

昨年末の政権交代後、世の中では安倍政権の「アベノミクス（第2次安倍内閣が掲げた経済政策）」が注目を浴びています。その政策の中には、次世代育成支援に関するものも多くあり、今回からこれらを取り上げてご紹介いたします。

アベノミクスの女性政策

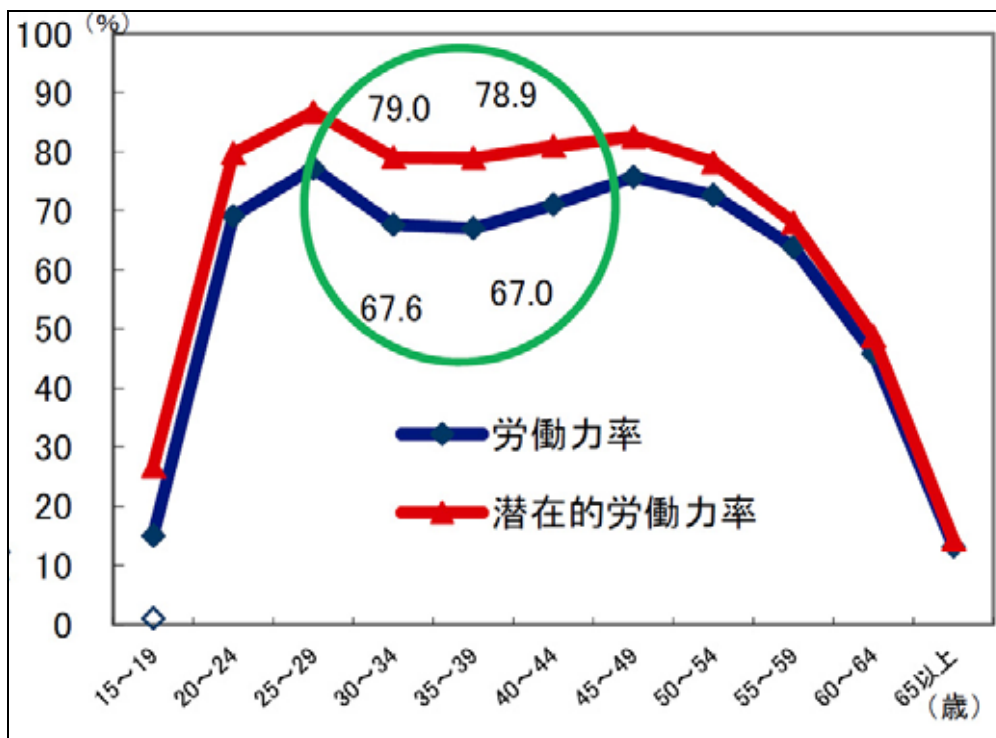
アベノミクスは3本の矢（金融政策・財政政策・成長戦略）から成りますが、この成長戦略には、女性のための政策が大きな要素として含まれています。主なものは次のとおりです。

- ・ 上場企業で役員に1人以上の女性登用をするよう経済界に要請する。
- ・ 平成29年度までに待機児童ゼロを目指す。
- ・ 子どもが3歳になるまでの育児休業を経済界に要請する。
- ・ 育児休業からの復職支援を充実させる。 など

社会のあらゆる分野で、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上とすることも目指しています。

日本のM字型曲線

< 女性の年齢別労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合） >



上の図は、皆さんもよくご存知の「M字型曲線」ですが、日本女性の働き方の特徴となっています。北欧やアメリカなどの先進諸国では、この曲線は男性と同じく逆U字型になっています。日本のこの現象は、妊娠・出産・育児の期間は仕事を辞めて家事・育児に専念し、子育てが終了した時点で再就職するという女性のライフスタイルの現われです。かなり改善されてきているとはいえ、日本ではいまだに女性に家事・育児を負担させるという性別役割の考え方が根強く残っていることを示し、女性が働き続けるための条件が整っていないことを意味しています。

上の図の二つの曲線は、20代から40代の女性の妊娠・出産・育児による職場からの戦線離脱だけでなく、潜在的な労働力が実際の労働に結びついていない（それも11～12%もの大きな差がある）ことも示しています。

