

政策立案コンテスト 政策提言書

CARP 名
東大 CARP
政策タイトル
育児インターンシップ制度
理想の国家・社会像

1. 問題意識

「保育所落ちた、日本死ね」 — 今春、ネット上でつぶやかれたこの一言は日本全土を駆け巡り、国会を騒然とさせるにいたった。厚生労働省の調べ⁽¹⁾によると現在日本には 23167 人もの待機児童が存在している（H27）。そのほとんどは都市部に集中しており、なかでも首都である東京には 7814 人⁽²⁾、全国3分の 1 もの数の待機児童が集中してしまっている。「保育所増やせ！」「何が 1 億総活躍社会だ！私は活躍できないぞ！」という怨嗟の声が巷では聞こえてくるが、政府はこうした状況を受け保育所の増設・保育士の増員を行うと発表、8035 億円もの予算が編成された⁽³⁾。しかし今月に入り消費税増税は見送られ、社会保障費の不足が懸念されている⁽⁴⁾。また都市部に新たな保育所を建設しようにも土地がなく、公園の転用をめぐる地域住民の反発が生じる⁽⁵⁾など先行きの不透明感は否めない。そもそも、保育サービスの拡大は待機児童問題を解決するのだろうか。私たち東大チームは本政策作成過程で、少子高齢化に立ち向かい「全ての男性と女性と子供が共に価値を発揮する社会」を実現するためには待機児童の解消は必須であるという共通認識を改めてもったが、保育サービスの拡大だけでは問題解決にならないという結論に至った。その理由は4つである。一つ目の理由は、「待機児童問題＝社会全体で共有すべき問題」という認識がないことである。待機児童と聞けば多くの人は保育行政の問題としてとらえるだろう。しかし実際には保育行政だけではなく、女性（男性）のワーク・ライフバランスに関わる問題であり、雇用の主体である企業の積極的な関与が問題解決には必要だということである。二つ目の理由は現政策と女性のニーズの不一致である。25～34 歳の女性の約 7 割は出産育休後働きたいというニーズ⁽⁶⁾がある一方で、実は約 77.3%の女性は三歳までは育児に専念したいと思っている⁽⁷⁾のである。現政策は前者のニーズしか焦点を当てておらず、半分以上の女性が育児へのニーズを我慢していることになる。果たしてそれで一億総活躍と言えるのだろうか。そして三つ目の理由は財政上の問題、四つ目の理由は親子の人格的発達

に関する臨床医学的観点の欠如である。それぞれの理由については後で詳しく触れていくこととする。

本政策は上記の 4 つの観点の下、待機児童が都市部に集中しており、全国一律よりも都市部に限定した制度の方がより効果を見込めることから、東京都における条例レベルでの実現を企図したものである。

私たちの任地である東京がより優れた世界都市へと発展するために、本政策が少しでもその一助になればと思い、提言する。

2. Vision

・女性のワーク・ライフバランスに対する本当のニーズや育児の重要性を社会全体で共有し、待機児童のいない、全員が共に活躍できる社会に向けた新しい育児・働き方の創設をめざす。

解決したい問題と、その根本的な原因

1. 現状分析

現在東京では 7814 人（H27）の待機児童が存在している（図 1）。前年度と比較すると千人弱の減少が見られるが、五年単位で見ると千人単位の増減はあり、根本的解決には至っていないことがわかる。待機児童を年齢構成別に見てみると 0 歳から 2 歳児が全体の 94%を占めており、特に 1 歳児は全体の 52%を占めている。また全国的に見ても 1 歳児の待機児童は平成 7 年と比較すると約 2 倍に増加しており（図 2）、これは早期に職場復帰するため、出産後一年未満で保育所利用を開始する女性が増加したことが原因となっているとみられる。また手のかかる 0 歳～2 歳児保育は、保育士一人当たりにつき幼児は 3～6 人までという制限があり、そもそもの受け入れ数が少ない。こうした利用者側の事情と受け入れ側の事情が相まって、0～2 歳保育のパンク状態を引き起こし、待機児童を慢性的に生んでいる。ちなみに 3 歳児以降になると保育士一人当たりの幼児数は 20 人まで認められる上に、幼稚園も利用可能なので待機児童数は極端に少なくなっている。

さらに別の要因もある。0 歳児保育利用者の利用開始した理由を見てみると（図 3）「自分がそうしたいと思ったから」「経済的理由」の 2 つに次いで、「1 歳児からでは保育所の選考に落ちてしまうから」という理由の人が、実は全体の 3 分の 1 以上いることがわかる。事実 2 歳児よりも 1 歳児、1 歳児よりも 0 歳

児の入園が選考上優先される傾向があり、親の確実な保育サービスをめぐるある意味競争が早期保育利用を助長しているという現実がある。

【図 1】

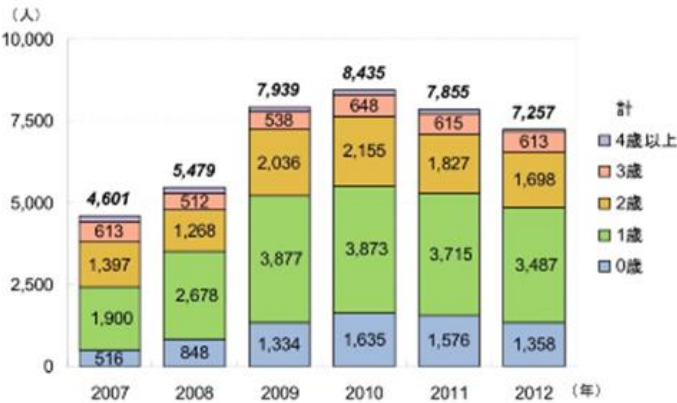
(1) 保育所等利用待機児童数の推移

区分	待機児童数 (人)						対前年増減 (人)
	0 歳児	1 歳児	2 歳児	3 歳児	4 歳以上		
平成 22 年	8,435	1,635	3,873	2,155	648	124	+496
平成 23 年	7,855	1,576	3,715	1,827	615	122	△580
平成 24 年	7,257	1,358	3,487	1,698	613	101	△598
平成 25 年	8,117	1,637	3,883	1,691	752	154	+860
平成 26 年	8,672	2,151	4,046	1,701	588	186	+555
平成 27 年	7,814	1,786	4,089	1,436	420	83	△858

