

# 産み、育てやすい環境の整備<sup>1</sup>

---

## 意識改革の必要性

東北大学 西澤昭夫研究会

2005年12月

東 真知子

小野 昌晃

佐藤 展子

高橋 直子

---

<sup>1</sup>本稿は、2005年12月3日、4日に開催される、ISFJ（日本政策学生会議）、「政策フォーラム2005」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、西澤昭夫教授（東北大学）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、本稿にあり得べき誤り、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。

# 要旨

---

わが国のTFRは、1970年代半ばに人口を維持できる水準である約2.1を下回って以来、低下の一途をたどっている。その主な原因としては、女性の高学歴化・社会進出が進んだこと、それに合わせた男性の働き方が見直されなかったこと、教育費等の経済的負担が大きいことが挙げられる。さらに、このまま少子化が進行すれば、日本の生産力や社会保障制度に様々な影響が起ると予想され、即急な対策が望まれている。

また、出生率の低下には女性の価値観の変化が関係していることが分かった。女性の結婚に対する考え方は多様化し、理想の相手が見つかるまで結婚しない女性や結婚を選択しない女性が増えた。このような女性の価値観の変化は、未婚化や晩婚化につながっている。

政府は、男女の目標育児休業取得率を女性80%・男性10%に決定し、対策を講じているが、軌道に乗っていない。それは、男女が育児休業を取得することがスタンダードな職場を作るためには、企業の内外に子育て支援制度を整えるよりも、企業を構成している構成員全体を改革することが望ましく、そのためには、社会に出る前から少子化問題や育児など家庭に関することに対して意識を持つことが必要である。

実際に、仕事と育児に関わっている女性・男性にウェブログを通してお話をうかがうことができ、さらに考えを深めることができた。

これまでの考察から、教育・セミナーによる意識喚起、意識改革および、会社の社員全体を対象とした啓蒙活動を政策提言する。提案した政策により期待できる効果は、小学校での教育において、実学的な学習を行い、子育てに興味・関心を持ってもらうことに始まり、中学校での教育においては、少子化問題に関する知識の浸透及び自覚を促し、男女共同で育児をするという考えを取り入れる効果が期待できる。さらに、大学生を対象としたセミナーによって、企業選択・人生選択に、少子化問題や育児など家庭と仕事の両立の要素を反映させ、企業や職場を変える効果が望める。最後に、企業の社員を対象とした啓蒙活動によって、子育てをする当事者たちの周囲の人々の理解を引き出し、精神的に子育てと仕事を両立しやすい環境を整える効果が期待できる。

この政策の問題点は、効果が現れるまでに時間がかかることである。しかし、結婚・出産・育児に関する意思決定要素の大部分は、それらを支える制度ではなく、それらに対する人々の意識によるところが大きく、長い時間をかけてもこの政策に取り組む意義は大きい。

目次

## はじめに

### 第1章 少子化の現状

- 第1節 (1. 1) 出生率の低下
- 第2節 (1. 2) 出生率低下の原因
- 第3節 (1. 3) 少子化の影響

### 第2章 価値観の変化と少子化との関係

- 第1節 (2. 1) 結婚・出産に関する価値観の変化
- 第2節 (2. 2) 価値観の変化と少子化の関係

### 第3章 現在の少子化対策の検証

- 第1節 (3. 1) 政府のプランから見る少子化対策
- 第2節 (3. 2) 仕事と家庭に関する意識調査
- 第3節 (3. 3) これからの少子化対策に求められるもの

### 第4章 少子化対策としての意識改革

- 第1節 (4. 1) 小学校教育における少子化対策
- 第2節 (4. 2) 中学校教育における少子化対策
- 第3節 (4. 3) 大学生向けセミナーの開催
- 第4節 (4. 4) 企業の社員を対象とした啓蒙活動の促進
- 第5節 (4. 5) 意識改革政策の効果と問題点

### 参考文献・データ出典

# はじめに

---

急激な少子化の進行を目の当たりにし、日本は今、その対策を模索している。厚生労働省は平成 11 年に「少子化対策推進基本方針」と「新エンゼルプラン」を発表し、さらに平成 14 年、「少子化対策プラスワン」を加えて、各方面に対策を求めるなどの取り組みを行ってきた。これらの政策により、子育て支援制度の整備が進み、子供を産み、育てやすい環境は、制度面についてはある程度整えられてきたように思われる。しかし、子育て支援制度の整備強化と少子化は、思うように比例関係にはならず、政策の効果は出生率等の数字上には現れていない。本論文では、今までなされてきた少子化対策がなぜ十分な効果を示さないのかに着目し、少子化対策に取り組む基盤として、まずは人々の意識から改革が必要であることを訴えていく。

まず第 1 章では、少子化の現状とその原因について詳しく分析をする。

第 2 章では、日本人の家庭に関する価値観がどう変化したかを検討し、少子化と女性の社会進出の関係について述べる。

第 3 章では、日本人の価値観・意識改革のため現在取り組まれていることと、さまざまな立場からの子育てに関する意見を取り上げ、新しい試みの必要性を説く。

最後に、第 4 章として、新しい試みとして、働くという意識や家庭を持つことの意味を考える教育を取り入れ、制度整備からではなく、人の意識から少子化問題に取り組む政策提言を行う。

