

## 2. 家庭養育機能と職業生活との両立に関する研究

### ① 育児と仕事の両立のパラダイムの確立に関するオピニオン調査

調査研究企画部	網野 武博
リサーチ・レジデント	新保 幸男
進藤デザインオフィス	尾木 まり

#### 要約：

近年特に重視されている育児と仕事の両立のパラダイムの確立に関する動向と見解及び将来予測について、この問題に深く関わる6分野の有識者にデルファイ法によるオピニオン調査を実施し、これらの意見を集約した。

先ず「男は仕事、女は家庭」から「育児と仕事の両立」への価値観の変化をもたらす条件として女性及び男性の意識変化が重視され、政策の推進への期待が高かった。21世紀初頭における最も必要な社会の育児支援として、保育サービスと経済的負担軽減が重視されているが、保育サービス資源として最も重視されている保育所の新しい役割への脱皮の期待が強く、一方事業所内保育の普及の予測は低かった。今後一層必要となる企業・事業体の育児支援の種類については、各種施策の普及予測と期待の度合いは一致度が高く、また広義の育児休業の展開などフレキシブルな労働時間・期間の考慮や、多様な選択や組み合わせの可能な育児支援の方向の重要性が示唆された。これらをふまえ、育児と仕事の両立のパラダイムの展望として、男女共同参画化、多様な支援メニューの主体的選択、家族の自立的相互援助と自己実現の課題を示した。最後に、今回用いた新しい手法としてのデルファイ法の効用と問題点について考察を加えた。

見出し語： 育児と仕事の両立 育児支援 家族の相互援助と自己実現 デルファイ法

Prospect on the Establishment of the Paradigm "Consistence of Parents'  
Child Care and Working" & the Development of Social Child Care Support 2

Takehiro AMINO Yukio SINPO Mari OGI

We examined the opinion research in reference to the view and forecast on the establishment of the paradigm "consistence of parents' child care and working" with a method of Derphi technique in which six knowledgeable and professional persons were objected. As the most important condition women's and men's socially conscious change as to this paradigm was pointed out and the promotion of administrative policies in reference to the establishment of this paradigm. Provision of day care services and policy of lightening of the household economy burdens in child bringing were thought to be important as social child care supports in the beginning of 21th century. As for the prospect of child care supporting service by enterprises, it was suggested that the provision of flexible child care leave system in a wide sence and possibility of selecting available supporting service from variables to be necessary.

Furthermore, we considered about the effects and tasks of making use of Delphi technique as new method.

Key words: consistence of parents' child care and working child care support mutual support & self actualization in family a method of Derphi technique

## I 研究の目的

近年特に重視されている育児と仕事の両立の必要性については、昨年度の本研究において多面的に考察し、提言を試みた。本年度においては、この問題に深く関わる分野の有識者に育児と仕事の両立のパラダイムの確立に関する動向と将来予測に関する見解についてオピニオン調査を実施し、この問題と今後の課題をより実証的に明らかにすることとした。

## II 研究の方法

### 1 研究の手法

#### (1)デルファイ法

将来予測に関する本調査は、デルファイ<sup>1)</sup>法に基づいて行った。このデルファイ法は、目的とする検討課題に応じて調査方法は若干異なるが、次のような特徴をもつ。まず第1に、基本的には専門家の判断に基づいてなるべく正確な将来予測を行うために用いられる技法である。第2に、同一人物に対して同一の質問を繰り返し複数回実施する方法を採ることである。第3に、調査を通じて意見の集約を図ることを重視していることである。

これらの特徴は、会議や研究会方式で行った場合の欠点である。権威に対する服従や群衆心理によって回答が歪めらることを防ぐとともに、他の人が行った回答結果を知ることにより、自分の意見が他の人の意見とどう違うのかを意識しつつ、2回目以後の回答時に考え直すことができるため、より正確な予測と複数の被調査者間での意見集約が進みやすいという点にメリットがある。

日本においては、主に将来技術予測やマーケティングの分野で用いられることが多く、最近の代表的な研究としては、経済企画庁総合計画局が中心として行った『2010年技術予測』（大蔵省印刷局、1991年9月25日）が有名である。

社会福祉の分野においても、最近の計画化の流れののって、マンパワーに関する将来の必要量を算出する方法としてや、入所判定基準についての合意を複数の専門職の間で形成していくための方法として用いられ始めている。例えば、入所判定基準については専門職間での合意を形成しておくためにデルファイ法が用いられた例としては、武川正吾「高齢者向け社会サービスの必要性」<sup>2)</sup>がある。

#### (2)本調査におけるデルファイ法

このようなデルファイ法を、子育て支援にまつわる将

来予測に用いたのは主として次の2点の理由による。

第1に、将来（2001年時点）における子育てをめぐる環境は、どのような状況にあるのかということを知りたいだけ正確に予測したいということである。このことを知りたかったのは、施策を展開する際には、その施策が実施に移される時点での社会状況、特に子育て環境をできるだけ正確に把握する必要があると考えたからである。

2001年という時点をずいぶん先と感じる人も、すぐやってくる年と感じる人もいるであろうが、子育てに伴う施策を総合的に充実させようとするれば、少なくともこの程度先の時期を念頭におかなくてはならないと考えた。また、これ以上先になると社会状況の変化を予測することがあまりにも困難であろうということで2001年に設定した。子育て環境に関する各質問において、実際にはどうなるかという「実際の動き」と、個人的にはどうなるべきだと考えるのかという「個人的期待」の2つの側面から回答を求めた。

第2に、どのような育児支援を行っていくべきなのかに関する専門家の間での意見集約がどのようにはかれるのかを調べることを目標としている。今回の被調査者は、子育て支援に関するかなり高度な知識と経験を有している人物であるというメリットを生かして、将来における「実際の動き」と、個人的にはどのような施策を取るべきであると考えなのかという「個人的期待」の2つの側面から回答を求めた。施策に関する調査項目としては、重視される保育資源、社会的育児支援の内容、企業・事業体による育児支援の内容等を取り上げた。

また、いくつかの質問項目については、回答肢間での優先順位をつけることを求めた。これは、具体的施策を立案しようとする際には、何らかの優先順位を付け、その優先順位が高いものから実施に移していく必要があるからである。したがって、この優先順位をつける作業そのものが、子育て支援の今後のあり方の方向性を決めるものであると考えられるので、「全ての施策を用意しておくことが必要だ」という考えを持っている被調査者に対しても、無理をお願いして優先順位をつけてもらうこととした。

次に、デルファイ法の特徴である、同じ質問紙による複数回の調査の手法について若干触れる。今回の調査では2回実施した。デルファイ法は第1回の質問に対する回答を集計し、その集計結果を各被調査者に提示しながら、第2回の回答を求めるという点によって、より客観的な回答を得ると共に、被調査者間での合意形成を図っていくことを目標としている。しかしながら、第2回調査時に各被調査者に示す第1回調査の集計結果の提示方

法によっては、この第2回調査の意味は異なってくる。

今回の調査の場合、第1回調査において各質問項目に対し特定の人物がそれぞれどのような回答を行ったのかについては、集計表に示した。しかし、その人物が誰であるかはもちろん、どの分野の人の回答であるかは示さなかった。調査目的によっては、どの分野の人の意見であるかを示すことは許されると考えられるが、今回は意見集約をはかるといふ点に重点を置いたため、このような方法を採用した。

## 2 意見聴聞を実施した分野

オピニオン調査を実施した分野は、次の通りである。

- ① 保育界 (以下「保」と略)
- ② 育児産業 (以下「育」と略)
- ③ 経営者団体 (以下「経」と略)
- ④ 労働者団体 (以下「労」と略)
- ⑤ 企業労務 (以下「企」と略)
- ⑥ 労働行政 (以下「行」と略)

このうち、①保育界、②育児産業、③経営者団体、④労働者団体及び⑥労働行政の5分野については、今日我が国で相当の活動力並びに影響を持つと評価されている代表的人物の中から、その分野毎に各1名を選考した。また、⑤企業労務については、古くから育児と仕事の両立を図るための労務管理等を進めてきた企業A、及び近年これを実践しようとしてつつある企業Bの2社の労務管理担当の上級管理者に依頼した。被調査者の年齢は40～50代で、性別は女性4名、男性3名であった。

