

女性労働力の有効活用へ¹

世代を超えた保育サービスの提案

明治大学 千田亮吉研究会 労働雇用分科会

住田章洋 阿倍将大 石鍋英賢

小西あさみ 齋藤誠也 細野高道

森浩紀 結城達人 山家大治

2007年12月

¹本稿は、2007年12月1日、2日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2007」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、千田亮吉教授（明治大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

女性労働力の有効活用へ

世代を超えた保育サービスの提案

2007年12月

要約

今、日本では少子高齢化が進行しており、人口の減少や年齢構成の変化によって、将来の労働力不足が懸念されている。我々はその不足を補うために女性労働力、特に結婚や出産を機に離職している育児世代の女性労働力を今まで以上に活用できないかと考えた。子供を持ちながらも仕事を継続したいと考える女性が多いのだが、実際仕事と育児を両立できずにやむを得ず離職している女性は少なくない。その一因として、待機児童問題などに挙げられる保育サービスの供給不足が考えられる。そこで、育児を終えた中高年女性を新たな保育サービスの担い手として起用することで、中高年の雇用を確保でき、また保育サービス不足が解消することにより、今まで以上に子供を持ちながらも働きやすくなることで、育児世代の女性労働力を引き上げることができるとはいえないか。これが本稿の主旨である。

第 1 章では、少子高齢化による人口減少や年齢構成の変化が労働力人口にどう影響するかを見た上で、女性労働力の活用、特に育児世代の女性労働力について、その必要性を説いている。我が国の人口はまもなく減少に転じるとともに、生産年齢人口も減少し、老年人口が増加していくという年齢構造の変化が起こると予測されている。このために、労働力人口の推移も男性を中心に減少していくと見られている。労働力人口の減少によって経済成長や所得、消費、税収、社会保障など、様々な面に対して負の影響が出る。近い将来訪れる超高齢化社会において労働力は不足していくと考えられ、それらを補う新たな労働力が必要となってくる。

そこで、女性労働力を活用できないかと考え、現在の日本の女性労働力率を年齢層ごとのグラフにしたところ、20 歳代後半～30 歳代にかけて労働力率が落ち込む「M 字型」の線を描いた。しかし、これを世界比較したところ、先進各国ではこうした落ち込みは見られなかった。またこの年齢層の労働力を引き下げているのは既婚女性であり、さらに国内においても地域によって女性労働力率に差異があった。このことから、日本では結婚し子供を生み育てながら働くことができる環境が整備されていないことが伺える。

第 2 章では、育児世代の女性労働と保育所の現状について述べた。まず女性の就労に関わる様々な弊害を挙げた。女性における賃金や昇給の面では男女平等の風潮が強まり改善してきているが、子供を持ったときに小規模の企業では育児休暇がとりにくい、また一度退職し育児を終えてから再就職しようとしても正社員として働くことができないなど、女性の就労には不利な面が多々ある。

次に、結婚・出産が女性就労にどのように影響するかを見た。すると就業時に結婚した女性の約半数、そして出産 1 年前に就業していた女性の約 7 割が結婚や出産を機に退職しているにもかかわらず、子供ができて仕事を続けたいと考える女性は 45%おり、育児世代女性の就業には理想と現実との間にギャップが生じていることがわかる。

そこで、働く女性の育児を支援する、保育サービスの現状を見ていった。保育所数や利用児童数は近年増えており、保育サービスに対する高いニーズがあること示している。しかし、都市部を中心に依然として待機児童が 17,000 人ほど存在し、母親の意識調査から待機により仕事をやめざるを得ない状況になった人もいることがわかった。また、保育所が不足している背景には、莫大な建設費や給料などにかかる運営費がネックになっていることがわかった。

さらに保育所に預けなくとも、同居している親に子供を預ければ女性は働きやすくなるのではないかと考え、三世代家族率と育児世代の既婚女性労働力率を都道府県別に比較し、その有効性を見たところ、やはり、三世代家族率の高いところでは育児世代の既婚女性労働力率も高いことが示せた。しかし三世代家族が少ない都市においては、圧倒的に核家族が多いため、保育サービスの増加は地方よりも不可欠であり、保育所不足を解消するには新たな保育サービスの担い手が必要となってくる。

そこで我々は、育児を終えた中高年女性を保育サービスの供給者として利用することができないか考えた。医療の発達や長寿化により、中高年でも元気な人が多く、また就業意識は国際的に見ても高い。さらに、一度育児を経験した女性を起用することで、預ける側の母親としても安心感が得られ、中高年女性にとってもこれまでの経験を生かせる仕事ができるというメリットがあると考えられるからである。これらのことから第 3 章では中高年の就業状況について述べていく。

まず、日本においてどの位の高齢女性が就業しているのかを見たところ、60～64 歳ではおおむね 40% 弱の就業率があり、依然として多くの企業が 60 歳定年制をとっている日本において、定年後も仕事に従事している女性は少なくないことがわかった。また就業している産業の内訳を見ても、若年層と大きな差がなく年齢による特別な考慮は必要ないことを示した。

次に、現在無職の中高年女性に対する就業意欲を見たところ、約 4 割の中高年女性が就業を希望している。しかし、中高年に対する求人率は低く、失業率も近年増加している。この背景には、中高年が希望する就業スタイルの職が見つからないという、労働供給面の問題も露呈している。

そこで第 4 章では、まず都道府県別に 2000 年度・2005 年度の 2 つの時点でのクロスセクション分析を行い、三世代家族と保育所が 20 歳代・30 歳代の既婚女性労働力率に対しどのように影響するかを検証した。その結果、三世代家族率と保育所数は、育児世代の既婚女性労働力率に対しプラスに有意であった。また 20 歳代より 30 歳代の値が、そして 2000 年より 2005 年の値のほうがより有意であった。

次に、東京都の各種統計・アンケート・意識調査を元に、現在中高年女性がどのくらい保育サービスに従事しているかを試算した。東京都の 50～69 歳の女性人口のうち 28% は保育サービス業に関心があるが、実際に従事しているのは 3.7% 程度に留まっている。

そして最後に、保育サービスの供給増加が女性労働にどのように影響するか推計した。平成 12 年国勢調査によると 55～64 歳女性のうち家庭生活支援サービス職業に従事している人数は全国で 39,515 人であり、同年代の労働力人口に対して 0.94% 程度であるが、これを 3% まで引き上げると女性労働者は約 4 万人増えると試算できた。また 55～64 歳女性の 10% が家庭生活支援サービス職業に従事した場合、日本の女性労働力率を示した先の M 字の谷間を解消することができることがわかった。

最後に第 5 章で、我々が提唱する中高年女性を活用した新たな保育サービス業を総括する組織として、CAWF という新組織について言及する。この組織は現行のファミリーサポートセンターの改良版であり、依頼者（母親）と登録されているサービスの提供者（中高年女性）の仲介を行う組織である。現行の欠点をカバーすべく、いくつか次のような改良を加えた。①都道府県の各市町村に設置し、安定したサービスを提供するため管轄は一括して、基本的には組織直営のものとする。②提供者と依頼者のミスマッチが起らないように、事前に両者ともサービスの内容や性格の傾向を判定する調査を行う。③それでも両者間でトラブルが発生した場合にはカスタマーセンターというトラブル対処専門の部門がはたらきかける。④サービス内容は短時間から長時間、一時的なものから長期的なものまで細かく分類し、サービス毎に管轄をおく。⑤特に提供

者に対してメディア媒体を使った広告をこれまで以上に実施し、当センターの認知度をあげ提供者の数を増加させる。すなわち供給サイドの充実を図る。

このような組織が設立されれば、最終的な我々の目標である労働力の増加が図れるとともに、母親や育児を終えた中高年女性それぞれが抱える問題を解消でき、また女性の労働者不足を女性労働力で補うといった今の日本にはない新たな流れが出来上がることが予想される。

目次

はじめに

第1章 労働力人口の減少と女性労働力の活用

- 第1節 少子高齢化による労働への影響
- 第2節 日本と先進各国の女性労働力

第2章 育児世代女性の労働の現状と保育環境

- 第1節 育児世代女性の労働を阻害する要因
- 第2節 女性の結婚・出産・育児に伴う就労パターン
- 第3節 保育サービスの現状と拡充の必要性
 - 第1項 保育所の現状
 - 第2項 認可保育所における待機児童問題
 - 第3項 待機児童に関する意識調査
 - 第4項 保育所不足の背景
 - 第5項 待機児童による女性就労への影響と三世代家族率
- 第4節 先行研究
 - 第1項 育児世代の女性労働力の活用に関する先行研究
 - 第2項 保育サービスに関する先行研究

第3章 中高年層の就業状況と保育事業への活用

- 第1節 中高年層の就業状況
- 第2節 中高年女性の就業意識と求人率のギャップ
- 第3節 中高年労働力率の国際比較
- 第4節 先行研究
- 第5節 実例

第4章 実証分析

- 第1節 女性労働力率上昇についての要因分析
- 第2節 中高年女性が保育サービスに従事した場合における女性労働力の推移

第5章 政策提言

参考文献・データ出典

はじめに

今日、日本では少子高齢化が進んでおり、将来各方面において影響が出ると予想されている。特に若い世代の人口が減り高齢者の人口が増えるという年齢構成の変化によって、将来の労働力人口は足りなくなることが予想される。2013年には4人に1人が高齢者になる日本を支えていくためには、将来の労働力不足を補わなければならない。

そこで今回我々は育児世代の女性労働力に着目した。今まで女性は、賃金や昇給などの面において男性と比べて不利な点が多く、社会進出がしにくい状況だったが、世界の先進国で男女共同参画社会の流れが強くなり、日本でも積極的に女性を活用するようになってきている。しかし、多くの女性は結婚や出産を機に退職しており、特に20歳代後半から30歳代にかけて女性の労働力率が落ち込んでいる。この背景には、子供を育てながら仕事を続けることができる環境が整っていないという現状がある。特に、都市部を中心に依然として待機児童が存在していることや、希望する保育園に入園できないなど、保育サービスの供給不足問題が女性の就労を抑える要因になっていると考えられる。

女性が安心して子供を預け、働くことができるようにするためには——この問題を解決するために、我々は“育児を終えた中高年女性による新たな保育サービスの提供”を考案した。日本の高齢化は急速に進んでいるとはいっても、医療等の発達により心身を健康に保っている高齢者は昔に比べ格段に多くなった。また、この年齢層の労働意欲は高いのにもかかわらず、前にも述べたように再就職が難しく労働力を十分に活用できていない。そこで中高年女性に対し、保育サービスの提供者として新たな労働力の受け皿を整えることで、子供を預けて仕事をしたい女性と、これまでの経験や知識を活かした仕事がしたい中高年女性の需給関係が一致するのではないだろうか。

本稿では、少子高齢化による人口減少や年齢構成の変化による将来の労働力減少に対し、就労女性にとって仕事と育児が両立しやすい環境を整えることを目的とした、中高年女性による新たな保育サービスの展開を提言していく。

本稿の構成は以下の通りである。第1章では、少子高齢化による人口減少や年齢構成の変化が労働力人口にどう影響するかを見た上で、女性労働力の活用、特に育児世代の女性労働力について、その必要性を説いていく。第2章では、女性の就労に関わる様々な弊害が挙げ、その中でも子供を持つと仕事を継続することが難しいと考える女性が多い現状を述べる。そしてその現状を打開するために保育サービスに着目し、待機児童を中心にその問題を明らかにしていく。さらに保育所に預けなくとも、同居している親に子供を預ければ女性は働きやすくなるのではないかと考え、三世代家族率と女性労働力率を都道府県別に比較し、その有効性を見る。そして、三世代家族が少ない都市においては、中高年の女性を保育サービスに利用することができるのではないかと考え、第3章では中高年女性労働における現状を検証し、高い就業意欲に反して中高年層に対する労働需要が低いことを示していく。そして第4章では、三世代家族と保育所が女性労働力率にどのように影響するかを都道府県別のクロスセクション分析で行い、また現在中高年女性がどのくらい保育サービスに従事しているかを見たうえで、保育サービスの供給増加が女性労働にどのように影響するか試算する。最後に第5章で、中高年女性による新たな保育サービス組織の創出を提言し、本稿の結びとした。

第1章 労働力人口の減少と 女性労働力の活用

本章では、少子高齢化が進む日本において将来の労働力がどのように推移するかを見たうえで、女性労働力活用の必要性を説いていく。まず第1節では、日本の年齢階層別の人口推移を見た上で、少子高齢化が年齢構成や労働力人口にどのように影響していくかを検証する。そして第2節で、日本の年齢別女性労働力率²を示した「M字カーブ」を先進各国間、また国内の地方と都市間で比較し、将来の労働力不足に女性労働力がどのくらい活用できるか述べていく。

第1節 少子高齢化による労働への影響

図1-1は国立社会保障・人口問題研究所発表による我が国の2055年までの人口推移（出生中位・死亡中位）を示したものである。少子化の影響により、我が国の人口はまもなく減少に転じ、また生産年齢人口（15～64歳）が減少し、老年人口（65歳以上）が増加していくという年齢構造の変化が起これと予測されている。このために、労働力人口の推移も男性を中心に減少していくと見られている（図1-2）。労働力人口の減少は経済成長や所得、消費、税収、社会保障な

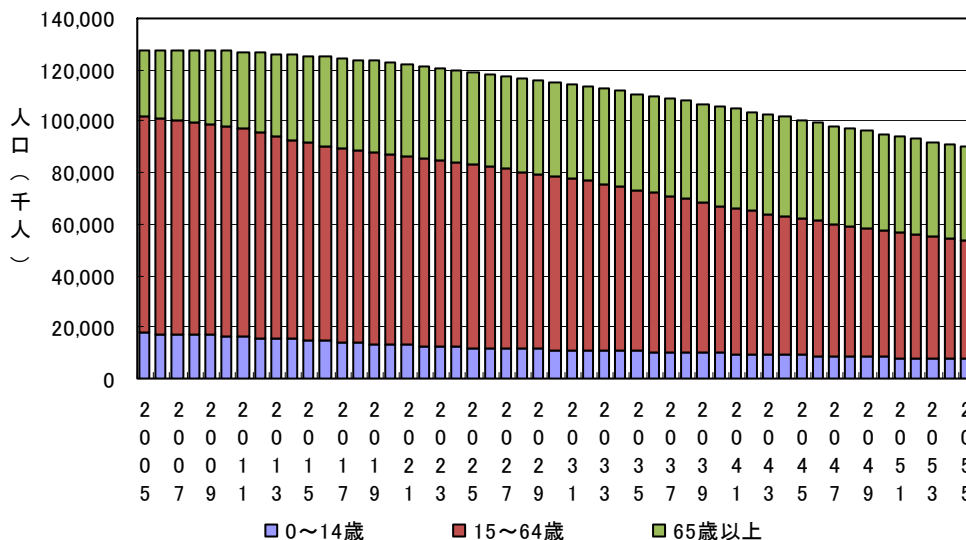


図 1-1 年齢階層別人口推移

(国立社会保障・人口問題研究所 「人口統計資料集」より作成。出生中位・死亡中位推計)

² 労働力率＝労働力人口／15歳以上総人口

ど、様々な面に対して負の影響が出る。近い将来訪れる超高齢化社会において労働力は不足していくと考えられ、それらを補う新たな労働力が必要となってくる。

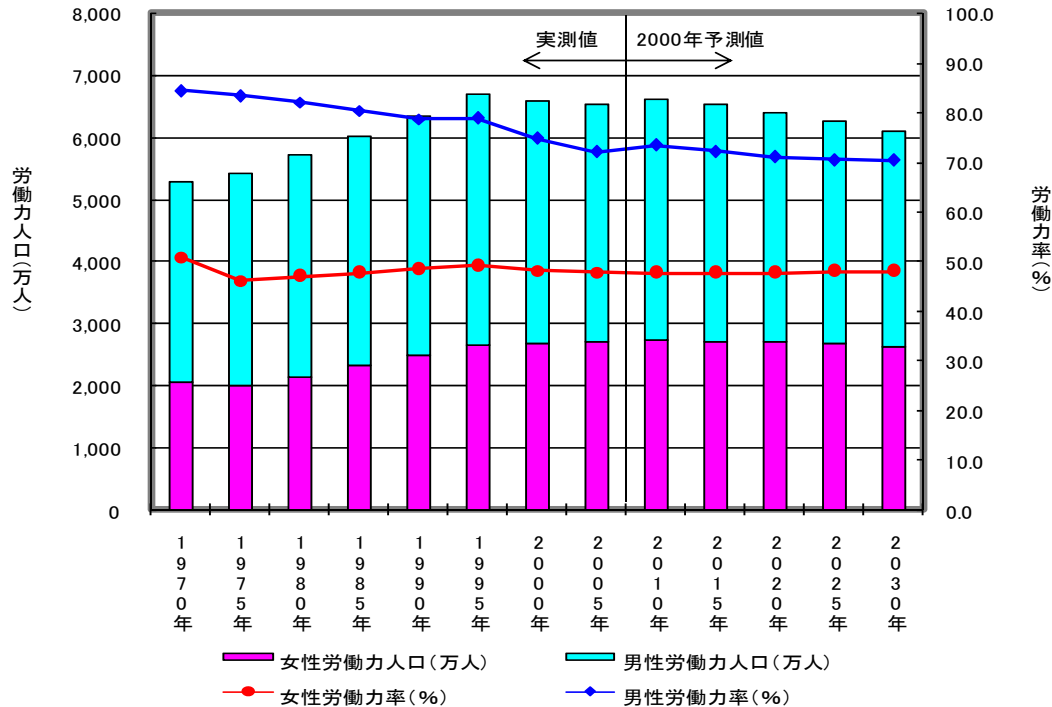


図 1-2 男女別労働力人口と労働力の推移

(国立社会保障・人口問題研究所 「人口統計資料集」より作成)

