

2009 年度(財)福岡アジア都市研究所 研究報告書

福岡市における企業・事業所の WLB への 取組み実態と政策課題に関する研究(1)

2010 年 3 月

(財) 福岡アジア都市研究所

はしがき

これは、(財)福岡アジア都市研究所の 2009 年度予備調査として、福岡市こども未来局こども部総務企画課との共同で実施した調査研究の成果である。

2007 年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が発表され、さらに 2010 年の「次世代育成支援対策法」の改定に向けた国における取組もあつて、近年、民間企業や地方自治体でのワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組も目立つようになってきている。

このような情勢を受けて、当研究所においても、本格的な政策研究の前提として、福岡市における企業・事業所の WLB への取組み実態と WLB の基本的な考え方などに関する調査、研究を実施することにした。

当初、福岡市内の企業・事業所へのアンケート調査を計画していたが、福岡市こども未来局こども部総務企画課において、2008 年度に『『仕事と生活の調和』取り組みに関する企業ヒアリング分析業務委託』を行い、300 弱の事業所に対して訪問聴取調査を実施していることが判明したため、同課との共同調査とし、提供を受けたデータを「指示的面接法」によるサンプルと見做し、改めて集計・分析することとした。これが第 1 章である。

また、当研究所の研究主査である岩屋京子が、前年度に個人研究の一環として行ったインタビュー調査結果の一部をまとめ、第 2 章とした。

これに、第 3 章の統計的分析および考察を加えて、今年度の予備調査としたものである。

本小論が福岡市の WLB 推進政策および福岡市内企業・事業所における WLB 推進に多少なりとも寄与することになれば、幸甚の至りである。

2010 年 3 月

財団法人 福岡アジア都市研究所

目 次

はしがき

第 1 章 福岡市内事業所の WLB 推進への取り組み実態	1
1. 調査の概要	1
2. 調査結果	3
(1)「次世代育成支援対策推進法」に対する福岡市内事業所の認知度	3
(2)WLB 推進のための諸制度への対応実態	6
(3)WLB 対策に取り組んだきっかけ	21
(4)取り組んだ結果、社内に生じた変化（効果）	23
(5)行政等への要望	28
第 2 章 子育て期女性就業者の働き方と意識	32
1. 保育児童を持つ母親の働き方に関するインタビュー調査	32
2. インタビューのまとめと考察	42
第 3 章 WLB 政策の背景、概念と推進に向けた課題	48
1. WLB（ワーク・ライフ・バランス）政策の背景	48
2. 「ワーク・ライフ・バランス」の考え方	48
3. WLB（ワーク・ライフ・バランス）推進の意義	55
4. 福岡市における就業環境の特徴および関連施策の動向	58
(1)市民の就業構造から見た福岡市の特徴	58
(2)WLB 関連施策の位置づけと実体	70
5. 中間的まとめと今後の研究課題	
～都市成長戦略としての WLB 推進～	75
(1)都市成長要因としての「クリエイティブ・クラス」の集積	75
(2)日米社会の差異に基づく「クリエイティブ都市」形成条件	77
(3)企業や組織の創造性とダイバシティ	79
(4)都市成長戦略としての WLB 推進支援	82
(5)福岡市における子育て期 WLB 推進の課題	85
(6)残された研究課題	87

第1章 福岡市内事業所の WLB 推進への取り組み実態

1. 調査の概要

(1) 調査方法

福岡市は、平成 20 年度に『仕事と生活の調和』取り組みに関する企業ヒアリング分析業務委託を行い、市内の 300 弱の事業所に対して訪問聴取調査を実施した。調査対象は、その前年に行った企業アンケート調査の回答企業である。具体的には、民間調査会社による指示的面接法による調査であった。

ここでは、それらのデータを利用し、ワーク・ライフ・バランス推進に関する調査項目に絞るとともに再集計することによって、福岡市内事業所が、①ワーク・ライフ・バランス推進についてどのように取組み、かつ、②その効果をどのように評価しているのか、さらに、③行政に対してどのような要望を持っているのかなどについて、より詳細な分析を行うものである。

(2) サンプルの属性

平成 20 年度の福岡市調査で得られたサンプルの属性を福岡市事業所・企業統計結果との対比で示すと、表 1-1 の通りである。

産業別に見ると、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、製造業、情報通信業、複合サービス事業などで抽出率が高い一方、飲食・宿泊業、金融・保険業、不動産業、卸・小売業、サービス業などで抽出率が低いという偏りがある。

表 1-1 サンプルの産業別内訳および抽出率

	福岡市民営事業所			サンプル		
	事業所数	従業者数	事業所割合	事業所数	事業所割合	抽出率
農 林 漁 業	37	446	0.1	0	0.0	0.00
鉱 業	4	20	0.0	1	0.4	25.00
建 設 業	4,617	54,816	6.7	38	13.5	0.82
製 造 業	2,141	34,451	3.1	29	10.3	1.35
電気・ガス・熱供給・水道業	56	5,471	0.1	3	1.1	5.36
情 報 通 信 業	1,567	43,459	2.3	20	7.1	1.28
運 輸 業	1,553	42,921	2.2	24	8.5	1.55
卸 売 ・ 小 売 業	22,109	208,937	32.0	53	18.8	0.24
金 融 ・ 保 険 業	1,399	30,044	2.0	3	1.1	0.21
不 動 産 業	4,284	20,323	6.2	10	3.5	0.23
飲 食 店 , 宿 泊 業	10,798	79,912	15.6	3	1.1	0.03
医 療 , 福 祉 業	3,972	65,914	5.7	27	9.6	0.68
教 育 , 学 習 支 援 業	1,862	28,660	2.7	6	2.1	0.32
複 合 サ ー ビ ス 事 業	393	6,593	0.6	4	1.4	1.02
サービス業（他に分類されない）	14,372	147,933	20.8	56	19.9	0.39
不 明	—	—	…	5	1.8	…
合 計	69,164	769,900	100.0	282	100.0	0.41

また、事業所の従業員規模別に見ると、表 1-2 のように、1～4 人、5～9 人、10～19 人 20～29 人など小・零細規模の事業所の抽出率が低い一方、300 人以上、200～299 人、100～199 人など事業所規模が大きいほど抽出率が高く、かなりの偏りが見られる。したがって、このサンプルによって福岡市内事業所全体の姿を推計する場合には、抽出率補正係数によって補正することが必要である。抽出率補正係数は、事業所・企業統計における事業所割合に整合するよう、サンプルデータを修正するための係数である。

表 1-2 サンプルの従業員規模別内訳、抽出率、補正係数

(単位：所、人、%)

	福岡市民営事業所			サンプル			抽出率補正係数
	事業所数	従業者数	事業所割合	事業所数	事業所割合	抽出率	
1～4人	36,823	85,114	53.2	22	7.8	0.06	6.824
5～9人	15,528	101,238	22.5	28	9.9	0.18	2.261
10～19人	8,915	120,264	12.9	21	7.4	0.24	1.731
20～29人	3,189	75,654	4.6	9	3.2	0.28	1.445
30～49人	2,290	86,568	3.3	14	5.0	0.61	0.667
50～99人	1,472	99,933	2.1	62	22.0	4.21	0.097
100～199人	544	74,191	0.8	50	17.7	9.19	0.044
200～299人	150	35,548	0.2	29	10.3	19.33	0.021
300人以上	144	91,390	0.2	28	9.9	19.44	0.021
不明	—	—	…	19	6.7	…	—
総 数	69,164	769,900	100.0	282	100.0	0.41	—

今、事業所の従業員規模別のサンプルの抽出率補正係数（表 1-2）に基づいて、つまり、母集団である福岡市民営事業所の実態に即して 282 のサンプルを抽出したと仮定した場合のサンプルの状態を算出すると、表 1-3 の通りである。

表 1-3 事業所従業員規模に基づく抽出率補正後の状態

(単位：所、人、%)

	福岡市民営事業所				サンプル			抽出率補正後		
	事業所数	従業者数	従業者割合	人／事業所	事業所数	従業者数	うち女性	事業所数	従業員数	うち女性
1～4人	36,823	85,114	11.1	2.3	22	3,887	1,169	150	347	104
5～9人	15,528	101,238	13.1	6.5	28	4,140	965	63	413	96
10～19人	8,915	120,264	15.6	13.5	21	2,505	351	36	490	69
20～29人	3,189	75,654	9.8	23.7	9	1,301	255	13	308	60
30～49人	2,290	86,568	11.2	37.8	14	3,460	971	9	353	99
50～99人	1,472	99,933	13.0	67.9	62	7,444	1,338	6	407	73
100～199人	544	74,191	9.6	136.4	50	6,462	1,807	2	302	85
200～299人	150	35,548	4.6	237.0	29	1,049	292	1	145	40
300人以上	144	91,390	11.9	634.7	28	1,210	213	1	373	66
不明	—	—	…	…	19	292	69			
総 数	69,164	769,900	100.0	11.1	282	31,750	7,430	282	3,139	693

2. 調査結果

(1)「次世代育成支援対策推進法」に対する福岡市内事業所の認知度

初めに、WLB（ワーク・ライフ・バランス）推進上の主な手段となる「次世代育成支援対策推進法」の内容やそれを巡る動き等についてどの程度認知しているのかを見ていく。

①事業主行動計画について

まず、同法の事業主行動計画についての認知度を表 1-4 によって見ると、全体として「知っている」（25.5%）、「ある程度知っている」（33.0%）を合わせて「知っている」は 58.5% であるのに対して、「知らない」は 35.1% であった。「知っている」が高い割合を示した産業は、金融・保険業（100.0%）、教育、学習支援業（83.3%）、サービス業（32.7%）、電気・ガス・熱供給・水道業および医療・福祉（33.3%）などであった。一方、「知らない」が高い割合を示した産業は、鉱業（100.0%）、建設業（68.4%）、複合サービス業（50.0%）、運輸業（41.7%）、不動産業（40.0%）、卸・小売業（39.6%）などであった。

表 1-4 「次世代育成支援対策推進法」の事業主行動計画についての認知度

(単位：%)					
	知っている	ある程度知っている	知らない	回答なし	合 計
鉱業	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
建設業	13.2	18.4	68.4	0.0	100.0
製造業	20.7	37.9	31.0	10.3	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	33.3	66.7	0.0	0.0	100.0
情報・通信業	30.0	25.0	20.0	25.0	100.0
運輸業	20.8	33.3	41.7	4.2	100.0
卸・小売業	15.1	39.6	39.6	5.7	100.0
金融・保険業	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
不動産業	30.0	30.0	40.0	0.0	100.0
学術研究、専門・技術サービス業	50.0	0.0	25.0	25.0	100.0
生活関連サービス、娯楽業	0.0	33.3	33.3	33.3	100.0
教育、学習支援業	83.3	16.7	0.0	0.0	100.0
医療、福祉	33.3	48.1	14.8	3.7	100.0
複合サービス業	25.0	25.0	50.0	0.0	100.0
サービス業	32.7	34.6	28.8	3.8	100.0
不 明	20.0	40.0	20.0	20.0	100.0
総 計	25.5	33.0	35.1	6.4	100.0

次に、事業所の従業員規模別に見ると、表 1-5 のように、「知っている」「ある程度知っている」事業所の割合は、規模が大きくなるに連れて高くなっており、事業所規模と強い相関があることがわかる。

表 1-5 「次世代育成支援対策推進法」の事業主行動計画についての認知度

(単位：％)

	知って いる	ある程 度知っ ている	知らな い	回答な し	合 計
1～4人	4.5	22.7	72.7	0.0	100.0
5～9人	3.6	17.9	78.6	0.0	100.0
10～19人	9.5	33.3	57.1	0.0	100.0
20～29人	11.1	44.4	33.3	11.1	100.0
30～49人	21.4	35.7	42.9	0.0	100.0
50～99人	27.4	43.5	29.0	0.0	100.0
100～199人	28.0	48.0	22.0	2.0	100.0
200～299人	58.6	27.6	13.8	0.0	100.0
300人以上	53.6	28.6	17.9	0.0	100.0
不 明	5.3	0.0	10.5	84.2	100.0
総 計	25.5	33.0	35.1	6.4	100.0

次に、過去 3 期の売上高が増加している事業所、ほぼ横ばいと見られる事業所、そして、売上高が減少している事業所に分けて「次世代育成支援対策推進法」の事業主行動計画についての認知度を見たところ、表 1-6 のように、ほとんど相関関係は見られなかった。

表 1-6 「次世代育成支援対策推進法」の事業主行動計画についての認知度

(単位：％)

	知って いる	ある程 度知っ ている	知らな い	回答な し	合 計
売上増加事業所	26.0	34.0	34.0	6.0	100.0
売上横ばい事業所	24.3	31.1	38.8	5.8	100.0
売上減少事業所	26.2	32.8	32.8	8.2	100.0
不明	27.8	38.9	27.8	5.6	100.0
合 計	25.5	33.0	35.1	6.4	100.0

②基準に適合する事業主の認定について

さらに、「次世代育成支援対策推進法」の基準に適合する事業主の認定について、知っているかどうかを見ると、表 1-7 のように、全体として、「知っている」事業所が 23.0%、「ある程度知っている」事業所が 33.7%、「知らない」事業所が 36.2%となっており、上記の事業主行動計画についての認知度とほぼ同様であった。また、「知っている」「ある程度知っている」事業所の割合は、従業員規模が大きいほど高く、同様に正の相関関係を持っていることがわかる。

表 1-7 「次世代育成支援対策推進法」基準に適合する事業主の認定についての認知度

(単位：％)

	知っ て い る	ある 程 度 知 っ て い る	知ら な い	回答 な し	合 計
1～4人	4.5	22.7	72.7	0.0	100.0
5～9人	3.6	14.3	82.1	0.0	100.0
10～19人	9.5	33.3	57.1	0.0	100.0
20～29人	22.2	33.3	33.3	11.1	100.0
30～49人	21.4	35.7	42.9	0.0	100.0
50～99人	21.4	35.7	42.9	0.0	100.0
100～199人	25.8	43.5	30.6	0.0	100.0
200～299人	20.0	54.0	24.0	2.0	100.0
300人以上	46.4	28.6	17.9	7.1	100.0
不 明	5.3	0.0	10.5	84.2	100.0
総 計	23.0	33.7	36.2	7.1	100.0

③法改正の動きについて

「次世代育成支援対策推進法」の法改正の動きについての認知度についてみると、表 1-8 のように、全体として、「知っている」事業所が 19.1%、「ある程度知っている」事業所が 33.0%、「知らない」事業所が 40.8%となっており、上記①の事業主行動計画についての認知度（25.5%、33.0%、35.1%）に比べて、相対的に低くなっている。また、「知っている」「ある程度知っている」事業所の割合は、従業員規模が大きいほど高く、同様に正の相関関係を持っていることがわかる。

表 1-8 「次世代育成支援対策推進法」の法改正の動きについての認知度

(単位：％)

	知っ て い る	ある 程 度 知 っ て い る	知ら な い	回答 な し	合 計
1～4人	4.5	22.7	72.7	0.0	100.0
5～9人	3.6	14.3	82.1	0.0	100.0
10～19人	0.0	38.1	61.9	0.0	100.0
20～29人	11.1	33.3	44.4	11.1	100.0
30～49人	14.3	35.7	50.0	0.0	100.0
50～99人	22.6	43.5	32.3	1.6	100.0
100～199人	16.0	46.0	36.0	2.0	100.0
200～299人	51.7	34.5	13.8	0.0	100.0
300人以上	42.9	25.0	28.6	3.6	100.0
不 明	0.0	5.3	10.5	84.2	100.0
総 計	19.1	33.0	40.8	7.1	100.0

④まとめ

以上のように、福岡市内の事業所の約 6 割は、「次世代育成支援対策推進法」の内容な

どを認知しているものの、知らないという事業所も 35.1%に達しており、それらは事業所従業員規模の小さな事業所を中心としている。また、産業業種別にも偏りが見られる。

(2) WLB 推進のための諸制度への対応実態

次に、WLB（ワーク・ライフ・バランス）推進のために企業側に求められている諸制度・規定がどの程度取り入れられ、かつ、実際にどの程度対応（＝運用）されているのかについて見ていきたい。ただし、本研究では、子育て期の WLB 推進に課題を絞っているため、それに関連の強い制度・規定を取り上げる。

①育児休業制度

「育児・介護休業法」第2条第1号に規定されている育児休業等の制度をどの程度、どのように取り入れているかを見ると、表1-9のように、全体として、「就業規則に定めており、かつ、運用実績もある」事業所は19.5%、「就業規則に規定がある」事業所は44.0%、（就業規則の規定はないが）「運用上の取扱いをしている」事業所が8.5%、「就業規則の規定がなく、運用実績もない」事業所が28.0%となっている。上記のうち「就業規則に規定がある」事業所は、合わせて63.5%である。

表 1-9 育休への対応別従業員規模別事業所数割合

(単位：%)

	就業規則の規定、運用上の取扱いもある	就業規則の規定がある	運用上の取扱いをしている	就業規則上も運用上の取扱いもない	就業規則の規定あり（再掲）	総計
1～4人	9.1	9.1	31.8	50.0	18.2	100.0
5～9人	7.1	28.6	21.4	42.9	35.7	100.0
10～19人	14.3	23.8	19.0	42.9	38.1	100.0
20～29人	11.1	33.3	11.1	44.4	44.4	100.0
30～49人	14.3	35.7	7.1	42.9	50.0	100.0
50～99人	24.2	51.6	3.2	21.0	75.8	100.0
100～199人	22.0	64.0	2.0	12.0	86.0	100.0
200～299人	31.0	62.1	3.4	3.4	93.1	100.0
300人以上	35.7	64.3	0.0	0.0	100.0	100.0
不 明	0.0	5.3	5.3	89.5	5.3	100.0
総 計	19.5	44.0	8.5	28.0	63.5	100.0

なお、抽出率補正を行って、福岡市の事業所のうち「就業規則上の規定がある」事業所の割合を算出してみると29.0%である。

「就業規則に規定がある」事業所は、従業員 300 人以上の事業では（法律上定められているため）100%であるものの、200～299 人の事業所では93.1%、100～199 人の事業所では86.0%、50～99 人の事業所では75.8%、30～49 人の事業所では50.0%と低くなっている。20～29 人以下の事業所では、50%に達していない。

したがって、(就業規則上の規定がなく)「運用上の取扱いをしている」事業所は、全体では、8.5%に過ぎないものの、1～4人の事業所では31.8%、5～9人の事業所では21.4%、10～19人の事業所では19.0%、20～29人の事業所では11.1%に上っている。

内容的には、「就業規則に規定している」179事業所のうち、105事業所、58.7%が「法律で定める範囲で対応している」と回答している。また、(就業規則上に規定していない)「運用上の取扱いをしている」24事業所のうち11事業所45.8%が「法律で定める範囲で対応している」と回答している。

次に、調査前1年間(平成19年)の育児休業取得実績を見ると、表1-10の通りである。全体として、282事業所のうち48事業所、17.0%に実績があった。実人員で見ると114人であり、これは282事業所の正規女性従業員7,430人の1.53%であった。

ただし、従業員規模別の抽出率の偏りを補正係数によって補正すると、取得率は2.2%と推計できる。

「就業規則の規定がある」事業所についてみると、取得実績がある事業所割合は24.0%に達するが、「運用上の取扱いをしている」事業所では、12.5%、「就業規則上も、運用上の取扱いもない」事業所の場合は、2.5%であった。「就業規則の規定がある」事業所での取得実績が抜群に高いことがわかる。

表 1-10 女性従業員の育休取得実績(平成19年)

(単位:事業所、%、人)												
	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	9人	10人	実績あり 合計	実績あり 割合	総 計
就業規則の規定あり、運用上の取扱いもある	3	5				1	1	1	1	12	21.8	55
就業規則の規定がある	15	7	5	2	1	1				31	25.0	124
運用上の取扱いとしている	3									3	12.5	24
就業規則上も運用上の取扱いもない	1	1								2	2.5	79
就業規則の規定あり(再掲)	18	12	5	2	1	2	1	1	1	43	24.0	179
総 計	22	13	5	2	1	2	1	1	1	48	17.0	282
(実人員)	22	26	15	8	5	12	7	9	10	114	1.53	7,430

次に、非正規従業員の育児休業取得実績を見ると、表1-11の通りである。全体として、282事業所中15事業所、5.3%で実績がある。実人員では17人で4,048人の非正規従業員に対して0.42%に過ぎなかった。

さらに、男性従業員の育児休業取得実績を見ると、表1-12の通り、全体として4事業所、4人とどまっており、282事業所の1.4%、および15,332人の従業員に対しては僅かに0.026%に過ぎなかった。

表 1-11 非正規職員の育休取得実績(平成 19 年)

(単位：事業所、人)					
	1人	3人	実績 あり 合計	実績 あり 割合	総 計
就業規則の規定あり、運用上の取り扱いもある	4	1	5	9.1	55
就業規則の規定がある	9		9	7.3	124
運用上の取扱としている	1		1	4.2	24
就業規則上も運用上の取扱もない				0.0	79
就業規則の規定あり(再掲)	13	1	14	7.8	179
総 計	14	1	15	5.3	282
(実人員)	14	3	17	0.42	4,048

表 1-12 男性正規従業員の育休取得実績(平成 19 年)

(単位：事業所、%、人)			
	1人	実績あり 割合	合 計
就業規則の規定あり、運用上の取り扱いもある		0	55
就業規則の規定がある	2	1.6	124
運用上の取扱としている	1	4.2	24
就業規則上も運用上の取扱もない	1	1.3	79
就業規則の規定あり(再掲)	2	1.1	179
総 計	4	1.4	282
(実人員)	4	0.026	15,332

以上の実績を、事業所の従業員規模に着目して見てみると、表 1-13 および表 1-14 の通り、正規女性従業員では 200～299 人の事業所 (44.8%)、300 人以上の事業所 (35.7%)、100～199 人の事業所 (32.0%) で取得実績のある事業所割合が高く、非正規従業員では 300 人以上の事業所 (17.9%) および 200～299 人の事業所 (13.0%) で高い。

表 1-13 女性従業員の事業所規模別育児休業取得実績（平成 19 年）

(単位：事業所、%、人)												
	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	9人	10人	実績あり 合計	実績あり 割合	総 計
1～4人	1									1	4.5	22
5～9人											0.0	28
10～19人	1									1	4.8	21
20～29人	2									2	22.2	9
30～49人											0.0	14
50～99人	2	2	1							5	8.1	62
100～199人	10	5			1					16	32.0	50
200～299人	5	3	2	1		1		1		13	44.8	29
300人以上	1	3	2	1		1	1		1	10	35.7	28
不 明											0.0	19
総 計	22	13	5	2	1	2	1	1	1	48	17.0	282
(実人数)	22	26	15	8	5	12	7	9	10	114	1.534	7,430

表 1-14 非正規従業員の事業所規模別育児休業取得実績（平成 19 年）

(単位：事業所、%、人)					
	1人	3人	実績 実績あり	実績あり	総 計
1～4人				0.0	22
5～9人	1		1	3.6	28
10～19人	1		1	4.8	21
20～29人				0.0	9
30～49人				0.0	14
50～99人	2		2	3.2	62
100～199人	2		2	4.0	50
200～299人	4		4	13.8	29
300人以上	4	1	5	17.9	28
不 明				0.0	19
総 計	14	1	15	5.3	282
(実人数)	14	3	17	0.42	4,048

②産前産後休業制度

労働基準法に基づく産前産後休業制度への対応実態を見ると表 1-15 の通りである。「就業規則の規定もあり、運用実績もある」事業所を含む「就業規則上の規定がある」事業所は、全体として 72.0%に及んでおり、育休の 63.5%を上回っている。「就業規則上の規定がなく、運用上の取扱いもない」事業所は 17.0%となっているが、これは育休の 28.0%よりもかなり低い。

従業員規模別に見ると、1～4 人では、「就業規則上の規定がある」事業所が僅か 18.2%という低率である。5～9 人、10～19 人でも「就業規則上の規定がある」事業所は 40%台にとどまっている。また、1～4 人、5～9 人、10～19 人や 30～49 人では「運用上の取扱いをしている」という形での対応が比較的多い。

表 1-15 従業員規模別事業所の産休への対応別割合

(単位：％)

	就業規則の規定、運用上の取扱いもある	就業規則の規定がある	運用上の取扱いをしている	就業規則上も運用上の取扱いもない	就業規則の規定あり(再掲)	総計
1～4人	0.0	18.2	40.9	40.9	18.2	100.0
5～9人	14.3	32.1	17.9	35.7	46.4	100.0
10～19人	23.8	19.0	38.1	19.0	42.9	100.0
20～29人	11.1	55.6	11.1	22.2	66.7	100.0
30～49人	21.4	42.9	21.4	14.3	64.3	100.0
50～99人	29.0	62.9	3.2	4.8	91.9	100.0
100～199人	24.0	72.0	2.0	2.0	96.0	100.0
200～299人	31.0	65.5	3.4	0.0	96.6	100.0
300人以上	28.6	71.4	0.0	0.0	100.0	100.0
不 明	5.3	0.0	5.3	89.5	5.3	100.0
総 計	21.6	50.4	11.0	17.0	72.0	100.0

一方、300 人以上は 100%が「就業規則上の規定がある」であり、50～99 人、100～199 人、200～299 人では「就業規則上の規定がある」が 9 割以上に達している。

次に、調査 1 年前（平成 19 年）の産休取得実績を見ておきたい。女性従業員の産休取得実績は表 1-16 の通り、全体で 282 事業所のうち 66 事業所、23.4%で取得されている。

表 1-16 女性従業員の産休取得特実績（平成 19 年）

(単位：事業所、人)

	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	9人	10人	実績あり合計	実績あり割合	総 計
就業規則の規定あり、運用上の取扱いもある	10	11		1		1	1	1		25	41.0	61
就業規則の規定がある	17	10	6	3	2				1	39	27.5	142
運用上の取扱いとしている	2									2	6.5	31
就業規則上も運用上の取扱いもない											0.0	48
就業規則の規定あり(再掲)	27	21	6	4	2	1	1	1	1	64	31.5	203
総 計	29	21	6	4	2	1	1	1	1	66	23.4	282
(実人数)	29	42	18	16	10	6	7	9	10	147	1.98	7,430

実人員は 147 人で、7,430 人のサンプル事業所の総女性従業員に対する取得率は、1.98%であった。産休制度への事業所の対応の違いによる取得状況を見ると、「就業規則上の規定があり、運用実績もある」事業所での取得率（事業所ベース）は 41.0%に達しており、きわめて高い。他方、「就業規則上の規定も運用上の取扱いもない」事業所の取得実績は 0%であった。また、非正規職員の産休取得状況は、表 1-17 の通りである。

表 1-17 非正規職員の産休取得実績（平成 19 年）

(単位：事業所、人)						
	1人	2人	3人	実績 あり 合計	実績 あり 割合	総計
就業規則の規定あり、運用上の取り扱いもある	5	1	1	7	11.5	61
就業規則の規定がある	7			7	4.9	142
運用上の取扱としている	1			1	3.2	31
就業規則上も運用上の取扱もない					48	48
就業規則の規定あり(再掲)	12	1	1	14	6.9	203
総 計	13	1	1	15	5.3	282
(実人数)	13	2	3	18	0.44	4,048

さらに、男性職員の産休取得状況は、表 1-18 の通りであった。

表 1-18 男性職員の産休取得実績（平成 19 年）

(単位：事業所、%、人)			
	1人	実績 あり 割合	合計
就業規則の規定あり、運用上の取り扱いもある		0	61
就業規則の規定がある	1	0.7	142
運用上の取扱としている	1	3.2	31
就業規則上も運用上の取扱もない		0	48
就業規則の規定あり(再掲)	1	0.49	203
総 計	2	0.71	282
(実人数)	2	0.013	15,332

以上のうち、女性職員の産休取得実績を、事業所の従業員規模別に見てみると、表 1-19 の通りである。取得実績のある 66 事業所のうち半数以上の 47 事業所、71.2%は 100～199 人以上の事業所であった。

