

## データ解説

就学前の子供がいる雇用者の育児状況  
「育児や介護と仕事の両立に関する調査」

情報解析部 上村 聡子

急速な少子化の進行や環境の変化を受けて、二〇〇三年七月に、企業や自治体に少子化対策の行動計画づくりを義務づける「次世代育成支援対策推進法」が成立し、また、厚生労働省の労働政策審議会の雇用均等分科会で仕事と家庭の両立支援対策についての議論が行われるなど、育児と仕事の両立をめぐる社会の状況は変革期にあると考えられる。

このような状況の中、労働政策研究・研修機構では、育児や介護と仕事の両立について、企業・雇用者の実態や意識を明らかにすることを目的として、平成一五年三月に「育児や介護と仕事の両立に関する調査」を実施（実施時は日本労働研究機構）し、調査結果を七月に公表した（<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/dok/index.html>参照）。そのうち、ここでは、就学前の子供がいる雇用者男女を対象とした調査結果（注）を簡単に紹介する。

（注）調査は、調査会社のモニターのうち「末子が未就学の雇用者男女」を対象としてweb上で行った。有効回答数二〇四七人（男性一〇四二人、女性一〇〇五人）。有効回答回収率は五六・七％。

## 1 仕事と子供

男性は「仕事にはりあい」  
女性は「生活にめりはり」

仕事と子供の関係について思うことを尋ねたところ、「子供ができて仕事をすはりあいができた」とする者が四四・六％と最も多く、次いで「仕事と育児で生活にめりはりができた」が三六・七％となっており、「仕事としているために子育てが十分にできない」（三三・〇％）や「子育てをしているために仕事十分にできない」（二四・〇％）を上回っている。男性では「仕事をすはりあいができた」、女性では「生活にめりはりができた」がそれぞれ最も多くなっている。男女を問わず、子供ができてプラスの面を感じている者が多い。（図表1）

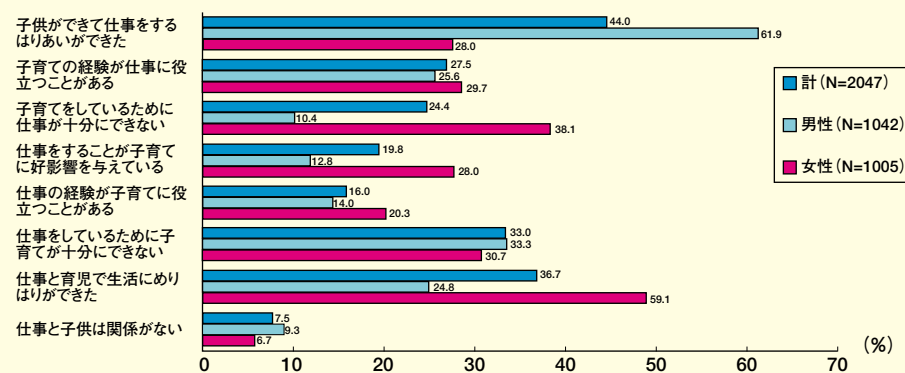
## 2 仕事と育児の両立

## 〔1〕仕事と育児の両立状況

男女とも三割「両立できている」

仕事と育児が両立できているかどうかについては、「うまく両立できている」が三〇・四％、「仕事の影響があり、育児に満足していない」が二五・五％、「どちらも中途半端で不満がある」が一九・一％などとなっている。

