

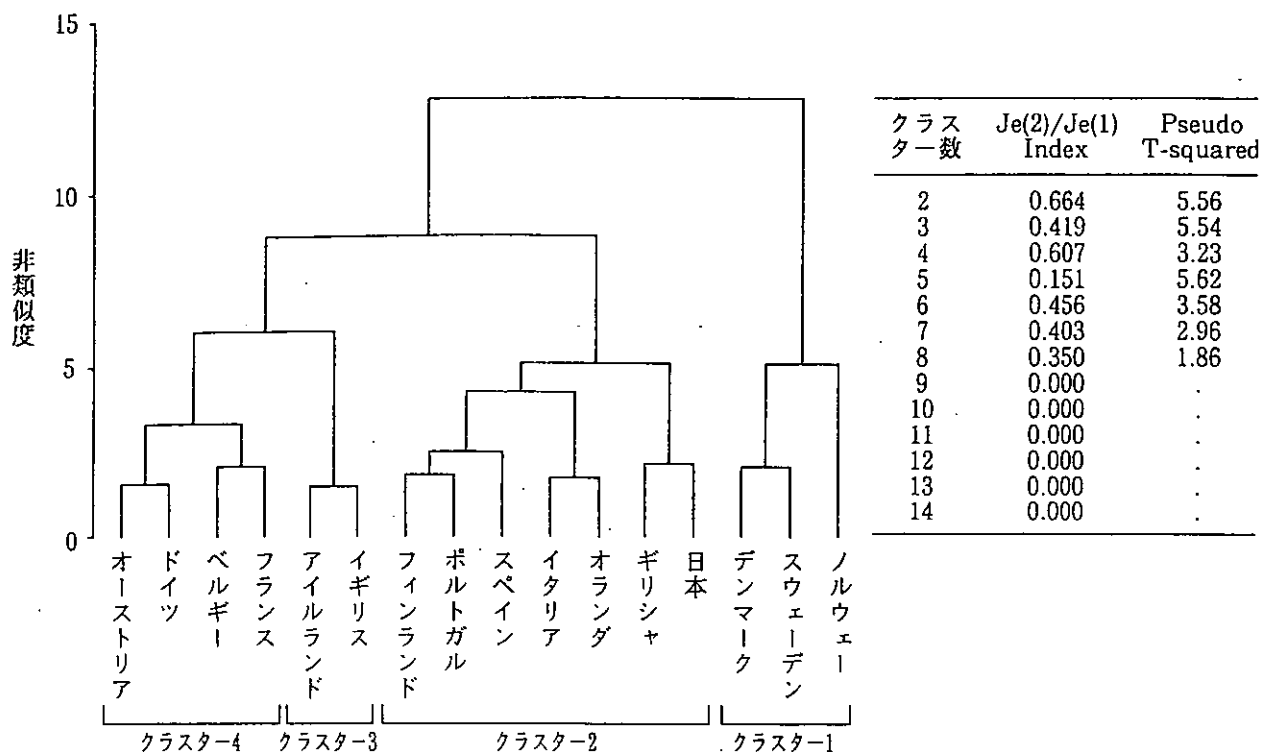
この結果を見ると、日本の子育て支援は「日本型」というよりも、家族によるケアを中心とし、低い水準の公的支援を特徴とする南ヨーロッパ諸国の政策パターンに似ているといえるだろう。

4. まとめ

以上、見てきたように、各国は様々に子育て支援を展開している。しかし、これらの政府の政策がどの程度出生促進効果を持つのか、はっきりしない。本研究におけるクラスター分析の結果、政策に類似点が多いにもかかわらず、出生率には大きな差が見られるケースも少なくない。たとえば、ベルギーとフランスは同一クラスターにありながら、出生率に大きな差がある。他方、出生率は近いもののクラスターは完全に別で政策の類似点が見出せない国、オランダとデンマークなどもある。

したがって、積極的な支援策の実施が、即、高い出生率につながるとは一概には言えないことになるだろう。

図1 子育て支援策によるデンドグラム



【別添資料9】

「ヨーロッパと日本の子育て支援政策と出生率：A Qualitative Comparative Analysis」

福田亘孝(2002)

『武蔵野女子大学現代社会学部紀要』, Vol.3

EU と日本の出産休暇、親休暇、育児サービスの子育て支援策について比較をおこない、QCA 手法により、子育て支援策の出生率への影響を検討した論文である。

1. 問題意識

少子化が問題となっているヨーロッパ諸国について、出生促進政策の出生率向上への効果を見た実証研究は数多い。しかし、それにもかかわらず、実際に政府の政策介入がどの程度、出生率を上昇させる効果を持つのか、はっきりしていない。国によって、あるいは時代によって分析結果が異なっている。

このように子育て支援政策と出生率の関連が明確でない理由の一つとして、政策が実施される社会的コンテクストが多様であることが挙げられるのではないか。つまり、子育て支援策の出生率への影響を考える際には、特定の社会的条件において両者の間に関連が存在しているかどうかを考慮しなければならない。独立変数（政策変数）の従属変数（出生率）に対する効果は、他の独立変数がどのような組み合わせになっているか（布置パターン）に依存する度合いが高い。この意味で、従来の多変量による Variable-oriented な計量的手法による分析は他の変数を等しい条件にコントロールしており、独立変数と従属変数の関連を分析するのが難しい。

そこで、この論文では、Qualitative Comparative Analysis (QCA) を用いて、子育て支援策と出生率の関係を分析する。QCA は、他の変数の布置パターンと関連付けながら独立変数と従属変数の共変関係を分析するものであり、特定の社会的条件における関連を考慮するという目的に、ふさわしい手法である。

