

第1章 仕事と育児の両立支援策と研究の課題

1 はじめに

仕事と育児の両立は、企業、家族、地域社会といった多方面からの支援により可能となるが、従来の両立支援策において、企業では育児休業制度が、家族では同居親の育児援助が、地域では保育所が中心的役割を果たしてきた。

戦後の政策において、育児休業制度・親族援助・保育所による支援は、それぞれ独自に進められており、必ずしも統一的な方針に基づいていたとは言えなかった。先行研究においても、これらの支援策の効果は、それぞれ独立に検証されてきた。しかし、仕事と育児の両立が総体として可能となるためには、企業・家族・地域社会による体系的な支援が必要である。

少子化が深刻な問題とされ始めてからは、少子化対策という統一方針のもと、企業・家族・地域のそれぞれに関連した様々な両立支援プログラムが出されている。仕事と育児の両立と少子化は、本来、問題として区別されるべきものであるが、少子化対策が追い風となって、仕事と育児の両立支援策の充実が進められてきた面も否定はできない。しかし、近年の少子化対策については、提案されている施策が、多岐に渡りすぎており、総花的な感が否めない。企業・家族・地域の各領域の両立支援策充実は必要であるが、多種多様なメニューの中から、実効性の高い支援策を重点的に拡充する必要がある。

そこで、本章では、企業・家族・地域社会における両立支援策に関する政策の変遷と先行研究のレビューを通じて、仕事と育児の両立支援策の現状と課題を整理したい。

2 企業の両立支援策

(1) 企業の両立支援策の変遷

戦後の女性労働者の拡大とともに、女性の就業支援策の一環として、仕事と育児の両立支援策が制度化されてきたが、企業においては、育児休業制度をその柱としてきた。その政策の変遷において、最も大きなポイントは、育児休業法により、育児休業の取得が労働者の権利として保障されたことである。それまで企業にとって努力義務であった育児休業制度が、育児休業法により義務とされたのである。

はじめに、育児休業法成立までの流れを整理しよう。日本の法律に「育児休業」という言葉が最初に登場したのは、1972年6月成立の「勤労婦人福祉法」とされている(藤井 1992)。その第11条で「育児休業の実施その他育児に関する便宜の供与」を行うことが事業主の努力義務とされた。1975年4月からは、育児休業普及促進を目的とした育児休業奨励金制度が発足した。同じく1975年7月には、教職員や看護婦、保母といった特定の職業を対象に、日本で最初の育児休業法である「義務教育諸学校的女子教職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」が成立した。

こうした法制化の背景には、1960年代から、国際社会において、女性の就業支援における仕事と家庭責任との両立支援の必要性が議論されたこと、また国内でも女性雇用の拡大とともに、労働者からの育児休業制度の要求が高まり始めていたことがある。

国際的動向において、育児休業制度化の契機となったのは、1965年6月のILO「家庭責任を持つ婦人の雇用に関する勧告」（第123号勧告）である。この勧告により、出産休暇後に職場復帰できない女性に対し、その雇用を失わせることなく、適切な措置を取ることが加盟国に求められた。翌1966年1月には、ILO・ユネスコの教員の地位に関する特別政府間会議において「教員の地位に関する勧告」が採択され、子のある女性教職員は、産後1年以内に無給の休暇を取得できる措置が各国に求められた。国内においても、女性の職場進出が進んでいた、日教組と全電通（全国電気通信労働組合、日本電信電話公社の労働組合）において、育児休業の制度化要求がされた（横山 2002）。

その後、国際社会における女性差別撤廃の動向とともに、日本国内でも育児休業の制度化に向けた動きが進む。1980年の「国連女性の10年中間会議」において、日本は前年に採択された「女性差別撤廃条約（女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）」に調印する。これを機に、国内の女性差別的な法制度の見直しが行われ、1985年5月に、勤労婦人福祉法を改正する形で「男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律）」が成立（翌年4月1日施行）する。

しかし、このときまでの育児休業制度は、企業にとって努力義務とされていた。育児休業制度が、企業の義務となったのは、1991年成立の「育児休業法（育児休業等に関する法律）」からである。これにより、子が1歳に達するまでの育児休業が労働者の権利となり、労働者の申請があった場合、雇用主はこれを拒否できなくなったのである。

もう一つ、育児休業法により大きく変わったのは、男性も対象とされたことである。従来の育児休業制度は、女性のみを対象としていたが、育児休業法においては、男性も対象となり、男女双方の仕事と育児の両立支援を図ることが目的とされた。

その背景には、1980年代から、国際社会において、女性だけでなく男性もまた家庭責任を担うべきとの議論が高まり始めていたことがある。1981年6月、ILOは家族的責任を有する労働者に関する第156号条約（家族的責任条約）及び第165号勧告を採択する。この条約及び勧告において、男女を問わず家族的責任をもつ労働者が、差別を受けることなく働くことを可能にするとともに、職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な措置を講ずることが加盟国に求められた。さらに、1985年7月には、「国連女性の10年最終年世界会議」が開かれ、その中で雇用に関して、育児・家事責任の男女による分担を奨励するための措置が勧告された。この女性差別撤廃条約とILO家族的責任条約に基づくかたちで、育児休業制度の対象が男性にも拡大されたのである。

さらに、育児休業法は、休業制度だけでなく、働きながら育児をする労働者への支援策を講ずることも企業の義務とした。企業は、1歳未満の子をもつ労働者を対象に、「勤務時間短

縮等の措置」として、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営等のうち何れかの措置を講じなければならないとされたのである（以下、「勤務時間短縮等の措置」と記す場合は、育児休業法（現・育児・介護休業法）が定める「勤務時間短縮等の措置」を指している）。また、小学校就学の始期までの深夜業の制限が労働者の請求権として保障された。こうした支援策の中でも、勤務時間短縮等の措置は、勤務時間帯にかかわらず適用されるものであり、休業制度と共に両立支援策の両輪を成すものであると言える。

