

第5章

妊娠期・育児期の ワークライフバランス

後藤 憲子



第4章までは妊娠・出産や子育ての実態をみてきたが、ここでは子育てをしながら共働きをしている夫婦に焦点をあて、生活の実態や意識を分析していきたい。第1節では、妊娠期の女性と仕事についてさまざまな角度からみていく。

● 仕事を持っている人は30.4%。妊娠を機にやめた人は47.4%

今回の調査では、妊娠後期（8～10か月）の人を対象にしているが、調査時点で「仕事を持っている」と答えた妻は全体の30.4%（221人）だった（図5-1-1）。

一方、「妊娠を機に仕事をやめた」妻は約半数の47.4%（345人）だった（図5-1-2）。仕事をやめた理由（複数回答）としては、「妊娠・出産にまつわる健康上の理由から」がもっとも多く、45.5%の人が挙げていた。ついで「子育てに専念したかったから」37.1%、「仕事上の問題」32.5%、「自分の問題」19.1%と続く（図5-1-3）。

● 仕事をやめた理由

妊娠を機に全体の約半数が仕事をやめ、その理由として、「妊娠・出産にまつわる健康上の理由から」を挙げる人が約半数いた。

「仕事をやめたことについての気持ち」をきいたのが図5-1-4である。「退職を望み、今は納得」が61.7%ともっとも多く、自分の選択を肯定的に受け止めている人が多いことがわかる。しかし、「できれば続けたかった」ので、「今は後悔」という人も3.5%いる。「できれば続けたかったが、今は納得」28.7%のように、結果的に今の状態を肯定的に受け止めているものの、仕事を続けることを希望していた人が30%近く存在することは見逃せないことだろう。

● 職場での状況

妊娠後期まで仕事を続けている女性（221人）は、妊娠にまつわるトラブルをどれくらい体験しているのだろうか。「妊娠中の体調不良が原因で、仕事を休んだり、遅刻・早退したりしたことがありますか」という質問に70.6%が「はい」と答えている（図5-1-5）。また、「つわりや切迫流産、切迫早産などで、一時期仕事を休んだことがある」人は34.8%にのぼる。仕事を休んだことのある人で、具体的に休んだ日数を回答した70人の休職日数（土日を除く）を平均すると20.5日だった。休職理由として多かったのは、切迫流産41.6%（休んだことのある77人のうちの割合、複数回答を含む、以下同）、つわり27.3%、切迫早産20.8%、その他の体調不良・病気など10.4%、不正出血5.2%、その他6.0%だった。

そのような状況の中、職場はどのように対処しているのだろうか。「妊娠中の体調不良に関して、職場や上司・同僚は仕事上の配慮をしてくれますか」という質問には89.6%が「はい」と答えている。しかし、辛い状況を回避する方法として、「妊娠後、勤務時間の短縮やフレックス勤務」を活用していた人は37.6%と、決して高い数値ではなかった。

今回の調査では、「妊娠や出産に関することで、困っていることや、行政や職場、地域社会に期待すること、あったらよいと思っているサービスなど、ご自由にお書きください」という自由記述の項目を設けている。記述の中には「妊娠初期のつわりが重く、仕事との両立が難しかった。初期のころは周囲からの

図5-1-1 仕事の有無（妊娠期妻）

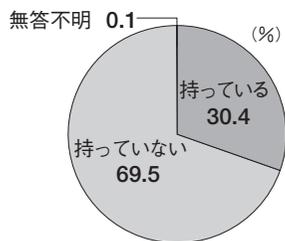


図5-1-2 妊娠を機に仕事をやめたか（妊娠期妻）

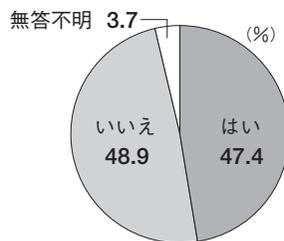
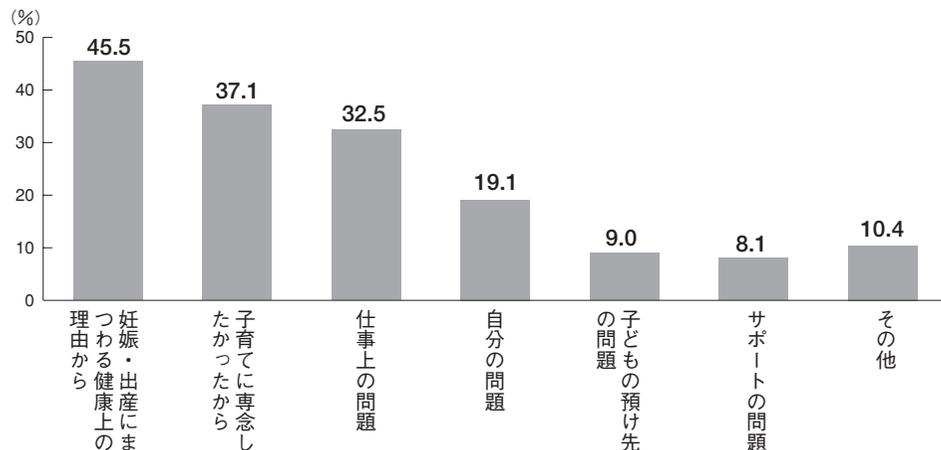


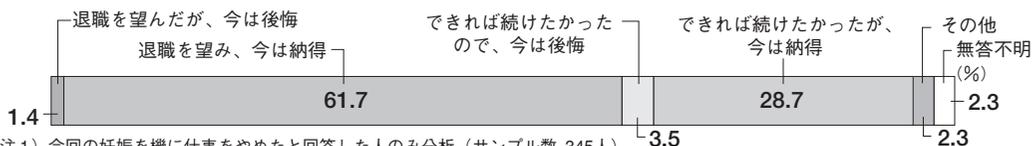
図5-1-3 仕事をやめた理由（妊娠期妻）



注1) 複数回答。

注2) 今回の妊娠を機に仕事をやめたと回答した人のみ分析（サンプル数 345人）。

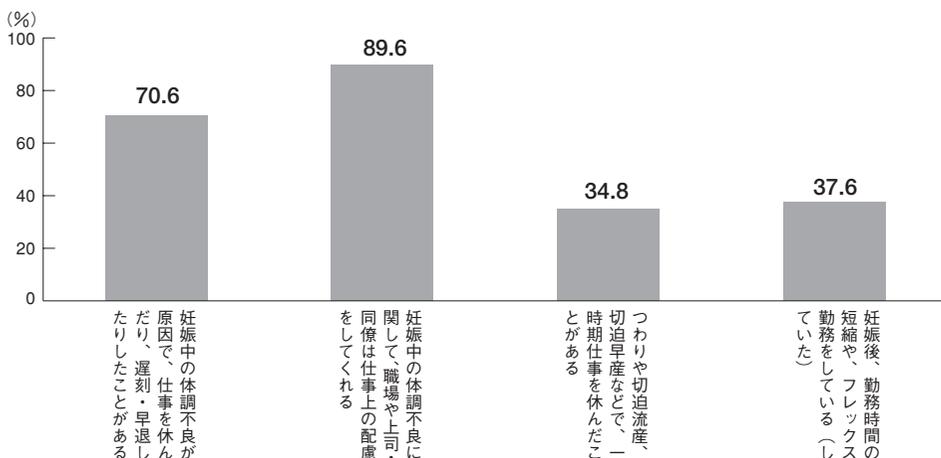
図5-1-4 仕事をやめたことについての気持ち（妊娠期妻）



注1) 今回の妊娠を機に仕事をやめたと回答した人のみ分析（サンプル数 345人）。

注2) 項目は一部、略記した。詳細は「調査票見本」(p.146) 参照のこと。

図5-1-5 職場での状況（妊娠期妻）



注1) 現在、仕事を持っていると回答した人のみ分析（サンプル数 221人）。

注2) 「はい」の回答率。

理解も得られず、無理して働いていた」「妊娠初期のつわりの大変さを職場の人に理解されなかったのが辛かったです。確かに病気ではないのですが、気持ちの問題だけで治るものではないので、もっと理解してもらえたら良いなあ…と思います」というものがあった。外見はまだ妊娠していることがわからない初期のほうが職場での理解を得にくい。こうしたことも妊娠を機に仕事をやめる理由の背景にあるのかもしれない。

