

男女共同参画政策における「目的」「政府統計」 「数値目標」「制度」の関係の考察

—雇用・育児役割の公平性・所得の保障に注目して—

角 能
松 村 智 史

はじめに

1. 分析に使用するデータ
2. 分析の結果：男女共同参画政策における「目的」「政府統計」
「数値目標」「制度」の関係に関する動向
 - (1) 女性のキャリアの権利に関する政策の動向
 - 1) 目的に関する動向
 - 2) 政府統計に関する動向
 - 3) 数値目標の設定に関する動向
 - 4) 制度に関する動向
 - (2) 男性のケアの権利に関する政策の動向
 - 1) 目的に関する動向
 - 2) 政府統計に関する動向
 - 3) 数値目標の設定に関する動向
 - 4) 制度に関する動向
3. まとめと考察

はじめに

本稿は、自由民主党・公明党の連立政権から民主党・社民党・国民新党の連立政権に政権交代し（2009年：2010年より民主党・国民新党連立政権）、再度、自由民主党・公明党の連立政権に交代して（2012年）以降の時期である、2010年代以降の男女共同参画関連政策を通じた子育て世帯への影響について、その要因を中心に考察する¹⁾。具体的には、2010年代以降の男女共同参画関連政策について、政府はどのような社会の実現を目的とし、そのために、どのような政府統計を収集してきたか、そして政府統計に基づく現状を踏まえてどのような数値目標を設定し、その数値目標を設定するためにどのような制度を実行してきたかを探る。そのことによって、後述するような男女賃金格差や男性の育児休業取得率およびシングルマザーの育児時間の少なさ、ひとり親世帯の相対的貧困率の高さなどの課題について、政策の目的の設定に原因があるのか、客観的根拠である統計データを政府が収集していないことに原因があるのか、数値目標の設定の仕方に問題があるのか、それと

も実行された制度に問題があるのかを明らかにすることを狙いとする。なお紙幅の制約および論点の拡散を抑制する狙いから、本稿はあくまでも保護者という子育ての担い手との関係に焦点を当てて、2010年代以降の男女共同関連政策について分析する²⁾。

これまで日本の男女共同参画関連政策と子育て支援政策との関連について、女性活躍の重視の一方で、生活保護基準の引き下げも同時に伴っていることが指摘されてきた（湯澤2015：76-77、吉永2019：14）。また女性の就業率の引き上げ、労働市場への参加に比重が置かれていて、女性のキャリアに伴う権利の保障である正規雇用・非正規雇用という雇用形態に関わらない処遇の平等という点、男性の育児休業取得などの男性が家庭でのケアに関わる権利の保障という点、以上の点が弱いことも指摘されてきた（三浦2018）。ほかには2012年以降の第2次安倍晋三政権以降の男女共同関連政策を題材に、多様な家族の選択肢の階層間格差や同一価値労働同一賃金の不徹底を明らかにした研究も見られる。具体的には、角（2021）は、再婚禁止期間の短縮や配偶者控除の上限の引き上げ、離婚時の養育費の徴収の強化など高収入層にとっては多様な家族の選択の可能性が高まっているものの、生活保護基準の引き下げなど離婚時も含めた所得の保障が弱体化し、低収入者にとっては多様な家族の選択肢や家庭での育児参加の時間の保障が十分に担保されていないことを明らかにしている。さらに、同研究は、同一労働同一賃金政策について、企業に举证責任が着せられており、雇用における公平性が十分に担保される公的規制を伴っていないことなども指摘している。一方で、企業等に対する公共調達における当該企業の女性活躍を加味すること、そして法定時間外や法定休日労働の時間の上限の規制が（不十分な水準ながらも）強制力を伴うことを通じた女性活躍推進政策の前進の側面にも言及している。

しかし、これらの先行研究においては、政策のどの段階が原因で、指摘している状況に至っているのかが十分に明らかにされていない。言い換えれば、政策の目的の次元で上記の観点が看過ないし否定されているのか、それとも上記の観点が政策の目的としては掲げられているものの当該分野の政府統計が収集されていないのかの区別がされていない。政府統計は収集されているものの数値目標として設定されていないため政策の進展が不十分なものとなっているのか、それとも当該問題の解決に向けた適切な数値目標が設定されているにも関わらず数値目標の実現の手段として実行された制度が不適切であるのかを峻別した分析も十分に行われていない。

一方で、男女共同参画政策に問題点が存在する場合は、目的・政府統計・数値目標・制度のどの段階に問題があるのかを区別したうえで検証することは、政府に気づきを与える点で、不可欠である。たとえば、女性の貧困が問題であるにも関わらず、目的として看過されているならば、そのような目的の重要性を政府に訴えかけ気づかせることが必要になる。また女性の貧困の解消という目的を政府が掲げているにも関わらず、実際に採用されている制度では貧困が緩和されていない、そのようなときに数値目標が設定されていないならば、具体的かつ適切な数値目標の設定を政府に訴えかけることが求められる。数値目標は、抽象的な目的とは異なり、どの程度の水準を以って社会問題とみなすかという具体的な水準を示しており、政策の到達地点を明記し制度改革に向けた原動力となりうるものである。あるいは当該目的に対して設定されている具体的な数値目標の設定が不適切ならば、現行の数値目標とは別の数値目標を政府に訴えかけることが必要である³⁾。最後に、設定されている数値目標が適切であるにも関わらず、選択された制度が不適切ならば、制度

の見直しと新たな制度を政府に提案していくことが必要である。

以上より、子育ての担い手の生活の機会の平等と保障という点から、2010年代以降の男女共同参画関連政策の課題とその要因について、政策の目的・政府統計・数値目標・制度の相違（共通点）という分析枠組みを用いて、考察する⁴⁾。

1. 分析に使用するデータ

前章の問題関心を踏まえて、本稿では男女共同参画関連の白書を中心とした分析を行い、そのほかの公開されている政府報告書や政府文書も随時、分析に使用する。主な分析の題材は、2010年以降に刊行された男女共同参画白書、男女共同参画基本計画（以上、内閣府男女共同参画局）および厚生労働白書（厚生労働省）である。さらに男女共同参画関連政策の子育ての担い手への影響に分析の主眼点があることから、2014年策定、2019年改定の子どもの貧困対策に関する大綱（内閣府）の文書も、分析に使用する。

白書をはじめ本稿で分析の対象としている資料は、政府から国民に対する公開されたメッセージである（森川2015：70）。なかでも白書は、当該省庁が目指している社会像に加え、当該年度に採択された制度や当該分野の最新の統計も掲載されていることを踏まえると、目的・政府統計・制度の関係を探るうえで適した題材であるといえる。一方、男女共同参画に関する数値目標が主に掲載されているのは、2000年より5年ごとに策定されている5か年計画の「男女共同参画基本計画」である。本稿では2010年以降に策定された計画である「第3次男女共同参画基本計画」（2010年12月策定）、「第4次男女共同参画基本計画」（2015年12月策定）、「第5次男女共同参画基本計画」（2020年12月策定）を分析の対象とする。

