

Title	育児と仕事の両立支援政策の検証：妊娠・出産・育児期における女性の就業継続
Sub Title	
Author	伊藤, あゆみ(Ito, Ayumi)
Publisher	慶應義塾大学湘南藤沢学会
Publication year	2012
Jtitle	日本政治外交研究 No.6 (2012.) ,p.1- 45
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	慶應義塾大学日本政治外交研究会
Genre	Technical Report
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO92001005-00000006-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

育児と仕事の両立支援政策の検証

—妊娠・出産・育児期における女性の就業継続—

総合政策学部四年 伊藤あゆみ

序章

一、保育サービスの現状と課題

二、育児をしやすい職場づくりの現状と課題

結章

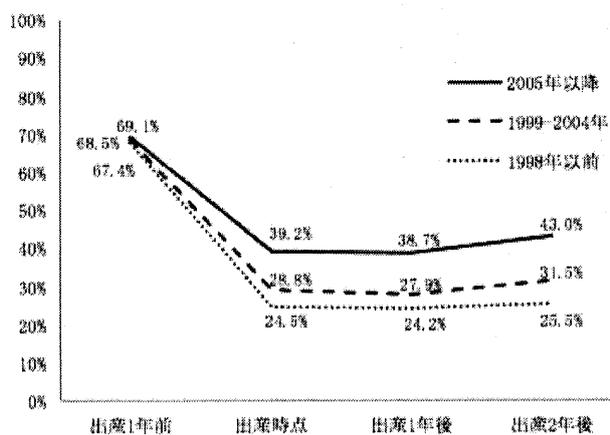
序章

(1) 研究理由とその意義

女性の社会進出が進んだ現在においても、妊娠・出産・育児をきっかけに離職する女性が多い。平成一七(二〇〇五)年以後に出産した女性の出産前後の雇用率を見ると、出産一年前は約七〇%の女性が雇用されていたが、出産後も働いている女性は四〇%前後に落ち込んでいる。その中には「子供を自分の手で育てたい」という理由で離職する女性もいるが、同時に、就業継続をしたくても「子供を預ける先がない」「子供の急病時に対応できない」など、育児と仕事の両立に困難を感じて離職する女性もいる。別の調査によると、出産後も就業継続を希望する女性五五%のうち、実際の就業継続率は三八%で

あり、出産後も就業継続を希望しているが、それに困難を感じている女性が多数存在していることがわかる。

図1-2-6 第1子出産前後雇用率
—出産年代別—



図表一 労働政策研究・研修機構『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』 一七頁(図一-二-六 出産前後雇用率)

就業継続の困難は、女性にとって、収入源だけでなく、受けてきた教育や技能を活かす機会が限られることを意味している。それは「離職するから収入が失われる」という問題だけではない。まず、日本の多くの女性のように、正社員としてキャリアをスタートさせた人々は、ひとたび離職すると、その後につく職業や収入の選択の幅を大きく狭

める可能性が高い。

その仕組みはこうである。日本においては、外部労働市場が発達していないため、正社員での再就職は非常に困難だ。そのためいったん退職してしまうと、パートや派遣業務などの限られた勤務形態でしか就業できず、収入も大幅に減る^一。

一方、非正規社員として初職をスタートする女性にとっても、就業継続は重要な課題である。非正規という永年の身分を保証されない雇用形態である以上、彼女たちに対して就業「継続」はなじまないと考えられる人もいるだろう。しかし、非正規社員であっても、契約更新を繰り返し、正社員と同等の責任・職務を担っている女性も多い。そのような女性たちの経済的必要性を満たす手段や自己実現の機会、育児を原因として失われるべきではないだろう。

つまり、育児と仕事の両立が困難であるために、就業継続の機会が失われ、女性が経済的必要性を満たす手段や自己実現の機会、将来の職業選択肢及び収入が狭められるということが問題なのである。

さらに、育児と仕事の両立や就業継続が困難であることは、女性だけの問題ではなく、企業や日本社会全体の問題である。少子化が進む日本においては、将来の労働力不足・購買力不足が予想されるが、そのような時代に、男性と同様に高い教育を受けてきた女性たちの力を活用することができないことは、社会全体の損失である。また、少子

化のひとつの要因として、子育てと仕事の両立の負担感があると指摘されており、これに対する喫緊の対策が必要だ^四。

育児と仕事の両立可能性を高め、女性が就業継続をできる状態になれば、社会全体にも良い影響を与えるだろう。労働力確保はもちろんのこと、女性向けの新たな市場やサービスを開発しやすくなるなど、新たなイノベーションを起こす起爆剤ともなるだろう。また、親の所得が上昇し子供の教育費をまかないやすくなることで、教育費を負担に感じる度合いが減り、現在の少子化傾向が緩和されることも期待される。

そこで本研究では、妊娠・出産・育児期における女性の就業継続に焦点をあて、就業継続が阻まれる原因に言及しながら、就業を継続しやすい環境をつくるためにはどうすればよいかを考察していく。その際は、正規職員の状況を重点的に考察する。非正規職員で就業継続困難を感じている人の方が割合としては多いが、非正規職員の七割が初職を正規職員として雇われているからである^五。

女性の就業継続を扱った先行研究の中で代表的なものには、労働政策研究・研修機構『出産・育児期の就業継続二〇〇五年以降の動向に着目して』^六がある。この研究ではアンケート調査に基づいて、(一)小規模企業や非正規労働者では、制度が勤務先でないことによつて就業継続が困難になっていること、(二)第一子妊娠時に非正規労働者の七割は初職が正規雇用であり、初職後の非正規化が離職率を上げて

いること、(三) 深夜業は出産の阻害要因であることなどが指摘されている。また、求められる就業継続支援として、(一) 小規模企業で働く労働者への両立支援情報の提供や、(二) 妊娠出産期を迎える前の非正規化を抑制すること、(三) 保育所送迎支援強化や夫の育児参加の推進など夜型社会の進行に対応した支援を行うこと、(四) 男女の職域統合により労働者の重要性を高めることなどがあげられている。

他にも、女性の就業継続については、小売店で働く人々を中心に非正規雇用のキャリアについて扱った『女性のキャリア継続』^七、大卒正社員の就業継続不安に焦点を当てた永瀬、山谷『大企業勤務の大卒正社員女性の就業継続不安―コース別人事に着目して』、女性の就業継続意識を分析した川畑『出産後の就業継続意識についての研究―出産育児前期の二〇代女性労働者に焦点を当てて』がある。

後に詳述するが、本論文では第一章で、必要な保育サービスを利用できない問題として待機児童を、第二章で職場環境の整備について扱う。以下では、第一章と第二章で扱う問題の先行研究について述べる。

第一章で扱う待機児童に関する先行調査としては、保育園を考える親の会『待機児童対策に関する調査報告と提言』がある^八。これは、複数の地方自治体に対して待機児童問題に関する意見を問うたアンケート結果の報告書である。待機児童問題のポトルネットワークについて自治体の行政官の声を自由

記述で募った上で、重複する意見を抜き出し課題とした後、分園設置や保育士の待遇改善、財源確保や質の高い保育所の整備を提言している。貴重な資料だが、待機児童が〇にならない原因は分析されておらず、また、待機児童が減らない理由についても行政官の意見の報告に留まっている。

第二章で扱う育児をしやすい職場環境整備については、短時間勤務制度の課題について扱った『育児のための短時間勤務制度の現状と課題』、及び、二一世紀職業財団『短時間勤務制度に係る研究会報告』、男性の育児を扱った佐藤、武石『男性の育児休業―社員のニーズ、会社のメリット』、男性の育児の意義を述べた森田『男性の育児休業と人的資源管理上の意義』、がある^九。

的場『育児のための短時間勤務制度の現状と課題』では、子育て期の働く母親へのインターネット調査をもとに、短時間勤務制度の利用実態と利用意向を調査し、短時間利用によるメリットや、人事評価の難しき、時短を利用できる職種や部門の限定を指摘している。しかし、どのような職種・部門で利用が困難か、また、どうすれば人事評価の問題をクリアできるのか、という点については論じられていない。

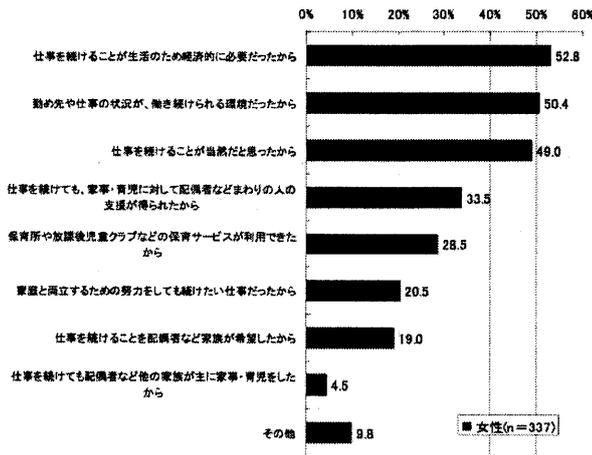
二一世紀職業財団『短時間勤務制度に係る研究会報告』では、ヒアリング調査をもとに、(一) 時短制度の利用が不利にならない評価・目標設定のあり方が課題であり人事管理制度の見直しが必要なこと、(二) 時短利用者へのキャリア意識の形成への支援が必要であること

が指摘されている。そして、(一)の問題に対して、職場の従業員の役割や仕事内容が明確になっていくかどうか、能力やスキルに応じた仕事配分を行っているか、が目標設定の鍵だという提案がされている。

佐藤、武石『男性の育児休業―社員のニーズ、会社のメリット』では、男性が育児を取得しない原因について分析し(第二章で詳述)、企業での男性の育児取得事例を考察した上で、企業がとるべき男性育児取得者促進のステップを具体的に提案している。

本研究の新規性は、(一) 企業内部の担当者と利用者の両方からヒアリングを行い、育児・時短運用の課題を分析し、解決策を提示していること、特に事例をもとに(ア) 男性が育児休業を取得する上での心理的な障壁を明らかにし、育児を取得しやすい雰囲気をつくるための工夫を提案していること、(イ) 短時間勤務制度を運用する上での効果的な目標設定の一例を示したこと、(二) 育児期の職場環境だけでなく、妊娠中の職場環境にも注目しており妊娠期の離職に対応した研究であること(三) 必要な保育サービスを利用できない問題に関して、保護者の意見と国・地方行政の政策実施過程に着目し、解決策を探っていること、特に保育所の適正配置の問題が発生する仕組みを明らかにし提言していること、(四) 女性の就業継続に不可欠な要素である、保育と職場環境の両方の観点から問題を論じていることにある。

図 5-19 妊娠・出産・子育ての際の就業継続の理由(一般) [性別 女性]

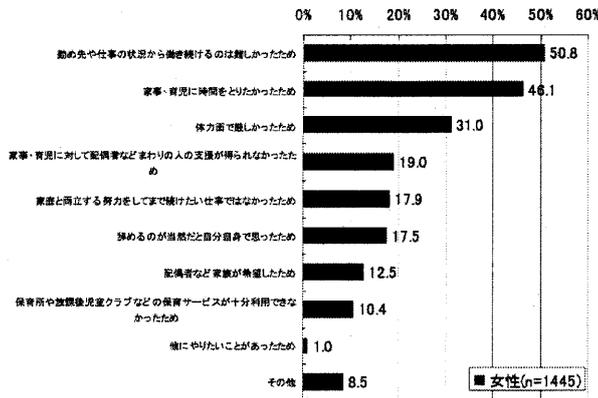


図表二 「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書」内閣府男女共同参画局、二〇〇九年 一三六頁より抜粋

(2) 女性の就業継続が妨げられる原因

本論に入る前に、何が女性の就業継続を妨げているのかを簡単に確認しておこう。「就業継続を希望したが、できなかった女性」のみを扱ったデータはないため、育児を経ても就業を継続した女性の就業継続理由と育児を機に離職した女性の離職理由から、就業を継続するために必要な要素を分析する。

図 5-11 妊娠・出産・子育てをきっかけに勤め先を辞めた理由(一般)
[性別 女性]



図表三 同右 「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書」 一二九頁より抜粋

分析対象の調査は、「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」である。まず、就業を継続した女性の就業継続理由(複数回答)は、「仕事を続けることが当然だと思っただから」が五七・三%と最も多く、次いで「勤め先や仕事の状況が、働き続けられる環境だったから」が五二・二%、「仕事を続けることが生活のため経済

的に必要だったから」が五〇・四%であった。このデータからは、就業を継続した者には、就業継続をするという意思や働き続けられる職場環境があつたことがわかる。

次に女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに離職した理由(複数回答)を見てみると、「勤め先や仕事の状況から働き続けるのが難しかった」が最も多く五〇・八%、「家事・育児に時間をとれたかったため」が四六・一%、「体力面で厳しかった」が三一・〇%、「保育サービスが十分利用できなかったため(二〇・四%)」「家事・育児に対して配偶者などまわりの人の支援が得られなかったため(一九・〇%)」など、育児・家事役割のサポートがあわせて三〇%に上る。

ここからは、職場の両立支援や労働時間が原因で両立が困難だったと考える人が離職した人の半数以上であり、最大の要因となっていることがわかる。一方、育児や家事に時間を取りたいという意思をもつ人も多く、中には、この希望を果たしつつ就業継続することが難しいと考える人もいるだろう。また、二番目に多かった体力的に厳しいという回答は、複数回答である事実も鑑みると、職場環境の状況や育児・家事のサポートがないことと密接に関連していると考えられる。以上より、育児期も女性が就業を継続するためには、就業を継続する意思と、体力面で両立を可能とする支援や、職場環境、育児・家事のサポートが重要である。そして、就業継続の意思は、もともと子育て

てに専念したいと考える女性以外は、制度の使いやすさや周囲の環境などの両立可能性によって変化しうるものだ^三。

そこで次章以降では、体力面で両立を可能とする支援が必要だということをおきつつ、出産・育児と仕事を両立しやすい職場環境や育児・家事のサポートに焦点をあてて、女性の就業継続困難を解消し、より就業を継続しやすい環境をつくるための課題と解決策を考察する。