2. 子育て支援政策の国際比較

はじめに、出産休暇、親休暇について期間と賃金保障率をあわせた指数を作成し、国際比較をおこなっている。またあわせて、育児サービスについても国際比較を試みている。

① 出産休暇

他の研究にもあるように、日本の出産休暇が EU 諸国に比べて短いことは明らかである。

ここでは、最長休暇期間の日数に休暇期間中の平均賃金保障率を掛けた「出産休暇指数」³³を求めて、期間・賃金保障の両側面から充実度を見ている。後掲資料の表1³⁴にあるように、出産休暇指数でみた水準が最も高いのはポルトガルであり、ついでデンマーク、フランスである。一方、水準が低いのはイギリスで、日本は2番目に水準の低い国であることがわかる。

②親休暇（育児休暇）

親休暇制度の導入は家庭と労働市場の両方において Gender Equity を促進させると考えられている。しかし、日本の育児休暇期間が短いことも、他の研究で指摘されている事実である³⁵。

ここでは、出産休暇と同様に、期間と保障額をあわせた親休暇指数が計算されている。まず現金給付額を給付期間で加重平均し、各国の親休暇期間中の一ヶ月あたりの平均給付額を求める。次にこの値をその国の製造業の一ヶ月平均賃金で割った値を「平均賃金保障率」として計算し、1から平均賃金保障率を差し引いた値でその国の最長日数を割って指数化する³⁶。

後掲の表2³⁷でこの指数を見ると、日本はちょうど真ん中の水準に位置していることがわかる。出産休暇指数に比べると、変動係数が3倍以上になっており、各国で育児支援水準にかなりのばらつきがあることが示された。水準の高いのはベルギー、スウェーデン、ノルウェー、フランスなどで、これらの国では期間も長く現金給付の水準も高い。

③育児サービス

子育てと就業の両立を支援する手段には、保育所や幼稚園などの育児サービスを充実させるというものもある。しかし、日本は保育所の整備拡充が十分ではないと言われている。ここでは、0～3歳児のうち育児施設に在籍している子供の割合、4～5歳児のうち育児施設に在籍している子供の割合、公的施設在籍者率³⁸の3つの指標で育児サービスの水準をみている。

日本は0～3歳児のうち育児施設に在籍している子供の割合が13%弱で、他国に比べ低い水準になっているものの、4～5歳児のうち育児施設に在籍している子供割合は9割以上に

³³ これは、それぞれの国における100%の賃金が保障される休暇期間に相当する。たとえば100日の休暇期間に対し保障率が80%なら、休暇指数は80になる。

³⁴ 本文114ページに掲載。

³⁵ 本研究においても詳しく比較がおこなわれているが、福田（2003）と重複する部分があるため、ここでは省略した。

³⁶ たとえば賃金保障率が0で親休暇の最長期間が60日の場合、 $60 \div (1-0)$ で親休暇指数は60になり、賃金保障率が0.2だった場合には、親休暇指数は75になる。よって、これが高いほうが親休暇が充実していると判断することができる。

³⁷ 本文117ページに掲載。

³⁸ 育児施設に在籍している子供のうち、公的施設に在籍する子供数の比。

なっており、高い水準にあることがわかる。しかし、公的施設在籍者率でみると、3割強とオランダについて2番目に低く、育児サービスは私的に供給される傾向が強いことがわかった。公的施設在籍者率が最も高いのはイギリスで100%となっている。

3. 支援パターンの国際比較

以上のように、子育て支援は各国多様に展開しており、それぞれの政策のあり方は国によってかなり違うことがわかった。前述のとおり、個別の支援策にのみ注目しては子育て支援のパターンを包括的にとらえるのは難しい。

そこで、(1)出産休暇期間、(2)出産休暇中の賃金保障率、(3)親休暇期間、(4)親休暇中の平均賃金保障率、(5)育児施設に在籍している0～3歳児の割合、(6)育児施設に在籍している4～5歳児の割合、(7)公的施設在籍者率の7つの変数を標準化し、多次元尺度構成法を用いて、各国の類似度を2次元配置で求めたのが、後掲の図1³⁹である。

この図において次元1は各国の休暇の水準についての尺度と見ることができる。また、次元2は育児サービスの水準についての尺度である。日本はドイツ、デンマーク、イタリアなどと比較的類似性があるようだ。一方、他の研究などで一括されがちなノルディック諸国について、子育て支援政策にはかなり異なる部分があることが見て取れる。

4. QCAによる分析

EU諸国や日本における子育て支援が多様な形態をとっており、こうした政策が実施されている社会的・経済的コンテキストも国ごとに異なっている。そこで次に、これらを考慮してQCAによる分析が試みられている。

この手法は、多変量解析のように独立変数と従属変数の共変関係を求めるのではなく、二値変数で表したデータに対してブール代数を応用し、ある結果が生じるのに必要な条件の組み合わせを特定するというものである。独立変数と従属変数（結果変数）を1、0の変数で表現したTruth Tableを作成し、結果変数が特定の値をとるのに最低限必要とされる独立変数の組み合わせを求める。つまり、QCAでは特定の結果が発生するために必要な条件が決定されることになる。

ここでは、社会経済に関する独立変数として、各国の1998年における(1)製造業の一ヶ月の男性賃金⁴⁰、(2)25～29歳の女性雇用率、(3)女性被雇用者に占めるパートタイマーの割合を用いている。子育て支援に関する独立変数は、(4)0～5歳児にのうち育児施設に在籍している子供の割合、(5)出産休暇指数、(6)親休暇指数の6つを設定している。求められたTruth Tableは、後掲の表5である⁴¹。このテーブルに対してブール代数による縮約を行い、高い水準の出生率を産出するパターンとして、次の3つが検出された。

