

「次世代育成支援対策推進法」により 仕事と子育てはどう変化していくか

ニッセイ基礎研究所 武石 恵美子

止まらない出生率の低下傾向

1989年の合計特殊出生率、つまり女性が一生で産むと考えられる子どもの数は、1.57となり、「1.57ショック」といわれました。これは、「ひのえうま」の1966年の合計特殊出生率の1.58を下回ったからです。「1.57ショック」以降、日本の「少子化対策」といわれる一連の政策が推進されることとなります。

「少子化対策」の中でも重要なポイントが、「仕事と子育ての両立支援策」でした。少子化が進んできたのは女性の労働市場への進出が進んだことそのものに原因があるのではなく、働く女性の増加を支援する制度整備が不十分だったことが原因と考えられたためです。国際的なデータをみても、先進国に共通して80年代頃までは出生率の低下傾向が確認

されます。しかし、80年代以降、国によって出生率の動向に差がみられるようになってきます。表1に示したように、アメリカでは80年代に出生率が上昇に転じます。一方で、フランスやオランダのように90年代以降出生率が上昇してくる国もあります。こうしたデータを分析すると、80年代までは、女性の労働市場への参加の高い国は出生率が低く、働く女性の増加が出生率の低下の要因になっていると考えられたわけですが、90年代以降、女性の労働市場への参加の高い国ほど出生率が高いという関係に変化してきているのです。

つまり、働く女性が増加して出生率はいったん低下しましたが、女性が働いても子育てを支援する仕組みを整備することで、女性の労働市場への参加と出生率が両立すると考えられたわけです。

こうした国際比較のデータをみると、出生率が低

表1 主要国の合計特殊出生率の推移

国	1960年	1970年	1980年	1990年	1995年	2000年	2002年
アメリカ	3.64	2.48	1.84	2.08	1.98	2.06	2.01
フランス	2.73	2.47	1.95	1.78	1.70	1.88	1.88
ノルウェー	2.91	2.50	1.72	1.93	1.87	1.85	1.75
オーストラリア	3.45	2.86	1.90	1.91	1.82	1.75	1.75
オランダ	3.12	2.57	1.60	1.62	1.53	1.72	1.73
デンマーク	2.57	1.95	1.55	1.67	1.80	1.77	1.72
フィンランド	2.72	1.82	1.63	1.78	1.81	1.73	1.72
スウェーデン	2.20	1.92	1.68	2.13	1.73	1.54	1.65
イギリス	2.72	2.43	1.90	1.83	1.71	1.64	1.63
ドイツ	2.37	2.03	1.56	1.45	1.25	1.36	1.34
日本	2.00	2.13	1.75	1.54	1.42	1.36	1.32
ギリシア	2.28	2.39	2.21	1.39	1.32	1.29	1.27
イタリア	2.41	2.42	1.64	1.33	1.18	1.24	1.27
スペイン	2.86	2.90	2.20	1.36	1.18	1.23	1.26

資料出所：内閣府「平成16年版 少子化社会白書」より

下傾向のまま上昇に転じていない国は日本を含めてごくわずかです。日本と同様に低出生率の国といわれているのがドイツやイタリアですが、これらの国でも近年出生率が若干上昇してきています。出生率の低下が社会に及ぼす影響については別の議論に譲ることとして、先進国の中で出生率が低下傾向のまま反転しない日本の状況を深刻に受け止める必要があるでしょう。子どもを産まない、あるいは産みたくない状況というのは、社会のどこかにひずみがあるといえるのではないのでしょうか。

仕事と子育ての両立支援策の効果

仕事と子育ての両立支援策は、「職域」と「地域」の双方で展開されることになります。

「職域」に関しては、1992年に育児休業法が施行されました。育児休業法により、民間企業において、子どもが1歳に達するまでの期間、男女労働者の休業取得の権利が確立しました。育児休業法は、その後休業中の所得保障の制度化等、育児休業制度が実効あるものとなるような制度改正が行われてきています。

「地域」においては、1994年の「エンゼルプラン」以降、5年ごとに計画が更新されてきました。「エンゼルプラン」では、主として保育対策の充実が進められてきています。低年齢児保育や夜間保育、延長保育等の拡大が実施され、また、待機児をゼロにするという目標も掲げられ、保育サービスの多様化に向けた制度的対応が図られてきています。

