本サマリーは、研究室『平成 29 年度研究報告』（© 中村経済学研究室, 2018）の一部を抜粋し、アンケート調査結果公表用に再編集したものです。

背景

現代の我が国では、国際競争が勢いを増し、少子高齢化が進む中、１人ひとりの活躍が不可欠であると議論されています。１人ひとりの社会での活躍を「無理なく」高めていくためには、個人・家族を超えた協力の場が必要になり、重要な役割を果たすと考えられます。全国レベルにおいては、現代の少子高齢社会の急速な進展と限りある財政のもとで、歳出を抑え、歳入を高めていくことが必然的に求められます。そのための施策として、財政健全化や税制改革、医療・年金制度の再検討、インフラや教育、研究開発の強化、ヨーロッパ諸国を先行事例とした少子化対策の検討などが挙げられます。

しかしながら、例えば少子化対策をとっても、社会全体が支える出産や育児の環境は、後述のとおり、地域の力がなくては十分な機能を果たさないとも言われています。そこで、いずれ時代は「地域でできることを自らの力で」となることが考えられる、すなわち、今から、地域の力を高めておくことができれば、それらの地域は将来への備えがより安定していくと考えられます。

OECD (2017)[1] による幸福度指標では、ワーク・ライフ・バランス項目において、我が国における育児中の両親の就労と生活の両立への困難さが着目されています。ここでは、OECD 平均値を上回る仕事への大きな時間的負担が、他の活動領域を狭めてしまっている点が挙げられています。さらに、我が国における住居や学習塾へのコスト負担の高さが、晩婚化や少子化への要因になっていることが指摘されています。また、女性の就業に関しても、子育てなどで離職した後の社会復帰がきわめて不利な条件である現状が議論されています。そして、こういった状況が、OECD 平均を下回る出生率や女性の社会参加率の低さにつながっていると議論されています。

さて、我が国を地域レベルでみていくと、多くの地域は今後の趨勢として、高齢社会の進展に伴う諸課題について検討していくことが喫緊とされています。国レベルでは、その１つとして、女性活躍推進をはじめとした、経済発展安定のための潜在労働力確保に向けた女性の社会進出促進がなされています。その一方で、厚生経済学の観点においては、女性の社会進出推進によって、社会のニーズへの対応に限らず、当人の経済的・非経済的な効用（満足）が改善される点を解明することがさらに重要となります。ここで、非経済的な要因として、後述のとおり、これまでの調査研究から明らかなとおり、社会への貢献などが挙げられます。

また、労働経済学の視点からは、次のような課題が残されています。すなわち、女性の社会進出が改善しても、雇用者側と被雇用者側の双方のマッチング（経済学では「欲求の二重の一致」）が必要になります。ここで、企業の生産面に限らず、個人レベルでの生活面に無

[1] OECD (2017) OECD Better Life Index – Japan. Online resource at http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/japan/ (Referred on a March 2018)

理が生じては安定した継続に至らなくなります。
しかしながら現状の多くは、企業もしくは組織に対して個々の働く側の要望にきめ細かな対応を求めることは、現代社会においてはきわめて困難な状況であり、家族やコミュニティといった身近な助け合いの場は、その機能が特に大都市部では弱体化しているとも言われています。さらにその補完的役割の一部を担う公共サービスについても、財政はじめ様々な制約によって限られており、そのような背景のもと、本研究室では、平成 29 年度事業として、図１に示されるような研究体制のもと様々な検証を行いました。その１つとして、次節のとおり、女性の社会における活躍について、「育児と男女共同参画に関する意識調査アンケート」を実施いたしました。

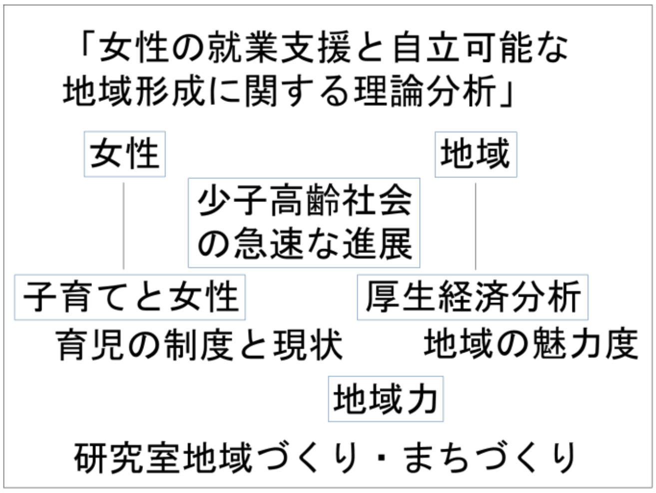


図 1 平成 29 年度研究室事業全体像

女性の社会における活躍

本研究においては、身近な就業機会や特技・技能を生かしながらの就業を希望する女性をはじめ、地域住民の１人ひとりが、社会で継続的に活躍できる環境を維持するために、それぞれの地域で何が求められているのか、明確にする必要があります。

