

## 仕事と家庭の両立支援からワーク・ライフ・バランスへ — 子育て支援の転換と課題 —

山西 裕美

The shift in family policy from combining work with having a family to supporting the family work-life balance: The problem with child caring support policy.

Hiromi YAMANISHI

### Abstract

The Japanese total fertility rate (TFR) continues to decline. After the "1.57 shock" of 1990, the national government now gives support for child care in order to stop the decline in TFR, but with little impact. This child care support targets working mothers, but also can result in producing a double bind. Females often have to choose marriage with children to gain support, or they are forced to work and remain unmarried.

The current system of support excludes persons which do not fit a particular family or gender role. This paper argues that government child care support should be a true family support that includes fathers, single parents and a variety of family combinations. Furthermore, the focus should be on a balance between work and private life.

Key words : child care, work life balance, family support, the decline of TFR

キーワード：子育て支援, ワーク・ライフ・バランス, ファミリーサポート, 少子化

2007.11.12受理

### はじめに

平成18年の日本の合計特殊出生率は前年より少し上がって1.32となった。しかし、「1.57ショック」以来、少子化は日本の大きな社会問題であり続けている。少子化は、単に出生率低下という現象に留まらず、人口減少をもたらすものとして、また公的年金制度など社会保障制度の存続を困難にするものとして、そして日本の経済力低下をもたらすものとして社会的危機とみなされている。

少子化の要因として指摘されているのは、子育ての負担感により、若者が結婚しない、または結婚のタイミングが遅れるという未婚・晩婚化現象が起こっていることや、結婚しても子どもを産まないという夫婦の出生力の低下が影響を与えているというものである。その背景と

して指摘される子育ての負担感に対し、国は社会保障施策として子育て支援を展開してきたが、出生率が低迷しつづけている。しかし、他方では若者の結婚願望や、家庭や子どもを持つことへのあこがれが強いこともまた事実である<sup>1)</sup>。

母親に対する仕事と子育ての両立支援の比重を大きくしても、少子化が改善されない。この様な中で、現在、男性の育児休業取得の推進など父親を含めた働き方の見直しが行われている。若い世代が子どもを産み育てやすい環境を作るために、従来の働き方を見直し、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」が可能な働き方ができるように職場全体の働き方や雰囲気を変えていく「働き方の改革」が目指されている。

これまでの少子化対策の問題点として、まず、出生率を上げるという意味では効を奏していないことがあげら

れる。「1.57ショック」以降、展開された少子化対策は、保育施策が中心であった。しかし、この働く母親に対する仕事と育児の両立支援に比重を置くやり方は有効だったといえるのだろうか。また、両立支援の根拠となった女性の就業継続希望による就業の増加であるが、果たしてこれが少子化の背景だったのだろうか。

これまでの国の子育て支援は母親に対する就労支援であった。しかし、子育て支援という名目で仕事も子育ても二重負担に駆り立てられた母親たちから、結果として子育ての時間が奪われることになってしまう<sup>2)</sup>。

本来、出産後も女性が就労を継続することは、「夫は外で仕事、妻は家で家事・育児」という固定的な性別役割分業への批判でもあったはずだが、男性が育児参加しやすい社会環境が整わないまま、結局は女性が“work(家事・育児) & work(仕事)”の二重負担に追い込まれるのは矛盾した結果である。母親が子育てのプロセスを楽しむ余裕も持てないまま両立に駆り立てられてしまうのは、むしろ国の子育て施策への過同調とも受け取れる<sup>2)</sup>。

支援が必要ということであれば、専業主婦は育児ストレスが高いことはよく指摘されるのだが<sup>3)4)5)</sup>、専業主婦の子育てを支援対象とした取り組みはあまり進んでいない。子育て支援とするならば、むしろ有職無職に関わらず、支援を必要とする全ての子育て家庭への支援として展開されることが必要であろう。

以上のような子育て支援施策の矛盾や問題点を踏まえ、本稿では、これまで採られてきた少子化対策と子育て支援の目的の違いを踏まえ、少子化対策はなぜ有効でなかったのか、その問題点を整理することを目的とする。

そのため、第1章では、少子化の現状とその背景として指摘されてきた問題点を上げ、第2章では、政府の少子化対策の流れについて確認する。そして第3章では、現状と背景より少子化対策の問題点について先行研究を通じて指摘し、最後に少子化対策からワーク・ライフ・バランスの実現への子育て支援施策転換の課題と展望について述べることにしたい。

## 1. 少子化の現状と問題点について

我が国の戦後の出生数と合計特殊出生率の推移を図示した(図1)。出生数は、第1次ベビーブーム時には約270万人、第2次ベビーブームでは約210万人であったが、それ以降減少し続け、2005年には約100万人と最低を記録した。また、女性が一生のうちに産む子どもの数である合計特殊出生率(以下、出生率)は、第1次

ベビーブーム時には4を超えた。しかし、その後、生活設計や家族計画の知識が普及し、出生率は急速に低下し、1956(昭和31)年には2.22とベビーブーム時の約半分に下がった。以降1970年代の後半までの20年間は、出生率は人口置き換え水準でほぼ安定していた。この間丙午(ひのえうま)の1966(昭和41)年には一時的に1.58に下がったが、1970年代初期にベビーブーム世代が出産期に入り第2次ベビーブームが起り、出生率は高まった。

しかし、1975年には出生率が1.91と人口置き換え水準を下回り、その後も徐々に低下し始め、1989年には、特に理由がないにもかかわらず、丙午の年を下回り1.57となった。このことは値が発表された1990年に「1.57ショック」と呼ばれ、日本の社会は深刻な少子化に直面していると認識されることとなった。この変化の原因となった出生動向には、未婚化、晩婚化、及び夫婦の出生児数の減少などの要因が指摘されている<sup>6)</sup>。

