

家庭と仕事を両立する女性のための子育て支援を考える

第二文学部 社会・人間系専修 2年 大矢 恵理奈

序) はじめに

近年、国家規模・世界規模で男女参画が進められている。学問の世界では新たに「ジェンダー」と呼ばれる分野が登場し学術的研究がなされ、司法の世界では男女が平等に歩むことが出来る社会を確立するために、新たな条約や法律が制度化されている。実生活においても、女性に関する意識は確実に変化してきていると感じられる。およそ2世代前では働く女性に対して「職業婦人」という呼び名があり、1世代前でも「女はクリスマス」といった、女性の婚期は25歳までであると表現するような言葉があった。それが昨今では、女性の就業や結婚に対する女性の意識だけでなく、世間の意識も変わってきている。そして実際に、仕事を持ち、社会に羽ばたく女性が目立つようになってきていると思われる。

しかし、女性の社会進出や活躍が目立つようになった一方で、女性がぶつかる「壁」の存在が具体的に社会の表層に現れてきていると思う。中でも、女性が家庭を持つ上で結婚や出産・育児を考えた上でその「壁」を目前にした時、世の中で暗黙の規範として人々に共有化されてきた「意識」を変えなければ、そうした「壁」を根本的に打ち崩すことは出来ないであろうということは容易に想像出来ることである。しかし、現在まさにそうした「壁」にぶつかっている女性や、そうした「壁」に不安を抱えている女性を支援するためには、時間を要するであろう「意識改革」が成されるのを待っている余裕はない。

そこで、このレポートではそうした女性にとっての「壁」を根底から打ち崩すための提案を目標にはしない。それよりもむしろ、「壁」によって妨げられている女性の家庭中でも結婚・出産と仕事との両立をいかに成し得るかということを中心に考えていきたいと思っている。社会の規範を変容させようとするのではなく、その中で日々生きる人々の生活を実際的に変えることが出来る、即効性のある実用的具体案を模索したい。

壱) 少子化問題をめぐる相関関係

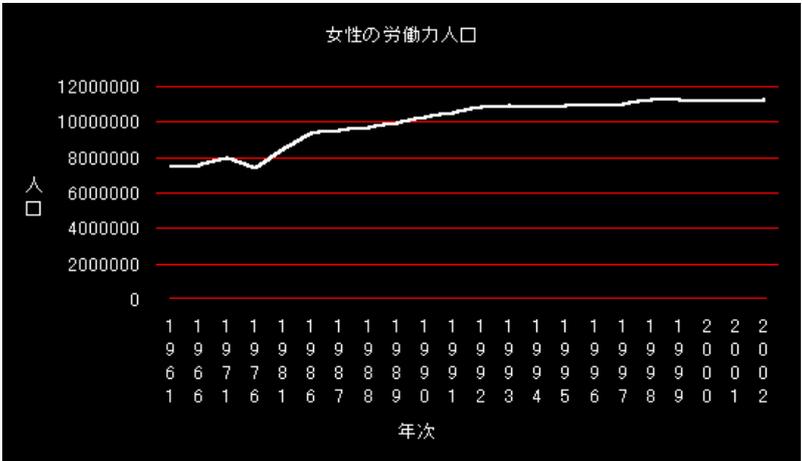
日本における少子化問題は年々深刻化しているが、その要因は何であろうか。

日本で生まれる子供の98%以上は、結婚した夫婦のもとに誕生している。このことは、子供の減少が結婚者数の減少と相関関係にあることを示していると言えよう。そしてこの結婚者数の減少の原因には、男女双方が結婚というものを必然としなくなり、もしくはその必要性が感じられなくなってきたという現状が挙げられるのではないかと。

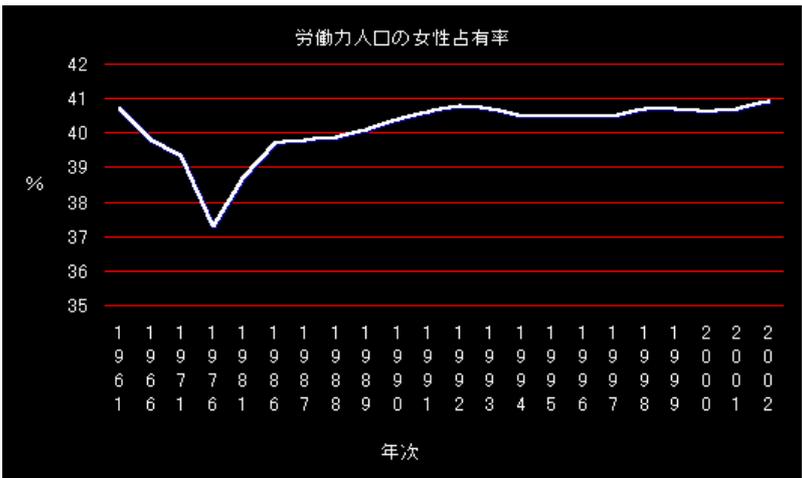
では、少しその原因について言及しておく。

序文でも記したように、現在は女性の社会進出がめざましい。このことは、「女性の労働力人口」の推移を見れば一目瞭然である。1970年代後半から80年代前半にかけて、やや急激な増加を見せ、その後も緩やかに上昇を辿っている。(図表A)

同時に、「労働力人口の女性占有率」の推移に目を移すと、70年代半ばを境に急激に増加したことがわかる。(図表 B)