第2節 日本の女性労働力

そこで今回我々は、将来起こるであろう労働力不足を解消するために、女性労働力を活用できないか考えた。その根拠は以下の通りである。

図 1-3 は日本の年齢別女性労働力率の推移を示したグラフであるが、どの年においても、20 歳代で上がった女性労働力率は 30 歳代で落ち込み、40 歳代で再び上昇して年齢とともに下降していくような「M 字型」になっている。しかし、図 1-4 で示している年齢階層別女性労働力率の国際比較を見ると、日本以外の各国は 20～30 歳代にかけて労働力率が増えていき、50 歳代あたりから減少していく「逆 U 字型」の曲線を描いており、特に日本の 30 歳代の女性労働力率は先進各国を大きく下回っている。この要因として、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」といった男女の性別役割分担という日本特有の習慣が少なからず残っているため、結婚や出産によって離職する女性が多いことが考えられる。事実、図 1-5 で分かる通り、有配偶女性の労働力率は未婚女性のものと比べ、特に 20～30 歳代で格段に低い。しかし、結婚や出産は他国においても行われているはずであり、日本は先進各国に比べて、結婚し子供を生み育てながら働くことができる環境が整っていないことが推測される。そこで我々はこれらを改善することで「M 字の谷間」にあたる女性労働力を増やすことが可能ではないか考えた。

また、年齢別女性労働力率を地方と都市³で国内比較したところ、都市部のほうが全体的に女性労働力率が低いことがわかった（図 1-6）。人口の割合から勘案しても、都市部の方に問題があるとも読み取れる。以上のことから、次章では、育児世代女性の現状を探っていく。

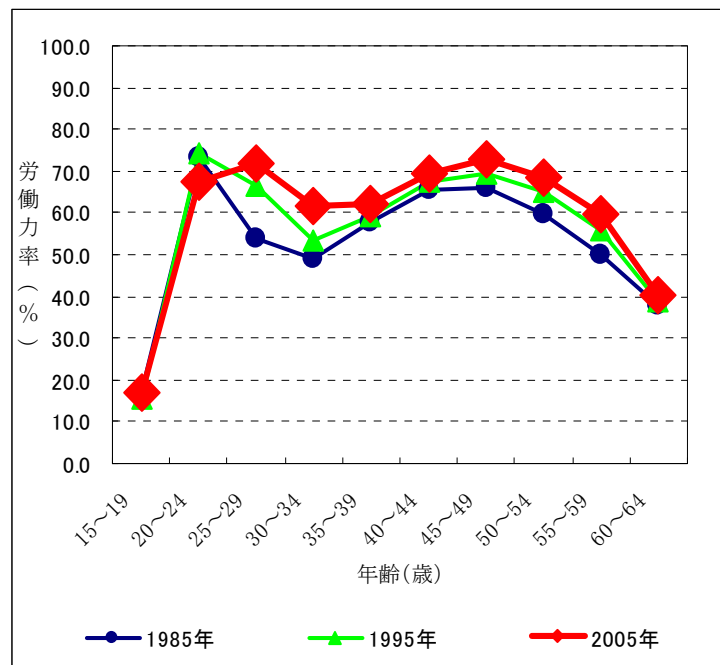


図 1-3 日本の年齢別女性労働力率の推移
(総務省「労働力調査」より作成)

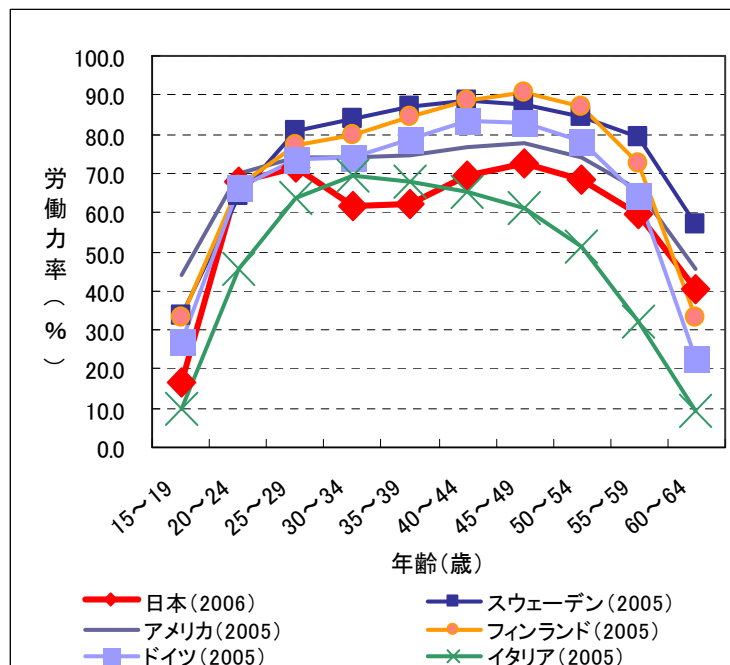


図 1-4 年齢別女性労働力率の国別比較
(国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」より作成)

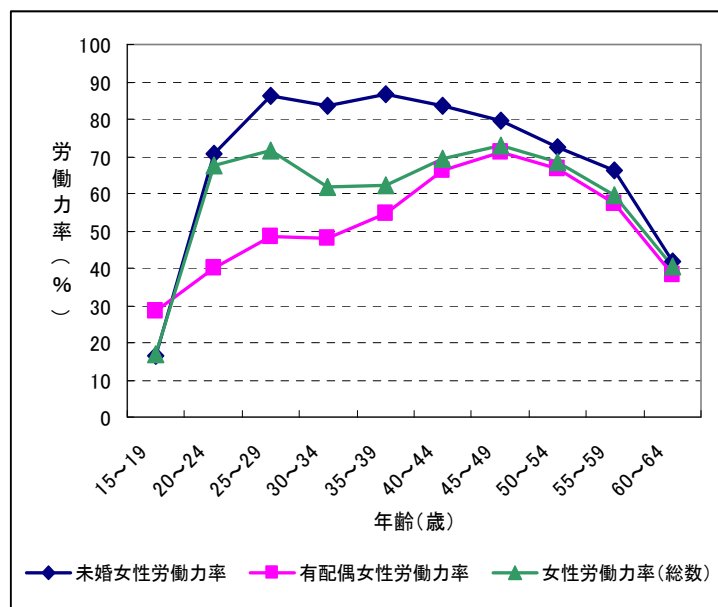


図 1-5 年齢別女性労働力率の未婚・有配偶別比較
(総務省「平成 17 年国勢調査」より作成)

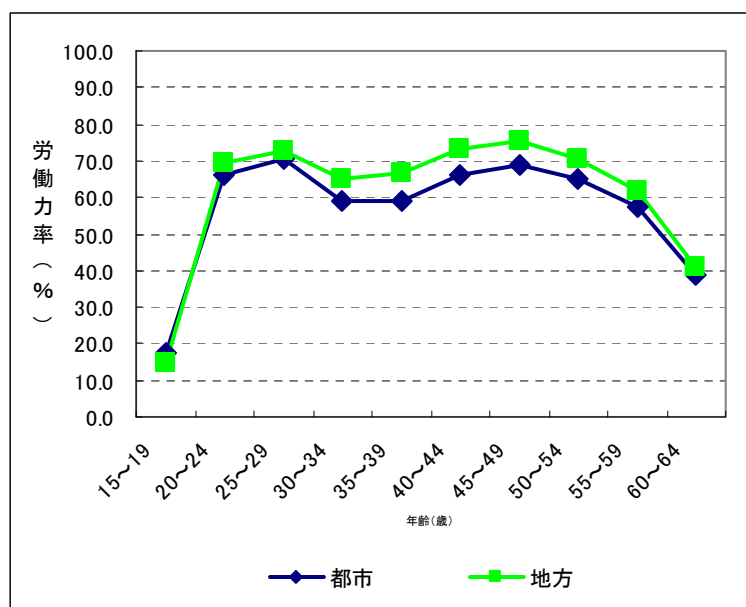


図 1-6 年齢別女性労働力率の国内比較
(総務省「平成 17 年国勢調査」より作成)

³ ここで言う都市は埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、福岡の 8 都府県を指し、その他の道県を地方とした。

第2章 育児世代女性の労働の現状と保育環境

前章では、少子高齢化による将来の労働力不足を解消するために、育児世代の女性労働力を活用すべきであることを述べた。女性労働力を活用するためには、今現在働いていない女性たちが積極的に労働市場に参加しやすい環境に整備することが必要となってくる。しかし、男女平等参画が叫ばれる今日の日本においても、未だ女性が社会で働く上で様々な弊害が存在している。そこでまず第 1 節では、育児世代の女性における労働をする上での弊害を挙げていく。次に第 2 節では、結婚や出産時における退職割合や意識調査から、仕事と育児の両立が困難であると考えられる女性が多いことを明らかにしていく。そして第 3 節では、仕事と育児の両立を手助けする保育所の現状について取り上げ、都市部における待機児童の問題、また三世帯家族率と女性労働の関係にも触れていく。第 4 節では、先行研究を紹介する。

第 1 節 育児世代女性の労働を阻害する要因

例えば賃金の面で言えば、男女間の賃金格差は年々小さくなってきているものの、世界的に見るとその格差は大きい（図 2-1）。また女性管理職の割合が少ないことから、昇級の面でも不利であることがわかる（図 2-2）。企業側からすると、結婚や出産などで勤続年数が不確定な女性の賃上げや昇級などを渋る傾向があり、男性より相対的に賃金の低い女性は結婚すると離職しやすくなると考えられる。

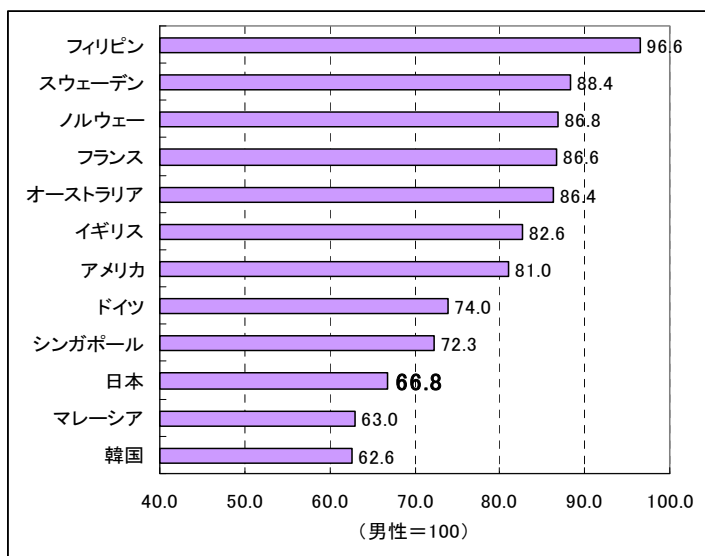


図 2-1 男女間賃金格差（男性を 100 とした場合）
（内閣府「平成 19 年版 男女共同参画白書」より作成）

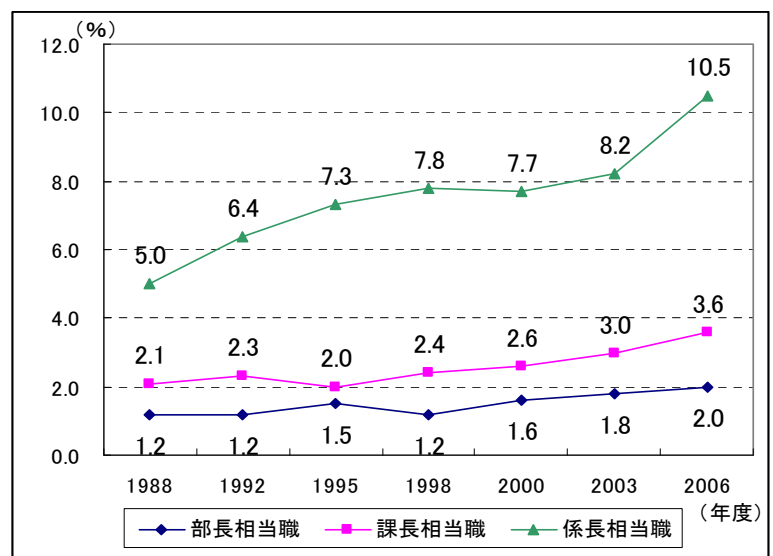


図 2-2 役職別女性管理職割合の推移
（厚生労働省「平成 18 年度 女性雇用管理基本調査」より作成）

また子供を持った場合、事業所の規模が小さくなるほど、制度として育児休暇があったとしても、それを取得しにくい状況であることもわかった（図 2-3）。日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）が 2003 年に行った「育児と仕事の両立に関する調査」によると、30～99 人規模の企業の中で「育児休業を取りやすい雰囲気にある」と回答したのは 17.6%しかおらず、育児休業を取りにくい雰囲気がある理由として「職場が忙しい・人が足りない」が最も多い 74.1%を占めるという結果が得られた。

