

「両立支援」をめぐる現状と課題

森田美佐

(高知大学教育研究部人文社会科学系教育学部門)

The Situations and Problems Surrounding “Work-Life Balance”

Misa Morita

Kochi University Research and Education Faculty Humanities and Social Science Cluster Education Unit

Abstract: The purpose of this study is to clarify why Japanese working parents experience difficulties juggling their work and family. Work-life balance policies have been in force in Japan since the late 1990's. The laws regarding work-life balance such as maternity and childcare leave have technically guaranteed working parents the legal rights to fulfill their family needs regardless of employers' policies. Some studies have shown that these newly-introduced employment policies have a positive impact on the status of women in the workplace. In addition, the number of working mothers has increased.

However, the current work-life balance policies are not sufficient enough due to the company-oriented approach. Many expectant mothers leave their jobs before giving birth. Similarly, fathers have little time for parenting. Having employees with family responsibilities is a negative factor for the employers. The decreasing birth rate clearly indicates necessity for the improvement of the policies.

In order to improve the current policies, the new “work-life balance policies” must be more family-oriented and guarantee the well-being of children and their family members first. These policies should be also based on gender equality. It is necessary that the employers follow the policies regardless of their financial situation, although employers and employees standpoints can sometimes be contradictory. The integration of the different standpoints is the key to a family-friendly society.

キーワード：企業，両立支援，家族

Keyword: Company, Work-Life Balance, Family,

1：諸言

本研究の目的は、次世代育成支援の基盤的な施策である「仕事と家庭の両立支援」(以下、両立支援と明記)が、雇用者の職業生活と家庭生活に与えた影響を整理した上で、現在の両立支援の課題と今後の方策を、子どもをもつ生活者としての視点から、検討することである。

具体的には、まず政府の子育て支援策を概観し、その中で特に、企業の両立支援に関する先行研究をまとめる。次に、雇用者が抱える仕事と家事・育児の両立の問題を整理する。そして、その問題を解決するにあたり、今後の両立支援に必要な視点は何であり、いかなる視点からの研究が進められるべきかを提示する。

政府の次世代育成支援の基本的な考え方は、「家庭や地域の子育て力の低下に対応して、次世代を担う子どもを育成する家庭を社会全体で支援—「次世代育成支援」—することで、子どもが心身ともに健やかに育つための環境を整備すること」である(厚生労働省, 2003)¹⁾。そして次世代育成支援の具体的な対策は、「子育てと仕事の両立支援」に加えて、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代支援」、「子どもの社会性の向上や自立の促進」という4つの柱から成り立っている(厚生労働省, 2003)²⁾。政府が目指す次世代育成支援には、子どものよりよい育ちのために、企業・地域・政府がそれぞれの立場でバックアップしていく、という姿勢がうかがえる。

本研究は、この次世代育成支援の対策の中でも、特に「子育てと仕事の両立支援」に焦点を当て、雇用者の職業生活と家庭生活の実態から浮かび上がる問題点を明確にする。そして問題の解決に向けて、今後、どのような視点をもった研究が必要かを考えたい。

2：両立支援の変遷—少子化対策から次世代育成支援まで—

(1) 少子化と両立支援

日本において、両立支援は、主に1990年代から少子化対策との関連で、国の政策として位置づけられるようになる。子育て支援策は、「1.57ショック」と言われる1989年の合計特殊出生率を契機として、1990年代から始まった。なお、1990年代の両立支援では、保育施設の充実を含めた母親の支援(両立支援も含む)、そして父親の子育て参加を促す傾向が見られた。

2000年代に入ると、両立支援は「男性を含めた働き方の見直し」と「社会全体での子育て支援」が重要なテーマになった。2003年3月には、「次世代育成支援に関する当面の取組方針」が定まった(少子化対策推進関係閣僚会議決定)。この方針は、従来の少子化対策(少子化対策推進基本方針)に、更なる取り組みを加味したものである。この方針が打ち出された主な目的は、深刻な少子化が進む中で、家庭や地域社会で子育て機能を高めるために、政府・地方公共団体・企業等が一体となって次世代育成支援を進めることであった(厚生労働省 2003)³⁾。

