

# 働きたい女性が働きやすい社会とは

—デンマークと日本の比較から見る子育て支援・雇用・教育—

春日里歩

# 目次

## はじめに

### 1. 現在の日本の女性労働を取り巻く環境

- 1.1 子育て支援制度
- 1.2 雇用制度
- 1.3 教育制度

### 2. デンマークの女性の社会進出

- 2.1 デンマークの教育制度
- 2.2 デンマークの子育て支援制度
- 2.3 デンマークの雇用制度

### 3. 日本の女性労働の環境整備

## おわりに

## はじめに

少子高齢社会に突入したことにより、年金制度などの社会保障制度の維持が不安視されていたが、2011年3月11日の東日本大震災とそれに伴う福島第一原子力発電所事故を大きな起点として、消費増税が本格的に検討され始めた。そして復興支援に必要な財源として、現在の5%から2014年4月に8%、15年10月に10%など上乗率を上げるとする案が閣議決定された。少子高齢社会では国力を維持するための労働力不足が懸念され、消費増税では家庭の財政を圧迫することが考えられることから、女性の労働力の必要性が高まってくる。現在の日本の女性の雇用労働力率は、25歳から34歳までの出産育児期には落ち込み、M字曲線になっている。他の先進諸国も1960年から1980年まではこのような傾向がみられたが、今では出産育児期の労働力率の落ち込みは見られない。これらの国々では、子育て支援策の充実が図られ、女性が「仕事か子育てか」という選択を迫られないのである。

社会福祉国家であるデンマークは、高い水準の福祉制度を維持するために税率は高く、消費税は世界最高の一律25パーセントに定められている。そして、日本と同じように少子高齢化社会であったのにもかかわらず、それを乗り越え、少子化に歯止めをかけた。既婚・未婚による就業率の違いも見られず、保育施設の整備・労働時間の短縮・フレックスタイムの導入などの環境整備も日本に比べて進んでいる。また、デンマークの国民の多くが農業協同組合や労働組合連合などの組織を通じて自分が属する「生活の場」を改善することが、国の発展につながるものと考え、国民の積極的な社会参加を基盤に発展してきたという。デンマークの女性の社会進出が進む背景には、手厚い子育て支援制度などの家族政策があるが、それらの制度でこれからの日本の女性の労働環境改善に参考になるものがあるのではないかと考えた。もはや人口減少は回避できない現実であり、2050年には日本が先進国を脱落するという報道もある。「労働力改善シナリオ」として北欧型の、女性の就業率が高まった社会に日本が変化した場合の試算が出ていたり、消費税率引き上げの議論の中で北欧がとりあげられたりもしている。このような流れの中でデンマークと日本を比較し、これからの日本の福祉や自分自身の生き方・在り方を考えることは有効であると考え。

これから私は大学を卒業し、社会人としての責任をもって世界と対峙していかなければならないが、その際には労働にかかる諸問題とは切っても切れない関係にさらされ続けるであろう。特に女性であることで、男性労働者以上にさまざまな問題を抱えることが予想される。そこで、福祉国家であるデンマークと日本の女性労働の問題や政策を研究し、より生きやすい社会の探求を試みたいと思った。

そこで日本の女性の労働の問題について欠かせない、育児期の女性の労働力率の落ち込みについて、そしてそれを改善するためにはどのような施策や意識づくりが必要なのかについて論ずる。子育て支援・雇用・教育について、女性の社会進出の進むデンマークと日本を比較しながら検討していく。まず第1章で日本の子育て支援・雇用・教育制度を概観し、第2章ではデンマークの教育・子育て支援制度・雇用について見つけ、第3章ではそれらをふまえ日本で女性が働きやすい環境のために何が必要なのか述べる。

# 1. 現在の日本の女性労働を取り巻く環境

## 1.1 子育て支援制度

日本の出生数は1970年代の第二次ベビーブーム以降、減少傾向が続いている。その要因に、就労している女性にとって仕事と家庭生活の両立が難しいことが挙げられる。近年では企業でも両立の支援を増やしているが、結婚・出産を機に多くの女性が自らのキャリアを諦めるか、子どもを持ちたいと思っている女性が結婚・出産を先延ばしにするケースが多いのが現状である。

我が国の少子化対策への取り組みは、1989年に合計特殊出生率が1966年のひのえうま年より下回ったことをきっかけとしてスタートしたと言われている。まず、女性の社会進出を背景に、健やかに子どもを産み育てる環境づくりが求められるようになり、「育児休業等に関する法律（育児休業法）」が1991年に成立した。そして1994年、当時の厚生省が「21世紀福祉ビジョン—少子・高齢化社会に向けて—」を発表し、これを受けて、文部、厚生、労働、建設の4大臣合意によって、「今後の子育て支援のための施策の基本方針について（エンゼルプラン）」が策定された。また、1994年には育児休業法が改正され、介護休業を含めることとされたため、タイトルも「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」に改称された。この時の改正において全ての企業に育児休業制度が義務づけられるとともに、同年の雇用保険法の改正により、育児休業中の所得保障（従前所得の25%：「育児休業基本給付金」20%と、職場復帰6ヶ月に受け取ることができる「育児休業者職場復帰給付金」5%の合計）が導入された。その後1999年には少子化対策推進閣僚会議において「少子化対策推進基本方針」が決定され、これにもとづいて、2000年から2004年までの具体的実施計画として「重点的に刷新すべき少子化対策の諷的实施計画について（新エンゼルプラン）」が策定された。また、2001年には再び育児・介護休業法が改訂され、3歳未満の子どもを持つ従業員の短時間勤務制度が義務化されると共に、育児休業期間中の所得保障が従前所得の40%（「育児休業基本給付金」30%と「育児休業者職場復帰給付金」10%の合計）に増額された。また同年、国家公務員や地方公務員の育児休業等に関する法律等の改正により、公務員は子どもが3歳になるまで育児休業を取得できることになった。しかしこのような取り組みを行っても、少子化に歯止めがかからず、厚生省は2002年に「少子化対策プラスワン—少子化対策も一層の充実に関する提案—」を発表し、従来の保育中心の政策から、「男性を含めた働き方の見直し」や「地域における子育て」なども盛り込んだ総合的な取り組みへの転換を提言した。さらに2003年には議員立法によって「少子化社会対策基本法」が成立し、少子化に対する国の基本理念が示されたこの「基本法」に基づいて、「少子化社会対策大綱」が2004年に閣議決定され、その効果的な推進を図るための具体的実施計画として、新エンゼルプランの後を継いで、2005年～2009年までの実施内容と目標を掲げた「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について（子ども・子育て応援プラン）」が策定された。また、2004年の育児・介護休業法の改正では、育児・介護休業休暇の取得対象者および取得期間が拡充された。同じ会社に1年以上雇用されており、子どもが1歳を超えても引き続き雇用され

