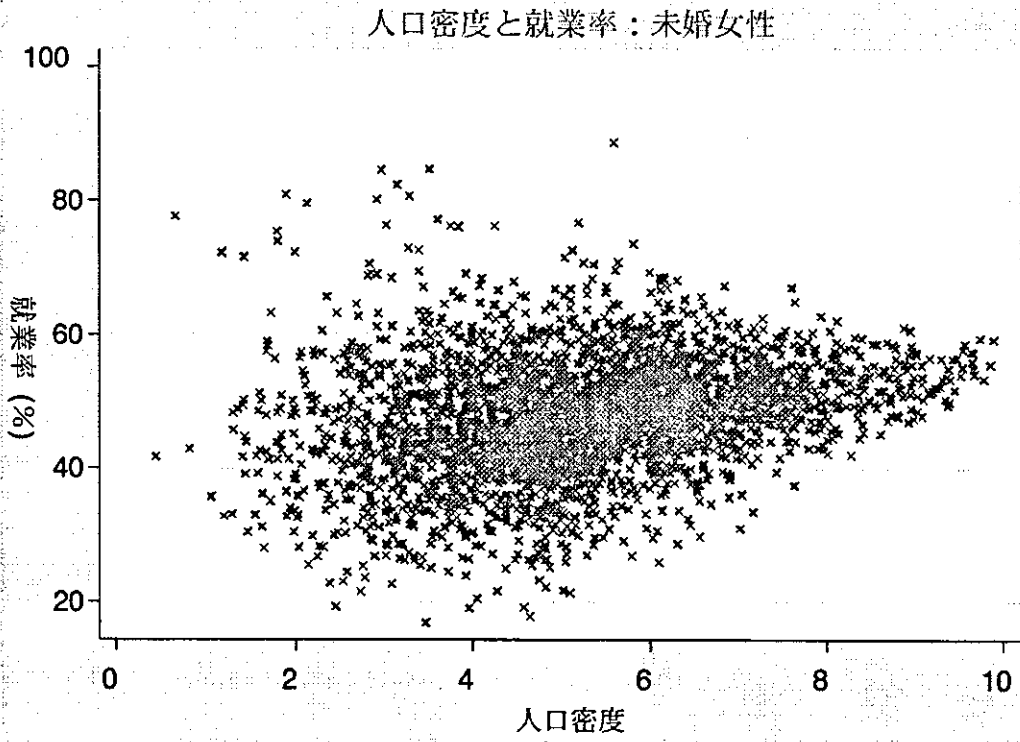
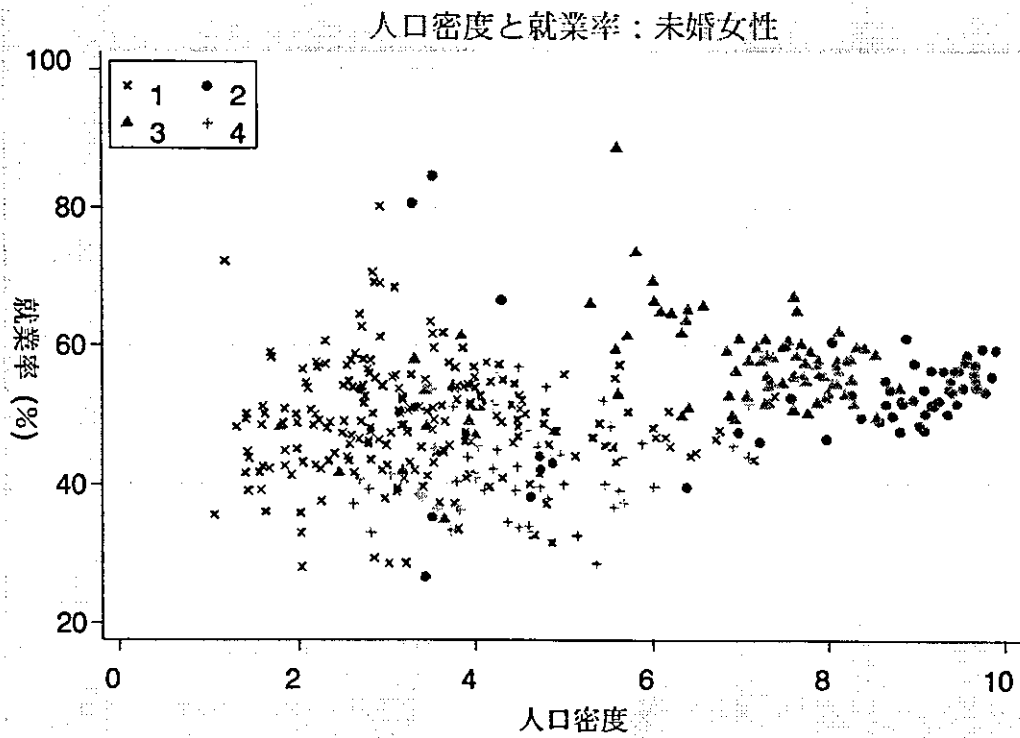


