

【Ⅱ】

レポート

少子社会の中の企業組織

～企業の育児支援策の有効性を問う～

生活研究部 副主任研究員 武石 恵美子 研究員 長谷川 仁

<要 旨>

1. 少子社会への危機感が高まる中、育児を社会的に支援していくことが重要との認識が広がってきており、政府が1994年12月に策定したエンゼルプランにおいても、「子育て支援社会」の形成に向けた各種施策の展開が示されている。特に、働く女性の増加が少子化と同時進行していることもあって、仕事と育児の両立支援が「子育て支援施策」の一つの柱となっている。保育施設の整備をはじめとした行政への役割期待と同様に、企業の育児支援策の充実への期待は大きなものがある。経営者サイドも、従業員の育児支援の充実の必要性を認識しつつある。
2. 企業の社会的役割の大きさを考えれば、育児支援に企業組織の果たす役割が大きいことは異論を差し挟む余地はない。しかし、企業の育児支援策の導入は、相応の支援コストを伴うものであり、公共政策として行政が行う育児支援と、私企業が企業の負担で導入する育児支援とを、同次元で議論することは難しいのではないだろうか。企業の現状認識を踏まえ、有効な支援策展開のあり方を検討すべきであると思われる。
3. ニッセイ基礎研究所が実施した調査結果によれば、育児休業制度の法制化に伴い休業保障の基盤整備はできたが、その他の企業の裁量に委ねられているような施策については、個々の企業により対応がまちまちで、全体として導入が進んできているとは言い難い。育児は男女双方の問題という原則論があるが、現実には育児負担を負っているのは女性であるケースがほとんどであり、育児支援策は女性活用の一環ととらえられていることが、育児支援策の充実の足かせとなっている面がある。
4. 企業経営が少子化傾向によってマイナスの影響を受けるとすれば、それを回避するために企業が育児支援策に前向きに取り組む必然性は高いと考えられる。ただし、調査結果をみると、少子化傾向を将来の労働力確保の観点から懸念する企業は多いが、そもそも少子化傾向の背景には様々な社会的環境の変化があ

り、仕事と育児の両立問題はそのごく一部にすぎないとの見方がなされている。むしろ、育児支援策を個々の企業が展開していく限界を指摘する声が多く、行政への期待が大きい。

5. 調査結果を踏まえれば、育児支援を企業が行う根拠としては、次の3つが考えられる。

①企業の社会的責務として、一定の育児支援策を企業が導入することは当然とのコンセンサスが形成され、法律等によって企業の行うべき施策の最低ラインが規制されている場合。育児休業制度の法制化はこれにあたる。

②優秀な人材確保など、企業が一種の労務・人事施策として育児支援策を導入する場合。

③企業が施策の導入に当たって必要なコストの全部又は一部を、助成措置等によって企業外に転嫁できる場合。

6. しかし、①のように、企業の社会的責任の重さを強調して、企業が行うべき施策の最低ラインを引き上げていけば、結果として企業からみると育児支援策の恩恵にあずかる労働者の雇用コストが高まることとなり、現実に育児責任をより重く担っている女性の採用抑制につながる可能性がある。また、②のような、一種の労務・人事施策としての支援策の導入であれば、そのコスト負担を企業が負うことは当然であろうが、裁量的な施策は、企業規模や就業形態による格差が生じることが多く、社会保障の補完と位置づけるのは難しい。育児支援を社会的な責任と位置づけながら企業の自主性に委ねる場合の問題が指摘できよう。③は、支援策導入による企業にとってのメリットと企業が育児支援策を導入することで社会全体が受ける便益とのバランスを図りつつ、その効果的な助成のあり方について十分な検討が求められる。

7. 育児の負担を社会的に支援していくべきという方向性に関しては、社会的コンセンサスが形成されつつあるが、その具体的中味についての各界での議論をみると、総花的で、各種施策の整合性がとれているとは言い難い面もある。企業組織を含めた社会の構成員が、「子育て支援社会」の形成にどのような役割を果たしていくのかということについては、理想を求めるだけでなく、現状分析に基づいた有効な支援のあり方についても、議論が深められるべきであろう。

近年、出生率が低水準で推移している。1993年には合計特殊出生率が1.46と過去最低を記録し、出生数も約119万人と最低であった。1994年には合計特殊出生率が1.50と10年ぶりに前年を上回ったが、趨勢としての少子化傾向が今後大きく変化することは期待薄であろう。

現在進んでいるこうした少子化傾向に伴い、社会全体として、人口バランスが失われ高齢化のテンポが速まる、労働力人口の減少等が経済成長の制約要因となる可能性がある、年金や医療保険等の国民負担率が増大する、といった影響がでてくるとみられている。また、ミクロの視点からは、子どもを生みたいのに生めない状況が存在しているとすれば、個人の選択の幅を狭めていることになり問題ではないかと考えられている¹⁾。

このような状況を踏まえ、安心して子どもを生み育てることができるような「子育て支援社会」を構築することが大きな政策課題となり、1994年12月に、文部・厚生・労働・建設の4大臣合意による「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」、いわゆる「エンゼルプラン」が策定された。同プランでは、子育て支援を「企業や地域社会を含め社会全体として取り組むべき課題」と位置付け、「子育てと仕事の両立支援の推進」をはじめとして、子育て支援のための施策の基本的な方向付けを行っている。

子育てとは魅力のある楽しいものである。しかし、現実には、子育ての魅力が子育てコストに比べて相対的に低くなるような状況がみられ、こうした状況の打開のために、子どもを生み育てやすい環境を整備しなければならないという認識が、エンゼルプラン策定の一つの背景である。そのために、子育てを家庭内の問題としてのみ処理するこ

となく、社会の他の構成メンバーも子育てを支えるために協力すべきであるとしている。

宮島(1994)は、出生率の低下に対して公共政策を講じる根拠として、次のような議論を展開する。子どもには、家族、個人にとっての私的な消費財(愛情の対象としての耐久消費財)、私的な生産財(事業継承や家族内労働力)という意義だけでなく、経済成長の促進、社会保障制度の安定といった他の家族や個人が同時に享受しうる外部経済が存在する。しかし、この外部経済の部分は子どもをもつ家族や個人にとっては私的な効用として評価されないために、個々人の効用の評価は社会的にみた場合に比べて過小評価されている。したがって、外部経済を加算した社会的に望ましい水準に出生率を高めるには、子どもをもつ家族に対して外部経済に見合った「補助金」(subsidy)²⁾を交付することが合理的であるとするものである。

確かに、育児に伴う負担を個人的な問題としてとらえている限り、現在の少子化傾向の打開を期待することは難しく、社会全体としてみたときのデメリットは大きなものがある。子どもを一種の公共財とみなす³⁾ことも納得できる。ただし、従来、個人的な問題とされてきた育児負担を、社会の各構成メンバーがどのように支援していくのか、という各論を論ずるとき、とかくその中味は総花的になりがちである。

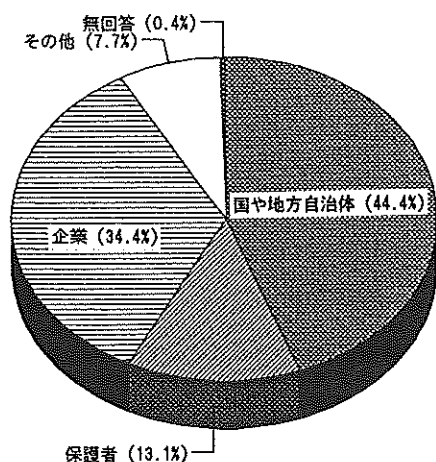
本稿では、「子育て支援社会」形成の一翼を担うと期待されている企業組織の役割に注目してみたい。育児休業制度に代表される企業の育児支援策は、充実の方向に向かってはいるが、さらなる充実を求める声は高い。働く子ども未来財団「子育てに対する社会的支援に関する調査」(1995)により、保育にかかる費用負担のあり方についての意識をみると、34.4%の人が「保育所に預けることで就労が可能になっているのだから、企業も協

¹⁾「平成4年版国民生活白書」「平成5年版厚生白書」「21世紀福祉ビジョン」など。

²⁾ここでいう補助金とは、金銭だけでなく、現物給付や税額控除等を含む広い概念である。

³⁾島田・清家(1992)など。

図-1 保育費用の負担のあり方



(出所) (財)子ども未来財団「子育てに対する社会的支援に関する調査」(1995)

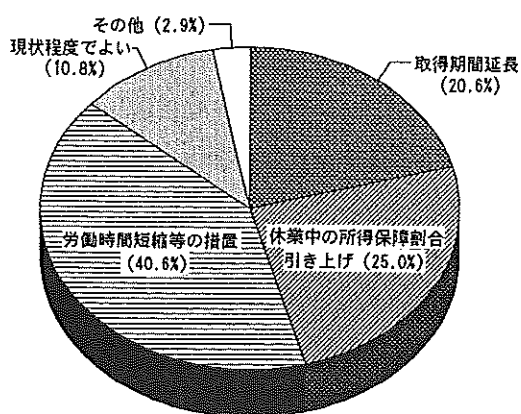
- (注) 1. 対象は各分野で活躍中の有識者1000名。有効回答が480名。
 2. 「現在の保育費用の負担のあり方についてどうお考えですか」という設問に対する回答。
 選択肢は次のとおり。
 ・「子育てを社会的に支援するために、国や地方団体がもっと負担するべきである」
 ・「受益者負担の観点から、保護者がもっと負担するべきである」
 ・「保育所に預けることで就労が可能となっているのだから、企業も協力するべきである」
 ・「その他」

力するべきである」としている(図-1)。また、育児休業制度の充実に向けて最も重点をおくべき事項として「育児休業の取得期間の延長」(20.6%)や「休業中の所得保障割合の引き上げ」(25.0%)など制度の拡充を求める声は多く、「現状程度でよい」とする回答は1割程度にすぎない(図-2)。

働く女性が増加しており、企業における仕事と育児の両立支援の重要性は高まっている。ただし、社会全体の便益を図ることを目的とする公共政策と異なり、私企業が育児支援策を充実すべきというとき、その根拠をどのように考えればよいのだろうか。「平成5年版厚生白書」においては、「企業活動を今後も維持していくためには、女子労働力の安定的な確保が不可欠であり、労働者が就労しながら子どもを生み育てる環境づくりは、労働力確保の観点から企業にとっても重大な意義を有して」おり、企業においても仕事と子育ての両立支援を労働力確保に必要なコストととらえるべきであるとしている。また、「21世紀福祉ビジョン」では、「子育て中の男女を雇用することは必然的に養育ニーズを顕在化させるものであることから、育児を一つの社会的なコストとして雇用システムの中にも組み入れる」との考えに立って、仕事と育児が両立しうる雇用環境づくりの推進の必要性を指摘している。

本稿では、こうした育児支援における企業の役割に対する期待の高まりを踏まえ、企業組織が行う一種の企業福祉としての育児支援策の現状や問題に焦点を当て、企業組織が育児支援に果たす役割や、その意義・課題について、論点を整理してみたい。

図-2 育児休業制度の充実について



(出所) (財)子ども未来財団「子育てに対する社会的支援に関する調査」(1995)

- (注) 1. 図-1の注1に同じ。
 2. 「今後、育児休業制度の充実に向けて、どの点に最も重点をおくべきであるとお考えですか」という設問に対する回答。
 選択肢は次のとおり。
 ・「育児休業の取得期間(現行1年間)を延長する」
 ・「休業中の所得保障割合(25%)を引き上げる」
 ・「職場に円滑に復帰できるような、労働時間短縮等の措置を講ずる」
 ・「育児休業制度の充実は、企業のコスト上昇につながるので現状程度でよい」
 ・「その他」

I 働く人の育児の実態、 育児支援ニーズ

「子育て支援社会」の重要性についての一般の認識が高まってきた一つの要因は、いうまでもなく働く女性の増加である。女性の職場進出、とりわけ女性雇用者の増加に伴い、育児と仕事の両立の難しさがクローズアップされてきた。3歳以下の子どもをもつ母親の就業状態をみると、現在27.7%が就業しており、非農林雇用者の割合は21.3%である。4～6歳児の母親になると、就業者が47.2%、非農林雇用者は36.1%である（総務庁統計局「労働力調査特別調査」、1995年2月）。幼児をもつ母親の雇用就業率は、まだそれほど高いとはいえないものの、徐々に高まる傾向がみられている。