## 3 調査の内容と方法

オピニオン調査は、第1回及び第2回の計2回実施した。第1回調査の実施に当たっては、前年度研究に関する論文報告<sup>3</sup>及び調査にかかわる基本資料集を事前に提示し、調査は、これを踏まえた上で、全員に以下の内容の「将来予測に関する質問項目」に沿って質問し、2001年時点における状況がどうなっているかという実際の動きの予測、及び同時点における個人的期待について、具体的回答及びその意見の背景、理由について聴聞した。

### 「将来予測に関する質問項目」

1. 男は仕事、女は家庭」という考え方から、「育児と仕事の両立」という考え方の変化について
  - (1)2001年におけるこの考え方への変化の度合
  - (2)一般企業に働く女性の育児休業取得資格者は2001年にはどの程度取得するようになるか
  - (3)一般企業に働く男性の育児休業取得資格者は2001年にはどの程度取得するようになるか

### (4)変化をもたらす条件

## 2. 育児の社会化の方向

- (1)2001年における父親の育児参画、協力への可能性
- (2)2001年に最も重視される保育資源
- (3)2001年に最も必要となる社会の育児支援の内容

## 3. 企業、事業体の育児支援の必要性とその将来展望

- (1)2001年に最も重要となる企業、事業体の育児支援の内容

さらに各分野別に、「専門分野に関する質問項目」に沿って質問し、具体的回答及びその意見の背景、理由について聴聞した。第1回調査は、おおむね2時間半乃至3時間を要した。

第2回調査の実施に当たっては、第1回調査のうち、「将来予測に関する質問項目」に関する全員の回答結果及びその分布を図表で示し、デルファイ法の趣旨に沿って再度同一質問を行ない、具体的回答及び補足的にその意見の背景、理由について聴聞した。第2回調査は、おおむね1時間乃至1時間半程度を要した。

なお、この調査においては、個々の被調査者に対して、本人がどの分野を代表しているかについて、並びに他のどのような分野にこの調査を実施しているかについては、明らかにしたが、具体的氏名については示さなかった。また、第2回調査においては、第1回調査で本人がどのような回答であったかは示さず、またどの分野の方たちがどのような回答であったかも示さなかった。

## 4 調査の回答処理

回答は、上記の方法によって個々の質問内容毎に、単一回答または順位別回答を得た。

各質問項目については、一致係数を用い、各人の回答の「実際の動き」と「個人的期待」の一致の度合を見た。一致係数は「実際の動き」と「個人的期待」の回答が一致した場合を100.0とし、一致しなかった場合は「実際の動き」と「個人的期待」の回答項目の差を求め、差の度合に応じて以下の方法で算出した。

単一回答の場合はそれぞれの回答が一致した場合を100.0とし、それぞれの回答項目数(n)から1を減じた数を一致度が最も低い0.0とし、nの数に応じてその比率を示した。具体的には、項目数が4つの場合、その間に66.7%、33.3%が入る。5つの場合、その間に75.0%、50.0%、25.0%が入る。

また、順位別回答の場合には、回答項目毎の順位の差(絶対値)を合計し、差の合計が0の場合の一致係数を100.0、差の合計の最大値(MAX: 項目数3つの場合は4、4つの場合は8、5つの場合は12、6つの場合は18)の場

合の一致係数を0.0とした。合計数が0からMAXの間の場合の一致係数は、その比率を分布数 { MAX/2 + 1 } に応じて算出した。具体的には、項目数3つの場合は分布数3 (100.0%、50%、0.0%)、4つの場合は分布数5 (100.0%、75.0%、50.0%、25.0%、0.0%)、5つの場合は分布数7 (100.0%、83.3%、66.8%、50.1%、33.4%、16.7%、0.0%)、6つの場合は分布数10 (100.0%、88.9%、77.8%、66.7%、55.6%、44.4%、33.3%、22.2%、11.1%、0.0%)であった。

順位別回答で、明確な順位を判断しにくい場合には、計数上同順位として処理した。(ex. 1位、2位同順の場合は双方1.5位、5項目同順の場合は各項目3位)

さらに、重要度のウェイトづけの際は、1位からn位までを等差なものと仮定し、1位をn点、n位を1点とした。

### III オピニオン調査の結果及び考察

今回実施した「将来予測に関する質問」及び「専門分野に関する質問」についての調査のうち、前者についての結果を中心に報告する。結果の詳細については、平成4年度厚生科学研究家庭出生問題総合調査研究報告書<sup>4</sup>を参照されたい。

#### 1 2001年における「男は仕事、女は家庭」から「育児と仕事の両立」への価値観の変化

この調査においては先ず「男は仕事、女は家庭」から「育児と仕事の両立」への価値観の変化、即ち新しい時代へのパラダイムの転換の可能性について、意見を求めた。その結果は図1及び表1に示すとおりである。

実際の動きに関する将来予測も、個人的期待も、「ある程度変化する」及び「相当変化する」に集中し、21世紀までに若干のパラダイムの変換がみられることが示唆さ

れた。

しかし、その変化のスパンにはかなりの幅がある。「国際社会の変化によって、短期的に変化し得る。」(「経」)、「政治の変化により、2001年には相当変化する。」(「育」)という、国内外の経済的・社会的、政治的環境変化によって国民の意識が大きく変わるとする意見と、「社会の変化は1世代単位で起こるため、2001年までの7年間ではそれほどの変化が起こるとは考えられない。」(「行」)というように、意識に関わる部分についてはもう少し長いスパンでゆっくり変化すると考える意見に分かれた。

「保」を除いて個人的期待の方が実際の動きよりも変化の度合いを大きく答えている。日常的に保育を担う仕事に従事している「保」をはじめ、社会福祉の分野の人々が、むしろ家庭養育機能の低下を懸念し、女性の社会進出を援助することについては、必ずしもきわめて積極的ではないという傾向は、社会全般の変化に対する福祉

表1 実際の動きと個人的期待の一致係数

	第1回	第2回
保	100.0	< 66.7 >
育	66.7	100.0
経	100.0	66.7
労	100.0	66.7
企A	66.7	66.7
企B	100.0	66.7
行	66.7	66.7

表註：<>は変化の割合が小さくなる。

	実際の動き	個人的期待
① 全く変化しない		
② ある程度変化する	保・育・経 企A・企B・行	保 企B
③ 相当変化する	保・育・経・労	育・経・労・企A・企B・行
④ 完全に变化する		労

注：○は第1回の回答、●は第2回の回答。

回答に変化がなかった場合は無印で示した。

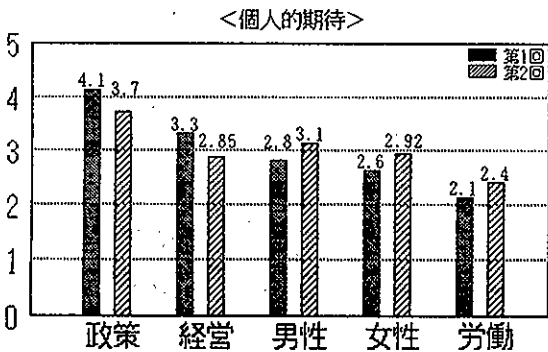
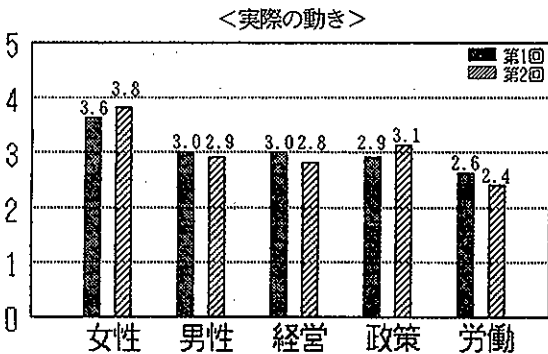
図1 2001年における「男は仕事、女は家庭」という考え方から、「育児と仕事の両立」という考え方の変化の度合いに関する第1回と第2回の回答のシフト