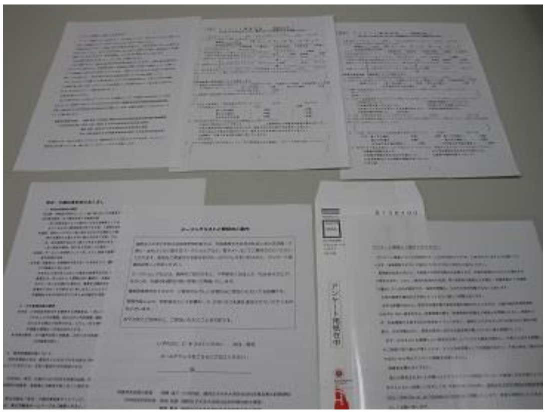
この解明に向けて、東部地域大学連携（東区委託）事業「少子高齢社会における１人ひとりの活躍と地域力に係る空間厚生経済分析」の一部として、育児と男女共同参画に関する意識調査アンケートを実施し、その解明を深めるためのヒアリング・ワークショップを開催しました。そして本冊子の作成とともに、シンポジウム「超高齢・長寿社会を支える地域力について考える」における研究発表とパネルディスカッションを行い、最終年度である、平成 30 年度後続研究に向けてそのビジョンを明らかにしています。

育児と男女共同参画に関する意識調査アンケートは、平成 29 年秋から冬にかけて実施され、対象者は、子育てにかかわりを持つ東区、東区以外の福岡市居住者としています。配布方法は、市内内科・小児科医、保育所・保育園、幼稚園ご協力のもとアンケートセットをお

よそ 1,500 セット配布しました。有効回答数としての回収数は、平成 30 年 3 月時点での速報値として、女性 566、男性 435 です。

本プロジェクトは、我が国の高齢社会と少子化の急速な進展のもと、育児に係る様々な制度が推進されている一方、男性の育児休業取得率はきわめて低い実情などを踏まえながら、福岡市を調査対象として様々な視点から本課題について分析し、課題解決に向けた検証につなげていくものです。本アンケートでは、女性用と男性用に個票を分け、回答者世代、世帯構成、就業状況、結婚や出産によるその変化、出産休暇及び育児休暇の取得状況や周囲の理解・状況について調査しています。

アンケートセットには、アンケート協力のお願い、女性用個票、男性用個票、小児科医作成の育児・介護休業制度のあらまし、メーリングリスト登録用紙、配布先によっては料金受取人払返信用封筒を同封しました。



（アンケートセット一式）

以下は、アンケート調査結果のサマリーとして、基礎的なデータをグラフ化などによってまとめたものです。

回答者世代構成は、図 2 に示されるとおりで、本アンケート結果については、主に 20 代から 40 代の回答者で占められているという前提になります。

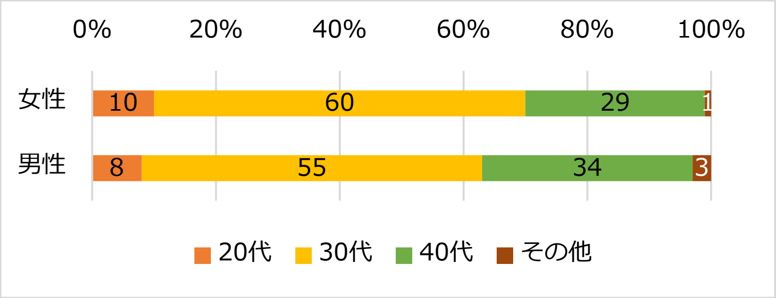


図 2　回答者世代構成（女性 n=564, 男性 n=434）

現在の就業については図 3 のとおりです。男性はその多くは被雇用者で、女性は被雇用者が 6 割を超え、3 割近くが就業していないとの回答となっています。

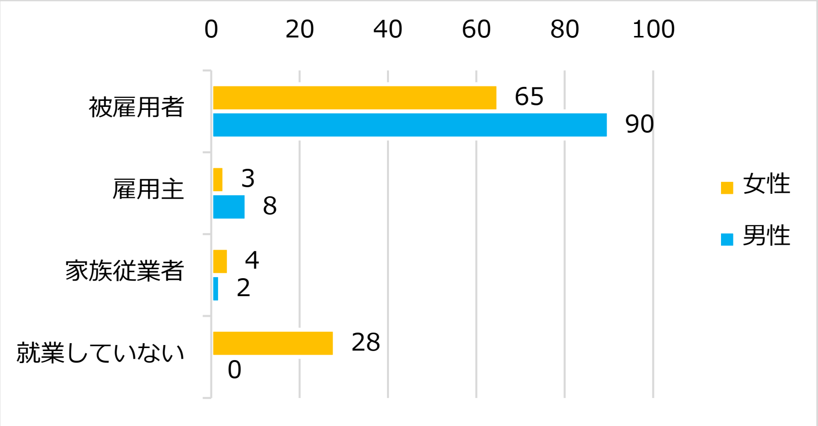


図 3　現在の就業について（女性 n=564, 男性 n=432, 横軸は%）

図 4 は、就業者について、就業形態別に見たものです。男性はほとんどがフルタイムである一方、女性はフルタイムとパータイムがおおよそ 6:4 の割合となっています。