まず、わが国における戦後の産業化の進展の中で起こってきた、仕事と育児の両立問題を概観してみたい。

産業化は、雇用者として家庭の外で働く労働者の増加をもたらしたが、これによる生活の場と働く場の分離によって、仕事と育児をいかに調和させるかということが重要になった。同時に、産業化の進行に伴い、核家族化が進展した。産業社会は、「夫婦家族」あるいは「核家族」と親和関係にあるといわれる⁴⁾。産業化に伴うこのような雇用労働力化、核家族化といった変化に対応しつつ、家族機能を維持するために、家族機能の一部の外部化、家族内での機能的な役割分担という変化がみられた。高度経済成長期を通じて、いわゆる「男性は仕事、女性は家庭」という形での性別役割分担が強化されたといわれる⁵⁾。

高度経済成長期には、このような夫婦が太宗を占め、個々人が望むライフスタイルと社会がモデルとするライフスタイルとの間に大きな齟齬はな

く、家庭内での男女の役割分業を前提に、企業は雇用制度を構築してきたといえる。育児は専ら家庭にいる母親の役割と考えられた。ニッセイ基礎研究所（1994b）によれば、大都市に住む女性は、地方都市に住む女性に比べて、長子の育児期に就業を中断する傾向が顕著に認められ、育児期にある女性の就業は、産業高度化がより進んでいると考えられる都市部において、地方都市よりも困難が多い現状を示唆している⁶⁾。

（婦人少年協会「幼児期の子の母親の生活と就業の実態に関する調査」（1994）は、働く母親を対象に保育の実態等を把握し、一日の時間帯別に、核家族と三世代家族の保育方法を比較している。それによると、核家族では公立・認可等の保育所の利用が多く、三世代家族では同居の親など親類が育児を行う割合が高い。特に17:00を過ぎると、三世代家族世帯では保育施設の利用はごく少数になるが、核家族世帯では4割強が無認可を含めた保育施設を利用している状況にある（図-3）。

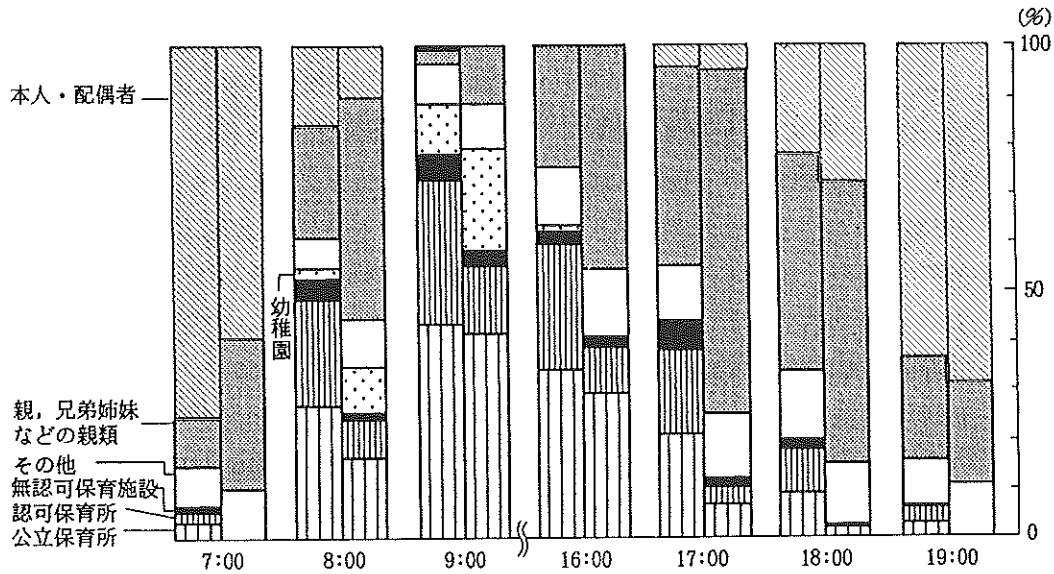
こうしたわが国の働く女性の保育の状況を、国際比較するとどのような特徴がみられるのだろうか。表-1をみると、イギリス、アメリカに比べて、夫以外の身内が育児を分担する傾向が高く、反対に夫の分担がきわめて低いという特徴をもつ。また、保育所の利用も比較的高いのが特徴である。わが国では、先に述べた男女の性別役割分担に沿って夫婦の仕事と育児の分業が行われており、育児における父親の役割は依然として希薄で、同時に、夫以外の親族等の存在が、働く女性の育児支援に重要な役割を果たしていることを物語っている。

⁴⁾ 正岡（1988）、森岡（1993）など。

⁵⁾ ニッセイ基礎研究所（1994a）、落合（1994）など。

⁶⁾ 埼玉県朝霞市と山形市の夫婦を対象に調査を実施。長子の育児期（小学入学前）の妻の就業割合は、朝霞市では17.7%、山形市では47.2%と顕著な差がみられている。

図-3 核家族と三世代家族の時間帯別保育方法



(出所) (財)婦人少年協会「幼児期の子の母親の生活と就業の実態に関する調査」(1994)
 (注) 1. 対象は、幼児(1歳から小学校就学前まで)を養育する女子労働者6500名。有効回答は1371人。
 2. 各時間帯における左側は、世帯構成が子どもと配偶者から成る家族(核家族)、右側は子どもと配偶者と配偶者の親から成る家族(三世代家族)。

表-1 学齢期前の子どものいる働く女性の育児の状況(M. A.) (%)

	若いコーホート (注3)		中高年コーホート (注3)		未子が1歳未満		未子が1歳以上未就学	
	件数	割合	件数	割合	日本	日本	日本	日本
家で働きながら育児をしている	8.2	(注1)	11.1	(注1)	-	-	-	-
仕事場に子どもを連れていく	3.1	5.7	1.6	4.2	-	-	-	-
幼稚園に行っている間だけ働いている	-	3.7	-	4.0	-	-	15.0	-
夫	51.0	16.8	36.0	17.0	4.2	3.6	-	-
年上の兄弟または姉妹	3.1	3.5	3.3	18.7	-	-	-	-
他の身内	27.6	25.4	41.0	23.9	78.6	59.0	(67.2) (注2)	(51.0) (注2)
自宅に人を雇う	4.1	9.4	1.6	12.6	1.5	1.0	-	-
友人または近所の人に頼む	21.4	27.2	16.3	15.0	2.7	2.1	-	-
保育所(公立)	6.1	2.6	3.3	0.6	-	-	28.9	49.8
保育所(私立)	5.1	14.2	3.3	8.2	-	-	-	-
その他	-	4.2	-	6.9	1.2	1.2	-	-
サンプル数	98	644	61	45				

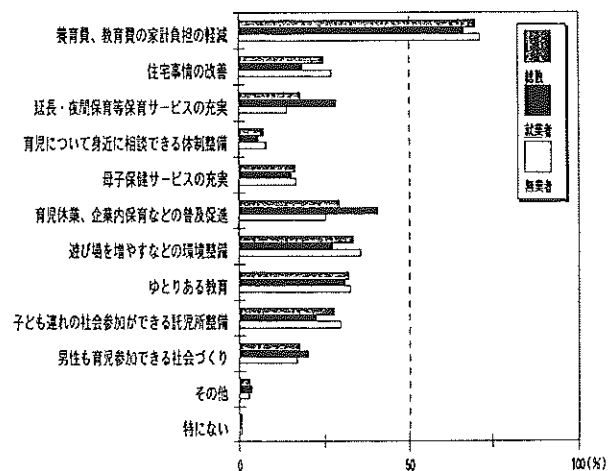
(出所) 大沢(1993)より
 (注) 1. アメリカではこの設問はなく、その他に含まれる。
 2. ()内は夫または自分の父母の数字
 3. アメリカの若いコーホートとは1968年に14~24歳の女性、中高年コーホートとは同年に30~44歳である女性であり、イギリスの若いコーホートとは1949~53年に生まれた女性、中高年コーホートとは1944~48年に生まれた女性である。

しかし、女性の職場進出が進み、家庭内の男女の役割分業が成り立たなくなってきたり、育児を含む女性が専ら担ってきた役割を再配分する必要性が高まってきたのである。

1歳児の母親が、子どもを安心して生み、育て

るために行政に何を望んでいるのかをみると、「養育費・教育費の家計の負担を減らす」といった経済的な負担の軽減がトップにあげられているが、特に就業中の母親では、「育児休業や企業内保育などを普及促進し働きやすい環境を整備する」が2番目に多くなっている(図-4)。仕事と育児を両立できる就業環境の整備は、働く女性にとって大きな関心事なのである。

図-4 母の就業状況別、子どもを安心して生み育てるために行政に望むこと



(出所) 厚生省「平成5年度人口動態社会経済面調査(出生)」(1994)
 (注) 平成6年2月時点で1歳2カ月の子をもつ母親10815名を対象に実施。集計対象は8117。就業者は調査時点において働いている(内職を含む)者。

II 育児支援における企業の役割

こうした変化を受け、企業が行う育児支援に関して、最近経営サイドからいくつかの提言等がとりまとめられているので、これについて概観してみたい。

経団連は、平成7年2月に女性の社会進出に関する部会の報告書を取りまとめた。その中で、育児・介護と職場の両立条件の整備の必要性に言及し、家庭の責任は男女が分かち合うものという前提において、企業としては、働く人が育児の責任を果たしやすい環境を整備する上で、育児休業の普及や育児支援関連制度の使いやすい環境づくりに努める必要があると指摘している（経団連女性の社会進出に関する部会、1995）。具体的には、「育児休業時の代替社員制度の制定」「育児休業や育児短縮勤務中における能力・環境に相応した業務とそれに対応した報酬の給付」「育児休業時の業務情報の提供」などを提案している。

日経連労働問題研究委員会は、平成7年版の報告書において、「女性の就労促進には、職業生活と家庭生活の調和に本人、企業、国、社会の協力が望まれる」として、企業の対応の必要性を認めている。また、同報告書において、少子化への対策として「女性が就労しながら安心して子どもを生み育てることが可能となるような環境の整備に労使、国、社会の一層の協力が必要となろう」としている（日経連労働問題研究委員会、1995）。

経済同友会も研究グループを作り、職場における男女という視点からの提言をまとめている。その中で、仕事と育児の両立支援システムの重要性を指摘し、所得保障を伴った育児休業制度、短時間勤務制度、女子再雇用制度の充実等を指摘するとともに、制度を活用できるカルチャーの必要性に言及している（経済同友会研究部会グループ92、1994）。

さらに財界のシンクタンクといえる日本経済調

査協議会も、仕事と個人生活の両立が可能になるような支援策を企業も用意しなければならないのではないかという提言を行っている（日本経済調査協議会、1994）。

このように、経営サイドから、集中的に仕事と育児の両立支援策導入の必要性についての提言がまとめられていることは、もはや育児を従業員個人のプライベートな問題として捉えている時代ではなくなったという経営サイドの認識を示すものとみることができよう。経営サイドにおいても、職業生活と家庭生活の両立問題、とりわけ本稿のテーマである育児支援に関して、より充実した対応を行う必要があることについての共通の認識が形成されてきているのである。

III 企業が行う育児支援の現状

ところで、実際に育児支援の主体である個々の企業においては、どのような育児支援策を導入し、また、どのような問題を感じているのだろうか。育児支援策の現状や課題等について、調査結果により具体的にみていきたい。

なお、ここで紹介する調査結果は、ニッセイ基礎研究所が、財団法人こども未来財団で実施している「児童環境づくり等総合調査研究事業」の一環として委託を受けて実施した「仕事と家庭の両立支援に関する調査研究」によるものである。

本調査は、企業に対するアンケート調査及びヒアリング調査から成り、調査の内容は次の通りである。

- ①アンケート調査：常用労働者30人以上を雇用している民営企業3000社を対象に実施し、533社の有効回答を得た（有効回答率17.8%）。調査実施時期は1995年3月～4月。
- ②ヒアリング調査：従業員の育児支援に積極的に取り組んでいる企業20社。調査実施時期は1995年5月～7月。

