

# 母親を「支援」すること

育児支援からキャリア支援への広がりと問題点

酒井千絵

## 1 問題の所在

本稿は、現代日本における家族の変容を背景として、育児期にある女性を対象とした地方自治体の支援を分析するものである。少子化がすすみ、人口の減少が始まっている現在の日本では、雇用や家族、社会保障など、さまざまな制度への問い直しが進んでいる。人口減少がひきおこす労働力不足、世帯構成の多様化と女性の収入が持つ重要性の上昇は、育児や介護など、これまで家族成員が担ってきた再生産労働を家族の外部へと拡張させてきた。少子化が問題であるという認識の広がりは、現在までのところ、子どもの出生数を増やしてはいない。しかし、子どもの減少をめぐる一連の議論は、家族だけが、あるいは母親が1人で、育児を行う困難を広く社会に知らしめる効果を持った。

その反面、やはり家族内で担われてきた介護と比べても、育児に対しては家族の中で母親＝女性が行うべきだという規範が強い。4分の3以上の女性が、第一子の出産前後に仕事を辞め、当然のことのよう育児を1人で担っている。育児に専念する母親の孤立やストレスが認知される一方で、子どもに対する関心の高まりは、逆に母親への監視を厳しくしたようにもみえる。育児は母親の役割だとする規範もまた、少子化の一因だといえるだろう。

育児中の家族や女性への支援といえば、まず仕事と育児を両立するための保育所の増設による待機児童問題の解消が思いうかぶ。しかし、産前産

後休暇や育児休業を取得して、仕事を継続する女性は依然として3割に届かず、取得率は雇用形態に左右される。出産の前後に仕事を辞めて、子育てに専念する女性たちにとって、従来の「両立支援」は結局助けにならない。このような現状を受けて、地方自治体や民間団体による、新たな子育て支援が行われはじめている。1つは、育児中にある女性の社会的な孤立を解消する支援であり、もう1つは、出産と育児によって途絶えたキャリアの再構築支援である。

各地で行われる様々な施策や事業はそれぞれに異なる背景を持つが、本稿では2000年代に大阪市が行った一連の男女共同参画事業を事例として考察する。第二章ではまず、少子化が社会問題となる中で、介護や育児がどのように家族の外部へと拡大したのかを、両者の相違に留意しながら分析し、育児支援に特有の問題を整理する。第三章では、「両立支援」からこぼれ落ちてきた家族と女性に対する支援について、具体的事例を通して分析する。第四章では、地方自治体が行う支援が一定の効果をあげる一方で、財政再建の名のもとで合理化や予算カットに直面する現実を提示する。

## 2 少子化が問い直す家族

日本社会にとって経済、政治、文化面で転機となった1990年代以降の20年あまりは、家族を取り巻く環境にも大きな変容をもたらしてきた。まず、合計特殊出生率が、ひのえうまの1966年に記録した1.58を下回った1989年以降、少子化は日本にとって重要な社会問題の1つとなった。当初は、1970年代前半生まれの「団塊ジュニア」世代が出産年齢を迎えれば、出生率はいずれ増加に転ずるだろうという楽観的な予測もあった。しかし少子化傾向に歯止めはかからないまま、現在の合計特殊出生率は、1.26を記録した2005年を境に多少上昇したものの、1.3台で推移している。2005年以降、日本人の総人口は、年平均1%程度増加している外国人人口を含めても、ほぼ横ばいである。

少子化による人口減少が問題となるのは、これが中長期的に見て確実に労働力不足を引き起こすためである。女性の労働力率は、個々の世帯にとっては収入の不足を補うために働く女性が増えたことによるが、その背景には、若年労働力の減少により、女性労働力の重要性が高まったことがあげられる。他方、女性の雇用労働が増加するとともに高齢化が急速に進み、女性の無償労働に頼りきれなくなった高齢者介護は社会化、市場化していった。1989年には僅か2600人あまりだった介護福祉士は、1997年に介護保険法が成立した1997年に10万人を突破し、2010年には89万人に達している<sup>1</sup>。このことは、介護の社会化がいかに急速に進んだかを示している。

他方で、育児は、高齢者介護ほどは社会化されていない。1995年以降、政府は少子化対策政策を「エンゼルプラン」(1995年～99年)、「新エンゼルプラン」(2000年～04年)、「子ども・子育て応援プラン」(2005年～)といった5年計画ですすめてきた。この政策では、主に認可保育所の増設と、規制緩和による多様な保育施設の参入により、特に乳児の保育園待機児童問題を解消することが目指された。実際、この20年あまりに、保育施設は増加したが、保育所が増える中、出産後に仕事につくことを希望する女性も増加し、待機児童数は依然として高い水準にある。

また「1.57ショック」と同時期に、日本は女性差別を撤廃する国際的な取り決めに参加していった。たとえば、1975年にメキシコシティで行われた国際婦人年世界会議を起点とする「国連婦人の10年」を経て、日本政府は1985年のナイロビ世界会議で女子差別撤廃条約を批准した。同年には、国内で男女雇用機会均等法が施行され、女性にもキャリアを追求する可能性が開かれた。

しかし、結婚や第一子の出生後に仕事を続ける女性の割合は、年々微増はしているものの、最近でも結婚で3割、第1子の出産前後に6割強が就

---

1 厚生労働省分野別政策 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/shakai-kaigo-fukushi6.html> アクセス日 2012/6/30

業を中断している（表1）。育児休業法の施行は、育児休業の取得を引き上げたが、第1子出産前後に職を辞める人はあまり減らなかった。さらに、正規職員では出産後の就業継続が徐々に増加し、2005年～09年では52.9%に達しているのに対し、パートや派遣など非正規で働く者では、就業継続が18.0%と低く、さらに育児休業取得は4%に留まっている。つまり、育児休業法は、子どもの出産前後も仕事を続けられる層にとっては、乳児育児と仕事の両立による負担を軽減したが、出産による離職を減少させるという効果に関しては限定的だったといえる。仕事と育児の「両立支援」を目的に保育所を増加させても、就業を継続できない人に対する支援とはならなかったのである。