表 1-19 事業所の従業員規模別女性職員の産休取得実績（平成 19 年）

(単位：事業所、人)												
	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	9人	10人	実績あり 合計	実績あり 割合	総 計
1～4人	1									1	4.5	22
5～9人											0.0	28
10～19人	2									2	9.5	21
20～29人	2									2	22.2	9
30～49人			1							1	7.1	14
50～99人	8	4		1						13	21.0	62
100～199人	8	7	2							17	34.0	50
200～299人	5	5	1	1	2			1		15	51.7	29
300人以上	3	5	2	2		1	1		1	15	53.6	28
不 明										0	0.0	19
総 計	29	21	6	4	2	1	1	1	1	66	23.4	282
(実人数)	29	42	18	16	10	6	7	9	10	147	1.98	7,430

③子の看護休暇制度

「育児・介護休業法」第 16 条 2 の第 1 項に規定されている「子の看護休暇」について、事業所がどのような対応を取っているかを見ると、表 1-20 のように、全体として、「就業規則に規定がある」事業所は、57.1%となっている。事業所の従業員規模別に見ると、大きな規模になるほど「就業規則に規定がある」割合が高まっており、明確に相関性がある。したがって、「就業規則上の規定も、運用実績もない」事業所と「運用上の取り扱いをしている」事業所を合計すると、1～4人で90.9%、5～9人で60.7%、10～19人で61.9%、20～299人で66.7%など、小規模な事業所では、ほぼ6割強に達している。

ただし、そのうち半数近くが、「運用上の取り扱いをしている」。

表 1-20 子ども看護休暇制度への対応状況

(単位：事業所、%)						
	就業規則の 規定、運用 上の取扱い もある	就業規則の 規定がある	運用上 の取扱い をしている	就業規則 上も運用 上の取扱い もない	就業規則 の規定あり (再掲)	総計
1～4人	0.0	9.1	50.0	40.9	9.1	100.0
5～9人	10.7	28.6	21.4	39.3	39.3	100.0
10～19人	14.3	23.8	28.6	33.3	38.1	100.0
20～29人	11.1	22.2	33.3	33.3	33.3	100.0
30～49人	14.3	35.7	28.6	21.4	50.0	100.0
50～99人	24.2	46.8	9.7	19.4	71.0	100.0
100～199人	20.0	54.0	4.0	22.0	74.0	100.0
200～299人	34.5	55.2	3.4	6.9	89.7	100.0
300人以上	28.6	53.6	7.1	10.7	82.1	100.0
不 明	0.0	0.0	5.3	94.7	0.0	100.0
総 計	18.4	38.7	14.9	28.0	57.1	100.0

次に、子の看護休暇の取得実績を女性職員についてみると、表 1-21 の通りであった。取得実績のあった 10 事業所はすべて、「就業規則上の規定がある」事業所である。282 事業所に対する割合は 3.5%で、取得実人員 30 人は、7,430 人の女性職員の 0.4%に過ぎなかった。短期間と考えられるこの休暇は、規定がない事業所では、有給休暇で消化されている可能性が高い。

表 1-21 女性職員の「子の看護休暇」取得実績（平成 19 年）

(単位：事業所、人、%)

	1人	2人	3人	4人	5人	10人	実績あり 合計	実績あり 割合	総 計
就業規則の規定、 運用上の取扱いもある	2	1				1	4	7.7	52
就業規則の規定がある	2	1	1	1	1		6	5.5	109
運用上の取扱いをしている							0	0	42
就業規則上も運用 上の取扱いもない							0	0	79
就業規則の規定あり(再掲)	4	2	1	1	1	1	10	6.2	161
総計	4	2	1	1	1	1	10	3.5	282
(実人数)	4	4	3	4	5	10	30	0.4	7,430

④その他の休暇

その他の休暇への対応状況を見ると、表 1-22 のように全体として就業規則上の規定を設けている事業所は 29.1%に過ぎず、法規定等がある他の項目に比較してかなり低い。そのうち、実際に「運用上の取り扱い（実績）」がある事業所は 3.2%に過ぎなかった。しかし、その他の休暇については（就業規則上の規定は設けていないが）「運用上の取り扱い…」をしている事業所が 16.0%であった。

事業所規模別に見ると、他の項目同様、規模が大きくなるほど就業規則上の規定化など対応がとられていることがわかる。

表 1-22 その他の休暇への対応状況

(単位：％)

	就業規則 の規定、 運用上の 取扱もある	就業規則 の規定が ある	運用上の 取扱をし ている	就業規則 上も運用 上の取扱 もない	就業規則 の規定あ り(再掲)	総計
1～4人	0.0	0.0	31.8	68.2	0.0	100.0
5～9人	3.6	17.9	7.1	71.4	21.4	100.0
10～19人	4.8	23.8	23.8	47.6	28.6	100.0
20～29人	0.0	22.2	22.2	55.6	22.2	100.0
30～49人	0.0	35.7	21.4	42.9	35.7	100.0
50～99人	3.2	29.0	19.4	48.4	32.3	100.0
100～199人	0.0	34.0	12.0	54.0	34.0	100.0
200～299人	10.3	34.5	20.7	34.5	44.8	100.0
300人以上	7.1	35.7	7.1	50.0	42.9	100.0
不 明	0.0	5.3	0.0	94.7	5.3	100.0
総 計	3.2	25.9	16.0	55.0	29.1	100.0

そこで、どのような休暇がとられているのかを記述回答欄から集計してみると、表 1-23 のとおりであった。休暇の内容としては、「地域活動・公的活動・ボランティア活動休暇」が 4 件、1.4%、「配偶者の出産立会い休暇」および「子弟の学校行事休暇」が 3 件、1.1% など 17 件、6.0%であり、有給休暇の改善として「半日休暇制度」が 3 件、1.1%、「有給休暇の積み立て制度」が 2 件、0.7%あった。また、時間内育児時間取得および休憩時間の延長などが回答されている。

表 1-23 その他の休暇の内容一覧（記述回答）

(単位：事業所、％)

内 容	回答数	割合
地域活動・公的活動・ボランティアでの休暇	4	1.4
配偶者の出産立ち会い休暇	3	1.1
子弟の学校行事休暇	3	1.1
慶弔休暇	2	0.7
バーステー休暇	1	0.4
夏休み	1	0.4
育児休暇	1	0.4
生理休暇	1	0.4
創立記念日	1	0.4
小 計	17	6.0
半日有給休暇制度	3	1.1
有給休暇の積立制度	2	0.7
小 計	5	1.8
時間内育児時間・休憩時間延長	2	0.7
小 計	2	0.7
合 計	24	8.5
サンプル事業所数	282	100.0

⑤短時間勤務制度

「育児・介護休業法」第23条第1項（3歳未満の子を養育する従業員対応）または第24条第1項（小学校就学前の子を養育する従業員対応）に規定されている短時間勤務制度への対応状況を見ると、表1-24のように、全体として29.8%の事業所が就業規則上に規定して

表 1-24 短時間勤務制度への対応状況

(単位：％)

	就業規則 の規定、 運用上の 取扱もある	就業規則 の規定が ある	運用上の 取扱をし ている	就業規則 上も運用 上の取扱 もない	就業規則 の規定あり(再掲)	総計
1～4人	0.0	0.0	13.6	86.4	0.0	100.0
5～9人	0.0	10.7	10.7	78.6	10.7	100.0
10～19人	4.8	4.8	33.3	57.1	9.5	100.0
20～29人	0.0	11.1	22.2	66.7	11.1	100.0
30～49人	0.0	21.4	7.1	71.4	21.4	100.0
50～99人	9.7	25.8	22.6	41.9	35.5	100.0
100～199人	4.0	30.0	16.0	50.0	34.0	100.0
200～299人	27.6	34.5	20.7	17.2	62.1	100.0
300人以上	21.4	39.3	7.1	32.1	60.7	100.0
不 明	0.0	5.3	0.0	94.7	5.3	100.0
総 計	8.2	21.6	16.3	53.9	29.8	100.0

いるものの、53.9%は規定をもっていない。就業規則に規定があつて、かつ、運用実績がある事業所は8.2%に過ぎない。他方、就業規則に規定していないが運用上の取り扱いがあつた事業所が、規模の大小にあまり関係なく（＝分散的に）16.3%あつた。

事業所規模別に見ると、法の対象となつている300人以上の事業所および200～299人の事業所では、「就業規則上の規定がある」ものは60%を超えているが、50～99人、100～199人の事業所では30%台に過ぎない。30～49人が20%台、それよりも小規模事業所では10%台となつている。

その内容について記述回答欄を整理してみると、表1-25の通りである。

回答は、大きく、「対応・実施の仕方」、「対応の内容」、「対象者」、「その他」に類型化できる。「対応・実施の仕方」では、「従業員の申出によって適宜対応」が最も多く20、次いで、「就業規則に従い実施」14であるが、「必要に応じて実施」11も含めると「従業員の申出によって適宜対応」が31と抜群に多い。「対応の内容」については、「始業時、就業時核1時間」合計2時間程度の時間短縮という回答が最も多い。「対象者」については、休業からの復帰者が多いようである。

表 1-25 短時間勤務制度の内容等について（記述回答）

（単位：事業所）

	就業規則 の規定、 運用上の 取扱もある	就業規則 の規定が ある	運用上の 取扱をし ている	就業規則 上も運用 上の取扱 もない	総計
＜対応・実施の形態＞					
就業規則に従い実施	4	10			14
従業員の申し出により適宜対応	5	2	13		20
必要に応じて実施			5	6	11
平成20年より導入予定			1		1
策定を検討				1	1
対象者がいない				1	1
＜適宜対応の内容＞					
2時間程度の短縮は認める （始業時、終業時各1時間）	4	2			6
1～2時間程度の短縮は認める		1	1		2
1時間程度の短縮は認める		1	1		2
30分短縮、残業上限の制定		1			1
申し出により週3回程度	1				1
＜対象者について＞					
育休からの復帰社員を対象			1		1
復帰後1時間程度の早退	1				1
復帰後慣れるまで、半日休暇等			1		1
時短従事、1才～6才まで	1				1
非正社員（パート）に限り運用			2		2
＜その他＞					
勤務体系が3種類あり変更可			2		2
所定労働時間6時間		1			1
実施していない・回答なし	7	43	19	144	213
総計	23	61	46	152	282

⑥フレックスタイム制

「育児・介護休業法」第24条第1項により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている措置のうち、フレックスタイム制に対する対応状況を見えると、表 1-26 の通りである。

全体として、就業規則上に規定している事業所は、8.9%に過ぎず、そのうち運用実績がある事業所は2.1%にとどまっている。ただし、（就業規則に規定していないが）「運用上の取り扱いをしている」という事業所が8.9%ある。

事業所規模別に見ると、「就業規則上に規定している」事業所は、30～499人、100～199人、200～299人および300人以上については10%を超えているものの、それ以外、特に小規模事業所では低率にとどまっている。

表 1-26 フレックスタイム制への対応状況

(単位：％)

	就業規則 の規定、 運用上の 取扱もある	就業規則 の規定が ある	運用上の 取扱をして いる	就業規則 上も運用 上の取扱 もない	就業規則 の規定あり (再掲)	総計
1～4人	0.0	0.0	9.1	90.9	0.0	100.0
5～9人	0.0	3.6	7.1	89.3	3.6	100.0
10～19人	0.0	4.8	14.3	81.0	4.8	100.0
20～29人	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
30～49人	0.0	14.3	7.1	78.6	14.3	100.0
50～99人	0.0	8.1	17.7	74.2	8.1	100.0
100～199人	8.0	8.0	10.0	74.0	16.0	100.0
200～299人	6.9	6.9	3.4	82.8	13.8	100.0
300人以上	0.0	10.7	0.0	89.3	10.7	100.0
不 明	0.0	5.3	0.0	94.7	5.3	100.0
総 計	2.1	6.7	8.9	82.3	8.9	100.0

因みに、産業別にフレックスタイム制への対応を見ると、表 1-27 のように、教育・学習支援業（33.3％）や複合サービス業（25.0％）および運輸業（12.5％）などで「就業規則上の規定がある」事業所割合が高い。また、運輸業（16.7％）やサービス業（12.5％）、卸・小売業（11.3％）では「運用上の取り扱い」をする事業所が比較的多い。

表 1-27 産業別事業所のフレックスタイム制への対応状況

(単位：％)

	就業規則 の規定、運用 上の取扱もある	就業規則 の規定がある	運用上の 取扱をして いる	就業規則 上も運用 上の取扱 もない	就業規則 の規定あり (再掲)	総計
鉱業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
建設業	0.0	2.6	2.6	94.7	2.6	100.0
製造業	3.4	6.9	10.3	79.3	10.3	100.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
情報・通信業	0.0	10.0	10.0	80.0	10.0	100.0
運輸業	4.2	8.3	16.7	70.8	12.5	100.0
卸・小売業	0.0	9.4	11.3	79.2	9.4	100.0
金融・保険業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
不動産業	10.0	0.0	0.0	90.0	10.0	100.0
飲食店、宿泊業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
医療、福祉	0.0	7.4	7.4	85.2	7.4	100.0
教育、学習支援業	0.0	33.3	0.0	66.7	33.3	100.0
複合サービス業	25.0	0.0	0.0	75.0	25.0	100.0
サービス業	3.6	3.6	12.5	80.4	7.1	100.0
不 明	0.0	20.0	0.0	80.0	20.0	100.0
総 計	2.1	6.7	8.9	82.3	8.9	100.0

⑦テレワーク制

厚生労働省「行動計画策定指針」に掲げられている、テレワーク制を取り入れている事業所は、表 1-28 のように、わずかに 2 事業所であり、(就業規則上の規定化はしておらず)「運用上の取り扱い」をしている事業所が 5 事業所にとどまっている。

表 1-28 テレワーク制への対応状況

(単位：事業所)

	就業規則 の規定、 運用上の 取扱もある	就業規則 の規定が ある	運用上の 取扱をして いる	就業規則 上も運用 上の取扱 もない	就業規則 の規定あ り(再掲)	総計
1～4人				22	0	22
5～9人			1	27	0	28
10～19人				21	0	21
20～29人				9	0	9
30～49人		1		13	1	14
50～99人			3	59	0	62
100～199人			1	49	0	50
200～299人	1			28	1	29
300人以上				28	0	28
不 明				19	0	19
総 計	1	1	5	275	2	282

⑧長時間労働削減措置(所定外労働をさせない制度)

「育児・介護休業法」第 24 条第 1 項により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている措置のうち、長時間労働の削減措置への対応状況を見ると、表 1-29 のように、「就業規則上規定している」事業所は、全体として 25.5%であり、うち「運用上の取り扱い」がある事業所は 4.6%に過ぎない。これに対して、(就業規則上の規定しておらず)「運用上の取り扱いをしている」事業所が 24.0%と比較的高い割合に上っている。

事業所規模別に見ると、「就業規則上規定している」事業所は、規模が大きくなるにしたがって高い割合となっており、規模との相関が高いものの、100～199 人、200～299 人の割合が高い事業所でもその水準は 40%台にとどまっている。

表 1-29 長時間労働の削減措置への対応状況

(単位：％)

	就業規則 の規定、 運用上の 取扱もある	就業規則 の規定が ある	運用上の 取扱をし ている	就業規則 上も運用 上の取扱 もない	就業規則 の規定あ り(再掲)	総計
1～4人	0.0	0.0	13.6	86.4	0.0	100.0
5～9人	3.6	3.6	17.9	75.0	7.1	100.0
10～19人	0.0	9.5	19.0	71.4	9.5	100.0
20～29人	0.0	22.2	22.2	55.6	22.2	100.0
30～49人	0.0	14.3	28.6	57.1	14.3	100.0
50～99人	4.8	27.4	30.6	37.1	32.3	100.0
100～199人	6.0	28.0	28.0	38.0	34.0	100.0
200～299人	13.8	34.5	31.0	20.7	48.3	100.0
300人以上	7.1	35.7	35.7	21.4	42.9	100.0
不 明	0.0	5.3	0.0	94.7	5.3	100.0
総 計	4.6	20.9	24.8	49.6	25.5	100.0

⑨事業所内託児諸制度

「育児・介護休業法」第24条第1項により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている措置のうち、事業所内託児諸制度への対応状況を見ると、「就業規則上の規定がある」事業所は5事業所、1.8%、「運用上の取扱いをしている」事業所は10事業所、3.5%に過ぎない。

表 1-30 事業所内託児所制度への対応状況

(単位：％)

	就業規則 の規定が ある	運用上の 取扱をし ている	就業規則 上も運用 上の取扱 もない	総計
1～4人	0.0	0.0	100.0	100.0
5～9人	0.0	0.0	100.0	100.0
10～19人	0.0	9.5	90.5	100.0
20～29人	0.0	0.0	100.0	100.0
30～49人	0.0	0.0	100.0	100.0
50～99人	1.6	6.5	91.9	100.0
100～199人	2.0	0.0	98.0	100.0
200～299人	10.3	0.0	89.7	100.0
300人以上	0.0	14.3	85.7	100.0
不 明	0.0	0.0	100.0	100.0
総 計	1.8	3.5	94.7	100.0

⑩再雇用措置

厚生労働省「行動計画策定指針」に掲げられている、再雇用特別措置への対応状況についてみると、表 1-31 に見るように、「就業規則上の規定がある」事業所割合は、24.8%に過

ぎず、75.2%は「…規定がない」。しかし、うち 19.5%は「運用上の取扱いをしている」のが実態である。

表 1-31 再雇用制度への対応状況

(単位：％)

	就業規則 の規定、 運用上の 取扱いもある	就業規則 の規定が ある	運用上の 取扱いをし ている	就業規則 上も運用 上の取扱い もない	就業規則 の規定あり(再掲)	総計
1～4人	0.0	0.0	9.1	90.9	0.0	100.0
5～9人	0.0	0.0	7.1	92.9	0.0	100.0
10～19人	0.0	23.8	28.6	47.6	23.8	100.0
20～29人	11.1	22.2	11.1	55.6	33.3	100.0
30～49人	0.0	14.3	28.6	57.1	14.3	100.0
50～99人	9.7	16.1	29.0	45.2	25.8	100.0
100～199人	4.0	34.0	20.0	42.0	38.0	100.0
200～299人	13.8	34.5	13.8	37.9	48.3	100.0
300人以上	14.3	21.4	28.6	35.7	35.7	100.0
不 明	0.0	5.3	0.0	94.7	5.3	100.0
総 計	6.0	18.8	19.5	55.7	24.8	100.0

⑪人事評価の見直し

育児休業などの WLB 推進のための制度や運用を進めるのに伴って、人事評価の見直しも必要になるケースがある。人事評価の見直しへの対応状況を見ると、表 1-32 のように、「就業規則上の見直した」事業所は、22.7%に過ぎず、「運用上の取扱いをしている」事業所が 20.6%、「就業規則上も、運用上も見直ししていない」事業所が 56.7%に及んでいる。

表 1-32 人事評価の見直しへの対応状況

(単位：％)

	就業規則 の規定、 運用上の 取扱いもある	就業規則 の規定が ある	運用上の 取扱いをし ている	就業規則 上も運用 上の取扱い もない	就業規則 の規定あり(再掲)	総計
1～4人	0.0	0.0	9.1	90.9	0.0	100.0
5～9人	7.1	7.1	14.3	71.4	14.3	100.0
10～19人	0.0	19.0	9.5	71.4	19.0	100.0
20～29人	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	100.0
30～49人	7.1	21.4	21.4	50.0	28.6	100.0
50～99人	3.2	14.5	32.3	50.0	17.7	100.0
100～199人	10.0	22.0	20.0	48.0	32.0	100.0
200～299人	17.2	20.7	24.1	37.9	37.9	100.0
300人以上	10.7	28.6	25.0	35.7	39.3	100.0
不 明	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
総 計	6.4	16.3	20.6	56.7	22.7	100.0

次に、見直しの内容を記述回答欄から集計してみると、表 1-33 のように、「休業によるマイナス評価はしない」と「必要・申出に応じて実施」という 2 つに集約された。

表 1-33 人事評価の見直し内容（記述回答欄）

(単位：事業所、%)

人事評価見直し内容		就業規則の規定、運用上の	就業規則の規定がある	運用上の取扱をしている	就業規則上も運用上の取扱	総計
実数	休業によるマイナス評価はしない	14	7	25		46
	必要・申出に応じて実施	1	5	12		18
	対象者がいない				3	3
	回答なし	3	34	21	157	215
	総 計	18	46	58	160	282
割合	休業によるマイナス評価はしない	77.8	15.2	43.1	0.0	16.3
	必要・申出に応じて実施	5.6	10.9	20.7	0.0	6.4
	対象者がいない	0.0	0.0	0.0	1.9	1.1
	回答なし	16.7	73.9	36.2	98.1	76.2
	総 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(3) WLB 対策に取り組んだきっかけ

WLB(ワーク・ライフ・バランス)対策に取り組むことになったきっかけを知ることとは、今後の推進対策にとっての重要なヒントになる。記述回答欄の回答を類型化して集計してみると、表 1-34 の通りである。

最大のきっかけは、法制化であり 66 事業所 23.4%を占めている。次いで、人材確保で 40 事業所、14.2%、さらに、「社会的潮流を感じて」が 17 事業所 6.0%、「社員の要請」も 10 事業所、3.5%、「業界等の影響」4 事業所、1.4%などとなっている。

表 1-34 WLB 対策に取り組むことになったきっかけ

(単位：事業所)

区分	きっかけ	就業規則の規定あり、運用上の取り扱いもある	就業規則の規定がある	運用上の取扱をしている	就業規則上も運用上の取扱もない	総計
法制化	法制化された為	12	31	7	2	52
	法制化された為 経営者の方針		1			1
	法制化された為 経営者の方針 女性社員の意識変化		1			1
	法制化された為 経験者の雇用の為		1			1
	法制化された為 支援企業で女性が多いから		1			1
	法制化された為 社員からの要望		2			2
	法制化された為 女性社員の出産対応		1			1
	法制化された為 人材確保の為	3	2			5
	法制化された為 長時間労働を減らし効率化のため	1				1
66	法制化された為 労働環境改善の為		1			1
人材確保のため	若年層社員のために規則化に取り組む		1			1
	人材確保の為	19	14		4	37
	人材確保の為 社内結婚への対応			1		1
40	人材確保の為 地域との融和	1				1
社会的潮流を感じて	関連の研修会参加	1				1
	時代の流れ社会の要請	1				1
	社会的な要請を感じて	1	2			3
	世間並の制度導入の必要性を認識				1	1
	男女均等雇用には不可欠		1			1
	福利厚生の一環として	3	3			6
	有給休暇の改善へ取り組んで		1			1
	社長の方針	1	1			2
17	代表者としての基本的な考えによる			1		1
社員の要請	育児休暇の初申請を契機に		1			1
	社員からの要望を契機に		2	1	1	4
	社員の出産を契機に		2		1	3
	直面してから	1				1
10	保育料の補助		1			1
業界等の影響	中小企業家同友会等での情報による	1				1
	電気工事協同組合の指導により取組んだ		1			1
	同業他社との歩調を合わせる為		1			1
4	グループ企業内の指針統一		1			1
公的指導	県知事より子育て応援宣言の事業所の表札があった				1	1
	公的な情報により取組むようになった				1	1
3	公的指導により策定				1	1
市優遇措置対応	派遣業資格を取得し、両立支援の必要性を感じた				1	1
2	福岡市の制度に準じる	1				1
その他	特になし		3	3	6	12
	対象者がいない為、取組んでいない		5	5	7	17
	数年前から取組んでいる		1			1
	子育て支援の取組方法がわからない				1	1
32	託児室を設置した				1	1
回答なし		9	42	6	52	108
総 計		55	124	24	79	282

(4) 取り組んだ結果、社内に生じた変化(効果)など(2年間の比較)

WLB（ワーク・ライフ・バランス）対策に取り組んだ結果、事業所内に起こった変化（効果）などを、事業所自身がどのように受け取っているかについてみると、表 1-35 の通りである。調査は、質問者が表のような項目を質問し、影響・効果があったという回答を計上したものである。なお、割合は対象事業所総数に対する各質問項目の回答数の割合である。

表 1-35 取り組んだ結果社内に起こった変化や効果など（2 年間との比較）(1)

(単位：%)

	業務の効率化・向上				職場環境改善		人材確保・活用の改善			企業イメージ向上	全体評価	マイナス評価	事業所数
	仕事の進め方の効率化や業務改善に役	労働時間に対する意識が変化し生産性が	育児介護経験により、従業員の視野が	従業員のストレスが減った	従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が	企業や職場への従業員の愛着や信頼が高	女性従業員の定着率が向上した	意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ	優秀な人材の確保が以前より容易になった	社会的責任を果たす企業のイメージが高	総体的にみて、経営にとって、効	現場管理職のマネジメントが難しくなっ	
1～4人	0.0	4.5	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22
5～9人	3.6	0.0	0.0	0.0	7.1	17.9	0.0	3.6	0.0	7.1	3.6	0.0	28
10～19人	9.5	0.0	0.0	0.0	9.5	14.3	4.8	4.8	0.0	4.8	4.8	0.0	21
20～29人	11.1	0.0	11.1	0.0	33.3	22.2	22.2	33.3	11.1	11.1	11.1	0.0	9
30～49人	0.0	0.0	0.0	0.0	21.4	14.3	7.1	14.3	0.0	7.1	0.0	0.0	14
50～99人	4.8	1.6	4.8	4.8	19.4	35.5	24.2	19.4	8.1	35.5	21.0	3.2	62
100～199人	18.0	6.0	16.0	6.0	32.0	46.0	46.0	30.0	12.0	50.0	24.0	4.0	50
200～299人	27.6	17.2	37.9	6.9	41.4	55.2	55.2	44.8	24.1	55.2	55.2	10.3	29
300人以上	17.9	7.1	17.9	0.0	25.0	39.3	42.9	35.7	10.7	42.9	25.0	3.6	28
不 明	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	0.0	0.0	19
合 計	10.3	4.3	9.9	2.8	20.2	30.5	25.2	20.6	8.2	28.7	18.1	2.8	282

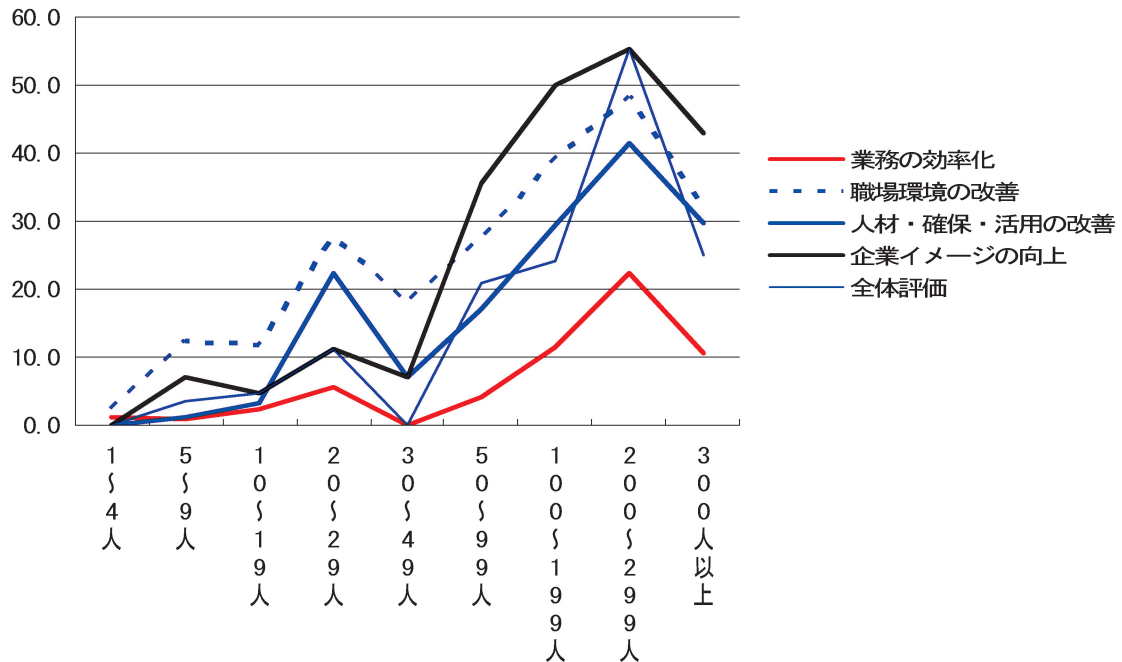
全体として、最も高い回答を得た項目は、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」で、30.5%の事業所が肯定している。次いで、「社会的責任を果たす企業のイメージが高まった」で 28.7%、さらに、「女性従業員の定着率が向上した」（25.2%）、「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」（20.6%）、「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が強まった」（20.2%）などが続いており、「総体的に見て経営にとって効果があった」という回答が 18.1%であった。

