

5 保育サービス

(1) 概要

オランダの保育サービスは、0～4歳までの乳幼児を対象とする保育所、4～12歳までの児童を対象とする学童保育<sup>(E5)</sup>、保育ママ<sup>(3)</sup>(参照)等があるが、インフォーマルな保育(親自身、親族、無資格のベビーシッター等)を利用している者も多い。保育施設は、市町村から補助金が交付された施設、労使協定に基づき使用者から保育費用の援助を受ける施設、親の支払いによる民営の商業的施設に大きく分かれる。

(2) 施設におけるサービス

① 概要

施設サービスは、保育所と学童保育に分けられる。

オランダでは、平日全て保育所を利用するのはまれで、ほとんどの親はパートタイム労働を選択したり、親族等に預けたりしながら週に2、3日、時間単位で保育サービスを利用している。OECDによると、2001年の全児童に対する保育施設収容可能人員の割合は、4歳未満児で13.3%、4～5歳児で98.5%となっている。

現在の保育制度全般については、1994年の社会福祉法により規定され、市町村レベルで保育施設が設置されている。2000年末で、市町村の94%に保育所や保育ママ紹介所があり、88%に学童保育がある。

② 管理運営主体

市町村が、保育施設のサービスの質及び量の指導、開設許可、衛生管理及び監督等を行い、市の衛生局(GGD)が抜き打ちで検査を行う。地方自治体連合会(VNG<sup>(E6)</sup>)によって安全性や定員に関するモデルが策定され、市町村間のサービスの統一、調和を図っている。

国は基本方針、国家基準の策定及び補助金の拠出を行う。

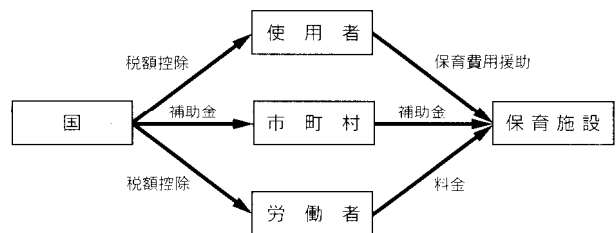
③ 財源、料金

非営利の保育所に対しては、国からの補助金が市町村を通じて拠出される。基本保育対策法施行後(後述)は、市町村に補助金を拠出する機能はなくなるが、福祉受給者、移民、障害者に対する支援は継続して行われることとなる。

補助金が交付された保育施設では、運営費用のほとんどは補助金で賄われ、親は収入及び保育のタイプに基づいた料金を支払う。就労している親は労使協定に基づき使用者から保育費用の援助を受けることが多い((4)参照)。民間の保育施設の場合、市町村から補助金を受けているところもあるが、ほとんどの費用は親の支払う料金(一部は税控除)によって賄われる。保育施設への財政支援は入り組んでおり、市町村の補助金及び親の負担によって運営している保育施設は全体の30%、使用者負担、減税及び親の負担によるものが60%、減税及び親の負担によるものが10%となっている。

社会・雇用省によると、0～4歳児に係る平均保育費用は時間当たり5ユーロ、4～12歳は5.11ユーロ、保育ママは4.72ユーロとなっている(図1-21、表1-33)。

〈図1-21〉現在の保育費用負担



〈表1-33〉2001年の保育費用の負担割合

	負担額(100万ユーロ)	負担割合(%)
政府(国及び市町村)	397	37
親	432	40
使用者	242	23
計	1,071	100

資料出所 社会・雇用省

④ 対象者

保育所は0～4歳の乳幼児を対象としているが、併せて学童保育を行うものもある。デンハーグ市郊外の保育施設「Willem」の場合、0～12歳の子どもを預かっている。子どもの年齢が0～4歳、4～8歳、8～12歳ごとに部屋が分かれ、各部屋に保育士が2名配置される。利用時間は8時から17時45分までで、学校に通っている児童は、学校終了後に利用する。

⑤ 設置数

保育施設の数には表1-34のとおりである。

〈表1-34〉 オランダの保育施設数

	1998年	2002年	保育施設を利用して いる児童の割合(%) (2001年)
保育所(0~4歳)	66,380	107,211	22.5
学童保育(4~12歳)	19,278	54,995	5.7
保育ママ紹介所(0~12歳)	8,208	10,447	-
計	93,866	172,653	10.8

資料出所 社会・雇用省

(3) 保育ママ

保育ママは、0~12歳の児童を自宅か児童の自宅で預かる。保育ママは、子どもを預かる場所や玩具について、保育所や学童保育と同じ規則に従わなければならない。保育ママ紹介所が保育ママと保育を希望する親とを仲介する。

