

ライフスタイルの多様性を支える
少子化対策の展開（中間報告）

(財)ひょうご震災記念 21 世紀研究機構

少子・家庭政策研究所

研究体制

研究責任者	野々山 久 也	少子・家庭政策研究所所長 甲南大学文学部教授
研究者	和 泉 広 恵	少子・家庭政策研究所主任研究員 仏教大学、京都橘大学非常勤講師

ま え が き

この報告書は、少子・家庭政策研究所によって平成 18 年度から 19 年度の 2 年間にわたって継続して実施されている「ライフスタイルの多様性を支える少子化対策の展開」に関する調査研究の中間報告書であります。

「少子化」という言葉が 1992 年の『国民生活白書』において初めて公式に使用されて以来、今日にいたっては、少子化の問題は、わが国における最大の社会問題になってきております。この中間報告書においては、少子化の動向を受けて、これまでさまざまな少子化対策が行なわれてきている現状に対する議論ならびに多様なデータを整理し、少子化の何がどのように問題なのか、あるいは対策の効果をどのように評価すべきなのかを確認する作業を行なっております。

少子化対策といえば、過去直近の丙午（ひのえうま）の年の出生率を下まわる出生率を示すことになった 1990 年の、いわゆる 1.57 ショック以来、国をあげて少子化対策に取り組んできております。その対策の流れは、まず 1994 年の「エンゼルプラン」の策定、つづいて 1999 年の「新エンゼルプラン」の策定、さらに 2002 年の「少子化対策プラスワン」の策定、そして 2003 年には「少子化社会対策基本法」の制定、加えて 2005 年には、10 年間の時限立法としての「次世代育成支援対策推進法」の全面施行という流れになってきています。

本中間報告書では、この間の事情を詳しく解説したうえで、国内におけるこれまでの少子化に関するさまざまな調査研究を紹介し、加えて諸外国における少子化対策についてそれらを整理しながら詳しく紹介しております。また少子化問題を全国の地域特性（すなわち、地域別にみた人口動態統計のデータ）から分析してみますと、都市型ライフスタイルと農村や漁村をかかえる地方型ライフスタイルという多様なライフスタイルのあり方によって少子化問題そのもののあり方が多様であるという興味深い事実を見いだすことができます。これらの詳細については、本中間報告書をぜひ一読して確認していただければ、幸いに思います。

なお平成 19 年度においては、引き続いてアンケート調査を中心に、さらにインタビュー調査を加えた「妊娠および出産」に焦点を合わせた調査研究を実施いたすことにしております。この中間報告書は、最終的には平成 19 年度のその調査結果と合わせて一冊の報告書として刊行する予定にしております。その時点においては、この中間報告書の位置づけは、また新たな姿を現わすことになるものといって良いでしょう。ぜひご期待いただきたいと思います。

平成 19 年 3 月

少子・家庭政策研究所

所長 野々山 久也

第1章	少子化対策の流れ	3
第1節	これまでの少子化対策	3
第1項	はじめに	3
第2項	少子化対策の実施	3
第3項	これからの少子化対策	6
第2節	公的機関における少子化対策の取り組み	8
第1項	少子化の背景	8
第2項	兵庫県における少子化対策の取り組み	10
第3項	官公庁における少子化対策	12
第3節	企業による少子化対策	15
第1項	銀行が支える少子化対策：千葉興業銀行の取り組み	15
第2項	不妊治療への支援：NECの取り組み	18
第2章	少子化に関する研究	20
第1節	女性の就労と出生率の変化	20
第1項	性別役割分業の成立	20
第2項	専業主婦世帯の減少	20
第3項	未婚率の上昇	21
第4項	出生率の低下	22
第2節	少子化対策の進展	22
第1項	はじめに	22
第2項	男女共同参画と少子化の関係	23
第3項	データからみる女性の労働力率と出生率の関係	25
第3節	男性の就労と家事・育児参加	27
第1項	日本の男性の就業時間	27
第2項	父親の育児参加の比較	28
第3項	育児不安と父親の関与	28
第4節	諸外国の少子化対策	29
第1項	はじめに	29
第2項	保育サービス／休業支援	29
第3項	親の支援／子どもの支援	34
第4項	少子化対策の舵取り	35

第3章	多様なライフスタイルと地域性.....	36
第1節	地域特性から見る少子化.....	36
第1項	はじめに.....	36
第2項	国内における比較分析.....	36
第2節	M字型就労とは.....	38
第1項	M字型就労の国際比較：欧米.....	38
第2項	M字型就労の国際比較：アジア.....	39
第3節	県別にみた女性の就労のあり方.....	40
第1項	年齢別女性就労率.....	40
第2項	年齢別女性就業時間.....	46
第3項	女性の雇用形態.....	51
第4章	少子化対策とライフスタイルの多様性：考察と提言.....	53
第1節	親への支援の拡大.....	53
第2節	親になる前の支援.....	55
第3節	育児の担い手は誰？.....	56
第4節	都市型ライフスタイルと地方型ライフスタイル.....	56
第5節	少子化対策のこれから.....	57

第1章 少子化対策の流れ

第1節 これまでの少子化対策

第1項はじめに

近年、「人口減少社会」という言葉を目にするようになった。日本の人口は、1920年には約55,963,000人で現在の半数以下であった。第二次世界大戦を経たものの、総人口はその後順調に伸び続け、2000年には、約126,926,000人となっている。人口の増加の背景には、高齢化の進行がある。出生率はすでに30年以上前から低下しているが、平均寿命が高くなっているために、2004年までは人口減少がおとずれなかったのである。出生率は、ピーク時である1973年以降、順調に低下をみせてきた。合計特殊出生率は、ピーク時の1971年の2.16から2005年には1.26まで低下している。厚生労働省の人口動態統計（速報値）では、2006年には1.3まで回復すると推計されているが、それでも超高齢化と人口減少がとどまることはない。

少子高齢化の流れを受け、日本では、これまでにさまざまな少子化対策が行われてきた。以下ではこれらの少子化対策に対する議論とデータをもう一度整理し、少子化の何がどのように問題なのか、また、対策の効果をどのように捉えるべきなのかということを確認することからはじめたい。

第2項 少子化対策の実施

これまでの少子化対策について、『少子化社会白書 平成16年度版』では、3つの時期に分けて解説されている。それによれば、初期は1990～1994年、中期は1995～1999年、後期は2000年以降となっている。この間、特に重要なできごととしては、1990年に1.57ショックがあり、エンゼルプランが策定されたのは1994年、新エンゼルプランが策定されたのは1999年、少子化社会対策基本法が制定されたのは2003年となっている。それでは、これまでの少子化対策を支える3つの指針であるエンゼルプラン、新エンゼルプラン、次世代育成支援とは何だったのだろうか。以下、順にみていこう。

「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）

1990年に子どもの数が1.57に低下した際、政府では「健やかに子供を生み育てる環境づくりに関する関係省庁連絡会議」を設置している。この会議での内容は、翌年「健やかに子供を生み育てる環境づくりについて」としてまとめられた。ここでは、出生率低下の要因分析などが行われたが、報告の趣旨は以下の通りである。「ここでは、結婚や子育ては個人の生き方、価値観に深くかかわる問題であり、政府としては、あくまで結婚や子育てへの意欲を持つ若い人々を支えられるような環境づくりを進めるとの視点に立って施策を推進していく必要があるという施策の基本的方向が明らかにされ、健やかに子どもを生み育てる環境づくりに関し政府として対応を進めるべき対策がまとめられている。」¹このまとめにもあらわれているように、結婚や子育ては「個人の生き方、価値観に深く関わる問題」で、行政は、結婚や子育てを推進するというよりも、こうした希望をもつ人びとが暮らしやす

¹ 『少子化社会白書 16年度版』

い環境を作るということに焦点が当てられていることがわかる。

1994年には、このとりまとめを受けて、文部・厚生・労働・建築の4大臣合意によって、エンゼルプランが策定された。エンゼルプランの主要なねらいは「①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・職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②政府部内において、今後概ね10年間に取り組むべき基本的方向と重点施策を定め、その総合的・計画的な推進を図ること」にある²。このねらいから分かるのは、エンゼルプランの主要な目的が、子育てを「家庭だけの問題」と捉えるのではなく、社会全体の問題と捉えるというパラダイムの共有にあることである。

エンゼルプランで具体的に挙げられた重点施策は以下の項目である。

1. 仕事と育児との両立のための雇用環境の整備
2. 多様な保育サービスの充実
3. 安心して子どもを産み育てることができる母子保健医療体制の充実
4. 住宅及び生活環境の整備
5. ゆとりある学校教育の推進と学校外活動・家庭教育の充実
6. 子育てに伴う経済的負担の軽減
7. 子育て支援のための基盤整備

「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）

1.57 ショックの後の1992年に国立社会保障・人口問題研究所が行った将来推計人口では、合計特殊出生率が1.80となっており、少子化は一時的なものだと考えられていた。ところが実際には少子化に歯止めがかからず、1997年に出された将来推計人口では、合計特殊出生率は1.61に修正されている。こうした状況の中で、少子化に対する政府の危機感が増大する。1997年には厚生省の人口問題審議会は「少子化に関する基本的な考えについて—人口減少社会、未来への責任と選択」をまとめた。ここでは「政府の審議会としては初めて少子化という問題を正面から取り上げ、少子化の影響、原因とその背景について総合的な分析を行うとともに、少子化への対応の必要性を明示」した³。

「少子化に関する基本的な考えについて」の中では、少子化の要因の背景には「個人の生き方の多様化、女性の社会進出とそれを阻む固定的な男女役割分業や雇用慣行等がある」とされている。特に晩婚化に関する女性の生き方の多様化が指摘されており、未婚率の上昇として「育児の負担感、仕事との両立の負担感」と「個人の結婚観、価値観の変化」が挙げられている。また、報告の中では、少子化の要因への対応の是非として3つの議論が紹介され、反論が行われている。具体的には以下の通りである。

ア. 結婚する／しない、産む／産まないは個人が決めるべき問題である。

² 『少子化社会白書 平成16年度版』

³ 前掲書

イ．地球規模では人口は増加していることを考えると、日本の少子化はむしろ望ましい。
ウ．結婚や出産という個人的な対応の効果はあまり期待できない。

アについて：大部分の者が結婚を望み、結婚すれば理想子ども数を平均 2.6 人としているため、結婚・出産への阻害要因を取り除くことは個人のためにもなる⁴。

イについて：日本は人口増加までを目指しておらず、人口減少社会を避けようとしている。ならば、現在の国際社会の枠組みを前提とし、これから日本が国際社会に貢献する必要があるという考えと合わせると、少子化対策は批判の対象にはならない⁵。

ウについて：個人が望む結婚・出産を妨げる要因があるのなら、取り除いていくことが効果につながる。たとえば、男女共同参画の進んだ諸外国における最近の出生率は 1980 年代に比べ高い水準となっている⁶。

新エンゼルプランは、この審議会での報告を踏まえて作られている。新エンゼルプランはエンゼルプランと重なる内容を含んでいるものの、保育所の数値目標が掲げられるなど、より具体的なプランとなっている。新エンゼルプランで掲げられた施策は以下の項目である。

1. 保育サービス等子育て支援サービスの充実
2. 仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備
3. 働き方についての固定的な性別分業や職場優先の企業風土の是正
4. 母子保健医療体制の整備
5. 地域で子どもを育てる教育環境の整備
6. 子どもたちがのびのび育つ教育環境の実現
7. 教育に伴う経済的負担の軽減
8. 住まいづくりやまちづくりによる子育て支援

次世代育成支援対策

少子化対策は進められていくが出生率は回復してはいかなかった。2002 年に公表された将来人口推計では、将来の合計特殊出生率の見通しが 1997 年推計の 1.61 から 1.39 へと下方修正されている。そこで、少子化対策の問題点について検討が重ねられ、2002 年に「少子化対策プラスワン」としてまとめられている。「少子化対策プラスワン」においては、従来の取り組みが子育てと仕事の両立支援を中心にしていたのに対して、「子育てをする家庭の視点からみた場合には、より全体として均衡のとれた取り組みを着実に進めていくこと

⁴ 同じ報告の中で、必ずしも結婚を求めない人びとが増えているという議論があるが、ここでは棚上げされている。

⁵ 積極的な反論になっていない。

⁶ 効果があることを前提とした議論となっている。男女共同参画の推進と少子化対策とが無前提に結びつけられている。

が必要であるという基本的考えにたっている。」⁷こうした視点の基づき、「少子化対策プラン」では、従来の子育てと仕事の両立支援に加え、①男性を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が中心に据えられた。2003年には「次世代育成支援に関する当面の取組方針」が出され、少子化の流れを食い止めるために「もう一段の対策を進める必要がある」と指摘された。「次世代育成支援に関する当面の取り組み指針」では、具体的にはつぎの3つの施策が盛り込まれた。

1. **働きながら子どもを育てている人のために**、経営者や職場の一層の意識改革を進め、子どもが生まれたときの父親の休暇の取得等の男性の働き方を見直すことや、育児休業取得率の目標値（男性 10%、女性 80%）に向けた取組の推進、保育サービスの充実など
2. **子育てをしているすべての家庭のために**、地域における様々な子育て支援サービスの推進や、小児医療の充実、家庭教育への支援の充実、生活環境の整備、社会保障における次世代支援サービスの推進や、小児医療の充実、家庭教育への支援の充実、生活環境の整備、社会保障における次世代支援など
3. **次世代を育む親となるために**、中高生が乳幼児とふれあう機会を拡充することや、家庭を築き、子どもを生き育てることの意義に関する教育・啓発の推進など

この後、少子化対策を自治体レベルで実現していくために、2003年に「少子化対策基本法」が作られ、2005年には10年間の時限立法である「次世代育成支援対策推進法」が施行された。

第3項 これからの少子化対策 次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策推進法は、2003年に公布・施行された。この法律のもっとも特徴的な点は、行動計画という項目をもうけたことである。行動計画とは、子どもを産み育てる際に望ましい環境を整備するために、行動計画を策定し、実施していくことを義務づけるものである。

それでは、行動計画とは具体的にどのようなものなのだろうか。行動計画では、まず、子育てを行ないやすい環境づくりのために、人々に何が求められているのかというニーズを明らかにする必要がある。つぎに、ニーズを実現するための行動計画を立てることとなる。この際、どのような計画を立てるのかは各自などに任されているため、それぞれの地域や団体に対して無理なく確実に実施できるような計画をそれぞれの団体が考えることになる。何をどのような目標で実現していくのかということについて、一律に決定されて通達されるのではなく、それぞれに合った計画を団体自身が考えなければならないという点で、従来の少子化対策とは大きく異なる。

⁷ 『少子化社会白書 平成16年度版』

行動計画には、「市町村行動計画」「都道府県行動計画」「一般事業主行動計画」「特定事業主行動計画」の4種類がある。まず、「市町村」と「都道府県」についてみてみよう。両者に対しては、以下の事項を定めることが指示されている。①次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標②実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期。また、計画に基づく措置の実施状況については、年に一度、公表を行なうことが義務づけられている。

「一般事業主行動計画」では、常勤雇用者300人以下の事業主は、行動計画について厚生労働大臣に届け出る努力義務が課され、301人以上の事業主の場合には、行動計画を立てて届け出る義務が課された。行動計画については、①計画時期②次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標③実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期について、記さなければならない。企業における行動計画については、企業には下記のような計画策定が求められている。

*** 行動計画例 ***

では、行動計画とは、具体的にどのようなものでしょうか。例えば、以下のようなイメージのものが考えられます。

計画例A（認定を受けることを希望している企業A社の場合）

A社は、認定を受け、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業であることを周囲にアピールし、企業イメージを向上させることによって優秀な人材を確保しようと考えています。

A社行動計画	
社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。	
1 計画期間	平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの〇年間
2 内容	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>目標1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。 男性社員・・・年に1人以上取得すること。 女性社員・・・取得率を80%以上とすること。</p> </div> <p><対策> ・平成〇年〇月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施 ・平成〇年度～ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>目標2 平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。</p> </div> <p><対策> ・平成〇年〇月 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始 ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>目標3 平成〇年〇月までに、社員全員の所定外労働時間を、一人あたり年間△△時間未満にする。</p> </div> <p><対策> ・平成〇年〇月 所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置 ・平成〇年度～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に〇回実施</p>

* 認定を受けることを希望する事業主の方は、認定されるための基準を踏まえて行動計画を策定することが必要です。p. 52の「認定を希望する事業主の方へ」を参照してください。

(厚生労働省「一般事業主行動計画策定マニュアル」より)

「特定事業主行動計画」における「特定事業主」とは「国及び地方公共団体の機関、それらの長またはそれらの職員で政令で定めるもの」のことを指す。実際には、公共団体などの長が集まり、連名で行動計画を策定するなどしている。

こうした行動計画の策定とそこでの具体的な数値目標を通して、国では、企業・都道府県・市町村などが一体となって子育てをしやすい環境が強力に進められつつある。

第2節 公的機関における少子化対策の取り組み

第1項 少子化の背景

さまざまな少子化対策が進行しているが、そもそも現代社会では、人が無事に子どもを出産し、成長して自立させるまでに、社会の障壁が存在している。それをひとつひとつ取り除くことができなければ、出生率の上昇には決してつながらない。そこで、以下では私たちが出産するまでに社会に存在する今日の問題について考えてみよう。

出会いの困難

少子化の直接の背景には、晩婚化がある。それでは、なぜ、若者達は結婚しないのだろうか。国立社会保障・人口問題研究所の「結婚と出産に関する全国調査」⁸によれば、独身者が結婚にふみとどまっている最大の理由は「適当な相手にめぐりあえない」からである。それでは、なぜ「適当な相手」とめぐりあえないのだろうか。結婚に求める条件が合致した人と出会えないという条件面でのミスマッチもあるが、2005年に（財）21世紀ヒューマンケア研究機構・家庭問題研究所が、このとりの会をとおして結婚した夫婦に行なった調査からは、異性との出会いが多い時期と結婚欲求が高まる時期のずれが指摘された。⁹結婚を望む時期が遅くなっているにもかかわらず、異性との交流が多いのは、学生など20代前半の頃である。多くの男女が結婚を意識する20代後半～30代は、職場・友人など、人間関係が固定化されてしまい、新たな出会いは減少する。こうした時期のずれが結婚相手との出会いを遠のかせる結果となるということが指摘される。

また、経済的な安定が得られないという問題も、結婚の大きな障害となる。平成18年10～12月の労働力調査の結果では、15～24歳について、パート・アルバイトが196万人、派遣が20万人、契約・嘱託が58万人、完全失業者が42万人いる。25～34歳についてみると、パート・アルバイトが175万人、派遣が23万人、契約・嘱託が63万人、完全失業者が76万人である。結婚を考える際、特に女性は経済的に不安定な相手との生活を避ける傾向にある。したがって、このまま非正規雇用者が増大すると、結婚を避ける人々が増え続けることになるだろう。若年層への就労支援は、少子化対策においても重要な要素となってきた。

⁸ 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向調査：結婚と出産に関する全国調査（独身者調査）」2006年

⁹ 兵庫県・（財）21世紀ヒューマンケア研究機構・家庭問題研究所「都市と農山漁村地域の青年交流のあり方に関する調査研究報告書」2006年

妊娠・出産の困難

晩婚化に伴って、妊娠に困難を抱える女性が増えている。2003年に厚生労働省によって行われた「生殖医療技術についての意識調査 2003」では、不妊治療患者は466,900人と推測されている。4年以上経過している今日では、ますます治療者は増加していると推察される。