1. 育児休業制度の規定状況

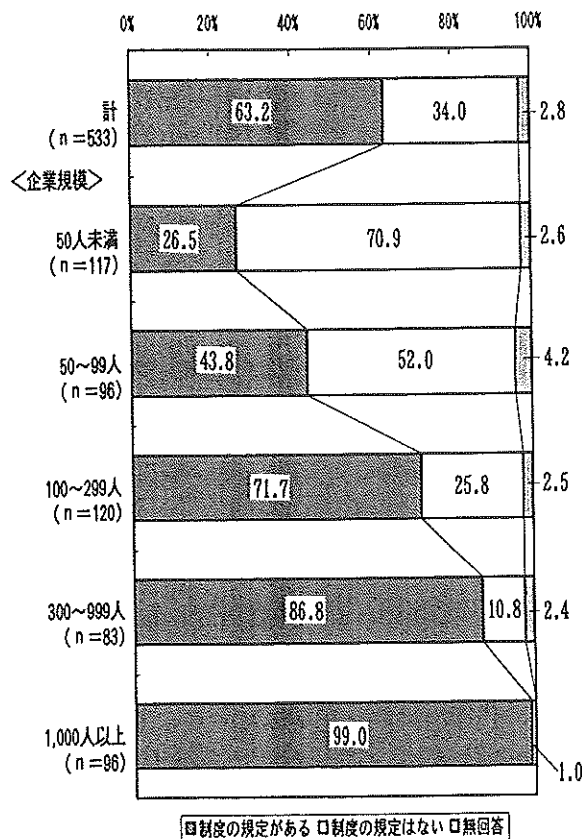
現在、企業の育児支援策の根幹をなすと考えられるのは、1992年4月に法施行された育児休業制度である。当初は、休業期間中の所得保障の問題等、制度の不備が指摘されてきたが、1995年4月からは事業所の規模に関係なく法律が全事業所に適用され、同時に、雇用保険による育児休業給付制度がスタートし、休業中に休業前の賃金月額20%が、職場復帰6カ月後に5%が支給され、育児休業中の所得保障に関する一定の整備が行われた。さらに、厚生年金、健康保険の本人負担分について、育児休業中は免除されることとなるなど、育児期にも安心して雇用を継続できる制度の確立に向けた改定が行われてきた。こうした育児休業制度関連の一連の整備は、育児を行う労働者の経費負担を軽減するとともに、育児期を経ても勤務することをより容易にするものとして期待の声が高い。

それでは、各企業における制度の内容や利用状況はどうなっているのだろうか¹⁾。

調査結果によると、育児休業制度を就業規則や労働協約等で規定している企業は全体の63.2%である(図-5)。

これを企業規模別にみると、「1000人以上」の企業では「制度の規定がある」は99.0%を占めているのに対して、「50人未満」の企業では26.5%と4社に1社の割合で、企業規模による格差がみられている(1%水準で有意²⁾、図-5)。これは、従業員規模の小さい企業では、従業員の年齢構成によっては出産者がいない等の理由によりこれまで休業を申し出る者がいなかったために、あらためて規定を作る必要性がなかった企業も多く含まれているものとみられる。

図-5 育児休業制度の規定状況 (n=533)



制度導入時期をみると、法施行の1992年に全体の49.5%が集中し、法施行より前の導入企業は全体の12.8%である。育児休業制度の法制化という強制力のある手段は、休業保障制度の基盤形成に効果があったと評価できよう。

次に、育児休業制度の内容についてみていきたい。

まず、育児休業の取得可能期間の規定状況をみると、法定の「子が1歳に達するまで」とする企業が90.5%と圧倒的に多く、法定期間を上回る期間を設定している企業はわずかである(図-6)。

ヒアリング企業の中には、法定を上回る期間を設定する企業があるが、こうした企業は、その理由として、保育所の入所問題をあげている(表-2)。つまり、現状において、0歳児保育の定員

¹⁾ただしここで紹介するデータは雇用保険法等の改正前の状況である。

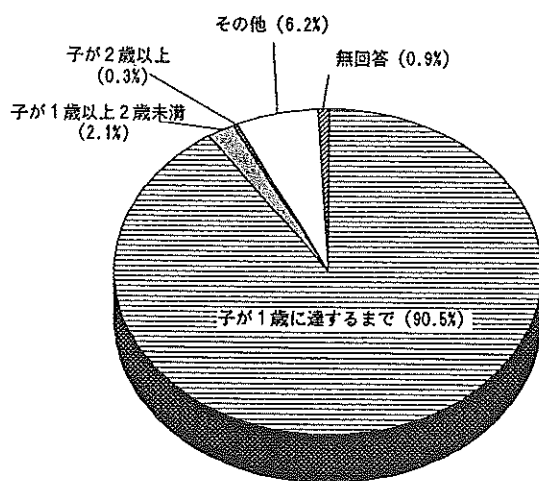
²⁾有意水準はカイ自乗検定による(以下同じ)。

表-2 ヒアリング企業にみる育児支援の現状と問題

法定を上回る育児休業制度、短時間勤務制度導入企業					
	従業員数 (女性)	導入年	制度内容の特徴	取得状況等	今後の方向、少子化への意見
A社 (食料品等製造・販売)	3,052 (733)	1981年	・休業は最長1年半まで取得可 ・休業1年以上の社会保険料本人負担は会社立替	・地方での休業取得率が高く、東京では出産退職者が多い	・労働力確保の懸念はない ・育児支援ニーズの多様化への対応が課題
B社 (化学)	3,080 (1,263)	1989年	・原則満1歳まで休業でき、保育所への入所が難しいケース等では最長1年の延長可 ・原則産後1年間短時間勤務制度あり。事情によりさらに2年の延長可	・女性の利用対象者の5割程度が休業制度利用 ・平均休業取得期間は6~10カ月程度。技術職、研究職は休業期間が短い傾向あり	・社員の要望は、保育施設の充実を望む声が高い ・育児支援のニーズは多様化が見込まれ、フレキシブルな就業形態等の導入が検討課題
C社 (化粧品製造・販売)	3,080 (1,263)	1989年	・1子につき3歳まで休業可。所得保障より休業期間の長期化を望む女性が多かった ・小学校入学まで1日2時間以内の育児時間(時間短縮)制度	・女性の利用対象者の約8割が休業制度利用 ・平均休業取得期間6~10カ月。1歳半位までに復帰するケースが多い	・少子化の問題は、社会のあり方に原因があるだろう ・実績本意の処遇体系への移行の中で、現在以上の育児支援策の充実が困難
D社 (電気機器製造・販売)	20,929 (2,730)	1987年	・満2歳まで休業可 ・休業中の社会保険料本人負担は会社負担 ・必要に応じて週5日の半日勤務もしくは週3日勤務が可 ・育児関連情報の提供実施	・女性の利用対象者の約8割が休業制度利用。男性の利用実績あり ・平均休業取得期間6~10カ月。保育所入所の時点で職場復帰するケースが多い	・育児支援の基本部分は国がやるべき ・個々の働き方が多様化する中で、優秀な人材確保のためには労働環境の整備を企業が行う必要性は高い
E社 (精密機器製造・販売)	13,291 (2,360)	1990年	・満2歳の月末まで、育児休業、短時間勤務(5・6・7時間から選択)を組み合わせ取得可	・休職コース利用83名、短時間勤務コース利用22名、併用58名 ・出産後勤務する女性が増加	・現在は労働力過剰の問題に直面
F社 (ｽｰﾊﾟｰ)	26,178 (7,494)	1992年	・3歳未満まで休業可 ・小学校入学まで1日1~3時間の範囲で勤務時間短縮可	・女性の利用対象者の約8割が休業制度利用 ・2歳位まで休業するケースが多い	・国には、保育サービスの整備、企業への助成を期待 ・現状の経営環境下でこれ以上の制度充実が難しい
G社 (百貨店)	5,977 (3,911)	1971年	・満4歳まで最長3年間休業可 ・満4歳まで1日5時間の短時間勤務制度 ・上記2制度の組み合わせ自由 ・育児関連情報の提供	・休業制度利用者は延べ550名(女性のみ) ・復職率は約9割	・優秀な女性社員定着のための育児支援策の導入は当然の流れと受けとめてきた
H社 (飲食)	657 (166)	1990年	・3歳まで休業可 ・3歳まで、5・6・7時間の短時間勤務可	・延べ9名(女性のみ)が休業制度利用 ・平均休業取得期間7.7カ月	・育児休業期間を短縮し、短時間勤務制度の充実を検討中
事業所内託児所設置企業					
	従業員数 (女性)	導入年	施設内容の特徴、施設設置の背景	利用状況、課題等	今後の方向、少子化への意見
I社 (衣料品製造・販売)	3,080 (1,263)	1991年	・交通不便な地域での事業所開設に伴い、人材確保の観点から設置 ・満1歳以上の未就学児 ・保育料2万円	・利用者は少なく園児6名が利用中	・少子化傾向への懸念はあるが、現下の景気動向で育児支援策の充実が困難と判断
J社 (加工品製造・販売)	690 (235)	1988年	・工場の増設にあたり、人材確保、企業イメージアップを狙って設置 ・0~4歳児、定員30名 ・保育料は1000~4000円。運営経費約3000万円/年で、助成措置は受けていない	・定員枠の30名が利用 ・希望者が多い時には面接を行い家庭事情を考慮の上優先順位をつける。これまでにトラブルはない	・将来育児支援ニーズに個別企業で対応しきれなくなれば、行政の支援が必要になるだろうと予想 ・過疎地に立地し、現状では、家族ネットワークが育児支援に有効に働いている
K社 (通信教育)	1,462 (785)	1994年	・都内に女性社員の要望を受けて設置 ・6カ月以上の未就学児、定員21名 ・保育料4万円	・年度末に1年間の利用ニーズをみて、応募者多数の場合抽選により入所決定 ・託児所を企業の人事部門が運営する難しさを実感	・託児所の設置・運営に助成措置を利用したが、企業単位で助成を受けることの効果には疑問
L社 (情報)	742 (361)	1991年	・女性社員定着のために設置。男性社員の利用は原則不可 ・2カ月以上の未就学児。病児保育も可	・定員枠なし。ニーズ拡大を見込んで増設中 ・設置後出産退職する女性が減少	・情報産業に人材がシフトする流れの中で、労働力確保の危機感はない
その他の育児支援策導入企業					
	従業員数 (女性)	導入年	制度内容の特徴、制度導入の背景	利用状況、課題等	今後の方向、少子化への意見
M社 (情報)	104 (22)	1992年	・育児期の在宅勤務制度	・1名(女性)	・労働形態の多様化に伴い多様な支援策を検討
N社労働組合 (電気機器製造・販売)	28,996 (2,709)	1995年	・労働組合員に対するベビシッター派遣制度	・月平均延べ60~100時間程度利用	・組合としては、行政の企業への働きかけが条件整備には必要と判断している

枠には限りがあり、また年度途中での保育所への入所は困難なために、子どもの出生月によっては、1歳に達した後の年度末まで保育所への入所が事実上できないケースが少なくない。このように、法定の1歳未満までの休業期間では職場復帰が難しいケースに対応するために、休業期間を長く設定しているのである。

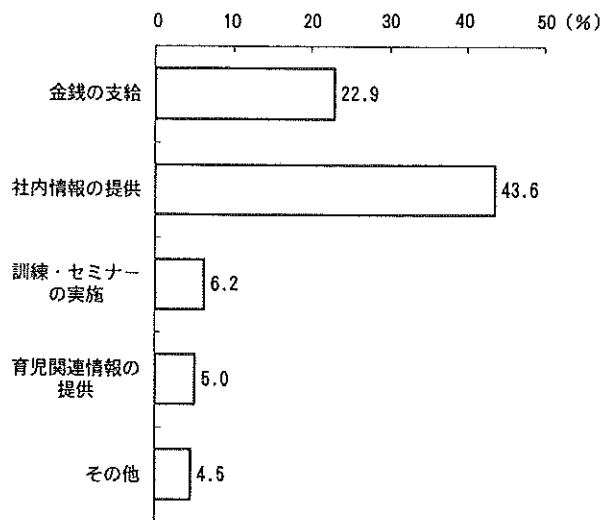
図-6 育児休業の取得可能期間
(制度規定がある企業)
(n=337)



また、育児休業者に対する支援制度をみると、調査時点が育児休業給付制度導入前であったことから、休業中の社員に金銭を支給する企業が全体の22.9%を占めた(図-7)。支給内容を見ると、76.6%の企業が「労働者負担分の社会保険料相当額」としており、1995年4月以降は、雇用保険法等の法改正への対応が行われているとみられる。

さらに、金銭の支給以外に、休業者に対する「社内情報の提供」(43.6%)、「職場復帰のための訓練、セミナーの実施」(6.2%)、「育児関連情報の提供」(5.0%)などの措置が実施されている(図-7)。

図-7 育児休業者に対する措置
(制度規定がある企業)
(n=337)