(4) 使用者による保育費用負担

1990年代から、女性労働力の維持や賃金抑制の代わりに、使用者は従業員の保育費用を負担するようになり、保育費用負担規定を含む労使協定が増加している。2003年現在、就労している親の60%が使用者から援助を受け、労働者の約80%が援助について規定された労使協定によってカバーされている。使用者にとっては、保育所を自ら設立するよりも労働者の保育費用を負担した方が、労働者の移動が激しい時にも対応しやすい。また、従業員の保育費用を負担する企業には税控除が適用される。共働き夫婦の場合は両方の企業から援助を受けることができるので共働きを促進する効果もある。

(5) 利用状況

社会・雇用省によると、4歳未満の子どもの約25%が保育所へ行き、ほとんどの親が使用者から保育費用の援助を受けている。4歳以上の約7%が学童保育へ行き、一部を使用者から一部を市町村から援助を受けている。2~3歳児の約50%は、プレイグループ(週に2,3時間、近所の人たちが集まって未就学の子どもの遊ばせる場)へ行き、市町村からその費用について援助を受けている。

6 多様な働き方を実現するための取組み

(1) 仕事と家庭の両立の現状

オランダは従来から男女分業意識の強い国と言われ、1970年代までは、男性はフルタイムで働き、女性は家事労働というスタイルが一般的であった。1957年まで女性の公務員は結婚後退職しなければならず、1975年まで結婚、妊娠、出産を理由に女性を解雇することは禁止されていなかった。このため、オランダでは保育サービスの発展が他国に比べ遅かった。1980年代以降女性の労働参加が進んだが、相変わらず家事労働は主に女性によってなされるため仕事との両立を図らねばならず、仕事のキャリアを確立するためには出産を遅らせざるをえないなど、女性にとって不利な点があった。

このような状況を改善するため、政府は、1990年代から仕事と家庭責任や他の活動とを両立できる社会を目指し、家庭に優しい(ファミリーフレンドリーな)労働条件の整備に重点的に取り組んでいる。また、パートタイム労働やフレックスワークの地位を高めることによって働き方の多様化を促進し、労働者の生活ニーズを考慮しながらライフスタイルに沿った働き方を実現する施策を模索してきた。

この結果、結婚、出産後も働く女性が大幅に増加した。社会・雇用省によると、全世帯に占める共働き世帯の割合は1990年に36%であったが、2002年には51%まで増加し、男性はフルタイム労働、女性はパートタイム労働と家事労働というスタイルが最も一般的となっている。

(2) コンビネーション・シナリオ

さらに、社会・雇用省は、パートタイム労働をベースとした「コンビネーション・シナリオ」という政策理念を提唱している。これは、男女とも0.75人分(2人で1.5人分)働くというもので、男性は仕事、女性は家庭という男女の役割分担を見直し、今まで女性が担ってきた家事労働を夫婦で分担しようというものである。画一的な男女の均等ではなく、家庭の事情に応じた幅広い働き方の実現を重視する。多様な働き方は育児などの家庭生活だけでなく、ボランティアや自己啓発に充てる時間を作ることにもなる。「コンビネーション・シナリオ」提唱の背景には、賃金の抑制とひきかえに柔軟な労働時間の

編成を享受してきた経緯と金銭より生活のゆとりを重視するオランダの国民性がある。

社会・雇用省では、「コンビネーション・シナリオ」実現に向けての主要政策として、①労働時間の短縮、②労働とケア法、③ケアサービスの充実(保育所の拡充等)を挙げ、法制化している。

しかし実際に「コンビネーション・シナリオ」に基づいて働いているのは、30代の高学歴の都市在住者に限られており、一般的には普及していないといわれている。「コンビネーション・シナリオ」を実現するためには男性のパートタイム労働の促進及び女性の就業時間の延長が必要だが、男性については、人事評価の面でフルタイムからパートタイムへ移行するにはマイナス要因が大きいこと、女性については、短い労働時間(週平均労働時間は男性36時間、女性25時間)、低い賃金水準、出産、育児のためのキャリアブレイクが長いといった問題が指摘されている。

### (3) パートタイム労働

オランダのパートタイム労働は、多くの場合期間の定めのない正規雇用であり、賃金、休暇、年金等において労働時間に応じてフルタイムと同等の権利を持つ。1996年11月施行の「フルタイム、パートタイム労働の均等待遇に関する法律」により、フルタイムとの均等待遇が明示されている。