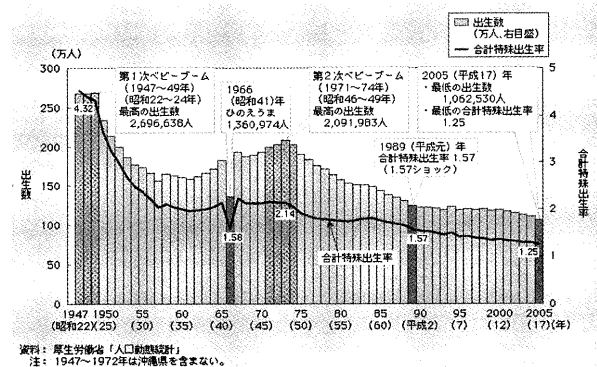


図1 出生数及び合計特殊出生率の推移  
(出典：内閣府編『平成18年版少子化社会白書』より)

晩婚化については、2005(平成17)年の平均初婚年齢は夫29.8歳、妻28.0歳であり、1975(昭和50)年と比べて夫は2.6歳、妻は3.1歳初婚年齢が遅くなっている。

未婚化については、年齢別未婚率の推移は、男女とも20歳代、30歳代といずれの世代でも上昇している。初婚年齢が遅れると、出産する母親の年齢も遅くなる晩産化が起こる。2005年には、第1子出産時の母親の平均年齢が29.1歳、第2子は31.0歳である。出生数の割合は母親の年齢が30-34歳代(38.1%)が一番多く、次いで25-29歳(31.9%)となっており、1995年の25-29歳(41.5%)、30-34歳(31.3%)に比べると晩産化がうかがわれる(以上、厚生労働省統計情報部「人口動態統計」)。

夫婦の平均子ども数を表す「完結出生児数」は、1970年代から30年間に渡り、2.2人で維持され、結婚した夫婦が産む子ども数には変化がないと考えられてき

た。しかし、2002年1月、国立社会保障・人口問題研究所は日本の将来人口推計の結果を発表し、少子化は未婚晩婚化だけでなく夫婦出生力の低下も関係しているという事実が明らかになった<sup>(2)</sup>。

この晩婚化やそれに伴う妻の晩産化傾向、また夫婦の完結出生児数の減少といった出生数に直接影響を及ぼす現象の背景に、女性の社会進出があると考えられている。確かに、女性の労働力率は上昇しており、20-59歳までで見ると、1975年には53.9%であったが、2005(平成17)年には67.6%となっている<sup>(3)</sup>。男性雇用者世帯における専業主婦と兼業主婦からなる世帯数も逆転している<sup>(4)</sup>。

しかし、女性の社会進出が指摘される一方で、女性の年齢階級別労働力率は、結婚や出産、子育て期の30代で低下し、M字型カーブを描くこともよく知られている。ちなみに、アメリカやスウェーデン等の欧米先進国では子育て期における労働力率の低下は見られず、高原型となっている(厚生労働省「平成16年版働く女性の实情」)。

日本女性のM字型曲線の出生年集団によるコーホート分析においては若い世代ほど底が上がってきている。このことから若い世代の女性では「社会進出」が進んでいるともいわれるが、これは若い女性の晩婚化や晩産化による影響であることが判明している<sup>(5)</sup>。

また、育児介護休業法が施行されているにも関わらず、出産を契機に7割の女性が退職をしている(厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」平成13年度)。出産後も就業を継続した残り3割の女性のうち、育児休業を取得した割合は、平成17年度は72.3%であるが男性は0.50%に止まっている(厚生労働省「平成17年度女性雇用管理基本調査」)。

女性の社会進出が出生数減少の要因とされる一方で、実際には女性は出産で仕事を辞めている人が大多数である。戦後サラリーマン家族における性別役割分業は「家族の戦後体制」と呼ばれた<sup>(4)</sup>。さらにそれは80年代の「日本型福祉社会」政策によって「男性稼ぎ主」型が再強化された動きとなっており、女性の社会進出が進んでいる訳ではないことが指摘されている<sup>(5)</sup>。出産した女性が仕事を継続するという意味での女性の社会進出は、むしろ未だに進んでいない現状である。

女性が結婚出産したら仕事を辞めざるをえない社会だからこそ晩婚化、晩産化が進んでいる。その要因の一つとして考えられるのは、性別役割分業意識の強さと男性の育児参加の少なさである。

日本、韓国、アメリカ、フランス、スウェーデンの5カ国における子育て意識を比較した調査結果によると、「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、日本は肯定的意見が57.1%と5カ国中一番多い。否定的な意見が多かったのはスウェーデン90.7%、フランス71.4%、アメリカ54.6%であった。日本では家庭内における性別役割分業意識が他国に比べて強く、また実態として子育てを主に妻が担っている<sup>(6)</sup>。

就学前の子どもの育児における夫・妻の役割分担について、「主に妻が行う」と回答した割合は日本が韓国に次いで2番目に多く66.8%であった。一方、「妻も夫と同じように行う」と回答した割合が多かったのは、スウェーデンが92.4%と大変高く、アメリカ60.4%、フランス53.3%も日本より高い。

子育て経験者に対して、実際に行っている(いた)育児の中で妻よりも夫が主に行っていることを複数選択で回答したものを比較しても、日本は他国に比べかなり少ない傾向がある<sup>(9)</sup>。総務省統計局による「社会生活基本調査」(2001年)の結果と、6歳未満児のいる男女で欧米諸国と比較しても、日本の男性の家事時間とその内に含まれる育児時間はとても少ない<sup>(9)</sup>。

ここで少子化の背景から問題点の整理をしてみたい。少子化の背景として女性の社会進出が指摘されたが、実際には女性にとって育児と仕事はトレード・オフの関係にあり、必ずしも女性の社会進出が進んでいるわけではない。育児休暇を取ることは、職場の子どもをいない女性も含め、同僚への負担と不満の発生から、職場に迷惑を掛けることになり、結果として育児休暇が取りにくい。また、たとえ取れても母親にばかり子育ての負担が掛かってしまう。「出産前に仕事を辞めた理由」(複数回答)について、「両立の自信がなかった」(32.8%)、「就労・通勤時間の関係で子を持って働けない」(23.3%)、「育休制度が使えない」(17.9%)と回答している<sup>(9)</sup>。育児休暇制度や保育園の待機児童を減らすなど女性が子どもを産んでも働きつづけられるような策を施しても、職場や家庭環境が整っておらず、施策が有効に働いているとは言い難い。

