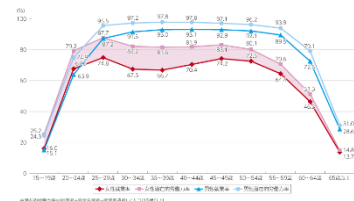


# How to Help! Japanese Mothers

普通科人間文科コース シンガポール 人口問題班  
大塚沙也 後藤彩 谷口歩夢 真子巧 渡邊愛花  
指導教員 藤満直樹

## 1 背景・現状

近年、日本では女性の社会進出に対して様々な取り組みや支援が行われている。日本の持続的な経済成長を目指す経済政策のアベノミクス、第三の矢の「成長戦略」においては女性の活動促進が特に重視されていて、「女性が輝く日本を創るための政策」として待機児童の解消や女性役員・管理職の増加を目指すなど様々な政策が施行されている。



しかし、現状として日本は女性の社会進出が進んでいるとは言い難い。右グラフは平成 28 年の女性の年齢別労働力率である。この特徴として、「M字カーブ」が挙げられる。「M字カーブ」は多くの日本人女性が出産時に一旦仕事を辞め、育児が落ち着いてから職場に復帰をしている傾向にあるということを示している。このような「M字カーブ」は欧米などではあまり見られない特徴とされている。実際に、2010 年から 2014 年に第一子出産後退職をした女性の割合は 46.9%であり、25 歳から 44 歳の第一子の妊娠・出産を機に退職をした既婚女性を対象とした調査では、退職をした理由として「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」という理由が最も多く挙げられた。しかし、他の調査では 25 歳から 44 歳までの育児中の女性で就業を希望している女性の割合は 61.7%であるという結果も出ている。これらのデータから、私たちは多くの日本人女性が産後の社会復帰を望んでいるのに対して、現在の日本ではそれが実現できるような支援がまだ足りていないのではないかと考えた。

これらの背景には、男性は仕事、女性は家事・育児という古くからの性別役割分担意識が今でも根付いていることや、一般家庭での家事代行サービスの利用があまり普及されていないということが挙げられる。確かに近年、日本では専業主夫やイクメン等の言葉が広く定着し、男性の育児休暇取得率増加を目指す環境づくり等が進められて男女の壁をなくそうというような動きは高まっているものの、2011 年に行われた調査では、共働きの夫婦の平日における 1 日の平均家事時間は末子が 0 歳の時、妻が 214 分であるのに対して、夫は 28 分、末子が 1～2 歳の時は妻が 203 分であるのに対し、夫は 36 分という結果が出ており、やはり家事を夫婦間で共同して行うには未だ難しい状況にあると言える。また同年に 20 歳から 69 歳の既婚女性 700 人を対象に行ったアンケート調査によると「家事代行サービスを利用したことがあるか」という質問に対して、「利用したことがある」と答えた人は全体の 7%で、そのうち「定期的に利用している」と答えた人はわずか 2.5%しかいなかったということも分かっている。

以上のことをふまえて私たちは、日本の産後女性の社会復帰を支援することはできないかと考えた。産後、社会復帰をする女性が増加することは、日本全体の労働力の増加や経済の悪化を防ぐことにもつながる。そのため今回、私たちは日本と他国との女性の社会復帰の現状を比較することで、日本の産後女性の社会復帰を支援するために私たちにできることを考えることにした。研究にあたり私たちが着目した国は「シンガポール」である。その理由は、日本とシンガポールの女性の第一子出産年齢と就業率にある。下図のように日本とシンガポールの第一子

	日本	シンガポール
第一子出産年齢 (2013年)	30.4歳	30.5歳
就業率 (2014年)	25~34歳 71.6%	25~34歳 88.6%
	35~44歳 70.1%	35~44歳 88.3%