専門家の意識に共通しているものがあり<sup>5</sup>、興味ある結果といえよう。また、「経」と「労」とが、今そしてこれからの経済、社会の動向を踏まえ、比較的似た将来予測を示していることも、特徴的であった。しかも、第1回目では全く一致していたが、第2回目では、他の分野の意見及び全体の意見傾向を確認した上で、「経」は変化の少ない方に、「労」は変化の大きい方にシフトしていることは興味深い。この点は、デルファイ法による将来予測調査の効用性について、参考となるように思われた。

2 「男は仕事、女は家庭」から「育児と仕事の両立」への価値観の変化をもたらす条件

この、新しい時代へのパラダイムの転換をもたらす価値観の変化は、主としてどのような条件でもたらされるのであろうか。その結果は図2及び表2に示すとおりである。

今回の調査結果の特徴は、次の二つの点にみられる。第1に、デルファイ法によると、実際の動きに関する将



政策…強力に政策を推進する 経営…経営者側が積極的にかかわる  
 労働…労働者側が積極的にかかわる 女性…女性の意識変化  
 男性…男性の意識変化

図2 回数別考え方の変化をもたらす条件の重要度のウエイト

来予測として最も重視する条件は、「女性の意識変化」であり、2回目の調査でそれがより集約され、確固たるものとなったことである。第2に、将来予測における実際の動きと個人的期待の間に非常に明瞭な乖離がみられたことである。実際の動きとしては、「女性の意識変化」をトップに、「男性の意識変化」と続き、「政策」が後追いかたちで動くというものであった。これに対して個人的期待としては、「政策」がトップを占め、「女性」、「男性」の意識変化への期待を上回った。このことから、真のパラダイムの変換は、先ず女性の意識変化によって最も促進され、定着されるという点、そしてこの転換を早期に進める上で、我が国の国民性をも含め考えると、強力に政策を推進することが価値観の変化の条件として最も重視されるという点が、特筆されることである。

ところで、「経」と「労」の間には考え方の相違が顕著であった。「経」は、実際の動き、個人的期待ともに女性の意識変化を最も重視し、「労」は実際の動き、個人的期待ともに政策を最も重視しており、その分野を背景とした意見として特徴的なものであると考えられた。一方、全体的には実際の動き、個人的期待ともに最下位に順位づけられた「労働者側が積極的にかかわる」という条件に関しては、「経」と「労」にもおおよそ中間に位置づけ、「労」は第2回目で第1位に上げていることも特徴的であった。近年の労働組合活動におけるニーズの多様化と共通合意形成の困難さ、あるいは中小・零細企業労働者のニーズよりも大企業を主とする活動の限界等をふまえ、このような子育て支援に関しては、労使協調による政策を推進したり、政府の政策推進を訴える方策の重要性が

表2 実際の動きと個人的期待の一致係数

	第1回	第2回
保	0	33.4
育	16.7	33.4
経	66.8	84.0
労	100.0	75.4
企A	84.0	100.0
企B	100.0	100.0
行	100.0	100.0

指摘され、今後の施策展開で示唆されるものがあった。

女性・男性の意識変化のうち、男性の意識変化については、重要な見解を聴聞することができた。即ち、我が国が、企業帰属意識や集団評価主義から個別主体性意識や個人評価主義へと変化する可能性は、男性の意識変化と密接に関係している。この点で男女共同参画化による男女協働型社会への転換が、不可欠なものである。オピニオン調査においては、この5項目以外に「社会経済的変化」という条件を含むべきという重要な指摘もあり、今後の研究を通じて、これらの点をさらに深めていきたい。

### 3 2001年における父親の育児参画

核家族化、女性（母親）の就労化・社会進出に伴って、次第に指摘されるようになってきた父親の育児参画について、この調査ではparticipationを積極的、主体的参加即ち参画として表現し、意見を求めた。その結果は図3及び表3に示すとおりである。

特徴的なことは、2回の調査を通じて、実際の動きに関する将来予測、個人的期待ともに全員が「父親がある程度かかわる」という一致した意見がみられた。一致係数をみても、他の質問項目に対するどの回答よりも高い結果が得られた。

意見が容易に集約されたというこの特徴は、父親の育児参画についてはどの分野においても共通認識に達し得る部分が存在し、将来予測し得る状況がみられるということである。具体的には現今以上にそれは進むであろうが、しかし「参加」程度であって、「参画」には至らないということであろう。個人的期待では、第2回目で普及の度合いを「経」が低めに、「行」が高めにそれぞれ変更しているものの、「父親の育児が普及している」ことを過

半数の被調査者が望んでいる。それが実際の動きでは、一段階低い「参加」に集約しているのは、先にふれたような男性の意識変化の背景にある個別主体性意識や個人評価主義へと変化する可能性、そして男女共同参画化による男女協働型社会への転換の可能性が、21世紀初頭では確信できる程に実現するに至らない、という意識が共通に存在しているからと思われる。

オピニオン調査を通じて示された意見のうち、とくに今後検討を要する事項を上げると、先ず現在そして今後も、普及の度合いは職業によって異なるだろうという意見である。とくに拘束時間の長い職業においては、普及の期待度は低くなることは言うまでもない。一方、マスメディアの影響を受けて男性の育児参画が普及するだろうと予測する意見がある（「経」）。また、父親の育児参画は、具体的行為としての参加や参画に限らず、精神的な

表3 実際の動きと個人的期待の一致の度合

	第1回	第2回
保	75.0	75.0
育	100.0	100.0
経	75.0	100.0
労	75.0	75.0
企A	75.0	75.0
企B	100.0	100.0
行	100.0	75.0

	実際の動き	個人的期待
①母親のみ育児にかかわる		
②父親はめったにかかわらない		
③父親がある程度かかわる	保 育 経 労 企A 企B 行	育 経 企B 行
④父親の育児が普及している		保 経 労 企A 行
⑤父親が主として育児にかかわる		

注・○は第1回の回答、◎は第2回の回答。  
回答に変化がなかった場合は無印で示した。

図3 2001年における父親の育児参画、協力への可能性に関する第1回と第2回の回答のシフト

柱としての存在感も非常に重要であるとする意見も含まれている(「保」)。

いずれにしても、男性の育児参画の程度は、労働力不足を原因として女性労働力の常勤化の程度によって左右されるだろうという予測は、おおむね一致している。このことは、労働力不足解消の方法として、外国人労働力よりも女性労働力の導入を積極的に進めることによって必然的に家庭内協働が進み、父親の育児参画が普及することを意味するものである。

これらの点も、変化をもたらす条件として加える必要のある「社会経済的変化」の中で今後検討する必要がある。

#### 4 2001年に最も必要となる社会の育児支援内容

今回の調査では、5つの内容を上げ、21世紀初頭に最も必要となる社会の育児支援の内容について、意見を求めた。その結果は図4及び表4に示すとおりである。

まず実際の動きに関する将来予測では、「保育サービ

ス」及び「経済的負担軽減」が上位を占めたが、第1回と第2回ではその順位が逆転している。また、「子育て意識の啓発」と「住居環境の整備」の下位2位も同様であった。また、分野毎にその順位づけには非常に広がりが見られた。「保」や「育」は、第2回目では最も関連の深い「保育サービス」を将来予測の第1位としたが、個人的期待は低い。また、「経」は「経済的負担軽減」を、「労」は「子育て意識の啓発」を最下位に順位づけしている。平均値に近い回答を示したのは、「企A」、「企B」、「行」のみであった。また、実際の動きと個人的期待とが一致する割合も他の回答結果より低いという特徴も指摘する必要がある。この設問に関しては、その分野を背景とした意見として受けとめられるものの他、個人的価値観や考え方が反映せざるを得ないことを示唆する結果である。ただし、「地域の生活環境の整備」、「住居環境の整備」に関しては、意味するものが人間関係を基盤とした環境、自然環境等々で交錯し、被調査者のイメージが共通のものとしてまとまりにくいという反省すべき難点がみられた。

