

2009年度 財団法人交流協会フェローシップ事業成果報告書

日本における少子化の現状と政策課題についての考察
—台湾への示唆

国立高雄大学

楊佩蓉

招聘期間 (2009年6月29日～8月27日)

2009年11月

財団法人 交流協会

2009 年長期招聘者定期報告書

日付:2009 年 10 月 30 日

氏名: 楊 佩 蓉

日本における少子化の現状と政策課題についての考察—台湾への示唆

一、はじめに

日本では少子化について肯定論や、消極的少子化対策論などの意見も多い。少子化肯定論の主なものには、現在の少子化は、乳幼児の死亡率が低下し平均寿命が高まるなか、自然の人口調整メカニズムの一環として不可避免的に生じているものであり、空間的にゆとりのある成熟社会が形成できると考えるものがある。一方、少子高齢化時代になると、若者一人あたりが支える高齢者の負担が重くなり、年金医療制度・介護の人手などにも歪みが現れる。消極少子化対策論の一つには次のようなものがあげられる。日本では 80 年代から、子育ての共同化、社会化、男女の協力、といったことは少しずつ言及されていたが、90 年代に入って、少子高齢化により労働力の不足に対し、女性労働力の一層の活用が必要だといわれるようになってきた。このような状況を改善するために、90 年代以降日本では一連の少子化対策や育児支援政策を実施されてきた。

一方、台湾では 2007 年には合計特殊出生率が 1.1 となり、日本の 1.32 より低くなった。台湾における「少子化」が進んでいる。台湾では少子化の進行により生ずる問題としては主に以下のようなものがあげられる。一つ目は、少子化により労働人口が減って行く傍ら、平均寿命の延びと共に高齢者の割合が増加している。そうすると、必然的に高齢者を経済的に支える労働人口の割合が低下してしまう。これにより、労働人口の減少により現行の年金制度・医療保険制度などの社会保障が維持できなくなる。次に、少子化は労働人口の減少をもたらすため、若い労働力の縮小と消費市場の縮小により経済成長率の停滞もしくは減退を招く可能性があるという問題がある。

台湾では 1990 年代後半から、将来的な労働力不足が予想されていた。さらに、出生率の低下により、新規に労働市場に参入する若年層が減少し、若年労働力供給が鈍化することが見込まれ、それを代替するものとして女性労働力への需要が高まりつつある。女性側でも、家計の経済的理由や自己の能力発揮実現のため、就業ニーズや就労意欲は以前より増加してきた。こうした女性の労働市場への参入は、労働市場の企

業側、女性側の需給により増加してきた。

近年、台湾では、働く女性増加による女性の社会進出、家族形態の多様化などの社会変動によって、人々の生き方の多様性を許容する新しい流れと伝統的な価値観の対立が見られる。しかし、女性の雇用労働力化が進み、これら多様な形態での財やサービスによる家事労働代替が進展したにもかかわらず、未だ大量な家事、育児、介護などのサービスの生産（労働力の再生産領域）が家族や世帯のなかで行われていることは言うまでもない。それらをめぐるジェンダー分業も根強く維持されたままであり、いわゆる女性の「二重負担」の問題が顕在化している。さらに、少子化が進んでいる状況に伴う、出生率を回復するため、両立支援政策が必要であるという認識が強まった。しかしながら、現段階台湾はこれらの問題点の取り組みが不十分で根本的な解決策が見つからない対症療法である。

したがって、本研究では、少子化社会で求められる「働き方の見直し」の方策について考察を行うものである。この考察のために、日本の「両立支援策」を中心とする少子化対策の制度設計のあり方や実情について把握、考察する。次に、ワーク・ライフ・バランスをキーワードに、これまでの日本の企業の姿勢や社会政策の実態を把握する。最後に、日本の社会文化的な要因も含めて、日本の少子化対策の検討から、台湾への政策課題の適応可能性や変換可能性を分析するものである。