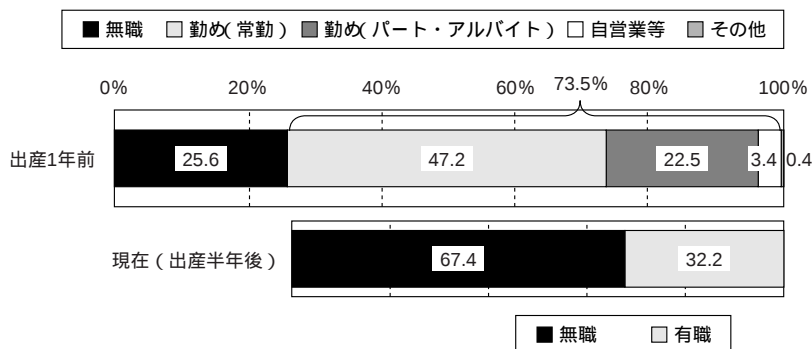
しかし、こうした一連の対策にもかかわらず、少

子化傾向が改善の方向に向かっていないのは前述のとおりです。従来は晩婚化、未婚化といった婚姻パターンの変化が少子化の要因といわれましたが、最近のデータでは、夫婦の出生力そのものが低下していることが明らかになっており、少子化の構造が複雑になり、出口が見えない状況にあります。

仕事と子育ての両立支援策は、「小さな子どもをもつ母親」の就業環境整備という側面が強かったと思われる。仕事と子育てが両立できないために、女性が「仕事か、子育てか」という選択に迫られ、結果として子どもを生むことを先延ばしにしたり、あるいはあきらめてしまっているのではないかと考えられたのです。

それでは母親の就業パターンに変化が見られたでしょうか。実は現在でも、出産・子育て期に多くの女性が労働市場から退出するパターンが多数を占めている状況に変化はありません。2001年に実施した厚生労働省「21世紀出生児縦断調査」によれば、第一子を出産した母親の73.5%は出産1年前に仕事をしていたのですが、出産後にはそのうちの67.4%が仕事を辞めているのです（図1）。第一子出産半年後に自営業も含めて働いている母親は24.6%、常勤（パート等を除く）に限定すれば、働く母親の割合は17.8%にすぎません。別の調査をみても、末子年齢が3歳以下の母親のうち、就業している割合は3割程度で、残る7割は働いておらず、子どもが小さいときも働き続ける母親は少数なのです（総務省「労働力調査」）。その結果、日本の6歳未満の子どもをもつ女性の労働力率は、先進国の中でも最低水

図1 第1子出産前後における母親の就業状態



準なのです。

このように90年代の「少子化対策」は、出生率、女性労働の両面において限定的な効果にとどまっていると総括せざるを得ません。男性のハードワーク、それを支える専業主婦、それと関連して女性の「妊娠・出産→退職」という従来からみられる構造に、大きな変化はみられていないのです。

企業の役割への期待

少子化の原因究明については、すでに様々な議論がなされてきましたが、いくつかの原因が複合的に関わっており、有効な一つの対策があるわけではないことだけは確かなようです。少子化の現状を打破するには、ライフスタイルや生活構造そのものを転換するといった根本的な見直しが必要だと考えられるようになってきました。

妊娠・出産を契機に退職する女性は多いのですが、一方で、仕事と子育ての両立が難しいと退職した女性の中で、就業希望をもっている人も多いのです。また、図2に示すように、専業主婦は共働きの女性に比べて子育ての悩みが多いといわれますが、それは夫の子育てのシェアが少ないことが一因と考えられます。そこには働き方、職場の構造の問題があり、仕事と子育ての両立は、女性だけ、あるいは共働き世帯だけのためのものではなく、男女労働者、さらには働いていない人に共通の問題と位置づけるときにきていると考えられるようになりました。

こうした現状打開のため、2002年厚生労働省において「少子化対策プラスワン」がまとめられ、従来の「少子化対策」をさらに一歩進めた取組方針が提示されました。さらに、「少子化対策プラスワン」で掲げられた項目を着実に推進するために、次世代