# 第1章 少子化の現状

わが国の出生率は、1970年代半ばにそれまでの人口を維持できる水準を下回り、その後は低下の一途をたどっている。本章では、この少子化という日本が抱える問題の現状を検証する。

第1節ではデータで見る出生率の低下、第2節では出生率低下の主な原因、第3節では少子化がもたらす深刻な影響について説明する。

## 第1節 出生率の低下

人口を維持できる水準を合計特殊出生率（TFR）で換算すると、女性一人当たり約 2.1 弱の水準に相当するが、国立社会保障・人口問題研究所の『人口統計資料集 2004』によると、1947年に 4.54 であった TFR は、1957年には 2.07 へと 10年あまりで半減以上の急激な低下をみせ、その後 1970年代半ばまでは TFR は約 2.0～2.1 の水準でほぼ横ばいに推移していた。それ以降は、再び低下を開始し、現在も続いている。2003年の TFR は 1.29 とわが国史上最低を更新した。

厚生労働省が公表した最新の人口動態統計によると、今年上期（1—6月）は人口が約 3万 1000人減った。この傾向が続けば、政府の予測より 2年早く「人口減少時代」に突入し、年金などの社会保障制度に影響を与えることになる。厚生労働省統計情報部は、「上半期の人口が減少するのは初めて」と話している。

想定を上回る少子化を食い止める対策が急務なことが改めて印象づけられた。

## 第2節 出生率低下の原因

この急激な少子化の原因として、第一に、女性の高学歴化による出生率の低下が考えられる。文部科学省の『文部科学統計要覧 平成 16年度版』によると、急激な未婚化が始まった 1970年代半ばに先行するほぼ 5年前に、女性の短大・大学への進学率が大きく上昇し始めている。短大・大学を合計した高等教育機関への女性の進学率は、1980年代後半には男性のそれを上回り、2003年には約 5割に達している。この結果、高等教育機関在学・卒業者割合は、20～24歳の女性の場合、1970年には 17%であったものが 58%へ、25～29歳の女性の場合は 10%から 51%へ、そして 30～34歳の女性の場合でも 7%から 44%へと高学歴化が急激に進行した。このような急速な高学歴化は労働力率にも反映されている。20歳代後半から 30歳代の女性の労働力率が 1970年代半ばを境に増加をし続けている。ここから女性雇用の増加と長期化、つまり雇用労働力化の進行が示唆される。この状況は女性の未婚化・晩婚化をもたらし、その結果、出生率の低下を招いている。

第二に、男性を含めた働き方の見直しを行わなかった点が挙げられる。2005年版の厚生労働白書によると、男性の長時間労働が多い南関東など都市部で出生率の低下が目立つと分析している。

厚生労働省が発表した女性雇用管理基本調査によると、2003年度に出産した働く女性の育児休業取得率は70.6%と、02年度に比べ6.6ポイント上がった。男性は0.23ポイント上昇の0.56%と低い状況が続く。同省は「男性は職場、本人ともに育児休業への考え方を変える必要がある」としている。政府は少子化対策として育児休業取得率について女性が80%、男性が10%の数値目標を掲げている。

第三の問題として、経済的負担が大きいことが挙げられる。内閣府が発表した「少子化社会対策に関する子育て女性の意識調査」によると、重要と考える少子化対策（複数回答）では、「経済的支援」を挙げた人が69.9%に上り、「子供を預かる事業の拡充」（39.1%）や「出産・育児のための休業・短時間勤務」（37.9%）が続いた。このことから、約7割の母親が教育費の補助や児童手当などの「経済的支援」を求めていることが分かった。望ましい経済的支援の内容（複数回答）では、「保育料や幼稚園費の軽減」（67.7%）や「乳幼児の医療費無料化」（45.8%）、「児童手当の金額引き上げ」（44.7%）が目立った。児童手当は全体の75.6%が「少子化対策に役立つ」と回答されていた。子育てに対する経済的負担が少子化対策の障害となっている実態を示しているといえそうだ。

文部科学省による『平成14年度学生生活調査』と『平成14年度子どもの教育費調査』によれば、子供一人当たりにかかる教育費は、幼稚園から大学まですべて公立・国立の学校に通うとすればおよそ4,000,000円、すべて私立の学校に通う（小学校のみ公立学校）とするとおよそ8,300,000円にも上る。加えて、大学生の生活費にも注目してみると、家計への負担の重さが良く分かる。国立大学自宅生の生活費を1とすると、国立大学に通う下宿・間借り生の生活費は1.65、私立大学に通う下宿・間借り生については、2.32という結果になっている。

また、2005年版の国民生活白書は、結婚しても子供を多く持てない夫婦が増えたと指摘している。出生率が低下している要因は、背景にパートやアルバイトで生活する低所得の若年者の増加があるとみている。同白書は、雇用環境を是正し、子育てをしやすい社会の実現が課題になると訴えていた。

### 第3節 少子化の影響

少子化に伴う人口の減少は、将来の日本全体の生産力の低下をもたらすといわれている。また、年金制度の崩壊や、医療費抑制のための給付の抑制による患者の負担の増大も懸念され、今後、高齢者の負担を増やすことや、保険制度を新設しなくてはならなくなる。