そして次世代育成支援対策推進法も同年(2003年)に成立した。次世代育成支援対策推進法第一章第一条では、その目的について、次のように定義されている。「我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。」(厚生労働省, 2003)⁴⁾

(2) 先行研究の整理

ここでは子どもをもって働く者の両立支援に焦点を当てるため、企業の両立支援に関する先行研究を整理した。まず、企業の両立支援制度が、企業と従業員にプラスの効果をもたらす研究が報告されている。企業の両立支援制度は、企業にとっては採用・従業員の確保等に、従業員にとっては私生活の充実に、効果があることを明らかに

した研究がある（脇坂，2010）⁵⁾（武石，2006）⁶⁾。しかし，少子化対策を企業に求め過ぎることには慎重になるべきという報告もある（森田，2006）⁷⁾。また，企業の両立支援は，女性従業員の活躍や職場の男女格差の是正に一定の効果があることを示した論文も，報告されている（川口，2002）⁸⁾。（川口，2011）⁹⁾

このような先行研究の中で，もちろん両立支援は女性従業員の職業生活にとってメリットがあるが，両立支援の「中身」に焦点を当てる必要性を指摘する研究がある。山口一男は著書の中で，保育サービスを中心とした両立支援策よりも，柔軟に働ける制度の必要性を指摘している（山口，2009）¹⁰⁾。

ただし，企業の両立支援策そのものを反省する課題も見つかっている。例えば，企業の次世代育成支援は，出産後の一定時期に重点を置いた支援になっており，妊娠期や出産後を含めて，長期的に子育て期の就業を支援する必要性が指摘されている（今田・池田，2006）¹¹⁾（松田，2007）¹²⁾。また，子育て支援や両立支援に関して，国から一定の水準以上の取り組み・成果があると認定された企業は，両立支援を決して受け身には考えておらず，積極的に捉えているが，一般的には，まだそのような企業は少ないと指摘した報告もある（森田，2011）¹³⁾

3：仕事と育児は両立しやすくなったのか

（1）出産で離職する女性 —仕事と子育ての二者択一—

上述したように，政府は少子化を契機として，1990年代から数々の両立支援策に取り組んできた。しかしながら現状では，出産しても就業を継続することは，必ずしも日本女性の一般的なライフスタイルにはなっていない。

実際に，日本の働く女性の多くは，1人目の子どもが生まれる前に，それまで就いていた仕事を辞めている。しかもそれは，第1子出産を契機に女性が選ぶ最も多いライフスタイルであり，かつその割合は，およそ30年の間で，ほとんど変わっていない。国立社会保障・人口問題研究所が行った，第14回出生動向基本調査によれば，女性の第1子出産時（1985～2009年）をいくつかのグループに分けた場合，第1子出産後の選択として最も多いものは，どのグループにおいても「退職」（出産退職）であり，現在（2005～2009年出産グループ）では，その割合は43.9%である（国立社会保障・人口問題研究所，2011）¹⁴⁾。

また，同調査によれば，育児休業法成立の前（1985～1989年）に第1子を出産した女性が，出産後も仕事を続けた割合は24.0%であるものの，現在（2005～2009年出産グループ）その割合は26.8%であり，大きな変化は見られない（国立社会保障・人口問題研究所，2011）¹⁵⁾。また同研究所は，結婚や妊娠前に就業していた者のうち，結婚後に就業を継続する女性は現在約70%であり，1985～1989年のそれと比べると，10%増加しているとしている。ここから，女性の結婚前後の就業継続の割合は若干上昇したと言えよう。しかし，出産後の女性の就業継続の割合は，上昇の兆しを見せているとは言い難い。このような状況を考慮すれば，現状では，日本の女性の就業選択は，「仕事か子どもか」の二者択一になっている傾向があると言えよう。

