

人口減少時代に求められる子ども・子育て 支援政策と生涯学習振興のあり方

池 本 美 香
(日本総合研究所)

はじめに

人口減少時代を迎えた日本が、経済活力を維持していくためには、一人一人が持っている能力を十分に発揮することが期待されている。安倍首相は2013年4月19日の「成長戦略スピーチ」で、「すべての人材が、それぞれの持ち場で、持てる限りの能力を生かすことができる『全員参加』こそが、これからの成長戦略の鍵である」と述べるとともに、「女性の活躍」を成長戦略の中核に位置付けた。本稿では、「全員参加」「女性の活躍」の観点から、人口減少時代に求められる子ども・子育て支援政策の課題を確認し、諸外国の動きも参照しながら、生涯学習振興のあり方について検討する。

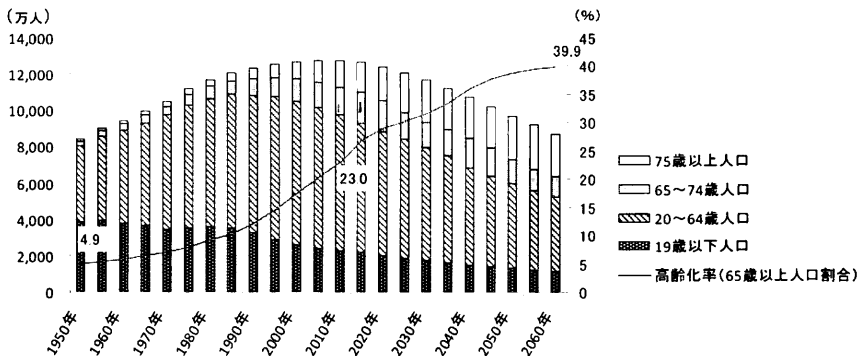
1. 人口の動向

まず、日本の人口の動向について簡単に確認しておきたい。総人口は2008年の約1億2,800万人をピークに減少に転じており、2060年には8,674万人と、50年間で3割以上減少することが予測されている(図表1)。

高齢（65歳以上）人口割合はすでに24.1%（2012年10月1日現在）と、今や世界一の高さにあり、2060年には39.9%に達すると予測されている。高齢者（65歳以上）と現役世代（20～64歳）の比率を見ると、1950年には現役世代10.0人で高齢者1人を支えていたが、2010年には2.6人で1人を支えており、2060年には1.2人で1人の高齢者を支える社会になる。

合計特殊出生率は、2012年には1.41と、2005年の1.26から回復傾向も見られるが、依然としてOECD平均の8割程度で、人口を3分の2程度しか補充できない低い水準である。

図表1 人口高齢化の推移と将来推計



（資料）2010年までは総務省「国勢調査」、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果。

2. 人口減少時代に求められる子ども・子育て支援政策

次に、人口減少時代に求められる子ども・子育て支援政策の課題として、①女性活躍支援、②子どもの能力を伸ばす環境づくり、③男性の働き方の見直し、④高齢者の参画による子育て支援、の4つについて考えてみたい。

（1）女性活躍支援

「女性の活躍」の現状について見ると、日本の女性の就業率（15～64歳、

2011年)は60.3%と、OECD 平均59.7%⁽¹⁾とほぼ同水準にあるが、一方、子どものいる女性の就業率は、諸外国と比べて低くなっている(図表2)。例えば、末子が3歳未満の母親の就業率は、オランダ、デンマーク、スウェーデンでは7割を超え、OECD 平均でも5割を超えているが、日本は約3割にとどまっている。人口減少社会においては、女性の活躍と同時に、出生率の維持・向上も目指す必要があり、母親の就業率を上げていくことが求められている。

