

女性の育児と仕事の両立

— ファミリー・フレンドリー企業の実践より —

Balancing motherhood and paid work
— The working style of family friendly companies —

米 山 珠 里
Juri Yoneyama

I. はじめに

少子化の進行が深刻化している現在、その理由の一つとして、女性の生き方が多様化し、社会進出が広がってきたためといわれている。仕事を持つ女性にとって仕事と育児の両立は難しい実態にあり、出産や育児が就労の負担になっていることが想定される。これまでの、日本では、男は仕事・女は家庭という性別役割分業の価値観が主流であり、男性が外で働く一方、女性は家事や育児、介護といったケア的な役割を担っていた。女性の高学歴化・職場進出が進む中、依然として家庭的役割を女性に求める傾向が強い。その結果、晩婚化・晩産化・未婚化が社会的問題となり、少子化の進行を後押ししている結果になっている。また、仕事と育児を両立している女性にとって、その二重負担は深刻である。更に、子どもや家庭をめぐる環境が著しく変化し、家庭や地域における子育て機能が低下している。今後、更なる女性の就業の増加が予想される現在、女性が仕事と育児を両立でき、安心して子どもを産み育てられる社会をどのように構築していくべきなのかは顕著な課題である。本論では、職場環境を整え、ファミリー・フレンドリー企業として表彰されている企業を対象に、実際に仕事と育児を両立させている従業員に対して調査を行い、その実態を明らかにすると共に、男女が働きながら自然に子育てができる社会のあり方を模索していきたいと考える。

II. 少子高齢化社会の実態

将来も現在と同じ人口水準を保つには、2.08人以上の合計特殊出生率が必要と言われるが、現在の日本は本格的な少子化社会である。1人の女性

が一生の間に何人の子どもを産むかを示した合計特殊出生率は2008年、1.37人という結果を示している。2006年に推計された、国立社会保障・人口問題研究所の将来人口によると、我が国の現在の総人口、1億2776万8千人に対し（2005年）、今後総人口は減少し、2025年には1億1927万人に、更には2046年には、1億人を下回ると予測している（厚生統計協会、2009）。それだけ、依然として続く少子化の問題は深刻になっている。また、高齢者人口の総人口に対する割合は年々進み、やがては世界で類を見ない高齢者国になるであろうと予測される。総務省統計局の人口推計を見ると、65歳以上の人口のうち日本の総人口に占める割合は、2008年、22.1%である。また、国立社会保障・人口問題研究所によれば、1995年には14.6%だった高齢者率は、2025年には27.4%、高齢化のピークである2050年には32.3%を越えるという。世界各国と比較しても、そのスピードは驚くべきものがある（厚生統計協会、2009）。主要国の高齢化率が7%を越えてから、倍の14%になるまでの年数を既存研究より比較してみると、フランスが115年、アメリカは69年、イギリスは46年かかっている。それが、日本をみると、1970年に7%を越えてから、わずか24年後の1994年に14%に達していることが分かっている（森・阿部、2002）。

日本社会の将来を考えたとき、高齢者の増加とともに大きな問題となるのが、子ども人口の減少すなわち、社会全体として誰が高齢者を支えていくかという問題に突き当たる。0歳から14歳を「年少人口」、15歳から64歳までを「生産年齢人口」、65歳以上を「高齢者人口」として、日本の総人口における年齢構成の推移を見てみる。生産年齢人口の割合は、1992年に69.8%を最高値につけて

から、あとは少しずつ減少し続け、2008年では、64.5%である（総務省統計局、2008）。今後は、高齢者人口が増加し続けるのに対して、生産年齢人口は2020年には60.0%まで減少すると推測される。また、年少人口については、1997年に高齢者人口に追い抜かれた後は、そのまま減少を続けている。このままいくと、2022年には、年少人口は高齢者人口の2分の1にまでなってしまうとも予測されている（厚生統計協会、2003）。

