

くという新しい働き方を構築しようとしている。

本研究の調査対象者の中には、会社のそのような試みのモデルケースになっている人たちもいる。

(今度、部署のあるチームに配属されるが) 置いてみて、まあ、どれぐらいやれるかという実験台として使われるみたいなのもあるみたいです。…後に続く人たちのために、まあ、少しでも道を開いておくのはいいことかなと思うんですが、ただ、やっぱりルーチンワークが入ってくると、なかなか「じゃあ、この時間でさようなら」っていうのが、さらに難しくなると思うので、大丈夫かなっていう気がしますね。チームは少人数で…要するに、一人一人がちゃんと歯車として動かないと回らないんですよ。だから、歯車としてきちんと勘定されちゃうと、結構厳しいなというのがあって、すごく不安だし、嫌ですね。…一応「昼間の仕事でいい」と言われていて…純粋に歯車的なものを期待されているわけではなさそうなんですけど、とはいっても、やっぱり、(仕事を立て込んでいるときに)「じゃあ、私、失礼します」と言えるのかどうかという問題があって。…そこはもう割り切って帰って来ざるを得ないよなと思ってますけどね。<7>

(自分が) 子どもを産んで、結構頑張っちゃうと、後の人も頑張っちゃわなきゃいけないので、あんまり頑張らないように、「ここまでしかできません」という意味での既得権益を確保しておこうという感じで、やっぱり意識はしますね。…自分の中でもどっちに重きを置くべきかみたいなのがありますけど…それなりにちゃんと働いて、やっぱり子ども産んでもバリバリ働きたいっていう人もいますでしょうからね…その人たちのためにも、やっぱり子持ちは駄目だと罰点だけは付けられないようにやるしかない。<7>

わたしはうちの部では、女性では一番上なんですけど、下にいっぱいいて…彼女たちも将来こういう状況になる可能性が高いわけじゃないですか。で、わたしがうまくいかなかったら、彼女たちから見て、「うわー、この会社駄目なんじゃないか」と思うじゃないですか。多分(上司は)それも心配しているんですね。…なので、わたしがうまくいってもらわないと困ると思っているのがありますね。<15>

(育児勤務制度を利用して働いている上で見えてくる課題について) うちの上司は、管理部門への働き掛けもしてくれるので。わたしが言ったことを上司も納得すれば、「こういうのは改善したほうがいい」とか言ってくれるので、まあ、助けられていますね。…要は、残業が付けられないんです。だから、わたしは…どこかで延びた分はどこかで早く帰るようにして、帳尻合わせていいように上司と相談をして運用しているんですよ。…総労働時間を管理する…システムを2人でどうしたらいいかって考え出して、…決まっている9時半～16時半をずれたときだけ紙を出して、…今月累積プラスマイナス幾つっていうのを提出することに…したんですよ。それで、大変な状況を把握してもらえるようにしたので。<15>

専門職にも短い時間で働くことができる仕組みを構築することは、働く側の選択肢を広げ

るという点からみてもメリットのあることである。そのメリットを理解しているので、会社のそのような試みのモデルケースになっている<7>や<15>は、自分のキャリア目標と会社の目標を両立させようと考えている。

今後、新しい働き方の構築が多くの企業で模索されることであろうが、その際に重要なのは、モデルケースとなる従業員に過度な負担をかけないことである。<15>のケースのように、制度の利用しにくい点を人事部に伝えて改善を要求できたり、暫定的には職場レベルで工夫ができたりにすることは、重要なポイントであろう。

VI. 保育サービスへのニーズ

6.1. 公的保育サービスの充実

まず求められているのが、公的保育サービスの充実である。第一に、認可保育所について、入所時期、保育時間、保育内容についての柔軟なサービス提供がおこなわれることへのニーズが大きい。

また、自治体による公的保育サービスへのニーズの把握と地域の実情に応じた細かい対応をもとめる声もある。近年、各自治体は、保育所利用について、待機児童数をなくすことに多くの努力をはらっている。しかし、肝心の地域における保育ニーズについて、十分な実態調査がおこなわれておらず、潜在的保育ニーズが汲み取られていないという問題がある。たとえば、本研究の調査対象夫婦の子どもの中には、自宅近辺に保育所がないため、保育所に電車に乗って通っている子どももいる。自宅近辺に保育所が設置され、そこに子どもを預けることができれば、育児の負担は軽減される。しかし、ともかく待機児問題を解消することに自治体の関心は集中しがちであり、次善の策として現在の保育所を選択しており、もっと条件のよい保育所があれば預け先を変えたいと思っている親のニーズを汲み取るような試みはおこなわれていない。そもそも、本研究の調査対象夫婦のほとんどが、妊娠を契機に、保育サービスが充実している地域を探して転居していたということ自体が、今、多くの地域で提供されている保育サービスの乏しさを象徴している。

6.2. 病児保育サービスの充実

現状では、子どもが病気になったときのセイフティ・ネットは、私的保育サービスのみであるといっても過言ではない。そのことは、共働き夫婦にとっては、不安要因になっている。公的保育サービスによって、子どもが病気になったときの看護に対応したいというニーズは非常に高い。具体的には、公的保育サービスの充実による病児保育の外部化と、看護休暇制度の義務化による親による看護の権利の確保という 2 つの制度についての要望が寄せられている。

病児保育、この行政区域にもあるんですけど、遠いんですよ。1カ所ぐらいしかないのかな、この広い行政区域に。…それこそ駅前保育の病児保育版みたいなのがあっていいぐらい。<19>

(看護休暇の必要性について) (有休も) 40日持っていますけど、自分にも何かあるかもしれないから、できれば20日で収めたいんですよね。足りませんでした。一人目の子

どものときで足りないんで、この人（ふたご）たちは絶対足りなくなるので。1日でも2日でも、まあ、5日ですよ。増やせるもんなら増やしてほしいし。…（現行の両立支援制度について）今の制度だと、取りあえず（育児休業で）休むことまではできるようになった。で、復帰後のケアをこれからはもっと組み立ててほしい。病児保育室の充実ですとか、まあ、…あと、幼保一元化とか、そういうのをもうちょっと充実してくると、教育面でも助かるなあと思うんですけど。…（職場では）まだ看護休暇が認められていないので。…あれってまだ、努力義務じゃないですか。うち、まだ認めていないんですよ。だから、看護休暇を導入義務にしてほしいですよ。<19>

6.3. 幼保一元化

共働きの親たちの中にも、教育機関である幼稚園に子どもを通わせたいというニーズがある。ただし、共働きの親たちの場合、子どもを幼稚園に通わせたいというニーズと同時に、フルタイムで働いても迎えに間に合うくらい長時間子どもを預かってほしいというニーズがある。これら2つのニーズに対応するのが、幼保一元化であろう。

今、（一人目の子どもは）幼稚園に入れてるんですね。それで、幼稚園の後に預かり保育。あれはいい制度だなと思います。…幼稚園に上がるまで保育園オンリーで、3歳になって（幼稚園に）年少さんから入ったときには…幼稚園が終わった後は（保育園で）預かってくれる。…ずっと保育園じゃなくて、やっぱり幼稚園に行かせたかったんで、その辺はちょっとこだわりがあったんですね。なので、そういう保育園を探していた。…（保育先は）インターネットで調べたり、区役所に行ったりしてまず名前リストをもらって、あとは自分で見て、園長先生とお話しして決めましたね。やっぱり毎日のことなので、通いやすいところというのは考えていました。<17>