育成支援対策推進法や児童福祉法改正などの一連の法整備が行われたわけです。特に、次世代育成支援対策推進法においては、企業の役割に大きな期待が集まっています。

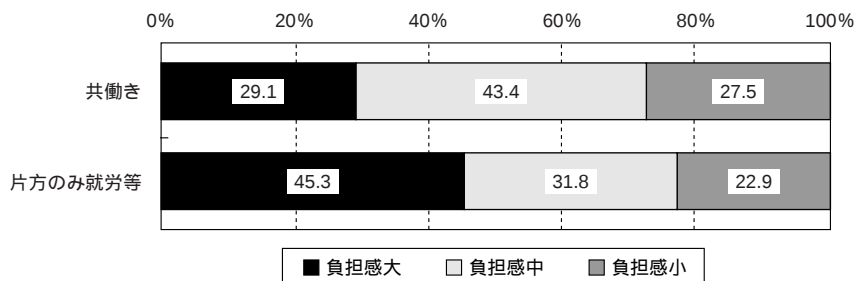
次世代育成支援対策推進法のポイントは、従業員数が300人を超える事業主に次世代育成支援にかかる企業行動計画の策定を義務付けた（300人以下は努力義務）点にあります。このように広く企業に対して雇用に関する計画策定を義務付ける、という手法はこれまで例がなく、経営サイドが当惑している現実是否定できません。しかし、それだけにこの問題に関しては、事業主の役割に対する社会の期待が大きいことがわかります。

行動計画は、個々の事業主が自社の取組を毎年少しずつ前進させ、取組が遅れている企業も含めて全体のレベルを上げていくための仕掛けといえます。計画内容に一定の水準をクリアすることが求められているわけではなく、むしろ事業主が自社の現状を把握し、よりよい支援の方策を検討して実行するプロセスに意味があるのです。法律では、計画の進捗等に関して一定の基準を満たす事業主を認定する仕組みが盛り込まれています。認定企業が、社会的責任を果たす優良企業としてマーケットで認知されていくようになれば、企業にとって支援策を推進するインセンティブとなるでしょう。認定を受けるためには計画を策定して、計画に沿った取組が行われているかどうか判断されますので、早くて2007年度以降に最初の認定企業がでることになります。

父親の子育てへの参画が重要に

以上述べてきたように、従来の少子化対策が十分な効果をあげてこなかった反省から、次世代育成支

図2 子育てをしている女性の子育ての負担感



資料出所：（財）こども未来財団「子育てに関する意識調査」（2001）

援対策推進法など一連の政策が行われているわけです。それでは、こうした取組が仕事や子育てにどのような影響を及ぼすと考えられるでしょうか。

まず、次世代育成支援対策推進法で強調されているのが「男性を含む働き方の見直し」です。従来の少子化対策が、小さな子どもを持つ働く女性のための施策に重点が置かれすぎたことから、もっとユニバーサルな施策として少子化への対応を位置づける必要性が高まってきたのです。「少子化対策」は、とすると「女性対策」と同義にとらえられがちだったわけですが、「男性対策」の側面をも強く打ち出すことで、「少子化対策」の新しい展開を狙ったものと考えられます。したがって、男性、すなわち父親の子育てへの参画が重要なポイントになります。

次世代育成支援対策推進法における優良企業を認定する基準に、「企業の行動計画の計画期間中に男性の育児休業取得者がいること」が盛り込まれているのはそのためです。政府のこの問題への取組の目標として、男性の育児休業取得率（配偶者が出産した男性に占める休業取得者の割合）の数値目標が「10%」に設定されています。現在民間企業の男性の取得率が0.56%（厚生労働省「平成16年度女性雇用管理基本調査」）であることから、この目標値が現実離れしているとの指摘もありました。しかし、この目標値は、育児休業を「ぜひ取得したい」と考える男性の割合をベースにしたものです。「ぜひ取得したい」と思っているのに取得できない現実の方が不合理なわけです。法律で認められている権利を利用できない層があるとすれば、そうした状況を改善することは政策的にも必要なことではないでしょうか。

もちろん、男性の子育てへの参画は、育児休業の取得にとどまるわけではありません。子どもが成長する過程で子どもが様々な人と接して、多様な価値観や意見に触れることは、子どもの成長にとっても重要です。男性の育児休業はその象徴といえるでしょう。同時に、父親の子育てへの関与が増えれば、その分母親の子育てに余裕ができ、母親が子育てを楽しめるというメリットも期待できます。育児休業を取得した男性は、子育ての大変さと同時にその楽しさを実感したという人が多いのです。