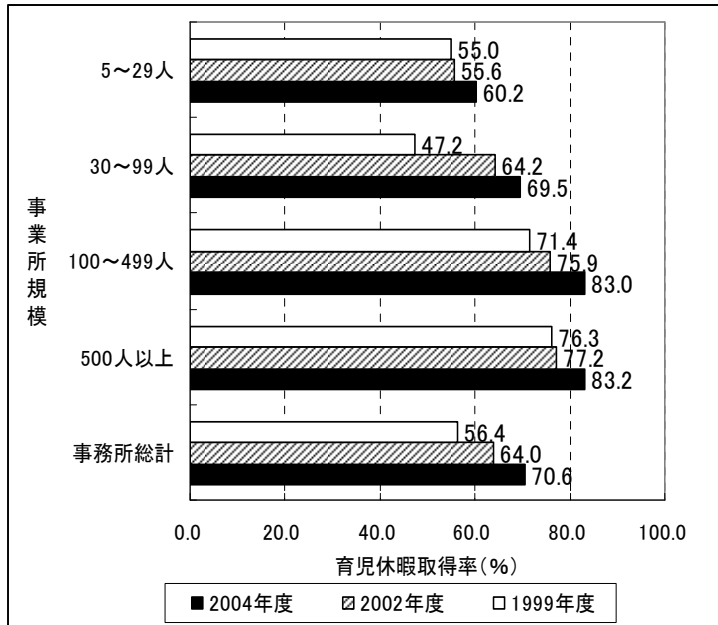


図 2-3 事業所人数別女性の育児休業取得率

（厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より作成）

注：1999 年度は旧労働省「女子雇用管理基本調査」

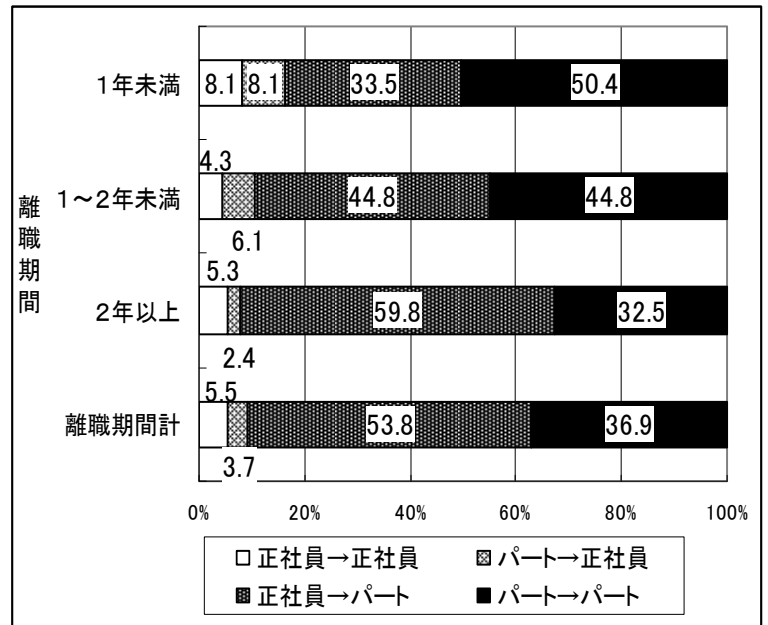


図 2-4 離職期間別 女性の再就職前後の就業形態比較

（内閣府の「平成 18 年版 国民生活白書」より作成）

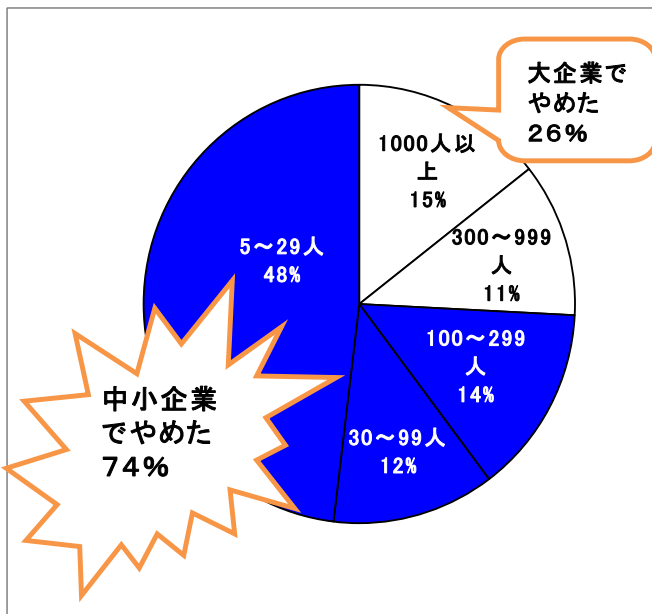


図 2-5 企業規模別 出産・育児による離職者数割合

厚生労働省「平成 17 年 雇用動向調査」

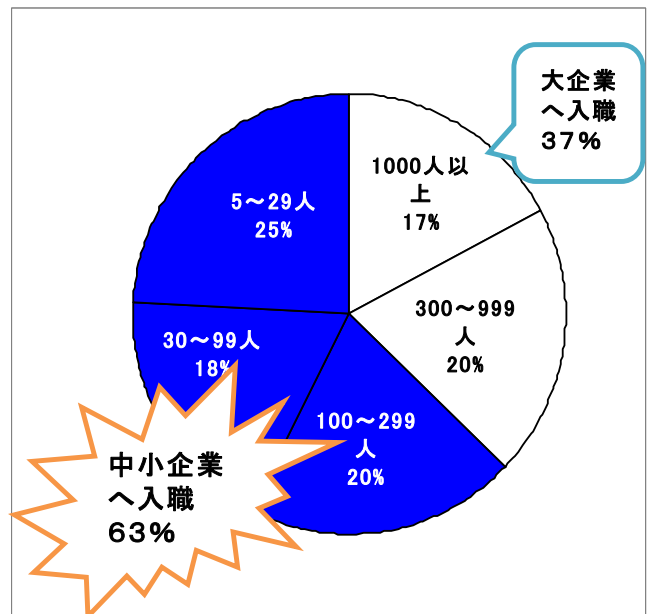


図 2-6 企業規模別 女性一般労働者 入職者割合

厚生労働省「平成 17 年 雇用動向調査」

また、出産・育児で仕事をやめた女性を事業所規模別に見ると、約 4 分の 3 が中小企業であった（図 2-5）。さらに、入社する女性の約 6 割も中小企業であることから（図 2-6）、育児休業が規定されていても、それを取得しにくいという現状があり、その結果として退職してしまう女性が多いと考えられる。

さらに、結婚や出産などで一旦離職すると正社員での再就職が難しく、多くの女性がパートなどの非正規として働いている（図 2-4）。内閣府の「平成 18 年版 国民生活白書」によると、「経済的理由から女性の再就職へのニーズは高まってきているが、重い育児負担のためにパートやアルバイトを選択せざるを得ない女性も多く、また長期間離職していたことによる能力の低下や、中途採用されるため必要となる専門知識や職業経験の有無が、正規社員として採用されるかどうかを左右している」としている。

この他にも、フレックスタイム制や労働時間の短縮などの育児に柔軟な雇用形態が取りづらいことや、父親が育児参加する環境が整っていないこと（父親の育児休暇、短時間労働等）など、女性労働を阻害する要因は多岐にわたっている。

第2節 女性の結婚・出産・育児に伴う就労パターン

それでは、実際に就労女性が結婚や出産などに直面した時、どのくらいの割合で辞めているのだろうか。図 2-7 は中小企業庁「中小企業白書 2006 年版」に掲載されている、就業女性の結婚・出産・育児における行動のフローチャートを元に作成したものである。これによると、就業時に結婚した女性のうち、54%の女性が仕事を辞めている。また就業継続中に妊娠し、出産 1 年前の時点で就業していた女性のうち、43.5%が出産前に、4.3%が出産後育児休暇を取得せずに、または育児休暇取得後にそれぞれ辞職している。

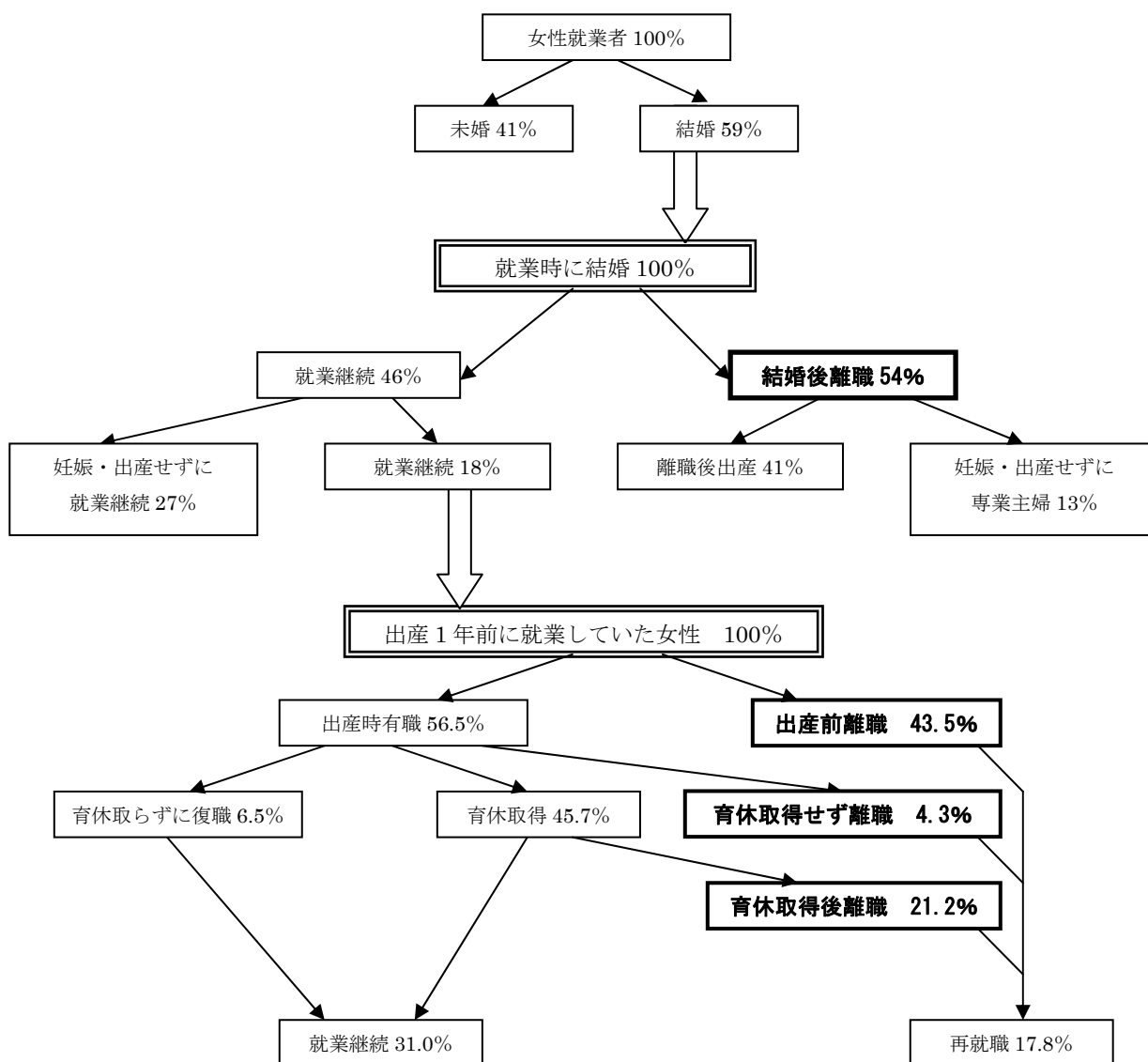


図 2-7 就労女性の結婚・出産・育児に伴う就労パターン

(中小企業庁「中小企業白書 2006 年版」より作成)

注：元のフローチャートは、厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計」（2004 年）、厚生労働省「第 1 回 21 世紀出生児縦断調査」（2002 年）、厚生労働省「第 3 回 21 世紀出生児縦断調査」（2004 年）を元に作成している。

また、表 2-1 は厚生労働省「第 2 回 21 世紀成年者横断調査⁴」（2003 年）による結婚・出生の状況別にみた退職理由のアンケートである。これによると、1 年前の調査から今回調査に至るまでに結婚し退職した女性の退職理由は「結婚したから」が最も多い。また、1 年前から配偶者がおり、今回調査までの間に子供が生まれ退職した女性のうち 86.7%が、また出産は無かったが退職した女性のうち 26.5%が「出産・育児のため」を退職理由に挙げており、子育てを前に労働を断念している女性が多いことが分かる。

表 2-1 第 1 回調査から第 2 回調査にかけての結婚・出生の状況別にみた退職理由の上位（複数回答）

（厚生労働省「第 2 回 21 世紀成年者縦断調査」より作成）

注：集計対象は、前回調査からの 1 年間に離職した女性。

(1) 独身 → 夫婦（結婚した） (単位: %)

結婚したから	52.6
出産・育児のため	26.3
労働時間が長かった・休暇が少なかったから	10.5
健康がすぐれなかったから	9.5
会社の経営方針に不満を感じたから	9.5

(2) 夫婦 → 夫婦（子供なし） (単位: %)

出産・育児のため	26.5
人間関係がうまくいかなかったから	13.6
健康がすぐれなかったから	13.0
給与・報酬が少なかったから	11.1

(3) 夫婦 → 夫婦（子供あり） (単位: %)

出産・育児のため	86.7
育児休業がとりにくかったから	15.0
結婚したから	8.3
希望退職に応じたから	5.0

それでは、女性は子供が出来た場合、仕事を辞めて育児に専念したいと考えているのだろうか。図 2-8 は内閣府が調べた女性の仕事に対する考え方の意識調査であるが、2004 年の調査において、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える「継続就業」支持が、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と考える「一時中断・再就職」支持を上回った。また最新の 2007 年調査ではその差が開いており、「子供を産んでも働き続け

⁴ 「21 世紀成年者横断調査」は全国の 20～34 歳（2002 年 10 月末日現在）の男女及びその配偶者を対象とし、平成 13 年国民生活基礎調査の調査地区から無作為抽出した 1,700 地区内の当該男女を客体としている。結婚、出産、就業等の実態及び意識の経年変化の状況を継続的に観察することにより、少子化対策等厚生労働行政施策の企画立案、実施等のための基礎資料を得ることを目的として、2002 年度を初年として 3 回実施されているものである。

たい」という理想と、現に子供を持つと仕事をやめなければならないという現実との間にギャップが生じていることになる。

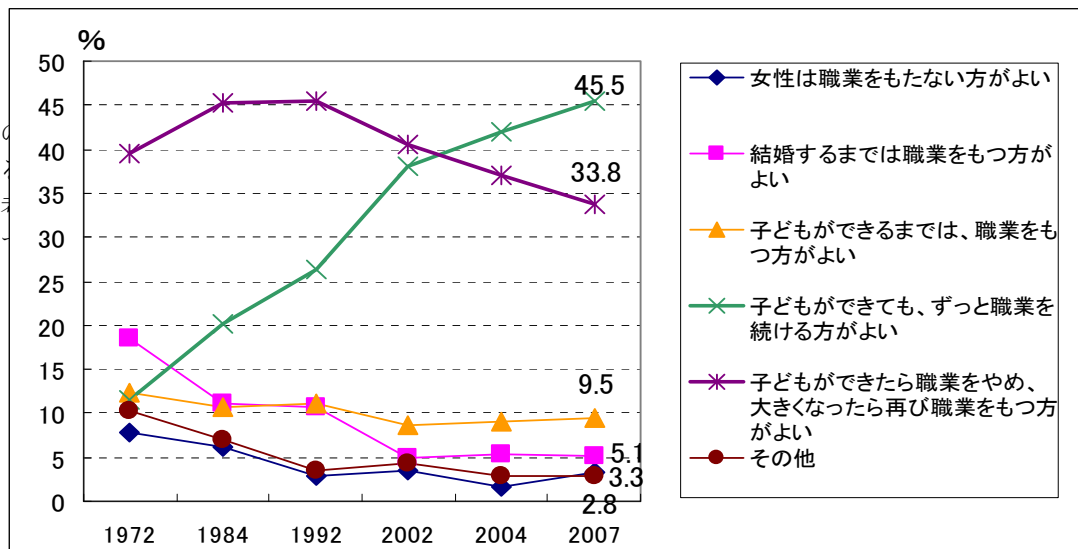


図 2-8 女性が職業を持つことについての考え
(内閣府「男女共同参画に関する世論調査」より作成)

第3節 保育サービスの現状と拡充の必要性

第1項 保育所の現状

2007年4月現在、厚生労働省に認可された保育所の数は全国に約2万3千ヶ所あり、約202万人の児童が利用している。図2-9の時系列データを見ると、保育所利用児童数が1995年頃から急激に増えはじめ、それに対応するように保育所も2000年から徐々に増えてきている。一方、幼稚園利用児童数は対照的に減少を続けており、2000年には保育所利用児童数が幼稚園利用児童数を逆転しており、共働きしながら長時間子供を預かってもらえる保育所へのニーズが高まっていることがうかがえる。

また認可保育所とは別に、厚生労働省の認可を得ずに営業している無認可保育施設が全国に6,694ヶ所⁵ある。認可施設になるには「児童福祉施設最低水準」の要件を全て守らなければならないが、それに該当しない保育施設は無認可施設となる。「無認可」であるため、中には劣悪な環境の施設も少なからずあるが、その反面、夜間や休日保育などのサービス面で優れていることや、認可保育所と違い共働き等の就労状況は問われないことなど、その柔軟な対応が育児者の支持を受けており、主に都心部などに多く存在している。

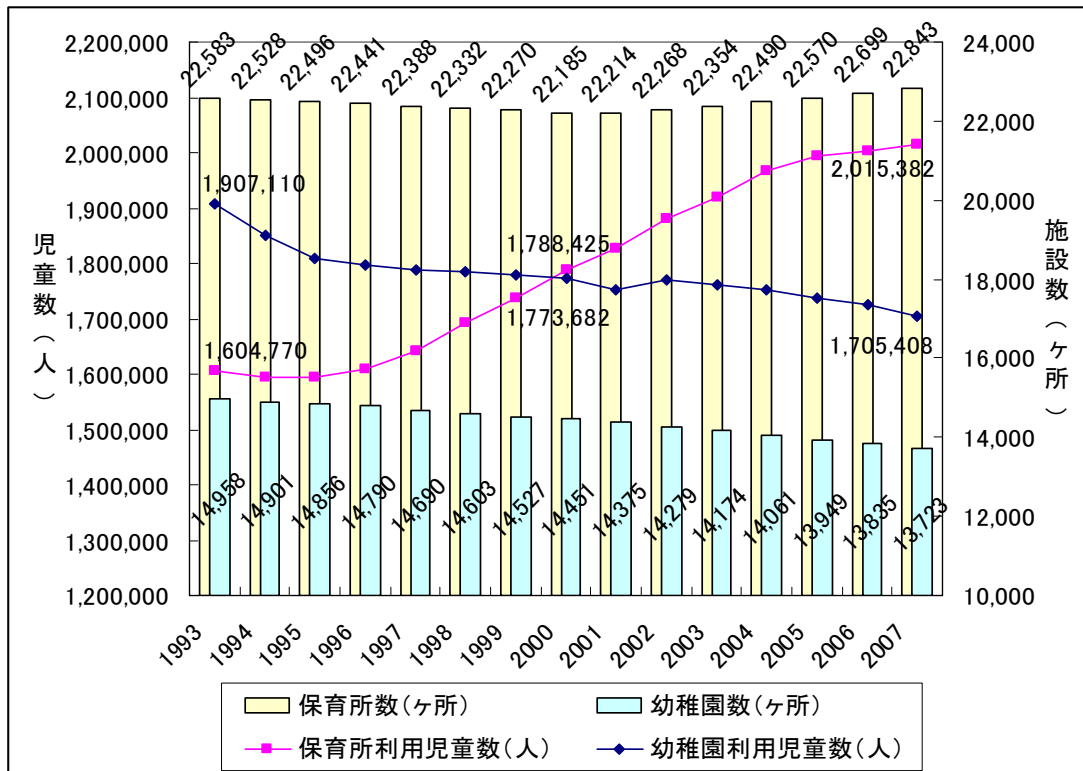


図2-9 認可保育所・幼稚園利用児童数と認可保育所・幼稚園数の推移
 (厚生労働省「保育所の状況(平成18年4月1日)等について」、
 文部科学省「学校基本調査(平成18年版)」より作成)

