

育児休業制度から見る ワーキングママのストレス対策

慶應義塾大学経済学部 駒村康平研究会

2018年度 就労困難班

上田 紗希

瀧澤 千花

中村 くるみ

平田 航太

松尾 友香里

2018年11月1日

目次

序章 問題意識.....	- 3 -
第1章 女性の社会進出の現状.....	- 5 -
第1節 日本の女性の社会進出の現状.....	- 5 -
第2節 女性の労働力率を巡る国際比較.....	- 5 -
第3節 30代前後での労働力率の低下（M字カーブ）の要因.....	- 7 -
第4節 女性の社会進出と結婚・子育て.....	- 7 -
第5節 正社員女性の夫の家事・育児参加.....	- 8 -
第2章 働く女性の精神疾患の現状.....	- 9 -
第1節 精神疾患の患者の基本属性.....	- 9 -
第1項 性別.....	- 9 -
第2項 年齢.....	- 10 -
第2節 女性の社会進出度と精神疾患の関係.....	- 10 -
第1項 女性の社会進出度.....	- 10 -
第2項 女性が管理職に就くことで犠牲にするもの.....	- 11 -
第3節 性役割規範のもたらす影響.....	- 12 -
第3章 女性の社会進出を阻む性役割分業意識について.....	- 13 -
第1節 性役割分業意識の定義について.....	- 13 -
第2節 性別役割分業意識の規定要因について.....	- 13 -
第3節 性役割分業と男性の育休取得率について.....	- 14 -
第4章 日本と海外の育児休業制度比較.....	- 16 -
第1節 日本.....	- 16 -
第1項 女性の社会進出度.....	- 16 -
第2項 性役割分業意識.....	- 16 -
第3項 育休政策の現状.....	- 17 -
第4項 育休取得率の現状.....	- 18 -

第2節 韓国.....	- 20 -
第1項 女性の社会進出度.....	- 20 -
第2項 性役割分業意識.....	- 20 -
第3項 育休政策の現状.....	- 21 -
第4項 育休取得率の現状.....	- 21 -
第3節 ドイツ.....	- 21 -
第1項 女性の社会進出度.....	- 21 -
第2項 性役割分業意識.....	- 22 -
第3項 育休政策の現状.....	- 23 -
第4項 育休取得率の現状.....	- 24 -
第4節 スウェーデン.....	- 25 -
第1項 女性の社会進出度について.....	- 25 -
第2項 性役割分業意識について.....	- 25 -
第3項 育休政策の現状.....	- 26 -
第4項 育休取得率の現状.....	- 27 -
第5節 ノルウェー.....	- 27 -
第1項 女性の社会進出度.....	- 27 -
第2項 性役割分業意識.....	- 27 -
第3項 育休政策の現状.....	- 28 -
第4項 育休取得率の現状.....	- 28 -
第1節 育休取得可能期間の延長.....	- 29 -
第2節 父親が育休をとることによる育児休業給付金の増額.....	- 29 -
第3節 各企業で父親の育休取得率の目標設定とその結果の国による管理・開示....	- 31 -
第4節 働く女性の性役割分業意識による精神的な影響をはかるストレス尺度	- 32 -
参考文献・データ出典.....	- 35 -

序章 問題意識

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」男性が働いて大黒柱として働き、女性が専業主婦として家事を行う、という生活形態が日本人の中に強く刻み込まれている。一見合理的ではあるが、近年では女性の社会進出が進むにつれ、男性も女性も働く意識が強くなってきている。この原因には、男性だけでは家計を支えられなくなってきたことや、家庭を持つことよりも働くことを選ぶ女性が増えてきていることがある。しかし、これはすなわち、女性は仕事も家庭も両立する必要が生じているということであり、そのことが女性にとって負担となっている可能性はないであろうか。

2018年8月、日本国内複数の省庁で障害者雇用促進法にも続く法定雇用率に関する報告の水増しが発覚した。障害者雇用促進法に関しては、同年4月に改正がされ、法定雇用率が引き上げられたとともに、新たに精神障害者が障害者雇用義務の対象となった。日本の障害者雇用は、第二次世界大戦後の傷痍軍人への対応である、1949年の身体障害者福祉法の制定に始まっている。これに対して、精神障害者の雇用は進んでいないのが現状である。

障害者雇用の現状は図序-1の通りで、身体障害者・知的障害者・精神障害者ともに雇用数も実雇用率も上昇しているが、その実態はほとんどが身体障害者であり、精神障害者の雇用は非常に遅れている。精神障害の特徴として、正確な数を把握するのが困難であるという点がある。日本の精神障害の総患者数は約400万人で国際的には少ないとされているが、自殺要因の1位に気分障害があるなど、診断を受けていないが精神疾患を抱える人が多数存在する可能性がある。

このように、障害者雇用促進法の改正、辞職や転職と精神疾患の関連性、高齢化による生産年齢人口の減少や生産性の低下の改善、の観点から精神疾患による就労困難の改善に対する問題を提起する。

また図序-2より、20歳未満を除くと男性に比べて女性のほうが精神疾患の患者が多いことがわかる。精神疾患には多様な種類の疾患があるが、その中には性差が明瞭であるものが少なくない。社会要因により、女性の発生頻度が大きくなっているものは、うつ病・摂食障害・外傷後ストレス障害といったものが挙げられる¹。さらに、自殺について見ると、実際に自殺している数は男性のほうが多いのに対して、自殺未遂歴の有無に関しては女性のほうが多い、という統計もある²。そのため本稿では女性の精神疾患に着目する。

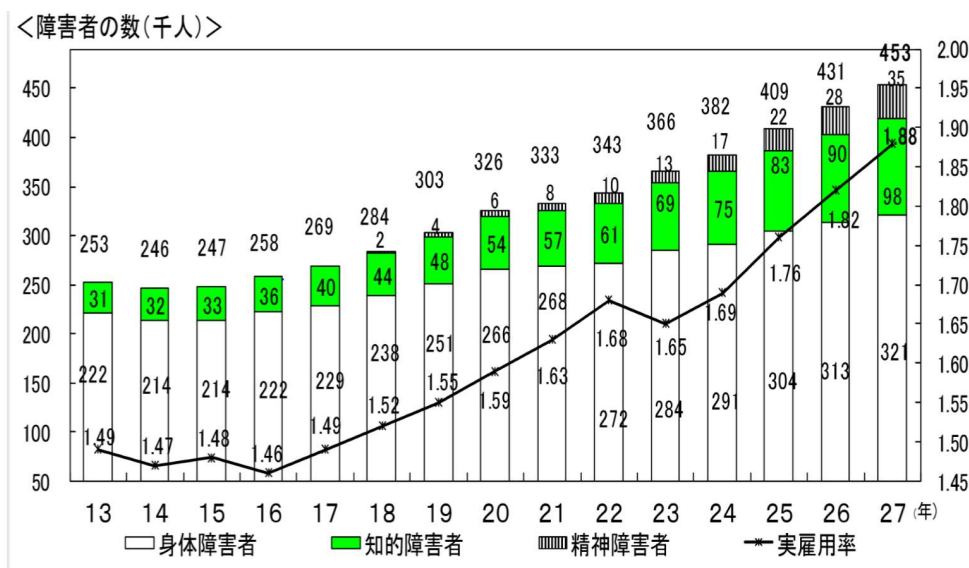
女性の雇用においては、雇用形態とメンタルヘルスの関係に着目すると、非正規雇用者の女性は、正規雇用者の女性に対してメンタルヘルス面で良好であるというデータや、本人収入が600万円を下回る場合は、収入が増えてもメンタルヘルスは負の影響を受ける、というデータがある³。換言すると現在の日本社会には女性が正規雇用者として働ける環境が整っておらず、既婚女性であれば子育てと仕事の両立が男性以上に懸案である可能性が高い。

¹ 高橋清久（2003）より

² 警察庁（2015）より

³ 中澤渉（2010）より

高齢化の進展や男女平等の進行などから、今後より一層女性の社会進出が進み、女性がこれまでとは異なる役割を担うようになる。本稿では、雇用体制の面から働く女性の精神疾患について研究し、政策提言を行う。



図序 - 1 障害者雇用の実態

出所：厚生労働省『障害者雇用の実態』（2016）

単位：千人（％）

	20歳未満	20歳以上
男性	166 (62.2%)	1,431 (39.1%)
女性	101 (37.8%)	2,229 (60.9%)
計	267 (100.0%)	3,655 (100.0%)
	65歳未満	65歳以上
男性	1,130 (46.5%)	467 (31.0%)
女性	1,290 (53.5%)	1,040 (69.0%)
計	2,418 (100.0%)	1,506 (100.0%)

図序 - 2 精神障害者の年齢別数

出所：厚生労働省「患者調査」（2016）

第1章 女性の社会進出の現状

第1節 日本の女性の社会進出の現状

安倍政権は2016年に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、日本経済に更なる好循環を形成するため、女性活躍推進を重点課題と位置付けた⁴。第1節では日本の女性の社会進出に関する先行研究を基に、現状を整理する。

まず、社会進出を図る上で代表的な指標である生産年齢人口の就業率を見る⁵（図1-1）。女性の生産年齢人口の就業率は2001年（平成13年度）以降右肩上がりの傾向が続いており、2016年（平成28年）には66%に到達した。男性の生産年齢人口の就業率と女性の差を見ると、2001年（平成13年）には23.5%の開きがあったが、2016年（平成28年）には男女差が16.5%に減少している。

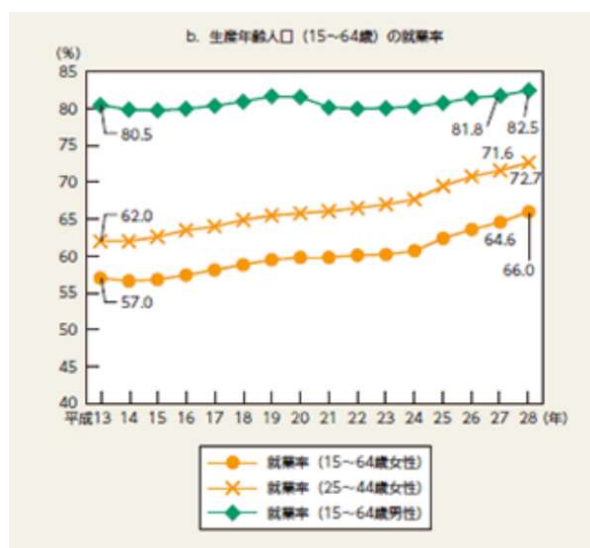


図1-1 生産年齢人口（15～64歳）の就業率

出所：内閣府男女共同参画局（2017）

第2節 女性の労働力率を巡る国際比較

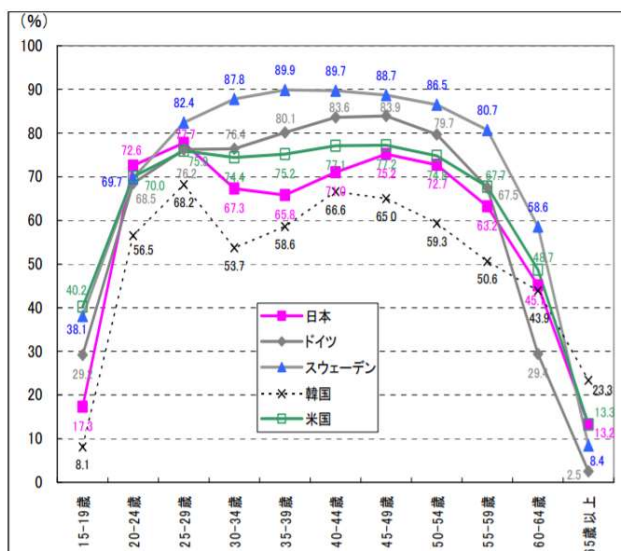
日本の女性（15歳～64歳）の就業率をOECD諸国の平均と比較すると、日本人女性は64.6%であり、OECD平均の58.6%を上回る⁶。次に女性の年齢階級別労働力率を比較する。日本人女性の労働力率を年齢階級別にみると、30代が底のM字カーブを描いている（図1-2）。欧米諸国と比較すると、このM字カーブは日本特有の特徴である。次に就業者全体に占める女性の割合を見る。欧米諸国と日本を比較すると、どちらも40%程度で

