

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

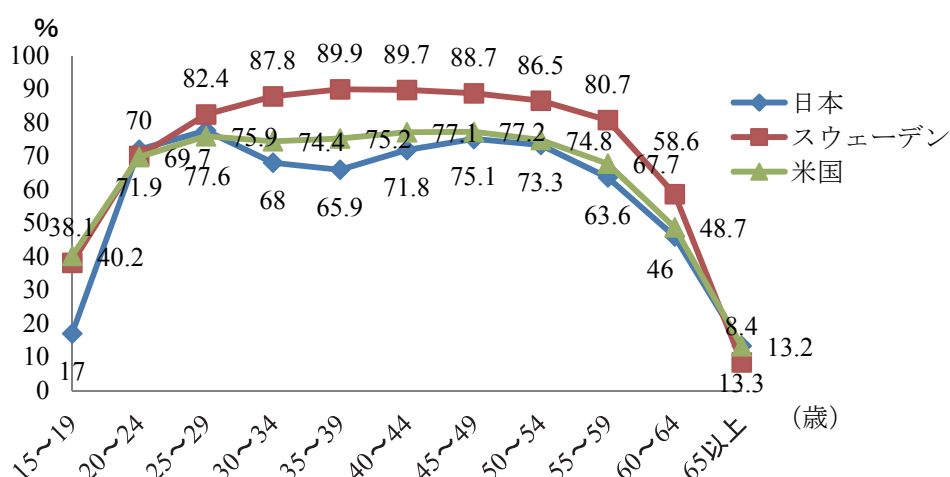
ー少子高齢化と女性の多様な生き方ー

春名 郁佳

はじめに

日本の少子高齢化問題と、女性の働き方にはどのような関係性があるのだろうか。図1は各国の女性の就業率を年齢別に表したものである。日本の女性の就業率をみた際、出産や子育ての適齢期にあたる30歳代に凹みが見られ、40歳代に回復、その後、高齢化とともに下がっていくという傾向が見られる。このような30歳代を底とする凹みは「M字カーブ」と呼ばれている。すなわち、出産や子育てを機に、労働市場からの退出を余儀なくされているのである。それどころか、女性の社会参加が少子化を加速させると捉えられる傾向さえある¹。しかし、国際的に比較した際、図1に示したスウェーデンでは30歳代で就業率が上昇しており、いかに女性が、出産や子育てをしながら、働きやすい環境が整っているのかがわかる。このように出生率や子育ては、女性の働き方と強い結びつきがあることがわかる。さらに日本では、急激に進行する高齢化によって介護の負担が増大していくことも考えられる。私たちはこの少子高齢化と人口減少の時代を生きている。労働人口が不足しているといわれる中で、女性の労働力を活用しようという動きがあるが、家庭と仕事の両立は簡単ではない。少子高齢化に直面している日本では「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けて、社会全体で助け合っていかなければならない事態であるといえる。本論では、諸外国との比較などを交えながら現状を理解し、今後の課題解決に向けて考察していく。

図1：女性の年齢階級別労働力率（国際比較）



(出所) 内閣府男女共同参画局より作成。

¹ 岡田 (2014) p.204.

第1節 止まらない少子高齢化と減少し続ける人口

1.1 減少を続ける人口

日本の総人口は、今後、長期の人口減少過程に入り、2026年に人口1億2000万人を下回った後も減少を続け、2048年には1億人を割って9913万人となり、2060年には8674万人になると推計されている。総人口の減少に反して、高齢者は今後も増加し続けるため高齢化の進行は止まらない。高齢化率は2035年に33.4%で3人に1人となる。2060年には39.9%に達して、国民の約2.5人に1人が65歳以上の高齢者となる社会が到来すると推計されている。そして出生数は減少を続け、2060年には、48万人になると推計されている。この減少により、年少人口（0～14歳）は2046年に1000万人を割り、2060年には791万人になると推計されている。生産年齢人口（15～64歳）は2013年に8000万人を割り、2060年には4418万人になると推計されている²。人口の継続的な減少と少子高齢化の進行による大きな問題点は、生産年齢人口の減少である。労働人口の減少は国内総生産や国際競争上においても影響を及ぼすだろう。そのため、今後は女性や高齢者の働きやすい環境を整備していかなければならない。出生率を伸ばす政策をしながらも女性の労働の場を提供するという、子育てと仕事の両立を促す策を重要視していく必要があるだろう。

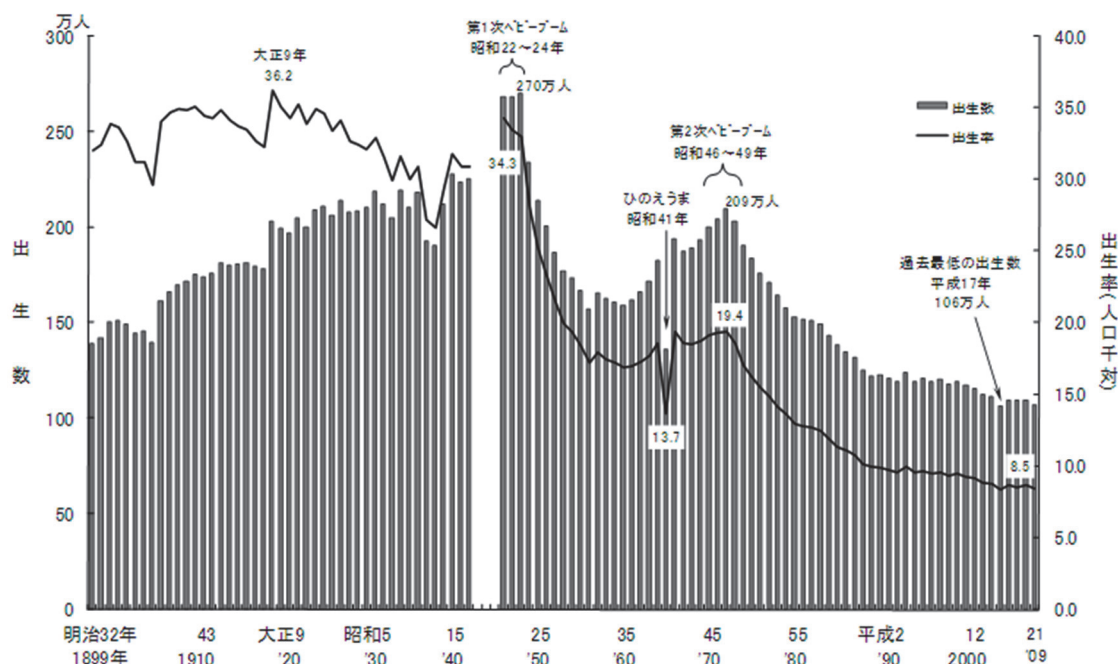
1.2 進む日本の少子化

日本の年間の出生数は、第1次ベビーブーム期には約270万人、第2次ベビーブーム期には約200万人であったが、1984年には150万人を割り込み、1991年以降は増加と減少を繰り返しながら、緩やかな減少傾向となっている。次に、1人の女性が生涯に何人の子供を産むかを表す数値で、15～49歳の女性の年齢別出生率を合計したものを表す合計特殊出生率をみると、第1次ベビーブーム期には4.3を超えていたが、1950年以降急激に低下した。その後、第2次ベビーブーム期を含め、ほぼ2.1台で推移していたが、1975年に2.0を下回ってから再び低下傾向となった。1989年にはそれまで最低であった1966年（丙午：ひのえうま）の数値を下回る1.57を記録し、さらに、2005年には過去最低である1.26まで落ち込んだ。なお、2011年は、1.39（前年同）となっており微増傾向ではあるものの、欧米諸国と比較するとなお低い水準にとどまっている³。

