SEITOKU UNIVERSITY
INSTITUTE OF
LIFELONG LEARNING

SEITOKU

仕事と子育ての両立を支援する
職場環境づくり

（管理者研修用テキスト）

聖徳大学生涯学習研究所
文部科学省 学術フロンティア推進事業
子育て支援研究グループ

2005

目　　次

オリエンテーション …… 1

1. はじめに 1
2. 研修の目的 1
3. 聖徳大学における研究活動の位置づけ 1
4. 研修のスタイル 1

[1]管理者として「仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくり」について …… 2
どのように考えるか

[2]なぜ仕事と子育てを両立させる必要があるのか …… 3

1. 少子、高齢化社会への国の対応 3
2. 企業の動き 4

[3]職場の現状分析（職場の現状を認識してみよう） …… 6

職場の現状分析（レーダーチャート） …… 9

[4]職場環境づくりをどのような視点で行なえばよいか …… 10
（職場環境づくりの視点）

(1) 社員のニーズや、他の職員の意識を把握する 10
(2) 意識改革を行う 10
(3) 情報を提供する 11
(4) 当事者に対する直接支援、職場復帰への支援を行う 11
(5) 業務標準化の工夫を行う 11

[5]企業が子育てを支援するデメリットを克服しよう …… 12

[6]多様性を許す労働と報酬のあり方について考えてみよう …… 14

1. 「金銭」と「時間」 14
2. ワーク・ライフ・バランス 15
3. ダイバーシティ・マネジメントと子育て支援 17

[7]職場環境づくりのプランニング（職場環境づくりの具体策） …… 20

仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりプラン 21

資　料 …… 23

オリエンテーション

1. はじめに

2003年の合計特殊出生率は1.29と過去最低になった。このような少子化の進行は日本の社会システム全体に深刻な影響をもたらすだけでなく、国の将来にも影響を与えるため、国のみならず産業界においても大きな問題となっている。産業の発展は企業の人的な力によるところが大きいため、企業にとっても重要課題になってきており、その一つの施策として「仕事と子育ての両立」を企業が支援していくことが強く求められるようになった。また国からの要請も日増しに強くなっている。

そこで、「仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくり」について、管理者としてどのように行うべきかを考えてみたい。

2. 研修の目的

(1) 少子化、高齢化が社会システムに与える影響を正しく認識する。
(2) 少子化対策の重要な柱である「仕事と子育ての両立」の重要性を認識する。
(3) 管理者としてどのようにして「仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくり」を実践して行くべきかの視点とその方策を学ぶ。
(4) 自職場の現状を認識すると共に、管理者の立場で自職場の「職場環境づくり」をプランニングする。

3. 聖徳大学における研究活動の位置づけ

聖徳大学では文部科学省の「少子化対策」の施策に共鳴し、積極的にそれを推進するために学術フロンテイア研究グループを発足させた。この「仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくり」のテーマに関しては第一部門が担当することになり、本大学、短期大学部の教授、講師陣を中心に文部科学省の支援のもとに研究と啓発を実施し、次世代育成に寄与することを目的とする。

4. 研修のスタイル

(1) 講義
(2) 自己診断、分析
(3) 自己プランニング（課題）

[1] 管理者として「仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくり」についてどのように考えるか

＜設問＞

あなたは管理者として「仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくり」についてどのような感想、ご意見をお持ちですか。メリット、デメリットを含めて下記に箇条書きで記入してください。

いろいろな意見が出されたと思いますし、メリットもデメリットも出されたと思います。この設問は管理者の方々に「職場環境づくり」に関しての問題意識をお持ちいただくために行ったものです。後での課題である「職場環境づくり」のプランニングに役立てていきます。

[2] なぜ仕事と子育てを両立させる必要があるのか

なぜ仕事と子育てを両立させる必要があるのか、その理由をさぐるために国や企業の取り組みが社会の動きにどのように関連しているかを見てみましょう。少子化の傾向だけでなく、高齢化の傾向にも密接に関連していることも着目していく必要があります。次の点から考えてみましょう。

1. 少子、高齢化社会への国の対応

わが国は、高齢者が増える一方で、将来を支える子どもの数が減少し、人口構成上、バランスの悪い状況になってきている。有識者に対する調査（資料図1参照）によると、少子化がわが国に与える影響として以下のことが懸念されている。

① 高齢化に伴い、現役世代の負担が急激に増加する

② 労働力人口が減少する

③ 過疎化・高齢化に伴い地域社会が大きく変貌する

④ 労働力人口の年齢構成が大きく変化する

「少子高齢化」は日本社会が抱える大きな問題の一つになっている。

そこで、国は少子社会に視点を当てた少子化対策として、「少子化対策推進基本方針」（1999年12月）を策定し、さらに、「少子化対策プラスワン」（2002年9月）を発表した。（参考資料1）

「少子化対策プラスワン」で掲げられた重要な項目の一つに「男性を含めた働き方の見直し」がある。これは母親が一人で悩み、孤独に子育てをしている状況を改善しようとする方策でもある。これらの施策は、「子育てを私的な出来事として捉え、支援介入を控える」という考えから「子育てを社会的な出来事と捉え、積極的に支援、介入する」という方向への転換と見ることもできる。

しかし、日本の出生率（合計特殊）（資料図2参照）はさらに低下をたどり、2003年には1.29と過去最低になった。

政府はこの急激な少子化を考え、「次世代育成支援対策推進法」（2003年7月）（参考資料2）を公布、施行した。同法では従業員301人以上の企業に仕事と家庭の両立に関する「行動計画」を策定させ、その内容を厚生労働大臣に届け出ることを義務付けたものである。

2. 企業の動き

(1) 産業界の動き

日本経済団体連合会（日本経団連）もこのような国の動きに対応して、子育ての環境整備に向けて動き始めた。提言の「子育て環境整備に向けて<仕事と家庭の両立支援・保育サービスの充実>」(2003年7月）では、「わが国経済社会の将来にとって、子どもを育てながら、働き続けられる環境整備が大きな鍵となっている。社会全体としては、少子化による労働人口の減少や、経済成長率の低下、社会保障等の国民負担率の上昇などの問題に対応するため、企業としても、新たな価値を創造し、競争力を強化していく上で、子育て環境整備は極めて重要である」と述べている。

ここでは企業として、子育ての環境整備が必要であることや企業が取り組むべきこととして、従業員が出産時に限らず、子育て期にも十分能力が発揮できるよう支援する必要があることも、具体的に提言している。

(2) 企業の社会的責任

ここ数年、企業を見る社会の目は大変厳しいものになってきている。会社は営利追求を行う組織体として、直接に関係する人々に対する責任を負うだけでなく、地域社会に対する責任や環境問題、さらには文化に対する貢献にまでその責任が求められている。また「社会的責任ある行動」をとる企業は、消費者から信頼を集め、安定した収益を期待できるため、企業が社会的な責任を果たすかどうかは、ビジネスにとっても大変重要になってきている。

つまり社会的責任が、社会にとっても、企業にとっても、将来を考える上で重要なテーマになってきているのである。企業の社会的責任を環境問題への取り組み、企業経営に関する情報開示、企業活動を通じての国際社会への貢献、さらには、従業員の仕事と家庭問題への配慮といった側面から評価しようという動きも出てきているのである。

この企業の社会的責任を「従業員の仕事と家庭の問題への配慮」という問題に絞って捉えてみよう。

少子化の流れを変える努力をすることは、企業の社会的責任の一つであるが、そのためには、男性を含めてすべての人が仕事と生活のバランスが取れるような働き方ができるよう、働き方を見直していく必要がある。人生の中で子育ては重要な役割と位置付け、子育てと仕事の両立を一層推進していくことが大切になる。実際には、男性の育児休業の取得率が低く、子育てが母親に集中している傾向があることから改善が必要である。