（一人目の子どもは）今、二重保育なので、幼稚園がそろそろ終わる（時間）ですけど、保育士さんに幼稚園に迎えに行ってもらって、保育所に。<19>

現状では、こうしたサービスは、認可保育所では受けられない。その点が改善されるべきであろう。

6.4. 小学校就学後の保育サービス

本調査では育児休業を焦点にして調査をおこなったため、多くの子どもはまだ保育所や幼稚園に通っている段階である。子どもを小学校に通わせている夫婦は1組のみであった。しかし、ほとんどの夫婦が、すでに子どもの小学校について考えてはじめており、子どもによい教育環境を与えるために、居住地域についての検討をおこなっている。

（この家は）駅からも遠い…でも、この地区の中では静かだし、緑も多いし。通勤（の便もいいし）。（ここを選んだときには）あんまり子育てとか、考えていなかったんです。正直言って。はい。でも、子育てには、ここは悪くないと思いますね。学校もすぐそこにありますしね。小中って。ここは。幼稚園とか、多いですよ。この辺すぐく。

教育環境としてはいいと思いますけどね。<19>

公立小学校にかよわせるケースを想定して、できるだけ評判のよい小学校の学区内に転居した、または転居するというケースと、現在居住している地域の教育環境がよいのでこのまま住みつづけることにしたというケースをあわせると、ほぼすべての夫婦が、小学校入学以降の子どもの教育について、すでに検討をはじめている。小学校以降のほうが、教育という面で育児の負担が大きくなるが、その時期が、自分のキャリア形成上、重要な時期と重なるので、夫婦だけでは不安があるとして、親との近居や同居を具体的に検討しているケースもあった。

迷うけど…自分でも分かんないけど…本音はやっぱり上に上がりたいんじゃないかなと今でも思ってる。何歳まで働くことになるか分かんないけど…課長は無理でもせめて主任ぐらいっていうのはあるね、(昇進は会社からの評価ということだから)。…でも、(子どもが) だんだん大きくなってくるとやっぱり勉強とかも見てやりたいようなものもあるし、だからそこは分からないの。本音は分かんないんだけど。…やっぱり親とかに頼ることで解決しようとしてるね。…働いてる上でね、バランスだとは思うけれども…社会的な立場や評価というものがやっぱり欲しい。だから今、実家の近くか同居か分かんないけど、そういう方向で探していたりして。<9>

学業面やメンタル面でのケアなど、親が主体的に子どもにかかわりたいと考える役割が増えてくると会社の仕事との時間面での両立は、子どもの年齢が上がるにつれて、ますます厳しくなるという指摘もある。

むしろ小学生に上がって…赤ちゃんみたいにお世話が必要なわけではなくても、メンタルな部分でのサポートとか、学校であったことを聞いてあげたりとか、そういう部分で必要とされるから、その部分の時間を作り出すのが大変ですね、前よりも。
<17>

保育所による保育サービスも、共働き夫婦にとっては必ずしも十分とはいえないが、小学校就学後の保育サービスは、保育所と比べても、質・量ともに低い水準である。このため、子どもが小学校に就学したあとも、共働きを続けることができるのかについて、今から不安を持っているケースが多い。

小学校就学後の保育サービスは、おもに学童保育である。子どもが小学校に入学したあとも夫婦が共働きを継続できるかは、学童保育が利用できるか、また、学童保育がどのくらい充実しているかによる、という指摘は多い。

学童は学校単位で1校、近くにある児童館で学童保育をやっているらしいんですけど、そこが6時半ぐらいまでで終わっちゃうみたいなんです。そこがちょっと駅から離れてるから、わたしが駅に6時半に着いたとしてもちょっと時間が開いちゃうので心配なんで、そこをどうしようかなと。もうちょっと早く上がれるといいんですけどね。

…まだ何も言ってないんですけど、もうちょっとしたら (始業・終業時間を 30 分早めること) もできないかと上司に働き掛けてみようかなとは思ってます。… (制度的に欲しいのは、ひとつは学童の延長) ですね。…北欧では、小学校入るまでかな…(育児休業を) 午前中だけをずっと何年か続けるとか、そういう制度があるっていう話を (聞いて)、わたしも、早く帰れるようなそういう制度ができてくれたらいいなと思ってますけどね…小学校の低学年まで。<1>

例えば共働きですごく心配してるのは…保育園は 6 時半まで入れるけど、小学校はそれより早く終わっている。それで、近所に学童保育がない…そのときにその第 3 の何て言うのか、何かその幼稚園でもなくて保育園でもないそれができて、いいところ取りみたいな施設ですよ。だから、そこには小学生も学校終わったら来て、学童保育にもなるようになるっていうのをいいなと。<2>

子どもが小学校入ってからが大変かなとは思ってますけどね。それは、ちょっと今から心配なんですけど。保育園のとき、最高で今 10 時まで預かってもらってるんですけど、小学校 1 年生になった途端に、学童保育があったとしたって、まあ、7 時ぐらいですよ。…そうすると、その後、厳しいかなと思ってますけどね。…全く分かんないんですけどね。そのときお互いがどういう仕事してるかによりますし。親もそんなに頼れないでしょうしね。まあ、ベビー・シッターとか、お願いすることになるんじゃないかなと思ってます。…親もいつまでも頼れないですからね。そうですね。まあ、小学校上がったら大変かなというのは聞きました。<8>

(両立支援施策は子どもの年齢が上がるにつれて) だんだん施策が薄くなっていくわけですよ。先に延ばしているだけで、どこかで困るんですね。特に…6 歳超えてからが非常に困ると危惧しています。最近…誘拐されたとか、怖い面もあるんで…困るんですけど。…学童保育とかもかなりまちまちですよ。…8 時までやっているって聞いたことがないんで。大体 6 時とかですよ。社会全体で支える仕組みがないと安心して働けないですよ。<16>

学童がやっぱりもうちょっと遅くまであって、あとは学童の役割というものをもうちょっと、例えば、勉強も含めてやってくれたらというのは…遊びと勉強とというのをもうちょっとバランスを取るような学童。まあ、学童があるだけでも、ありがたいんですけどね。たったの 2,000 円でやってくれるので。…だから、あれはむしろお金を取ってもいいと思うんですね。保育園みたいに。かかる費用。だから、そういうのを何かプライベートでも作ればいいのかもかもしれないですけどね。<17>

(学童は) すばらしいですね。ちゃんと目が行き届いていますし、そこに来た、学童に来た人たちの名前、全部記述されているんですよ。ただ、何年生でも入れるわけじゃないですよ。<18>

6.5. 子どもへの給付

子どもへの給付については、医療費の補助の年齢の引き上げ、子どもの数に応じた累進的な税金の控除、児童給付金の収入制限の緩和、公共交通機関のフリーパスなどが具体的な要望として出された。

産んだら経済的にメリットがあるっていうような社会的な仕組みがいると思うんですね。ただ、経済的なメリットもいろんな与え方があって、例えば、今の扶養家族が何名で何とかっていう、いわゆる税金面で考慮するって方法もあるでしょうし。あと子どもの病気ですね。病気になった場合は、東京都内は結構6歳まで無料が多いと思うんですけど、横浜市って1歳ですからね。<16>

