

Discussion Paper

保育園・家事育児分担・ワークライフバランスを
めぐる母親の苦悩：
保育所入所申請世帯調査の自由記述から

前田正子 安藤道人

Discussion Paper J-4
2019.6.28

Rikkyo Institute of Economic Research



Rikkyo University (St. Paul's University, Tokyo)
3-34-1 Nishi-Ikebukuro, Toshima-ku
Tokyo 171-8501, Japan

保育園・家事育児分担・ワークライフバランスをめぐる母親の苦悩： 保育所入所申請世帯調査の自由記述から*

前田正子[†] 安藤道人[‡]

2019.6.28

要約

本稿では、ある自治体の保育所入所申請者全員を対象に 2017 年 10 月に行ったアンケート調査の自由記述欄の回答を用いて、認可保育所入所やワークライフバランスに関する入所申請世帯の声を整理・検討した。具体的には、(1)保育所の入所を巡る状況、(2)夫婦の家事・育児分担の状況、(3)ワークライフバランスの状況、(4)子育ての経済的負担の状況の 4 つのテーマに整理して、それぞれについてさらにサブテーマごとに自由記述を整理・抽出し、検討を加えた。その結果、多様な記述・意見があるものの、認可保育所の入所申請における重い負担感や強い不公平感、父親の家事・育児参加の不十分さ、職場・会社・社会のサポートの欠落、これらの結果としての母親の過重負担や仕事と子育ての両立の難しさ、高い子育て費用に対する憤りなど、母親からの指摘には多くの共通事項があることが明らかとなった。

* 当研究は科学研究費助成事業（16K21743 および 17K03792）の補助を受けている。この場を借りて、多忙な時間の中、本調査にご協力頂いた回答者の方々にお礼を申し上げたい。また、本調査の実施に多大な支援を提供して頂いた山口慎太郎氏（東京大学）や A 市担当職員の方々、そしてリサーチアシスタントの三田匡能氏に対して、感謝の意をお伝えしたい。ただし当然のことながら、本稿の内容や内容に関する一切の誤りは筆者らの責に帰するものである。

[†] 甲南大学マネジメント創造学部 m.maeda@konan-u.ac.jp

[‡] 立教大学経済学部 michihito.ando@rikkyo.ac.jp

目次

1. はじめに	4
2. 本稿の目的	5
2.1. 調査の概要	6
2.2. 自由記述の概要	6
3. 保育所入所をめぐる状況	7
3.1. ①育児休業を延長しても入所できなかった	8
3.2. ②入所できず、退職せざるを得なかった	9
3.3. ③入所の可否が判明するまで不安感が強かった	10
3.4. ④育児休業取得期間は保育所に入所できる時期で決まってしまう	10
3.5. ⑤入所申請のためにフルタイム勤務を選ばざるを得なかった	11
3.6. ⑥入所指数の加点に対する工夫や不満	12
3.7. ⑦子どもの出生月によって入所の有利・不利があることへの不満	13
3.8. ⑧自営業・非正規雇用者・求職者はさらに入所が困難	13
3.9. ⑨家庭的・小規模など3歳までの保育所に入ったことへの不安	15
3.10. ⑩高収入世帯の不満	16
3.11. ⑪保育所への感謝・要望	17
4. 夫婦の家事・育児分担の状況	18
4.1. ①父親の家事・育児参加についての憤り	18
4.2. ②社会から男性や父親への意識改革の働きかけが必要	20
4.3. ③長時間労働が父親の子育てを阻んでいる	22
4.4. ④育児を支える制度が母親にしか利用されていない	23
4.5. ⑤父親の育児分担が母親の助けとなる	24
4.6. ⑥男性の育児参加や育児休業が当たり前となる社会にしてほしい	25
4.7. ⑦子育て中の人だけでなく、すべての人が働きやすい社会を	26
4.8. ⑧祖父母に頼れない/頼ることは望ましくない	26
5. ワークライフバランスの状況	27
5.1. ①短時間勤務による仕事と子育ての両立の難しさ	28
5.2. ②子育てへの職場の無理解	29
5.3. ③正規と非正規・自営業との格差	31
5.4. ④子どもの病気と仕事の両立の難しさ	32
5.5. ⑤保育時間の延長や多様な働き方を	33
6. 子育ての経済的負担の状況	33

6.1. ①子育ての経済的負担が重い	34
6.2. ②多くの子どもを育てる経済的負担が重い	34
6.3. ③給与と比較して保育料が高い	35
6.4. ④所得に応じて保育料が高くなり、各種助成の対象外となる	37
7. 終わりに	37
参考文献	38

1. はじめに

保育所に子どもを入所させたくても入所がかなわない。こういった児童を待機児童と呼ぶが、この問題が社会的に取り上げられるようになったのは1994年のエンゼルプランプレリウドからである。1995年からはエンゼルプランが開始され、その中心は5年間をかけて集中的に保育所を整備するという「緊急保育対策等5か年事業」であった。

その後、様々な計画や対策が導入されてきた。2013年から2017年までの5年間は「待機児童解消加速化プラン」の推進期間であり、約53.5万人分の保育の定員増が図られたが、2018年4月時点の全国での待機児童は19,895人である。さらにその後2020年度末に待機児童をゼロにすることを目指して、「子育て安心プラン」が進められている。だが、2019年4月時点でも待機児童はゼロにはなっていない。

さらに、実は待機児童とは保育所に入所申請して入れなかったすべての児童を指すものではない。育児休業を延長した者や、（他に空きがあるにもかかわらず）特定の保育所のみに入りたいと希望した者などは除かれる。そのため実際に保育所に入所申請をして、入れなかった者は公表されている待機児童数よりずっと多い。

朝日新聞（2019年3月18日付朝刊）が2019年4月の入所状況を調べている。東京23区と政令指定都市、2018年4月時点で待機児童が100人以上いた全国の75自治体のうち、72自治体の状況が把握されている。それによると実際に24万2,377人が入所申請をしているが、入所できなかった児童は6万5,756人となり、落選率は26.9%であるという。つまり、入所申請をした者の約4人に1人は入所できなかったということになる。

また待機児童が存在する地域で入所するためには、「入所指数」（通常、「基準指数」と「調整指数」の合計点として計算されるが、本稿では合わせて入所指数と呼ぶ）によって測られる保育ニーズに応じて入所選考が実施されるため、共働き世帯であっても、片方が短時間のパート勤務や自営業の手伝いなどである場合は入所が不利である。こういった層には、最初から入所申請することをあきらめている者もいると考えられる。

2019年10月からは保育の無償化が始まる予定であり、それは一層の保育ニーズを喚起することになり、さらに待機児童や落選者を増やすことになるという意見もある。待機児童問題の解決の出口はいまだ不明である。

一方、保育所に入れた世帯は、保育所によって子育てと仕事の両立や様々な問題を解決できたのであろうか。保育所さえ整備すれば子育てと仕事の両立や、親の子育て負担は軽減されるのだろうか。また入所できなかった世帯は、その後どうなっているのであろうか。保育所入所や待機児童についての報道や言説は数多くあり、有識者や事業所運営者の意見も頻繁に紹介される。しかし、実際に保育所入所申請を行った当事者（とりわけ母親）の声を広く体系的に収集したものはほとんどない。

本稿では、ある自治体の保育所入所申請者全員を対象に行ったアンケート調査の自由記述欄の回答を用いて、当事者の声をできる限りそのまま紹介していく。膨大な記述を全て紹

介することは困難であるため、後述するように、(1)保育所入所をめぐる状況、(2)夫婦の家事・育児分担の状況、(3)ワークライフバランスの状況、(4)子育ての経済的負担の状況の4つのテーマに整理して、それぞれについてさらにサブテーマごとに自由記述を整理・検討した。

本稿は以下のように構成されている。まず次節で本稿の目的、アンケート調査の概要、取り上げる自由記述の概要を説明する。次いで3~6節において自由記述を紹介・検討する。3節では保育所入所をめぐる状況、4節では夫婦の家事・育児分担の状況、5節ではワークライフバランスの状況、6節では子育ての経済的負担の状況をそれぞれ取り上げる。7節は結語である。

2. 本稿の目的

本稿では、保育入所に関して実施した調査の自由記述から、保育所への入所申請を巡る親たちの悩みや実態を明らかにする。この自由記述は、ある自治体で2017年4月の入所を目指して保育所に入所申請した親たちを対象に実施した全数調査票に、回答者が記入したものである。

各自治体により、すでに膨大な数の子育てアンケート調査や子育てニーズ調査が行われている。しかし、保育所入所申請を行った世帯に対する保育所申請についての調査や、保育所申請の結果としてどうなり、それが世帯にどのような影響を与えたかについてのアンケート調査は、著者らの知る限りどこにも存在しない。そこで著者らは、ある都市部郊外の自治体（A市とする）の協力のもと、2017年4月にA市の認可保育所に入所するために入所申請をし、かつ調査実施時期に継続して市内に在住していた2203世帯を調査対象とした全数アンケート調査（以下、『入所申請者調査』）を実施した。この調査から、様々な世帯属性別の入所確率や入所できた世帯とできなかった世帯の比較分析などを行い、現在、別稿にまとめている。

また本調査では、調査票の最終ページに「子育てや保育、仕事と子育ての両立や家庭内の家事や育児の分担など、「こうなったらよい」「こうして欲しい」というご意見や提案がございましたら、ご自由にご記入ください」という記載欄を設けた。その結果、入所できた者、できなかった者、仕事を辞めざるを得なかった者など様々な状況の親（とりわけ母親）たちから、切実な意見や提案、自分たちの切迫した状況についての記述を多く収集することができた。この自由記述群からは、親たちの仕事と子育てをめぐる実態だけでなく、子育て中の親の立場によって考え方や求めるものの違いも読み取れた。また、親が働きながら子育てするには様々な課題があり、改めて保育所の待機児童だけが問題ではないことが確認できた。

そこで本稿では、アンケート調査の統計分析とは別に、本アンケート調査の自由記述群を整理し、保育所入所申請、家事育児分担、ライフワークバランス、子育ての経済的負担などをめぐる課題をとってまとめることとした。

2.1. 調査の概要

本調査（『入所申請者調査』）は、大都市圏内に位置し、いわゆる「待機児童問題」を抱える人口 30~50 万人規模の自治体 A 市において行われた¹。具体的には、A 内の認可保育所に 2017 年 4 月に入所するために入所申請をし、かつ調査実施時期に継続して市内に在住していた 2203 世帯を調査対象とした全数調査である。兄弟ケースは 1 世帯としてカウントし、末子の状況について質問・調査した。調査対象者世帯の 2017 年 4 月時点の状況は、調査対象の 2203 世帯のうち入所世帯（認可保育所に入所できた世帯）は 1493 世帯（68%）、保留世帯（認可保育所に入所できなかった世帯）710 世帯（32%）であった。

調査の実施は 2017 年 10 月であり、10 月時点の状況について郵送調査を行った。この時期は 4 月から半年たって生活ペースができているだけでなく、次年度の入所申請が本格的に始まる前の時期だからである（10 月中旬から郵送・郵送返送は同年 12 月末まで）。その結果、1324 世帯から返送があり、回収率は約 60%となった。回答世帯の 1324 人の児童のうち 953 人が入所、371 人が保留であり入所率 72%であった。調査対象世帯の構成とのずれは小さく、本調査による分析には一定の代表性があると考えられる。