さらに、財務省の財務総合政策研究所は少子化対策についての報告書で、2025年度にかけて出生率が0.1ポイント上昇すれば、その後25年間の経済成長率が年0.05%高まるとの試算を明らかにした。マクロ経済モデルで50年度までの長期シミュレーションを実施したところ、出生率が0.1ポイント高まれば、これから生まれる子供が成人した後の実質国内総生産（GDP）が微増。50年度の潜在的国民負担率（国民所得に占める財政赤字や税金などの割合）が0.9ポイント低下する。だが現実には、出生率は04年に1.29と過去最低を更新しており、少子化対策が失敗すれば景気悪化につながる懸念があると主張している。

このような状況の下、今までこの問題に直面する企業や行政が出生率低下に対して有効な制度をとっておらず、かつ、その制度が利用しやすいような環境も整っていない。子育て支援制度にしても、一部の大企業ではある程度の制度は整っているようだが、費用などの面から中小企業が大企業と同様の制度を整備できるとは考えられない。しかし、中小企業でも採用できるような制度でなければ少子化に歯止めをかけることはできない。実際に、2004年度の女性の育児休業取得率は71%だが、従業員100人以上の企業では83%程度なのに対し、99~30人では70%、29~5人では60%にとどまっている。そこで、自治体などとも共同した形で、企業の大小や業種

によって制度の内容や利用しやすさ等にばらつきが少ない、社会に浸透しやすいなどを考慮した政策が望まれる。

高齢者向けに比べて極端に少ない子ども向け支援に予算を重点配分するといった人口減社会に見合う対応も迫られそうだ。

政府と経済・労働界のトップが少子化対策を話し合う懇談会が、2005年10月12日、首相官邸で開かれた。民間企業の経営者や労働組合幹部、関係府省などでつくる「官民運動連携会議」を来年度に立ち上げることで合意。全国各地でのシンポジウム開催などを通じ、官民一体で子育て支援に取り組むことで合意した。また、今期小泉内閣は少子化専任大臣を設置。さらに、厚生労働省は2006年度予算の概算要求で、人口減少が間近に迫っていることを受けて、少子化対策として今年度を28.3%上回る1,006億円を計上した。

## 第2章 価値観の変化と少子化との関係

女性の高学歴化・社会進出が進み、女性の結婚・出産に関する価値観にも変化が生じている。本章ではその価値観の変化と少子化との関係を検討する。第1節ではデータを基に女性の結婚・出産の価値観の変化について検討し、第2節では第1節で検討した価値観の変化が少子化と関係があるかどうかについて検討する。

### 第1節 結婚・出産に関する価値観の変化

ここでは女性の結婚、そして出産に対する考え方・価値観の変化について検討する。かつて、結婚に関して、社会では女性は就職をしてもある程度の年齢になったら結婚・出産し、会社を辞め、子育てに専念するのが当たり前のように捉えられてきた。いわゆる「男は仕事、女は育児」という考え方である。しかし、時代が進むにつれ女性の短大・大学など高等教育機関への進学率が上昇、いわゆる女性の高学歴化が進んだ。これはかつて1960年代において女性の短大への進学率が10%前後、大学への進学率においては5%前後とどちらも非常に低い割合であったものが、それ以降上昇を続け、2003年度の時点でそれぞれ13.9%、34.4%へと上昇したことから見ても明らかである。そして、この高学歴化に伴って女性の労働力率も上昇した。20～24歳の女性の労働力率は1970年代半ば以降男性と比較しても遜色のない70%前後という高水準を維持している。実際、25～29歳の女性の労働力率は1970年代半ば以降急速に増加している。

法律面でも、平成11年に男女共同参画社会基本法が制定され、男女の性別にかかわらず、それぞれの個性・能力が発揮される「男女共同参画社会」の実現が目指されている。このように女性自身の社会に対する意識の変化だけでなく、社会の女性に対する位置づけが変化していく中で女性の結婚に対する意識も変化してきた。

結婚に対して、「ある程度の年齢で結婚をする」というかつての考え方・社会の流れから「理想の相手が見つかるまでは結婚しない」、「結婚は個人の自由であるからしなくてもよい」というような考え方に変化している。また、独身生活を続けているほうが「行動や生き方が自由」、「金銭的に裕福」、「家族扶養の責任がなく気楽」というように、独身生活に利点を見出す女性がいることなど、このような価値観の変化は女性の未婚化・晩婚化を推し進めている一因となっている。

次に、女性の出産・子供に対する価値観の変化について検討する。かつて農業や自営業が主体だった時代にあっては、子供は生産を助けるための労働力であるとともに、家族の世話をし、将来親の老後を支えることなどが期待された。しかし、時代は進み、今日では農業・自営業が産業の主体とはいえない時代になった。親の雇用化が進み、農業・自営業への就業人口は年々減少が続いている。そのような変化に伴い出産・子供に対する価値観も変化を遂げた。現在、妻が子供を持つ理由として一番多いのは、「子供がいると生活が楽しく豊かになるから」というものであった。今となってはかつてのように子供を「労働力」として捉えているのではなく、「愛情を注ぐ対象」、「家庭を明るくするもの」というように捉えているのである。

