

異次元の少子化対策のジェンダー，市場

——こども誰でも通園制度と男性の育児休業促進をめぐる

萩原 久美子

はじめに

- 1 異次元の少子化対策の概要と本稿の視点
 - 2 少子化対策の30年と均等法体制
 - 3 異次元の少子化対策と市場——通園制度を中心に
 - 4 「共働き・共育て」政策のジェンダー——育児休業を中心に
- おわりに

はじめに

1990年の1.57ショックを契機に、日本では「少子化対策」という新たな政策領域が形成された。1994年に策定された「エンゼルプラン（今後の子育て支援のための施策の基本的方向について）」を起点とすれば、「希望出生率1.8の実現」⁽¹⁾には程遠いまま約30年が経過したことになる。その30年の節目に、いわゆる「異次元の少子化対策」が開始されることとなった。2023年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～」がそれである。

同戦略は若者人口が急減する2030年代に入るまでを少子化傾向を反転させる「ラストチャンス」と位置づけ、「若い世代の所得を増やす」「社会全体の構造・意識を変える」「全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援する」という三つの理念を掲げる。その理念のもと、2028年度までに実施する集中的施策を「加速化プラン」として示し、これまでにない大規模な公的資金の投入をもって、既存の政策のレベルアップを図り、合計特殊出生率の反転を狙う。

本稿は、この「異次元の少子化対策」が、過去30年の「少子化対策」のもとで構築された再生産領域（出産、育児、介護、家事）と経済の生産領域（雇用労働、稼働労働）とのインターフェイスをどのように再編するののかという点をジェンダー視角から考察するものである。再生産領域と生産領域双方の「労働」のジェンダー平等と、ケアの担い手の社会的包摂の実現につながるのか否か。注目するのは、異次元の少子化対策の重要施策である「こども誰でも通園制度」の創設と、男性の育児休業取得促進を目指して導入される休業給付の拡充である。

(1) 第二次安倍政権の「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年5月)において、「結婚したい」「子どもを持ちたい」と考えるすべての人の希望がなかったときの数値「希望出生率1.8」を2025年度までに実現するとしていた。

「こども誰でも通園制度（以下、通園制度）」は3歳未満の未就園児童を対象に一定量の保育サービスの提供を行う制度として新設される⁽²⁾。親の就労を条件としないという点で、保育サービスの利用と親の労働市場における地位とを切り離す。保育のサービス供給については子ども子育て支援新制度の導入によって市場原理が組み込まれ、法定代理受領という形ではあるが個人給付を通じてサービスを購入する仕組みとなっている。通園制度も原則、この仕組みによって運用され、保育サービスと市場との連動は強まることとなる。一方、育児休業制度はそもそも労働市場における地位と密接に連動した制度であり、休業給付の拡充は労働市場との連動をより強化する動きである。

以下、「異次元の少子化対策」を概観し、過去30年の「少子化対策」のもとで構築された「ケアからの解放（保育サービス）」「有償労働からの解放（育児休業）」と、男女雇用機会均等法下での労働市場との内部連関について確認する。その際、日本の労働市場のジェンダー・パターンと内部連関のありようを「均等法体制」と把握する。

これを踏まえた上で、異次元の少子化対策と市場との関連を、新設される「こども誰でも通園制度」「出生後休業支援給付」を事例に検討し、保育サービスと育児休業へのアクセスや利用を通じて生じる再生産領域のいっそうのジェンダー化と階層化について考察する。労働市場における性差別を温存したままに、市場との連動を強める異次元の少子化対策は、ジェンダー平等とケアの担い手の社会的包摂の実現にはつながらないと主張する。

1 異次元の少子化対策の概要と本稿の視点

(1) 対策の概要

2024年6月5日、「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」が成立した。これによって、2023年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～」はその実行のための制度的財政的基盤を整えた。異次元の少子化対策に盛り込まれた政策は多岐にわたる。そのため、子ども・子育て支援法をはじめとする関連法の改正内容も広範なものとなっているが、この法改正を軸に財源、施策、給付の三つに分けてみると、構造的な特徴は以下のように整理できる（表1）。

財源については「子ども・子育て支援金制度」が創設された。医療保険の仕組みを活用し、医療保険の加入者の医療保険料に上乗せして徴収し、子育て支援施策の財源とする制度である。この支援金（1兆円）と社会保障の歳出改革（1.1兆円）、規定予算の活用（1.5兆円）をあわせ、財源（3.6兆円）を確保する。

施策については、まず、若い世代や子育て世帯の所得を増やすことを目的に、所得制限の撤廃等による「児童手当の拡充」、計10万円の現金給付を行う「妊婦のための支援給付」を創設し、妊娠期から育児期までの経済的支援を拡充させる。

次に、親の就業形態にかかわらず、ライフステージに沿って切れ目なく子ども子育て支援を行う

(2) 「こども誰でも通園制度」の保育制度としての概要とその課題についての検討は本特集号の伊藤論文および、萩原久美子（2024）を参照されたい。

表1 異次元の少子化対策（施策内容）と法改正

| (1) ライフステージを通じた子育てにかかる経済的支援の強化 | | | |
|--------------------------------|-----------------------|--|--------------|
| 児童手当の抜本的拡充 | 児童手当法 | ①高校生までに拡充②所得制限の撤廃③第3子以降の支給額を月額3万円に④隔月支給 | 2024.10.1 施行 |
| 妊婦のための支援給付の創設 | 子ども・子育て支援法 | ①妊娠届時に5万円給付②出生届時に子ども1人につき5万円給付 | 2025.4.1 施行 |
| (2) 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援 | | | |
| 妊婦等包括支援事業の創設 | 児童福祉法 | 妊娠届出時または出生後の家庭訪問時の面談とともに、妊婦支援給付金の申請を行う | 2025.4.1 施行 |
| こども誰でも通園制度（乳児等のための支援給付）を創設 | 児童福祉法 子ども・子育て支援法等 | 満3歳未満の未就園児を対象に保育サービスを一定時間利用するための給付を行う | 2026.4.1 施行 |
| 産後ケア事業 | 子ども・子育て支援法 | 「地域子ども・子育て支援事業」に位置づけ | 2025.4.1 施行 |
| 経営情報報告の義務づけ | 子ども・子育て支援法 | ①施設型給付・地域型保育給付を受けるすべての施設・事業者を対象に経営情報（収支計算書、職員給与の状況等）について報告・届出を求める ②都道府県による個別事業所に関する経営情報の公表 | 2025.4.1 施行 |
| 子ども・子育て拠出金の見直し | 子ども・子育て支援法 | ①0-2歳児の保育運営費への事業主拠出金の充当割合の上限引き上げ（1/5→11/50） ②企業の拠出金率の法定上限の引き下げ（0.45%→0.40%） | 2025.4.1 施行 |
| 児童扶養手当の引き上げ | 児童扶養手当法 | 第3子以降の加算額を第2子の加算額と同額へ引き上げ | 2024.11.1 施行 |
| ヤングケアラーへの支援 | 子ども・若者育成支援推進法 | 国・地方自治体による支援対象として明記 | 2024.6.12 施行 |
| 施設等基準を満たさない認可外保育施設の無償化への対応 | 子ども・子育て支援法 | 基準を満たすのに相当の期間を要し、かつ、転園も困難なケース（外国人児童の多い施設、夜間など）を対象に2028年まで経過措置を設け、無償化する | 2024.10.1 施行 |
| (3) 共働き・共育での推進 | | | |
| 育児時短就業給付の創設 | 雇用保険法等 | 時短勤務中の賃金額の10%を支給 | 2025.4.1 施行 |
| 出生後休業支援給付の創設 | 雇用保険法等 | 両親ともに（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内に）、14日以上の子育休業を取得する場合、28日間を限度に、休業開始前賃金の13%相当額を支給する（育児休業給付と合わせて休業前賃金の80%を支給） | 2025.4.1 施行 |
| 国民年金第1号被保険者を対象とした保険料免除措置 | 国民年金法 | 自営業・フリーランス・無業者等を対象に、育児期間中の年金保険料を免除する | 2026.10.1 施行 |
| (特別会計、納付金徴収) | | | |
| こども金庫（子ども・子育て支援特別会計）の創設 | 特別会計に関する法律 | 子ども・子育て支援勘定（年金特別会計）、雇用勘定・育児休業等給付関係（労働保険特別会計）を統合し、創設 | 2025.4.1 施行 |
| 子ども・子育て支援金制度の創設 | 子ども・子育て支援法 医療保険各法等 | 医療保険者が被保険者から医療保険料に加えて子ども・子育て支援金を徴収、国に納付。児童手当、妊婦のための支援支援給付、乳児等のための支援給付（こども誰でも通園制度）、出生後休業支援給付、育児時短就業給付、国民医療第一号被保険者を対象とする保険料免除措置に必要な費用に充当 | 2026.4.1 施行 |