第一章では、保育サービスの課題を、横浜市の事例を参考に考察する。第二章では、出産・育児をしやすい職場づくりの現状と課題を、支援制度の実施状況と両立支援先進企業の事例から考察する。この中では、男性の育児参加のための職場整備も論じる。終章では第一章と第二章の議論を総括し、女性の就業継続困難を解消し、より就業を継続しやすい環境をつくるための課題及び解決策を探っていく。

一、保育サービスの現状と課題

保育サービスは、就業を継続する上で必要不可欠だ。序章で述べたように、女性が育児期も就業を継続するということは、伝統的に家庭・育児役割を担ってきた女性にかわる誰かが育児を担う、またはサポートをしなければ成立しないからだ。核家族が増加し、地域のつながりが弱くなっている近年では、従来のように、育児をサポートする

祖父母や近所の協力を得られる人は限られている。だからこそ、保育サービスは重要だ。

本章では、第一節で、就業継続を希望する女性にとって、保育サービスの問題とは何かを考察する。続いて、第二節では、待機児童を大幅に減らすことに成功した横浜市の事例を考察し、横浜市が必要と供給をマッチさせるために行なった施策を述べる。第三節では、横浜市の保育政策の課題を指摘し、その解決策を提言する。

(1) 就業継続希望の女性にとっての

保育サービスの問題

就業継続を希望する女性にとって、保育サービスの問題とは何だろうか。就業継続に困難を感じている保護者が保育サービスのどのような面を問題だと感じているかを明らかにするために、横浜市が就学前児童の保護者に対して実施した保育に関するアンケートを分析し、仕事と育児を両立させようとする人たちの声を拾ってみよう^四。アンケートの中で、保育サービスの問題を示唆する回答は以下の四つに分類できた。

一つ目は、保育所の入所申し込みをしたものの、空きがなく復帰のめどがたたない例、

「いつ復帰できるかわからない状況では復帰を待っている職場にも影

響がある」

とある。二つ目は、休日保育など、時間的に必要な保育にアクセスできない例、

「土日は預ける場所に困っている」

とある。三つ目は、料金が高い・一時保育の空きがない・保育所入所選考に比較的通りにくい、などの理由で入所困難を感じていると考えられる例、

「パート勤務では預けられる施設がない」

がある。四つ目は、なんとか入所できたものの、育児と仕事の両立に困難を感じている例だ。例えば、夜遅くまでの仕事のため、保育時間との兼ね合いで子育てに負担感を感じている例、

「夜九時まで仕事が多いので夜の保育時がもつと長くないと誰かに送り迎えを頼まないといけない状態をなんとかしてほしい」

や、場所・時間・経済事情の制約に合致する保育所を見つけれなかったため就業継続に困難を感じ、パート勤務へと切り替えた例、

「なかなか兄弟が同じ園に入所できず、そのためやむなくパート勤務↓就労時間が短い↓選考に不利となり、結局下の子はいつまでも上の子と同じ園へ通うことはできませんでした」

というものである。

事情は様々だが、このアンケートからは、保護者が必要とする保育

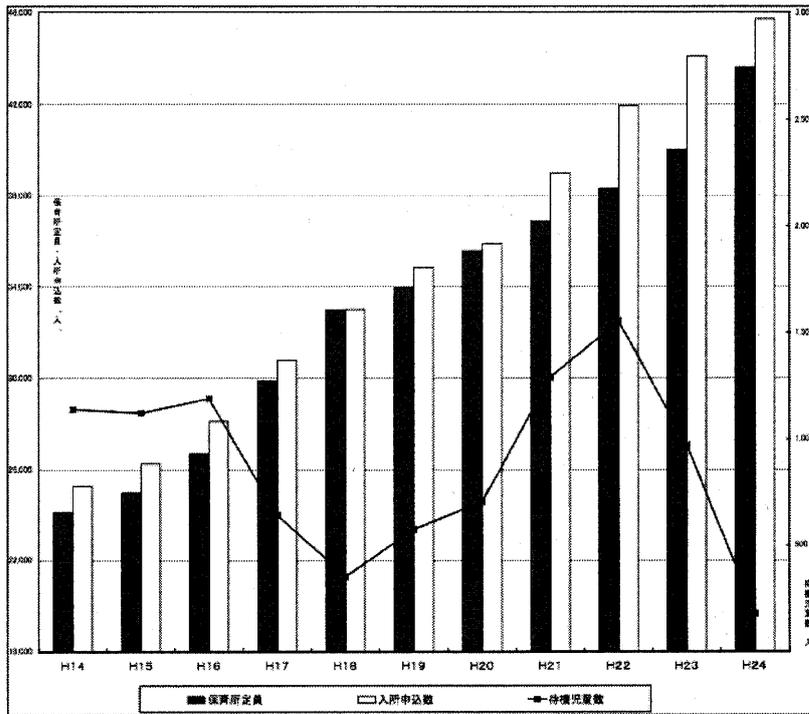
サービスを利用できないという問題があり、保護者が必要とする保育サービスを利用できない場合には、就業継続が困難になることがわかった。

このように、保育サービスの利用を希望しているが利用できない状態にある児童の多くは待機児童である^{一五}。待機児童とは、行政に入所申込を提出し、入所要件に該当しているが、認可保育園・家庭的保育事業・特定保育・地方公共団体における単独保育施設・認定こども園・地方裁量型の保育所機能のいずれのサービスも利用できない児童をいう^{一六}。平成二四（二〇二二）年四月現在、待機児童は全国に二四八二五人おり、都市部を中心に問題となっている^{一七}。

次節以降では現行の保育政策を追いながら、どうすれば、就業継続を希望する女性が、必要な保育サービスを利用できるようにするかを検討する。保育政策を検証する上では、待機児童対策に注目する^{一八}。なぜなら、保育サービスを利用できない児童の多くが待機児童だと考えられるからだ^{一九}。

（２）横浜市保育施策―待機児童対策を中心に

前節では就業継続を望む女性が、必要とする保育サービスを利用できないことが問題だと確認した。本節では、まず、横浜市で行われている保育サービスの概要と近年の横浜市の保育サービスの利用動向



	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
保育所数	258	267	289	327	368	383	402	420	436	459	507
保育所定員	24,125	24,983	26,889	29,888	32,994	33,944	35,582	36,871	38,295	40,007	43,607
保育所定員(%)	199,720	201,163	201,626	200,022	198,183	196,763	195,898	194,638	193,584	192,861	191,770
入所申込数(B)	25,277	26,250	28,112	31,253	33,387	35,466	36,573	39,948	41,933	44,094	45,707
申込率(A)	12.7%	13.0%	13.9%	15.6%	16.8%	18.0%	18.7%	20.5%	21.7%	22.9%	23.8%
入所児童数	23,401	24,400	26,306	29,264	31,971	33,442	34,249	36,652	38,331	40,705	43,332
待機児童数	1,140	1,123	1,190	643	353	578	707	1,290	1,552	971	179

図表四 「平成二四年四月一日現在の保育所待機児童数について」『横浜市記者発表資料』、平成二四年五月一七日

それでは、横浜市において、保育サービスの利用状況にはどのような特徴があるだろうか。図表四は、平成一四(二〇〇二)年から平成二四(二〇一二)年の横浜市の保育所定員数、入所申込数と待機児童数を表している。

保育所定員は平成一四年から平成二四年まで一貫して拡大しており、定員は約二万人増えている。同時に、就学前児童数に占める入所申込数の割合を示す入所申込率も一二・七%(平成一四年)から二三・八%(平成二三年)まで、実に十年間で一〇%以上増えており、定員の増加とともに需要の増加が伺える。また待機児童は、過去から現在にわたって、増減はあるものの、常に一定数存在し続けており、現在は一七九人いる。多様な保育サービスは存在するものの、それを利用できない人たちがいるようだ。

を確認する。その後、横浜市が待機児童を減らすためにどのような施策を行ったかを考察する。数ある市の中で横浜市を取り上げる理由は、(一)待機児童問題は都市部の問題であること、(二)大都市の中でも横浜市は、近年大幅に待機児童を減らしたからである二〇。

(二)横浜市の保育サービスの利用状況

横浜市には、毎日の保育サービスを行う施設として、認可保育所と横浜保育室(地方公共団体単独事業)、認定こども園、家庭的保育事業、幼稚園預かり保育がある三二。このような保育施設では、通常保育の他に、一時保育や、延長保育、休日保育、乳児保育を行っており、多様な保育サービスが展開されていることがわかる三三。

それでは、サービスを利用できない人たちの特徴は何だろうか。地域別に見ると鶴見区と港北区に待機児童が最も多く、川崎市とともに県の北東に待機児童が多い^{三三}。待機児童対策においては、保育サービスが拡大されると、他府県からの人口流入によつて、入所希望児童が増加し待機児童が減らない、という問題があるという。横浜市の場合、鶴見・港北区で、待機児童を多数抱える川崎市からの人口流入が考えられる。

保育所への入所者は、(一) 保護者が行政機関に希望する保育所を申請する、(二) 行政機関が保護者の就労時間や世帯収入などからランク別に分類し選考を行う、という過程で決定される。横浜市の場合、入所要件の低いHランク(休職中)の待機児童が最も多くなっている^{三四}。その次に多いのはAランクの月二〇日、週四〇時間以上就労の人である^{三五}。最も選考通過可能性が高いAランクにも関わらず、待機児童が多いのは、Aランクの人の場所・時間的なニーズに合致した保育所がないためだと考えられる。また、年齢別に見ると、全国的な傾向と同じく、〇―二歳の待機児童が七割以上をしめている^{三六}。この原因は、育児休業制度の普及によつて、職場復帰年にあたる子が一歳の時に需要が集中してしまうためだと考えられる。つまり、横浜市においては、入所希望者に占める数%の対応が課題であり、具体的には港北区や鶴見区、Aランク、Hランク、一、二歳児の待機児童の解消が必

要とされている。

なお、横浜市における待機児童の毎年の傾向は少しずつ変化しているが、低年齢児の保育サービスが足りないこと、求職中と週四〇時間以上就労の人のサービスが不足しているという傾向は、ここ数年変化していない。次に、これらの児童を減らすために、横浜市がどのように対策をしてきたかを述べる。

(二) 横浜市の待機児童政策・保育政策

現在横浜市は、待機児童対策を含めた子育て支援政策の方向性を、「かがやけ横浜こども青少年プラン後期計画(二〇一〇―二〇一四年度)」と「横浜中期四カ年計画二〇一〇―二〇一三年度」に定めている。これらの計画には保育サービス整備量の数値目標が示されており、相互の整合性も保たれている。横浜市の「こども青少年局」がこれらの保育計画を事業方針に反映させて実行している^{三七}。

それでは、ニーズに合致した保育サービスを提供するため、具体的に横浜市はどんな政策を行ってきたのか。以下の図表五は、上述した計画に加え、通年の事業方針、事業概要(予算概要)、および記者発表をもとに、平成一五(二〇一三)年から現在まで、横浜市が継続的に行ってきた保育政策を、待機児童対策を中心にまとめたものである。左から、事業目的、事業、事業詳細、実施手段、事業開始年度を示している。既に施策が終了したものについては薄い灰色で〈終〉を、ま

た、現行計画で重点施策として記されているものは太字で表示してある。

第一の試みは、公立保育所の民営化である。これは平成一三（二〇

〇一）年以来、国が進めてきた「待機児童ゼロ作戦」を実行した

ものだ。公立・社会福祉法人だけでなく、民間活力を導入し公設民営型などの保育形態を認めることで、保育を拡充した。民営化は、保育所の運営費を下げ、浮いた経費を他のサービス拡充にあてることのできるため、多数の保護者が保育サービスを利用できるようにする目的があると考ええる^{二八}。また、民間企業の中には、複数の保育施設で扱う給食を一カ所で生産・分配することで、給食費のコストを下げ、その分を保護者に便利なサービスとして還元する工夫をしているところもある^{二九}。その意味では、民営化は保育サービスの種類を増やし、保護者の選択肢を広げるため好ましい。

一方で、民間参入が保育の質の低下を招く、という意見もある。民間であつても、基準を定めることにより保育の質を担保することはできるため、民間だから保育の質低下につながると一概に言うことはできない。ただし、民営化を行う保育所では、民営化に伴い保育士が入れ替わる。その上、給与水準の高いベテランの保育士は雇われにくいと考えられるため、保育所に子供を預けている保護者は不安に感じるようだ。横浜市は引き継ぎ期間を設け、民営化の必要性を丁寧に説明

し理解を得る努力をしている^{三〇}。

図表五（次頁） 横浜市の保育施策一覧（筆者が以下の横浜市資料をもとに作成：「横浜市中期四カ年計画二〇一〇—二〇一三」、「かがやけ横浜こども青少年プラン後期計画」平成二二年六月、「かがやけ横浜こども青少年プラン前期計画」平成二〇年四月、こども青少年局 事業概要（平成一八年—平成二三年）、子育て支援事業本部 事業概要（平成一五年—平成一七年）、横浜市記者発表資料（平成一七年—平成二三年））

目的	事業	事業詳細	主な実施手段	事業開始年度	
推進体制	<終>子育て支援事業本部設置		組織	H15	
	<終>かがやけ横浜子どもプラン（前期計画）		計画	H17-21	
	こども青少年局の設置		組織	H18	
	<終>かがやけ横浜子ども青少年プラン（統合）		計画	H20(17-21)	
	横浜中期計画		計画	H22	
	かがやけ横浜子ども青少年プラン後期計画		計画	H22	
	課題対応プロジェクト保育所待機児童解消チーム		組織	H21	
	緊急保育対策室等設置		組織	H22	
	空き定員枠の活用	保育コンシェルジュの設置		情報提供	H23
送迎保育 station の整備（5カ所）			整備	H22	
通園バス設置促進			助成	H21	
定員拡大	新設保育所整備	土地所有者と保育運営事業者のマッチング	情報提供	H22	
		不動産物件情報の提供	情報提供	H23	
		市有地の無償貸付	開発事業者との調整		
			社福に無償貸付、建設費の一部を補助。	H15 以前	
		保育ニーズの高い場所での保育整備	区役所との連携		
		（整備促進事業）民間ビルの活用。	改修費や賃借料補助	H16	
		駅前再開発	整備後、貸し付け	H15	
		学校余裕教室活用	整備後、貸し付け	H15	
		老朽化移築の促進	助成	H18	