国も男性の育児休業取得率を目標値を10%と定めて取得の促進を図っている。しかし、取得率の推移を見ると、女性においては56.4%（1999年）から64.0%（2002年）と上昇傾向にあるが、男性においては0.42%（1999年）から0.33%（2002年）と逆に減少傾向にある。取得率の向上を一層促進していかなければならない。

子育て支援の諸制度を活用するかどうかは、個人の意思による。しかし、取得の希望はあっても周囲への気がねで取れなかったり、将来のキャリアに不安を感じたりして取得しない場合も多い。企業が一層その制度を充実し、周知徹底させ、職場環境づくりを促進していくことが必要である。

(3) 社員のライフスタイルに合った働きやすい環境づくり

技術革新が激しくなり、顧客の志向が急激に変化するなど企業を取り巻く環境は大きく変化している。企業はこの変化に対応した経営が求められているが、その変化は外だけではなく、内、つまり従業員自身の中にも現れてきている。つまり従業員の構成やライフスタイルの変化にも目を向けなければならなくなったのである。

女性の進出により、企業の従業員の構成にも変化が見られる。つまり、女性、特に配偶者を持つ女性の社会進出が目覚しく、ライフスタイルや生活に対する考え方も大きく変化してきた。

その大きな変化は男女の役割分担に対する考え方である。女性が社会に進出するにつれて、「女性が家庭を守るという固定的な性別役割分業」を支持する人が少なくなってきた。（資料図3参照）

「夫は外、妻は家庭」という固定的な役割分業に対する考え方が薄れるにつれて、従業員のライフスタイルも変化し、企業の中で歪みも生じてきた。つまり新しいライフスタイルが、旧態依然の固定的な役割分業を中心にした社会や企業の中で歪みとなって現れてきたのである。

このようなことを放置しておけば、従業員から意欲的な働き方を引き出すことができず生産性や創造性が低下していくと指摘されている。

いま時代の変化に対応する環境整備としても、仕事と子育てが両立できる環境づくりが強く求められている時はない。仕事と子育てが両立できる環境づくりは、一人一人のライフスタイルに合わせた環境でもあるし、やりがいを生み出す環境でもある。

また、仕事への集中化や安定化を生み出すため、職場への定着を促進させる役割もはたしていく。

[3] 職場の現状分析

（職場の現状を認識してみよう）

なぜ少子化対策が重要か、仕事と子育てを両立させる職場づくりが重要かがおわかりいただけたと思いますので、実際の職場状況はどうか、現状を分析してみましょう。これは職場づくりの方向を明確にするために行うものですので管理者としての反省を含めてチェックしてみましょう。まず、自分の職場の状況（課、部の単位）やご自身の意識や行動を振り返り、該当する数字（4～1）を□（自己評価）の中に入れてください。

（もし該当しない項目があったらあると想定して記入してください。）

1. 現状の振り返り

	設　問	評価項目				自己評価
1	あなたは、部下や同僚と仕事以外の家庭のことや子供の育児、教育のことについて話すことがありますか	よくある	時々ある	少しある	全くない	
		4	3	2	1	
2	職場で子育てをしている人がいた場合、職場の人たちは好意的で援助的ですか	大変好意的	少し好意的	あまり好意的でない	まったく好意的でない	
		4	3	2	1	
3	産休、育休等の休暇制度等の内容や利用方法について職場の人たちは知っていますか	よく知っている	ある程度知っている	あまり知らない	全く知らない	
		4	3	2	1	
4	長期の休暇中の人に対し、定期的に情報を流したり、連絡したりしていますか	よくしている	時々している	あまりしていない	全くしていない	
		4	3	2	1	
5	あなたの職場では、子育てをしている社員が自由に自分の働き方を変えることができますか	必ずできる	ほぼできる	場合によってはできる	全くできない	
		4	3	2	1	
6	あなたは、部下の家庭の事情や子供のことをよく知っていますか	よく知っている	ある程度知っている	あまり知らない	全く知らない	
		4	3	2	1	
7	休暇をとろうとする同僚に回りの人たちは積極的に支援しようとしていますか	大変積極的	少し積極的	あまり積極的でない	全く積極的でない	
		4	3	2	1	
8	産休、育休等の休暇制度の手続きや担当窓口を職場の人達は知っていますか	よく知っている	ある程度知っている	あまり知らない	全く知らない	
		4	3	2	1	

9	休職中の人に役立つ育児、介護の情報を提供していますか	かなりしている 4 / ある程度している 3 / あまりしていない 2 / 全くしていない 1	
10	急に休暇をとってもだれかがその業務の代行ができるようになっていますか	必ずできる 4 / ほぼできる 3 / できないことが多い 2 / 全くできない 1	
11	あなたの部下が子育てで悩んだり、支援を求めていることを知っていますか	よく知っている 4 / ある程度知っている 3 / あまり知らない 2 / 全く知らない 1	
12	あなたの職場は子供の病気や授業参観などの休暇がとりやすいですか	とてもとりやすい 4 / ややとりやすい 3 / どちらかというととりにくい 2 / 全くとれない 1	
13	育児支援等の情報を同僚間でお互いに伝えあっていますか	よくしている 4 / ある程度している 3 / あまりしていない 2 / 全くしていない 1	
14	長期の休職中の人を職場の歓送迎会や忘年会などに呼びますか	必ず呼ぶ 4 / 時々呼ぶ 3 / 呼ばないことが多い 2 / 全く呼ばない 1	
15	育休や産休の社員が職場の負担になっていませんか	全く負担がない 4 / あまりない 3 / 少し負担がある 2 / 大変負担になる 1	
16	あなたは部下から子育てや支援のことを相談されたらそれに応じていますか	必ず応じる 4 / ある程度応じる 3 / 応じないことが多い 2 / 全く応じない 1	
17	子育て中の社員には補助的な仕事しかさせられないという雰囲気がありますか	全くない 4 / あまりない 3 / 場合によってはある 2 / かなりある 1	
18	育児支援に関する国の施策や法律について積極的に職場に周知、徹底していますか	よくしている 4 / ある程度している 3 / 少しはしている 2 / 全くしていない 1	
19	復職する前に職能研修を受けさせたり新しい仕事の説明をしていますか	よくしている 4 / ある程度している 3 / 少しはしている 2 / 全くしていない 1	
20	育休や産休が取りやすいように仕事の標準化がされていたり、引継書が作られたりしていますか	必ず作る 4 / 時々作る 3 / 作らないことが多い 2 / 全く作らない 1	

21	支援が必要な部下に対し、制度の活用など適切なアドバイスをしていますか	よくしている 4 / ある程度している 3 / あまりしていない 2 / 全くしていない 1	
22	職場に男女差別意識があり、女性は家庭、育児という雰囲気はありませんか	全くない 4 / あまりない 3 / 少しはある 2 / 大変ある 1	
23	育児休暇の経験者の話や事例を積極的に提示していますか	よくしている 4 / ある程度している 3 / あまりしていない 2 / 全くしていない 1	
24	職場に復帰した人に対し、仕事の配分や処遇に不利益はありませんか	全くない 4 / あまりない 3 / 少しはある 2 / 大変ある 1	
25	複数の業務が担当できるよう、ローテーションや研修が体系的に行われていますか	よくしている 4 / ある程度している 3 / 少ししか行われていない 2 / 全く行われない 1	