一方、業務の効率化・向上に関する各項目は 2.8%～10.3%とおおむね低率にとどまっている。わずかではあるが「現場管理のマネジメントが難しくなった」というマイナス評価もあった（2.8%）。

表 1-35 の 12 の選択枝を、効果の類型によって「業務の効率化」、「職場環境の改善」、「人材確保・活用の改善」、「企業イメージの向上」の 4 つにくくってみると、平均して、「人材確保・活用の改善」効果が最も高く（54.3%）、次いで「企業イメージの向上」（28.7%）であり、さらに「職場環境の改善」効果（25.4%）の順であった。「業務の効率化」効果は 6.8%と低率であった。

従業員規模別に見ると、50～99 人、100～199 人、200～299 人、300 人以上の規模で高い回答率となっている。また、全体では低率であった業務効率化・向上関連の項目でも、「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った」は 200～299 人では 27.6%の回答率になっているし、「育児介護経験により従業員の視野が広がった」でも 37.9%に達していることは注目に値する。以上の関係をグラフによって示したものが図 1-1 である。

図 1-1 従業員規模別、効果 4 種類の回答率



次に、育児休業制度への対応別に、事業所内に起こった変化（効果）等についての受け取り方を見ていくと、表 1-36 のように、「就業規則上の規定を持っており、運用の取扱いもある」事業所において各項目で抜群に高い回答率となっている。他方、（就業規則上の規定がなく）「運用上の取扱いをしている」事業所や「就業規則上の規定もなく、運用上の取扱いもない」事業所では、多くの項目で一桁の回答にとどまっている。「就業規則上の規定がある」（が運用実績はない）事業所が、両者の中間の回答率水準となっていることがわかる。

この結果は、実際に就業規則上規定化し、運用の実績がある事業所が、事業所内の変化や効果を強く受け取っていることを示していると考えてよい。

表 1-36 取り組んだ結果社内に起こった変化や効果など（2 年間との比較）（2）

(単位：%)

	業務の効率化				職場環境の改善		人材確保・活用の改善			企業イメージ	全体評価	マイナス評価	
育休への対応	仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った	労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった	育児介護経験により、従業員の視野が広がった	従業員のストレスが減った	従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が醸成された	企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった	女性従業員の定着率が向上した	意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ	優秀な人材の確保が以前より容易になった	社会的責任を果たす企業のイメージが高まった	総体的にみて、経営にとって、効果があった	現場管理職のマネジメントが難しくなった	回答数
就業規則の規定あり、運用上の取り扱いもある	30.9	3.6	20.0	1.8	36.4	67.3	54.5	47.3	5.5	72.7	50.9	3.6	55
就業規則の規定がある	8.1	6.5	12.1	3.2	23.4	29.8	28.2	20.2	15.3	27.4	14.5	4.8	124
運用上の取扱としている	4.2	4.2	4.2	0.0	4.2	16.7	4.2	4.2	0.0	8.3	4.2	0.0	24
就業規則上も運用上の取扱もない	1.3	1.3	1.3	3.8	8.9	10.1	6.3	7.6	1.3	6.3	5.1	0.0	79
合 計	10.3	4.3	9.9	2.8	20.2	30.5	25.2	20.6	8.2	28.7	18.1	2.8	282

さらに、前3期の「売上高が増加している」事業所、「横ばい」の事業所、「低下している」事業所に分けて、事業所内の変化や効果をどう受け取っているかを見てみると、表 1-37 の通りである。

表 1-37 業績（売上高）別の取り組んだ結果社内に起こった変化や効果など（2 年間との比較）（3）

(単位：%)

	業務の効率化 (4 項目平均)	職場環境改善 (2 項目平均)	人材活用・確保の改善 (3 項目平均)	企業イメージ向上	全体評価	マイナス評価
売上増加事業所	6.5	24.0	52.0	29.0	16.0	3.0
売上横ばい事業所	8.0	28.2	55.3	29.1	22.3	3.9
売上減少事業所	5.3	23.0	50.8	29.5	13.1	1.6
不 明	6.9	25.0	72.2	22.2	22.2	0.0
合 計	6.8	25.4	54.3	28.7	18.1	2.8

「売上高横ばい」事業所の回答率が多くの項目において最も高く、次いで、「売上高増加」事業所の回答率が高く、「売上高減少」事業所の回答率は「企業イメージの向上」を除く各項目で最も低い。しかし、その差は小さく、明確ではない。この結果から、業績（売上高）と WLB 対策の影響・効果との間には正の相関関係は認められないと判断される。

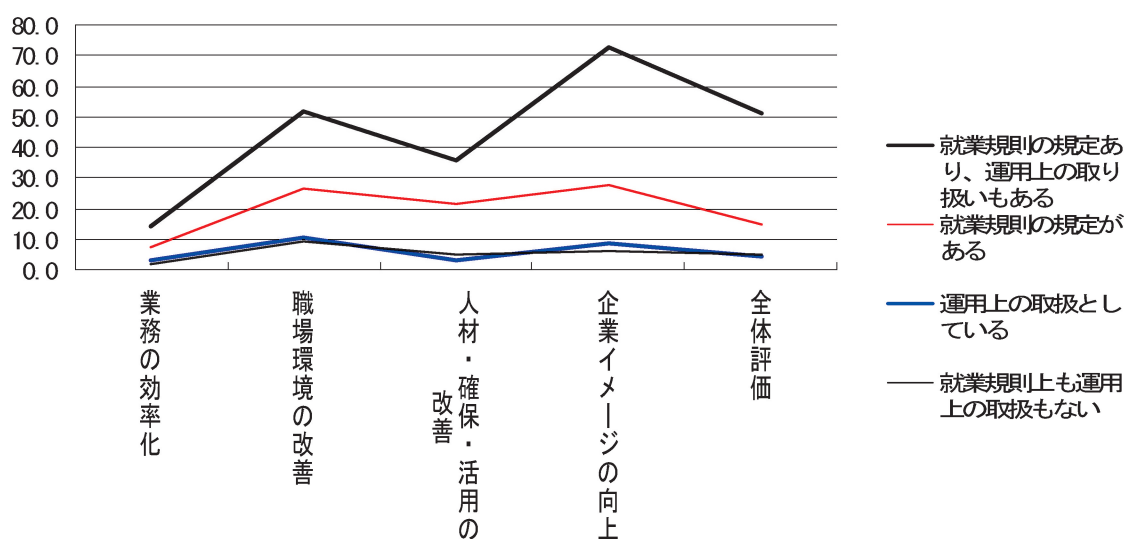
その理由は、WLB 対策は、「職場環境の改善」や「人材確保・活用の改善」、「企業イメージの向上」など、その発現に一定の期間を要するような効果が主なものであるが、多くの導入事業所での導入後の期間が短く、業績（売上高）に反映されないためであると推測される。

次に、育児休暇制度への対応別に、上記の4つの効果類型ごとの回答率を見ると、図 1-2

の通りである。

「就業規則上の規定があり、運用実績もある」事業所の回答率が 4 効果類型すべてで最も高く、次いで「就業規則上の規定がある」事業所である。「運用上の取扱いをしている」事業所の回答率は低く、「就業規則上の規定もなく、運用実績もない」事業所と大差がなかった。

図 1-2 育児休業制度への対応別、社内に起こった変化・効果への回答率



ところで、育児休業制度など WLB 対策の導入にとどまらず、合わせて人事評価の見直しにまで踏み込んでいる事業所がある。表 1-38 のように、育休制度を規定化している（(A) および (B)）179 事業所では、56 事業所（(1) および (2)）、31.3% が人事評価の見直しを規定化している。規定化はしていないが運用上見直しを行っている事業所も 45、25.1% と多く、合わせて 62.0% は人事評価の見直しを行っている。

次に、育休制度の取扱い実績がある事業所（(A) および (C)）だけを取り出して、人事評価の見直しにまで踏み込んで WLB 対策を採っている事業所と区別して、事業所内の変化や効果をどのように受け取っているかを見ると、図 1-3 の通りである。いずれの効果類型とも人事評価の見直しをしている事業所の回答率(肯定率)が、各類型の総事業所よりも上回っていることが判る。

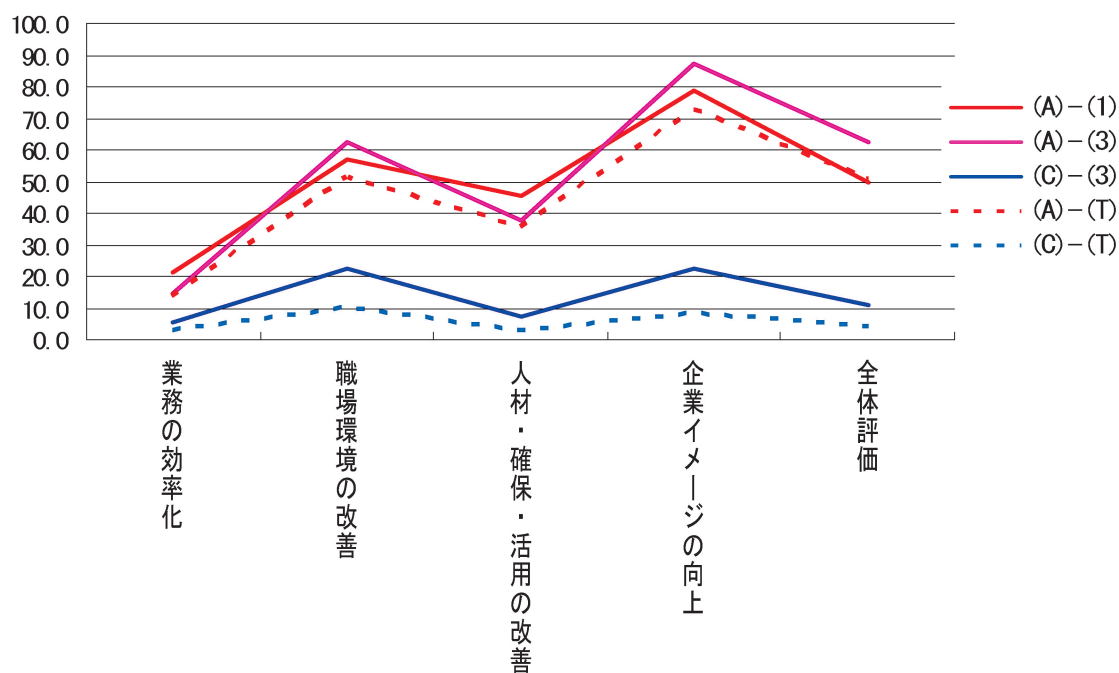
このことから、人事評価の見直しが業務マネジメントの一定の見直しや改善にもつながっており、育休運用（取得）がより効果を生みやすい形で実施されているという推測が可能であろう。

表 1-38 育休制度への対応×人事評価見直しへの対応の状況

(単位：事業所)

		人事評価の見直しへの対応				合 計
		就業規則 の規定あり、運用 上の取り扱いもあ	就業規則 の規定が ある(2)	運用上の 取扱として いる(3)	就業規則 上も運用 上の取扱 もない(4)	
育休制 度への 対応	就業規則の規定あり、運用 上の取り扱いもある(A)	14	6	24	11	55
	就業規則の規定がある(B)	3	33	21	67	124
	運用上の取扱としている(C)			9	15	24
	就業規則上も運用上の取扱 もない(D)	1	7	4	67	79
	合 計	18	46	58	160	282

図 1-3 育休運用事業所全体および人事評価見直しあり事業所の効果類型ごとの回答率



(5) 行政等への要望

①事業主行動計画作成状況

「次世代支援対策推進法」に基づく事業主計画策定状況を見ると、同法が対象とする従業者数 300 人以上では、改定中が 17.9%、策定中・策定検討中が 21.4%であり、60.7%は「回答なし」であった。200～299 人の事業所では、改定中および策定済みの事業所は合わせて 13.7%であったが、策定中・策定検討中が 41.4%に及んでいる。それ以外の階層では「回答なし」が 80.0%を超えており、態度未定という状態である。

表 1-39 次世代支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定状況

(単位：%)					
	改定中	策定済み	策定中・ 策定検討中	回答なし	合計
1～4人	0.0	0.0	4.5	95.5	100.0
5～9人	0.0	0.0	3.6	96.4	100.0
10～19人	9.5	0.0	4.8	85.7	100.0
20～29人	0.0	11.1	11.1	77.8	100.0
30～49人	0.0	7.1	7.1	85.7	100.0
50～99人	0.0	0.0	12.9	87.1	100.0
100～199人	2.0	2.0	16.0	80.0	100.0
200～299人	10.3	3.4	41.4	44.8	100.0
300人以上	17.9	0.0	21.4	60.7	100.0
不 明	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
合 計	3.9	1.4	13.8	80.9	100.0

②未策定の理由

未策定の理由を見ると表 1-40 のように、全体では、「資金人材面で余裕がない」(19.1%)が最も多く、「策定する義務がない」(18.1%)などが多いが、300 人以上の事業所では、「両立支援への取り組み方がわからない」(25.0%)が最も多く、次いで「策定の仕方がわからない」(14.3%)となっており、200～299 人の事業所では、「資金人材面で余裕がない」(17.2%)が最も多く、次いで、「確定しても実現の見込みがない」(10.3%)となっており、未策定の理由に大きな違いがある。

表 1-40 未策定の理由

(単位：％)

	取り組み方が 判らない	策定の仕方が わからない	策定しても実現の 見込みがない	策定する義務が ない	資金人材面で 余裕がない	その他	回答なし	総 計
1～4人	22.7	0.0	0.0	18.2	18.2	27.3	13.6	100.0
5～9人	21.4	3.6	7.1	7.1	21.4	25.0	10.7	100.0
10～19人	9.5	4.8	4.8	28.6	19.0	14.3	19.0	100.0
20～29人	0.0	0.0	0.0	33.3	11.1	11.1	44.4	100.0
30～49人	7.1	14.3	0.0	7.1	50.0	0.0	21.4	100.0
50～99人	16.1	9.7	1.6	33.9	14.5	8.1	16.1	100.0
100～199人	8.0	8.0	2.0	24.0	28.0	4.0	26.0	100.0
200～299人	6.9	3.4	10.3	3.4	17.2	3.4	55.2	100.0
300人以上	25.0	14.3	3.6	3.6	10.7	10.7	32.1	100.0
不 明	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	10.5	84.2	100.0
合 計	13.1	6.7	3.2	18.1	19.1	10.6	28.7	100.0

③法改正の動きに対して市に求める支援

100 人以上の事業所の事業主に行動計画策定が義務化される「次世代支援対策促進法」改正の動きがあるが、それに関連する支援策として市行政に何を求めるかを訊いた。

その結果は表 1-41 のとおりである。全体としては、「計画策定セミナーの開催」が最も多く 12.8%、次いで「その他」(10.3%)、「行動計画の事例紹介、企業紹介」(9.2%)などとなっている。同改正の対象となる 100～199 人、200～299 人の事業所についてみると、「計画策定セミナーの開催」26.0%、27.6%で最も多く、次いで、「行動計画の事例紹介、企業紹介」が 18.0%、27.6%となっているが、既に同法の対象となっている 300 人以上事業所では、「策定にかかる経費の補助」が 32.1%と最も高くなっている。

表 1-41 法改正の動きに対して市に求める支援

(単位：％)

	計画策定セ ミナーの 開催	計画ア ドバイ ザーの 派遣	策定に 係る経 費補助	相談窓 口の開 設	行動計 画の事 例紹介、 企業紹介	その他	回答なし	総 計
1～4人	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.7	77.3	100.0
5～9人	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	14.3	82.1	100.0
10～19人	9.5	0.0	0.0	0.0	9.5	23.8	57.1	100.0
20～29人	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	22.2	55.6	100.0
30～49人	0.0	0.0	7.1	0.0	7.1	14.3	71.4	100.0
50～99人	6.5	1.6	1.6	1.6	8.1	8.1	72.6	100.0
100～199人	26.0	0.0	12.0	6.0	18.0	0.0	36.0	100.0
200～299人	27.6	0.0	6.9	6.9	27.6	0.0	24.1	100.0
300人以上	28.6	0.0	32.1	14.3	3.6	10.7	21.4	100.0
不 明	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.8	84.2	100.0
合 計	12.8	0.4	7.4	3.5	9.2	10.3	56.4	100.0

表 1-42 法改正の動きに対して市に求める支援の「その他」（記述回答）

その他の意見	件数
同レベルの会社間の情報交換の場が欲しい	1
同レベルの企業間の情報交換が必要	1
他企業との情報交換が必要	1
行動計画の内容、目的が明確でない 企業間の情報交換が必要	1
「見本」を送ってほしい	1
行動計画の策定の仕方がわからない	1
中小企業向けの窓口が欲しい	1
資金人材面で余裕がない	1
その他	14
回答なし	268
総 計	282

全体で、10.3%を占めた「その他」の意見を記述回答欄から見ると、表 1-42 のように、「情報交換の機会がほしい」という意見に集約されよう。

④市行政に求めること（自由意見）

最後に、市行政に求める自由意見についてまとめてみると、表 1-43 の通りである。類似意見をくくってみると、最も多くくりは、託児所・保育所に関する要望で回答総数(意見件数)83 件の 47.0%に達している。

次が経済的支援の要請についての意見で 13 件、15.7%であった。次が市の関与のあり方に関する意見で、9 件、10.8%、さらに、事業所内託児所に関する要望で 8 件、9.6%であり、育児施設の増強に関する要望が極めて強いことが判る。

表 1-43 WLB 推進に関し市行政に求めること(自由意見)

	市に求めること	就業規則の規定、運用上の取扱がある	就業規則の規定がある	運用上の取扱をしている	就業規則上も運用上の取扱もない	総計
市の関与のあり方	自社での組み立て等について検討するには時間を要するので、行政より企業訪問し、積極的な推進役を果す支援をお願いしたい		1			1
	実施例、記載例等、法令をおとし込んだ形の文章等を増やしてほしい	1				1
	中小企業向けの具体的取組方法を明確にすべきである			1		1
	今まで県労働局よりの情報提供が中心であったが、今後は市からの積極的な働きかけを望みたい		1			1
	市からの事業主に対する指導を強化して欲しい(経営者セミナー等)		1			1
	情報提供 施設を作る為の補助金を求む				1	1
	情報提供 (成功事例など)	1				1
	9 相互交流を図る努力をして欲しい		1			1
	10. 8% 子育て支援は大切なことであり、十分取組んでほしい	1				1
男性育休について 2、2.4%	男性の育児休業については社会的な認知度が低く、福岡市からのPR等が必要		1			1
	男性の育児休業は依然取り難い状況。社会的認知度を高める積極的取組みを		1			1
経済的支援要請	育児休業給付金のアップを希望		1			1
	「子ども参観日」実施による補助金の援助		1			1
	社員を休ませる期間、有給にしたいが50%程度を公的支援してほしい			1		1
	企業単体での取組には厳しいものがある(資金人材難)			1		1
	休業実施中の経済的支援		1			1
	出産休業等に於ける補助金の充実		1			1
	再雇用促進のための助成金の支給	1	2			3
	資金の援助		1			1
	資金援助や成功事例の紹介など		1			1
	13 補助金制度を今後共継続して頂きたい				1	1
	15. 7% 前向きな考えを持っている法人には、減税効果が出るような施策を	1				1
	学童保育、未就学児保育の無料化、施設の充実		1			1
	学童保育の充実(年令、時間等)			1		1
学童保育等について 4、4.8%	子供を持つ父母の地域活動への参加率の向上のため各公民館の利用時間の延長を	1				1
	小学生6年生ぐらいまで預かれる施設が欲しい。共稼ぎの子育ては不安			1		1
事業所内託児所について	企業運営の保育所設置と資金および人材の支援	1				1
	事業所内に設ける託児施設への助成金制度の充実		1			1
	事業所内の育児設置に対する資金、人材面での支援が欲しい				1	1
	事業所内託児施設の資金人材の支援保育所預り時間の延長		1			1
	事業所内託児施設への資金人材の支援	1				1
	事業所内保育施設についても認可保育所と同様の対応を求めているその結果、資金の持出しも多いので税法上の特典を		1			1
	8 子供の病中、病後の保育施設の充実を希望	1				1
	9. 6% 病院内託児所への補助金の増加を要望したい		1			1
代替要員について 2、2.4%	代替要員を確保して欲しい		1			1
	長期休暇が出た時の補充人材の確保及び紹介			1		1
託児所・保育所について	託児所が不足して自治体による積極的取組を要望したい		1			1
	託児所の増加。各種行政上の取扱い窓口の1本化進めてほしい		1			1
	休業後の復帰のため託児所等幼児施設の増加が望まれる		1			1
	公立の託児所が少ない。休業後の復帰が難しい。北九州市に比べて福岡市の託児施設が少ない。	1				1
	託児所の増加。休業明けの復帰が困難		1			1
	託児所の増設。夜間託児の可能な施設が必要		1			1
	土、日、祝日出勤する職員への対応のため、土、日、祝日でも預っていただける保育園体制を	1				1
	24時間体制で時間、曜日を心配しなくて良い施設の充実		1			1
	女性の社会進出の必須条件である保育施設の拡大と時間延長を要求する保育所の増設と保育時間の延長	12	10	6	1	28
	39 保育所の立地および時間の制約などで利便性が良くない	1				1
その他	47. 0% 保育所幼稚園の入園条件や料金体系に柔軟な対応をお願いしたい(所得1万円の差で対応が極端に違ったことがある)		1			1
	事業の発展の為、という方向性で規制の緩和や雇用の場の確保につながることを考えて欲しい		1			1
	各企業の実態をできるだけ正確に把握して欲しい	1				1
	休業時の賃金補助調査(アンケート)を減らしてほしい	1				1
	5 国や県と連携した行政を望みます類似のアンケートもある様です		1			1
6. 0%	社会全体で運用できるような環境作りをしてほしい		1			1
小 計		27	40	12	4	83
別件についての意見		3	3	2	1	9
回答なし		70	60	47	13	190
総 計		100	103	61	18	282

第2章 子育て期女性就業者の働き方と意識

第1章では、企業への調査によって雇用側の実体が明らかになったが、本章では企業等に勤める就業者側からみた現状を見ていきたい。両者の意識のずれ、制度運用上の阻害要因や自治体のサービスとの補完関係が不可欠な部分などを分析することで、今後の課題も明らかになると思われる。

1. 保育児童を持つ母親の働き方に関するインタビュー調査

(1) 調査の概要

①調査目的

福岡市では、平成19年度から主要施策の筆頭に「日本一子育てしやすいまちづくり」を掲げている。九州各県から就業目的で転入する女性が多い福岡市においては、働く女性が多く、そのことが都市の魅力・活力の重要な源となっていると言えよう。よって、就業から結婚や子育てといった、人生の様々な局面を経てなお働きやすい環境が継続して備わっていることが、福岡市が広く人材を惹き付け、都市の力を維持する上で不可欠であると考えられる。

そこで「日本一」を謳うのであれば、第一子の出産を機に7割もの女性が就業を断念する現在においては、「子育てしやすい」環境と「働きやすい」環境とを兼ね備えることが福岡市の目指すべき「日本一」の子育て環境であろう。女性の潜在能力の発揮と経済力の向上といった観点も視野に入れた持続的な施策の展開が望まれるところである。

ここでは、今後の政策展開がより実態に即した効果的なものとなるよう、平成20年度の個人研究の一環として行った、実際に企業等に勤務しながら就学前の子どもを持つ女性を対象としたヒアリング調査をもとに、両立経験者の生活実態と意識、支援制度利用の現状や当事者をとりまく環境等を分析する。

・調査時期

平成20（2008）年8月～10月

・実施方法

仕事と子育ての両立経験者に、本人の経験から勤務先の支援制度、夫婦の働き方についての意見を伺う形で個別にインタビューを行った。

(2)調査結果

① Aさんのケース

Aさんの概要

- 現在の雇用形態と勤続年数
正規職員として 15 年勤務
- 子どもの数と年齢
3 人：9 歳、7 歳、4 歳
- 理想の子ども数
3 人

●勤務先の両立支援制度

- ・育児休業＝最大 1 歳半まで、出産後ほとんどの職員が利用している。
- ・育児時短＝小学校入学の 9 月まで、フレックスタイム制を基本とした勤務体系。
6 時間タイプ： 9 時～16 時
7 時間タイプ： 9 時～17 時
(1 日 6 時間または 7 時間×20 日を 1 カ月で調整する働き方)
- ・本部では、元々、フレックス制度が定着しているので残業の概念がない：残業をしなくて済むように自分でフレックスで調整すべきという考え方に基づく。
- ・現場の運用としては、勤務地（本部と支所）では差がある。支所はシフト制で、急に休みで抜けると周囲の職員に影響が出るため、休みを取ると言い出しにくいのが現状。営業時間が長いので支所の主任以上はフレックス。

●実際に利用した制度

- ・3 人の子どもにそれぞれ 1 年間の育児休業を取った。

●勤務先以外の支援・サービスの利用経験（ファミリーサポート、民間のサービスなど）

- ・病児保育の登録はしたが利用実績はない。

●勤務先に今はなくて、あったら良いと思う制度

- ・育児時短の利用期間延長（小学校卒業まで利用できれば理想的）。
- ・在宅勤務
- ・託児所は職場で試行したが、職場まで子どもを連れてくるのが大変・地元の友達と一緒にの方がよい等の理由からあまりニーズなかった。

●職場での両立やキャリアについての相談相手

- ・職場の先輩、同僚。同じ年代で子育て経験者が 10 人くらいいるので「こういうやり方があるよ、こうしたら？」と経験談が聞ける。

●職場の雰囲気

- ・両立支援の制度利用を躊躇するような雰囲気は無い。周知がすすんでいる方だと思われ、利用実績がある。先輩方が当たり前利用している。3人子どもを産んで1年間×3回の育休経験者が既に2人いた。
- ・転勤は県内である。子育て中は考慮してくれ、無理な異動はない。但し、明文化されてはおらず、運用上の対応。

●両立について過去に経験した悩みと、その解決策

- ・子どもが元気で通常的生活パターンをこなせている時は問題ない。イレギュラーなときが問題である。
子どもが病気のときに頼れる人・理解者がいれば安心（家族・夫・上司・同僚）できる。
- ・自分が子育て中だと周りに予め知らせておいて、いざというときサポートしてもらうようにしている。会議なども時間を調整して参加できるように配慮してくれる。子育てとの両立経験者が多いので周りも慣れてきた。
- ・逆に、自分の状況を職場で言わない人もいるので、個人の考え方で違うと思う。
- ・両立支援が職場に徹底されるには制度を作ることも大事だが作るだけでは不十分。実際に運用するためにはトップダウンが必要で周知させることが大事。使う側もきちんと利用して道筋をつけるべき。途切れず利用者がいるのが理想だと思う。

●両立するにあたって現在の悩み

- ・異動、出張、調べ物、取材などに制約があること。
- ・現在、子どもは順調だがプライベートの時間にも限りが出てくる。自分の時間がもてないこと。見聞を広げる、勉強もしたい、でも子どもとの時間も持ちたい…、と悩む。
- ・通勤の時間がかかること（車で1時間）。高速代、ガソリン代もかかる。ただし、通勤は切り替えの時間でもあり、一人になれば、考えることができる時間でもある。

●育児や仕事との両立のことについての情報源

- ・特定のものは無い。
- ・インターネットより、学校関係、地域の人など実際の人との会話を重視している。インターネットは産休中の不安なときに利用していたこともあるが、調べすぎて余計不安になることもあった。今は見る時間がない。
- ・子どもの年代によって悩みが違ってくるので、情報の入手先、方法も違ってくる。例えば、赤ちゃんのとき＝身体のこと→しつけのこと→成績のこと→進学のこと…。
- ・自治体のホームページで育児や両立について情報を得た経験はない。市政だよりのような紙媒体のものをみて、子どもが体験できる地域のイベントの情報を探す程度。