³⁹ 本文121ページに掲載。

⁴⁰ 購買力平価でドル・ベースに換算したものを使用。

⁴¹ 本文124ページに掲載。

・「CHILDCARE+MATERNITY+WAGE」の組み合わせ

フランス、デンマーク、ベルギーの大陸ヨーロッパ諸国に見られる。(Large Income 型)

高い賃金水準を背景に、育児サービスと出産休暇制度の充実を中心とする子育て支援政策が併存した場合出生率が高くなる。

出産前後の期間は充実した出産休暇を利用し、その後は高い水準の世帯所得を背景に育児サービスを積極的に活用することで、子育てと就業の両立が可能になるためだと考えられる。

・「CHILDCARE+PARENTAL+MATERNITY」の組み合わせ

スウェーデン、ノルウェー、フィンランドに見られる。(Gender Equity 型)

女性の就業率が高く、男女間賃金格差が小さいため、子育ての機会費用が相対的に高くなる傾向がある。この場合、育児サービスや出産休暇よりも親休暇の充実に重点をおいた政策がおこなわれた場合、出生率が高くなる。

・「PARENTAL+WAGE」の組み合わせ

イギリスとオランダに代表される。(Flexible Employment 型)

男性賃金が高い一方で女性賃金が低く、パートタイム労働に従事する女性の割合が高い。この場合、水準の低い親休暇制度に代表されるように政府による政策介入が少なく、労働市場に対する規制が弱くても出生率が高くなる。

労働市場が柔軟で、パートタイム就労を中心にした「子育てと就業」の両立がおこなわれるものと考えられる。

5. まとめ

以上の分析から、出生率が相対的に高くなるパターンが3つ検出された。これらの結果は、社会経済システムと子育て支援システムが制度的に補完的な関係にあることを示唆している。つまり、特定の子育て支援政策は、実施される社会経済システムと高い整合性を持つ場合には出生率を上昇させる方向に作用するが、反対に整合性が低い場合には出生促進効果はほとんど期待できない。したがって政策を実施する際には、社会経済システムと整合性の高いものを選択する必要があるだろう。

(所感)

たしかに日本においても社会経済システムと整合性の高い子育て支援をすべきだろう。しかし、QCAを用いた分析からは、日本がどのような社会構造を持ち、それゆえ、どのような政策をおこなった際に出生率が高くなるのかが不明である。つまり、何が整合性の高

い政策なのかが明らかにされていない。マクロの経済条件を取り入れた時系列モデルなどで、この問題を検討していくことが考えられる。

表1：EUと日本の出産休暇

	休暇期間	賃金保障	出産休暇指数
オーストリア	16週	100%	96.0
ベルギー	15週	82% (最初の1ヶ月) 75% (残りの期間)	69.2
デンマーク	28週	週2846クローネ	102.9
フィンランド	105日 (日曜は除く)	所得水準により43%から82% 平均的には66%	69.3
フランス	16週 (第1子・第2子) 26週 (第3子以後)	84%	97.4
ドイツ	14週	100%	84.0
ギリシャ	16週	100%	96.0
アイルランド	18週	70% (最初の14週) 0% (残りの期間)	58.8
イタリア	5ヶ月	80%	102.9
ルクセンブルク	16週	100%	96.0
オランダ	16週	100%	96.0
ポルトガル	120日	100%	120.0
スペイン	16週	100%	96.0
スウェーデン	14週	80%	67.2
イギリス	18週	90% (最初の6週) 週54.44ポンド (残りの期間)	45.2
日本	14週	60%	50.4

(資料)

Bettio, F., & Prechal, S. (1998). Care in Europe.
Commission of the European Communities. (1999). Report from the Commission.
労働省女性局. (1999). 改正男女雇用機会均等法のあらし.

表2：EUと日本の親休暇（育児休暇）

	(最長) 休暇期間	現金 給 付	パートタ イム形態 での休暇	親休暇指数
オーストリア	24ヶ月	月額5,600シリング	あり	829.2
ベルギー	3ヶ月。これ以外に 5年間まで延長可能 なキャリア・プレイ ク制度がある。	月額20,400ベルギー・フ ラン。キャリア・プレイ ク中は月額12,308ベルギ ー・フラン。	あり	1933.0
デンマーク	13週。これ以外に26 週間までのチャイル ド・ケア休暇があ る。	週2,846クローネ。チャ イルド・ケア休暇中は週 1,710クローネ。	なし	314.6
フィンランド	26週。これ以外にチャ イルド・ケア休暇 があり子どもが3歳 になるまで休める。	出産休暇と同じ。チャ イルド・ケア休暇中は月額 1,500マルッカ。	なし	1190.4
フランス	3年	月額3,045.70フラン (第二子から)	あり	1203.5
ドイツ	3年	月額600ドイツマルク (所得審査を条件として 2年間のみ)	あり	1088.0
ギリシャ	3.5ヶ月	無し	なし	94.5
アイルランド	14週	無し	あり	84.0
イタリア	10ヶ月	賃金の30%	なし	385.7
ルクセンブルク	6ヶ月	月額60,000フラン	あり	283.3
オランダ	3ヶ月	無し	あり	72.0
ノルウェー	52週、あるいは42週	賃金の80%を52週間、あ るいは賃金の100%を42 週間	あり	1560.0
ポルトガル	6ヶ月	無し	あり	162.0
スペイン	3年	無し	あり	939.0
スウェーデン	450日	賃金80%を1年間と日額 60クローネを3ヶ月間	あり	1926.9
イギリス	13週。ただし1年間 に取得のできるのは 4週間まで。	無し	あり	78.0
日本	1年	賃金の40%から80%まで	あり	521.7

(資料)

Moss, P., & Deven, F. (eds.). (1999). Parental Leave: Progress or Pitfall?
 Clauwaert, S., & Harger, S. (2000). Analysis of the Implementation of the Parental
 Leave Directive in the EU Member States.
 Rostgaard, T. & Fridberg, T. (1998) Caring for Children and Older People.
 労働省. (2000). 育児・介護休業法のあらまし.

