2005年4月施行)。当初、次世代法は、10年つまり、2015年3月31日までの時限立法であったが、2014年4月に有効期限が10年間延長されている。これによって、都道府県においても次世代育成支援に関する計画を5年ごとに立案している。

### 2-1. 東京都における育児に関する施策

東京都では、2015年～2020年における「東京都子供・子育て支援計画」を立案している。これによれば、目標1として、妊娠・出産に対する支援の推進を掲げ、妊娠前・妊娠期・子育て期というライフステージに応じた施策を展開している。子育て期には、「母と子の健康相談室」(小児救急相談)(母子の健康に関する相談や育児相談、小児救急相談に対して、保健師や助産師(必要に応じて小児科医師)が対応する)、TOKYO 子育て情報サービス(妊娠や子育て、子どもの事故防止等に関する情報をインターネットや電話により提供)、出産・子育て応援事業(ゆりかご・とうきょう事業)(全ての子育て家庭を対象として妊娠期から切れ目のない支援を行う区市町村を支援する(図表 5-2-1)。妊娠期から子育て期にわたる支援のワンストップ拠点への専門職への配置を支援。妊産婦等の状況を把握する取組を支援)、「子育てスタート支援事業」(特に支援が必要な家庭を対象に、出産前後の一定期間、相談支援や妊婦・母児のデイケア、ショートステイ等を実施する区市町村を支援する)を行っている(東京都 2015)。

図表 5-2-1 東京都における主な関連施策

事業名	事業内容
子供家庭支援区市町村包括補助事業 (先駆的事业・選択事業・一般事業)	区市町村が地域の実情に応じ、創意工夫を凝らして主体的に実施する子供家庭分野における基盤の整備及びサービスの充実を目的とする事業を支援
妊娠・出産包括支援推進事業	妊娠期や子育て期にわたる妊産婦等への切れ目のない支援体制を区市町村が構築できるよう、情報提供や研修を通じて支援する。
出産・子育て応援事業(ゆりかご・とうきょう事業)	妊娠期から子育て期にわたる妊産婦等への切れ目区市町村に対して専門職の配置経費等を補助することにより、取組の充実を図る。
TOKYO 子育て情報サービス	妊娠や子育て、子供の事故防止や応急手当等に関する情報をインターネットや電話(自動音声)により 24 時間 365 日提供する。

資料：東京都(2015)「東京都子供・子育て支援計画」 p.89－94 抜粋。

また、東京都は児童相談所において、区市町村における子供家庭支援センターと要保護児童対策地域協議会で連携をし、要支援児童等について地域の関係を連携しているほか、地域で行われている、ニーズに応じた様々な支援サービスや事業における情報提供や、連絡調整を実施している。また、保育士などの人材の確保・育成も行っている。

子育て支援に関する主な事業は福祉保健局が担っており、就業を担う部署とは異なっている。

## 2-2. 神奈川県における育児に関する施策

神奈川県では、2014年において3歳未満の7割が在宅で育児し、保育所の利用は約3割と少なく、3～5歳では、約6割が幼稚園に通っている(神奈川県 2015,14)。

神奈川県においても2015年～2020年の間の次世代育成支援計画の一環として、「かながわ子ども未来プラン」を掲げている。これによれば、子育てに関わる施策は、①幼児期の教育・保育の提供体制の構築(幼児期の教育・保育の需給計画の策定、幼児期の教育・保育の供給体制の確保に向けた取り組み)、②幼稚園教諭、保育士及び子育て支援事業に従事する者等の確保・質の向上、③教育・保育情報の公表を挙げている(神奈川県 2015)(図表 5-2-2)。

図表 5-2-2 神奈川県における子育て支援の主な関連施策

個別施策	主な取組事業
①幼児期の教育・保育の提供体制の確保	幼児期の教育・保育の需給計画の策定
	幼児期の教育・保育の供給体制の確保に向けた取り組み
②幼稚園教諭、保育士及び子育て支援事業に従事する者等の確保・質の向上	幼稚園教諭、保育士、保育教諭等幼児教育・保育に従事する人材の必要見込み数
	幼稚園教諭、保育教諭、保育士等幼児教育・保育に従事する人材の確保の取り組み
	幼稚園教諭、保育教諭、保育士等幼児教育・保育に従事する人材の質の向上の取り組み
	地域子ども・子育て支援事業に従事する人材の確保・育成の取り組み
③教育・保育情報の公表	

資料：神奈川県(2015)「かながわ子ども未来プラン」 p.55-57 より抜粋。

### 2-3. 埼玉県における育児に関連する施策

埼玉県は、2015年～2020年の「子育て応援行動計画」を立案し、次代の親の育成、幼児教育・保育の充実(多様な保育の充実、子育てを支援する人材の確保等)、地域の子育て支援の充実(地域の子育て支援事業の充実、地域の子育て支援ネットワークの活性化等)、家庭教育の充実(親支援推進員の配置や家庭教育に関するアドバイザーの養成研修を実施等)、ワークライフバランスの推進(企業による取組みの推進、父親の子育て参加支援の推進、地域の多様な働き方の普及)、児童虐待防止、母と子の健康・医療の充実、子育てしやすいまちづくりの推進を挙げている(図表 5-2-3)。

図表 5-2-3 埼玉県における主な関連施策

事業名	内容
次代の親の育成	キャリア・ライフデザイン教育の推進
	結婚・妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援
幼児教育・保育の充実	保育所・幼稚園・認定こども園による教育・保育の充実
	多様な保育の充実
	子育てを支援する人材の確保
地域の子育て支援の充実	地域の子育て支援事業の充実・ネットワーク活性化等
家庭教育の充実	
企業によるワークライフバランスの推進	
ワークライフバランス 社会全体の気運づくり	父親の子育て参加支援の推進、地域への多様な働き方の普及

資料:埼玉県(2015)「埼玉県子育て応援行動計画」p.24-25 より抜粋。

### 2-4. 千葉県における育児に関連する施策

千葉県は、小学校入学前の児童の状況は「自宅等」がもっとも多く 42.3%、「幼稚園」30.5%、「保育所」27.2%である(2014年)(千葉県 2015,10)。

千葉県では 2015～2020 年にかけて「新千葉県次世代育成支援行動計画」を立案している(図表 5-2-4)。預かり保育推進事業(年間を通じて継続的に預かり保育を実施する学校法人立幼稚園等に対して補助)、地域子ども・子育て支援事業(利用者支援事業等)、子育て支援活動推進事業(保護者に対する教育相談事業、幼児教育に関する各種講座開催及び地域の子どもたちを対象に遊びの場や機会を提供する。幼稚園の施設や教育機能を広く地域に開放する)などを実施している。

図表 5-2-4 「就学前の保育の充実」に関する施策

事業名	事業の内容
預かり保育推進事業	年間を通じて継続的に預かり保育を実施する学校法人立幼稚園等に対して補助する。(学事課)
地域子ども・子育て支援事業	<p>地域の子ども・子育て支援を総合的に推進していくため。地域子ども・子育て支援事業(13 事業)の促進を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者支援事業</li> <li>・延長保育事業</li> <li>・放課後児童健全育成事業</li> <li>・地域子育て支援拠点事業</li> <li>・一時預かり事業等 (児童家庭課)</li> </ul>
子育て支援活動推進事業	保護者に対する教育相談事業、幼児教育に関する各種講座の開催及び地域の子どもたちを対象に遊びの場や機会を提供し、援助する事業を行い、幼稚園の施設や教育機能を広く地域に開放することを積極的に推進する学校法人立幼稚園等に対して補助する。(学事課)

資料:千葉県「新千葉県次世代育成支援行動計画」2015 年、p.37 より抜粋。

## 2-5. 東京圏における育児に関連する施策

育児関連施策は、先述のとおり、次世代育児支援対策推進法によって、都道府県に対し、計画策定が要求され、5 年ごとに次世代育成支援計画に基づき、実施されている。

保育の実施は基礎的自治体である区市町村で行われており、名称の違いは見られるものの、共通して、区市町村の実施する子育て支援事業の促進を図るための事業が行われていた。

また、東京都、神奈川県、埼玉県では、保育士などの保育を支援する人材の確保に関する施策を実施している。

それぞれの特徴としては、東京都では、子育て情報サービス(自動音声)の提供や、妊娠期から子育て期にわたる妊産婦等への切れ目のない支援を実施する区市町村に対する専門職の配置経費補助がある。神奈川県は保育士等の人材に対して力を入れ、質の向上に関する取組を実施し、埼玉県では、企業におけるワークライフ・バランスの推進や、セミナーなどを通して父親の子育て参加支援の推進などワークライフバランスに力を入れている。そして、千葉県では、預かり保育や遊びの場として地域に開放した幼稚園等への補助や、保護者に対する教育相談事業等を行っていた。

このように、それぞれ特徴はあるものの、これら東京圏においては、待機児童を抱えており、保育士の確保や、地域における子育て支援事業の強化推進に力を入れているという点で、共通しているといえる。しかし、一方で、次世代育成支援計画に関わるものは多岐



の分野にわたっており、特に埼玉県を除いては就業を扱う部署と異なっており、連携面での課題が見られた。

### 3. 女性就業施策

#### 3-1. 東京都

東京都の女性就業に関しては<sup>15</sup>、直接的な就業に関する施策を東京都産業労働局雇用就業部就業推進課(東京しごとセンターを管轄)が、意識啓発や女性活躍推進大賞などの優良企業・団体などの表彰を生活文化局男女平等参画課(東京ウィメンズプラザを管轄)が担っている。就業推進課における直接的な取組みとしては、2014年7月に出産・育児・介護で離職した女性を対象に、再就職専門の窓口「女性しごと応援テラス」をオープンし、2016年度も引き続き、運営されている。

これは東京しごとセンターに一角に、専用のスペースを設け、就職アドバイザー(企業委託)による相談や求人紹介を行い、月に数回程度、面接対策・履歴書の書き方等のセミナーも実施している。

2014年11月28日に行ったヒアリングによれば、基本的に45分で、働き方の希望について中心に、詳しく聞き、求人開拓も外部委託企業によって、仕事と家庭の両立しやすいものを提供しているという。

求職者の具体的な属性としては、以下のように挙げていた。

「求職者の属性は40代の女性が多く、次いで30代、50代。

再就職を目指す理由は経済的な事情によるが6割くらいで、社会との繋がりを維持したい、自己実現、特に家にいてやることがないから等が残り方を占める。

仕事内容は事務系のパートやアルバイトを希望する声も多い。特に家庭との両立をしながら週2日、3日、自宅近くなど場所や時間が限定されているような求人を希望する声が多い。」

セミナーも月に数回程度行っているものの、履歴書の書き方などにとどまり、中長期的な再就職教育や、実践的要素のあるものは行われていない。しかし、現在の再就職教育ニーズの高まり、特に都市部における高学歴女性の再就業という点を考慮すれば、より中長期的な視野に立った再就職教育プログラムの提供も有効であろう。

また、東京都生活文化局男女平等推進課では女性活躍推進大賞の表彰を行うほか、「太鼓判事業」として、企業における男女平等推進に関する取組みに関する情報公開等を行っている。しかし、セクショナリズムが強く、なかなか課以上を越えた繋がりを持つことができていないという課題が見える。女性活躍推進に、

---

<sup>15</sup> 2014年11月28日に東京都産業労働局就業推進課にヒアリング調査を実施(日本女子大学現代女性キャリア研究所2011~2015年度文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業による)。詳しくは、日本女子大学現代女性キャリア研究所(2015)を参照。

「企業への再就職」といった要素を入れ、企業との求人などの連携を図るなど、より横断的な取組みが求められる。

### 3-2. 神奈川県

神奈川県における女性就業施策<sup>16</sup>に関しては、産業労働局労働部労政福祉課で行われている。ハローワーク横浜の中で業務分担として、2013年4月8日以降、育児期の女性等のキャリア形成に向けたキャリアカウンセリングを神奈川労働局のマザーズハローワーク横浜内で実施(毎週月～木曜日、8:30～17:15)(キャリアカウンセラー1名常駐、業者委託)。女性カウンセラー(有資格者)がローテーションで対応。(2016年度も実施)。また、2013年9月より株式会社 AOKI から寄付されたスーツを無料で貸し出すサービスをハローワークにて実施している。

内容としては主に、ブランクの長い人などが、「まず、自分を見つめ直したり、今までのキャリアの棚卸しをしたりという部分」を実施している。その後、マザーズハローワークで職業紹介を受けるといった一体的な運営をしているという。実施件数は2013年度延べ712件(電話相談延べ326件、面接相談延べ386件)、2014年4月～2015年1月延べ570件(電話相談延べ247件、面談相談延べ323件)である。相談者のうち求職者は6割弱であり、相談内容は「キャリア・ライフプランについて」が約3割、適職適性について、応募書類についてが各1割という。利用者のうち県のキャリアカウンセリングを経て就職した人数は2013年度37人、2014年度(4月～12月)38人である。

県の事業として別にセミナーを実施(平塚、相模原、横浜の3か所で実施)。相模原と平塚では参加者が少ない。周知、近さなどに課題を感じているという。県内の地域によって転勤族が多い地域や、定着型が多い地域などばらつきがあるとしている。

課題としては、認知度の向上や、職業訓練校との提携を挙げていた。

### 3-3. 埼玉県

埼玉県<sup>17</sup>では2012年度から上田知事が「ウーマノミクスプロジェクト」を立ち上げ、産業労働部ウーマノミクス課が事務局となり、仕事と子育てを両立できる社会を目指し一番の課題としている。

2008年5月女性キャリアセンターを開設(サテライトオフィスも一か所あり)し、セミナーや面接相談、ハローワーク求人検索、2011年～職業紹介(求人開拓員が希

---

<sup>16</sup> 2015年2月24日に神奈川県産業労働局労働部労政福祉課にヒアリング調査を実施(日本女子大学現代女性キャリア研究所 2011～2015年度文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業による)。詳しくは、日本女子大学現代女性キャリア研究所(2015)を参照。

<sup>17</sup> 埼玉県に関しては、ヒアリング調査実施に参加していないため、2014年10月4日のヒアリングデータ日本女子大学現代女性キャリア研究所(2015)参照及び、HPによるデータを使用した。

望を聞いて探す。2013年度は1930件紹介ができる。年間208開設し、参加者は4393人(出前相談101回、1373人含む)。面談相談年間延べ4000人くらい、(面談3977人、電話1060人)が利用している。その他福祉施設の職場体験や職場見学も実施している。センター利用者で最終的に就職2013年度は1121人(雇用形態としてはパートが多い)である。

利用者の年代としては、30代、40代が多く、子どものいる人は5～6割くらいという。2011年6月～起業支援ルームを開設し、2013年5月～ハローワーク特区(2016年においても佐賀県及び埼玉県のみで実施。試行的に県にハローワークを移管する。)となっている。これを受けて、埼玉県では「職業相談から職業紹介までのスムーズな誘導のため、県のカウンセラーと国の相談員がチームを組み、3か月以内の早期就職を支援するサービスを導入、また、利用者が利用したコーナーの履歴や就職決定状況を全てデータベースに登録し、国・県コーナー間の情報共有と連携を強化」(全国知事会2015、15)しているという。

ウーマノミクスプロジェクトでは、働きやすい環境の整備として、企業特にトップに対して5000社ほど直接働きかけ、短時間勤務やフレックスタイムなどの多様な働き方ができる企業を県で表彰する制度、消費拡大に関する取組みも実施している。

希望の職種は事務職が多く、正社員という希望も多いが、育児をしながらとなると、パート・アルバイト可能な範囲でやりたいという人もいる、就職時期としては7割くらいが条件が整ってからと考えているという。このように、埼玉県の場合は、今すぐに仕事に就きたい人以外も多く見られる。

2013年より在宅ワーカーの育成 入門編「在宅ワークとはどういうものか」(1回)(800名定員を超える応募があった。)、実践編として①ウェブ制作、②ライティングの初級③中級、④テープ起こし、⑤コールセンター業務(自宅で電話を受ける)の5コース16日間を実施。また在宅ワークにおける「リーダー育成」コース(色々な就業研修とeラーニングを使ったセミナー)、「現役在宅就業者大集合」(情報交換やネットワーク)など、様々な先進的な取組が実施されている。

### 3-4. 千葉県

千葉県における女性就業<sup>18</sup>においては、千葉県商工労働部商工労働課が担っている。事業としては、千葉県ジョブサポートセンター(運営は委託)(中高年と子育て中の女性を対象)出張版セミナーも実施(中高年、シニア向けとも合わせて25回くらい)。若者は船橋にある「ジョブカフェちば」(本来34歳であるが39歳まで可能、

---

<sup>18</sup> 2015年3月6日に千葉県商工労働部商工労働課にヒアリング調査を実施(日本女子大学現代女性キャリア研究所2011～2015年度文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業による)。詳しくは、日本女子大学現代女性キャリア研究所(2015)を参照。

効果があれば44歳まで)1日100人以上の利用、求人開拓員がおり正社員を中心に随時開拓しており、年齢による区切りで子育て中でも望めば利用可能という。また就職決定率は50%を超える(直近の2015年度は決定率81.6%利用者27,287人)。ただし、利用者の8割以上は30歳未満である。

再就職向けとしては、(就労支援・就労相談・セミナー)再就職セミナー隔月で実施しており、2014年度は6回実施され、導入編、応募編、直前の方のための準備編と行われた。職業紹介は千葉県が2012年ハローワークとの一体的実施協定を結んだことから、ハローワークのブースでワンストップで提供(企業開拓はハローワーク)する。ここでは、子育て経験のある女性キャリアカウンセラーも含め1人以上は常駐し、カウンセリングが実施される。利用者は子育てが落ち着いた40代くらいが中心であり、千葉駅周辺に住んでいる人が多いという。また、求人とのバランスに関しては、事務はなりたい人は多いけれど、求人は少ない一方、警備・建設・介護・運送などは人手不足で積極的に採用活動を行っているという。

潜在的な求職者の掘り起しや、求職者によるキャリアチェンジの発想転換、ターゲットを絞った支援を課題としていた。

### 3-5. 東京圏における特徴

東京圏における女性就業においては、施設を持ち、(もしくはハローワークの一角)で、そこを拠点としてキャリアカウンセリングや、セミナーの実施をしているケースが多く見られた。どちらにおいても、都もしくは県事業ということで、2,3の地域で、出前相談もしくはセミナーを実施していた。ただし、就業支援に関する事業の多くは業者委託により行われている。

また、利用者としては、30~40代が多く、求職者においては求人よりも事務職希望が多いといった需給のミスマッチが起きていたことが共通である。どの地域においても、キャリアセンターの周辺に住む人は集まるものの、他の地域に住む人の利用に苦戦しており、今後の課題といえる。

もう一つ、大きな問題として見られたのは、横もしくは縦の自治体のセクショナリズムの問題である。前者の、横つまり、県庁内における課もしくは班レベルにおいても、なかなか業務が共有できていない現状が見られた。直接的な就業支援を行う部署、労働環境(働いている人における就業継続を促すなど)、能力開発(職業訓練校などの運営)、男女共同参画(意識啓発・広報)などの関連部署が横断的になっており、広報程度にとどまり、なかなか双方の連携が図れていないという課題が見られた。

後者の縦のセクショナリズムとしては、国(主に厚生労働省の出先機関である労働局の管轄であるハローワーク)、都県、市区町村の連携である。神奈川県、千葉県ではマザーズハローワークとの連携、埼玉県はハローワーク特区となっており、埼玉県のハローワーク特区は地方分権改革の中で進められるものであり、今後の動向が期待される。

#### 4. 小括

本章では、東京圏として、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県における就業率や生活時間から見た実態や、育児支援施策、女性就業施策について考察を行った。東京圏の特徴としては、学卒後の就業率は高いものの、出産・育児期に退出した後は、特に高学歴女性を中心に、再就業の割合が低いといえた。

また、育児支援施策としては、次世代育児支援対策推進法の取り決めにより、都道府県に対して行動計画が義務付けられ、策定されている、具体的には、共通して、区市町村の実施する保育事業への支援や、都市圏で待機児童が多いことを踏まえて保育士確保に関わる施策が行われている。

女性就業施策に関しては、M字カーブといった危機感はあるものの、単発や数回といった短期的なセミナーの実施やキャリアカウンセリングの実施等にとどまり、さらに事務職の需要過多といった職種におけるミスマッチが起きるなど、課題が見られた。

このように、東京圏における未就学児を持つ女性は、保育といった育児支援、就業とその両立といった多くの困難を抱えていることが推察される。

そこで、次章では、東京圏において、より困難さが想定される、高学歴の未就学児を持つ女性における就業<sup>19</sup>と育児支援、家事、就業と家庭との両立について考察を行う。

---

<sup>19</sup> 就業経歴も含める。

## 第6章 東京圏における高学歴女性の就業と育児に関する分析

### 1. 背景

近年、女性の高学歴化が進み、1985年男女雇用機会均等法、1991年育児休業法が制定されるなど女性労働における法制度も整備されてきた。しかし、未だに女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描き、多くの女性が出産や育児期にいったん労働市場を退出するとされる。特に、全国知事会2012年7月の集計では、M字の深さが、都道府県中神奈川県が最大（18.0ポイント）3位東京都（15.6ポイント）、4位千葉県（14.9ポイント）、6位埼玉県（13.8ポイント）と本調査対象である1都3県は上位を占める。「第14回出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所 2012）によれば、2005～2009年に第1子を出産した女性のうち、第一子出産1歳時点で約6割の女性が退職している。この割合は、20年前と比較してもほとんど変わっていない。

このように、出産後の就業は多くの女性にとって未だ根強い障壁となっている。

本稿では、このような職業生活と家庭生活の両立が困難かつ課題とされる小さい子どもを持つ女性において、現在までのキャリアパターンから、就業と育児の関わりについて把握することを目的とする。

データは、日本女子大学現代女性キャリア研究所が2011年11月25日～27日に実施した「女性とキャリアに関する調査」<sup>20</sup>を用いる。対象者は25～49歳の短大・高専卒以上の女性5155人である。割付として、2010年総務省「労働力調査」を元に、年齢3区分と就業形態5区分を掛け合わせたものを行っている。調査方法としては、インターネットモニターへのアンケート調査である。

本稿では、対象者を未就学児のいる女性として、末子6歳未満児を持つ女性に限定し、1035人を対象とする。

### 2. キャリアパターンの特徴

#### 2-1. キャリアパターン

現在までの働き方を5パターンで見ると、以下のようになった<sup>21</sup>（図表6-2-1）。

I「初職継続型」100人(9.7%)、II「転職型」130人(12.6%)、III「再就職型」120人(11.6%)、IV「離職型」669人(64.6%)、V「就業経験なし」16人(1.5%)である。このよう

<sup>20</sup> 本調査は、文部科学省私立大学戦略的基盤形成支援事業(平成23～27年度)「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」に基づき実施されたもので、調査目的としては、多様なライフコースをたどる女性の就労に対し、どのようなキャリア支援が可能かを明らかにするためになされたものである。筆者はRAとして調査設計から参加した。

<sup>21</sup> キャリアパターン5類型は以下の通りである。

I「初職継続型」（「学校卒業後、最初に就いた仕事を現在も継続している」）、II「転職型」（「現在仕事に就いているが、これまでに1年未満の離職期間があった(転職経験あり)」）、III「再就職型」（「現在仕事に就いているが、これまでに1年以上の離職期間があった(再就職経験あり)」）、IV「離職型」（「現在仕事に就いていないが、かつては仕事に就いていた」）、V「就業経験なし」（「学校卒業後一度も仕事に就いたことがない」）

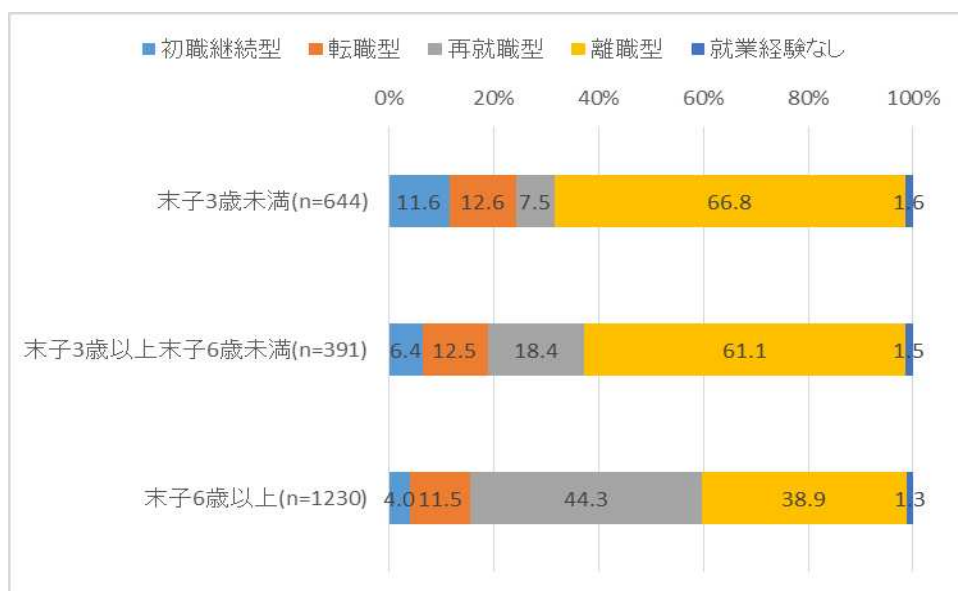
に未就学児のいる女性においては、離職型が 6 割と最も多く見られ、現在有業（初職継続型～再就職型）は約 3 割となった。調査全体と比較すると、離職型が多く、ⅠⅡⅢパターンはいずれも少ないことが特徴である。

末子 3 歳未満、末子 3 歳以上 6 歳未満、末子 6 歳以上で見ると、離職型は、66.8%、61.8%、38.9%と末子年齢が高いほど、割合が少ない。一方、再就職型では、7.5%、18.4%、44.3%と末子年齢が高いほど、多い割合となっている。

このように未就学児のいる育児期には、一旦労働市場から退出し、末子年齢の上昇とともに再就職する人が多いことがうかがえる<sup>22</sup>。

V 就業経験なしは該当が 16 人と少ないため、以下からは、Ⅰ～Ⅳパターンの 1019 人を対象として見る。

図表 6-2-1 キャリア 5 パターン



## 2-2. 就業に関する特徴

キャリアパターン別に就業状況を見たい。

まず、就業形態であるが、現在有業の 3 パターンのうち正規雇用は、初職継続型で 9 割を超えるが(半数が従業員 1001 人以上の大企業に勤める)、転職型は約 6 割、再就職型は約 1 割とブランク期間があるほど割合が少なくなっている。一方、「パート・アルバイト」は再就職型では約 7 割を占め、転職型でも約 2 割存在する。

<sup>22</sup> JIL(2009)の調査によれば、再就職した時期は末子の小学校入学と 3 歳までの 2 つのタイミングが再就職に多く選ばれているとされる。

本人年収<sup>23</sup>においては、初職継続型では、400～600 万円が 4 割と最も多く、次いで 200～400 万円の約 3 割で占める。転職型では 200～400 万円が最も多く 3 割を占めるが、103 万円以下も 2 割を占める。さらに、再就職型では、103 万円以下が 5 割を占め、104 万円以上は約 2 割にすぎない<sup>24</sup>。

また、仕事内容の特徴として、3 パターン全てにおいて事務的な仕事が多いため、初職継続型は「専門・技術的な仕事」が他と比べて多くなっている。

一方、学校卒業時の職と現職が違う人(転職型・再就職型・離職型)に対して、初職について見ると、正規雇用であった人は、転職型・再就職型で約 8 割を占め、離職型で約 7 割(このうち約 3 割が従業員 1001 人以上の大企業)に及んでいた。このように、初職の方が現職と比べて正規雇用の割合が高く、ブランク期間を経ると正規雇用者の割合が少なくなっている。

初職継続型の人における仕事を続けている理由では、「経済的に必要だから」、「仕事にやりがいを感じるから」を 1 位に挙げる人が多いものの、3 位までを合算すると、「経済的に必要だから」に次いで「配偶者・パートナーの協力があるから」、「職場に仕事と家庭の両立を支援する制度があるから」が多く、これは未就学児のいる女性における特徴といえる。

また、転職型では、現在約 4 割が非正規雇用で働いているが、この非正規雇用で働いている人のうち、約半数(56.7%)が転職にあたって仕事と家庭の両立をもっとも重視していた。再就職型においても、転職・再就職で重視した条件として、約半数の人が仕事と家庭の両立を挙げていた。このように、転職型、再就職型においては、仕事と家庭の両立に実現しうる働き方に変化させている可能性が高い。

では、現職を持たない、離職型においては就労意欲を持つのだろうか。離職型の人に就労意欲を持つか聞いたところ、就労意欲を持つ者は約 9 割と多い。「今すぐにではないが、そのうちに仕事に就きたい」と答えた人が多く、「今すぐ仕事に就きたい」と答えた人は少ないものの、末子 3 歳未満では 1 割に対し、末子 4 歳及び 5 歳では約 2 割となる。就業条件としては、「労働時間・休日」が最も多く、「自宅と職場の距離」、「仕事と家庭の両立のための支援制度」を挙げており、家庭との両立を重視する傾向が見られる。就労にあたっての不安では、家庭との両立に関する不安を挙げた人が 7 割と最も多く、家庭と仕事の両立が就職へのネックとなっている。

### 2-3. 学卒時の意識や周囲の意識との特徴

自分の学校卒業時における志向を就業継続志向、再就職志向、離職志向、その他に分類した<sup>25</sup>。キャリアパターン別に見ると、初職継続型及び転職型では就業継続志向が 6 割と

<sup>23</sup> 昨年年収、わからない・答えたくないは除く

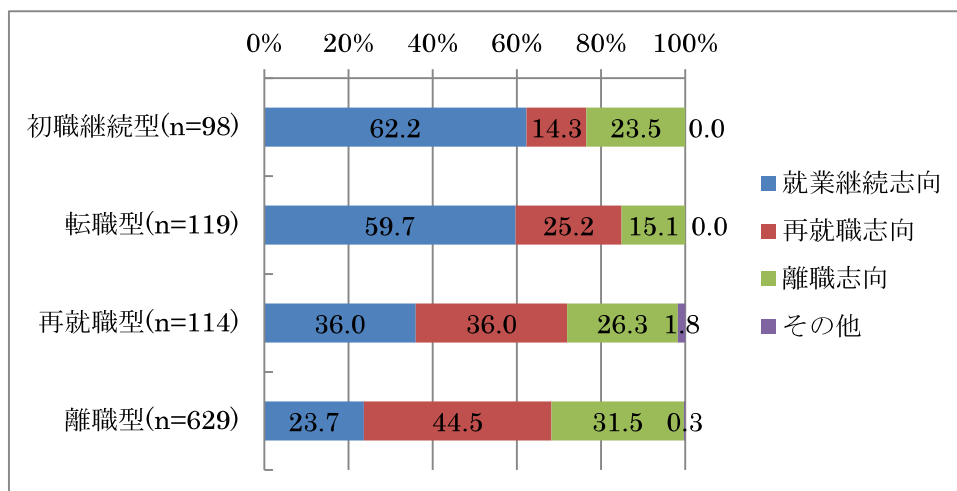
<sup>24</sup> ただし、昨年年収のため、4 分の 1 の人が昨年年収をなかったと回答している

<sup>25</sup> 「あなたは学校卒業時に、どのようなライフコースを理想としていますか。もっとも近



もっとも多く、再就職型では就業継続志向及び再就職志向が同数、離職型では再就職志向がもっとも多く、次いで離職志向が多い(図表 6-2-2)。

図表 6-2-2 学校卒業時の志向 (考えていなかったを除く)



また、母親の女性が働くことに対する考え(図表 6-2-3)においても、初職継続型及び転職型では「一生続けられる仕事を持つ方がよい」が約 6 割と最も多いのに対し、再就職型と離職型においては、「家事・育児に差し障りのない程度に働く方がよい」がもっとも多く見られる。「家事・育児に専念した方がよい」はどのパターンにおいても少ない。

父親においても(図表 6-2-4)これと同様の傾向が見られる。一方、父親では「家事・育児に専念した方がよい」といった回答が 1 割～2 割程度見られ、父親の方が母親よりも性別役割分業意識が強い傾向が見られる。

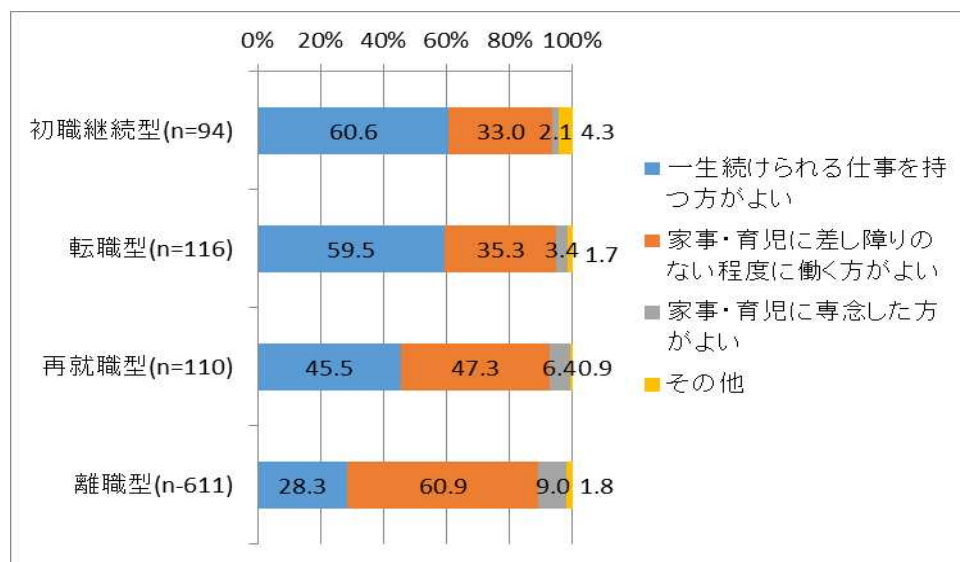
配偶者・パートナーに「あなたが働くことについてどのような考えを持っていますか」と尋ねたところ(図表 6-2-5)、初職継続型及び転職型では「一生続けられる仕事を持つ方がよい」が約 5 割と最も多いが、「家事・育児に差し障りのない程度に働く方がよい」も 4 割～5 割と拮抗している。また、再就職型及び離職型では、「家事・育児に差し障りのない程度に働く方がよい」が約 6 割、約 7 割と過半数を占める。離職型において、

いものを 1 つ選んでください。」という設問において、以下 4 つに分類した。

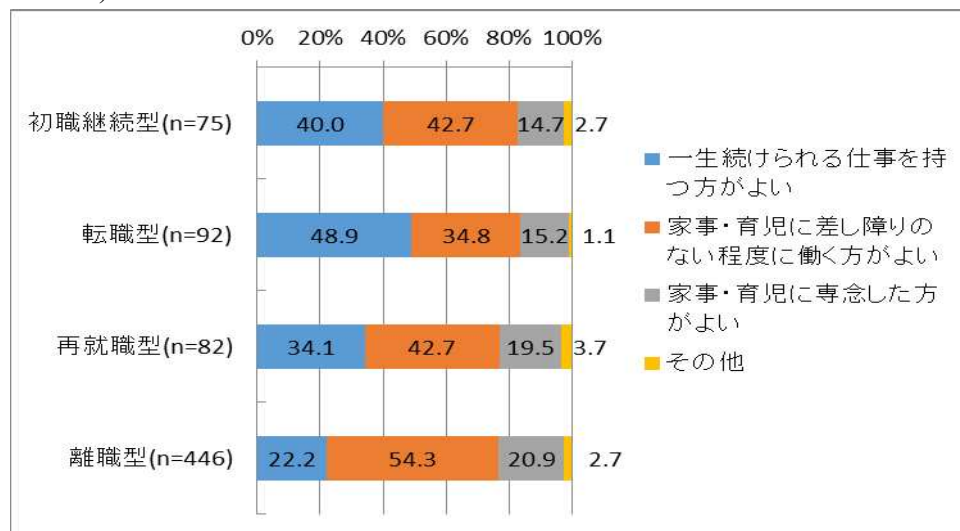
- ・就業継続志向…「就職し、結婚はするが、子どもを持たないで仕事を続ける」、「就職し、結婚・出産はするが、仕事も続ける」「シングルのまま仕事を続ける」の合計
- ・再就職志向…「就職し、結婚・出産で退職し、しばらく子育てしてからフルタイムで仕事に復帰する」、「就職し、結婚・出産で退職し、しばらく子育てしてからパートで仕事に復帰する」の合計
- ・離職志向…「就職しないで結婚し、その後専業主婦になる」、「就職し、結婚で退職し、その後専業主婦になる」、「就職し、出産で退職し、その後専業主婦になる」の合計
- ・その他…「就職しないで結婚・出産し、その後就職する」、「その他」の合計

「家事・育児に専念した方がよい」は約1割であり、離職志向を持つ配偶者・パートナーは少ない。

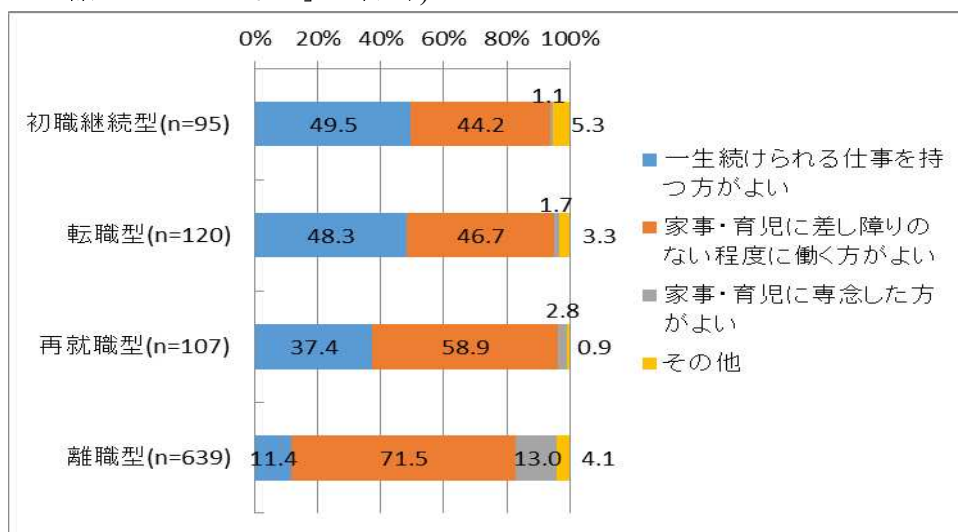
図表 6-2-3 母親の「女性が働くこと」への意識(「仕事に関して話したことはない」を除く)



図表 6-2-4 父親の「女性が働くこと」への意識(「仕事に関して話したことはない」を除く)



図表 6-2-5 配偶者・パートナーの「あなた（妻）が働くこと」への意識（「仕事に関して話したことはない」を除く）



### 3. 育児資源の違い

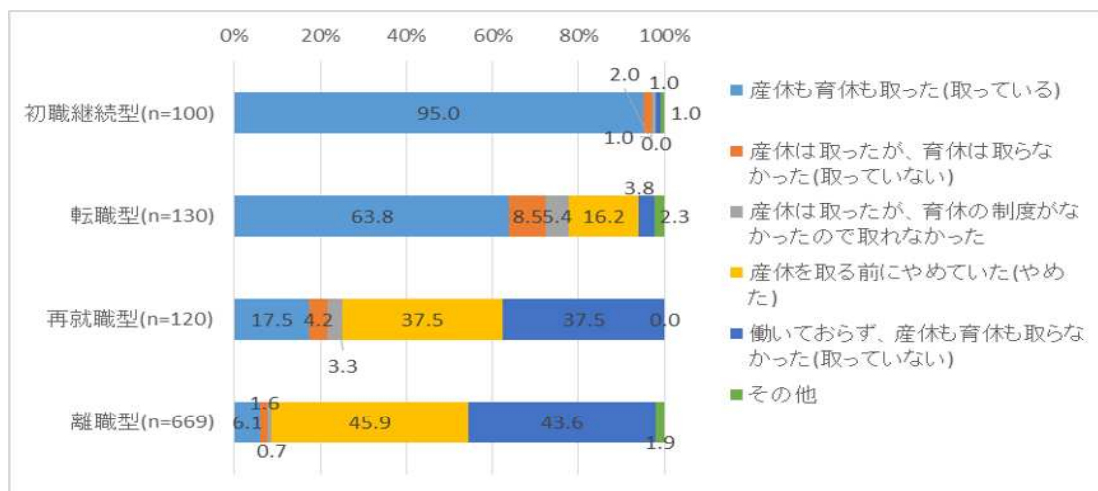
次いで、キャリアパターンによって育児支援の違いは見られるのかを以下でみたい。

#### 3-1. 育児休業制度の利用

第一子における育児休業取得の有無を見ると(図表 6-3-1)、初職継続型においては、育児休暇を取得した人が 9 割を超えてもっとも多いが、転職型は約 6 割、再就職型は約 2 割とブランク期間が長い働き方ほど取得割合が少ない。また育児休業の取得期間は、平均して 11.2 か月となり、キャリアパターンによる差はほとんど見られない。育児休業制度の利用は、本稿対象者である（就業経験があり未就学児のいる）女性 1019 人中、23.8%(240 人)にすぎない<sup>26</sup>。また、未就学児のいる女性だけに限らず、本調査における就業経験を持ち、子どものいる女性における、第一子の育児休業取得者は 16.8%、第二子では 10.2%となった。「第 14 回出生動向基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所 2012)において、2005 年～2007 年に出産した妻が育児休業制度を利用した割合は、18.2%となっており、本調査と近い結果である。

<sup>26</sup> 自分で出産の経験を持つ人のみに質問している。

図表 6-3-1 産前・産後休暇、育児休暇の取得の有無(第一子)



### 3-2. 配偶者・パートナーとの家事・育児分担

未就学児のいる女性においては、相対的に育児に手がかかるなど家庭生活における負担が大きい。

そこで、配偶者・パートナーとの家事・育児分担について着目する(図表 6-3-2)。

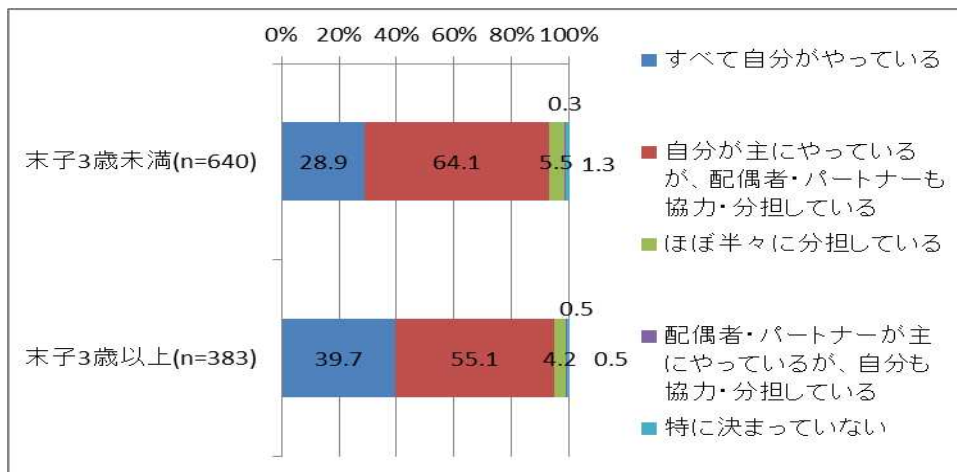
家事分担は、「自分が主にやっているが、配偶者・パートナーも分担している」は初職継続型、転職型、再就職型において約 7 割、離職型では約 6 割と全てのキャリアパターンでもっとも多い。注目すべきは、「すべて自分」が行う人は初職継続型では 1 割にすぎないのに対し、転職型及び再就職型では 2 割、離職型 4 割と、現在仕事に就いていない人ほど配偶者との家事分担が少ない傾向が見られることである。一方、ほぼ半々に分担している人は初職継続型では約 2 割、転職型においても約 1 割見られるものの圧倒的に女性に偏っている現状が見られる。

