

— 報 文 —

「男女共同参画社会基本法」施行後の子育て家族

中 川 伸 子 仁 平 章 子\*

A Study on Child-Raising Families after Implementation  
of Basic Law for a Gender-Equal Society

Nobuko NAKAGAWA, Akiko NIHEI

要 旨

平成11(1999)年に「男女共同参画社会基本法」が施行された。その具体的な施策の一つとして、「少子化」対策の制度が整備されているが、その浸透は遅く、日本の出生率は依然低いままである。結婚後の夫婦が複数の子どもを持ちたいと思いつつも、出生率に顕著な回復が見られない理由を多方面から探るため、実際に子育てをしている家族を対象に実態調査を行った。それらの調査において、子育て家族の問題点を明らかにし、本当に必要とされている制度がどのようなものかを割り出し、現行制度の難点を見出したいと考えた。本稿は、今後企業社会に提言をしていくための序論でもある。

キーワード：男女共同参画社会基本法 The Basic Law for a Gender-Equal Society, 少子化 low fertility, 育児休業制度 child-care leave system, 雇用状況 employment situation, 家事分担 sharing the housework

1. はじめに

男女共同参画社会の形成を目指して平成11年に施行された「男女共同参画社会基本法」には、冒頭に「男女共同参画社会の形成」の定義として、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。」と述べられている。そして、社会における制度や慣行が、性別による固定的な役割分担を強いて男女共同参画社会の形成を阻害するものとならないように配慮すべきとされる。このような法(第二次基本計画)が施行された背景には、一人の女性が生涯に産む子ども数を示す特殊出生率が1.25(2005年)と少子化が進み<sup>1)</sup>、何とかもつと

---

\* 賢明女子学院短期大学

子どもを生んでほしいという政府の願いがある。

この法の施行後、育児休業制度を中心にさまざまな雇用側の制度が整備されてきたが、出生率が大幅に伸びる傾向は見られない。制度上、育児休業制度は父親側にも取得可能となっている企業は多いはずであるが、取得の実態はどうなっているのであろうか。

過日神戸市男女共同参画推進会議主催の著名弁護士による講演を聞いた折に、「最近は正社員勤務の女性の出産が多いのではないか。なぜなら子どもを育てるのに経済面での不安がないからだ。」という話があったことが、非常に印象に残った。

そこで、子どもを産み育てている年代の夫婦に、育児に関する実態を聞いてみたいと考えたことが、この調査の動機である。晩婚や非婚による影響も当然考慮しなければならないが、まずは子どもを産んだ家族及び近い将来産む可能性のある家族を対象に調査を実施して、現状を聞くことにした。

人間が古代より孤立して暮らすことを好まず、集団や家族を形成してきたことが、ここにきて変化の兆しが見られるようになったのか、という大きな問題も考察してみたいが、まず今回は子育てについての実態と、夫側、妻側の意識を明らかにしたい。

## 2. 調査の目的

### (1) 妻側の雇用状況

政府は、女性が子どもを産まないのは仕事をしたいからだと考えているようである。つまり、女性が仕事を辞めたくないことが少子化の大きな要因でもあると考えている。その対策として、保育士養成には拍車がかかり保育所を増やそうという計画である。

そこで、子どもを産んだ女性の就業状況を調査し専業主婦の割合を明らかにし、妻側が働いている場合には、どのような雇用形態かを調査し就業への意思および意識を聞きたいと考えた。

### (2) 夫側の育児休業制度と家事協力への意識

「男女共同参画社会基本法」施行後、多くの育児休業制度は夫（父親）側にも取得できるものとなっている。しかし、子どもを保育所に預けることができる年齢（多くは1歳を過ぎてから）までに、父親が育児休業制度を利用することは稀である。

今回の調査では、まずは夫側が育児休業制度を取得できることを知っているかどうかを質問し、今後その制度を利用する意思があるかどうかを聞いた。

その上で、家事協力の実情と意識のずれなども明らかにしたいと考えた。

### (3) 相手に望むこと、自己実現のために社会に望むこと

「夫から妻に望むこと」「妻から夫に望むこと」「夫婦両方の自己実現が可能な社会」について、自由記述してもらうことによりこの調査をきっかけに育児中の夫婦の姿勢をある程度提出してもらえると考えた。さらに、個人レベルから地域社会および社会制度への希望なども明らかにできると考えた。

