

# 「仕事と家庭の両立」についての一考察

## On Balancing Work and Family Life

青 島 祐 子

### はじめに

男性と女性が対等なパートナーシップを発揮できる社会—男女共同参画社会への転換は、社会のあらゆる領域において大きな変革をせまっている。とりわけ、最大の課題となるのは、「男は仕事・女は家庭」のフレーズに象徴される性別役割分業をいかに解消していくかという問題である。

これまでの性別役割分業型の社会においては、「仕事と家庭の両立」は女性特有の問題、とりわけ仕事をもって働き続ける女性、子どもを持つ既婚女性がのりこえなければならないハードルとして受け止められてきた。ところが、男女共同参画社会基本法の制定を契機として、これまでの男女の役割分担を組み替えていくことなしには、豊かで活力ある社会は実現しないという共通認識が次第に広まってきた。とりわけ、大きな変化を余儀なくされているのは、これまでの「働き方」の見直しと、企業の雇用管理のありかたである。

本稿では、男女共同参画社会への移行、2002年に改正された育児・介護休業法の影響、企業におけるファミリー・フレンドリー施策などの観点から、「仕事と家庭の両立」をめぐる動向を整理し、今後の方向性を考察する。

### 1. 男女共同参画社会への課題

1999年6月に制定された男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会の実現を「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけた上で、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することが喫急の課題であるとうたっている。

豊かで活力ある社会を考える上で、当面最大の懸案は、出生率の低下による少子化問題にどのような対応策を講じたらよいかということであろう。出生率を回復させようと、政府はさまざまな手を打ってはいるが、出生率低下に歯止めはかからず、2002年には1.33を記録し、状況の改善はみられない。この一方では、2015年には65才以上の高齢者が4人に1人を占めると推計され、

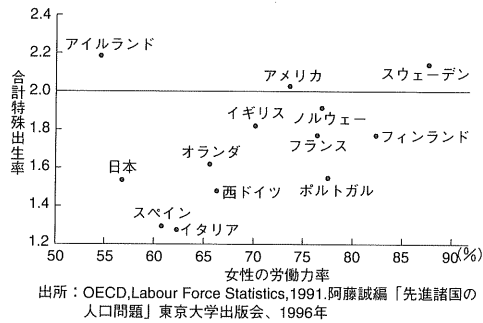


図1 女性の労働力率と出生率の国際比較

急速に進展する少子・高齢化を前にして、深刻な労働力不足や、税制・年金制度の行き詰まりなど、さまざまな社会問題が浮上している。

少子化を問題とする際、しばしば女性の高学歴化や、社会進出がその元凶であるという声がかかるが、「なぜ女性が子供を産まなくなったのか」ではなく、「なぜ子どもを産む気になれないのか」という視点からの検討が必要である。図1は、出生率と子育て期の女性（25から34歳まで）の労働力率との関係を国際比較したものである。女性が出産後も働き続ける国ほど、子どもを多く産んでいるという結果が示されており、出生率と女性の労働力率の間には相関関係がある。すなわち、女性が働くようになったから子どもを産まなくなったのではなく、女性が出産後も仕事を継続できるような社会や職場環境を整備することが、少子化を食い止めることにもつながると考えられる。

さらに、出生率と男性の家事参加率との関係を、同じように国際比較してみると、ここでも両者の間には相関関係がみられる（図2）。男性が家事・育児を担えるような社会の枠組みや職場環境を整えることも不可欠な少子化対策ということになる。豊かで活力ある社会をつくる基盤となる少子化対策は、男性も女性も共に仕事と家庭を両立できる社会システムの構築を抜きにしては実現しないといえる。

