

明治大学経営学部
2005年度 卒業論文

「子育て支援について」

指導教員 小関 隆志

学籍番号 1710045015

論文執筆者 岡田 絢子

目次

はじめに

第一章 エンジェルプランと子育て支援についての現状

第一節 エンジェルプランとは

第二節 子育て支援における現状分析

第二章 子育て支援の対策

第一節 政府の対策

第三節 企業の対策

第三章 子育て支援における問題点

第一節 政府の対策の問題点

第二節 企業の対策の問題点

第三節 フランスの例

第四章 日本の子育て支援のありかたについて

おわりに

はじめに

私はこのゼミに入り、非営利組織について学んできた。そして、その中でも一番興味を持ったものが子供についてのことであった。3年次の最初に少年犯罪について調べ発表をしたが、これは、短期大学で少年法のことを扱ったゼミに入っていたこともあるが、子供について何かしらのことを調べてみたかったためである。

また、私が子供のことについて興味をもった1番の理由としてあげられるのは、身近に子供がいるからである。私が姉のようにしたっている親戚の女性が結婚し、子供が産まれた。そして、子育てというものを目の当たりにし、その大変さや、難しさを見てきた。そこから、子供についてとても興味を持ったのである。

そして、現在、少子・高齢化が問題化されている。2015年には4人に1人が65歳以上の高齢者となると言われ、介護保険の整備など高齢化に対する対策は行われているはよく耳にする。しかし、少子化に対する対策はあまり耳にする機会がないように思う。政府では少子化に対する政策をとってはいるが、高齢化の対策に比べ、一般的に知られていないのではないかと思う。

私たちがこれから社会にでていく上で介護保険の制度を知ること、高齢者社会を理解することは必要であろう。しかし、高齢化を考える前にまず少子化について知っておくことも大切ではないだろうか。高齢者になるのは今から40年後であっても、子供が産まれるのは来年のことかもしれない。高齢化の問題よりも、少子化の問題のほうが私たちには近い話なのではないかと思う。

これらのことより、少子化についての対策についてまとめたいと思う。少子化対策の中でも、今一番問題とされていること、それは、育児に対しての支援のことである。そこでこのことを中心にまとめ、自分の意見をまとめたいと思う。

まず、現在の子育ての現状を明らかにし、政府がどのような対策をとっているのかを明らかにしたい。そして、具体的には何を行っているのかを、政府・企業といったように個別に調べてみる。そして、海外の対策についても調べる。海外との比較などから、どのような問題点が生じていて、なぜ、それが問題とされているのかを明らかにしたい。そして、最終的に、子育て支援をどう行っていくべきであるか、自分の意見をまとめたい。

第1章 エンジェルプランと子育て対策の現状

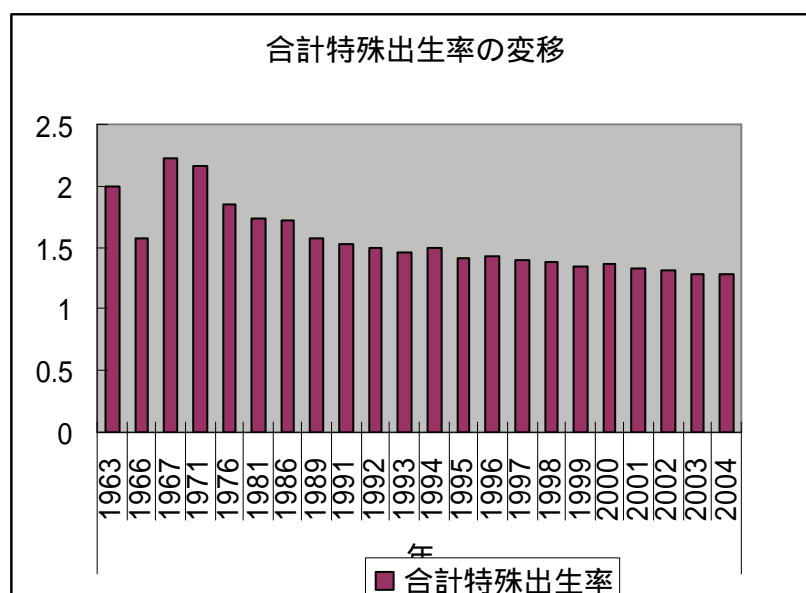
第1節 エンジェルプランとは

2004年の日本の合計特殊出生率は1.29である。¹合計特殊出生率とは厚生労働省「人口動態統計」における指標であり、ある年の15～49歳の女子について、年齢別の出生率を足し上げたものである。この指標は、1人の女子が15～49歳の間に、この出生パターンで子供を産んだとした場合の平均出生児数となるのである。一般的に使われている出生率はこのことを指していることが多い。ここでは、以後合計特殊出生率を出生率として考えたい。