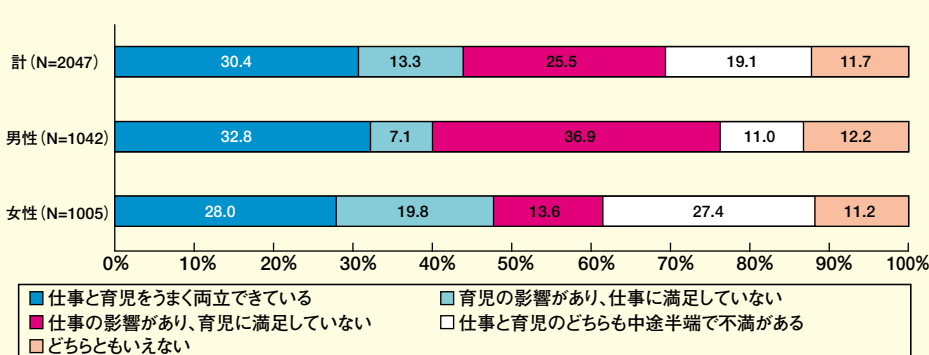
図表1 仕事と子供の関係について思うこと（複数回答）



三割の者が満足しているものの、仕事、育児、あるいはその両方に満足していない者もかなりの割合にのぼる。

男性では「仕事の影響があり、育児に満足していない」の割合が高く、女性では「育児の影響があり、仕事に満足していない」、「仕事と育児のどちらも中途半端で不満がある」の割合が高いなど、男性と女性では、両立状況についての認識に違いがみられる。（図表2）

図表2 仕事と育児の両立の状況



## 〔2〕家族内育児の状況

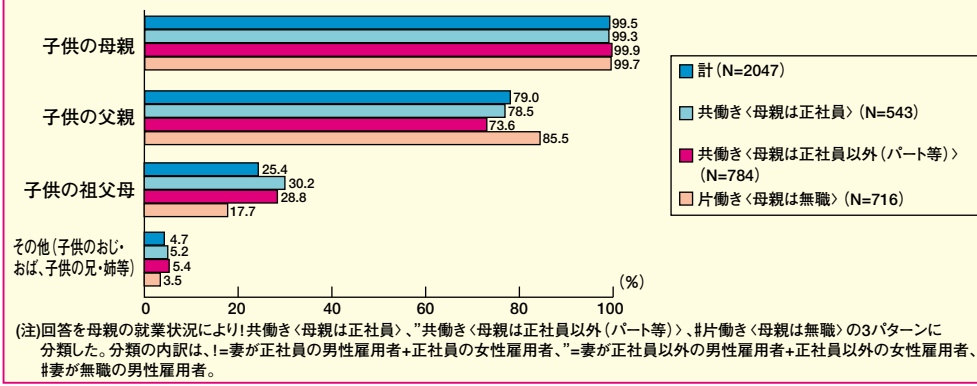
家族の中で誰が育児をしているかをみると、「子供の母親」が九九・五％、「子供の父親」が七九・〇％、「子供の祖父祖母」が二五・四％となっている。母親の就業状況別にみても、育児を担当する父親の割合はあまり変わらない。（図表3）

この中で育児の主な担当者を探ねたところ、「子供の母親」が九三・三％、

〔3〕同居家族以外の手助け等

「子供の祖父母」が五・二%、「子供の父親」が一・二%となっている。家族内の育児は、子供の母親を中心として行われていることがうかがわれる。また、共働きで母親が正社員の場合には、「子供の祖父母」が一・二%と他の場合と比較して多くなっている。

図表3 母親の就業状況別 同居家族内の育児担当者(複数回答)



(注)回答を母親の就業状況により!共働き<母親は正社員>、"共働き<母親は正社員以外(パート等)>、#片働き<母親は無職>の3パターンに分類した。分類の内訳は、!=妻が正社員の男性雇用者+正社員の女性雇用者、#=妻が正社員以外の男性雇用者+正社員以外の女性雇用者、#妻が無職の男性雇用者。

図表4 母親の就業状況別同居家族以外による育児サービス・手助けの利用(複数回答) (%)

共働き<母親は正社員> (N=543)	日中	早朝	夜間	子供が病気の時	土日休日	利用しない	利用する
保育園	70.0	8.7	4.6	0.6	3.9	29.7	70.3
幼稚園	6.6	0.4	0.2	0.0	0.2	93.4	6.6
保育ママ(家庭福祉員、家庭保育室)	1.1	0.0	0.2	0.0	0.2	98.5	1.5
ベビーシッター、家政婦	0.2	0.2	0.9	1.1	0.7	97.4	2.6
ベビーホテル	0.7	0.0	0.4	0.2	0.7	98.5	1.5
その他の保育サービス	1.7	0.6	2.2	3.5	0.9	92.6	7.4
別居の祖父母	19.3	7.7	16.4	33.3	28.2	35.2	64.8
別居の親族(祖父母以外)	3.7	1.1	2.9	6.4	7.6	84.5	15.5
隣人・知人	2.2	0.2	1.3	1.5	1.5	94.7	5.3
その他	0.9	0.7	1.1	1.8	0.4	96.5	3.5

