

ひとり親家庭を取り巻く状況と求められる支援

—仕事と家庭の両立に向けて—

S. T

目次

はじめに

1. 日本のひとり親家庭の概要
 1. 1 ひとり親家庭とは
 1. 2 ひとり親家庭の現状
 1. 3 ひとり親家庭の問題

2. ひとり親と仕事
 2. 1 不安定な雇用・労働環境
 2. 2 ひとり親の抱える働きづらさ

3. ひとり親家庭の生活
 3. 1 時間の貧困という問題
 3. 2 時間の貧困の実態
 3. 3 時間の貧困が何を招くか

4. どう支援していくか
 4. 1 必要な支援の方向性
 4. 2 さまざまな支援のかたち
 4. 2. 1 現在の公的な支援策
 4. 2. 2 保育サービスの充実
 4. 2. 3 柔軟な働き方の実現
 4. 2. 4 シェアハウスという取り組み
 4. 3 仕事と家庭の両立に向けた支援の在り方

おわりに

参考・引用文献

はじめに

今回の論文執筆にあたって、ひとり親家庭を大きなテーマに選んだが、私自身はひとり親家庭で育った当事者というわけではない。私は父親と母親と弟という、両親がともにそろった家族構成の家庭で育ってきた。自分のまわりも私と同じような家庭環境の人がほとんどであったため、それが普通なのだとどこか思っていた節がある。

しかし近ごろは家族の形態が多様化し、私が育ってきたような家族は必ずしも標準的とはいえなくなっている。「父親と母親とその子どもから成る家庭」といった戦後の日本社会において標準とされてきた家族像は、この 30 年あまりの間に変容しつつあるからだ。例えば厚生労働省が公表している「世帯構造別にみた世帯数の構成割合の年次推移」¹をみると、1975 年当時に比べて現在は「夫婦と未婚の子のみの世帯」数の全体に占める割合が年々減少している。一方で、「夫婦のみ世帯」や「単独世帯」、「ひとり親と未婚の子のみの世帯（ひとり親世帯）」など、「父親と母親とその子どもから成る家族」以外の世帯の割合が高まっていることが分かる。時代とともに、世帯の構造や家族の在り方にも変化がみられるのである。

このような事実を知ったとき、自分の育ってきた環境がすべてではないという当たり前のことを改めて認識した。そして今後自分が社会人としてさまざまな人と関わりながら生きていくうえで、自分が育ってきた環境とは異なる家庭環境の人たちについてもきちんと理解しておく必要があると感じた。ちょうど大学での学びの中で子どもの貧困問題について扱う機会があり、その際にひとり親家庭の相対的貧困率の高さ（1 章にて詳述する）などの厳しい現状を知って漠然と関心と問題意識を持っていたこともあり、さまざまな家族の中でも特にひとり親家庭に着目して、彼らの置かれる状況についてより詳しく知り考えてみようと思ったことが、このテーマを設定するに至った理由である。

そこで本論文では、日本の多くのひとり親家庭を取り巻く状況を整理し、ひとり親家庭にとって何が問題なのか、その現状を明らかにすることと、ひとり親家庭に対してどのような支援が求められるのかを検討することを目的として執筆する。

構成としては、まず第 1 章を日本のひとり親家庭の概要と題し、厚生労働省などの公的機関による各種調査等を参照しつつ日本のひとり親家庭の現状を概観する。第 2 章ではひとり親家庭の就労面に焦点を当てて、日本の雇用・労働環境事情にも触れながら、ひとり親にとって働くことが何を意味するのかを考える。第 3 章ではひとり親家庭の生活面について、主に時間という観点から捉えてその現状を把握する。第 4 章では、3 章までの内容を踏まえたうえで、ひとり親家庭の仕事と家庭生活の両立に向けてどう取り組んでいくことが望ましいか、求められる支援の方向性や在り方を考えたい。

¹ 厚生労働省 平成 26 年「グラフでみる世帯の状況」
www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-h25.pdf (2017/11/17)

1. 日本のひとり親家庭の概要

1. 1 ひとり親家庭とは

ひとり親家庭とは、配偶者のいない家庭、いわゆる母子家庭、父子家庭のことをいう。厚生労働省の「平成 23 年度 全国母子世帯等調査」²においては、「父のいない児童（満 20 歳未満の子どもであって、未婚のもの）がその母によって養育されている世帯」が母子世帯、「母のいない児童がその父によって養育されている世帯」が父子世帯として定義されている。古くは両親がそろっているということを標準として考える認識があったために、親がひとりの家庭のことを「片親家庭」や「欠損家庭」として表現していたこともあるが、現在は差別やスティグマと結びつくこういった表現はあまり用いられなくなっている（全社協 2017:49-50）。本論文においてもこれに倣い、子どもの親が父親または母親のいずれかになった家庭をひとり親家庭として表現し、執筆していくこととする。

1. 2 ひとり親家庭の現状

そもそも日本にひとり親家庭の世帯はどれくらいいるのだろうか。厚生労働省が 5 年ごとに実施している全国母子世帯等調査の最新版である「平成 23 年度 全国母子世帯等調査」（以降、「母子世帯等調査」という）によれば、母子世帯は約 123.8 万世帯、父子世帯が約 22.3 万世帯であり、ひとり親家庭の世帯総数は約 146 万世帯と推計されている。1988 年（昭和 63 年）当時と比べると母子世帯は 1.5 倍、父子世帯は 1.3 倍に増えており、児童のいる世帯に占めるひとり親世帯の割合は上昇傾向にある。³この「母子世帯等調査」では、母子または父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子・父子世帯数を調査しているが、ひとり親家庭の世帯構成の調査結果をみると、子ども以外の同居者がいる母子世帯は 38.8%、父子世帯は 60.6%となっていることから、親と子のみの世帯、特に母子のみの世帯が相当数いることがうかがえる。参考までに、厚生労働省 2017「平成 28 年 国民生活基礎調査」⁴による推計値では、母子のみ世帯が 71.2 万、父子のみ世帯が 9.1 万、児童のいる世帯全体の数が 1166.6 万となっており、平成 28 年時点で児童のいる世帯のうちの約 7%程度が母子のみ、父子のみのひとり親世帯であると分かる。これらの数値から、親がひとりしかいない家庭が、今や決して珍しい存在ではないと言えるだろう。

次にひとり親世帯になった理由をみると、母子世帯においては離婚が 80.8%と最も多く、次いで未婚の母が 7.8%、死別が 7.5%と続いており、平成 23 年度調査で初めて未婚が死別を超えることとなった（「母子世帯等調査」）。戦後 30 年ほどは死別が過半数であったが、1980 年代以降生別が死別を上回るようになり、現在では離婚等の生別が圧倒的に多くなっ

² http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/boshikatei/boshi-setai_h23/dl/h23_29.pdf (2017/11/17)

³ 厚生労働省 2015「ひとり親家庭等の現状について」<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000083324.pdf> (2017/11/17)

⁴ <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa16/dl/16.pdf> (2017/11/17)

ている（水無田 2014:28）。父子世帯については離婚が 74.3%、死別が 16.8%であり、母子世帯に比べると死別が多いという結果になっているが、いずれにしても現在は離婚が原因でひとり親家庭となった世帯が多数であるといえる。

1. 3 ひとり親家庭の問題

全体として家族形態が多様化し、その数も増加しているひとり親家庭であるが、ひとり親家庭の置かれる状況は厳しいものがある。

例えば彼らの生活水準は一体どのようなものだろうか。「母子世帯等調査」によると、シングルマザー自身の平均年間収入は 223 万円、シングルファーザー自身の平均年間収入は 380 万円となっている。平成 22 年の児童のいる世帯全体の平均年間収入 658 万円と比べてみれば、シングルマザーは約 34%、シングルファーザーも約 58%となり、児童のいる家庭の中ではひとり親家庭の収入が特に少ないということが分かる。

