

# 女性のキャリア形成と育児

中 尾 紗 理

## 序

近年ますます女性の社会進出が叫ばれる一方で、女性1人が生涯に生む子供の数を表す合計特殊出生率が平成16年は1.29と、少子化が進行している。現在の少子化には数々の社会的背景が指摘されているが、その1つに女性が社会に出るようになったから出産しなくなったといった意見を耳にする。確かに、キャリア形成を考えて結婚の先延ばしや子供は作らないという選択にある程度関係していることは考えられる。しかしこれは少子化の一要因に過ぎず、むしろ学歴の上昇など子供の養育費は上がり続ける中、この先女性が働かず夫の収入だけで、すなわち世帯収入が共働き夫婦よりも少ない状態では、子供を産み控えるという状況になっても不思議ではないことの方に私は危機感を持っている。

つまり、女性が現在働いている、働いていないということよりは、本当は子供を欲しいと思っているのにそれができない状況が問題なのであって、その理由がもし仕事上または経済上のものであるならば、それは何らかの解決策が望まれる。キャリアを望む人にとって現実には出産・育児はキャリア形成の中断となる可能性が高いため、そうならないような仕事と育児の両立のための支援策や、経済的支援策が充実すればより多くの人が子供を産むきっかけを得ることになる。女性の社会進出はこれからも増加が予想される状況において、両立が容易な社会になることは、少子化改善への大きな足がかりとなろう。

以上のことをふまえて、この論文では、就業継続の阻害要因、出産・育児による雇用形態の変化と現状の問題点、現行の対応策とその問題点と探っていき、最後によりよいキャリア形成と育児の両立に向けての策を提案したい。

## 1. 出産・育児期の就業変化

### (1) 就業継続の阻害要因

人にとって労働とは、得られる対価だけでなく、社会に参加し、認められることによ

て自我を再確認し続けたり、それ自体が生きがいにもなる重要なものである。大きな仕事を任されたり昇進したりすることは、自分の実力が評価された証拠であり、その後の働く意欲にもつながる。仕事において評価されるには一定期間以上の経験と技能が必要であるが、様々な理由により就業を継続する上で困難が生ずることがある。その場合、キャリアを形成し続けることは難しくなる。

それでは、この就業継続の阻害要因にはどのようなものがあるのか。まず考えられるのは出産・育児である。21世紀職業財団の調査（「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」2000年）では、就業上の障害として「仕事と育児・介護を両立していくための制度が不十分である」が最も多い。高齢社会の日本において介護も重要であることは間違いないが、ここでは主題からそれるので特に取り上げない。次に「男性優位の企業風土」「職場の受け入れ態勢・上司の意識に問題がある」「残業時間が多く、自分の時間が少ない」と続く。つまり、結婚、出産、育児、介護、仕事環境、仕事内容などがまず障害のきっかけとなりうる。最近結婚を機に退職する女性の割合は減ってきてはいるが、出産を機に退職する女性が多い。厚生労働省の「第1回21世紀出生児縦断調査」（2001年）では第1子出産前に有職であった者のうち、実に67.4%が出産後無職となっている。また、仕事環境としては女性の積極的な活用への意識が低い、セクシャル・ハラスメント、相談相手がいない、社員同士の人間関係等の不満があり、仕事内容としては出張、転勤、残業など主に仕事のきつさが挙げられる。

ここで重要なことは、それ自体ではすぐに継続上の支障となるわけではなく、これらに対しての協力、理解が周りから得られないと継続が困難となるのである。つまり、障害として認識する度合いを変化させるものが存在し、例えばそれは保育所の数や、育児休業制度とその浸透度、就労時間の柔軟化、女性の積極活用への取り組み、支援家族の有無、相談相手の有無、卒業時の就業意識などである。この2つの要素が組み合わさって、障害とその程度が決まるのである。

