

企業、働く人にとっての 次世代育成支援

東京大学社会科学研究所助教授
武石 恵美子



限定的な「少子化対策」の効果

1989年の「1.57ショック」以降の急速な少子化傾向の下で、いわゆる「少子化対策」として様々な対策が提言されてきた。仕事と子育ての両立支援は、「少子化対策」の重要な柱とされ、1990年代を通じて、育児休業法の制定、エンゼルプランや新エンゼルプランの策定等、両立のための環境整備に向けた集中的な取組が行われた。しかし、こうした一連の対策にもかかわらず、少子化傾向はいつこうに改善していない。従来は晩婚化、未婚化が少子化の背景といわれていたが、最近のデータでは、夫婦の出生力そのものが低下していることが明らかになっており、少子化の構造が複雑になり、出口が見えない状況にある。

女性の職業キャリアの展開をみても、仕事と子育ての両立を支援する施策の充実にもかかわらず、出産・子育て期に仕事を中断するパターンが多数を占めている。2001年に実施した厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」によれば、第一子を出産した母親の73.5%は出産1年前に仕事をしていたが、出産後にはそのうちの67.4%が仕事を辞めている。出産半年後に自営業も含めて働いている母親は24.6%、常勤（パート等を除く）に限定すれば働く母親の割合は17.8%にすぎないのである。総務

<参考>主な少子化対策（89年以降）

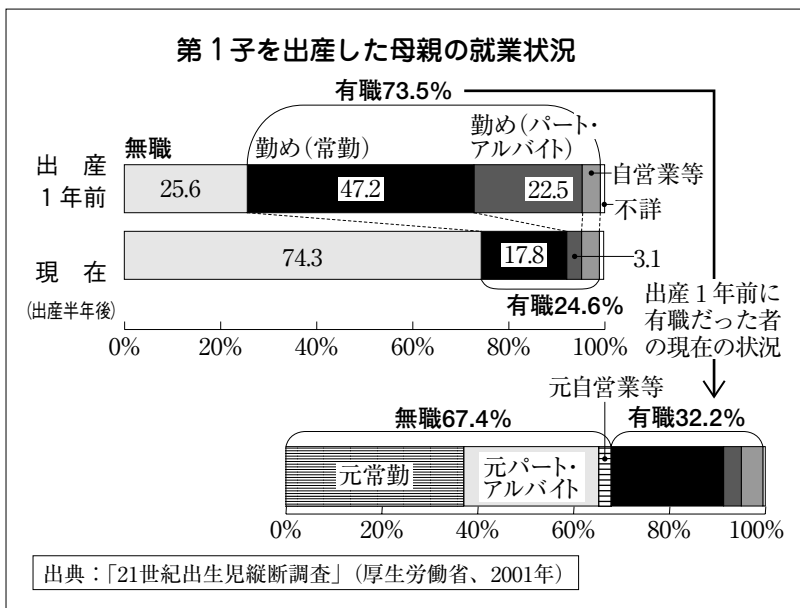
89年	いわゆる“1.57ショック”
90	厚生省「これからの家庭と子育てに関する懇親会」報告書提出
91	政府「健やかに子どもを産み育てる環境づくりに関する関係省庁連絡会議とりまとめ」発表 児童手当法改正、育児休業法成立
94	政府「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」（エンゼルプラン）策定 「当面の緊急保育対策等を推進するための基本的考え方」（緊急保育対策5か年事業）策定 児童手当法改正（第1子、3歳より支給）
95	雇用保険法改正（育児休業給付）
97	児童福祉法改正、人口問題審議会「少子化に関する基本的な考え方について」報告
98	厚生白書「少子社会を考える」 「少子化への対応を考える有識者会議」設置 「夢ある家庭づくりや子育てができる社会を築くために（提言）」（総理府）
99	「少子化対策推進関係閣僚会議」開催 「少子化への対応を推進する国民会議」開催 少子化対策推進関係閣僚会議「少子化対策推進基本方針」決定、政府「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」策定（新エンゼルプラン）
00	「健やか親子21検討委員会」報告
01	「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定
02	「少子化対策プラスワン」公表
03	児童福祉法改正、次世代育成支援対策推進法成立
04	新エンゼルプラン見直し（予定）

