「母親の就業と保育サービス」

中山　真緒

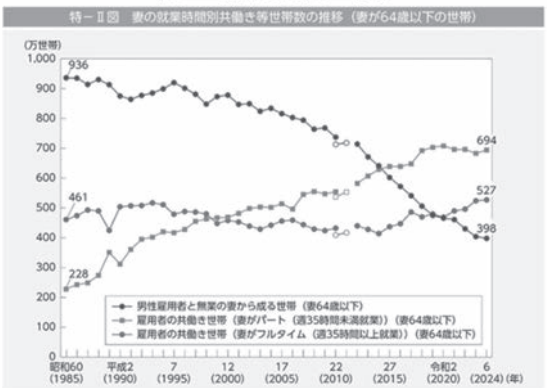
皆さんこんにちは。日本女子大学家政経済学科の中山と申します。私からは「母親の就業と保育サービス」について、ご報告させていただきたいと思います。私の研究の関心は、特に母親の就業の中でも保育サービスや両立支援の効果にあります。そこで、本日は私自身の研究もご紹介させていただきながら、制度の細かいお話というよりは、なぜ保育が女性のキャリアにとって重要なのか、それからどのような点が特に大切なのかということをできるだけ分かりやすくお話しできればと思います。どうぞお付き合いをよろしくお願いします。

まず背景として、もう皆さまよくご存じかもしれませんが、共働き家庭の増加というのをお話ししたいと思います。今、日本の家族の姿が大きく変わってきていますが、特に1990 年代以降、日本では共働き世帯が増えてきて、専業主婦世帯を上回っています（図 1）。

こちら、お示ししたグラフは 3 本の線がありますが、ピンクの線が専業主婦世帯を表しています。長い間ずっと右下がりになっていますので、低下してきている、数が減ってきているというのがお分かりいただけるかと思います。2024 年の段階では、共働き世帯は専業主婦世帯の 3 倍以上になっています。この共働き世帯の増加というのは、長いことパートタイムで働く女性が増えたことによって説明されてきました。ピンク以外の 2 本の線のうち、緑の線は妻がパートタイムで働いている世帯になります。こちらがだんだん増加しているのがお分かりいただけるかなと思います。

ただ、近年にかけてはフルタイムで働く女性、フルタイムで夫も妻も働くという世帯も増えてきています。そうすると、夫婦ともに働いて夫婦で稼ぐというような形が例外ではなくなってきていて、標準的な選択の一つになってきたということを意味しているかなと思います。共働きが前提になるというと、子どもを安心して預けられる場所が必要になる、つまり、保育サービスの存在というもの自体が、女性が働くということを決定する、働けるかどうかというところに非常に強く影響するようになってきているかと思います。

図 1　共働き家庭の増加



（出典）男女共同参画白書 令和7年版 特－Ⅱ図
妻の就業時間別共働き等世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）

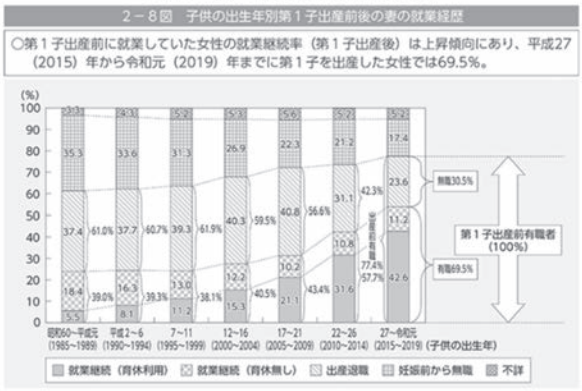
次に、働き方の変化というのを出産の前後に注目して見てみたいと思います（図 2）。

こちらにお示ししているグラフは、第１子の出産前後で女性の働き方がどのように変わったかというのを表したものになります。データを見ていただくと、第１子を出産後も就業を継続する女性というのは、一番新しいここでは 2015 年から 19 年のところで約７割と、かなり高いことが分かります。この背景には、例えば育児休業制度の整備などが考えられます。

グラフで見ていただくと、ピンク色の部分と青色の部分、これが就業を継続した人、出産前も働いて出産後も就業を継続していた人たちなのですが、その中でも近年ほど青の割合が小さくなって、ピンクの割合が相対的に大きくなっていることがお分かりいただけるかと思います。すなわち、就業を継続する人の中でも、特に育休を利用して就業を継続しているという人たちが増えてきているということが分かります。

このように、出産後も働き続けるという選択を取る女性というのは確実に増えてきているのですが、同時にみんなが出産前後で変わらずに働き続けられるのかというと、決してそうではなくて、やはり出産を機に離職するという方、それから非正規雇用に転換したり、労働時間を短縮するといった形で働き方を変化させたりするというのも依然として多いのが現状かと思います。出産前後の選択というのは、やはりその後の賃金やキャリアに長期的な影響を与えることが知られていますし、育児休業制度という選択肢を考えてみても、制度としてはかなり充実したものだと評価できるかなと思いますが、では、実際に預け先があるのか、希望する働き方で復職できるのかというと、それは制度そのものがあるかどうかとはまた別の問題として考えなければいけない部分かなと思います。

図２　第一子出産後の働き方



（出典）男女共同参画白書 令和7年版 ２－８図
子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

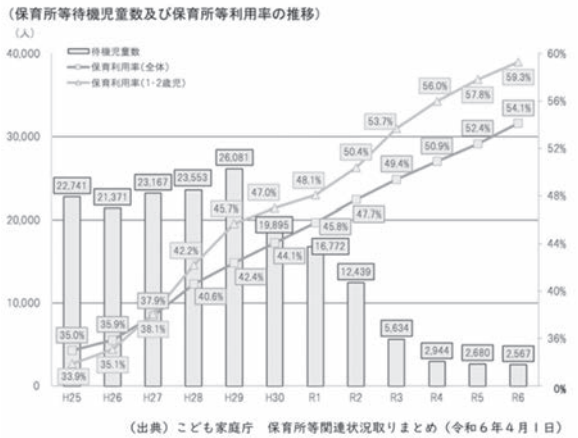
続いて、認可保育所の拡大と待機児童のお話をしたいと思います。ここでは、保育サービスのいわゆる量、容量について見てみたいと思います。日本では長年、保育所が足りていないというような問題が指摘されていました。1990 年代の後半から 2000 年代にかけて、女性の就業と保育のニーズが高まることに対して、いわゆる保育サービスの供給というのが追いつかなかったことから、待機児童の問題というのが社会問題としても顕在化していきます。

保育所が足りない、保育所に入れないというお話は皆さんも多く耳にしてきたかと思いますが、2010 年代以降、特に政府の政策で認可保育所の定員が大きく増加していきま

す。それに伴って待機児童の減少と利用率そのものの上昇も見られていくようになります。

こちらにグラフでお示ししているのは、待機児童の数と保育所の利用率、全体と1・2歳児の割合をお示ししたものですが、このグラフを見ていただいてもお分かりいただけるように、認可保育所の定員が長期的に増加していく中で、待機児童の数も全体としては減少しています(図3)。かつて深刻だった保育所が足りないということについての問題というのは、一定程度は改善が見られているという状況かと思っています。それから、保育所利用率もその結果として上昇しており、特に近年では保育所利用率は5割を超えていますし、1歳・2歳という低年齢の子どもの利用率が高くなっているというのも一つのポイントかなと思います。

図3　認可保育所の拡大と待機児童



（出典）こども家庭庁　保育所等関連状況取りまとめ（令和６年４月１日）

保育の問題というのは、今、お話ししたように、保育所が足りないというところが非常に注目されがちなのですが、実態は地域によっても大きく異なります。ここでお示ししているマップは、都道府県ごとの待機児童数を示しています。平成25年と令和5年のものを比較できるように持ってきてみました。両者を比較していただくと、待機児童の数自体はやはり全国で減少傾向にあることが分かります。指標が違うので注意していただきたいのですが、平成25年は一番下の指標、白い色が付いているのは100人未満という地域なのですが、令和5年で白くなっているのは待機児童が0人という形になっています。

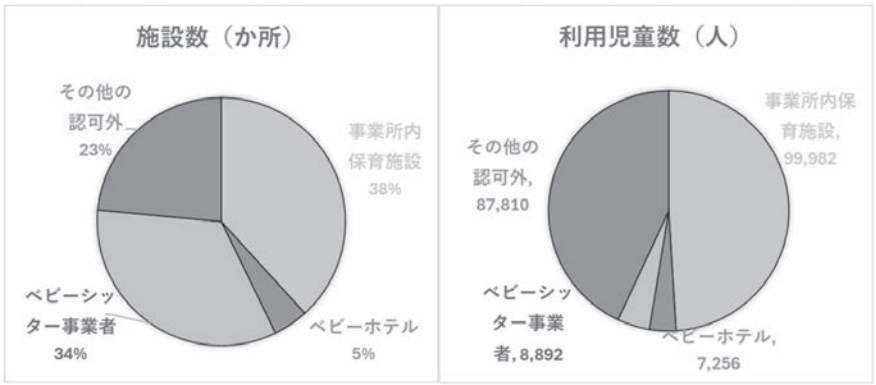
都市部では依然として保育所の入所が難しい、厳しい地域も存在していますし、他方で、地方を見てみると定員割れが問題になっているような地域も存在しています。そうすると、保育の問題を考えた時には、全国一律で保育所を増やせば解決するのかというと、それだけでは対応し切れない問題、地域ごとに直面している課題も異なると考えるべきだと思います。居住地によって、就業するために預け先が必要というふうに考えた時には、そこで母親や家庭が直面している制約条件というのが異なるというのも十分考えなければいけないポイントかなと思います。