また、本調査では「最も子育てに関わっている保護者」に回答を求めている。回答者の分布を見ると、「母親」が 1202 人で全体（回答した保護者の属性が明らかな 1318 人）の 91.2%、次に多いのは「父親と母親」で 72 人（5.5%）であり、「父親」は 17 人（1.3%）であった。すなわち、回答者世帯において最も子育てをしている保護者は母親である。さらに回答者世帯の父親の 9 割以上は常勤フルタイム就労者であった。

2.2. 自由記述の概要

回答者のうち自由記述に書き込んでいたのは 651 人であり、本稿で取り上げるのはすべて保護者の女性（ほとんどは母親）によるものである。記述には、「（認可）保育所に入れてよかった」という意見も少数あるものの、入所できた人でも保育所への入所が決まるまでのストレスや難しさを述べている。さらにこの他に、家庭での育児や家事の分担、子育てに理解のない社会への怒りや、子育ての経済的負担についても書かれている。本調査の調査票は自由記述欄を含めると 15 ページに及ぶものであり、回答には一定の時間がかかる。そこからさらに自由記述を書き込むのには、それだけ強く訴えたいことがあったのだと推察される。

本稿では、現在の親子の状況を表す特徴的な記述を取り上げて紹介していきたい。今回取り上げるのは、（１）保育所の入所を巡る状況、（２）夫婦の家事・育児の状況、（３）ワークライフバランスの状況、（４）子育ての経済的負担の状況の 4 つのテーマに関する自由記述である。ここでは、各 4 テーマの自由記述の内容について簡単に説明しよう。

¹ なお本調査は立教大学研究活動行動規範マネジメント委員会の倫理審査の承認を得ている。

第一に、保育所の入所めぐる状況に関して自由記述を読み解くと、保育所入所できなかった人、できなかったために退職せざるを得なかった母親の憤りのみならず、入所できた母親においても、入所申請をめぐる様々なストレスや負担を有していた。例えば、入所申請の手続きの煩雑さや入所できるかどうか分からないストレス、入所申請に当たって育児休業の終了を早めたり短時間勤務を諦めたり、入所の確度を高めるために不本意な選択をせざるを得ないことへの不満、非正規や自営業が不利になる入所指数の加点のあり方への不満などが指摘されていた。

第二に、母親と父親の家事と育児の分担を巡っての記述は、父親の意識や行動への厳しい批判やあきらめとともに、父親の育児や家事への参加があれば、もっと女性や母親が余裕を持って子育てや仕事もできるという意見も書かれていた。さらに父親個人を責めるだけでなく、父親の職場の改革が必要なことや、社会全体の意識改革、男性への父親役割への自覚を持たせる社会的な働きかけの必要性なども記入されていた。

第三に、ワークライフバランスの状況については、育児休業や短時間勤務について、制度は整っていても職場の十分な理解がないという記述が多くあった。また、非正規労働者や自営業の人からは、正規労働者と比べて不利な労働環境であることへの憤りや、にもかかわらず保育所入所は正規労働者よりも困難なことへの怒りなどが記されていた。また、子供の病気と仕事の両立が困難なことへの言及も多かった。

第四に、子育ての経済的負担の状況については、子育て全般の経済的負担が大きいことへの記述が多かった。さらに、保育所の保育料についても、育児休業手当から時短勤務に切り替える場合など、預けて働き始めることによる（追加的な）収入と比べて保育料が高すぎるという記述が多かった。また高所得層からは、所得税を多く支払い、様々な助成の対象外になり、仕事・家事・育児の時間的余裕もなく外部サービスに頼る中、保育料まで収入に応じて高くなることに対する不満の声があった。

以下の節では、特徴的な自由記述を取り上げながら、保育所入所を巡る課題について見ていきたい。なお本稿の目的は、自由記述の情報をできる限りそのまま記載することであるため、文章を断片化せずにそのまま記載し、記述の客観的・体系的なカテゴライズや分析などは行っていない。したがって、自由記述の抽出や整理には著者らによる一定の恣意性がある点には留意されたい。また、個人や世帯の特定化に繋がりうる個別具体的な記述については、一部の表現を削除・改変しているが、事実関係の改変はない。

3. 保育所入所をめぐる状況

まず保育所入所をめぐる状況についての自由記述を取り上げたい。少子化が進む中で保育所の定員は拡大しているにも関わらず、保育所入所については厳しい「競争」が存在しており、保育所に入れず待機になる問題は解決できないままであることが自由記述から確認できる。ここでは、保育所入所をめぐる多岐にわたる自由記述の内容を、以下の11項目に

整理して取り上げたい。

まず、保育所に入れず待機児童になった場合は、子どもが 2 歳になるまで育児休業を延長できるようになっている。しかし、①**育児休業を延長しても入所できない人がおり、さらに、②入所できないと退職せざるを得ないこともあった。**また 4 月の年度初めからの入所を目指して申請した場合、1 月末か 2 月になるまで入所の可否の決定通知が来ない。そのため結果的に入所できたとしても、③**入所の可否が判明するまで不安感が強かった、**育児休業中も心が休まらないという声があった。さらに育児休業は本来 1 年間取得できるが、保育所に最も入所できる可能性が高い 4 月の年度初めが、事実上の育児休業期間の切り上げ時期となっている。したがって、④**育児休業取得期間は保育所に入所できる時期（4 月）でできってしまうという不満**がみられた。

さらに、入所申請においては保育ニーズが大きい人が優先的に入所できる。そのため、⑤**入所指数を上げるために、あえて就労時間を長くしてフルタイム勤務を選ばざるを得ず、育児短縮勤務制度や部分休業制度などを利用できないという声**があった。また保育所入所のチャンスが大きい年度初めの 4 月が事実上の育児休業終了期日となってしまうケースのほかに、⑥**入所指数の加点に対する工夫や不満についての記述もあった。**例えば、入所指数を高くするために、年度初めよりさらに早期に職場復帰して認可外保育所の子どもを預けている人もいた。また、産休明けから子どもを預ける保育所が多くないことや、年度途中の入所が非常に難しいため、⑦**子どもの出生月によって保育所入所の有利・不利があることへの不満**の声もあった。

この他にも、入所指数の算定において、⑧**フルタイムの雇用者と比べて自営業、非正規雇用者、求職者の入所は困難であるという不満**が見られた。さらに 0-2 歳児の待機児童対策として低年齢児専門の保育所を増やしたため、そこには入れても 3 歳児になった時に入れる保育所が足りない、という問題も新たに生じている。そのため、⑨**家庭的保育や小規模保育など 3 歳までの認可保育所に入ったことへの不安**を持つ人もいた。一方、同じような保育ニーズの世帯が入所選考で並んだ場合、A 市では世帯年収の低い世帯が優先される。そのことに対して、⑩**高収入世帯の不満**もあった。一方、⑪**保育所への感謝・要望**を記した人もいる。以下では①～⑪について、順番に見ていく。

3.1. ①育児休業を延長しても入所できなかった

A 市では、調査対象となった年度の 4 月において、入所申請者の約 3 割が入所できなかった。保育所に入れるかどうかは、その後の母親の職業人生を左右するし、入所できなかった者の中には育児休業明けや既にフルタイムで働いている者もいた。そのような母親から、入所申請しながらも入所できなかったことへの不満や怒りが多く見られた。

例えば表 1 の記述を書いている人たちは、4 月入所では入所できず待機になり、育児休業延長したものの、延長期間中の年度途中では入れず、退職することになった人たちである。2017 年 10 月 1 日より、保育所に入れず待機になった際の育児休業延長期間は 1 年半から

2 年まで延長できるようになった。しかし、この人たちは 10 月までに保育所に入所できないまま、1 年半までの延長期間が終了したようで、仕事を辞めざるを得なかったことと、今後の子育て費用の心配について書かれていた。

表 1 自由記述の抜粋：育児休業しても入所できなかった

- 育児延長をし、保育所待機していましたが、結局入れず、延長も終了し仕事を辞めざるを得ませんでした。共働きできないと、生活、今後の子供の学費が心配になる現状で、どのようにしたら保育所に入れるのか、教えてほしかったです。
- 1 年 6 カ月の育児休業も終わり、会社は職場復帰を待ってはくれず、退職をせざるを得ませんでした。保育所に入れなかったら、仕事を辞めるしかない現実が悲しいです。今、上の子が 3 才で来年幼稚園、本人（「妹」は削除）は 1 才の状況で、幼稚園に行くを送り迎えもあるので、なかなか仕事に就くという事とは遠ざかってしまうのが、自分のキャリアとして、残念であると同時に、将来の教育資金等について、不安にもなります。親（女性）が仕事に就きやすい環境をもっと整えていただきたいです。

3.2. ②入所できず、退職せざるを得なかった

前述したように、2017 年 4 月時点において、A 市では入所申請者の約 3 割が入所できなかった。子どもが入所できないと仕事を続けることも難しい。A 市は待機児童が多いため、市内の認可外保育所でも評判の良い施設は空きがなく、地域によっては認可外保育所でも入れない現状がある。そのような中で保育所に子どもが入れなかった場合、母親が退職するケースが多いと考えられる。表 2 の自由記述例において、一つ目の世帯は 2 人の子どもが入所できず、母親が仕事をやめていた。だが、全体の中では少数派であろうが、父親が退職するケースもある。今回紹介する 2 つ目のケースでは、産休明けの復帰で入れる保育所もなく、父親の方が仕事をやめて育児に専念することになった世帯である。また、3 つ目のケースでは、保育所に入れなかったために正規雇用からパートに転職することになった。

表 2 自由記述の抜粋：入所できずに退職せざるを得なかった

- “保育所の入所について→11 月生まれだからか、1 年後の 10 月入所で申し込みをしても入れず、4 月（1 才 4 カ月）入所でも 1 才児になっているからか、やはり入所できませんでした。3 才の上の子も保育所入所を希望したのですが、やはり入所できず。保育所に入れなかったら、仕事を辞めるしかない現実が悲しいです。近所では保育所に入れる人もいるのに、なぜうちに入れられないんだろう・・・という疑問をここ数年抱いています。
- 仕事も辞めたくなく、保育園も生後 8 週で入れる園も見つからず主人と話し合いをし、主人に仕事を辞めてもらい、私は仕事復帰しました。産後 8 週での仕事復帰、フルタイ

ム、忙しい仕事でしたが、私の方が主人より収入もあり、仕事を辞めたくはありませんでしたので、無理して働きました。

● 保育施設がもっと充実していれば(保育園に入れていけば) 正規社員として働く事が出来ました。でも専門職のキャリアを生かしたいので何とかパートで仕事を続けています。

3.3. ③入所の可否が判明するまで不安感が強かった

通常、新年度における保育所入所を目指して、前年度の秋に入所申請を行う。しかし、入所できるかどうかは 1 月末から 2 月ごろの自治体からの通知が来るまではわからない。結果的に保育所に入所できた人においても、復職できるのかどうかはそれまではわからず、職場に対しての復帰時期の確約もできないことがある。そのため、表 3 に示すように、入所審査結果を待つ間の心理的な負担感が強く、育児休業中も継続的にストレスや負担を感じていたとの記述が見られた。

表 3 自由記述の抜粋：入所の可否が判明するまで不安感が強かった

● 保育園入園までの不安感はどうにかして欲しいと思った。役所の人は事務的にというのが頭では理解できているが、やはり精神的に大きく影響(入園できるか否かによって働けるかどうかが決まる)するので、その問題をどうにかして欲しい。