## （2） 出産・育児による就業変化

それでは出産・育児によって、女性の就業形態が実際どのように変化するかを見ていく。

### ① 就業変化のパターン

まず、働く女性が出産を迎えたとき、大きく3つのパターンに分かれる。1つ目は就業継続型。これは出産時に産前・産後休暇、育児休業を取って、職に戻るものである。2つ目は再就業型。これは出産前（もしくは直後）に産休は取らずに退職し、再就職するパターンである。3つ目は退職型。出産を機に退職し、以後就職しないパターンである。

それでは、それぞれどれくらいの割合の女性が当てはまるのであろうか。厚生労働省

「出生前後の就業変化に関する統計」（2003年）では、第1子の出産の1年前の時点で有職であった者のうち、6割が出産1年半後に無職になっている。出産1年半後に有職である者においても、出産の時点では一時職を離れていた一時離職型が4割弱いる。第2子以上の出産になると、出産の1年前、出産時、出産1年半後ともに職に就いている就業継続型が、1年前の時点で有職であった者のうちに占める割合が増すが、そもそもこの有職であった者の比率が無職であった者に対して第1子出産時よりも激減している。

また、就業継続するか、再就職するのでは、就業形態に違いが見られる。就業継続型の場合、正社員である者が90%近くであるが、再就業型では正社員、非正社員、自営業・家族従業の割合はそれぞれ、13.2%、64.9%、10.7%（厚生労働省「第2回21世紀出生児縦断調査」2003年）となっており、就業継続型と再就業型では正社員と非正社員の割合の差がはっきり現れる。両者には賃金をはじめ、各種手当、福利厚生等の格差、仕事内容の違いなどが存在する。この論文のテーマであるキャリア形成という視点から見ても、非正社員はその仕事内容が正社員と比較して単純な場合が多く、評価されにくい。そもそもキャリアとしてカウントされないケースも多々ある。しかしながら、パートタイムには正社員には求められるような会社による拘束が少ないため、労働時間等に融通が利くことは特に小さい子供を持つ母親にとっては都合がよく、自ら志望する者もいる。

## ② 理想と現実のギャップ

女性が皆、自分の思い通りに就業したり、専業主婦になっているのならよい。ここでは、女性の就労の理想と現実について見ていく。

日本女性の年齢階級別有業率は30～34歳をボトムとするM字型を描くが、これと対比して潜在的有業率というのはボトムが大きく上昇する。つまり、一番育児等で繁忙であろう時期にも女性の就業希望は強く、理想と現実のギャップが大きい年代である。この原因はやはり仕事と育児の両立の困難さが一番であると考えられ、問題点が浮き彫りになる。

また、女性のパートタイム労働者が非正社員を希望した理由として、希望に合う職場がなく「やむをえず」や、育児・家事・介護のために本来は正社員希望だが、非正社員にならざるを得ないという人が相当数を占めるといった調査もある（男女共同参画会議・影響調査専門調査会『「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム」に関する報告」2001年）。このような統計から、必ずしも女性が就労に関して希望通りというわけではなさそうだと見える。

## ③ 現状の問題点

これまでに、多くの女性有業者が出産を機に退職しており、就業継続できる人は少ないことが分かった。このような女性就労の状況では、①キャリア形成の中断②経済的不安という点で問題があると考えられる。

まず本文の主題から、①キャリア形成の中断という問題がある。現在のキャリア形成の

基本は就業継続型であるが、現実には出産時に退職して再就職するパターンが多く、これを理想とする人も最も多い。また女性労働力の半分はパート労働であるが、キャリアとして評価されにくく、仕事内容にも差がある場合が多いため、さらにキャリア形成という点からは不利な立場にある。将来における正社員としての仕事を手に入れようとするならば、キャリア形成への支障を避けるために出産より仕事を選ぶ人も出てこよう。