表1 結婚・出産前後の妻の就業継続割合、および育児休業を利用した就業継続割合<sup>2</sup>

| 結婚年/<br>子の出生年 | 結婚<br>前後 | 第1子<br>前後<br>(うち育児休業利用) | 第1子妊娠前の従業上の地位 |            |                   | 第2子<br>前後<br>(うち育児休業利用) | 第3子<br>前後<br>(うち育児休業利用) |
|---------------|----------|-------------------------|---------------|------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|
|               |          |                         | 正規の職員         | パート・派遣     | 自営業主・家族<br>従業者・内職 |                         |                         |
| 1985～89年      | 60.3%    | 39.0 (9.3)              | 40.4 (13.0)   | 23.7 (2.2) | 72.7 (3.0)        | -                       | -                       |
| 1990～94年      | 62.3     | 39.3 (13.0)             | 44.6 (19.9)   | 18.2 (0.5) | 81.7 (4.3)        | 81.9 (16.3)             | 84.3 (17.6)             |
| 1995～99年      | 65.1     | 38.1 (17.6)             | 45.5 (27.8)   | 15.2 (0.8) | 79.2 (0.0)        | 76.8 (28.8)             | 78.1 (19.1)             |
| 2000～04年      | 70.9     | 39.8 (22.0)             | 51.6 (37.0)   | 17.6 (2.0) | 69.6 (2.2)        | 79.4 (34.3)             | 78.4 (28.4)             |
| 2005～09年      | 70.5     | 38.0 (24.2)             | 52.9 (43.1)   | 18.0 (4.0) | 73.9 (4.3)        | 72.8 (40.5)             | 82.9 (28.5)             |

また、「エンゼルプラン」は、育児の第一義的な担い手は「家庭」だと明記しており、女性＝母親が育児の大半を引き受けるという規範は維持されている。育児休業は男女問わず取得することができるが、男性の育児休業取得者は法律ができて20年経った今も1～2%台に留まる。また認可保育所（園）入所は「保育に欠ける」ことを条件にしているが、親の就業状況や、世帯内で育児を担う祖父母世代の有無などによりその度合いをポイント化して保育の必要度を評価する。しかし待機児童の多い都市部では、入所を希望する世帯の状況にそれほど大きな差はない。そのため、少しでも

2 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」p.14 <http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/doukou14.asp> アクセス日 2012/7/4

保育所に空きがあるところに転居する、一時的に離婚や別居を実践することで、ポイントをあげるなどの戦略が「保活」という言葉でとりあげられた<sup>3</sup>。また、「保育に欠ける」という表現は、本来ならば育児を担うべき家庭＝母親の存在を強調するものであり、子どもにとって保育園へ通うのはかわいそうなことだ、母親が楽をしている、というような否定的な捉え方を依然として含んでいる。

国立人口問題・社会問題研究所による「出生動向基本調査」によれば、性別や婚姻状況によらず、多くの人が子どもを持つことを現在でも希望している。しかし、実際出生率はあがらず、結婚を先延ばしする者が増えて晩婚化が進む中、近年は希望する子ども数も減少している<sup>4</sup>。晩婚・非婚化の要因は色々議論されているが、雇用が不安定になり、若年層にとっては1人の収入で家族を維持するような政策上の標準世帯が現実的でなくなったことが、その1つだと考えられる。こうした少子化の進行は、現在の家族モデルの中で育児を担いきれないと考える人が、子どもを出産すること自体を断念しているという側面をもっている。

- 
- 3 朝日新聞社発行の週刊誌「アエラ」は2010年頃から、育児休業から復帰前に、乳児を預ける保育園を探す苦労を「保活」（保育所入所活動の略か）という言葉で描いてきた。朝日新聞も2010年4月から5月にかけて、「保活の時代」と題する取材記事を掲載している。「保活」の語は、乳児を持つ共働き世帯が、子どもを安心してきる保育園に入れるという当たり前のことに、大変苦労していることを問題提起するという意義があった。「自治体には児童福祉法に基づく保育の責任がある。認可園に受け入れができず、自力で認可外を探せというのはおかしい」という、認可外保育園園長の談話（朝日新聞2010年5月22日夕刊）は、保育をめぐる矛盾を突いている。他方、「保活」勝った人、負けた人（「アエラ」2010年3月8日）などのタイトルは、その意図とは異なり、認可保育所に子どもが入所できるかどうかは、親の努力次第だと言う印象を、読者に与えることになった。
  - 4 第14回出生動向基本調査【結婚と出産に関する全国調査】[国立社会保障・人口問題研究所]。

### 3 育児支援の多様化：ネットワークづくりとキャリア構築

このように、少子化対策は「両立支援」を中心として行われてきたが、出産前の仕事を、育児休業の取得を検討しながら継続できるのは、正社員の一部に限られている。そのため多数派である出産前後に仕事を辞めて専業主婦となる女性への支援が、2つの側面からすすめられてきた。1つは、乳児を育てる専業主婦世帯に対する支援を充実させることであり、もう1つは、子どもを産むことで女性の職業キャリアが断絶してしまうという現状をふまえた、長期的なキャリア設計への支援である。実際、近年行われている育児支援では、この2点の重要性が増しているように見える。以下では、この2つの側面から、育児支援の展開を分析していこう。

#### 3-1 育児中の母親へのネットワーク支援

日本社会で少子化が社会問題となることは、子どもを育てる母親たちが直面する不安や困難への関心を高めた。特に都市部では、企業に勤める父親と専業主婦の母親によってなる核家族が子育てを担うことが一般的だが、育児期にある男性の多くが長時間労働を受け入れて仕事中心の生活を送ると、仕事を辞めて専業主婦となる女性は、1人で子育て責任を引き受けることになる。その結果、出産前に築いてきた友人関係から切り離されてしまう者や、親や夫など家族から精神的、物理的な支援が受けにくい者は、負担をより強く感じる傾向があった。既に1980年代後半には、孤独と不安の中で、子どもに暴力をふるってしまうなどの「児童虐待」が問題として浮上し始めている。母親が育児を担うことを、「母性」として自明視する社会状況では、育児の負担や困難を自覚し、言葉にすることは難しい。

特に「産後うつ」など、産後女性が抱える精神的、身体的なトラブルが広く知られるようになると、地方自治体の多くは、育児中の母親が直面する負担を軽減する施策を打ち出した。たとえば、保健師の家庭訪問を全体

に拡大する自治体も増えた。神戸市では、以前は第一子出産時のみ保健師の家庭訪問を行ってきたが、現在は第二子以降も含め、産後女性すべてに対し家庭訪問を行い、その際にエディンバラ産後うつ病自己質問票（EPDS）による産後うつのスクリーニングを用いて、リスクの把握に勤めている。また、回数や期間を限定してはいるものの、産後家事ヘルパーの利用料補助を提供する自治体も増えている。

また、育児中の女性たちの孤立を防ぎ、ネットワークづくりを支える拠点として市役所、区役所等の一室を定期的に開放したり、保健所や児童館で、子どもの年齢が近い親同士が集まる場が設定された。こうした情報は市や区の広報誌、母親と子どもたちが検診に訪れる保健所、児童館などにおかれたチラシを通じて、広められている。妊娠出産を機に子どものいる状況で新たに築いていく人間関係は、「ママ友」、「公園デビュー」として語られてきた。しかし、公園でのママ友との交友関係は、自分の友人を作るためだけでなく、少子化で兄弟数が減少する子どもたちを同年代の中で遊ばせなくてはならないという義務感とも結びついており、「公園デビュー」自体がストレスの要因ともなりうる<sup>5</sup>。特に、居住地域や子どもの幼稚園などを媒介にした人間関係は、自分自身では選ぶことができない、断つことができない関係であるために、難しいと考える者も多い。