特集：少子化時代の働き方

昨年9月、政府は、「少子化対策プラスワン」を発表しました。その中では、子育て期間中の残業時間縮減、企業の協力体制の整備、男性の育休取得、短時間正社員制度の普及などを掲げています。これを受けて7月、次世代育成支援対策推進法が成立しました。地方自治体だけでなく、企業にも子育てと仕事の両立できる環境整備などの「行動計画」の策定を義務づけるものです。ここでは、少子化時代への様々な取り組みなどを紹介していくとともに、少子化時代における働き方について考えます。（編集部）

省「労働力調査」においても、末子年齢が3歳以下の母親のうち就業している割合は3割程度で、残る7割は働いておらず、子供が小さいときに働き続ける母親は少数である。

一方で、2001年の1年間に正社員が取得した年次有給休暇の平均日数は8.8日、付与日数に対する取得率は48.4%と過去最低である（厚生労働省「就労条件総合調査」（2001））。男性雇用者（労働時間が週35時間以上）のうち週60時間以上働く割合は2割に迫り、時系列でみて上昇傾向にある。特に、子育て期にあたる30代では労働時間が長く、帰宅時間が遅い傾向にあることが、複数の調査で



確認されている。

男性のハードワーク、それを支える専業主婦、それと関連して女性の妊娠・出産→退職という従来からみられる構造に、大きな変化はみられていない。

このように、我が国では、働く人たちにとって、仕事も子育ても、という状況には至っておらず、仕事か子育てか、という二者択一の状況が続いている。OECDの報告書Employment Outlook 2001では、仕事と子育ての両立に関する現状について、いくつかの側面から指標化を試み、先進諸国の状況の比較分析を行っている。その結果によれば、日本の仕事と子育てのバランスの総合指標は、調査対象国18か国中、ギリシャに次いで下から2位という低いものであった。中でも「企業独自の家族休暇制度」は最低水準とされている。我が国での両立支援に向けた取組は以前と比べれば前進してきたが、国際的にみると、まだまだ遅れていると言わざるを得ないのが現状である。

企業の役割への期待

少子化の原因究明については、すでに様々な議論がなされてきたが、いくつかの原因が複合的に関わっており、有効な一つの対策があるわけではないことだけは確かなようだ。少子化の現状を打破するには、ライフスタイルや生活構造そのものを

を転換するといった根本的な見直しが必要だと考えられるようになってきた。

女性が妊娠・出産時に退職するパターンに大きな変化はないが、仕事と子育ての両立が難しいと退職した女性のうち、就業希望をもつ人は多い。また、専業主婦の方に子育ての悩みが多いといわれるが、それは夫の子育てのシェアが少ないためと考えられる。そこには働き方、職場の構造の問題があり、仕事と子育ての両立は、女性だけ、あるいは共働き世帯だけのためのものではなく、男女労働者に共通の問題と位置づける

ときにきている。

こうした現状打開のため、昨年厚生労働省において「少子化対策プラスワン」がまとめられ、従来の「少子化対策」をさらに一歩進めた取組方針が提示された。そこでは、男性を含む働き方の見直しの重要性が強調され、男性の育児休業取得率の目標値も設定された。「少子化対策」は、ともすると「女性対策」と同義にとらえられがちだったが、「男性対策」の側面をも強く打ち出すことで、「少子化対策」の新しい展開を狙ったものと考えられる。

「少子化対策プラスワン」で掲げられた項目を着実に推進するために、次世代育成支援対策推進法や児童福祉法改正などの一連の法整備が行われた(次世代育成支援対策推進法の概要は参考資料を参照されたい)。特に、次世代育成支援対策推進法においては、企業の役割に大きな期待が集まっている。

同法律のポイントは、従業員が300人を超える事業主に行動計画の策定を義務付けた(300人以下は努力義務)点にある。このように広く企業に対して雇用に関する計画策定を義務付ける、という手法はこれまで例がなく、経営サイドが当惑している現実是否定できないが、それだけに、この問題に関しては、事業主の役割に対する社会の期待が大きいことがわかる。