● 育休中や産前ですら、保育園に入れるのか、仕事に復帰できるのか、不安の中で過ごさざるを得ませんでした。

● 昨年 2 月認可保育所(4 園)に落ち、そこからあわてて認可外の見学・申込みに行きました。通える範囲を考えて 7～8 か所は回りましたが、「10 人～20 人待ち」「おそらく無理」とことごとく断われ、3 月中旬に最後に見に行った認可外にすべり込みで入所できました。その後、認可から内定通知が来て現在は認可に通っています。正直、今やっと落ち着いて保育所に通って、私も仕事に行っています。入りたい保育所に入りたいタイミングで入り、仕事復帰できる世の中になればいいなと切に願います

3.4. ④育児休業取得期間は保育所に入所できる時期で決まってしまう

近年、育児休業制度やその給付金は充実してきており、両親が取得すると 1 歳 2 か月まで取得可能であり(パパ・ママ育休プラス)、子どもが保育所に入所できなければ 2 年まで延長できる。一方で、必ずしも、親の希望通りに育児休業期間が取れているわけではない。とりわけ待機児童のいる地域では年度途中での入所が難しいため、4 月の年度初めに入所することが入所確率を上げることになる。しかも 1 歳児より 0 歳児の方が入りやすい。そのため、実際には希望通りの育児休業期間ではなく、0 歳児の間の年度初めの 4 月を育児休

業の終了時期とする人が多いことはよく知られている。表 4 にあるように、そのような入所申請のための育児休業切り上げへの不満の声があった。また近年は育児休業給付金が充実しているため、保育所に 4 月入所するために無理をして早期復帰し、育児休業をより長く継続して取得できている人への不公平感を持つ回答者もいた。

表 4 自由記述の抜粋：育児休業取得期間は保育所に入所できる時期で決まってしまう

- 育児制度は 3 年ありましたが、保育所入所状況が 1～2 歳児ではほとんど入れる見込みがなかったので、生後 9 ヶ月で 0 歳児入所せざるを得ず、育休を早期に切り上げて復職しました。せっかくの 3 年育休が取得できなかったのも、長期育休の加算などがあればよいと思います。もしくは 1～2 歳児でも安心して入所できるようにしてほしいです。
- 待機児童が多いので保育所に入所できないかもしれない不安から育休を早く切り上げて無理して 0 歳から預けました。もう少し保育所の受け入れ人数を増やしてほしいです。
- 保育所入所について、1 歳児や年度途中での入所は非常に厳しいと聞いたので、妊娠中に入所申請をして、生後数ヶ月で 4 月入所することになった。保育所に入れたのは嬉しいが、頑張って早く復帰したのに、育休をしっかりとっている人の方が金銭的にも優遇されていることに、頑張って働いていても虚しさを感じてしまう。

3.5. ⑤入所申請のためにフルタイム勤務を選ばざるを得なかった

保育所の入所選考にあたっては、保育ニーズを判定し、それに応じて入所指数が計算され、指数の高い人から入所することになる。その詳細な計算方法は自治体によって異なるが、A 市を含むほとんどの自治体では、両親の週の労働日数が多く、一日当たりの労働時間が長いほど指数（基準指数）が高くなるように設定されている。その上で、育児休業明けか、既に認可外保育所に預けて就労中か、兄弟入所であるか、介護が必要な家族がいるかなど、家族状況やその他のニーズに応じて入所指数（が加算・減算されていく）。

したがって、保育所入所のチャンスを上げるためには、まず労働日数と労働時間を長くすることが必要になる。そのため、勤務先の制度で短縮勤務制度や部分休業制度などがあったとしても、それを利用すると週当たりの就労日数が減り、一日当たりの就労時間も減って入所指数が下がり、入所できるチャン스가下がってしまう。実際には、勤務先と調整した上で、入所申請時はフルタイム勤務と申告し、保育所入所が決定してから短縮勤務などを選択することも可能であり、そうしている世帯も多いと思われる。しかし、表 5 の自由記述にみられるように、全ての世帯（母親）がそのようにできているわけではなく、入所申請のためにやむをえずにフルタイム勤務を選択せざるを得なかったという記述が見られた。

表 5 自由記述の抜粋：入所申請のためにフルタイム勤務を選ばざるを得なかった

- 母親の職場の制度として部分休業（フルタイムではなく 7 時間 or 6 時間就労 etc…）や育児短時間勤務（週 5 日ではなく週 3 日 etc…）など勤務形態は選択できるということだが、保育所入所に係る点数や勤務先の他の人との兼ね合いで結局は、これらの制度を検討していたがフルタイム就労を選択せざるをえなかった。
- 家事と仕事の両立をするために時短をとりたいが、そうすると、点数が低くなってしまうので 8 時間/日以上働かざるをえない。フルタイム正社員で働くのも時短正社員で働くのも保育の必要性としては変わらないので、そこで点数の差をつけるのは厳しい気がします。
- 職場に子育て支援の体制がととのっていてもそれを利用すると（育児短期時間制度）保育所に入れなかったため結局フルタイムで育休から復帰することになった。

3.6. ⑥入所指数の加点に対する工夫や不満

どの保育所にも満遍なく入所申請者がいるわけではない。駅に近い、夜まで遅く預かってくれるなどの保育所には入所希望者が多く集まる。A 市の場合も、申請者が集中する保育所には、夫婦ともにフルタイム労働であり入所指数に差がつきにくい世帯が競合することになる。その中で入所するためには、加点の要件を満たして、他の人よりも高い入所指数を獲得することが必要となる。

A 市の場合、育児休業明けの復職による入所申請の加点よりも、一度認可保育所に入所申請したものの入所できずに保留状態となる期間が半年以上で、かつ認可外保育施設などに週 3 日以上児童を預けている世帯の加点のほうがわずかに高くなる。また A 市においては、すでに兄弟の長子が保育所に入っていると、下の子が同じ保育所に申請する場合は大きな加点がつく。0 歳児や 1 歳の枠はまずはこの兄弟申請の児童が優先的にとるため、第 1 子を入れる世帯にとっては、非常に高い競争率となってしまう。

このような事情を理解している世帯は、例えば新年度の半年前の 10 月 1 日に入所申請をして待機児童となり、この時点で育児休業を切り上げ、子どもを認可外保育所に預けて 10 月 1 日から職場復帰することがある（別途実施したヒアリング調査でもそのような事例を確認できた）。こういった状況下では、自治体の保育所入所の指数表を読み込み、どうすれば高い加点が取れるかを理解し、その得点を得た人が入所できることもある。ただし、表 6 に記されているように、そのためには無理をして早期職場復帰をすることなども必要になり、その負担感や辛さも述べられていた。

表 6 自由記述の抜粋：入所指数の加点に対する工夫や不満

- 私の子どもは 4 月に認可保育所へ入ることができましたが、保育所へ入るために、時短をほとんど使わず育休を切り上げて復帰したり、A 市内の最寄の認可外が全て満員だ

ったのでB市の認可外まで預けたりととても苦勞しました。

●最も困っているのは、希望する自宅近くの保育園に全く入れないことです。ふつうに働いて（フルタイム）いる共働きの点数では入れず、何かしらの加点（きょうだい、卒園、ひとり親 etc）を2つ以上満たしていないと入れない点数がボーダーラインとなっており、途方にくれています。一生に一度しかない大切な子育ての機会なのに、保育所への入所が困難なために、子どもと本来一緒にすごせるはずの時間を犠牲にし、さらに遠方の園に通わなければいけない（入れただけマシですか？）という現実を受け入れがたく、納得がいきません。

3.7. ⑦子どもの出生月によって入所の有利・不利があることへの不満

すべての保育所が産休明けの乳児を預かるわけではない。A市においては、約半分の保育所が生後6か月以降の預かりしかしていない。1年間の育児休業が保障されているので、0歳児保育は必要ないという考え方もある。しかし、現状では新年度の4月に保育所の定員がほとんど埋まるため、4月の新年度初めに入所するという選択肢しかない。表7の記述が示すように、4月時点で生後半年に満たない毎年11月以降の出生の子どもは、保育所の選択肢が少なくなり、それだけ保育所入所が不利になる。

表7 自由記述の抜粋：子どもの出生月によって入所の有利・不利があることへの不満

●実際の入所申し込みべ切が11月なので5月生まれの子どもの場合は半年近く保活期間がありますが、10月生まれの子どもの場合は1カ月、、産後すぐの保活は難しいので、実質産後の保活は難しいと思います。（中略）保育所入所は4月を逃すと可能性が極端に低くなってしまいますので、その辺りもう少し親子がゆとりを持って保活できるような制度になればいいなと感じています

●保育所の入所について→11月生まれだからか、1年後の10月入所で申し込みをしても入れず、4月（1才4カ月）入所でも1才児になっているからか、やはり入所できませんでした。3才の兄弟も保育所入所を希望したのですが、やはり入所できず。保育所に入れなかったら、仕事を辞めるしかない現実が悲しいです。近所では保育所に入れる人もいるのに、なぜうちに入れられないんだろう・・・という疑問をここ数年抱いています。

3.8. ⑧自営業・非正規雇用者・求職者はさらに入所が困難

働き方が多様化している中で、正規雇用者としてフルタイム勤務する者、さらに特に育児休業取得者が有利になる現在の入所制度への不満を持つ者もいた（表8）。フルタイム並みに働いていても非正規で育児休業が取得できない人や、妊娠をきっかけに退職することになった人、自営業やフリーランスで働く人などは加点がとりにくく、入所優先度が低くな

る。また、申請時に無職で求職中の人や就職内定者も、すでに就職・就労している人より不利であることがほとんどである。待機児童のいる A 市では、再就職したい人は入所が難しい状況である。つまり、順調にフルタイムの正規雇用者として働き、育児休業を取得できる人は有利だが（ただし、それでも入所できず退職せざるを得ない人がいる）、一度そのルートから外れると子どもを保育所に入所させることは一層困難になり、そのことによって働くこともさらに不利になる。そのため、例えば転勤族の父親の妻は不利となり、そのような立場からの憤りの声もあった。

表 8 自由記述の抜粋：自営業・非正規雇用者・求職者はさらに入所が困難

- 昨年、保育所入所のために大変な苦労を経験し、なぜこんなに働きにくいのかと悩みました。入所を希望していた保育所で見学希望者が多すぎるからと見学を断られたこともあり、入所するために少し無理をして勤務日数を増やしたり、予約がとれるかどうか不確実な一時預かりを利用したり、認可外の保育施設を利用しなければならなかったりと、困難に感じた点を上げれば枚挙に暇がありません。私は非常勤の仕事に複数従事していますが、私を含め多くの非正規雇用労働者には育休や産休の制度が十分でないことは周知の事実であるのに、保育所入所は正規雇用者と同列に扱われることも疑問でした。「希望しているが保育の現状からあきらめざるを得ない」、「母親（父親）としては望んでいるが、パートナーの協力が得られにくい」なども入れてほしい！父親自身がどれくらい子育てや家庭のことを省みているか問題意識を持っているかということをもっと掘り下げて調べていくことも必要であるように感じます。
- 父：自営業、母：自営手伝いの為認可の保育園への入所が難しく、無認可の保育園へ入所しています。
- 早く働きたいけど、保育所は入れないし、認可外も一時保育も近くにない。育休など手当がもらえる人が優先的に保育所に入れて仕事もできて、やむをえず仕事をやめて早く働きたい人が後まわしなんて不公平だ。
- 転勤（夫）から A 市に戻って妊娠がわかり、半年間しか働けず、育休もとれず、転勤前もはたっていたのにすごく不平等感を感じた。別に仕事をやめたくないけど、やめる以外の選択肢がなかった。育休の人はお金が支払われるし、保険も優遇され、なかなか……。そして、次に働くところを見つけるのが、保育園が決まらないことには、なかなか決まらない状況で、転勤族の妻は働くなということなのか？そういう人こそ先に保育園に入れるような仕組みがほしい。
- 仕事を始めたいと思っても求職中の子供の預け先がなく昨年は保育所の申請をしまし