筆者が以前調査を行った兵庫県では、2004年から乳幼児とその母親を対象として、「まちの子育てひろば」の創設をすすめてきた。保育所や幼稚園、民間のNPOや個人による「まちの子育てひろば」に、県が補助を出して、その数を増加させたのである。「ひろば」として、育児中の母親たちが定期的集まる場だけでなく、主催者が自分の経験を生かして、子どもと母親に手遊び、昔話、歌などの遊びを教えるものもあった。特に、自分

---

5 角田光代『対岸の彼女』（2004年）、桐野夏生『ハビネス』（2010年から雑誌『VERY』に連載中）、フジテレビ系列のテレビドラマ『名前をなくした女神』（2011年）などの小説やテレビドラマで、ママ友との関係に悩むヒロインが登場するのは、こうした悩みが一定の共感をよぶことと無縁ではない。

の子どもを育てた経験や、幼稚園教諭・保育士として子どもと関わった経験を持つ女性が、「ひろば」に関わることで、育児期にある女性に育児をめぐる悩みを共有する場を設けるだけでなく、育児期をすぎた女性が、育児経験を評価され、次世代にその経験を伝えるという社会的役割を得るという意味でも有意義な試みだった〔酒井・桜井 2009〕。

こうした取り組みは、育児期にある母親たちが感じる、子育ての方法に確信が持てず、情報があふれる中で何を信頼して良いのか分からないという不安への対策でもあった。現代では、自らの出産で初めて子どもにふれる若い父母は少なくない。また、育児情報が雑誌や本、インターネットで数多く流通し、たやすく手に入れられる現代であるからこそ、親たちは多すぎる情報を取捨選択する必要に迫られている。自分や配偶者の親からのアドバイスには、時代によって子育ての常識が異なることもあって、反発や葛藤を覚えるという人も多い。これに対し、「まちの子育てひろば」では、祖母世代や10歳程度年上の世代など「ナナメの関係」に当たる人との関わりが持てること、家族や親族、近所の人たちとの関係とは異なり、関係を続けるか、辞めるかを比較的自由に決められることが、メリットとして語られていた。

また、これらの支援は、自治体が民間の自発的な活動を取りこむことで活性化しており、これに関わる人には、やはり一旦は仕事を離れて、子育てに専念した女性たちが多い。自治体に嘱託で雇用される人が含まれているとはいえ、基本的に、正規の公務員ではない人々であることは興味深い。

このように母親のネットワーク支援施策では、子育て期の母親たちが、孤立することなく、似た状況にある母親たちと交流する場を作ることが重視される。だが同時に、支援する側もされる側も、母親が子どもの主たる保育者だという認識を共有している。こうした思いは、兵庫県の子育て支援に関わるスタッフが語ったように、「母親たちが、自分で楽しんで育児をできるようにすることが大事だ」という言葉に端的に現れている。例えば、「まちの子育て広場」や乳幼児とのふれあい体験の場では、かつて育児を担



ってきた経験を生かして、母親自身が育児を楽しめるように手助けしたいという話がしばしば聞かれた。

こうした施策の広がりには育児が母親だけでなく、世帯の外部にある個人や組織によってごく当たり前に担われていることを示している。同時に、育児に対する外部からの支援が増加することは、必ずしも家族内で女性が育児を担うという規範とは対立しない。また、こうした子育てで家族のネットワーク支援では、母親が子どもを連れてくることが暗黙の了解とされており、託児の設置や、父や祖父母、ベビーシッターなどが子どもを連れてくることはほとんどなかった。つまり、外部からの支援がなされても、女性が育児を行うということ自体は、むしろ肯定的に語られる傾向があった。

### 3-2 育児支援からキャリア支援へ

さらに近年では、妊娠出産を経て働き方の変更を迫られる女性のキャリア支援が注目されている。先に述べた通り、保育所の増設のみに限定する「両立支援」は、出産前後に仕事を辞めてしまう多数派には届きにくい。だが、仕事を続ける「ワーキングマザー」と、仕事を辞める「専業主婦」という区分には問題がある。子育てが一段落した後、また雇用労働につく女性が多い現在の日本では、「専業主婦」とはあくまでも一時的な状態ではない。しかし、育児期の断絶によって、仕事を再開する女性の多くはパート等の非正規で、低賃金の仕事につくことを余儀なくされている。こうした現状に対し、もっと長期的なキャリア観を女性が持つことで、より良い仕事につき、選択肢を拡大できるようにする支援が広がっているのだ。

これは、1.57ショックを契機とする少子化対策が、同時に1970年代から国際的にすすめられてきた女性差別の撤廃、ジェンダー平等をめぐる国際条約の批准など、ジェンダー政策の一環であることと関連している。日本政府は1985年のナイロビ世界会議で女子差別撤廃条約を批准し、国籍法の父母両系への改正や、男女雇用機会均等法の公布を行った。男女雇用機会均等法は、女性であっても、総合職というコースを就職時に選択すること

で、管理業務につくことを可能にした。1991年には、企業に勤める女性が長く要望してきた育児休業法も制定され、それまで公務員しかとれなかった育児休業制度が、民間企業にも整備された。他方、育児休業法は男性の育休取得も含んでいたが、制度の整備と実際の育児休業取得の間には大きなギャップがあり、男性の育休取得は現在に至るまでほとんど進んでいない。つまり、育児休業法は女性が育児と仕事を両立することを可能にしたが、雇用労働についている男性も育児に責任を負うことを自明にはしなかった。またジェンダー平等の理念を持っていたはずの男女雇用機会均等法は、使用者側への譲歩によって、実質的な女性の採用、昇進には結びつかなかった点を批判されてきた [上野 2012]。

地方自治体は、国の「男女共同参画」政策をフォローして施策を押し進めてきたが、大阪市も例外ではない。国が婦人問題企画推進本部を設置し、会議を立ち上げた1975年から2年遅れた1977年に、大阪では婦人問題対策推進協議会と婦人問題懇話会を設置し、1983年に「大阪市婦人施策に関する基本計画」を策定した。「女子差別撤廃条約」が批准されるとともに、「男女雇用機会均等法」の交付等がなされて3年たった1988年に、大阪市に設置された「市民局生活文化部婦人対策課」が、「市民局生活文化部女性施策推進課」（1992年）、「市民局市民活動推進部男女共同参画課」（2001年）と名称を変えながら、女性に関わる施策を担っている。また、施策と基本計画に基づいて、セミナーやサークルの運営、ジェンダーに関わる相談窓口などをおいた施設が、1993年の「市立女性いきいきセンター北部館」（クレオ大阪北）の開館を皮切りに設置され、2001年には名称が「男女共同参画センター」と代わり、「市立男女共同参画センター中央館（クレオ大阪中央）」を中心とする5館体制となった。2002年には「大阪市男女共同参画推進条例」が制定され、今年で10年を迎える。