2. 5つの要素から傾向を知る

記入が終わりましたら自己診断の結果を次の要領で集計しましょう。

25の設問は　A　社員のニーズの把握

B　子育てと仕事の両立に対する社員の意識の把握

C　情報の提供

D　当事者に対する直接支援、職場への復帰支援

E　業務の標準化の工夫

で成り立っています。この5つの要素から、自己や職場の強み、弱みを分析することができます。

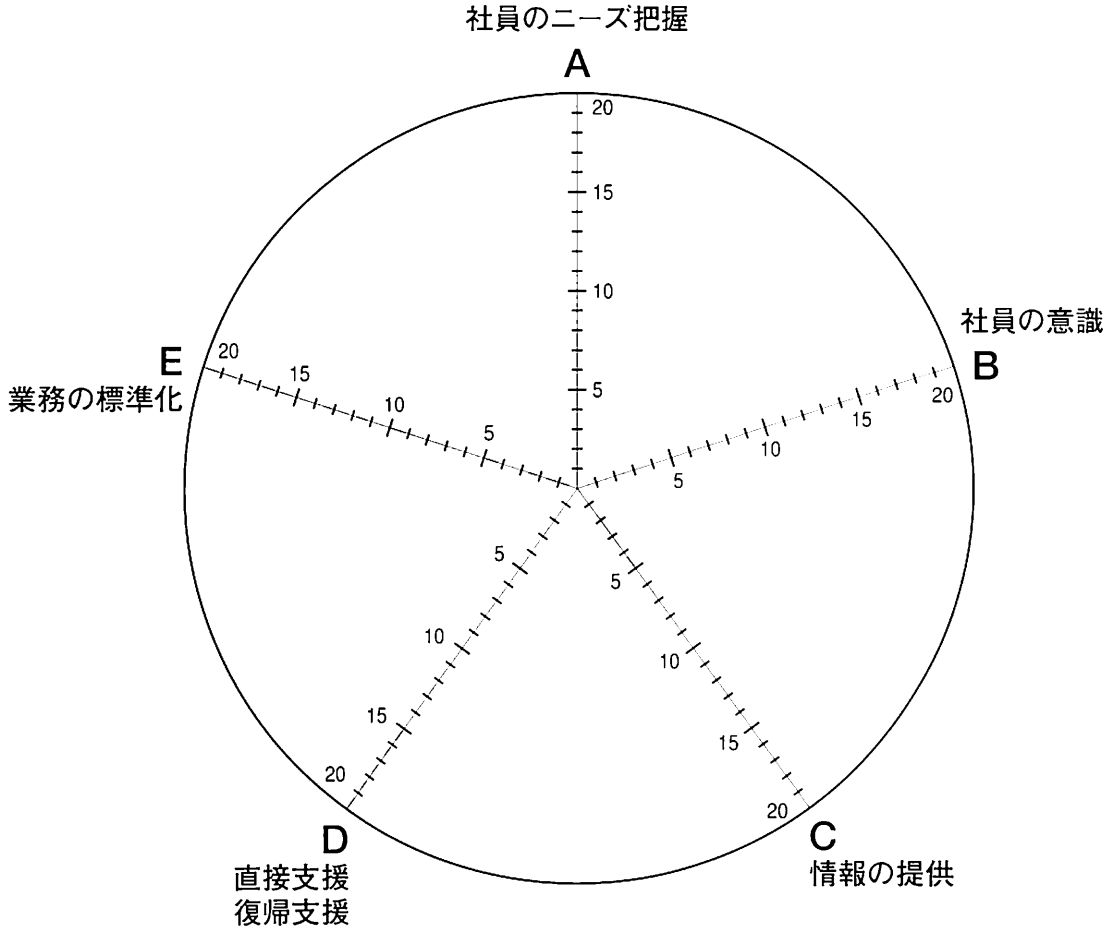
まず、自分の評点を項目ごとに入れ、横で合計をだしてください。それが各要素別の評点になります。9ページの図に記入し、レーダーチャートを作成してみましょう。

要素		設問					計
A	社員のニーズの把握	1	6	11	16	21	
B	子育てと仕事の両立に対する社員の意識の把握	2	7	12	17	22	
C	情報の提供	3	8	13	18	23	
D	当事者に対する直接支援 職場への復帰支援	4	9	14	19	24	
E	業務の標準化の工夫	5	10	15	20	25	

職場の現状分析

（レーダーチャート）

職場名　　氏名



[4] 職場環境づくりをどのような視点で行なえばよいか

（職場環境づくりの視点）

現状分析チェックをしていただいた5つの要素が「職場環境づくり」の視点になります。ではどのようにして職場環境づくりを実践したらよいかを5つの要素（視点）から考えてみましょう。職場や自己の強み、弱みと対比しながら考えてください。

(1) 社員のニーズや、他の職員の意識を把握する

まず、自分の職場の子育て世代の社員の一人一人の状況を把握しておく必要がある。子育ては個人生活にかかわることであり、その社員の個人の問題であるが、一人一人が子育てについてどのような考えやニーズをもっているかを把握することは人事管理上も大切である。その状況を把握した上で職場をどのようにしたらよいかを組み立てていく。

業務時間外のかかわりの中で、プライバシーへの配慮をしながらも、同僚や部下と家族の話や生き方の話ができる関係づくりなどを行うことも大切になる。

また、子育てに直接かかわっていない社員は、子育て途上の同僚に対してどのような考えをもっているかについて把握する必要がある。職場はチームワークそのものといってよく、人と人とのコミュニケーションによって職務が遂行されるので、双方向理解が業務の効率に影響を及ぼすからである。

(2) 意識改革を行う

多くの場合、子育ての途中にある社員に対しては職場としては「リスク」と考えやすい傾向がある。確かに妊娠、出産、その後数年間は当事者も大変で、仕事と両立させるためには、家庭にも職場にもある程度負担がかかる。我が国の現状はこの負担は多くの場合女性にかかり、退職を余儀なくされているのが現状である。しかし、経験を重ねた社員の退社は会社にとっても大きなマイナスである。働きやすい職場環境を整えることは、優秀な人材の確保、定着、断続的活用を行うことができるというメリットも生まれる。

また、社員を大切にする企業ほど成長力があるとの考え方を再認識したり、「子育てと仕事の両立」は健全で安定した国の構築に必要であるという認識をもったり、管理職が強い当事者意識をもって、職場環境を見直していくことが求められる。

子育てを企業の「リスク」と考えず、男性、女性がそれぞれの立場で「職場と子育ての両立の重要性」について意識を変えていくように働きかけていく必要がある。

(3) 情報を提供する

意識を変えていくためには、様々な情報を提供し、理解を深めていく必要がある。国の子育て支援に対する方針や政策、具体的な法令と企業との関係を周知させたり、会社の方針や諸制度について周知活動を行うことが大切である。例えば、会社の方針が「一時的理由により退職せざるを得ない社員の引き止め」であることが分かっていれば、当事者も周囲の人も意識が変化していく。

(4) 当事者に対する直接支援、職場復帰への支援を行う

子育ての途中にある社員が、日常的に子育てと仕事が両立できるように、管理職として直接的な支援を考えていかなければならない。

子供を育てながらの働き方として、短時間就労などの多様な働き方が選択できる体制になっているかなど、考えていく必要がある。産休、育児休暇から復帰したものの、職場に居場所がなかったり、職場が変わったために職能が通用しなくなったりすることもある。職場復帰予定者へ、職能のリカレント教育を行ったり、休職中も元の職場の情報を定期的に配信したりすることは効果的である。また、男性も女性も子育てに積極的にかかわれない理由のひとつに“評価の低下”がある。休職によって発生した昇進の遅れが中期的に解消される、仕事と子育てを両立させている社員は優秀な人材であるなどの業務評価の改善などを含めた、職場復帰の支援のプログラムを考え、実施していかなければならない。

(5) 業務標準化の工夫を行う

社員が産休や育児休暇を取る場合は、その期間などの予定が把握しやすく、業務の代替えなどや職務の担当の変更などの準備もできる。それでも、熟練した従業員が休職すると代替えの社員への配慮が必要になったり、自分の仕事の分担が変わったりして、影響があると感じることもある。