● 就業形態と勤務の実態

妊娠後期の現在、仕事を持っていると答えた221人（この調査の妊娠期妻の約3割）の仕事の実態をさらに詳しくみてみよう。

就業形態は、「常勤職」が133人（60.7%）と最も多く、つぎに「パートタイム・アルバイト」21人（9.6%）、「自営業・家族従業員」20人（9.1%）が続く。また、すでに休職に入っている人も21人（9.6%）いた（図5-1-6）。

正社員で勤務する場合、就業規則で定められた1日の労働時間は短くて7時間、最大でも8時間が一般的である。実働時間については「7時間以内」が50人（実働時間回答者207人のうちの24.2%、以下同）、「8時間以内」が85人（41.0%）で、あわせると全体の65.2%を占めていた。「7時間以内」と回答した人はパートタイム・アルバイト、派遣・契約、自営業・家族従業者などが中心だが、常勤職も13人含まれ、そのうち5人は時短利用者（6時間以内の勤務時間の人）と思われる。残業については、就業時間を8時間としたとき、1時間以内の残業がある実働時間「9時間以内」の人が多く、41人（19.8%）だった。残業2時間以内の「10時間以内」は15人（7.2%）、3時間以内の「11時間以内」は8人（3.9%）で、「12時間以内」と「12時間超」をあわせると8人（3.9%）だった（図5-1-7）。仮に就業時間が9:00~18:00だった場合、「11時間以内」仕事をする人の終業時刻は20~21時になる。それから帰宅すると、妊娠中

の身体への負担は大きなものになるだろう。そのような長時間勤務をしている人が少なからず存在することは問題と言えよう。

通勤時間については、「20分以内」がもっとも多く44.0%（92人）だった。「20分以内」については、「40分以内」が27.8%（58人）、「1時間以内」が18.2%（38人）であった。1時間以上かけて通勤している人も約1割いた（図5-1-8）。

また、休日の仕事については、「土曜日」に仕事をするところのある割合は52.5%、「日曜日」31.5%、「祝日」37.4%だった（図5-1-9）。

● 仕事の有無と妊娠中の生活の違い

妊娠期の女性の生活は仕事の有無でどのように違っているのだろうか。「現在、どのような生活をしているか」をきいたところ、4項目について仕事の有無により差異がみられた。

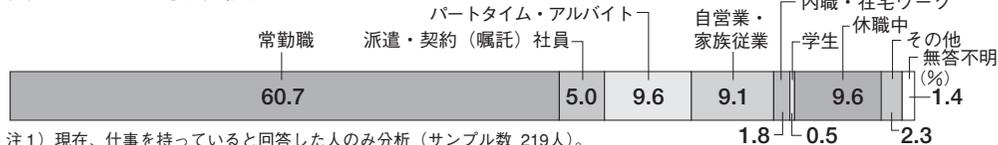
差異の大きい順にみていくと、「育児書を読むなど、子育て情報を集めている」ことが「ある」（「しばしばある」＋「時々ある」、以下同）は、仕事有49.8%、仕事無62.9%で、仕事有の人のほうが13.1ポイント低かった。同様に「妊婦向けのCDを聴いたり、アロマセラピーをするなど、リラックスを心がけている」ことが「ある」は、仕事有18.1%、仕事無30.5%で、12.4ポイントの差があり、「胎教をしている」ことが「ある」は、仕事有12.2%、仕事無24.1%で、11.9ポイントの差だった。「妊婦向けの運動（マタニティスイミングなど）をしている」ことが「ある」は仕事有14.9%、仕事無20.6%で、その他の3項目ほど差異が開いていないが、5.7ポイントの差があった。

仕事を持っている人は勤務時間に加え家事時間もあるので、自由に使える時間が少ない。そのため、これらのことを実施するかどうかに差が出てくるものと思われる。また、妊娠に関する情報を得るために利用したメディアにも差異がみられた。「テレビ・ラジオ」を利

用したことが「ある」は、仕事有50.2%、仕事無57.1%で、仕事を持っている人のほうが6.9ポイント低い。また、「携帯サイト・配信

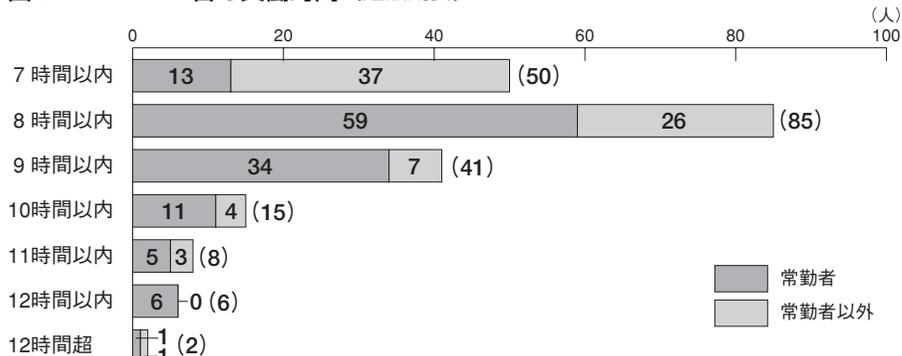
サービス」の利用は仕事有13.1%、仕事無20.0%で、仕事を持っている人のほうが6.9ポイント低かった。

図5-1-6 就業形態（妊娠期妻）



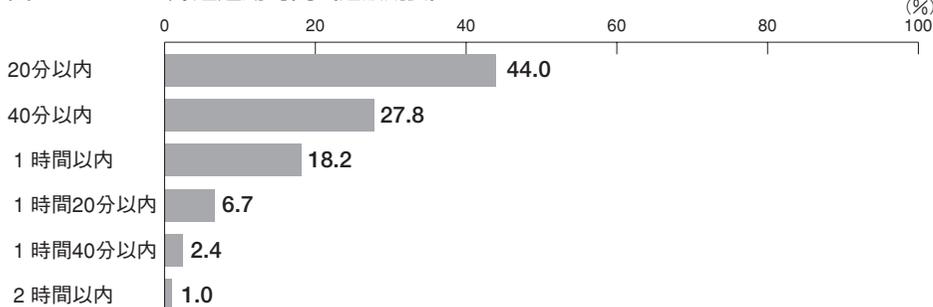
注1) 現在、仕事を持っていると回答した人のみ分析（サンプル数 219人）。
注2) 「無職」を除く。

図5-1-7 1日の実働時間（妊娠期妻）



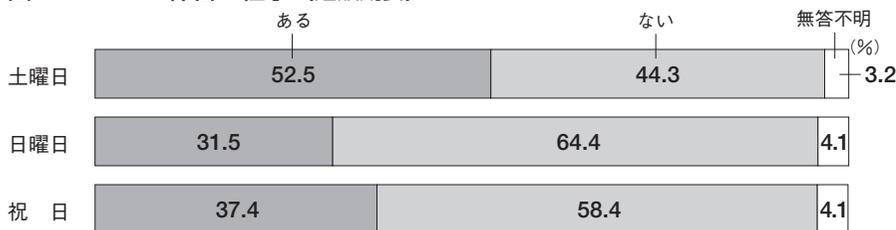
注1) 現在、仕事を持っていると回答した人で、1日の実働時間を回答した人のみ分析（サンプル数 207人）。
注2) () 内は常勤者と常勤者以外の合計値。
注3) 「無職」を除く。

図5-1-8 片道通勤時間（妊娠期妻）



注1) 現在、仕事を持っていると回答した人で、片道通勤時間を回答した人のみ分析（サンプル数 209人）。
注2) 「無職」を除く。

図5-1-9 休日の仕事（妊娠期妻）



注1) 現在、仕事を持っていると回答した人のみ分析（サンプル数 219人）。
注2) 「無職」を除く。

子どもを産むと、女性の就業率は妊娠期よりもさらに下がり、約2割だった。子どもが病気になったときは妻が仕事を休むことが多く、夫と比較すると妻の精神的・肉体的負担は大きい。

● 仕事を持っている人は22.8%。出産を機にやめた人は50.8%

0歳、1歳、2歳の子どもを育てている母親のうち、仕事を持っているのは22.8%だった(図5-2-1)。子どもが0歳では13.2%、1歳で27.9%、2歳で34.6%に増加する。

一方、「出産を機に仕事をやめたことがある」母親は約半数の50.8%だった(この数値には、妊娠を機にやめた人も含まれると思われる)(図5-2-2)。仕事をやめた理由(複数回答)としては、「子育てに専念したかったから」がもっとも多く54.0%、ついで「妊娠・出産にまつわる健康上の理由から」32.2%、「仕事上の問題」26.7%、「自分の問題」18.1%と続く(図5-2-3)。