グラフ 21

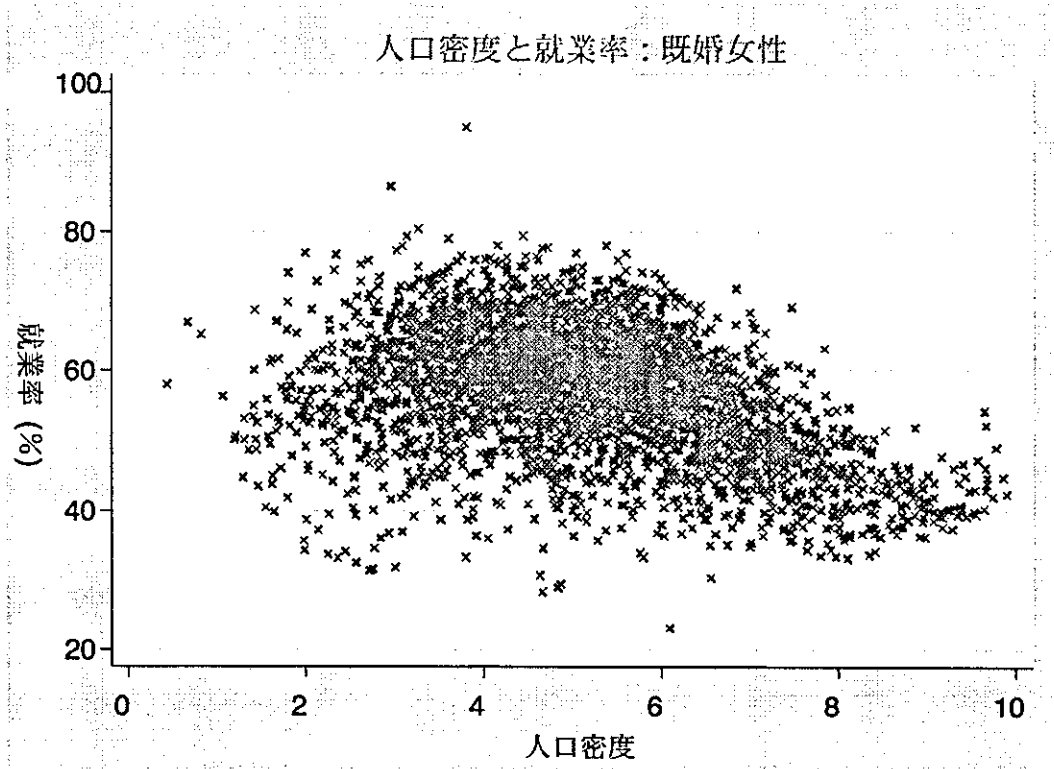


グラフ 22

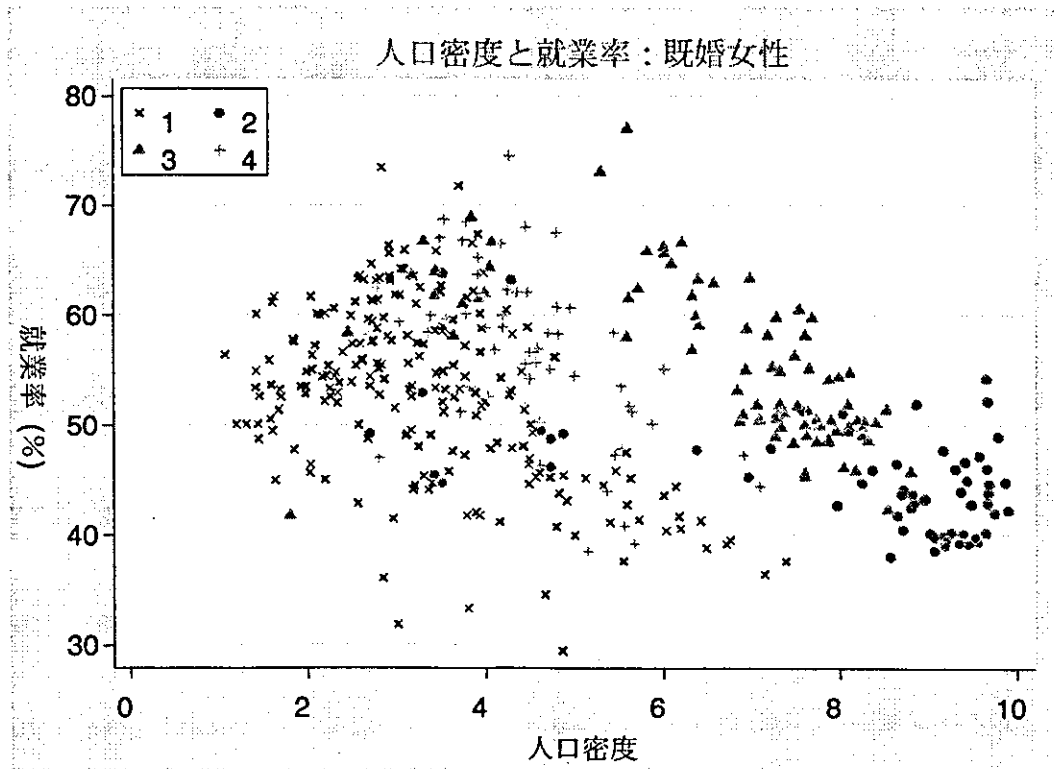


1, 北海道 2, 東京都 3, 愛知県 4, 大分県

グラフ 23

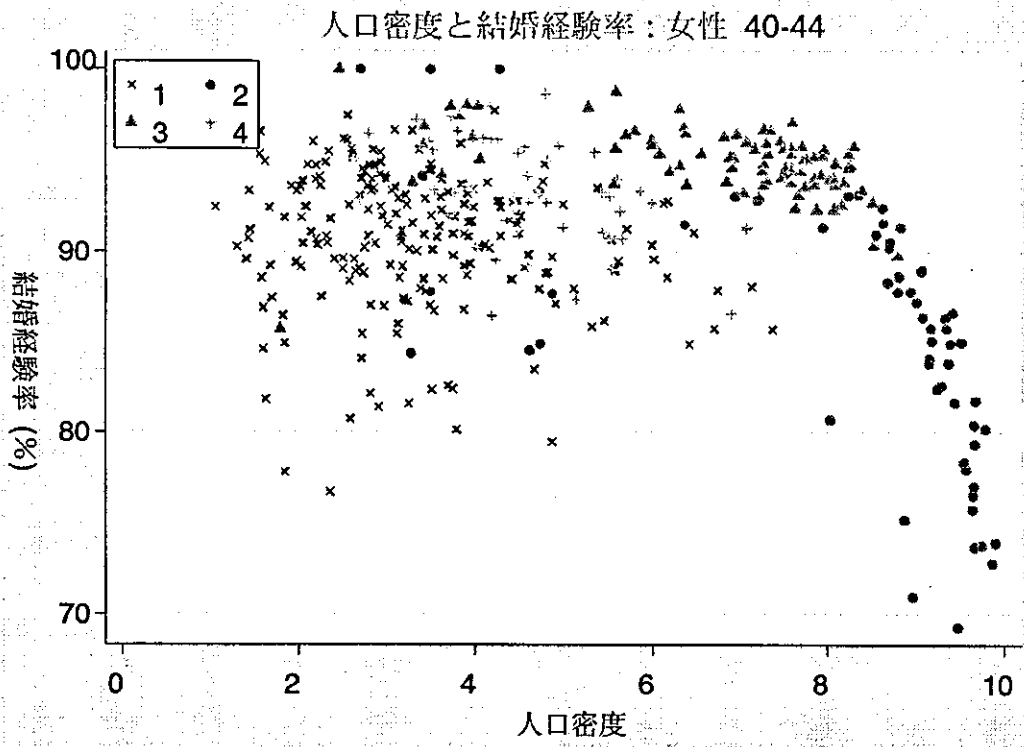


グラフ 24

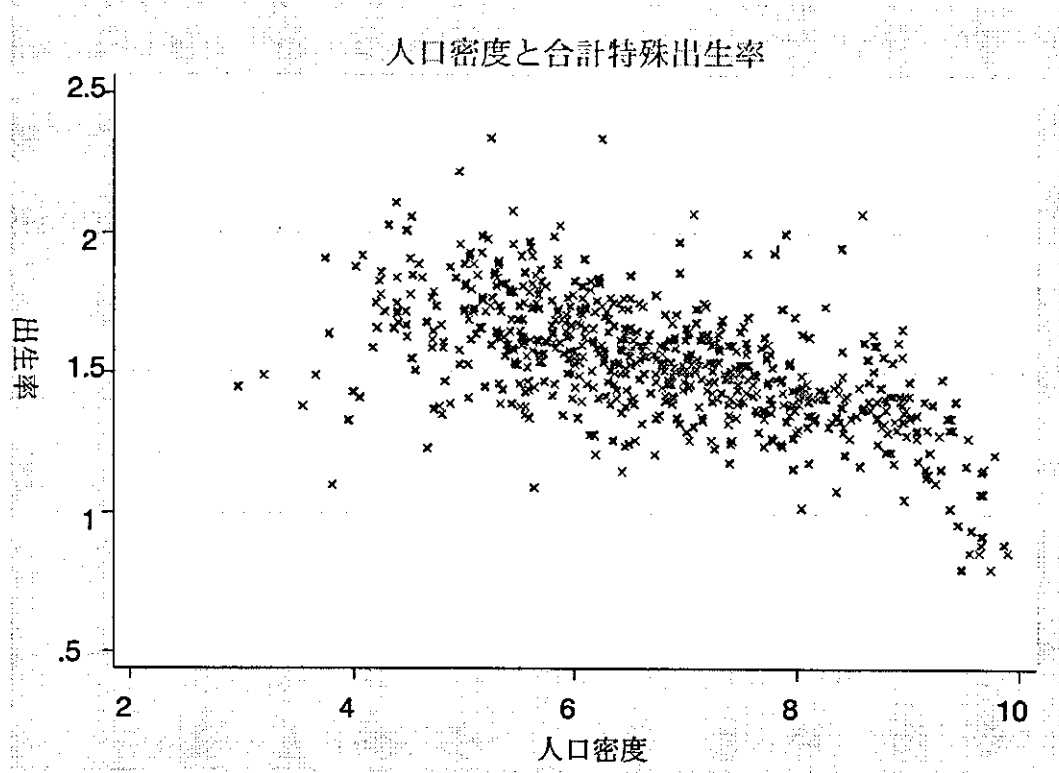


1, 北海道 2, 東京都 3, 愛知県 4, 大分県

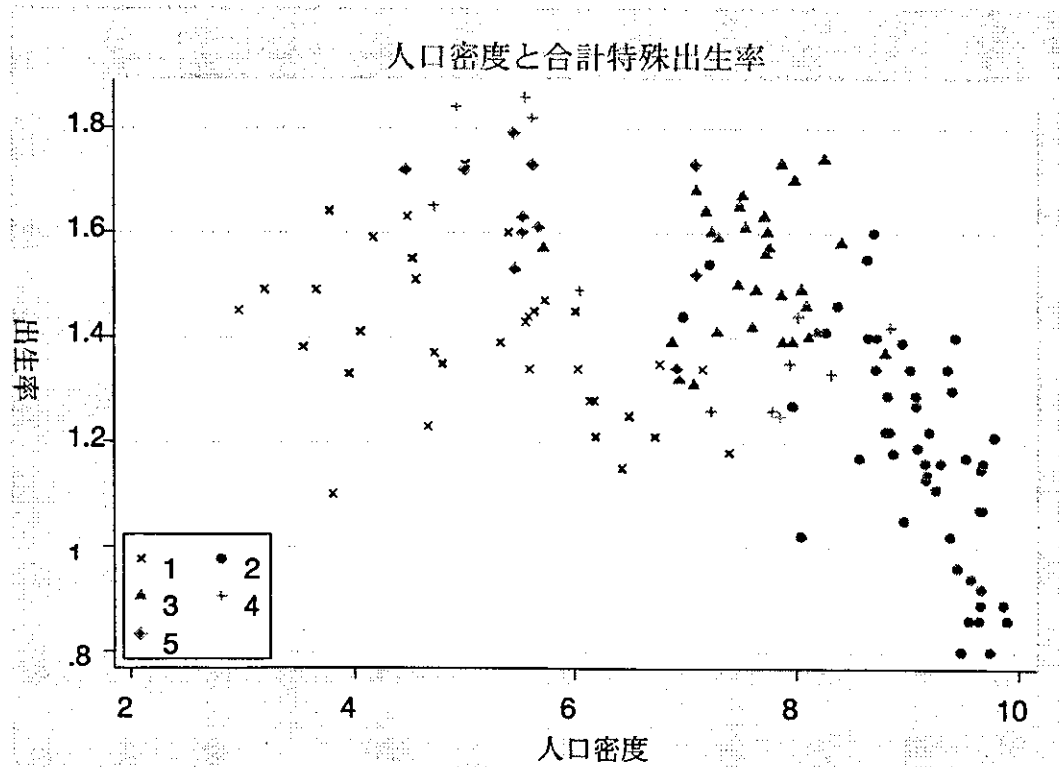
グラフ 25



グラフ 26

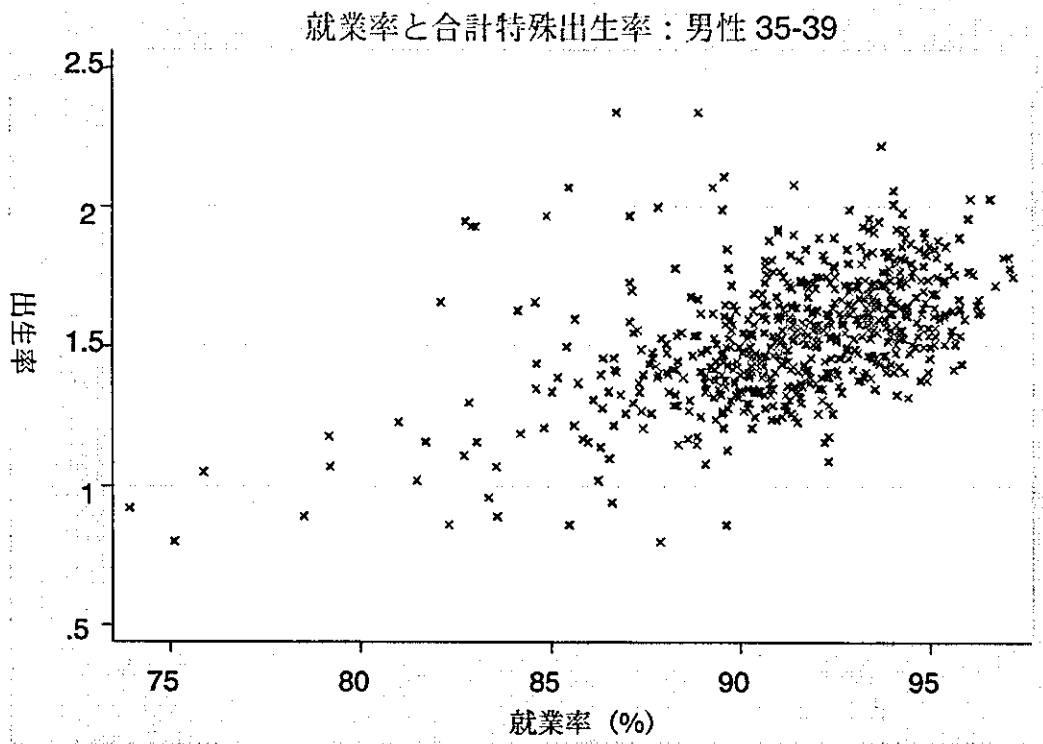


グラフ 27

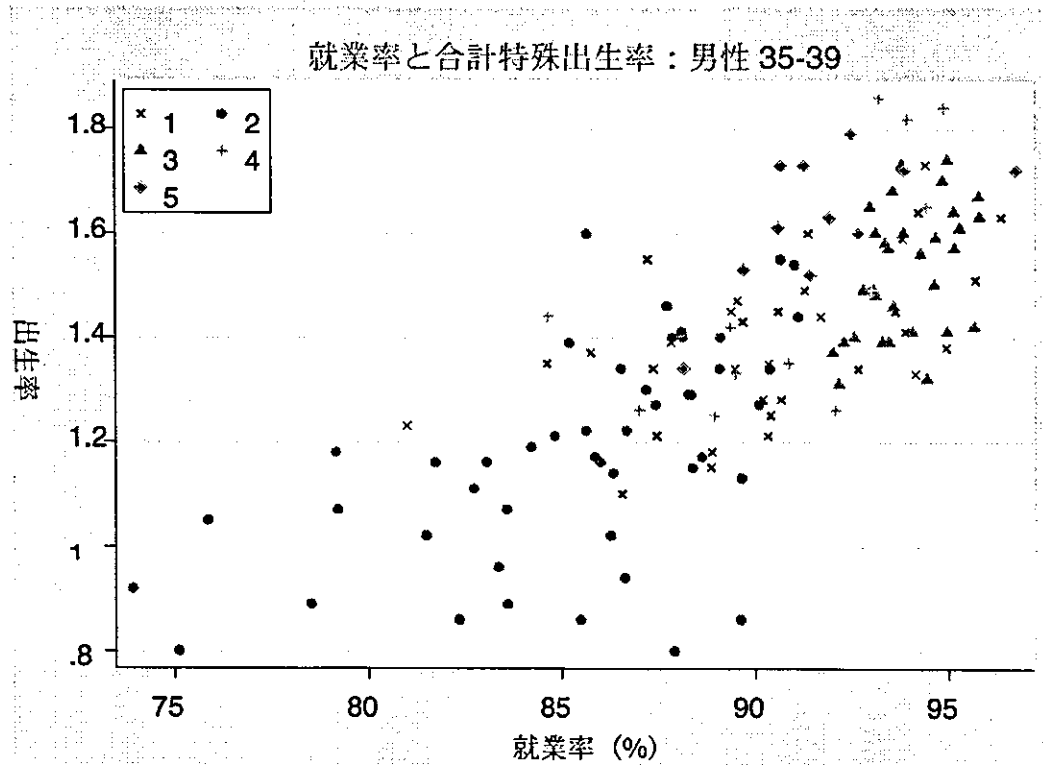


1, 北海道 2, 東京都 3, 愛知県 4, 京都府 5, 大分県

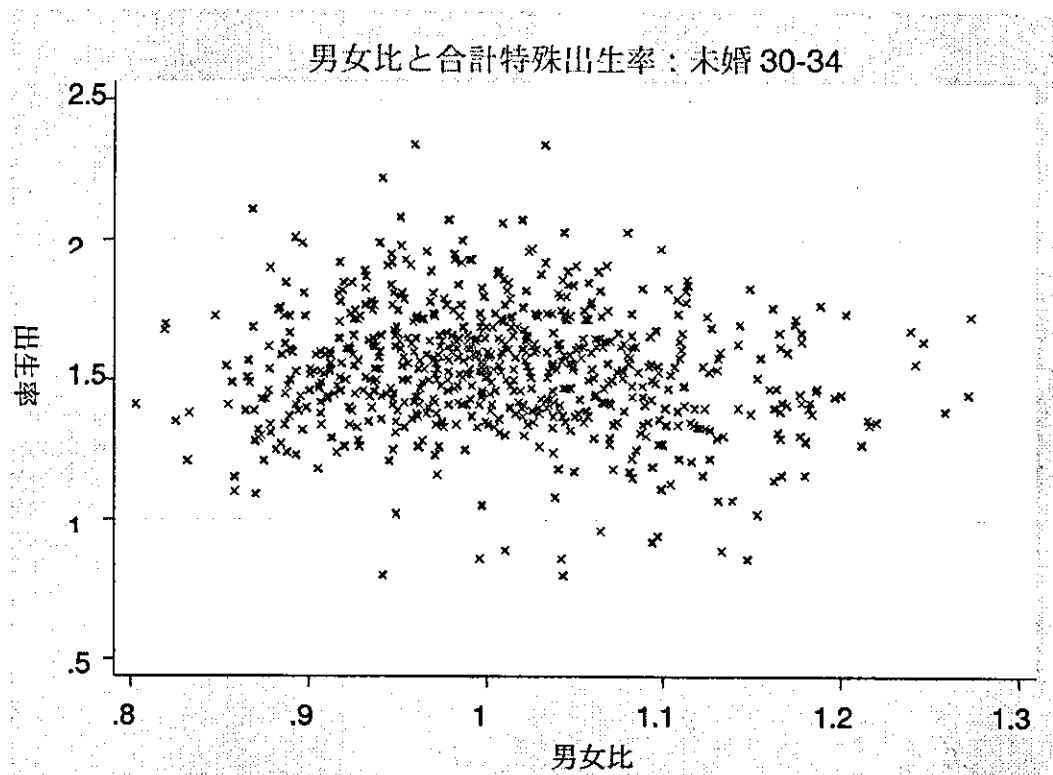
グラフ 28



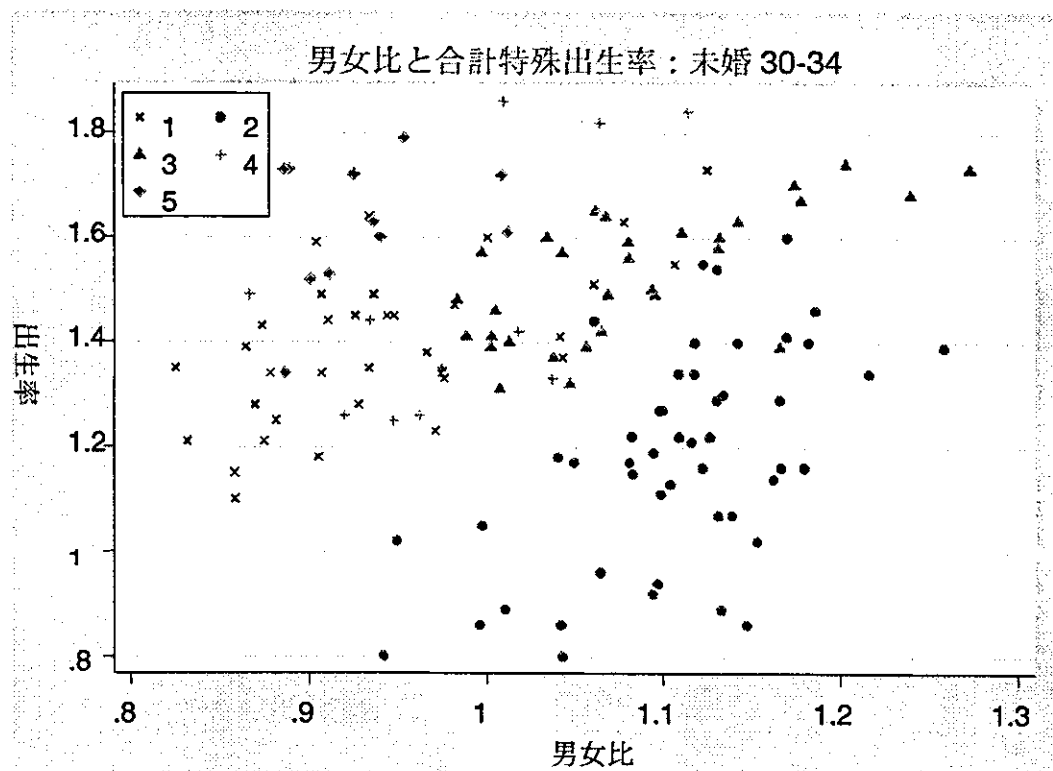
グラフ 29



グラフ 30

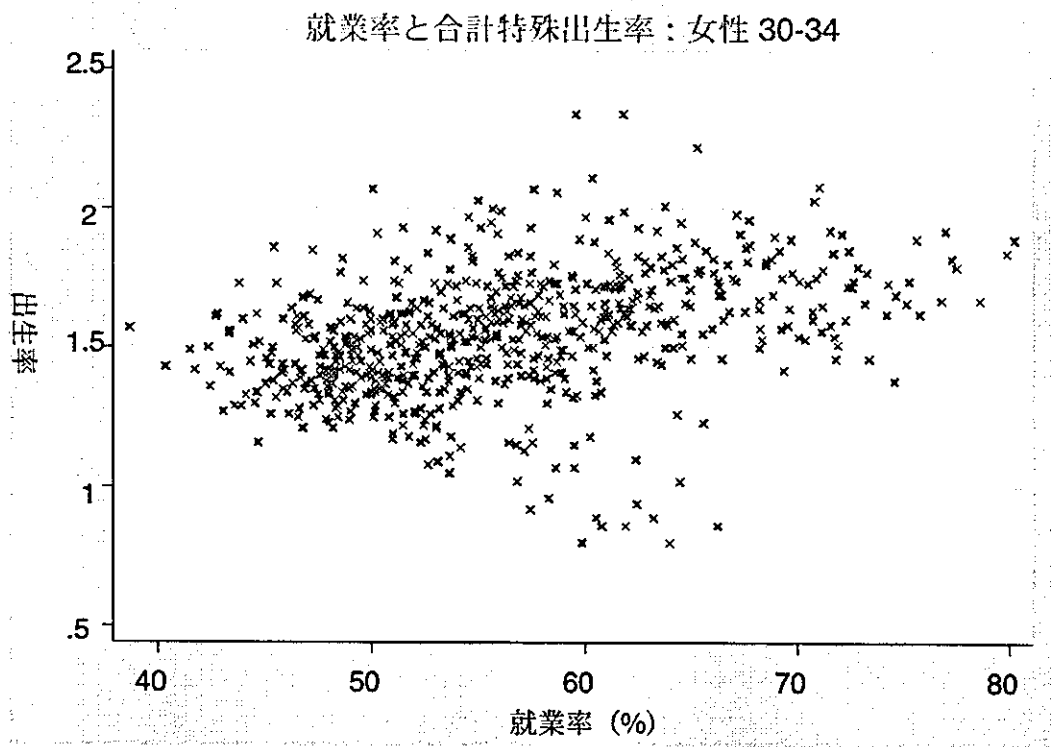


グラフ 31

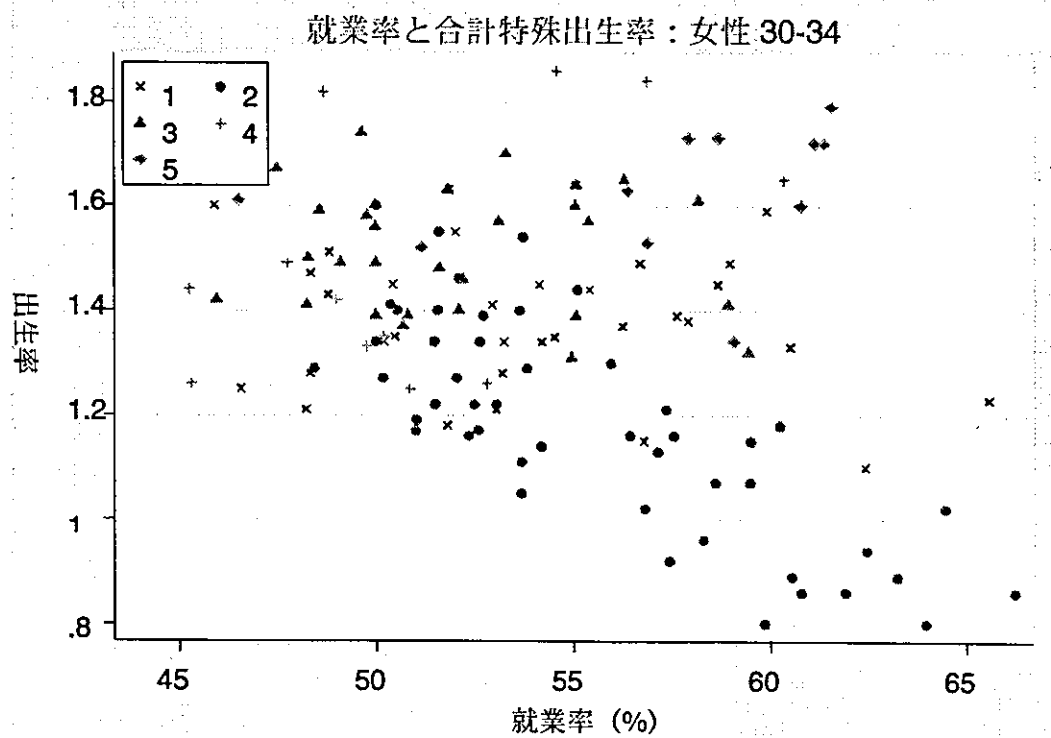


1, 北海道 2, 東京都 3, 愛知県 4, 京都府 5, 大分県

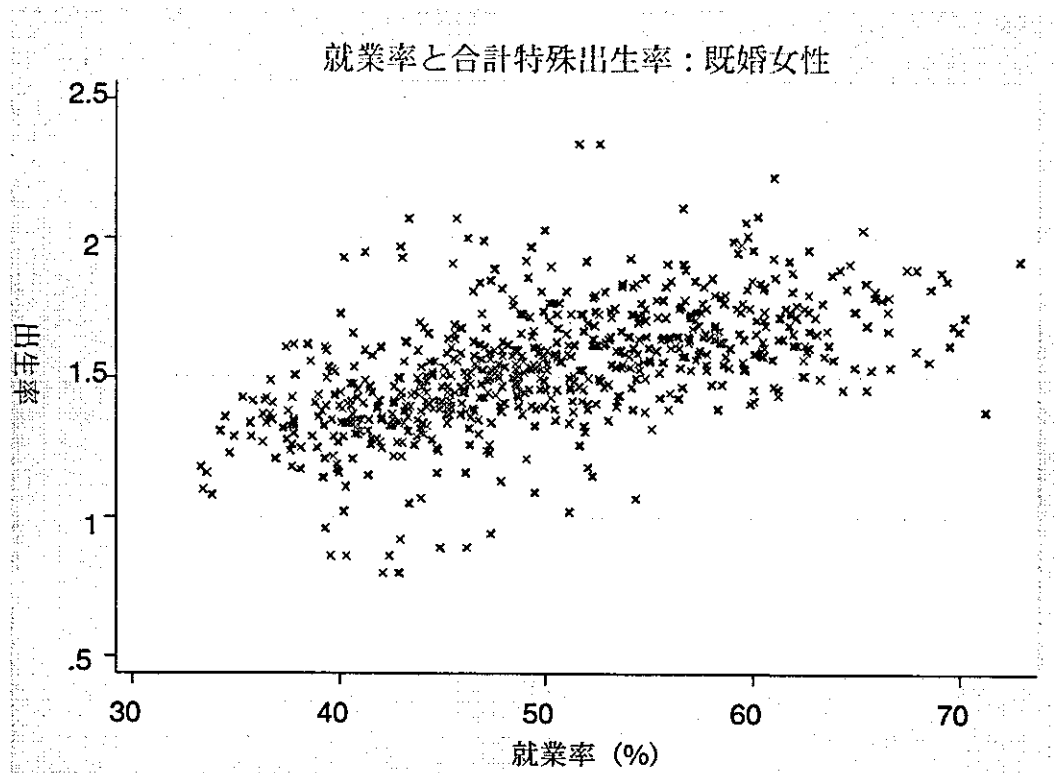
グラフ 32



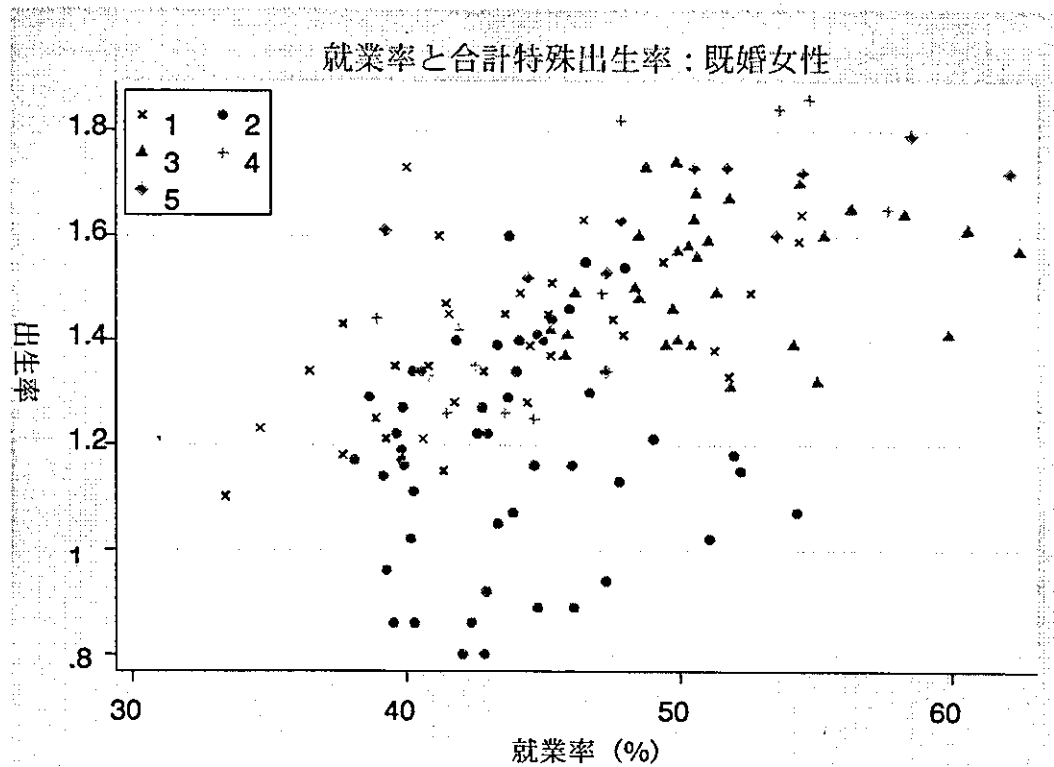
グラフ 33



グラフ 34

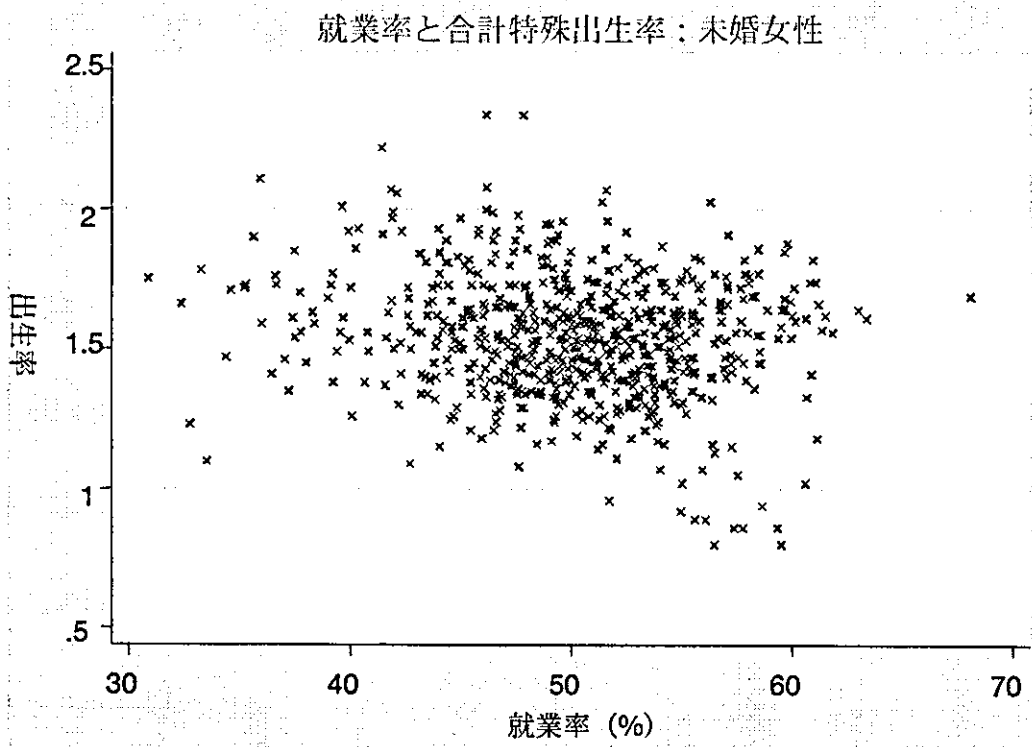


グラフ 35

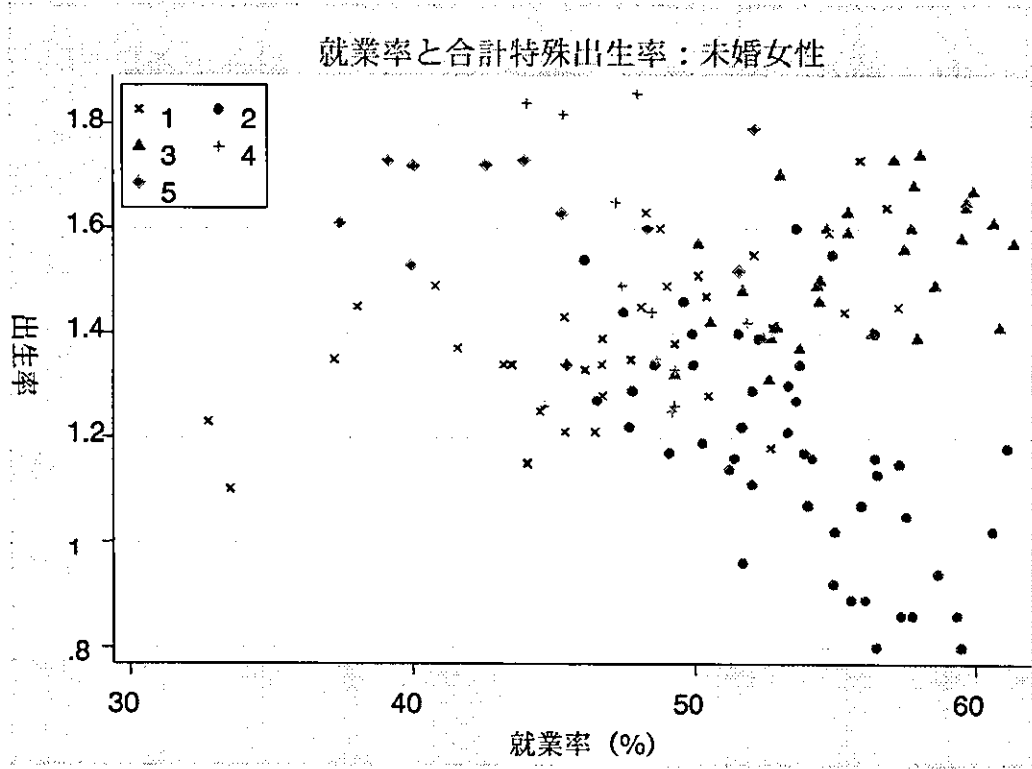


1, 北海道 2, 東京都 3, 愛知県 4, 京都府 5, 大分県

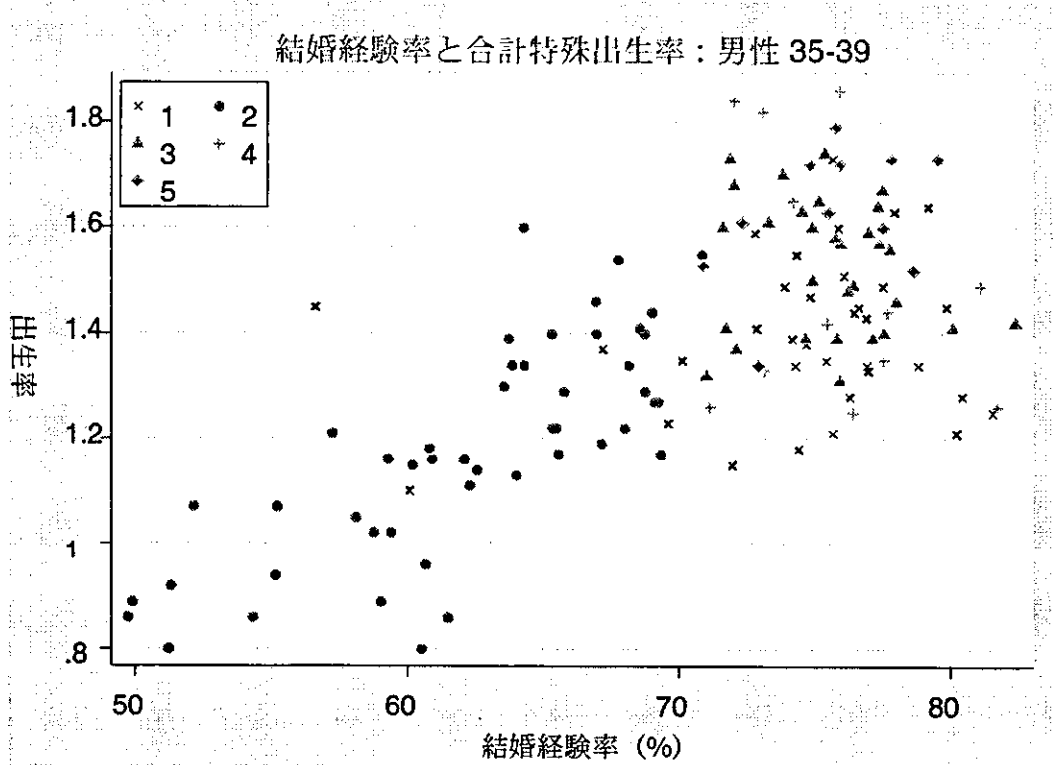
グラフ 36



グラフ 37

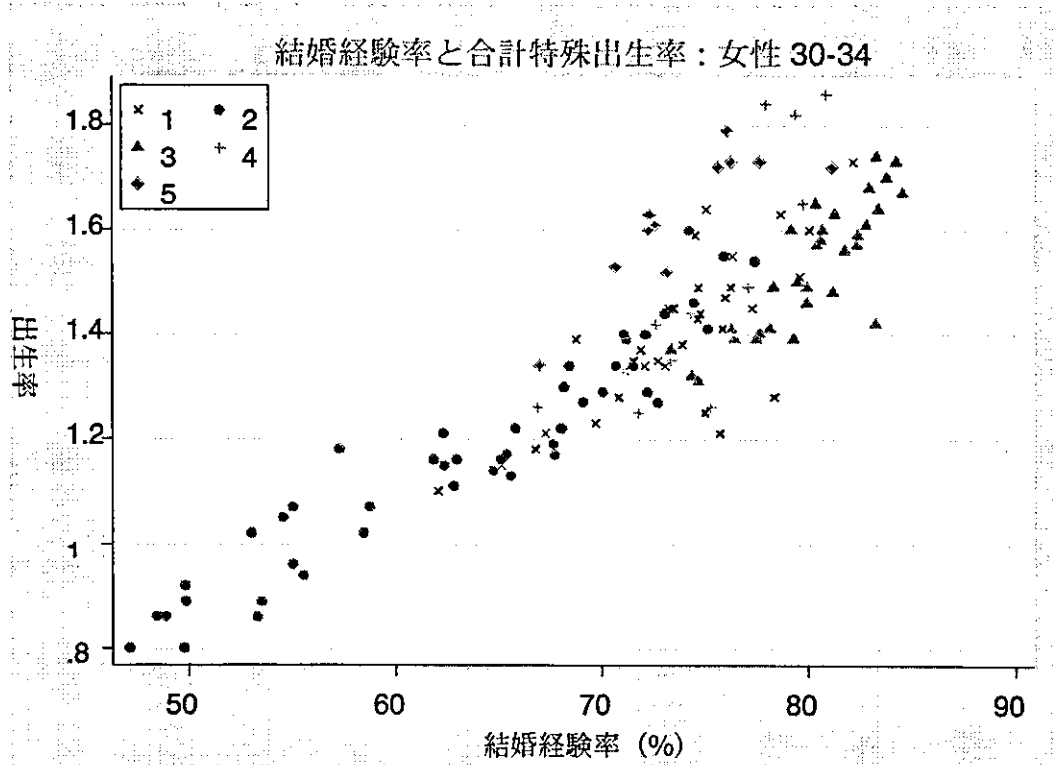


グラフ 38