#### (4) 「男女共同参画社会基本法」の認知度

調査の約7年前に施行されたこの法を知っている人はどの位いるのだろうか、という疑問から、適用を受ける世代のこの法への認知度を調べた。法の先行によって、家庭の役割分業への意識や父親イメージの変化が見受けられるかなどを知るために、5項目を5件法で質問した。

### 3. 調査の概要

#### (1) 調査期間・対象・方法

- ①調査地域：17都道府県よりの回答
- ②調査対象：子育て中または将来子どもを持つ可能性のある既婚夫婦（30歳代～40歳代前半）
- ③調査対象数：800組（1600人）
- ④調査対象者：短期大学卒業生名簿より既婚者女性とその夫 1200人（同窓会の許可を得て卒業時の名字が同窓会名簿で変更されていた人に送付）  
知人を通じて該当家族への調査票配布 400人
- ⑤調査方法：郵送及び手渡し
- ⑥調査期間：平成17年11月1日～12月31日
- ⑦回収数：夫及び妻側両方有効 179組（358人）  
妻のみ有効 15人  
夫のみ有効 1人 計374人  
オーストラリアより国際結婚夫婦のものが1通あったが、本調査の統計よりは外した。（国際比較が必要なときに用いることにした。）  
有効回収率：23.4%（N=374）卒業生名簿よりの回収率は非常に悪く、約3分の1は宛て所に居住せず戻ってきた。

#### (2) 調査項目

- ①属性 年齢，居住地域(都道府県，市・町・村)，同居(結婚)形態，同居家族数と構成
- ②現在の就労状況 はいと答えた人（労働日数／週，労働時間／日，労働形態）  
いいえと答えた人（働きたいかどうかとその理由）
- ③育児休業制度の有無と過去の取得状況，今後の取得意思
- ④家事分担について 妻側には90%，夫側には50%以上を担当している家事があるかどうか，  
また妻側には今後夫に手伝ってほしい項目，夫側には今後手伝いたい項目を質問
- ⑤「男女共同参画社会基本法」に関する調査  
認知関心度，育児休業制度取得への意見，家事分担の今後の見通し，  
子育ての男親イメージ，子育てに関わる行政サービスへの満足度
- ⑥育児期間中にお互いに最も望む（んだ）こと（自由記述）

⑦夫婦両方の自己実現が可能となるには、今後どのような社会になればよいか（自由記述）

#### 4. 調査結果

項目が多岐にわたるため、調査の項目ごとに結果を報告し、最後に総括の考察を行いたい。

①属性 374人の年齢構成、居住地域の内訳は以下のとおりである。

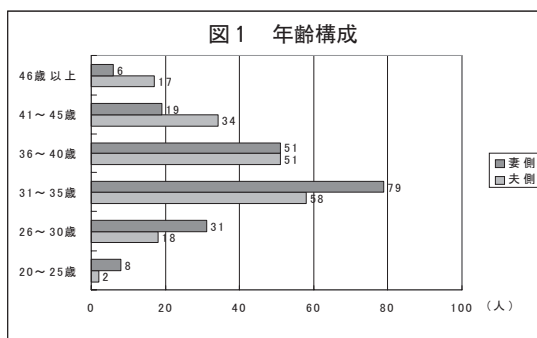
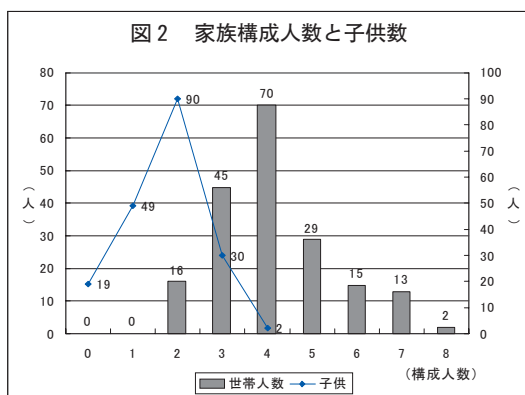


表1 居住地域

N=374 (人)

兵庫県	178	広島県	12	香川県	4	沖縄県	2
岡山県	76	徳島県	8	千葉県	4	長崎県	1
神奈川県	37	岐阜県	6	京都府	4		
大阪府	15	山口県	5	福岡県	2		
東京都	14	埼玉県	4	北海道	2		