●両立を通じての仕事の進め方や職場での過ごし方の変化

- ・まわりの協力を得るため、仕事の中身を公開するようになった。
- ・周囲に感謝の気持ちを持つようになった。
- ・第一子の復帰後、関連会社に出向の経験あり、そこで情報誌の制作をした時、自分の滞

りが周りに滞りになると実感した。

- ・思ったことをどんどん人に伝えて、自分で出来ること、自分では出来ないことを明らかにして、周りの協力を得るように動いていた。「中途半端には出来ない」＝では協力をしてもらってという体制づくりを心掛けるようになった。

●その他

①職場、家族、地域それぞれにバランスを取る。出来ないことはあきらめる。

②家庭内での家事・育児の分担

- ・両立の相談の第一は夫。日程、仕事の折り合いをつける。調整が付かない時に、時々近所のママ友達に相談。過去に年1～2回だけお迎えを頼んだ事があった。
- ・夫が交代制の勤務のため、夫の勤務日は、自分が保育園の迎えに間に合うように仕事を早く切り上げ、帰宅しその日の家事をするしかない。夫が平日の昼間に在宅している「非番」の日は、その日の家のこと（夕食の準備、園や習い事の送迎、お風呂、寝かしつけなど）はほとんどお任せして、遅くまで仕事をすることが多い。そうやって仕事と生活（家のこと）のバランスをとっている感じ。家庭内での分担はせず、基本的に「やれる方が、やれる時に、やれることだけやる」ことにしている。

③両立を続けるにあたっての夫婦の働き方

組織で働いている限り、勤務の時間や場所、内容や役職など決して一定ではないし、私生活でも子どもの成長に合わせて家族の生活パターンには必ず変化が生じる。だから、その時々状況に合わせて、夫婦で話し合い、協力してやっていくしかないと思う。また、残業、出張、飲み会などの場合も、事前にわかっているなら話し合って調整し、ダメな場合は、よそに協力を求めるか、仕事の方を諦めたり（断ったり）もする。夫婦どちらかに負担がかかりすぎないようにバランスをとるようにはしている。

両立は、決して自分ひとりの覚悟と根性だけでは続けられない。周り（特に職場と家族）の理解と協力が絶対的に必要になる。働き続けられるのも周りの人たちのおかげという感謝の気持ちを常に持つことが大事なのではないか。

② Bさんのケース

Bさんの概要

○雇用形態と勤続年数

正社員 勤続 11 年

（途中 1 年間産休、育休を取得）

○子どもの数と年齢

1 人：4 歳（現在第 2 子を妊娠中）

○理想の子ども数

特になし。

●勤務先の両立支援制度と利用経験

- ・保育園からの急な呼び出しにも使える半日休暇制度。
- ・育児休業からの復帰後2年間、勤務時間短縮制度があり、利用。定時より1時間早く退社。3歳の誕生日まで1時間の短縮勤務が出来る。朝か夕方か30分ずつ3パターンから選べる制度。短時間勤務制度は賃金も時間分カットされるが、その方が働きやすい。賃金カットがないと気が引けて使いにくい。

●勤務先にあったら良いと思う制度

- ・勤務時間短縮制度の延長。小学校入学前まで使えたらよい。
- ・保育園にかかる費用の支援制度。現行では、妻が扶養になっている社員には満3歳まで育児手当支給。社内で共働きの場合、夫も妻も支給されない。しかし二人働く＝保育園が必須であり、保育料が高いので、片働きの社員と同額支給して欲しい。
- ・看護休暇の有給化。

●職場での相談相手

職場の先輩、子どものいるパートさんなど子どもの日頃の話聞いてくれる人が職場にいる。子育ての深刻な問題がなくても、気軽に子どものことを話せる相手がいることはとてもありがたい。

●制度の利用を躊躇するような雰囲気の有無

- ・社内で初の出産→復職者であり、最初に直属の上司の理解があったため、スムーズに復職できた。これならやってみようと思えた。もしそういう雰囲気でなければ続けていなかったと思う。
- ・第2子の妊娠中で出産後は再度育児休業を経て復職する予定。もう一人の女性社員がほぼ同時期出産→復職し、第2子の産休中で復職予定。
- ・職員組合は無いため、制度面などは個別に相談する。トップ（社長）が話を聞いてくれる。周囲も業務面もそれ以外も協力的。
- ・社内でも職種によっても環境が違う。自分は事務職だが、SE職は残業が多く、まだ正社員で産休を取った人はいない。

両立支援制度を新設した担当者のコメント

○社長は自分が将来使いやすいように制度を作ったら良いと言ってくれる。

産休に入る前に本人と相談して作った。

○21世紀職業財団の復帰プログラムとして社内で実施した成果を提出して助成金を受けた。

○産休中に希望があればEラーニングなどの制度もつくりたい(メニューはまだないが新人研修用にEラーニングあるので)。

○他社の事例なども参考にしたい。

○制度を作ってから、入社希望の男子学生の問い合わせも増えた。女性が働きやすい会社は男性も働きやすいと考える男性が増えているようだ。

●両立するにあたって現在の悩み

- ・実家が近い、勤務先以外の民間のサービスの利用経験などはない。子どもが1歳くらいの頃はよく子どもの病気で休んだ。有給休暇は全て子どものことで使い、自分自身の休みはなかった。3歳過ぎてからは落ち着いた。

●育児や仕事との両立のことについての情報源

- ・子育て情報の入手先は主に友人。インターネットでは子どもの病気の症状を調べる程度。自治体のホームページ等での情報収集については特に必要を感じない。

●子育てを通じて仕事のすすめ方や職場での過ごし方に生じた変化

- ・仕事を翌日に持ち越さなくなった。自分の意志とは無関係に休まざるを得ない事があるので相手がある仕事を優先し、自分で調整できることは後でやる。

●その他

- ①現在の状況は働きながら子育てがしやすいと感じ、自分は恵まれていると思う。大変なことや会社への要望はあるが、一人目の時に良くしてもらったと思っているので恩返しの気持ちが強い。二人目も頑張ろうと思う。
- ・たまには夫がお迎えに行ってくれたいと思うが、同じ職場にいて見えるので仕方ないと思う。もともと夫婦で同じようなペースの働き方をしていたら復職を選択していないと思う。自分のキャリアアップを第一に考えていたというより、「出来るところまでやってみよう」、の連続で続けてきた。働きやすい環境の今の職場で出来るだけ長く働きたいと考えている。自然体で続けてきたが小学校に入学する時悩むと思う。
- ②家事等の分担については、夫の帰りが遅い（帰宅は21～22時ごろ）ので家事は8～9割は自分がやっている。
- ・夫は働いて欲しいと思っているが、かといって家事をするということはない。

一日の時間割（生活パターン）

- | | |
|----------|---------------------|
| 6:00 | 起床、保育園の送り出しは夫 |
| 7:30 | 出勤、8時40分から17時半まで勤務。 |
| 18:30 | 保育園お迎え。 |
| 21～21:30 | 子どもを寝かしつける。 |
| 23:00 | 就寝。 |

- ・小学校に入る頃、もう一度仕事との両立について悩むと思う。学童保育は最長18時までなので、迎えに間に合わないのでは…。

③ Cさんのケース

Cさんの概要	
○現在の雇用形態と勤続年数	正社員 3年1カ月
○子どもの数と年齢	2人：14歳（中2）、4歳（年中）
○理想の子ども数	2人

★平成4年に入社後2年で出産のため、妊娠5カ月くらいで退社

当時は出産で辞めるのが当たり前の雰囲気だった。現在は社長が代わり産後に復職する社員がいる。長男が小1のときからアルバイトとして来ていたので、長女が1歳の時、あいさつに来社。その時「産休者が出たため、即戦力として戻って欲しい」と上司の女性に言われ、復職することに。復職にあわせて勉強し、社会保険労務士の資格を取得。その知識を生かして平成19年4月に就業規則を全面改訂。法令の範囲内で整えようと言い出したのは現在の社長で、37年間変わっていなかったものを「今の時代に合った規則を」と組合との調整なども含めて社長と二人で行った。

●勤務先の両立支援制度

3歳までの時短勤務。

●利用した制度

無い（平成19年時点で既に3歳になっていた為）。

●勤務先以外の支援制度・サービスの利用経験

無い。

●勤務先に今はなくて、あったら良いと思う制度

- ・小学校入学までの間、時短勤務があれば助かる。実施予定はないが、組合が声を上げれば可能性もある。現在3人が子育て中、2人が育休中。

●職場で両立やキャリアについて相談する相手

- ・所属課の課長に相談している。相談しやすくなっている。

●家族との家事・育児の分担状況、居住環境など

- ・本人：夫＝99.5：0.5（専業主婦時代が長いので、ほぼ全てをやっている）
- ・夫の出勤は7時、帰宅は21時頃。
- ・自分の付き合いにはフル参加している。その日のお迎えは祖父母で、夫の実家で預かり、夫が自宅に連れて帰り、お風呂と寝かしつけを担当。
- ・小学校の学童保育が19時までだったため、K市在住。転居は子どもの成長の段階に合わせて。今は保育園のそばに住んでいる。長男が高校生になる時長女が小学生になるので、

代表的な一日の時間割（生活パターン）

<平 日>		<休 日>	
5：30	起床 朝食と夕飯の支度	5：00	起床
7：50	長女保育園へ	6：30	家族で野球 (息子のチーム遠征に)
8：00	出勤		
9：00	始業	19：00	帰宅
17：30	退社		夕食、家事
18：30	帰宅し、保育園の迎え		(特に洗濯が大変)
	夕食、家事	24：00	就寝
24：00	就寝		

そのタイミングで、また転居を考える。今は駅からは遠く通勤にはあまり便利ではない。

●両立について過去に経験した悩みとその解決策

- ・悩み…娘が入院し（1週間）、24時間の付き添いが必要だった時。
- ・解決策…昼間は両方の両親に交替で付き添ってもらい、終業後に私が病院に行き交替、朝は病院から出勤。息子の世話は夫に任せた。
- ・今のところ、特に悩みはないが睡眠は不足している。

●育児や仕事との両立のことについての情報源

育児や両立のことについての自治体の情報や外部情報の収集は特に必要としていない。会社の制度については、自分自身が就業規則を作成したので熟知している。必要な時は自分でその都度考えている。

●子育てを通じて仕事のすすめ方や職場での過ごし方に生じた変化

- ・両立を通じて効率よく仕事ができるようになった。14年前、残業が出来た時は、残って仕事をしていた。
- ・特別な時でない限り、終業時刻の17時にはその日の仕事は終わらせる。(現在の担当は個人で行う仕事。年に3回多忙な時期があり17時～21時に集中)
- ・常にだいたい半月先を目途に、先に先に仕事をすすめている。(週2日しか出勤できない時期があったが残業無しで追いついた。一部の仕事は家で行った。指示出し、取引先への電話など)
- ・子どもの具合は急に悪くなることもあるので、休暇を取っても仕事がたまらないように心がけている。

●両立の現状について

- ・14年前長男の出産のために一度退職した。その当時は両立できる雰囲気でもなかったし、育児休業を取得できるような状態でもなかった。3年前に復職したときは、随分会社も変わっており、両立できる状態になっていた。
- ・子どもが病気の時や参観日には、休ませてもらっており、子育てしやすいと感じている

が、部署によっては異なると思う。

- ・平成 17 年に社長が交代。トップの影響が大きい。現社長の考えは「仕事出来る人が辞めてしまうのは惜しい。新たに採用して育てるとコストがかかる」。
- ・4つの課（総務、編集、営業、業務開発）それぞれに女性課長がいる。
- ・会社にいる時間＝自分の時間・・・ストレスがたまらない。仕事楽しい。

④ Dさんのケース

Dさんの概要

○現在の雇用形態と勤続年数

キャリアレディ（契約社員）として半年
元社員が3カ月更新の契約社員として雇用される
制度。時間給制で、パートのような形態。

○子どもの数と年齢

2人 長男6歳（年長）、長女3歳

○理想の子ども数

2人～3人

★短大卒業後に就職、長男が2歳の頃、ご主人の転勤に伴い佐世保に転居、現地に営業所が無いため、退社。4年間佐世保に住む間、専業主婦やパートでの勤務を経験。長女の出産を経て福岡へ戻る。佐世保から福岡へ転居が決まった段階で以前の職場の友人に連絡を取り、契約社員として復職を決める。

●勤務先の両立支援制度

産休・育児休業・時短勤務。

●利用した制度

全て利用。正社員のとき長男が1歳で復職後、1カ月は時短を利用したがその後はフルタイムに戻した。当時は職場の近くに転居して、自宅・会社・保育所全て徒歩5分圏内という環境で働いていた為可能だった。保育園は当時の上司＝部長（女性・現支店長）の勧めで決めた。上司が1年半前に出産していたので良いタイミングで参考に来た。

●勤務先以外の支援制度・サービスの利用経験

無し。

●勤務先に今はなくて、あったら良いと思う制度

- ・再雇用制度（正社員としての再雇用）

●職場での環境

- ・子育ても一段落したので、真剣に働ける。正社員になれば今の会社で働きたいが、その見込みがなければ別の会社（他業種でもよい）ので正社員としての働き方を考えてい

る。このままではいずれ自分でモチベーションを維持することが課題になると思う。絶対にこの会社で、とのこだわりはない。復帰してまだ半年なので実績を積んで自分の付加価値を高めてから声をあげたいと思う。ただし本社（東京）で規程を定めていて営業所単位の規程はないので難しいと思う。

●制度の利用を躊躇するような雰囲気の有無

- ・職場に両立支援の制度の利用を躊躇するような雰囲気はほとんどないし、両立やキャリアについて相談する相手はいるが、職場に女性が多いからといって同じ境遇の人が多くとは限らない。
- ・女性の多い職場だが独身又は既婚でも子どものいない女性の方が多い。改めて両立している人は意外と少ないと思った。

●同居家族との家事・育児の分担

- ・本人：夫＝８：２
- ・子どもの送り出しは夫。
- ・夫は「家事は基本的に妻」がやるものだと思っている。してやってるという感覚。

代表的な一日の時間割（生活パターン）

6:15 起床
7:20 出勤(通勤1時間くらい)
8:50～17:00 勤務(基本)
22:00 就寝(子どもと一緒に)

- ・現在子どものお迎えは祖父母、その後夕食・入浴まで祖父母宅、夫婦の夕食は自宅で。

●両立について過去に経験した悩みとその解決策

- ・夫の転勤。

●両立するにあたって現在の悩み

- ・子どもとの時間が十分にとれないこと、夫との関係（時間、お互い疲れている、家事の分担・考え方のちがい）。

●育児や仕事との両立のことについての情報源

- ・育児や両立のことについての情報は女性誌の育児特集、ワーキングマザーの記事、ママの再就職の記事などあれば買って読んでいる。
- ・自治体のホームページで育児や両立について情報を得た経験については、佐世保でみていた。福岡に転居が決まってから、佐世保で福岡の情報を見ていた。
- ・現在は２人目なのでだいたい分かるし、働いているので見る暇がない。保育園が相談窓口になるのであまり必要がない。

●両立を通じて仕事の進め方や職場での過ごし方の変化

- ・時間が限られているため割り切って仕事をできるようになった。以前は「あれもこれも」とダラダラ残業していたが今は基本的に残業ができない。

- ・祖父母に頼れる時は残業する日を決めて集中してやるようにしている。

●両立の現状について

- ・夫の帰りが早くなるともっと良い。
- ・祖父母の協力が大きいし、子どもが成長して余裕が出来てきた。
- ・佐世保で専業主婦をしたり、初めての土地で苦勞してみても初めて元の職場はよかったんだと思うこともある。違う経験をする事で気づく。
- ・佐世保で子育て情報誌スタッフをしていた時の経験から、専業主婦でも前職を聞くとよかったと思うことがしばしばあった。働いている人にも取材した経験もあるが、皆「大変」とは言うものの、共通してキラキラしていた。働いているひとは生き生きしている。
- ・自分は専業主婦も経験したが外で働くのが向いているタイプだと思う。専業主婦が向いている人もいるし、人それぞれだと思う。ただ働きたいと思っているけど働けずに埋もれている人もたくさんいると思うので、柔軟な働き方が広まるとよいと思う。

2. インタビューのまとめと考察

(1) まとめ

以上のように、WLB（ワーク・ライフ・バランス）に関連する事柄について、未就学児を持つ4人の女性就業者にインタビューを行った。

Aさんは、正社員暦15年で、3人の子どもを持つことが理想と考えていたが、現在3人の子どもも持っている。Bさん、Cさんもそれぞれ正社員で、Bさんは2人目を妊娠中であり、Cさんは理想どおり2人の子どもを持っている。Dさんは、契約社員として働いており、理想に近い2人の子どもを持っている。4人の状況を概観することで、働きながら子育てしている女性の生活実態に迫ることができるものと考えられる。

4人へのインタビュー結果を比較可能なように表示したものが、表2-1、2-2、2-3である。

まず、4人の勤務先での支援制度およびその利用状況についてみると、労働基準法に規定されている産休はもとより、育児・介護休業法に基づく育児休業、そして育児のための短時間勤務制度を利用している。Aさん、Bさんの場合、時間短縮は1時間であり、BさんとCさんの場合、期間は3歳までであった。Bさんは半日休暇制度も利用している。

次に、職場の雰囲気についてみると、Aさん、Dさんの場合は「両立支援制度の利用を躊躇するような雰囲気はない。」と答えており、Bさんの場合は、育休取得、社内第一号であったが、職場の雰囲気が変わったようである。Cさんの場合も、14年前には「やめるのが当たり前という雰囲気だった」が現在は変わり、Cさん以外にも復帰社員がいる。

仕事と生活の両立についての相談相手（またはロール・モデル）がいるかどうかを見ると、Cさんは所属課の課長さんであるが、Aさん、Bさん、Dさんともに同じような立場

の女性社員がいるようである。

仕事と生活の両立上の悩みなどについては、一番大きいのは入院や転勤などイレギュラーな問題が発生したときの対応であったようである。しかし、4人のうちBさん、Cさん、Dさんの3人が、実家に近かったり、両親の協力が得られたり、「祖父母に頼れる時」があるなどもあって、「3歳過ぎてからは落ち着いた」「今は特段悩みはない」「子どもが成長して余裕が出てきた」といった状況である。しかし、Aさんは、「出張、調べもの、取材などに制約がある」「自分の時間が持てない」という悩みを持っている。祖父母の協力が得られるかどうかの違いかもしれない。

両立支援に関する情報などについては、4人とも特別に必要だとは感じていない様子である。「学校関係、地域の人との会話」(Aさん)、「友人」(Bさん)や「女性雑誌、保育園」(Dさん)などからの情報で間に合っているようである。

現在の仕事や生活の仕方について、両立するようになってから変わったことは、Aさんは、「まわりの協力を得られるように仕事の中身を公開するようになった」ことと、「周囲に感謝の気持ちを持つようになった」。Bさんは「仕事を翌日に持ち越さなくなった。」、Cさんは「効率よく仕事ができるようになった。」そして「半月先を見越して前倒しで仕事をするようになった。」、Dさんは「ダラダラ残業しなくなった。」「祖父母に頼れる時に集中して残業する…」というように、仕事のやり方が「効率的」になっていると回答している。

家庭内での家事・育児の分担関係などについては、Aさんの場合は夫の交代制勤務ということもあって、「…分担を決めていない…」と言うが、夫の勤務日と非番の日とで事実上同程度に分担されているようである。Aさん以外の3人は、夫の分担はあまり期待できない状況のようである。BさんとDさんは実家の近くに住み、日常的に祖父母の協力を得られる環境を作って両立している。Cさんは一部祖父母の協力が得られている。

以上のように、4人とも育休後、仕事への復帰と保育所が利用できており、かつ、1人は、夫の非番の日があり事実上分担関係を持っており、3人は祖父母の協力が期待できる環境にあるようで、「睡眠時間が不足」「子どもとの時間が十分取れない」などの悩みはあるものの、「落ち着いてきた」「特に悩みはない」「余裕が出てきた」といった状況である。

ただし、後者3人は夫の家事・育児への協力については潜在的に不満を持っていることが窺われた。

(2) 考察

以上のように夫の家事・育児への参加は不十分で、実家の協力や妻の勤務先での支援制度のみに頼っている者が多数を占めるのが、「ワーク・ライフ・バランス」および「子育ての社会化」の概念がいまだ十分な広がりをもていない現状を表していると考えられる。

男女の働き方は表裏一体であり、夫の勤務先でも子育て支援制度が利用できることや長時間労働を削減するなど、社会全体で男女ともに働き方の見直しが進むとともに、「子育ての社会化」が進展し、十分に機能して初めて対等なワーク・ライフ・バランスを実現でき

るのではないだろうか。

もちろん、「子育ての社会化」は、単に保育所サービスを拡充することで完結するわけではない。仕事と子育ての両立が女性だけの関心事ではなく男女ともに実行するのを社会全体が当然であると認識することが、真の意味で「子育てを社会化」することであろう。

また、子育てと居住地の選択の関係がある。Cさんのように子どもの進学の段階に合わせて転居するケースも見られる。就学前には保育園の環境、小学校では学童保育等、どちらも施設や自治体によって時間延長など条件が異なるためだ。Cさんは、実際に小学校での学童保育の利用などの条件に合わせて転居をし、更に保育園の近くに移り住んで、と転居を繰り返している。BさんとDさんは、復職時に実家の近くに転居し、身内の協力を得られる環境を重視した結果、通勤時間は長くなっている。働く親にとって、保育園から小学校へ上がる時期の「小一の壁」問題も大きい。Bさんも、その頃また仕事を続けられるかどうかで悩むに違いないと考えている。

企業での子育て支援制度が、自治体のサービスとは無関係に規定されていることも多く、「3歳になるまで」などと区切られていることが多い。利用者（市民）の意見を踏まえて自治体と企業とで補完しあえる部分があれば、見直しも検討出来るのではないだろうか。

表 2-1 4 人の子育て女性就業者インタビュー要旨（1）

	A さん	B さん	C さん	D さん
プロフィール	・正規職員として 15 年勤務 ・理想の子ども数：3 人 ・実際の子ども数と年齢：3 人、9 歳、7 歳、4 歳	・正社員 勤続 11 年（途中 1 年間産休、育休を取得） ・理想の子ども数 特になし。 ・実際の子ども数と年齢：1 人、4 歳（現在第 2 子を妊娠中）	- 正社員 3 年 1 カ月 ・理想の子ども数：2 人 ・実際の子ども数と年齢：2 人、14 歳（中 2）、4 歳（年中）	・契約社員として半年（元社員が 3 カ月更新の契約で雇用される制度。時間給制で、パートのような形態。） ・理想の子ども数：2 人～3 人 ・実際の子ども数：2 人、6 歳（年長）、3 歳
勤務先の支援制度	・育児休業＝最大 1 歳半まで、出産後ほとんどの職員が利用している ・育児時短＝小学校入学の 9 月まで、フレックスタイム制を基本とした勤務体系 ・3 人の子どもにそれぞれ 1 年間の育児休業を取った。	・半日休暇制度 ・育児休業から復帰後の 2 年間、育児時短制度を利用（定時より 1 時間早く退社。3 歳の誕生日まで取れる）	・3 歳になるまでの育児時短制度があるが、利用経験はない。	・産休、育児休業、育児時短制度。すべて利用した。
あったいい制度	・育児時短の利用期間延長（小学校卒業まで利用できれば理想的）。 ・在宅勤務 ・託児所は職場で試行したが、職場まで子どもを連れてくるのが大変・地元の友達と一緒にの方がよい等の理由からあまりニーズなかった。	・育児時短期間の延長（小学校入学前まで） ・保育園経費の支援制度（現行では妻が扶養になっている社員には 3 歳まで育児手当が支給される。共働きの場合、支給されない。） ・看護休暇の有給化	・小学校入学までの育児時短期間の延長（実施予定はないようだが、組合が声を上げれば可能性がある。現在、社内で 3 人が子育て中、2 人が育児中。）	・再雇用制度（契約社員ではなく正社員としての再雇用）
相談相手等	職場の先輩、同僚。 同じ年代で子育て経験者が 10 人くらいいるので「こういうやり方があるよ、こうしたら？」と経験談が聞ける。	職場の先輩、子供のいるパートさんなど、日頃話を聞いてくれる人がある。	所属課の課長に相談している。 ・4 つの課それぞれに女性課長がいて相談しやすくなっている。	両立やキャリアについて相談する相手はいる。が、職場に女性が多いからといって、同じ境遇の人が多いわけでない。

表 2-2 4 人の子育て女性就業者インタビュー要旨 (2)

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
職場の雰囲気等	・両立支援の制度利用を躊躇するような雰囲気は無い。周知がすすんでいる方だ。	・社内で初の出産→復職者であり、直属の上司の理解があったため、スムーズに復職できた。これならやってみようと思えた。もしそういう雰囲気がなければ続けていなかった。	・第一子の妊娠当時は出産でやめるのは当たり前の雰囲気だった。現在は社長が代わり産後に復職する社員がいる。	・職場に両立支援制度の利用を躊躇するような雰囲気はほとんどない。
両立上の悩みなど	・子どもが元気で通常の生活パターンをこなせている時は問題ない。イレギュラーなどきが問題である。 ・異動、出張、調べ物、取材などに制約があること。 ・自分の時間がもてないこと。	・実家が近いため、勤務先以外の民間サービスの利用経験などはない。 ・有給休暇はすべて子どものことで使い、自分自身の休みはなかった。3歳を過ぎてからは落ち着いた。	・娘が1週間入院し、24時間付き添った時（昼は両方の両親に交替で付き添ってもらい、就業後に病院に行き、朝は病院から出勤した。息子は夫に任せた。） ・今は特に悩みはないが睡眠は不足している。	・夫の転勤 ・子どもとの時間が十分取れないこと ・夫との関係（時間、お互いに疲れている、家事の分担・考え方の違いなど）
情報源など	・特定のものは無い。 ・インターネットより、学校関係、地域の人など実際の人との会話を重視している。 ・子どもの年代によって悩みが違ってくるので、情報の入手先、方法も違ってくる	・子育て情報の入手先は主に友人。インターネットでは子どもの病気の症状を調べる程度。 ・自治体のHP等での情報収集については特に必要を感じない。	・育児や両立のことについての自治体の情報や外部情報の収集は特に必要としていない。	・育児や両立のことについての情報は女性雑誌などを読んでいる。 ・現在は2人目なので、大体わかるし、働いており暇がない。 ・保育園で相談できるのでその他は特に必要ない。
現在の仕事の生活の仕方	・まわりの協力を得るため、仕事の中身を公開するようになった。 ・周囲に感謝の気持ちを持つようになった。 ・思ったことをどんどん人に伝えて、自分で出来ること、自分では出来ないことを明らかにして、周りの協力を得るように動いた。	・仕事を翌日に持ち越さなくなった。 ・自分の意思とは無関係に休まざるを得ないことがあるため、仕事を優先し、自分で調整できることは後でやるようにしている。	・両立を通じて効率よく仕事ができるようになった（14年前残業できたときは残って仕事をした）。 ・特別なときでない限り、終業時刻までにその日の仕事は終わらせる。 ・常に半月先をめどに前倒しで仕事を進めている。	・時間が限られているため、割り切って仕事をできるようになった（以前はあれもこれもとドラダラ残業していた）。 ・祖父母に頼れるときは残業する日を決めて集中してやるようにしている。

表 2-3 4 人の子育て女性就業者インタビュー要旨 (3)