本来、高齢者が増えても次の世代を生きる子ども達がそれにも増して増えれば、問題はそれほど深刻ではない。しかし、現実には合計特殊出生率が1.37（2008年）に下降しており、そこに大きな問題がある。少子化が与える影響としては、労働力人口・消費人口の減少により、日本経済成長率にマイナスの影響を及ぼすことが懸念される。労働力人口の拡大については、高齢者の活用・女性の雇用拡大・フリーターとして働いている若年労働者の有効活用があげられている（厚生統計協会、2009）。また、岩間（2008）は、少子高齢化対策の最も確実な方策は、女性の社会参加を促進し、納税人口を増大させることと、合計特殊出生率を上げていくことの2点が課題となると分析する。女性が社会で働くことと、子どもを産み育てること、この2つの課題は、見方によれば相反する問題でもある。これまでの、日本の感覚で「男は仕事・女は家庭」という性別役割分業の価値観ではなく、育児も仕事も両立しなければいけない時代に差し掛かっているといえるだろう。

Ⅲ. 社会的変遷と家族形態・働き方の変化

家族の形や、出生率はその時々々の社会のあり方と深く関わっている。年代を追って、合計特殊出生率の推移を見てみると、1950年代には、合計特殊出生率3.65人であったのが、1960年には2.00人にまで減り、1966年ひのえうまの年で、1.58まで下がった後再び上昇するもののその後は著しい下降傾向を辿り、2008年は1.37人を示している。日本の少子化は第二次世界大戦後に急激に進んだ。1947年～1949年は、ベビーブームの年といわれ、団塊の世代を生み出し、合計特殊出生率も4.32人を示していた。戦後に始まった出生率の記録の中では最高の数字である。しかし、このベビーブー

ムは3年で終わり、次第に近代的な少産体制へと移行している。鈴木（2000）は、この背景を、政府の方針が変わったためと分析する。産めよ増やせよという人口増強政策から、人口抑制政策へと転換したのである。さらに、平均世帯人員の変化を見てみると、厚生労働省の2008年、国民基礎調査によると、1955年には、世帯人員が4.7人だったのが、2008年では2.63人と年々、減少傾向をたどっている。かつて「家族」といえば祖父母などと同居し、家族の人数も多いものであった。しかし、現在の家族の姿を数字から見ると、単独世帯が24.9%、核家族世帯が59.8%、三世帯世帯の割合は8.8%にとどまる。この様に時代の変化とともに、現在の家族の姿としては、平均の世帯の人数は減少し、大家族ではなく核家族世帯が中心であること、一人暮らしの単独世帯が増加していることが特徴としてあげられる。

出生率、平均世帯人員の変化に共通して、1950年代から著しく下降傾向を示している。この時期は、高度経済成長の時代であり、社会的にも様々な変化があった。「もはや戦後ではない」といわれ、経済は高度成長の過程へと移行している時であった。企業は設備を拡大しながら、技術革新を進め、我が国の重化学工業化は飛躍的に進展した。特に、男女労働者の働き方に大きな影響を与えたのが産業構造の変化である。それまでの日本では、農林水産業を中心とする第1次産業が盛んであった。しかし、その後農林水産業の割合は減少し続け、サービス業を中心とする第3次産業が増加した。また、農家世帯に見られる大家族の子どもが、都会へ働きに出て、そこで新たに核家族世帯をつくっていった（本田、1998）。つまり、それまでの農家や自営業者を中心とする社会から、雇用者すなわちサラリーマンを中心とする社会に変化していったのだ。このように、産業構造の変化は家族の形を変える大きな要因になった。特に、この変化は女性の就業構造に大きな影響をもたらした。もともと女性の多くは農家や自営業で家族従業者として働いていた。しかし、産業構造の変化により、サラリーマン世帯が増加し、サラリーマンの妻として専業主婦になる女性が増加していった。団塊の世代、ベビーブーム世代の女性達こそが、日本女性史上、もっとも家事・育児に専念した人

の割合が高い世代であったと言われている(落合, 1994, 2000)。

戦後の家族というのは、非常に「画一化」した家族であり、高度経済成長期以降、女性は結婚したら仕事を辞め、家事と育児に専念し、子どもは2人程度が良いといった画一的なライフ・コースが女性の理想とされ大衆化した。しかしながら、このような理想的な家族の「標準化」を支えたのが、好調な経済だったといえるだろう(岩間, 2008)。現在は、経済のグローバル化により企業間の競争が激化する中、労働の規制緩和が進み、男性一般にこれまでのような、終身雇用や年功序列といった安定的な雇用を提供することはもはや難しくなっている。そのため、家計を維持するために働きに出る女性が増えている。また、少子高齢化による慢性的な労働力不足を解消するための方策として、結婚や出産を機に労働市場から退出した女性の活用に関心が集まっている。このように、家庭、及び社会的に女性の就業を必要とする状況が生まれている。