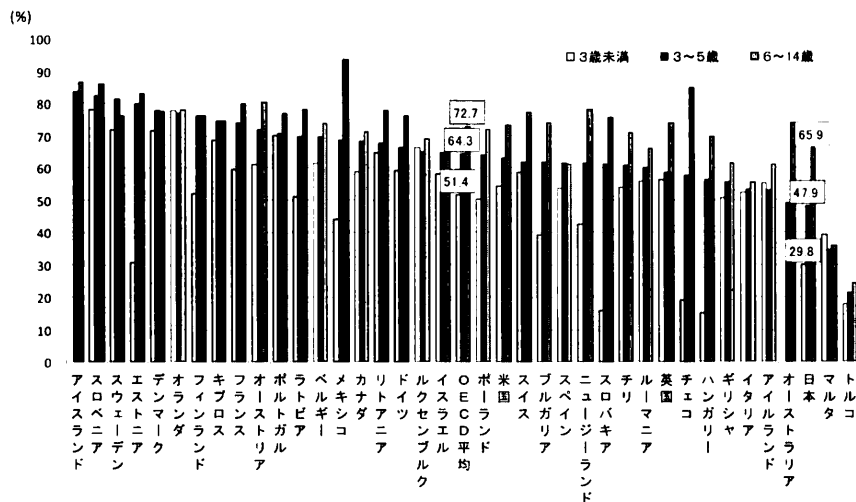
2012年12月のOECDの報告書(*Closing the Gender Gap: Act Now*)では、日本の女性の現状として、出産後の退職が多いこと、復職を望んでも低賃金で非常勤の職に就くことが多いこと、OECD加盟国のなかで上場企業の女性役員比率が非常に低く(図表3)、女性の起業家も少ないこと、夫の家事分担が少ないこと(図表4)などが改めて指摘され、労働市場における男女平等が実現すれば、今後20年で日本のGDPは20%近く増加すると試算されている。世界経済フォーラム(World Economic Forum, WEF)の男女平等指数ランキングにおいても、日本は2012年に135か国中、経済活動の参加と機会で102位、政治への関与で110位と、女性の参画が遅れている。

出産後の退職については、いまだに第一子出産後に、有職女性の約6割が仕事を辞めている⁽²⁾。安倍政権は、この出産後の離職を減らすために、前述の「成長戦略スピーチ」において、保育所の「待機児童解消加速化プラン」と「3年育休」の推進を打ち出した。

「待機児童解消加速化プラン」は、株式会社の積極的活用などで、2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を新たに確保するというものである。保育所の待機児童数は、全国で約2万5千人とされるが、OECD平均並みに母親の就業率を上げるためには、100万人規模で保育所の定員を増やす必要がある。

「3年育休」の推進は、3年間の育児休業の取得を、法律によって保障するのではなく、企業が自主的に取得を可能とするように要請したものである。育児・介護休業法では、子どもが1歳になるまで、父母双方に育児休業の取得が認められており、休業中には雇用保険より育児休業給付金として、休業前賃金の50%が支給される。このため、仮に企業が「3年育休」を認めたとしても、1歳になるまでしか所得補償がない状況では、取得は経済的に余裕

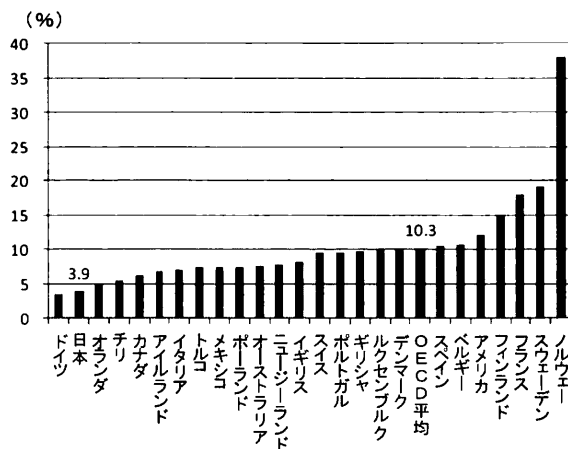
図表2 母親の就業率（末子の年齢別）



(注)2009年。チリ2010年、スウェーデン2007年、スイス2006年、日本・アメリカ2005年、アイスランド2002年、カナダ2001年、デンマーク1999年。アイスランド、オーストラリアの3歳未満は不明。

