

# 女性活躍推進法、育児休業法、 保育政策を一体的に構築するための試論

—未就学児を持つ女性の育児と就業を両立させるために—

御手洗 由佳

日本女子大学現代女性キャリア研究所客員研究員

## はじめに

安倍内閣では、「すべての女性が輝く社会」を最重要課題の一つとしている。この一環として、雇用均等の流れを汲む女性活躍推進法の制定、両立支援として育児・介護休業法の改正、保育政策として保育士への待遇改善策などが進められている。

JILPT (2007)によれば、育児休業制度は単独で雇用継続を高める効果はないが、家族や育児の親族援助、保育所の利用と組み合わせられることで効果があるとされる。しかし、現在都市部における待機児童は未だ解決に至っておらず、女性の就業の大きな壁となっている。企業においても、行政に求めることとして、もつとも多くの企業(約4割)が子育て環境を整備することを挙げる(千葉県2015)。

また、日本経済新聞が主要企業30社に実施した調査よれば、子が待機児童になり、予定していた4月に復職できなかった社員がいると答えた企業は約7割

弱にのぼるとい<sup>1</sup>。

このように、保育環境の未整備は企業及び保育者本人に多大な影響を及ぼしているのである。

本稿ではこのような保育施策以外にも、未就学児を持つ女性を取り巻く雇用を改善する足掛かりとなることが期待される、(1)育児・介護休業法の育児休業制度部分(育児休業制度を取り巻く数値の取扱い、雇用者個々の課題、運用面における課題)、(2)女性活躍推進法(経営者における捉え方及びその課題)それぞれにおける個別的、総合的な課題について、以下で検証を行う。

## 育児休業制度における課題

育児休業制度は1992年4月育児休業法の施行以降、育児・介護休業法に改名され改正が重ねられている。また、育児休業制度に関する指標基準を盛り込んだ認定マーク(くるみんやプラチナくるみん)(厚生労働省発行)を取得し、人材採用などの際にアピールする企業も少なくない。

ただし、育児休業取得率は、出産前に退職していたケースは含まれない。「第15回出生動向基本調査」<sup>2</sup>によれば、2010年~2014年に第一子を出生した女性において、出産退職は長期的に低下傾向ではあるものの33.9%、妊娠前から無職は23.6%であり、就業継続者は38.3%(うち育児利用ありは28.3%)にすぎない。

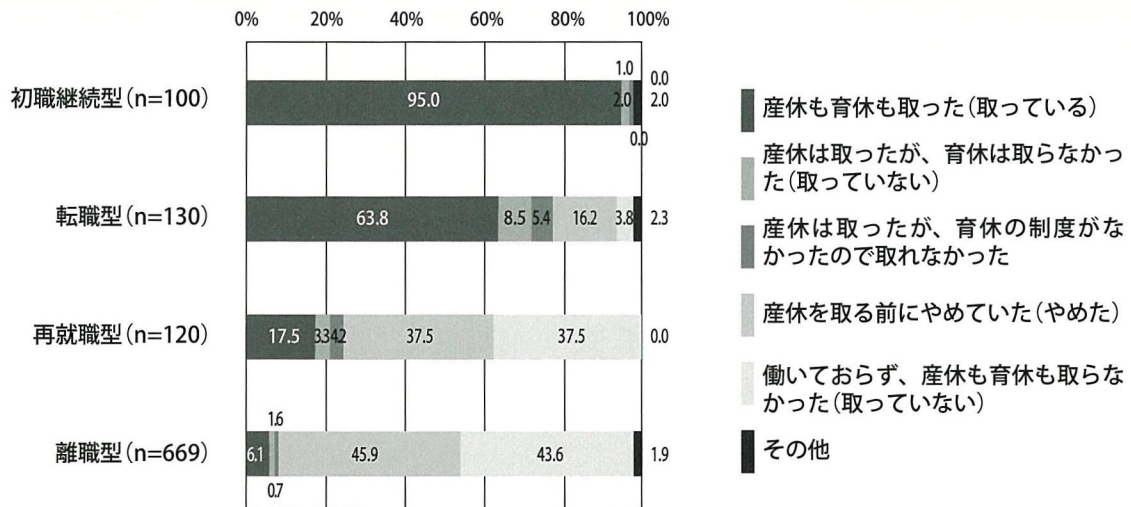
内閣府「女性とライフプランニングに関する調査」(2006年、対象者は全国の女性)によると、育児休業は第一子で取得した人が8.8%、第二子で取得した人