これと関連するのが、ひとり親家庭の相対的貧困率の高さである。相対的貧困率とは、「日本社会において貧困の指標とされる貧困線（世帯の可処分所得を世帯人数で調整した所得額である等価可処分所得が中央値の半分である額）を下回る者の割合」（全社協 2017:45）のことを示すが、この相対的貧困率がひとり親家庭においては特に高い。平成 24 年時点において、子どもの相対的貧困率が 16.3%、子どもがいる現役世帯の相対的貧困率が 15.1%であるが、そのうち大人が 1 人のひとり親家庭の世帯の相対的貧困率は 54.6%と、大人が 2 人以上いる世帯に比べて非常に高い水準となっている。⁵ こうしたデータが裏付けるように、生活が「大変苦しい」「やや苦しい」と答える母子世帯は 82.7%にのぼっている。これは全世帯（56.5%）や児童のいる世帯（61.9%）、高齢者世帯（52.0%）の数値に比べて飛びぬけて高い。⁶

このように日本ではひとり親家庭の貧困が目立つが、彼らは決して仕事をしていないわけではない。働いていないから生活が苦しいのではないかと思われがちだが、ひとり親の多くは働いている。「母子世帯等調査」においてひとり親の就業状況をみると、母子世帯の母親の 80.6%、父子世帯の父親の 91.3%が就業していることが分かる。この就労率は、アメリカ、イギリス、フランス、イタリア、オランダなど女性の社会進出が進んだ欧米の国と比較しても、際立って高い（赤石 2014:13）。海外では最も就業率の高いアメリカでさえ 73%程度である。つまり、日本のひとり親の多くが「働いていても生活が苦しい」という厳しい状態にあるといえる。

ここまでで、日本には現在多くのひとり親家庭がいること、その原因としては離婚などの生別が多いこと、経済的に苦しい状況にあること、そしてひとり親には自ら働いて収入を得ている人が多いということが分かった。ひとり親の世帯数や同居人の有無、経済状況や就業状況などの現状をいくつか挙げたが、その中で日本のひとり親家庭のひとつの大きな特徴

⁵ 内閣府「平成 27 年版 子ども・若者白書 第 3 節」

http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h27honpen/b1_03_03.html (2017/11/17)

⁶ 厚生労働省 2017「平成 28 年 国民生活基礎調査」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa16/dl/16.pdf> (2017/11/17)

といえるのは、働いている親が多いという点であろう。先進諸国の中でも極めて勤勉であるといえる。しかし、日本では近年働くということや労働環境などに対する注目度が高まりつつある一方で、そういった働くひとり親に対する関心はそこまで高くはない。また 2 節でも触れたように、ひとり親家庭には母子または父子以外の同居人が居ない、親と子のみで構成される世帯も多い。その場合親が仕事と家庭を全てひとりでまわしていく必要があり、困難を抱えやすいと想像される。経済的問題だけでなくそのような面についても、親が働いているひとり親家庭にとっての問題のひとつとして挙げられそうである。

もちろん仕事をしている人ばかりでも生活に困難さを感じている人ばかりでもない。しかし、上記のように 8 割以上の親が何らかの形で仕事をして生活しているという現状などを踏まえて、2 章以降では彼らのような働くひとり親を取り巻く仕事環境や生活状況に注目し、多くのひとり親家庭が今どのような状況にあるのかをより具体的に把握していくことにしたい。2 章ではひとり親の仕事について、3 章ではひとり親家庭の生活についてそれぞれ焦点を当てて詳しく見ていくことにする。

2. ひとり親と仕事

日本のひとり親の特徴として、その就労率が 80%を超える高い数値であるということをも 1 章において述べた。それにもかかわらず、なぜ多くのひとり親家庭は経済的に厳しい状況に置かれることとなっているのか。また多くのひとり親を取り巻く労働の環境とはどのようなものなのだろうか。2 章においては、そういったひとり親の仕事面に注目して、現代日本の労働環境等も踏まえながらひとり親の就労に関する現状を見ていき、ひとり親にとって働くということが何を意味するのかを考えたい。

2. 1 不安定な雇用・労働環境

ひとり親の多くが働いている一方で 5 割以上の貧困率となる要因には、ひとり親の就業形態が大きく関係している。厚労省「母子世帯等調査」においてひとり親世帯の親の就業形態をみると、平成 23 年（2011 年）時点で就業している母子世帯の母のうち、「パート・アルバイト等」⁷で働いている人が 47.4%と最も多く、次いで「正規の職員・従業員」⁸が 39.4%となっている。平成 18 年（2006 年）時点での同数値は、「パート・アルバイト等」が 43.6%、「正規の職員・従業員」が 42.5%であったことから、「パート・アルバイト等」の割合が 3.8%増加する一方で、「正規の職員・従業員」の割合は 3.1%減少していることが分かる。さらに赤石（2014:137）によれば、1993 年当時は常用雇用で働く母子世帯の母親は全体の 45%を超え、非正規雇用で働いていると答えたのは全体の 27.2%程度であったという。以前と比べ

⁷ 会社・団体・官公庁・個人商店などに雇われている者のうち、勤め先で「パート」、「アルバイト」などと呼ばれている者をいう。契約社員・嘱託なども含む。

⁸ 会社・団体・官公庁・個人商店などに雇われている者のうち、勤め先で「正規の職員・従業員」と呼ばれている一般職員や正社員などをいう。

ると、母子世帯においては正規と非正規の割合が逆転しているのである。また父子世帯の父については、平成 18 年時には「正規の職員・従業員」が 72.2%、「パート・アルバイト等」が 3.6%であったのに対し、平成 23 年時には「正規の職員・従業員」が 67.2%に減り、「パート・アルバイト等」が 8.0%と増えている（「母子世帯等調査」）。父子世帯は母子世帯に比べるとパートやアルバイト等の非正規で働いている人は少なくなるが、父子世帯にしても母子世帯にしても共通して言えるのは、年々正規雇用で働く人が減り非正規労働者の割合が高まっているということである。この 20 年ほどの間でひとり親の就業形態に大きな変化があったことがこうした調査の結果からみてとれる。

ではなぜ現在ひとり親世帯の半数近くが非正規雇用で働くこととなっているのか。その割合が増えている背景には何があるのだろうか。

その大きな理由のひとつとしては、そもそも日本全体で非正規労働層が増えているということが挙げられる。日本は正社員の労働市場と非正社員の労働市場という二重の労働市場を持っているといわれており、これは正社員と非正社員という雇用身分を生み出しているといってもよい（赤石 2014:119）。こうした就業形態の違い、もとい雇用身分が、さまざまな格差をもたらすこととなっている。

まずは正規労働者と非正規労働者の内訳や増加状況について触れておく。総務省「労働力調査」⁹において 2016 年時点の正規労働者と非正規労働者の割合を確認すると、2016 年平均の役員を除く雇用者 5372 万人のうち、正規の職員・従業員は 3355 万人（62.5%）、非正規の職員・従業員は前年比 36 万人増の 2016 万人（37.5%）となっている。また森岡（2015:101）は、総務省「労働力調査」の時系列データを利用して、パート・アルバイト・契約社員・嘱託・派遣などを含む非正規労働者の全労働者に占める比率の推移をグラフで示しているが、この推移をみると 1985 年頃には非正規労働者は全労働者のうちの 15~16%であったのが、年々増加の様相を見せ、近年では 40%に近づいていることが分かる。この 30 年ほどで非正規労働者の割合が 20%以上増えており、今では全労働者の 4 割近くが非正規として働いているという現状があるということになる。特に現在は 20 代、30 代で非正規の労働層が増加しており、新卒で派遣労働者にしかなれなかったりいわゆるブラック企業にしか就職ができなかったりする若者も多い（赤石 2014:141）。このように日本全体で正規労働者への道が以前に比べて狭くなってきているのである。これには、この 20 年間で激化したグローバルな企業間競争を受けて人件費を削減するためであったり（赤石 2014:141）、1985 年に成立した労働者派遣法が雇用形態を多様化させたためだったり、サービス業や流通業を中心とするアルバイト依存産業の膨張といった産業構造の変化であったり（森岡 2015:168,188）と、さまざまな事柄が複合的に影響していると考えられている。

