

これからの家族と社会保障

—少子高齢化社会を超えて—

井 田 実 里

目次

はじめに

1. 家族とは何か

- 1. 1 現代の家族モデル
- 1. 2 家族と社会との関係

2. 家族に関わる社会保障の現状

- 2. 1 社会保障に関する制度の構造
- 2. 2 社会保障に対する人々の意識

3. 現代社会において家族を取り巻く社会問題

- 3. 1 少子高齢化社会とは
- 3. 2 少子高齢化がもたらす影響

4. 家族の多様性の実現に向けて

- 4. 1 求められる支援制度
- 4. 2 これからの家族の発展のために

おわりに

参考文献

図表

はじめに

「家族」はいつの時代にも存在するものである。生まれた時や子どもの時、大人になってからなど、時間の長短はあれ、私たちは様々な瞬間を家族の中で過ごしている。私自身も帰属する家族という集団に興味を持ち学んできた中で、家族は社会とのつながりがとても強いということが分かった。社会や経済の変動によって家族も変化を遂げてきており、家族は時代の変化を反映している象徴と呼ぶこともできる。また、現代の日本社会では特に少子高齢化が深刻な問題となっており、家族にも大きな影響を及ぼしている。出生率が下がる一方で高齢化が進み、2060年には2.5人に1人が65歳以上となると見られている。¹家族は社会を支える負担がますます大きくなり、本来の機能が失われつつある。こうした状態を補完するものが、社会保障制度である。例えば育児支援や高齢者介護支援、所得保障といった社会保障制度は、家族が機能するために必要なサポートであるが、現状において家族の営みを補完する役割を十分に果たしているかは疑問である。

では、少子高齢化という社会問題を乗り越えるために本当に必要な支援とは一体何なのだろうか。また、支援だけで家族の多様な営みは実現できるのだろうか。社会の担い手の一人として、また家族という小さな社会で暮らす一員として、家族を取り巻く環境や問題の解決を超えた、家族のさらなる発展について考察したい。

家族に大きな影響を及ぼしている社会問題として考えられる少子高齢化を取り上げ、家族の多様な営みを妨げている現状の改善、そして家族のさらなる発展のためには何が必要であるのかを考察する。

1章では、本論文のテーマとなる家族について、定義及び機能や役割を述べた上で、政治や経済の観点から社会と家族との関係を明らかにする。続いて2章では、家族の営みを補完する手段として社会保障を取り上げる。特にその中でも家族に関わる育児や介護についての支援の現状を、統計データを用い、制度の中身と制度に対する人々の意識という2つの視点から述べる。そして3章では家族を取り巻く社会問題として少子高齢化を挙げ、その概要を述べるとともに、少子高齢化が家族に及ぼす影響を示す。最後に4章では、社会問題を乗り越えるために望まれる支援のあり方や私たちの意識の持ち方について、2章と関連させながら述べる。その上で、家族や日本という社会が今後も発展していくために必要なことを考察し、本論文の結論とする。

¹少子高齢化・人口減少社会 総務省

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h24/html/nc112120.html>
(2013.11.05)

1. 家族とは何か

1. 1 現代の家族モデル

私たちの住むこの世界に「家族」は当たり前のように存在し、私たちはその中で、周囲にいる人々と関わり合いながら暮らしている。自明の存在として捉えられている家族であるが、では家族とは一体何であるのかと問われた時、どのように答えることが正解なのだろうか。血縁関係にある者、同じ空間で生活を送っている者、婚姻関係にある者など、様々な答えが考えられる。なぜならどれも間違いとは言えないのである。西川（2000:9）によると、家族の定義は、社会学、人類学、法学、歴史学あるいは比較家族史など学問領域によってさまざまであり、共通項を求めるなら、家族とは婚姻と血縁の関係から生まれる小集団ということである。捉える視点や時代によって家族は変わるものである。西川の定義を踏まえると、つまり家族とは、婚姻と血縁関係を基盤とし、それぞれの時代において社会と共に様々な変化を遂げてきた集団を指す。詳しい変化については次節で述べるが、戦後の民法改正では「結婚によって形成される家族すなわち夫婦と未成年子とからなる婚姻家族」（中川・小川 2013:5）である近代家族が登場した。これが戦後において目指されるべき、標準的な家族のモデルとされた。その後の経済における社会の変化によって、「夫はサラリーマン、妻は専業主婦の核家族」（松信 2012:223）という新たな家族モデルが登場した。この標準的とされた家族が、現代まで人々の家族観に大きな影響を及ぼしている。この経済における出来事についても次節にて詳述する。

そのような家族であるが、どのような役割や機能を有しているのだろうか。大きく分けて、家族に対する機能と社会に対する機能の2つがあると考えられる。まず家族に対する機能・役割とは、「家族の構成員間のケア」（岡野 2010:37）である。つまり、家族内で互いの世話をするということである。まず家族内における機能であるが、私たち人間は決して完璧ではなく、誰しもが不完全な部分を持ち合わせている。家族とはそのような不完全な人間の集まりである。そうした集団が暮らしていくためには、互いの不完全な部分を補い合い、支え合って集団としての営みをしてゆかねばならない。そして家族におけるケアの役割は、さらに物質的な役割と精神的なそれとに分けて考えることができる。親は子どもに住居や食事を与え、教育を受けさせ、自立した大人とするために養育する。子どもは年老いた親の介護をし、生活を支える。このように物質的な部分を満たすことが物質的なケアである。また、仕事や学校での出来事や悩みなどを家族に話すことがある。聞く側は出来事を共有し、時には共感し、励まし慰める。そうして話を聞いてもらうことで抱えていた不安な気持ちやストレスが和らいでいく。また、子どもが成長した姿を見ることで親は幸福感で心が満たされたりもするのである。他にも、家という寛いで過ごすことのできる空間に帰ってくることで、安心を感じることができる。このように家族との関わりや、安らげる空間での生活によって緊張が緩和し心が満たされ、日々の活動に精力的に取り組むことができる。これが精神的なケアである。

次に社会に対する機能・役割とは、労働力の再生産である。労働力の再生産は大きく3種類に分けることができる。例えば、夫・妻・子どもの3人家族の場合で考えてみる。夫

や妻が仕事から帰って来て、翌日また仕事へ出かける。このような日々を繰り返すことができるのは、きちんとした食事や睡眠を取っているからである。反対に食事や睡眠を怠ると、精神的に仕事に取り組むことはできない。このように日々の労働力を作るための労働が労働力の再生産の1つ目であり、主に家庭で行われる。また、家庭で養育された子どもは自立した将来、1人の労働者として社会で働くことになる。したがって子どもを産み育てるということは、未来の労働力を作ることと捉えることができ、これが2つ目の再生産労働である。そして、未来の労働力を作るということは、今後の社会を支える役割を担う人口の維持も意味している。この人口の維持が3つ目の再生産労働である。以上に挙げた全てが、社会が上手く機能するための歯車のようなものであり、「それなしでは社会が成り立たない機能」(岡野 2009:37)なのである。