(注) 各年 4 月現在

【図 2】

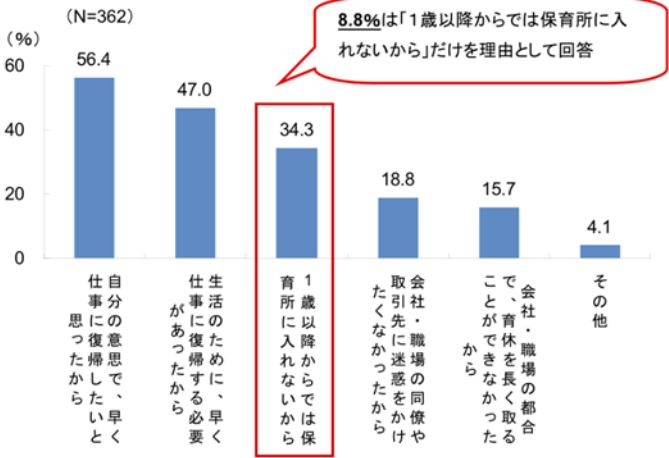
図表 5 東京都・年齢別待機児童数推移 ※各年 4 月 1 日時点



(資料) 東京都福祉保健局「保育所等の設置状況等」(2007～2012 年)より当社作成

【図 3】

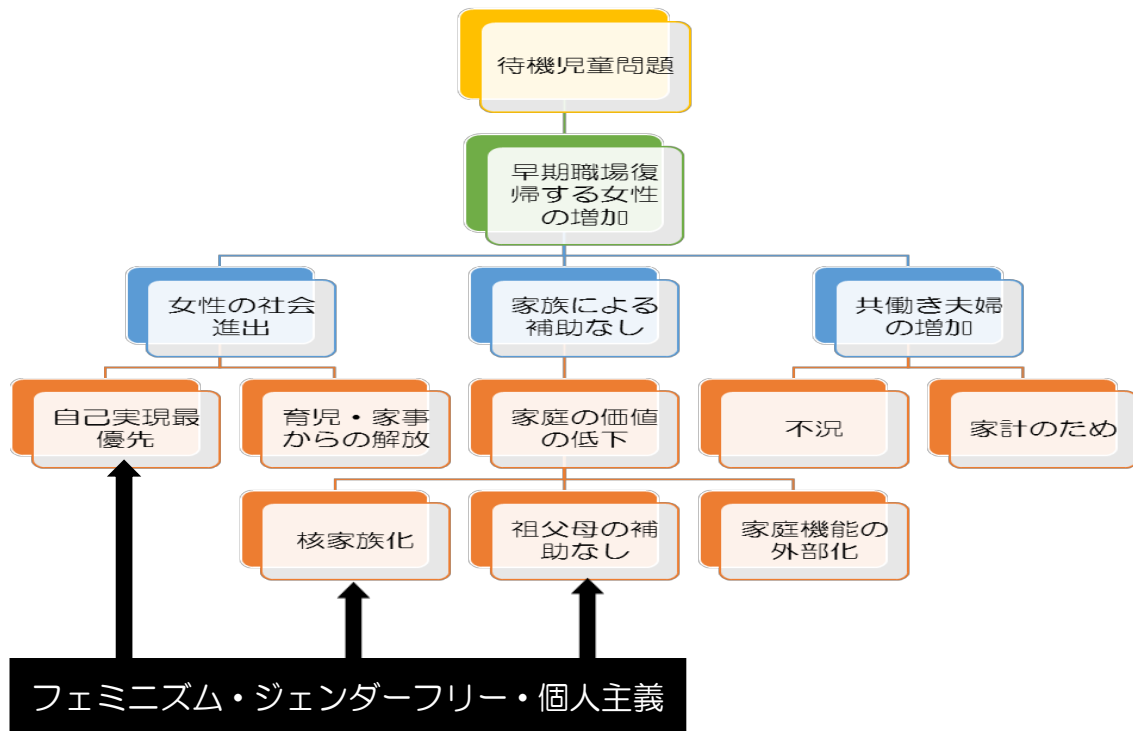
図表 9 子どもを 0 歳から保育所に預けた理由(複数回答)



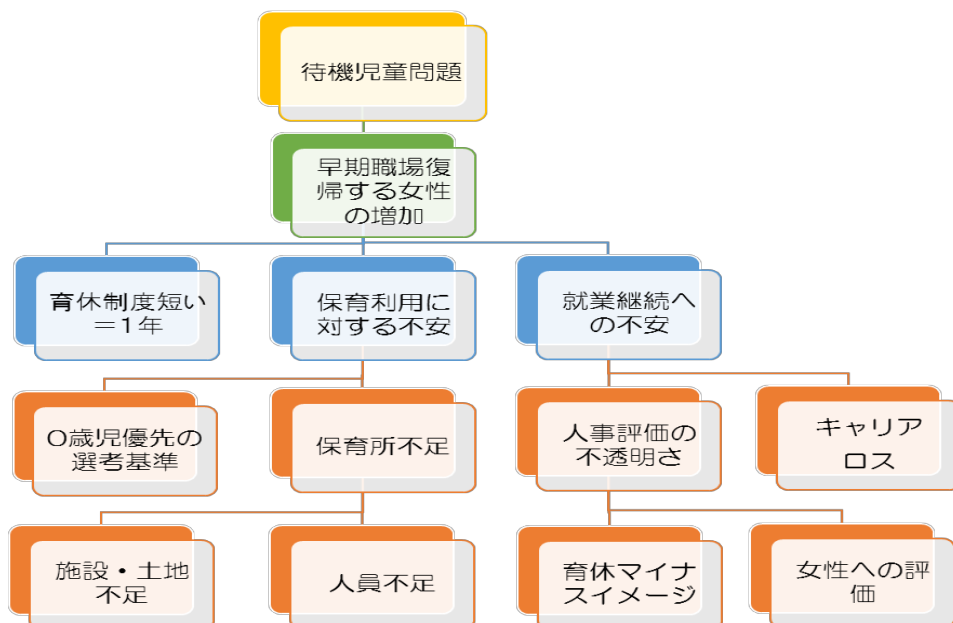
2. 原因分析

上記現状を分析すると下記のような原因が見られる。今回は①思想的要因②経済的起因③社会的構造的起因の三つの観点で分析し、各々を細分化して整理したものを記す。

① 思想的問題 ②経済的問題



③ 社会的構造の問題



待機児童問題の原因と言っても決して一つではなく様々な要因が相互に関係しているため、1つの政策ですべてを根本から解決することはできない。そこで公的機関として限られた資源の下での原因にアプローチしていくべきなのか検討していく。

「女性による社会進出」、「家庭の価値観の低下」という①思想的問題に対しては教育による個人への直接的教育アプローチ（A）、あるいは家族への直接的なアプローチとして三世代同居推進（B）などが考えられる。また②経済的問題に対してはアベノミクスのような巨視的視野に立った経済政策的アプローチ（C）、もう少しミクロの視点で企業へ賃金アップを求めていく方法（D）が挙げられる。そして③社会的構造の問題に対しては保育サービスを拡大する行政的アプローチ（E）、少し社会の範囲を広げて雇用の主体である企業に働きかけるアプローチ（F）が考えられる。（A）～（F）を待機児童問題との関係性、緊急性、コスト、実現可能性、社会的受容性、将来への影響の6つの観点で評価すると下記のようなになる。