ることが見込まれることなど、一定の要件を満たす者も利用できることになった。また、保育所に入所できない等の場合に限り、子どもが1歳半になるまで延長できることになった。さらに、病気の子どもの看護のために看護休暇制度が企業に義務付けられ、小学校就学前までの子どもをもつ労働者について、労働者1人につき年5日まで休暇をとることができるようになった。(丸尾ほか編 2007 ; 35)

具体的に出産・育児の支援策について見てみる。まず、出産すると、健康保険法に基づく両保険給付の一部として、健康保険(国民健康保険から被保険者に出産育児一時金として子ども1人に対して35万円)が支給される。また、児童手当として、3歳未満の場合は出生順に関わらず月額1万円、3歳以上については小学校終了まで、第1子、第2子には月額5000円、第3子以降は月額1万円が支給される。さらに所得税制における扶養控除によって、税負担の軽減措置も行われている。

そして、出産後も修業を継続する場合は、産前産後の出産休暇を取得することができる。労働基準法の規定では、産前休暇は出産予定日の6週間前から、産後休暇は産日の翌日から8週間(このうち6週間は強制休暇)である。出産休暇中は、健康保険法に基づく医療保険給付の一部として、健康保険から出産手当金(1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する額)が支給される。産後休暇が終わると、引き続き育児休業を取得することができる。育児休業期間中の所得保障には、育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金がある。これらの対象者は雇用保険の被保険者(短時間労働被保険者を含む)であり、また期間雇用者であっても、一定の要件を満たせば受給できることになっている。子どもが1歳半になるまでの期間延長の場合も含め、育児休業期間は、1日当たり休業開始時賃金日額の30%が給付される(育児休業基本給付金)。また、職場復帰をして6カ月が経過した後に、休業開始時賃金日額の20%が休業日数分まとめて給付される(育児休業者職場復帰給付金)。このような所得保障に加えて、育児休業中における社会保険費の免除措置も行われている。

育児休業後の仕事と育児の両立生活においては、保育所が重要なポイントを握っているといえる。保育所は児童保育法に規定されており、大きく分けて、地方自治体が設置あるいは認可している認可保育所と、それ以外の認可外保育施設の2種類がある。現在、全国には2万2635か所の認可保育園がある。子どもの数の減少や就労している母親の増加によって、就学前の子どもに対する施設の効率的な整備及びそのような施設に対するニーズへの対応が求められている。そのため、就学前児童の教育と保育を一体化させる「認定こども園」の制度が2006年10月からスタートした。待機児童の解消や親の就労の有無にかかわらず利用できる子育て支援施設としての役割が期待されている。(丸尾ほか編 2007 : 36 - 39)

また、2003年に制定された次世代育成支援対策推進法では、国のみではなく地方公共団体、事業主、国民それぞれが積極的に次世代育成のために取り組むことが明記された。そして、都道府県及び市町村は、この法律に基づいて、地域行動計画を策定することが義務づけられた。この推進法で重要なのは、次世代育成のために自治体が積極的な役割を果たすべきことが明確化されたことである。『平成16年版少子化社会白書』では、「少子化対策において地方自治体(都道府県及び市町村)の役割は、きわめて重要である。」とし、その理由として「子育て支援施策の多くが地方自治体にとって、少子高齢化が進展し、すでに人口減少社会を迎えている地域が多く存在するなど、地域の少子化傾向に歯止めをかける

ことが地域社会の活力維持や発展のために不可欠だからである」としている。

## 1.2 雇用制度

このように、子育て支援制度を拡充させてきたように見える日本だが、雇用の実態はどのようなになっているのだろうか。

まず、近年の日本の女性労働力率は全体の水準が相対的に低く、出産・子育て期と推察される25歳から44歳の水準がさらに低い。また、30代の労働力率が低く、高齢期の労働力が高めであることも特徴であるといえる。2009年に内閣府が行った「男女共同参画社会に関する世論調査」では、女性が職業をもつことについての考え方について、女性の約半数が「子どもができて仕事もずっと続けるほうが良い」と回答している。また、17年間で女性の労働への意識がかなり変化してきたことが分かる。多くの男女が、女性が子どもを持って働き続けることを望んでいるにも関わらず、未だに日本の労働力率はM字カーブを描いている。これは日本の多くの女性が、子どもができたなら離職し、大きくなったら再就職するというパターンを選ばざるを得ない状況を示している。仕事を継続させようとする女性が増えることは結婚や出産の機会を減らすことにつながるとして、日本では少子化対策として仕事と子育ての両立支援という政策課題が掲げられてきた。

平成17年に内閣府の男女共同参画局によって発表された「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」<sup>1</sup>では、「働き方の柔軟性」として「男性の短時間就業割合」と「失業したとしても納得できる仕事が見つけれられると思うか」という意識調査を用いて、雇用の柔軟性を計っている。日本では「男性の短時間就業者」の割合が、24カ国中、下から6番目である。また、「失業したとしても納得できる仕事が見つけれられると思うか」という意識調査で、日本は、データを取得された15カ国中最も低い5%であった。この調査結果で、「男女計の週当たりの実労働時間」は24カ国中、韓国に次いで2番目に労働時間が長く、週当たり42.7時間である。労働時間の長さ柔軟性を組み合わせてみると、日本のように男性のみが長時間働くことを前提としたフルタイムの仕事のみが高い賃金を得る社会では、子育て等家庭内の事情に応じて柔軟に働き方を変えるのは女性のみになり、女性は賃金の低いパートタイムという就業形態と、家庭の事情によって辞めるというリスクによってさらに引き下げられる。結果として、男性は、短時間就業を選択する自由を得られず、長時間労働で現在の仕事にしばりつけられることから、転職機会も少ない。子どもを産んで、パートタイムを選択するか、離職した女性は、再就労やフルタイムへの復帰も困難となる。そして、男性は一人で家計を支えるためにさらに長く働くという悪循環に陥っているというのが現状である。(武石ほか編 2007: 58-65)