少子化、少子化って言っているんなら、フランスみたいに二人目だったら交通費は半額とか、3人目はただとか、それぐらいのことやってくれないと。…働く女性を増やすことも、働きやすい環境にするのも一つなんですけれども、働かなくても、経済的にゆとりができれば、働かなくても子どもを持とうと思う人はいると思うんですね。やっぱり働いていないと、お金の問題でつけれないという人もいっぱいいると思うんです。交通費とか、もちろん税金もそうですし、手当ですよ。<19>

児童手当ありますけど、うちはもちろん(収入面で)対象外です。そういうの、もうちょっと緩和してくれてもいいんじゃないかなと思う。あと、小学生だったら、フリーパスかなんかを配ってくれるとか。(子どもはお金が)かかりますよ。何かそういうことしてくれないと、ちょっと出生率上がらないと思いますけどね。<19>

(子育てにかかる費用は)結局もうかなり厳しいですね。まあ、今は…いいと思うんですけども、これからさらに二人が保育所に入って、その次に幼稚園入ってとかっていうとき。…小学校行くまでが、一番お金がかかりそうなんです。小学校は、まあ、公立に入ってしまうと、それほど負担はないんですけども。もし、保育所と幼稚園の両方に二重保育で行くなんていうことを…3人同時にやると、一番かかる月は20万近くかかるんですね。それは、もうはっきり言って、一人の給料はそれで終わっちゃって、なおかつ足りないみたいな、そんな感じになるんで。<20>

(両立支援施策のニーズ) 子育てに関する税制的な優遇面っていうのは、まあ、ほとんどわたしらの(収入)レベルでいえないんですね。…だから、今すぐできることっていうのは、まずそれですよ。特に…累進的にやってもらいたいんですよ。…二人目、三人目を育てるのは、…お金に頼らざるを得ないところがあるんですよ。例えば、保育所にもっと長めに入れてしまうとか…。だから、三人目以降の子どもに対しては、もう思い切った減税をするとか。…要するに、ただ単に子ども一人に付きいくらの補助とかっていう考えじゃなくって、それだけ(二人以上の)子どもを産む…ことを制度的にも何か優遇してもらいたいんですね。…極端な話、もう三人目の子どもは、医療費永久全額無料みたいな、それこそそういう、大胆なことをやってもらわないと少子化には歯止めが

かからないと思う。今は結婚しない人、結婚しても子供を作らない人も多くいる時代ですから、子供を作る人、特に三人とか四人とか子供がたくさんいる家庭はそれだけ累進的な優遇措置を講じてほしいですね。<20>

Ⅶ. 現行の両立支援制度の問題点

インタビューをつうじて浮かび上がってきた現行の両立支援の問題点は、(1) 両立支援制度の硬直性、(2) 保育サービスの地域間・地域内格差、(3) 労働者の健康管理の立ち遅れ、(4) 情報提供制度の立ち遅れ、(5) 政策立案にあたっての情報収集のあり方の問題、の5点である。

7.1. 両立支援制度の硬直性

両立支援制度については、職場や職種の多様性を前提として、利用の仕方を1とおりに限定せず、複数のケースを想定するべきであると考えられる。具体的に改善すべき点としては、(1) 企業の両立支援制度導入に対する補助金制度の柔軟的運用、(2) 企業の両立支援制度導入に対する行政の柔軟的対応、(3) 育児休業給付金制度への柔軟的運用、という3点についてのニーズと、(4) 男性の「育児休業」取得促進への過度のこだわり、という問題がある。

(1) 企業の両立支援制度導入に対する補助金制度の柔軟的運用

法律という強制力を必要とせずに、従業員が働きやすい環境を社内の制度として整えている企業は少なくない。しかし、現行の両立支援制度に対する補助金制度は、法律が施行されてから会社に制度が設定されたり、対象者がでた場合に補助金が支給されたりすることになっている。これは、先駆的に従業員が働きやすい制度を設定している企業に対して、フェアなこととはいえない。

(自分の会社は) 育児休業の期間延ばすとか、いろいろ過去にもやっているんですけどね。…法が施行されてから (制度を) 導入すると、21世紀職業財団を経由して助成金が支給されるんです。…先駆けてやるっていうのが得意な会社なんで、法施行前にやるわけですよ。(すると、制度はあるのに補助金がもらえない)。<16>

(2) 企業の両立支援制度導入に対する行政の柔軟的対応

現行の法律の枠内や企業の就業規則の範囲内で、従業員の両立支援をサポートするための実効力のある現実的な取り組みをしようという企業も多い。しかし、こうした企業側の柔軟な姿勢に対して、行政側には現状の問題を解決するためにはその原則となる法律を策定することを優先する姿勢がみられ、企業側に比べて柔軟な対応をとる姿勢に乏しい部分がみられる。

男性の育児休業促進といっても、あんまり現実的じゃないですね。もちろん理念的にはそうなんですけど、無給というところが大きいですよ。…(現実的な策として) 男性の

ための育児体験休暇…自分に子どもが産まれた場合については…1週間か2週間程度は…休暇を取得させるよう努めると(就業規則に)…付けるぐらいなら出来るんじゃないかと…。そもそもそういう規程を作ることが均等法とかの精神に違反しないかを行政にも確認したんですが、それは違法だと。北欧諸国では国で支援する仕組みがあるし、他社でも導入している事例があるんです。もう少し現実に即した対応をして欲しいですね。法律に即してダメというのは非常に簡単だと思いますが、本来は法律の立法主旨に立ち戻り、その精神に合致するかどうか判断することが求められているのではないのでしょうか。また、単に善悪のみならず、具体的にこうすれば良い仕組みになりますよ、というコンサルティング能力も必要だと思います。また、その機能は外部に業務委託するのではなく、立法者自身にも求められているのではないのでしょうか。もちろん、担当者によって判断基準がぶれるのは望ましくないことではありますが、現場のニーズを積極的に汲み取って頂き、是非良い方向に改善して頂ければと期待しています。<16>

(3) 育児休業給付金制度の柔軟的運用

育児休業給付金制度が設定している職場復帰のあり方が「フルタイムでの復帰」という一通りしかないため、結果として、早期復帰へのインセンティブが生じなかったり、技能の陳腐化にたいする懸念を持ちながらもフルタイムで復帰できる状況が整うまで復帰を延期せざるを得なかったりしているのではないかと、という指摘がある。

今度、できれば6カ月ぐらいで戻ってきてほしいと言われて、もし(復職しても)給付金が出るんだったら、もうちょっと早くからスタートしてもよかったかもしれないなと思ったり、あるいは1歳になるまで…給付金が出るんだったら半日で働いて、多少給付金でシッターさん雇ったりとかそんなことでも何とかかなかなと思ったんですけど、給付金が出ないんだったらフルに働いた方が…いいかなと思って。…働いた度合いに対して、休んだ場合、働いた場合、その大変な度合いがどれぐらい違うか、それによって収入がどれぐらい違うかで、コストパフォーマンスではないですけど、決して金額が多いからだけではなくて、どのぐらいの労力に対して幾ら増えるんだったらやろうかというのはやっぱりありますね。…給付金が出続けるんだったら、(復職後も)しばらくはもうちょっとシフトダウンしてやっていきたくったかなと思いますね。