また、結婚や出産を経ても就業を志向する女性が増加する等、女性の側にも変化が見られ、個人の選択肢を重視する傾向にある。Hakim (1998)によれば、現在の女性は自分のライフスタイルを自由に決定することができ、仕事を中心としたライフスタイルを求める「Work-centred Women」・結婚後は家庭生活を中心とする「Home-centred Women」・仕事と家庭生活のバランスを重視する「Adaptive Women」の3つから選択できる自由を得ていると分析している。女性自身においても「育児か仕事か」という選択ではなく、育児も仕事も追い求めることが可能になったといえるだろう。女性の労働力が社会的に求められ、同時に女性自身も更なる社会進出を考えている人が増えている。少子化の要因としても、女性の社会進出の増加や、個人の選択的要因が重視された結果等が考えられる。1970年以降、年々、女性の社会進出が進み、現在、女性の高学歴化・労働力率の上昇傾向は顕著である。すなわち、この少子化の傾向は、社会・経済・個人的要因が複雑に絡み合った結果といえるだろう。

IV. M字型就労サイクルから見た女性のライフサイクル

1970年代後半以降、多くの先進国では、20歳代後半から30歳代前半にかけて出産・育児期のために就業率が下がるM字型を描いてきた女性の年齢別就業率が男性と同様の軌跡である逆U字型に移行するようになった。深澤(2003)によると、M字型から脱却した時期により主要先進国をグループ化すれば、第一のグループとして、70年代後半から80年代の前半までに真っ先にM字型から脱却したスウェーデン、フィンランド、ノルウェーなどの北欧諸国とフランス、第二のグループとして、80年代後半から90年代の前半において脱却したアメリカ、カナダ、イギリスに分けられるとしている。これに対して、日本においては依然としてM字型の就労形態を示している。主要な先進国では、第二次大戦後、女性の労働力化が目覚ましく進展し、それとともに労働力に占める女性の比率が高まった。これは、単に女性の就業率が男性の水準に近づいたということだけではなく、結婚や出産・育児期に低下するという女性特有のM字型パターンを克服したことにつながる。つまり仕事と育児の両立が図られていることがうかがえる。依然としてM字型の就労形態を持つわが国の就業者や雇用者全体に占める女性の比率が2008年において、48.4%であり(総務省統計局 労働力調査年報, 2008)他の主要先進国が1990年代段階ですでに45～50%の水準にまで達していることと比較して低いといわざるをえない。また近年、合計特殊出生率が著しく低下傾向にあるのは、職業継続を考える女性が増えてきたことで、仕事と育児の両立が困難な背景が考えられる。女性の労働力率の年次推移を見てみると、1970年から年を重ねる毎に、M字の底の値は少しずつ高くなっているものの、同時に出生率が減少していることから、育児と仕事の両立は依然として困難な状況にあることが窺える。2003年においては、70%の女性が結婚や出産を機に仕事を辞めている。女性がこのように結婚・出産を機に退職するという選択肢を選ぶ傾向として、育児と仕事の両立ができてにくい社会である表れといえる(全国保育団体連絡会, 2007)。鈴木(2000)によれば結婚に対する不安として、男性

の場合、経済的な負担をあげる一方、女性は家事や仕事と家庭の両立に負担を感じていることが多いと分析している。家事の負担をはじめ、仕事と家庭の両立が非常に重く申し掛かっていることがわかる。そのため、日本は依然としてM字型の就労形態を描いている。しかし、本来職業を継続していくことと、子どもを育てることの両立は不可能なことではない。政策において出生率を上昇させ、M字型就労の底を上げていくことは可能なのかを考えた場合、そこには個々の企業や個人の労働、育児を含めた家庭生活が深く関わるだけに、非常に繊細な面を持つ。個人単位のレベルにまで下りて実情を把握することが必要になるといえる。