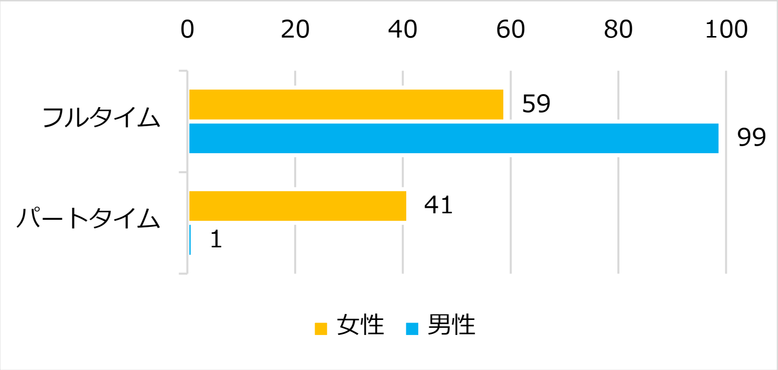


図 4　就業形態（女性 n=399, 男性 n=432, 横軸は%）

結婚後、出産後の就業変化については、男性はほとんど変化が見られなかった半面、女性は、図 5 のとおり、結婚後 3 人に 1 人、出産後はおよそ半数の変化がみられます。

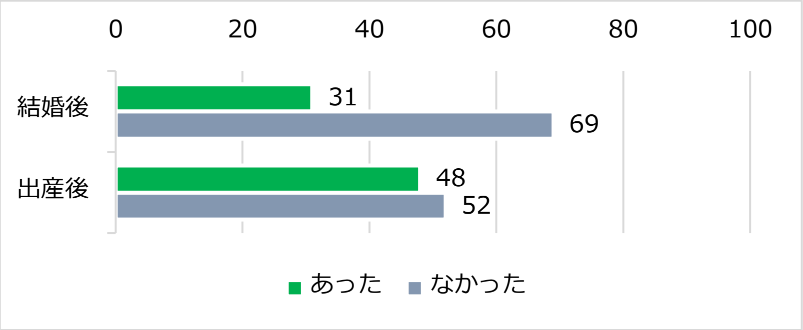


図 5　女性の結婚後もしくは出産後の就業変化について（結婚後 n=544, 出産後 n=550, 横軸は%）

女性の結婚後もしくは出産後の就業変化について、具体的な内訳を示したものが図 6 です。「フルタイム」から「パートタイム」もしくは「無職」、出産後は「パートタイム」から「無職」という回答も多くみられます。