⁴政府広報オンライン（2016）より

⁵内閣府男女共同参画局（2017）より

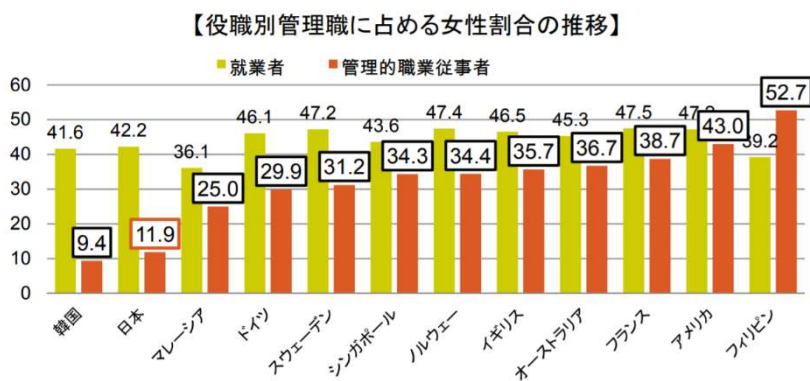
⁶内閣府男女共同参画局（2017）より

あり同程度だ。一方で管理的職業従事者に占める女性の割合を比較すると、日本はわずか11.9%に留まっている（図1-3）。女性が30代前後で退職をしてしまうことが、女性のキャリア形成を阻害する一因であると考えられる。



- (備考) 1. 「労働力率」・・・15歳以上人口に占める労働人口(就業者+完全失業者)の割合。
 2. 米国の「15～19歳」は、16から19歳。
 3. 日本は総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成21年), その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
 4. 日本は平成21年(2009年), 韓国は平成19年(2007年), その他の国は平成20年(2008年)時点の数値。

図1-2 女性の労働力率：国際比較
 出所：内閣府男女共同参画局（2017）



- (備考) 1. 労働力調査(基本集計)(平成23年)(総務省)、データブック国際労働比較2012(独)労働政策研究・研修機構より作成。
 2. 日本は2011年、オーストラリアは2008年、その他の国は2010年のデータ。
 3. 「管理的職業従事者」とは、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

図1-3 役職別管理職に占める女性割合の推移
 出所：内閣府男女共同参画局（2017）

第3節 30代前後での労働力率の低下（M字カーブ）の要因

30代前後での労働力率の低下の要因として、結婚・子育てと仕事の両立困難が挙げられる。厚生労働省が2008年に未就学の子を持つ女性を対象に行った調査によると、「結婚」「第一子の妊娠中」にそれぞれ3割程度が離職を経験している。また妊娠出産前後に退職していた正社員女性に退職の理由を聞くと、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」が26.1%に上る。同調査で妊娠・出産の前後に不本意な退職を強いられた女性は約4割を占める⁷。以上のことから、30代前後の女性の労働力率の低下の背景として、結婚・子育てと仕事の両立の困難があると言えるだろう。

第4節 女性の社会進出と結婚・子育て

第2節・第3節では30代前後で退職をする女性の退職理由を考察した。本節では、30歳以降もキャリアアップを続けた女性に関する現状を整理する。労働政策研究・研修機構が2012年に行った調査によると、部長男性の約90%が有配偶であったのに対して、部長女性で有配偶であるものは約53%に留まっている。課長に関しても、男性は約86%が有配偶であったのに対して、女性は約45%であった。子供の有無を比較すると、部長男性の約81%、部長女性の約33%が1人以上の子供を持っている。課長男性は約77%が1人以上の子供を持っているのに対して、課長女性は約30%に留まっている（図1-4）。以上のことから、女性は男性に比べて仕事のために結婚・子育てを諦めざるを得ないと考えられる。

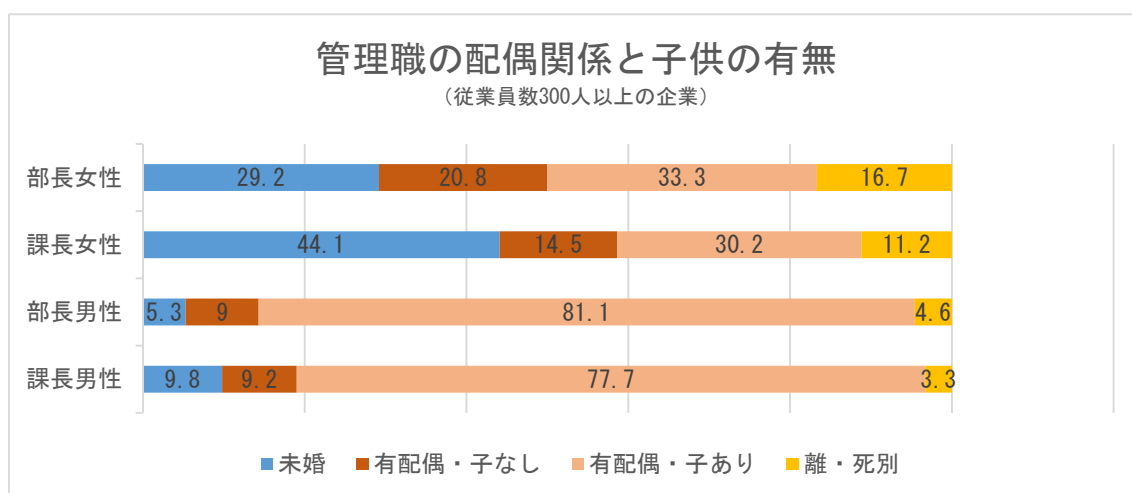


図1-4 管理職の配偶関係と子供の有無

出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2014）より筆者作成

⁷厚生労働省（2009）より

第5節 正社員女性の夫の家事・育児参加

第3節で述べた通り、妊娠・出産の前後に退職をした女性のうち、不本意な退職をした者の割合は約4割に上る。1989年に米国の社会学者のアリー・ホックシールドによって提唱された「セカンド・シフト」の概念によると、共働きの女性は、日中の仕事の他に家事や育児などの家庭内労働を「第2の仕事」として行っている。実際に労働政策研究・研修機構が2012年に行った夫婦間の家事の負担割合の調査によると、女性の役職者（係長・主任・管理職）で子どものいる女性のうち、妻が60%以上の家事負担をしている割合は、80～90%である⁸。正社員女性の夫は家事参加が期待されるが、実際には低調である。このように女性の働き方が変化したにも関わらず、家事負担は依然女性に偏っている。

⁸独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2014）より

第2章 働く女性の精神疾患の現状

第1節 精神疾患の患者の基本属性

第1項 性別

第1章では女性の社会進出の現状と、女性の社会進出を阻害する要因について取り上げた。第1節では、社会進出度と精神疾患の関係性を見ていく上で必要となる、精神疾患患者の基本属性について先行研究をもとに整理する。

まず、性別で精神疾患の患者の現状を見る(図2-1)。2014年(平成26年度)の厚生労働省の患者調査によると、統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害の2014年(平成26年度)の患者数は、男性が約36万人、女性が約41万人である。また、躁うつ病を含む気分障害の患者数は、男性が約42万人、女性が約70万人となっている⁹。

また、これらの厚生労働省のデータをもとに統合失調症や躁うつ病等すべての精神疾患の患者の男女比を見る(図2-2)。精神疾患患者の男女割合は、男性が43.9%、女性が56.1%となっている¹⁰。

こうしたデータから、精神疾患の患者は女性の方が男性に比べ多いことがわかる。

主な傷病	総数	男	女
統合失調症、統合失調症型障害 及び妄想性障害	773	361	414
気分障害(躁うつ病を含む)	1116	418	700

図2-1 男女別精神疾患患者数(単位：万人)
出所：厚生労働省「患者調査」(2014)より

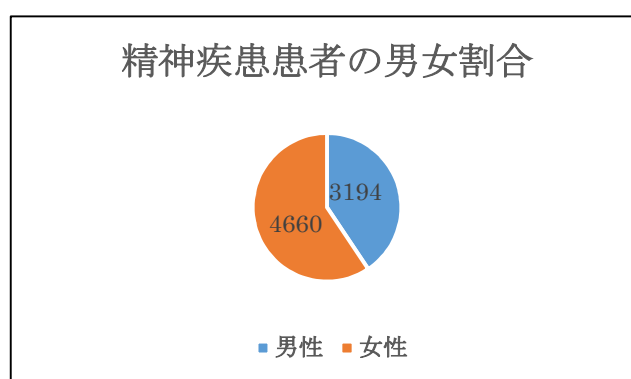


図2-2 精神疾患患者の男女割合
出所：厚生労働省「患者調査」(2014)より

⁹ 厚生労働省「患者調査」(2014)より

¹⁰ 同上

第2項 年齢

次に、精神疾患患者の内訳を年齢別に見る（図2-3）。2014年（平成26年度）の厚生労働省の患者調査によると、精神および行動の障害を持った患者は、0～14歳が1万4000人、15～34歳が約5万6000人、35～64歳が約25万人、65歳以上が約20万人となっている¹¹。

よって、精神疾患患者の最も多い年齢は35～64歳であることがわかる。

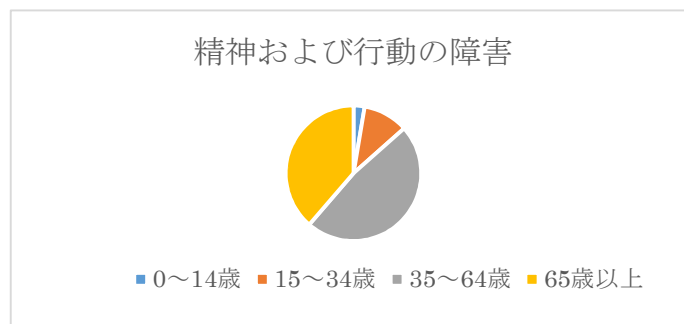


図2-3 年齢別精神疾患患者数

出所：厚生労働省 「患者調査」(2014)より

第2節 女性の社会進出度と精神疾患の関係

第1項 女性の社会進出度

第1節で、精神疾患患者のうち最も多い属性は35～64歳の女性であることがわかった。女性の社会進出度と精神疾患の関係性を見るために、本節では女性の社会進出度を年齢別に見る。女性の社会進出度を図る指標は様々な存在し、なかなか社会進出している年齢を絞ることは難しい。そこで本稿では、女性が管理職に就いている年齢を、女性の社会進出度を図る一つの尺度として用いる。リクナビNEXTの女性管理職に関する実態調査によると、女性が管理職に就く年齢は、35～44歳である（図2-4）¹²。よって、女性の社会進出度が高い年齢と女性の精神疾患患者が多い年齢は一致している部分があり、女性の社会進出度と精神疾患の関連性は高いといえる。

¹¹ 同上

¹² リクナビNEXT（2014）より

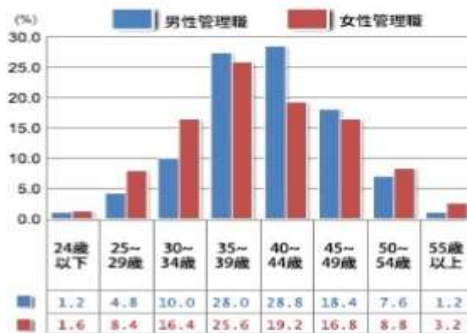


図 2-4 女性が管理職に就く年齢

出所：リクナビNEXT「女性管理職に関する実態調査」（2014）より

第2項 女性が管理職に就くことで犠牲にするもの

次に、女性が管理職に就くことで犠牲にする項目を男性と比較しながら見る（図 2-5）。リクナビNEXTの女性管理職に関する実態調査によると、そもそも女性の方が男性よりも犠牲にしている項目が多いことがわかる。また、男性が管理職に就いた場合は自分の家族のことを犠牲にしているが、女性は家族のことは犠牲にしていない。女性は主に、自分の親や友人との関係等、家族以外のプライベートの部分を犠牲にしていることがわかる¹³。