2. 育児休業の取得状況

それでは、実際の育児休業の取得状況はどうであろうか。

制度導入時期が企業によってまちまちであるため、育児休業法施行後に限定して取得率をみていきたい。制度導入後日が浅い企業が多いことや、育児休業取得対象者数(出産した女性及び配偶者が出産した男性)の把握が困難なことが影響して、「無回答」の占める割合が高いが、記入のあった企業における育児休業の平均取得率をみると2.7割という状況である(表-3)。休業取得者のほとんどは女性で、男性の取得実績がある企業は回答企業の中でわずかに3社のみであった。男女労働者を対象としている育児休業制度ではあるが、育児は女性の役割というのが現実の姿である。

女性の活用方針と休業取得状況との関係をみてみたい。育児休業法施行後の休業取得者数の平均は、「男女の別なく能力や適性に依じて配置する」という方針をもつ企業では21.7人であるのに対して、「女性の特質や感性を生かせる職場を中心に配置する」企業では5.7人、「定型的な業務や

補助的な業務を中心に配置する」企業に至ると1.3人という状況である。また、平均取得率を見ると、「男女の別なく能力や適性に応じて配置する」企業が2.9割、「女性の特質や感性を生かせる職場を中心に配置する」「定型的な業務や補助的な業務を中心に配置する」とする企業がそれぞれ3.1割、1.3割という結果になっている（表-3）。

このように、女性の能力活用に積極的な企業において、育児休業の取得者数、取得率が高い傾向がみられている。

表-3 女性の活用方針別、育児休業の取得率
(制度規定がある企業)
(n=337)

		(%)	
		平均取得者数	平均取得率
計		12.9 人	2.7 割
女性の配置方針	男女の別なく適性で配置	21.7	2.9
	女性の特質等を生かせる配置	5.7	3.1
	補助的な業務等に配置	1.3	1.3
	その他	3.6	3.4

実際の休業取得期間についても、4割強の企業が無回答であるが、回答があったものについて平均すると約7.8カ月である。なお、この中には、法定以上の休業期間を付与している企業も含まれている。

取得期間に関して企業ヒアリング結果から補足したい。ヒアリング企業の多くは、取得期間は「6～10カ月」位と回答しているが（表-2）、職場復帰のタイミングは、やはり保育所への入所とかなりリンクしているとの印象をもつ企業が多い。また、表-2に示したF社は、制度そのものが「3歳未満の子を養育する従業員」を対象とするなど手厚い制度となっており、制度利用者の多くは、子が2歳に達する位まで休業するケースが多いという。同社のスーパーという業態が、比較的

長い休業を可能にしているとみられる。

一方で、B社では、技術職、研究職等、技術変化の速い仕事では、休業期間を短くして職場復帰する傾向がみられるとの指摘があり、業態や仕事内容によっても職場復帰のタイミングは異なっているようである。

さらに、H社では、現行の「子が3歳に達するまで」の休業期間を短縮することを検討しているが、この理由として、3歳までフルに休業を取得すると、仕事への自信を喪失したり、第二子の妊娠等スムーズな職場復帰が困難になるケースが多いことをあげている。同社では、意欲の高い者ほど取得期間が短い傾向がみられるとしている。

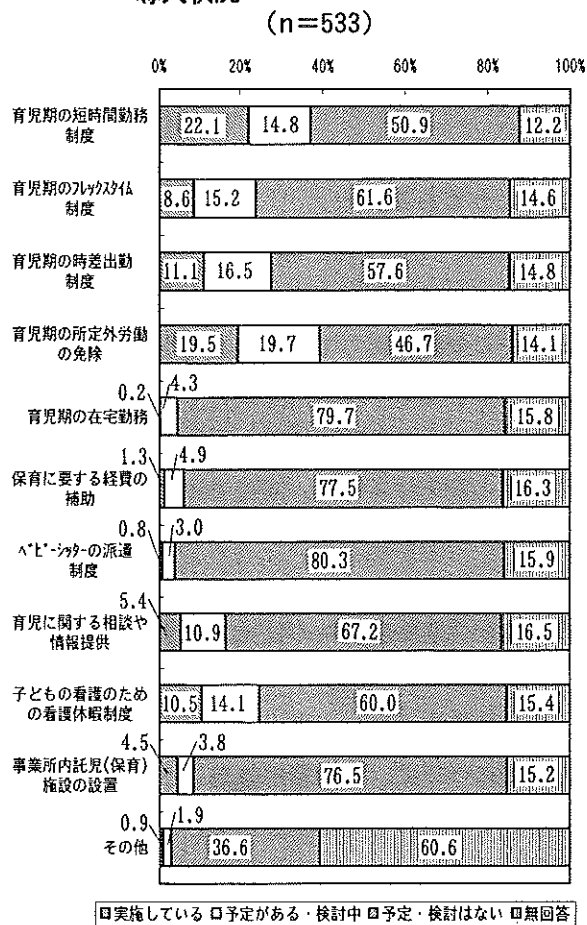
3. 育児休業制度以外の育児支援制度

育児休業法では、1歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にする措置として、①短時間勤務の制度、②フレックスタイム制や時差出勤制度、③所定外労働をさせない制度、④託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかを講じることを事業主に求めている。これらの措置を含めた育児支援策の導入状況をみていきたい。

「短時間勤務制度」「所定外労働の免除」は2割程度の企業が、「時差出勤制度」「子供の病気の際の看護休暇制度」は1割程度の企業が、制度を導入している。また、これらの制度は「実施を予定・検討中」の比率も他の施策に比べると高く、今後の導入が期待される。しかし、全般に、こうした育児支援策の導入率は高いとはいえない。

「在宅勤務」「保育経費の補助」「ベビーシッター制度」「事業所内託児施設設置」に関しては、実施率だけでなく今後の実施意向も低く、これらについては、今後も制度普及の見込みは薄い（図-8）。

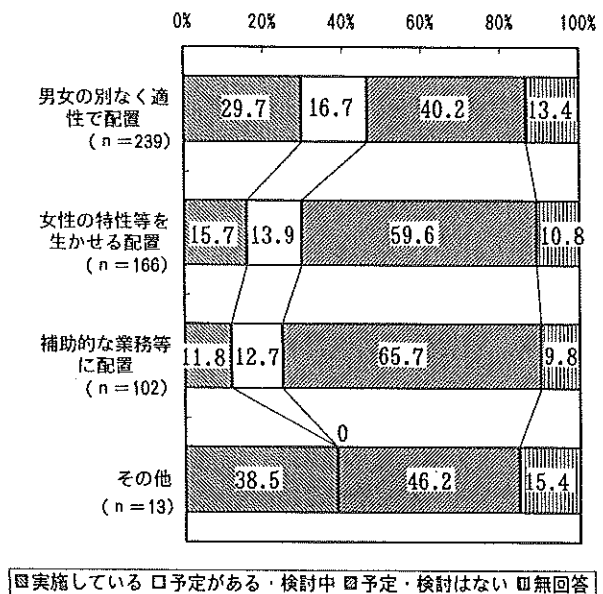
図-8 育児休業制度以外の育児支援制度の導入状況



比較的導入企業割合の高い「育児期における短時間勤務制度」について、女性の活用方針との関連をみると、「男女の別なく能力や適性に応じて配置する」とする企業で導入率が高く、「女性の特質や感性を生かせる職場を中心に配置する」「定型的な業務や補助的な業務を中心に配置する」というような配置方針を持っている企業では導入率が相対的に低い（1%水準で有意、図-9）。女性の能力活用に前向きな方針をもつ企業では、育児支援制度の導入にも積極的な姿勢がうかがえる。

短時間勤務は、従業員サイドのニーズも高く、育児休業を補完する形で取り入れている企業が多い。ヒアリング企業の中には、育児休業制度と短時間勤務制度の組み合わせによって、フレキシブルな勤務形態の選択を可能にしている企業がある

図-9 女性の活用方針別、短時間勤務制度の導入状況

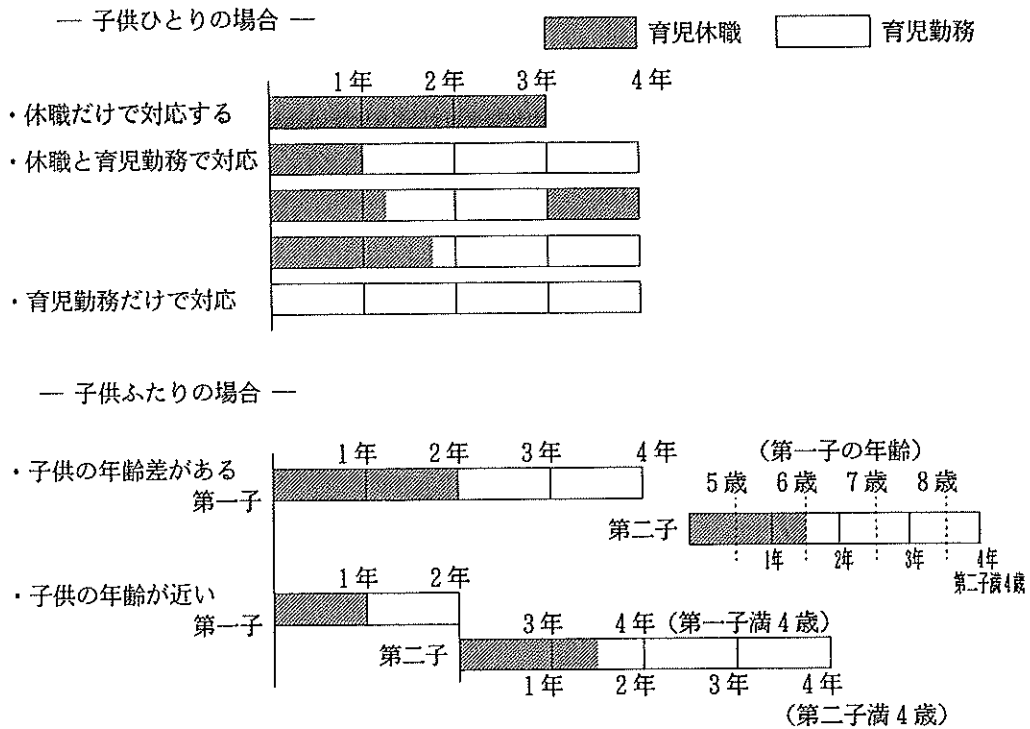


(図-10)。先に紹介した育児休業期間の短縮を検討しているH社は、休業期間短縮に代えて、短時間勤務制度の充実を図ることを検討している。ただし、短時間勤務は、とりわけ大企業ではその勤務の多様化に伴う管理コストも無視できず、百貨店のG社では、短時間勤務の場合は1日一律5時間勤務と勤務時間を設定することで、制度運用の簡便化を図っている。

育児休業制度は法的に企業に義務づけられている育児支援策であるために、その定着が進んできたが、それ以外のある程度企業の裁量にまかされた部分については、その普及の足どりは重い。比較的支援コスト負担が少ないとみられる短時間勤務制度についても、制度の普及はそれほど進んでいるとはいえない。

また一部の企業で設置している事業所内託児施設について、未設置企業に今後の方向を尋ねると、全般に否定的な意見が多い。特に、大都市圏の企業では、幼児を連れて通勤することの困難さやそれに伴う問題を指摘する意見が多く、また、大企業では事業所が全国に分散するために、利用可能な従業員が一部の従業員に限定されてしまうこと

図-10 G社における育児休職と育児勤務(短時間勤務制度)の組み合わせ例



の問題を指摘するなど、検討はしたが設置には到らなかったとする企業もみられた。全般に、保育サービス等の現物給付的な支援施策まで個別企業が責任をもつことは困難、との判断がなされているようである。

(充実派)が29.6%、「現状で十分である」(現状肯定派)が52.9%、「現状より縮小していきたい」(消極派)が0.9%、「その他」が8.4%と、消極派はごくわずかであるが、現状肯定派が過半数を占めている(図-11)。

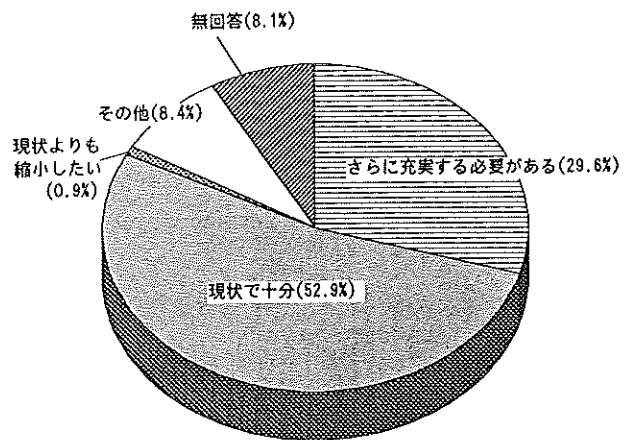
IV 育児支援のための環境整備の評価及び今後の方向

1. 育児支援のための環境整備の評価

上でみたように、育児休業法の施行は、企業の育児支援制度の基盤作りに大きく貢献したと評価できるが、個別企業に目を向けてみると、女性の活用方針等によって育児休業制度の内容や取得率、その他の育児支援策の実施状況に格差がみられている。各企業は、育児支援に向けた自社の取り組みをどのように評価しているのだろうか。