またOJTの未習得という事態も予想される。第1子出産時の女性平均年齢が28.9歳(2004年)であることを考えると、大卒で勤続6～7年と考えられ、ようやく仕事のペースがつかめたころであろう。とはいえ、まだ業務経験が必要な時期であり、そのような時に妊娠、離職となると、十分なOJTを積む前に退職してしまうことになり、再就職には不利になる。こうして退職前と同等の仕事につくことは困難になる。

次に②経済的不安という問題もある。出産前に職を離れる、もしくは中断することになると、その間の所得保障の不安がある。また、一度退職してしまうと再就職はなかなか難しく、まして手のかかる乳幼児がいる母親では非常に厳しい。すなわち、産後いつ再就職ができ、所得を得られるようになるのか、それまでの期間さえも不確実なのである。

以上の2点だけを見ても、現在のような出産・育児に理解ある職場・社会環境が不十分な中では、仕事を取るか子供を取るかで迷い、仕事を取るゆえ出産を諦める要因となってしまう可能性は否めない。もしも子供を優先したとしても、やはり出産を機に退職してしまうのは経済的負担、再就職のリスクも大きい。出産後も働いていきたいと思っている女性にとっては、キャリアという点からも就業継続できることが理想だといえよう。そうでない人にとっても、どうしたら安心して子供を産めるようになるのか。次の節では、現在ある支援策をキャリア形成の支援とその他の支援で分けて確認する。

## 2. 現行の対応策

現在子育て支援として、様々な制度が国・地方自治体や企業・各種団体から提供されている。これらをキャリア支援につながるものと、その他のもので整理して具体例を挙げていく。

### (1) キャリア支援

#### ① 育児休業中、職場復帰のサポート

出産を機に女性が離職すると、再就職は困難になり復帰を諦める人も多い。そこで復職を促す制度として、雇用保険より復帰後に給付金が支給される。育児休暇を取得すると、その間の所得保障として育児休業給付金が休業開始時賃金月額の40%分支払われる。そ

のうち30%は育休中に、残りの10%は育児休業者職場復帰給付金として復職半年後に支給されることにより復職を促す。参考として、フランスでは3人目以降認められている育児休業期間を短縮する代わりに毎月の手当を増額するという選択肢を導入した。育児休業期間の長期化により職場復帰が困難にならないよう配慮するものである。

また「女性の再チャレンジ支援プラン」(2005年12月)が策定され、今後どのように社会に作用するか楽しみである。

企業としては、例えば休業中の代替要員の確保が挙げられる。これにより、同じ職場で育児休業を取得する人が出てきた場合、その分の仕事のしわ寄せが来ないため取得する人も取りやすい。ただし、代替要員には休業取得者と同等のレベルの職務遂行能力が求められるため、その確保の困難さや、また代替りのきかない職業であれば当然それは無効になるという問題がある。さらに、企業側としては追加の費用になるため、簡単に取り入れられるものでもない。

その他にも、休業期間中の仕事の情報提供などの取り組みがある。職場復帰を容易にするためには、常にその職場の情報に追いついていなければならない。それをサポートするものとして、例えば資生堂の「wiwiw (ウィウィ)」というインターネットを利用した育児休業者支援プログラムの導入もそうであり、有用な育児情報や職場復帰に向けてのスキルアップの講座提供などがなされる。これ以外にも、違う形式での各種講習プログラムの設置や、再雇用制度などの措置が取られている。

## ② 保育施設と育児支援

次に、子供を抱えながらキャリアを形成していくには、仕事と育児の両立を図らなくてはならない。それを促進するために欠かせないものとして保育施設と育児支援がある。

保育施設の基本は保育園であるが、認可・無認可、公立・私立、施設型・個別型など多くの形態がある。しかしながら、人気の保育園や特に都市部の保育園では希望者が全員入れるというわけにもいかず、「待機児童」が発生している都道府県がほとんどである。仕事と育児の両立には重大な障害であるが、政府による対策も思うように進んでいるようには見受けられない。またここ最近で影響の大きかったものとして、2000年の保育所運営の規制緩和により、それまでは原則として公立か社会福祉法人のみであったのが、一定の条件のもとで企業やNPO法人、個人でも保育園が運営できるようになった。保育園の拡充という意味においては有効であったといえるが、運営上の問題が多いのも事実である。