家族は血縁や婚姻によって結び付いた集団という親密性や成員同士の強固な関係性から、社会とは一線を画した私的な存在であるとしばしば考えられがちである。しかし家族の定義や機能・役割を見ても社会と無関係ではなく、むしろ社会と共に変化の道を行ってきた、社会との結び付きが強い集団であると考えられることができる。

次節では家族が具体的にどのような変化を遂げてきたのか、政治や経済を手掛かりにして社会との関係から探っていく。

1. 2 家族と社会との関係

前節において、家族は社会と共に変化してきたということが分かった。しかし社会といってもあまりに抽象的すぎるため、ここでは社会との関わりを具体的に、政治と経済の観点から明らかにする。まず政治の視点から社会との関係を述べることにする。家族について考える際に、家族法という法律をなくして語ることはできない。家族法とはその名の通り家族に関する規定をしている法律のことである。家族に関する法制度は、民法という名のついた法律(民法典)のなかにまとまった形で基本的な規定が置かれており、これが一般的に家族法といわれるものである。では家族法が民法の中でどのように変化してきたのか、その変遷を見してみる。民法における家族法は、戦前と戦後でその中身が大きく改正された。分かりやすく年表を用い、現行の家族法に至る流れを説明する。(中川・小川 2013:2-3)

- ・ 1890 (明治 23) 年 わが国ではじめての民法典編纂、公布。いわゆる旧民法。
- ・ 1898 (明治 31) 年 次の民法が公布・施行。いわゆる明治民法。
- ・ 1945 (昭和 20) 年 明治民法改正。
- ・ 1947 (昭和 22) 年 現行の家族法の成立。

日本で最初の民法は 1890 (明治 23) 年に公布され、今日では旧民法と呼ばれている。しかしこの旧民法はフランス民法を参考にした個人主義思想に基づくものであり、大日本帝国憲法の精神と相容れないという点から反対派が多く存在した。耳にしたことがある人もいであろう「民法出でて忠孝亡ぶ」という言葉によって攻撃された旧民法は、施行されることなく消え去った。旧民法に代わり、1898 年に公布・施行されたものがいわゆる明治民法である。明治民法における家族法は、旧民法を否定した思想に基づいて立法されたも

のであり、封建的家父長的な家の制度を基本的原則としていた。1945年に明治民法は改正され、「個人の尊厳と両性の本質的平等」（憲法24条）の精神が家族の基本原則であることが宣言された。これにより明治民法以来の家制度が廃止されるに至った。その後1947年に成立した家族法は、夫婦とその間の未成熟私によって構成される小家族を近代家族とし、その理念型とした。（中川・小川 2013:3-5）以上が現在の家族法に至るまでの変遷である。法律によってそのあり方を規定されてきたという点から、家族は国家の管理下にあり、非常に社会性の強い集団だと言うことができる。

明治民法の基本的原則となった家制度とは、それ以前から根付いている家父長制度という制度の性格を受け継いだ、日本に特有の家族制度である。家父長制とは江戸時代の武士階級の家族における制度であり、松信は家父長制及び明治民法における家制度の特徴を以下のように述べている。

徳川時代における武士家族の制度の大きな特徴は、長男が家督相続者となり、「家」の存続繁栄の責任を負う代わりに、家長としての家内の統制権が保障されるということである。こうしたかたちが、明治の「家」制度下における家長（＝戸主）のあり方に踏襲された。嫡出の長男が筆頭相続人となり、家名、家産、家業など「家」にかかわるすべての権利義務を継承し、加えて、「家」の統率者として、「戸主権」（「家」の代表者としての権限）、「親権」（親としての権限）、「夫権」（夫としての権限）をもち、子どもに対する父親としての支配権、妻に対する夫としての支配権、他のきょうだいに対する優越権、使用人に対する絶対権を持ち合わせたのである。（松信 2012:3）

つまり、戸主の絶対的な権限の下に、「家」は一つのまとまりを持った集団として存在していた。また、夫権にもあるように、妻は自身の財産や婚姻関係の維持、親としての決定権などあらゆることにおける権利を許されていなかった。このことから家制度は男女不平等の性質も色濃く持ち合わせていたことも留め置いて欲しい。

次に経済から家族と社会との関係を考えてみる。前節において、ある経済上の出来事によって新たな家族モデルが登場したということ述べた。その出来事とは、高度経済成長期である。「1950年代後半から1973年まで続いた」（松信 2012:7）高度経済成長期は、家族のあり方に様々な変化をもたらした。急激な工業化により日本経済が成長したその時期になり、農村から都市部へと人口が大きく移動し、人々は都市労働者となった。このことを「都市化」（中川・小川 2013:7）と呼び、都市化により都市部へ流入した人々はそこで家族を形成し、家族の規模はそれ以前より縮小化した。都市において形成された家族が、前述した「夫はサラリーマン、妻は専業主婦の核家族」（松信 2012:223）である。これが戦後の家族のあるべき形であるとされ、家族のあり方が固定された。夫は外で働き妻は家で家事・育児に従事するという夫と妻の役割は、性別役割分業と呼ばれ、半世紀以上経った今日においても男女の働き方に対する私たちの意識に影響を及ぼしている。

また、前節でも述べたように家族は成員のケアという機能を有している。個の意思を原則とした近代家族においてもケアの機能は変わらず存在し、子どもや老親といった自立できない人々の家族内での世話が求められてきた。ケアにおいても性別役割型のケアが主であった。しかし、男女の共働きというライフスタイルの変化が浸透してきた現代では、家族内でのケアが困難になってきている。このような現状においてこそ、家族と相関関係に

ある社会による家族支援が不可欠である。次章では社会による支援の中で大きな役割を持つ社会保障による支援の現状を見ていく。

2. 家族に関わる社会保障の現状

私たちは一人ひとり、自助努力によって生活を営むことを原則としている。しかし経済的、身体的、様々な理由によって自らの努力だけでは生活が立ち行かない時がある。そのような時に生活のサポートとなるのが社会保障制度である。社会保障制度は、「個人の責任や努力だけでは対応できないリスクに対して、相互に連帯して支え合い、それでもなお困窮する場合には必要は生活保障を行う」²という役割を有する。ここでは社会保障の中でも家族に関わるものとして育児と介護に焦点を当て、制度の概要や制度に対する人々の意識について述べる。

2. 1 社会保障に関する制度の構造

多くの人々は生活を送るために働き、その一方で結婚をし、子どもを持つといった選択をしながら家族としての営みをしている。そのような人々が上手く家族として機能を果たせるよう、補完的な役割として社会保障制度がある。しかし、人々はそれらの保障を利用しているのだろうか。また、そもそも制度は人々にとって利用可能なのだろうか。ここでは制度の概要や利用状況の現状を、諸外国との比較から明らかにする。