育児支援のための雇用環境の整備状況についての評価をみると、「さらに充実する必要がある」

図-11 育児支援のための雇用環境整備状況の評価 (n=533)



育児支援策の充実に積極的に取り組んできた企業は、その動機として人材確保、とりわけ優秀な女性従業員の定着をあげる企業が多い。実際に、育児支援を「さらに充実する必要があると考えている」と回答した企業についてその理由をみると、「男女を問わず優秀な人材を確保するために必要だから」が43.0%と最も多く、「企業の社会的な責務と考えるから」(27.2%)と「女性の能力活用を図る上で必要だから」(26.6%)が拮抗している(図-12)。現実には育児支援策の利用者のほとんどが女性であることを踏まえれば、企業の育児支援策への取り組み姿勢は女性活用の考え方を反映しているといえよう。

そこで、女性の活用方針別に、育児支援のための雇用環境の整備状況の評価をみると、「男女の別なく能力や適性に応じて配置する」とする企業においては、「さらに充実する必要があると考えている」と回答する企業が35.6%を占めるが、「女性の特質や感性を生かせる職場を中心に配置する」や「定型的な業務や補助的な業務を中心に配置する」という方針をもっている企業では充実派は2割強にとどまっている(5%水準で有意、図-13)。

図-12 育児支援策を充実する理由
(「さらに充実する必要がある」と回答した企業)
(n=158)

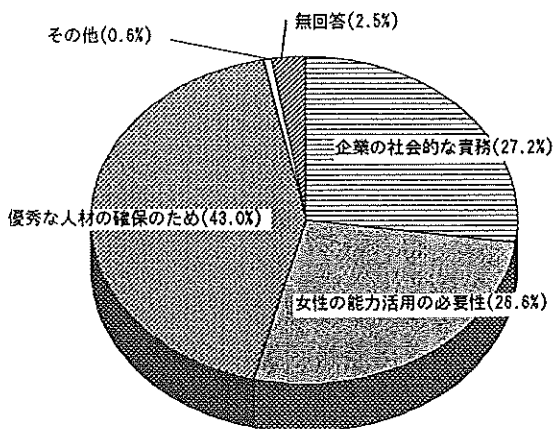
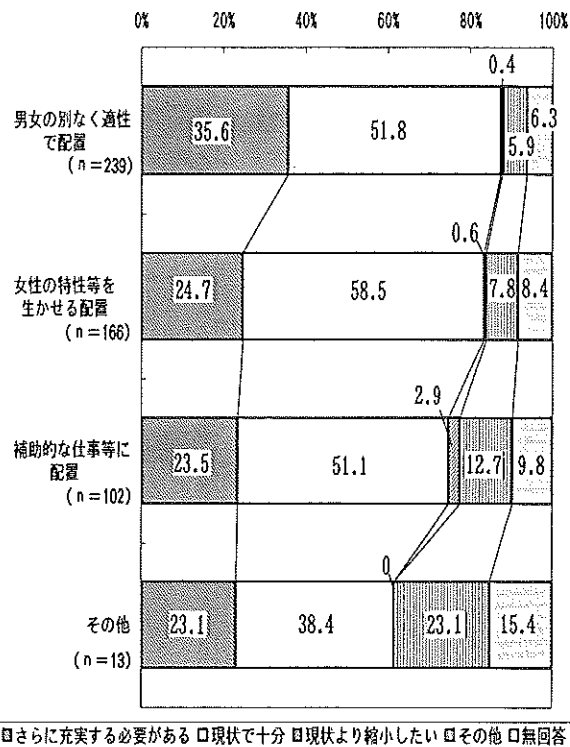


図-13 女性の活用方針別、育児支援のための雇用環境整備状況の評価



2. 育児支援策の充実を考えない理由

一方、育児支援のための雇用環境整備について「現状で十分である」「現状よりも縮小していきたい」とする企業にその理由を尋ねたところ、「社員サイドにそのようなニーズがないから」(49.8%)に次いで、「企業として対応できることには限界があるから」(46.7%)の2つが多かった(表-4)。

これを、女性の活用方針別にみると、「男女の別なく能力や適性に応じて配置する」とする企業においては、「すでに十分な施策を実施しているから」(22.4%)と、「企業として対応できることには限界があるから」(50.4%)が、他の活用方針をもつ企業に比べて高い。反対に「女性の特質や感性を生かせる職場を中心に配置する」や「定型的な業務や補助的な業務を中心に配置する」という方針をもっている企業では「社員サイドにそ

のようなニーズがないから」をあげる企業が多いのが特徴的である(表-4)。

表-4 女性の活用方針別、育児支援のための雇用環境を現状で十分等とする理由 (M. A.)
 (「現状で十分」「現状より縮小したい」と回答した企業) (%)

		実施して すでに十分 な施策を	社員 サイドに ニーズ がない	コスト がかか る	企業 として 限界 がある	その他	無 回 答
計 (n=287)		15.3	49.8	15.0	46.7	2.8	2.1
女性 の 配 置 方 針	男女の別なく 適性に配 置 (n=125)	22.4	41.6	13.6	50.4	0.8	2.4
	女性の特性 等を生かせ る配置 (n=98)	10.2	58.2	15.3	42.9	6.1	0
	補助的な業 務等に配置 (n=55)	3.6	56.4	16.4	45.5	1.0	5.5
	その他 (n=5)	40.0	20.0	40.0	60.0	0	0

こうした企業の見方について、企業ヒアリングから得られた回答で補足しておきたい。ヒアリング各社とも、育児支援策の導入により、人材の確保、女性従業員の定着に一定の効果があり、コストに見合ったメリットがあったと評価している。しかしながら、後に詳しくみるように、一企業が対応できる支援策の導入には限界があるという点は、ヒアリング企業に共通する認識である。同時に、ヒアリング対象となった育児支援に積極的な取り組みを行っている企業の多くは、できる範囲のことはすでに対応したとの認識も持っている。一部に、さらに充実する必要性があると考えている企業もあるが、現下の企業経営を取り巻く状況において、現実には支援策の拡充は難しいとの見方が多い。

さらに、女性社員が多く女性の能力活用の一環として支援策の整備に取り組んできた企業からは、各社の女性比率によって企業の育児支援策導入のコスト負担に差があることを疑問視する声も聞かれている。育児は男女が担うべきとはいっても、現実には女性がその負担の多くを担っている現状が、こうした制度充実に向けた足かせとなっている可能性は高い。

3. 助成措置の有無と育児支援策の導入

各企業の育児支援策の導入には、相応のコストを伴う。現在、「事業所内保育施設整備費・運営費助成事業」⁹⁾「事業所内託児施設助成金制度」¹⁰⁾「在宅保育サービス援助事業」¹¹⁾等、企業の育児支援の負担軽減を図るための各種施策が展開され始めている。

このように、企業が負担する支援コストについて、国等が一部助成する仕組みがあれば、企業の支援策への取り組みは進むのだろうか。先にみた環境整備の評価について「現状で十分」「現状より縮小したい」と回答した企業のうち、助成制度があれば育児支援のための環境整備に「積極的に取り組みたい」とする企業は14.3%にすぎず、「助成措置の有無とは関係ない」(40.4%)、「わからない」(33.8%)が多数を占めている。

ただし、これを女性の活用方針別にみると、「男女の別なく能力や適性に応じて配置をする」方針の企業では、「積極的に取り組みたい」とする企業が22.4%と高く(5%水準で有意)、このような企業にとっては、一定の効果が期待できよう(図-14)。

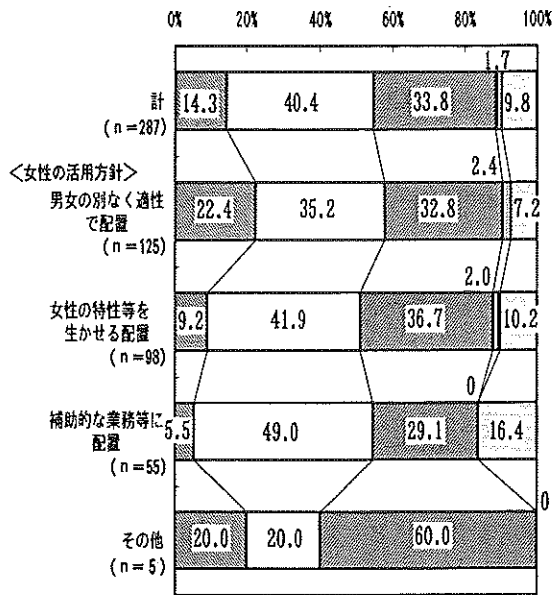
⁹⁾ 児童手当法に基づき、事業所内保育施設を設置・運営(委託を含む)する事業主に対して、施設整備費や運営費の一部を助成する事業

¹⁰⁾ 雇用保険制度に基づく助成措置で、事業所内に託児施設を設置し運営開始する事業主、事業主団体に対して、設置費、運営費の一部を助成する制度

¹¹⁾ 児童手当法に基づき、一般事業主の従業員が在宅保育サービス(ベビーシッター)を利用した場合に、その利用料金の一部を助成する事業

V 少子化傾向への懸念

図-14 女性の活用方針別、育児支援のためのコストを国等が助成した場合の対応
 (「現状で十分」「現状より縮小したい」と回答した企業)



□積極的に取り組みたい □助成措置の有無とは関係ない □わからない □その他 □無回答

ただし、ヒアリング企業 K 社は、助成措置の有効性を認めつつも、そのあり方には疑問を投げかけている。同社は、事業所内託児所設置時に、設置経費の助成措置を利用できたことが、設置の取り組みを推進したと評価する。しかし、企業単位で助成を受けるのが、真に個人のメリットにつながっているのかと疑問を提起している。むしろ、民間サービスの振興等、個別企業の枠を超えて従業員が共通に支援策を享受できるようなサービスに対して助成するといった考え方を進めていった方が、その効果は大きいのではないかと指摘する。

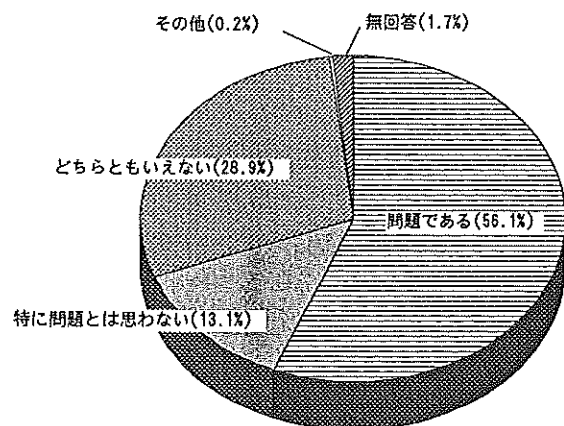
1. 少子化傾向の企業経営への影響

企業の育児支援策のさらなる充実への取り組みを求める論拠としては、少子化傾向により労働力確保が困難になれば企業の雇用管理上問題となる、あるいは、人口の減少により市場規模が縮小することは産業界にとって看過できない問題であるから、少子化傾向に歯止めをかけるために企業が育児支援について一定の役割を果たすべき、という議論の展開が考えられる。

それでは、企業経営サイドは現在の少子化傾向に対してどのような認識をもっているのだろうか。

少子化傾向が企業経営にとって「問題である」とする企業は 56.1%と過半を占め、「特に問題であるとは思わない」(13.1%)や「どちらともいえない」(28.9%)を上回り、少子化傾向の影響を懸念する企業が多いという結果となった(図-15)。これは企業属性別にあまり差はみられていない。

図-15 少子化傾向の企業経営への影響 (n=533)



前述したように、企業経営に少子化が与えるインパクトとしては、将来の労働力確保の問題、マーケット縮小の問題等が考えられる。調査では、企業に今後10年間の労働力確保の見通しについて尋ねている。結果は「全体に労働力の確保が難しくなる」が37.0%で最も多く、次いで「一部の専門職において労働力確保が難しくなる」が28.1%、「必要な労働力は十分確保できる」が21.2%となっており、全体としては労働力確保が難しくなるとの悲観的見方が多い(図-16)。