² 内閣府（2013）。

³ 内閣府（2014）。

図2：出生数・出生率（人口千対）の年次推移－1899年～2009年－



(出所) 厚生労働省「平成22年度 出生に関する統計の概況」 『人口動態統計特殊報告』。

1.3 晩婚化による少子化

少子化の要因には、「未婚化」や「晩産化」といった配偶率の低下によるものと、結婚はしていても子どもを産んでいない有配偶出生率の低下が考えられる。

未婚化そのものは80年代から進んできた現象である。30代後半の未婚率は1975年に男性で6%、女性で5%だったが、その後上昇し、2010年には男性で35%、女性で23%を記録している。未婚化の背景として、80年代には職場の出会いの減少や、女性の社会進出により、結婚を急がない傾向になったことが考えられていた。しかし90年代に入り、男性の雇用の不安化がさらに要因として加わった。結婚・子育ての中心である25～44歳の男性についてみると、バブル崩壊後に失業率が高まり、さらに90年代後半からは非正規の労働者の割合も上昇してきた。このような男性の雇用不安定化は、男性が働いて家族を養うという意識の強い日本にとって、女性からみた結婚相手の候補を減少させ、未婚化を進展させていると考えられる⁴。2011年の内閣府の調査によれば、20～30代の男性で年収300万円以上の25～40%の人が結婚しているのに対して、300万円未満では8～10%にとどまっている。雇用形態別にみても、30歳代前半では正社員の60%が結婚しているのに対し、非正規労働者では30%と半分になっている。このように低所得は結婚を妨げる要因であることがわかり、男性の雇用不安定化や、女性の経済力が高まってきたこと

⁴ みずほリサーチ (2011)。

が未婚化や晩婚化にさらなる拍車をかけていることがわかる⁵。高学歴化した女性にとっては、学校卒業後就職することが当たり前となり、それがライフスタイルとして定着したため、自分が結婚したければ結婚する、したくなければ結婚しなくてもよい、というような人生の選択肢の一つであり、いわば、人生のオプションのようなものになってきたのである⁶。

同調査で、「今より子どもを増やさない、または増やせない」と答えた夫婦は、スウェーデンが7%、アメリカ、フランスが10%台なのに対して、日本の夫婦は48%であった。理由のトップは「子育てや教育にお金がかかりすぎる」というものであった。結婚していたとしても経済的な理由より、子どもを生みにくい環境であることがわかる。

男女間の賃金格差もある。2012年に国税庁が発表した「国民給与の実態調査」によると、平均年収は男性で502万、女性で268万という大きな格差が存在する⁷。20代までは差はあまりないが、30代以降、ほぼ横ばいの女性と、どんどん上がっていく男性とで格差が拡大される。結婚・子育てを機に職場をいったん離れた場合の、復帰後の低賃金のことを考え、結婚を遠ざけてしまうケースも考えられる。

第2節 諸外国のワーク・ライフ・バランス

社会の中で、結婚や子育てをどう位置付けるかが、異なる社会的、経済的、文化的背景を持つ国に生活する人々の社会的な子育てで支援する期待とどう関連しているのだろうか。

日本では、2008年が「ワーク・ライフ・バランス元年」とされているが、ワーク・ライフ・バランス先進国とされる北欧諸国は、20年以上前から積極的な施策を展開してきた。いずれの国も男性の育児休業取得率は9割近くにのぼり、女性の社会進出も非常に進んでいる。さらに育児休業中の経済的な保障もされている高福祉国家でもある。以下では、フランス、スウェーデン、アメリカ、韓国の比較を行う。さらに世界一幸福な国だといわれている、デンマークについても触れる。

2.1 家族政策を持たないアメリカ

まず、ヨーロッパと米国は子育て支援へのアプローチが大きく異なる。アメリカは社会サービスの枠組みでの家族政策を基本的に持たない。家族観の問題は極めてプライベートなことであり、政府が介入すべきでないという姿勢が制度設計の基礎にある。そのためアメリカは、子どもを持つ世帯全体を対象とした普遍的な政策は展開されておらず、特別なニーズを持つ家族にターゲットを当てた政策が中心となる。子を持つ母親が有給で育児休暇を取得することが保障されていない。2000年に成立した育児休暇制度は基本的に無給・無手当であり、経済的な理由から、母親の多くは無給・無手当の育児休暇を取得しない。アメリカの家族政策は税制を中心に展開されて

⁵ 内閣府（2011）。

⁶ 青島（2001）p.26.

⁷ 国税庁（2012）。

いるが、その規模は福祉国家としての先進国であるヨーロッパに及ばない⁸。

2.2 日本と相似的な韓国の少子高齢化

韓国は日本以上に少子高齢化が急速に進行している。2000年に入って日本の低出生率を大きく上回る速度で少子化が進んでいる。韓国では離婚率も上昇しており、母親一人世帯は2000年時点で全世帯の6.3%を占める。女性の労働参加率も上昇し2003年には48.9%に達したが、年齢階層別の女性労働参加率のパターンは、日本と同じM字型である。韓国政府は、経済成長を支える労働力として女性の活用に着目しているが、子育てや家庭と仕事の両立は仕事を続けるうえで大きな障害である。韓国における家庭外保育施設の多数は民間によって経営されており、公的な子育て支援はまだ不十分である。2001年に母性保護法が改正され、出産休暇や育児休暇の適用範囲も拡充された。しかしながら、実際に同法が適用になる女性労働者の数自体が限定されており、韓国の公的な育児支援はこれからといわなければならない。急激な人口変動を伴う社会変動は、家族の価値意識を変えて、新たな社会的ニーズに向かって韓国政府が大きく動き出すときである⁹。

2.3 世界トップレベルの家族政策をもつフランス

一方、フランスは包括的な家族政策を展開し、家族政策の諸制度に投入する費用もトップレベルである。婚姻状況、年齢、人種に関わらず、すべての母親が家族給付を受け取ることが出来る。それらは、妊娠中の医療給付、出産休暇手当、一人親手当、障害を持つ子のための特別教育手当、新学期手当や3歳から21歳の3人以上の子を持つ親への家族手当である。このように充実した現金給付に加えて、フランスでは充実した保育サービスが提供されている。3歳から5歳までのこのための多くの保育園が公立で、子どもを預けるための親への負担はほとんどない。さらに、自宅で子どもの世話をする場合の補助として、在宅子育て給付もある。このように公的な保育サービスに関わるコストの一部は、働く親から所得に応じて徴収される。親は高いコストを払う一方で、その見返りとして政府による質の高い子育て支援を受けることが出来る。子どもを持つ女性と持たない女性との賃金格差は小さく、子を持つことによる機会費用はフランスの充実した家族政策に支えられて最低限に抑えられている¹⁰。

2.4 社会全体で子育てを助け合うスウェーデン

1990年代初めの経済停滞から立ち直ったスウェーデンも、保育サービスに対して多くの予算を当てている国である。1960年代における女性労働参加が急激に上昇したことを機に、全国保

⁸ 白波瀬 (2008) p.10.