社会保障には、生存権・最低生活の制度的保障、所得の再分配機能、経済安定化の機能、社会保障の経済効果といった機能がある。(本沢 2005:13-14) 中でも生存権・最低生活の制度的保障は、生を支える大きな機能である。憲法 25 条では「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。」³と定められている。つまり、私たちが健康に生活できるよう支援する責任を国は負っているのである。しかしその根底には、最低限度の生活ができるようにする私たちの自助努力がなければならない。社会保障は、①社会保険、②公的扶助、③社会福祉、④社会手当の 4 種類から成っている。①社会保険は医療や雇用など各種の公的な保険である。②公的扶助とは、「生活の困窮する者へ所得保障などを行い、自立を助ける生活保護の制度」である。保護費の支給がその主な中身である。次に③社会福祉とは「身体障害者、老人、児童、母子等の弱い立場にある者に援助または社会的サービスを提供することで自立などを支援する制度」である。いわゆる社会的弱者と位置付けられる人々に対する援助を行う社会福祉は、所得保障などの量的な性格よりも、サービスという質的な性格を持っている。そして④社会手当とは「児童、

² わかりやすい社会保障制度 知るぼると

<http://www.shiruporuto.jp/life/hoken/syakaihosyo/shosyo001.html> (2013.11.20)

³ 日本国憲法

<http://www.houko.com/00/01/S21/000.HTM#s3> (2013.12.6)

障害者などにたいして生活支援を行うこと」である。(本沢 2005:14-20) 以上が、社会保障の大まかな構造である。社会保障の中でも、以下ではサービスや法による支援といった質的な部分に注目し、社会福祉の現状を明らかにする。

育児や介護に関わる社会福祉として児童福祉や高齢者福祉があるが、まずは育児に関わる制度について、以下では育児休業制度に焦点を当てたい。育児休業制度は、育児・介護休業法という法律の中の育児に関する規定であり、「男女従業員がその申し出により、原則として1歳未満の子を養育するために休業することができる制度」(田中 2011:188)となっている。雇用者や、一定の条件を満たす有期雇用者が取得可能であり、日雇いの労働者には適用されない。また改正により現在は、休業期間を過ぎても保育所に入所ができない等一定の条件に適合すれば、1歳6か月までの休業延長が認められている。他にも、勤務時間短縮義務の対象の拡大(1歳未満から3歳未満へ)や、一定時間を超過する残業の免除制度などが新たに定められている。制度の概況を知る上では、利用率と諸外国との比較が要点となる。まず、日本においてはどの程度利用されているのだろうか。平成22年度雇用均等基本調査によると、女性の育児休業取得率は83.7%、男性は1.38%である。⁴厚生労働省の子ども・子育て応援プランでは、2005年から10年後の社会の目指すべき姿として、育児休業取得率を女性80%、男性10%という目標を掲げている。⁵女性の数値は超えているが、男性は目標とする数値に到底届いていないことが分かる。ちなみに平成23年版働く女性の実情によると、女性の68.9%、男性の31.8%が育児休業を利用したいという意向を示している。⁶つまり男性の制度利用へのニーズは高いものの実際に利用できていないという実情がうかがえる。

日本における制度の概要や利用の現状について明らかになったところで、次に諸外国の中でも、高福祉国家として知られているスウェーデンとの比較をする。スウェーデンにおける育児休業の取得率は、女性では8割強、男性では8割弱と男女共に取得率が高い。⁷休業期間は、子どもが8歳になるまでに480日間取ることができ、その中でも配偶者に譲ることができない「パパクオータ」「ママクオータ」が各60日間含まれていることが大きな特徴である。この期間は父親と母親専用の期間となっており、どちらも取得しなければ権利自体が消滅してしまうことになっている。所得は、390日間は80%、残りの90日間は定額補償となる。(田中 2010:191)では日本とスウェーデンの取得率の違いは何なのだろうか。まず、取得する際の自由度が異なる。日本は子どもが1歳になるまでに(場合によっては1歳6か月までに)一括して休業しなければならないが、スウェーデンでは子どもが8歳になるまでであれば、分割して取得することができる。さらに、父母とも一定期間取得しなければ休業の権利自体が消滅してしまう点が、スウェーデン男性の取得率の高さに

⁴ 平成22年度雇用均等基本調査 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-22d2.pdf> (2013.12.6)

⁵ 子ども・子育て応援プランの概要 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/12/h1224-4b.html> (2013.12.6)

⁶ 平成23年版働く女性の実情 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujou/dl/11c-2.pdf> (2013.12.8)

⁷ 平成17年版少子化社会白書

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2005/17WebHonpen/html/h1420212.html> (2013.12.6)

つながっていると考えられる。また育児休業給付は、日本は50%の所得補償であるのに対してスウェーデンは80%であり、休業中の収入の保障も取得率の違いに影響を及ぼしている。(田中 2010:190) つまり、日本の制度内容では、休業することによるデメリットが大きいため、相対的に取得率が低いと考えられる。

次に、介護に関する制度についてである。育児休業と同様、介護休業制度も育児・介護休業法によって定められている。日々雇用される者を除く労働者は、要介護状態にある対象家族1人につき1回、通算93日まで介護休業をすることができる。給付額は賃金の40%となっている。⁸2012年では、常用労働者のうち介護休業者は0.06%であり、男女別では女性0.12%、男性0.02%という内訳である。⁹育児休業と比べてもとても低い取得率となっている。高齢化が深刻な問題となっているにも関わらず、その状況に比例せず介護休業はとても低い取得率となっている。また、介護に従事している約240万人の雇用者のうち、制度を利用している者は約38万人、約0.16%にとどまっている。育児休業制度は、育児をしている約665万人の雇用者のうち約141万人が利用していることから、介護休業制度の利用人数の低さもうかがえる。介護は育児と違って落ち着く目処が立つものではない。また、短い休業期間では入居待ちの介護施設に入ることも難しく、経済的な理由もあり全ての介護従事者に施設入居という選択肢が用意されているわけではない。さらに、2012年から過去5年間に介護・看護のために離職をした者は約48万人に上り、仕事か介護のどちらかを選択せざるを得ない人は少なくない。¹⁰利用率の低さから介護休業の存在自体が認知されにくく、それゆえに利用しやすい職場の雰囲気や環境が整っておらず、利用率の上昇につながらないと考えることができる。

2. 2 社会保障に対する人々の意識

前節では家族に対する支援として社会保障を取り上げ、特に家族に大きく関わる事柄として育児と介護の休業制度の現状について述べた。その上で、制度の取得率や外国の制度との比較を行い、制度の利用率の低さを明らかにした。このような制度に関する問題が浮上する場合、制度の中身を問題視し、制度を改良する方向に向かいがちである。しかし利用する人々の意識への注目はほとんど見られない。制度を利用したいと思ってもできないという状況は、制度の不十分さが招いたものなのだろうか。あるいは、そもそも全ての人が利用したいと考えているのだろうか。本当に変わるべきは人々の意識だとは考えられないだろうか。ここでは育児や介護、それらに関わる社会保障に対する様々な立場の人々の意識や考えについて述べることにする。

