

子どものケアの社会化とジェンダー格差に関する考察：

日本、韓国、中国、シンガポール、ベトナム、タイの育児休業と未就学児保育の国際比較

守泉 理恵

はじめに

少子化の波は、アジア諸国も覆い始めている。アジアは広大な地域を占め、その社会経済状態も多様であるが、本研究は、子どものケアの社会化について、産休または育児休業制度と保育・教育制度を取り上げ、その政策の動向をまとめるとともに、ジェンダーの観点からの問題点を国際比較から見出すことを目的として行う。対象国は、すでに長く低出生力の問題に取り組み、少子化対策が進んだ日本、韓国、シンガポールと、近年出生奨励策に取り組み始めている中国、ベトナム、タイを取り上げる。

1. 出生力の動向：進む少子化

1980年代から2020年代までの各国の合計出生率を概観すると、日本とシンガポールでは、すでに80年代初頭から合計出生率が2を下回っていた。その後、急速に出生率が低下していた韓国が80年代半ばに2を下回り、次に1990年代に入って中国やタイも2を下回るようになった。2000年代以降は、韓国やシンガポールで日本より低い出生率が定着するとともに、2020年代には中国が日本を下回り、タイが日本と同じ水準まで低下してきた。ベトナムは2000年頃から2の近傍で推移し続けているが、近年は漸減傾向にある。

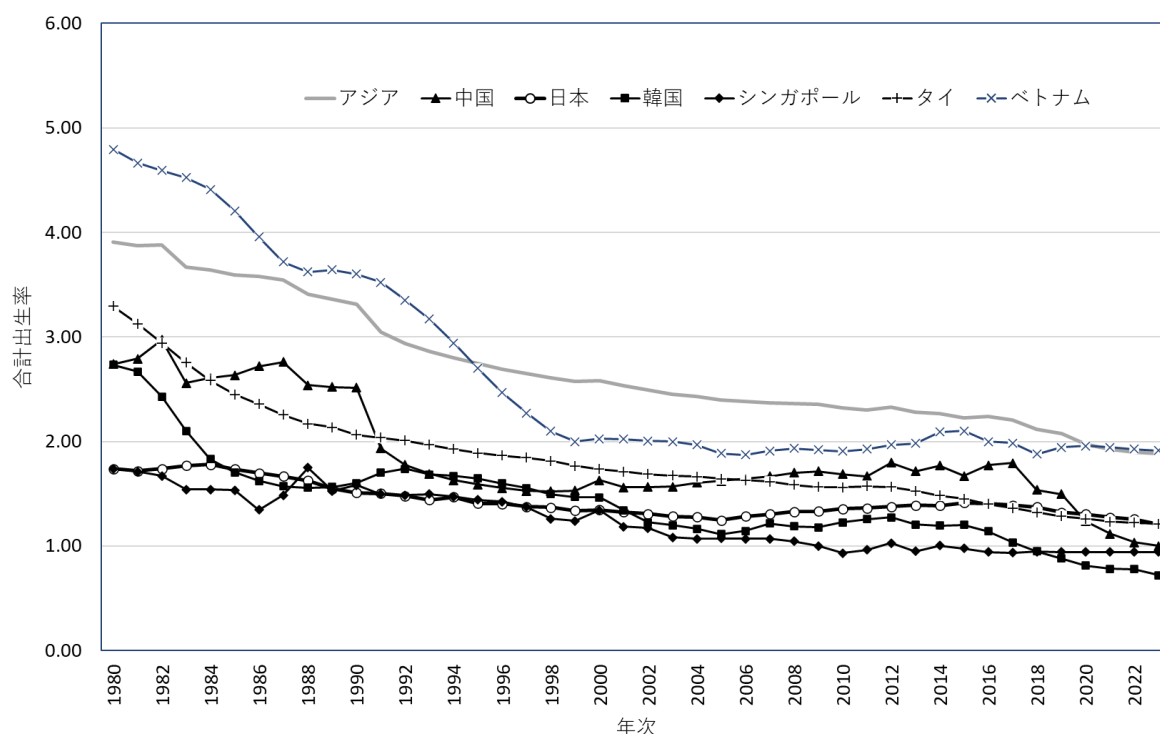


図1 日本、韓国、シンガポール、中国、タイ、ベトナムの合計出生率の推移

出所：United Nations (2024)