	A さん	B さん	C さん	D さん
家庭内で の 分 担 関 係	・職場、家族、地域それぞれにバランスを取る。出来ないことはあきらめる。 ・夫が交代制勤務なので、勤務日は私が家事をやり、非番の日は夫がやる。(分担ではなく、やれる方がやることにしている。)	・たまには夫が迎えに行ってもほしいと思うが、同じ職場で見えるので仕方がない。 ・家事等の分担は、夫の帰りが遅いので 8～9 割は自分がやっている。 ・夫は私に働いてほしいと思っているが、かと言って家事をするということはない。	・私：夫＝99.5：0.5 である（専業主婦時代が長いためすべてやっている） ・自分の帰りが遅くなるときは、子どものお迎えは祖父母で、夫の実家で預かり、夫が自宅につれて帰り、お風呂と寝かしつけを担当。	・私：夫＝8：2 ・子どもの送り出しは夫 ・夫は「家事は基本的に妻がやるものだ」と思っている。してやっってる感覚である。
本人の 意 識	・その時々状況に合わせて、夫婦で話し合い、協力してやっていくしかないと思う。 ・両立は、決して自分ひとりの覚悟と根性だけでは続けられない。周り（特に職場と家族）の理解と協力が絶対的に必要になる。感謝の気持ちを常に持つことが大事なのではないか。	・現在の状況は働きながら子育てがしやすいと感じ、自分は恵まれていると思う。 ・大変なことや会社への要望はあるが、一人目のときによくしてもらったと思っているので恩返しの気持ちが強い。 ・二人メモがंबろうと思う。	・会社にいる時間＝自分の時間→ストレスがたまらない。 ・仕事が楽しい。	・子育ても一段落したので、正社員になれたら今の会社で働きたい。 ・自分は専業主婦も経験したが外で働くのが向いているタイプである。専業主婦が向いている人もおり、それぞれであるが、働きたいと思っているけど働けず埋もれている人もたくさんいると思うので、柔軟な働き方が広まるといいと思う。
地域の 環 境 等	・通勤の時間がかかること（車で 1 時間）。高速代、ガソリン代もかかる。 ・通勤は切り替えの時間でもあり、一人になれば、考える時間でもある。		・小学校の学童保育が 19 時までであったので、K 市へ転居在住。今後も子どもの成長の段階に合わせて転居を予定。	・第一子出産当時は、職場の近くに転居して、自宅、会社、保育所すべて徒歩 5 分圏内という環境で働いていた為、両立が可能であったものと思う。
課題	両立支援が職場に徹底されるには制度を作ることも大事だが作るだけでは不十分。実際に運用するためにはトップダウンが必要で周知させることが大事。使う側もきちんと利用して道筋をつけるべき。	・小学校に入る頃、もう一度仕事との両立に悩むと思う（学童保育は最長 18 時までなので、間に合わないため）。		・現在は祖父母の協力が大きく、子どもが成長して余裕ができてきた。 ・夫の帰りが早くなるともっと良い。

第3章 WLB 政策の背景、概念と推進に向けた課題

1. WLB(ワーク・ライフ・バランス)政策の背景

わが国の人口は、2004 年をターニングポイントとして減少過程に入ったが、その減少テンポが急速かつ大幅であることが予測され、経済社会への種々のマイナス影響が懸念された。人口減少問題あるいは人口減少社会化問題であるが、その主要因は言うまでもなく「少子化」である。このため、わが国の次代を担う子供の産出と育成をより強く支援していくことを目的として、2005 年に「次世代育成支援対策推進法」が 10 年間の時限立法として成立し、さらに 2008 年にはその改正が行われた。これは、主に、地方自治体と事業主による支援の強化を内容としたものである。

他方、その裏面として「急速な高齢化」問題も深刻化した。核家族化が常態となり、単身世帯が急増していく中で、人口高齢化の進行に伴う老人介護問題などが深刻化したのである。

また、グローバル化の進行に伴う国際間競争の強まりに伴い国内産業経済の低迷が続き、終身雇用制や年功序列型人事制度等、いわゆる「日本型」経営の崩壊という労働環境の激変もあって、青少年のフリーターやニート化など未就業若年者の増加問題も発生した。

このようなわが国社会の構造的変化に伴う問題の発生とその深刻化への対応として、2007 年に内閣府から「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が発表され、わが国社会は、今後、「国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、わが国の社会を持続可能で確かなものとする取組」を推進していくことが「宣言」された。

同憲章によると、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会の姿とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であり、そのためには、(1)就労による経済的な自立が可能な社会、(2)健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、(3)多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現が必要となる。そこには雇用・労働政策のほぼすべてが含まれており、WLB（ワーク・ライフ・バランス）憲章はわが国の雇用・労働政策の基本理念といっても過言ではないであろう。

2. 「ワーク・ライフ・バランス」の考え方

(1) 個人の働き方の選択幅を広げること

WLB（ワーク・ライフ・バランス）は、言うまでもなく、国民の働くこと（仕事）と生

活活動とを調和の取れた状態にしていくことであると考えられる。

しかし、一般的に言って、仕事と生活活動について、どういう状態が「バランスのとれた状態」と考えるかは、基本的には本人次第である。つまり、国民それぞれが判断する事柄である。例えば、仕事が「面白くて」生活時間の大部分をつぎ込み、それを「生きがい」のように感じている人があったとして、WLB すなわち仕事と生活活動との調和の取れていないとして、彼の「生きがい」は制限されるべきだと言うものではないし、逆に、子育てなど生活活動を中心としながらも、短時間は仕事にも就きたいという人とがあったとして、平均的な仕事と生活活動との調和に達していないと非難されるというものではないことは明らかであろう。

しかしながら、だからと言って、WLB すなわち仕事と生活活動との調和の取れた働き方を社会的に追求することが、無意味であるわけではない。現実には、長時間労働によるという「過労死」が問題になっており、子育てと仕事との両立が難しいことから、結婚や出産を契機に退職する（せざるを得ない）女性就業者の割合は7割に上っており、「働きたくとも働けない」人々が少なくないのが現状である。これら「過労死」や結婚・出産退職女性の多くは、「選択」した結果そうなったというよりも、「選択ができなかった」結果そうなったのである。そのことは、後出のデータ等で明らかになっている。

したがって、何を持って「バランスの取れた状態」と考えるか、さらには、どのように働くかは、全く、個人の選択の問題であるけれども、その前提として、社会的制度やシステムが、生活活動のための時間を割く必要がある場合に、あるいは、生活時間と仕事の時間を調整した働き方が必要になった場合には、そのような選択が可能な状態になっていることが必要なのである。その上での「本人次第」、すなわち「選択」でなければならないだろう。選択可能なシステムや制度がなくては「本人次第」と言えないことは明らかである。

ところで、仕事と生活のバランスとは、単に、一日のうちでのバランスだけをさすのではないだろう。それは、週単位の生活リズムの中でのバランスもありうるし、月単位の生活リズム、年単位の生活リズムの中での仕事と生活のバランスもありうる。さらに、ライフサイクル上でのバランスも考えられよう。要は、仕事と生活のバランスの取れた働き方が必要な時や期間に、それが可能な制度や仕組が必要なのである。例えば、本研究で対象とする「子育て期」は、そのような時期なのであろう。

もうひとつ、ここで言い添えておくことがある。それは、WLB は、働き、生活する当人=個人の「働きかけと努力」がなければ、課題自体発生することができず、実現しえないということである。ワーク・ライフ・バランスは、単に他から与えられるものではなく、当人の「ワーク・ライフ・マネジメント」の結果、実現されるものでもある。その意味で、当人の主体性に依存するものである。

したがって、当人が求めたときに、それが可能な社会的な制度・システムおよび職場環境等の変革という WLB 推進の社会的側面とともに、働く個人の主体的な「ワーク・ライフ・マネジメント」意識や能力の向上に対するサポートの両面を含むものであろう。

(2) 企業活動にとっても利益が期待できるもの

さらに、ワーク・ライフ・バランスの推進は、政府・国家による企業経営に対しての負荷＝マイナス・ファクターの強制と考えられてはならないであろう。

確かに、従業員の働き方の自由度を許容しようという WLB の推進は、企業・事業所にとっては雇用制度（就業規則）の変更や業務システムや人事評価制度の改変など、いわば「迷惑なこと」であり、場合によっては賃金や福利厚生経費などの「コスト・アップ」と受取られ易いことかもしれない。しかし、第 1 章で見たように、福岡市の調査によるとそのように受け取る企業・事業所は極めて僅かであり、前掲表 1-35 のように、「現場管理のマネジメントが難しくなった」というマイナスの回答率は 2.8%にすぎなかった。また、取組むきっかけとして「従業員に辞められると、結果的にコスト増加になることがわかったため」と、試算結果に基づいての取組みであるという経営者もある。

前述のように、わが国人口の「少子化」は、急速かつ大幅であることから、団塊世代の定年延長期間が終わるころには、大幅な労働力不足の状況に陥ることがはっきりしており、企業・事業所においては、従業員のより効率的な「使用」（業務遂行）の仕方を追求していかなければならないし、グローバル化の深化に伴い標準型技術の流出・移転が進む中で、他に先んじた創造的技術や製品・サービスの創出がますます重要になってきており、従業員のより創造性の発揮されやすい業務遂行システムへの改革が、経営存続のための必須条件になりつつある。つまり、企業・事業所は一層の業務システムの効率化と、一段の業務革新と創造性の発揮が求められているのである。

事実、第 1 章に見たように福岡市の調査結果によって、育児・介護休業制度等 WLB 対策の導入の結果、事業所内に起こった変化（効果）などを、事業所自身がどのように受け取っているかについてみると、前掲表 1-35 のように、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」（30.5%）、「社会的責任を果たす企業のイメージが高まった」（28.7%）、さらに、「女性従業員の定着率が向上した」（25.2%）、「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」（20.6%）、「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が強まった」（20.2%）などとなっており、「総体的に見て経営にとって効果があった」という回答が 18.1%であった。

しかも、これらプラスの評価に対する回答率は、前掲図 1-3 に示したように、人事評価の見直しを行った事業所でより高いことが判った。

WLB の推進は、従業員の「ライフ時間」を確保する上でも、来るべき労働力不足への対応の点でも、かつ、上記のような中・長期的観点からの人材育成・活用上からも、本来は業務・人事マネジメントの改善と一体として推進されることが望ましく、それによって、企業の側もより大きなメリットを得られるものである。

(3) 重要な価値観の共有

ところで、そうした仕組みや制度があったとしても、現実的にそれを使うことができる

わけではない。それらの「運用」に当っては、別の「事情」があり、それら「事情」をクリアーしていける条件を整えることが必要である。例えば、当人のポスト（職階、職務）や業務遂行の状況、そして職場の環境さらには休暇や早退など対する「人事評価」のあり方などが関わる。これらの条件も働き方の「選択」を左右する条件であるからであり、したがって、上記のように、業務・人事マネジメントの改善と一体として推進されることが望まれるのである。

また、上記のように、WLB（ワーク・ライフ・バランス）とは基本的には個人の働き方、そして生き方の選択を可能な限り許容していくことであると言い換えることも可能であるが、その中には、前述のように「仕事オンリーの生活にコンフリクト（＝矛盾）を感じないので、特に、充実した私生活を持つ必要はない」という生き方・働き方の「選択」もあるであろう。

したがって、問題は異なった働き方を選択している人同士の間での働き方の調整・調和であろう。例えば、「仕事オンリーの生活にコンフリクトを感じないのなら、特に、充実した私生活を持つ必要はない」と考える上司が、部下の「個人の働き方、そして生き方の選択を可能な限り許容していく」ためには、従業者の選択を尊重する（しなければならない）という「価値観の共有」がなければならないであろう。

つまり、生活活動を重視するという選択を、自分はともかく（個人的にはともかく）、社会的には許される（許さないといけない）または、それを「不利に扱ってはいけない」と考える根拠＝価値観が必要であるだろう。

そのためには、実態の正しい認識の上に立った、社会的労働・生活観（像）＝価値観が確立され、社会的に共有される必要があるのではないか。言うまでもなく、その共有された価値観は、個人の働き方の選択の際に考慮に入れられるとは言え、個人の働き方を縛るものではない。

(4) 不可欠なジェンダー観の是正と男性就業者の長時間労働の抑制

ところで、わが国の労働・雇用の問題点の 1 つは、「過労死」などに象徴される長時間労働ないしサービス残業の多さである。それは、わが国の労働・雇用の基本的な特徴に根ざしている。1 つは、欧米のように雇用契約が職務内容に基づくのではなく、当該企業の職務全般を一括して（したがって、職務内容を特定せず）雇用契約の目的にしていることである。このため、雇用者は企業の中のすべての職務（もちろん当面は、配属された部署のほぼすべての職務）に従事する義務があり、使用者はそれを要求できるというシステムなのである。一種のメンバーシップ契約（企業のメンバーに加える契約）である。このことは、職務内容に対応した賃金をはじめ、職務内容の生産性・効率性の向上意識や業績評価を曖昧にし、「長時間会社にいる人ほど仕事熱心だ」と評価される風潮を生んでいる。また、専門家によれば、労働基準法の 1 日 8 時間という規制は、健康確保を目的としたものではなく、「余暇を確保しその文化生活を保障するためのもの」とされたことも、労働側が余

暇よりも賃金を選好する場合には（労使協定）、時間外・休日労働をとめる歯止めにはならないという法制上の不備が重なっているという（濱口桂一郎「新しい労働社会」）。

しかし、長時間労働が「常態」と言えるほどに多いのは、このような契約内容や基準法制度の問題だけではなく、わが国の、性別役割分業を基盤とした「近代家族」像に基づく、「歪んだジェンダー意識」が広く浸透し、規範化していることにも大きな要因があると考えられる。

「男は仕事」「家事・育児は女性の役割」は、日本社会では「常識」と言えるほどに浸透しており、企業における男性雇用者の長時間労働は、日本の男性が「父親にはなるが、父親をやらない」ことによって、すなわち、家事・育児が免除されることによって可能になっていると指摘されている（柏木恵子「子どもが育つ条件」）。

その起源をみると、農業人口が 60%を超え、近代産業が少なく、自営業が大多数であった明治や大正時代には、「妻」が仕事に就くことはいわば「常識」であったから（祖父母が子どもを面倒見た）、そう古い話ではなく、恐らくは戦後の高度経済成長期なのではないかと推測される。柏木恵子によると、「…1979 年に出された『家庭基盤充実に関する対策要綱』の存在なども指摘できます。そこでは、『保育に欠ける子』を『母親による養育不足』ととらえ、家庭役割とりわけ子どもの保育は主婦の役割とされています。これは、同じ年、国連が可決した『あらゆる男女差別を撤廃する法案』の精神とは真っ向から対立する性別分業の施策です。」「こうした政府の方針と、男性労働者の安定の場を家族に期待する企業の支持によって（子育ては）『母の手で…』は広く日本の社会に根付くことになったのです」（柏木恵子「子どもが育つ条件」）。

ところが、核家族制（≡「近代家族」）の下で、かつ都会の中での、一日中、孤独な社会から遮断された環境での家事・育児のだけの生活は、女性の側にも心理的な不安定を惹起し、「育児不安」や「育児放棄」、「子殺し」などの悲惨な現象を生んでいる。他方、そのような不安定な心理状態の母親に育てられる子どもの側でも、「不登校」や「引きこもり」、あるいは「自己肯定感がもてない」「他人とのコミュニケーションがうまくできない」といった傾向が強まっていることが教育界を中心に社会問題となっていることは衆知のことであろう。

教育心理学の最近の研究によると、「育児不安」は、子育て期の専業主婦が社会から遮断され、人としての成長・発達の契機が失われることによる「あせり」や「不安感」、「幸福感の喪失」などが大きな要因であることが明らかになっているという。女性の側も一人の大人として（社会の中で）成長・発達していくことが必要なのである。

現在の社会の実態を見ると、女性の就業率が高まっており、1980 年には 614 万世帯、35.5%であった「共働き」世帯（したがって「片働き」世帯は 64.5%）は、2002 年には 914 万世帯、50.3%に達して「片働き」世帯を上回り、2013 年には 949 万世帯、52.2%占めている（「片働き」世帯は 47.8%）。

性別役割分業を基盤とする「近代家族」制は大きく「ゆらいで」おり、「女性は家事・育

児に専念すべし」など「歪んだジェンダー観」は、その存在基盤を失いつつあると判断してよいであろう。

それにも拘らぬ「歪んだジェンダー観」の存在が、上記のように、特に既婚子育て期の女性の不安や不満を倍加し、子どもの側にも少なからぬ影響を及ぼしているのが現下の実態であると言ってよいであろう。

ここで、日本労働研究機構の「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（2003 年）によって、結婚や出産をきっかけにして 7 割近くの女性が仕事をやめていると言われる中で、どのような要因が、女性就業者が仕事を「辞めなかった」ことに寄与しているのかを概観しておきたい。

図 3-1 は、調査対象の世帯構成別（核家族＝夫婦のみが 66.3%、親と同居が 26.6%）の女性就業者の「選択」結果を見たものである。見られるように、核家族（夫婦のみ）では、（仕事を）「やめなかった」のは 27.0%であったが、親と同居では 48.3%が「やめなかった」。また、図 3-2 は、育児サービスを利用した（できた）かどうかの違いによる女性就業者の「選択」を見たものである。＜東京都杉並区＞の場合も＜富山県高岡市＞の場合も、利用した場合の「やめなかった」割合は、利用しなかった（できなかった）場合の「やめなかった」割合を大きく上回っている。＜杉並区＞では、14.4%に対して 66.7%、＜高岡市＞の場合は 36.7%に対して 76.9%に達している。なお、＜杉並区＞に対して＜高岡市＞の「やめなかった」割合が高いのは、上で見た親と同居世帯が＜高岡市＞の方がかなり高いことによっていると考えられる。さらに、夫の生活活動参加の違いによる、女性就業者の「選択」を見ると、夫がよく手伝った場合には 37.1%が「やめなかった」のに対してほとんど手伝わなかった場合には 27.9%にとどまっている（図 3-3）。

図 3-1 世帯類型別女性就業者の選択

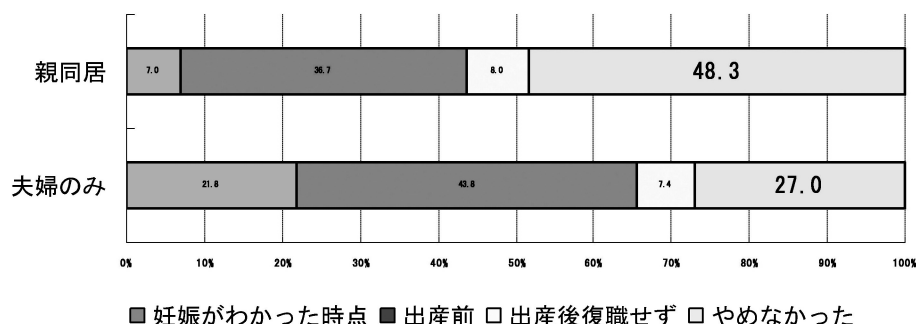
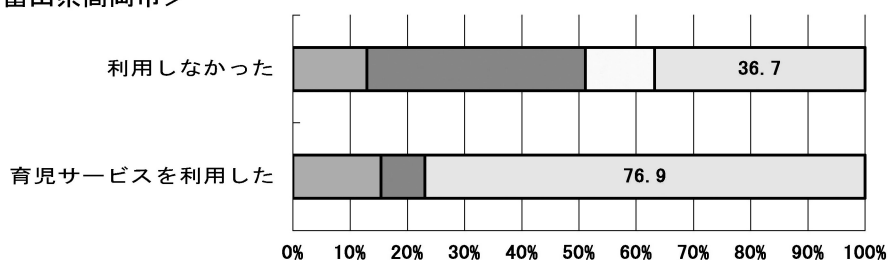


図 3-2 育児サービス利用の有無による女性就業者の選択

<富山県高岡市>



<東京都杉並区>

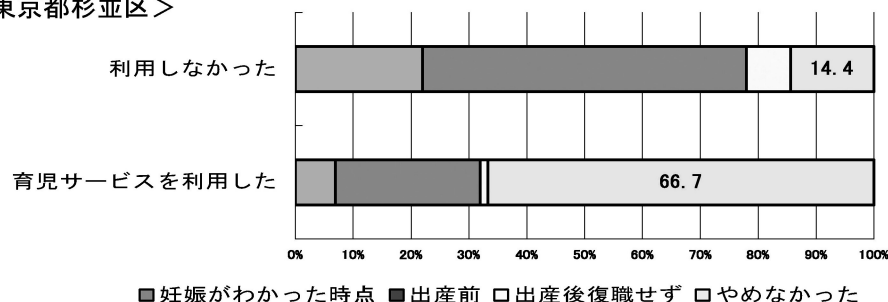
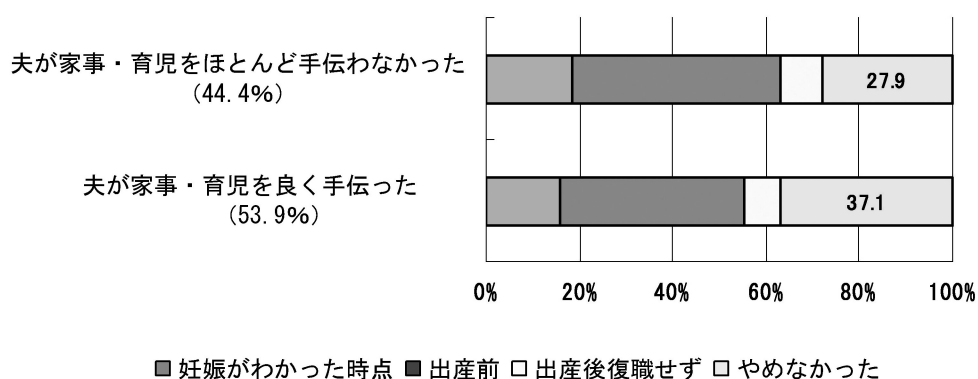


図 3-3 夫の家事・育児への協力別の女性就業者の選択



福岡市のような大都市では、親と同居は望むべくもないであろう。育児サービスが受けられるかどうか、極めて大きな要素になっていることが判る。また、夫の生活活動への参加＝家事・育児を手伝うかどうかによっても 10 ポイントの差として現れている。

「男は仕事」「女性は家事・育児に専念すべし」などの「歪んだジェンダー観」は、過去の遺物として残存しているだけではなく、日々、再生産されているのだと考えることが重要である。共働き家族が 6～7 割に達する現在では、まさに現在の夫婦間の経済的＝所得獲得力格差に基づいて生まれてもいると考えるべきであろう。なぜなら、もし仮に、妻に大きな所得獲得力があり、一家を養えるとすれば、「女性は家事・育児に専念すべし」となるであろうか？

つまり、「歪んだジェンダー観」を払拭していくためには、女性が就業を継続し、しかも

重要な業務を任されるような職能（力）、したがって所得獲得力を身につけるという地道で、現実的な対応が重要なのであろう。女性就業者が一定の職能をもち、一定の所得獲得力を持つことで、夫婦対等な家族が可能になりかつ自立的な女性が生まれるのであろう。

WLB 推進に話を戻すと、例えば、ある企業での育児期間の「妻」の休業や勤務時間の短縮等の「適切な」対応が、別の企業に勤める「夫」の長時間勤務を助長する役割を果たす結果になってしまう可能性がある。したがって、男性就業者の長時間労働の抑制と合わせて、対応されなければならない。「歪んだジェンダー観」を是正し、夫が生活活動へより積極的に参加する（＝家事・育児を手伝う）ことを特別なこととみない社会的意識を形成することが必要であらう。

3. WLB(ワーク・ライフ・バランス)推進の意義～社会改革～

上記のように、WLB 政策は、わが国社会の大きな転換と、それ以前の社会に適応してきた社会的システム・制度等との齟齬が深刻な問題を発生させているという背景の下で顕在化してきたものである。

その転換を強いた主要な契機とは、1 つはグローバリズムの深化による成長拠点の途上国への移転とわが国を含む先進国経済の低迷化という世界経済構造の変化であり、2 つはわが国人口の「少子・高齢化」の急速な進展であった。

転換以前のわが国社会は、第 2 次世界大戦後の「民主化」と高度経済成長を基盤として、都市化と核家族化が進展し、企業における「終身雇用性」「年功序列制」などの「日本型企业経営」とともに、「近代家族」を基本としてきた。（落合恵美子は、「近代家族」の成立には、戦後の出生率の安定化（2.0 人台）＝人口転換が 1 つの要因であったとしている。）それは、「夫婦と子ども 2 人」を標準家族とし、その集合としての都市社会である。夫婦は、性別役割分担に基づき働く夫と専業主婦であり、既婚女性は夫の扶養家族（すなわちパラサイト＝寄生家族）と位置づけられた。その上、女性の雇用は基本的に補助労働（一般職）と位置づけられており、長らく男女間賃金格差が存在してきたし、既婚女性の雇用者所得も基本的に内職等の副収入と位置づけられており、年間 103 万円までは無税とされてきた。

他方で、年収が 130 万円を超えた場合に限り、独立した市民とみとめられ社会保険の対象となる。年金制度もなど、性別役割分担に基づく標準家族を前提に形づくられたものであることは周知のことであらう。

これは、西欧先進国の家族制の状況と比較すると大きな相違がある。

ドイツやフランスなど西欧での 25～55 歳女性の就業率は 80%前後であり、ほとんどが働いている状態である。その上、「同一労働価値の同一」とともに、社会的諸制度も独立した 1 人として扱われており、社会制度上、夫婦は基本的に独立の男女の「共同体」となっているという。

ところで、わが国社会の大きな転換について話を戻そう。

1991 年末代以降のバブル崩壊を契機とした「平成不況」につづく、1990 年代後半以降のグローバルゼーションの更なる深化、とりわけ世界的な金融自由化体制の下で外国投資を受け入れ経済成長する新興国が登場する一方で、わが国など既存先進国の長期的低迷が続いた。成長する新興国製品との競争に対応するために、卸売業の「中抜き」などわが国産業構造の大きな変革とともに、企業等においてもローコストオペレーションや出先の再編成や組織、業務のリストラクチャーなどを余儀なくされた。

当然のこととして、わが国企業は、「終身雇用性」、「年功序列制」などを維持することは不可能であった。

このような経済的、産業的環境を反映して、後追的に労働者派遣法が 1999 年および 2003 年に改正され、リストラクチャーに伴って生じた正規雇用の削減分あるいは短期的な景気の回復に伴って発生する新たな雇用を、非正規雇用という形で補っていくという過程が進行したのである。

したがって、前述のように、「共働き」世帯が 6 割を超えるまでに拡大し、性別役割分担に基づく「近代家族」制が大きく揺らいでいるのが実態であるが、その方向は、欧米先進国のように、安定した雇用者として、自立的な女性市民（社会人）として確立する基盤の形成としてではなく、多くは不安定な非正規雇用者として、相変わらず男性雇用者（配偶者）のパラサイト（寄生家族）としての雇用であったと考えられる。特に、多くの女性「一般職」は、派遣や契約労働に切り替えられていった。この結果、非正規労働者が全従業者数の 30%を超えるまでに至っており、年間所得が 200 万円に達しないワーキング・プアなど低所得者層の拡大による格差社会化が無視できないものとなってきている。

さらに、2008 年の世界同時不況が追い討ちをかけ、拡大した非正規雇用者の「派遣切り」などによって、失業率が 5.0%を超える状況となっている。

要するに、賃金水準の相対的低下・圧縮の中で、夫の賃金だけでは家族を支えられなくなっており（パート労働の急増など）、性別役割分担による「近代家族制」が事実上崩れてきているのである。それを念頭に置いたこれまでの社会的諸制度やシステムを、夫婦共働きを前提にした諸社会制度やシステムへと転換することが必要になっているのだと考えてよいであろう。

しかし、TV のホームドラマを見ても、ほとんどが、夫が働き、妻が専業主婦の「近代家族」を描いており、独立した共働きの夫婦が創る家庭が描かれることは皆無に近いことから、社会意識のレベルでは、いまだに「近代家族」像によって占められているのが現状であることがわかる。

ワーク・ライフ・バランスの推進、とりわけ子育て期の WLB 推進は、もう 1 つの重要な意義を持っていることに注意を払う必要がある。

それは、「子育ての社会化」という意義である。上記のように、子どもを各家庭の被扶養家族と見て、子どもの扶養・養育をもっぱら家庭の機能に頼ってきたのがこれまでのわが国の状況であった。しかしながら、上記のように性別役割分業を基盤とした核家族＝近代