末子年齢別に見ると(図表 6-3-3)、0 歳がもっとも家事分担が行われているのに対し、末子 0 歳～3 歳のいる女性ほど、「すべて自分」が行う人が多くなり、家事分担割合が少なくなっている。

図表 6-3-2 配偶者・パートナーとの家事分担



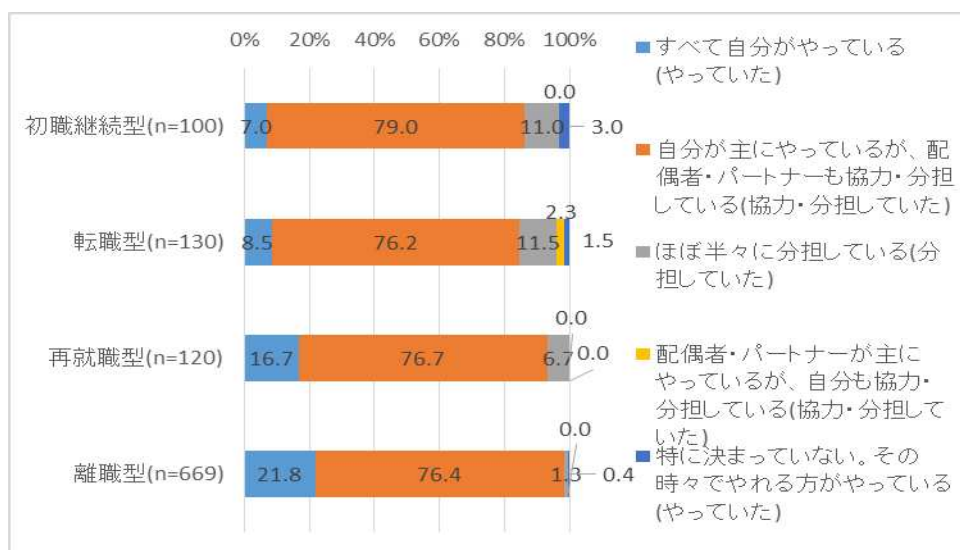
図表 6-3-3 配偶者・パートナーとの末子年齢別家事分担



配偶者との育児分担では、すべてのキャリアパターンにおいて、「自分が主にやっているが配偶者・パートナーも協力分担している」がもっとも多く約8割を占める(図表 6-3-4)。ただし、「すべて自分」と答えた人は初職継続型では1割に満たないが、離職型では2割とポイントが高い。配偶者と半々に分担している人は初職継続型及び転職型で1割ずつ見られる。育児分担は、末子年齢による特徴は見られない。

家事と比べると、育児は配偶者との分担が行われている。ただし、家事・育児における分担はどちらも女性側に多く見られ、女性の方が負担が大きい。

図表 6-3-4 配偶者・パートナーとの育児分担(n=1007)



### 3-3. 育児支援体制

配偶者以外の育児ネットワークの状況はどうだろうか。

まず、世帯外の育児サポート、育児支援機関あるいはサービスを見たい。

0歳を除く末子年齢を1～2歳及び幼稚園入園可能年齢である3歳～5歳に分類して比較する<sup>27</sup>。

まず、末子1～2歳において、初職継続型、転職型、再就職型では認可保育園がもっとも多く4割～5割を占める(図表6-3-5)。無認可保育園を合わせると約6割に及ぶ。ファミリーサポートセンターや子育て支援センター及び一時保育の利用も1割～2割ずつ見られる。一方、離職型は、ファミリーサポートセンターや一時保育が1～2割見られるものの、「利用していない」と答えた人が過半数(約6割)を占める。また、「利用していない」と答えた人は、初職継続型及び転職型においても約3割に及んでいる。今回の調査である都市部においては、東京都11589人、千葉県1958人、埼玉県1391人、神奈川県1703人<sup>28</sup>(平成25年10月1日現在、厚生労働省)といった深刻な待機児童がおり、公的保育サービスの不足も懸念される。

末子3～5歳においては、初職継続型及び転職型で認可保育園がもっとも多く、無認可保育園と合計すると、約8割の人が保育園に通園させている(図表6-3-6)。再就職型では、保育園3割、幼稚園4割と、保育園よりも幼稚園に通わせている割合の方が多く見られる。離職型に関しては、多い順に、幼稚園(5割)、利用していない(3割)、一時保育

<sup>27</sup> ただし、兄弟のいる場合も存在するので注意が必要である。

<sup>28</sup> 厚生労働省 報道資料「保育所入所待機児童数(平成25年10月)」2014年3月28日リリース

(2割)の順である。離職型における「利用していない」人の割合は3歳児において3割、4歳及び5歳では2割と末子年齢が高い人ほど少ない。

保育白書(2013)における全国の就学前児童状況(2012年)では、保育所は34.0%、認可外保育施設は2.8%、幼稚園25.3%、家庭等37.9%である。本調査では、就業経験なしを含めた未就学児のいる人全体1035人において、認可保育園18.8%、認可外保育園6.7%と保育園の利用がやや少ない。ただし、幼稚園は24.9%と近い割合となり、利用していない(家庭)も41.4%とややポイントが高いが近い割合となっている、

図表 6-3-5 末子 1～2 歳 育児支援機関

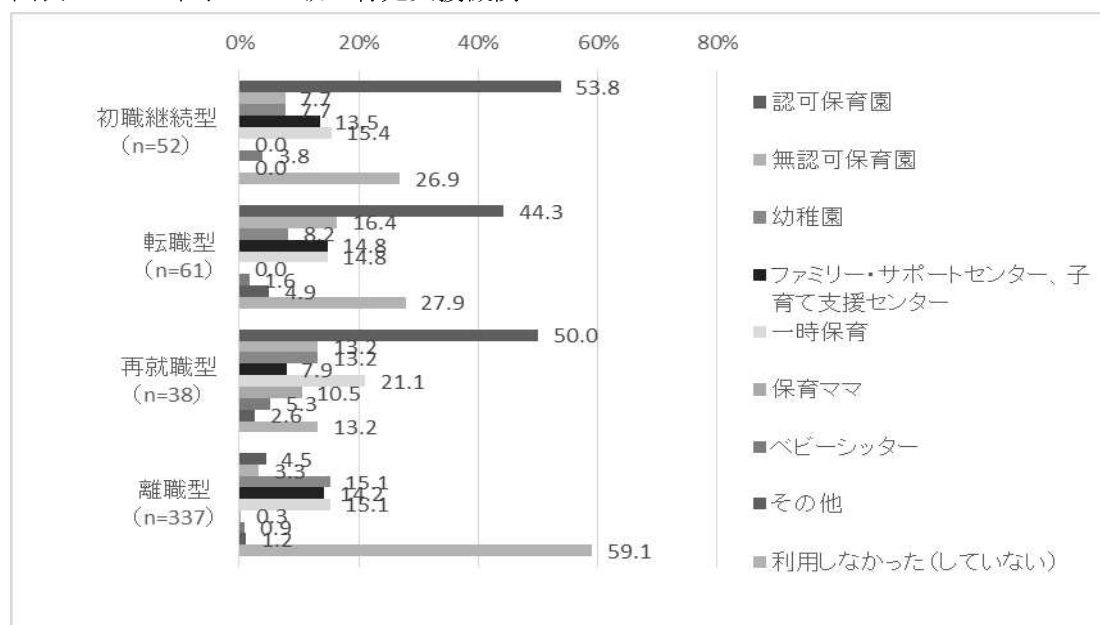
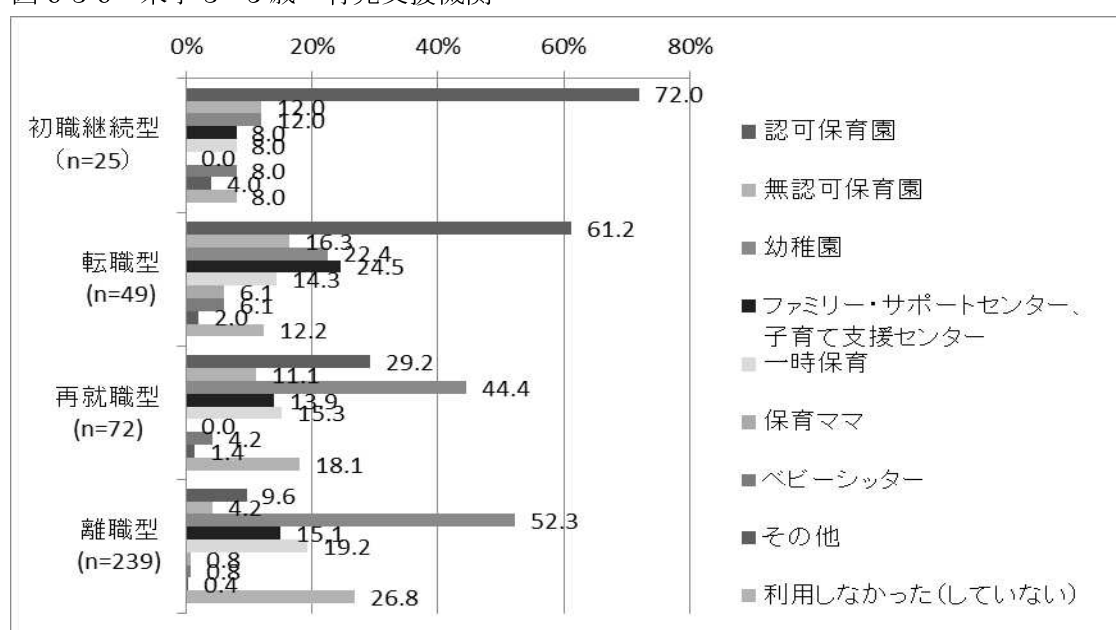


図 6-3-6 末子 3～5 歳 育児支援機関



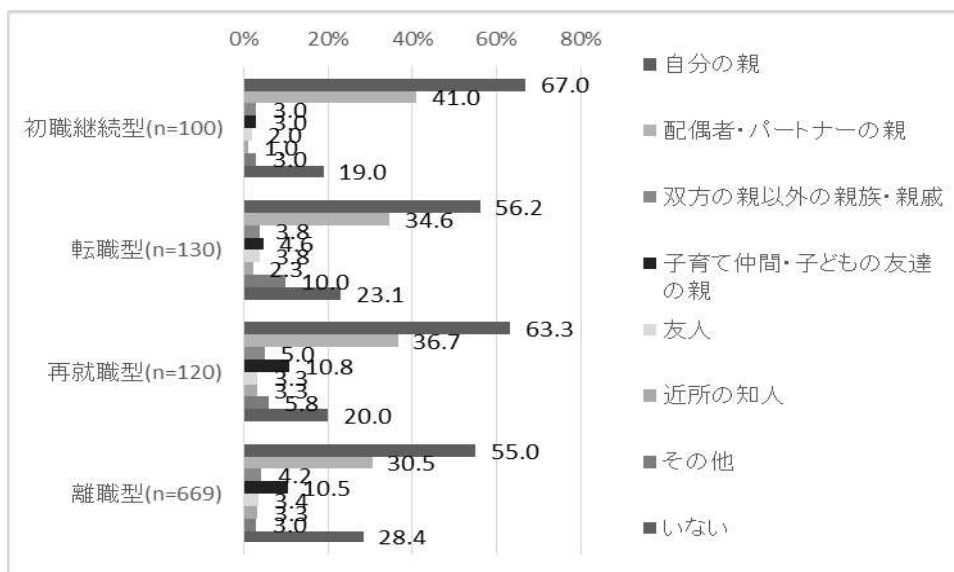
次いで、インフォーマルな育児について考察する。

同居は、配偶者とパートナー以外の同居はどのキャリアパターンにおいても 1 割以下であり、9 割は核家族世帯であった。JILPT(2013)によれば、三世帯同居比率 1985 年 36.0%から 2005 年 15.4%に低下傾向である。親との同居は女性の就業確率を押し上げている実証研究(前田 1998 など)もあるが、この恩恵を受ける人は限定的である。

育児期間中、配偶者・パートナー以外で子どもを預かってほしいと頼むことができる人を聞いた(図表 6-3-7)。育児支援の担い手において、もっとも多いのは、「自分の親」で、どのパターンにおいても 6~7 割を占める。配偶者・パートナーの親が 3 割~4 割となっている。一方、「いない」と答えた人は離職型が 3 割で他のキャリアパターンに比べてもっとも多く、他のパターンにおいても約 2 割存在する。「平成 23 年社会生活基本調査」(総務省 2011)によれば、6 歳未満児の子供がいる妻のうち、世帯員外からの育児支援を受けている世帯の妻は育児支援を受けていない世帯の妻と比べて、仕事時間が 1 時間 6 分長く、家事時間が 26 分短いという結果が示される。このように育児支援が担い手がいない人はいる人と比べて仕事と家庭生活の両立がハンデになる可能性が高い。

キャリアパターン別に見ると、初職継続型においては、「自分の親」及び「配偶者・パートナーの親」の割合が他と比べてもっとも多く、親族サポートの得られやすさが見られた。一方、再就職型及び離職型では、「子育て仲間・子どもの友達の親」がそれぞれ約 1 割ずつ見られ、ネットワークの広がりが見られた。牧野(2005)は育児不安の観点から、松田(2008)はネットワーク密度の観点から、親族以外のネットワークを広げる重要性を指摘しており、親族以外の新たな育児支援の担い手が期待される。

図表 6-3-7 育児支援の担い手





さらに、配偶者・パートナー以外に育児支援の担い手がないと答えた人と育児支援機関を利用していないと答えた人の間には、正の強い相関が見られる ( $p<0.05$ , 相関係数 0.73)。どちらもいない人は、対象者 1019 人中 125 人と 12.3%存在する。特に、離職型で多く、さらに、末子 3 歳未満で多く見られる。育児支援機関があるが育児支援の担い手がない人は 13.5% (135 人)、育児支援担い手あるが利用している育児支援機関のない人は 29.1% (297 人) にも及ぶ。

#### 4. 現在就業・非就業における差異に関する分析

現在就業している女性と現在就業していない女性の違いは何であるのか、従属変数として、現在就業している人を 1、現在就業をしていない人を 0 として、二項ロジスティック分析を行った。

独立変数は、本人年齢、本人学歴、子ども数、末子年齢、配偶者年収、同居ダミー、第一子育休取得の有無、家事分担全てダミー、育児分担全てダミー、育児支援の担い手の有無、育児支援機関利用の有無とした。

変数:

- ・ 本人学歴：学歴年数で計算
- ・ 配偶者年収：家計の主たる担い手年収の項目において、配偶者に絞り、「去年はなかった」を 0、「200 万円未満」を 100、「200～300 万円未満」を 250、「300～400 万円」以降もそれぞれ階級の中央値をとり、「1500 万円以上」は 1500、「わからない、答えたくない」は欠損値とした。
- ・ 同居ダミー：配偶者と子ども以外と同居しているを 1、同居していないを 0
- ・ 第一子育休取得の有無：「育児休暇取得した」を 1、「育児休暇取得しない」を 0
- ・ 家事分担全てダミー：女性が「家事分担を全て行う」を 1、それ以外 0
- ・ 育児分担全てダミー：女性が「育児分担を全て行う」を 1、それ以外 0
- ・ 育児支援の担い手有無：育児支援の担い手がいるを 1、いないを 0
- ・ 育児支援機関の有無：育児支援機関を利用しているを 1、していないを 0

図表 6-4-1 現在就業及び非就業に関する二項ロジスティック分析

	全体	末子 3 歳未満	末子 3 歳以上
本人年齢	0.074***	0.099***	0.060*
本人学歴	0.003***	0.003**	0.003**
子ども数	-0.380**	-0.563**	-0.345
末子年齢	0.203***	-0.142	0.288*
配偶者年収	-0.001**	-0.001*	0.000
同居ダミー	0.800**	1.110*	0.238
第一子育休取得の有無	3.080***	3.526***	2.026***
家事分担全てダミー	-0.986***	-0.638*	-1.335***
育児分担全てダミー	-0.558	-1.000*	-0.154
育児支援の担い手有無	-0.460**	-0.185	-0.844**
育児支援機関の有無	-1.130***	-1.623***	-0.581
定数	-4.029	-4.058	-3.674
R <sup>2</sup>	0.487	0.431	0.322

\*\*\*p<.01, \*\*p<.05, \*p<.1

分析結果は図表 6-4-1 のとおりである。

属性に関しては、本人年齢、学歴は 1%有意水準で正の関係、子ども数は 5%有意水準で負の関係、末子年齢 1%有意水準で正の関係、配偶者年収は負の関係となり、同居ダミーは 5%有意水準で正の関係である。

育児資源に関しては、第一子育児休業取得の有無が 1%有意水準で正の関係、家事分担全てダミーが 1%有意水準で負の関係、育児分担全てダミーはマイナスとなるが、有意な関係は見られなかった。育児支援の担い手の有無は、5%有意水準で負の関係、育児支援機関の有無は 1%有意水準で負の関係であった。

さらに、末子 3 歳未満及び末子 3 歳以上それぞれに同様の分析を試みた。この結果、育児資源に関する項目において、末子 3 歳未満では、就業に対して、同居（10%水準）、第一子育児取得（1%水準）がプラスとなる一方、家事分担及び育児分担全て担うことは 10%水準であるもののマイナスに、育児支援機関を利用していないに関しては、1%水準で有意にマイナスとなった。

一方で、末子 3 歳以上では、就業に対して、第一子育児取得はプラス（1%水準）のほか、家事分担全て担うダミーは 1%水準で有意にマイナスとなり、（育児支援の担い手無しは 5%水準で有意にマイナスとなった。

このように、育児資源として、末子 3 歳未満では、第一子育児取得、育児支援機関の利用が、末子 3 歳以上では、第一子育児取得、配偶者との家事分担、育児支援の担い手が就業する人とししない人の差となっていた。

## 5. 離職した女性における就業

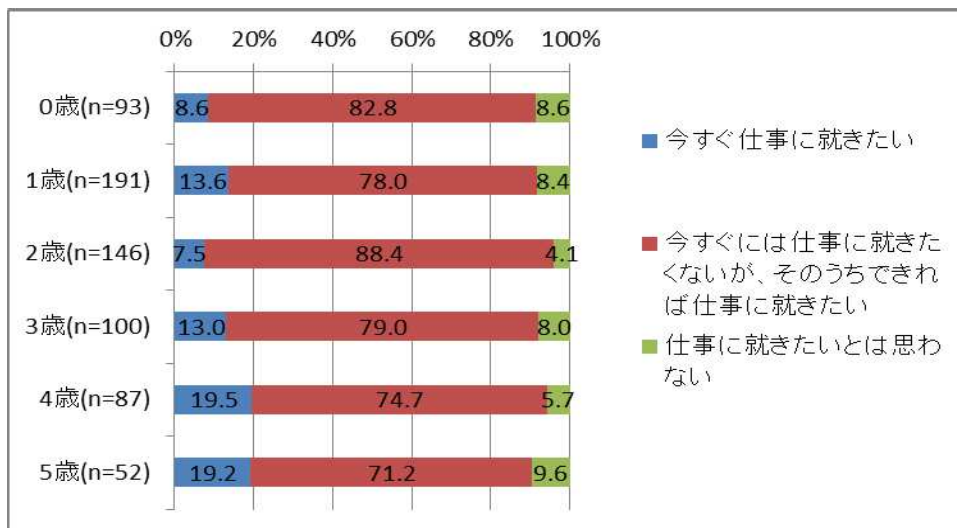
本調査において未就学児のいる女性におけるキャリアパターンとして、離職型 669 人 (64.6%) (現在は仕事に就いていないが、かつては仕事に就いていた) がもっとも多い。この離職型の人と就業の中身について見ていきたい。

### 5-1. 就業意欲

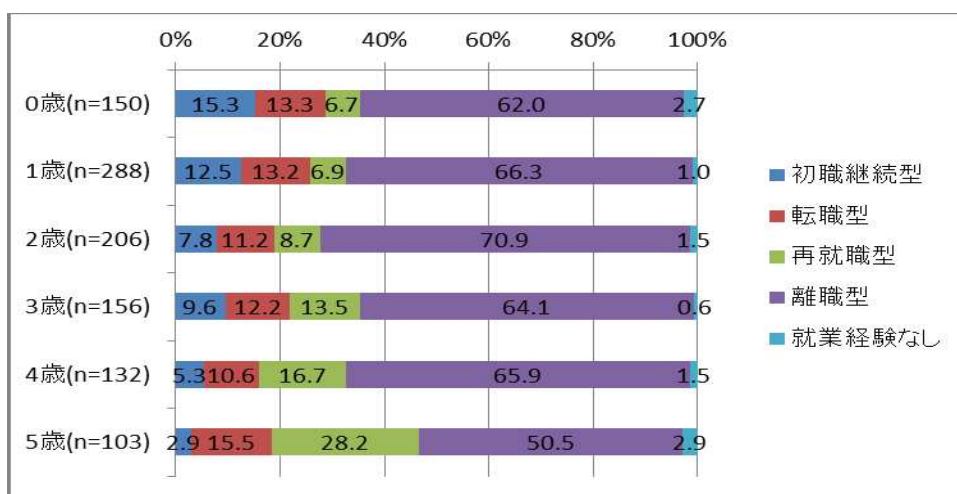
離職型の人における就業意欲を見ると、「そのうちできれば仕事に就きたい」が約 7 割～8 割と最も多い(図表 6-5-1)。ただ、「今すぐ仕事に就きたい」は末子 4 歳、5 歳で 2 割程度とやや多く見られる(図表 6-5-2)。

また、離職型は末子 5 歳未満の約 6 割であるが、末子 5 歳では離職型が 50.5%と約半数となり、再就職型も 28.2%と他の年齢に比べて多い。

図表 6-5-1 離職型の人における就業意欲



図表 6-5-2 末子年齢別キャリアパターン



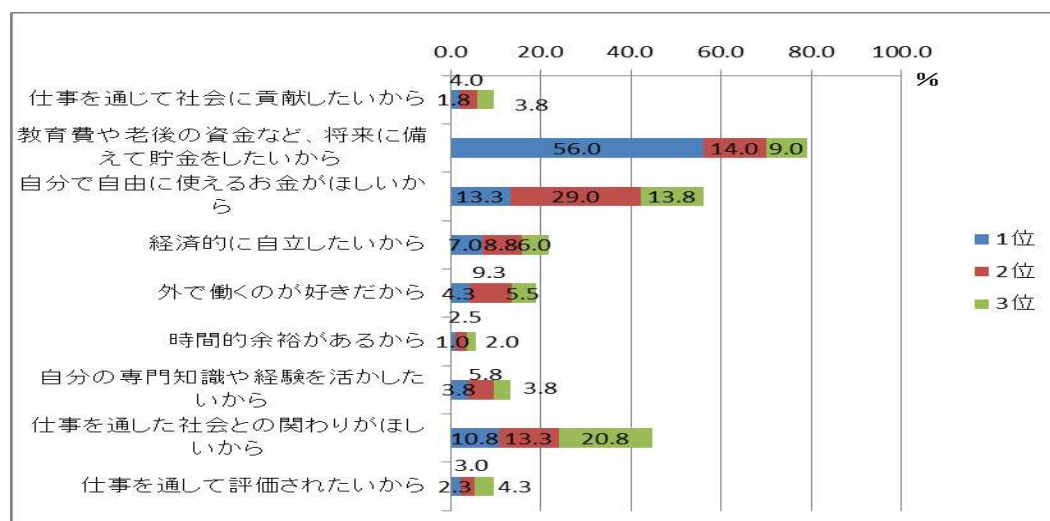
## 5-2. 就業希望者の実態

就業希望者が仕事に就きたい理由に着目すると、もっとも多いのは、「教育費や老後の資金など、将来に備えて貯金したいから」がもっとも多く、3位までを足し合わせて末子3歳未満で79.0%、末子3歳以上で77.4%に及ぶ(図表6-5-3、図表6-5-4)。過半数の人が1位に挙げている。

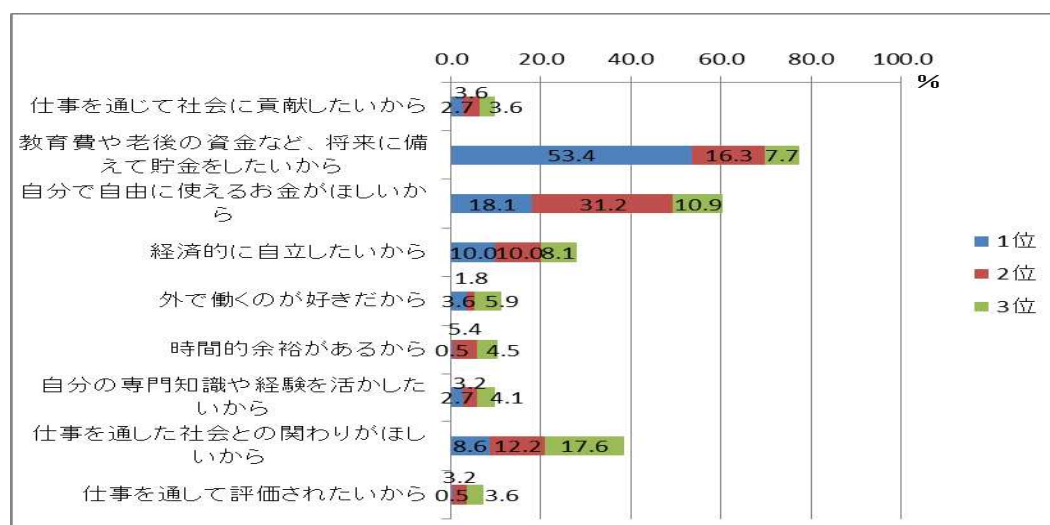
次に多いのが、「自分で自由に使えるお金が欲しいから」(3位まで足し合わせて末子3歳未満56.0%、末子3歳以上60.2%)、「仕事を通した社会との関わりが欲しいから」(3位まで足し合わせて末子3歳未満44.9%、末子3歳以上38.5%)である。

末子3歳以上も多い項目の順は末子3歳未満と同様であるが、末子3歳以上では、「経済的に自立したいから」が28.1%と約3割に及び、末子3歳未満と比べて多い。

図表 6-5-3 末子3歳未満\_\_仕事に就きたいと思う理由(n=400)



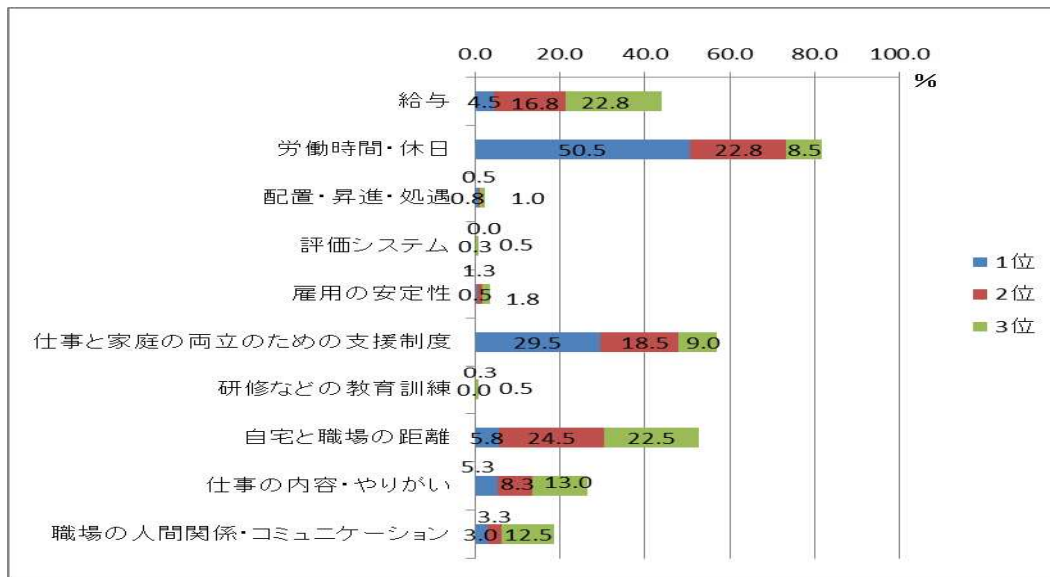
図表 6-5-4 末子3歳以上\_\_仕事に就きたいと思う理由(n=221)



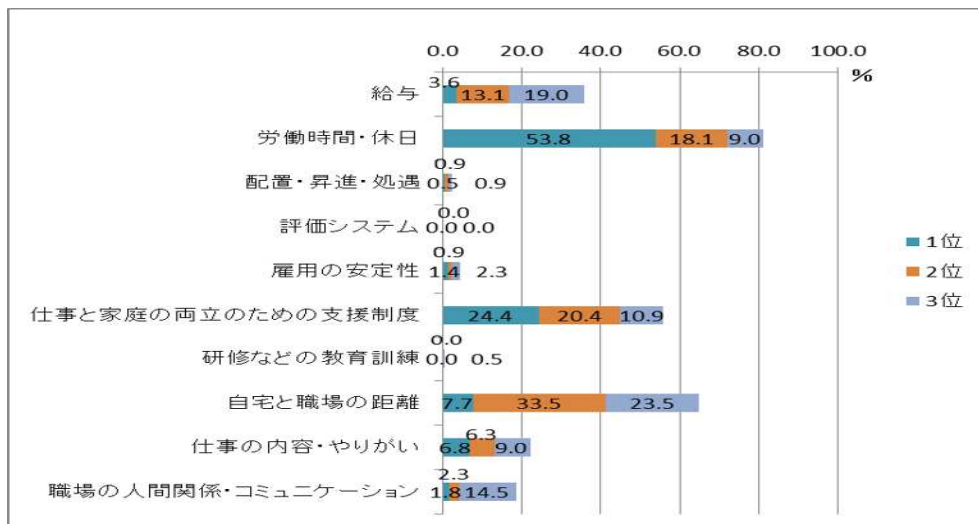
仕事に就く条件を見たい。末子3歳未満では、「労働時間・休日」（3位までを足し合わせて81.8%）がもっとも多く、次いで、「仕事と家庭の両立のための支援制度」（57.0%）、「自宅と職場の距離」（52.8%）、「給与」（44.0%）と続く（図表6-5-5）。

末子3歳以上では、「労働時間・休日」（81.0%）、「自宅と職場の距離」（64.7%）、「仕事と家庭の両立のための支援制度」（55.7%）、「給与」（35.7%）と続いた（図表6-5-6）。

図表 6-5-5 末子3歳未満\_\_仕事に就く条件(n=400)



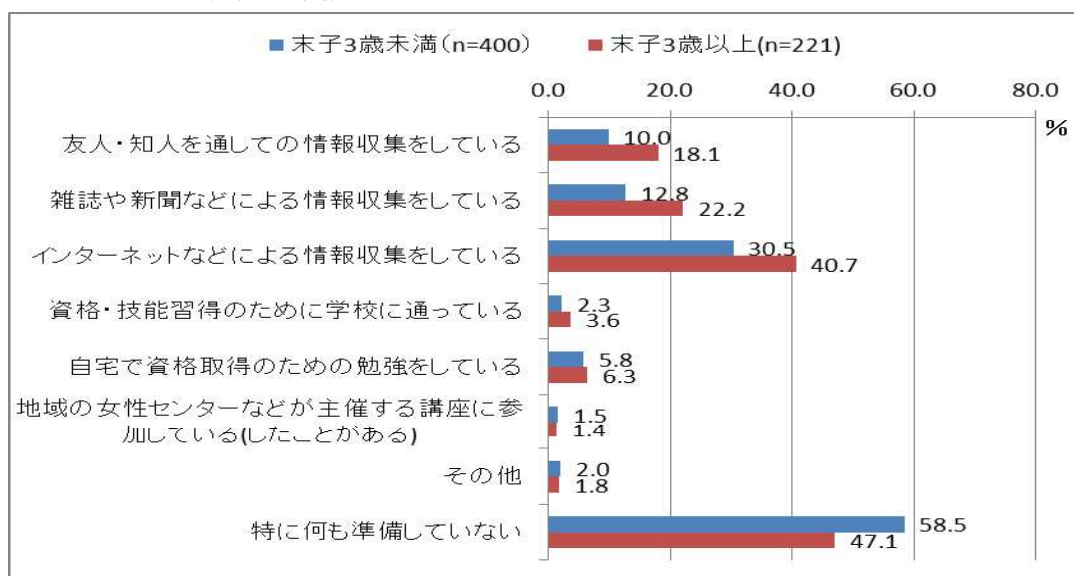
図表 6-5-6 末子3歳以上\_\_仕事に就く条件(n=221)



再就職の準備に関しては、末子3歳未満、末子3歳以上ともに、「特に何も準備していない」人が多い(図表 6-5-7)。ただし、同項目において、末子3歳未満では58.5%であるのに対し、末子3歳以上では47.1%と少なく、何らかの準備をしている人が多い。

中身を見ると、「インターネットなどによる情報収集」がもっとも多く（末子3歳以上40.7%、末子3歳未満30.5%）、「雑誌や新聞などによる情報収集」（末子3歳以上22.2%、末子3歳未満12.8%）、「友人や知人を通しての情報収集」（末子3歳以上18.1%、末子3歳未満10.0%）である。

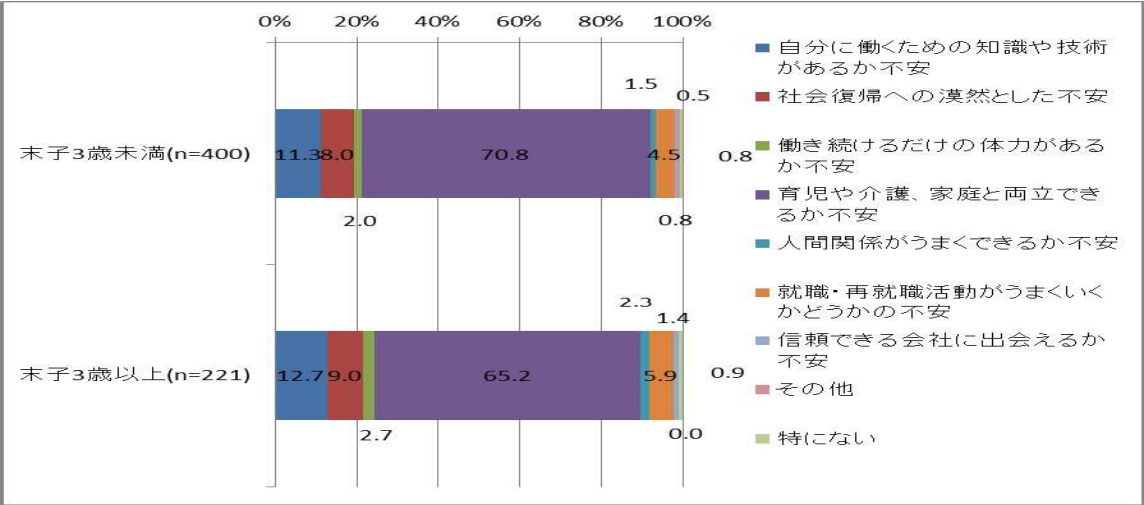
図表 6-5-7 再就職の準備



再就職への不安では、「育児や介護、家庭と両立できるか不安」が末子3歳未満、末子3歳以上それぞれ70.8%、65.2%と過半数に及ぶ(図表 6-5-8)。「自分に働くための知識や技術があるか不安」（末子3歳未満11.3%、末子3歳以上12.7%）、「社会復帰への漠然とした不安」（末子3歳未満8.0%、末子3歳以上9.0%）と続く。

やはり、特に未就学児のいる、育児期女性において、育児と就業との両立が大きな壁となっていることが窺える。

図表 6-5-8 再就職への不安



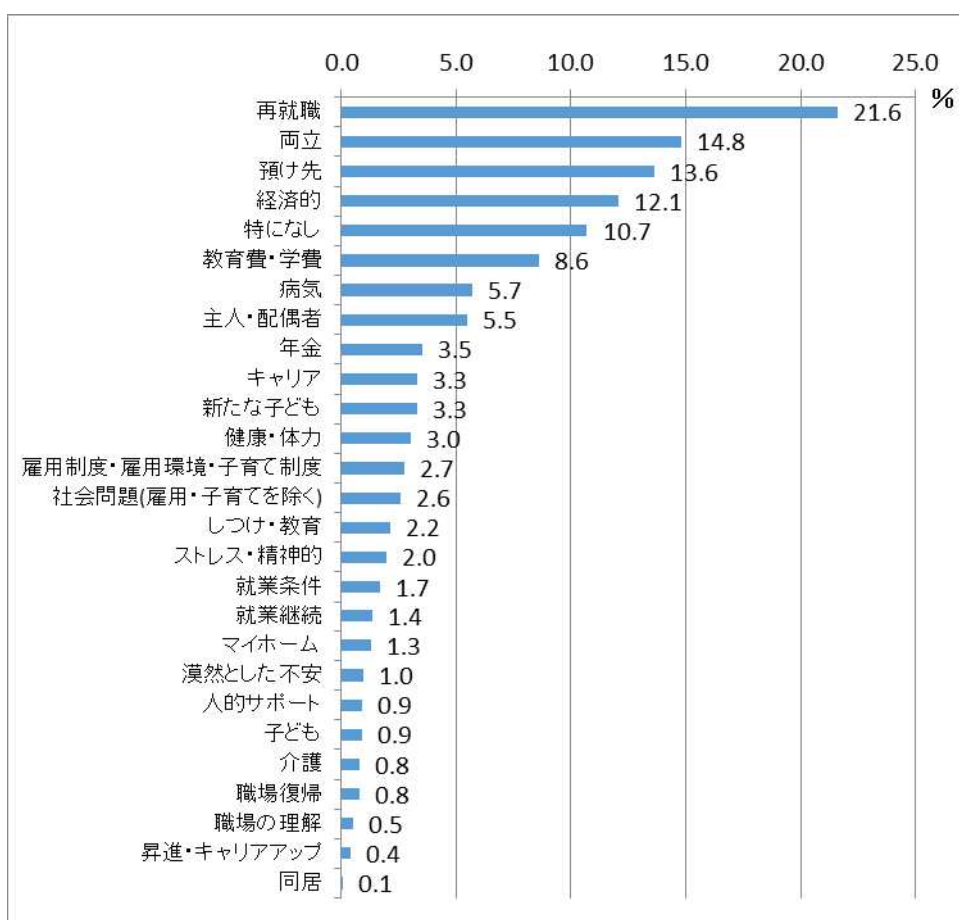


## 6. 未就学児をもつ女性を取り巻く将来不安

自由記述(「これからの職業生活や家庭生活における希望や不安について思っていることをお書きください」(必須回答))より、SPSS Text Analysis も用いて、カテゴリ化を行った。なお、「特になし」は 10.7%と少なく、希望について答えるものも少なかったことから、多くが不安について回答していた。そこで、不安についてカテゴリ化し、集計を行った。

これによれば、「再就職」が 21.6%と最も多く、次いで、「両立」14.8%。「預け先」13.6%、「経済的」12.1%である。

図表 6-6-1 これからの職業生活と家庭生活における希望や不安の自由記述集計



子どものいる女性で有業である人が仕事と育児等家庭との両立で悩むばかりではなく、無業者も多くが就業意欲を持ちつつも育児と仕事の両立を考え、悩んでいる実情がある。一例としてはいかなのような葛藤が見られた。

「働きたいが、・・(中略)・・子供が熱を出したり何かあったときに、仕事を休めないが、親ばかりに今後は頼っていけないので、どうするか。」(現在有業、39歳)

「保育園のお迎えなどがあるので仕事を出産前と同じようにやるのは難しい。職場で自分がお荷物になっているような気がしてちょっと申し訳ない気がする。しかし仕事を辞めると生活が成り立つかが不安。」（現在有業、40 歳）

有業である人は子どもの病気への対応、親からの援助の限界、お迎えなどの時間制約の元での仕事といった仕事と子育ての両立への葛藤がある。

「待機児童が多い中で就職先が決まらなないと預けられないし、保育園が決まらなると就職活動できない」（現在無業、25 歳）

「子どもが大きくなるにつれて教育資金などお金が沢山必要になると思うので、（中略）・・・働きたいと思っているけれど、働く事から 10 数年経過しているので、雇ってくれるところがあるのだろうか？・・・（中略）・・・私自身の体力も気になっている。」（現在無業、37 歳）

一方、現在無業の人も保育園は待機児童がおり、有業者から優先されてしまい、就職活動さえできないといった葛藤や、ブランクによる再就職への不安等の声が聞かれる。

このように、有業者だけでなく、無業者の多くも、育児と仕事（就業）との両立について思考を巡らせ、壁にぶつかっている現状があるといえる。

## 7. 小括

未就学児のいる女性のキャリアパターンの特徴として、離職型が6割と多く、初職継続型、転職型、再就職型の割合が少ないことが挙げられる。特に、末子が3歳未満において離職している人が多く、末子3歳以上、さらに6歳以上となると再就職型の割合が多く見られる。

キャリアパターン別の特徴としては、初職継続型においては、育児休業制度を第一子で9割の人が利用しているなど制度の充実度が特徴といえ、正規雇用も多い。ただし、末子1～2歳においても育児支援機関がないといった支援の不足が見られ、待機児童といった公的育児支援の不足からの影響が考えられる。

転職型は、現在正規雇用が6割、非正規雇用が4割であり、育児休業制度の利用割合（第一子）も6割にとどまる。学卒時の意識や周囲の意識、育児休業制度以外の育児資源といった点で初職継続型との違いはほとんど見られなかった。

再就職型は、末子年齢が上がるにつれて多い割合となる。再就職型において、育児休業制度の利用割合（第一子）は約2割にとどまり、現在正規雇用は約1割のみであった。半数が仕事と家庭の両立を重視する条件に挙げて転職及び再就職を行っていた。

離職型は、未就学児のいる女性にもっとも多い働き方である。母親、父親、配偶者の意識においても、「家事・育児に差し障りのない程度に働く方が良い」とする人が多く、本人の学卒時の理想とする働き方も再就職志向、離職志向が高い。本人の就業意欲としては、「そのうち仕事に就きたい」人が多いものの就業意欲を持つ人は9割と多い。特に、末子4～5歳にかけて多く見られる。未就学児のいる女性の就業条件としては、仕事や自分のスキルよりも家族との時間を大事にする傾向が見られる。育児資源においては、家事及び育児においても配偶者が全く分担しない人が他のキャリアパターンに比べて多く、育児支援機関も持たない人が多い。特に、末子3歳未満の育児支援機関及び担い手の不足は深刻であり、早急に解決される必要がある。末子3歳以上においては、就業意欲の高まりも見られることから、就業支援の充実も重要である。

現在仕事に就いている人及び就いていない人の二項ロジスティック分析を行った結果からも、育児支援機関がない、配偶者以外の育児支援の担い手がない、配偶者との家事分担が全くないことは有意にマイナスの効果を示している。特に、末子3歳未満では、育児支援機関の利用、末子3歳以上では、配偶者との家事分担、育児支援の担い手が有意にマイナスの効果を示し、就労意欲の高い女性が多いことから末子年齢や働き方に即した育児資源不足の解消が求められる。