## 第2節 価値観の変化と少子化との関係

ここでは、女性の結婚・出産に対する価値観の変化が少子化と関係があるかどうかについて検討する。日本の合計特殊出生率（TFR）は、1950年代より低下の一途をたどり、1970年代に入ると人口を一定の水準で安定させるための水準である2.1を遂に下回ってしまった。その後もTFRは低下し続け、2004年の時点での合計特殊出生率は1.29と非常に低い値を示している。これまでの記述から見て、この少子化の背景に女性の価値観の変化が関係しているのではないかと考えられる。

先ほど第1節で述べたように、女性の高学歴化や労働力率の上昇が見られ始めたのは1970年代からである。この女性の社会進出の進展は、女性の様々な行動に影響を与えている。まず、女性の未婚者割合を見てみる。20～29歳の女性の未婚者割合は1950年代以降増加を続けているものの、その割合の増加率は5年間隔で約1～2%であった。しかし、1970年代以降、その増加率は4～8%と急激に未婚者割合が増加している。そして、その未婚者割合も1970年の時点では20～24歳の割合が71.6%、25～29歳の割合が18.1%であったものが2000年にはそれぞれ87.9%、54.0%と急激な増加が見られる。日本では出生のほとんどが戸籍法に基づき婚姻の届出をした夫婦によるものである。2003年の出生数のうち98.07%は法律上の婚姻をした夫婦間に生まれた子供である嫡出子であり、非嫡出子はわずか1.93%にすぎない。日本では出産の前提条件として結婚があるといっても過言ではない。ここから、女性の未婚化こそ少子化を進展させる要因として捉えることができるのではないかと考えられる。

次に女性の平均初婚年齢を見てみる。女性の平均初婚年齢も先ほどの未婚者割合と同様に上昇を続けている。1975年には24.7歳であったものが2000年には27.0歳となっており、いわゆる晩婚化が進行している。上昇の速度も25歳から26歳に平均初婚年齢が上昇するまでは15年（1977～1992年）かかったのに対し、2000年に27.0歳となるまでには8年間とその速度はおよそ2倍になっており、晩婚化の速度が速くなっていることがわかる。これは出産を行う女性の年齢が上昇することにつながる。その理由は先ほど述べたように、出産をするほとんどの女性はその前に結婚をしているからである。出産する時期が遅れてしまうことは女性に対して様々な問題を生じさせる。出産をする際の肉体的な不安は年齢を経るにつれて深刻なものとなってくる。また、晩婚化は就業期間の長期化を反映しているといえる。最近では女性の中でもキャリア志向の女性や職場で重要なポストに就く女性が増えている。そういうことも晩婚化の要因の一つとして捉えることができるだろう。結婚よりも仕事を重視する人もいるはずである。さらに、出産は、一時的であれ、会社を休むことになる。これは、キャリアを目指す人や部下を従えたポストにいる人にとって、大きな障害となる。このような人にとって「家庭と仕事の両立」は非常に難しい課題となっている。これらの点から、晩婚化も少子化を進展させる要因として捉えることができるのではないかと考える。

このように、女性の結婚・出産に対する価値観の変化は女性の様々な行動の変化に結びつき、その行動の変化が少子化の要因となっているように見受けられる。現在、政府や企業では少子化に対して様々な取り組みが行われているが、少子化の進行を止めるまでには至っていない。そこで子育てをしやすい環境を整えるような政策を唱えるだけでなく、子育てに対する価値観を変化させるような政策を提言し、少子化の進行を止め、子供を生み、育てやすい環境を作り上げていこうと考える。

## 第3章 現在の少子化対策の検証

少子化の現状分析と、人々の価値観の変化と少子化との関係の考察を受け、ここではそれらを踏まえた現在の少子化対策とその問題点および、今本当になすべきことは何か、さらに必要とされていることは何かを明らかにし、新たな視点からの少子化対策の必要性を訴えていく。第1節では政府の少子化対策の方針を検証し、現在行われている取り組みについて考える。第2節ではウェブログを通して様々な立場の方からいただいた意見をまとめた。第3節では、第2節でまとめた意見から、今本当に必要とされていることは何かを考える。

### 第1節 政府のプランから見る少子化対策

政府の少子化対策は「子育てと仕事の両立支援」を中心に打ち出された「少子化対策推進基本方針」(H11)や「新エンゼルプラン」(H11)に、「少子化対策プラスワン」(H14)を加え、それらを基礎に行われてきた。中でも少子化対策プラスワンでは、従前の対策が主に女性にスポットを当てたものであったのに対し、男性や地域にも視野が広がった対策がうちだされ、「男性を含めた働き方の見直し」「地域における子育て支援」「社会保障における次世代支援」「子供の社会性の向上や自立の促進」の四つの柱に沿っている。

