

地研通信

発行人 尾崎 正利
編集人 東福寺 一郎
発行所 三重短期大学地域問題
総合調査研究室
津市一身田中野157番地
〒514-0112 TEL(059)232-2341

題字 岡本祐次元学長

第23回地域問題研究交流集会報告（要旨）

三重短期大学地域問題総合調査研究室（以下「地研」とする）では、三重短期大学の教員・学生・行政の関係者・一般市民の方々に参加していただき、地域問題についての意見の交換を行う研究交流会を毎年度開催しております。本年度第2回目は「仕事と子育ての両立について考える」というテーマで2001年11月10日（土）午後1時00分～午後4時40分に、三重短期大学41番教室にて開催いたしました。参加者は約50名でした。

基調講演：「仕事と子育ての両立」とEUの育児休暇政策 木下比呂美（元湘北短期大学教授）

シンポジウム：「現場からの声 - 行政、保育、親 - 」

話題提供者（発言順）：帰山 信子（三重労働局雇用均等室長）
：長谷川美智子（津市立観音寺保育園園長）
：水谷 勇（地研研究員、三重短期大学教授）

開 会 挨拶：雨宮 照雄（三重短期大学学長）
主 旨 説 明：尾崎 正利（地研室長、三重短期大学教授）
企画者・司会者：冬木 春子（地研研究員、三重短期大学助教授）

第23回地域問題研究交流集会「仕事と子育ての両立について考える」

（尾崎室長による主旨説明）

本日はお忙しい中、ご参加いただきましてありがとうございます。地域問題総合調査研究室は三重短期大学の設置機関で、教育・研究機関として、特に地域との関わりの中、研究員それぞれの研究テーマの中で成果を深めていく、そういう機関でございます。その成果を地域に還元すると同時に地域の皆さま方から刺激やご意見を頂いて、一層の地域研究の充実を図っていく。このような目的で年に二回でございますけれども、これまで外で開催することが多かったのですが、こういう地域交流集会というものを開催しております。それぞれ、その時期に適ったテーマに即して地域の問題を地域の方々と共に考えていながら、研究室のなかに研究成果を蓄積していく、そういう機能を持った集会でございます。

本日は5.3%という高い失業率の中で、しかも男女平等な雇用機会が叫ばれてから、すでに十数年を経た現在におきましても、なかなか女性の働く環境というものはそれほど良くなっていない。そのことと同時に女性が働くということは、子供を社会の中で育てながら、しかも女性の労働というものを保障していく。非常に難しい問題がいろいろと含まれていると思います。この逆風といわれる社会環境の中で、我々としては子育てと女性の労働というものをいっただいという風に総合していくか、その方法を特に三重県地域の中でどのように実現していくべき方向をこの機会に考えていきたいと思ひまして、この研究テーマを選ばせていただいたわけでございます。

本日は東京から木下先生をお招きいたしました。とりわけEUの育児休暇政策について、世界でも仕事と子育ての両立を一番先進的に図っている地域でございますけれども、そのEUの現状についていろいろ御紹介いただきます。その後、先生方によるシンポジウムを通じて三重県地域の問題を検討いただきました。

いと考えております。質問時間はシンポジウムの後半に予定しておりますので、フロアーからのご意見を頂きながら問題の深化を深められればと思っております。それから本日の集会の進め方でございますが、お手元のレジメに書いてございますように、まず基調講演といたしまして、木下先生よりお話しを頂いた後、20分間の休憩をとらせて頂きまして、その後シンポジウムに入らせて頂くという手順で進めていきたいと考えておりますので、最後まで是非ご清聴いただければ有り難いと思っております。それでは、引き続きまして三重短期大学学長雨宮照雄より挨拶がございます。

(学長挨拶)

皆さんこんにちは。研究交流集会に多くの方がお集まりいただきまして誠にありがとうございます。この研究交流集会の意義、テーマについては、先程、尾崎室長より詳しい説明がありましたので、私の方からは少し補足する意味を兼ねてご挨拶させていただきたいと思っております。

大学の社会的使命と考えますと、教育と研究の二つがございます。教育面では社会に有為な人材をいかに供給していくのかというのが最大のテーマですし、研究面では先生方の研究を通じて社会に対して何らかの提言、提案をしていくことで社会の進歩に大きく役立っていくという面がございます。そういう意味で、本学の地域問題総合調査研究室は昭和59年に設立されまして、もう17年になりますけれども、本学が津市の設置した公立短大であるということから地域の問題を総合的に研究する機関として出発いたしました。これまでに多くの市町村あるいは団体から委託研究等を行いましたし、さらに様々な先生方の自主的な研究を通じていろいろな提言活動を行って参りました。今後ともこのような活動を通じて大学の社会的使命を達成していきたいと考えております。

三重短期大学は昭和27年に創立されまして、来年50周年を迎えます。これまでに約15,000人の卒業生を社会に送り出して参りましたが、昨今の高学歴化の中で、果たして二年間という短い期間の教育で本当に十分な社会的責任を果たすことができるのか、ということが問われてきております。本学におきましても、これまで短期大学として果たしてきた役割を、更に一層発展させて四年制大学改組を含めた検討をしているところでございます。そういう点につきましてもお集まりいただいた皆さんの積極的なご理解、ご協力を今後とも得ていきたいと考えております。

さて、本日のテーマは子育てと仕事の両立ということですが、ここに本学の学生も聴講いたしておりますけれども、まさに皆さんがこれから直面する非常に現実的な課題として、ぜひ本日の講演とシンポジウムを聴いていただきたいと思っております。統計ベースでは合計特殊出生率が1.5を下回っている、1.3に近い数字になっているわけですが、そういう状況の中で日本が人口減少社会に突入していきます。そういう点からの配慮も必要ですが、女性の生き方の点から考えても、やはり自分の能力を実現していくという点では、働くということが非常に大きな要素になると思っております。現在のところ、子育て、あるいは介護など、家事に関わる事柄と女性の労働とを両立させていくというのは、はっきり言って非常に難しい状況にあります。これは男性の理解とか、意識面でもそうですけれども、そういう女性が働きながら育児や家事をしていけるような社会的なシステムが現在求められております。そういう面では日本社会はまだまだ遅れている点があると私も思いますし、本日の講演やシンポジウムの中で紹介していただけると思いますし、あるいは現場でどういうことが問題になっているのかということも紹介いただいで、ぜひそういう問題を考える貴重な機会にさせていただきたいと期待しております。

簡単ではございますが、開会にあたりましてのご挨拶とさせていただきます。

(司会者)

それでは、木下比呂美先生よりご講演を頂くことにいたします。木下比呂美先生は湘北短期大学幼児教育科教授を経て、現在、非常勤講師をされております。今日は東京よりご多忙の中お出で下さいました。先生はEUの子育て休暇への取り組みや男性保育者について研究をなさっておられ、数々の著書や論文をお書きになっておられます。それでは「『仕事と子育ての両立』とEUの育児休暇政策」という演題でお話しを頂きます。よろしく願いいたします。

(木下比呂美氏による講演)

ただいまご紹介いただきました木下でございます。先程、学長先生と室長先生からこの会合の性質について伺いました。それは研究機関としての大学が、年二回このような会合を開き、地域と相互交流を持っているというお話でした。私も日頃から、学問や研究が日常的な交流を通して地域住民の生活や行動、計画等々に反映していけば素晴らしいなと思っておりますので、こういう場でお話しをさせて頂けることを大変嬉しく思っております。

今日は「仕事と子育ての両立」という問題をEUを通して考えてみたいと思っております。

これまで多くの方は、「仕事と子育ての両立」という問題は女性の問題であると考えてきたのではないのでしょうか。現在も大方はそうのように考えられているという気がいたします。しかし両立は女性だけの問題ではなく、男性の問題であり、女性の「両立」を考える上でも、男性の問題を抜きにして考えることは出来ない、と私は考えております。そういう意味でEUの政策を、今日は男性の側からお話したいと思います。男性の側からこの問題を考えるということは、最終的には、女性の問題として考えることでもあると私は考えておりますが、そういう視点でお話ししていきたいと思います。

最初にまず、私がEUに関心をもつようになったきっかけについてお話ししたいと思います。

一つは全く個人的なことなのですが、ちょうど12年前、2か月という短期間でしたがイギリスへ留学する機会がありました。その時に、ロンドン市内の、公的私的な保育関係団体や機関、また保育所や幼児学校(日本の幼稚園)などをかなり訪問する機会がありました。短期間でイギリスの保育について勉強するというのは非常に難しいと考えておりましたので、そういう団体や保育所、行政などを訪問した際に、「一番参考にしている文献は何ですか?」という質問を共通に致しました。それぞれの機関が参考にしている文献が明らかになれば、そこに示されている保育の考え方、見解等々が、イギリスなりロンドンなりの保育を考えるときの一つの指標を示しているのではないかと、という考え方で調査をしたのです。その時に、関係団体のいずれからも共通して出てきましたのが、一つはナショナル・レポート、いま一つは欧州委員会(EUの内閣に相当)が出した『保育と男女平等』という報告書でした。実はナショナル・レポートとは、『保育と男女平等』作成のためにイギリスが欧州委員会に提出した、イギリスの保育に関する公的報告書です。私がEUに出会ったのは、この『保育と男女平等』という報告書が初めてでしたが、それを読んで大変なショックを受けました。私はそれまで、主として日本の近代史を通して両立問題を研究していたのですが、この報告書は、私が近代史を通して考えてきた、子育てを含めた男女平等、すなわち労働と家庭における男女平等の枠組みには無い、非常に画期的な新しい枠組みを提起しておりました。それ以来EUの両立問題の取り組みについて追跡をしてきたという、個人的な事情があります。