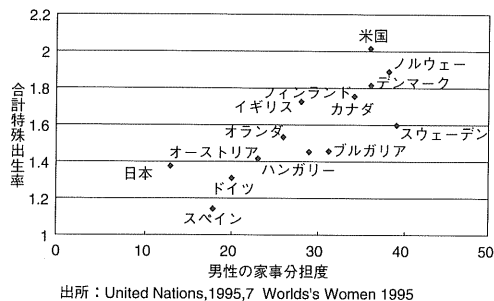


図2 男性の家事参加度と出生率の国際比較

## 2. 生き方・働き方についての意識変化

近年、「仕事と家庭の両立」に関連して、生き方・働き方についての人々の意識が急速に変化していることが注目される。内閣府で行われた「男女共同参画に関する世論調査」(2000年)によれば、「男性が企業や仕事中心のライフスタイルを変える方がよい」と思う者の割合は76.2%にのぼる(「そう思う」が30.4%、「ある程度そう思う」45.8%)。回答を性別、年齢別にみると、「そう思う」とする者の割合は男女とも20代から40代で高くなっており、「そう思わない」とする者の割合は男女とも60歳代でそれぞれ高くなってきている(図3)。

男性が家事・育児などに参画することによってもたらされる変化についても、肯定的な意見が多くを占めている。男性が家庭に参画することによって、「家事などの重要性に対する男性の認識が深まる」(41.0%)、「家庭における夫婦や親子の絆が深まる」(40.4%)、「仕事と家庭生活のバランスがとれた生き方ができる男性が増える」(38.6%)、「女性の家事負担が減り、女性の就労や社会参加が容易になる」(37.3%)などが上位にあがっており、男性のライフスタイルの変化が、従来からの性別役割分業体制に変化をもたらす可能性を示唆している。また、「労働時間短縮や休暇制度の整備が進む」「地域社会に対する親しみや連帯感が高まる」など、企業の雇用管理や地域社会のあり方への影響もうかがえる。

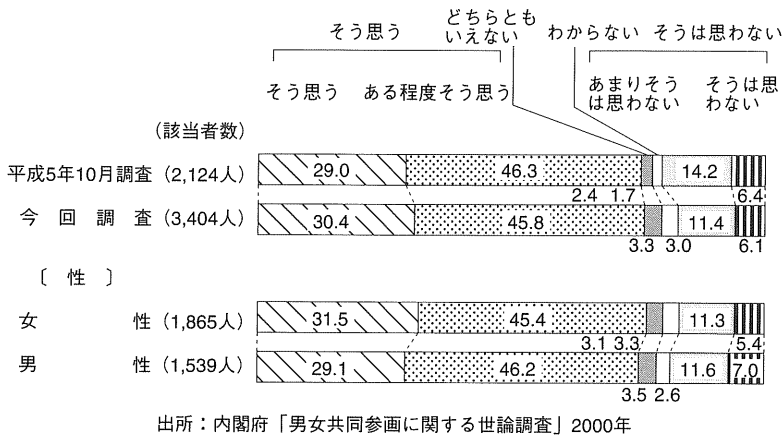


図3 男性が企業や仕事中心のライフスタイルを変えることについて

さらに、これからの男性の望ましい生き方については、「仕事を重視する」が44.5%（「仕事に専念する」9.5%「仕事を優先する」36.0%）となっている(図4)。これは、平成5年の調査から5.4ポイント低下した。この反面、「仕事と家庭を両立する」が48.7%と半数近くにまで増加した。仕事と家庭の両立が望ましいと考える者の割合は、20代では6割近くとなり、とりわけ若年層における両立ライフ志向はかなり強いことがわかる。