（2）離職した女性たちの声—子育てしやすい職場ならば仕事を続けたかった—

ただし，妊娠・出産を機に離職した女性の全てが，自発的に仕事をやめたいと思っていたわけではない。厚生労働省が，未就学の子どもをもつ男女を対象として，三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社に委託した調査がある。それによれば，妊娠・出産前後に退職した女性が，その時期に仕事を辞めた最も大きな理由は，正社員・非正社員ともに，「家事・育児に専念するため，自発的にやめた」であったものの（前者39.0%，後者42.5%），次に多い回答は，正社員・非正社員ともに「仕事を続けたかったが，仕事と育児の両立の難しさでやめた」（前者26.1%，後者16.4%）であった。また同調査は，就業形態にかかわらず，「仕事を続けたかったが，仕事と育児の両立の難しさでやめた」と答えた者に具体的な理由をたずねている。その結果，正社員・非正社員ともに最も多い回答は，「勤務時間があいそうもなかった（あわなかった）」（前者65.4%，後者48.6%）であり，次に多かった回答は，正社員では「職場に両立を支援する雰囲気になかった」（49.5%），非正社員では「自分の体力がもたなそうだった（もたなかった）」（40.4%）となっている。加えて同調査では，非正社員では「育児休業を取れそうもなかった」「つわ

りや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため」という回答が、正社員よりも多かった(厚生労働省, 2009)¹⁶⁾。

これらのことから、雇用形態にかかわらず、仕事と子育ての両立を望む女性が決して少数ではないことと、彼女たちが、精神的にも体力的にも、仕事と子育てを両立しにくい労働環境の中にいる(いた)ことがうかがえる。

(3) 父親・母親の「ワーク・ライフ・アンバランス」

さらに、子育てをしている雇用者を対象とした統計結果からは、かれらが家事・育児と仕事の間で苦悩している様子がうかがえる。例えば、平成23年社会生活基本調査によれば、未就学の子どもをもつ母親(共働き夫婦)が、1日の中で家事・育児にかかる時間は、父親よりも圧倒的に長い。彼女らがそれに費やす時間は4時間34分である一方、夫のそれは39分に過ぎない(総務省, 2012)¹⁷⁾。末子の年齢が低いほど夫婦の育児時間は長く、妻(共稼ぎ夫婦)は夫の4~6倍の時間を育児に割いている(独立行政法人国立女性教育会館, 2012)¹⁸⁾。しかも同基本調査によれば、共働き夫婦の夫の家事・育児時間は、妻が専業主婦である夫のそれよりも短い。共働き夫婦の夫と妻が専業主婦である夫と比較した場合、夫が1日に家事・育児にかかる時間の差は7分である(前者39分、後者46分)(総務省, 2012)¹⁹⁾。

このことを考えると、働く母親は、時間的なゆとりが少ない中で生活していることがうかがえる。実際に、ベネッセ教育研究開発センターが実施している、第3回子育て生活基本調査は、未就学の子どもをもつ常勤の母親の約8割が、子育てをしながら働くことに負担を感じていると指摘し、この割合は、前回の調査結果(5年前)と比べてほぼ変わらないと述べている(ベネッセ教育研究開発センター, 2008)²⁰⁾。また同調査によれば、未就学の子どもをもつ常勤の母親で19時以降に帰宅する者は2割弱であった(ベネッセ教育研究開発センター, 2008)²¹⁾。

一方、父親は母親ほどに仕事と子育ての両立に悩んではないが、それでも、若い世代を中心に、子育てにかかわりたいと考える父親の意識は高まっている(牧野他, 2010)²²⁾。しかし、実際にその望みは叶えられているとは言い難い。その理由として3点が挙げられる。第1に、労働時間の長さである。例えば関東では、未就学の子どもをもつ父親の約3割が夜9時以降に帰宅しているという(厚生労働省, 2009)²³⁾。この傾向は、上述した社会生活基本調査でも見られた。このような労働環境では、父親の子育てへの関与は、現実的には難しいことが容易に想像できる。未就学の子どもをもつ父親(男性正社員)の約6割が、本当は仕事と家庭の両立を望んでいるものの、うち約7割は、実際は仕事を優先する生活をしているという(厚生労働省, 2009)²⁴⁾。第2に、両立支援制度を利用しにくい雰囲気である。同省の調査では、育児休業について、男性正社員の約40%が利用しにくいと答えている。一方、女性正社員は約40%が育児休業を利用しやすいと回答している。さらに同調査では、子どもが病気の時に、自分が仕事を休んだ日数の平均値(1年あたり)は、夫3.16日に対して、妻9.05日となっている(厚生労働省, 2009)²⁵⁾。