さらに、女性が出産後もすぐに職場復帰できる環境を整えれば、少子化はなくなるのだろうか。上述の「出産前に仕事を辞めた理由」で一番回答が多かったのは「自分の手で子育てしたかった」(53.6%)である。少子化の要因に「よりよい子育て」を追求する近代家族の志向性があることが指摘されている<sup>(10)</sup>。子育てにおいて「子ども中心主義」<sup>(7)</sup>が影響を及ぼしていると考えられる。

このことから、出産で仕事を辞める理由は大きく二つに分けられる。ひとつは従来からの指摘どおり、働く女性の仕事と子育ての両立の困難と、仕事を継続すると自分が子育てに十分関われないということである。

二つ目の理由は、男性の性別役割分業意識の強さであ

る。父親の育児参加時間が少ないことについては、日本の父親が平日に子どもと過ごす時間は3.1時間と他国に比較してもとても少ないが、労働時間もまた他国と比較して長いのが特徴である<sup>6)</sup>。

実際、子育て世代をめぐる日本の社会環境の変化は、勤労面での変化も近年急激に進んでおり、非正規労働の急増により安定した雇用と賃金が確保できない者が増えていることに加え、正規労働者にも長時間労働が近年増加傾向を示している<sup>9)</sup>。

父親が直接育児参加するには、平日は勤務時間が長く難しい。終身雇用制度や年功序列型賃金制度が廃止された厳しい雇用環境の厳しい中で、母親も父親に育児への関与をあまり期待できないのが現状である。安定した雇用環境が崩壊した現在、性別役割分業意識はむしろ強化されているともいえる。

この節では、少子化の現状とその背景の問題点について検討した。その結果、必ずしも少子化の背景に女性の社会進出があるのではなく、また子育て世代の男性の長時間労働化はむしろ進行しており、子育てや家事などを含む家庭での生活時間に余裕がないことが判明した。

この間、国の社会保障政策として少子化対策が取られてきたが、このような実態に対しどのような対策が講じられてきたのだろうか。次に、子育て支援施策の推移について簡単に流れを確認することにする。

## 2. 少子化対策としての子育て支援施策の推移

2005(平成17)年8月公表の「人口動態統計速報」では、2005年上半期において初めて出生数が死亡数を上回るという人口減少が明らかとなり、予想以上に少子化が進んでいることが明らかになった。そのため、2005年10月、少子化社会対策会議の下で少子化対策の検討が進められ、2006(平成18)年6月14日、少子化社会対策会議において「新しい少子化対策について」が決定された。この章では「1.57ショック」以降から現在までの少子化対策の推移を振り返り、子育て支援としてのあり方の変化を確認していきたい(図2)。

1990(平成2)年の「1.57ショック」を受けて、1991年には育児介護休業法が成立し、仕事と子育ての両立困難の軽減が図られた。1994(平成6)年には「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)が策定され、今後10年間に取り組むべき基本方向が定められた。このプランを実施するため「緊急保育対策等5か年事業」が策定され、99年度までの保育サービスの拡充目標が打ち出された。

1999(平成11)年には、内閣の「少子化対策推進基本方針」が打ち出され、「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)が策定され、それまでの「エンゼルプラン」と「緊急保育対策等5か年事業」の見直しが図られた。特に、1990年代半ばまでは、家庭における性別役割分業を前提とした女性の仕事と子育て両立支援策を少子化対策のために対症的に拡充した施策が中心であった。1999年の男女共同参画社会基本法成立を背景に、女性の多様なライフスタイルを前提とした政策理念が打ち出された<sup>11)</sup>。少子化対策推進基本方針とその実施計画である「新エンゼルプラン」では、固定的性別役割分業や職場優先の企業風土の是正が盛り込まれ、ファミリー・フレンドリー企業の普及促進が行われるようになった<sup>10)</sup>。

しかし、2002年1月には国立社会保障・人口問題研究所が日本の将来人口推計の結果を発表し、夫婦の出生力の低下が問題視された。出生力低下の長期的見通しに対処するため、「少子化対策プラスワン」が発表された。実際には女性に対する仕事と家庭の両立支援、特に保育ニーズへの対応施策中心であったこれまでの少子化対策に対し、この「少子化対策プラスワン」の特徴は、男性を含めた働き方の見直しや、社会全体での次世代の育成支援の視点が盛り込まれた点にあった。

「少子化対策プラスワン」では、問題解決のための行動計画策定を企業や地方自治体に求めるなど、実行性を高めるように意図されたが、男性も含めた働き方、固定的な男女の性別役割分業意識などの社会意識は、政策だけでは変化しにくいとの限界も指摘された<sup>11)</sup>。

「少子化対策プラスワン」を踏まえ、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よう、2003年7月に地方自治体や企業における10年間の集中的・計画的な取り組みを促進するため、「次世代育成支援対策推進法」が制定された<sup>11)</sup>。次世代育成支援対策は、男性も含めた働き方の見直しをはじめとする仕事と生活の調和をねらいのひとつとしており、こうした社会のしくみ作りは少子化対策と切り離しても、個々人の生き方の選択を可能にする上で重要な意味合いをもつ<sup>12)</sup>。

また、急速な少子化の進展に歯止めをかけ、講ずることのできる施策の基本方針を明らかにし、的確に対処するための施策を総合的に推進するために「少子化社会対策基本法」が2003年7月に制定され、同年9月から施行された。この少子化社会対策基本法により少子化に対処するための施策の大綱の策定が義務付けられ、2004年6月に「少子化社会対策大綱」が決定された。「少子化社会対策大綱」に盛り込まれた施策の推進を図るため