こうした日本全体の非正規化の流れがひとり親にとっても例外ではないために、非正規のひとり親の割合が年々増え、正社員への道が厳しくなっているものと考えられる。赤石（2014:137）が、「20 年前にあった学校や保育所の給食調理などの公務員の仕事や小さな会社の経理事務の正社員の仕事は軒並みなくなっていった」と実感している通り、この十数年

⁹ 総務省統計局「労働力調査」平成 28 年（2016 年）平均（速報）結果の概要
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/ndtindex.pdf> (2017/11/17)

で非正規化がさらに進んでいる影響がひとり親にも及んでいると推測される。

また、ひとり親、特にシングルマザーに非正規の労働者が多いことは、日本女性の就業に関するある特徴とも関係している。例えば内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成25年版」の女性の年齢階級別労働力率の推移に関するグラフ¹⁰を見ると分かりやすいが、女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋求職者）の割合）の変化はM字型カーブを描くことが知られている。これは、結婚や出産期と重なってくる25歳ごろを境に仕事を辞める女性が多いために労働力率がいったん低下し、子どもが大きくなり育児がある程度落ち着いてきたところに再び働きだすという人が多いからである。その点はカーブが男性に近い台形を描く欧米諸国とは異なるところである（森岡 2015:109）。近年はそのM字の谷の部分の部分が浅くなってきているのだが、このことはM字型カーブが解消したことを意味するわけではない。なぜなら、結婚や出産の際に一度退職した正規労働者の多くが、再就職する際にはパートタイムなどの非正規の職に就いているためである。このことは、女性の正規労働者の年齢別労働力率が結婚や出産の初期と重なる25～29歳をピークとしてその後大きく下降する一方で、非正規労働者の労働力率は45～49歳ごろまで上昇しているということから示唆される（森岡 2015:110）。正規と非正規という雇用身分は一度変わると戻ることが難しい。現在解体しつつあるとはいえ、長らく日本の雇用慣行が「終身雇用」「年功序列型賃金」「新卒採用」を前提としてきたことで、空白期間がある人にとってはそれが不利に働くことが理由である（水無田 2014:167）。中途採用がまだまだスタンダードとはいえ、新卒の時に正社員になれても一旦職を離ればなかなか戻りにくくなってしまいうのだろう。そのため、子どもが大きくなってから再び働こうと思っても、常用雇用の求人が少なかったり家庭との両立が困難であったりといった理由から、その多くはパートやアルバイト就労となる（神原 2010:178）。

このような日本の女性の就業に関する傾向が、ひとり親の場合にも同様に当てはまっていると考えられる。1章で述べたように、日本のひとり親家庭は母子家庭の世帯数が多く、さらにひとり親家庭となった要因は離婚が多数を占めている状況である。また「母子世帯等調査」においてひとり親世帯になる前の親の就業状況をみると、73.7%の母親が母子世帯になる前に就業しているがそのうち最も多いのが「パート・アルバイト等」で約53%となっている。ゆえに、結婚後にパートタイムなどで就労していた人が離婚後もそれを継続しているか、もしくは結婚・出産後に離職していた母親がその後離婚し新しく職を探そうとしても、上記のような理由から常用雇用としての就職が容易ではなく、結果的に非正規のような不安定な職に就くというケースか、そのいずれかのような状況が起きやすくなっているのではないだろうか。総務省統計局が公表している「就業構造基本調査」¹¹によると、女性雇用者全体に占める非正規雇用者（正規の職員・従業員以外）の割合は約55%と半分を超えており、不安定な労働環境にある人が多いというのはひとり親家庭の母親に限らず日本の女性に共通する傾向なのである。

¹⁰ http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-01.html (2017/11/17)

¹¹ 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」

<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf> (2017/11/17)

ここまでひとり親に非正規労働者が多い理由等を見てきたが、次はその収入面に注目したい。正規と非正規という雇用身分の違いは金銭面において格差をもたらすこととなる。

「賃金構造基本統計調査」¹²において平成 28 年の雇用形態別の賃金（月額）をみると、正社員・正職員が 32 万 1700 円、正社員・正職員以外が 21 万 1800 円であり、雇用形態間賃金格差（正社員・正職員の賃金を 100 としたときの正社員・正職員以外の賃金）は 65.8 となっている。また「平成 28 年分 民間給与実態統計調査」¹³によれば、1 年を通じて勤務した給与所得者の 1 人当たりの平均給与は正規 487 万円、非正規 172 万円であり、これを男女別にみると正規については男性 540 万円、女性 373 万円、非正規については男性 228 万円、女性 148 万円となっている。全体的に非正規の労働者は正規の労働者に比べて給与が低く、年収でみれば 300 万円ほどの差がある。

さらにもう一点付け加えたいのが、森岡（2015:98）が指摘するように、日本のパートタイム労働者は総じて低時給の有期雇用であり、昇給や昇進、賞与や福利厚生制度もほとんどないということである。臨時やパートでは、もともとの賃金が低めであるうえに大幅な賃上げもあまり期待できない（神原 2010:178）。もちろん正規と非正規では労働条件等にも違いがあるため差が生まれるのは仕方がない部分もあるが、有期雇用という不安定な雇用環境に加え、賃金の上昇やボーナス等が見込みにくいというのが非正規雇用である。シングルマザーの平均年間就労収入が 181 万円（正規労働者の母親は 270 万円、非正規では 125 万円）、シングルファーザーの平均年間就労収入が 360 万円（正規労働者の父親は 426 万円、非正規では 175 万円）というデータがあるが（「母子世帯等調査」）、そうした賃金や身分保障等の格差が非正規労働者の多いひとり親家庭の親の就労収入の少なさとしても表れていると思われる。

このようにパートなどの非正規労働者の賃金が低いことに関して神原（2010:178）は、「もともと臨時やパートという就労形態は、生計の中心的担い手としてではなく、女性や学生など、補助的に収入を得ようとする人が短時間だけ就労する形態として位置づけられてきた経緯がある。そのため、多少時給が低くても、勤務時間や勤務日数を自由に選ぶことができればよいと考えられてきた」と述べている。しかし、阿部（2010）においても指摘されているように、雇用者の 3 人に 1 人が非正規雇用者となっている現在、非正規雇用者の中には主たる生計維持者が少なからず含まれるようになってきており、ひとり親はその最たる例である。このような状況がひとり親家庭の「就労率は高いのに低収入」という状態をもたらしていると考えられる。一般的に収入の低さや雇用の不安定さは生活の余裕のなさともつながってくるものだが、世帯の家計責任を親がひとりで担うことになるひとり親家庭にとっては特に厳しいものがあるだろう。非正規のような不安定な雇用・労働環境は、生活不安を招きかねない。

つまり、日本社会全体としての労働環境の変化や伝統的な雇用慣行がもたらす雇用の流動性の低さなどの煽りを受けて、ひとり親は経済的に不安定な労働環境に置かれることになり、ひとりで家計を担っていかなければならない彼らにとっては特にそれが重くのしか

¹² 厚生労働省「平成 28 年 賃金構造基本統計調査」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2016/dl/06.pdf> (2017/11/17)

¹³ 国税庁「平成 28 年分 民間給与実態統計調査」

<https://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/minkan2016/pdf/001.pdf> (2017/11/17)