さらに、EUはこの10数年間、精力的に男性の問題について模索してきました。子育てと男性の問題についてです。ここでいう男性とは、二つの異なった意味が込められています。一つは、子育てと父親の問題、いま一つは保育者としての男性の問題。その二つの意味での男性が、相互に関連する共通の問題を抱えるものとしてEUでは取り組まれてきました。私が特に関心を持ってきたのはこの問題です。この問題は女性の両立と深く関わるものとして提起されてきたからです。そのような事情が、私がここでEUを取り上げる個人的な理由です。

そのような個人的事情は別としても、EUは三つの点で日本にも参考になるのではないかと考えております。

その一つは先程申し上げましたように、EUは、男性の育児参加の問題は両立問題、あるいは保育問題と深く関わっているという視点にたって保育政策、家族政策に取り組んでいるからです。EUでは、男性の問題は緊急を要する保育の課題であると10年以上前から考えられてきました。その視点は、日本での両立問題に対する視点、すなわち両立問題は女性の問題であると今なお捉えられている視点を、ちょっと外して、別の視点から両立問題に迫ってみる、そういう契機を提供してくれるのではないかと思います。

それから、第二に、EUでは両立を支援する社会的システムとして保育サービスと子育て休暇という二つの柱が基本となっています。例えばアメリカの話などは日本でもよく紹介されますが、アメリカでは基本的には社会的保育サービスというのは非常に遅れているところで、子育ての中心は家庭におかれています。それをどうやって社会的にサポートするか、というのが現在のアメリカの保育政策の基本視点だと思います。それに対して、EUでは加盟国全てが、保育サービスと子育て休暇を保育政策の要として、その二本柱で両立を支えていこうというふうに考えております。

それからもう一つEUを取り上げたいと思います理由に、EUが複合国家であるということがあります。ご承知のとおり、EUというのは欧州連合の省略でEuropean Unionの頭文字を取ってEUと呼ばれております。93年から現在のEUになりまして、それ以前はEC(European Community)と呼ばれていました。欧州共同体です。スイスを除く西ヨーロッパの全域と、デンマーク、この12カ国がECを構成しておりました。さらに95年、北欧のスウェーデンとフィンランド、オーストリアの3カ国が加わって、現在15カ国でEUが構成されています。いずれに致しましても、12カ国ないしは15カ国というのは非常に国の数としては大きいということです。EUは一つの国家共同体として、独立した立法、司法、行政組織と機能を有しております。一方その15の加盟国は、それぞれ独立国家としての主権を有し機能しております。ということはEUの政策が、15カ国全部が足並みを揃えて実行されているというわけではない。それぞれの国情の枠内で実行に移されざるをえない。そのような事情があります。例えば、今日お話しさせていただきます育児休暇制

度というものも、非常に進んだ北欧諸国から、一番遅れている国、イギリス、ギリシャ、アイルランドの間には、非常な格差があります。ということは、同じ政策枠組みの中にありながら、なぜそういった格差が生じているか、という比較研究が一つの共同体の中でできるということです。そういうメリットがあります。

そのような三つの理由で取り上げたいと思います。

次に、EUの話に入ります前に、両立をめぐる日本の状況を、少しお話しさせていただきます。

まず最初に、政策理念に見られる変化についてです。この政策理念とは、直接には厚生省や総理府や労働省などの公式発言や公文書に現れたものを指しているのですが、そういった所での考え方が変化してきているように思います。例えば、保育者養成校を集めて、年に一回、政府の保育に対する政策や方針を伝えるという保育者養成所長会議というのがあります。現在も続いていると思うのですが。そこで述べられる政府見解が、合計特殊出生率が1.57に減少した1996年だったと思うのですが、その年を境に変わったように思います。それ以前は、少なくとも3歳未満児対象の保育については、基本的には家庭で育てるのが良いのではないかという印象を与えるようなお話の仕方でした。出生率が低落し少子化が進行する深刻な状況になってきた時期、直接的には、さっき申し上げました1.57に下落した出生率を境にして、そのような3歳児神話に通じるようなお話の仕方がされなくなったように感じます。つまり、3歳未満児を抱える母親も働くのを当然の前提として保育問題に取り組みねばならないという姿勢への転換がみられました。96年～97年にかけて少子化はさらに低下し、現在1.34、昨年は1.35、その前の年が1.34、というように非常に低くなっております。世界の先進諸国といわれる国で低いのはイタリアの1.23、ドイツも同じくらいだと思いましたが、それに近づく状況になってきたわけですから。その中で政策サイドの考え方がさらに変わってきたという印象を強く持っております。どう変わってきたかといいますと、「両立支援」という考え方が前面に押し出され、女性の両立支援のために多面的な社会的支援策が必要という論調に変わってきたと思います。総理府や人口問題審議会での少子化対策会議の中では、対策の中心課題として文字通り「両立支援」が論議されております。育児休業法の改正もその流れの一環として行われてきていると言えるのではないのでしょうか。

それと連動して、国民の意識も大変変わってきました。昨年(2000年)の暮れに新聞紙上で報告された総理府や労働省の調査結果を見てみましても、男性が家事と仕事を両立する事を是とする考え方が、仕事だけを生き甲斐とすることを是とする考え方を、わずかですが上回って逆転しております。それから、今日の話になっております子育て休暇、日本ですと育児休業と呼ばれておりますが、それを巡っての意識調査の結果では、より多くの男性の参加を求める声は数字として現れております。7割以上の男性達が育児休業を取ることを是としているのです。20代の若い男性では特にそのパーセンテージが高い。そのように国民の意識も変わってきております。ところが、実態はどうかということになりますと、かなり厳しい。昨年(2000年)労働省が調査いたしました結果によりますと、男性の育児休業取得者は、有資格者、つまり奥さんが子供を出産した男性の中で、わずか0.42%しかいませんでした。0.42%というのは非常に少ない数字ですが、93年は0.02%、96年は0.16%でしたから、男性の取得者が徐々に増加していることは確かです。

しかし先の意識調査の結果に比べれば、0.42%という数字は余りにも小さいとは言えないのでしょうか。休暇を取得しない理由について、男性に対する意識調査は行われておりませんので、女性に対する意識調査の中から、その理由を探ってみるしかないと思うのですが、昨年赤ちゃんを出産したにもかかわらず育児休業を取らなかった女性を対象に行われた調査によりますと、取得しなかった女性の6割以上が、第一の理由として「職場の理解がなかった」ということをあげております。さらにその女性たちに今後改善してほしい事柄を聞きましたら、「経済的援助の増額」が第1位、第2位が「職場の理解」、第3位が育児休業を取った後「もとの仕事や希望する仕事に復帰できる」でした。申し上げるまでもなく、これらの職場の理解や雰囲気、経済的な問題等は、休業問題を考えるときに男女いずれにとっても大きな課題になるのではないのでしょうか。

それでは次にEUに話を移したいと思います。EUでは、1980年代に両立の問題が政策課題として出て参りました。最初にそれが具体的な形で出てきましたのが、1983年の「親休暇および家族的理由による休暇草案」です。この草案でいう親休暇とは日本でいう育児休業です。また草案にいう家族的理由には、病児看護や老親の介護などが含まれております。欧州委員会が起草したこの法案が、1983年、EUの政策決定機関である閣僚理事会に上程されました。しかしこの草案は、イギリスの強い反対により廃案となりました。またその翌年には社会憲章(正式名称、労働者の基本的社会権に関する共同体憲章)が公布されましたが、そこでも男女が職業と家族責任を両立できるような手段を開発すべきである、と謳われています。直接育児休業という言葉こそ使われておりませんが、そういった類の休暇が男性にも保障されなければいけない、という理念が示されております。しかし、83年の草案否決以後13年間、親

休暇に関する法律が上程されることはありませんでした。ではその13年間、EUは手を拱いて何もしていなかったのかといいますと、そうではありません。90年代初期から90年代半ばにかけて、EU委員会に付設された保育ネットワークを中心に両立問題に関しての調査研究や、セミナーや会議を開いてきました。それらの両立に関する取り組みの中で特に重視されたのが父親問題でした。それは、両立問題の要は男性の問題だと認識されていたからです。父親の育児参加や父親の育児休業取得の実践の交流およびその意味についての分析や理論化が、ほぼ数年間続いています。その経験の蓄積を基に1996年、ようやく親休暇に関する指令採択が実現したのです。