行動計画には、「働き方の見直し」や「仕事と子育ての両立支援」などの具体的取組方針を盛り込むこととされており、計画の進捗等に関して一定

の基準を満たす事業主を認定する仕組みとなった。すでに行動計画策定指針が告示され、計画策定のためのマニュアルも作成されている。また、企業が仕事と家庭を両立しやすい雇用環境の自主的な整備を進めるためのツールとして、両立支援対策の進展度合いや不足している取組を自ら点検、評価できる「両立指標に関する指針」が策定されるなど、企業の取組を促す施策が進められている。

企業にとっての次世代育成支援の意義

現在、企業の次世代育成支援、職域でとらえれば仕事と子育ての両立支援には、企業によりその取組の進捗には大きな格差が生じている。

両立支援が進まない企業では、経営サイドに、そうした支援策の導入はコストを伴うもの、との

参考資料

次世代育成支援対策推進法の概要 (平成15年7月16日公布)

(1) 目的

次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進すること、ひいては次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資すること。

(2) 基本理念

次世代育成支援対策は、保護者が子育てについての第一義的な責任を全うすることを困難にしている障害を除去するために行うものであることを明確にするとともに、子育ての意義についての理解や子育ての喜びが実感されるように配慮して行われる必要がある。

(3) 関係者の責務

次世代育成支援対策に関して、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を定める。

(4) 行動計画

①行動計画策定指針

次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、主務大臣は、基本理念にのっとり、地方公共団体の行動計画、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画の策定に関する指針（行動計画策定指針、以下「策定指針」）を定めなければならない。（平成15年8月22日告示）

②地方公共団体の行動計画

市町村及び都道府県は、策定指針に即して、5年ごとに、5年を一期として、「地域における子育て支援」「母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進」「子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備」「子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保」「職業生活と家庭生活との両立の推進」等の次世代育成支援対策の実施に関する総合的な計画を策定をし、公表しなければならない。

③一般事業主行動計画

常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、策定指針に即して「働き方の見直し」「子育てと仕事の両立支援」等の次世代育成支援対策に関する計画（一般事業主行動計画）を策定し、厚生労働大臣に届けなければならない。特に従業員が300人を超える企業は、行動計画の策定が義務。

④特定事業主行動計画

国の機関や地方公共団体についても、職員を雇用し、事務・事業を遂行しているという「事業主」の立場から、策定指針に即して、次世代育成支援対策に関する計画（特定事業主行動計画）を策定し、公表しなければならない。

(5) 次世代育成支援対策推進センター

一般事業主行動計画について、その内容の充実や円滑な実施が図られるようにするためには、各事業主が、育児休業制度、労働時間制度等についての専門的知識を有していること等が必要となると考えられるため、こうした専門的知識を有している事業主の団体を次世代育成支援対策推進センターとして国が指定し、事業主に対する普及・啓発、相談・指導、講習等の一般事業主行動計画の策定・実施に係る支援を行う仕組みを設ける。

(6) 次世代育成支援対策地域協議会

地方公共団体、事業主、福祉関係者、教育関係者等の多様な主体が地域における次世代育成支援対策の推進に関し、必要となるべき措置について協議を行う場として次世代育成支援対策地域協議会を設置することができる。

(7) 施行期日等

(4)の①については、公布の日から6か月を超えない範囲で政令で定める日(15年8月22日)から、(4)の②から④までは17年4月1日からの施行。その他については公布の日(15年7月16日)から施行。(本法は、平成27年3月31日までの時限立法)。

意識が根強いことが考えられる。例えば従業員が育児休業を取得すれば、その間残った社員でその仕事を分担しなくてはならない。場合によっては代替要員を雇用することが必要になるかもしれない。現実には責任の重い仕事に就いているケースが多い男性が長期休業を取得すれば、なおさらそれを促進していくのは難しい面があると考えられがちである。また、事業所内託児所のように、一定の費用、コストを伴う施策もある。両立支援策の導入が企業経営を圧迫するのであれば、そのようなことは避けたい、と考えるのはやむをえないことともいえる。