労働時間による区分は、週36時間以上がフルタイム、週12時間以上36時間未満がパートタイムとなっている。

パートタイム労働は、1973年以降失業率が上昇した時には失業対策として、近年では、女性の労働市場への参加促進、中高齢労働者の雇用維持、男女間の仕事と家庭責任の分担を見直すための手段として注目されてきた。オランダの就業者に占めるパートタイム労働者の割合は、1979年の16.6%から2000年に41.2%と、1980～1990年代に上昇しており、現在、EU諸国の中で最も高くなっている。

全就業者に占めるパートタイム労働者の割合は、男性19.3%、女性70.6%となっている(表1-35)。男性では、若年層と55歳以上の中高年層でパートタイム労働が多い。これは、若年層では男性も育児を分担する傾向が強く、55歳以上は部分的な早期退職によりパートタ

イム労働を利用するからである。業種別では、公共部門、サービス部門でパートタイムが多くなっている。子どものいる共稼ぎ世帯では、夫がフルタイムで妻がパートタイムというスタイルが半数以上で、最も典型的である(表1-36)。学歴別では、大学レベルの資格を必要とする仕事では、週35時間未満のパートタイム労働者は従業員の4分の1に過ぎないが、小学校卒業レベルでは64%と(2000年)、低学歴の者にパートタイム労働者が多い。

〈表1-35〉 EU 諸国のパートタイム就業率(2000年)

国	(%)		
	男女計	男	女
ギリシャ	4.6	2.6	7.9
スペイン	8.2	2.9	17.2
イタリア	8.8	3.9	17.4
ポルトガル	10.7	6.1	16.4
ルクセンブルグ	11.3	1.8	26.0
フィンランド	12.2	8.0	16.9
アイルランド	16.8	7.2	30.7
フランス	16.9	5.4	31.0
オーストリア	17.0	4.3	33.0
ドイツ	19.4	5.0	37.9
ベルギー	20.7	5.9	39.9
デンマーク	21.7	10.0	35.2
スウェーデン	22.8	10.7	36.3
イギリス	24.9	9.0	44.5
オランダ	41.2	19.3	70.6

資料出所 Eurostat

(注) 15～64歳、労働時間週1時間以上

〈表1-36〉 EU 諸国の子を持つ夫婦の就労状況

国	(%)			
	男女ともパートタイム	男性パートタイム、女性フルタイム	男性フルタイム、女性パートタイム	男女ともフルタイム
オランダ	2.3	1.3	52.9	10.8
ベルギー	1.9	1.7	28.3	40.8
ドイツ	0.6	0.7	32.9	26.1
イギリス	0.7	0.9	40.0	28.6
フランス	1.2	1.1	16.3	45.4

資料出所 Eurostat "Women and men reconciling work and family life"

〈表1-37〉業種別パートタイム就業率(2000年)

業種	(% )		
	全体	男性	女性
農 林 漁 業	47.6	33.9	75.6
鉱 業、採 石	7.1	0.0	46.2
製 造 業	21.1	11.0	53.8
電力、ガス、水道	17.7	6.6	65.7
建 設	10.2	5.7	59.7
商業、ホテル、飲食	48.8	30.2	69.7
運送、倉庫、通信	29.2	17.5	60.6
金 融	42.2	26.6	61.9
政 府	41.6	21.6	68.0
ケ ア	68.5	36.3	80.0
全 体	42.3	21.7	69.2

資料出所：オランダ統計局 “National Account”

また、パートタイム労働者の9割以上が自発的理由によってパートタイムを選択していることもオランダの特徴の1つである。管理職のパートタイム労働は、女性の管理職を中心に増加しているが、一般の従業員に比べて進んでいない。

オランダでパートタイム労働が増加した主な要因として次のことが挙げられる。

#### ① ワークシェアリングの推進

オランダのワークシェアリングは、主に、高齢者の早期退職により若年者に職を与えるという世代間ワークシェアリングと、労働者1人当たりの労働時間を短縮し、短縮した労働時間を失業者に再配分するという労働者間のワークシェアリングに分かれる。なお、高齢者の早期退職は1980年代から奨励され、早期退職者には早期退職協定(VUT)により公的年金の支給開始年齢である65歳まで最低賃金の80%程度が給付されていたが、高齢化や労働力不足から、政府は早期退職制度からプレ年金制度への転換を奨励している<sup>137)</sup>。