(図表 A) 女性の労働力人口の推移

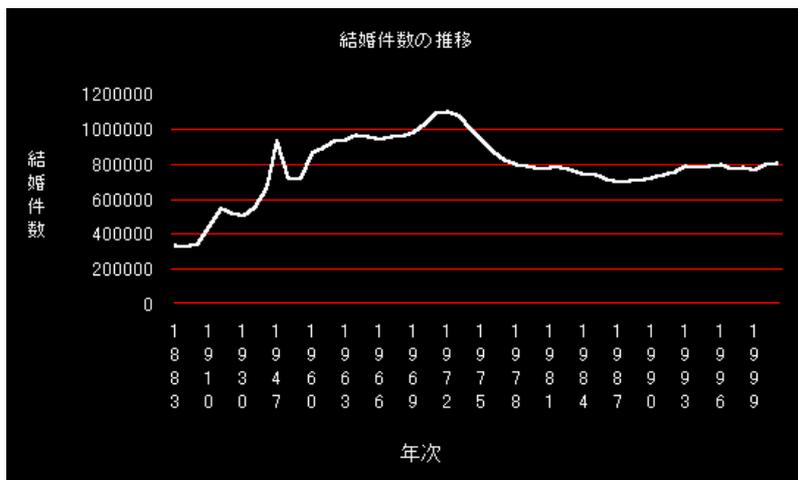


(図表 B) 労働力人口の女性占有率の推移

ここで着目すべきは、いずれも 70 年代半ばを契機に上昇傾向へと転換していることである。そして今ひとつ、やはり 70 年代半ばを分岐点として推移方向を転じた現象がある。それこそ「結婚件数」である。(図表 C) 結婚件数推移を見ると、1972 年頃をピークに 80 年代末頃まで、ほぼ下降の一途を辿っている。

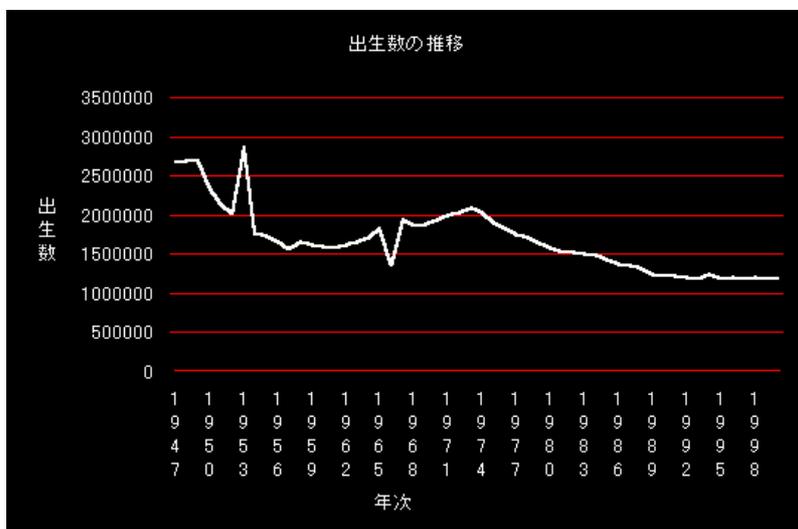
このことから推測されることは、女性の社会進出における経済的自立と結婚者数の減少とは大いに関係があるのではないか、ということである。さらに考えられることは、結婚というものが経済的に自立した女性にとっては必ずしも不可欠なものではなくなるということである。言い換えれば、経済的に自立できる環境があれば女性の結婚願望は薄れてしまうということであり、それを女性に望ませるためには女性が結婚に求めるその他の要素

を充実させる必要がある、ということである。



(図表 C) 結婚件数の推移

女性の社会進出と結婚者数の関係を述べてきたが、ここで最初に戻って少子化について考える。結婚者数と子供の出生とは関係があると既に指摘したが、そのことを実際に数値の上でも確認しておきたい。「出生数」の推移(図表 D・F)を見て欲しい。出生数は 1974 年頃を目途に以後、減少傾向を続けている。これは結婚者数の推移を 2 年ほど右へシフトしたようにも見受けられる。単純に捉えてはいけませんが、ここに、女性の社会進出・結婚者数・出生数との相関関係があるとは言えまいか。



(図表 D) 出生数の推移

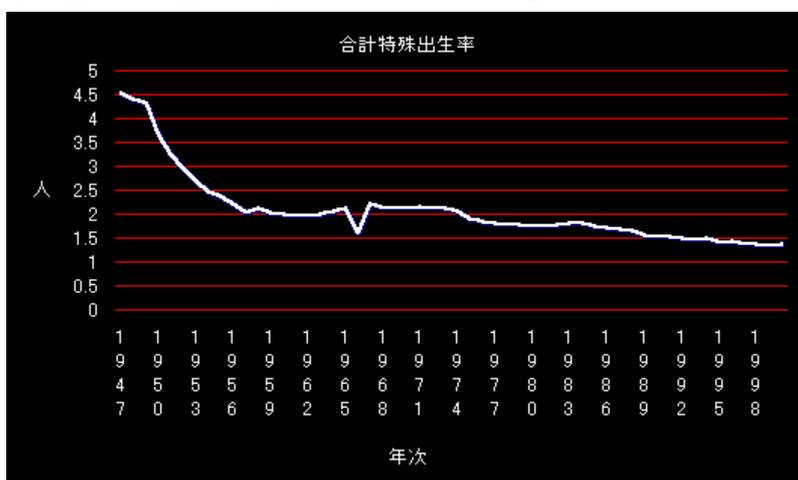
式) 少子化の要因

先程の女性の社会進出・結婚者数・出生率の相関関係をさらに掘り下げてみる。1 人の女性が一生の間に産む平均の子供数を示す合計特殊出生率は、その率が 2.08 を下回るとやがて総人口が減少するとされている。この数字が日本では 2003 年に 1.32 という数値にな

った。そしてその推移はやはり、第二次ベビーブームであった 1973 年の 2.14 を転機にほぼ一律減少傾向にある。(図表 E)

合計特殊出生率の低下は、主に 30 歳未満の若い年齢層における出生率の低下による。とはいえ、若い年齢層の中でも、結婚している女性の出生率は近年ほとんど低下していない。そこで出生率の低下の主要因は、若い年齢層の女性で結婚している人の割合である有配偶率の低下にあると見て取れる。この有配偶率の低下は、未婚率の上昇と晩婚化（とりわけ初婚年齢の上昇（ 図表 F ））によって示されるものである。女性の未婚率は 1985 年から 95 年の 10 年間の間に、25～29 歳では 3 割から 5 割に、30～34 歳では 1 割から 2 割に上昇し、2002 年には 30 代前半の 4 人に 1 人は独身となった。女性の平均初婚年齢は、75 年の 24.7 歳から 97 年では 26.6 歳、2002 年では 27 歳に達した。