以上のところを踏まえて注目したいのが認可外保育施設の存在です。認可外保育施設というのは認可を受けていない保育施設で、企業主導型やベビーホテル、小規模施設など、かなりさまざまな形態があります。特に都市部を中心に、近年、増加してきていまして、対象年齢や預かり時間というのもかなりさまざまで、こういうものだというのを一口にな

かなか言いにくい部分はあります。よく認可外保育施設のことを紹介すると、いわゆる夜間預かりのようなイメージを持たれている方がかなり多いようなのですが、実際にはここで見ていただくとお分かりいただけるように、ベビーホテルのような利用というのは実はかなり少数派で、実際には企業の従業員の子どもを勤務時間に預かっている事業所内の保育施設や、20 人以上の規模の、いわゆる通常の保育施設に似たようなものをイメージされるものが多いという意味で、利用者そのものは全国的に見ると確かにそれほど多くはないのですが、都市部ではかなり広く受け入れられており、決して非常に特殊な保育施設というわけではないかと思っています (図 4)。

特に利用年齢としては利用者の約 6 割が 0 歳から 2 歳という低年齢の部分ですので、ちょうど母親が出産後に働きだすことを考えはじめるころの年齢と重なる部分の子どもたちを多く受け入れている施設といえるかと思います。認可外ではなくて無認可保育所と呼ばれることがあったりして、無許可のイメージがもしかしたら皆さんの中にあるかもしれませんが、認可外保育施設というのは児童福祉法に基づいた設置届け出をしているもので、自治体の立ち入り調査の対象にもなっている施設です。

図 4　認可外保育施設の施設数、入所児童数の状況（令和5年）



（出典）こども家庭庁　令和5年度　認可外保育施設の現況取りまとめ　をもとに作成

ここまでしたお話を踏まえて、ここから私たちが行った研究を一つご紹介させていただきながら、保育サービスと母親の就業というところも少し考えていきたいと思います。これまでの多くの研究で、保育所の多い地域というのは確かに女性の就業率が高いということが確認されているのですが、保育所が増えると母親の就業が促されるのかというところについては、実は必ずしも自明ではないといわれています。

預け先がないと働けないのだから保育所が増えると働けるのではないかと思うかもしれませんが、実際に保育所ができたから新たに母親が働き始めるのかというと、それはそうとも言えなくて、保育所を利用できるかどうかというのは、そもそも就業状態をはじめいろいろと条件がありますので、たとえ保育所を利用している人と利用していない人を比べてそこに差があったとしても、それが本当に保育所をつくったことによる効果なのかというのは、実はなかなか識別が難しいです。実際には保育所をつくると、確かに保育所を利用する人は増えるのですが、その人たちは保育所がなかったとしても、別の預け先や別のサービスを利用して働いているという可能性もありますので、新たに就業を促す効果が実際にどのくらいあるのかというのは慎重に検討しなければいけない部分になります。

そのような既存研究の結果も踏まえつつ、今回の研究は大阪府を対象に、独自でアンケート調査をしました。それとは別に大阪府から行政データをいただきまして、それを組み合わせることで分析をしています。先ほどご紹介した認可外保育施設の効果をみるために、大阪府の認可外保育施設の状況を入れてきている部分、それから単に保育所が何個あるのかというお話ではなくて、その保育所で提供されているサービスの内容というところを踏まえているというのがこの研究の特徴といえる部分かと思います。

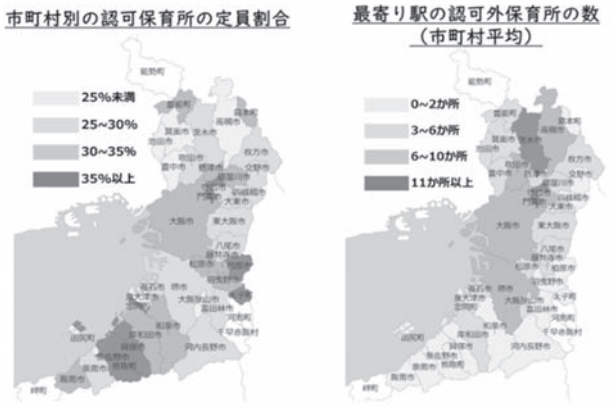
分析の手法については、ここでは詳細は割愛させていただきますが、保育所をどのように測るのかという部分について、簡単にご説明させていただきたいと思います。分析では実際に母親に調査をしているのですが、その母親がどの保育所を使っているのか、保育所を使ったのか使っていないのかという情報を使うのではなくて、保育所を使える可能性がどのくらいあるのかという、保育の利用可能性という指標を使いました。これは先ほどの話とも重なりますけれども、そもそも保育所を利用できるかどうかというところ、実際の利用は就業を前提とした条件がありますので、実際に保育所を使っている人と使っていない人を比較して就業率に差があったとしても、それが保育所を利用できたことによる差なのかというのはなかなか識別が難しいです。そこで今回は環境として望んだ時に保育所の利用しやすさがどの程度あったのかという部分を指標として用いています。

日本のほかの先行研究でも、特に認可保育所についてはこの利用可能性を用いた分析というのが一般的にされています。具体的にはどうやって測ったのかというと、認可保育所については居住市町村で認可保育所の定員数がどのくらいかということと、そこにいる子どもの数から定員割合を計算してきています。

一方で、認可外保育施設については少し違う測り方をしています。こちらは分析の際に結構難しくて、いろいろと悩んだ部分でもあったのですが、今回、ご紹介する研究では、認可外保育施設は最寄り駅の周りにどのくらいの認可外保育施設が存在しているのかというのを指標として用いています。測り方が異なるのはなぜかというところなのですが、一般的に認可保育所というのは居住地によって利用に制限があります。ですので、住んでいる自治体、例えばA市に住んでいたらA市の認可保育所を基本的に利用できると。それに対して、認可外保育施設というのは居住自治体をまたいで利用することが可能です。ですから、家の近くで、別の市だけれども、近くにあるという場合もそこを利用することが可能です。そのような点を踏まえて、近くに選択肢があるのかというところをポイントに、今回は指標を作成しています。

今、お示ししているこのマップは大阪府の市町村を表したマップなのですが、片方は認可保育所の定員率がどのように分布しているか、もう片方は最寄り駅の数が平均でいくつあるのかというのを市町村別でお示ししています（図5）。見ていただくと、認可保育所の定員率が高いと認可外保育施設もたくさんある地域なのかというと、決してそうではなくて、必ずしも両者の相関が高いというわけではないということが分かっていただけるかなと思います。

図５　大阪府における認可外保育所と認可外保育所の分布

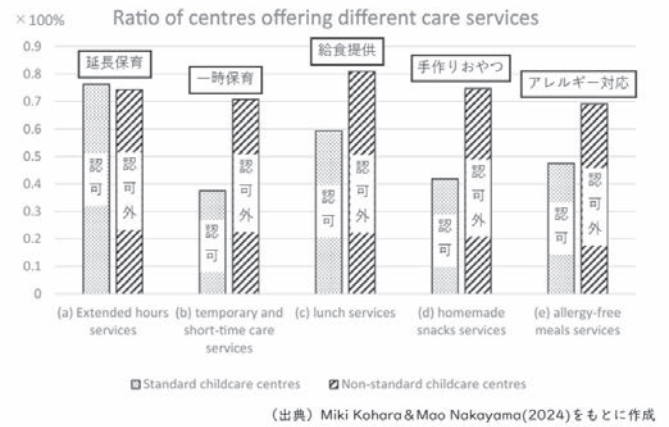


（出典）提供データをもとに作成

それからもう一つですが、今回、保育の容量だけではなくて、サービスの多様性というところに注目しています。家の隣に保育所がありますといっても、そこで実際に提供されているサービスの内容というものは、施設によって大きく異なる場合があります。母親の働き方というのは、どの保育所でどのようなサービスが受けられるのかということにやはり綿密に影響を受けると考えられますので、この研究は保育施設がいくつあるのかということに加えて、その施設で提供されているサービスの内容というところに注目します。具体的には本研究では延長保育があるか、一時保育があるか、それから給食が提供されるか、施設内で手作りおやつが提供されるか、それからアレルギー対応が可能かというような指標で分析を行いました。

グラフを見ていただくと、こちらは実際に今、ご紹介したようなサービスが平均で見た時にどのくらい提供されているかというのをお示ししています(図6)。認可と認可外でも差がありますし、全てのサービスが同じく提供されているわけではなくて、やはりサービスの種類によって提供率には差があるということがお分かりいただけるかと思います。