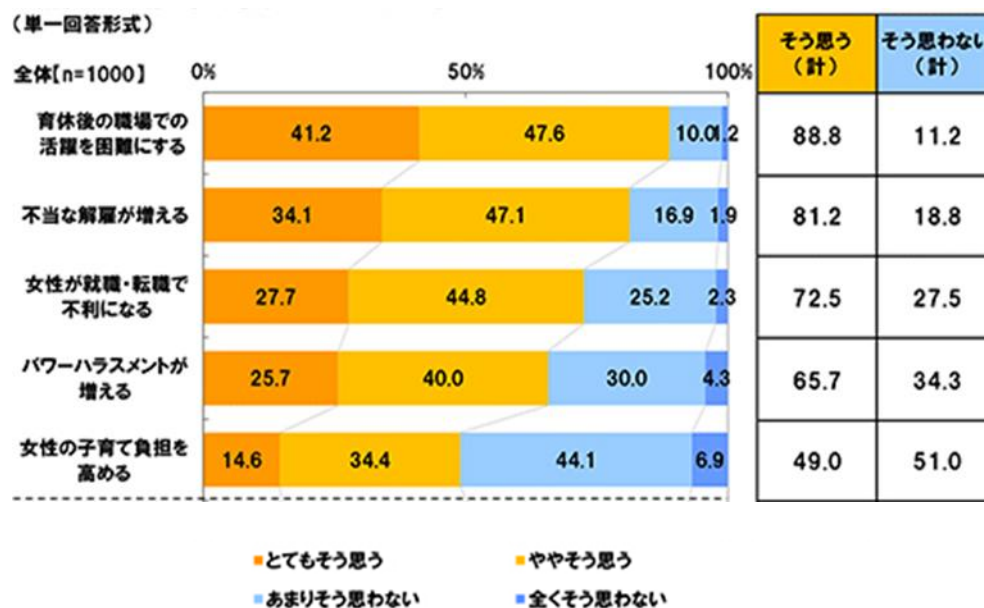
評価基準 ◎3点 ○2点 ▲1点

	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)
関係性	◎	◎	○	○	◎	◎
緊急性	○	○	○	○	◎	◎
コスト	○	▲	▲	▲	▲	○
実現可能性	▲	▲	▲	▲	○	○
社会的受容性	▲	▲	◎	○	○	▲
将来の影響	◎	◎	○	▲	▲	◎

今日の社会が私人の自由な活動を前提にした社会であることを特に考慮すると、公的機関として介入するのに最も適正なものは（F）のアプローチだと思われる。まず「就業継続への不安」は女性が出産育児後元の職場にちゃんと復帰できるかどうかという不安のことをいう。これらの不安を引き起こすのは女性に対する企業側の評価、待遇である。従来出産育児のため一旦職場を抜ける女性は企業側の評価待遇は男性に比べて低かった。長期間育児休業を取ったらどうなるかというアンケートに対して多くが企業の評価待遇を心配して不安を抱いていることが分かる（図4）。この不安が育休を切り上げる時期を早めていると分析することができる。また「保育所利用に対する不安」とは保育所を利用できないことで生じる期間が自身の職場復帰を不利にするのではないかと不安の

ことをいう。早期に預けられた子供はそのまま持ち上がるので、1歳から申請しても落ちてしまうのだ。こうした不安を感じる親は図3で見たように確実な保育サービスを求め0歳児から保育を利用せざるを得なくなっているといえる。現行の育児介護休業法による給付有の育休期間が一年間しか認められていないこともあり、企業の雇用、保育、行政を含めた社会的構造全体が女性を早期職場復帰へと向かわせる誘因となってしまっていることがわかる。

【図4】



政策案（比較案があれば併記）

1. 現政策への批判

待機児童に対する現政策は保育サービスの拡大を重要視しているが（(E)のアプローチ）、ここではなぜ保育所の拡大だけではいけないのか述べていく。まず一つ目の問題は「待機児童問題＝社会全体で共有すべき問題」という認識がないことである。上記原因分析と重複になってしまうが待機児童問題をもたらす女性の早期職場復帰は企業の雇用体制、保育、行政を含めた社会的構造全体が誘因となっているのであり、保育サービスの拡大だけでは問題の本質的解決にならないといえる。今後は行政にとどまらず、今まであまり注目されてこなかった企業等社会全体への働きかけが必要になってくるだろう。

二つ目の問題は現政策が女性のニーズと一致していないことである。職場復帰と同程度の育児へのニーズがあり、現政策が前者のニーズにしか焦点を当てていないことは先に述べた。このスタンスではかえって早期職場復帰の風潮を

助長してしまうのではないだろうか。その例として昨年東京都では保育所が1.3倍増設されたが、希望者数も1.3倍に増加したという（図5）。現在東京には約2万人の潜在的待機児童⁽⁸⁾がいると言われており、保育所の増設は“潜在的な”問題の表面化を誘導しかねない。女性の働く企業の雇用環境が改善されない限り潜在的な待機児童は減らないし、女性は育児へのニーズを後回しにする傾向が助長されると思われる。これは働く女性のストレス・不満にもつながっていくだろう。

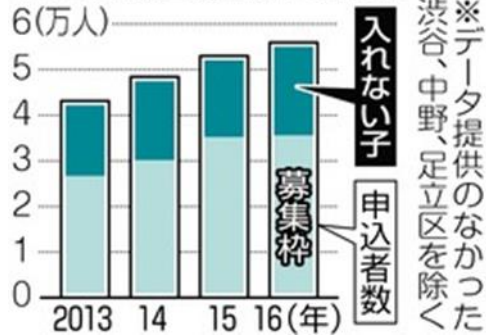
三つ目に財政上の問題である。待機児童のほとんど占める0歳から2歳児保育は3歳児以降と比較すると一人当たりにかかる費用が2から4倍必要になる（図6）。なぜなら0歳～2歳というのはお世話に最も手がかかる時期であり保育士の方がより必要なのである。しかし業務内容が過酷で低賃金ということもあり保育士の数は足りていない⁽⁹⁾。また保育所を新たに作るのにも費用がかかる。必要とされる都市部の土地は高く都内の区によっては土地代が高いために新たな保育所が作れなかった例⁽¹⁰⁾もあるほどである。社会保障費の確保が懸念される中で保育士の増員、保育所の拡充は非常に難しいと判断される。