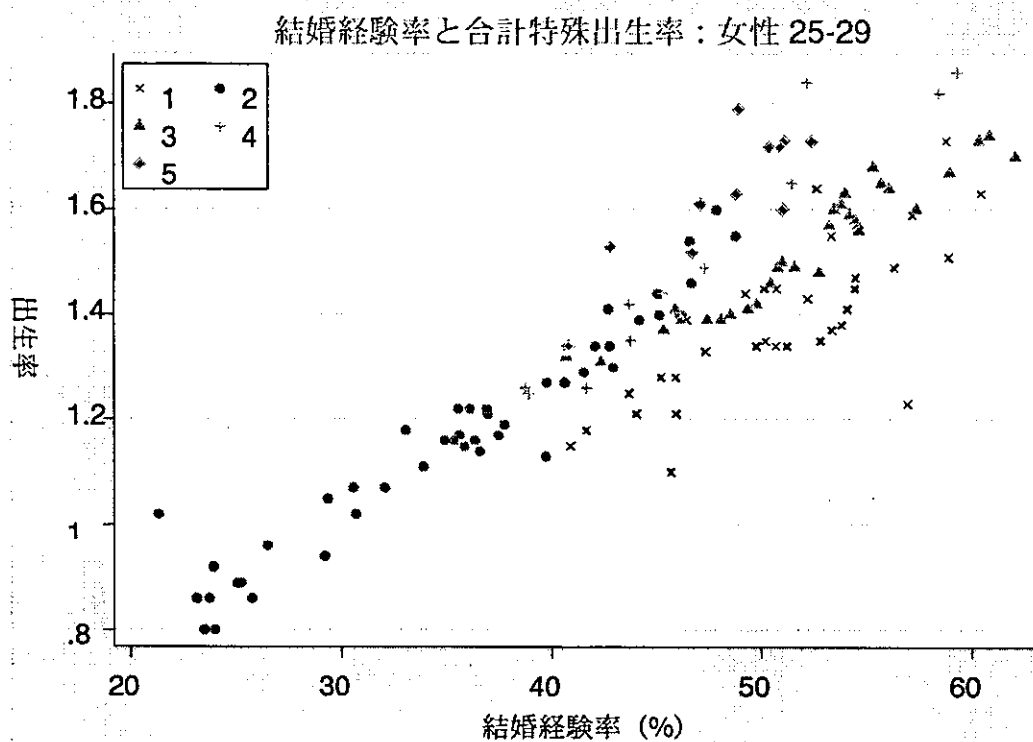
1, 北海道 2, 東京都 3, 愛知県 4, 京都府 5, 大分県

グラフ 39



1, 北海道 2, 東京都 3, 愛知県 4, 京都府 5, 大分県

グラフ 40



1, 北海道 2, 東京都 3, 愛知県 4, 京都府 5, 大分県

6. 首都圏の共働き夫婦における work-family interface －育児休業取得中・後の2時点のインタビュー調査をもとに－

仙田 幸子

要約：

首都圏に居住する子どもを持つ共働き夫婦 10 組に対して、妻と夫のそれぞれについて、育児休業中・後の2時点において、育児と仕事の両立に関するインタビュー調査をおこない、育児休業を取得した夫婦における仕事生活と家庭生活の調整のあり方、仕事生活と家庭生活の調整に対する意識、調整パターンやその決定プロセスを明らかにした。また、育児休業制度が共働き夫婦の仕事と家庭の両立をどのようにサポートしているのか、どの点で限界があるのか、今後、必要な両立支援制度はどのようなものであるのかについても明らかにした。育児休業法の施行から 10 年以上が経過したにもかかわらず、出産 1 年半後の就業継続率は 14.9% に過ぎず（「第 2 回 21 世紀出生児縦断調査」）、出産後も就業を継続する女性の割合に増加傾向はみられない。現行の育児休業制度の課題を実際に利用した夫婦を例に検討することには大きな意味があるだろう。

調査対象を首都圏に絞ったのは 2 つの理由による。第一に、首都圏では、共働き夫婦が子どもを持つことの難しさがとくに顕著であり、この地域をフィールドにすることで、仕事と家庭の両立をサポートするために効果的な施策を見出しやすいと考えられる。たとえば、「第 1 回 21 世紀出生児縦断調査」によると、東京都では、全国平均よりも、核家族世帯が多く、祖父母との行き来が少なく、子ども数 1 の家族が多い。また、「子育て支援等に関する調査研究」(UFJ 総合研究所 2003) によると、南関東地域では、未就学児のいる父親の帰宅時間が深夜になる割合が飛びぬけて高い。第二に、東京都では、父親の家事・育児参加が多い（「第 1 回 21 世紀出生児縦断調査」）ので、首都圏をフィールドにすることで、男性の家事・育児参加の促進についても先見的な示唆が得られると考えられる。