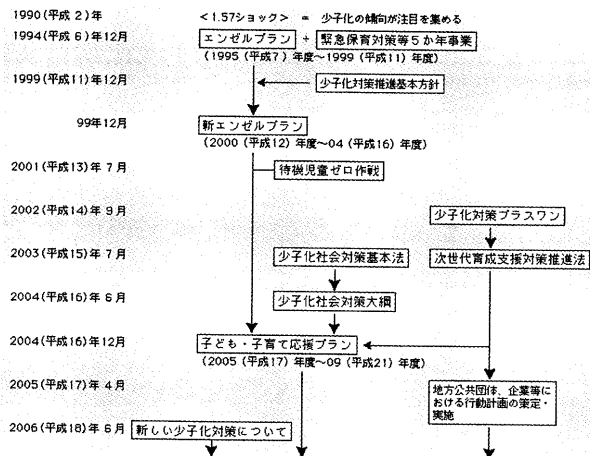


図2 政府の少子化対策の流れ

（出典：内閣府編『平成18年版少子化社会白書』より）

に、2004年12月に「少子化社会対策大綱に基づく具体的実施計画」（子ども・子育て応援プラン）が決定された。

「子ども・子育て応援プラン」は、「少子化社会対策大綱」の掲げる課題に沿って、国や地方自治体や企業等とともに計画的に取り組む事項について、2005（平成17）年度から2009（平成21）年度までの5年間に講ずる具体的な施策内容と目標を掲げている。これまでのエンゼルプランや新エンゼルプランは保育関係事業中心の目標設定であったが、このプランでは、少子化社会対策大綱に基づき、若者の自立や働き方の見直し等も含めた幅広い分野での具体的目標設定がされている。

2005年度からは「少子化社会対策大綱」及び「子ども・子育て応援プラン」に基づき多岐にわたる少子化対策が実施されているが、同年8月に公表された人口動態統計速報では2005年度上半期において人口が減少しており、少子化の進行が予想以上であることが判明した。そのため、2005年に少子化社会対策推進会議や専門委員会が設置され、2006年5月に報告書「これからの少子化対策について」が提出された。

国の少子化対策が進められる一方で、与党でも少子化対策の推進への認識が高まり、政府・与党協議会により、2006年6月に「新しい少子化対策について」がまとめられ、少子化社会対策会議で決定された。「新しい少子化対策について」では、社会全体の国民運動の推進を強調していることに加え、親が働いているいないにかかわらず、すべての子育て家庭を支援するという観点も盛り込まれ、子どもの成長に応じた子育て支援策の強化を打ち出していることなどが特徴である。

さらに2007年2月には、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議が発足し、同年6月1日に「各分

科会における『議論の整理』及びこれを踏まえた『重点戦略会議に向けての基本的考え方』について」という中間報告が発表された。

この中間報告では、労働力確保と出生率回復を同時に満たす鍵は、個人が、仕事の責任を果たしつつ、家族形成やキャリア形成、地域活動への参加など個人や家族のライフステージに応じた多様な希望の実現を可能にするワーク・ライフ・バランスの実現及びそのための働き方の改革にあるとし、「ワーク・ライフ・バランス憲章」や「働き方の改革を推進する行動指針」の策定が必要とされている。今後、具体的施策について検討が進められ、2007年末を目途に全体像がとりまとめられる予定である。

1990年の「1.57ショック」を契機に始まった日本の少子化対策には、二つの流れがあることが確認できる。最初の流れは、初期の「エンゼルプラン」（1995-1999年度）や「新エンゼルプラン」（2000-2004年度）に見られるように、固定的性別役割分業を前提とした母親に対する「仕事と子育ての両立支援」と、これに対応して展開されている保育施策である。しかし、「少子化対策プラスワン」（2002年）からは男性も含めた働き方の見直しの視点が盛り込まれ、「子ども・子育て応援プラン」（2005-2009年度）に至るまでこの視点は引き継がれている。

二つ目の流れとして、「次世代育成支援対策推進法」（2003年）により、国や地方公共団体、企業という社会全体で次世代育成のための具体的な行動計画を策定して推進していくといった次世代育成支援の流れが付与されることとなった。このような社会全体での子育て支援のための社会環境の改善が求められるようになる中で、「新しい少子化対策について」（2006年）では、社会全体の意識改革を目的に仕事と生活の調和の実現のための国民運動が目指されている。

出生率の回復を目的に始まった日本の少子化対策は、十余年を経て、共働きの家庭の子育て支援に限らず、国民一人一人が自ら望む生き方を手にすることができるための仕事と生活の調和を目指す働き方の改革、すなわちワーク・ライフ・バランスの実現を目指す方向へと大きく転換しつつある。

### 3. 子育て支援施策の問題点 - 両立支援からワーク・ライフ・バランスへ

前章で確認したように、これまでの子育て支援は少子化の克服を目的として行われたため、実際には女性の仕事と家庭の両立支援として保育ニーズへの対応が中心であった。しかし、今日、男性も含めた働き方の見直しや

社会全体での次世代の育成を支援する方向へと転換しつつある。この節では、第1章で紹介した少子化の背景にある問題点に基づき、第2章で確認したこれまでの子育て支援施策の問題点について考えていきたい。

子育ては、自立自助として各家庭における責任とされていたが、1994年に策定された「エンゼルプラン」以降、社会保障制度の一環として位置づけられるようになった。それまでは、育児は「家庭内の問題」や「個人の問題」として扱われ、ひいては「母親の問題」、「女の問題」として社会的に認識されていた。しかし、1990年代に始まる「子育て支援」は「少子化対策としての子育て支援」へと、社会全体で取り組むべき課題としてその位置づけが変化した<sup>13)</sup>。