不妊治療は、女性の身体に大きな負担がかかり、ときには健康を害してしまうことすらある。また、医療技術の進歩によって、子どもができない限り、どこまでも終わりのない治療となってしまうことが指摘されている。お茶の水女子大学生命倫理研究会の行なった生殖技術に関する研究では、治療を辞められずに心身ともに病んでいく女性の姿が描かれている。不妊治療をやめる決断をしたある女性の語りは、治療を続けること／止めることのつらさをよく示している。

不妊治療って終点がないですよ。授かるかどうかわからないわけだし、いつまでってわかれば頑張れるけど、子どもができるという結果が出るまではずっと持ちこたえなければいけないですよ。私は途中で諦めたけど、いろんなことを犠牲にしながら、子どもを持つことだけに生活のすべてを合わせていくことが幸せとは思えなかった。自分の時間とか生活を第一に考えたかった。でも、もうちょっと通水治療を続けていれば、子どもを授かったかもしれない、という気持ちもあるんです。¹⁰

不妊治療については、現在、地方自治体を窓口として不妊治療の助成金が支給されるようになってきた。けれども、この制度については、受給資格が婚姻届を出している夫婦に限定されている、補助金ができただけで周囲からのプレッシャーが増えるなどの問題点がある。

出産までには、不妊という大きな山があるだけでなく、妊婦と仕事の両立という困難が待ち受けている。通常、家庭は仕事の間からは切り離され、生活は職場からは不可視化されている。けれども、妊婦は“子ども”の存在を職場にもちこむ。こうした非日常的な状態に慣れていない職場では、妊婦に対してどのように扱って良いかわからず、検討はされない配慮が行なわれたり、全く配慮されないなどの状況が生じる。杉浦浩美は、キャリア女性のインタビューから、職場で女性が受けるマタニティハラスメントについて論じている¹¹。杉浦によれば、妊娠した女性は、妊娠中、仕事か健康かという極めて困難な選択を迫られる。特に、専門職についている女性は、出産後も仕事を継続することを希望しており、復帰後のポジションを考えると、通常以上に仕事に力を入れることになる。周囲もまた、妊娠している女性に対して容赦なく仕事を振ったり、妊娠している身体をからかいの対象としたりする。このような職場の無理解が、出産を控えた女性たちを苦しめているのである。

¹⁰ お茶の水女子大学生命倫理研究会『不妊とゆれる女たち：生殖技術の現在と女性の生殖権』1992、p.16

¹¹ 杉浦浩美「職場における妊娠期という経験——『総合職・専門職型女性』への聞き取り調査から」『立教大学大学院社会学研究科』2002年、9号、pp.61-72

産む場所がない

これらの問題に加えて、産科の減少が大きな問題となってきた。2006年4月以降、分娩の取り扱いをやめた病院は、全国で105箇所にものぼっている¹²。兵庫県でも7箇所の医療機関は、人手不足などによるお産の取り扱いの休止となった。

厚生労働省によれば、2003年の周産期死亡率は5.3/1000人、新生児死亡率は1.7/1000人、妊産婦死亡率は6/1000人となっている。日本は、新生児や妊産婦死亡率は、諸外国に比べれば極めて低い。しかし、それでも1000人中6ケースで妊婦が死亡しているという事実は、出産が未だに安心できるものであるとは言えないということを示している。

国が少子化対策に力を入れ、出生率を上げるために尽力を注いでいる一方で、せっかくできた子どもを安心して産む場所がなく、出産が女性の健康を脅かすという矛盾した事態が生じている。今後、出産の安全・安心をいかに確保するかということは、国の緊急の課題である。

第2項兵庫県における少子化対策の取り組み

妊娠・出産・子育てを取り巻くさまざまな困難に対処するために、兵庫県では、さまざまな少子化対策への取り組みが行なわれている。それでは、これまで、どのような対策が行なわれてきたのだろうか。兵庫県では、2005年8月に少子化対策を本格的に行なうために少子局が新たに設けられた。それまでも、さまざまな両立支援などの少子化対策が行なわれてきたが、少子局によって各部署に点在していた対策が統括され、少子化対策として整理されることとなった。少子局では、平成18～22年までの5か年に、25万人の出生数の確保を目指している。そこで、少子局によって作成されたのが、「ひょうご子ども未来プラン」（平成18年3月）である。

ひょうご子ども未来プランは、「一人ひとりが命の大切さ、家庭や子育ての大切さを考え、だれもが安心して子どもを生み育てることができる地域社会を実現する」という目標のもと、以下の4つの取り組みと10の行動を提案している。

[4本柱]

I 未来の親づくりへの支援

(家庭観を醸成し、結婚を支援するとともに、若者の自立に向けた就業支援に取り組む)

II 子どもを生み育てることへの支援

(親・家庭の子育て力を再生するとともに、地域・職場での子育て支援の推進に取り組む)

III 子どものすこやかな育ちへの支援

(子どもを安全に守り育て、すこやかに成長できるしくみづくりに取り組む)

IV 社会システムの再構築

(負担と給付や民と官の役割分担を見直し、協働で様々な課題に取り組む)

¹² 朝日新聞[2007年3月25日付朝刊]より

[10の行動 ～アクション10～]

- 行動1 未来の親への支援
- 行動2 若者の自立支援
- 行動3 家庭の子育て力の再生
- 行動4 保育サービスの充実
- 行動5 地域ぐるみの子育て支援の充実
- 行動6 子育てと仕事の両立支援
- 行動7 子どもを守る基盤づくりの推進
- 行動8 豊かな人間性を育む環境の充実
- 行動9 すこやかに育つためのまちづくりの推進
- 行動10 社会システムの再構築による子育て支援の強化

県では、子育てについてトータルに支援を行なうために、①妊娠・出産 ②乳幼児 ③就学後の3期に分けて、県民が受けることのできるサービスを一覧にして提供している。

また、前項で示したように、少子化対策は、決して子育て支援にとどまるものではない。結婚・出産の段階から、きめ細やかな取り組みがなければ、女性は安心して子どもを産むことはできないのである。そこで、兵庫県では、まず、結婚支援と結婚を困難にしている若者の就業支援についての取り組みを行なっている。公的な結婚支援に関する独自の取り組みとしては、1999年より「こうのとりの会」事業を行なってきた。こうのとりの会とは、青年交流事業のひとつで、会長を県知事とし、県内農山漁村部の男性と都市部を中心として女性との出会い・交流の場を提供し、豊かな自然の中で共生する新しいライフスタイルづくりを支援することを目的としている¹³。この事業については、設立当初は若者の出会いの場づくりを公的な機関が行なうということで、賛否両論があった。けれども、今では、80組以上の成婚カップルが誕生し、少子化および過疎化対策の要のひとつとなっている。

こうのとりの会事業に加え、2006年度からは、「ひょうご出会いサポート事業」を開始した。この事業は、「出会いの場がない」という未婚者に出会いの場を提供するものである。こうのとりの会が農山漁村地域の男性を対象にしていたのに対して、出会いサポート事業は、県内の企業等団体を通して会員を募り、交流会などを開催している。初年度の実績は以下の通りである。

開催回数：20回（2006年8月～2007年1月）

内容：立食パーティ＝15回、テニススクール＝1回、マナー講座＝1回、バスツアー＝1回、スキーツアー＝1回、ボウリング大会＝1回

¹³ 兵庫県・(財)21世紀ヒューマンケア研究機構・家庭問題研究所「都市と農山漁村地域の青年交流のあり方に関する調査研究報告書」2006を参照。

参加者数：男性＝のべ 418 人 女性＝のべ 418 人

カップル成立数：63 組

こうのとりの会事業を開始する際には、県庁内部でも賛否両論が巻き起こった。しかし、それ以降の少子化の進行によって、各県では、少子化対策の一環として公的な結婚支援事業が重要な位置づけを得るようになってきている。ひょうご出会いサポート事業も、半年で 400 人という多くの若者が利用していることから、こうした事業を公的に行なうことに対する県民のニーズは高いといえるだろう。

第 3 項 官公庁における少子化対策

次世代育成推進法の制定など、全国規模の少子化対策が推進される中で、地方自治体では、さまざまな特徴をもつさまざまな子育て支援策が行なわれるようになってきている。都道府県等の取り組みは、各県ごとに冊子としてまとめられているが、なかでも特徴的な取り組みとして報告されているものについて、内閣府による「少子化担当大臣と地方自治体トップのブロック会合について」（第 8 回少子化社会対策推進専門委員会資料）において取り上げられている。各県の特徴的な取り組みとしては、つぎのものが挙げられる¹⁴。

1. 妊娠・出産や子育て費用の負担軽減のための取組
2. 企業における働き方の見直しの促進のための取組
 - ① 育児休業取得促進等、勤労者に対する子育て支援
 - ② ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に基づく働き方の実現
 - ③ 女性の再就職等の支援策の推進
3. 子育て支援拠点の充実や人材育成のための取組
 - ① 地域における子育て支援拠点の拡充と人材の育成
 - ② 子育て支援のためのネットワークの構築
 - ③ 待機児童ゼロ作戦の推進等、保育サービスの拡充
 - ④ 放課後児童対策
4. その他
 - ① 子どもの安全・安心の確保
 - ② その他

これらの少子化対策の中で、以下では特に、国や都道府県の庁内で行なわれている取り組みについて取り上げたい。国や都道府県は、少子化について具体的な対策を立て、推進していく立場である。その庁内において、もし、関係者に対して少子化対策や男女共同参画に関する実際的な取り組みがなされているとすれば、それは、国民にとって重要なモデルとなり、企業にとっても、仕事と家庭の両立支援を進めるためのひとつのきっかけとなる可能性がある。逆に言えば、省庁内部で特別な少子化対策が行なわれていないとすれば、

¹⁴ 『「少子化担当大臣と地方自治体トップのブロック会合」について』（結果報告）2006 年

企業や地域に意識改革を訴える行政として、実践と施策の間に齟齬があると指摘することもできる。それでは、実際に庁内で行なわれている取り組みとしては、どのような例があるのだろうか。

庁内保育所の設置

(1) 文部科学省¹⁵

文部科学省共済組合では、働く女性職員を応援するために、平成 13 年より「かすみがせき保育室」を省の建物内に設置している。概要は以下の通りである。

- 所在地 千代田区丸の内二丁目 5 番 1 号 文部科学省ビル内
- 運営方式 文部科学省共済組合文部科学省支部長が民間機関に運営委託して行なう
- 利用対象 原則として文部科学省の小学校就学の始期に達するまでの乳幼児。ただし、利用定員の範囲内で所属を問わずそれ以外の乳幼児についても対象とする
- 利用定員 30 人
- 開設年月日 平成 13 年 10 月 19 日
- 利用可能時間 午前 8 時 30 分～午後 10 時

かすみがせき保育室は、霞が関初の託児施設であり、午後 10 時まで保育サービスが受けられるという画期的なシステムを取っている。文部科学省では、職員の子育て支援を推進するために、保育室だけでなく積極的な育児休業の取得に取り組んでいる。その結果、育児休業取得率は、平成 16 年度で女性 100%、男性 6.9%を達成している（全省庁の男性の取得率は 0.9%）。また、女性職員の割合も、全省庁の中でもっとも多く、平成 15 年度で 24.7%となっている。

(2) 福島県¹⁶

福島県では、平成 18 年度より、全国に先駆けて県庁内保育所の設置を実現した。県庁内保育所「けやきの子」は、福島県と（財）福島県職員共助会が共同で設置しており、保育サービスの提供は、運営を委託している「株式会社コティ」が行なっている。概要は以下の通りである。

- 所在地 福島市杉妻町 3 番 45 号（杉妻会館北東側）
- 利用対象 保護者が仕事、病気、介護等日中乳幼児を保育できない状態にある、0 歳から小学校就学前までの福島県職員等の乳幼児。
- 利用定員 30 人（常時保育 25 人 一時保育 5 人）
ただし、常時保育、一時保育の利用人員は総定員の範囲内で弾力的に対応。
- 開設年月日 平成 18 年 4 月 3 日

¹⁵ 文部科学省共済組合文部科学省支部「かすみがせき保育室のご案内」より

¹⁶ 「福島県庁内保育所入所案内」より

○保育日 下記以外

1. 日曜日、土曜日、国民の祝日、12月29日から翌年の1月3日までの日
2. 感染症の発生の予防及びそのまん延の防止のため、保育を実施することが適当でない日
3. 震災、風水害、火災その他の災害により保育の実施ができない日

○入園料 20,000円（月ぎめ利用者のみ）

保育料 年齢によって異なるが、1ヵ月あたり31,000～42,000円程度

○利用時間 午前8時～午後6時30分（延長保育は午後8時まで）

福島県は庁内保育所設置に先だって、共助会会員に対するアンケート調査をおこなっている。それによると、特に県庁および東分庁舎（県庁に隣接した、県北方部の基幹的合合同庁舎）に勤務する多数の会員(172名)が、利用したいと回答した。このような多数の要望によって、「職員が利用しやすい保育施設のあり方」について検討が行なわれ、保育所設置に至っている。設置場所としては、需要がもっとも多いと考えられる庁内の遊休施設が選択された。保育所は認可外保育所となっている。

（3）宮城県¹⁷

宮城県では、平成19年10月に庁内保育所の設置を予定している。宮城県では、次世代育成支援対策推進法の制定に伴い、庁内託児施設に関するニーズ調査を行ない、ニーズの高かった「庁内託児施設の設置の検討」が盛り込まれ、可能性が検討されることとなった。

県庁職員に対するニーズ調査の結果は、以下の通りである。

○回答者数 男性 767人 女性 380人 計 1,147人

○回答者の勤務先 県庁本庁舎 638人(55.6%) 仙台市内公所 158人(13.8%)
仙台を除く地方公所 351人(30.6%)

○結果

問1 庁内保育所ができたなら、子どもを預けたいか。(全員)

回答項目	回答数	割合
預けたい	421	36.7%
一時的に預けたい	201	17.5%
預けたくない	290	25.3%
わからない	235	20.5%
合計	1,147	

¹⁷ 庁内保育所設置検討特別委員会「県民開放型庁内保育所の設置について（検討とりまとめ）」（平成18年8月11日）より

問2 庁内保育所ができたなら、子どもを預けたいか。(乳幼児をもつ人、出産予定の人のみ)

回答項目	回答数	割合
預ける	201	32.6%
預けない	274	44.5%
わからない	141	22.9%
合計	616	

問3 「預ける」という理由は何か。(問2で「預ける」と回答した者のみ)

回答項目	回答数	割合
保育所の空きがないなど、保育先に困っているから	21	10.4%
現在の保育先を変えたいから	1	0.5%
職場が近いから	97	48.3%
安全・安心が期待できるから	37	18.4%
保育料金の低額が期待できるから	32	15.9%
その他	13	6.5%
合計	201	

全回答者の結果をみると、庁内保育所に子どもを預けたいという回答者が36.7%ともっとも多いことがわかる。また、実際に子どもを持っており、すでに他の保育所や配偶者・親等が養育している場合にも、3人に1人が「庁内保育所があったら預けたい」と回答しており、ニーズは高いといえる。その理由としては、やはり、職場が近いという回答がもっとも多い。この結果の背景には、送迎の便や子どもと過ごす時間の長さ、病気・怪我などの問題が発生したときの対処のしやすさなどが考えられる。

まとめ

日本は男性の就業時間が欧米先進国よりも長く、父親が子どもと関わる時間が短いと指摘されている。少子化対策のためには、このような企業文化の改善が必要不可欠であろう。父親が家族と過ごす時間を増やし、母親が子育てに不安や負担を感じないで就労することが、今後、ますます求められる。官公庁は、国や都道府県で少子化対策を推進する立場になる。いわば、働き方の見直しや子育て環境の改善を、一般企業や団体に訴えていく機関であるが、自らがこれらの対策を実践していくことは、その政策の説得力を増すことになり、よい影響の広がり期待できる。また、これらの実践の過程を通して、労働文化の改変やワーク・ライフ・バランスの実現の困難さや実践のためのアプローチについて、より詳細に検討することも可能となるだろう。

第3節 企業による少子化対策

第1項 銀行が支える少子化対策：千葉興業銀行の取り組み

民間の企業でも、多様な少子化対策の取り組みがある。たとえば、外資系企業では、育

児休業制度やフレックス制度の導入など、日本型の過重労働の文化を見直し、精力的に両立支援を実現させている会社もある。また、日本の中小企業でも、地域に密着した子育て支援を行なうべく、会社のスペースを利用して学童保育を行なったり、子どもを対象としたさまざまな教室を開催したりするなど、企業内の両立支援だけでなく、地域社会に貢献するような取り組みを行なっている企業もある。

このような少子化対策に積極的に取り組んでいる会社に対して、銀行という立場から支援を行なう、いわゆる企業同士が支えあうという先進的な取り組みを行なっているのが、千葉興業銀行である。以下に、この仕組みについて説明したい。

地方銀行のひとつである千葉興業銀行は、千葉県と連携して、ワーク・ライフ・バランスを推進している企業を応援する商品を提供している。その仕組みは、つぎの通りである。

千葉県では、従業員が子育てしながら働きやすい環境づくりに取り組む企業を増やしていくため、少子化対策の一環として、“社員いきいき！元気な会社”宣言企業制度を設けている。千葉県では、仕事と家庭の両立についてさまざまな形で取り組む企業が、県に応募または推薦された後に、県から登録番号を交付される。これが“社員いきいき！元気な会社”宣言企業制度である。2005年10月より募集しており、現在、132社の登録がある。登録している企業は、以下のような取り組みを実践している¹⁸。

実践例

- ・子育て中の社員に短時間勤務の実施や始業・終業時刻の繰り下げ・繰り上げをしている。(館山デバイス)
- ・育児休業後の女性社員に、子どもが3歳になるまでの間、就業基準時間内で自由に6時間の時間短縮勤務を行なえる制度をとっている。(ファソテック)
- ・幼稚園や学校の行事に参加できるように配慮している。小学校の会社見学の受け入れに積極的に取り組んでいる。(佐久間)
- ・高校・大学のインターンシップ生の受け入れを実施している。(社会福祉法人九十九里ホーム、タカサ)
- ・育児や介護のために安心して休める制度がある。妊娠中や育児や介護中も安心して働ける職場環境を作っている。(アルケア)

千葉興業銀行では、千葉県の“社員いきいき！元気な会社”に登録されている企業に勤める社員向けに、金利優遇の商品などを提供している。具体的には、以下の優遇策をとっている¹⁹。

(1) ホームローン

借り入れ利率 適用金利(平成18年2月現在)3年固定型(保証料前取)1.25%→年1.00%
優遇

¹⁸ 「社員いきいき！元気な会社宣言企業の紹介」千葉県庁ホームページ参照。

(http://www.pref.chiba.jp/syozoku/f_rousei/tpgy/kban/syoukai.html) [閲覧日 2007年3月20日]

¹⁹ 詳細な条件等については、「2006年千葉興業銀行レポート」p.14,38等を参照。

当初特約期間 適用金利（平成 18 年 2 月現在）3 年固定型（保証料前取）1.00%→年 1.25%優遇

（2）リフォームローン

年 3.25%（ちば興銀に給与振込を指定した場合には、年 2.75%）（変動金利）

（3）教育ローン

年 3.25%（ちば興銀に給与振込を指定した場合には、年 2.75%）（変動金利）

（4）トラベルローン

年 3.25%（ちば興銀に給与振込を指定した場合には、年 2.75%）（変動金利）

（5）マイカーローン

年 3.25%（ちば興銀に給与振込を指定した場合には、年 2.75%）（変動金利）

これらの商品の発案者である井上宏人氏は、本事業の目的について、つぎの理由を挙げる²⁰。井上氏は千葉興業銀行で人事の仕事についており、平成 13～14 年頃から、優秀な人材の確保をめざし、若手・女性の積極的な登用を行ない、「やる気と情熱」があれば積極的に仕事を任せていこうという取り組みをはじめていた。努力の結果、女性の管理職比率は 10%を超え、地方銀行の中でも高い女性比率を占める銀行となる。女性従業員の増加によって、しだいに働き方の見直しが必要となり、両立支援を検討されるようになった。企業の CSR を意識していたという井上氏は、次世代育成支援関連の金融商品として、上記のローンを提案する。銀行として両立支援を行なっている企業の社員を応援するということが社会に理解されるようになれば、両立支援を行なう組織として、千葉興業銀行に対する社会の評価も高まる。こうした評価は、応援される企業の社員が、その企業の一員であることを自覚し、誇りをもつことにつながると同時に、千葉興業銀行の従業員自身にも誇りと仕事へのモチベーションの高まりをもたらすことになる。そして、「ブーメラン」のようにこの事業が千葉興業銀行の中での両立支援策の促進にも寄与するのである。井上氏は、述べる。