2. 産前産後休業、育児休業の国際比較とジェンダーの観点から見た課題

2-1. 制度比較

過去10年間で、6ヵ国とも少子化の進行を背景に、仕事と家庭の両立支援策の中心となる育児休業（育休制度が未施行の場合は産休）の拡充を行ってきた。共通する方向は、男性の育休取得の促進に資する制度改革と、休業中の所得保障の引き上げである。

表1 各国の産前産後休業、育児休業の制度概要

国／項目	主な産前産後休業（女性）	育児休業（対象児の年齢）	父親専用の枠	給付金の水準	分割取得
日本	14週間（産前6・産後8）	原則子が1歳まで（パパママ育休プラスで1歳2ヶ月まで、保育所等に入れない場合最大2歳まで）	産後パパ育休：最大4週間	生後180日間67%、その後50%。産後休業中にパパ産休利用で最大28日間は手取り実質100%	育休・パパ育休共に2回まで（父親の場合は両方合わせて最大4回）
韓国	90日間（多胎児120日）	満8歳または小学校2年生以下に父母それぞれ1年6ヶ月利用可能（両親取得なら3年）	配偶者出産休業：20日間	6+6制度：生後18ヶ月以内に両親とも育休取得で最初の3ヶ月250万ウォン、4～6ヶ月200万ウォン、7ヶ月目以降は休業前賃金の80%	可能（2025年から4回に増加）
シンガポール	16週間	共有育児休業（SPL）：10週間 ※2026年4月1日生まれの子どもから	父親育休：4週間	100%（政府支給：週上限2,500SGD）	可能
中国	98日間（各省でさらに+30～90日）	育児假（育児休業）：3歳まで対象、毎年父母それぞれ5～10日（省による）	陪産假（出産付き添いのための休業）：7～30日間（省による）	産休・陪産休は100%（社会保険または企業）※育児休業は有給化が進む	日単位で分割可能
タイ	120日間	なし	公務員のみ15日間（民間は努力義務）	60日間は100%	不可
ベトナム	6ヶ月（第2子は7ヶ月※2026年7月から）	なし（産休に統合）	5～14日間（分娩形態による）	100%（社会保険から支給）	不可

産前産後休業は分娩する女性のみ対象の制度だが、育児休業制度は男女双方が取得可能な制度であり、共働き、共育ての方向で各国が少子化対策を急ぐ中、男性の育休取得を促進する対策が取られている。とりわけ、日本、韓国、シンガポールの3ヵ国は、育児休業制度が長年にわたって拡充されてきたが、男性の育休取得を促進することは中心的課題となっている。日本や韓国では、近年、男性の育休取得率が大幅に上昇するなど効果も出始めている。また、父親の取得促進とも関連するが、休業中の所得保障も拡充の傾向にあり、給付水準を国が手厚く保障する方向へ舵を切る傾向がある。

ベトナムやタイでは育児休業制度を国として実施していないため、産後休業の拡充に動いている。ベトナムでは、2026年7月から第2子の産後休業を6ヶ月から7ヶ月に延長するなど、高順位児を優遇する制度拡充がみられる。これは、出生率低下を背景に、2025年に人口法令を改正して二人っ子政策を放棄し、出産奨励に本格的に転換したことと関係している。タイは産前産後休業を98日から120日に延長し、その間の所得保障を拡充した。

本稿で比較している6ヵ国では、制度の歴史の長さや社会背景が異なるが、国が制度として育児休業を保障している日本、韓国、シンガポールに対し、中国では各省で内容が異なる制度を実施している。これは、2021年に政府が発表した「出産政策の最適化による人口の均衡ある長期的発展の促進に関する決定」を踏まえて、各省で「人口・計画生育条例」を改正して、それぞれ生育休暇制度を実施しているためである。産休のように、全国共通の制度として整備していくか注目される。ベトナム、タイでは国として育児休業制度は無く、産後休業とその関連施策（同時期に男性も休暇を取れるなど）の充実で対応している状況だが、産後休業自体は女性のみ対象となるため、後述するようにジェンダーの観点から問題も多い。また、タイでは公務員のみ男性が取れる休業制度があるなど、官民格差もみられる。