さらにM字型の問題点は、育児が終了した後の再就職はパートタイム労働者が多いということです。パートタイム労働者は低賃金で、社会保険なども適用されないことが多く、仕事の内容も単純労働を強いられるなど、正

社員に比べて労働条件は劣悪な状態です。このことが女性労働者全体の労働条件の改善を阻んでいる大きな要因にもなっています。

日本の女性の働き方がM字型曲線から逆U字型に変わっていかない限り、真の男女平等社会の達成はむずかしく、少子高齢化社会で女性を活用して日本経済を活性化しようという試みも実現できません。アベノミクスの女性のための政策は、大筋として必要なものだといえます。

### 待機児童ゼロ

横浜市は2013年5月、年度当初で保育所へ入りたくても入れない「待機児童」がゼロになったと発表しました。2010年には待機児童数が1500人を超え、全国ワースト1位を記録し、それからわずか3年で急改善したことになります。

林文子市長は待機児童削減を掲げて2009年に初当選し、待機児童対策予算を2009年度の約72億円から2010年度には約84億円に、2012年度には約157億円まで大幅に増額しました。認可保育所はこの3年間で144カ所増え、待機児童が多い地域に新設する際の補助金の上限を増額するなどしました。加えて、次の施策を実施しました。

- ・民間企業の参入促進による認可保育所の整備
- ・認可外だが市が保育士数や面積などの基準を定めて認定する「横浜保育室」の増設
- ・ニーズに応じた保育施設の紹介を行う「保育コンシェルジュ」の導入 など

特に、企業参入を促す環境作りを進めたことにより、この3年間で株式会社などの企業による認可保育所の新設は79カ所にも上り、市内の認可保育所580カ所のうち、約3割に当たる152カ所が企業設立の保育所になっています。全国では株式会社が運営する認可保育所が全体の1.5%程度(2012年4月時点)にとどまっていることを考えると、民間開放が大きく進んでいることが分かります。

さらに、市が独自の基準で認定する認可外施設「横浜保育室」を3年間で28カ所増やしたのに加え、幼稚園での預かり保育の定員拡充なども進めることで、約1万4千人もの受け入れ枠拡大を実現しました。

ソフト面でも独自サービスを展開し、2011年度からは、保育の相談に乗る「保育コンシェルジュ」を各区に配置し、保育所の空き状況を加味しながら、保護者の個々のニーズに合った保育サービスの紹介に取り組んでいます。

横浜市の施策には政府も注目し、安倍首相は成長戦略に関する演説で、女性の雇用促進に向けて「横浜方式」による29年度までの待機児童ゼロを目指すことを表明しています。

### 育児休業の延長

育児休業3年については、経営者の方々に「これを法律で強制されたら女性を雇いたいと思いますか？」と聞きすると、多くの方から「すごく雇いにくくなりますね」という答えが返ってきます。女性の立場をよく理解していたとしても、3年間も本当に帰ってくるかどうか分からない人を待ち続けることは、企業にとって非常に大きな負担となることは間違いありません。

今回の育児休業3年案に反対する専門家も多く、その理由は「女性の雇用に確実にマイナスになる」からだといえます。これが早期に法律で強制されたら、一番迷惑をこうむるのはこれから就職を目指す女子学生たちだということです。

現状で他の法律やルール、慣習を一切変えずに育児休業だけ3年に延長したら、企業はますます女性を避けて男性を優先して雇うようになるでしょう。確かに、すでに雇われている人が出産を機に退職するケースは減るかもしれませんが、女性の雇用全体は減るでしょう。つまり、働き盛りに雇用率が下がるM字型曲線の落ち込み方は緩やかになるかもしれませんが、女性の雇用率は全体的に下がる。これでは何の意味もないといえます。

政策は理想論で考えても意味がなく、企業のインセンティブを無視して、副作用を放置すれば確実に女性の雇用環境は悪化すると思われます。政策は失敗し、逆効果にもなってしまいます。(次回に続く。)