これらの結果から、働く母親だけでなく父親も、必ずしも満足のいくバランスで、職業生活と家庭生活を送っていない実態がうかがえる。加えて、その職業生活と家庭生活の「バランス」は、性別役割分業に依拠したバランスであり、個々の希望にそった仕事と家庭の両立が難しい(ワーク・ライフ・アンバランス)ことがうかがえる。

(4) 「多様な働き方」に対する処遇への不安

両立支援制度の中で、例えば育児休業制度や短時間勤務制度等は、子育て期の女性の就業継続を促す、という意味ではプラスの効果をもたらしたと言えよう。出産前と同じ条件で働くか退職するか、という状況から、休業制度や柔軟な勤務形態を利用して働き続けられるようになったことは、女性の働き方の選択肢を広げたとと言えるかもしれない。

しかし出産後に仕事を続けている女性の中には、子育てのために柔軟な働き方を選択していることで、会社で自分がどのような処遇を受けるのか不安を抱える者がいたり、出産前と同じように意欲的に仕事に取り組めないと考える者がいたりする。重要な点は、働く母親が、そのような制度を利用して仕事を成し遂げたことを、彼女たちが

納得できるように評価・処遇する仕組みが、職場に十分備わっていないことではないだろうか。

実際に、未就学の子どもをもつ働く女性の約3割は、短時間勤務で働いた場合に、会社にどのように評価されるか知らないと答えている（男性 38.6%，女性 31.8%）（厚生労働省，2009）²⁶⁾。両立支援に理解のある企業は、従業員が子育てのために短時間勤務や育児休業を利用しているだけで、従業員をマイナスとみなすわけではない。しかしながら、子育てをしているため、子どもがいない時と同じ働き方が難しいことが、結果として、職場で昇進や評価を厳しいものに行っているのではないかと。そしてそれが、子どもをもって働く女性の意欲を阻害しているのではないだろうか。平成23年度版働く女性の実情によると、子どもをもつ前に、「昇進や専門性の向上に興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」と思う女性は11.9%であったが、子どもをもった後にはそれが23.8%に上昇したという。このように女性が出産を契機に、キャリアの意識が変化した理由としてあげられるものには、確かに家庭責任に関するもの（家事や育児に時間をかけたいという意識）がある。しかしその他には「残業など長時間働くことができないと評価を得られないから」（20.8%）、「育児中の社員は、やりがいや責任のある仕事ができないから」（19.6%）などの回答も見られている（厚生労働省，2012）²⁷⁾。

（5）「コスト」と考えられがちなワーキングマザー

さらに企業は、両立支援制度を利用して働く雇用者を、必ずしもいつも好意的に見ているわけではない。確かに、両立支援を積極的に進める企業の中には、いかに子育て期に離職する女性を阻止し、女性の能力発揮を積極的に進めるかを考えているところもある。しかしながら、次のような企業も一定程度存在している。

ある広告会社が日本の民間企業に調査した結果によれば、「女性は妊娠したら育休を取らずにやめてほしい」と思っている企業が25%存在しているという（朝日新聞，2012）²⁸⁾。実際に、上述した厚生労働省の調査によれば、本当は仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しさとやめた女性の9%が、妊娠を契機に、仕事を「解雇された、退職勧奨された」経験があるという（厚生労働省，2009）²⁹⁾。加えて、子どもをもつ従業員が、両立支援に甘えては困るという企業の声もある。両立支援に従業員が甘えて成果を出さないようでは困るため、仕事に対する意欲の向上に従業員に期待する取り組みも、行われているという（日本経済新聞，2012）³⁰⁾。

このような事例を見聞きすると、企業の両立支援には（もちろん両立支援を、従業員の子育てを応援する施策と考える企業もあるが）、従業員が高い生産性を生み出すことが何よりも期待されていると言えないだろうか。「両立支援制度を利用する一方で成果を出さない雇用者（親）は、職場のコストと見られる」と解釈することも不可能ではない。

（6）“家族にやさしい企業”にいても辞めざるをえない働く母親たち

政府から認定された子育て支援企業は、日本全体では極めて少数であり、その数は企業全体の1%にも満たない。そのような企業の中には、自社のワークライフバランスの取り組み（従業員に、そして地域の子育て支援に、いかに積極的に取り組んでいるか）を公表している（厚生労働省，一）³¹⁾。