「仕事をやめたことについての気持ち」をきいたのが図5-2-4である。数値は妊娠期妻の回答と同様の傾向を示していた。

● 就業形態と勤務の実態

現在仕事を持っていると答えた育児期の女性(この調査の育児期妻の2割強)の仕事と生活についてみてみよう。

就業形態は、「常勤職」が208人(49.2%)、「パートタイム・アルバイト」121人(28.6%)、「自営業・家族従業」29人(6.9%)が続く(図5-2-5)。妊娠中に仕事を持っている人は、「常勤職」が60.7%なのに対し、11.5ポイント少ない。「パートタイム・アルバイト」は妊娠期9.6%に対し28.6%で、19.0ポイント多いことがわかる。出産後、仕事を持っている人

の中では「パートタイム・アルバイト」の割合が増えることがわかる。

実働時間については、「7時間以内」が181人(実働時間回答者402人のうちの45.0%、以下同)、「8時間以内」が147人(36.6%)で、あわせると全体の81.6%を占めていた。妊娠期の場合、65.2%だったので、育児期のほうが16.4ポイント多いが、これはパートタイム・アルバイトなど、短時間で働く人の割合が増えるためだろう。また、この中には常勤職で時短を利用していると思われる人(6時間以内の勤務時間の人)も19人含まれていた。残業については、就業時間を8時間としたとき、1時間以内の残業がある実働時間「9時間以内」が38人(9.5%)で、妊娠期と比較すると10.3ポイント低かった(図5-2-6)。全体的に妊娠期と比較すると、育児期妻の長時間勤務は非常に少なくなっている。保育所などへ子どもを迎えに行く時間的制約があるためと思われる。

通勤時間については、「20分以内」がもっとも多く55.4%、ついで「40分以内」26.9%、「1時間以内」が12.7%であった。1時間以上かけて通勤している人は約5%だった(図5-2-7)。

また、休日の仕事については、「土曜日」に仕事をするのある割合は60.5%、「日曜日」32.4%、「祝日」36.6%で、妊娠期に仕事を持っている人と比較すると土曜日の出勤が8.0ポイント多かったが、日曜・祝日については大きな違いはなかった(図5-2-8)。

●子どもが病気のときの対応

共働き夫婦の場合、子どもが病気になったときの対応をどうするかは、大きな問題だ。子どもの病気などが原因で会社を休んだり、遅刻・早退した頻度をきくと、妻の場合「月に1～2回程度ある」がもっとも多く27.4%、ついで「2～3か月に1回程度ある」24.5%となっていた（図5-2-9）。

夫は、「月に1～2回程度ある」2.8%、「2～3か月に1回程度ある」9.3%で、50.4%は「まったくない」と答えている。子どもが病気のときに仕事を休むのは母親が圧倒的に多い。

父親の場合、子どもの病気が理由では職場を休みにくい、つまり周囲の理解がない、ということもあるだろう。第3節で、最近1か月に職場で経験したこととして「子どもの病気などで急用が入ったとき、すぐに迎えにいけないことが多い」ということを挙げている父親も21.5%いるので（p.116 図5-3-2）、父親自身も現状でよいと思っているわけではないようだ。しかし、母親のほうが子どもの病気で休む割合が高く、それが仕事を継続するうえで大きな精神的・肉体的負担になっているのではないだろうか。

図5-2-1 仕事の有無（育児期妻）

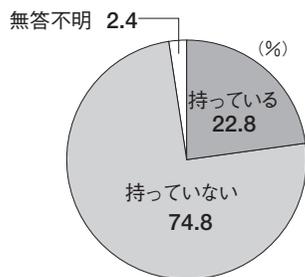


図5-2-2 出産を機に仕事をやめたことがあるか（育児期妻）

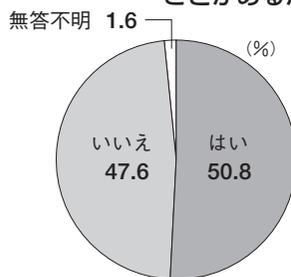
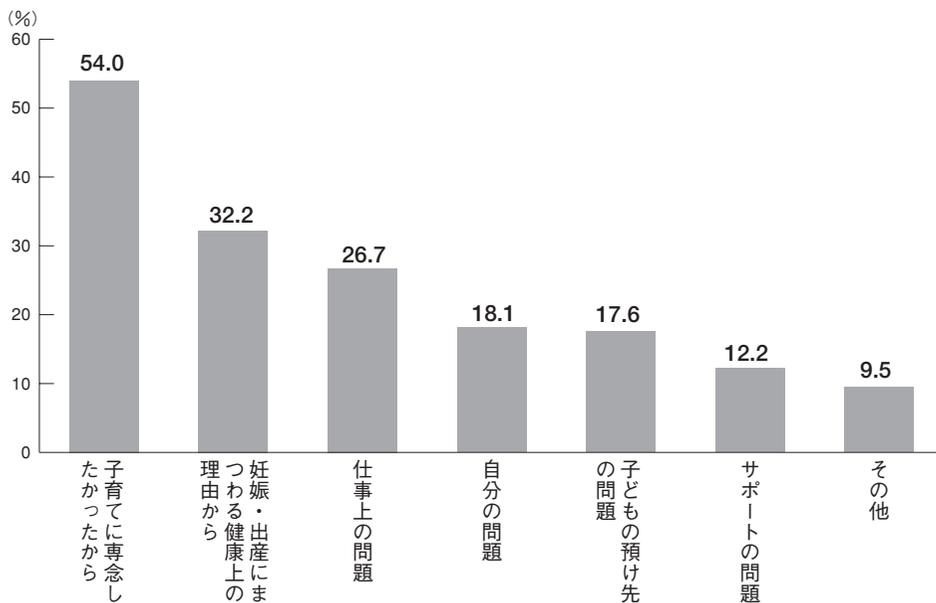