こども家庭庁「2025.1.17 全国こども政策関係部局長会議資料こども未来戦略「加速化プラン 3.6兆円の施策詳細」」をもとに筆者作成。

との観点から、「乳児等のための支援給付」を創設した。この給付を得た3歳未満の未就園児は、親の就労要件を問わず、月一定時間の保育サービスを時間単位で利用できる「こども誰でも通園制度」の対象とする（後述）。そのほか、認可外保育施設対象とする無償化の期限が切れることから施設基準を満たすのが困難な認可外保育施設への無償化期間の延長などを盛り込んだ。

「共働き・子育ての推進」では男性の育児休業を重点課題とした。2030年までに公務員85%（2週間以上の取得率）、民間85%達成の目標値を掲げ、28日間を上限に休業開始時点の賃金の8割（手取りで10割）の休業給付を行う「出生後休業支援給付」を創設した（後述）。そのほか、事業主に対し、テレワークや出社・退社時間の調整、保育施設の設置運営、休暇の付与、短時間勤務制度のうち2つ以上の実施を義務づけるとともに、短時間勤務での賃金低下を補う「育児時短就業給付」も創設した。

給付に関しては、新制度導入時に始まった「子どものための教育・保育給付」（就学前教育保育の利用料の給付）に加え、周産期を対象とする「妊婦のための支援給付」（新設）、未就園児童が保育サービスを時間利用するための「乳児等のための支援給付」（新設）、高校生までの児童手当の給付が出そろった。これにより、妊娠期から子育て期までの利用者補助方式、つまり「公的資金」を個人給付にほぼ一元化する流れができた。

「こども金庫（子ども・子育て支援特別会計）」も新設された。子ども子育て関連の施策財源を一元化し、金の流れを「見える化」するのが目的だという。こども金庫には、医療保険を通じて徴収される「子ども・子育て支援金」と、児童手当等の財源となってきた「子ども・子育て支援勘定」（年金特別会計）、育児休業給付金等の財源「雇用勘定・育児休業等給付関係（労働保険特別会計）」を移転、内閣府とこども家庭庁、厚生労働省が管理する。そうして集まった財源は「子ども・子育て支援勘定」「育児休業等給付勘定」に再編され、周産期から育児休業、就学前教育保育までの個人給付を行う。

（2）本稿の分析枠組み

「異次元の少子化対策」は、過去30年の「少子化対策」のもとで構築された再生産領域（出産、育児、介護、家事）と経済の生産領域（雇用労働、稼得労働）の関係をジェンダー平等かつ持続可能なものへと転換させるのだろうか。本稿の分析の視点を示しておきたい。

親であること——子どもの養育には、その担い手に、経済的担い手（エコノミック・プロバイダー）とケアの担い手（ケアリング・プロバイダー）という相反する二つの役割と労働を課す⁽³⁾。経済的担い手（エコノミック・プロバイダー）として、子どもが育つ上で必要な生活費、教育費等の経済的な基盤を提供しなくてはならない。そのため、何らかの形で生産領域での経済活動に参加

(3) 「エコノミック・プロバイダー」「ケアリング・プロバイダー」という用語は、Leira, A. (2006) がスウェーデンの育児支援パッケージを説明するにあたって用いており、それにヒントを得て生産領域の労働と再生産領域の労働を調整する制度としての保育、育児休業制度の分析概念として用いている。その際、個人としての自律性や自己実現を放棄することなく、ケアをライフコースに組み込みうる包括的な市民権の概念（たとえばKnijn and Kremer 1997）を前提に、保育、育児休業制度を生産領域と再生産領域にまたがる労働を編成と調整する装置としてとらえている。

することが必要となる。言い換えれば、保育サービス等の「ケアからの解放」の保障がなければ、エコノミック・プロバイダーとしての役割は担えない。一方、ケアリング・プロバイダーは、子どもが健全に発達するための心身のケアや社会的スキルを獲得するための労働を担う。経済的資源の保障とともに、休業や労働時間規制等の「有償労働からの解放」が保障されていなければ、安定的なケアリング・プロバイダーとしての役割は担えない。

この子どもの養育に関わる二つの「労働」を同時追究することから生じる相克と矛盾は伝統的な性分業によって長らく不可視化されてきた。しかし、この二つの「労働」をめぐる矛盾は、ポスト工業社会への移行とそれに伴う女性の雇用労働力化、不安定雇用の増加、離婚をはじめとする家族規範の変容を背景に、「新しい社会的リスク」（Taylor-Gooby 2004）として顕在化した。

ケアの担い手と位置づけられてきた母親がエコノミック・プロバイダーとしての役割を優先すれば、ケアのための時間的資源が不完全となるだけでなく、労働市場において賃金、昇進昇格、福利厚生で不利になる「マザーフッド・ペナルティ」が科される（Budig and England 2001；OECD 2012）。ケアリング・プロバイダーを優先すれば、経済的資源の確保が不完全になり、貧困リスクのみならず、雇用と連動している社会保障から排除されるリスクを抱える。こうして、ケアの提供とケアのための経済的時間的社会的資源確保の双方でのリスクを抱え、母親は依存か自律かの二元論に引き裂かれることになる。この課題に対応できない当該社会の側も、女性の貧困、格差拡大という社会的問題と社会的分断のリスクを抱えることになる。

このように、「新しい社会的リスク」への対応は伝統的な性分業からの転換、すなわちケアとジェンダー規範が中心となる（Daly and Lewis 2000）。それゆえ「ケアからの解放」のインフラである保育サービス、「有償労働からの解放」のインフラである労働時間規制や休業制度が必要となるのである。重要なのは、フェミニスト福祉国家分析が明らかにしてきたように、社会政策は必ずしもジェンダー中立的ではなく、その市民権概念による階層化やジェンダー化を促進する場合もあることである（Orloff 1993）。育児休業も保育サービスもその意味での検証が必要となる。制度へのアクセスや給付が親の労働市場における地位に紐づいているのか、市民権に基づくのかによって、ジェンダー平等や制度利用の包摂のあり方は異なる。