図6　保育サービスの提供割合



（出典）Miki Kohara & Mao Nakayama(2024)をもとに作成

このような母親のニーズに合ったものが提供されるのであれば、こういったサービスというのは就業のコストを下げる効果があると考えられますので、単に預けられるのかとい

うことではなくて、このサービスの有無が就業決定にどのように影響するかというのをこの後の分析では考慮しながら研究を行いました。

分析から明らかになった点を今日は口頭で３つ、ご紹介したいと思います。１つ目のポイントとして、認可外保育施設の利用可能性が高まると、実際に子どもが３歳になるまでに母親が働きだす確率というのは有意に上昇することが分かりました。もう少し厳密に言うと、分析では３歳までにお母さんが働いていない状態、非就業状態から退出する確率というのを推定してきていますが、認可外保育施設の利用可能性が高いと非就業状態から早く抜け出すということが分かりました。

それから２つ目として、今、ご説明した１つ目の効果というのは、認可保育所が充実している地域としていない地域では違うのではないかという、効果の異質性というものを分析しました。その結果、認可外保育施設が母親の就業を促すという効果は、認可保育所へのアクセスが特に限られた地域、つまり、認可保育所を利用しにくい地域で大きいということが分かりました。

３つ目がサービスの部分、先ほどご説明した部分ですが、認可外保育施設がいくつあるかということとは別に、どのようなサービスを提供している認可外保育施設があるのかということによって、母親の就業への影響というのが異なるという可能性が見えてきました。具体的には、特に手作りおやつやアレルギー対応などの付加的なサービスを提供している認可外保育施設が増えると、母親の出産後の就業を促進する効果というのがより高いという結果でした。

ただし、サービスの内容についてはもう少し丁寧な検討が今後は必要かなと思っています。サービスが就業を促進するといった時には、一つのサービスが直接すごく母親の就業に影響するというよりは、複合的にこのサービスとこのサービスが必要ということや、ここととここが一緒にあると働けるというような効果が大きいと思いますので、その辺りをより詳細に見ていくというのが今後の課題になってくる部分なのではないかと考えています。

以上が研究結果ですが、もう一つ、最後に就学後の問題についても少しお話ししておきたいと思います。保育の問題というと、やはり保育園というのがイメージされがちですが、実際には保育と就業のお話というのは未就学児に限定されるものではありません。経済学的に考えると、子どもの年齢が上がると、子どもが自立していって１人でできることが増えていきますので、そうすると、保育や、いわゆる子育てにかかるコスト、手間というのは小さくなっていき、母親は働きやすくなる、働くのが容易になると期待されます。実際に末子の年齢が上がると母親の就業率は高くなるということが分かっているのですが、一方で、ここに書いたように、小学校入学を機に再び就業継続が難しくなるといわれています。いわゆる小１の壁というものです。

これはいろいろな要因が指摘されており、学童保育の利用は数としても増えているのですが、それでもやはり受け皿の問題や環境面の課題が残っています。保育園時代は共働きできていたけれども、小学校を機に、例えばフルタイムで働くのが難しくなって時短に変わったり、退職や転職を余儀なくされたりするというケースは実際には多いです。ですから、就学というところまで含めて、長いスパンで母親の就業継続というのを考えるときに

は、保育サービスの整備というのも見ていかなければいけない部分かなと思っています。

最後にまとめになりますが、保育サービスというのは単に子育て支援というだけではなくて、女性のキャリアの形成や持続性を考えるという面でも重要かと思っています。就業というのは保育サービスの量、いわゆる容量だけで決まるものではなくて、今日、ご紹介してきたような柔軟性や、多様性や、利用の連続性というようなところの影響というのも大いに受けるものだと思っています。

本日は認可外保育施設に注目しつつお話ししてきましたが、認可・認可外といった区分にとどまらず、就業形態や労働条件に合った、利用者のニーズを重視したような設計というのが今後は必要になってくると思っています。今後ますます少子化が進んで待機児童の問題が解消していく中で、これから保育環境をどのように整備していくのか、就学後を含めてどのようなサービスが必要なのかというのを考えていくことは、母親のキャリアの継続や人的資本の活用を考える上では非常に重要な点かと思っています。

本日は以上になります。ご清聴ありがとうございました。

「公的職業訓練とシングルマザーの所得変化」

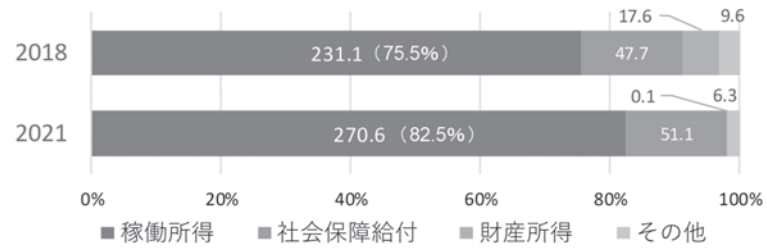
周　燕飛

皆さんこんにちは。日本女子大学現代社会学科の周です。本日は「公的職業訓練とシングルマザーの所得変化」について、ご報告させていただきます。先ほど中尾先生の報告でも触れられていましたが、日本女性の老後保障は、必ず結婚し、そして離婚しないというような前提で設計されています。しかし、シングルマザーはまさにこのような、想定されていた前提を満たさない人たちです。男性稼ぎ手不在のため、シングルマザーは老後の低年金や無年金の問題だけではなくて、稼働年齢段階においては貧困という問題にも直面しやすいのです。母子世帯の貧困率は改善傾向にありますが、今でも半数くらいの母子世帯は貧困の状態にあります。そこで、本日は、母子世帯の貧困対策の一つである公的職業訓練を取り上げて、それが実際にシングルマザーの所得改善につながっているかどうかを皆さんと一緒に考えていきたいと思います。

まず背景について少し説明させていただきます。シングルマザーの問題といえば、「働いても貧困」がとりわけ深刻です。厚生労働省の調査によりますと、シングルマザーの就業率は非常に高いです。就業率は、2003 年の 83.0％から、直近の 2021 年の調査では 86.3％に達しています。日本のシングルマザーの就業率は、OECD 平均を大きく上回っていることが分かります。それも一因ですが、母子世帯の所得に占める稼働所得の割合はとても大きいです。

図 1 は厚生労働省の調査を基に私が作成したものですが、稼働所得が母子世帯の所得の約 8 割を占めていることが分かります。しかもこの構成比は、近年、かなり上昇していることが確認できます。2018 年の稼働所得の構成比は 75.5％、2021 年には 82.5％になっています。これに対して社会保障給付の構成比はほぼ横ばいで、15％程度にとどまっています。財産収入やその他の収入、主に養育費ですが、その構成比はむしろ少し下がっています。ですので、母子世帯が貧困から脱出できるかできないか、その鍵を握っているのは、どちらかというと、稼働所得にあるかなと思います。

図 1　母子世帯の所得金額（万円）と構成比



出典：厚生労働省「国民生活基礎調査 2022」より作成

しかしながら、他国と比べて、日本のシングルマザーは「働いても貧困」という問題がより普遍的です。表 1 は OECD のデータをまとめたものです。子育て世帯全体やふたり親世帯の貧困率は OECD 平均とほぼ同水準になっていますが、ひとり親世帯の貧困率は

OECD の平均を大きく上回っています。

表１　子どもの相対的貧困率の国際比較（2021 年、%）

	子育て世帯全体	ひとり親世帯	ふたり親世帯
OECD-33か国平均	10.6	29.3	8.9
日本	10.5	44.5	8.6

出典：OECD Family Database より集計

日本のシングルマザーの就業率は OECD 平均を大きく上回っているにもかかわらず、貧困率は OECD 平均よりも高いということで、OECD のほかの国に比べると、日本のシングルマザーは「働いても貧困」という問題が特に深刻かなと思われます。

日本のシングルマザーの稼働能力の低さがその背景にあります。では、なぜ稼働能力が低いか。その原因の一つは、やはり正社員比率の低さにあるかと思われます。近年、シングルマザーの正社員の比率はやや上昇しているのですが、依然として低い水準にあります。2021 年の調査では、働いているシングルマザーのうち、正社員の比率は 48.8%にとどまっています。つまり、半数以上のシングルマザーは非正規で働いているのが実態です。

そのため、シングルマザーの所得を高める方策を考える際に、自然と正社員の比率をどうやって引き上げるかという問題に帰着するかと思います。そこではやはり公的職業訓練事業への期待が大きいです。例えばある訓練事業に参加して、シングルマザーが専門資格を取得したとします。そうすれば正社員に就きやすくなるので、世帯収入がアップして、さらに自分の能力開発をする余力が生まれるというような好循環が期待されています。

私は JILPT の「子育て世帯全国調査」を基に、仮にシングルマザーの正社員の比率が大幅に改善した場合、母子世帯の貧困率がどのくらい改善されるのかを簡単に試算してみました。例えば、2018 年調査を基に計算すると、仮に有業シングルマザーの正社員率が 44%から 60%に引き上げられた場合は、母子世帯全体の貧困率が約 5 ポイント下がると推計されます。つまり、正社員比率の向上は母子世帯の貧困率の改善に貢献するものだろうと予想されます。

では、なぜ職業訓練に国が公金を投入して介入する必要があるのでしょうか。経済学の視点で考えると、やはり外部性が大きいからだと思います。つまり、ひとり親に公的職業訓練を与えることによって、母子世帯の貧困率が下がれば、その家庭に育てられている子どもが成人した後によりよい仕事に就くことができたり、大学への進学率が上がったりします。彼らが社会保障の世話を受ける側から支える側に回ることができれば、社会全体にとってプラスになります。