2-2. ジェンダーの観点からみた産休・育休制度の問題点

各国の産休・育休制度は、実際の利用者は女性に大きく偏っており、ジェンダー平等の観点からはまだ問題が多い。

日本と韓国では、男性の育休取得率は近年上昇しており、両国ともかつては数%だった状況から、2024年に日本では40.5%（対象期間に配偶者が子どもを出産した男性従業員に占める育休取得者割合、厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」）、韓国では2025年に31.6%（育休取得者に占める男性の割合、労働政策研究・研修機構（2025））と最高値を記録した⁴。両国とも女性の育休取得率の方が圧倒的に高いが、子どものケアを女性が担うという構図がやっと変わり始めた段階であるといえよう。シンガポールでも2026年4月1日以降に生まれる子どもから共有育児休暇（Shared Parental Leave, SPL）が10週間に拡大され、母親が取れる16週間と父親が取れる4週間と合わせて30週間の休業期間となった。しかし、共有期間は母親が使うケースが多数を占めることから、やはりジェンダー格差は残っている。

中国でも生育休暇は女性の取得が多く、タイ、ベトナムでは産休での対応となっているためそもそも女性が対象である。男性が取得できる休暇は、中国では付き添い休暇として1～2週間程度、タイでは公務員のみ制度化、ベトナムではパパ産休の形で5～14日程度となっており、出産時に短期間取得できる程度にとどまっている。

この結果、乳幼児期の子どものケアは女性に偏っており、そのことは労働市場における「マザーフッド・ペナルティ」に繋がっている（Hsu 2021; Stansbury et al. 2023; Yu et al. 2018）。女性は出産・子育て期に比較的長期間、職場を離れたり、短時間勤務などを利用して働いたりする傾向があることは、企業において女性の採用忌避や昇進コースからの排除、非正規雇用への誘導などが行われるリスクを高める。女性労働者の側からも、両立の困難によって離職や非正規雇用への転換を余儀なくされるリスクが高まる。

また、生後数ヶ月という子どものケアに手間がかかる時期に母親主体のケアが行われることは、その後の父親の育児への関与を低下させ、長期的に夫婦の家事・育児分担に影響を与える（Lee

⁴ ただし、韓国については、自治体国際化協会（2024）によると、日本と同じ基準で男性の育休取得率を計算すると、2022年に6.8%とされている。

2023; Shefaly Shorey et al. 2019)。産後の時期に父親が休業し、その後も父親が育児休業の形で長く乳幼児のケアにあたる制度保障をすることは、夫婦のジェンダー平等に大きく寄与すると考えられる。

3. 就学前の子どものケア：保育・教育制度の国際比較とジェンダーの観点から見た課題

3-1. 制度比較

各国とも、少子化を背景として、仕事と家庭の両立支援策と車の両輪となる就学前の子どもの預かる保育・教育制度を拡充している。近年の動向としては、各国において、国による幼児教育・保育への介入強化と公的責任の拡大が進んでいる。

表2 各国の未就学児に対する保育・教育の制度概要

国／項目	主な施設種類と管轄	対象年齢	利用料・無償化の状況
日本	・幼稚園（文部科学省） ・保育所、認定こども園（こども家庭庁）	0歳～5歳	・3～5歳児は無償化（認可外施設は補助） ・0～2歳児：住民税非課税世帯のみ無償（自治体によっては無償化）
韓国	・幼稚園 ・オリニジップ（保育所） ※教育省へ管轄を一元化し「幼保統合」が進行中。	0歳～5歳	・0～5歳について無償化（2013年から。0～2歳と5歳児は先行して2012年から無償）
シンガポール	・幼稚園 ・保育センター ※2013年から幼児発達庁（ECDA）が管理を一元化。	・保育：生後2か月～6歳 ・幼児教育：3歳～6歳	・有償（基本は保護者負担）・政府による手厚い**保育補助金（Subsidies）**制度あり
中国	・幼稚園（托児所からの一貫型を含む） ※教育部が主に管轄。 ※0～3歳未満は衛生健康部門が「托育サービス」として管轄	・托育：0～3歳未満 ・幼稚園：3～6歳（就学前）	・公立・普及型民間の授業料は低額に抑制・一部の地方都市で独自の無償化拡大
ベトナム	・託児所（0～2歳） ・幼稚園（3～5歳） ※教育訓練省が一元的に管轄。	0歳～5歳	・5歳児：段階的に無償化を達成・低年齢児は有償（公立は低額）
タイ	・保育センター（内務省・地方自治体など） ・幼稚園（教育省） ※国家幼児発達委員会が政策調整。	・保育：0～2（3）歳 ・幼児教育：3～5歳	・公立施設、15年無料教育政策対象園は実質無償（補助金支給）