しかし、これらの「子育て支援」が、現実の子育て家庭への支援になっているのかは疑問である。主な支援対象が共働きの子育て家庭、いわゆるデュークス(DEWKS = Double Employed With Kids)となっており、専業主婦の子育てや単親による子育てが実質的には支援対象になっていない。子育てへの支援が必要な全ての家庭が対象ではなく、夫婦で労働力を提供しながら次代の労働力を再生産する家庭という、子育ての支援の対象が「社会的カテゴリー」として構成されている。

次に、主な支援対象としている子育て中の共働き女性のニーズがそんなに大きいのかという疑問がある。第1章で確認したように、結婚・出産した女性の多くは仕事を辞めている。実際に働いているのは子育て終了後の母親たちであり、しかもパートやアルバイトがほとんどである<sup>12)</sup>。1981年の「男女労働者: 家族的責任を有する労働者の機会均等および平等待遇」に関するILO 156条約において、男女労働者が平等に家族的責任を負うことが明言されているにも関わらず、日本では家事、育児や介護といった家族的責任は未だに女性がほとんどを担っているのが実情である。また、現実には、0歳児の母親の7割は無職である。

さらに、出産後も仕事を継続する意思のある母親が多いのかという疑問がある。妻の家族に関する規範意識に関する調査では、固定的性別役割分業意識への反対が過半数になり、また家事育児は夫婦平等であるべきという意識が10年前、5年前の調査より多く、平成15年には8割以上になっている。しかしその一方で、夫は仕事を優先すべきだという意識や、3歳までは母親が育児に専念すべきとの意識も依然として強い。その中で、自分たちを犠牲にしても子どもを優先すべきとの意識が高まっている(図3)。

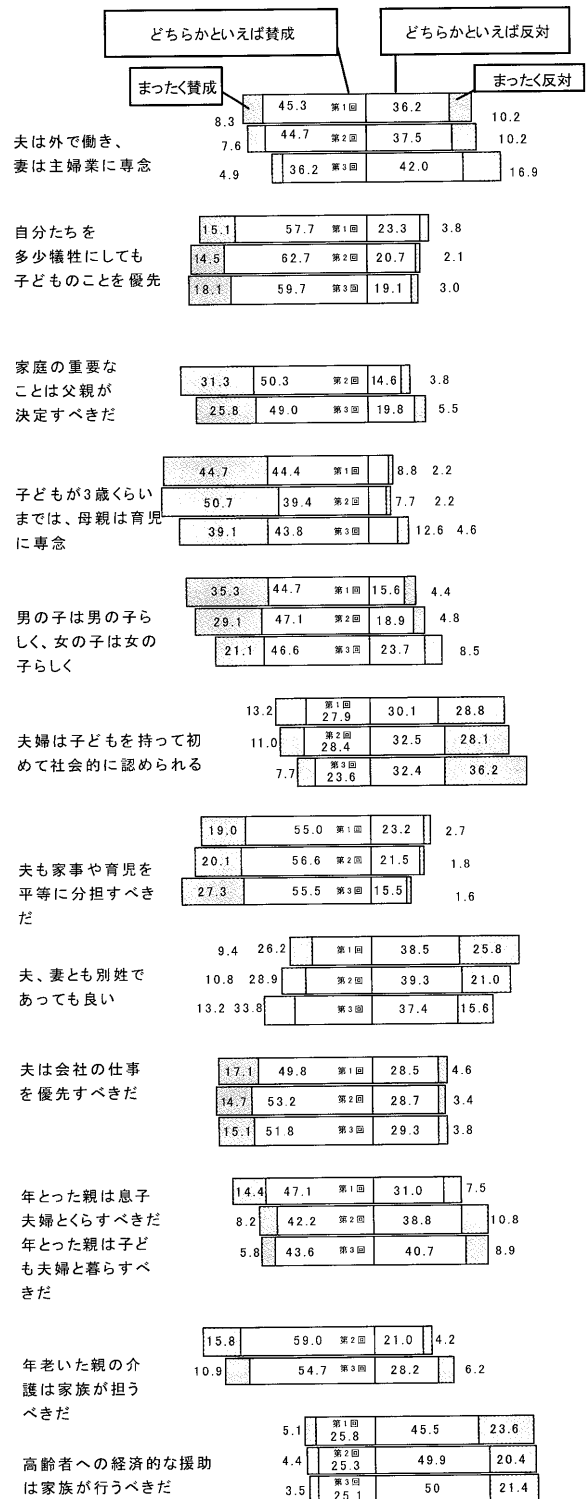


図3 家族に関する規範意識 (出典: 国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」平成15年より)

親の意識としては、自分たちよりも子どもを優先するいわゆる「子ども中心主義」がむしろ高まっている。性別役割分業を社会的に固定されるのには反対だが、父親が仕事を優先し、子どもが小さいうちは母親が育児を担うが、家事や育児は平等に分担すべきというくゆるやかなタイプ<sup>14)</sup>の性別役割分業が支持されている。子どもへの愛情の帰結としての性別役割分業という、現代の子育て世代の母親の意識がこの図3からも読み取れる。

今日の家族にとって子どもを持つことは選択肢になった。結婚して自然に子どもを授かるのではなく、子どもはつくる時代になった<sup>15)</sup>。家族は選択可能なものとなり、本質的に個人化しているともいわれる<sup>16)</sup>。戦前の家の継承のための結婚や戦後の民主的家族観下の適齢期といった社会的な要請も弱くなり、今日、結婚も出産も個人の選択となっている。その結果、社会にとって子どもは「機能」だが、家族にとって子どもは「意味」となった。豊かな生活と子どもを持つことの対立も生じている<sup>17)</sup>。少子化の背景には、未婚化や子どもを産まない選択があり、また一方で、子どもの福祉を優先するがゆえの「よりよい子育て」を選択する価値観の多様化がある。その意味で、少子化はむしろ与件とも考えられる<sup>18)</sup>。人々の行動や意識と少子化施策のすれ違いが窺える。