結論として、何か良いことをして、認められて立派な会社になって、それによって企業ブランドを確立させて、会社の価値を上げるようなことにうまくつながれば、この会社で働きたいなと思えるような会社になるのではないかと思いついた。そして、それが従業員のモチベーションの源泉になる筈であると考えた。（中略）お客様の評価というのは、我々サービス業に従事する者にとって最もうれしいものなので、お客様に良い評価をしてもらうことで、行員が自信をつけて、モチベーションがアップしていくのではないかと考えた。²¹

²⁰ 「千葉県子育て県民基金（財源の確保）研究会（第 7 回）議事概要」参照。

²¹ 「千葉県子育て県民基金（財源の確保）研究会（第 7 回）議事概要」より。

千葉興業銀行の取り組みは、始まったばかりであり、この次世代育成支援の仕組みが十分に広まっているわけではなく、目立った実績があらわれるまでには、もう少し時間が必要であろう。しかし、このような取り組みは、男性が子育てや家庭生活に関わることができない多くの日本企業の現状に対して、自社だけでなく他の企業の働き方の見直しに貢献するひとつの仕組みとして、重要な試みであると考えられる。

また、この事業において、注目すべき点は、千葉県が行なっている「社員いきいき！元気な会社」の制度を利用していることである。両立支援を行なっている企業に対して、表彰や認定を行なっている自治体は多い。だが、それらの多くは、表彰のみで実質的なメリットが少ないのが実状である。行政の取り組みと企業間の支援が、それぞれに役割分担を行ない、適切な連携をしていくことで、行き詰まりを見せている行政の少子化対策に新たな展開を期待することができる。このような一歩進んだ企業間および企業と行政との連携の仕組みが、今後、さらに求められるのではないだろうか。

第2項 不妊治療への支援：NECの取り組み

働く女性にとって、子どもを産むという決断をすることは、今日でも大きな負担となっている。晩婚化の進む今日では、子どもを作ること自体に困難を抱える女性も多く、子どもを望んでいても、妊娠・出産の前に実質的に諦めてしまう女性も少なくない。そこで、企業が従業員の妊娠・出産に配慮する施策を推進することは、子どもの増加に直接つながる重要な取り組みのひとつである。そこで、以下では、妊娠に悩む女性に対して、企業が行なっている支援の先進的な事例を紹介したい。

NECは、ファミリーフレンドリー企業として、ワーク・ライフ・バランスの促進のために、1990年より多様な制度の導入を図ってきた。育児関連では、以下の取り組みがある²²。

1990年 育児休職制度

1992年 育児短時間勤務制度、医療看護休暇制度

1998年 育児クーポン制度

2000年 育児短時間勤務期間延長（小学校就学始期まで）、在宅勤務制度

2002年 ファミリーフレンドリー休暇制度

2004年 ファミリーフレンドリーフェンド導入、短時間勤務の30分単位化、育児短時間勤務期間延長（特別な事情の場合、小学校1年3月末まで）

2005年 チャイルドケア支援制度、地域育児ボランティアを利用する従業員への利用料補助およびOB・OG従業員などに対するボランティア参加の呼びかけ

2006年 育児短時間勤務期間延長（特別な事情の場合、小学校3年3月末まで）、育児在宅勤務制度の拡充（小学校入学から小学校3年生まで延長）、つわり・不妊治療をファミリーフレンドリー休暇対象事由に追加、不妊治療による休職取得。

²² 「NEC CSR アニュアル・レポート 2006」 NEC 発行

これらの取り組みの中でも、特徴的なのは、つわり・不妊治療に対する支援制度の拡充である。女性の妊娠は、多くの企業でもっとも取り組みが遅れている分野のひとつといえる。さらに、不妊治療となると、個人の嗜好の範囲と捉えられ、企業が支援するという点については、理解を得られる職場は少なく、偏見も多い。けれども、NECでは、「妊娠中の母体の保護と子どもを望む従業員への支援」のために、つわりに加えて、不妊治療を行なう女性に対しても配慮がなされている。2006年からは、不妊休暇の制度や休職取得の制度が導入された。これらの制度の利用実績については、平成19年9月にまとめられる予定である。

また、NEC労使は2007年2月14日には、2007年10月より不妊治療費の補助制度導入という合意を行なっている。上限は20万円までで、「社員とその配偶者が保険の適用対象外の体外受精や顕微授精を受ける場合に利用できる。昨年4月に社員本人が最大20日間の不妊治療休暇をとれる制度を設けていたが、この対象を配偶者にも広げ、資金面でも治療を支える。」²³

不妊治療の場合には、保険が適用されない治療も多く、治療が高額な上、結果が伴わなければ何度でも繰り返さなければならない。そのため、治療を受ける者の財政的な負担は大きいことが指摘されている。20万円という金額は、治療にかかる費用からすればそれほど高額とはいえないが、企業が負担するのは異例のことである。このような対策は、企業が妊娠を労働力の損失というように否定的に見るのではなく、妊娠をバックアップするという企業の姿勢の表れとして、高く評価できる。

²³ 朝日新聞 [2007年2月15日付朝刊] より

第2章 少子化に関する研究

第1節 女性の就労と出生率の変化

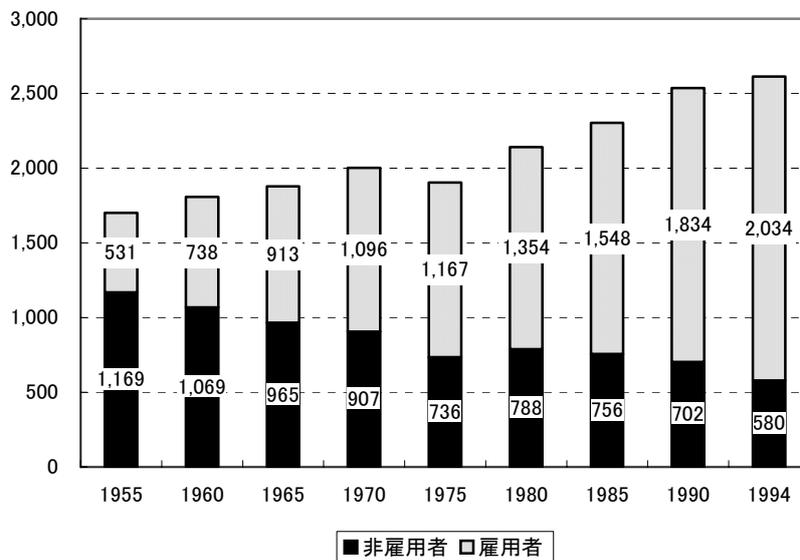
第1項 性別役割分業の成立

これまで、少子化研究の中でもっとも中心的な課題として取り上げられてきたのは、女性の就労と出生力の関係である。日本は、女性の就労率が欧米と比較して低いと指摘されてきた。女性の就労の低さの背景には、近代家族の成立と性別役割分業意識の浸透がある。

私たちの社会では、近代化の過程において、職場と家族の分離が行なわれてきた。それと同時に、家の外で仕事を行なう者と家庭を支える者が、男女に割り当てられ、性別役割分業が進んできた。女性はしだいに職場から排除され、「主婦」という地位を与えられるようになる。

日本では、大正期に都市部で専業主婦が誕生し、これを支える教育として良妻賢母主義が積極的に打ち出された。しかし、戦後から1970年に向けて女性の労働は高まりをみせる。高度経済成長期である1970～1975年の間には、「専業主婦へのあこがれ」が広がり、就労率は一時的に低下をみせるが²⁴、その後は女性の社会進出の機運が高まり、女性の就労率は今日まで、一貫して上昇傾向にある。

図表 2-1 女性の雇用者数等の推移



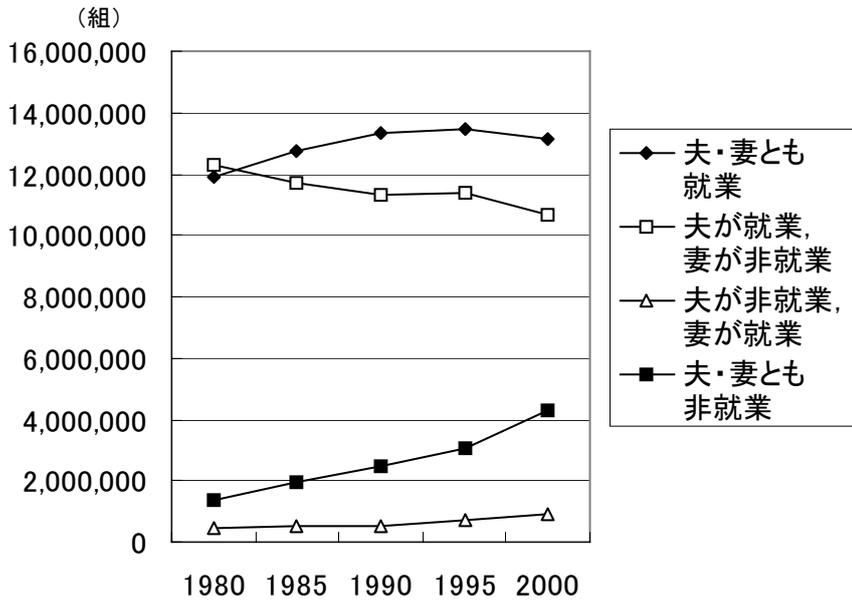
出所：総務省「労働力調査年報」（『厚生白書 平成8年版』より重引）より複製

第2項 専業主婦世帯の減少

近年、女性の就労率にともなって、専業主婦世帯が減少している。夫婦の就業の変化については、以下の図に示した。

²⁴ 三浦展『「家族」と「幸福」の戦後史』講談社現代新書、1999年

図表 2-2 夫婦の就業の変化



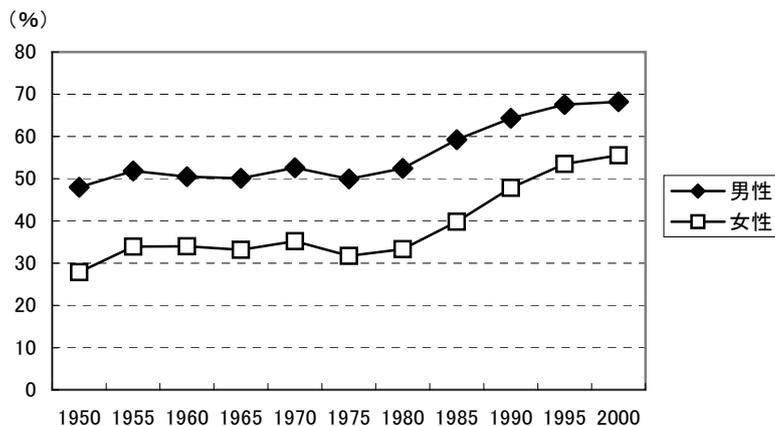
出所：国勢調査 2000 年調査より作成

高齢化の拡大とともに夫婦非就業家庭が増加しているが、共働き家庭と専業主婦についてみれば、共働き家庭が 1980～1990 年にのびを見せており、専業主婦家庭は 1980 年以降ゆるやかに下降してきている。

第 3 項 未婚率の上昇

それでは、未婚率はどのように変化してきているのだろうか。国勢調査をみると、1955～1970 年にはほぼ横ばいであるが、1975 年には若干減り、その後は上昇傾向にある。

図表 2-3 未婚率の推移

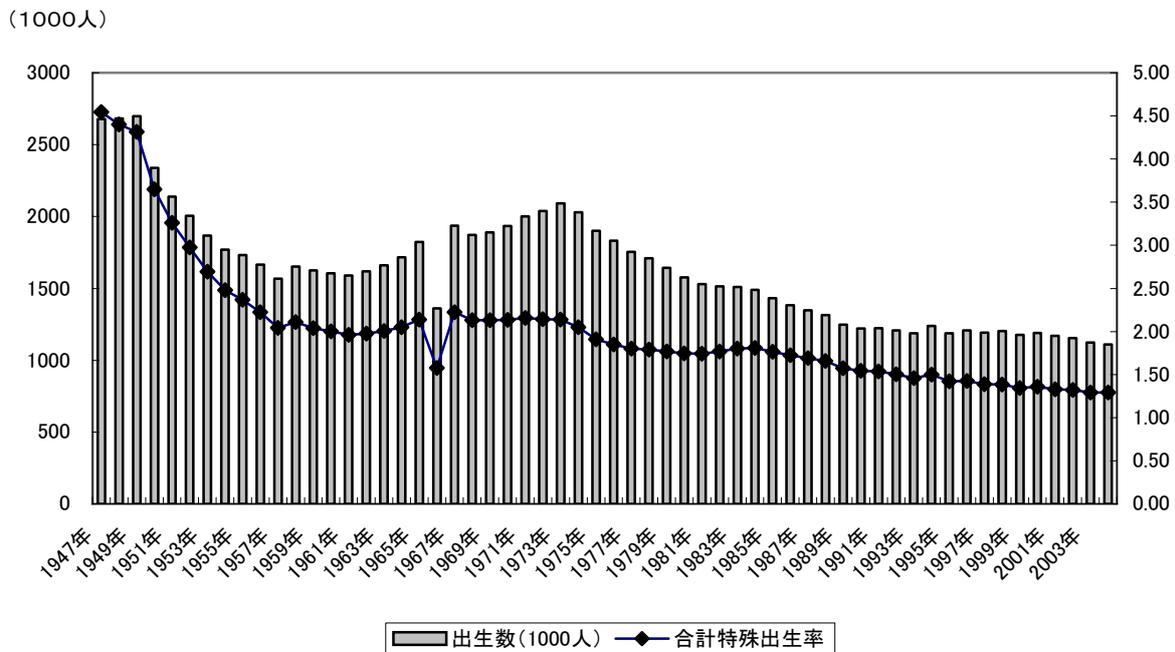


出所：国勢調査 2000 年調査より作成。分母となる総人口に配偶関係「不詳」を含んだ数値

第4項 出生率の低下

最後に、出生率の変化について見ておこう。出生率は、戦後、以下の変化を見せてきた。

図表 2-4 出生数、出生率の推移



出所：厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」より作成

先のデータと合わせてみると、丙午（ひのえうま）とその前後を除き、1961～1973年まで順当に上昇している。しかし、第二次ベビーブームである1973年を過ぎると、出生率は年々低下した。その後、一時的に下降のスピードが弱まる時期があるにしても、継続して上昇するという事はなく、今日の少子高齢化社会へとつながっていく。

これらのデータを合わせると、女性の就労率と未婚率はともに、1970年代半ば以降、上昇しており、出生率は同時期より低下しているということになる。この結果から、女性の就労率が上昇すると、専業主婦が減って未婚者が増え、出生率が下がっていくという解釈が成り立つ。

そこで、以下では、これまで女性の就労率の上昇が出生率にどのように影響を与えてきたのか、これまでの議論について整理しておきたい。

第2節 少子化対策の進展

第1項はじめに

津谷典子によれば、先進国のジェンダー政策について大まかに3つの側面があり、それ

が順に進んできた²⁵。3つとは以下である。

- ① 労働・雇用における男女平等促進
- ② 家族・家庭生活における男女平等の促進
- ③ 社会・コミュニティにおける男女平等の促進

今日、盛んに取り上げられるワーク・ライフ・バランスは、まさに①と②について論じるものであり、その他に家族を支えるコミュニティの役割についての研究などは、③に焦点を当てた議論の流れを受けているとも考えられる。

それでは、こうした男女平等化の促進は、先進国における出生率の低下にどれほど影響を与えてきたのだろうか。この課題に対して、津谷は、「①多くの実証研究により、発展途上国における女性の地位向上が出生力低下をもたらしたことが示されたこと、そして②先進諸国における女性の高学歴化と雇用労働力化、および結婚・家族をめぐる価値観の変化が1960年代後半から80年代前半の少子化をもたらしたこと」²⁶を指摘し、概ね因果関係があることを示している。

それでは、女性の地位向上をする限り、少子化を防ぐことはできないのだろうか。津谷は「ノー」と答える。なぜなら、1960～1980年代までに急速に進んだ旧西側先進国の少子化傾向が、1980年代後半以降に回復の兆しを見せたからである。1970年代には、女性の地位の向上が出生率を低下させてきたが、「1980年代後半にはこの関係が逆転し、1990年代には女性の労働力率が高い国ほど、出生率が高いという状況が出現した」²⁷という。以下では、近年の女性の労働力率と少子化対策の関係についての議論を、さらに詳しくみていこう。

第2項 男女共同参画と少子化の関係

少子化対策には多額の資金と労力を要するが、対策の是非やその内容については様々な議論がある。その中で、特に盛んに行なわれている議論のひとつが少子化対策と男女共同参画の結びつきである。エンゼルプラン、新エンゼルプラン、次世代育成支援対策等をみるとわかるように、少子化対策は「女性の仕事と子育ての両立支援」という側面と強く関わってきた。エンゼルプランでは、子育てを社会全体で支えるということが強調されていたが、新エンゼルプランでは、さらに進んで「保育」の充実、「両立支援」「固定的性別役割分業の是正」などが真っ先に掲げられている。

それでは、少子化と男女共同参画は不可避に結びついているのだろうか。少子化と男女共同参画の関連については、単純化すると以下の3つの立場に議論が分かれる。

- A. 少子化対策反対派—男女共同参画推進派
- B. 少子化対策推進派—男女共同参画反対派

²⁵ 津谷典子 「少子化と女性・ジェンダー政策」『少子化の政策学』原書房、pp.157-187、2005年

²⁶ 前掲書 p.167

²⁷ 前掲書 p.169

C. 少子化対策推進派－男女共同参画推進派

Aの立場をとる代表的な論者は赤川学である。赤川は、2004年に『子どもが減って何が悪い！』（ちくま新書）を出版して話題を呼んだ。本書は、少子化対策としてとられているものの根拠がいかにかに危ういものであるのかを、リサーチリテラシーの問題から論じている。赤川は、少子化対策が実際に論証されていない結論を先取りして行なわれているのではないかという問題を提起する。本書で指摘されたのは、男女共同参画や男性の家事育児参加が少子化の予防になるという主張が統計データからは見えてこないということである。たとえば、「経済的な理由や家庭と仕事の両立が困難であることから、女性が子どもを産みたくても産めない」という議論がある。けれども、実際には、少子化の原因が経済的な理由や家庭と仕事の両立が困難にあると考えるのは、既婚で子どもの多い人である。また、男性の家事育児参加の多さと出生率の関係についても、彼はこう指摘する。男性の家事育児参加が多いのは、夫が専門管理職である場合と、妻が高学歴で常勤である場合であるが、これらの人びとの子ども数を他の夫婦と比べると、特に多いわけではない。

ただし、男女共同参画社会の実現という点に関しては、赤川は決して批判的な立場をとるわけではない。彼はむしろ、男女共同参画が「仮に少子化を進めることになろうとも、選択の自由と性の平等を保証するという観点から必要である」と述べている。本書は、すべての政策を少子化対策に結びつけようとしている研究者や行政に対して、鋭い警鐘を鳴らしている。（少子化社会でなくなれば、多くの施策はいらないということになる、という指摘も出てくる。）