四つ目は育児の問題に対して臨床医学的な観点が欠如していることである。0歳児～3歳児期における母親の接し方が人間の人格形成に大きく影響を及ぼすというのが臨床心理学の世界では50年以上前から定説になっている⁽¹¹⁾。現政策は経済的必要性のみに焦点を当てることさらに女性の社会進出を強調しているが、人の人格形成という観点をみおとしている。幼児はこの時期母親とのかわりあいの中で自我のアイデンティティの基礎を築く。この点に関して、確かに保育士と幼児の間においても人格形成愛着形成は可能である。しかし、この指摘は、①親子間の継続的関係②親側の成長という2つの観点が欠如しているといえる。第一に、保育士さんとの愛着形成が成されたとしても、その園児の人生はその後にも継続するのである。保育施設を卒業した後、誰がその幼児の心の安全基地の役割を果たしてあげられるのだろうか？それは、当然その子の親が心のよりどころとなってあげるべきである。そうなった場合、0歳児～3歳児期における愛着形成を実の親子間で形成できないことが、その後の発育において深刻な影響を及ぼすのは言うまでもない。また第二に、3歳児までの期間の子育ては、親に対しても重要な意味を持つ。この期間の育児を通して、親は、親としての満足感を感じ、わが子に対する責任感をもつ“責任ある親”として成熟していくのである。これは実の親、特に出産してかからずと一緒に行った親しかできない経験でもある。またこの人格形成に関する問題は家庭に対してのみならず社

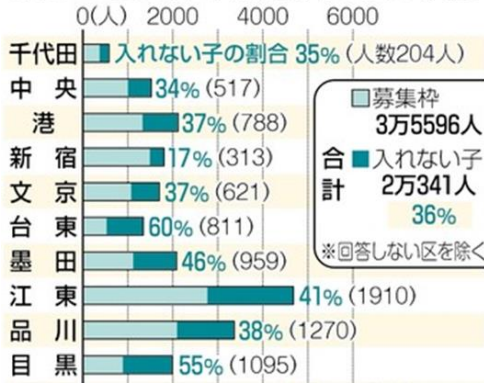
会全体にとっても重要な問題となる。戦後親による育児を否定し、国家による育児を進めたスウェーデンでは、幼児期に親子の愛情形成ができなかったために、家族関係地域コミュニティが弱体化し、自制心や社会的な抑止力が減少、社会病理ともいえるほど犯罪が横行⁽¹²⁾した(図7)。日本はこうしたスウェーデンモデルの二の舞にならないよう、親による育児の重要性を再確認すべきである。

【図5】

東京23区の認可保育所の
申込者数と募集枠の推移



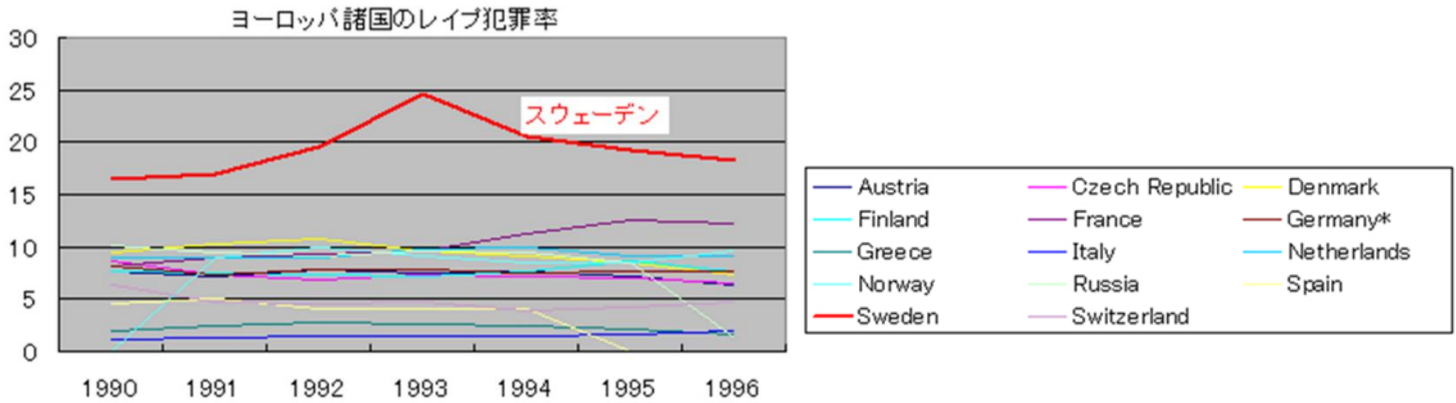
東京23区の認可保育所申し込み状況



【図6】

クラス	園児 1 人にかかる費用	保育料平均 (保護者負担)	差額 (行政負担)
0歳児	406,134円	19,147円	386,987円
1歳児	202,984円	19,306円	183,678円
2歳児	181,759円	22,533円	159,226円
3歳児	108,011円	15,960円	92,051円
4・5歳児	97,985円	14,672円	83,313円

【図7】



2. 政策手法

私たちは上記の分析と状況を踏まえて、待機児童問題の解決のために「育児インターンシップ制度」の導入を提言する。

提言： 「育児インターンシップ制度」の導入

要点

- ① 育児休業を取得した女性が、もう2年間育児インターンシップ期間として、育児をしながら在宅で勤務（在宅ワーク）することを認める。
- ② 企業は、育児の重要性を再評価し、育児インターンシップを経た女性の確実な職場復帰を保証する。
- ③ 行政は、育児インターンシップを導入する企業に対して減税による優遇政策及び、「女性・育児を大切にせる企業」として表彰を行う。
- ④ 行政は、企業が在宅ワークを導入することができるように既に実行している企業のノウハウやシステムをパッケージ化して提供する。
- ⑤ 行政は、継続してインターンシップのメリットやの育児の重要性等を提供。

〈総論〉

社会的構造の問題の観点から、待機児童を解消するには 0～2 歳児保育を減らすこと、すなわち女性の早期復帰を助長する雇用などの現在の仕組みに工夫を加えていく必要がある。そこで私たちが考えたのは早期復帰の割合を低減するために育児休業期間を現在の1 年間から3 年間に延長することである。しかし単に延長するだけでは復帰後の雇用待遇・評価が不利になることを恐れて、結局早めの職場復帰を選択することが予想される。そこで企業に育児や女性に対する評価基準を見直して、3 年後の職場復帰を確実に保証してもらうことによって育休後の女性の不安を払拭し、本来のニーズでもある3 年間の育児に取り組めるようにするのである。行政としてはこのシステムが企業にとって実践しやすいように優遇政策によってシステム導入の誘因を作り、ノウハウの提供・表彰をすることによって着実な履行を促すのである。これにより全体の 50%をしめる正規雇用の親を持つ待機児童（図8）は解消することができる。また3. 現状分析の最後で見たように「1 歳からでは選考に落ちてしまう」ため 0 歳児保育を開始する正規雇用の女性もインターンシップの利用により、早期保育を回避することが可能になる。そして空いた枠を保育所の利用が不可欠な非正規雇

用や求職中の女性が利用できるようにすることで待機児童の解消を図ることができる。そして3歳児以降は保育所の定員も増加し、幼稚園教育が開始するため、子供を預けて再び職場に戻る事が可能になる。詳細な数値によるシミュレーションは後掲する。次に個々のコンテンツについて詳しく紹介する。

【図 8】

(3) 待機児童の保護者の状況

主に保育にあたる者の状況	待機児童数（人）	構成比（％）
就労中（常 勤）	3,636	46.5
就労中（非常勤）	1,193	15.3
求職中	2,380	30.5
その他（出産・看護等）	605	7.7
計	7,814	100.0