二．日本の少子化対策に関するこれまでの取り組み

日本の政府が、出生率の低下と子供の数が減少傾向にあることを「問題」として認識し、子育て支援の対策に取り組始めたのは、「1.57ショック」がそのきっかけとなった。「1.57ショック」とは1990年に、前年の合計特殊出生率が1.57で過去最低記録である¹。これを契機に（1990年）、厚生省（現、厚生労働省）が中心となって、仕事と子育ての両立支援など子どもを生き育てやすい環境づくりに向けての対策の検討が行われ始めた。

最初の具体的な計画が、1994年の「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」（エンゼルプランと呼ばれる）であった。エンゼルプランは、子育てを夫婦や家庭だけの問題にとらえるのではなく、国や地方公共団体をはじめ、企業や地域社会も含めた社会全体で子育てを支援していくことをねらいとし、政府部内において、今後10年間に取り組むべき基本的方向と重点施策を定めた計画であった。

¹ 「1.57ショック」とは、前年の平成元年の合計特殊出生率が、丙午（ひのえうま）のために異常に低かった昭和41年の出生率1.58より落ち込み、社会に与えた衝撃のことである。（神尾真知子(2005)「少子化対策の展開と論点」(国立国会図書館調査及び立法考査局総合調査報告書『少子化・高齢化とその対策』所収23頁参照)。

エンゼルプランを実施するため、保育所の量的拡大や低年齢児（0～2歳児）保育や延長保育等の多様な保育サービスの充実、地域子育て支援センターの整備等を図る。

その後、1999年に「少子化対策推進基本方針」が決定された。この基本方針では、少子化の原因として、晩婚化の進行等による未婚率の上昇、その背景として、仕事と子育ての両立の負担感の増大や子育ての負担感の増大等があると指摘した²。

同年12月、基本方針に基づく重点施策の具体的実施計画として、「新エンゼルプラン」（1999年）が策定された。「新エンゼルプラン」では、子育て支援サービスの充実に関して、少子化対策臨時特例交付金の活用や保育所の設置主体制限の撤廃等の規制緩和を行うことと、保健面に重点を置いた育児相談、保護者が病気等の際の訪問型の一時保育、そして出産直後の訪問育児支援等の措置を講じることを定めた。仕事と子育ての両立のために雇用環境を整備することに関して、事業主が育児休業取得者の円満な職場復帰を支援すること、短時間勤務制度等子育てに配慮した勤務時間に関する制度を拡充すること、育児等を行う労働者の時間外労働が長時間にわたる場合に当該労働者が時間外労働の免除を請求できる制度を作ることが新たに盛り込まれた。

上記の内容をみると、「新エンゼルプラン」はこれまでの保育サービス関係ばかりでなく、雇用、母子保健・相談等の事業も加えた幅広い内容となった。

さらに、固定的な性別役割分業の是正として、女性や企業に向けてセミナーや情報提供を実施したり、男女雇用機会均等月間において事業主に啓発活動を実施したりすること等も新たに付け加えられており、働く女性の仕事と育児を念頭においた対策であるといえる。

2002年厚生労働省において、「少子化対策プラスワン」がまとめられた。この政策の意義は、従来の取組が、女性の仕事と子育ての両立支援の観点から保育に関する施策を中心としたものであったのに対し、「男性を含めた働き方の見直し」や「地域における子育て支援」など含めて、つまり社会全体が一体となって総合的な取組を進めていこうと提言するものであった。

さらに少子化対策プラスワンを踏まえたうえで、2003年に「次世代育成支援に関する当面の取組方針」が決定された。この方針では、家庭や地域の子育て力の低下に対応して、次世代を担う子どもを育成する家庭を社会全体で支援することにより、子どもが心身ともに健やかに育つための環境を整備することを掲げた。

2003年、議員立法により、「少子化社会対策基本法」が制定された。この法律は、日本における少子化の進展に歯止めをかけることが求められているとの認識に立ち、少子化社会において講ぜられる施策の基本理念を明らかにするものである。少子化社会対策基本法第18条に基づき、内閣府に、特別の機関として、内閣総理大臣を会長とし、全閣僚によって構成される「少子化社会対策会議」が設置された。この対策推