### みたらい ゆか

2011年日本女子大学大学院家政学研究科生活経済専攻修了(家政学修士取得)。同年、日本女子大学大学院人間生活学研究科生活環境学専攻に入学し、現在在籍中。日本女子大学現代女性キャリア研究所RA(リサーチアシスタント)を経て、2015年4月より現職。

著作に「日本における男性の家事・育児参加—家事・育児時間の推移と政策的特徴」(2011年、日本女子大学大学院家政学研究科生活経済専攻へ提出)、岩田正美/大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか—5155人の軌跡から読み解く』(青弓社、2015年)第6章「小さな子どもを持つ女性とキャリア」分担執筆。

図1 これまでの就業4類型別産休・育休取得の有無



(出所) RIWAC (2013) より筆者作成。

が7.1%である。また、日本女子大学現代女性キャリア研究所 (以下、RIWAC と略) が2011年に実施した「女性とキャリアに関する調査」<sup>3</sup> (東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県に住む高専・短大卒以上の女性を対象)によれば、育児休業制度の利用者は、就業経験のある未就学児をもつ女性1019人中、23.6% (240人)にすぎない。

このように、育児休業取得者は一部の女性に限られ、多くはその前に仕事を辞めている。一方、雇用保険による育児休業給付の支給状況<sup>4</sup>を見ると、67% (育児休業開始から6カ月) に引き上げた平成26年度において、初回受給者数が274,935人 (前年度と比較して18,183人増)、うち女性は269,462人 (前年度比16,880人) 女性の平均給付期間は10.1カ月 (男性は3.2カ月) で給付総額は約3457億円 (前年度比6465万円増) となっている。このように、給付額が上がるにつれて育児休業取得者の増加は見られる。ただし、育児休業給付金の対象者は雇用保険の被保険者に限定されている等の課題は残る。

JILPT (2012)によれば、依然として出産退職者比率が高く、育児休業取得の拡大における出産退職者比率低下の傾向は100人以上の企業の正規労働者では見られるのに対し、100人未満の小規模企業と非正規労働者においては確認されないとし、また要因として育児休業取得の課題を挙げている。

100人以上の正規労働者における出産退職者比率低下傾向は、両立支援制度の周知及び、女性の職

域拡大が影響をしている (JILPT 2011) とされる。

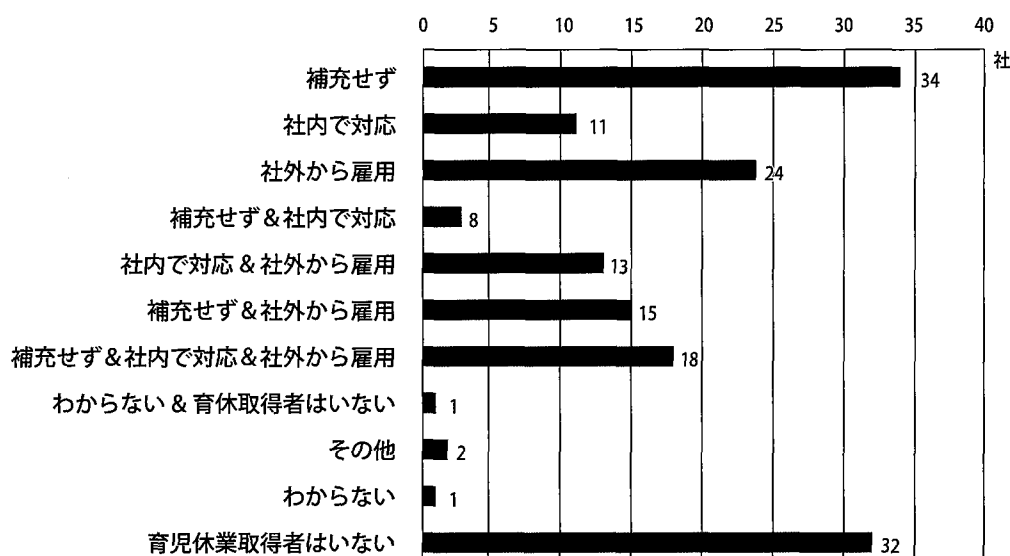
このように、働き方全体の見直しを行うことによって、育児休業取得のすそ野を広げていくことが欠かせない。