かることになる、と考えることができる。

2. 2 ひとり親の抱える働きづらさ

前節では各種統計調査や文献を参考に、主にひとり親の就業形態に関する現状を現代日本の雇用・労働環境と関連づけながら考察してきた。そこでは多くのひとり親が不安定な就業環境に置かれているということが分かったが、ひとり親が抱える就労面での問題はそれだけではない。赤石（2014）や水無田（2014）等において、ひとり親は働きづらい環境にあることが示唆されている。今節では主にそれらの文献を参照し、ひとり親の抱える働きづらさとはどのようなものなのか、整理していきたい。

まず、日本のひとり親家庭には働いている人が多いというのはここまで述べてきたことであるが、そもそもその求職活動はなかなか難しいものがある。水無田（2014:141）において、「企業から見れば未就学児のいるシングルマザーは『高リスクな人材』だ」との表現がなされているがまさにその通りで、育児など家族のケア負担を抱える人材であるひとり親は現在の日本の雇用市場で非常に不利とみられてしまうのである。その理由を水無田（2014）や赤石（2014）、森岡（2015）を参考に考えたい。まず、日本では今なお「妻に育児や家事などのケアワークを丸投げし、仕事に専念し得る男性社員」が企業における主流労働者とされていることが問題である。これは「男は仕事・女は家庭」という日本的な性別分業の考えに基づき、育児や家事、介護などの家庭責任を経済活動の外部として位置付けてきたがゆえに成り立つ働き方である。近年は夫婦共働きの家庭が多数派ではある¹⁴が、男性が生活時間のほとんどを仕事や会社に捧げるような働き方を求められているもとは、女性は結婚や出産のあと専業主婦として家庭に専念するか、もしくはパートタイム労働者として家事と勤めを掛け持ちするかといった形が多くなる。これは前節で触れた女性の労働力の変化がM字型カーブを描いていることの影響でもある。男性が稼ぎ主となり女性は家計補助的な働き方をするというこのようなシステムは、日本社会の標準的な家族とされてきた「男性稼ぎ主型家族」を標準とするものであるが、家庭も家計もひとりで担っていく必要のあるひとり親家庭はこのシステムから排除されている存在なのである。この社会システムの中では、男性が子育てなどの家庭責任を果たすような働き方が許されない。そのためシングルファーザーは働きづらくなり、子育てを優先させようとすればこれまでの働き方を変えるために転職せざるを得なくなることもある。また女性も稼ぎ主として稼ぐことを想定されていないために非正規の労働市場から抜け出しにくく、シングルマザーが正社員の職を求めて求職活動をしていても企業側から「残業を頼みにくい」「子どもの病気などで急に休まれるのではないかなど」などと思われ、残業をも厭わない姿勢で臨まなければなかなか採用まで漕ぎつけられないという（水無田 2014:141）。このような背景のもと、ひとり親は就労において不利な高リスク人材とみられ、仕事を探す際に敬遠されたり転職をせざるを得なくなったりするなど、彼らが働きづらい状況が生み出されることとなっているのではないかな。企業にとってはよほどの専門的なスキルを持った人でもない限り、会社に長時間いるため

¹⁴ 労働政策研究・研修機構「図 12 専業主婦世帯と共働き世帯」
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html> (2017/11/17)

の条件が整っているかどうかということのほうが重要なのである（水無田 2014:141）。

次に、ひとり親が仕事を探すにあたってハードルとなるのが「保育」に関する問題である。赤石（2014:16）によれば、最近では「保育所に子どもが入所できないために働けない」というケースも存在するようだ。親が年度の途中で働きたいと思っても入れる公立の保育所や認可保育所はまずないのが現状であるという。例えば東京都品川区の保育所等利用選考基準¹⁵をみると、保育所入所選考の際に用いられる調整指数の値がひとり親世帯は他の世帯よりも高い指数になっていることが分かるが、このように自治体によってはシングルマザーなどのひとり親家庭の子どもは入所が優先される。とはいえ、昨今待機児童や保育施設等の不足が大きな問題となっている中で、預けたいと思った時にすぐに受け入れてもらえる保育所を探すのは簡単ではない。しかも求職活動中であればポイントが低いため保育所に入りにくくなる。しかし保育所に入れなければ日中に仕事を探して就職活動をすることも難しい。こうした保育に関する問題が、働きたいと思っているひとり親をさらに働きづらくさせる要因になっている。

もうひとつ赤石（2014）や水無田（2014）において指摘されているのが、「子どもが病気になったとき」の話である。子どもは感染症などにも罹りやすく、急な発熱などもよくあることだ。しかし、「働く親なら共通ではあるが、その看病がすべてひとり親の負担となるのはきついものがある。」（赤石 2014:17）保育所に入所できている人でも、子どもが病気の時には基本的に預けることができないからである（水無田 2014:141）。両親が2人の家庭であれば、急病時には親の片方が仕事を休み子どもを看するというのも幾分しやすいと思われるが、自分が家庭と家計の責任をどちらも担うひとり親にとって、仕事を休むという選択は大きな葛藤となるようだ。例えば赤石（2014:74）において、次のようなひとり親の声が紹介されている。

——仕事をしていると子どもが病気の時、とても困ります。（中略）病児保育室がある保育所も一日の定員が決まっており当日にならないと預かってもらえるかどうかかわからないという現状です。母子家庭で子どもが熱を出して仕事を欠勤すると、子どもがいるとこれだから困る、というようなことをまわりの人たちから言われ肩身の狭い思いをします。

先ほど述べた「高リスク人材」の話とも関連するところだが、子どものことで仕事を休むという選択をすると職場での風当たりが強まるというようなケースもまだまだ存在するようである。子どものことで仕事を休まれては困るというのが雇う側や職場の人間の本音で、いつそうなるか分からないひとり親はそれこそ「高リスク人材」となってしまうのだ。しかも、そういったことが続けば最悪職を失うことにもなる場合もある。赤石（2014:74-75）が、子どもの熱で2日欠勤したひとり親が、事情を話したにもかかわらず、雇い主から「明日から来なくていい」と言われてしまったという事例を紹介している通り、ひとり親にとって仕事を休むということはそのまま就労の継続への不安ともつながってくるのである。前節でひとり親には雇用が不安定な人が多いということ述べたが、仕事を失うかもしれないとい

¹⁵ 品川区 <http://www.city.shinagawa.tokyo.jp/hp/page000028000/hpg000027969.htm> (2017/11/16)

う思いがあるのはそのこととも無関係ではないと考えられる。これは子どもがいることによって抱えてしまう働きにくさの象徴ともいえる問題ではないだろうか。

以上のように、働いている親にせよ働こうと仕事を探している親にせよ、今の社会においてはひとり親が働きにくさを少なからず感じざるを得ない状況があるというのが現状である。収入が低くいつ首を切られるか分からないような不安定な就業環境にあることだけでなく、ひとりで子どもを育てながらの就労ということに関する難しさが浮き彫りとなった。多くのひとり親にとって働くということは、単に収入を得るということだけでなく、家計を担う責任と子どもをみるという家庭責任との間で板挟みになるということも意味しているのである。

3. ひとり親家庭の生活

ここまでは主にひとり親の仕事面に焦点を当ててきたが、3章ではひとり親家庭の生活面に注目していきたい。仕事とは、基本的には社会の中で生活をするため、生きていくためにするものであり、仕事と生活は切り離して考えることはできないと考えるからである。文献や各種調査、研究の結果等を用いて、ひとり親家庭の生活の現状を把握していくことにする。