²詳しくは厚生労働省編（2005）『平成17年版 少子化社会白書』国立印刷局参照。

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2005/17WebHonpen/html/h1210120.html>（2009年09月時点有効）

進法の成立により、企業や地域団体の少子化対策における責任と義務を明言するものである。これまで企業の自主的な取り組みに任せられていた部分が、法的根拠を得て、義務的な取り組みに変化したことになる。

また、同法は、少子化に対処するための施策の指針として、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱の策定を政府に義務付けており、それを受けて、2004年に「少子化社会対策大綱」が決定された。その計画の目的は少子化の急速な進行は、社会・経済の持続可能性を揺るがす危機的なものと真摯に受け止め、子どもが健康に育つ社会、子どもを生み、育てることに喜びを感じることのできる社会への転換を喫緊の課題とし、少子化の流れを変えるための施策に集中的に取り組むこととしている。

上記の少子化に対する日本政府の取り組みについて以下の表である。

1994年	今後の子育てのための施策の基本的方針について（エンゼルプラン） 当面の緊急保育対策等を推進するための基本的考え方 （緊急保育対策五ヵ年事業）
1999年	少子化対策推進基本方針 重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について （新エンゼルプラン）
2001年	仕事と子育ての両立支援策の方針について
2002年	少子化対策プラスワン
2003年	次世代育成支援に関する当面の取り組み方針
2004年	少子化社会対策大綱

資料出所：『平成17年版 少子化社会白書』厚生労働省編 p15により整理

少子化の流れを変えるために、「3つの視点」と「4つの重点課題」を提示している。3つの視点とは、若者の自立が難しくなっている状況を変えていくという「自立への希望と力」、子育ての不安や負担を軽減し、職場優先の風土を変えていくという「不安と障壁の除去」、生命を次代に伝えはぐくんでいくことや、家庭を築くことの大切さの理解を深めていくことと、子育て・親育て支援社会をつくり、地域や社会全体で変えていくという「子育ての新たな支え合いと連帯一家族のきずなと地域のきずな一」である。4つの重点課題とは、ここでは、「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」「地域における子育て支援」「社会保障における次世代支援」「子どもの社会性の向上や自立の促進」の4つの柱に沿った対策を総合的かつ計画的に推進している（平成17年版 少子化社会白書2005）。

三. 日本の少子化に関する施策でワーク・ライフ・バランスの考察

前述のように、日本の政府は少子化に対する取り組みが90年代以降絶え間なく続いている。2000年代に入り、少子化対策は新たな段階を迎えることとなった。最も顕

著な変化は、少子化対策の対象が、女性だけではなく男性についての働き方の見直しや、これを実現するために企業や地域における子育て支援の充実が盛り込まれることとなった。男女労働者の両立負担問題の解消（解決）する方向を向かうために、課題としてワーク・ライフ・バランスの確保が必要となっていると考える。

ワーク・ライフ・バランスの概念は 1990 年代にヨーロッパで生まれた。イギリス貿易産業省（DTI）の定義によると、年齢、人種、性別に関わらず、誰もが仕事とそれ以外の責任、欲求とをうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、就業形態を調整することであるという。日本では「仕事と生活の両立（共存、調和）」と訳され、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態のことを示す。仕事と仕事を離れた個人の生活の両方について、どちらかが犠牲になることなく、それぞれをバランスよく充実させていこうという考え方である。

しかし、ワーク・ライフ・バランスは、単に仕事と家庭を両立させるというのではなく、仕事も家庭も人間としての生きる営みであるという視点が重要である。こうした視点に従って、ワーク・ライフ・バランスは以下の二つの側面から考察がなされる。一つの側面は仕事である。例えば、雇用や労働市場のあり方を変革して、長時間・過重労働を廃止して「人間らしく働く」という視点がそれにあたる。企業活動における個人の生産性や能力が高まるため、家族や趣味、スキルアップの時間にも重点をおくことが可能になる。もう一つは「人間らしく生きる」という個人のライフコースの側面である。人々が柔軟な働き方を通じて家族生活や個人生活の満足を高め、生きがいを感じられるようにする。労働者の生活の充実という観点からみると、労働生活の質の向上をめざすものであって、労働者一人ひとりが職業能力を十分に発揮して働きながら、自己の職業観や人生観にあった働き方と生き方をするものである。