Bの立場をとる論者のひとりが金子勇である²⁸。金子は、マクロな社会的視点から少子化対策が根本的な問題であるとする。日本は少子化に対して無関心なものも多く、「コモン・ノエッジ」が育っていないという。そして、少子化ではなく「増子化社会」という言葉を用い、子どもを積極的に増やしていく社会にするために、根本的な社会資源の配分についての見直しを行なうことを提案する。具体的には、他国との比較を行ない、高齢者に配分が偏っていることを指摘し、その配分を子どもにまわすことが重要であると提案する。また、北海道の地域比較の調査から、社会的凝集性の高さとは出生率には相関があると指摘する。社会的凝集性は、ここでは「コミュニティ別の男女間の友人数」と「集団参加」によってはかられるが、出生率が高い地域の方が、いずれについても高い数値が示されるという。

少子化対策の推進を主張する金子は、赤川の主張を引用し、男女共同参画と少子化を結びつけて議論を展開する阿藤誠、大沢真理、目黒依子らを批判する。「少子化によるライフスタイルの多様化」という言説は、ともすれば、少子化が促す大量の失業などの社会問題に対して無批判になってしまう。それらの問題点を無視し、両者の結びつきを根拠なく前提にしてしまうことが少子化対策の誤りであるというのが金子の主張である。男女共同参画と少子化対策の結びつきは、これまでの少子化対策に色濃く表れており、特に、新エン

²⁸ 金子勇『社会調査からみた少子高齢化社会』ミネルヴァ書房、2006年、ほか多数

ゼルプランでは、共稼ぎ世帯が優遇されているという主張もある²⁹。このような施策の偏りが増大すればするほど、専業主婦は不公平感をもち、子どもを産まずに他人の子どもの税金をあてにするフリーライダーが増えるということにもなりかねない。こうして、少子化はますます進行する。したがって、このような偏りを無くし、増子化社会を実現するというのが金子の主張である。金子が提案しているのは「子育て基金」の創設と社会的凝集性の強化（家族関係を強め家族の解体を防ぐ、コミュニティの結びつきを強くするなど）である。

Cの立場は、言うまでもなく、赤川や金子が批判の対象としている論者である。女性の就労についての立場はさまざまである。女性のための両立支援こそが少子化に不可欠であるという積極的な議論を行なう者もいれば、女性の就労を食い止めることはできないという現状肯定型の議論を行なう者もいる。また、少子化についても各論者に温度差があるように見える。男女共同参画社会の実現を主眼に置いているという立場の論者は、金子の指摘するように、「男女共同参画社会が創れば、少子化が阻止されるのではないか」という「仮定法」に依拠した議論を行なう傾向にあり、(女性の)ライフスタイルの多様性を確保すること(自己選択の実現)を目標としている。一方、少子化に危機感を抱く論者は、「産みたくても産めない女性」が多数存在していることを前提としており、彼女らの妊娠・出産を手助けするのは社会の責任であるという論理の展開がある。たとえば、坂東真理子は「出産は社会的事業」という表現を用い、男女共同参画と育児保険で出生率は回復できると主張する³⁰。

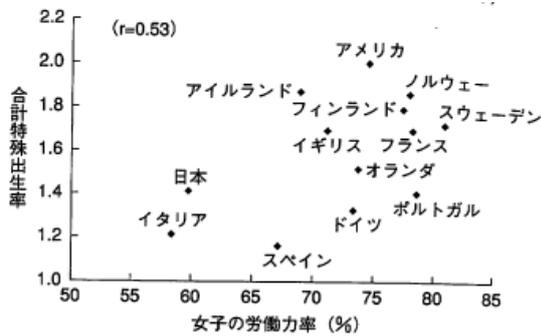
第3項 データからみる女性の労働力率と出生率の関係

以下では、男女共同参画の促進と出生率の関係について詳細に検討を行なっている赤川の議論をもとに、さらにみていくことにしよう。上述のように、近年では、女性の労働力率と出生率は、以前とは逆の相関をしていると指摘する研究は多い。つまり、女性の就労率が高まれば高まるほど、女性たちは子どもを産むようになるという主張である。このことを裏付けるために各国における女性の労働力率と出生率の関係について、しばしば引用されるのが、以下の図である。

²⁹ 森永卓郎「少子化はもう防げない:むしろ放置するほうがコストが安い」『日本の論点 PLUS』文藝春秋編、2001年 (<http://www.bitway.ne.jp/bunshun/ronten/>)

³⁰ 坂東真理子「出産は社会的事業:男女共同参画と育児保険で出生率は回復できる」『日本の論点 PLUS』文藝春秋編、2006年 (<http://www.bitway.ne.jp/bunshun/ronten/>)

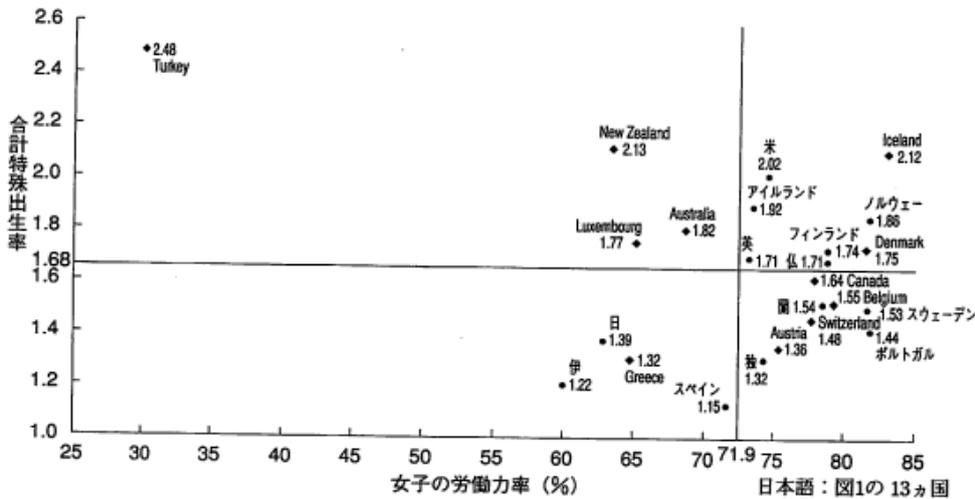
図表 2-5 女子(25～34 歳)の労働力率と出生率(1995 年)



出所：資料—女子の労働力率は OECD, Labour Force Statistics, 1996, 出生率へ Council of Europe, Recent Demographic Development in Europe, 1997. 出典：阿藤誠『現代人口学』p.202 (赤川学『子どもが減って何が悪い！』ちくま新書、2004 年より重引) より転載

各国の女性労働力と出生率について比較したところ、相関関係がみられるというのが、この図の理解である。しかし、赤川はこの相関について問題を提起する³¹。赤川は、上記の図が、OECD24 カ国から恣意的に選ばれた 13 カ国のみを対象にしていると指摘する。そして、彼自身が作成しなおしたのが以下の表である。

図表 2-6 OECD24 カ国の出生率と女子の労働力率



出所：赤川学 2004『子どもが減って何が悪い！』ちくま新書、2004 年より転載

赤川によれば、トルコを除く 23 カ国について相関をみたところ、有意差は得られない。一方で、2005 年 9 月に男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する専門調査会から出された「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」によれば、「OECD 加盟のうち 2000 年のひとり当たり GDP が 1 万ドル以上となっている 24 カ国」について、同様の相関を見ると、合計特殊出生率と女性労働力率の間には有意な差がみら

³¹ 赤川学『子どもが減って何が悪い！』ちくま新書、2004 年

れ、女性の就業率が高いほど出生率も高まっているという結果が示されている。本報告書では、女性の労働力率と合計特殊出生率との相関は、1970年にはマイナスに働いていたが、1985年には横ばいに、2000年にはプラスへと転じたと指摘されている。

これらの議論をみると、女性の就労と出生率の関係については、簡単に結論を導くことはできないことがわかる。出生率には、結婚に関する社会の意味づけの違い、両立支援策の整備の状況、子育て環境、夫婦における役割など、多様な要素が影響しているため、①女性の就労率の増加＝出生率 ②女性の就労率の増加≠出生率のいずれについても、結論づけるのは、いささか性急すぎるであろう。

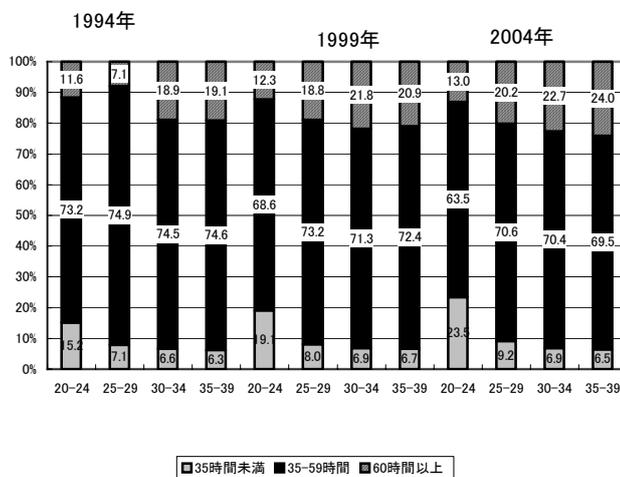
それでは、就労や夫婦関係において、女性の地位の向上と男女共同参画を目指すのは間違いであろうか。この答えは、津谷・赤川両氏が議論しているように、もちろん、「ノー」である。男女共同参画や仕事と子育ての両立支援は、女性が生きやすい社会を目指すという世界的な潮流に基づいた施策である。そこで、出生率の上下にかかわらず、これらの流れを推し進めていくことが、今日の男女共生社会に求められているものである。

第3節 男性の就労と家事・育児参加

第1項 日本の男性の就業時間

平成18年度版少子化白書によれば、子育て期にある男性ほど就業時間が長いことが指摘されている。以下は、男性の就業時間の比較であるが、1994年と2004年を比較すると、2004年には、20代前半の就業時間は35時間未満の割合が高まっているが、30代では逆に週60時間以上働く人の割合が増加している。週60時間以上を週休2日で換算すると、平均で1日12時間以上働いていることになる。以上ということ、13時間も14時間も働いている人もいることになり、平日家庭で過ごす時間は、食事と睡眠時間ぐらいしかないという計算になってしまう。若い子どもを抱える者の多い30代の男性は、家庭生活をかえりみる余裕がないというのが実態である。

図表 2-7 男性の就業時間の変化

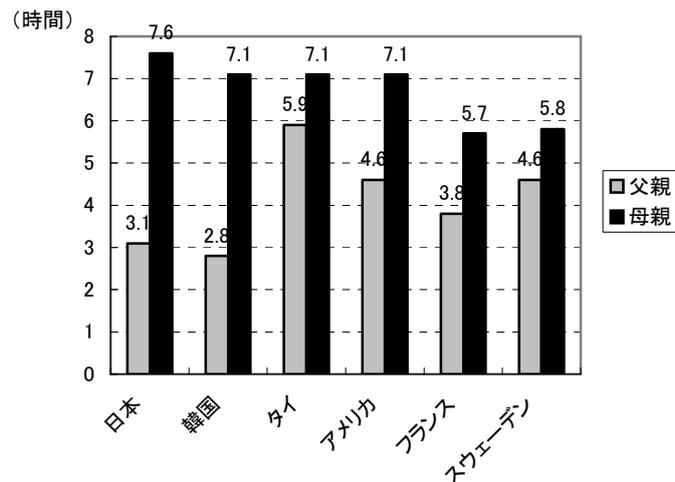


出所：平成18年度版 少子化白書より複製

第2項 父親の育児参加の比較

日本の父親は、育児参加を行っていないという指摘がある。それでは、父親の育児参加は、外国との比較において、どの程度差があるのだろうか。国立女性教育会館の行った「家庭教育に関する国際比較調査 2005」では、日本・韓国・タイ・アメリカ・フランス・スウェーデンで同様の調査を行ない、比較をしている³²。

図表 2-8 平日 1 日に子どもと一緒に過ごす時間（寝ている時間を除く）



出所：国立女性教育会館「家庭教育に関する国際比較調査」、平成 18 年度女性のエンパワーメント国際フォーラム発表資料より複製

一見して分かるように、日本と韓国は、一日に子どもと過ごす時間が短く、子育てには直接はあまりかかわっていないということが予想できる。

第3項 育児不安と父親の関与

それでは、父親が子育てに関わっていないとどうなるのだろうか。父親の子育てへの関与と母親の育児不安との関係については、これまでもしばしば研究がなされてきた。冬木春子は、既存の父親研究を整理しているが³³、その中で、父親の家事・育児参加と母親の育児不安とは、統計上有意な関連がないとするものが多いと指摘する。実際に父親がどれだけ家事・育児に関わったかという時間や量は、母親の育児不安を軽減させるとはいえないようである。

それでは、何が母親の不安を軽減させるのか。牧野カツコは、それをこれまでに行なってきた研究の結果から「父親の育児への責任感」と指摘する³⁴。母親が父親の態度によっ

³² 国立女性教育会館「家庭教育に関する国際比較調査」、平成 18 年度女性のエンパワーメント国際フォーラム発表資料（国立女性教育会館・読売新聞主催 2007 年 2 月 24 日開催）

³³ 冬木春子「父親の家事・育児遂行と母親への情緒的支援が母親の育児不安に与える影響：先行研究における現状と課題」1998 年

³⁴ 牧野カツコ、平成 18 年度女性のエンパワーメント国際フォーラム発表資料（国立女性教育会館・読売新聞主催 2007 年 2 月 24 日開催）

て「子育てに夫を頼ることができない」「自分ひとりで育児をしている」と感じてしまっていれば、彼女の育児不安は高くなるのである。

このようなことを踏まえれば、男性の就業時間の短縮をはかるということは必要であるとしても、それだけで親の抱える子育ての問題が解決するわけではないことがわかる。よりよい子育て環境に求められているのは、いざとなるときに頼れる父親を育て、親としての責任感を高めるための社会全体の意識改革ではないだろうか。

第4節 諸外国の少子化対策

第1項はじめに

少子高齢化という問題を抱えている国は日本だけではない。ヨーロッパの先進諸国でも、出生率の低下は、近年、社会の大きな問題とされ、さまざまな対策がとられるようになってきた。少子化対策は、日本でも議論されているように、女性の仕事と家庭の両立支援、就業時間の見直し、保育サービスの拡充、育児手当や家族手当の支給など、いくつかの政策があり、国によって、何に重点を置くかということが異なっている。そこで、以下では、出生率の回復を遂げている国を取り上げ、施策の重点の違いに着目して検討していきたい。

第2項 保育サービス／休業支援

日本では、子育ての中心的な担い手は親であるという考え方が根強く、特に子どもが幼い場合には、母親がその育児を担うべきであるという3歳児神話が浸透している。そのため、「保育所」とは本来は母親が行なうべきである育児を、それができない場合に「保育にかける子ども」に対して保育を提供する場であるとされている。

このような考え方は、アメリカにおいても、広く受け入れられている。ジョージア州立大学教授であり、アメリカの父親研究を行なっているラルフ・ラロッサは、近年のアメリカには幼児期の親の教育が重要であるという考え方が深く浸透していると指摘する³⁵。福祉に重点をおく北欧諸国等と異なり、自助努力を前提とするアメリカの施策では、家族福祉は充実してはいない。アメリカの場合には、国家の政策ではなく個人の努力によって、親による育児時間の確保など、子どもとの密接なかかわりが進んでいる。

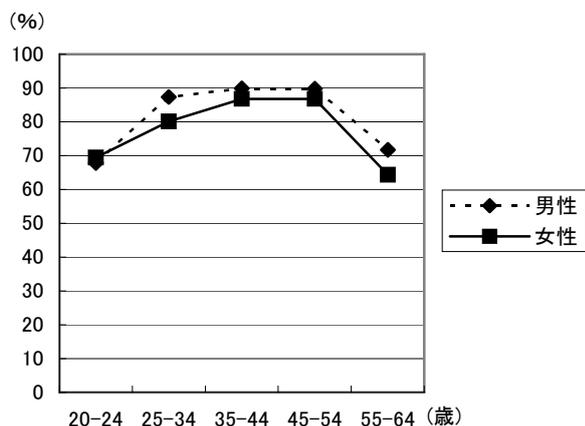
出生率がそれほど低下していない国においても、乳幼児期の育児の担い手をどのように考えるかということは、決して同じではない。日本やアメリカのように、育児はできるだけ親が行なうことが望ましいと考える国は、乳幼児期の育児休業制度を十分に活用することに少子化対策の重点が置かれる。その一方で、必ずしも子育てを親が行なうことが望ましいと考えない国では、親の育児休業の取得よりも、保育サービスの提供に重点がおかれることになる。まずは、前者に力を入れるスウェーデンとノルウェーの少子化対策についてみていきたい。

³⁵ ラルフ・ラロッサ、平成18年度女性のエンパワーメント国際フォーラム報告（国立女性教育会館・読売新聞主催 2007年2月24日開催）

スウェーデン：

スウェーデンは、女性の就労率が高いことで有名だが、その率は男性の就労率にならぶほどである。男性の就労率と女性の就労率を比較すると、以下のとおりである。

図表 2-9 スウェーデンの就労率



出所：スウェーデン統計年鑑 2001年 (SCB) に基づき作成した表 (『スウェーデンはなぜ少子国家にならなかったか』竹崎孜著、あけび書房、2002年、P.23 重引) より作成

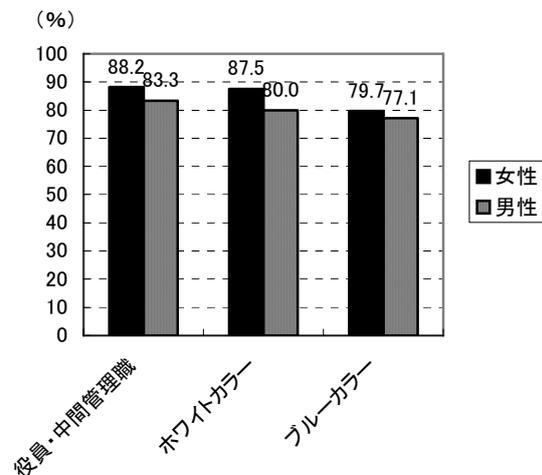
女性の就労率は、他の先進諸国と比較しても、かなりの程度確立されていると言ってもよいが、その背景には、育児休業制度の充実がある。スウェーデンでは、育児休業に対して両親保険制度という仕組みが取り入れられている。両親保険とは、雇用主が支払う社会保険から拠出される育児休業の補填の制度である。具体的には「休業中の最初の390日間は賃金の80%、その後の90日間は定額の手当を受給することができる。390日間のうち、パパクオータ・ママクオータ (配偶者に譲ることができない休業日数) として、父親・母親のそれぞれが60日ずつ取得でき、両親が譲り合える日数としてはそれぞれ135日ずつある (多くは父親の分を母親が使う)。」³⁶この制度に加えて、雇用主が上乘せして給与の補填を行なうケースも多く、90~100%以上の保障を実現している企業もある。

育児休業中の賃金の保障の充実により、スウェーデンでの育児休業取得率は高い。女性の育児休業率も高いが、男性の取得率は日本とは比べものにならない。スウェーデンでは、男性も女性も、出産後は一定期間休業をするというのが慣習化しているといってもよい。

³⁶内閣府少子化対策・高齢化対策ホームページ参照。

(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2005/17WebHonpen/html/h1420213.html>) [閲覧日 2007年3月20日]