⁹ 白波瀬 (2008) p.12.

¹⁰ 白波瀬 (2008) p.10.

育サービス委員会が発足して以来、保育サービスは政府が中心になって展開されている。保育サービスは自治体が供給主体となるが、1970年代1980年代は保育サービスの供給が高まるニーズに追い付かず、待機児童の解消に頭を悩ませた。そこで、1995年には、「教育法」に基づき、地方自治体は両親が仕事または学業に従事する家庭に対して、遅滞なく保育サービスを提供する義務を負うこととなり、この新たな政策と高出生率を受けて保育施設が多数新設された結果、保育施設への入所待ちをしている子どもの割合は大幅に減少したという結果もだしている¹¹。1996年には、公的な保育施設の担い手は、健康社会省から文部科学省に移行され、子育て支援に教育的な配慮も取り込まれている。1歳から5歳の子どもの80%以上が公立の保育園におり、6歳から9歳の学童期にあたる子の4分の3が学童保育サービスを受けている¹²。

2.5 世界一幸福な国と呼ばれるデンマーク

デンマークは世界一幸福な国とも呼ばれている。それだけ、国民が自国の環境や福祉政策について満足しているのであろう。デンマークは働く女性が日本と比べて多く、女性全体の約7~8割が働いているといわれている。しかし、出生率は増加傾向にあり、2009年の統計では1.8という結果が出ている。今後も、出生率の上昇が見込まれるといわれている。では、なぜ女性が働きながら出生率を安定させ、育児と仕事の両立が出来ているのか。実は1970年代に女性の社会進出が進んだことで、デンマークも少子化が問題となった時代があった。しかし、女性の社会進出をきっかけに女性の政治家が増え、子育てがしやすい社会をつくるため、様々な制度が整えられていったのである。保育園や幼稚園、学童保育の充実や、育児休暇の取りやすい環境整備などが行われたのである。そのため、女性は子どもを産んだら仕事を辞めなければいけないということがなくなり、社会全体で子育てを応援してくれるという安心感があるということが大きな少子化対策の一つとして機能しているといえるのである¹³。

第3節 日本の育児と介護の厳しい実態

3.1 保育ニーズに応えきれない保育所制度

保育所制度は、戦後間もなく1947年の児童福祉法の制定によって制度化された。当時はまだ保育所の数が少なく、需要も少なかった。しかし、1950年代後半からの高度経済成長期を経て、産業構造の中軸が、農業中心の第一次産業から、製造・建設業等の第二次産業へ移行し、さらに1970年代の低成長時代を経て、商業・金融・サービス業等の第三次産業へ移行するとともに、農村から都市への人口移動も進む中で、女性の工場や会社への勤務が増えると、保育需要が拡大

¹¹ 内閣府 仕事と生活の調和推進室（2010）。

¹² 白波瀬（2008）p.11.

¹³ 千葉（2011）pp.74-78.

していった。保育所の量的拡大が、とくに求められた時代であったといえる¹⁴。

しかし、1980年代から1989年の1.57ショックを経て、1990年代に入り、少子化が社会問題視されるようになったことで、子育ての家庭責任から社会化へと政策認識が転換し、具体策も打ち出されて行く中で、ニーズに応えられる保育所の認識が説かれるようになった。そのような中で、保育所の量的拡大よりも、機能的拡充の方に政策的重点も移ってきた¹⁵。

認可保育所と認可外保育所の違い

公的に認可される保育所の運営主体は、従来、市町村や社会福祉法人などの公益性の強い団体に限定されてきたが、供給主体を特に制限しない第二種社会福祉事業でもあったことから、2000年から民間企業の参入が認められた。保育所の認可要件としては、児童福祉施設最低基準により、調理室の設置義務や一人当たり床面積などの施設面の最低基準と、職員配置の最低基準、保育時間の最低基準などが満たさなければならない。職員最低基準は、児童：保育士が、乳児（0歳児）の場合は3：1、1～2歳児の場合は6：1、3歳児の場合は20：1、4～5歳児の場合は30：1となっており、保育時間の最低基準は、1日8時間になっている。

入所要件は「育児に欠ける」ことであるが、保護者が昼間の労働、妊娠、疾病、介護、災害などのため、保育が出来ない状態にあることである（児童福祉法施行令）そのうえで、保育所の入所希望者が定員を超過するなどして、適切な保育が困難になる場合には、市町村が公正な方法で選考することが出来る事になっている¹⁶。

一方、認可外保育施設は認可保育所以外の保育所であり、保育料等も施設ごとに異なっている。東京都の「認証保育所」も認可外保育所に含まれている。1980年後代後半以降の、施設数・入所児童数ともに増加傾向にある。認可保育所に比べ、利用児童数の規模は1割以下と少ないが、認可保育所では応えにくいニーズを満たしているところもある。認可保育所の場合、保育時間の最低基準は8時間であるが、実際には9時間以下は少数で、11時間を超えるところが7割近くになっている（2010年10月、厚生労働省「社会福祉施設等報告書」）。これは、民間保育所の延長保育で国庫補助対象の基準が11時間超であることが関係しており、7～18時あたりの保育時間帯が一般的になりつつあるといえる。その反面、夕方以降の保育ニーズを認可外保育所が補っている一面もあり、認可、認可外の両方を利用せざるを得ない、いわゆる二重保育の場合もみられる。このように認可外保育所には、制度の隙間を埋めている面があるものの、保育従事者の数や資格、構造・設備。健康管理・安全確保などの面で行政指導上の基準を満たしていない等の問題もある¹⁷。

¹⁴ 田中（2010）p.157.

¹⁵ 田中（2010）p.158.

¹⁶ 田中（2010）p.158.

¹⁷ 田中（2010）p.162.

3.2 溢れる待機児童と不足する保育士

待機児童はなぜ減らないのか

2013年4月の時点での日本の待機児童は2万2741人であった。なぜ、少子化なのに待機児童が減らないのだろうか。保育所に入所する子どもの数は年々増えており、1950年には25万6690人だったが、増加して、200万人を超える子どもが保育所に入所している。保育所に入所する子どもの数が増えた原因としては、共稼ぎの世帯が増加したことが考えられる。雇用形態、ライフスタイルの変化に伴い、夫婦共に非正規雇用者という世帯も増えてきている。経済的に苦しい状況を回避するために、子どもを保育所に預けて夫婦共に外に働きに出なければならないのである。保育所の入所定員数は、毎年2~3万人の規模で増やされているにも関わらず、このような背景のもとで、入所希望者数がそれを上回る勢いで増加しているため、待機児童は解消されないのである¹⁸。

ここで、待機児童の定義について言及しておく。厚生労働省が定めている「待機児童」の定義は、「保育入所待機児童の定義調査日時点において、入所申請が提出されており、入所要件に該当しているが、入所していないものを把握すること」とされている¹⁹。しかし、2005年までの定義はもっとシンプルなものであり、純粋に、「認可保育園に入所を希望しながら、入所できない子ども」の事を指していた。だから、認可保育所には入所できないものの、認可外保育所には入所できており、なおかつ認可に申請し続けている人は待機児童にカウントされていたのである。2005年以降、純粋に認可外保育所に入れない子どもの人数を待機児童とカウントしていたものを「旧定義」とし、新たに自治体などが助成している認可外保育所等に入れた子どもは除いてカウントしたものを「新定義」としており、一般的に使われているのは「新定義」である²⁰。