共働き<母親は正社員以外(パート等)> (N=784)	日中	早朝	夜間	子供が病気の時	土日休日	利用しない	利用する
保育園	60.1	5.7	3.1	0.4	5.5	39.4	60.6
幼稚園	19.6	0.6	0.1	0.3	0.4	80.1	19.9
保育ママ(家庭福祉員、家庭保育室)	0.6	0.1	0.4	0.5	0.1	98.6	1.4
ベビーシッター、家政婦	0.6	0.0	0.4	0.5	0.4	98.3	1.7
ベビーホテル	1.5	0.0	0.9	0.0	0.9	97.2	2.8
その他の保育サービス	2.0	0.5	1.5	1.8	1.9	94.5	5.5
別居の祖父母	17.1	4.2	12.0	24.9	27.0	44.0	56.0
別居の親族(祖父母以外)	2.6	0.5	1.1	2.4	5.2	89.9	10.1
隣人・知人	3.4	0.4	1.4	1.4	1.9	92.7	7.3
その他	2.2	0.9	1.0	1.8	1.3	95.8	4.2

片働き<母親は無職> (N=716)	日中	早朝	夜間	子供が病気の時	土日休日	利用しない	利用する
保育園	9.4	0.7	0.7	0.3	0.4	90.5	9.5
幼稚園	31.1	0.8	0.1	0.0	0.6	68.6	31.4
保育ママ(家庭福祉員、家庭保育室)	1.4	0.1	0.0	0.1	0.3	98.2	1.8
ベビーシッター、家政婦	0.7	0.1	0.3	0.3	0.4	98.9	1.1
ベビーホテル	1.0	0.1	0.1	0.1	0.8	98.3	1.7
その他の保育サービス	2.7	0.1	0.0	0.6	0.6	96.2	3.8
別居の祖父母	20.8	4.1	6.0	17.0	30.9	47.6	52.4
別居の親族(祖父母以外)	5.2	0.4	1.0	2.1	5.6	89.9	10.1
隣人・知人	7.5	0.3	0.4	3.1	1.5	89.4	10.6
その他	1.1	0.1	0.1	0.1	0.3	98.5	1.5

(注1)回答を母親の就業状況により!共働き<母親は正社員>、"共働き<母親は正社員以外(パート等)>、#片働き<母親は無職>の3パターンに分類した。分類の内訳は、!=妻が正社員の男性雇用者+正社員の女性雇用者、#=妻が正社員以外の男性雇用者+正社員以外の女性雇用者、#妻が無職の男性雇用者。  
 (注2)網掛は、利用時期別にみた場合の10%以上の利用割合を表す。  
 (注3)「利用する」は、各サービス・手助けについて、いずれかの利用時期を回答した者の場合(=「利用しない」と回答した者以外の割合)

主に保育園と別居の祖父母  
 同居家族以外による育児サービスや手助けの状況を見ると、母親が正社員である場合は七割、母親がパート等正社員以外の場合は六割が日中に「保育園」を利用している。子供が病気の時や土日休日に「別居の祖父母」を利用する割合は、母親が正社員では三、四割、母親が正社員以外の場合は二、三割となっている。(図表4)

家族以外の育児サービスや手助けは、仕事と育児の両立支援の一つの柱であるが、特に保育園は、共働き世帯の大多数が利用しており、両立のための不可欠な存在になっている。  
 また、別居の祖父母が手助けするケースも多いことが明らかになったが、同居の祖父母が育児を担当するケースも含め、祖父母の存在も大きいことがわかる。