エコノミック・プロバイダーとケアリング・プロバイダーとの調整、介入のありかたは、それぞれの制度の設計（市民権か雇用を通じた権利か）、供給のありかた（市場か公共か）、アクセス（利用の条件）に特徴づけられる。ケアからの解放（保育サービス）、有償労働からの解放（育児休業）という二つの異なる機能のコンビネーション、さらにそれら制度と労働市場におけるジェンダー・パターンとのつながりを検討することで、制度単体では見えない社会的不平等や制度からの排除のありようをつかむことができる。

以下、30年にわたる少子化対策のもとでの「ケアからの解放（保育サービス）」「有償労働からの解放（育児休業）」と労働市場との内部連関と、「均等法体制」における生産領域と再生産領域の労働編成を確認しておこう。

2 少子化対策の30年と均等法体制

(1) 労働市場のジェンダー・パターン

日本の少子化対策について、ショッパ（2022）は「エビデンスより論理と希望」に頼っていると分析する。保育サービスや育児休業が出生率向上に与える影響は極めて限定的であることは国際的に確認されているにもかかわらず、出産・育児がもたらす「経済的機会費用」の軽減という経済学的観点から日本の政策対応において影響力を持ち、保育サービスと育児休業の整備拡充を進めてきたからであると述べる。本来は、夫は働き、妻は家事育児という性分業家族を「標準世帯」とする社会規範を転換できなかつたことに問題があるにもかかわらず（Brinton and Lee 2016；ショッパ 2022）、生活保障システムの「男性稼ぎ主」型からの転換を成し遂げられなかつた（大沢 1993；2025）。つまり、保育、育児休業の整備拡充とジェンダー平等とは結びつかず、母親が抱えざるを得ないエコノミック・プロバイダーとケアリング・プロバイダーとの効果的な調整にも成功しなかつたのである。

1980年代半ばから2020年代の変化を見れば、確かに女性の労働力率は欧米とそん色ないレベルとなり、M字型カーブは台形へと変化した。しかし、均等法が施行された1980年代半ばから2020年代半ばに至るまで、労働市場におけるジェンダー・パターンに大きな変化は見られない。

男女の賃金格差については、男性の賃金を100とした場合、1980年代半ばから1990年代半ばまで60%台だった女性の賃金は2020年代半ばには75%前後となり、長期的に見れば縮小傾向にある。しかし、男性の賃金カーブは年齢とともに右肩上がりに上昇していくのに対し、女性の賃金カーブは20代から30代半ばまで緩やかに上昇した後はほぼフラットに推移するというジェンダー・パターンは維持されている。男女賃金格差はOECD平均88.7%（2023）を大きく下回り、女性の賃金の低さは先進諸国の中でも突出している。

雇用形態別で見れば、正規雇用者数は1990年代半ばの約3800万人をピークにその後は3400万人前後へと減少、非正規雇用者数は1985年の655万人から2020年代には2000万人台へと爆発的に増加している。こうした変動にもかかわらず、1980年代半ばから2020年代半ばに至るまで正規雇用者の男女比は男性7対女性3、非正規雇用者では男性3対女性7という構造に大きな変化はない（図1）。

男女雇用機会均等法は雇用における男女差別を禁止しているが、ジェンダー格差に対する規制は弱い。採用、職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分を指す「雇用管理区分」による処遇が異なることを認めてきた。その結果、賃金や昇進昇格をはじめ職場での処遇の男女格差は雇用管理区分の違いとして説明され、賃金や昇進昇格差別を問う裁判でも雇用管理区分の運用は企業の裁量とし

図 1 (1) 正規雇用者数の推移と性別構成比

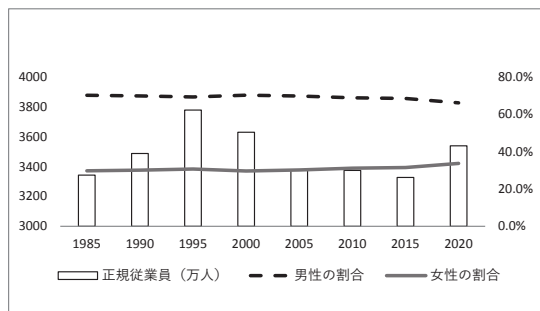
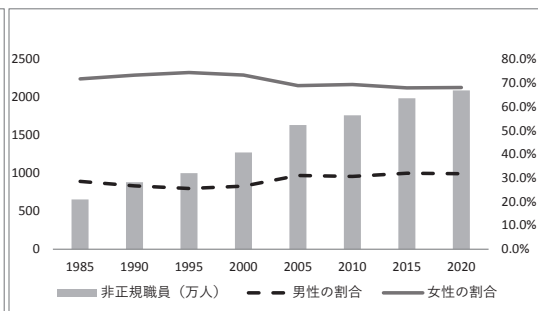


図 1 (2) 非正規雇用者数の推移と性別構成比



出所：1985 以降：総務省「労働力調査特別調査」（各年 2 月），2012 年：総務省「労働力調査」（詳細集計，年平均），2013 年以降：総務省「労働力調査」（基本集計，年平均），役員を除く。

て肯定されている⁽⁴⁾。これに対抗するための間接差別の法理は、募集・採用時に身長・体重を要件とすること、募集・採用・昇進・職種の変更に転居を伴う転勤を要件とすること、昇進に転勤経験を要件とすることの三つにとどまる。

総合職の女性比率は 2024 年においても 21.9%に過ぎず（令和 6 年度／雇用均等基本調査），より高い指導的地位への昇進を目指しうる女性の層そのものが薄く，ガラスの天井が社会現象になるほどにも至っていない。一方，雇用管理区分の運用を通じて低賃金で昇進やキャリアを広げる職種の水平移動の機会が限られた下位のポジションに女性を固着させるスティッキーフロア現象⁽⁵⁾には変化がない。そこに国民年金第三号被保険者制度，配偶者特別控除が連動し，ジェンダーによる労働の棲み分けが固定化されてきた。

国は均等法とその運用自体が持つジェンダー差別と排除の仕掛けを是正することなく，「くるみん」「えるぼし」といった認証制度や女性活躍推進法によるポジティブアクションを通じて企業の裁量に任せる。この均等法体制下の労働編成に紐づけられながら，保育，育児休業の整備拡充が 30 年にわたって進められてきた。

(2) 労働市場の地位を通じた保育サービスの選別化

日本の保育政策は保育サービス利用を親の就労の有無と結びつけて議論してきた。しかし，1947 年に制定された児童福祉法を根拠とする保育所は保護者の貧困とそれによる就労のための施設とし

(4) コース別雇用管理における性差別を争った AGC グリーンテック事件の原告は，総合職に適用する社宅制度を一般職に適用しないことは「間接差別」だとの判決を得たが，一般職男性との賃金格差は会社の裁量である人事評価の結果であり差別ではないと訴えを棄却されている。東和工業事件の原告もコース別雇用管理導入の際，設計職の男性を総合職，設計職の女性を一般職に振り分けたために生じた賃金格差を性差別だとして訴え，一部の支払いが認められたものの能力給部分は人事評価の結果として除かれた。中国電力事件では男女間の賃金・昇進格差を認めながら人事評価の結果であり性差別ではないとして原告が敗訴している。

(5) Harlan and White Berheide (1994) はアメリカにおいて女性や有色人種の圧倒的多数が「ガラスの天井」に到達するキャリアラダーが存在しない職務，職種に固定されていることを見出し，スティッキーフロア現象と呼んだ。日本で Hara (2018) がコース別雇用管理導入後の「スティッキーフロア」現象を確認している。

て位置づけられてはおらず、普遍的な理念を内在させていた（寺脇 1997）。むしろ、政策立案側が財政的制約に伝統的な家族イデオロギーを動員し、保育供給を「困窮」「経済的必要からの就労」の事由にことさら結びつけてきた経緯がある。