育児休業法は1992年4月から施行されたが、常用雇用者30人以下の小規模事業所については、3年の猶予を経て1995年4月から適用された。1995年6月には、育児休業法が一部改正されて介護休業制度も含めた「育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）」が成立する。また、同年の雇用保険法改正により、育児休業給付金が創設され、育児休業を取得した労働者に対し、休業開始前の賃金の20%が休業中に支給され、職場復帰後に5%が支給されることになった。さらに2000年の改正により、基本給付金が30%、復帰給付金が10%に引き上げられた。

その後、育児・介護休業法は、2001年、2004年に改正されている。こうした法改正を通じて、制度の利用を拡大することが今日の重要課題となっている。

2001年に改正された事項は次のとおりである。

- ① 育児休業や介護休業の申し出や取得を理由とする解雇の禁止に加えて、降格や減給、昇進の大幅な延伸などの「不利益取り扱い」も禁止された。
- ② 小学校入学前の子を養育する労働者から要請があった場合、時間外労働を1か月24時間、1年150時間以内に制限することを事業主の義務とした¹。
- ③ 「勤務時間の短縮等の措置義務」の対象となる子の年齢が「1歳未満」から「3歳未満」に引き上げられた。
- ④ 小学校入学前の子の看護のための休暇制度が事業主の努力義務とされた。
- ⑤ 転勤など、就業場所の変更に当たって、育児・介護の状況に配慮することが事業主の義務となった。本人の希望を聞かずに配置転換することも事業主の配慮義務違反とされる。
- ⑥ 「職業家庭両立推進者」の選任が努力義務となった。
- ⑦ 「仕事と家庭の両立についての意識啓発」を国による支援措置として規定した。

「小学校入学前の子の看護休暇制度」は、2004年の改正で努力義務から義務へと変更された。これにより、年5日の看護休暇取得が可能となった。さらに、2004年には、育児休業制度について、次の2点が改正されている。

- ① 対象労働者が一定の条件を満たす有期雇用労働者にも拡大された。

¹ 時間外労働制限の規定は、育児・介護を行う一定の女性労働者について、時間外労働の上限を通常の労働者よりも低いものとする（1年150時間等）ことを定めた激変緩和措置（労働基準法第133条）が、2001年度末で終了したため、新たに定められた。

② 育児休業の取得期間が1歳6ヶ月まで延長可能となった。

それまでの規定において、有期雇用労働者は制度の対象外とされていたが、継続雇用1年以上で、子が1歳に達した後も継続雇用される見込みがあり、1歳到達日から2歳までの間に労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないことを条件に、有期雇用労働者も育児休業を取得できるようになったのである²。

また、それまでの規定において、育児休業を取得できる子の年齢は1歳までとされていたが、本人もしくは配偶者が1歳まで休業を取得した後に、「保育所への入所ができない」、「配偶者の死亡または傷病等で子を養育することができなくなった」等の事情がある場合には、1歳6ヶ月まで休業期間を延長できることになったのである。

こうした制度充実の背景には、仕事と育児の両立支援が少子化対策の重要事項となることがある。育児休業法は、1990年のいわゆる「1.57ショック」に端を発する少子化対策を追い風に成立したが（佐藤・武石 2004）、今日の少子化対策においても、育児休業制度は重要な位置づけがされている。

2002年発表の「少子化対策プラスワン」（厚生労働省）は、「もう一段の少子化対策を推進」することを目的としているが、「男性を含めた働き方の見直し」が対策の柱の一つとなっている。そのなかで、育児休業取得率について、10年間で女性は80%、男性は10%まで上げることが目標とされている³。勤務時間短縮等の措置と看護休暇制度についても、「小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率」と「看護休暇制度の普及率」を、10年間でそれぞれ25%にするとされている。

2004年版エンゼルプランである「子ども・子育て応援プラン」（「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」 少子化社会対策会議）においては、「育児休業制度等についての取組の推進」として、「育児休業制度の定着」、「育児休業の取得促進、子育て期間中の勤務時間短縮等の措置の普及促進」、「時間外労働の制限、深夜業の免除、子の看護休暇の制度の定着」が企業の取り組むべき課題として挙げられている。その具体的目標として、育児休業制度の規定が就業規則にある企業の割合を5年間で100%にすることが挙げられている。育児・介護休業法が定める諸制度の拡大は少子化対策の重要課題であり、そのなかでも、育児休業制度の普及と取得促進は最重要課題とされているのである。

さらに、今日の少子化対策においては、育児・介護休業法が定める諸制度のほかにも、多岐に渡る両立支援策の充実が企業に求められている。

先の「子ども・子育て応援プラン」は、仕事と育児の両立を可能とする様々な施策の推進を今後5年間に取り組むべき課題としている。その内容は、「男性の子育て参加促進に向け

² 介護休業も、同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、及び休業開始予定日から93日を経過する日を超えて引き続き雇用される見込みがあることを条件に、有期雇用労働者の取得が可能となった。

³ 「平成14年女性雇用管理基本調査」（厚生労働省 2002年）における育児休業取得率は、女性64.0%、男性0.33%であった。

た取り組みの推進」、「個々人の生活等に配慮した労働時間の設定改善に向けた労使の自主的取り組みの推進」、官公庁と大企業における「仕事と生活の調和キャンペーンの推進」、「長時間にわたる時間外労働の是正」、「年次有給休暇の取得促進」、「パートタイム労働者の均等処遇の推進」、「総合職・一般職間のコース転換制度の導入推進」、短時間正社員などの導入を通じた「多様就業型ワークシェアリングの普及促進」、「テレワークの普及促進」など、多岐に渡る。そして、「次世代育成支援対策推進法」（2003年7月公布、2005年4月施行）により、仕事と育児の両立を支援する行動計画の策定が、301人以上の事業主に義務づけられた。300人以下の企業にも同様の努力義務が課せられている。この事業主の行動計画に関して、「子ども・子育て応援プラン」は、5年後の目標として、次世代育成支援に取り組む企業の割合を「大企業100%、中小企業25%」としている。