したがって、本稿では総合的な面から日本の企業や地域の取り組みについて考察したい。「少子化対策プラスワン」の後、2003 年 3 月には「次世代育成支援に関する当面の取り組み方針」が決定された。この中で、育児休業取得率の目標値を女性 80%、男性 10%にすることが具体的な施策として掲げられた。

企業における育児休業制度の導入率は全体として 1993 年の 50.8%から 2003 年の 71.16%へと伸びている。しかし、育児休業取得率を男女別にみれば、女性労働者に占める育児休業者の割合は 73.1%（2006 年）に伸びたのに、男性育児休業取得者は相変わらず低い取得率 0.44%（2006 年）にとどまっている（男女共同参画局 2009）。男性が育児休業を取得しない理由としては、育児休業時の所得保障が不十分であることがある。他の重要な要因として、育児休業に対する職場の理解が不十分であることも挙げられる。職場の同僚や本人自身にも、「男性が育児休業など取る必要はない」などの「男らしさ」に関わるジェンダー意識が強くある場合もある。

このように育児休業を取得するのがほぼ女性だけということが持続すれば、雇用における性差別の存続・拡大を導きかねないだけでなく、男性の育児参加を抑制する可能性もある。急速に進行する日本の少子化の流れを変えるため、社会全体での様々な

取組が進んでいるなか、企業における仕事と家庭の両立支援や働き方の見直しに対する取組みへの期待、重要性が増加している。

次に、地域における育児施設や育児サポート制度を分析する。0～2歳児の利用は一貫して増え続けており、全在所児数に占める割合は1990年18%、2000年24%となった。母親の雇用労働者化が進む中、認可保育所に入れない待機児の数が問題になっている。厚生労働省(2008)によれば、2000年4月の待機児数は3万3千人、待機率は1.8%で、低年齢児ほど高い(0歳児6.7%)。この待機児の受け皿となるのが無認可保育所であり、2000年12月で9437カ所、22万3千人が通っている。

年次推移をみると、保育所に通う幼児(在所児)数は80年をピークに減り続けていたが、1994年の少子化対策「エンセルプラン」の策定以降急増し、今や保育所の在所率は2000年に過去最高の99%に達した。その中で、とくに保育需要が高いのは低年齢児(3歳未満児)である。

1947年の児童福祉法制定当初は、すべての乳幼児を保育所の対象としていたが、1951年の改正児童福祉法から、「保育に欠ける」乳幼児へと対象が限定された。そして、子をもつ女性労働者の増大とともに、拡大する保育需要に対応するため、1960年代後半から保育所の増設が進められる。厚生省は1967年から、保育所緊急整備五ヵ年計画を実施し、保育所を大幅に増設した。1971年からの社会福祉施設緊急整備五ヵ年計画においても、第二次ベビーブームなどを背景に、保育施設の整備が進められた。その結果、1980年代初頭までに、日本の全国的にみれば、児童数に対して保育所数は足りている。ところが、地域ごとに見ると、定員割れが出る地域がある一方で、保育所不足が深刻な地域もある。今日においても、都市部を中心とした一部の地域の保育所不足は深刻である(今田幸子・池田心豪 2006)。

少子化の結果、保育施設には余裕が生じてきているといわれるが、利用者のニーズとの間に、未だ非常に大きなギャップがある。つまり、0歳児保育施設は、利用希望者に比較して非常に足りない状況が続いている。働く母親に対応できる保育施設も、募集時期の問題や、労働時間と保育時間のズレの問題、子どもが病気の場合の対応などにおいて、働く男女労働者のニーズに対応したものには十分なっていない現状がある。