年齢構成（図1）は、大半が30歳代であり、夫側妻側ともに31歳～35歳が最も多く、それぞれ58人、79人となっている。続いて36歳～40歳が多く、夫側妻側ともに51人である。31歳～40歳の割合は、夫側で全体の60.5%、妻側で67.7%を占める。次に多い年齢分布を見ると夫側は41歳～45歳（34人）、妻側は26歳～30歳（31人）となっている。居住地域に多少の偏りはあるが、都市部と都市部以外のバランスは取れていると思われる。結婚の形態は2組を除いて、婚姻届を提出した夫婦であった。



家族数および子どもの数は図2のとおりである。

数値を見る限りでは、家族4人、子ども2人という近代核家族の標準世帯はいまだに多く存続していると見受けられる。しかし、子ども数は3人より1人のほうが優勢である。子ども数1人の家族の自由記述などを見れば、今後の家族の方向が判明するかもしれない。

子ども数3人以上の家族では、手助けのための親や祖母世代との同居が多いと考えられたが、親世代との同居は5世帯で15.6%にすぎなかった。子ども数4人の家族においては、親世代との同居はなかった。

## ②現在の就労状況

夫側は全員が働いていて、フルタイム正社員でないのは2人（契約社員1、派遣社員1）だけである。夫の就労時間は長く、一日平均9.8時間で週平均5.3日の労働時間となっている。

一方妻側の就労状況は、専業主婦92人（47%）、フルタイム正社員39人（20%）、契約社員5人（2%）、派遣社員2人（1%）、パート勤務50人（26%）、その他として自営業の手伝い又は内職8人（4%）である。

専業主婦の人に「働きたいか」「働きたくないか」の質問をしたが、「子どもが手を離れたら働きたい」という意見が多かった。子どもが小さいうちは自分の手元で育てたいという考えの母親が多い。子どもが手を離れるという年齢には個人差があるが、大体3歳前後と考えている人が多い。いずれにせよ、「働きたい」という理由のほとんどは、経済的側面からである。「働きたくない」理由は、育児に専念したいからという答えが多かった。

## ③育児休業制度の有無と過去の取得状況、今後の取得意思

夫側180名に就労先における育児休業制度の有無を尋ねたところ、「ある」93人（51.7%）、「ない」70人（38.9%）、「分からない」17人（9.4%）である。妻側で育児休業制度があるのは45人でそのうち67.6%が正社員である。出産を機に退職した人が11人いる。

また、妻側で育児休業制度を利用した人は現在育児休暇中の人も含めて26人であった。夫側に育児休業制度の取得者はいない。夫側に育児休暇取得1日または3日と答えている人がいるが、それは育児休業というよりも、子どもの誕生のための特別休暇に近いと思われる。育児休業制度がある組織に勤務する夫側への今後の取得意思を尋ねたところ、「はい」は5名いた。その他は「取得しない」か「分からない」であるが、「考えたこともない」という記述もある。夫側の取得は困難であるようだ。また、夫側90%に育児休業制度の有無は認知されていたことも分かった。

#### ④家事分担について

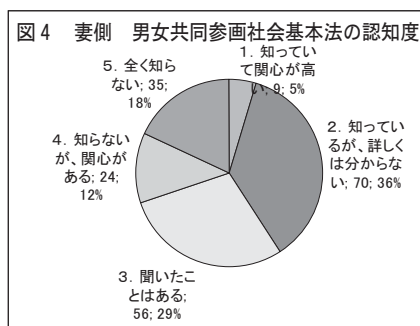
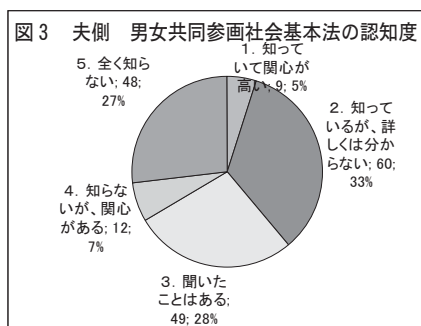
専業主婦では、家事分担項目においてすべて90%以上を担当していると答えている。しかし、夫が50%以上担当している家事にはばらつきがある。夫側で最も多いのは、「子どもの世話」で、具体的には入浴、園や塾への送迎、勉強の順となっている。他の家事については、手伝いたくても時間的に難しい様子が伺える。反面、妻側から夫側への手伝い希望項目は多く、「掃除」と「子どもの世話」が上位である。「子どもの世話」では、「外で一緒に遊んで欲しい」が目立って多い。夫側の今後手伝いたい項目には、勉強や教育が多い。