まず育児やその支援に対する人々の考えについて述べたい。「育児と仕事との両立」と聞くと、女性に向けられている言葉だというイメージが強い。実際、女性の育児と仕事の両

⁸ 育児・介護休業法のあらまし 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/aramashi.html> (2013.12.6)

⁹ 平成24年度雇用均等基本調査 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-24.html> (2013.12.7)

¹⁰ 平成24年就業構造基本調査 総務省統計局

<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf> (2013.12.7)

立をテーマとした研究や調査は数多く見かけられ、また近年では女性の社会進出が注目されている。2013年10月における、15歳から64歳の女性の就業率は63.3%と過去最高を記録し、数字の上でも女性の社会進出がうかがえる。¹¹しかし、就業している女性は皆、結婚や出産を経てもなお変わらず働き続けたいと思っているのか。最初の子を持つ前後での職業キャリアに対する考えの調査によると、昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたいと答えた正社員の女性は、11.9%から23.8%と子を持つ前後で大きく増加している。その理由としては子どもや家族の世話に時間をかけたいから、との回答が約69%を占めている。反対に、できるだけ早いペースで専門性を高めたいと考える正社員女性は14.2%から6.1%と減少しており、キャリア形成に対する考え方に変化が見て取れる。出産後も自分のペースで仕事を続けたいとする女性の割合はほぼ変わらないが、その目的として自身のキャリアアップを望む女性は大きく減少している。また、育児休業制度を利用した女性は3年後、12.0%が仕事のない状態となっている。休業からの復帰後も仕事を継続する人が多数を占めるが、自身のキャリアアップのためというよりは、家族を養うといった経済的理由などから就業を継続する女性が半数近くいるのである。¹²つまり育児と仕事の両立が進んでいると一概に言っても、積極的に両立を選択した、あるいは選択せざるを得なかったなど、その選択に至るまでには様々な背景があるということも知っておかなければならない。

では一方で男性の意識はどのようなのだろうか。働きながら育児にも積極的に参加する男性は「イクメン」と呼ばれ、そのように両立する姿勢は社会的に評価されている。育児休業を取得し家事や育児に専念している男性を取り上げたニュース番組を目にすることもある。男性の育児休業取得率が低いからこそ、利用する少数の男性が注目される。女性の育児休業は自明のものとされ、社会的に注目されることはない。つまり、男性の制度利用が当たり前になる日はまだ先のことであると考えられる。このような現状に対して、男性はどのように考えているのだろうか。現在、6歳未満児のいる夫の1日当たりの育児時間は33分と非常に少ない。¹³諸外国に比べて長い労働時間による影響も少なからずあるが、育児に対する男性の意識を探りたい。まず育児参加に対する意識である。母親と分担して積極的に育児に参加すべきであると考える男性は30.0%、また時間の許す限りで育児に参加すれば良いと考える男性は54.0%であった。一方で既婚男性500人を対象とした、育児休業の取得希望についての調査では、約6割が取得したいと回答した。¹⁴つまり、仕事を優先させつつも育児休業を取りたいと考える男性が少なくないのである。この相反するようにも見える現状には、男女の働き方に対する意識が影響しているとも考えられる。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についての調査において、賛成あるいはほど

¹¹ 平成25年10月分労働力調査 総務省統計局

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/201310.pdf> (2013.12.8)

¹² 平成23年働く女性の実情 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/11c-2.pdf> (2013.12.8)

¹³ 平成24年版男女共同参画白書 男女共同参画局

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h24/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-04-06.html (2013.12.9)

¹⁴ 育児休業に関する意識調査 ライフネット生命保険

<http://www.lifenet-seimei.co.jp/newsrelease/2013/4940.html#anchor1> (2013.12.9)

ちらかといえば賛成と答えた男性は約 55%、女性は約 48%であった。¹⁵男性の制度利用率の低さには、このような意識も少なからず働いている。また女性でも同じ意識を持っている人がいることから、男女平等が人々の総意であると考えられている現代社会において、必ずしも当事者である全ての男女が平等な働き方を肯定しているわけではないということが分かる。

次に介護やその支援に関する人々の考えについて探っていく。育児休業と比べて介護休業の取得率の低さから、その認知度の低さや介護に対して抱いているニーズの少なさがうかがえる。高齢者介護に対する不安感の調査において、家族が要介護者になる不安があると答えた人は 73.5%、ないと答えた人は 25.3%と、大多数の人々が家族の介護に不安を感じている。¹⁶また正規雇用で主介護者である人々のうち、介護休業の取得を希望している人は約 46%であった。将来訪れるかも知れない介護に不安を感じ、また介護経験層の約 4 割にニーズがあるにも関わらず、休業制度の取得率は低い。制度利用時の懸念材料として、「同僚に迷惑がかかる」、「収入が減る」と回答した取得希望者は 9 割近くであった。さらに「上司の理解を得るのが難しい」と答えた希望者は約 6 割であった。¹⁷以上のことから、会社における周囲への遠慮や先にも述べた性別役割分業的な意識が、介護の必要性を感じつつも休業制度の取得率を低いままにしているのだと考えられる。

育児休業制度や介護休業制度など、従事者を支援する制度はあるが、その背景には様々な事情を抱えた人が存在することを留め置きたい。利用したいと思って選択する場合、事情により利用せざるを得ない場合、利用したいができない場合など、選択する人やその人が属する家庭環境によって事情は様々である。

3. 現代社会において家族を取り巻く社会問題

3. 1 少子高齢化社会とは

深刻な社会問題として認識されている少子高齢化であるが、これは少子化と高齢化が同時に進行している社会現象を指した言葉である。近年の日本は、世界でも類を見ないほど少子高齢化が進行している。

少子化とは単に子どもが少なくなる、少なく生まれるという意味の他に、合計特殊出生率が同じ人口を維持する人口置換率を下回るという意味もある。(京極 2010 : 2-3) 人口置換率を下回ると人口を維持できなくなり、これを少子化ということが多い。(図 3-1) によると、戦後の第一次ベビーブームにおける出生数は最高の約 270 万人であり、そして第

¹⁵ 平成 24 年男女共同参画社会に関する世論調査 内閣府
<http://www8.cao.go.jp/survey/h24/h24-danjo/zh/z14.html> (2013.12.10)

¹⁶ 平成 15 年高齢者介護に関する世論調査 内閣府
<http://www8.cao.go.jp/survey/h15/h15-kourei/2-1.html> (2013.12.10)

¹⁷ 介護と仕事の両立状況と介護休業取得ニーズ 独立行政法人労働政策研究・研修機構
http://www.jil.go.jp/institute/project/series/2007/07/prs7_10.pdf (2013.12.10)