#### ② ワッセナー合意(7(1)参照)以降の労使の協調体制

労働者側からパートタイム労働を申し出ることが多いため、労働条件をフルタイムと同様に改善することによって、使用者側もよりよい人材を確保することができ

#### ③ 労働者の家庭、個人生活を優先する姿勢

オランダ人には、給与レベルを抑えても、労働時間を短縮し、家庭や余暇のために費やしたいという生活優先の志向がある。

#### ④ 女性労働力の増加

1970年代まで、女性にとってはフルタイムで働くか専業主婦になるかという選択肢に限られていたため、女性の就業率は他のEU諸国に比べて高くなかったが、1980年代以降のサービス産業の発展とともに、パートタイム労働が積極的に受け入れられ、家庭責任のある女性も働くことが可能となった。

#### ⑤ 保育サービスの供給不足

女性が出産・育児によって労働市場から退出する傾向は弱まり、働き続ける意識が高まっているが、伝統的な男女の役割構造が根強く残っていることに加え保育所の整備が遅れている。そのため、女性は外部の保育サービスに依存せず、育児をしながら働くことができるパートタイム労働を選択している。

#### (4) フレックスワーク

フレックスワークは非正規雇用で、有期雇用、派遣雇用、オンコール等の契約形態がある。

有期雇用契約は、4回目の雇用契約の更新又は通算の雇用期間が36か月以上(契約と契約の間は3か月以内)の場合、自動的に期間の定めのない契約に切り替わる。派遣契約は、派遣労働者と派遣会社との雇用契約と見なされ、雇用期間が26週間を超えると有期雇用契約と同じ扱いとなる。オンコール契約は、1回の呼び出して3時間労働する権利が与えられており、労働時間が固定されておらず、週15時間未満の契約の場合は、3時間労働しなくても3時間分の賃金が保障される。

従来、フレックスワークは望ましくないものとして労働法で制限されていたが、1999年の「雇用の柔軟性と安定のための法律」でその地位が強化され、多様な働き方の可能性が広がった。

2002年のフレックスワーカーは82万4,000人で、全就業者に占める割合は11.7%となっている。全就業者に占めるフレックスワーカーの割合は、需要変動に対し

労働時間の調整等により企業内部で対応できる可能性が高まったことや経済状況に左右されることから、1998年に9.8%となった後2000年に7.7%まで落ち、再び上昇している。フレックスワーカーに占める男女比に差はなく、年齢別では若年層(15~24歳)が多い(表1-38)。

〈表1-38〉フレックスワーカーの内訳(2002年)

	人数(人)	うち男性の占める割合
派遣	207,000	53%
オンコール	263,000	36%
有期雇用	354,000	48%
計	824,000	45%

資料出所 オランダ統計局

## 7 これまでの制度改革

### (1) ワッセナー合意

1970年代のオイルショック以降、高失業率、高インフレ、巨額の財政赤字という危機的状況を回避するため、1982年に「ワッセナー合意」が政労使により締結された。労働組合は賃金の抑制、使用者は雇用の維持と労働時間の短縮、政府は財政支出の抑制及び減税にそれぞれ努めるというもので、賃金の抑制により減少した家計収入は女性の労働参加又は減税により補われた。1993年には政労使が「ワッセナー合意」を再確認し、更に次のステップを目指す「ニューコース」に合意し、労働市場の規制緩和や社会保障制度の改革が進められた。

労働組合は当初、パートタイム労働を望ましくない働き方として考えていたが、1990年代初めのオランダ労組連盟(FNV)の大規模なアンケートにより、パートタイム労働の柔軟性が支持されていることが判明し、それ以降労働組合もパートタイム労働を促進していくこととなった。

### (2) 労働とケア法

高齢化の進展により、労働力不足が懸念され、特に看護、教育、保育といった部門では女性労働者が中心となっていることから、仕事と家庭責任を両立させ、特に女性が働き続けられるよう、様々な休暇の取得を定めた「労働とケア法(Wet Arbeid en Zorg)」が2001

年から施行された。短期看護休暇、養子縁組休暇を新設、父親休暇を法定の権利とし、育児休暇、臨時休暇等の既存の休暇制度も「労働とケア法」に統合し、子どもが病気になったときなど家庭の事情による休暇を取得しやすくなった。

「労働とケア法」の制定については、使用者側は労働時間の組み替えによって企業レベルで対応すればよいと反対したが、政府は労使協定による休暇では全ての労働者に有給休暇を取得する権利があるわけではないことから、法律上の権利とした。