定員拡大	既存施設定員増（定員外入所促進事業）	増改築(内装改修費や備品費)	助成	H19
	市立保育所の活用	定員外入所の受け入れ人数拡大	整備	
		駐車場整備	整備	
	事業所内保育施設設置促進	小規模事業所内保育施設設置支援モデル事業	設置費と運営費助成	H20
	横浜保育室		賃料補助、運営費や整備費の助成	(新設助成強化がH21)
	私立幼稚園預かり保育(67箇所(H21)→105カ所)		開設準備費、経常費の補助	
	認定こども園の整備		必要な経費の一部を助成	H18
	家庭保育福祉員事業の充実	NPO等の活用。複数の家庭福祉員による共同保育		家庭福祉員S35年、法制化はH22。また、NPO等の活用はH22年より新規
一時預かりの拡充	一時保育事業(保育所)		設置費助成	
	乳幼児一時預かり事業(認可外保育施設での事業)			H20
既存施設運営安定化	親と子のつどいの広場一時預かり新規実施			
	横浜保育室への助成		保育料負担軽減10000円等	H18
その他の保育サービス関連事業	24時間緊急一時保育			H15
	病児保育、休日保育			H16
	長時間保育事業			H15以前
	地域子育て拠点			H17
	公立保育所民営化			
	横浜子育てサポートシステム		会員制	H15以前

第二の試みは、保育所の定員拡大である。その方法としては、(ア) 賃料助成や建物の設備投資によって保育所を新設するもの、(イ) 認定こども園、家庭福祉員事業、幼稚園預かり保育など、従来の認可保育園以外で保育が必要な児童を受け入れるようにするもの(ウ) 事業所内保育施設の設置を促進するもの(エ) 増改築により既存施設の定員を増やすものがある。

(ア) の新設保育所整備にあたっては、平成一五年以前から市有地が無償で貸し付けをされている。その後駅前再開発・学校余裕教室を整備し貸し付ける事業、平成一六年に民間ビル活用、老朽化移築の促進助成を行っている。近年では不動産情報の提供や土地所有者と保育園事業者とのマッチング事業などハードの支援に加えて、ソフト面の支援を通じて保育所整備を行っている。空き教室・駅・民間施設の活用に関しては国の策定する「待機児童ゼロ作戦」にも記載されているが、保育園事業者と土地所有者のマッチングなどのソフトの支援に関しては国の策定する計画にも記載されていないため、横浜市独自の取り組みである可能性が高い^{三三}。

また、市有地の無償貸し付け事業から、整備促進事業も行うように変化したのは、市が無償貸し付けに相当する土地の減少に直面したからである^{三三}。都市部において、保育所を整備する土地が少なくなってきたために、駅前や学校余裕教室、民間ビルを活用しようとした。例

えば、上述した横浜保育室などの施設は、国よりも保育所設置要件が緩やかな市独自の基準を設定することによって、民間ビルを保育施設として活用した^{三三}。このような駅前などの都市部で利用しやすい保育所は、需要の集中する場所に立地するため、待機児童解消には効果的である。しかし需要の集中する便利な場所であるからこそ、土地の値段が高くなってしまおうと考えられる。保護者の利用しやすさを考えると、人口の集中する場所がよいが、そうすると、整備コストも高くなるため、他の部分でやりくりを工夫しなければならないだろう。

近年では、保育に最適な場所の減少やコストを押さえる必要性から、新しい保育サービス形態も考案されている。(イ) の認定こども園、家庭福祉員(保育ママ)事業、幼稚園預かり保育などはその代表例だ。認定こども園は、幼稚園と保育園を一体化し、教育・保育を一体的に行う施設である。全国的に見て幼稚園での定員に空きがあることから、厚生労働省管轄の保育園と文部科学省管轄の幼稚園を一体化することによって資源の活用をはかろうとしている。

家庭的保育事業とは、家庭保育福祉員やNPOなどを活用した家庭保育事業のことである。家庭保育福祉員(保育ママ)とは、保育士などの資格を持ち市長の認定を受けた福祉員が、保護者の委託を受け、家庭的な雰囲気の中で最大五人まで保育する制度である。自宅での保育を可能にすること、また保育士以外にも研修を受けた看護士等に資

格を認めることで、保育に携わる人を増やす目的だ。

なかでもNPO法人などを活用した家庭的保育事業は、保育ママの欠点であった密室性を緩和し、事業展開を容易にする新たな施策である。具体的には、NPO法人などに委託してマンションなどの賃借物を使用することで、保育者の自宅を使用する必要をなくし、複数の保育ママ（家庭保育福祉員）が共同して保育を行うことで密室性を緩和する。これらの制度は大規模な保育所を作るよりも機動性が高く、設備投資の額も少ないと考えられる。保育ママの場合は少人数対応のため、場所や時間帯のニーズに合致した保育サービスを展開しやすく、定員割れが発生しにくいと考えられるからだ。以上の理由から、保育ママ事業は今後の活用が期待される。

第三の試みは、一時預かりの拡充である。一時保育事業は、平成六（一九九四）年に国によってエンゼルプランが策定された時より、拡充が望まれていた事業である^{三三}。このような国の子育て支援計画には、充実すべきサービスが列挙され数値目標が設定されているが、それぞれのサービスをどう配分しどこに重点を置くかについては、地方公共団体にゆだねられている。

そんな中、横浜市は「かがやけ横浜子供青少年プラン」の中で、市の保育サービスの状況を

「パート・アルバイトによる就労を希望する保護者が多いが、短時間働

務に対応した保育サービスが少ない。すべての子育て家庭が理由を問わず気軽に利用できる一時保育も不足している」

と分析した。また、横浜市が実施したヒアリングでは

「保育所を利用しながら働くために保育所入所基準（月一六日以上、一日四時間）に合わせた就労を希望する人もいること」

が明らかになった^{三五}。また、待機児童の状況は

「本来一時預かり等で保育ニーズを満たすことができる保護者についても、サービス供給量の不足から、保育所へ申し込まざるを得ない状況にあり、様々な保育ニーズが認可保育所に集中している」

と分析されている^{三六}。非正規雇用の人だけでなく、先に分析した、求職中のHランクの人々の中にも、一時保育を望んでいる人は多いと考えられ、横浜市がニーズを察知し、それに合わせて保育需要を満たさうとしてきたことがわかる。

第四の試みは、送迎保育ステーションや保育コンシェルジュ、通園バスの設置による空き定員枠の活用である。

送迎保育ステーションとは、交通の便などが悪いために生じている保育所の空き定員を解消するために始められた事業である。ここでは、〇一歳児の乳児保育を行いながら、三歳児以上の児童を他の保育所に送迎するサービスが行われている。これにより保護者は早朝の通勤時間帯に送迎保育ステーションに子どもを預けることができるよう

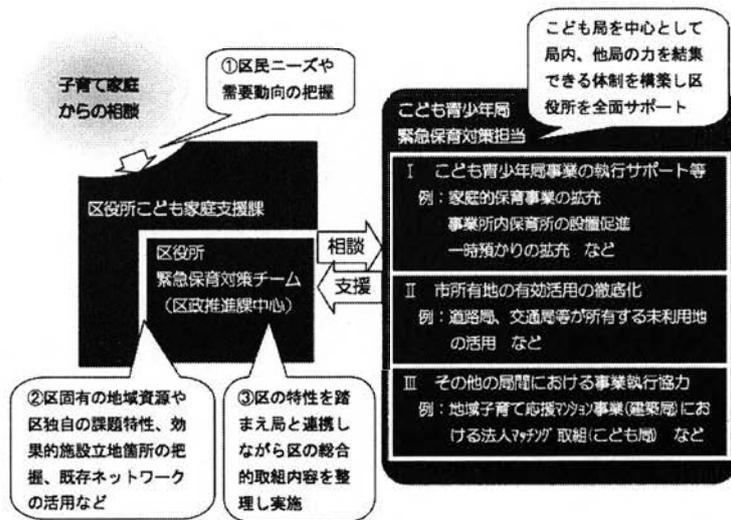
になり利便性が高まった。低年齢児に対しては安全性確保の観点からバスによる移動をさせないなどの配慮がされており、年齢別の細かな需要に対応した取り組みである。

通園バス設置促進事業も保護者の利便性を向上させるため同様の効果を発揮していると考えられる。横浜市はこれらの取り組みによって、それまで空き定員が目立っていた保育サービス、保護者の要望に応える保育サービスへと変化させたのである。

保育コンシェルジュは、各区の窓口で家庭的保育事業や横浜保育室等のサービスの情報提供を行う人のことで、ニーズのマッチングをはかるしくみである。保育園によって定員枠の空き状況は様々であり、保育園を探すことに苦労している保護者をサポートする仕組みだといえる。保育コンシェルジュ導入の成果としては、実際に保育所入所選考に落選した保護者に連絡し、落選した一割の人に新たな保育サービスを案内することができたという。このような取り組みは、保護者に役立つ情報を案内するだけでなく、保護者からのニーズを吸い上げる役割も担うため、今後も進めていくべきだろう。

以上のように、横浜市は、民営化、様々な資金助成を通じた保育所定員の拡大、一時預かりサービスの拡充、空き定員枠の活用によって、予算の無駄をなくしながら、保護者の保育ニーズに答えるべく施策を進めてきた。また平成二二（二〇〇九）年以降は、保育ステーション・

保育コンシェルジュなどの国の子育て支援計画には記載されていない独自の施策もすすめるようになってきている^{三七}。



図表六 区が中心となった保育施策の取り組み図 横浜市「保育所待機児童解消プロジェクト報告書」八頁より

さらに平成二二年度以降の変化として特筆すべきは、各種対策を行う運営体制が、きめ細かくニーズに対応できるように変化したこと

ある。

「必ずしも効果の高い場所に保育所が整備されていない、地域特性に応じた子育て施策を展開しづらい、幼稚園をはじめとした子育て資源の活用が不十分である」

というこれまでの認識から、以下の図表六に示すような推進体制へと変化したのだ^三。具体的には、こども青少年局に緊急保育対策担当を、区役所に緊急保育対策チームをおき、区役所と兼務の係長を配置することで、区独自の課題特性をふまえた対策ができるようになった。平成二三(二〇一一)年、二四年の待機児童数の減少には、保育所を数的に拡大するだけでなく、区が中心となって、ニーズによりそった保育サービスを整備するように変化してきたことが影響していたのだと考えられる。

(3) 横浜市の保育施策の課題とこれからの保育施策

第一節では、就業継続を希望する女性にとつて、必要とする保育サービスへのアクセス困難が問題となっていること、また、必要とする保育サービスを利用できない問題は、待機児童問題として表面化していることを述べた。第二節では、待機児童を大幅に減らすことに成功した横浜市の保育政策を考察した。

横浜市は、民営化、資金助成を通じた保育所定員の拡大など様々な

手法を用いていたが、特徴的なのは、次の二点である。第一に、区と局(市本部)を連携し、区を中心とした待機児童対策へと変化させることで、きめ細かなニーズを把握しようとしたことである。第二に、多くの利用者に求められていた一時保育を拡充したり、保育コンシェルジュや保育ステーションなどの手段によって、保育サービスを保護者の望む保育サービスへと変化させたことである。

本節では、以上の議論をふまえ、まず横浜市の保育・待機児童対策の課題を整理し、解決にむけた政策を提言する。

(一) 横浜市の保育・待機児童対策の課題の整理

横浜市の事例から、これまでの政策によっても解決できなかった待機児童問題の新たな側面が浮かび上がってくる。それは、第一に、需要予測が困難であるという問題、第二に、財政逼迫と用地確保困難の問題である。

第一の需要予測困難の問題は、行政の予算申請と政策実行の性質に起因している。行政は過去の保育需要の平均伸び率と人口予測に基づき、将来必要とされる保育需要の数を予測して保育計画などの目標整備を設定する^{三九}。だが行政としては定員割れを抱えるリスクがあるため、需要予測を大幅に上回る整備はできない。横浜市は区を中心に需要の把握を行うことで、需要と供給を一致させる試みを行っており、一定の効果をあげていたが、確実に必要とされる場所や時間帯などの

ニーズまで一致させるのは難しいと考えられる。

また、近年の保育所需要を示す申し込み率は一〇%から二〇%へと伸び続けており、この需要がどこで留まるかは定かではない。整備が整えば今度はその地域に保育需要が急激に流入するという事態も発生しているため、潜在的な需要をよむ必要がでてくる。

一方で、少子化で将来的に人口が減少することを考えると、ハードの整備には慎重にならざるを得ない。つまり待機児童をゼロにする目標は、需要を確実に把握するか、ある程度のだぶつきを覚悟した予算投入を行わない限り、終わりのない性質をもっているのである。現状のままでは、待機児童ゼロが一時的に達成されることはあっても、また「待機児童ゼロ」という目標を繰り返して設定することになると考えられる。

第二は、財政逼迫と用地確保困難の問題である。前節でみたように、このまま毎年一%以上の伸び率で保育需要が増大すれば、保育関連予算が大幅に増大すると予想できる。例えば、横浜市においては、認可保育所の運営事業費は、約六一八億円である。また、経費のおよそ八割が国と横浜市をあわせた負担となっており、残りの約二割が保護者の負担となっている^{四〇}。保育サービスは重要だが、お金のかかるサービスであることがわかる。現在、市は公立保育園の民間移管をすすめているものの、その経費縮減率は約一七%であり、保育関連予算の拡

大はいずれにしろ避けられない。さらに、需要拡大に伴い、用地確保も困難になると予想できる。民主党政権で取り組まれていた幼保一体化の動きは頓挫したため、認定こども園という施設の活用手段が今後充実する可能性は低くなった。これからは、いかに保育サービスのコストを抑え、場所を確保しつつ、保護者の希望に添えていくかが課題である。