横浜市の待機児童0人の真実

横浜市の待機児童は、2013年4月に認可保育所の増設により0人になったと発表されている。横浜といえば、かつては「待機児童数全国ワースト1」の常連だった。それが待機児童0人を実現したという。しかし2013年当時、就学前児童数が19万106人であり、1746人は希望の保育所に入所できていないとある。ここでいう希望とは認可保育所の事を指しており、そのうち877人は認可外保育所や保育ママ、一時保育などの預け先を確保できた子どもであるが、2013年4月時点で育児休業中だった203人は主に自宅で求職活動中だった100人、特定保育所のみ申込者など566人は結局預け先もないまま待機児童にカウントされず、「入所保留児童」という扱いにされていた。つまり認可保育所に希望を出しているのに入所できない子どもたちにあたる1746人の子供たちは、旧定義に従えば純粋な待機児童になるが、横浜市では「入所保留児童」という扱いにして、待機児童にはカウントしなかったため、待機児童は0人になったと発表され

¹⁸ 猪熊（2014）p.156.

¹⁹ 猪熊（2014）pp.22, 23.

²⁰ 猪熊（2014）pp.29, 32, 33.

ているのである²¹。

このように、厚生労働省が把握している待機児童数と各市町村が報告する待機児童数にはギャップが生じており、まだまだ潜在的な待機児童も予想される。しかし、待機児童問題は認可保育所を増やすだけでは解決できず、保育士の数が足りないことも重要な課題であるといえる。以下では保育士不足の問題について言及していく。

不足する保育士

保育士が足りないことで新しい保育所を開くことができず、待機児童解消のネックになっている、ともいわれている。2017年度末には約7万4000人の保育士が不足するだろうと推定されている²²。

保育士は国家資格で、一度取得すればずっと仕事ができるはずなのに、不足してしまう背景には給与が安いということがある。ハードワークな上、子どもの命と直結するリスクが高い仕事なのに、賃金がそれに見合っていない。新卒の保育士の手取りが16万円あるかどうかという程度で、30歳を過ぎても手取り18万円程度だという²³。「保育士」という資格には、安心して子供を預けられるだけの価値がある。その価値に見合うような賃金を今一度見直し、処遇改善を早急に行うべきである。

保育士不足の一員として、潜在保育士という存在も考えられる。保育士の専門学校に行って資格を取得して、保育士として就職した人は2011年の調査で51.2%と低く、約半数の人は資格を取得しても保育士として就職していない。このような人を「潜在保育士」といい、日本には57万人もの潜在保育士がいるという。なぜ、多くの潜在保育士が存在してしまうのだろうか。2011年に行われた「潜在保育士実態調査」によれば、「保育士を辞めた理由」として1番多かったのは「家庭との両立が難しい」が25.6%と大きく占めていた。保育士の多くは女性である。男性の保育士も少しずつ増えてはいるものの、全体の2.5%にしかすぎず、まだまだ少ない。保育士不足の解決には、保育士の仕事と家庭の両立を可能にできるようにしなければならない。

さらに財政的観点から、保育士は配置の常勤換算化が認められるようになったが、臨時、パート等の非正規職員比率が高まり、保育士の専門性が評価されなくなるという問題もあり、それは保育士の質の低下にもつながる可能性がある。保育の質を高めるためには、短期的な視点ではなく、長期的な視点で人材を育てていく必要がある。政策的矛盾を生じさせないためにも、少なくとも最低基準内での安定した人員配置は確保するように再検討が求められる²⁴。そして保育士という資格を大卒程度の資格に引き上げるくらいのもっとステータスの高い資格にしていくべきである。ステータスの高い資格となれば、自然と給与面や、処遇の改善にも向かっていけるだろう。

²¹ 猪熊（2014）pp.33-35.

²² 猪熊（2014）p.156.

²³ 猪熊（2014）p.162.

²⁴ 田中（2010）p.173.

保育士を増やすために —保育士確保プラン—

厚生労働省では2017年度までに約6.9万人の保育士が不足するとしている。そこで2013年度から保育士確保プランを実施し、保育士確保人材育成・就業継続支援・再就職支援・働く職場の環境改善の4つの柱を掲げ、取り組んでいる。

人材育成としては、幼稚園教諭免許状を有する者に係る保育士資格取得特例の活用や、保育士資格を有していない保育所や認可外保育施設等の保育従事者、幼稚園教諭免許状を有する者に対し、指定保育士養成施設の受講費等の支援などの保育士資格を取得しやすくするための取組を行い、就労訓練事業や公共職業訓練（保育士コース）の活用促進や未就業者の保育分野への参入、学生への実践的実習が行われるよう、保育所と指定保育士養成施設との連携促進を図るなどの国家資格としての保育士の専門性の向上を目指すことになっている。

就業継続支援としては、新人保育士を対象として、就職前の期待と現実のギャップへの対応方法、保護者対応等の業務についての研修を実施し、離職防止のための研修支援を行う。

再就職支援としては、保育士・保育所支援センターによる潜在保育士等への就職あっせん、相談支援や、再就職希望の保育士を対象として、職場復帰のための保育実技研修等を行うなど条件とマッチングした再就職支援を行う。

職場の環境改善では、保育所管理者（所長等）を対象とした、保育士等の職員の離職防止につながる雇用管理等の研修の実施や、保育所における雇用管理の好事例集や保育所に特化した雇用管理マニュアルを作成し、保育所等に提供するなど、雇用管理の改善を目指している²⁵。

3.3 定着してきた育児休業制度

育児休業制度は、男女従業員がその申し出により、原則として1歳未満の子を養育するために休業することが出来る制度であり、育児・介護休業法（育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）に基づいている。1991年成立、1992年施行の育児休業法に、介護休業法を加えた法律改正が1995年に行われ、1999年度からすべての事業所を対象に施行されている²⁶。育児休業を開始してから180日までは育児休業給付金として給与の67%、181日からは50%が保障されるとしている。

日本ではそれまで結婚や育児を機に女性が仕事を辞めるのが一般的だったのに対し、この法律により家事や育児と仕事が両立できる環境が整った。「育児・介護休業法」はその後も改正され、女性だけでなく男性も取得できるようになった。

では、実際に育児休業を取得している人はどれくらいいるのだろうか。厚生労働省の「女性雇用管理基本調査」によると、育児休業を取得した人の割合は1996年が49.1%、2002年が64.0%、2005年が72.3%、2007年は89.7%と、年を追って高まる傾向にある。ただし、これらの数値は出産時に在籍していた女性のうちで取得した人の割合を計算したものであり、出産前に退職した

²⁵ 厚生労働省（2013a）「保育士確保プラン」。

²⁶ 田中（2010）p.188。

女性は計算に含まれていない。厚生労働省の「21世紀出生児縦断調査」によれば、出産1年前に雇用就業していた女性は全体の48.6%だったが、出産1年後になるとその割合は24.3%にまで下がる。つまり、現実には結婚や出産を機に退職する女性はいまだに多くいることがわかる。なお、男性は1996年が0.12%、2002年0.33%、2005年0.50%、2007年1.56%と、若干は高まっているが非常に低水準あるといえる²⁷。