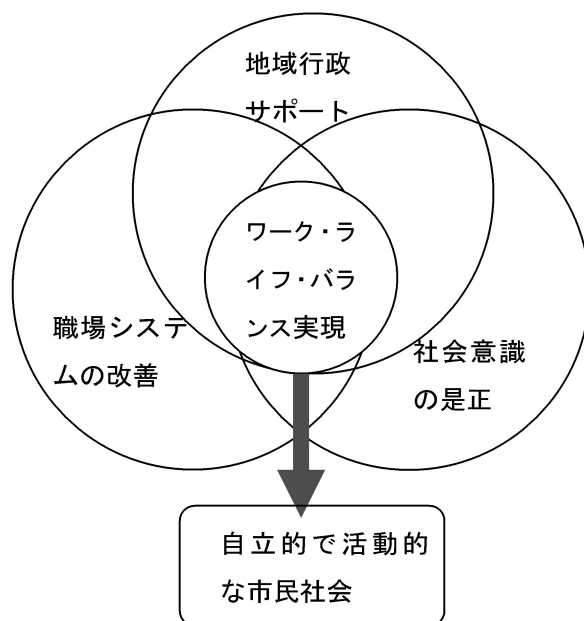
家族制が崩壊しつつあり、かつ、その再建はほとんど不可能なことが明らかになっている以上、子どもの養育を家庭の被扶養家族とし、専業主婦（の労働）による保育に頼ることは、本来、不可能なのではないか？近年問題が多発している幼児虐待や育児放棄、赤ちゃんポスト問題、育児不安などは、社会実体の変化と社会的システムとのギャップの中で起こっていると見ることができよう。

社会的な保育サービス（の提供）は以前から徐々に拡大してきたのであるが、さらに、様々な子育て支援や子ども手当での給付などが行われるようになってきている。

これらのことは、「子どもは個別の家庭（の事情）によって（応じて）、育てられるべきものではなく、社会全体で（同じ条件の下で）育てていくものである」という子育ての社会化の過程なのだと考える必要があるであろう。子育ての社会化は、「子ども（個人）の機会の平等」にも繋がっていく。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、上記(1)で述べた単に「個人の働き方の選択幅を広げること」ととどまらず、わが国社会の、時代環境に適合した新しい家族とそれを支える社会のあり方実現に向かっての取り組みであるという点を確認しておくことが重要であろう。

図 3-4 ワーク・ライフ・バランス実現の主要要素



4. 福岡市における就業環境の特徴および関連施策の動向

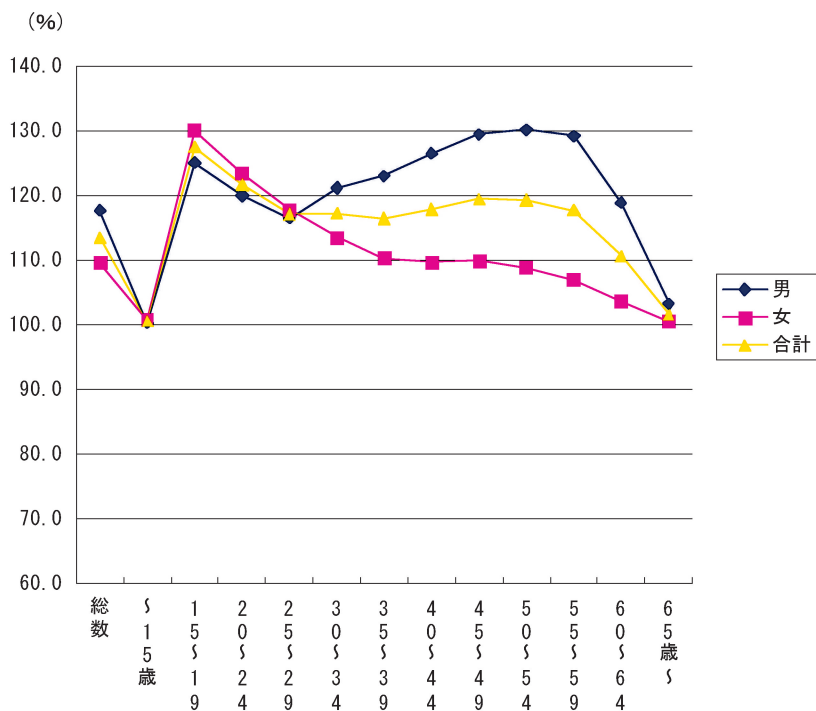
(1) 福岡市における就業者の特徴

① 常住人口と就業者

福岡市は九州地方の中核都市であり、多くの就業者が存在しているが、市外より通勤している人も多く、福岡市の就業者＝福岡市民というわけではない。したがって就業環境の特徴を把握するには、その状況を分析する必要がある。

まず、人口の流入状況を見ると、平成 17 年国勢調査の従業地集計結果では、常住地人口の 1,384,925 人に比べ、昼間人口は 1,571,184 人となっており、昼夜人口比率は 113.4%となっている。

図 3-5 年齢階層別男女別昼夜間人口比率



資料：総務省統計局「平成17年国勢調査通従業地・通学地集計結果」

図 3-5 のように、比率に差はあれ、すべての年齢階層で昼間人口が夜間人口を上回っている。福岡市の特徴として、昼間人口が非常に多いことがあげられる。

次に、就業者の状況を見てみると、表 3-1 に示すように、平成 17 年の昼間人口のうち、15 歳以上の就業者は 798,752 人となっており、その中で福岡

市内の常住者は 582,218 人 (72.9%) であるのに比べ市外常住者は 216,534 人 (27.1%) と、ほぼ 3 割の人が市外より通勤していることがわかる。

逆に、福岡市を常住地とする 15 歳以上の就業者は 648,832 人であり、その中で市外での就業者は 66,614 人 (10.3%) となっている。ほぼ 1 割の人が市外で就業している。

働き手の年齢階層である 20 歳から 59 歳の合計の昼夜間人口比率を見ると、上掲図 3-5 のように、120%内外となっていることから、福岡市には周辺の市町村の働き手が多く流入

表 3-1 福岡市における常住地又は従業地による男女の 15 歳以上の就業者数

(単位：人、%、ポイント)

	福岡市の常住就業者数				福岡市での就業者数			
	総数	うち福岡市内で就業	他市への流出人数	流出割合①	総数	他市から流入人数	流入割合②	流入超過率②－①
総数	648,832	582,218	66,614	10.3	798,752	216,534	27.1	16.8
男	361,482	315,117	46,365	12.8	459,433	144,316	31.4	18.6
女	287,350	267,101	20,249	7.0	339,319	72,218	21.3	14.2

資料：総務省統計局「平成18年事業所・企業統計調査」より(財)福岡アジア都市研究所で算出。

表 3-2 男女別昼・夜間人口及び昼夜間人口比率の総数に対する 20～39 歳の割合

(単位：人、%、ポイント)

年齢	男			女			計		
	常住地による人口	従業地・通学地	昼夜間人口比率	常住地による人口	従業地・通学地	昼夜間人口比率	常住地による人口	従業地・通学地	昼夜間人口比率
総数	662782	779624	117.6	722143	791560	109.6	1384925	1571184	113.4
20～39歳	222825	267573	120.1	232488	270313	116.3	455313	537886	118.1
割合、差	33.6	34.3	2.5	32.2	34.1	6.7	32.9	34.2	4.7

資料：総務省統計局「平成17年国勢調査従業地・通学地集計結果」

していることが判る。また、男女間の昼夜比率の格差について見てみると、若い年代は、15 歳～19 歳の 130%をピークとして概ね 20 歳代は女性の方が男性よりやや高いと言えるものの、顕著な格差は見られない。しかし、35 歳代以降をみると、男性は昼夜比率がピークとなっている 55 歳～59 歳代まで緩やかに上上昇しているのに対し、女性は昼夜比率が徐々に小さくなっており、男女でその違いは顕著となってくる。

このことは、周辺市町の男性は就職時の 20 歳代から一般的な定年の年齢と言われる 60 歳頃までは平均して福岡市に通勤する人が多いのに比べ、女性は 35 歳頃から何らかの理由で福岡市まで通勤・通学しなくなるということが読み取れる。

ワーク・ライフ・バランスを考える上で重要である、働き手であり出産可能性が大きい年代を着目すると、表 3-2 のように、20 歳～39 歳の女性の昼夜人口比率は、116.3%であり、女性全体平均（109.6%）を大きく上回っている。一般的に福岡市には若い女性が多いと言われているが、表 3-3 のように、他都市と比較しても顕著であり、また常住者が多いだけでなく、周辺都市からも多く流入している結果と言える。また、年齢階層で比較すると 20 代から 30 代の昼間人口が多く、この年代において他市町村からの流入人口が多いということが読み取れる。

このことは、福岡市の就業環境の大きな特徴の一つであり、ワーク・ライフ・バランス施策を考える上で非常に重要なポイントになると思われる。

表 3-3 3 大都市及び 4 地方中枢都市、北九州市との 20～39 歳女性人口比率比較

(単位：人、％)

	女性総数	20～39歳女性	女性総数に占める割合	女性平均年齢	女性年齢中位数	人口総数	人口総数に占める割合
札幌市	991,809	286,928	28.9	43.5	43.1	1,880,863	15.3
仙台市	524,501	162,750	31.0	41.6	40.0	1,025,098	15.9
東京都区部	4,278,904	1,337,031	31.2	44.4	42.6	8,489,653	15.7
名古屋市	1,115,480	316,113	28.3	43.6	42.6	2,215,062	14.3
大阪市	1,348,486	388,835	28.8	44.7	43.8	2,628,811	14.8
広島市	595,046	168,182	28.3	42.8	41.9	1,154,391	14.6
北九州市	526,746	127,170	24.1	46.2	47.7	993,525	12.8
福岡市	728,182	232,488	31.9	41.6	39.6	1,401,279	16.6

資料：総務省統計局「平成17年国勢調査結果」より（財）福岡アジア都市研究所で算出。

②市民の就業構造とその特徴

福岡市は一般的に第 3 次産業のまちと言われている。まず、表 3-4 によって、就業構造を産業別にみると全体の 88.9%が第 3 次産業従業者となっており、数字上でも明確である。これを男女別に見てみると、特に女性では約 94%が第 3 次産業に従事している状況である。

また、組織経営別に見てみると、表 3-5 のように、福岡市の従業者数は男性の方が多く、経営組織別の従業者数も概ね男性が多いが、個人経営の従業者においては女性が上回っている。

次に、産業別でも女性の比率が多い産業に着目し、その開業率・廃業率をみてみると、表 3-6 に示すように、どちらも高い数字となっており、開業しやすいものの、廃業も多い、すなわち不安定な産業に多く従事している状況が伺える。

また、福岡市の就業構造を雇用形態でみると、表 3-7 のように、男性に比べ、女性はその業態別でもパート、アルバイトが多いが、特にパートでは男性が 6,100 人であるのに対して女性は 85,100 人と格段に多い。パートを含める非正規職員・従業員は雇用者全体（女性 300,900 人、男性 370,600 人）のうち、男性が 13,000 人、3.5%であるのに対して、女性は 149,000 人、49.5%と約半分を占めている。

また、雇用形態と配偶関係について、女性の子育て世代の 20 歳～44 歳に着目して見ると、表 3-8 のように、女性就業者総数 333,200 人のうち、194,600 人、58.4%であり、さらにその中の未婚者数は 114,200 人、34.3%である。

このなかで、正規の職員 94,400 人のうち、未婚者数が 66,400 人、70%にも達している。

他方、パートの 36,200 人については、未婚者数が 8,200 人、22.7%に過ぎず、極端に少ないことから、結婚により雇用形態が変化する人の割合が高いと言える。同じ数字を男性について見てみると、正社員は未婚者の方が少なく、また、パート・アルバイトではほとんどが未婚者であり、既婚者はほとんど正職員といえる。この年代の若い女性の労働条件が男性に比べ不安定であると言えよう。

表 3-4 福岡市の産業（大分類）別事業所数及び従業者数（民営）

(単位：人,%)

産 業 (大分類)	事業所数		従業者数		うち男性		うち女性	
		構成比		構成比		構成比		構成比
A～Q全産業（公務を除く）	69,164	100.0	769,900	100.0	436,389	100.0	333,511	100.0
A～C農林漁業	37	0.1	446	0.1	292	0.1	154	0.0
D鉱業	4	0.0	20	0.0	14	0.0	6	0.0
E建設業	4,617	6.7	54,816	7.1	45,573	10.4	9,243	2.8
F製造業	2,141	3.1	34,451	4.5	22,164	5.1	12,287	3.7
G電気・ガス・熱供給・水道業	56	0.1	5,471	0.7	4,892	1.1	579	0.2
H情報通信業	1,567	2.3	43,459	5.6	29,875	6.8	13,584	4.1
I運輸業	1,553	2.2	42,921	5.6	35,299	8.1	7,622	2.3
J卸売・小売業	22,109	32.0	208,937	27.1	116,973	26.8	91,964	27.6
K金融・保険業	1,399	2.0	30,044	3.9	14,986	3.4	15,058	4.5
L不動産業	4,284	6.2	20,323	2.6	12,603	2.9	7,720	2.3
M飲食店、宿泊業	10,798	15.6	79,912	10.4	34,271	7.9	45,641	13.7
N医療、福祉	3,972	5.7	65,914	8.6	17,336	4.0	48,578	14.6
O教育、学習支援業	1,862	2.7	28,660	3.7	15,417	3.5	13,243	4.0
P複合サービス事業	393	0.6	6,593	0.9	4,584	1.1	2,009	0.6
Qサービス業	14,372	20.8	147,933	19.2	82,110	18.8	65,823	19.7

資料：総務省統計局「平成18年事業所・企業統計調査」 構成比は（財）福岡アジア研究所で算出。

表 3-5 福岡市の経営組織別事業所数及び従業者数

(単位：所、人)

	事業所数	従業者数		
		総数	男	女
総数	70,359	811,303	463,396	347,907
民営	69,164	769,900	436,389	333,511
個人	26,547	87,511	38,844	48,667
法人	42,163	680,743	396,636	284,107
法人でない団体	454	1,646	909	737
国・地方公共団体	1,195	41,403	27,007	14,396

資料：総務省統計局「平成18年事業所・企業統計調査結果の概要」

表 3-6 福岡市内の事業所のうち女性が多い主な職種の開業率・廃業率

(単位：人，%)

	事業所数	開業率	廃業率	女性従業員数	従業員女性率
福岡市計	69,164	8.7	8.6	333,511	43.3
J 卸売り・小売業	22,109	8.7	8.8	91,964	44.0
56織物・衣服身の回り品小売業	2,855	14.4	11.7	10,060	70.6
57飲食料品小売業	4,556	6.7	8.4	26,696	58.5
K67保険業	616	14.6	10.8	6,220	56.7
M 飲食店・宿泊業	10,798	8.8	10.0	45,641	57.1
71遊興飲食店	5,288	9.0	11.1	16,667	60.0
712バー／キャバレー	2,619	8.9	12.6	10,105	78.3
N 医療福祉	3,972	11.1	5.8	48,578	73.7
75社会保険、介護福祉	786	26.7	6.7	15,038	80.0
75h訪問介護事業	141	58.7	12.5	2,940	88.2
Q サービス業	14,372	9.0	8.6	65,823	44.5
82洗濯・理美容	4,161	6.5	6.8	10,533	63.5
83その他の洗濯・理容・美容・浴場業	293	25.8	14.3	1,394	81.6
90労働派遣	256	19.5	14.2	14,669	64.7

注：Q83の「その他の洗濯・理容・美容・浴場業」にネイルサロン・エステティックサロンが含まれる。

資料：平成18年事業所・企業統計調査を元に開業率・廃業率を(財)福岡アジア都市研究所で算出。

表 3-7 福岡市における職業、雇用形態別の有業者数割合

(単位：人，%)

	総数		自営業 主+家 族従業 者	雇用者						
	人数	構成比		総数	うち役 員	うち正 規職員	うち パート	うち アルバイト	うち 派遣社員	うち 契約社員
総数	753,800	100.0	8.5	89.1	5.3	53.3	12.1	7.7	3.0	4.2
専門的・技術的職業従事者	126,700	16.8	13.1	86.9	2.6	67.7	5.6	4.2	0.5	3.7
管理的職業従事者	20,900	2.8	3.3	97.1	78.5	18.2				
事務従事者	173,500	23.0	0.5	97.0	4.1	56.9	14.1	6.1	6.2	6.1
販売従事者	141,900	18.8	10.9	86.1	5.1	55.7	8.0	10.0	2.6	3.2
サービス職業従事者	88,000	11.7	9.7	86.5	2.5	38.4	21.8	15.1	2.2	3.9
保安職業従事者	15,900	2.1		100.0	0.0	83.0	1.9	1.3		6.3
農林漁業作業者	4,300	0.6	53.5	7.0						7.0
運輸・通信従事者	23,900	3.2	2.5	97.5		80.8	3.8	3.8		5.9
生産工程・労務作業者	130,500	17.3	13.3	84.5	2.1	43.4	18.5	7.9	3.3	3.1
分類不能の職業	28,000	3.7	7.5	87.9	4.3	41.1	13.2	12.5	5.4	5.7
うち女性（合計）	333,200	100.0	5.6	90.3	3.4	39.2	25.5	9.2	4.8	5.3
専門的・技術的職業従事者	62,600	18.8	32.6	18.8	2.7	32.9	7.8	5.2	2.5	15.9
管理的職業従事者	4,200	1.3	9.7	90.3	0.5	68.7	10.5	2.6	0.6	4.5
事務従事者	109,600	32.9	7.1	95.2	90.5	4.8				
販売従事者	51,000	15.3	11.2	83.1	3.1	29.0	20.4	17.8	4.5	4.9
サービス職業従事者	53,500	16.1	6.9	87.7	2.1	26.7	35.1	15.3	1.7	4.5
保安職業従事者	600	0.2		100.0		100.0				
農林漁業作業者	1,800	0.5	16.7							
運輸・通信従事者	1,000	0.3		100.0		20.0	60.0			20.0
生産工程・労務作業者	37,300	11.2	4.6	90.1	0.3	14.2	57.6	7.8	5.1	4.0
分類不能の職業	11,600	3.5	4.3	93.1		35.3	30.2	14.7	6.9	3.4

注：1. 構成比は総数、うち女性（合計）における各職種の割合。

2. その他は、各職種総数に対する就業形態別の割合。

資料：総務省統計局「平成17年国勢調査結果」より(財)福岡アジア都市研究所で算出。

表 3-8 福岡市の女性の従業上の地位・雇用形態別、配偶関係別、年齢別有業者

(単位：人、%)

	総数		うち 20～44歳			うち未婚 者		
	総数	構成比	20～44歳	割合1	構成比	者	割合2	構成比
総数 1)	333,200	100.0	194,600	58.4	100.0	114,200	58.7	100.0
自営業主	18,700	5.6	4,500	24.1	2.3	900	20.0	0.8
雇用者	300,900	90.3	186,400	61.9	95.8	113,300	60.8	99.2
正規の職員・従業員	130,700	39.2	94,400	72.2	48.5	66,400	70.3	58.1
パート	85,100	25.5	36,200	42.5	18.6	8,200	22.7	7.2
アルバイト	30,500	9.2	22,800	74.8	11.7	17,200	75.4	15.1
労働者派遣事業所の派遣社員	16,000	4.8	11,900	74.4	6.1	8,200	68.9	7.2
契約社員	17,600	5.3	13,400	76.1	6.9	9,900	73.9	8.7

注：1. 1) 「家族従業者」を含む。

2. 「割合1」は総数に対する割合。「割合2」は20～44歳総数に対する割合。

3. 「構成比」は従業上の地位および雇用形態別の構成比率。

資料：総務省統計局「平成18年事業所・企業統計調査」より（財）福岡アジア都市研究所で割合構成比を算出。

表 3-9 福岡市の従業者規模別事業所数及び従業者数（民営）

(単位：所、人、%)

	事業所数	従業者数	従業者数 構成比
総計	69,164	769,900	100.0
1～4人	36,823	85,114	11.1
5～9人	15,528	101,238	13.1
10～19人	8,915	120,264	15.6
20～29人	3,189	75,654	9.8
30～49人	2,290	86,568	11.2
50～99人	1,472	99,933	13.0
100～199人	544	74,191	9.6
200～299人	150	35,548	4.6
300人以上	144	91,390	11.9
派遣・下請け従業者のみ	109	—	…

資料：総務省統計局「平成18年事業所・企業統計調査」

ところで、平成18年事業所・企業統計調査の結果を見てみると、表3-9に示すように、福岡市の事業所数は69,164、そのうち、次世代育成支援対策推進法にもとづく従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する計画である一般事業主行動計画の公表が義務づけられている300人以上の事業所はわずか144であり、23年以降義務づけられる101～300人の事業所は694、それ以外は100人以下の努力義務事業所となっている。これを従業員数の比で見ると、総数769,900人のうち300人以上の事業所については47,009人、常用雇用者の女性数は41,767人、5.4%にしかない。101～300人の事業所であっても42,684人5.5%にとどまり、合わせても11%弱の女性しか法の恩恵を受けられない計算になる。

以上（1）、（2）の分析結果を総括すると、福岡市には若い女性が多いが、その就業状況は個人や少数事業者が多く、企業を中心に進めるWLB施策が必ずしも包括できているとは

いえない。

また、統計上に現れにくい、零細な家内工業的な事業を行って自活する女性が多いのも福岡市の女性の特色である。特に最近では、エステサロンやネイルサロンなどにおいて無店舗で、別店舗（洋服店、美容院、銭湯等）の一角や、自宅の一室を利用した経営を行うパターンが多く、その実態の把握は難しいとされる。

これらは、顧客となる小売業、サービス業などで勤務する女性を主なターゲットにしている面があり、また性別や年齢に関係なく、技術さえあれば資本や企業の後ろ盾がなくとも、すぐ開業しやすいことで、特に福岡市のような若い女性が多く需要も大きいと思われるところではビジネスチャンスがあり、それが都市の魅力にもなっていると考えられるが、一面このような環境にいる女性に対しては、現在の施策の働きかけが行き届いていないことが考えられる。

そもそも、こういった組織に属せず働く個人事業主に対してまでもワーク・ライフ・バランスの施策を講じる必要があるのかどうかという問題もある。なぜなら、基本的には就業は個人の自由であり、自由意思で個人事業主を選択した当人の生き方の問題であり、ワーク・ライフ・バランスは自主的なマネジメントの下で自ら行うべきものであることが前提であり、本筋であるからである。

しかしながら、昨今の経済状況を考えると、就職困難な社会情勢や家庭の事情等などから、やむなく個人事業主を選択せざるをえない状況にあることも考えられることから、なお深い調査が必要であるため、今回はそこには触れず、他の調査研究結果を待ちたい。

③市民の家族類型と就業状態

福岡市市民すなわち福岡市に常住する約 1,400,000 人が、どのような世帯・家族構成の下に生活しているのかを見ると、表 3-10 の通りである。

まず、人口についてみると、全体の 52.0%が女性である。特に、中央区（55.3%）、南区（52.7%）、早良区（52.4%）、西区（52.2%）などで女性比率が高い。世帯数は、649,138 世帯、うち一般世帯数は 632,653 で、平均世帯員数は 2.15 人と少人数である。特に、中央区（1.75 人）と博多区（1.88 人）の都心部で少ない。恐らく、単身世帯が多いものと考えられる。

平成17年国勢調査では、世帯は「一般世帯」と「施設等の世帯」に大別されている。「一般世帯」とは、住居と生計を共にしている人々の集まり、または一戸を構えて住んでいる単身者、間借りの単身者または下宿屋などに下宿している単身者であり、「施設等の世帯」とは、寮・寄宿舎の学生・生徒、病院・療養所の入院者、社会施設の入所者、自衛隊営舎内居住者、矯正施設の入所者などである。

福岡市の世帯は、97.5%が「一般世帯」であり、「施設等の世帯」が838世帯となっている。

表 3-10 福岡市の常住人口および世帯数（2005 年）

(単位：人、世帯)

	人 口				世 帯 数				
	総 数	男	女	女性比率	総 数	一 般 世 帯	施設等の世帯	一般世帯比率	一般世帯平均世帯人員
福岡市計	1,401,279	673,097	728,182	52.0	649,138	632,653	838	97.5	2.15
東区	274,481	136,923	137,558	50.1	121,044	117,887	133	97.4	2.25
博多区	195,711	96,578	99,133	50.7	105,121	98,573	239	93.8	1.88
中央区	167,100	74,771	92,329	55.3	96,035	91,929	87	95.7	1.75
南区	246,367	116,487	129,880	52.7	109,466	108,734	118	99.3	2.22
西区	179,387	85,680	93,707	52.2	68,929	68,254	92	99.0	2.55
城南区	128,663	62,925	65,738	51.1	61,403	60,655	65	98.8	2.07
早良区	209,570	99,733	109,837	52.4	87,140	86,621	104	99.4	2.37

資料：総務省統計局「平成17年国勢調査結果」

その一般世帯のうち住宅に住む 620,466 世帯について、家族類型別に見たものが表 3-11 である。親族世帯、非親族世帯（非親族で居住、生計をとともにしている世帯）、単独世帯に分けてみると、約 35 万世帯、56.2%が親族世帯であり、約 27 万世帯、42.9%が単独世帯、0.9%が非親族世帯であり、単独世帯の割合が多いことがわかる。

次に、親族世帯をみるとその他親族世帯は約 3.8 万世帯、10.7%であり、約 31 万世帯 87.8%が核家族世帯となっている。その内訳は、夫婦のみ世帯（27.3%）、夫婦と子供世帯（45.7%）、女親と子供世帯（13.0%）男親と子供世帯（1.8%）などとなっている。

表 3-11 福岡市の住宅に住む一般世帯数

(単位：世帯、%)

	世帯数	割合 (1)	割合 (2)
総数	620,466	100.0	-
親族世帯	348,479	56.2	98.4
核家族世帯	310,765	50.1	87.8
夫婦のみ	96,513	15.6	27.3
夫婦と子供	161,846	26.1	45.7
男親と子供	6,317	1.0	1.8
女親と子供	46,089	7.4	13.0
その他の親族世帯	37,714	6.1	10.7
夫婦と両親	780	0.1	0.2
夫婦と一人親	4,110	0.7	1.2
夫婦、子供、両親	3,304	0.5	0.9
夫婦、子供、一人親	10,242	1.7	2.9
夫婦と他の親族	1,130	0.2	0.3
夫婦、子供、他の親族	3,102	0.5	0.9
夫婦、親、他の親族	451	0.1	0.1
夫婦、子供、親、他の親族	1,348	0.2	0.4
兄弟姉妹	6,893	1.1	1.9
他に分類されない親族世帯	6,354	1.0	1.8
非親族世帯	5,520	0.9	1.6
単独世帯	266,467	42.9	-
(再掲) 3 世代世帯	21,653	3.5	6.1

注：割合 (2) は単独世帯を除いた割合。

資料：総務省統計局「平成17年国勢調査結果」

親族世帯約 40 万世帯のうち、子供のいる世帯は、23.9 万世帯、約 60%であり、3 歳未満の子供がいる世帯は 3.4 万世帯、6 歳未満の子供がいる世帯は 5.8 万世帯（0～5 歳では 9.2 万世帯）、12 歳未満の子供がいる世帯は 9.7 万世帯、就学前～小学生のいる世帯は合計 189,206 世帯、47.4%となっている（表 3-12）。

表 3-12 子供の年齢別、親の就業状態別親族世帯数

(単位：世帯)

	総数	夫婦と子供から成る世帯					男親と子供から成る世帯			女親と子供から成る世帯			その他の親族世帯
		総数	両親とも就業者	男親のみ就業者	女親のみ就業者	両親とも非就業者	総数	親が就業者	親が非就業者	総数	親が就業者	親が非就業者	
子供のいる世帯計	239,002	159,509	71,247	69,859	4,102	11,367	5,757	3,723	1,646	42,064	23,704	16,766	31,672
3歳未満の子供のいる親族世帯	34,048	30,162	7,808	21,035	205	667	69	42	7	1,149	638	427	2,668
6歳未満の子供のいる親族世帯	58,247	49,746	16,076	31,636	381	929	180	135	15	3,254	2,145	961	5,067
12歳未満の子供のいる親族世帯	96,911	77,797	30,952	43,731	756	1,237	623	508	58	8,916	6,178	2,404	9,575
15歳未満の子供のいる親族世帯	115,169	90,015	38,545	47,843	954	1,387	939	775	88	12,244	8,627	3,182	11,971
18歳未満の子供のいる親族世帯	134,160	102,141	46,139	51,757	1,219	1,565	1,349	1,121	126	16,174	11,528	4,099	14,496
20歳未満の子供のいる親族世帯	146,917	109,505	50,633	54,136	1,449	1,710	1,791	1,491	165	18,590	13,336	4,644	17,031