※以下、育児インターンシップのことを「IS」と略す。

〈各論〉

【企業目標提出→制度導入】

- ・制度導入希望企業は取得率及び職場復帰率の目標・計画・達成度を行政に提出して制度導入を申請
- 優遇政策、表彰の対象とすることで着実な履行を図る

今まで育児というと女性・会社双方にとってキャリア、就業時間、人員のロス等、マイナスのイメージが大きかったはずである。しかしこの制度ではその発想を180度転換する。企業がやむを得ず休業を認めるのではなく、非婚化晩婚化・少子高齢化が進む中新たな命を生み育てる貴重な場として、あるいは親としての人格的成長の場として育児を再評価⁽¹³⁾し、企業側があたかもスキルアップのためのインターンシップのように積極的に育児へと送り出すのである。そのために企業は今までの評価基準を変える必要がある。従来の年功序列や就業時間ベースの評価をするのではなく、能力や実績ベースの評価をし、さらには育児を経験した母親として育児と仕事を両立した能力や人格的成長（責任感や愛情能力）などを加味しながら、確実な職場復帰やその後のキャリアアップを保証してもらう。企業としても今まで経験をつんできた女性社員を失わずに活かすことができるというメリットがある。

【システムのパッケージ化】

- 在宅ワークの包括的なシステム・ノウハウ・働き方改革のマネジメント方法をパッケージ化して提供

とはいえ、民間企業は利潤を追求することが目的であり、能力ベースの評価は納得できても、人格的成長という抽象的な評価基準は企業としての発展と関係がないように見え、システム導入の妨げになりかねない。そこで積極的な導入の誘因となるのが「働き方改革」⁽¹⁴⁾という考え方である。行政としては、すでに働き方改革の一環として在宅ワークを取り入れ産業効率の向上に成功している企業のシステムをパッケージ化して提供することで企業のメリットにつながる誘因を作る。

【在宅ワーク】

- 週最低 18 時間（1 日 6 時間）の就業

現行の雇用保険の運用規則によると 1 年間の育児休業（給付金有）を取得したものは翌年から週最低 18 時間（1 日 6 時間）の就業が要件になっている。IS 期間中はこの要件を満たすよう就業してもらいながら、育児を在宅で行えるようにする。企業は就業時間に応じて給料の支払いも行う。

※育児給付金と給料の差額については差額を行政が支給する（後記）。

※労働時間が曖昧にならないよう、パソコンの画面を通して上司や同僚が在宅勤務中の様子を把握できるシステムを提供することで企業を支援する。

※女性社員の技能低下防止になる

【第 2 子以降について】

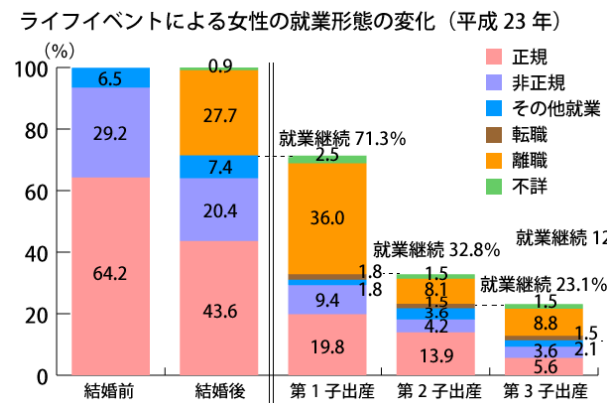
- 原則第 2 子まで IS を認める。第 3 子以降は IS の代わりにお祝い金を行政から贈呈。

インターンシップ期間内外にかかわらず、IS の取得は第 2 子までとする。第 1 子の IS 期間中に生まれた、第 2 子は育児休業とせずに出産年日から 3 年間のインターンシップを認める（連続最大 6 年間の IS 期間）。

※IS 期間の長期化に対する懸念もあるが、在宅ワーク・働き方改革のメリットを考えると企業メリットも大きいと判断する。

※第3子以降のお祝い金による、いわゆる“代替措置”については賛否両論あるが、第3子出産後正規雇用として働き続ける女性の数が全体の5.6%であること（図9）、本政策の目的が待機児童問題の解決を最優先にしていることを考慮しての判断。

【図9】



【表彰評価基準】

- ・ 各企業の提出した「インターンシップ取得率」「就業継続率」（職場復帰がちゃんと担保されているかどうか）の目標達成率を総合的に判断し上位企業を表彰
- ・ 各企業の個別の取組みを成功例として発信

※女性に優しい企業は現在社会的に見ると評価が高く、企業の新人採用戦略の一つにもなっている⁽¹⁵⁾。企業の導入率を高める大きな誘因となりうると考えられる。

【給付金】

- 育児休業期間は雇用保険から育児給付金として給料の67%まで支給。
- 2年目以降は企業からの給料と育児給付金との差額を行政から支給。

• 給付金 試算

労働時間を最低基準に設定

週5日8時間（計40時間）労働→週3日6時間（計18時間）労働

企業が女性（男性）に払う賃金 $18/40=45$ （%）

行政が埋めるべき差額 $67-45=22$ （%）

女性の年収は20代が322万円、30代が380万円

よって、その中間値350万円で試算

現在の待機児童数をもとに1万人が利用したとすると（初年度～3年間）

$$350（万円） \times 0.22 \times 1（万人） = 77（億円）$$

【助成金】

- 制度を導入した企業に対し、実践を支援するため優遇政策として助成金を給付する。

• 助成金 試算

1人の女性が在宅ワークで働く分と行政からの給付金の合計は、IS前に1人の女性が働いて生み出していた利潤の67%（【給付金】参照）。

制度利用者1人につき、女性1人当たりの損失利益である利潤の33%（×2年）を企業への助成金として給付する。

平均年収を350万円として試算すると一人当たり、

$$350（万円） \times 0.33 \times 2 = 231（万円）$$

待機児童の解消のために1万人が利用する考えると

$$231（万円） \times 1（万人） = 231（億円）$$

【必要予算】

- 保育サービス拡充に比べると、半分以下（45%）の予算で対応可能である

	金額	計
企業助成金	231億円	308億円
給付金	77億円	

東京都の年間予算 1 3 兆円に比して 3 0 8 億円は 0. 2 4 % と微小
※因みに…

- ・ 児童ゼロを達成した横浜市の予算規模

待機児童対策予算 1 6 3 億円

横浜市一般会計予算 1 兆 4 1 8 2 億円

$$1 6 3 \text{ (億円)} / 1. 4 1 8 2 \text{ (億円)} = 1. 2 \text{ (\%)}$$

- ・ 東京都平成 2 8 年度予算

子育て環境の充実 4 7 8 億円

保育人材の確保・育成・定着 2 0 3 億円

6 8 1 億円

【待機児童の解消】

育児インターンシップ・待機児童解消シミュレーション

(※参照した数値の元データは後掲)