両親で取得が当たり前なスウェーデンの育児休業制度

スウェーデンにおける育児休業制度には、「育児休業法」と「両親保険法」の2つの法律が関わっている。「両親保険」は、スウェーデンが1974年に世界で初めて導入した、父親、母親の両性が取得できる育児休業の収入補填制度である。休業期間を分割して取得することができ、短縮勤務として利用することもできるなど、スウェーデンはよりフレキシブルな育児体制を整えていることがわかる。

育児休業期間は480日間で、一定期間の割当制になっている(配偶者に譲ることのできない「パクオータ」「ママクオータ」を各60日間含む)。所得補償は80%(390日間、残りの90日間は定額補償)である。取得率は女性で8割強、男性で8割弱と、日本と比べ、非常に高い水準であることがわかる²⁸。

父親の育児参加への壁

男性の育児参加は諸外国と比較してもまだまだ遅れをとっている。日本の歴史の中で、男性が育児や家庭を顧みないことが当然となってきたことは、男性の意識の問題だけではない。常態化している残業や、長い通勤時間、単身赴任制度なども一因として考えられる。「育児に熱心なパパ」や「家族を大切にする夫」に向けられる職場や会社の視線も、必ずしも好意的なものとは言えなかったであろう。労働時間の規制などに加えて、仕事も家庭も大切にする企業文化や風土を作り上げていくことはこれからの社会の大きな課題であろう。

2000年に総理府が実施した「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、男性の望ましい生き方として、「家事や地域活動に妻とともに参加し、仕事と両立させる」と答えた人の割合が49%。「仕事を重視する」が46%であり、わずかではあるが初めて両立派が仕事重視派を上回った。従来までの調査では、「仕事重視」が男性の望ましい生き方の定型であったが、この結果は今後人々の意識が大きく変化方向転換していくことを予感させるものとなった。男性の家庭における役割の中でも、子育てについて「関わるべきだ」と答えた人は93%と高い割合を示した。さらに、男性が育児休業をとることについても「とった方がよい」という回答が男女ともに7割近くにのぼっている²⁹。この頃から、男性のワーク・ライフ・バランスが意識され始めたといえるであろう。2015年現在でも男性の家庭と仕事の両立、子育てへの参加に対する意識は変わらず、むしろ高まってきているであろう。だからこそ、意識改革だけにとどまらず、会社として、

²⁷ 阿部・松繁栄(2010) pp.136, 137.

²⁸ 田中(2010) p.191.

²⁹ 青島(2001) pp.207, 208.

社会として行動に移せる環境づくりが不可欠であるといえる。

しかし、15年も前から意識が変わってきているにも関わらず、男性の育児休業取得率は依然として低いままである。父親が育児休業を取得することに対する各種意識調査によれば、若い人を中心に肯定派が多数を占める一方で、育児休業をとることへの困難な理由として、経済的な生活水準の低下や、職場の雰囲気、業務への支障といった点が挙げられており、取得したくても経済的理由や職場の雰囲気から取得しづらい様子がうかがえる。育児休業制度の規定がある事業所は増えては来ているが、国の制度とはいえ、職場の就業規則に盛り込まれていない場合、労働者にとっては申請しにくいという事もあるだろう³⁰。

2009年の育児・介護休業法改正に伴い、父親の取得を促すため、休業選択期間の2か月の拡大や、再取得化が図られたものの、「少子化対策プラスワン」や「子ども・子育て応援プラン」で目標とされた、男性育児休業取得率10%を達成させていくうえでは間接的な効果しか及ぼさないであろう。就労継続意欲が高まっている女性の取得率はめざましいものの、男性の場合、賃金補償水準を一定に高めつつ、一定期間の父親割当制を組み入れるなどの対策を講じない限り、達成は難しいだろう³¹。前例がない場合はさらに取得のしづらさが考えられるため、今後も育児休業制度を改正しつつも、一時的にでも強制的に男性の取得を促す政策も考えていかなければならない。

3.4 大きすぎる子育ての経済的負担

子どもが一人前になるまでは親が養育する。この子育てコストは家族、ほとんどの場合子どもの親が負担するというのが、日本では当然のこととして人々に了解されているといえる。そしてこの子育て費用は少子化の要因の一つとされており、家計の中で負担する子どもの教育費などの養育費の大きさが注目される必要がある。なぜなら、少子化傾向を巡り、子どもを生まない理由や理想の子ども数を訪ねる様々な調査で、必ずと言ってよいほど子育ての「経済的負担」の大きさが指摘されているからである。人々の子育て費用に関する意識は、いくつかの調査が共通した結果を示している。すなわち、子どもが20歳になるまでは親に養育責任があると考えられる傾向が高い。結婚や子育ての中心となる20～40歳代の男女を対象にした厚生労働省の「少子化に関する意識研究調査」ではその点が顕著である。独身か既婚か、子どもの有無、子どもの数等の属性に関わらず、ほぼ半数以上が親としての責任は、大学卒業・社会人までであるとしている。さらに同調査では、「義務教育修了後は子どもの意欲を尊重したい」とするものの、子どもに受けさせたい教育レベルは高く、逆に「高校教育までで充分」と考える親の比率は低い。そして教育面だけでなく、子育てに対しても惜しみない支出意欲を持つ。つまり結婚や子育ての中心になる世代の人々は①子供が成人するまで子育てについて親の責任が継続する、②子どもにはできるだけ質の高い教育を与えたい、③その費用は親が負担する、と考えているのである。さらに、所

³⁰ 田中（2010）p.189.

³¹ 田中（2010）p.191.

得がまだ少ない若い世代や単身者にもこうした意識が行きわたっていることにも注目したい。子どもを出産することは、自分の仕事や時間、心理面への負担と並んで、20歳前後に成長するまでの子育て費用の負担を引き受けることに他ならない。それを痛感させる子育て費用の実態がある。

子育て費用の大きさを示唆する調査や試算は1990年代からいくつかあるが、もっとも衝撃的な数値を示しているのは保険会社による、子どもの出生から大学卒業までの22年間に要する総費用試算であろう。教育費以外の衣食住の基本的養育費が約1680万円とし、教育費については学校、大学の公立・私立別に試算している。幼稚園から大学まですべて国公立の2859万円から、すべて私立で医科歯科系の大学に進んだ場合の6301万円まで倍以上の幅がある結果になっている。

子育て費用負担軽減策として児童手当制度がある。実施主体は各市町村であり、支給対象は中学校修了までの国内に住所を有する児童で、支給期間は15歳に到達後の最初の年度末までである。平成26年度の手当月額、0～3歳未満で一律1万5000円、3歳～小学校修了まででは第1子、第2子が1万円、第3子以降は1万5000円となっている。中学生は一律1万円である。この制度には年収ベースで、年収960万円の所得制限がある。

3.5 母子家庭の貧困

厚生労働省の「平成23年度全国母子世帯等調査結果」によると、母子世帯になった理由別の構成割合は、前回調査に比べて死別世帯が2.2%減少する一方、離別世帯が2.9%増加しており全体の約9割を占めている。父子世帯になった理由別の構成割合は、前回調査に比べて死別世帯が5.3%減少する一方、離別世帯が5.8%増加しており全体の約8割を占めている。このように、離婚率の上昇によって一人親世帯が増加してきた。

同調査で母自身の就労収入は平均で年間181万円。そこに児童扶養手当等の社会保障給付金や別れた夫からの養育費、親からの仕送りなどを含めても平均年収はわずか223万円と、かなり苦しい生活を強いられることになる。100万円未満の世帯も約30%となっている³²。