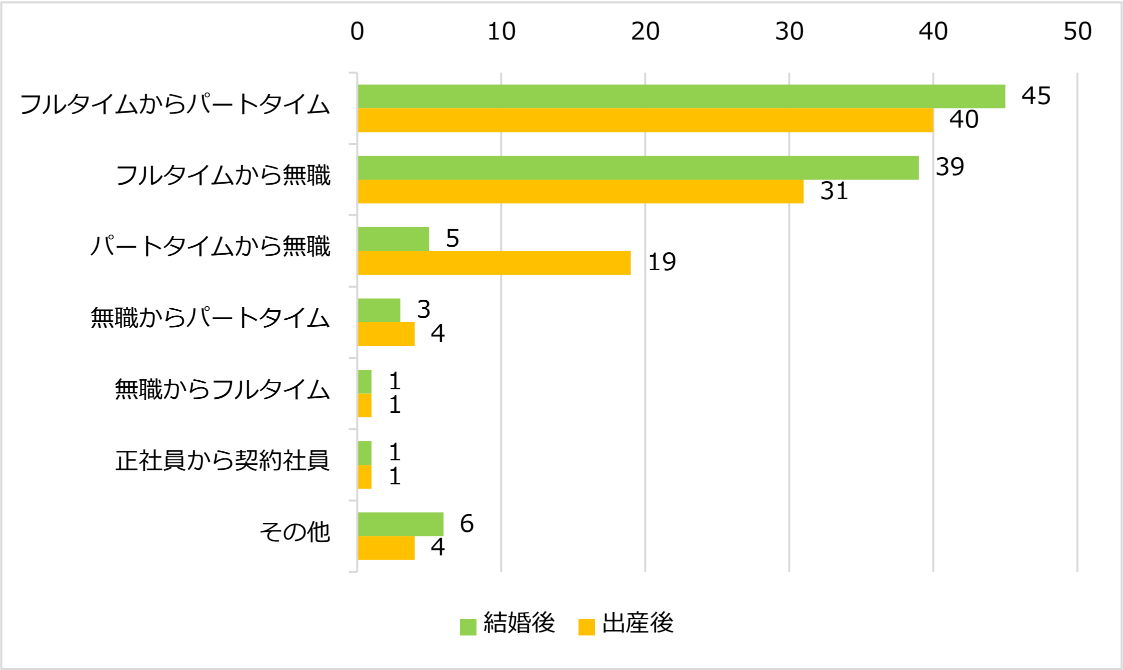


図 6　結婚後もしくは出産後における女性の就業変化の詳細（結婚後 n=150, 出産後 n=225, 横軸は%）

将来の再就職の可能性については、7 割近い女性が、図 7 に示されるとおり再就職を検討されています。

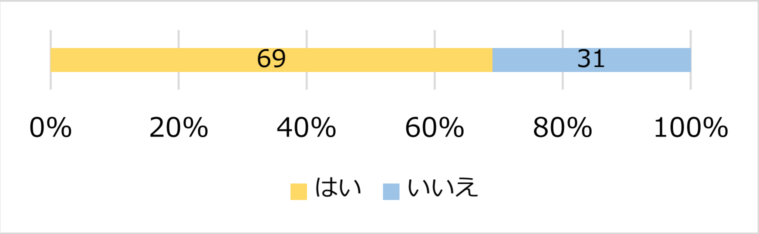


図 7　将来的な女性の再就職（n=162）

出産に伴う配偶者の休暇取得状況についての回答結果が図 8 に示されています。本来の制度である産休取得は 1 割未満、取得なしが何らかの休暇取得を大きく上回り 7 割を超えている状況です。

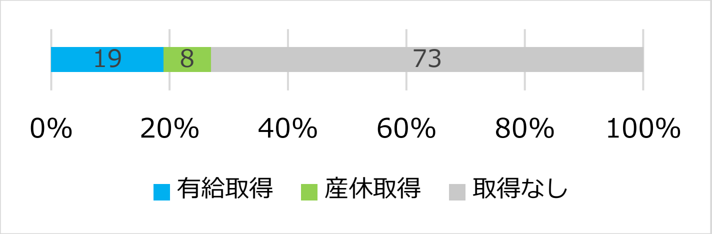


図 8　配偶者の出産に伴う休暇取得（n=541）

図 9 は、育休の取得状況についての結果です。女性はおよそ半数が取得しているのに対し、男性は 4%という低い取得率です。

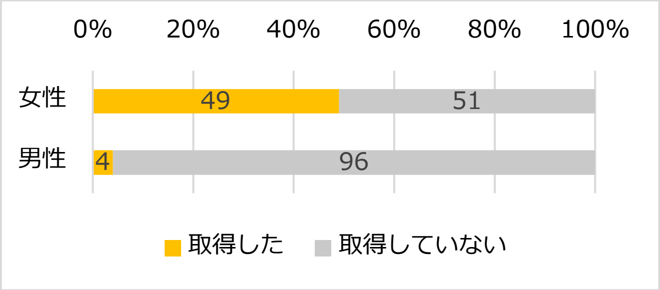


図 9　育休の取得状況（女性 n=536, 男性 n=533）

女性全員に聞いた、育休取得の動機として考えられる点は、図 10 のとおり、7 割近い女性が、「自分で育児がしたいと思った」ことを主な理由として回答しています。

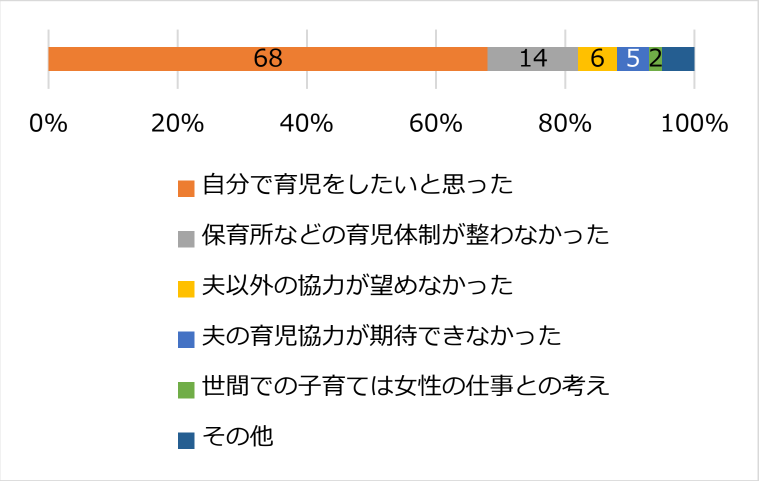


図 10　育休を取得した動機（女性）n=540

育休を取得しなかった回答者について、その理由として図 11 のような点が示されています。ここで、男性は「仕事が忙しかった」という項目で大きな割合を占めている一方、女性は「育児休業制度の適用がなかった」、「育児を手伝ってくれる人がいた」という点が男性よりも大きな要素となっていることがわかります。なお、その他については、女性からは、「既に離職していた」、「離職することにした」、「職場の状況から離職せざるを得なかった」、との回答が多数を占めました。一方、男性については、「職場にそのような制度があるのか不明」、「制度があってもとれない気がする」、「社内で誰もとっていない」、「妻が育休を取得したから十分」という回答が目立ちました。