3. 1 時間の貧困という問題

そもそも、ひとり親家庭に限らず人間が生活していくうえで、お金と同様に有限な資源であるのが「時間」である。一定の生活水準を保つためには、お金だけでなく時間についても最低限必要な量が存在し、それは不足してはならない(石井・浦川 2014)。しかし、具体的には次節で述べることとするが、ひとり親家庭の生活においてはその生活時間が十分に確保されているとは言い難い現状がある。というのも、今まで述べてきたようにひとり親には働いている人が多いが、その多くは家事や育児といった家庭のこともひとりで担わなければいけない。そのような「家庭責任と家計責任を双肩に負う」(水無田 2014:142) ひとり親は、必然的に日々の生活の中で家事・育児・仕事に追われることになるからである。ただでさえ大変な子育てに加えて、仕事をしながら家事や身の回りのことがほとんど全て自分ひとりの肩にかかってくるとなれば、余裕は生まれにくい。ゆえに時間が足りず、実質的に自由に使える時間や余暇時間が乏しい状態となるのである。これは「時間の貧困」や「時間貧困」といった表現で、赤石(2014)や水無田(2014)、石井・浦川(2014)などにおいても言及されている問題であるが、このようにひとり親家庭の生活においては時間的な問題があることが指摘できる。

この時間の貧困について、石井・浦川(2014)の研究では次のように分析されている。「時間貧困¹⁶の発生要因として、就業と子育ての2つが重要な要因である。」「時間貧困に陥

¹⁶ この研究では、「家庭生活において必要な時間(家事・育児時間など)が確保されているかどうか」に着目して時間の貧困を定義している。

りやすい世帯としてもっとも目立つのがひとり親世帯である。ひとり親世帯では、1人の親が子育てと就業を一手に担うため、金銭的・物的補助がない限り、必然的に時間不足は避けられない。」(石井・浦川 2014) つまり、仕事と子育てが時間の貧困を引き起こす要因となっているため、時間の足りなさというのは子どもを持つ世帯にとって普遍的な問題であるが、その中でもひとり親家庭は特にそれが顕著であることが明らかとなっているのである。また、赤石(2014:27)がシングルマザーに対するアンケートで「社会に一番訴えたいこと」を尋ねたとき「時間」について訴える人が「お金」「経済」と答えた人よりも多かった、という結果を紹介しているが、このことから、多くのひとり親が「差し迫った問題として時間的なゆとりのなさに困難を感じている」と分かる。こうした時間の貧困は、ひとり親家庭の生活にとっての大きな問題である。

3. 2 時間の貧困の実態

このような「時間の貧困」の実態を、さまざまな研究結果やデータなどから把握していくことにする。

初めにひとり親の生活時間の特徴に関して、主に田宮・四方(2007)を参考にして見てみたい。田宮・四方(2007)では、日本の母子世帯の仕事と育児の状況について、仕事・家事・育児時間といった生活時間の観点から、日本の子どもを持つ夫婦世帯との比較および国際比較をおこなうことで調査・検討している。ここでは賃金を得るような有償労働をしている時間と通勤時間を合わせた時間を「仕事時間」、子どもの世話をしている時間を「育児時間」、育児以外の家事や買い物等をしている時間を「家事時間」としてまとめ、日本、ヨーロッパ10か国、アメリカの計12か国の仕事・家事・育児時間を、シングルマザー、夫婦世帯の妻、および夫それぞれについて示している。この調査によれば、日本のシングルマザーは12か国で最も仕事時間が長く315分である一方、育児時間は最も短く23分となっている。日本の次に仕事時間が長いアメリカは242分だが、育児時間は74分と12か国の平均育児時間64分よりも長い。アメリカの場合、育児時間が日本ほど極端に短くなっていないというところが日本との大きな違いである。また、夫婦世帯の妻の仕事時間については、日本は12か国中2番目に短い143分だが、家事時間については295分と日本が最も長く、育児時間は3番目に長くなっている。他方、夫婦世帯の夫は仕事時間が505分と突出して長く、家事・育児時間の長さも34分と際立って短くなっている。これらのことから日本の特徴と言えるのは、ひとり親世帯の母親と夫婦世帯の夫の仕事時間が非常に長く育児時間もかなり短い一方、夫婦世帯の妻の仕事時間が短く家事・育児時間が長いということである。さらに、この調査では6歳未満の子どもがいる母子世帯と夫婦世帯の1日あたりの平均生活時間を日米で比較しているが、これによると日本のシングルマザーの方がアメリカのシングルマザーよりも100分近く仕事時間が長く、平日の育児時間についてはそれに付随する形で日本の方が短いことが分かっている。また土日の育児時間はアメリカのシングルマザーの場合平日より短い、逆に日本の方は平日よりも長くなっている。これは、「日本のシングルマザーは、平日保育所などに通所している子どもが土日は自宅にいるため、仕事が休みのときには自ずと育児時間が長くなる」(水無田 2014:151)ことが理由のひとつだと考えられる。一方で夫婦世帯の妻は日米ともに土日の方が育児時間が短くなっている。

以上のことから指摘できるのは、日本のシングルマザーの「平日の仕事時間が家事・育児時間の合計を遥かに上回り、平日よりも土日の育児時間が長くなる」という仕事と子育て等家庭生活のバランスは、日米の夫婦世帯の妻やアメリカのシングルマザーにもみられない特徴であり、この時間配分は夫婦世帯の夫に近いものであるということだ。日本のシングルマザーの長時間労働のしわ寄せは育児時間を切りつめる結果となっており、家庭責任の負担をある程度配偶者に任せることのできる夫婦世帯の男性並みに仕事中心の生活になっているのである。この調査では触れられていないが、このような時間配分の傾向は平日働いている多くのシングルファーザーにとっても十分に起こり得るものと考えられる。つまり、日本のひとり親の多くが仕事中心の生活となり、それによって育児等にまわす時間に乏しい時間の貧困の状況に置かれていると考えることができる。

またひとり親の就業時間に注目してみると、労働政策研究・研修機構（2012）において、就業している保護者のうち週 50 時間以上の長時間労働をおこなう者の割合が、父子世帯の父親が夫婦世帯の父親より約 3%多い 41.3%、母子世帯の母親においてもその割合は 14.3%に達していることが示されている。2 章において雇用環境について述べたが、親が正規雇用者であれば当然それなりの責任もともなうため労働時間は長くなるし、非正規雇用者であっても単位時間当たりの賃金が低いために少しでも長く働いて収入を増やそうとしていると考えれば、働くひとり親が特に仕事に費やす時間が長くなりがちであるという傾向を読み取ることができる。赤石（2014:139）によると、パートという雇用形態の人であっても正社員並みに残業することを強制させられるような職場があったり、本来正社員に任せていたような仕事をパートなどの非正規社員に任せてしまったりといった状況が、今は全国的に起こっているという。こういったことが、ひとり親の就業にかかわる時間が長いことの一要因となっていると考えられる。時間の貧困は、経済的に不安定という就労面での問題とも付随して起こり得るものでもある。

次に、仕事をしているひとり親世帯の親は通常何時くらいに帰宅しているのか、その帰宅時間をみってみる。「母子世帯等調査」によると、母子世帯の母親では「午後 6 時～8 時」に帰宅する者が 39.8%と最も多く、次いで「午後 6 時以前」が 35.8%、「午後 8 時～10 時」が 6.1%となっている。父子世帯の父親も「午後 6 時～8 時」が最も多く 47.3%、次いで「午後 6 時以前」が 18%、「午後 8 時～10 時」が 15.6%という数値である。これを就業上の地位別にみみると、「正規の職員・従業員」の母親の場合「午後 6 時～8 時」が最も多く 50.3%、「パート・アルバイト等」の場合「午後 6 時以前」が最も多く 49%で、「午後 6 時～8 時」でも 32.1%となっている。また「正規の職員・従業員」の父親の場合は母親と同様に「午後 6 時～8 時」が 49.4%と最も多く、「パート・アルバイト等」の場合でも「午後 6 時～8 時」が 31.7%で最も多い。このように仕事からの帰宅時間が「午後 6 時～8 時」であるひとり親が多数派を占めていると分かるが、水無田（2014:155）や赤石（2014:26）が述べているように、この時間帯では子どもを保育所まで迎えに行き、帰宅して夕食を作り、子どもに次の日の準備をさせて寝かして、といった家事・育児をこなすにはぎりぎりの時間となる。それに加え、朝起きてからも朝食や子どもの弁当などの準備があり、さらに親自身も急いで支度をして仕事等に出かけねばならず、とにかく時間に余裕がない。まさに「ひとり親の暮らしは一日 24 時間あっても全然足りない」（赤石 2014:26）のである。働くことと家事・育児等をひとりでこなすことの大変さがうかがえる。