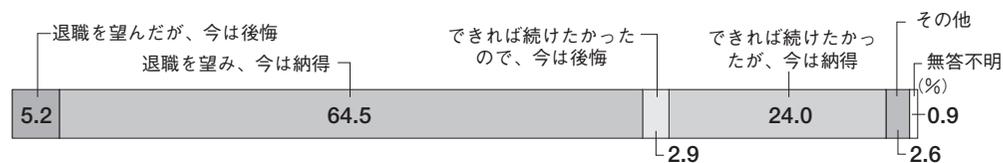
図5-2-3 仕事をやめた理由（育児期妻）



注1) 複数回答。

注2) 出産を機に仕事をやめたことがあると回答した人のみ分析（サンプル数 945人）。

図5-2-4 仕事をやめたことについての気持ち（育児期妻）



注1) 出産を機に仕事をやめたことがあると回答した人のみ分析（サンプル数 945人）。

注2) 項目は一部、略記した。詳細は「調査票見本」（p.159）参照のこと。

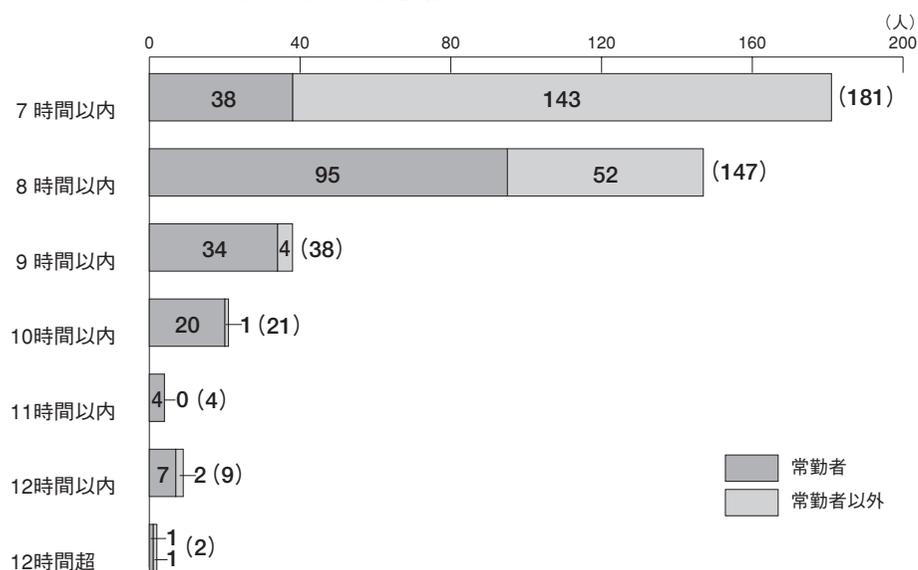
図5-2-5 就業形態（育児期妻）



注1) 現在、仕事を持っていると回答した人のみ分析（サンプル数 433人）。

注2) 「無職」を除く。

図5-2-6 1日の実働時間（育児期妻）

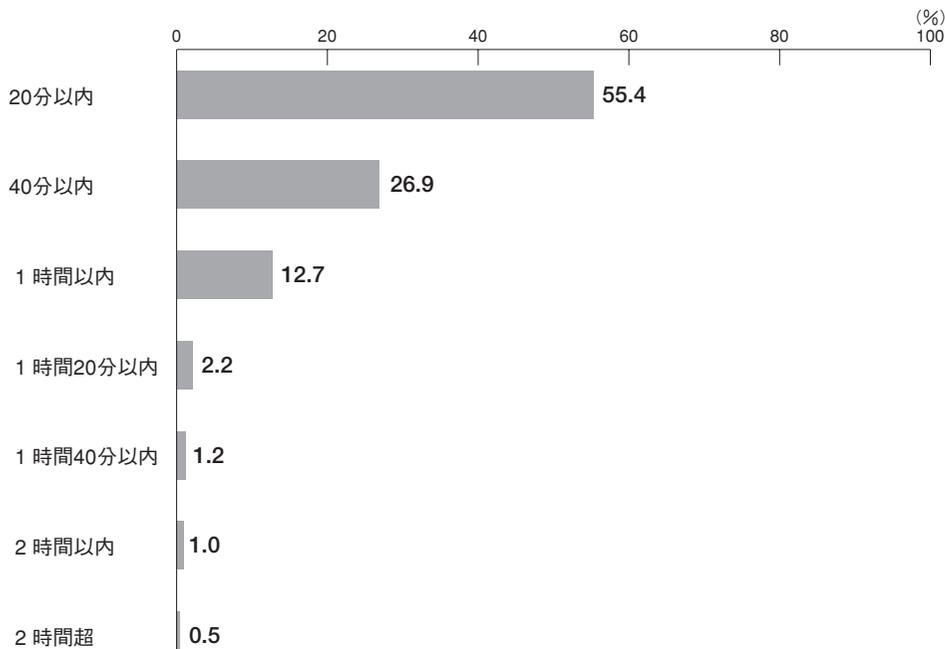


注1) 現在、仕事を持っていると回答した人で、1日の実働時間を回答した人のみ分析（サンプル数 402人）。

注2) () 内は常勤者と常勤者以外の合計値。

注3) 「無職」を除く。

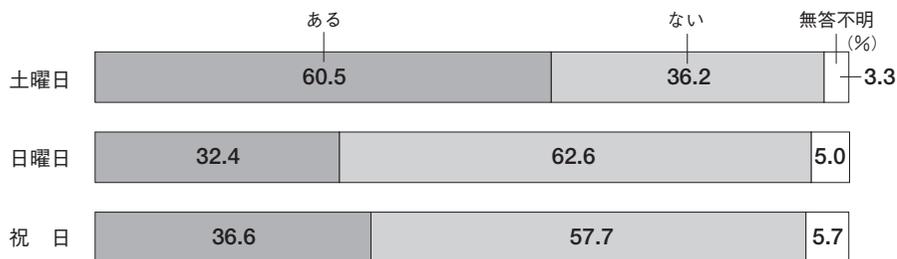
図5-2-7 片道通勤時間（育児期妻）



注1) 現在、仕事を持っていると回答した人で、片道通勤時間を回答した人のみ分析（サンプル数 401人）。

注2) 「無職」を除く。

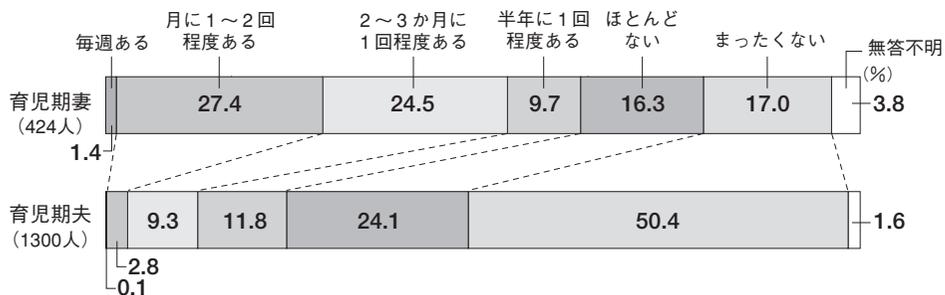
図5-2-8 休日の仕事（育児期妻）



注1) 現在、仕事を持っていると回答した人のみ分析（サンプル数 423人）。

注2) 「無職」を除く。

図5-2-9 子どもの病気などによる欠勤、遅刻・早退（育児期妻・夫）



注) 現在、仕事を持っていると回答した人のみ分析。

職場ストレスとワークライフバランス

妊娠期の女性の場合、通勤に時間・体力をとられることが職場ストレスの上位に挙げられていた。仕事と家庭生活のバランス満足度については、妊娠期・育児期ともに妻よりも夫のほうが不満を持つ人が多かった。

●最近1か月の間に仕事や職場で経験したこと

この調査では、妊娠・出産・子育てを経験する夫婦がワークライフバランスを保つうえでどのような課題を抱えているかを明らかにするため、いくつかの問いを設けた。回答者は「仕事を持っている人」なので、夫のサンプル数と比較して妻のサンプル数が少なくなっている。

「最近1か月の間に仕事や職場で経験したこと」という設問では、仕事と生活を両立させるうえで何がストレスの上位に挙げられるのかをきいている（複数回答）。まず妊娠期の夫婦からみてみよう。妊娠期妻の場合、「通勤に時間や体力をとられる」がもっとも多く、「あてはまる」と答えた人が33.9%となっている（図5-3-1）。実際にこの33.9%の人の片道通勤時間をみると、「20分以内」は7.0%と少なく、「40分以内」33.8%、「1時間以内」36.6%、「1時間以上」22.5%で、全体数値（p.109 図5-1-8参照）よりも通勤時間が長い傾向があった。妊娠期妻の「妊娠や出産に関することで、困っていることや、行政や職場、地域社会に期待すること、あったらよいと思っているサービス」についての自由記述をみると、「妊娠初期の通勤ラッシュは本当に辛かった」「通勤に車で50分かかり、つわりの時期辛かった」など、通勤の辛さを訴えるものがあった。

一方、妊娠期夫は「休日・休暇がとれない」27.5%、「自分の裁量で仕事を進めることができない」20.2%、「上司とあわない」19.6%

と続き、「通勤に時間や体力をとられる」16.1%は5番目に挙げられている。このことから、妊娠期妻にとって通勤は大きなストレス要因であることがわかる。

育児期の夫婦の場合、妻の第1位は「仕事が忙しすぎるので、子どもと過ごす時間が少ないと感じている」24.5%だが、第2位の「仕事と家事・育児の両立が大変で体を壊したことがある」22.6%は深刻な事態と言えよう（図5-3-2）。同じ項目について、夫はわずか2.6%にすぎない。家事・育児の負担が体調に影響するほど一方的に働く母親の肩にのしかかっていることが表れている。ついで第3位の「通勤に時間や体力をとられる」19.3%は妊娠期妻とも共通している。

夫の第1位は「仕事が忙しすぎるので、子どもと過ごす時間が少ないと感じている」が43.9%と、特に高く、妻と比較しても19.4ポイント多かった。「休日・休暇がとれない」25.3%、「子どもの病気などで急用が入ったとき、すぐに迎えにいけないことが多い」21.5%と、上位3位には、父親として家族に十分にかかわれないジレンマが挙げられていた。

●仕事と家庭生活のバランス満足度

図5-3-3は、仕事と家庭生活のバランス満足度についてきたものである。「不満」（「不満」＋「やや不満」）は妊娠期夫で44.2%、育児期夫47.3%で、どちらも妻より数値が高くなっている。妻の場合、妊娠期妻は「不満」が31.2%なのに対し、育児期妻39.4%と、8.2ポイントの差が出ている。子ど