図表 2-10 スウェーデンの育児休業取得率



出所：内閣府経済社会総合研究所「スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査：従業員の育児休業にどう対応しているのか」より作成

スウェーデンは、法的な結婚と出産は必ずしも関連していない。子どもができてから結婚せず、恋人同士でいるというケースもめずらしくない。非嫡出子の率は、56%（2003年）である。スウェーデンでは、サムボと呼ばれる事実婚カップルを保護する法律（サムボ法）があり、結婚をしていないカップルの子どもも、法律婚をしている子どもと同様の権利をもつことが保障されているため、日本のような婚外子の差別がなく、結婚が子どもの有無に左右されない。カップルは、出産を望んだときに、結婚とは関わりなく子どもをもち、男女ともに休業をして一定期間子どもの養育にあたり、その後、職場に復帰する。このようなライフスタイルがスウェーデンでは実現している。

ノルウェー：

スウェーデンよりもさらに親による子どもの養育を推進しているのが、ノルウェーである。ノルウェーも、育児休業制度が整備されている国として有名である³⁷。育児休業は、2005年7月から出産休暇と育児休暇をあわせて53週間とされ、80%の給与が保障されている。また、100%の給与を選択する場合には、43週間の休業期間が保障されている。この期間には、父親のみ取得可能なパパ・クオータ制度が設けられている。パパ・クオータは、1993年に導入された制度で、育児休業のうち最低5週間は父親の休業が義務付けられている。父親が特別な理由なく、休業制度を利用しない場合には、この休業期間は没収されてしまう。そのほかに、勤務時間の短縮の制度もあり、育児休業時間を部分的に振り分けて

³⁷ 以下、ノルウェーについては、上掛利博「ノルウェーの『ゆとりのある子育て』：女性と男性の人間的な暮らしと『18歳の自立』」(<http://www.yuki-enishi.com/children/children-02.html>) [閲覧日 2007年3月1日] 参照。

取得することも可能である。

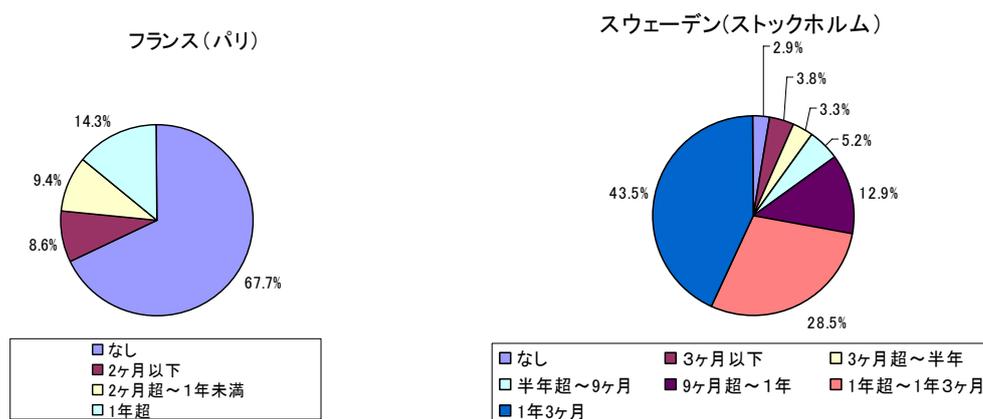
ノルウェーにおいて特徴的な制度は、家庭保育手当の制度である（デンマーク・スウェーデンにはない制度）。これは1997年の政権交代によって導入された制度である。この制度の目的は「親が育児にもっと多くの時間をとれるようにするために」「育児方法を自由に選ぶことができるようにする」ことである。具体的には、1歳児と2歳児に対して、保育施設をまったく利用せずに子育てを行なった場合には、親の就労の有無に関係なく、現金給付が受けられるという仕組みとなっている。（ただし、親が就労している場合には、親族や他人（保育ママ等）が行なってもかまわない。）家族保育手当という制度には、「家庭での母と子の結びつきを強めたい」というねらいがあり、乳幼児期にも働き続けて保育サービスを活用する親よりも、子どもと直接かかわっている親を評価し支援しようという政府の方針が示されている。

フランス：

少子化を克服し、驚異的な出生率の上昇によって注目を集めているのがフランスである。フランスは、1990年代に合計特殊出生率が1.6まで低下したが、その後、上昇に転じて2006年にはついに2.005に到達した（フランス国立統計経済研究所発表）。それでは、フランスはこれまでどのような少子化対策を行なってきたのだろうか。

子どもの乳幼児期に育児休業をとることが慣習化しているスウェーデンや、2歳までの育児を促進するノルウェーとは異なり、フランスでは、保育サービスを利用する家族も少なくない。内閣府経済社会総合研究所の「スウェーデン家庭調査」³⁸および「フランスとドイツの家庭生活調査」³⁹によると、パリとストックホルムで女性が育児休業を取得した期間や復職時の働き方には、以下の差がみられる（2004年）。

図表 2-11 女性が終日の育児休業を取得した期間

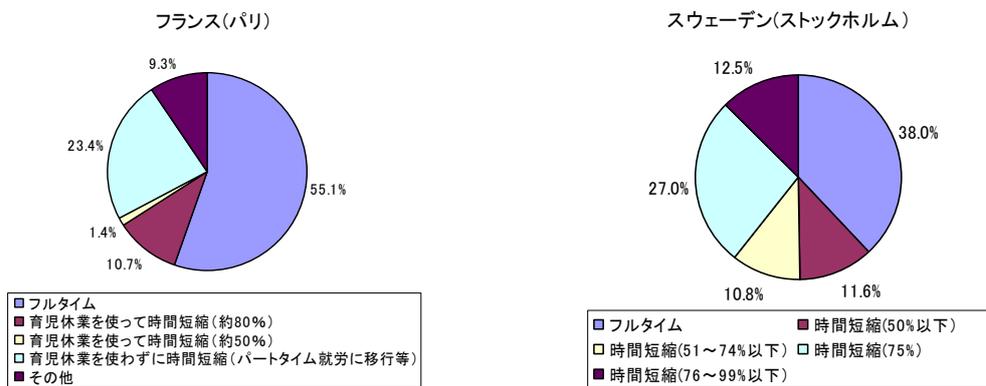


出所：内閣府男女共同参画局（<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/syosika/houkoku/sankou1-2.pdf>）より複製

³⁸ 内閣府経済社会総合研究所が財団法人家計経済研究所に委託して行った調査。

³⁹ 内閣府経済社会総合研究所が財団法人家計経済研究所に委託して行った調査。

図表 2-12 女性の産休・育児休業後の復職時の働き方



出所：内閣府男女共同参画局（<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/syosika/houkoku/sankou1-2.pdf>）より複製

パリとストックホルムを比較すると、パリの女性は明らかに育児休業をとることが一般的ではないことがわかる。ストックホルムの場合には、育児休業がまったくないという人はおらず、4割以上が1年3ヶ月の休暇を取得している。それに対して、パリの場合、67.7%の女性が子どもの乳幼児期にも就労し続けていることがわかる。また、パリでは復職後も勤務時間の短縮を利用せず、働き続ける人が半数を超えているが、ストックホルムでは、時間短縮を利用している人が6割以上となっている。

これらの違いが生じる主な理由は、フランスの育児休業時の給与にある。フランスでの休業中の給与についてみると、養育休暇については、「3歳未満の子どもを持つ親が取得できる。1~3年間休職するか、パートタイム労働に移行できる。休暇中は第一子が生まれた場合には最長6カ月、子どもが2人以上いる場合には対象となる子どもが3歳になる前の月まで賃金補助が支給される」⁴⁰とされている。また、乳幼児迎え入れ手当の制度があり、「子どもが誕生してから3歳になるまでの間（2004年1月1日以降に生まれた子どもが対象。2003年までに生まれた子どもについては乳幼児手当が支給される）、月額161.66ユーロが支給される」⁴¹。

育児中の収入の補填についての制度が拡充されてきてはいるが、賃金補助は最長で6ヶ月とされるなど、休業という選択が必ずしも経済的なゆとりへとつながるわけではない。これらの理由から、パリの女性の半数以上は、育児休業を取得するよりも保育サービスを利用して、自身は働き続けるということを選んでいると考えられる。このような選択（育児休業を取得しないこと）が可能となるために、フランスでは保育サービスの充実がはかられている。一時託児所、保育所、家庭型保育所、認定保育ママ、無認定保育ママなどは、0歳児からの利用が可能である⁴²。

⁴⁰ 厚生労働省官房国際課「2003~2004年海外情勢報告」

⁴¹ 厚生労働省官房国際課「2003~2004年海外情勢報告」

⁴² 内閣府少子化対策・高齢化対策ホームページ参照。

(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2005/17WebHonpen/html/h1420412.html>)[閲覧日 2007年3月20日]

第3項親の支援／子どもの支援

子育て期の家族への支援を考える際、経済的な援助を子どもに対して行なうべきか、それとも親に対して行なうべきかということは、国にとって重要な施策の選択である。子どもに対して支給されるのは育児手当であり、親に対して支給されるのは親手当であるが、親手当の是非について議論を行ない、2007年より制度の導入をはかったのは、ドイツである。以下では、ドイツの親手当制度と導入までの経緯について紹介していきたい⁴³。

ドイツ：

日本同様に、近年の出生率の低下が問題となっており、少子化の進行を止めるべく、少子化対策に試行錯誤しているのは、ドイツである。ドイツの出生率は、2005年には1.34になり、徐々に回復してはいるが、フランスや北欧と比べると、まだ低水準にある。

育児手当・育児休暇制度が整備されてきたドイツでは、2006年まで、原則として月額300ユーロが最高2年間支給されていた。ただし、7ヶ月目からは所得制限があり、多くの家庭が育児手当を受給できなかった。所得保障が十分になされないという点から、育児手当の見直しの問題が浮上する。

所得の保障のために、2007年1月より育児手当の代わりに新しく導入されたのが親手当制度である。親手当とは、親の所得額に比例した収入を国が保障する制度で、ドイツの場合には子の出生または産前休暇前12ヶ月の67%が補償される。また、父親の子育て参加を促すために、「パパ・クオータ」の規定が取り入れられ、12ヶ月のうち、2ヶ月はもう一方の親が育児のために休業しない限り、支給がされない仕組みになっている。(単親の場合には14ヶ月受給できる。)ドイツの親手当制度は、休業中の親に支給される給与がすべて税金でまかなわれることになっている。そのため、それぞれの企業や手当のための保険制度の負担は一切なく、いわば、失業保険と同様のシステムとなっている。

ドイツでは、親手当の導入に際して、賛否両方の議論がもちあがっている。親手当を導入するということは、親の収入によって子どもの養育にかけられる費用が異なるということ、国家が容認するということである。このことが「すべての子どもを同じに扱う」という憲法の平等原則に違反するのではないかという批判がある。また、親手当の支給は、共働き家族が有利になり、「職業よりも家族」を優先にする人びとが不利益をこうむるといふ格差の拡大を是認する結果となり、共働き家庭の推進につながる。

このような批判がある一方で、育児手当制度は育児休業による親の収入の激減を防ぐことはできず、結果的に母親のみが育児に専念する家族のスタイルに有利に機能してしまうという指摘もある。共働きが増加していく中で、子どもを持つことによって女性の労働が大きく妨げられるのであれば、少子化は進行するばかりである。憲法における「男女同権原則」を実現するためには、育児手当よりも親手当であるというのが、親手当制度に賛成

⁴³ 以下、ドイツについては、齋藤純子『「育児手当」から「親手当」へ：家族政策のパラダイム転換』『外国の立法』299、2006年、P.164-170、および清水嘉与子「仕事と家庭の両立と家族政策推進に向けての取組：ノルウェー、フランス、ドイツの少子化対策の実情（下）」『週刊社会保障』No.2379、2006年、P.61-62を参照。

をする側の意見のひとつである。

第4項 少子化対策の舵取り

国や地方自治体が少子化対策に取り組む場合、そこには単に子どもが増えるということ以上の多様な意味づけが必要となる。たとえば、子どもを望まない女性も含む多様なライフスタイルの保障をどのように実現していくのか、生まれた子どもの養育について、誰が育児を行なうべきなのかなどは、子どもが増えるということと両立する場合もあれば、そうでない場合もある。公として、多くの人びとの幸福が実現され、かつ将来に渡って今日の社会システムを維持するためには、どのようなライフスタイルを支援し、人口の増加という結果に結びつけるのが、大きな課題となる。

その際、これまでに論じてきた2つの点——（1）親の子育てを支援するのか、保育サービスを充実させるのか（2）親を支援するのか子どもを支援するのか——ということは、少子化対策の舵取りをする際に、決定的に重要な指針となる。もちろん、どのような就労スタイルをとる親も不利にならないように、多くの人の欲求を満たすようなサービスを提供することができれば、それに越したことはない。しかし、それが不可能であるならば、優先順位をつけていく必要がある。先進諸国の成功事例は多様であり、それぞれの少子化対策を成り立たせている文化的背景——たとえば、結婚制度、就労意識、男女共同参画の進行の度合いなど——が異なっているため、その成果にのみ着目していても、それが日本にとって有効な政策になるとは限らない。日本の少子化対策には、諸外国の例を参考にしながらも、日本に適したライフスタイルを検討し、それに合った方針に沿って優先順位を決定するための議論が必要である。

第3章 多様なライフスタイルと地域性

第1節 地域特性から見る少子化

第1項はじめに

先進諸国の少子化に対する取り組みをみると、それぞれに力点が異なり、各国の生活様式や家族・就労等の文化を反映していることがわかる。こうした多様性は、国ごとに異なるだけでなく、国内においても同様に存在していることが予想される。日本でも、出生率はそれぞれの地域によってばらつきがあり、子育て環境や仕事と家庭の両立のしやすさ、出産や育児のもつ意味など、子どもを産む／産まないという選択に影響を与える要素は、どの地域でも同じというわけではない。そして、それらの状況の背後には、生活や就労スタイル、結婚の時期、ライフコースなどの違いがあるのである。

樋口美雄らは、家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」から、(1)住宅事情(2)通勤時間(3)家族政策(4)景気動向と出生率の地域格差との関連について分析を行なっている⁴⁴。そして、以下のような結果を指摘する。

- ・賃貸住宅や住宅ローンがあると第2子以降の出産が抑制される。また、親と同居・近居が女性の出産および就業を促進する。
- ・夫の通勤時間および保育所の定員数は第1子出産にのみ影響を及ぼしている。
- ・都道府県別有効求人倍率については、第1子出産における就業継続とのみ相関がみられる。

このように、出生率は地域のさまざまな要因と複雑に関連していることがわかる。

第2項国内における比較分析

2006年9月に、「男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する専門調査会」では、国内分析報告書を発行している。この中では、女性の就労・家事育児・両立支援環境などについて県別比較を行なっている。その結果、2002年のデータでは、出生率が高い県ほど女性の有業率も高いという結果が示されている⁴⁵。出生率がより高かった1987年の段階でも、これらの相関が示されている。

出生率と女性の有業率の関係によるタイプが、以下の表である。

⁴⁴ 樋口美雄、松浦寿幸、佐藤一磨「地域要因が出産と妻の就業継続に及ぼす影響について：家計経済研究『消費生活に関するパネル調査』による分析」RIETI Discussion Paper Series 07-J-012

⁴⁵ 男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」

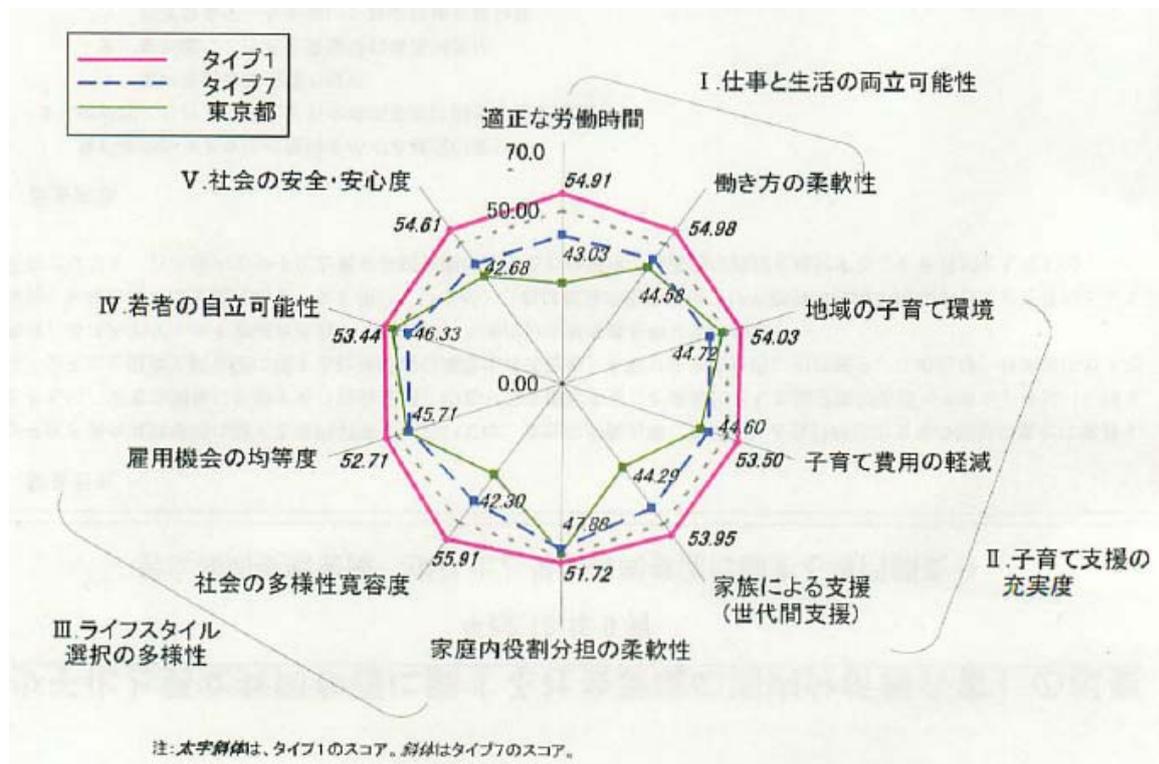
図表 3-1 都道府県にみる出生率と女性有業率による分類

合計特殊出生率の減少率(1982-2002)	平均以下				平均より上			
合計特殊出生率の水準(2002)	平均以上		平均未満		平均以上		平均未満	
女性有業率の水準(2002)	平均以上	平均未満	平均以上	平均未満	平均未満	平均以上	平均未満	
タイプ名	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4	タイプ5	タイプ6	タイプ7	
都道府県名	熊本、山形、長野、佐賀、青森、山梨、福島、富山、鳥取、岩手、宮崎、福井、三重、島根、群馬、静岡	香川、大分、山口、長崎、鹿児島、岡山、沖縄	岐阜、高知	秋田、愛知	滋賀、栃木	新潟、石川	徳島、大阪、愛媛、北海道、和歌山、福岡、兵庫、茨城、広島、神奈川、東京、京都、宮城、埼玉、千葉、奈良	

出所：男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」より複製

これらはどのように異なるのだろうか。特に、タイプ1とタイプ7と東京都を比較したものが以下の図である。

図表 3-2 タイプ1とタイプ7および東京都の社会環境指標



出所：男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」より転載

出生率も有業率も高い地域では、みごとにすべての項目が高く、逆に出生率も有業率も低い場合には、「家庭内役割分担の柔軟性」以外は、すべての項目で値が低いことがわかる。

そこで、こうした都道府県間の差異をより詳細に検討するために、本章では、M字型就労と労働時間の県別比較を行なう。比較を行なう前に、M字型就労とは何かを確認しておこう。