…給付金ももらえて、なおかつお給料ももらえるんだったら、ちょっとでも働こうと思う人はやっぱり多いと思うんです。そうすると復帰を早めることにはなと思います。…(育児は)半年ぐらいでちょっと一段落というところもあると思うんですね。あとは人によっては、うちなんか2人目ですけど、初めての方だったりすると何か外に出られないうっぶんみたいなものがたまってくるし、仕事からこんなに離れていて大丈夫なんだろうかという不安もあると思うんです。それを解消するために、もし会社が半日出てきてもいいよと言って、半日出てきてなおかつ給付金ももらえるんだったら、結構喜んで出るような気がするんですよ。そうすると仕事もそんなに忘れない、思い出せるし、会社側も半日でも来てくれたら、その人のポジションにもよるでしょうけど、助かると思う人もいるかもしれないですし、いいことづくめなんじゃないかなと思ったんですけども。税金の面から年金の面から、全部考えてもいいんじゃないかなとは思ったんです

けどね。<17>

(4) 男性の「育児休業」取得促進への過度のこだわり

日本における有給休暇の取得率は低く、未消化の有給休暇何十日も保有している労働者は多い。有給休暇の取得であれば、100%の給与が支給されるのに対して、育児休業を取得してしまうと、収入が減少してしまう。したがって、有給休暇で育児に対応できるのであれば、それに対応したほうが、経済的にも合理的であるのに、それでは「育児休業」を取得したことにならない。そのことに対する不満は大きい。

(有給休暇で対応すれば) 給料が出るってことですよね…今うちの会社であるのは、普通の有給休暇と、あと特別積立休暇っていうのがあって、有給休暇の未消化分の積み立てができるので、両方合わせればかなりの日数になります。ですから、例えば、「毎週何曜日休みます」って宣言して、その日は、わたしのほうが育児を分担するとか、子供が病気の時にはわたしの方が優先して休暇を取得するっていうことは、まあ、できないはないかなっていう気はしているんですけどもね。それであれば、給料は全く変わることなく、なおかつ、育児の手伝いができるなど。やっぱ育児休業を取ると、給料がぐんと減るので、そこはほんとに最後の手段っていうことになりますね。<20>

7.2. 保育サービスの地域間・地域内格差

第一に、公的保育サービスの硬直性が問題である。入所時期、保育時間、保育内容について、柔軟なサービス提供が必要である。たとえば、認可保育所に4月以外の時期に途中入所することは難しい。これについて、たとえば、現在は年度途中の入所は欠員の補充という形をとっているものを定員のうちの一定割合を年度途中に入れ替えるように制度を変えることが考えられる。また、保育時間についても、当日の変更を受け入れるなどの工夫が必要である。また、週に5日、朝から夕方まで預けることができなければ入所できない、などというハードルのために、短時間勤務や週休3日などで働いている人が認可保育所を利用できない状況も改善されるべきである。また、とくに認可保育所では家庭が用意しなければならないものの一着替え、おむつ、布団などが多すぎて、その準備が大変な負担になっている。これも見直されるべきであろう。

厚生、労働政策を組み合わせることで、保育所での受け入れ態勢と育児休業後の働き方について、新しいあり方を打ち出すこともできるかもしれない。たとえば、調査対象者の中には、週休3日制に対する希望を持つ人がいた。こうした人たちを組み合わせる、つまり、保育と労働の両方を組み合わせてシェアすることで、働く側は短時間勤務が可能になり、同時に、保育所の待機児童の解消も可能になる。こうした新しいシステムについても、今後、検討する価値があるだろう。

第二に、地域の潜在的な保育サービスの需要の把握に努めるべきである。「待機児数ゼロ」であっても、十分な保育サービスを提供しているとは限らないという視点が欠けている。たとえば、自宅近くの保育所に入れず、やむなく、電車で通える範囲の保育所に通っているケースがあったが、この場合、「待機児」とはならない。こうした負担を行政が把握していないため、その行政地区では待機児数が「ゼロ」として、これ以上の保育所は必要ない

と判断され、自宅の最寄駅近くに保育所設置の申請がなされたが、却下されたという。

(今住んでいる) 行政区は、ものすごい地域が広いの。で、この地区は、区の中でも、比較的子どもはいるほうなんです。…別の地域では全然子どもがいなくて、つぶれている幼稚園とかもあるそうなんです。…同期の同僚が区内の別の地域に住んでいるんですけど、逆に保育園も少ないから、逆に入れられない。だから…結局さっきの認証保育の話もそうなんですけど、この地区は待機児童が特に多いから、一生懸命認証を区が作ったんですよ。…ところが、そしたら、待機児童、この地区ではいなくなっちゃって…それで、ほんとに最寄駅にも今預けているところ (電車で3 駅) と同じ経営の認証保育所ができる話もあったんですけど、それ、中止になっちゃったんですよ。区からストップがかかっちゃった。…最寄駅にできないっていうから、この人たちも3 駅先の保育所に行くのよね。… (待機児童の問題は) 取りあえず認証に入っちゃうってことで解消して。まあ、認証もA B両方ありますからね。Aだったら、まあ、いいところだったら、小学校入るまでいればいいし。でも、Bに入っちゃったら、やっぱり幼稚園なり、また認可に移さなければいけないですから。<19>

第三に、地域によって子どもに対する給付金の水準が異なることも問題である。たとえば、医療費の補助をいつまで受けられるのかという点について、隣接する市区町村間で、満1 歳までから小学校までなどという差がある。このような差は、そのために転居するというほどではないものの、子どもを持つ親からは、不公平であると感じられている。

(保育サービスは) 全員から同額集めて、それで全部で運営して (ほしい) 。要するに…まあ介護保険みたいなもんですけど、あんな感じを。<12>

7.3. 労働者の健康管理

(1) 母性健康管理の充実

出産後の仕事と育児の両立支援施策だけでなく、妊娠中の母性健康管理についても、施策を緊急に充実させる必要がある。

妊娠中の母性健康管理については、すでに、「保健指導等による医師等の指導事項を守るための措置」(均等法第23 条) によって、事業主が講ずるべき措置として、(1) 妊娠中の通勤緩和の措置、(2) 妊娠中の休憩に関する措置、(3) 妊娠中または出産後の諸症状に対応する措置、という3 つの措置が指針 (平9.9.25 告示第105 号) として示されている。

しかし、今回のインタビューにおいては、妊娠がわかってから出産までの間に、母性健康管理が十分におこなわれていたケースはほとんどみられなかった。例外的なケースとして<15>は、妊娠を報告するとすぐに上司が仕事量を調節してくれたため、定時退社できるようになった。しかし、これは、上司が個人的な経験から、妊婦の健康管理の重要性を認識していたという恵まれた偶然による。

ほとんどのケースにおいては、遅くまで働いていると早く帰るようにと職場の同僚が促してくれるなどの配慮はみられたものの、制度として、妊娠中の母性健康管理が導入されている例はみられなかった。このため、妊娠中、女性は、さまざまな苦勞をすることにな

る。

その代表的なものが、「妊娠中の通勤」に関するものである。今回のインタビューの対象者が妊娠したのは、妊娠中の通勤緩和の措置を事業主が講ずるべきであるという指針が示された1997年以降であるにもかかわらず、実際に、そのような適応を受けることのできたケースはなく、妊娠中の通勤に関する問題は、個人的な努力によってもっぱら解決がはかられている。今後は、企業において機会均等推進責任者が主治医や産業医などの健康管理スタッフとの連携の中心となって、女性労働者に対する措置が的確に実施されるように活動すること、女性労働者に対して情報提供や教育がおこなわれること、管理職に対して情報提供や教育がおこなわれること、などの具体的な活動がおこなわれるべきである。