2. 分析の結果：男女共同参画政策における「目的」「政府統計」「数値目標」「制度」の関係に関する動向

(1) 女性のキャリアの権利に関する政策の動向

それでは女性のキャリアの権利の保障につながる政策について、2010年代以降どのように講じられてきたのだろうか。後述するように、日本のシングルマザーは育児時間が短い田宮・四方（2007：221-222）一方、ひとり親世帯の相対的貧困率が高く（令和2年版（2020年）男女共同参画白書：138-139など）、フルタイムで見ても女性の賃金は男性の73.3%と他国より男女賃金格差が大きくなっている（労働政策研修機構2019：「データブック国際労働比較2019」第5-11表「男女賃金格差」）。このような現状に対する、雇用における公平性、雇用からの離脱の場合も含めた生活の保障について、政府は2010年代にどのような目的を掲げ、政府統計を収集してきたのか、そしてどのような数値目標を設定し、それに伴いどのような政策を実行してきたのかを、ここでは検討する。具体的には、同一価値労働同一賃金および所得の保障という観点から、これらの動向を検討する。三浦（2018：225）が指摘するように、雇用の場において性別や雇用形態に関わらず、同一価値の労働に対する同一の賃金は、女性のキャリアの形成の権利を保障するうえで重要である。しかし、女性のキャリアの形成の権利を十分に担保するためには、雇用の場から離脱した場合の所得の保障も求められる。なぜならコロナ禍でのシングルマザーの失業（内閣府「令和3年版男女共同参画白書」：19）や日本のシングルマザーの国際比較でみた育児時間の少なさ

（田宮・四方2007：221-222）、そしてひとり親世帯の相対的貧困率の高さ（内閣府「令和3年版男女共同参画白書」：139）を踏まえると、失業した場合にも所得が保障される、もしくは労働時間の短縮を通じた雇用の場から部分的に撤退することによる子どもと接する時間の確保も必要なためである（角2021：126-127）。そしてこのような雇用からの排除ないし撤退による子どもと接する時間の確保のために必要なのが、社会保障給付を通じた所得の保障である。藤原（2017：54）によると、「30歳母親・4歳と2歳の子」の母子世帯の母親が、児童扶養手当および児童手当を満額受給した場合、最低賃金の水準でフルタイム就労すれば残業なしで過ごすことができ、子どもと接する時間も確保できる。よって雇用における公平性および雇用から離脱することの保障という点から、本稿では女性のキャリアの権利の保障の実態を、目的・政府統計・数値目標の設定・制度の次元から考察したい。そして実行された制度を吟味するうえでは、雇用の場での公平性については同一価値労働同一賃金に関する規制の実態、雇用からの離脱に際しての生活の保障については社会保障制度における所得保障給付の実態を分析する。

1) 目的に関する動向

1点目として、目的レベルの観点では、前述の政府文書において、これらの女性のキャリアの権利の保障の必要性が掲げられている。具体的には、雇用における不合理な格差の是正により女性の貧困を防ぐという、雇用における公平性を通じた貧困の抑止というロジックが用いられている。今般の第5次男女共同参画基本計画においては、第6分野「男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備」において、女性の貧困対策としての、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な格差の解消が述べられている。具体的には、「(1) 就業・生活の安定を通じた自立に向けた取組」という項で、「①男女の均等な機会及び待遇の確保の徹底、男女間の賃金格差の解消（中略）」や「②男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが女性が貧困に陥りやすい背景の1つとなっていることから、正規雇用労働者転換・待遇改善に関する計画を策定し、公正な待遇が図られた多様な働き方の普及、同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を推進する」(81) というように、雇用形態間の不平等の緩和を通じた男女賃金格差の解消という目的が掲げられている。そして、以上の言及と通底するが、非正規雇用や非管理職の女性まで含めた雇用の場における公平性に関する言及が見られる。鹿嶋（2017：73）によると、2015年に制定された「女性活躍事業主行動計画策定指針」においては、「女性管理職の比率の上昇は、女性の活躍の一側面を図るものであるが、あらゆる職階や非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態で働く一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある」と述べられている。さらに、前述の第5次男女共同参画基本計画第2分野「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活との調和」においては、「正規雇用労働者への転換に向けたいっそうの取組が必要である」(34) というように、正規・非正規の格差は正だけではなく、非正規雇用から正規雇用への転換という目的に関する言及も見られる。

だが、雇用からの離脱の保障の必要性については、2010年代を通じて政府の認識あるいは重視の度合いが目的レベルで弱体化している可能性もある。ここでリーマンショックに

よる不況の影響が強く残っていた2009年の政府報告書、内閣府男女共同参画会議 監視・影響調査専門調査会2009「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について最終報告に向けた論点のとりまとめ」（「2009年報告書」と表記）と今般の新型コロナウイルス感染症を踏まえた2021年の男女共同参画に関する政府報告書、内閣府男女共同参画局2021「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書～誰一人残さないポストコロナの社会へ」（「2021年報告書」と表記）とを比較してみよう。2009年報告書においては、一か所のみではあるが、シングルマザーが貧困であるにも関わらず生活保護を受給できていない可能性について言及されている。具体的には、「母子世帯の相対的貧困率は高く、約12%が生活保護を受給している。なお、低所得だが生活保護を受給していない母子世帯も多いと考えられる」（2009年報告書：6）というように、生活保護受給割合の高さの現状とともに、生活保護受給をしていないことの問題点についても述べられている。ところが2021年報告書においては、女性を対象にすることが報告書冒頭で述べられ、2020年7～9月平均の完全失業率への影響について、母子世帯の親には押し上げ要因となっている状況（内閣府2021「令和3年版男女共同参画白書」：7）であるにも関わらず、生活保護受給の必要性に関する明確な言及が見られない。

ほかには、民主党・国民新党・社会民主党連立の鳩山由紀夫政権下の2009年12月～2010年6月までナショナルミニマム研究会が開催され、同研究会での議論について、平成22年版（2010年）厚生労働白書でも紹介されている。同研究会では、前年の2009年にはじめて政府が相対的貧困率の数値を公表した（湯澤2015：70）ことに続き、「生活保護基準未満の低所得世帯数の推計」も発表され、就労自立という成果を出すことを重視するあまり不安定就労に押し込めることの問題点の言及、「過度な就労指導や窓口における不適切運用」によって「生活保護基準未満の低所得世帯」が多くなっているという意見が出たことも言及されている（ナショナルミニマム研究会2010：6-7）。一方で、近年は、前述したように、目的レベルでの言及では、雇用の場における公平性の担保を通じた女性の貧困の緩和が重視されているものの、それと比べて雇用から離脱した場合の貧困の抑止という側面は弱いといえる。子どもの貧困対策に関する大綱（2019）においては、「保護者の就労支援に当たっては、収入面のみならず、家庭で家族がゆとりを持って接する時間を確保できる適切な労働環境の確保に努める。」（5）という言及がされているが、あくまでも、雇用の場の環境改善に比重が置かれ、雇用から離脱した場合の所得を保障する政策の必要性とをリンクさせた明確な語りになっていない。