地方自治体は、もともと妊娠や出産に関わる医療・福祉的な援助の窓口となってきた。妊娠した女性に母子手帳を交付し、産婦人科での検診への補助を行って、健康管理を推進する。また、妊婦本人やその配偶者を対象

に、保健所、保健福祉センターなどを管轄する部署が、「母親学級」や「両親学級」などの母子保健事業を展開している。母親や父親になる男女に示されるのは、健康な妊娠生活を送ることや、出産への心構えと産後に待ちかまえる育児技術の伝達がなされる。かつては世代間で伝達されていた情報は核家族化と少子化の進行で、公的に指導されるべきものとなったのである。

さらに大阪市の男女共同参画課は、区が行う母親教室にキャリアカウンセラーを派遣して、参加者が妊娠出産を経た自分のライフプランを考える「ママの人生応援事業」を、2007年度からの3年間実施した。これを請け負ったNPO法人「女性と仕事研究所」は、1985年頃から、行政の調査や、女性の再就職講座のプランニングなどの仕事をしており、1993年頃から現在の名前で活動を続け、NPOが立法化された後、NPO化した。代表を務める金谷は、「女性と仕事」を全面に掲げる理由を以下のように述べる。

（フェミニスト・カウンセリングなどとは）ちょっと違う、仕事との絡みで、ジェンダーの視点を持つ、っていうことかな。賃金格差やとか、パート問題とかね。（仕事は）軸だと思うわ。稼ぎがなかったら、どうして生きていくのやっていう社会ですよ、近代社会っていうのはね。農業で、その、自ら作ったもので、食べて、それで死んでいけるみたいな時代じゃないですもんね。仕事によって、自分も活性化するし、地域も活性化するし、こどもも育ちあげるっていう意味で、やっぱり仕事が一番重要な柱やと思うし。パートっていうのは、その大事な権利みたいなものが半分以上奪われるとかね。奪われているんやと思いますけれどね。奪われていたら、取り戻そう、ということですよ<sup>6</sup>。

---

6 2010年5月にNPO法人「女性と仕事研究所」で筆者自身が行ったインタビューによる。

金谷は、出産前後の身体的、精神的負担へのケアを中心に行ってきた行政や、母親との関係性や女性としてのアイデンティティに問題を求めてきたフェミニスト・カウンセリングに対し、女性が安定した仕事から排除されていることこそが最も重要な問題だと考えていた。当初は自分が、仕事を辞めた女性に対する再就職の講座を担当してきたが、「ひとりでやっても範囲が限定される」と考え、「自分に変わって講座を担当できるような分身を作る」ために、2000年頃から民間資格として「キャリアアドバイザー」の養成講座をつくった。資格は数段階に分かれているが、ベーシックな講座を受けた人が6～700人、最後まで講座を受けて、インターンまで終えた人がその3分の1程度、200人くらいいるという。金谷は、すべての人のキャリアを幅広く見るものではなく、出産や配偶者の転勤など、女性が仕事を続ける際に直面する障壁に特化した、ジェンダーの視点を持った「キャリアアドバイザー」の養成を目指してきたと語る。こうして育ったキャリアアドバイザーは、地方自治体が行う母子世帯への就業支援や、大学のキャリアセンターなどで仕事をする人が多いという。

このように、2007年から3年間にわたり、大阪市の「男女共同参画」施策の一環として、市内全24区で行われる母親教室、両親教室にキャリアアドバイザーを派遣する「ママの人生応援事業」が行われた。これは、これまで妊婦の健康維持や育児の技術を伝達する目的で行われてきた施策に、異なる管轄部署から「子ども関連の、縦割りの中へ入っていった」という点で、挑戦的なものであった。

大阪市男女共同参画条例には、男女共同参画は「男女が、個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、かつともに責任を担うこと」と定義されている。妊娠・出産は、現在のところ、女性が仕事を辞めるきっかけの1つとなっているため、まず妊婦に仕事を続ける道を含めた今後のキャリアを提示することが、この事業の目標として

掲げられた<sup>7</sup>。具体的には、参加者に自分自身の将来像を考えてもらうとともに、保育所や子育て支援サービスの情報提供が中心であった。

しかし、キャリアアドバイザーが、子どもが産まれても保育所を利用し、仕事を続ける道があると伝えるのに対し、参加者の中には「母子手帳をもらう前後」あるいは「妊娠安定期」には、すでに仕事を辞めてしまっている者が多いことがすぐに明らかになった。NPOは大阪市とともに、参加者の感想や属性を調査し、このセミナーの事業報告書として発表しているが、セミナーの参加者は、出産前に自分のキャリアについて考える機会があったこと、行政による産後の支援や保育所等、産後役に立つ資格取得などの情報が得られたことを中心に、企画自体には肯定的な評価を下している。一部に「この話を聞いていたら、仕事を辞めなかったかもしれない」という葛藤も事後のアンケートにはあるものの、仕事を辞めたことを後悔している参加者はあまり見られなかった。

他方、参加者の多くはずっと専業主婦でいたいとは思っておらず、「ゆくゆくは再就職」と考えている。しかし、現在の日本では、女性は出産や配偶者の転勤を理由に一旦仕事をやめることが多く、その後再就職しても以前の待遇やキャリアを取り戻すことはむずかしい。母親学級でキャリアセミナーを開くねらいは、このことを女性たちに情報として与え、長期的な視点で自分のキャリアや人生を考えてもらうことにあったが、実態とは合わなかったことが、実際セミナーを行ってみてはじめてわかったのである。金谷は特に1人目の子どもを妊娠中の女性たちには、子どもを育てながらの日常が想像できていないため、仕事をするということについても具体的に考え

---

7 男女共同参画に関わる施策は地方自治体の公務員が担っている。育児休業などの制度が整った公務員は、妊娠・出産で仕事を辞める人が相対的に少ない。そのため、民間で働く女性についても、妊娠で仕事を辞めないようにしていきたいという動機が、この施策に反映されている。しかし、実際には多くの女性が仕事を辞めてしまっている以上、「辞めなければいいのに」ではなく、「辞めた後どうするのか」という方向に、施策を転換して行かなければならないのではないかと金谷は考えていた。