その中で、自ら子どものために良かれと思って仕事を辞めて専業主婦になる女性が未だ多いことに対して、子育て支援の施策はなぜ十分な対応をしていないのだろうか。子育てに専念する母親の方が、育児ストレスはむしろ強く、良かれと思って実行していることが悩みや不安の元になることが指摘されている<sup>3)5)</sup>。

前章で「新しい少子化対策について」(2006年)までは、子育て支援は主に共稼ぎの女性の子育てを支援する方針であったことを確認した。専業主婦への支援が欠如する理由としては以下の指摘がある。本人の選択の結果なのだから働かないことを選択した結果を自ら受け取るべきという社会的圧力が存在していること。政府の少子化対策として働く女性を礼賛するムードにより、専業主婦は自ら選択した結果であるから子育て支援を要求することは後ろめたいと思わざるをえない構造が存在していることが挙げられている<sup>1)</sup>。少子化の要因を「女性の社会進出」と強調することは、女性に対し就労を社会的に強制することにもつながりかねない<sup>13)</sup>。結果として、そのことを選択しない者を排除する仕組みをもつ危険性がある。

経済成長に貢献する労働力として女性を活用し、保育所の積極的利用を後押しし、女性が働きつつ子どもを産むという選択肢のみを支援することによって、結果とし

て女性は「ワーク(家事・育児) & ワーク(仕事)」に追い込まれ、子どもと過ごす時間を楽しむ余裕が持たなくなるといふ矛盾が生じる。

ファミリーフレンドリー企業推進施策などの子育て支援の対象となるのは、実質上、常勤の働く母親であり、母子家庭は対象外である。養育費の受給割合も少なく、離婚後子育てしながらの就労はパートやアルバイト収入になるため年収も少ない。児童扶養手当の実質引き下げにより、ますます仕事を増やさないとうーキングブア化を免れない。一方、子育ての自己責任の重さを一身に抱えさせられた、専業主婦の育児ストレスがある。

社会福祉は「フツー」になったのかという指摘がある<sup>19)</sup>。確かに、社会福祉の対象が、これまでの特別な社会的「弱者」から、今日、住民のすべてを対象とするものへと変化してきているように見える。しかし、誰を社会的「弱者」とみなすのかという点が、社会との関係において変化しているにすぎない<sup>19)</sup>。

子育て支援についても同様である。当初は、保護に欠ける個別の家庭の支援という枠組みから、少子化という社会の危機感により、支援対象としての「弱者」は共働きで母親が仕事を持つ児童の家庭へと変化した。

しかし、親族や地域とのつながりが弱く、行政からの直接の支援対象にもなりにくい専業主婦の家庭なども子育て支援の対象としての「弱者」になりうるだろう。これまでの子育て支援の問題点は、実際に支援を必要とする家庭が、子育て支援対象としての「弱者」として認識されず、支援が行き届いていなかったことが挙げられる。

また、母親だけでなく、長時間労働のために家庭や子育てに十分時間が取れない父親も、経済優先の社会の中では「弱者」と言えるかも知れない。国際比較調査において、子育てにおける日本の父親の悩みでは「子どもと接する時間が短い」の割合が大きく上昇している。しかし、日本の父親は、仕事優先の生活を前提としており、母親にも父親に子育てを優先してほしいという期待は少ない。父親が子育てにもっと関わりたいと思っても、それを可能にする社会的環境が整っていない<sup>20)</sup>。

父親の子育てに関わりたいという思いは高まっているが、職場の理解がないと実際には身動きが取れない。働く母親も9割以上が政府の少子化対策に不満を抱いている。彼女たちが国に一番望む少子化対策はワーク・ライフ・バランスの実現である<sup>13)</sup>。

欧米では、1980年代以降、女性の社会進出や家族形態の多様化、男女労働者の意識の変化、そして人口の少子高齢化等を背景に、働く人々の意識が、「仕事と家庭(ワーク・ファミリー)」のバランス、さらには「仕事と生

活(ワーク・ライフ)のバランスへ広がりを見せてきたことを背景に、業績向上のため優秀な人材を確保し、能力を発揮できる環境整備を図る企業が増えてきている。

ワーク・ライフ・バランスとは、これまでのファミリー・フレンドリー施策よりも、より広い施策を包含し、子育てや家庭生活だけでなく、地域活動や趣味・学習などあらゆる活動が含まれる。公共政策として取り組んでいるヨーロッパ型と、企業経営上のメリットの観点より企業主導で取り組んでいるアメリカ型がある。アメリカでは1980年代後半よりワーキングマザー支援から従業員一般への支援として始まり、イギリスでは2000年にブレア首相がワークライフバランスキャンペーンを展開し政策が企業の取組を後押しするようになった。フレキシブル・ワークは親の権利として法律上規定されている<sup>(14)</sup>。

これまでの子育て支援施策の問題点を整理すると、第1に、子育て支援を少子化対策として行ってきたことである。子育て支援はあくまで現時点での子育て世代の子育てを支援するものであるということである。第2に、少子化の理由を「女性の社会進出」としてとらえ、女性に対する「仕事と家庭の両立支援」として行ってきたが、女性に負担が重く、結局、仕事と子どもがトレード・オフの関係になったままであるということ。第3に、共稼ぎの子育て家庭を主な支援対象のカテゴリーとしたため、専業主婦や単親の家庭が実質支援対象にならず、必要な家庭に支援が配分されなかったことである。第4に、現代の親にとって、子どもは自分たちよりも優先されるものである。少子化の背景の一つには、親の「よりよい子育て」願望がある。子育て支援施策は、親の子どもに対する意味づけの変化を考慮する必要があるだろう。第5に、子育て支援は、働く親に限らず、仕事と私生活の調和がとれる職場環境自体の改善とともに行う必要があることである。

子育て支援は、父母のみならず社会全体の仕事と生活の調和がとれたゆとりの中で行われる必要がある。そのような取り組みの結果として、子ども自身にその成長や発達に必要な支援が提供されることが重要であろう。