たが、全く叶いませんでした。ぜひ現状の待機児童数以上の保育環境の整備をお願いしたいと思っています。

3.9. ⑨家庭的・小規模など3歳までの保育所に入ったことへの不安

A市では、0-2歳の待機児童対策のために0-2歳までの保育をする家庭的保育や小規模保育室を一気に増やし、それと並行して通常の認可保育所の0-2歳の定員も拡大した。そのため既存の認可保育所では、3歳から新規入所できる枠が少なくなっている。この自治体では幼稚園が認定こども園になって3歳以上児の受け入れ先になることを期待していた。しかし、幼稚園の認定こども園への移行があまり進まず、移行した園でも2号定員（保育が必要な3-5歳の枠）をあまり増やさなかったため、3歳児の待機が課題となっている。幼稚園が認定こども園に移行しない、もしくは移行しても2号枠をあまり増やさないのは、自らが入園児を選ぶことができなくなることや、フルタイム就労に合わせて保育時間を延長することに抵抗感があるからと言われている。一方で、子どもが3歳になるのをきっかけに再就職したいという母親も多い。そのため3歳からは、これまで就労してなかった人も新規に入所申請をするケースがみられた。

すでに小規模保育所に入所している世帯が、子どもが3歳になって卒園しなければならず、次の認可保育所に申請する場合には入所指数上の加点がある。しかし、それでも入所できない世帯が存在した。その際の問題は、すでに復職もしており、子どもは3歳であるため、育児休業の延長もできないことである。実際、A市では1歳児の入所率より3歳児の入所率の方が低く、表9で示すように、小規模保育から次の認可保育所に移れない人もでていた。また小規模保育所に入れたものの、3歳児以降の受け入れ先を不安視する記述がみられた。

表9 自由記述の抜粋：家庭的・小規模など3歳までの保育所に入ったことへの不安

- すでにフルタイムで共働きして、子供を2歳までの認可保育園（著者補足：家庭的・小規模保育のこと）に預けていたが、今年の4月にどこの認可保育園にも入れなかった。
- 市は待機児童解消の為小規模保育園を増やしてくれていますが、3歳以降に預けられる（フルタイム勤務で）園の数が追いついておらず、仕事柄時短にも限界がある為、もし3歳以降の受け入れ先がないと仕事を辞めざるを得ないのが現状です。仕事と子育ての両立の為に、幼稚園の預け入れ時間を延長など、改善をお願いします。
- 今、小規模保育施設に通っているが（0.1.2才児の施設）3歳児になったときに、保育所に入れるのか？3才児の壁にぶちあたっても、急に仕事はやめられないし、不安である。

●小規模保育を卒業したら、次の保育園に入園できるかと気にする日々はバカげてる。1才になる時のタイミングで保育園に入れず、次の4月まで育休を延長し、やっと小規模に入園できたが、その時も入園できないかもしれないと不安に思い、無許可の園に入園金を支払って席を押させて認可園の入園の通知をまっていた。小規模保育を出る時は、すべりどめで幼稚園の入園金を支払うのかな・・・10万近くかかります。

3.10. ⑩高収入世帯の不満

保育所の入所選考においては、例えばフルタイムの入所指数が同じ得点の希望者が並んだ場合、一般的には多くの自治体では世帯収入が低い世帯が優先して入所することになる（市内に在住期間が長い世帯を優先する自治体もある）。これは事実上、高額所得者であれば他の保育手段を手配する経済力があり、また世帯収入の低いほうが就労ニーズが高い、と自治体が判断しているということである。

だが、表 10 にあるように、高い所得税や社会保険料を納めてきたのになぜ自分の子どもは保育の恩恵を受けられないのか、という疑問が高額所得者の中にあった。また年功序列賃金の日本では、親の年齢が高いと世帯収入が高くなり、若い親だと低くなると考えらえる。一方で、ライフコース上、トータルで一人の子供にかかる教育費や養育費は同じであり、結婚が遅く、出産が遅い世帯では子どもの教育費がかかるころに年金生活に入ってしまう、という切実な現状も書かれていた。

表 10 自由記述の抜粋：高収入世帯の不満

- 高額納税者は高い税金、高い保険料を払っているのに入所時、特に加点もなく、待機児童というプレッシャーもあり行政に対して非常にいきどおりを感じる。低所得者に対して育児手当をもっと出して、保育所入所をハードル上げたりしないのか。
- 利用したい人、全員が保育所を利用できる（時短勤務でも）。年収に関係なく保育料は一律にする。年収が多ければ保育所利用をしたくても順位を下げられ、かつ利用できても保育料が高いのは不公平に思う。年齢が高ければ年収が上がるのは当然であるが、一方、残りの勤務年数は少なく以降の収入では若い人よりも少ない可能性が十分があるので考慮してほしい。認可外保育所利用者への行政からの補助（認可利用保留者への不公平感解消）。
- 現在、子どもを認可外保育所に預け、両親ともに働いています。夫は現在は高収入ですが、子どもが中学生になりいよいよ教育費が必要になってくる頃、年金生活に入ります。

正直扶養に入っている方が得ですが、その分自分のスキルが落ちることを考えると働かずにはいられませんでした。これだけ保育園に入れないと少子化の時代に子どもを産んでも私たちの存在は歓迎されないと感じてしまいます。

3.11. ⑪保育所への感謝・要望

また、保育所に助けられていることへの感謝や、保育所や学童保育のあり方についての要望を記載した自由記述もあった（表 11）。なお保育園への感謝・要望に加えて、学童期における学童保育の不安や要望について記述する人も多かったが、今回は学童保育に関する部分は割愛した

表 11 自由記述の抜粋：保育所への感謝・要望

●本年度から就業のため1歳と4歳の子どもを保育園に預けています。働きだしたのは経済的な理由もありますが、子どもと離れて、自分の時間を持てることや、保育士さんに育児のことを気軽に相談できることで、保育園の存在は子育ての面からも、私にとって心強いものになっております。私の住む地区は子どもも少なく、公園に行っても他に同じ年頃の子どもや親と触れあう機会は僅かでした。

●保育所の先生方には、本当に良く子どもたちのことを見て頂き感謝しています。それとは別に保育所のシステムとして、手ふきタオルやコップ、おはしだけでも貸し出しにして頂けると助かると思います。帰宅後、ただでさえ子ども達の食事・入浴・寝かしつけと忙しい中、保育所に通っていることによる洗濯物の量の多さが、とても負担になっています。今後の施策としてご検討いただけたら幸いです。

●保育所の利用制度はとても満足している。

●色々な制度があっても知らないことも多いので、わかりやすいお知らせなどがあると嬉しいです。「仕事」「育児」たいへんだけど働くのも楽しいので、保育園に入れてとても助かります。

●病児保育が手配され、非常に感謝しています。先生も、普段かかっている方で安心してあずけられます。うちは夫が帰宅が遅く、私も帰宅が19:30~20:00になってしまうので、夕食のしたくが大変です。子育て世帯への配食サービス等、有料でかまいませんので使いやすいものがあればいいなと思います。子育てサポートの利用は手続き等汎雑な為、利用に至っていません。

4. 夫婦の家事・育児分担の状況

3節では、保育所入所や入所申請を巡る課題についての自由記述を見てきた。保育所に入所申請するということは、ほとんどの場合、両親の就労が前提であり、保育所に入れても入れなくとも家庭内の家事や育児と仕事をどう分担するかが大きな課題になる。最近では母親に対しては育児休業や短縮勤務などの配慮がなされるようになってきている。しかし、父親側がそういった制度を利用することは未だに少ない。また企業側からも、子どもは夫婦で共に育てるべきであり、母親を雇用する会社だけが就労において様々な配慮をしなくてはならないのはおかしいとの意見も出てきている（石塚 2016）。

ここで課題となるのは、夫（父親）の価値観だけでなく、夫（父親）の会社や職場の在り方や、さらには男性の働き方全般でもある。本調査の自由回答を見渡すと、母親の中にはこの問題を理解している者は少なくない。夫を個人的に責めるだけでなく、夫の意識改革のために社会的に働きかけてほしいという記述や、さらに夫の職場状況がそれを許さないといった記述もある。母親たちの記述には、企業が変わるためには、社会の意識が変わらなければならない、それなくして本当に子育てしやすい社会にはならないということも書かれている。

本節では、『入所申請者調査』の自由記述に見られた家事育児分担についてのコメントを、7つの分類して紹介する。まず、①**母親による父親の家事・育児分担についての憤り**を紹介した上で、②**夫婦間での話し合いでは不十分であり、社会から男性や父親への意識改革の働きかけが必要である**、という記述を取り上げる。さらに、③**家事・育児への意欲があっても長時間労働が父親の子育てを阻んでいる**、との記述も散見された。また、子育てをしながらか働く制度が充実しても、その制度の利用は母親であることが多い。そのため、④**育児を支える制度の充実が、ますます子育ては母親の仕事という認識を強め、母親にキャリアを断念させている**、という問題意識を持っている母親もいた。

さらに、母親の育児負担感は強く、⑤**父親の育児分担が母親の助けになる**、と指摘する母親たちも多かった。週に数日でも、父親が早く帰ってれば、子育てにゆとりが生まれるという。また、⑥**男性の育児参加や育児休業が当たり前となる社会にしてほしい**という意見も多く、そのためには男性の育児休暇の義務化が必要とまで書かれていた。さらに、育児休業取得者が増える中で、子どもを持たない人や制度を利用できない人の間に不公平感が広がっていることを知っている母親もあり、子育てする人だけが利用できる育児休業制度とせず、すべての人が使えるような休業制度とするなど、⑦**子育て中の人だけでなく、すべての人が働きやすい社会に変わるべき**、という提案もされていた。最後に、⑧**祖父母に頼れない/頼ることは望ましくない**という指摘も紹介する。

4.1. ①父親の家事・育児参加についての憤り

父親の家事・育児分担は母親にとってどの程度重要だろうか。第1子が生まれた夫婦のそ

の後の 10 年間を継続調査した厚生労働省の『21 世紀出生児縦断調査特別報告書』を見ると、夫が家事・育児分担をしている世帯ほど、第 2 子の出生確率や母親の就業継続率が高くなっている（厚生労働省 2013）。周りに子育てを支える多様な人間関係のない中で「孤育て」やワンオペ育児という言葉が生まれるほど、母親一人に子育ての負担がかかっている。その中で父親の家事・育児の分担は重要な役割を果たし得ると考えられる。

それでは母親たちは、夫の子育てや家事分担をどのように評価しているだろうか。本調査の自由記述においては、助かっているという声も少数あるが、父親に対して厳しい意見や母親たちの子育てと仕事を両立する辛さが多く綴られていた。表 12 にあるように、「父親が家事・育児を手伝う、サポートする」という考え方や意識はおかしい、家事も育児も父親が責任をもって果たすべき役割である、という憤りや批判が多く見られた。また労働力不足の中で、近年、女性が働くことが奨励されつつも²、育児・家事・介護の負担がすべて女性にかかる社会構造が変わらないことへの反発がみられた。