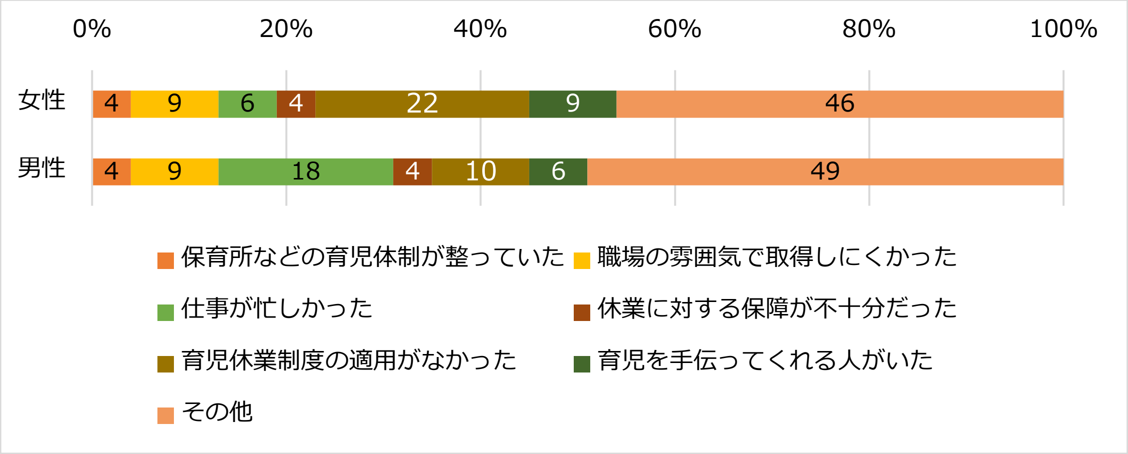


図 11　育休を取得しなかった理由（女性 n=161, 男性 n=339）

出産休暇を取得しなかった理由について、男性を対象とした回答は、図 12 のとおり、全体の 3 割を占める「仕事が忙しかった」以外にも様々な理由があった点が明らかです。また、ここでは「出産休暇は思いつかなかった」との制度の知識に関する問題が 1 割を超えて