図1：EU諸国と日本の二次元布置

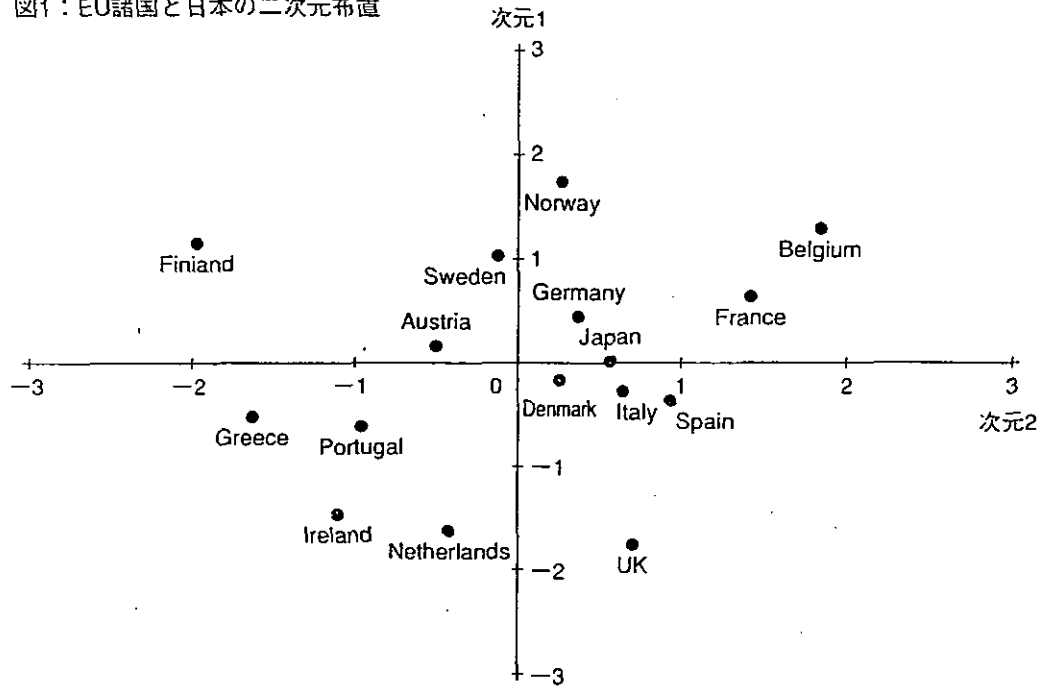


表5：EU諸国と日本のTruth Table

	TFR	Wage	Employment	Part-time	Childcare	Parental	Maternity
フランス	1	1	1	1	1	1	1
デンマーク	1	1	1	0	1	0	1
ノルウェー	1	1	1	1	0	1	0
ベルギー	1	1	0	1	1	1	1
スウェーデン	1	0	1	1	0	1	0
イギリス	1	1	1	1	1	0	0
オランダ	1	1	1	1	0	0	1
フィンランド	1	0	1	0	0	1	0
ドイツ	0	1	1	1	1	1	0
オーストリア	0	1	1	1	0	1	1
イタリア	0	0	0	0	1	0	1
ポルトガル	0	0	1	0	0	0	1
スペイン	0	0	0	0	1	1	1
ギリシャ	0	0	0	0	0	0	1
日本	0	0	0	1	0	0	0

TFR：出生率水準；Wage：男性賃金；Employment：女性雇用率；Part-time：女性被雇者に占めるパートタイマーの割合；Childcare：0～5歳児のうち育児施設に在籍している子どもの割合；Parental：親休暇指数；Maternity：出産休暇指数
(資料)

Eurostat. (2000). European Social Statistics: Labour Force.

Eurostat. (2000). Eurostat Yearbook.

労働省. (2000). 賃金構造基本統計調査.

総務庁. (2000). 就業構造基本調査報告.

少子化対策とファミリー・フレンドリー施策 - 研究動向のフォローと問題点の析出

岡田真理子

1. はじめに

本稿は、ファミリー・フレンドリー施策およびファミリー・フレンドリー企業に関する既存の研究を、少子化対策との関連という視点からサーベイし、ファミリー・フレンドリー施策に関連する研究の現状における問題点を明らかにすることを目的とする。

ファミリー・フレンドリー施策とは、文字通り家族あるいは家庭にやさしい施策、つまり、仕事と家庭の両立を支援するような施策のことを意味する。具体的には、育児休業制度や介護休業制度などの休業制度、短時間勤務制度やフレックスタイム制などの柔軟な労働時間管理、ジョブシェアリングや在宅勤務などの多様な勤務管理、さらに事業所内託児所など、広範囲に及ぶ施策が存在する[労働省女性局, 1999]。これらの施策を実際に制度として採用している企業のことを、ファミリー・フレンドリー企業と呼ぶ。