実はこの96年採択の時に、83年草案の際に反対したイギリスは再度反対票を投じました。しかし、この指令が成立した理由は二つあります。一つは83年当時、EUの意思決定機関である閣僚理事会議の議決方式は、全加盟国一致制をとっていました。従って、83年時点ではイギリスが反対したために廃案にならざるを得ないという事情がありました。その後議決方式が変わりまして、多数決制となりました。そのため、イギリスは反対であったけれども、親休暇に関する指令は採択されることになりました。もう一つの理由は、指令の形が両者では、全く異なっている点です。83年の草案の場合は、欧州委員会が起草した草案を、閣僚理事会が審議する、そういうことだったのですが、96年指令の場合は、指令が本文と附帯文書「親休暇に関する枠組み協定」からなり、この「親休暇に関する枠組み協定」は、指令が閣僚理事会に上程される前年の95年12月に、すでに欧州産業連盟、欧州公共企業センター、欧州労連の3者によって合意、採択されていたという事情があります。この3者による「親休暇に関する枠組み協定」は、指令の附帯文書という形式をとってはいますが、実体は96年指令の実質的内容をなしているものです。EU全域をカバーしている欧州産業連盟、欧州公共企業センター、欧州労連が合意済の内容を持つ指令を採択しようというのですから、反対が少ないのは当然でした。では、反対票を投じたイギリスはどうなったのかといいますと、指令採択の翌年、イギリスも指令対象国に含まれるという修正指令が採択され、一年遅れでイギリスにも親休暇法の遵守義務が課せられることになりました。例えば、去年の暮れにイギリスの首相の選挙があったときに、ブレア首相はちょうど奥さんがお子さんを出産されたばかりだったのですが、そのブレアさんが親休暇を取るかどうかどうかがイギリスでは話題になっているということが、日本でも報道されていました。ということは、ついにイギリスでも親休暇法が成立しているということを意味しています。

今日のお話しの本題は、ここからになると思います。

EUの親休暇に関する指令の特徴は、個人的権利、フレキシビリティ、所得保障の三つであると私は考えております。

個人的権利とは、「休暇はそれぞれ個人に属する権利であって、それは他者に譲ることが出来ないもの」という意味です。親休暇を、父親と母親それぞれの固有の独立した権利として父親および母親に保障する、ということです。先程の欧州産業連盟、欧州公共企業センター、欧州労連3者による「親休暇に関する枠組み協定」の中では、第2条第2項に個人的権利をそれぞれの親に与え、併せて委譲不可制であるということが明記されております。つまり、父親の権利を母親に譲ることは出来ないし、母親の権利を父親に譲ることも出来ない、もしそれを使わないときは権利は失われる。この規定にはそういう意味が盛り込まれております。

次に、第二のフレキシビリティについてです。日本でも最近ではフレキシブルという言葉が一般に使われるようになってきました。フレキシビリティはその名詞形で多様性とか柔軟性という意味です。では親休暇のフレキシビリティとは何か。先程の欧州産業連盟、欧州公共企業センター、欧州労連の3者による「枠組み協定」の中では、具体的に「親休暇は、分割ないしはタイム・クレジット・システムの形で、フルタイム制ないしハーフタイム制で与えられる」と規定されております。これをさらに具体的にイメージして頂くために、スウェーデンおよびノルウェーの例をご紹介します。

スウェーデンでは、親休暇は両親を対象に全体で18ヵ月用意されています。その18ヵ月を両親が分割して取れるだけでなく、取得形態においてもさらに全日制、あるいは半日制、4分の1制という多様な形で取ることが出来ます。分割して取ることによって休暇期間はさらに延長されます。全日制で取得した場合は、最長18ヵ月ですが、半日制で取れば32ヵ月という事になります。4分の1制で全部を取れば、62ヵ月にも伸びます。しかも、どのタイプを選ぶかは年3回まで変更が可能です。申請すれば3回まで変更できるのです。スウェーデンの親休暇取得に対する所得保障は、両親保険から支給され、現在所得の80%が保障されています。この両親保険は、両親のいずれもが利用できるのですが、最近この手当に、父母それぞれの個人的権利としての「パパ月」「ママ月」の制度が導入されました。また、休暇は子どもが8歳、ないしは小学校の1年の終わりまでに取得することになっています。

一方ノルウェーでは、まず、親休暇は「53週休」と「42週休」という二本立てになっております。53週休には80%の所得保障があり、42週休には100%の所得保障があります。さらにいずれのタイプの親休暇

を選択しても、父親には個人的権利として4週の親休暇が保障されています。個人的権利ですから、取らなければ当然この権利は放棄しなければなりません。さらにノルウェーでは、94年からタイム・アカウント制、つまり労働時間を短縮した形で休暇を取れる制度が導入されました。「53週休」の場合最高39週まで、「42週休」の場合最高29週まで、休暇を、労働時間の50%、60%、75%、80%、90%短縮の形で取得することが可能になったのです。短縮された労働時間に対する所得保障は、全日取得の場合と同じ比率で行われます。例えば90%制で取った場合には保障額の90%が支給されるのです。これはスウェーデンも全く同じです。指令が考えているフレキシビリティというのは、このような北欧モデルがベースにあると言ってよいでしょう。しかし、加盟15カ国にはそれぞれの事情があり、一律にこの北欧モデルを強制することはできません。従って、これは努力目標であり、各国はなるべくそういうようにするのが望ましい。そういうことを基本的な方針として将来的、近未来的な方針として取り組んでいく。そのようなスタンスでこの課題は提示されております。

最後に、3番目の所得保障についてです。3者協定では、病休に対する保障と同等のものを保障することが、「総論」で述べられています。もちろんこれは最低必要条件でありますから、国内状況が良い国では、さらに適切な保障が行われるべきことも総論で求められております。日本では、今年(2000年)の始めに厚生労働省の方に伺った話では、親休暇に対し昨年までは25%、今年度からは40%の所得保障が雇用保険から出ているというお話しでした。それと比べると指令に示された所得保障の水準はもっと高いということになるのではないのでしょうか。スウェーデン、ノルウェーの所得保障の水準は、先述の通り大変高いものです。

さてこのような3つの特徴を持つ指令は、父親の親休暇取得に、どのような影響をもたらすのか。このことを、スウェーデン、ノルウェー、デンマーク、オランダの例を通して見てみたいと思います。この4つの国を事例に挙げましたのは、父親の休暇取得がいずれも10%を超えている国だからです。先程、日本の現状では0.42%の父親しか休暇を取っていないと申し上げました。10%というのは、それに比べると格段に大きな数字です。しかもそれは単に量的に大きいというに止まらず、父親の休暇取得に対する社会的状況の質的な違いを示す数字ではないかと思うのです。実際に父親の10%が育児休暇を取っているということは、社会全体がそれを是とし、それに対する職場等々の整備がかなりきちんとして出来上がっているということなしには実現しないからです。

まず最初にデンマークから検討したいと思います。デンマークは90年代始めまで、例えばスウェーデン、ノルウェーに比べますと、全体的にはあまり整備されていない国という感じがしていました。しかし、94年から各親、すなわち父親、母親それぞれに、6か月の個人的権利として親休暇が保障されることになりました。それまで親休暇は10週間しかありませんでした。産後休暇が14週ですからそれと併せても、子育てのための休暇は生後半年間弱でしかなかったのです。デンマーク社会省(日本の厚生労働省に当たる)は、生後半年までの母乳保育を積極的に推進する政策をとっていたこともあって、10週間の親休暇では父親が取る余裕がないわけです。それが2年の試行期間を経て94年の5月から、先の10週の親休暇に加えて、父母それぞれに6か月の個人的権利として親休暇を保障する制度が導入されました。そして、その導入された月の5月には、それまで3%であった父親の親休暇取得率は、一挙に10.5%に増大したのです。

次にノルウェーですが、ノルウェーでは先述のように94年7月からタイム・アカウント制が導入されました。それによって92年時点では2%に過ぎなかった父親の取得率が97年には33%に増大しております。このノルウェーの事例は、父親の取得に対し、所得保障、個人的権利、フレキシビリティの3つの条件の結合が大きな効果を有していることを示すものと思われまます。

同様のことは、スウェーデンの事例からも窺えます。スウェーデンの親休暇制は27年前の1974年に導入されました。しかもスウェーデン政府が父親による休暇の取得を早い時期から積極的に勧めてきたこともあって、父親の取得率は4割から5割の水準を継続的に維持してきています。そのスウェーデンで、先述のように、両親保険に1月を父母それぞれの個人的権利として特定する制度がつい最近導入されました。個人的権利ですから、利用しない場合には、両親保険の1か月分は棄権することになるという制度です。それによって父親の休暇取得が7割にも増えたという報告があります。

最後にオランダの事例です。オランダも父親の休暇取得率は10%です。これは先の3カ国と比べてもあまり遜色のない数字だと思っております。ただし、オランダは先の3カ国と違って親休暇に対する所得保障が全くない国です。所得保障はないが、父母それぞれの個人的権利が6か月保障されています。所得保障がないのになぜお父さんの取得率が高いのだろうという疑問がわいてきます。いろいろ考えましたが、結局、このオランダという国は、EUの中で親休暇を全日取得では取れない唯一の国である、休暇は、必ず労働時間の短縮という形でしか取れない、そこに、その秘密があるのではないかという仮説にたどり着いています。オランダでは、休暇を取得する際の労働時間に対して歯止めがかかっておりまして、最低週