特に 1980 年前後から保育サービスの供給を抑制する政策方針が強化され、臨調・行革路線によって保育への財政投入を抑制、保育料も引き上げられていった。均等法（1986 年施行）、育児休業法（1991 年施行）によって女性の職場への定着が予想されたにもかかわらず、1980 年代から 1990 年代にかけて、保育所数約 2 万 2000 か所、入所定員約 200 万人という枠組みを固定化し、90 年代半ばには待機児童 4 万人台時代に突入した。入園希望者の常勤、臨時、パート等の雇用形態、1 か月の合計就労時間等の労働時間で入所承諾順位が決定され、保育所利用を厳密化せざるを得ない状況を生み出した。

厚生労働省『地域児童福祉事業等調査』は調査項目が一定ではないためデータに連続性はないものの、1997 年調査では保育所利用者のうち「父母とも常用雇用」が 30.9%、「父常用雇用、母臨時」が 32.8%だったが、2000 年調査では「父母とも常用雇用」が 32.3%、「父常用雇用、母臨時」が 26.9%で逆転している。2006 年調査では利用者の就労状況は父親では「常勤」が 83.3%、母親では「常勤」が 57.7%、「非常勤」は 21.8%という構成になっている。入所優先度の高いひとり親世帯や生活保護世帯、非課税世帯以外の世帯に対しては、雇用形態と労働時間による選別性を強化し、正社員カップルが有利になる傾向をいっそう強めることになった。

2015 年から開始された子ども子育て支援新制度では保育利用時間が区分され、国が示した入園希望者の利用調整基準はさらに一日単位、一月単位で就労時間を細分化し、入所の優先順位を点数化している。待機児童を抱える自治体の保育所申請者へのアンケート調査では、母親の就労状況が「パート・アルバイト・休職中」よりも「常勤」「育児休業中」の方が、入所率が高く、なかでも母親の年収が 500 ～ 700 万円の層が最も入所しやすいことが明らかになった（安藤、前田 2020）。

（3）労働市場のジェンダー格差と育児休業の連動

1992 年に施行された育児休業法はまず、男女正社員を対象に運用を開始した。その後、2005 年改正で、パートや派遣など期間雇用労働者も取得対象者となったが、国立社会保障・人口問題研究所「第 16 回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2021 年）によれば、出産後も就業継続した非正規雇用の母親が育児休業を取得した割合（23.6%）は正規雇用の母親（74.7%）の三分の一にとどまる。正規雇用か非正規雇用かという雇用形態の違いで制度へのアクセスは異なり、育児休業給付も休業時点の賃金を基準として算定されるため、雇用形態や性別による賃金格差はそのまま反映される。休業給付も雇用保険加入者のみが対象となるため、フリーランス、自営業や自営業の妻（被雇用者を除く）は除外される。

Dobrotić and Blum（2020）は育児休業制度を権利付与の原則（市民権か雇用か）、給付の基準（雇用履歴、所得）、給付の範囲（給付水準）の 3 点で国際比較し、4 つの理念型を示している。市民権に基づく「普遍的親モデル」、市民権に基づくが厳格な資格要件を適用する「選択的親モデル」、自営業を含み有償労働に従事する親を対象とする「普遍的労働者モデル」、雇用に基づき権利が発生し、雇用形態、雇用歴をはじめ厳格な資格要件が適用される「選択的労働者モデル」である。

日本の育児休業制度は市民権に基づくものではない。雇用形態や一定の雇用歴を条件に権利が付与される制度設計となっており、典型的な「選択的労働者モデル」である。このモデルの場合、制度へのアクセスや休業給付は雇用形態や雇用歴に影響されるため、非典型雇用や低所得者層が排除され、不安定雇用層への逆進的な影響が生じる（McKay et al. 2016；Dobrotić and Blum 2019）。このモデルを維持したまま、2000年代以降、男性の育児休業取得率向上が目指されてきた。

「少子化対策プラスワン」（2002）は当時、0.5%だった男性の育児休業取得率（女性雇用管理基本調査）を3年間で10%へ引き上げるという目標値を初めて打ち出した。2001年に休業給付は休業開始時賃金月額額の25%から40%（育児休業基本給付金30%、同職場復帰給付金10%）へ、2007年に50%へ、2014年に休業開始から6か月については67%へと引き上げられてきた。

父親をターゲットとした制度設計も行われた。両親ともに育児休業を取得した場合に2か月間、休業期間と給付を延長する「パパ・ママ育休プラス」（2010年）、子どもの出生後8週間以内に4週間までの休業と休業給付を父親に与える「出生時育児休業（産後パパ育休）」「出生時育児休業給付」（2022年）が導入されている。3%未満だった取得率は2020年に取得率12.65%（雇用均等基本調査）となり、約20年がかりで少子化対策プラスワンの目標値を達成したことになる。その一方、雇用保険事業年報の初回休業給付受給者の構成比では女性が圧倒的に多いパート等の「期間雇用者」は2000年代から2010年代にかけて3%台で推移している。平均月額休業給付額も男女の賃金格差がそのまま反映され、女性は男性の約7割で推移している（後述、図3・4参照）。

少子化対策のもとで、妊娠から出産、育児、就学までを「切れ目なく」支援する体制の構築が進められてきた。しかし、保育サービスはその運用において、育児休業はその設計において男性稼ぎ主モデルを維持する労働市場と密接に連動しているにもかかわらず、男女雇用機会均等法は労働市場における性差別を効果的に禁止するには至らず、雇用におけるジェンダー・パターンの是正は企業の裁量に任された。雇用形態や雇用歴、労働時間によって、妊娠から出産、育児、就学までの各プロセスでジェンダー間、ジェンダー内部の階層化と各種制度へのアクセスからの排除、選別が行われていったのである（萩原2010；2020）。

3 異次元の少子化対策と市場——通園制度を中心に

(1) 国家による保育市場の創造

前節で確認した均等法体制における「ケアからの解放（保育サービス）」「有償労働からの解放（育児休業）」との内部連関を、異次元の少子化対策は市民権に基づくものへと転換させていくのか、切れ目ない個人給付を通じて市場に委ねていくのか。検討していこう。

そもそも日本では1990年代半ばから少子化対策という政策体系のもとで、待機児童解消の方策として公的保育制度を公共モデルから市場モデルへと転換させる動きを強めてきた。いわゆる「準市場」の形成を掲げ、企業の参入の障壁となる施設や職員配置に関わる規制を緩和してきた。これら一連の改革が子ども子育て支援新制度に結実し、認定こども園の導入や多種にわたる小規模保育所の設置等、企業をも含めた多元的な実施主体による多元的な就学前教育保育サービスの供給体制が構築された。

だが、この制度改革の核心部分は直接契約・利用者補助方式の導入、つまり公的資金の流れを供給側（供給主導型）から需要側（需要主導型）へと転換したことにある。保育サービスを供給する施設に対して、従来、運営費として給付してきた公的資金を、保育サービスを利用する個人に給付する流れに変えたのである。これを「利用者補助」との表現で制度化した。その際、個人に直接給付するのではなく、介護保険制度と同じく、個人が利用した施設等がサービスの利用料として代理で受け取る「法定代理受領」という方式を導入した。