## 補論:キャリアパターンにおける計量分析

キャリアパターンによる就業状況や意識、育児支援に関する違いについて先述したが、統計的に分析を試みる。

I 初職継続型、II 転職型、III 再就職型、IV 離職型の4パターンを独立変数とし、従属変数に本人学歴(年数)、家事分担ダミー(配偶者との家事分担において女性が「全て行っている」を1、それ以外を0)、育児支援の担い手ダミー(育児支援の担い手がいないを1、それ以外を0)を入れて順序ロジスティック回帰分析を行った<sup>29</sup>。

この結果、モデルの適合情報より、回帰式は1%の有意水準であった。

順序ロジスティック回帰分析<sup>30</sup>の結果、従属変数に挙げた本人学歴、家事分担ダミー、育児支援の担い手ダミー全てで有意となった(補表1)。I～IVパターンの働き方において、本人学歴とは負の相関、家事分担及び育児支援の担い手とは正の相関関係が見られた(表5)。つまり、学歴が高いほど離職型が多いこと及び、配偶者との家事分担を全て担う女性や育児支援の担い手のいない人に関しては、離職型ほど多いという特徴が示され、キャリアパターンとの関連性が見られた。

補表1 キャリアパターンにおける順序ロジスティック分析

	係数	
I初職継続型	-3.050	***
II 転職型	-2.027	***
III 再就職型	-1.411	***
本人学歴	-0.003	***
家事分担ダミー	1.280	***
育児支援の担い手ダミー	0.428	***

\*\*\* $p < .01$ , \*\* $p < .05$ , \* $p < .1$

<sup>29</sup> これらの独立変数と末子年齢及び本人年齢の相関関係は見られなかったため、分析から除外した。また、家事分担ダミーと同様に、育児を全て担う女性を1、それ以外を0とした育児分担ダミーの検討をしたが、家事分担ダミーとの多重共線性が強く、分析から除外した。

<sup>30</sup> 多項ロジスティック分析の結果においても、差は見られない。

## 第7章 豊島区における就業と家事・育児時間

### 1. 育児期女性の家事・育児の視点

#### 1-1. 育児期女性の家事・育児の詳細

前章までにおいて、女性における家事時間は長期的に見ると減少しているものの、未だあまり大きな減少が見られないこと、育児時間に関しては、やや増加傾向にあることを確認した。配偶者との家事分担・育児分担において全て担う女性が多いことを示した。しかし、先行研究においても家事や育児の頻度に関する研究は行われているものの、育児期の女性がどの程度家事・育児量を費やしているのかという点が十分に把握できていないことが懸念される。また、前章で見たように、育児期における育児支援の利用や、育児支援の担い手状況が家事・育児(時間)に対してどのように関わっているのか、また、本人はどのような意識で取り組んでいるのか、就業意識や家庭生活と仕事との両立といった視点を踏まえて、本章で考察を行う。

#### 1-2. 調査の方法

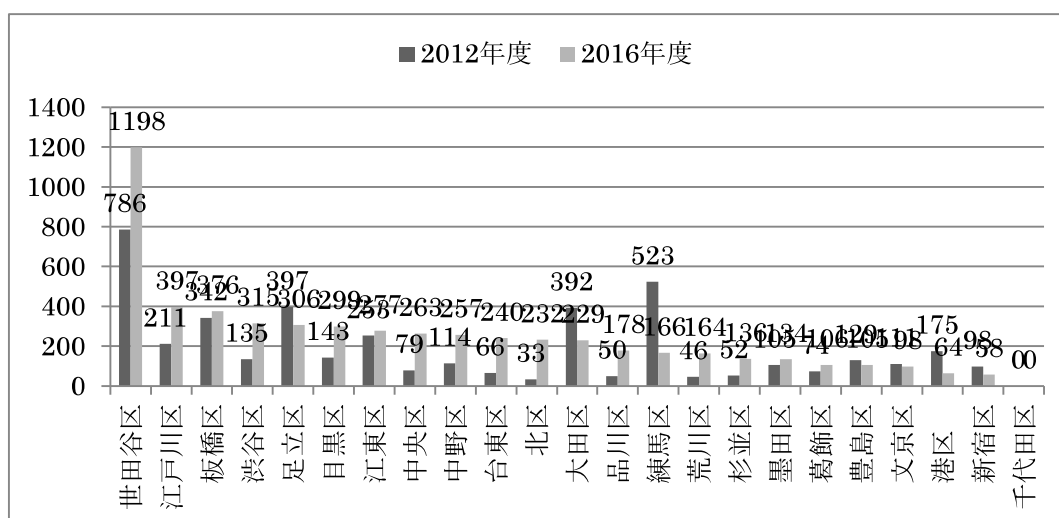
調査は東京都豊島区で実施することとした。

東京都で先述したように、東京都の特に高学歴女性は学卒後多くが就職するものの、出産・育児期に一旦退職した後、労働市場へ戻りにくい傾向が見られる。

このような状況が見られる中で、有業女性はどのような育児資源を持ち、あるいは利用し、育児・家事をどのくらい時間をかけて行っているのか。より詳細に探る。

豊島区を選定した理由は、調査準備段階で入手可能であった「東京都保育状況取りまとめ」(2012年)による2012年4月1日現在の待機児童数において、129人で23区中11位と中位であったためである(図表7-1-1)。

図表 7-1-1 待機児童数推移(単位:人)



資料:東京都保育状況取りまとめ(2012年4月1日現在、2016年4月1日現在)

データは、2013年11月～2014年1月にかけて、豊島区内の公立保育園及び私立幼稚園（大学附属を除く）に通う3～5歳児の保護者を対象として「家庭生活と職業生活に関するアンケート」<sup>31</sup>調査を実施したものを使用する。調査は、豊島区区内の公立保育園及び私立幼稚園（大学附属を除く）に対して、依頼状を送り、園に協力を依頼した。その後、協力の得られた園に対し、調査票を持ち込み、園の先生から配布頂き、園で回収の上、受け取る方法をとった。調査期間は全て2週間とした。

実施許可の得られた区内4園の保育園及び、私立幼稚園1園を分析対象とする。

回収数は、女性111票で、有効回収数は108票であった。男性票は83票、有効回収数は75票である。

なお、調査結果については後日、園を通してフィードバックを行った。

## 2. 豊島区における未就学児を持つ女性

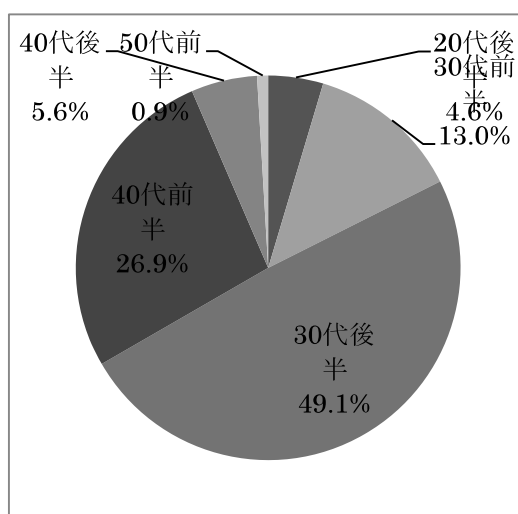
### 2-1. 対象者の特徴

女性票108名について分析を行いたい。女性票の内訳としては保育園76名、幼稚園32名である。このうち、有業者は83名(保育園74名、幼稚園9名)、無業者は25名(保育園2名、幼稚園23名)であった。

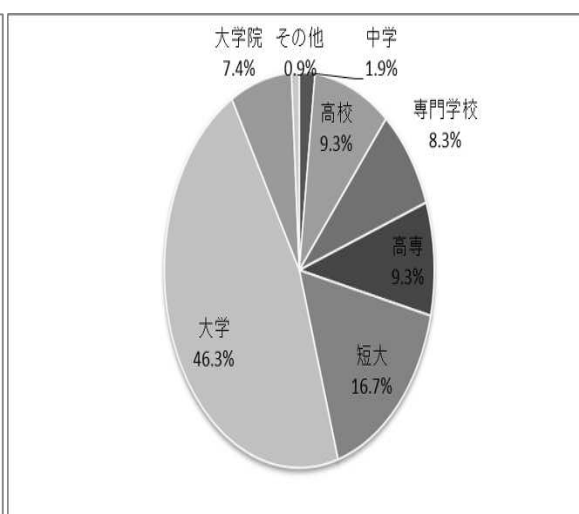
対象者の年代は30代後半が49.1%と約半数に及び、次いで、40代前半(26.9%)、30代前半(13.0%)であった(図表7-2-1)。また、対象者の学歴は、大学が約半数に及び(46.3%)もっとも多く、次いで、短大(16.7%)、1割未満であるが、高校、専門学校、高専、大学院も一定数見られた(図表7-2-2)。女性の平均よりもやや高学歴といえる。約8割が高専卒以上となっている。

婚姻状況は、既婚は101人で、独身1人、離別2人、無回答4人であった。

図表 7-2-1 対象者年代(n=108)



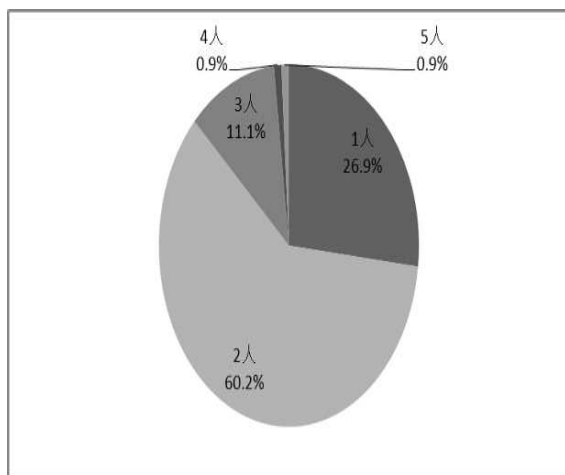
図表 7-2-2 対象者の学歴(n=108)



<sup>31</sup>なお、本調査は事前にヒト・モノ倫理審査委員会の許可を得て実施した

子どもの人数は2人が60.2%と最も多く、次いで、多い順に1人が26.9%、3人が11.1%であった(図表 7-2-3)。

図表 7-2-3 子どもの人数(n=108)

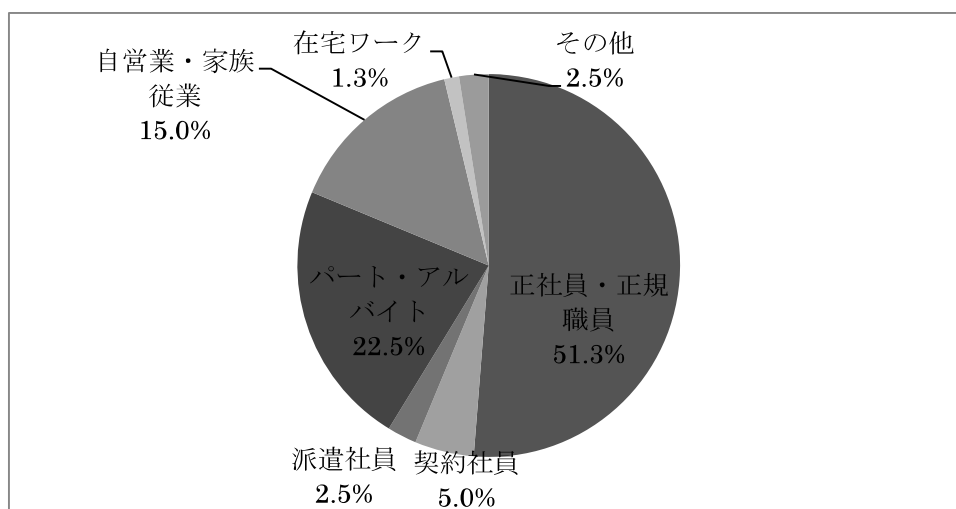


## 2-2. 就業状況

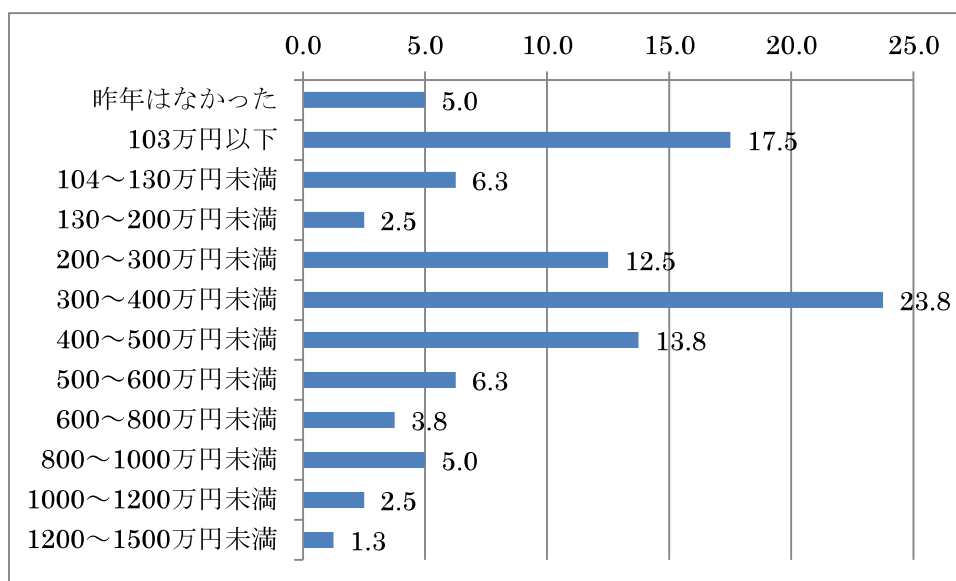
有業者は83名(保育園74名、幼稚園9名)、無業者は25名(保育園2名、幼稚園23名)であった。有業者における就業形態は、正社員・正規職員51.3%、次いでパート・アルバイトが22.5%、自営業・家族従業が15.0%である。

保育園では、正社員・正規職員が56.3%、自営業・家族従業が14.1%であるが、パート・アルバイトも19.7%見られた(図表 7-2-4)。

図表 7-2-4 有業者における就業形態(n=83)



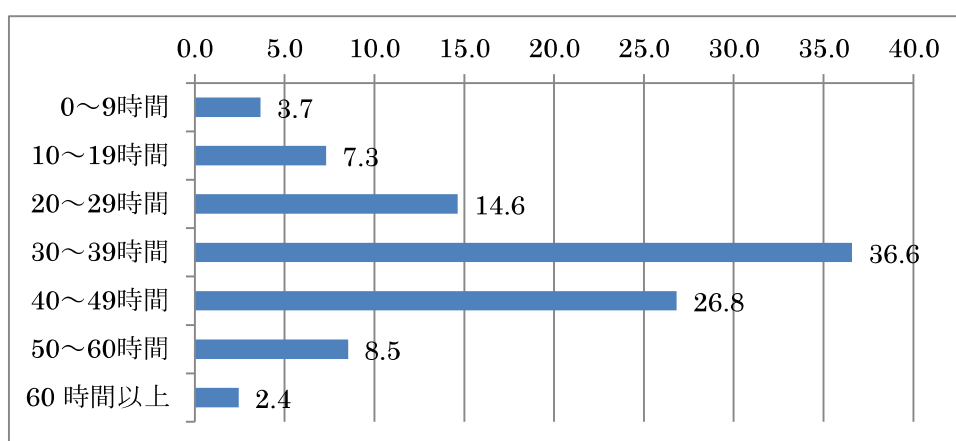
図表 7-2-5 有業者における年収(分からない・答えたくないを除く)(n=80)(単位:%)



有業者における年収は、300~400 万円がもっとも多く 23.8%であり、次いで、103 万円以下、400~500 万円未満(13.8%)、200~300 万円未満(12.5%)と続く(図表 7-2-5)。

週あたりの労働時間は、30~39 時間がもっとも多く(36.6%)、次いで、40~49 時間(26.8%)であった。30 時間未満の短時間も 4 分の 1 程度見られるものの、50 時間以上も約 1 割見られる(図表 7-2-6)。

図表 7-2-6 有業者における週あたりの労働時間分布(n=83)

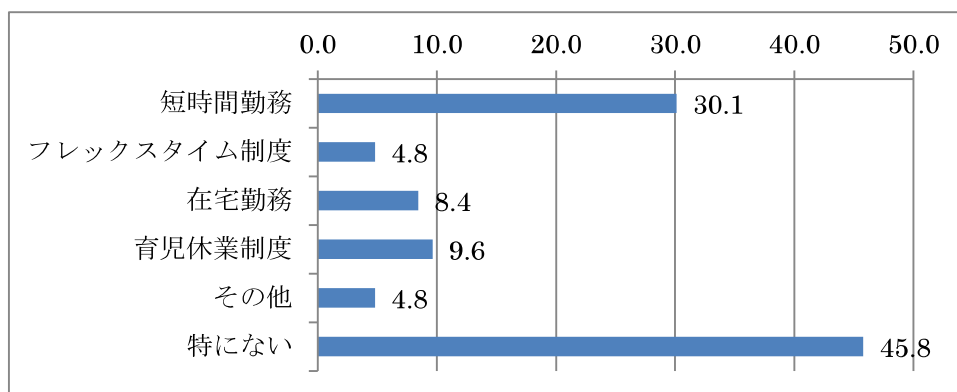


また、第一子育児休業取得者は 63.8%にとどまっており、34.8%は育児休業を取得していなかった。また、学卒後の 1 年以上の離職経験は現在有業者のうち、約 3 分の 1 (33.3%) が経験していた。

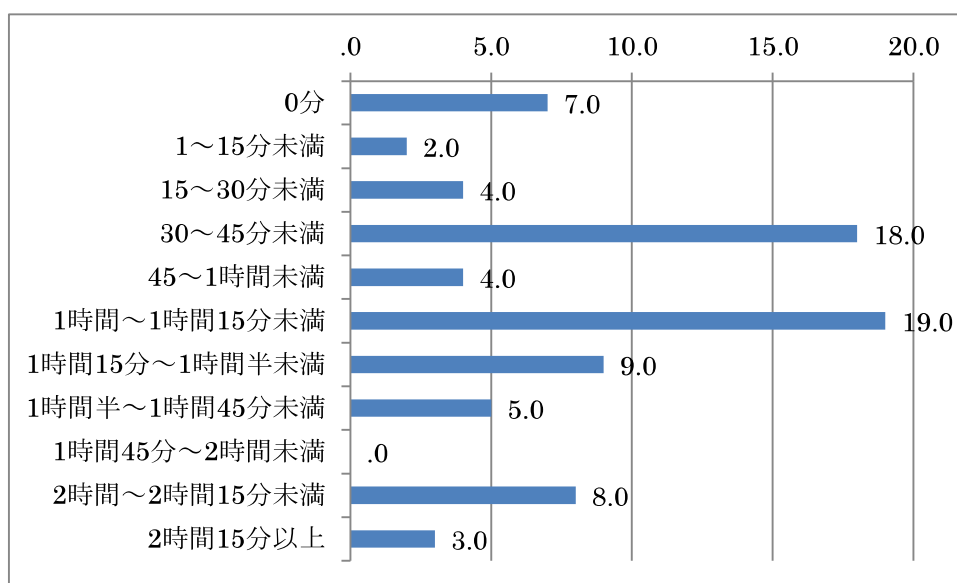


有業者に対して、仕事と家族の両立支援制度の利用を聞いたところ、45.8%と約半数の人が利用しておらず、利用している人のうちでは「短時間勤務」の利用がもっとも多く、30.1%であった(図表 7-2-7)。フレックスタイム制度や在宅勤務制度等は 1 割に満たないという結果となった。

図表 7-2-7 有業者における仕事と家族の両立支援制度の利用(n=83)MA

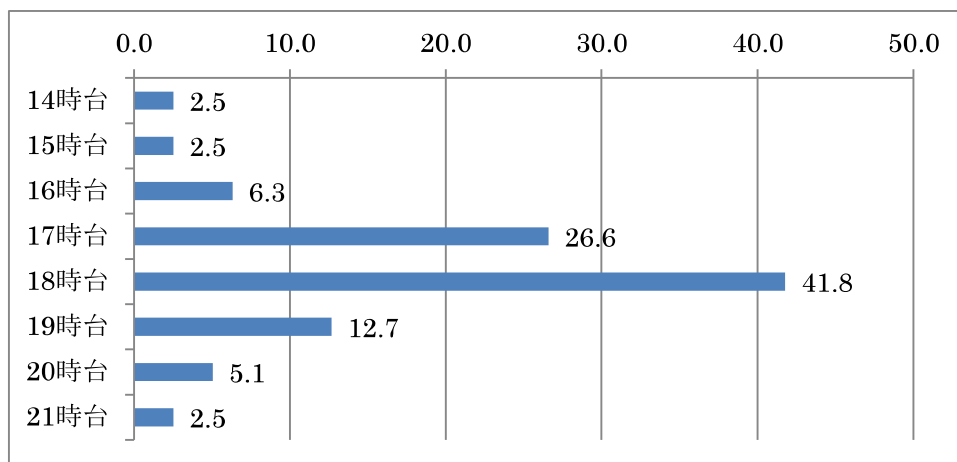


図表 7-2-8 有業者における通勤時間(n=80)無回答を除く



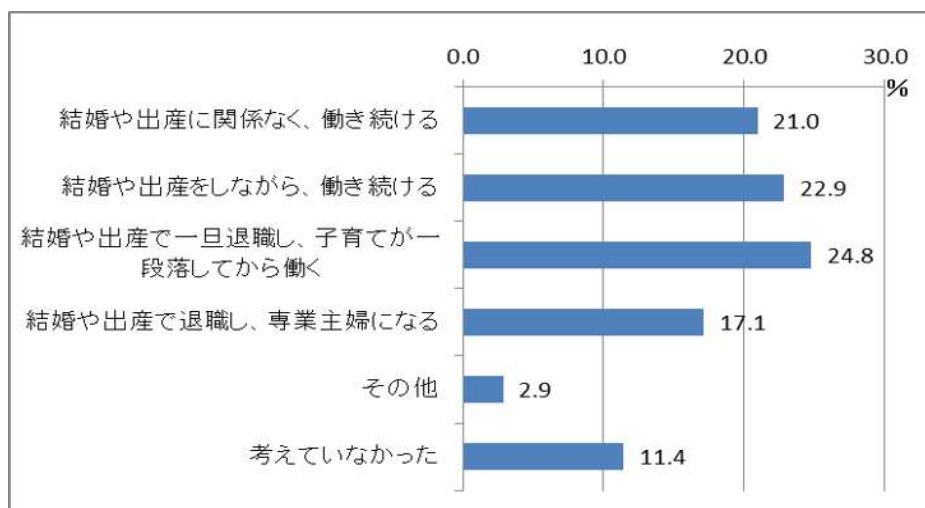
1日あたりの通勤時間(往復)に関しては、1時間～1時間15分未満が19.0%と最も多く、次いで30～45分未満が18.0%と、近くに駅があることや、豊島区といった都心部の立地により、通勤時間は短い傾向がある(図表 7-2-8)。しかし、2時間以上も1割程度見られ、通勤時間の負担の大きさもうかがえる。また、自営業の他、フリーランスや在宅勤務など、自宅で勤務可能つまり、通勤時間0分のケースも見られた。

図表 7-2-9 平均帰宅時刻(n=83)



平均帰宅時刻では、18 時台が 41.8%と最も多く、次いで、17 時台(26.6%)、19 時台 12.7%となっており、19 時台以降で 2 割程度を占める(図表 7-2-9)。18 時台においても、約半数は 18 時半以降と、遅い傾向が見られる。

図表 7-2-10 学校卒業時に理想としたライフコース(n=105)※無回答を除く

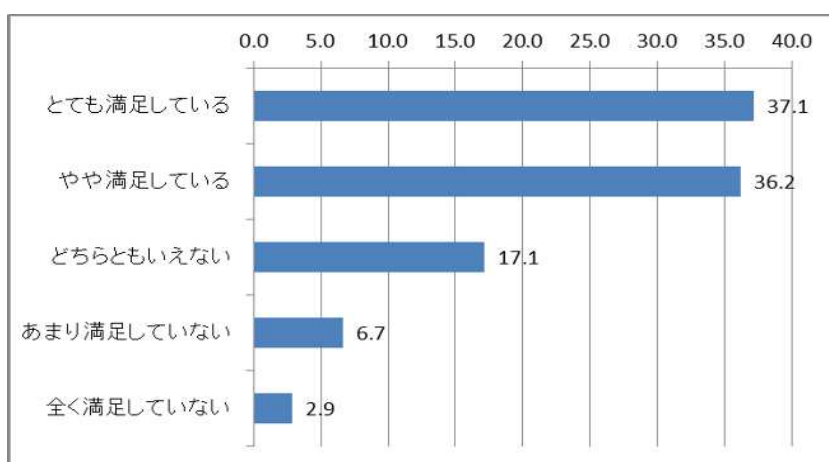


学校卒業時に理想としたライフコースは、多い順に、「結婚や出産で一旦退職し、子育てが一段落してから働く」(24.8%)、「結婚や出産をしながら、働き続ける」(22.9%)「結婚や出産に関係なく、働き続ける」(21.0%)とつづく。「結婚や出産で退職し、専業主婦になる」17.1%、「考えていなかった」が 11.4%であった(図表 7-2-10)。

有業者に限ると、「結婚や出産しながら、働き続ける」29.6%でもっとも多く、次いで「結婚や出産に関係なく、働き続ける」23.5%も見られるものの、「結婚や出産で一旦退職し、子育てが一段落してから働く」(22.2%)も一定数見られた。

「出生動向基本調査<sup>32</sup>(2015年)」によれば、理想のライフコースは再就職コースがもっとも多く、34.6%、次いで両立コース32.3%、専業主婦コース18.2%である。これらと本調査を比較すると、本調査では再就職希望が10ポイント近く低く、就業継続が10ポイント近く高く、就業継続意識の高さがうかがえる。

図表 7-2-11 現在のライフコース満足度(n=105)※無回答を除く



現在のライフコース満足度は、「とても満足している」が37.1%でもっとも多く、次いで、「やや満足している」36.2%となり、7割以上の人が満足と、「どちらともいえない」は17.1%であるものの、総じて満足度が高いといえる(図表 7-2-11)。

### 2-3. 生活時間から見た家事・育児

第2章において『社会生活基本調査』を通じた家事・育児時間の推移を見てきたが、分布等より詳細な状況は把握しきれていない。そこで、家事時間として、洗濯、掃除、買い物、食事の準備、その他(自由回答で時間を記入)、を設け、育児時間についても聞いた。

洗濯時間を見ると、平日、土曜日、日曜日においても、もっとも多いのは、30分台(平日33人、土曜日25人、日曜日27人)であり、次いで60分台(それぞれ、20人、24人、21人)、0分も(10人、10人、15人)一定数見られた(図表 7-2-12)。

図表 7-2-12 洗濯時間

<sup>32</sup> 18～34歳の未婚女性を対象。

平日洗濯時間	人	土曜日洗濯時間	人	日曜日洗濯時間	人
0分	10	0分	10	0分	15
1～9分	1	1～9分	1	1～9分	1
10～19分	9	10～19分	7	10～19分	6
20～29分	11	20～29分	10	20～29分	10
30～39分	33	30～39分	25	30～39分	27
40～49分	10	40～49分	12	40～49分	11
50～59分	3	50～59分	4	50～59分	2
60～69分	20	60～69分	24	60～69分	21
70～89分	2	70～89分	3	70～89分	2
90～120分	5	90～120分	4	90～119分	2
		121分以上	1	120分～179分	2
				180分以上	2

掃除時間はロボット掃除機を除く時間の回答を求めた。

平日掃除時間は、10分台がもっとも多く(38人)、次いで、30分台(23人)、0分(19人)である。一方で土曜日・日曜日は30分台がもっとも多く(土曜日33人、日曜日30人)、60分台も土曜日、日曜日それぞれ19人、20人見られるなど、0分は平日19人、土曜日17人、日曜日22人と一定数見られる(図表7-2-13)。

図表 7-2-13 掃除時間

平日掃除	人	土曜日掃除	人	日曜日掃除	人
0分	19	0分	17	0分	22
1～9分	8	1～9分	0	1～9分	0
10～19分	38	10～19分	12	10～19分	11
20～29分	5	20～29分	17	20～29分	16
30～39分	23	30～39分	33	30～39分	30
40～49分	3	40～49分	2	40～49分	1
50～59分	0	50～59分	0	50～59分	0
60～69分	6	60～69分	19	60～69分	20
70～90分	2	70～89分	0	70～89分	1
		90分以上	2	90分以上	1

平日買い物時間は、30分台が26人でもっとも多いものの、0分(22人)と10分台(21人)と拮抗している(図表7-2-14)。土曜日買い物時間は、60分台がもっとも多く(28人)、30分台(25人)、0分(23人)と続く。日曜日は0分が25人ともっとも多いものの、60分台23人、30分台21人とつづく。このように、買い物時間においては、平日土曜日日曜日全てにおいて0分、30分台、60分台と分化傾向が見られる。

図表 7-2-14 買い物時間

平日買い物時間	人	土曜買い物時間	人	日曜買い物時間	人
0分	22	0分	23	0分	25
1～9分	2	1～9分	1	1～9分	1
10～19分	21	10～19分	7	10～19分	6
20～29分	15	20～29分	8	20～29分	11
30～39分	26	30～39分	25	30～39分	21
40～49分	5	40～49分	4	40～49分	8
50～59分	0	50～59分	1	50～59分	1
60～69分	11	60～69分	28	60～69分	23
70～89分	1	70～89分	3	70～89分	3
90分以上	2	90分～119分	0	90分～119分	0
		120分以上	2	120分以上	3

平日食事の準備時間(図表 7-2-15)は 30 分台(34 人)がもっとも多く、次いで、60 分台(32 人)であった。土曜日・日曜日の食事準備時間でもっとも多いのは、60 分台(それぞれ 41 人)であり、90 分～109 分も一定数(土曜日 14 人、日曜日 12 人)見られるなど、平日と比べて長い時間費やしている人が多い傾向が見られた。食事準備 0 分も一定数(平日 4 人、土曜日 8 人、日曜日 10 人)見受けられる。

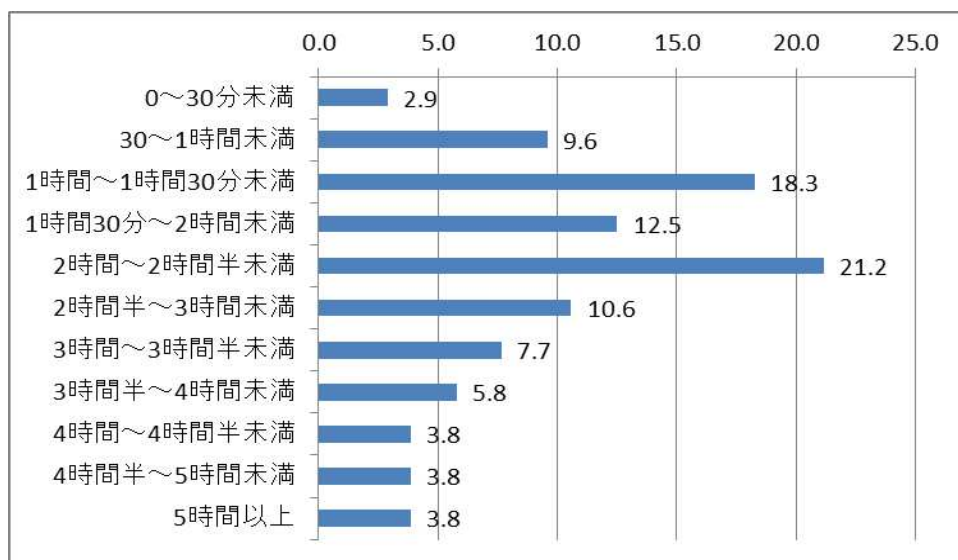
図表 7-2-15 食事準備時間

平日食事準備時間	人	土曜日食事準備時間	人	日曜日食事準備時間	人
0分	4	0分	8	0分	10
1～9分	0	1～9分	0	1～9分	1
10～19分	2	10～19分	2	10～19分	1
20～29分	1	20～29分	3	20～29分	3
30～39分	34	30～39分	12	30～39分	14
40～49分	11	40～49分	6	40～49分	6
50～59分	3	50～59分	2	50～59分	1
60～69分	32	60～69分	41	60～69分	41
70～89分	3	70～89分	2	70～89分	3
90～109分	9	90～109分	14	90～109分	12
110～129分	6	110～129分	9	110～129分	8
		130～149分	0	130～149分	0
		150～169分	3	150～169分	2

育児時間に関しては、平日の保育時間・睡眠時間を除く全て、土曜日・日曜日は睡眠時間を除く全ての時間が育児時間とする回答が多く、長時間に及ぶとともに、ながら時間としてであっても未就学児をもつ女性においてほぼ全てに「育児時間」という認識があるということが確認された。

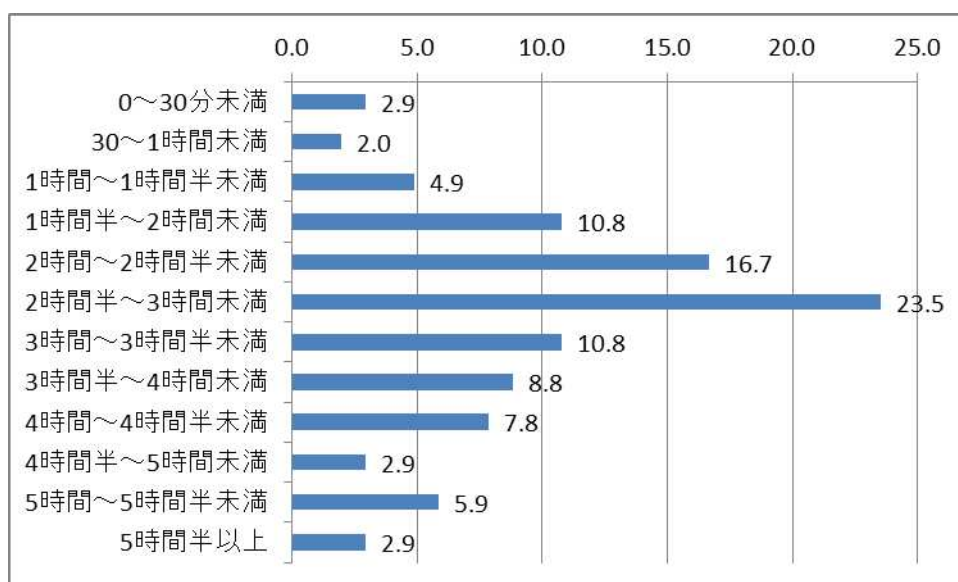
それでは、洗濯、掃除、買い物、食事の準備、その他を合計した家事時間(延べ時間)を平日・土曜日・日曜日それぞれ算出を行い、分布を考察する。

図表 7-2-16 平日家事合計時間(延べ)(n=104)



平日における家事時間 2 時間~2 時間半未満がもっとも多く、21.2%で、次いで、1 時間~1 時間半未満で 18.3%に及ぶ(図表 7-2-16)。

図表 7-2-17 土曜日家事合計時間(n=102)



土曜日における家事合計時間(延べ時間)は2時間半～3時間未満で23.5%と最も多く、次いで、2時間～2時間半未満で16.7%、1時間半～2時間未満、3時間～3時間半未満がそれぞれ10.8%と続く(図表7-2-17)。このように、平日よりも土曜日の方が家事に多く時間を割く人が多いことが確認された。

図表 7-2-18 日曜日家事合計時間(n=102)



日曜日における家事合計時間(延べ時間)は、2時間～2時間未満が21.6%でもっとも多く、次いで、3時間～3時間半未満が15.7%、2時間半～3時間未満が13.7%である(図表7-2-18)。

平日家事合計時間(延べ時間)と、有業・無業においては、負の相関(1%有意水準、相関係数 $-0.329$ )を示した。また、有業における平日家事合計時間の平均は2時間となり、無業者の平均は2時間58分であり、1時間ほどの差が見られ、この差も有意となった(1%有意水準、 $t$ 値3.437)。また、労働時間(週)と平日家事合計時間(延べ時間)においても負の相関を示した(1%有意水準、相関係数 $-0.303$ )。一方、土曜日・日曜日家事合計時間に関しては確認されなかった。

また、平日家事時間合計(延べ時間)と土曜日家事時間合計(延べ時間)及び日曜日家事時間合計(延べ時間)においては、それぞれ、正の相関関係が見られた。

#### 2-4. 育児支援の実態

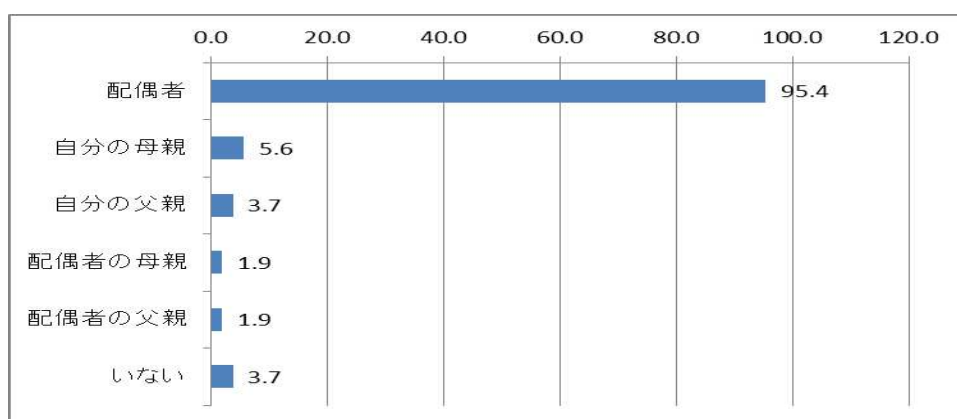
育児支援の実態について、育児支援の担い手の状況において、実態を把握するとともに、それが、同居、近居によってどのように関係が作用しているのか、就業有無によっ

て育児支援の担い手量は異なるのか、家事・育児の外部化状況の把握及び、就業有無による違いについて考察を行う。

#### ① 育児支援の担い手

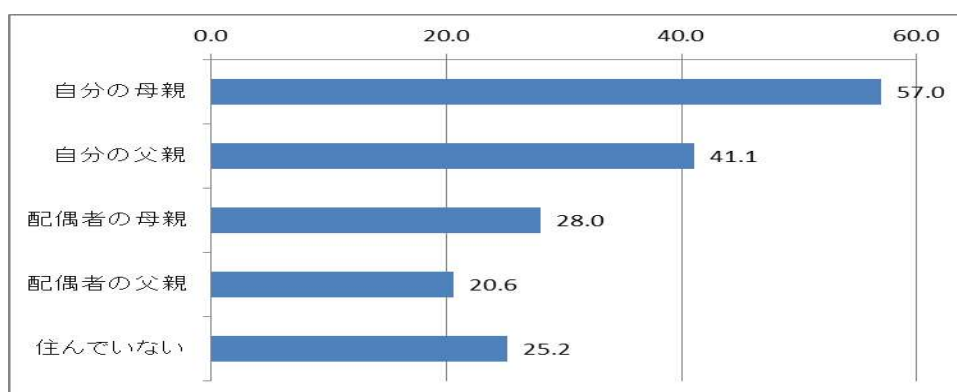
子ども以外の同居において、配偶者は **95.4%** に及ぶ。一方で、自分の親や義理の親は **1 割** に満たず、都道府県分析では、三世代同居率が高い県ほど女性の有業率が高いとされたが、三世代同居がほとんど見られないかった。子ども以外の同居者がいない人は **3.7%** であった(図表 7-2-19)。

図表 7-2-19 子ども以外の同居者(n=108 )(単位:%)MA



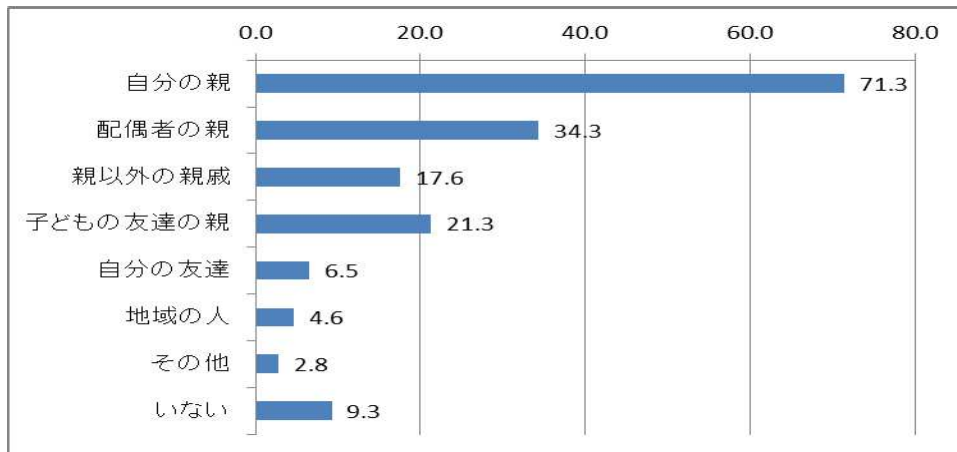
一方で、自分の親か配偶者の親との近居(1 時間以内に行き来できる距離)は、「住んでいない」人が **25.2%** で、**74.8%** の人が自分の親もしくは配偶者の親と近居しており、同居は少ないものの、近居である人が多いといえる(図表 7-2-20)。内訳としては、自分の親が **4 割～6 割**、配偶者の母親と父親が **2 割～3 割** 程度であった。

図表 7-2-20 自分の親か配偶者の親との近居(1 時間以内に行き来できる距離)(n=107)※無回答を除く(単位:%)MA





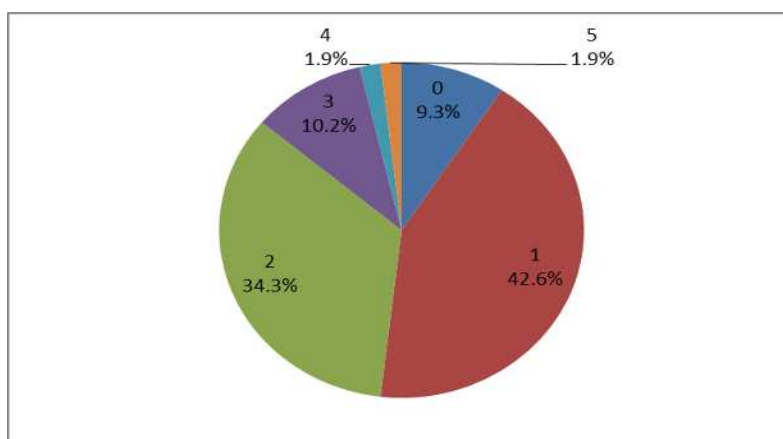
図表 7-2-21 配偶者・パートナー以外で子どもを預かってほしいと頼める人(n=108)(単位:%)MA