厚生労働省が発表している2004年の出生率は前述の通り1.29である。このことから1人の女性が一生のうちに1.29人しか子供を生まないということがいえる。

図1にあるように、出生率は日本では、1989年を境に合計特殊出生率が急落した。1966年にも出生率は減少しているが、これはこの年が『丙午』と呼ばれる出生には縁起の悪い年とする風潮があったせいである。

<図1>



厚生労働省統計表データベース²より

¹ 厚生労働省 平成16年度人口動態調査

² 厚生労働省統計表データベース <http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/index.html>

合計特殊出生率は、約2.07（この値を人口置換水準という）を下回ると総人口が徐々に減少していくとされている。総人口が低下するということは今後の政策などにも影響がでてくるのである。

老年人口比率が7%を超えた社会のことを高齢化社会というが、日本では、この7%の値を1994年に越えた。人口比率の中で、高齢者は増える一方で若年世代の人口は減っていく、これは少子化といえる。少子化社会においては若年労働者が減少し、市場が縮小する、あるいは低成長する可能性がある。また、年金制度が崩壊する可能性もある。

これらに危機感をもち、丙午のときの最低出生率を切った「1.57ショック」をきっかけに政府は少子化対策に取り組んできた。

政府が少子化対策として、まず始めたことが『エンジェルプラン』の実施であった。エンジェルプランは1994年に政府が今後の子育て支援のための施策の基本的方向についてまとめたものである。その中では少子化への対策の必要性が述べられ、少子化を国全体の問題とし、その解消のために、子育ての支援をしていくといったことが述べられている。

具体的には

- (1) 仕事と育児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) 安心して子供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

をあげていた。³

このエンジェルプランを受けて、政府は当面の保育等対策等として緊急に整備すべき目標を立てた。これは多様な保育サービスを1999年までに充実させるという目標であり、具体的には保育施設などを増加させることが求められたのである。

このエンジェルプランが実施されたが、出生率は上がることはなかった。そのため、政府は1999年に新たな計画として、新エンジェルプランを掲げた。

この新エンジェルプランもエンジェルプランと同様に、子育て支援をしていくということ掲げたものであった。⁴しかし、新エンジェルプランは具体的な数字を掲げるなど、エンジェルプランよりも具体的な実施計画で、その数値の実現を2004年までとするものであった。

³ 厚生労働省 『今後の子育て支援のための施策の基本的方向について』 参照

⁴ 厚生労働省 『新エンジェルプランについて』 参照

第2節 子育て支援の現状

前述の新エンジェルプランは2004年に達成することを目標としていた。実際、新エンジェルプランは2004年に終了しており、行政側はこの新エンジェルプランの評価も出している。これによれば、仕事と子育てに関する負担感は緩和されてはいるが、子育てそのものの負担感は緩和されていない。特に共働き家庭の妻に比べ、専業主婦の子育ての負担感が大きなものとなっているとされる。この原因としては子育てに係わる経済的な負担が大きいとしている。⁵

新エンジェルプランが実施されたのが1999年であり、終了したのが2004年であるが、この間の合計特殊出生率は増加しておらず、年々低下の一途とたどっている。このことを受け、政府では少子化に対し危機感を募らせた。そして新エンジェルプランに続く少子化に関する対策として、2002年に少子化対策プラスワンという方針をうちだした。

その後も政府はエンジェルプランのような少子化への対策を講じてはいた。しかし、少子化の傾向は改善しなく、その流れを改善すべく少子化社会対策基本法がつくられた。また、2005年より、次世代育成支援対策推進法が10年の期限つきの時限立法として成立した。これでは今までの対策に加え、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、国・地方公共団体・企業が積極的に取り組むこととなっている。

【考察】

エンジェルプランとは、少子化対策のためのプランであったが、出生率を見る限り、プランをつくったからといってその結果がでているとはいえない状況にある。それは、それまでの対策が政府主体のものであり、数値を上げるなどの形だけのもの、現状をあまりとらえられていないものであったのではないだろうか。

政府では、出生率が低下し続けることに危機感をもち、近年ようやく少子化の問題に真剣に取り組む姿勢がみえたのではないだろうか。そのことが2002年につくられた少子化対策にあらわれてきているのではないかと思う、次章ではその少子化対策の具体例をみていきたいと思う。

⁵ 総務省 平成16年7月 『少子化対策に関する政策評価書』参照

第2章 子育て支援の対策

第1節 政府による対策

少子化の解決には、少子化を社会全体の問題としてとらえる必要がある。社会の問題としてとらえるのであれば、政府が対策を講じる必要がある。そこで政府は2005年4月1日より、次世代育成支援対策推進法を制定、施行した。加えて、政府が具体的にどのような政策を行うのかということを示したものとして少子化社会対策大綱を策定している。