(2) 生殖能力

夫婦出生力の低下の背景として考えられる経済・社会的要因として、社会保障審議会人口部会(第3回：平成13年11月29日、第4回：平成13年12月11日)は、5つの意見をあげた(厚生労働省2003)。その5番目の意見が、「若い時期のダイエットによる女性の排卵障害等の増加により、不妊症の率が高まっており、こうした生殖能力の低下が夫婦の出生力の低下に影響を与えているのではないか」というものである。

たしかに、鈴木(2000)が「近年の夫婦出生力低下をもたらした可能性があるのは、性交頻度の低下か受精確率の低下である」(p.18)と述べているように、夫婦出生力の低下に、生殖能力の低下が影響している可能性は排除できない。しかし、その原因を「若い時期のダイエットによる女性の排卵障害等の増加」と、「女性側」に原因があり、しかもその原因は「ダイエット」であるなどと単純化することはきわめて危険である。そうではなく、たとえば、長時間労働、仕事のプレッシャーが、夫婦の生殖能力を低下させている可能性も検討するべきである。

今回、インタビューをおこなった夫婦の中にも、子どもはできないかもしれないと考えたり、不妊治療をうけたりしたという夫婦が複数いる。その中には、仕事の負担が大きい間は、不妊治療をしても妊娠にはいたらなかったが、仕事の負担が軽減されると、まもなく妊娠にいたったケースもある。仕事のあり方が、夫婦の生殖能力と関係していると考えすることは、的外れなことではない。

2年かかったの、子どもができるのに…(夫の転勤に同行せずに仕事を続けたのは)やっぱり子どもはできないかなと思ったところもある。<5>

結婚してから(婦人科系の疾患がある)ということが分かって、先生にこの病気の弊害は何かと聞いたら、妊娠しにくくなることだと。…そのころはまだ子どもが欲しいってすごくアクティブに思っていたわけではないんですけども、できないかもしれないと言われると不安になるんですよ。作れないというのとできないというのは違うんですよね、何かね。…選んだわけじゃないというのは嫌だなと思って。<17>

(担任した学年が卒業した翌年に、続けて新入学年の担任をすることになり、担任を担っていては)絶対子どもつくれないうと思って、翌年、校長に直訴して降りました。そし

たら、すぐできました。わたしでにくい体質だっていうのがあったんです。…で、(担任 2 巡目の間も)トライはしていたんですけども、やっぱりストレスがすごくて、全然もう駄目で。疲れちゃってというのか、変な話ですけど。これは、もう駄目だと思って、担任を降りたわけですかね。<19>

(復職した年は副担任を持ったが) 次の年は、フリーに戻されたんですよ。まあ、若い子いっぱい入ってきたから、人手が足りて、で、育児時間、権利持っているからってことで… (復職後、副担任をしながらも、子どもは) 欲しいと思って、また治療は再開していた…でも、もうあきらめかけていましたけどね、今回は。<19>

7.4. 情報提供

妊娠や出産、育児に際して、どのような制度的サポートがあるのかを対象となる人々に確実に情報提供する仕組みを設けることが重要である。東京都産業労働局労働部 (2002) のインターネットによる情報提供のように、ニーズを持つ人が積極的に情報検索をおこなえば、容易に、必要な情報が得られる仕組みは徐々に整ってきている。しかし、より重要なのは、対象者には自動的に情報提供がなされるようなシステムの構築である。

子どもが 2001 年に生まれている<16>と、2004 年に生まれている<19>の発言からも、該当者に自動的に確実に情報が提供されることの重要性が分かる。

(妻の産後休暇の間は男性が育児休業を取得できると知っていたら、育児休業を) 取っていたでしょうね。<16>

産後 8 週は (妻が働いていなくても夫が育児休業を) 取っていいんですよね…今は、母子手帳に事細やかに書いてある。<19>

こうした情報提供は、今後、さらに内容を拡充させていくことが望ましい。なかでも、情報提供の仕組みを早急に整えるべきものとして、妊娠中の母性健康管理の措置を事業主が講ずるべきであるという指針の存在がある。この指針については、企業側も労働者側も認知度が低い可能性がある。女性労働者に対して情報提供や教育がおこなわれること、管理職に対して情報提供や教育がおこなわれること、などの具体的な活動がおこなわれるべきであろう。¹³

7.5. 政策立案にあたっての情報収集のあり方

政策立案にあたっては、政策立案者が実際に職場に足を運ぶなどして、職場の現状をみたり、働く人からの直接の声を聞いたりして、どのような対応が可能かを検討するべきではないかという指摘がある。

¹³ この指摘自体、実は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課 (2001) がすでにおこなっているものである。

もうちょっと世の中を、実態を知ったほうがいいんじゃないですかと。…現実的に出来ることって、今の枠の中でもいっぱいあると思うんですよね。育児休業給付額を上げるとかですね、そういうお金の掛かることは別にする必要あんまりないと思うんです、財源もないでしょうから。まあパンフレットを作ることも大事だと思うんですけど、それを持って、じゃあ…民間企業に(行くとか)、政策立案者が自分自身で会社に行って、事業主に話を聞いて聞いたことがあるんですかということ強く思いますよね。<16>

このほかにも、国や自治体に子育て支援についての要望や意見を送ったのに何の反応もなかったケースや、子育て支援についてのニーズをどこに言えばよいのかが分からず言えないままになってしまったケースなどが複数みられた。子どもを持ち、共働きをしようとしている人々たちには、より現実的で差し迫ったニーズがある。そして、<16>が指摘するように、「現実的に出来ることって、今の枠の中でもいっぱいある」はずである。こうしたニーズを一元的に吸い上げ、迅速さを優先して、現行の枠内での対応を考えることも政策立案のあり方としては必要ではないだろうか。

しかし、今日においても、働く現場や、地域の実態を把握した上で、政策立案を行おうという動きは鈍い。厚生労働省が2004年3月に「次世代育成支援推進法に基づく地域行動計画に関する取り組み状況」を調査したところ、サービス対象者に対するニーズ調査については、9割を超える自治体が「アンケート方式」で実施、としている。しかし、策定内容に地域の特性を反映させず、国による手引きどおりの設定方法をしている自治体が75.9%、独自の方法で設定している自治体は1.7%に過ぎない¹⁴。また、計画策定にかかわる事務をすべて直営で実施している/するのは全体の2割に満たず、6割強が一部を外部委託し、約1割は業務のすべてを委託している状況である(生活情報センター2004 p.112)。政策立案者自身が現場に足を運び、現場でなにが求められているのかを直接に知るという作業が今以上におこなわれることが必要であろう。

VIII. まとめ：首都圏で子どもを持ちながら共働きをすることについて

育児休業法の施行から10年以上が経過したが、最近でも、出産1年半後の就業継続率は14.9%に過ぎず(「第2回21世紀出生児縦断調査」)、出産後も就業を継続する女性の割合に増加傾向はみられない。その理由としては、育児休業制度の取得自体に障壁があるか、育児休業からの復職後の両立支援制度に不足があるかが、まず、考えられる。