### (1) 育児休業制度の利用

先にあげた、RIWACが2011年に実施した「女性とキャリアに関する調査」において、これまでの働き方として以下の分類を行った。初職継続型 (学校卒業後、最初に就いた仕事を現在も継続している)、転職型 (現在仕事に就いているが、これまでに1年未満の離職期間があった)、再就職型 (現在仕事に就いているが、これまでに1年以上の離職期間があった)、離職型 (現在仕事に就いていないが、かつては仕事に就いていた) である。末子6歳未満児をもつ女性において育児休業を取得した人 (第1子) では、初職継続型で95.0%、転職型63.8%、再就職型17.5%、離職型6.1%となり、これまでの就業状況による違いが際立つ。

詳細について見ると (図1)、転職型では、産休を取る前にやめた」が16.2%と次いで多く、再就職型では「産休を取る前にやめた」及び「働いておらず、産休も育休も取らなかった」が同率でもっとも多く (それぞれ37.5%)、産休取得者は25%にすぎない。離職型に関しては、「産休を取る前にやめた」が45.9%ともっとも多く、次いで、「働いておらず、産休も育休も取らなかった」は43.6%と、産休取得者は約1割にすぎない。再就職型、離職型において、仕事に就いていなかった人

図2 育児休業における代替要員に関する対応 (N=154)



(出所) RIWAC 企業調査より筆者作成。

も一定数見られるものの、出産退職したと想定される人が多く見られる。育児休業取得率は正規雇用率との関連性が強く見られる。このように育児休業取得は、初職継続者や正規雇用である人を中心としたごく限られた人ととどまる。

## (2) 代替要員の確保

育児休業取得の阻害要因として代替要員の確保が指摘(例えば、脇坂 2002)されている。

また、厚生労働省が実施した平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究(2012年2月~3月実施)によれば、育児・介護休業法における課題として「代替要員の確保や、それに付随する社員間の不公平感」に関する意見が多く見られる。企業側からは代替要員の確保だけでなく、それに伴うコストを懸念し、補助金などを求める要望もある。

RIWACによって実施された企業調査<sup>5</sup>(2014年11月17日~2014年12月22日実施)における、育児休業における代替要員についての設問(複数回答)によれば、代替要員を補充していない企業は44.8%、社内の他の部署から異動して対応した企業は29.2%、社外から人員を補充して対応した企業は46.1%であった。ただし、複数にまたがる場合も多く、図2からも分かるように企業もその場合ごとに対応を変えているケースが多いことが見受けられる。

また、先にあげた調査、厚生労働省(2012)において

も、特に中小企業において専門職を中心とした人員の確保や、短時間勤務者を雇用する企業に対して助成金の支給を希望する声等、代替要員の採用に苦難している企業が多く見られる。他の社員の過重負担となるケースも少なくなく、より困難さが増している。

昨今、代替要員に対応する新たな取り組みも見られる。トヨタファイナンスではグループ・部・部門と範囲を広げて人員を調整するシステム、東京海上日動火災ではエリア総合職の対象1年間の遠隔転勤制を利用して代替要員の確保を行っているという<sup>6</sup>。

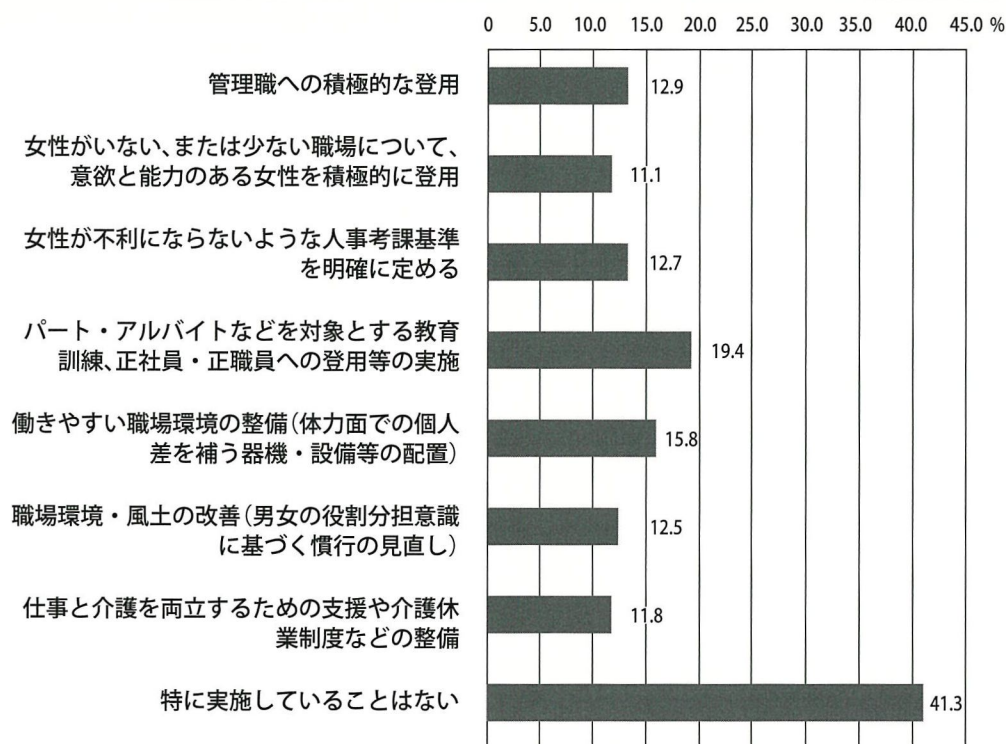
また、代替要員の確保も重要であるが、業務量の効率化を図ることや、職場での多能工化をはかるといった職場改革を進めることも欠かせない。