企業側では、会社敷地内に保育施設を設ける事業所内託児施設を設置しているところもある。資生堂の本社汐留オフィスに隣接する「カンガルーム汐留」もその一例である。この事業所内託児所は通勤と通園が一度にできるため時間短縮ができ、保育園探しの手間も省けるので有効であるが、大都市圏であると通勤ラッシュ時に預けるような小さい子供と一緒に通勤するのは大きな苦勞を伴う。しかしながら、このような施設ができることは職

場内の出産・育児への理解を深めるという意味においても意義深いものがあるだろう。

保育施設以外の育児支援として、例えば全国に379ヶ所（平成16年度）の「ファミリー・サポート・センター」がある。育児や介護の援助を受けたい人（依頼会員）と提供したい人（提供会員）が会員となり助け合う組織である。この事業は、最初働く親の支援を想定していたが、現在ではその支援の対象は子供がいる全ての家庭に広まっている。また、一時的に保育園に預けられる一時保育も各市町村実施している。

企業側では、子供のいる従業員に対し就労という面から融通を利かせ、両立を後押しする。例えば、生後1年未満の子を持つ女性労働者対象の育児時間や、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・就業時間の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、子の看護休暇制度、ワークシェアリング等の導入など、小さい子を持つ従業員への各支援策がある。

## （2）その他の支援

以上の他にも、重要な育児支援策がある。その筆頭が経済的援助である。婚姻持続期間別に見た平均理想子どもの数と平均予定子どもの数が、どの年代層でも予定数が理想数を下回るとの結果が出た調査では、理想の子供の数を持つとしない理由として、育児費用の負担の重さが群を抜いてトップである（国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査」平成15年）。経済面での支援はそれゆえ非常に重要であり、国や地方による統一的な援助の希望が強い一方、企業や団体独自の個性的なサポートも多く存在する。

まず国や地方からは、社会保障からの給付金として、出産育児一時金、出産手当金、児童手当金、育児休業給付金等の支給がある。また、乳幼児の医療費助成制度、社会保険料の免除、税制優遇、家賃補助等の措置がとられる。

企業からは独自の出産祝い金制度を設けている場合が多く、例えば大和ハウス工業では「次世代育成一時金制度」を創設。子供が生まれた従業員に対して、子1人につき、100万円を支給する。他にもこのような制度を持つ会社は多く、そのきっかけとなったのが、2005年4月施行の次世代育成支援対策推進法である。仕事と育児の両立が容易な環境整備を目指した法律で、地方や企業に対して行動計画を策定し提出させるものである。それゆえ自治体でも特色ある育児支援金を給付する所が出てきている。過疎化や町村合併等の危機感を持つ地域では、次世代育成を最重要課題と捉え積極的に取り組むといった面もある。

その他最近では育児の孤立化がいわれている。例えば「地域子育て支援センター」では、子育てに関する相談や、情報提供、子育てサークルの育成・支援、育児講座の実施など様々な子育て支援事業を行っており、子育て中の親子が気軽に集まれる憩いの場としての機能を果たしているが、子供の絶対数の減少などで孤立化は解消されていない。

さらには、より社会的な大きな視点から育児支援、ひいては若者自立のための取り組み

が策定された「子ども・子育て応援プラン」（2009年までの5カ年計画）がある。少子化社会対策大綱（2004年）に基づく重要施策の具体的実数計画として策定されたもので、4つの重点課題が挙げられており、それぞれの分野において、各種取り組みが期待される。