V. 少子化対策

現在、日本では、少子化の進展に伴い、少子化対策として具体的な実施計画を策定している。近年の動向としては、2002年に少子化対策プラスワン制度が設けられている。これは、今後も続くと予測される少子化現象の流れを変えるために従来の取り組みに加え、もう一段の少子化対策を講じる目的で作られた。2003年に発表された「日本の将来推計人口」によれば、少子化の要因は「晩婚化」に加え「夫婦の出生力の低下」という新たな現象が見られたことを受け、少子化の流れを変えるところに目的を持つ。「男性を含めた働き方の見直し」「地域における子育て支援」「社会保障における次世代支援」「子どもの社会性の向上や自立の促進」という4つの柱に沿って、社会全体が一体となれる取り組みを進めることとしている。また同年、少子化社会対策基本法が制定された他、2004年には、少子化社会対策大綱が閣議決定され、この大綱に盛り込まれた施策について、その効果的な推進を図るために、少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について（子ども・子育て応援プラン）が策定された。少子化社会対策大綱では、4つの重点的課題の中に「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」が掲げられ、両立支援のために、企業の行動計画策定・目標達成の取り組みや、勤務時間の短縮等の措置が謳われている。また、子ども・子育て応援プランの概要として、「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」の目標例として、ファミリー・フレ

ンドリー表彰企業数を累計700企業に、男性の育児休業取得実績がある認定企業数を計画策定企業の20%以上になどがあげられている。また、2007年には「子どもと家族を応援する日本」重点戦略がまとめられ、女性の労働市場参加の実現と国民の希望する結婚や出産・子育ての実現の、双方が達成できるように支援することを掲げており、その鍵は「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造」の解決にあると指摘している。そのため、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）に重点を置き、少子化対策を講じようとしている（厚生統計協会、2009）。

VI. ファミリー・フレンドリー企業について

近年の少子化対策の傾向として、固定的な性別役割分業や職場環境の企業風土の是正をはかることを掲げているところに特徴があるといえる。具体的には、長時間労働などの企業風土を是正するために、厚生労働省では、フレックスタイム制の勤務制度の導入や、残業時間の短縮を努力している企業を「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰を行っている。ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みを行っている企業のことをいう。ファミリー・フレンドリー企業は、育児と仕事の両立を企業が保障しているという観点から、少子高齢化対策として労働環境を整備しながら女性環境を整え、女性の社会参加を進める方策の一環になっている。企業体制を含めた、育児支援がこれからの日本においては必要不可欠といえるだろう。

具体的には、ファミリー・フレンドリー企業は、以下の4つの柱からなる。

- (1) 法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること。
- (2) 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ実際に利用されていること。
- (3) 仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること。

- ④ 仕事と家庭との両立がしやすい企業文化を持っていること。

厚生労働省では、ファミリー・フレンドリー企業に対し、その取り組みを讃えとともに、これを広く国民に周知し、家族的責任を有する労働者がその能力や経験を活かすことのできる環境の整備に資するため、1999年より毎年10月の「仕事と家庭を考える月間」の開催に合わせて「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を実施している。表彰制度が創設された1999年から2006年までに、270の企業がファミリー・フレンドリー企業として表彰されている。

VII. 研究方法

この研究では、ファミリー・フレンドリー企業として表彰されている2つの企業の協力のもと、調査を行った。

調査1 ファミリー・フレンドリー企業を受賞したA社の従業員298名にアンケート調査を行った。調査は郵送調査の形をとり、アンケート用紙記入後郵送にて回収を行った。

●有効回収率

配布 298部 有効回答票 213部 有効回答率 71.5%

●調査実施期間

2003年10月15日～10月31日

●調査対象者の属性

男性105名(49.3%) 女性108名(50.7%)であり、年齢区分は男性20代(23%) 30代(48%) 40代(27%) 50代(3%)、女性20代(56%) 30代(34%) 40代(9%) 50代(1%)であった。