〔4〕企業の育児支援制度の利用状況  
 ニーズ高い短時間勤務・フレックス  
 仕事と育児の両立支援のもうひとつの柱が、企業が行う育児支援制度であるが、これについて、利用状況や利用希望を見ると、「短時間勤務制度」については四六・一%、「フレックスタイム制」については四四・八%が、制度を「利用している」または「利用していないができれば利用したい」として

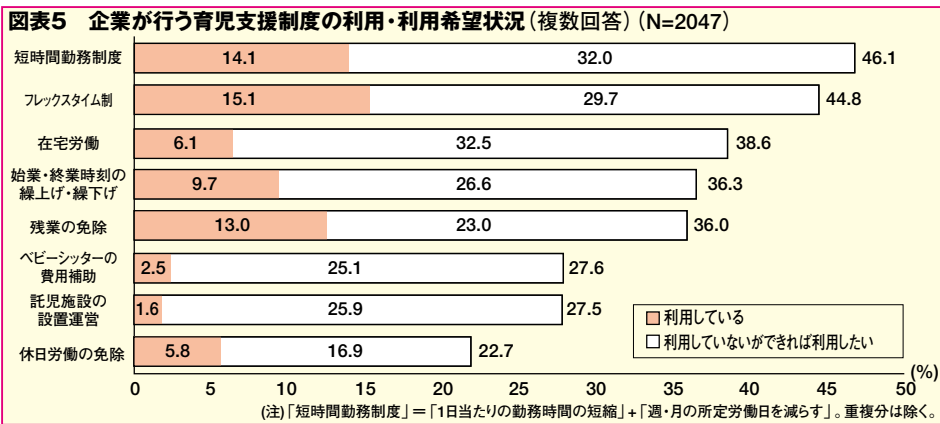
### 3 育児ストレス

#### 〔1〕育児ストレスの状況

##### 妻は夫に精神的支援を期待

仕事との両立とは別に、育児そのものについての悩みもある。女性に育児にストレスや不安を感じることがあるか尋ねたところ、「ひんぱ

おり、勤務時間を柔軟化するような制度を中心にニーズが高い。(図表5)



んにある」が約三割、「たまにある」が約六割となっている。また、男性に妻が育児ストレスや不安を感じたことがあると思うか尋ねたところ、「ひんぱんにあると思う」が約四割となっている。多くの女性が育児にストレスや不安を感じた経験があることがうかがわれる。

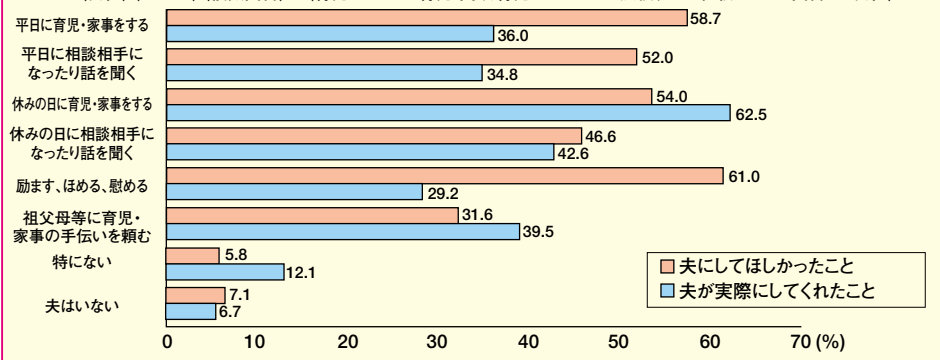
育児にストレスや不安を感じたことがある女性に、その時に夫にしてほしかったことを尋ねたところ、「励ます、ほめる、慰める」が六一・〇%、「平日に育児・家事をする」が五八・七%、「平日に相談相手になったり、話を聞く」が五一・〇%となっている。育児・家事をあげる者も多いものの、それ以上に、励まし、慰め、話を聞くなど、精神的支援を求める声が多い。(図表6)

また、妻が育児ストレス等を感じたことがある男性に、育児ストレスなどをやわらげるためにしたことを尋ねたところ、八四・一%が「家事・育児をして妻の負担を軽くしてあげた」、六三・七%が「相談相手になったり話を聞いてあげた」、四九・三%が「励ましたり、慰めたりした」としている。