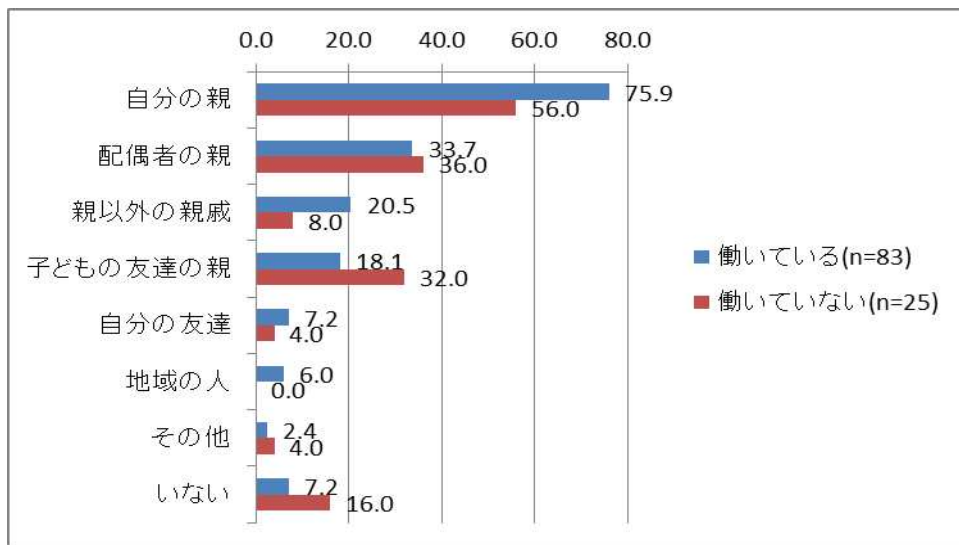
配偶者・パートナー以外で子どもを預かってほしいと頼める人では、「いない」が 9.3%と約 1 割見られた(図表 7-2-21)。「自分の親」が 71.3%と最も多く、次いで多い順に「配偶者の親」34.3%、「子どもの友達の親」21.3%、「親以外の親戚」が 17.6%であった。このように親族による支援が中心となっている様子が伺える。

また、下に上記の配偶者・パートナー以外の育児支援の担い手パターンを見ると(図表 7-2-22)、1 種類である人が最も多く、42.6%を占める。次いで、2 種類が 34.3%で、この二つで約 8 割を占める。3 種類が 10.2%と 1 割を占めるものの、4 種類・5 種類はそれぞれ 1.9%にとどまり、6 種類全て持つ人はいなかった。

図表 7-2-22 育児支援の担い手種類(n=108)

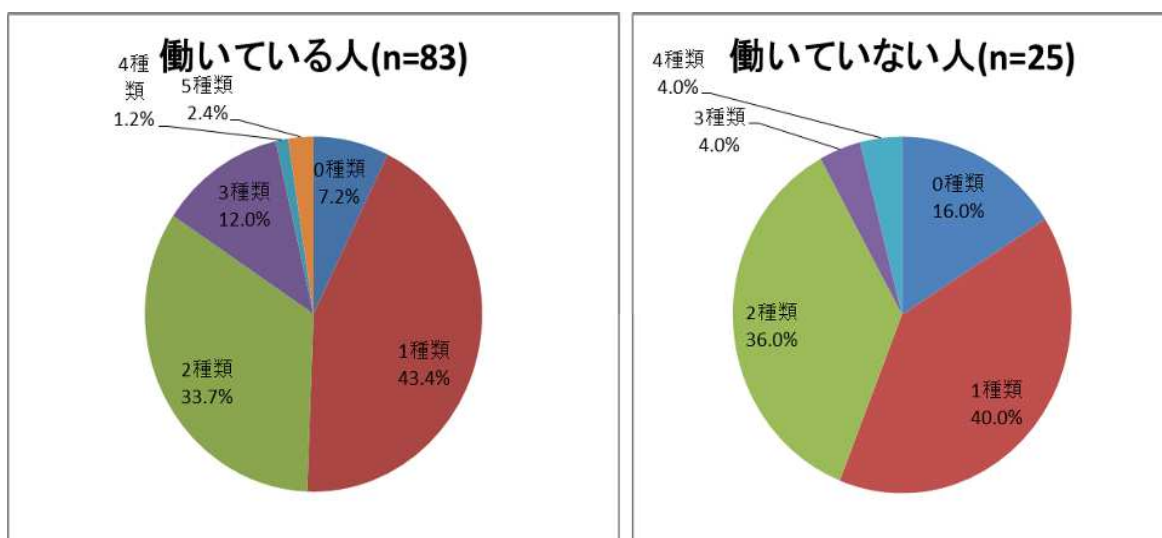


図表 7-2-23 就業有無別育児支援の担い手(単位:%)MA



働いている人においては、育児支援のいない人は7.2%で、92.8%が誰かしらの育児支援を受けていた(図表 7-2-23)。「自分の親」が75.9%でもっとも多く、配偶者の親(33.7%)、親以外の親戚(20.5%)、子どもの友達の親(18.1%)であった。働いていない人においては、育児支援のいない人は16.0%と働いている人よりもやや多い結果となった。働いていない人でもっとも多いのは働いている人と同様「自分の親」56.0%で、次いで、配偶者の親(36.0%)、子どもの友達の親(32.0%)と続いた。就業の有無で比較すると、働いている人ほど「自分の親」から支援を受けている人が多く、働いていない人は「子どもの友達の親」からの支援が多く見られた。

図表 7-2-24 就業の有無別育児支援の担い手種類

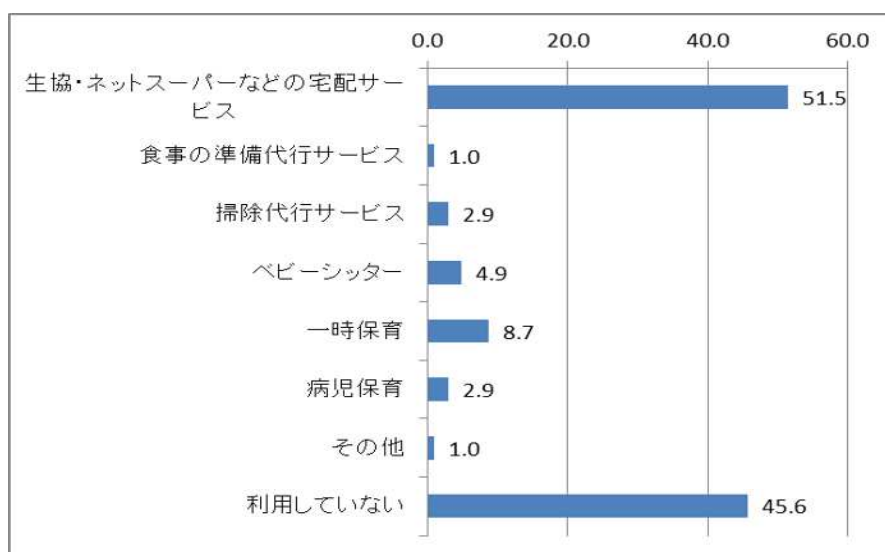


育児支援の担い手の種類を就業の有無別に見る(図表 7-2-24)。どちらも、1 種類がもっとも多く(就業者で 43.4%、非就業者で 40.0%)、次いで多いのはどちらも 2 種類で(就業者 33.7%、非就業者 36.0%)であった。ただし、就業者では 3 種類が 12.0%と 1 割見られた。

## ② 家事・育児の外部化

家事・育児における外部のサービスにおいて、何も利用していない人は 45.6%と約半数を占め、何らかのサービスを利用している人は 54.6%であった(図表 7-2-25)。利用しているサービスの中身を見ると、「生協・ネットスーパーなどの宅配サービス」として買い物代行がもっとも多く、半数以上の人が利用していた。他のサービス利用は少なく、一時保育が 8.7%見られるものの、「ベビーシッター」4.9%、「掃除代行サービス」2.9%、「病児保育」2.9%、「食事の代行サービス」1.0%にとどまり、買い物の宅配以外の外部サービスはほとんど利用されていない状況が浮き彫りとなった。

図表 7-2-25 家事・育児で利用している外部サービス(n=103)(無回答 5 名を除く)(単位;% ) MA



次いで、現在の就業の有無別に利用している外部サービスでは、働いていない人の方が何も利用していない人が 19.0 ポイント多い(働いていない人では 60.0%、働いている人では 41.0%)。また、生協・ネットスーパーなどの宅配サービスは、働いている人においては 55.1%、働いていない人において 40.0%の人が利用しており、働いている人の方が 15.1 ポイント多いという結果が示された。

## 2-5. 家事・育児・就業に対する意識

これまで、先行研究では、家事・育児頻度を利用した家事・育児分担については研究が行われているものの、意識については、性別役割分業意識のみにとどまり、家事や育児に関する意識について触れられていない。

また、育児不安に関する研究はあるものの、多くが質的調査を中心としたものである(牧野 2005 など)。

また、ベネッセ教育総合研究所(以下、ベネッセ)(2016)が 1995 年から 5 年ごとに(直近は 2015 年まで実施)、首都圏に住む乳幼児を持つ保護者を中心に教育やしつけを主とする子育て観についての設問を設けている。教育やしつけ面以外の項目としては、以下 2 項目が挙げられる。

対の設問として近い方を答える、A「子育ても大事だが、自分の生き方も大切にしたい」 B「子どものためには自分が我慢するのは仕方ない」では、2005 年には A が 6 割と多かったものの、2015 年には AB 約半々となっており、B の意見はパートタイムや専業主婦で増加しているという(同 2016)。また、A「子どもが 3 歳くらいまでは母親がいつも一緒にいたい方がいい」(いわゆる、3 歳児神話)と B「母親がいつも一緒になくても愛情をもって育てればいい」では、2005 年 A が 6 割であったものの、2015 年では AB 約半々となっている(同 2016)。

ベネッセ(2016)では、このような子育て観の変化を指摘している。しかし、子育ての負担感といったものに対する直接的な設問は置かれていない。

そこで、未就学児を持つ女性の育児及び家事、就業に対する意識(楽しさや負担感)に着目した。

図表 7-2-26 育児・家事・就業に対する意識

	子育てに楽しさを感じる (n=107)	子育てに負担を感じる (n=107)	子育てに孤独を感じる (n=107)	家事に楽しさを感じる (n=77)	家事に負担を感じる (n=73)	家庭と仕事の両立は難しい(n=82)	仕事にやりがいを感じる(n=73)
常に感じる	53.3	10.3	0.9	9.1	16.7	24.4	23.3
時々感じる	42.1	51.4	19.6	40.3	48.8	47.6	56.2
どちらともいえない	3.7	17.8	15	33.8	19	18.3	9.6
ほとんど感じない	0.9	17.8	31.8	13	15.5	9.8	9.6
全く感じない	0.9	2.8	32.7	3.9	0	1.2	1.4
合計	100	100	100	100	100	100	100

子育てに楽しさを感じるは、「常に感じる」がもっとも多く過半数(53.3%)に及び、次いで、「時々感じる」42.1%と、合わせて 9 割以上の方が子育てに楽しさを感じている様子がうかがえた(図表 7-2-26)。

一方で、子育てに負担を感じるでは、もっとも多いものが「時々感じる」で 51.4%と過半数に及び、「常に感じる」(10.3%)と合わせると、約 6 割の人が子育てに負担感を抱いていた。負担感を抱かない人は 2 割にとどまった。

また、子育てに孤独を感じるかの設問では、感じないと答えた人（「全く感じない」32.7%、ほとんど感じない31.8%）が多いものの、「時々感じる」と答えた人が約2割存在した。

このように、子育てに楽しさを感じる人が多い一方、時々負担感を抱いている人も多く、子育ての孤独感を時々感じている人も一定数いることが確認された

家事に関しては、家事に楽しさを感じる人は、「時々感じる」が40.3%と最も多いものの、次いで、「どちらともいえない」(33.8%)であり、子育てと比べると家事の方が楽しさを感じている割合が少ない。

家事に負担を感じるでは、「時々感じる」人が48.8%と最も多く、負担感を抱く人（「常に感じる」との合計）は、6割以上に及んだ。子育てに負担感を感じていない人はほとんど見られない。

仕事をしている人に対して、仕事にやりがいを感じるのかを聞いたところ、「常に感じる」が47.6%と最も多く、次いで「常に感じる」24.4%と約7割の人が仕事にやりがいを感じていた。

一方で、家庭と仕事の両立は難しいにおいて、最も多いのは、「時々感じる」で47.6%、次いで、「常に感じる」24.4%で、難しいと感じる人が約7割に及んだ。

このように、就業者においては、仕事にやりがいを感じている人が多い一方、家庭と仕事の両立に難しさを感じる人も多いといえる。

## 2-6. 家庭生活や職業生活、子育ての両立について

家庭生活や職業生活、子育てとの両立などについて自由記述を求めたところ、多くの様々な回答を得た。

その中でいくつかの意見に分けて取り上げる。

### ●自分の時間がない、日々に余裕がない、

まず、目立つのは、自分の時間がない、余裕がないとする逼迫した意見である。

以下に数例挙げたように、子育てや家事による負担が大きく、自分の余暇時間どころか休む時間さえも取れないといった状況がうかがえ、さらに、自分の将来の健康面で懸念する声まで聞かれる。

「全てにおいて余裕がない」

「子供が小さいうちは考える余裕もなく、やらなくてはいけないことの連続。自分の時間を持つことが期待出来ず、家のことをするだけで1日が終わる。とにかく考えている暇はない」

「家事や育児など忙しく充実はしているが、自分自身を休める時間がほとんどない。健康面（心身共に）の将来が不安。」

#### ●家庭と仕事との葛藤

育児といった家庭要素と仕事との葛藤の声も多い。子どもを持ち働く多くの女性が家事や育児時間を長く費やしている現状では、労働時間と合わせた時間が過剰になっているケースも多いことがうかがえる。また、子供はといった声や、就業継続においても家庭を優先した働き方を変えろといった対応も見受けられる。

「仕事の疲れがあったり、仕事のため込みすぎて、それを家に持ち帰って仕事をしなくてはならない状況が毎月定期的にあるので、子どもを寝かせてからの深夜残業が辛い。」

「定時に帰ることができれば（1時間早く）もっと満喫できるかな」

「両立は大変だが、やりがいはある。しかし、子供と接する時間をさいて仕事をしなければならぬ時、どうしようかと迷う時もある。」

「（\*子どもが）小さいうちは体調もよく崩すのでかなり注意して日々過ごしていますが（仕事を休むことは大変なため）、思い通りにはいきません。日頃から、職場の人とコミュニケーションをとり、理解してもらうよう心がけています。」

「家庭を優先しつつ働き続けることを選択したため、現時点での仕事はやりがいや収入には全く満足できないものとなっている。」

育児は時間的両立だけでなく、以下のように質も重要である様子がうかがえる。

「子供の微妙な様子の変化に気づいてやる余裕があれば、本当の意味での両立ができたと言えるのではないのでしょうか。」

#### ●短時間勤務復帰後の懸念

また、短時間勤務復帰後の懸念も聞かれる。時間的両立に加え、減給、職場の理解といった課題も懸念している。

「現在は短時間勤務中のため比較的早く帰れるが、下の子が3歳になるとフルタイムに戻るため、うまく両立できるのか不安です。」

「今は時短だが、フルタイムで働くには周りの協力体制がかなり整っていないと無理。時短はかなりの減給がある上、周りからの理解を得るのは本当に難しい。(やはり遅く来て早く帰るのは快く思われない)」

#### ●予定していた就業コースの変更

さらに、夜勤の要請や、子どもの病気などによって、本来予定していた就業コースあるいは就業継続を断念するケースもある。専門職による夜勤など通常業務以外の働き方の理解や、病児保育やベビーシッターの要請の整備も望まれる。

「私は双子妊娠時、切迫流産となり、勤務継続が難しくなり退職しました(\*看護師)。夜勤をしてもらわないと困ると言われたのです。助産師の資格があったので、現在はもといいた病院でのパート勤務、他保健センターでのパートをしています。」

「私は育休取得後、職場復帰する予定でしたが、子供の病気が判明したため、退職しました。病児保育など少しずつ制度が設けられてはいますが、まだまだ、病気の子を持つ親が仕事を持てる環境ではありません。ベビーシッター制度が安価で安全に利用できるようなれば、女性の職場復帰もスムーズになると思います」

#### ●協力体制の必要性

子育てと就業に関しては、周囲の協力の大切さを訴える声も多い。

「専業でも働きながらも子育ては自分以外の周囲の協力が必ず必要。」

「子育てと仕事の両立は、実家や配偶者・保育園など周囲の協力あってこそなりたつものと思っています。協力を得られている今の環境に感謝しています。」

#### (1)配偶者の協力

しかし、夫への協力を得られる人もいれば、十分には得られないといった声も多い。労働時間の長さや夜勤といった時間的制約に関する問題や、病気になった時に休みが取れない、制度はあっても使えないといった企業に関わる問題が多い。

「パートナーにもっと参加してほしいと思うが、労働時間の長さが問題なので仕方がないとあきらめを感じ、割り切っている。」

「子供が病気になった時に配偶者は仕事を休めないで、男性も休める環境があるといいなと思います」

「配偶者の協力が難しい（仕事が不規則（夜勤あり）人員が少ないので休めない。育休制度はありましたが、実質使うのは不可能でした）」

そもそもの日本企業における就業構造を懸念する声も聞かれる。就業構造に組み込まれた男女賃金格差によって、多くの女性が家事・育児を多く担い、子どものための休暇を取り、男性は残業も含め、生活のためにも労働時間の長期化を受け入れざるを得ない状況があるといえる。

「女性が男性と対等に近い収入を得ることで、男性も無駄な生活残業をすることなく仕事ができ、家事も平等に行うことができると思う。賃金差が著しい場合は、労働時間に大差がなくとも、少ない方が家事の負担や子どものための休暇をとらざるを得ないと思う。」

## （２）周囲の協力

また、現在、インターネットなど、子育てを取り巻く情報の入手は以前よりもアクセスしやすいものとなっている。一方で、地域社会の希薄化などが進み、両親や義理の両親の援助があったとしても、別の視点の提供や、母親の味方となってくれる人の存在が求められている。

「情報量が多く、役に立つ反面、振り回されてしまうことがある。昔のように、両親だけでなく周りに子育てを手伝ってくれる環境があれば、もう少し違う感想を抱くかもしれない。」

「夫の両親も近く（スープの冷めない距離）におり、地域の人との繋がりも夫の両親のおかげであるので、とても恵まれた環境に私はいると思います。それでも働きながらの子育てには悩みも多いので、相談窓口も必要ですが、母親の味方になってくれる人が増えるといいなと思います。」

## ●企業の制度・理解

短時間勤務制度や育児延長制度はフォロー不足で取れないといった声や職場の理解不足、責任ある仕事は負担が大きすぎ、責任のない仕事では生産性が低いという認識をされてしまう危惧が伴うといった就業実態が浮かびあがってくる。



「時短制度や育休延長制度など、制度はあっても残されて私のかわりに働いてくれる人に対するフォローの制度がないので利用できない。若い男性社員は育児に関わっている人が多く、理解はあるが、育児をしてこなかった年配の人には理解されず、仕事は増える一方。嫌みも言われる。子どもと一緒にいたい気持ちはあるのに、なかなか実現できない。」

「高齢化により働く人口が減る中、女性の労働力は必要だと思います。しかし、社会状況はいまだに厳しく子供が小さい時期には突然の休みが発生する為、責任ある仕事にはなかなかつけません。仮に責任ある仕事を持っても夜中まで家で仕事、休日も仕事とその負担は言い表せません。在宅勤務がもっと広く企業に認められる事を望んでいます。私の在籍する企業はいわゆる大企業ですが、世間に公表している育児支援と実状ではかなり差があります。企業も生産性の低い社員（時短勤務者）には辞めて欲しいのが本音だと感じます。」

このように在宅勤務制度を求める声や評価する声も見受けられる。ただ、以下の声のように、在宅勤務制度においても、朝及び子どもの就寝後の仕事といったように、労働時間が決して短いものではないことがうかがえる。また、本人も指摘するように、在宅勤務制度だけではなく、夫の自由がきき、協力が得られるなど、かなり恵まれた状況で成立しているといえる。このように、就業との両立には、制度があっても、利用できるのか、さらに、それに加えた周囲の協力体制が得られるかといった様々な要因が絡んできているといえる。

「私の場合は在宅勤務が可能で、IT企業（外資系）の為、会社が進んで推奨しています。朝から家で仕事をはじめ、早く家に帰っても残りは子ども達が寝た後に出来ます。そのような環境ではじめて全てがうまくまわっています。主人も普通のサラリーマンでなく自営なので自由がききます。よって出来るのであって、そうでない場合の両立は本当に大変だと思います。」

#### ●専業主婦の悩み

仕事を持つ人が悩みを抱える一方、専業主婦も悩みを抱えている。

専業主婦であるという孤立感を懸念する声や、子供と長い時間一緒に過ごして楽しさもあるが、息抜きできずイライラするといった、子育てのことを常に考えていなければならないという別の思いが見受けられる。

「最近では仕事をしながら子育てをすることが当たり前になってきており、専業主婦がより孤立していつてしまうような気がする。」

「専業主婦の場合はほぼ 24 時間（就学前）子どもと一緒に過ごして、楽しさもあるけれど、なかなか息抜き出来ないで、イライラしてしまう事もあります。どちらにしても、自分の良いバランスを見つけていかないと、本当に子育ては忍耐と体力がいるものだと思います。」

#### ●子育て・両立・働くことに関する肯定的感情

子育てについて、子育ては「忍耐と体力がいる」とする声や葛藤の声も多く聞かれたが、親としての成長や、子供との信頼関係を育むといった肯定的な考えが聞かれた。

「…子育てには日々子供を観察し、教育し、食事や身の周りの世話をすることが親としての成長、子供との信頼関係を育む上でかかせないものであった…」

さらに子どもとの距離感など仕事と育児の両立におけるメリットや、働くことに関しても、肯定的な要素が聞かれた。

「仕事を持っていた方が子どもとの距離感もとれてよいと思う。」

「若い女性が専業主婦志向に傾いているのが気になります。働くことの意義や楽しさをどうすれば伝えられるか悩むところです。」

また、女性のメリットとして、時間配分が上手とする意見も聞かれた。

「女性の脳は時間配分がとても上手にできると思う。この家事をやりながら、これをして・・・と秒きざみで動くことができる」

## 2-7. 分析

本章では、平日における女性の家事時間と、その量的負担を探ることを試みた。女性の平日家事合計時間には先述したように、就業の有無及び労働時間<sup>33</sup>とマイナスの相関関係が見られた。しかし、当初想定した、育児資源として、育児支援の有無及び種類、同居の有無、近居の有無といったものとの相関関係は見られなかった。これらは、同居に関しては、調査対象者の同居者が非常に少ないこと、一方で、近居に関しては多くの人が自分や配偶者の親族と近居しており、育児支援の種類も 1 種類か 2 種類と親族支援以外の支援があまり見られなかったことが理由として考察される。家事の外部化に

---

<sup>33</sup> 有業者のみに限定。

関しては、何らかの外部化を利用していることと平日家事合計時間との関連は見られなかったものの、もっとも多く見られた「生協・ネットスーパーなどの宅配サービス」の利用と土曜日の買い物時間が有意にマイナス(10%有意水準、相関係数 $-0.116$ )となった。

また、よく指摘されるような子どもの人数に関しても見られなかった。

育児時間に関しては、就業の有無・労働時間を含めた上記項目全てで関連は見られなかった。また、平日家事合計時間と土曜日家事合計時間、日曜日家事合計時間を負の関係になるのではないかという想定に反し、どちらも正の関係が見られた。

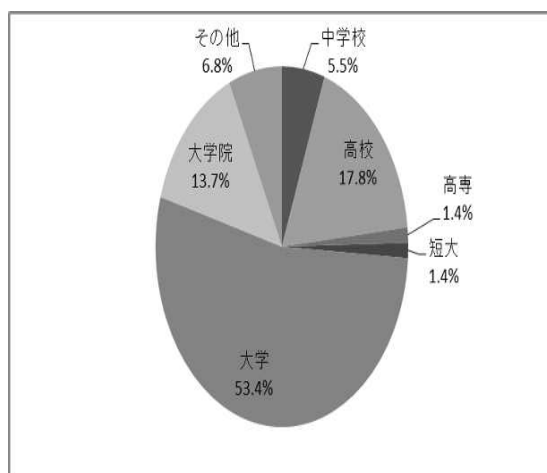
### 3. 豊島区における男性の家事・育児と就業

豊島区保育園・幼稚園の保護者である男性票から、男性における就業と家事・育児との両立に関する課題の検討を行う。75人とやや回収票が少ないが、参考までに男性における就業と家事・育児における実態及び意識を把握したい。

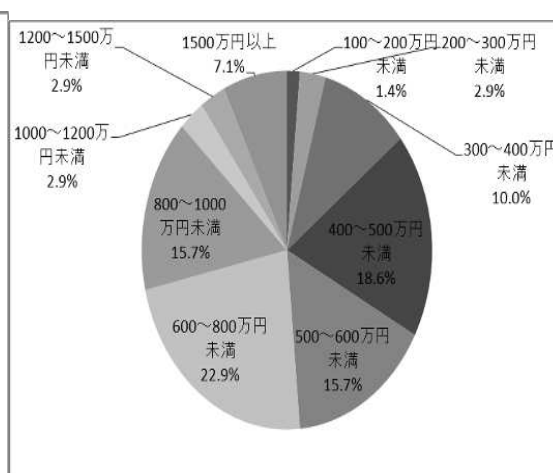
夫の年代は30代後半が32人ともっとも多く、次いで多い順に40代前半23人、40代後半9人、30代前半8人、50代前半1人、無回答1人であり、年代はやや高い傾向が見られる。学歴は、大学卒が過半数ともっとも多く、次いで、高校卒(17.8%)であり、大学院卒も13.7%を占めるなど、学歴がやや高い傾向がある(図表7-3-1)。

年収(昨年)は、400～500万円未満が18.6%、500～600万円が15.7%、600～800万円が22.9%、800～1000万円未満が15.7%とややばらつきがあること、また土地柄もあり、高収入層がやや多い傾向が見られる(図表7-3-2)。

図表 7-3-1 学歴(n=73,無回答 2 名除く)



図表 7-3-2 年収(昨年)(n=70<sup>34</sup>)

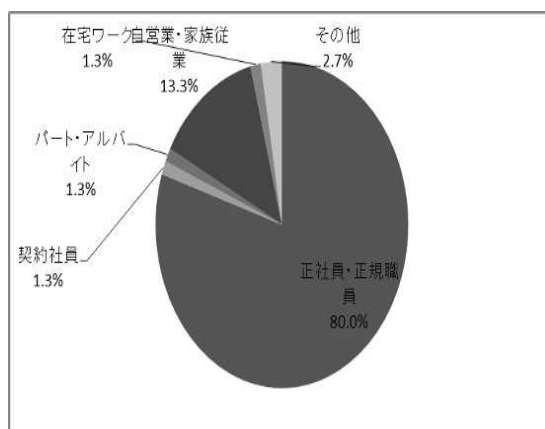


就業形態は、75人中、80.0%が正社員・正規職員で、自営業・家族従業が13.3%であった(図表7-3-3)。

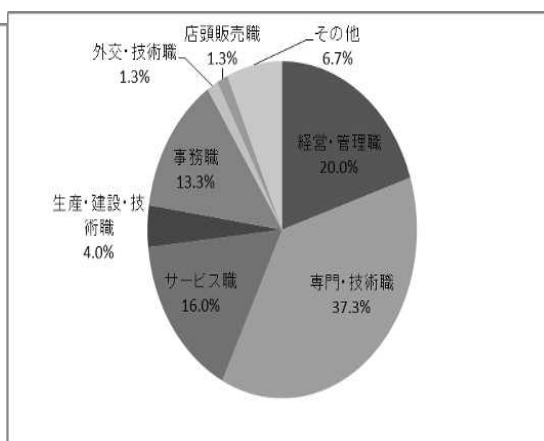
<sup>34</sup> 無回答 2 名、分からない・答えたくない 3 名を除く。

職種としては、専門・技術職が 37.3%でもっとも多く、次いで経営・管理職、サービス職、事務職であった(図表 7-3-4)。

図表 7-3-3 就業形態(n=75)



図表 7-3-4 職種(n=75)



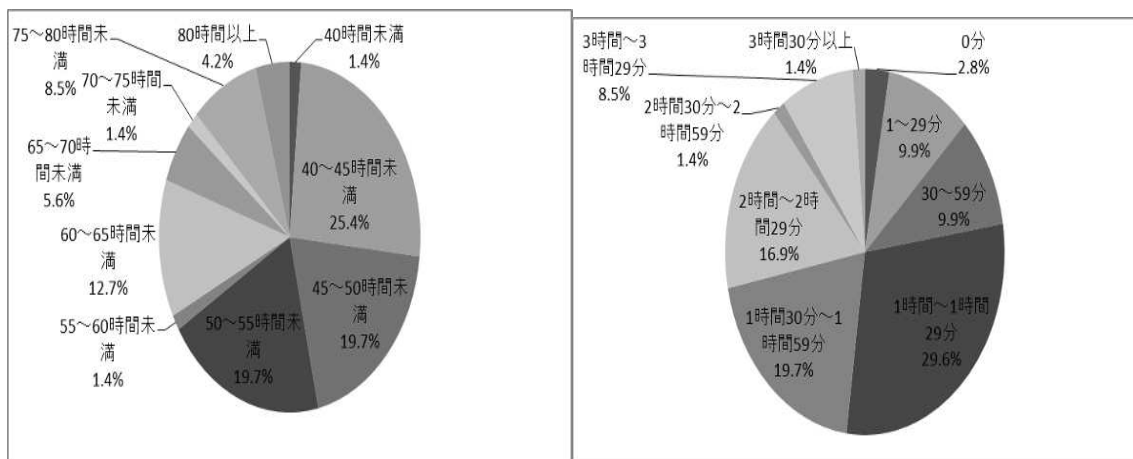
短時間勤務・在宅勤務・育児休業制度等、育児に関わる制度の利用<sup>35</sup>は約 9 割の人が利用しておらず、約 1 割の利用者はフレックスタイムの利用のみであった。

労働時間は 40～45 時間未満が 25.4%ともっとも多く、次いで 45～50 時間未満と 50～55 時間未満が 19.7%である(図表 7-3-5)。注目すべきは、週 60 時間以上を 32.4%占める点である。1 日当たりの通勤時間(往復)は 1 時間～1 時間 29 分(29.6%)及び 1 時間 30～1 時間 59 分(19.7%)と 1 時間台が約半数を占めた。一方で、2 時間以上も約 2 割見られた(図表 7-3-6)。

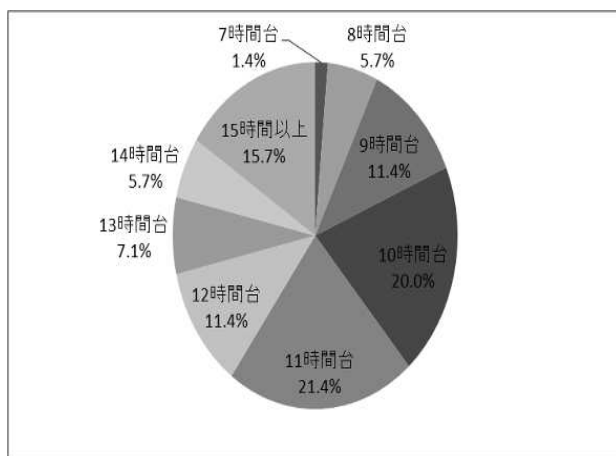
このように、調査地点が都心部であり、比較的通勤時間は短いものの、労働時間の長さが際立つ。週休二日制が多いことから週労働時間を 5 日とみなして、1 日当たりの労働時間と、通勤時間を合わせたところ、11 時間台が 21.6%でもっとも多く、次いで、10 時間台(20.0%)となり、15 時間以上も 15.7%と、睡眠や食事といった生理的な時間に影響を及ぼしかねないほど長時間に及んでいる(図表 7-3-7)。

図表 7-3-5 労働時間(週)(n=71,無回答 4 名除く) 図表 7-3-6 通勤時間(1 日当たり往復) (n=71, 無回答 4 名除く)

<sup>35</sup> 調査時点における利用状況。



図表 7-3-7 1日当たり労働時間<sup>36</sup>と通勤時間を合わせた時間(n=70,無回答 5名を除く)



図表 7-3-8 洗濯時間

図表 7-3-9 掃除時間

	平日(n=72)	土曜日(n=71)	日曜日(n=71)		平日(n=72)	土曜日(n=72)	日曜日(n=72)
0分	51.4	49.3	49.3	0分	68.1	45.8	51.4
1~14分	11.1	11.3	11.3	1~14分	20.8	18.1	18.1
15~29分	12.5	11.3	12.7	15~29分	2.8	9.7	9.7
30~44分	12.5	14.1	16.9	30~44分	5.6	16.7	16.7
45~59分	1.4	1.4	1.4	45~59分	1.4	8.3	4.2
60~74分	9.7	12.7	8.5	60~74分	1.4	1.4	0.0
90~104分	1.4	0.0	0.0	90~104分	1.4	1.4	0.0
	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0

<sup>36</sup> 週休二日制の回答が多いことを受け、週当たりの労働時間を5日と推定し、割算を行った。

図表 7-3-10 買い物時間

	平日(n=73)	土曜日 (n=72)	日曜日 (n=72)
0分	60.3	50.0	45.8
1～14分	16.4	5.6	6.9
15～29分	9.6	2.8	6.9
30～44分	9.6	22.2	20.8
45～59分	0.0	0.0	1.4
60～74分	2.7	15.3	13.9
90～104分	1.4	4.2	1.4
105分以上	0.0	0.0	2.8
	100.0	100.0	100.0

図表 7-3-11 食事の準備・後片付け

	平日(n=71)	土曜日 (n=71)	日曜日 (n=71)
0分	36.6	35.2	33.8
1～14分	16.9	9.9	11.3
15～29分	15.5	19.7	18.3
30～44分	19.7	14.1	15.5
45～59分	2.8	4.2	4.2
60～74分	7.0	11.3	11.3
90～104分	1.4	2.8	2.8
105分以上	0.0	2.8	2.8
	100.0	100.0	100.0

家事時間として、妻と同様に、洗濯、掃除、買い物、食事の準備・後片付け別に尋ねた。洗濯時間に関しては、平日・土曜日・日曜日とも0分がもっとも多く、各約半数を占めた(図表 7-3-8)。平均時間は平日 14.5 分、土曜日 15.2 分、日曜日 13.8 分といったようにそれぞれ約 15 分となっている。掃除時間は、平日行わない人が 68.1%と家事の中でもっとも多い(図表 7-3-9)。1～14 分が 20.8%と次いで多く、平日の掃除はほとんど行われていない。一方、土曜日・日曜日になると、約半数が0分でもっとも多いものの、次いで1～14 分(各 18.1%)、30～44 分(各 16.7%)となっている。買い物時間についても、平日の行動者は4割であり、次いで1～14 分(16.4%)とあまり行われていない(図表 7-3-10)。一方、土曜日及び日曜日は0分がもっとも多いものの、次いで30～44 分(土曜日 22.2%、日曜日 20.8%)、60～74 分(土曜日 15.3%、日曜日 13.9%)も見られ、行う人と行わない人の二極化傾向が見られる。

食事の準備・後片付けに関しては、この4項目のうちでもっとも行動者が多いといえる(図表 7-3-11)。平日は0分に次いで、30～44 分が 19.7%と多く、次いで、1～14 分、15～29 分である。長い人は見られるものの、平均時間は 16.7 分と決して長くない。土曜日及び日曜日は、平日よりはやや増えるものの、そう大きな変化が見られない。平均時間も土曜日 23.0 分、日曜日 23.4 分とやや増えるにとどまる。

これらの家事時間を合計したところ、平日は0分が 28.2%でもっとも多く、次いで15～29 分(18.3%)、30～44 分(12.7%)、60～74 分(11.3%)であった(図表 7-3-12)。平日の家事合計平均時間は 42.8 分である。また、土曜日、日曜における家事合計時間においても、0分が土曜日、日曜日それぞれでもっとも多い(それぞれ 21.4%、18.6%)(図表 7-3-13)。平均時間は、平日より長いものの土曜日が1時間 17.1 分、日曜日は1時間 8.5 分であり、土曜日では、約2割の人が2時間以上行っている等ややばらつきが見られ、日曜日は土曜日よりもやや短く、1時間以内及び1時間台がそれぞれ約3割を占めている。

図表 7-3-12 平日合計家事時間(n=71) 図表 7-3-13 土曜日・日曜日合計家事時間

0分	28.2
1～14分	2.8
15～29分	18.3
30～44分	12.7
45～59分	4.2
60～74分	11.3
75～89分	5.6
90～104分	7.0
105分以上	9.9
	100.0

	土曜日 (n=70)	日曜日 (n=70)
0分	21.4	18.6
1～29分	12.9	14.3
30～59分	14.3	14.3
1時間～1時間29分	11.4	17.1
1時間30分～1時間59分	14.3	12.9
2時間～2時間29分	7.1	11.4
2時間30分～2時間59分	4.3	4.3
3時間～3時間29分	10.0	4.3
3時間30分以上	4.3	2.9
	100.0	100.0

育児への参加は「もっと参加したい」60.8%でもっとも多く、「十分に参加している」21.6%、「どちらともいえない」16.2%であった。家事への参加は「もっと参加したい」40.5%で育児よりも20ポイント低く、家事よりも育児の方がもっと参加したい人が多い(図表 7-3-14)。一方、家事において「十分に参加している」とした人は27.0%で育児への参加よりも約5ポイント高いものの、「どちらともいえない」も23.0%と育児よりも多く見られた。このように、育児・家事において、より多くの参加を希望する声は多いといえる。

図表 7-3-14 家事及び育児への参加について(各無回答1名を除く)

	育児への参加 (n=74)	家事への参加 (n=74)
十分に参加している	21.6	27.0
もっと参加したい	60.8	40.5
参加したいとは思わない	1.4	9.5
どちらともいえない	16.2	23.0
	100.0	100.0

これらの回答理由において、もっと参加したいと答えた人は、仕事の理由を挙げる割合が高い。例えば、「仕事時間が長すぎて、家にいられる時間がない」や、「1日の時間が会社で終わり、家にほとんどいられない」、「仕事が忙しすぎて手伝えない」「平日は子どもが寝た後に帰宅」等といった声が聞かれ、労働時間の長さによる影響の大きさがうかがえる。

また、「管理職候補としての責任や職場内の周りの目を気にしてしまう、休みづらい環境にある。上記理由により仕事を優先しなければならない。」「ある種、客商売なので、自分一人の時間配分(仕事の)で終わらせる仕事ではないため、周囲の同僚の協力が必要。」といったように、労働時間だけでなく、職場での理解や、周囲からの協力の必要性がうか

がえる。

現在のライフスタイルに関する満足度に関しては、「やや満足している」が48.6%でもっとも多く、次いで「どちらともいえない」(21.6%)、「満足している」(16.2%)であった。

図表 7-3-15 育児及び家事、仕事の両立に関する意識

	子育てに楽し さを感じる (n=73)	子育てに負担 を感じる (n=73)	子育てに孤 独を感じる (n=72)	家事に負担 を感じる (n=73)	家庭と仕事 の両立は難 しい(n=73)	仕事にやり がいを感じ る(n=73)
常を感じる	63.0	2.7	0.0	2.7	13.7	35.6
時々感じる	30.1	37.0	0.0	35.6	34.2	35.6
どちらともいえない	6.8	21.9	8.3	32.9	28.8	21.9
ほとんど感じない	0.0	28.8	20.8	20.5	19.2	4.1
全く感じない	0.0	9.6	70.8	8.2	4.1	2.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

意識に関しては、子育てに楽しさを感じるかでは「常を感じる」が63.0%、「時々感じる」30.1%と、楽しさを感じる人が約9割に及んだ(図表 7-3-15)。一方、子育てへの負担では、「時々感じる」と答えた人がもっとも多く(37.0%)、次いで「ほとんど感じない」(28.8%)、「どちらともいえない」(21.9%)となった。

子育ての孤独感に関しては「全く感じない」と答えた人が70.8%ともっとも多く、「ほとんど感じない」が20.8%で多くの夫は子育てに対する孤独感を感じておらず、妻の結果と異なる点である。

家事への負担感は、「時々感じる」と答えたが35.6%でもっとも多く、次いで「どちらともいえない」(31.4%)、「ほとんど感じない」(20.5%)とややばらつきが見られる。育児と比べて、家事の方が負担感を持つ人が多い。家庭と仕事の両立は難しいかの項目では「時々感じる」が34.2%ともっとも多く、次いで「どちらともいえない(28.8%)」が多いものの、約半数の夫が家庭と仕事の両立における難しさを感じており、難しさを感じない<sup>37</sup>人は約2割にすぎない。

仕事にやりがいを感じるかでは約7割の夫が仕事にやりがいを感じていた。「どちらともいえない」は約2割を占めるものの、感じないと答えた人はほとんど見られなかった。

また、夫における平日家事延べ時間と労働時間(週)、労働時間と通勤時間換算の合計は負の相関が見られた(各10%有意水準、相関係数-0.208、-0.219)。また、家事を負担に感じると答えた人においても負の相関関係(1%有意水準、相関係数-0.340)が見られた。

<sup>37</sup> 「常を感じる」と「時々感じる」の合計



#### 4. 女性の就業状況別夫婦間の家事・育児時間と育児支援に関する事例研究

女性の就業別に夫婦間の家事・育児時間や育児支援との関わりについて、事例として、5 つ取り上げる。①妻が就業継続(フルタイム)で夫が平日に家事を全く行えないケース、②妻が就業継続(フルタイム)で夫が平日に家事・育児を分担しているケース、③妻が就業継続(現在パートタイム)のケース、④妻が再就職をしているケース、⑤妻が現在就業していないケース(就業希望あり)である。

夫婦票によると、夫婦双方が疲弊した状況が見えてくる。ケース 1 の妻が就業継続の場合では夫が週 80 時間に及び、平日に家事に全く参加できていないケースである。夫は、家事・育児にもっと参加したいとしているが、帰宅時間が遅く参加できないとしており、妻も、子どもを寝かせてからの深夜残業など疲弊した状況がうかがえる。この夫も指摘するように、家庭面も重視したい一方、収入や社会的地位の獲得との両立における困難を指摘する特に夫からの声が多い。

##### ケース 1 妻がフルタイム(就業継続)で夫が平日に家事を全く行えないケース

子ども 2 人(5 歳保育園と 10 歳) 同居配偶者のみ。近居配偶者の母親。

預かってくれる人は妻の親、子供の友達、妻の友達。家事・育児の外部サービス:利用なし

妻 昨年年収 300~400 万円

高専卒、30 代後半、正社員(専門・技術職) 週 40 時間 完全週休 2 日制(土日休み)

洗濯 各 10 分

掃除 15 分 15 分 30 分

買い物 15 分 30 分 40 分

食事の準備 30 分 60 分 60 分

育児 平日 3 時間 30 分 土曜日・日曜日 12 時間 30 分

家事・育児 平日 5 時間 30 分 土曜日・日曜日 12 時間 30 分

学卒時の意向:「結婚・出産をしながら、働きたい」

ライフコース満足やや満足

仕事と家庭の両立は難しい 時々感じる

仕事や家庭生活の両立などについてのお考えなど:

「仕事の疲れがあったり、仕事のため込みすぎて、それを家に持ち帰って仕事をしなくてはならない状況が毎月定期的にあるので、子どもを寝かせてからの深夜残業が辛い。」

夫

正社員 経営・管理職 週 80 時間 日曜日とたまに土曜日休み 40 代前半 短大卒昨年年収 600~800 万円

平日の家事全て 0 分 掃除 日曜日 15 分 買い物 土曜日 30 分、日曜日 30 分  
食事の準備・後片付け 土曜日 30 分、日曜日 60 分

育児時間平日 1 時間、土曜日 6 時間、日曜日 12 時間

仕事と家庭生活のバランス→どちらともいえない

家事にもっと参加したい、育児にもっと参加したい

理由:「仕事から帰ってくると子供たちは寝ています。夜の会議などが多いため。」

仕事や家庭生活の両立などについてのお考えなど:

「社会的（会社）に地位を築き、仕事をすればするほど、家庭へ使う時間が少なくなり、それに伴い家庭に悪影響が出てくると思っている。しかし、家庭にいたいと思う反面、収入的なこともあるので仕事しなければならない。そもそも働きすぎだと思うが・・・。」

ケース 2 は妻が正規雇用(就業継続)で夫が家事・育児を分担している世帯である。夫の言うように、妻が掃除、買い物、食事の準備、保育園のお迎え、洗濯、夫が保育園送り、風呂掃除、食事の片づけを担当しているという。妻の家事時間及び育児時間は平日 6 時間と長時間化しているものの、夫婦の分担に対して満足としている。一方、妻は仕事と育児の両立に際して、残業ができないことを壁として感じていた。また、夫も成果主義化する企業社会において、定時帰りする難しさが育児に直面することを懸念している。夫は子育ての楽しさを常を感じる一方で、負担感も時々感じるとしており、家事・育児分担が満足に出来、十分に参加していると答えた夫婦においても、葛藤があることがうかがえる。

## ケース 2 妻がフルタイム(就業継続)で、夫が家事・育児を分担しているケース

子ども 2 人(6 歳保育園、10 歳)

同居配偶者のみ、妻の母親・父親・夫の母親近居、子育てを頼める人妻の親のみ

家事・育児の外部サービス:利用なし

妻 正社員・正規職員 高校卒、30 代後半 昨年年収 300~400 万円

時短などの育児制度利用なし

週 40 時間、通勤 30 分、18 時帰宅

洗濯 平日 60 分、土曜日 60 分、日曜日 60 分

掃除 平日 10 分、土曜日 30 分、日曜日 60 分

買い物 平日 30 分、土曜日 60 分、日曜日 60 分

食事の準備 平日 90 分、土曜日 150 分、日曜日 150 分

育児時間 平日 5 時間、土曜日 14 時間、日曜日 14 時間

家事・育児時間 平日 6 時間、土曜日 15 時間、日曜日 15 時間

現在の家事・育児分担に満足している

第1子 育児休業取得2か月、第2子 育児休業取得12か月

仕事と育児の両立で壁に感じること:残業ができない

学卒時の理想としたライフコース:結婚や出産に関係なく、働き続ける

子育てに楽しさ 時々感じる、負担 どちらともいえない

子育てに孤独 全く感じない、家事に楽しさ・負担 どちらともいえない

仕事と家庭との両立難しい ほとんど感じない、仕事にやりかえを感じる どちらともいえない、日々の生活に満足している 時々感じる

夫 正社員・正規職員 事務職 週45時間、通勤時間1時間30分 40代前半大卒、400～500万円

洗濯 平日0分、土曜日10分、日曜日10分

掃除 平日15分、土曜日15分、日曜日15分

買い物 平日・土日 0分

食事の準備 平日15分、土曜日15分、日曜日15分

育児時間 平日1時間0分、土曜日1時間、日曜日4時間

「共働きなのでお互いにできることを分担しています。妻…掃除、買い物、食事の準備、保育園のお迎え、洗濯、私…保育園送り、風呂掃除、食事の片づけ」

家事・育児ともに十分参加している

子育てに楽しさ常に感じる、子育てに負担 時々感じる、子育てに孤独 ほとんど感じない、家事に楽しさ・負担 どちらともいえない

家庭と仕事の両立は難しい 時々感じる、仕事にやりがいを感じる どちらともいえない

「長く続いている不況のため、人員が減り厳しい成果主義にさらされて働いています。子どもが小さいうちはできる限り仕事を定時に終わらせ、子供と触れ合う時間を多くとりたいと思っているのですが……。夫婦でカバーし合いながらどうにか、家庭生活・職業生活が成り立っています。」

ケース3は妻が現在パートタイムで働いており、夫も平日家事・育児に参加しているケースである。妻は在宅勤務を利用しているとはいえ、平日の妻の家事時間は長く、家事・育児時間は6時間と長時間に及び、仕事時間と育児時間の葛藤を述べている。夫は平日、掃除・買い物・食事の準備・後片付けに延べ1時間10分、育児を3時間行っているものの、「在宅時間が短く、なかなか妻の役に立てていない」とし、家事・育児にもっと参加したいとしている。妻は育児及び、家事に負担感を抱き、夫もまた、働く夫婦の子育てにおける難しさに言及している。

### ケース3 妻がパートタイム(就業継続)で夫が家事・育児に参加している

子ども2人(6歳保育園、0歳)

同居者 配偶者のみ、近居者いない、手伝ってくれる人 妻の母親のみ

家事・育児の外部サービス:利用していない

妻 40代前半 パート・アルバイト、1年以上の離職期間なし。事務職 年収103万円以下、フレックスタイム、在宅勤務を利用 高卒 週35時間、通勤時間30分。

洗濯 平日120分、土曜日60分、日曜日60分

掃除 平日60分、土曜日0分、日曜日0分

買い物 平日90分、土曜日0分、日曜日0分

食事の準備 平日120分、土曜日180分、日曜日180分

育児時間 平日1時間30分、土曜日・日曜日12時間

家事・育児時間 平日6時間、土曜日・日曜日12時間

「両立は大変だが、やりがいはある。しかし、子供と接する時間をさいて仕事をしなければならない時、どうしようかと迷う時もある。」

学卒時の希望したライフコース：結婚せずに働き続ける

子育てに負担、家事に負担、仕事と家庭との両立は難しい 各時々感じる

夫

自営業・家族従業 経営・管理職 40代前半 500～600万円 高卒 労働時間週60時間

短時間勤務等の制度いずれも利用していない

家事・育児とももっと参加したい

「在宅時間が短いため、なかなか妻の役に立てていない」

洗濯 日曜日30分

掃除 平日30分、土曜日30分、日曜日30分

買い物 平日20分、土曜日0分、日曜日60分

食事の準備・後片付け 平日20分、土曜日20分、日曜日20分

育児 平日3時間、土曜日3時間、日曜日9時間

子育てに負担、家事に負担 どちらともいえない

「共働きをあたりまえとする社会になってきたようです。働く夫婦の子育ては難しいと正直言っていて感じています。核家族で子供を育てていくには夫の協力が欠かせないものになると感じています。」

ケース4は、妻が再就職のケースである。妻の離職期間は2年であり、現在、正社員の事務職として就業している。生協・ネットスーパーなどの宅配サービスの利用

も行われおり、平日の妻の家事・育児時間は短く、休日である土日を中心に家事を行っている様子がうかがえる。夫は、平日における家事参加は食事の準備・後片付け 30 分で、育児に 30 分である。土曜日・日曜日は洗濯を除く家事及び育児に参加している。夫は家事・育児にもっと参加したいとするが、管理職候補としての立場や周囲の目による仕事優先の現状を述べている。妻夫ともに、仕事と家庭の両立は難しいとしており、妻は「子どもが病気になった時の預け先がなく、仕事が休めない状況の時」を大きく壁に感じることで挙げていた。核家族世帯であり、育児支援者は妻の親のみである。

#### ケース 4 妻が再就職の(学卒後、就職し、現在 1 年以上のブランクがある)ケース

子ども 2 人(5 歳保育園、7 歳) 同居配偶者のみ、妻の母親と同居、手伝ってくれる人妻の親のみ 家事・育児の外部サービス利用:生協・ネットスーパーなどの宅配サービス

妻 離職期間 2 年 0 か月 正社員・正規職員 事務職、短時間勤務取得中 週 35 時間、通勤時間 1 時間 10 分、完全週休 2 日制、大卒 40 代前半、400～500 万

洗濯 平日 30 分、土曜日 180 分、日曜日 180 分

掃除 平日 0 分、土曜日 30 分、日曜日 30 分

買い物 平日 10 分、土曜日 15 分、日曜日 0 分

食事の準備 平日 0 分、土曜日 20 分、日曜日 20 分

育児時間 平日 30 分、土曜日 3 時間、日曜日 5 時間

家事・育児時間 平日 30 分、土曜日 5 時間、日曜日 7 時間

働くことが当たり前だと思っているから

育児休業取得 1 人目 18 か月、2 人目 14 か月

仕事と家庭の両立に際してもっとも壁に感じること:「子供が病気になった時、預け先がなく、仕事も休めない状況の時。」

平均帰宅時間 18 時

卒業時のライフコース:考えていなかった ライフコース満足度→やや満足

家事の楽しさ、負担感 どちらともいえない

家庭と仕事の両立は難しい 常を感じる

仕事のやりがい あまり感じない

「高齢化により働く人口が減る中、女性の労働力は必要だと思います。しかし、社会状況はいまだに厳しく子供が小さい時期には突然の休みが発生する為、責任ある仕事にはなかなかつけません。仮に責任ある仕事を持っても夜中まで家で仕事、休日にも仕事とその負担は言い表せません。在宅勤務がもっと広く企業に認められる事を望んでいます。私の在籍する企業はいわゆる大企業ですが、世間に公表している育児支援と実状ではかなり差があります。企業も生産性の低い社員(時短勤務者)

には辞めて欲しいのが本音だと感じます。学童保育の時間・期間の見直しも必要と思います。(18時まで小3まで)」

夫 正社員 その他(企画職)フレックスタイム制度を利用 大卒 800～1000 万円  
ワークライフバランス満足度:やや満足 労働時間週 50 時間 通勤 1 時間 15 分  
家事・育児ともにもっと参加したい

「管理職候補としての責任や職場内の周りの目を気にしてしまう、休みづらい環境にある、上記理由により仕事を優先しなければならない」

洗濯全て 0 分、掃除 土日各 60 分、買い物 土日各 60 分、食事の準備・後片付け各 30 分

平日育児時間 30 分、土曜日 4 時間、日曜日 6 時間

平日・家事・育児時間 1 時間、土曜日 6 時間、日曜日 7 時間

家事に負担感、仕事と家庭の両立の難しさ 時々感じる

次いで、ケース 5 として妻が離職型(学卒時就職したものの、現在は仕事に就いていない)の夫婦を取り上げる。妻は学卒後就業したが、3 年 10 か月後、妊娠による体調不良のため、出産退職をしており、現在は仕事に就いていないが、経済的必要性と保育時間中など利用して時間ができ、今すぐ働きたいとしている。現在の妻の家事・育児時間は平日 11 時間、土曜日 15 時間 40 分、日曜日 16 時間 30 分に及ぶ。平日の家事は食事の準備が 80 分ともっとも長く、次いで、買い物 60 分、洗濯 30 分、掃除 10 分である。妻は子育てに楽しさを感じる一方、負担感も時々感じている。

夫も「現状ではかなり努力している」とするように、平日買い物 30 分、食事の準備・後片付け 1 時間、育児 1 時間で家事・育児合計 2 時間(ながら時間を除く)参加している。ただ、一方で、この夫婦は子育ての楽しさ・負担感、仕事のやりがい・仕事と家庭の両立の難しさを感じている。また、この世帯は核家族世帯であり、子育てを頼める人がいないと回答しており、妻は子どもが体調を崩したときや、子どもの夏休みなどの預け先により就業をためらっている現状が見られる。妻は子育てへの孤独感も時々感じるとしており、夫と妻における様々な葛藤が入り込んでいるといえる。

#### ケース 5 妻が現在就業していないケース

子ども 2 人、(6 歳幼稚園、10 歳)

同居配偶者のみ、近居住んでいない、子育てを頼める人いない

外部サービス 生協・ネットスーパーなどの宅配サービスと一時保育を利用

妻 40 代前半、大卒、学卒後就業したが、今は非就業(3 年 10 か月の就業)

妊娠による体調不良のため、出産のため退職。

洗濯 平日・土日 各 30 分

掃除 平日 10 分、土曜日 10 分、日曜日 60 分

買い物 平日 60 分、土曜日 60 分、日曜日 60 分

食事の準備 平日 80 分、土曜日 2 時間、日曜日 2 時間

育児 平日 8 時間、土曜日 12 時間、日曜日 12 時間

家事・育児 平日 11 時間、土曜日 15 時間 40 分、日曜日 16 時間 30 分

今すぐに仕事に就きたい→経済的に必要だから、また保育時間中などを利用して時間ができたから

学卒後の意向 専業主婦志向 ライフコース満足していない

子育てに楽しさ・負担感・孤独感 各時々感じる、家事に負担感 どちらともいえない

「子供の通学及び保育中にパートタイムで働きたいと思っているが、子供が体調を崩してしまったときに心配で、なかなか行動できずにいます。また夏休みなどの長期休暇中、子供を預けることができないので、短期の仕事しかできないのではと悩んでいます。」

夫 40 代前半 大卒 正社員・正規職員 事務職(400～500 万円)

短時間勤務制度などの利用なし、仕事と家庭生活のバランス やや満足している

育児への参加、家事への参加 どちらともいえない、「現状ではかなり努力している」

洗濯 各 0 分

掃除 各 0 分

買い物 平日 30 分、土曜日 120 分、日曜日 0 分

食事の準備・後片付け 平日 60 分、土曜日 60 分、日曜日 0 分

育児平日 1 時間、土曜日 12 時間、日曜日 2 時間半

家事・育児 平日 2 時間、土曜日 12 時間、日曜日 2 時間半

出社 10 時、帰宅 19 時半

週 45 時間、通勤 1 時間、週休 2 日制

2 児とも育休なし（制度なし）

生活満足度 やや満足

子育ての楽しさ、負担感 常を感じる

子育てへの孤独感 全く感じない、家事への負担感 どちらともいえない

仕事と家庭の両立は難しい、仕事にやりがいを感じる 時々感じる





## 5. 小括

本章では、豊島区女性を例に、未就学児を持つ女性における家事・育児・就業を中心に、家庭生活及び職業生活のより詳しい実態を探ることを試みた。当初は、夫婦票を設計の上、大竹(1997)の視点である、家庭内での夫婦総労働時間といったものを検証し、分担の在り方についても触れる予定であったが、夫婦票の回収数が少なく、今回での分析は断念した。夫婦での世帯単位における家事・育児量や、分担に関する時間の詳細、夫における家事・育児といったものは今後の課題とし、今回は未就学児を持つ女性がどのように家事・育児といった家庭生活と就業に向き合っているのかに焦点を当てた。

特に、近年制度改革や、家事の外部化が進み始めていることを受け、またさらに、家事・育児における意識が先行研究においても十分に把握しきれていないのではないかとこの問題意識によるものである。

週労働時間は長い層が一定数見られ、仕事と家庭の両立に関する制度の利用実績としては、育児休業(第一子)は6割、短時間勤務が3割にとどまっていた。さらに、家事労働は外部化できるサービスなどもでてきているものの、外部化サービスを利用していない人は約半数、利用している人も宅配サービスといった買い物代行サービスの利用が主であった。このような状況において、女性の家事労働時間は平日においても総じて3時間～5時間といった長時間を占め、特に食事の準備時間に多くが割かれていた。

また、家事労働は総じて土日に長時間化する様子がうかがえ、土日の家事労働はさらに長時間化していた。

育児支援に関しては、同居者は配偶者が9割を占めるものの、自分の親や義理の親との同居はほぼ見られない一方で、近居の自分の親や配偶者の親に子供の預かりを依頼するケースが多く見られた。しかし、働いている人においても、育児支援の人的資源を1種類しか持たない、つまり多くが自分もしくは義理の親どちらかしか持たないといったケースであり、育児支援の不足の声が聞かれた。子育ての孤独感を感じる人も一定数見られた。

また、子育て・家事ともに楽しさだけでなく、負担感を抱く人も多く、仕事もやりがいを感じる人がいる一方で、家庭と仕事の両立は難しいと感じる人も多く見られた。

女性における平日家事合計時間に関しては、労働時間との負の相関関係が見られた。労働時間の長さを悩む声は多く、また、平日帰宅時刻も18時半以降など遅い帰宅も目立つことから、短時間勤務制度の普及など、労働時間の短縮が必要である。

これは、男性はより深刻であり、育児及び家事に約半数以上の人がもっと多くの参加を希望しているにも関わらず、出来ていない実情が見られ、この要因として、女性以上に長い労働時間及び職場環境による影響が挙げられている。

女性の給与は300～400万円がもっとも多く見られたように、男性と比べると低く、共働き世帯においても多くが男性が主たる稼ぎ手から事実上脱却できていない実情がある。企業における男女間賃金格差の縮小から解消へ繋げていく必要がある。

次章で、企業における実態及び制度面での課題について考察を行う。

## 第8章 企業における実態、制度面での課題

### 1. 制度面での課題

前章で、特に仕事と育児の両立における困難の実態について、職場における理解やフォローの必要性、育児に関わる制度の必要性、利用可能性といった点についての要望が聞かれた。

そこで、企業における育児に関わる制度面の状況及び運用、育児休業の代替要員についての実態に加え、自治体における施策面での課題等についても触れる。

### 2. 企業における育児に関わる制度の制定・運用状況

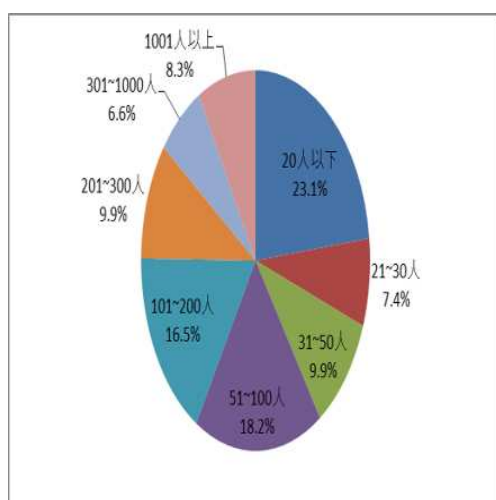
本節では、日本女子大学現代女性キャリア研究所によって2014年11月17日～2014年12月22日に実施された、株式会社アイキューが持つ企業モニター（人事担当者）への調査（154社が回答）<sup>38</sup>から、企業の実態を見たい。なお、本調査対象は全国であるが、この中の勤務先が東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県の121件に絞って分析する。

#### ①従業員数

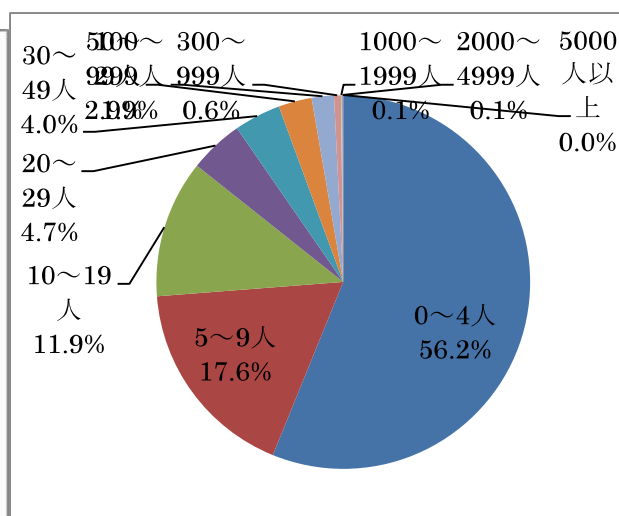
従業員数は20人以下が23.1%、51～100人が18.2%、101～200人が16.5%であり、1001人以上は8.3%にとどまる(図表8-2-1)。

総務省「経済センサス・基礎調査（速報）結果の概要」（2014年）から企業の常用雇用者規模別割合を見ると、20人未満が85.6%と小人数の企業が多く、この調査が20人以下は23.1%にすぎないことを鑑みると、本調査における企業は全国平均の企業と比較してやや大きい傾向にある(図表8-2-2)。

図表 8-2-1 従業員数（n=121）



図表 8-2-2 企業の常用雇用者規模別割合

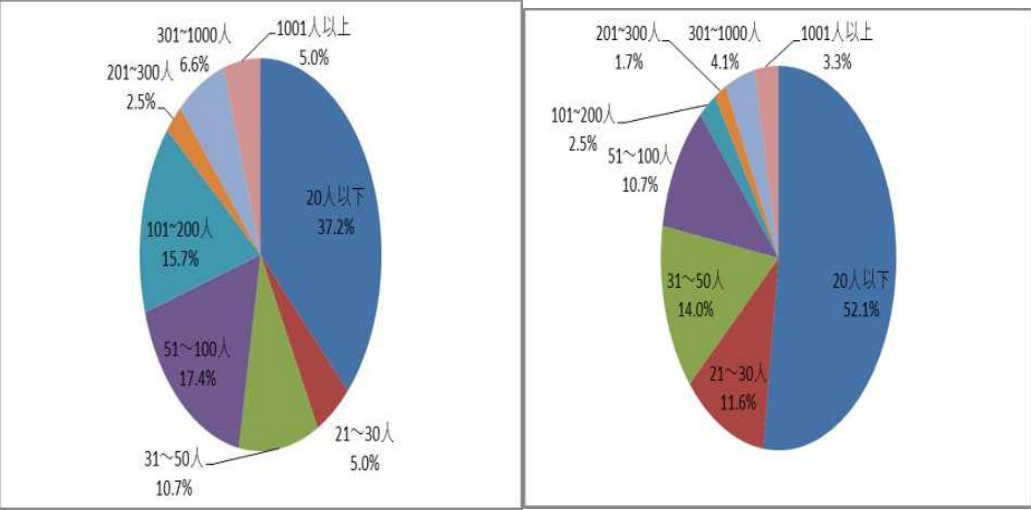


<sup>38</sup>文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業（2011～2015年度）による。RAとして設計から参加。

図表 8-2-2 資料:総務省 (2015) 2014 年経済センサス・基礎調査(速報)、結果の概要 p.19 表のデータより作成

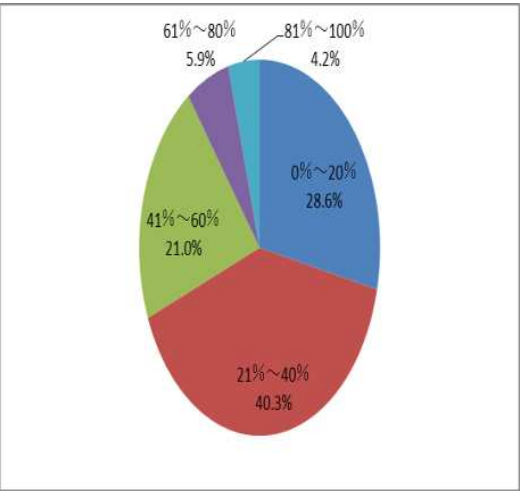
②正社員人数・女性割合

図表 8-2-3 正社員人数（男性）（n=121） 図表 8-2-4 正社員人数（女性）（n=121）



男女の正社員人数をそれぞれ見ると、女性の方が「20 人以下」が多く、約半数の企業に及ぶ一方、51～100 人は男性では 2 割近く見られるものの、女性は約 1 割にとどまる(図表 8-2-3、図表 8-2-4)。

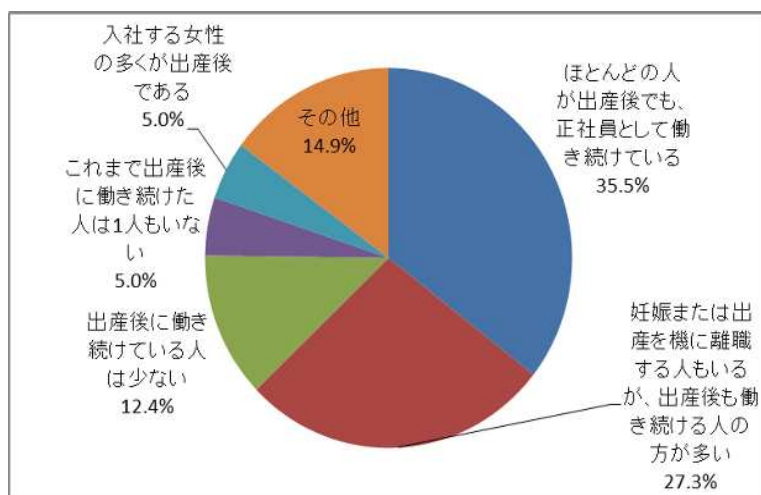
図表 8-2-5 女性正社員比率（n=119）



そこで、正社員全体の中の女性正社員比率を見たところ、もっとも多いのは 21～40%で 40.3%、0%～20%で 28.6%である(図表 8-2-5)。

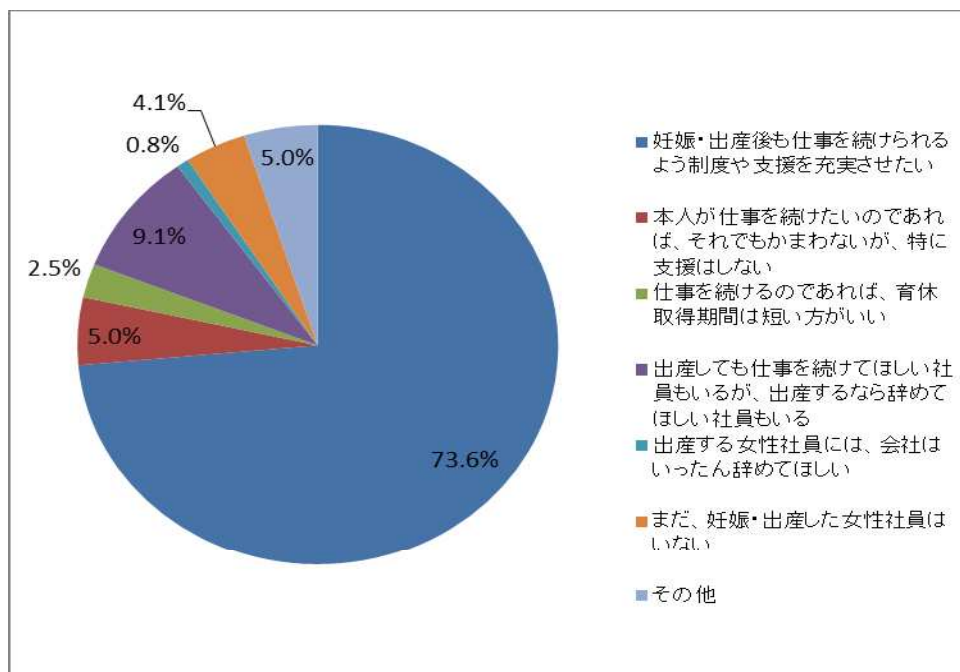
### ③ 女性正社員の継続状況

図表 8-2-6 女性正社員の継続状況 (n=121)



女性正社員の継続状況では、「ほとんどの人が出産後も正社員として働き続けている」が 35.5%と最も多く、次いで、「妊娠または出産を機に離職する人もいるが、出産後も続ける人の方が多い」27.3%である。「出産後に働き続けている人は少ない」は 12.4%と継続傾向が強いことが分かる(図表 8-2-6)。

図表 8-2-7 女性社員の妊娠出産と就業継続(n=121)



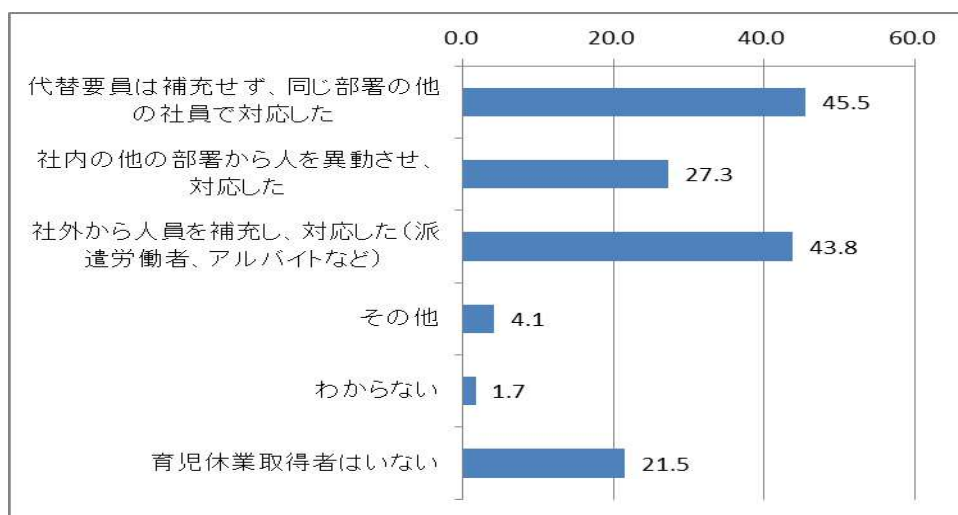
「妊娠・出産後も仕事を続けられるよう制度や支援を充実させたい」とする企業は 7 割に及ぶ(図表 8-2-7)。

#### ④育児休業、勤務時間短縮措置への対応

前章において、代替要員といったフォローを望む声も聞かれたが、脇坂(2002)も育児休業取得の阻害要因として代替要員の確保を指摘している。

育児休業の代替措置に関しては、「代替要員は補充せず、同じ部署の他の社員で対応した」(45.5%)及び、「社外から人員を補充し、対応した(派遣労働者、アルバイトなど)」(43.8%)が多い(図表 8-2-8。代替要員の補充をしない企業が多いことは、育児休業取得者の周囲の社員に負担が増し、労働環境の悪化を招きかねない)。

図表 8-2-8 育児休業の代替措置 (n=121) MA(単位:%)



また、厚生労働省が実施した 2011 年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究 (2012 年 2 月～3 月実施) によれば、育児・介護休業法における課題として「代替要員の確保や、それに付随する社員間の不公平感」に関する意見が多く見られる。企業側からは代替要員の確保だけでなく、それに伴うコストを懸念し、補助金などを求める要望が多く見られる。

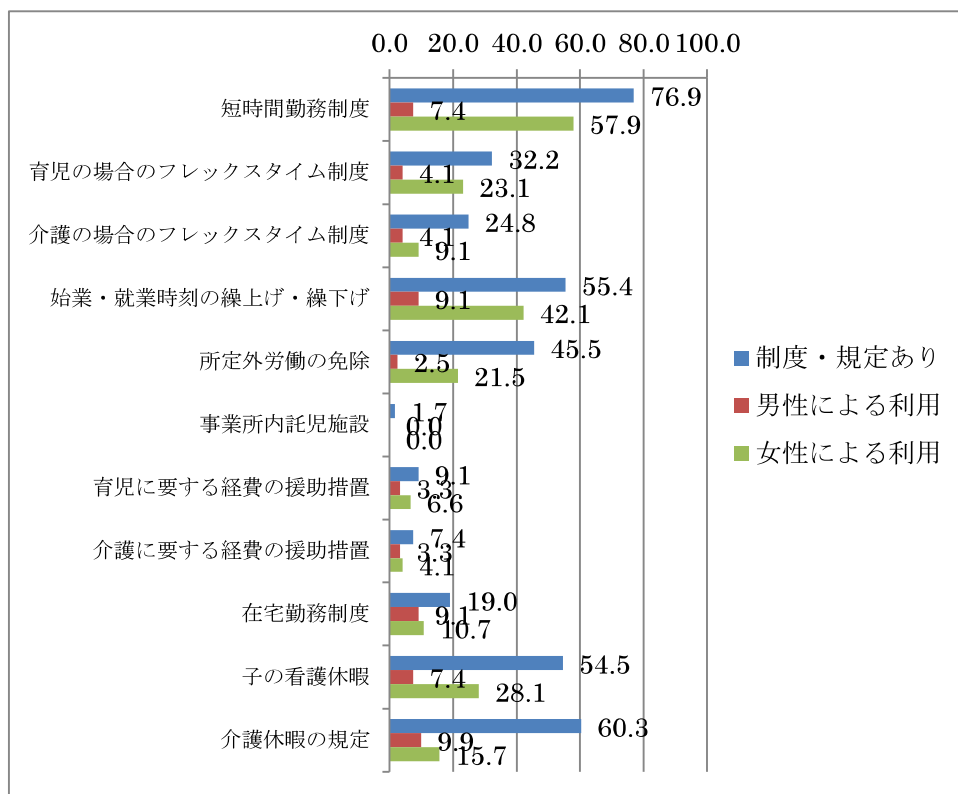
また、先にあげた調査、厚生労働省 (2012) においても、特に中小企業において特に専門職などの人員の確保や、短時間勤務者を雇用する企業に対して助成金の支給を希望する声等、代替要員の採用に苦難する声がある。他の社員の過重負担となるケースも少なくなく、より対応が求められる。

一方、昨今、代替要員を対応する部局範囲を広げて対応する企業など新たな取り組みも見られる<sup>39</sup>。

<sup>39</sup> たとえば、日本経済新聞夕刊「基幹産業の休業、代替要員の確保」2016.09.21 の事例

このように育児休業取得の阻害要因を解決し、出産退職者比率低下に向けた対策が今後の鍵といえる。現在、安倍政権では、育児休業は2年に延長をしようといった議論が活発化しているが、育児休業法だけでは女性の働き方に及ぼす効果は限定的であり、育児休業制度取得から含めた問題解決を図る必要がある。

図表 8-2-9 勤務時間の短縮措置など制度の有無及び男女別利用状況(n=121)



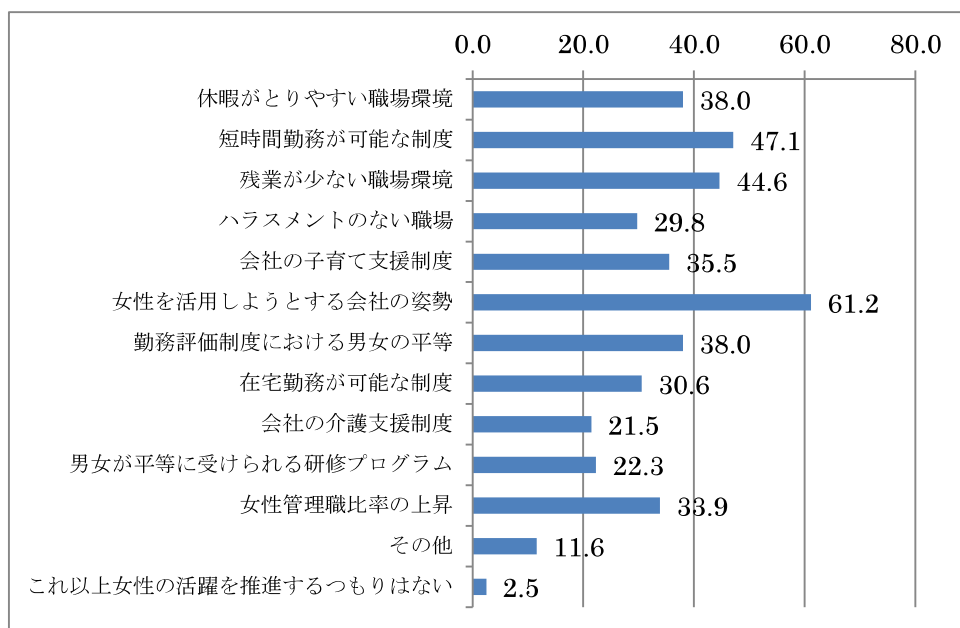
勤務時間短縮措置を見ると、「制度・規定あり」に関してもっとも多いのは、「短時間勤務制度」(76.9%)、次いで「介護休暇の規定」(60.3%)、「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」(55.4%)、「子の看護休暇」(54.5%)、「所定外労働の免除」(45.5%)である(図表 8-2-9)。

次いで実際の利用に関して見ると、まず女性の利用でもっとも多いのは「短時間勤務制度」で 57.9%と約半数の企業で取得者が見られる。次いで多いのが、「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」42.1%、「子の看護休暇」28.1%、「育児の場合のフレックスタイム制度」23.1%と続く。

ただ、男性の利用に関しては、全ての項目において1割未満にとどまっている。

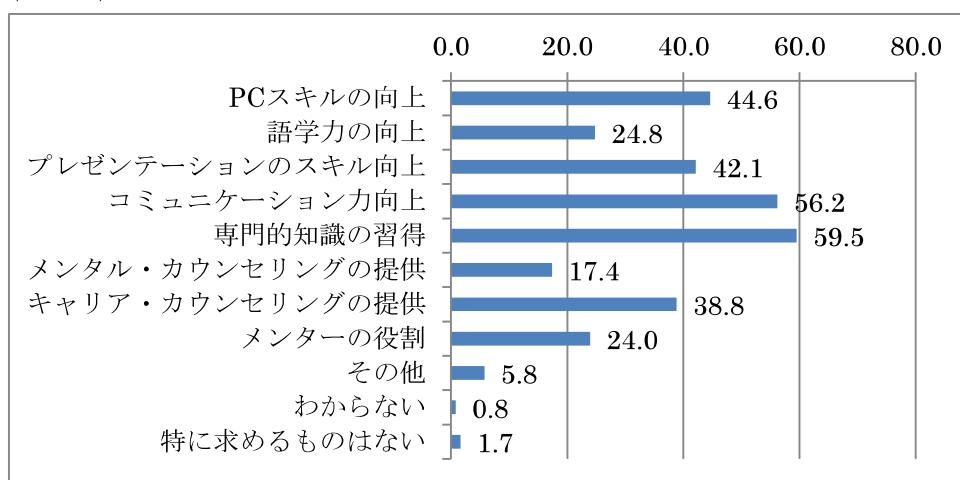
# ⑤女性活躍、大学に求める役割

図表 8-2-10 女性活躍社会に必要だと思われるもの(n=121)MA



女性活躍社会に必要だと思われるものを聞いたところ、「これ以上女性の活躍を推進するつもりはない」は2.5%にとどまり、多くの企業が何かしら推進が必要だと考えていた。具体的な項目を見ると、「女性を活用しようとする会社の姿勢」が61.2%と最も多く、次いで、「短時間勤務が可能な制度」(47.1%)、「残業が少ない職場環境」(44.6%)、「勤務評価制度における男女の平等」(38.0%)と続いた。

図表 8-2-11 再就職を目指す女性に大学が提供するプログラムとして望ましいもの(n=121)MA



再就職を目指す女性に大学が提供するプログラムとして望ましいものに関しては、「特に求めるものはない」は1.7%にとどまり、ほとんどの企業が何かしらの役割を答えた(図表



8-2-11)。

具体的に見ると、「専門的知識の習得」が**59.5%**ともっとも多く、次いで多い順に「コミュニケーション能力の向上」**56.2%**、「P Cスキルの向上」**44.6%**、「プレゼンテーションスキルの向上」**42.1%**、「キャリアカウンセリングの提供」**38.8%**である。

企業においては昨今なかなか企業内訓練を行えない状況が見られ、より即戦力となる人材が求められているといえる。

### 3. 千葉県内中小企業における実態

中小企業では育児との両立が難しいとされる。厚生労働省「雇用均等基本調査」(2015 年)における企業規模別育児休業取得者割合において、女性は 500 人以上及び、100～499 人では、9 割を超えているが、30～99 人では 87.6%、5～29 人では 67.9%と、規模の小さい企業では取得者が少ない(図表 8-3-1)。

図表 8-3-1 企業規模別育児休業取得者<sup>40</sup>割合 (%)

	女性	男性
500人以上	93.8	2.59
100～499人	93.2	2.54
30～99人	87.6	1.94
5～29人	67.9	3.13

資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」2015 年より作成。

有期契約労働者の女性においても、5～29 人が 64.7%ともっとも割合が低いことが分かる。また、全ての企業規模において、女性全体の育児休業取得者の割合よりも低い(図表 8-3-2)。

図表 8-3-2 有期契約労働者の女性における育児休業取得者割合

	制度の対象者	育児休業者
500 人以上	90.2	82.4
100～499 人	89.6	79.3
30～99 人	85.4	82
5～29 人	86.3	64.7

資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」2015 年より作成。

また、池田(2012)は、中小企業における育児休業制度の就業継続について分析を行い、「100 人未満の小規模企業では、300 人以上の大企業とは異なり、育児休業制度自体の有無が出産退職に影響している」との結果を示している。

このように、中小企業では、育児休業取得率も低い、その実態について探るため、千葉県内中小企業調査を利用する。これは、日本女子大学現代女性キャリア研究所が千葉県男女共同参画課から委託を受けて、調査を共同で実施したものである(調査設計から参加した)。詳細は以下のとおりである。

<sup>40</sup> 「育児休業者」は 2013 年 10 月 1 日～2014 年 9 月 30 日に出産した者又配偶者が出産した者のうち、調査時点(2015 年 10 月 1 日)までに育児休業を開始した者(開始の予定の申出をしている者を含む。)の割合。