資料：総務省統計局「平成17年国勢調査結果」

先に、福岡市は単独世帯が約 27 万世帯、世帯数の 42.9%に及ぶことを見たが、その性別、年齢別状況を見たのが表 3-13 である。約 45%前後が女性世帯であり、年齢階層では、15～34 歳が過半を占める一方、65 歳以上の世帯は特に女性で 24.8%を占めている。

表 3-13 福岡市の単独世帯の状況

(単位：世帯、%)

年齢階層	男		女		女性比率
	世帯数	構成比	世帯数	構成比	
総数	143,357	100.0	134,191	100.0	48.3
15～19	8,466	5.9	5,815	4.3	40.7
20～24	30,484	21.3	22,766	17.0	42.8
25～29	22,925	16.0	19,073	14.2	45.4
30～34	17,011	11.9	13,296	9.9	43.9
35～39	11,411	8.0	8,425	6.3	42.5
40～44	9,019	6.3	5,716	4.3	38.8
45～49	8,289	5.8	4,754	3.5	36.4
50～54	9,325	6.5	5,875	4.4	38.7
55～59	9,195	6.4	7,870	5.9	46.1
60～64	5,078	3.5	7,291	5.4	58.9
65～	12,153	8.5	33,308	24.8	73.3

注：—— は累積で50%を超える年齢階層を示す。

資料：総務省統計局「平成17年国勢調査結果」

④労働力状態と就業時間

次に、15 歳以上の常住者＝市民の労働力状態を見ておきたい。約 120 万人の 15 歳以上

の人口のうち、約 70 万人は労働力人口であり、非労働力人口は 41 万人、34.3%である。労働力人口のうち、56%が男、44%が女である。男女別、年齢別に見ると、女性および高齢者で非労働力人口比率が高い。女性の非労働力人口は約 29 万人、45.7%に及んでおり、うち 60%以上が家事のためとなっている（表 3-14）。

男の労働力人口のうち 87.2%は「主に仕事」という就業状態であるが、女の労働力人口のうち就業状態が「主に仕事」は 64.4%に過ぎず、「家事のほか仕事」が 24.3%に達している。もちろん、「通学のかたわら仕事」は、年齢の若い層に集中している。

以上のように、福岡市においても、核家族の下での性別役割分担意識＝古いジェンダー観が色濃く反映していることを物語っている。

表 3-14 福岡市の年齢別就業状態別 15 歳以上労働力人口

(単位：人、%)

		総 数	(割合)	労働力人口計	就業者				完全失業者	非労働力人口			
					主に仕事	家事のほか仕事	通学のかたわら仕事	休業者		総 数	家 事	通 学	その他
総数	計	1,196,965	100.0	696,976	537,800	78,708	19,989	12,335	48,144	410,930	180,798	95,680	134,452
	(割合)	100.0	-	58.2	44.9	6.6	1.7	1.0	4.0	34.3	15.1	8.0	11.2
	15～24	200,582	16.8	41.2	26.0	1.1	8.9	0.5	4.7	48.3	2.1	45.0	1.3
	25～39	337,363	28.2	73.2	60.2	5.8	0.6	1.1	5.5	16.9	14.4	1.4	1.1
	40～64	445,640	37.2	73.3	57.0	11.1	0.0	1.1	4.1	22.1	17.7	0.1	4.4
	65～74	119,927	10.0	27.4	19.4	5.0	0.0	1.4	1.6	66.2	26.4	0.1	39.7
	75歳～	93,453	7.8	8.5	5.5	1.8	0.0	0.9	0.3	84.3	18.8	0.1	65.5
男	計	566,649	47.3	389,831	339,929	3,959	11,140	6,454	28,349	122,874	7,200	52,368	63,306
	(割合)	100.0	-	68.8	60.0	0.7	2.0	1.1	5.0	21.7	1.3	9.2	11.2
	15～24	102,949	8.6	38.7	23.1	0.4	9.6	0.5	5.1	49.4	0.3	47.5	1.6
	25～39	162,598	13.6	84.0	76.0	0.4	0.7	0.8	6.1	3.6	0.3	2.0	1.4
	40～64	214,783	17.9	87.5	80.1	0.6	0.0	1.4	5.3	6.3	0.9	0.1	5.3
	65～74	53,310	4.5	38.7	31.3	2.3	0.0	2.3	2.9	52.3	5.1	0.1	47.1
	75歳～	33,009	2.8	14.8	11.4	1.2	0.0	1.6	0.5	75.0	5.3	0.1	69.6
女	計	630,316	52.7	307,145	197,871	74,749	8,849	5,881	19,795	288,056	173,598	43,312	71,146
	(割合)	100.0	-	48.7	31.4	11.9	1.4	0.9	3.1	45.7	27.5	6.9	11.3
	15～24	97,633	8.2	43.9	29.0	1.8	8.3	0.6	4.3	47.2	3.9	42.4	1.0
	25～39	174,765	14.6	63.1	45.5	10.8	0.4	1.5	4.8	29.4	27.6	1.0	0.8
	40～64	230,857	19.3	60.1	35.5	20.8	0.0	0.9	2.9	36.9	33.3	0.1	3.5
	65～74	66,617	5.6	18.3	9.9	7.1	0.0	0.7	0.6	77.3	43.5	0.1	33.8
	75歳～	60,444	5.0	5.0	2.3	2.2	...	0.4	0.1	89.4	26.2	0.0	63.2

資料：総務省統計局「平成17年国勢調査結果」

さらに、福岡市民の就業状態別の就業時間を見ると、表 3-15 のように、男（15～64 歳）の「主に仕事」の人は、93.8%が 35 時間以上／週（7 時間／日以上）であり、49 時間以上（9.8 時間／日以上）も 47.1%に達しており、長時間就業者の割合が極めて高い。女（15～64 歳）の「主に仕事」という就業状態の人うち、最も多いのが 40～48 時間／週（8～9.6 / 日）で 42.6%であり、35 時間以上が 71.1%を占めている。49 時間以上も 17.6%に及んでいる。次に「家事のほか仕事」という就業状態の人を見ると、15～29 時間（3～5.8 時間／日）が 47.6%を占めて最も多く、約 60%が 15～34 時間（3～6.8 時間／日）である。しかし、40～48 時間も 9.8%に達しており、35 時間以上（6.8 時間／日以上）も 20.1%に及んでいる。

ところで、NHK の 2005 年「日本人の生活時間」調査によると、平日の成人女性の平均

家事時間は、最近減少してきたというものの、2005 年にはその減少が止まり、4 時間 27 分であった。（なお、平日の成人男性の家事時間は 2000 年以降増えているものの、2005 年の平均で 46 分に過ぎない。）

したがって、「家事のほか仕事」という就業状態の人の多くは、3～5.8 時間+4 時間 27 分＝7 時間 27 分～10 時間 15 分を働いていることになるし、20.1%の 35 時間以上就業する女性、家事を含めると 7 時間+4 時間 27 分＝11 時間 27 分に達する計算である。

表 3-15 福岡市の就業状態別性別就業時間別就業者数

(単位:人、%)

	総数	休業者	1～14 時間				15～34時間			35時間以上				
			総 数	1～4時 間	5～9時 間	10～14 時間	総 数	15～29 時間	30～34 時間	総 数	35～39 時間	40～48 時間	49～59 時間	60時間 以上
男計 (15～64歳)	214,701	2,495	3,832	281	1,749	1,802	9,660	4,866	4,794	197,974	7,646	90,975	47,020	52,333
	100.0	—	1.8	0.1	0.8	0.8	4.5	2.3	2.2	92.2	3.6	42.4	21.9	24.4
主に仕事	210,745	—	3,404	199	1,587	1,618	9,002	4,340	4,662	197,607	7,584	90,808	46,953	52,262
	100.0	—	1.6	0.1	0.8	0.8	4.3	2.1	2.2	93.8	3.6	43.1	22.3	24.8
家事のほか 仕事	1,085	—	360	77	136	147	475	373	102	245	42	105	49	49
	100.0	—	33.2	7.1	12.5	13.5	43.8	34.4	9.4	22.6	3.9	9.7	4.5	4.5
女計 (15～64歳)	127,059	2,966	14,236	1,942	5,591	6,703	51,894	38,415	13,479	57,632	10,919	33,254	8,072	5,387
	100.0	—	11.2	1.5	4.4	5.3	40.8	30.2	10.6	45.4	8.6	26.2	6.4	4.2
主に仕事	64,183	—	2,081	142	1,106	833	16,307	9,911	6,396	45,605	6,969	27,357	6,729	4,550
	100.0	—	3.2	0.2	1.7	1.3	25.4	15.4	10.0	71.1	10.9	42.6	10.5	7.1
家事のほか 仕事	59,729	—	12,101	1,790	4,465	5,846	35,503	28,435	7,068	11,989	3,937	5,875	1,340	837
	100.0	—	20.3	3.0	7.5	9.8	59.4	47.6	11.8	20.1	6.6	9.8	2.2	1.4

注：1. 上段は人数、下段は割合。

2. 男計、女計には「通学のかたわら仕事」を含む。

資料：総務省統計局「平成17年国勢調査結果」

⑤「待機児童」問題と潜在的待機児童

福岡市における保育所、保育施設等の状況および保育施策等については、後出の＜参考＞のとおりであるが、人口、世帯および就業状況と関連が深い「待機児童」問題について、ここで考察しておきたい。

待機児童とは、保育に欠ける児童が認可保育所入所申請をしているにも拘らず、希望する認可保育所の施設定員を超過する等の理由で入所できない状態、またはその状態にある児童のことを指している。したがって、厚生労働省の統計では 2003 年度から（1）「他に入所可能な保育所があるにも関わらず第 1 希望の認可保育所に入所するために待機している児童」や（2）「地方単独保育事業を利用しながら待機している児童」は待機児童から除かれている。

さらに、前述のように、1997 年以降、わが国では共働き世帯が専業主婦世帯を上回る状況となっているが、表 3-16 のように、女性非労働力人口すなわち専業主婦となっている約 3,000 万人の女性の中に、11.4%、335 万人の就業希望者がおり、うち約 280 万人は 15～54 歳である。また、理由別の女性非労働力人口の状況を見ると（表 3-17）、そのうち 34.3%、115 万人は、「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」からだという。もちろん、他の回答「勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」などの間接的な理由とし

て「家事・育児のため…」が含まれるであろう。

データが少し古くなる（平成 18 年）が、同じ総務省統計局の「労働力調査」によると、末子の年齢別の母の就業状態がわかる。これによると、子供のいる世帯のうち、末子が 0～3 歳、4～6 歳の母親の状態は、31.0%、50.3%が就業者であり、67.5%、47.4%が非労働力人口となっているものの、そのうち、24.9%、19.7%は就業希望者であった。

これらのことは、「子供を育児施設等に預けられるのなら働きたい」という潜在的保育需要がかなり多いことを示している。

したがって、エンゼルプランを契機に「待機児童の解消のために」保育所の新設が毎年実施され、2007 年に過去最低を記録するものの、2008 年には再び上昇に転じ、2009 年には 2002 年のレベルまで悪化しているのであるが、これは保育所の新設を契機に、就労意欲がある専業主婦の潜在的保育需要が顕在化し、従前より保育所入所希望が多くなるためである。もちろん、保育所入所希望を行わずに事業所内保育施設や院内保育施設等の認可外保育施設を利用している就労者が、延長保育や夜間保育等の条件が改善された新設保育所に入所希望するというケースもあるであろう。

いずれにしても、「待機児童」は認定保育所への申し込みをしている顕在化された需要に対する入所できない児童にすぎず、部分的かつ暫定的な指標である。したがって、仮に「待機児童問題」が解決しても、保育需要への対応という課題が消滅するわけではない。多くの潜在的保育需要が存在することが忘れられてはならない。

2009 年（平成 21 年）度の入所希望者は、世界同時不況を原因とする世帯収入の減少により育児世代の女性の再就労意欲が急増したためと考えられる。今後とも、潜在的保育需要の顕在化が進むものと考えられるが、ワークライフバランスの推進、働く女性の自立環境の整備などを都市成長戦略とすることになれば、保育所政策は重要な柱の 1 つにならな

表 3-16 就業希望の女性非労働力人口（全国）

(単位：万人、%)

	非労働力人口計	就業希望者	うち15～34歳	うち35～54歳	うち55歳以上	就業内定者	就業非希望者	うち65歳以上
平成20年平均	2,941	335	141	139	55	53	2,552	1,393
(割合)	100.0	11.4	4.8	4.7	1.9	1.8	86.8	47.4

資料：総務省統計局「労働力調査詳細調査」平成21年

表 3-17 理由別女性非労働力人口（全国）

(単位：万人、%)

	総数	適当な仕事がありそうにない						家事・育児のため仕事が続けられそうにない	健康上の理由	その他
		総数	近くに仕事がありそうにない	自分の知識・能力に合う仕事がありそうにない	勤務時間・賃金などが希望に合う仕事がありそうにない	今の景気や季節では仕事がありそうにない	その他			
平成20年平均	335	107	23	12	46	6	20	115	42	61
(割合)	100.0	31.9	6.9	3.6	13.7	1.8	6.0	34.3	12.5	18.2

資料：総務省統計局「労働力調査詳細調査」（平成20年）

ればならないであろう。潜在的保育需要への適切な対応が避けられないと考えられる。

＜参考＞福岡市の保育施設の状況と入所児の割合

- (1) 福岡市の認定保育所は、表 3-18 に示すように、市立保育所が 18 施設（10.2%）、定員 1,950 人（8.2%）にとどまり、民間保育所が 158 施設、定員 21,695 人と全体の約 9 割を占めるのが特徴である。
- (2) 1 施設当りの定員は平均 134 人に達しており、人口 1,000 人当りの認可保育所定員は、16.9 人となっている。福岡市の人口約 1,401,279 人を 1,000 人に換算し、年齢別に見ると、0～6 歳では 75 人であるから、認可保育所定員は、その 22.5%をカバーしているに過ぎない。
- (3) 市が指導監督する認可外保育施設が、表 3-19 のように一般 63、ベビーホテル 38、事業所内 32 など合計 144 施設存在する。このうち、通常の形態の保育施設である一般 63、事業所内 32 施設について、定員を仮に認可保育所の半数＝67 人として総定員を算出すると 6,365 人となり、福岡市人口 1,000 人当りに換算すると、4.5 人となる。
- (4) したがって、認可保育所と認可外保育所によって保育可能な幼児は、 $16.9 + 4.5 = 21.4$ 人となり、人口を 1,000 人に換算した場合の 0～6 歳、75 人の 28.5%となる。

表 3-18 福岡市の認可保育所

(単位：所、人)

	保育所	定員	平均定員	人口1,000 人当り定 員
市設置	18	1,950	108	
福祉法人	146	20,645	141	
学校法人	8	540	68	
宗教法人	4	510	128	
合計	176	23,645	134	16.9
東区	34	5,415	159	19.7
博多区	28	3,625	129	18.5
中央区	15	1,795	120	10.7
南区	26	3,780	145	15.3
城南区	15	1,965	131	15.3
早良区	29	3,755	129	17.9
西区	29	3,310	114	18.5

資料：福岡市「平成20年度こども未来局事業概要」

表 3-19 指導監督対象認可外保育施設

(単位：施設)

一般	63
ベビーホテル	38
事業所内	32
一時	10
小規模	1
全体	144

資料：福岡市「平成20年度こども未来局事業概要」

(2) WLB関連施策の位置づけ、内容および実体

①施策の位置づけ

福岡市の現在の市政運営は、2008年に策定された福岡市 2011 グランドデザイン（4年間の市政運営の中期的な計画）を基に実施されている。

そのなかで、福岡市が特に力を入れていく分野を示す政策推進の基本方針となる「政策推進プラン（第2次実施計画、平成20～23年度）」において、福岡市は、「市民生活の充実と都市活力の創出」を図るため、今後4年間のまちづくりの目標像として「子ども」「環境」「アジア」の3つの柱を掲げている。

この目標の実現のために「特に力を入れている分野・施策」として10項目を掲げ、その第4番目に「仕事と生活のバランスのとれたライフスタイルの形成（ワーク・ライフ・バランスの推進）」を掲げ、特に子育てにおける親や地域の役割を果たすための環境づくりの実現のために重点を置く施策として、WLB施策を位置づけている。

また、このプランを推進する上で、「福岡市新・基本計画」における、新たに編成された第2次実施計画での施策体系上の位置づけについては、政策目標1の「子どもがたくましく生きる力、夢や希望を持って育つまちとなる」において、第4項「安心して生み育てられる環境づくり」のなかで「次世代育成支援の推進」が掲げられている。その重点事業として「次世代育成支援事業」が組み込まれているが、その取り組みの方向としては、「すべての人が子どもの成長に関わることができるよう、仕事と生活の調和をめざす「ワーク・ライフ・バランス」の普及・促進に取り組む」と明示されている。これは第1次実施計画（平成16～19年度）より一層子育て環境の支援に踏み込んだ内容となっている（図3-6、3-7参照）。

なお、WLBと密接に関係すると思われる保育所問題については、同じ4項の中では「保育所整備の推進と待機児童の解消」「保護者のニーズに対応した多様な保育サービスの充実」として位置づけされている。

これらのことより、WLBは福岡市の三大目標のうち、特に「子ども」施策にとって、その環境を整えるための重要な事業の一つと位置づけていると解することができる。

基盤整備的なサービスとしての保育所整備事業とWLB施策は、子育て環境の両輪であるように思われる。

②施策の実体について

平成21年度の福岡市の当初予算額は1兆8,500億円超（対前年比マイナス3.0%）、うちこども育成費は650億円超（構成比9.4%、対前年比3.9%の伸び）となっており、厳しい財政事業の中、こども施策関係は前年比増となっている。これは、吉田市長の公約「日本一子育てがしやすいまちづくり」の推進、前掲の福岡市グランドデザインでの目標三本柱の「子ども」など、子どもに係る施策を重視するという現れであるといえる。

また平成 21 年度の特色・特筆事業として「明るく元気に子どもが育つ街」に 67 億円超（対前年比 39.6%）を計上している。しかし、その内訳は保育所整備や子どもプラザの増設、留守家庭子ども事業などの事業の割合が多く、ワーク・ライフ・バランス推進関係の「次世代育成支援の推進」については 5 事業、1,340 万円超である。

WLB 施策の平成 21 年度事業費については、「仕事と生活のバランスのとれたライフスタイルの形成（ワーク・ライフ・バランスの推進）」として 2,630 万円超（前年比 7.2%）を計上している。うち、新規事業として「市民や企業と共同した子育て支援」事業、280 万円超がある。

平成 21 年度の保育所施策の現状については、待機児童の解消に向けて、関連事業をあわせ計 3 億 2 千万円超の予算を計上、その中で保育所整備の推進に 2 億 110 万円超については待機児童の解消推進を図るものとし、特に 2 カ所の新設保育所の予算を計上している。

ワーク・ライフ・バランスの推進事業の担当部局はこども未来局になっているが、事業の中には市民局が主管する事業「次世代育成支援行動計画策定セミナー」（一般事業主行動計画の策定を支援）、経済振興局「市民や企業と共働した子育て支援」（企業向けトップセミナーの開催）などもある。

このことより、次世代育成支援の推進は、事業規模は小さいものの、行政の縦割りを超えた横断的な取り組みを行いつつあるといえる。

しかしながら、その主だった具体的な事業内容は、「「い〜な」ふくおか・子ども週間♡」等による WLB の普及・促進や市政便りダブロイド版の発行などといった啓発が主体であり、個々の企業や個人向けの助成や措置といった内容は見られない。全体として、市の子ども施策の推進のための環境整備的な内容という状況である。

図 3-6 福岡市のワーク・ライフ・バランスについての考え方

ワーク・ライフ・バランスとは？

《これまでの「働き方」を見直し、認め合うこと》

現在、未婚化、晩婚化、晩産化による急速な少子化の進展、人口減少に伴う労働力不足が懸念される中、子育て支援を含めた企業によるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への関心や期待が高まって「います。特に、平成19年12月に政労使で合意された「仕事と生活の調和憲章」では、従来の働き方を見直すことが強く打ち出されています。

ただ、ワーク・ライフ・バランスは子育て世帯向けのもの、働く女性のためのものといった風潮や、ワーク・ライフ・バランスを考えるより事業の存続が優先だというご意見などもあり、少し誤解があるようです。

ワーク・ライフ・バランスを進めることは、少子化対策や男女共同参画の実現のためだけのものではなく、働き方や企業経営を改善し、雇用創出や産業活性化にも波及するもので、厳しい状況の今こそ、取り組む意義があると考えます。



出典：福岡市ホームページより抜粋

図 3-7 ワーク・ライフ・バランスについて、福岡市の取り組み（平成 20 年度）

《市の取り組み体制》

副市長をトップとして、関係局（総務企画局長，こども未来局長，市民局長，経済振興局長）で構成する「い～な」ふくおか応援団を設置し、企業でのワーク・ライフ・バランスの普及・促進を働きかけています。

《ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み》

(1) ワーク・ライフ・バランスの普及啓発

○“「い～な」ふくおか・子ども週間♡”の賛同呼びかけ

・企業，経済団体を通じた呼びかけを継続して実施（20年度末612件）

○ワーク・ライフ・バランスのPR

・ふくおか子育て応援シンポジウム（次世代育成支援フォーラム）の開催

・市ホームページによるワーク・ライフ・バランス取組事例の情報提供

○次世代育成支援行動計画策定セミナーの開催

・「行動計画策定」フォローアップセミナー

○社会貢献優良企業制度の実施

・審査：2年に1度実施→毎年実施

○庁内の（率先）実行

・研修の強化（幹部向け，新任課長向け，こども未来局転入職員向け）

・「エコ&い～な」早帰りチャレンジデー

(2) ワーク・ライフ・バランスを普及促進する新たな取組みの検討

○市民意識調査

・市民のワーク・ライフ・バランス意識をアンケート調査

○企業ヒアリング

・先進事例発掘，ニーズ把握のため，企業ヒアリング調査

○「い～な」ふくおか応援団での新たな取組みの検討

・関係課長会議，応援団会議

出典：福岡市ホームページより抜粋

5. 中間的まとめと今後の研究課題～都市成長戦略としての WLB～

(1) 都市成長要因としての「クリエイティブ・クラス」の集積

カナダ、トロント大学のリチャード・フロリダ教授は、わが国でも経済地理学や都市経済学の分野では、著名な都市経済学者として知られている。その彼が、2002 年に発表した「The Rise of the Creative Class」はアメリカでベストセラーになり、15 カ国以上で刊行され、わが国では「クリエイティブ資本主義」として 2008 年に刊行された。

その著書で、彼は、これからの都市の成長はその源泉である「クリエイティブ・クラス（階層）」の集中度にかかっているという新しい考え方を提起している。アメリカにおいては、おおむね 1990 年代に入ってから、クリエイティブ・クラスが、急速に増大しており、アメリカの被雇用者全体の 30%を占めるまでに高まっているという。

R・フロリダの言うクリエイティブ・クラスは、「ワーキング・クラス」および「サービス・クラス」に対比された形でくくられた 1 つの「階層」を指しているが、それは、「意義のある新しい形態を作り出す」、「クリエイティビティを通じて経済的価値を付加する」という経済的機能に基づく階層化である。それは表 3-20 のような 2 つの構成要素からなるが、作家やアーティスト、デザイナーなどいわゆるクリエイター職だけではなく、大勢の「知識労働者」（P. ドラッカーの捉え方）、「シンボリック・アナリスト」（R. ライシュの捉え方）、専門的・技術的労働者が含まれており、米国では、彼らは共通の社会的集団あるいはアイデンティティを形成しているというのである。

表 3-20 クリエイティブ・クラスの概要

2 つの構成要素	具体例
スーパー・クリエイティブ・コア	科学者、技術者、大学教授、詩人、小説家、芸術家、エンターテイナー、俳優、デザイナー、建築家、ノンフィクション作家、編集者、文化人、シンクタンク研究員、アナリスト、プログラマー、映画製作者など。
クリエイティブ・プロフェッショナル	ハイテク産業、金融、法律、医療、企業経営などの知識集約産業従事者

彼らは、「何かをつくり上げることで報酬を得ており、他の 2 つの階層（「ワーキング・クラス」および「サービス・クラス」）に比べて相当な自立性や柔軟性を有しており、かつ、他の 2 つの階層の 2 倍近く…」の所得を得ている。そして、「皆、クリエイティビティ、個性、差異、経済的価値を重視する共通のクリエイティブな精神を有している。」という特徴を持っている。

米国における上記のような変化＝クリエイティブ・クラスの急増が進行したのは、これま

での経済社会では、分業システム、資本の集中、垂直統合、規模の経済性など「たくさん料理する」上での効率性が重視されてきたのに対して、「よりよいレシピでおいしい料理をする」つまり質的な価値を追求することに重心が移ってきたからである。

クリエイティビティとは、「意義のある新しい形態をつくり出す能力」のことであり、「競争優位」の決定的な源泉でもある。これまで、経済成長など社会の変化を担ったのは企業をはじめとして行政組織、大学、公益法人など組織体であると考えられてきたが、その原動力となっているのは、それら組織体そのものというより、その重要な要素となっているクリエイティビティなのである。その「クリエイティビティは、人から生まれるものであり、売買したり自由に供給を調節したりすることができない。」個人の創造力なのである。

ところが、「クリエイティブな人は仕事があるところに集まるのではない。クリエイティブな人が集まり住みたいと思うところに集まるのである。」

「刺激的でクリエイティブな環境、すなわち仕事の機会や生活の快適さだけではなく多様性をも与えてくれる場所に引き寄せられ、そこで初めて自己を表現し、アイデンティティを確認できると感じるのである。」例えば、①カジュアルな職場、②多様なライフスタイルの融合、③時間の使い方の高い自由度、そして④「アクティビティの源泉となる刺激、多様性、豊かな経験を与えてくれるコミュニティ」などであるという。

「場所=都市はビジネス環境だけでなく、人々の雰囲気、言い換えればクリエイティビティの環境をも規定する。」

「経済発展は企業によってと言うよりも、寛容性が高く、多様性に富み、クリエイティビティに対して開かれた都市で起きている…。」（表 3-21 を参照）「なぜならば、あらゆる種類のクリエイティブな人が、このような都市に住みたいと思っているからである…。」

R・フロリダは、新しい住民や考え方に開かれ、ネットワークができやすく、常識の枠にとらわれない発想が押さえ込まれずに新たな製品や企業、経済成長への転換できるような場所すなわち「クリエイティブ生態系」の高さを示す、技術、才能、寛容性の 3 つの構成要素に点数をつけた「クリエイティビティ・インデックス（指標）」を作成して、全米の人口 100 万人以上の 49 都市についてその結果を示している。

表 3-21 アメリカの主要都市のクリエイティビティ順位

	都市	技術	才能	寛容性
順位	クリエイティビティ・インデックスの高い都市			
1	オースチン	1	3	7
2	サンフランシスコ	3	5	6
3	シアトル	6	6	1
4	ボストン	12	4	3
5	ローリー=ダーラム	2	2	20
6	ポートランド	4	19	2
7	ミネアポリス	16	9	4
8	ワシントン=ボルチモア	15	1	16
9	サクラメント	5	11	17
10	デンバー	22	8	8
順位	クリエイティビティ・インデックスの低い都市			
39	デトロイト	48	22	37
40	ノーフォーク	37	30	46
41	クリーブランド	40	32	43
42	ミルウォーキー	43	40	41
43	グランドラピッズ	33	48	32
44	メンフィス	27	43	48
45	ジャクソンビル	49	39	33
46	グリーンズバラ	41	46	39
47	ニューオリンズ	47	35	39
48	バッファロー	41	37	47
49	ルイビル	45	47	44