調査対象夫婦 10 組 20 人のうち、女性の育児休業取得者は 10 名、男性の育児休業取得者は 1 名であった。育児休業の取得が女性に偏る理由として、(1) 育児休業取得に対するレディネス、(2) 育児休業取得のキャリア形成上の意味付け、(3) 経済的要因、(4) 生理的要因、という 4 つの理由が見出された。男性が育児休業を取得する/取得を検討する要因には、(1) カップルの片方だけではカバーできない危機的状況、(2) 職場のロールモデル志向、(3) 育児に専念することへの関心、という 3 つの理由が見出された。

両立支援制度についてのニーズは、(1) 雇用管理のあり方へのニーズ、(2) 保育サービスへのニーズの 2 つに分類できる。これら 2 つのニーズへの政策的対応が不十分であることが複合的に子どもを持つ夫婦の共働きを阻害している。すなわち、育児休業制度による 1 年間の休業は保障されても、育児休業から復職したあとには、長時間勤務する従業員が優先される雇用管理がおこなわれる企業で、育児と両立可能な働き方が保障されているわけではなく、また、子どもの保育について心配せずに長時間働くことができるような充実した公的育児サービスが提供されているわけでもない。育児休業制度は、もともと就業継続の可能性の高い女性について、子どもが生まれてから最初の 1 年間の仕事と育児の両立を容易にする効果を挙げているとは考えられるが、その後の両立支援制度の整備が立ち遅

れているため、子どものいる共働き夫婦を増やすまでの効果を挙げているとはいえない。

したがって、今後は、育児休業からの復職後についても、仕事と育児の両立を支援する制度を整備することが求められる。このような雇用管理のあり方へのニーズとしては、(1) 育児のための勤務時間短縮制度や早朝出勤を含むフレックスタイム制度、(2) 勤務日調整制度、(3) 育児休業者に対する代替要員のプール制導入による育児休業取得促進、原職復帰の確保、育児休業期間の柔軟な選択、(4) 子どもがいる/いないなどの家庭の事情によって、仕事に費やすことができる時間の長さが違う従業員同士が公正と感ずることのできる人事管理制度、(5) 従来は長時間労働が不可欠であると考えられていた専門的な職種について、その職種についたまま、育児期には短い時間で働くという新しい働き方の構築、(6) 複線型雇用管理制度（正社員であるが、定時で帰ることができるなど家庭を優先した働き方ができるコースを設ける）、などがあげられた。