新制度導入後、抑制基調だった保育関連予算を含め、少子化対策への財政投入は増加した。2014年度の3.5兆円から2022年度は6.1兆円へ、2025年度以降は特例公債の発行と支援金制度を通じてさらなる資金の投下が行われる。公的資金の投入量の多寡は、保育へのアクセスや質に決定的な影響を与える（OECD 2006 = 2011：第5章）。ただし、公的資金の流れが供給主導型か、需要主導型かによって、保育の社会的機能——市場モデルか、公共モデルか——は分岐する（Cleveland and Krashinsky 2003；Penn 2012）。

供給主導型は保育施設等の保育サービスを供給する側に公的資金を直接、投入する。施設基準等への事前規制が働き、公的資金の使途も制限されるため、参入障壁は高いが撤退しづらく、市場の形成は抑制される。保育サービスの供給する側に施設運営費を安定的に支給する「公共モデル」で、新制度導入前の日本の保育制度もこれにあたる。

一方、需要主導型は保育サービスの利用者側に公的資金を投入し、市場における利用者の「選択の自由」を保障する。保育市場に様々なサービスが流通していることが前提になるため、保育サービスの市場化を進めたオーストラリアやカナダ、ニュージーランドでは営利企業を含む運営主体の参入を促進するインセンティブの導入や規制緩和を進めた⁽⁶⁾（Lloyd and Penn 2012；Vandenbroeck et.al. 2023；Gallagher 2022）。公的資金の投入が保障された保育市場が形成され、事業者、特に営利企業にとっては利用者を確保すればするだけ事業拡大や利益確保が見込める。市場との親和性が高い「市場モデル」である。

こうしてみると、2015年の子ども子育て支援新制度は供給主導型から需要主導型への転換を通じた国家主導での「市場の創造」（Vogel 2018；Gallagher 2022）だったのである。事業者がその公的資金を源泉として得た収入の使途についても原則、制限をかけていない⁽⁷⁾。公的保育制度が未整備で歴史的に市場に保育サービスの供給をゆだねてきたアメリカやイギリスとは異なり、日本は公

(6) 1990年代末から2000年代にかけての英・労働党による保育政策は日本で高く評価されていたが、Pennは需要主導型の財政支援を通じて、保育施設の80%を営利企業が占めるようになったと述べる。また営利企業化に伴い、2006年にサービスの品質管理体制の整備が強化されたが、第三者機関による管理監督、監査もフランチャイズ化されていることを指摘している（Penn 2012）。こうした市場モデルにおける評価・監査体制によって保育の「質」が画一化される弊害があることも指摘されている（Dahlberg, Moss, and Pence 1999=2022）。OECDによる教育経済学の観点からの就学前教育保育政策についてはMoss et al. (2016)が批判している。

(7) 施設型のうち私立保育所については市町村からの委託という従来からの形式を維持しており、新制度の移行後も、市町村からの委託費として使途制限を設けている。ただし、委託費の「弾力運用」は認められており、弾力運用のありかたは運営側の経営目標に左右される。

的保育制度のもとで整備されてきた公立保育所とそこで働く保育士を徹底的に排除しながら⁽⁸⁾、公的資金の流れを需要主導型へと転換させたのである（萩原 2017；2022）。

（2）ビッグビジネスとなった保育

実際、日本において保育はすでにビッグビジネスであり、投資の対象である。船井総合研究所によれば、2014年段階で市場規模は約2兆円と見積もられていたが、2015年の子ども子育て支援新制度の導入によって2.7兆円規模に拡大した。その後、就学前教育保育の無償化によって、公的資金が保育市場に大規模に流れ込んだことから、2020年には3.2兆円を超えた（大嶽 2021：56）。

異業種からの参入、株式市場への上場、株式譲渡によるM&Aも活発に行われている。先駆的にはパチンコホールのワゴンサービスから保育業界最大手となったJPホールディングスは2002年に上場、2022-2023年度売上高350億円となっている。アート引越センターは保育企業コティ、グレース等を統合し保育事業に進出したほか、パナソニック、ベネッセ、ニチイ学館も保育業界のトッププレイヤーとなっている。医療事務から展開したソラスト、給食業者から展開したミアヘルスは中堅保育事業者の子会社化を進めている。

国際市場調査企業マイア・リサーチによれば、2022年から2027年まで年平均成長率13.05%と試算、2027年のグローバルな保育市場規模は5066億5230万USドルで、2022年の倍になるとする（Maia Research 2022）。グローバル市場でのトップ10に日本企業のベネッセ、ポピンズの名前が並び、これら上場企業は英米を中心とするグローバルトップ企業同様、海外展開を視野に入れる。日本政府が保育分野に投入した公的資金は上場企業を介して国際金融市場のマネーとなり、日本の保育はすでにグローバルな保育マーケットに接続されているのである。もはやその資本の動きは国家のコントロールできるところではない。このマーケットに「誰でも通園制度」の利用者に給付される「乳児等支援給付」が個人給付を介して新たに接続されることになる。

（3）こども誰でも通園制度——新規市場開拓と給付の仕組み

「通園制度」は6か月から3歳未満の未就園児を対象に、利用要件を問わず、保育利用の権利が付与される。親の労働市場の地位から切り離れた制度であり、保育の利用要件の撤廃に踏み込んだという点で、普遍的な保育サービスへの転換と見ることも可能だろう。しかし、それは市場を介した「普遍的な」保育サービスである。

実際、「通園制度」は新規市場開拓のビジネスモデルでもある。保育・幼児教育の市場規模は急拡大してきたが、施設数の増加と出生数の急減により、市場規模の拡大は鈍化すると見られている。厚生労働省の試算では保育所の利用児童数は2025年ごろにピークアウトし、その後は約300万人弱で推移するとされる。

「保育所等関連状況取りまとめ」（こども家庭庁）によれば、保育施設等の定員充足率は2023年

(8) 社会福祉施設等調査によれば、規制緩和と民営化が進んだ2000年に公営保育所の割合は約6割弱を維持していたが、新制度導入直前の2014年に4割を切り、2023年には3割を切っている。なお、EU・EURICYCEの国別レポートによると、スウェーデンはバウチャー方式を取り入れた後の2023年時点でも公立保育所が7割を占める（<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurydice>）。

時点において保育所等では90%以上を維持しているが、営利企業が半数を占める小規模保育事業では80%を切っている。その中で、3歳未満児の保育所等利用児童数の割合は2023年時点でおお44.6%（うち1・2歳児は57.8%）であり、通園制度は潜在的マーケットへのアウトリーチとなる。

市場との親和性の高い設計になっていることも注目される。「通園制度」と類似した制度に1990年から実施されている「一時預かり事業」がある。実施主体は市町村で、事業を実施する施設に補助金が支給され、不足分を利用者が支払う供給主導の仕組みとなっている。「通園制度」はこれを需要主導型に転換した制度であり、事業者が実施主体となって、「乳児等支援給付」の給付認定を得た利用者と直接、契約をする。市町村の関与は認定、指導監督にとどまる。そのため、事故等の保育実施過程での責任は事業者にあり、利用者はその責任を市町村に問うことはできない。利用手続きは全国規模のマッチング・プラットフォームによって事業者と利用者を結びつける方法も構想されている。通園制度の導入を機に、商業施設や観光・娯楽施設での時間利用に対応する事業者が出ることは避けられないとの見方もある。