産休や育児休暇のような長期の休暇に限らず、子育てのための短期の有給休暇などを取る場合にも、業務が個人専有になっていると相手先に迷惑をかけたり、同僚に迷惑がられたりすることもある。日常から、社員同士が互いの業務内容を理解し、業務が個人専有にならず、職場が同僚の業務をカバーできるようにしていくことが大切である。

[5] 企業が子育てを支援するデメリットを克服しよう

職場環境づくりを5つの視点から考えていただきましたが、実際には、子育てを支援するメリットと共にデメリットも生じてきます。管理者としてこのデメリットに対してどのように向き合ったらよいか考えてみましょう。

仕事と子育てを両立することによるメリットとしては、従業員が職場に対する安定感をもったり、仕事に生きがいと働きがいを感じたり、ライフスタイルに合った生活ができる点にある。企業としては働きやすい環境を整えることにより優秀な人材が確保でき、定着させ、断続的活用ができたり、企業の社会的責任を果たすことができるというメリットも生まれる。

しかし現状は、業務の過剰につながったり、業績の低下への心配から「仕事と子育てを両立させる環境」にはなっていないし、それを促進しようとした時にもデメリットが多いとの意識が高い。

管理者は大局的な立場でこの問題を捉え、職場でのデメリットを克服しながら、望ましい「職場環境づくり」を目指す必要がある。

ではデメリットとして考えられるものにはどのようなものがあるであろうか。

一部の企業では仕事と家庭の両立に向けた制度が充実し、取得者も徐々に増えている。しかし、多くの企業では制度が十分でない、制度があっても取りづらいなど、仕事と子育てを両立させることができる職場環境づくりはまだ十分とは言えない。

ここでは取得したくてもできない現状について考えてみたい。

2002年のニッセイ基礎研究所の調査によれば、育児休業を取得しなかった理由の上位6つを挙げると、次のようである。

「自分以外に育児をする人がいたため」46.3%

「職場へ迷惑がかかるため」45.1%

「業務が繁忙であったため」40.9%

「家計が苦しくなるため」29.2%

「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため」29.9%

「仕事にやりがいを感じていたため」12.8%

「職場への迷惑」や「業務の繁忙」を挙げる割合が高く、「経済的な問題」や「昇進への影響」を上回っている。

さらに、仕事と子どもの関係についてはどのように考えているかについて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年の調査から見てみよう。調査結果からは「子ども持つことで生活が豊かになり、仕事にも張りがでる」と肯定的に考えている人が多く、また「産後8週間中における育児休業の取得について」は、男性でも「ぜひとりたい」26.4%「できればとりたい」37.9%と、取得したいと思っている人が多い結果が出ている。

しかし、男性の育児休業の取得は平成14年度0.33%（厚生労働省「女性雇用管理基本調査」）と低い水準で推移しており、育児休業の取得をあきらめている現状が窺える。

つまり、仕事と子育ての両立を望んでいる人が多くいるにもかかわらず、現状は、「職場の業務遂行に支障をきたす」、「同僚に負担をかける」、「職場の人間関係」、「キャリアへの影響」、「復職の問題」などが仕事と子育ての両立を阻む要因になっており、希望するライフスタイルが叶えられていないということになる。

「職場の業務遂行に支障をきたす」というような、仕事と子育ての両立を阻む要因は、企業にとってのデメリットとも考えられがちである。子育て中の従業員は、子育て期には一時的に職場に負担をかけることもあるが、そのために仕事と子育ての両立ができなくなり、そのことから優秀な従業員が退職することになれば企業にとって大きな損失である。

つまり、小さなデメリットばかりに気を取られていると大きなダメージを与えられてしまう結果になる。

管理者はこういった問題にも常に関心を向け、職場環境づくりを行っていかなければならない。

[6] 多様性を許す労働と報酬のあり方について考えてみよう

前節まででは、子育てと仕事とを両立させることの重要性、そのための国や産業界、企業の動きについて概観しました。それでは、「働く者」はどうすればよいのでしょうか。ここでは、働くということについて、さらにそれに伴う報酬について、これまでとは異なる視点から考えてみることにします。キーワードは「時間」です。

1. 「金銭」と「時間」

あなたは現在、どのような働き方をしているだろうか。

週に平均してどれくらい働いているのか。サービス残業はあるか。仕事を自宅に持ち帰ることはあるか。自己啓発に取り組んでいるか。転職経験はあるか。結婚しているとして、配偶者は働いているのか。年収はどれくらいか。働き始めて何年になるか。

また、あなたは現在、どのような報酬制度の下で働いているのだろうか。

年齢や勤続年数により、安定して上昇する制度か、それとも、能力や成果によって大きく変動する制度か。退職金はどのようになっているのか。退職時に最高額を受け取れるのか、それとも、現在の賃金に上乗せされているのか。福利厚生制度としては何があるか。現物給付と金銭支給のどちらが主になっているのか。

さらに、現在の報酬制度に満足しているだろうか。希望が叶えられるならば、どのような制度を望むか。

さて今度は、同じ質問に対して、他の人ならばどう答えるであろうかを、同じ職場の人何人かについても考えてみてほしい（職場の人＝部下のことをある程度把握しておくのは、管理職として必要なことであった）。

このような問に答えることで、同じ職場で働いている人たちの間にも、さまざまな違いがあることが再確認できたことだろう。

上の問は、「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」（生命保険文化センター）で用いられたものの一部だが、この調査では、ワークスタイルや属性によって、それぞれの制度に対する意見が異なり、同じ制度に対しても賛否が分かれるという結果が得られている。また、「サービス残業者」が他に比べて、報酬制度に対する不満が特に大きいということも明らかになっている。

現在、ワークスタイルが多様化してきているが、それに伴って、望ましい報酬のあり方も多様化してきているといわれる。すなわち、ある報酬制度を採用したとしても、万人がそれに満足するわけではない、ということである。無論、よりよい制度を考えていく必要はあるのだが、ここで、上にあげた制度で代表されるような報酬、すなわち「金銭」以外のものも報酬として考えることはできないだろうか。

私たちが現代社会で生活していくためには、「金銭」は必要不可欠なものである。そのため私たちは、程度の差はあれ、誰もが「金銭」を欲している。それと同じように、私たちの誰もが欲しいものはないだろうか。

その答の一つとして「時間」があげられよう。もちろん、「労働の対価」という本来的な意味においては、「時間」を報酬として考えることは難しいかもしれない。しかしながら、例えば大きな仕事を成し遂げ、一段落ついたときになど、「ゆっくりしたいなぁ」と思った経験は誰にでもあることだろう。「もらってうれしい」のであるならば、それは報酬と同じ意味・機能を持つといえるのではないだろうか。また、賃金など「金銭」面での条件が同じであれば、労働時間の短縮はすなわち、時間給の上昇につながることになる。

「時間」を支給することは、同時に、従業員の家族支援をも意味する。これまで、企業の家族支援は、例えば社宅の整備のような現物給付や住宅手当のような金銭支給など、経済面でのものが中心であった。しかし、先の調査項目でもみたように、そのようなものを廃止して、その分を賃金として上乗せする制度を「望ましい」と考える人たちが存在する。福利厚生の「賃金化」を支持する人がいるのであれば、福利厚生の「時間化」を支持する人もいるに違いない。

その際、コストのことが問題と思われるかもしれないが、決して、新しいコストを生み出すわけではない。今みたように、これまでの家族支援にも大きなコストが必要であったのだが、このコストを、時間面へと再配分すればよいのである。あるいは、労働時間を短縮することで、今まで必要だったコストを軽減することも可能になることも考えられる。