られないのだろうと推測していた。

以上のような理由で、母親学級でのキャリアセミナーには、十分な効果があがらないとされ、3年間で中止となった。これに代わり、翌年（2010年）からは、次節で述べるように、乳幼児を育てる世代の女性を対象としたキャリアセミナーが行われるようになった。

母親学級でのキャリアセミナーが、成果をあげられぬまま終了したことをうけて、金谷らは、今後必要な施策として、以下の2点をあげていた。1つは、結婚や妊娠を経験してからではなく、大学時代などもっと早い時期、女性が自分のキャリアについてきちんと考える機会を設けること。もう1つは、仕事を続けるべきだという精神論や、現状での情報提供に留まらず、一旦仕事を辞めた人が再就職のためのスキルを学べるコミュニティーカレッジのような再教育機関を作ることである。

まず、早い時期からのキャリア教育が必要な理由として、女性がもともと自分の職業キャリアを長期的な視点から捉えていないことが問題と指摘できる。つまり、子どもができたなら仕事を辞めるのは当たり前、という感覚が広く共有されているために、仕事を決める時点で、長期的なキャリアイメージを持たない女性が多いのである。母親教室でのキャリアセミナーでも、妊娠が判明し、母子手帳をもらう前後であっさり仕事を辞めてしまう女性たちについて、金谷は「仕事の内容によるんちゃうの？ あまりおたくもない仕事やったんっちゃいますか？ そうでなかったら、もうちょっとぐずぐずするでしょう？」と話していた。世帯内での性別役割分業については、一般的に男性の方が分業に肯定的であり、妻が子育てや家事に専念することを肯定すると考えられているが、ごくわずかながら、「両親学級」に参加したこれから父親になる男性たちへのアンケートに、「自分は仕事を続けてほしかったのに、配偶者が勝手に辞めてきてしまった」という記述もあったという。

そのため保育所が足りないという情報が広まっても、保育所を増やすべきだというよりは、仕事を続けるのは無理だ、辞めるのも仕方がないと受

け止められているのかもしれない。もちろん、これは個々の女性の問題だけでなく、男女雇用機会均等法が十分な効力を持たず、企業が女性従業員に十分な機会を与えていないという問題も大きい。

再就職のためのスキルを習得する再教育機関について、金谷は、北欧やイギリスの事例をモデルとしていた。現在の日本では、一旦仕事を離れた女性は、非熟練の仕事にパートタイマーとして再就職する傾向がある。企業での事務職など、専門性がそれほど高くない仕事では、その経験を再就職に生かすことは難しい。そのため低賃金で不安定なパートタイマーとして働くしかない女性は、非正規雇用労働者として非常に低い収入で働かざるを得ない。

現代の日本では求職者を対象とした職業訓練機関として、雇用能力開発機構による求職者向け6ヶ月間のプログラムや、在職者を対象とした能力開発セミナー等が設けられている<sup>8</sup>が、子育てで退職した女性を直接のターゲットとしたプログラムは設けられていない。今後は女性が再就職に対してどのようなニーズを持ち、どのようなスキルを身につけようとしているのかを調査し、適切なコースを設ける必要があるだろう。

また、女性を対象とするスキルアップ、再教育のプログラムとしては、文部科学省が平成19（2007）年より、大学教育の充実を目標に「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」を公募、選定しているが、その中に女性の再就職や起業を支援するプログラムが複数選ばれている。たとえば平成19（2007）年度は103大学のうち8、平成20（2008）年度は、採択された34大学のうち3が、その一部に女性の再教育を取り上げている<sup>9</sup>。こ

---

8 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の管轄のもと、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）、職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）等が、主に工業分野でスキル習得のためのコースを設けている。受講者のニーズに合わせ、受講期間には幅が設けられている。http://www.jeed.or.jp/js/shisetsu/o-3.html アクセス日 2012/7/4。

9 例えば平成20（2008）年度に採択された、関西学院大学は「産官学NPO連携「ハッピーキャリア（女性の再就職・起業）支援」として、結婚、出産、介護、配偶者の転勤等で離職した女性のスキル向上、およびキャリア支援（メンタリング・

これらの事例は、NPO 法人女性と仕事研究所に限らず、出産と育児で仕事を辞めた後の女性が、能力や経験を生かした仕事につくために、一定の訓練が必要だという認識が広く共有されていることを示している。

### 3-3 「母親」への支援から「女性」への支援へ

「母親学級」や「両親学級」でのキャリアセミナーに十分な効果が上がらなかったため、大阪市は2010年度からは、「ママの再チャレンジセミナー」との名称で、女性対象のキャリアセミナーを開始した。

前年度までのプログラムとの相違は、まず母親学級への参加者が、妊娠に関する情報、教育を受けるためにこれに出席し、いわば受動的にキャリアセミナーを受けることになったのに対し、「ママの再チャレンジセミナー」では、キャリアについて考える機会を持ちたい女性たちが、自分の意志でセミナーに参加しているという点である。また、小さい子どものいる女性の参加が見込まれたため、託児をプログラムに設置することが必須となったことも、大きなちがいがあった。

大阪市男女共同参画課は、この事業を行う団体を公募し、事業内容の提案を見て選定した。2010年度は、前出の「NPO 法人女性と仕事研究所」と、大阪市男女共同参画センター（クレオ大阪）の指定管理者も勤める「財団法人女性協会」<sup>10</sup>が半分ずつ担当し、2年目は「財団法人女性協会」のみが担当した。これは、予算が削減され、1年目には大阪市を構成する24区す

---

プログラム、キャリア・カウンセリング、託児サービス等)を行った。<http://www.kwansei-ac.jp/iba/happycareer/> アクセス日 2012/7/4。2012年3月に行われたシンポジウムでは、大阪市男女共同参画課課長（当時）が登壇している。こうした取り組みは、大学の持つリソースを利用した社会貢献であると同時に、大学が受験生を引きつける取り組みとしても有効であろう。

10 財団法人女性協会は1993年に設立され、2006年度より大阪市男女共同参画センター（クレオ大阪）を指定管理者として運営する団体である。女性の長期的なキャリアについては、2010年に「女性の人生設計応援ハンドブック」という冊子を作成し、結婚、出産、介護などのライフイベントを視野に入れながら、自分の人生を設計するための方法を示している。



べてで、2クール（各3回）ずつセミナーが行われたが、2年目は1クールに削減されたためである。

ここでは、2年にわたり、「ママの再チャレンジセミナー」を行った、財団法人女性協会の担当者と、大阪市男女共同参画課の担当者に対する聞き取りと、初年度であった2011年1月に、筆者が参加し、担当キャリアアドバイザーに対して行ったインタビューを分析している。