しかし、政府の対策は、エンジェルプラン、新エンジェルプランなどこれまでも行われてきている。今回の次世代育成支援対策推進法・少子化社会対策大綱も、これらと同様に保育所の増設、待機児童ゼロというような子育て環境の整備、仕事と育児の両立支援などといったものであり、これまでと変わらないものである。ただし、子育て環境の整備のために保育所の受け入れ人数を増加させる、夜間保育などの保育サービスを充実させるといったことに関して具体的な数字を掲げているため<図2>、これらが政府の政策として行われることが少子化の対策としての意味をもつことにはなるであろう。

<図2>保育サービスの推進目標⁶

	2004年	2009年(目標値)
保育所の受け入れ児童数	203万人	215万人
延長保育の実施箇所	12,783カ所	17,500カ所
休日保育の実施箇所	666カ所	2,200カ所
夜間保育の実施箇所	66カ所	140カ所

最新の少子化対策といえる次世代育成支援対策推進法・少子化対策大綱において、これまでの政策よりもより効果的であると思われる点は、政府のみがその対策を講じるのではなく、地方自治体、事業者(主に企業であるため、以降企業と記述)も次世代育成のための行動計画を策定することが述べられている点である。地方自治体、企業は少子化の対策のための措置をとることが求められている。そのために、まず主務大臣が行動計画策定指針を策定したのである。

その中では、企業は、従業員の仕事と家庭の両立等について目標、目標達成のために企業が行う内容を記載した行動計画を策定することとなっている。策定された行動計画は、政府によってどの程度目標が達成されたか評価され、達成された基準に適合する企業は認定をうけるのである。

⁶ 厚生労働省 『少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的行動計画について』 参照

また、企業（一般事業者）ではないが、国、及び地方公共団体の機関なども企業と同様職員の仕事と家庭の両立などについて目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定・公表することとなっている。

地方自治体は地域における子育ての支援、親子の健康の確保、教育環境の整備、子育て家庭に適した居住環境の確保、仕事と家庭の両立等について目標、目標達成のために講ずる措置の内容等を記載した行動計画を策定するのである。この行動計画は政府によって集計され、計画がどの程度実行されているか、また今後、どのように実行していく予定であるか公表されている。

政府では企業の行動計画を審議し、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業をファミリー・フレンドリー企業として表彰している。

このほかにも、次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行うものは次世代育成支援対策地域協議会を組織することができる。

第2節 企業による対策

少子化の急速な進行は、我が国の経済社会に深刻な影響を与える。そのため、政府・地方公共団体・企業等は一体となって対策を進めていかねならない。

そこで平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立、公布された。この法律は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う次世代育成支援対策を進めるため、国や地方公共団体による取組だけでなく、301人以上の労働者を雇用する事業主は、平成16年度末までに一般事業主行動計画（以下行動計画）を策定し、平成17年4月1日以降、速やかに届け出なければならないとし、雇用する労働者が300人以下の事業主には、同様の努力義務があるとしたのである。子育てをする多くの人々は企業に属する者たちである。そのため、企業による対策は重要であるといえるであろう。

その対策としては子育てをする者に対して、育児休業制度を設けているという企業が大多数であろう。しかし、実際には、それだけでは不十分であり、さらに充実した整備がもとまらるのである。そのため、政府では、ファミリー・フレンドリー企業という制度を設け、仕事と育児とが両立できるような制度を持つ企業を表彰している。表彰にも種類があり、最もよいとされるものが厚生労働大臣優良賞である。仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を積極的に行っており、かつ著しく成果があがっている企業であって、他の模範であると認められる企業に対して表彰をするのである。ファミリー・フレンドリー企業となるためには、一定の基準がある。〈図3〉

<図3>⁷

法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること

- 分割取得できる育児休業制度
- 通算93日を超える介護休業制度
- 年5日を超える子どもの看護休暇制度 等

2 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されていること

- 育児や介護のための短時間勤務制度
- フレックスタイム制 等

3 仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること

- 事業所内託児施設
- 育児・介護サービス利用料の援助措置 等

4 仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていること

- 育児・介護休業制度等の利用がしやすい雰囲気であること。
特に、男性労働者も利用しやすい雰囲気であること
- 両立について、経営トップ、管理職の理解があること 等

このファミリー・フレンドリー企業として2003年に厚生労働大臣優良賞を受賞した企業がマツダ株式会社（以下マツダ）である。

マツダでは個人の生活と会社生活を両立できるような選択肢が用意されている。育児休業制度はもちろん存在するが、その期間が定められてはいるものの、子が1歳になるまでは期間の変更が柔軟に行えるのである。対象も、女性はもちろんのこと、男性も対象となる。2003年までに、4名の男性が取得している。そのほかにも、両立支援が行われ