「子ども・子育て応援プラン」が挙げる施策は、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の行動計画の重要な方向性を示すものである。しかし、そこで提案されている支援策を一つの企業ですべて実施することは難しい。多岐に渡る支援策の中でも、まず企業が行うべきは、育児休業制度の規定を設けることであり、これに加えて、勤務時間短縮等の措置を、個々の企業と労働者の実情に応じて柔軟に導入することが重要である。育児・介護休業法が定める、これらの制度を二本柱にして、他の様々な支援策を充実することが重要なのである。

今日においても出産を機に退職する女性は多く、仕事と育児の両立は依然難しい。その一方で、両立支援策を利用する男性は極わずかである。育児休業制度の充実と共に労働者の実情に応じた多様な支援策を充実させ、男女双方の制度利用を高めることが課題である。

(2) 企業の両立支援策に関する先行研究

女性労働者の結婚・出産と就業の関係については、様々な観点から研究されてきたが、企業の両立支援策については、主として育児休業制度に焦点が当てられてきた。その主たる論点は、女性労働者の結婚、出産、そして出産後の就業と育児休業制度の関係である。

樋口美雄（1994）は、女性の結婚、出産、及び出産後の就業に対する育児休業制度の影響を分析した先駆的研究である。彼は、育児休業法施行以前の「就業構造基本調査」（総務庁1987）のデータから、育児休業制度が出産後の就業継続を促進すること、また女性において就業は結婚・出産を阻害するが、育児休業制度によって結婚・出産の阻害要因が緩和されることを指摘した。

出産後の就業継続と育児休業制度の関係は、その後も、様々なデータで検証されてきたが、何れの研究においても、育児休業制度は就業継続を高めるとされている。

樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel（1997）は、「消費生活に関するパネル調査」（家計経済研究所1993）のデータから、勤務先に育児休業制度が導入されているほど、女性の出産後の就業継続が高まるとする。また、森田陽子・金子能宏（1998）は、「女性の職業意識と就業行動に関する調査」（日本労働研究機構1996）のデータから、育児休業制度の導入に

は女性の初職勤続年数を延ばす効果があり、その効果は育児休業取得により大きくなるとしている。永瀬伸子（2003）も、「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」（日本労働研究機構 2001）のデータから、初子妊娠時の勤務先に育児休業制度がある女性ほど、出産後の就業継続確率が高いことを指摘する。

ただし、育児休業制度の規定がある企業においても、労働者によって取得するか否かには差がある。阿部正浩（2002）は、「消費生活に関するパネル調査」（2002）のデータから、賃金水準が相対的に高いほど育児休業を取得しているとする。また、先の永瀬（2003）は、東京都杉並区・江戸川区と富山県富山市・高岡市の2つの地域における育児休業取得行動を比較し、東京地区では育児休業の取得を検討しながらも離職する女性が多いこと、その要因として保育所事情があることを指摘する。

こうした研究を踏まえるならば、出産後の就業継続を高めるためには、個々の企業が育児休業制度の規定を設けると共に、休業取得を促進することが重要であると言える。

ところが、こうした育児休業制度の効果にもかかわらず、今日でもなお、出産を機に退職する女性が多い。その一方で、出産を回避して仕事を続ける女性も少なくない。さらに、今日の育児休業制度は、男性も対象としているが、男性の育児休業取得率は1%に満たない状態である。両立の課題を抱える労働者全体から見れば、育児休業制度によって<仕事も育児も>という選択が可能になっているのは、一部の層に過ぎないのである。<仕事も育児も>という選択が一般化するためには、出産していない女性や男性も含めて、労働者のライフコース総体から両立支援策を検討する必要がある。

しかし、女性の結婚選択や出産選択、男性の育児参加と企業の両立支援策の関係については、研究が進んでいるとは言えず、現状は、今後の課題とするところが大きい。

女性の出産選択については、いくつかの研究において、企業による育児休業制度の導入が既婚女性の出産を促すとされている。先の森田・金子（1998）によれば、育児休業制度の利用経験があるほど、正規雇用の既婚女性の出生児数は増加する。また、駿河輝和・張健華（2003）は、「消費生活に関するパネル調査」の5年分（1993～97年）のデータを結合して、既婚女性就業者について分析し、調査時点の1年前の勤務先に育児休業制度が導入されているほど、調査時点までの1年間の初子出産が高まるとしている。

これらの先行研究はいずれも既婚の女性就業者を分析対象としているが、一人も出産しない女性の多くは未婚であることに留意すべきである。未婚者が結婚し、その上で出産すると言う、ライフステージ移行と両立支援策との関係をとらえる必要があるのだ。

未婚女性の結婚選択と両立支援策の関係については、ほとんど研究されてこなかったが、先駆けとなる研究に、滋野由紀子・大日康史（1998）がある。この研究は、「消費生活に関するパネル調査」（家計経済研究所）の2年分（1993年、1994年）のデータを結合し、第1年度に無配偶の女性就業者を対象に、第2年度における同一勤務先での勤務継続と結婚行動を分析している。その結果によれば、育児休業制度は勤務継続には有意な正の効果을及ぼす

が、結婚行動には有意な効果がないとされている。しかし、1年という短いスパンの結果をもって、育児休業制度は結婚に効果がないと言うのは早計であろう。この研究成果を足がかりに、結婚行動と支援策の関係を、様々な観点から検証する必要がある。