すなわち、女性の社会進出が未婚化・晩婚化へとつながり、それによる結婚者数の減少が出生数・出生率の低下、ついには少子化へと繋がっていると考えられるのである。



(図表 E) 合計特殊出生率の推移

(図表 F) 性・年齢 (5 歳階級) 別女性初婚率 (%)

年齢	1950 年	1970 年	1990 年	2001 年
20～24 歳	50.71	100.43	54.40	42.31
25～29 歳	15.05	45.92	68.66	64.99
30～34 歳	2.74	6.31	12.73	22.40

(2003 年度版)

参) 女性の抱える「壁」

では、20 代後半および 30 代前半の若い女性たちと結婚や出産・育児とを隔てる「壁」は何なのであろうか。それを知るために、まずは働く女性に的を絞り、彼女たちの生活の背景を調べる必要がある。しかも、働く女性と言ってもその就労形態は様々である。雇用者
 常勤者 (正社員・正職員) パートタイム、アルバイト、不定期、臨時的職員、家

族従業、自営業主などが挙げられ、性・年代別にみると、20代・30代では「正社員・正職員」が高い割合を占める。そこで、ここでは「正社員・正職員」の女性に焦点を当てて考察をすすめる。

20代後半から30代前半とは、職場においてその先を決める重要な次期である。企業側からすれば、研修や教育をして人材を育てる投資期間が終わり、やっと一人前の社員として使えるようになった頃であり、責任ある仕事を任される頃である。また、職場においても次第に役職に就き始める頃でもあり、企業内において「これから」という時期である。そうした重要な時期にあって、女性が仕事と結婚や出産・育児との両立をはかることは極めて困難なことであるということはいふまでもない。男性が結婚をし、伴侶の支えを得てなお困難であることを、家事・出産・育児までをこなしながら、ましてや親（もしくは舅・姑）の援助もなく成そうとするのであれば困難でないはずがない。

つまり、固定的な性的役割分担を前提とした職場優先の企業風土や、核家族化と都市化の進行により、仕事と育児の両立の困難が増大していること、教育費の増大や親子関係などの育児そのものの負担が増大していることなどが、「壁」となって女性たちの眼前にそびえているのである。

四) 墨田区編

これまでは日本全体に目を向けてきたが、ここからは東京都墨田区に注目していきたい。というのも、前述のように女性は社会進出を続け、全国的に進む未婚化・晩婚化、少子化であるが、墨田区におけるそれらの進行は全国・東京都に比しても著しいからである。そこで、墨田区に住む働く女性、墨田区で働く女性の声を、墨田区の概要・特徴とともに紹介し、それらへ早急に答えることの出来るような具体案を提示したい。

墨田区の人口

現在、墨田区は人口総数 22 万 487 人（平成 15 年（2003 年）4 月 1 日現在）を擁する。戦後は、昭和 35 年を頂点として減少に転じ、近年においても微減傾向が続いている。その 3 階層別人口の推移を見ると、平成 4 年から平成 14 年にかけての 11 年間でも 0 歳～14 歳の幼年人口が減少傾向を辿っている。少子化は目に見えて現れている。全体の人口の男女比は、男 110,239 人、女 110,248 人とほぼ半々であるが、年代別に見ると、0 歳から 59 歳までの各年代では男性のほうが多少多く、60 歳以上では女性のほうが多くなっている。

逆に世帯数は一貫して増加傾向にあり、平成 4 年から平成 12 年の間にはおよそ 1 万世帯増えている。但し、昭和 30 年頃に 5 人以上を示した世帯あたり人員は、以来、減少の一途を辿り、今年度（平成 15 年 4 月 1 日現在）には半分以下の約 2.1 人（2.051 人）にまで落ち込んでいる。その証拠に単独世帯が全体の 36.5%を占め、世帯人員 2 人の世帯と合わせれば、その構成比は 62.7%に及ぶ。（平成 12 年 10 月 1 日現在）この数値は、老人の一人暮らし世帯、夫婦のみの世帯、若者の一人暮らしなどの世帯が増加し、核家族化が進んでい

ることを示唆している。

墨田区の特徴

墨田区は、産業に占める製造業の割合が 23 区の中でも高く、また小規模な企業が多い町でもある。第二次世界大戦が終結して間もない昭和 22 年（1947 年）に墨田区が誕生して以来、復興とともに「産業の町」としての成長を重ねてきたからである。23 区の中で、工場数・従業員数はともに 3 番目に多く、また、それらのほとんどは中小・零細企業と呼ばれる小規模の工場・事業所や家族経営の商店などである。

工場数	従業員数
1 位 大田区（6,038 工場）	1 位 大田区（55,010 人）
2 位 葛飾区（5,593 工場）	2 位 板橋区（39,361 人）
3 位 墨田区（5,428 工場）	3 位 墨田区（32,456 人）

<平成 10 年の「工業統計調査」(経済産業省所管)>

しかし、工場数・従業員数はいずれも昭和 58 年を区切りに減少傾向にあり、また同様に、事業所・従業員数、商店・従業員数も同様に減少し続けており、「全事業所数及び男女別従業者数 都道府県・市区町村」(総務省)では平成 13 年の事業所数のデータが以下のように出ている。

事業所数		
実数（19,342 事業所）	...前回(平成 8 年)比増加数	- 2,504 事業所
構成比（2.7%）	...前回(平成 8 年)比増加数	- 11.5%
従業員数		
実数（男 = 105,926 人、女 = 61,885 人）	...前回(平成 8 年)比増加数	- 11,280 人
構成比（1.9%）	...前回(平成 8 年)比増加数	- 6.3%

<「全事業所数及び男女別従業者数 都道府県・市区町村」(総務省)>

-6-

事業所数は昭和 44 年をピークに、昭和 56 年を除いて減少の一途を辿っている。そのピーク時と比較すると、約 20%（7574 事業所）の減少となる。従業員数にしても昭和 38 年をピークに、平成 3 年を除き減少し続けている。こちらもピーク時と比すると、約 25%（68,076 人）の減少である。