⁷ ファミリー・フレンドリー企業 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/family/>

ている。⁸

具体例の1つがスーパーフレックスタイムである。一般的なフレックスタイム勤務には全員が勤務しなければならない時間帯＝コアタイム(例10時～15時など)があるが、スーパーフレックスタイムでは、コアタイムを設けないことで、より柔軟な勤務時間の設定が行える。このスーパーフレックスタイムは事務・技術部門のほとんどで実施されている。

2つ目は半日有給休暇制度である。有給休暇は通常1日単位で取得するものであるが、その対象を半日単位としたものであり、育児と仕事の両立をよりしやすくするためのものである。

3つ目が、育児・介護などの勤務特例である。子育てや家族の介護を行う必要のある者は、短時間勤務、時差勤務等の勤務特例措置が受けられる制度である。適用期間についても、育児の場合が「末子が小学校2年生になるまで」、介護の場合が「必要ある期間」としている。育児の場合、特に小学校低学年を対象とした地域の学童保育が通常5～6時までであるため、この勤務特例を利用することによって、育児と仕事との両立がしやすくなるといえる。

4つ目は、社内に保育施設を設けたことである。『わくわくキッズ園』という未就学児童の保育が可能な施設を設け、子育てを行う社員に提供している。手作り給食の実施や体調不良児室の設置による安心な保育環境づくりをはじめ長時間保育や緊急時の一時保育といった支援を行っているのである。

このように、マツダでは子育てと仕事の両立が実現できるような対策が行われているのである。しかし、マツダは2003年度に厚生労働大臣優良賞を受賞した企業であり、他の企業の模範となるものであるために、すべての企業がこのような制度を有しているわけではない。しかし、1992年に育児休業法が施行されているために、企業は育児休業を男女に認めなくてはならない。このことから、最低限、どの企業においても育児休業が認められているといえる。

【考察】

政府においても、企業においても少子化の対策はおこなっているといえる。しかし、対策を行ったところで、少子化に歯止めがかかっているのではなかろうか。出生率は低下するいっぽうであることを考えると、これらの対策に、問題点があるのではないだろうか。

子育てを支援するためのものであるものが、子育てと仕事の両立支援になっているのではないか。女性を対象とする制度になりがちなのではないか。次章ではこれらの問題点についてみていきたいと思う。

⁸ マツダ株式会社 社会・環境報告書参照
<http://www.mazda.co.jp/environment/2005/31.html>

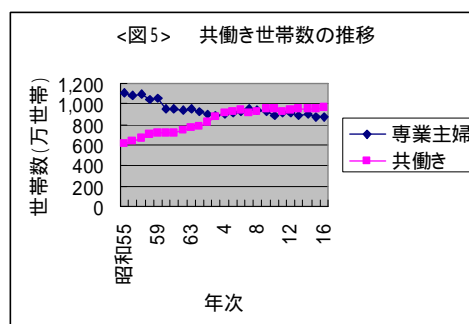
第2章 子育て支援の問題点

第一節 政府による対策の問題点

政府が行う対策は、これまでの政策の続きとおもわれる内容のものも多い。その1つが、2章でも述べた待機児童減少のための保育所の整備であり、保育サービスの充実である。これらは2009年を目標としたものであり、この数字は現在の数値をふまえ、さらに、地方自治体検討中の目標値を踏まえ、政府が出したものである。よって、多少の誤差はあるにせよ、これらの数値が将来的に実現されれば、保育のニーズは少なからず満たされるであろう。よって、これらには、問題点はないといえる。

政府の行った政策の一番の問題点といえるものは、経済的支援の不足である。保育サービスの充実や、待機児童の減少といった保育施設などへの援助はするものの、本来子育ての中心となるべきである家庭への経済的な支援が少ないのである。子供のいる家庭に対し児童手当というものが支給されることになっている。これは、子供の人数によってその支給額は変わってくる。第一子、第二子の場合には月額5000円、第三子以降は10,000円である。しかし、これさえも所得制限限度額が存在し、それを上回る所得の世帯では支給されないのが現状である。

近年、社会において女性の社会進出が増加している。家庭においてもこのことが反映されて、専業主婦の割合は減少し、共働き家庭の割合が増加している。<図5>⁹共



働きの多くなった結果、その世帯の所得が増えることが予測される。所得が増えることにより児童手当は支給されなくなるのである。すると、子育てをしている家庭ではその負担は増加するのである。「子供を育てるのにはお金がかかる」とのイメージが生まれると、それによって更なる少子化の可能性が出てくるのである。