⁵ 2006年10月1日現在。厚生労働省「平成18年地域児童福祉事業等調査結果」より。

第2項 認可保育所における待機児童問題

認可保育所の合計定員は約 211 万人であることから、数字上、保育所は充足していることになるが、都市部を中心に待機児童が依然として存在している（図 2-10）。2007 年 4 月時点で待機児童は全国に約 17,900 人おり、そのうち約 4 分の 3 が都市部⁶に集中している（図 2-11）。

待機児童解消への取組として政府も、「子ども・子育て応援プラン」に基づいた保育所受入児童数の拡大を図った結果、待機児童数は 4 年連続で減少しており、引き続き保育所の整備が急務となっている。

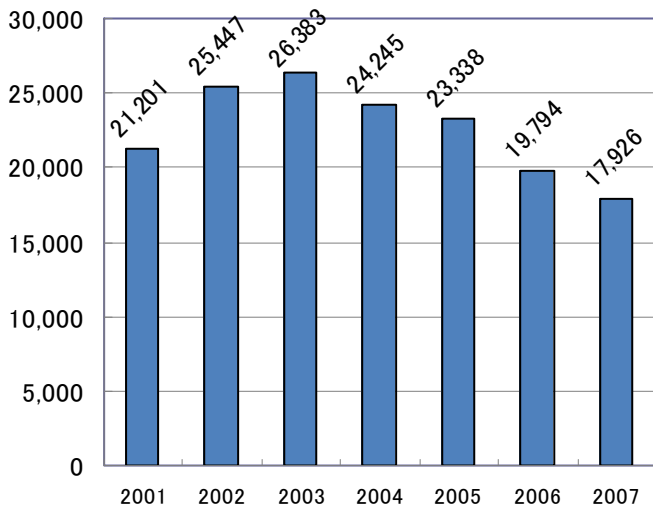


図 2-10 全国の待機児童数

（厚生労働省「保育所の状況（平成 19 年 4 月 1 日）等について」より作成）

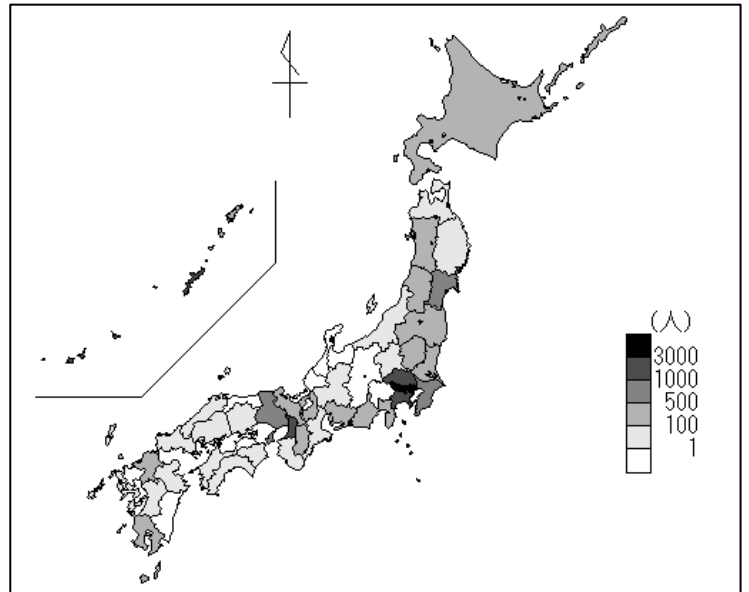


図 2-11 都道府県別待機児童数

（厚生労働省「保育所の状況（平成 19 年 4 月 1 日）等について」より作成）

第3項 待機児童に関する意識調査

経済産業省の「社会保障政策に関する生活者意識調査研究」（2000）⁷によると、過去に認可保育所の入所待ちの経験がある女性は 15.5%おり、現在待機中の 3.9%と合わせて、19.4%が待機の経験を持っている。また有業者に限定すると、待機の経験者は 3 割を超える（表 2-2）。

待機の理由は図 2-12 より「年齢別の受け入れ枠に空きがなかった」が 93.7%を占めており、低年齢児の受け入れ枠が少ないことが影響している。また、待機状態になったときの対処方法としては、「認可外の保育所に預けた」が 39.3%である他、「自分もしくは配偶者が仕事を辞めた」が 28.8%で、認可保育所に預けられなかったために就業継続を断念したケースが 3 割程度存在している（図 2-13）。

⁶ ここでいう「都市部」とは、東京・神奈川・千葉・埼玉・大阪・京都・兵庫の 7 都府県（政令指定都市・中核市を含む）及びその他の政令指定都市・中核市のことを指す。

⁷ この調査は 6 歳未満の子供を持ち、東京及び大阪通勤圏の 8 都府県（埼玉・千葉・東京・神奈川・大阪・兵庫・京都・滋賀）に在住する 20～39 歳の女性約 3,200 名を対象に行ったものである。

表 2-2 保育所の入所待機経験の有無

(経済産業省「社会保障政策に関する生活者意識調査研究」(2000 年)より作成)

		計 (n)	以前、入所待ちになったことがある	現在、入所待ちの状況である	入所待ちの経験がない	無回答
全 体		100.0 (985)	15.5	3.9	72.3	8.3
職 業	有り	100.0 (408)	27.7	4.9	61.8	5.6
	無し	100.0 (570)	6.5	3.0	80.5	10.0

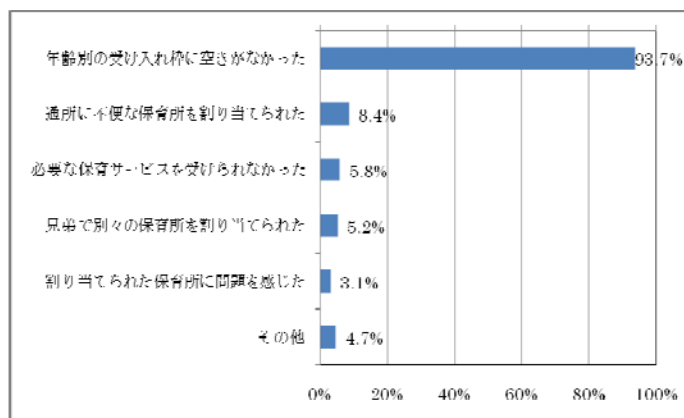


図 2-12 待機理由

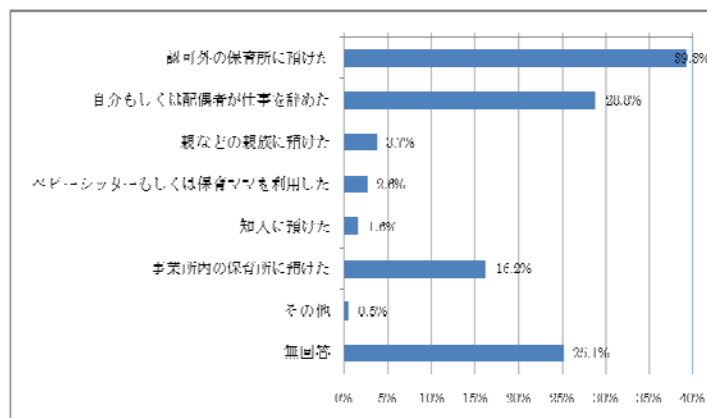
(経済産業省「社会保障政策に関する生活者意識調査研究」
(2000 年)より作成)

図 2-13 待機時の対処方法

(経済産業省「社会保障政策に関する生活者意識調査研究」
(2000 年)より作成)

第 4 項 保育所不足の背景

これだけ保育所へのニーズは高まっているにも関わらず、待機児童数が存在し、保育所不足が叫ばれているのはなぜであろうか。理由として次の 3 点が挙げられる⁸。

第一に、地方自治体の財政難がある。一保育所を設置するためには建物や設備だけで約 3 億円かかり、運用費用を含めると計 5 億円はかかると言われている。しかしながらバブル崩壊後の長引く不況とその対策としての公共事業費の増大により、各地方自治体は深刻な財政難に陥っており、公営の保育所新設に対しては慎重にならざるをえなくなっているのが現実である。

第二に、保育所は児童福祉法等により資金の使途が細かく規定されている点が挙げられる。例えば給食費は年間いくらまでと定められており、仮にその費用が余ったとしても他の人件費や教材費には流用できないとされている。つまり利益を出しにくい仕組みとなっているため、民間企業も保育所設置に対して積極的にはなれないのである。

第三に、人件費の問題がある。現に保育所の運営費用の 8~9 割は人件費と言われており、膨大なコストがかかっている。若い保育士を多く雇い、ある程度給料が高くなった保育士を辞めさ

⁸ 全国保育園ふばねっと HP <http://www.hoiku-fubo.net/> (2007 年 10 月 31 日参照)

せればよいという考え方もあるが、小さい赤ちゃんを扱うにはベテランの保育士は必要不可欠であり、保育所を運営する上で人件費を削ることは容易ではないと言える。

以上を総括すると新設保育所が増加しない理由は、財政による側面が際立っていると言える。しかし、だからと言って資金だけを増加させれば良いというわけではない。むやみに保育所を乱立させるとサービスの質の低下が懸念される上、設置場所についても熟考しなければならない。その点については後述する我々の政策提言で詳しく述べたいと思う。

第5項 待機児童による女性就労への影響と三世代家族率

では、保育所不足による待機児童は実際に女性の就労にどのように影響しているのだろうか。図2-14は都道府県別の待機児童率⁹と20～39歳の既婚女性労働力率のグラフであるが、これを見ると待機児童率の高い都市部では既婚女性労働力率が低くなっていることがわかる。前述のとおり、女性労働力の低下の要因には様々なものがあるが、この待機児童も女性労働力抑制の一因であることが考えられる。

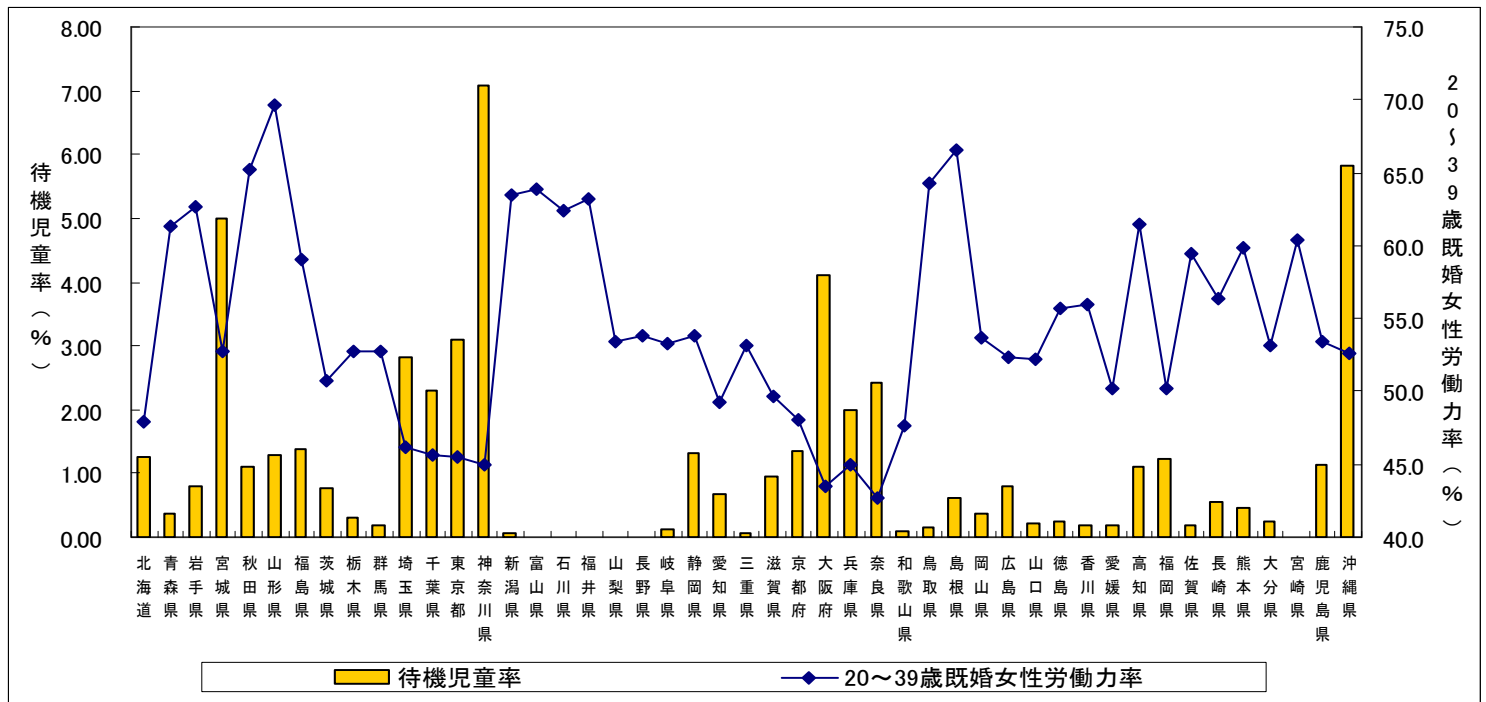


図2-14 都道府県別待機児童率と20～39歳既婚女性労働力率

(厚生労働省「保育所の状況(平成17年4月1日)等について」、総務省「平成17年国勢調査」より作成)

一方、第1章第2節でも述べたように地方は都市に比べて女性の労働力率は高く、また待機児童率も小さいことから、比較的工作と育児を両立しやすい環境であることが伺える。この“仕事と育児を両立しやすい環境”を作り出すもうひとつの要因として、三世代家族が挙げられるのではないかと考えた。家庭に子供の面倒を見てもらえるような、女性やその配偶者の親がいる場合、保育所に預ける必要性がなくなり、女性も働きやすくなる可能性がある。

⁹ 待機児童率＝待機児童数／(待機児童数＋保育所利用児童数)

そこで、都道府県別の三世代家族率と 20～39 歳の既婚女性労働力率を見たところ、三世代家族率が高いところでは 20～39 歳の既婚女性労働力率も高い傾向があることがわかった（図 2-15）。

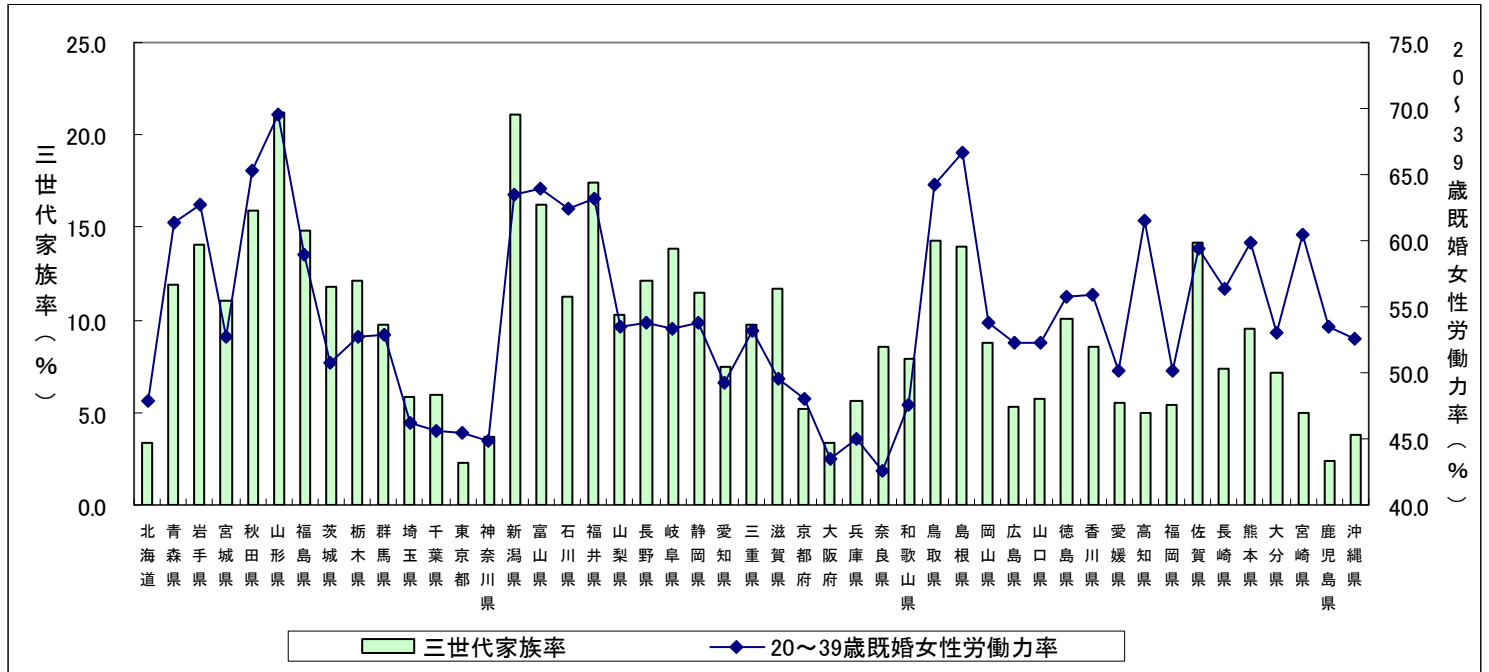


図 2-15 都道府県別三世代家族率と 20～39 歳既婚女性労働力率
(総務省「平成 17 年国勢調査」より作成)