このように、ひとり親家庭は日々ぎりぎりの時間配分をしながら、時間に余裕のない生活をしている。日々の生活において、仕事の時間が長くそれゆえに育児時間が十分に確保できなかったり家事等に負われたりと、先に述べたような時間の貧困の状態にあることが実態としても見えてくる。

3. 3 時間の貧困が何を招くか

多くのひとり親が生活をしていくために働いている一方で、それによって生活時間が逼迫してしまっているといえるが、そういった状況がひとり親家庭の暮らしにどのような影響を与えているのだろうか。

親と子どもとのかかわりに関していえば、生活時間に余裕を持ちにくい分、ふたり親世帯と比べるとひとり親世帯ではやはり親と子どもと一緒に過ごす時間が短くなってしまう。末子が18歳未満のふたり親世帯およびひとり親世帯に対して「平日のふだん1日あたり何時間程度（睡眠時間を除く）子どもと一緒に過ごしているか」を訊いたところ、「2時間未満」もしくは「ほとんどない」と答えた人はふたり親世帯においては8.8%であるのに対し、母子世帯では16.9%、父子世帯に至っては32.1%であり、中でも「1時間未満」あるいは「全くない」と答えた父子世帯の父親は19%であったことが分かっている（労働政策研究・研修機構2012）。シングルファーザーの5人に1人が普段子どもと一緒に過ごす時間をほとんど取れていない。それは、「ひとり親の子どもたちは子どもたちだけで過ごす時間が長い」（赤石2014:68）ということを意味している。その一例として、ひとり親家庭の子どもは一人で食事をする「孤食」をしているケースが多い。労働政策研究・研修機構（2012）の調査において、「週に何回子どもと一緒に夕食をとっているか」を尋ねた結果、「ほぼ毎日」との回答はふたり親世帯80.3%、母子世帯62.5%、父子世帯41.7%であった。逆に「週1回程度」「ほとんどない」と答えた保護者は、父子世帯14.2%、母子世帯8.7%、ふたり親世帯4%となっている。また石井・浦川（2014）においても、「時間貧困ではない世帯では、7割弱の世帯が毎日もしくは週5～6日は子どもと一緒に夕食をとっていると回答している一方で、時間貧困世帯では、ほぼ毎日一緒に食事をとっている割合が5割に満たず、週に1～2日と回答している世帯が3割程度いる」と指摘されているように、親以外の同居者がいないひとり親家庭では、子どもだけで食事をするが多くなるという状況が実際に起こっているのである。母子世帯よりも父子世帯の数値の方がより深刻なのは、2章でも触れたように父子世帯の方が正規雇用率は高いために必然的に労働時間が長くなってしまったり、長く働く父親像が未だスタンダードであったりすることなどが背景にあると思われるが、いずれにしてもひとり親世帯は親が2人の世帯に比べると親子のかかわりの面でより深刻な状況にあるといえる。

また親自身への影響としては、例えば睡眠不足が挙げられる。労働政策研究・研修機構「シングルマザーの就業と経済的自立」¹⁷によると、ひとり親世帯の女性は他の女性に比べて睡眠時間が少なく、シングルマザーの1日当たりの平均睡眠時間はわずか5.8時間で、配偶者のいる女性よりも0.64時間短くなっていたという。自分自身の身体のケアに向ける時

¹⁷ <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0140.pdf> (2017/11/17)

間も少ないとなれば健康面への影響も考えられる。さらに親自身が誰か他の人と関わる時間を持ちにくくなることから、関係の貧困にも陥りやすいと赤石（2014:27-28）は指摘している。

以上のことから、ひとり親家庭の暮らしには、その生活時間に余裕がなく「時間の貧困」状態に陥りやすいという問題があることと、それによって親子が共に過ごす時間を取りにくくなるなどの困難さがもたらされかねないということが分かった。親がひとりで仕事・家事・育児をこなす必要がある、さらに仕事中心になりがちであることは、親子の生活にも影響を与えているものと思われる。前章で、ひとり親家庭の親にとって働くということは家計責任と家庭生活への責任との板挟みになることも意味すると述べたが、それはここで述べたような時間の貧困という問題からも示唆されることではないだろうか。このように生活時間の観点からみても、ひとり親家庭には仕事と育児等の調和という点に困難があることを指摘できる。

4. どう支援していくか

2章と3章にわたって働くひとり親の仕事や家庭生活に着目し、その現状を整理してきた。その結果、ひとり親家庭の仕事や子育て等における難しさをうかがうことができた。日本のひとり親は就労率が高いが、現代日本の働く環境や保育事情等も関係して、収入を得て生きていくためにはどうしても仕事中心の生活となりがちである。それゆえ仕事以外の家庭生活に向ける時間に余裕を持たなくなり、仕事と家庭生活とのバランスが保ちにくいという問題があることが明らかとなった。本章では、そのような困難さを抱えているひとり親家庭の人たちに対してどのように手を差し伸べていけばよいのかを考え、結論につなげたい。

4. 1 必要な支援の方向性

今まで述べてきたように、多くのひとり親家庭が仕事と家庭生活の調和をとりにくいという問題を抱えている。こうした現状を踏まえると、彼らが仕事と家庭を両立しやすい環境づくりを目指していくことが重要となるだろう。労働政策研究・研修機構（2012）において、ひとり親家庭ではふたり親の家庭と比べて仕事と家庭生活の間でコンフリクト（衝突）が起きる頻度が顕著に高いという現実があることも指摘されているが、そのような現状を改善するため、ひとり親が働きながらも育児等の家庭責任を果たす時間を十分に確保できるように図っていく必要がある。それはひとり親のワークライフバランスを考えた支援ともいえるだろう。ワークライフバランスとは、『『仕事と生活の調和』と訳され、仕事と家庭のバランスのとれた生活を送る』（全社協 2017:40）ことを指すが、これこそひとり親家庭にとって必要な考え方ではないか。このような「仕事と家庭の両立」という視点を、ひとり親家庭支援の方向性として特に重視していくべきだと考える。

4. 2 さまざまな支援のかたち

では、ひとり親家庭の両立を支援していくにあたって具体的にどのような取り組みが必要となるか、実際におこなわれている支援や取り組みにも触れながら以下考えたい。

4. 2. 1 現在の公的な支援策

母子家庭をはじめとするひとり親家庭は、国など公的な機関からの支援の対象となっているが、その内容はどのようなものとなっているのか。まずは、そのような現在実施されているひとり親家庭に対する公的な支援策について、本項で触れておくことにする。