そして、低収入のシングルマザーの場合、自力で最適な職業訓練にありつくのがなかなか難しいです。職業訓練に関する情報をそもそも持っていなかったり、職業訓練に投資したくても手元に生活費や学費を用意できないなど、流動性制約に直面したりするシングル

マザーが多いからです。ここではやはり、公的に介入することによってシングルマザーが直面している情報の欠如や流動性制約の緩和につながると考えていますので、正当性があるものと考えられます。

本日、皆さんに紹介したいのはこの「高等職業訓練促進給付金」という制度です。この制度は 2003 年度に創設されたもので、主なターゲットはひとり親です。看護師や保育士など専門資格の取得を目指して、養成機関に入学した者に対して経済的支援を行うものになっています。数ある支援制度の中でも最も手厚いのがこの制度です。ほかの就業支援制度に比べれば、この事業の目標はとても高いです。専門資格の取得を通じて正社員就業と所得改善を図っているところです。そして、条件がとても恵まれています。支給期間が最長 4 年で、支給額も大きいです。返済不要な貸付などを含むと、1 人当たりの支給総額は最大で 603 万円にも上ります。

この金額はほかの公的職業訓練事業に比べれば格段に高いのです。例えば同時期に創設された「自立支援教育訓練給付金事業」があるのですが、そちらは支給額が最大で 240 万円になっています。高等職業訓練促進給付金事業の額がいかに大きいかが分かります。

さらに、この事業の支給対象もとても広いです。児童扶養手当を受給しているシングルマザーや、それに相当する所得を得ているシングルマザーが全員対象になっています。推定で約 8 割のシングルマザーは対象に含まれています。

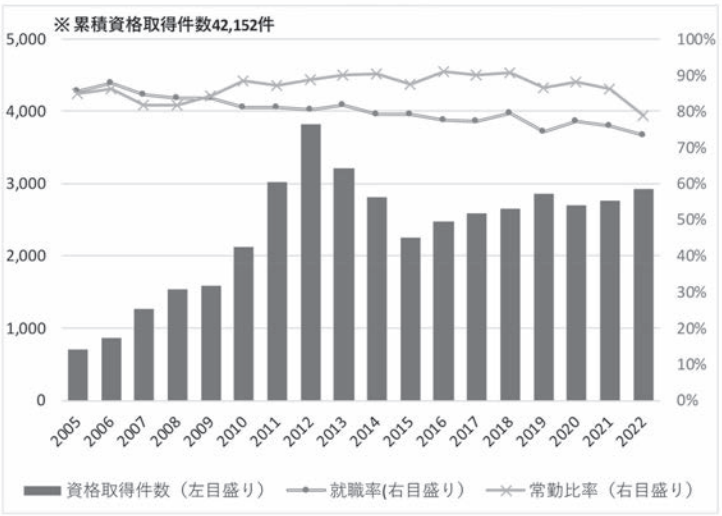
表２　給付金受給者の就業実績（2005-2022 年度）

	支給件数	資格取得件数（左目盛り）	就職件数	就職率（右目盛り）	常勤比率（右目盛り）	**常勤就職件数**	常勤／資格取得
2005	755	709	607	85.6%	84.8%	515	72.6%
2006	993	873	768	88.0%	86.3%	663	75.9%
2007	1,357	1,264	1,071	84.7%	81.6%	874	69.1%
2008	2,099	1,544	1,291	83.6%	81.6%	1,054	68.3%
2009	5,230	1,590	1,332	83.8%	84.4%	1,124	70.7%
2010	7,969	2,114	1,714	81.1%	88.6%	1,519	71.9%
2011	10,287	3,016	2,442	81.0%	87.2%	2,129	70.6%
2012	9,587	3,821	3,079	80.6%	89.0%	2,739	71.7%
2013	7,875	3,212	2,631	81.9%	90.0%	2,369	73.8%
2014	6,961	2,804	2,217	79.1%	90.3%	2,003	71.4%
2015	5,768	2,256	1,785	79.1%	87.5%	1,561	69.2%
2016	7,110	2,475	1,920	77.6%	91.1%	1,749	70.7%
2017	7,312	2,585	1,993	77.1%	90.2%	1,797	69.5%
2018	7,990	2,647	2,106	79.6%	90.6%	1,909	72.1%
2019	7,348	2,855	2,121	74.3%	86.5%	1,835	64.3%
2020	6,903	2,701	2,088	77.3%	88.2%	1,842	68.2%
2021	7,774	2,757	2,092	75.9%	86.1%	1,802	65.4%
2022	8,093	2,929	2,149	73.4%	79.0%	1,697	57.9%
合計	103,318	42,152	33,406	79.3%	87.4%	29,181	69.2%

※厚生労働省調べ（各年）。

そして、ほかの制度に比べると、この事業の利用実績は多く蓄積されています。図 2 は厚生労働省の調べを基に私が作成したものですが、青い棒は資格の取得件数です。この制度を利用して 2005 年度から 2022 年度の間に、累計で 4 万件以上の資格取得件数がありました。累計の支給件数も 11 万件を超えています。資格を取得した人のうち、約 7 割は就職しています。青い点線は就職率で、緑の点線は常勤就職率になっていますが、就職した人の約 8 割が常勤就職を果たしていることが分かります。

図 2　給付金利用者の資格取得件数、就職率と常勤比率（2005-2022 年度）

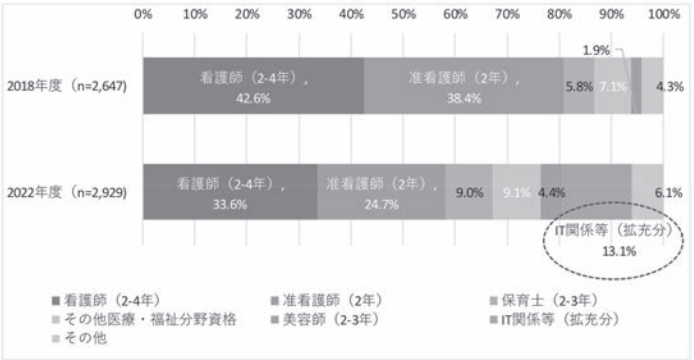


出典：厚生労働省調べ

これだけを見るとなかなか効果のある事業だと思ってしまうかもしれませんが、実はそこには少しからくりがあるということを後ほど説明したいと思います。

その前に、この制度を利用してどのような専門資格が取得されているのか、その内訳を見てみたいと思います。図 3 を見ると、看護師、准看護師と保育士、私は三大資格と呼んでいますが、この 3 つの資格のウエートが非常に大きいことが分かります。

図 3　ひとり親が取得した資格の内訳（2018 年度 vs 2022 年度）



出典：厚生労働省調べ。括弧の中の年数は、それぞれの資格における標準的な修業期限である

例えば 2018 年度のデータだと、三大資格は全体の 9 割弱を占めています。その内訳は、看護師は 42.6%、准看護師は 38.4%、保育士は 5.8%になっています。三大資格の比重は、2022 年度では 7 割弱に下がってはいますが、依然として大きなウエートを占めていることは変わらないと思います。

では、なぜ 2022 年にこの三大資格の比重が下がったのでしょうか。2021 年度に拡充措置が導入されていて、比較的修業期間の短い、例えば 6 カ月程度で取得できる IT 関係などの民間資格も助成対象に追加されたことが原因です。実際に、2022 年度に取得された資格のうちの 13.1%はこうした民間資格になっています。

話を戻しますと、私が先ほど厚生労働省がまとめた実績にはからくりがあると言ったのは、事業評価の「ブラックボックス」化のことを指しています。厚生労働省の調べでは、訓練の中途離脱者や就職しなかった方々の情報は公表されていません。つまり、専門資格を取得できずに離脱した人の情報が含まれていません。そして、訓練受講が実際に所得アップにつながっているかどうかという情報も開示されていません。

この問題点を意識したのか、厚生労働省は 2023 年に民間のシンクタンクに委託して調査を行い、この事業が本当にシングルマザーの経済状況を改善していたかどうかの報告書を出しています。その報告書によりますと、資格を取得した人のうち 7 人に 1 人は正社員化に成功して、4 人に 1 人は 100 万円以上の年収アップを実現できています。これを見る限りは効果があったように思いますが、しかしながら、このデータにもまた同じくからくりがあります。最大の問題点は、ここに集計されている対象は訓練受講者のうち資格を取得し、かつ就職に結び付いた者に限定していたことです。もう一つの問題点は、報告書の結果は単純集計にとどまっていて、受講者と非受講者の間の属性の違いによる影響が考慮されていなかったことです。例えば、受講者はそもそも高学歴者が多かったりすると、これは訓練の効果なのか、もともとの学歴の違いによる効果かを識別することができません。また、訓練受講者のほうがそもそもすごくやる気がある人たちだったり、能力の高い人たちだったりする可能性もありますので、やはりそれらの内生性の問題を同時に制御しないと、本当の効果が特定できないかなと思います。

そこで、私の研究では、資格を得られずに離脱した者や就職に結び付かなかった者を含む全ての人のデータを集めて、属性の違いや内生性の問題を制御しながら、訓練受講者の就業所得は本当に非受講者より有意に高いかどうかを調べてみました。これらの工夫によって、政策効果を過大に評価するというバイアスが生じにくくなるかなと思います。