2. ワーク・ライフ・バランス

1.では、ワークスタイルが多様化し、それに伴って、望ましい報酬のあり方も多様化してきているということを述べた。では、なぜそのような多様化が進んできているのかを、次に考えてみたい。

これにも二つの多様化が関係していると考えられる。ライフスタイルの多様化と価値の多様化である。

第1の多様化、すなわちライフスタイルの多様化とは、これまでの企業が想定していた従業員像に当てはまらない従業員が増加してきたことであるといえる。以前は従業員のあり方は画一的であった。企業の考える従業員は、まず日本人男性であり、結婚していて子どもがいること、配偶者は専業主婦であること、本人が一家の家計の担い手であり、家族的責任の全てを配偶者に任せられること、そのため仕事を最優先させられること、定年まで勤め上げること、企業の中では基幹的な役割を担うこと、などを満たす存在であった。女性従業員の場合は、未婚であること、結婚や妊娠・出産を機に退職すること、そのため、若い時期の短期間の雇用であること、企業においては中核的な労働者ではないこと、などが基本であった。いま、このような従業員像はくずれつつある。既婚男性であっても、配偶者が有職の場合が増えてきている(現在、いわゆる「専業主婦家庭」の方が少数派である)。女性の方も、さまざまな年齢の人が働いており、仕事の内容も多岐にわたっている

男女とも、結婚していない、子どもがいない、あるいはシングルペアレントであることも珍しいことではない。介護が必要な家族がいる場合も考えられる。もちろん、従来の「従業員像」通りの人たちも多いことだろう。

このようなライフスタイルの多様化は、第二の多様化、すなわち価値の多様化から導かれたものと考えられる。今日、さまざまな考えが拮抗していることは、たびたび行われる各種世論調査等の結果をみても明らかである。例えば、男女の役割、親子の関係、家族のあり方、働き方、人生における優先順位、など。こうしたことが相まって、先に挙げたさまざまなライフスタイルを形成しているとみることができよう。

「仕事」に関する価値観について、さらに考えを進めてみる。

まず、仕事で得られる経済的豊かさに、必ずしも高い価値を認めない人々が存在する。収入の多い職場よりも、自分の才能をいかせる職場を希望する若者の方が多くなってきたといわれている。また、特に若い男性を中心に「大黒柱になりたくない」という声も聞こえてくる。仕事よりも優先・充実させたいものがあるという人々も増えてきている。それは、趣味であったり、夢であったり、家庭であったり、ボランティアであったり、恋愛であったりだが、いずれにしても、「仕事」以外の「生活」を大切と考えているという点は共通している。非正規雇用者についての調査では、たとえ時給がはるかに低くても、社会保障等がなくても、積極的に非正規雇用を選択している群が抽出されている。彼らは、その理由として、「他にやりたいことがある」「自分の都合（家族の都合の場合も多い）にあわせられる」「拘束時間が短い」等をあげているが、これらの理由は「自分の時間を大切にしたい」とくくることができるだろう。

一方で、仕事を第一に考え、仕事を通して得られるさまざまなものに価値をおく人も、また、上で紹介したものほど極端ではないが、生活も大切にしたいと考える人、いわば「仕事も生活も」という人もいることは容易に想像できる。

さて、ここで1.でとりあげた「時間」についてもう一度考えてみたい。1.では、「時間」が報酬の1つとなりうるのではないかと述べた。もし、「時間」が報酬として支給されることになったならば、それぞれのタイプの人はどのような反応を示すだろうか。

「生活派」は満足すると予想できる。彼らにとって大切な「自分の時間」、すなわち彼らが価値をおくものに費やせる時間が確保できるからである。

「仕事派」は、一見不満がありそうにみえるが、実はそうでもなかろう。支給された「時間」を使って、さらに仕事に邁進することが可能である。もし、何らかの理由で「金銭」が必要ならば、仕事をすることで「時間」を「金銭」に「交換」することもできる。もちろん私たちは、金銭の為だけに働くのではない。仕事のやりがいであったり、達成感であったり、自己実現なども、働く動機づけとなる。また、自己啓発のための時間とすることで、今後の仕事につなげていくことも考えられる。

最後に「両立派」について、現在、特に若い層を中心として、このタイプが増加しているということが、さまざまな調査で明らかになっている。そして、この「両立派」も「時間」の恩恵を受けるとみられる。「両立派」は、いわば柔軟な働き方を望んでいるといえよう。例えば、繁忙期や仕事が波に乗っているときには思いきり働き、そうでないときや何か事情があるときには生活を優先できる。自分が働きたいように働くということを、報酬としての「時間」は保障するといえるだろう。

さて、従業員のワーク・ライフ・バランスを考えるということは、企業にとってどのような意味があるのかをみておきたい。

働く人が、仕事と個人の生活との両方を充実できるような働き方を指向するようになってきたということはすでに述べた。そして、従業員が望む方向というのは、企業にとっても重要なテーマである。それは、優秀な人材の確保と、その人材の能力の十全なる発揮とに関連しているからである。

もし仮に、仕事と生活とをどちらも大切にしたいと考えている人がいて、しかしそれが実現できないような職場であったとする。従来の流れからいって、また、「仕事場」としては当然ともいえるのだが、より重きが置かれるのは仕事の方だろう。このような場合、本人の「本当は生活も大切にしたいのに、それができない」というストレスは、少しずつ大きくなっていく。そしてやがては、職場や会社に対する不満へと変化していくことだろう。そしてこのような不満は、あからさまに表明されることはなく、実際にその人が行う業務の中へ紛れ込んでいき、生産性や仕事の質の低下を引き起こすことが予想される。反対に、本人の希望通りに仕事も生活も充実しているならば、本人のモラールや勤労意欲の増大、また、時間管理や能率の向上へとつながり、それは企業にとっても望ましい結果を生むはずである。職場に「お互い様」と補いあう風土があれば、新しい人材の能力開発も進みやすい。また、「働きがいのある職場」という評価が従業員によってなされれば、従業員の定着を促し、効率的な訓練投資を可能にする。さらに企業イメージがアップすることで、新しく入ってくる従業員の質の向上も期待でき、さらに、顧客・消費者へのアピールも大きいことだろう。

このように、従業員のワーク・ライフ・バランスをはかるということは、企業にとってもメリットの大きなことなのである。

3. ダイバーシティ・マネジメントと子育て支援

ここまで、企業では多様な人が働いていて、それぞれの希望をできるだけ満たしていくことが、企業にとっても結局は有益であるということをみてきた。多様な人材を戦略的に用いることをダイバーシティ・マネジメントというが、ダイバーシティ・マネジメントが企業にもたらす利益の一つについて確認しておきたい。

今後の経済について、もう右肩上がりの成長は難しいといわれている。これまでのような、大量生産・大量消費型の戦略をとり、市場のシェアを伸ばすことを目的としていたのでは、企業の先行きは明るくないということもよくいわれていることである。それにかわって考慮されなければならないことは、顧客・消費者一人ひとりのニーズにあったサービスや商品を提供することと考えられている。また、顧客・消費者も多様化している。そこで必要なのは、その多様なニーズを把握することである。

多様な人材を擁する企業は、多様な立場に立つ人を身近においていることになる。いいかえれば、多様なニーズを持つモニターを自前で用意しているようなものだといえる。そのことによって多様な視点からサービスや商品を構成することが可能になり、それが、多様な顧客・消費者のニーズを満たすことにつながっていく。こうして企業は利益を得ることができるのだ。