男性の両立支援制度利用については、ようやく研究が始まったばかりである。佐藤博樹・武石恵美子（2004）は、その嚆矢というべき研究である。彼等によれば、男性の育児休業取得希望は決して低くないが、実際の取得率が低い要因として、育児休業制度が男性にも適用されていることの認知の低さ、子育てを母親の役割とする意識、職場の抵抗感、基幹的な仕事についている男性が多いこと、昇進等への影響の懸念、分割取得できない制度面の制約や休業中の所得保障の問題を挙げる。そして、男性の育児休業取得を促進するために、企業においては、段階的に男性の育児休業取得の定着・普及を図ることで休業取得のハードルを低くしていくことが重要であるとする。

このように、育児休業制度についても今後の課題は多いが、育児休業制度以外の両立支援策については、ほとんど本格的に研究されていない。育児・介護休業法が規定する勤務時間短縮等の措置は育児休業制度と並ぶ重要な制度であるが、この措置の効果はまだ検証されていない。さらに、今日の少子化対策において、多岐に渡る両立支援策の充実が企業の取り組むべき課題とされているが、そこで提案される支援策の実効性も、まだ明らかではない。

こうした支援策の効果の検証において重要な観点が、育児休業制度との相互関係である。多くの先行研究や「子ども・子育て応援プラン」でも指摘されているように、今後も育児休業制度の普及と休業取得促進が重要であることに変わりはない。体系的な支援が可能となるためには、この育児休業制度と相乗的に効果を高める支援策を明らかにする必要がある。

要するに、労働者のライフコースを総体的にとらえる観点から、＜仕事も育児も＞と言うライフコースを選択できる企業の両立支援策を、育児休業制度と他の支援策との相互関係から体系的に明らかにすることが今後の課題である。

3 家族・親族による両立支援

(1) 家族・親族の育児援助に関する政策の変遷

仕事と育児の両立支援において、企業の両立支援策も地域の両立支援策も家庭生活にかかわるものであるが、ここでは、家族・親族による育児援助に関連した政策の変遷を整理することにしたい。

日本では、欧米に比して高い三世代同居率から、同居親が育児援助の中心的担い手とされてきたが、今日の少子化対策においては、夫婦の家事・育児分担に支援の軸が移行しており、夫の家事・育児参加の促進が、両立支援の大きな課題とされている。

戦後の高度成長期に、日本社会でも核家族化が進むが、欧米に比べると三世代同居家族も根強く残っていた。石油ショックを契機として低成長の時代に入り、家族が福祉政策の基盤として位置づけられると、育児・介護における三世代同居家族の利点が評価された。

『昭和 53 年度版厚生白書』（1978）は、急速に進む高齢化への対応策として、欧米に比して高い三世同居率を取り上げ、これを日本社会のメリットと評価する。三世同居家族には、高齢者の世話を成人の子が担う一方、若くて健康な親は子夫婦の育児を援助できる利点があると評価されたのである。1980 年代には、近居や隣居も含むかたちで親族援助の重要性が指摘される。例えば、『長寿社会の構図』（経済企画庁 1986）では、世帯規模の縮小や女性の社会進出に対して、「子供の養育や老親介護など従来家庭が担ってきた機能の一層の低下」が懸念され、家族の結びつきのために「三世同居や近居、隣居など家族のライフステージに対応した家族形態の柔軟化」をめざし、「家族単位の余暇や扶養が行われる等、家族機能が再び充実に向かっていくこと」が強調されている。核家族化と女性の社会進出が、育児や介護における家族機能の弱体化をもたらすとされ、親族援助によってこの機能の回復が目指されたのである。

しかしながら、1990 年の「1.57 ショック」を契機に少子化対策が始まると、家族・親族による育児援助の力点は親族援助から、夫の家事・育児参加へと移行する。

「1.57 ショック」を契機に発足した、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による『健やかに子供を生み育てる環境づくりについて』（1991）は、「家庭や子育てに対する相対的な魅力の低下をもたらした一因」として、「男性の職場中心主義による家庭の軽視や、家事・育児・介護等の負担を女性のみが担うことを当然視する意識が依然として存在していること」を問題とした。『平成 4 年版国民生活白書』（1992）でも、「不十分な夫の家事分担」が出生率低下要因の一つとして挙げられた。

その後も、折に触れて夫の家事・育児参加の重要性が論じられてきたが、近年の大きな特徴は、啓発に留まらず、具体的数値目標を掲げて夫の家事・育児参加促進策を進めようとしているところにある。

前述のように、「少子化対策プラスワン」は、「男性の働き方の見直し」を課題に挙げ、1%に満たない男性の育児休業取得率を 10 年後までに 10%に引き上げることを目標とした。「子ども・子育て応援プラン」においては、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定企業のうち、男性の育児休業取得実績のある企業を 20%以上とすることを目標としている。また、同プランにおいては、仕事と育児を両立しやすい働き方の推進のために、「長時間にわたる時間外労働の是正」や「年次有給休暇の取得促進」なども取り組むべき施策とされているが、これらは女性のみならず男性にとっても重要とされている。

育児を女性だけの問題とせず、夫婦が共に仕事にも育児にも関わることができるよう、家族を支援することが大きな課題となっているのである。

(2) 家族・親族の育児援助に関する先行研究

家族・親族の育児援助と女性の就業に関する先行研究においても、これまで同居親に焦点が当てられてきたが、夫の家事・育児参加に関する研究も、近年徐々に蓄積され始めている。

産業化による家族形態の変化は家族社会学の伝統的テーマであったが、女性の就業に関する研究においても、数々のデータから、親との同居が出産後の就業継続にプラスの効果をもつことが指摘されている。

小島宏（1995）は、「第10回出生動向基本調査」（人口問題研究所 1992）のデータから、自分の親か夫婦どちらかの親との同居・近居が女性の就業を促進するとした。また、永瀬伸子（1994）は、「職業移動と経歴（女子）調査」（雇用総合研究所 1983）のデータから、既婚女性において「祖母との同居」が「正社員」の選択確率を上げるとする。仙田幸子（2002）は、「第11回出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所 1997）のデータから、「現場労働」において出産後の就業継続が高いのは、同居親の援助によるとしている。