	女性管理職	(参考)男性管理職	(参考)差分(女性-男性)
1 趣味に費やす時間	48.9	43.5	5.4
2 健康	41.5	36.6	4.8
3 食生活	31.1	18.6	12.5
4 友人と過ごす時間	28.1	11.8	16.3
5 自分らしさ	27.4	28.6	-1.2
6 家族と過ごす時間（子供）	26.7	42.2	-15.6
7 家族との良好な関係（配偶者）	24.4	32.3	-7.9
8 家族と過ごす時間（配偶者）	23.7	46.0	-22.3
9 家族と過ごす時間（両親）	23.0	12.4	10.5
10 友人との良好な関係	21.5	9.9	11.5
11 家族との良好な関係（両親）	20.7	9.9	10.8
12 同僚との良好な関係	18.5	13.0	5.5
13 お金（部下におごるなど）	17.0	22.4	-5.3
14 恋人と過ごす時間	16.3	4.3	11.9
15 家族との良好な関係（子供）	15.6	28.0	-12.4
16 恋人との良好な関係	14.1	3.1	11.0
17 服装の自由度	13.3	5.0	8.4
18 おしゃれにかける時間	13.3	3.7	9.6
19 理想の家族設計（子どもを作るなど）	11.9	2.5	9.4
20 婚期・異性との出会い	11.9	1.9	10.0

図 2-5 女性が管理職に就くことにより犠牲にしたもの

出所：リクナビNEXT 「女性管理職に関する実態調査」（2014）より

¹³ 同上

第3節 性役割規範のもたらす影響

第2節から、女性の社会進出する年齢と女性が精神疾患患者となる年齢が近いこと、女性が管理職に就くことで犠牲にするものは家族以外の部分であることがわかった。では、なぜ女性は社会進出すると精神疾患になりやすいのだろうか。背景には第一章で述べたように、結婚して共働きをしていたとしても女性に家事負担が集中していることが挙げられる。ここに日本に根強く存在し続ける「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という性役割規範が大きく関係しているのではないか。

女性が社会進出するにあたって、この性役割規範が存在する限り、男性よりも女性の方がストレスを感じやすいと考えられる。

ジェンダー・ストレスについての先行研究によると、「伝統的、日本的な性役割分担意識は男性に根強く残っており、女性が社会進出と固定的性別役割意識の中で多重役割を担っていく生活構造に変化は見られない」¹⁴とある。働く既婚女性は多様化していく価値観の中で、女性に期待される過程役割としての主婦・母の役割・妻の役割、そして職場においては男性に期待される役割、これらを多重に担い就労している。これは女性のみ原因があるわけではなく、夫にも原因がある。両者に伝統的な性役割規範が根強く残っているジェンからこそジェンダー・ストレスが発生し、やがては精神疾患に繋がるといえる。

¹⁴ 九州大学医学部保健学科 HP より

第3章 女性の社会進出を阻む性別役割分業意識について

前章で述べたように、女性の社会進出を阻み、その働く女性に対してストレスを与える要因の一つとして、性別役割規範が深く関連していると考えられた。まずここでは性別役割規範の定義づけと、その次にその性別役割規範が何により規定されているか、規定要因を探る。

第1節 性別役割分業意識の定義について

吉川(1995)¹⁵は、1995年SSM調査において、性別分業意識の質問項目とされるものは「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」「男の子と女の子は違った育て方をすべきである」「家事や育児には、男性よりも女性がむいている」「専業主婦という仕事は、社会的にたいへん意義のあることだ」「女性も、自分自身の職業生活を重視した生き方をすべきだ」「専業主婦は、外で働く女性よりも多くの点で恵まれている」があげられ、このうち、「男は外、女は家庭」は、性別分業意識を最も直接的にたずねた質問項目であり、重要度の高い項目として様々な調査研究で扱われてきた。SSM調査においても、1985年からの継続項であり、性別役割分業意識の中核概念として研究の蓄積が最も多い項目であるとしている。したがって、ここでも性別役割分業意識は、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」と定義づけをする。

第2節 性別役割分業意識の規定要因について

ではその性別役割分業意識は何により規定されているのか、吉川氏は「性別役割分業意識と性別役割分業行動の不整合性がみなされる女性には複雑な心理的過程を経て、女性たちに葛藤やディストレスを生じさせている」と述べたうえで、その性別役割分業意識が何により形成されるかを、仮説を立て実際にデータによる分析を通じて、実証している。そこでは7つの仮説を立てており、性別分業意識は「生年世代による差異があり、若年層ほど性別役割分業に否定的である」とする「生年世代仮説」、「世帯主である夫の職業階層要因に規定される」とする「夫の職業地位(借用)モデル」、「妻の就労形態に規定される」とする「妻の職業地位(就労実践)仮説」、「妻の学歴によって規定される」とする「学歴差仮説」、「世帯収入の(絶対的な)多寡に規定される」とする「世帯収入(家計補助)仮説」、「妻の家計参入度によって規定される」とする「家計参入度假説」、「諸個人が内在化した伝統的・因習的な価値規範によって規定される」とする「伝統・因習的価値志向仮説」である。これら7つの仮説を、説明変数を用いて検証したところ、女性は「生年世代仮説」、「学歴差仮説」、「伝統・因習的価値志向仮説」が有力であり、「世帯収入仮説」、「家計参入度假説」が補助的に当てはまり、男性は「伝統・因習的価値志向仮説」、「家計参入度假説」が有力で「生年世代仮説」が補助的に当てはまることが分かった。

吉川(1995)より、女性も男性も、性別役割分業意識の規定要因として「伝統・因習的価値

¹⁵吉川徹(1995)より

志向仮説」が有効であることが分かったが、これらを改善させる政策を考えることは、その「伝統・因習的価値志向」のデータ化が難しく、また改善の手口を見つけることは難しい。また女性の社会進出を阻む要因としての性別役割分業意識は、特に男性に起因していると考えられる為、男性の性別分業意識の規定要因として有力であり、またデータによる比較のしやすさなどを踏まえ、性役割規範と女性の社会進出と結びつけるには「家計参入度仮説」が有力であると考えた。

しかし、妻の家計参入度を捉える上で、女性の収入と性役割規範を結び付けることのできるデータはなく、異なるデータによる代用が必要である。そこで田中(1995)は¹⁶、性別分業の指標として、有職女性数を女性労働可能人口で割った値(就業率)を使う研究が多いが、その時の問題点を二つあげており、「家族経営型自営業のとき、職業領域と家事領域の分離の前提が通用しない」「未婚期だけの就業やパートタイム労働が女性労働のかなりの部分を占め、これらは性別分業の変動をとらえるには不適切」と述べている。そのため、性別分業の変動を捉えるには継続的なフルタイム就業だけを取り出すのがよく、また性別分業の指標としては、農林業・自営業・家事従業を除いたうえで、フルタイム職を結婚・出産後まで続ける女性の比率を取るのがよいとしている。

以上2つの論文より、性別役割分業の規定要因は吉川(1995)より家計参入度と捉え、それを示す指標は代替データを用いることにする。そこで田中(1995)より、性別役割分業意識を測るためには、既婚かつフルタイム就業で、さらに子供のいる必要があると判断し、「男性の子育て参加度」ととり、それを「男性の育児休業取得率」で測ることにした。

第3節 性別役割分業と男性の育児取得率について

前節より、性別役割分業意識を「男性の育児取得率」によって測ることにしたが、ここでは実際にその代替データが有効であるかを検証する。

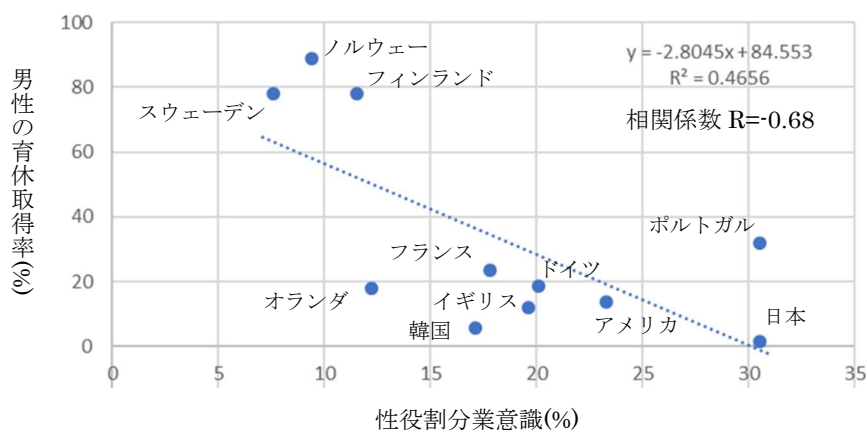
	性別役割分業意識(%)	男性の育児取得率(%)
日本	30.5	1.6
韓国	17.1	5.8
イギリス	19.6	12
アメリカ	23.3	13.9
オランダ	12.2	18
ドイツ	20.1	18.5
フランス	17.8	23.5
ポルトガル	30.5	32
フィンランド	11.5	78
スウェーデン	7.6	78
ノルウェー	9.4	89

図 3-1 性別役割分業意識と男性の育児取得率について

¹⁶ 田中重人(1995)

そこでデータ分析を行うと、性別分業意識と男性の育休取得率には強い負の相関が得られた(図3-2)。したがって、性別役割分業意識の規定要因として、男性育休取得率があると考え、性別役割分業意識が強ければ強いほど、男性の育休取得率は低くなるといえる。

図3-2 性別役割分業意識と男性の育児休暇取得率の関係



出所:イギリスは「平成19年版男女共同参画白書」(内閣府)、ドイツはドイツ政府ホームページ、オランダ、スウェーデン、ノルウェーは「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書」((株)ニッセイ基礎研究所)、日本は「雇用均等基本調査」(厚生労働省)フィンランドは「フィンランドの子育て支援」(フィンランド大使館)アメリカは「父親の育休取得」アメリカの意外な実態(東洋経済 Online)より

そこで男性の育休取得率を改善させることが性別分業意識を改善させ、女性の社会進出に伴う精神的負担の軽減、社会進出の促進を促すのではないかと考えた。次章より、海外の育児休業制度と日本の育児休業制度の比較を行い、それを通じて男性の育児休業取得率をあげるための政策提言の糸口を探る。

第4章 日本と海外の育児休業制度比較

本章では日本の育休制度見直しのために、日本、韓国、ドイツ、ノルウェー、スウェーデンの5か国による海外比較を行う。比較項目は、(1)女性の社会進出度、(2)性役割分業意識、(3)育児休業政策の現状、(4)育児休業取得率の現状の4点とする。

第1節 日本

第1項 女性の社会進出度

第1章でも述べた通り、生産年齢人口の就業率の男女差は年々縮小傾向にある。一方で日本人女性の労働力率を年齢階級別にみると、30代が底のM字カーブを描いており、妊娠・結婚・出産による退職が一定数存在すると考えられる。就業者全体に占める女性の割合を欧米諸国と日本で比較すると、どちらも40%程度であり同程度であった。一方で管理的職業従事者に占める女性の割合を比較すると、日本はわずか11.9%に留まっている。

このような現状を受けて、平成27年に策定された第4次男女共同参画基本計画において、民間企業における課長相当職に占める女性の割合を平成26年の9.2%から平成32年までに15%まで引き上げる成果目標を設定した。また男性の育児休業取得率を平成32年までに13%に引き上げる成果目標も併せて設定した¹⁷。

第2項 性役割分業意識

日本の性役割分業意識は、平成28年の調査において「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に賛成した人の割合が40.6%であり、約半数程度が性役割分業意識を持っていると言える。年齢別に性役割分業意識の肯定率を見ると(図4-3-2)、男性も女性も若年層の方が性役割分業意識を肯定した人の割合が低いという特徴がある。