試行段階の2025年現在は、法定代理受領による「乳児等支援給付」に加えて、利用者負担1時間300円、月10時間までという設定となっている。しかし、認可保育施設でも選択的有料プログラムとして体操やダンス、音楽、英語、文字や数の学習を用意する事業者も多く、認可外保育施設ではこうしたプログラムで「集客」するところも少なくない。ポピンズ、小学館アカデミーなど大手保育企業でつくる「保育の未来を創る会」は規制改革推進会議に選択的有料プログラムを認可保育所においても基本サービスとして上乗せ徴収の対象とするよう要望している（2024年10月11日）。上乗せ徴収とは「教育・保育の質の向上を図る上で必要である」と認められる平均的な施設水準を超えたサービス等について事業者が公定価格に上乗せして利用者に費用負担を求めるもので、規制改革会議はこの要望を受け止め、中間答申に盛り込んでいる（2024年12月25日）。これらの動きが「通園制度」に波及することは想像に難くない。

異次元の少子化対策は「通園制度」を「全てのこどもと子育て世帯を対象とする支援」の柱として位置づける。その普遍性は市場を介してのことであり、親の「選択」「消費」の能力による保育サービスの階層化と社会的不平等はすでに埋め込まれている。公費投入を経営資源とする産業と市場の拡大とともに、子育てが給付額を超えた付加的な消費へと誘導されていく懸念は払しょくできない⁽⁹⁾。

4 「共働き・共育て」政策のジェンダー ——育児休業を中心に

(1) 異次元の少子化対策における育児休業

異次元の少子化対策は「共働き・共育て」を定着させる第一歩として、男性の育児休業取得の促進を位置づけた。すでに日本の育児休業制度は国際的に見て父親に対して最も手厚い給付がなされる制度設計になっているが（Gromada and Richardson 2021）、2025年4月から新たに「出生後休

(9) Lee (2018) は香港、台湾、韓国における就学前教育保育分野のバウチャー型支援について検討し、いずれの国でも保護者が給付額を超える教育サービスを上乗せし、費用を自己負担していることを指摘している。

業支援給付金」が始まった。

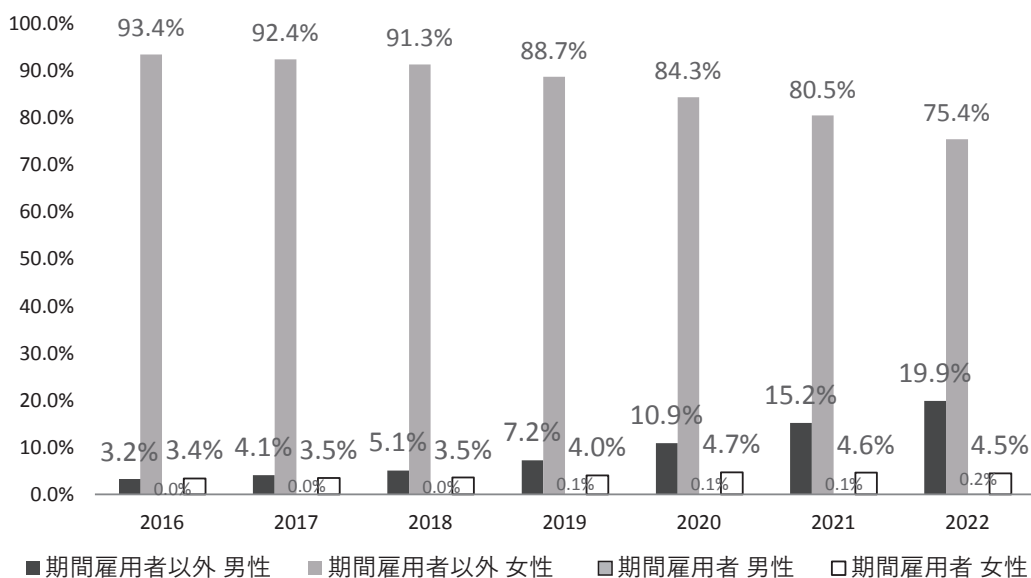
これは育児休業給付金（給付率・休業開始前賃金月額 of 67%）に「出生後休業支援給付金」（給付率同 13%）を上乗せし、28 日を上限に「手取り 10 割」相当の休業給付を達成するものである。産後パパ育休の取得ないしは育児休業を 2 週間以上取得していることが条件となる。これを梘子に、企業に対し育休取得に関する意向確認の義務化や育休取得率公表の義務化（従業員 300 人以上の企業に拡大）を通じて男性の育児休業取得率の大幅な向上を狙う。

父親の育児休業取得率は、収入の 50% 以上の所得保障と長期休暇（14 日以上）を組み合わせた場合に最も高くなるとの結果もあり（O'Brien 2009）、制度単体で見れば効果が期待できよう。しかし、現行の均等法体制の中においてみれば、育児休業制度の設計を通じて不平等や格差を増幅する可能性がある。第一に、日本の育児休業制度はこれまで述べてきたように、親の労働市場での地位に中立的な制度ではない。新たな給付制度によって男性の取得率が上昇しても、労働市場での地位と連動する基本設計には変更はないからである。第二に、男性の育児休業取得促進のための制度整備が皮肉にも夫が稼ぎ妻は家事育児という伝統的なジェンダー規範を含み込んだ異性愛カップルに有利な設計になっているからである。

（2）労働市場のジェンダー・パターンと休業給付

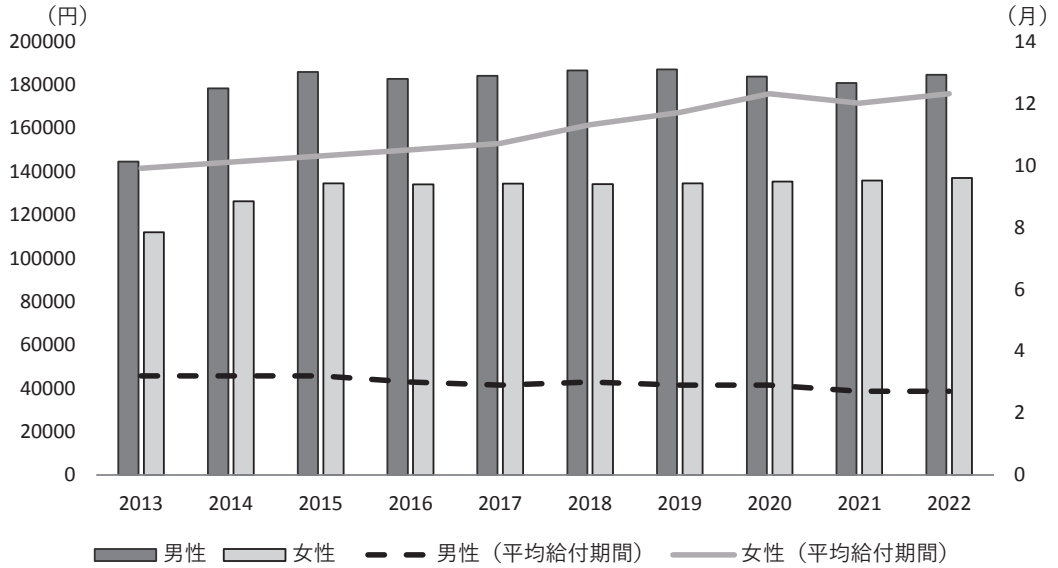
「雇用均等基本調査」「雇用保険事業年報」のデータから、改めて育児休業取得率と給付額を確認してみよう。ジェンダーによる正規／非正規雇用の棲み分けと正規雇用内部でのジェンダー格差が反映されていることがわかる。