●企業実績

A社においては、育児休業制度は子が1歳に達した後の年度末まで取得でき、介護休業は1年間取得できる体制を取っている。また、勤務時間の短縮等の措置については、育児・介護の理由を問わず、全従業員がフレックスタイム勤務制であり、育児・介護が理由の場合はさらに短時間勤務の措置を取ることができる。また、子の看護のための休暇制度を用いている他、育児・介護休業中においても継続して家賃補助のサービスが取られている。

調査2 ファミリー・フレンドリー企業を受賞したB社においては、企業代表者から、職場環境の整備により、いかに実情が変化したか実態を答えていただいた。

●調査実施日

2003年10月20日

●企業実績

B社(従業員約14,000人)においては、育児休業制度を通常1年のところ、保育所等に入所できなかった場合においては6ヶ月の延長が可能になっている。また、介護休業制度においても、対象家族1人につき1年、さらに会社が認めた場合は1年の延長が可能である。また、育児や介護のための勤務時間の短縮等の措置については、短時間勤務、始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げを組み合わせることで取得することができ、フレックスタイムにおいても同様である。育児のための勤務時間の短縮は、子が4歳に達した月の月末まで取得することができる。その他、看護休暇制度が実施されており、子の看護のために制度を利用することができる。

VIII. 調査結果

・調査1の結果

A社において、従業員213人中、子どもを持つ従業員54名(男性40名・女性14名)に対し育児休業制度利用の有無を尋ねたところ、子どもを持つ女性社員のうち10名がこれまでに育児休業制度を利用している他、現在、0～1歳児の子どもを持つ4名が、育児休業制度を利用している最中であった。これに対し、男性社員においては、現在0～1歳児の子どもを持つ者は17人であったが、育児休業制度を利用したことがある職員は0人であった。多くの女性社員が育児休業制度を利用しているのに対して、男性社員は利用については皆無の状況であり、男性が育児休業制度を取得することは難しい実態にあるようだ。また、社員の帰宅時間を調べたところ、男女ともに平均帰宅時間は20時であるのに対して、子どもを持つ女性従業員の平均帰宅時間は18時20分を示しており、フレックスタイムをうまく活用して子どもに合わせた生活が保障されていることがうかがえた。しかしながら、子持ちの男性においては、平均と変わらず

20時の帰宅時間となっており、フレックスタイム制が浸透していても早く帰宅することは難しいようだ。

子どもを持つ従業員に、「現在、子育てを楽しんでいるか」を質問した結果、「とても楽しい」男女平均35%（男性36%・女性31%）、「楽しい」48%（男性46%・女性54%）、「どちらでもない」15%（男性18%・女性8%）、「あまり楽しくない」2%（男性0%・女性8%）、「全然楽しくない」0%（男性0%・女性0%）であった。「とても楽しい」「楽しい」と回答した人が、全体の83%であり、子育てを楽しんでいる従業員が大半をしめている。また、「仕事と育児を両立していくうえで大変なこと」を尋ねた結果、「子どもと接する時間がない」30%（男性32%・女性28%）、「急な残業が入ってしまう」23%（男性20%・女性28%）、「自分が病気、けがをした時や子どもが急に病気になった時に代わりに面倒を見る人がいない」21%（男性21%・女性20%）という結果であった。この結果からも、ファミリー・フレンドリー企業として受賞され、育児休業やフレックスタイム制を取得しやすい企業であっても、子どもと接する時間がないことや、急な残業のため仕事と育児を両立していくことが大変と感じていることが読み取れる。具体的に、「普段お子さんの世話から離れて息抜きできる時間はどのくらいあるか」を質問した結果、「ほぼ毎日」48%（男性55%・女性25%）、「月に1度程度」24%（男性13%・女性58%）、「ない」16%（男性18%・女性8%）、「週に1度程度」10%（男性11%・女性8%）、「数日に1度程度」2%（男性3%・女性0%）という結果になり、ほぼ毎日息抜きできる時間があるという回答を示した人が全体の半数近くに上った。しかし、男女の比率をみると、「ほぼ毎日」と答える男性が55%に対し、女性は25%にとどまっている他、「月に1度程度」と答えた女性が58%と半数を超えており、女性従業員にとって、子どもと離れて息抜きできる時間があまりない現状にあるようだ。また、育児と仕事を両立させている女性従業員に「育児と仕事の両立を決めた動機」を尋ねたところ、「働きやすい職場環境」31%、「経済的理由」26%、「家族の協力」25%、「仕事充実しているため」6%であった。働きやすい