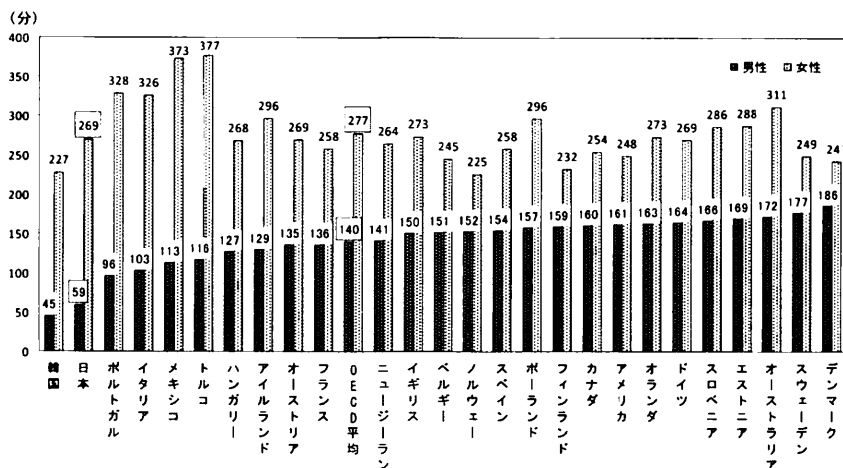
(資料)OECD Family Database Chart LMF1.2.B

図表3 上場企業における女性役員比率（2009年）



(資料)OECD Secretariat estimations based on ORBIS data

図表4 無償労働（家事・育児等）にかかる時間（男女別・一日当たり）



(資料) OECD Secretariat estimates based on national time-use surveys

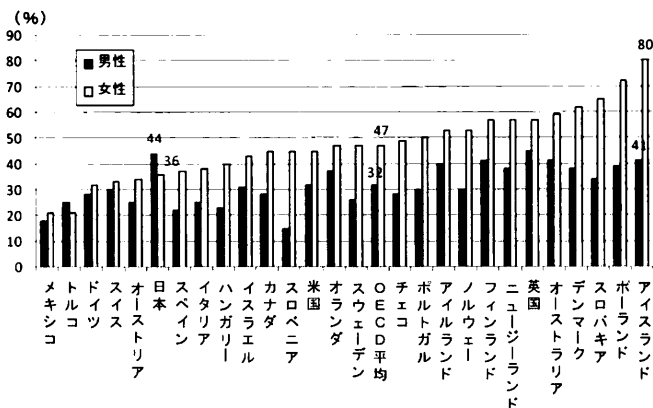
のある正社員に限定され、かつ女性に取得が集中する可能性が極めて高い。育児休業取得率は、女性83.6%に対して、男性は1.89%（2012年）と、男性の取得は極めて限定的である。「3年育児」の推進では、育児休業取得率の男女格差を縮小することは難しい。

このように、安倍政権は女性活躍支援を掲げているものの、保育所を短期間に、財源も限られるなかでどうやって増やすのか、女性に育児の負担が集中する構造をどう変えるのか、について、十分な政策が打ち出されているとはいえない状況にある。

なお、女性に育児負担が集中する背景の一つとして、日本の女性の学歴が男性と比べて低いという現状も無視できないだろう。男性の方が高学歴であるため、収入も男性の方が高い傾向にあり、育児のために休む場合、女性が休んだ方が家計へのマイナスが少なくてすむ。翻って、他の先進諸国ではほとんどの国で、男性より女性の方が高学歴となっている（図表5）。女性の活躍を進めていくには、女性が能力を十分に伸ばすことができるような教育環境づくりも検討する必要がある。女性役員比率の最も高いノルウェーでは、2003年に上場企業等の役員の4割を女性とすることを義務付け⁽³⁾、他のヨー

ロップ諸国でも同様の動きが出ているが、男性の方が高学歴である日本においては、まず女性が自分の持つ能力を十分に伸ばせるような高等教育の環境整備の議論が期待される。

図表5 男女別に見た大学（4年制）卒業者割合



(資料) OECD, Education at a Glance 2012 TableA3.1

(2) 子どもの能力を伸ばす環境づくり

人口減少時代においては、将来の社会の担い手である子どもたちが、能力を十分に伸ばすことができる環境の整備も重要である。これについて、日本の現状を見ると、①子どもの貧困率が高いこと、②保育所や学童保育が、教育の観点から十分に検討されていないこと、が懸念される。

日本の18歳未満の子どもの貧困率は14.2%（2006年）と、OECD 34か国の平均12.6%（2008年）を上回っており、なかでも一人親家庭の貧困率は54.3%と、OECD 32か国の平均31.1%を大きく上回っている⁽⁴⁾。貧困家庭の子どもは、能力を十分に伸ばすことが難しい環境にあると考えられるため、諸外国では子どもの貧困対策に力を入れている。

保育所や学童保育については、日本では児童福祉や母親の就労支援の一環として厚生労働省の所管となっているが、諸外国では、教育政策の一環として、学校担当省庁が保育所や学童保育を所管する国が増えている。また、保育への投資効果はその質に大きく左右されるとの観点から、保育の質をどう

高めるかが活発に議論されている。日本では、保育所や学童保育を教育政策の一環と位置付ける議論はほとんどなく、子どもの能力を十分に伸ばすという観点から、保育の質を問う議論が諸外国と比べて少ない。

限られた財源のなかで、短期間に保育の量的な拡大が求められているため、質に投資する余裕がないという側面もあるが、保育の質に不安や不満がある状況では、女性の離職を減らすことは難しい。人口減少時代に、子どもの能力を十分に伸ばすとともに、女性の就業継続を促進する観点からは、保育の質向上に向け一層の議論が求められる。