ひとり親家庭に関する施策について、全社協（2017）や厚生労働省（2016:19）を参考にして見ていくと、平成14年（2002年）に「母子家庭等自立支援対策大綱」に基づいて「母子及び寡婦福祉法」が改正されたことにより、ひとり親家庭に対する支援方針が現金給付中心の支援から「就業・自立に向けた総合的な支援」へと強化された。具体的には「子育て・生活支援」、「就業支援」、「養育費確保支援」、「経済的支援」の4本柱を基本体系として自立支援策を推進している。そのうち「子育て・生活支援」の内容としては、例えば2章でも少し触れたような保育所等の優先入所や、ひとり親が就職活動などで一時的に日常生活に支障があると認められたときに子どもの世話や家事援助などをおこなう事業、相談窓口の整備などがある。また「就業支援」については、個々の事情や希望等に対応した自立支援のプログラム策定やハローワーク等との連携による就業支援のサービス、無料の公的職業訓練の受講の斡旋、母子家庭の母親らを雇用する事業主への支援などがおこなわれており、実際に親が就業に結びつく現状にあるという。「養育費確保支援」や「経済的支援」は、言葉通り養育費相談の推進や児童扶養手当の支給といったお金に関する支援内容である。つまり就業による自立をひとり親家庭の大きな支援目標として、その一助となる生活支援や就業支援、経済的支援を総合的に展開するという方針がとられているといえる。現在の公的な支援策も、単なる金銭的な援助だけに留まらず、日常生活を手助けしたり親の就労を推進したりなど、ひとり親家庭の自立を目的とした充実した内容になっていることが分かる。

次項以降では、こうした公的支援の内容にも触れながら、ひとり親家庭の両立にあたって必要な取り組みについて具体的に述べていきたい。

4. 2. 2 保育サービスの充実

子どもを育てながら働くには何かと制約が伴う。中でもひとり親家庭が仕事を探したり働いたりするときに特に障害となりやすいのが「保育」に関する問題であるということは2章においても述べた通りである。子育て責任をひとりで抱えるひとり親は雇用市場において高リスクな人材として見られてしまうなど、その就労面における困難さは育児の負担が一要因となっている現状があった。しかし一家の主として仕事をして稼がなければいけない彼らにとっては、子どもを安心して預け、仕事に向き合える環境が必要である。

前項でも触れたが、保育に関する公的な支援としては、求職活動中など一時的に生活に支障があるときに支援員を自宅に派遣し子どもの世話や家事をおこなう「ひとり親家庭等日常生活支援事業」や、仕事などで帰宅が常に夜間にわたる場合や親が休日に不在となる場合に児童養護施設などで食事提供等をしてもらえる「夜間養護等事業」、また保育所等の優先

入所などがある（全社協 2017:108）。

また民間による支援の提供の例もある。首都圏を中心に病児保育専門のスタッフを派遣する NPO 法人フローレンスという団体は、子どもの急病時に朝 8 時までに連絡すれば、保育スタッフが自宅まで来て面倒を見てくれるという病児保育のサービスを展開している。ひとり親は月額 1000 円で利用できるようになっており、その原資は企業などからの寄付で成り立たせているという（赤石 2014:208）。子どもの病気が親の就労の継続にあたって大きなリスクとなり得ることは既に述べたが、こういった柔軟に、安価に利用できる制度やサービスの提供がそのリスクを軽減させられるだろう。

このように子育てに関するバックアップの体制がしっかりと整っていれば、ひとり親の抱える働きづらは軽減されそうである。保育に関する問題が解消されれば、仕事の選択の幅が広がり、正規職員などより安定した仕事に就くチャンスがひらける可能性もある。

一方で、田宮・四方（2007）でも言われているように、保育サービスを拡充することでひとり親の仕事中心の働き方がより強化され、親の長時間労働を助長したり親子で過ごす時間の減少を招いたりする可能性も指摘できる。ただ、今の社会で困っている人が多くいることを考えれば、やはり現状のニーズへの対応手段としてこういった保育サービスの拡充は必須であろう。子どもを安心して預けておける場所を持っていることが、家計責任と家庭責任との間で板挟みになるというひとり親の現状への対応策ともなり得る。

4. 2. 3 柔軟な働き方の実現

しかし単に保育等のサービスを充実させるだけでは、仕事を中心であり子どもにかかわれる時間が少ない、というひとり親家庭の生活の問題は根本的には改善されない。先に述べたように、保育の充実は結果的に親の仕事中心の生活がさらに強まる可能性もあり、親が仕事に集中しやすく働きやすい条件を整備するための手段にすぎないと考えられるからである。そこで、同時にひとり親の仕事中心の働き方自体も見直していく必要があると考える。2 章や 3 章において詳述した通り、非正規雇用で働くひとり親は低収入で雇用が不安定であり、労働時間も長く生活時間に余裕がないといった現状がある。そのため、仕事の時間を短縮し、あるいは働く時間帯や条件等を親が柔軟に選択できるようにすることで、家庭での時間、特に子どもとの時間を確保しやすくすることを狙いとした「働き方」に関する取り組みに力を入れることが必要である。

では具体的にどのような方法でアプローチしていけばよいのかであるが、例えば下崎・小島（2007:88）が、ワークライフバランスを実現するための勤務形態とは雇用者の労働時間と労働場所に柔軟性を持たせるということである、と指摘し、その意味での在宅勤務の有効性を述べているように、ひとり親家庭における在宅就業の推進もその一手段となるだろう。厚生労働省ホームページによると、ひとり親家庭への就業支援の一環として「在宅就業推進事業」が設けられている。具体的には自治体からの委託を受けた民間事業実施者等が、在宅就業を希望するひとり親に対して業務を提供するという事業をおこない、就業支援専門員による支援なども通して、在宅就業者に対するサポートを進めている。¹⁸在宅での勤務は、

¹⁸ 厚生労働省「ひとり親家庭の在宅就業推進事業」<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000175817.pdf> (2017/11/17)

職場への通勤時間を削り家事や育児の時間にまわすことができたり、時間のあるときに自分のペースで柔軟に仕事ができたりといったメリットが考えられ、仕事と家庭の両立支援という視点から見れば有効な支援であると思われる。

また、労働時間の面に関しては実際に雇う側の動きも重要なポイントである。ひとり親、特にシングルマザーが働きやすい勤務環境を整備している企業がある。従業員全員の約3割にあたる80人が母子家庭の母親で、その雇用形態は全て正社員となっている夕食材料の宅配会社「ヨシケイ滋賀・京都」（大津市）では、採用の際にひとり親家庭であることをハンデとは見ず、あくまで人物重視の採用をしているという。ひとり親は逆に一家の大黒柱としての意欲を感じることもあるそうだ。同社では子どもの病気や授業参観などにより遅刻・早退しても1カ月に2回、7時間以内という条件付きで皆勤手当を出している。さらに正社員という雇用形態であることにより、安定した給料を確保でき社会保険や有給休暇も使用できるため、ひとり親が子育てをしながら安心した環境で働くことが可能になっている。¹⁹

また、医療機器の開発・製造をおこなうリバー・ゼメックス株式会社（長野県）は、社員数57名の中小企業だが、全社員86%が女性でそのうち41%をシングルマザーの社員が占める。同社でも社員は正社員としてしか雇用していない。採用面接においても家庭環境に関する一切訊かず、何の偏見も持つことなく採用をおこなってきたという。むしろ、シングルマザー社員は「生活に対する危機感を持っているから、甘えた人がいない。根性もある」とのことで、同社社長の評価は高い。また、家庭や子どもの都合によって急に職場を空けざるを得なくなった場合でも他の社員によって仕事のカバーができるような体制を取っていることや、原則として残業も認められていないため帰宅時間が遅くなる心配がほとんどないということもひとり親にとっては有難いことだろう。こうしたことから同社は、平成26年に厚生労働省による「母子家庭の母・父子家庭の父の就業を図る優良企業」にも選ばれた。²⁰

これらの企業は、ひとり親家庭であることを特別な条件として不利に見ることはせず、正規雇用という就業形態として採用し、さらに彼らに家庭生活の時間も大事にしてもらえるよう必要に応じてフレキシブルに勤務できる体制を取ることで、不安定な雇用環境に置かれがちなひとり親のワークライフバランスや子育てとの両立が可能となる環境を実現させているのである。