#### 4. 課題と展望

最後に、子育て支援におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けての課題について考えてみたい。前田は労働政策の観点から、アメリカやオランダ、北欧モデルなどとの国際比較を通じ、日本におけるワーク・ライフ・バランスの政策的含意について以下の3点を指摘し

ている。第一に、家庭内の役割の調整であり、性別役割分業の見直しである。第二に、家庭生活と調和のとれる柔軟な働き方の整備である。第三に、外部サポートの充実である<sup>(21)</sup>。

これらは子育て支援においても必要な取組といえる。第一の指摘である家庭役割の調整については、1999年に旧厚生省が「子育てをしない男を父とは呼ばない」というキャンペーンを展開したことがある。このキャンペーンは、「少子化への対応を考える有識者会議」の提言(1998[平成10]年12月)を踏まえ、育児に対する父親・母親の共同責任や子育ての大切さ・楽しさなどについて広報啓発を行ったものである。

このキャンペーンに対する社会の反響は大きく、賛否両論が巻き起こった。労働時間が長時間化し、雇用も不安定な現在の雇用労働環境の中で、子育てのために父親が帰宅を早くしたり、休暇を申し出たりするのは難しい。

父親の育児参加が進まない一方で、父親のわが子への教育熱が過熱している<sup>(15)</sup>。フリーターの増加や特定の住居を持たずネットカフェなどに寝泊りするなど若者の就業困難や安定した雇用制度の崩壊にともなう格差社会化に危機感を抱く父親たちが、子どもの教育に力を入れることが社会現象化している。これらの父親を対象としたキッズ雑誌と呼ばれる教育雑誌も発行部数を伸ばしている。しかし、日ごろ育児をしない父親の方が、子どもとの一体感が強い<sup>(5)</sup>。わが子の成長と発達を理解しない父親がいきなり子どもの教育に関わると、過度の期待を子どもに託す弊害も起こる。

船橋によれば、親の子どもに対する基本的役割は「扶養」「社会化」「世話」の3つの役割で<sup>(22)</sup>、今日の厳しい雇用環境の中では扶養責任はますます父親に期待されている。しかし、世話役割については、ほとんどの家庭では母親が担っているのが現状である。子育ての支援は、本来何よりも、子どもが享受すべき権利であるはずである。このような弊害が起こらないためにも、父親が教育だけでなく世話役割を通じて子供の理解ができるような家庭内役割の調整が必要であり、また望まれている。

しかし、父親が扶養役割だけでなく、世話役割を担うには、子どもの世話をする場や時間が必要である。現在は、相対的に資源を持つ父親の場合、選好するライフスタイルを得るチャンスが与えられている<sup>(23)</sup>。

育児に参加する父親たちは、大学教員、自営業や公務員など限られた職業の男性が多いことや<sup>(3)</sup>、専門職の高学歴共働きの男性が妻への協力として行っているなど、特定の職業や階層であることが判明している<sup>(24)</sup>。

第二の指摘である家庭生活と調和の取れる柔軟な働き



方の整備については、一部の職業や階層の父親だけでなく、希望すれば得られるようなフレックス・タイムの導入など働き方の見直しが職場で取り組まれることが望まれる。その際、ファミリー・フレンドリー企業施策のように常勤雇用者を実質上の対象とする施策ではなく、男性も含めた就労の不安定化や母子家庭なども視野に含め、パートやアルバイトといった非常勤雇用も対象とした改革が望まれる。

第三の指摘である外部サポートの充実であるが、妻の就業形態に関わらず、子育ての手助けを頼る相手は妻の親がほとんどである(内閣府 国民生活選好度調査2005年)。実際には地域で助けてくれる人はあまりいない。体感治安の悪化により学校や習い事の送迎も必要になってきている<sup>(16)</sup>。母親が働いているかいないに関わらず、専門サービスの充実も含め、子育てを地域で支える仕組みを整えることが必要である。

国の少子化施策の変遷の中で見えてきたのは、特定の児童や家庭ではなく、「フツー」の家族が支援対象になったこと、すなわち援助観の変化である。ワーク・ライフ・バランスの実現には、結婚する・しない、常勤・非常勤、夫婦と子どもからなる家庭・単親の家庭など、多様な生き方を視野に入れ、特定のライフスタイルに拘らず、子育てや趣味、地域活動などの私生活の充実を支援することが重要である。

若者は結婚や子育てへのあこがれが強いが、社会の諸事情から選択を躊躇しているとも考えられる。子育て支援が少子化対策というよりは、ワーク・ライフ・バランス実現への支援の一環として、あらゆる家庭に対するファミリーサポートとして位置づけられることで、結果として子育てしやすい社会が実現すると考える。