20時間を下らないこととされています。としますと、通常の週当たり労働時間が40時間ぐらいだとして、休暇を取得しても最低半日分は働かざるを得ないということになります。言い換えれば、休暇期間中でも、通常の50%以上の所得があるということになります。制度的には北欧諸国と非常に異なるけれど、実態的には休暇のフレキシブル取得と近似している。そこに父親の休暇取得率が高い理由があるのかもしれませんが、ただ、先の3か国とオランダの大きな違いは、3か国では母親の取得率はいずれも90%を越えているのに、オランダでは40%程度だということです。ですから、父親の取得という視点はずせば、オランダはちょっと先の北欧3か国とは違った国であると考えられる必要はあると思います。

ともあれ以上4か国の例は、個人的権利、フレキシビリティ、そして休暇に対する所得保障が父親の取得と大きく関連していることを示していると思います。

では父親の休暇取得の視点から見ると、3つの条件の中でどれが一番優先するだろうかと考えた場合に、私の個人的な考えと致しましては、第一の個人的権利だと思います。父親固有の権利として、何週間、何カ月の休暇を保障する。これが先行するのではないかと思います。例えば、先の3か国と同じ北欧諸国の中にフィンランドという国があります。同じく社会保障の行き届いた国です。フィンランドの親休暇制度は全体としてはデンマークやノルウェー、特にデンマークに近い形で提供されています。ただ一つ違うのは個人的権利という点がフィンランドにはないです。そのフィンランドでは父親の休暇取得は2%です。個人的権利がデンマークになかった時代にはどうだったのかといいますと、やはり3%ぐらいでした。このことは父親に固有の権利があるということを経営者に明記する。これがやはり非常に大事なことだということを示しているように思います。父親の権利が法的に保障されているということは、単に個々の父親が休暇を取りやすいということだけではなく、取りたい父親が取れるような条件を社会的に作っていくということだと思えます。法律で、例えば1ヵ月は父親独自の権利として利用できると明記するということは、職場あるいはその他の関係するところではそれに見合った条件づくりを必然的にやらざるを得ないことを意味している。法律というのはそういう社会的強制力を持っている。ですから、父親の個人的権利というものを最優先で考える必要があるのかなと思います。そして父親が休暇を取りやすいように職場が変わるといえることは、母親はもっと取りやすくなるということでもあるわけですね。一番最初に申し上げました、なぜ休暇を取れなかったか、取らなかったのか、という働くお母さんに対する調査の中で一番多かった解答が「職場の理解、職場の環境」でした。お父さんが休暇を取れるような法制的整備を通して社会的にそういう条件が用意されるならば、そういったお母さん達の要望も実現し、お母さんたちも今よりもずっと取りやすくなるのではないのでしょうか。このように父親の個人的権利が法的に保障されることは、女性にとっても働きやすい条件が手に入れられる事になるのではないかと考えております。

それはフレキシブルな休暇取得についても全く同じ事がいえると思います。そしてこのフレキシビリティを導入する場合に重要なことは、休暇取得のフレキシビリティによって正規のフルタイム労働者としての労働条件が侵害されてはならないという点です。正規の労働者として正規の労働の持っている全ての権利が保障されている。そういう形でのフレキシビリティの導入は、父親にとっても母親にとっても非常に朗報だろうと思います。場合によっては、夫婦が日々交代で休暇を取ることも可能になる。そして、収入も決定的に減らないですむ。例えば父親が休暇を取得する時に、日本の現状では全日取得が原則で、しかも所得保障が40%となっていますから、一家の所得はかなり減るということがあります。けれども、労働時間短縮の形で休暇がとれれば、大幅に父親の所得が少なくなるということはない。同様に、母親も時間短縮で休暇をとり夫婦交代で子育てができれば、母親も働きながら子育てをすることができる。そういう条件をより手に入れやすくなるのではないのでしょうか。

以上のことと関連して、親休暇期間は長ければ長い程良いかという問題に一言触れておきたいと思えます。日本にも休暇期間の延長を求める声があるからです。この件につきまして、EUでの事例を紹介したいと思います。EU加盟国には、フランス、ドイツ、スペインなど、親休暇期間が3年間に及ぶ国があります。いずれの国も父親に対する個人的権利期間は設定されていません。また所得保障についても、ドイツには一定の保障がありますが、他の国は不明です。そのような条件の中で長期の親休暇を取ることになると、いったい誰が取るのかということが問題になります。それは当然、所得の少ない方、つまり母親が取る場合が多いでしょう。ドイツの研究者がやはりその点を指摘し、長い親休暇というものは女性を家庭に引き戻す理由として使われかねない、その危険性を充分頭の中に置いておく必要があると述べています。休暇期間の延長は、先程から申し上げているように、休暇をフレキシブルな形で取ることによって可能です。このフレキシブルな休暇取得によって、親も仕事と家庭と子育てを両立できるし、また、子どもたちが家庭の外の世界に参加していくことが可能になるのです。

両立を子どもの側から考えるという視点は、両立を考える時にもすれば見落としがちな点なのですが、実はこれは、両立問題の極めて重要な側面です。保育所生活は子どもにとって非常に貴重な経験で

あり、それをその子どもの権利として考えることが重要だと思います。子ども達にとって、家庭の外の世界も権利であるという考え方はヨーロッパの場合は非常に強いです。そういう観点から考えるならば、例えば午前中は園にいて、午後は家に帰る。そしてだんだん家庭での生活時間を少なくしながら、子ども達が外の世界に参加する時間を伸ばしていく、そういうやり方もフレキシブルな休暇のもつ一つの可能性と考えることができると思います。ですから、休暇期間を単純に延長するのではなく、休暇をフレキシブルなものにすることによって、親と子どもとそれから職場、その3者の利益が共に保障される接点が見いだされる可能性があるのではないのでしょうか。

さて、今日の話の冒頭で、両立のための車の両輪は保育所と子育て休暇であり、その考え方はEUでも共通であるということを示しました。昨年デンマークの社会省に少し立ち寄る機会があったのですが、その時にデンマークでは3歳児未満保育が非常に発達しているという話を伺いました。デンマークの場合は、公費の出ている3歳未満児保育が非常に増えてきておりまして、1997年現在当該年齢人口の55%が入所できる入所枠が用意されているということでした。そしてデンマークの家庭政策では、子ども達にとって家庭と保育所との両方が子どもの権利として考えられている、というお話しでした。つまり、子どもと親と職場の3者にとって、親休暇と保育所の充実は、世界的に共通に求められる両立の条件ではないかと思っております。

時間を長く使ってしまいましたが、これで終わりたいと思います。

(司会者)

ありがとうございました。ここで20分間の休憩に入りたいと思います。(20分間の休憩)

それでは後半のシンポジウムを始めたいと思います。シンポジウムの司会、進行を努めさせていただきます冬木と申します。あまり慣れておりませんので、緊張していますが、最後までお付き合いよろしくお願いします。

このシンポジウムでは、仕事と子育ての両立を支援する社会づくりに向け、何が問われているのか、三重県における行政、保育、親としての立場から3人のパネリストの方々にお話しを頂き、今後の課題を明確にしていきたいと考えています。シンポジウムでは、実際現場で両立支援に携わっているの方々にお話しをしていただきますので、興味のあるお話がたくさん伺えるのではないかと期待しております。

それでは話題を提供していただく先生方をご紹介します。向かって右側の先生が三重県労働局雇用均等室長の帰山信子さんです。行政面での両立支援策についてお話しいただきます。次にそのお隣にすわっていらっしゃるのは津市立観音寺保育園園長の長谷川美智子さんです。長谷川園長先生からは保育現場からの両立支援について保育者である立場からお話しをいただきます。次にそのお隣にいらっしゃるのが本学教員の水谷先生です。水谷先生からは、就学前のお子さんを持つ親として、また共同保育所の運営委員長としての立場からお話しをいただきます。それから先程講演をしていただきました木下先生からもコメントをいただきたいと考えております。

それでは、まず三重県労働局雇用均等室長の帰山さんよりお話しをいただきたいと思っております。よろしくお願いします。

(帰山信子氏による話題提供)

私も三重労働局雇用均等室というのには、雇用均等行政を担当して実施しているわけなんですけれども主な所管する法律は男女雇用機会均等法です。もう一つは今日の話題の育児・介護休業法を所管しています。視点を労働者におき、その家族的責任を考えるということになると思うのですが、仕事と家庭の両方の生活を両立するために労働行政として様々な施策を実施しております。今日は話題を提供することですので、その施策の内容についてご説明させていただきたいと思っております。

レジメの職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進ということで、まず育児・介護休業法という法律はどういう内容を盛り込んだものなのかということの説明させていただこうと思います。育児・介護休業法の中では平成7年に育児休業が、そして平成11年に介護休業が全ての規模、すべての業種で適用になりました。これは法律用語でいいますと形成権といまして各企業で就業規則があって、いろいろな規定が定められているわけですが、その就業規則の中に定められていないところでも法律に基づいた権利が発生するという権利の内容になっています。対象者という法律で定められた人が、要件を満たした申請をすれば取れるという休みです。この全日休んでしまう育児休業制度と、もう一つ請求権として勤務時間短縮等の措置を定めなければならないとなっています。例えば短時間勤務制度。概ね8時間労働であれば育児時間と合わせて2時間の短縮を、それからフレックスタイム制を導入している企業ではそれを育児の責任を持った人に適用する。それから時差出勤を認める。始業時間と終業時間を繰り上げ、繰り下げをする。それから所定外労働をさせない制度。これは時間外をさせないという制度です。これ