二次ベビーブームでは約 200 万人であった。しかしその後の出生数は多少の増減を繰り返しながらも低下の一途を辿り、平成 17 年には過去最低の約 106 万人となった。また、「一人の女性が一生の間に生む子どもの数」¹⁸を表す合計特殊率は、平成 22 年では 1.39 であった。第一次ベビーブーム時の 4.32 から見ると、大幅に減少していることが分かる。平成 17 年以降も出生数は増減を繰り返しているが、今後も少子化は進むと見られており、総人口も 2060 年には約 8600 万人にまで減少すると予測されている。特に 15～59 歳の人口が現在の半分まで減少すると予測されていることから、少子化の進行は日本社会を支える労働力の減少につながると考えられる。¹⁹

少子化の原因としては、未婚化・晩婚化がしばしば挙げられる。日本は婚外子、つまり未婚の両親から生まれる子どもの割合が世界の中でも極めて低い。つまり日本では未婚化が進むと出生数も少なくなり、少子化へとつながるのである。また、平成 23 年の人口動態調査によると、母親の年齢別による自然死産率は、30～34 歳で 10.2%であるのに対して 35～39 歳で 13.7%、40～44 歳で 21.8%、45～49 歳で 38.7%と出産年齢が上がるにつれて死産の割合も高くなる。²⁰つまり、晩婚化が進むと出産時の年齢が高まると同時に死産のリスクが高まり、出産を控える傾向にも向かうため、晩婚化も少子化につながると言うことができる。

次に高齢化とは、「総人口に占める 65 歳以上の老年人口：高齢者数が相対的に高くなる現象」(石本 2005：58)である。また、高齢化を考えるための指標を高齢化率といい、総人口に占める 65 歳以上の高齢者人口の割合を算出したものである。²¹日本は世界でも類を見ないほど高齢化が進んでいる国であり、高齢化率は今後も上がっていくと予測されている。日本の高齢化率は 2010 年では 23%であるのが 2020 年は 29.1%、2070 年には 40%を超えると見られている。²²これは国立社会保障・人口問題研究所による推計であり、国連による推計値はもう少し低くなっている。しかしいずれにせよ近い将来、日本人の約 3 人に 1 人が高齢者になることが予測されている。

それでは高齢化の原因は何かというと、少子化と寿命の延びが大きく関わっている。先にも述べた少子化であるが、少子化が進むと全人口に占める高齢者の割合は相対的に増えることになる。ここで注意しておくべきは、高齢化とは必ずしも高齢者の数が増えることではないということである。平成 24 年版高齢社会白書によると、65 歳以上の割合は、2030 年には約 3685 万人であるのが 2060 年には約 3464 万人と減少している。しかし、高齢化率

¹⁸平成 23 年人口動態統計月報年計 (概数) 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai11/sankou01.html>
(2013.11.21)

¹⁹平成 24 年版高齢社会白書 (全体版) 内閣府

http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/s1_1_1_02.html (2013.11.21)

²⁰母の年齢・世帯の主な仕事別にみた自然一人別死産率 e-Stat 政府統計の総合窓口
https://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&listID=000001101886&requestSender=estat (2013.11.24)

²¹平成 25 年版高齢社会白書 (全体版) 内閣府

http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2013/zenbun/s1_1_1_01.html (2013.11.27)

²²主要国における人口高齢化率の長期推移・将来推計 社会実情データ図録

<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/1157.html> (2013.11.10)

は2030年に31.6%、2060年には39.9%と上昇すると予測されている。²³高齢者数が減少しても高齢化率は上昇することから、高齢化を考える際に重要なことは、総人口に対する高齢者の割合なのである。つまり少子化の影響による総人口の減少は、高齢化の一つの要因となると考えられる。次に寿命の上昇である。長寿の国として有名な日本において、人々の寿命は延び続けている。寿命とは、「0歳の平均余命である平均寿命」²⁴のことを指している。1947年の平均寿命は、男性が50.06年、女性が53.96年であった。2012年になると、男性が79.94年、女性は86.41年であった。²⁵戦後から現在までの間に男性は約29年、女性は約33年も寿命が延びたのである。少子化の進行に平均寿命の延びが相まって、高齢者の割合は高まり、高齢化が進んでいるのである。

3. 2 少子高齢化がもたらす影響

前節では少子高齢化の概況やその原因について述べてきた。私たちの暮らす社会にとって深刻な問題とされている少子高齢化であるが、果たしてどのような点が悪影響をもたらすと捉えられているのか。また、家族にはどのような影響を及ぼすのだろうか。ここでは、経済に与える影響と社会に与える影響の大きく2つに分けて述べることにする。

まず経済にもたらされる影響とは、経済成長の鈍化である。経済成長を考えるために、労働力、貯蓄、生産力の3つの要素から経済への影響について述べる。まず労働力については、労働力人口から考えてみたい。労働力人口とは「15歳以上の者で、就業者及び就業したいと希望し、求職活動をしているが仕事についていない者（完全失業者）の総数」²⁶を指す。労働力を構成するものとして、15歳以上65歳未満の人口を指す生産年齢人口があるが、ここでは労働力とより結び付きの強い労働力人口から考える。平成21年版厚生労働白書によると、労働力人口は2012年の6628万人から2030年には6180万人になると見られている。²⁷社会を構成する中核となる労働力が減少するということは、経済活動の停滞につながり、経済成長率にマイナスの影響を及ぼす。次に貯蓄についてである。一人ひとりの所有する資産と少子高齢化はどのように関係するのだろうか。私たちは働くようになると、稼いだ賃金の一部を貯蓄として蓄え、生活を送る。そして退職をした後や老後、それまでに蓄えた貯蓄を切り崩して生活することになる。しかし高齢化により老後の期間が長くなればなるほど、貯蓄を取り崩して生活する期間が長くなるため、貯蓄率が下がる。つまり高齢化の進行に伴って、自らの貯蓄のみに頼って生活を送ることは限界に近づいていくのである。また、個人の貯蓄率が低下するということは、広く日本という一国の貯蓄

²³ 平成24年版高齢社会白書（全体版） 内閣府

http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/s1_1_1_02.html (2013.11.21)

²⁴ 平成24年簡易生命表の概況 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life12/index.html> (2013.11.27)

²⁵ 同上

²⁶ 平成16年版少子化社会白書（全体版）

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/html-h/index.html> (2013.12.2)

²⁷ 平成21年版厚生労働白書 資料編 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/09-2/kousei-data/pdfNIndex.html>
(2013.12.2)

率の低下にもつながる。そして最後に生産力である。労働者一人当たりの生産力が等しいと仮定すると、労働者人口の減少に伴って生産力の合計も減少することになる。生産力が低下すると消費活動も低下してしまう。家族に対しても、家計を支える労働力の減少や貯蓄率の低下など、経済的な影響を及ぼしている。以上のことから、少子高齢化は経済成長の鈍化をもたらすと考えることができる。