表 12 自由記述の抜粋：父親の家事・育児参加についての憤り

- 昔と比べると、育児に協力的な男性が多いのかもしれないが、あくまで“昔と比べて”であって女性が期待するレベルに達していない人が多いように思う。“手伝う”ではなく、自分の仕事としてもっと意識してくれるようになってほしい。
- 女性も働く時代なので、女性ばかりが育児・家事をするのはおかしい。これからは男性も育児・家事に参加し、助け合って生きていくのが筋ではないか！！
- 昨年までは働いていなかったのであまり感じなかったのですが、働きだして思うのは、“自分の食べた食器は自分で下げる”など、子どもに見本になるようなことは父親に積極的にしてほしいです。
- 家事を分担していても、うっかり忘れてたりなどの場合、父親はしないままで済んで、しわよせが母親側に全てくるのが不公平。誰かがやらなければいけない事は結局母親がやるハメになるので、父親にもっと家事でも責任感をもってほしい。
- 家庭内での育児・家事について。男の人が「手伝う」という言葉を使わないようになったら、いいなと日々思っています。
- どうしても男性側は育児に関して「サポート」という意識が強く、共働きでは母親に負

² 「すべての女性が輝く社会づくり本部」が 2014 年に設置され、2015 年以降、「女性活躍加速のための重点方針」が発表されている。

担が掛かる。仕事・出産・育児・家事・介護、どこに女性が輝ける余裕があるのか。

●夫（父親）は残業も夜遊びも自由、独身のときと同じ。子どもと家に居ても自分（夫）はゲームしている。そのくせ家事は一切しない。

●男女平等と言いながら、女性は外でフルタイムで働いても家でも家事をする。男性は家事は手伝い感覚で外で働くことが大事みたいな風潮はまだ強く残っていて、それがとてもストレスです。

●家庭での方針などもあると思うが、まだまだ育児と家事は母親の仕事。父親の仕事が重要視され、子どもたちに何かあった場合の対応は母親が全て任う。

●男性の育児参加が増え、制度も充実してきています。育児を手伝うのではなく、育児のできる男性が増えて欲しいです。

4.2. ②社会から男性や父親への意識改革の働きかけが必要

家庭内の家事・育児の分担であれば、それぞれの家庭の中で夫婦で話し合ったうえで分担すればよいとも考えられる。だが

表 13 の自由記述に見られるように、実際に母親が父親と育児や家事の分担を巡って交渉するのは難しく、社会からの働きかけを望む声は多い。子育てだけでも大変であるのに、それに加えて、夫婦間で事を荒立てたくない、話し合うだけで疲れるということや、夫婦間の力関係の影響もあると考えられる。「夫にあれこれいうのはあきらめた」、「話し合うこと自体が面倒くさい」という意見もあった。父親自身が「家事や育児は母親の仕事」と考えていれば、夫婦間で話し合う余地も少ない。

そのため、第三者から育児の大変さや母親の気持ち、妊娠中から産後の母親の精神状態を父親に教えてほしいという声があった。さらに、父親が育児についての父親の役割の重要性についての理解を深めるため、父親向けの育児講座や、父親と子どもが一緒に参加できるイベントを開催してほしい、家庭訪問などで父親に働きかけをして欲しい、といった提案まで書かれていた。男性側の意識が「育児は母親の仕事」という考え方で固まっているということでもあり、社会全体での働きかけがないと夫が変わるのは難しいと考えている母親は多いと考えられる。なかには、中学・高校時代から男子学生に家事を主体的にする教育を与えるべきだという意見もあった。また夫婦の話し合いを誘導するために「保育園の決定通知書に『夫婦の家事育児分担表』を同封する」といった提案もあった。どうすれば夫や父親が家事や育児を自分の役割としてとらえてくれるのか、と母親たちは悩んでいる。このような母親たちの悩みや怒りを父親が理解してくれないことへの苛立ちを綴る記述が多く見られた。

表 13 自由記述の抜粋：社会から男性や父親への意識改革の働きかけが必要

- 男性の育児参加についての啓蒙活動をして欲しい。
- “365 日 24 時間子供と一緒にいる私（母親）は幸せだとばかり言って家事、育児の大変さをわかってくれない父親。誰か第三者の方から育児の大変さ・協力の大切さなど直接言ってくれたらなーと思う。
- 夫は私が子育てや家事について手伝ってほしいことなどあれこれ言っても、あまり学ばない。心に届かないようで、誰か第三者の人が私の意見気持ちを汲み取って夫に伝えてくれたら、少しは届くのかなと思ったりします。
- 父親に、妊婦や産後の母親の精神状態をもっと知ってほしい。子どもの健診を平日でなく、土・日に行い、積極的に父親が育児など参加できるようにしてほしい。
- 親子で参加できるイベントや、年齢の小さい子が参加できるものを土日に行ってもらえると父親がより参加しやすくなるかなと思うので、よろしくお願いします。
- 夫・父親の家事負担を改善するために、広報などでも例示したり企画を組んでほしい。
- “家での家事分担→中高生のうちから男の子にも家事を教える。「手伝う」ではなく「自分で考えて主体的にやる」を身につけさせたい。
- 母親が子育て、仕事、家事の負担が大きい。父親も家事、子育てに参加するようになっているが平等でない。もっとまわりが家事もするように言うべき。
- 家事・育児の負担は女性の方が圧倒的に重い。我が家では 6:4 の負担だが、「旦那さんががんばっているね」「旦那さんかわいそう」と言われてしまう。ある会社での取組が紹介されていたが、管理職の男性に、育児中の女性の私生活を見てもらう、というものがあった。育児の大変さに気付けない男性（夫に理解させられない女性も含め）に、現実を知ってもらう方法として有効なのではないかと感じた。
- “女の人（母親）は無条件に家事も育児もこなすが、男の人（父親）でそれが出来る人は少ない。お願いしたらやってくれるが、あくまで“手伝う”というスタンスであり主体的に動いてくれることはほとんどないと思う。私や私の周りの家族もそうだが、夫に家事や育児をお願いするよりも自分でやってしまった方がはやい。もしくは、頼むという行為

自体がめんどくさくて、家事も育児も重い負担を担っているお母さんは多いと思う。また、私自身仕事に復帰して、夫と同じ立場になったものの、私の生活リズム（スタイル）は復帰前と比べて180度変わったが、夫も同じように変わったかと言えば、ほとんど変わっていない。共働き家庭の夫が妻と同じくらい主体的に家事や育児をこなしてくれるような社会になったら、もっと妻は働きやすいのになーと思う。例えば保育園の決定通知書に「夫婦の家事育児分担表」（各家庭で完成させて冷蔵庫や壁などに掲示）みたいなのを同封するとか？！女の人にはなかなか自分から言い出しにくくても、そういうのをきっかけに、夫婦で話し合える機会がもてるかもしれないですね。

● 自営である夫が全く休めない、実両親は遠方、義両親が要介護の為、病児保育がないと、病気によっては長期間仕事を休むことになるのが困る。家事・育児の分担は特に話し合ったことがなく、今はやってもらいたいとは思わなくなった（過去には腹立つことも多々あった）が、もしできるなら男性（お父さん）と子供のイベントを企画してもらい、家事・育児の分担のことや一緒に遊ぶことの楽しさなどを、やってもらえたら、その間女性（お母さん）が1人時間を持てたり、分担のことを話し合いやすくなるように思う。

4.3. ③長時間労働が父親の子育てを阻んでいる

また、母親たちは父親個人だけを責めているわけではない。長時間労働、休みの取りにくさ、仕事先の理解の欠如など、父親の労働環境が父親から育児をする時間を奪い、母親のワンオペ育児に繋がっていると理解している母親は多く、職場や企業の在り方に疑問を呈していた（表14）。そして、このような労働環境ゆえに、子育ての負担が母親一人に強くかかり、母親が次の子どもを産む壁になっていることも指摘されていた。

表14 自由記述の抜粋：長時間労働が父親の子育てを阻んでいる

● 夫が多忙で家事育児への参加ができない。孤独に2人育児をすることが辛いし負担。企業全体が育児に対する理解が欲しい。3人目も欲しいが育児負担を考えると無理である。

● 旦那の職場のサービス残業が長すぎて子供との時間がとれない。飲み会や残業を断ると評価に影響が出るからと断れず毎日1人で子供の世話をしているのでイライラしやすくなった。旦那が転職してくれたら早く引っ越したい。

● 夫が毎日終電で帰宅のため、平日はワンオペ育児です。母の私が送り迎え平日の家事育児1人でこなしています。休日が不定休なので土日私が仕事の時は夫が基本的に家事育児を1人で一通りこなせるので、その点には満足しているのですが平日少しでも私の負担がへれば楽になるのと思っています。夫の業務上のことなのであきらめています。

- 父親（男）側がとにかく休みがとりにくい！育休なんてもってのはかたれないし、そういう雰囲気も職場にない。その上、残業も毎日なので 98%母親が育児して「ワンオペ育児」になる。夫婦とも 1 日をこなすのに必死でゆっくり話す時間すらない。家庭内で家事は分担できているが育児分担が出来ていない。朝早く出勤してよるおそいと育児時間が 30 分くらいしかしていない。
- 社会の男（夫）の仕事先の子育てへの理解（突然の子供の熱が出た時の休み）→当然のように母親側の仕事をやすみとなる。育休産休中の父の休みもまとめてとれるようになってほしい。
- 夫の会社の勤務時間が長すぎるため、結局母親の負担が大きくなる。
- 父の休みが取り易くなってほしい。家事、育児がもっと平等であるべき。

4.4. ④育児を支える制度が母親にしか利用されていない

育児と仕事の両立を支える制度が充実しだしているが、それは父親ではなく母親のための制度となりがちであり、そのことへの憤りや不満が見られた（表 15）。結局、子どもが病気の際は仕事を休むのは母親ばかりになり、母親のキャリアが犠牲になることへの憤りも記されていた。また夫婦共働きであっても、母親を雇用する側の会社にはばかり負担がかかることへの疑問もあった。子育てしやすい社会とは、本来は父親と母親と一緒に育児しながら働ける社会であるとの記述もあった。

表 15 自由記述の抜粋：育児を支える制度が母親にしか利用されていない

- 子育ての制度が整うほど、子育てと家事の負担が女性によりふりかかってくるように感じることもある。“早く帰宅できるから、家事ができて当然”など・・・。
- 現在父母共にフルタイム就労をしています。共に従業員 1 万人以上の大企業に勤めており、育児に配慮いただいています。母に比べ父に対する配慮が足りず、母の就労（キャリア）に影響を与えざるを得ないことが日常ほとんどです。男性に対する育児の配慮を企業に義務化するレベルで日本の風土を変えていくことはできないか、今後をそうすべきではないかと思います。子供を持つことで父母どちらかが何かをあきらめなければならぬ国は少子化の流れはとめることはできないのではないかと考えます。
- 私たち夫婦は 2 人とも比較的小規模な事業所に勤めていますが（勤務先は別々）育休をとるのは女性ばかり。女性を多く雇う職場にダイレクトに負担がかかっており不公平に感じます。育休を取得者のいる事業所とその配偶者を雇用する事業所とで負担を分担

する（代替要員確保のコストに負担するとか？）方法があればいいのにとします。

4.5. ⑤父親の育児分担が母親の助けとなる

父親の育児が本当に必要なのだろうか。母親による育児短縮勤務や部分休業を取得可能にして、育児休業期間を長くすればよいという考え方もある。だが、父親がもっと育児に関われるようになれば、母親にゆとりができ、もっと子育てを楽しめるとの記述も多かった（表 16）。夫婦で一緒に子育てや家事を助け合えるようにすることが、母親にゆとりをもたらし、子育てが楽になり、子どもにも優しくなれるという記述もあった。実際に夫が育児休業を取得した母親は、それが大きな助けになったといい、男性の働き方改革が必要だという。また少数ではあるが、母親の就業を優先して父親が仕事をやめたという記述もあった。