第2節 M字型就労とは

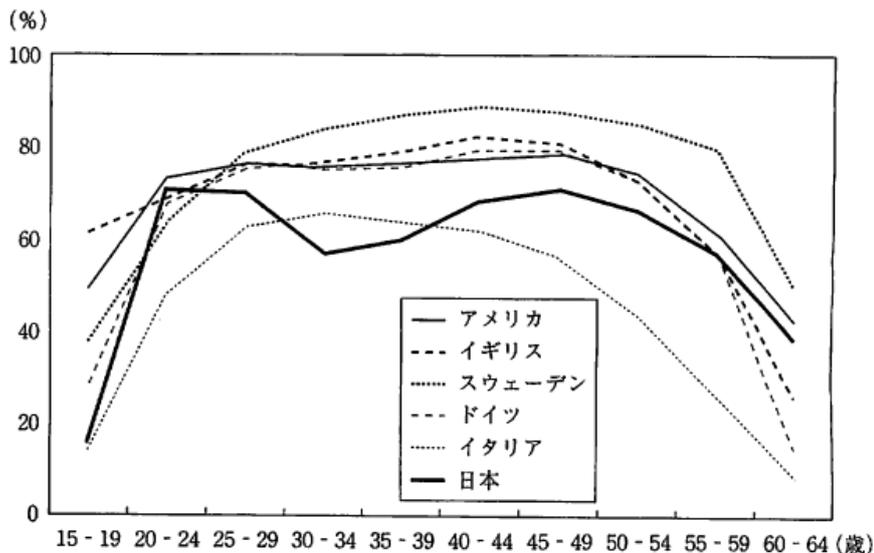
第1項 M字型就労の国際比較：欧米

日本の女性就労の実態について論じるとき、極めて頻繁に持ち出されるグラフがある。それは、M字型就労と呼ばれる女性の生涯就労率の変化である。高度成長期が終了して以降、既婚女性の就労率は、高まる傾向にあった。それは、もちろん、専業主婦と呼ばれる非就労女性が減少していることを意味している。

けれども、このような変化があるにもかかわらず、今日でも、結婚・出産は女性にとって、就労機会を失う大きなきっかけとなる。M字と呼ばれるのは、結婚する人の多い20代後半から30代前半にかけて就労率が減るが、出産や育児の負担が少なくなる学齢期からは、女性が再び就労し始めるため、就労率のカーブがMとなるからである。実際には、左右対称なM字カーブを描くわけではなく、30代後半以降の上昇の方が20代後半からの下降に比べてなだらかになっており、20代のピークほどには就労率は上がらない。また、女性の場合、結婚・出産以降の就労はパートによる就労が多く、休業制度を利用した場合を除き、正規職員として再就職するためにはさまざまな困難があることが指摘されている。

M字型就労は、先進諸国との比較において引用されることが多い。たとえば、以下のような図が示される。

図表 3-3 各国の年齢階級別女性の就労参加率



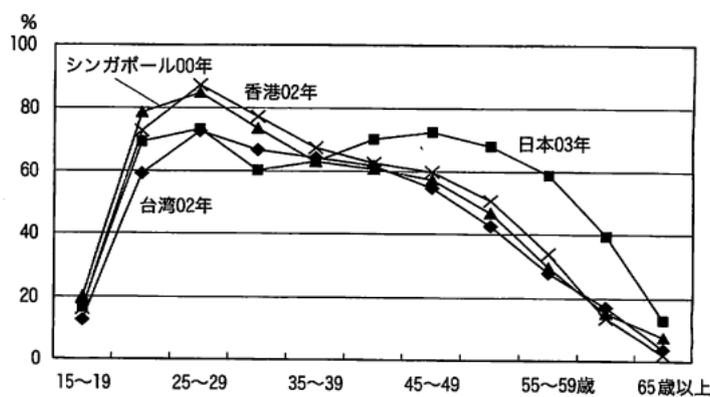
出所：社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集 2004』（白波瀬佐和子「母親就労の位置づけに関する国際比較研究：男女ともに働きやすい社会を目指して」『現代女性の労働・結婚・子育て：少子化時代の女性活用政策』ミネルヴァ書房、p.103より重引）より転載

出生率の比較的高いアメリカやイギリス・スウェーデンだけでなく、日本と同程度の出生率であるドイツやイギリスも、日本のような M 字曲線を描いてはいない。そこで、多くの論者に指摘されるのは、他の国のように、2 つのピークの間の谷間をなくすことの重要性である。

第 2 項 M 字型就労の国際比較：アジア

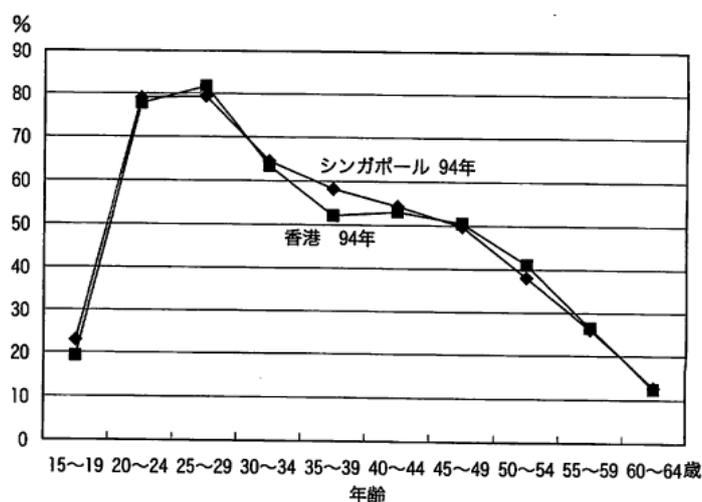
西欧と比較した場合、日本の M 字型就労は特異な形態のように見える。けれども、他の地域には、この見慣れた比較とは異なる就労のグラフがある。それは、アジアの先進国における女性の就労率の比較である。以下のグラフは、瀬地山角が作成したグラフである。

図表 3-4 東アジア女性の労働力率の比較



出所：瀬地山角 2006「東アジアの家父長制、その後」『家族の変容とジェンダー：少子高齢化とグローバル化のなかで』日本評論社、p.153 より転載

図表 3-5 シンガポールと香港の年齢別女子労働力率



出所：瀬地山角 2006「東アジアの家父長制、その後」『家族の変容とジェンダー：少子高齢化とグローバル化のなかで』日本評論社、p.153 より転載

女性の就労や少子化の話をする際には、多くの議論が欧米の先進国ばかりに目を向けている。しかし、アジアにはアジアの異なる就労の特徴があり、そこには欧米とは異なる共同参画に対する意識が存在していることがわかる。実は、上記の図のシンガポールと香港の形態は、日本の女性について、正規雇用者にしぼった場合の図と近似している。

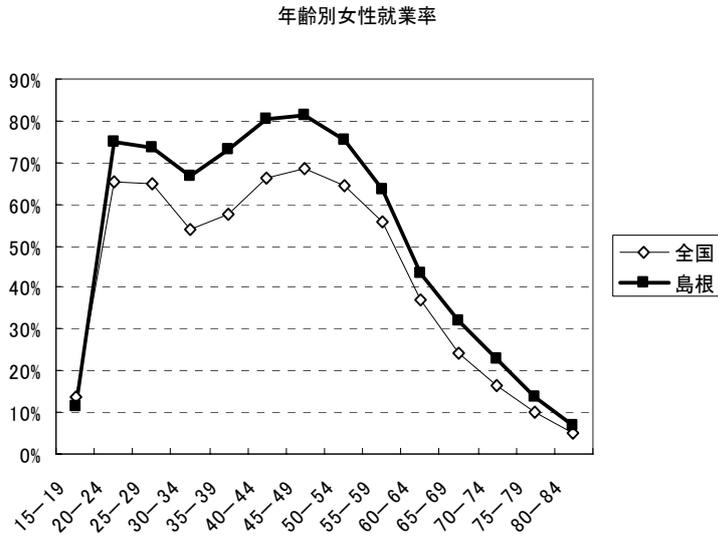
出生率の低下と女性の就労との関連については、これまで多くの議論が行なわれてきた。けれども、それらは、赤川が指摘するように、かなり恣意的に切り出された情報を、繰り返し上書きしていたに過ぎないという可能性がある。日本は M 字型就労＝少子化という現象の渦中にある、したがって、M のくぼみをなくして就労率を上げることが至上命題であるというような観念は、実は、それほど絶対的な根拠を有しているわけではないのである。

第 3 節 県別にみた女性の就労のあり方

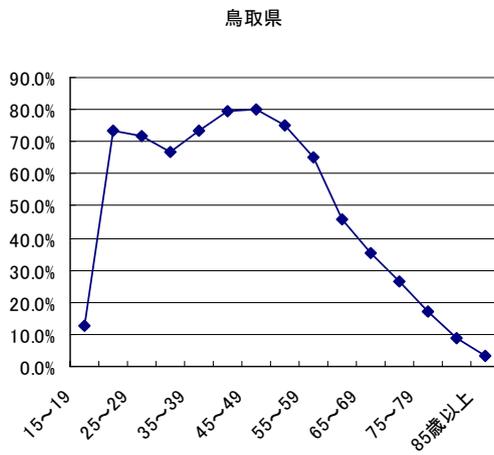
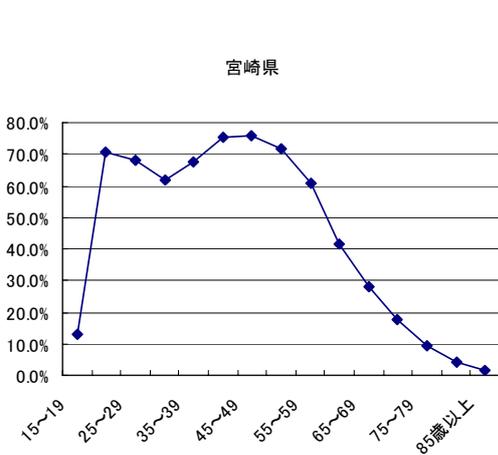
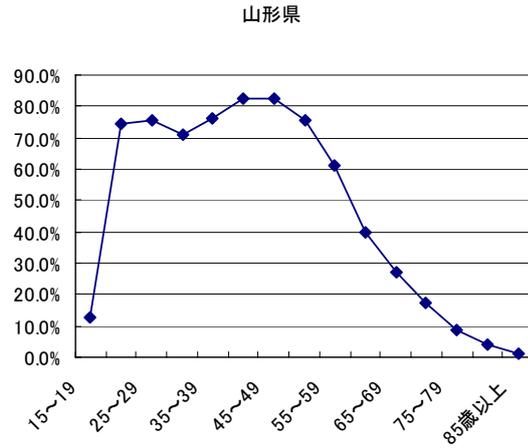
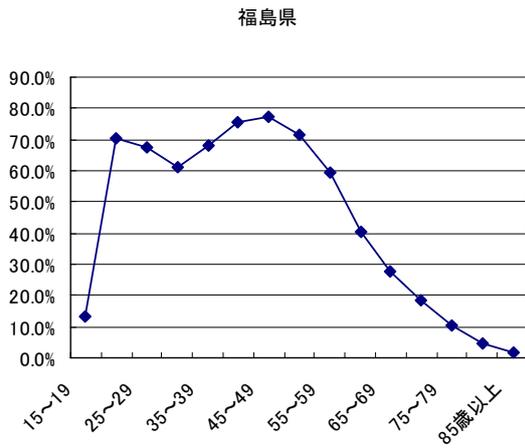
第 1 項 年齢別女性就労率

以下では平成 12 年に行なわれた国勢調査のデータをもとに、県別の女性就労率についてみていくことにする。県ごとに年齢別女性就労率をみると、実はどこの県も同じ M 字カーブを描いているわけではなく、いくつかのバリエーションがあることがわかる。M 字型をタイプ別に分類すると大まかにいって、以下の 6 つのタイプに分かれる。

A : 40 代後半の第二のピークが 75%以上

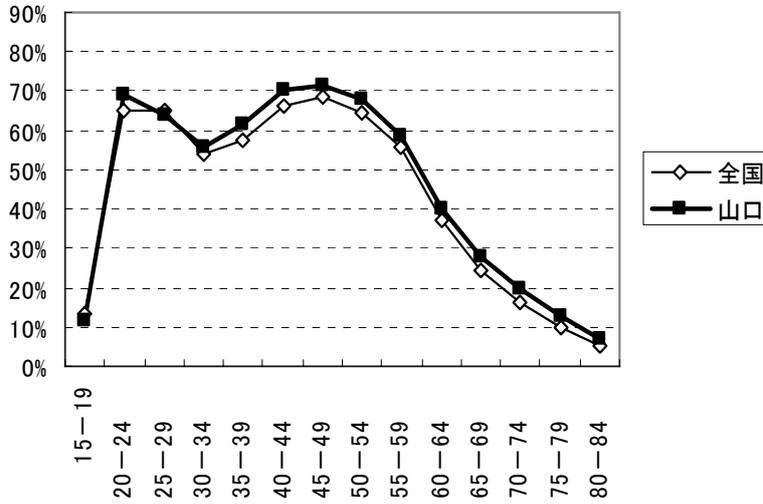


○他県の例



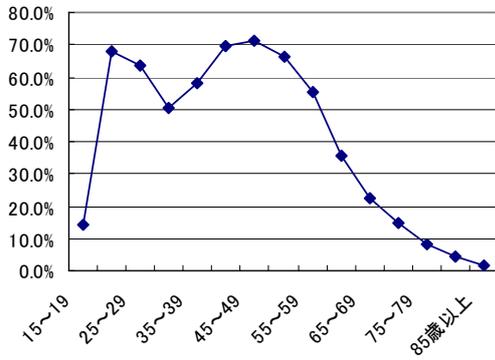
B：40代後半の第二のピークが65～75%未満で、20代前半より20代後半が低い

年齢別女性就業率

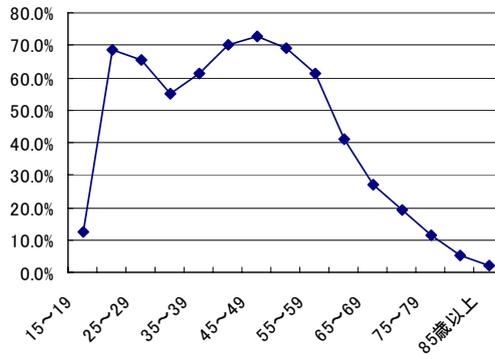


○他県の例

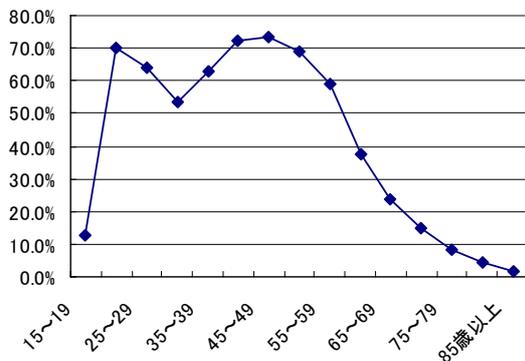
滋賀県



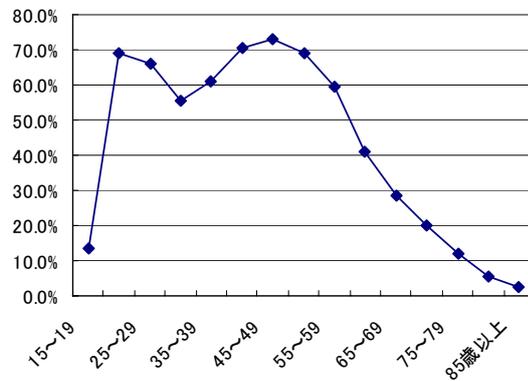
群馬県



三重県

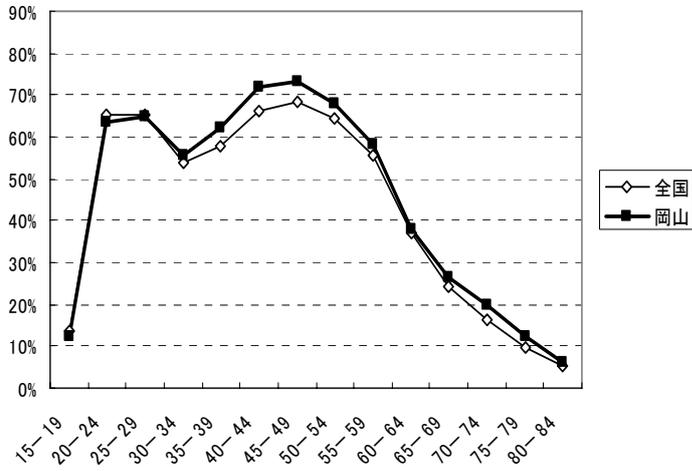


栃木県



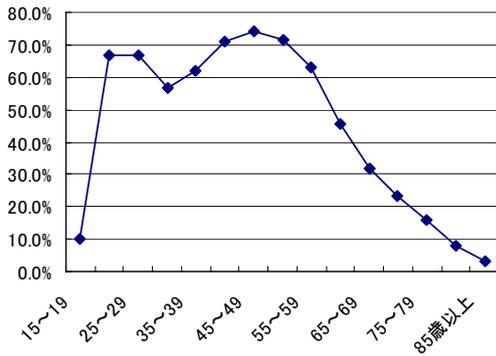
C : 40代後半の第二のピークが65~75%未満で、20代前半より20代後半が高い