三世代家族の割合が高い地方では、「親に子供の面倒を見てもらう」という選択肢がある分、女性の就労はしやすい。しかし都市部などでは圧倒的に核家族が多く、夫婦共働きの場合、家庭に子供の面倒を見てもらえる人がいない。そこで保育所に預けようとするが、定員オーバーで預けることができないため、女性は就労をあきらめざるを得ない。ゆえに、都心部において地方と同程度の女性労働力率を実現するためには、三世代家族における育児に取って代わる保育サービスの充実化が必要となる。

第4節 先行研究

ここで、国内の女性がさらに育児と仕事を両立させ、雇用継続を可能にさせる要因について述べた橋木（2005）、山重（2002）を紹介する。

第1項 育児世代の女性労働力の活用に関する先行研究

橋木（2005）は、労働力人口の減少を緩和するため、日本の女性の有業率が示すM字カーブを解消し、女性の労働供給余力を活用しようと論じている。まず、就業を希望する女性が子育ての為に就業を断念することがないように仕事と育児の両立が可能な社会へと改め、母親が就業するという選択肢を持てるようにする必要があることを述べ、具体的に、子育て支援のための「エンゼルプラン」（厚生省、1996年）について分析している。

その後、アメリカ・フランスの保育制度について紹介し、日本でも保育所の充実により、パートタイムで働く女性を減らし、フルタイムで働くことのできる女性を増やすべきで、さらに、仕事と育児の両立をするためには保育所の充実ばかりでなく、子育てしながら働き続けることのできる環境整備も重要であると論じている。

つまり、育児休業を取りやすく、職場復帰をしやすい環境、短時間勤務制度やフレックスタイム制度など子育てに配慮した勤務時間制度の充実や労働時間短縮の推進、事業主による子育てへの支援の促進をしていく必要があると述べている。また、家事・育児と仕事を両立しやすくするためには、男女共同参画の観点から男性の家事・育児への参加を促進するとともに、家事と育児のそれぞれについて労力・時間の負担軽減を図ることが重要であるとファミリーサポートの面からも論じている。最後に少子高齢化による社会保障費の増大にも注目し、働きたい高齢者の労働意欲を阻害せず、能力を存分に発揮できる労働市場に変えていく必要があると締めくくっている。

第2項 保育サービスに関する先行研究

以上をふまえ、保育サービスについて、現行の制度・形態が抱える問題点を挙げていく。第一に、利用者の保育サービスに対する認識についてである。

山重（2002）は、現在政府が行っている保育所拡充に対する資金投入には、待機児童に対する不公平性や公営保育所における運営の非効率性が存在しているとし、保育所政策の費用と効果を再考した上で、望ましい拡充実策を模索している。

保育所による保育サービスへの需要に対して保育料が低い場合、超過需要が発生し、待機児童の現象が現れる。行政は必要度の高い人たちから入所させようと努力するが、この場合、非効率性や不公平性の問題を助長する可能性がある。そこで問題を可能な限り小さくする方法として価格メカニズムの利点を利用したシステムの導入を推している。具体的に要保育児童のいる低所得世帯に対して、一種のクーポン券を与え、保育所を利用する場合には保育料の一定割合を還付し、保育所を利用しない場合には現金を還付する方式の導入を提案している。

山重（2002）は、1994年に政府が掲げた「エンゼルプラン」が認可保育所を拡大するのではなく保育サービスの多様性と量を拡大することが目的であると考えている。保育所充実策に多大な税金を投入するのではなく、保育供給システムを見直し、健全な保育サービス市場の育成が課

題である。家庭環境にあった適正価格で保育サービスを購入できることが少子化問題および女性の社会進出といった課題に応えられる保育充実政策だとしている。

三村・原・村上（2003）が行った調査では、延長保育と乳児保育、一時保育以外の保育サービスについては認知度・利用度共に低く、特に利用度については極めて低いという結果が得られた。その理由として、十分な情報提供がなされていないため、育児をする母親がさまざまな保育サービスの利用をすることが容易ではないことが挙げられる。第二に、保育サービスの質・内容についてである。利用者と供給者の間で、その託児所の受託規定についての共通した理解がなされておらず、利用者が安心して預けることができないという事例が確認されている。費用面や時間的な融通がきくかどうかという面においても、各事業所によって規定はそれぞれ違うため、利用者が混乱するという場合も多々見受けられる。

また、吉森（2001）は幼児受託者について行った意識調査を通じて、受託者 1 人で幼児 4 人を受け持つ人が大半であるような託児所では、受託者 1 人あたりの負担はかなり大きいということを挙げながら、緊急時の対応などについて十分な処置がなされるためには、受託者の人員を増やして負担を分散させる必要があることを述べている。これらのことから、十分な保育サービスが供給されるためには、供給者側も十分な人員を配置し、より利用しやすく満足のいくサービスの供給が求められていることが言える。

第3章 中高年層の就業状況と 保育事業への活用

前章までに、人口減少による労働力不足を解消するための手立てとして女性労働力の一層の拡充が必要であるが、育児世代女性の就労には様々な弊害があり、働きながら子供を育てることが困難な状況であることを述べてきた。特に都心部では待機児童が依然として存在し、子供を持つ女性の就労を阻害していることから、女性の労働力を活用するためには、保育サービスの充実が必要となってくる。

そこで我々は新たな保育サービスの提供者として、育児を終えた中高年女性¹⁰の労働力を活用できないだろうか考えた（図 3-1）。現在日本は、少子高齢化により今後若年層の労働力が減少する一方、中高年層の人口は増えてきている。そして医療等の発達により、昔と比べて心身ともに健康な中高年層も増加しているため、日本の中高年層の就業意識は世界と比較しても高い水準にある。しかし、後に詳しく述べるが、その健康な中高年層を労働力として受け入れるための制度はまだ完全に整っていないのが現状である。中高年層の体力を考慮すると若年層のようにフルタイムで働くことは難しいかもしれないが、自身のライフスタイル（就業時間・勤務場所等）にあった仕事があるならば就業したいという非就業者が多いことも意識調査により明らかになっている。

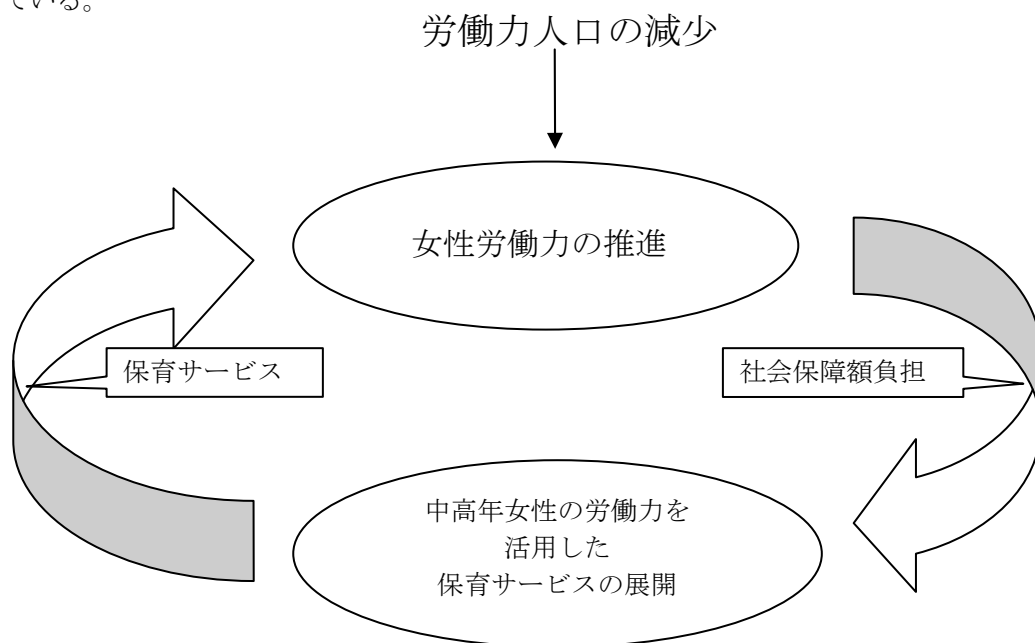


図 3-1 我々の考えるサイクルの展開

¹⁰ ここでいう中高年女性とは一般的に育児を終えた 55 歳から労働に対する意欲が減退する前の 64 歳までを指すこととする。また、中高年男性を保育サービスに起用しないのは男女差別であるという考え方もあるが、今回は育児経験の豊富な中高年女性に限定して話を進めることとする。

そしてもっとも重要であるのは、今回保育サービスの提供者として対象にしている中高年女性は育児を経験しているということである。これは子供を預ける側の母親としても安心感が得られると同時に、中高年層自身もこれまでの経験を生かせるという、双方にとってメリットがあると考えられる。これにより、前頁の図 3-1 のような女性同士による相互的補助関係という今までの日本にはなかったサイクルが形成され、両世代においてよりよい環境で労働力を増加させることができるのではないか。

そこで本章では、中高年層の就業意識や実態について、その詳細を述べていきたい。

第1節 中高年層の就業状況

日本では、依然として多くの企業が 60 歳定年制をとっているが、図 3-2 から見て分かるとおり定年後も仕事に従事している人が少なくない（ただし 65 歳以上の女性では格段に就業率が下がる）。そこで仕事に従事する理由を調べたところ¹¹、経済上の理由がやはり一番多かった。これは厚生年金の支給開始年齢が 2001 年度から段階的に引き上げられ、2013 年度には 65 歳（女性は 5 年遅れ）となり、現行の 60 歳定年制では収入のない期間が生じてしまうからだと考えられる。しかし、次いで健康面や、やりがいや経験を生かしたいといった QOL¹²や主観的幸福感からの理由が挙げられている点も見逃せない。

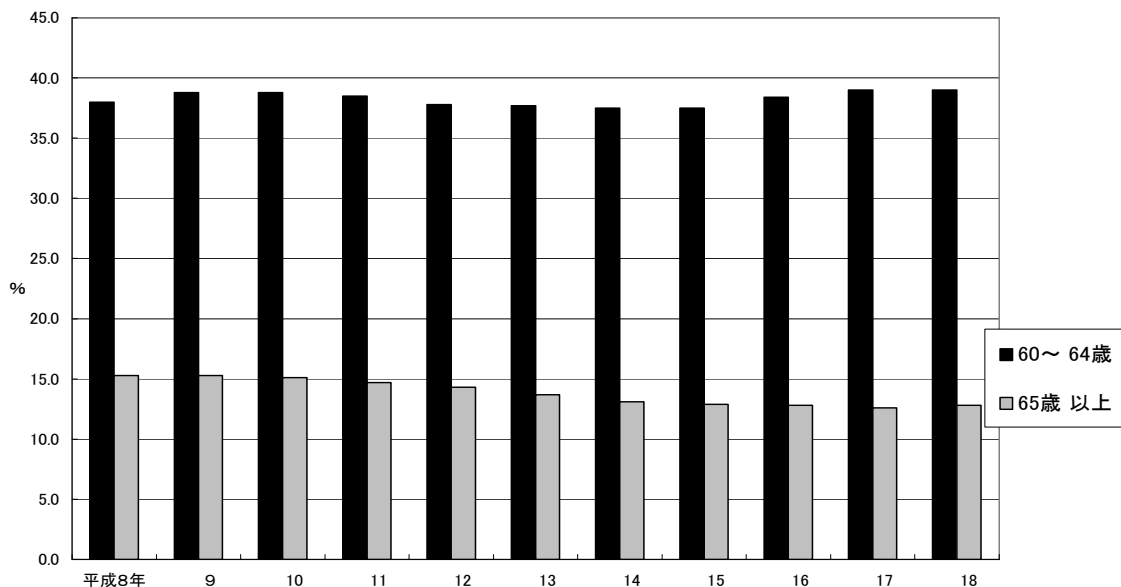


図 3-2 年齢階級別就業率（女性）
（総務省統計局「労働力調査」より作成）

では実際どういった業種で働いているのだろうか。図 3-3 から、若年層と同様、サービス業や製造業などに従事する者の割合が多く、年齢層の違いによって就く職種に大きな差異は生じないことが示されている。つまり、体力的な問題が生じるため就業時間については別途検討を必要とするにしても、職種に関しては年齢を超えて特別な考慮を必要としないことがわかる。

¹¹ 松本恵「高齢者の就労意欲に関わる要因」『リクルートワークス研究所研究報告書』No.1、2006 年、164 項

¹² Quality Of Life の略称

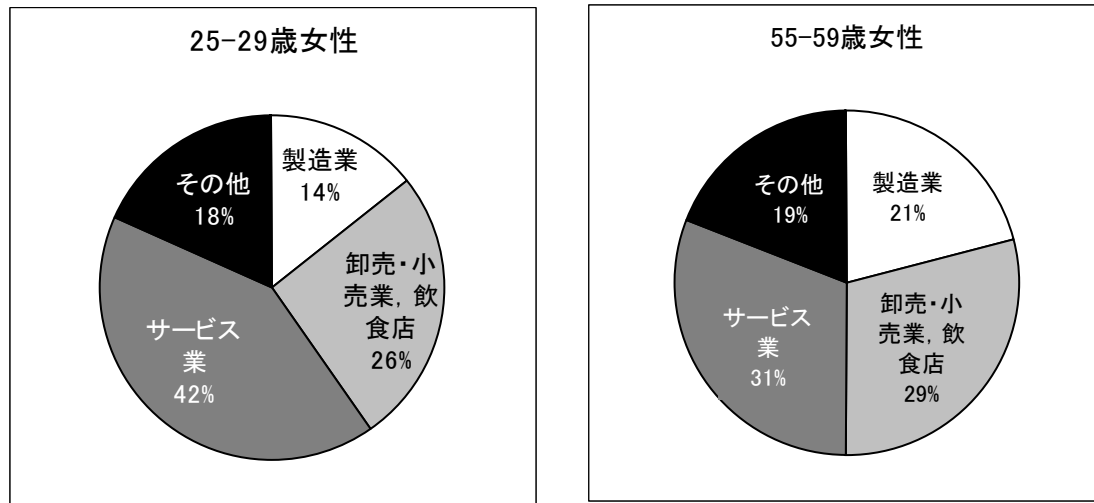


図 3-3 産業別就業内訳

(厚生労働省「雇用構造調査」平成 16 年高年齢者就業実態調査より作成)

第2節 中高年女性の就業意識と求人率とのギャップ

次に中高年女性の就業に対する意識調査をみていく。非就業者の中でも働きたいと思っている人は、図 3-4 わかるように多く存在する¹³。それではなぜ彼女達は働かないのであろうか。

図 3-5 は企業から中高年女性への求人率と完全失業率を示している。前述したように、中高年女性の就業意識は高いにも関わらず企業側からの求人率は決して高いとはいえない。むしろ近年では完全失業率が有効求人倍率を大幅に上回っている。その要因としては日本企業の根底に未だに残り続ける年功序列型の雇用システムが考えられる。この制度では高齢者の雇用コストが若年・中高年層と比較し相対的に高くなるため、近年のグローバル化が進む厳しい競争社会の中で、企業が高齢者層を雇用することを難しくしているといえる。

厚生労働省「高年齢者就業実態調査報告」（2004）によれば、「働きたいが適当な仕事が見つかった」と答える中高年女性が就業希望者のうち半数近く存在している。そして適当な仕事が見つからなかった理由の内訳は図 3-6 の通りである。これより、近年の有効求人倍率と完全失業率の乖離、すなわち働きたいが適当な職がないという現状が説明できる。また同調査によればその就業希望者のうち短時間勤務で雇われたいと思う女性が同じく過半数を占める。つまり体力的にも短時間で、しかし何かしら自分自身の経験や知識を提供したいと考えている日本の高齢者女性像が浮かび上がってくる。

¹³ ただし、加齢による気力・体力の衰えから、当然ながら年齢が上がると就労意識は減少する傾向はある。

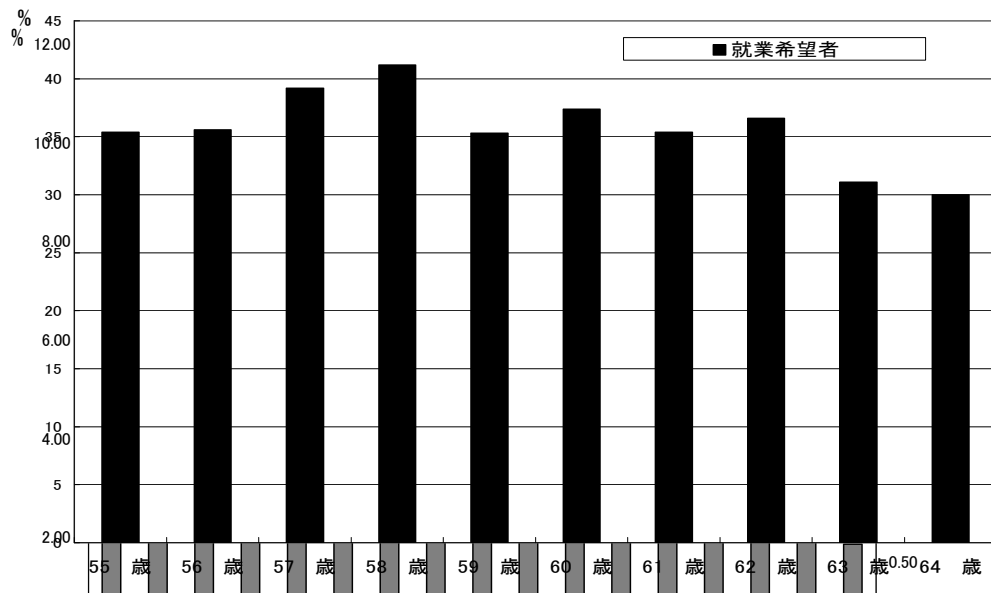


図 3-4 中高年女性の就業希望率
(厚生労働省「雇用構造調査」平成 16 年高齢者就業実態調査より作成)