そして2つ目の社会にもたらす影響とは、家族の形態の変化である。少子高齢化は、私たち家族のあり方に多大な影響を与えているということを平成22年国民生活基礎調査から見ていく。平均世帯人員は1953年の5.00人から2010年の2.59人と大幅に減少している。しかし世帯数は1718万世帯から約4864万世帯と増加している。この相反する数字の理由は世帯構成の内訳にある。単独世帯と夫婦のみの世帯が増加する一方で三世帯世帯が減少している。つまり、1つの世帯を構成する人数が少ないため、反対に世帯数は増えているのである。昔ながらの家族の象徴とも言える三世帯世帯から、単独世帯や夫婦のみの世帯へと、家族の形は約半世紀の間に大きな変化を遂げた。また全世帯の中で、65歳以上の者のいる世帯は約42%を占めている。そして児童のいる世帯は全体の約25%となっており、世帯構成からも少子高齢化がうかがえる。²⁸この家族の構造の変化から分かることは、家族の機能が果たされなくなってしまうということである。1章において述べたように、家族は構成員のケアを役割の1つとして有している。本来、自立できない者の世話は家族内で行われるものである。しかし世帯を構成する人員が減少する一方で高齢者のいる世帯、特に高齢者のみの世帯が増加すると、家族内でのケアは限界を迎える。要介護者と同居している場合、介護者の約70%が女性である。²⁹共働き家庭が増えてきている現代では、老親の介護を家庭内で行うことは難しい。介護休業という制度があるが休業期間には限界がある上に、介護は短期間のものではないため、退職せざるを得ない場合が往々にしてある。一方、育児の場合、仕事と家庭の両立が焦点となる。少子化であれば子どもにより多くの時間とお金をかけられるという考えもある。しかし、未婚者が平均して2~3人の子どもを希望している点から³⁰、仕事と家庭の両立ではなくどちらかの選択を迫られている現状がうかがえる。また少子高齢化により、社会保障費の増大と一人当たりの社会保障財政の負担の増大という影響ももたらされる。

少子高齢化によって経済や社会にもたらされる影響は、家族の経済活動や子育て、仕事、役割機能にまで及んでいる。つまり「家族の自由な営み」を妨げていると考えられ、社会は責任を持って家族の営みを支援しなければならない。家族の自由な営みとは、子育てをしたい人は子育てを、仕事をしたい人は仕事を、両立したい人は両立をするという様に様々な選択肢が存在するだけでなく、実際にそれらを自由に選択できるという意味である。しかし、子どもを増やすための支援は少子高齢化の解決にはつながるかも知れないが、家族

²⁸ 平成22年国民生活基礎調査の概況 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa10/> (2013.12.3)

²⁹ 平成22年国民生活基礎調査の概況 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa10/> (2013.12.3)

³⁰ 第13回出生動向基本調査

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/09/dl/s0929-6b2.pdf#search='%E5%87%BA%E7%94%A3+%E5%B8%8C%E6%9C%9B+%E7%B5%B1%E8%A8%88'> (2013.12.3)

の多様な営みの実現には必ずしもつながらない。いくら制度やサービスによる支援が充実しても、それらを利用するか否か決断するのは私たちであり、このような営みや生き方をしたいという考えや希望を一人ひとりが持たなければ支援は利用されずに形骸化してしまう。必要な支援を選択し、自由な営みを実現するためにはまず、それぞれが望む家族の展望を持つことが何よりも重要である。このことを踏まえ、次章では望まれる支援や家族の展望について述べる。

4. 家族の多様性の実現に向けて

ここまで、1章では家族の定義や役割、機能、そして政治と経済の観点から社会と家族との関わりについて述べた。そして2章では社会による家族支援として社会保障を取り上げ、特に家族に関わるものとして育児と介護の制度の利用状況を示し、外国の制度との比較を行った。さらに制度を利用する当事者の、社会保障に対する意識を明らかにした。次に3章では、家族に関わる社会問題として少子高齢化を取り上げ、その現状や原因を示した上で、少子高齢化の進行によって社会や家族にもたらされる影響について述べた。そして少子高齢化によって、家族は自由な営みを制限されていることを示した。

あるべき家族とは、一つの形に固定された画一的なものではなく、多様性のある家族だと考える。つまりそれぞれが描く家族の展望に向かって、無数に存在する選択肢を自由に選択しながら、集団としての営みに積極的に取り組む家族である。家族の多様性が実現することで、社会も多様なものとなり、この先の発展への道が拓けるのである。

以上を踏まえ最終章となる本章では、家族が今後も発展していくために本当に必要なものは何であるのか、考察したい。

4. 1 求められる支援制度

2章で述べた育児や介護の制度利用率の低さには制度内容や利用環境といった問題も影響しているが、何よりも育児と介護は家族という私的な空間で行われるべきであるという意識が社会全体に働いているためだと考える。そのため、家族の多様な営みを実現するためには、「育児と介護の社会化」が必要なのである。育児と介護の社会化によって、それらは家族のみではなく社会全体で担うべき事柄になり、私たちも当事者の1人となるのである。家族が上手く機能するように支える手段とされているものが社会保障である。2章の1節において、家族を支援する社会保障として育児休業制度と介護休業制度の現状について述べた。その中でどちらにも共通する問題点として、制度の取得ニーズの高さと実際の取得率の低さという、制度利用において相反する2つの状態を明らかにした。必要とする人に支援が行き届かないようでは、育児と介護の社会化、その先にある家族の多様性は到底実現できない。それでは実現のためにどこを改善すればよいのか、本節では制度の面から考えていきたい。

まずは育児休業制度についてであるが、2章でも行ったスウェーデンとの比較から制度

の改善すべき点を検討する。前提として、スウェーデンは高負担高福祉の国として知られ、国民負担率が59.0%（2008年）とOECD諸国30カ国中10番目に高い。国民の負担が大きいとその分厚い社会保障を提供することで相対的に高い経済成長率を達成している。³¹このようにスウェーデンと日本では経済成長や国民負担率など国の状況が異なるため単純な比較はできないことを理解した上で、日本の制度の改善が望まれる点を述べたい。