（３）男性の働き方の見直し

女性活躍支援というと、女性に対して何をすべきかに関心が向かいがちであるが、女性が活躍するためには、現在女性が主に担っている家事・育児等を男性がシェアすることが極めて重要である。しかし、現状は、前述の通り、男性の家事・育児時間は、諸外国と比べて非常に短く（前掲図表２）、育児休業取得率も低い。

この点については、2009年の育児・介護休業法改正に伴って2012年７月より、労使協定を定めて、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度が廃止され、すべての父親に育児休業取得の権利が付与された。加えて、３歳未満の子どもを持つ労働者に対して、①１日６時間という選択肢を含む短時間勤務制度の導入と、②申請があった場合の所定外労働の免除が、すべての企業に義務付けられたところである。女性の活躍推進を成長戦略の中核と位置付けるのであれば、もはや「女性が仕事と育児をどう両立するか」ではなく「いかにこうした両立支援制度の男性の利用率を引き上げるか」を検討し、子育てを女性のみで調整する構造から脱却することが不可欠である。

日本は、週50時間以上働く人の割合が諸外国と比べて非常に高く、一方で時間当たり労働生産性は低い（図表６）。女性の就業率が高く、出生率も高い国では、保育所が普及しているだけでなく、男性の家事・育児時間が長く、時間当たり労働生産性が高いことがうかがえる。男性の長時間労働の慣行を見直し、時間当たり労働生産性を高めることで、家事・育児時間を増やしていくことが、女性活躍支援の鍵ともいえる。

図表6 女性活躍に向けた諸外国の取り組み

国名	女性の就業率	労働者割合 週50時間以上の	産性 時間当たり労働生 産性	男性の無償労働時 間(家事・育児等)	女性役員比率 上場企業における	合計特殊出生率	利用率 3歳未満の保育所	保育時間 3歳未満の週平均	保育への公的投資 の対GDP比	政策の特徴
ノルウェー	73.4%	2.7%	1位	152分	38.0%	1.95	51.3%	32時間	1.2%	女性のキャリア形成・男女平等重視。上場企業役員の4割以上を女性とすることを義務付け。1歳から保育所に通う権利を保障。父親の育児休業取得率は90%。
オランダ	69.9%	0.7%	5位	163分	4.8%	1.80	55.9%	19時間	0.9%	短時間労働を重視。正社員の身分でのパートタイム労働を可能に。父母で育児を担い、保育時間を短くすることで、保育への公的投資を抑制。
イギリス	65.3%	11.7%	16位	150分	8.1%	1.98	40.8%	16時間	1.1%	世帯所得の増加を重視。収入の減る短時間勤務より、フレックスタイム、在宅勤務等の柔軟な働き方を請求できる権利を保障。
日本	60.3%	29.5%	19位	59分	3.9%	1.39	28.3%	—	0.4%	男女平等、保育、労働時間短縮、労働時間柔軟化いずれも不十分。

(注)2011年(週50時間以上は2010年、保育所利用率は2008年、週平均保育時間は2005年、女性役員比率は2009年)。労働生産性はOECD34か国中の順位。

(資料)OECD Family Database、OECD Better Life Index、日本生産性本部「日本の生産性の動向」等

(4) 高齢者の参画による子育て支援

女性活躍支援には、保育所、父親に加え、祖父母の役割も重要である。2001年生まれの子どもの5歳時点の「ふだんの保育者」として、出産1年前から母親がずっと有職の場合、16大都市でも30.8%、その他の市・郡部では46.4%が「祖父母」を挙げている⁽⁵⁾。母親がずっと無職の場合には、ふだんの保育者として「祖父母」を挙げる割合は、16大都市で10.3%、その他の市・郡部で12.5%にとどまっており、祖父母の保育が母親の就労を支えていることがうかがえる。

「全員参加」の観点からは、政策として祖父母による保育を促進していくことも考えられ、自治体レベルでは、岐阜県が2011年に、47都道府県で初めて「孫育てガイドブック」を作成・配布しており、同様の取り組みは他の自治体にも広がっている。このガイドブックには、子育ての方法が大きく変わったことから、現在の育児についての情報を祖父母世代に伝えることにより、孫の面倒を見ている祖父母の負担を軽減し、子育て世代とのトラブルを防ぐという狙いがあるが、人口減少時代には、より積極的に祖父母の参画を促進することも検討すべきであろう。NPOの取り組みとしては、ファザーリン

グ・ジャパンが2011年4月から「イクジブプロジェクト」として、孫育て講座や講演などを開催しているほか、あい・ぽーとステーションが、中高年男性の職業経験とパワーを地域に活かすことを目的に、「子育て・まちづくり支援プロデューサー養成講座」を2013年3月にスタートさせている。