## 註

- (1) 2005年に行われた「第13回出生動向基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所 以下、「基本調査」)では、18-34歳の未婚者の生涯結婚の意志について、男性は87%が、女性は90%が「いずれ結婚するつもり」と答えている。また結婚の利点についても「子どもや家族をもてる」を選択した割合が、男性で33%、女性で45%あり、調査ごとに選択する割合が大きく増えてきている。
- (2) 上述の「基本調査」でも、2005年には2.09と出生数の低下がみられ、夫婦の出生児数も減少傾向であることが判明している。1980年代後半以降に結婚した概ね1960年代生まれの以降の世代では、夫婦が産む子ども数が2人に届かない。これは子どもを産まなかった夫婦及び1人の夫婦がやや増え、逆に3人を出生した夫婦が減少していることによる。
- (3) データは総務省統計局による。女性の労働力率の推移の傾向は、家族従業者等から、専業主婦、雇用者へと変化している(「平成18年版厚生労働白書」)。
- (4) 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」と「雇用者の共働き世帯」の数は平成に入ってともに約900万世帯とほぼ等しい数になり、平成12年頃から「雇用者の共働き世帯」数が上回っている(内閣府「平成18年版男女共同参画白書」)。
- (5) 吉田によると、団塊の世代以降について、出産時点での正規雇用継続者比率は増加しておらず、社会進出を裏付けることはできない。M字型曲線の底上げした真の原因は、晩婚化や晩産化と考えられ、これは「社会進出」ではなく、むしろ職業キャリアと家庭生活がトレード・オフであることの証左であるとしている。
- (6) 内閣府「少子化社会に関する国際意識調査」(平成18年3月)。調査対象は、5カ国20-49歳までの男女(約1,000サンプル)である。
- (7) 落合は、家族の社会史的研究から抽出される「近代家族」の特徴の一つとして、家族の中心は子どもであるという「子ども中心主義」を挙げている<sup>17)</sup>。
- (8) 国立女性教育会館「平成16年度・17年度家庭教育に関する国際比較調査」によると、日本の父親が平日に子どもと過ごす時間は、調査対象国6か国(日本、韓国、タイ、アメリカ、フランス、スウェーデン)の中で韓国(2.8時間)に次いで短い。また、母親と過ごす時間(7.6時間)との差が4.5時間で6か国中最大である。加えて、1週間当たりの平均労働時間が48.9時間と6か国中一番長い。
- (9) 子育て世代(主に30歳代)における1週間当たりの就業時間60時間以上の者の割合は、1994年(平成6年)時点で、30-34歳が18.9%、35-39歳が19.1%であったのに対し、2004年には30-34歳が22.7%、35-39歳が24.0%となった<sup>18)</sup>。
- (10) ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みを行っている企業をいう。厚生労働省では、平成11年度より毎年10月に表彰が実施されており、平成11年度から平成18年度までの大臣優良賞及び努力賞は計25企業、都道府県労働局長賞は計245企業が受賞している。「子ども・子育て応援プラン」

では、平成21年度までの5年間に累計700企業の表彰を目標設定している。

- (11) この法律における「次世代育成支援対策」の定義は、「時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」である（同法第二条）。
- (12) 平成17年国民生活基礎調査の「児童のいる世帯における末子の年齢階級、母の仕事の有無、勤め(勤め先での呼称)か自営か別構成割合」によると、児童のいる世帯の約6割の母親が仕事をしているが、そのうち7割が非正規雇用であり、0歳児の母親の7割以上が無職である。
- (13) 日経ワーキングマザー会議のメンバーに行われたアンケートでは、新内閣に望む対策が複数回答で尋ねられている。その結果、一番多かった回答は、児童手当など経済支援や保育所の充実よりも、「労働時間の短縮等仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた環境整備を図る」であった。（日本経済新聞 2007年9月21日付）。
- (14) 独立行政法人労働政策研究・研修機構webサイト：海外労働情報「ワーク・ライフ・バランスの取組みの国際的動向」([http://www.jil.go.jp/foreign/labor\\_system/2005\\_12/world\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2005_12/world_01.htm)、平成19年11月6日最終確認)。
- (15) 須貝道雄「熱血パパの落とし穴」、日本経済新聞、2006年9月8日付。
- (16) 「子どもは一人にしない」、日本経済新聞、2007年9月29日付。
- 2006.
- 7) 吉田崇：M字曲線が底上げした本当の意味。家族社会学研究 16(1), pp.61-70, 日本家族社会学会, 2004
- 8) 大沢真理：現代日本の生活保障システム。岩波書店, 2007.
- 9) 内閣府：平18年版少子化社会白書, ぎょうせい, 2006.
- 10) 稲葉昭英：家族と少子化。社会学評論56(1), pp.38-53, 日本社会学会, 2006.
- 11) 阿藤誠：家族政策の新展開-「少子化対策プラスワン」の企図するもの。家族社会学研究15(1), pp.71-79, 日本家族社会学会, 2003.
- 12) 西岡八郎：次世代育成支援対策関連の取り組み施策「取組方針」「次世代法」「関連3法の改正」について。家族社会学研究17(2), pp.124-135, 日本家族社会学会, 2006.
- 13) 立石宏昭：子育て支援の体系化。子育て支援のすゝめ, pp. 20-31, ミネルヴァ, 2006.
- 14) 多賀太：性別役割分業が否定される中での父親役割。フォーラム現代社会4, pp.48-56, 関西社会学会, 2005.
- 15) 柏木恵子：子どもという価値。中央公論新社, 2001.
- 16) 山田昌弘：家族の個人化。社会学評論54, pp. 341-354, 日本社会学会, 2004.
- 17) 山田昌弘：家族神話は必要か？-第二の近代の中の家族。家族社会学研究 16(2), pp.13-22, 日本家族社会学会, 2005.
- 18) 赤川学：子どもが減って何が悪いか！。筑摩書房, 2004.
- 19) 岩崎晋也：社会福祉は「フツー」になったのか。書齋の窓, pp. 38-41. 有斐閣, 2007.
- 20) 藤本隆史：親は何を悩んでいるのか。日本家族社会学会第17回大会レジメ, 2007.
- 21) 前田信彦：仕事と家庭生活の調和。日本労働研究機構, 2000.
- 22) 船橋恵：父親の現在変容する家族と子ども。pp. 85-104, 教育出版株式会社, 1999.
- 23) 庭野晃子：父親が子どもの「世話役割」へ移行する過程。家族社会学研究18(2), pp.103-114, 日本家族社会学会, 2007.
- 24) 岩井紀子・稲葉昭英：家事に参加する夫、しない夫。日本の階層システム4ジェンダー・市場・家族, pp.193-215. 東京大学出版, 2000.

### 参考・引用文献

- 1) 池本美香：失われる子育ての時間。勁草書房, 2003.
- 2) 山西裕美：プロセスとしての子育て。日本放射線技師会雑誌, p.158, 2000.
- 3) 大日向雅美：子育てと出会うとき。NHK出版協会, 1999.
- 4) 落合恵美子：21世紀家族へ[新版]。有斐閣, 1997.
- 5) 柏木恵子：子育て支援を考える。岩波書店, 2001.
- 6) 総理府：平成18年版国民生活白書, ぎょうせい,