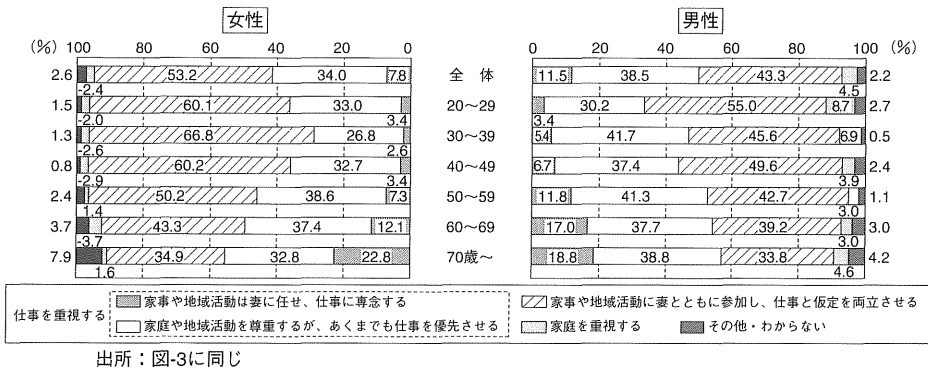


図4 仕事と家庭における男性の望ましい生き方

これまでの性別役割分業型社会の中では、「仕事と家庭の両立」は女性特有の問題と考えられてきた。各種の意識調査では、仕事と家庭のバランスを問う質問は、もっぱら女性だけを対象として投げかけられてきた。その典型は、職業継続と結婚・出産との関連に焦点をあてたものである。近年、女性の意識やライフスタイルは大きく変化し、結婚・出産よりも職業生活にウェイトを置く傾向が顕著になっているものの、依然として「仕事と家庭の両立」をどう捉えるかは女性の生き方・働き方の分岐点となっている。この一方で、男性は相変わらず「男は仕事第一」という揺ぎない型が存在し、仕事中心のライフスタイルが当然のこととして維持されてきた。しかし、ようやく男性の生き方にも変化の波が押し寄せてきたようだ。

ところで、こうした意識の変化は、現実の職業生活や家庭生活において、どれだけ実践される状況にあるのだろうか。多くの男性が両立ライフを望むようになっていても、企業の雇用管理のあり

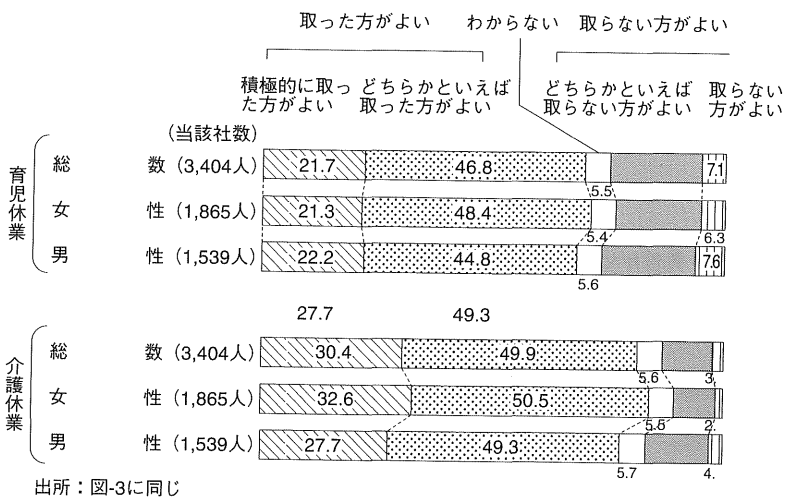


図5 男性が育児休業や介護休業を取ることにについて

方や、個人の働き方が変化しなければ、望ましい生き方の実現には結びつかない。同調査では、男性が育児休業や介護休業を取ることについての考えも聞いている。男女ともに過半数が「取ったほうがよい」と、前向きな姿勢を示している（図5）。少なくとも意識の上では、男女が共に職業を継続しつつ、育児や介護を担っていくための土壌はかなり整いつつあるといえる。

### 3. 育児・介護休業制度の整備

育児は、女性の就業継続を阻む最も大きなハードルであるだけでなく、男女労働者にとっての両立ライフの実現は、育児をどのように乗り越えるかに集約されるといっても過言ではない。また、高齢化の進展により、今後は老親などの介護の必要性も高まってくとみられる。我が国における、育児・介護休業法とその活用状況をみる。