東京都出生率 (H27) 1 1 0 6 2 9 人

0 歳児保育利用率 (H25) 1 7. 6 %

「一歳からでは保育所に落ちてしまう」が理由の 0 歳児保育利用者

0 歳児保育利用者中 3 4. 3 % (H24) 【図 3 参照】

$$1 1 0 6 2 9 * 1 7. 6 \% * 3 4. 3 \% \div 6 6 7 8 \dots X$$

X = 外部保育の必要性が高度でないと思われる待機児童数 (0 歳児)

女性の雇用形態の割合 (H24)

$$\text{正規：非正規} = 4 4 6 6 0 0 : 2 6 1 1 0 0 \div 5 : 3$$

以後、正規：非正規 = 5 : 3 として計算する

$$X * 5 / 8 \div 4 1 7 3$$

$$\div 4 0 0 0 \dots X_a$$

X_a = 親が正規雇用で、外部保育の必要性が高度でないと思われる待機児童数 (0 歳児)

東京の待機児童数 (H27) 7 8 1 4 人

そのうち親が非正規・求職中 3 5 7 3 人

【図 8 参照】

待機児童のうち 0 ~ 1 歳児の割合 (H27) 7 5 %

【図 1 参照】

$$3 5 7 3 * 7 5 \% \div 2 7 0 0 \dots Y$$

Y＝非正規・求職中の親を持つ待機児童数

(育児インターンシップではケアできない)

$X_a > Y$ ∴ 育児インターンシップで待機児童の吸収は可能

※経済的理由やキャリアへの不安から早期復帰しようとする女性（0歳児保育を利用）を含めれば、必然的に X_a の数は大きくなる

※出産育児を機に正規から非正規雇用に移っていた女性も職業の選択肢が広がり、一部正規雇用にとどまると予想され、 X_a をさらに大きくする。

※東京における潜在的待機児童数（育休中や、認可外保育施設や小規模保育所に入れば待機児童に含めないため公的機関で公表された数より多い）は2万人と言われている（H28 東京新聞調べ）。自治体により保育所に適する土地がないなど東京ならではの問題があり、保育所を増やすだけではニーズに対応しきれないと予想されるため、育児インターンシップによる緩和が期待される。

【情報提供】

・ ホームページや企業のトップを通して情報提供や教育広報活動を行う

※育児インターンシップを経験した女性、企業の経験、効果をアンケート調査・分析して公表→導入拡大につなげる

※待機児童問題 = 女性の「ライフ＆ワークバランス」の問題であり、保育行政に限らず社会全体で取り組むべき問題であることの認識づくり
(保育ショックの存在の認知)

※働き方改革（女性の働きやすい環境づくり） = 企業メリットの認識づくり（労働効率・エンゲージメント向上）

※0～2歳の幼児の発育におけるお母さんの役割の重要性

→臨床医学における定説や子育て体験記、スウェーデンモデルの危険性などを紹介

〈メリットのまとめ〉

- 待機児童の直接間接的解決（親、企、社会）
- 女性の育児仕事両面のニーズに合った就業体制（親）
- 在宅ワーク→技能低下防止（親、企）
- 経験豊富な女性社員が退社することを防止（企）
- 出産を機に非正規雇用であった女性が正規雇用にとどまる（企、社会）
- 財政の負担軽減（社会）
- 育児への理解促進。家庭に対する肯定的価値観の醸成（対少子高齢化）

〈懸念事項〉

- 企業に対する誘因
 - 働き方改革、女性のニーズ、成功例、など世間的に知られていない情報を提供し続けることで誘因作りに励む。大企業への交渉、営業。
- 在宅ワークができない職種（医療、福祉系）はどうするのか？
 - 政府（内閣府・厚労省）が行う「企業主導型保育事業」⁽¹⁵⁾を紹介。短時間労働制、企業内託児所設置など企業にあった育児支援を行えるよう紹介していく。
- 社員間の不公平感
 - 今後待機児童問題とは別に、働き方改革として一般社員にも在宅ワークを認めるなど範囲拡大等の検討が必要。
- 男性の育児意識
 - 育児インターンシップを導入することで企業内における男性の育児への理解を深めていく。

育児インターンシップ制度の流れ

1 年目＝育児休業取得

育児介護休業法に基づく育児休業を取得。
間雇用保険から育児給付（給与の 67%）が配当



2 年～3 年目＝育児インターンシップ制度

育児をしながら週最低 18 時間の在宅ワークを行う。インターンシップ期間中は就業時間に応じた給料を企業は払い、1 年目との差額を行政が支給。
行政→企業（優遇政策・表彰・システムのパッケージ）。



4 年目以降＝確実な職場復帰保証

企業はインターンシップを経た女性を正当に評価し、確実な職場復帰を保証する。行政は目標を達成した企業を表彰する。

〈最後に〉

今まで待機児童問題は女性の社会進出問題の“障壁”としてのみ語られてきた。その文脈の延長上で語られる、“育児するママを応援する社会”とは言いように聞こえて、実は国家による家庭機能の「外部化」につながっている。こうした風潮は今に聞こえてきたものではないが、果たして私たち人間にとって国家が家庭の代わりとなるのだろうか。

— 家庭というのは、人類愛を学び教える学校です —

この文先生の言葉に表せられるように、私たちの目指すべき社会は“国家が育児を行う”社会ではなく“国家が育児を行う家庭を支援する”社会であるべきである。

3. 注釈及び図や資料の参照元

〈注釈〉

(1) 厚生労働省 HP 保育所等関連状況取りまとめ(平成 27 年 4 月 1 日)及び

「待機児童解消加速化プラン」集計結果を公表

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000098531.html>

(2) 東京都福祉保健局 都内の保育サービスの状況について

平成 27 年 7 月 23 日 保育所等利用待機児童等の状況

<http://www.metro.tokyo.jp/INET/CHOUSA/2015/07/60p7n200.htm>

(3) 平成 28 年度保育対策関係予算概算要求の概要

厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課

(4) 東洋経済 ONELINE「消費増税の先送りは正しい判断だったのか」

<http://toyokeizai.net/articles/-/123077>

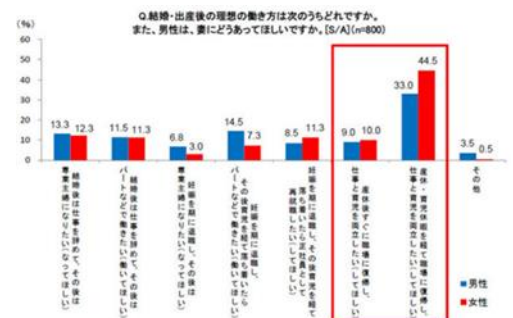
(5) 東京新聞 H28 年 6 月 3 日 朝刊

(6) WOMAN SMART H28/6/1

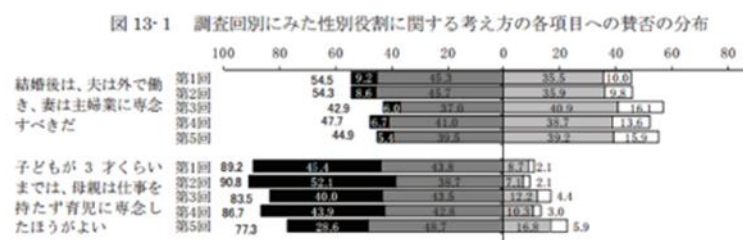
<http://style.nikkei.com/article>

[/DGXMZO02943680Q6A530C1000000?](http://style.nikkei.com/article/DGXMZO02943680Q6A530C1000000?channel=DF130120166018)