さて、第2回目で実際の動き、個人的期待ともに、「保育サービス」は第1位になり、「経済的負担軽減」は第2位になった。従って、ヒューマン・サービスの支援の主要な柱である保育サービスと経済的支援とが両輪となって、今後も一層子育て支援をすすめていくことの予測と期待は、きわめて大きいものがあると言えよう。

特筆すべきことは、「経済的負担軽減」と「子育て意識の啓発」の相対的關係である。実際の動きにおいても、個人的期待においても、両者はきわめて上位ときわめて

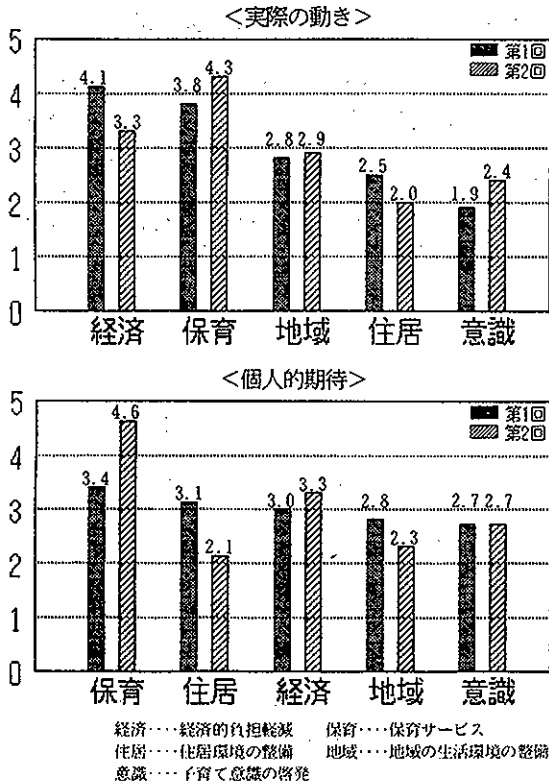


図4 回数別2001年に最も必要となる社会の育児支援内容の重要度のウエイト

表4 実際の動きと個人的期待の一致係数

	第1回	第2回
保	0	33.4
育	83.3	66.8
経	83.3	100.0
労	66.8	83.3
企A	33.4	33.4
企B	100.0	100.0
行	83.3	83.3

下位という両極の位置関係に置かれている。とくに、他の分野の被調査者と逆の順位づけをした「経」と「保」の第1位が「子育て意識の啓発」で、最下位が「経済的負担軽減」という順位づけはその典型である。両者はともに、子どもを産み育てるということは選択的である、あるいは子育てにかかわる経済的負担自体が選択的であるという、プライベート的特質とか主体性を重視している。子育てには経済的負担がつきものである。免れることも出来るし、過大に負担することも出来る。それでも子どもを産み、育てるという責任感が重要であるという視点が、「子育て意識の啓発」を最も必要な支援内容とする主旨である。

今回の調査では、被調査者間相互の討論方式は採らなかったため、この点での対比的な順位づけについて、意見集約のプロセスを更に図ることはしなかった。しかし、国民世論や政策の方向ともかかわる、この両極の位置関係にある将来予測と個人的期待の結果については、更に研究を深める必要性を感じた。

なお、経済的負担の内容及びその支援については、本

紀要別論文<sup>6</sup>で詳細にふれる。

### 5 2001年に最も重視される保育資源

21世紀初頭における最も必要な社会的支援としてトップの位置を占めた保育サービスについて、具体的にどのような保育資源が重視されるかについて、意見を求めた。その結果は図5及び表5に示すとおりである。

第1回、第2回ともに、実際の動きに関する予測の第1位となったのが、「保育所」である。父親の育児参画への意見集約と同様、ここでもデルファイ法のメリットである意見集約がみられた。

全国的に最も数多く普及している児童福祉施設である「保育所」を、すべての分野の被調査者が第1位に上げた。この集約的意見は、「保育所」の果たす役割の大きさと期待を示すものであるが、しかし一方、その期待の内容には、現状の保育所や保育制度への不満や注目が伴っていた。それは、既に近年検討され続けている保育所の今後の課題と全く重なるものであり、特に保育所運営を弾力的にすることによって、様々な形態の保育サービスを提供していくという柔軟で多様な地域保育資源としての役割である。

今回のデルファイ法による調査結果では、第1回、第2回で実際の動きに関する予測が変動したのは、「その他の保育施設」であった。むしろ、「保育所」が柔軟で多様な役割を広げるにしても限界があり、その限界を越え、間隙を埋める保育資源として、「その他の保育施設」の重要性の確認行為が第2回目が高まったと言える。第2回

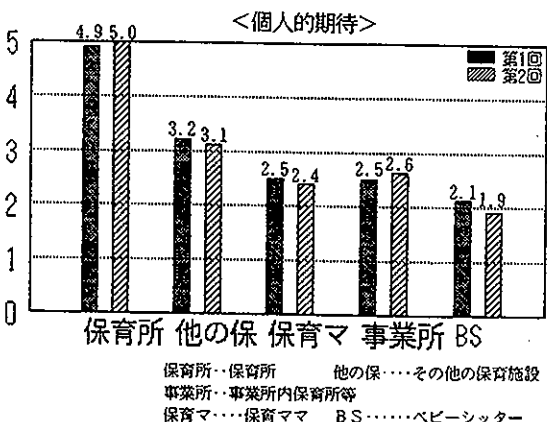
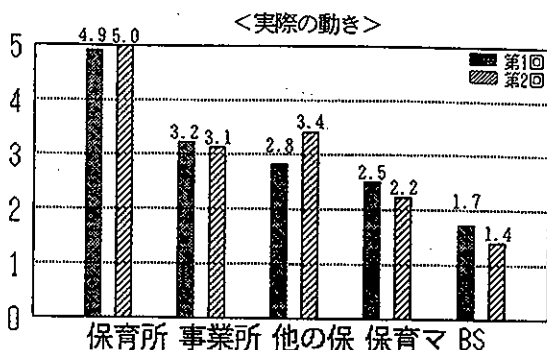


表5 実際の動きと個人的期待の一致係数

	第1回	第2回
保	100.0	33.4
育	66.8	66.8
経	66.8	100.0
労	100.0	100.0
企A	66.8	66.8
企B	100.0	100.0
行	50.1	100.0

図5 回数別2001年に最も重視される保育資源の重要度のウエイト



で第3位となった「事業所内保育所等」は、重要度の平均値に殆ど変化はなく、むしろ「その他の保育施設」への意見集約がみられ、また今後早急には「事業所内保育所等」がもつデメリットの解決の困難性が予測されて、第3位となったと考えられる。

即ち、親の勤務時間と保育時間とが連動しやすいメリットは捨て難い一方で、ランニング・コストが高く、1企業では資金的に難しい(「育」)、業種によっては良い保育環境の確保が難しい(「保」)、保母の確保難や場所の確保難等の運営面で難しく、保育する子ども数が不安定である(「労」)、都市における通勤事情の悪さやスペース確保が難しい(「企」)等々、デメリットの多さも多数指摘された。企業や事業体が、例えば短時間勤務やフレックスタイム制を採用することにより、「事業所内保育所等」がより進展する意見もみられたが、むしろ「保育所」の利用が一層進展することも予測される。これらをまとめると、現状のままでは21世紀に入っても、概して「事業所」の重要度は高くはならないことが予想される。

これらの難題を軽減する方法として、既に企業委託型保育が試行されている。「保」からは、今後この形態が重視されてくるという意見が示され、またこの形態をより発展する試みとして、複数の企業が複数の法人に保育を委託するという形式への期待が「経」、「育」から示された。現実にもその計画が進んでおり、「保育所」と「事業所内保育所等」の双方のメリットを活かした企業委託型保育のあり方については、積極的な方向での検討が必要であると考えられる。