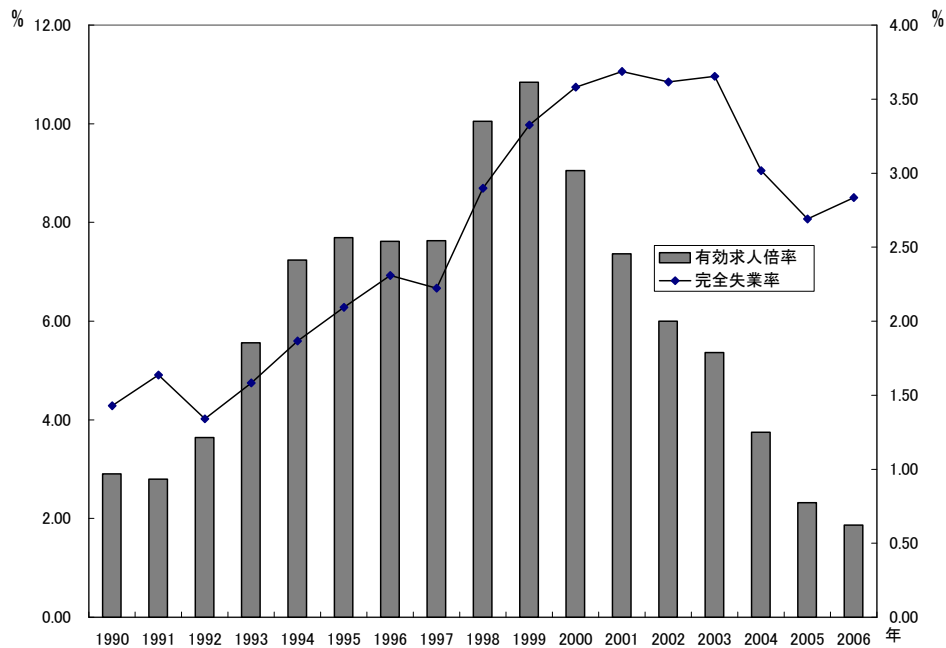


図 3-5 55～64 歳女性における完全失業率と有効求人倍率
(総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」より作成)

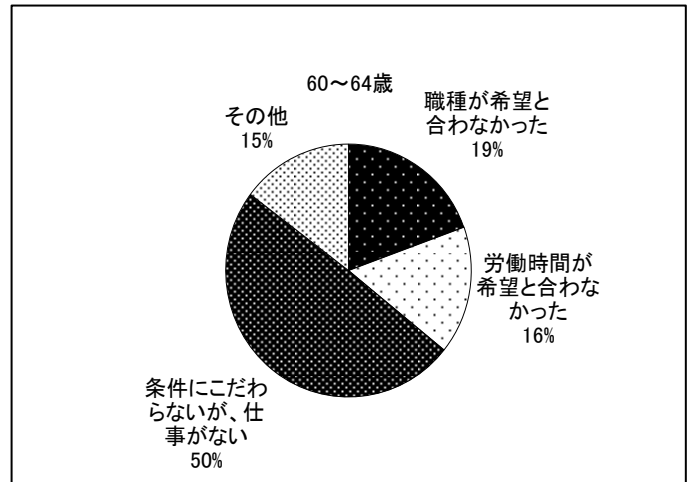
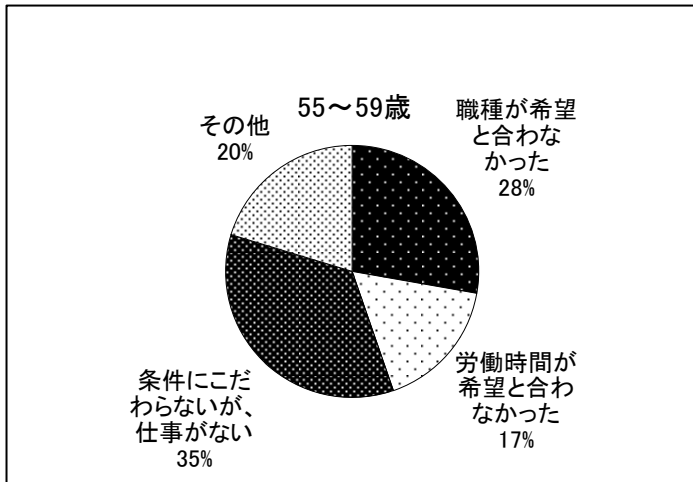


図 3-6 就業希望者のうち適当な仕事がないと答えた理由の内訳
(厚生労働省「高齢者就業実態調査報告」(2004)より作成)

第3節 中高年労働力率の国際比較

ここで世界各国の中高年労働について見ていく¹⁴。ヨーロッパを代表とする先進諸国では日本よりも早く、1980年には高齢化が始まっていた。そのため現在EU全域で高齢社会対策として打ち出されているのが「アクティブ・エイジング政策」である。これは、高齢期においても心身の健康を保ちながら、労働や社会的活動に積極的に参加することを目標にしたものである。具体的な政策分野としては年金、雇用、保健・介護、市民活動（政治参加、ボランティア）が挙げられ、各個人のライフサイクルに即して、4段階に分けて考えられている。

特に日本の参考となるのが<ステージ 0>の政策であり、「より長く、より活動的でより良い生活の準備」を目標としており、中年期での能力開発や退職以降の生活に向けての指導を適時に開始するべきだと掲げられている。このように、個々人が、長い人生を健康的に、できるだけ社会を支える側で生活し、自分の生活について独立した選択・決定を行うことを支援するのが本政策の概要である。

図 3-7 は世界各国の 55 歳～65 歳における労働力率であるが、日本における高齢者の労働力人口比率は、欧米諸国と比較してもかなり高い水準にある。この比率が年々高まっていくのは前述の人口予測からも明白であり、なおかつ前節でも述べたように中高年層の就業意欲も高まっている現在、日本でも高齢者の就業支援が必要とされているのではないだろうか。

¹⁴ 柳澤房子（2005）「我が国およびヨーロッパにおける高齢者雇用政策」『国立国会図書館年報』pp.142-161 より。

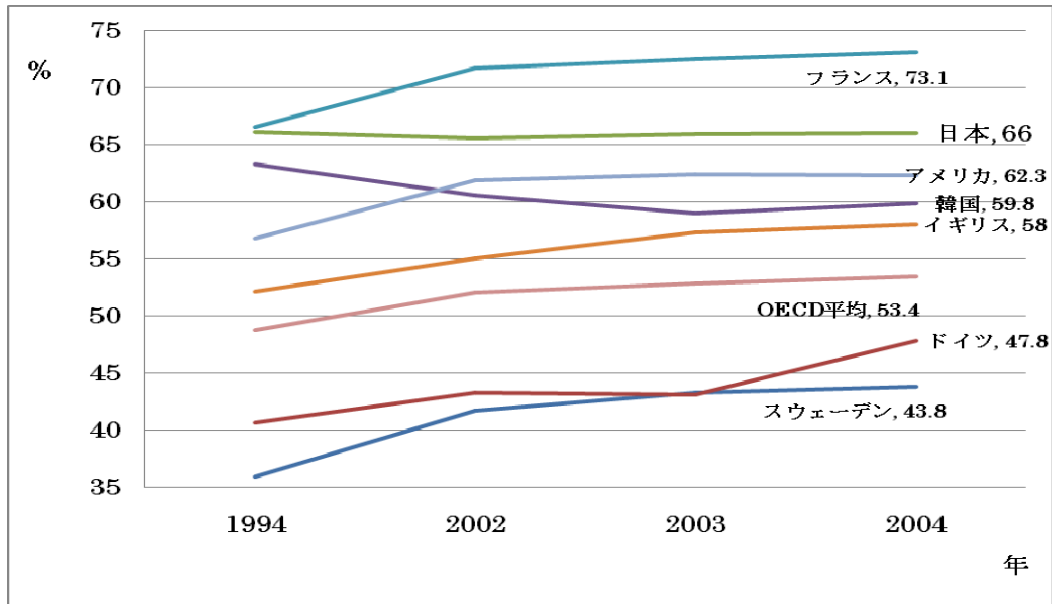


図 3-7 55 歳～64 歳における労働力率の国際比較
(OECD Employment Outlook より作成)

第4節 先行研究

樋口・山本（2002）は、公的年金制度や定年制度、高齢者の技能形成、企業の雇用管理策などをハザードレート分析やロジット分析などを用いながら議論し、以下の点を明らかにしている。

1. 厚生年金制度（とりわけ在職老齢年金や高齢者雇用継続給付金等）には依然として高齢者の労働供給行動を歪める効果がある。
2. 公的年金の支給年齢が 65 歳に引き上げられた場合、高齢者の労働供給は増加することが予想されるが、失業や収入の空白期間を生じさせないためには、雇用保障の延長をいかに達成するかが重要である。
3. 高齢者雇用の確保には、賃金制度を改定して年功的な要素を減少させることや、高齢者の能力を活かすことのできる環境を整備することなどが必要であると論じている。
4. 1 人当たりの労働時間を短くして雇用者数を増やす、いわゆる高齢者版ワークシェアリングは、雇用確保策として有用であるとの見解を示している。

鳥生（2007）もやはり旧来の日本型雇用システムに問題があるとし、例にアメリカの年齢差別禁止法や働きに応じた賃金体系などをもって、高齢者にとって働きやすい環境を整えるべきだと主張している。

ここでは高齢者も中高年女性も同等にみなしてよいと考えられ、中高年女性の能力を生かすためには雇用環境整備と短時間で一人当たりの負担を軽減し、より多くの雇用者を採用することが必要だと述べられており、後述する我々の政策と一致している。

また三谷（2002）によれば短時間勤務によって労働者数を増やすことは、準固定労働費用の増加をもたらすだけでなく、労働時間が短いことによる生産性の低下、仕事の引継ぎの費用等、追加的な費用が発生する。これは企業にとってみれば、短時間勤務の労働時間と企業にとっての最適な労働時間とのギャップによって生じた費用と考えられるという。よって高齢者の労働時間は、労働供給側の要因と労働需要側の要因、さらには労働市場の需給メカニズムに関する要因によって規定されるとある。以上より、ワークシェアリングは、

1. 緊急避難的なワークシェアリング
2. 総労働時間短縮による雇用創出というワークシェアリング
3. 多様な働き方ができるように環境整備することでマクロ的にワークシェアリングを行う

という 3 つのタイプに分けられる。このうち、高齢者の今後の働き方を考えると 3. のような働き方、とりわけ短時間就業ができるような環境整備ができるかどうかが重要であると述べている。

やはり中高年の雇用を促進するためには、個々に対応した働き方を選べるようなワークシェアリングが重要だと述べられており、我々の政策との合致が見られる。

第5節 実例

これまで中高年層の就業意欲に反して、就職が難しい現状を述べてきた。これら中高年女性の労働力を保育サービスに活用すれば、女性は子供を持ちながらでも働きやすくなるだろうが、実際に、中高年女性を保育サービスの提供者として活用する事は可能であろうか。本節では、現在実際行われている中高年労働力の育児や保育サービスへの活用例を 3 つ挙げ、その現状と問題点を示していく。

60 歳以上の労働力活用の実例としてまず挙げられるのは社団法人シルバー人材センター事業協会である。原則として全国の市区町村単位で設置されており、会員数は平成 17 年度現在で約 77 万人おり、うち女性は約 26 万人と 3 分の 1 程度を占めている。事業内容として一般作業から管理、事務作業の他、育児をはじめとするサービス業も行われているが、会員の仕事の過半数は一般作業であり、サービス業は全体の 6% に過ぎない。¹⁵

柳澤（2005）によれば同事業の問題点は雇用対策としての位置づけの不明確さにあるという。創設時は高齢者を主体とする労働市場を形成しようという認識がなされていた。しかしながら現在本センターは就業機会の窓口の役割を果たすのみであり、加えて希望の仕事がないという理由で退会する者も後をたたない。現に平成 14 年度には 15 万人が入会する一方退会者も 10 万人存在し、退会理由として健康問題（23%）に次いで就業に関わる理由（希望の仕事がないなど、18%）が挙がっている。センター本体の事業理念が明確でない上に、センター側と会員との間のマッチングが正確に行われてないといえよう。

また財団法人女性労働協会が全国の地方自治体に設置しているファミリーサポートセンターというものがある¹⁶。これは地域において育児の援助を受けたい人（依頼会員）と行いたい人（提供会員）が登録をし、育児について助け合う会員組織である。平成 14 年度現在で全会員数が約 94000 人、1 センターあたりでは平均 500 名ほど在籍している。双方の交流を目的とした会合なども活発に行われており、単純なサービス提供機関にとどまっていない点は評価できる。しかしながら、子供の病気などによる急な事態になかなか対応してもらえないといったケース

¹⁵ 社団法人全国シルバー人材センター事業協会HP <http://www.zsjc.or.jp/rhx/index.jsp> （2007 年 10 月 20 日参照）

¹⁶ 財団法人女性労働協会HP <http://www.jaaww.or.jp/index.html> （2007 年 10 月 17 日参照）

や、双方のサービスに対する考え方の不一致から生じるトラブルが発生しているケースも起きている。また各地方自治体に設置しているが、運営の約半数を他の機関に委託しており、管轄が統一されておらず、センター毎にサービスの対応にばらつきがあることも明らかになっている。そして最大の問題点としては提供会員が圧倒的に少なく、提供会員が 28%なのに対して、依頼会員が 61.5%（両方会員が 10.5%存在する）、すなわち需要に対して約半分の供給しかないことが挙げられる¹⁷。これは提供会員側への当センターの認知度が非常に低いことが考えられよう。

地方自治体独自の取り組みの例として、東京都港区では『子育てひろば「あい・ぽーと」』という子育て支援施設が運営されている¹⁸。同事業内の『あおば』では一時保育を担っており、専任のスタッフのほかボランティア・有償のパートナーとしてシニアの活用も行われているという。2003 年に設立されたばかりであり、今後の発展や他の地方自治体への波及効果が期待されている。

以上のように、中高年層における育児支援や保育サービスは、数や規模は小さいものの実際に行われている。これを市町村や地方自治体レベルで積極的に行っていけば、都市部における待機児童も解消され、女性が子供を持ちながらでも働きやすくなると考えられる。

¹⁷ 東京都産業労働局（2003）「ファミリーサポートセンター需要調査報告書」pp.6－136 参照

¹⁸ 子育てひろば あい・ぽーとHP <http://www.ai-port.jp/index.html>（2007 年 10 月 1 日参照）

第4章 実証分析

本章では、前章までの叙述を踏まえ、女性労働力率の向上について有効であると思われる要因について実証分析を行う。第1節では、三世代家族と保育所数が女性労働力率に相関があることを、都道府県別のクロスセクション分析によって検証する。第2節では、現在中高年女性がどのくらい保育サービスに従事しているかを見たうえで、我々が置いた仮定の下で保育サービスの供給増加が女性労働にどのように影響するか試算する。

第1節 女性労働力率上昇についての要因分析

本節では、以下の式を推定モデルとし、2000年度・2005年度の2つの時点での上記の各変数の都道府県別データを使って回帰分析を行い、女性労働力率上昇の決定要因を探ることとする。

$$WLR = \alpha + \beta_1 TJR + \beta_2 NR + \beta_3 UR + \beta_4 2IR + \beta_5 3IR + \beta_6 JLR + \beta_7 RW + \beta_8 TSBR$$

WLR : 既婚女性労働力率

TJR : 三世代家族率

NR : 0～5歳 10万人あたりの児保育所数

UR : 大学進学率

$2IR, 3IR$: 第二次・第三次産業比率

JLR : 完全失業率

RW : 実質賃金

$TSBR$: 合計特殊出生率

以下が各変数の説明である。

既婚女性労働力率（総務省統計局『国勢調査』より）

我々の提言する政策対象は、多くの女性が結婚・出産する年代である20代、30代に絞ってそれぞれ検証した。当初は子供の有無別に女性を分けたかったが、年齢階級別・都道府県別・時系列の全てを満たすデータを見つけられなかったため、未婚・既婚という擬似データを用いた¹⁹。