比較したところ、第一子出産年齢は両国間で大きな差はないが、就業率ではシンガポールの方が大きく上回っているということがわかる。また、厚生労働省の調べでは、「取得期間別育児休業後復職者割合」(2010年4月1日~2011年3月31日の間に育休を終了し復職した女性の育児休業期間)は、「10か月~12か月未満」が31.1%と最も多かったのに対して、シンガポール人女性の平均育児休暇はわずか3ヶ月といわれており、その後すぐに職場に復帰している。ここで私たちは、なぜシンガポール人女性は産後早期の社会復帰が可能なのかという疑問を持った。これについて調べていく中で、シンガポールではメイドと呼ばれる外国人家事労働者を雇うことが広く普及していることがわかった。外国人家事労働者は、約4.5世帯に一人雇われているといわれている。これはシンガポール全世帯の約22%に当たる。これらの結果より、外国人家事労働者の存在がシンガポール人女性の産後早期の社会復帰を可能にし、就業率を増加させている理由の1つなのではないかと考えた。

しかし、このシンガポールの外国人家事労働者普及の裏では、外国人家事労働者の賃金や労働時間の厳格な決まりが、法律で定められていないことから雇主からの暴力や給料の未払い等の外国人家事労働者に対する人権問題も発生している。

## 2 仮説と提案

これまでの背景を踏まえて私たちは、シンガポールの外国人家事労働者の考えを参考にし、日本で「家事代行サービス」を普及させることを提案する。この提案の目的は日本人女性の産後早期の社会復帰を、育児ではなく家事という点から支援したいというものである。ターゲットを産後の女性に絞ったのは、背景でも述べたように産後も就業したいと思っているが家事・育児と仕事との両立の困難さが理由で就業できていない女性が大勢いるからである。また、班員全員で女性の社会進出支援について意見を出し合ったとき、保育所の増設や保育士の増員、育児休暇に対する取り組みなど育児の面からの支援は多く挙げられたが、家事の面での支援は現状としてまだ十分とは言えないのではないのではないかと

という意見が多く出たため、今回は家事を重点的に支援する対策を提案することにした。

私たちは、産後女性の早期の社会復帰を支援することは、産後も働きたいという多くの女性の願いを叶えるだけでなく、今現在働いていてこれから先の出産を考えているという女性の出産の後押しにもなり、少子化を防ぐことにもつながると考える。加えて、産後に社会復帰を果たす女性が増加していけば、日本の労働人口および労働力の減少と経済の悪化を防ぐことが可能になると考えている。

今回は、現在アベノミクスの一環として大阪府をはじめとする6つの国家戦略特区、20の事業者で試行的に行われている「家事支援外国人受入事業」の取り組みを元にして、より多くの産後の日本人女性を支援することができるようなプロジェクトを考えた。以下がそのプロジェクトの内容である。

## 2-1 外国人スタッフについて

まず、家事代行スタッフの中心を担ってもらうのはインドネシア・ベトナム・フィリピンの3カ国を中心とした外国人スタッフである。この3カ国を中心に募集を行う理由は、どの国も日本より平均月収が低いことや、国全体で家政婦やメイドとして他国へ出稼ぎに出ると言うことが比較的多いことから、日本人に対して募集を行うよりもより多くの人材が獲得できると考えたからである。また、受け入れる際には、「①満18歳以上 ②日本語能力試験でN4以上のレベルを持つ ③持病が無い ④犯罪・窃盗等の前科がない」という4つの条件をすべて満たしていることが必要となる。条件を満たし来日した外国人スタッフには半年間で約500時間の講義を受けた後、1ヶ月間で8回のテストを受けてもらう。この講義の内容は実際に国家戦略特区で家事代行スタッフとして働いている166名のフィリピン人を対象に行ったアンケート調査を元に制作した。調査内では「実際にハウスキーパーとして働く上で難しかったこと」として、「日本語」、「移動手段が煩雑」、「洗剤や家電の使い方」の順であげられた。そこで今回は、日本語と洗剤や家電の使い方に特に重点を置いて講義内容を考えた。講義の内訳は次の通りである。「日本のマナーや日常生活で必要となる基礎知識」を150時間、「必要最低限の日本語」を200時間、「日本料理や最新の電化製品の用法を学ぶ実技練習」を150時間の計500時間の講義を1ヶ月80~85時間行う。半年間の講義終了後は1ヶ月で3種類のテストを8回行う。テストの内容は、「会話を交えての講義のまとめのテスト」を4回、「調理と掃除等の実技テスト」を4回、「日本人スタッフ同行の元で依頼宅での最終テスト」が1回である。また、アルバイトは最終テストまでの期間のみ許可し、週28時間未満とする。さらに、シンガポールでの外国人家事労働者に対する人権問題は、住み込みという閉鎖的な環境で起こりやすいということから、原則として住み込みでの依頼は禁止とする。来日後の住居は私たちが提供をし、外国人スタッフにはその住居から依頼宅へ向かってもらう。また、住居では複数人のスタッフと共同生活をしてもらう。この共同生活には、外国人スタッフ同士で助け合って生活ができることやホームシックになることが和らぐという効果が期待できる。