図-16 今後10年間の労働力確保の見通し (n=533)

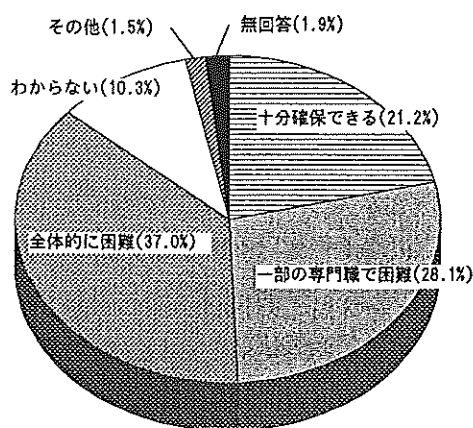
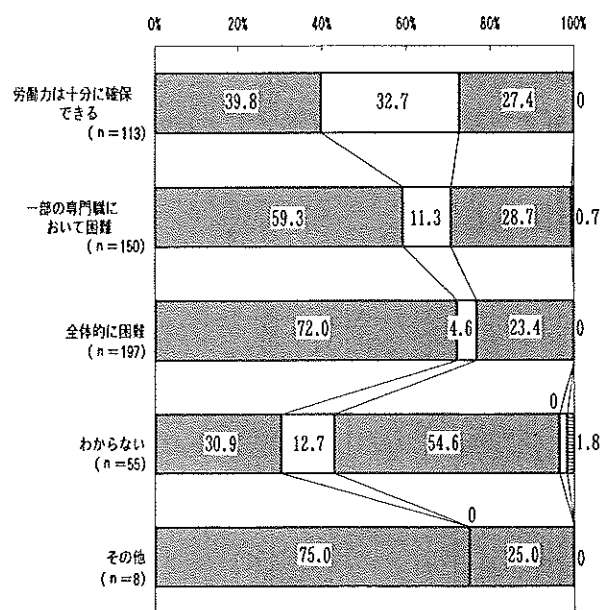


図-17 今後10年間の労働力確保の見通し別、少子化傾向の企業経営への影響



■少子化は問題である □少子化は問題とは思わない ○どちらともいえない ●その他 ▨無回答

労働力確保見通しと企業経営への影響の認識との関連をみると、労働力確保が難しくなるとする企業で少子化傾向を問題視する傾向がみられている(1%水準で有意、図-17)。このことは、企業経営にとって、少子化傾向の問題は、労働力確保への懸念とオーバーラップする部分が多いことを示唆しているといえよう。

一方、少子化によるマーケット縮小問題に関して、企業ヒアリングを通じて得られた意見は、次のN社の意見に集約される。同社における市場は今や国内だけでなく海外を視野に入れて展開しており、日本における少子化がダイレクトに市場規模の縮小に結びつくとは考えていないと判断しているのである。もちろん、子供服販売を行っているI社のように、少子化に伴うマーケット規模の縮小は企業経営に直接反映するために、少子化傾向に経営サイドとして懸念を抱いている企業もあるが、企業活動のグローバル化が進む中、ある程度市場規模の維持については楽観視する企業も少なくないという印象である。

2. 労働力確保問題

企業経営にとっての少子化に伴う一つの問題である労働力確保について詳しくみていきたい。

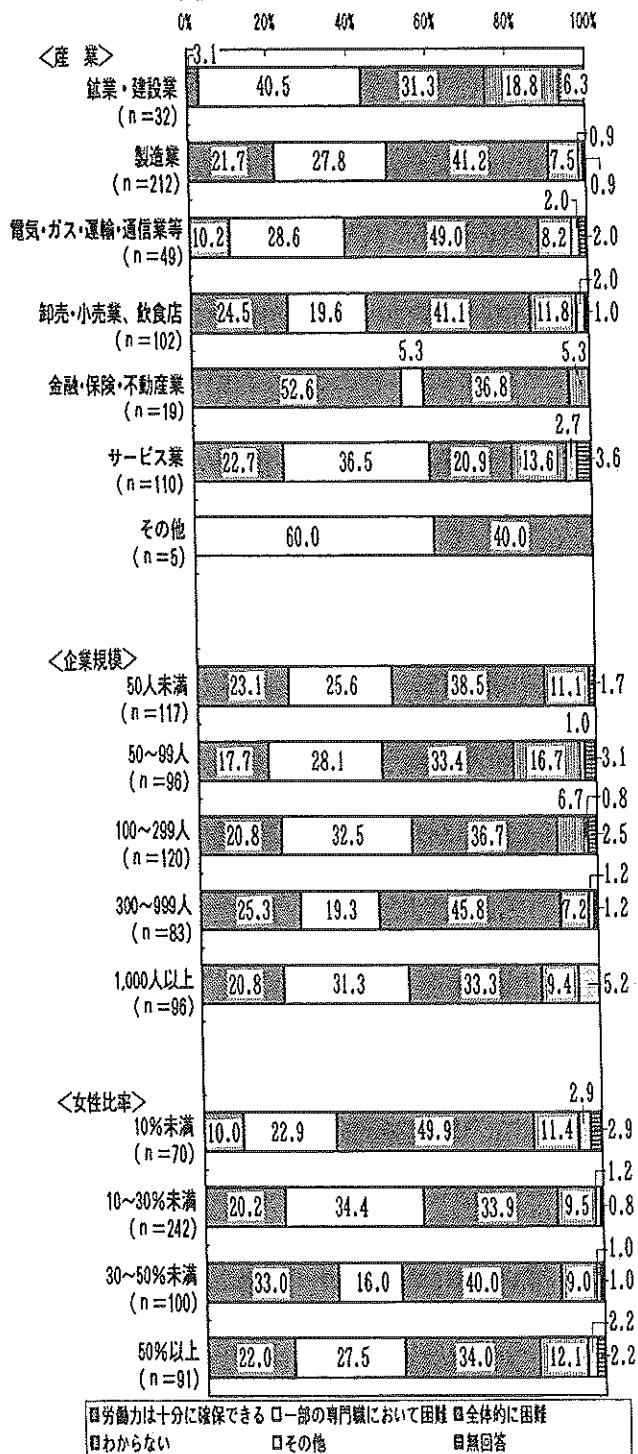
先にみたように、労働力確保が、全体としてあるいは部分的に「難しくなる」とみる企業は、全体の3分の2にあたる65.1%を占めている。

これを業種別にみると、「金融・保険・不動産業」は「必要な労働力は十分確保できる」が52.6%と過半数を占めており、他の産業に比べて労働力確保に関して楽観的である。一方、「電気・ガス・運輸・通信業等」は「全体に労働力の確保が難しくなる」とする企業が49.0%と半数近くに達しているだけでなく、「一部の専門職において労働力確保が難しくなる」と合わせると77.6%の企業が、将来の労働力確保に関して悲観的な見方をしており、業種による有意差がみられている。

(1%水準で有意)。

企業規模別にみると、規模の違いによる有意差はみられず、労働力確保の懸念は規模を問わない共通の課題といえそうである。

図-18 企業属性別、今後10年間の労働力確保の見通し



さらに、正社員に占める女性比率別にみると、女性比率が低い企業は将来の労働力確保の見通しに懸念を抱いており、女性比率が10%未満の企業では約50%の企業が「全体に労働力の確保が難しくなる」と考えている。一方、女性比率が30~50%の企業では「必要な労働力は十分確保できる」とする企業が3割を越えており、労働力確保に関して楽観視している¹²⁾など、全体の傾向として、女性比率が高い企業では労働力確保の問題意識は比較的少ないといえよう(1%水準で有意、図-18)。実際、企業ヒアリングの中でも、女性活用を積極的に進めている企業では、全体的な労働力確保に関しての問題意識は低く、むしろ研究・開発などの一部の専門職における労働力の需給バランスの逼迫による影響を指摘する意見が目立つ。

全般に、少子化傾向が企業経営にとって労働力確保等でマイナスの影響をもたらすとの問題意識をもつ企業は多いが、それをもって育児支援策の導入ということには直接結びついてはいないようである。ヒアリングを通じて出された意見の多くは、少子化傾向は、そもそも女性を含めた一般の意識の変化、あるいは教育費、住宅の問題等様々な問題を包含しており、仕事と育児の両立支援という観点から企業が施策を講じても少子化傾向に歯止めをかけることができるのかは疑問である、とするものであった。

そこで次に、企業サイドとして育児負担の社会的支援のあり方をどのようにとらえているのかをみていきたい。

¹²⁾ これについては、労働力確保に関して非常に楽観的な「金融・保険・不動産業」に属している企業の6割以上が、女性比率30~50%のカテゴリーに含まれていることの影響が考えられる。

VI 育児支援のあり方について

1. 企業が行う育児支援の限界

企業の中には法定期間以上の育児休業を付与したり、事業所内託児所を設置したり、育児期の在宅勤務の導入、ベビーシッター利用への補助等、従業員の育児支援に前向きに取り組む企業がある。しかし、それらの企業に共通してみられる認識は、企業ができる育児支援には限界があるというものである。特に、女性活用、育児支援を積極的に行ってきた企業ほど、企業の育児支援の難しさを実感しているという印象を受ける。育児支援策の導入状況の企業間格差、民間サービスや行政サービスとの整合性等、現在の育児支援のあり方に疑問を抱いている企業は少なくないようである。

調査結果をみると、「従業員の育児問題に企業が対応することは当然であり、企業としてできるだけ支援する方向である」を積極的に肯定する割合が3.2%で、やや肯定派と合わせても全体の33.2%に過ぎないのに対して、「従業員の育児問題への支援は、個別の企業が取り組む問題ではな

く、社会全体で考える問題である」とする企業がやや肯定派と合わせると63.5%を占めている(図-19)。

さらに、育児をめぐる環境整備のための保育費用の負担のあり方に対する考え方をみると、65.3%の企業が「子育ては社会的に支援すべきもので、国や地方自治体がもっと負担すべきである」を支持しており、「保育所に預けることで社員の就労が可能となっているのであり、企業がもっと協力すべきである」とする企業は8.3%に過ぎない(図-20)。図-1でみた有識者調査の回答傾向との差が確認できる。

今後10年後の労働力確保の見通しとの関連をみると、「子育ては社会的に支援すべきもので、国や地方自治体がもっと負担すべきである」という意見は、「一部の専門職において労働力確保が難しくなる」(72.0%)や「全体に労働力の確保が難しくなる」(67.5%)と労働力確保の問題を懸念する企業で多く(1%水準で有意、図-20)、少子化傾向への問題意識が、企業自身の育児支援への取り組みを促すのではなく、公共政策としての育児支援策の充実への期待に向かっているようである。

図-19 育児支援における企業の対応に対する意見

- A: 従業員の育児問題に企業が対応することは当然であり、企業としてできるだけ支援する方向である
- B: 従業員の育児問題への支援は、個別企業が取り組むべき問題でなく、社会全体で考える問題である

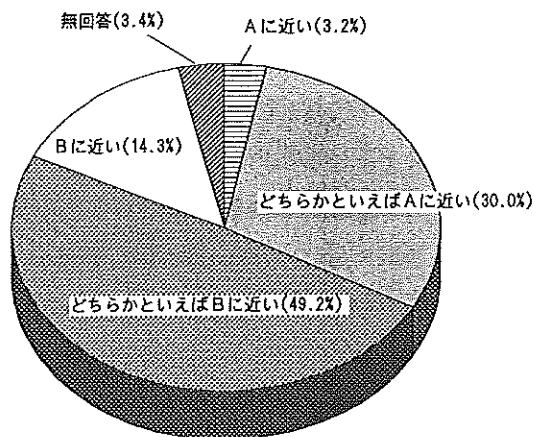
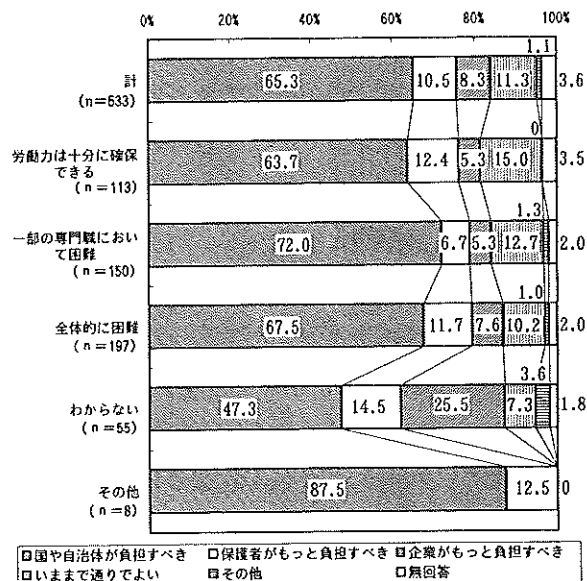