なお、商店数・従業員数の推移は、区部（23 区）とほぼ同様の減少傾向を示している。

そんな産業の町「すみだ」は、また、女性の就業率が高いことがその特徴である。具体的にデータを比較して検討してみる。年々減少傾向にはあるものの、墨田区の女性就業率は、東京都や他の区と比較するとその高さがよくわかる。平成 7 年の国勢調査によれば、

東京都全体が 52.6%であるのに対し、墨田区は 59.4%という数値を示し、6.8 ポイントもの開きを見せた。他に、工場数の多い葛飾区（工場数 2 位 上記参照）の 54.3%や足立区（同 4 位）の 52.2%と比べても、墨田区のそれが高いことが十分に伺える。

女性就業率			
墨田区	59.4%	葛飾区	54.3%
		足立区	52.2%
		東京都	52.6%
<平成 7 年 国勢調査>			

女性の就労状況

女性の就労は、近年行われた昭和 63 年の調査「墨田区婦人問題アンケート」と平成 9 年の「総理府男女共同参画社会に関する世論調査」を参考にその変化を見た結果、大きく変化していることが明確となった。大まかな指摘をすれば、自営業・家族従業が大幅に減少し、雇用者（特に非正規雇用者）が増加している。特に、正規雇用者に占める年代別の割合では 30 代が最も高いものになっている。

30 代といえば、この年代の就業率が上がったことで回答者の女性の就業パターンは「M 字型」から「台形型」へと変化している。また、「無職・学生・主婦」層も増加を示している。データの回答者の年代及び家族構成別構成比の割合の違いを考慮に入れても、この変化はある程度確かな動きであるように思われる。

更に言及するならば、近年、女性の自営業・家庭従業の就業者が激減したのであるが、先に述べた工場数・事業所数・商店数とその従業員数の減少に伴った結果であるとも見受けられる。そして年代別に見る自営業・家族従業数は、昭和 63 年も平成 9 年もほぼ変わりがなく 50 代を頂点とする山型のグラフであり、全体にその数値を下方スライドさせて山をなだらかにした結果となっている。すなわち、総体的に減少はしたもののその年代別の分布は変化していないということである。

ついで配偶者の共働き率は、両調査の比較によれば減少傾向を示している。年代別に見ると、20 代・30 代では共働き率は変わらないが、40 代以降では減少している。この減少分はそのまま、増加した「無職・学生・主婦」層の「主婦」部分に移行したと考えてよいであろう。

女性の職業の実態

平成 9 年の墨田区による「男女平等に関する意識・実態調査」では、女性の就業率は 59.7%である（前述の平成 7 年の国勢調査では 59.4%）。この調査結果によれば、女性の職業の中では「雇用者」が最も多く（42.7%）、ついで「主婦」（29.4%）、「家族従業」（12.2%）、「自営業主」（4.8%）の順である。更に「雇用者」の内訳では常勤者「正社員・正職員」が 37.7%、「パートタイム」が 35.4%、「アルバイト・その他不定期・臨時的職員」が 9.0%、「派遣社

員」が 3.6%となっている。つまり正社員とパートタイムの比率はほぼ同等であり、アルバイトと派遣社員まで含めると、非正規雇用の比率が高くなる。

性・年代別に見ると、20代・30代で「正社員・正職員」が高い割合を占め、40代では「パートタイム」が半数近くなる。このことから、女性は30代から40代で雇用形態の変化が起こることが見て取れる。

女性の職業		「雇用者」の内訳	
1位	雇用者 (42.7%)	1位	常勤者「正社員・正職員」 (37.7%)
2位	主婦 (29.4%)	2位	パートタイム (35.4%)
3位	家族従業 (12.2%)	3位	アルバイト・その他不定期・臨時職員 (9.0%)
4位	自営業主 (4.8%)	4位	派遣社員 (3.6%)

< 墨田区による「男女平等に関する意識・実態調査」(平成9年) >

就労への意識

男女の働き方の変化についてのアンケート結果では、女性は「生涯を通して働き続ける女性が増える」(51.2%)、「男性の仕事といわれていた職域に女性が進出する」(39.4%)、「在宅で、能力や時間に合った仕事をする人が増える」(31.9%)の順が多かった。若い世代からは「自分で事業を起こす女性が増える」という意見が多く見られ、30代では「在宅で、能力や時間に合った仕事をする人が増える」という回答が目立った。

30代から40代で雇用形態が変わると前述したが、その世代と雇用形態の違いによる意識の違いとは言えないが、双方に10ポイント以上の差を生んだ回答を三つ紹介しておく。

「男女ともにパートタイムや派遣労働で働く人が増える」
「生涯を通じて働き続ける女性が増える」
「男性の仕事といわれていた職域に女性が進出する」

は、40代の女性からの回答が多く、は30代女性からの回答が多かったものである。このふたつの世代が出した回答にある傾向を見出すとするならば、40代女性はパートタイムや派遣であっても生涯働く女性が増えると考えており、30代女性は男性の職域への女性の進出や企業など、バイタリティ溢れる女性が増えると考えていると言えるであろう。すなわち、30代女性は就業への積極性を予感し、40代女性は就業への永続性を予感していると思われ。こうした傾向があると仮定したとき、就業者へのアンケートの中の「働いている理由」との関連性が見えてくる。40代女性と30代女性の回答は以下の通りである。

30代女性	40代女性
1位 生計を支えるため	1位 生計を支えるため
2位 自分で自由に使えるお金が欲しいから	2位 家計の足しにするため
3位 将来に備えて貯蓄するため 家計の足しにするため	3位 働くのが当然だから
4位 自分の能力・技術・資格を生かすため 働くのが当然だから 家業だから 教育資金・ローン返済のため	4位 家業だから 5位 働くのが好きだから 自分で自由に使えるお金が 欲しいから

確かにどちらも経済的理由が主であり、1位は同じ回答である。しかし2位以下を見るにつけ、30代女性は自己啓発や自分の人生を中心にした回答が見られ、40代女性では勤労意欲や家庭（家）を中心にした回答が目につく。更に言えば、30代女性にとっては働く意義が重要であって、40代女性は働くことそのものに意味があるように思われる。