次に、保育サービスへのニーズとしては、(1) 公的保育サービスの充実（入所時期、保育時間、保育内容についての柔軟なサービス提供）、(2) 自治体による公的保育サービスへの住民ニーズの把握と対応（とくに潜在的保育ニーズの把握）、(3) 病児保育サービスの充実（病児保育所の増設、看護休暇の義務化）、(4) 幼保一元化、(5) 小学校以降の教育・保育サービスの充実（学童保育の拡充、公立学校の教育のレベルの向上）、(6) 子どもへの給付の充実（医療費補助の年齢の引き上げ、子どもの数に応じた累進的な税金の控除、児童給付金の収入制限の緩和、公共交通機関のフリーパスなど）、などがあげられた。

現行の両立支援制度の問題点は、(1) 両立支援制度の硬直性（職場や職種の多様性を前提として、制度の利用の仕方を複数想定するべき、現行法枠内での柔軟な対応を検討するべき）、(2) 保育サービスの地域間・地域内格差（とくに地域の潜在的な保育サービスの需要の把握）、(3) 労働者の健康管理の立ち遅れ（母性健康管理の充実、長時間労働や仕事のプレッシャーなどの働き方の問題が夫婦の生殖能力を低下させている可能性の検討）、(4) 情報提供制度の立ち遅れ（両立支援制度の対象者には自動的に情報提供がなされるようなシステムの構築や苦情申し立て機関の設置）、(5) 政策立案にあたっての情報収集のあり方、の5点である。

男性の家事・育児参加の促進については、働き方の見直しがなによりも効果的である。長時間勤務や家族の都合を仕事に持ち込まない働き方がスタンダードな職場で夫が働いている場合、夫が自分は家庭より仕事を優先せざるを得ないと考えるし、妻も夫が家事・育児を分担できなくても仕方ないという考え、その状況を前提として、家事・育児の分担が妻の側に偏った調整方法をとる。一部の企業では、従来は長時間労働が不可欠であると考えられていた高度に専門的な職種についても、その職種についたまま、育児期には、短い時間で働くという新しい働き方を構築しようとしている。そうした取り組みに注目し、政策的にも必要な両立支援制度の整備を推進するべきである。

首都圏の共働き夫婦における work-family interface —育児休業取得中・後の2時点のインタビュー調査をもとに—

仙田 幸子

1. はじめに