図-20 労働力確保の見通し別、保育費用負担についての考え方



もちろん、企業を対象とした本調査結果をもって、企業の育児支援策の導入は難しいと結論づけるわけにはいかない。企業が育児支援のコスト負担を回避するために、実際以上に企業の限界を強調している可能性を割り引いて、データを解釈しなければならないのは当然である。また、調査実施時期が不況の最中にあたり、企業の育児支援への取り組み姿勢がより厳しい形で調査結果に反映していることも十分考えられる。しかし、「なぜ、企業が育児支援をするのか」という素朴な問いかけに、説得力のある説明をすることも難しいのではないだろう。

次の二つのケースは、育児支援における企業が果たす役割の難しさや限界を如実に示しているだろう。

事業所内託児所を設置しているK社は、託児所運営の難しさを次のように指摘する。同社では、よりよい生活のためのサービスを提供するという経営理念に則り、子どもをもった母親が安心して働けるようにという配慮から、事業所内託児所を本社に設置した。ただし、スペース等の問題から定員枠を設定しており利用希望者全員が利用できないこと、混み合った電車で幼児を連れて会社まで通勤しなければならないこと、事業所内託児所があるがために認可保育所への入園の優先度が低くなること等の問題があるとしている。特に、利用者多数の場合には、抽選により入所決定を行うが、人事部門が家庭内の問題であるはずの育児問題にまで直接関わらなくてはならないこと等について、運営上の問題を感じているという。むしろ、企業経営、人事部門と分離して、別企業に運営等を委託する形式の方が望ましいのではないかという意見を持っているとのことであった。

同様に、事業所内託児所を設置しているL社は、企業が託児所を設置する以上定員枠を設けるべきでなく、利用ニーズがあればそれに応えなくてはならないとのスタンスから、将来の託児所利用ニーズの拡大を見込んで託児所の増築を実施し

ている。同社は、地方に本社をもち、土地問題等も比較的解決が簡単であったことが託児所増設を後押ししたといえるが、反対に、そのような恵まれた条件がなければ、同社で事業所内託児所の設置が実現したかどうかは疑問であろう。

2. 行政に求められる育児支援策

育児支援は、基本的には行政の役割という企業サイドの意識が浮き彫りになったわけであるが、具体的に、どのような施策が求められているのだろうか。

最も多いのが、個別企業では対応が困難と考えられている保育サービスの充実である。「夜間保育や延長保育など多様な保育サービスの拡充」(69.8%)が最も高く、次いで「保育に要する経費の軽減措置」(49.7%)、「保育所の増設」(48.2%)と続く。また、「企業が導入する仕事と育児の両立支援策への助成」は35.6%であった。

これを地域別にみると、「大都市圏」の企業では、「夜間保育や延長保育など多様な保育サービスの拡充」(74.2%)と「保育所の増設」(53.8%)が「その他地域」に比べて高い。これは、都市部においては一般的に核家族世帯が多く、近隣に育児の援助を頼むことができる親族なども少ないため、子どもを預ける保育所が近くにあるかどうか勤続のポイントとなっているケースが多いためと推測できる。実際に、全国に事業所を展開する企業は、地域によって女性の勤続パターンに差があることを実感している。

企業規模別では、「1000人以上」の企業で「企業が導入する仕事と育児の両立支援策への助成」を要望する割合が過半数を占めており、育児支援策の導入率が高いと考えられる大企業において、それらにかかるコスト負担感が増大している状況がうかがえる

さらに10年後の労働力確保見通しとの関連をみると、「必要な労働力は十分確保できる」と労

働力確保を楽観視している企業に比べ、労働力確保見通しを問題視する企業では、保育サービスの充実や企業への助成措置の充実など、全般に各項目において行政への期待が強い傾向がみられている（表-5）。

このように、企業の行政に対するサービスニーズが高いものとしては、保育所関連サービスの拡充に集中している。とりわけ、サービス経済化や、企業競争の激化等を背景に、各企業の営業時間が多様化してきており、こうした変化に従来の保育サービスが十分対応できていないことへの問題意識は高い。

このような保育施設やサービスの充実のために、税金や国民負担率を高めることについては、肯定する意見（41.8%）が否定意見（25.9%）を上回っ

ており、ある程度の負担増を受容する傾向もみられている（図-21）。

図-21 「保育施設やサービスは、国民負担率を高めても充実させるべき」に対する意見

行政による保育施設やサービスの充実、税金や社会保険料の国民負担率を若干高めても充実すべき課題である

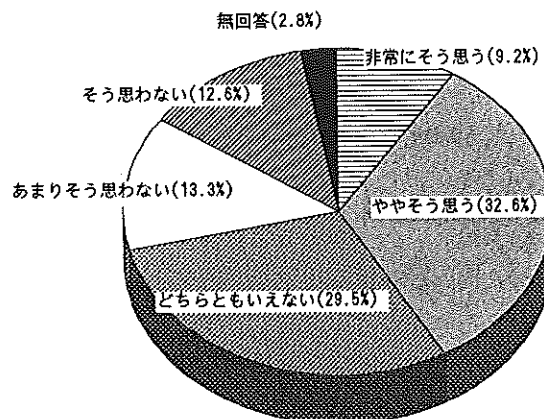


表-5 企業属性別、行政に望むこと (M. A.)

(%)

		多様なサービスの拡充 夜間保育・延長保育等	保育経費の軽減措置	保育所の増設	企業の施策への助成	児童手当の充実	民間サービスの育成	育児情報の整備提供	保育ママ等の組織化等	技能評価 ベビーシッターの	特にな	その他	無回答	
														計
計	(n=533)	69.8	49.7	48.2	35.6	30.6	22.7	14.8	12.6	4.9	1.9	1.3	3.2	
地域	大都市圏	(n=221)	74.2	50.2	53.8	38.5	28.1	23.5	16.3	13.1	7.2	1.8	1.4	2.7
	その他地域	(n=312)	66.7	49.4	44.2	33.7	32.4	22.1	13.8	12.2	3.2	1.9	1.3	3.5
企業規模	50人未満	(n=117)	60.7	50.4	42.7	28.2	32.5	17.1	10.3	7.7	0.9	3.4	2.6	1.7
	50~99人	(n=96)	69.8	47.9	50.0	24.0	36.5	14.6	14.6	16.7	5.2	3.1	0	5.2
	100~299人	(n=120)	67.5	48.3	47.5	34.2	21.7	22.5	12.5	10.8	5.0	0.8	0.8	3.3
	300~999人	(n=83)	72.3	59.0	55.4	38.6	37.3	27.7	24.1	14.5	9.6	0	2.4	3.6
	1000人以上	(n=96)	86.5	46.9	51.0	55.2	26.0	33.3	15.6	15.6	6.3	0	1.0	2.1
今後10年の労働力確保見通し	労働力は十分確保できる	(n=113)	69.0	46.9	46.9	30.1	30.1	18.6	9.7	15.9	4.4	2.7	0.9	2.7
	一部確保が難しくなる	(n=150)	74.0	51.3	51.3	41.3	31.3	26.0	17.3	13.3	6.0	1.3	1.3	1.3
	全体に確保が難しくなる	(n=197)	71.6	52.8	50.3	38.1	35.0	22.3	16.2	11.7	4.6	2.0	1.0	1.0
	わからない	(n=55)	61.8	43.6	41.8	25.5	18.2	25.5	12.7	7.3	3.6	1.8	3.6	3.6
	その他	(n=8)	100.0	75.0	50.0	62.5	12.5	37.5	37.5	25.0	12.5	—	—	—

VII 企業の育児支援推進の課題

前述したとおり、経営サイドにおいても働く人の育児支援の必要性についての共通認識が形成されつつあるが、個々の企業の対応状況は、企業による格差が大きいのが現状である。

仕事をしながら育児責任も負っている労働者にとって、企業の育児支援は充実していればそれにこしたことはない。しかし、企業は利益を追い求める経営体であり、利潤の追求と従業員の育児支援のような一種の従業員福祉施策の充実は必ずしも両立するものではない。優秀な従業員、企業にとって必要な人材であれば、育児支援もやぶさかではないが、そうでない従業員の育児支援には躊躇してしまうというのが、経営サイドの本音かもしれない。少子化傾向が企業経営や将来の労働力確保にマイナスの影響を及ぼすとの懸念を持ちつつも、企業のできることに限界があるという一種の無力感も調査結果から感じられた。

労働者が持っている育児支援ニーズと、経営の立場からみた育児支援のあり方との接点はどこに見いだすことができるのだろうか。その論点整理を行ってみたい。

1. 育児支援策の導入等に当たっての企業のスタンス

企業が育児支援策を導入あるいは充実する際の根拠、考え方としては、次の3つに大別できるだろう。

第1は、育児支援を行うのは企業の社会的な責務であるという認識が一般化して、育児支援を行うことが社会的な圧力として高まった場合である。この場合、企業は法律制定等を受けて、一定のレベルの育児支援の義務を負うことになる。育児休業制度の法制化は、この一例であろう。社会経済環境の変化の中で、企業が行うべき育児支援の範

囲も当然変化する。かつては、企業が社会的責任として行ってきた育児支援は、児童手当の事業主拠出といった間接的なものに限定されていた。しかし、家族形態の変化、女性の職場進出、出生率低下への危機感等を背景に、育児期に一定期間休業する必要がある従業員に休業を与えることが企業の社会的な責務という合意がなされた結果、育児休業法が成立したと考えられる。つまり、育児休業法の成立は、企業の行うべき育児支援の最低ラインが、社会環境によって引き上げられたとみることができよう。

第2の考え方としては、企業が支援を行うことによるメリットが企業の支払う支援コストを上回る場合が考えられる。たとえば、育児支援策の導入によって、優秀な人材が確保できる、高い技術や知識をもつ労働者が育児を理由に退職せずすむことで、結果として企業に技術や知識が蓄積する、企業イメージが向上し経営戦略上利点がある、というような場合である。先にみたように、女性が職場の戦力となっているような一部の企業では、女性の能力活用の一環として育児支援に関して先進的な取り組みが行われている。

第3は、企業の行う育児支援に対して公的な助成措置が利用でき、企業としては、それによって従業員に対する育児支援のコストを軽減することができる場合である。これは、直接的には企業が行う育児支援であるが、企業負担の一部を広く社会で分担しているということができよう。調査結果によれば、こうした助成措置が直ちに企業の支援策導入に結びつくことは期待し難いものの、女性の能力活用に熱心に取り組もうとする企業においては一つの有効な手段となる可能性もある。

本稿でみた調査においては、育児支援に積極的に取り組み、女性の能力発揮の環境整備に腐心している企業でさえ、個別企業が育児支援を進めるのには限界があるとし、女性の能力活用に積極的な企業とそうでない企業との間で、育児支援のコスト負担に差があることへの不満を漏らしており、

こうした助成措置の導入が、一種の不公平感を是正する役割を果たすことにもなるだろう。

現に、近年、企業の行う育児支援の負担を公的資金の導入によって一部肩代わりする施策の拡大が進んでいる。平成6年の児童手当制度改正に伴い、「児童育成事業」が創設され、一般事業主から徴収する児童手当制度の拠出金を活用して、事業所内保育施設の設置への助成、駅型保育モデル事業、在宅保育サービス事業等、子育て支援事業への助成が始まっている。社会経済環境の変化に伴い、労働時間をはじめとした就労条件が多様化しつつあり、公的な保育サービスではこうした変化に対応していくのは難しく、それを補完し仕事と育児の両立を支援する一つの試みである。中でも、大都市圏の企業を中心に駅型保育モデル事業への関心は高く、企業横断的に利用しやすい形態での保育サービスの提供へのニーズは高い。

2. 企業における育児支援策導入の課題

企業の育児支援策の充実を推進しようとするとき、こうした企業の取り組みのスタンスを踏まえて、現実において効果的な制度導入への条件作りを探る必要があるだろう。その際、次にあげるような問題も視野に入れなければいけない。

企業の育児支援策の充実に向けて育児負担を負っている労働者の要望が高いのが、育児休業制度の充実に向けた制度改正である。育児休業期間の長期化や休業中の所得保障の充実を求める声は大きなものがある¹³⁾。一定の強制力をもって企業に育児支援を求めることは、制度定着という点での効果が期待できる。