### 3. 出産・育児に関する格差

以上現行の対応策を見てきたが、キャリア支援という立場からすると、仕事と育児の両立支援策まで含めると、色々便利そうな制度が名目上並んでいるが、その便宜を希望者全員が供与されるわけではない。そこには格差が存在しており、すぐに是正されるべきものから、個々の特色としての格差までいろいろ存在する。留意すべき点は、これら格差は当然ながら女性のキャリア形成上の格差にも通じるという点である。ここでは、男女間格差、企業間格差、地域間格差などを取り上げる。

#### (1) 男女間格差

育児・出産という場面において、最も目立つ格差がこの男女間格差かもしれない。生理的機能としての性差を除いても、実際には多くの男女間格差が存在する。

象徴的にそれを示すものとして、育児休業取得率の格差がある。女性は73.1%であるのに対して、男性は0.44%（厚生労働省「女性雇用管理基本調査」2005年）と、格段の差がある。6歳未満の子供のいる世帯の1日の育児時間は、妻が3時間3分に対し、夫は25分（総務省「平成13年社会生活基本調査」2002年）であるという調査もあり、妻への育児の過重な負担を示している。出産・育児が与える仕事への影響も、男性は89%が仕事の変化なしと答えているのに対して、女性は38.1%にとどまり、女性の方が仕事への影響が大きいことがうかがえる（厚生労働省「地域児童福祉事業等調査」2000年）。意識の中では、子育ては妻が担うものといった考え方は古典的に感じられるようになっていても、現実的には十分この考え方が通用している状態である。このことこそが現在のキャリア上の男女間格差の原因の重要な核をなしているものであり、同じ出産・育児という場面を迎えても、男女でこれだけの差が生じていると不公平感を抱くのも当然である。

#### (2) 企業間格差

各企業が競争社会の中で福利厚生として独自の育児支援をしているが、それ自体は企業努力の一要素であり、あまり格差の議論としての対象にはなりにくい。しかしながら、企業規模による育児支援に対する格差は存在し、福利厚生が充実している傾向のある大企業の方が育児に対するサポートも厚い。だが、就業先の規模別就業継続率を見ると、官公庁を除いて従業員規模が小さいほど就業継続率が高く、1000人以上の大企業では最も低い

(厚生労働省「平成13年版働く女性の実情」2002年)。このことは、複数の理由が絡んでいると予想されるにせよ、規模の大きい会社ほど育児休業の制度はあっても実際は取りづらいことを示しているのではないだろうか。キャリア形成が難しい実状を示す資料だ。

### (3) 地域間格差

これも、町の活性化のために育児支援を独自に充実させる動きもあるので、一概にはその格差が悪いとは言えない。けれども都市部と地域、さらには同じ地域間でもその地区の家族政策の方針により大きな違いがある。

例えば保育園に関して、数（公立・私立）や延長保育の実施状況とその時間、休日保育、夜間保育、一時保育、病中・病後児保育の実施数の差があり、また給食の有無・布団貸与は親の負担を左右する大きな要素である。待機児童数や待機率が高い地域も負担は大きい。その他にも産休あけ保育、0歳児保育の実施率であったり、保育ママの人数などにもそれぞれ違いがある。また、保育費自体にも差があり、それに兄弟減額制度等の支援が重なると費用面でも違ってくる。他にも学童や小児医療に関しても、それぞれ格差が発生する。

これら具体的な差がある中、地域間格差として注目すべきはその充足率にある。例えばどんなに保育園の収容人数が多くても、それを上回る数の入園希望者がいれば全員が援助を受けられない。その地域の児童数と照らし合わせて比較する必要がある。

地域によってこれだけの差があると、育児負担を負う者は住む場所によってその後のキャリア形成を決定されかねない。希望するキャリアを開くために住む場所も慎重に考えなくてはならないのが現状だ。