[channel=DF130120166018](http://style.nikkei.com/article/DGXMZO02943680Q6A530C1000000?channel=DF130120166018)



(7) 国立社会保障・人口問題研究所 第5回 家庭動向調査 (H25)



(8) 東京新聞 H28 年 3 月 13 日 朝刊

(9) 週刊女性 H28 年 4 月 5 日号 http://www.jprime.jp/tv_net/nippon/25411

(10) 東京新聞 H28 年 3 月 13 日 朝刊

(11) Donald Woods Winnicott (英) 「母親の原初的没頭」

John Bowlby (英) 「愛着理論」

Margaret Scheonberger Mahler (洪) 「マラーの再接近期」

- (12)『スウェーデンの犯罪と福祉』小宮信夫 立正大学文学部論叢 115号 (H14)
- (13) 少子高齢化が進む今の時代、企業による育児の再評価・支援は、環境配慮(省エネ等)のように、社会貢献の一つとして大いに評価されてしかるべきではないだろうか。(作成者一同所感)
- (14)「長時間労働体質からの脱却と新しい働き方に関する調査研究報告書」(H28. 3)
一般社団法人企業活力研究所

http://www.bpfj.jp/act/download_file/75254791/66320710.pdf

「働き方改革」・・・

より競争力の高い企業となるために、女性だけではなく男性も含めた「働き方そのもの」を変えていこうという考え方のこと。現在日本では他の先進諸国に比べ労働時間が長いわりに、産業効率がよくない。日本よりも働き方改革の進んだドイツやフランスでは、長く働くよりも効率よく働くことが意識されている。仕事を早く終わらせられるよう多様な工夫を施すことで、空いた時間を自分磨きや、家族のために時間を使うができる。長時間働く仕事一辺倒の生活よりも生活にメリハリや目標ができることで、かえって仕事に対するエンゲージメント(意欲・集中力・創造性)を高まり、産業の効率化が進んだという。特に事実上家事を担当している女性がより社会で活躍するためには長時間労働を是正し、場所や時間に拘束されない働き方の創設が望まれている。日本でも一部の企業はこの考え方を取り入れ、女性が最大限能力を発揮できるよう、短時間労働や在宅ワークを導入している会社がある。マネジメントから労働時間にいたるまで今までの働き方を見直すことでグローバル化、少子高齢化に対応できる企業づくりが

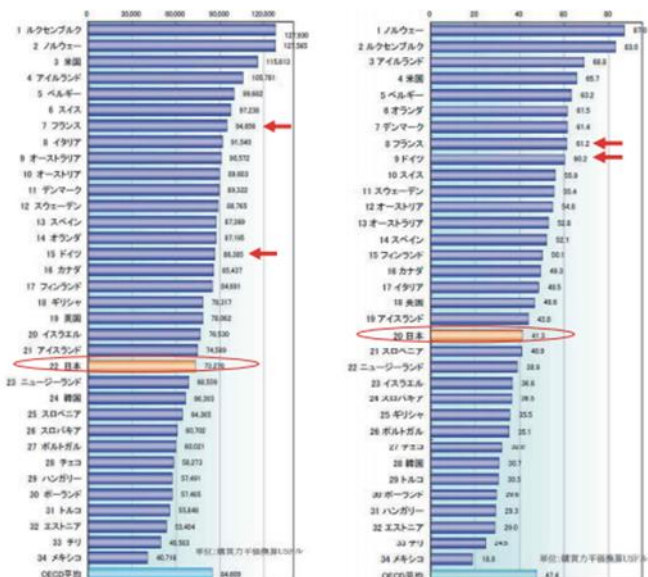


図 III-5: OECD加盟34か国の労働生産性比較



図 III-6: OECD加盟34か国の生産性比較

2) 日本の労働時間の推移

日本の労働時間は、週休2日制の普及と、パートタイム労働者の増加により減少している(図 III-3)。ただし、一般労働者は、依然として2000時間台で高止まりしている(図 III-4)。



図 III-3 年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)

現在の日本には期待されている。特に待機児童問題の根本的解決には長時間労働の是正は欠かせない。

- 実際に在宅勤務を取り入れる日産自動車では、利用者の 85%が生活にメリハリができ仕事の効率が良くなったと答えている。在宅ワークが社員だけでなく企業にもメリットがあることが分かる。

「夜9時の会議のためだけに居残るのはムダ。ダラダラ居残るよりも、心身が満たされた状態で取り組む方が質は高まる」(33 歳女性)

「在宅勤務は子育てがきっかけだったが、後回しにしていた1週間分の仕事に一気に対応できるのが利点」(48 歳女性)

日経電子版 WOMAN SMART H28/1/16

<http://style.nikkei.com/article/DGXMZ096057110T10C16A1TY5000>

- また今月(7月)から三菱東京UFJ銀行が主要銀行のうちで初めて在宅ワークを取り入れると発表しており、今後も多くの企業が在宅ワークや働き方改革を進めていくと思われる。日本経済新聞 電子版 H28/6/23

http://www.nikkei.com/article/DGXLASGC22H09_T20C16A6MM0000/

(15) 楽天 みんなの就職活動日記 <http://www.nikki.ne.jp/event/20151217/>

(16) 内閣府 子ども・子育て支援新制度

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/gaiyo.html>

〈図・参照資料〉

【図1】東京都福祉保健局『都内の保育サービスの状況について』

「保育所等利用待機児童等の状況」(H27.7.23)

【図2】【図3】

三菱UFJリサーチ&コンサルティング『「1歳児へ」の対応が鍵を握る待機児童対策』(H24.9.12)

【図4】メディカル生命保険「育児休業3年化と待機児童問題に対する意識調査」(H25)

【図5】東京新聞 2016年3月13日 朝刊

【図6】(駒場)ビジョンセミナー「家庭基盤充実型の少子化対策を」 小笠原員利(H27)