(二) 横浜市の保育・待機児童対策に対する提言

これらの問題に対し、私は以下の策を提案する。一つ目の需要予測困難に対する解決策として、すべての保育需要を一元的に把握するシステムを構築することを提案する。幼児の健康診断や予防接種の際に、保護者を対象にアンケートを実施する。これにより、就学前児童保護者のニーズを把握することができる。アンケートでは、育児休業などを取得する予定があるか、保育サービスを利用したいかどうか、利用するならばどの地域で、どんな時間帯にしたいか、どんなサービスが必要かを調査する。また、実際に空きがあつた場合の利用確率は何%かを質問し参考とする。これによって、円滑に需要を把握できるようになる。データの蓄積によって、サービスの向上や人員の配置を考慮できるようになるだろう。

また、潜在的な保育需要をよみ、他府県からの人口流入に対応するために、隣接する地方自治体が保育需要の情報を共有することも、需

要をきめ細やかに把握する上で重要だろう。

二つ目の財政逼迫と土地減少の問題に対する解決策として、需要を調整する政策を提言する。具体的な方法は、家族の力をメインに子育てし、行政や企業がそれをサポートする仕組みを整えることだ。現在の待機児童対策は、需要に対して外部的な保育サービスで対応することに重きがおかれているが、例えば保護者二人の協力によって保育所を必要としないような形での子育てをする方法も模索し、政府はそのサポートを行うというかたちに変えてみてはどうだろうか。たとえば、〇一歳は母親が、一・二歳は父親が育児休業をとることにして、育児を交代で自宅で行えるようにする、というモデルプランを推進する。

この方法をとるためには、現在の育児休業法を改正する必要がある。現在の制度では子が一歳（と二ヶ月）に達するまでの一年間の取得が可能になっているが、これを、子が二歳に達するまでの一年間で育児休業を取得できるように制度を変更する。これにより父親と母親が一年ずつ交代で育児を行う環境が整う。家族での育児対応がしやすい環境を整えた上で、モデルプランによって意識改革をすすめれば、保育サービスが必要とされる範囲は狭くなる。

〇一・二歳児は保育所に預けると非常にコストも高く（注二三参照）、全国的に待機児童数も最も多い年齢の児童だ。この年代の子ども達が自宅で保育されれば、その分の予算を他の保育施策にまわすことがで

きる。また、子どもは親と一緒に過ごすこともでき、親も貴重な育児の経験ができるようになるだろう。

待機児童対策においては、保育所の整備など、現行の施策も重要である。しかし、今後の需要の増加を考えれば、同時に、保護者が育児を担って、それを行政がサポートする仕組みづくりに変えていくことも必要である。次章では、働く環境をいかにして変えていくか、男性の育児参加の観点も含めて考察していく。

二、出産・育児をしやすい職場づくりの現状と課題

序章では、女性が就業継続をしやすいするためには、出産・育児をしやすい職場環境を整える必要があると述べた。第一章では、保育所の整備だけでなく、男性の育児参加も含めて、保護者が自ら育児を担えるような仕組みをつくる必要があると論じた。

本章では、それらをふまえ、出産・育児をしやすい職場づくりの現状と課題、解決策を考察する。まず第一節で、育児をしやすい職場環境を整備するための現行政策とその成果を確認する。第二節では、第一節で指摘した課題の解決策を探るため、両立支援先進企業の事例を考察する。第三節では、先進企業の事例を振り返り、両立支援促進のための重要要素を論じる。

(一) 出産・育児をしやすい労働環境の整備とその成果
 (二) 出産・育児をしやすい労働環境を整備する政策の概要

現在、日本政府は、「生活と仕事と子育ての調和」を基本方針として、働き方の見直しをすすめ、仕事と家庭が両立できる職場環境の実

いずれも 2009 年の調査結果	中小企業	大企業
週休 2 日制労働者率	52.6	82.4
年間休日 120 日以上企業割合	32.4	54.3
年間休日数 (1 人) あたり	111.4	117.7
年休取得率	46	53.7
育児休業取得率、女性	89.2	90.1
育児休業取得率、男性	1.36	1.23
短時間勤務制度実施率	65.4	88.8
育休後の復帰が難しいと思う従業員の割合	37.2	35.9

図表七 実現状況データ：「中小企業と福利厚生」二〇〇九年版及び二〇一一年版をもとに筆者作成。

現にむけて政策を展開しているところである^{四二}。

出産・育児をしやすい労働環境に関連する政策としては、育児休業や短時間勤務制度をはじめ、事業所内保育施設や所定外労働の削減など様々なものがある。まず、育児休業や短時間勤務制から確認する。

現行の育児介護休業法によると、育児休業は子が一歳に達するまでの一年間の取得が可能である^{四三}。正規職員だけでなく、一部の有期労働者も取得できる^{四三}。また男女に関わりなく利用でき、配偶者が専業主婦(夫)でも利用できるようになっていた。なお取得期間は、保育所に入所できないなどの特別な事情がある時には、一年六ヶ月まで延長できる^{四四}。育児休業中の所得については、実質休業前賃金の約四割が保障されることとなっている^{四五}。

三歳までの子を養育する労働者に対しては、育休に加えて、短時間勤務制度(一日六時間勤務)も設けなければならない。養育する労働者の請求があれば、所定外労働も免除されることとなっている。病気がけがをした子の看護のための看護休暇も、一年に五日まで(子が二人以上の場合は一〇日)、取得できるように整備されている。

出産・育児をしやすい労働環境の整備には労働時間も密接に関連している。時間外労働の削減を促進するため、労働基準法が改正され、月六〇時間を超える時間外労働について法定割り増し賃金率が二五%から五〇%に引き上げられた^{四六}。この割り増し賃金の支払いの代

わりに、有給休暇を付与することも可能であり、休みを必要とする労働者の視点にたった施策となつて^{四七}いる。また、一年に五日分を限度として、時間単位での年次有給休暇制度の創設が定められ、子どもの急病の際の送り迎えなどに対応できるよう、休暇取得の柔軟性が高まつた。

これらの策定義務のある制度及びその他の支援策整備を徹底するため、政府は、常用雇用者数一〇一人以上の企業事業主に対して「次世代育成支援事業計画」の策定及び公表を義務づけている^{四八}。各企業は、実情に応じて、育児休業の取得促進や短時間勤務制度の実施、子育てサービス費用援助措置、子の看護休暇措置の実施や在宅勤務等の導入、所定外労働の削減、諸制度の周知などを計画しなければなら^{四九}ない。育児休業及び短時間勤務制度は制度の規定が義務化されている。また、子育てしやすい労働環境の整備に積極的な企業の社会的評価を推進することで、企業に各種施策導入のインセンティブを作る取り組みも行われている。行動計画について、期間内に男性の育児休業取得者があり、女性の育児休業取得率が七割以上のなどの基準を満たした事業主は、子育てをサポートしている証として「くるみんマーク」を取得することができる。これらの企業の行動計画は公開されているため、導入企業のモデル事例を蓄積することにも役立っていると考えられる。

以上のように、次世代育成支援法による一般事業主行動計画策定、育児休業や短時間勤務制度の義務化を通じて、育児をしやすい労働環境整備施策が進められている。平成二四年度より常用雇用者数一〇一人以上の企業にも計画提出義務が発生しているため、今後ほとんどの企業において育児休業制度及び短時間勤務制度の策定を含めた行動計画が設定されると考えられる。しかし一〇〇人以下の従業員を抱える企業に対しては、行動計画の策定が義務づけられていないため、制度の策定率は低くなる可能性がある。以下では、各種企業に義務づけられた、育児休業や短時間勤務制度、労働時間削減の取り組みがどの程度、普及しているのか、データを確認していく。

(二) 育児休業・短時間勤務制度の実施状況

まず、女性の育児休業の取得率は九割前後と高くなっている^{五〇}。就業形態別の特徴としては、正規職員の育児取得者は多いが、非正規職員の育児取得率が低い^{五一}。

一方、男性の育児休業については一%前後と低く、女性よりも男性の育児取得がすすんでいないことがわかる^{五二}。

男性の育児休業を扱った先行研究では、育児期にある男性の約半数が育児休業の取得を望んでおり、制度もあるが、利用しにくいということが指摘されている^{五三}。その理由としては、(一) 仕事や職場、業務遂行への影響、(二) 上司や周囲の理解が得られないこと、(三) 昇

給・昇格への悪影響への懸念等があるとされている^{五四}。なかでも、「仕事や職場、業務遂行への影響」については、雇用側にとって代替要員の確保や職場での仕事の再配分が課題だとされている。この課題が解決されないために、周囲の理解が得られにくいとも考えられるので、一点目と二点目の問題はつながっている。三点目の昇給・昇格について「影響はない」と回答する企業が多数であるが、従業員側にとってみれば、賞与の算定の際の休業期間の取り扱いや、退職金の算定の際の休業期間の取り扱い、復帰後の職種等が明文化されておらず不安に思うため、制度利用後の取り扱いについて明記するなどの配慮が必要だと提言されている^{五五}。さらに、一般的に一家の稼ぎ頭となっている男性が休業を取得すると金銭的に不安定になると分析されている^{五六}。それでは、企業規模別の制度の取得率には何か特徴はあるだろうか。男女問わず、育児休業取得率、短時間勤務制度や年休取得率などは、中小企業よりも大企業の方が、取得率が高いことがわかる^{五七}。特に、中小企業の短時間勤務制度の実施率は大企業と比べて約二〇パーセント低い。大企業よりも中小企業の方が、実施率が低いのはなぜか。この原因としては次世代育成支援法に基づく行動計画の義務化のタイミングの違いから、中小企業への制度の導入が進んでいないことや、一般的に大企業に比べて余裕資金のない中小企業には、代替要員の確保の困難等の問題が顕著で、制度が利用しにくくなっているとい

うことが考えられる。

制度の導入がまだ少ないことが制度利用が困難なのか、どちらが中小企業において制度利用の進まない主な原因なのかは定かではないが、中小企業における制度利用の少なさは問題である。国内の非一次産業の企業の九割以上を中小企業が占めているため、多くの人が育児企業などの制度を利用できないことになるからである。

業種別で見た場合、各種制度の利用しやすさには、どのような違いがあるのだろうか。業種別の制度利用率の指標はないが、金融保険や電気・ガス・熱供給の業種の企業は制度を利用しやすい傾向にあると考えられる。これらの業種は業種別の所定労働時間や週休制、年次有給休暇付与日数及び取得状況を勘案すると、比較的労働時間が短く、休日も取得できているためである^{五八}。労働時間や週休制などで休みをとりやすい企業の方が、そうでない企業よりも休暇や制度利用の際のハードルが低くなるのではないか。長時間労働が日常的に行われている業種では、育児休業などの休業や短時間勤務の措置は行いにくいと考えられるからだ。

一方、先に述べた業種別の所定労働時間や週休制などにおいて比較的低い水準を記録している分野―すなわち、人員不足が指摘される医療・福祉の分野や就労時間が長くなりがちな宿泊、飲食サービス業では特に制度利用の困難が予想される^{五九}。実際に大学病院などに勤める

勤務医・看護師は、緊急呼び出しの多さや勤務時間の長さ、多重業務から、制度利用が大変難しい状況にあるという^{六〇}。それだけでなく、医療現場では女性医師の資格取得後の退職傾向が問題になるなど、過酷な労働環境が人手不足をまねき、それがさらなる業務の多忙化を生み労働時間が長くなるという悪循環が生まれていると考えられる。

つまり業種別では、安定した経営が可能である前者の業種よりも、労働集約的な産業や、人員不足で労働時間が長くなりがちな後者の業種の方が、制度利用率は低くなると考えられる。

また、男性の育休取得において、代替可能性が低いために育休がとりにくいという結果が出ていたように、業務内容によっても育休の取得しやすさが変わってくると考えられる。

例えば、会社の基幹職（総合職）に就く人や固定客の確保が生命線となる美容師など、個人の力量に大きく依存する業務を担う人にとつては制度利用の壁はさらに高いと考えられる^{六一}。この他、制度利用率には、労働組合の制度策定への要求度合いと雇用側の対応によっても変化すると推測する。

(三) 小括

出産・育児をしやすい労働環境施策の実現にあたっては、制度の導入だけでなく、実際に制度が利用されることが必要である。女性の育休の取得率は九割前後という高い水準であった。しかし、育休取得率

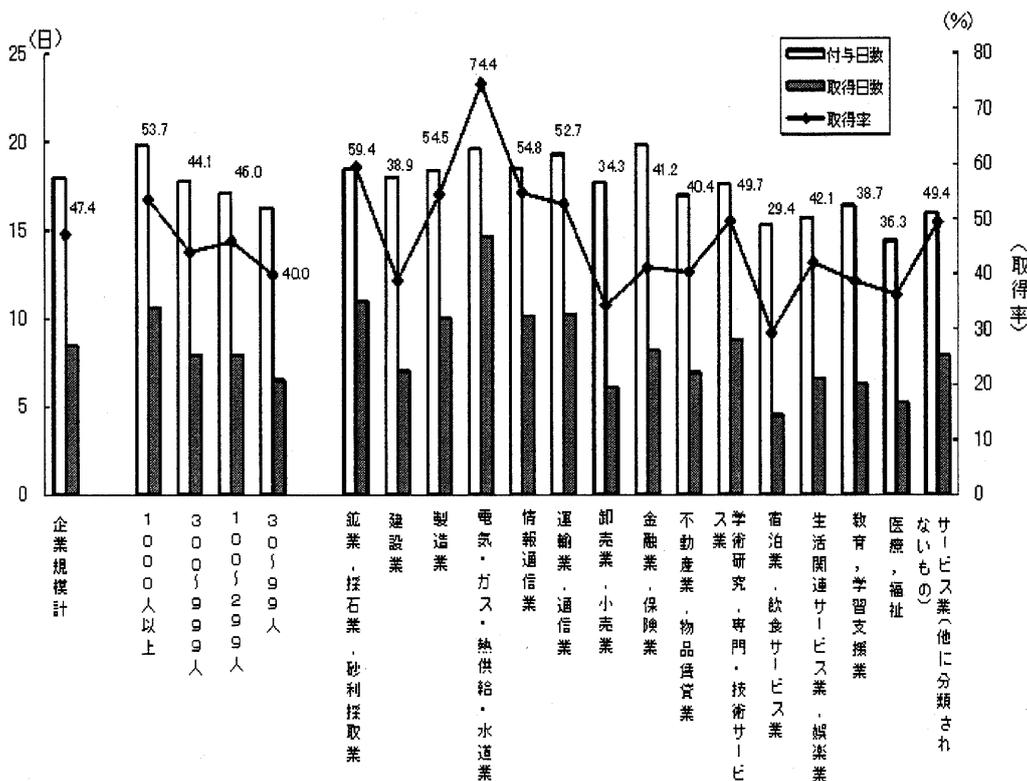
が高いにも関わらず、離職する人が多いのはなぜだろうか。(一) 育休制度に何らかの問題があるから、または、(二) 育休以外のサポートも就業継続に必要なから、という二つの可能性を考えることができる。先行研究では、育休の取得者の方が就業継続可能性が高いということは立証されている^{六二}。そのため、(一) の育休制度に何らかの問題があるからという仮説は、育休制度に不十分な点があるからだと言換えることができる。