使うデータは労働政策研究・研修機構が行った「子育て世帯全国調査」の 2011 年から 2022 年までのデータです。この調査は、18 歳未満の子どもを育てているふたり親世帯とひとり親世帯、2,000 世帯ずつ毎回調査を行っています。おおむね 2 年ごとに行っていますので、全部で 6 回ほどの調査があります。分析対象は 20 歳から 64 歳のシングルマザーです。今回の標本サイズは全部で 2,899 票、そのうち「訓練受講あり」は 189 票、「訓練受講をすでに修了」と確認できたのが 103 票あります。

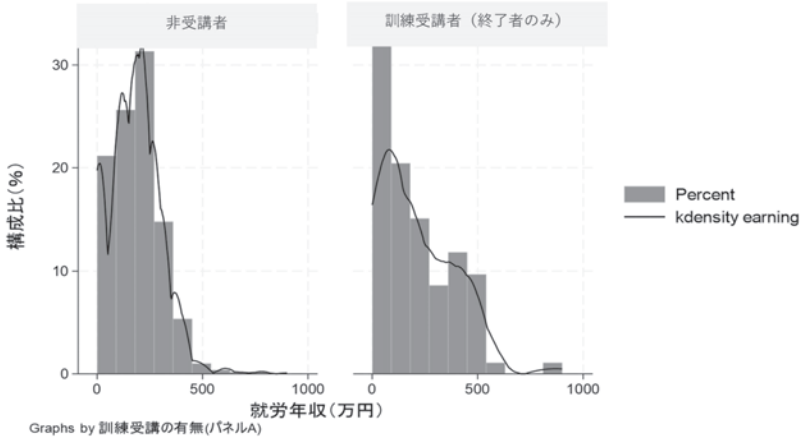
実はこれだけの数の訓練受講者のサンプルを集められたこと自体がなかなか珍しいことです。そもそも一般の調査だとひとり親を集めることすら、大変なことです。子育て世帯のうち、ひとり親世帯は全体の 1 割ほどしかないからです。加えて、シングルマザーのう

ち、高等職業訓練促進給付金事業の利用者は全体の 3%程度しかありません。そのため、かなり多くのひとり親サンプルを集めないと、訓練受講者のサンプルをなかなか確保できないという問題がありました。本研究では 6 カ年のデータをプールすることによって、200 近くの受講者サンプルが確保できたことの意義が大きいかなと思います。

既存研究に比べて、本研究が使っているデータの利点は大きく二つあります。1 つ目は研究サンプルの代表性が確保できている点と、標本サイズがこれまでの研究に比べればかなり拡充できている点です。2 つ目は、観測年数が増加することによって訓練直後の受講者だけではなくて、一定期間を経過した受講者の訓練成果も観測することができるようになった点です。

まず記述統計の結果、つまり、属性や内生性の問題を全く制御していない、ただ単に所得の平均を比較してみたいと思います。まず平均年収で比較すると、訓練受講者の平均年収は 224.3 万円で、非受講者よりは高いことが分かります。つまり、平均年収だけを見れば効果があるようには見えます。さらに、図 4 は訓練の非受講者と訓練を受講してかつ修了した人の所得の分布を示しています。非受講者に比べれば、訓練受講者の年収 300 万円以上の比率が高いということが分かります。

図 4　訓練受講の有無別、就労年収のヒストグラム図



注：図を見やすくするため、年収 1,000 万円以上の区間を非表示。

年収 300 万円以上の比率は訓練受講者が 26.6%、非受講者が 11.7%になっています。これを見てもやはり訓練受講が所得アップにつながっているのではないかという印象を受けますが、ただ気になるのは収入のばらつきです。非受講者には収入の山が一つしかありません。100 万から 200 万円近くに大きな山があります。一方、訓練受講者の場合はこういう低収入のところに一つの山があるだけではなく、比較的中高収入のところにもう一つの山があります。つまり、非受講者に比べれば、訓練受講者の収入のばらつきが大きいということが分かります。

では、実際にさまざまな属性、例えば年齢や学歴、業種などを制御して、さらに内生性の問題も考慮した場合、訓練受講が就労年収にきちんと影響しているかどうかを調べたのが表 2 になります。注目してほしいのは、内生性問題を考慮した傾向スコアマッチング推定の結果です。

表３　訓練受講が就労年収 (対数値）に与える影響

パネルA:　訓練受講（終了者のみ）vs. 非受講(Base)			
	(1)OLS	(2)Heckman	(3)PSM
訓練受講	-0.4411 *	-0.2014	0.0643
	(.265)	(.192)	(.383)
標本サイズ	1,767	2,021 (Selected=1,767)	1,747
パネルB:　訓練受講（受講中を含む）vs. 非受講(Base)			
	(1)OLS	(2)Heckman	(3)PSM
訓練受講	-0.6951 ***	-0.5563 ***	-0.3481
	(.203)	(.159)	(.277)
標本サイズ	2,645	2,904 (Selected=2,645)	2,645

*p 値 <0.1、**p 値 <0.05、***p 値 <0.01
注：限界効果とその標準誤差が報告されている。全てのモデルは、年齢、学歴、業種、職種、企業規模、勤続年数、初職の就業形態などの属性を制御。

パネル A というのは訓練受講を修了した人と非受講者の比較になっています。訓練受講の有無という変数は所得にはプラスの影響があり、ここではプラスの 6.4％になっています。しかしながら、この差が統計的に有意ではありません。つまり、訓練受講者の平均収入は高いのですが、属性や内生性の影響を考慮した場合、受講者と非受講者の差は統計的に有意ではなくなります。

パネル B というのは中途離脱者を含む訓練受講者と非受講者の比較ですが、こちらもやはり訓練受講の係数が統計的に有意ではありません。つまり、厳密な統計的検証の結果では、訓練受講がシングルマザー全体の所得アップにつながっているという証拠が得られていません。

では、訓練受講は全く無意味かというと、そうでもありません。ほかのアウトカムの推定結果（表 4）を見ますと、年収 300 万円以上になる確率や正社員になる確率、そして専門資格の保有確率に対しては、訓練受講がプラスで有意な影響を与えています。つまり、この制度はシングルマザー全体への助けは顕著ではありませんが、シングルマザーの中で比較的恵まれている層にとってはありがたい制度ではないかというような結果になっています。

表４　訓練受講（終了者のみ）がその他のアウトカムに与える影響

	a. 就労年収300万円以上		b. 就業中		c. 正社員	
	Logit	PSM	Logit	PSM	Logit	PSM
訓練受講	0.0946 ***	0.0952 *	0.0110	0.0415	0.1159 ***	0.1356 ***
	(.026)	(.051)	(.034)	(.028)	(.045)	(.049)
標本サイズ	1,767	1,767	1,938	1,938	1,938	1,938
	d. 専門資格あり		e. 仕事に満足		f. ワークライフコンフリクト	
	Logit	PSM	Logit	PSM	Logit	PSM
訓練受講	0.3629 ***	0.3406 ***	0.0571	0.0963	0.2858	0.0158
	(.072)	(.028)	(.054)	(.071)	(.214)	(.054)
標本サイズ	1,938	1,938	1,728	1,728	1,728	1,728

*p 値 <0.1、**p 値 <0.05、***p 値 <0.01
注：(1) 係数推定値（Logit 推定は限界効果）とその標準誤差が報告されている。全てのモデルは、年齢、学歴、業種、職種、企業規模、勤続年数、初職の就業形態などの属性を制御。(2) パネル A を対象とした推定結果。

では、なぜ訓練受講の所得効果が顕著ではなかったのでしょうか。原因１は、訓練コースにおける脱落者が一定数、発生しているからではないかと思います。現在の仕組みでは、給付金目的で内発的動機に欠ける者を排除できていません。私は厚生労働省の調べを基に簡易な試算を行ってみましたが、受講者の約 15％の人は資格を取れずに訓練コースを途中離脱している可能性があります。