日本の高齢者のボランティア活動その他の社会活動への参加率は48.3%と、韓国の25.8%よりは高いが、アメリカの64.9%、スウェーデンの71.7%、ドイツの54.0%より低くなっている⁽⁶⁾。日本の参加率は、5年前の46.6%から若干上昇しており、人口減少時代においては、子ども・子育て支援分野での高齢者のボランティア活動の促進も期待される。

3. 子ども・子育て支援政策の観点から見た生涯学習振興への期待

以上、人口減少時代に求められる子ども・子育て支援政策の4つの課題について見てきた。次に、これらの課題に対して、具体的にどのような子ども・子育て支援政策を講じるべきか、諸外国の取り組みを参照しつつ、生涯学習振興のあり方についても考えてみたい。

(1) 保育政策のあり方

日本では、保育所の量的拡大にあたって、株式会社の活用が主に議論されている。これに対して、諸外国では、保育所の量的不足に対して、親が設置・運営する施設を活用する動きが見られる。例えば、スウェーデンでは、待機児童対策として、企業立保育所への補助より前に、親たちが出資し、自ら運営する協同組合方式の保育所に対して公的補助を行い、当初は民営保育所で最も多い形態が親協同組合方式であった。親が運営する保育所に対して、政府が優先的に補助したのは、公立の保育所と比べて、親の意向に沿った運営が行われ、親の満足度が高く、親がボランティアで保育を行ったり、物資を提供することなどにより、保育の質が高いと考えられたためである。私立保育所利用者のうち、現在は企業立が最も多く44%を占め、親協同組合保育所は24%となっている（2010年）が、1998年には親協同組合保育所が54%と最も多く、企業立は23%であった。ノルウェーでも、保育所の運営主体の内訳

をみると、企業の割合が増えているが、企業よりも親が所有している保育所の方が多くなっている（図表7）。親が運営している保育施設は、数としては少ないが、フランスや韓国にも見られ、いずれも国の統計で施設数が把握されている⁽⁷⁾。

そのほか、ニュージーランドには、すべて親たちで運営し、保育者も雇っていないプレイセンター（playcentre）と呼ばれる幼児教育施設がある⁽⁸⁾。これも、保育者が確保しにくい地域で、親たちが必要に迫られて幼児教育施設を作ったという側面もあるが、親たちが運営することで質の高い幼児教育が実現でき、親自身も運営に深くかかわることで、子育ての方法やグループでの運営のやり方など、様々なことを学ぶことができる生涯学習施設ともなっていることから、投資効果が高い施設として、政府が積極的に補助を行ってきた経緯がある。親が先生役を務めるため、すべての親に学習コースの受講が義務付けられており、プレイセンターは「幼児教育施設」兼「成人教育施設」と位置付けられている。

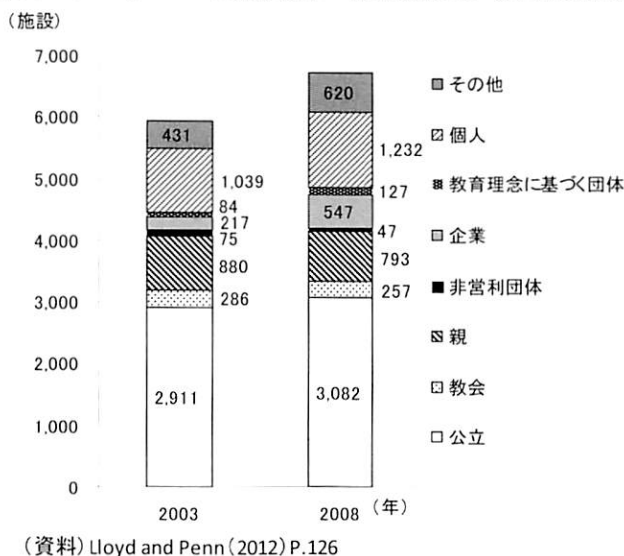
また、親が施設運営のすべてを担うかたち以外に、ノルウェー、韓国、オランダなどでは、すべての保育施設に対して、親の会の設置を義務付け、親の会の意向をふまえて運営することを施設側に求めている。公的な投資の効果を最大化するために、親の意見を聞くことが重視されている。

日本でも、1960～70年代の保育所不足の時代には、親たちが出資して運営する共同保育所が多く見られたが、日本ではそれに対して政府が積極的な補助を行わなかったことなどから、公立の保育所を求める運動が強まり、親が所有する保育所は現在ほとんど見られず、統計上数も把握できない⁽⁹⁾。株式会社が運営する保育所など、公立、社会福祉法人立以外の認可保育所や、東京都認証保育所等の自治体独自の保育事業においては、親が参加する運営委員会の設置を義務付け、親の意向をふまえた運営が求められているが、大半を占める公立や社会福祉法人立の保育所では、そうした会の設置は義務付けられておらず、親が運営に関して発言するしくみがない。