このように、働く男女への育児支援は少しずつ改善されてきているが、未だ圧倒的に不十分なままにとどまっている。日本では、高齢者福祉に比較して、子育てやこどもの福祉に当てられる予算は、圧倒的に少ない。このような不均衡な予算配分が行われてきた一因には、「子育ては産んだ母親の責任」と規定する意識があることと考えられる。子育てが「産んだ母親の責任」であるならば、それは「私的に解決されるべきこと」と定義されることになり、公的資金を支出するべきではないということになってしまうからである。

日本社会全体において、依然として子育ての負担が女性に集中しがちである。その結果は働く女性の多くが出産に伴い仕事を退職しており、仕事か育児かの二者択一の状況に置かれている。一方、1980年代から働く女性の増大、とりわけ若い世代の女性

の労働力率が上昇してきたが、仕事と子育てを両立できる環境が十分整っていなかったことが晩婚化や晩産化につながり、出生率に影響を与えてきたと考えている。

1999年に、日本は少子高齢化の進展、社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現するために、「男女共同参画社会基本法」が制定された。その後、女性労働をめぐるジェンダー平等への視点の深まりが見られ、政策的対応や法制度的取組みにも新しい展開を見せている。例えば、労働基準法の改正を伴う「改正男女雇用機会均等法」（1999年施行）により、日本の政府は、仕事と子育ての両立支援について、育児休業制度を中心に、深夜業の制限、時間外労働の制限、勤務時間の短縮、さらにはファミリーフレンドリー企業の奨励といった企業の雇用管理に踏み込んだ施策など、さまざまな子育て支援策を実施してきた。しかし、日本の女性の労働力率は結婚・出産・子育て期に低下しM字型を示すが、非労働力人口のうちの就業希望者も加えた潜在的労働力を見るとM字のくぼみが小さくなるなど、就業希望はあるが実現できていない状況にある。現実には女性が就労市場で能力を十分に発揮できるような形で活躍しているとは言いがたい。また、企業において男女を対象とした育児休業制度であっても、男性はきわめて低い取得率にとどまっており、さらに生活時間をみると、男性は長時間労働の下、家事や育児に参加することや両立することが困難な状況となっている。

四. おわりに—台湾への示唆

日本の少子化対策の検討が、台湾に示唆することは、以下のようなことである。

第1に、日本では、政府が主導し、少子化対策を定める。日本では、働く女性増加による女性の社会進出、家族形態の多様化などの社会変動によって、人々の生き方の多様性を許容する新しい流れと伝統的な価値観の対立が見られる。「1.57ショック」をはじめ少子化が進んでいる状況に伴う、出生率を回復するため、育児支援政策が必要であるという認識が強まった。80年代から、子育ての共同化、社会化、男女の協力、といったことは少しずつ言及されていたが、90年代に入って、少子高齢化により労働力の不足に対し、女性労働力の一層の活用が必要だといわれるようになってきた。女性が母親という役割だけに固定されることなく、就業と両立させながら子育て社会をつくるのが、社会全体にとってプラスになることだという考え方が広く理解されるようになってきた。このような状況を改善するために、90年代以降日本の政府は一連の少子化対策や育児支援政策を実施されてきた。

第2に、働く女性が育児と仕事を両立できるような仕組みを作る。近年、日本は男女共同参画社会作りを推進している。しかし、さまざまな調査結果や文献からみて、日本の女性の雇用就業が進んでいるのにもかかわらず、男性が家事や育児にかかわらない状況が依然として続いている。このような家庭内において、家事や育児にかかわる負担の多くは女性が担っていることは、女性の社会進出、あるいは女性の多様な生

き方の実現を阻害する要因となっていると考えられる。

第3に、日本の社会や文化において、子どもや子育てはどのようにとらえられているのかについて述べたいと思う。日本では、育児や家事の役割が女子中心の考え方が取られている。その背景には、性別役割分業意識に根ざした「育児は女性の役割」という意識があるものと考えられる。先行研究によれば、伝統的な性別役割分業意識「男仕事・女家事」を持つ場合、夫の家事・育児分担の比率が低くなり、妻の家事・育児分担の比率が高くなる傾向がある（松田 2004）。つまり、伝統的な性別役割分業意識は夫の家事・育児分担を阻害する要因であると考えられる。そのことが少子化の要因の背景にもあると考えられる。