女性雇用者の平均勤続年数は、戦後ほぼ一貫して上昇し、2001年には8.9年となった(内閣府編 2002b)。しかし、今後も引き続き上昇し続けるかどうかはわからない。というのも、2001年の平均初婚年齢は27.0歳(内閣府編 2002b)であり、また、有配偶出生力の低下が指摘される1994年結婚コーホートですら結婚後1年を経過した時点で55%の夫婦に第1子が誕生している(国立社会保障・人口問題研究所 1998)。仮に20歳で就職した人が平均勤続年数働いたとすれば28~29歳であり、ちょうど子どもを持つ層が増える年齢にあたる。育児と雇用労働はどちらも長時間の拘束が前提となるため、夫婦は時間制約に直面することになる。

これらは、ひとつの現象を両面からみたもので、つまりは、work-family interface —仕事と家庭の接合一— についての問題である。女性の雇用労働力化と出生力の低下を背景に、work-family interface に対する関心は近年高まっている。また、少子化対策をおこなうことについて、「結婚や出産そのものを奨励し、少子化を解消すべきである」という意見に賛成する人は全体の約2割、「結婚や出産を阻む社会経済的・心理的要因を取り除くような環境整備をし、結果として少子化の解消を期待すべきである」という意見に賛成する人は6割弱と、「結婚や出産は個人の問題なので、結婚や出産を阻む社会経済的・心理的要因を取り除くような環境整備も含め、少子化対策はいっさいすべきではない」という意見に賛成する1割強を大きくうわまわる(内閣府「少子化に関する世論調査」平成11年)。こうした国民の意見をうけて、仕事と家庭の両立に関して、これまで多くの研究がおこなわれてきた。しかし、これまでの研究は、夫婦のどちらか(ほとんどが女性)のみを対象としており、夫婦単位で両立の方策を検討したものはない。

仕事生活と家庭生活の調整¹は、働く人々にとって大きな問題である。とくに、夫婦に子どもが生まれると、育児という新たに発生した家族役割に対処するために、夫婦は仕事と家庭へのかかわりあい方を調整しなおす必要がある。その調整はどのようにおこなわれるのであろうか。

夫婦の仕事生活と家庭生活の調整パターンは、理念上はさまざまなかたちがある。しかし、現実には仕事と家庭の調整はおもに女性がおこなうことが多い。夫婦はどのようなプロセスを経て調整パターンを決定しているのだろうか。また、どのような育児サービスを利用しているのだろうか。そして、どのような難しさを抱え、どのような両立支援施策へのニーズを持っているのだろうか。