しかし、政府から「家族にやさしい」「子育てにやさしい」と認定される企業であっても、そこで働く従業員にとって、仕事と育児の両立は、決して容易ではないことが、先行研究で報告されている（森田，2012）³²⁾。萩原久美子は、両立支援に積極的だと政府から認定されている企業が、本当に働く母親に支援的なのかを疑問視している。萩原は、ファミリー・フレンドリー企業に勤めた女性にインタビューをしている。そして、それに応じたある女性は、（自社は）表向きにはファミリー・フレンドリー企業であっても、残業が恒常化し、10時を過ぎても残業をしながら働き続ける一方で、女性は頑張っても課長か課長補佐どまりであることに失望したと語っていた。また彼女は、このような働き方では、1日に1時間も子どもと向き合えず、人間らしく生活できないことに疑問を感じて離職したと答えていた（萩原，2006）³³⁾。

4：両立支援の課題は何か

(1) 企業経営のための両立支援

「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ことで、子どもが心身ともに健やかに育つための環境を整備すること」が次世代育成支援の柱であり、そのための土台となる考え方が仕事と家庭の両立支援であった。そして次世代育成支援推進対策法は、次世代育成支援の重要性と必要性を社会全体に呼びかけ、加えて長時間労働やサービス残業等を問題と認識すらしなかった企業に対しては、従業員の働き方の見直しを迫る契機となったと言えよう。

しかし、上述したように、実際に子育ての多くを担っている女性はもちろん、雇用者は、仕事と子育ての両立が必ずしも容易になったとは考えていない状況にあった。本研究では、なぜこのような状況になったのかを考える要因として、次の3点を挙げたい。

第1に、企業が行っている両立支援が、子どもと子どもを育てる家庭を支援するためというよりも、企業の生産性や効率性を高めることに主眼が置かれてはいないか、という点である。この点が、現在の両立支援の陥穽と言えはしないだろうか。萩原は、日本の現状の両立支援を批判し、「日本でいま進む両立支援も、いつしか従業員の生産性をあげることに目的化され、格差を前提とした、企業のための「ワーク・ライフ・バランス」に陥らない保証はどこにもない」と主張している(萩原, 2006)³⁴⁾。この点を考えると、現状の子育てと仕事の両立支援が、企業においては、収益を最優先する方策になりがちなのが、子どもをもって働く親を困惑させている最大の問題なのではないだろうか。萩原もその著書において、日本の両立支援は、ある時は少子化と、ある時は生産性の向上と抱き合わせて推進されてきたと指摘しているが、両立支援は、本来の理念に立ち返り、子どもの健やかな育ちと家庭生活を支援するために、推進する必要があるのではないだろうか。

(2) 女性の「就業継続」のための両立支援

第2に、両立支援において、特に女性の「子育て」と「就業継続」は重要視されてきたものの、「子育て」と「キャリア構築や公正な処遇」の十分な検討がなされてきたのかという点も、課題と言えるのではないだろうか。

平成23年度版働く女性の実情では、両立支援制度の利用者のキャリア支援のため、「育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている」、「育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている」とする企業がある一方、半数の企業は特に行ってないという調査結果を示した後で、「仕事の割振りや評価のあり方が適切か見直すこと、仕事と家庭を両立しながらのキャリアビジョンを描けるようにしていくことなども今後の課題」としている(厚生労働省, 2012)³⁵⁾。従来の両立支援のままでは、両立支援制度を利用しながら子育てをする雇用者は、将来の職場での扱いや処遇に落胆し、自身のキャリアのビジョンを描きづらいこともある。

「子育て」と「キャリア構築や公正な処遇」の両立は、今後、研究するに値するものではないだろうか。子どもをもつ雇用者が、単に就業継続(辞めないこと)を可能にする施策ではなく、その企業で意欲的にキャリアを積み重ねられるための両立支援を考えていく必要がある。そうでなければ、子どもをもって働く女性が、意欲的に仕事を続けることは難しいであろう。さらに、そのような両立支援でなければ、男性も、育児休業や短時間勤務制度の利用に二の足を踏むのではないだろうか。