国によるファミリー・フレンドリー政策は、1989年のいわゆる「1.57ショック」によって立ち上げられた育児休業制度に関する政策を契機として形成されてきた。国の政策が徐々に形成されるにしたがって、これまで個々別々の人事管理制度として存在していたファミリー・フレンドリー施策を、企業が一連の人事管理施策として行なう傾向が見られることとなった。このような傾向の中、近年では厚生労働省がファミリー・フレンドリー施策に熱心に取り組み、一定程度の制度的効果をあげている企業を「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰することにより、ファミリー・フレンドリーという言葉は比較的身近なものとして認識されている。もちろん、そのような状況に至ったのには、なによりも、現実において、労働者側にファミリー・フレンドリー施策のような人事管理が必要な状況が多く生じるようになったということが大きな要因として存在している。

このように、ファミリー・フレンドリーという言葉は比較的広く認識されているが、実際の企業におけるファミリー・フレンドリー施策は効果的に実効性をあげているのであろうか。また、その効果は国の政策が意図したものと同一なのであろうか。その答えは、研究文献を紐解くまでもなくあきらかである。日々の報道をはじめとするマスコミ媒体において、仕事と家庭の両立の困難さに関するテーマが多く取り上げられることから、現実にはファミリー・フレンドリー施策が政策の目論見どおりには行なわれていないことがわかるであろう。企業レベルにおけるファミリー・フレンドリー施策が思うような効果を上げていないと思われる一方で、国の政策はそれに反して、順調に策定されている。上述した育児休業制度に関する政策立案やファミリー・フレンドリー企業の表彰をはじめ、介護休業制度に関する政策立案や、柔軟な労働時間管理に関する労働基準法改正などの政策立案が行なわれている。また、最近においても、2004年1月に「特定事業主行動計画関係省庁等研究会報告」のなかで、ファミリー・フレンドリー施策を含めた次世代育成支援のための事業主等行動計画の策定を義務付けること(301人以上大企業)や地域に次世代育成支援対策地域

協議会においてサポートを行なうことなどの内容が盛り込まれた次世代育成支援対策推進法を、平成17年度からの時限立法(10年間)として制定・施行することが定められている。

しかしながら、政策面で順調に物事が進められたとしても、現実には労働者が働く現場において政策効果があがらなければ、政策としての意味を成すことにはならない。そこで、次節において、現在の日本におけるファミリー・フレンドリー施策およびファミリー・フレンドリー企業に関する研究をサーベイすることにより、政策の効果がなぜ現場であらわれてこないのかを分析し、政策が企業レベルで効果をあげるためにはどのような視角から研究分析をおこなっていけばよいかについて展望することとする。以下で取り上げる文献は主に、日本におけるファミリー・フレンドリー研究であるが、少子化対策という観点から、人口学における少子化問題研究とファミリー・フレンドリー研究がどのような関係となっているかについても考察する。また、欧米におけるファミリー・フレンドリー研究についてもサーベイし、日本の現状が抱える問題点を相対的に明らかにすることを試みる。

2. ファミリー・フレンドリー施策およびファミリー・フレンドリー企業に関する研究を中心とする文献サーベイ

日本におけるファミリー・フレンドリー施策およびファミリー・フレンドリー企業に関する文献は2つの大きな区分をすることができる。ひとつは、旧労働省女性局(現在は厚生労働省雇用均等・児童家庭局)による調査を中心とする調査研究である。実際には、これらの調査が日本のファミリー・フレンドリー関連文献の大部分を占める。そしてふたつ目は、これらの調査をデータとして用いた研究である。二つ目のカテゴリーの文献は、数はそれほど多くないのが現状である。代表的な研究として佐藤博樹による研究と脇坂明による研究をあげることができる。そこで、本稿ではふたつの調査研究([労働省女性局, 1999]、[財団法人21世紀職業財団, 2001])と、[佐藤博樹, 2001]および『日本労働研究雑誌』No.503の「特集 ワーク・ライフバランスを求めて」に収められている[脇坂明, 2002]をはじめとした論文を取り上げる。

このように、日本におけるファミリー・フレンドリー研究はまだ開始されたばかりであり、非常に数が少ない。しかも、分析視角が人事管理論に限られており、少子化対策研究を意識した研究が存在しない。そこで、本稿では、[津谷典子, 1999]、[阿藤誠, 1997]をみることによって、ファミリー・フレンドリー研究と少子化問題の接点を展望する。

さらに、[Smith-Blum, 2000]、[Osterman, 1995]、[Batt and Valcour]をとりあげることにより、日本の研究動向についての示唆を得ることを試みる。

2-1

労働省女性局編

『「ファミリー・フレンドリー」企業をめざして

—「ファミリー・フレンドリー」企業研究会報告書』(1999.9)

- * 旧労働省は、育児・介護休業法に基づき、育児休業制度及び介護休業制度等の定着を促進するとともに、職業生活と家庭生活の両立を支援する事業の一環として、(財)女性労働協会に委託し、「ファミリー・フレンドリー」企業研究会(座長 佐藤博樹)を開催した。研究会における検討結果をまとめたものが本報告書となっている。

「ファミリー・フレンドリー」企業研究会委員 (役職名は当時)

今田幸子 日本労働研究機構副統括研究員
小倉修一郎 財団法人 21 世紀職業財団常務理事
佐藤博樹 東京大学社会科学研究所教授
武石恵美子 (株)ニッセイ基礎研究所生活部副主任研究員
中窪裕也 千葉大学法経学部教授
西嶋美那子 日本経営者団体連盟労務法制部次長
前田薫 (株)伊勢丹ファイナンス総務人事部長
脇坂明 岡山大学経済学部教授