### (3) 保育サービスの拡充

女性の社会進出が進むにつれ、保育サービスへの需要が高まっていったが、1990年代初めまで保育サービスは恒常的に不足していたため、オランダ政府は1990年代初頭より保育施設の収容能力の拡充を進めている。1998年のコック連立内閣の下で新しい保育に関する法律の制定が提唱され、2002年末までに少なくとも7万2,000か所の保育施設を新設する目標がたてられた。保育施設への補助金を増加することにより、1998年から2003年の間に保育施設の数は倍増し、18万5,000か所となったが、特に大都市においてはまだ待機児童が発生している。オランダ統計局(CBS)によると、保育サービスを受けていない者も既に受けている者も含めて約15万人の親が更なる保育サービスを望んでおり、労働時間の延長を望んでいる。

現在の問題としては、①待機児童の存在、②料金の高さのほか、③複雑な財政支援構造が挙げられる。保育所に対しては補助金や税額控除など様々な公的支援があり、公的支援の多い保育所においては料金が安くなることから児童が集中する傾向にある。他方、従来から補助金が交付されていない保育所は料金が高く利用しにくかった。保育サービスについて親の選択肢を増やし、保育施設の質、量の充実及び親の負担軽減を図るため、政府は2005年には基本保育対策法の施行を目指している。

多様な働き方を実現するための主な法律の制定・改正

1993年1月 労働法の改正

最低賃金と休暇についてフルタイム労働とパートタイム労働との格差が是正され、同一職種の労働者は労働時間に応じた均等の賃金を得る権利が与えられた。また、年金制度からパートタイム労働を除外することを禁止した。

1996年1月 労働時間法の改正

労使合意によって労働時間の標準上限時間を超える取り決めを可能とし、柔軟な労働時間の編成を可能とした。従業員に労働時間の変更を要請する場合、使用者は28日前までに通知しなければならないこととした。

1996年11月 フルタイム、パートタイム労働の均等待遇に関する法律

労働時間による差別を禁止し、賃金、休暇、試用期間、解雇規制、年金等についてパートタイムとフルタイムの均等待遇を保証した。

1999年 雇用の柔軟性と安定のための法律

解雇予告期間の短縮など、正規雇用の解雇規制を緩和する一方で、臨時雇用から正規雇用へ移行する機会の拡大、年金を積み立てる権利の付与等、フレックスワークの地位を強化した。これは、1996年の労働財団<sup>(48)</sup>の「雇用の柔軟性と安定に関する提言」に基づき法制化された。

2000年7月 労働時間調整法

従業員10人以上の企業では、理由に関わらず、労働時間の増減を使用者に要請する権利を労働者に認めた。ただし、企業に深刻な問題を引き起こす場合(企業の運営上又は部門の利益を侵害する場合)、使用者はその要請を拒否できる。本法施行後、一般的に女性が労働時間の短縮を申請するケースが多い。

2001年 労働とケア法

育児や介護など労働とケアの両立を容易にするための休暇制度(4参照)を定めた。

2005年 基本保育対策法(施行予定)

8 今後の課題

2005年の基本保育対策法(Wet Basisvoorziening Kinderopvang, WBK)施行に向けて準備が進められており、2004年1月現在、国会で法案が審議されている。当初は2004年に施行される予定であったが、保育施設の規制について政党間の意見の不一致や財源不足が予想されたことから、施行を1年間延期することとなった。

本法案は、保育所、学童保育、保育ママに要する保育費用の負担と保育サービスに関する規則を定めている。

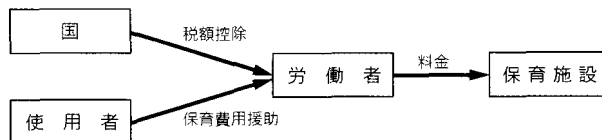
保育費用については、親、使用者、政府が共同で負担し、最終的には3分の1ずつ負担することを目標としている。本法施行後は保育に対する補助金はすべて廃止され、親は支払った保育費用から、支払額、所得、使用者負担の有無に応じて税額控除を受けることとなる。使用者は労働者の保育費用の6分の1を負担することが予定されている(共働き夫婦の場合、保育費用の3分の1が使用者負担となる)が、支払い義務はない。現在の案では、使用者が負担しない場合は2008年まで政府が肩代わりすることになっている。ひとり親の場合は使用者が1人なので、もう1人分は政府が負担する。親が福祉受給者、移民、障害者の場合は、市町村が使用者分を負担し、保育サービス提供者に補助金を交付する。