¹⁷ 内閣府 HP より

図表2 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方

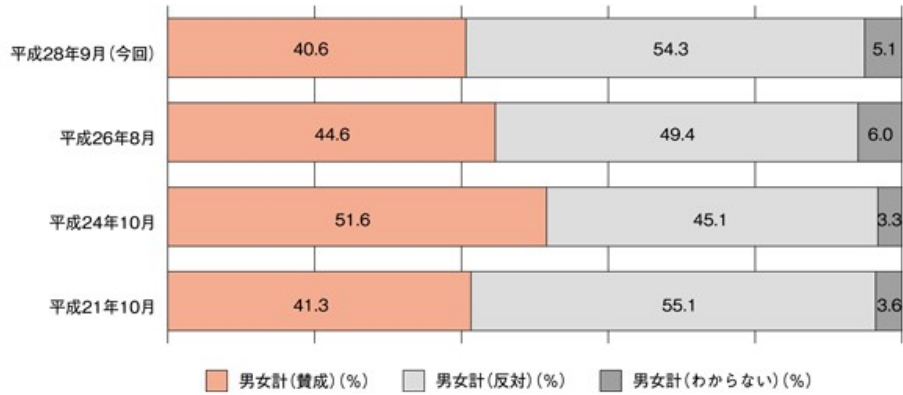


図 4-1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方
出所：内閣府男女共同参画局（2016）

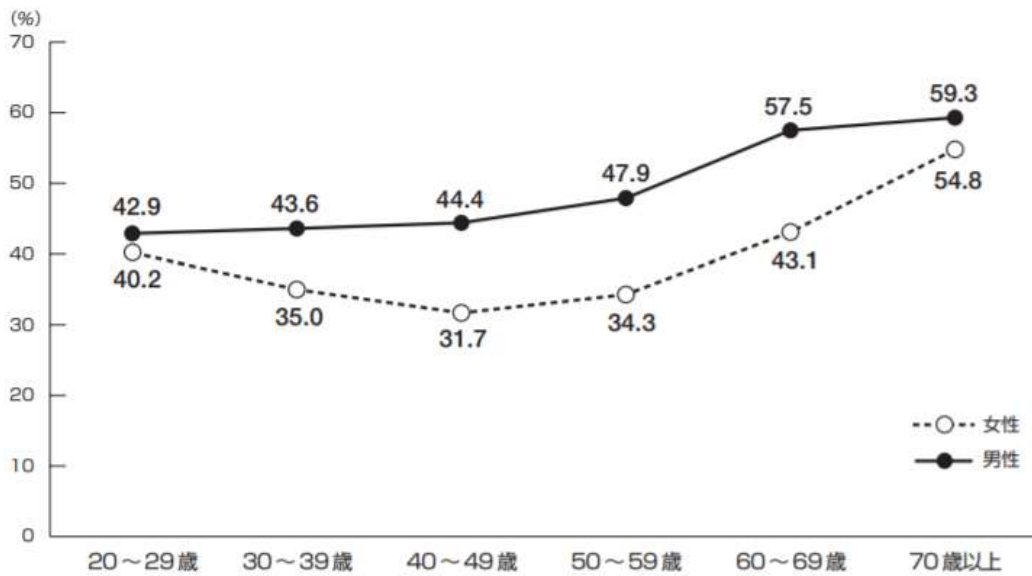


図 4-2 「性役割分業の肯定率」

出所：木村（2009）「性別役割分業に対する意識変化の要因を探る」

第3項 育休政策の現状

日本の労働者は申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。また一定の条件を満たせば、子が1歳6か月になるまで育児休業を延長することができる。2017年10月に育児・介護休業法が改正され、育児休業が最長2歳まで延長できるようになった。育児休業給付金は育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間に

ついて支給を受けることができる。支給額は「休業開始時賃金日額×支給日数×67%（ただし、育児休業の開始から6か月経過後は50%）」となる¹⁸。また父親の育児休暇の取得を促進するべく、2008年にパパ・ママ育休プラスという制度が制定された。父親と母親が二人とも育休を取得し、(1) 育児休取得しようとしている本人の配偶者が、子供の1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）以前に育児休業を取っていること (2) 本人の育児休業開始予定日が、子供の1歳の誕生日以前であること (3) 本人の育児休業開始予定日が、配偶者の取っている育児休業の初日以降であることという3つの条件を満たす場合に、育休を2か月延長し1年2か月取得できる制度である。

第4項 育休取得率の現状

厚生労働省の調査によると、2017年（平成29年度）の育休取得率は女性83.2%、男性5.14%である（図4-3-3）。パパ・ママ育休プラス制度が導入された2008年の男性の育休取得率は1.23%だったが、2017年にかけて育休取得率が約4倍に増えている。

¹⁸ ハローワークインターネットサービス HP より

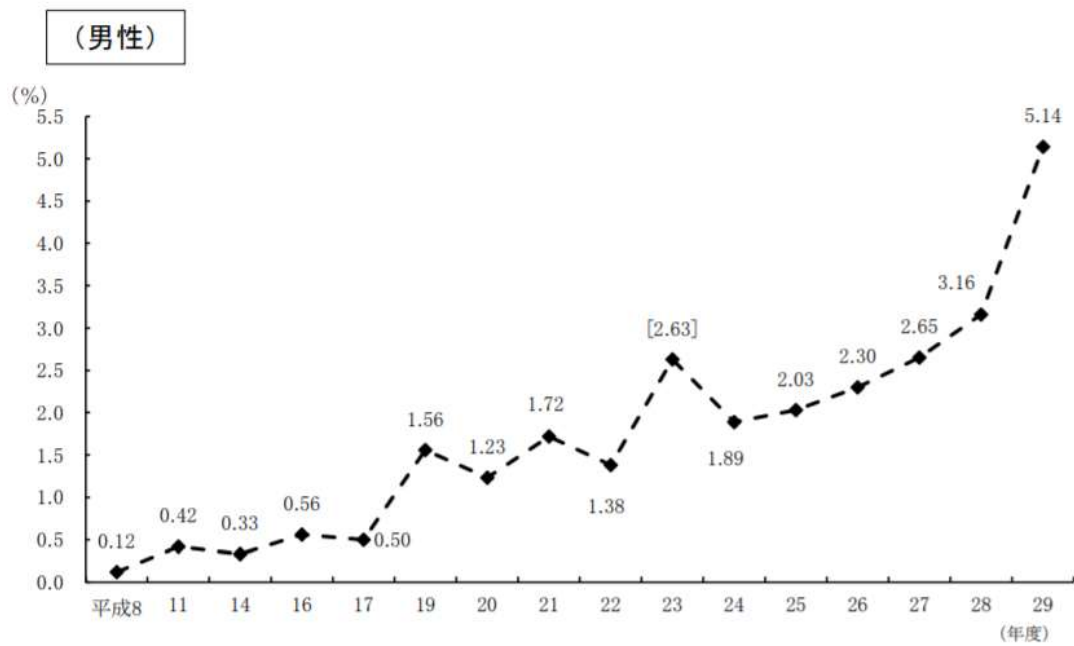
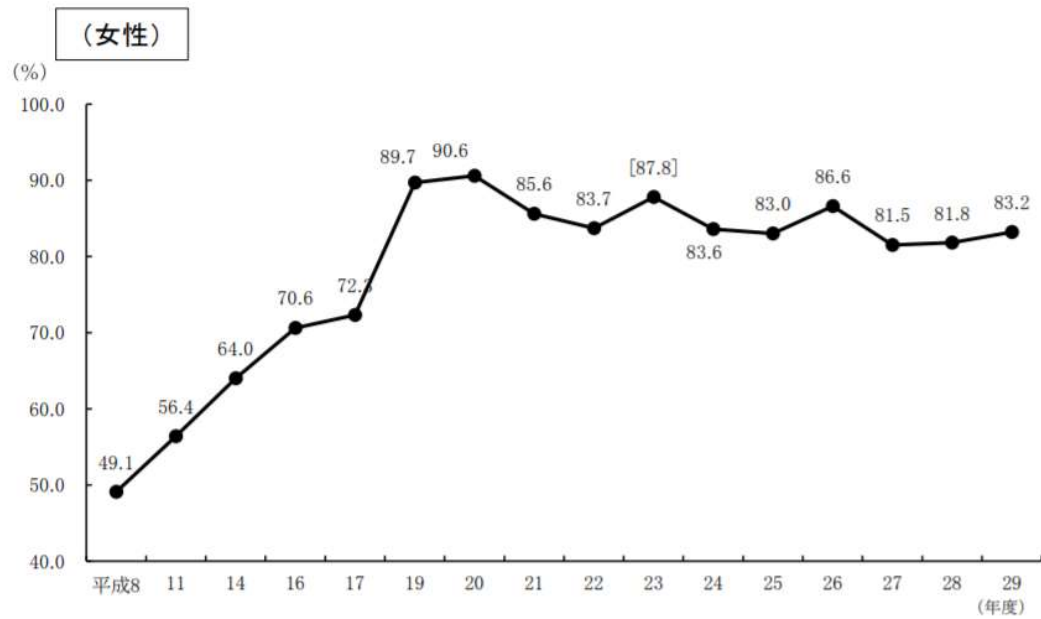


図 4-3 育児休業取得率の推移

出所：厚生労働省（2017）平成 29 年度雇用均等基本調査より

第2節 韓国

第1項 女性の社会進出度

韓国における女性の社会進出度は日本の女性の社会進出度に近いといえる。OECD の調査による主要国における管理職従事者に占める女性の割合は、先進諸外国の多くが 30% から 40% 程度の間にあるのに対し、日本は 11.9%、韓国は 10.1% である¹⁹。

また、世界経済フォーラムが 2017 年 11 月に「The Global Gender Gap Report 2017」において発表した、各国の GGI(ジェンダーギャップ指数)で 144 か国中日本は 114 位、韓国は 118 位であった²⁰。GGI とは、経済活動や教育水準、政治への参画度などから算出され、各国の社会進出における男女格差を示す指標である。

さらに英誌エコノミストでは、韓国を 2013 年から 2018 年まで 6 年連続で「働く女性にとって最も悪い国」とした。これは男女の賃金格差や管理職の女性比率、国会議員の女性比率など 10 指標から OECD 加盟国 29 か国をランキング化したものである²¹。

こうしたデータからもわかるように、韓国の女性の社会進出度の悪さは深刻である。今ではその韓国の女性の社会進出を妨げ障壁となっているものを「コンクリートの天井」と呼ぶほどである²²。

第2項 性役割分業意識

韓国における性役割分業意識について、韓国の大学生にアンケート調査を行ったものの結果をみる。「男は外で働き、女は家庭を守るべきだ」、「家庭にとって重要なことの最終決定は夫が行う方がよい」、「男と女は本質的に違う」、「職業には性別による向き不向きがある」、「男と女は違った育て方をすべきだ」の 5 項目の調査結果が出ている。これらの結果はすべての項目において女性より男性の方が「そう思う」と答えた人数が多くなった²³。

また、日韓の地域や年齢別に男女分業意識の調査を行ったものによると、日韓共に年齢が若いほど性役割分業に反対であることが多かった²⁴。

こうしたデータから、韓国における性役割分業意識はいまだに存在しているが若い年代から少しずつ意識が変わってきているともいえる。性役割分業意識は、家庭や学校などにおいてどのような教育をするかが大きい為、今後教育面でさらなる改善が求められるといえる。

¹⁹ 横浜国立大学成長戦略研究センター研究員(2017)より

²⁰ 内閣府男女共同参画局総務課(2018)より

²¹ 英誌エコノミスト(2018)より

²² BLOGOS(2018)より

²³ 島根大学教育学部(2012)より

²⁴ 西野理子(2008)より

第3項 育休政策の現状

韓国において育休政策は、1987年に初めて「育児休職制度」によって定められた。この育休制度が定められた当時は、女性の労働者が対象であった。1995年の法改正により男性も育休取得が可能になり、韓国国内での育休取得率の向上につながっている。

2014年から育休取得対象の子供の年齢が満8歳以下になるなどして女性の育休取得率は現在大幅に成長している。一方男性の育休取得率が非常に低く、韓国政府は一つの大きな政策として、「パパの月」というものを設けた。これは、同じ子供を対象に2番目に育児休業を取る親に、最初の1か月の支給額を大幅に増額するというもの。母親は産休を先にとり、主に父親が2番目に育休を取ることになるため、この制度は「パパの月」と名付けられている。「パパの月」の導入により、男性の育休取得率は2014年から2016年にかけて4.5%から8.5%まで上昇した²⁵。

第4項 育休取得率の現状

女性の育休取得率は2002年の16.2%から2016年の91.5%に成長している。2007年に給付金が40万ウォンから50万ウォンへ増額したことや、2011年に対象子ども年齢が満6歳以下へと高まり、給付金が定率制に変化したこと、さらには2014年に対象子ども年齢が満8歳以下に高まったこと。これらによって女性の育休取得率は大幅に成長したといえる。