公的な財源に余裕があり、資格のある保育士も十分に確保できるのであれば、公立で施設を整備する方法が可能だが、日本では財源の制約に加え、保育士の不足も深刻化している。そうした状況下で、保育の量的な拡大を進め、質も向上させるためには、海外の取り組みに学び、親が設置・運営する幼児

教育・保育施設の可能性や、運営について親に発言権を与える運営委員会の設置にも着目する必要があると考えられる。

図表7 ノルウェーの幼児教育・保育施設数（所有形態別）



(2) 子どもの参画の重要性

では、なぜ海外では幼児教育・保育施設の運営に親の参画が広く見られるのに対して、日本ではほとんど話題にもなっていないのか。その背景には、海外では子どもたちにも、保育所や学校などの運営について意見を言うことが認められているため、親はすでに「自分たちのことを自分たちで決めていく経験」を積んでいるということがある。ノルウェーでは、保育所法のなかで、親だけでなく子どもに対しても、園での活動に対して意見を表明する権利や、園の活動計画の作成や評価に関与する機会を与えるべきとしている。また、ドイツでは、1970年代に、すべての公立学校に、教師・生徒・父母の代表により構成される「学校会議」が置かれ、そこで校則の制定、教科書等の決定、教育行政当局への提案、施設・設備に関する事項など、様々なことが審議・決定されるという⁽¹⁰⁾。学校会議のほかには生徒評議会、父母評議会、

教員会議が設置され、学校会議の代表がそこから選出される。

海外では、ほとんどの国で選挙権は18歳から認められている。日本は20歳からだ。OECD加盟国35か国のうち、18歳で選挙権が認められないのは、韓国（19歳）と日本（20歳）のみである。最近ではヨーロッパにおいて、選挙権を16歳からにすべきという議論もあり、オーストリアでは2007年に16歳からとなった。この背景には、税金を払いながら、その使い道を決める選挙権がないのはおかしいといった議論や、早い時期に選挙権を与える方が、その後も選挙に対して高い関心を持てるといった議論がある。

16歳からの選挙権に関する朝日新聞の記事（2012年4月23日）では、「人間は生まれながらにして選挙権がある」と訴えるスイスの非営利団体の発言として、「学校に関することは、生徒の意見も聞いて決めるのが普通です。年金や税金など、私たちの将来にかかわることには、子どもにも『一票』が与えられるべきだと思います」とあるが、日本の子どもや親にとっては、「生徒の意見も聞いて決めるのが普通」という感覚はおそらく一般的ではない。

海外で、子どもたちが学校に関することに意見を出せたり、選挙権が早くから認められているのは、自分たちで決めたり選んだりする経験を積んでいないと、大人になって突然選挙権を得ても、正しい判断ができず、操作されてしまう可能性があるという考え方がある。市民性（citizenship）教育、政治教育が重視されていることがうかがえる。

以前訪問したスウェーデンの保育所では、まだ言葉も話せない子どもたちにも、一人一人どの歌が歌いたいかを聞いていた。すべての子どもが、自分の意見を持ち、意見を出すことが奨励され、その意見が取り入れられるという経験を積むことで、親になったときにも、自分の子どもの保育所や学校の運営に対して建設的な意見を出すことが期待できる。日本では、そういう市民性教育の視点が弱く、子どもたちが学校で意見を聞いてもらえる経験は少なく、そのため今の親は「モンスター・ペアレント」が多く、保育所や学校の運営に親が参画しても、諸外国のような質の向上は期待できないとの見方もある。しかし、そうであれば、時間はかかっても、今からでも子どもの参画を進め、市民性教育を強化していくべきではないだろうか。21世紀の学校のあり方として、教育学者の佐藤学氏は、「必要なことは、保護者の誰もが対等に学校づくりに参加でき、教師と保護者の信頼関係と保護者同士の連帯を

形成するシステムを構築することである。」と言う⁽¹¹⁾。そのためには、システムの構築と合わせて、親がそうした技量を備えられるように、子どものころからの市民性教育も必要である。

イギリスでは、子どもの意見を聞かずに、子どもに利用されない施設を整備することは、最も無駄な公費の使い方であるという考え方からも、子どもの意見を積極的に聞く動きがある。日本でも、学校運営や子どもに関することについて、積極的に子どもの意見を聞いていくことが、子どもの市民性教育につながるとともに、財政的な無駄をなくすという意味でも、今後重要になってくると思われる。