このように雇用の柔軟性がないのは、新卒一括採用や職務のない労働契約など日本型雇用システムに原因がある。日本の多くの企業ではスペシャリストではなく、ジェネラリストとしての能力が求められるので転職が不利な状況になってしまい、転職を希望しても必

---

<sup>1</sup>男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」  
2012. 12. 3  
<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/syosika/houkoku/index-kokusai.html>

要な職業訓練の場は少ない。また、かつては女性の就労を阻んできた、終身雇用・年功序列・企業内組合のような日本型雇用慣行も、リーマンショック後の不況から抜け出せない状況にあっては過去のものとなりつつある。主な上場企業でも人員削減計画が発表したり、希望・早期退職者を募集したりして、経営の立て直しを図っている。中小・零細企業ではさらに厳しい状況だ。同じ会社で何年も働き続けていても専門的な能力が身につかないような労働形態の原因はどこにあるのだろうか。変化のスピードが速いグローバル競争時代に応じ、労働市場が柔軟化したとして、どのような能力を持てば男女ともに生きやすくなるのだろうか。

### 1.3 教育制度

労働と教育は切り離せない関係にある。就労するまで過ごした学校での生活や、それまで受けてきた教育は、個人の勤労観に大きな影響を及ぼし、また、社会的アイデンティティの基礎となるからである。

文部科学省の学校基本調査によれば、高校卒業者の54%が大学に進学するという。経済状況が悪化するなかで、大学卒業後も就職先が見つからなかったり、低年齢層の離職率・失業率が高くなったり、若者を取り巻く雇用環境は厳しい。これは世界的に進むグローバル化と情報化による国内の雇用の変化からもたらされた。時代の変化が速くなったことや、予測しづらい外国の経済事情が与える日本経済への影響などによって、学校卒業時に決めた進路で長い間の安定が得られる見通しがたちづらくなってきたのだ。

現行の学校制度は、学校法第一条に「この法律で、学校とは、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学及び高等専門学校とする」と定めており、これらは「一条校」と称され、それ以外の専修学校、各種学校、文部科学省以外の管轄である大学校と称せられる学校などとは異なる性格づけや取扱いがなされている。学齢児童・生徒が籍を置くことのできるのはこの「一条校」のみで、それ以外の場の学習によって替えることはできない。小学校が初等教育に、中学校・高等学校が中等教育、大学・短期大学以上が高等教育の各段階にあたる。義務教育終了以後の進学にあたっては、公立であっても入学希望者に対してなんらかの選抜が行われる。高等学校への進学率は97.8%であり、準義務教育化しているといえる。それまで公立高校で年間12万円ほど、私立ではその3倍ほどかかっていた授業料が2010年4月から施行された「公立高等学校の授業料無償化」法によって、公立学校では原則授業料を徴収しないことになった。また同時に「高等学校就学支援制度」も施行され、国立・私立高校等も生徒の授業料に充てる額が支給されることになった。高等学校では、課程として全日制の他に、定時制、通信制が認められている。修学年限は、全日生は3年、定時制及び通信制は3年以上である。義務教育とは異なり「普通教育」以外に「専門教育」をおこなうことが目的として掲げられている。このため、普通科、専門学科、総合学科といった学科を設け、専門学科にあっては、さらに専門分野によって工業化・農業科といった学科を置いて、専門教育を行う。中学校と高等学校が一貫して教育を行う中高一貫校や、中学校と高等学校が連携して一部授業を乗り入れで行う中等教育学校も近年増加している。また、中学校を修了したものを対象として、5年間の一貫教育で専門分野において職業に必要な能力を育成することを目標とする高等専門

学校もあって、工業分野を中心として設置されている。ここを卒業した者には準学士が与えられ、短期大学を卒業した者と同様に4年生大学への編入が可能である。

大学に進学するためには、高等学を卒業していることが入学資格となるが、中途退学などによって卒業していない者については「高等学校卒業程度認定試験」という制度があり、合格すると大学への入学資格が与えられる。大学の修了年限は4年（医学、薬学、歯学、獣医学については6年）である。卒業すると学位の称号が与えられる。短期大学の修業年限は2年または3年であり、卒業すると短期大学士の称号が与えられる。大学への編入については、高等専門学校卒業生、短期大学卒業生の他に、専修学校の専門課程修了者にも与えられる。

このような戦後学校教育制度の制度としての完成は、教育機会を拡大するとともに、その選抜分配機能を精緻化させた。学校間の序列化が進み、学歴資格が雇用と深く結びついた結果、高校・大学への受験競争が激化し、時間としての負担だけではなく経済的負担の拡大、塾などの私的教育的負担の出現と拡大を一般化した。こうした社会状況を受けて、1984年に内閣総理大臣の諮問機関として臨時教育審議会が発足。画一主義と学校中心主義からの脱却を目指して、「個性の重視」と「選択の自由」をキーワードに改革が提案された。そして1990年代にバブルが崩壊し、「良い学校に入れば良い会社に入ることができる」という信仰が混迷をきたした。このことによって絶対的な価値であった「学校規範」や「学校知」に対して、自らの価値観、生活パターンを第一に置き、それと相対的なかで学校を位置づけるということが肯定されるようになった。（土屋 2011：72-76）

## 2. デンマーク女性の社会進出について

### 2.1 デンマークの教育制度

前節では日本の教育制度を見てきたが、デンマークが経済力と社会福祉の調和のとれた国家となるに至るまで、国民に同じ価値観を共有させる役割を果たしている教育制度はどのようなものなのだろうか。