なお、「保育ママ」による所謂家庭的保育や「ベビーシッター」による所謂在宅保育、訪問保育への関心は高かったが、将来予測としての重要度は低かった。しかし、「育」から企業とベビーシッター会社の法人契約による福利厚生への推進の提案があった。これはすでに公共団体や企業で導入が決定しているところもあり、子どもの病気看護や出張、残業などの不在時にベビーシッターを使うように企業が支援するものであり、新しい形態の福利厚生制度となりうる。

## 6 企業・事業体の育児支援

### (1) 労働期間、労働時間の融通性

育児と仕事の両立のパラダイムを確立するさらに重要な基盤は、企業・事業体の育児支援である。両親、即ち父親の圧倒的多数を占め、また今後は母親の割合も一層増加すると予想される被雇用者の動向、そしてこれらの両親が被雇用者としてかかわる企業・事業体の動向は、

今後の子育て支援の動向に非常に大きな影響を及ぼすであろう。

この調査を通じて意見を求めた結果は、図6及び表6に示すとおりで、デルファイ法による意見集約が最も明瞭に示されている。最も重視される保育資源に関する回答でも、高い意見集約がみられたが、実際の動きに関する順位並びに個人的期待ともに、重要度の平均をみると、1位から6位までの順位づけが第1回と第2回で全く同じであるのは、この内容のみである。また、実際の動きと個人的期待の一致係数は、調査全体では最高値を示してはいないが、第1回、第2回ともに4名が一致し、うち3名が同一被調査者であった。

これらのことは、企業関係の実際経験者のみならず、すべての分野の被調査者を通じて育児支援にかかわる施策の重要度の認識に、かなりの一致点を見出すことができることを示している。即ち、「育児休業」、「短時間勤務」、「フレックスタイム制」、「子どもの病気看護などの育児休暇」、「事業所内保育所等」、「中途採用制度」の順である。このうち、「保育所」については、既にふれた。また、「育児休業」については、後述する。

ところで「経」は、企業がこれらを導入する順序は、企業の負担が少ない順となるであろうことを指摘し、第2回目でその順位が、全体の順位と全く一致したことは、興味深いことであった。

一定期間継続して休暇を採る「育児休業」の重要度は最も高い。次いで「短時間勤務」、「フレックスタイム制」のようにある時間を育児関係にまわすことのできる制度が重視されている。「短時間勤務」は、既に「企A」、

表6 実際の動きと個人的期待の一致係数

	第1回	第2回
保	44.4	55.6
育	33.3	55.6
経	77.8	100.0
労	100.0	100.0
企A	100.0	100.0
企B	100.0	100.0
行	100.0	55.6

「企B」で導入され、活用されており、他の分野の意見も含め、そのメリットを指摘する声は高く、今後重要な企業・事業体の育児支援施策となろう。しかし、「労」は導入している企業は、シフト制が敷かれる業種などに限られることや、日本型企業の場合の問題点、課題が指摘された。本節第2項の考察の中でふれたように、企業帰属意識、集団評価主義から個別主体性意識、個人評価主義へと変化する可能性の程度が、この課題の解決にも強く関連することが示唆されるところである。

子どもが病気などの不慮の事態で、被雇用者が親として柔軟な対応ができる、「子どもの病気看護などの育児休暇」は、介護休暇制度とともに必要性はある程度認めていても、早期に導入されるという見解はあまり見られず、むしろいわゆる病児保育の展開への期待や提案がみられた。企業・事業体の育児支援の一環として21世紀までに制度化される可能性は決して高くはないと予測される。

以上の結果から、企業・事業体の育児支援のあり方として、労働期間、労働時間の融通性を主とした施策の普及、促進が期待されている。即ち、就労継続を前提とし

た、育児のために使える期間や時間の確保を優先する施策の展開の必要性である。

(2) 多様な選択や組み合わせの可能な育児支援

さて、「中途採用制度」は、労働期間の融通性を考慮した制度の一環としても受けとめることができるものである。今回の調査では、従来からわが国でも制度化されている再雇用制度ではなく、「中途採用制度」を項目として選び、この意義を深く検討することを意図した。女性の理想のキャリアライフとして、出産・育児期はいったん離職して、子どもがある程度成長してから働きたいという希望が最も強く、再雇用制度がその希望に即しているように考えられるが、再雇用制度実施の企業はさほど多くなく、実施の企業の中でも復職率は高くない。労働省の女子再雇用促進給付金も殆ど利用されていない状況である。終身雇用という意識が薄れ、中途採用に企業側も労働者側も抵抗がなくなってきた現在、労働市場はより自由になり、特殊な技術や研修を要する企業以外は再雇用するメリットがなくなるのではないだろうか。常に拘束されずに、パートタイムで技術や専門性をのばす人も増えるであろう。また、労働者にとっても労働市場が確保されている限り、同じ企業に戻る必要性はないのではないか。再雇用制度を促進するより、むしろ中途採用制度を普及させていく方が時代にあっているのではないかと考えられる。

さて、この「中途採用制度」に関する意見は、雇用上のメリットが指摘される一方、経済変動による影響や日本型企業の問題点、課題等のデメリットも種々指摘された。この中で、「行」が提言した、今後の女性専門職の広がりを視野においた、「中途採用制度」を基本とする雇用制度のあり方は注目される。また、「企A」の紹介した『サムタイマー制度』は、この「中途採用制度」の主旨をも包含した様々な特長を持つ制度として注目される。

なお、再雇用制度についても、被調査者から若干の見解がみられたので、簡単に紹介したい。

この制度は、「企A」「企B」でも導入され、登録者もいるが、常勤者の採用例は皆無であった。その理由として、退職者は何かしらの大変さがある辞めているので、前と同じ経験を活かしたいと思っても、同じところに戻りたくない人が多い。その大変さが解決されていれば、そもそも辞めなかった筈であり、同じ会社に再雇用されることの難しさが指摘されている。また、「労」は、登録されていても会社側が再雇用者を選択する場合も多いことを指摘し、いずれにしてもこの制度の限界について、またその見直しについて、今後検討する余地があるよう

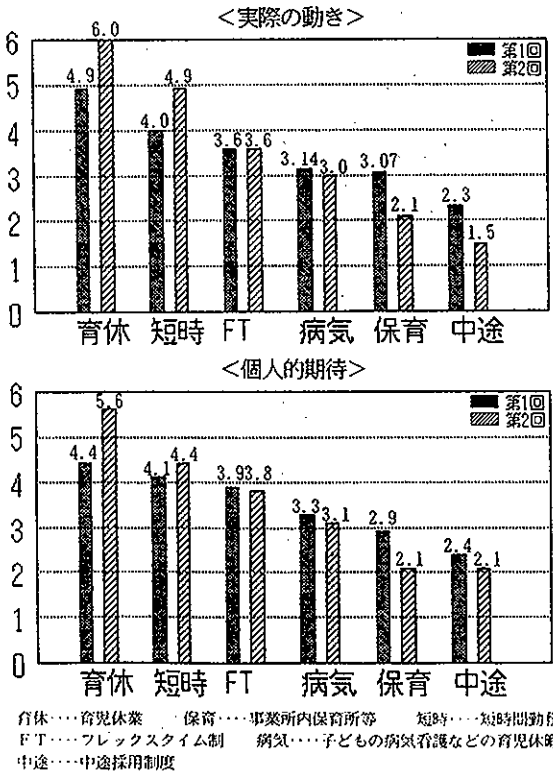


図6 回数別企業・事業体の育児支援の必要性とその将来展望の重要性のウエイト

に思われた。

しかし、この内容に関する回答に当たっては、調査上の問題点も残している。それは、順位づけに難渋した被調査者が非常に多かったことである。複数の項目を同順位にした被調査者の中には、第1回目のみならず、第2回目の最終的な回答を迫られた上でなお、6項目をすべて同順位にした被調査もみられた。むしろ、これらの制度に優先順位をつけることよりも、必要に応じてこれらのメニューの中から選択できる環境づくり(「育」「行」)や、様々なメニューの組み合わせを考慮した労使間協定ができるような法制度の確立(「労」)などを求める見解は、きわめて重要な意義をもつと考えられた。例えば、「育」が例示したカフェテリア・プラン<sup>9</sup>などの福利厚生制度や、上述した「企A」が独自に設けている『サムタイマー制度』などは、多くの示唆を与える。特に『サムタイマー制度』は、わが国の環境条件を踏まえながらこれまでにふれてきた条件を加味し、単独の施策を広く包含した制度として、注目される。この制度は、育児支援としてではなく、企業の労働力確保、優れた人材の確保を目的に制度化されたものである。昭和63年発足以来非常に普及し、これまでに企業Aで常勤職として働き退職した人のうち、約150人がこの制度を利用している。一方、フルタイムを原則とする再雇用制度で採用された人は皆無である。