はこの措置の中で一番お金のかからない制度でもあります。それから託児施設を事業所として持つことです。まとめて小さい子どもを持っている労働者が多い所、大企業に多いと思いますが、託児施設を持つこと。また自分が休まないで保育者を雇うということになった時の費用助成というものでいいのですけれども、そういう措置をするということ。これらの中から事業所が一つだけ選んで、それを就業規則の中に書いて実施しなければならないという、これは義務でございます。それからもう一つ、深夜業免除の措置というものがあります。育児・介護休業法は深夜業のある事業所で、深夜業というのは夜10時から朝5時までの労働をいいますが、この時間帯にあたる業務があるところ、あるいは所定外の労働でこの時間帯に働かざるを得ないという所。そういう所では育児の責任を持った人はこれを免除しますという制度を設けなければならないというふうになっております。これも努力規定ではありません。以上3つ、休業と勤務時間短縮等の措置と深夜業免除の措置を実際に行なわなければならないことになっております。私どもはこの法律に基づいて各企業が就業規則の中にこの制度を規定すること。それから規定した制度をその通り運用するように運営指導をするということになっております。また個別相談等として「私は育児休業を申し出たけれどもとらせてもらえません」とか「だったらやめたらどうだと言われた」とかいろいろ相談を受けますと事業所を指導するということになります。これらの制度の施行状況ですけれども平成11年10月1日現在で私どもが調査した結果では一部木下先生の方からご紹介がありましたが、育児休業制度の規定がある事業所で、5人以上の従業員のいる事業所の調査ですけれども53.5%。先程説明したように規則が無くても対象者であれば男女を問わず、一歳に満たない子どもを持つ父親も母親も権利が発生しますが、事業所として規定を持っているところという意味です。それから30人以上になりますと77.0%ということで、人数が多くなるほど制度がしっかりしてきています。平成10年度に出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合ですけれども、5人以上で56.5%と半数を超えておりますし、500人以上では76.3%ということで、規模が大きくなるほど取得者の割合は高くなるということがわかります。平均すると7割ぐらいの人が産休に続いて育児休業を取得しているという結果が出ております。また先程木下先生の方からご紹介がありましたが、配偶者が出産した男性労働者の育児休業の取得率は0.62%と大変低いといわざるを得ないのですけれども。ただ先程の固有の権利としてということとEUの諸国とは法律の枠組みが違うのだらうと思います。育児休業制度が育児介護休業法の方に移ったのは平成4年のことです。その前は男女雇用機会均等法の28条に女性の権利として書かれていたわけですけれども、ILO156号条約を批准するにあたって、女性だけの権利というのでは、矛盾するので国内法の整備の対象になりまして、男性も対象とした育児介護休業法という新しい法律の中で独立をしたわけですね。その法律の構成上から考えますと男女を対象とした法律ですから、最初から対象は母親であり、父親であります。同時に父母は休むことが出来ます。ただ、労使協定があれば保育に専念できる人を配偶者に持った人の休業を拒否できる。その育児に専念する配偶者というのは、多くは専業主婦のことです。そういう配偶者を持った労働者の申し出を拒否できるという構成になっております。育児に専念できる配偶者の状態ですが、産休中は育児に専念できる状態とは認められません。母体の保護のための休業ですから。産休というのは労働基準法に規定された絶対的な権利ですから、産前が6週間、産後が8週間です。その産後の8週間というのは育児に専念できる親がいないわけですから父親の育児休業が可能です。現行の法律でも可能です。ただ8週間だけ取って、育児の責任を男性が果たしたと思われるので、お勤めするには心の中に葛藤があるのですが、法律上はそういう構成になっております。

次にレジメの2になります。ファミリーフレンドリー企業普及促進です。どういう企業がファミリーフレンドリー企業かと申しますと、今申し上げました法律の最低限を守った上で、法律を上回る措置を持っている事業所。育児休業が取りやすい雰囲気を持っている企業。というふうなくつかの条件があるのですが、そういった経営の方針を持っている企業をファミリーフレンドリー企業として表彰をして、こういう制度をやっていますよということを皆さんによく知っていただく、ということをやっています。

それからレジメの3番目、もっと具体的に両立支援事業を実施しています。これは法律を守るように、私ども行政が直接行政指導の中で行うわけではなくて、関係団体であります21世紀職業財団がこのサービスをうけております。サービスの内容をレジメの方に箇条書きにさせていただきました。例えば、育児休業をとる際に代替りの人を雇うための助成金の支援。復帰するときの教育訓練をするためのプログラムを組むための助成金の支援。それから所得保障というわけではないのですけれども、育児休業給付、介護休業給付というものがあります。これは先程の話の中にもありましたように40%です。それから休んでいる人と事業主の双方の社会保険料の免除、住民税の徴収猶予。それから財団の方で実施しておりますフリーテレフォンというものがあります。これは「あなたの近くの保育所にどのくらいの空きがあります。」といったような情報提供をしております。また保育サポーターを養成していますので、こういう方に登録をいただいて、電話がかかってくるかと、「あなたはどこにお住まいですか？お近くには保育サポーターのこういう方がいらっしゃいますよ。」というようなことを電話でご紹介して

おります。それから育児や介護のためにおやめになった労働者に対して再就職希望登録者支援事業をしています。またRe・Beワークセミナーといいまして、一旦子どもを育てるために家庭に入りまして、もう一度働こうという方は大変たくさんいらっしゃいます。そういう人のためのワークセミナーです。それから厚生労働省が市町村に補助金をおろしてファミリー・サポート・センターを作って、総合育児のネットワークを作ろうという所を支援しています。こういうふうな両立支援のための事業をいろいろ展開しているところでございます。

雇用均等行政の施策を説明させていただきました。以上でございます。

(司会者)

ありがとうございました。労働行政として様々な施策をなさっているということで、ご紹介していただきました。引き続き長谷川先生よろしく申し上げます。

(長谷川美智子氏による話題提供)

長谷川と申します。どうぞよろしくお願い致します。会場の皆様の力をお借りしまして、私の今進めている保育のお話しをしたいと思います。また、私の仲間もたくさん今日は来てくれていますので、そちらの方からお話しをしていただければと思っております。

私はこの道に入りまして35年目になりますが、就職いたしました昭和42年頃から現在までを顧みますと、保育所も大きく様変わりをしてきたというのが実感です。第1次ベビーブームというのがありまして、昭和22~23年頃に生まれた方をいうのですが、その人たちのお子さんが生まれられたのが昭和45~46年、第2次ベビーブームになるのですが、その頃は保育所へなかなか入所できないような状況でした。その理由といたしましては、その頃から働くお母さんの数が増えてきて参りましたし、まだまだ保育所が足りないような状況でした。それから話は戻りますが平成になりまして出生率が年々低下して参りました。平成5年には合計特殊出生率が1.46に減少したという状況があります。そして、保育所への入所がしやすくなったかと言えば、そうではなく、なかなか保育所が保護者の要望に応えられない状況であり、また、保育所を選ばれる時代になったということもありまして、入所率があがらない傾向にありました。そして、情報提供をしなければならなくなってきました。津市でも市役所の福祉課に津市の保育所の一覧簿が備えてありますのでまた一度覗いてみてください。それから去年は子育てネットで各園の状況というものを明示しました。インターネットで調べられます。津々浦々の園の名前が出てきますので一度検索してください。このような情報化の時代になってきました。

次に保育所のことをお話ししたいと思います。この中で保育所を卒園された方というのはいらっしゃいますか？何人かいらっしゃるようですが、保育所は保護者の方が仕事や病気など、家で保育できないときに入所していただく所です。津市では現在生後57日目から小学校入学前までの子どもを対象に保育をしております。これは児童福祉施設で御存じだと思いますが、厚生労働省の管轄にあります。したがって幼稚園との違いというのは、幼稚園は文部科学省の管轄で、主に4,5歳の子どもを、一部3歳の子どもから入園を受け付けている所もありますが、その年齢の子どもを対象に保育をしており、ここは教育機関となっています。そして、教育要領に基づく保育をしてみえるのですが、保育所でも保育指針というものがございまして、それに基づきまして保育をしております。いずれも保育内容はいろいろ研究して一つのものを作っていただきましたので、整合性をもって保育をしております。今、津市では幼稚園と保育園が一緒に研修をする機会が増えて参りました。センターパレスの中に「遊びの広場」というところがございまして、そこに幼稚園の教諭、保育所の保育士が出向いて、親子で来ていただいた人たちと一緒に遊びをしたりしながら、育児相談にも応じております。このようにして保育園も自分の所に入所している子どもを保育すればいいという時代はとっくに過ぎまして、地域でいろいろな活躍をしております。事業としましては津市に高茶屋保育園という所がありますが、そこが地域子育てセンター支援事業として活躍しております。でも、どこの園へ行かれても「どうぞお入りください」という声が聞かれると思いますので、機会がありましたらぜひ覗いてみて下さい。それから今、労働省の方がおっしゃいましたが、女性の就労ですとか、就労形態の変化に伴っていろいろな保育事業をしていかなければならないのですが、津市はまだまだそこまでいっていないというのが実状です。今実施している事業としては、乳児保育。先程お話しさせていただきましたが生後57日からの保育をしているというのが一つと、障害児の保育をしております。3歳児以上のお子さまで集団保育の可能な方を対象に、いろいろな障害を持ったお子さんのケースがございまして日々勉強をしながら進めております。それから長時間保育というのがあります。8時半から5時までが通常の保育時間になるわけですが、勤務地の関係で送迎にかかる時間や勤務形態の事情などから朝7時半から夕方6時まで保育をしております。さらに延長保育ということも実施しています。朝7時から夕方7時までの保育をする園も現在では10ヵ所あります。最後に、保