本研究では、子どもを持つ共働き夫婦に対して、育児休業中・後の2時点において、育児と仕事の両立に関するインタビュー調査をおこなうことで、この問題にせまる。

¹ 先行研究では「調和」(前田 2000) が用いられることが多いが、本稿では調和が達成されるプロセスについて注目しているため、あえて「調整」とした。

11. 先行研究

2.1. ファミリー・ライフ・サイクル

子どもの誕生は夫婦に大きな変化をもたらす。とくに子どもの乳幼児期には子どもに手が掛かるため親役割が大きくなる一方で、職場でも中堅としての仕事役割を果たさなくてはならないため、役割間のバランスを取ることが重要かつ難しいものとなる(福丸 2000)。ファミリー・ライフ・ステージの移行にともない、夫婦は再定義した役割にもとづき行動パターンを新しくしなくてはならない (Trost 1974)。

2.2. work-family interface 研究

図1は共働き家族における work-family interface をモデル化したものである。パートナー(AとB)はそれぞれの仕事領域の状況を背負いながら(W_A と W_B)、家族にかかわる(F_A と F_B)。仕事と家族へのかかわり方は図1のステイタスのようにパートナー間や領域間で等しいときもあれば、①や②が左右に、③や④が上下に動いて、どちらかの領域へのかかわりが大きくなったり、パートナー間でかかわり方が異なったりすることもある。work-family interface の実態を明らかにするには、これらの領域を統合して検討することが求められる。しかし、work-family interface に関する既存研究は、仕事領域(企業-従業員関係; W_A と W_B)についての研究がほとんどであり、家族領域(夫婦それぞれの家族へのかかわり; F_A と F_B およびかかわり方の決定過程)についての研究は遅れている。

そこで、本研究では、家族領域にも注目して work-family interface の様相を描くこととする。

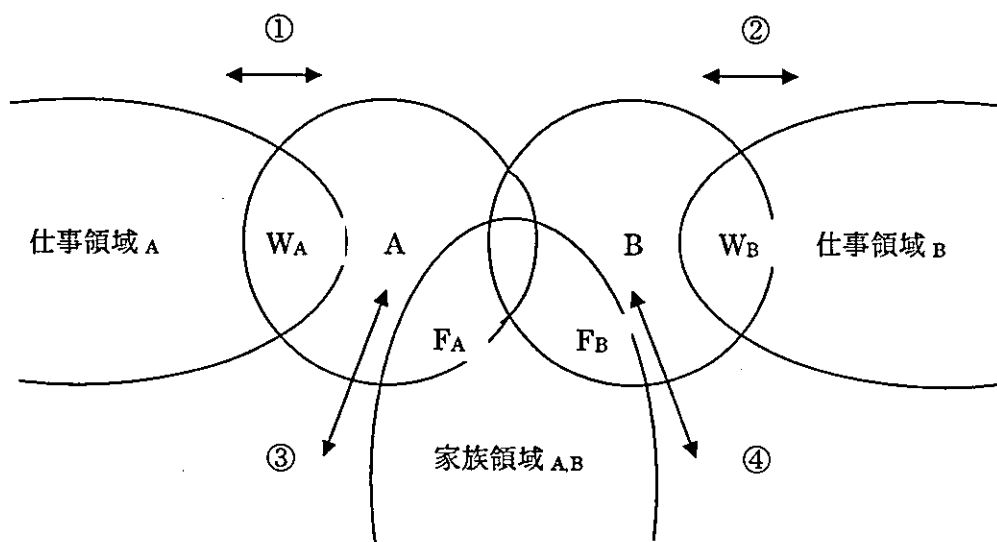


図1 共働き家族の work-family interface (Schein (1978=1992) p.62 図 5-2 を一部改変)

2.3. 生活時間

政府は、男女がともにフルタイムで働き、家事を均等に負担する男女共同参画社会の実

現を目標として、育児労働の削減と、雇用労働時間の年間 1800 時間までの削減²という、2つの施策をうちだしている。しかし、生活時間データにもとづくシミュレーションによれば、これら2つの施策が完全に効力を発揮したとしても、男女がともにフルタイムで働き、家事を均等に負担する条件は満たさないという(田中 2003)。

つまり、現状では、夫婦のどちらかが仕事時間を大幅に減らして家事・育児時間を増やすという調整をおこなう以外には、夫婦が共働きを続けながら、仕事と家庭を両立させる方法はない。

2.4. 夫の家事・育児遂行

夫婦間における家事・育児の分担割合は、妻のほうが高いことが多い。30代の男女が家事と仕事について労働時間の配分についてみると³、女性は労働時間の54.5%を家事に費やしているのに対して、男性は3.6%しか費やしていない。また、家事関連の総労働時間のうち93.4%を女性が担当し、男性は6.6%しか担当していない。逆に、仕事関連の総労働時間のうち30.4%を女性が担当し、69.6%を担当している。

このように夫の家事・育児遂行は低い水準にとどまっているが、大野ら(2003)は、育児期の夫婦において、妻の労働時間、妻の経済力が男性の家事分担を促進するという。また、妻の所得の夫の所得に対する相対的な大きさが夫の育児休業取得の促進要因であるという指摘(吉田ら1999)もある。しかし、子どものいる男性の54.9%が末子出生時に育児休業の取得を「希望も取得もしなかった」という調査結果(ニッセイ基礎研究所, 2003: p. 25)もある。妻の経済力などが夫の家事・育児遂行に与える効果はそれほど大きなものでなく、妻の仕事状況にかかわらず、夫の家事・育児遂行は限定的であり、おもに妻が仕事生活と家庭生活を両立するように仕事へのかかわり方を調整していると考えられる。

2.5. 女性の就業継続

一般的に、女性は結婚・出産・育児期に職業的なキャリアを中断する確率が高い(Hakim 2002)。さまざまな指標を使って職業経歴の分析がおこなわれてきたが、結婚・出産・育児期に正規雇用労働を続ける女性の比率は20%程度と見積もられている(新谷1998, 田中1998, 永瀬1999, 大沢, 鈴木2000, 川口2001)。しかもこの就業継続率に時代による大きな変化はみられない(田中1998)。

ただし、1990年代半ば以降、離職のタイミングが動いていることを指摘する研究がみられるようになった。具体的には、離職のタイミングは、結婚から(第1子)出産へという移行しているという。たとえば、今田(1996)は1991年「職業と家庭生活に関する全国調査」(日本労働研究機構)の職歴データを用いて、結婚前後の就業継続と出産前後の就業継続

² 2004年12月17日、厚生労働省の労働政策審議会は、雇用労働時間の年間1800時間までの削減を一律目標として掲げている現行の労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法を見直し、労働時間の設定は「個人の健康や生活への配慮」を基本とするべきであるという建議を提出した。厚生労働省はこれに沿って法改正し、参考となる複数の指針—長時間労働の目立つ職種では有給休暇取得を促す各種制度の活用、単身赴任者向けには家族と十分過ごすため休み明けの始業時間を遅らせる措置など、課題ごとの具体策—を新たに挙げる方針である。

³ 田中(2003)図表-4から計算した。

それぞれのコーホート間比較をおこない、結婚の前後で就業を継続する確率が高まる一方で、出産・育児が依然として女性の就業継続のさまたげになっていると指摘している。仙田 (2002) も、同様の傾向を確認している。

また、職種によって、就業継続率に差があるという指摘もおこなわれている。たとえば「第10回出生動向基本調査」のデータを分析した小島 (1995) によれば、第1子が1歳になるまでの期間の就業継続確率は、結婚前に専門管理職であった場合と現業労働者であった場合に高く、事務販売他であった場合に低い。1985年「SSM調査」のデータを分析した田中 (1996)、「第11回出生動向基本調査」のデータを分析した新谷 (1998) と永瀬 (1999) もそれぞれ同様の傾向を見出している。さらに1983年「職業移動と経歴調査」(雇用職業総合研究所)のデータを分析したBrinton (1998)、1995年「SSM調査」のデータを分析した平田 (1998) と田中 (1998) も事務職の就業継続率の低さを指摘している。また、1985年と1995年の「SSM調査」データを分析した田中 (1997) と名古屋市で独自の職歴調査をおこなった平尾 (1999) は、専門職の中でもとりわけ教員の継続率は高いと指摘した。札幌市・小平市・豊橋市の3都市で職歴調査をおこなったBrinton (1993) と前出の永瀬 (1999) は、公務員の継続率の高いことを指摘している。

職種によるこのような差異については、職場文化の違いを要因としてあげる研究が多い。たとえば、事務職の継続率の低さについては、Brinton (1998) と田中 (1998) が、事務職の職場では男女の職域分離 (segregation) が職場編成の上で明瞭でないため、そのことがかえって職場内での男性中心的な慣行を助長している可能性がある」と論じている。また、教員の継続就業率の高さをとりあげた田中 (1997) や平尾 (1999) は、「教員という職業が抱えている特殊な性質」(田中 1997 p. 136)「教育関係/公務員に代表される職業属性」(平尾 1999 p. 38) という表現で、いずれも職業に起因する要因によるものであることを示唆している。Brinton (1993) は女性の就業確率が公務員において高い原因について「官公庁セクターは私的セクターよりもよりメリトクラティックであり、有能な女性はその中で先の見通しを立てやすい」(p. 171) ことと関連付けて論じている。

また、職種による育児資源の利用可能性の差に注目した研究に仙田 (2002) がある。この研究では、専門職、公務員で育児休業制度の利用可能性が高いこと、事務職で保育所や育児休業などの公的育児資源の利用可能性が低いことが指摘され、これらの傾向が就業継続率の職種間の差と関係しているという考察がおこなわれた。

2.6. 育児資源

「育児資源」にはさまざまなものがあるが、まず頭に浮かぶものは、育児そのものの全部または一部を遂行する育児サービスであろう。これは提供者が誰であるかによって、子どもの両親、先に生まれたきょうだい、(子どもから見た場合の) 祖父母、おじ・おばなどの親族ネットワーク、近隣や個人的なつながりによって提供される育児ネットワーク、また公立保育所やベビーシッターなどの託児サービスなどに区別できる。また、育児担当者に対する経済的給付 (たとえば児童手当)、仕事面での負担を軽減する措置 (育児休業や育児時間など)、情緒的なサポート、育児に役立つ情報・知識なども育児資源といえよう(仙田 2002)。これらの育児資源の利用可能性が高い場合、女性の就業継続は促進されることが期待される。