その一方で、前田信彦（1998）は、「職業と家庭生活に関する全国調査」（日本労働研究機構 1991）のデータから、親との同居が、女性の就業にとってメリットばかりでないことを指摘する。同居親が若い場合は、出産後の就業継続を促す効果がある一方で、同居親が高齢である場合には、介護負担によって就業が阻害される効果もあるとされているのだ。こうした指摘を踏まえるならば、高齢社会の進行とともに、同居親に依存しない両立支援策がますます重要になると言える。

育児期における男性の家事・育児については、家族の家事・育児分担に関する研究において、たびたび言及されてきた。今田幸子（1995）が、「職業と家庭生活に関する全国調査」（日本労働研究機構 1991）のデータから指摘するように、日本では、妻の家事・育児負担軽減は親族援助によるところが大きく、共働き夫婦でも夫の家事・育児負担は軽かった。

同様の指摘は、今日でもされているが、近年の大きな特徴は、この問題について、男性を正面から扱った研究が蓄積されつつあることである。その多くは、シェルトンとジョン（Shelton and John 1996）の「相対的資源説」（relative resources）、「時間制約説」（time constraints or availability）、「イデオロギー説」（sex role ideology）及び稲葉昭英（1998）の「ニーズ説」、「代替資源説」、「情緒的関係説」に基づいている。

「相対的資源説」とは、収入、学歴、職業威信といった社会的資源の夫婦間格差を夫の家事・育児参加要因とする仮説である⁴。「時間制約説」とは、夫婦の労働時間を要因とする仮説である。「イデオロギー説」とは、「夫は仕事、妻は家事」という性別役割意識を要因とする仮説である。「ニーズ説」とは末子年齢が低かったり、子供数が多かったりするなど、家事・育児量を要因とする仮説である。「代替資源説」とは同居親など、夫婦以外の家事・育児従事者がいるほど夫は家事育児をしないとする仮説である。「情緒的関係説」とは夫婦関係が良好であれば夫は家事・育児をすることを示す仮説である⁵。

⁴ 例えば、岩井紀子・稲葉昭英（2000）は、SSM調査（1995）のデータから、専門職・管理職の男性と「高学歴の常勤の妻をもつ男性」において家事参加度が高いとする。

⁵ 情緒関係説については、どのような指標で夫婦関係の良好さを測るか、という方法上の課題はあるが、永井（2001）は「一緒に買い物やショッピングをすること」を指標とし、「妻と週に1日以上買い物を一緒にする夫は、月に1~2回もしくはほとんどしない夫に比べて育児をしている」ことを示し、情緒関係説を支持している。

家事・育児の規定要因は、調査対象や調査項目によってたびたび結果が異なる。その中でも、「時間制約説」における「妻の労働時間が長いこと」と「夫の労働時間が短いこと」、そして、「ニーズ説」における「末子年齢が低いこと」は有力な規定要因とされている⁶。

妻の労働時間と夫の家事・育児参加の関係については、松田茂樹（2001）が、「家族についての全国調査（NFR98）」（日本家族社会学会 1998）のデータから、妻の労働時間が長いほど夫の家事・育児遂行度は高いことを指摘している。また、松田茂樹（2002）は、小学校入学前の子供がいる全国の女性を対象とした「女性の就労と子育てに関する調査」（子育て支援策の効果に関する研究会 1998）のデータから、妻が専業主婦に比べてフルタイムであるほど、夫の育児協力度は高いとしている⁷。

妻のフルタイム就業の一方で、夫の労働時間短縮の効果も、先行研究において指摘されている。永井暁子（2001）は、「家族についての全国調査（NFR98）」（日本家族社会学会 1998）のデータから、夫の労働時間が一日 600 分（10 時間）未満の場合、育児をしているとする。前田信彦（2002）もまた、京浜地区の 30 歳代の男女就業者を対象とした「少子化社会における勤労者の家族観に関する調査」（連合総合生活開発研究所 1999）から、労働時間が短い男性ほど、家事・育児をしているとする。さらに、矢澤澄子・国広陽子・天童睦子（2003）は、大都市部の 30～40 歳代を中心とする父親を対象とした「子育て期の男性のライフスタイルと市民生活調査」を用いて、子育て意識と育児参加の実態の関係を分析し、男性が子育てに関わる時間不足を強く自覚していることを指摘する。

ニーズ説における末子年齢との関係では、永井暁子（1999）、永井（2001）、松田（2002）などにおいて、末子年齢が低いほど夫は家事・育児をすることが指摘されている。今日においても、妻と同等に家事・育児をする男性は少ないが、育児に手がかかる時期には、夫の家事・育児参加量が相対的に高まると言える。

こうした先行研究によれば、妻のフルタイム就業促進とともに、子の年齢が低く育児負担の大きい時期に、夫の労働時間を短縮することが、重要な両立支援策であると言える。

そうした議論の一方で、夫の家事・育児と妻の就業との因果関係を厳密に検討すると、現状は、夫の家事・育児参加によって妻の就業が促進されるというよりは、まず妻のフルタイム就業があり、それによって、夫が家事・育児に協力する必要性が高まっている方が強いとの指摘もある（永井 1999、岩井・稲葉 2000）。さらに、家事・育児の中身について、夫が行っているのは、手軽なものが中心との指摘もされている（岩井・稲葉 2000）。妻の仕事と育児の両立支援としての夫の家事・育児参加にはまだまだ課題が多いのが現状である。

男性の働き方の見直しは、少子化対策の「子ども・子育て応援プラン」でも大きな課題と

⁶ ニーズ説は、子供数を指標とする場合もあるが、松田（2002）が指摘するように、子供が多いほど夫は家事・育児をするとの研究と、子供が少ないほど夫は家事・育児をするとの研究の両方がある。