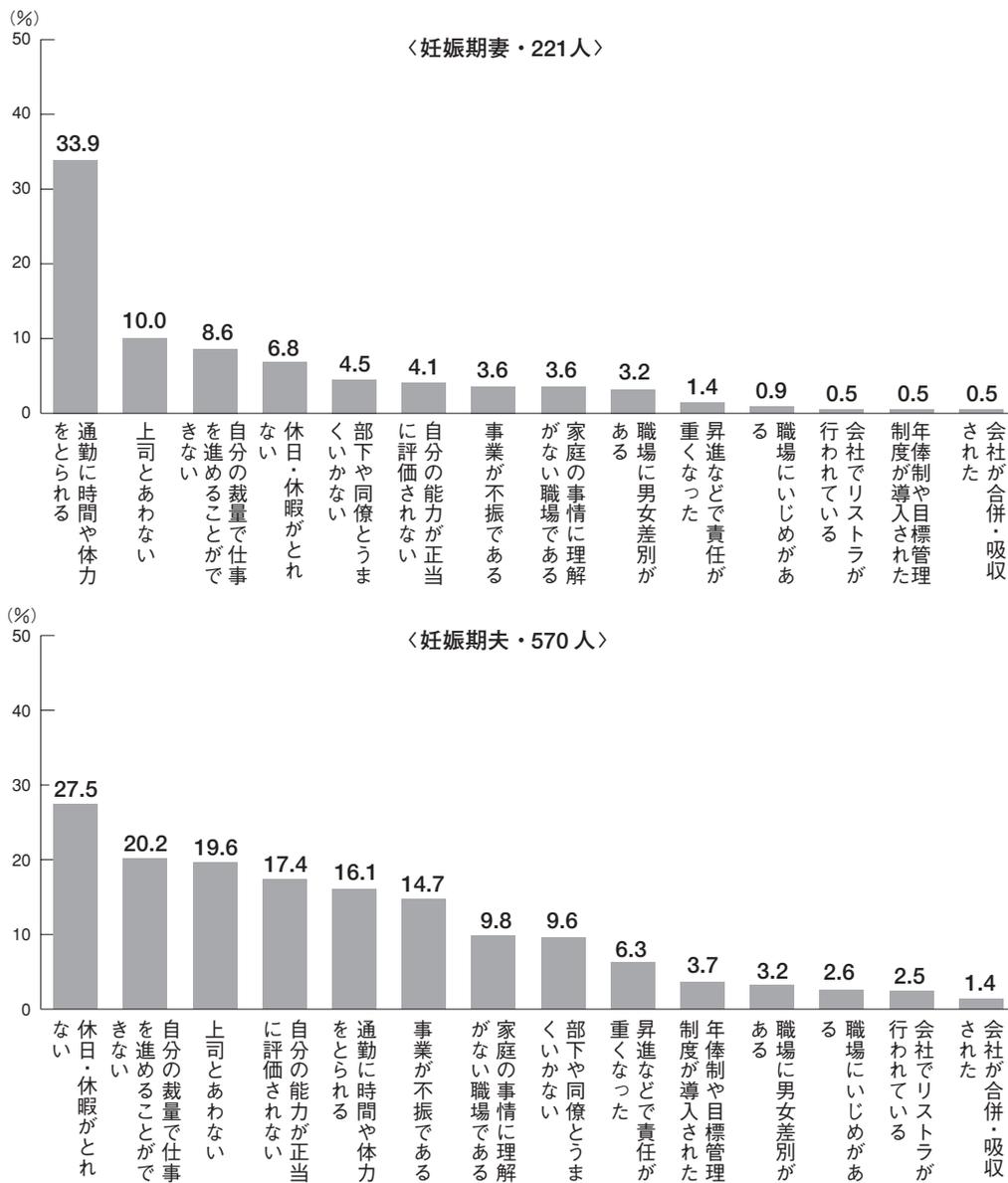
もが生まれると仕事に加え、家事・育児の多くを担う妻の負担が大きくなるためだろう。

「仕事」と「生活（家事）」で成り立っていた共働き夫婦に「育児」という第三の柱が加わることで、当然のことだが、ワークライフバランスが難しくなることが見て取れる。妻の「不満」が育児期になると上がることは当

然の結果だが、夫の側にも仕事優先の今の生活に不満を持つ人が4割以上いることに注目しておきたい。

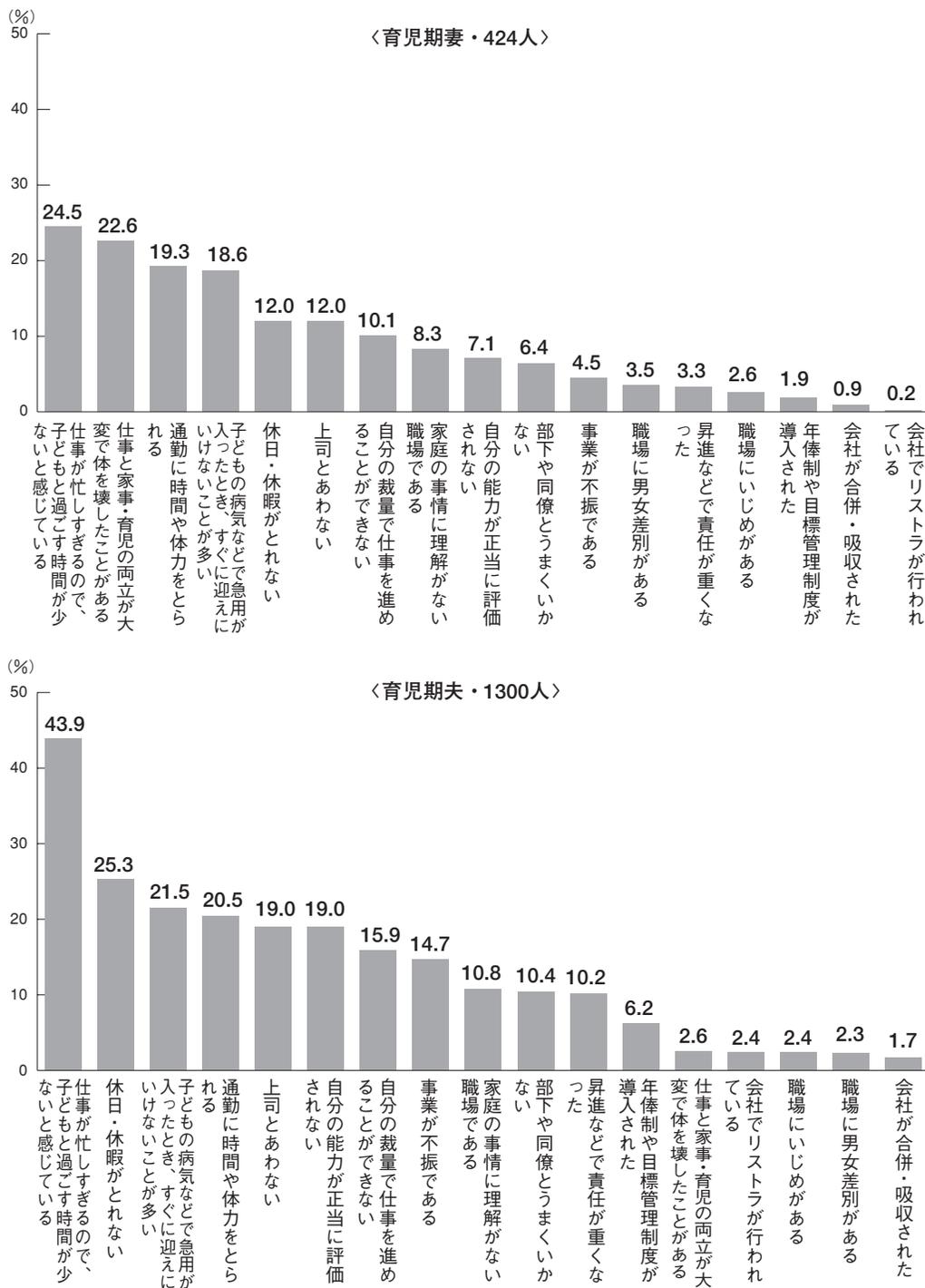
なお、妻の就業形態別にみたのが図5-3-4である。勤務時間に柔軟性のない「常勤職」の妻の「不満」が他よりも高くなっている。