#### 〔2〕妻の育児不安の仕事への影響

また、妻が育児ストレスなどを感じたことがあるとした男性に、妻の育児不安が仕事に影響したことがあるかどうか尋ねたところ、「職場で妻や子供が心配になったことがある」が五三・五%、「精神的・肉体的に疲れて仕事の能率が落ちたことがある」が三〇・四%となっている。一方、「影

**図表6 育児にストレスや不安を感じた時に夫にしてほしかったこと、実際にしてくれたこと(女性)(N=869)(複数回答)(育児ストレスや育児不安、育児ノイローゼや産後うつを経験があると回答した女性)**



響したことがない」は三一・四%であり、約七割の男性が妻の育児不安の仕事への影響を経験している。

#### 〔3〕産後八週間中の夫の育児休業取得したいとする男性が六割以上

育児・介護休業法では、少なくとも産後八週間は、妻が専業主婦である場合や妻が産後休業中の場合でも夫が育児休業を取得できると定められているが、これについては、「知らない」とす

る者が男女とも約七割に上っている。しかし、もし次に機会があれば、妻の産後八週間中の育児休業について「ぜひとりたいたい」が二六・四%、「できればとりたいたい」が三七・九%となっており、六割以上の男性が育児休業を取得したいとしている。

### 4 両立推進に必要な施策

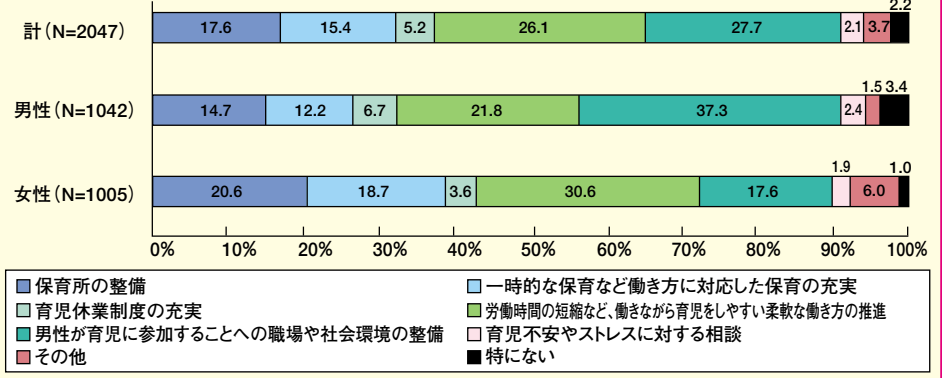
#### 「男性の環境整備」、「柔軟な働き方」

仕事と育児を両立しやすくするためには、「男性が育児に参加することへの職場や社会環境の整備」が二七・七%、「労働時間の短縮など、働きながら育児をしやすい柔軟な働き方の推進」が二六・一%、「保育所の整備」が一七・六%となっている。性別にみると、男性では「男性が育児に参加することへの職場や社会環境の整備」が三七・三%と最も多く、女性では「労働時間の短縮など、働きながら育児をしやすい柔軟な働き方の推進」が三〇・六%と最も多い。(図表七)

以上、簡単に調査の結果を紹介し、雇用者の育児の状況を概観した。就学前の子供がいる雇用者は、仕事を続けながら子供を育てることについて、仕事にはりあいができた、生活にめり合いができた、とプラスの面を感じている一方で、仕事と育児の両立状況や育児そのものについて悩みを抱えている姿が明らかになった。実際の育児にあたっては、保育園は不可欠であり、祖父母の存在も大きい。企業に対しては、勤務時間の柔軟化

を望む声が強いの。また、子供が仕事の  
 はりあいになったり、育児不安が仕事  
 に影響するなど、子育てと生産性の関  
 係も浮かび上がった。  
 育児と仕事の両立を進めるためには  
 社会や職場、家族などの支援が不可欠  
 であるが、上にみてきたような当事者  
 の生の声が、これらの検討に当たって  
 参考になると考えられる。

図表7 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべきと考える施策(主なもの1つを回答)