調査時期：2014年11月25日～2014年12月19日

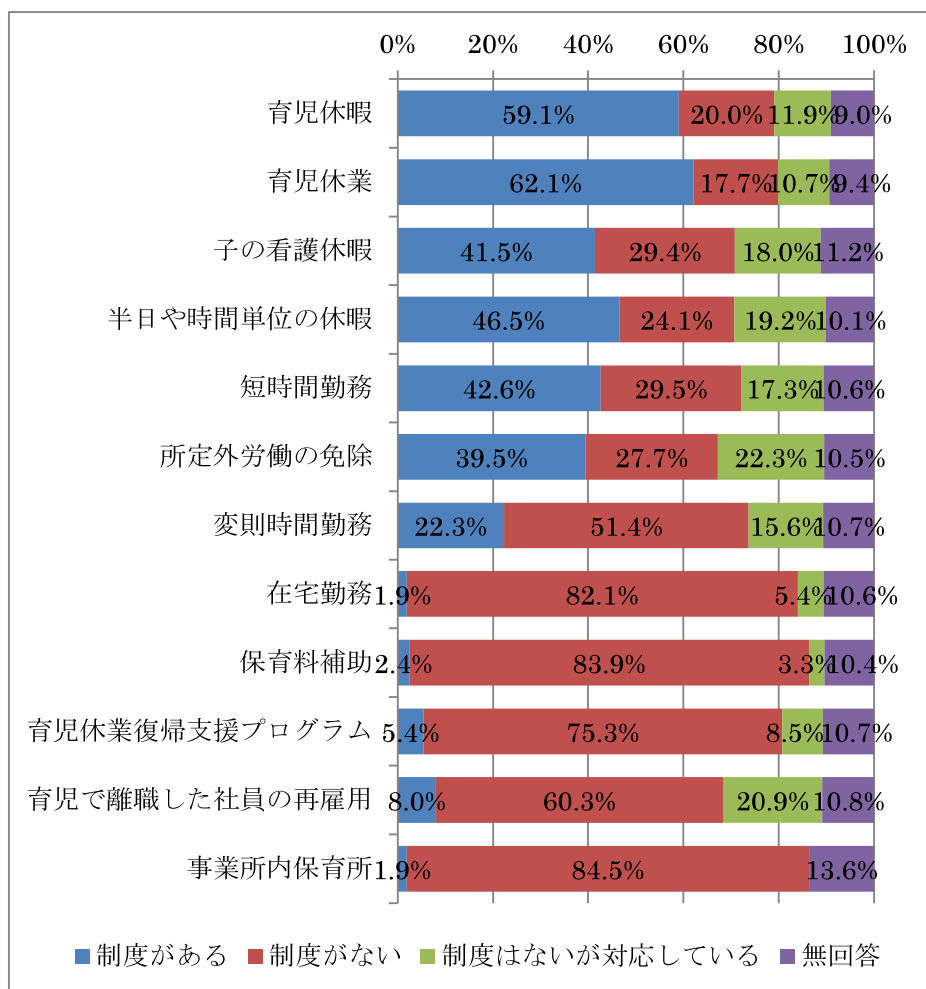
調査対象：千葉県内中小企業等 4000 社

回収数：1107 社（回収率 27.7%）

調査方法：郵送配布、郵送回収

①育児中の正社員に対する支援制度と利用実績

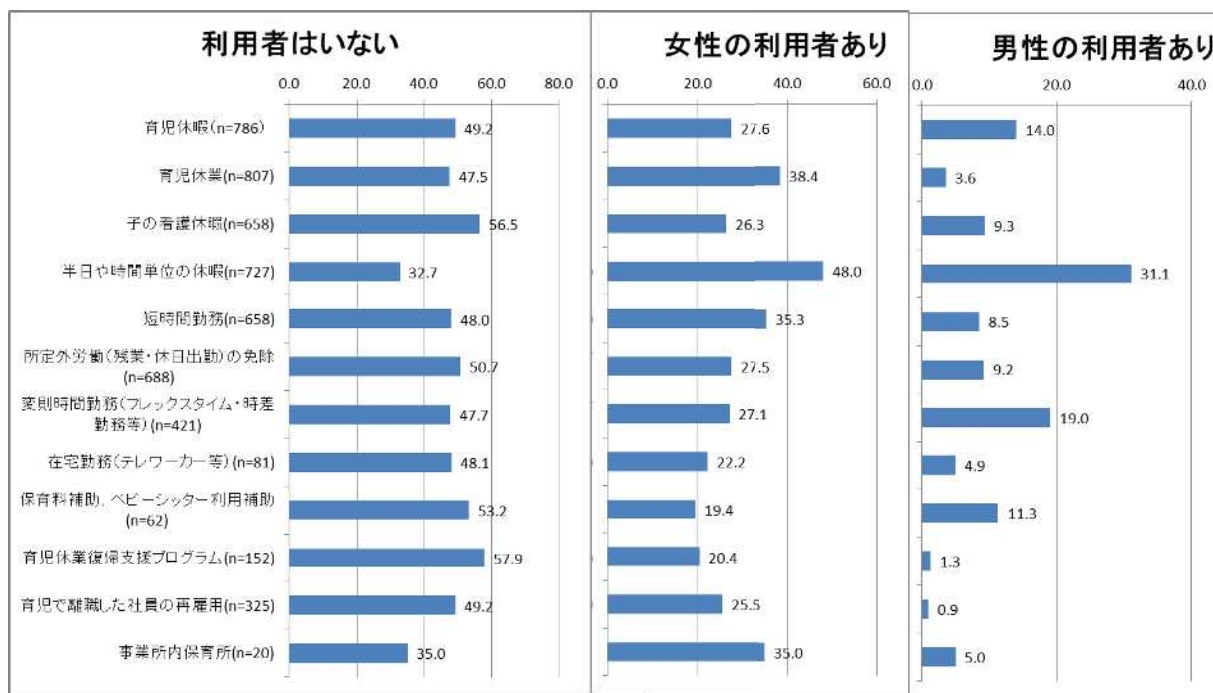
図表 8-3-3 育児中の正社員に対する支援制度・運用の有無(n=1107)



育児中の正社員に対する支援制度において、「制度がある」ものは育児休業で62.1%と最も多く、次いで育児休暇（配偶者出産制度など数日間の休暇）59.1%、子の看護休暇41.6%、半日や時間単位の休暇46.4%、短時間勤務42.4%、所定外労働（残業・休日出勤）の免除39.9%、変則時間勤務（フレックスタイム・時差勤務等）22.3%が見られる（図表 8-3-3）。一方、「制度がある」1割以下は在宅勤務（1.9%）、保育料補助・ベビーシッター利用補助（2.4%）、育児休業復帰支援プログラム（復職支援）（5.4%）、育児で離職した社員の再雇用（8.0%）、事業所内保育所（1.8%）である。

次に、「制度がある」もしくは「制度はないが対応している」企業で見た利用実績では、もっとも利用率が高いのは、「半日や時間単位の休暇」で、女性の利用者 48.0%、男性の利用者 31.1%である(図表 8-3-4)。総じて、どの項目においても、女性の利用者が男性の利用者に比べてポイントが高い。

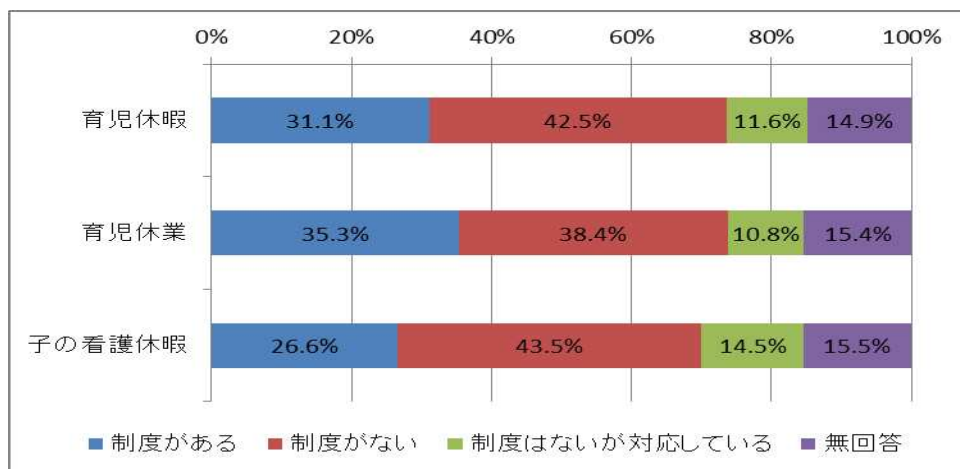
図表 8-3-4 育児中の正社員に対する支援制度の利用実績



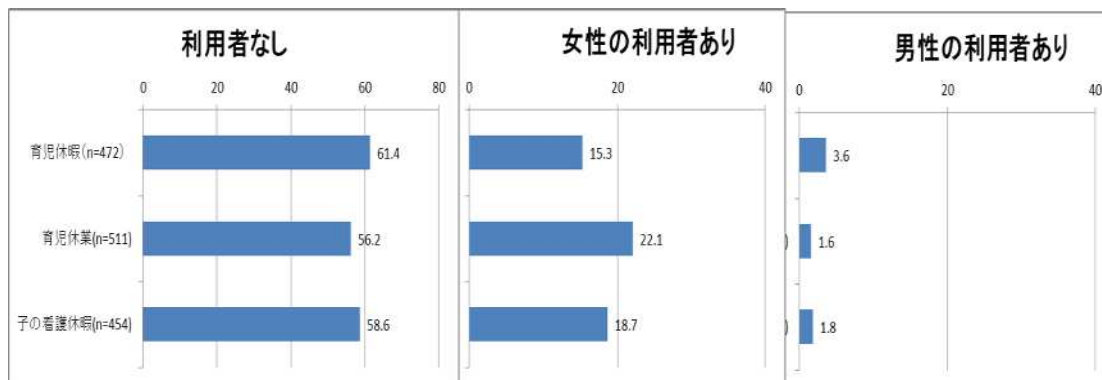
### ③ 非正社員に対する制度と利用実績

続いて、非正社員に対する支援制度であるが、育児休暇の制度があるのは 31.1%、育児休業 35.3%、子の看護休暇 26.6%であった。「制度はないが対応している」はそれぞれ 1 割程度見られる(図表 8-3-5)。「制度がある」もしくは「制度はないが対応している」企業における利用実績をそれぞれ見ると、育児休暇が女性の利用率は 15.3%、男性の利用率が 3.6%、育児休業の女性利用率は 22.1%、男性 1.6%である(図表 8-3-6)。さらに子の看護休暇は女性の利用率 18.7%、男性の利用率 1.8%と非正社員では制度はあっても利用率が低い。

図表 8-3-5 育児中の非正社員に対する支援制度の有無・運用(n=1107)



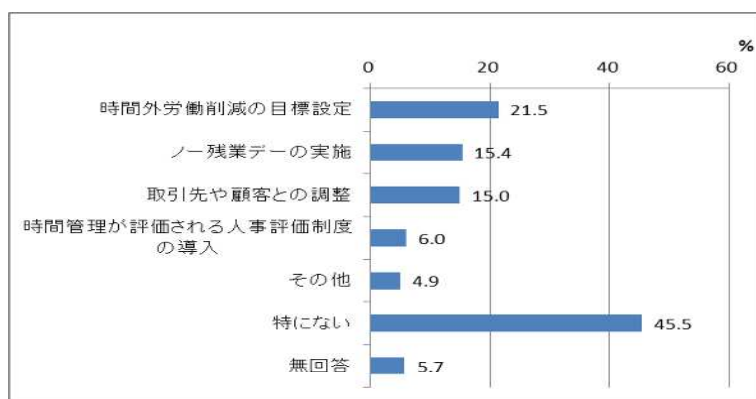
図表 8-3-6 制度の利用実績（非正社員）（単位:%）



#### ④ 時間外労働の削減についての取組み

時間外労働の削減に向けて企業の取組みでは、「特になし」が 45.5%と約半数に及ぶが、「時間外労働削減の目標設定」 21.5%、「ノー残業デーの実施」 15.4%、「取引先や顧客との調整」 15.0%を占める(図表 8-3-7)

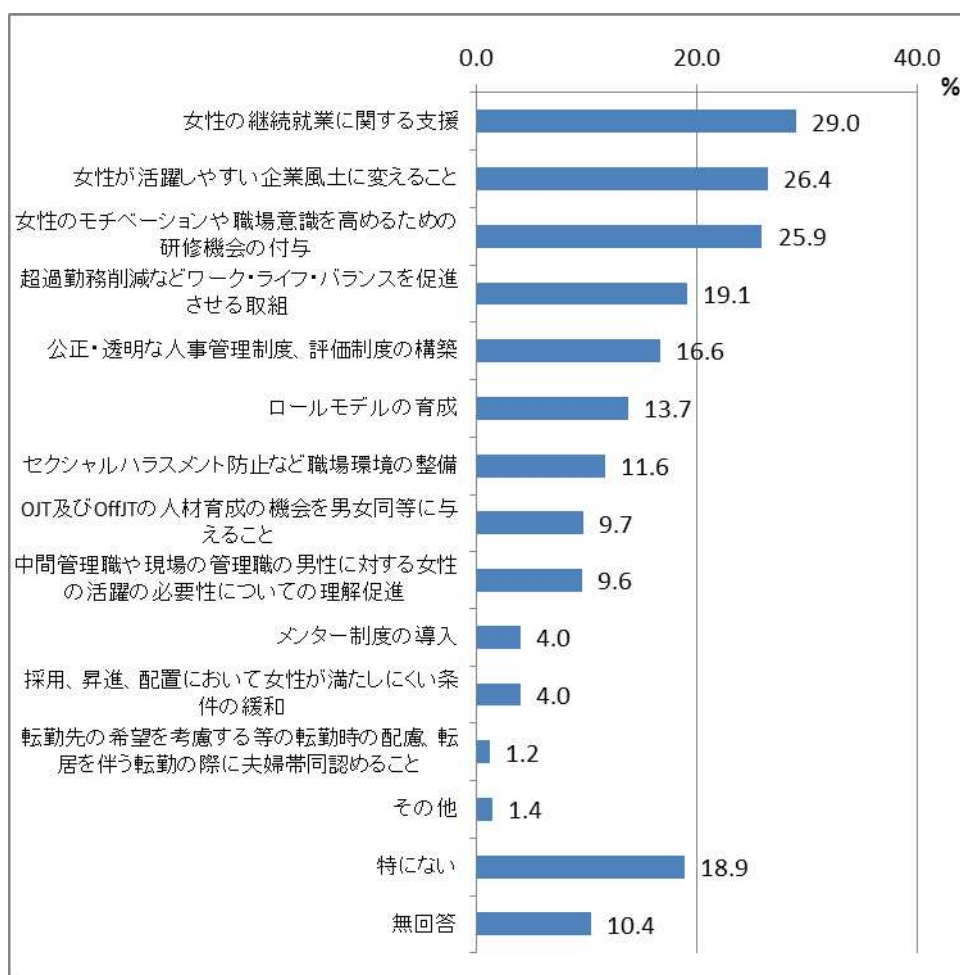
図表 8-3-7 時間外労働削減の取組み(n=1107)MA



#### ⑤ 女性の活躍推進を進める上で必要な取り組み

自社において女性の活躍推進を進める上で必要と考えている取り組みについては、「女性の継続就業に関する支援」29.0%がもっとも多く、「女性が活躍しやすい企業風土に変えること」26.4%、「女性のモチベーションや職場意識を高めるための研修機会の付与」25.9%、「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組」19.1%が挙げられている(図表 8-3-8)。「特にない」と答えた企業は18.9%にすぎず、多くの企業が女性の活躍推進に何らかの取り組みが必要だと考えていた。特に、「女性の継続就業への支援」や「ワーク・ライフ・バランスの促進」が企業においても課題とされ、重要視されている。

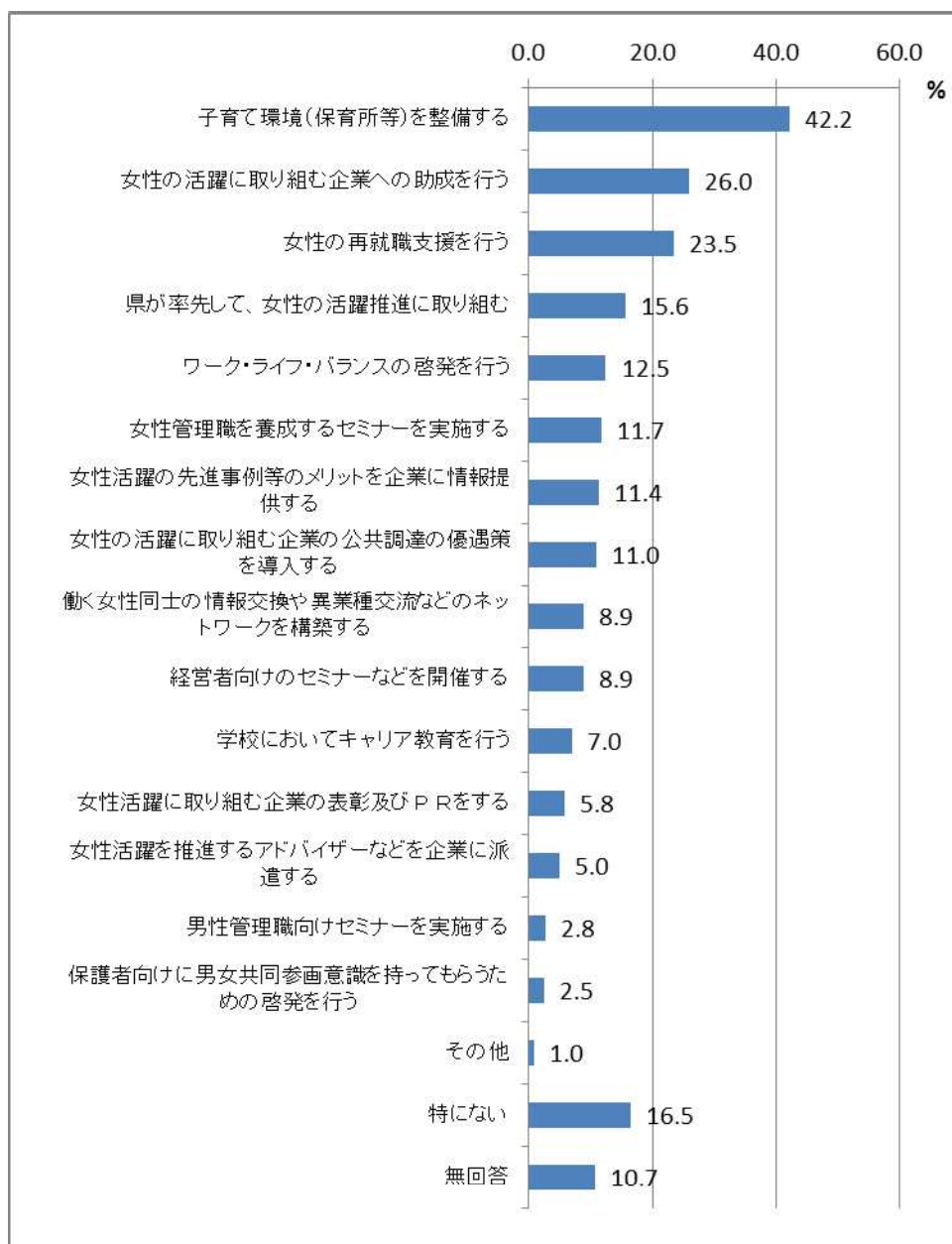
図表 8-3-8 女性の活躍推進を進める上で必要と考えている取組み(n=1107)MA



また、企業等における女性の活躍推進を図るため、どのような施策の充実を千葉県に期待するかを聞いた設問においては、「子育て環境（保育所等）を整備する」42.2%ともっとも多く、「女性の活躍に取り組む企業への助成を行う」26.0%、「女性の再就職支援を行

う」23.5%と続く。「特にない」は16.5%にすぎず、女性活躍に関して、特に、育児期や女性の再就職といった点に行政からの支援を求めている様子が伺える。

図表 8-3-9 女性の活躍推進を図るために千葉県に期待すること(n=1107)MA



企業等における女性の活躍推進を図るため千葉県に期待すること（自由回答・任意）において、1107 件中 70 件の回答があった。

この記述において、テキスト分析<sup>41</sup>より集計を行ったところ、保育所を中心に学童保育も

<sup>41</sup> SPSS Text Analysis を使用。

含めて子育て環境の整備を挙げる声をもっとも多く見られた(図表 8-3-9)。他には、主に「性別役割分業などの意識改革・男性の育児等への参加」「人材不足の解消」「企業への助成等」であった。

子育て環境の整備として、特徴的な記述を以下に挙げる。

「土日、祝日にも保育所を利用できるようにしてほしい。時間の延長。(保育園等)」(卸売業)

「保育園に入れなくて困っている人が多い。認可外でも保育料を安くして利用できるようにしてもらいたい。(保護者や施設に補助金を出すなど)」(医療、福祉)

「宿泊業(365日、24H 営業)につき、土日、祝も含め子供を預かってくれる(学童)保育所等があると良い。」(宿泊業)

「病児保育の実現。学童保育の延長。(小6まで)」(情報通信業)

「中小企業は人材不足であるため、子育て環境を整備し、女性の再就職支援を行ってほしい。」(教育学習支援業)

待機児童といった保育所整備の問題や、さらに保育所の土日祝日や、早朝や夜の時間の延長の希望、病児保育、学童保育の延長を要望する声がある。また、業種も特定業種に限らず、多岐にわたっている。

中小企業は人材不足との声も多く見られ、企業や行政双方が女性が働きやすい社会を実現することにより、女性の再就職支援に繋がる可能性が期待される。

千葉県の待機児童数は県全体で 1251 人<sup>42</sup>(2014 年 4 月 1 日現在)である。千葉県においては地域によってばらつきが大きく、町部は少なく、都市部で多い。特に多いのが船橋市 323 人、市川市 297 人で、都心にアクセスの良いベッドタウンと呼ばれる地域である。千葉市では待機児童 0 人である。千葉市子ども未来局(2014)によれば、平成 22 年 2 月に策定した「待機児童解消に向けたアクションプラン 2010」に基づき、民間保育園の新たな整備と定員変更や分園設置、保育ルームの拡充など、既存の施設を有効活用することにより、4 年間で 1553 人分の定員を拡充する取り組みや、中央区・稲毛区に「子育て支援コンシェルジュ」を設置し、保護者のニーズに合った保育サービスについての情報提供や、区役所と本庁職員が一体となって入所待ちの家庭の状況に合わせて、定員に空きのある保育所や幼稚園、保育ルームなど具体的に案内するという取り組みを行ってきたという。今後もきめの細かなサービスが地域差なく、広められるよう、県が先進事例を参考に、待機児童を抱える自治体に対策を促していくことも期待される。

---

<sup>42</sup>千葉県の待機児童数(平成 26 年 4 月 1 日現在)

<https://www.pref.chiba.lg.jp/jika/hoikusho/jouhou/documents/2604taikijidou.pdf>



#### 4. 小括

調査によって、育児休業の代替要員を補充するか補充しないかはその企業によっても複数のケースに分かれるが、補充しないケースも半数程度の企業で見られることが分かった。企業においても、採用コストへの懸念や、特に、専門職や中小企業における人員の確保に対して懸念している実情が見られ、助成金や補助金等の支給を要望する声も多く聞かれた。

制度に関しては、2010年改正育児・介護休業法で法定化された、3歳未満の子を養育する労働者の請求により短時間勤務を可能とする措置の整備や所定外労働の免除されたこともあり、短時間勤務制度、所定外労働時間の免除等の制度の規定や利用は見られる。しかし、中小企業では制度規定割合がやや低く、「制度はないが対応している」企業も見られるといった特徴が見られた。男性の利用が圧倒的に少なく、また、非正社員になるとさらに利用割合が下がっていた。また、千葉県中小企業調査において、時間外労働削減の取組みは特にないが約半数に及んだ。女性活躍推進を進める上で必要な支援としては、多くの企業が何らかの取組みを挙げ、女性の継続就業に関する支援や企業風土、研修機会の付与が挙げられた。また、県に対して、子育て環境の整備を上げる声が4割に及びもつとも大きく、自由記述からも、保育所整備の問題や、土日祝日や、早朝・夜の時間の延長の希望、病児保育、学童保育の延長を要望する声など多様な支援を望む声が聞かれた。

## 第9章 政策・制度面での課題

### 1. 女性活躍推進法

安倍内閣では、「すべての女性が輝く社会」を最重要課題の一つとしている。この一環として、2016年4月1日より女性活躍推進法が施行され、労働者301人以上の事業所に対しては、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられた（労働者300人以下は努力義務）。また、まず、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析として、必須項目に①女性採用比率、②勤続年数男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率を提示し、定量的目標を示すことを求めている。

これにより、女性活躍推進の足掛かりとなることが期待されるものの、どのように進めていくのかという点に課題が残る。

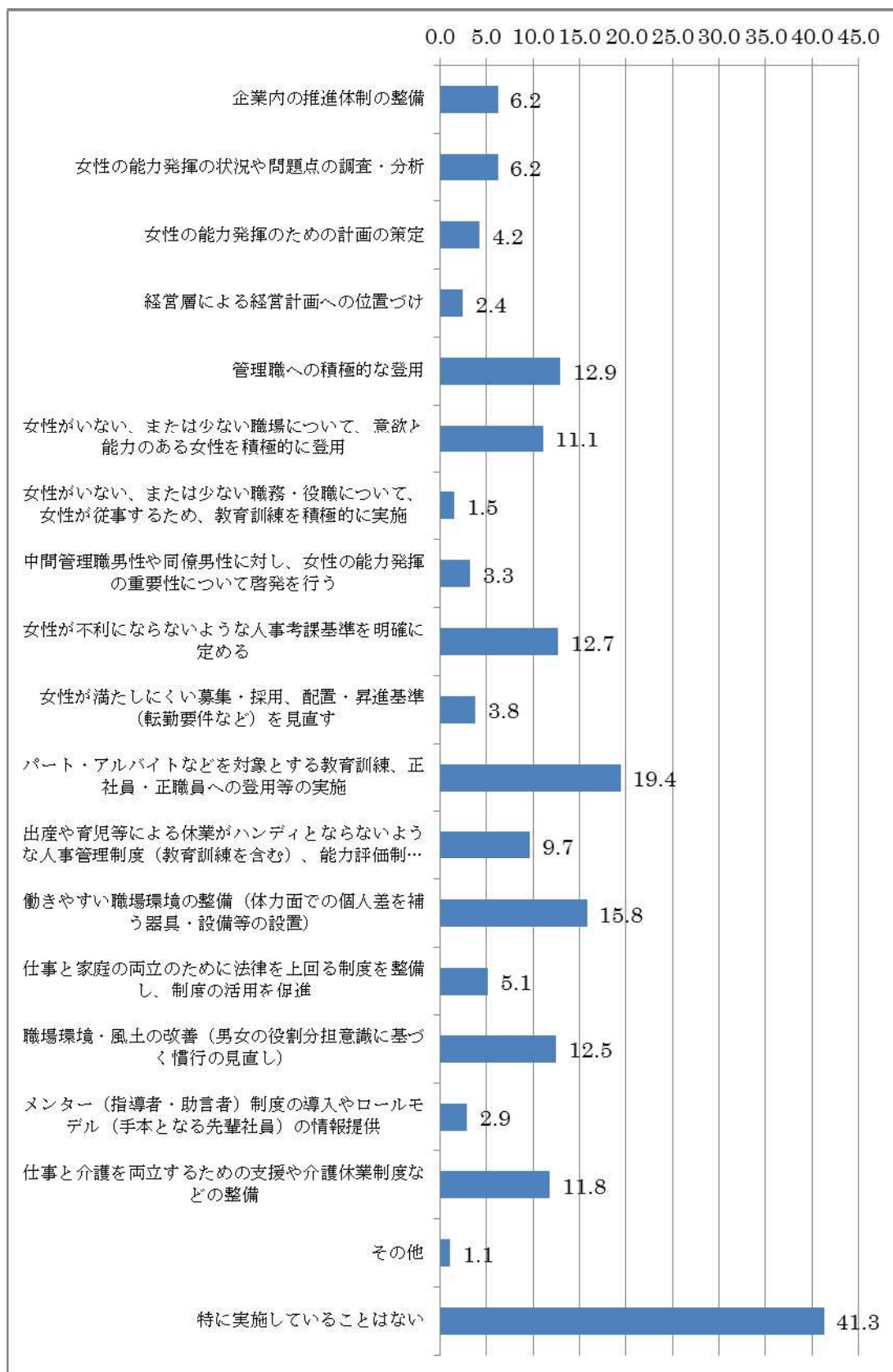
#### 1-1. 女性活躍推進法における方向性

まず、何を指して「女性活躍」とするかという点である。

日本女子大学現代女性キャリア研究所で実施した千葉県内中小企業を対象とした調査によれば（2014年11月25日～2015年12月19日実施）において、女性活躍推進の取組みについて聞いたところ、4割の企業が「特に実施していることはない」と回答したが、約6割の企業が何らかの取組みを実施していた（図表9-1-1）。取組みとしては多い順に、「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施」19.4%、次いで「働きやすい環境の整備」15.8%、「管理職への積極的な登用」12.9%、「女性が不利にならないような人事考課基準」12.7%が挙げられている。このように、女性活躍推進といっても、様々な認識がある。また、管理職比率など定量的なものもあれば、職場環境の整備や人事考課基準の変更などのなかなか定量にそぐわないものもある。

約4割の女性活躍推進を「特に実施していることはない」と答えた企業に対してその理由を尋ねたところ、「特に女性だけを対象とした取組みをする必要はないと考えるから」（41.9%）がもっとも多く挙げられ、「既に女性が活躍しやすい状況にあるから」（19.5%）、「女性社員がいないから」（15.8%）も見られた。このように、現在は努力義務にとどまっているものの、特に中小企業の場合は、女性のいない会社も見られ、一方で女性が活躍している会社の存在もあるなど二極化が大きく、少ない人数の社員によって大きく左右されてしまう指標も懸念される。また、これは大企業においても同様であるが、なぜ、女性を取り上げて活躍を推進させていく必要があるのかといった点の理解を求めていく必要がある。

図表 9-1-1 女性活躍推進に取り組んでいること(n=1107)MA



女性活躍推進に取り組んでいる企業においても、女性活躍推進を進める理由として、過半数の企業が「優秀な人材を確保するため」(56.2%)と回答し、「多様な人材の活用を図るため」との回答も多く見られた。つまり、女性活躍推進に取り組んでいる多くの企業においても、性差を超えて、企業への貢献を重視し、人物や企業における多様性といった点を重視しているといえる。特に、中小企業は採用をする時間や経費の削減だけでなく、優秀な人材を確保できるメリットは大きいと考えられる。

さらに、女性活躍推進におけるメリットにおいても、「女性社員のモチベーションが向上した」、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」、「社員の勤務年数が長くなり、仕事のノウハウが蓄積した」、「人材が確保しやすくなった」といった回答が多く見られた。このように、女性活躍推進の取組みは一見して女性社員の定着及び管理職等への昇進や、新たな女性人材の獲得といった目的のように捉えられがちではあるが、労働生産性の上昇やノウハウの蓄積等のような直接的に業務に良い影響をも及ぼし、それが評価されているという点が注目される。

このように、女性自身も企業にとって有益な人物であり、貢献できる人材であることが、お互いにとってより有効な関係になりえることを示している。

## 1-2. 女性活躍推進における課題

女性活躍推進における課題としては、約 7 割の企業が何らかの課題があるとしている。その課題内容を見ると、多い順に「女性が担当できる仕事に限られている」、「長時間労働が多く、家庭との両立が難しい」、「女性社員の意識が伴わない」といった回答が挙げられている。「女性が担当できる仕事に限られている」といった点について、より検証は必要なものの、未だに多くの女性職、男性職が存在している。特に、日本は製造業などが多く、技術職が多いものの、これらの職種は男性が多いとされる。欧米では、STEM(科学・技術・工学・数学)を扱う分野における女性比率の少なさが問題視され、教育分野において、STEMを広げていこうという取組みが行われているという。日本においても、リケジョなどの取組みはあるものの、未だ職業における性別偏重が多く残り、女性に多いとされるケアやサービスに関する職に対する賃金が低く抑えられるなど、問題が残る。

また、長時間労働や家庭との両立に関しては、性差を超えて共通に認識されるべき課題であり、早急な対応が望まれる。

女性社員の意識についても、検証を必要とするものの、経営者から「女性社員から昇進への意欲が見られない」といった声が聞かれる。

やはり根深い、長時間労働問題の解決は男女共に大きく影響を及ぼしており、早急に解決されるべき課題であるし、女性職や女性社員の意識に関しては、企業と女性側との歩み寄りによって解決できるべき問題も少なくないのではないかと考えられる。

女性活躍推進に関して、今後必要な取組みとしては、「女性の継続就業に関する支援」、「女性が活躍しやすい企業風土に変えること」、「女性の職場意識やモチベーションを高めるための研修機会の付与」、「超過勤務削減などワークライフバランスを促進させるための取組み」が多く挙げられた。企業側の努力はもちろんであるが、それだけでなく、女性側からの主体者意識や要望などの働きかけ、行政や大学等教育機関との連携といった点が求められる。

行政に求めることとしては、もっとも多くの企業（約4割）が子育て環境を整備することを挙げた。都市部においては、未だ待機児童問題の解消には至っておらず、企業へのダメージも少なくないことが伺える。これも性差を超えた大きな問題であり、企業における取組み策が無駄にならないためにも早急な対応が求められる。

次いで「女性の活躍に取り組む企業に助成を行う」、「女性の再就職支援を行う」が多く見られた。特に、中小企業においては、人材不足である企業も多く、優秀な再就職女性を採用したいという声も少なくない。女性にとっては、出産・育児中に一旦離職している女性も多く、再就職を希望する女性と企業を繋げていくことが求められる。この取組みを行うことにより、企業で働く女性人材が増えるといった、女性活躍推進の大きな枠組みができることが期待される。

### 1-3. 小括

まず、女性活躍推進といった定義をどのように打ち出し、なぜ今、女性に焦点を当てる必要があるのかといった点を企業に示す必要がある。

その際においても、人物重視、企業への貢献といった点で将来的に繋げていくといった点を大きく打ち出し、また、企業側にもそのような長期的視野の目標を求めるべきである。特に、大企業など、定量的にある程度の指標を求められるケースだけでなく、中小企業において重視される、職場環境の整備や人事考課の改定などといった定量にそぐわないものにおける評価をどのように行うかも課題である。これらは、先進事例として、どのような評価測定が適切かを早急に示していくことが求められる。

女性活躍に関して、企業側、女性側、そして行政等外部機関に求められる役割といった点が浮き彫りになった。

企業としては、長時間労働削減や家庭との両立に向けた労働慣行の変更はじめ、女性が働きやすい企業風土を作る等課題を克服していくことが求められる。また、女性の継続就業に関する支援や研修機会の付与など、企業も課題として感じている事柄に関しては、行政や大学といった教育機関も一体となって支援していくことも可能であると考えられる。さらに、女性活躍といっても、女性自身どのようになりたいのか、まず、将来像を醸成できることも必要であるし、それは女性側・企業側の歩み寄りによって、改善されていくことが求められる。会社を超えたメンターの醸成や、働き方についてじっくりと考えられる

機会の提供も重要であると考えられる。

また、労働者だけでなく、再就職を希望する女性への支援や、高等教育以下の教育において男女差を減らした取り組みを行っていくことも、大きな意味での女性活躍に繋がるということである。

## 2. 総合的な施策の必要性

育児休業法においても、これまで触れたように、取得率の低さの課題及びそれが問題化されにくい実態、特に中小企業における代替要員の確保の課題が浮き彫りとなった。

均等法の流れを汲む女性活躍推進法、両立支援として育児休業法、保育政策が掲げられているが、総合的な課題として一見趣旨は共通しているようであるが、一体化されていない点が挙げられる。まず、対象<sup>43</sup>に着目すると、女性活躍推進法では、301人以上の企業で働いている女性であり、家庭要因や中途採用についての項目はない。育児休業法は、出産退職せず働いており、継続した雇用が見込まれる人、そして、待機児童施策に代表される保育施策の対象は子どもを持つ親であるが、待機児童を抱える保育園では一般に仕事を抱える人が優位となる。

まず、一つの問題点としては、このように対象者が個々に異なり、縦断的になっているということが挙げられる。この結果として、女性活躍推進法に出産・育児に関連する指標が設定されておらず、問題視すべきである出産退職者比率等の指標がない。

二つ目は、出産により過半数以上の女性が一旦労働市場を退出している状況にも関わらず、女性活躍推進法において女性の再就職者といった視点が盛り込まれていない。

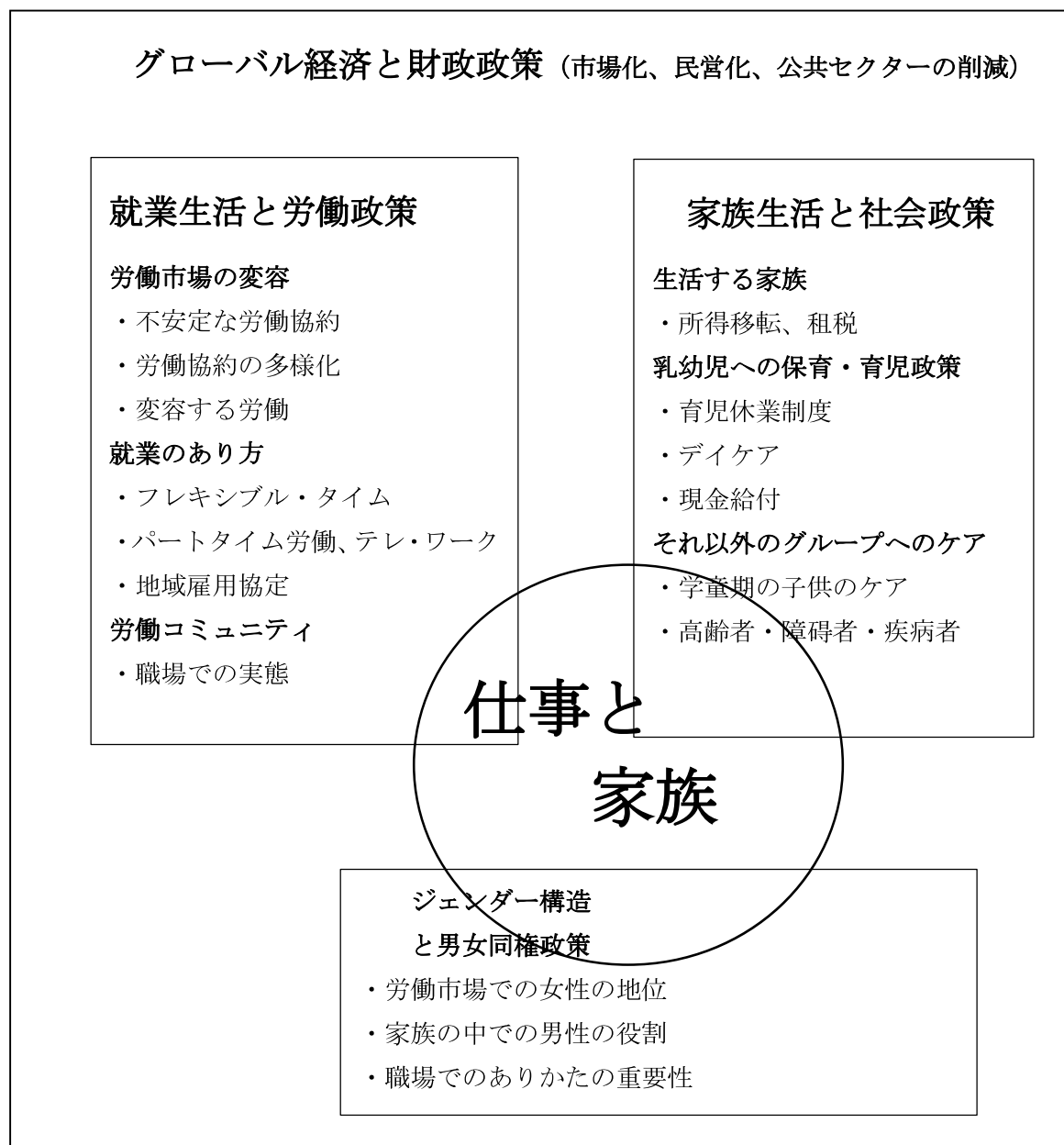
Minia Salmi (2011) は、フィンランドモデルを提示し、「仕事と家族」を取り巻く、就業生活と労働政策、家庭生活と社会政策、ジェンダー構造と男女同権政策を一体化し、この重要性を説いている(図表 9-2-1)。

このように女性活躍推進法、育児休業法、保育政策を一体化させ、就業継続だけでなく、再就職といった多様な選択肢に対応できるようにすること、企業における数値も出産退職者比率や育児休業取得率などオープンな情報公開等への働きかけが求められる。

---

<sup>43</sup> 努力義務は除く。

図表 9-2-1 フィンランドモデル



出所：Minia Salmi (2011) より抜粋。

### 3. 自治体及び国における連携の必要性

大きな問題として見られたのは、横もしくは縦の自治体のセクショナリズムの問題である。前者の、横つまり、県庁内における課もしくは班レベルにおいても、なかなか業務が共有できていない現状が見られた。育児施策を行う部署と就業施策を行う部署は局単位と大きな隔たりも見られる。また、就業施策を行う部署においても、直接的な就業支援を行う部署、労働環境(働いている人における就業継続を促すなど)、能力開発(職業訓練校などの運営)、男女共同参画(意識啓発・広報)などの関連部署が横断的になっており、広報程度の連携にとどまるなど、なかなか双方の連携が図れていないという課題が見られた。

後者の縦のセクショナリズムとしては、国(就業の場合は主に厚生労働省の出先機関である労働局の管轄であるハローワーク)、都県、市区町村の連携である。神奈川県、千葉県ではマザーズハローワークとの連携、埼玉県はハローワーク特区となっていた。埼玉県のハローワーク特区は地方分権改革の中で進められるものであり、今後の動向が期待されるものである。

ハローワーク特区は、全国知事会による(2010年7月「国の出先機関の原則廃止に向けて」)ハローワークの地方移管を提案をうけ、国は「アクション・プラン～出先機関の原則廃止に向けて～」(2010年12月28日閣議決定)に基づき、国が行う無料職業紹介等と地方の業務を一体的に実施する取組を全国的に進めることを目的とされた(全国知事会2015)。2011年12月26日の地域主権戦略会議(議長・内閣総理大臣)で了承された「出先機関の原則廃止に向けた今後の取組方針」では「特区制度を活用して、試行的に、東西1か所ずつハローワークが移管されているのと実質的に同じ状況を作り、移管可能性の検証を行う(仮称 ハローワーク特区)。具体的な内容は国と地方が協議して決定する」とされ、選出されたのが埼玉県及び佐賀県である。「3年程度行い、その過程においてもその成果と課題を十分に検証する」としていたが、「2014年の地方からの提案等に関する対応方針」(2015年1月30日閣議決定)において、これらの取り組みについて「成果と課題を検証し、その結果等を踏まえ、これらの事務・権限の委譲等について、引き続き検討・調整を進める」としている(全国知事会 2015)。

また、自治体におけるハローワークの求人情報公開も、地方分権改革によるものである。

2013年6月内閣府地方分権改革有識者会議に雇用対策部会を設置し、無料職業紹介に関する事務・権限の見直しの方向性に関する議論を行い、8月に報告書を取りまとめて、「ハローワークの求人情報を地方公共団体に提供する取組を、個性を生かし自立した地方をつくるという地方分権の観点から、積極的に進めるべきである」とされたことに基づき、2014年9月からハローワークの保有する求人情報の地方公共団体へのオンライン提供が開始されているという(全国知事会 2015)。

これらの取組みは自治体及び利用者からも好評を博していた。都道府県における育児に関わる政策においても次世代育成支援対策推進法に基づき、育児支援推進計画が作成



されており、また、女性就業及び育児に関わる分野において、国の政策からの影響力は大きいことが改めて浮き彫りとなった。

少子高齢化社会の限られた財政の中で、効率的でかつ、利用者に即したより連携のとれた支援が求められる。

#### 4. 再就職支援対策の必要性

今回の調査より、高学歴層における再就職希望者は多いものの、なかなか進んでいない実態がうかがわれた。そこで、再就職対策は喫緊の課題である。

政府においても、再就職対策に力を入れて取り組むとしている。

日本女子大学リカレント教育課程(大卒以上の女性を対象とした一年間の再就職教育プログラムである。IT や英語、キャリアリテラシーなどの授業を提供)は、2007 年文部科学省の「社会人の学び直しニーズ対応教育推進事業委託」に採択された。2007 年の学校教育法の一部改正により大学、大学院、高等専門学校、専門学校における履修証明制度が成立されたことにより、特別の課程として承認され、現在も実施されている。しかし、定員を超える応募<sup>44</sup>があるなど、ニーズに十分に対応しきれていないとはいえない。

プログラム内容としては、座学によるものが多く見られたが、2014 年度より企業とのインターンシップ事業(1 週間程度)を設け、好評を博している。

また、リカレント教育課程生へのヒアリング調査を通しては、孤独な再就職活動でなく、自己の再発見ができたことや、仲間との出会い・繋がりが生まれたことを評価する声が多い(大沢・御手洗 2016、日本女子大学現代女性キャリア研究所 2016、大沢・鈴木 2012)。

また、関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科の附属機関においても、ハッピープログラム<sup>45</sup>(対象は原則として、大学の卒業生(女性)、半年間のプログラム)として、再就職教育プログラム<sup>46</sup>を実施している。こちらは日本女子大学リカレント教育課程と異なり、大学の教員が中心となって授業を担っており、経営に関する基礎知識等に関する授業も見られる。また、2015 年より、10 か月間の女性リーダーシップ養成プログラムも開始(原則として大卒以上でリーダーを目指す人が対象)し、人的資源・組織戦略などを学ぶ授業を開設している。

しかし、まだまだ全国的に見てこのような取組みは少なく、また、運営費用もかかり、大学側や利用者の負担も大きく、苦悩の声が聞かれる。

このように、需要の多い、再就職教育をもっと身近なものにするとともに、再就職希望者がインターンシップのようにより企業と触れられる機会を提供できるようにすることが求められる。