第1章 はじめに

報告書の目的：欧米における「ファミリー・フレンドリー」の概念を研究するとともに、日本における「ファミリー・フレンドリー」企業の概念の構築を試みる

第2章 諸外国における「ファミリー・フレンドリー」の概念

「ファミリー・フレンドリー」の概念については、国際的には確立した定義はないといわれるが、以下の3点は共通点として指摘される

- ①「ファミリー」とは、夫婦と子供からなる世帯のみでなく、単独世帯など多様な家族形態を含む。また、女性のみでなく、男性にも「フレンドリー」である。
- ②従来の人事管理制度と働き方を、労働者の家庭の事情に対応できる柔軟なものに替えていく必要がある
- ③これに加えて、「仕事の場に家庭の事情を持ち込むべきではない」「男性は仕事に従事し、女性は家庭を守る」べきだという社内の人々の意識の改革、すなわち企業文化の変革が必要である

第3章 米国における最も「ファミリー・フレンドリー」な企業4社

ジョンソン・エンド・ジョンソン（化学、従業員数 36000 人、女性比率 50%）

IBM コーポレーション（機械製造、従業員数 206000 人、女性比率 30%）

エトナ・ライフ・アンド・カジュアルティール・カンパニー（保険業、従業員数 43000 千人、女性比率 70%）

コーニング・インコーポレイティッド（特殊材料製造、従業員数 15000 人、女性比率 32%）

各企業の「ファミリー・フレンドリー」施策の状況は表 3-1 のとおり

第4章 「ファミリー・フレンドリー」企業のメリット

英米の調査研究等によると、「ファミリー・フレンドリー」な措置を実施することは、労働者だけではなく、企業にとっても、労働者のモラル向上、人材の確保、欠勤の減少などのメリットがある。一方、労働者にとってのメリットには、家族とのコミュニケーションの増大、仕事の満足度の向上、ストレスの減少などがある。

第5章 我が国における「ファミリー・フレンドリー」企業

研究会におけるヒアリング（結果は表 5-1、表 5-2）

ヒアリング事項：労働者の仕事と生活との両立を支援することに関する基本的考え方
上記に基づき実施されている諸制度の概要
今後導入したい制度

第6章 「ファミリー・フレンドリー」企業を推進するために

国の政策への提言（周知啓発・普及促進・調査研究）

- ① 「ファミリー・フレンドリー」企業の表彰の実施
- ② 「ファミリー・フレンドリー」企業に関する国際シンポジウムの開催
- ③ 事業主団体を通じた「ファミリー・フレンドリー」企業の普及促進
- ④ 企業文化の変革を促すための経営トップ・管理職セミナーの開催
- ⑤ 「ファミリー・フレンドリー」な取り組みに関する調査研究の実施

付属資料1 「平成 8 年度女子雇用管理基本調査」による我が国の「ファミリー・フレンドリー」企業の現状の分析（表付-1、付-2、付-3、付-4、付-5、付-6）

分析に当たっての留意点

- ① 「平成 8 年度女子雇用管理基本調査」（平成 8 年 7 月実施）の時点では介護休業制度については努力義務である
- ② 同調査は事業所調査であり、企業調査ではない。小規模事業所であっても本社規模が大きければ制度等が充実している可能性が大きく、実質上、大規模事業所（大企業）とみなしてよい場合がある

- ③ 同調査の調査項目にある制度に基づいて点数化しているので、他に重要な制度があれば、それも考慮するべきである
- ④ 制度等の有無についてのみの点数(指標 1)と利用者の有無、人数などを加味した点数(指標 2)を算出した
- ⑤ある制度の利用者に男性がいれば 2 点(1(利用者がある)+1(男性の利用者がある))になり、利用者がいない事業所より 2 点の差がつく。このウエイトが適切かどうかについては両論あるであろう
- ⑥それぞれの制度は、同じウエイトとして点数化している

財団法人 21 世紀職業財団『女性の就業行動に係る調査研究会報告』（2001 年 3 月）

旧労働省女性局(現厚生労働省雇用均等・児童家庭局)実施の「女性雇用管理基本調査」や、21 世紀職業財団が労働者個人を対象に実施した調査等の再分析を通じて、雇用機会における男女の均等はどの程度進展したのかを明らかにするために、「女性の就業行動に関する調査研究会」(座長 佐藤博樹)を設置、開催した(1999.10～2001.2)。

女性の就業行動に関する調査研究会参集者(役職名は当時)

今田幸子	日本労働研究機構統括研究員
北浦正行	(財)社会経済性賛成本部社会労働部長
黒沢昌子	明治学院大学経済学部助教授
佐藤博樹	東京大学社会科学研究所教授
武石恵美子	(株)ニッセイ基礎研究所主任研究員
脇坂明	学習院大学経済学部教授

第1章 総論 女性雇用管理基本調査等の再分析(佐藤博樹)