#### ⑤「男女共同参画社会基本法」に関する調査

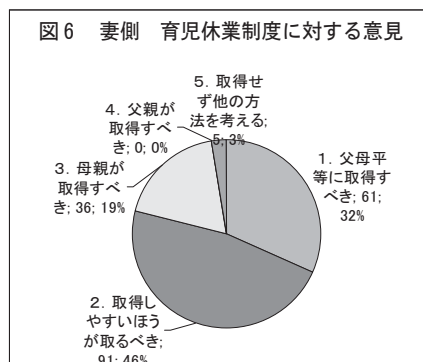
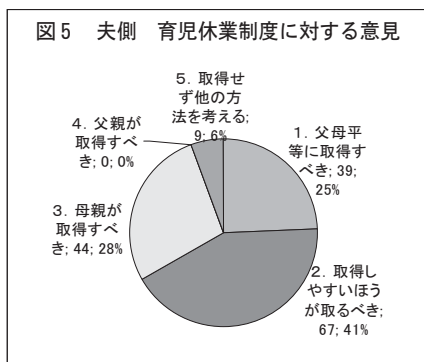
「男女共同参画社会基本法」についての認知度は、施行後6年を経ても、大変低いことが分かる。育児休業制度の取得に関しては、夫、妻ともに「取得しやすいほうが取るべき」という意識ではある。「父母両方が取得すべき」は夫、妻ともに30%台である。「母親が取得すべき」が夫25%、妻19%に対して「父親が取得すべき」は夫、妻ともにゼロである。

次のグラフは、「男女共同参画社会基本法」に関する5つの意識調査の結果である。

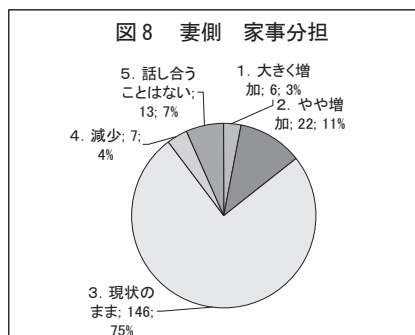
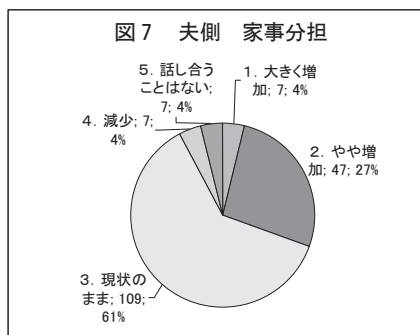
#### 1) あなたは「男女共同参画社会基本法」が1999年に施行されたことを知っていますか？



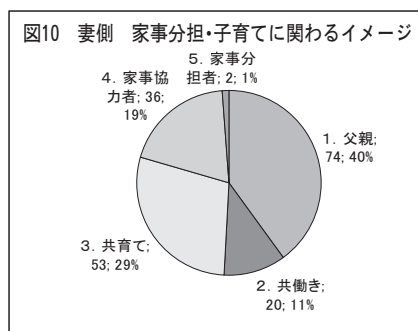
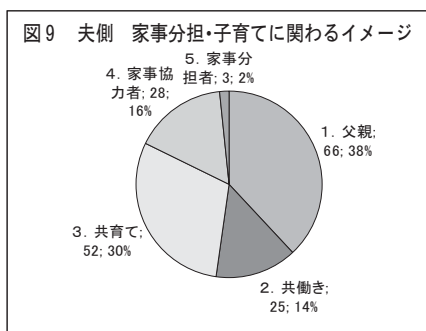
#### 2) 育児休業の制度化が進んでいますが、取得へのあなたの意見に近いものはどれですか？