ここでは特に「男性を含めた働き方の見直し」について、とりあげ検討したい。現在、政府は育児休業の取得率の目標値を男性 10%女性 80%としているが、実際の取得率が伸び悩んでいることは第1章で述べたとおりであり、男性の取得率は特に顕著である。(財)こども未来財団の「子育てに関する意識調査 2001」によると、男性が育児休業を取得する意向は、「機会があればぜひ取得したい」が子供のいない既婚者で 11.1%、「取得する希望はあるが現実には難しい」が 55.6%、すでに子供のいる既婚者については、それぞれ 7.4%と 36.0%となっている。さらに「男性は子育てよりも仕事に専念すべきであると思うから」と「女性のほうが子育てに向いていると思うから」は、子供のいない既婚者ではともに 22.9%であり、すでに子供のいる既婚ではそれぞれ 25.4%と 21.4%であった。ここから、既婚男性の多くが育児休業を取ることを希望していることと、その一方では「女は育児」という価値観をいまだ持っている男性も二割いるということがわかる。さらに、実際に育児休業を取得しない理由としては①収入が減少し、家計に影響が出るから、②職場での理解が得られないから、③仕事の量や責任が大きいから、が挙げられている。このように育児休業を希望している男性は、なかなかまわりの理解を得にくく、育児休業をとることができない状況にある。政府は、この現状を受けて、男性が育児休業を取ることができる環境整備を進め、男性の育児休業取得率の向上を目指している。実際に行われている対策としては、企業の人事向けセミナーの開催やテレワークの推進などである。しかし、企業に対し強制力のある政策をうちだすことは難しく、男性の育児休業を積極的に進める企業もあれば、消極的な企業も存在する。またテレワークは、育児と仕事を両立する上で画期的ではあるが、業務によって採用できないものも多く、現実的に採用できる企業や部署は限られている。また、時節の意識調査からわかるように、人事部のみにセミナーを開催しても、職場全体に意識が浸透するとは限らず、多くの場合直接の上司の理解が得られない。

そこで、男性も女性も育児休業を取ることがスタンダードな職場を作るためには企業の上から意識改革を行うのではなく、企業を構成している構成員全体を意識改革することが望ましく、そのためには、社会に出る前に少子化や育児に対して意識を持つことが必要であると考えます。

## 第2節 仕事と家庭に関する意識調査

第1節で述べたとおり、政府の政策目的と現場の状況とのギャップをさらに詳しく把握するため、仕事と家庭に関する意識調査を行った。調査方法については、まず、インターネット上に公開されているウェブログの中から子育てをテーマにしているものを選び、(1)仕事と育児始め家庭の事を両立している女性、(2)仕事はせず、育児始め家庭のことに専念している女性、(3)結婚はしているが、現状では子どもは産めない・産む予定はないと考えている女性、(4)育児休暇を取得した男性、の4つの立場の方にそれぞれ合わせた仕事や家庭に関する3~5つの質問をコメントとして掲載、あるいはメールで送付し、回答を寄せていただくかたちをとった。本文中に挙げた意見は、(1)~(4)それぞれの立場に該当する方の中から1人ずつ代表として意見をまとめさせていただいたものである。

### (1)仕事と育児始め家庭のことを両立している女性

Q1：出産・育児のために、仕事をやめなかった理由は何か。

A1：幼少より働く母を見て育ったため、「結婚・出産＝退職」という考え方が育たなかった。家庭に入った後、社会に置き去りにされているような気がしたときなどに、それを夫や子どものせいにしてしまいそうだったから。

Q2：仕事を続けていて良かった点と悪かった点は何か。

A2：(良かった点)

夫に対しては感謝の気持ちを持つことができた。

子どもに対しては、昼間一緒に過ごせない分一緒にいる時間にとっても幸せを感じることができた。

職場に対しては、自分が母親としてではなく一人の大人として入れる場所としての存在をありがたく思うようになれた。

(悪かった点)

今のところはない。

Q3：仕事と育児始め家庭のこと全般を両立させるために必要だと思うものは何か。(3つほど)

A3：①会社の理解、教育

②夫の自覚

③自分の意思

Q4：仕事と育児始め家庭のこと全般の両立に関する夫の理解・協力の必要性はどれくらい感じるか。

A4：もしも夫が家庭のことを何もしない人間ならば両立は不可能に近い。どちらかが忙しい場合はどちらかが手伝うというのは人として当たり前のことではないか。

Q5：仕事と育児始め家庭のこと全般の両立に関する会社の理解・協力の必要性はどれくらい感じるか。

A5：法的には不満はないが、上層部社員が働く母親のための制度を理解しておらず、苦勞する。各種制度について社員全体へ周知徹底するようになってほしい。

(2)仕事はせず、育児始め家庭のことに専念している女性

Q 1 : 結婚・出産・育児のために仕事をやめた、もしくは最初から仕事はしないと決めた理由は何か。

A 1 : やっていた仕事に区切りがついたのをきっかけに、次の人生へのステップをと考えたから。仕事は一生のうち、しようと思えば気持ちしだいでどうにかなるかもしれないが、出産に関しては年齢制限があり、今しかできないのではないかと考えたことが踏み切った理由。

Q 2 : Q 1 のような決断をして、良かった点と悪かった点は何か。

A 2 : (良かった点)

したいことをしたのでまったく後悔をしていない。

(悪かった点)