大阪市は、男女共同参画基本計画にもとづいて、「子育て女性への支援」と「両立支援」の一貫として「ママの再チャレンジセミナー」を、各区とも区役所や区民センターを会場に、週1回のセミナーを3回行った。また、乳幼児を連れた育児中女性の参加が見込まれるためすべての会場で託児を受けつけた。

女性協会が普段大阪市からの委託や独自事業を含め、クレオ大阪で行っている教室やセミナーでも、託児は日常的につけられている。しかし、託児に使える部屋や常駐する託児スタッフがいるクレオ大阪と異なり、区民センター等では、別途託児に使える部屋とスタッフを確保しなくてはならない。また、参加希望者が何歳くらいの乳幼児を連れてくるのかによっても、受け入れられる人数は変わってくる。クレオのセミナーでは、0歳児の託児を受けつけないことも多いのだが、今回は育児中の母親を支援するというので、最も育児負担を強く感じていると推測される0歳児連れの母親を排除したくなかったという。これらの条件から、各区で行うセミナーの定員を10名とし、0歳児からの託児を設置することとなった。

さらに託児費用をいくらにするかが、大きな問題となった。普段クレオでは一回の託児につき、1歳以上は500円、0歳児は800円を徴収している。もちろん託児にかかる人件費等の経費を考えれば、補助が出ているからこそその低価格である。初年度である2010年度には、「ママの再チャレンジ」では0歳児が入ること、部屋やスタッフを別途用意しなくてはならないことから、やはり一部を補助して子ども一人当たり1000円（2時間）を徴収することになった。

しかし、「女性協会」でママの再チャレンジセミナーを担当した岸上は、託児費用がネックになり、参加を取りやめた人はかなり多かったのではないかと推測する。実際に問い合わせの電話で託児が1000円と伝えると、子どもが2人いるから2000円かかるんですね、残念です、と参加を申し込まない人がかなりいたという。一年目の「ママの再チャレンジ」で、思うように参加者を集めることができない区があった背景に、託児の費用が影響をおよぼした可能性は否定できない。この結果を見て、2011年度に単独で事業を担当した女性協会は、予算はかかっても思い切って託児を完全無料にするという決断をした。

託児を無料化し、各区で3回の1クールずつに減らして行った「ママの再チャレンジ」は、10人定員のところに平均9人程度が参加し、ある程度の成功を収めた。しかし、予算からみて対象となる人が少なすぎるなどが問題とされ、2012年度は予算カットの対象となり、クレオ大阪の予算の範囲内で、セミナーを一部継続することしか認められなかった。結局2012年度は大阪市内で5カ所、クレオの館が設置されていない区を選んで、各1回ずつのセミナーを開催することが決まっている。

それでも女性協会が託児の無料化にこだわったのは、これまで子どもを預けること、子どもから離れることに慣れていない女性たちに、「お試し」でも託児を経験してほしいためだという。第2節で述べたように、行政を中心に子どものいる母親を対象としたネットワークづくり、居場所づくりが、積極的にすすめられてきた結果、就園前の子どもを持つ母親たちは、こうしたサークルや教室を日々回るようになってきている。これらの場所では、子どもの面倒は母親自身が見るということが決まっているが、料金は普通かからない。そのような過ごし方をしてきた女性たちにとって、子どもの面倒を自分で見ない、さらに自分のために子どもを預ける、ということは非常にハードルが高く、さらに費用がかかるということになれば、行くのをやめるという選択に結びつきやすい。

しかし、子ども1人あたり1000円、3回のセミナーにすべて参加すると

3000円という費用については、生活に困ってこの額を払えない者が多いというわけではなさそうだ。2011年度の参加者を見ると、区によってはばらつきはあるものの、ほとんどの区で参加者の半数以上が30代であり、近年の晩婚化、出産の高齢化を反映している。事業を担当する側は、これを経済的に苦しい世帯だから払えないというよりは、自分自身の楽しみのために、子どもの世話を人に任せて対価を払うということが、彼女たちの規範に反するのだと考えていた。岸上は以下のように話していた。

自分がいるから見といたらいいじゃない、とか、一緒にいたらいいじゃないっていうところで、預けて自分のために、ということは、なんか急にハードルが高くなるというようなところがある。／初めてこういう事業に参加される（方）、子育て広場みたいな、無料で子どもと一緒に行って、時間を過ごすというものにはいっておられても、自分のことのためにお金を使うということをされていない方の方が多かったんですね。で、そう言う方にとって、有料で保育というのは、やっぱりまだまだハードルが高い。だから、だったら辞めておこうかな、という風になりがちな部分は、どうやらあるみたいなんです。でもまあ、無料にすることで、うちとしても、ぐーっとハードルをさげて、近づいていった感じはありますよね。やっぱり500円は払ってこようかなという人よりも、さらに近づいていったという感覚はあります。ただ、経済的なレベルがどうこうということが、目に見えてあるかっていうと、そうではないんですよ。だから、心理的な負担。

岸上は、自分のために子どもから離れ、お金を使うということに慣れていない人々に、まず託児という方法もあるのだ、それは決して思っていたほど大変な経験ではないのだということを理解してもらうために、大きな予算が必要ではあるが、無料にしたいのだと語る。一度託児を経験した人たちは、今度はたとえ有料であっても、託児を試すだろう、というのが岸

上の期待であり、実際「ママの再チャレンジ」を経験した後に、クレオのセミナーや教室に来てくれる人もいるのだという。

子どもが産まれてから母親として生きることが日常のすべてになってきている女性たちは、子どもたちと離れることを不安に感じる。そのため、子どもたちと一緒に参加する、あるいは、子どもたちを同室で託児するセミナーや教室も設けられているという。しかし、「ママの再チャレンジ」では、子どもと物理的に離れることで「自分のことを考える、しゃべる、つて言うこと、プラス、自分の人生の、ちょっと先のことを考える余裕」が出てくると岸上は話す。

実際別室の子どもとはなれて、「大人と話す機会」を持ったことに、参加者は高い満足を感じている。初日に、まず自己紹介の際に「旧姓で呼んでください」と言う者、「昔のあだ名」を名乗る者もいる。保育ボランティアが、セミナー室に響く子どもの泣き声を気にし、「これでママたち嫌になっちゃったりしないかしら？」と心配して、ボランティアを増やすなどの手だてをとっていたにも関わらず、ボランティアが驚くほど、参加者たちは子どもの泣き声を気にせず、子どもなしの会話を久しぶりに楽しんでいたという。保育ボランティアは、セミナーが終わると「子どもにちゃんとママが何をしていたのか説明するように」参加者に求める。