2) 政府統計に関する動向

2点目として、女性の貧困に関するデータの収集も行われている。たとえば、男女共同参画白書においては、令和2年版（2020年）白書において、平成24年版（2012年）白書以来、相対的貧困率を用いたデータが8年ぶりに掲載されている。具体的には、子供がいる世帯（大人が1人）の世帯（主にひとり親世帯）の相対的貧困率の国際比較に関する数値データが掲載されており、最新版の令和3年版（2021年）白書においても同様の項目のデータが掲載されている。一方で、厚生労働白書においては、第2次安倍政権以降に刊行された白書においても、相対的貧困率のデータが掲載されている。たとえば平成29年版（2017年）では、子どもがいる現役世帯のうち大人が2人以上の世帯と大人が1人の世

帯（主にひとり親と推測される）の貧困率に関するデータ（60-62）、令和2年版（2020年）白書（109-114）では、貧困率に基づいた貧困削減率のデータまで掲載されている。また、2014年に制定され2019年に改定された、子どもの貧困対策に関する大綱においても、「ひとり親世帯の正規の職員・従業員の割合」や「ひとり親世帯の貧困率」の数値が掲載されている。具体的には、まず「保護者に対する職業生活の安定と向上に資するための就労の支援」という項目において、「ひとり親家庭の親の就業率」に加えて、母子世帯、父子世帯別に「ひとり親家庭の親の正規の職員・従業員の割合」の数値が掲載されている。次に、「経済的支援」という項目においては、「ひとり親家庭のうち養育費についての取り決めをしている割合」や「ひとり親家庭で養育費を受け取っていない子どもの割合」に加えて、国民生活基礎調査と全国消費実態調査の双方の結果を踏まえた「ひとり親世帯の貧困率」や「子供の貧困率」の数値が掲載されている。

そして、女性のキャリア権利の保障に向けた課題である、最低賃金や男女賃金格差（三浦2018：225）、正規雇用と非正規雇用との賃金格差（男女別）に関するデータも蓄積されている。平成29年版（2017年）厚生労働白書（150-151）においては、最低賃金の推移に関するデータが掲載されており、直近の2016年に最低賃金の大幅な引き上げを行ったことが述べられている。また男女共同参画白書においては、現状編において、男女間賃金格差に関するデータが頻繁に掲載され、男女賃金格差の大きさの現状が指摘されている。加えるに、雇用形態間での雇用の場での公平性の指標の1つといえる、正規雇用と非正規雇用との賃金格差に関する政府統計の蓄積も進められている。厚生労働省が毎年公表している「賃金構造基本統計調査の概況」において、男女別に正社員・正職員と正社員・正職員以外との賃金格差に関するデータが掲載されており、令和2年版（2020年）厚生労働白書（40-41）においても、非正規雇用と正規雇用との賃金格差に関する統計および賃金格差の改善点と課題が言及されている。

一方で、「成人2人以上で2人以上就業の世帯」と「成人2人以上で1人就業の世帯」の貧困率の違いに関する統計は、2010年代以降の男女共同参画白書には掲載されていない。しかし前者の2人以上就業世帯は大多数が母親も就業する世帯（阿部2008：71）、後者の1人就業世帯には男性のみが稼ぎ手となる世帯が含まれていることから、後者から前者への貧困率の変化は、貧困抑止の効果における2人目の稼ぎ手の役割を示している（大沢2018：180）。よって、所得の保障を通じた女性（ここでは母親）のキャリアの権利に関する権利を保障する政策を検討するうえで、このような統計は不可欠といえる。言い換えれば、女性の就労（およびそれに対する税・社会保障）の貢献の度合いを測定するためには、このような世帯内での稼ぎ手の数の違いによる相対的貧困率の減少という統計も重要なのであるが、このような統計は、近年の白書には掲載されていない⁵⁾。前述の男女間賃金格差の現状を踏まえると、子育て世帯において共稼ぎを通じた貧困からの脱却という選択肢を考えるうえで、保護者の就労とそれに対する税・社会保障給付を通じた収入に関する男女共同参画政策の役割は重要である。そして（男女共同参画に関する）国民へのメッセージとしての（男女共同参画）白書（森川2015：70）の役割を考えると、近年の男女共同参画白書にこのような統計が見られないことは、（雇用における公平性とは別の次元の）母親・女性の就業とそれに対する税・社会保障給付を通じた世帯の貧困の抑止の必要性、一方でその不足の現状というメッセージが十分に国民に伝わっていないことが懸念される。

3) 数値目標の設定に関する動向

3点目として、これらの目的やデータについて、数値目標としては設定されていない。女性の相対的貧困率、子どもの相対的貧困率をどの程度に下げるのかという指標が、数値目標としては設定されていない（湯澤2015：72）のである。代わりに、第5次男女共同参画基本計画（2020年）の第6分野「男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備」において、当該分野の非高齢者も念頭に置いた数値目標として掲げられているのは、「弁護士によるひとり親の養育費相談の実施」、「離婚届における『養育費取り決めあり』のチェック割合」、「障害者の雇用率（民間企業）」、「フリーター数」、「65歳から69歳までの就業率」である。上記の子どもの貧困対策に関する大綱において掲載されていた政府統計のうち、養育費の取り決めの割合に関することは数値目標に取り入れられているものの、ひとり親家庭の貧困率に関するものは数値目標に取り入れられていないのである。このような数値目標における貧困率の不在の一方で離婚時の養育費に関する数値目標の設定は、角（2021：123）で指摘されたような養育費を通じた貧困の解消が可能な者（すなわち離別した元配偶者の収入が一定以上の高収入の者）のみが養育費の送付を通じて貧困からの脱却が可能になるという限界につながる事が推察される。

さらに、雇用における公平性という点から女性のキャリアの権利と結びつく、男女賃金格差や最低賃金についても、数値目標が定められていない。民主党・国民新党連立政権下（菅直人政権時）で策定された第3次男女共同参画基本計画（2010年）、自民党・公明党連立政権下の第2次安倍政権下で策定された第4次男女共同参画基本計画（2015年）、菅義偉政権下で策定された第5次男女共同参画基本計画（2020年）のいずれにおいても、数値目標において男女賃金格差や最低賃金は見られない。

そして非正規雇用から正規雇用への転換についても、第4次男女共同参画基本計画においては、ひとり親家庭の職員の正社員の就職者の数に関する数値目標が設定されていたが、第5次男女共同参画基本計画においては、ひとり親の正社員就職者数に関する数値目標はなくなっている。具体的には、第4次男女共同参画基本計画においては、第8分野「貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備」という領域で、「ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就職者の数」という項目が設けられ（これは2010年の第3次男女共同参画には存在しなかった数値目標である）、前年度以上の数値を達成することが目標として掲げられたが、2020年の第5次男女共同参画基本計画では数値目標の項目としては存在しなくなっている。