表 16 自由記述の抜粋：父親の家事・育児分担が母親の助けとなる

- いつも夜は父不在ですが、週に 1 日-2 日早く帰ってきてくれるだけで母子共にもっとハッピーになれるのになあと思います。
- 1 人目の子が現在 8 歳で育歴 8 年の者ですが、やっとここ数年でパートナーと家事・育児の分担を気持ちよく出来る様になったと思います。安心して子どもを預け、母親が自分と向き合える時間を作れる社会になれば夫婦仲も良くなり子供の幸せにもつながります。
- 家事や育児の分担ができれば、もっと子どもに対して優しくできるんじゃないかと思う。ただ、だんなの教育が一番ムズカしくうまくいかない。だんなをそだてるより子育ての方がよっぽど楽だし、楽しいと思える。もっと世の中が家事・育児は分担があたりまえという世の中になってほしい。
- 男女（夫婦）ともに、フレックスタイムや時短勤務などの制度が利用できると両立は難しい課題でなくなると思う。
- 子の父が残業などや休日がきちんととれることで子育てはずいぶん楽になっていくと思います。早く子育てが本当の意味で父母分担される時が来ることを願っております。
- 女性（母）一人で、子育てをするワンオペ育児では、二人目、三人目が考えられないので。育児をする父親同士の交流の場が最近増えてきつつも、やはり少ないように感じる。
- 男性の育休推進、残業規制、男性の職場の理解等、夫の帰宅が早くなると、ワンオペ育児でも少しは楽になります。

●昨年他の県から転居してきたが、保育所に入れず夫が育休→認可外→小規模保育→3月で出ないといけないうので保活中・・・と、生活が安定しない。企業は女性の働きやすさ(時短など)ばかり充実させているが、うちのように夫が育休を取ってくれるのが最も助かるのであり、子を持つ男性の働きやすさ改革に力を入れるべきだと思う。

●仕事も辞めたくなく、保育園も生後8週で入れる園も見つからず主人と話し合いをし、主人に仕事を辞めてもらい、私は仕事復帰しました。産後8週での仕事復帰、フルタイム、忙しい仕事でしたが、私の方が主人より収入もあり、仕事を辞めたくはありませんでしたので、無理して働きました。主人もこれで仕事が出来るとい、仕事を決めました。私も主人も限界でした。会社と私達夫婦で話し合いになりました。

(著者補足) 男性の育児休業取得者は、今回の回答者に6名いた。この他に、保育所に入らなかったため、父親が仕事をやめて専業主夫になったという記述もあった。

4.6. ⑥男性の育児参加や育児休業が当たり前となる社会にしてほしい

これまでの記述からも明らかなように、父親の働き方を変え、育児にかかわるようにするには、父親個人の努力や夫婦間の話し合いだけでは無理だと、多くの母親たちは理解している。男性の育児休業取得率が上昇しているといっても、2017年で5.16%であり、女性の同年83.2%とは大きな差がある(厚生労働省 2018)³。表17にあるように、男性への育児休業の義務化や産休制度を提案する母親もいた。また、義務化とまでは明言しないものの、父親による育児休暇の取得を当たり前にするように仕組みを変えるべきという記述がみられた。

表17 自由記述の抜粋：男性の育児参加や育児休業が当たり前となる社会にしてほしい

●法律で産後1カ月は父親も育休必須にしてほしい。

●男性ももっと休みをとれて家事育児に参加できるように、社会の体制を変えてほしいと思う。

●男性も育児休暇を取れることが当たり前な社会になってほしい。

●“子育て支援とは、父の帰宅時間を早められるような取り組みが必要だと思う。

³ なお厚生労働省(2018)によると、男性の育児休業取得率を産業別でみると「金融業・保険業」の15.76%がもっとも高く、「情報通信業」の12.78%が続いている。

- 男性が家事・育児に関わるのが当然の社会にする。
- 父親も産休のような完全取得の休暇制度がほしいです。
- 最近、だいぶましになってきましたが、職場の理解（同じ課内で働く同僚）が必要不可欠なので、男性が家庭内（子育て、家事）の幼児で帰宅するのは当たり前にならないと良かったとはいいいにくい。

4.7. ⑦子育て中の人だけでなく、すべての人が働きやすい社会を

最近問題になっているのは、育児休業や育児短縮勤務を取得する女性社員が増えている中で、職場に残った人たちに大きな負担がかかることだ。未婚者や子どもを持たない人もいの中で、子育て中の社員だけが優遇されている、という職場の不満の声も聞かれるようになっている。また非正規で働く女性が増えている中で、育児休業制度や短縮勤務など恵まれた環境で働く正規雇用者の社員と、制度が利用できない非正規社員との格差も広がっている。このような状況をよく理解している母親もいた（表 18）。彼女たちは、子育てをしていない人にしわ寄せがいかない制度づくりや、子育て中の人だけでなくすべての人が使える柔軟な働き方の制度の導入への提案もしていた。

表 18 自由記述の抜粋：子育て中の人だけでなく、すべての人が働きやすい社会を

- 育児のためと限定せずにフレックスタイムの導入や有給休暇の取得促進がされれば母親も仕事と子育ての両立ができて父親も家事や育児の分担を増やせると思います。育児のためだけに制度をつくっても母親しか利用できなかったり、利用できても職場から迷惑に思われるのが現実なので誰でも利用できて育児をする人にも有効な制度が理想です。
- 男性だけの給与で一生安泰な時代は終わってしまったので、日本全体で何か良い取り組みができれば、男女で仕事、家事、育児を全力で楽しめていくのかなと思います。
- “男性が育児に関わりやすいような制度・意識改革。非正規採用であっても利用できる育児支援制度子育てをしていない人にしわ寄せがいかないような体制作り社会全体で子供を守るや子育てをする意識”。

4.8. ⑧祖父母に頼れない/頼ることは望ましくない

フルタイムの共働き、土日勤務、子供の病気など、保育所だけで子育てと仕事を両立させることは困難な世帯も多い。また保育士不足が深刻な中で保育所の保育時間を長くする

ことや土日祝日保育を拡充させることは、保育士の労働強化になる可能性もある。そのような制約の中で、祖父母に頼らざるを得ないという人も多く、入所申請の際にも祖父母の同居・近居を入所指数の際に考慮する自治体が多い。

しかし、祖父母が同居・近居している場合でも、祖父母に頼れられない場合があることや、そもそも祖父母に頼ることは好ましいことではないという指摘もあった（表 19）。祖父母の体力的負担の大きさを憂慮する声や、高齢者の就業が増える中で祖父母の助けがないと働き続けられないようなあり方はおかしいという指摘もあった。

表 19 自由記述の抜粋：祖父母に頼れない/頼ることは望ましくない

- 土日（祝）中心に働かないと収入が満足にないので保育所は土日祝も預けて平日好みに休めるようにして欲しい。結局近くの祖父母をたよらないと働けない社会なのでたいへん困る。病気になったとき体力のない祖父母に預けると祖父母も体調をくずすし自分は仕事を休めなかったりする。働かなくてもいい補助もなく働かないと貧しいレベルでしか生活出来ないからやっぱり働きたい。
- 日祝を祖父母に預けることは祖父母も体力に不安があるためできない（子供2人）。
- 時間的に送迎不可の為、母方の祖父母に毎日送迎してもらっており、祖父母に負担をかけたし、子供もさみしがっていた。もっと共働き世帯が安心して働ける（子どもを預けられる）環境を作ってほしいです。
- 祖父母のいる家庭が全員、祖父母に子供を預けられると思っているような育児計画、子育ての行政はやめて欲しい。自営業で自宅兼店舗だから子供を見られると思うのならば、それにできるようにリフォームするお金を出して下さい。
- 年金支給開始が引き上がり、高齢でも働いていることが珍しくなくなっているのに、また働いていないとしてもそのような方がそうそう乳幼児の世話ができるほど体力があるとも思えないのに当然のように祖父母を頼ることを優先させる姿勢には甚だ疑問です。

5. ワークライフバランスの状況

それでは実際に親たちの働く職場やワークライフバランス（仕事と生活の調和）はどのような状況なのだろうか。本節では、まず、①短時間勤務による仕事と子育ての両立の難しさを自由記述からみていく。短縮勤務はやはり肩身が狭いという人もいれば、短縮勤務をとったもののその時間には実際には帰れないという人もいた。また、②子育てへの職場の無理解についての記述も整理した。あまりの仕事の大変さに転職を考える人もいるが、退職すると

保育所を退所しなくてはならない。そうすると次の職探しも難しくなるため、転職も簡単ではない。今までの会社で積み上げてきたものを失うことにもなる。保育と仕事のはざまで身動きでない状況であることが伺われた。

③**正規と非正規や自営業との格差**についての記述も散見された。育児休業や短縮勤務など恵まれた制度を利用できるのは、正規雇用の人である。自営業や非正規雇用の人たちからはそのことへの不満が述べられていた。また保育所入所判定に関しては、自営や非正規には育児休業がなく、正規雇用者の育児休業復帰者に与えられる入所加点がないため、入所も不利になる。職種によっては、子どもの面倒を見ながら仕事をできる自営業もあるかもしれない。しかし、乳幼児を見ながら仕事をするのは難しいとの記述もあった。さらに、④**子どもの病気と仕事の両立が大きな悩みである**という記述も少なくなかった。最後に、⑤**保育時間の延長や多様な働き方**についての自由記述も取り上げる。

5.1. ①短時間勤務による仕事と子育ての両立の難しさ

表 20 には、短時間就業で仕事を続ける母親たちの自由記述をまとめている。制度が整っている会社で短時間勤務が可能であるが、職場で嫌味を言われたり、肩身が狭い、実際に短時間で帰るのは難しいという記述があった。また、短時間勤務と責任ある立場の仕事の両立は難しいという記述もあった。どういう働き方をしたいかは人それぞれであるが、育児を理由に仕事の負担を減らしている場合でも、引き続き責任ある仕事を続けている場合でも、どちらの場合でも仕事と子育ての両立の難しさを感じていることが伺える。

表 20 自由記述からの抜粋：短時間勤務による仕事と子育ての両立の難しさ

- 仕事と子育ての両立のための「仕事」については、職場の人の理解と協力が必須だと思います。
- 仕事と家庭の両立はなかなか大変です。私の勤務する会社では制度は整っていますし、実際に制度を使ってはいますが、子育て中や時短ということで嫌味をいわれることもあります。（おそらくどここの会社でもあると思います）結果、時短とこいつつ、定時まで働いている日も多く、もっと子育てに理解のある社会であってほしいなと思います。
- 短時間勤務で就労していましたが、制度は充実しているものの、やはり短時間では帰宅するのは心苦しくなる職場の雰囲気であったので、半ば強制的に3歳未満の子を持つ親は短時間勤務しなくてはならないという制度を作してほしいです。（もちろん働きたい方は例外的にOK）。
- 現在、時短制度を利用して勤務しているが、現状時間通りに退社する日はなく、保育園の迎えに余裕のない状態である。非正規雇用への転職を考えるものの、二人目の妊娠を想

定すると、育児休業の取得が困難な可能性が高く、今の子どもの退園も考えられるため、ジレンマを抱えているところである。早く退社することへの後ろめたさが少なくなり堂々と育児時間を確保させてもらえるようになればいいと思う。また、復帰前と変わらない責任ある立場にあることは想像していた以上に厳しく、ありがたいことではありながらも負担も大きく感じる。女性のキャリアとして、非正規→正規への雇用形態の変更などがもっと柔軟になればと願うところ。贅沢かもしれないが、今は育児にも時間・労力をかけ、後々バリバリ働くというのが理想である。