¹⁹ 厚生労働省『国民生活基礎調査』（2004）によると、同居児童ありの女性の中で、無配偶者の割合は約9%、有配偶者の割合は約91%となっているため、我が国の場合、“子供がいる＝結婚している”と言って差し支えないだろう。

三世代家族率（総務省統計局『データでみる都道府県のすがた』より）

「子・夫婦・そのどちらかの両親（または片親）」のケースと、それに「その他の親族」を加えたケースに限定した。家庭内に親がいる女性は、保育所を利用しなくとも親に子供の面倒を見てもらうことができ、働きやすくなると考えられる。

0～5歳10万人あたりの保育所数（総務省統計局『データでみる都道府県のすがた』より）

単に保育所数ではなく、人口あたりの割合を求めることで、児童数に占める割合を用いることで利用できていない児童を考慮することができる。子供を保育所に預ければ、育児に割く時間が大幅に削られるため、女性は働きやすくなると考えられる。

大学進学率（総務省統計局『日本の統計』より）

より高度の教育を受けることで人的資本水準が向上した女性は、それを活かすために職業生活を重視することが考えられるため、労働力率にプラスの影響を与える可能性がある。

第二次・第三次産業比率²⁰（総務省統計局『国勢調査』より）

第二次産業比率が高くなると失業率は低くなるため、既婚女性労働力率にプラスの影響を及ぼすであろう。第三次産業比率が高くなると失業率は高くなるため、既婚女性労働力率にはマイナスの影響を与えることが考えられる²¹。

完全失業率（総務省統計局『国勢調査』より）

失業しやすい時勢においては、女性の就職するインセンティブが弱くなると考えられる。そのため、職がある・なしに関わらず、“働く意欲のある人の割合”を示す労働力率にマイナスの影響を及ぼすだろう。

実質賃金（賃金構造基本調査）

実質賃金が増えることは就労意欲にプラスの影響を与えるはずであるが、男性の賃金も同様に増える可能性が高いので、夫や父親の稼ぎだけで生活ができると考える女性の働く意欲が損なわれる可能性もある。

合計特殊出生率（厚生労働省『人口動態調査』より）

子供が少ないほど自分の時間が持てるので、仕事をしやすくなるのではないかと。しかし、子供が増えるにつれて教育費も増えるので就労意欲をあげる可能性もある。

²⁰ ここでは、第一次～第三次すべてを説明変数に用いると多重共線関係が発生し、また、現代の日本において従事者が著しく少ないため、第一次産業比率は割愛した。

²¹ 第三次産業の離職率が第二次産業の離職率を上回るとは、内閣府（2001）によって『第三次産業就業者比率の高い地域では完全失業率が高くなる傾向がみられ、産業構造のサービス化が完全失業率を高める要因となる』と触れられている。

表 4-1 記述統計量
(上段：2000 年 下段：2005 年)

2000年	平均	中央値	標準偏差	最小	最大	標本数
20代既婚女性労働力率	47.109	45.597	6.269	35.338	63.813	47
30代既婚女性労働力率	56.441	55.586	8.346	40.139	73.557	47
三世大家族率	11.404	11.500	5.187	2.900	24.800	47
0～5歳10万人あたりの保育所数	390.932	378.500	144.984	142.200	745.300	47
大学進学率	45.955	46.000	7.550	33.100	60.600	47
20代既婚女性の第二次産業比率	21.852	20.046	5.807	8.404	32.369	47
20代既婚女性の第三次産業比率	76.806	77.457	5.602	65.627	90.527	47
30代既婚女性の第二次産業比率	22.068	21.944	5.542	9.848	34.731	47
30代既婚女性の第三次産業比率	75.303	74.779	5.411	62.575	88.369	47
完全失業率	5.630	5.450	1.200	3.875	10.950	47
女性実質賃金	214.544	212.697	19.614	186.257	279.748	47
合計特殊出生率	1.473	1.470	0.133	1.070	1.820	47

2005年	平均	中央値	標準偏差	最小	最大	標本数
20代既婚女性労働力率	49.667	47.763	6.067	40.019	64.593	47
30代既婚女性労働力率	59.303	58.649	7.696	45.249	74.592	47
三世大家族率	9.547	9.574	4.722	2.259	21.185	47
0～5歳10万人あたりの保育所数	412.587	392.400	147.490	160.600	752.400	47
大学進学率	46.983	47.600	6.726	33.200	62.100	47
20代既婚女性の第二次産業比率	17.832	16.844	5.141	6.922	25.867	47
20代既婚女性の第三次産業比率	80.831	80.712	4.997	72.941	92.049	47
30代既婚女性の第二次産業比率	18.892	17.903	4.819	8.287	27.406	47
30代既婚女性の第三次産業比率	79.215	79.267	4.583	70.522	90.402	47
完全失業率	7.201	7.081	1.404	5.132	12.523	47
女性実質賃金	220.853	219.200	20.397	186.900	296.400	47
合計特殊出生率	1.355	1.370	0.121	1.000	1.720	47

以上の説明変数と定数項を使い、20・30代女性の労働力率の推計を行った。以下の表 4-2、表 4-3 にその推定結果を示す。

表 4-2 20 歳代既婚女性労働力率における推定

被説明変数:2000年20代既婚女性労働力率							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
三世代家族率	0.679931 (5.862764)***	0.589577 (5.626884)***	0.832081 (4.272142)***	0.740724 (5.241565)***	0.628856 (5.077633)***	0.653803 (5.105341)***	0.452915 (2.490752)**
0～5歳10万人あたりの保育所数	0.018250 (4.398157)***	0.016565 (4.506939)***	0.016284 (3.54191)***	0.018589 (4.433078)***	0.015517 (3.251424)***	0.017467 (3.909995)***	0.020228 (5.180697)***
大学進学率		-0.263036 (-3.733958)***					-0.42522 (-4.506718)***
20代既婚女性の第二次産業比率			-0.380505 (-0.631155)				1.76269 (2.557223)**
20代既婚女性の第三次産業比率			-0.224577 (-0.357924)				1.738436 (2.564818)**
完全失業率				0.460873 -0.760485			
女性実質賃金					-0.043312 (-1.146701)		
合計特殊出生率						2.657793 -0.501261	
定数項	32.21975 (17.17041)***	45.99693 (11.38082)***	56.8171 (-0.921366)	28.79929 (5.905159)***	43.16309 (4.438471)***	28.90898 (4.207562)***	-118.4643 (-1.846121)
自由度調整済み決定係数	0.608875	0.697774	0.60177	0.605091	0.611655	0.602104	0.727198
サンプル数	47	47	47	47	47	47	47

()内はt値 ***は1%で有意 **は5%で有意 *は10%で有意を表す

被説明変数:2005年20代既婚女性労働力率							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
三世代家族率	0.692397 (6.318606)***	0.646501 (6.437402)***	0.901934 (5.506395)***	0.738283 (6.030964)***	0.630756 (5.628421)***	0.645268 (5.750785)***	0.617051 (3.568152)***
0～5歳10万人あたりの保育所数	0.020610 (5.870315)***	0.018216 (5.570323)***	0.018734 (4.932161)***	0.020312 (5.739343)***	0.016944 (4.265869)***	0.01872 (5.100261)***	0.020051 (5.789966)***
大学進学率		-0.225601 (-3.233049)***					-0.320393 (-3.201466)***
20代既婚女性の第二次産業比率			-0.377430 (-0.706281)				1.09074 (-1.63629)
20代既婚女性の第三次産業比率			-0.138465 (-0.250596)				1.124487 (1.765159)**
完全失業率				0.333188 (-0.851752)			
女性実質賃金					-0.054508 (-1.818456)**		
合計特殊出生率						6.997284 (-1.535773)	
定数項	34.54812 (21.91460)***	46.57323 (11.68721)***	51.24429 (0.939538)	31.83527 (8.952498)***	48.68746 (6.142855)***	26.29878 (4.703462)**	-59.79348 (-0.990948)***
自由度調整済み決定係数	0.697335	0.750859	0.704669	0.695435	0.712412	0.706401	0.75797
サンプル数	47	47	47	47	47	47	47

()内はt値 ***は1%で有意 **は5%で有意 *は10%で有意を表す

表 4-3 30 歳代既婚女性労働力率における推定

被説明変数:2000年30代既婚女性労働力率

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
三世代家族率	0.890445 (8.594135)***	0.79709 (9.023168)***	0.942719 (4.570349)***	0.988996 (7.957149)***	0.770702 (7.69217)***	0.764969 (7.308277)***	0.691549 (4.084798)***
0～5歳10万人あたりの保育所数	0.033827 (9.124615)***	0.032085 (10.35428)***	0.03227 (7.784771)***	0.034376 (9.320856)***	0.027419 (7.101705)***	0.030066 (8.234186)***	0.034945 (10.5871)***
大学進学率		-0.271772 (-4.575974)***					-0.38524 (-5.1867)***
20代既婚女性の第二次産業比率			-0.296195 (-0.967431)				0.723098 (2.326515)*
20代既婚女性の第三次産業比率			-0.254321 (-0.839142)				0.688617 (2.297107)*
完全失業率				0.747116 (1.401703)			
女性実質賃金					-0.101544 (-3.323104)***		
合計特殊出生率						12.76339 (2.945113)***	
定数項	33.06224 (19.7219)***	47.29699 (13.88042)***	58.76183 (2.008337)***	27.51737 (6.415277)***	58.71834 (7.463583)***	17.16306 (3.056227)***	-15.21489 (-0.561994)***
自由度調整済み決定係数	0.823823	0.878764	0.819502	0.827603	0.856563	0.849986	0.888355
サンプル数	47	47	47	47	47	47	47

()内はt値 ***は1%で有意 **は5%で有意 *は10%で有意を表す

被説明変数:2005年30代既婚女性労働力率

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
三世代家族率	0.872456 (-9.020365)***	0.829606 (-9.497189)***	0.885444 (5.52024)***	0.906088 (8.364003)***	0.782688 (8.495317)***	0.782379 (8.845269)***	0.515031 (3.156459)***
0～5歳10万人あたりの保育所数	0.031809 (10.26485)***	0.029575 (10.39724)***	0.030123 (8.417161)***	0.031591 (10.08664)***	0.02647 (8.106261)***	0.028197 (9.745322)***	0.032803 (10.54392)***
大学進学率		-0.210628 (-3.470327)***					-0.350029 (-4.13502)***
20代既婚女性の第二次産業比率			-0.383205 (-1.071185)***				0.826571 (1.958541)**
20代既婚女性の第三次産業比率			-0.393665 (-1.051911)				0.522721 (1.348042)
完全失業率				0.244205 (0.705438)			
女性実質賃金					-0.07938 (-3.221181)***		
合計特殊出生率						13.37378 (3.723565)***	
定数項	37.84674 (27.19896)***	49.07378 (14.15814)***	76.8394 (2.098791)	35.8584 (11.3948)***	58.43768 (8.968328)***	22.07994 (5.009414)***	0.277795 (0.00767)
自由度調整済み決定係数	0.853837	0.883161	0.851068	0.852149	0.879512	0.886904	0.892336
サンプル数	47	47	47	47	47	47	47

()内はt値 ***は1%で有意 **は5%で有意 *は10%で有意を表す

◇ 推定結果

三世代家族率と保育所数は、全てのケースで係数はプラスで、1%で有意であった。また、ここでは提示はしないが、良い推定結果が得られた変数を、未婚女性労働力率を被説明変数にした式にあてはめ分析を試みたところ、未婚の20代女性労働力率に、三世代家族率は既婚女性と同じくプラスで有意な影響を与えている。また、未婚の30代女性のt値は小さいものの、三世代家族率がマイナスに作用することが分かった。しかしこれは、当事者が三世代家族の「子」にあたる可能性が高いため、説明変数として用いた「三世代家族」とは、性質が違うものだと考えられる。

大学進学率もすべてのケースでマイナスに影響している。20代の結果については、大学進学率が増加するほど、大学生にあたる20～22歳の女性の労働力率が減少することが考えられる。また、大学進学率が高いと晩婚となる傾向から30代で育児をする女性が増加しており、その際に職を離れることも要因として考えられる。

完全失業率は係数がプラスであるが、全体的にt値が小さいため影響ははっきりしない。

第二・三次産業比率は予想では相反する効果が得られるはずであったが、結果はともに同じ効果を示すというものであった。単独で説明変数に加えた場合、20代の方が30代よりも係数がマイナスで大きいことから、結婚・出産によって退職する者が存在することが、その要因につながっていると考えられる。後者においては、進学率と産業比率の関係について、第二・第三次産業比率を被説明変数として分析した結果、進学率が上がれば第二・第三次産業比率も上がることが確認された²²。このことは、高卒よりも大卒の者ほど、高度な職業的スキルが求められる可能性が高い第二・三次産業に従事しやすいことが要因として挙げられる。

合計特殊出生率は20代・30代とも係数はプラスで、特に30代への影響が大きいことが分かった。30代女性の場合、20代に比べて単純に子供の数が多いこと、また、子供の年齢が上がるにつれて教育費がかかるために再就職をする人が多いことがその要因としてあげられる。

実質賃金は20代・30代ともに係数はマイナスである。クロスセクションデータを使った本稿の分析では、賃金と労働力率のクロスセクションの差に影響を与える共通の要因が存在するのかもしれない。また今回はデータの制約もあり、2時点のみのクロスセクション分析しかできなかったが、より長期的な時系列データを用いてパネル分析を行った場合、違った結果が得られた可能性もある。

以上の推定結果から、他の変数を組み合わせても三世代家族率と0～5歳10万人あたりの保育所数は既婚女性の労働力率にプラスの影響を与えることが実証された。また、20代よりも30代でその影響が大きいこと、そして2000年に比べ2005年の推定結果が全体的により有意だったことから、近年育児世代の女性が30歳代にシフトしていることがわかる。

²² ただし、自由度調整済み決定係数は、20歳代・30歳代ともに0.5より下だったため信憑性は低い。

第 2 節 中高年女性が保育サービスに従事した場合における女性労働力の推移

続いて、中高年女性は実際どの程度保育サービスに関心を持っているのか、東京都を例にとつて、各種の統計・アンケート・意識調査を元に試算したものが下の図 4-1 である²³。

これによると、保育サービスに関心を持っている潜在的なサービス提供者はこの世代の人口当たり約 28%存在するものの、実際就業している者は 3.7%しかいない。この要因として考えられるのは、まずこのサービスをフルタイムの職業として捉えてしまうと、多くの責任や負荷がかかるのではないかという懸念が生まれることが挙げられる。実際、職業としてよりはボランティア感覚で取り組みたいという意見が意識調査により多数上がっている。

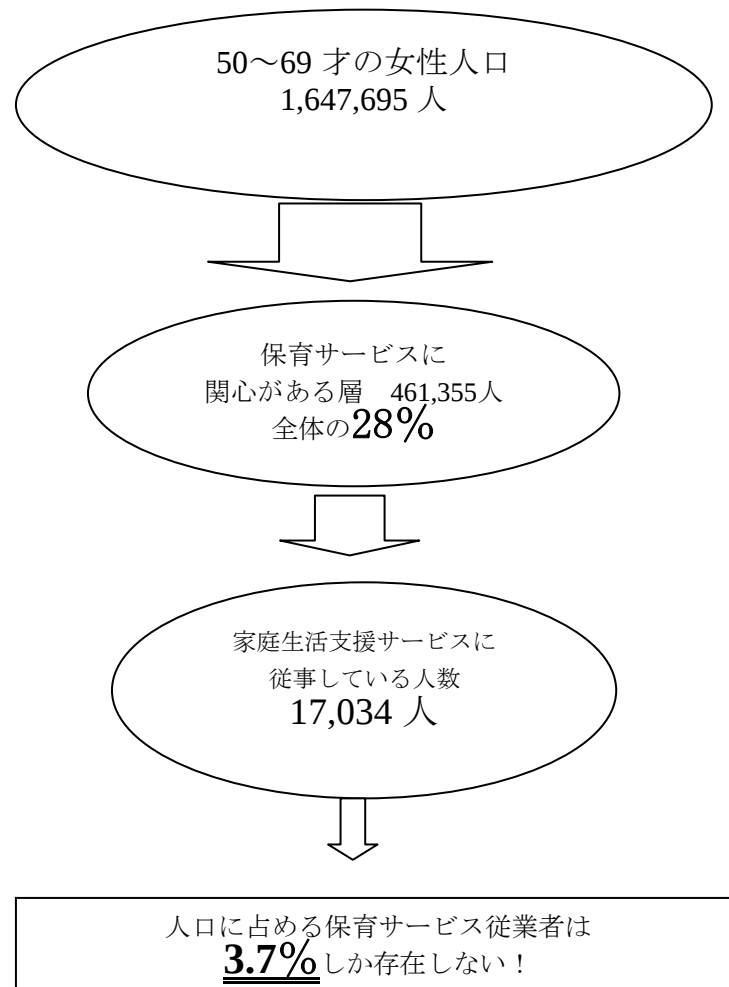


図 4-1 東京都における保育サービスの現状
(総務省「平成 17 年国勢調査」、多摩信用金庫「平成 18 年子育てについての意識調査」より作成)