また、保育サービスに関する規則(児童に対する保母の数、児童1人あたりの部屋及び庭の広さ等)として、こ

れまで実行規則(executive rule、日本の省令に相当)で定めていたものを法制化し、各市町村で定めていた詳細部分を実行規則で定めることとなり、市町村間の統一が図られることになる。保育サービスを提供する者に市町村への登録を義務づけ、登録しない者は政府の支援を受けることができないこととした。

基本保育対策法について、政府は2008年までに使用者の90%が従業員の保育費用を負担することを期待しているが、2008年以降、使用者の負担を義務化するかどうか、しない場合2008年以降も政府が肩代わりするかどうか今後大きな争点となる。また、市町村から保育所への補助金が廃止され、国から親に対して直接支援することとなるので、事務的な混乱も予想される。さらに、保育サービスに関する規制が強化されれば、保育施設のコストの上昇も予想される(図1-22)。

〈図1-22〉基本保育対策法施行後の保育費用負担



使用者側は休暇より保育所の充実を重視しており、利用時間やサービスの柔軟性を求めている。

今後、政府は仕事と他の活動との両立をさらに可能にするため、理由を問わず、休暇の取得を希望する労働者を

支援する予定である。子どものいない労働者も、教育訓練や旅行などで長期休暇を希望しているかもしれないし、キャリアを中断して休業することが労働生活において有益となり、高齢まで働き続けることを可能とするかもしれないからである。この間は無給となるため、休暇期間の所得を補償するライフコースと呼ばれる規定(貯蓄支援税)は、2006年1月の施行に向け、2004年春の合意を目指して現在政労使間で交渉中である。

(注1) 中小企業使用者団体(MKB)によると、1990年代の出生率の上昇は、出生率の高い地中海諸国からの移民が影響していると言う。この効果は次世代で次第に弱まるため、オランダの出生率は現状のまま留まると予想されている。

(注2) 社会保険銀行(SVB)は、オランダの社会保険制度の実施機関である。児童手当のほか、老齢年金(AOW)、遺族手当及び孤児手当(ANW)、在宅の障害児を対象とするケア手当(TOG)、在宅で長期的な介護を必要とする者を対象とする生活費援助(PGB)を管理運営している。

(注3) 職場評議会法により、企業レベルの意思決定における労働者参加を保障するため、従業員50人以上の企業に職場評議会の設置を義務づけている。職場評議会は従業員代表により構成され、企業の経営方針や従業員の利害に関する問題について使用者と協議する。

(注4) オランダの失業保険は、民間企業によって運営され、財源は労使の拠出金である。負担率は業種によって異なるが、平均負担率は、使用者は所得の4.95%、労働者3.6%となっている。就労不能保険は、長期的に就業不能となった場合の所得補償で、財源は自営業者からの拠出金で、負担率は所得の8.8%である。

(注5) 学童保育は、4歳～12歳の児童を対象とし、教育制度の一部である。キッズクラブとも呼ばれ、学校終了後及び授業のない日に児童を預かる。

(注6) 全ての市町村が加盟している組織で、地方政府の意見を代表し、地方政府に対するサービスの提供(条例の制定や政策についてモデルの提案等)、地方政府間のネットワーク作りを行っている。

(注7) 早期退職協定(VUT)は、労使協約で定められた産業部門ごとの給付制度である。労使がそれぞれ掛け金を支払い、早期退職した場合に給付されるが、退職時期と給付額に関連性がないため、早期退職者の増加により財政的に維持できなくなっていた。これに対し、プレ年金制度は、労使協約に基づいた労使の掛け金による積立て方式で、長く働くほど給付が手厚くなる仕組みになっている。

(注8) 労働財団は、労使の代表による中央レベルの協議機関である。他に中央レベルの協議機関として、労使代表と政府任命の中立委員からなる社会経済審議会(SER)があり、政府に社会経済問題の勧告を行っている。労働財団は社会経済審議会に比べ、非公式な位置づけである。

## 参 考 文 献

- ・オランダ社会・雇用省資料
- ・中小企業経営者団体(MKB)資料
- ・地方公共団体連合会(VNG)資料
- ・MO グループ資料
- ・財団法人シニアプラン開発機構  
「就業と生活形態の多様化についてオランダモデルの示唆するもの」
- ・ゼンセン同盟  
「21世紀の新たな社会像をめざしてオランダモデル調査団報告書」
- ・前田信彦  
「仕事と家庭生活の調和」
- ・OECD  
“Babies and Bosses : Reconciling Work and Family Life”