---

<sup>44</sup> 2016 年度 4 月入学者。

<sup>45</sup> 2015 年 2 月 20 日に大内章子氏にヒアリング及び授業見学を実施。

<sup>46</sup> 課程ではない。

## 5. 小括

本章では、これまでに見てきた課題から、政策・制度面での課題について言及した。女性活躍推進法制定に際し、企業の女性活躍推進に対する捉え方において、企業により様々で定義を明確にする、あるいは自由裁量に任せるとしても指針を示すなどの方策が必要であることが確認された。また、女性活躍推進の取り組みは、女性人材の定着といった点に着目されがちではあるが、労働生産性の上昇やノウハウの蓄積等といった直接的にも業務に良い影響を及ぼし、それに対し企業から評価されていることも確認された。一方で、企業における性別職種分離意識や、女性側の企業に対するエンパワーメントの必要性といった点も見られ、企業も女性側自身も性差を超えた人材としての意識を高めることが求められるといえる。

また、均等法の流れを汲む女性活躍推進法、両立支援として育児休業法、保育政策が掲げられているが、対象者などが分断的であり、もっとも多く見られた現在働いていない人が恩恵を受けにくい点が挙げられた。

次いで、自治体・国における縦及び横のセクショナリズムの問題が挙げられた。地方分権改革により、「ハローワーク特区」としての自治体による試行的運用や、ハローワーク情報の自治体への提供が進められており、これらはサービス受給者から好評であった。特に、再就職においては、時間を重視する声も多く、遠方であると交通費などの費用面も懸念され、今後より、基礎的自治体レベルでの提供を目指していくことが望ましいのではないかと考えられる。

未就学児を持つ女性においてもっとも多く見られた現在働いていない人においても再就職希望が8割を占めていたことをふまえると、再就職支援も重要である。特に、自治体・国レベルにおいても、なかなか長期的な視点での再就職支援が行えておらず、ブランクのある人や技能を高めた人への対応が出来ていない。一方で多くの企業ではなかなか OJT が出来る環境になく、即戦力の採用を望んでいる。そのため、大学等で提供する再就職教育により、より知識・技能や、自信をつける環境整備が重要である。

## 終章 未就学児を持つ女性の就業と家事・育児における課題と展望

本稿では、都市部に住む高学歴女性を中心とした、未就学児を持つ女性の就業・キャリア形成や家事・育児時間、育児支援について総合的な把握を行い、これらから見えてきた企業及び政策における課題に関する検討及び展望について論じた。

そこでの知見としては、大きく以下の3点が挙げられる。

まず、第一に、女性のキャリア形成と育児における支援基盤の貧困さ、第二に、家事・育児時間と労働時間の長さ、第三に、企業及び行政側の対応や法制度における課題である。

### 1. 女性のキャリア形成と育児における支援基盤の貧困さ

本論文で明らかになったこととして、未就学児を持つ女性のキャリア形成がなかなか思うように進んでいなかったことが挙げられる。就業している人が少ないだけでなく、初職を継続している人も少なく、転職型、再就職型となるにつれて、非正規雇用の増大も見られた。さらに、特に都市部において、育児支援の貧困さや孤立した育児といった点も確認された。先行研究等においても、同居者からの支援が女性就業を高めることが指摘されているが(労働政策研究・研修機構 2011 など)、同居者が少なく、本研究でこの効果は見られず、また限定的なことが想定される。また、配偶者以外の育児支援者においても、多くの人が1種類や2種類で、ほとんどが自分の親もしくは配偶者からの親といった親族支援に偏っている現状が見られ、特に末子3歳以上6歳未満では、就業と育児支援の担い手に負の関係が見られた。また、豊島区における調査からは、同居は1割に満たず、近居の親族からの支援を受けているケースが多く、近居における育児支援者の存在も重要な要素となっていた。このような女性労働の状況において、女性のキャリア形成が進まない状況であるために、女性が家事・育児を一手に担うという選択を作り出しているということも考えられる。そうであるとするならば、女性のキャリア形成を見直さない限り、伝統的な片働きモデルからの脱却は難しく、男性の長時間労働、女性の家事・育児を主に担う状況に大きな変化は見られないだろう。

働くことに関しては、経済的必要性を挙げる声も多く、男女間賃金格差の縮小や同一価値労働同一賃金等の議論も重要であるが、この前提として、生活していくための賃金をいかに守るかという点もふまえた、女性のキャリア形成についての議論や施策が必要である。

### 2. 家事・育児時間と労働時間の長さ

家事労働に関しては、戦後大きな変化を遂げていた。一方で、夫妻の家事関連時間について、1976年以降の長期的推移では、家事関連時間は男女共増加している。特に育児時間の増加が大きく、妻における家事時間は減少傾向が見られるものの、家事

関連時間は有業の妻で約6時間、無業の妻で約9時間といった長時間に及んでいる。一方、夫において家事・育児は土日の行動者率は多くなっているものの、平日の行動者率は低く、育児は4人に1人、家事は約1割にすぎない。一方、夫の行動者平均時間においては、平日においても家事で約1時間、育児で約1時間半に及んでおり、行っている人は比較的長い時間行うが、全く行っていない人（15分のながら時間を含む）も多く見られた。また、夫と妻それぞれに家事及び育児を多く行っている内容も異なっていた。

都市圏に住む高学歴女性による調査での配偶者との家事・育児分担において、家事・育児を全く行わない夫は一定数見られ、特に無業者の妻において多く見られた。無業の妻において約4割が家事を全て自分で担っており（有業女性は1割~2割）、育児を全て自分で担っている人は約2割（有業女性は約1割）であった。また、豊島区における調査より、女性における就業と家事時間を合わせた時間が長時間に及んでいることが示された。一方で、男性の労働時間も長時間化し、通勤時間も合わせると育児に時間上参加できないと想定される人が多く確認された。男性においても家事・育児それぞれにもっと参加したいとする声が多く、その壁として、労働時間の長さ、成果主義などの企業要因による回答が圧倒的に多く見られた。

特に、未就学児のいる夫妻それぞれにおける総労働時間は長時間化しており、夫妻とも疲弊している深刻な状況が見られ、労働時間の改善、同一価値労働同一賃金なども含めた生活していける賃金の在り方の検討など、早急な解決策が求められる。

### 3. 企業・行政側の課題

企業においては女性活躍推進などの意欲は高く、また中小企業においても、育児に関わる制度などの規定も進められていた。一方で、多くの企業で、非正規雇用の利用の課題、女性正社員の継続状況や、育児休業代替要員の補充、長時間労働への対策といった点などに課題が見られた。また、企業においても、保育所の整備不足や仕事と家庭の両立といった側面が懸念されており、待機児童施策などの早急な対応が求められる。

政策面では、近年、育児休業法の改正や女性活躍推進法の施行、保育施策等、未就学児を持つ女性を取り巻く施策が多く進められているものの、それぞれに対象者が異なり、これらを縦断的に進めていくという課題が残されていることが確認された。女性活躍という定義を明確にすることや、特に中小企業における指標の設定、定量化にそぐわない指標の検討が必要である。また、育児施策や女性就業施策等、自治体と県・国の縦の連携、横の連携を進めて総合的に進めていくことや、未就学児を持つ女性に需要の多い再就職における支援体制が今後の課題といえる。

#### 4. 今後の展望

本論文では、都市部における未就学児を持つ女性の家事・育児及び就業における課題について考察を行った。本論文の結果から、未就学児を持つ夫婦が疲弊しながらも家事・育児・就業をやりくりしながら両立している実態を見出し、これらの打開策として、企業側・政策面からの検討を行った。今後はより具体的な解決策への検討が求められる。例えば、女性のキャリア形成の底上げへの具体的解決案の提示や、企業が期待するような女性側のエンパワーメントに対し、どのようなコミットメントが可能であるのかといった点、育児支援ネットワークの不足が見られたが、これらは自分自身で作っていきえるのかとして捉えているのかといった点、政策面での具体的方向性等について検討が挙げられる。特に、未就学児を持つ女性におけるキャリア形成の具体的解決案の提示は今後の研究の大きな支柱とする。

## 謝辞

本研究にあたっては、多くの方にご指導、ご協力、ご助言を頂いた。

指導教授である、日本女子大学家政学部家政経済学科教授の住澤博紀先生には家政学部長在任中やご退官前のご多忙にも関わらず、大変貴重なお時間を割いてご指導下さり、厚く感謝申し上げます。

また、副査として非常に貴重なご助言を下された、日本女子大学家政学部家政経済学科教授 堀越栄子先生、同 天野晴子先生、人間社会学部現代社会学科教授の大沢真知子先生にも大変感謝申し上げます。

大沢真知子先生は日本女子大学現代女性キャリア研究所の所長もされており、一研究員としても大変お世話になった。私が博士論文を執筆できたのは、日本女子大学現代女性キャリア研究所との出会いも大きく、初代所長であった現在日本女子大学客員教授である岩田正美先生が博士課程一年目であった私を、リサーチ・アシスタントとして採用して下さったご縁により、研究員の方々から調査の基礎から論文発表、論文の書き方などを実践的に学ばせて頂く大変貴重な機会を得ることができた。また、研究所の所員の方々には様々な折に、精神的にも大きく支えて頂いた。厚く感謝申し上げます。

最後に、これまでの論文執筆を陰ながら支えてくれた家族、祖父母、友人に感謝したい。

## 引用・参考文献

- 赤岡功他(2000)『男女共同参画と女性労働』ミネルヴァ書房
- Alvarez, B.and Miles, D(2003), 'Gender effect on housework allocation: Evidence from Spanish two-earner couples'. *Journal of Population Economics*,16:227-242.
- 荒木尚志(2009)『労働法』有斐閣
- 荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編(2008)『雇用社会の法と経済』有斐閣
- 浅尾裕(2012)「男性の働き方と家族の生活―妻からみた夫の労働時間」『ワーク・ライフ・バランスの焦点―女性の労働参加と男性の働き方』労働政策研究・研究機構編、同発行
- 浅倉むつ子(2004)『労働法とジェンダー』勁草書房
- 浅倉むつ子(2010)「労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、NO.599、p.41～52
- Becker, G. and Lewis. H.(1973)'On the interaction between quantity and quality of children. *Journal of Political Economy*,81:279-288.
- ベネッセ教育総合研究所(2016)「第5回幼児の生活アンケートレポート」
- ベネッセ次世代育成研究所(2011)『第4回 幼児の生活アンケート報告書』
- Bianchi,S.,Robinson,J.and Milkie,M.(2006), *Changing Rhythms of American Family Life*. New York: Russell Sage.:
- David Cheal (2002)"Sociaology of Family Life" (＝監訳野々山久也(2006)『家族ライフスタイルの社会学』ミネルヴァ書房)
- Elisa Rose Birch, Anh T. Le and Paul W.Miler(2009)、*Household Divisions of Labour , Teamwork,Gender and Time*, Palgrave Macmillan.
- Esping-Andersen, G(1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*; Oxford University Press.邦訳：渡辺雅男・渡辺景子訳 (2000)『ポスト工業経済の社会的基盤―市場・福祉国家・家族お政治経済学』桜井書店.
- G.EspingAndersen(1996)"Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies," (＝埋橋孝文監訳 (2003)『転換期の福祉国家―グローバル経済下の適応戦略』早稲田大学出版部)
- G.EspingAndersen(1990) "The Three Worlds of Welfare Capitalism" Polity Press , ( 岡沢憲英・宮本太郎監訳 (2001)『福祉資本主義の三つの世界―比較福祉国家の理論と動態』ミネルヴァ書房)
- Esping-Andersen, G.(2009),*The Incomplete Revolution Adapting to Women's New Roles*, Polity Press, Cambridge. : 邦訳・解説：大沢真理監訳(2011)『平等と効率の福祉革命―新しい女性の役割』岩波書店
- 船橋恵子(2006)『育児のジェンダー・ポリティックス』勁草書房
- Hallberg, D. and Klevmarken, A.(2003)'Time for children: A study of parent's time allocation.' *Population Economics*,16:205-226.

- 橋本由紀、宮川修子(2008)「なぜ大都市圏の女性労働力率は低いのか—現状と課題の再検討」,RIETI-Discussion Paper Series 08-J-043
- 樋口美雄(1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社
- Hochschild, A.(1989), *The Second Shift*. New York: Avon books.邦訳：田中和子訳 (1990)『セカンド・シフト 第二の勤務—アメリカ共働き革命のいま』朝日新聞社
- 飯塚重威・稲葉ナミ・山本キク(1970)『家庭経営』家政教育社
- 池田心豪(2012)「小規模企業の出産退職と育児休業取得—勤務先の外からの両立支援制度情報の効果に着目して—」『社会科学研究』第64巻第1号、p.25-44
- 石井クンツ昌子(2009)「父親の役割と子育て参加—その現状と規定要因、家族への影響について」『季刊家計経済研究』家計経済研究所 冬、NO.81、pp.16~23
- 石井クンツ昌子(2013)『「育メン」現象の社会学—育児・子育て参加への希望を叶えるために』ミネルヴァ書房
- 今田幸子(1991)「女性のキャリアとこれからの働き方」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、No. 381
- 今田幸子・池田心豪(2006)「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構 No.553、pp.34-44
- 伊藤セツ、天野寛子(1989)『生活時間と生活様式』光生館
- 伊藤セツ、天野寛子、李基栄編(2001)『生活時間と生活意識—東京・ソウルのサラリーマン夫妻の調査から』光生館
- 伊藤セツ、天野寛子、天野晴子、水野谷武志編(2005)『生活時間と生活福祉』光生館
- 伊藤セツ(2010)『ジェンダーで学ぶ生活経済論—福祉社会における生活経営主体—』ミネルヴァ書房
- Jerry A. Jacobs & Kathleen Gerson(2004), *The Time Divide, Work, Family, And Gender Inequality*, Harvard University Press.
- Judith Treas and Sonja Drobnic (ed.)(2010), *Dividing the Domestic, Men, Women, & Household Work in Cross-National Perspective*, Stanford University Press.
- 神奈川県(2015)「かながわ子ども未来プラン」  
<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f532276/>(アクセス日:2016年11月10日)
- 木下淑恵(2016)「スウェーデンの女性環境」岡沢憲芙・斉藤弥生(編著)『スウェーデン・モデル グローバリゼーション・揺らぎ・挑戦』彩流社
- 黒田祥子(2010)「生活時間の長期的な推移」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、第599号、p.53~64
- 国立社会保障・人口問題研究所(2012)「平成14回出生動向基本調査」
- 厚生労働省(2016a)『厚生労働白書』
- 厚生労働省(2016b)「保育所等関連状況取りまとめ(平成28年4月1日)」



- [http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000098603\\_2.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000098603_2.pdf) (アクセス日：2016 年 10 月 1 日)
- 小坂千秋・柏木恵子(2007)「育児期女性の就労継続・退職を規定する要因」『発達心理学研究』、18(1)、pp.45-54.
- 前田信彦(2000)『仕事と家庭生活の調和—日本・オランダ・アメリカの国際比較』日本労働研究機構
- 前田信彦(1998)「家族のライフサイクルと女性の就業—同居親の有無とその年齢効果」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、No.459、pp.25-38.
- 牧野カツコ(2005)『子育てに不安を感じる親たちへ』ミネルヴァ書房
- 牧野カツコ、渡邊秀樹、船橋恵子、中野洋江編(2010)『国際比較に見る世界の家族と子育て』ミネルヴァ書房
- 松田茂樹、汐見和恵、品田知美、末盛慶(2010)『揺らぐ子育て基盤—少子化社会の現状と困難』勁草書房
- 松田茂樹(2008)『何が育児を支えるのか—中庸なネットワークの強さ』勁草書房
- 松田茂樹(2006)「近年における父親の家事・育児参加の水準と規定要因の変化」『季刊家計経済研究』家計経済研究所、夏、NO.71、pp.45~54
- 目黒依子・西岡八郎編(2004)『少子化のジェンダー分析』勁草書房
- 三神均(2011)「平成 23 年社会生活基本調査の概要」『統計』 pp.28—32.
- 御手洗由佳(2016)「女性活躍推進法、育児休業法、保育政策を一体的に構築するための試論—未就学児を持つ女性の育児と就業を両立させるために—」『生活経済政策』、生活経済政策研究所、No.239、pp.27-32.
- 御手洗由佳(2015)「小さな子どもをもつ女性のキャリア」大沢真知子・岩田正美編『なぜ女性は仕事を辞めるのか—5155 人の軌跡から読み解く』第 6 章、青弓社、pp.177-200
- 御手洗由佳(2013a)「離職女性における就業意欲 3 パターンの特徴」日本女子大学現代女性キャリア研究所、『女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究「女性とキャリアに関する調査」結果報告書』、pp.211-225.
- 御手洗由佳(2013b)「育児期の男女における生活時間の長期的推移—昭和 51 年～平成 23 年「社会生活基本調査」の分析」日本女子大学大学院紀要 家政学研究科・人間生活学研究科、第 19 号、pp.83-89.
- 御手洗由佳(2012)「男性の家事・育児参加の推移と特徴—男性の家事・育児参加の二極化—」日本女子大学大学院紀要 家政学研究科・人間生活学研究科、第 18 号、pp.171-178.
- 御手洗由佳(2011)「日本における男性の家事・育児参加—家事・育児時間の推移と政策的特徴」(修士論文)日本女子大学家政学研究科生活経済専攻へ提出

- 水落正明(2006)「父親の育児参加と家計の時間配分」『季刊家計経済研究』家計経済研究所、夏、NO.71、pp.55~63
- 水野谷武志(2005)『雇用労働者の労働時間と生活時間—国際比較統計とジェンダーの視角から』御茶ノ水書房
- 両角道代(2008)「ワーク・ライフ・バランスの基本原則—育児と雇用の両立をめぐるスウェーデン法の発展を素材として」『大原社会問題研究所雑誌』法政大学大原社会問題研究所、pp.36~53
- 文部科学省(1967)『科学技術白書』
- 文部科学省(1980)『科学技術白書』
- 椋野美智子(2012)「保育政策の政治・政策的文脈」椋野美智子・藪長千乃編著『世界の保育保障—幼保一体改革への示唆』法律文化社
- 内閣府(2016)『男女共同参画白書』
- 内閣府(2015)『男女共同参画白書』
- 内閣府(2014)「年次経済財政報告」
- 内閣府男女共同参画局総務課(2013)「特集 地域における女性の活躍の現状について」内閣府男女共同参画局『共同参画』、第 61 号、pp.2~7.
- 内閣府(2005)『男女共同参画白書』
- 永井暁子、松田茂樹編(2007)『対等な夫婦は幸せか』勁草書房
- 永井恵子(2016)「我が国の家事外部化の動向を探る—一家計調査結果から見た「家事に関する支出」」『季刊家計経済研究』冬 No.109、pp.75-89.
- 永瀬伸子(1994)「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析」日本労働研究雑誌、36(12)、pp.31-42.
- 中野円佳(2014)『育休世代のジレンマ—女性活用はなぜ失敗するのか?』光文社
- 中田照子(2005)『国際比較：働く父母の生活時間—育児休業と保育所—』御茶の水書房
- 中村良三(2008)「両立支援を企業から見れば」『ビジネス・レーバー・トレンド』労働政策研究・研修機構、pp.8~12
- 直井道子編(1989)『家事の社会学』サイエンス社
- NHK 放送文化研究所編(2011)『日本人の生活時間・2010—NHK 国民生活時間調査』NHK 出版
- NHK 放送文化研究所編(2006a)『日本人の生活時間・2005—NHK 国民生活時間調査』日本放送出版協会
- NHK 放送文化研究所編(2006b)『国民生活時間調査—データブック(2005)』日本放送出版協会
- NHK 放送文化研究所編(2001)『日本人の生活時間・2000—NHK 国民生活時間調査』日本放送出版協会

- NHK 放送文化研究所編(1996)『日本人の生活時間・1995—NHK 国民生活時間調査』  
日本放送出版協会
- NHK 放送文化研究所編(1995)『生活時間の国際比較』大空社、1995
- 日本家政学会(1993)『家政学用語辞典』朝倉書店
- 日本家政学会(2004)『新版 家政学事典』朝倉書店
- 日本放送協会(1992)『図説日本人の生活時間』日本放送出版協会
- 日本放送協会(1986)『図説日本人の生活時間』日本放送出版協会
- 日本放送協会放送文化研究所(1962)『国民生活時間調査』日本放送協会放送文化研究所
- 日本放送協会(1943)『国民生活時間調査:一般調査報告』日本放送協会
- 日本女子大学現代女性キャリア研究所(2016)『女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究「新たな職業キャリア形成型」に関する研究報告書』
- 日本女子大学現代女性キャリア研究所(2015)『女性の活躍推進に関する企業・自治体調査』報告書
- 日本女子大学現代女性キャリア研究所(2013)『「女性とキャリアに関する調査」結果報告書』
- OECD(1995)『OECD レポート産業構造変化と女性雇用』
- OECD 編(2007)『世界の労働市場改革 OECD 戦略』
- OECD 編(2009)高木郁朗監訳『国際比較：仕事と家族生活の両立 OECD ベービー&ボース総合報告書』明石書店
- 小笠原祐子「性別役割分業意識の多元性と父親による仕事と育児の調整」『季刊家計経済研究』家計経済研究所 2009 冬、NO.81、pp.34~42
- 岡沢憲英・奥島孝康『スウェーデンの社会』1994、早稲田大学出版部、第二章
- 岡沢憲英、小淵優子編『少子化対策の新しい挑戦—各国の取組みを通して—』中央法規出版株式会社、2010
- 奥津眞里(2010)『専業主婦のキャリア再開発—もう一度仕事に戻るには』風間書房
- 奥津眞理(2009)「主婦の再就職と働き方の選択—結婚・育児等によるリタイアと職業復帰」『日本労働研究雑誌』、労働政策研究・研修機構、No.586、pp.68-77.
- 大森和子・好本照子・阿部和子・伊藤セツ・天野寛子(1981)『家事労働』光生館
- 大阪府、しごとラボ共同企業体(2015)『働く意欲の低い若年女性を就業に導く「しごとラボ」白書』
- 大沢真知子・御手洗由佳(2016)「リカレント教育課程修了生へのインタビュー調査から」日本女子大学現代女性キャリア研究所『女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究「新たな職業キャリア形成型」に関する研究報告書』第4章、p.149-157.
- 大沢真知子・馬欣欣(2015)「高学歴女性の学卒時のキャリア意識と転職行動 - 「逆選択」はおきているのか—」『現代女性とキャリア』、日本女子大学現代女性キャリア研究所 pp.87-107.

- 大沢真知子(2015)『女性はなぜ活躍できないのか』東洋経済新報社
- 大沢真知子・鈴木陽子(2012)『妻が再就職するとき—セカンドチャンス社会へ』NTT出版
- 大沢真知子・原田順子編(2006)『21世紀の女性と仕事』放送大学教育振興会
- 大沢真知子(2006)『ワーク・ライフ・バランスの社会へ—個人が主役の働き方』岩波書店
- 太田美音(2006)「さらなる利活用を目指して—平成18年社会生活基本調査の集計及び13年社会生活基本調査特別集計から」『統計』総務省統計局、pp.35～40
- 大竹美登利(1997)『大都市雇用労働者夫妻の生活時間にみる男女平等』近代文芸社
- Peter Abrahamson, Thomas. P. Boje, Bent Greve(2005), *Welfare and Families in Europe*, Ashgate Publishing
- 連合総合生活開発研究所編(2009)『生活時間の国際比較—一日・米・仏・館のカップル調査』
- Richenda Gambles, Suzan Lewis and Phona Rapoport(2006), *The Myth of Work –Life Balance, The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies*, John Wiley & Sons. Ltd.
- 労働政策研究・研修機構(2013)『子育てと仕事の狭間にいる女性たち—JILPT 子育て世帯全国調査 2011 の再分析』
- 労働政策研究・研修機構(2012)『出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を』
- 労働政策研究・研修機構(2011)『出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して』
- 労働政策研究・研修機構(2009)『結婚・出産・育児期の退職と再就職—女性のキャリア形成と課題』
- 埼玉県(2015)「埼玉県子育て応援行動計画」  
<http://www.pref.saitama.lg.jp/a0607/koudoukeikaku/>(アクセス日:2016年11月10日)
- 佐藤博樹、武石恵美子(2014)『ワーク・ライフ・バランス支援の課題—人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会
- 佐藤博樹、武石恵美子(2011)『ワークライフ・バランスと働き方改革』勁草書房
- 佐藤博樹、武石恵美子(2010)『職場のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版
- 佐藤博樹編(2008)『ワーク・ライフ・バランス 仕事と子育て支援』子育て支援シリーズ第2巻、ぎょうせい
- 佐藤博樹、武石恵美子(2004)『男性の育児休業』中央公論新社
- 佐藤一磨(2008)「育児休業制度の変更が女性の継続就業に及ぼす影響」労働政策研究・研修機構、『日本労働研究雑誌』、pp.29～41

- 清家篤・岩村正彦編(2002)『子育て支援策の論点』社会経済生産性本部
- 柴山恵美子(2005)『世界の女性労働』ミネルヴァ書房
- 柴山恵美子・中曽根佐織(2004)『EUの男女均等政策』日本評論社
- 清水康幸(2007)「フランスにおける家族政策」『海外社会保障研究』、国立社会保障・人口問題研究所、冬、NO.161、pp.50~60
- 品田知美(2007a)「無償労働の時間配分と社会福祉政策—日本、イギリス、オランダの3か国比較から」『季刊家計経済研究』家計経済研究所、夏、NO.75、pp.83~91
- 品田知美(2007b)『家事と家族の日常生活—主婦はなぜ暇にならなかったのか』学文社
- 白波瀬佐和子(2009)『日本の不平等を考える—少子高齢社会の国際比較』東京大学出版会
- 白波瀬佐和子(2007)「アメリカの子育て支援—高い出生率と限定的な家族政策—」『海外社会保障研究』、国立社会保障・人口問題研究所、秋、NO.160、pp.99~110
- 白石敏江(2009)『スウェーデン 保育から幼児教育へ—就学前学校の実践と新しい保育制度—』かもがわ出版
- Soniya Drobnic & Ana M. Guillen(ed.)(2011), *Work-Life Balance in Europe. The Role of Job Quality*, Palgrave macmillan.
- 総務省(2012)『平成 23 年社会生活基本調査報告』日本統計協会
- 総務省(2007)『平成 18 年社会生活基本調査報告』日本統計協会
- 総務省(2002)『平成 13 年社会生活基本調査報告』日本統計協会
- 総務省(1997)『平成 8 年社会生活基本調査報告』日本統計協会
- 総務省(1992)『平成 3 年社会生活基本調査報告』日本統計協会
- 総務省(1987)『昭和 62 年社会生活基本調査報告』日本統計協会
- 総務省(1982)『昭和 57 年社会生活基本調査報告』日本統計協会
- 総務省(1977)『昭和 52 年社会生活基本調査報告』日本統計協会
- 総務省(2004)『少子化対策に関する政策評価書—新エンゼルプランを対象として』
- 住澤博紀・堀越栄子編著(2000)『21 世紀の仕事とくらし』第一書林
- 住澤博紀(1999)「アンペイド・ワークと時間のジェンダー化」宮崎礼子『現代の家庭と生活経営』朝倉書店
- 住澤博紀(2000)「ドイツにおける労働論とアンペイド・ワーク」川崎賢子・中村陽一編著『アンペイド・ワークとは何か』藤原書店、p.302-316
- 主婦之友編(1953)『主婦の友花嫁文庫第 6 巻 家事』主婦之友社
- 武田佳奈(2013)「女性労働力拡大を支える「家庭生活サポートサービス産業」確立に向けて」野村総合研究所『NRI パブリックマネジメントレビュー』Vol.125
- 武石恵美子(2009a)「女性の就業構造」武石恵美子編『女性の働きかた』ミネルヴァ書房、第 1 章、p.25~43
- 武石恵美子(2009b)「キャリアパターン別にみた女性の就業の特徴」国立女性教育会館

研究ジャーナル vol.13、2009.03

武石恵美子(2006)『雇用システムと女性のキャリア 双書 ジェンダー分析』勁草書房

竹中恵美子(2011)『竹中恵美子著作集 第5巻 社会政策とジェンダー』明石書店

竹信三恵子(2013)『家事労働ハラスメント—生きづらさの根にあるもの』岩波書店

田中恭子(2009)『保育と女性就業の都市空間構造—スウェーデン、アメリカ、日本の国際比較』時潮社

天童睦子編(2016)『育児言説の社会学—家族・ジェンダー・再生産』世界思想社

千葉県(2015)「新千葉県次世代育成支援行動計画」

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kosodate/sougou/jisedai/koudoukeikaku.html> (アクセス日:2016年11月10日)

千葉県総合企画部男女共同参画課(2015)『県内中小企業等における女性の活躍実態報告書』

千葉市子ども未来局(2014)

[https://www.city.chiba.jp/kodomomirai/kodomomirai/kikaku/mes\\_260516\\_taikijidouze-ro.html](https://www.city.chiba.jp/kodomomirai/kodomomirai/kikaku/mes_260516_taikijidouze-ro.html) (アクセス日:2015年7月10日)

東京都(2015)「東京都子供・子育て支援計画」

<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/katei/kokosienkeikaku/kokokeikaku2731.files/dai3syoun-1.pdf>(アクセス日:2016年11月10日)

筒井淳也(2016)『結婚と家族のこれから』光文社

脇坂明(2002)「育児休業制度が利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』、No.503

脇坂明・富田安信編(2001)『大卒女性の働き方～女性が仕事をつづけると、やめるとき』日本労働研究機構

山口一男・樋口美雄編(2008)『論争 日本のワーク・ライフバランス』日本経済新聞社

山口一男(2009)『ワークライフバランス 実証と政策提言』日本経済新聞出版社

矢野眞和(1995)『生活時間の社会学—社会の時間・個人の時間』東京大学出版会

矢野眞和、連合総合研究所編(1998)『ゆとりの構造：生活時間の6カ国比較』日本労働研究機構

吉岡洋子、佐藤桃子(2016)「スウェーデンの子ども・子育て環境」岡沢憲英・斉藤弥生(編著)『スウェーデン・モデル グローバリゼーション・揺らぎ・挑戦』彩流社、

湯本健治・佐藤宗治(2010)『スウェーデン・パラドックス 高福祉、高競争力経済の真実』日本経済新聞社

全国知事会(2015)「ハローワーク特区等の成果と課題の検証について」

全国知事会(2012a)「女性の活躍の場の拡大による経済活性化のための提言—M字カ

ーブの解消に向けて―」 2012.07

全国知事会(2012b)「女性の活躍の場の拡大による経済活性化：M字カーブの解消に向けた都道府県の状況および取組事例」 2012.07

全国保育団体連絡会(2016)『保育白書』ちいさいなかま社

全国保育団体連絡会(2015)『保育白書』ちいさいなかま社

全国保育団体連絡会(2014)『保育白書』ちいさいなかま社

全国保育団体連絡会(2013)『保育白書』ちいさいなかま社

## 資料1 女性とキャリアに関する調査 調査票

日本女子大学現代女性キャリア研究所実施

(RA として設計から参加)







[illegible]

49 学生共済會。學費に對した學費の賄當についてある程度をもたつてゐたといふ。

【各個人】

- 1. 本學堂の社長(江田長、社長、京都府京都市外區人)
- 2. 本學堂の社長(津島、江田長、神戸市人)
- 3. 本學堂の社長(津島、江田長、神戸市人)
- 4. 本學堂の社長(津島、江田長、神戸市人)
- 5. 本學堂の社長(津島、江田長、神戸市人)
- 6. 本學堂の社長(津島、江田長、神戸市人)
- 7. 本學堂の社長(津島、江田長、神戸市人)
- 8. 本學堂の社長(津島、江田長、神戸市人)
- 9. 本學堂の社長(津島、江田長、神戸市人)
- 10. 本學堂の社長(津島、江田長、神戸市人)
- 11. 本學堂の社長(津島、江田長、神戸市人)

[illegible][illegible][illegible][illegible][illegible][illegible][illegible]

【役員入会】  
本社は通商、銀行に就いた仕事に引いて発展し、すべての事業所設けを無む必要を要し、あてはかるも必要に個人でなければならぬ。

[illegible][illegible][illegible][illegible][illegible]

① 大塚製薬  
 ② スターマート印刷  
 ③ 大塚製薬・役員  
 ④ 大塚製薬  
 ⑤ 大塚製薬の取締役会  
 ⑥ 大塚製薬

[illegible]

(子) 数字の9、点記号(小数点記号)

1番:	
2番:	
3番:	

[illegible][illegible][illegible]

<https://www.nacouncil.com/naics/exec/vPLAction.do?d=476648&v=3750855425>

[illegible]

.....

・ セット条件: [022]で11と指定した方  
・ 印刷済み

124 このページの「自己評価」欄で、質問は正しく答えていると回答してください。  
【お答えの方】

- ☐ 1. どちらともいえない
- ☐ 2. どちらともいえない
- ☐ 3. どちらともいえない

.....

・ セット条件: [022]で11と指定した方  
・ 印刷済み

125 このページの「自己評価」欄で、質問は正しく答えていると回答してください。  
【お答えの方】

- ☐ 1. どちらともいえない
- ☐ 2. どちらともいえない
- ☐ 3. どちらともいえない

.....

・ セット条件: [022]で11と指定した方  
・ 印刷済み

126 このページの「自己評価」欄で、質問は正しく答えていると回答してください。  
【お答えの方】

1. 自己評価の項目	1	2	3	4	5
2. 自己評価の項目	1	2	3	4	5
3. 自己評価の項目	1	2	3	4	5
4. 自己評価の項目	1	2	3	4	5

.....

・ セット条件: [022]で11と指定した方  
・ 印刷済み

127 このページの「自己評価」欄で、質問は正しく答えていると回答してください。  
【お答えの方】

- ☐ 1. どちらともいえない
- ☐ 2. どちらともいえない
- ☐ 3. どちらともいえない
- ☐ 4. どちらともいえない

.....

・ セット条件: [022]で11と指定した方  
・ 印刷済み

128 このページの「自己評価」欄で、質問は正しく答えていると回答してください。  
【お答えの方】

- ☐ 1. どちらともいえない
- ☐ 2. どちらともいえない
- ☐ 3. どちらともいえない

.....

・ セット条件: [022]で11と指定した方  
・ 印刷済み

129 このページの「自己評価」欄で、質問は正しく答えていると回答してください。  
【お答えの方】

- ☐ 1. どちらともいえない
- ☐ 2. どちらともいえない
- ☐ 3. どちらともいえない

.....

・ セット条件: [022]で11と指定した方  
・ 印刷済み

130 このページの「自己評価」欄で、質問は正しく答えていると回答してください。  
【お答えの方】

- ☐ 1. どちらともいえない
- ☐ 2. どちらともいえない
- ☐ 3. どちらともいえない

.....

・ セット条件: [022]で11と指定した方  
・ 印刷済み

131 このページの「自己評価」欄で、質問は正しく答えていると回答してください。  
【お答えの方】

- ☐ 1. どちらともいえない
- ☐ 2. どちらともいえない
- ☐ 3. どちらともいえない
- ☐ 4. どちらともいえない
- ☐ 5. どちらともいえない
- ☐ 6. どちらともいえない
- ☐ 7. どちらともいえない
- ☐ 8. どちらともいえない

- ☐ 4. 本職の女性センターなど生活支援に関する機関に相談して欲しい(したことはない)
- ☐ 5. その他
- ☐ 6. 特になし(お断り下さい)

セレクト条件：[003]で検索した方

- ・ 性別：男性
- ・ 年齢：20代前半
- ・ 年収：年収300万円以上

103 仕事に不満はない(仕事に不満がある)が、あてはまるものをすべて選んでください。

【お断りの方】お断りの方

- ☐ 1. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 2. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 3. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 4. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 5. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 6. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 7. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 8. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 9. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 10. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 11. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 12. その他

セレクト条件：[003]で検索した方

- ・ 性別：男性
- ・ 年齢：20代前半
- ・ 年収：年収300万円以上

104 仕事に不満はない(仕事に不満がある)が、あてはまるものをすべて選んでください。

【お断りの方】お断りの方


- ☐ 1. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 2. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 3. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 4. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 5. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 6. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 7. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 8. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 9. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 10. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 11. 現在の勤務先で不満がある(不満がない)
- ☐ 12. その他

セレクト条件：[003]で検索した方

- ・ 性別：男性
- ・ 年齢：20代前半
- ・ 年収：年収300万円以上





175290 • **CRYSTAL**  **CRYSTAL**

[illegible][illegible]





001 貴社の役員、職員に就任している期間を教えてください。また、退職された方についても退職した日を教えてください。

【お記入の方】

- ☐ 代表取締役社長  
☐ 代表取締役副社長  
☐ 代表取締役執行役員  
☐ 代表取締役専任役員  
☐ 代表取締役常務取締役  
☐ 代表取締役監査役  
☐ その他  
☐ その他

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

002 貴社の役員、職員に就任している期間を教えてください。また、退職された方についても退職した日を教えてください。

【お記入の方】

- ☐ 代表取締役社長  
☐ 代表取締役副社長  
☐ 代表取締役執行役員  
☐ 代表取締役専任役員  
☐ 代表取締役常務取締役  
☐ 代表取締役監査役  
☐ その他  
☐ その他

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

003 貴社の役員、職員に就任している期間を教えてください。また、退職された方についても退職した日を教えてください。

【お記入の方】

- ☐ 代表取締役社長  
☐ 代表取締役副社長  
☐ 代表取締役執行役員  
☐ 代表取締役専任役員  
☐ 代表取締役常務取締役  
☐ 代表取締役監査役  
☐ その他  
☐ その他

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

004 貴社の役員、職員に就任している期間を教えてください。また、退職された方についても退職した日を教えてください。

【お記入の方】

- ☐ 代表取締役社長  
☐ 代表取締役副社長  
☐ 代表取締役執行役員  
☐ 代表取締役専任役員  
☐ 代表取締役常務取締役  
☐ 代表取締役監査役  
☐ その他  
☐ その他

- ☐ 代表取締役社長  
☐ 代表取締役副社長  
☐ 代表取締役執行役員  
☐ 代表取締役専任役員  
☐ 代表取締役常務取締役  
☐ 代表取締役監査役  
☐ その他  
☐ その他

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

005 貴社の役員、職員に就任している期間を教えてください。また、退職された方についても退職した日を教えてください。

【お記入の方】

- ☐ 代表取締役社長  
☐ 代表取締役副社長  
☐ 代表取締役執行役員  
☐ 代表取締役専任役員  
☐ 代表取締役常務取締役  
☐ 代表取締役監査役  
☐ その他  
☐ その他

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

006 貴社の役員、職員に就任している期間を教えてください。また、退職された方についても退職した日を教えてください。

【お記入の方】

- ☐ 代表取締役社長  
☐ 代表取締役副社長  
☐ 代表取締役執行役員  
☐ 代表取締役専任役員  
☐ 代表取締役常務取締役  
☐ 代表取締役監査役  
☐ その他  
☐ その他

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

007 貴社の役員、職員に就任している期間を教えてください。また、退職された方についても退職した日を教えてください。

【お記入の方】

- ☐ 代表取締役社長  
☐ 代表取締役副社長  
☐ 代表取締役執行役員  
☐ 代表取締役専任役員  
☐ 代表取締役常務取締役  
☐ 代表取締役監査役  
☐ その他  
☐ その他

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

.....>ここをクリック<.....