日本とスウェーデンの育児休業制度を比較してまず注目すべきは、制度の取得率の違いである。男女共に80%近くの取得率であるスウェーデンに対して、日本は女性のみ取得率が80%を超え、男性は1.38%と極端に低い。これでは制度利用環境が整っているとは到底言えず、男性の制度利用を検討する必要がある。男女平等参画が進んでいる現代の日本であるが、2章で触れた通り人々の意識下に「夫は外で仕事、妻は家事労働」という性別役割分業的な考えが残存していることもまた事実である。このようなことを踏まえた上で、完全に利用者の意思に任せるのではなく、本当に利用したい人ができるように、制度側からの働きかけも必要なのである。その働きかけとして、スウェーデンの育児休業制度にある「パパクォータ」「ママクォータ」が有効であると考えられる。これは繰り返しになるが、480日間ある休業期間のうち、男性しか取れない期間と女性しか取れない期間がそれぞれ60日ずつあり、もしどちらかが取得しなければ休業の権利自体が消滅してしまうのである。5分の4の期間における80%という高い所得補償や分割取得が可能といった柔軟な点が、半ば強制的なこの規定を実現させていると考えられる。一方の日本は所得補償率が低く、分割しての取得もできないため、休業したとすると長期間収入が半減してしまう。これでは収入の多い男性は特に積極的に取得しようとはならない。したがって、最低限の生活が送れるだけの所得補償と分割取得の2点を改良し、男女共に強制的な取得期間を全期間の中に設ければどうだろうか。強制的ということは、つまり皆一定期間は一律に休業するという点で同じであり、それ以外にどのくらい休業するかは各々の家庭の判断次第である。これが時間を経て、男女の育児休業取得は「当たり前」という環境の創出につながるのである。

次に介護休業制度について検討を行う。介護休業は、利用者数の少なさや男女共に非常に低い取得率から、制度の利用環境は整っていないと言わざるを得ない。介護休業制度の規定が整備されている事業所は、5人以上の事業所では61.7%、30人以上の事業所で85.5%、と多くの事業所で整備がなされており、事業所の規模が大きいほどその割合も大きい。³²制度が用意されており、介護に対する不安や休業の必要性を多くの人々が感じているにも関わらず、制度の取得率は低い。これでは制度を利用したい人が利用できる状態にあるとは言いがたい。利用者がごく少数であるため取得したくてもできない雰囲気は自然と作られ、また休業中の所得補償率の低さも相まって利用を踏みとどまらせてしまう。そこで、介護者の勤務時間短縮の積極的な働きかけが必要であると考えられる。93日間休むのではなく、93日間勤務時間を短縮し、所得を確保しつつ介護に従事する時間を提供するのである。平成

³¹ 大和総研調査季報 2012年新春号 Vol.5

http://www.dir.co.jp/souken/research/report/overseas/europe/cho1201_01all.pdf
(2013.12.10)

³² 平成20年度雇用均等基本調査 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/08/dl/h0818-02c.pdf> (2013.12.11)

20年度における、介護のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合は、45.4%であった。休業制度と比べると導入の割合はまだ低い。短縮時間は1時間以上2時間未満と規定している事業所が最も多く半数を超えており、短縮時間分は無給としている所が8割強であり、2時間未満が無給にできる最大の時間であると捉えていると考えられる。勤務時間短縮等の措置を設けている事業所の中では、時間短縮だけでなく、フレックスタイム制度や始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ、また介護に要する経費の援助といった措置制度も存在する。こういった措置を講じている事業所の割合自体が少ないため認知度が低く、ゆえに利用者割合も現時点では休業制度よりも低い状況にある³³。しかし育児において時短勤務等は、育児休業後も育児に従事する手段として活用が進んでいる。時短勤務等の制度を導入している企業は59.8%であり、女性の育児休業からの復職者の35.5%が時短勤務を、21.2%がフレックスタイム制度を利用していることから、制度の有用性がうかがえる。³⁴介護においても、時間短縮等の柔軟で中間的な制度の利用を推進し、介護従事者の選択肢を増やしていくことが望まれる。

以上本節では育児と介護に関して、制度の取得ニーズの高さに反した取得率の低さという問題を、制度の面から検討してきた。休業制度内容の充実や、休業に替わる柔軟な制度などにより当事者の選択肢は増えた。しかし様々な選択肢が用意されたとしても、実際に選ぶか選ばないかは人々の判断によるため、家族の営みも多様なものになるとは限らない。これが制度による支援の限界であり、選択する側である私たち当事者の意識のあり様が重要である。次節では私たちが持つべき意識について検討するとともに、これからも家族が永続的に繁栄していくためには何が必要なのか、考察を行いたい。

4. 2 これからの家族の発展のために

前節の初めに、家族の多様な営みのためには「育児と介護の社会化」が必要であると述べた。それは少子高齢化という問題も、結果として家族に及ぼされる影響も、家族を支援するための社会保障という制度のあり方も、全て日本という社会における出来事だからである。家族という小さな集団も1つの大きな社会に存在しているのだから、家族で行われる育児や介護といった事柄も社会の事象として捉えるべきなのである。しかし、前節で述べたように制度改革は少子高齢化の解決にはつながるかも知れないが、果たして家族の多様性の確保につながるのだろうか。社会に暮らす私たち自身が、育児と介護に関わる1人の当事者としての意識を持ち、家族としての営みに積極的に取り組むことが不可欠なのである。2章の2節において、制度の利用当事者である男女が育児や介護に対して現状持っている意識を明らかにした。本節ではさらに、当事者が持つべき意識について述べる。そして、少子高齢化という社会問題の解決を超えた家族の多様な営みの実現、家族のさらなる発展の可能性について考察したい。

当事者が持つべき意識とはまず、家族の多様なあり方を認めるということである。2章

³³ 33と同じ

³⁴ 平成22年度雇用均等基本調査 厚生労働省
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-22d2.pdf> (2013.12.11)

でも述べたが、夫は賃金労働者、妻は家事労働者という性別役割分業は、当事者である男女ともに約半数が肯定的に捉えている。男女平等を良しとする現代社会ではこの考え方が否定されているが、当事者を見てみると、彼らの全てが性別役割分業的な働き方を否定しているわけではないのである。これでは男性の育児や介護制度の取得率は低く、家族のあり方も固定的なままである。そうではなく家族の自由な営みを実現するためには、私たち自身が家族の多様なあり方を受容することが必要である。妻が外で働き夫が家事や育児に従事するのも良いし、どちらも外で働き協力して家事労働に取り組むのも良い。結婚してもしなくても良いし、子どもを持っても持たなくても良い。自らが介護に従事するのも、周囲の人に任せるのも良い。支援制度を利用してもしなくても良い。選択肢を選ぶのも良いし、選ばないというのもまた1つの選択である。もちろん、性別役割分業も家族のあり方の1つである。つまり、それがそれぞれの家族の望む「あり方」ならば、私たちは固定的な考えに基づいて否定するのではなく、むしろ多様性を歓迎し、受け容れるべきなのではないだろうか。

また、私たちひとり一人が求める家族のあり方というものを持ち、その実現に向かって積極的に取り組むことも重要である。ただぼんやりと日々の生活を送るだけでは、どのような家族を作っていきたいのか、そのために何をすればよいのかは分からない。だからこそまず、どのような家族にしていきたいのか、意識やイメージをしっかりと持たねばならない。そして実現に向かって行動していく中で、制度による支援が必要ならば、進んで制度を利用する。利用できないからといって諦めるのではなく、利用するためにさらなる行動をすべきなのである。例えば休業することによる会社の同僚への迷惑を懸念しているならば、日頃から周囲と密なコミュニケーションを取ることで、休業中の仕事に協力しても良いと思ってもらえるような関係の構築に努める方法もある。また休業中も会社や同僚と連絡を取ることで少しでも仕事に復帰しやすいよう取り組むこともできる。他にも休業による経済的な負担を懸念しているならば、時短勤務やフレックスタイムでの勤務という選択もできる。制度による支援の利用が難しいならば、両親や近所の人に支援を求めるという方法もある。家庭により取り巻く環境は様々であるが、取り組まなければ、求める家族の実現への道を自ら狭めてしまうことになる。