図 2 育児休業給付初回受給者数の性別、雇用形態別割合



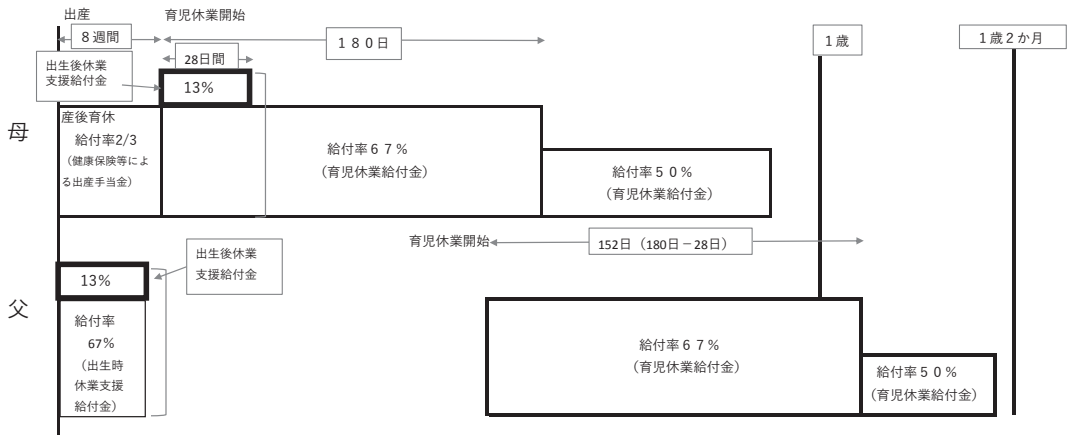
雇用保険事業年報，職業安定分科会雇用保険部会資料より作成。

図3 育児休業給付平均受給月額と平均給付期間（月）の推移



雇用保険事業年報，職業安定分科会雇用保険部会資料より作成。

図4 育児休業期間の給付のイメージ（パパ・ママ育休プラス制度を利用したケース）



厚生労働省「出生後休業支援給付金」パンフレットをもとに作成。

雇用均等基本調査の結果では，2022年度の育児休業取得率は女性全体で80.2%，女性有期契約者で65.5%，男性17.1%とされている。取得者数がわからないため，2022年度の雇用保険事業年報による初回育児休業受給者数を手掛かりにすると，受給者47万5878人のうち，パート等の期間雇用者の女性は2万1457人（構成比4.5%），期間雇用者以外の女性35万8939人（75.4%），同男性9万4635人（19.9%）となる（図2）。2010年代半ばから男性受給者数は期間雇用者の女性受給

者数を上回っており、男性育児休業の取得促進策とともに、非正規雇用よりも正社員の父親のアクセスが有利になっている。平均受給月額についても男女間の賃金格差が反映され、男性 18 万円台、女性 13 万円台でほぼ 5 万円の差を埋めることなく推移している（図 3）。

この構造を土台に「手取り 10 割」のスキームが上乘せされる。給付算定の賃金月額の上限は 47 万 700 円で、下限は 8 万 6070 円（2024 年 8 月 1 日現在）である。上限額での月額給付額は給付率 67% で 31 万 5369 円、給付率 50% で 23 万 5350 円となる。一方、支給下限額では給付率 67% で 5 万 7666 円、給付率 50% で 4 万 3035 円となる。新設される出生後休業支援給付金の算定となる休業開始時賃金日額の上限は 1 万 5690 円、28 日間で給付月額 43 万 9320 円だが、下限 2869 円では 28 日間で 8 万 332 円にしかならない。算定の下限額が低すぎ、低所得者にとって「有償労働からの解放」が可能な額にはならない。

日本の育児休業制度は両親それぞれに休業給付がなされ、同時に取得できる設計になっている（図 4）。「手取り 10 割」はケアリング・プロバイダーとして経済的資源も時間的資源も獲得する高所得正社員の「パワーカップル」を生み出す。一方、下限額の設定が示すように、パート等の非正規労働者では休業給付単独では生活できず、現状、稼ぐ夫がいることを前提にしなければ、脆弱な雇用の女性にとって育児休業は選択肢にはならない。この設計では給付率の引き上げがなされても、労働市場と同様に、大企業男性正社員を頂点とする正社員中心モデルをなぞることになる。

（3） 育児休業のジェンダー化と家族形態

男性の育児休業の取得促進は思わぬ形でジェンダー平等との緊張を高める可能性をはらむ。ノルウェー、スウェーデン、ドイツと日本の育児休業制度の設計を検討した中里は、これら 3 か国はパパ・クォータなど父親単独での取得期間を設け、利用しない場合は休業期間や給付のインセンティブを喪失する設計であるのに対し、日本の場合、母親の休業期間に父親も一緒に取得できる設計であるという違いを見出している（中里 2023：第 5 章）。この方法で日本は男性の取得率という点での向上を見たが、単独での取得期間を設けなければ父親が「子どもの世話を全面的に担うようにならない」（中里 2023：171）と指摘している。

言い換えれば、日本の男性育休促進はその設計に、母親が担う育児を、父親が支援、協力するという性分業イデオロギーを内在させているのである。事実、2010 年代後半から待機児童が減少しているにもかかわらず、希望する保育所に入所できない等の理由での休業延長申請者が増加しているが、申請者は母親で、取得期間も母親のみ長期化している（図 3 参照）。

男性の育児休業取得を促進するという政策目標になんら瑕疵はない。しかし、異次元の少子化対策は育児休業を労働市場のジェンダー・パターンと切り離すことなく、社会保障における「標準世帯」をなおも前提に父親に配慮した設計を行っている。母親は産むがゆえに周産期に所得を喪失するが、産前産後の休業中に対する出産手当金の給付率は 67% である。育児休業を夫婦ダブルで取得できない母子家庭の母親は出産、育児期に切れ目なく二重のペナルティを被る。フリーランス、自営業の母親は育児休業へのアクセスはおろか、周産期の所得保障さえ与えられていない。稼ぎ主たる配偶者、なかんずく正社員の配偶者不在の母親は出産においてまず罰せられるのである。

おわりに

本稿は、「こども誰でも通園制度」「出生後休業支援給付」を中心に、「異次元の少子化対策」がケアと労働のいっそうの階層化とジェンダー格差を生じさせる可能性を指摘した。ジェンダー平等と女性の就業継続に貢献するとされる保育サービスや育児休業制度だが、日本では労働市場の性差別とジェンダー・パターンと連動するため、労働市場での不平等がそのまま反映されている。異次元の少子化対策はこの内部連関を転換するものではない。労働市場の性差別とジェンダー不平等に対し、国は介入、禁止に消極的でありながら、企業の裁量に委ね、再生産領域での市場化を推し進めているからである。

育児休業制度は親の労働市場での地位に連動する。その設計に変更はない。よって給付の増額は父親単独での休業期間を設定しない育児休業制度の設計もあいまって、特定の雇用形態と特定の家族形態によりいっそう有利なものになる。短時間勤務制度の利用者に対する賃金保障として新設される「育児時短就業給付」にも共通する部分が多い。

一方、「通園制度」に見られるように、保育サービスは労働市場における地位から切り離す傾向にある。しかし、それは市場において利用者と事業者を結びつけることであって、妊娠から育児、就学前教育保育の各段階で支給される個人給付は、その市場において実質的に育児バウチャーとして機能する。その用途が保育だけでなく、政策コミュニティと連携する研究が構想したように様々な「教育」「学習」サービスにも適用され（鈴木2002）、さらに、給付額で購入できるサービス以上の付加的なサービスが積み増されていった時、親はその購入をどこまで拒むことができるだろうか。さらなる経済的資源獲得の労働か、ケアの時間か。新たな葛藤の中で母親は就労からもケアからも解放されない状態に置かれる。

労働市場での不平等がそのまま反映される育児休業制度と、保育サービスのさらなる市場化とのコンビネーションは、ケアの担い手を市場において最も有利な層と不利な層へと二極化させていく。不利な層を不完全な「有償労働からの解放」と、質を問わない「ケアからの解放」へと追いやっていくことになる。

いかに転換すべきなのか。本稿はその点について踏み込めないが、少なくとも以下の点は明らかである。国家が育児休業をジェンダー差別的な労働市場に、保育を市場に結びつける以上、せめて国家がなすべきことはフェアな労働市場の構築、つまり性差別への強力な禁止と生活に足る最低賃金の保障、ケアを出産・育児と介護に断片化することなくだれもが人間の営みとしてケアに関わっているという認識に立つての法定労働時間の短縮である。

(はぎわら・くみこ 桃山学院大学社会学部教授)

【引用文献】

Brinton, M. C. and Lee, D. J. (2016) "Gender-role ideology, labor market institutions, and post-industrial fertility," *Population and Development Review*, Vol.42 (3) 405-433.