以上のように、働きながら家庭の責任もきちんと果たせるよう、残業をも厭わないような正規就労かそうでない非正規就労かという現在の二者択一の働く環境を見直し、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を可能にすることが、ひとり親家庭の両立支援において重要な視点となるのではないだろうか。

4. 2. 4 シェアハウスという取り組み

近年、シェアハウスを活用したひとり親家庭の両立支援ともいえる取り組みが出てきているので、ここで触れておきたい。

¹⁹ 読売新聞 2011年3月8日 朝刊 19頁

²⁰ 労働政策研究・研修機構 ビジネス・レーバー・トレンド 2016年6月号
<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2016/06/022-023.pdf> (2017/11/17)

2016年10月、シングルマザーとその子ども専用のシェアハウスである「ママハウス」が千葉県流山市にオープンした。このシェアハウスは、建物の2階と3階が住居スペースで、1階には市の認可保育園があり、誰でも利用できる病児保育室も完備されている。さらに建物内にはこのシェアハウスのオーナーである加藤さんが店長を兼ねる洗濯代行サービスの店舗が入っており、希望者はそこで働くことができるというのが特徴だ。加藤さんは、シングルマザーが直面する住む場所、子育てと仕事の両立といった課題をまとめて解決するため、このような全国で初めての仕組みを作ったという。²¹まさにひとり親家庭の住まい、仕事、子育てを複合的に支援する施設である。ここには住居が職場や保育園と近いという利点があり、さらにシェアハウスに付属した職場にはひとり親家庭に対する理解もあるため、ひとり親家庭でも子育てや家事等の家庭責任にまわす時間を十分に確保しながら働ける環境が整う。職場と住居が近いという意味では、このシェアハウス内の店舗で働くことは在宅勤務にも近いといえるだろうか。

こうしたシングルマザー向けシェアハウスは2012年以降増加傾向にあるというが、仕事を中心の生活で生活時間に余裕がないという問題を抱えがちなひとり親にとって、それらの両立を支援するための一手段としてママハウスのような取り組みは意味がある。

4. 3 仕事と家庭の両立に向けた支援の在り方

ここまで具体的な支援の方法や取り組みなどを見てきたが、最後にひとり親家庭の現状を踏まえた支援の在り方について考えをまとめ、結論としたい。

現在ほとんどのひとり親がなんらかの形で就業しながら生活をしているが、そのような多くのひとり親家庭にとって必要な支援は、「家庭生活の時間を削った仕事中心の生活」から「家庭生活を犠牲にせずとも働ける生活」への転換であるといえるのではないか。というのも、3章で時間の貧困という問題としても取り上げた通り、日本のひとり親家庭の生活時間配分はぎりぎりであり、育児時間や親子で過ごす時間も短くなってしまっている。今の日本社会は子育てをしながら働く環境やひとり親家庭に対する雇う側の理解が整っているとは言えず、多くのひとり親が仕事を優先せざるを得ない状況があるからだ。そのような生活時間の問題を踏まえれば、仕事だけに長い時間を割くことなく子どもとの時間も大切にできるような両立の在り方が望ましい。それが真の意味での仕事と家庭の両立であると考えられる。働くひとり親家庭への両立支援は、単にどんな時でも仕事を第一に考えられる状況を作ることではなく、必要な生活や育児等の時間をきちんと確保できるということを重視したものであるべきだろう。

そのような真の両立を目指すには、現状の公的支援策にもあるような保育サービス等の子育て・生活支援や経済的援助などとあわせて、その「働く環境づくり」にも今以上に力を入れる必要があると考える。彼らの働き方や働く環境を今一度見直し、ひとり親家庭であるということだけで就業にあたって不利なレッテルを張られることのないよう、企業などの協力も得ながら、彼らが働きやすい環境を整えていくことが求められるだろう。具体的には、

²¹ TBS NEWS23「シングルマザーのシェアハウス」2017年7月11日オンエア
<https://note.mu/news23/n/n211fc8ba6527> (2017/11/17)

前節で触れた企業の取り組みのように労働者に無理な働き方を強制せずに済むような体制を作りひとり親を積極的に採用するよう働きかけることや、在宅就業事業の推進等によってフレキシブルな働き方を容易にしていくことなどが得策に思える。実際に、ひとり親家庭の就業を図る優良な企業として表彰されていた先ほどの会社には、家計を担っている責任からかひとり親の働きぶりを評価する声もあった。こういった企業のような成功例や実例、生の声を積極的に発信し、他の中小企業などに影響を与えていければよい。

全社協（2017:40）において、ワークライフバランスという言葉は「家庭生活を犠牲にしないような働き方をめざすキャッチフレーズとしても用いられている」との記述があるが、まさにこの通り、家庭での時間を犠牲にすることなく働ける、ということこそが、多くの働くひとり親が求めている環境なのではないか。子どもの急病時や学校関係の催しものなど必要な育児時間を適切に確保することができるような職場が増え、そして何より子どもが十分な環境で育っていけるように、ひとり親家庭の真の仕事と家庭生活の両立が目指されていくべきである。

おわりに

本稿では、現在のひとり親家庭をめぐる仕事や生活時間の状況を整理し、多くのひとり親家庭が仕事と家庭生活の両立という面に困難を抱えていることが確認できた。そのような現状を踏まえると、真の意味での仕事と家庭生活の両立に向けて、ひとり親家庭が仕事中心の生活から家庭生活を犠牲にせずに働ける生活へと変わっていけるよう支援していくことが求められる、という結論に至った。そのためには、ひとり親家庭でも働きやすい環境づくりを目指していくことが不可欠である。このような支援は、子どもが育つ上で十分な環境を提供し、結果的には子どもの健やかな育ちにもつながり得るものだろう。

また、今回はひとり親家庭を対象を限定したが、家庭生活とうまく両立させながら働いていくことの難しさは、子どもを持つ人たちやそうでない人などすべての人にとっての普遍的な課題として認識されているものである。ひとり親家庭の働く環境、ひいてはワークライフバランスに目を向けることは、社会のすべての人の生活について考えることにもつながる。

本論文においては、現在のひとり親家庭支援策の内容を吟味し改善策を提案するような考察にまで至らなかったことが課題である。私は卒業後自治体職員として働く予定であるので、両立支援のためのより具体的な方法について、ゆくゆくは行政の立場から何かしらの行動に移していけるよう、今後も考えをめぐらせておきたい。

参考・引用文献

- 赤石千衣子, 2014, 『ひとり親家庭』 岩波新書
- 阿部正浩, 2010, 「非正規雇用増加の背景とその政策対応」『労働市場と所得分配』 439-468, 内閣府経済社会総合研究所 (ESRI)
- 石井加代子・浦川邦夫, 2014, 「生活時間を考慮した貧困分析」『三田商学研究』 第 57 巻第 4 号, 97-121
- 神原文子, 2010, 『子づれシングル ひとり親家族の自立と社会的支援』 明石書店
- 厚生労働省, 2016, 『平成 28 年版 厚生労働白書』
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/16-2/dl/08.pdf> (2017/11/16)
- 下崎千代子・小島敏宏, 2007, 『少子化時代の多様で柔軟な働き方の創出 ワークライフバランス実現のテレワーク』 学文社
- 『社会福祉学習双書』編集委員会, 2017, 『社会福祉学習双書 第 5 巻 児童家庭福祉論』 社会福祉法人全国社会福祉協議会
- 田宮遊子・四方理人, 2007, 「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』 第 43 巻第 3 号, 219-231
- 水無田気流, 2014, 『シングルマザーの貧困』 光文社新書
- 森岡孝二, 2015, 『雇用身分社会』 岩波新書
- 労働政策研究・研修機構, 2012, 「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20120229.pdf> (2017/11/29)