第4に、90年代以降日本の「少子化対策」の重点について述べたいと思う。少子化の状況を改善するために、90年代以降日本では一連の少子化対策や育児支援政策を実施されてきた。その共通している育児観の考え方は、次の点である。第1に、「育児の社会化」、つまり、育児は社会的な事柄である、子育ては社会全体で支えていくべきものである。第2に、母親が育児と仕事を両立できるような仕組みを作ることが必要である。第3に、育児には母親のみではなく、父親も積極的に参加し、共同で行うべきものである。

第5に、日本では、企業が「少子化対策」において、その役割について述べたいと思う。近年、女性が出産、育児と職業生活を両立させて働き続けるためには、雇用する側の企業の制度や姿勢など、働き続けられる環境の整備が極めて重要な課題となる。

しかし、企業において男性の育児休業取得ニーズは増加しても、家事・育児と仕事を調整したり、育児休暇をとったりしている男性はまだ少ないほうである。企業は男性労働者の育児休業のニーズを持っているにも拘わらず、多くの場合、有給休暇や欠勤で対応している。「男仕事、女家事」といった伝統的な性別役割分業意識に基づく男性の働き方は、改善されなければならない。また、男性の育児参加という観点からだけでなく、子どもの教育、あるいは男女共同参画という社会の基本的な目標という点からも見直されるべきであろう。

21世紀の日本社会において、企業中心社会の行き詰まりや少子高齢化社会の到来などによって、ワーク・ライフ・バランスを促進するため、男女共同参画社会の観点で女性労働や育児政策を問い直す意義はますます高まってきている。こうした状況を克服するには、家族、企業、地域社会による支援が柔軟かつ有機的に連携できるような支援体制の構築が重要である。

また、出生率低下という問題の背後にある母親任せの育児の是正、そして労働力人口の減少に伴う既婚女子労働力の活用への期待、これらの日本社会構造の変容により固定的性別役割分業の男女のあり方を変革することが今後の日本社会の1つの重要な課題である。

少子化社会の到来は、日本だけに限った問題ではなく、先進国の多くが直面している問題でもある。海外における少子化対策についての理解は、台湾の政策の推進を進める上で有効な資料となる。この度は、交流協会長期専門家招聘の助成を頂き、安心

して日本での研究や資料文献収集及びこの分野の各先生方と有識者方の有益なご指導を頂くことができましたのは、ひとえに交流協会のおかげからこそできるものです。今回日本での研究成果を今後の研究や教学に生かしたいと思う。