このように普及したのは、「優秀な労働力を確保したい」という企業側の条件と育児期の母親が求める主体的な条件とが『サムタイマー制度』により一致点を見出すことができたからである。特に、出産・育児のためにやむを得ず退職した人々、育児中であっても労働による社会参画を望む人々、キャリア継続をはかることを希望する人にとって、自己の希望と育児継続との双方を可能にしうる制度であったからであると考えられる。この制度は、すべての企業・事業体に適用し得るものではないが、今後の社会を先見したひとつの育児支援のあり方として、期待されるものと思われた。

## 7 育児休業の取得

### (1) 狭義の育児休業と広義の育児休業

企業・事業体の育児支援として最も重視されている育児休業は、当面育児と仕事の両立を図るための制度的基盤として、とくに関心が持たれ始めている。これに関する意見をまとめた結果は図7及び表7に示すとおりである。十分予想されたことであるが、女性の取得率が如何なる場合においても男性のそれを相当上回るという結果

であった。しかし、デルファイ法による意見の集約の方向は明瞭にはみられなかった。むしろ「経」「労」の第2回目では、予測の対極化という傾向がみられた。

今回のオピニオン調査結果は、単にこのような内容よりもむしろ、女性についても、男性についても取得割合に関する回答分布は広く分散したという点が重視される。つまり育児休業の取得者の割合は、今後変化し得る可能性のある環境条件にきわめて依存していることを意味していると考えられる。

従って、今回のこの調査もそうであるが、これら育児休業の取得者の割合を訊ねた調査結果は、それらの条件を種々考慮に入れぬ限りは、その数字自体はあまり有意義なものとは言えないことになる。そこで、オピニオン調査で示された意見を整理して、今後の育児休業制度のあり方について検討する素材を以下に提供したい。

この制度の普及について特に女性の場合には、「保」は乳児期の母子関係を重視し、可能な限り育児休業を活用することを期待し、実際に関わりの深い「経」「労」「企」の個人的期待も高い。しかし、他の育児支援の普及や活用の可能性によっては、実際の動きの予測が大いに異なってくる。特に「企」においては、企業や事業体の育児支援例えば短時間勤務、フレックスタイム制の導入、普及によって、育児休業取得の割合は、個人的期待よりも低くなっている。また「育」は、休業後職場復帰した後の社会的育児支援の如何によって、これを選択するかどうか左右されるとしている。

従って、男性、女性ともに育児休業を取得することが、育児と仕事の両立のための最大の方策であるとは言えない。つまり、前項の指摘と結びつくと、育児休業は今後一層広がるであろう育児と仕事の両立のための支援メニューの選択肢の一つとして位置づけられるものであり、利用者にとっては他のメニューとの関連性の中で考慮され、選択されるものである、という視点が重要である。

この点をさらに明確に示したものが「行」の見解である。育児休業の定義を、従来のように全日休暇とか、一定期間継続して休暇を取ることとして受けとめるか、一部諸外国にみられるように、短時間勤務などのパートタイム休暇をも広く包含するかによって、今後の予測に大きな相違がみられるであろうという考えは、示唆に富むものである。謂わば、前者は狭義の育児休業、後者は広義の育児休業と言えよう。広義の育児休業の保障は、先にふれた他の多様なメニューとの関連性の中で考慮され、選択される可能性を広げ、また企業や行政の施策としても、国民の意識としても広く浸透する可能性を持つ。

	実際の動き	個人的期待
① 1割に満たない	育	
② 3分の1程度	育 経	育
③ 半分程度	保 経 企A 企B 行	経 企A 行
④ 3分の2程度	労 企B	保 経 企A 企B 行
⑤ 8割程度		保 経 労 企B

注・○は第1回の回答、●は第2回の回答。  
回答に変化がなかった場合は無印で示した。

図7-1 一般企業に働く育児休業取得資格者の2001年における取得の程度に関する第1回と第2回の回答のシフト（女性の育児休業取得者）

	実際の動き	個人的期待
① 数パーセント	育 経 企A 企B	保 育 企B
② 1割程度	保 経 企A 行	保 育 経 企A
③ 2割程度	経 労	行
④ 3分の1程度	労	経 労 企A
⑤ 半数程度		労

注・○は第1回の回答、●は第2回の回答。  
回答に変化がなかった場合は無印で示した。

図7-2 一般企業に働く育児休業取得資格者の2001年における取得の程度に関する第1回と第2回の回答のシフト（男性の育児休業取得者）

表7 実際の動きと個人的期待の一致係数

女性の育児休業取得者

	第1回	第2回
保	50.0	75.0
育	75.0	100.0
経	50.0	75.0
労	75.0	75.0
企A	75.0	100.0
企B	100.0	50.0
行	100.0	75.0

男性の育児休業取得者

	第1回	第2回
保	< 75.0 >	100.0
育	75.0	100.0
経	75.0	75.0
労	75.0	75.0
企A	75.0	50.0
企B	100.0	100.0
行	75.0	75.0

表註：< >は変化の割合が小さくなる。

(2) 育児休業と所得保障に関する見解

広義の育児休業の場合には、狭義のそれと異なり、何らかの所得保障のシステムと連動している。しかし、狭義の育児休業の場合、即ち全日休暇や現行の「育児休業等に関する法律」によって一定期間継続して休暇を取る場合には、所得保障の有無が重要な鍵となることに変わりはない。

各分野の見解をまとめると、所得保障の必要性に関して、「保」、「労」、「行」が肯定的、「育」、「経」、「企A、企B」が否定的であった。否定的な見解の主たる理由は、企業の方針としての整合性、とりわけノーワーク・ノーペイの原則を重視することにある。この点に関しては、所得保障の必要性は、被雇用者という立場を超えた親、養育者という立場にある人々への、社会の子育て支援に関する国民世論や行政施策の方向如何にかかわってくる。そして、肯定的見解の中で示された、所得保障のための財源として、年金保険のような社会保険の活用、あるいは雇用保険の適用なども、このような国民世論や行政施策の中で方向づけられてくると思われる。

また消極的否定論といえる見解として、休業取得者の実際の声を通じてみられた見解、つまり所得の減失よりも育児ができたことの満足感を高める可能性と、そして一方、今後予想されるフルタイムの専門性の高い職への就業の増加が、働くこと自体の充実感、満足感を高める可能性との双方が指摘されている。このことは、先にふれた多様なメニューの中からの選択という方向の重要性とも結びついている。21世紀においては休業による育児の満足感と、短時間勤務等他の支援施策を利用して休業せずに両立させる満足感とが個々の家庭の価値観や主体性の中で、選択できる多様なメニューが用意される社会の実現を目指したいものである。

8 育児と仕事の両立のパラダイム確立の展望

昨年度報告において、「男は仕事、女は家庭」のパラダイムから「育児と仕事の両立」へのパラダイムの転換の歴史的経緯と現状についてふれた<sup>9</sup>。本年度は、この「育児と仕事の両立」へのパラダイムの転換の可能性を具体的に検討することとし、既にふれたような専門的見解を得、その結果を考察してきた。それらを総合的に検討していくと、「育児と仕事の両立」へのパラダイムの転換の可能性は、以下の3つのキーワードが鍵となつてこよう。第1に、家庭内及び家庭外労働参画の浸透によって、男性（父親）、女性（母親）がともに家庭や社会において主体的に参画し得る状況即ち『男女共同参画化』が