いました。

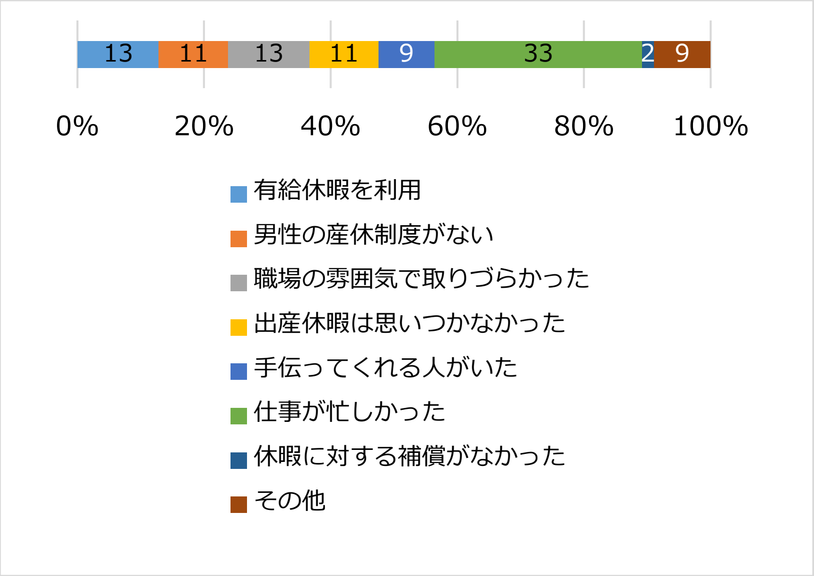


図 12　出産休暇を取得しなかった理由（男性 n=246）

育児休業法で、男性も育児休業や産休がとれる点については、図 13 のとおり全般的に認知されていることがわかります。

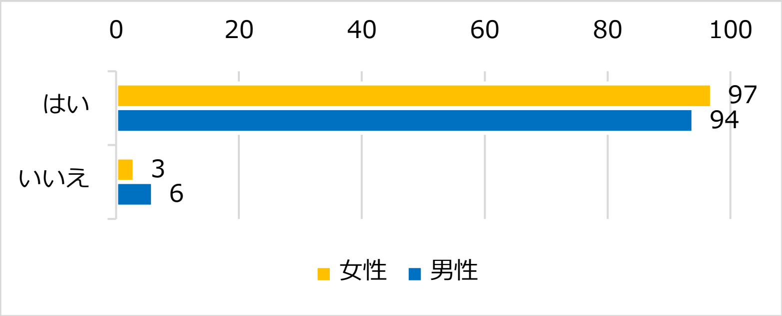


図 13　育休法の知識（女性 n=548, 男性 n=427, 横軸は%）

男性の育休についてどう思われるか、という問いに対しては、図 14 で示されるように、「子育てを共有するために必要」との意見が多数を占めています。その一方で、「男性には必要ないと思う」との回答数も 1 割近くを占めており、この点は、今後さらに議論していくことが求められます。その他の回答には「男性の育児休業制度の適用がなかった」、「職場の雰囲気でとりづらかった」、「周りに男性の育児休業はなかった」、「妻が専業主婦で必要がなかった」、「休業補償が少ないのでとりたいがとれなかった」、「育児は女性の方が向いているから」といったコメントも複数寄せられました。

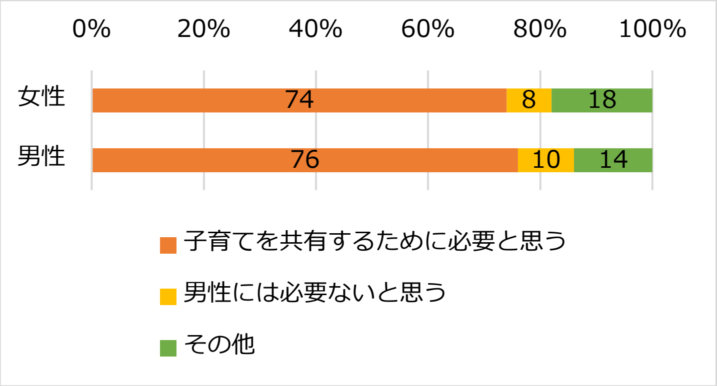


図 14　男性の育休について（女性 n=545, 男性 n=401）

さらに、育児休業法で男性でも出産休暇が取得できる点を踏まえて、今後取得するかどうか尋ねたところ、図 15 に示されるように、6 割近い男性が「はい」と答えています。

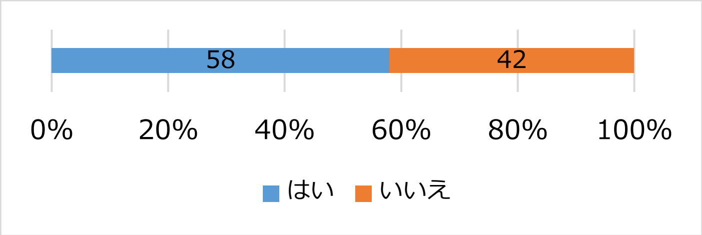


図 15　男性は今後出産休暇を取得するかどうか（n=399）

我が国の男性の育休取得率は顕著な伸びがみられないと問題になっていますが、その理由について、回答者からは図 16 に示されるように、「休業補償が明確でない」、「上司の理解が得られない」、「企業の理解が得られない」の他、「引継ぎ時の制度等が明確でない」、「男は仕事、女は家庭という世間の意識」という回答も一定割合を占めます。