すごく大事な時間を過ごしていたんだよ、ということと、ありがとうねということ、待っていてくれてありがとう、ということ、ちゃんと子どもに、分かる年齢であってなくても、伝えようね、っていうので、子どもも、すごくいい時間を過ごしているんですよ、ということも、毎回毎回、お伝えはするので。

セミナーは、2010年度、2011年度の2年は、週1度3回連続で行われ、参加者の多くはすべての講座に出席していた。2010年度に筆者が参加した浪速区のセミナーは区役所で行われたが、午後2時から行われたこともあ

って、乳幼児のいる世代の参加は見られず、むしろ親や配偶者の介護というライフステージに達した人が多かった。託児も設定はされていたが、結局利用者はいなかったのだという。内容面では、女性協会が以前に作成した「女性の人生設計応援ハンドブック」を利用しながら、自分の人生のこれまでを振り返る。自分がこれまでやってきた、一見仕事とは関係のないようなことを書き出し、そこから自分のキャリアに生かして行けそうなスキルや経験を、ディスカッションで見つけ出して行く、といったワークが中心であった。キャリアアドバイザー自身も、配偶者の転勤で仕事を辞めて転居し、住んでいた自治体で行われたキャリアセミナーに参加したことをきっかけに、「女性と仕事研究所」のキャリアアドバイザー資格を取得したという女性だった。

他方、2011年度は、運営した女性協会の岸上によれば、1回目は自己紹介やこれまでにやってきたことを皆と共有する、2回目は家族の写真を持ち寄り、スクラップブックをする、3回目は全体の振り返りを行うというプログラムになっていた。スクラップブックのように、一見するとキャリアや仕事とは関係がないように見える講座が組み込まれているのは、あくまでこのセミナーが、仕事に直結するものではなく、子どもと一緒に「母」としての自分から、母親というライフステージを経験している1人の女性として、自分の人生を見つめることを目的に行われているためである。

岸上は、セミナーへの参加がすぐに再就職に結びつく必要はないし、参加者のすべてが再就職するわけではないと推測している。経済的に配偶者の収入が安定している女性が、専業主婦というライフスタイルを選択する傾向は、依然として過去のものとはいえない。特に、出産年齢があがり、子どもを産むまでにさまざまなことを迷った人々は、子どもに対する思い入れも強い傾向がある。しかし、このセミナーへの参加が1つのきっかけとなり、自分自身の人生を俯瞰してみることが、「ママの再チャレンジ」の企画意図であった。具体的な再就職への行動は、クレオ大阪で行われてい

る個別のキャリア相談を利用するなど、次のステップへ進んでもらえればよいという考えであった。

そのため「ママの再チャレンジ」は、第2節で述べた、母親たちの居場所づくりや友人づくりの場としても利用されていた。行政が行う子連れの集まりでは、子どもの年齢や月齢で参加者が限定されていることが多い。また母親たちが、はじめに「ママ友」になるのは、自分が出産した病院での同窓会的な集まりや、保健所で検診の時に知り合った人たちである。その場合、「ママ友」のネットワークは、同じくらいの年齢の子どもを持つ人から広がっていくことがない。これに対し、「ママの再チャレンジ」では、子どもの年齢で限定をかけてはいないため、色々な年齢の子どもを持つ母親たちの状況を聞くことができ、とてもよかったという感想も多かったという。例えば母親たちは、自分の子どもの発達や成長、年齢にあった教育の方法を気にかけている。しかし、実際には子どもの成長には個人差があり、同じ年齢の子どもたちとその母親たちだけとの関係では、小さな成長の遅れや相違が大きなストレスとなっているという。これに対し、異年齢の子どもを持つ人々が集まる場では、既に通り過ぎた成長の段階を、些末なことだと教えたり、あるいはこのように対応すれば良いのだ、とアドバイスする関係が生じる。参加者の中には、このことを非常に高く評価する者が多かったという。

さらに、近隣の「ママ友」との関係、居住地域にある保健所、子どもの幼稚園や学校の人間関係では、色々な悩みをすべて語れるわけではない。なぜなら、こうした人間関係は、継続的かつ固定的なものである。家族内の問題や子どもに関する悩みを打ち明けても、それがどのように取られるかはわからない。他方で、「ママの再チャレンジ」は、いわば「その場限り」の人間関係であり、自分自身を開示してもそれほど傷つくことはない。それゆえに、人によっては、こうした集まりに参加し、さまざまな悩みを話すことが「心理的に負担が少ない」のだと、岸上は話していた。

このように女性協会が2011年度に行った「ママの再チャレンジセミナー」

は、出産で仕事を辞めた女性たちを、再就職に直接結びつけるものとはいえない。セミナーの内容も、今後の職業を具体的に考えるというよりは、むしろ子どもと離れる時間を試験的に作ること、自分自身について長期的な視点で考えることを目的としている。「男女共同参画」や「両立支援」を字義通りに解釈するならば、「ママの再チャレンジセミナー」は、その内容に適合しない。しかし、見方を変えれば、このセミナーは、乳幼児を育児中の女性たちが、いかに抑圧的な中で子育てを行っているのかという例証でもある。彼女たちが持つ葛藤は、私たちに、単に女性が出産後も働くか否かだけで、「両立」を判断するのは誤りであることを教えてくれる。友人関係、子どもに対する期待、自分の長期展望や希望について、自分なりに考える余裕を持ってない状態にある人々は、たとえ家庭外で賃金をもらう仕事についてたとしても、不安感やストレスから自由になることはできないだろう。

このセミナーで行われる内容は、「男女共同参画」をゴールとする施策の中では、回り道にも見えるかもしれない。だが、多くの母親たちにとって、自分自身の人生を、長期的な視点で捉えるため必要なこと、たとえば育児を抱え込まず、適切に周囲に育児の負担を分担すること、託児や保育を自分自身のために利用することが、彼女たちにとって敷居の高い行動になっていることを重く見なくてはならない。

同時に、女性の意識改革を進めるだけでは十分とは言えない現状もある。「NPO 法人 女性と仕事研究所」が言うように、育児や配偶者の転勤で退職した女性が、退職前と同等の待遇や職責を持つ仕事に復帰しにくい現状は、過去のものではない。大阪市の男女共同参画施策は、「退職させない」というセミナーから、「退職した後はどうするのか」というセミナーへと方針を転換したのは、現状では多くの女性が、妊娠を機に退職してしまうという現状を受け止めたためだ。これは、同時に女性の意識のみの問題ではなく、社会全体のジェンダー分業にどのように働きかけて行くのかを、問いなおしているのである。

#### 4 結論：育児支援から母親支援、女性支援へ

少子化対策と男女共同参画の2方向から行われた子育て期の女性および家族に対する支援は、両立のための保育施設の整備や、ヘルパー派遣など「育児労働」そのものへの支援、育児の情報やネットワークを必要とする母親への支援、さらに、ライフステージの中で育児や介護など家族内のケア労働を担う女性自身への支援へと拡大してきた。