今回、今までの対策と大きく変わった点として、企業に対しても対策を講じることを求めたことがあげられる。<図5>からもわかるように共働き世帯の数は年々増加しており、平成16年度(2004年)では専業主婦の世帯よりも共働き世帯のほうが多いことがわかる。こういったことを踏まえたからなのであろうか、政府が行う少子化の対策は共働き世帯を中心に据えたものが多いように思える。

政府は保育サービスの充実として、待機児童の減少や時間外保育の増加を目標としてあげているが、保育所は働いている保護者の代わりに子供の保育をする場であり、原則として家庭で保育可能な子供は家庭での保育をすることが望ましいとされている。しかし、これでは共働きの家庭の子育ての負担は軽減することが可能であるが、それ以外の家庭は軽減されなくなってしまう可能性

⁹ 内閣府 『平成16年版 男女共同参画白書』参照

がある。そのためにも、すべての家庭での子育ての負担が軽減されるような保育サービスを充実させる必要があるのではないが。

第2節 企業による対策の問題点

政府によって企業も子育て支援の対策の行動策定を作成することが求められた結果として、企業においても、子育てに対する対策は行われているといえる。下に挙げる表<図4>は、ファミリー・フレンドリー施策の普及状況である。

<図4>ファミリー・フレンドリー施策の普及状況¹⁰

	計
育児休業制度を就業規則等で規定	61.4 (%)
短時間勤務制度	38.5
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	7.1
始業・就業時刻の繰上げ・繰り下げ	21.6
所定外労働の免除	24.1
事業所内託児施設	0.9
子供の看護休暇制度	10.3
育児に関する経費の援助措置	1.3

注:事業所規模5人以上を対象とした調査

このことから、わかることは、半数以上の企業においては育児休業制度が導入されていることである。それは、育児・介護法によって育児休暇の取得は労働者の権利として認められているからである。しかし、その男女比は圧倒的に女性のほうが多いが現状である。出産した女性のうち育児休業を取得したものは64.0%であるのに対し、男性の取得率は0.33%にすぎないのである。

2000年イギリスの首相であるブレア氏が子供の誕生のために約2週間にわたり公務をキャンセルし、実質育児休暇といえる休暇をとった。海外では男性が育児休暇を取得するといった傾向がみられる。イギリスの男性の育児休業取得率は約12%であり、アメリカでは家族および医療休暇の取得者のうち男性の占める割合は13.9%、スウェーデンでは育児休暇の取得率は100%近く、そのうちの男性の割合も36%と高いものである。それに比べ、わが国の取得率は1%にも満たず、非常に低い水準にあるといえる。男性の育児休暇の取得率が低いことは問題点であるといえる。

男性の育児休暇の取得の水準が低いことに関して政府も対策を講じないわけではない。少子化社会対策大綱に基づく重点施策の行動計画には男性の子育て参加の推進として、男性が育児休暇と取得したという実績を持つ企業を20%以上にするという計画がある。しかし、その具体策がな

¹⁰ 厚生労働省 『平成14年度女性雇用管理基本調査』参照

いのが現状である。男性が育児休暇を取得しにくい理由は経済的問題や職場環境の問題など1つではない。また、男性が育児休暇を取得できることが認知されていないということも大きい要因であるといえる。日本ではかつて、男性が働き、女性は家庭に入るといった風習があったために、その考えが残っていることも考えられる。そういったことも含め、男性も育児に参加できるような作りの1つとして、男性の育児休暇取得率の上昇が必要であろう。

第3節 フランスの例

出生率の低下を克服した国がある。それがフランスである。フランスの出生率は1964年に2.87であったものが1970年代、1980年代と低下の一途をたどり1993年及び1994年には1.65まで低下した。しかし、この出生率の低下に歯止めをかけ、2004年の出生率は1.90にまで回復している。フランスで出生率が上昇した理由としては、なにより、子育て環境が整っていることが挙げられるであろう。

フランスにおいて、上記に挙げてきたような日本で行っている、もしくはこれからおこなわれるであろう対策はもちろんとられている。

育児休暇は出産した人の間では当然のものとして定着している。育児休暇は産休明けから子供が3歳になるまで取ることができるものであり、完全に仕事を離れるか、パートタイマーにするかを選べるものである。日本と異なる点は、この育児休暇の期間が長いことである。また、第2子の際も対象となり、この場合には社会保険から補償手当てが出るのである。さらに男性の産休制度も存在し、14日の休暇が取得可能となっている。この制度をフランスの男性の61%が取得しているとのデータもある。