デンマーク憲法第76条には「学齢期の全ての子どもは、公立学校で無料の教育を受ける権利を有する。公立学校で通常行われる教育に見合った教育を子どもに受けさせることのできる両親または親権者は、子どもに公立学校の教育を受けさせる義務を負わない。」とある。（伊藤 2001:126）つまり9年間の教育を受ける義務はあるが、学校に行く義務はない。学校に行かなくても家庭やその他の場で子どもに教育を受けさせることができるならば、それで良いとされている。また、どこでどのような教育を受けさせるか決めるのは国ではなく、親の権利である。

デンマークの7歳から15歳の子どもが通う国民学校は、小中一貫の公立の学校である。1クラスの定員は28人までと厳格に定められていて、1人でも定員を上回る生徒数の場合は2クラス目を作らなければならない。日本と大きく異なる点は、生徒全員に同じ試験を課さないということだろう。よって通知表もない。9年間で一度だけ行われる国による統一



試験は卒業後の進路を決めるためのものであり、受けたくなければ受けなくてよい。この義務教育の後には10年生クラスというものがあって、国民学校卒業後に通う高等学校や専門学校に通うにはまだ学力や情緒面で不安が残る生徒が学んでいる。約50パーセントの生徒が10年生に進学するという。

義務教育終了後は、高等学校に進むか専門学校に進むかという選択肢がある。デンマークの高等学校の進学率は約45%程度で、高等学校は高等教育を基礎にしてさらに上級学校へ行くことを望む者が進学する。高等学校へ進学しない者は、将来就きたい職種の専門学校へ行く(図2-2)。デンマークは学歴社会ではなく実力社会であるため、多種多様な職業教育が充実しているという。また、生徒自身が義務教育終了後の進路をどのように捉えているかも日本とは異なっているようである。

日本の中学校の生徒は、その後の進路として高等学校に進学するのが一般的で、悩みはどこの高等学校に入るかにつきます。それはそれで課題ですが、デンマークの生徒は、同じ時期に自分は将来どのような職業につき、どのような人生を送りたいのか、違った意味で難しい選択をしなければなりません。デンマークの場合、社会は多種多様な職業で構成され、それを支える「人材」は、それぞれ「かけがえのないデンマークの資源」と考えられています。そして教育は、将来彼らが何らかの労働市場の担い手となることを前提としているので、教育を受ける意味がより現実的で、生徒一人ひとりの人生の目標も明確になります。(沢渡 2005 : 144)

このように将来の職業選択を15歳でしなければならないのだが、デンマークには国民学校卒業後の進路を指導するスクールアドバイザーおよび、中等教育卒業後の高等教育や職業の指導にあたるスタディアアドバイザーシステムというものがある。このアドバイザーは教育省が管轄する専門職であり、義務教育から中等教育への進路アドバイスは全国46か所に設置されたセンターに配属されているアドバイザーが担当し、数校を兼任している。中等教育から高等教育への進路アドバイスは全国7か所のガイダンスセンターで行われる。また、高等学校8・9年生の時に郊外社会体験実習を実施することが教育法で決められている。このように、将来の職業を義務教育の間に考える機会が広く与えられていることがデンマークの教育制度の特徴といえる。

高等学校または高等学校卒業と同等の学力を有する者は、大学やその他の上級専門学校に入学試験無しで入学することができる。総合大学への進学率は2007年には57%で、医師・獣医・薬剤師・弁護士・エンジニア・高校教師などの専門職を志望するものが進学し、修業年限は6年である。上級専門学校には国民学校の教師・ソーシャルワーカー・福祉施設職員・看護師・理学療法士・作業療法士などを志望する者が学ぶ。大学、専門上級学校とも授業料は一切無料で、そのうえ奨学金が月3600クローネ(約7万2千円)支給される。

デンマークには世界的に見ても珍しい、国民高等学校(フォルケホイスコーレ)という成人教育機関がある。1884年に開設された国民高等学校は17.5歳以上なら誰でも入学可能で、共同生活を送りながら相互啓発と人格的交流を深める場である。また、民主主義や相互理解を言葉や知識としてではなく、生活と対話を通じて生きた社会規範、また社会倫理の基礎として自然に身につける。(野村 2010 : 177) この国民高等学校の生みの親とされているグルントヴィは牧師・哲学者・詩人・政治家など様々な顔を持つ人物であり、「近代デ

ンマーク精神の生みの親」と称され、現在までデンマーク社会へ大きな影響をもたらしている。彼の目指す教育は、自発的に自分に光を当て自分の才能、能力に目覚め、社会に貢献する自分を育てあげる「生きた教育」であった。人間尊重を基礎とし、自由な存在として受容される関係の中でなされるという。(野村 2010 : 172) これはデンマークの教育の使命とされている、民主主義と自由を尊重する気持ちを体得するということにつながっている。教育によって育まれてきた民主主義は、デンマークの社会保障制度や社会サービスを充実させる上でもっとも重要な役割を果たしてきた。

## 2.2 デンマークの子育て支援制度

成熟した民主主義によって成立したデンマークの市民本位の社会で、どのように子育て支援制度は拡充してきたのだろうか。

2007 年の 15 歳以上の女性の経済活動人口総数の比率では、デンマークは総数 74.1%、日本では 41.7%と、女性の社会進出が進んでいることが分かる。これは 1960 年以降の国の経済発展に伴い労働力が不足し雇用が拡大したせいもあるが、女性が働きながらも子育てができる環境が整っていることも重要な要因であるだろう。このような背景には、教育による民主主義の拡張や男女平等や女性の政治参加が促進させたことが大きい。子育て支援の充実による出生率の増加は、自由や平等を学校生活の中で体得することによって、デンマーク国民がこつこつと積み上げてきた努力の結果であるといえる。

デンマークの出産・育児休暇制度には 4 種類の有給制度がある。1 つ目が「妊娠休暇」で、出産予定日前 4 週間、2 つ目が「母親休暇」で出産後の 14 週間まで取得できる。3 つ目は「父親休暇」で、出産後 14 週間の期間内で 2 週間取得できる。4 つ目は「両親休暇」で、出産後 15 週目から父親・母親あわせて 32 週間取れる。妊娠休暇と母親休暇を女性が取得するが、「両親休暇」は父親、母親がどのように取得してもよく、夫婦で半年ずつ分けて取得することもできる。ただし二人で同時に取得することはできない。このような出産・育児休暇中の給与保障は、「妊娠休暇」と「母親休暇」に対しては最低 50%だがこれは最低基準で国が法律によって一定額(約 27 万円)を保障し、実際の給与との差額雇用主との契約によって支給されるので全額保障となる。「父親休暇」に対しては 10 割の保障があり、「両親休暇」についてはどのような業種でも 9 割が保障される。(野村 2010 : 146)