2. で述べた、ワーク・ライフ・バランスにおける「生活」の中で、まず多くの人の頭に浮かぶのは「家庭生活」であろう。そして、「家庭」といわれて浮かぶ一般的なイメージは、夫婦と子どもがいる光景ではないだろうか（もちろん、現実の「生活」は「家庭生活」だけではない。また、現実の「家庭」も、既に述べたようにさまざまである。だからこその多様化である）。該当しない人が必要としていないというわけではないだろうが、まさに子育て中の人こそ、ワーク・ライフ・バランスを熱望していると考えられる。特に、文字通り手がかかる時期の子どもを持つ親は、それこそ「時間」がいくらあっても足りないと感じているであろう。同時に、この時期の親は、だいたい30歳～40歳前後であり、職業人としても脂ののった働き盛りでもある。30歳代全体の2割以上が、週に60時間以上働いているといわれており、また、平日の帰宅が深夜に及ぶ父親が、南関東では2割にのぼる。これでは、子育てをすることは極めて難しいといわざるをえない。そして、親たち自身も、満足に子どもと関わることができないことに不満を感じている。

今、「親」と述べたが、子どもの親とは、むろん父親と母親のことである。この点においては、企業で働く母親は、企業で働く父親よりも恵まれているといえる。性別役割分業意識が、逆に、働く母親が子どもを理由に、例えば仕事を早く切り上げることを許容する雰囲気を作っているとも言える。同時にそのことが、育児をはじめとする家族的責任の全てが、結局は母親である妻の肩に背負わされている結果をも生んでいると考えられる。一方で、働く父親が子どもを理由に、例えば仕事を早く切り上げることは、父親自身は、既に述べたように、自分も子どもを育てたい、生活も大切にしたいと願っているのにも関わらず、まだまだ許容されない職場の雰囲気があるように思われる。これは、配偶者がいわゆる専業主婦である夫についても全く同様である。さまざまな調査で明らかにされているように、いわゆる育児不安や子育ての苦労は、有職の母親よりも、無職の母親の方が強く感じている傾向がある。そして、たったひとりで孤独に子育てをしている妻は、やがて、子育てをしない夫、そして夫に子育てを許さない企業に対して大きな不満を抱くようになるといわれている。これは、企業イメージの大幅なダウンにつながる。

「ワーキング・マザー」という言葉は、日常的にもよく使われるようになったが、対になる「ワーキング・ファーザー」という言葉は、あまり耳にしたことがないのではないだろうか。しかしながら、企業で働いている男性は、労働者であると同時に父親でもあるということを、改めて認識する必要があるだろう。父親が日常的に子どもとかかわることは、現在から将来にわたって、子どもの発達によい影響を及ぼすことがわかっている。

企業は、そこで働く親たちを通じて、子どもが育つ手助けができるのである。また、子育てをしている従業員は、それだけで「多様な人材」足り得る。子どもの成長は、共通点も多いものの、個人差も大きく、その「親」たちもさまざまである。また、子どもが大きくなるということは、日々、新しい局面に出会うということでもあり、それまで気がつかなかったことに気がついたり、今までとは全く違う考え方をするようなったりする機会でもある。さらに、新しい人材の導入役を果たすことも考えられる。例えば、週の就労時間が60時間だった人が、40時間に減らすとすると、単純にいって20時間分の仕事が発生する。この仕事をどうするかが職場全体の問題となるわけだが、他の従業員たちで補いあうならば、その人たちの新しい能力開発の機会ともなる。また、外部からの補充人員を投入することで解決するならば、それは文字通り、新しい人材であり、さらなる多様性が生じることになる。また、この解決法は、多様就業型ワークシェアリングであるともいえよう。

以上、労働と報酬ということについて、「時間」をキーワードとして考察してきた。人々の価値観やライフスタイルがさまざまになってきた今日において、その多様性を企業は活かしていくべきであろう。そのためにも、企業はできるだけ多くの選択肢を用意しておく必要がある。そして、従業員たちが自由に選べるようにしておかなければならない。一見、多彩な選択肢が用意されているようにみえて、どれを選んでもよいように思えても、あるものを採れば極めて有利な状況が生まれたり、逆に極めて不利になったり、また、現実的でなかったりするのは、それは自由とはいえないだろう。

[7] 職場環境づくりのプランニング

（職場環境づくりの具体策）

以上が「仕事と子育てを両立させる環境づくり」の概要ですが、管理者としては克服しなければならない問題が沢山あることは理解していただけたと思います。この「仕事と家庭の両立に向けての取り組み」は働きやすい環境を整えることにより、社員がやる気と生きがいをもって仕事をすることを狙いとしています。それがあって初めて業績向上に結びつくと思われます。また、それにより優秀な人材を確保し、安定、定着させ、断続的活用をしていくこともできるのです。

管理者は「仕事か家庭か」の二者択一の考え方でなく、「仕事も家庭も」の発想に立ってデメリットを克服しながら、仕事と子育てを両立させる職場環境づくりを推進して行かなければなりません。そのためには目標が必要です。

そこで、各職場の「これからの職場環境づくり」を各自作成してください。この職場づくりのプランは前に述べた5つの視点から考え、作成してください。

仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりプラン

所　属＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　氏　名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

目　　標	実　施　事　項
社員のニーズ、 情報の把握	
社員の意識の把握	
情報の提供	
直接支援、 職場への復帰支援	
業務の標準化の工夫	
その他（特記事項）	

資　　料

【参考資料 1】

少子化対策プラスワンの概要

厚生労働省は、2002年9月20日に「少子化対策プラスワン」—少子化対策の一層の充実に関する提案— を発表した。

このプランは、①男性も含めた働き方の見直し ②地域における子育て支援 ③社会保障における次世代支援 ④子どもの社会性の向上や自立の促進 の４つの柱のもと、国、自治体、企業等の様々な主体に計画的・積極的な取り組みを求めている。「子育てと仕事の両立支援」の観点から、特に保育に関する施策が中心となっていた従来の取り組みに加え、就労環境の整備や地域による子育て支援、さらに社会保障制度や教育制度なども含めて、多岐にわたる内容になっている。

このプランの中でも特に注目されているのが、育児休暇の取得率について初めて目標値を設定している点である。具体的には男性10%・女性80%とし、厚生労働省は今後2～3年内の目標達成を目指している。この他、子どもの看護休暇制度・子どもの小学校就学開始までの勤務時間短縮等の措置の普及率についても各25%に向上させる目標が明記されたほか、子育て期間中の残業時間の縮減、子どもが生まれた際の父親の休暇取得（最低5日間）の促進など就労環境の整備、特定保育事業（週2～3日程度または午前か午後のみの保育サービスの利用）の創設など保育サービスの充実、地域における子育て支援や住宅支援、公共機関・企業等での施設改善など生活環境の整備も謳われている。