日本の2010年における「シングル・マザー」の総数は、108万2千人となっており、100万人を大きく超えている³³。「シングル・マザー」の労働力状態をみると、労働力率は86.1%となっているがうち正社員は約40%、パート・アルバイトが約45%である。子どもが小さければ保育料等も必要になり、働ける時間も制約されてしまうため、仕事と子育ての両立は一筋縄ではいかないだろう³⁴。このように女性世帯主の非正規雇用の割合が目立つ一方で増税などにより、母子家庭の経済的な問題は深刻であるといえる。

母子家庭への経済的支援として、児童扶養手当制度がある。離婚によるひとり親世帯等、父又は母と生計を同じくしていない児童が育成される家庭の生活の安定と自立の促進に寄与するた

³² 厚生労働省（2011）「平成23年度全国母子世帯等調査結果報告」。

³³ 西（2014）p.2。

³⁴ 厚生労働省（2011）「平成23年度全国母子世帯等調査結果報告」。

め、当該児童について手当を支給し、児童の福祉の増進を図る目的で、2010年8月より父子家庭も対象とされた。支給対象は、18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある児童（障害児の場合は20歳未満）を監護する母、監護し、かつ生計を同じくする父又は養育する者（祖父母等）であり、支給要件としては、父母が婚姻を解消した児童、父又は母が死亡した児童、父又は母が一定程度の障害の状態にある児童、父又は母の生死が明らかでない児童などを監護等していることである。2015年4月からの手当月額は児童1人の場合、全部支給は4万2000円で一部支給は4万1990円から9910円までである。児童2人以上の加算額は、2人目の場合は5000円で、3人目以降は1人につき3000円の支給額である。2014年3月末の受給者数は107万1790人で、そのうち母子家庭が100万3878人である³⁵。

3.6 十分な介護を受けられない高齢者と高い介護費用

ここまで、育児について述べてきたが、日本における高齢化は先進国の中でも非常に高く、今後、家族の介護は誰でも直面しうる課題となってくる。女性が介護の主な担い手として期待されるケースはなお多く、女性が働き続けるうえで、仕事と介護の両立は切実なテーマだ。第1節でも前述したように、2060年には39.9%に達して、国民の約2.5人に1人が65歳以上の高齢者となる社会が到来すると推計されている。日本の高齢化は世界に類を見ないスピードで加速している。そのため、2013年度には特別養護老人ホーム（以下特養ホーム）に入所できていない高齢者が、52万2000人に上るとの調査結果を厚生労働省が発表している。前回調査の09年度から4年間で約10万人、24%増えた結果である。特養ホームは全国に約7800か所あり、利用者にとっては食事や入浴、排せつを含め、日常生活全般で手厚い世話を受けられるし、負担額が少なく済む利点がある。半面、運営費の大半を介護保険で賄い、入所者1人当たりの給付額は月30万円近いため保険財政には重荷である。待機者には、症状が軽いのに早めに申し込む人もいるとの見方もあるようである。

特養ホームに入れない待機者の受け皿となるのが、在宅介護であり、自宅で暮らしつつデイサービスやホームヘルパーを利用したり、配食や見守りなど一定のサービスが付く高齢者向け集合住宅へ入居したりすることを見込んでいるのである。しかし在宅介護となれば、家族の負担は増えるであろう³⁶。事実、長寿社会日本において、働きながら介護をする人は全国で291万人おり、年間10万人が「介護離職」を余儀なくされているという。仕事と介護の両立は、育児と介護の両立とともに、待ったなしの課題となっている³⁷。総務省の調査では過去5年で介護や看護のために前職を離職した人の8割は女性である。社内で責任ある立場の場合も多い。本人はキャリアが途切れ、企業も中核的な人材を失うリスクは大きい³⁸。しかも少子高齢化の進行によって、女性だけでなく男性にも「介護離職」による労働力率の低下が現れる可能性がある。そのようにな

³⁵ 厚生労働省（2015）「ひとり親家庭の支援について」。

³⁶ 『日本経済新聞』2014年3月1日。

³⁷ 岡田（2014）p.206。

³⁸ 『日本経済新聞』2014年3月1日。

ればますます労働人口は減少し、社会の活力が失われ、経済成長を果たすことや国際競争力をつける事はおぼつかなくなるだろう³⁹。

3.7 不足する介護職員

介護労働者の就業形態は、非正規職員に大きく依存している。介護労働者の年齢構成は、施設介護職員については、30～49歳が主流となっているが、訪問介護員においては、60歳以上が約3割を占めている。男女別に見ると、介護職員、訪問介護員いずれも女性の比率が高くなっている。さらに、採用率、離職率も高い水準となっている。介護職については肯定的なイメージもある一方で、「夜勤などがあり、きつい仕事」、「給与水準が低い仕事」、「将来に不安がある仕事」など、一面的な見方が流布され、マイナスイメージが生じており、人材の参入の阻害要因となっているとの指摘がある⁴⁰。

介護人材確保の持続可能性を確保するためには、量的確保のみならず、質的確保及びこれらの好循環を生み出すための環境整備の三位一体の取組を進めていくことが重要である。多様な人材の参入促進には、各都道府県福祉人材センターに配置した専門員による的確なマッチングや、全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」を整備するなどのマッチング強化、さらに潜在的有資格者に対する再就業に向けた研修や、介護福祉士の資格取得を目的とした民間委託による職業訓練などの教育面の充実、福祉・介護の仕事の魅力を伝えるための福祉・介護体験やボランティア活動の実施などを行っていく必要があるだろう。そして、事業主が雇用する労働者に対し、職業訓練の実施などを行った場合に訓練経費や訓練中の賃金等を助成するなど、キャリアアップの機会、そのキャリアに応じた処遇を整えていくべきである⁴¹。

3.8 不十分な介護休業

介護休業法は1995年に行われた法律改正によって、育児休業に付け加えられて始まったものである。労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができるとされており、期間は通算して（のべ）93日までである。2013年の厚生労働省の調査によると、常用労働者に占める介護休業者割合は、0.06%であり、男女別にみると、女性は0.11%、男性は0.02%となっている。介護休業者の男女比は、女性82.4%、男性17.6%と、低い水準であるとはいえ、女性が取得する機会が高い事がわかる⁴²。介護休業法が施行されてから20年経っても、これほどまでに高齢化が進んできている状況で0.06%はあまりに低い数値といえるだろう。今後さらに、介護休業は整備していくことが不可欠であると同時に、育児休業と同様、会社や社会としても男性女性関係なく、介護休業を取

³⁹ 岡田（2014）p.209.

⁴⁰ 厚生労働省（2014）「第1回福祉人材確保対策検討会 資料2」.

⁴¹ 厚生労働省（2014）「第1回福祉人材確保対策検討会 資料2」.

⁴² 厚生労働省（2010）「育児・介護休業法のあらまし」.