### (4) 支援家族の有無

以上3つの格差以外にも、仕事と育児の両立において無視できない要素として支援家族の有無がある。統計上夫婦と子供のための世帯より、夫婦と子供とその親が同居している家庭のほうが、女性の有業率が高い（総務省「平成13年社会生活基本調査」2002年）。また、就業継続率も親と同居している方が高くなっている（厚生労働省「平成13年版働く女性の実情」2002年）。このことは個人差の領域ながらも、女性が出産しても働き続け、キャリア形成をする上では非常に重要な役割を果たす。例えば保育園の送迎を頼むだけで始・終業時間を気にすることなく仕事に集中でき、キャリアを積んでいくことにつながるだろう。国や自治体は、これをただの個人差として捉えるのではなく、この格差を補えるような社会的支援を充実させることが望まれる。



## むすび 仕事と育児の両立可能な社会へ

これまで、女性労働者にとってのキャリアと育児の関係という視点から現状を分析してきたが、やはり、今の日本では育児の負担がキャリア形成にとって大きな阻害要因となってしまうことが多いといえる。

様々な就業を継続する上での障害がある中、筆頭に出産・育児が挙げられ、それに対する職場での理解や支援制度が不十分であるのが現状である。そのため就業形態を変化せざるを得ない働き手が多く現れ、就業継続型、再就業型、退職型の3つに分かれる。現実の働き方として最も多いのが再就業型であるが、再就職自体が厳しい上に、持ち前の技能や学歴を生かそうとしても希望通りの職に就ける確率は低く、さらに非正規社員での就業となると、キャリアとして評価されにくい状況にあるといえよう。一方で、就業希望と現実の有業率とのギャップが大きいこと、女性のパートタイム労働者がやむをえず非正規社員を希望したとする数が相当数を占めることなどから、現在の女性労働市場のあり方を見直し、より就業継続が容易となるような社会が求められていることがいえる。

そもそも、なぜ出産を機に退職してしまうことが問題かという点、現在ではそれがキャリア形成の中断と捉えられてしまい、さらに十分なOJTの未修得によりその後の再就職に不利であること、育児の上で一番のネックである経済的不安が大きいことなどである。こうした状況を回避するため就業継続を選択することが理想であるが、それではその最大の難関である仕事と育児の両立を可能にする手立てとしてどのようなものがあるのだろうか。

現在は国や地方自治体、または企業からキャリア形成につながるものとその他の分野で各種育児支援があるが、そこには問題も存在する。例えば格差の存在だ。一言で格差といっても、今すぐ改善の必要なものから、個々の特色としての格差までその種類は様々である。男女間格差は是正されるべきものであろうが、企業間・地域間格差はある程度個性があっても良い。支援家族の有無は私的領域であり、それ自体を問うものではなく、それを補えるような社会的支援が充実することが求められる。

また、根本的な問題として、いくら各種育児支援が提供されようとそれが浸透していなければそれは何の意味も持たない。せっかくの制度があっても使いにくい、もしくは使いたいのが前例がないと取得しづらいという状況は多々ある。男性の育児休業の取得率の低さなどはまさにその典型例であろう。

以上のことをふまえて、今後育児をしながらも希望するキャリアを開いていくために、どのような対策が必要か。少子化対策という点とまず経済的支援という傾向があるが、子育ては長期にわたって費用がかかるものなので、出産時に経済的支援を得られてもその後が

不安である。そのためにも、女性がより育児と仕事を両立していけるような社会にしていけることが、キャリア形成という点においても望まれるので、それを基に提案していく。

#### (1) 子育てにおける男女間格差の是正

育児方法の決定権はその子の親にあるが、前提として社会の意識の改善が求められる。子育ては女性の仕事という意識は薄れてきてはいるものの、現実はまだ妻の仕事である。そうならざるを得ない背景として、育児期に当たる年代の日本男性の労働時間が極端に長いことがあるが、育児を含めより家事に参加できるように会社側が労働時間を配慮するのも、今後求められる会社像である。それも従業員の自主性に任せるのではなく、ある程度定着するまでは管理者からの奨励といった面もないと浸透はしにくい。同時に、出産・育児休業に対する理解を職場全体で深め、容易にしていけることが、女性のキャリア形成をより可能にするだけでなく、今後優秀な労働力の維持という視点からも有効になる。