＜少子化対策プラスワン」の要旨＞

【基本的な考え方】

○「夫婦出生力の低下」という新たな現象を踏まえ、少子化の流れを変えるため、少子化対策推進基本方針の下で、もう一段の少子化対策を推進。

○「子育てと仕事の両立支援」が中心であった従前の対策に加え、「男性を含めた働き方の見直し」など４つの柱に沿った対策を総合的かつ計画的に推進。

【主な取組】

すべての働きながら子どもを育てている人のために

1. 男性を含めた働き方の見直し、多様な働き方の実現

○子育て期間における残業時間の縮減

○子どもが生まれたら父親の誰もが最低５日間の休暇の取得

○短時間正社員制度の普及

2. 仕事と子育ての両立の推進

○育児休業取得率（男性10%、女性80%）、子どもの看護休暇制度の普及率（25%）、小

学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率（25%）として、具体的目標を設定

○目標達成に向け、様々な促進策を展開

3. 保育サービス等の充実

○「待機児童ゼロ作戦」の推進

○パートタイムなどで働いている方々のための新しい「特定保育事業」（※）の創設

※ 週２～３日、午前又は午後のみの利用といった柔軟な保育サービスを提供

○保育ママについて、利用者の必要に応じた、利用日数・時間の弾力化

子育てしているすべての家庭のために

1. 地域の様々な子育て支援サービスの推進とネットワークづくりの導入

○子育て中の親が集まる「つどいの場」づくり、地域の高齢者や子育て経験のある方等による子育て支援を推進

○「子育て支援相談員」による子育て支援情報の発信

○子どもとサービスをつなぐ「子育て支援委員会」の小学校区単位での設置

2. 子育てを支援する生活環境の整備（子育てバリアフリー）

○公共施設等への託児室、授乳コーナー、乳幼児に配慮したトイレの設置促進

○「子育てバリアフリー」マップの作成、配布

3. 社会保障における「次世代」支援

○年金制度における配慮（年金額計算における育児期間への配慮の検討）

4. 教育に伴う経済的負担の軽減

○若者が自立して学べるようにするための奨学金制度の充実

次世代を育む親となるために

1. 親になるための出会い、ふれあい

○中高生の赤ちゃんとのふれあいの場の拡充

2. 子どもの生きる力の育成と子育てに関する理解の促進

○体験活動や世代間交流推進

3. 若者の安定就労や自立した生活の促進

○若年者に対する職業体験機会の提供、職業訓練の推進、就労支援など

4. 子どもの健康と安心・安全の確保

○食を通じた家族形成や人間性の育成（食育）

○安全で快適な「いいお産」の普及

5. 不妊治療

○子どもを産みたい方々に対する不妊治療対策の充実と支援の在り方の検討

【参考資料 2】

次世代育成支援対策推進法の概要

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずるため、2003年7月16日に公布・施行された。(参考までに以下に掲載するが、六法全書等で確認すること)

この法律は、次の五章からなる。(法律120号)

第一章　総則（第一条～第六条）
第二章　行動計画
　第一節　行動計画策定指針（第七条）
　第二節　市町村行動計画及び都道府県行動計画（第八条～第十一条）
　第三節　一般事業主行動計画（第十二条～第十八）
　第四節　特定事業主行動計画（第十九条）
　第五節　次世代育成支援対策推進センター（第二十条）
第三章　次世代育成支援対策地域協議会（第二十一条）
第四章　雑則（第二十二条・第二十三条）
第五章　罰則（第二十四条～第二十七条）
附則

事業主は雇用環境の整備その他の取り組みを行う。多様な労働条件の整備・従業員の職業生活と家庭生活の両立のため、雇用環境を整備し、自ら次世代育成支援対策を実施する。実施に当たって、その理念は父母やその他の保護者が子育てについて第一義的責任を認識し、家庭などで子育ての意義について理解を深め、子育ての歓びを実感できるように配慮する必要がある。さらに、国や地方公共団体による支援対策への協力が必要となる。

＜「次世代育成支援対策推進法」第５条　第６条＞

事業主は大きく次の６つの視点から、次世代育成支援に関しての行動計画を策定する。

１．仕事と子育ての両立

男性・女性労働者のニーズに沿い、両者が協力できる子育ての実現をめざす。

２．企業全体での取り組み

社内委員会などを設け、経営トップも参画した全社的取り組み

3．企業の実情を踏まえたうえでの計画推進

業態や地域性をも考慮した独自のプラン

4．効果ある取り組み

企業のイメージアップ・人材確保なども十分に考慮する

5．社会全体での視点に立つ

地方公共団体・NPO・市民とのネットワーク化

6．地域との連携

社内だけではなく近隣住民にも役立つプラン

＜「行動計画策定推進」５－１＞

平成16年度は、次世代育成支援対策の策定プランニングの期間で、年度末までに次世代育成支援行動計画を策定し、平成17年度4月1日以降速やかに都道府県の労働局に届け出る。

実施する同行動計画は２年以上５年以下において社内で周知・進捗状況の点検後、第２回の行動計画を策定する。この行動計画は平成27年3月31日まで継続する。

＜「行動計画策定指針」５－２＞

＜次世代育成支援対策推進法　一部抜粋＞（六法全書等で確認すること）

第一章　総則

＜目的＞

第一条　この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

＜定義＞

第二条　この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

＜基本理念＞

第三条　次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を

有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

＜国及び地方公共団体の責務＞

第四条　国及び地方公共団体は、前条の基本理念（次条及び第七条第一項において「基本理念」という。）にのっとり、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

＜事業主の責務＞

第五条　事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

＜国民の責務＞

第六条　国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

第二　行動計画

第三節　一般事業主行動計画

第十二条　国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

附則

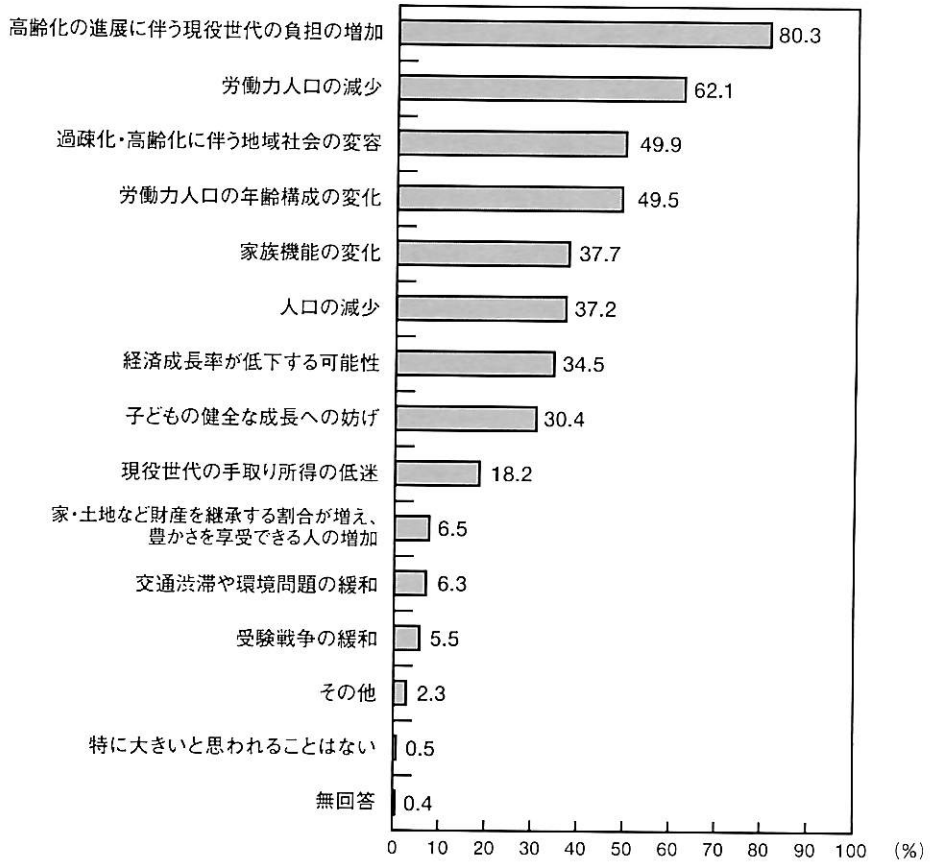
（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、第七条及び第二十二条第一項の規定は公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から、第八条から第十九条まで、第二十二条第二項、第二十三条から第二十五条まで、第二十六条第一号から第三号まで及び第二十七条の規定は平成十七年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