【お読み力】 あなたの読解力・パースナーの理解を助けてください。

[illegible]

- 入力条件: [057]で1と入力した方
- ①必須入力
- ③15人: 必須入力

[illegible]

☐ 1. 中华  
☐ 2. 西校  
☐ 3. 恒太·玉泉  
☐ 4. 專門学校  
☐ 5. 大學  
☐ 6. 大学院

[illegible]

- 仕様条件: 14.5)で指定する
- ①名入れ
- ②FA: 必須入力

【読者入り】  
あんなの尻野郎、トートナー四郎の尻野郎に比べてはまるものさ！つ返んでください。

- ㊦ 1. 辻江具一、辻江綱義
- ㊦ 2. 有線放送社員、放送社員
- ㊦ 3. イー・エー・アール・エー
- ㊦ 4. 放送社員
- ㊦ 5. 三宅ワシ、小内誠
- ㊦ 6. 岡本孝一、役員
- ㊦ 7. 黒澤英
- ㊦ 8. 岡田正、岡田辰郎
- ㊦ 9. そのほか

**VOLUME 1**

- セレクト座席：【09】でと替えた方
- ①の購入力

現在、あるいはこれまでに兵器色の製造が過剰ですか。

〔金型入力〕

Q1.23  
Q2.34

[illegible]

● セミナール番号：【09】で2と書え1万  
● ④必須入力

あなたと私共の「ボート」は、軍事基地のように分断していますが、あではあるものをつつと通んではない。  
【お買入カ】

<http://www.macromill.com/ais/executeVRLAction.do?rid=476648&c=3750285426>

2013/02/14

2012/02/14

[illegible][illegible]

[illegible][illegible][illegible]





## 資料 2 豊島区保育園・幼稚園調査 調査票



※配偶者のいらっしゃる方は、女性の方が教えてください。  
配偶者のいらっしゃらない方・ご回答が難しい方は男性の方が教えてください。

## 家庭生活と職業生活に関するアンケート調査

Q1. あなたのお子さんは何人ですか。

( )人

Q2. あなたの現在、この園に通われているお子さんは、何歳ですか。

( )歳 ( )歳 ( )歳

Q3. 他にお子さんのいる方はそのお子さん全員の現在の年齢を教えてください。

( )歳

( )歳

( )歳

( )歳

Q4. あなたはお子さん以外に誰と同居していますか。(いくつでも○)

- 1 配偶者  
2 事実上の配偶者  
3 自分の母親  
4 自分の父親  
5 配偶者の母親  
6 配偶者の父親  
7 その他（ ）  
8 いない

Q5. あなたはご自分の親もしくは配偶者の親と近く(1時間以内に行き来ができる距離)に住んでいますか。(いくつでも○)

- |   |        |   |        |
|---|--------|---|--------|
| 1 | 自分の母親  | 2 | 自分の父親  |
| 3 | 配偶者の母親 | 4 | 配偶者の父親 |
| 5 | 住んでいない |   |        |

Q6. あなたは現在、配偶者・パートナー以外で「子どもを預かってほしい」と頼める人がいますか。(いくつでも○)

- |            |         |          |
|------------|---------|----------|
| 1 自分の親     | 2 配偶者の親 | 3 親以外の親戚 |
| 4 子どもの友達の親 | 5 自分の友達 | 6 地域の人   |
| 7 その他( )   | 8 いない   |          |

あなたの家事・育児についてお聞きします。

Q7. あなたは以下の家事・育児に平均してどのくらい時間をかけていますか。(※平日=1日あたり)

☐ 洗濯

平日( )分 土曜日( )分 日曜日( )分

☐ 掃除(※ロボット掃除機による掃除時間は除く)

平日( )分 土曜日( )分 日曜日( )分

☐ 買い物

平日( )分 土曜日( )分 日曜日( )分

☐ 食事の準備・片づけ

平日( )分 土曜日( )分 日曜日( )分

☐ その他( )

平日( )分 土曜日( )分 日曜日( )分

☐ 育児(子どもと一緒に過ごす時間 ※睡眠時間を除く)

平日( )時間( )分 土曜日( )時間( )分

日曜日( )時間( )分

Q8. あなたは家事・育児は合計して1日あたりどのくらい時間をかけていますか。

平日( )時間( )分 土曜日( )時間( )分

日曜日( )時間( )分

[配偶者のいる方]Q8-2.配偶者との家事・育児分担について教えてください。

- 1 現在の家事・育児分担に満足している    2 配偶者にもっと分担をしてほしい  
3 自分をもっと分担したい    4 その他( )

Q9. あなたは家事・育児で外部サービスを使用しているものはありますか。(いくつでも○)

- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| 1 生協・ネットスーパーなどの宅配サービス | 2 食事の準備代行サービス |
| 3 掃除代行サービス            | 4 ベビーシッター     |
| 5 一時保育                | 6 病児保育        |
| 7 その他( )              | 8 特に利用していない   |

あなたの仕事についてお聞きします。

Q10. あなたは学校を卒業してから仕事に就いたことがありますか。(ひとつに○)

- 1 ある  
2 ない →5 ページ Q24 へお進みください。

Q11. あなたは、現在、仕事(賃金が発生するもの)をしていますか。(ひとつに○)

- 1 働いている →3 ページ Q14 へお進みください。    2 働いていない



Q17. あなたにとって働く意義とは何ですか。もっともあてはまるものをひとつお選びください。(ひとつに○)

- |                      |                  |
|----------------------|------------------|
| 1 経済的に必要だから          | 2 仕事にやりがいを感じるから  |
| 3 将来に備えて貯金をしたいから     | 4 社会との繋がりを持ちたいから |
| 5 働くことがあたり前だと思っているから | 6 その他 ( )        |

Q18. あなたは育児休暇を取りましたか。お子さんが2人以上の場合は第一子と第二子それぞれお答えください。(ひとつに○)

【第一子の場合】

【第二子の場合】

- |                                |                                |
|--------------------------------|--------------------------------|
| 1 育児休暇をとった→[ ]ヶ月               | 1 育児休暇をとった→【 】ヶ月               |
| 2 育児休暇をとっていない→ア制度がある<br>イ制度がない | 2 育児休暇をとっていない→ア制度がある<br>イ制度がない |

Q19. あなたが仕事と家庭の両立に関わる制度として現在利用しているものは何ですか。(いくつでも○)

- |          |              |
|----------|--------------|
| 1 短時間勤務  | 2 フレックスタイム制度 |
| 3 在宅勤務制度 | 4 育児休業制度     |
| 5 その他    | 6 特にない       |

Q20. あなたにとって仕事と家庭の両立に際して、もっとも壁に感じることは何ですか。

[ ]

Q21. あなたの週あたりの平均労働時間(残業を含む)及び1日の通勤時間を教えてください。

労働時間          週約 (          ) 時間  
通勤時間          1日 往復(          )時間(          )分

Q22-1. あなたの平均帰宅時刻を教えてください。

午前・午後(          )時(          )分ごろ

Q22-2. あなたの平均出社時刻を教えてください。

午前・午後(          )時(          )分ごろ

Q23. あなたの休みの形態についてお伺いします。(ひとつに○)

- |                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| 1 完全週休二日制(土日が休み)         | 2 土日以外が休み         |
| 3 土曜日だけでもしくは、土曜日とそれ以外の平日 |                   |
| 4 日曜日だけでもしくは日曜日とそれ以外の平日  |                   |
| 5 不定期                    | 6 その他(          ) |

5 ページ Q27 へお進みください。

※現在、仕事に就いていない方にお伺いします。

Q24. あなたは、今後、仕事に就きたいと思いますか。(ひとつに○)

- 1 今すぐに仕事に就きたい→求職活動をしていますか(はい、いいえ)
- 2 そのうちに仕事に就きたい→具体的な時期( )
- 3 仕事に就きたいとは思わない
- 4 その他( )

Q25. 上記(Q24)で答えた理由は何ですか。

[ ]

※Q24 で 3(仕事に就きたいと思わない)と答えた方は Q27 へお進みください。

Q24 で 3 以外(仕事に就きたい)と答えた方にお聞きします。

Q26. 仕事に就くとしたら、どのような条件を重視しますか。

[ ]

※ここからは全ての方にお聞きします。

Q27. あなたは現在、どのような状況ですか。(ひとつに○)

- 1 未婚
- 2 既婚(事実婚を含む)
- 3 離別
- 4 死別

※女性の方にお聞きします。男性の方は Q30 へお進みください。

Q28. あなたの学校卒業時(中退も含む)に理想としたライフコースを教えてください。(ひとつに○)

- 1 結婚や出産に関係なく、働き続ける
- 2 結婚をして、出産しないで、働き続ける
- 3 結婚や出産をしながら、働き続ける
- 4 結婚や出産で一旦退職し、子育てが一段落してから働く
- 5 結婚や出産で退職し、専業主婦になる
- 6 働かないで、専業主婦になる
- 7 その他( )
- 8 考えていなかった

Q29. 現在までのライフコースに対する満足度を教えてください。(ひとつに○)

- 1 とても満足している
- 2 やや満足している
- 3 どちらともいえない
- 4 あまり満足していない
- 5 全く満足していない



Q30.あなたは以下の項目をどのように感じていますか。a~fそれぞれ 1~5 のあてはまる番号に○をつけてください。

	常に感じる	時々感じる	どちらとも いえない	ほとんど 感じない	全く感じない
a 子育てに楽しさを感じる	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
b 子育てに負担を感じる	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
c 子育てに孤独を感じる	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
d 家事に楽しさを感じる	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
e 家事に負担を感じる	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
f 家庭と仕事の両立は難しい(仕事をしている人のみ)	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
g 仕事にやりがいを感じる(仕事をしている人のみ)	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
h 日々の生活に満足している	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>

Q31.家庭生活や職業生活に関してや、子育てとの両立などについてのお考えなどご自由にお書きください。

最後に、

\*あなたの性別を教えてください。[男、女]

\*あなたの年齢を教えてください。( )歳

\*あなたの最終学歴を教えてください。(ひとつに○)

- 1 中学校    2 高校    3 高専    4 短大  
5 大学    6 大学院    7 その他( )

\*あなたの昨年(2012年1月～12月)の年収を教えてください。(ひとつに○)

- 1 収入はなかった    2 103万円以下    3 104～130万円未満  
4 130～200万円未満    5 200～300万円未満    6 300～400万円未満  
7 400～500万円未満    8 500～600万円未満    9 600～800万円未満  
10 800～1,000万円未満    11 1,000～1,200万円未満    12 1,200～1,500万円未満  
13 1,500万円以上    14 わからない・答えたくない

\*今後アンケート調査もしくはインタビュー調査にご協力頂けますか。ご協力いただける方は以下にご氏名及びご連絡先をお願いいたします。(ひとつに○)

- 1 アンケート調査のみ協力する    2 インタビュー調査のみ協力する  
3 どちらも協力できる    4 協力できない

ご連絡先

ご氏名

ご連絡先 メール:

もしくは電話番号

(アンケートにご協力頂ける方)

ご住所

※ここで知り得た個人情報は調査のみで使用し、他に使うことはありません。

～調査は以上です。調査にご協力いただきましてありがとうございました。～



## 配偶者票

※配偶者のいらっしゃる方は男性の方がお答えください。

### 家庭生活と職業生活に関するアンケート調査

Q1.あなたの現在の就業形態は何ですか。

- |            |                     |
|------------|---------------------|
| 1 正社員・正規職員 | 2 契約社員              |
| 3 派遣社員     | 4 パート・アルバイト         |
| 5 自営業・家族従業 | 6 在宅ワーク             |
| 7 その他( )   | 8 現在は仕事に就いていない→Q5 へ |

Q2.あなたの主な仕事内容はどれですか。(ひとつに○)

- |             |          |          |
|-------------|----------|----------|
| 1 経営・管理職    | 2 専門・技術職 | 3 サービス職  |
| 4 生産・建設・技能職 | 5 事務職    | 6 外交・技術職 |
| 7 倉庫・運転・運搬職 | 8 店頭販売職  | 9 教員     |
| 10 その他( )   |          |          |

Q3.あなたは現在以下の制度を利用していますか。(いくつでも)

- |             |           |               |
|-------------|-----------|---------------|
| 1 フレックス勤務制度 | 2 短時間勤務制度 | 3 在宅勤務制度      |
| 4 育児休業制度    | 5 その他( )  | 6 いずれも利用していない |

Q4.あなたは現在の仕事と家庭生活のバランスに満足していますか。(ひとつに○)

- |              |             |             |
|--------------|-------------|-------------|
| 1 とても満足している  | 2 やや満足している  | 3 どちらともいえない |
| 4 あまり満足していない | 5 全く満足していない |             |

Q5. あなたは**育児**への参加についてどのように感じていますか。(ひとつに○)

- |             |            |               |
|-------------|------------|---------------|
| 1 十分に参加している | 2 もっと参加したい | 3 参加したいとは思わない |
| 4 その他( )    |            |               |

Q6. あなたは**家事**への参加についてどのように感じていますか。(ひとつに○)

- |             |            |               |
|-------------|------------|---------------|
| 1 十分に参加している | 2 もっと参加したい | 3 参加したいとは思わない |
| 4 その他( )    |            |               |

Q7. 上記(Q5 及び Q6)と答えた理由(具体的に壁に感じる事等)を教えてください。

( )

Q8. あなたは以下の家事・育児に平均してどのくらいの時間をかけていますか。(※平日は1日あたり)

☐ 洗濯

- 平日( )分 土曜日( )分 日曜日( )分
- ☐ 掃除(※ロボット掃除機による掃除時間は除く)
- 平日( )分 土曜日( )分 日曜日( )分
- ☐ 買い物
- 平日( )分 土曜日( )分 日曜日( )分
- ☐ 食事の準備・後片付け
- 平日( )分 土曜日( )分 日曜日( )分
- ☐ その他( )
- 平日( )分 土曜日( )分 日曜日( )分
- ☐ 育児(子どもと一緒に過ごす時間※睡眠時間を除く)
- 平日( )時間( )分 土曜日( )時間( )分
- 日曜日( )時間( )分

**Q9.** あなたは家事・育児は合計して1日あたりどのくらい時間をかけていますか。

平日( )時間( )分 土曜日( )時間( )分

日曜日( )時間( )分

**現在仕事に就いている方にお聞きします。現在仕事に就いていない方は次ページ Q14 にお進みください。**

**Q10.** あなたの平日の平均**出社時刻**及び平均**帰宅時刻**を教えてください。

出社時刻 午前・午後( )時( )分ごろ

帰宅時刻 午前・午後( )時( )分ごろ

**Q11.** あなたの週あたりの平均労働時間(残業を含む)及び1日の平均通勤時間(往復)を教えてください。

労働時間 週 約( )時間

通勤時間 1日往復 約( )時間( )分

**Q12.** あなたの休みの形態についてお伺いします。(ひとつに○)

- 1 完全週休二日制(土日が休み)      2 土日以外が休み
- 3 土曜日だけでもしくは、土曜日とそれ以外の平日
- 4 日曜日だけでもしくは日曜日とそれ以外の平日
- 5 不定期      6 その他( )

**Q13** あなたは育児休暇を取りましたか。お子さんが2人以上の場合は第一子と第二子それぞれお答えください。(ひとつに○)

【第一子の場合】

- 1 育児休暇をとった→[ ]ヶ月

【第二子の場合】

- 1 育児休暇をとった→【 】ヶ月
- 2 育児休暇をとっていない→ア制度がある  
イ制度がない

- 2 育児休暇をとっていない→ア制度がある  
イ制度がない

※ここからは全ての方にお聞きします。

Q14. 現在の生活に対する満足度を教えてください。(ひとつに○)

- 1 とても満足している                      2 やや満足している                      3 どちらともいえない  
4 あまり満足していない                      5 全く満足していない

Q15.あなたは以下の項目をどのように感じていますか。a~f それぞれ 1~5 のあてはまる番号に○をつけてください。

	常に感じる	時々感じる	どちらとも いえない	ほとんど 感じない	全く感じない
a 子育てに楽しさを感じる	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
b 子育てに負担を感じる	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
c 子育てに孤独を感じる	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
d 家事に楽しさを感じる	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
e 家事に負担を感じる	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
f 家庭と仕事の両立は難しい(仕事をしている人のみ)	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
g 仕事にやりがいを感じる(仕事をしている人のみ)	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>

Q16.家庭生活や職業生活に関してや子育てとの両立などについてのお考えなどご自由にお書きください。

最後に、

＊あなたの性別を教えてください。(ひとつに○) [男、女]

＊あなたの年齢を教えてください。( )歳

＊あなたの最終学歴を教えてください。(ひとつに○)

- 1 中学校    2 高校    3 高専    4 短大  
5 大学    6 大学院    7 その他( )

＊あなたの昨年(2012 年 1 月～12 月)の年収を教えてください。(ひとつに○)

- 1 収入はなかった    2 100 万円未満    3 100～200 万円未満  
4 200～300 万円未満    5 300～400 万円未満    6 400～500 万円未満  
7 500～600 万円未満    8 600～800 万円未満    9 800～1,000 万円未満  
10 1,000～1,200 万円未満    11 1,200～1,500 万円未満    12 1,500 万円以上  
13 わからない・答えたくない

＊今後アンケート調査もしくはインタビュー調査にご協力頂けますか。ご協力いただける方は以下にご氏名及びご連絡先をお願いいたします。(ひとつに○)

- 1 アンケート調査のみ協力する    2 インタビュー調査のみ協力する  
3 どちらも協力できる    4 協力できない

ご連絡先

ご氏名

ご連絡先 メール:

(アンケートにご協力頂ける方)

ご住所

※ここで知り得た個人情報は調査のみで使用し、他に使うことはありません。

～調査は以上です。調査にご協力いただきまして、ありがとうございました。～

### 資料 3 企業調査 調査票

日本女子大学現代女性キャリア研究所実施。

(客員研究員として設計から参加)





## 企業調査調査票

### 回答者属性

Q1 あなたご自身について、それぞれお答えください。

性別	1 男性	2 女性				
年齢	歳					
職位	経営者	部長相当職	課長相当職	係長相当職	主任相当職	その他
勤務先	1 本社	2 本社以外				

### 企業属性

Q2 貴社の業種についておうかがいします。1つお選びください。

1. 農林漁業
2. 鉱業
3. 建設業
4. 製造業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業
6. 情報通信業
7. 運輸業・郵便業
8. 卸売業
9. 小売業
10. 金融業・保険業
11. 不動産業・物品賃貸業
12. 宿泊業
13. 飲食・サービス業
14. 生活関連サービス業・娯楽業（理美容業、旅行、家事サービス、冠婚葬祭、映画館、スポーツ、遊技業等）
15. 教育・学習支援業
16. 医療・福祉
17. その他（ ）

Q3 貴社には労働組合がありますか。1つお選びください。

1. ある
2. ない

Q4 Q3 で、あると答えた方にお聞きします。

正社員以外の社員も加入していますか。1つお選びください。

1. はい
2. いいえ

Q5 貴社の正社員の人数・平均年齢・平均勤続年数をご記入ください。いない場合は 0 とご記入ください。

	男性	女性
正社員・人数	人	人
正社員・平均年齢	平均 歳	平均 歳
正社員・平均勤続年数	平均 年	平均 年

Q6 貴社の職場環境について伺います。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 男女別のトイレがある
2. 男女別の更衣室がある
3. 男女別の休憩室がある
4. 社内を分煙にしている
5. 社内を禁煙にしている

Q7 過去 3 年間の貴社の業況は次のどれにあたりますか。もっとも近いものを 1 つお選びください。

1. よくなっている
2. よい状態を維持している
3. 悪くなったが、またよくなった
4. 変動が激しい
5. よくなったが、また悪くなった
6. 悪いままである
7. 悪くなっている

Q8 貴社では人手は足りていますか。過去 3 年間についてあてはまるもの 1 つお選びください。

1. 慢性的に人手不足である
2. 徐々に人手不足になってきた
3. 人手に過不足はない
4. 仕事量の波が大きく、人手不足と過剰を繰り返す
5. 徐々に人手は余ってきた
6. 慢性的に人手は余っている

### 中途採用について

Q9 貴社の雇用形態の変化について、あてはまるものすべてをお選びください。

1. 正規雇用から非正規雇用への移動がある
2. 非正規雇用から正規雇用への移動がある
3. 移動はない
4. その他（ ）

Q10 過去 3 年間の採用について、人数を記入してください。いない場合は 0 とご記入ください。

		男性	女性
新卒採用	正規雇用	人	人
	非正規雇用	人	人
中途採用	正規雇用	人	人
	非正規雇用	人	人

Q11 過去 3 年間の女性の中途採用数の変化について、あてはまるもの 1 つお選びください。

1. 増加した
2. 大きな変化はない
3. 減少した
4. 女性の中途採用者はいない
5. その他（ ）

Q12 中途採用の募集はどのように実施していますか。貴社が行っているものすべてをお選びください。

1. ハローワークなどの公的機関を利用
2. 派遣会社に依頼
3. 求人サイトに掲載
4. 新聞のチラシ
5. 求人雑誌に記事の掲載
6. 人脈
7. その他（ ）

Q13 中途採用をする際、採用基準として重視するものは何ですか。

正規雇用の男性と女性、非正規雇用の男性と女性それぞれにあてはまるものすべてをお選びください。



## 妊娠・出産について

Q15 女性正社員の継続状況について、もっとも近いものを1つお選びください。

1. ほとんどの人が出産後でも、正社員として働き続けている
2. 妊娠または出産を機に離職する人もいるが、出産後も働き続ける人の方が多い
3. 出産後に働き続けている人は少ない
4. これまで出産後に働き続けた人は1人もいない
5. 入社する女性の多くが出産後である
6. その他（ ）

Q16 女性社員の妊娠・出産と就業継続について、貴社はどのように考えていますか。もっとも近いもの1つをお選びください。

1. 妊娠・出産後も仕事を続けられるよう制度や支援を充実させたい
2. 本人が仕事を続けたいのであれば、それでもかまわないが、特に支援はしない
3. 仕事を続けるのであれば、育休取得期間は短い方がいい
4. 仕事を続けるのであれば、育児時短は利用しないことがのぞましい
5. 出産しても仕事を続けてほしい社員もいるが、出産するなら辞めてほしい社員もいる
6. 出産する女性社員には、会社はいったん辞めてほしい
7. まだ、妊娠・出産した女性社員はいない
8. その他（ ）

Q17 妊娠中の女性社員について、貴社はどのように考えていますか。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 妊娠中も働きやすいよう、みんなでサポートしたい
2. 妊娠は本人の問題なので、特に配慮する必要はない
3. 妊娠中の体調不良などで、業務が滞ると困る
4. 流産などのトラブルがないよう気を使うので、正直負担である
5. 周囲の仕事量が増えるので、職場としては迷惑である
6. マタニティ・ハラスメント（働く妊婦への嫌がらせ）が生じないように研修会などを実施したい
7. いままで妊娠した女性社員がいないので、よくわからない
8. その他（ ）

Q18 出産、育児休業取得者について伺います。

1. 平成 22 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日の期間に、出産した社員（男性は配偶者が出産した社員）は何人いましたか。（※死産された方も含みます）
2. 1 のうち平成 25 年 9 月 1 日までに、育児休業を開始した人数は何人ですか。

3. また、1のうち出産後平成25年9月1日までに、退職した女性社員は何人ですか。  
 ※現在規定がなくても、社員からの申し出により取得させた場合もお答えください。  
 該当者がいない場合は「0」（ゼロ）とご記入ください。

	1. 平成22年4月1日 ～平成25年3月31日の 間に出産した社員の数	2. 1のうち平成25年9月 1日までの間に育児休業を 開始した社員の数	3. 1のうち出産後平成 25年9月1日までに退職 した女性社員の数
男性正社員	人	人	人
女性正社員	人	人	人
女性非正社員	人	人	人

**Q19** 貴社では、育児休業取得者がいたときに、取得者の担当していた業務についてどのように対応しましたか。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 代替要員は補充せず、同じ部署の他の社員で対応した
2. 社内の他の部署から人を異動させ、対応した
3. 社外から人員を補充し、対応した（派遣労働者、アルバイトなど）
4. その他（ ）
5. わからない
6. 育児休業取得者はいない

**Q20** 貴社には、以下のような勤務時間短縮等の措置の制度や規定がありますか。また、過去3年間に育児および介護のために以下のような仕組みを利用した社員はいましたか。

	制度・規定 あり	過去3年間の 男性による利用	過去3年間の 女性による利用
短時間勤務制度			
育児の場合のフレックスタイム制度			
介護の場合のフレックスタイム制度			
始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ			
所定外労働の免除			
事業所内託児施設			
育児に要する経費の援助措置			
介護に要する経費の援助措置			
在宅勤務制度			
子の看護休暇			
介護休暇の規定			

## 女性の活躍推進について

Q21 貴社の管理職の人数について伺います。いない場合は 0 とご記入ください。

	男性	女性
主任・係長相当職	人	人
課長相当職	人	人
部長相当職	人	人

Q22 貴社の女性管理職割合についてお尋ねします。もっとも近いもの 1 つお選びください。

1. 女性管理職割合は低いが、そもそも女性社員に管理職や高度な業務を求めている
2. 女性管理職割合は低いが、業種や職種上、女性に管理職はつとまらないと考えている
3. 女性管理職割合は低いが、それは女性が管理職につきたがらないからである
4. 女性管理職割合は低いが、家庭で介護や育児などを担う女性には管理職がつとまらないと考えている
5. 女性管理職割合は低いが、男性社員が女性上司の下で働きたがらないからである
6. 女性管理職割合は低いが、女性社員自体の人数が少ないからである
7. 女性管理職割合は 3 割程度で、低くはない
8. 女性管理職割合は 4 割以上で、高い方である

Q23 企業が女性を活用するとは、具体的にはどういうことだと貴社ではお考えですか。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 女性管理職を増やす
2. 女性役員を増やす
3. 経営に女性の視点を取り入れる
4. 本人の能力を活かす仕事を与える
5. 男女を平等に評価する
6. 自社で培った能力やスキルを離職によって無駄にしない
7. 生活者の視点を取り入れる
8. 男性にはない気配りをしてもらう
9. 残業や休日出勤などもどんどん担ってもらう
10. その他（ ）



**Q24** 貴社において、仕事での評価、もしくは重視する項目は何ですか。男性社員、女性社員それぞれあてはまるものを3つまでお選びください。

	男性	女性
協調性		
コミュニケーション能力		
柔軟性		
気配り		
感性の豊かさ		
企画力		
交渉力		
仕事の効率		
決断力		
リーダーシップ		
時間管理力		
行動力		
生活者としての経験		
高いモチベーション		
専門性		
問題解決力		
マネジメント力		
変革推進力		
該当する社員はいない		

## 能力開発について

Q25 貴社では以下のどの能力開発を重視していますか。もっとも近いもの 1 つお選びください。

1. OJT（通常業務に就きながら行われる教育訓練）
2. Off-JT（通常業務を一時的に離れて行う教育訓練）
3. 自己啓発
4. その他（ ）

Q26 貴社の能力開発の考え方についてお伺いします。正社員（新卒）、正社員（中途）、非正社員（中途）それぞれ、もっとも近いもの 1 つお選びください。

	正社員（新卒）	正社員（中途）	非正社員（中途）
個人が自分でやるべき			
なるべく個人が自分でやるべき			
なるべく企業が提供すべき			
企業が提供すべき			
特に能力開発は必要ない			
該当する社員はいない			

## Q27

貴社では、OJT と Off-JT は実施していますか。正社員（新卒）、正社員（中途）、非正社員（中途）それぞれあてはまるものすべてをお選びください。

	正社員（新卒）	正社員（中途）	非正社員（中途）
OJT（通常業務に就きながら行われる教育訓練）を実施している			
Off-JT（通常業務を一時的に離れて行う教育訓練）を実施している			
該当する社員はいない			

## Q28

貴社では、どのような Off-JT（通常業務を一時的に離れて行う教育訓練）を実施していますか。正社員（新卒）、正社員（中途）、非正社員（中途）それぞれ、あてはまるものすべてをお選びください。

	正社員（新卒）	正社員（中途）	非正社員（中途）
新規採用者など初任層を対象とする研修			
新たに中堅社員となった者を対象とする研修			
新たに管理職となった者を対象とする研修			
ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識			
マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）			
コミュニケーション能力			
広報・広聴能力			
法務・コンプライアンス			
財務会計			
品質管理			
プレゼンテーション・ディベート			
語学・国際化対応能力			
OA・コンピューター			
技能の習得			
その他			
実施していない			
該当する社員はいない			

## 今後について

Q29 今後の採用において、どの雇用を増やしていきたいとお考えですか。あてはまるものすべてをお選びください。

	新卒正規	新卒非正規	中途正規	中途非正規	管理職
男性					
女性					

## Q30

女性が活躍する社会をつくるために、何が貴社に必要なだと思いますか。あてはまるものすべてをお選びください。

1. 休暇がとりやすい職場環境
2. 短時間勤務が可能な制度
3. 残業が少ない職場環境
4. ハラスメントのない職場
5. 会社の子育て支援制度
6. 女性を活用しようとする会社の姿勢
7. 勤務評価制度における男女の平等
8. 在宅勤務が可能な制度
9. 会社の介護支援制度
10. 男女が平等に受けられる研修プログラム
11. 女性管理職比率の上昇
12. その他（ ）
13. これ以上女性の活躍を推進するつもりはない

## Q31

再就職を目指す女性に大学が提供するプログラムとして、どのようなものが有益だと思いますか。あてはまるものをすべてお選びください。

1. PC スキルの向上
2. 語学力の向上
3. プレゼンテーションのスキル向上
4. コミュニケーション力向上
5. 専門的知識の習得
6. メンタル・カウンセリングの提供
7. キャリア・カウンセリングの提供
8. メンターの役割
9. その他（ ）

10. わからない
11. 特に求めるものはない

## 資料 4 千葉県中小企業に関する調査 調査票

千葉県からの委託により

千葉県・日本女子大学現代女性キャリア研究所共同で実施。

(客員研究員として設計から参加)



# 県内中小企業等における女性の活躍実態調査

## 【ご協力のお願い】

貴社におかれましては、時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、少子高齢・人口減少社会を迎えるなか、労働市場や企業等においては多様な人材の活躍の促進が期待されており、中でも、女性の活躍の促進は、国の成長戦略の中核とされ、企業の経営戦略としても非常に重要な課題となっているところです。

そこで、千葉県では、県内の各経済団体と連携し、県内の中小企業等における女性の活躍の実態や意識を把握し、女性がその持てる能力を発揮できるような環境づくりに活用することなどを目的として、県内の中小企業等を対象とした女性の活躍の実態調査を実施することといたしました。

業務多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

なお、調査結果につきましては、統計的处理等を行い、ホームページ等に掲載する予定ですが、回答者が特定されたり、回答いただいた内容が他の目的に使用されたりすることはないことを申し添えます。

平成26年11月

千葉県  
一般社団法人 千葉県商工会議所連合会  
千葉県商工会連合会  
千葉県中小企業団体中央会  
一般社団法人 千葉県経営者協会  
千葉県中小企業家同友会

## 【ご記入にあたって】

1. 調査票は、貴社の代表者ご本人、又は人事・総務の担当者の方がご回答いただくようお願いします。
2. ご回答はアンケート調査票の設問に従い、選択肢の番号を○で囲んでください。また、問1については、人数をご記入ください。
3. 「その他（ ）」に当てはまる場合は、（ ）内に具体的内容を記入してください。
4. 特に指定がない場合には、平成26年11月1日現在でご回答ください。
5. ご記入いただきましたアンケート調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、平成26年12月19日（金）までにご返送くださるようお願い申し上げます。
6. アンケート集計結果については、平成27年4月頃を目途に千葉県ホームページで公表します。  
なお、ご希望される方には調査結果（概要版）を送付いたしますので、希望される場合には、下記問い合わせ先までご連絡ください。

【問い合わせ先】 千葉県総合企画部 男女共同参画課 企画調整班

☎043-223-2372 ✉kyodo2@mz.pref.chiba.lg.jp

\*当調査は、千葉県から委託を受けて（株）ケー・シー・エスが実施しています。



■貴社の概要

問1 貴社の状況についてお伺いします。（〇はそれぞれ1つ、人数は数字を記入）

所在地	1. 千葉地域(千葉市、習志野市、市原市、八千代市)		
	2. 東葛飾地域(市川市、船橋市、松戸市、野田市、柏市、流山市、我孫子市、鎌ヶ谷市、浦安市)		
	3. 印旛地域(成田市、佐倉市、四街道市、八街市、印西市、白井市、富里市、印旛郡)		
	4. 香取地域(香取市、香取郡)		
	5. 海匝地域(銚子市、旭市、匝瑳市)		
	6. 山武地域(東金市、山武市、大網白里市、山武郡)		
	7. 長生地域(茂原市、長生郡)		
	8. 夷隅地域(勝浦市、いすみ市、夷隅郡)		
	9. 安房地域(館山市、鴨川市、南房総市、安房郡)		
	10. 君津地域(木更津市、君津市、富津市、袖ヶ浦市)		
業種 (もっとも売上高の 高いものに〇)	1. 農林漁業                      2. 鉱業                      3. 建設業		
	4. 製造業                      5. 電気・ガス・熱供給・水道業                      6. 情報通信業		
	7. 運輸業、郵便業                      8. 卸売業                      9. 小売業		
	10. 金融業、保険業                      11. 不動産業、物品賃貸業                      12. 宿泊業		
	13. 飲食・サービス業                      14. 生活関連サービス業、娯楽業 (理美容業、旅行、家事サービス、冠婚葬祭、映画館、スポーツ、遊技業等)		
	15. 教育、学習支援業                      16. 医療、福祉                      17. その他サービス業		
従業員数	1. 20人以下                      2. 21～30人                      3. 31～50人		
	4. 51～100人                      5. 101～200人                      6. 201人以上		
「役員」の人数	<div> <div>_____人    うち女性の人数_____人</div> <div>※0人の場合は「0」を記入</div> </div> <div>※役員・・・取締役・会計参与・監査役・執行役・理事・監事など</div>		
「正社員」の人数	<div> <div>_____人    うち女性の人数_____人</div> <div>※0人の場合は「0」を記入</div> </div>		
「非正規社員」の 人数	<div> <div>_____人    うち女性の人数_____人</div> <div>※0人の場合は「0」を記入</div> </div> <div>※非正規社員・・・パート・アルバイト・嘱託など</div>		
この5年間の 「正社員数」の変化	<div> <div>1. 20%以上増加                      2. 10%以上20%未満増加</div> <div>3. 5%以上10%未満増加                      4. 大きな変化はない</div> <div>5. 5%以上10%未満減少                      6. 10%以上減少</div> </div>		



「女性正社員」の 育児休業後の復帰 状況	1. 育児休業復帰後 1 年以上働き続ける人が多い 2. 育児休業復帰後、1 年以内に辞める人が多い 3. 育児休業取得者はいない	
この3年間の 「妊娠・出産を理由 とした退職者(正社 員)の比率」の変化	1. かなり増えた                      2. やや増えた 3. 変わっていない                4. やや減った 5. かなり減った                    6. わからない、女性正社員がいない	
平均勤続年数 ※小数点 1 位まで記入	男性正社員 _____ 年	女性正社員 _____ 年
平均年齢	男性正社員 _____ 歳	女性正社員 _____ 歳
会社設立後の 経過年数	1. 20年以上            2. 19～10年            3. 9～4年            4. 3年以下	
主任・係長相当職 の人数 (11 月 1 日現在)	_____ 人      うち女性の人数 _____ 人 <div>※0人の場合は「0」を記入</div>	
課長相当職の人数 (11 月 1 日現在)	_____ 人      うち女性の人数 _____ 人 <div>※0人の場合は「0」を記入</div>	
部長相当職の人数 (11 月 1 日現在)	_____ 人      うち女性の人数 _____ 人 <div>※0人の場合は「0」を記入</div>	
この5年間の「女性 管理職数」の変化 (課長相当職以上)	1. 20%以上増加                      2. 10%以上20%未満増加 3. 5%以上10%未満増加            4. 大きな変化はない 5. 5%以上10%未満減少            6. 10%以上減少	

問2 貴社において、女性の配属や活躍が難しいとお考えの職種はありますか。(それぞれ1 つに○)

	特に難しさはない	女性の配属や活躍が難しい		男女ともに担当社員がいない
			理由をご記入ください	
A 人事・総務・経理	1	2	( )	3
B 研究・開発・設計	1	2	( )	3
C 情報処理	1	2	( )	3
D 営業職	1	2	( )	3
E 販売・サービス業	1	2	( )	3
F 生産・輸送・建設・労務職	1	2	( )	3
G その他( )	1	2	( )	3

問3 業況の動向について、お尋ねします。(それぞれ1 つに○)

過去3年間(平成 23～25 年度)の「売上高」の変化	1. 20%以上増加 3. 5%以上10%未満増加 5. 5%以上10%未満減少	2. 10%以上20%未満増加 4. 大きな変化はない 6. 10%以上減少
過去3年間の「経常利益」の変化	1. 20%以上増加 3. 5%以上10%未満増加 5. 5%以上10%未満減少	2. 10%以上20%未満増加 4. 大きな変化はない 6. 10%以上減少
過去3年間の「生産性」の変化	1. 高まっている 3. ほぼ同じ程度である 5. 低くなっている	2. やや高まっている 4. やや低くなっている 6. わからない

問4 次にあげる項目について、同業種・同規模の他社と比較して、貴社はどのような状況ですか。  
(それぞれ1 つに○)

売上高	1. 高い	2. やや高い	3. ほぼ同じ	4. やや低い	5. 低い
経常利益	1. 高い	2. やや高い	3. ほぼ同じ	4. やや低い	5. 低い
生産性	1. 高い	2. やや高い	3. ほぼ同じ	4. やや低い	5. 低い

■妊娠・出産と育児支援に関する取組

問5 女性社員の妊娠・出産について、貴社ではどのように考えていますか。(1つに○)

1. 出産後も働き続けてもらうための支援体制を整えており、妊娠・出産に特段問題はない
2. 妊娠・出産しても働き続けられるよう、支援体制を整えたい
3. 妊娠・出産は本人の問題なので、特に支援は考えていない
4. 代替要員の確保など会社の負担が増えるので、正直に言えば迷惑である
5. 妊娠・出産した女性社員がいないためわからない
6. その他( )

問6 貴社では、「育児中」の社員に対する支援として、次の制度や実績がありますか。

		制度 (1つに○)			実績 (あてはまるものに○)		
		制度がある	制度がない	制度はないが対応している	利用者は いない	女性の 利用者がいる	男性の 利用者がいる
正社員	A 育児休暇(配偶者出産制度など数日間の休暇)	1	2	3	1	2	3
	B 育児休業	1	2	3	1	2	3
	C 子の看護休暇	1	2	3	1	2	3
	D 半日や時間単位の休暇	1	2	3	1	2	3
	E 短時間勤務 (1日の所定労働時間を短縮する)	1	2	3	1	2	3
	F 所定外労働(残業・休日出勤)の免除	1	2	3	1	2	3
	G 変則時間勤務 (フレックスタイム・時差勤務等)	1	2	3	1	2	3
	H 在宅勤務(テレワーカー等)	1	2	3	1	2	3
	I 保育料補助、ベビーシッター利用補助	1	2	3	1	2	3
	J 育児休業復帰支援プログラム(復職支援)	1	2	3	1	2	3
	K 育児で離職した社員の再雇用	1	2	3	1	2	3
	L 事業所内保育所	1	2		1	2	3
	M その他( )	1	2	3	1	2	3

非 正 社 員	a 育児休暇(配偶者出産制度など数日間の休暇)	1	2	3	1	2	3
	b 育児休業	1	2	3	1	2	3
	c 子の看護休暇	1	2	3	1	2	3

問7 貴社では時間外労働の削減に向けてどのようなことに取り組んでいますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. ノー残業デーの実施	2. 時間管理が評価される人事評価制度の導入
3. 時間外労働削減の目標設定	4. 取引先や顧客との調整(納期・打合わせ・営業時間の調整)
5. その他( )	6. 特にない

■女性の活躍推進に向けて

問8 貴社では女性管理職の今後の登用について、どのようにお考えですか。（1つに○）

1. 積極的に女性の登用率を上げていきたい
2. 性別にかかわらずふさわしい人材を登用する
3. できるだけ女性の登用は避けたい

問9 女性の活躍推進のために取り組んでいることはありますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 企業内の推進体制の整備
2. 女性の能力発揮の状況や問題点の調査・分析
3. 女性の能力発揮のための計画の策定
4. 経営層による経営計画への位置づけ
5. 管理職への積極的な登用
6. 女性がいない、または少ない職場について、意欲と能力のある女性を積極的に登用
7. 女性がいない、または少ない職務・役職について、女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施
8. 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う
9. 女性が不利にならないような人事考課基準を明確に定める
10. 女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準（転勤要件など）を見直す
11. パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施
12. 出産や育児等による休業がハンディとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度の導入
13. 働きやすい職場環境の整備（体力面での個人差を補う器具・設備等の設置）
14. 仕事と家庭の両立のために法律を上回る制度を整備し、制度の活用を促進
15. 職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し）
16. メンター（指導者・助言者）制度の導入やロールモデル（手本となる先輩社員）の情報提供
17. 仕事と介護を両立するための支援や介護休業制度などの整備
18. その他（ ）
19. 特に実施していることはない

※問9「19. 特に実施していることはない」とお答えの方にお尋ねします。

問10 問9の取組について、「特に実施していることはない」のはなぜですか。

（あてはまるものすべてに○）

1. 女性社員がいらないから
2. 特に女性だけを対象にした取組をする必要はないと考えるから
3. 既に女性が活躍しやすい状況にあるから
4. 女性に管理職や高度な業務を求めているから
5. 人事管理が複雑になるから
6. コストや労力がかかるから
7. その他（ ）
8. 特にない

※問 9「1」～「18」にお答えの方にお尋ねします。

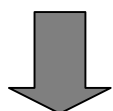
問1 1 どのような理由で女性の活躍推進に取り組んでいますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 経営戦略として女性の活躍(女性の視点等)が重要だから
2. 経営トップの方針だから
3. 女性の勤続年数を延ばすため
4. 女性社員の意欲を向上させるため
5. 企業の社会的責任(CSR)として
6. 株主対策として
7. 企業のイメージアップのため
8. 多様な人材の活用を図るため
9. 優秀な人材を確保するため
10. 過去の男女格差を是正するため
11. その他( )

※問9「1」～「18」にお答えの方にお尋ねします。

問1 2 貴社において「女性の活躍推進」を進めることにより、どのようなメリットがありましたか。  
(あてはまるものすべてに○)

1. 人材が確保しやすくなった
2. 新たな商品やサービスの開発につながった
3. 販路拡大につながった
4. 仕事の効率化や業務の改善が進んだ
5. 社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した
6. 女性社員のモチベーション(やる気・熱意)が向上した
7. 男性社員に良い刺激となった
8. 企業イメージがよくなった
9. その他( )
10. 特にない



貴社において、具体的な事例がございましたら、ぜひ、ご記入ください。

[illegible]



※すべての方にお尋ねします。

問1 3 貴社で女性の活躍を推進する上で、どのような課題がありますか。(あてはまるものすべてに○)

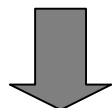
- |                        |                               |
|------------------------|-------------------------------|
| 1. 経営者(トップ)の意識が伴わない    | 2. 中間管理職や現場管理職の意識が伴わない        |
| 3. 女性管理職を育てていく企業風土がない  | 4. 女性社員の意識が伴わない               |
| 5. 女性社員の人材育成ができていない    | 6. 男性社員からの理解が得られない            |
| 7. 女性上司を嫌がる男性が多い       | 8. 結婚・出産等で退職する女性が多い           |
| 9. 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい | 10. 交代勤務や夜間の勤務が多い             |
| 11. 女性が担当できる仕事に限られている  | 12. 出産や育児で長期休業した時の代替要員が確保できない |
| 13. その他( )             | 14. 特にない                      |

問1 4 「女性の活躍推進が、今後の経営戦略の鍵を握る」という考え方について、貴社ではどのようにお考えですか。(1つに○) ※回答者の所感で結構です。

- |            |             |             |              |
|------------|-------------|-------------|--------------|
| 1. 非常に共感する | 2. ある程度共感する | 3. あまり共感しない | 4. まったく共感しない |
|------------|-------------|-------------|--------------|

問1 5 貴社において、女性の活躍推進を進める上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。(あてはまるものすべてに○)

- |  |
|--|
| 1. 女性の継続就業(育児休業等からの職場復帰など)に関する支援   |
| 2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組  |
| 3. 女性のモチベーション(やる気・熱意)や職場意識を高めるための研修機会の付与   |
| 4. メンター(指導者・助言者)制度の導入  |
| 5. ロールモデル(手本となる先輩社員)の育成  |
| 6. セクシャルハラスメント防止など職場環境の整備  |
| 7. 中間管理職や現場の管理職の男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進   |
| 8. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築  |
| 9. 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい条件(転勤要件など)の緩和  |
| 10. OJT(職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練)及び Off-JT(社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練)の人材育成の機会を男女同等に与えること |
| 11. 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること                                     |
| 12. 女性が活躍しやすい企業風土に変えること  |
| 13. その他( )   |
| 14. 特にない   |



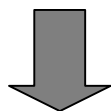
具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。

(必要なこと)

--

問16 今後、企業等の女性活躍推進を図るために、千葉県にどのような施策の「充実」を期待しますか。  
(特に重要なこと5つまで○)

1. 女性活躍の先進事例等のメリットを企業に情報提供する
2. 経営者向けのセミナーなどを開催する
3. 女性活躍を推進するアドバイザーなどを企業に派遣する
4. 女性活躍に取り組む企業の表彰及びPRをする
5. 学校においてキャリア教育を行う
6. 保護者向けに男女共同参画意識を持ってもらうための啓発を行う
7. 子育て環境(保育所等)を整備する
8. 女性管理職を養成するセミナーを実施する
9. 男性管理職向けセミナーを実施する
10. 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワークを構築する
11. ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う
12. 女性の再就職支援を行う
13. 女性の活躍に取り組む企業の公共調達への優遇策を導入する
14. 女性の活躍に取り組む企業への助成を行う
15. 県が率先して、女性の活躍推進に取り組む
16. その他( )
17. 特になし



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。

(千葉県に期待すること)

問17 回答者の方についてお尋ねします。(それぞれ1つに○)

性別	1. 男	2. 女		
職位	1. 一般社員	2. 係長・主任クラス	3. 課長クラス	4. 部長クラス
	5. 役員	6. 社長・代表	7. その他( )	
担当部署	1. 人事・総務・経理	2. 研究・開発・設計	3. 情報処理	4. 営業
	5. 販売・サービス	6. 生産・輸送・建設・労務	7. その他( )	
勤続年数	1. 3年未満	2. 3年以上～10年未満	3. 10年以上～20年未満	4. 20年以上

問18 このアンケートのご回答について、ヒアリング(電話・訪問)にご協力いただくことはできますか。 ※ヒアリングにかかる時間は、30分程度を予定しています。

- |        |                |         |
|--------|----------------|---------|
| 1. できる | 2. 電話であれば協力できる | 3. できない |
|--------|----------------|---------|

ヒアリング調査にご協力いただける場合には、貴社名をご記入ください。  
ご記入いただいた情報は本調査のみで利用します。  
(ヒアリング調査を実施させていただく場合には、後日、電話でご連絡させていただきます。)

貴社名		お電話	
ご担当部署		回答者 お名前	

ご協力ありがとうございました