保育サービスにしても、保育園、託児所、ベビーシッター、ヌヌーなどと様々なものがある。保育園は働いている親が子供を預ける場所であり、日本と変わりはない。保育園のほかに託児所が存在する。これは保育所のように、有資格の保母がいて、内容は保育園と変わりはないが、利用日数が決まっている。けれども、働いていない母親も子供を預けることができるのである。日本でいうところの幼稚園のようなものであるが、幼稚園のように毎日通うものではなく、しかも託児所は登録制であるので、登録さえしておくことでいつでも利用可能なのである。また、幼稚園が3歳から受け入れなのに対し、託児所は受け入れ可能な年齢が低いなど違いが多い。ベビーシッターは日本にもあるが、ヌヌーとは聞きなれないものである。この2つは日本ではどちらもベビーシッターということになるのであるが、フランスでは働いている間に子供の面倒を見てくれる人がヌヌーと呼ばれ、夜や休日に子供の面倒をみってくれる人のことをベビーシッターというのである。このほかに、役所に登録して自宅で子供を預かる保育ママというものもある。

フランスでは、休日や夜に子供を預けて親が出かけるということが多いようである。そのため、ベビーシッターやヌヌーといった人たちが多数存在する。ベビーシッター・ヌヌーは学生のアルバイトであったり、外国人の就労者であったりするようである。フランスにおいてこれらの存在は子育てを

するに際して多くの人々が利用し、日常的なものとなっている。

少子化対策において日本とフランスの1番の違いは、子育てに関する補助の違いである。フランスでは保育園にしても、ヌヌーを雇うことにしても補助ができるのである。また、税制優遇の措置も受けることができる。

このようにフランスは少子化の対策が進んでいる国であるといえる。日本とは習慣の違いもあるのが一概に比べることはできないが、保育サービスが充実していること、補助が多いことなどこうした対策が親にとっての子育ての負担を軽減することに役立っているのではないだろうか。

【考察】

日本において少子化対策を行っているにも関わらず、その結果が出ていないのは少子化対策に何らかの問題があるのではないかという思いから、日本における少子化対策の問題点をあげ、フランスの例を挙げ比較してみた。フランスではこれらの対策を行ったことで、実際に出生率は上がっている。であるから、日本の対策はまだまだ改善の余地があるといえるのではないだろうか。次章ではこのことを踏まえ、私なりに子育て支援のあり方について考え述べていきたいと思う。

第4章 日本の子育て支援のあり方について

これまで、過去に行われてきた子育て支援の対策やこれから行われる、もしくは今現在行われようとしている対策についてみてきた。最初に述べたように、現在日本は深刻とも言える少子化に直面している。少子化は今に始まったことではなく、その対策もここ数年の間に出されたものではない。しかし、これまで行ってきた対策が成果をあげているかといえば、肯定することはできないであろう。少子化を防止するための対策であるにも関わらず出生率は低下しているからだ。かといって、これまでの対策が悪いものであるというわけではない。待機児童⁰を目標とし保育所の児童受入数を増やしてきたことにより育児の負担が軽減されたという声もあるからである。しかし、問題点の章でも述べているように、改善すべきと思われる点が多いことも事実である。

子育て支援の対策として、まず政府が行わなければならないのが児童手当などの経済支援の見直しである。フランスでは、子育てにおける経済負担は日本に比べると圧倒的に少ない。公立の保育所はもとより、民間の託児所、ベビーシッターの雇用にも補助が出るなどの措置がある。また、出産にかかる費用も生殖治療にかかる医療費も保険の対象となるなど日本との差は大きい。わが国でも、最近になり、子育ての経済負担を軽減するような対策が必要であるといわれるようになり、今後その対策が行われることが期待されている。

政府が子育て支援として一番に掲げていることは子育てと仕事の両立である。しかし、問題点のところでも述べたように、働く親のみを対象とする対策であってはならない。保育園という施設では親が働いている子供しか預かることはできない。なので、保育園の受け入れ児童数の拡大は、働く親を前提とした対策であるといえる。子育て支援とは子供をもつすべての人が、子育ての負担を軽減できるような対策でなくてはならない。なので、保育サービス全般の見直しが必要であるのではないだろうか。

フランスでは働いている親、働いていない親の両方ともが利用できる保育サービスが存在する。それはベビーシッター(ヌヌーも含む)であり、保育ママであり、託児所である。日本においても、このような保育サービスの導入はできないのであろうか。

日本でも、保育ママの制度は存在する。

東京都江戸川区の場合、区独自の施策として保育ママ制度を導入している。保育ママは25歳以上65歳未満で保育士・教師・助産師・保健師・看護師などの資格を持ったもの、もしくは育児経験のある人で区が認定した人になることができるのである。2004(平成16)年度で約200人の専業の保育ママを認定し、必要な経費の補助を行っている。預かることのできる対象は保護者が働いていたり、家庭での養育が困難な生後9週から1歳未満の子供となっている。2004年度末における区内の0歳児約6,700人のうち、家庭保育が88%(約5,900人)、私立保育所等の利用が6%(約400人)で、保育ママの利用は6%(約400人)の状況である。