出産後の具体的な子育て支援制度の例として、第 1 に保育サービスをあげる。一般的な保育サービスは、0 歳から 3 歳までが保育園、3 歳から 6 歳までが幼稚園で、6 歳から 7 歳までは国民学校の幼稚園クラス(0 学年)に入る。保育園と幼稚園は呼び方が異なるだけで、年齢で区別して名称を分けている。また、中には幼稚園と保育園を統合して「総合デイケアセンター」としている自治体もある。これは、乳児保育(保育園)から幼児保育(幼稚園)に移ることに対して、「環境が変わるのが良い」と言う保護者と「子どもを慣れた環境から移すのは、子どもの負担になる」と言う保護者の両者に配慮してできた制度であり、子育て中の親にさらに多くの選択肢が与えられた。

これらの施設にかかる負担は利用者負担だが、親が負担するのは費用の 3 分の 1 で、残りは各自治体で負担している。デンマークでは保育義務が各自治体にあり、平均 20%の市民税を払っている市民は、自治体のサービスの一環である保育を受ける権利があるとら

えている。そのため、保育サービスを受けられずに3カ月以上の待機を強いられる場合は、自治体を訴えることが可能だ。保育園・幼稚園で子どもを指導するのは、ペタゴと呼ばれる専門資格を有する指導員である。ペタゴとして働くためには養成大学で3年半学ぶ必要があり、卒業すると学士号が授与される。また、一般の家庭で主婦が自宅を開放して0歳から3歳までの子どもを預かる保育サービスも盛んだ。これは「保育ママ」と呼ばれ、特別な資格が必要でない代わりに自治体の専門的な職員によって人物や自宅に保育が可能なスペースがあるかどうかや、家族構成などが審査される。「少人数で家庭的なところに預けたい」という親にも選択肢が広がり、保育所の数は限られているが待機児童をだせば市民から訴えられかねない行政にとっても、「保育ママ」制度はニーズに合っていると見えるだろう。

### 2.3 デンマークの雇用制度

このように子どもを産みやすく育てやすい環境が整っていることは、子どもを持ちたい男女にとって理想的である。デンマークでは16歳から66歳の女性の78%以上が就労しており、職業を持たずに家庭にとどまるいわゆる専業主婦はその言葉の存在も危ういというほど珍しいという。このように男女平等参画の進んでいるデンマークの雇用制度とはどのようなものなのだろうか。

デンマークの労働市場ではフレキシキュリティ政策（柔軟性を意味する **flexibility** と安全を意味する **security** を組み合わせた造語で、北欧で行われている政策）が取られており、柔軟性のある雇用制度であるといえる。この国の失業率は4~5%（図2-1）と、EU内では低く、就業率は75%で良好な労働市場である。また、労働者の平均転職回数はEU加盟国最多の訳6回、平均勤続回数は8.3年、雇用期間1年未満の者の割合は20.9%と高く、10年以上の者の割合は31.5%でアメリカに次いで低い水準だ。しかし、国民の75%は数年の間隔で転職することを肯定的に捉えており、雇用規制も非常に緩い。<sup>2</sup>このような労働政策を可能としているのはゴールデントライアングルと呼ばれる労働市場である。ゴールデントライアングルとは、①フレキシブルな労働市場、②失業者に対して手厚い給付をおこなう失業保険制度、③失業者の技能向上を目的とした職業訓練を伴う積極的労働市場政策の3つの相互連携からなるデンマーク特有の体制のことである。この下に「雇用の保障」があるからこそ実現させられる柔軟性のある雇用制度であることを忘れてはならない。

雇用規制が緩ことにより、失業率も一時は10%以上にまで悪化したが、現在では4%ほどである（図2-1）。もしも失業してしまったとしても、失業中は失業保険を受け取ることができる。失業保険受給のためには、失業保険基金（A-kasse）へ加入し、拠出金を納める必要がある。失業保険基金は、職能別に組織され、職能別労働組合の代表者によって運営される任意の認可法人である。デンマークにおいては、労働組合への加入も失業保険基金への加入も任意であるが、労働組合組織率が極めて高い（約75%）ため、失業保険基金

---

<sup>2</sup>独立行政法人労働政策研究・研修機構 松淵厚樹「デンマークのフレキシキュリティと雇用保護緩和の議論」2007

<http://www.jil.go.jp/column/bn/colum072.htm>

加入率も対労働力人口比で 83% (1999 年) と高い。<sup>3</sup>しかし失業者はこの保険の給付を受けている間に就職活動を行わなければならない。就職活動の一部に職業訓練がり、失業者はこれに参加する義務があるが、同時に職業訓練を受けることは労働者の権利にもなっている。職業訓練は失業者が資格や技術などの専門性を身につけることで新たな就職先を見つけることを目標としており、その内容は I T 技術者、医療技術者、調理師など 300 種にもわたる職業訓練のメニューがある。職業訓練は公的機関を中心に実施され、さまざまなレベルのものがある。また、デンマークでは職業安定所がすべての労働者の転職のデータを一括管理しており、そのデータをもとに再就職希望者の適性を見ながら再就職を支援する体制が整っている。職業訓練は労働者にとって能力開発や新たな能力開発の場にもなっている。この職業訓練の間は、職評訓練費が給付される。過去 15 ヶ月において失業期間が 12 ヶ月を超える 60 歳未満の失業者に対して、職業訓練費として 1 時間あたり 43 デンマーククローネ (1 クローネ=約 15 円) の公的な賃金援助を支給して、雇用を確保する制度となっている。職業期間中、本人に支給される給与は、25 歳以上の者は失業手当の限度額 (1 日 588 クローネ:2001 年 1 月 1 日現在)、25 歳未満の者は、失業手当限度額の 82% (1 日 482 クローネ:2001 年 1 月 1 日現在) となっている。失業手当受給期間中は職業訓練が受けられるのは最高 1 年までとされている。一方、活性化期間中は、全期間を通じて訓練が受けられることとなっている。訓練期間は、同一の民間企業で行う場合には 6 ヶ月、公的機関では 3 年間とされている。<sup>4</sup>