しかし一方で法制化等による育児支援は、企業にとって拘束力が高いものであるだけに注意が必要である。つまり、企業の行うべき育児支援の水

準を高めることは、実際に育児負担をもつ労働者にとって望ましいものではあるが、その水準を高めれば高めるほど、企業からみれば育児を行う労働者の雇用コストが高まり、結果として育児を行う労働者、あるいは育児の可能性のある労働者を排除することにつながりかねないという問題がある。

現実には、育児休業制度は男女労働者を対象としているにもかかわらず、利用者のほとんどは女性であり、育児支援策は女性の能力活用の一環として位置づけられている。女性の就業環境整備のための育児支援策の充実化にむけた制度改善が、結果として企業の女性雇用の拡大にブレーキをかける可能性を考慮しなくてはならない。ヒアリング企業からもこの点を指摘する意見がだされている。

アメリカでは、公的な保育サービスの整備が不十分なために、女性を多く活用している大企業の中には、企業内託児施設の設置や育児休業制度の充実に取り組むケースがみられるが、こうした施策は一般に人件費、その他の労務コストの増大をもたらすことから、結果として女性の採用の抑制につながるのではないかという疑問の声もきかれるということである（奥山、1988）。

一方、企業が自社の労務・人事対策として、自社の利益を求めて育児支援を実施することについて、その費用負担を企業が行うことは当然である。本稿でふれたように、育児支援策を先進的に導入してきた企業では、それが優秀な社員の確保につながるという企業にとってのメリットを意識している。

しかし、宮島（1992）が指摘するように、裁量的な企業福祉制度は、企業規模及び就業形態による著しい格差が生ずるのが一般的であり、社会保障の補完とは位置づけ難く、むしろ個別企業的観点からの労務・人事対策である。ここに、育児支

¹³⁾ たとえば、浅倉（1995）は、今後の法制として、①育児休業の分割取得や子どもの病气看護のための短期の休暇などを可能とする柔軟な制度の利用方法考案すること、②育児休業の対象期間を1年間からより長期に延長すること、③解雇制限だけでなく、育児・介護のために休業したことを理由とする不利益取扱禁止規定を設けること、④育児休業期間中の所得保障の引き上げ、の立法化を提案している。

援を社会的責任と位置づけながら、企業の自主性に委ねる場合の問題が指摘できよう。

第3の、企業の支援コストを軽減するための助成措置等の導入については、先に述べた外部経済性の考え方を適用すれば、企業の育児支援策の導入により社会全体が受ける便益を認めて、企業の取り組みを公共政策として誘導する「補助金」と考えることができよう。この場合、育児支援策を導入することで企業は人材確保が容易になる等の効用を得ることになるので、個々の企業のメリットと、外部経済性の部分とをある程度識別した上で、外部経済性に見合った助成措置の導入を進める必要があるだろう。

樋口（1994）は、結婚や出産は、企業とは関係ない個人的な問題であり、子どもが増えて産業界全体として若年人口の増加といった便益が発生しても、個々の企業にとって直接利益につながる保証はないのであるから、社会的便益と引き替えに企業に対し負担を求めることは理にかなっていないとはいえないと指摘している。その上で、出生率の低下を防ぐことが必要との社会的合意を前提に、費用を社会全体で負担すべきものであり、私的便益と社会的便益を区別し、それに応じた費用分担の必要性を主張しているのである。

また、ヒアリング企業において、個別企業に対する補助金の有効性を疑問視する声も聞かれており、企業横断的に利用できる育児サービスへの助成措置の検討など、この効果的なあり方については、さらに議論する必要があると思われる。

育児支援は、出生率の低下に対する危機感、あるいは働く女性のみならず男性にとっても仕事と家庭の両立を支援するという観点から、より手厚い方が望ましいという意見が多く、それに異論を差し挟む余地はない。それを前提にしつつも、企業が行う直接的な育児支援について、どこまでを最低ラインとして法律等で義務化していくのか、また、支援のためにかかる企業負担のどの程度を社会全体あるいは企業全体の枠組みの中でシェア

していくのかということについて、論点を整理する必要があるだろう。「子育て支援社会」形成のために社会の構成メンバーが協力するというエンゼルプランの理念を踏まえ各種施策を考えると、企業組織の現状に照らして有効な支援のあり方を考えなければ、現実と遊離した理想論に終わってしまうであろう。

たとえば、雇用保険法の改正による育児休業中の所得保障の問題については、育児休業の取得促進につながるものとして歓迎を示す意見が多い一方で、疑問を呈する声も聞かれる。花田（1995）は、ノーワークノーペイの原則からみて問題のある制度であると指摘する。つまり、育児休業中の所得保障は、育児休業取得者を優遇し、出産をしても育児休業を取得しない女性、さらには、結婚、出産を選択しなかった女性に対して不公平な制度であり、結果として育児休業を取得して退職するような腰掛け的な女性に手厚い制度ではないかと厳しい目を向ける。むしろ、在宅勤務やフレックス勤務制度等により育児期にも働ける就業環境を整備する中で貢献に応じた賃金を支払うという制度を充実させたり、選択型の福利厚生制度によって育児休業中の所得保障を選択するのであればそれ以外の権利を放棄するといった制度を作る方が、より公平ではないかとの主張にも耳を傾けるべきと考える。

企業経営を取り巻く環境が厳しさを増す中、企業福祉のあり方を再考する企業が増えている。この点を踏まえれば、今なぜ育児支援に取り組まなければならないのか、という率直な疑問に説得力のある回答を与える必要があると思われる。

結 び

育児支援社会の構築を目指したエンゼルプランの趣旨を、企業組織を含めた社会全体が十分咀嚼し、その実現への取り組みを推進することが期待される。しかし、現実の議論をみていると、あれもこれもと施策が羅列的に並び、各施策の整合性やコスト負担のあり方についての議論が不十分ではないだろうか。

たとえば、児童福祉の先進国スウェーデンの例をみていきたい。スウェーデンは、高齢化社会への政策的対応のひとつとして、女性の社会参加を促進し、納税人口を増大させるという政策を選択したといわれる。その過程で、女性にのみ「家庭か職業か」の選択を強制する社会から、自然に「出産も育児も職業も」できる社会へ移行し、そのための環境整備が進められた（岡沢、1994）。とくに、出産・育児休暇の手厚さはよく知られている。合計450日の休暇が両親に認められ、そのうち360日間については、収入喪失分の80%が両親保険制度によって補償される。それでも1994年の制度改定によって従来の90%から水準が引き下げられているのである。この制度は、健康保険制度の一部を構成している。この手厚い両親保険制度を前提にして、同国の公共の保育サービスは、1歳から受け入れることを原則としており、1歳になるまでは親が、1歳からは公的な保育サービスで、という役割分担が行われているのである。

もちろんスウェーデンの例は、国際的にみても突出しており、わが国にそのままあてはめられるものではないが、保育の枠組みのあり方についてこうしたコンセンサスが得られるのであれば、育児休業制度と0歳児保育サービスの効果的な連携のあり方についても、コスト軽減の視点から検討されてよいであろう。ヒアリング企業の多くが指摘するように、法定を上回る育児休業制度を導入している企業は、保育所の入所問題をその大きな

要因としてあげている。育児休業制度と保育所の入所をうまくリンクさせることで、社会としてのコスト負担を抑えつつ、制度の効果的な活用が可能になると思われる。

育児に手がかかる時期をどのような形で乗り越えるのかは、個々の育児や仕事に対する考え方によって異なり、選択のバリエーションが多いことが望ましいことはいうまでもない。「企業中心社会」といわれるほどに、企業システムが社会の方向性に大きな影響力をもつわが国において、企業の育児支援に対する姿勢が育児をめぐる状況に一定のインパクトを与えるであろう。しかし、育児支援が企業にとっても負担を伴うものである以上、企業の支援コストの負担のあり方を含む幅広い問題を検討していく必要があるのではないだろうか。

同時に、育児支援における企業の役割を考えると、とかく個々の企業内福祉に着目しがちであるが、一種の企業共同体としてのコスト負担のあり方や、企業横断的な育児支援のフレーム作りも視野に入れつつ、有効な仕組みを検討すべきと考える。

なお、本稿は、企業福祉としての育児支援施策に焦点を当て、仕事と家庭生活の両立を可能にする労働条件の整備、とりわけ労働時間の短縮、裁量性の高い労働態様への移行等、基本的な労働環境の整備については触れていない。こうした対応は、個々の企業が引き続き取り組まなくてはならない大きな課題であり、それによって仕事と育児の両立が容易になることは言うまでもない。ただし、こうした労働条件の整備は、育児支援という視点からでなく、子どもの有無にかかわらず、働く人にとって仕事とプライベートな時間の両立を図るための条件整備にとって欠かせないもの、との視点から推進されるべき課題と考えることを付言したい。

引用文献・参考文献

- ・浅倉むつ子（1995）「女性の働き方と法制」『ジュリスト』No. 1066
- ・阿藤 誠（1991）「人口少産化の背景とその展望」『日本労働研究雑誌』No.381
- ・花田光世（1995）「問題がある“育児に関する女子労働者保護”の動き」『MANAGEMENT SQUARE '95.5』
- ・樋口美雄（1994）「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障—結婚・出生・育児—』東京大学出版会
- ・船橋恵子（1993）「出産・育児に対する支援制度のあり方」『季刊・社会保障研究』Vol.29 No.1
- ・経団連女性の社会進出に関する部会（1995）『社会が変わる、会社も変わろう、男女の働き方を変えていこう』
- ・経済同友会研究部会グループ92（1994）『男と女のいい関係』
- ・経済企画庁（1992）『平成4年版国民生活白書』
- ・高齢社会福祉ビジョン懇談会（1994）『21世紀福祉ビジョン—少子・高齢社会に向けて—』
- ・厚生省（1993）『平成5年版厚生白書』
- ・正岡寛司（1988）「親族・家族と社会変動」正岡寛司・望月嵩編『現代家族論』有斐閣
- ・宮島 洋（1992）『高齢化時代の社会経済学—家族・企業・政府—』岩波書店
- ・宮島 洋（1994）「出生率の低下と公共政策」社会保障研究所編『現代家族と社会保障—結婚・出生・育児—』東京大学出版会
- ・森岡清美（1993）『現代家族変動論』ミネルヴァ書房
- ・中野英子（1994）「出生行動と就業行動」坂田義教他編著『社会変動の諸相』ミネルヴァ書房
- ・日本経済調査協議会（1994）『男女共同参画型社会と企業』
- ・日経連労働問題研究委員会（1995）『日本経済の再活性化と経営者、労使の課題—平成7年版労働問題研究委員会報告—』
- ・ニッセイ基礎研究所（1994a）『日本の家族はどう変わったのか』日本放送出版協会
- ・ニッセイ基礎研究所（1994b）『都市の家族とパーソナル・ネットワーク』
- ・野々山久也編著（1992）『家族福祉の視点—多様化するライフスタイルを生きる—』ミネルヴァ書房
- ・落合恵美子（1994）『21世紀家族へ—家族の戦後体制の見かた・超えかた—』有斐閣
- ・OECD（1994）『WOMEN AND STRUCTURAL CHANGE』
- ・岡沢憲美（1994）『おんなたちのスウェーデン—機会均等社会の横顔—』日本放送出版協会
- ・奥山明良（1988）「アメリカ合衆国」諸外国の男女雇用機会均等の進展状況に関する調査研究会『諸外国の男女雇用機会均等の進展状況に関する調査研究』
- ・大沢真知子（1993）『経済変化と女子労働—日米の比較研究—』日本経済評論社
- ・大沢真知子・駒村康平（1994）「結婚の経済学—晩婚化の経済要因—」社会保障研究所編『現代家族と社会保障—結婚・出生・育児—』東京大学出版会
- ・社会政策学会編（1993）『現代の女性労働と社会政策』御茶の水書房
- ・島田晴雄・清家篤（1992）『仕事と暮らしの経済学』岩波書店
- ・塩田咲子（1995）「男女平等と社会政策」石原良太郎・牧野富夫編著『社会政策—国際化・高齢化・雇用の弾力化』ミネルヴァ書房
- ・角田博道（1994）「児童手当制度の現状と課題」『週刊社会保障』No.1801
- ・竹崎 孜（1991）『生活保障の政治学—スウェーデン国民の選択—』青木書店
- ・山田 晋（1994）「児童扶養と社会保障法」『季刊・社会保障研究』Vol.29 No.4
- ・八代尚宏（1992）「公共政策の対象としての家族」『日本経済研究』No.22