千葉市でも保育ママの制度は導入している。保育ママの資格は看護師、保育士、幼稚園教諭等の資格を持っていて自宅において家庭的な保育が可能であることとなっている。その対象は

満3ヶ月より3歳未満の児童である。千葉市では保育ママと保育園との間で提携関係を持ち、保育ママの都合の悪い日や病気で保育できない場合は、連携保育所がお預かるようになっている。また、月に一度保育ママと一緒に連携保育所で遊んだり、連携保育所の担当者が保育ママの相談にのったり、保育ママの自宅を訪問したりしてバックアップの体制もできているのである。

このように、各地方自治体によってその制度はことなるものの、その多くは役所が認定した資格を有するものがそのものの家庭において子供を預かり保育するという制度である。保育ママの制度を行っているのは地方自治体が主である。政府は地方自治体にも子育て支援の行動計画を策定することを求めたため、多くの自治体でその対策が行われ、その一環として保育ママの制度が増加している。保育ママ制度は地方自治体単位で行っているため、預ける側、預かる側ともに同じ地域の人である可能性が高い。子供にとっては自分の住む地域の中で育つことはかつて当たり前であった。しかし、保育園や学童保育などの場所で保育されることとなれば、地域との係わり合いは希薄になる可能性がある。保育ママのもとで、つまり、地域の中で育つことは、周りとの関係を築くことができるため、保育園などではできない経験もすることができる。

しかし、保育ママの制度において、1人の保育ママが預かることのできる子供の数には限りがある。保育園では多数の子供の中で保育されるが、保育ママの元では多くとも2~3人である。こうした中では子供同士の係わり合いが少なくなってしまう。しかし、千葉市のように保育園との提携関係を結ぶことでこの問題は解決されるのではないだろうか。保育ママの制度を持つ自治体はこのメリット・デメリットをうまく調整する必要があるといえる。

また、この保育ママの制度をもっと発展させていくことで、新たな保育サービスの可能性もあるのではないだろうか。

現在は、保育ママの多くは3歳未満の子供が対象である。しかし、この対象を小学校就学前まで拡大することはできないであろうか。就学前の子供の教育の場として3歳以上の子供が対象の幼稚園がある。しかし、幼稚園は保育ではなく教育の場であるために、その教育時間は4時間である。働く親にとってはこの教育時間では短すぎる。なので、幼稚園に子供を預けることは難しく、預けたとしても教育時間後は祖父母などの協力が必要である。そこで、保育ママの預かる対象年齢が拡大されれば、親に代わり幼稚園の教育時間後の面倒を見るのが可能である。これは、フランスのヌヌーと同じような制度といえる。

また、その対象を小学校低学年にまで拡大すれば、学童保育の代替としての機能ももつのではないであろうか。前にも述べたように、学童保育では子供同士の係わり合いは多いが地域との係わりが少ない場所である。保育ママが学童保育の対象となるような年齢の子供の面倒も見ることができるようになれば地域との係わりも多くなるのではないだろうか。

保育ママの制度において預かる子供を働いている人のみだけでなく、働いていない人も対象にすることも必要であると思う。自宅で子供を育てている場合、その親は子供と2人きりになってしまうことが多い。そうした環境が虐待につながることも少なくない。例えば、母親と子供が2人きりでずっと限られた空間にいることによって、母親の子育ての負担感はより高くなってしまふ。そうした場合一

時的にでも子供を預かってもらうことができれば負担感は軽減するであろう。今現在も、子供を一時的に預かる場として託児所などは存在するが、そうした場所よりも、自宅の近くの知り合いの人に預ける場合のほうが利用しやすいのではないだろうか。また、近くに、そういった保育ママがいることによって、育児の相談などもしやすくなる。

保育ママ制度は対象を広げることなどで、さらなる保育サービスの可能性を持つであろう。そして、地方自治体のみならず、NPOにもできることがあるのではないか。

現に、子育て支援を行うNPOは存在する。子育て支援と言っても、その方法は様々であり、子育てをする母親の育児相談の場を提供するものもあれば、実際に保育を行うものもある。