このように育児休業取得の阻害要因を解決し、出産退職者比率低下に向けた対策が今後の鍵といえる。現在、安倍政権では、育児休業は2年に延長をしようといった議論が活発化しているが、育児休業だけでは前述したように女性の働き方に及ぼす効果が限定的であり、育児休業制度取得以前の問題解決を含め働き方全体に関わる改革を図る必要がある。

## スウェーデンの取組み

女性の年齢別労働力率が逆U字型を描くスウェーデンにおいて、7歳未満の子供がいる女性の労働力率は約80%にも及び、これを可能とする要因として、

図3 女性活躍推進における取組み状況 (n = 1107)



(出所) 千葉県 (2015) より筆者作成。

「社会全体でのジェンダー平等」と「女性が働きやすい環境の整備」が指摘される(吉岡・佐藤 2016)。

前者としては、税制、年金が個人単位であることや、労働市場が流動的であり公務員も含めて転職や中途採用が多いこと、労働時間の規定が週36時間と短く残業文化がない、消化が一般的とされる有給休暇5週間/年など(木下 2016、吉岡・佐藤2016)が挙げられる。

後者としては、育児休暇制度の存在が挙げられる。スウェーデンの育児休暇制度は全休だけでなく、勤務時間を75%、50%、25%に短縮でき、短縮した分の所得補償を受け取ることもできる。また、多くの子どもがいる女性は正規雇用でのパートタイム労働であり、同一労働・同一賃金であり、社会保障や雇用に関する権利は同じ(木下 2016)であるという。