女性の30代、40代の意識の違い、就業形態の違いは他の要素にも数字となって現れているように思う。そこで、以下では更に結婚や子供に関する現状・意識の中に違いを言及していくとともに、女性の生活環境を見つめていきたい。

未婚率

第四章冒頭で述べたとおり、近年、墨田区では未婚化が急速に進んでいる。これは男女共に言えることであり、特に男性の方が深刻とさえ言えるべき状況である。いずれにしても、全国に比して未婚率の高い東京都と比較してなお、それをも上回る高い数値を示していることは確かである。平成7年の国勢調査では、次のような調査結果が出ている。

女性の未婚率	
25歳～29歳	墨田区(60.6%)、東京都(59.4%)、全国(48.0%)
30歳～34歳	墨田区(32.3%)、東京都(30.8%)、全国(19.7%)
35歳～39歳	墨田区(20.7%)、東京都(18.3%)、全国(10.0%)

結婚に対する意識

まず、未婚率に直接的影響を与えるであろう「結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでも良い」というアンケートに対して、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた賛成派は女性で66.0%、男性で61.9%であり、逆に「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた反対派は女性が23.5%、男性は28.6%である。年代別に見ると、男女共に若い年代ほど賛成派が多く、年代が上がるにつれ反対派が増えていく。若い世代の結婚に対する考え方が変わってきていることがわかる。

「結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくても良い」	
女性（賛成派）66.0%	男性（賛成派）61.9%
（反対派）23.5%	（反対派）28.6%

また興味深い結果として、結婚経験の有無によって回答に違いが現れていることを挙げておく。結婚経験のある人は男女共に賛成派が6割前後であるのに対し、結婚経験の無い人の賛成派は男女とも8割以上と圧倒的な回答の偏りがある。そして「賛成」の意見だけで両者を比べると、女性では20ポイント、男性では何と30ポイントもの開きを見せた。

性的役割分業観と結婚・離婚・子供

結婚、離婚、子供を持つことについて、以下の4つの質問を選択し、大田区や総理府の調査結果を比較対象として参考にしながら検討した。大田区を選択した理由は、大田区が墨田区と同様に東京都内において中小企業の多いことなどを考慮したからである。また総理府に関しては、都内に偏らず全国的な数値を参考にしたかったからである。しかし、大田区・総理府はともに墨田区とは回収法が異なるため、あくまで参考にとどめておく。

質問

- 1) 夫は外で働き、妻は家を守るべきだ
- 2) 何と言っても女性の幸福は結婚にあるので、女性は結婚する方が良い
- 3) 結婚しても必ずしも子供を持つ必要はない
- 4) 結婚しても満足できないときは離婚しても良い

性的役割分業観を肯定する人（質問1賛成派）は、墨田区で全体の6割にのぼり、「結婚する方が良い」という考えに賛同する人も半数以上にのぼる。加えて性的役割分業観に関して言えば、結婚経験者と未経験者との間に他の質問ほどの差異が見られない。ところが、「結婚する方が良い」という考えを否定する人は、大田区や総理府と比べても多い。更に、「結婚しても必ずしも子供を持つ必要はない」という考えや、「結婚しても満足できないときは離婚しても良い」という考えを肯定する人も同様に大田区・総理府に比べて多くなっている。

これらの結果から、墨田区では性的役割分業観が社会規範レベルで根深く存在しながらも、他方でそれらを揺り動かす新たな考え方や価値観が構築されつつあるといえよう。

女性の要望

働きやすい社会環境の創造のために必要なことをたずねたところ、女性の要望の1位は「男性も家事・育児・介護に参加すること」、2位は「女性が出産後などに職場復帰できる再雇用制度が整備・充実されること」であった。やはり、女性が働く上で問題となるのは家庭との両立であり、中でも育児・介護であることがわかる。

働きやすい社会環境の創造のために女性が求めるもの

1位「男性も家事・育児・介護に参加すること」(45.5%)

2位「女性が出産後などに職場復帰できる再雇用制度が整備・充実されること」
(34.2%)

性別・年代別に見ると、30代女性においては「職場での男女の雇用機会・昇進・待遇の均等」・「育児・介護休業制度の整備・充実」・「再雇用制度」で高い要望があり、40代女性では「再雇用制度」・「男性の家事・育児・介護参加」が向上を望まれている。

女性が働き続けるために必要な政策上の援助を見ても、「高齢者介護施設の拡充」・「高齢者のいる世帯へのホームヘルプサービスの充実」が4割台で最も要望が多く、ついで「子育て・介護に関わる助成制度の充実」・「育児休業制度の普及・利用促進」・「産休明け保育、病児保育の充実」などが続いた。ここで問題なのは、高齢者介護への要望は男性も共に要望が多く、むしろ男性の方が必要であるという意識を持っているが、妊娠・保育に関わることとなると男女の要望に差が生じている点である。中でも男女のポイントに大きな差を見せたのが「産休明け保育、病児保育の充実」である。その差は約10ポイントもあり、他の項目には見られない開きである。

年代別に見ると、20代では「時差出勤など妊娠中の女性の就労緩和措置」、20代・30代では「育児休業制度の普及・利用促進」や「産休明け保育・病児保育の充実」、20代～40代では「子育て・介護に関わる女性制度の充実」など、若い年代では出産・育児に関する諸政策が求められている。このことは、現状の制度のもとで働き続けることに不安を抱く女性が多いことがうかがえる。また、男女とも年齢が上がるにつれ高齢者施策への要望が強まっていく。

子育て支援

平成10年9月の「墨田区住民意識調査」において、「現代の子供たちの育成状況」というものがある。ここでは、子供を持つ親へのアンケートで子供が健やかに育っているか否かを問う質問がある。これを見ると、親が子育てに対して苦悩を抱いている様子がひしひしと伝わってくる。結果としては、「健やかに育っている」と答えたのは全体の10.4%にとどまり、むしろ「健やかに育っていない」という回答が11.2%とそれを上回っている。

多くの親たち、とりわけ母親は、育児に疑問や不安を抱えながら取り組んでいる。核家族化が進み母親業の先輩である母親や姑などとのコミュニケーションが少なく、また、自分自身に兄弟も少なかったために幼い子供の世話をした経験が乏しい現代の多くの母親たちにとって、初めての育児をひとりでこなさなければいけないということは一般の認識を多分に超える未知の体験であるに違いない。そんな目には見えない育児のストレスが、彼女たちの肩に日々押し掛かっているような状況である。