どの程度図られるかである。第2には、これに伴って、社会全般、児童家庭福祉関係団体、政府、企業・事業体、労働者団体等々が協働して『多様な社会的育児支援メニュー』をどの程度整備し、提供し、それを家族、親子特に両親が、その責任と権利において『主体的に選択する』ことがどの程度有効になされるかである。第3に、これらを通じて、家族の日々の生活が、共存や絆をもとにそれぞれの人生における自己実現が図られるような状況即ち『家族成員間の自立的相互援助と自己実現』<sup>10</sup>がどの程度達成できるかである。昨年度の報告でまとめた「育児と仕事の両立」へのパラダイムの転換の歴史的経緯と現状を踏まえ、更にここで総合的にまとめた内容を踏まえてその展望を示すと、図8の通りである。

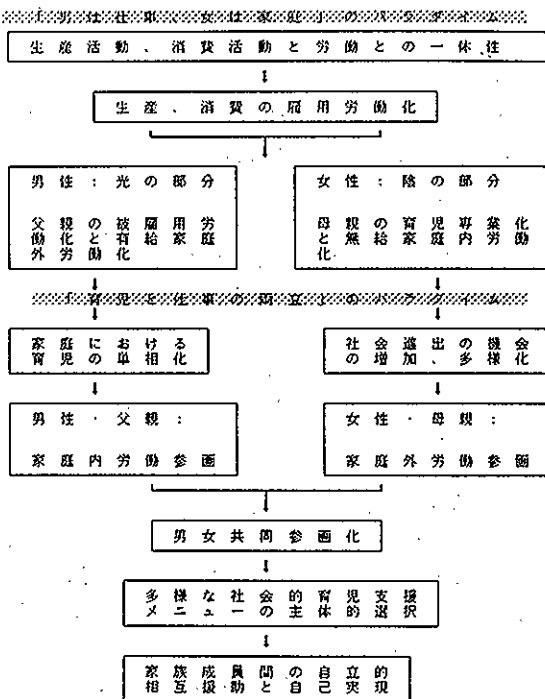


図8 「男は仕事、女は家庭」のパラダイム確立の歴史の変遷と「育児と仕事の両立」へのパラダイムの転換の可能性

9 デルファイ法による調査の意義

最後に、これまでのオピニオン調査においてまだ用いられることの少ないデルファイ法を採用入れたことの效用と限界、問題点、課題についてまとめることとする。

## (1) 3つの特徴の検証

冒頭の研究方法であれたように、この方法は、専門的な将来予測を行う際に用いられること、同一質問が複数回繰り返し行われること、最終的に意見集約を図るために用いられること、の3つの特徴を持つ。

先ず専門的な将来予測についてであるが、今回は少数の被調査者に対し、比較的長時間にわたり、綿密な意見聴聞を行った。この点で、今回の調査全体の結果をみると、その意見を裏づける基盤の強固さや確実性の上で、一般の意識調査よりも信頼性、妥当性の面で一日の長があるように思われる。しかし、被調査者の数を増加させることにより、客観性を一層強めるのか、逆に意見を裏づける基盤の強固さや確実性が低下するのかが今後さらに確かめることにより、この方法の応用性を検討する必要がある。

次に、複数回実施することについてであるが、第1回目の調査結果は、明らかに第2回目の回答に影響を及ぼしていると考えられた。自己の意見、見解の位置の確認という心理的操作が、自己の意見、見解の強固さ、あるいは不確実性をより覚知させる機能として働いた。今回は2回の実施であったが、この回数を増やすことは、自己の価値観や観念の整理、意見や見解の明確化に一層の影響を及ぼすと考えられ、調査の手法として、その効用は検討に値するものである。しかし他方、回数増加は、時間消費と経費の増大という難点があることも付言しなければならない。

第3に、意見集約という点についてであるが、社会状況の将来像を予測する質問項目に関しては、第1回目の調査の結果をみた上での第2回目の回答は、意見集約に向かったと考えられる。この点は、予想通りであった。しかし、政策に関する質問項目に関しては、各分野を代表する回答者の戦略的判断により、意見集約の方向よりも、その立場や位置がより明瞭に示される傾向が一部の回答にみられた。この点は、政策研究をデルファイ法によってすすめていく上での重要な検討課題となろう。

また今回は、第2回目において、第1回目の回答の結果を示したが、本人がどの回答に該当しているかは明示しなかった。この点は、上述の心理的操作をより深める上で、また立場上の戦略的判断を増強させなかった上で望ましかったと考えられる。

## (2) 回答にかかわる問題、課題

各質問項目に対する回答には、当然その回答の根拠となる理由や背景が存在する。とくに将来予測の場合には、予見という心理的機制が必ず働いているので、その

根拠はとくに重要となる。それを叙述してもらうことにより、被調査者の意見の明瞭化が確実にすすむ。また回答の際には、後述のように予見の前提としての個々の与件を見込んだ上での回答がなされる場合があり、その内容を確かめることはかなり重要である。

デルファイ法では、予見の根拠となる理由やその予見をもたらした具体的与件を必ずチェックする手法を用いることはされていない。しかし、一般の調査では全くこの点が排除されていることが、むしろデメリットとなっているわけであり、その意見、見解の基盤の強固さや確実性を高めるためにも、そのチェックは是非とも含めたいものである。とくに予見については、その与件として組み込まれていった各事項の起こり得る可能性についての検討が欠かせないものとなる。

また、今回の調査を通じ、次の二つの点が課題として残った。ひとつは、順位づけの際の、複数同順回答の場合の処置であり、二つは、各回答の選択肢に含まれている特定の言葉の影響である。前者については、先述したように、将来予測を明確に順位づけして回答できるように、「この場合にはー」、「そしてこの場合にはー」というように、与件を個々にあるいは組み合わせにより明確化することによって防ぐ方法と、最終的に価値づけや順位づけを強制する方法とがあろう。今回は、その点での徹底性を欠いたことは否めない。むしろ前者つまり与件の明確化の効用について検討を加え、それを活かしていくことが必要であると考え。後者については、特定の言葉（例えば「ある程度」）に対して、各被調査者がとられやすい傾向がみられることがわかった。つまり逆に言えば、あいまい性を帯びた言葉、選びやすい言葉に、結果的に回答が集中する可能性がある。例えば、男性の育児参画の質問で、「父親がある程度かかわる」の場合、各被調査者がイメージしている「ある程度」の内容には著しい相違があろう。このため、結果として意見集約が実際以上にすすんでいると解釈する恐れが生じる。

この欠点は、一般の調査も同様であろうが、今後その欠点を極力なくしていくための工夫が必要である。例えば、回答肢を極力数字で示していくことなどである。その際、その数字が、行動を起こす人員の割合を示すものなのか（例えば何人中何人が参加しているという意味での割合）、行動している程度を示すものなのか（例えばひとりの人が育児など特定の行動全体の中で参加している割合）を明確に区別しておく必要がある。

## (3) 実際の動きと個人的期待との関係

デルファイ法では、将来予測に関し、実際にどうなる

かという動きのほか、被調査者個人はどうなって欲しいかという個人的期待を併せて質問することは、手法として必ず含むこととされている訳ではない。しかし、この両者は微妙に関係しあい、その連関を把握しておくことは、将来展望を見ていく上で重要であると考えた。このため、今回の調査では、実際の動きと個人的期待を必ず対にして、回答を求めた。その結果は、すでにふれた通りであるが、特に一致係数を算出してこの関係をみたり、また連関表を用いて検討を加えることは、単なるデルファイ法のみ結果よりも有効な情報を提供してくれたように思われる。今回の分析では、この点まで深く言及しなかったが、今後この面でも併せ検討を深めていきたい。

最後に、デルファイ法との関係で、課題となったことを付記したい。それは、実際の動きに関する予測と個人的期待の区別が不明確になる回答が時にみられたことである。「2001年には、こうなって欲しいという希望的観