一方、男性の育休取得率は2002年からの約10年間でほとんど成長していない²⁶。2014年に、「パパの月」を導入してから男性の育休取得率は少しずつ成長したといえる。

しかし男性の育休取得率はいまだ成長段階にあり、今後も上げていく必要のある部分である。

第3節 ドイツ

第1項 女性の社会進出度

ドイツ経済研究所(DIW)によると、「2001年に22%だった管理職の女性割合は、2010年に30%へと増加したが、その多くは比較的地位が低い『中間管理職』に留まり、経営に関わる役員レベルの女性は非常に少ない」となっている。²⁷女性と男性とのこの昇進の違いは、男性管理職は女性管理職より平均で4年以上長い専門的な経験を有し、労働時間は1週間で平均2時間長く、これらは男性の方が女性より一つの会社に留まって長く働く傾向が、専門経験や労働時間の長さにつながり、昇進につながっているとみている。そして女性の昇進を阻むものとして、女性の家庭での役割が関与していることも触れられている。

この現状を受け、近年では企業役員女性の比率を法律で義務付ける動きが活発になっており、その代表的な動きとしては2015年3月27日に連邦参議院で承認された「女性クオ

²⁵ 筑紫女学園大学研究紀要(2018)より

²⁶ 同上

²⁷ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 HP より

一タ法」があげられる。女性クオータ法の正式名称は「民間企業及び公的部門の指導的地位における男女平等参加のための法律」で、「職場の意思決定に関与する上層部の男女平等参画を推進することで、一般労働者にもその効果を波及させること」を目標としている。この法律で具体的には、大企業 108 社は 2016 年 1 月から監査役会の女性比率を 30%以上にすることが義務付けられ、さらに「上場企業か、従業員 500 人超の共同決定義務のある約 3500 社」には、役員や管理職の女性比率を高めるための自主目標の設定、具体的措置、達成状況に関する報告義務が課せられるが、自主目標を達成できなかった企業への法的制裁は特に設けられていない。また公務部門においても、従来からある男女平等を促進するための「連邦平等法」と「平等委員会構成法」を、「女性クオータ法」により改正することで、公務部門においても適用されている。

第 2 項 性役割分業意識



図 4-4 固定的性別分業意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである）

出所：内閣府「男女共同参画社会に関する国際調査」（平成 14 年度）「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成 14 年 7 月）より

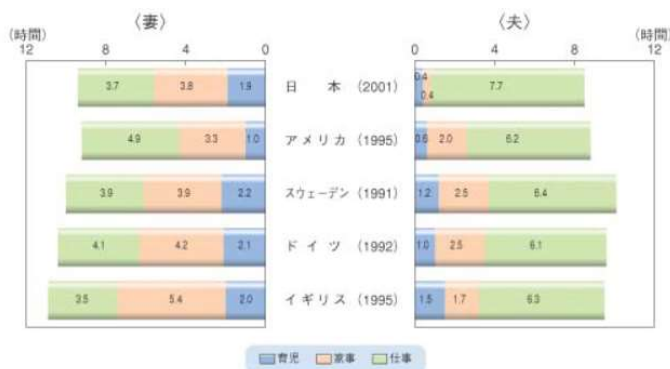


図 4-5 育児期にある夫婦の育児、家事及び仕事時間の各国比較

出所：OECD「Employment Outlook」（2001 年）、総務省「社会生活基本調査」（平成 13 年）より

ドイツの性役割分業意識は「夫は外で働き、女性は家庭を守るべき」に「賛成」「どちらか」として賛成は女性で 16.9%、男性が 21.4%であり、日本と比べて性役割分業意識は弱いことがわかる。その一つの要因として労働時間があげられる。

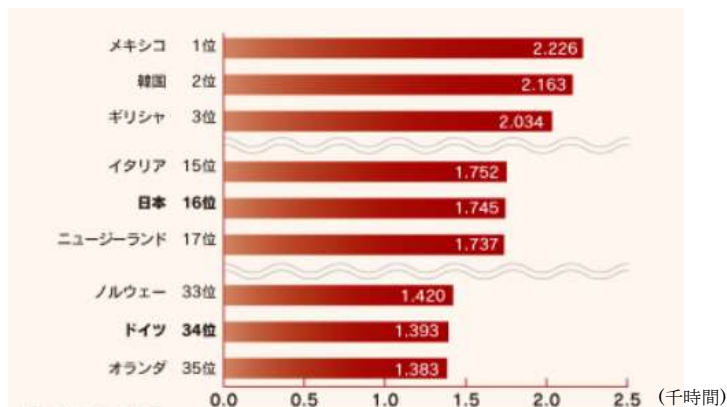


図 4-6 2012 年の就業者 1 人当たりの労働時間

出所：OECD データベースより

図 4-3-3 の OECD 調査の対象となった 35 か国のうち、ドイツは世界で労働時間が最も短い国の一つであり、一方で日本の年間労働時間は 35 か国の中で 8 番目に長いことがわかる。このようにドイツの労働時間が短い最大の理由は、1994 年に施行された「労働時間法 (ArbZG)」により政府が法律により労働時間を厳しく規制していることであり、この法律では平日 1 日当たりの労働時間は 8 時間を超えてはならないと定められている。日本でも労働基準法第 32 条により、1 週間の労働時間の上限は 40 時間であり 1 日 8 時間と定められているが、ドイツとの大きな違いは、ドイツでは労働安全局が立ち入り検査を行い、企業が労働時間法に違反していないかどうかを厳しくチェックしているという点である。このような徹底した労働時間の管理は、必然的に男女関係なく家庭での時間を創出させるため、日本に比べて性役割分業意識が強くないと考えられる。

第 3 項 育休政策の現状

2007 年 1 月から、育児のために休業もしくは部分休業をする親の所得損失分の 67%を補填する制度である「両親手当」が導入された。また、これはどちらか片方の親だけが受給する場合は最大 12 か月支給されるが、もう一方の親も受給する場合はさらに 2 か月延長され、最大 14 か月支給される。この 2 か月分は「パートナー月」と呼ばれ、もう一方の親が育児休業を取得しなければ受給権が消滅するしくみとなっている。

それ以前は定額制の「育児手当」があったが、支給額が原則月額 300 ユーロと少額で、多くの家族にとって効果的な所得保障とならず、そのため稼ぎ手である父親の育休取得が困難であったため、これは「両親手当」導入によりその困難は緩和されることになった。

両親手当はそもそも連立政権率いるアンゲラ・メルケル首相がイタリアやスペインと並んで欧州諸国中最も低水準であるドイツの出生率の改善を目指して導入したものである。

メルケル首相は少子化を同国の喫緊の課題に位置づけ、仕事と育児の両立支援を誓約しており、父親側の育児休業取得を推進する制度設計の狙いは両親による育児責任分担を可能とし、女性の職場復帰を促し、出産がキャリアパスの弊害になるといった意識を緩和することにあった²⁸。

2015年7月1日には、従来の制度の柔軟性をさらに高める「両親手当プラス」等が導入され、従来は「両親手当受給期間中に早期に職場復帰をして時短勤務をした場合、そこで得た収入分だけ両親手当の受給額が減る」仕組みであったが、それが時短勤務で両親手当の受け取り額が減った分、受給期間が延長され、早期の職場復帰を支援する仕組みとなった。また子が3歳になるまで最長3年間の育児休暇はその最後の1年分を8歳になるまでの期間に繰り延べ可能であったが、改正後は8歳までの間に最後の2年分の繰り延べが、使用者の同意なく可能となった。そしてこれらの新しい政策は、ドイツの家族政策に関する調査を行ったアレンスバッハ研究所の報告によると、調査対象の67%、さらに未成年の子を持つ両親は73%、「とても良い」と好意的に評価している。²⁹

第4項 育休取得率の現状

2007年に導入された「両親手当」により、父親の育休期間は大半が2か月と短いものの、それ以前は3%に過ぎなかった男性の育休取得率が、2009年には23.6%まで上昇した。また「両親手当プラス」により、より男性が育休を取りやすい環境が整われているため、今後とも上昇していくとみられている。企業も肯定的な態度を示すようになってきており、3分の2が賛成しており、企業からすると社員が戻ってきてくれる制度なのでいい制度だと考えている。制度の問題点としては、事業主の税金や保険料負担が高過ぎるという声があり、また将来、財源を賄うために税金を上げるのか、あるいは子どもにとって将来の負荷となる国債を発行するのか、そういった議論は行われている。しかし、ドイツの「両親手当」導入の最大の目的である出生率に関しても、この育児制度により改善、上昇しており、十分な効果がみられているといえる(図4-7)。

ドイツ	育休取得率(%)	合計特殊出生率(%)
2008	20.8	1.38
2009	23.6	1.38
2010	25.3	1.39
2011	27.3	1.39
2012	29.3	1.41

図4-7 ドイツにおける男性の育休取得率と合計特殊出生率の推移について

出所：合計特殊出生率の推移は OECD Family database より³⁰、

男性の育休取得率の推移は WSI GenderDatenPortal 2015 より³¹

²⁸ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 HP より

²⁹ 同上

³⁰ 内閣府 HP より

³¹ ドイツ BizGuide より

第4節 スウェーデン

第1項 女性の社会進出度について

スウェーデンでは、共働きが当たり前で専業主婦の社会的地位が低く、多くの女性が就業している。年齢階級別の女性就業率では、日本がM字カーブと呼ばれているのに対して、スウェーデンは逆U字や台形型で、2016年にOECDが行った女性就業率ランキングでは、25-54歳の女性の就業率は約85%にのぼり、アイスランドに次いで2位となっている。

男女の平等問題では、1994年制定の男女機会均等法がある。同法は、自社の社員の賃金を調査し、格差が正当的なものか、賃金調査を行うことを企業に義務づけている。その結果が開示されたことによって、2011年には約600の事業所で5800人の社員の賃金が引き上げられた。そのうち約9割が女性だった。しかし、同国で以前から女性が活発に働いていたわけではなく、きっかけとなったのは、女性の経済的自立を目指し、1971年から導入された個人単位の課税だった。年金も個人単位で計算されており、老後の資産形成のために、女性も働き、稼いだ所得に対する年金保険料を納め、年金支給額を少しでも多くする必要がある。日本のような、保険料を納めずとも「第3号被保険者」として夫の年金を受給できる制度ではない³²。

管理職で見ると、女性の割合は39.5%と高く、日本の安倍政権が2014年に掲げた30%をすでに大きく上回っているが、法規制などは存在しない³³。

第2項 性役割分業意識について

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性役割分業意識に対しては、賛成しているのは女性で4.0%、男性で7.9%と、日本に比べて非常に低い値となっている。(上田の図)むしろ専業主婦はわずか2%程度しか存在せず、「専業主婦であるということは仕事を見つけられる能力がないのでは。」という意識があるほどである。また、スウェーデンの夫婦を対象に行われたアンケート調査でも、「夫は収入を得る責任を持つべきだ」と「妻は家事や育児の責任を持つべきだ」という意識に対する賛否に関して、日本は男女ともに70-90%が賛成であったのに対して、スウェーデンは5-20%であり、稼ぐこと・家事・育児に対して、夫婦で向き合っていこうという意識が強い。

³² 荻野進介(2011)より

³³ 労働政策研究・研修機構(JILPT)(2017)より

スウェーデンと日本における家庭参画時間

スウェーデン人男性は、家事や育児に積極的に参加している

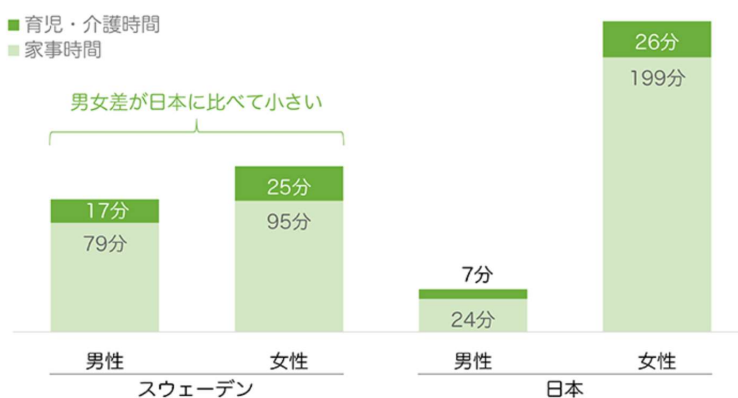


図 4-8 スウェーデンと日本における家庭参画時間

出所：「イクメン国家」スウェーデンに学ぶ、柔軟な働き方」（2017）

また、ワークライフバランスの観点でも、スウェーデンの男性は日本の男性に比べて家事や育児への参画をしており、労働時間でも、日本の男性の1日の平均労働時間は365分であるのに対して、スウェーデンは268分と、大きな差がある。また企業側の取り組みとしても、約半数の企業が従業員の8割に対してフレックスタイム制や、早朝勤務の導入をしている他、国の主導で一日6時間勤務制を導入している企業もあり、国を挙げて働き方改革を行っている。