⁷ 妻の就業形態には、「相対的資源説」の指標である収入と「時間制約説」の指標である労働時間の両方が含まれるが、稲葉（1998）、永井（1999）、松田（2002）で議論されているように、日本では相対的資源仮説は支持されていない。妻が正規雇用であることは、相対的資源説よりも時間制約説として支持しうると考えられる。

されているが、育児の様々な局面で男性が家事・育児に関与できる支援策を明らかにし、女性の就業と男性の育児参加をともに可能にする支援策を明らかにすることが課題である。

4 地域社会の両立支援策

(1) 地域社会の両立支援策の変遷

地域社会の両立支援策において、中心的役割を果たしてきたのは保育所である。とりわけ、少子化対策以後は、積極的な保育政策が展開されてきた。それにもかかわらず、今日においても、都市部を中心とした一部の地域の保育所不足は深刻である。こうした状況を打開するため、近年の少子化対策においては、保育事業中心の政策からもう一步進めて、総合的な子育て支援環境を地域社会に構築することが目標とされている。

はじめに保育所整備の変遷を整理しておこう。1947年の児童福祉法制定当初は、すべての乳幼児を保育所の対象としていたが、1951年の改正児童福祉法から、「保育に欠ける」乳幼児へと対象が限定された。そして、子をもつ女性労働者の増大とともに、拡大する保育需要に対応するため、1960年代後半から保育所の増設が進められる。

厚生省は1967年から、保育所緊急整備五ヵ年計画を実施し、保育所を大幅に増設した。1971年からの社会福祉施設緊急整備五ヵ年計画においても、第二次ベビーブームなどを背景に、保育施設の整備が進められた。その結果、1980年代初頭までに、全国的に見れば、児童数に対する保育所数は一応の水準に達した。

その一方で、働き方の多様化とともに、保育サービスの内容に対する需要も多様化し、その対応も課題となる。宿泊を伴う保育への対応として、1981年には、長期の場合には「乳児院・養護施設・母子寮への入寮措置」が、短期の場合には「乳児院への短期入所措置」が取られることになった。また、同年に、特別保育対策として延長保育（午後7時を越えない場合）と夜間保育（午後7時を越える場合）が国の事業として実施された。

そして、少子化が深刻な問題として認識されると、それまでにも増して積極的な保育所拡充策がとられるようになる。少子化対策の皮切りとなった「エンゼルプラン」（「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」 文部・厚生・労働・建設4大臣合意）は1994年に策定されたが、これを具体化する施策として、同年から「緊急保育対策五ヵ年事業」が実施された。そこでは、次のような保育事業の推進が計画された。

- ①「多様な保育サービスの充実」として、低年齢児（0～2歳児）保育、延長保育、一時保育、乳幼児健康支援デイサービス事業（病後児保育）、放課後児童クラブを推進する。
- ②「保育所の多機能化のための整備」として、乳児保育・子育てサークル支援等の多様なニーズに対応する多機能保育所を増設する。
- ③「子育て支援のための基盤整備」として、地域子育て支援センターを増設する。
- ④「保育料の軽減」として、乳児や多子世帯の保育料を軽減する。

また、保育所への入所方式が、1997年の児童福祉法改正により、直接入所制度に変更され

た。それまでは地方自治体の決定による措置であったが、利用者と保育所が直接契約を結ぶ方式に変更されたのである。1999年には、エンゼルプランと緊急保育対策五ヵ年事業を見直した「新エンゼルプラン」（「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」大蔵・文部・厚生・労働・建設・自治6大臣合意）が策定され、さらなる保育事業の推進が図られた。

しかし、都市部を中心とした一部の地域の保育所不足は今日まで解消されていない。前述のように、全国的にみれば、児童数に対して保育所数は足りている。ところが、地域ごとに見ると、定員割れが出る地域がある一方で、保育所不足が深刻な地域もある。保育所が不足する地域においては、待機児童の解消が重要な課題となっている。

この問題に対し、2001年に閣議決定された「仕事と子育ての両立支援策の方針について」においては、「待機児童ゼロ作戦」と銘打つ施策がとられた。保育所、保育ママ、幼稚園の預かり保育等を活用し、受入児童数を2002年度中に5万人、さらに2004年度までに10万人、計15万人増加させることで、待機児童の解消が目指されたのである。ところが、受入児童数増加にもかかわらず、待機児童数は2001年よりも増えた。そのため、「待機児童ゼロ作戦」は、2004年発表の「子ども・子育て応援プラン」にも引き継がれている。

また、保育サービスのさらなる充実策として、「少子化対策プラスワン」（2002）では、パートタイム等で働く親のために、週2～3日、午前又は午後のみ利用といった柔軟な保育サービスを提供する「特定保育事業」の創設や、保育ママについて、利用者の必要に応じた利用日数・時間の弾力化が計画に盛り込まれた。

2005年4月に施行された「次世代育成支援対策推進法」においては、地方公共団体にも育児支援の行動計画策定が義務づけられている。「職業生活と家庭生活との両立の促進」も行動計画に入れるべき事項の一つとされており、広報・PR活動による意識啓発とともに、保育サービス及び放課後健全育成事業の充実、ファミリーサポートセンターの設置促進等を図ることが具体的施策に挙げられている。

さらに、「子ども・子育て応援プラン」では、保育所の拡充に留まらず、地域社会の多方面からの支援を充実させ、総合的な子育て支援環境を構築することが目指されている。同プランは、「保育事業中心から、若者の自立・教育、働き方の見直し等を含めた幅広いプランへ」という基本方針をもつが、地域社会についても「きめ細かい地域子育て支援の展開」として、総合的な支援環境の整備を提唱する。その内容は、次の3点に集約されている。

- ① 気軽に利用できる子育て支援の拠点の整備
- ② 就学前の教育・保育の充実
- ③ 地域住民による主体的な子育て支援の促進

①の具体策としては、「つどい広場事業の推進」、「地域子育て支援センター事業の推進」、「一時保育・特定保育の推進」、「商店街の空き店舗を活用した子育て支援事業の推進」、「ショートステイ事業、トワイライト事業などの子育て短期支援事業」が挙げられている。②の