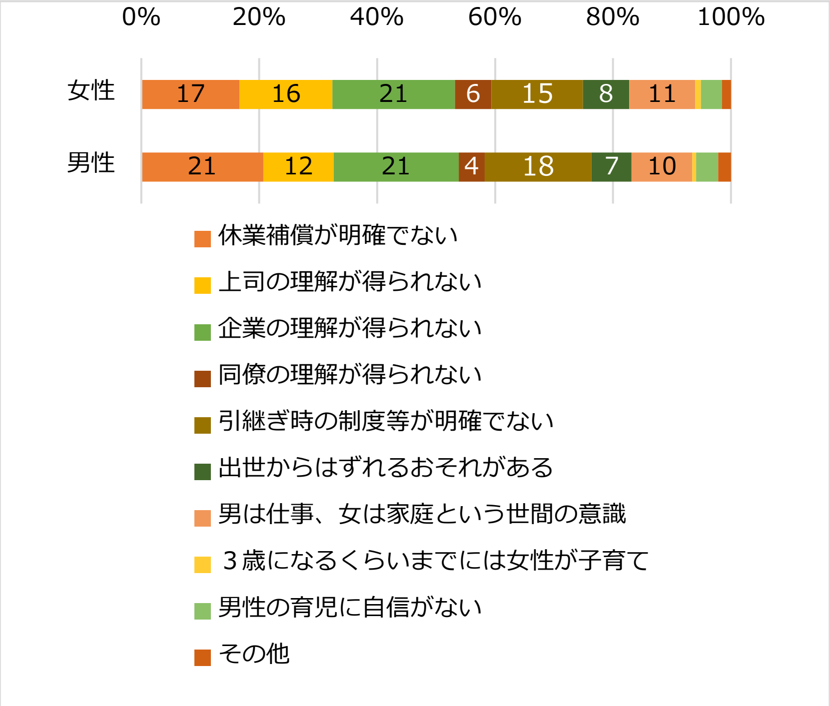


図 16　男性の育休休暇が普及しない理由（女性 n=566, 男性 n=435）

子どもが急な病気の時など、診察に付き添うのは誰ですかという問いに対しては、図 17 のとおり大半が母親となっています。

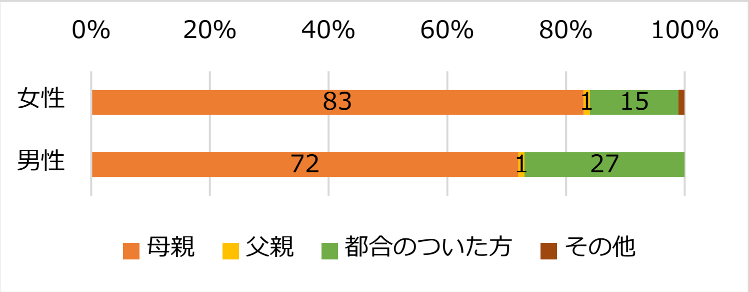


図 17　病気の時の診察の付添（女性 n=554, 男性 n=414）

子どもが病気になった時でも介護休暇が取得できることを知っているかどうかについては、図 18 に示されるように、3 割を超える回答者が「はい」と答えていますが、認知度がまだ十分でないことも明らかです。

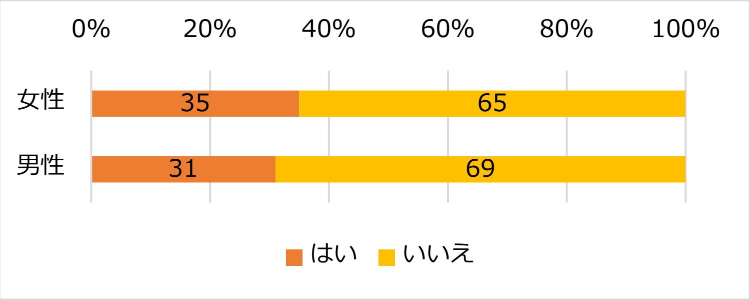


図 18　子育ての介護休暇適用についての知識（女性 n=548, 男性 n=415）

男性を対象に、これまでに予防接種や、健診に行かれたことがあるかどうかという問いについては、図 19 のとおり、6 割超が「はい」と答えています。

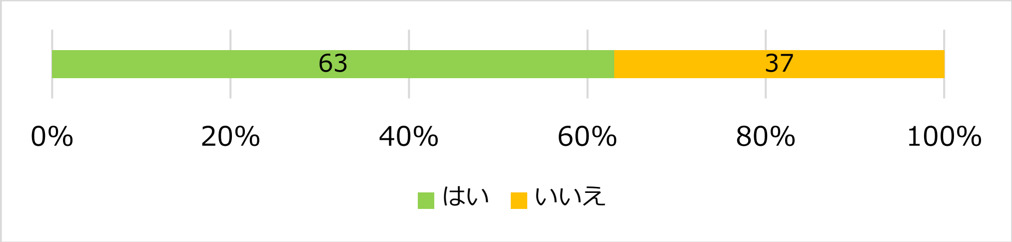


図 19　男性の健診付添（n=415）

男性からみた育児全般についての意見として、図 20 のとおり、社会環境が整えば育児参加していく意思が向上する可能性が示されています。特に、「時間があればもっと育児にかかわりたい」との回答が 6 割を超えており、育児に関するものが母親向けである点について、3 割を超える回答がみられます。ママをサポート、子育てを応援、子育てしやすいまち、などと掲げていても、何かが置き去りになっていないか、といった現況把握を的確に行っていく必要があるかもしれません。