一方、雇用における公平性と結びつくと思われる数値目標として設定されている項目は、非正規雇用も含めた女性をそこに包摂する普遍的なものとはなっていない。第5次男女共同参画基本計画において、民間企業における雇用の公平性について掲げられている具体的な数値目標といえるのは、主に雇用者の各役職段階に占める女性の割合であり、係長相当職（30%）、課長相当職（18%）、部長相当職（12%）などである。これらの項目は、民間企業における意思決定への参画の性別によらない公平性の度合いを考えるうえでは重要な指標である。しかし前述の鹿嶋（2017：73）が指摘し女性活躍事業主行動計画策定指針（2015年）においても言及されたように、あらゆる職階や雇用形態の女性を対象にしたものである必要がある。換言すれば管理職に占める女性の割合という指標のみでは、雇用にお

ける公平性を全員にいきわたらせているものとはいえないのである。「女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）を受けた企業数」や「次世代認定マーク（くるみん）取得企業の数」という数値目標については、これらの認定の基準自体がさまざまな項目から構成されているため、達成目標の状態として具体性や明確さに欠ける。

4）制度に関する動向

最後に、実行された制度をみると、所得保障の給付も、雇用における公平性の担保も、設定した目的に比して不十分なものととどまっている。まず前者の、恒久的な所得の保障は抑制されている。換言すれば、雇用からの離脱の可能性も含めた所得の保障が抑制されているといえる。前述のように、第2次安倍政権時においては生活保護基準の引き下げが行われている（湯澤2015：76-77、吉永2019：14）。換言すれば、一時的ではない安定した所得の保障の機能は、弱体化しているといえる。一方で、第5次男女共同参画基本計画でも言及されているように、債務者の財産に関する情報の第三者からの取得手続きの新設など養育費の徴収の強化は行われている（第5次男女共同参画基本計画：83、角2021：123）。つまり離婚時の養育費の徴収の強化は、目的・政府統計・数値目標・実行された制度がある程度連動しているが、普遍的な所得保障給付という点では、目的・政府統計に比して数値目標の不在・実行された制度の不足という傾向を読み取れる。児童扶養手当の第2子・第3子の給付額の引き上げや満額給付の所得制限の引き上げが第2次安倍政権時に行われている（内閣府男女共同参画局2017「平成29年版男女共同参画白書」：163、「令和元年度男女共同参画白書」：204）が、これらはいくまでも児童手当の受給も伴ったうえで、最低賃金で残業時間なしで就業した場合に、所得と家庭での育児時間の保障につながるものである（藤原2017：54）。また民主党政権時に復活した母子加算も、子どもの貧困解消を狙いとしたものであり（厚生労働省2014）、保護者の所得そのものを保障するものとはいえない。よって雇用からの離脱の可能性を踏まえた普遍的な所得の保障に関する制度は不十分といえる。

後者の、雇用における公平性の確保のための制度という点でも、女性のキャリアの権利の保障は、不十分なものととどまっている。男女賃金格差の是正、同一価値労働同一賃金については、前述のように、企業に拳証責任が着せられており、第三者の判断も含めた公的規制による権利の保障を十分に伴ったものとなっていない（竹信2020：22・角2021：124）。また2015年に成立した女性活躍推進法を根拠として、採用した職員や管理者等に占める女性の割合、男女の継続勤務年数の差、超過勤務の状況などを含む行動計画の策定や情報の公表が企業等に義務付けられ（田中2021：124・内閣府男女共同参画局「平成29年版男女共同参画白書」：14-20）、ワークライフバランスを推進する企業等を、公共調達のうち価格以外の要素を国が評価する総合評価落札方式において加点する仕組みが設定された（内閣府男女共同参画局「平成29年版男女共同参画白書」：42）（角2021：124）。しかし、これらの制度はいくまでも企業に行動計画の策定を求めるものであって、成果の達成に対して公的な強制力を十分に伴うものとはなっておらず、また公共調達の実施という前提条件付きのため普遍性の点で限界がある⁶⁾。

加えるに、雇用の保護が所得の保障給付の抑制に使用されている可能性も読み取ることができる。まず平時においては、今ある雇用の維持というベクトルは弱くなっていったとい

える。宮本（2020：73）によると、第二次安倍政権期に入ってから政府は、雇用調整金による今ある雇用の維持というベクトルの縮小を志向してきた。とはいえ、今般の新型コロナウイルス感染症下においては、（不十分ながらも）雇用調整助成金が雇用の保障の役割を果たしている（宮本2020：75）。具体的には、雇用調整助成金の給付額の上限の引き上げや雇用保険未加入者への休業補償も雇用調整助成金に含めるという制度が実行されている（厚生労働省2021：35-36）。しかしこのような制度改革は、新型コロナウイルス感染症下、あるいはリーマンショックという大規模な経済停滞期に実行されている一方で、平時から十分な対応が試みられていない。前述の宮本（2020）が指摘した第二次安倍政権以降の動向は、このような可能性を示唆している。一方で、角（2021：127）が指摘するように、前述のような今般の新型コロナウイルス感染症下での女性の従業員が多い産業での、非正規雇用を中心とした雇用の喪失、シングルマザーの失業の動向を踏まえると、平時から雇用調整助成金の支給額の上限の引き上げや非正規雇用への休業補償をも対象に含めた制度設計が必要である。

さらに雇用の維持に関する制度について、所得保障に関する公的給付の抑制と結びつけた語りも見られる。コロナ禍で発行された最新版の厚生労働白書である令和3年版（2021年）厚生労働白書においては、雇用調整助成金の拡充が生活保護の申請の抑制につながったという論調が見られる。具体的には、「経済が大きくマイナスになったにもかかわらず、生活保護の申請件数等が急増していない背景には、雇用調整助成金等による大規模な支援を通じ労働者の雇用維持が図られたことに加え、前述の特別定額給付金や臨時特別給付金による家計支援、さらに緊急小口資金や総合支援資金の貸付、住宅確保給付金などの支援策が集中的に講じられてきた影響もあると考えられる」（令和3年版厚生労働白書：40）というように、返済の必要な資金や一時的な給付に加え、一時的な雇用の維持に関する取組によって、恒久的な所得保障に関する給付の抑制を是とする語りが見られる。これは前述の2009年報告書において、生活保護受給に至っていないことが問題視されていたことと論調が異なる。

以上より、女性のキャリアの権利とつながりうる雇用の場における公平性を通じた女性の貧困の解消については、政策の目的レベルにおいては重視され、政府統計の収集も行われている。しかし雇用の場の公平性の確保と貧困の解消が連動していることが前提とされ、雇用の場から部分的に離脱する権利も伴った生活の保障という視点の希薄さが垣間見える。また雇用の場における公平性、雇用から離脱した場合の生活の保障ともに、数値目標が定められず、そのため生活保護基準の引き下げや離婚時の養育費の徴収の強化の偏重、強制力の弱い同一労働同一賃金などの、政府文書で掲げられた目的からやや乖離した制度が選択されている。また雇用そのものの維持も平時においては弱く、強化された場合も所得保障の給付の抑制に使用されているため、（前述の「子どもの貧困対策に関する大綱」で言及されたような）子どもと接する時間の確保という点での女性のキャリアの権利を保障するものにはなっていないといえよう。

（2）男性のケアの権利に関する政策の動向

それでは、男性のケアの権利、ここでは家庭での育児への参加の権利について、2010年代の政策においては、どのような対応が試みられてきたのだろうか。2020年度において、