しかし、果たして、こうした支援策はコスト高なのだろうか。

企業の競争が激しいアメリカでは、仕事と家庭の両立支援策を重要な人事施策ととらえる企業が多い。アメリカでは公的な保育制度が不十分であるという社会的な要因もあって、大手企業では、従業員の子育て支援等のために、事業所内に託児所を設置したり、柔軟な勤務形態や多様な休業制度を導入するなど、様々な制度が導入されている。同業他社の状況を比較検討しながら、他社と差別化したよりよい制度を、と考える企業は少なくない。

一般に従業員の家族的責任に配慮するとコスト高となり競争力が落ちる、と考えられがちであるが、欧米諸国では、家族的責任への配慮は企業の発展を阻害するのではなく、反対に企業経営にとってプラスであるとの考え方が浸透しつつあるようだ。こうした措置を実施した企業の6割近くが、企業にとって有益だったと回答しているという、イギリスの研究報告もある。また、従業員のモラルや企業へのコミットメントの向上、定着率の高まり等により企業業績にプラスの影響を及ぼすという研究も蓄積されてきた。例えば、事業所内に搾乳室を設けた企業で、社員の子どもの病気が減少し、健康保険費用や社員の欠勤コストが減ったというアメリカ企業のケースの報告もある。我が国でも、「ファミリー・フレンドリー企業」として国の表彰を受けた企業の人事マネージャーの方に会って話をきくと、コストとメリットという計算を厳密に行っているわけではないが、人材の採用や定着を進める上で、両立支援は非常に重要

な施策と位置付けていると指摘する。

多様性尊重と次世代育成支援

従来の仕事と子育ての両立支援は、休業制度や短時間勤務制度、事業所内託児制度など、「子育て」に特化した制度が注目されがちであった。こうした制度導入を両立支援策と考えたと、どうしても従業員福祉施策という企業の恩恵的な施策ととらえられがちである。しかし、両立支援に対して、より積極的な「人的資源管理」という意義を見出す企業があらわれ始めている。

国の「ファミリー・フレンドリー企業」表彰を受けた富士ゼロックス社の例をみると、両立支援の取組の背景として、多様性の尊重を企業の共有価値の一つとして掲げて様々な取組によって従業員それぞれの生活や働き方が尊重される環境づくりを重視していることをあげている。この「多様性の尊重」は、近年の人事管理のひとつのキーワードとなっており、「ダイバーシティ（多様性）・マネジメント」（例えば、日本経営者団体連盟『原点回帰－ダイバーシティ・マネジメントの方向性』（2002）などに詳しい）と呼ばれることもある。

これまでの人事管理においては、社員の中での同質性に着目し、できるだけ同質の集団をマネジメントすることが企業経営の効率性を高めると考えられてきたように思う。異質な人材はむしろ排除され、社員間の「違い」は効率性を阻害するものと考えられていたのではないだろうか。しかし、社会構造が大きく変化し市場が多様化していく時代に、むしろ同質な集団の脆さが露呈し始めている。そこで、多様な従業員を同質化せずに、異質なものとして認めた上で、多様な能力を職場で発揮してもらおうという、「多様性の尊重」という考えが出てきたのである。変化に柔軟に対応し、新しいアイデアを創造していく上で、従業員一人一人の「違い」を企業の中で活かしていこうとするマネジメントへの転換が始まっている。その方が、一見非効率なようでも、結果として企業の高いパフォーマンスを生むということだろう。

企業の次世代支援の発想は、まさに、この多様性を企業の中でどう受けとめていくかということ

と大きく関連している。

これに関して、スウェーデンで興味深い事例に出会った。ある大手保険会社を訪問した際にきいた「ジョブ・シェアリング」の事例である。同社では、経理担当部長職の女性が出産し、その後育児休業を経て職場復帰した時点で、経理部長のポストを、同様に育児責任があり経理部長職をこな