(3) 子どもの生活に沿わない「働き方の見直し」

第3に、企業が取り組む両立支援の中で重要な施策である「男性を含めた働き方の見直し」が、必ずしも子どもの生活に沿っていないのではないかと、いう点である。上述した政府の子育て支援策に出てくる「働き方の見直し」で、政府が具体的に示した目標は、子育て期間の残業時間をなくし、父親が子どもの出生時に5日間の休暇をとり、多様就業型ワークシェアリングを推進すること等であった。確かにこのような目標に取り組むことは、雇用者の長時間労働を減らしたり、サービス残業をなくしたりすることに効果的ではあろう。そのような意味では、男性を含めた働き方は、子どもにかかわる時間を提供できるという意味では、見直しと言えるかもしれない。

しかしながら、子育ては出産時や乳児期だけが大変なのではなく、長期にわたって就業時間との調整が必要であ

る。例えば乳児と幼児では、親がかかわる子育ての内容は変化し、子どもが大きくなれば、親は「世話」の役割よりも「しつけ」や「教育」などで、子育てに関与する時間が増えていく。また子育てには、楽しみや創造性という側面もある一方で、規則正しい生活リズムの中で子どもとかかわる必要もあれば、突発的な対応を求められることもある（急病など）。そのため、単に残業がなくなれば親は子育てしやすくなる、というわけではない。現状の企業の両立支援で、子育て中の働く親が、仕事と家庭の両立において疲弊してしまう最も大きな要因の1つは、子どもをもつ家庭の生活に寄り添った、働き方の見直しが行われていないことではないだろうか。

政府は上述した次世代育成支援の理念で、子育ての第一責任者を家庭としているが、その理念に基づくのであれば、働く親が、子どもが熱を出した時や病気になった時に、職場に気兼ねすることなく病院に連れていけるような、そして、仕事を休むことができるような、“働き方の見直し”をする必要があるのではないだろうか。社会学者のホックシールドは、1990年代のアメリカのファミリー・フレンドリー企業の1つを長期にわたって調べた結果、ここでは数々の両立支援制度が用意されているものの、利用する人は少ないと述べる。そして彼女は、結果として多くの子どもをもつ従業員は、職場の要求に応えるために「仕事」を重視するあまり、仕事と家庭の両方の役割を遂行することができず、結果としてそのしわ寄せが家庭に来るために、子どもが割を食うと述べ、ワーク・ライフ・バランスの犠牲者は、子どもであると指摘する（Hochschild, A.R.,1996）³⁶⁾。日本でもこのような問題を解決する、「働き方の見直し」が必要であろう。

5：必要な両立支援とは何か

（1）企業と家族の経営のための両立支援

以上から、子育てと仕事の両立がしやすい社会にしていくためには、4つの観点からの両立支援が必要であろう。

1つ目は、企業の声だけではなく、家庭生活を営む雇用者の声をふまえた両立支援の展開である。上述したように、現状の両立支援は、子育てをしながら働く者が抱える生活の悩みを全面的に受け止め、解決できるまでには至っていない。従来の両立支援の研究も、どちらかと言えば市場や国家のニーズ（人材活用、少子化等）から見た両立支援の在り方に焦点が当てられ、子育てをしながら働いている者のニーズ・価値観に沿った両立支援の在り方について、十分な議論が足りないのではないだろうか。育児休業を取得した雇用者が何人いたとしても、そして両立支援策によって、たとえ企業の業績が向上しても、働く雇用者とその家族が、毎日の子育てに疲弊し、精神的なゆとりをもてず、職場で肩身の狭い思いをしながら働いているという状況がある限り、それは本当の両立支援の成果であるとは言い難い。

（2）家族・子どもの福祉のための両立支援

2つ目は、子どもと家族の福祉（ウェルビーイング）のための両立支援を考えることである。現状の両立支援は、子どもの福祉を保障しているとは言い難い。上述したデータを基に述べるとすれば、もしも社会がこのまま、子どもをもつ男性（父親）の同僚よりも4～6倍の家事・育児時間と、それに加えて職場で男性と同じ仕事を担うことを働く女性に強いるならば、母親どころか、子どももゆとりをもって過ごす時間が持てないであろう。確かに、先行研究では、両立支援の成果として、育児休業をとる男性が現れ、女性の育児休業取得率が向上したという報告があった。しかし、子どもをもつ働く男女は、その程度の両立支援で、仕事と子育てが両立しやすくなったとは思っていない。例えば、子どもの世話やしつけに家族がかかわれる時間的ゆとりや、子どもが熱を出した時に、職場に気兼ねなく病院に連れていけるゆとりをどのようにつくるか、という点に軸を置いた両立支援を進めていく必要がある。