本研究は、首都圏で子どもを持ちながら共働きをしている夫婦10組に対して、育児休業中と復職後という2時点でのインタビューをおこなっている。調査対象となった夫婦は、首都圏という、公的育児資源も私的育児資源も相対的に利用が難しく、かつ、仕事の拘束時間が長いという地域において、育児休業の取得をはじめとするさまざまな工夫を積み重ねることによって、子どもを育てながら共働きを継続しているという、いわば先駆的なモデルケースである。

この調査をつうじて、少なくとも女性については、育児休業制度の取得の申し出についての障壁は低くなっていることが示された。しかし、女性についての育児休業取得の申し

¹⁴ 残りの自治体は、策定方法が未定である。

出の障壁が低くなった分、相対的に男性についての育児休業取得の申し出の障壁が高くなっているとも推測される。男性については、子育て期に一定期間、育児に専念する期間を設けることを当面の目標とし、形式としては、育児休業制度にこだわらず、それぞれの職場の現状に合わせた柔軟な対応を可能にすることも、ひとつのステップとしては有効であろう。

また、本研究では、同一の対象夫婦について、継続的な調査をおこなったことで、共働き夫婦が、子どもが生まれることによる家庭状況の変化をうけて、仕事と家庭の調整をおこなうことをつうじて、夫婦関係を再構築していることを明らかにすることができた。そして、とくに、復職後の両立支援制度が、職場における働きかたという点でも地域の保育サービスという点でも十分でないことが、共働き夫婦の仕事と家庭の両立を難しくしていることが明らかになった。

復職にともなう家事・育児分担の再調整にあたっては、夫婦それぞれの仕事状況が重要な要素になる。仕事状況は夫婦で同等なわけではなく、夫のほうが負担の重いケースが多い。そもそも、妻は育児時間を取得していたり、夫のキャリアを優先し、なにかあったら自分が調整すると考えていたりするためである。また、夫もできれば自分のキャリアを優先して働きたいと考えている。このため、家事・育児の分担は妻のほうが多くなる。たとえば、残業を必要とされる仕事状況では、保育所に子どもを迎えに行くことができない。そこで、子どもの保育所への送迎について、残業を必要とするほうが送る方を担当し、もう一方が迎える方を担当する、といった分担がおこなわれる。この場合、迎えに行くと、必然的に、夕食作りや子どもの面倒などの家事を担当することになり、育児・家事の負担は大きくなる。この迎えの担当を妻がになうため、妻の家事・育児分担が多くなる。

夫が育児休業を取得したり、取得を検討したりするもっとも大きな要因は、仕事と家庭のコンフリクトが、妻が育児休業を取得して育児に専念するだけでカバーできる範囲を越えてしまうという「カップルの片方だけではカバーできない危機的状況」である。夫の側にも、夫婦は対等なパートナーであり、ともに生活しているパートナー間で家事や育児の負担が片方に偏ることが続く状況は公平でない、子育ては二人でするものである、という意識がある。そこで、家庭状況の厳しさが、育児休業を取得することによるキャリア形成上のデメリットを越えるものであると認識された場合には、夫も育児休業を取得しようとするのである。

首都圏で子どもを持ちながら共働きを続けるには、通勤の利便性と地域の保育サービスの充実度を考慮した居住地の選択や家事・育児の外部化などの家庭領域における工夫だけでなく、仕事領域における工夫も不可欠である。こうした努力を組み合わせることで、ふだんの日々においては、夫婦はおおよそ二人だけで共働きと育児を両立させることができている。しかし、病児保育に関する公的育児サービスが立ち遅れているため、子どもが病気になった場合には、親資源以外に頼れるものがない場合も多い。このため、現状では、もしものときに親資源に頼ることができない夫婦にとって、共働きをしながら子どもを育てることはきわめて困難である。

職種によって求められる働き方には違いがある。効率よく仕事をすれば、定時で帰ることのできる職種もあれば、現状では、どうしても長時間の残業をしなければ一人前の仕事にならない職種もある。後者の職種についている人たちに対する効果的な両立支援制度は

どのようなものであるのか、そのニーズを汲み取り必要な制度を作ることは急務である。専門職の場合、スキルの維持・向上という面からも、求められるアウトプットという面からも、どうしても長時間の労働時間が前提となることが多い。一方で、そうした専門職にしている労働者の中にも、子どもを持ち、短い時間で働きたいというニーズを持つ人たちが増えている。こうした変化を受けて、一部の企業は、従来は長時間労働が不可欠であると考えられていた高度に専門的な職種についても、その職種についたまま、育児期には、短い時間で働くという新しい働き方を構築しようとしている。そうした先駆例をうまく生かして、行政の支援によって大きなサポート制度を作る工夫も必要だろう。また、そもそも職場で標準として課せられている要求水準自体が高すぎるというケースもある。家庭責任を満たすことが不可能なほど職場の状況が厳しい場合には、職場全体の働き方を変えることが先決である。この場合も、行政の果たしうる役割は大きいだろう。

今回、インタビューをおこなった夫婦の中には、子どもはできないかもしれないと考えたり、不妊治療をうけたりしたという夫婦が複数いる。その中には、仕事の負担が大きい間は、不妊治療をしていても妊娠にはいたらなかったが、仕事の負担が軽減されると、まもなく妊娠にいたったケースもある。仕事のあり方が、夫婦の生殖能力と関係していると考えすることは、的外れなことではないだろう。働き方と夫婦の生殖能力の関係については、今後、体系的な研究が必要である。

さらに、調査対象となった夫婦の中には、現状では、夫婦が共働きを続けながら子どもを育てることは負担が大きすぎるとして、追加出生に消極的になるケースもみられた。また、自分たちは共働きを続けながら子どもを育てることができていても、周りにはそうしたくてもできない人たちがいることについて、問題であると考えている人もいる。

「お母さん、頑張ってますよね」って言われると、「どこが」って。「私、何もしてませんが」って…思うときあるんですよね。自分がやりたいこと、やってるだけであって。ねえ。事実、たまたまこうやって周りのサポートがあるんで、彼も含めて。そういうところがあるんで、やれるんであって。…環境整わなかったら、やりたくてもできない人はいっぱいいますからね。…(育児休業中に、子どもと) 児童館行ってるときに…「5月から復職するんだ」と言ったら、「いいね。仕事あるんだったらいいね」って言われちゃったんですよ。…そういう環境見てるとね、働きたくても働けない人もいるんだよと。…育児休業きっちり取って、ちゃんと復職できる待遇、環境作ってくださいっていうことですね。早生まれだと、もう前倒しで、どんどんどんどん復職しちゃうとか、職場の環境で、産休より先は取れそうにないとかそれは意味ない。<11>

また、すでに15年近く働き続けていても、まだ「ずっと働く」かはわからない、という人もいる。

(下の子が保育園を卒園するのと上の子の学童がなくなるのが) 同じタイミングなので、その辺が一つの転機かなとわたしは思っていて。(いろいろなことの) 組み合わせで、仕事は続けられたり、続けられなくなったりということが、きっとあるんだろうなと思いますね。…仕事に対して求めているものはお金だけじゃない…という人の場合には、や

やっぱりその辺ですよ。自分が会社で必要とされている感覚というのが、やっぱり一番大事なので、そういうところがどれくらいあるかと、家とのバランスという。すごく不安定なバランスの中で、多分みんな仕事していらっしゃるのかなと思いますね。<17>

