

## 仕事と育児支援の見直しを

(本稿は、10月4日付千葉日報に掲載されたものです)

(株)ちばぎん総合研究所  
研究員 淡路 睦

これまで「子育て支援」とは、主に働く母親への支援を指していた。しかし、昨年、次世代育成支援対策推進法が成立し、いままで触れられていなかった、子育てをしているすべての人の働き方の見直しや、社会から隔離され孤立した状態にある専業主婦の子育て支援が盛り込まれ、より広範囲で具体的な子育て支援が社会全体としてこれから始められようとしている。

これまでの子育て支援は「保育所」の整備に力点が置かれ、増え続ける待機児童の解消や、親の労働時間に合わせた延長保育サービスの拡大など、需要とニーズに対応すべく様々な対策が行われてきた。しかし、厚生労働省発表の『出生前後の就業変化に関する統計』をみると、仕事を持つ女性の6割が、第1子の出産後離職し、その後も無職のままになっていることがわかる。育児休業制度が導入されて10年以上が経過した現在でも、女性にとって「仕事か家事(育児)か」の二者択一を迫られている実態は従来とほとんど変わっていない。

出産後も仕事を続けるためには、育児休暇を取得した後に、職場復帰の時期にあわせた保育所への入所、そして小学校へ入学するときは放課後児童クラブの確保など、いくつかのハードルを乗り越えなければならない。

保育所は、待機児童の多い地域では年度途中の入所は不可能だ。そのため、比較的に入所しやすい4月にあわせて職場復帰することが常識となっている。また、放課後児童クラブは、保育所に入っていた児童の半数分しか現在設置されていない。さらに、保育時間の長さが保育所より短いなど、保育サービスのギャップが大きいと、いわゆる「鍵っ子」として、親が帰宅するまで一人で留守番させるか、親の勤務時間を短くするしかない。

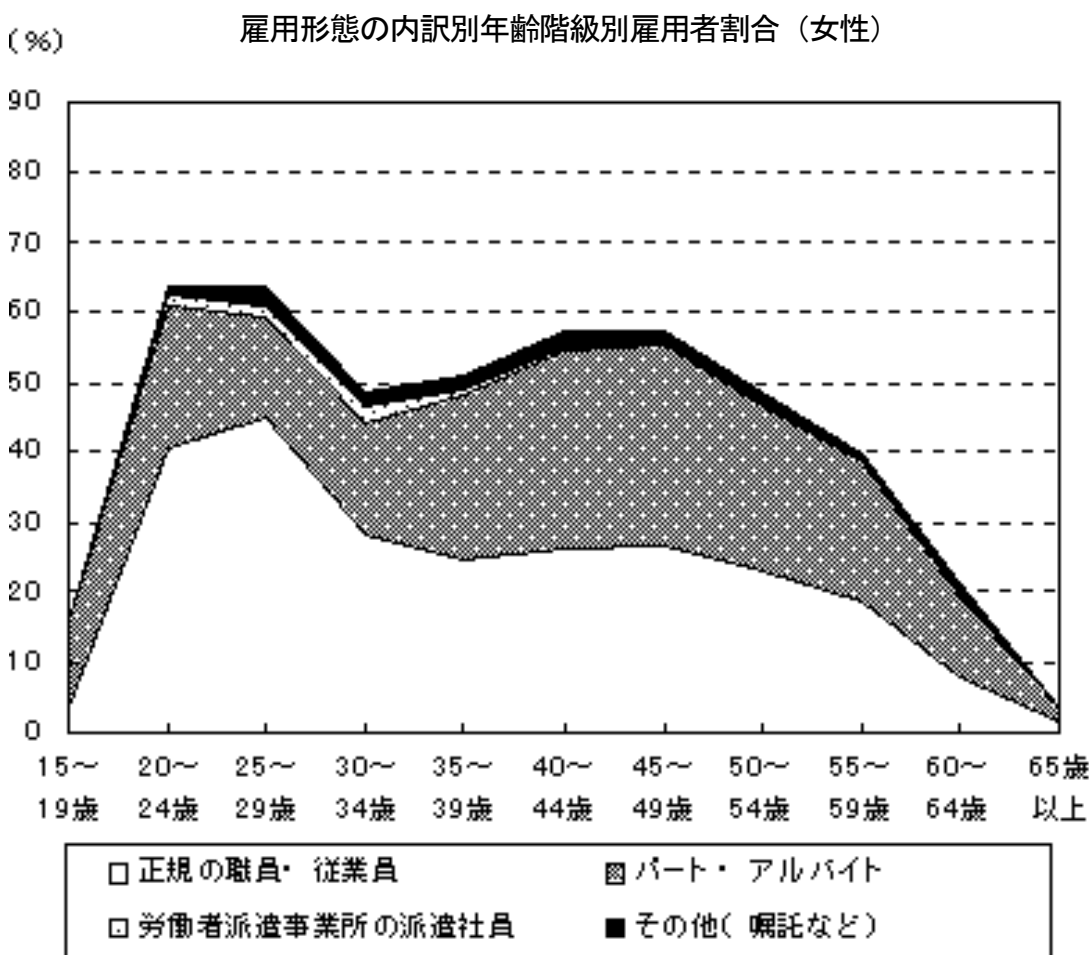
総務省の『労働力調査』をみると、女性の年齢階級別雇用者割合はM字型を描いており(グラフ参照)、30~34歳で最も少なくなり、その後増加している。注目したいのは、雇用者割合が上昇する35~39歳でも、増加しているのはパート・アルバイトであり、正規の職員・従業員の割合は減少していることである。

これは、本来1年間である育児休暇を切り上げ、なんとか保育所に入所して仕事を続けてきても、放課後児童クラブの未整備や保育サービスのギャップにより、やむを得ずフルタイムからパートへ、または退職へと、就労制限へ追い込まれる人が少なくないことを示している。

さまざまな保育サービスがこれまで提供されてきたが、それぞれの連携がないことで、制度が十分に機能していない。育児休暇をとった後の保育の見通しが立たなければ、育児休暇をとらずに退職することを選ぶのは自然なことである。保育サービスを必要とする時期は短く、利用者がどんどん入れ替わってしまうところに、保育サービスの評価の難しさはあるだろう。

しかし、働き続けたいと考える女性が増加しているなか、いまいちど、これまでの仕事と育児の両立支援が本当に機能していたのか見直す時期にきているのではないか。制度やサービスは利用されて初めてその存在価値が生まれる。新しい子育て支援策を実施する前に、これまで行ってきた支援策が十分に機能してこなかった原因を明らかにし、それを解消する対策を、次世代育成支援行動計画に織り込む必要がある。

◇次世代育成支援行動計画とは 次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるための行動計画。次世代育成支援対策推進法に基づき、今年度末までに、すべての都道府県、市町村、官公庁及び従業員 301 人以上の事業主に策定が義務付けられている。



資料出所：平成 13 年 総務省統計局「労働力調査特別調査」