資料：リチャード・フロリダ「クリエイティブ資本主義」P12

(2) 日米社会の差異と「クリエイティブ都市」形成条件の違い

R. フロリダは、上記のように、経済社会の成長の真の源泉としてのクリエイティブ・クラス
の概念規定および検出、そして動態分析を行い、1990 年以降のアメリカでは彼らが 30%
を占めるまでに増大していることを明らかにした。さらに、その彼らが、特定の大都市に
集積する傾向があり、当該都市の成長に寄与していることを指摘し、どのような性格の都
市が成長の真の源泉としてのクリエイティブ・クラスの集積に適しているのかを明らかにし
た。

アメリカにおける以上のような実態の研究から、後発先進国であるわが国においても、
しかるべき条件を備えた大都市が「クリエイティブ都市」を目指すことは、新しい有力な成
長戦略になるであろうことは言うまでもない。しかしながら、そこには、小さくない日・
米社会の差異が存在していることも事実であり、それらを考慮して、わが国の実態にふさ
わしいあり方を検討することが必要であろう。

その差異の 1 つは、米国は、世界の金融・情報サービスの中心であり、世界経済を牽
引した消費大国であり、クリエイティブ人材も世界中から流入してくるのに対して、わが国
は、米国に次ぐ第 2 の経済大国であるとは言え、その差（1 位と 2 位との）は、大きく、か
つ、主導産業が米国の金融やサービスに対して、わが国は生産・輸出国であるという事実
である。恐らく、「クリエイティブ・クラス」の規模と構成がかなり異なるであろう。

わが国では、ものづくり型あるいは物や形や機能などに関連したクリエイティビティが得

意領域なのではないか。あるいは、グローバリゼーションの深化は、アメリカ型の「標準的」価値観あるいはイデオロギーを世界中に拡散させてきたが、それとは異質でありながら洗練された、または、高度な文化的テイストを持つ日本文化に関わるクリエイティビティがあるのではないか。

さらに、わが国の現状では、彼らの多くはメーカーや流通、サービス等企業の雇用者として存在していると見られる。その意味では、「クリエイティブ・クラス」というよりは「クリエイティブ人材」と表現するのかふさわしいのではないかと考えられる。

2つは、米国は、そもそも「合州国」であり、国土が広く、分散的構造である。主要大都市の配置とともに、有力企業の立地など経済機能も分散的である。それら主要都市間が航空ネットワークとインターネットによって効率的かつ密にネットワークされている。これに対して、わが国では、細長い国土に主要大都市が数珠状に配置されており、かつ、都市間の連携が階層間で強い。首都東京を頂点とした上位→下位都市間のネットワークが強いツリー状となっており、都市の個性が階層性に解消されやすい（これはツリー型＝経済社会の中央集権的構造によるだろう）。結果的に、「クリエイティブ・クラス」と目される人々も首都東京(またはその周辺)に集中してしまう傾向が強いと考えられる。

地方都市でのクリエイティブ・クラスの吸引は、それだけ難しいものと推測される。

3つは、社会と個人との関係における大きな差異である。米国は移民の国であり個人の自立性が重んじられる。自分の意思・意見を持ち、主張するだけでなく、ほとんどの若者がハイスクールを卒業すると親元を離れ自立する。米国は文字通り自立した個人がつくる社会なのである。したがって、医療や年金など社会保障制度も基本的に個人責任の社会である。もちろん、米国とて、成熟した先進国として経済成長力が落ち、かつ、格差が強まっていることから、個人責任型の社会保障（保険）では、健康で文化的な「国民としての権利」を保障できない状況に陥っており、オバマ政権は国民健康保険制度の導入を目指していることは周知のことであろう。

これに対して、わが国では、個人が家族や企業、あるいは学校や地域など中間組織に強く影響され、ないしは「埋没」し、主体的、自立的とはい言にくく、したがって、中間組織を挟んで、操作されやすい個人と、他方における種々の中間組織を束ねる「公」＝官僚制国家（「お上」）によって構成されていると言いうる実態がある。家族や企業など中間組織と個人の関係、すなわち、「強い紐帯」の内部に個人の意識がとどまり、それを超えて存在する社会あるいは「公共性」に対して意識が届きにくい。例えば、企業に「過剰同調」し、自分の全人格を企業に預けてしまう「会社人間」やその結果としての「過労死」などに鋭く現れている。いずれにしても、個（個人）の主体性や自立性が弱く、その分、企業など中間組織や行政がケアあるいは配慮してきたという傾向を否定できない。

上記のように、R. フロリダのクリエイティブ・クラスの規定には、主に自由業としてのクリエーター職（雇用関係ではなく、請負業、自営業として存在可能）とともに、専門的雇用者としてのクリエーター職（科学者、技術者、経営者、プログラマー、編集者など）

を含んでいる。米国では両者の違いが問題とならず、1つの社会集団あるいは共通のアイデンティティを持つものとして、くくられている。しかし、上記のような日・米社会の差異もあって、わが国においては、クリエイティブ・クラスとして挙げられた職種の人々は存在するものの、企業の雇用者として存在する「クリエイティブ人材」を含めて、社会集団あるいは特定のアイデンティティを持っていると言えるかどうか疑問であろう。

わが国では、むしろ、雇用関係のもとにある「クリエイティブ人材」の企業からの「解放」が課題なのではないかと考えられる。

その点で見逃せないのは、米国におけるクリエイティブ人材間の企業の壁を超えた多彩なネットワークの存在である。わが国の各種機関によるシリコンバレー等を対象とした調査レポートでも、IT研究者や技術者の企業の壁を超えたネットワークがシリコンバレーの発展に大きな役割を果たしていることが、必ずといっていいほど指摘されている。

以上のような、日・米社会の差異を考慮すると、クリエイティブ・クラスが集まり易い都市を目指すという場合に、わが国では、クリエイティブ人材を含む市民の自立性および自由度を高めるような社会的基盤（制度・システム）の形成、そして個人および社会的意識における主体性の強化という視点を重視する必要があるであろう。

なぜならば、上で述べてきた「クリエイティブ・クラス」にとって住みやすい都市とは、R. フロリダ自身の他の言葉では「新しい住民や考え方に開かれ、ネットワークができやすく、常識の枠にとらわれない発想が押さえ込まれずに新たな製品や企業、経済成長への転換できるような場所」と述べられており、アメリカ社会の特徴である個人の自立性が重んじられ、自分の意思・意見を持ち、主張する自由な個人によってつくられる都市社会であることを前提にして形成されうるものと考えられるからである。

さらに、「新しい住民や考え方に開かれ、ネットワークができやすい…」という点に注目すれば、それは、家族や企業など「強い紐帯」ではなく、「弱い紐帯」を形成しやすく、「弱い紐帯の強さ」が発揮される環境にある都市でもあると考えられる。

市民の自立性を強めるとともに、市民の相互信頼と連帯＝「弱い紐帯」を形成しやすい都市社会の創出をめざすことがポイントであろう。

(3) 企業や組織の創造性とダイバシティ

世界では、先進国に累積した余剰資本が、工業化の波を中国をはじめとした発展途上国（新興国）に波及させつつあり、そこでの工業化と高度経済成長が実現しつつある。今や、わが国など先進国は、標準的工業技術のみならず先端技術においても「囲い込む」ことができず、「ポスト産業資本主義」の道を切り開いていかざるを得ない。現在の世界は、「ポスト産業資本主義の国と産業資本主義の国が共存しており、ポスト産業資本主義の国（先進国）では、大量生産・大量販売の時代から、技術革新などでほかと違ったものを生み出すことでしか利益を生み出せない時代に変わっている。利益の源泉がモノから人のアイデアや創造性へと動いているのである。」（岩井克人 朝日新聞シンポジウム「資本主義の

未来を語る」における発言)

その上に、前述のように、わが国人口の「少子化」は急速かつ大幅であることから、団塊世代の定年延長期間が終わる頃には、労働力不足の状況に陥ることが予測されている。企業・事業所にとっては、従業者のより効率的な「使用」(業務遂行)の仕方を追求していかなければならないと同時に、従業者の創造性がより発揮されやすい業務遂行システムへの改革が、経営存続のための必須条件になりつつある。

恐らく、そのための「切り札」が、従業員構成そしてその働き方(働かせ方)における多様性つまり、ダイバシティであることは間違いないであろう。

先進国としての先輩である米欧での経験では、企業の創造性や活力(エネルギー)は、「40歳男性だけの集団よりも、25歳~60歳と幅広く、男女混合あるいは多国籍の集団の方が高い」と考えられるようになったという。おそらく、先に紹介したR. フロリダの表現で言えば「よりよいレシピでおいしい料理をする」つまり質的な価値を追求する必要性が高まったことと強く関連しているであろう。異なった生活体験や思想形成をしてきた各個人の多様な視点、多様な価値観が出会い、ぶつかり合うことによって、組織としてのクリエイティビティが生じるからである。

従業員の構成上では、性別による制約を取り払い、女性の能力の活用と育成が必要であり、また、国籍による制約を克服し、外国人従業者の採用・登用も必要である。さらに、年齢による昇進・登用あるいは定年制などを改め、年齢は当人の「個性」と見做し、各ワーキング・チームを幅広い年齢層の構成にするなど、多様化を図ることも必要であろう。

働き方の点では、従業員の多様性を踏まえたWLB(ワーク・ライフ・バランス)の推進が、まさに、ダイバシティの実現を目標にしていると言ってよい。ただし、わが国の企業・事業所未だ強く残っている年功序列型の人材マネジメントでは、ダイバシティのメリットは活かされない。そこでは、働く個人の主張=意見の平等性が確保されず、制度的に年功者=上司や男性の主張=意見が重んじられるからである。ダイバシティのメリットは男女、年齢、国籍などによる多様な視点、多様な価値観が会うことによって組織がクリエイティビティ(創造性)をもつ点にあるからである。その意味でも、WLBの推進は、経営・人材マネジメントの見直しとともに進められる必要がある。

<参考>「弱い紐帯」(の強さ)について

ここで、「弱い紐帯の強さ」ということについて増田直樹「私たちはどうつながっているのか」(2007年、中公新書)によって説明しておきたい。

ほぼ10年位前から一般にも認知されるようになった最新の科学に「複雑ネットワーク」研究がある。その一般向けの解説を増田直樹が行っているが、その中でアメリカの社会学者グラノヴェッターの「弱い紐帯」の研究が紹介されている(M.S.Granovetter “The strength of weak ties”)。例えば、新しい職を探している人があり、社内で同じく職探しをしている同僚、すなわち「強い紐帯」を持った集団と情報交換するのは、一見、強力な情報収集手

段に見えるが、実際に、就職につながった新しい職の情報（有用な情報）は、いつもはあまり密接につながっていない知人、すなわち「弱い紐帯」によってもたらされたケースが多いのだと言う（アメリカにおける調査結果）。

その理由は、同僚のような近い関係の人は、自分と似た価値観を持ちがちであり、似通った情報しか交換できず、発見が少ないのに対して、関係が深くない知人は、自分とは異なった環境の中にあり、異なった価値観やコネを持っており、新鮮な情報を運んでくれるからだと言う。このような人間関係をグラノヴェッターは「弱い紐帯」（の強さ）と呼んだ。これが「ネットワークの近道」であり、「**6次の隔たり**」(＝スモール・ワールド・ネットワーク)考案の重要なヒントとなったのである。

ところが、日本人は家族、会社、町内会、学校など所属する集団の人（内の人）とは「安心して」仲良くなるが、初対面の人など赤の他人（外の人）をすぐには信頼しない傾向が強い。アメリカ人が初対面の人にも友好的であるのとはかなり違う。山岸俊夫（北海道大学）は、「**信頼の解き放ち理論**」を提唱している。「赤の他人を信頼できるかどうか」という尺度（これを一般的信頼と言う）で、信頼の度合いを実験したところ、日本よりアメリカで高いことが裏付けられたと言う。また、調査結果によると、赤の他人を信頼する度合いが高い人は単なるお人よしではなく、知性があり初対面の人が信頼できるかどうか見極める能力が高いことがわかった。信頼があれば、離れたコミュニティにいる人同士が近道、すなわち弱い紐帯を形成し易いのである。実は、上記のように日本人が身近な人を信用するのは一般的信頼ではなく、身近な人なら裏切ることはないだろうという「安心感」なのだと言う。そして、この安心と信頼はむしろ対極にある心理であり、内輪びいき＝安心に頼りすぎると、自分のコミュニティの枠を超えた出会いと一般的信頼の形成が阻害され易く、したがって、「**信頼の解き放ち**」が必要なのだと言うのである。

そのためには、人を見極める能力と知性が必要なのである。

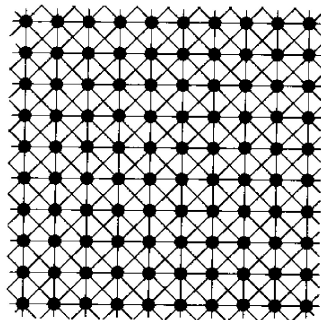
「6次の隔たり」・「スモール・ワールド・ネットワーク」

実験社会心理学者スタンレー・ミルグラムは1967年に考案した実験において、アメリカ中西部の住人に手紙を渡し、全く面識のない東部の受取人へ向けて、郵便ではなく知人（ファーストネームで呼び合うような親しい間柄）経由で転送するように依頼し、届くまでに何人の仲介者が必要かを調べた。結果は、平均して6人を仲介するだけで届くというものであった。約2億5,000万人のアメリカで、ある1人が見ず知らずの他の1人にアクセスするのに、わずか6人で済むという事実。これが**6次の隔たり**と言われるものであり、**スモール・ワールド現象**、日本語にすれば「世間は狭い」現象である。有効なネットワークを使えば、この世の中は「小さな世界」にすることができる。

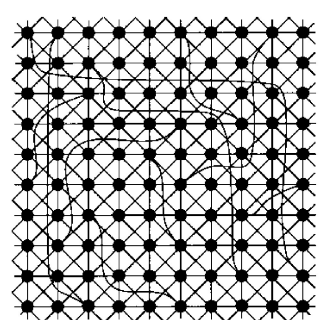
「近道」

今、100 人を取り、200 本の枝（2 者関係）を好きなように結ぶ場合、最も簡単で見やすい形を示すと、図 A の通りである。100 人のネットワークで、クラスター（最も密接な関係を表す三角形）は 1 人につき 12 個である。今、1 番左上の人と右下の人とを結ぶとすると、最短でも 9 ステップかかってしまう（9 人を経なければならぬ）。もし、1 万人だったら 99 ステップものろのろと進まなければならない。しかし、もし、あなたが福山にいて北海道の人にアクセスしようとするれば、福山→岡山→兵庫→大阪→…とは辿らず、福山支店にいる北海道出身者にコンタクトを取るだろう。その人が福山と北海道をつないでくれる。このような人間関係を近道（ショートカット）と呼ぶ。近道の枝を張らないと「6 次の隔たり」は実現できない。図 B のように、私達の周りには大雑把な近道が沢山あり、本来は縁もゆかりもない 2 つのコミュニティをつなげているのだ。

A図



B図



(4) 都市成長戦略としての WLB 推進支援

クリエイティブ人材を惹きつけ、あるいは育成して集積を図ることを、今後の福岡市の都市成長基盤とするためには、上の考察のように、市民の自立性を強めるとともに、市民の相互信頼と連帯＝「弱い紐帯」を形成しやすい都市社会の創出を図ることが求められる。

そのためには、個人意識のレベルでの課題、社会的ネットワーク次元での課題とともに仕事や生活に関わる制度やシステムを変革する課題などが存在すると考えられる。中でも「鍵」になる課題は、仕事や生活に関わる制度やシステムの変革であろう。市民の働き方の多様性（ダイバシティ）の確保や生活とのバランスのありようを変革することが、これまでになかった仕事の仕方や生活活動を可能にし、それらを通して市民個人としての自立性や主体性そして「信頼の解き放ち」が進み「弱い紐帯」の形成が徐々に進んでいくことになるものと考えられるからである。ビジネスをはじめ、新しいものの創造は、異なった価値観、視点、方法などの出会いの中から生じることが多いことは周知のことであろう。

新しいものの創造は言うまでもなく自立に直結するだろう。

もちろん、そのためには、企業・事業所における働き方の改善が進められなければならないが、同時に、育児等の社会的サービスの拡充が図られなければならない。とりわけ、子育て期の女性の就業（継続）を可能にするとともに、生活活動における「ゆとり」を可能にすることが必要である。これらのことは、まさに **WLB** の推進である。

つまり、図 3-8 に示すように、**WLB** の推進を図ることによって、その結果として実現される、①効率的な働き方（マネジメントの改革を伴うことから、生産性の向上にもつながる）、②育児休暇や再雇用制度による安心して働け、かつ、会社への信頼感が強まる。

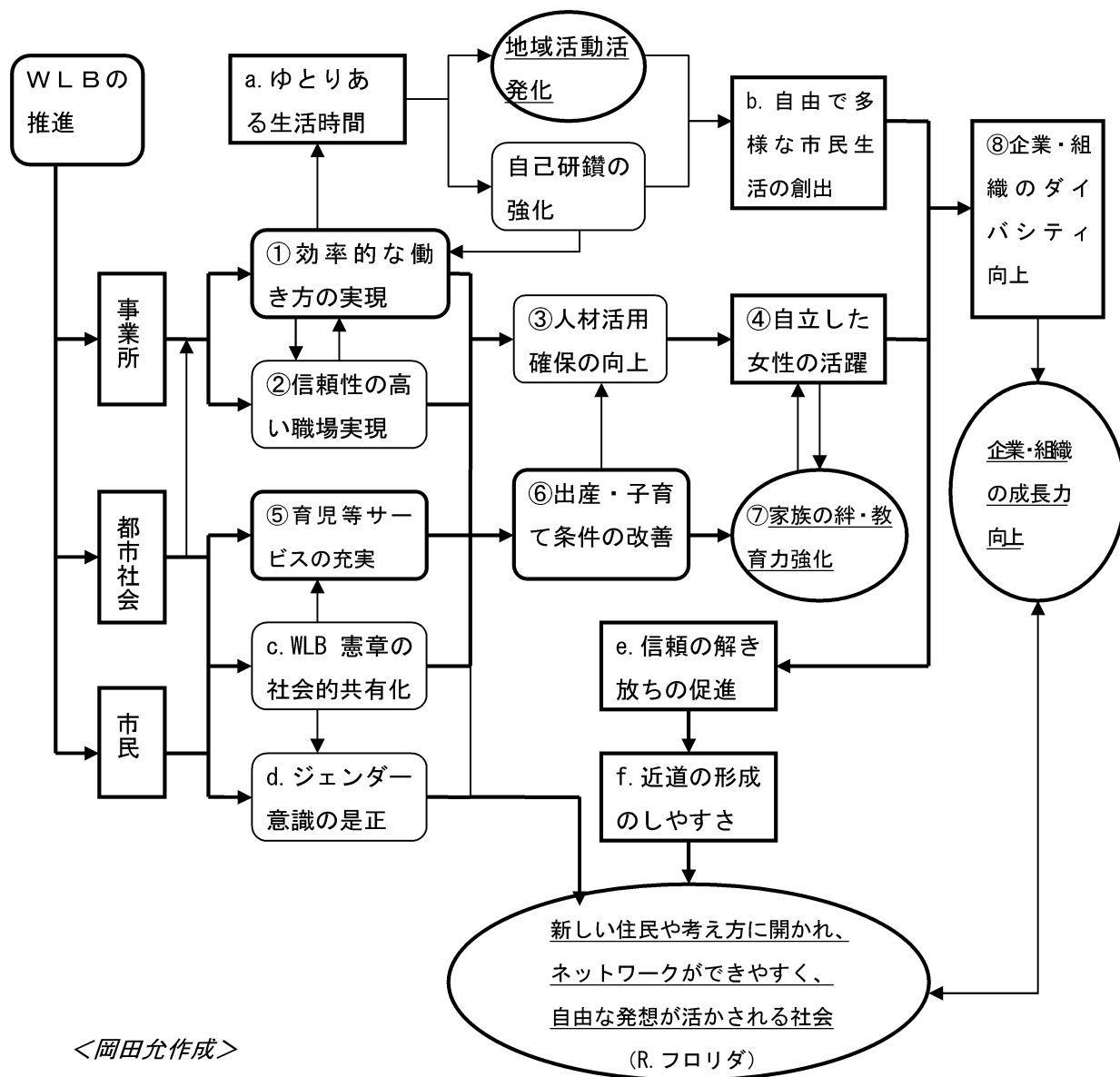
③そのことによって、長期的に就業者の能力が発揮され、あるいは人材確保が容易になる。

④自立的な就業者、とりわけ自立的な女性市民の形成に繋がる。

他方、効率的な働き方から、a. 生活活動の拡充と多様化が進み、このことから、b. 自由で、個性的な市民生活スタイルが生まれる。

以上の④自立的な就業者＝市民の形成と b. 自由で、個性的な市民生活スタイルの創出は、⑧企業や組織にとってはダイバシティの向上につながり、その創造性＝成長基盤の強化に寄与するであろう。もちろん、クリエイティブ人材の「住みたい都市」の対象となり、福岡市へのクリエイティブ人材の集積が促進されよう。そのクリエイティブ人材の活動によって都市成長が促されるという戦略を描くことができるであろう。

図 3-8 子育て期 WLB(ワーク・ライフ・バランス) 推進の社会的効果



<岡田允作成>

(5) 福岡市における子育て期WLBM推進の課題

本研究の中間的なまとめとして、具体的に福岡市という都市社会を取り上げた場合、今後のワーク・ライフ・バランスの推進には、どのような点が課題として取り上げられるべきなのかについて、まとめると以下のとおりである。

①福岡市の都市(成長)戦略としての位置づけ

前項までに述べてきたように、ワーク・ライフ・balancing (=ワーク・ライフ・バランス・マネジメント) の推進を、福岡市の都市(成長)戦略として位置づけるという課題が挙げられよう。

現行の市行政政策上の位置づけは、本章4の(2)で見たように、「子どもを育てやすい都市」の中の1つの個別施策として位置づけられているが、それでは、クリエイティブ人材をひきつける魅力に富んだ都市社会(コミュニティ)の形成という目標にとってインパクトに欠けると考えられる。福岡市で働く就業者が、効率的で、創造性を発揮しやすい働き方ができ、したがって、主体性と余裕を持って多様な生活活動ができる環境の形成を図ることによって、結果として「子どもを育てやすい都市」も実現されるのであり、「子どもを育てやすい都市」を実現するためにワーク・ライフ・バランスを推進するという位置づけでは、施策の幅(対象)が狭く限定されてしまう。

第3章5の(1)、(2)、(3)、(4)で述べたように、福岡市はWLBが全国一実現しやすい都市ということを戦略的に位置づけし、働く女性が生きいきと輝いている都市を目指すことによって、クリエイティブ人材の吸引・育成につなげることが望ましい。

②育児休業制などWLB推進事業所への支援～幅広い対象への的確な施策

ワーク・ライフ・balancingの主体は、働く個人であるものの、その条件を左右するのは雇用主である企業・事業所である。福岡市内に立地し、営業活動を営む企業・事業所がワーク・ライフ・balancingを可能にする働き方を導入するよう求めていくことが行政の役割となるが、オープンシステム下の地方自治行政は、国のように権力(法的)に基づく強制力は発揮しにくい。国の法的規定を背景にしつつ、自治体行政として独自の、かつ、効果的な誘導・支援施策によって、全国水準を大きく上回るワーク・ライフ・バランス・マネジメントの普及を図ることが必要である。

その際、法的対象企業・事業所となっている大規模事業所だけではなく、大多数の市民の就業先となっている小規模・零細事業所、かつ、小売業やサービス業などの変化の激しい事業所を施策の対象に加えていくことが重要である。

a. 事業主「行動計画策定」への支援

第1章において分析したように、今後の法改正に伴って行動計画策定が義務化される従業員数100人以上の事業所が「法改正に際して市に求める支援策」として回答している「計

画策定セミナーの開催」(第1位)、「策定にかかる経費の補助」(第3位)など、策定推進のための支援施策が必要である。

b. 先行的取り組み企業・事業所を含む情報交換会の開催

また、第1章の「法改正に際して市に求める支援策」の第2位は「行動計画の事例紹介」であり、「その他」の回答では「情報交換の機会」を求める意見がほとんどであった。したがって、零細事業主も参加しやすい形での情報交換会を多数開催することが望ましい。

c. 人材マネジメント専門家の派遣(派遣費用の補助など)

第1章の「法改正に際して市に求める支援策」では回答率が低かったものの、有効性の点から、取り入れたい施策として「相談窓口の開設」さらには「計画アドバイザーの派遣」があげられる。第1章2の(4)で分析したように、「WLBに取り組んだ結果、社内に生じた変化(効果)」は、人事評価の見直し等を行った事業所の方が大きかった。WLBの諸制度の導入に際して人材マネジメント(さらには経営マネジメント)の導入を合わせて推奨していくことで、より効果的な推進になる。

③保育施設等の拡充

第1章の最後に「市行政に求めること」(自由意見)を訊いたが、83件の関連意見の中で、39件、47.0%が「保育所に対する要望」であり、「事業所内託児所についての要望」8件、9.6%を含めると、56.6%が託児所・保育所に対する要望であった。次の「経済的支援の要請」が13件、15.7%であったから、託児所・保育所に対する要望は抜群に強いと見て間違いないであろう。

また、第3章4の(1)で統計的にフォローしたように、認定保育所への「入所待機児童」対策では、市民の潜在的保育需要に対応することはできないことは明らかである。

クリエイティブ人材をひきつける魅力に富んだ都市社会(コミュニティ)の形成という目標にとって、保育施設の拡充・促進施策は中軸に位置づけられるべき課題であると考えられる。どのような拡充・促進施策が考えられるのかは今後の研究課題としたい。

④社会的認識向上に向けた施策

第3章2.「ワーク・ライフ・バランス」の考え方において整理し、3.WLB(ワーク・ライフ・バランス)の推進の意義で考察したように、現在のわれわれ市民の働き方、生活の仕方は、わが国社会全体のあり方、あるいは社会意識に強く規定されており、ワーク・ライフ・バランス(＝ワーク・ライフ・バランス・マネジメント)の推進は、その改革過程でもある。したがって、労働観、ジェンダー意識、子育て観(子育ての社会化)など、関連するわれわれ市民の社会意識の変革が欠かせない。

そのための契機を提供するために、

○WLB憲章をテーマとした講演会、シンポジウムの開催

などを行う。

⑤職住近接型公共賃貸住宅への子育て期世帯優先入居

ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業・事業所、就業者・市民、市民・地域社会など産業・事業所と市民、社会など主に社会集団のシステム的な変革が中心になるものの、住宅、交通手段などハードな施設の整備や利用のあり方によっても、小さくない効果が期待できる。その1つとして、子育て期 WLB の推進に当っての職住近接型住宅の提供が考えられる。市街地型の公共住宅の優先入居制などである。住宅入居者が高齢化しつつあり、地域行事の遂行にも支障がでているとの指摘もあり、若い子育て期の世帯の優先入居はその是正にも繋がろう。

⑥新設マンションへの育児施設設置の奨励

ハウスメーカーと保育サービス提供者との提携による育児施設を設置・運営することを「売り」にする新設マンション等の推進を奨励することも検討されてよい。

(6) 残された研究課題

ここでは、子育て期における WLB 問題にしばって取り組んできた。しかしながら、導入企業・事業所にあっても、導入後間もない時期であり、「取り組んだ結果、事業所内に生じた変化（効果）」なかでも、業務の効率化（あるいは生産性向上）についての回答は率低位にとどまり、事業所業績と WLB 導入との相関性などは確認できなかった。一定の期間を置いて再度調査する必要があるであろう。

また、WLB 推進に関する政策研究としながら、今回は、子育て期における WLB 問題に絞って検討した。介護期の WLB 問題については今後の課題としたい。

■ 執筆者

岡田 允	特別研究員	第 1 章、第 3 章 1、2、3、5
田梅朋子	研究主査	第 3 章 4
岩屋京子	研究主査	第 2 章

福岡市における企業・事業所の WLB への取組み実態と
政策課題に関する研究 (1)

刊 行 2010 年 3 月

刊行者 財団法人 福岡アジア都市研究所

住 所 〒810-0001 福岡市中央区天神 1 丁目 10-1

電 話 092-733-5658

e-mail info@urc.or.jp

URL <http://www.urc.or.jp>