図5-3-1 最近1か月の間に仕事や職場で経験したこと（妊娠期妻・夫）



注1) 複数回答。
注2) 現在、仕事を持っていると回答した人のみ分析。

図5-3-2 最近1か月の間に仕事や職場で経験したこと（育児期妻・夫）

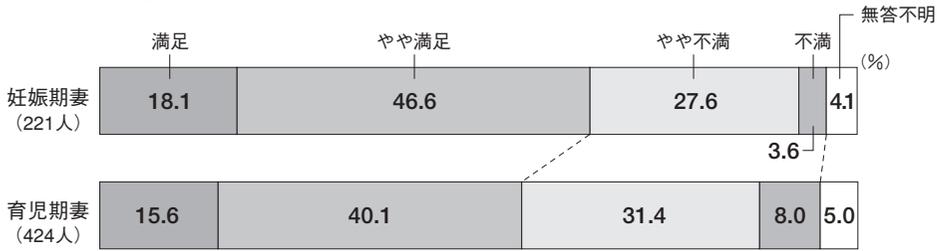


注1) 複数回答。

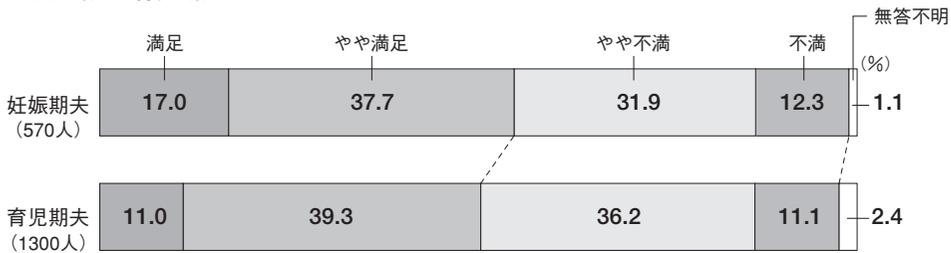
注2) 現在、仕事を持っていると回答した人のみ分析。

図5-3-3 仕事と家庭生活のバランス満足度

〈妊娠期妻・育児期妻〉

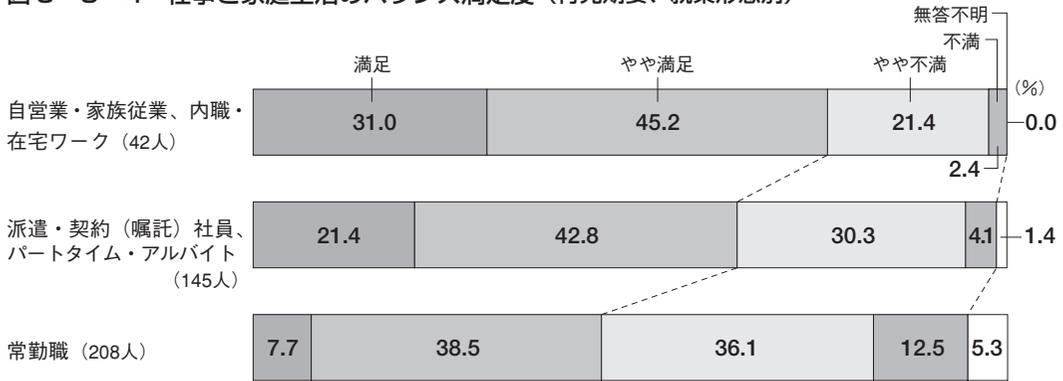


〈妊娠期夫・育児期夫〉



注) 現在、仕事を持っていると回答した人のみ分析。

図5-3-4 仕事と家庭生活のバランス満足度 (育児期妻、就業形態別)



注) 「学生」「休職中」「その他」を除き、現在、仕事を持っていると回答した人のみ分析 (サンプル数 395人)。

妻の仕事の有無と親世代との交流

育児期の共働き夫婦は、妻の両親または夫の両親と「同居・二世帯住宅・同じ敷地内」に住む割合が、そうでない夫婦よりも多かった。また、仕事を持つ母親の子どもは祖父母と会う頻度が高かった。

● 仕事を持つ育児期妻は、夫または自分の両親と近居している

第1節から第3節で、妊娠期・育児期の仕事を持つ夫婦の実態をみてきた。仕事を持ちながら家庭生活を運営していくのは、苦勞も多い。妻が仕事を続けることを選択した夫婦は周囲の人々、特に自分たちの親からどのような支援を受けているのだろうか。

まず、親世代との住居の距離をみてみよう。自宅と妻の実家の距離をきいたところ、仕事を持っている妻の13.7%は「同居・二世帯住宅・同じ敷地内」に住み、「徒歩圏内」も14.2%で、いずれも仕事を持っていない妻よりも高かった（図5-4-1）。

同様に、自宅と夫の実家の距離を調べると、仕事を持っている妻の23.7%は「同居・二世帯住宅・同じ敷地内」に住み、仕事を持っていない妻より近距離に住む傾向が強かった（図5-4-2）。また、仕事を持っている妻の中でみると、自分の親と近居している妻（13.7%）よりも夫の親と近居している（23.7%）割合のほうが10.0ポイント高かった。

● 仕事を持つ母親の子は祖父母と会う頻度も高い

図5-4-3は、妻の仕事の有無により子どもが自分の両親（祖父母）と会う頻度を比べ

たものである。仕事を持っている妻の子どもが、自分の両親と会う頻度は「ほぼ毎日」「ほぼ毎週」をあわせると、59.4%を占めていた。それに対して、仕事を持っていない妻の子どもは50.6%で、仕事を持っている妻の子どものほうが8.8ポイント高かった。

同様に、夫の両親と会う頻度を妻の仕事の有無で比較すると、仕事を持っている妻の子どもが夫の両親と会う頻度は「ほぼ毎日」「ほぼ毎週」をあわせると52.2%、それに対して仕事を持っていない妻の子どもが夫の両親と会う頻度は34.1%で、仕事を持っている妻の子どものほうが18.1ポイント高かった（図5-4-4）。

自分、または夫の両親と子どもが頻繁に会うということは、子どもの面倒を一時的に見てもらったり、一緒に時間を過ごすことで、育児の負担を軽減してもらっているものと考えられる。仕事と子育てを両立するために両親のそばに計画的に転居したのか、あるいはもともと近居していたから仕事を続けることができたのか、どちらの要因が強いのか今回の調査のみではわからない。しかし、妻が仕事を持っているほうが、自分の親または夫の親の近くに住み、家族で頻繁に交流し、親世代からの支援をうまく引き出しているといえるだろう。

図5-4-1 自分(妻)の両親とどのくらいの距離に住んでいるか(育児期妻、仕事の有無別)

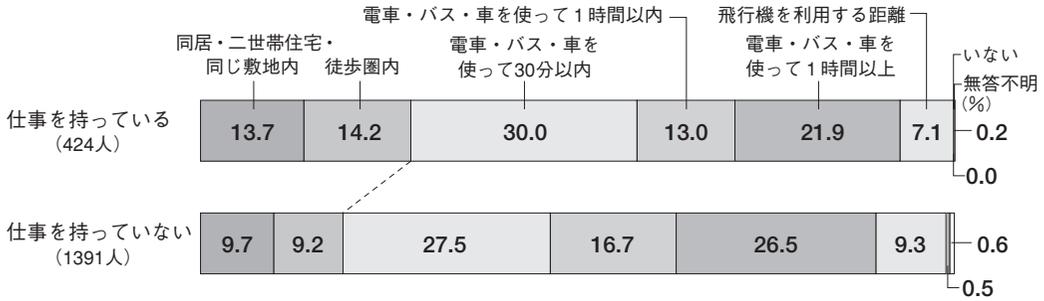
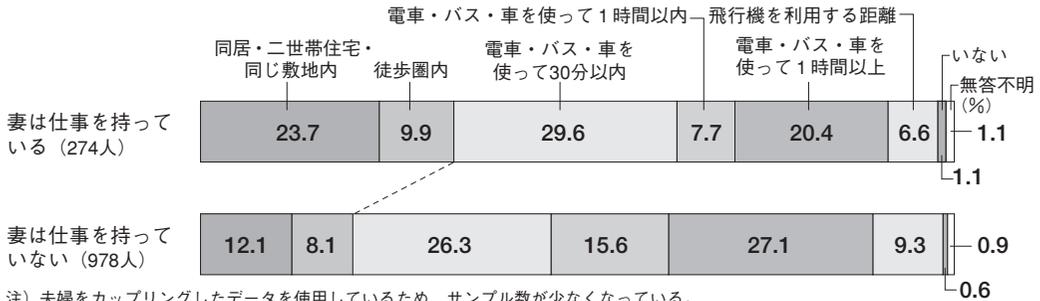


図5-4-2 自分(夫)の両親とどのくらいの距離に住んでいるか(育児期夫、妻の仕事の有無別)



注) 夫婦をカップリングしたデータを使用しているため、サンプル数が少なくなっている。

図5-4-3 ○○ちゃんと自分(妻)の両親はどのくらい会う機会があるか(育児期妻、仕事の有無別)