日本の男性の育児休業取得率は、前年より伸びたとはいえ、12.65%にとどまっている（厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」：18）。近年の男女共同参画関係政策は、このような男性の育児参加の少なさに対して、どのような目的を掲げ、どのような政府統計が収集され、どのような数値目標の設定、そして制度が実行されているのかを分析する。

具体的には、男性の育児休業の取得と最低所得の保障の観点から見てみよう。前述のように、家庭での子育てにおける男女共同参画の促進のためには、男性の育児参加を法的に定めている育児休業を見ることが適している（三浦2018：224）。一方で、育児休業給付が所得比例となっている、つまり最低所得保障が不在であった場合は、非正規雇用労働者や低賃金労働者にとって、育児参加に踏み込めない（萩原2010：93）ことも踏まえると、所得保障の水準の確保も男性のケアの権利の保障には不可欠といえる。上記のように、女性のキャリアの権利の保障という点からは、所得の保障は、雇用からの離脱という選択肢の確保のために必要なものであった。しかし、男性のケアの参加に際しても、一定の雇用からの離脱の保障が必要といえるため、ここでも男性の育児参加との関連で、どのように所得の保障に関する政策が講じられてきたのかを分析する。

1) 目的に関する動向

まず目的レベルにおいては、男性の育児参加の必要性は繰り返し言及されている。たとえば2020年12月に策定された第5次男女共同参画基本計画の第2分野「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」において、「ウ・男性の子育てへの参画の推進、介護休業・休暇の取得促進」という項が設けられ、「①育児等を理由とする男性に対する不利益取り扱いや、企業における育児休業取得等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進する」、「②企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（「見える化」）を推進する。」という言及がされている。

また若年男性の非正規雇用労働者の割合の増加および男性の非正規雇用者の未婚率の高さに関する言及も見られる（たとえば内閣府男女共同参画局「平成26年版男女共同参画白書」：25）。同様の観点は、男性の自立に対するプレッシャーゆえの男性非正規労働者の有配偶率の低さという形で、上記の2009年報告書（14）で指摘され、鹿嶋（2017：194）においてもそのことが明らかにされている。

2) 政府統計に関する動向

次に、男性の育児休業取得率に関する政府統計の収集も進んでいる。厚生労働省の雇用均等基本調査においては、毎年性別ごとの育児休業取得率に関する政府統計が収集され、男女共同参画白書や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポートという内閣府男女共同参画局が毎年刊行し公開している政府文書においてもその推移が掲載されている。さらに、上記のように、男性の非正規雇用労働者の有配偶率の低さという政府統計も収集されている。加えるに、男女共同参画白書においては、長時間労働が男性の育児参加を妨げていることに言及がされている。たとえば平成28年版（2016年）男女共同参画白書においては、6歳未満の子のいる男性の国際比較でみた育児時間の短さや週60時間以上勤務する労働者の割合の高さに関するデータが掲載されている。具体的には、「週間就業時間

が60時間以上の男性雇用者の割合は、子育て期と重なる30歳代や40歳代で高い。」(3)と
いうように、男性の育児時間の少なさの背景として、子育て期の男性の長時間労働につ
いて言及されている。

3) 数値目標の設定に関する動向

そして数値目標においても、男性の育児休業取得率が掲げられている。具体的には、今
般の第5次男女共同参画基本計画において、「民間企業における男性の育児休業取得率」を
2025年30%とする数値目標が掲げられている。この数値目標は、第2分野「雇用等にお
ける男女共同参画の推進と仕事と生活との調和」において、設定されている。さらに男性の
育児参加を妨げているとされている長時間労働の短縮についても、数値目標が設定されて
いる。たとえば、前述の第5次男女共同参画基本計画第2分野においても、「週労働時間60
時間以上の雇用者の割合：2025年5.0%」という数値目標が掲げられている。

とはいえ数値目標の設定の根拠が、ひとびとの性別役割分業意識を反映しうる不十分な
ものとなっている。まず男性の育児休業取得率の数値目標自体が低い(中里2021:209)。
そして、そのような数値目標の低さの原因は、ひとびとの性別役割分業意識を反映して目
標が設定されていることにある。2025年30%という目標値自体が、ひとびとの希望という
社会における性別役割分業意識を反映しうるものとなっており、不十分な水準にとどまっ
ている。具体的には、「現状の育児休業制度の利用者に加え、育児休業の取得を希望してい
たが利用できなかった者が利用できるようになると想定し、政策効果を加味し設定」(内閣
府2020「第5次基本計画策定専門調査会(第8回議事次第)4次計画の成果目標の達成度
評価と5次計画の成果目標案について」:13)と言及されている。それ以前の第3次男女共
同参画基本計画や第4次男女共同参画基本計画においては、2020年13%という数値目標が
設定されていた。この数値は、2007年にはじめて女性の就業率を数値目標として設定した
「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(三浦・濱田2018:141)において、設定された
数値目標と同一である。一方、同行動指針の2020年13%という数値目標の設定根拠につ
いても、ひとびとの希望という性別役割分業意識を反映しうるものを根拠としている。具
体的には、「2007年度の数値目標設定時に、『平成12年度子育てに関する意識調査』((財)子
ども未来財団)において、子育て層の男性のうち「機会があれば育児休業を取得したい」
と回答した割合が7.4%であることを踏まえ、男性の育児休業取得率の目標を2012年度5%、
2017年10%と設定していた。そのトレンドを継続することとして、2020年の目標値13%と設
定。」(内閣府2013:4)というように、男性の意識に基づいたものとなっている。一方で、
国立社会保障・人口問題研究所が実施している「全国家庭動向調査」において、「夫は、会
社の仕事と家庭の用事が重なった時は、会社の仕事を優先すべきだ」という質問に対して、
2018年に実施された第6回調査までの過去6回の調査ではいずれの調査においても、「まっ
たく賛成」、「どちらかといえば賛成」を合わせると6割以上が肯定している。(内閣府2019
「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019:125)。

このように夫(子がいる場合は父親)の家庭での用事への参加(育児もこれに相当する
といえる)については、ひとびとの間で仕事優先の考えが強く、性別役割分業の根強さを
示唆するものとなっている。したがって、ひとびとの希望を反映して数値目標の数値を設
定することは、性別役割分業の持続につながりかねない。

4) 制度に関する動向

さらに実行された制度を見ると、男性の育児参加・ケアの権利の普遍性を担保するものとはいえない。女性のキャリアの権利の項で述べたように、生活保護基準の引き下げにより、所得の保障が弱体化していることは、雇用保険に加入できない低収入の男性の育児参加を妨げるものである。加えるに、育児休業給付そのものに最低所得保障の機能が不在である（萩原2010：93）点からも、雇用保険に加入できたとしても低収入男性が育児に参加しづらいことを示唆している。とはいえ、2010年代は、2010年に父母双方が育児休業を取得した場合に1歳2か月まで育児休業を延長できるパパ・ママ育休プラスの設定（三浦2018：229）、2014年の育児休業給付の休業開始後半年分に関する休業前賃金に対する割合の50%から67%への引き上げ（内閣府男女共同参画局「平成27年版男女共同参画白書」：131）など、男性の育児参加や非育児期と育児期の間の所得再分配および後者の引上げに関する制度も実行されている。しかしながら、これらの制度は最低所得保障を伴っていないため、非正規雇用、低収入世帯も含めた男性の育児参加を保障する制度となっていない（萩原2010：93）。また長時間労働の規制についても、その水準が不十分である。2019年4月より順次施行されている「働き方改革関連法」について、時間外労働の上限規制が罰則を伴いうるものになった点では、長時間労働の規制に関して一歩前進している。しかし休日労働も含めた上限規制の水準が、「過労死認定基準」と同等であるという点では、規制が不十分である（山縣2021：37-39、角2021：124）。