仕事と家庭の両立に保育サービスの充実は欠かせない

調査は、一九九二年の育児介護休業法施行以降に第一子を出産した女性を対象にアンケート調査を実施。各地域七二〇人で計二一六〇人に調査票を配布。有効回収率は六七・八%（一四六四人）。それによると、第一子妊娠・出産時に有職だった人は、どの地域も約七割だが、そのうち妊娠・出産時に退職した人は杉並、江戸川で七〜八割、富山・高

岡で六割弱と、富山・高岡の就業継続率は他の地域に比べて高い。出産前に仕事を辞めた理由は、どの地域でも「自分の手で子育てしたかった」（五〜六割）、「仕事と子育てを両立する自信がなかった」（三割前後）をあげている。

第二子妊娠・出産時に就業継続した場合で、出産から二歳までの育児担当者を見ると、杉並と江戸川では「保育所・保育園」が六〜七割、富山・高岡では「本人や夫の親」が六割となっており、地域差が目立つ。

育児休業制度の認知度については、どの地域も高く、約八割が「知っている」と回答。正規社員・職員の認知度は、どの地域でも九割とほとんどの人が制度の存在を認知している一方で、第一子時の利用状況を見ると、「利用した」割合は杉並が三七・七%、江戸川が三一・五%で、富山・高岡が四六・六%とやや高い。

育休を利用して良くなかった点は、どの地域でも「復職時に仕事や職場に適應できるかが不安だった」が高い比率を占め（四割〜六割）、育休を取得するに際し、職場復帰が不安要素であることがあきらかになった。

また、杉並では「子供の預け先がみつかるか不安だった」（四二・九%）の比率が高く、保育事情を反映している。一方、富山・高岡では、夫を含め収入面で相対的に低いためか、「経済的に苦しかった」（三八・七%）とする比率が高い。

育休を利用せず職場復帰した人の、利用しない理由は、杉並、江戸川では「制度がなかった」（三〜四割）が多く、

## JIL調査

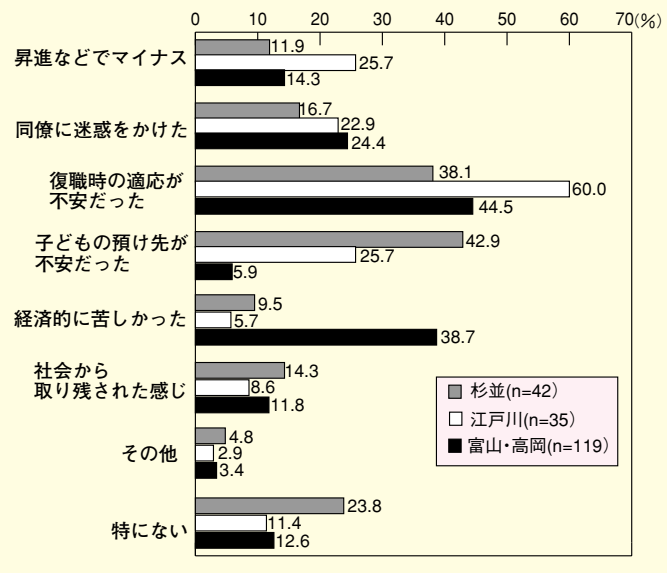
# 最大の不安は職場復帰 地域差大きい保育体制

二〇〇二年に旧日本労働研究機構が発表した「女性の仕事と家庭生活に関する調査結果」によると、育児休業制度を利用した人のうち約六割が職場復帰後の適応に不安を抱いた。

調査では、仕事と家庭の両立を支援するには、育児休業制度を利用しやす

い職場環境をつくるための上司・同僚の理解や、復職後の不安を解消するプログラム、地域における保育サービスの充実などが不可欠と提言している。この調査の特徴は、東京都（杉並区、江戸川区）、富山県（富山市、高岡市）の四地区に調査地域をしばらくこ