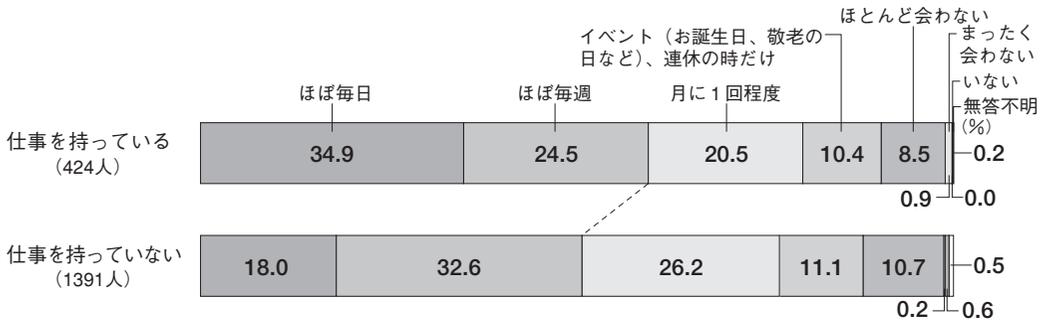
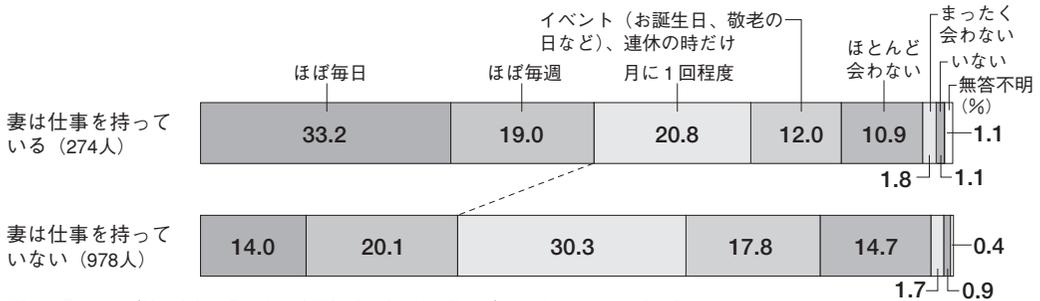


図5-4-4 ○○ちゃんと自分(夫)の両親はどのくらい会う機会があるか(育児期夫、妻の仕事の有無別)



注) 夫婦をカップリングしたデータを使用しているため、サンプル数が少なくなっている。

妊娠・出産を経て、就業継続した妻は育児休業制度のある会社や事業所に所属し、制度を利用した人が多い。妊娠期の妻を持つ夫の3割以上が育児休業の取得を希望していた。これは妻の就業状況と関連がみられなかった。

育児休業は原則として、1歳に満たない子を養育する男女労働者（一定の範囲の期間雇用者を含む）であればとれることが法律で定められている。しかし、所属する会社や事業所に制度があるかないか、あったとしても実際に運用されているかどうかでとりやすさが違ってくる。

平成17年度に次世代育成支援対策推進法が施行され、従業員が301人以上いる事業主は育児休業も含め、次世代育成のための行動計画を都道府県労働局に届け出ることが義務づけられた。平成17年12月時点で、301人以上の従業員がいる企業の97%が計画書を提出している（注：厚生労働省発表「一般事業主行動計画策定届」の届け出状況より）。日本の場合、従業員の7割は300人以下の中小企業で働いているので、育児休業制度の有無が把握できない企業が多い。しかし、中には独自の制度を定めたり、女性従業員比率が多いため、柔軟な勤務を認めている企業もある。

● 妊娠期の妻・夫の育児休業取得意向

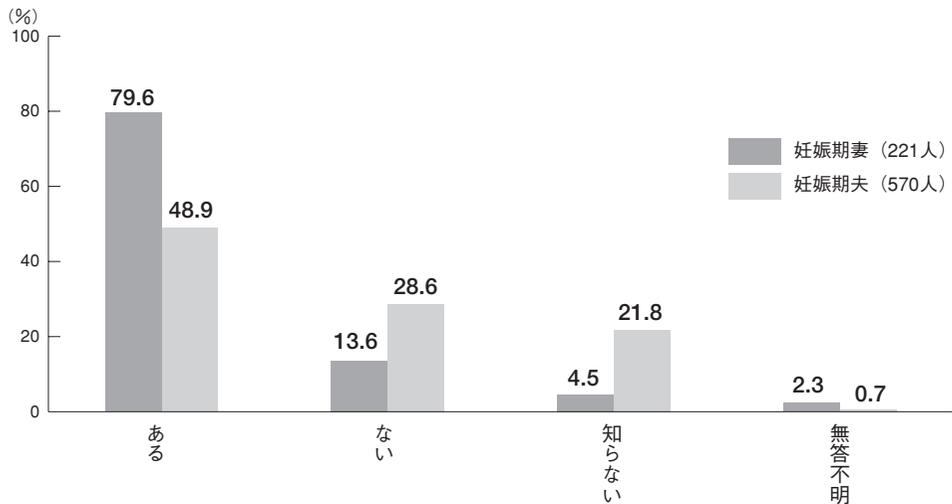
本調査で、妊娠後期の現在も仕事を続けている妻の場合、職場に育児休業制度が「ある」と答えた人の割合は79.6%で、一方、夫の場合には48.9%だった（図5-5-1）。「ある」と

回答した割合が妊娠期妻のほうが高いのは、「妊娠を機に仕事をやめた」人が除外され、結果的に育児休業制度のある会社や事業所に所属する人が残ったためと思われる。育児休業制度のある会社だから妊娠後期まで続ける人が多かったという見方もできるだろう。育児休業を「とりたい」と回答した人は仕事を持つ妊娠期妻の81.0%にのぼり、制度を活用して出産後も仕事を継続させる計画を持っている人が多いと言えるだろう（図5-5-2）。

夫の側の取得意向は、もっとも多いのが「とりたい」34.6%で、「とりたくない」15.8%の2倍以上の割合を占めていた。しかし、「とれない」と答えた人も26.7%いて、4人に1人強は何らかの事情で取得は難しいと考えていることがわかる。

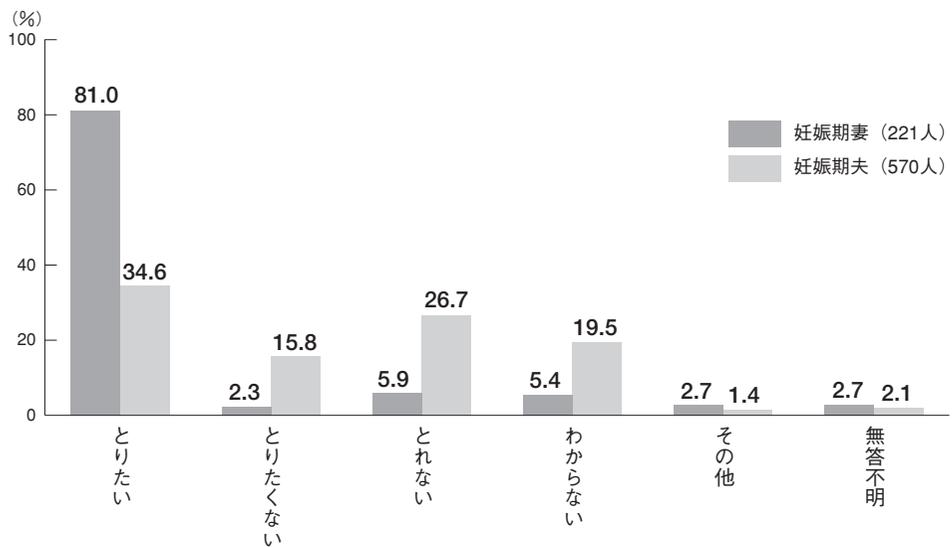
夫の育児休業取得意向は妻の仕事の有無の影響を受けるのだろうか。妻が仕事を持っている場合、「とりたい」は35.4%で、妻が仕事を持っていない場合の33.7%と比較してもほとんど差はなかった。「とりたくない」「とれない」「わからない」も大きな差はみられず、妻が仕事を持っているかどうかは、夫の育児休業取得意向に影響していないようだ。（図5-5-3）。