年齢別女性就業率

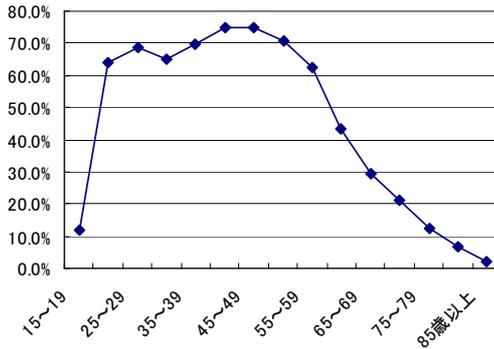


○他県の例

山梨県

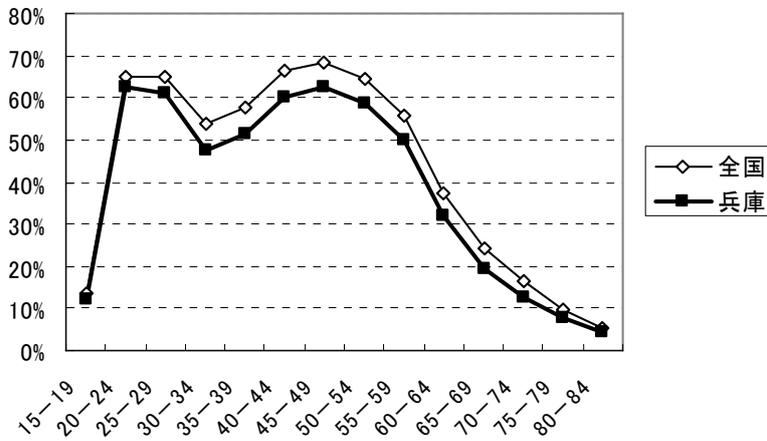


高知県



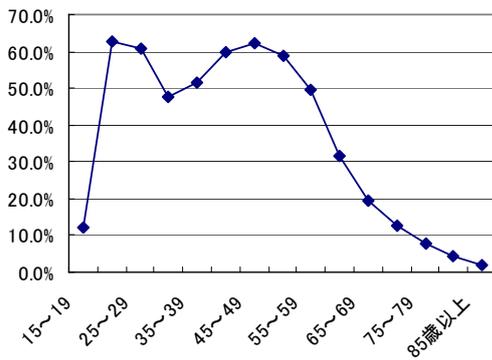
D：40代後半の第二のピークが65%未満で、20代前半より20代後半が低い

年齢別女性就業率

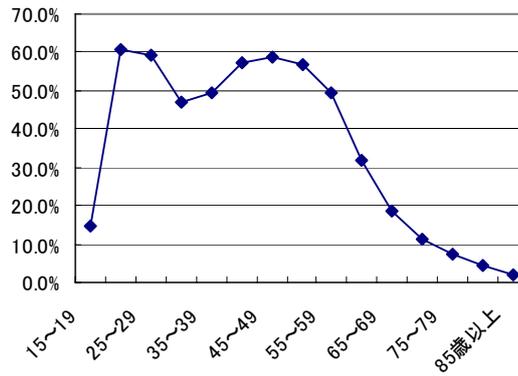


○他県の例

兵庫県

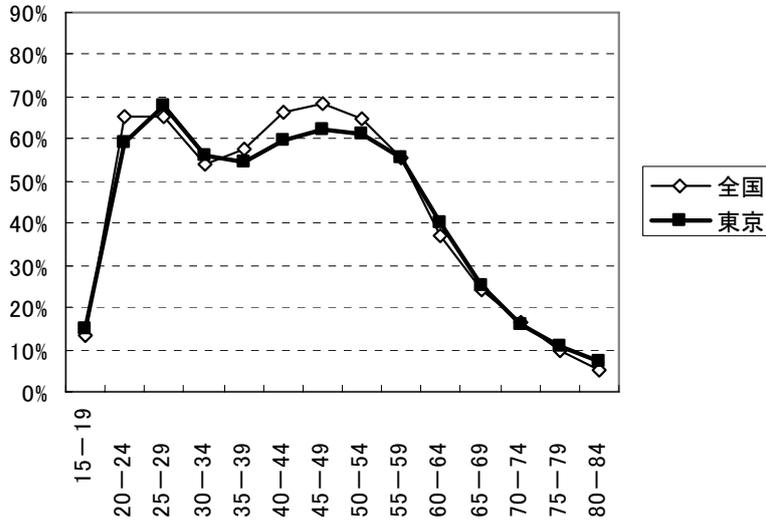


大阪府



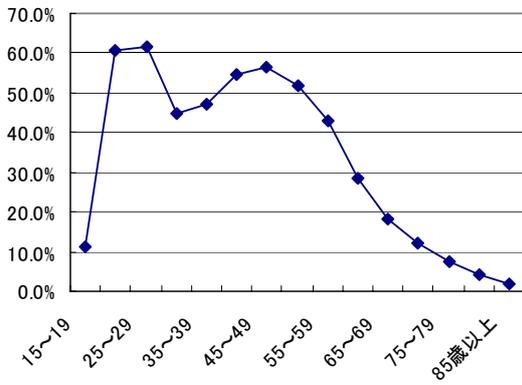
E : 40代後半の第二のピークが65%未満で、20代前半より30代前半が高い

年齢別女性就業率

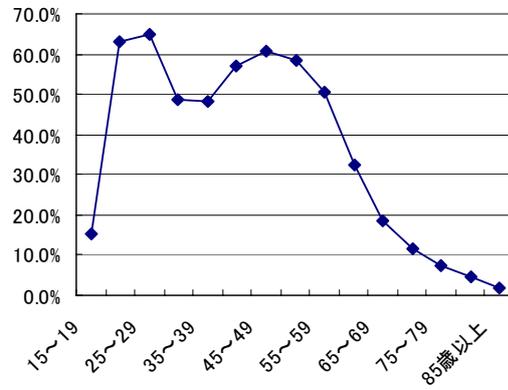


○他県の例

奈良県



神奈川県



A～E を分類すると以下の通りである。

						合計特殊出生率(平均)	三世代同居世帯率(平均)
A	福島 福井 岐阜 熊本	島根 長野 富山	山形 岩手 秋田	鳥取 新潟 石川	宮崎 静岡 佐賀	1.59	20.19
B	滋賀 茨城 北海道	群馬 愛媛 鹿児島	三重 和歌山 大分	栃木 愛知 香川	山口 広島 長崎	1.47	13.18
C	山梨 福岡	岡山 高知	青森	宮城	徳島	1.45	12.78
D	兵庫	大阪	千葉	埼玉		1.32	7.63
E	奈良	神奈川	京都	東京	沖縄	1.35 (沖縄を除くと 1.23)	6.00 (沖縄を除くと 7.28)

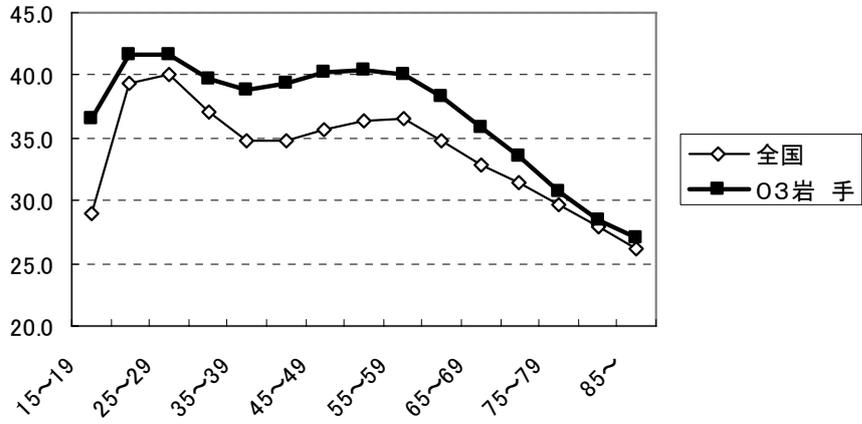
合計特殊出生率と三世代同居世帯率は、あくまでも平均値であり、全ての県が例外なく平均値に近いわけではない。それぞれのグループにはずれ値のような県の数値もある。ただし、全体の傾向としては、女性の就労に関するライフコースと出生率は関連があり、そうしたライフコースを支える背景に、三世代同居という家族形態が存在しているようである。

第2項 年齢別女性就業時間

女性たちは一週間にどれぐらいの時間、労働に費やしているのだろうか。また、就業時間は地域によって異なるのだろうか。そして、それが出生率に与える影響はどうだろう。以下では、県別に女性の年齢別の就業時間をみていくことにしよう。前項と同様に、時間の長さによって分類すると以下の結果となった。

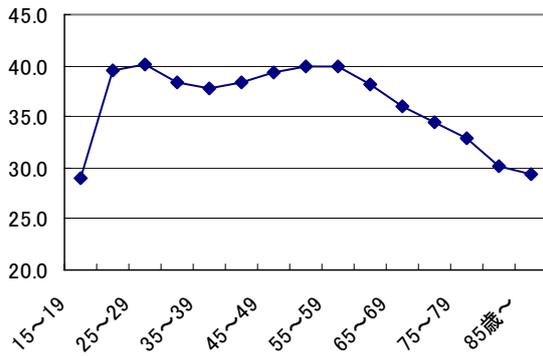
A : 40代以降のピークが週平均40時間を超える

年齢別女性の就業時間

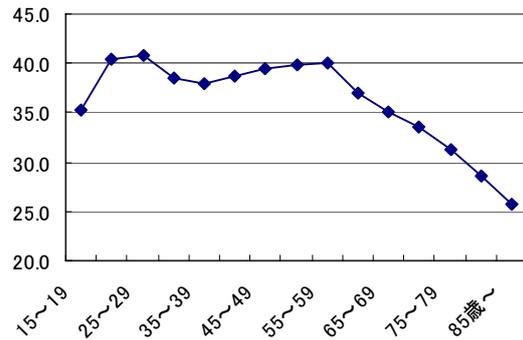


○他県の例

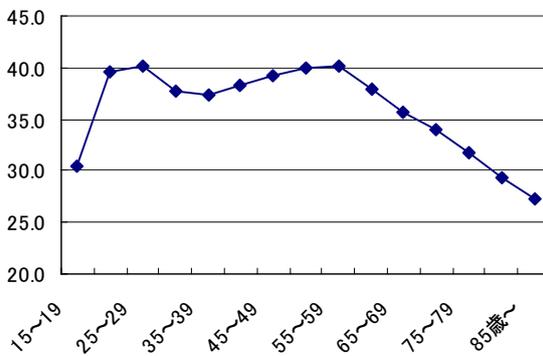
高知県



鳥取県

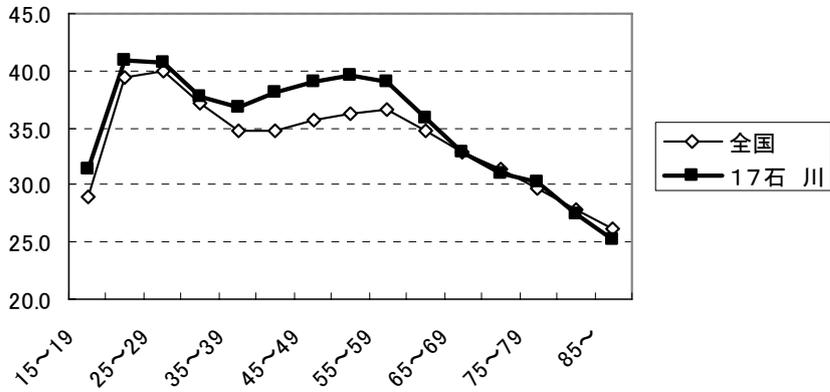


徳島県



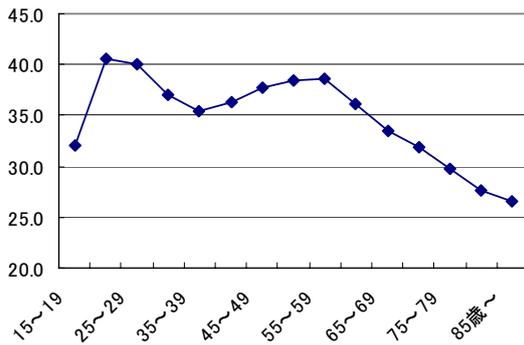
B : 40代以降のピークが週平均38~40時間未満

年齢別女性の就業時間

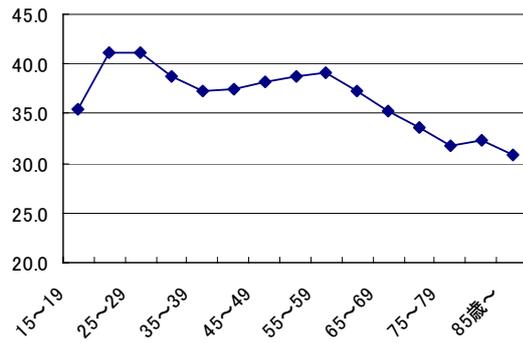


○他県の例

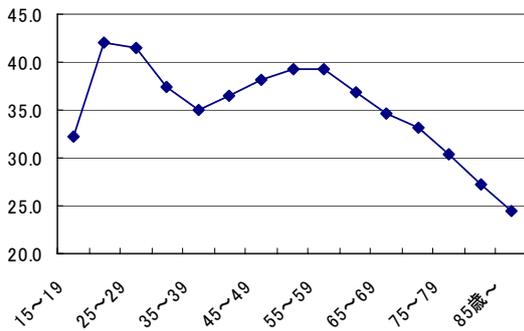
香川県



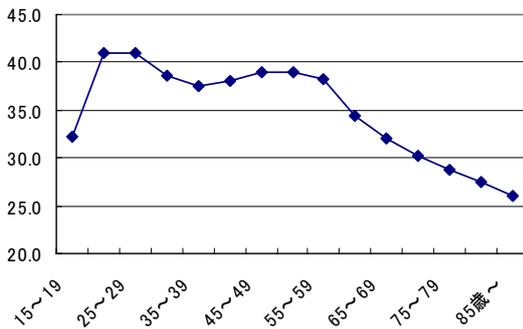
長崎県



長野県

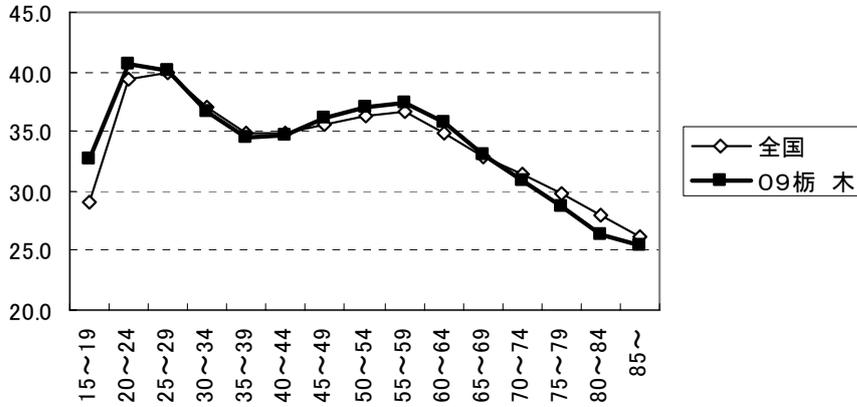


新潟県



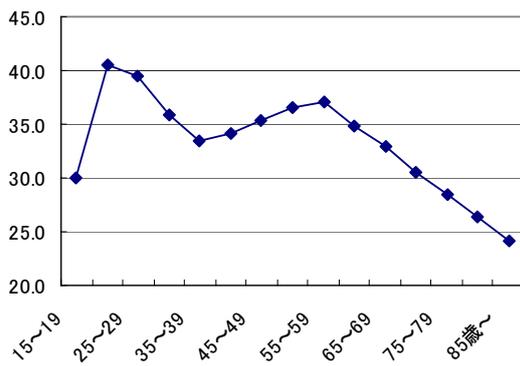
C : 40代以降のピークが週平均36~38時間未満

年齢別女性の就業時間

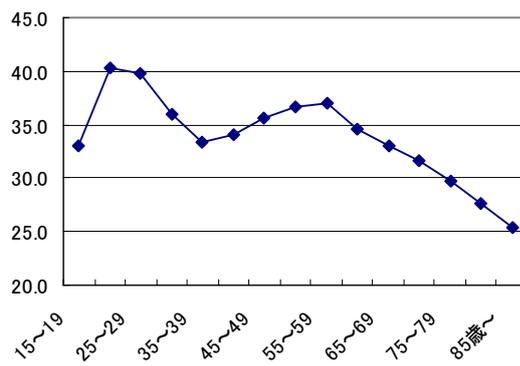


○他県の例

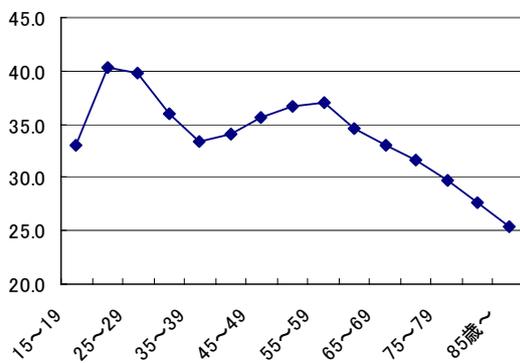
群馬県



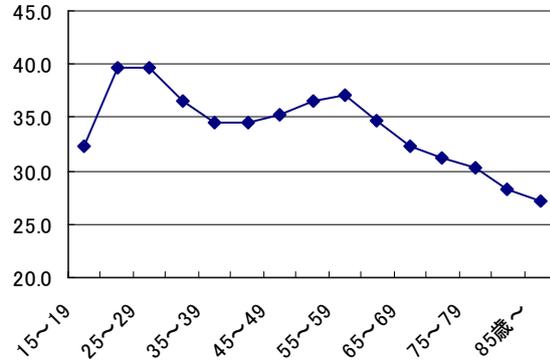
静岡県



静岡県

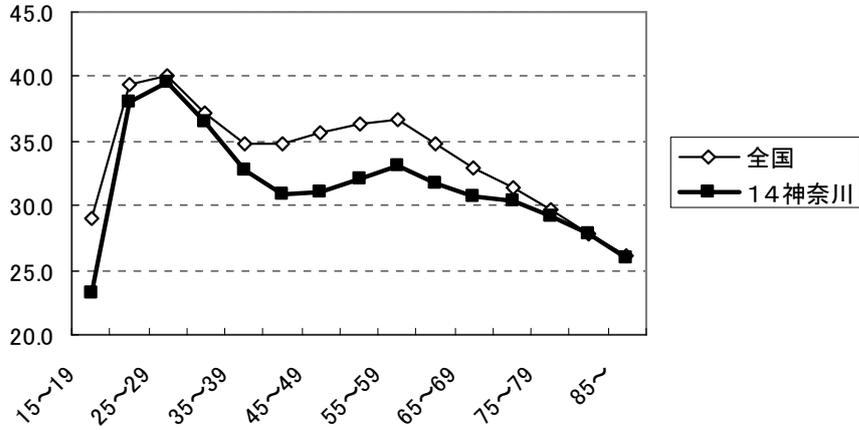


山口県



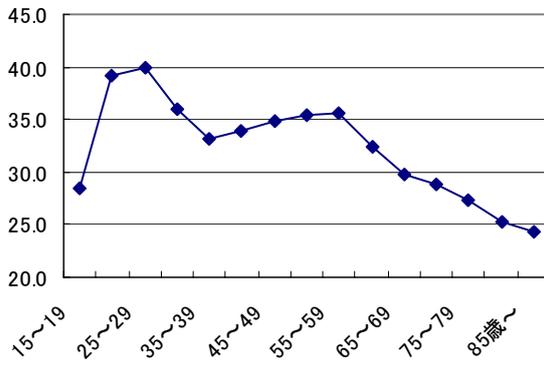
D : 40 代以降のピークが週平均 36 時間未満

年齢別女性の就業時間

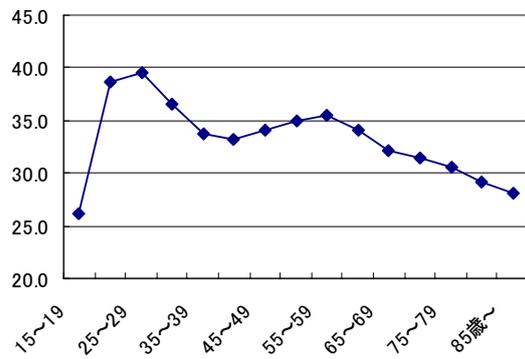


○他県の例

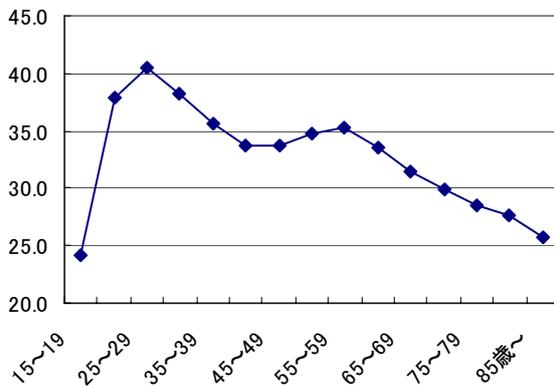
滋賀県



大阪府



東京都



A～D を分類すると以下の通りである。

						合計特殊出生率(平均)
A	高知 青森	徳島 福井	鳥取 山形	岩手	宮崎	1.59
B	石川 山梨 福島 沖縄	長野 秋田 島根	香川 熊本 新潟	鹿児島 富山 長崎	大分 佐賀 北海道	1.55 (沖縄を除くと 1.53)
C	群馬 福岡 愛媛	静岡 宮城 岡山	三重 京都 岐阜	山口 広島 和歌山	栃木 茨城	1.44
D	滋賀 兵庫	愛知 千葉	大阪 神奈川	東京 埼玉	奈良	1.32