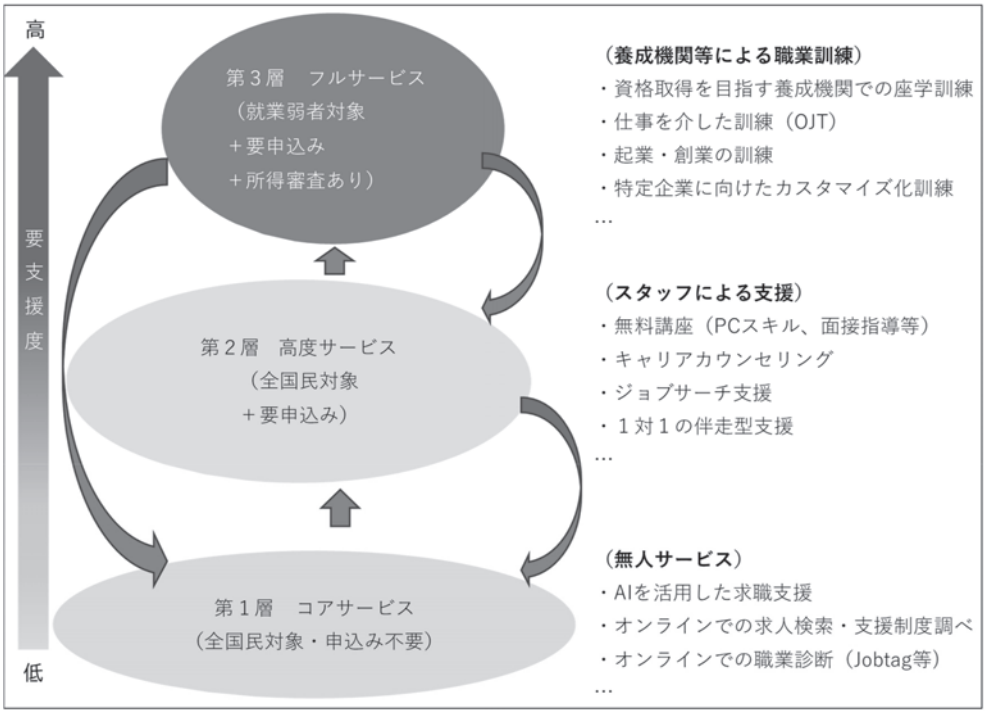
原因２は、訓練内容と市場ニーズの乖離（かいり）にあります。現在の仕組みでは、母親自身の興味関心、あるいは近隣の養成機関の有無などの条件を基に訓練コースが決められています。供給側のニーズ、つまり、「供給駆動型の訓練」が主流になっています。その結果、訓練は市場にそのニーズがあるかどうかとはあまり無関係に行われています。

原因３は、資格取得後の就職サポートが不足していることが関係しています。現状では自治体側は就職支援まで手が回らない状況が続いています。取得した資格を仕事に生かせるかどうかは基本的には受講者任せになっています。そのため、受けた訓練とは無関係な仕事に従事する人も少なくないということが報告されています。

したがって、これから求められる対策の１つは、受講の動機を事前に丁寧に相談で確認して、給付金目的の訓練受講を排除できるような仕組みを確立することです。それから、地域の労働需要に即した「需要駆動型」の訓練を確立する必要があるかなと思います。最後に、やはり制度利用者の視点から、カスタマー本位の「３層構造型のサービス体系（図5)」の構築が求められるかなと思います。イメージとしては、要支援度の高さ順に、まず第１層では誰でも使えるコアのサービス、そして第２層には申し込みが必要な複合的サービス、第３層にはさらに所得審査などを加えた上でのフルサービスを提供するというような支援体系になるかなと思います。

私の報告は以上になります。ご清聴ありがとうございました。

図５　三層構造型サービス体系（イメージ図）



第二部　全体討論

永井：会場からいくつかご質問をいただいていまして、先生のところにそれぞれ回しています。また、オンラインでも中山先生にご質問がありますので、それも併せてお願いしようかなと思います。中尾先生からお願いしていいでしょうか。

中尾：私のところに来ているご質問は 2 つあります。一つ目のご質問は、脱退手当金制度は当時の女性の就労観やライフコース、結婚や退職にどのような影響を与えた可能性がありますか、というご質問です。当時、1950 年代や 60 年代の産業構造自体が、確かに第二次産業が多くなってきている時期ではありますが、まだ第一次産業も比較的多く、自営業主も結構いる時期でしたので、厚生年金の適用対象者になる人は、今よりも少ないです。その点で、女性一般に影響したということは言えません。

とはいえ、脱退した後は、厚生年金に再び加入できるような仕事には就かない。脱退は、加入歴そのものを消すわけですから、二度と再び厚生年金に戻ってくることがない前提で行っていますので、既婚女性は、正規雇用の労働市場から追い出されたのだと思います。ただし、結婚することは当然のことでしたので、それによって困るということが当時の女性にはあまり起こらない状態で、特に就労観等への影響は生じにくかったと思います。

それから、ご質問の 2 つ目は、1961 年の国民年金成立までと 1985 年の第 3 号被保険者までの議論が中心であるが、問題はむしろ 1985 年以降の専業主婦の就業制限、第 3 号被保険者であり続けること、資格喪失と書かれていて、就業制限を巡る議論を説明してほしい、ということなのですが、今回の私のご報告は、制度設計がどのように確立してきたのかを中心に、創設や改正に携わった行政や審議会における議論を見てきましたので、1985 年以前の動向が中心になりました。

第 3 号被保険者制度は、創設後、そのまま維持され続けていますので、制度自体に変更はありません。他方で、就業制限等、実際に第 3 号となった方々がどのように行動するようになったのかということと、それに対する議論は、先行研究もたくさんありますので、大変申し訳ありませんが、そちらをご確認いただければと思います。

永井：ありがとうございます。では、続いて、中山先生、お願いしてよろしいですか。

中山：ありがとうございました。ご質問に簡単にお答えさせていただきます。まずベビーホテルとは何ですか、というご質問をいただいたのですが、一応、定義的には午後 8 時以降も預かり保育をしていたり、宿泊を伴っていたり、それから利用者の半数以上が一時預かりというようなケースがベビーホテルといわれているようです。

それに関連して、子どもを夜間や早朝から預かるサービスが必要かもしれないけれども、子どもの成長という面では問題があるのではないか、というようなご質問をいただいていまして、この点はまさに非常に重要な点かなと思っています。保育所があるのに、なぜ預けて働かないのか、というのを考える時には、預け先があるかもしれないけれども、そこに預けたくないという選択をする方が実際にいらっしゃって、それがなぜかを考える上で、やはりサービスの容量ではなくてクオリティーのようなところを考えていく必要があるのかなと思います。

現時点で、では、ベビーホテルや長時間の預かりが子どもの発育という面でどのくらい

マイナスの影響があるのか、大丈夫なのかというところは、私自身が今の段階でお答えできるほどの研究成果を持っているわけではないのですが、少なくともお母さんが働くという選択をする時に、そこを考慮していることは恐らく間違いないでしょうから、そういった意味でも安心して預けられる場所なのかというところが重要になってくるのかなと考えています。

それから別のご質問で、祖父母や親戚のケアだけで働いている女性はいますか、ということで、具体的に何％かというのは今すぐにお答えできませんが、私が行った調査の中でも実際に子どもの主な預かり先というか、子どもを主にケアしているのが祖父母という回答をしていた人たちは少なからずいらっしゃいました。ほかの研究でも、保育所が増えても必ずしも働く人が増えるわけではないというのは最初のところでお話しさせていただいたのですが、その理由としても、もともと祖父母や、いわゆるプライベートなケアで子どもの保育を行っていた人たちが、それをフォーマルな、公的なケアに切り替えて働き続けているだけという可能性が実際にあり得ますので、祖父母や親戚や身内というようなところを利用して働いているという人は一定数いらっしゃると思います。

ただ、今、だんだん核家族化が進んでいる中で近くに親戚がいないという状況では、保育サービスの意義というのは大きくなっていくのではないかと思っています。

別の質問で、今回、ご紹介させていただいた研究は、働いていない人が再就職しているのか、それとも育休明けを含む就業状態に戻る確率なのか、というところに関するご質問ですが、今回、ご紹介させていただいた研究は、一度、仕事を辞めた人なのか、育休中なのかという識別はしていません。全部含まれています。ですので、仕事を辞めてしまってまた戻るという人もいらっしゃいますけれども、実際には特に最初の 1 年で戻るというところですと、育休明けという人が割合としては高いかなと思っています。

それから、認可外保育施設の利用の効果は就業形態によっても異なるか、というご質問もいただいていますが、これもまさに効果は異なると考えています。正社員と非正規雇用では、まず認可保育所の入りやすさが異なるケースが多いです。自治体によって認可保育所の利用のしやすさというのは、点数の付け方が違ったりして一概に言いにくいのですが、基本的には長く働いていて、たくさんの日数を働いているほうが、点数が高くなって保育所に入りやすいので、認可保育所というのは正規雇用のほうが入りやすいと考えられます。そうすると、認可保育所に預けられないから認可外と考えた時には、例えば認可保育所の優先順位が低い人を認可外保育施設で受け入れているという可能性もあるかと思います。直接分析はできていませんが、そういう意味では、母親の働き方、雇用形態によっても保育サービスの効果は異なるということがあり得るのではないかと考えます。以上になります。

周：ご質問をありがとうございました。4 つの質問をいただきました。まず 1 つ目の質問からお答えします。質問は、スライドの 9 枚目と 10 枚目の推定結果をどのように見ればいいのかとのことですね。先ほど時間がなかったので、説明を飛ばしてしまったのですが、これは多変量解析の結果であり、年齢、学歴などの属性が全部一定だとした場合に、訓練受講者と非受講者で就労年収が違うかどうかを調べています。被説明変数は就労年収の対数値になっています。キー変数は訓練受講の有無を示すダミー変数になっています。訓練受講ダミーの係数推定値は 0.0643 となっています。つまり、他の条件が同じである

場合、非受講者に比べて、訓練受講者の就労年収が何％高いかを示しています。係数が0.0643なので、受講者の年収が6.43％高いことを意味します。

係数の他、括弧の中にある標準誤差の数値も重要です。係数値が標準誤差の2倍以上であれば、おおむねその係数、つまり変数の影響が統計的に有意であることを意味します。ここでは、標準誤差が0.383で、係数値の0.0643よりも大きいのです。なので、訓練受講の係数は統計的に有意ではない、つまり、訓練受講の有無によって所得は変わらないとして、結果を解釈することができます。