3. まとめと考察

前章までのデータを踏まえて、2010年代以降の男女共同関連政策を子育て支援政策との関連で検討すると、以下のようなことがいえる。

第一に、女性のキャリアの権利という点では、目的レベルでは雇用の公平性を通じた貧困の抑止が重視され、政府統計も蓄積されているものの、実現に向けた数値目標が設定されておらず、そのため十分な水準を担保するための公的給付や公的規制が行われていない⁷⁾。つまり、雇用における公平性という点では公的規制という制度面での対応が弱く、雇用から離脱することも含めた選択肢の保障という点では目的レベルで弱くなっていることが推察される。雇用の場での公平性を通じた働く母親の就労を通じた収入の確保の必要性に言及しているにも関わらず、具体的な水準が提起されず、また制度的にも保障されていない。さらに、母親が就労を通じて十分な収入を稼ぐことができない場合も見越した、経済的な保障の必要性に関する認識が目的レベルの次元でさえも弱いというわけである。同一価値労働同一賃金の数値目標や制度レベルでの規制の弱さは（上記のような）男女賃金格差の大きさを加速させ、目的から制度レベルまで含めた雇用からの離脱も含めた選択肢の弱さが（上記のような）シングルマザーの育児時間の短さやひとり親家庭の貧困率の高さという状況を加速させているといえる。

また、これまで第2次安倍政権の男女共同関連政策について、社会政策よりも経済政策に偏重していること（三浦・濱田2018：157-158）やそのことによるジェンダー平等という目標が後回しにされることへの警戒が指摘されてきたが（鹿嶋2017：68-69）、前章での分析結果を見ると、目的レベルでは、経済政策と社会政策の矛盾の可能性への目配りが弱いように思われる⁸⁾。しかし大沢（2018：173）によると、EUの報告書「欧州における社会

的投資－各国の政策研究2015年」付録A 5において、「社会的投資の原理（ここでの経済政策）と社会的保護の原理（ここでの社会政策）との緊張関係を安易に否定すべきではない」という研究者の指摘が掲載されている（EUROPEAN SOCIAL POLICY NETWORK, 2015, A126）。これを本稿の趣旨に即して考えると、社会政策と経済政策との矛盾の看過は、経済が長期にわたって停滞し、公的給付や公的規制を伴っても経済が上向かない場合に、同一価値労働同一賃金に関する規制の後退、そして低収入世帯の保護者の所得保障に関する公的給付の削減を加速する可能性がある。だが同一価値労働同一賃金は労働の対価の公平な保障のため、最低所得保障の給付は生活の費用の保障やそれを通じた育児参加の機会の保障のために実施されるべきものであり、経済成長につながるかどうかという観点から判断されるべきものではない。

第二に、男性のケアへの参加の権利の形成という点では、目的レベルでは重視され、関連する政府統計の収集も蓄積されており、数値目標としても設定されている。しかしながら、設定された数値目標自体が社会における性別役割分業を反映しうる低い水準にとどまっており、また十分な水準を担保するための公的給付や公的規制も行われていない。なかでも、制度面での最低所得保障の弱さが、低収入の男性をはじめとした育児参加を妨げ、男性のケアの権利の普遍性を抑止する結果になっている。そのため男性の育児休業取得率は低水準にとどまっている。

以上を踏まえると、女性のキャリアの権利の保障という点からは、数値目標の設定に向けた働きかけおよび女性のキャリアの多様性の保障のための最低所得保障と第三者による測定も伴った同一価値労働同一賃金という制度の必要性（竹信2020：22）を政府に訴えかけていくことが求められよう。女性の貧困や雇用における男女不公平、不平等の現状やその緩和という目的を訴えかけるのみでは、現行の政府の取り組みと変わらず、アウトカム（大沢2018：176）レベルでの母親のキャリアの権利が保障されるような制度の設定につながらない。

次に、男性のケアの権利の保障という点からは、最低所得保障という制度設計の必要性を政府に訴えかけていくことが急を要する課題であるといえる。各種の政府文書においても男性の育児参加の必要性が繰り返し訴えかけられており、政府統計が収集され、それを踏まえた数値目標にも男性の育児休業取得率が掲げられているにも関わらず、最低所得保障の制度設計の不在ゆえに⁹⁾、不十分な水準にとどまっている。したがって男性の育児休業取得に関するデータを収集してその必要性を政府に訴えかけるのみでは、すでに取り組んでいると一蹴されるだけである。よって最低所得保障という制度の意義について、低収入の男性も含めた育児参加の促進というロジックで政府に訴えかけていくことが重要であろう。

そして女性、母親のキャリアの権利の点からも、雇用から部分的に離脱する権利の保障も伴った、最低所得保障の重要性を強調していくことが大切である。女性については、（労働力の脱商品化の以前に）就業率の男性と比べた低さを踏まえると、保育サービスの拡充等の脱家族化を通じた女性の就労拡充、女性労働の商品化も必要である（Esping-Andersen, Gosta, 1999 = 2002：75-77）ことが訴えかけられてきたが、日本においては女性の就業が拡大した時期は労働市場において非正規雇用が増大している時期（宮本2015：8）でもあることを踏まえると、女性の労働力の商品化を脱商品化された制度的基盤を欠いたまま推

し進めると、「劣化した労働市場」のなかへ女性が組み込まれる結果に陥る（箕輪2017：117）。またひとり親という選択肢を実質的にも保障するためにも、雇用から部分的に離脱する権利も伴った、女性のキャリアの権利の点からも最低所得の保障の意義を認識することが重要である。