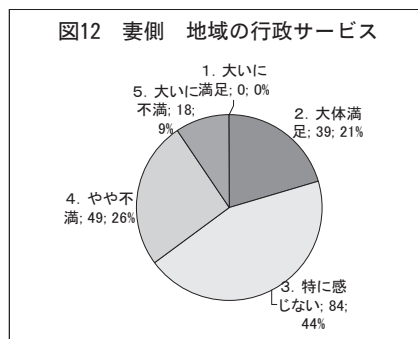
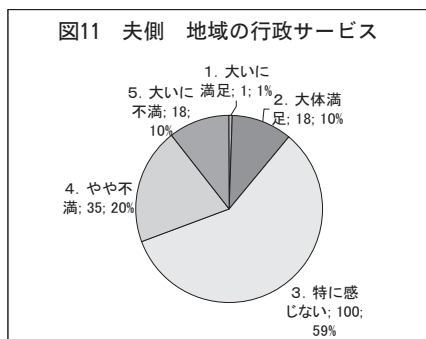
3) あなた方ご夫婦の家事の分担について、あなたの担当項目の今後の見通しをお答えください。



4) 家事分担、子育てに関わる夫のイメージに近いものはどれですか？



5) あなたの住んでいる地域の子育てに関わる行政サービスについてどのように感じていますか？



⑥育兒期間中にお互いに最も望む(んだ)こと(自由記述)

[夫から妻へ]

夫側から妻側への要望は少なく、「特になし」あるいは無回答が半数以上である。回答されているものには、概して妻の健康管理や体調を気にしたものが多い。「ストレスを溜めないよ

う」「のんびり子育てしてほしい」「無理しないでほしい」などと夫が仕事で家にいない間の妻の疲労を心配している。これは、長時間労働をしている夫は妻を手伝うことも出来ず、妻が不調になると困ることや家庭での不在の状況を妻が埋めるしかないということの表れであろうか。

[妻から夫へ]

妻から夫への要望は大変多く、「特になし」又は無回答は、14%にすぎない。回答の記述のうち、満足や感謝の言葉は2件のみであって、ほとんどが育児協力への不満である。中でも、「子どもと触れ合ってほしい」が最も多く、次に「子育てを共有したい」と育児への参加を望んでいる言葉が多い。また、妻の精神的支えとなってほしいという要望も多く、「話を聞いてほしい」「早く帰ってきてほしい」という言葉がある。「半日でもいいから子どもを見てほしい」「自分のことは自分でしてほしい」「子どもを風呂に入れてほしい」等と具体的で切実な回答もある。しかし、直接的な手伝いよりも精神的な支えとなってほしいとの要望のほうがむしろ多い。

⑦夫婦両方の自己実現が可能となるには、今後どのような社会になればよいか（自由記述）

夫側からの回答には、「子どもが安心して遊べる環境（自然公園等）を増やしてほしい」「年金制度を含む社会保障制度を充実させて、老後不安のない社会になってほしい」「国からの教育費がほしい」という意見が多い。子どもの安全と経済的な安定を望む姿勢である。

一方、妻側からの回答には、「育児補助金をもっと出してほしい」「子育てしやすい夫側の勤務制度改革」「働きたい時（子育てが一段落した時）に年齢制限なく働ける社会」「地域で子どもを見てもらえるような社会」「仕事主体の社会から家庭主体の社会になってほしい」というものが多い。

## 5. 考察

「男女共同参画社会基本法」施行後、少子化を克服することが国家的な命題のように政権や政党の指導者、経済界のリーダーが呼びかけている。呼びかけだけでは、少子に歯止めがかからないので、昨年より「子ども・子育て応援プラン」という政府の5カ年計画も実施されている。直接的な支援策以外にも、河川空間を使った体験活動や教育活動なども国土交通省と農林水産省が担当する分野として実施される予定である。直接的な支援策はどうかといえば、認可保育所に通う子どもは約190万人で、無認可保育所に通う子どもの数は700万人いる中で、国や自治体が提供している支援策を金額換算すると、前者に対しては年間60万円を上回るが、後者は10万円に満たない（富士通総研のまとめ<sup>2)</sup>）。認可施設というだけで額が増えることには、利用者側の不公平感はぬぐえない。現在の保育所不足は、本調査での保育所へ入れないという訴えからも明らかである。実情に合った一定の条件さえ合えば、無認可保育所にも支援金を増