したいことをしたので悪かった点はない。

Q 3 : これから仕事を再開したい、あるいは始めたいと思うか。その理由は何か。

A 3 : いずれ育児が楽になれば何らかの仕事をしたい。その理由は、したいことを仕事にして楽しみたいから。そして、収入もあると何かと助かるから。

Q 4 : これから仕事を再開もしくは始める場合、心配なことは何か。

A 4 : 気力がどこまで続くか少し心配。

以前の仕事を再開するのであれば、時代についていけるかが心配。新しく始める場合は、のめりこみ過ぎないようにしないと家庭放棄してしまいそう。

Q 5 : 男性の家庭に関する考え方はどのようなものであるべき・あってほしいと考えるか。

A 5 : あくまでも家庭とは、夫婦二人で作上げていくべきものであると考えているので。互いの足りないところを補いつつ生活すべきであると考えている。また、仕事だけしていれば家庭のことはすべて女性に任せていいと考えている男性もまだまだ多いと思うので、その点を見直してほしい。

(3)結婚はしているが、現状では子どもは産めない・産む予定はない女性

Q 1 : 結婚を機に仕事をやめなかった理由は何か。

A 1 : 働くのが当たり前だと思っており、結婚したからといってその気持ちは変わらない。仕事をしている自分が好きだから。仮に離婚したとしても、自分を養っていけるだけの収入がほしい。社会・地域とのつながりがほしい。

Q 2 : 現状では出産・育児はできないと思う理由は何か。

A 2 : 仕事が続けられない。

出産後、仕事を再開する見通しが見つからない。

夫の協力が未知数。

Q 3 : 仕事と家庭を両立させるために必要だと思うものは何か。(3つほど)

A 3 : ①家族(夫や親)の協力

②会社の理解

③働く母親に優しい保育園

④小学生になったら、学校が終わった後に預かってくれる先

(4)育児休暇を取得した男性

Q 1 : 育児休暇を取得し、育児に専念してみてもよかった点と悪かった点は何か。

A 1 : (良かった点)

すぐにはできない経験ができた。

(男性の育児休暇取得者がまだ珍しいせい)テレビやウェブログを通じていろいろな人との出会いがある。

男女の性差について、「差別」と「区別」の違いを堂々と言えるようになった。

(悪かった点)

収入が下がった。(100万円以上)

職場に残った人たちの負担が増えた。

Q 2 : 男性の育児休暇取得率は、現在、1%以下にとどまっているが、男性が育児休暇を取得する際、障害となるものは何だと考えるか。

A 2 : 母乳がでないこと。(対外的に「妻ではなく夫が育児休暇を取得しなければならない」という理由付けが弱くなる)

雇用機会の流動性の低さ、会社と個人の対等性の低さ(「夫は妻を養うもの」という社会的通念が、「母が子を育てるもの」という通念並みに強い)

仕事・能力を磨く機会に対しての遅れ。

収入が減ること。

Q 3 : 育児休暇取得前の会社の理解度・協力度はどの程度感じたか。

A 3 : 会社の理解度・協力度は非常に高かったが、職場に関しては、歳の近い先輩・上司の理解度は高かったものの、高齢なほど理解度は低い。しかし、自分が仕事から一時的に抜けることで、仕事にネガティブインパクトがあるのだから仕方ない。

Q 4 : 結婚後、家庭のことを妻にまかせっきりにしている男性へのメッセージ。

A 4 : 家庭のことを何もしていないと損。

一家の主を銘打つならば、「妻が社会で働ける能力」を磨いておくのが一番確実。

この先、雇用が不安定な社会であることが分かっている今、「家事」という雇用を女性に独占させておくべきではないのではないか。

## 第3節 これからの少子化対策に求められるもの

第1節で述べた政府プランの少子化対策は、近年の急激な女性の社会進出を受け、対象を女性だけでなく男性や地域に拡大した政策を打ち出している。ここでは特に、男性を含めた働き方の見直し政策として、男性の育児休暇取得推進を取り上げたが、実際には、「職場の理解が得られない」という理由で、「育児休暇を取得する希望はあるが、現実には難しい」という意見の人が多く、あまり進んでいない。同様に、第2節で取り上げた女性の意識調査において、「育児休暇取得の際、職場の理解が得られず苦労した」という意見、働く女性に共通して得られたことから分かるように、仕事と家庭の両立、特に子育てとの両立に関しては、職場の理解・協力が不可欠であり、この問題を改善することによって、政府の少子化対策が有効に作用する基盤ができる。

さらに、第1節における男性の育児休暇取得推進にマイナスの要素となっている「男は仕事、女は育児」という考え方が、第2節にまとめた女性と男性の意識調査の中でも重要な問題として意識され、このような考え方の是正を求める意見があった。「男は仕事、女は育児」という旧

来の価値観を女性の社会進出、価値観の変化と同じ方向に転換し、子育てをする人々、仕事と家庭を両立しようとする人々のことを理解し、皆で支えあう環境にしていく必要がある。