参考文献

- 今田幸子 (1995) 「夫婦のキャリア構造—仕事と家庭の二項対立を超えて」 日本労働研究機構『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』調査研究報告書(74), 第7章。
- (2004) 「共働きと育児の調和を求めて」『Business Labor Trend』1月号。
- 今田幸子・池田心豪 (2004a) 『勤労意識のゆくえ—「勤労生活に関する調査(1999、2000、2001年)」』労働政策研究報告書(2) 労働政策研究・研修機構。
- (2004b) 「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」DPS-04-012 労働政策研究・研修機構。
- 今田幸子・池田心豪 (2006) 『仕事と育児の両立支援—企業・家庭・地域の連携を』労働政策研究報告書(50) 労働政策研究・研修機構。
- 井上俊他編 (1995) 『岩浪講座 現代社会学 11 ジェンダーの社会学』岩波書店。
- 岩井紀子・稲葉昭英 (2000) 「家事に参加する夫、しない夫」盛山和夫編『日本の階層システム4 ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会, 第10章。
- 江原由美子・山田昌弘 (2003) 『ジェンダーの社会学—女と男の視点からみる21世紀日本社会』放送大学教育振興会。
- 神尾真知子 (2005) 「少子化対策の展開と論点」国立国会図書館調査及び立法考査局総合調査報告書『少子化・高齢化とその対策』。
- 橋本俊昭 (2005) 『現代女性の労働・結婚・子育て—少子化時代の女性活用政策』ミネルヴァ書房。
- 厚生労働省編 (2005) 『平成17年版 少子化社会白書』国立印刷局。
- (2006) 『平成18年版 少子化社会白書』国立印刷局。
- (2007) 『平成19年版 少子化社会白書』国立印刷局。
- (2008) 『平成20年版 少子化社会白書』国立印刷局。
- 武石恵美子 (2006a) 『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房。
- 武石恵美子 (2006b) 「両立支援が採用パフォーマンスおよび女性雇用に及ぼす影響」ニッセイ基礎研究所(厚生労働省委託調査)(2006)『両立支援と企業業績に関する研究会報告書』。
- 永井暁子 (2001) 「夫の育児遂行の要因」岩井紀子編『現代日本の夫婦関係』文部科学研究費基盤研究(A) 家族についての全国調査報告書No.2-3, 日本家族社会学会全国家族調査(NFR)研究会。
- 日本労働研究機構 (1995) 『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』調査研究報告書(74)。
- 樋口美雄 (1994) : 「第9章 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』、pp.181-204、東京大学出版会。

- 藤井治枝 (1995) 『日本型企业社会と女性労働』 ミネルヴァ書房。
- 船橋恵子 (2006) 『育児のジェンダー・ポリティクス』 勁草書房。
- 本庄美佳 (2005) 「企業の子育て支援への取り組みと今後の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『子育て世帯の社会保障』 東京大学出版会。
- 松田茂樹 (2001) 「夫婦の家事・育児分担の規定要因」岩井紀子編『現代日本の夫婦関係』 文部科学研究費基盤研究 (A) 家族についての全国調査報告書 No. 2-3, 日本家族社会学会全国家族調査 (NFR) 研究会。
- 松田茂樹 (2002) 「父親の育児参加促進策の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』 東京大学出版会。
- 松田茂樹 (2004) 「男性の家事参加」渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容』 東京大学出版社。
- 松田茂樹 (2002) 「父親の育児参加促進策の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』 東京大学出版会。
- 松田茂樹 (2004) 「男性の家事参加」渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容』 東京大学出版社。
- 森田陽子 (2003) 「育児休業法と女性労働」橘木俊詔・金子能宏編著『企業福祉の制度改革多様な働き方に向けて』 東洋経済新報社。
- 森田陽子・金子能宏 (1998) : 「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」、『日本労働研究雑誌』、459、pp. 50-62、日本労働研究機構。
- 山上俊彦 (1999) : 「出産・育児と女子就業の両立可能性について」、『季刊・社会保障研究』、35(1)、pp. 52-64、国立社会保障・人口問題研究所。
- 横山文野 (2002) 『戦後日本の女性政策』 勁草書房。
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 『日本の企業と雇用—長期雇用と成果主義のゆくえ』 (プロジェクト研究シリーズ no. 5) 労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 『仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて』 (プロジェクト研究シリーズ no. 7) 労働政策研究・研修機構。
- 連合総合生活開発研究所 (2000) 『少子化社会における勤労者の仕事観・家族観に関する調査研究報告書』。
- 労働政策研究・研修機構 (2006) 「特集 少子化と企業」『日本労働研究雑誌』 8月号、NO. 553。

参考ホームページ

国立社会保障・人口問題研究所

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/syindex.asp> (2009/10 時点有効)

国立社会保障・人口問題研究所編『人口統計資料集』2003 年度版

『平成 16 年版少子化社会白書』

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/html-h/html/g1321010.html>

(2009/10 時点有効)

厚生労働省『保育所の状況（平成 20 年 4 月 1 日）等について』（平成 20 年 8 月 28 日
発表）

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/08/h0828-1.html> (2009/09 時点有効)

男女共同参画局

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/siryo/ka18-2.pdf#search=> (2009/10 時点有
効)