【図7】同上

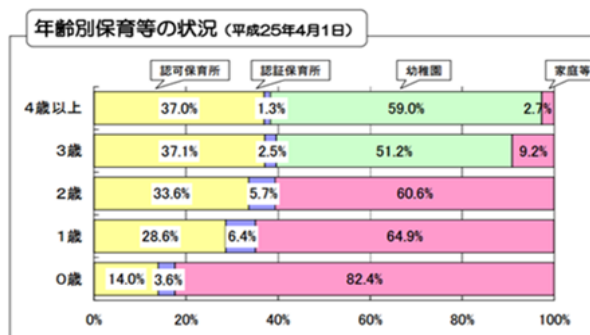
【図8】東京都福祉保健局『都内の保育サービスの状況について』

「保育所等利用待機児童等の状況」(H27.7.23)

【図9】日経 DUAL <http://dual.nikkei.co.jp/article.aspx?id=1979&page=3> (H23)

〈シミュレーションで参照した数値、資料〉

- ・総務省 統計局統計調査部国勢統計課労働力人口統計室（H24）
[15 歳以上人口に関する表] [就業・不就業の状態に関する表]
- ・東京都福祉保健局 平成 26 年 東京都人口動態統計年報（確定数）
<http://www.metro.tokyo.jp/INET/CHOUSA/2015/10/60pak200.htm>
- ・東京都福祉保健局 「東京都における保育の状況」（H25）
www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/katei/kodomokosodatekaigi/kosodatekaigi0512.files/siryou50512.pdf



- ・及び【図1】【図3】【図8】等の資料を参考にして計算を行った。

総務省 統計局統計調査部国勢統計課労働力人口統計室（H24）[15 歳以上人口に関する表]

東京 女性 正規雇用 25歳～34歳			462200
情報通信業	25000	22900	47900
運輸業，郵便業	5000	7400	12400
卸売業，小売業	35100	27400	60300
金融業，保険業	25600	12200	37800
不動産業，物品賃貸業	5500	4200	9700
学術研究，専門・技術サービス業	12700	10600	47500
宿泊業，飲食サービス業	7300	7200	14500
生活関連サービス業，娯楽業	11300	7200	18500
教育，学習支援業	15000	10700	33000
医療，福祉	48600	41200	89800
複合サービス事業	500	-	500
サービス業（他に分類されないもの）	14500	8900	90300

育児インターンシップ制度 補足説明

発表当日（7/2）、語りつくせぬ論点があったために誤解や疑問を招く部分がありましたのでこの紙面上で補わせていただきます。

・育児インターンシップの対象は誰か？

→ 企業に、「正規雇用」として雇われている育休を取得する女性（男性）になります。
制度が導入される過程としては、大企業が発端となり、漸次中小企業に広がっていくのをイメージしています。

・女性の雇用就業形態を考えると、実際はパートなど非正規雇用が多いのではないか？

→ 25～34 歳（子供を出産すると考えられる年齢）に限定すると、非正規雇用（+求職中）の女性より正規雇用の女性の方が多くなっています（東京都）。

女性全体として見てみれば非正規雇用よりも正規雇用が多いのは事実です。しかし 25～34 歳（子供を出産すると考えられる年齢）に限定してみると、非正規雇用の女性と求職中の女性を合わせてみても正規雇用の女性の方が多くなっています。

東京都 女性 全年齢 雇用形態別 人数

雇用形態	人数
正規雇	1,311,400 人
非正規雇用	1,416,100 人

総務省 統計局統計調査部国勢統計課労働力人口統計室 10 [就業・不就業の状態に関する表]

（2012 年度国勢調査）《←今出ている最新版です》より作成



東京都 女性 25～34 歳 雇用形態別 人数

雇用形態	人数
正規雇用	446,600 人
非正規雇用	261,100 人
家事労働のうち求職中の女性	21,500 人

総務省 統計局統計調査部国勢統計課労働力人口統計室 10 [就業・不就業の状態に関する表]

（2012 年度国勢調査）《←今出ている最新版です》より作成

上記国勢調査を見てみると、正規雇用と非正規雇用の人数が逆転するのは 40 歳以降であり、多くの出産・育児を機に正規雇用から、より時間の融通の利く非正規雇用に転職していると考えられます。

・在宅ワークできる職業はどれだけあるのか？

→多くの職業にはマーケティング部門、マネジメント部門、事務管理部門など在宅ワークに向いた仕事内容があります。仕事を選別することで在宅ワークが可能になると考えられます。

第三次産業別 人数

東京 女性 正規雇用 25歳～34歳			462200
情報通信業	25000	22900	47900
運輸業、郵便業	5000	7400	12400
卸売業、小売業	35100	27400	60300
金融業、保険業	25600	12200	37800
不動産業、物品賃貸業	5500	4200	9700
学術研究、専門・技術サービス業	12700	10600	47500
宿泊業、飲食サービス業	7300	7200	14500
生活関連サービス業、娯楽業	11300	7200	18500
教育、学習支援業	15000	10700	33000
医療、福祉	48600	41200	89800
複合サービス事業	500	-	500
サービス業（他に分類されないもの）	14500	8900	90300

第三次産業に勤める東京都・正規雇用（25～34 歳）の女性で一番多い職業形態は、医療福祉系、次いで卸売り小売業となっています。卸売り小売業に関していえば、マネジメント部門は必ず存在するので、在宅ワークは可能です。このように在宅ワークが可能な職種で働く人数を合計してみれば政策目標である一万人を超えているので制度導入は可能であると考えています。

（医療福祉系など在宅勤務不可能な職種に関して→本文 16 ページ参照）

・制度導入可能な企業はいくつあるのか？

→東京都内には資本金 10 億円以上の大企業と呼ばれる企業が約 2700 社*あります。大企業と言えば従業員 300 人以上の規模です。その企業で一年間に三人インターンシップを利用したとすると合計で 8000 人は超えることになります。よって中堅企業なども入れれば政策目標の一万人の利用は可能であると考えています。

*の参照↓

http://www.seisakukikaku.metro.tokyo.jp/invest_tokyo/japanese/whytokyo/merit.html

- ・育児インターンシップの目的

(3) 待機児童の保護者の状況

主に保育にあたる者の状況	待機児童数（人）	構成比（％）
就労中（常 勤）	3,636	46.5
就労中（非常勤）	1,193	15.3
求職中	2,380	30.5
その他（出産・看護等）	605	7.7
計	7,814	100.0

育児インターンシップ制度の目的は、働き方改革ではなく、あくまでも社会全体（東京都全体）の待機児童の解消を図ることです。育児インターンシップを導入することで、在宅ワークが可能な女性（正規雇用）は在宅育児を行い、その分保育所の空いた枠を仕事の関係上保育利用が必要な女性（非正規や求職中）が優先的に利用できるようにすることで問題解決を目指しています。実際正規雇用の女性が育児インターンシップを利用したとして空くと想定される保育所の枠数は、保育所利用が必要な女性（非常勤、求職中《上の表参照↑》）の数よりも多くなると推定されます（本文 14 ページ参照）。

【訂正】

本文 14 ページ

誤「女性の雇用形態の割合（H24）」→ 正「女性の雇用形態の割合（H24）25～34 歳」