以上のことから、これからの少子化対策として、家庭、仕事、そして子育てに関する意識変革の必要性が見えてくる。

## 第4章 少子化対策としての 意識改革

これまでの分析から、これまで行われてきた少子化対策は、子育て支援制度整備にはある程度の効果をもたらし、子育てをしやすい環境を構築するための土台は提供したといえるかもしれない。しかし、いくら土台を提供しても、その整備に投資をしても、それを利用する人々と、当事者以外の周りの人々の理解など、意識が伴わなければ利用が促進されず、十分に対策の意味が表出しないことが示された。では、どのようにすれば人々の意識を伴ったかたちで施策に実効性を与えることができるのか。人々の意識と現状政策の意図とのギャップを埋めるべく、仕事と子育てを始めとする家庭のこと全般に関する、教育・啓蒙活動等の取り組みを新たな政策として提言したい。「男女共同参画社会」の実現が目指される現在においても、未だ「男は仕事、女は育児」という考え方が多くの人々の意識に浸透している。それは男性の育児休業の取得率や政府の目標とする男女の育児休業取得率からも明らかである。「男女共同参画社会」の実現を目指す中で、このような狭い考え方は決して望ましいとはいえない。このような価値観を次の世代を担う人々まで引き継ぐ必要はない。むしろ、このような価値観を是正し、広く物事を考えることができるような人間に育て上げていく機会を作っていくべきである。そこで、教育を通して人々の意識改革を行うことを提言したい。まず、第1節～第3節において、将来を担っていく子どもたち・若者たちを対象とした、教育・セミナーの導入について提案し、さらに第4節で、各種子育て支援制度を整えている会社の社員全員を対象とした啓蒙活動について検討する。最後に第5節において、これらの新しい政策に期待できる効果とその問題点をまとめる。

### 第1節 小学校教育における少子化対策

まず、小学生の意識喚起教育を提言する。ここでは年齢を考慮し、5・6年生の高学年を対象とする。小学生を対象としているので、ここで行われる教育の意図としては、まず子育てに関して興味・関心を持ってもらうことである。この意識喚起教育は、学校の授業と授業参観の時間を利用して行う。授業参観を利用する理由は、実際に子育てを経験している親からの声を教育に反映するためである。実際に行う授業の例として、男女でペアを作り疑似夫婦として出産や子育てなどを仮想的に行う。ここでの意図は、夫婦どちらも負担を負い、一方的な子育てにならないような家庭のあり方を考える機会を提供することである。ここでの先生の役割は、実際に子育てをする時に利用する、様々な育児支援制度を生徒に理解できる形で説明することである。そして、親が果たす役割は、これまで生徒が授業中に検討を重ねてきたそれぞれの子育てプログラムを、実際に子育てを経験した立場から評価することである。

このように、小学生の段階において必要なことは、経験を通じた実学的な学習を行い、子育てに興味・関心を持ってもらうことである。

## 第2節 中学校教育における少子化対策

いま、日本社会は、出生率低下による少子高齢化という現象が起こり、年金制度の崩壊や増税など、国民生活に直接影響を与える問題が多く懸念されている。にもかかわらず、国民の間に危機感はなく、国が主導する少子化対策もあまり効果が上がっていない。

こうした状況は、国民一人一人の少子化に対する知識が浅いことが原因ではないかと考えられる。

現在の中学校学習指導要領において、家庭生活や家族、出産、子育てなどに関する表記はあるものの、少子高齢化に関しての詳しい指導は記載されていない。しかし、今日の出生率低下を食い止めるには、若年層の力が必要である。なかでも、教育を受ける義務が課せられている中学生に、今の日本の少子高齢化という社会構造の現状を教育することで、若い世代に少子化に関する知識が浸透し、さらにそれが及ぼす深刻な問題を知り、一人一人何ができるかを考える機会を与えることで、少子化に対する意識が芽生え、間接的で時間もかかるが、少子化を食い止めることにつながるだろう。

また、出産・子育てに関する男女の意識の違いも、第一章の男性の育児休暇の取得率からわかる。昔よりも子育てに参加する男性が増えてきたものの、依然、女性主体で家事・子育てが行われていることを裏付けている。しかし、女性の社会進出が進行している今、男性ももっと積極的に育児に参加する必要がある。この男女間の意識のギャップを埋めるためにも、中学校教育に性別に関係なく働き、家事をして、子育てに参加するという考えを取り入れる必要がある。また、中学校を卒業してすぐに就職する人もいるのだから、可能であれば育児・休暇制度についても教えることが望ましい。

少子高齢化は、現代の日本社会が抱える重要な問題である。中学生たちが、この大きな課題に関する知識を得て、考えることで、少子化対策に対して、もっと積極的になる人々が増えるのではないだろうか。

## 第3節 大学生向けセミナーの開催

次に大学生の意識改革を提言する。大学生は、社会へ出る準備段階にあり、たくさんの知識や経験を日々吸収している。しかし、現在の大学生は、少子化や育児について考える機会は極めて少なく、無自覚なまま就職活動をし、社会に出て行く。もし、大学生が少子化や育児休業に対して詳しい知識をもち、自分なりの考えを持つことができれば、男女共同の育児の実現や会社選択が変化するのではないだろうか。

なお、この政策提言で、高校生を対象外としたのは、授業日数の短縮の中で大学進学のために厳しいカリキュラムのもとで高校の授業が行われており、全ての学校で少子化対策の意識改革を目的とした授業を行うことは難しく、ある程度任意で行うべきではないかと考えたからである。

さて、ここで大学生向けの意識改革の具体例を挙げる。選択科目で少子化の現象や原因を検証や、育児のあり方や現在の企業の育児休業制度を考えるような授業を設け、全ての学部の学生が少子化について考えられるようにする。また、就職活動の際に、現実的に育児休業の取得可能性が会社選びの重要なポイントになるということを大学生に理解させるようなセミナーを就職活動前に開くのも1つの可能性として考えられる。