これらの意見は、今、首都圏で子どもを持ちながら共働きをしている人々が、両立支援が十分でないことからくる不安を意識のどこかに絶えず持ちながら生活しているという現実を端的に示している。子どもを持ちながら共働きを続けたい夫婦が、現在や将来について不安を感じずに共働きを続けることができるように、早急に両立支援施策を充実させることが求められている。とくに、育児休業から復職したあとの両立支援策を拡充することが必要である。未就学児を対象にした両立支援策についても、保育所の開設時間の延長、設置場所の工夫、病児保育の拡充など、課題は多いが、小学校就学以降の子どもに対する保育支援策はそれ以上に切迫した問題である。育児休業から復職したあとも、無理なく安心して共働きを続けることのできる環境が整っていないために、子どもがいては共働きができないとして、子どもを持つことをためらったり、子どもは1人が限界であるとして追加出生に消極的になったりしている夫婦は少なくない。また、子どもを持つことを優先したために、やむなく離職せざるを得ないケースはそれ以上に多いだろう。

本研究では出産・育児期に共働きをつづけている夫婦を対象としたインタビュー調査をおこなった。この調査からは、子どものいる共働き夫婦の具体的な生活の状況、両立支援施策への具体的なニーズなど、貴重な知見が多く得られた。しかし、現実には、仕事と子育てを両立できずに、妻が就業継続を断念している夫婦も多い。一度離職した場合、希望する仕事が見つからない、仕事が見つかったのに保育所に子どもを預けることができないために就業をあきらめざるを得ない、片働きの経済的不安から追加出生を見合わせているなど、仕事と家庭についての問題はほかにも多くある。女性労働と出生力との関係という観点からは、これらの問題についての研究も、今後、おこなわれるべきであろう。また、夫婦の中には、共働きをせずに子どもをたくさんほしいというケースもあるだろう。こうしたさまざまなニーズにそれぞれどのようにこたえていくのか、それにはまず、さらに実態調査を積み重ねていくことが必要であろう。

引用文献

- Brinton, Mary C. 著, 粒来香訳, 1998 「事務職の拡大: 女性の就業パターンに関する米国と東アジアの比較歴史的研究」『日本労働研究雑誌』第453号, pp. 36-49.
- Hakim, Catherine, 2002, "Work-Lifestyle Choices in the 21st Century." Oxford University Press.
- Schein, E. H., 1978, "Career Dynamics." Mass: Addison-Wesley. (=1992 二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミックス』白桃書房).
- Trost J., 1974, "This family life cycle." *International Journal of Sociology of the Family*, 4, 37-47.
- 今田幸子, 1996 「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』第433号, pp. 37-48.
- 大沢真知子, 鈴木春子, 2000 「女性の結婚・出産および人的資本の形成に関するパネルデータ分析: 出産退職は若い世代で本当に増えているのか」『季刊家計経済研究』48号, pp. 45-53.
- 大野祥子, 田矢幸江, 柏木恵子, 2003 「男性の家事分担を促進する要因」『発達研究』, 2003,

- 17, 53-67.
- 小野尋子, 大村謙二郎, 2000「東京圏における共働き育児世帯の動向と保育所整備の関連」『2000 年度第 35 回日本都市計画学会学術研究論文集』, pp. 271-276.
- 川口章, 2001「女性のマリッジ・プレミアム: 結婚・出産が就業・賃金に与える影響」『季刊家計経済研究』第 51 号, pp. 63-71.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課, 2001『働く女性と母性健康管理』労働調査会.
- 厚生労働省大臣官房統計情報部, 2002『第 1 回 21 世紀出生児縦断調査の概要』(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/syusseiji/01>), 2004/11/27 検索.
- 厚生労働省, 2003a『「平成 14 年度女性雇用管理基本調査」結果概要(2003/7/17 報道発表資料)』(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/07/h0717-1.html>), 2004/11/27 検索.
- 厚生労働省, 2003b『少子化対策関連資料集【平成 13 年度版】』厚生労働省.
- 厚生労働省大臣官房統計情報部, 2003c『第 2 回 21 世紀出生児縦断調査の概要』(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/syusseiji/02>), 2004/11/27 検索.
- 国立社会保障・人口問題研究所, 1998『平成 9 年 第 11 回出生動向基本調査—第 I 報告書—日本人の結婚と出産』.
- 小島宏, 1995「結婚、出産、育児および就業」大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』大蔵省印刷局, pp. 61-87.
- 滋野由紀子, 大日康史, 1998「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』459, 39-49.
- 次世代育成支援システム研究会, 2003『社会連帯による次世代育成支援に向けて—一次世代育成支援施策の在り方にかんする研究会報告—』ぎょうせい.
- 新谷由里子, 1998「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因: 1980 年代以降の出生行動の変化との関連より」『人口問題研究』第 54 巻 4 号, pp. 46-62.
- 鈴木透, 2000「近年の結婚力と出生力の低下について」『季刊家計経済研究』, 第 47 号, pp.13-18.
- 生活情報センター, 2004『子育て支援データ集 2005 年版』生活情報センター.
- 仙田幸子, 2002「既婚女性の就業継続と育児資源の関係: 職種と出生コーホートを手がかりにして」『人口問題研究』, 58-2, pp.2-21.
- 第一生命研究所, 2003『ライフデザイン白書 2004-5』第一生命研究所.
- 田中恭子(1999)「大都市圏における保育サービスの市区町村格差と女性の就業: 東京都及び埼玉県の事例」『社会科学論集』[埼玉大学] 第 96 号, p. 37-55.
- 田中重人, 1997「高学歴化と性別分業: 女性のフルタイム継続就業に対する学校教育の効果」『社会学評論』第 48 巻 2 号, pp. 130-142 .
- 田中重人, 1998, "Dynamics of Occupational Segregation and the Sexual Division of Labor: A Consequence of Feminization of White-Collar Work", 佐藤嘉倫編『1995 年 SSM 調査シリーズ 3: 社会移動とキャリア分析』1995 年 SSM 調査研究会, pp. 85-122.
- 田中重人, 2003「男女共同参画社会の実現可能性: 生活時間データに基づく政策評価」『季刊家計経済研究』60, 48-56.
- 東京都産業労働局労働部 2002『仕事と家庭の両立のために～働きながら出産・育児・介護～』(<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/siryo/panfu/panfu38/index.html>), 2005 年 1 月 31 日検索
- 東京都産業労働局労働部 2003「第 2 章 5 第 1 回 21 世紀出生児縦断調査(東京都分集計結