第3項 育休政策の現状

スウェーデンでは、1974年の「両親休業法」に基づく「両親休業」というが基盤となり、いわゆるノルウェーに倣い1995年より「パパ・ママ・クオータ」と呼ばれる育児休業制度が存在する。スウェーデンは、取り上げた国の中で給付金のある育児休業の日数が最大の480日である。ただし休業前賃金の77.6%という高率の給付が受けられるのは390日までで、残りの90日は定額で金額も低くなる。休暇取得の柔軟性も高く、子供が3歳になるまで取得可能である。そのうえ、96日分はさらに12歳になるまで利用可能となっている。取得期間がすべて日数で示されているのは、こうした延期を含めて、1日単位さらには、その1/8という細かい単位で休業が取得できる柔軟性があることを明確にする意図があるという。

給付金では、「社会保険法典」に基づくパパ・クオータは、休業前賃金の約80%が支払われる最初の390日分のうち、両親それぞれ90日分は、パートナーへの譲渡ができない。この90日分は、「ママ月、パパ月」と呼ばれ、受給しない場合はその部分の受給権が消滅する。残りの210日分及び定額が支払われる90日分の合計300日分については、パートナーに譲るためには同意書にサインする必要がある。また「ジェンダー平等ボーナス」として、

両親の取得する日数の均等さに応じて支払われる非課税の給付もあり、これは、60日の移譲不可能期間を完全取得したあとから支払われる。このように、さまざまな形で、両親が平等に取得するようなインセンティブが作られているのである。

第4項 育休取得率の現状

スウェーデンでの父親の休業取得率は約88%と非常に高く、両親手当の取得割合では2016年時点で父親は27%、母親が73%と父親の取得割合も3割近くある。また、3歳になるまで育児休暇が取得可能で、96日分に関しては12歳になるまで利用することができるため、子供の就学に合わせるなど、柔軟に休暇を取ることができる。

第5節 ノルウェー

第1項 女性の社会進出度

ノルウェーは1992年には女性の就業率は約54%と、そこまで高い数値ではなかったが、1993年、「パパ・クォータ制度」の導入をきっかけに女性の社会進出が進んでいく。近年では女性の年齢階級別労働力率のカーブは台形型になり、2016年のOECDの行った25-54歳の女性の就業率ランキングでは80%を超え6位と、世界屈指の女性の就業率である。

ノルウェーでもスウェーデンと同様に「専業主婦」はポジティブな印象には見られない。この背景にはノルウェーの物価の高さがあり、共働きでないと生活が豊かにできないという点から、妻がフルタイムだけでなく、パートタイムで働いているケースが多い。またそれが可能であるのは、先述の「パパ・クォータ制」の存在が大きい。

女性の管理職比率においては、2004年から国営の企業では、役員会や取締役会・国会議員の比率を、一方の性が40%以上を占めなければならなくなった。民間企業にも適用されるようになったのは2006年である。またその後、2007年12月31日までに40%が達成されない場合は、会社解散も含む罰則が科せられる」という罰則付きクォータ制が適用されていくこととなり、さらなる女性の社会進出を促した結果、現在では女性の管理職比率は32%になっている。

第2項 性役割分業意識

ノルウェーは、2015年の世界母親ランキングで1位、2016年の世界で幸福な国ランキングでは1位を取るなど、女性にとっても働きやすく生きやすい国である。1978年の「男女平等法」がノルウェーの男女平等の基盤を作り、「パパ・クォータ制」をきっかけに、男女差別を撤廃していく意識は根強い。

先述の通り、ノルウェーの女性は約80%が就業しており、家事と育児の面で見ても、日本は妻の家事・育児にかかわる時間が一日当たり約7時間半で、夫は1時間であるのに対して、ノルウェーは妻が5時間半、夫が3時間³⁴と、性役割分業は最小限であり、家庭を夫

³⁴内閣府特命担当大臣（2016）より

婦 2人で支えていくという意識が感じられる。

また、教育水準の高さや平等度の高さの推進のための「子ども・平等・社会省」という省庁が設けられており、日本の厚生労働省に類するものではあるが、その名称からもいかに子どもの教育や平等性を重視しているかが伝わってくる。

また、労働時間の面でもノルウェーの父親は家族の時間を大切にするため夕方 5 時には帰宅するという。それを可能にしているのが、生活に合わせて仕事の場所や時間をアレンジすることができる労働形態で、約 8 割の人がリモートワークを行っていることである。5 時に帰り家族と夕食を食べ、家族の時間を過ごした後で 1 時間程度のリモートワークを行うというケースも多く、結果として生産性の向上にもつながっている。

第 3 項 育休政策の現状

ノルウェーは、パパ・クオータ（父親割当期間）を他国に先駆けて 1993 年に導入した。この期間には変動があり、2018 年 7 月現在では産休前の給与 100%受給の場合は 49 週間、80%の場合は 59 週間と 2 つのタイプを選択することができる。ただし、年間およそ 6 万ユーロという上限額あり。このうち、母親、父親に割り当てられた週数はそれぞれ 15 週。それ以外は両親のどちらが取っても構わないが、母親は出産直前の 3 週間を両親共通の週数から取ることとなっている。また、母親は割り当ての 15 週のうち出産直後に 6 週間を取ることになっている。父親が割り当てられた週数を取得しない場合は全体の週数から差し引かれる。この制度は産後 3 年間適用される。

育児休業給付金制度としては「国民保険法」に基づき国民保険から支給される、被用者・自営業者の保険料、使用者の拠出金、国の拠出金、を財源としている「両親手当」が存在する。両親手当は、国民保険の被保険者であって、両親手当の受給開始までの 10 か月間のうち 6 か月以上就業しており、国民保険の基礎額の半分以上の収入を得ている親に支給される。また、クオータによって父親に割り当てられた期間については、父親が休暇をとらないと給付を受けられないようになっており、父親に対する休暇取得のインセンティブとなっている。また労使の合意は必要であるが、一部の時間を就労しながら休業給付を受け取ることができ、短縮した休業時間分、取得期間を延長することが可能である。

第 4 項 育休取得率の現状

年間取得率は、父親休業は 89%であり、父母のどちらかが取得する育児休業を少しでも取得している人の割合を見ると 90%に上る。このうちクオータ部分（およそ 3 か月）完全取得している父親が 21%、さらに 15%は、クオータではない父母のいずれかが選択する期間の一部を取得している。母親の取得率も同様に 90%に達している。

また、子供が 3 歳になるまで取得可能ということで、産後すぐに一定期間の休業をして、少し期間を置いてから再度休暇を取るケースもある。

第5章 政策提言

第1節 育休取得可能期間の延長

日本は海外と比較して、育休取得可能期間が短いことがわかる。基本的には日本は1年間で、パパ・ママ育休プラスの2か月を加算したときに14か月であり、それ以降は1度目の延長が1歳6か月まで、2度目の延長は平成29年10月より2歳まで認められることになった。しかし他国と比べると、今回比べた4か国はどれも最長3歳までの期間を育休種痘可能期間として認めている。延長の条件は、母親もしくは父親が、子供が1歳になる誕生日の前日に、育休をしており、そのうえで子供が認可保育所等に入所できないとき、子供を育てる予定だった人が病気・けが・妊娠などの理由で子供を育てることが難しくなった時に認められている。その際、保育所に入れないときは自治体が発行した証明書類等、子供を育てる予定の人が難しくなった時は、その人の医師の診断書等が必要となる。³⁵育休取得可能期間が短いことが働く女性に与えるデメリットとしては、現在問題となっている認可保育園や保育所不足により、育休取得可能期間後も、預入先が定まらなければ、働く女性の職場復帰は難しくなり、仕事と育児の両立が困難となる点あげられる。現在、女性の復帰までの期間は12～18か月と、育休取得が可能期間直前や直後に一番多く復帰していることから、そのような問題をかかえつつ、働かざるを得ない女性がいることが予測できる(図5-1)。また、パパ・ママ育休プラスの利用はあまり進んでおらず、これだけでは男性の育休取得を促進させることには不足であり、これも母親側にやはり育児休業による負担がかかるといえる。³⁶したがって現在の日本において育休取得可能期間が短いことは、より働く女性に負担をかける。育休取得を促進するためには、育休取得可能期間の延長は必要不可欠であると考えられる。

	育休休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上	不明
女性														
平成24年度	100.0	0.3	0.9	1.6	4.8	6.9	8.2	13.7	33.8	22.4	4.9	1.6	0.7	0.3
平成27年度	100.0	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6	—
男性														
平成24年度	100.0	41.3	19.4	14.8	17.9	2.2	1.4	0.4	2.1	0.3	0.2	—	—	—
平成27年度	100.0	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	—	—	—

注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

図5-1 取得期間別育児休業後復職者割合

出所:内閣府「育児・介護休業制度等に関する事項 育児休業制度」より

第2節 父親が育休をとることによる育児休業給付金の増額

日本で行われたパパ・ママ育休プラスの制度は、父親が取得する期間を延長により、父親も育休をとること自体は取りやすくなったが、それだけでは父親が育児休業を取るメリットが少なく、父親の育児休業取得率上昇には直接的にはあまりつながっていない。現に、子供のいる方、子育て経験のある方に、男性には1か月以上の育児休業をとりたかったか、女性には配偶者に1か月以上の育児休業を取ってもらいたかったかというアンケートを実施

³⁵ マイナビニュース(2018)より

³⁶ 厚生労働省(2013)より

したところ、男性は30%、女性は19.8%が取りたかった、取ってもらいたかったと回答しており、女性より男性の方が、男性が育休を取得することに前向きであるといえる。³⁷しかし実際の男性育休取得率は3%代であり、その障壁としては、育休取得者、未所得者ともに「育児休暇中の家計が不安」という意見が多い(図5-2)。つまり、父親が母親に代わって育児休業をとることによる金銭的なメリットが必要であるといえ、そのために女性ではなく男性が育児休業を取得した際にその給付金額を上昇させることが有効であると考えられる。

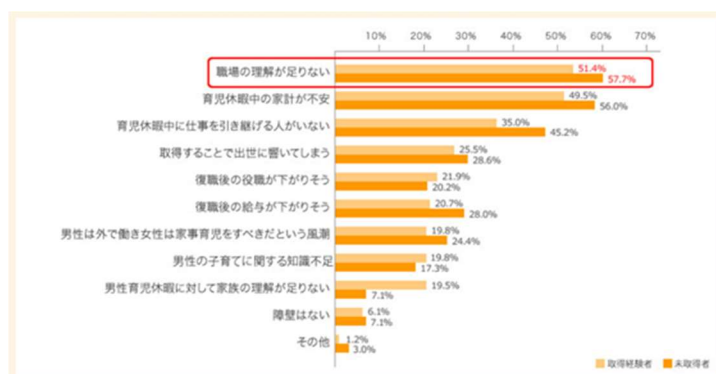


図5-2 男性の育休取得率をあげるために現在障壁と感ずるものについて

出所：ユーキャン 「男性育児休暇所得に関する意識調査結果」より

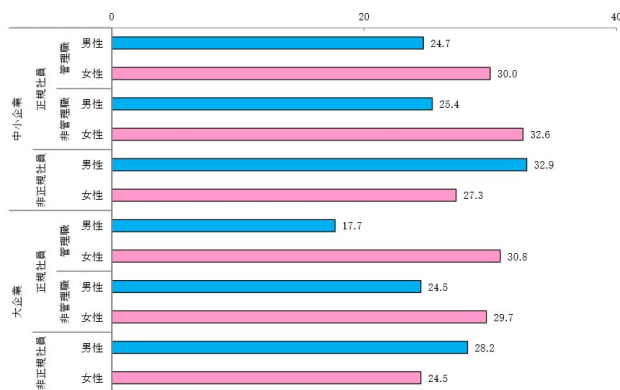
日本では、平成26年4月から育児休業開始前賃金の50%から67%に、育児休業給付金が引き上げられ、手取り賃金で比べると、休業前の約8割が支給される仕組みとなっているが、この引き上げの適用は、休業開始6か月間の間だけである。したがって、パパ・ママ育休プラス制度を適用すると1年2か月の育児休業給付金支給期間を、母親と父親で半年ずつ取得すれば1年2か月の間、67%の割増給付が可能となっている。³⁸母親と父親が半年ずつ育児休業を取得する形が理想的ではあるが、現在の男性の育休取得率の現状から見ると、この制度はそこまで効果が無いようにみえる。スウェーデンでは「ジェンダー平等ボーナス」という両親の取得する日数の均等さに応じて支払われる給付システムを取り入れている。この制度は両親の育休取得の合計期間が同じでも、父親がより長い期間育児休業を取得した方が、受け取れる育休給付金合計額が多くなるため、日本のように、これから父親の育児休業取得率を上昇させようとしている段階では、少しでも父親の育休期間を延ばしたらそれがしっかりと育児休業給付金の金額にメリットが生じる仕組みにすることが、父親が育休を取るという流れを促進させ、より性役割分業意識を弱めることが出来ると考えられる。