上記のような授業やセミナーを設けることによって、学生が少子化や育児に自覚をもち、企業選択・人生選択に反映されれば、企業や職場の意識も変わらざるをえない。結果、男女共同の育児を推進することができるのではないだろうか。

## 第4節 企業の社員を対象とした啓蒙活動の促進

今まで、政府や企業が整備に奔走してきた各種子育て支援制度について、子どもを持つ親が理解を深めるのは、言うまでもなく、彼らとその制度を利用するかもしれない当事者であるため、当然のことである。それぞれの家庭において、夫婦が互いの働き方について、家庭のあり方について再考するのも当然のことである。しかし、実際に各種制度を利用しようとする立場の人々の意見に見られる共通項は、「会社の仕事や家庭に関する理解・協力が必須である」「会社の理解がなければ各種制度利用もしにくいし、そもそも働きにくい」というものであった。つまり、制度の利用者だけが制度について理解を深めていても、会社の人々全体がこれらに関する知識と理解を備えていなければ利用は促進されず、よって、せっかく設けられている対策の意味も薄れてしまう。男性の育児休暇取得の障害となっている要因として、「会社の理解・協力が消極的である」という項目が挙げられていたことから分かるように、会社全体の子育て支援制度や仕事や家庭に対する考え方の知識・理解の必要性は明らかである。

そこで、会社の社員全員への少子化や家庭に関する理解の普及を目指し、社内報を活用したプランを提案する。社内報に全社員へ向けた少子化や子育て支援制度などに関する記事や、家庭との両立をテーマとした記事や、仕事と家庭について考える機会を提供し、それによって、子育てをする当事者たちの周囲の人々の理解を引き出し、精神的に子育てと仕事を両立しやすい環境にしていきたい。しかし、あくまでもこの取り組みは強制されるものでないほうが望ましい。その理由は、人々の意識に訴えるものであるため、自主性が認められないところにこのような取り組みを押し付けても効果は期待できないからである。政府はこれらの企業の自主的な取り組みを促し、支え、表彰等により評価していく役割を果たす必要がある。

## 第5節 意識改革政策の効果と問題点

以上に提案した4つの政策により、期待される効果は以下に挙げるとおりである。第一に、小学校における教育によって、まずは実学的な学習を行い、子育てに興味・関心を持ってもらうことに始まり、第二に中学校において、今の日本の少子高齢化という社会構造の現状を教育することで、若い世代に少子化に関する知識が浸透し、さらにそれが及ぼす深刻な問題を知り、一人一人何ができるかを考える機会を与えることで、少子化に対する意識が芽生えさせることができる。さらに性別に関係なく働き、家事をして、子育てに参加するという考えを取り入れる効果が期待できる。第三に、大学生に対するセミナーによって、学生が少子化問題や育児に自覚をもち、それらの要素を企業選択・人生選択に反映させ、企業や職場の意識を変えさせる結果、男女共同の育児が実現に近づくことができる。そして最後に、企業の社員を対象とした啓蒙活動によって、子育てをする当事者たちの周囲の人々の理解を引き出し、精神的に子育てと仕事を両立しやすい環境を整える効果が期待できる。

他方、これらの政策の問題点は、教育による人々の意識改革であるということから、効果が現れるとしても長期的な視点で考えなければならないことである。小学生・中学生が実際に仕事や家庭のあり方の問題に直面し、意識改革の効果が見えてくるかも知れないのは10年～15年後であるし、人々の意識や価値観はある日を境にがらりと変化するものではなく、まして、もっともこの問題に近い位置にいる大学生や企業社員たちは、すでに各自の中にある程度ゆるぎない価値観を形成しているため、子育てや仕事と家庭の両立に関する理解について新しい価値観を持ち込んでも、普及・浸透するまでに時間がかかることは必至である。

しかし、第1章でも述べたように、少子化の現状を見ると短期的に効果が現れる政策が望まれる状況ではあるが、第2章で述べた、女性の結婚・出産に対する価値観の変化と女性の生き方の多様化による少子化の進行、そして、第3章で検証した政府の少子化対策と、それらを享

受する人々の反応を見るに、制度面での支援環境を整えるだけでは、人々、特に女性の価値観の変化に沿った対策とは言いがたい。結局のところ、結婚・出産・育児に関する意思決定要素の大部分は、それらを支える制度ではなく、それらに対する人々の意識によるところが大きいからである。これらのことを考えると、長い時間をかけてでも、意識の面から少子化対策に取り組み、精神的な支援環境を整えることで制度面での支援が利用しやすい基盤を整える意義は非常に大きい。政府は、将来の日本を担う人々そのものに関わる問題であるからこそ、時間をかけても丁寧に、意識という目に見えないものを牽引する役割を果たしていくべきである。

参考文献

**《参考文献》**

国立社会保障・人口問題研究所（2004）『人口統計資料集 2004』  
文部科学省（2005）『文部科学統計要覧 平成 16 年度版』  
社会政策学会編（2005）『少子化・家族・社会政策』

**《データ出典》**

（財）こどもの未来財団『子育てに関する意識調査 2001』  
文部科学省『平成 14 年度学生生活調査』  
文部科学省『平成 14 年度子どもの教育費調査』  
財務総合政策研究所『少子化の要因と少子化社会に関する研究会報告書』