仕事と子育ての両立から「ワーク・ライフ・バランス」へ

仕事と家庭生活の両立を望む意識は、女性のみな

らず男性においても多数派になってきています。内閣府の調査によれば、20代・30代、40代まで、仕事と家庭における男性の望ましい生き方として、「仕事と家庭を両立する生き方」の支持率が最も高いのです。男女にかかわらず、仕事と子育てを両立しながら働きたいと考えている人が多いのであれば、そうした働く人の意識やニーズを踏まえたマネジメントが行われなければ、従業員のモチベーションを維持することが難しくなり、ひいては仕事の生産性の低下にもつながってしまいます。企業にとって、仕事と子育ての両立は、もはや男女従業員に共通するニーズであるとの認識が必要な所以です。

ただし、仕事と子育ての両立支援策を充実させても、それを利用できる状況になれば意味はありません。つまり、「子育て」に特化した施策を充実させても、それ以外の労働者の働き方が旧態依然としたものであれば、次世代育成支援は広がりを持たず、これまでの少子化対策の繰り返しになりかねません。そこで重要になってくるのが「ワーク・ライフ・バランス」の視点です。

ワーク・ライフ・バランスは、これまでの「仕事と子育ての両立施策」よりも広い施策を包含します。労働者の仕事と生活全般のバランスを支援するという考え方であり、「生活」の中に、子育て、家庭生活はもちろん、地域コミュニティでの生活や個人の趣味や学習など広い活動を含んだ概念で、近年注目される取組です。

たとえばイギリスでは、仕事とその他の責任ややりたいことを両立できるような「勤務パターンの調整（adjusting working patterns）」が主要施策として位置づけられています。イギリスでは、40%の上級管理職が長時間労働のために1年以内に新しい仕事を探そうとしているという調査が報告されています。アメリカでも、20～39歳の男性は、仕事へのチャレンジや昇給よりも家族とより多くの時間をすごすことを望み、7割は家族との時間のためには賃金をあきらめるとしているとの調査報告があります。仕事と生活のバランスが崩れた状況を放置すれば、働く人の意欲が減退し、仕事に集中できなくなり、結果として企業業績にマイナスをもたらすとの危機感が高まってきたのです。

アメリカの例をみると、80年代には、既婚女性の労働市場への進出に対応して、子育てを中心とする支援策の充実が進みました。しかし、子どものい

ない社員や男性社員からも私生活とのバランスを望む声が高まります。それとともに介護支援，企業内カウンセリング，フィットネスセンター，通学費用の援助，セミナーなどのワーク・ライフ・バランス策の展開が90年以降進み，子育て支援策だけでは十分な効果があがらなかった施策が，ワーク・ライフ・バランス策としてより広がりのある施策として展開

することになって，効果をあげたといわれています。

わが国でも，次世代育成支援策を子どものいる人のための施策と矮小化することなく，広く仕事と生活のバランスを図るための施策と位置づけながら，子育てが無理なく実施できるような環境整備として取り組むことが期待されます。

じっきょうの家庭科副教材

資料集 + 成分表 (家庭科資料集と成分表を1冊にまとめました)

18年度改訂
ニューライブラリー家庭科
資料 + 成分表 改訂版
B5 / 288p. 定価780円(本体743円)

18年度改訂
ニュービジュアル家庭科
資料 + 成分表 改訂版
B5 / 288p. 定価780円(本体743円)
2点共通 教師用指導書完備

ノート教材

ライフスタディ家庭総合
B5 / 128p. 定価600円(本体571円)
教師用指導書(別売)完備

ライフスタディ家庭基礎
B5 / 104p. 定価450円(本体429円)
教師用指導書(別売)完備

家庭科サブノート
B5 / 80p. 定価530円(本体505円)

資料集

資料 アクティブ家庭科
B5 / 192p. 定価730円(本体695円)

資料家庭科
B5 / 144p. 定価700円(本体667円)

テーマ30 Let's study 家庭科
B5 / 96p. 定価500円(本体476円)

成分表

新選食品成分表
B5 / 232p. 定価650円(本体619円)

カラーグラフ五訂増補食品成分表
AB / 208p. 定価690円(本体657円)

調理実習補助教材

基本マスター フード&クッキング
～レシピ+成分表～
B5 / 96p. 定価500円(本体476円)

イラスト調理BOOK
～基本・応用・理論～
B5 / 160p. 定価770円(本体733円)

図説調理 ～基本料理66～
B5 / 180p. 定価693円(本体660円)

(価格は2005年9月1日現在)

定 価 210円(本体200円)
2005年10月1日印刷
2005年10月5日発行

○ 編修・発行  実教出版株式会社 代表者 島根正幸
発行所 〒102-8377 東京都千代田区五番町5
TEL. 03-3238-7777 <http://www.jikkyo.co.jp/>