女性の就業時間についてみてみると、40代以降の女性の就業時間が長い地域ほど、出生率が高いということがいえる。

第3項女性の雇用形態

女性の年齢別就業率と一週間の就業時間について、県別に比較検討を行なった。その結果、概して就業率と就業時間が長いほど、出生率も高いことがわかった。それでは、実際に働き方には違いがあるのだろうか。女性の就労形態について、常勤雇用労働者、臨時雇用労働者、非雇用労働者の3種類に分けて比較すると、平成12年のデータでは、各県によって形態の比率が異なっていることがわかった。以下は、臨時雇用労働者、非雇用労働者の割合の多さによって分類した結果である。

女性の労働者総数のうちの臨時雇用労働者の割合

20%以上	沖縄	北海道	神奈川				
19%以上	千葉	埼玉	滋賀	兵庫			
18%以上	東京						
17%以上	福岡	鹿児島	山口	茨城	宮城	岩手	三重
16%以上	群馬 大分	長野	広島	秋田	島根	愛知	青森
15%以上	高知 新潟	宮崎 山梨	栃木	岡山	熊本	岐阜	香川
14%以上	鳥取	愛媛	石川	福島	富山	徳島	
14%未満	山形	福井					

女性の労働者総数のうちの非雇用労働者の割合

(非雇用労働者：役員、雇用のある業主、雇用のない業主、家族従業員、家族内職者)

27%以上	和歌山	山梨	徳島	青森	岩手	高知	
25%以上	長野 福島	宮崎 鹿児島	鳥取	熊本	愛媛	山形	佐賀
23%以上	島根 福井	秋田 香川	栃木	群馬	茨城	岐阜	大分
21%以上	静岡	長崎	新潟	岡山	京都	山口	広島
19%以上	石川 東京	愛知	奈良	三重	宮城	富山	北海道
19%未満	沖縄 神奈川	福岡	大阪	兵庫	滋賀	千葉	埼玉

これらの結果は、女性の就業率や就業時間とどのように関連するのだろうか。先に見た女性の就業率、一週間の就業時間によって分類した県について、臨時雇用労働者および非雇用労働者の割合の平均を算出した。結果は、以下のとおりである。

年齢別女性就業率による分類

						合計特 殊出生 率(平均)	臨時雇用労働者の割合 (平均)	非雇用労働者の割合 (平均)
A	福島 福井 岐阜 熊本	島根 長野 富山	山形 岩手 秋田	鳥取 新潟 石川	宮崎 静岡 佐賀	1.59	15.2%	24.4%
B	滋賀 茨城 北海道	群馬 愛媛 鹿児島	三重 和歌山 大分	栃木 愛知 香川	山口 広島 長崎	1.47	16.9%	23.0%
C	山梨 福岡	岡山 高知	青森	宮城	徳島	1.45	15.9%	24.5%
D	兵庫	大阪	千葉	埼玉		1.32	19.0%	17.7%
E	奈良	神奈川	京都	東京	沖縄	1.35 (沖縄を除くと 1.23)	19.1% (沖縄を除くと 18.3%)	19.7% (沖縄を除くと 19.1%)

年齢別女性の就業時間による分類

						合計特 殊出生 率(平均)	臨時雇用労働 者の割合 (平均)	非雇用労働者 の割合 (平均)
A	高知 青森	徳島 福井	鳥取 山形	岩手	宮崎	1.59	15.0%	26.4%
B	石川 山梨 福島 沖縄	長野 秋田 島根	香川 熊本 新潟	鹿児島 富山 長崎	大分 佐賀 北海道	1.55 (沖縄を 除くと 1.53)	16.5% (沖縄を除くと 16.1%)	23.5% (沖縄を除くと 23.8%)
C	群馬 福岡 愛媛	静岡 宮城 岡山	三重 京都 岐阜	山口 広島 和歌山	栃木 茨城	1.44	16.3%	23.0%
D	滋賀 兵庫	愛知 千葉	大阪 神奈川	東京 埼玉	奈良	1.32	18.6%	18.2%

「年齢別女性就業率による分類」についてみると、臨時雇用労働者の割合および非雇用労働者の割合は、A～CとD～Eのグループに分かれる。前者は概して就業率が高いグループであるが、臨時雇用労働者の割合は低く、非雇用労働者の割合が高いことが、表の結果からわかる。

「年齢別女性の就業時間による分類」については、つぎの結果となっている。すなわち、Aは、臨時雇用労働者の割合は低く、非雇用労働者の割合は高い。BとCは大差がなく、Dは、臨時雇用労働者の割合が高く、非雇用労働者の割合が低い。

これらの結果から、以下のことがわかる。先に女性の就業率が高く、就業時間も長いほど出生率が高いということが示されていたが、その背景には、臨時雇用労働者の割合が低く、非雇用労働者の割合が高いことがある。すなわち、出生率の高い女性は、育児期も含めて比較的長時間働き続けているが、それが可能となっているのは、働き方に裁量の余地が高いと思われる従業上の地位（役員、雇用のある業主、雇用のない業主、家族従業員、家族内職者）についているためである。裏を返せば、出生率の低い地域（都市部が中心）では、女性は子どもを多くは持たず、就労する場合にも臨時雇用という形態を選択する傾向にあるということがわかる。

就業率・就業時間・雇用形態についてみると、女性の選択の中には、都市型の生活様式と地方型の生活様式がある。そして、それらによって、女性が子どもを産み育てる数もまた、異なっているのである。

第4章 少子化対策とライフスタイルの多様性：考察と提言

第1節 親への支援の拡大

日本において少子化対策が社会問題となってきたのは、1990年代になってからのことで

ある。少子化という言葉が初めて公的に用いられた 1992 年の「国民生活白書」以降、少子化という言葉は一般に浸透し、今日では、日本にとって極めて重要な問題として位置づけられるようになってきている。

第一章で日本の少子化対策についての大まかな流れを確認したように、少子化対策が行なわれ始められた頃には、基本的に共働きの親への支援を念頭に置くものであった。共働き世帯の数は年々増加し、1992 年には無業の主婦世帯と数値が逆転した。その後、多少の揺り戻しがあったものの、今日では、共働き世帯が専業主婦世帯を上回っている。

女性が結婚後も働き続けるということが当たり前となった近年でも、仕事を続けながら妊娠・出産し、育児をするということは、決して容易なことではない。女性の育児休業制度は浸透しているが、休業中の収入の確保は難しく、特に非正規雇用の女性は、妊娠と同時に解雇という不安を常に抱えている。少子化対策の議論には、こうした働く女性が子どもを持つことの困難が社会の注目を集めるようになったという背景がある。

しかし、子育ては共働き家庭にとって負担であるだけではないということも指摘されるようになってきている。1980 年代には、子どもによる親への家庭内暴力が問題視されているものの、子育てそのものが親にとって負担であるという認識は一般的ではなかった。けれども、1990 年代に入ると、密室育児という言葉に代表されるように、日中子どもとふたりきりで子どもの養育を行なっている母親が如何に大きなストレスを抱えているかということが指摘されるようになる。育児ストレスは、エスカレートすると、子どもへの暴力につながることもある。こうした議論と相まって、アダルトチルドレンや虐待の世代間連鎖などの説が話題となり、親による子どもの暴力が社会問題となっていく。

専業主婦の育児ストレスの問題が取り上げられることによって、少子化対策は、共働きの母親への支援だけでなく、すべての母親を視野に入れる対策へとシフトする。「子どもは社会のもの」というキャッチフレーズのもとに、地域での子育て支援の一環として、母親同士のネットワークづくりや子育ての相談窓口の開設、専業主婦の育児サポートの活用などが行なわれることになる。こうして、専業主婦を含めたすべての親を対象とした育児支援の体制づくりが進展した。

今日、少子化対策における親への施策は、父親にも拡大されつつある。母親の育児ストレスの原因のひとつは、父親の育児負担の度合いが少ないことである。男性の就業時間は、子育て期を迎える 20 代後半以降の男性については、10 年前と比べると、むしろ増加傾向にある。家庭で過ごす時間の確保が困難であることが、家庭での男性の育児を阻んでいるのである。こうした現状に対して、ワーク・ライフ・バランスの観点から働き方の見直しを推進するための施策が、少子化対策において検討され始めた。2005 年に施行された次世代育成支援対策推進法では、従業員の子育て支援に対して、301 人以上の従業員を抱える企業や各自治体がどのような取り組みを行なうのかということ、具体的に行動計画として作成することなどが義務付けられた。

両親や近隣の援助が十分に受けられない母親は、育児の負担を少しでも軽減するために、男性の育児参加を必要とする。もちろん、他人の援助を得ることができる母親でも、父親が子育てにかかわり、養育の苦勞を理解することがなければ、母親はストレスの多い状態におかれることとなる。したがって、今後の少子化対策においては、父親・母親双方が満

足するための育児の分担を実現するための施策が、重要な意味をもつことになる。

第2節 親になる前の支援

近年の少子化対策には、親への支援だけでなく、親になる前の者への支援も行なわれている。そのひとつが、結婚支援である。兵庫県の場合、公的な結婚支援策が行なわれるようになったのは、1999年の「こうのとりの会」事業である。もともと、「こうのとりの会」事業は、当初、結婚支援ではなく、過疎地域の男性の出会いの場の拡大と過疎化の抑制を目的としていた。たとえ、過疎化対策であっても、県が男女の出会いの場づくりを行なうことに対して、設立当初は反対の意見も少なくなかった。しかし、8年の間に生じた急激な少子化社会の進行によって、この事業は、過疎化対策としてだけではなく、少子化対策として位置づけられるようになった。また、都市部の男女にとっても出会いの場作りは重要であるという認識が拡大し、2006年からは「こうのとりの会」に加えて「ひょうご出会いサポート事業」という新たな結婚支援事業もスタートしている。公的な結婚支援の最大の特徴は、安全・安心というところにある。近年、インターネットなどを介して、他者と出会う機会は拡大している。しかし、見知らぬ他者との交流は、新たな出会いの場の提供だけでなく、重大な犯罪の温床にもなっている。そこで、今日では、犯罪やトラブルに巻き込まれないようにするために、何よりも安全で安心できる出会いの場が求められるようになってきている。

親になる前の者への支援は、男女の出会いの場づくりだけではない。少子化と密接に関連しながら、いまだに十分に支援が行なわれていない領域がある。それは、女性の妊娠・出産に関する問題である。晩婚化の進行に伴って、出産年齢が上昇している。出産の年齢が上がるということは、不妊の問題や出産時のトラブルが増加することを意味する。現在、不妊治療患者は、45万人以上と推測されている。患者数は増大しているにもかかわらず、治療についての明確な指針や倫理に関する規定の整備が進んでいない現状がある。通常の医療行為は、個人の健康が尊重されることが前提となっているが、不妊治療の場合には、子どもがほしいという患者の希望とそれをかなえようとする医師の技術によって、女性自身の健康への配慮が損なわれる場合がある。子どもを作ることが過度に目的化すると、治療を断念するタイミングを見失い、生命の危険を冒してしまう。こうした治療に対して、単に治療費の支援を行なうだけではなく、女性の健康という視点から、的確な情報の開示と規制が行なわれる必要がある。

出産の場がないということも、大きな社会問題となっている。不妊治療を行なう婦人科のクリニックは増えているが、出産するための産科の閉鎖が拡大しているのである。産科の減少については、研修医制度の変更、過酷な労働環境、医療裁判の回避など、さまざまな理由が指摘されているが、未だに改善される見通しが無い。産科の急激な減少によって、産科医らの労働環境が悪化している。また、産科への利便性が低下しており、病院まで2時間以上かかる空白地帯もみられるようになった。このような状況の改善がないままに、子どもを増やすための少子化対策を進めるということは、妊婦や胎児の危険を増大させることにもつながる。妊娠や出産を取り巻く環境の変化を直視し、妊娠・出産の危険を減らすためにどのような取り組みを実践するかということ、少子化対策を進める上でも、早

急に対処しなければならない課題である。

第3節 育児の担い手は誰？

少子化対策に取り組み、出生率の回復に成功した先進諸国の例からは、どのような課題がみえるのだろうか。それは、育児の担い手が誰かという問題である。スウェーデンやノルウェーでは、男女共同参画社会を目指しながらも、乳幼児期の子育ては親が行なうということが一般化している。「スウェーデン家庭調査」によれば、ストックホルムで育児休業をとらない女性はたったの2.9%であり、休業中の所得保障制度は極めて充実している。1年以上育児休業をとる人がもっとも多く、子育てのために退職する人はほとんどいない。ノルウェーでは、休業して子育てに専念することが評価の対象のひとつとなり、乳児期に保育施設を全く利用しなければ、家族保育手当という特別の給付制度まで設けられている。

一方、フランスでは、乳幼児期の子育てについて、必ずしも親が担うべきとは考えられていない。「フランスとドイツの家庭生活調査」では、パリで育児休業を取得しないと回答した女性は67.7%にのぼる。パリでは、産前産後の休業が終われば、すぐに仕事に復帰するというスタイルが一般化しているのである。それでは、保育は誰が行なうのだろうか。フランスには多様な保育サービスがある。保育所のような施設だけでなく、家庭で保育をする保育ママについても、認可制度が整っている。これらのサービスの充実により、母親は休業をして収入を減らすことも、育児に専念してストレスを抱えることもなく、育児期を終えることができるのである。

出生率の高い先進諸国を見ても、子どもの養育の担い手に関する捉え方は、一律ではない。親（特に母親）が子育てを担うことが一般的な国では、休業中の収入の保障や父親の休業取得率の促進が重要な課題となる。一方、子育てを親が担うことが必ずしも当たり前とされていない国では、休業中の対策以上に、保育サービスの充実が施策の中心に据えられる。

現在、日本では、少子化対策において、育児の担い手をどのように定めていくのかというビジョンが明確に示されていない。しかし、出生率の回復につながるであろうとされる施策について、優先順位や明確な指針がないまま、闇雲に新たな対策を進めても、効果が得られるわけではない。多様な少子化対策が試みられてきた今だからこそ、長期的な視点に立ち、目指すべき方向性について検討し直すべきではないだろうか。

第4節 都市型ライフスタイルと地方型ライフスタイル

出生率について検討するとき、国内の地域差を考慮することは重要である。本報告書では、都道府県別に女性の就業率、就業時間、従業上の地位について比較したが、その結果からは、出生率と女性の働き方との間に興味深い関連があることがわかった。

論理的には、女性の就業時間が長く、就業率も高い地域ほど、子育てにかけることのできる時間が減少し、出生率は低くなるという推測が成り立つ。けれども、実際に、働き方と出生率の関係をみると、逆の相関がみられた。

都道府県別にみると、女性の就業率が高く、就業時間が長い地域は、都市部ではなく地方の都道府県であるが、出生率が高い県もまた、東京や大阪といった大都市ではなく、人

口密度が低く、農山漁村地域を抱える地方の都道府県である。

それでは、なぜ、これらの地域では出生率が高いのだろうか。その要因のひとつと考えられるのが、雇用形態の違いである。子どものいる世帯の多い地域で、長時間女性が働き続けるのを可能にしているのは、非雇用労働という形態である。非雇用労働とは、役員、雇用のある業主、雇用のない業主、家族従業員、家族内職者である。これらの地位についている者は、雇用労働者として企業等で働くよりも、時間などの労働環境において、個人の裁量の範囲が広い傾向にある。たとえば、自営業主や家族従業員の場合には、一日の就業時間が長い場合でも、子どもの送り迎えや子どもの世話に関して、他の従業員に大きな負担をかけることなく対応することができるかもしれない。特定の職場に出勤する代わりに、自宅で職務を遂行することができれば、就業時間と子どもの養育時間を平行させることも可能である。このような非雇用労働者の割合が高いということは、複数の子どもを育てるのに有利な環境にあるといえる。

地方と比べると、都市部では、非雇用労働者の割合は少なく、就業している間は雇用労働者として就労する割合が高い。そして、就業率や就業時間のピークは20代後半にあり、結婚などによって仕事を離れた後に、40代になって再び就業を選択する傾向はない。出生率も低いため、少数の子どもの養育にエネルギーを注ぐことができ、余暇活動や社会活動に時間を割くことも可能となる。その一方で、周囲には子どもを持たない大人が多いため、大人中心の環境が作られてしまい、子どもへの配慮が欠けてしまうという事態も生じうる。

女性の就業率、就業時間、雇用形態は、生活環境によって大きく左右される。職業の選択の幅が少なければ、望むような働き方ができない。子育てについても同様である。地域の環境が、自らの望む生活とはかけ離れている場合には、思い通りの子育てができないという不安や不満を抱え、充実感を得られないかもしれない。けれども、このように私たちは予め与えられた環境に依存するだけでなく、環境を選び、ライフコースの選択を行なっている。これらの結果にみられるのは、地方と都市部では異なった生活が志向され、仕事と家庭生活のバランスが追求されているということである。

第5節 少子化対策のこれから

少子化対策に求められているものとは、何だろうか。それは、子どもをもつ、あるいは持ちたいと願う多くの大人、そして子ども達が、安全に安心して生活を送ることのできる社会を実現するということである。今日、個人のライフスタイルは多様化している。結婚、子育て、就労のすべてが、個人の思い通りになるわけではない。けれども、様々な制約の下で、私たちはできる限り自らの望むライフコースの実現を目指して、日々の生活を送っている。

子どもの数や仕事と家庭のバランスは、自らの生活している地域に大きく影響を受ける。都市部と地方には、それぞれの環境に適したライフスタイルがあり、そこで生活する人びとの志向性は異なる。実際、女性の働き方や子どもの数には地域差がみられる。志向される生活や子育てのスタイルが異なるだけでなく、抱えている課題もまた、地域によって大きく異なっている。

都市部では、大人中心の環境の中で、子どもの養育に対する困難や子どもへの危険性を

感じている親も少なくない。そこで、各家庭や子どもが孤立せず、子どものいない家庭（大人）と子どものいる家庭（大人や子ども）が適度な関わりあいを保ちながら、子どもに配慮のある地域作りを実現するということが、ひとつの課題になるだろう。一方、地方では、非雇用労働者が多いため、休日や時間外保育など、都市部とは異なるより多様な保育サービスが求められるかもしれない。また、三世帯同居が多く、親族が育児をする際に資源となる場合もあるが、人間関係のトラブルへと発展することもあるため、行政には、近居の実現なども視野に入れたさまざまな援助や世代間のギャップを踏まえた人間関係づくりの手助けが求められるだろう。また、地方では子どもを持つことを当然とするような規範が根強い地域もあるため、子どもがいない夫婦が、決して精神的に追い込まれることなく、多様な人びとの共生できる地域づくりが必要である。

これまで、国や行政による少子化対策の中では、豊富なサービスの提供や経済的支援の拡充の施策が、まるで一覧表を俯瞰するように示されてきた。いずれも個別には必要な施策であるが、そこには地域の特性が十分に反映されてきたとは言い難い。日本国内はもちろん、兵庫県内を見渡した場合にも、地域によって出生率は異なり、女性の就労のあり方や求められるライフコースは、決して一律ではない。そこで、今後の少子化対策には、それぞれの地域の文化や人びとの意識に配慮した多様な施策が必要ではないだろうか。それぞれの地域における課題を明確にし、子どもを産み、育てることを望む人びとが暮らしやすい環境の整備を測ることが求められている。このように地域による差異を把握し、地域ごとに異なるライフスタイルのあり方を、行政が今以上に積極的に後押しすることが、各人が自己の家族やライフステージに適した環境での生活を選択することを可能にさせ、引いては少子化の解決のための大きな力となるのである。

ライフスタイルの多様性を支える少子化対策の展開
中間報告書

◆発行 (財)ひょうご震災記念 21 世紀研究機構
少子・家庭政策研究所

〒651-0073 神戸市中央区脇浜海岸通 1-5-2 ひと未来館 6 階
TEL : 078-262-5579 FAX : 078-262-5593
<http://www.hemri21.jp/kenkyusyo/index.html>

平成 19 年 3 月