表2にあるように、各国とも保育所と幼稚園という2つの施設が併存しているが、厚生・福祉系の官庁と教育系の官庁で管轄が分かれていた状況から、所管官庁をまとめ、幼保一元化を進める動きがみられる。日本では、こども家庭庁が保育所と認定こども園を管轄し、文部科学省が幼稚園を管轄するという二元体制だが、幼稚園が認定こども園に移行するケースが増えている。韓国でも教育省への一元化（2023年）など幼保一元化が目指されている。シンガポールでは、2013年に幼児発達庁 ECDA（Early Childhood Development Agency）が設立された。

費用の面でも、幼児教育・保育の無償化や補助拡大が進んでいる。すべての国において、小学校入学前の3～5歳児（特に5歳児）を中心に、保育・教育の費用の無償化や、補助金制度の拡充が行われている。

保育・教育の内容についても、幼保一元化の流れに合わせて、幼稚園と保育所でプログラムや指針の共通化が進められている。少子化により労働力が減少すると見込まれる中で、人材の確保

という観点から、親が働いている間に子どもを「預かる」というだけでなく、早期教育として、保育・教育の質の改善を求める方向にある。ただし、中国では教育の過熱への懸念から、小学校教育の延長とならないよう牽制するなど、国によって進め方には違いもみられる。

ベトナムやタイでは、都市と農村部の地域格差や、所得階層での格差が大きく、幼児教育へのアクセスの確保も大きな課題となっている。

3-2. ジェンダーの観点からみた未就学児の保育・教育制度の問題点

未就学児の保育・教育においては、それらに従事する労働者のジェンダーの偏りが大きな問題として指摘できる。各国とも幼児教育・保育の従事者は90%以上が女性であり⁵、家庭でも母親が主なケアラーであると考え、未就学児が過ごす場所では、大人の存在はほぼ女性だけがいる空間となっている。このことは、子どものケアに関する有償労働が、女性の家庭での無償の子育て労働の延長という見方を助長し、保育・教育従事者の専門性を低く評価して低賃金となる原因となっている（McDonald et al. 2018）。そのため、賃金が仕事の内容に見合わないとして、入職者の減少、離職の増加が起り、慢性的な人材不足を引き起こしている。また、男性にとっても、低賃金職のため希望者が増えず、女性ばかりの既存の職場の働く環境も整っておらず（社会的偏見、男性用のトイレや更衣室がないなど）、このことも人材の多様化が進まない原因となっている。

さらに、保育・教育従事者自身も母親である場合、家庭での女性のケア労働の偏重と相まって、仕事と家庭の二重のケア負担を抱えた状態となっており、離職率の上昇の原因となっている。これは国際的に見れば、出稼ぎに行く女性自身も母親である場合、海外での仕事で子どものケアを行いながら、自国にいる自身の子どものケアに支障をきたす事態となる（Lam and Yeoh 2016）。近年、各国で家政婦などケア労働に従事する人材を多数送り出してきたフィリピンでも出生率の低下が急速に進んでおり、家庭でのケア労働者の確保の観点から、国際的なグローバル・ケア・チェーンの問題は深刻化するものと考えられる。

おわりに

アジア各国は、少子化への危機感を背景として、育児休業制度（育休制度がない場合、産休制度）や未就学児の保育・教育制度を拡充させてきた。しかし、制度が手厚くなる一方で、職場の代替要員不足や中小企業のコスト負担、キャリア中断への懸念といった運用面の壁や、低中所得国では都市と農村の地域格差などが共通の課題として立ちはだかっている。さらに、子どもの出生時や乳児期においては、育児休業制度や産休制度の取得者が女性に偏る問題が解決されておらず、保育・教育の現場でも従事者が女性に大きく偏るなど、子どものケアについてジェンダー役割の固定化は続いている。

出産時と乳幼児期において、家庭でのケアに母親だけでなく父親も関与する機会を制度的に促進・保障していくことと、保育・教育の現場における賃金水準の引き上げや働く環境の整備によ

⁵ 各国の女性割合は、日本：こども家庭庁「保育士登録者数等（男女別）」令和6年4月現在94.8%、韓国：99.0%（OECDのEducation at a Glance, classroom teachers (ISCED 0-4) and academic staff (ISCED 5-8)の2021年データ）、ベトナム：91.1%、タイ：100%（世界銀行World development Indicators, Trained teachers in preprimary education, female, 2021年）、中国：97.8%（中華人民共和国教育部「中国教育統計年鑑2020年版」、シンガポール：99%（Singapore Polytechnic 記事にて「男性の幼稚園教諭は全体の1%」との記載、https://www.sp.edu.sg/about-sp/sustainability/detail/news-clippings/male-preschool-teachers-make-up-1---need-to-give-100?utm_source=chatgpt.com）