このように、育児休業の工夫や、働き方全体を変えていくような施策など、様々な施策から社会全体の変革を促していくことが必要であろう。

## 女性活躍推進法における課題

2016年4月1日より女性活躍推進法が施行され

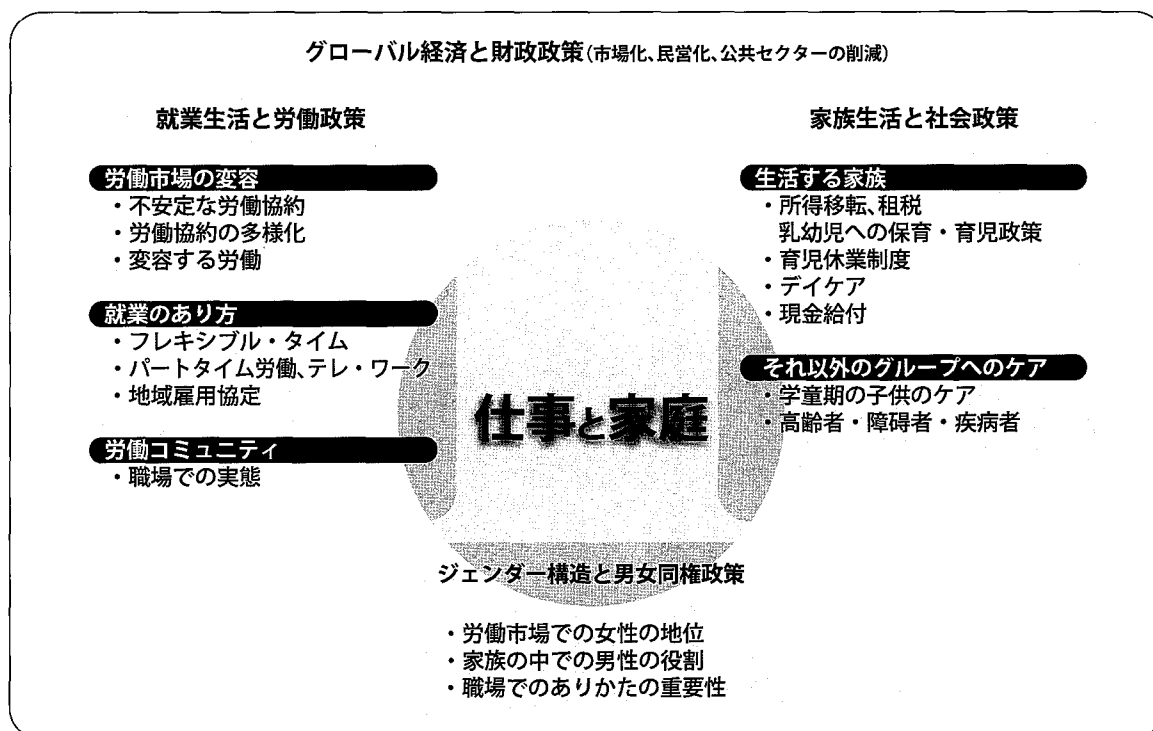
た。これは、労働者301人以上の事業所に対して、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられた(労働者300人以下は努力義務)。企業は自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析として、必須項目に①女性採用比率、②勤続年数男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率を提示し、これを踏まえた定量的目標の提示なども含めた行動計画の策定・届出・公表を求められる。

### (1) 方向性についての課題

まず、「女性活躍」をどのように捉えるのかという点が重要である。

企業における状況及び捉え方は様々であり、女性の採用、定着、昇進といったように企業における目指すステージも異なる。

RIWACで実施した千葉県内中小企業を対象とした調査<sup>7</sup>(2014年11月25日～2015年12月19日実施)において、女性活躍推進の取組みとして、約6割が何らかの取り組みを実施していた。取組み内容としては多い順に、「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施」(19.4%)、次いで「働きやすい環境の整備」(15.8%)、「管理職へ



(出所) Minia Salmi (2011)

の積極的な登用」(12.9%)、「女性が不利にならないような人事考課基準」(12.7%)が挙げられた(図3)。

女性活躍推進を実施していない企業における理由は、「特に女性だけを対象とした取組みをする必要はないと考えるから」がもっとも多く挙げられた。

このように、女性活躍に向けた企業の取り組みとして女性の管理職比率といった定量的なものだけでなく、職場環境の整備や人事考課基準の変更など定量にそぐわないものもあり、評価方法の検討も求められる。

また、なぜ、女性を取り上げて活躍を推進させていく必要があるのかといった点の理解を求めていく必要もあろう。

女性活躍推進に取り組んでいる企業においても、女性活躍推進に取り組む理由として、過半数の企業が「優秀な人材を確保するため」(56.2%)と回答し、「多様な人材の活用を図るため」との回答も多く見られた。さらに、女性活躍推進におけるメリットにおいても、「女性社員のモチベーションの向上」、「仕事の効率化や業務の改善」、「社員の勤務年数が長期化したことによる仕事ノウハウの蓄積」、「人材の確保」等が挙げられている。

女性活躍推進の取組みは女性社員の定着及び管

理職等への昇進や、新たな女性人材の獲得といった側面に目を向けられがちである。しかし、企業は女性活躍推進による労働生産性の上昇やノウハウの蓄積等により直接的な影響を期待し、それが評価されている。

## (2) 女性活躍推進に向けた課題

JILPT (2011)は、出産退職者比率の高さに着目した上で、男性との均等がすすみ、女性が企業に定着するにつれ、職域が広く企業にとって戦力化した女性に対して、妊娠・出産期の退職を抑制しようと企業側にインセンティブが働くと指摘している。

このように男性との均等化、女性の定着及び職域拡大といった要素を広げていくことが女性活躍推進に必要である。

先にあげた千葉県調査(2015)によれば、女性活躍推進における課題として、「女性が担当できる仕事に限られている」、「長時間労働が多く、家庭との両立が難しい」といった回答が挙げられている。

近年未だに多くの女性職、男性職が存在している。特に、日本では製造業が多く、技術職が多いものの、これらの職種は男性が多い。欧米では、STEM (科学・技術・工学・数学)を扱う分野における女性比率の少な