## 2-2 依頼から当日までの流れ

次は、依頼から利用当日までの流れについてである。依頼は私たちの制作する HP または、メールや電話などで受け付ける。なお、このとき依頼の受付作業を行うのは日本人スタッフである。依頼を受けた後、実際に外国人スタッフを日本人スタッフに同行させ依頼者と直接面談を行う。必要であれば複数回行き、面談ができないという場合は、メールで複数回やりとりをする。このメールでのやりとりや面談を行うことで依頼者の外国人スタッフに対する不安が少しでも解消されるのではないかと考える。また、面談の際には「やらないことリスト」を依頼者に提示する。この「やらないことリスト」を提示しておくことでサービス後のサービス内容への不満や間違い等のトラブルを未然に防ぐ効果がある。今回私たちが考えたものは、以下のとおりである。

介護業務	事前に伝言されていない郵便物の受け取り
家庭教師業務	預金引き出し、預入、振り込み
ベビーシッター業務	公共料金の支払い
幼児のお世話	自宅での医療行為
ペットのお世話	木の手入れ
ワックスかけ	家具の組み立て

またその他の危険が伴うような業務は受け付けない。

## 2-3 サービス内容と料金について

基本料金は福岡県の最低賃金である 1 時間 841 円を基準に 2 時間 2,500 円（人件費＋交通費）と設定した。またこのとき、他の家事代行業者との差別化を図り、より多くの利用者を獲得するために平均的他の家事代行サービスの価格よりも安く設定できるように考えた。通常料金の場合は、延長料金を 30 分につき 800 円とし、鍵を預かる場合 500 円の追加料金をかける。初回料金の場合は基本料金と鍵の追加料金は変えず、延長料金を 30 分 500 円とする。また、6つのパックを用意し、利用者には自分のニーズに合わせて選んでもらう。下の表は今考えているパックの内容と料金一覧である。

パック	料 金	内 容
お片付けパック	1,500 円	掃除機掛け・雑巾かけ・窓ふき・ゴミ出し
水回りパック	2,000 円	キッチン・トイレ・お風呂・洗面所
お洗濯パック	1,500 円	洗濯・アイロン・収納
お庭パック	1,500 円	ベランダなど・落ち葉拾い・水やり
お買い物パック	2,000 円	日用、食料品の買い出し クリーニングの受け渡し
お料理パック	1,500 円	※アレルギー事前申告

事前申請があれば郵便物の受け取りも可能にし、上記のパック一覧から複数のパックを併用することも可能である。また、2つ以上のパックを利用する場合 500 円引きを適用する。

## 2-4 宣伝方法について

今回の提案のターゲットとなる多くの産後女性にこの家事代行サービスを広く知ってもらい利用してもらうために、私たちのHPやSNS等で宣伝を行うだけでなく、市役所のHP・市報の有料広告に申請したり、地域の子育て支援センターや病院の産婦人科など妊娠中や育児中の多くの女性たちの目が集まりやすいような施設にポスターを貼ってもらうことを考えている。

## 3 反対意見

しかしこのとき、提案に対する懸念材料が2つ考えられる。

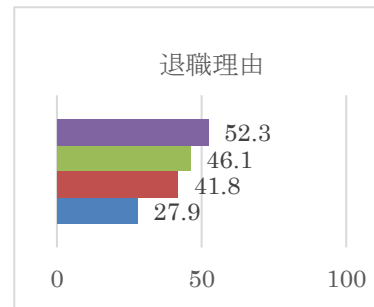
1つめは、近年の家政婦やベビーシッターによる盗難事件等で家政婦や家事代行サービスに対してあまりよくないイメージや不信感を多くの日本人が抱いているということである。2つめは、日本人は自分の部屋を他人に見られることに抵抗を感じやすいということである。