### 育児を利用して良くなかった点(主なもの2つまで)



富山・高岡では「子供をみてる人がいた(四〇・〇%)が多い。「利用できる雰囲気ではない」はどの地域でも二割前後で、「同僚に迷惑をかける」も江戸川が二五・〇%と、利用しづらい職場環境を理由にあげる人も多い。育児休業制度充実のために企業・職場に力をいれるべき点としては、どの地域でも「休業がとりやすくなるよう、職場の理解を深める」「休業期間の延長や復職時期の配慮」が四〜五割と高い比率を占めている。「休業期間中も経済的援助(三〜四割)」「パート社員なども休業可(約三割)」も多い。

調査では、「仮に自分が出産時に勤めていたとして、育児を利用するか」を尋ねているが、どの地域でも、「ぜひ利用したい」できれば利用したい」を合わせて約八割にのぼる。育児を利用せずに復帰したことのある人も約八割が利用意向を示している。また、男性が育児休業することについては、どの地域も「良いことである」が八〜九割と高い一方で、夫が育児休業することについては、「休業してほしい」割合は、杉並が約六割と過半数を占めるものの、江戸川では「休業してほしくない」が約五割、富山・高岡では「休業してほしくない」が約六割と地域差が大きい。

働く人の子育て支援策としては、杉並、江戸川では、「保育所の数・定員を増やす」ニーズが高い(約三〜四割)。富山・高岡では「保育料を引き下げる」ニーズが六割と多い。これは杉並、江戸川に比べ、富山・高岡では実際に保育料が高く設定されていることと、夫を含めた収入額の低さからきている。必要な企業内制度としては、どの地域でも、「子供が病気やけがのときの看護休暇制度」をあげる比率が約五割となっている。事業所内託児所(三〜四割)、育児休業制度(約三割)、再雇用制度(約二割)も高い割合を占めている。

を尋ねているが、どの地域でも「親の労働時間の短縮」に対するニーズが高い(約八割)。子供が病気になった場合、「親が仕事を休める制度」か「病気の子供を預かる保育制度」かの選択については、八割以上の親が仕事を休む看護休暇を選んでいる。調査では、復帰後の家庭生活、職業生活を考慮に入れた育児休業制度が重要と提言しており、休業期間・復職時期に関する配慮、復帰後の仕事上の不安を解消するためのプログラムや、上司や同僚の理解が不可欠としている。また、地域における保育サービスの充実に加え、女性だけでなく男性も当事者との認識が必要と指摘している。

に肯定的でない者、三歳児神話の支持者および経済的な必要に迫られて働いている場合には、就業の継続に対して否定的になりやすい。

### 育児休業制度がもたらす効果は

### ①就業継続に与える効果

同アンケート調査のほか、企業の人事担当者や企業から紹介された休業制度の利用者二〇人に対する訪問面接調査などをベースにまとめた「育児休業制度に関する調査研究報告書(二〇〇三年七月)」では、育児休業がもたらす効果として以下の三点を指摘している。

②少子化に与える効果  
育児休業の取得と子どもの数や予定子ども数とは無関係であり、制度を利用して就業を継続した者に子ども数が多い傾向がみられる。結婚年齢が若いほど、結婚から出産までの期間が短い者ほど、現在の子どもの数や予定子ども数が多くなる傾向にあるが、育児休業制度に結婚を促進する効果はみられない。育児休業制度を利用して就業継続をした者は正社員が多く、制度の適用が正規雇用者に限定されるとしたら、育児の普及はむしろ少子化をいっそう促進することもありうるだろう。

### ③男女共同参画社会に与える効果

男女労働者を対象とする育児休業制度だが、男性の取得はきわめて少ない。男性の育児取得について一般論としては賛成する者が多いが、自分の夫となると賛成の比率が低下する。また、夫婦のどちらが休業するかについて話し合った者は多くはない。厚生労働省の「少子化プラスワン(二〇〇二年)」が掲げる男性の育児取得率一〇%を達成するのは、かなり難しいだろう。

しかし、育児休業制度は、正社員の就業継続には有効性が高いことが実証されている。制度のいっそうの普及を図るには、企業は管理職研修に育児をはじめとする女性に対する配慮を含める、厚生労働省はファミリーフレンドリーでない企業の名前を公表する、パート労働者にも制度の適用を拡大するなどが必要だろう。