●会社では時短制度があり、仕事と子育ての両立は何とか計れるものの、昇格と子育ての両立は厳しい気がしています。

●私自身産休・育休を取得し、復職後も部分休業制度を利用し普段はフルタイムより短い時間の就労としています。「子育て」のためだけでなく、全体としての労働環境の整備が必要です。

●小学校にあがるまでは精神的にも肉体的にも子育ての負担は多いので子育て世代が当たり前にフレックスで働け、収入の保障もされなければ生産人口は減る一方だと強く感じます。女性も将来のことを考えると働きたいと思っている人が多数であるだろうけども幼児期の子育て負担が大きいために一時期働くことをあきらめている方も多いはずです。もっともっと子育てや介護世代、これに限らずどの世代もその家庭や事情に合わせた働き方を受け入れられる社会でないといけなと強く感じています。

5.2. ②子育てへの職場の無理解

正規雇用であっても、育児休業が取得できない職場や、取得できても復帰後に職場の無理解に苦しんでいるという記述が多く見られた（表 21）。例えば、育児休業から復帰後、保育園が休みの日曜などにシフトに入る職種への異動となり、仕事を辞めることになった人もいた。また、復帰後に上司の理解がなく、肩身の狭い思いをしている人や、子育てとは両立しがたい職場から転職したいものの求職活動することも難しいという記述もあった。子育てに理解のない職場を変えたいものの、転職活動のために仕事をやめると保育所を退所しなければならないリスクもあり（無職の状態では在園できるのは3ヶ月までである）、一方で現在の仕事を続けたままだと転職活動をする余裕はなく、身動きがとれなくなっている様子がうかがえた。

表 21 自由記述の抜粋：子育てへの職場の無理解

●異動自体はいいのですが、それまでの業務内容や勤務形態とは違っていたので（事務系→販売、日・祝休→シフト）復帰前に何度か伝えていたにもかかわらず、異動先では何の

情報共有もされておらず、自分の最低限の要求（保育園の無い日・祝の休み希望、子どもの行事、急病による欠勤）も「社会人としてどうか」と言われ、その職場にいられなくなり、退職にいたりました。大卒から今まで勤めてきた会社を退職となり、とてもつらい思いをしました。（今はパートを見つけ、自分のペースで働けていますが、“会社員”という立場はもう戻りません。）世の流れは“働き方改革”となっていますが、まだまだ人の気持ちはおいついておらず、結局そういう子育てにあまり理解のない人が世代交代しない限り完全によくなることはないのかと思います。一定の育休取得者が在籍している事で何かメリットがあるようにしたら、育休をとる人が煙たがられることは減るのではないのでしょうか。（事業所が各部署への手あてなど）育休者が在籍すると「おにもつだ」と考える上司、経営者が多いので（悪くない、当然の考え方ですが）そう思いました。

●2 人目を産むには転職が必要だと考えていますが保育園の預かり時間ギリギリまで仕事をしており、転職活動が困難です。退職後 90 日間で次の仕事が決まる保証はなく、保育園退所のリスクを考えると退職にもふみきれず 2 人目をあきらめるか悩みます。私たち夫婦は 2 人とも比較的小規模な事業所に勤めていますが（勤務先は別々）育休をとるのは女性ばかり。女性を多く雇う職場にダイレクトに負担がかかっており不公平に感じます。育休を取得者のいる事業所とその配偶者を雇用する事業所とで負担を分担する（代替要員確保のコストに負担するとか？）方法があればいいのにとと思います。

●仕事と子育ての両立について・・・教えて欲しいです。5 月から育児休暇を終えて、復職したのですが職場の上司の子育てに対する理解があまりなく、子供が病気で休むたびに、とても肩身が狭く、働き辛さを日々感じています。

●子育てしている人へのまだまだ理解のない会社で働いているので休みにくかったり職場へ子どもの体調でむかえの連絡が心苦しい日常です。もう少し理解のある職場へ転職しないといけないかせっかく 10 年以上働いてきたのですごく悩みます。

●どここの仕事場でも育児休業が取れるわけではないので、妊娠すると辞めなければならないことが多い。そして新しい職場を探す、子供がいることにより、受け入れてくれる所はとても少ない。もっと子育てをする母親が働きやすい職場が増えて欲しい。育休を取りやすくしてほしい。

●仕事するにあたり、兄妹が別の保育所に通っていると時間的にも精神的にも厳しいと思うことがあります。仕事は生活のためでもあります、人に必要とされるということは頑張り甲斐につながり、子供と一緒に過ごすときに離れていた分ももっと頑張ろうと思います。

5.3. ③正規と非正規・自営業との格差

正規労働者に対しては育児休業制度や短縮勤務など様々な制度が拡充されてきた。また、ほとんどの自治体において、保育所入所申請の入所指数上も正規労働者は非正規労働者や自営業の世帯と比べて有利となっていることが多い。本調査においても、非正規雇用や自営業世帯の回答者から、正規雇用と非正規雇用・自営業との間の格差を指摘する声がみられた（表 22）。

非正規であるため育児休業もなく、2 人目が産めないという母親の声があった。パートなので妊娠・出産すると退職になる。だがそうすると子どもも保育所を退所せねばならず、次の仕事探しもできない。次は 2 人の子どもの預ける保育所を探さなくてはならず、さらに職探しと保育所入所のハードルが高くなってしまう。

また自営業の人からの強い不満もあった。自営だからこそ休めず、育児休暇も取れず、必死に働いていたにもかかわらず、育児休業による加点もなく入所で不利になることへの憤りを綴った。また自営業であったが、保育所に入れず仕事を続けられなくなったという人もいた。

表 22 自由記述の抜粋：正規と非正規・自営業との格差

- 二人目を考えていますが、パート故、育休、産休がありません。
- 今後 2 人目の希望をしていますが、パートのため育休がもらえない→離職→子供の保育園退園と考えると 2 人目のタイミングをすごく悩んでしまいます。妊娠による仕方の離職に関しては、産後 1 年で働くことを条件に子供が退園にならない制度を作ってほしいです。
- 非正規採用であっても利用できる育児支援制度子育てをしていない人にしわ寄せがいかないような体制作り社会全体で子供を守るや子育てをする意識。（途中で切れてる？）
- 私は国家資格者として自営業を営んでいるのですが、仕事と子育てを両立させる為、出産後も育児休業を取得する制度すら無い中で、お客様にご迷惑をかけては申し訳ないとの一心で、生まれて日も浅い子を連れ職場に行き、授乳しながら仕事をし、仕事量を以前の様にこなせない分、寝る間もなく過ごしてきました。にもかかわらず、育児休業を取得している人（育児に専念できる人）に『加点』が〇点もあり、ちょうどその差で第 1 次の入所はできないとの通知を受け取りました。“保育園にはいるまでは！”とボロボロになりながら必死で仕事と育児を両立しておりましたので、この通知を受け取った時は国の方針に対して悲しくて涙が止まりませんでした。

● 自営業だからと時間や休みがカクホできるわけではないですね?自営だからこそ仕事に穴をあけると職をなくします。もう少し共働きの家庭に優しいければと思います。まー、もうあきらめましたので、母である私は仕事を今年度で辞めます。今まで頑張って仕事をして市民税もおさめてきましたが、この様な結果になって残念です。

5.4. ④子どもの病気と仕事の両立の難しさ

働く親の大きな悩みは子どもが病気の時に仕事をどうするかである。子供が病気の際には保育所に子供を預けられないので、他に手段がなければ、親が仕事を休まなくてはならない。病児・病後児保育があってもすぐに使えるとは限らない。子どもの命にかかわるため、病児保育に預けるにもまずは診断書が必要であるし、近くに何か所も病児保育室があるわけではない。またインフルエンザの時期には一斉に多くの子供がインフルエンザに罹患するために、病児保育の枠も空いていないことが多い。本調査の自由記述においても、子どもの病気と仕事との関係について多くのコメントが見られた（表 23）。

まず、多くの場合は母親が休むことになるが、あまりに頻繁だと職場で肩身が狭いという記述があった。また、子どもの病気などによって親の休みが多くなると有給休暇もなくなってしまい、欠勤扱いになることを危惧する回答者もいた（看護休暇を適切に取得できているかは不明である）。また子どもの病気の際の対応においても、共働きなのに父親よりも母親により負担がかかることや、それを職場・会社・社会が当然と考えていることに対する憤りがみられた。

表 23 自由記述の抜粋：子どもの病気と仕事の両立の難しさ

● 子どもが風邪を引いた際、仕事を休まなければなりません。（いつもより早くお迎えに行く等こちら少しは協力します）そういった意味で子育てと仕事の両立はむずかしく、肩身がせまいです。

● 保育園での行事や病気などで仕事を休むことが多く有給も足りず欠勤となってしまう。

● （病児利用等も含め）病児保育が可能になればもっと仕事に負担なく（職場でのイヤミに合わずに）両立できると思う。男性（父側）も子育て参加できるような職場&社会環境、給与保障制度があれば、子どもの将来不安（教育費問題）も少しは解消されるのと思います。

● 共働きだと、いつも母親が休む必要があります。“子どもが風邪や病気の際は母が休む”という事があたり前の様に思っている会社が多いように思います。

● 一番困るのが子どもが急に病気になった時。「実家の援助が受けられない世帯はフルタ

イム勤務で子どもをうんではいけないのかな、、、」と時々かなしくなります。

●子どもが病気や熱があると保育所では預かってもらえず、仕事が休めない時は本当にこまりました。

●仕事と子育てを両立させていくには働き方の選択肢がたくさん増えること（日数や時間帯）。子供が病気になった時には、できるだけ側にいてあげたいので職場の理解、すぐに預けられる療養保育の増加。

5.5. ⑤保育時間の延長や多様な働き方を

この他にも、もっと十何に働けるように保育所のあり方を改善すべきという意見や、現在の男性社会の枠組みでは理想の暮らしは難しいため、子連れ勤務や在宅勤務のできるベンチャー企業に転職したという人もいた（表 24）。

表 24 自由記述の抜粋：保育時間の延長や多様な働き方を

●就職先にも不安を与え、スタートから迷惑をかけてしまう恐れを感じた。終業通勤時刻プラス 15 分までとされているが、これではしっかり働きたい（時には残業）時に働けない。「問 30」で家庭と会社の改善が必要であるかのように書いてあるが、今最も改善すべきは A 市であり、認可保育園であると感じる。

●男性社会の枠組みの中で、女性の理想の暮らしを手に入れるのは難しいと思うので、全く違う価値観で仕事・生活の区別なく生きていけたらいいなと思います。夫がわき目もふらず働いてくれているからこそ、女性はリスクがあっても挑戦できる。その思いから小さなベンチャー企業に転職し子連れ出勤や在宅勤務を交えながら、快適に働きはじめました。

6. 子育ての経済的負担の状況

子どもを希望通りにもてない理由を尋ねると、多くの調査で「子育てにはお金がかかる」という回答が選ばれる。それでは、本調査では子育ての経済的負担を親たちはどのように考えているだろうか。

まず、①**子育ての経済的負担が重い**という記述が少なからずあり、家庭の雰囲気や人の気持ちを暗くする、もう一人産みたいがとても自信がない、というコメントがあった。また、①と同趣旨であるが、特に子どもが 3 人以上いる世帯において負担感の訴えが散見されたため、②**多くの子どもを育てる経済的負担が大きい**という記述も紹介する。また、認可保育所に入れなかった世帯は、幼稚園や認可外保育所の保育料や預かり保育などの延長保育費