（3）ジェンダー平等を前提とした両立支援—「家族的責任差別」を認めない—

3つ目に、職場と家庭のジェンダー平等を可能にするための両立支援の研究が必要不可欠であろう。確かに先行研究では、両立支援策と男女平等施策は補完的な関係にあり、両立支援の推進が、職場の男女平等にもつながると

いう指摘が見られた。

しかしながら、現状の両立支援の取り組みは、例えばまだ日本の女性管理職の数を、大幅に上昇させる程の成果を持ってはいない(今後の動向に期待)。またどちらかと言えば、企業はポジティブアクションに取り組むことには消極的な傾向がある(独立行政法人国立女性教育会館, 2012)³⁷⁾。そして上述したように、出産後、自身のキャリアについて、両立支援を利用したことによる評価の影響で、仕事に対するモチベーションを上げられないと感じる女性や、短時間勤務をとった後の処遇を心配する男女もいた。

このようなことを考えると、今後は、子どもをもって就業を継続する女性が増加している中で、「子育て」と「キャリア構築」の両立を可能にする両立支援の仕組みを研究する必要があると言えよう。そしてそのような視点がなければ(キャリアダウンにもつながるため)、自ら育児休業とする男性は増加しないのではないだろうか。

なお、このような視点から次世代育成支援を考える場合、男女が平等に家族的責任をもつことを、再度確認する必要がある。ILO156号条約には、家族的責任は、女性だけではなく、男女が有すると明記されている。

(4) 育児責任を親の自己責任だけにさせない両立支援

そして4つ目は、家庭責任を自己責任論にさせない社会をつくる必要があるのではないだろうか。それは子育てを家族(特に母親)だけの役割と考えたり、短期的な損得の視点で見たりする社会ではなく、子どもの誕生を歓迎し、地域や企業そして行政らとの互惠関係を構築しつつ、長期的な視点で子どもの育ちを応援する社会を意味する。もちろん、次世代育成支援はそのような視点をもっていた「はず」である。しかし、上述した職場の実態から、子育て中の雇用者に対する企業の「迷惑」意識が見え隠れしてはいないだろうか。日本では、少子化が問題と言われて久しく、少子化は、産業や(例:労働人口の減少等)、社会保障等に重大なダメージをもたらすと議論されている。子どもの誕生と成長が、日本社会の持続可能性を考える上で非常に重要であるにもかかわらず、なぜ日本の職場では、子どもをもって働く雇用者は迷惑がられてしまうのか。なぜ働く親は、子どもが熱を出した時に職場を早退したり仕事を休んだりした場合、周りに対して「小さく」になってしまうのか。その問題の一番の要因は、社会が育児を、親の自己責任にさせ過ぎていることにあるのではないだろうか。育児責任を個人(親=そして多くは母親)に置く企業文化と、そのような文化を認めてしまう日本社会にも、問題があるとは言えないだろうか。

6:まとめ

本研究では、現在の両立支援の課題を、特に雇用者の生活との関連から考察した。雇用者は、男性は労働時間の長さ、そして女性は就業と家事・育児の双方の時間の長さ、そしてそれによる時間的・精神的なゆとりのなさ、加えて、子育て後の処遇に安心感をもてないこと等、様々な課題を抱えていた。

このようなことをふまえて、本研究は、今後の両立支援に必要な要素として、(1)企業と家族の経営のための両立支援、(2)家族・子どもの福祉のための両立支援、(3)ジェンダー平等を前提とした両立支援、そして(4)育児責任を親の自己責任だけにさせない両立支援、を示した。