す能力のある社員と二人でシェアできるように対応した。最初は各人がパートタイムで通常の労働時間の50%ずつ働き、2人合わせて100%、つまり1人分のジョブをこなした。その後徐々に労働時間が長くなり、二人合わせると通常の1.5人分程度の労働時間となったが、企業は仕事をやりくりしながら、2人の働きに見合うジョブを経理部長のポストに付与していった。最終的に各人がフルタイムで働くようになるわけだが、そのときには、どちらかを配置転換することで対応できると考えているとのことであった。個々人の状況に合わせて柔軟に対応する企業の対応が印象的であった。

日本ではほとんど例がない「ジョブ・シェアリング」という言葉だが、欧米の文献にはしばしば登場する。従業員の子育て支援のために企業が条件を譲る、というのが多くの企業のスタンスであった。しかし、多様な従業員の能力発揮を促進し、従業員が自己の能力を最大限発揮できる環境が生産性の高い職場である、という発想から、多様な働き方の工夫をする、その延長に両立支援がある、というように、両立支援の位置付けが人的資源管理の脈絡において再定義されつつあるように思う。

おわりに

次世代育成支援対策推進法で義務付けられた行動計画は、個々の事業主が自社の取組を毎年少しずつ前進させ、取り組みが遅れている企業も含めて全体のレベルを上げていくための仕掛けといえる。計画内容に一定のレベルが求められているわ

<参考資料>先進諸国における合計特殊出生率の推移

	日本	アメリカ	フランス	ドイツ	イタリア	スウェーデン	イギリス
1950年 (昭和25)	3.65	3.02	2.92	2.05 (1951)	2.52	2.32	2.19
1960年 (昭和35)	2.00	3.64	2.72	2.34	2.31	2.17	2.67
1970年 (昭和45)	2.13	2.46	2.47	2.01	E 2.43	1.94	2.38
1980年 (昭和55)	1.75	1.84	1.99	1.46	1.61	1.68	1.90
1990年 (平成2)	1.54	U 2.08	1.78	E 1.45	E 1.33	2.13	1.85
現在	1.32 (2002)	U 2.13 (2000)	E 1.89 (2000)	E 1.36 (2000)	E 1.23 (2000)	S 1.57 (2001)	A 1.63 (2001)

資料：日本は厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」

日本以外はUN, Demographic Yearbook ただし U=NCHS, National Vital Statistics Reports

E=Council of Europe, Recent demographic developments Europe, 2001

S=Statistical Yearbook of Sweden, 2003 A=UK, Annual Abstract of Statistics, 2003

(注)ドイツの1991年以前は西ドイツのデータである。イギリスは1985年まではイングランド・ウェールズである。日本の2002年は概数である。

けではなく、むしろ事業主が自社の現状を把握し、よりよい支援の方策を検討して実行するプロセスに意味がある。生きた計画になる仕掛けとして、認定制度が盛り込まれている。認定された企業を、社会的責任を果たすエクセレントな企業としてマーケットで認知していくようになれば、企業にとって支援策を推進するインセンティブとなろう。

少子化は、今後、日本の社会経済にボディブローのようにダメージを与えていくことが予想される。こうした問題に企業が主体的に取り組むことが期待されているわけだが、働く人を含めた社会全体でも、この問題を直視し、個々人ができることからすぐに取り組んでいくという姿勢が求められている。

----- 武石 恵美子 (たけいし えみこ) -----

筑波大学第二学群人間学類卒業後、労働省（現厚生労働省）、(株)ニッセイ基礎研究所を経て、2003年4月より東京大学社会科学研究所助教授。2001年お茶の水女子大学人間文化研究科博士課程修了。専門は人的資源管理、女性労働問題など。

最近の活動として、パートタイム労働研究会、母子家庭等施策に関する基本方針研究会、次世代育成支援対策推進法関連委員会、次世代育成支援のあり方に関する研究会、多様就業型ワークシェアリング委員会（以上厚生労働省）など。

主な著書に、『女子労働の新時代』（共著、東京大学出版会）、『日本の家族はどう変わったのか』（共著、NHK出版）、『大卒女性の働き方』（共著、日本労働研究機構）、『少子社会と自治体』（日本加除出版）など。