#### (1) 育児・介護休業法の改正

我が国の育児・介護休業に関する制度は、決して諸外国にひけを取らない内容である。1991年に制定された育児休業等に関する法律において、従来からの育児休業に関する規定を大幅に前進される画期的内容が盛り込まれ、母親だけでなく、父親も取得できると定められた。これにより、育児休業は、1歳未満の子どもを持つ、雇用されて働くすべての労働者（男女を問わない）の権利として位置づけられた。休業以外にも労働時間の短縮などの就労環境整備についての措置を講じることも義務づけられた。さらに1999年には、介護休業を盛り込んで、育児・介護休業法に衣替えした。

2001年の改正では、労働者が働きながら子供を産み育てやすい職場環境の整備が図られた（2002年4月より施行）。改正のポイントは表1のとおりである。注目すべき改正の第一は、子ども（小学校就学前）の急病などに対応して休みをとれる看護休暇制度が創設されたことである。これまでは、子どもの急な発熱や怪我などで看護が必要になったとき、有給休暇を取得したり欠勤したりするしかなかったが、こうした急場を救う短期休暇がとれるようになった意義は大きい。

第二は、労働基準法に基づく女性だけを対象にした時間外労働の制限が、今回の法改正により、男女共通の規定として残業時間が制限されることになった。第三に、勤務時間短縮など（フレックスタイム制・始業時刻の繰り下げ・就業時刻の繰り上げなど）の対象となる子どもの年齢が、1歳未満から3歳未満にまで引き上げられたことである。総じて、育児にかかわる労働者の現実的な要望を反映させて、育児のための休暇をとりやすくする措置が講じられた。

今回の改正によって、「仕事と家庭の両立」支援施策は、女性のためだけにあるのではなく、男性労働者も家庭責任を果たせるような職場に変えていくことが必要であるとの枠組が明確にされた。

表1 育児・介護休業法改正のポイント

事 項	改 正 後	改 正 前	施 行 期 日
育児休業や介護休業の申出や取得を理由とする不利益取扱い	解雇その他不利益な取扱いを禁止	解雇を禁止	平成13年11月16日
育児又は家族介護を行う労働者の時間外労働の制限*	1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限	規定なし	平成14年4月1日
勤務時間の短縮等の措置義務の対象となる子の年齢の引上げ	義務…3歳未満の子 努力義務…3歳以上小学校就学前まで	義務…1歳未満の子 努力義務…1歳以上小学校就学前まで	
子の看護のための休暇の措置	努力義務	規定なし	
育児又は家族介護を行う労働者の配置	転勤に際して育児や介護の状況に配慮すべき義務	規定なし	
職業家庭両立推進者	選任について努力義務	規定なし	
仕事と家庭の両立についての意識啓発	国による支援措置	規定なし	平成13年11月16日

出所：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

だが、いくら育児・介護休業についての法整備がすすんでも、それが積極的に活用されなければ、「仕事と家庭の両立」を当然とする考え方やそうしたライフスタイルを社会の中に浸透させることにはならない。育児・介護休業が実際にどれだけ取得されているのかをみてみよう。

## (2) 育児休業の取得状況

平成11年度女性雇用管理基本調査によれば、育児休業制度の導入企業の割合は53.5%である(図6)。産業別にばらつきがみられ、金融・保険業の94%が他の産業からぬきこんでいるものの、実際に育児休業を取得した者の数は、その割には低調である。制度をつくるだけでなく、利用しやすい職場環境の整備をはかられなければ、せっかくの育児休業制度も活用されない結果につながる。

同調査によれば、出産者に占める育児休業取得者(H10年4月～11年3月中の出産者に占める、H11年10月までの育休取得者)の割合は56.4%である。出産した者の半数を超えるに過ぎず、取得率は決して高いとはいえない。また、配偶者(父親)の取得の割合は、わずか0.42%である。取得者の男女比は2.4対97.6と大きな偏りがみられ、依然として「育児休業は母親がとるもの」という現実がある。

育児休業の取得が低調な理由をさらに別の調査から検討してみる。小学生の子供を持つ女性労働者1,540人を対象とした調査によれば<sup>(1)</sup>、「育休を利用した」が77.8%、「利用しなかった」が