- 果)』『平成 14 年度版 均等法、育児・介護休業法への対応等企業における女性雇用管理に関する調査』
pp.109-118.(<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/siryu/panfu/panfu24/pdf/2-5.pdf>), 2003/11/27
検索.
- 樋口美雄,1994「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所『現代家族と社会保障：結婚・出生・育児』東京大学出版会, 181-204.
- 樋口美雄, 阿部正浩, Waldfogel, Jane, 1997「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』53-4, 49-66.
- 平尾桂子, 1999「女性の初期キャリア形成期における労働市場への定着性：学歴と家族イベントをめぐって」『日本労働研究雑誌』第 471 号, pp. 29-41.
- 平田周一, 1998「女性的職業と職業経歴：女性を無職に追い込むもの」盛山和夫, 今田幸子編『1995 年 SSM 調査シリーズ 12: 女性のキャリア構造とその変化』, 1995 年 SSM 調査研究会, pp. 33-52.
- 廣嶋清志, 1981「現代日本の育児環境と出生力」『人口問題研究』158, 11-45.
- 廣嶋清志, 1997「世帯構造の変化」, 阿藤誠, 兼清弘之編『人口変動と家族』大明堂, pp. 46-69.
- 前田正子, 2002「『全国子育てマップ』に見る保育の現状分析」, 国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会, pp. 193-214.
- 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』459 号, 25-38.
- 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.
- 内閣府編, 2002a『国民生活白書（平成 13 年版）』ぎょうせい.
- 内閣府編, 2002b『男女共同参画白書（平成 14 年版）』財務省印刷局.
- 永瀬伸子, 1998「保育所、幼稚園の利用実態と子どもへの公共政策：家計から国の負担まで」『発達』第 19 巻 74 号, pp. 34-43.
- 永瀬伸子, 1999「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か：既婚者の就業形態選択と出産時期の選択」『人口問題研究』第 55 巻 2 号, p. 1-18.
- Nakamura, Jiro and Ueda, Atsuko, 1999. "On the Determinants of Career Interruption by Childbirth among Married Women in Japan", *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.13, No.1, pp. 73-89.
- ニッセイ基礎研究所, 2003『男性の育児休業取得に関する研究会報告』ニッセイ基礎研究所.
- 福丸由佳, 2000「共働き世帯の夫婦における多重役割と抑うつ度との関連」『家族心理学研究』, 14-2, 151-162.
- 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.
- 森田陽子, 金子能宏, 1998「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』第 459 号, pp. 50-62.
- UFJ 総合研究所 2003『子育て支援等に関する調査研究(厚生労働省委託研究)』
- 吉田悟, 南隆男, 1999「『職業生活と家庭生活の調和・統合』への模索」『日本労務学会誌』, 1-1, 22-31.

表1 父親の家事参加：東京都と全国の比較

	(1)食事をつくる		(2)食事の後片付けをする		(3)部屋などの掃除をする	
東京都	28.4	(3840)	42.3	(3859)	35.8	(3851)
他地域	23.5	(41237)	33.6	(41263)	31.4	(41271)
全国	23.9	(45077)	34.4	(45123)	31.7	(45123)
χ^2 (df=1)	45.977*		117.771*		32.761*	

	(4)洗濯をする		(5)ゴミを出す		(6)日常の買い物をする	
東京都	20.3	(3840)	70.0	(3875)	60.3	(3859)
他地域	16.6	(41191)	62.7	(41431)	55.6	(41355)
全国	16.9	(45031)	63.3	(45306)	56.0	(45214)
χ^2 (df=1)	34.625*		82.324*		31.447*	

データ：厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(2001年)。全国版報告書(厚生労働省)と東京都分集計結果(東京都)から「不詳」を取り除いて再計算した。「いつもする」「ときどきする」をあわせた%を示す。()内は人数。*印は5%水準で有意。

表2 父親の育児参加：東京都と全国の比較

	(1)食事の世話をする		(2)おむつを取り換える		(3)入浴させる	
東京都	45.2	(3824)	69.9	(3847)	82.9	(3863)
他地域	44.5	(40932)	65.9	(41275)	84.1	(41443)
全国	44.5	(44755)	66.2	(45123)	84.0	(45306)
χ^2 (df=1)	0.741		25.357*		3.448	

	(4)寝かしつける		(5)家の中で相手をする		(6)散歩など屋外へ連れていく	
東京都	51.6	(3832)	95.4	(3859)	72.7	(3855)
他地域	51.6	(41107)	95.5	(41355)	70.1	(41267)
全国	51.6	(44939)	95.5	(45214)	70.3	(45123)
χ^2 (df=1)	0.005		0.102		12.034*	

データ：厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(2001年)。全国版報告書(厚生労働省)と東京都分集計結果(東京都)から「不詳」を取り除いて再計算した。「いつもする」「ときどきする」をあわせた%を示す。()内は人数。*印は5%水準で有意、無印は有意でないことを示す。

表3 調査結果の概要1: 調査対象者の属性

カップル番号	①		②		③		④		⑤	
調査対象者番号	<1>	<2>	<3>	<4>	<5>	<6>	<7>	<8>	<9>	<10>
現在の勤務先	財団法人	民間企業(広告代理店)	民間企業(情報関連)	独立行政法人	民間企業(製造業)	民間企業(銀行)	民間企業(マスコミ)	民間企業(マスコミ)	民間企業(製造業)	民間企業(製造業)
職種・職掌	事務職	研究職	コースなし	研究職	準総合職	総合職	専門職	専門職	技術職	技術職
結婚・同居開始時期	2001		1999		1996		2001		1996	
勤続年数(年次): 0内は勤続職者の初職就職からの年次	8(17)	2(10)	12	7	12	12	11	10	10	13
子ども人数	1		1		1		1		2	
子ども年齢、誕生月、結婚何年目か: 2人以上の場合はそれぞれについて	2歳、2002.6、2年目		2歳、2002.7、4年目		2歳、2002.2、6年目		3歳、2001.10、1年目		6歳、1998.9、3年目; 2歳、2002.7、7年目	
年齢	36	36	34	34	34	34	34	35	34	43
学歴	大学	大学院	大学	大学院	大学	大学	大学	大学	大学院	大学院
最終学歴卒業年	1998	2004	1993	1997	1993	1993	1993	1994	1995	1986
初職就職年	1987(高校卒業後)	1992(留学後)	1993	1997	1993	1993	1993	1994	1995	1986
備考										

表3 調査結果の概要1: 調査対象者の属性(つづき)										
カップル番号	⑥		⑦		⑧		⑨		⑩	
調査対象者番号	<11>	<12>	<13>	<14>	<15>	<16>	<17>	<18>	<19>	<20>
現在の勤務先	民間企業(製造業)	民間企業(コンピュータ)	地方公務員	地方公務員	民間企業(シンクタンク)	民間企業(商社)	外資系民間企業(金融)	外資系民間企業(コンピュータ)	教育機関	民間企業(コンピュータ)
職種・職掌	一般職	コースなし	専門職	事務職	研究職	総合職	専門職(マネージャ)	営業(マネージャ)	専門職	技術職
結婚・同居開始時期	1997		2000		2001		1995		1993	
勤続年数(年次): 0内は勤続職者の初職就職からの年次	12	4(13)	7	7	7	9	15	15	14(16)	15
子ども人数	2		2		1		2		3	
子ども年齢、誕生月、結婚何年目か: 2人以上の場合はそれぞれについて	5歳、1999.9、3年目; 2歳、2002.5、6年目		2歳、2002.5、3年目; 0歳、2004.3、4年目(?)		2歳、2002.8、2年目		6歳、1998.3、3年目; 1歳、2003.6、8年目		3歳、2001.1、7年目; 0歳、2004.6、12年目; 0歳、2004.6、12年目	
年齢	33	32	32	33	32	32	37	37	39	40代前半
学歴	大学	専門学校	大学院	大学	大学院	大学	大学	大学	大学	大学院
最終学歴卒業年	1993	1992	1998	1995	1998	1996	1990	1990	1989	1990
初職就職年	1993	1992	1998	1998	1998	1996	1990	1990	1989	1990
備考			第2子出産、育休中						第2子、第3子出産、育休中	