2つ目の質問は、公的職業訓練の限界が分かったところで、シングルマザー全体の所得をアップさせるためには、どのような公的職業訓練制度が理想的かですね。これは非常に包括的で、鋭い質問だと思います。結論を申し上げますと、今日、取り上げている高等職業訓練促進給付金制度は、意味はありますが、恩恵を受けているのは主にシングルマザーの中でも比較的恵まれている層です。比較的学歴が高くて、ある程度、勉強する意欲もある人たちで、年齢も比較的若い人たちです。しかしながら、実際のシングルマザーの貧困層というのはこのような層ばかりではありません。どちらかというと低学歴で、低収入で、学ぶ意欲もそれほど高くはない人たちが本当に困っています。

これらの最も恵まれない層に対して、どのような支援を与えればいいのかは、かなり難しい問題ですね。2021年に対象資格の拡充措置を導入した理由の一つが、それにあります。看護師や保育士などの専門資格は2年以上、専門の教育機関に在籍する必要があり、かなりハードルが高いです。そこで、6カ月程度で取得できるIT関係の資格など、もう少しハードルの低い資格も事業対象に含めればいいのではないかという発想が生まれます。問題は、これらの資格を取るのは比較的簡単ですが、実際に本当に所得アップにつながっているかどうかは、あまりデータによる検証が行われていません。これからデータを集めて、拡充措置の有効性をもっと調べる必要があるかなと思います。

正直な感想ですが、最も恵まれない層にとっては、実は公的職業訓練には限界があります。そもそも本人たちはもう限界状態にあって、時間的貧困と金銭的な貧困の両方が深刻な欠乏状況にあり、新しいことを学ぶ気力もない可能性があります。彼女たちに対する支援は、公的職業訓練より、まずはジョブマッチングの支援が必要かなと思います。そのために、「3層構造型のサービス体系」を構築して、本人のニーズに合わせて、なるべく本人が今、持っているスキルや技能を最大限に生かした仕事をマッチングさせるサービスが必要なのかなと思います。

それでも助けられない人に対しては、稼働所得以外の収入を増やすという道もあるかなと思います。表1が示したように、稼働所得以外の部分に関しては、例えば公的社会保障給付や養育費の割合が、最近、あまり伸びていません。特に養育費に関しては、まだほかのOECD諸国に比べれば受給率が低く、平均金額も低いので、伸びる余地が大きいのではないかと思います。

3つ目の質問は、給付金目的の受講をどう排除するのか、貸付などの仕組みも必要ではないかですね。実は、すでに返済不要の貸付はきちんと備えています。受講者は一定の条件を満たせば、貸付金を返済する必要はありません。最大の問題は、やはりどうすれば、単に生活費を得るためにこの制度を利用する人を排除できるかということです。例えば、一部の給付を訓練バウチャーに変えることも一つの対策になるかと思っています。

それに関連して、子どもの人数や年齢によって資格を取得できる確率が下がってくるのではないかという質問も出ています。確かにそのとおりです。訓練受講者の属性を分析すると、やはり短大以上の高学歴者や、比較的若い人、そして子育て負担の少ない人はこの制度を利用しやすいのです。一方で、子どもの数が多かったり、末子がまだ未就学で特に0歳から2歳くらいの乳幼児だったりする場合は､制度を利用する確率が下がってきます。

4つ目の質問は、取得資格の内訳に関するものです。受講者の取得資格が福祉分野に集中していますが、これらのケア労働は労働環境が厳しく、離職率が高いというようなイメージをお持ちとのことですね。なるほど。地域差がありますが、確かにご指摘の通りの問題があります。結果として、看護師、准看護師、保育士に集中したのは、これまでの経験から見て、この三大資格は正社員就業につながりやすいからだと思います。

確かに、正社員になっても賃金が低いという問題が残ります。特に准看護師や保育士の場合、その問題点が深刻です。しかし、それ以外の高賃金の資格はどうかと言われると、非現実的な側面があります。実際、シングルマザーの方々から見ると、ハードルが高い、身近ではないなど、さまざまな理由によって、なかなかそこまではアプローチできていないケースが多いのではないかと思います。以上です。

中山：すみません。追加のご質問にお答えさせていただきます。小学校1年生の壁ということで、宿題や習い事の対応というのがありましたが、小中学生のお母さんを見ていると、塾の習い事や送迎で忙殺されている人が多いと。それについてどのような対策があり得るでしょうか、というご質問ですが、これは難しいポイントかなと思います。

今、政策的にも、一つは、やはり父親の育児参加というのが推し進められているかなというのは感じています。例えば今日、あまり詳しくご説明しませんでしたが、育休の取得率というのを見ると、特にコロナ禍以降、かなり男性の取得率が上がっています。取得率のグラフを見ると、ずっともう非常に低いところを男性は来ていたのですが、それが本当にこの数年というか、この5年、10年のところで、まだ女性に比べると低いですけれども、かなり上がってきています。政策的にも、例えば男性も育休を取ることで、夫婦で取れる育休の期間が伸びたりするというような形で、男性の育児参加を進めるという動きはあるかなと思っています。

そういう意味では、例えば塾の習い事など、そういうのが必要となるような、いわゆる小中学生以降の育児といった部分を母親だけが負担するということをできるだけ避ける、その一つとして父親の存在があると思いますし、それ以外にも外部のサービスというのをうまく使うというところは重要かなと思っています。

私自身、今日、ご紹介した研究とは別で行った研究で、夫の職場の育休取得率が上がると妻の就業に影響があるのかというのを分析したこともありました。就業に、それほど大きくないのですが、確かにプラスの影響が見られるという結果が出ています。ということは、やはり妻が働けるかどうかというのは、妻自身の育休が取れるかどうかなど、妻自身の職場だけではなくて、家族で見た時にも影響があると考えるべきかと思いますので、十分なお答えになるかは分かりませんが、小学校1年生の壁というところで見ても、いわゆる家庭内で行われるような育児や家事というところを、女性だけが担うというのをとにかく改善していくというところが一つ重要なポイントかなと思っています。

もう一つのご質問ですが、保育所に長期間預けることで起きる子どもへの影響の研究は

あまり聞かない。これは何か不都合なことがあって、あえてやっていないような気がする。誰も疑問に思わないのか、それとも今、研究されている最中なのか、どちらなのでしょうか、というご質問です。保育所が子どもの発育に与える影響という面でお話ししますと、海外での研究はむしろかなりたくさんされているのではないかという印象です。私自身は保育所が母親の就業に与える影響にすごく関心があって、いろいろな研究を読んでいますけれども、それよりも保育所など、海外だと保育所と幼稚園というのが違う区分になりますけれども、いわゆる小学校に入る前の段階の保育や就学に関するような部分に子どもを預けると、その子はどのように発育するのかという発達への影響というのは、結構いろいろな研究がされていると思います。

ただ、結果という面でいうと、そこまではっきりした、一概にプラスだ、マイナスだというのは言いにくいかなという印象もあります。例えば恵まれない家庭だと、家で過ごすのではなくて保育施設に通うということが子どものその後の学歴にプラスだというような研究もあったりします。今、ご質問でいただいているような、長期間預けるというところについては一概にこうだということは言いにくいと思いますが、あえてやられていないというような印象を私は持っていません。国内でも保育所に早くから預けることで、例えば子どもの言語能力が高くなるというような研究成果が出ていたと思いますし、やっていないわけではないと思いますが、一方で、確かに特に国内の研究で見ますと、子どものアウトカムというのをどのように測るのかというのは結構難しいところもあって、研究成果がこれからだんだん増えていくところなのではないかと私自身は期待しています。

周：今、いただいた質問は、カスタマー本位の「3 層構造的なサービス体系」は、現実に実施している例があるかですね。実はこれは、私はアメリカで今、実践されているサービス構造体系を参考にして、日本の事情に合わせて提案しているものです。なので、似ているような 3 層構造的なサービス体系は、アメリカの就業支援制度の中にすでに組み込まれています。

日本の課題はやはり縦割り行政です。例えばハローワークが提供しているサービスと社会福祉事務所が提供しているサービスが、お互いにあまり連携されていません。サービスの内容が重複していたり、ばらばらになって接続されていなかったりする、といった問題があります。この 3 層体系は、いろいろなところで提供されるサービスを網羅して、利用者が必ず自分の必要なサービスにたどり着けるように誘導する役目があります。

永井：ありがとうございました。今回、私は 3 人の先生方から事前にお話を伺っていまして、3 人の先生方の中で共通して出てくる問題というのが、女性の就労インセンティブをどうやってつくっていくのかというところにあるのかなと思いました。

中尾先生がおっしゃるように、年金のシステムが妻の就労のインセンティブを弱めていったというようなことがあったと思います。実際に授業で年金シミュレーションをやると、月 7 万円にしかなりません。夫のフルで働いている部分が十何万くらいで、セットだと暮らしていけそうだけれども、夫の部分が外れたらどうするのだろうというようなことを授業でやっていくと、受講生は考えていた老後とは少し違うというようなことが分かったりするようなことがあるのかなと思います。就労のインセンティブをどういう層の人に対してどうやって上げていったらいいのかなということをそれぞれの先生に伺って最後のまとめの代わりにしたいと思います。