図5-5-1 あなたの職場には育児休業制度があるか（妊娠期妻・夫）



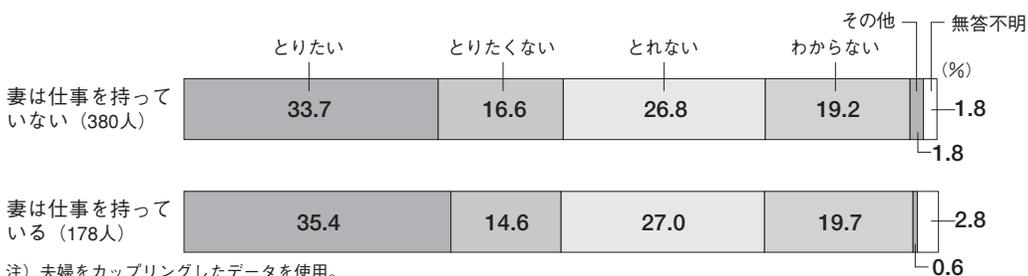
注) 現在、仕事を持っていると回答した人のみ分析。

図5-5-2 育児休業取得意向（妊娠期妻・夫）



注) 現在、仕事を持っていると回答した人のみ分析。

図5-5-3 育児休業取得意向（妊娠期夫、妻の仕事の有無別）



注) 夫婦をカップリングしたデータを使用。

実際のところ育児休業制度を利用する夫は非常に少ない。厚生労働省の平成18年度の「女性雇用管理基本調査」によれば、配偶者が出産した男性のうち、育児休業を取得したのは0.57%にすぎない。この調査でも育児期夫のうち取得したのは1.0%であった（図5-5-4）。

しかし、見方を変えれば妊娠期の妻を持つ夫の34.6%が育児休業の取得を希望している（図5-5-2）。こうした願いが実現するためには、厳しい職場条件（上司や同僚の理解、忙しさ、休業中は収入が減ることなど）が改善され、子育てしやすい環境整備がされなければならない。人材の繋ぎ止め策として、今後、企業や事業所は家族を持つ男性が働きやすい環境を整える努力が求められていくだろう。

一方で、制度の有無を「知らない」と答えた夫も21.8%いる（図5-5-1）。夫側の関心を高めるとともに、すでに制度のある企業や事業所では、職場の中でその存在を周知徹底させる努力も必要だろう。

● 育児期の妻・夫の育児休業利用状況

図5-5-4は育児期の妻と夫の育児休業制度の有無と取得結果をまとめたものである。妻と夫で比較すると、妻は「制度があるのでとった」は50.5%、「制度はあるがとらなかった」14.4%だった。夫は「制度があるのでとった」は1.0%にすぎず、「制度はあるがとらなかった」が43.9%だった。職場に育児休業の制度が整っていても制度を利用しない、またはできない人の割合は多い。また、夫の場合「制度があるか知らなかった」も17.3%いる。

また、育児期妻で仕事を継続させた人と、仕事をしていたが出産を機にやめた人を比較してみた（図5-5-5）。仕事を継続させた人は「制度があるのでとった」と答えた人がもっとも多く72.8%だったが、出産を機に仕事をやめて現在無職の人は、「制度はあるが

とらなかった」が40.5%と多く、ついで「制度がないのでとらなかった」33.8%、「とりたかったが制度がなかった」14.1%、と続く。

また、出産を機に仕事をやめたが、現在は仕事についている（再就職）人の場合、「制度がないのでとらなかった」27.5%、「制度はあるがとらなかった」24.8%、「とりたかったが制度がなかった」22.9%と数値が均衡し、興味深い結果になっていた。育児休業制度がなかったか、あるいはあっても使いにくかったため一旦やめ、仕事に再チャレンジした人たちが多く含まれていると言えよう。

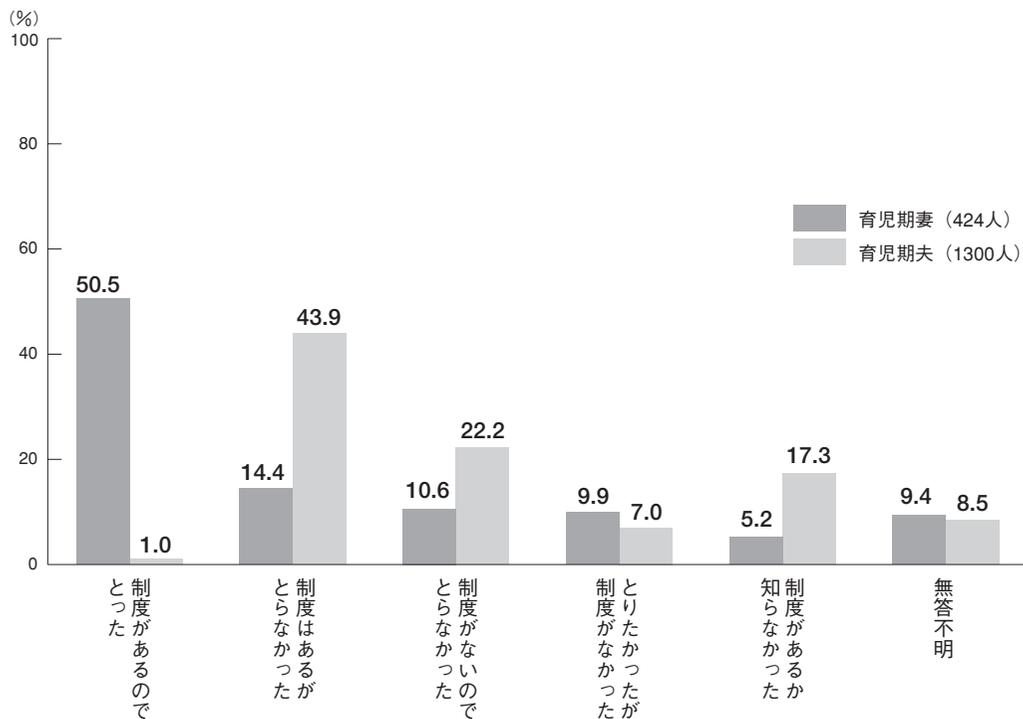
● 育児休業制度の今後

出産後も就業継続した妻は育児休業制度がある企業に所属している場合が多かった。また、出産を機にやめ、現在無職の人の14.1%、再就職した人の22.9%は「とりたかったが制度がなかった」と回答している。制度があれば続けたであろう人が一定数いることも今回の調査からわかった。したがって、今後制度を定める企業が増えることによって、女性の就業継続が促進されることが予測される。しかし、制度があることと並んで職場に取得しやすい雰囲気があるかどうか、復帰後、仕事と子育てを両立しやすい環境が整備されているかなど、職場での運用面の努力も必要だろう。

夫の場合、制度があっても取得にいたる人はまだ少数だが、取得希望者は少ないので、職場環境が変化すれば増えていく可能性もある。しかし、職場環境がますます厳しくなっている業種もある。育児休業は女性とるものという意識が社会一般の中でも多いため、すぐには男性の取得者は増えないだろう。

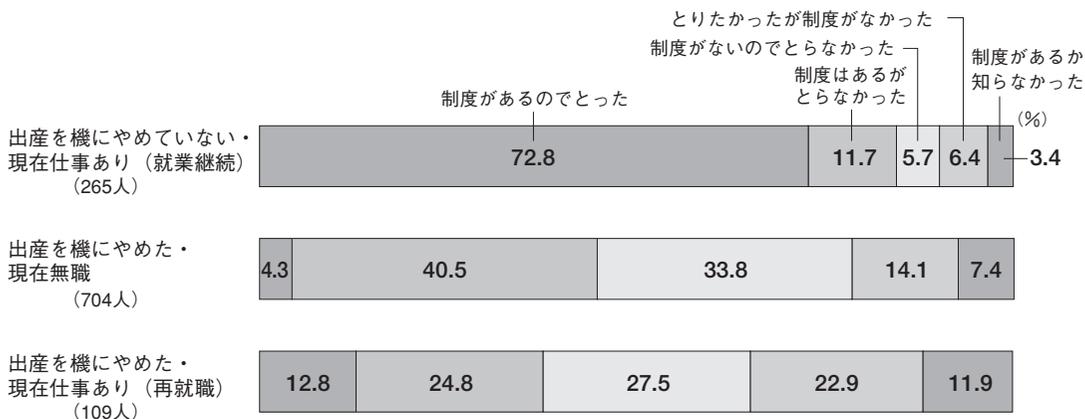
一方で、これから子どもを産む世代では核家族化が進む中、「家族の中で家事・育児を担う人」として、妻から夫への役割期待は大きくなってくると思われる。男性の育児休業の必要性は今後もさまざまな形で議論されていくだろう。

図5-5-4 育児休業制度の有無と取得状況（育児期妻・夫）



注) 現在、仕事を持っていると回答した人のみ分析。

図5-5-5 現在仕事を持っている人と、出産を機にやめた人の育児休業取得状況（育児期妻）



注) 「無答不明」を除き、分析。