女性による育休制度の利用に関しては、非正規職員や小規模企業における育休の利用者が少ないという点が指摘できる。そのため非正規職員や小規模企業で働く女性が、育休を取得しやすくなるように環境を整える必要がある^{六三}。

ただ同時に、序章で述べたように、現在非正規職員として働いている人のほとんどは初職において、正規職員として働いていたため、正規職員が育児を理由として非正規職員になることを防止することも重要である。そのため正規職員が育児を理由として離職することを防止するために、どんなサポートが必要なのかも考えていく必要がある。これを考えるにあたり、短時間勤務制度が育休ほど浸透していないことは注目に値する。短時間勤務制度の利用が少ないことが、就業継続に関連している可能性があるからである。

一方、男性の育休の取得率は低い。その原因としては、代替要員の

確保や職場の雰囲気の問題があった。しかし女性は、休業中の業務配



図表八 有給休暇取得状況 平成二十一年度就労条件総合調査より抜粋。

分について何らかの対処をして育休を取得しており、男性は業務配分に困難を感じている。この違いとして、(一) 男性に比べて女性のほうが一般職など、代替可能性の高い業務を担っていること、(二) 女性に比べて男性は伝統的性別役割意識から、「育児」を理由とした諸制度の取得への理解が得られにくいこと、が考えられる。

企業規模別には、男女問わず、大企業の利用率の方が高く、残り多数を占める中小企業については利用が進んでいないことが確認された。この原因は、(一) 大企業の方が制度策定義務が生じた時期が早かったことと(二) 大企業は労務管理・福利厚生充実を行いやすい環境にあることだと考えられる。その他、労働集約型産業や代替可能性の低い業務についている人たち、人員不足の業種で働いている人たちは、育休などの制度を利用しにくいと考えられた。

以上の分析より浮かび上がってくる疑問は四つある。

(問一) 女性が育休を取得する際、育休制度には、就業継続を可能にしえる、どんな不十分な点があるのか。

(問二) 短時間勤務制度の利用が少ないという問題に対し、利用を増やすためにはどうすればよいのか

(問三) その他にサポートが必要だとすれば何が必要なのか、これを考える上で、妊娠中の職場のサポートの必要性はどんなものか

次節では、以上の疑問への解答を探るため、育休の取得や短時間勤務制度の利用がすすんでいる企業における事例を、利用者の意見も交えながら考察する。

(2) 両立支援推進企業の事例

本節では、(一) 女性が育休を取得する際の課題とはなにか、(二) 女性が短時間勤務制度を利用する際の課題はなにか、特に、時短を利用するにあたり職場の雰囲気・業務配分の問題にどう対応しているのか、(三) 妊娠中、職場はどんなサポートをすればよいか、(四) 男性が育休を取得できるようにするためにどうすればよいのか、特に男

女の意識や職場の雰囲気・業務配分の問題にどう対応しているのかを明らかにするため、育児休業・短時間勤務制度の利用者が多い企業の実例を考察する。考察対象企業は、百貨店業界と保育業界から一社、製造業界から一社である。

百貨店には女性が多いため、様々な女性の制度利用実績をふまえて、上述(一)から(三)の問いを明らかにすることができる。また、百貨店は接客など労働集約型の業務を行う。先に指摘したように、平均労働時間が長い労働集約型の業務における、育児と仕事の両立支援の工夫や課題を明らかにすることができる。

保育業界にも女性が多いため、様々な女性の制度利用実績をふまえて、上述(一)から(三)の問いを明らかにすることができる。また、保育業の企業の取り組みを調査することで、人員不足が指摘されている福祉分野の企業における、育児と仕事の両立支援の工夫や課題を明らかにすることができる。

製造業界の一社は、上述の二つの事例とは対照的に、男性が多い職場であるが、男性の育休取得者が複数存在する。この会社の取り組みを調査することで、第四の男性の育休取得に関する問いを明らかにできる。また、女性の多い職場よりも、育児と仕事の両立支援意識が低いと考えられる男性中心の職場において、どう職場の雰囲気を形成していったかという点にも注目することができる。

なお、これらの企業は、全て「くるみん」の取得企業であり、育休や時短の取得者が一定数以上おり、法定以上の取り組みも行っている企業である。主な研究方法は企業担当者及び利用者へヒアリングである。制度詳細を把握するため、補助的に各企業の次世代育成支援行動計画や特集記事も使用した。ヒアリングにおける質問項目は以下の通りである。

実施状況及び課題・工夫に加えて、制度整備のメリットを質問しているのは、各種制度の利用促進のためには、育児しやすい職場をつく

- 一、会社での取り組みの概要
- 二、各種制度の利用実績
- 三、各種制度を整備するきっかけ、制度整備における課題と工夫
(各種制度を整備するきっかけとなった出来事、制度策定の方法、制度導入時の社員の意見・反応など)、
- 四、各種制度の実施段階における課題と工夫
(業務調整・成績評価・意識啓発など)

る意義を多くの人に共有することも重要だと考えるからだ。また、K社では育児休業や短時間勤務制度の利用者に話を聞くとともに、妊娠中のサポートの必要性に関しても質問した。

企業	K社（平塚市）	T社横浜店（横浜市）	M社（横浜市）
事業内容	電子機械器具製造業	卸売・小売業 百貨店	保育サービス事業、認可保育園・学童保育施設の整備、運営
従業員数	男性195名 女性49名（うち期間契約社員 男性49名 女性22名）	男性599名 女性1509名	110名（うちパート社員 50名）
平均年齢	41歳（2012年9月現在）	回答なし	回答なし（正社員の年齢別構成では、2,30代が8割を占める）
育児休業制度	1歳6ヶ月に達するまで	子が3歳に達するまで。取得期間が14日以内であれば、その期間は有給	小学校に進学するまで。
短時間勤務制度	小学校1年生終了まで（5時間以上の勤務）	子供が小学校4年生になるまで取得可能。時間帯は5つのパターンから選択。	1日6時間などのフレックス。小学校3年生以下の子を養育する社員は時差出勤や、短時間勤務が可能。
看護休暇	あり	あり	あり
年次有給休暇取得促進策	・年休取得率の維持目標（70%代）。 ・リフレッシュ休暇（5日間連続で有給休暇取得を促す制度）	職場ごとの休暇設定、バースデー休暇・アニバーサリー休暇などの取得促進運動	計画的に付与することで、連続休暇を取得しやすくする
時間外労働削減	一人あたり総労働時間年間平均2100時間目標。 健康デーの実施（月水金の三日間は午後8時までに全員退社）	ラインでの徹底した業務の平準化をすすめ、社内就労委員会による状況確認と改善策の検討を継続して行う	小学校3年生以下の子を養育する社員は、時間外で働かなくともよい
特別休暇	妊娠サポート休暇（女性社員のため2日、有給）、出産サポート休暇（男性社員のため、3日、有給）積み立て年休制度（失効した年休を40日まで積み立てでき、病気の際に利用可能）	リザーブ休暇、スクールイベント休暇、積み立て休暇制度（失効した年休を積み立て、育児・介護など使途限定で利用可能）	子の行事参加休暇（1年につき2日）、記念日休暇（本人が任意で定めた日に有給で休める）
再雇用制度	あり；実質的には高齢者の雇用策として活用されている	有り：結婚や出産、育児、介護などで退職した社員に対し、勤務していた期間の経験を生かして再び働く事のできる制度。 ※実質的には高齢者の雇用策として活用されている。	なし
経済支援（法定超）	・保育園利用補助（公立・私立問わず保育園を利用し、2歳を迎え、最初の3月まで支給される。5,000円/月） ・育休取得者に対しても賞与（組合との取り決めによる。傷病休業者についても同様の扱い）	・育児休業期間が14日以内の場合、有給で取得することができる	

(前頁) 図表九 ヒアリング
先企業の両立支援制度概要
(筆者作成)

(一) 百貨店T社の取り組み

T社は、全国に展開する大型百貨店を経営する大企業である。従業員数は、男性五九九名、女性一五〇九名である。ヒアリングには、人事担当者の男性N氏が対応してくださった。

T社が子育て支援施策に取り組みはじめたのは、約二五年前である。政府の育児介護休業法が制定される前より育児休職制度が存在し、平成四年の育児休業法制定直後には育児勤務制度(短時間勤務制度)なども拡充された。詳しい経緯は不明だが、当時百貨店業界では将来の労働力人口減少について問題意識が高まっていたという。労働力人口減少に対応するため、主要な労働力を担う女性を積極的に活用しようとしていた。

現在、行われている施策は図表九に示した通りだ。育休取得期間・

短時間勤務制度の利用期間はいずれも法定以上であり、年次有給休暇取得促進や時間外労働削減なども積極的に行われている。

論点一の育児休業取得に関して、特に大きな課題は見受けられなかった。むしろT社では、正規社員だけでなく、勤続一年以上の非正規社員も同じように休業を取得できる環境が整っていた。その理由は

「そうしないと仕事が進まない」

からだという。非正規社員であっても重要な戦力という認識が制度の利用率をあげているようだ。

論点二の短時間勤務制度の課題や工夫にはどんなものがあつたのか。制度の運用を開始した当初は、売り場で働く人々の理解がなかなかすすまないという問題があつたという。また、短時間勤務者のマネジメント方法に関して困惑もあつた。そのときの状況について、N氏はこう語ってくれる。

「実際、時短の人に、どういうふうにも働いてもらえばいいかわからない。お休みも絶対にやすまないといけない(日曜日は保育園があいてないため)が、百貨店は日曜日が、かき入れ時である。受け入れる側(売り場)は休んでほしくないが、育児者は休まないといけないという軋轢があつた。お子さんの体調は崩しやすく、突発のお休みがはいるので、理解をえられない。」

このような状況を打開するため、T社は、職場の雰囲気の問題に対して、管理監督者である、売り場のマネージャーへの教育を徹底した。具体的には、売り場のマネージャーに教育を行う際に、

「育児勤務者は、原則残業できない」「短時間内(三時半、四時半まで)できつちり働いてもらって、その後は基本的に帰す」
などを伝えたという。

業務配分の際には、マネジメント方法を工夫し、その方法を社内でも共有した。時短勤務者は、通常シフトが六時半までであるところを、早めに帰ることとなる。もし時短勤務者が販売を担当すると、夕方に客が来た際に連続的な対応が必要となり、業務時間内に業務を終えられない可能性が高い。そこで、

「短時間(勤務)の時間帯で完結できるような仕事を割り振る」
ようにした。短時間で完結する仕事とは、

「納返品、発注の仕事、用度品の補充、用度品の発注作業など」
である。

「シフトの早番・遅番とお休みを、売り場の主要員がいるかたちでスケジュールを組み、短時間勤務の人たちには、一日のなかで、朝集中して取り組み、取り組めばそれで終わるが、毎日やらなければならない仕事を重点的にまかせた」。

このようなマネジメント方法を社内でも共有することによって、現場の理解を得ながら、制度利用がしやすい環境を整えていった。

また、時短利用者の評価については、先行研究で大部分の企業がそう回答していたように、時短利用が成績評価に悪影響を及ぼすことはないということが明らかになった。雇用形態に関わらず、従業員によって個別に達成目標設定を行い、それに対して達成できたかどうかを評価する絶対評価を取り入れているからだ。その目標設定は大まかに以下のように行うようだ。通常勤務の人の売り上げ目標が一五〇万円だとする。そして、時短の人の勤務時間がその四分の三くらいだとすれば、時短の人の個人販売目標は四分の三の一・二万円にする。そして、目標設定の段階で、時短の人には、できる範囲でがんばってもらうように話をする。個別の目標設定を、管理者とのコミュニケーションを図りつつ行っていることが、無理のない目標設定の秘訣なのだろう。

一方、現在の時短に関する課題には、保育時間との兼ね合いがあった。保育時間が曜日によって異なる一方、T社の制度では、時短勤務を一度三時半までだと決めれば、土日・平日に関わらず、所定の時間に帰宅しなければならない^{六四}。しかし、平日はもつと働きたいというニーズがあるので、社内制度改正にむけて検討をしているようだ。

論点三の男性の育休取得に関しては以下のような実態が明らかになった。男性の育休取得者は存在するが、二日くらい取得する人が大多数だそうだ。これは、前節の脚注の部分で紹介したように、日本全国の男性の育休取得傾向と一致するものである。T社は、一四日間分の育休については、有給とし、男性の育休取得を促進する制度を策定しているにも関わらず、このような利用状況となるのはなぜなのだろうか。N氏の意見は

「周囲は、『取りたい』ということ（要望）に対して、だめだという雰囲気はないが、育休休業をとろうとする、男性ひとりひとりの意識が高まっていないようだ」

であった。人事担当者は男性の育休を取得する意識が追いついていないと認識していた。

育児しやすい職場づくりをすすめる利点については、社員一人一人の生き方の広がり、経営にとってプラスになるという考えであった。例えば、男性の育休に対する理解がすすむと、女性客が多い百貨店にとっては利点になるという。N氏はこう語る。

「男性の育休に対する理解がすすむと、（中略）女性のお客様の理解をしながら、売り場の展開を考えたりできるので、百貨店の商売の上でもプラスになる。また趣味を両立すると、仕事にもフィードバックされる。どの仕事でもそうかもしれないが、特に百貨店の場合には趣味を扱って