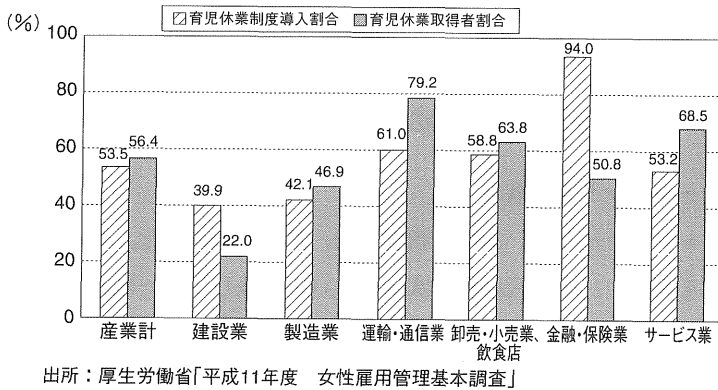


図6 産業別育児休業制度導入企業の割合及び出産者に占める育児休業者の割合

15%であった。取得割合が前述の調査より高いのは、子供を持ち働き続けている女性を対象とした調査であるためと考えられる。まず、育児休業を利用しなかった人にその理由をきくと、「職場の雰囲気」(43.0%)、「経済的に苦しくなる」(40.2%)が上位を占めた。こうした回答からは、育児休業を利用しにくい職場環境があるだけでなく、女性労働者が家計の担い手として不可欠の存在になっていることがうかがえる。職場環境の改善だけでなく、休業中の所得保障などの経済的な要因にも注目する必要がある。

育児休業の取得者が圧倒的に女性に偏っている一因は、男性が育児に関わることについて、企業側の根強い拒否反応である。日経新聞による調査<sup>(2)</sup>によれば、男性の育児休業取得について、「男性が育休をとって何ができるのか」「育児は女性がするのが望ましい。男性の取得には抵抗がある」「育休法は女性に限り適用するのが妥当」といった回答が並んでいる。企業においては、男性の育休は、<あるはずがないこと><あってはならないこと>と考えられているのである。

### (3) 介護休業の取得状況

介護休業についても取得状況をみておく<sup>(3)</sup>。介護休業制度の規定がある企業は、40.2%であり、平成11年度常用労働者中の取得者は、対象者の0.06%である。取得者の内訳は、女性90.7に対して、男性9.3であり、育児休業と同様に男性の取得は極めて低調である。

ただ、育児休業と比較すると、男性の取得者の割合がやや高いのは興味深い。これは、男性労働者にとって、育児よりも介護の方が比較的抵抗感が少ないといえるのかもしれない。また、子供との同居が少ない核家族の中では、配偶者(妻)の介護を引き受けざるをえないケースも増えているとみられる。親の介護年代になると、妻の発言力も強くなっていたり、夫のキャリアの見とおしもある程度ついているなどから、男性労働者が介護を担う場合も考えられる。育児と比べ

ると、介護の場合は、長期的ケアを見越して、社会的支援や外注化を受け入れやすいため、そうした支援策と組み合わせて、男性が主たる介護者となることも可能なであろう。

#### 4. ファミリー・フレンドリー施策の広がり

##### (1) ファミリー・フレンドリー概念

ファミリー・フレンドリーとは、女性の職場進出、家族形態の変化、男女労働者の意識の変化、少子・高齢化などを背景に、80年代以降、欧米において普及してきた概念である。おおまかにいえば、「労働者の家族責任に配慮した」、「仕事の事情を常に優先させるのではなく、仕事と家庭の事情との折り合いをつけた」という意味である。

ただし、この場合のファミリーとは、夫婦と子どもからなる世帯をさすのではなく、単身者をはじめとした多様な家族形態を含むものである。また、家族責任とは女性労働者だけではなく男性労働者の問題でもあることはいうまでもない。育児や介護などの責任を女性のみが負担し、家庭内での男女の公平な分担がないとすれば、男女の雇用機会の均等や、真の男女平等はありえないからである。