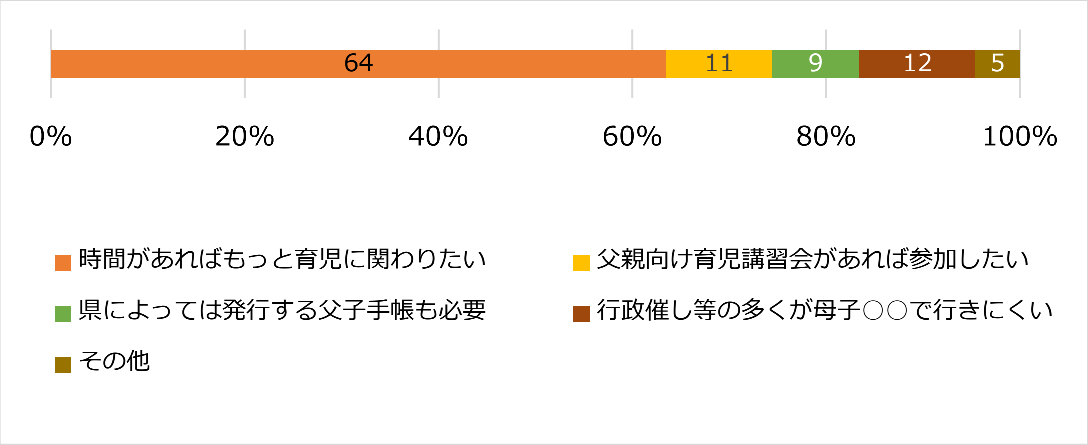


図 20　男性の育児参加について（男性 n=435）

以上のアンケート調査に基づく考察を参考に、子育ての現状や就労環境、地域づくりについて自由に議論しながら理解を深めていくため、福岡市協力のもと、東区なみきスクエア内東市民センターにおいて、ヒアリング・ワークショップを全3回実施しました。地域づくりのワンポイント講義や、本学の学生が進行役を務めるグループワークなど、気軽に参加できるプログラムを企画しました。

[プログラム]

1. はじめに（導入）
2. ミニレクチャー
3. グループワーク
4. 各グループ発表
5. 全体で意見交換
6. おわりに（今後）

第1回ワークショップでは、次のような点が議論されました。

安心して休暇取得できる制度・社会を
男性の自覚を育てることの重要性 – 女性はずっと共に生活している
職場の自然なローテーション（男性も含めて）の必要性
地域の活用のしかた：子ども会や育児会
地域のサポートの改めての重要性
子どもたちの場所 – 特に小学校進学後
少子化なのに待機児童：私たちの経済・社会システムの変化という実情～かつてのような地域でお互いに見守る時代と今
男性入室禁止のベビールーム：福岡市内
企業の意識改革と市場競争という現実：個人への配慮が単にコスト要因とならないようなしくみづくり – 育休、時短、フレキシビリティ
配偶者と日ごろ話し合うきっかけづくり
次代を担う若者たちに小中から将来について考えることのできる教育を
経済的困窮やシングルで家庭を守る女性にサポートすべきこと
介護・子育てといったケアが女性に向けられ続けている現状とこれから

（ワークショップの様子）

第 2 回ヒアリング・ワークショップは、お子さまも多くお見えになられました。お母さま方から、以下のような議論がなされました。

自営業のサポート
マスト・制度義務化のルール
少子化と保育所の需要増の背景
所得の制約
認可外保育への高いニーズと事業者側の状況
女性が子育て男性が仕事というような文化的なこと
父、母両方が育児も仕事もできる社会に
男性が育児に関することで仕事を休みやすい環境に
母子（ぼし）手帳のネーミング
家庭について社会科で教えることをもう少し考える
まわりの理解がもっと必要
子育ての許される環境に
人々の隔離とつながり：もっとコミュニケーションをとる場が（子育て中の休み）
スマホや PC に依存しない情報配信は意外と助かっている（市政だよりや公民館だより［全員が受け取っていれば］）
父親の健康の自己管理のあり方
女性も子どもとかかわる時間を多く持とうとすると仕事をすることが難しく
公民館のクッキングイベントなど本当によい
残業のため父親に平日の育児を頼む範囲が限られてくる
国や会社の制度に限らず根本的な考え方や文化：家庭に視点を向けて
利用できる制度をもっと知ってほしい：産後ヘルパーの体験談

公務員や大企業とそうでない組織
男性育休の義務化よりも早く帰ってきてほしい
再就職面接の体験談：子育て中の強み：タイムマネジメント、情報共有の効率性
第一子の育児ならではのゆとりなき懸命な日々

第3回ヒアリング・ワークショップは、週末開催のため、多くの社会人の方々にご参加いただき、例えば以下のような議論がなされました。

子どもを連れていける場が結局ショッピングセンターに..
子育てに対する配偶者の協力の不足：要因として職場の環境が一定の影響を及ぼしている点
諸制度の整備、ならびに身近な場での雰囲気づくりの双方とも必要
男性が育児を共有する取り組みがなされない限り上司や同僚の理解への期待は難しい

今後について

回答結果について、さらに世代別、就業別といった分類によるクロス集計分析、一般性の検証や予測分析といった拡張を平成30年度事業の一環として、引き続き考察を続けていきます。

※以上は、研究室『平成29年度研究報告』（© 中村経済学研究室, 2018）の一部を抜粋し、アンケート調査結果公表用に再編集したものです。