注

- 1) 無論、阿部（2017：60）が指摘するように、子どもの貧困と女性の貧困とは重複しうるものではなく、したがって子育て支援政策が男女共同関連政策と重複するわけではない。しかし子どもの貧困に女性の貧困が影響を及ぼしうることは事実であろう。同書（64）が指摘するように、20～64歳の子育て世帯の貧困率が近年上昇していることは、このことを示唆している。
- 2) また本稿での男女共同参画政策は、紙幅の制約から、あくまでも雇用の場と家庭という場のそれに限定する。したがって幼児教育・保育の無償化など、雇用と家庭以外の場でのケアに関するものは分析の対象としない。この点は、本稿の今後の課題である。
- 3) 田中（2021：126-131）は、ワークライフバランス政策や少子化政策を事例に、その政策が到達目標としている意図している変化（アウトカム）の観点から、当該政策が設定した数値目標の指標について分析している。そして日本の少子化政策は目標が不明確（つまりここでのアウトカムが不明確であること）、ワークライフバランス政策については、アウトカムを測定するための数値目標の指標に、誰にどのくらい財、サービスなどが提供されなければならないかというアウトプットの指標が適用されている点で、不適切であることを明らかにしている。本稿は、このような目的と数値目標との乖離に加え、目的に対応する政府統計が十分に収集されているか、目的あるいは数値目標に対応する公的制度が選択・実行されているかという点にも着目した分析を行っている。
- 4) 大沢（2018：176）は、制度の分析について、政策課題の把握－政策目標と手段の決定－政策資源（予算と人員などの投入）－政策手段の帰着（政策のアウトプット）－政策のアウトカム（影響・効果）というサイクルに分けて、これらの要素を峻別した分析の必要性を提起している。ただし本稿で言及する同一価値労働同一賃金に関する政策は、規制政策の側面（武川2007：13-16）も強く、また雇用調整助成金などの雇用政策に関する給付の規模は景気の動向にも左右されることから、ここでは「政策資源」よりも、政策のアウトプットを制度の側面として取り上げ、目的、政府統計、数値目標との乖離（共通点）を探るといった分析方法をとる。またRossi H. Peter, Mark W. Lipsey and Howard E. Freeman（2004 = 2005：84）は、プログラム理論という方法論を提起しているが、そのなかでプログラムの一般的かつ抽象的な「ゴール」とプログラムが効果的に機能するにはどのぐらいの実績が必要かという測定可能な基準に基づいた「目標」を区別する必要性を提起している。本稿もこの点を踏まえ、一方で読者にわかりやすい表現を志向して（「目標」が客観的な指標を伴ったものであることがわかる表記にするため）、「ゴール」を「目的」、「目標」を「数値目標」と表記する。
- 5) もっとも民主党・国民新党連立政権下で刊行された平成23年版（2011年）男女共同参画白書においては、「現役世代の貧困世帯では、日本は有職者が2人以上の比率が他のOECD諸国に比べて高いという特徴がある」（73）と、世帯主が18～65歳の貧困線を下回る世帯に占める有職者が2人以上いる世帯の割合の高さを示唆するデータが提示されている。しかし共稼ぎによる貧困脱却の可能性を示すには、貧困線以下の世帯に占める有職者が2人以上の世帯が占める割合ではなく、大沢（2018：179）が提示したような、それぞれ世帯の母集団の人数の違いも踏まえた、それぞれの世帯の相対的貧困率に関するデータを提示すべきといえる。加えるに、第2次安倍政権以降の男女共同参画白書（平成25

年版（2013年）白書以降の白書）には、このようなデータも掲載されていない。

- 6) 皆川（2016）は、女性活躍推進法について、企業に対してポジティブアクションを義務付けた点を評価している。確かに、企業に対して、数値目標の策定や現状の測定なども含みうる行動計画の策定を義務付けたことは、一歩前進とはいえる。しかし、皆川（2016：30）自身が指摘するように、女性活躍の定義において女性の処遇が不足していることや企業の取組状況に対する政府による監視が不十分であること、加えるに、各企業に女性雇用に関して一定割合での登用を義務付けたものではないことから、強制力、成果の保障という点で、限界があるといえる。
- 7) 湯澤（2015：75）が指摘するように、子どもの貧困対策に関する大綱においては、男女の賃金格差など雇用労働市場の改善への言及が弱く、生活保護改革への子育て世帯の影響の考察も不足している。しかし男女共同参画基本計画等では、このような保護者の雇用における格差についても、目的レベルでは検討している。したがって、所得の再分配政策と子どもの貧困対策を切り離すという政府与党の判断（湯澤2015：75）あるいは貧困の世代間の再生産の抑止に偏重することによって、貧困家庭に育つ子どもの現在の貧困から目を背けさせているという指摘（堅田2019：48）は、制度レベルでは当てはまる部分もあるかもしれないが、目的レベルでは当てはまらない。以上のような、子育て政策のみを視野に子どもや保護者の貧困を分析することの限界も踏まえ、本稿では、子どもの保護者の雇用に関する政策まで視野に入れることによって、政策トータルでの女性（母親）のキャリアの権利の保障について分析している。
- 8) 三浦・濱田（2018）は、第2次安倍政権は経済政策の側面を優先していることを指摘しているが、本稿で引用した政策文書に関しては、目的レベルにおいては、貧困・格差という社会政策の問題にも目配りしている。必ずしも経済成長をほかの目的に優先させるとい語りにはなっていない。内閣府や厚生労働省の文書においても、経済成長が労働分配率の向上につながっていないことや労働分配率の引き上げの必要性が言及されている。たとえば内閣府平成26年度の年次経済財政報告（130）では、日本において企業収益と名目賃金との関係が希薄化していることが指摘されている（藤原2017：39）。また平成29年版（2017年）厚生労働白書（150）においては、過去最大の企業収益を賃上げにつなげ、近年低下傾向にある労働分配率を引き上げる必要性について述べている。とはいえこの点について持続的な経済成長との関連で言及しており、経済政策と社会政策との矛盾の可能性への言及は弱いといえる。
- 9) 三浦（2018：242）において、第3次男女共同参画基本計画や第4次男女共同参画基本計画が男性の働き方が女性活躍を妨げていることが指摘されながら、男性のケアをする権利の見直しが十分に行われてこなかったことが指摘されている。その内実としては、このような男性のケアをする権利の目的レベルでの重視と実行された制度との乖離という現状が読み取れる。

参考文献

- 阿部彩、『『女性の貧困』と『子どもの貧困』再考』松本伊智朗編『『子どもの貧困』を問いなおす 家族・ジェンダーの視点から』法律文化社、2017、57頁－75頁。
- 大沢真理『『社会への投資』としての貧困削減』『社会への投資』岩波書店、2018、165頁－194頁。
- 堅田香緒里『『子どもの貧困』再考－「教育」を中心とする「子どもの貧困対策」のゆくえ』松本伊智朗編集代表・佐々木宏・鳥山まどか編著『シリーズ子どもの貧困3 教える・学ぶ 教育に何ができるか』、明石書店、2019、36頁－57頁。
- 角能「男女共同参画をめぐる政策動向」『家族関係学』40、2021、121頁－129頁。

鹿嶋敬『男女平等は進化したか 男女共同参画基本計画の策定、施策の監視から』新曜社、2017.

厚生労働省『厚生労働白書』平成22年版～令和3年版、2010～2021.

厚生労働省「賃金構造基本統計調査の概況」平成22年～令和3年、2010～2020.

(2021年9月16日最終確認).

厚生労働省「有子世帯の扶助・加算について 第19回社会保障審議会生活保護基準部会 資料3」、2014（2021年9月10日最終確認）.

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/26102104_6.pdf

厚生労働省「令和2年度 雇用均等基本調査 事業所調査 結果の概要」、2020（2021年11月10日最終確認）.

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r02/03.pdf>

武川正吾『連帯と承認 グローバル化と個人化のなかの福祉国家』東京大学出版会、2007.