実際にどれだけの人が上記のように感じているのか疑問に思った私たちは、鞍手高校の1年生を対象にアンケート調査（2020年1月30日木曜日、鞍手高校1年生240人を対象に実施）を実施することにした。今回は2つの質問を用意した。それぞれの質問に対して、YES・NOの2択で回答してもらい、その回答の理由も記入してもらった。このアンケートの結果、1つめの質問である『将来、家事代行サービスを利用してみたいと思うか』に対して、「利用してみたい」と答えた生徒は全体の32%・「利用したいとは思はない」と答えた生徒は68%であった。「思わない」と答えた生徒の中で最も多く挙げられた理由が「自分でしたいから」、続いて「盗難や家具の破損などが怖くて信用できないから」というものであった。また、2つめの質問である『自分の部屋に他人が入ることに抵抗があるか』に対しては、「抵抗がある」と答えた生徒は全体の66%・「抵抗はない」と答えた生徒は34%であった。「抵抗がある」と答えた生徒の中で「部屋を見られたくないから」という理由が最も多くあげられ、続いて「プライベート空間だから」という理由が挙げられた。

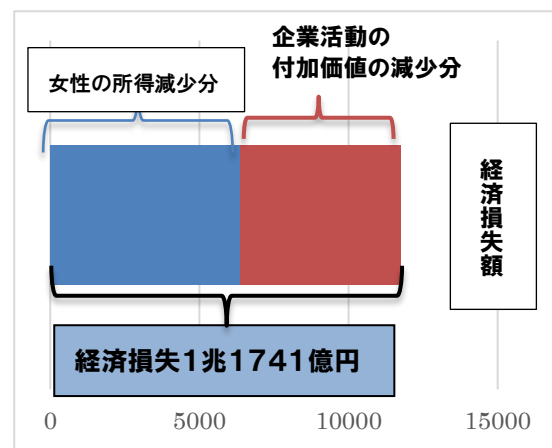
これらの結果を受け私たちは、1つめの懸念材料に対して、来日後の講義で盗難・窃盗をした際のリスクの大きさや家具等の紛失・破損があった際の対応について外国人スタッフに対して指導を行い未然防止に努めようと考えた。しかし、私たちは、実際に業務中に依頼宅で家具の紛失・破損や金品の盗難が行われてしまったときの外国人スタッフへの具体的な措置を考えていかなければならない。また、2つめの懸念材料に対しては、私たちの制作するホームページに外国人スタッフ一人ひとりの顔写真を載せた自己紹介のコーナーを設置したり、依頼日までに依頼者と外国人スタッフが顔を合わせ依頼内容についての面談を行う機会を設けることで、利用者の持つ家事代行サービスや外国人スタッフに対する不信感を少しでも解消させることができ、より多くの利用者や顧客の獲得にもつながるのではないかと考えている。

#### 4 提案のメリット

この提案には、日本全体の将来的な労働人口の減少と経済の悪化を抑える効果が期待される。ある調査では2010年から2014年にかけて第一子を出産した後に退職をした女性の割合は46.9%、このとき育児中で妊娠・出産を機に退職をした女性を対象に行った別のアンケート調査の中で最も多く挙げられた退職理由（右図）は「職場の支援制度の不十分さ(46.1%)」や「自身



や胎児の健康のため(41.8%)」「子育てに専念したい(27.9%)」を差し置いて「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから(52.3%)」という理由であった。また驚くべきことに、出産退職は日本の経済に多大なる影響を与えるということもわかっている。右図は2017年に行われた調査（注3;第一生命経済研究所）の結果である。この調査によると、出産退職に伴う経済全体における付加価値損失額は



1兆1741億円にも上るのだという。（右図）これは、出産退職が実際に退職をした女性の所得だけでなくその女性が勤めていた企業、さらには日本全体の経済にも大きな影響を及ぼすということを示している。したがって今回の提案によって、第一子出産後に退職をする女性を減少させることができれば日本の労働人口の増加だけでなく、経済の悪化を防ぐことにもつながると考える。さらには、産後の社会復帰を望んでいる女性たちを支援することは、現在就業中で今後出産を考えている女性がもつ育児と仕事の両立に対する不安を少しでも取り除くことにもつながり、少子化の悪化の抑制や日本の女性の人生をさらに豊かにすることにもつながるのではないだろうか。