得しやすい環境を整備していくことが求められるべきであり、仕事、育児、介護のバランスを考えていかなければいけない時期であるといえる。

第4節 多様化する女性の働き方

4.1 男女雇用機会均等法の歴史

男女雇用機会均等法が成立したのは1985年の事である。この法律が出来るまでは、働く女性に対して、男性とは異なる特別の取り扱いをする必要があるという一般通念があった。女性は男性よりも弱いものであり、母性を有し、しかも家庭責任を担うものであるという理由がその根拠とされた。この結果、女性の労働の場は、補助的な職種や特定の女性向職種に限定され、女性だけの若手退職制度や男女別立ての賃金体系などがごく当然のごとくとして行われていた。しかし、女性労働の大幅な増加と、女性労働の質的变化という国内的要因に加えて、国際婦人年（1975年）を契機とした女性差別撤廃への国際的なうねりに後押しされて、男女雇用機会均等法が成立し、1986年4月より施行された。この法律の成立によって、ともかくも企業は男女を平等に取り扱わなければならないようになったわけで、これは女性の働き方や職業環境に画期的な変化をもたらした⁴³。

均等法が制定された1980年後半から、日本では右肩上がりの経済成長が続き、日本的経営の優秀さは世界の注目の的となった。空前の好景気という時代の風を受けて、女性の雇用状況は大きく好転した。男性と同等の職務を果たす総合職女性が話題となり、管理職に登用される女性や、営業職や企画、管理部門で活躍する女性たちがクローズアップされた。均等法は雇用の場にさまざまな変化を引き起こしただけでなく、広く社会のなかの男女平等についての意識を変えるうえで大きな影響力があったといえる⁴⁴。

ところが1992年のバブル経済崩壊を機に、女性をめぐる雇用状況は一転して厳しいものになった。女子学生に対する露骨な就職差別を発し、バブル景気という眩い光に覆い隠されていた均等法の限界が一気に顕在化した。コース別雇用管理に名を借りた女性差別の構造に対する批判の聲が高まり、女性の昇進・昇格差別を訴える裁判が相次いだ。均等法成立以来10年以上経過するなかで、社会や人々の意識、女性労働者の実態等は、さらに大きく変化していたのである⁴⁵。

均等法が改正されることになった直接の景気は、バブル経済崩壊後の女子学生の就職難という事態と、いわゆる1.57ショックに始まる、急激な少子化への対応策として、男女ともに家庭責任と職業上の責任が両立しうるような法整備が必要との認識が高まったためである。時代の変化に対応した法に整備し、改正すべく議論が重ねられた末に、改正均等法が成立したのは1997年6月18日の事である。均等法の改正と合わせて、労働基準法、および、育児休業・介護休業法の改正も同時に成立した。これらの改正により、女性労働者は男性と対等の労働者として扱われ

⁴³ 青島（2001）p.130.

⁴⁴ 青島（2001）p.131.

⁴⁵ 青島（2001）pp.131, 132.

ることに一歩近づき、さらに、仕事と家庭の両立や子ども主の養育は女性労働者のみの問題ではなく、男女が協力して対処すべきであることが明確にされた⁴⁶。

4.2 伸びる女性の勤続年数と依然と低い女性管理職率

女性雇用者の勤続年数には長期化傾向がみられる。2012年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、2012年の雇用者のうち女性の平均年齢は40.0歳（2011年：39.9歳）、平均勤続年数は8.9年（2011年：9.0年）であった。男性は平均年齢42.5歳（2011年：42.3歳）、平均勤続年数13.2年（2011年：13.3年）となっている。雇用者構成を勤続年数階級別に見ると、10年以上の勤続者割合は、女性では約3分の1であるのに対し、男性では約半数となっている。

女性の勤続年数は徐々に長期化傾向にあるが、管理職に占める女性割合は依然として低い。総務省「労働力調査（基本集計）」（2012年平均）によると、管理的職業従事者（公務及び学校教育を除く）に占める女性の割合は、2012年は11.6%で、依然として低い水準にある。2012年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で女性管理職を役職別に見ると、係長相当職の割合が最も高く、2012年は14.4%となっている。上位の役職では女性の割合が更に低く、課長相当職は7.9%、部長相当職では4.9%であり、いずれも長期的には上昇傾向にはあるものの低い水準にとどまっている⁴⁷。

4.3 女性のキャリアアップを目指して —広がるポジティブ・アクション—

ポジティブ・アクションとは、歴史的・構造的に差別されてきたグループに対して、過去の差別がもたらしている弊害を除去し、実質的な機会均等を目的とした、特別措置・施策の総称である。アメリカ、カナダ、オーストラリアなどではアファーマーティブ・アクションと呼ばれ、ヨーロッパでは諸国ではポジティブ・アクションという用語が使われることが多い。1990年に北京で行われた第4回世界女性会議では、ポジティブ・アクションの用語を統一的に用いている。

実施分野としては、教育・雇用・政治等が広い範囲にわたるが、社会的弱者の自立と生存を確保するうえでとりわけ重要なのが雇用の分野である。1960年代から1980年代にかけて、人種や性による雇用上の差別を禁止する法律が世界各国で次々と制定されたが、それほど実効性が上がらなかった。そこで、差別を禁止するだけでなく、事実上の平等を達成するための新しい法技術として考案されたのがポジティブ・アクションであった。

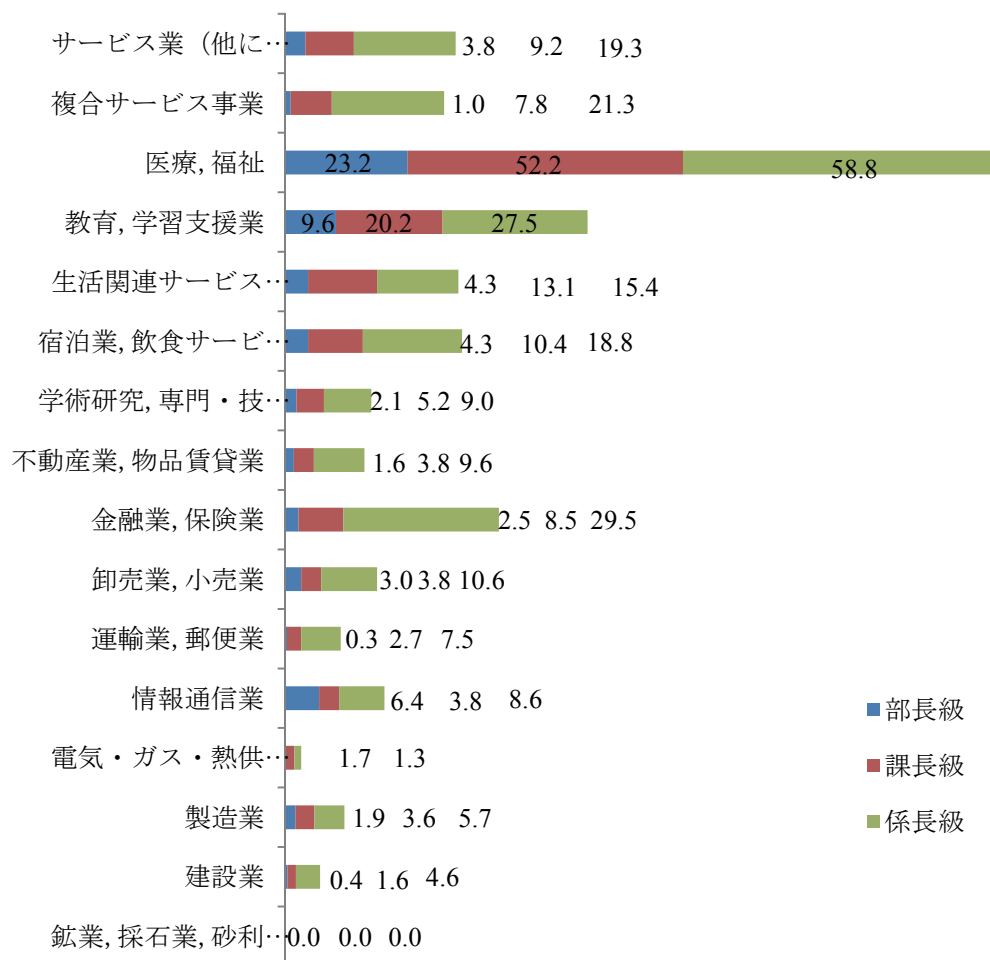
1990年代に入り、かなりの先進国において、ポジティブ・アクションを義務づけるための法律が制定された。女性の雇用状況の分析と改善計画の提出を義務付けている国や、改善計画が達成されなかった場合の制裁措置が設けられている国など様々である⁴⁸。

⁴⁶ 青島（2001）pp.132, 133.