育所ということで、中央児童相談所や他のいろいろな機関と連携をとりながら育児相談に応じたり、地域の子も達やお年寄りとの触れ合いをもって希薄な人間関係を何とか熱くしていこうではないかということでそういう取り組みもやったりしております。そして、もう一つは園開放です。先程も言いましたけれども、「いつでも園に遊びに来てください」ということで、保育園が開いているときは、いつでもどの時間でも、お越し頂くお子さんについては迎え入れて、親子で園内で遊んで頂いたりしております。

さて、私の保育園の現状ですが、定員を超えて乳幼児をお預かりしております。私の園の保護者の方は育児休暇が比較的取りやすい職場にお勤めの方が多いので、産休明けから入所のお子さんが多いです。ハイハイしだした子どもからの入所が多く、来年小学校へ入学するお子さんまで、毎日元気に登園してしっかり遊んでおります。そして、その子ども達を保育士はただ見ているだけではなく、子どもの発達をしっかりと捉えて、計画を立て、保育を進めております。その中で保護者会と共催したり、園、独自のものであったりもしますが色々なことをやっております。例えば保育参観。この11月には3日間かけて自由参観というものをやるのですが、自由な時間に来ていただいて園での子どもの様子を見ていただいたり、親子遠足、夏祭り、運動会を親子であるいは地域の人をもお誘いして実施しています。今では参観も参加をしていただいて、「親子の関わりはこうなんだよ」ということを一緒に楽しんで体験して頂いております。その都度アンケートを採ってみますと、反応がたくさんありまして、「今の時代はうちの子はこうやって関わる時期なんだな」とか、「こうしてあげると子どもは喜ぶのだな」とか、いろいろなことが分かっていただき、それがよりよい親子関係に繋がっていくのではないかなと思います。また、こちら嬉しくなって、アンケートにもお応えしているわけです。その中の一つの例として運動会のアンケートをご紹介します。このお母さんは0歳児と5歳児のお子さんをお持ちのお母さんなのですが、「我が家は保育園最後の運動会と最初の運動会が重なった思い出深いものとなりました。赤ちゃんクラスのお母さんがさくら組（年長クラス）の子の様子を見て、『あんなようになれるかしら』と言っておりました。私も上の子が小さい時に感じたことを同じように言われる立場になったのだなあとと思うと感慨深かったです。本当に年長の子は輝いていてみんな素敵でした。転んでしまった子もとっても悔しかったらうと思うとこちら涙が出そうになりました。」と、たくさんのアンケートを頂きますとお応えせずにはいられなくてこちらの思いも返しております。親支援も子育て支援の一つじゃないかなと思っております。とにかく、お子さんを真ん中に置いて、家庭と保育所がキャッチボールをするような関係になることがまず一番ではないかなと思ひ、そういう役割を大切にしております。それから前にも述べましたが、地域のお子さんやお年寄りとの交流をやっております。最近、2歳になったお子さんとお母さんがよく保育園を訪れてくれるのですが、顔馴染みになりましたので、「お母さんここへ来られていかがですか？」と尋ねましたら、「私が一番ホッとする所です」とおっしゃいました。そこで「どうしてですか？」と再び尋ねましたところ、「同じような年齢のお子さんがどんな遊びをしているかというのがよくわかるし、保育士がどのように子どもに関わっているかというのがわかって、非常に参考になります」ということでした。とにかく安心されるわけですね。それで安心されると言うことは、子どもさんの安定にも繋がるので、これは一つの小さな子育て支援センターとしての役割を果たしているのだと、自己満足ではいけないのですが、そんなことも思ったりしております。社会や地域、家族形態がどんどん変わっていく中で、何もかもお父さんだけで、お母さんだけでというのは非常に大変なことだと思います。私の園は幸いにして、事務所の前を通っていただかねば、クラスへ入りません。毎日のことです。子どもの顔はもちろんのこと、保護者の方の様子もよくわかります。反対に「今日は園長先生不機嫌やなあ」と見られているかもわかりませんが、朝のお父さんの「おはようございます」という挨拶をきくと、「お父さんの挨拶を聞くと元気が出るわ」とか、疲れたお母さんを見ていると「お母さんよく頑張っているね。でも、しんどくない？」など、出来る限り声かけをするように心がけております。そういったことが、子育て支援の相談の糸口に繋がっていけばと思っております。

最後に、いろいろな機関と連携をとりながら、純真な子ども達が健やかに、伸び伸びと成長してくれることを願ひまして、地域の子育てセンターとして、園の子どもだけでなく、地域の子もも含め、いろいろと行事に参加して頂き、経験を重ねる機会を設けたいと思ひます。学生さんもいつでもよろしいので、是非とも保育園の方に遊びに来て下さい。子どもの顔って、とっても素敵です。特に笑顔が素敵です。

（司会者）

ありがとうございました。地域の子育てセンターとしての保育園の取り組みをお話しいただきました。それでは水谷先生、お願いいたします。

(水谷 勇氏による話題提供)

はい。よろしくお願ひします。先程の長谷川園長先生のお話より、津市では質の高い保育をしているなあと、嬉しくお話を聞かせていただきました。

レジメの順番とは少し違ってきますが、3番の職場環境の問題というところからお話しをさせていただきます。先程、帰山先生の方から、行政がちゃんとやってくれているお話を聞いたのですが、一方でそのように進んでいるのかもしれませんが、日本の場合は大変厳しいものがあって、公務員や教員は制度がそのまま使える場合が多いのですが、民間企業の場合はむしろそれが例外になりかねない実態なんです。公立保育園の父母の会の取り組みで、保育所などに子どもを預けている親の話を聞きますと、公立保育園というのは子供が産まれてすぐに預かってくださいというわけにはいかなくて、4月になってから入所すべく事前に申し込んでおくということになるのですが、それぞれの公立保育園の事情等もあり入れないことも少なくないので、その間を埋めるものとして共同保育所というのがあって、無認可なもので、ベビーホテルと同列に扱われますが、保育内容は充実していて認可園を補完しているのが実態です。または生活保護を受けている母子家庭のところでは、就労していないと保育園が預かってくれませんかから、共同保育所に預けて仕事に就いてそれから認可園の方に移っていく。逆に父子家庭で長時間労働で朝早く夜遅いので認可園では預かってくれるところがなくて共同保育所に預けにくる。共同保育所というのはお金がなくて、認可園と違って補助金がほとんどないので親のお金だけで運営をしていかななくてはならないんです。ボランティアや、バザーなどをやりながらみんなで協力してやっていく。そういうのが共同保育所なのですが、非常に貴重な存在ではあります。自分の子供を預かってもらったという関係もありまして、その委員長をやっているのですが、そのために親の声を直接聞く機会が多いのですが、育児休業制度ができて、企業でも整備されても建前と本音が違って、現実には取れない。特に今は企業も構造改革ということでリストラなどが行われているわけで、そのような中で休む暇もなく仕事をさせられて、長時間労働をしているというのが今の労働者の実態なのですが、政治が変わって、いろんな制度が出来てきても、企業としても構造改革をしてどんどんリストラをしていくから、労働者自身でも自分の仕事が増えた。ですから、雇用者との関係というよりも仲間同士との関係というもので、制度はあっても休みが取れない。取れにくいということが多いですね。特に日本の労働組合の弱体化の問題もあるでしょう。そういう意味でも、仕事と子育ての両立は非常に大変なんです。レジメにILO165号勧告というものをのせておりますが、これは国に対し男女間の家族的責任の分担や労働時間の短縮、勤務場所の移動について家族への配慮など就業に関わる責任と家族的責任との間に衝突のないような措置を企業が講じることを進めるように求めるというもので、父親も子育ての権利を持っているという勧告なのですね。「男は仕事、女は家事、育児」ではなくて、父親もきちんと子育てが出来る環境のある労働条件、それが母親にとっても正に仕事と子育ての両立も出来るということになると思います。実際、父親が育児に参加することで母親の育児負担も減るわけですが、やはり子育ては夫婦の仕事として考えるべきであり、またその中で夫婦の絆が深まっていくし、子どもにとってもいい環境を与えるのではないのでしょうか。ですから、それをするためにも男性が子育てに参加するためには労働環境の改善が必要であるし、今は男性が長時間労働をやって、女性が専業主婦をやって支える労働制度になっている。だから、働く女性にとってもそれに近い仕事を要求されています。なかなか両親二人が共働きで小さい子どもを預ける場所がない家庭にとっては非常に厳しい状況になっています。特に0歳児保育というのは本当に大変で、うちの場合もそうだったのですが産休をとった後すぐ働きにでて、子どもを預けるような形でした。先程にも申し上げましたが、認可園では受けてくれないので、まず共同保育所、そして認可園へ。実際0歳児だけでなく、保育所の受け入れ態勢がまだまだ出来ていないという状況もあります。待機児の数が多くて、今の職員で対応しようとしていますので、結局、保育士一人あたりが保育する子どもの数が増えているという状況であったり、定員をオーバーして受け入れています。名古屋市緑区の場合を例に取ってみますと、ここは新興住宅地で待機児が非常に多いところなのですが、わりとおじいちゃん、おばあちゃんが面倒を見てくれるという家庭が多いみたいなのですが、それでも100人近い待機児がいます。実は去年は69人くらいの待機児がいたのですが、それを解消すべく、新設も含めて90人くらい定員を増やして待機児は0になるかと思えば、さらに昨年を上回る数の待機児という結果となりました。行政は「寝た子を起こした」といっていますが、そういう潜在的ニーズがあり、現状の待機児は、氷山の一角にすぎないのです。それでも、共同保育所や公立保育園に預けている場合がそうなのですが、最近では17歳の事件も増えている傾向からか、「三歳までは母親がみるべきだ。」という考えが多いです。実際、いろんな文献やデータから見ても、小さいときに保育所などに預けられた子どもが大きくなってから素行が乱暴になるということはあまりないです。逆に専業主婦で小学校ぐらいまで母親が子育てをして、それからパートに出るという家庭環境の方が大きな事件を起こした子どもが多いというデータも出ております。しかし、とにかく「三歳までは母親が」という神話が蔓延しています。