職場環境を掲げている人が多く、女性従業員にとって働きやすい職場環境が就労と結婚・出産・子育ての両立を踏み切る要因となったといえるだろう。このことから育児と仕事の両立には、家庭内の協力はもちろんのこと、働きやすい就業形態や環境に大きなウエイトがあると考察できる。

・調査2の結果

ファミリー・フレンドリー企業であるB社の実態としては、育児休暇を取得して職業継続した人82%、産休のみ取得して職業継続した人が4%と、出産者の実に86%の人が仕事を続ける選択をしており、出産を期に退職した人は14%にとどまっている。この結果からも育児休業制度を通常1年のところ、保育所等に人所でなかった場合についての6ヶ月の延長が認められている背景や、フレックスタイムの導入というものが、仕事の継続に大きなウエイトを占めていることがうかがえる。B社においては、1988年に育児休業制度が導入され、さらに1992年に育児のための勤務時間短縮制度、フレックス制度が設けられている。1992年と2003年の既婚率・ワーキングマザー率を比較すると、1992年においては未婚者82%、既婚者7%、子ども有り11%であったのに対し、2003年においては未婚者52%、夫のみ有り24%、夫・子有り20%、子のみ有り4%という結果になっている。すなわち既婚率においては、1992年に18%であったのが、2003年には44%へ、子どものいる女性は1992年に11%であるのに対して、2003年には24%と、共に上昇傾向にあることが分かる。そのため、女性社員の平均年齢も1992年度27.9歳から、2002年度35.1歳へと高くなっている。勤続年数も平均6年から12年へと延びていることから、職場環境の整備により、結婚や出産、子育てと仕事の両立を図る女性が増えてきていることが分かる。また、育児休業取得者においても1992年度17名であったのに対し、1996年度38名、2002年度50名と年を追って取得者が増えている傾向にある。しかし、男性の育児休業取得者は2002年度においては、2名という結果であり、さらに男性育児休業取得者を増やすために、現在、規定の見直しを含め取得者の声を社内に紹介するなどの対応を行っている。

IX. 考察とまとめ

これまで見てきたように、依然としてわが国では、M字型の就労形態であり、女性が高学歴化して職業機会も増えたのに、女性が働くことと結婚・子育てが両立できない社会システムがある。長期的な観点からみても、我が国では、高齢化に加え生産年齢人口の減少に伴う労働力不足に対処していくためには、女性の労働市場への進出を促していくことが重要な課題となってくる。このことがさらなる、出生率低下に拍車をかけることにならないよう、適切な政策的対応が求められる。就業条件として望まれることは、妊娠・出産期の配慮、子育てと仕事が両立できる環境の整備、職場優先の企業風土といった働き方の見直し、固定的な性別役割分業の是正に大別できる。「男は仕事、女は家事」というこれまでの社会的規範が依然として存在し、日本においては、女性の職場が広がったのはよいが、その基盤が貧弱なため、働く女性とそのパートナーの意識改革だけでは解決できない状態にある。その受け皿である企業等が職場環境を含め、雇用慣行を見直していくべきといえるだろう。女性の働き方が多様化しているにもかかわらず、社会や企業が思い描く女性像は旧態依然としたままであることが多い。しかし女性が社会進出を果たし、不況に陥っている現在、企業側の負担も大きい。国の制度が整っていない分、企業が扶養家族社員を優遇し続けることは困難な状況になっている。中でも女性は、育児休業の取得やそれに伴う賃金の問題、育児を理由とする休暇等、配慮しなくてはならないことが多く、コストがかかる傾向も指摘されている。雇用管理に直接的権限を持つ企業の自由を最大限保証し、国家の強制力に乏しかった日本は、女性労働に対する社会政策が他の先進国に比べて非常に遅れをとっているといえる。すでにM字型を脱却した諸国は、女性労働の充実や子育て支援政策など充実させ、結婚とりわけそれに続く出産・育児と結びついて一時的に引退する女性特有の働き方の課題を克服してきた。今後、日本では国家の社会的姿勢や具体的取組みに関して、個々の企業や個人の労働、育児を含めた家庭生活そのもののレベルにまで下りて実情を把握することが必要であり、実態を明ら