#### (2) 企業における改善

上記に重なる部分も多いが、まず浸透させるためには前例を作ることであろう。それにより制度が現実味を帯びたものとなり、利用者は増えていくと予想される。また中身の改善という意味において、子育ては病気など予想がつきにくい特性をもつゆえ、いかにフレキシブルなものであるかという点が重要である。従業員の育児休業取得に対しての職場の意識向上、職場復帰後の職場環境の改善などはもちろんのことである。

福利厚生として新たな制度を創設するにはコストがかかるが、将来の有能な人材の確保という側面に限らず、社会的問題である少子化への積極的な取り組みへの社会の評価など企業側にとってもメリットの大きいものとなるだろう。

#### (3) パートタイム労働者への支援拡大、普及

現状では福利厚生は正社員が対象であり、女性労働力の半数に達するパートタイム労働者では受ける資格がない場合がほとんどである。出産時に退職し再就職する場合は非正規社員が多く、またフリーターやニートの増加といった現状から考えても、福利厚生の対象を正社員のみから非正規社員にまで拡大することが期待される。そして、雇用の多様化に合わせて正社員以外の雇用もキャリアとして認められる社会を目指すべきである。

#### (4) 社会全体としての意識改革

両立支援策の充実と並行して、やはり経済的援助も欠かすことはできない。現在養育費は上がり続ける一方で、日本社会の階層の二極化が進み、養育費の捻出は厳しいものがある。それに伴い更なる社会保障の充実を求める声が多い。所得制限の条件も議論の余地が

ある。しかしながら、社会保障でとなると受給と負担のバランスであるため、世代間に認識のギャップが存在することも事実であり、容易にはいかない問題である。

また社会全体にも意識改革が今後より一層求められる。少子化の進行により一緒に遊ぶ子供がいないなど、子育て中の親子の地域からの孤立などが言われている。他にも一人っ子世帯の増加等により子供が乳幼児に触れる機会が減少し、自分が親になることへの不安も大きくなっている。地域ぐるみで子育てに取り組めるような環境作りのための施設を開設したり、就学中の子供が乳幼児に触れられる機会を積極的に設ける等の策が必要である。

さらに、育児バリアフリーと呼ばれるような対策も益々期待される。例えばベビーカーでの移動が楽になることは、高齢社会における介護という面でも同時に楽になる。また、せっかく有用な事業所内託児施設が設けられても、そこまでの子供を連れての通勤は困難を極めることから、女性専用車両ならぬ、子育て・介護専用車両の創設などの意見もあるようだ。こうなると育児支援に対して先進的であっても一企業のみでの努力では解決できないため、社会全体としての理解と支援が求められることになる。

こうして、社会全体として子育てと前向きに取り組む社会はより育児と、さらには介護のしやすい社会であり、仕事と育児の両立が容易な社会で女性の更なるキャリア形成と、少子化の改善がなされていくことを強く願う。

#### 参考文献

- AERA臨時増刊 (2004.4.25)『子育てで選ぶ街』
- 井上輝子・江原由美子『女性のデータブック 第4判』有斐閣 (2005年)
- 鹿嶋敬『男女共同参画の時代』岩波新書 (2003年)
- 熊沢誠『女性労働と企業社会』岩波新書 (2000年)
- 佐藤博樹、武石恵美子『男性の育児休業』中公新書 (2004年)
- 柴山恵美子『新・世界の女たちはいま』学陽書房 (1993年)
- 宮本みち子『若者が《社会的弱者》に転落する』洋泉社 (2002年)
- 脇坂明『職場類型と女性のキャリア形成』御茶の水書房 (1998年)
- 脇坂明『働く女性の21世紀』第一書林 (2002年)
- 脇坂明・富田安信『大卒女性の働き方～女性が仕事をつづけるとき、やめるとき～』(2001年)