4 節 ファミフレ施策の充実度と均等度の関係

- ・ 表 3:平成 10 年度女性雇用管理基本調査の再分析によるファミフレ施策の充実度と均等度の関係 →第 1 象限を見ると、ファミリー・フレンドリー施策が充実しているだけでは、女性の活用が十分であるとはいえない。均等施策とファミフレ施策を車の両輪として、それぞれを充実しながら第 2 象限を目指すことが企業に求められている。
- ・ 表 4:平成 10 年度女性雇用管理基本調査から作成した均等度とファミフレ施策の充実度を測定する尺度
- ・ 表 5:表 4 の尺度に基づき、均等度とファミフレ施策の充実度の関係を見たもの →両者が充実している企業は 12.5%。均等度高・ファミフレ施策充実度低の企業は 44.2%、両者が遅れている企業が 39.0%。均等度高・ファミフレ施策充実度低の企業が多いことから、均等度は高いがファミフレ施策が充実していない企業において、ファミフレ施策が強化されるならば、均等とファミフレ施策の両面が充実した企業が増えるといえる。
- ・ 表 6:企業規模別、労働組合有無別、産業別に見た均等度とファミフレ度 →企業規模とファミフレ充実度には正の関係がある。同一規模企業で見ると、労働組合の組織された企業のほうが、均等度およびファミフレ施策ともに充実していることが確認できる。また、均等度とファミフレ度は、産業別にかなりの差がある。
- ・ 表 7:ファミフレ・均等度別に見た女性管理職比率 →均等度・ファミフレ度と女性管理職比率の間には、明確な関係が確認できない
- ・ 調査研究する場合の調査事項、方法に関する改善点
 - ① 異なる年度において均等の現状や均等施策を測定する調査と両立施策の現状を即

適する調査を比較分析できるようにする

② 均等施策や両立施策の成果を正確に測定できるように設問を整備する

③ 均等や両立の施策と企業経営のパフォーマンスの関係を分析できる変数が求められる

④ 企業調査と個人調査のデータセットのリンクをおこなう

第2章 企業調査による均等度の変化（脇坂明）

第3章 雇用機会均等施策と女性の企業定着、昇進（武石恵美子）

第4章 ファミフレ制度の規模、業種、地域別分析および変化

「平成11年度女性雇用管理基本調査」特別集計をデータとして用いる

1節 育児休業制度の現状と推移

表1：育児休業制度の推移 →1999年現在、53.5%の事業所に育児休業制度が存在する。事業所規模の大きいところほど制度が存在する。ただし、育児休業制度のない事業所で育児休業がまったく利用されていないかといえば、そうではない

表2：その他のファミフレ制度の推移 →事業所内託児施設を除き、制度導入が増えている

表3～表7-2：育児休業制度と介護休業制度に関する規模別分析 →程度の差はあるが、規模が大きいほど導入率が高くなり、小さいほど導入率が低くなる

表8、表9：業種別 育児休業・介護休業制度導入割合 →自動車・自動車小売業、銀行・信託業では導入率100%。その他の製造業、職別工事業、なめし革・同製品、毛皮製造業、パルプ紙・紙加工品製造業、医療業などで導入率が低くなっている

表10～表11-2：地域別 育児休業・介護休業制度導入割合 →都道府県による差が大きい。また、都道府県別に見ると、規模が大きいほどバラツキが小さい。育児休業制度の普及している県では介護休業制度も普及している

2節 育児休業利用率の分析

表12：育児休業取得者割合 →1996年までは減少傾向であったが、1999年には反転して高くなった

表14、表15-1～2：育児休業利用率の決定要因(トービット・モデル、1996年、1999年)：

育休利用率＝女性育児休業開始者／女性従業員数

説明変数＝女性従業員数の対数、育児休業制度ダミー、労働組合ダミー、産業ダミー

分析結果：育児休業制度のある事業所ほど利用率が高い。労働組合の効果は1996年で正の効果(有意ではない)、1999年では負の効果となっている

3節 育児休業制度の課題について

育児休業制度普及の最大の阻害要因は、代替要員の問題と休業期間中の金銭支給、技能低下の問題

- ・ 代替要員

「平成 8 年女子雇用管理基本調査」は各事業所に、代替要員が採用された育休中の人数(A)と採用されなかった人数(B)を尋ねているのに対し、「平成 11 年度女子雇用管理基本調査」では、採用したときの採用方法(C)と採用しなかったときの理由(D)を尋ねている

以上のような設問形式であることを注意しつつ、代替要員の採用・不採用の差異の産業・企業別分布をあらわしたものが表 16-1~17-2(詳細は 2-4 を参照)

- ・ 金銭支給

表 18：育児休業期間中の会社からの金銭支給(子が 1 歳未満、プロビット分析) →従業員数と女性比率は正の効果、労働組合と育児休業制度の規定は負の効果をもつ

佐藤博樹「日本における『ファミリーフレンドリー』施策の現状と課題」

(『季刊 家計経済研究』2001 春)

◎ 「ファミリーフレンドリー」施策導入の背景

- ・ 伝統的家族の減少
- ・ 性別役割分業間の急速な弱まり
- ・ 高齢化の進展による老親介護と仕事の両立の必要性

⇒生活と仕事を調和できるかどうか働く人々の大きな課題に

「家庭生活と仕事の調和の実現が難しいことに起因するストレスなどは、従業員の職場における生産性を低下させたり、離職率を高めることなどが指摘されている。」(p12 左側) →参照、実証なし(?)