加させるべきではないかという考えに及ぶ。

また、男女の区別なく従業員が出産・育児のための休暇を取得できるようにと育児休業制度の整備が進んでいる。本調査でも夫側の51.7%に育児休業制度があると答えている。しかし、大部分の夫に取得意思はなく、将来取得したいと答えているのは、わずか4名である。また、妻側への質問で、夫に育児休業を取得してほしいかどうかでは、「父親が取得すべき」はゼロである。1年という法定の育児休業を、子どもの父親が取得することを望んでいる者は、今回の回答者には見られなかった。それよりもむしろ、子どもや妻が病気のときにあるいは妻が休養したい時に、何時でも子どもの父親が休日を取得できる職場環境のほうが、実情に合っているようだが、現状は可能ではないという妻側の訴えが多い。

一方、「男女共同参画社会基本法」は、女性が働き続けたいことが晩婚化及び少子化を助長しているという考えに基づいている。しかし、本当にそうであろうか。「パラサイト・シングル」と呼ばれる親と同居する30歳代は経済的に安定した状況ではあるが、独身女性の結婚願望は強いというデータは多い<sup>3)</sup>。一方で、働きながら子育てをすることに対しては、女性側に大きな負担感があることも否定できない。本調査でも明らかなように、家庭の共同作業者となるべき男性側の育児を含む家族構成意識が低い、又は意識があっても時間的に不可能なことも子育て家族の結婚生活を阻む大きな理由である。調査結果にもあるように、夫側は2名を除いて、フルタイム正社員であり、1日の労働時間は平均9.8時間に及ぶ。通勤時間も入れば、1日のうち12時間以上は家にいないことも考えられる。これでは、子どもと顔を合わせる時間も、遊ぶ時間もなく、妻の育児の相談にものれない状況である。では、妻側がフルタイム正社員として働きたいかと言えば、それも前世代の幻想であるようだ。妻側は、子育てが一段落するまでは、専業主婦でいたいという考えの人が大半であるが、反面収入の点では大変苦しいと言っている。そこで、専業主婦手当てを望んでいる人、高齢者に対する予算を減少させても子育ての費用を支援してほしいと訴える人が多い。

さて、次はこの調査のきっかけとなった某弁護士という言葉「正社員の女性の出生率が高いようだ」の検証である。専業主婦の多くは、結婚あるいは出産を機に、それまでの仕事を退職した人が多い。調査時点でのフルタイム正社員39名は、結婚前より仕事を続けている人と考えることにする。このうち子どものいない人は8人、子どもが1人いる人は17人、子どもが2人いる人は12人、3人いる人は3人である。子どもが2人以上いる人の親世代との同居率は、53%と高い。この調査結果だけからでは正確なことは言えないかもしれないが、39名が32人の子どもを生んでいるわけであるから、本調査の現時点での出生率は1.0に満たず、正社員の出生率は全く高いとはいえないのである。さらに、ここで明らかになっていることは、フルタイム正社員の人が2人以上の子どもを産むには、誰かの助けが必要なことである。これは、保育所という意味ではなく、保育所への送り迎えや残業時や子どもの体調が悪いときに見てくれる近親者である。その多くは、調査では妻の母親、義母となっている。夫は決してあてにできない存在

である。1人産んだ人が2人目の子どもを持つかどうかの意思については、本調査からは明らかにできなかった。

夫側、妻側の要望の自由記述では、夫側は社会への要望が多い。妻側にも経済的な支援の要求が社会問題として述べられてはいるが、個人レベルの問題が非常に多い。夫側には、もう少し足元を見る目を、妻側には地域社会に出ていくことの必要性を感じる意見が見られた。

厚生労働省は、平成17年4月に企業向け次世代育成支援対策推進法によって、従業員301人以上の企業にそのための行動計画を作成するよう義務づけた。また、「子育て優良企業」を認定するそうであるが、その主な基準としては「男性の育休取得者1人以上」「女性の育休取得者70%以上」「3歳から小学校入学までの子を持つ従業員に短時間勤務などの措置を講じている」というものである。しかし、本調査ではこのような報告はまだ一件もなかった。この制度に関しての現実的な議論どころか、前提の制度である「男女共同参画社会基本法」への認知度も低いのが現実である。

また、政府は平成17年度の国勢調査で人口減が明らかになったことを受けて、「少子化社会対策推進会議」を開催し、出産無料化などをはじめ、さまざまな制度を検討し始めたようである。児童手当の拡充も今後の国会で審議されている。しかし、財源の問題がどこまで乗り越えられるかについては不透明である。