具体策としては、「幼稚園における地域の幼児教育センターとしての機能の充実」、「幼稚園就園奨励事業の推進」、「幼稚園と保育所の連携、就学前教育・保育と小学校の連携」、「総合施設（幼保一体施設）の制度化」、「幼稚園及び保育所における自己評価や第三者評価の推進」が挙げられている。③の具体策としては、「ファミリーサポートセンターの推進」、「シルバー人材センターによる高齢者活游子育て支援事業の推進」、「地域住民による子どもの基本的な生活習慣の形成の促進」、「子育て NPO や子育てサークルの育成」、「老若男女の地域住民の主体的な子育て支援活動、交流の促進」が挙げられている。

「エンゼルプラン」や「少子化対策プラスワン」等にも、「地域子育て支援センター事業の推進」や「ファミリーサポートセンターの推進」は盛り込まれていたが、新たな計画では、より広範な子育て支援の仕組みを地域社会に構築し、地域の子育て力を再生することが企図されていると言える。保育サービスについても、保育所と幼稚園の相互連携や幼保一元化を通じて、就学前の教育と保育を総合的に提供できる仕組みが提案されている。保育所を始めとする行政サービスの支援、子育て NPO や子育てサークルなどのボランティアな支援、近隣関係などのインフォーマルな支援を多層的に充実させることが、地域における今後の両立支援策充実の方向性であると言える。

ただし、多岐に渡るこれらの支援策を一つの地域ですべて整備することは難しい。個々の地域社会の実情に応じた支援を効果的に行っていくことが重要である。これに加えて、子育て支援と仕事と育児の両立支援には、重なるところとそうでないところがあることにも、注意が必要である。少子化対策における地域支援の目的は、育児に関する多様な負担を軽減することである。仕事との両立負担は、その重要課題の一つであるが、両立負担の軽減に特化しているわけではない。今後、多種多様な子育て支援策が地域社会で実施されると予想されるが、両立支援策として効果のある支援策と、両立以外の子育て負担軽減に効果のある支援策を取り違えないことが重要である。

(2) 地域社会の両立支援策に関する先行研究

先行研究においても、地域社会の両立支援策の焦点はもっぱら保育所に当てられてきた。その大きな論点は、需給バランスの地域間格差と保育所利用コストの問題である。しかし、地域の両立支援策の研究には、データの制約もあり、今後の課題とするところが多い。保育サービスの供給単位は市区町村であるが、市区町村を単位としたデータは揃いにくい。その代用として都道府県別のデータを用いても地域特性を正確にデータに反映させることができない（滋野・大日 1999）。この点を踏まえた上で、先行研究の主な知見を整理したい。

前述のように、保育所の需給バランスの地域間格差は、地域の両立支援策において、もっとも解決が難しい問題とされている。そして、この地域間格差が、女性の就業率にも影響していることが、先行研究で指摘されている。

滋野由紀子・大日康史（1999）は、「国民生活基礎調査」の個票データと「社会福祉行政

業務報告」(ともに1986年、1989年、1992年、1995年)のデータを結合して、都道府県別保育所定員率と乳幼児をもつ世帯の女性就業率の関係を分析し、保育所定員率が高い都道府県ほど、乳幼児をもつ世帯の女性就業率は高いとする。

市区町村別データを用いた研究としては、前田正子(2002)と森田陽子(2002)がある。「平成10年版全国子育てマップ」(母子愛育会1998)は、全国の網羅的な保育データを市区町村別に収集した最初の調査とされているが、前田正子(2002)は、同調査のデータから人口10万以上の市区町村を比較し、認可保育所入園率が高いほど、30~34歳の有配偶女性の労働力率は高いとしている。また、森田陽子(2002)は、「女性の就労と子育てに関する調査」(子育て支援策の効果に関する研究会1998)の個票データの分析から、保育所定員率が高い市区町村の女性ほど就業しており、特に非正規就業への効果が大きいとする。

保育の利用コストについては、保育料の軽減が保育所利用を促進するとされている。駒村康平(1996)は、「平成2年全国市町村保育料調査」(1990)の都道府県別保育料と「平成2年国勢調査」(1990)・「平成4年社会福祉施設調査」(1992)の都道府県別保育所入所率のデータを分析し、保育費用負担が高いほど保育所入所率は下がる、つまり保育料負担軽減が母親の就業を促進するとしている。また、大石亜希子(2003)は、保育料軽減の効果をシミュレーションし、保育料が無料になると母親の就業率は14%上昇し、保育料を一律6万円にすると逆に14%低下すること、賃金所得90~130万円の層で、保育料変動の影響がもっとも大きいとしている。

これらの研究にしがえば、保育所定員の増員と保育料軽減が、地域の両立支援策として重要だと言える。ところが、保育所定員を増やしても、これを上回る保育需要のために、待機児童問題が解消されない地域もある。保育所不足を示す指標である「待機児童数」は、実際に入所を申し込んでも入所できていない児童の数である。しかし、入所を申し込んでいないが、保育所の利用希望はある、という場合もある。このように、入所希望はありながらも待機児童数には表れない児童は「潜在的待機児童」と呼ばれる。この潜在的待機児童の問題が近年指摘されるようになってきている。

八代尚宏(2000)は、25~39歳の有配偶女性無業者のうち、「就業希望はあるものの家事・子育てのために就業できない」者が全国で140万人いること、また待機児童として認可保育所に登録することをあきらめて、最初から認可外保育所を利用する層も多いことを指摘し、保育サービスの充実とともに、こうした潜在的ニーズが顕在化する可能性を指摘する。周燕尾・大石亜希子(2003)は、首都圏の1都3県(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県)の「潜在的待機率」を計算した結果から、東京都では保育需要の多くが待機児童として顕在化しているが、神奈川県、千葉県、埼玉県は、現状の入所定員の10倍を越える潜在的待機児童がいるとしている。