さが問題視され、教育分野において、STEMを広げていこうという取組みが行われている。日本においても、リケジョなどの取組みはあるものの、未だ職業における性別の偏りは大きく、教育等を含めた職種間の男女均等化への対応も求められる。

## おわりに

均等法の流れを汲む女性活躍推進法、両立支援として育児休業法について、個別的課題について検証した。総合的な課題としては、目指す目標として「女性が働きやすい社会」は一致しているものの、一体化されていない点が挙げられる。まず、恩恵を受ける対象に着目すると、女性活躍推進法では、主に労働者301人以上の企業で働いている女性であり、出産・育児に関連する指標や中途採用についての項目はない。育児休業法は、出産退職せず働いており、継続した雇用が見込まれる人、そして、待機児童施策に代表される保育施策の対象は子どもを持つ親であるが、待機児童を抱える保育園では一般に仕事を持つ人が優先される実情もある。

Minia Salmi (2011) は、フィンランドで見られた「仕事と家族」を取り巻く、就業生活と労働政策、家族生活と社会政策、ジェンダー構造と男女同権政策の構造が、他の国でも同じように見られているとしている(図4)。

つまり、仕事と家族を取り巻く様々な施策を一体化して考え、向上させていく必要がある。女性活躍推進法、育児休業法、保育政策を一体化させ、働き方全体の改革や、労働市場への再参入など多様な働き方に対応できるようにすること、企業における出産退職者比率や育児休業取得率といったオープンな情報公開を促していく施策等が求められる。■

### 《注》

- 1 日本経済新聞「待機児童、企業も悩む 「保活」を助け」2016年3月23日を参照。
- 2 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」2016年、夫婦調査参照。
- 3 労働力調査を基に年代と雇用形態における割付を実施。短大・高専卒以上の女性、5155人のインターネットを利用したアンケート調査。詳細については、日本

女子大学現代女性キャリア研究所(2013)参照。

- 4 厚生労働省職業安定分科会雇用保険部会資料「育児給付・介護給付について」、2015年11月25日参照。
- 5 企業の人事担当者をモニターとするインターネット調査。対象は全国。回答154社。詳細については、日本女子大学現代女性キャリア研究所「女性の活躍推進に関する企業の意識・実態調査 結果速報」ニューズレター号外 を参照。
- 6 日本経済新聞夕刊「基幹産業の休業、代替要員の確保」2016.09.21参照。
- 7 千葉県内の中小企業等(従業員10人以上300人以下)4000社。郵送配布、郵送回収。詳細については、千葉県総合企画部男女共同参画課(2015)を参照。

### 《文献》

- 池田心豪(2012)「小規模企業の出産退職と育児休業取得一勤務先の外からの両立支援制度情報の効果に着目して一」『社会科学研究』第64巻第1号、p.25-44
- 今田幸子・池田心豪(2006)「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」No.553、p.34-44
- 木下淑恵(2016)「スウェーデンの女性環境」岡沢憲英・斉藤弥生(編著)『スウェーデン・モデル グローバリゼーション・揺らぎ・挑戦』彩流社
- 千葉県総合企画部男女共同参画課(2015)『県内中小企業等における女性の活躍実態報告書』
- 日本女子大学現代女性キャリア研究所(2013)『「女性とキャリアに関する調査」結果報告書』
- 日本女子大学現代女性キャリア研究所(2015)『女性の活躍推進に関する企業・自治体調査』報告書
- 労働政策研究・研修機構(JILPT)(2011)『出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して』
- 労働政策研究・研修機構(JILPT)(2012)『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』
- 脇坂明(2002)「育児休業制度が利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』No.503、p.4-14
- 湯本健治・佐藤宗治(2010)『スウェーデン・パラドックス 高福祉。高競争力経済の真実』日本経済新聞社
- 吉岡洋子、佐藤桃子「スウェーデンの子ども・子育て環境」岡沢憲英・斉藤弥生(編著)(2016)『スウェーデン・モデル グローバリゼーション・揺らぎ・挑戦』彩流社
- イエスタ・エスピン=アンデルセン(2011)『平等と効率の福祉革命』岩波書店
- Minna Salmi and Johanna Lammi-Taskula 'Job Quality, Work-Family Tensions and Well-Being: The Finnish Case', in: Soniya Drobnic & Ana M. Guillen (ed.), Work-Life Balance in Europe. The Role of Job Quality, Palgrave macmillan 2011, p.120-146.