田中弘美「政策評価の重要性 福祉とジェンダーをめぐって」『どうする日本の福祉政策』ミネルヴァ書房、2021、122頁～137頁.

竹信三恵子・湯澤直美「ジェンダー視点から見たコロナ問題への政策的対応」『貧困研究』25、2020、14頁～23頁.

田宮遊子・四方理人「母子世帯の仕事と育児－生活時間の国際比較から－」『季刊社会保障研究』43（3）、2007、219頁～231頁.

内閣府男女共同参画会議 監視・影響調査専門調査会「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について 最終報告に向けた論点のとりまとめ」、2009（2021年9月13日最終確認）.

<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kansieikyo/iken/pdf/200909-1.pdf>

内閣府「WLB行動指針に定める数値目標設定の根拠」「仕事と生活の調和連携推進・評価部会 仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議（第25回）」、2013（2021年9月10日最終確認）.

http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_25/pdf/SA2.pdf

内閣府「女性活躍事業主行動計画策定指針」、2015（2021年9月13日最終確認）.

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00009820&dataType=0&pageNo=1

内閣府男女共同参画局『第3次男女共同参画基本計画』、2010.

内閣府男女共同参画局『第4次男女共同参画基本計画』、2015.

内閣府男女共同参画局『第5次男女共同参画基本計画』、2020.

内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書』平成22年版～令和3年版、2010～2021.

内閣府「子どもの貧困対策に関する大綱～日本の将来を担う子どもたちを誰一人取り残すことがない社会に向けて～」、2019（2021年9月15日最終確認）.

<https://www8.cao.go.jp/kodomonohinkon/pdf/r01-taikou.pdf>

内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランスレポート）2019 ワークライフバランスの希望を実現～多様な個人の選択が叶う社会へ～」、2019（2021年11月10日最終確認）.

http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-19/h_pdf/s3-4-2.pdf

内閣府『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2020』2020.

内閣府男女共同参画局「4次計画の成果目標の達成度評価と5次計画の成果目標案について」「第5次基本計画策定専門調査会（第8回）議事録」、2020（2021年9月10日最終確認）.

<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/5th/sidai/pdf/08/01-2.pdf>

- 内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書～誰一人残さないポストコロナの社会へ」、2021（2021年9月15日最終確認）。
- https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/covid-19/siryō/pdf/post_honbun.pdf
- 中里英樹「育児休業－男性の取得を促す制度の国際比較を中心に」落合恵美子編著『どうする日本の家族政策』ミネルヴァ書房、2021、208頁－224頁。
- ナショナルミニマム研究会「ナショナルミニマム研究会中間報告書」、2010（2021年9月15日最終確認）
- <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/06/dl/s0623-12a.pdf>
- 萩原久美子「『両立支援政策』におけるジェンダー」林喜美子・大森真紀・宝住眞麻子編著『社会政策のなかのジェンダー』明石書店、2010、75頁－101頁。
- 藤原千沙「新自由主義への抵抗軸としての反貧困とフェミニズム」松本伊智朗編『子どもの貧困』を問いなおす 家族・ジェンダーの視点から』法律文化社、2017、35頁－56頁。
- 三浦まり・濱田江里子「日本における社会的投資戦略の静かなる浸透？」『社会への投資 個人を支えるつながりを築く』岩波書店、2018、137頁－164頁。
- 三浦まり「変革の鍵としてのジェンダー平等とケア」『社会への投資 個人を支えるつながりを築く』岩波書店、2018、218頁－247頁。
- 皆川満寿美「女性活躍推進法の成立」『国際ジェンダー学会誌』4、2016、8頁－31頁。
- 箕輪明子「新自由主義下における日本型生活構造と家族依存の変容」松本伊智朗編『子どもの貧困』を問いなおす 家族・ジェンダーの視点から』法律文化社、2017、99頁－119頁。
- 宮本みち子「課題の設定－労働と家庭からの排除と貧困」『下層化する女性たち 労働と家庭からの排除と貧困』勁草書房、2015、1頁－20頁。
- 宮本太郎「社会的投資戦略を超えて 資本主義・福祉・民主政治を結びなおす」『思想』2020年8月号、2020、57頁－81頁。
- 森川美絵『介護はいかにして労働となったのか』ミネルヴァ書房、2015。
- 山縣宏寿「労働時間－労働生産性を上げ、雇用に結びつくか」櫻井純理編著『どうする日本の労働政策』ミネルヴァ書房、2021、36頁－47頁。
- 吉永純「『半福祉・半就労』の現状とこれからの可能性」『社会政策』11（1）、2019、11頁－25頁。
- 労働政策研修機構「データブック国際労働比較2019」、2019（2021年11月10日最終確認）。
- https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2019/05/d2019_T5-11_T5-12.pdf
- Esping-Andersen, Gosta, *Social Foundations of postindustrial economies*, Oxford University Press, 1999（＝渡辺雅男・渡辺景子訳『ポスト工業経済の社会的基礎』桜井書店、2002）。
- EUROPEAN SOCIAL POLICY NETWORK, *Social Investment in Europe: A study of national policies, SYNTHESIS REPORT (Annexes)*, 2015（2022年2月7日最終確認）。
- Rossi H. Peter, Mark W. Lipsey and Howard E. Freeman, *Evaluation: A Systematic Approach*, Sage Publications, 2004（＝大島巖・平岡公一・森俊夫・元永拓郎監訳『プログラム評価の理論と方法 システマティックな対人サービス・政策評価の実践ガイド』日本評論社、2005）。

キーワード：目的、政府統計、数値目標、制度、男女共同参画

(KADO Yoku, MATSUMURA Satoshi)

Analysis of the relationship between objectives, government statistics, numerical targets and institutions in gender equality policies.

—The cases of labor equity, child care, and income security

KADO Yoku and MATSUMURA Satoshi

Summary

This paper analyzes gender equality policies after 2010's based on white papers and so on. Concretely, from the view points of right of career for women and care for men, the effect of gender equality policies against child care givers is discussed. And the relations between goals, government statistics, numerical targets and institution on these policies are focused. The results are as below.

First, from the points of right of career for women, as goals of policy, equity on job such as gender wage gap and wage gap between regular and non-regular employment are stressed. Next, government statistics as these realms are rich. However, numerical targets as these realms are poor. As results, the public regulation as equal pay for equal work is insufficient. In addition, as goals of policy, the right of income protection with right of exiting jobs are poor. As results, these kinds of public benefits are deficient.

Second, from the points of right of care for men, as goals of policy, government statistics, and numerical goals, these views are stressed. However, as institution, minimum income protection for men to participate in home child care is deficient. In addition, the level of numerical goals as these realms are insufficient because of reflected on attitudes of gender division of labour.

On above results, as right of career for women, necessity of setting numerical targets as equity on jobs as gender wage gap and minimum wage should be recommended. As rights of care for men, necessity of minimum income protection to get in hours of caring their children should be recommended. Above all, the right of income protection of that of exiting jobs for both women and men should be strongly recommended.

Keywords: Goals. Government statistics. Numerical targets. Institution. Gender equality.