近年では、保育所不足を補うものとして、ファミリーサポート事業や民間託児施設等、様々な託児サービスの充実が図られつつある。しかし、保育所以外の両立支援策については、ほ

とんど研究されていないのが現状である。こうした多様な託児サービスの効果を、保育所との相互関係から明らかにすることが今後の重要な課題と言える。

また、低年齢保育や保育時間の問題など、保育サービスの内容については多くの課題が指摘されているが、十分に研究されているとは言えない状況である。低年齢保育については、永瀬伸子（1999）が、低年齢保育所入所率が高い市区町村ほど、0歳児保育料が低い市区町村ほど、既婚女性の労働力率が高いことを指摘している。こうした研究を足がかりに、多様な保育サービス内容が両立に及ぼす効果を、市区町村別データから検証する必要がある。

次世代育成対策推進法の施行により、地域社会においても多種多様な両立支援策の拡充が予想される。地域社会の子育て支援環境を総体的にとらえる観点から、仕事と育児の両立を可能にする支援策を明らかにすることが、今後の課題である。

5 企業・家族・地域による総合的支援に向けて

ここまで整理してきたように、女性労働の拡大と共に、企業・家族・地域社会の各領域で、仕事と育児の両立支援策の拡大が図られてきた。とりわけ近年は、少子化対策と言う統一方針のもと、旧来にも増して、企業・家族・地域社会のそれぞれに関連した支援策の充実が図られている。

企業においては、育児休業制度が両立支援策の中心であり、育児休業法施行後も法改正を通じて制度の充実が図られてきた。先行研究においても、育児休業制度は出産女性の就業継続を高めるとされており、今後も育児休業制度が重要であることに変わりはない。

それにもかかわらず、出産後に退職する女性は依然として多い。その一方で、出産せずに仕事を続ける女性も少なくない。さらに、育児休業制度は男女を対象としているが、男性の育児休業取得率は1%に満たない状態である。仕事と育児の両立課題を抱える労働者全体から見れば、両立が可能となっているのは、一部の層に過ぎない。労働者のライフコースにおいて<仕事も育児も>という選択が一般的なものとなるためには、出産女性はもとより、まだ出産していない女性や男性も含めた総体的観点から有効な支援策を明らかにし、育児休業制度と相乗的に効果を高める支援策を体系的に拡充する必要がある。

近年の少子化対策において、企業にかけられている期待は大きく、次世代育成支援対策推進法では、育児支援の行動計画策定が300人を超える企業の義務とされている。今後、多種多様な支援策が企業に導入されると予想されるが、まずは、育児・介護休業法において育児休業制度と並んで企業の義務とされている勤務時間短縮等の措置を導入する必要がある。この二つの制度を二本柱として、多種多様な支援メニューの中から実効性の高いものを重点的に充実させることが重要である。

家族・親族の育児援助においては、同居親に頼るところが大きかった。先行研究においても、親との同居は出産女性の就業継続を高めるとされてきた。しかし、少子化が問題とされて以後、今日の重要課題は男性の育児参加促進である。夫婦が共に仕事も育児も担うことが

できるよう、家族を支援することが課題なのである。

先行研究によれば、男性の家事・育児参加を高めるためには、妻のフルタイム就業促進とともに、子の年齢が低く育児負担が大きい時期に、夫の労働時間を短縮することが重要であるとされる。しかし、現状は、男性の家事・育児参加が順調に進んでいるとはいえない状況であり、女性の就業と男性の育児参加をともに可能にするためには、多くの課題がある。

地域社会の両立支援策は、保育所の拡充を中心に進められてきた。少子化対策が始まってからは、とりわけ積極的な保育事業が展開されてきた。しかしながら、保育サービスは需給バランスの地域間格差が大きく、供給不足が深刻な地域では待機児童問題がなかなか解消しない。入所申し込みさえせずに、最初から保育所の利用を諦める女性が多い地域もある。働き方の多様化により、保育サービスの内容に関する需要も多様化しており、低年齢時保育、延長保育、夜間保育、一時保育などの充実も重要な課題となっている。

そうした状況の中、近年においては、保育サービスの充実に加えて、ボランティアや近隣援助など、多様な支援策を充実させ、総合的な子育て支援体制を確立することが課題となっている。地方公共団体も次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定を義務づけられており、今後、多種多様な支援策が地域社会で実施されると予想されるが、仕事と育児の両立にとって、どのような支援策が重要であるのか、保育所との相互関係から地域特性に応じた支援策を明らかにする必要がある。

このように企業、家族、地域社会において、それぞれに両立支援策の充実が図られつつある。しかしながら、今日の少子化対策で提案されている支援メニューは、あまりに多岐に渡りすぎている。企業・家族・地域社会の特性に応じて、これら三者が連携し合い、効果の高い支援策を重点的に充実させる必要がある。先行研究においても、企業・家族・地域との関連で、それぞれ示唆に富む実証研究がなされてきたが、今後は、これらの領域を横断的に取り上げ、仕事と育児の両立を可能とする支援策を総合的に明らかにすることが重要である。

さらに、少子化対策との関係で注意しなければならないことは、少子化と仕事と育児の両立は、本来別々の問題であるということだ。仕事と育児の両立支援は、少子化対策の重要項目の一つではあるが、少子化対策の育児支援策がすべて両立に関係しているとは限らない。この点を取り違えることなく、両立にとって実効性の高い支援策を充実させる必要がある。

これまで実施されてきた両立支援策により、仕事と育児の両立がどの程度可能となっているのか、またなぜ今日においても仕事と育児の両立が難しいのか、次章以後では、「仕事と生活調査」のデータ分析を通じて明らかにしていきたい。