さらに、ファミリー・フレンドリー概念は、従来の人事管理制度や働き方の変革をせまるだけでなく、「男性は仕事に従事し、女性は家庭を守る」という固定的な性別役割分業観や、「仕事の場に家庭の事情を持ちこむべきではない」といった伝統的な労働観の見直しをも含んでいる。

ファミリー・フレンドリー施策は、すでに欧米企業において広く導入されており、多くの成功的事例がある。こうした事例に基づく調査によって、ファミリー・フレンドリー施策は、労働者だけではなく、企業にとってもさまざまなメリットがあることが明かにされている<sup>(4)</sup>。企業にとっては、労働者のモラル向上、優秀な人材の確保、欠勤者の減少などのメリットがあり、一方、労働者にとっては、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のメリットをもたらすとされる。

##### (2) ファミリー・フレンドリー施策への取組み

日本の企業においては、これまでの雇用管理の基本には、長期雇用、年功序列賃金、充実した福利厚生制度など、いわゆる日本の雇用慣行があった。こうした雇用慣行は、男性の正規雇用労働者のみを視野に入れて成り立っているもので、それぞれの労働者は、専業主婦というサポーターを従えていることが暗黙の前提であった。すなわち、日本的雇用管理とは、家庭のことは妻にすべてまかせ、仕事だけに専念する男性労働者をモデルとして機能してきた。

しかし、少子・高齢化が進む中で、労働者の仕事と育児・介護との両立が大きな課題となってきたことは前述のとおりである。男女労働者とも育児・介護休業を取得しやすく、また就業しつつ子どもの養育や家族の介護を行いやすい環境づくりを図るためには、日本の企業もファミリ



ー・フレンドリー施策を積極的に導入していくことが急務となっている。

厚生労働省は、1995年より、①育児・介護休業制度等の定着促進、②育児・介護雇用安定助成金をはじめとする両立支援事業の周知と活用の促進、③ファミリー・フレンドリー企業の普及促進、の三つの目標を掲げ、仕事と家庭の両立を可能とする職場環境の整備に力をいれはじめた。我が国における「ファミリー・フレンドリー」企業の条件として、表2のような三つの柱が示されている。

表2 「ファミリー・フレンドリー」企業とは

- |  |
|--|
| <p>(1) 仕事と家庭との両立を可能にする多くの制度をもっており、かつ、実際に利用されていること。</p> <p>(2) 仕事と家庭と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。</p> <p>(3) 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。</p> |
|--|

出所：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年

1999年からは、ファミリー・フレンドリー施策を導入している企業に対する表彰制度もスタートした。仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、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組みを積極的に行っており、かつ著しく成果があがっている企業がその対象となる。

表彰企業における取組みの事例から、ファミリー・フレンドリー施策のポイントをまとめてみると次のとおりである<sup>(5)</sup>。

- ①法を上回る育児・休業制度がある。
- ②利用しやすいように工夫された、育児や介護のために短時間勤務制度がある。
- ③情報提供、補助金の支給など、育児・介護のための柔軟な支援・援助制度がある。
- ④育児・介護休業取得者のほとんどが職場に復帰している。
- ⑤管理職及び男性の育児・介護休業取得の実績がある。
- ⑥社員のニーズを受け止めるための委員会などが設置されている。
- ⑦仕事と家庭との両立がしやすい企業文化がある。

今後は、こうした事例を参考にして、多くの企業においてファミリー・フレンドリーへの取組みがさらに拡大していくことが期待される。日本労働研究機構による調査によれば<sup>(6)</sup>、企業経営にあたってファミリー・フレンドリーを重視している企業は49.6%と半数近くを占めている。特に大企業において、こうした傾向が顕著である。ファミリー・フレンドリーな職場の実現は、企業経営上の必須の戦略としてしだいに認識されつつある。

### (3) ワーク・ライフ・バランスへの展開

欧米では日本より一足早くファミリー・フレンドリー施策を展開したが、なかでもアメリカでは、「ファミリー・フレンドリー」からさらに一歩進んだ、ワーク・ライフ・バランスという考え方が生まれてきた<sup>(7)</sup>。