第1節で述べたように、男女共同参画は、一方で女性を労働市場へ動員する論理となり、ワークライフバランスは、女性が育児や介護などの再生産労働も、雇用されて賃金を得る生産労働も、両方の負担を受け入れることとして機能している側面がある。これに対し、大阪市のキャリアセミナーは、育児を担う女性が、母親という役割に過剰適応するのではなく、長期的な視点から人生を考える機会を持つ場として設定されていた。これは必ずしも即効性はないかもしれないが、現在の女性が置かれている袋小路を解きほぐすという意味で、有効な試みだと評価できる。

しかし、地方行政が現在置かれている苦境は、こうした回り道だが効果があるかもしれない施策を継続させる余裕を失いつつあるようだ。大阪市は、2011年に市長が代わり、行政改革に着手した。男女共同参画施策は、成果のあがらない「ムダ」な事業として、廃止・見直しの対象となっている。具体的には平成26（2014）年度以降のクレオ大阪5館の廃止が決まり、女性協会も指定管理者としての契約期間が終了した後、運営から離れると決定された。

この指針をうけて、現在クレオ大阪を中心に行われている男女共同参画施策は、再就職や暴力等の女性問題に関わる相談業務を除いてすべて廃止となり、これらの相談業務も区役所や区民センター等近隣施設で行うとしている。現在クレオ大阪の指定管理者である女性協会は、この決定に対し、特にDVなどの相談では、生活環境に近い場所での相談は、心理的なハー



ドルが高く、クレオ大阪のような独立した施設に意義があると主張する。

こうした決定がすすむ中、効果のみえにくい間接的な支援に対し、理解を得ることは難しい。現在の市政改革以前から、育児期にある女性への支援は、予算に対して成果を主張しにくいために、事業内容を削減されることが多かった。2010年度から11年度にかけて、「ママの再チャレンジ」の実施回数が半減したのもその1つである。各区すべて定員が埋まっても、わずか10名に対する予算として、規模が大きいという意見もある。また、スクラップブッキングやヨガといった、男女共同参画のイメージとは直接結びつかない事業が多いことも、今回の廃止・事業縮小の要因となっていることは、以前から指摘されていた。大阪市の男女共同参画課の担当者（当時）は、以下のように語っていた。

多面性だと思うんですね。両方の側面をもっていると思う。人間っていろいろじゃないですか。例えばスクラップブッキングというのをやりたい、けれどもそこへ参加し、自分の振り返り作業をやる中で、ああ、こういうこともあるんだなと思って、次に踏み出すこともあって。確固たる目標をもって、これでもって自分を次の再就職に結びつけたいと思う人は、わざわざこんなのに来ないかもしれないし、もっと実現性のあるところに行くかも知れないですね。もしかしたらやっぱり、子どもを抱えて、そんな意見が多かったんですけどね、毎日子どもとしかしゃべっていない。だから、いわゆる人間としゃべっていないって言うのが、久しぶりにしゃべったという人もいてはって。さっきの、まあその、孤立しがちなお母さんの横のつながりも必要なのかなど。横のつながりをつくるために、もっと先進的な部分を考えてはったり、すぐにまた仕事を始めたりする人に感化される、という思いもあるのかなど。僕はそう、実感としては思ったんですけど、ただ実感として思うためには、大阪市として何を目的にこの事業をやっているのかというのは、やっぱりあるのかなという。

しかし、女性協会の方針を見れば、これは単に「横のつながり」を作ることにとどまらない、自分の人生を俯瞰するための試みなのである。また、各区10名、つまり200人程度の参加者だけが恩恵を受ける事業であるという批判に対して、女性協会はその10人に確実にメッセージを届け、さらに参加者が周囲にクレオという施設の存在やそこで行われている事業を伝えて行くというアウトリーチを意識している。単に、相談があればクレオを訪れてくださいというチラシを配布するよりも、効果的にメッセージを伝えられるという。

これらの行き違いの背景には、男女共同参画という政策が目指す方向が、行政とこれを請け負う団体との間で共有されていないという問題がある。そして、この問題はもともと男女共同参画政策がはらんでいた矛盾、すなわちジェンダー平等な政策の推進が、女性を雇用労働に動員するという政策に置き換えられてしまったことに由来しているのではないか。託児への費用を出せない、など「ママの再チャレンジ」への参加者が吐露する深い闇こそが、おそらく少子化の要因の1つである。

このように、地方自治体に基盤を置きながら、「育児」支援を、女性への支援へと拡大する試みは、今の日本社会でこれまで行われてきた支援、すなわち保育施設を増やすという狭い意味での「両立支援」と、専業主婦への居場所づくりとの間にあるニーズを掘り起こし、彼女たちが自分のキャリアを再構築する機会を作り出してきた。他方で、育児期の女性や家族が抱えている困難を本当の意味で解決するには、個人の意識変革だけでは不十分である。また行政が財政を引き締め、事業を見直す中で、こうした施策が廃止の対象になってしまったという事実がある。これらの問題をふまえ、支援を継続して行くためには何が必要なのか。まずは、行政から距離を取り、大学や民間企業が進めてきた事業とも連携し、具体的に女性のキャリア構築はどのような形で成立しうるのかを明確に示して行くことが必要である。さらに、性別を問わず、人々が自分の人生を長期的視野で捉えうるような仕組みを作って行くことだろう。育児という、最も社会化され

ない家族内の再生産労働を通して、そこに存在する問題を、社会の中でともに分け持っていくようなシステムを作り上げて行くことが必要なのである。

## 参考文献

- 上野千鶴子 (2012) 「女たちのサバイバル作戦 ネット時代を生き抜くために 第二回 雇用機会均等法とは何だったか？」『文學界』2012年5月号 pp.220-234.  
国立社会保障・人口問題研究所【第14回出生動向基本調査】(<http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/doukou14/doukou14.asp>).
- 酒井千絵・桜井美千子 (2009) 「ひょうご子育て体験学習の検証とその普及方策」ひょうご震災記念21世紀研究機構.
- 白井千晶・岡野晶子 (2009) 「子育て支援 制度と現場——よりよい支援への社会的考察」新泉社.

## 謝辞

調査にご協力いただいた兵庫県・健康増進課、大阪市・男女共同参画課（係長 岡田覚氏（当時））、NPO 法人 女性と仕事研究所（代表理事 金谷千恵子氏）、財団法人大阪市女性協会（岸上真巳氏）に深く感謝いたします。

なお本研究は JSPS 科研費若手研究 B「育児の社会化と女性の労働：市場と公共領域における育児支援サービスの比較研究」（課題番号21730440）の成果である。