社会全体が、「生産性や効率を高めることを最優先した両立支援は、少子化を食い止めるどころか、子どもの育ちを支援することにならない」と気づくことが、今後の両立支援を考える上での第1歩になるのではないだろうか。また、人間の福祉(wellbeing)は、人間同士の互惠関係があって初めて可能になるものである。現状の両立支援では仕事と子育てに疲弊するという労働者が存在している。このことをふまえると、単なる自助論の両立支援の殻を破り、自助・共助・公助の視点から両立支援を進めることが求められるのではないだろうか。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省, 次世代育成支援に関する当面の取組方針—少子化対策推進関係閣僚会議決定(平成15年3月14日), ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syousika/0314-1.html> (2003).
- 2) 1)と同じ
- 3) 1)と同じ
- 4) 厚生労働省, 次世代育成支援対策推進法(抄), ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/manual/dl/06.pdf> (2003).
- 5) 脇坂明, 育児休暇が男性の仕事と生活に及ぼす影響—ウィン-ウィンの観点から—, 学習院大学経済論集, 47(1), 41-59, (2010).
- 6) 武石恵美子, 企業からみた両立支援策の意義—両立支援策の効果研究に関する一考察—, 日本労働研究雑誌, 48(8), 19-33, (2006).
- 7) 森田陽子, 少子化が企業行動に及ぼす影響, 日本労働研究雑誌, 48(8), 4-18, (2006).
- 8) 川口章, ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策, 日本労働研究雑誌, 44(6), 15-28, (2002).
- 9) 川口章, 均等法とワーク・ライフ・バランス—両立支援政策は均等化に寄与しているか(特集 均等法のインパクト), 日本労働研究雑誌, 53(10), 25-37, (2011).
- 10) 山口一男, ワークライフバランス—実証と政策提言—, 日本経済新聞社, (2009).
- 11) 今田幸子・池田心豪, 出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題, 日本労働研究雑誌, 48(8), 34-44, (2006).
- 12) 松田茂樹, 企業の次世代育成支援策の実施状況, Life Design REPORT, 1-2, 16-23, (2007).
- 13) 森田美佐, 「くるみん」企業の実態からみる効果的な次世代育成支援戦略, 日本家政学会誌, 63(2), 79-91, (2012).
- 14) 国立社会保障・人口問題研究所, 第14回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果, ホームページ <http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/doukou14.asp>, (2011).
- 15) 14)と同じ
- 16) 厚生労働省, 子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査結果について(両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究), ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/h0929-1.html>, (2009).
- 17) 総務省, 平成23年社会生活基本調査, ホームページ <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/gaiyou.htm>, (2012).
- 18) 独立行政法人国立女性教育会館, 男女共同参画統計データブック—日本の女性と男性—, ぎょうせい, (2012).
- 19) 18)と同じ
- 20) ベネッセ教育研究開発センター, 第3回子育て生活基本調査(幼児版), 第2部第1章 働く母親の子育ての特徴, ホームページ http://benesse.jp/berd/center/open/report/kosodate/2008_youji/hon/pdf/data_07.pdf, (2008).
- 21) 20)と同じ
- 22) 牧野カツコ・渡辺秀樹・船橋恵子・中野洋恵編著, 国際比較にみる世界の家族と子育て, ミネルヴァ書房, (2010).
- 23) 16)と同じ
- 24) 16)と同じ
- 25) 16)と同じ
- 26) 16)と同じ
- 27) 厚生労働省, 平成23年度版 働く女性の実情, ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002ea8h.html>, (2012).
- 28) 朝日新聞(デジタル版), 女性の育休「取らないで」25% 求人広告会社調査, ホームページ <http://www.asahi.com/business/update/0530/TKY201205300467.html>, (2012.5.30).
- 29) 16)と同じ
- 30) 日本経済新聞(電子版), 企業の子育て支援, 制度に甘えず成果出して 夫にも育児講座 早期復帰で加算金, ホームページ <http://www.nikkei.com/article/DGXBZO41916590Y2A520C1WZ8000/> (2012.5.29).
- 31) 厚生労働省, 両立支援総合サイト 両立支援のひろば, ホームページ <http://www.ryouritsu.jp/hiroba/>
- 32) 森田美佐, 「くるみん」企業の実態からみる効果的な次世代育成支援戦略, 日本家政学会誌, 63(2), 79-91, (2012).
- 33) 萩原久美子, 迷走する両立支援—いま 子どもをもって働くということ—, 太郎次郎社エディタス, (2006).
- 34) 33)と同じ
- 35) 27)と同じ
- 36) Hochschild, A.R., *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, (1996).
- 37) 18)と同じ