るので、それが品揃えに影響する。ゴルフをやっているひとなら、もつと品揃えに関して意見をもって、品揃えが変わってくる。それが百貨店にとつては重要になってくる」。

男性の育休は、女性客を対象とする商売に効果的なことがわかる。

また、社員が育児勤務をすることについて、仕事に対する仕事の責任感が強くなるという利点もある。

「育児勤務中の女性の人は、仕事に関しても責任感が強くなる。時間が短いからこそ、周りに迷惑をかけたくない、会社に貢献したい、後ろ指をさされたくないという思いが強く、非常に前向きにはたらいてもらって、営業力強化につながっている」。

今後、子育てと介護を両方しなければならぬケースが増えてきた場合に、どのような対応をするか、また育休・時短の利用者が今後増えた場合に、遅番・早番などに偏りがでないようにどう配慮していくかなど、育児勤務の人とその他の人の負担感のバランスをとることが課題である。

(二) 保育所M社の取り組み

M社は、神奈川県と埼玉県の一部に保育所を展開している中小企業である。従業員数が六〇名、パート勤務者が五〇名の企業である。二、三〇代の正社員が八割を占め、若い従業員が多い。総務担当者の女性I氏にヒアリングを実施した。なお、論点三の男性の育休に関しては、

M社が分社化し、現在女性のみの会社となったため、論じない。

M社が育児しやすい環境整備をすすめるきっかけは二つあった。一つ目は、人材採用に課題があったこと、二つ目は、妊娠をして、退職を考えた女性がいたことである。M社は次のようなプロセスを経て環境を整備した。社員のミーティングを経て、総務が職場の課題について検討し、社会保険労務士の助けを得て計画をとりまとめ、社長が判断した。

M社が現在実施している施策の詳細については、先の図を参照してほしい。育休・時短いずれも法定以上の期間取得することができる。また常用雇用者数一〇〇人以下の企業における、短時間勤務制度、所定外労働免除の制度化義務は平成二四年六月より発生したばかりだが、既に時短利用者も数人いるため、この規模の企業としては、とても先進的である。

育児休業に関しては、大きな課題は見受けられなかったが、育休を取得しやすくする雰囲気作りや育休中の取り組みに工夫が見られた。M社では、育休を取得した社員が、育休取得経験を全社員が集まる集会で話す。また、外部メディアから育児しやすい職場の取り組みについて取材を受けた際の記事を社内で紹介するという。そのため育休を取得するイメージを社員が描くことができ、育休をとりやすいと感じているようだ。

また、育休中はインターネットを通じて、社内報を取得者に対して送付するなど定期的な連絡を行うことによつて、会社との接点を保つ工夫をするという。これによつて、育休中の社員も、職場から離れる不安を緩和でき、社員としての意識を持ち続けられるようになっていけるのだと考えられる。

短時間勤務に関しては、前述T社のケースと同様、保育所の現場でシフトを組む際、時短勤務者は早番遅番ができないのでシフト組みが大変だという声が聞かれた。この問題に対する有効な解決策を見つめることがM社の課題となつている。一方、オフィスワークを行う本社短時間勤務について、目立った課題は見受けられなかった。この原因として、M社の本社で働く全社員は、フレックスタイムで働いているため、短時間勤務そのものに抵抗がないことが考えられる。

M社では、全社員が、一定の労働時間を満たしていれば、出退勤時間を調整しながら働くことができる。例えば、繁忙期は長めに、それほど忙しくない時期は短めに、平日に役所に行かなければならないなど、用事がある時はその用事にあわせて、代わりに他の日に長めに働くという働き方をしている。このような形態で社員全員が働くメリットは、時短勤務者も周囲の視線を気にせず働けるという点だと考えられる。また、短時間勤務に関して、保育現場勤務と本社勤務ではどちらがとりやすいかを尋ねたところ、

「シフト組みの問題がない本社の方が取りやすい」

という回答が得られた。保育現場での時短運用が課題だといえよう。

最後に、子育てしやすい職場づくりをすすめるメリットをどのように考えるかを尋ねた。第一に

「仕事と私生活のバランスが整い、仕事の効率があがり、腰を据えた働き方が目立つようになった」

という。第二に、

「制度導入後数年間は応募人数が増え、人材が集まりやすくなった」

という。第三に、

「保育施設の運営を受託する際に、「くるみん」取得が高いと受注活動が有利になり、結果的に他社と差別化することができた」

という。企業イメージも良くなり、人材が集まりやすくなると同時に受注活動にも有利になったことが伺える。

(三) 製造業K社の取り組み

K社は、神奈川県平塚市にある電子機械器具製造業の中小企業である。正社員の数は男性一四六名、女性は二七名である。期間契約社員は男性四九名、女性二二名おり、男性の数の方が多い。現在行われている施策の詳細は、図表九を参照してほしい。育児休業・短時間勤務制度ともに法定以上の期間取得することができる。ヒアリングには総

務部長、育児休業取得経験のある総務担当者の女性N氏、男性の育児経験者U氏に回答いただいた。

K社がはじめて育児休業制度を導入したのは平成四（一九九二）年の法律によつて、育児休業が義務化された時のことである。育児などの制度を整備した具体的なきっかけは不明だが、平成二〇年度の制度の改正は、「くるみん」の認定も目的としていたという。

K社は、育児休業に関して、育児からの復帰時期の対応を最大の問題ととらえていた。K社では長期間の育児休業に対して、代替要員を確保することで対応している。しかし復帰時に、育児取得者と会社側の両方で問題があるという。

まず、育児の取得者には居場所がなくなるのでは、という不安がある。K社の親会社で育児を取得した経験もあるN氏は、育児取得者の心理についてこう語る。

「復帰時に、派遣社員と自身が職場で同時に働いている際）ふたりがいてもやることはない。ふたりいてあんまりラップしすぎると自分の居場所がないみたいな感じになってしまう。」

一方、会社側には、一人分の仕事を二人で行うためお金が無駄になる問題があるという。このような問題に対して、K社は、従来の仕事よりもより多くの仕事を取り込み、しばらく二人で働いてもらうという対応をしている。そして、本人の気持ちや、経済的な無駄を考慮し、

ラップ期間を短期間に行っている。会社が復帰時の人員体制に工夫をすることで、育休取得者の不安や経済効率性の問題に対応していることがわかる。

次に、育休導入時の課題を明らかにするため、平成四年の制度導入当初に、K社の親会社で育休を取得したN氏が育休取得時にどう感じていたかを尋ねた。すると、前例がないため、一年間休むことに不安があり、短期間の五ヶ月で職場復帰したということだった^{六五}。制度利用がまだ進んでいない状況においては、制度だけでなく、前例の有無や職場での居場所に関する確信が育休取得及び取得期間の決定に影響していることがわかる。

取得時の職場の雰囲気について、N氏の場合、上司の理解はあったが一部の人から非難の声があがったという。

「(育休取得を上司からすすめられるなど) 上司の理解があったが、わたしは一人目だったので、同じ部署の男性から『子供を保育園に預けてまで働くんだ』と何となく耳にしたり、保育園に預けるのが悪い、みたいな雰囲気があったので…(中略)あとは、主人に対して露骨に『なんで奥さんを働かせるの』、他部署の課長さんから『子供を育てながら働き続けるなんて無茶なことはいらないほうがいい』と言われたりすることもあったが、聞き流していた。」

というものだ。他部署の課長の理解をなかなか得られなかったことから、N氏は、上司に訴えて、上司が課長さんに話をすることで意見がされることはなくなった。

以上より、前例がない中での育休取得には、職場の理解も問題となることがわかった。これに対して、本人だけでなく上司も周囲の理解を得られるよう行動を起こすことで、職場の理解を得ていく様子が伺えた。

それでは、育休を取得しやすい雰囲気にするために必要なことはなんだろうか。N氏は、育休取得経験と現在の総務としての経験をふまえて、

「一番重要なのは総務部長や社長の理解」

だと語っている。総務部長や社長が理解することで、会社全体の雰囲気がかわり、育休を取得しやすくなるという。現在K社では、育休を取りにくい雰囲気をつくらないように総務部長が各部署の上司に指導しているようだ。育休取得がすすんでいない企業で育休取得を促進するためには、管理者層に対する指導を行い、育休取得の実績をつかっていくことが重要になる。

短時間勤務に関しては、二つの問題が明らかになった。第一に、忙しい時期には、制度利用者が帰る時間を言い出しにくいという問題が

ある。このような状態になるのは、繁忙期に上司が短時間勤務の時間を常に意識していないためである^{六六}。

現在は、総務の職員が相談にのり、上司に指導することで改善を試みている最中だという。また、短時間勤務制度などに関して、困っていることは上司と面談の機会を設けるなどして、使いやすく運用できるように工夫している。

第二に、時短を利用する人は、限られた時間で仕事を仕上げることを難しく感じたり、代替要員で来ていた派遣の職員よりも、短い時間しか働けないという負い目を感じることもあるという^{六七}。このように、K社における時短の課題は、時短の終了時間を職場全体で意識すること、及び、時短利用者の業務配分である。

続いて、妊娠中に職場で働いている女性の状況から必要なサポートを考察する。N氏は妊娠時の状況について

「何ヶ月目とかはつねに眠いとか、休みはねてばかりとかの時期があったが、ふつうのことはできる。(中略) つわりはよっぽどの人じゃな
いかぎり一ヶ月とかそのくらいでおさまったりする。自分が気持ち悪い、
体調不良の時期があるという感じ。」

だと語っており、一時期の体調不良のため妊娠期も対応可能だった、と感じているようだ。一方で、K社にはつわりがひどかった人もおり、その人はお手洗いにこまめに行くなどの対応をとっていたという。

人によつては、つわりがひどい状態になると、就業継続をしたくとも体力的に無理だと感じ、離職する人もいると考えられる。総務部長は、妊娠時の就業継続に関して

「昔のように会社の雰囲気(大きいおなかで会社くるの?!という
かんじだと、ちよつと(妊娠時の就業継続は難しい)。また、トイレい
って休んで…(という対処をしているのに対して)なんだ、仕事してね
えじゃないか、(という反応をされる)みたいなのが一番大きい(障害
だ)。周囲の人の配慮と言うのはそこが一番大きい」

と語っている。つまり妊娠中の体調不良の時期については、職場の人たちの配慮がある方が好ましい。ただし、つわりの時期は周囲に妊娠を明かしていない人もいるので配慮が難しいと考えられ、妊娠時の体調不良の際には生理休暇を利用することができるようにするなどの対応が重要だろう。

男性の育休については、K社は、男性の取得者が過去に二人存在しただけでなく、二〇日間、二ヶ月という比較的長い期間の取得実績があり、先進的な企業である。ここでは、K社で育休を三度、取得したU氏の育休取得経緯から、男性の育休取得が促進されるためにはどのようなことが必要なのかを考察する。

U氏には六人の子供がおり、二〇〇六年、二〇〇七年、二〇一二年の三度、配偶者が出産入院中のときに、上の子供の面倒を見るために

育児休業を取得した。はじめの二回は、製造部門での業務に携わっていた時に約二〇日間育児休業を取得した。最後の一回は、品質管理のライン管理職として、二ヶ月間取得した。二〇日以上取得したのは、育児休業を取得するにあたっては、二〇日以上でないと国からの所得助成を得られないからである。

U氏が育児を利用した理由は、他に上の子供の面倒をみてくれる人がいなかったためである。保育園も短期間の利用では預かってくれる場所がなかった。また配偶者が切迫流産で早い時期に入院してしまつた際には、やむを得ず二ヶ月間取得した。周りに子供の面倒をみてくれる親もおらず、保育園の短期間の利用ができず、男性も育児が取得できないと、女性が二人目、三人目を出産することが難しくなるということがわかる。

はじめて育児を利用すると決意したとき、職場の反応は賛否両論だったという。若い世代の職員には、自身も育児を取りやすくなるため、是非とつてほしいという意見があつたが、反対の人たちは職場への影響を懸念していた。会社のトップの人よりも、直属の上司の理解を得るのが難しかったが、事情を説明して了承してもらつた。そして育児利用時には、代替要員などの措置はとらず、周りの人たちへの業務の再配分で乗り切つた。

K社がこのような欠員対応ができたのは

「複数の製造ラインに対応できるよう社員の多能工化をすすめていたから」

である^{六八}。またリフレッシュ休暇制度により、長期間休むことに抵抗を感じにくい社風ができあがつていたことも、育児が比較的取りやすい理由だ。U氏自身が管理職として育児を取つた際は、業務一覧表を作つたり、二週間に一度、職場の様子をみにきてアドバイスをを行うなどの工夫を行つていた。

一方、育児を男性が取得する上での難しさとしては家計のやりくりがある。U氏は、男性の育児は

「若い人にはほとんどとれない制度かな」

と述べている。給与水準が低く、かつ共働きでやつと生活を成り立たせている若い世代の人にとっては、育児取得に伴う所得の低下に対応できないということだ。

また育児を男性が取得する上での、その他の障壁をU氏に尋ねたところ

「職場に対する責任感と職場を離れる不安がある」

という回答だつた。職場に対する責任感とは、まかされている仕事をきちんとやろう、という気持ちだという。男性は仕事を担うべきだという社会的通念があるからこそ、より責任感も増している構造があるのではなからうか。

職場を離れる不安について、U氏の場合は

「仕事のノウハウなどに、ある程度の自信をもっていたから」

不安になりつつも、育休を取得しようと思えた。しかしU氏は、業務遂行能力に自信をもっていない人の場合、復帰したあとの居場所について、とても心配してしまうのではないかと予想している。例えば、

「自分がいなくても仕事がまわってしまふのが不安。いなくてもいいんじゃないか、と。自分が復帰したときにやる仕事は、今のところ(部署)じゃないかもしれない。雑務(を)やらされるのでは、とか配置換えになるのでは」

と思うという。女性の育休取得者第一号と同様、前例がない場合は特に、このような懸念が発生するのだといえる。前節では、代替可能性が低ければ育児休業がとりやすくなるという仮説を述べたが、代替可能性が低いと今度は、制度取得に対し不安感が増して取得しなくなる可能性も明らかになった。