る人材の多様化の推進が重要な課題となっている。

【引用・参考文献】

自治体国際化協会（2024）「大韓民国における少子化対策」 Clair Report No.549。

(https://www.clair.or.kr/information/clair_report.asp)

長島万里子、金銀正、範莉穎、陳兆麗、徐相玉、河本洋子、梅澤雅和（2024）「日本、韓国、中国の幼児教育・保育制度の動向—日韓中における子どもの健やかな育ちに関する教育・保育カリキュラムに注目して—」『日本幼少児健康教育学会誌』9巻2号、pp.33-39。

林玲子、守泉理恵、竹沢純子、小島克久、佐藤格、盖若琰、中川雅貴、菅桂太、坂本大輔、矢野正枝、横山真紀、佐々井司、チョ・ソンホ（曹成虎）、キム・ドフン（金道勲）、ヤン・ミソン（梁美善）、キム・セロム、キム・インハン（金仁煥）、ユン・ソクミョン（尹錫明）、于建明、于洋、何文炯、湯夢君、劉冬梅、麻薇、袁涛、史毅、王暉、蔚志新、張翠玲、張莉、賈国平、張蕾、劉鴻雁、賀丹（2023）「日中韓少子高齢化施策要素表（少子化・介護・年金）」（日本語版）厚生労働行政推進調査事業費補助金（地球規模保健課題解決推進のための行政施策に関する研究事業）『日中韓における少子高齢化の実態と対応に関する研究』（課題番号 20BA2001、研究代表者 林玲子）、pp.162-210。

裴海善（2022）「韓国のワーク・ライフ・バランスの実態—政府政策と成果—」『筑紫女学園大学研究紀要』第16号、pp.25-37。

守泉理恵（2023）「韓国の少子化の進展と第4次低出産・高齢社会基本計画にみる少子化対策」『社会保障研究』第8巻第2号、pp. 119-130。

守泉理恵（2024）「日本・中国・韓国の少子化の進展とその政策対応に関する国際比較」『人口問題研究』第80巻第2号、pp. 227-257。

労働政策研究・研修機構（2025）「2024年の育児休業取得者数が過去最高、男性も30%を超過」国別労働トピック：2025年3月記事。

Hsu, Chen-Hao (2021) “Parity-specific motherhood penalties: Long-term impacts of childbirth on women’s earnings in Japan,” *Advances in Life Course Research*, 50.

<https://doi.org/10.1016/j.alcr.2021.100435>

Lam, T., & Yeoh, B. S. A. (2018) “Migrant mothers, left-behind fathers: the negotiation of gender subjectivities in Indonesia and the Philippines,” *Gender, Place & Culture*, 25(1), 104–117. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2016.1249349>

Lee, Y. (2023). ‘Undoing gender’ or selection effects?: fathers’ uptake of leave and involvement in housework and childcare in South Korea. *Journal of Family Studies*, 29(5), 2430–2458.

<https://doi.org/10.1080/13229400.2023.2200747>

McDonald, P., Thorpe, K. and Irvine, S. (2018) “Low pay but still we stay: Retention in early childhood education and care,” *Journal of Industrial Relations*, 60(5), p.647-668.

<https://doi.org/10.1177/0022185618800351>

Shorey, Shefaly. and Ang, Lina (2019) “Experiences, needs, and perceptions of paternal involvement during the first year after their infants’ birth: A meta-synthesis,” *PLOS ONE*, 14(1): e0210388. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0210388>

Stansbury, A., Kirkegaard, J. F., & Dynan, K. (2024). Gender gaps in South Korea’s labour

market: children explain most of the gender employment gap, but little of the gender wage gap. *Applied Economics Letters*, 31(17), 1726–1731.

<https://doi.org/10.1080/13504851.2023.2206103>

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2024). *World Contraceptive Use 2024 and Estimates and Projections of Family Planning Indicators 2024. Methodology report*. POP/DB/CP/Rev2024 and POP/DB/FP/Rev2024.

Yu, J. and Xie, Y. (2018), “Motherhood Penalties and Living Arrangements in China,” *Journal of Marriage and Family*, 80: 1067-1086. <https://doi.org/10.1111/jomf.12496>