平成10年の国民生活白書が厚生白書ではそういった三歳神話はもはやいらなくて、母親がちゃんと働ける保障が0歳児から整えていくべきだと言っています。むしろ三歳神話にとられることよりはホスピタリズムもそうですけれども、施設へ預けたらどうであるということではなくて、どういう施設であるか、施設の内実、保育の内実、それは親がみてても同じですが、という事の方がはるかに重要なのです。

次に、「子どものために家にいたい」から「子どものためにも働きたい」へということをお話しします。働くこと自体はお母さんが生き生きするためであり、四六時中子どもと面と向かいあうということは子どもに対する愛情を持続させるという点でも非常に難しいことであると思いますし、逆に一体子育てとは何だろうと、自分の人生や生き方に疑問を感じてしまうこともあります。ですから子どもだけではなくて自分の仕事も大事にすることは、むしろ子どものためにもよい。またそれによって子どもの目にも頑張っているお母さんの姿を見て、自分のためにも頑張っているし、また人のためにも頑張っている姿というのは、自画自賛で申し訳ないのですけれども、大変いい影響を子どもに与えているのではないのでしょうか。時間の都合上、すべて説明させて頂くわけにもいきませんが、後ろの方に面白い資料をたくさん付けさせてもらいましたので、時間があるときには是非ご覧になっていただきたいと思います。

またいろんな保育所が公立、私立とありまして、その中でも行っている保育の内容というのは非常に格差があると思います。中には目を覆いたくなるような、危険を感じる所もありますし、その一方で非常に熱心に愛情を持って取り組んでおられる所や、子どもの可能性を広げるような内容のスィミングですとか、公文をやらせたりなど新しい取り組みをされている所もあります。しかし、現実には待機児の問題等もありまして、なかなか親が思うような所への入所の選択が出来ないという実状があります。けれども、親達にとっても子ども達にとっても良い保育が受けられるような実態に見合った保育のあり方を望んでいるわけです。これは規制緩和の話になるのですが、時間があればまた後ほどお話しさせていただきたいと思います。家庭にいる親たちも「保育の拡充」ということを期待しているわけです。それから私たち子どもを育てている親から言わせると、病児保育というものが非常に切実になっています。入院しますと小さい子どもですと付き添わないといけませんから、夫婦が交代で寝泊まりをしなければなりません。それほどでなくて、ちょっと熱が出ただけくらいの時の病児保育も共同保育所くらいしかなかなかしてくれない。難しい問題ですけどね。親のエゴを無条件に受けてよいというものでもない、けれども、考えていきたいし、いってほしい問題ですね。

最後に、家庭環境を巡る問題で、子育てと仕事が両立できるような環境作り、つまり、夫も子育てをするということが不可欠ですけれども、保育園の行事に参加してる親は、そこで交流し、励まされ、成長していってます。けれども、女性＝母親が働くことへは、パートナーや周りの人々の目がまだまだ厳しい。「仕事がしたいなら、家事・育児もちゃんとした女がした上で」という性的役割意識というのが根強く残っているというのがありますが、これは職場との関係もあります。とりわけ仕事と子育ての両立を図るためには、親の立場からは、労働時間の短縮と、保育環境の整備と、第3に家庭や社会における性別役割意識の廃棄ということを進めていくことが一番大事なのではないのかと提起いたします。

(司会者)

どうも、ありがとうございました。親としての立場から、職場で実際に仕事と子育ての矛盾が広がっているということ、それから保育園の実態などお話ししていただきました。

では、木下先生には先程の講演で付け加えたいこと、もしくはコメントなどがあればお願いしたいと思います。

(木下比呂美氏によるコメント)

一つだけ、先程のお話しに補足させていただきます。父親が親休暇を取るということは、これまで男の仕事ではないとされてきた育児を敢えて男性が行うということですから、やはり女性の場合以上に、なぜ休暇が必要かということについての社会的合意が必要になってくるのではないかと思います。

EUで合意が形成されてきた過程を簡単に申し上げたいと思います。83年の親休暇草案が否決されてから、欧州委員会は86年、EC(当時)全域の保育についての調査研究を行うために保育ネットワークを設立いたしました。加盟各国から1名の専門家が参加しての専門家集団です。その調査報告書『保育と男女平等』(1988)を受けて、欧州委員会は、緊急を要する保育課題として4つの課題を設定しました。「保育の質」「4歳未満児保育の保育者」「地方の保育ニーズ」そして「男性の保育参加」です。最後の課題「男性の保育参加」の男性とは、父親と男性保育者を意味し、この両者が保育に参加することの意味を明らかにしようとするものです。この課題に取り組んだ最初が、91年イギリスのグラスゴーという都市で開かれた「男性の保育参加」と題する国際セミナーでした。その後、特に90年代の前半期に、EUは男性の保育参加のための理論的蓄積に集中的に取り組みました。そして、それらの結果を刺激剤として、

各国での実践も進展していきました。そして、96年の親休暇に対する指令が成立したことは先程お話ししたとおりです。

育児に参加することが、父親自身にとってどのような意味があるかということについて、どのような議論がされたかと言う、一つの例を紹介いたします。最初のグラスゴーで行われたセミナーですが、そこで、先進国スウェーデンから招待されたネースマンという方が、スウェーデンの実際例を示されました。スウェーデンでは現在父親の50%以上、あるいは最近ではそれ以上とも言われますが、何らかの形で父親達が育児休暇を取っている。しかしそれに至るまでには行政も含めて非常な努力をしてきたということです。その努力の中には、男性の参加が男性にとってどれくらい良いかということを経験的に市民にアピールするということがありました。例えば、お父さんが、子どもが幼い成長の初期に緊密な父子関係を築くということは、男性自身にとってどういう意味があるか、という点についての意識の開発です。人と関わる社会的能力の一つにコミュニケーション能力があります。この能力はこれまで女性特有の能力だと見なされてきましたので、女性は自然に身につけてきました。一方これまでの社会では、他者から独立し、孤高で、威厳があり、強い、つまり他者と関係性を持たない存在であることが、男性の理想の姿とみなされたと言います。ネースマンさんはいいいます。そのように育った男性達が現実生活ではどのようなになっているのでしょうか。大変離婚の多いスウェーデンでは、離婚した男性の多くは、その後の人生においているんなマイナスを抱えていると言います。離婚した男性は、離婚によって妻と同時に子どもも失う。家族一切を失うことになる。その結果どうなるか。離婚後の生活を調査をしてみますと、罹病、自殺、アル中などのマイナスの項目で、男性は平均値を遥かに超える結果が出ているということです。そしてスウェーデンでは、そのような男性の離婚後の生活の荒みは、乳幼児期に父子関係が築かれなかったこととも関係していることが指摘されていると言っています。つまり男性は、離婚をすることによって妻を失うだけではなくて生涯にわたって子供も失い、また、父子関係を結ばなかったことによってコミュニケーション能力を育てるチャンスを失い、他者と関わる力を獲得することができにくくなった。それが離婚男性の荒廃の原因だというわけです。子どもというものは、否応なしに大人に働きかけ、笑いかけ、話しかけ、そのような行動を通して否応なしに大人にコミュニケーションすることを要求してくる。父親が育児に参加すれば、このような子どもとの関係の中で、男性も感情の表出を学び他者と関わる能力を獲得できるのではないだろうか。そのようなことを言っております。それから老後の独居男性に対するスウェーデンの調査では、ほとんど誰とも関わらずに一人で生きている、そういう男性が少なくない。子どもはいるのだけれども、小さいときに子どもとの関係を築けなかったばかりに、自分の子どもとも関わりを持たないで生活をしている者が多い。そのような結果が出ているということです。そういうこともあって、スウェーデン政府は父親の子育て参加を積極的にするようにPRしている。という報告でした。これは一つの例ですけれども、その後のセミナーや研究でも、やはり共通するような話が各国から報告されております。一言で言えば、子どもに関わることは男性自身の掛け替えのない人生の宝であり、子どもに関わることのチャンスを失った男性は人生で非常に貴重な部分を失っているという指摘です。だから父親が育児に参加することは、男性自身にとっても非常に大事なことである、というわけです。