⁴⁷ 厚生労働省（2013b）「平成25年度雇用均等基本調査」。

⁴⁸ 青島（2001）pp.159, 160.

図2 産業別役職者別管理職に占める女性割合



(出所) 厚生労働省平均勤続年数・管理職に占める女性割合・賃金等のデータより作成。

日本版ポジティブ・アクションによる男女間格差の解消

日本では、男女の固定的な役割分担意識や過去の経験から、企業の中では男女間に事実上の格差が生じていることが多く、このような格差は、女性差別禁止規定を設けただけでは解決できない。そこで、各企業がそれぞれの状況に応じて、格差の解消を目指して積極的に且つ自主的な取組をすることが必要であり、改正均等法には、はじめてポジティブ・アクションの関する規定が盛り込まれ、ポジティブ・アクションを行おうとする企業を、国が援助できるという内容を盛り込んだ⁴⁹。

ポジティブ・アクションが導入された当初、目標として掲げられた、女性社員に占める女性管理職の割合を15%にするというゴールは、予定より1年早く1998年に達成した。1997年7月には19.2%にまで上昇した⁵⁰。これまで、日本の企業のなかにも、女性社員の能力開発やキャリア

⁴⁹ 青島 (2001) p.140.

⁵⁰ 青島 (2001) p.170.

アップに力を入れてきた事例は数多くある。しかし、女性の活用の前提として、女性とは「職業人としての意識が低い集団」であり、「仕事に対する姿勢はバラつきがある集団」であるという固定観念があるのもまた事実である。「やる気のある女性」や「有能な女性」を選別することが、女性の能力開発であり、女性の活用であると考えられてきたふしがある。さらに、女性の活用においては、特定の女性を抜擢したとしても、男性と同等の処遇することはきわめてまれで、せいぜい女性向きのコースやポストが割り当てられてきたにすぎない。すなわち、女性社員の活用策は、男性とは違うトラックのなかで展開されてきたのである。しかし、ポジティブ・アクションが、従来からの日本の企業のなかで行われてきた女性の戦力化構想や、女性活用策を根本から見直すきっかけになったといえるであろう⁵¹。

むすびにかえて

このまま人口が減少していくことによって、少子高齢化はますます深刻な問題となってくるだろう。進む少子高齢化は、育児、介護、仕事と社会に包括的な影響をもたらしている。かつては、女性は「家を守る立場」という考えの時代もあったが、時代の変化により、女性も社会進出を果たしてきた。しかし、まだまだ企業の中での女性の立場や、家庭との両立といった面で、取り組むべき課題が山積みである。第二節で諸外国の取り組みについて触れたが、風土や文化、価値観の違いがはっきり分かれているため、政策や取組はさまざまであることもわかる。その中で日本に足りていないものを学び、日本に合った形でフレキシブルに対応、導入していくことが望ましいといえる。そして第三節では、日本の子育てや介護の実態に触れたが、経済的負担の大きさや、保育・介護職員の不足による行き届いていないサービスが浮きぼりになった。そして、伸びてきたとはいえまだまだ短い女性の勤続年数と、依然と低いままの女性管理職の割合も無視できない。女性が働きやすい社会とは、子育てと仕事の両立且つ、キャリアアップもしていける環境でなければならない。そのためには、ポジティブ・アクションなどを社会全体で広め、意識改革から行動へと移していく必要があるだろう。男性女性問わず、仕事と家庭を両立するべき時代になっているといえる。「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けて、家庭、会社、社会全体でよりよい環境を築き上げ、女性も男性もが働きやすいと感じることができるようになるべきではないだろうか。

参考文献

- ・青島祐子（2001）『女性のキャリアデザイン』学文社。
- ・阿部正浩（2010）「労働時間と休暇」阿部正浩・松繫寿和編（2010）『キャリアのみかた』有斐閣
- ・猪熊弘子（2014）『子育てという政治』角川SSC新書。
- ・岡田徹太郎（2014）「4世代核家族モデルにみる「育児・介護の社会化」強化の必要性」

⁵¹ 青島（2001）pp.171, 172.

『香川大学経済論叢』第87巻 第1・2号.

- ・ 白波瀬佐和子 (2008) 「子供のいる世帯の経済格差に関する国際比較」 社会政策学会編『子育てをめぐる社会政策』法律文化社.
- ・ 田中きよむ (2010) 『少子高齢社会の社会保障論』中央法規出版.
- ・ 西文彦 (2012) 「シングル・マザーの最近の状況 (2010年)」総務省統計研修所
<http://www.stat.go.jp/training/2kenkyu/pdf/zuhyou/single4.pdf>
- ・ 千葉忠夫 (2011) 『格差と貧困のないデンマーク』PHP研究所.
- ・ 服部良子 (2005) 「少子化と家族的責任」社会政策学会編『少子化・家族・社会政策』法律文化社.
- ・ 厚生労働省 (2010) 「育児・介護休業法のあらまし」
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/aramashi.html>.
- ・ 厚生労働省 (2011) 「平成23年度全国母子世帯等調査結果報告」
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/boshi-katei/boshi-setai_h23/
- ・ 厚生労働省 (2013a) 「保育士確保プラン」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/00070945.pdf>.
- ・ 厚生労働省 (2013b) 「平成25年度雇用均等基本調査」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-07.pdf>.
- ・ 厚生労働省 (2014) 「第1回福祉人材確保対策検討会 資料2」
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/0000047617.pdf>.
- ・ 厚生労働省 (2015) 「ひとり親家庭の支援について」
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000098040.pdf>.
- ・ 国税庁 (2012) 「民間給与の実態調査結果」
<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/minkan2011/minkan.htm>
- ・ 内閣府 仕事と生活の調和推進室 (2010) 「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」
<http://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/backnumber/008/#01>
- ・ 内閣府 (2011) 「結婚・家族形成に関する調査 報告書」
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa22/marriage-family/mokuji-pdf.html>
- ・ 内閣府 (2013) 「高齢化の状況と将来像」『平成25年版 高齢社会白書』
http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2013/zenbun/s1_1_1_02.html
- ・ 内閣府 (2014) 「少子化の現状」『平成26年版少子化社会対策白書』
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2013/25pdfgaiyoh/pdf/s1.pdf>
- ・ みずほりサーチ (2011) 「少子化要因としての雇用不安定化」
<http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/research/r111201employ.pdf>