現代の子供たちの育成状況	
健やかに育っている (10.4%)	
どちらかといえば健やかに育っている (31.6%)	
どちらかといえば健やかに育っていない (32.7%)	
健やかに育っていない (11.2%)	
わからない (13.9%)	
無回答 (0.2%)	回答者数 908人、単数回答

また、子供を持つ女性が必要とする「子育て支援」には、以下のようなものがある。

子育て支援要望	
・保育に困ったときに、一時預かりなど柔軟に対応するサービス (38.1%)	
・安心して遊ばせることのできる公園 (34.6%)	
・困ったとき、不安なときの相談体制 (27.1%)	
・道徳教育も含めた充実した学校教育・生活指導 (26.8%)	
・子育てのしやすい住宅環境 (22.9%)	

母親だけが子育てをするのではなく、その家族、住んでいる社会全体が子育てに取り組む姿勢が求められている。現状の制度ばかりではなく、子育てそのものに不安を抱く育児中の(母)親を支援するために、取り組むべきことは少なくない。しかも、そうした育児と仕事とを両立させなければならない女性や、両立を望む女性を考えればなおさらである。また、このレポートでは扱っていないが、父子家庭の父親にとってもこの要望は切実なものである。

墨田区では自営業や家族従業が多く、それが家業である人も少なくはない。しかし、やはり核家族化は進んでおり、仕事と育児の両立が困難になることもしばしばである。上記の女性の要望や「子育て支援要望」にある、「一時預かり」や「病児保育」は特に要望が強い。子育て支援に関する、より柔軟な対応が求められている。

伍) 支援策

ヒヤリング調査も鑑み、女性が働くこと背景と就業への意識、そして就業の形態の多様化を受けて、ライフステージごとの女性の就業に関する課題も多様になっていることがわかった。女性が働きやすい環境、社会システムを作るには、こうした女性の実態と意識をふまえた上で支援を考える必要がある。

働く女性の生活設計を作る支援システムの構築
家庭と仕事を両立できるシステム構築
就業中断を再就職のハンディキャップにしないためのシステム構築
就業継続のための自己啓発システム構築

20代・30代の若い世代の女性が働き続けることへの希望と不安を抱いていること、参考になる女性の働き方に関する情報の少なさなどがヒヤリング調査において聴かれたため、情報提供や気楽に相談できるような環境を整備することが必要である。母親ばかりでなく、新卒の女性に対しても、就業に関する様々な情報、及び人生設計において必要な税金や保険・年金などの情報を提示できるようにすべきである。

家庭と仕事の両立を可能にするシステムとして、妊娠・出産・育児などを社会的に支える行政サービスのより一層の充実が必要である。就業継続のためには何と云ってもこの妊娠・出産・育児への支援が必要なことは明白である。ヒヤリング調査においても、そうした要望は必ずといって良いほどに聞かれた。墨田区では女性センターや母子生活支援施設を設け、またインターネット上でも子育て支援情報ホームページの開設など行っているが、今後一層の質・量双方の充実が図られることが望まれている。

では、さっそく具体的な実用的対策を考えてみる。そのために、妊娠・出産・育児とそれぞれに個別に対策を考えるのが妥当であろう。特に、妊娠・出産ばかりは女性特有の事象であるので、そうした時期に女性が具体的にどのような身体的・精神的状態におかれるのかも考慮に含めることは当然のことである。

妊娠・出産

妊娠や出産は、女性によってその体調に個人差が出るものである。しかし、考慮しなければならないことは主に以下のものである。

- | |
|---------------------------|
| A) 流産の危険性(2~3ヶ月) |
| B) つわり(3ヶ月目~半年程度) |
| C) 身体的負担(腰痛・むくみなど)(6ヶ月以降) |
| D) 精神的不安(出産後にまでランダムに起こる) |

A)の時期は、流産しやすい体質の女性にとっては特に、電車やバスなどの乗り物による通勤は危険であるため産休が必要である。安定期に入るまでは自宅で安静にしておく必要があるので、もし仕事をするのであれば自宅で出来る仕事を回してもらうなどの企業側の協力も必要となる。

B)のつわりの状態のときは、満員電車などの人込みは妊婦の気分を悪化させるため、この時期の女性に対してはフレキシブル・タイム制によって通勤時間を満員時から避けられるように配慮が必要である。また、つわりによって食欲が無くなり体力が落ちてしまうタイプの女性もいるので、近年、痴漢対策用に設けられた女性専用車両を妊娠中の女性が有効的に利用できるよう、鉄道機関および行政が改めて宣伝を打ち出すことも有効であろう。

C)の時期はお腹も目立って大きくなり、まさしく妊婦として確認される時期である。この時期になると身体的に負担が大きくなり、その負担は10キロの重りを抱えているのと同じであるという。この時期に求められる対応は、ちょっとした休憩場所の設置である。これはベンチなどのことではなく、少し横になれる場所のことである。人目を避け、束帯を治したり横になったり出来る休憩場所の設置が求められている。企業には医務室の中、もしくはそのほかに妊婦のための空間があることが、妊娠中の従業員にとって援助となるはずである。そしてまた、出産を目前に迎えると再度の産休が必要となる。

D)精神的不安というのは、大きくは、子供がお腹の中で順調に育ってくれているかという不安、出産に対する不安、育児に対する不安に分けられる。具体的には、個人差はあるが、つわりで食事が満足に取れない女性が抱く子供の成育に関する不安などが挙げられる。それ以外にも、外的要因としての精神的不安が重要である。妊娠中に親を亡くした女性が、そのショックから流産してしまうこともある。よって、妊娠中の仕事との両立は想像以上に韌な心身を要求されると考えられる。

以上のことから、妊娠時には何より精神的サポートが重要であるといえるかも知れない。そこで行政が出来る対策としては、働きながら出産を経験した女性の経験談などの生の声を、区報やホームページ、交流会などを通して伝えることで安心させてあげることがある。通院する病院以外にも、そうした情報を交換できる交流の場を設けること、もしくは情報を受信できる媒体やシステムを構築することを提案する。