さらに、人口減少時代には「全員参加」の観点から、子どもたちが一方的に保護を求める存在ではなく、社会の担い手としても活躍しようという視点も重要となってくる。15～29歳のボランティア活動参加率⁽¹²⁾を見ると、日本は5.6%と、OECD 平均30.4%を大きく下回っている。

(3) 働き方の再構築

幼児教育・保育施設における親の参画が日本で進まない理由には、親が忙しく時間的に余裕がないという事情もある。海外では、労働時間が短く、柔軟性も高いため、父母両方が働いていても、週に数時間程度、保育に参加することが可能なケースも多く、親の会への参加もしやすい。

日本において、長時間労働の慣行を前提に、保育の長時間化を進めることは、子どもにとって好ましくないことはもちろん、財源の制約や保育士不足の現状を考えれば、目指すべき方向とはいえない。むしろ、時間当たり労働生産性を高め、労働時間の短縮を進めたり、労働時間の柔軟化を進め、限られた財源で一人でも多くの人に保育を提供し、かつ親の参画を進めて保育の質を高めていくことが期待される。

働き方を変えていく上でも、「自分たちで決めていく」という考え方が重要になってくる。一日6時間の短時間勤務、3年間の育児休業など、画一的なメニューでは、仕事の内容や家庭の状況などにより、利用しにくいケースもある。月に一度程度であれば出張もできる、週に2時間なら時短できる、一日6時間勤務とフレックスタイムを組み合わせたい、週1日の在宅勤務にしたいなど、様々な方法を活用しながら、少しでも労働時間を短縮し、子ど

ものための時間を確保できるようにする必要がある。

以前訪れた、ファミリー・フレンドリー企業として表彰された会社では、会社側が制度を整えているのではなく、ただ「どうすればその人の生産性が高まるのか」を社員と人事担当者がいつでも相談できるようにして、在宅勤務がよいという人、有給休暇を時間単位で取得できるようにしてほしい人など、様々な要望を聞き、可能な限り対応しているだけだと話していた。短時間勤務制度利用者をプロジェクトのリーダーにしたところ、他のメンバーも効率的に働くようになったなどの効果も指摘されており、従来の働き方にとらわれず、働く側もアイデアを出しあい、仕事と子育てが両立でき、かつ生産性も高いかたちに向けて、経営者と社員で働き方を再構築していくことが期待される。

（４）支援者としての高齢者の可能性

諸外国では、祖父母の保育を促進する政策も検討されている。オーストラリアでは、祖父母に孫の世話をするための育児休業制度の導入が2007年に検討された。政権が代わって実現には至っていないが、すべての祖父母に無給で1週間、100人以上の企業では無給で1年間の育児休業を認める内容であった。イギリスでは、祖父母がチャイルド・マインダーとして登録し、自分の親族以外の子どもも同時に保育している場合に、子の親に公的な補助がある。シンガポールでは、祖父母による孫育児に対する税制上の優遇措置がある⁽¹³⁾。そのほか、オランダでも、祖父母が孫の面倒を見る場合、ベビーシッターとして登録を行うことで、公的な補助が出る仕組みとなっている⁽¹⁴⁾。

日本でも、高齢者の参画により、子ども・子育て支援政策の充実を図る方向について、一層の議論が期待される。例えば、イギリスのように、祖父母が地域の子どもと一緒に、小学生の子どもを複数、放課後預かり、それに対して研修や公的補助があれば、学童保育の不足に対して大きな貢献ができる可能性が考えられる。子育て支援については、乳幼児期のことばかりが話題となるが、小学生以上の子どもたちにも、様々な支援が必要である。

広島市では全国に先駆けて、2004年1月から「広島市青少年支援メンター制度」を導入し、小中学生を対象に、定期的な交流を行うメンターとつなげる活動を行っている。メンター制度は、アメリカなどでは長い歴史があるが、

子どもの視野を広げたり、悩みの解決を助けたり、子どもの成長に効果的であるとされている。広島市では、メンターに対する研修も行っているが、前述の孫育て支援の取り組みなどもあわせ、子ども・子育ての支援者を増やし、かつ支援の質を高める取り組みが求められている。

(5) 女子教育のあり方

最後に、人口減少時代に女性の活躍が期待されるなか、女子教育のあり方についても検討が求められる。

日本は諸外国と比べて、高等教育における公費負担割合が低い。家計から見ても、女子の高等教育に投資しても、仕事と育児の両立が困難な状況では、投資に見合う収入が将来得られる可能性が低い⁽¹⁵⁾ため、投資が抑制されている可能性も否定できない。高校無償化の議論と同様に、親の所得によって大学進学が制限されることがないように環境整備の議論も求められよう⁽¹⁵⁾。