日本においては、従来、女性が就業継続する場合に有効な育児資源となるのは、私的育児資源、つまり、親族による援助、特に同居の（子どもから見た場合の）祖父母による援助であった。たとえば、女性の就業継続率は、親（本人の親または夫の親）同居している場合に高くなる（小島 1995）が、この効果は、同居の親が育児資源としてはたらくためであると考えられている（前田 1998）⁴。しかし、「同居率の低下に象徴されるように育児資源としての親の利用可能性が今後も低下しつづける」（仙田 2002:p17）という指摘があるように、親族による私的育児資源を利用できる層は、今後、少なくなると考えられる。

仕事と家庭の両立に際して利用可能な育児資源は私的育児資源だけではない。公的育児資源も利用可能である。公的育児資源の代表的なものとしては、保育所や育児休業制度がある。

公的育児資源のうち、保育所の利用可能性について適切な指標を設定することが難しいうえ、その効果を支持しない研究もみられる。保育所の利用可能性が女性の就業継続を促進する効果を支持する研究には、Nakamura and Ueda (1999) や内閣府編（2002a）がある。しかし、これらの研究で使われているのは、地域（都道府県や市町村）別の保育所の充足度をデータに接合したものであり、調査対象者の保育所利用可能性を直接測定しているわけではない。また、大都市圏に限定すれば保育所利用可能性は女性の就業継続に関係しておらず、女性の就業継続を促進する効果があるのは親との同居による親のサポートのみであるとして、保育所の利用可能性が高いことが女性の就業継続を促進する効果を否定する報告（仙田 2002）もある。

これに対して、育児休業制度の効果については、先行研究（樋口（1994）、樋口、阿部、Waldfoegel（1997）、森田、金子（1998）、滋野、大日（1998））は、一致して、女性の同一企業への勤続を高めることを報告している。また、若い世代で就業継続者が育児休業を取得する割合が増えているという指摘もある（仙田 2002）。

2.7. 育児休業取得による仕事と家庭の調整についてのモデル

「2.2 work-family interface 研究」でみたように、共働き夫婦では、パートナー（A と B）はそれぞれの仕事領域の状況を背負いながら（ W_A と W_B ）、家族にかかわる（ F_A と F_B ）。

図 1 では、パートナー間で、仕事と家庭に平等にかかわっているステータスを示したが、ここで、夫婦に子どもが誕生した場合を考えてみよう。育児と仕事はどちらも長時間のかかわりが求められる。育児という新たに発生した家族役割に対処するために、夫婦は仕事と家庭へのかかわりあい方を調整しなおす必要がある。

⁴ ただし前田（1998）は、同居の親がある程度の年齢になると、逆に介護を必要とするため、かえって就業にはマイナスの影響を与えると、「同居親の年齢が 75-80 歳が女性の就業にとっての分岐点」（p. 35）となると述べている。

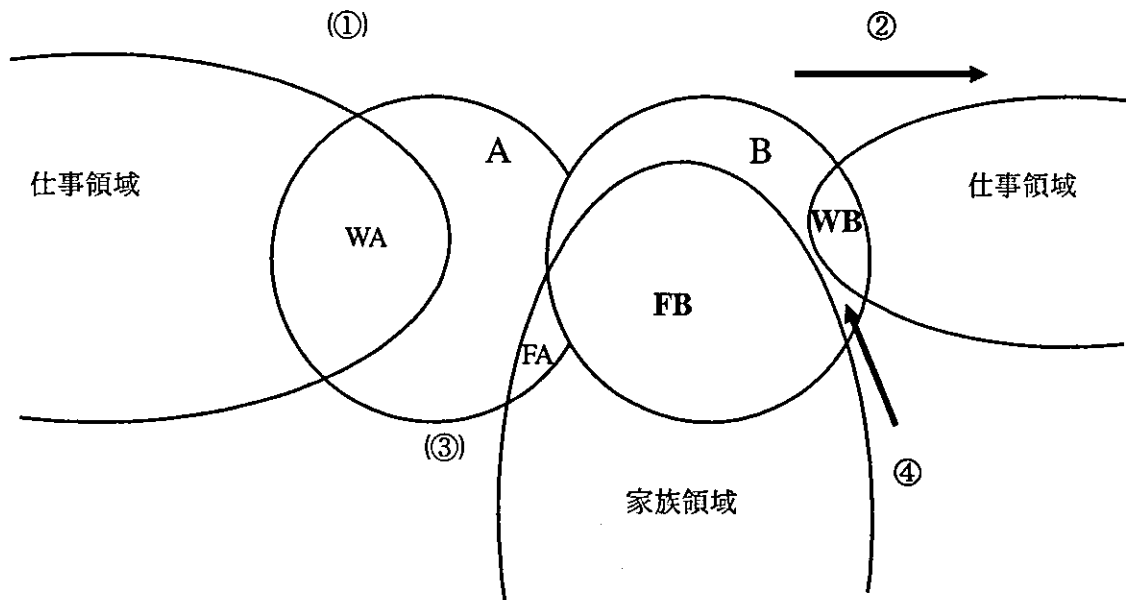


図2 育児休業を取得した共働き家族の work-family interface

ひとつの解決方法は、育児休業制度を利用して、夫婦のどちらかが一時的に仕事をなくして、家族役割をになうという方法である。実際、「第1回21世紀出生児縦断調査」によると、日本における（フルタイムでの）共働き夫婦の6割強は、現在、このような方法を選択している。図2は、そのような選択をした場合の、共働き夫婦の work-family interface のあり方を図示したものである。具体的には、夫婦AとBのうち、Bが、仕事領域（WB）へのかかわりを減らし、家庭領域（FB）へのかかわりを増やした場合を図示している。

ここで問題となるのは、仕事領域へのかかわりを減らし家庭領域へのかかわりを増やす「B」の立場を選択するのが圧倒的に女性であるという、性別による偏りがあるという点である。しかも、これは、育児休業制度の利用による一時的な調整方法の場合においてのみ、みられる傾向ではない。1993年の育児休業法の施行から10年以上が経過したにもかかわらず、既婚女性の出産1年半後の就業継続率は14.9%に過ぎず、出産1年前に常勤の仕事で働いていた既婚女性の59.5%は、出産後半年の時点で無職になっており（「第2回21世紀出生児縦断調査」）、出産後も就業継続する女性の割合に増加傾向はみられない。つまり、育児休業制度を利用して、妻が「一時的に」家庭領域へのかかわりを増やすという調整方法をとる夫婦よりも、子どもの出生を契機に、妻が「常勤の仕事から退出」という調整方法をとる夫婦のほうが数の上では圧倒的に多く、ここにも性別による偏りがあるのである。

2.8. 育児資源の地域間格差

育児資源、特に公的育児資源には、地理的な偏在がある。従来から、その格差は問題とされてきた（前田 2002）。たとえば、保育所の入所率や待機率には「驚くほどの地域差」（永瀬 1998 p. 35）がある。女性の就業率や勤続年数にみられる地域差（内閣府編 2002b）は、部分的には地域の育児資源の差によると考えられてきた（田中 1999）。さらに小野、大村（2000）は保育所の過少供給となっている地域で就業継続と出生とのトレードオフが大きく、そのために「産み控え」が起きている可能性を示唆している。実際、「第11回出生動向

基本調査」(1998)では、人口集中地区で妻が就業継続している場合、非人口集中地区で就業継続している場合にくらべて、平均出生児数が少ないという傾向を示している。

さらに、2003年の「人口動態統計」をもとに、出生力の都道府県格差をみると、最も低い東京都の合計特殊出生率は1.00であり、全国平均の1.29を大きく下回る。また、ついで出生力が低い県を挙げると、低い順から京都、奈良、大阪、千葉、北海道、神奈川、埼玉、福岡、兵庫、宮城であり、政令指定都市を含む都道府県の合計特殊出生率が特に低いという傾向がみられる。

そこで、「第1回21世紀出生児縦断調査」(厚生労働省2002)をもとに、全国データと、大都市圏の代表として、東京都のデータ(東京都2003)を比較してみよう。

「第1回21世紀出生児縦断調査」(厚生労働省2002)の東京都データを全国データと比較してみると、核家族世帯が多い、子ども数1の家族が多い、父親の家事参加が多いという違いがみられる。家事については、父親が参加している比率を復元したものを表に示す(表1、表2)。「食事の後片付けをする」「ゴミを出す」については、東京都の父親の参加率はそれぞれ42.3%と70.0%であり、全国の水準(それぞれ34.4%と62.7%)より7ポイント程度高い。「食事をつくる」「部屋等の掃除をする」「洗濯をする」「日常の買い物をする」についても、東京都の父親の参加率のほうが全国データよりも高くなっている。なお、育児に関しては「オムツを取り換える」で東京都の父親の参加率が69.9%と、全国水準(66.2%)にくらべてすこし高くなっているが、それ以外には差がみられない。どちらにしても低い水準であるとはいえ、東京都においては、全国的な平均よりも、父親の家事参加が多いといえる。

また、厚生労働省(2002)によると、東京都を含む13大都市では、全国と比較して、祖父母との行き来が少ないという傾向もみられるという。たとえば東京都の場合、核家族世帯が全国平均より少なく、その上、祖父母との行き来も少ないということは、それだけ、親からの育児援助を得られる機会が少ないことを示唆しているといえる。

また、平成13年4月時点の保育所の状況にかんするデータによると、全国レベルで見ると、保育所に入れない待機児童のいる市区町村は11.4%にすぎないが、政令指定都市、中核市に待機児童が集中しており、それらの地域での待機率は2.0%にのぼり、実に、待機児童の約半数が、都市部に集中しているという(厚生労働省2003b;p.166)。

つまり、大都市、とくに首都圏では、公的サービスという点でも、私的サービスという点でも、育児資源が相対的に乏しく、夫婦は、夫婦二人の努力によって、子育てを遂行しなければならない部分が大きいのである。

2.9. 育児資源の地域間格差解消に関する施策

近年、少子化については多くの施策が提案、実施されているが、「2.8 育児資源の地域間格差」でも指摘した大都市圏における低出生率の原因のひとつに育児資源の貧弱さがあるとして、都市部における育児サービスの拡充を目差した施策が打ち出されている。

「仕事と子育ての両立支援策の方針について」(平成13年7月6日閣議決定)もそのひとつである。この方針では、「Ⅰ両立ライフへ職場改革」、「Ⅱ待機児童ゼロ作戦」、「Ⅲ多様で良質な育児サービスを」、「Ⅳ必要な地域すべてに放課後児童対策を」、「Ⅴ地域こぞって子育てを」という5つの柱が示され、遅くとも平成16年度までの実施が目標とされている。