アメリカにおいても、当初は働く母親を念頭において仕事と家庭の両立支援プログラムや制度が進められた。しかし、間もなく壁につきあたった。独身者や子どものいない夫婦、男性社員から、自分たちも仕事と私生活とのバランスをとれるようにして欲しいとの要求が出されたためである。企業はこうしたニーズに応じて、単なる育児サポートの枠をこえたさまざまな取り組みを行い、社員全体の私生活と仕事との共存に配慮した施策を実施するようになった。この場合のライフ（私生活）とは、育児や家庭内のことだけでなく、個人の趣味や余暇を楽しむこと、ボランティア活動や地域活動など、個人が仕事以外にも大切にしていることのすべてを意味する。個人にとって、仕事は大事なもののだが、仕事以外にも大切なことがたくさんあり、充実した人生をおくるためには、それも重要なことだとの立場をとっている。

社員の仕事と私生活の共存が実現できるようにするには、企業はさまざまな工夫をこらさなければならない。管理職の意識改革に加えて、仕事の進め方の再設計が必要となった。<どのような仕事のやり方を変えれば期待する成果が出せ、同時に社員の私生活を充実させることができるか>を原点に据えて、仕事の進め方を見直す作業がはじめられた。

一方の社員の側も、それに応えて自己管理や自己責任、自己成長に心を砕かなければならない。会社から私生活を大事にする環境を提供してもらうということは、ワーク・ライフ・バランスの意義を十分理解した上で、自分の人生観をしっかりと確立することが必要となる。自分はどのような生き方をしたいのか、そのためにはどんなふうに時間を使えばいいのか、自己研鑽をつむかなど、自分の私生活をきちんと設計していなければならない。すなわち、社員が主体的に人間的な成長をめざすと共に、会社に貢献できるような人材となるための努力を重ねなければならないという自覚が促されるのである。

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みは、まだアメリカの先進的な企業において実践されているにすぎないが、今後はこうした企業での事例をふまえて、さらに拡大していく可能性がある。

## おわりに

男女共同参画社会の実現に向けて、男性と女性が対等のパートナーとして力を発揮できるような社会の仕組みを構築していく動きは、これまでの企業中心主義、男女の役割分担を前提とした男性の生き方の見直しをせまっている。

この一方で、雇用の流動化はますます加速する勢いをみせている。企業の中には、正社員に加えて、派遣社員・契約社員・パートタイマーなど多様な雇用形態で働く労働者が急増している。

正社員とパートタイマーなどとの区別をとりはらい、有能なパートタイマーを管理職に登用するなど、人事管理の一元化をはかる企業も増えている。さらに、終身雇用・年功序列の見直しを余儀なくされる企業が相次いでいる。転職者の増加の一方では、即戦力となる社員を求めて、中途採用市場は活況を呈している。新卒で入社した会社に定年まで勤め続ける労働者、一家の稼ぎ手として働く男性正社員を想定した一元的な雇用管理は、すでに行き詰まりをみせている。

今後は、男性だけではなく、女性も生涯にわたって職業を持ちつつ、家庭生活や個人のライフスタイルも大事にできるような生き方・働き方が一般的になってくるであろう。このような社会の転換期にあたって、「仕事と家庭の両立」が可能な職場環境の整備は、企業が時代の大きな流れにのっていけるかどうかの試金石といえる。

#### 【注】

- (1) 厚生労働省「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」(2000年)
- (2) 日本経済新聞(夕刊)1999年1月11日付
- (3) 厚生労働省「平成11年度 女性雇用管理基本調査」
- (4) 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年
- (5) 厚生労働省ホームページ <http://www.jiwe.or/jyoho/ryoritsu/prize-13.html>
- (6) 日本労働研究機構「ファミリー・フレンドリーについての調査」2001年
- (7) ワーク・ライフ・バランスの考え方については、次の文献を参考にした。  
パク・ジョアン・スックチャ『会社人間が会社をつぶす』朝日新聞社、2002年  
産労総合研究所『企業と人材』vol.35, 2002年5月5日