## 6. まとめ（提言）

これまでの調査では、次のことを雇用側である企業に提案できると考えている。

### ① 女性の再雇用制度を拡大すべきである。

一部企業（帝人・INAX等）が始めている再雇用制度を増加させるべきである。この再雇用制度は、結婚・育児が理由で退職したい社員が5～6年以内に職場に戻る意思があれば再雇用の機会を与えるという、従来に比べて期間が柔軟な制度である。再雇用される場合には、賃金は勤務時間の長さに見合ったものになるだろうが、パート雇用ではなく、社会保険などをきちんと整備する。そうすれば、女性は安心して子どもを産めるであろう。今回の調査で公立の小学校教諭や中学校教諭の職をもつ回答者は、続けて3年の育児休暇を十分に活用している。このような学校教諭は、時期よく2人続けて出産すれば長い育児休暇を取得することができるので、一般に比べて大変条件が良い。企業も市場先細りを心配するなら、見習うべきである。

### ② 夫側（父親）の労働時間の短縮、残業禁止を徹底させる。

長時間労働だけが、仕事の能率が上がる方法ではない。仕事量を減らすという考え方ではなく、育児期間中の父親には、午後4時～5時くらいに退社できる制度を作り、てきぱきと仕事を片付ける習慣を企業で熟成していくことが大切である。慣例上、このことが出来ない

企業であれば、違反には法的罰則を科すべきである。

### ③ 育児手当を加算支給する。

現在の手当のように何千円単位のものではなく、給与が3～4割増しになる位の育児手当を父親に支給する。現在は政府がさまざまな手当を捻出できるかどうかの検討がされているが、企業が人口減に危機感をもっているならば、これ位の受益者負担をしてもよいのではないか。

本調査は、「男女共同参画社会基本法」施行後の家族というねらいで行った。仕事と育児の両立のために、公的機関の支援は拡大されていく可能性が、ここにきて顕著である。しかし、育児休業の原則は「子が1歳未満」であり、その後の子育ての大切な時期は含まれていない。現在子育てをしている母親は、政府の思惑とは異なり、子どもが手を離れる時期を少なく見積もっても3歳と考えると、専業主婦を選択する人が多い。厚生労働省の調査では、第一子を出産する1年前に職にあった女性のうち、出産を機に離職する人は74%に上る。会社からの肩たたきで、離職するケースもあるかもしれないが、それ以上に母親となった人は「子育てを楽しむ」などの表現で、子どもとのコミュニケーションを大切と考えていることを回答している。本調査の回答者は短期大学の卒業生が50%以上を占め、4年制大学卒業生は約30%と推測される。(返信用の封筒の色により識別) 回答者に少々偏りが生じ同世代の平均的なデータを得たと言えないかもしれない。しかし、2006年6月に社会保障・人口問題研究所が発表した「出生動向調査」における「子育ての経済的負担が大きい」「全国家庭動向調査」における「夫の家事負担が少ない」などのデータにおいては本調査と大きな差異はなかった。

今回の実態を踏まえて、「男女共同参画社会」のあるべき姿は、女性側の就業形態への法整備に加えて、子育て家族への経済的支援、そして何より大切なのは、男性の就労形態の変化による子どもの共育意識の熟成とそのため時間を作ること、つまり男性社会でもある企業側の変革が肝要と考える。

\* \* \* \* \*

本調査では、子育て中の本学教職員、およびその知人の方々にも多数ご協力いただいた。本稿をもって、報告とさせていただきます。心より御礼申し上げます。次第です。

平成18年2月、総理府に本調査結果を提出したところ、同年6月19日午後3時頃に当時の男女共同参画少子化担当、猪口邦子大臣より研究室に激励の電話があった。

また、日本ビジネス実務学会近畿ブロックよりは、共同研究助成金を交付された。今後は、企業に対する調査へと発展させる予定であることも、ここに併せて報告したい。

#### 引用文献

- 1) 厚生労働白書：平成18年版，厚生労働省編
- 2) 日本経済新聞：2005.6.2「次世代への責任自覚を」の記事から引用
- 3) 山田昌弘：パラサイト・シングルの時代，筑摩書房，1999年 p81

#### 参考文献

- 1) 女性労働の分析2005年：財団法人21世紀職業財団編，2006年
- 2) 山田昌弘：迷走する家族，有斐閣，2006年
- 3) 山田昌弘：パラサイト社会のゆくえ，筑摩書房，2004年