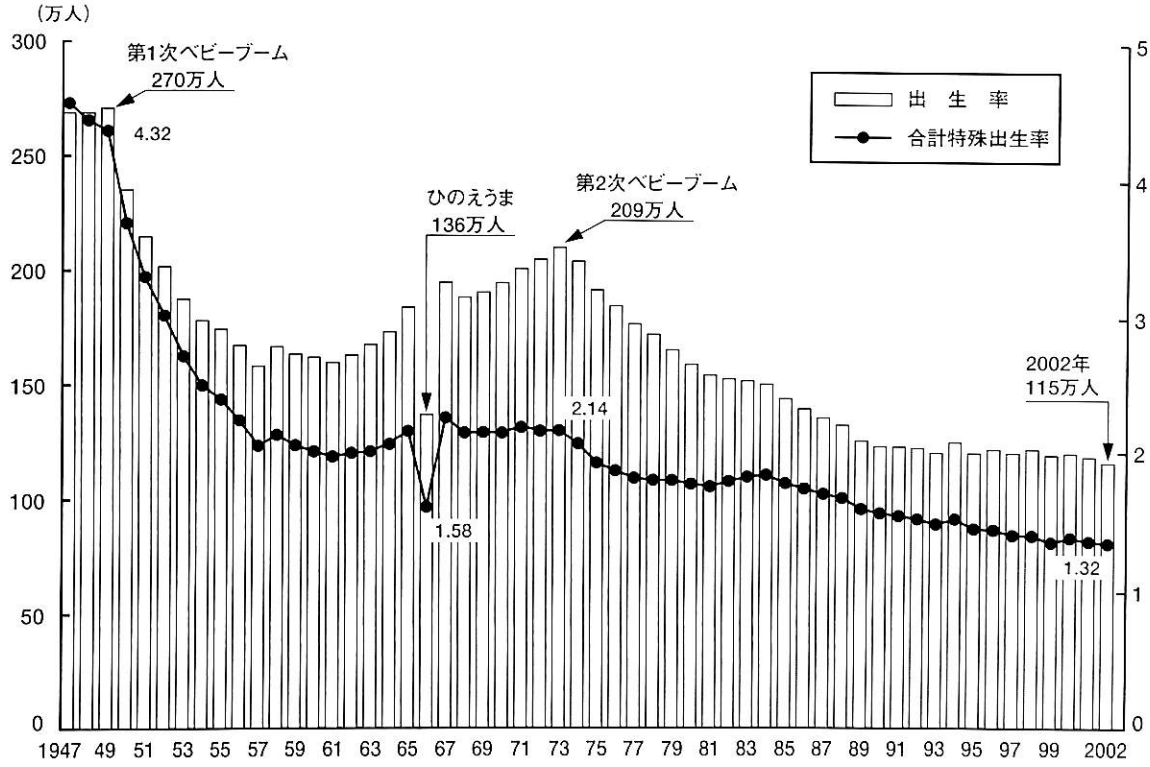
第二条　この法律は、平成二十七年三月三十一日限り、その効力を失う。

【図1】 少子化が国に与える影響



資料：1997年度厚生科学研究「少子化社会における家族等のあり方に関する調査研究」

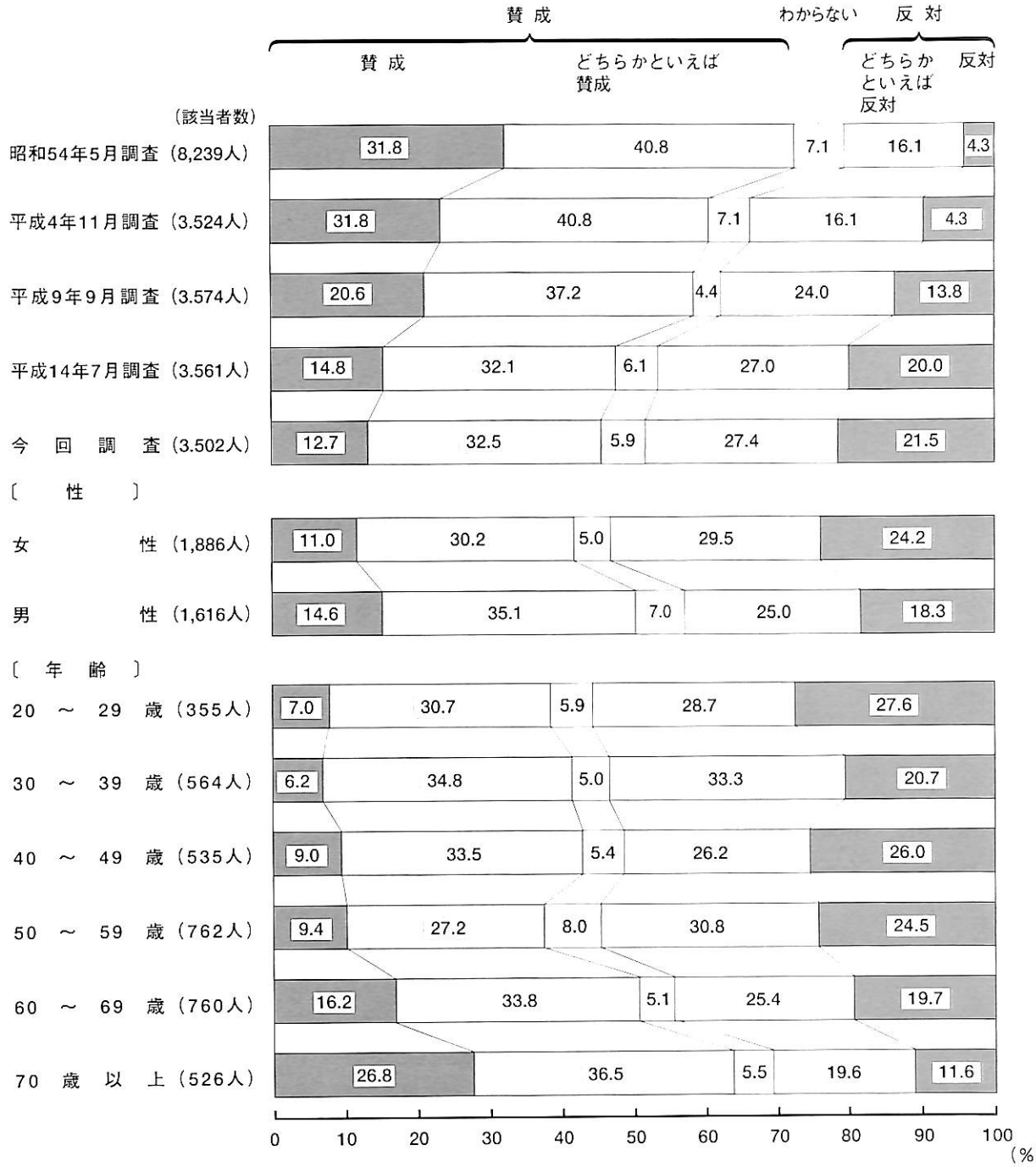
【図2】 日本の出生数及び合計特殊出生率の推移



資料：「人口動態統計」厚生労働省大臣官房統計情報部

【図3】 家庭生活等に関する意識等について

〈「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について〉



資料：内閣府　男女共同参画社会に関する世論調査

平成15～19年度文部科学省私立大学学術研究高度化推進事業
「学術フロンティア推進事業」
「生涯学習の観点に立った『少子・高齢社会の活性化』に関する総合的な研究」

第1部門　「少子化に関する地域システムの研究」

著　作・制　作

聖徳大学学術フロンティア研究グループ

聖徳大学教授　塩　美佐枝
聖徳大学短期大学部教授　小櫃　芳江
聖徳大学短期大学部助教授　近内　愛子
聖徳大学短期大学部講師　吉田　佐治子

協　力

マネジメントアドバイス代表　田中　久夫

平成17(2005)年　聖徳大学生涯学習研究所　発行

050601

聖徳大学　生涯学習研究所　学術フロンティア推進事業
住所：〒271-8555　千葉県松戸市岩瀬550　聖徳大学生涯学習研究所
電話：代表　047-365-1111　直通電話・Fax：047-369-5665