しかし、日本で男性の育休取得が進まない要因の多くは、個人の意思というよりかは企業側にも問題が多くあることがわかる。(図5-2) 男性の育休取得が主流でなく、何より性役割分業意識が強いのは吉川氏の論文より伝統的要因であり、それは世代が上であるほど強

³⁷ 内閣府(2015)より

³⁸ 厚生労働省HPより

いため、現在企業を動かす上の立場におり、育休取得制度を積極的に受け入れ行動してほしい世代の方々の理解が得られないこと、また男性の育休取得が主流でないためその企業側に男性の育休取得を促進できるしくみが入り入れられていないことが原因であると考え。また職場の職員同士でも、育児休暇取得者に対して不満を感じる（感じた）割合は約 25～30%と比較的高い（図 5-3）。その要因は立場などから様々ではあるが、やはり社内での育休取得者に対する不満の声が多く上がる状況で、育児休業を取得させることは難しい。したがって、企業側へのアプローチが非常に重要になってくるといえる。



資料：図表1に同じ

図 5-3 育児休暇取得者に対して「不満を感じる（感じた）割合」

出所：宮木由貴子「育児休暇・介護休暇所得に対する意識—求められる『フォロー』と『コミュニケーション』」より

第 3 節 各企業で父親の育休取得率の目標設定とその結果の国による管理・開示

日本には「両立支援等助成金」という誰もが活躍できる職場づくりのため取組支援のしくみがあり、その中に「出生時両立支援コース」という、男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場づくりにとりくみ、その取組によって男性に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に、お金を支給する仕組みがある。³⁹しかしこの両立支援の制度について、企業がどのくらい対応しているかという調査について、実際に育児休業を取得した男性は、この制度が積極的に行われているという実感を得られているが、育児休業を取得していない男性は取り組まれていないと感じている割合が圧倒的に多い（図 4-1・4-2）。⁴⁰したがって、認知度が低いといくら様々な仕組みを取り入れてもそれが十分に機能しないこととなる。

³⁹厚生労働省（2018）より

⁴⁰平成 25 年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書(2013) より

末子妊娠時に勤めていた会社の両立支援への対応状況

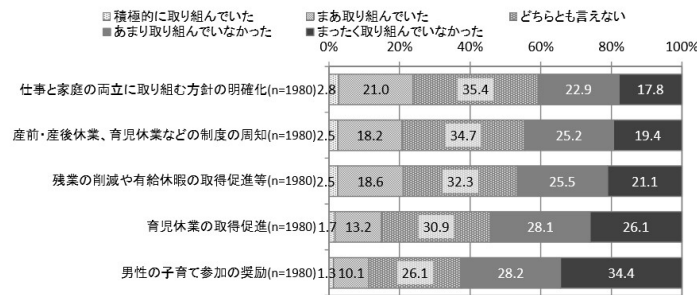


図 5-4-1 末子妊娠時 男性社員 育児休業非取得者

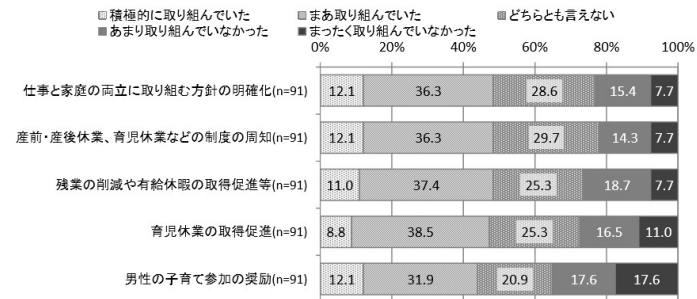


図 5-4-2 末子妊娠時 男性社員 育児休業取得者

出所：平成 25 年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書より

それらを踏まえたうえで、今ある両立支援制度を派生させた形で、この仕組みに強制力を持たせるとよい。派生のさせ方としては、ドイツが、女性の社会進出を促すために行っていた「女性クォータ制」のように、大企業に関して「父親の育児休業取得率の目標」を設定させ、その結果を報告することを義務付けることが有効であると考えられる。そのうえで、それを違反した際に企業に対する直接的なペナルティーは課さない代わりに、どれだけ育児休業取得率を上げることが出来たかを政府が把握した上で世の中に公表し、その上位に来た企業に関しては政府などから、奨励金を与えるなどの支援を行う制度を日本独自の制度として設けることがよいと考える。

第 4 節 働く女性の性役割分業意識による精神的な影響をはかるストレス尺度

また女性の社会進出を阻む、働く女性に与える精神的な負担について、そのストレス尺度がなく、問題視されにくいという現状も問題である。女性に与える精神的な負担の原因として、本論文では性役割分業意識に着目したが、それ以外にも女性の社会進出を阻む、働く女性に与える精神的ストレスには様々な要素がある。そしてそれらの様々な要因が、それぞれのくらいストレスを女性に与えているのかという点に着目した調査やデータはない。そうするとそれらの問題点は見落としてしまい、対応することが出来ない。したがって、働く女性のストレス要因を明確にするために、働く女性に対する新たなストレス尺度が必要で

あると考えた。現在日本で行われている、職場のストレス調査は「職業性ストレス簡易調査票」というものがある。これは従来の定期健康診断等を中心とした健康管理だけでなく、職場でのストレス状態を把握し、労働者の健康障害を未然に防ぐよう、労働省「作業関連疾患の予防に関する研究班」のストレス測定研究グループが労働省からの委託をうけ、現場で簡便に測定・評価でき、信頼性・妥当性の高い質問票のことである。⁴¹

またストレス尺度としては、「SRRS」という、Holmes らが開発した生活上の出来事法で、社会的再適応評価尺度でストレス調査票により測定するものがある。これは「Holmes らが 5000 人の患者を対象に生活歴を中心に、過去 10 年にわたる彼らの生活上の出来事を調査し、それらをもとに 43 項目からなる調査票を作成した」もので、得点法によりストレス強度を測っている。⁴²これをもとに、勤労者のストレス調査票なども作られているが、それらの項目に、女性の社会進出に伴い精神的な影響を与える性役割分業意識に関する項目はない。したがって、これらを参考にしながら、このような調査票に性役割規範が原因のストレス項目も含めることで、得られた値を他項目と比べてストレスの大きさを把握することが出来るのではないかと考えた。

日本では、平成 26 年 6 月 25 日公布の労働安全衛生法の改正より、ストレスチェック及び面接指導の実施が義務付けられた。これは「常時使用する労働者に対して、意思、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）の実施を事業者が義務付け（労働者 50 人未満の事業場については当分の間努力義務）、検査の結果、一定の要件を該当する労働者から申し出があった場合、医師による面接指導を実施することを事業者の義務とする」ものである。⁴³この制度の目的は、労働者のメンタル不調の一次予防を主な目的とし、労働者見守りストレスへの気づきを促し、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげるためのものである。しかし、検査結果は検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されており、それらのデータを一般の人はみることができず、その実施状況と効果も勿論公開されていない。

女性の社会進出において、性役割分業意識は女性に精神的な負担をかけるということ、数値で理解することで政府や世の中に広くその問題意識が広がれば、男性の育児休業所得に関する考え方もより変化していくのではないかと考えられる。したがって、性役割分業意識が与える女性への精神的な負担をはかるストレス尺度は必要であり、これも政府が積極的に取り入れ、各企業で実施することを義務付け、その結果も公表することで広く人々が問題の現状把握をすることは早急に必要である。

⁴¹ 東京医科大学 HP より

⁴² 精神神経学雑誌日本精神神経学会 HP より

⁴³ 厚生労働省 HP より

第5節 まとめ

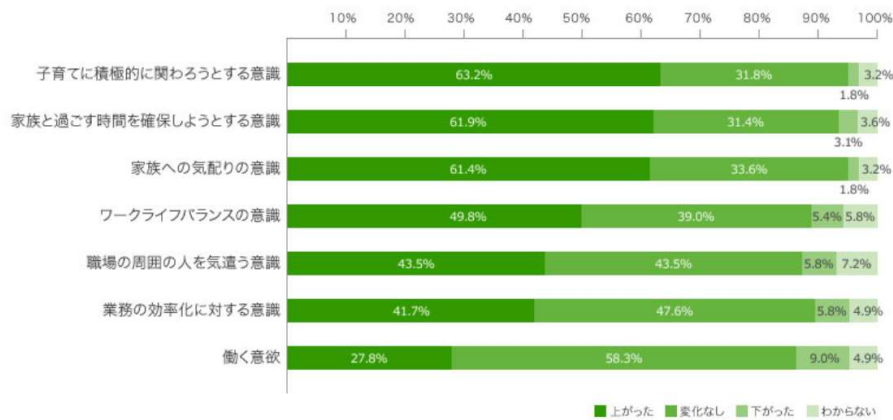


図 5-5 取得前と比べて育児休暇取得後に自分自身にどのような意識の変化があったか

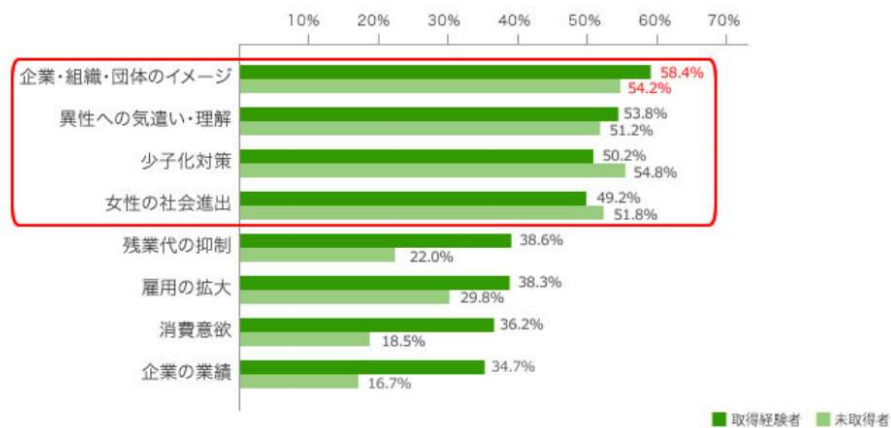


図 5-6 男性の育児休暇取得率が上がると、社会的に良い影響があると感じるもの

出所：ユーキャン 「男性育児休暇所得に関する意識調査結果」より

男性が育児休業を取得することは様々なメリットをもたらす。女性の社会進出や出生率を高めるだけでなく、家庭内での性役割分業意識を弱め、母親父親という立場にとらわれず家庭の時間を大切にしようという意識をもたらす。人材確保や財源などの問題はあがるが、女性も働く時代になった今、「男性は外で働き、女性は家庭」という考え方をもとした日常生活の在り方に、大きな変革が必要である。従って、働く女性の性役割分業意識が与えるストレスの大きさとその推移を把握しながら、男性の育児休業取得を促す政策を政府は今後積極的に行うべきである。将来的には、北欧諸国のように男性の育休取得の義務付けを行うことで、日本における男性の育休取得を根付かせる制度を整えるべきである。

参考文献・データ出典

【序章】

朝日新聞「障害者雇用 対象外職員を算入」2018年8月18日付朝刊, 14(1).