にすることを通して、育児と仕事の両立の可能性の萌芽を具体的に見出すことが求められる。

現にその先駆けとして、フレックスタイムや育児休暇取得を保障し、育児と仕事の両立を図っているファミリー・フレンドリー企業であるA社、B社に対して、アンケート調査およびインタビューを行ったことで、その実態が浮き彫りになった。結果としては、日本で70%の女性が結婚や就職を機に退職しているのに対して、B社では、出産を期に退職した方は14%にとどまり、実に出産後も86%の方が仕事を続ける選択をしている。また、A社においては、従業員の平均帰宅時間は20時であるのに対して、子どもを持つ女性従業員の平均帰宅時間は18時20分を示しており、フレックスタイムをうまく活用して子どもに合わせた生活が保障されている実態が顕著となった。また、「育児と仕事の両立を決心した動機」に対しても「働きやすい職場環境」を掲げた人が多く、育児と仕事の両立しやすい職場環境があることが両立の動機になっていることが分かる。また、B社においては、育児休業制度、勤務時間短縮制度、フレックス制度が導入されたことで、既婚率においては、1992年度18%から2003年度44%へ、同様に子どもにいたる女性は11%から24%へと、共に上昇傾向を示している。職場環境の充実により、結婚や出産、子育てと仕事の両立を図る女性が増えてきていることが明らかになった。A・B社の実態からも明らかなように、育児休業制度やフレックスタイム制度など、育児と仕事が両立できる職場環境があれば、女性は子どもを育てながらも職業を継続していくことができると考える。しかし、実際にはこれらの制度が導入されている企業は少なく、多くの働く女性にとって、出産後も仕事を続けるということは非常に困難な状況にあり、現在の雇用慣行の見直しが急務といえるだろう。子どもを持つ親が共働きしやすい社会体制を実現していかなければならない。女性にのみ「家庭か職業か」の選択を強制する社会から、ごく自然に「出産も育児も職業も」できる社会への移行が必要であろう。

〔引用・参考文献〕

池本美香 (2003) 「失われる子育ての時間－少子化社会脱出への道－」 勁草書房

- 井上誠一 (2003) 「高福祉・高負担国家 スウェーデンの分析」中央法規
- 岩間暁子 (2008) 「女性の就業と家族のゆくえ」東京大学出版会
- 落合恵美子 (1994) 「21世紀家族へ」株式会社有斐閣
- 落合恵美子 (2000) 「近代家族の曲がり角」角川書店
- 菊池幸子 (1977) 「福祉国家の人々―内側から見たスウェーデン―」日経新書
- 経済企画庁編 (1994) 「国民生活白書 平成6年版」大蔵省印刷局
- 厚生統計協会 (2003) 「国民の福祉の動向」廣済堂
- 厚生統計協会 (2009) 「国民の福祉の動向」廣済堂
- 厚生労働省 (2002) 「厚生労働白書 平成14年版」ぎょうせい
- 厚生労働省 (2008) 「国民生活基礎調査」
- 鈴木りえこ (2000) 「超少子化―危機に立つ日本社会」集英社新書
- 全国保育団体連絡会 (2002) 「保育白書2002年版」草土文化
- 全国保育団体連絡会 (2007) 「保育白書2007年版」ひとなる書房
- 総務省統計局 (2008) 「各年国勢調査報告」
- 総務省統計局 (2008) 「労働力調査年報」
- 独立行政法人国立女性教育会館 (2003) 「男女共同参画統計データブック2003」ぎょうせい
- Hakim, C. (1998). Developing a sociology for the twenty-first century: Preference Theory. *British Journal of Sociology*, 49(1)137-143.
- 深澤和子 (2003) 「福祉国家とジェンダー・ポリティックス」東信堂
- 本田弘子 (1998) 「家族のかたち」法政出版
- 森健一・阿部裕二 (2002) 「構造的転換期の社会保障」中央法規