制度利用による男性のメリットは、(一)ママ友との近所付き合いが増えることで、地域とのつながりが強くなること、(二)子供の成長がみえ、愛着がはやくに湧くこと、(三)奥さんのつらさを知ることができること、(四)家事も仕事に活かせることである。四点目の仕事の活かし方については

「キッチンとかにある、いろんなツールを、仕事でもつかえるかと思う。何かをとりつけたりする治具というものがあるが、あんなのがあるといいな、と思った」

と、家事の経験が新しいアイデアを生み出すことに役立っているようだ。

最後に、K社にとって、育児しやすい環境を整備することの利点は

(一)「本人も子供を預けてまで働いているのだから、という意識でやるので仕事に真剣に取り組んでもらえる」、
という点と、

(二)「働きやすければ、キャリアを積み継続することができ、そうすると仕事の幅も広がって働きがいにつながり強い企業となる」ことができる点だと認識されている。

(3) 育児をしやすい職場づくりのための重要要素

第二節では、それぞれの企業における事例を、(一)女性が育休を取得するときの課題、(二)短時間勤務制度の課題、(三)妊娠中のサポートの必要性、(四)男性が育休を取得しやすくなるための課題、という観点から紹介した。

(一)女性が育休を取得するときの課題は、T社とM社の事例では見受けられなかった。しかしK社では、代替人員と育休取得者がラッ

プする復帰時の経済的な効率性や正当性が問題になっていた。またラップ期間が長すぎると育休取得者の働くモチベーションの悪化につながることを指摘した。この問題の解決策として、仕事量を増やした上で、ラップ期間を迎えるような職場体制がとられていた。また、育休取得者がまだ少ない企業においては、総務部長や社長の理解と各部署への指導が、育休を取得しやすい雰囲気をつくるために重要だと確認された。

(二) 短時間勤務制度の課題としては、制度導入時の軋轢などの職場の雰囲気の問題や、時短利用者の業務配分の問題、限られた時間で仕事を仕上げる難しさに起因する利用者の心理的負担の問題、帰るべき時間に帰ることを言い出しにくいという課題があった。

職場の雰囲気を改善するための施策の中で、二社で共通していたのは、総務担当が職場管理者に指導を行うことであつた。またM社では、そもそも本社で働く全社員がフレックス制度のもとで働いていた。このような環境のもとでは、時短取得者も周囲の視線を気にせず働きやすく、帰ることを言い出しにくい状況は発生しにくいと考えられる。

業務配分を上手に行う施策としては、T社の上司と部下の面談に基づいた個別のゴール設定と、情報を共有し、誰が抜けても運営可能な業務配分を常日頃から心がけるものがあつた。

一方、早番遅番のシフトが他の人に偏ってしまうという問題は、両立支援先進企業であつても未解決であつた。また、心理的な負担感にも、特効薬とよべるような施策はなかつた。ただし短い時間で働くからこそ、責任感も増し中身も濃く働いてもらえると企業は評価していた。心理的な負担感周囲の人々の意見によつて、軽減される場合もあれば、増加する場合もあると考えられる。周囲の人も両立支援策や残業時間縮減などの恩恵を受けていけば、両立支援策を使用する人に対して不満をもつ可能性が低くなるだろう。そのため有給休暇や残業縮減などの取り組みを全社で行い、育休・時短制度を取得しない人もメリットがある取り組みとすることは、職場の雰囲気改善し、時短利用者の心理的負担を取り除くために重要だと考えられる。

(三) 妊娠中のサポートの必要性については、つわりがひどいときの勤務が困難な事例が確認された。つわりの時期には職場を一ヶ月休むなどの選択肢があつてもよいのではないか。妊娠時の体調不良の際に、生理休暇を利用することができれば一番良いが、突然休みが発生すると職場としては対応が難しいと考えられるからである。

(四) 男性の育休取得について、U氏が育休を長期間取得できたのは、(一) 子供の面倒を見る人がいないというやむをえない事情があつたこと、(二) みなが長期休暇を取得する慣例のある職場であり、

職員を複数の業務に対応できるようにしていたことが大きく関係していると考えられる。

他方、男性の育休取得が難しい理由は、経済的な懸念であった。また、責任感や復帰時の居場所の不安が育休を取得しようとするかしないかの意思決定をする上での壁となっていた。復帰に対する不安は、あらかじめ復帰条件を開示したり、女性の育休取得者にするように、休業中も継続的なコンタクトをとることで和らげることが可能である。

男性の育休取得を促進するためには、まず経済面の懸念について精査し、所得保障のあり方について検討する必要がある。次に、意思決定前に抱く不安をできるだけ和らげるような仕組みをつくる必要がある。これらの取り組みによって、男性の育休取得者を徐々に増やしていけば、意識を変革していくことができるのではないだろうか。

結章

これまで、妊娠・出産・育児期に女性が就業を継続しやすい環境をつくるためにはどうしたらよいかを論じてきた。序章で確認したように、女性の就業継続が可能になるためには、体力面で育児と仕事が両立できるようにすることや、出産・育児をしやすい職場環境をつくること、育児や家事のサポートを充実させることが重要である。

一章では、育児サポートのひとつである保育サービスの問題を取りあげた。そして、必要な保育サービスを利用できないことが、就業継続を希望する女性にとっての障害であると指摘した。保護者が必要な保育サービスを利用できるように、横浜市では区の単位できめ細やかに保育需要を読み取る体制をつくった。その体制の下で保護者の必要なサービスを追究した結果、保育園送迎などの新たなサービスを生み出し、結果として待機児童を多数減らすことができた。

一方で横浜市において、時間帯・場所などの必要最低限の条件を含めた需要予測の困難や、財政逼迫と保育用地の確保の課題は残っている。需要予測困難の課題に対しては、需要を一元的に把握するシステムの開発や、隣接する自治体の情報共有などが有効であると考えられる。財政逼迫と用地確保の問題に対しては、家庭的保育福祉員制度を充実させることや、男女問わず保護者自身が子育てできる環境を整えることで、需要そのものを減らすことが必要である。

具体的には、〇一歳は母親が、一・二歳は父親が育児休業をとることにして、育児を交代で自宅で行えるようにする、というモデルプランを推進する政策を提案した。現在の育児休業法では子が一歳（と二ヶ月）に達するまでの一年間の取得が可能になっているものを、子が二歳に達するまでの一年間で育児休業を取得できるように制度を変更することで、父親と母親が一年ずつ交代で育児を行う環境が整うの

である。

日本全国の都市部においては〇―二歳の乳児が待機状態にある。横浜市の取り組みは先進的であったが、土地によって必要な保育サービスは異なるため、横浜市と同じ方法をとれば必ず待機児童が減少するとは限らない。しかし、区と市の連携を強化し、きめ細やかに保育需要を読み取る取り組みを行うことは、他都市でも検討するべきだろう。なぜなら全国の待機児童の年齢分布は横浜市の待機児童の年齢分布とほぼ同じであり、また、大幅なだぶつきを覚悟した予算申請ができない事情は各自治体で共通だからだ。

以上のように、日本全国の都市部において必要な保育サービスを利用できるようにするためには、自治体がきめ細かなニーズをとらえる体制整備を検討することが必要である。また同時に保護者が就業を継続しながら子育てできる環境を整えることも重要である。

二章では、出産・育児と仕事を両立しやすい職場環境について論じた。就業継続を困難にする職場の問題は二つあった。(一)女性の育休制度の利用率が高いにも関わらず、離職率が高いこと、(二)男性の育児休業取得率が低く、父母が協力して育児を行いくらい状況で、女性に育児役割が集中し両立が困難になることである。

そして、(一)の問題の原因として、(ア)育休制度に問題がある、(イ)妊娠出産時のサポートに問題がある、(ウ)短時間勤務制度の

利用が少ない、という三つの仮説をたて、企業の事例を考察した。また、(二)の問題の原因として、先行研究でも指摘されていた、代替人員確保困難や職場の理解、昇進等への懸念を念頭におきつつ、企業の事例を考察した。

(ア)育休制度については、復帰時の代替要員とのラップ期間の効率性に問題があることがわかった。これに対して仕事量を増やした上でラップ期間を短くする工夫がK社において行われていた。

(イ)妊娠時については、つわりがひどいときの勤務困難や、母性保護措置の周知不徹底の問題が確認された^{六九}。これらの問題に対しては、つわりがひどい時に休める環境を整えることや、母性保護措置を周知徹底することで就業継続率を上げられると考える。また、人々に妊娠・育児期の勤務に周囲のサポートや配慮が必要なが理解されるようになれば、職場の細かな対応や雰囲気に変化が現れてくると考えられる。その意味では、家庭内や職場内で妊娠・育児期勤務の状況を共有する活動も有効だろう。

(ウ)短時間勤務制度の運用については、職場の理解がすまない問題や、業務配分の課題、人よりも短時間で働く利用者の心理的な負担が明らかになった。制度を利用しやすい職場の雰囲気をつくるためには、職場管理者に対する指導が有効であった。また、業務配分については、面談を通じて絶対的な業務評価基準を設定することが効果的だ。

しかし、労働集約型の業務における遅番・早番の一部の人への偏りに対して効果的な解決策はみられなかった。このような偏りはひとつの職場で解決しにくいと考えられるため、将来的には父母で分担しながら時短を取得することが求められるのではない。

(二)の男性の育児休業取得の課題には、経済面の不安という大きなボトルネックがあることがわかった。若い世代にとっては経済面の不安が特に大きいため、育児取得時の所得保障のあり方についても再検討をする必要がある。

もうひとつの課題として、男性が育児休業を取得するには、周囲の人々や自分の伝統的な性別役割分業の意識を乗り越え、さらに職場における自分の立場変化のリスクも受け入るといって、高い「意識の壁」が存在することも示唆された。

この意識の壁を超えるためには、政府が企業の社長や総務・人事部長に対して、男性の育児参加の啓発活動を行うことが効果的だと考える。女性の育児事例で、社長や人事部長の理解と、その人たちによる職場管理層への指導は、制度普及に効果的だったためである。

男性の育児取得者が現れるたびに、その体験を職場内で共有することによって、男性が育児をより取得しやすい環境を作ることができるだろう。

男性にとつての育児取得の利点としては、子供の成長を間近でみることができること、配偶者のつらさを理解することで、家庭内が円満となることや、家事を仕事に活かせることがある。

また育児や時短制度を整備する職場の利点としては、企業イメージがよくなることや、人材が集まりやすくなること、女性が継続就業できることにより技術やノウハウが蓄積されること、家事や育児経験から仕事の新たなアイデアが生まれやすくなることがある。

つまり、女性が就業を継続しやすい環境をつくることや、男性の育児参加をすすめることは、男性や企業にとつてもメリットがある。少子化対策などの観点から社会的にも必要であることは、序章でも述べたとおりである。だからこそ、今後は企業上層部への意識啓発や経済面での不安を解決することで男性の育児参加をすすめる、女性が就業継続しやすい環境を整えていく必要がある。

本稿では女性が就業を継続するためには何が必要かを問い、就業継続を可能とするための方法を論じてきた。そして、必要な保育サービスを利用可能にする方法と夫婦が協力しあいながら育児をできるように職場環境を整備する方法を明らかにした。

今後の課題として、女性の体力面での両立可能性を高めるために、家事両立サービスや病児保育、看護休暇などの制度の充実も検討することが必要である。

- 一 労働政策研究・研修機構「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…第2期プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備のあり方に関する研究」サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究最終報告書」』『労働政策研究報告書』一五〇号、二〇一二年、一六頁。図一・二六より抜粋。
- 二 「働き方を変える、日本を変える行動指針（仮称）策定作業部会 議事録」内閣府、平成一九年一〇月一八日。
- 三 内閣府の試算によれば、正社員として働き続けた場合と、離職した場合では、生涯賃金が約2億円も異なる。
- 四 「少子化対策推進基本方針」少子化対策推進関係閣僚会議、平成一一年一二月。
- 五 第一子出産前後継続就業率は三八%で、うち、正規の職員の就業継続率は五二%、パート・派遣職員の継続就業率は八%である。国立社会保障・人口問題研究所「第一四回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査」、二〇一〇年。
- しかし、先行研究の紹介にもあるように、初職後の非正規化が離職率をあげているため、正規職員の就業継続を容易にすることにより非正規化を抑制することが、就業継続困難を感じる女性を少なくするために有効である。
- 六 前掲、労働政策研究・研修機構「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」。
- 七 乙部由子『女性のキャリア継続 正規と非正規のはざま』勁草書房、二〇一〇年。
- 永瀬伸子、山谷真名「大企業勤務の大卒正社員女性の就業継続不安―コース別

人事に着目して』『キャリアデザイン研究』七号、二〇一一年、一八五―一九七頁。

川畑直子『出産後の就業継続意識についての研究―出産・育児期前の二〇代女性労働者に焦点をあてて―』慶応義塾大学大学院政策メディア研究科修士論文、二〇〇五年。

八 保育園を考える親の会「待機児童対策に関する調査報告と提言」二〇〇九年

www.eqg.org/yanokai/opinion_090614takji.pdf（最終閲覧日平成二五年二月二

日）

九 的場康子「育児のための短時間勤務制度の現状と課題」『Life design report』

二〇〇号、二〇一一年、四一―五頁。

二二世紀職業財団『短時間勤務制度に係る研究会報告』『労経ファイル』五三

四号、二〇一〇年、四二―五一頁。

佐藤博樹、武石恵美子『男性の育児休業―社員のニーズ、会社のメリット』中公

新書、二〇〇四年。

森田雅也「男性の育児休業と人的資源管理上の意義」『関西大学社会学部紀要』

四三卷一号、二〇一一年。

一〇 本研究は、保護者の声と地方自治体の政策を考察した上で、待機児童問題（保育所の

適正配置の問題）を論じ提言につなげている点で新規性がある。

二 内閣府男女共同参画局「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書」、二〇〇九年。

三 同右。妊娠・出産・子育てをきっかけに離職した女性の六割が、仕事に関する

る理由を離職理由としてあげていた。

一三 実際にはK社でのヒアリングでは、育児休業制度があつたことによつて、当初は離職意思を持つていた者が就業継続を選んだケースも確認された。また、石浦敏子・濱口佳和「仕事と育児両立型女性の発達過程におけるライフコース選択の要因とそのプロセス」『キャリアデザイン研究』七号、二〇一一年でも同じ傾向が確認されている。