若年失業者に特化した職業訓練もある。1996 年には失業した若者、低学歴な若者の雇用可能性を強化するために「若者失業プログラム」が制度化された。これは失業により、若者が社会から排除されることを防ぎ、学校卒業後の若者がスムーズに就職することを目的とした政策であった。このプログラムに参加している間は、失業保険金は 50%減額され、参加拒否をした場合は失業保険が給付されないため、普通教育を受ける意欲や求職活動を積極的に促す効果を引き出した。いわゆるニート (N E E T : not in education, employment or training) の比率は約 4.9%である。

注目すべきは、デンマークでは学校から職業への移行段階での若者の失業を、本人の働く意欲の問題や個人の責任にするのではなく、従来の教育制度が内包していたシステムの不足であると捉えられていることである。若者の雇用を活性化し、社会に包括することは国家の責任として認識されていることが日本との大きな違いであるといえる。

---

<sup>3</sup>独立行政法人労働政策研究・研修機構 日本労働研究機構欧州事務所「デンマークの労働事情とデンマークモデル (特別リポート vol.7)」2003

<http://www.jil.go.jp/mm/kaigai/pdf/20030314.pdf>

<sup>4</sup>独立行政法人労働政策研究・研修機構 日本労働研究機構欧州事務所「デンマークの労働事情とデンマークモデル (特別リポート vol.7)」2003

<http://www.jil.go.jp/mm/kaigai/pdf/20030314.pdf>

### 3. 日本の女性労働の環境整備

これまで見てきたように、デンマークと日本では女性の社会進出とそれに伴う社会的な支援体制の歴史の長さが異なる。日本の少子化対策は1989年に始まったが、あくまでそれは出生率増加のみを目的とした支援制度づくりであった。関係機関が少子化問題を克服してきた諸外国について研究した結果、男女ともに働きやすい環境がなければ少子化問題を根本的に解決することができないという考え方は徐々に社会に広まりつつある。しかし現状が改善されるのには時間がかかる。日本の女性の労働力率を上げることは少子化問題の克服にもつながるだろう。これからは男女ともに働きやすい労働環境を整えることが、女性の労働力率を上げ、そして少子化現象の歯止めにつながるだろう。歴史の浅い日本の子育て支援制度は、これからさらに改善・発展し得るし、国民が既存のもので諦めずによりよい制度や政策を求め続ける姿勢も必要である。また子育ては個人の責任ではなく、国家や社会全体で担うものであることを今一度認識し直すことが不可欠だ。

女性が働き続けられるような環境づくりのためには、三点の改善が必要であると考えられる。第一に、子育て支援策の拡充だ。デンマークと比べても出産・育児休暇制度と所得保障はまだ満足なものではないが、税制度の違いもあり日本には財源が不足しているのが現状である。今の税率のまま、さらなる公的な所得保障をすることは難しいだろう。まずは保育所の拡充・保育サービスの充実をはかるべきである。デンマークでは、保育サービスは自治体のサービスの一環であるので、市民はそのサービスを平等に受ける権利があると考えられている。一方、日本の保育園・幼稚園は時代に合ったスタンスで運営されていないように思われる。日本で保育園は児童福祉法で「何らかの理由によって十分な保育が受けられない0歳から小学校入学前までの乳幼児を対象として保育を行う（第24条）」場であると規定されており、また、幼稚園は文部科学省所管の学校である。子どもを保育園や幼稚園に預けるのはごく少数の家庭だけであった時代に作られた制度のまま、現在の社会のニーズに適合させることはできないだろう。自分の子どもが保育サービスを受けるのは、市民の当然の権利であるという考え方を多くの市民が持ち、そして行政も時代に合ったより柔軟なサービスを提供することが必要である。例えば、これからの日本は高齢社会であるので、デンマークで実施されているような「保育ママ」制度を、子育ての終わった世代に担ってもらえば、新たな施設や設備を整える必要がないので低コストで柔軟な保育サービスが可能になるだろう。リタイア世代だけではなく、仕事を持たず育児をしている母親を保育ママとして市町村などの公共セクターが雇えば、新たな雇用の創出にもつながる。日本は何世代かで同じ家に住み、異世代が協力しあって子育てをしてきた歴史があるが、現代の核家族化した都市部では世代を超えたコミュニケーションが難しく、地域内の交流も少ないため、高齢者の孤立・孤独死や母親の育児ノイローゼなどが問題になっている。行政が各世代の間を取り持つことができれば、各層のニーズをマッチさせることができるのではないだろうか。地域の特性を生かして市民に最も求められている有効な子育て支援制度を提案できるのは地方自治体であるから、今後の施策の整備が期待される。

出産・子育てと仕事の両立のためには、働き方の柔軟化も必要である。目指すべきはグローバルトライアングルと呼ばれる労働市場であるが、失業後に再就職することが難しく、

国の経済状況の厳しい日本で、再就職のための支援制度の調わないまま雇用を柔軟にしていると失業率の悪化につながりかねない。今は、柔軟に労働時間を変えられたり、多様な働き方を可能にしたりするべきである。フレックスタイムの導入し1日の労働時間を「7時～15時」や「12～20時」と自分で設定できるようにしたり、短時間労働・在宅勤務の制度化などを積極的に取り入れたりすることにより、出産・育児期の女性だけではなく、男性も家事や子育てに参加できる機会が多くなる。大企業や公務員だけではなく、中小企業も社員が仕事と子育ての両立ができるような支援策を講じることができるよう、補助金などの支援をすることが政府に求められる。個人のライフステージに合わせてパートタイムとフルタイムをシフトできるようにするなど、働き方の見直しが必要である。また、男性も女性も家計をささえるために長時間労働をしている男性と、フルタイムで働きたいのにパートタイムを選んでいる女性が、仕事をシェアすることができるようにすることが必要だ。女性だけではなく、男性の働き方を見直し、積極的に育児休暇を取れるようにすることも女性が働きやすい環境のためには必要である。