特定非営利活動法人(NPO)ひまわりママの会は東京都武蔵野市にある団体である。このひまわりママの会がある東京都武蔵野市ではテンミリオン事業というものを行っている。これは、全国に先駆けて行っている新しい事業であり、地域の福祉団体が地域にある建物を有効利用し、柔軟な発想ときめ細やかな対応で福祉事業を行うものである。市はこの取り組みに対して決められた範囲の中で補助・支援をおこなうことになっている。ひまわりママの会ではこのテンミリオン事業の第1号としてこどもテンミリオンハウスあおばを持っている。ここは、おばあちゃんのお家のようにゆっくりとすごしたり、遊んだり、話を聞いてもらったり…くつろげるところというコンセプトを持ちつられている。ここでは会員制をとり、育児をする母親などのサポートとして、育児の講習会を行ったり、研修を行ったりしている。また、一時的に子供を預かるといった保育サービスも行っているのである。

このように、NPOにおいても地域との連携をはかることが可能である。そもそもNPOとは行政や企業ではカバーできないような地域単位のサービスを行える可能性を含んでいる団体である。子育て支援においても、この性質が利用できるのではないかと思う。なので、地方自治体は、単独で子育て支援を行うことも必要ではあるが、こうしたNPOなどといった、その地域に存在する団体との提携することで、更なる支援が可能になるのではないだろうか。

日本の子育て支援において、子育てをする者に補助金を出すなどといった個別の支援を行っていくことはもちろん必要であるし、今現在充分であるとはいえない状況にあるため、早急に整備することが求められる。しかしそれだけではなく、子育て支援をその家庭だけのものとしてではなく、社会全体のものとして考える必要があるのではないだろうか。社会全体で子供を育てていくという意識が高まれば、子育ての負担も減り、そうしたことが少子化に歯止めをかけられる一歩となるのではないだろうか。

おわりに

今回、子育て支援について、調べ、意見を述べてきた。この論文を執筆するにあたり、最初は自分の興味のあることであるし、身近に子育てをしているひともいつので、どうにか書くことができると思っていた。しかし、いざ書くとすると手が止まってしまう、なかなか進まなかった。子育て支援について、資料を集め、本も読んでいたが、子育て支援と子育てではやはり、違うものなのではないかと思うようになった。支援のことについては机上の話として議論することが可能であるが、子育ては実際に経験してみないとわからないものであると思う。しかし、実際に子育て支援の議論をしているものは、子育てを行っているものではないであろう。そのことに、多少の違和感を覚えた。

子育て支援は必要なものである。しかし、その的を射てないものであれば何の意味を持たないことになってしまう。子育て支援にいったい何が1番必要であるのかということは子育てをしている人々が1番わかっているのではないであろうか。そのためにも、子育て支援を進めるためには、子育ての経験をもつ人の意見を聞くことが必要であると思った。

今回、この論文を執筆したことによって、子育てにより興味を持つことができた。というのも、この論文を書きながら、自分が子育てをするようになったらということを考えたためである。そういった意味で、この論文は今の私自身が子育てをすることになったらと仮想して書いたものであるといえる。これから、社会に出て働くようになり、子育てをするということがもっと身近になる日がくるであろう。その時の意見は現在と変化しているかもしれない。また、今現在、子育てをしている人の視点からみれば、この論文もまだまだ稚拙なものであるかもしれない。

しかし、少子化が問題となっている現在、これから、子育てをするであろうと思われる年代の私たちが子育てについて考えることも、少子化の対策であると言えるのではないであろうか。この論文を通して、同年代の女性のみならず、男性も子育てということについて考える機会をもってもらえることができれば幸いであると考えている。

最後に、編入という形でこのゼミに入った私を常に気にかけていただき、この論文を書くにあたり、ご指導して下さった小関先生に感謝したい。

・参考文献

- 中島さおり 「パリの女は産んでいる
<恋愛大国フランス>に子供が増えた理由」 ポプラ社 2005年
- 佐藤博樹
武石恵美子 「男性の育児休暇」 中公新書 2004年
- 品田知美 「<子育て法>革命」 中公新書 2004年
- 普光院亜紀 「共働き子育て入門」 集英社新書 2003年
- 金子勝 「2005年のわたしから」 講談社 2005年
- 赤川学 「子供が減って何が悪いか！」 ちくま新書 2004年

・参考WEB

- 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/index.html>
- 厚生労働省統計表データベース <http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/index.html>
- ニッセイ基礎研究所 <http://www.nli-research.co.jp/>
- マツダ株式会社 <http://www.mazda.co.jp/home.html>
- 千葉市 <http://www.city.chiba.jp/index.shtml>
- 武蔵野市 <http://www.city.musashino.tokyo.jp/>
- 江戸川区 <http://www.city.edogawa.tokyo.jp/>
- 東京都 <http://www.metro.tokyo.jp/index.htm>
- 特定非営利活動法人 ひまわりママの会 <http://www6.ocn.ne.jp/~npomama/>