一四 横浜市こども青少年局保育運営課「保育に関するアンケート調査結果」、平成二三年九月。

一五 脚注一七参照のこと。

一六 待機児童の定義は、厚生労働省の平成一五(二〇〇三)年の新定義(厚生労働省通知、横浜市子ども青少年局ヒアリングにて入手。)に従う。すなわち「調査日時点において、(認可保育所)入所申込が提出されており、入所条件に該当しているが、入所していないもの」のうち、以下のアとイに該当する者は除いたものである。

(ア) 付近に保育所がない等やむをえない事由により、保育所以外の場で適切に保育を行うために実施している、一、国庫補助事業による家庭的保育事業、特定保育で保育している児童、二、地方公共団体における単独保育施策において保育されている児童に該当するもの、三、国又は地方公共団体よりその運営に要する費用について補助を受けている認定こども園のうち、幼稚園型又は地方債量型の保育所機能部分で保育されている児童(二の地方公共団体における単独保育施策分を除く)。

(イ) 他に入所可能な保育所がある(保育所における特定保育事業含む)にも関

わらず特定の保育所を希望し、保護者の私的な理由により待機している場合に該当するもの。

一七 厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ(平成二四年四月一日)」、平成二四年九月二八日。

一八 保育サービスを利用できないという問題は、就業中・求職中の人々共通の問題であるため、就業継続を望む女性が必要とする保育サービスを利用できない、という問題は厳密にいうと待機児童問題の一部だといえる。

一九 保育を必要とする保護者は価格の安く、政府の認可や認証を受けている「認可保育園・家庭的保育事業・特定保育・地方公共団体における単独保育施策・認定こども園・地方裁量型の保育所機能のいずれのサービス」に預けると考えられる。上記以外の保育サービスとしては、認可外保育所やベビーホテルなどの、行政の補助金を受け取らない一部保育サービスがあるが、これらは認可保育所に比べ数も少なく高価な料金体系である。

つまり、現実的には、これらの手段を利用できる人は限られている。また、行政の補助金を受け取らない施設と認可保育所などが両方存在している状況では、行政の補助を受けている施設にも申し込むのが合理的な選択だからである。保護者が必要なサービスを利用できるようにするためには、待機児童を減らしつつ、認可外の保育所の料金体系と認可保育所の料金体系の格差を縮めて、利用しやすくすることも必要であろう。

二〇 横浜市は平成二二年こそ待機児童全国一位を記録したが、平成二三年に前年比、約五八〇人減少、続く平成二四年には前年比七九二人減少し、ここ二、三年の間に急速に待機児童を減らすことに成功した。図表四参照。

二 認可保育所とは、公立・私立を問わず、施設の広さや設備、保育士の人数や内容について国の基準を満たして地方公共団体によって認可された施設である。

横浜保育室とは、三歳未満の低年齢児の待機児童解消のため、〇―二歳児を対象とした、横浜市が独自に定めた保育所設置要件を満たした保育施設である。

認定こども園とは、幼稚園と保育園を一体化し、教育・保育を一体的に行う施設である。全国的に見て幼稚園での定員に空きがあることから、厚生労働省管轄の保育園と文部科学省管轄の幼稚園を一体化することによって資源の活用をはかろうとしたものである。

家庭的保育事業とは、家庭保育福祉員やNPOなどを活用した家庭保育事業のことである。家庭保育福祉員とは、保育士などの資格を持ち市長の認定を受けた福祉員が、保護者の委託を受け、家庭的な雰囲気の中で最大五人まで保育する制度である。

幼稚園預かり保育とは、幼稚園にて保育を必要とする在園児を預かる制度である。

一時保育とは、パート勤務や病気、冠婚葬祭などにより一時的に家庭で保育できない場合や、保護者のリフレッシュのために保育サービスを提供するもの。

三 横浜市「平成二四年四月一日現在の保育所待機児童数について」、平成二四年五月一七日。

二四 同右。

二五 同右。

二六 横浜市の平成二四年四月時点での〇―二歳の待機児童は全体の約七三%である。同右。一方、全国の待機児童数に占める、〇―二歳児の割合は約八一%であ

る。前掲、厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ（平成二四年四月一日）」平成二四年九月二八日。

二七 なお、過去の実施計画としては、「かがやけ横浜こども（青少年）プラン」前期計画（二〇〇五―二〇〇九年度）がある。また、前期計画の当初は子育て事業本部が実施機関であった。それが、平成十八年の横浜市組織再編により、この事業部は子ども青少年局という形で発展的に解消・再編され、それ以降こども青少年局が計画の担当局となった。

二八 民営化により働く保育士の継続勤務年数短くなることで給与水準が下がり、多額の運営費を削減される。横浜市子ども青少年局ヒアリング、二〇一一年二月九日実施。

二九 同右。

三〇 同右。

三一 国の策定する計画とはエンゼルプラン・緊急保育対策5カ年事業、新エンゼルプラン・待機児童ゼロ作戦・新待機児童ゼロ作戦・こども子育て応援プラン・子ども・子育てビジョンを指す。

三二 横浜市こども青少年局「平成一九年度こども青少年局予算案（記者発表資料）」平成一九年一月三十一日、二頁。

三三 三歳未満の低年齢児の待機児童解消のため、横浜市が独自に定めた保育所設置要件を満たした保育施設である。国の認可保育所の基準では場所や人員の制約が厳しく需要に対応しきれなかったため、こちらの保育室においては、場所などの取り決めが緩和されている。これは、需要が集中するが十分なスペースが確保できない駅周辺等において、民間ビル等を活用した保育を可能とした。なお、東

京都等、他の都市部でも類似の試みがされている。

三四 エンゼルプラン・緊急保育対策5カ年事業、新エンゼルプラン・こども子育て応援プラン・子ども・子育てビジョンには一時預かり(一時保育・一時的保育)の拡充の記載がある。

三五 (横浜市) 保育所待機児童解消プロジェクト「保育所待機児童解消プロジェクト報告書」平成二十二年、八頁。

三六 同右。

三七 このような変化が起こった理由は、平成二十二年に林市長によつて「待機児童解消チーム」が設置されたことによると考えられる。このチームは、所管の管理職だけでなく、区役所で子育て支援に関わる職員や保育士、技術職(建築)も加わり、現場の声を活かした対策の検討を行ったという。

三八 前掲、保育所待機児童解消プロジェクト「保育所待機児童解消プロジェクト報告書」平成二十二年、八頁。

三九 前掲、横浜市子ども青少年局ヒアリング、二〇一一年二月九日実施。

四〇 認可保育所運営に必要な経費は、児童一人一ヶ月あたり平均で、三歳未満児一九万五四四六円、三歳以上児七万六二九二円である。一方、保護者負担の保育料については、三歳未満時で三万二七二円(一人あたり経費の一六・五%)、三歳以上児で二万七二七円(一人あたり経費の二七・二%)となっている。横浜市「横浜市の保育料等のあり方に関する報告書」平成二十三年。

四一 子ども・子育てビジョンでは、「生活と仕事と子育ての調和」を基本方針の一つとしている。

四二 休業とは、労働契約関係が存続したまま、労働者の労務提供義務の消滅する

ことをいう。また、育児休業取得を夫婦で交互に取得する場合は、実質子どもが一歳二ヶ月になるまでの一年間の休業の取得が可能である。(産後八週間以内の父親の育児休業取得に関しては再度の取得が可能)。

四三 有期労働者の育児休業については、当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上であるもの、かつ、その養育する子が一歳に達する日を超えて、引き続き雇用されることが見込まれるものが取得できる)。

四四 育児休業期間の延長(子が一歳に達した後もなお育児休業をすることが必要と認められる特別の事情がある場合には、子が一歳六ヶ月に達するまで育休できるときの、六週間以内に出産予定または産後八週間を経過しないときを指す。育休中の労働者が継続して休業するほか、子が一切まで育休をしていた配偶者になつて子の一歳の誕生日から休業することも可能で、その場合は育休を一歳までに取得したことがあつても同一の子について一歳以降に改めて育休を取得できる)。

四五 育児休業基本給付金より休業前賃金の約三割、職場復帰後六ヶ月間雇用された場合に休業前賃金の一割給付、社会保険料本人負担分約一割免除による。

四六 ただし中小企業は当分の間猶予される。

四七 労使協定による。但し、中小企業は当分の間猶予される。

四八 次世代育成支援法により平成二十二年に常用雇用者三〇〇人以上、平成二十三年四月一日より常用雇用者一〇〇人以上の事業主に義務づけられた。

四九 事業計画は、次世代育成支援計画策定指針に基づき、計画期間、目標、その達成のための対策と実施時期が明記されなければならない。指針によると、職員の仕事と生活の調和という視点、職員の仕事と子育ての両立の推進という視点、

機関全体で取り組むという視点、機関の実情を踏まえた取組の推進という視点、取組の効果という視点、社会全体による支援の視点、地域における子育ての観点にたつて、各企業の実情に応じて、一子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との雇用環境の整備、二働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備、三子育てバリアフリーや子ども・子育てに関する地域貢献活動、企業内における子ども参観日の実施、企業内における学習機会の提供等による家庭の教育力の向上等の支援対策を盛り込むこととされている。

五〇 ただし、女性については出産一年前よりも前に育休を取得せず離職する人もいることから、この数字は留意して見る必要がある。

五一 前掲、労働政策研究・研修機構編「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」なお、このデータは育休を利用した女性の就業継続割合であるため、育休を取得したが就業継続しなかった人については含まれない。

五二 なお、男性の育児休業取得期間は一ヶ月以内が半数を占めており、長期間の取得は難しいようだ。厚生労働省「平成二〇年度雇用均等基本調査」。

五三 前掲、佐藤博樹、武石恵美子『男性の育児休業―社員のニーズ、会社のメリット―』中公新書、二〇〇四年。

五四 同右。及び、子ども未来財団「子育てに関する意識調査」、ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」二〇〇二年。

五五 「育児休業の取得を理由として長期的に昇進等に影響することはない」とする企業が七割を占めるというデータがある。前掲、佐藤、武石『男性の育児休業―社員のニーズ、会社のメリット―』。及び、前掲、ニッセイ基礎研究所「子育てに関する意識調査」。

五六 前掲、佐藤、武石『男性の育児休業―社員のニーズ、会社のメリット―』。

五七 一方で、男性の育児休業取得率に関しては大企業よりも中小企業の方が高い。内訳がないため、はっきりとした理由の特定はできないが、以下の理由が推測できる。調査のあった平成二一（二〇〇九）年当時は、まだ育児介護休業法が改正されておらず、労使協定による配偶者除外規定があった。これは、配偶者が専業主婦（夫）の場合は、育児休業の取得申請を断ることができるという規定であり、当時男性の育児休業取得を大きく阻んでいたものだった。このような規定のある育児休業を男性が取得する際は、多くの上司の説得や制度整備の必要な大企業よりも、規模が小さく職場の人間関係が親密で、柔軟性の高い制度運用が可能な中小企業の方が、取得しやすかったのではないだろうか。また、平成一八（二〇〇六）年度より始まっていた、中小企業への助成金の存在も影響していた可能性がある。この例は、コストの問題が上手く解決できれば、中小企業には、大企業よりも働く人に併せた柔軟な制度の運用が容易になる可能性を示唆しているといえよう。

五八 業種別所定労働時間は宿泊飲食サービス業が最長、続いて医療福祉。有給休暇取得状況についてはグラフ参照。厚生労働省「平成二二年度就業条件総合調査」。

五九 ただし、これは労働時間や週休制から導き出した、制度利用が困難だと予想される傾向であるから、比較的人員の足りている都市部の歯科医など例外もあると考えられる。

六〇 学校法人慶應義塾『平成二十年度文部科学省科学技術振興調整費 女性研究者支援モデル育成事業 ソーシャルキャピタルを育む女性研究者支援 平成二二年度報告書』、二〇〇九年、三三頁。

六二 会社の基幹職の育休の利用しにくさの可能性については、先行研究においても指摘されている。前掲、佐藤、武石『男性の育児休業』

六三 前掲、労働政策研究・研修機構「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」。

六四 なお、小規模企業で働く女性に対しては、先行研究で、育休制度に関する情報提供をすることによって取得しやすくするべきだと提案されており、筆者もその意見に同意する。(先行研究・同右、労働政策研究・研修機構「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」)。

六五 保育時間が異なるとは、例えば土曜日は保育終了時間が早く、平日だと遅くまで保育園に預けられることなどを指す。

六六 N氏「制度ができて、職場の理解があつたとしても今までの風習というか、事例がないのが大きかった。事例がなくて、まわりの理解もわからなかったし、女はこどもができたらやめるもの、という感じだった。そこで、続ける覚悟をしたものの、そこまでの覚悟はなかつたので5ヶ月で復帰した。(中略)一年休むのは勇気がある。育児にとつぷりとつかつてしまうから。」

六七 総務部長「現に忙しい時期になるとその時間にかえれなかつたりすることがある。(中略)上司は悪気ないんだ、常にそんなこと意識してないから、定時になったら、景色が変わって帰るといのが普通になつていのに途中で(帰る)、というのはだれも鐘ならしてくれないし、結構そうなつちやつて(帰るべき時間に帰れなくなつて)、本人はなかなかさう言い出すのがつらいという部分がつつとある。」

六八 N氏「短く働くのも今まで経験してないのと、パート社員がそれまで職場

にいるというのもなかつたので、そのなかで五時間で帰るといのが難しかった。結局誰かをお願いして帰るとか。派遣の人にきてもらつてやつてもらつていただけ、派遣の人がいなくなつたら、今度は自分一人で。派遣の人は八時間だけど、自分は五時間で仕事する。そこらへんが難しく、二三月でもう八時間に戻つた。」

六九 平塚市役所「人を大切にせる企業の舞台裏」『広報ひらつか』第九二〇号 平成二二年、三頁。

七〇 K社のU氏の配偶者は看護師として働いていたが、切迫流産となつた。その際母性保護措置の存在を知らず、また職場で「そのような場合は辞職する」と社員から聞いていたため、休職ではなく離職したという。