- Budig, M. J. and England, P. (2001) "The wage penalty for motherhood," *American Sociological Review*, 66 (2), 204-225.
- Cleveland, G. and Krashinsky, M. (2003) "Financing ECEC services in OECD countries," in Cleveland, G. and Krashinsky, M., *an OECD Early Childhood Education and Care Workshop in Rotterdam*.
- Dahlberg, G., Moss, P. and Pence, A. (1999) *Beyond quality in early childhood education and care : Postmodern perspectives*, Falmer Press. (= 2022 『「保育の質」を越えて——「評価」のオルタナティブを探る』 浅井幸子監訳, ミネルヴァ書房)
- Daly, M. and Lewis, J. (2000) "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states," *The British Journal of Sociology*, 51 (2), 281-298.
- Dobrotić, I. and Blum, S. (2019) "A social right? Access to leave and its relation to parents' labour market position," in *Parental leave and beyond* (pp. 261-280), Policy Press.
- Dobrotić, I. and Blum, S. (2020) "Inclusiveness of parental-leave benefits in twenty-one European countries : Measuring social and gender inequalities in leave eligibility," *Social Politics : International Studies in Gender, State and Society*, 27 (3).
- Gallagher, A. (2022) *Childcare provision in neoliberal times : The marketization of care*, Policy Press.
- Gromada, A. and Richardson, D. (2021) *Where Do Rich Countries Stand on Childcare? Innocenti Research Report*, UNICEF Office of Research.
- Hara, H. (2018) "The gender wage gap across the wage distribution in Japan : Within- and between-establishment effects," *Labour Economics*, Vol. 53.
- Harlan, S. L. and White Berheide, C. (1994) "Barriers to work place advancement experienced by women in low-paying occupations," <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/02d07ae0-1fa8-4717-af7d-b9775a7051c2/content>
- Knijjn, T. and Kremer, M. (1997) "Gender and the caring dimension of welfare states : toward inclusive citizenship," *Social Politics : International Studies in Gender, State and Society*, 4 (3).
- Lee, I-F. (2018) "(Re) Landscaping early childhood education in East Asia : A neoliberal economic and political imaginary," *Policy Futures in Education*, 16 (1). <https://doi.org/10.1177/1478210317736434>
- Leira, A. (2006) "Parenthood change and policy reform in Scandinavia, 1970s-2000s." in *Politicising parenthood in Scandinavia*, Policy Press.
- Lloyd, E. and Penn, H. (eds.) (2012) *Childcare markets : Can they deliver an equitable service?* Policy Press.
- Maia Research (2022) *Global Child Care Market 2022-2027*, Maia Research.
- McKay, L., Mathieu, S. and Doucet, A. (2016) "Parental-leave rich and parental-leave poor : Inequality in Canadian labour market based leave policies," *Journal of Industrial Relations*, 58 (4), 543-562.
- Moss, P., Dahlberg, G., Grieshaber, S., Mantovani, S., May, H., Pence, A., Rayna, S., Blue, B. and Vandenbroeck, M. (2016) "The organisation for economic co-operation and development' s international early learning study : Opening for debate and Contestation," *Contemporary Issues in Early Childhood*, 17 (3), 343-351.
- O'Brien, M. (2009) "Fathers, parental leave policies, and infant quality of life : International perspectives and policy impact," *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624 (1), 190-213.
- OECD (2006) *Starting strong II. Early childhood education and care*, OECD publishing. (=2011 『OECD 保育白書——人生の始まりこそ力強く：乳幼児期の教育とケア (ECEC) の国際比較』 星三和子, 首藤美香子, 大和洋子, 人見真理子訳, 明石書店)
- OECD (2012) "Closing the Gender Gap, Act Now," OECD publishing. (=2014 『ジェンダー白書』 濱田久美子訳, 明石書店)

- Orloff, A. S. (1993) "Gender and the social rights of citizenship : The comparative analysis of gender relations and welfare states," *American Sociological Review*, Vol.58 (3) 303-328.
- Taylor-Gooby, P. (ed.) (2004) *New risks, new welfare : the transformation of the European welfare state*," OUP Oxford.
- Penn, H. (2012) "Childcare Markets : do they work ?" in Lloyd, E. and Penn, H. (eds.), *Childcare markets : Can they deliver an equitable service?* Policy Press.
- Vandenbroeck, M., Lehrer, J. and Mitchell, L. (2023) *The decommodification of early childhood education and care : Resisting neoliberalism*, Routledge.
- Vogel, S. K. (2018) *Market craft : How governments make markets work*, Oxford University Press. (=2018 『日本経済のマーケットデザイン』上原裕美子訳, 日本経済出版社)
- 安藤道人, 前田正子 (2020) 「どのような世帯が認可保育所に入所できたのか——入所・保留世帯に対するアンケート調査発表」『社会保障研究』5 (3)
- 萩原久美子 (2010) 「両立支援とジェンダー」木本喜美子, 大森真紀, 室住眞麻子編著『社会政策のなかのジェンダー』明石書店
- 萩原久美子 (2017) 「保育供給主体の多元化と公務員保育士——公共セクターから見るジェンダー平等政策の陥穽」『社会政策』8巻3号
- 萩原久美子 (2020) 「子ども・子育て新制度のもとでの待機児童問題——雇用均等政策, 育児休業, 保育供給体制から考える」『女も男も』135号
- 萩原久美子 (2022) 「公共部門の雇用が生み出すジェンダー不平等を考える——日本の保育政策から」『生活協同組合研究』556号
- 萩原久美子 (2024) 「「こども誰でも通園制度」の何が新しいのか——改正子ども子育て支援法と公的保障, ケアに関する一考察」桃山学院大学ディスカッションペーパー https://www.andrew.ac.jp/soken/assets/wr/DP_24.pdf
- 中里英樹 (2023) 『男性育休の社会学』さいはて社
- 大沢真理 (1993) 『企業中心社会を越えて——現代日本を〈ジェンダー〉で読む』時事通信社
- 大沢真理 (2025) 『生活保障システムの転換——〈逆機能〉を超える』岩波書店
- 大嶽広展 (2021) 『保育サービス業界の動向とキャラクターがよ〜くわかる本 (第4版)』秀和システム
- シヨッパ, レオナード・J. (2022) 「出生率低下に対する日本の政策対応——エビデンスより論理と希望に頼る日本」『社会科学研究』第73巻第2号
- 鈴木眞理子編著 (2002) 『育児保険構想——社会保障による子育て支援』筒井書房
- 寺脇隆夫 (1997) 「児童福祉法成立過程における保育所規定の検討——50年前の児童福祉法は保育所を救貧の施設として位置づけたか」『保育の研究』第15号