育児

近年、男女の家事・育児の分担が考えられ、英国のブレア首相も育児休暇を取り世界の注目を集めた。そうした男性の女性に対する協力と、社会の理解は、働く女性ばかりではなく全ての女性に心強いことである。とはいえ、社会へのそうした理解の浸透は十分であるとは言えない。育児において最も要望があったもの、すなわち未だサービスが不十分であると感じられているものは、「女性の要望(P.11)」でも紹介したように、「育児休業制度の普及・利用促進」であった。これらの要望に即時的・効果的に応えるために、二つの提案をしたい。

ひとつは、そうしたサービス提供に協力的な企業に対する減税である。この企業へ対する減税政策は、大企業のように知名度が高く、企業イメージが大きなビジネス戦略になるような企業に対してよりも、むしろ、中小企業に対して行うべき対策である。特に墨田区のように中小企業の多い地区では有効に機能しうるのではないか。言ってしまうと、女性従業員が出産・育児休暇を取っている間の企業のダメージの一部を行政が負担するのであるから、自治体の負担は相当なものになる。しかし、そこは育児支援だけではなく、中小企業への支援としても考えを広げて対策に乗り出すと考えて欲しい。そうすれば、地域に密着した地場産業企業が多い地区では、こうした子育て支援が産業を育てることにもつながると考えられるであろう。なぜなら、子育て支援は単に働く女性のための支援ではなく、

その女性の伴侶である男性が仕事に打ち込めるという側面も持つからである。

子供をもうけること、出産・育児を決意するということはすなわち、出産・養育できるだけの経済的余裕があって始めて可能なことである。日本では、第3章でも述べたように、子供の98%以上は結婚した夫婦の間に誕生する。そうした家庭において、休業、もしくは退職した女性が安心して出産を迎え、その後も育児を継続していくためには、男性側の安定した収入が必要である。そのためには、男性は仕事を疎かにするわけにいかない。男性の協力が女性にとって必要であるとはいえ、その男性がやはり働いているのであれば、女性のサポートばかりをしているわけにはいかないのが現実である。しかし、もし女性への支援が整っていれば、女性が安心して出産・育児に臨むことが出来るだけでなく、男性も安心して仕事に打ち込めるはずである。

ヒアリング調査に協力して下さった女性の中に、3人の子供を育て、育児中も今も正社員として働いている方がいた。彼女はこう言っていた。

「夫の心配をしなくて良いこと、子供のことと自分のことに集中でき、将来に不安を抱える必要のないことが精神的安定に繋がった。だから、夫がきちんと仕事に打ち込めることは、私が出産・育児に安心して望めることでもあった。」(面接によるヒアリング調査)

ふたつめの提案は、後述の「六 東京における支援策案 ~ 保育施設の設置に関する提案 ~」を見ていただきたい。

出産や育児のために一度就業を中断すると、その復帰・再就職が困難である。そんな女性の社会復帰を支援するための支援システムが必要である。そのためには、出産・育児で退社した社員の再雇用制度、休業期間のブランクを埋めるための研修システム、ステップアップのための講習や研修の充実を図ることが必要となる。そうした機会の提供を、行政がサポートすることが、出産・育児で何かと物入りで経済的に余裕が持てない状態におかれた女性にとって有用であると考えられる。

具体的には、復帰・再就職を望む女性のためのスキルアップや資格取得のための講座を、区や市レベルの自治体主催で開催すること。研修制度によって女性に様々な職種・職場を体験する機会を設けること。また、そうして開かれた講座や研修の内容・資料・体験記などを役所の資料閲覧室や図書館、女性センター、web上などで情報提供すること。それらを墨田区であれば、すみだ女性センター・すみだ中小企業センター・福祉保険部子育て支援課などが協力して試みる事が挙げられる。

就職や再就職を目指す女性ばかりでなく、現在就業している女性にも、自己啓発は必要である。日々変化する就業環境や制度のことを知り、資格の取得や技術の習得も必要である。特に、30代女性は企業や経営に関心を示しており、家族就業している女性からも経営参画への意思が聞かれた。それらの希望を叶えるためにも、学習・交流の必要性を感じ

られる。そうした必要性を満たすための場を作ることも重要である。

六) 都市における支援策案 ~ 保育施設の設置に関する提案 ~

「伍 支援策」の で後述するとした保育施設の設置に関する提案である。これは、墨田区だけでなく、東京のような都市圏をモデルに考えたものである。都市と一口に言っても抽象的過ぎるので、ここで「都市」と限定した理由を述べておく。

以下の提案の保育施設設置場所候補の中で近隣に病院や警察署もしくは発出所がある駅や、大学や専門学校などを挙げている。そのために、そうした施設が備わった地域という意味で都市圏という限定をした。

支援の対象

都市圏で働く子育て中の女性・男性（共働き・母子・父子家庭問わず）

子供の対象

幼児及び学童（0歳児～12歳児）

保育時間

労働時間及びその前後 = AM 7時～PM 8時

延長保育 AM 6時～PM 11時

保育施設設置場所候補

都市圏の大学...企業が集中した地域やその付近の駅付近の大学

特に女子大学、教育学部、医系学部のある学校（医歯学・看護）など

（例）御茶ノ水女子大学・早稲田大学・慶応大学・明治大学・日本女子大学

もしくは、専門学校・夜間学校のある高等学校

駅ビルまたは接続ビル内...JR各駅の駅ビル内、ビルと接続するその他の路線の駅

（条件）鉄道警察・医務室完備の駅、又はそれに相当する施設が近隣1km内にある駅

企業...会社のビル内・事業所内

（例）ピジョンハーツ株式会社などの一般企業が、万有製薬（株）・トヨタ自動車（株）

などで、従業員向けの保育施設事業を展開

保育上の利点

治安の安全性、医療施設の有無 安心して子供を預け、働ける環境

大学...教育施設として学童へのオープン講座を開設。（学生のアルバイト可）

駅...出勤前もしくは途中に預けることが可能。会社側ではなく住宅地に近い駅に設置することで幼児を電車で一緒に連れて行く時間が減る。

企業側がフレックスタイム制を提供するとなお効果的である。

企業...（例）米国のある企業で成功した試み：

会社内に保育園（幼稚園）を入れ、昼食を社内食堂で家族で一緒にとれるようにした結果、社内結婚をし、そのまま共働きを続ける社員が増えた。

アメリカでは、州によっては買い物に行く間だけでも子供をひとりにさせておくことが違法行為になるお国柄があり、ベビーシッターが一般的である。そうした中、上記のような企業の試みは、ベビーシッターの虐待事件などが報告されて心配を拭いきれない親の圧倒的安心感を得られると共に、共働きの社員の勤労意欲・家族を大切にしたい想いの双方を満たすことにもつながっている。