社会で暮らす人々が生きやすいよう支援することは社会の責任であるが、反対に私たちも自身が暮らしやすいような家族の営みに向けて努力をしなければならない。制度による支援をただ受けるだけと、支援を利用して自らの生活をより良いものにしていこうと積極的に取り組むのとでは、生活の幅や質は大きく異なると考える。しかし制度等による支援を受けることはあくまで生きていく上での選択肢の1つに過ぎないということも心に留めておかなければならない。大事なことは私たち家族がどのような営みをしていきたいか、ということである。目指すべき形があり、その実現に向かって積極的に考え行動する中で様々な選択肢が現れ、それらを自由に選択できるようになった時に初めて、多様性のある社会となり、多様性のある家族が生まれるのである。何も考え行動せず、少子高齢化をはじめとした社会問題による自由な営みの制限を甘んじて受け入れるのか、あるいは影響を受けながらも家族のあり方について考え積極的に行動を取るのか、選択肢は様々である。しかし目指すべき家族の営みの実現に向けて行動していくことは、少子高齢化といった問題を超えて、永続的な家族の繁栄につながると考える。

おわりに

本論文では、家族の自由な営みが制限されている現代において、今後も家族が発展していくためにはどうすればよいのかということを探った。社会は家族という無数の小集団の営みによって成り立っているのであり、家族のあり方によって社会のあり方も左右される。少子高齢化という深刻な社会問題を乗り越えて日本という社会が発展していくためには、社会保障等の社会による家族支援も必要であるが、家族としての営みを続けていきたいというそれぞれの家族や成員の意志が不可欠である。一方で家族に積極的な意識を持って行動してもらえるよう、制度等の様々な選択肢や利用環境を整備することが社会には求められる。そのような状況が実現できれば、少子高齢化といった社会問題を乗り越え、社会そして家族は今後も発展し続けることができると考える。

本論文で述べたことはほんの一部であり、他にも様々な意見や立場、問題点を検討できなかったことが反省すべき点である。例えば、そもそも制度を利用できない日雇い労働者や職のない人への支援はどうするのか。さらに、近年増えている高齢者のみの単独世帯における介護支援や、片親のみの世帯への育児支援は整っているのか。また、制度を整備する側の企業は制度に対してどのような考えを持っているのか。これらの視点にまで踏み込むことができなかったことを反省とし、今後の課題としたい。

私という一個人が考え、提言しただけで問題の解決につながるとは考えていない。ならばどうしてこのようなテーマを選択したかということ、自らの将来について考える機会としたかったからなのかも知れない。私は数カ月後には大学を卒業し社会人として働くが、社会に出てどのように生きていくのか全く分からず、大きな不安を感じている。将来は結婚して子どもも欲しいと思っているが、その際に仕事を辞めるのかあるいは続けるのか、現在の私には分からない。しかしそのような岐路に立った時は社会や周りの状況に流されるのではなく、きちんと自分で考え、決断をしようと思う。自分のことは自分で考えて決めるという意識を人々が持ち、それぞれの現在や未来の家族のあり方について改めて考える契機となることを願い、本論文の終わりとしたい。

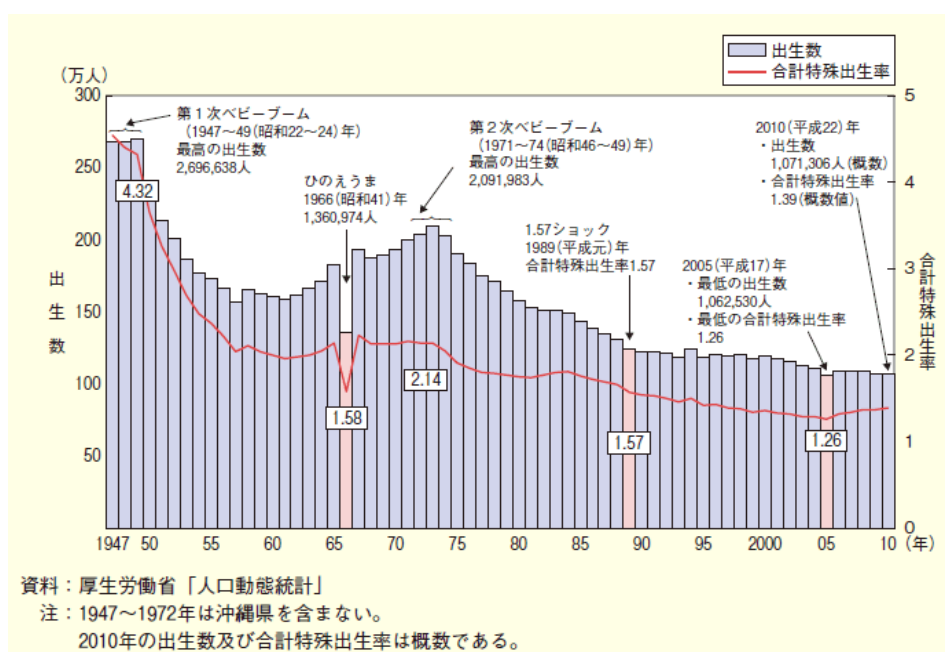
参考・引用文献

- 石本忠義編著，2005，『少子高齢化と医療・介護・福祉問題』頸草書房
岡野八代編，2010，『家族：新しい「親密圏」を求めて』岩波書店
京極高宣，2010，『共生社会の実現：少子高齢化と社会保障改革』中央法規出版
田中きよむ，2010，『少子高齢化社会の社会保障論』中央法規出版
玉井金五・久本憲夫編，2008『社会政策Ⅱ 少子高齢化と社会政策』法律文化社
中川淳・小川富之，2013，『家族法』法律文化社
西川祐子，2000，『近代国家と家族モデル』吉川弘文館
二宮周平，2007，『家族と法—個人化と多様化の中で』岩波書店

本沢一善，2005，『社会保障と年金制度』ミネルヴァ書房
 松信ひろみ編著，2012，『近代家族のゆらぎと新しい家族のかたち』八千代出版
 牟田和恵編『家族を超える社会学—新たな生の基盤を求めて』新曜社

図表

図3-1 出生数及び合計特殊出生率の年次推移



平成 23 年版 子ども・子育て白書 内閣府

http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2011/23webhonpen/html/b1_s2-1-1.html
 (2013.11.10)