²³ 本来であれば我々が対象とする 55～64 歳について考察したかったが、この年代の育児に対するアンケートそのものの数が著しく少なかったため、今回は 50 代 60 代女性に関して試算することとした。

また、関心はあるものの一体どう行動を起こしたらいいのかわからない人が多く、既存のシルバー人材センターやファミリーサポートセンター等の仲介施設の認知度が低いことが考えられる。実際ファミリーサポートセンターでは依頼会員と提供会員を合わせても 1 センターあたり 500 人程度しか登録されていない。

続いて中高年の保育サービス従事者が増加した場合、女性労働力率がどの程度上がるのかを試算した。

平成 12 年国勢調査によると 55～64 歳女性のうち家庭生活支援サービス職業に従事している人数は全国で 39,515 人であり、同年代の労働力人口に対して 0.94% 程度である。ここでこの比率を 3% まで引き上げると、 $3 \div 0.94 = 3.094$ 倍となり、家庭生活支援サービス職業従事者の人数は 366,771 人となる。さて、ここで 2 つの仮定を置く²⁴。

① 家庭生活支援サービス職業従事者の増加が三世代家族の増加と同等の効果を持ち得る。

② 1 人の中高年女性が、3 世帯分の育児に携われる。

この仮定により擬似的な三世代家族世帯が新たに、 $366,771 - 39,515 = 327,256$ 人増加することになる。これにより擬似的に三世帯家族率が 0.70% 押し上げられるのと同等の効果が得られると考えられる。前節のクロスデータの分析結果より三世代家族率が有意になる時の係数は平均で 0.74 ほどであるので、これに三世代家族率の増加分である 0.70% を掛けると女性労働力率は 0.52% 上がると見られる。人数にすると 41,045 人程の女性労働力者が増加するということになる。同様に 5%、7%、10% に引き上げた時の結果を下の表 4-1 にまとめた。

表 4-1 保育サービスに従事する中高年女性が増えた場合の女性労働力人口の予測
(平成 12 年 国勢調査より作成)

保育サービスに従事する 中高年女性の割合 (%)	家庭生活支援従事者の 増加数(人)	増加する女性労働力率 (%)	増加する女性労働力(人)
3%	327,256	0.52%	41,045
5%	571,770	0.90%	71,713
7%	816,284	1.29%	102,381
10%	1,183,054	1.87%	148,382

2005 年の国内の M 字カーブにおいて、女性労働力率が一番高くなるのは 25～29 歳であり、逆にくぼみとなる最小部分にあたるのは 30～34 歳である。この差は約 11pt であり、人口に直すと約 16 万人となる。保育サービスに従事する中高年女性が 10% まで増加した場合、女性労働力は約 15 万人増加することが上表より明らかとなっており、我々の目的とする女性労働力活用の推進と共に M 字カーブのくぼみも改善することができるといえる。

また前述したように同年代で保育サービス業に関心のある層は 30% 存在していることから、10% まで引き上げることは、それほど困難なことではないと思われる。

²⁴ 仮定②についてだが、この数値は 1-2 歳児 6 人につき 1 人の保育士が配置基準となっている(前田(2007)より)ことから計算した。これは中高年女性が平均的にフルに働いたと仮定した場合であり、実際は個人差があると考えられる。

第5章 政策提言

日本において女性労働力を阻害する要因は多岐にわたり、様々な障壁が存在することは今まで述べてきた通りである。その中でも今回我々は出産後の女性の職場復帰を促進する手立てとして、保育サービスに着目した。前田（2005）も、家族政策・育児支援策と女性労働政策は表裏一体であると述べている。

ここまでの内容をまとめると、図 5-1 のように育児は行政面（児童手当等の各種財政支援や、エンゼルプランといった総合支援政策の実施、また企業における育児休暇制度の普及・促進）と、個々の家庭内における内的要因（夫による育児協力や祖父母による育児支援）、そして外的要因（保育所やベビーシッター、保育ママやファミリーサポートセンターの活用）の三本柱から成り立っていると考えられる。しかしながら現在の日本ではそれぞれの政策が別個に行われており、互いを網羅しているような組織は見当たらない。

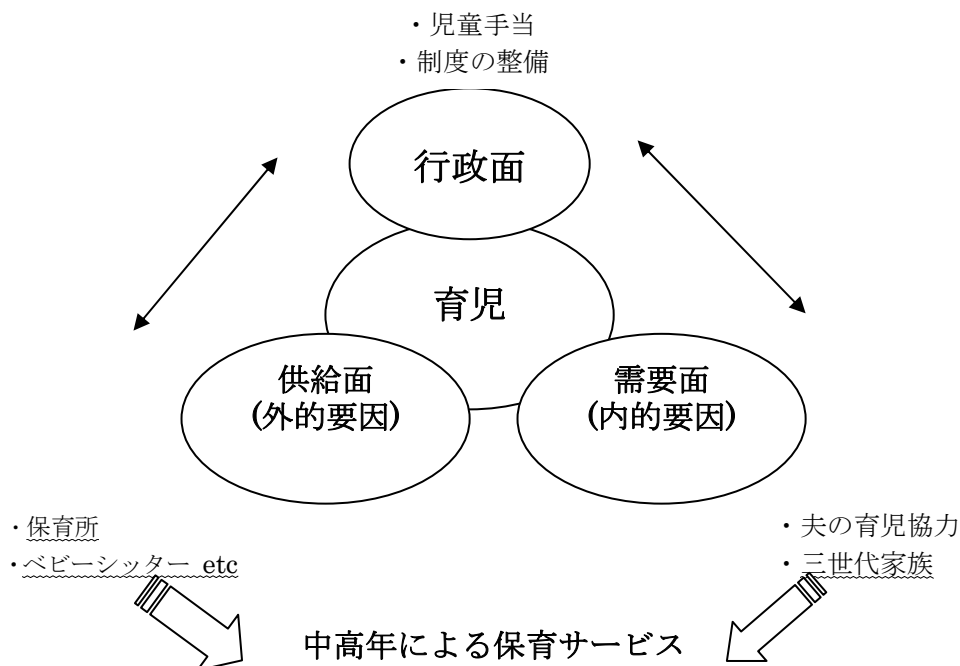


図 5-1 育児をとりまく要因と現状打開策

そこで我々は外的要因も内的要因も双方を充たす政策として中高年女性による新たな保育サービス組織の創出を提言したいと思う。

・CAWF (the Children Association for Working Female) の創設

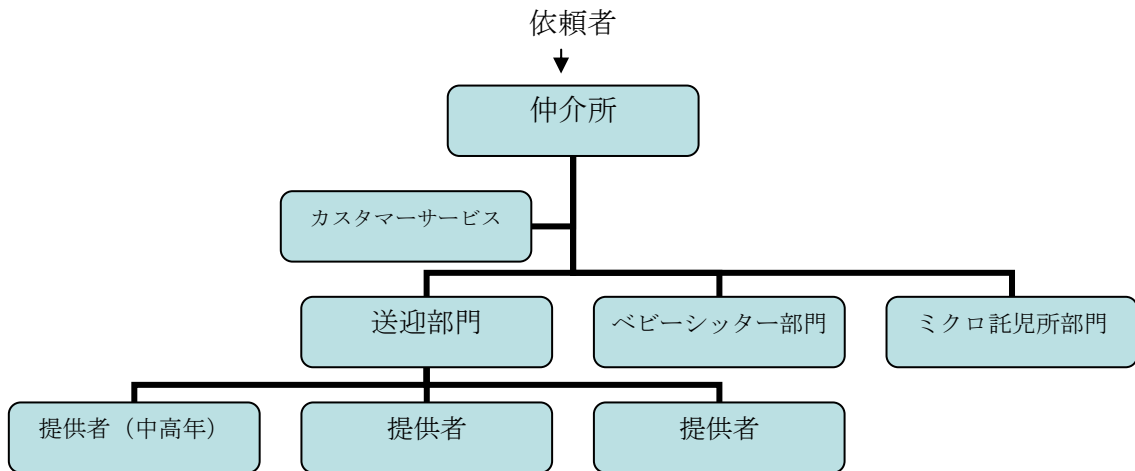


図 5-2 CAWF の組織図

このモデルはファミリーサポートセンターを参考に我々が構築した組織である。

当センターは各都道府県の市町村ごとに設置し、基本的には全国一律のプログラム・サービスを提供するものとする²⁵。まず依頼者（働く母親）とサービスの提供者（中高年女性）が存在し、提供者は当センターへの登録制とする。登録の際には希望調査（どんなサービス提供を希望するのか）と適正検査（能力や性格の傾向を診断するもの）を実施した上で、サービスに応じた一定の職業訓練プログラムを受講させる。これはもちろん中高年者にとって過度の負担とならない程度のものにする。その上で一種のライセンスを発行し、提供者としての登録が完了する。

続いて依頼者は当センターの仲介所へ訪問し、サービスを検索する運びとなる。その際には提供者と同様の希望調査や性格の傾向を判断するアンケートを実施し、提供者とのマッチングを行う。これにより、現在問題となっている依頼者と提供者との希望や性格の不一致などがかなり解消されるであろう。もちろんそれでも双方にギャップが生じる場合が予想されるので、対応する専門機関としてカスタマーサービスセンターを設置し、きめ細やかなサービス提供を心がけるものとする。

肝心のサービス内容であるが、これはサービスの内容毎に細かく分類し、それぞれ管轄をおくものとする。具体的に考えられるものとしては、

- 1、幼稚園や保育園の送迎を中心とした短時間保育
- 2、提供者の自宅で子供を預かるベビーシッター（フランスの保育ママにならっている）
- 3、依頼者の自宅に出向いて子供を預かるベビーシッター
- 4、集合住宅の空き部屋や商店街の空き店舗などの場を利用し、何人かの子供を数人の提供者でみる小さな保育所（フランスのマイクロ託児所にならっている）

このほかにも依頼者が送迎しやすい駅に設置する保育施設等が考えられる。このサービスの細分化は様々な雇用形態の中で子供を預けたい依頼者と、能力や体力にばらつきがあり自分に合った働き方をしたい提供者と、双方のニーズが一致しているといえよう。

そして重要なのはいかにこの組織の認知度を上げるかという点である。既存のファミリーサポートセンターやNPO団体は決して知名度が高いとはいえない。現にファミリーサポートセンターが行ったアンケートでは依頼がない・仕事数が少ないとの声が上がっている。

²⁵ ただし保育事情に関して抱える問題は地域ごとに異なるので、それぞれの自治体の裁量に委ねる部分は存在するものとする。

現代において考えられる手段としては、テレビでの CM、雑誌やタウン誌への広告掲載、インターネットでの広告促進等が挙げられる。これら既存のマスメディアを使った宣伝戦略は重要であると考えられる。

このように、CAWF の設立により既存サービスにおいて利用の障壁となっていた提供者・依頼者双方の不安要素を解消することができる。すなわち需要・供給両面を増加させることが可能になるであろう。また認知度の上昇は、働く女性にとって支援サービスの幅を広げ、育児の負担を軽減するとともに、結婚・出産を機に退職した女性にとっては新たな職を探す後押しとなる。また、これから結婚・出産を考えている女性たちにとっても波及効果として出産へのインセンティブが高まるであろう。このように、女性における各ライフステージでの特徴を有効に活用していくことで、女性が女性の手で労働力を向上させていくという、今までにない新たな日本社会における女性労働の形が見えてくると我々は考える。

参考文献・データ出典

《先行論文》

- 池田心豪（2007）「勤務時間短縮等の措置にみる両立支援課題－企業の自主的取り組みによる育児支援策の拡大に向けて」『日本労働研究雑誌』564号、pp45－56
- 池本美香（2004）「保育制度改革を考える－諸外国の動向をふまえて－」『都市問題研究』642号、pp.78－92
- 今田幸子、池田心豪（2006）「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』No.553、pp.34－43
- 岩男寿美子（2004）「都市における少子化問題」『都市問題研究』642号、pp3－13
- 大橋勇雄（2004）「高齢者の賃金と労働時間、働き方の決定」『経済構造の変化と労働市場に関する調査研究報告書』、pp.160－175
- 経済産業省（2000）「社会保障政策に関する生活者意識調査研究報告書」、pp.22－26、pp.96－152
- 財団法人女性労働協会（2002）「地域で支え合う子育てに大きな評価・高まる期待」pp.2－16
- 橘木俊詔（2005）「なぜ女性活用策がうまくいかないのか」『現代女性の労働・結婚・子育て』ミネルヴァ書房
- 東京都産業労働局（2003）「ファミリーサポートセンター需要調査報告書」pp.6－136
- 鳥生毅（2000）「社会保障政策に関する生活者意識調査研究」『経済産業省報告書』第2章
- 樋口美雄・山本勲（2002）「日本の高齢者就業：雇用管理・雇用政策・年金制度の効果分析」pp3－6
- 松本恵（2006）「高齢者の就労意欲に関する要因－生活意識との関係性についての考察－」『リクルートワークス研究所研究報告書』No.1、pp.162－173
- 三谷直紀（2002）「高齢者雇用とワークシェアリング－高齢者雇用者の短時間就業について－」『国民経済雑誌』185巻、pp.83－103
- 水島郁子（2005）「改正育児・介護休業法の意義と議題」『ジュリスト』、No.1282、pp.139－144
- 三村保子・原孝成・村上珠恵（2004）「子育て支援サービスについての親の認知度と利用率－北九州市における実態調査から－」『日本保育学会大会発表論文抄録』57巻、pp.72－73
- 八代尚宏、鈴木亘、白石小百合（2006）「保育所の規制改革と育児保険－少子化対策の視点から」『日本経済研究』No.53、pp.194－219
- 柳澤房子（2005）「我が国およびヨーロッパにおける高齢者雇用政策」『国立国会図書館年報』、pp.142-161
- 山重慎二（2002）「保育所充実政策の効果と費用－家族・政府・市場による保育サービス供給の分析－」『少子社会の子育て支援』国立社会保障・人口問題研究所編集 東京大学出版
- 吉森恵（2003）「子育て支援神戸市の取り組みについて－受託者の抱えている現状－」『日本保育学会大会発表論文抄録』56巻、pp.902－903
- 労務行政研究所編集部（2007）「仕事と子育ての両立支援実態調査」『労政時報』3705号、pp60－80
- 労務行政研究所編集部（2004）「育児・介護休業制度の最新実態－賃金・賞与の取り扱いから短時間勤務制度まで」『労政時報』3630号、62－85

《参考文献》

- 伊藤亮子・林若子・小山道雄（2004）『保育者の専門性と労働条件』新読書社
 北野幸子・立石宏昭（2006）『子育て支援のすすめ』ミネルヴァ書房
 国立社会保障・人口問題研究所（2002）『少子化の子育て支援』東京大学出版会
 小峰隆夫（2007）『人口減・少子化社会の未来』明石書店
 杉山由美子（1991）『ワーキングマザーと保育園』弓立社
 清家篤・岩村正彦（2002）『子育て支援策の論点』社会経済生産性本部生産性労働情報センター
 清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社
 全国保育団体連絡会・保育研究所（2007）『保育白書』ひとなる書房
 田尾雅夫・高木浩人・石田正浩・益田圭（2001）『高齢者就労の社会心理学』ナカニシヤ出版
 千田亮吉（1995）『数量経済分析入門』文真堂
 東洋経済新聞社（2007）『就職四季報女性版』東洋経済出版社
 とらばーゆ編集部（2002）『働く女性のための仕事&子育てを応援する本』メディアファクトリー
 内閣府（2005）『平成 17 年 少子化社会白書』
 日本労働研究機構（1997）『CASE-中高年のための就業支援システム-』正文社
 日本労働研究機構（2001）『諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書』日本労働研究機構
 樋口美雄（2001）『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社
 樋口美雄（2006）『少子化と日本の経済社会』日本評論社
 前田正子（2004）『子育てしやすい社会』ミネルヴァ書房

《データ出典》

- 厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/>
 (2007 年 10 月 23 日閲覧)
 国立社会保障・人口問題研究所ホームページ
<http://www.ipss.go.jp/>
 (2007 年 9 月 30 日閲覧)
 子育てひろば あい・ぽーとホームページ
<http://www.ai-port.jp/index.html>
 (2007 年 10 月 1 日閲覧)
 財団法人女性労働協会ホームページ（ファミリーサポートセンター）
<http://www.jaaww.or.jp/index.html>
 (2007 年 10 月 17 日閲覧)
 社団法人全国シルバー人材センター事業協会
<http://www.zsjc.or.jp/rhx/index.jsp>
 (2007 年 10 月 20 日閲覧)
 総務省統計局ホームページ
<http://www.stat.go.jp/>
 (2007 年 11 月 3 日閲覧)
 多摩信用金庫ホームページ（高齢者に関するアンケート調査引用）

<http://www.tamashin.biz/>

(2007 年 10 月 28 日閲覧)

平成 17 年版内閣府少子高齢化白書

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2005/17WebHonpen/indew.html>

(2007 年 10 月 5 日閲覧)

文部科学省ホームページ

<http://www.mext.go.jp/>

(2007 年 11 月 1 日閲覧)

OECD Labor force statisticts ホームページ

<http://www.oecd.org/home/>

(2007 年 10 月 13 日閲覧)