◎ 「ファミリーフレンドリー」施策の導入状況

- ・ 労働省女性局編『「ファミリーフレンドリー企業」をめざして』(1999、大蔵省印刷局)
- ・ 個々の施策ごとにみた導入状況(図表-3)
96年→99年では導入率上昇、事業所規模間で落差が大きい、柔軟な労働時間制度導入に遅れ、家族看護休暇制度の導入率が低い
- ・ 総合指標で見た施策の導入状況(図表-4)
1996年「女子雇用管理基本調査」(労働省)、育休は義務化、介護休業は努力義務
総合指標の平均点は低水準(3.3点)、事業所規模間や産業による格差が大きい
制度の利用状況を加味(労働省女性局編[1999])しても、ほぼ同じ傾向
休業に関する規定の有無によって利用状況に差異があり、規定があるほうが利用率が高い(佐藤博樹[1999b])

◎ 「ファミフレ」施策の課題

- ①「ファミフレ」施策導入が企業経営、人事管理に与える影響の認識不足
- ②企業のなかには女性(既婚女性)を念頭において思索を運営しているものが少なくない
- ③「ファミフレ」施策が職場に定着していない場合が少なくない→「ファミフレ」施策の活用と職場の仕事の円滑な遂行の両立を図るノウハウが職場に蓄積されていない→日頃から職場成員の技能の幅の横や縦への拡大が不可欠
- ④短時間勤務など生活上の課題と仕事の両立に柔軟に対応できる仕組みの整備が遅れている
- ⑤家庭生活と仕事の調和を尊重する価値観を企業経営や人事管理の制度や運営に浸透させることが必要
- ⑥「均等」施策と「ファミフレ」施策を車の両輪として進めていく必要がある

I はじめに

- ・ 男女誰でも安心して育児休業を利用できる職場にすることで、その他のファミフレ施策も生きる
- ・ 2種類のヒアリング調査、電機連合の組合員調査の結果

II 問題の所在と方法

- ・ 表 1(育児休業制度実施事業所の推移)：1992 年の法律施行以後、制度の普及率は増加。1999 年現在では 77%の事業所に制度が存在
- ・ 表 2(育児休業取得者割合)：飛躍的に増加しているわけではない。しかも、分母が女性出産者であるので、出産前に企業を退職した女性は除かれている。
- ・ 表 3-1、3-2(育児休業利用率 1996、1999 年)：被説明変数＝女性育休取得者／女性従業員、説明変数＝従業員数(女性)の対数・育児休業制度ダミー・労働組合ダミー・産業ダミー、トービット・モデル ⇒育児休業制度のある事業所ほど利用率が高い
- ・ しかし、制度があっても育休取得の増加は順調ではない→育休取得の阻害要因は？
- ・ 育休取得を阻害する要因：①本人の問題＝休業中の技能の陳腐化に対する不安、昇進の遅れに対する不安、家計収入の減少 ②残された職場で働く人たちの問題＝Ⅲ

III 代替要員の分析

- ・ 代替要員採用の有無は事業所(企業)レベルではなく、職場レベルで決定される(「女子雇用管理基本調査」1996,1999 年調査)
- ・ 採用の有無、採用方法は事業所規模や産業によって差異がある
- ・ 表 5[代替要員の有無を決める要因分析]：育休制度がありかつ女性育休開始者のいた事業所をサンプルに用い、職場により代替要員の採用と不採用の両方を選択している事業所は除く。プロビット分析 ⇒1996,1999 年ともに規模が大きい事業所ほど代替要員の採用がない。女性比率が高いほど代替要員の採用がある。1999 年では規制緩和の影響が大きかった業種で代替要員の採用がない。労組の有無は 1996 年と 1999 年で結果が異なる。

IV 中小企業に対する調査

- ・ 「中小企業における育児支援に関する調査研究報告書」生活福祉研究機構 1999-2000 年
- ・ 代替要員のあるケース：有期雇用あるいは期限付き→期間限定労働者の労働の質

と意欲が問題となる

- ・ 代替要員のないケース:分担方式(要因を普段から多めにおいている等)と順送り方式

V A社における代替要員の対処

- ・ A社:従業員12000人、1991年育児休業制度導入、70~80人/年の制度利用者
- ・ 調査:2000年11月に3職場の大卒女性4名、上司3名に面接
- ・ 事例1:予算面において「分担方式」にせざるを得なかったが、派遣を入れていれば「順送り方式」をとっていた
- ・ 事例3:近い専門分野の経験がある定年後再雇用者が分担
- ・ 事例2:ODさん(調査時点32歳、子供1人、1歳、1991年入社、95年異動、1999年から1年間休業)

パブリケーショングループ(製品マニュアルの企画と設計部門からの情報収集、社員は企画や全体のコーディネートに専念し、請負・外注が実務をこなす)

育休の前例あり

休業中の職場との接触として月1回電子掲示板(グループウェアソフト)を見る

育児休業後の育児短時間勤務として裁量労働をのちに選択

社員が休業した場合に、請負・外注がバッファーとなり代替要員問題を解決

「ファミフレ」に理解を示した管理職の存在

VI 電機連合調査

- ・ 2001年電機連合組合員調査(有効回答 男性931名、女性2023名)
- ・ 休業で1年間職場を離れたときに、職場が回るかどうか
⇒「何とかうまく回る」74.2%、「自分がいなければ大変なことになる」4.8%(男9.2%、女2.8%)
- ・ 「自分がいなければ大変なことになる」人はどのような人か
⇒プロビット分析(大変なことになる=1、その他の回答=0)、説明変数=性ダミー、年齢、年齢の2乗、勤続年数、学歴ダミー、職種ダミー、既婚ダミー、社内資格、権限の有無、残業時間、年収
⇒結果:性ダミーが正で有意、残業時間と責任・権限が1%水準で有意
- ・ 「何とかうまく回る」場合の対処法(表6)
⇒5つの選択肢(1)「社外」(2)「社内」の他部署(3)同僚が「分担」(4)「順送り」(5)「上司」
⇒結果:「分担」が6~7割、「順送り」は男性が相対的に多い、「社外」および「社内」は女性で相対的に多い

VII まとめ

「分担方式」:ある条件(全員が平等に「休業」を取る)の下で短期の生産性維持に優れている

「順送り方式」:最小限の短期の生産性低下を受け入れるが長期の生産性向上に優れている