2章で見たように、デンマークにおける職業教育は、義務教育終了時点から継続的に実施されている。また、休暇制度や育児施設等の社会的インフラストラクチャーの充実に支えられて、個人は労働市場の一員となり、仕事を通して社会に参加するという共通認識がデンマーク社会に再確認されていった。フォルクホイスコーレなどの成人教育制度も発達していることにより、デンマークの国民は自身の職業観について考える機会が多い。男性に要求されるのと同じように、女性が経済的に自立していることは社会の原則というコンセンサスが今日のデンマーク社会の中にはある。これは現在の日本であまりない認識なのではないだろうか。よって、労働力率の上昇とともに考えたいのは日本のキャリア教育についてである。文部科学省発行のリーフレット「キャリア教育の推進について」で、キャリア教育は「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」ととらえ、端的には、「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」とする。」と定義されている。また、その意義については「キャリア教育は、一人一人のキャリア発達や個としての自立を促す視点から、従来の教育の在り方を幅広く見直し、改革していくための理念と方向性を示すもの」そして「キャリアが子どもたちの発達段階やその発達課題の達成と深くかかわりながら段階を追って発達していくことを踏まえ、子どもたちの全人的な成長・発達を促す視点に立った取組を積極的に進めること」としている。<sup>5</sup>就学期間の差はあるが日本では全ての人が学校に通い、社会に出て働いている。長期的な視点で見て、社会で長く働きたいと思えるような職業により多くの人が就くために必要なのは、個人の職業観や勤労観を学校の段階で十分に育てることではないだろうか。それは若者の離職率を改善し、女性が就くべきと考えられている職業などについても考え直す機会につながる。バブル崩壊後から「いい学校→いい会社→いい人生」というような、学校に入ることで自分が目的となっている価値観は破綻してきている。キャリア教育により子どもたちが自己理解を深め、自分の関心・興味について考え、能力・適性に合った進路を選ぶことができるようにすることが大切である。

---

<sup>5</sup> 文部科学省 リーフレット「キャリア教育の推進について」  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/career/05062401/002.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05062401/002.htm)

生き方を決めるのは進路決定の積み重ねだ。現在の日本のキャリア教育は、クラス担任による進路指導や総合的な学習の時間での上級学校訪問・職場体験学習などによって行われている。しかしデンマークで導入されているスクールアドバイザーやスタディアドバイザーシステムを制度化すれば、義務教育から中等教育へ移る段階までに将来の職業について考える機会を生徒に提供できる。専門的な知識や資格を持ったスクールアドバイザーやスタディアドバイザーが、児童・生徒と一緒に進路を考えることができれば、一人一人が適性に合った進路を選択し、国民の職業観が育まれ、ひいては社会的なアイデンティティの確立にもつながるだろう。

女性が働きやすい環境づくりのためには、ニーズに合った保育システムや柔軟な働き方が必要不可欠である。そして義務教育のうちから将来の職業について考え、進路選択をするなかで、女性が経済的に自立していることが社会的に広く認められるということが日本の雇用制度の変化につながるだろう。大震災からの復興や社会保障制度維持のために消費税率が上がり、ダブルインカムを前提とした生活プランが主流となる可能性もある。このような時代の流れの中で、働きたい女性が出産や子育てなどのライフイベントに左右されずに働くことのできる環境や制度の整備は急務である。

## おわりに

働きたい女性が働くことのできる社会を構築するためには、子育て支援を拡充し、雇用制度を柔軟にし、そのような制度を支持する社会のコンセンサスが必要である。コンセンサス形成のためには、キャリア教育が必要になる。女性の働きやすい社会は、男性の労働環境を改善するだけではなく、少子化に歯止めをかける。出産は女性にしかできないが、育児は社会全体で見守るべきであるから、子育て支援はもっと注目されるべきなのに全ての育児中の女性や家庭が安心して子どもを預けられる保育サービスは未だに確立されていない。保育サービスは、仕事と子育ての両立を望む女性や家庭にとって最も重要なものである。よって、行政と市民の距離を縮めニーズに合った保育サービスをつくることや、税金による保育サービスを受けるのは当然の権利であることを、多くの市民が認識する必要がある。

女性の社会進出の進むデンマークを研究するうちに、労働への意識が日本とは異なることに気がついた。日本の労働市場では未だに「男性稼ぎ主型モデル」が主流であるのに対し、デンマークでは男女ともに経済的に自立していることが社会での前提になっていて、それを支えるための子育て支援制度も発達している。男女ともに仕事を通じて個人が社会の一員となることが、権利であり義務となっているのである。それは、義務教育の段階から将来の職業について生徒に考えさせたり、民主主義について教えることを教育の目標にしていたりすることに因るところが大きい。日本でも、労働市場の将来の担い手である子どもたちに生きる技術と職業への誇りを身につけさせるように、国民教育の在り方を見直さなければならない。それが結果的に女性の働きやすい社会の構築にもつながるはずだ。教育・雇用・子育て支援の全てがしっかりと連携し合わなければ、本当の意味で豊かな社会は到来しない。

これからの日本は、少子化による労働力不足や高齢社会で社会保障制度の在り方の見直しなどで、社会を構成しているものが大きく変化する可能性があるが、国を支えるのは人である。そこで暮らす人々が、少しでも生きづらさを抱えずに生活できる社会こそが目指すべき姿だ。もう一度私たちの暮らしの基盤を見直すべき時が来たのかもしれない。その時に、日本と同じように少子高齢社会を乗り越え、社会福祉国家となった北欧諸国の政策や理念は大いに参考にするべきであろう。生活の質を高め、誰もがやりがいのある仕事をもつことができるような社会にするためには、どのような政策・仕組み・サービスが必要なのかを考え、実現させる戦略が必要だ。私自身、4月から社会人になるので、実際に起こっていることを自分の目で見て、これからもさらに深く「女性が働いて生きること」について考えて行きたい。