用など、認可保育所より高い保育費用に悩まされる。一方で、認可保育所に入っている者でも③働くことによって得られる給与と比べて保育料が高いと指摘する回答者は少なくなかった。また、子育てしながら働くためには通常の保育料だけでなく、子どもが病気になった際の病児保育の保育料も支払うので高い、という指摘もある。また、④所得に応じて保育料が高くなり、各種助成の対象外となることへの不満についてもまとめた。高所得世帯は、所得に応じて保育料が高くなることや、それだけ働くためには出費も多い現状を訴えていた。さらに所得が高いことで、様々な助成の対象外になることへの不満も強い。この他にも、A市が他の自治体を比べ、保育料や小児医療費の負担が高いことへの不満の声もあった。

6.1. ①子育ての経済的負担が重い

子どもにお金がかかるという不満や不安感は数多く記述されていた。ここでは、子育ての経済的負担一般についての記述を紹介する（表 25）。経済的負担から、家庭の雰囲気や人の気持ちが暗くなる、二人目を考えることが難しいなどの記述があった。なお、子供の数が多い場合の経済的負担や保育所の保育料負担についての自由記述は後ほどまとめている。

表 25 自由記述の抜粋：子育ての経済的負担が重い

- 中学・高校であっても負担は経済面でも大きくあり、保育園に預けて働きたいが、入園できなかった場合、幼稚園に入園し、延長・預かり保育等を利用すると、かなりの保育料がかかる上、働いている為に参観・親子遠足など幼稚園独特の催しには参加できない為、子どもにはかわいそうな思いをさせてしまいます。
- 子供は欲しいが経済的に難しい部分と年齢的なものから希望が持てません。
- お金が全てではないけれどやっぱり経済的負担は重くのしかかってきて家庭の雰囲気や人の気持ちを暗くしてしまいます。正直子育てってお金かかる。
- 本当は2人目が欲しいけれど子供を1人養うのにいっぱいいっばいで、2人目を養えるのか不安。

6.2. ②多くの子どもを育てる経済的負担が重い

子どもが多いと、もちろん経済的な負担も多くなる。とくに3人いる家庭では、子どもの年齢に関係なく、子どもが3人いる世帯への保育料減免措置を望む声があった。A市では、調査時点において、一定以上の所得を有する世帯に対する保育料の第2、3子への保育料軽減措置（多子世帯の保育料軽減）は、同時に保育所に在園している場合のみ適用されていた。子どもが多いと、それだけそれぞれの子どもの年齢が離れていることが多く、この同時在園のみの保険料軽減措置への不満が記されていた。

表 26 自由記述の抜粋：多くの子どもを育てる経済的負担が重い

- 子供が多いとその分、病気で仕事を休まなくてはならない日が多くなる＝収入が減る。
- 高校生や大学生など、大きくなっても経済的負担は変わらず、かえって重いので、「扶養中の子供の第3子は～」という形に条件を改めてもらえないかと思います。もう1人子供が欲しいと思っても、経済的に無理です。
- 3人目が同時に保育所等に入っていたら3人目は無料ですが、うちは年がはなれているのでこの制度が使えない。4人も子どもがいるのに下の2人でまた保育料を払わなければいけない。保育料が高いから子供を2人目3人目あきらめる人もいると思う。今後お金がかかるのに保育料だけは年収で決まるので考えて欲しい。年収が上がっても保育料払ってたらあまり意味がないし……。そのお金を子育てとかにまわして欲しい。
- 経済的な余裕がないので働かざるを得ません。保育園に同時に3人入園していれば3人目は免除等の経済的な補助はありますが、これに概当することはまれだと思います。学年が上がるにつれて、習い事等支出は増え、保育料も減ることはありません。第3子以降は保育料免除の措置は同時期に入園している場合のみでなく、第3子以降は免除という型になったらとても経済的に楽です。保育料がとても高額です。(他市に比べると)お金のことでストレスを抱えることが多いので、それがなくなればいいなと思います。
- 現在、兄弟が保育所在園中であれば第二子は半額、第三子は無料であるが、経済的負担が子ども3人いるととても負担になるので、在園中に限らず兄弟がいれば3人目は無料にして欲しい。少子化といわれる中で、保育料負担は子どもが増えないひとつの要因です。
- 3人目の子供に対しての医療費や保育料などの補助があって欲しい。制度上、親の所得で判断されているものがあるが、子供3人は出費が多いので3人目だから、ということで、優遇を受けられるようにして頂きたい。

6.3. ③給与と比較して保育料が高い

給与と保育料の関係についての不満もあった(表 27)。保護者の支払っている保育料は本来かかっている保育コストの一部に過ぎず、かつA市では国基準よりも安い保育料設定となっている。それでも保険料に対する多くの不満や憤りが記述されていた。また保育料は0歳や1-2歳の低年齢児のほうが3歳以上より高く、保護者はその保育料を、育児休業復帰後すぐに支払うようになる。一方で、とくに短縮勤務をしている場合、給与の手取りは低

くなる。つまり、保育所に入るために0歳児から復帰した場合、短縮勤務で手取りが減る一方で高い保育料を支払うことになり、その差額は育児休業給付金を下回る可能性がある（育児休業中は社会保険料の本人負担も免除であるため）。また、通常の保育料だけでなく、病児保育の保育料や医療費も負担であることが述べられていた。さらに、子どもが育つことは社会全体が恩恵を受け、子育て中は女性は仕事を抑えなくてはならず、収入が減るので、保育料は社会が負担すべきという記述もあった。

なお下記の記述からは、母親が「保育料が高い」というとき、それは世帯所得全体と比較して高いと感じているというよりも、例えば、彼女たちが育児休業から時短勤務に復帰した際の追加的な収入増（収入減のケースもある）と比較して、同時期に発生する保育料が高いと感じているケースも多いことが推察された。

表 27 自由記述の抜粋：給料と比較して保育料が高い

- 迎え時間の関係で時短勤務（120分時短）をしているが、その今の給与より、育児休業取得中の手当の方が多いことに気づいた。頑張っているのに虚しさを感じてしまう。
- 時短で働いていても給料の半分近くが保育料になり子供の将来のために必要な所にお金を使えない。（預金やならい事など）
- 4月入所のために育休を早く切り上げざるを得ず、保育料の負担と給料を考えると意味があるのか疑問。
- 病児保育の料金をもう少し安くしてほしいです。1日だけなら良いのですが、1週間程度休まないといけない病気の場合月～金で1万円かかり家計にひびきます。8月は手足口病、ヘルパンギーナ等で保育園に10日も行けておらず、保育料満額と病児保育代で出費がかさみました。
- 保育料が高すぎるのでもっと金額を下げしてほしいです。ただでさえ高い保育料を払っているのに、それにプラスして病児保育で追加で保育料を払うのは厳しいです。せめて6歳まで所得制限関係なく医療費負担を0にしてほしい。
- 0才～3才までの保育料を下げたい。月に6万円近い保育料は高すぎます。時短で働いていても給料の半分近くが保育料になり子供の将来のために必要な所にお金を使えない。（預金やならい事など）（お母さん、35～39歳、18ヶ月、認可世帯、週5日以上）
- 社会全体がその恩恵を受けるのだから少なくとも保育料程度の負担は社会で分担すべき。育児で収入が下がり、そこに保育料と病児保育サービスが年間250万近くはかかり

ます。にもかかわらず子どもができたらず仕事をセーブせざるを得ない負担が女性にかたよるのは不公平です。

●収入が減っているにも関わらず、前年度の（つまり産休前の）の納税額で4月～8月は保育料を払わなければならない、非常に苦しい経済状況となりました。お金がなければ子どもがもてないような社会になるのは今後の日本にとって大打撃だと思います。保育料への公的援助を増やしてほしい。他都市に比べ、A市は認可保育園等の料金が低いことを知りました。子どもたちへの公的資金の投入をもっと積極的に行ってほしい。

6.4. ④所得に応じて保育料が高くなり、各種助成の対象外となる

保育料は応能負担であり、世帯年収が高くなると保育料は高くなる。さらに年収が高くなると医療費助成制度の対象から外れたり、児童手当も減額される。そのことに対する高所得層からの不満の記述もあった。所得に応じて所得税などの負担も増え、家事・育児などの時間的余裕もなく外部サービスに頼る中で、保育料が高くなり、子どもの医療費助成や児童手当がなくなることにより負担感を感じるという記述もあった。

表 28 自由記述の抜粋：所得に応じて保育料が高くなり、各種助成の対象外となる

●保育料が年収に応じてはつらい。共働きで年収合算して保育料が高額になる（＝所得税もいっぱい払っている＝医療費もかかる（1才誕生月以降）（普通であれば中3まで無料）。あれもこれも負担が大きくなる。所得に応じての負担は理解できるが、保育料だけでなく同時にこれだけの負担が増えていることも社会に知って欲しいし、考慮してほしい（保育料は一律など）。金銭面はたとえ余裕がある方としても家事・育児の時間に関しては余裕がない。そういう意味では気持ち的にしんどいし（常に部屋の掃除が後まわしになって汚い、子どもに関わる時間がゆっくりとれない）、お金で解決することになり（ご飯を買う、食洗機などの利用）、生活は周囲が思っている程楽ではない。

●所得制限にたいはいひっかかってしまい、こども手当や医療費などに不公平さを感じます。保育所の利用料に関しても同じサービス（保育）を受けるには差がありすぎると感じます。

●子どもの医療費も収入があるからと支払額を上げられると実際負担が大きい。その上、こども手当もけずられています。

7. 終わりに

本稿では、2017年10月に実施した保育所入所申請世帯への全数アンケート調査の自由

記述を紹介した。自由記述内容は多岐にわたっていたが、(1)保育所入所をめぐる状況、(2)夫婦の家事・育児分担の状況、(3)仕事と子育ての両立の状況、(4)子育ての経済的負担の状況の4つのテーマにそって整理・検討した。

なお、本稿で取り上げた自由記述は、膨大な自由記述群から著者らによって選ばれたという点で一定の恣意性があり、他の人々も様々な意見や考えを記述していた。ただし全体としてみると、本調査の自由記述の回答者の間に大きな見解の違いがあるというよりも、類似の指摘や記述が繰り返しされているという印象であった。本稿で取り上げた、認可保育所の入所申請制度における重い負担感や強い不公平感、父親の家事・育児参加の不十分さ、職場・会社・社会のサポートの欠落による母親の過重負担、高い子育て費用に対する憤りなどは、多くの保育所入所申請世帯の母親が共通して有している懸念や問題であると考えられる。

本調査の調査票は比較的分量が多く、回答者の多くは仕事と子育ての両立で忙しい日々を送っている母親であるにもかかわらず、自由記述の記載分量は非常に多かった。このように熱心に書き込まれた記述からは、母親たちの悩み・憤り・育児負担感が読み取れた。本稿が、子育てと仕事の両立に苦闘する親たちの実情を少しでも知らしめる材料になれば幸いである。

参考文献

石塚由紀夫 (2016) 『資生堂インパクト 一子育てを聖域にしない経営』、日本経済新聞出版社

厚生労働省 (2013) 『21 世紀出生児縦断調査及び 21 世紀成年者縦断調査 特別報告書 (10 年分のデータより)』

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/tokubetsu13/dl/08.pdf>, 2019 年 6 月 25 日 URL 確認)

厚生労働省(2018) 『平成 29 年度雇用均等基本調査 (速報)』

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-29.html>, 2019 年 6 月 25 日 URL 確認)