適応例～墨田区～

大学...墨田区には大学が無いので、夜間学校のある高校や専門学校で代用。

(例) 両国高校...錦糸町駅に近く、都立墨東病院をはじめ個人病院も半径1キロ圏内に複数ある。

駅...北部は押上駅(京成線・半蔵門線)

南部は錦糸町駅(JR 総武線・半蔵門線)・両国駅(JR 総武線・大江戸線)

駅前には交番があり、近隣に病院がある。

企業...墨田区内で採用した企業には税金減額などによる優遇処置。

その他の保育に関する支援策案

親の携帯電話もしくはパソコンを端末とした保育施設内の画像提供

子供が施設で過ごす様をリアルタイムで仕事の合間に見られることで、働く親たちが安心して職務に励むことが出来るとともに、施設内で事故が起きた場合にもすぐさま映像として様子を確認することが出来る。また、無いことを望むが、施設内での虐待を防止する効果ものぞめる。

支援策のまとめ

最も重要なことは、以下の三つの要素を満たすことである。

働くことと子育てとの両立に必要な要素
子育ての代理人の存在
安心して子供を預けられる環境
柔軟な保育対応(保育時間・病児保育など)

信頼の置ける子育ての代理人は、保育士の資格を持つ者というだけでなく、自らが子育てを経験し、終了した女性(保育ママ)なども含まれる。そして、そうした女性の場合には子供たちの育成に関する細やかな助言を受けることが出来ることも魅力のひとつとなる。

子供を預ける環境という点で親が求める要素に、衛生面・安全面・教育面がある。児童年齢の子供であれば、塾に通わせる親も増えてくる。大学などの教育機関を解放することは、治安・教育双方のそうした要求に応えるのに最適であると言える。さらに国立の大学であれば、将来を担う子供たちの育成にこうした点から関わることも望まれるべきことである。

保育施設の受け入れの中で最も問題となっていることのひとつに、病児保育や保育時間が挙げられる。病児保育は、感染性の病気にかかりやすい幼児を対象にした施設では最も対応が困難な問題である。これへの対処方法は、正直、提案しかねる。なぜなら、子供に対しての責任問題という難題に突き当たるからである。しかし多少、非現実的であるかもしれないが提案を試みるならば、保育施設と病院 中でも個人病院の方が現実的であると思われる の提携を挙げる。これは、保育施設に預けられた後で子供の発病が認められた場合、その子供を提携している病院に連れて行き、そこでの診察時間までの預かりを求めるものである。

七) さいごに ~協力より理解~

出産・育児が女性の仕事であった時代から、夫婦がともに取り組む時代に移行した。しかしそれも、加えて社会が支援し共に取り組む時代であるように思われる。特に核家族化が進む都市部では、そうした要求が住民の声となって行政に届けられている。とはいえ、有島武郎の小説『小さきものへ』の中に「出産は女の出陣」という一文があるように、昔も今も出産を女性がすることに変わりはないのであれば、最終的には出産は女性が成し遂げることである。実に孤独で、強い閉塞感を伴う作業であると言える。第伍章で紹介した、面接によるヒヤリング調査に協力して下さった女性の言葉の中で印象に残った言葉があるので紹介したい。

「私が夫に求めたものは、協力というより理解だったと思う。」

彼女のこの言葉は、働く女性ばかりでなく、全ての出産・育児をする女性に通ずるもののように感じられる。女性が、大いなる喜びや希望とともに巨大なプレッシャーや不安を負いながら出産・育児に臨むとき、彼女たちを最も力強く支えるのは実際の行為でも育児用品でもなく、それらを通して得られる精神的支えであると思うからである。

このレポートでは、現在まさに出産・育児に伴う「壁」にぶつかっている女性や、そうした「壁」に不安を抱えている女性を即時的に支援するための提案を目的としてきた。そのため、今すぐにでも成しうることを第一に考えてきたが、支援策を練る上でひとつだけ忘れてはならないことは、彼女たちを理解することである。私は女の身でありながら、社会人として働いたことも、出産・育児を経験したこともない。そのために、働く母親の生の声を実際に聞くまで、具体的に何が必要なのか、何故改善を要するのか、全くわかっていなかった。文献や統計データから推測し、得た情報は、確かではあるがその裏側の事情まで示してはくれなかった。

「言うは易し、行うは難し」というが、まさしくその言葉を体言化することになる、出産・育児を含めた家庭と仕事との両立。これを目指す女性にとって最も必要なことは、周りから得られる 近くは家族、広くは社会からの 「理解」であるように思われる。

参考とした機関および資料

総務省 統計局

厚生労働省大臣官房統計情報部

国立社会保障・人口問題研究所

経済産業省

中小企業庁

CLAIR（財）自治体国際化協会

「平成 10 年工業統計調査」(平成 10 年 12 月 31 日)(経済産業省所管)

「東京の工業（1998 年）」

「事業所・企画統計調査」(総務省所管)

「平成 8 年事業所・企業統計調査」(平成 8 年 10 月 1 日)

「平成 7 年国勢調査」(総務省統計局)

墨田区

「第 17 回墨田区住民意識調査」(平成 14 年 墨田区企画経営室広報公聴担当)

「男女平等に関する意識・実態調査」(平成 10 年 墨田区地域振興部自治振興・女性課)

「墨田区地域福祉計画」(平成 13 年 墨田区福祉保険部)