さらに、学習・研究と育児の両立支援の視点も重要である。海外では、大学に保育所があったり、ゼミに子連れで参加したり、子どもを遊ばせながら研究できる図書館があるなど、子どもがいても高等教育の機会が制限されることが少ない⁽¹⁶⁾。これにより、大学時代に早めに出産し、学習・研究と育児を両立し、子どもも大きくなって手がかからなくなるころに管理職になるというライフプランも可能である。

そのほか、諸外国では、母親になったあとでも、地域で学べる環境がある。イギリスでは、政府が、乳幼児を持つ家庭を様々な側面から支えることを目指すチルドレンズ・センター（Children's Centre）を、2010年までに3,500か所整備するという目標を掲げてきた。チルドレンズ・センターには、幼児教育・保育施設を中心に、再就職に関する情報や学習の機会、産後の健康に関する情報、子どもの健康に関する情報、金銭的なトラブルに関する相談、母乳育児に関する情報、ボランティアに関する情報など、様々な学習の機会や、困ったときにスタッフに相談でき、必要な支援につないでもらえる仕組みがある。親自身が自分の問題に気づいていないことも多いため、チルドレンズ・センターには本やおもちゃの貸し出し、カフェなどがあり、まずはセンターに足を運んでもらい、スタッフや他の親と話すなかから、再就職のための学習などにつなげていくことも目指している⁽¹⁷⁾。

日本も、女性が生涯を通して学べる環境を整備していくことが期待される。

おわりに

人口減少時代において、子ども・子育て支援政策には多くの期待が寄せられているが、公的財源の制約の下で、それらを実現するためには、子どもも大人も、サービスの消費者ではなく、サービスのあり方を決めたり、サービスの担い手にもなりうるという考え方、「共同生産 (co-production)」⁽¹⁸⁾ という新しい概念が注目される。生涯学習の振興にあたっては、そうした大きな流れに沿った展開が期待される。

注

- (1) OECD Gender Initiative data browser
- (2) 内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012」概要版 p. 4
- (3) 義務付けの対象は、国営企業、地方公共団体が所有する企業、協同組合組織、上場会社。ノルウェー以外の役員クォータ制については、内閣府「平成25年版男女共同参画白書」（p. 44）。
- (4) OECD Family Database CO2.2
- (5) 21世紀出生児縦断調査（特別報告）による。
- (6) 内閣府「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（2010年）
- (7) 幼児教育・保育施設における親の参画の動向については、拙著「諸外国の幼児教育・保育施設における親の参画」生協総合研究所『生協総研レポート』NO.73「保育における親の協同」（2013年12月初旬発行予定）でも取り上げている。
- (8) プレイセンターについては、佐藤純子『親こそがソーシャルキャピタル—プレイセンターにおける協働が紡ぎだすもの』（大学教育出版、2012年）に詳しい。
- (9) ただし、学童保育については、公的な整備が遅れているため、父母会・保護者会が運営している施設が6.4%を占めるが、父母会運営の施設の方が親の満足度が高い、保育の質が高いといった議論はほとんど聞かれない。
- (10) ドイツの学校参加法制に関しては、林量假『『子どもの権利条約』と父母—西ドイツにも触れて』『世界』1990年5月による。

- (11) 佐藤学『学校を改革する：学びの共同体の構想と実践』（岩波ブックレット No.842, 2012年）P. 46
- (12) 1999-2002 World Values Surveys
- (13) オーストラリア, イギリス, シンガポールについては, 科学研究費補助金研究成果報告書「次世代育成支援策としての『孫育児をする父母の支援』に関する比較法研究」（研究代表者：増田幸弘）による。
- (14) http://www.expatica.com/nl/education/pre_school/A-guide-to-the-Dutch-childcare-system_11225.html
- (15) この点に関しては, 現在, 文部科学省「学生への経済的支援の在り方に関する検討会」でも検討されている。
- (16) 柳原伸洋「ドイツの大学生と育児」（チャイルド・リサーチ・ネット2013年6月21日掲載）による。
- (17) チルドレンズ・センターについては, 政府の保護者向けパンフレット *Sure Start Children's Centres: good for your child and good for you* や利用者調査 *Sure Start Children's Centres Parental Satisfaction Survey Report and Annexes 2007* を参照した。
- (18) 共同生産 (co-production) は, ビクター・A. ペストフ『福祉社会と市民民主主義』（日本経済評論社, 2000年）などで論じられている。