#### 5 今後の課題

しかし、この提案を進めて行く上で3つの課題が挙げられる。

1つめはビザである。日本では近年、就労ビザの見直しにより国家戦略特区内でのみ外国人に対して家事代行ビザが適用されるようになってきている。現在、家事代行ビザが適用されているのは、東京都、神奈川県、大阪府、兵庫県、愛知県、千葉県の計6つの特区で20もの事業者が、外国人スタッフを雇用しての家事代行サービスを行っている。しかし、この家事代行ビザは国家戦略特区内でのみでしか適用されないため、現状、国内の広い地域では外国人を雇うことが不可能な状況にある。また、今の私たちはこの就労ビザについての知識が未だ十分備わっているとは言えない。したがって、就労ビザや家事代行ビザにつ

いて今後もさらに詳しく学んでいく必要があると考えている。

2つめの課題は、1つめの課題の就労ビザによる問題によって「外国人スタッフによる家事代行サービス」の国内の事例が極めて少ないということである。私たちが把握している国内の事例は国家戦略特区で試験的に行われているものしかないため、今後このプロジェクトを進めていく中で参考にできる事例が少ないという不安要素がある。しかし、この国内での事例が少ないと言うことは逆に、私たちのこの新しい「家事代行サービス」を国家戦略特区外の地域に普及しやすいというメリットにもなるのではないだろうか。

3つめは、実際に働く外国人スタッフと日本人利用者の双方にとって良い環境作りを行っていく必要があるということである。残念なことに今の日本では、日本に出稼ぎ等で働きに来た外国人に対してのいじめや重労働、低賃金等が問題となっている。また、今回の提案内の利用料金も多く日本人利用者の獲得を第一に考え、「どれだけ安価で提供できるか」ということを重視した価格となっている。そのため、利用者の納得できる料金と外国人スタッフが十分に生活のできる給料が確保できるだけの価格のバランスをしっかりと見極めながら今回の提案の料金を見直していく必要があると考えている。そして、今回の提案のターゲットとなる産後女性にとってよりよいサービスや利用料金を今後も熟考していかなければならない。だが、日本人の利用者だけでなく実際に日本で働くことになる外国人スタッフにとっていかに働きやすい環境をつくっていくことができるかということも同時に考えていかななくてはならない。職場の人間関係やスタッフの保険制度、賃金や日本人とのコミュニケーションなど、日本の海外からの人材受け入れに対する問題や現在日本で働いている外国人たちの声を元に様々な面からの支援や指導を考えていきたい。

## 6 結論

以上のことから私たちは、日本に「家事代行サービス」を普及させることを提案する。私たちは今回、シンガポールと日本の女性の産後の就業状況について研究を行った。この研究を通して「女性が輝く日本」を目指す日本の政策とその現状を学ぶことができた。現在の日本では産後女性の社会復帰が進められているが、多くの女性が家事・育児そして仕事との両立に苦しんでいる。しかし、少しずつではあるが産後社会復帰をする女性が増加していることも事実である。そこで、私たちがこの提案を行うことで、日本人女性の産後早期の社会復帰を今よりもさらに増加させることができるのではないだろうか。もし、産後女性の就職率がシンガポール人女性の就業率のように増加させることができれば、今後悪化が心配されている日本全体の経済や労働力を支えることにもつながると考えた。そして、最終的には利用者のターゲットを産後のお母さんだけでなく、独身者や高齢者、自宅で介護を行う人や一人親の家庭など広い世代や地域に普及させていくことでさらに多くの日本人の助けにつながると考える。また、今後は日本人の利用者だけでなく、外国人スタッフにとってもよい環境を作るにはどのような対策が必要なのか検討していきたいと考える。

## 7 参考文献・引用文献

東洋経済 ONLINE

<https://toyokeizai.net/articles/-/119025?page=2>

内閣男女共同参画局

[http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k\\_45/pdf/s1.pdf](http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_45/pdf/s1.pdf)

生涯学習のユークャン

<https://www.u-can.co.jp/topics/research/2013-08/>

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/15/backdata/01-01-03-054.html>

首相官邸

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc/kajishien.html>

株式会社 アスマーク

<https://www.asmarq.co.jp/data/mr201809homemaker/>

パソナ総合研究所

<https://news.infoseek.co.jp>