## 引用・参考文献一覧

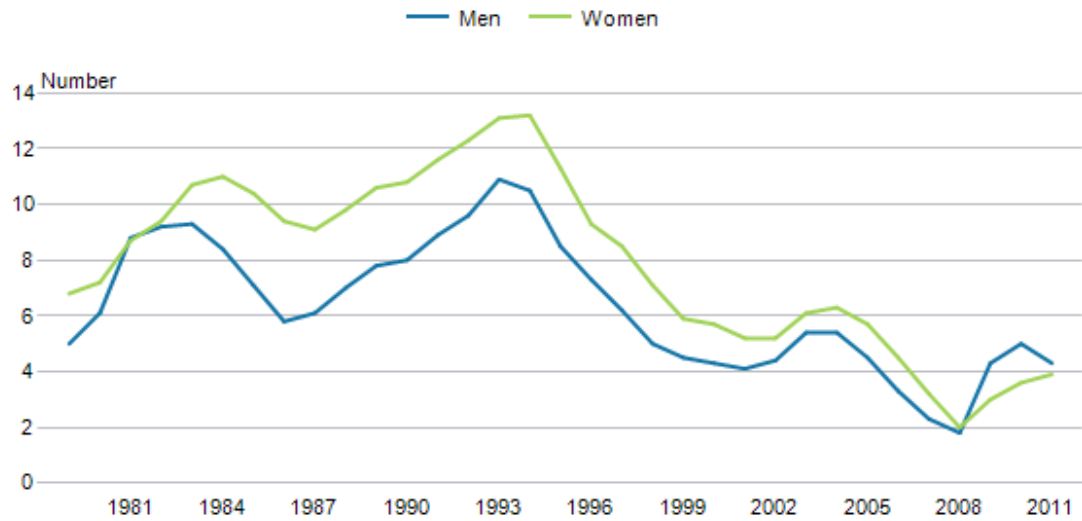
- 武石恵美子, 2009 『女性の働きかた』 ミネルヴァ書房  
土屋基規, 2011 『教育制度論』 ミネルヴァ書房  
野村武夫, 2010 『「生活大国」デンマークの福祉政策』 ミネルヴァ書房  
橋本紀子, 2003 『ジェンダーと教育の歴史』 川島書房  
丸尾直美ほか, 2007 『出生率の回復とワークライフバランス 少子化社会の子育て支援策』 中央法規  
三村隆男, 2008 『新訂 キャリア教育入門 その理論と実践のために』  
文部科学省 リーフレット「キャリア教育の推進について」  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/career/05062401/002.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05062401/002.htm) (2011. 12. 10)  
デンマーク統計局 失業率  
<http://www.dst.dk/en/Statistik/emner/arbejdsloshed/registreret-ledighed.aspx>  
(2011. 12. 10)  
デンマーク教育省 デンマークの教育体制  
<http://eng.uvm.dk/Education/Overview-of-the-Danish-Education-System>  
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 コラム 松淵厚樹「デンマークのフレキシキュリティと我が国の雇用保護緩和の議論」  
<http://www.jil.go.jp/column/bn/colum072.htm> (2010. 12. 10)



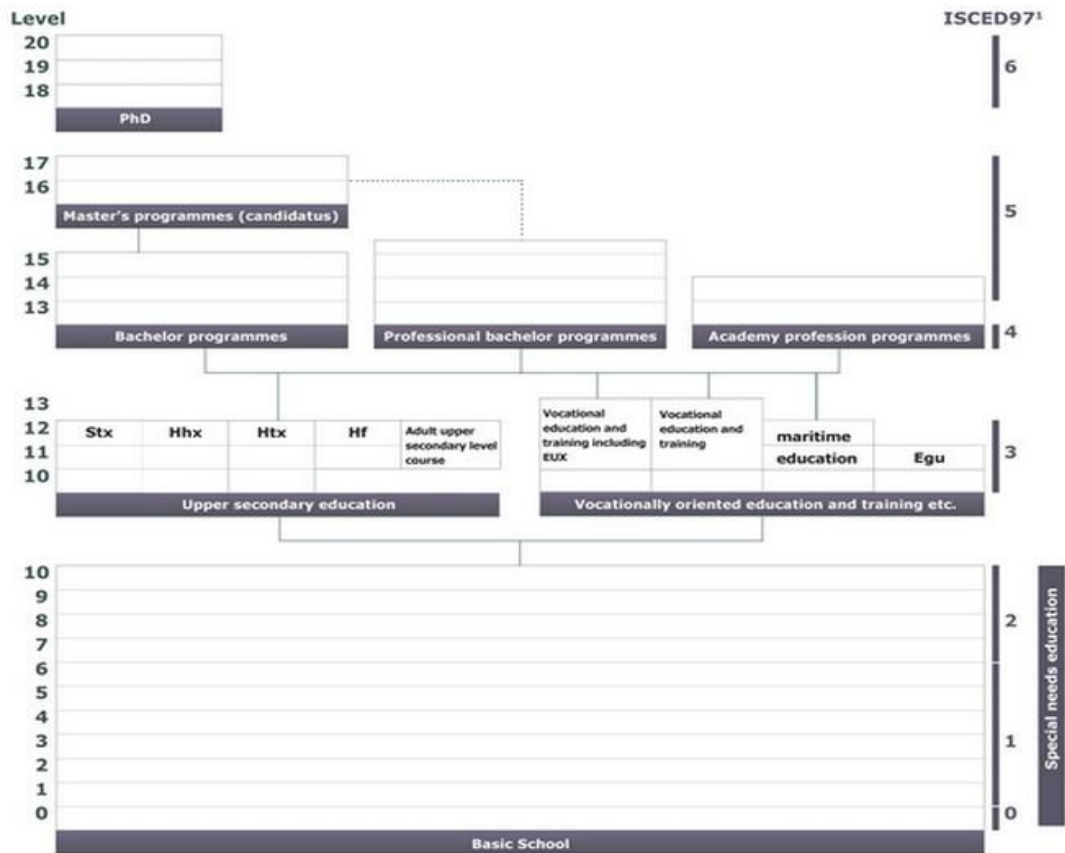
## 図表

### NET UNEMPLPOYED

Persons/pct.: Per cent of the labour force | Sex:



(図2-1) デンマーク統計局 失業率  
<http://www.dst.dk/en/Statistik/emner/arbejdsloeshed/registreret-ledighed.aspx>



(図2-2) デンマーク教育省 デンマークの教育体制  
<http://eng.uvm.dk/Education/Overview-of-the-Danish-Education-System>