警察庁 (2015) 「自殺統計」
https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H27/H27_jisatunoujoukyou_01.pdf (最終閲覧日 2018年9月28日(金))

厚生労働省 (2016) 「患者調査」 https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/10-20-kekka_gaiyou.html (最終閲覧日 2018年10月9日(火))

厚生労働省 (2016) 「障害者雇用の実態」 <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukoureishougaikoyoutaisakubu-shougaihakoyoutaisakuka/0000146180.pdf> (最終閲覧日 2018年10月9日(火))

高橋清久 (2003) 「精神医学とジェンダー」, 『学術の動向』 8(4), pp13-19.

中澤 渉 (2010) 「男女間のメンタルヘルスの変動要因の違いに関する分析」, 『東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ』 31, pp.1-20, 東京大学社会科学研究所.

【第1章】

政府広報オンライン (2016) 「特集 一億総活躍社会 ニッポン一億総活躍プランについて」
<https://www.gov-online.go.jp/tokusyuu/ichiokusoukatsuyaku/plan/> (最終閲覧日 2018年9月28日(金))

内閣府男女共同参画局 (2017) 「男女共同参画白書 平成 29 年版 第 1 節 就業をめぐる状況」
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/html/honpen/b1_s02_01.html (最終閲覧日 2018年9月28日(金))

内閣府男女共同参画局 (2017) 「男女共同参画白書 平成 29 年版 第 2 章 第 2 図 OECD 諸国の女性 (15~64 歳) の就業率 (平成 27 年)」
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-02.html (最終閲覧日 2018年10月2日(火))

内閣府男女共同参画局 (2017) 「男女参画白書 平成 29 年版 女性の活躍状況の資本市場

における「見える化」に関する検討会（第1回）議事次第 資料3-3 女性の活躍による経済活性化と資本市場における企業の女性活躍状況の「見える化」について 2/5」

<http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/sidai/m01-s.html>（最終閲覧日 2018年10月2日（火））

厚生労働省（2009）「報道発表資料 子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート結果について（両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究）」

<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/h0929-1.html>（最終閲覧日 2018年10月9日（火））

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2014）「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2) 分析編」

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2014/119.html> （最終閲覧日 2018年10月9日（火））

【第2章】

厚生労働省（2014）「患者調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kanja/14/index.html>（最終閲覧日 2018年10月9日（火））

リクナビNEXT（2014）「女性管理職に関する実態調査」

<https://next.rikunabi.com/tokushu/femalemanager/index.html>（最終閲覧日 2018年10月9日（火））

九州大学医学部保健学科 「働く女性の「ジェンダー・ストレス」要因に関する数量的分析」

【第3章】

1995年SSM調査シリーズ14 ジェンダーと階層意識 尾嶋史章編 1995年SSM調査研究会

吉川徹(1995)「性別役割分業意識の形成要因—男女比較を中心に—」

1995年SSM調査シリーズ12 女性のキャリア構造とその変化 盛山和夫・今田幸子 編

1995年SSM調査研究会

田中重人(1995)「高学歴化と性別分業—女性のフルタイム継続就業に対する学校教育の効果—」

ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ（企業調査、従業員調査）

https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/09/dl/s0926-3c_0003.pdf（最終閲覧日 10月29日（月））

内閣府 「平成19年版男女共同参画白書」

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h19/zentai/index.html（最終閲覧日 10

月 30 日 (火))

ドイツ政府 「The Federal Government」 <https://www.bundesregierung.de/breg-en> (最終閲覧日 10 月 30 日 (火))

ニッセイ基礎研究所 (2008) 「今後の仕事と 家庭の両立支援に関する調査研究報告書」ニッセイ基礎研究所

厚生労働省「雇用均等基本調査」 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-29r.html> (最終閲覧日 10 月 30 日 (火))

フィンランド大使館「フィンランドの子育て支援」

<http://www.finland.or.jp/public/default.aspx?nodeid=49799&contentlan=23&culture=ja-JP> (最終閲覧日 10 月 30 日 (火))

東洋経済 Online 「「父親の育休取得」アメリカの意外な実態」

<https://toyokeizai.net/articles/-/210086> (最終閲覧日 10 月 31 日 (水))

【第 4 章】

内閣府 「第 4 次男女共同参画基本計画」

http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/index.html (最終閲覧日 2018 年 11 月 1 日 (木))

ハローワークインターネットサービス 「育児休暇給付の内容及び支給申請手続きについて」

https://www.hellowork.go.jp/dbps_data/_material/_localhost/doc/ikujikyugyou.pdf (最終閲覧日 11 月 1 日 (木))

横浜国立大学成長戦略研究センター研究員 「日韓比較からみる女性活躍支援の方向性」

<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/7305.pdf>(最終閲覧日 2018 年 11 月 1 日(木))

内閣府男女共同参画局総務課 「共同参画」(2018)

http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2017/201801/201801_04.html(最終閲覧日 2018 年 11 月 1 日(木))

英誌エコノミスト 「ガラスの天井指数」(2018)

<https://lite.blogos.com/article/288828/>(最終閲覧日 2018 年 11 月 1 日(月))

BLOGOS 「6 年連続で「最も女性が働くのに向いていない国」に」(2018)

<https://lite.blogos.com/article/288828/>(最終閲覧日 2018 年 11 月 1 日(月))

島根大学教育学部「日韓の大学生の性別役割分業意識の形成と家庭科教育」
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jhee/55/0/55_57/_pdf/-char/ja(最終閲覧日 2018年10月31日(水))

西野理子「家族意識からみた地域性：日韓中3か国比較」
<https://www.toyo.ac.jp/uploaded/attachment/501.pdf>(最終閲覧日 2018年10月31日(水))

筑紫女学園大学研究紀要「育児休業制度の日本・韓国・ドイツの比較」
https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/index.php?action=repository_action_common_download&item_id=950&item_no=1&attribute_id=22&file_no=1&page_id=13&block_id=21
(最終閲覧日 2018年11月1日(木))

厚生労働省 「平成29年度雇用均等基本調査(確報)」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-29r.html> (最終閲覧日 11月1日())

内閣府男女共同参画局(2017)「男女共同参画白書 平成29年版 第2章 第2図 OECD諸国の女性(15~64歳)の就業率(平成27年)」
<http://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/h29/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-02.html> (最終閲覧日 2018年10月2日(火))

内閣府男女共同参画局(2017)「男女参画白書 平成29年版 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会(第1回)議事次第 資料3-3 女性の活躍による経済活性化と資本市場における企業の女性活躍状況の「見える化」について 2/5」
<http://www.gender.go.jp/kaigi/kento/mieruka/sidai/m01-s.html> (最終閲覧日 2018年10月2日(火))

内閣府男女共同参画局(2016)「『共同参画』2016年12月号」
http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2016/201612/201612_02.html (最終閲覧日 2018年11月1日(木))

木村治生(2009)「第37回 変わる性別役割意識 子どもにどのような力を育てるか」
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/toritsu_kousei/2009/pdf/data_15.pdf
(最終閲覧日 2018年11月1日(木))

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2012)「管理職の女性割合、30%へー役員レベルは僅少」
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_12/german_01.html (最終閲覧日 10月29日(月))

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2014)「父親の育児参加を促す新しい家族政策」
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014_10/germany_02.html (最終閲覧日 10月29日(月))

独立行政法人 労働政策研究・研究機構(2016) 「父親の育児休業取得率、34.2%」
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/08/germany_01.html(最終閲覧日 10月29日(月))

内閣府「世界各国の出生率」
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/sekai-shusshou.html>(最終閲覧日 10月29日(月))

ドイツ BizGuide(2016) 「ドイツなら育児休暇は認められる」のワナ
<http://bizguide.jp/de/article/childcare-leave-008387/>(最終閲覧日 10月29日(月))

内閣府男女共同参画局 「平成15年版男女共同参画白書」
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h15/summary/danjo/html/zuhyo/fig01_00_04_02.html(最終閲覧日 10月29日(月))

内閣府男女共同参画局 「平成15年版男女共同参画白書」
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h15/summary/danjo/html/zuhyo/fig01_00_04_03.html(最終閲覧日 10月29日(月))

ニュースダイジェスト(2018) 「なぜドイツの労働時間は短いのか」 熊谷徹
<http://www.newsdigest.de/newsde/column/dokudan/6983-1003/>

駐日ノルウェー日本大使館 (2018) 「ノルウェーにおける男女平等の主な出来事」
<https://www.norway.no/ja/japan/norway-japan/news-events/news/4/> (最終閲覧日 2018年10月28日(日))

内閣府特命担当大臣 (2016) 「男性の暮らし方・意識の変革に向けて」
http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/siry/pdf/ka50-2.pdf(最終閲覧日 2108年10月28日(日))

荻野進介 (2011) 「女性労働と諸施策ーなぜあの国の女性は「働き者」なのか」
http://www.direct-recruiting.jp/topics/knowhow/category_010464/detail_0012.html (最終閲覧日 2018年10月27日(土))

濱野恵 (2017) 「男性の育児休業の取得促進に関する施策の国際比較ー日・米・英・独・仏・スウェーデン・ノルウェーー」, 『レファレンス』 800, pp99-127.

労働政策研究・研修機構(JILPT) (2017) 「データブック国際労働比較 2017」
https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2017/03/p089_3-3.pdf (最終閲覧日 2018
年 10 月 28 日 (日))

Yuka Suzuki (2017) 「日本の働き方は非常識？多様な働き方をする 5 つの国を調査してみ
た」 <https://fledge.jp/article/world-works> (最終閲覧日 2018 年 10 月 27 日 (土))

著者不明 (2017) 「「イクメン国家」スウェーデンに学ぶ、柔軟な働き方」
<https://www.fujixerox.co.jp/solution/smartworkhacks/article/29.html> (最終閲覧日 2018 年
10 月 21 日 (日))

【第 5 章】

内閣府「育児・介護休業制度等に関する事項 育児休業制度」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-27-10.pdf> (最終閲覧日 10 月 29 日 (月))

厚生労働省「平成 25 年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」
[www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-
Koyoukintoujidoukateikyoku/zentaiban.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/zentaiban.pdf) (最終閲覧日 10 月 29 日 (月))

ユーキャン 「男性育児休暇所得に関する意識調査結果」

<https://www.u-can.co.jp/topics/research/2014-06/> (最終閲覧日 10 月 29 日 (月))

内閣府「平成 27 年度少子化社会に関する国際意識調査報告書【全体版】」

http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h27/zentai-pdf/pdf/s2_4.pdf (最終閱
覧日 10 月 29 日 (月))

厚生労働省「育児休業給付金」

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h26_6.pdf (最終閲覧日
10 月 29 日 (月))

宮木由貴子(2015)「育児休暇・介護休暇所得に対する意識—求められる『フォロー』と『コ
ミュニケーション』」

group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/ldi/2015/fc1505.pdf (最終閲覧日 10 月 29 日 (月))

厚生労働省「平成 30 年度 両立支援等助成金のご案内」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000->

[Koyoukintoujidoukateikyoku/0000207842.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000207842.pdf)（最終閲覧日 10 月 29 日（月））

厚生労働省「平成 25 年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書

（平成 25 年度厚生労働省委託調査）」[https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/dansei-ikukyuu.pdf)

[11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/dansei-ikukyuu.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/dansei-ikukyuu.pdf)（最終閲覧日 10 月 29 日

（月））

東京医科大学「職業性ストレス簡易調査票」

http://www.tmu-ph.ac/topics/stress_table.php（最終閲覧日 10 月 29 日（月））

精神神経学雑誌日本精神神経学会「出来事ストレス評価」

<http://journal.jspn.or.jp/jspn/openpdf/1100030182.pdf>（最終閲覧日 10 月 29 日（月））

厚生労働省 「改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150422-1.pdf>(最終閲覧日 10

月 29 日（月））

以上