測を含めて」と前置きして回答した場合などに、それが予測であるのか、期待であるのかを峻別することが難しい例が生じた。

また、各被調査者が回答していく流れは、先ず個人的期待を答え、その後で実際の動きを答える場合が多かった。従って、被調査者の立場からみると、先ず期待についてのイメージが浮かびやすく、それと現在の状況との差を埋める形で実際の動きを予測するという経路を踏む場合が多かった。とりわけ第2回においては、すべての被調査者が先ず個人的期待を答えた上で、次に実際の動きを予想するという手順で回答したことは、興味あることであった。

今後、この手法を用いる場合の質問手続きのタイプをいくつか考案し、その手法による回答の相違や共通点を明らかにすること等を通じて、調査方法の精度を高める努力が必要であると考えられた。

参考資料 <将来予測に関する質問項目>

1. 「男は仕事、女は家庭」という考え方から、「育児と仕事の両立」という考え方の変化について

	実際の動き	個人的期待
(1) 2001年(21世紀)におけるこの考え方の変化の度合い (資料1-⑤)	① 全く変化しない ② ある程度変化する ③ 相当変化する ④ 完全に化する	① 全く変化させたくない ② ある程度変化させたい ③ 相当変化させたい ④ 完全に化させたい
(2) 一般企業に働く女性の育児休業取得資格者は2001年にはどの程度取得するようになるか (資料2-③)	① 1割に満たない ② 3分の1程度 ③ 半分程度 ④ 3分の2程度 ⑤ 8割程度	① 1割に満たない ② 3分の1程度 ③ 半分程度 ④ 3分の2程度 ⑤ 8割程度
(3) 一般企業に働く男性の育児休業取得資格者は2001年にはどの程度取得するようになるか	① 数パーセント ② 1割程度 ③ 2割程度 ④ 3分の1程度 ⑤ 半数程度	① 数パーセント ② 1割程度 ③ 2割程度 ④ 3分の1程度 ⑤ 半数程度
(4) 変化をもたらす条件 重要なものから順番に番号を	( ) 強力に政策を推進する ( ) 経営者側が積極的にかかわる ( ) 労働者側が積極的にかかわる ( ) 女性の意識変化 ( ) 男性の意識変化	( ) 強力に政策を推進する ( ) 経営者側が積極的にかかわる ( ) 労働者側が積極的にかかわる ( ) 女性の意識変化 ( ) 男性の意識変化

2. 育児の社会化の方向

(1) 2001年における父親の育児参画、協力への可能性 (資料1-④)	① 母親のみ育児にかかわる ② 父親はめったに育児にかかわらない ③ 父親がある程度育児にかかわる ④ 父親の育児が普及している ⑤ 父親が主として育児にかかわる	① 母親のみ育児にかかわる ② 父親はめったに育児にかかわらない ③ 父親がある程度育児にかかわる ④ 父親の育児が普及している ⑤ 父親が主として育児にかかわる
(2) 2001年に最も重視される保育資源 重要なものから順番に番号を (資料3)	( ) 保育所 ( ) その他の保育施設 ( ) 事業所内保育所等 ( ) 保育ママ ( ) ベビーシッター	( ) 保育所 ( ) その他の保育施設 ( ) 事業所内保育所等 ( ) 保育ママ ( ) ベビーシッター
(3) 2001年に最も必要となる社会の育児支援の内容、重要なものから順番に番号を (資料1-⑥)	( ) 経済的負担軽減 ( ) 保育サービス ( ) 住居環境の整備 ( ) 地域的生活環境の整備 ( ) 子育て意識の啓発	( ) 経済的負担軽減 ( ) 保育サービス ( ) 住居環境の整備 ( ) 地域的生活環境の整備 ( ) 子育て意識の啓発

3. 企業、事業体の育児支援の必要性とその将来展望

(1) 2001年に最も重要となる企業、事業体の育児支援の内容で重要なものから順番に番号を (資料2-③、2-4.)	( ) 育児休業 ( ) 事業所内保育所等 ( ) 短時間勤務 ( ) フレックスタイム制 ( ) 子どもの病気看護などの育児休暇 ( ) 中途採用制度	( ) 育児休業 ( ) 事業所内保育所等 ( ) 短時間勤務 ( ) フレックスタイム制 ( ) 子どもの病気看護などの育児休暇 ( ) 中途採用制度
---	---	---

本研究は、平成4年度厚生科学研究費による家庭・出生問題総合調査研究「家庭機能に関する研究：家庭養育機能及び家庭に対する社会的・公的支援に関する研究」の一環として行なったものである。

#### <註・文献>

註1) デルファイ(Delphi)の名前の由来は、神託で有名なアポロン神殿のあった中部ギリシャの古代都市デルフォイ(Delphoi)からきている。

註2) この研究においては、老人福祉主事、老人福祉担当ケースワーカー、家庭養育員、老人福祉担当係長、訪問看護指導担当保健婦、高齢者在宅サービスセンター責任者を対象として、同一の内容の質問を同一の対象者に前後2回回答してもらうという方法を取り、家族類型ごとに、どの程度のADLレベルであるならば入所を認めるのかという形式で入所判定基準についての専門職者の間で合意が得られる水準を明らかにしようとしている。

註3) 網野武博「家庭養育機能と職業生活との両立に関する研究Ⅰ 育児と仕事の両立のパラダイムの確立と育児支援のあり方」、網野武博、新保幸男「家庭機能にかかわる経済的支援の展望」『日本総合愛育研究所紀要』第28集(日本総合愛育研究所、1992年)

註4) 平成4年度厚生科学研究費による家庭・出生問題総合調査研究報告書「家庭機能に関する研究：家庭養育機能及び家庭に対する社会的・公的支援に関する研究」第2章第1節

註5) 厚生省児童家庭局が平成2年3月に公表した「児童家庭施策の充実に関する有識者調査」結果によれば、有識者のうち社会福祉分野の回答者は、今後の家庭変化の方向として、子どもの養育機能が弱まると思う割合は80.3%(全体:62.3%)、家族間の絆が弱まるだろうと思う割合は52.7%(全体:38.9%)と最も高い割合を示し、生活の基本的な場としての家庭の重要性は高まるだろうと思う割合も44.6%(全体46.3%)と全体よりも低く、総体的に家庭機能低下の見通しを持っている。また、女性の

社会進出と出産・子育ての両立が望ましいとする割合は87.5%(全体85.9%)と、全体よりやや高い程度で、労働関係、行政の93%台よりも低いという結果も、今回のオピニオン調査とほぼ対応している。

註6) 網野武博、新保幸男「子育て期の経済的支援をめぐる課題」『日本総合愛育研究所紀要』第29集(日本総合愛育研究所、1993年)

註7) サムタイマー制度とは、企業のほしい時間、能力、技術と、サムタイマーの提供したい時間、能力、技術がうまく折り合ったときに1年単位で契約をするもので、職務内容も従来のパートタイマーはフルタイマーの補助的な役割が多かったが、責任のある仕事ができる、より高度なパートタイマーとして募集されている。また、1年の契約の後に管理者が仕事の評価をし、次の年度の契約条件を決めるなど、自分の仕事に対する評価、能力に応じた待遇が受けられる。

註8) カフェテリア・プランとは、個人がほしい福利厚生はそれぞれ違うにも関わらず、一律のサービスを与え、それぞれのニーズにあったサービスを受けられないことが不平等だという考えにたってできた選択優遇制度で、社員はランチの皿を選ぶように、企業の提示するメニューの中から老親の看護休暇や養子を取るための経費補助など、個々の生活に見合った恩恵を選択できる仕組み。米国ではキャンベルスープ社など、採用する企業が広がっている。

註9) 網野武博「家庭養育機能と職業生活との両立に関する研究Ⅰ 育児と仕事の両立のパラダイムの確立と育児支援のあり方」『日本総合愛育研究所紀要』第28集(日本総合愛育研究所、1992年)

註10) 家族成員間の自立的相互援助については、網野武博「家族の変容と育児」(社会保障研究所研究報告『21世紀の社会保障に関する研究』第3章)を参照されたい。また自己実現については、註4)第1章第2節岩上真珠「家庭機能とは何か、なぜいま家庭養育機能への社会的・公的支援が必要か」で述べている“自己実現の基盤としての家庭”の主旨を参照されたい。