中山先生のご報告で面白いなと思ったのは、やはりサービスの質だと思います。安心・安全という以上に、周先生と会場におられる杉澤先生の意見交換で先ほど出ていた、「なぜ辞めるのか」という話でも出ていたと思います。たとえばママ友と話していても、「永井さんは意味のある仕事をしているから子どもを預けても続けているけれども、私は意味のない仕事だから預けるのはどうかと思う」といったように、自分自身が行う家事や育児という価値とご自身が考える自分が生み出すだろう労働の価値を天秤にかけてしまっていました。「そのようなことはしなくていいと思うし、それぞれの労働に価値があるものだと思うけれども、なぜか天秤にかけてしまう」とうかがったことがあります。

そういった時に、先ほどもおっしゃっていたように、提供されている保育の質の高さや、やはりほかの国で、特に北欧だと就学前教育は価値のあるものであって、1歳以上の就学前教育という、保育というより就学前教育と言っていますが、それは子どもの発達にとって望ましいものという価値観がものすごく強いので、子どものために親は、就学前教育に関しては、義務教育ではないから入れるか入れないかは親の判断だけれども、子どもの発達にとっては価値があるから入園させるとよく言っています。デンマークにサバティカルで行かせていただいた時のママ友さんたちもそういう感じでした。それはインセンティブになるような気がします。そういったサービスの質の問題というようなところとも関連するのかなと思いました。

また、周先生と先ほどの杉澤先生との意見の交換の中で出てくるようなお話などを含めて、どうしたらいろいろな層の女性の就労インセンティブを上げていくことができるのか、実際にやはり働いたほうがいいというのは一致していると思います。安定する、貧困から抜け出すというようなことについて、お時間がもう迫ってきてはいますけれども、3名の先生方に伺えればと思います。

中尾：ありがとうございます。今、永井先生のお話にも出てきましたが、厚生労働省がホームページで公的年金シミュレーターというものを公開しています。このシミュレーターによって、自分の年金がいったいいくらになるのか、どのように働いたらどれだけの年金が受給できるのかが可視化されています。それを見ることによって、もう少し正規雇用で働いていないと老後生活が困難になるのかもしれないなだったり、第3号被保険者世帯が必ずしも有利ではなく、専業主婦世帯の年金額は、夫婦がともに働いているよりも下がるので、夫婦ともに長生きするのであれば、第3号被保険者の専業主婦世帯は老後保障の面では不利になっているなだったり、シミュレーターによって、そうしたことに気づけるのは就労インセンティブということでは非常に大きいかなと思います。

第3号被保険者制度をゆくゆくはなくしていくという方向性はあるのでしょうが、実際になくすことができるかというと、社会保障においては不利な人をいかに救うかという視点もすごく重要ですので、難しさがあると思っています。働けない状態にある人たちに対する保障という側面に注目すると、この第3号の仕組みがあることによって、育児等を担わなければならないことで就労が難しい方たちにも障害基礎年金が保障されるようにもなりましたし、そうした方が離婚したとしても、多額は望めないですけれども、基礎年金分だけは個人の年金として保障されるようにもなりました。さまざまな事情で就労が見込めない人への社会保障ということと、就労インセンティブを高めるということを、公的年金において両立させるのはかなり難しさがあると思っています。以上です。ありがとう

ございました。

中山：保育の話から考えてみると、先ほどの永井先生のお話だと、子どもを預けて働くというところに関しては、日本の女性の就業の特徴として、日本の女性は働いていないと思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、就業率そのものは実はOECDの中でも平均を超えていて、女性は就業率が低いというわけでは決してないのですが、0歳から2歳の子どもを持っている女性の就業率は確かに低いというのが特徴としてあります。

価値観のようなところでいくと、3歳児神話というお話を聞いたことがある方もいらっしゃると思いますけれども、小さい子は家庭でお母さんが面倒を見てあげることがいいのだというような価値観というのは確かに残っていると思います。3歳児神話については私も分析の中でその指標を取ってきて入れたりするのですが、確かに3歳児神話の指標が有意に就業決定に影響することがあります。ですので、価値観という面が母親の就業の決定要因の一つになっているということは確かにあり得ると思っています。

この3歳児神話のような、お母さんが家で子供を見るのが「いいお母さんだ」という価値観自体が結構、属性によっても異なっていて、若い世代ほどそういう価値観を持っている人は減っています。それから、高学歴の人のほうが3歳児神話の考え方を肯定する人の割合は低いというような形で、属性によっても異なってはいますが、それでも依然として子どもを預けて働くのはかわいそうなのではないかというような考え方は実際にあると思っています。

先ほどのご質問にも関わりますけれども、では、実際に保育所に預けた時に子どもの発育にマイナスになるのではないか、それともいい影響がどのくらいあるのかということについては、データの制約もたくさんあって、なかなか今の段階でスパッと分かりやすい結果がたくさん提示されているという状況ではないと思っていますが、これから分析がますます蓄積されていく中で、もう少し子どもを預けるということの効果や、それから政策としても先ほど申し上げたような保育の質に関する部分というのがもっと注目されていくようになることが必要かなと思っています。

もう一点は、保育料の話です。こちらも今回は取り上げなかったのですが、やはり保育園に預けるとなった時に、今、3歳児以降は費用がかからないともいわれますけれども、それでも0から2歳というところで高額の費用がかかる家庭もありますし、3歳児以降も完全に無料になるというわけではないとすると、やはり子どもをせっかく預けて働くのだけれども、自分の賃金が低かったら、それなら家で見ているほうがいいのではないかというような話にもつながります。

一方で、では、0歳から2歳の間、子どもを見るために、一度、仕事を辞めてしまうと、なかなかその後、復帰して、出産前と同じようなポジションで働くというのが難しいというところの、そこがキャリア継続というところの難しさだと思っていますので、保育料に関する問題というのはもう少しこれから丁寧な議論というか、就業の継続についてと併せて考えていかないといけない部分なのではないかと思っています。以上です。

周：ありがとうございます。私の発表を通じて、これだけ政府が充実した公的職業訓練制度を設けたにもかかわらず、シングルマザーの所得向上は、なかなかうまくいっていないことが分かったかと思います。では、このような苦境をつくってしまった原因はどこにあるのでしょうか。私はシングルマザーの就労の量ではなくて、就労のクオリティーに問題

があると思います。就業率や平均労働時間で見ると、日本のシングルマザーは世界一の働き者ではないかと思うくらいの数値です。つまり、働けるシングルマザーはほぼみんな働いています。働いていない人はメンタルヘルスの問題があったり、子育て負担が重かったりしています。問題は就労のクオリティーが低いことです。半数以上のシングルマザーが非正規雇用で、正規雇用であっても賃金の低い正規雇用が多いのです。

では、根本的な原因がどこにあるのでしょうか。中尾先生と中山先生の発表内容からその根源をうかがえます。例えば中尾先生の発表では、そもそも善意によってつくられている、脱退手当金や第３号被保険者制度、遺族年金は、あたかも女性に優しい制度のように見えますが、結果はその逆です。よく「地獄への道は善意によって舗装されている」と言いますが、このケースはまさにそのとおりです。これらの制度があるおかげで、本来だったらキャリアを継続すべき人が、キャリア中断を選んでしまったというケースがたくさんいるわけです。

なので、早急に社会保障制度や税制度を改革して、働き方に中立的な制度に変えていかなければいけません。日本の労働市場は他国と違って、敗者復活がとくに難しい仕組みになっています。雇用流動性の高い諸外国だったら、一度、キャリアのブランクができたとしても、再就職時に条件のいい仕事にありつける可能性は高いのです。しかし、日本の場合は、正社員、特に大企業の正社員の中途採用が非常に少ないわけなので、いったん正規雇用の労働市場から脱退すると、もう一回、再参入するというのはほぼ、不可能ではありませんが、確率は非常に低いです。

そうすると、やはり中山先生が議論している、どうすればキャリアを継続できるのかという話題に戻ります。やはり子どもがゼロ歳から３歳までなど、特に子育て負担の重い時期にキャリアを継続できるかどうかが鍵となってきます。そこはやはり保育サービスが重要となります。今や保育サービス不足の問題はおおむね解消されていますが、保育サービスの質の問題は依然として大きいです。例えば認可保育所が提供しているサービスは、長時間保育や夜間保育、病児保育、アレルギー食への対応など、多様な保育ニーズにはうまく対応できていません。将来的には認可保育所にもそのような多様なニーズに対応できるような体制を確立しておかないと、やはりキャリアを中断する女性は絶えず出てきます。

仮に女性たちが子育て期にキャリアを継続できていれば、たとえシングルマザーになったとしても、これだけ経済的に苦労せずに済んだのではないかと思います。キャリアを継続できたシングルマザーは、公的職業訓練制度の利用にあたって、より良いコンディションを整えることができるのではないかと思います。

なので、本日３本の発表内容を総合的に考えてみれば、日本女性を取り巻く労働環境や社会保障制度の状況をよりうまく捉えられるのではないかと思います。

永井：ありがとうございました。最後にエネルギッシュなご発言で、この場をしっかり締めていただけたかと思います。ちょうどお時間となりましたので、これで終わりにしたいと思います。会場の皆さん、オンラインでお聞きの皆さん、本日はどうもありがとうございました。これにて閉会させていただきたいと思います。