また社会というレベルで見ても、男性が子育てに参加できるような制度を社会的に用意していくということは、男女の性的役割分業観や、三歳児神話を社会的に崩していくことと繋がっていきと見なされております。最近日本でも、男女の性的役割分業観や三歳児神話をベースにした男性型雇用形態は廃止されなければならないという議論が諸々の審議会でもくり返されるようになりました。男性型社会というのは非常に息苦しい、みんなが本当に自分を出せない。やさしい感情を持っているのに出せない。そのような論議もなされています。このような状況を変えて、男性も女性も子どもも共に人間らしく生きられるためには、これまで当然とされてきた伝統的規範、つまり優しさや他者と関わるということは女性の課題であって男性の課題ではないと見る意識や社会のあり方を変更する必要があるのではないのでしょうか。父親の育児参加は、そういった社会全体の価値観、文化的風土を作り直すきっかけになるのではないかと捉え、その観点からその問題に取り組んできたEUの経験は、日本の子育てや両立問題を考えていく点で、大変意味のあることではないかと私は思っております。

(司会者)

どうもありがとうございました。それぞれのお立場からいろんなお話しが出たと思います。

少し論点を整理いたしますと、帰山さんからは労働行政の施策として、特に育児・介護休業法について詳しく説明していただきました。それに対して水谷先生からは育児休業は実際は取れないのではないかと、取ったら後で不利益を被るのではないかと、そういったことを心配してなかなか実際は休暇を取れないのではないかとのお話しでした。職場では特に労働者のリストラがいられておりますが、労働者同

士の関係でも、例えば一人が育児休業を取ることによって、各労働者同士の関係も悪くなるのではないかというお話しでした。さらに保育も大きな論点であったと思います。長谷川先生の方から、近年、社会や家族が変化していく中で保育園の位置づけが変わってきている、その中で保育園が地域の子育てセンターとしての役割を果たしているというお話しでした。また水谷先生の方からも保育に関して需要の追いつかない保育園の実態について指摘があったと思います。近年、政府の方が「待機児童ゼロ作戦」ということで、「待機児童を無くしましょう」といような取り組みを始めたところですが、その取り組みも実は認可保育園の最低基準の緩和に繋がっているのではないかとこの指摘です。また、保育の質ということで、子どもにとってそれは本当に良いことなのか、という疑問を出されました。それから水谷先生、木下先生の方から3歳児神話の呪縛、性的役割分業など今まで当然とされてきた意識を社会が否定していくという事が必要なのではないか、という意見が出されたと思います。

そこで、今度はフロアーの皆さんからご意見を頂きたいと思います。木下先生のご講演やシンポジウムを聞いて、ご質問のおありの方がいらっしゃいましたら挙手をお願いいたします。もっとこの辺が詳しく知りたいといったようなことでも結構です。いかがでしょうか。

それでは最初は司会の方から質問をさせていただきます。育児・介護休業法が「仕事と子育ての両立」の大きな柱となっていると思いますが、昨日ですが、国会で育児休業法が改正されました。そこで帰山さんから改正された育児休業法のこれまでの法との違いについて少しお話しただければと思います。

(帰山信子氏による回答)

先の国会から継続審議になっていまして、育児介護休業法が今年末までには改正されるかなという段階です。では、改正内容の主なものを3点ご紹介したいと思います。

まず、育児休業等を理由とした不利益取り扱いの禁止。現行法では指針による不利益取り扱いの禁止がありまして、私どもが行政指導をするときの根拠になっております。それを今度は条文の中にきっちり定めています。2点目は時間外労働の制限です。男女雇用機会均等法の均等の部分を強化した改正男女雇用機会均等法が平成11年4月1日に施行となっています。その時に労働時間に関わる女性の保護規定が全廃になりました。激変緩和措置といたしまして平成11年3月31日現在で保護がかかっていた女性労働者は3年間の猶予がありました。その期限が来年の3月31日で切れます。そこでポスト激変緩和措置ということで、対象を女性だけから男性も含めた小学校就学前の子どもの養育。または家族の介護を行う労働者は1年150時間、1ヵ月24時間を超える時間外労働の免除を請求できる、という請求権が定められました。改正の主な3点目ですが、勤務時間短縮等の措置の対象となる子どもの年齢の引き上げです。今までは勤務時間短縮等の措置で対象となっているのは子どもの年齢が1歳未満なのですが、これからは3歳未満に引き上げられることになりました。これは大きな改正のポイントになっていると思います。あと、野党側からの要求も強かった子どもの看護のための休暇。病児休暇ですが、これは残念ながら今回は努力義務です。それから転勤についての配慮についても努力義務です。今回の改正は以上のような内容になっております。

(司会者)

ありがとうございました。子どもの看護休暇というのは焦点だったようですが、今回は努力義務ということなので、努力ですからどれだけの効果が得られるかというのが、少し心許ないですけども、一歩前進したということでしょう。

実は本日、津市の福祉課の保育担当をしてみえます辻井さんに来ていただいておりますので、せっかくですから津市の保育サービスの現状について、保育行政の視点から少しお話しを頂きたいと思います。

(津市福祉課辻井主幹による説明)

失礼いたします。それでは津市の保育事業につきまして説明をさせていただきます。一時保育についてですが、これまで国の補助要件でありました1日6人以上の利用が見込めないということから、定員や保育士に余裕のある保育所で、保護者の病気や冠婚葬祭等などの、社会的にやむを得ない事由より家庭での保育が一時的に困難になった場合に、生後6ヵ月以上の乳幼児を1日単位で預かる「緊急一時保育」を平成3年度から津市の単独事業として実施してきました。国の補助要件の緩和等によりまして平成14年度から市単独事業の「緊急一時保育」を保護者のリフレッシュや育児疲れの解消にも配慮した対象要件に見直ししながら国の一時保育への移行を図る予定です。なお、本事業につきましては、私立保育所2ヵ所で行う予定です。次に、乳幼児健康支援一時預かり事業ですが、保育所に通所中の児童が病気の回復期等で集団保育が困難な期間、一時的に預かる乳幼児健康支援サービス事業を平成10年度から実施しており、利用者数も年々増加してきているところです。ただ、乳幼児期の病気というのは季節に関係

があり数が増えるということから、常時円滑な運営をするというのは困難であるようです。それから児童虐待についてですが、いろいろな虐待が社会的な問題となっておりますが、津市におきましても少なからず児童虐待が発生しております。家庭児童相談室を始めとする関係機関と連携をとりながら対応をしているところです。しかし児童虐待問題は複雑な事例が多く、単一の機関での対応が困難なことから、関係機関が連携を深め、より迅速かつ確に対応を行うために平成13年2月に「津市児童虐待防止等ネットワーク会議」を立ち上げまして、これまでに2回の会議を開催して参りました。それから乳児保育についてですが、生後57日目から、産後休暇明け保育ということで昭和36年から全保育所で実施してきました。平成13年度9月現在では全入所児童数の7.5%に匹敵します218人が現在入所しております。年度途中の入所児童というのは0～1歳児が約7割を占めているという状態です。あと、地域子育て支援センター事業ですが、平成5年9月より指定施設型を高茶屋保育園にて実施して参りました。その利用者数は年々増加しております。現在の施設では円滑な事業の実施が困難となって参りました。本年度に国と県の補助を受けながら専用の部屋の確保を含めた大規模改修を行う予定です。また医療機関1カ所で小規模型を実施しております。さらに14年度より私立保育所2カ所で小規模型の実施をする予定です。現在その実施に向けた取り組みを行っているところです。なおこの2カ所の私立保育所には看護婦を配置する予定ですので保健相談にも応じられるように計画しております。あと、本日配布させていただいた資料に「子どもの相談・女性のための相談」は、今年の5月より津市センターパレス3階のふれあいいいききサロンで保育士や幼稚園教諭と一緒に親子で遊びましょう、相談にも応じます。ということで遊びの広場を開設しておりますので、また地域の方やお子さんをお持ちの方にPRさせていただきたいと思っております。それから、先程説明させていただきました地域子育て支援センター事業について高茶屋保育園長より実施内容について詳しく説明させていただきたいと思っております。私の方からは以上です。

(高茶屋保育園園長による説明)

失礼いたします。津市の高茶屋保育園でございます。津市福祉課の辻井主幹の方から、観音寺保育園の長谷川園長からも説明していただきましたが、地域子育て支援センター事業ということで高茶屋保育園では平成5年9月から行っているのですが、年々利用していただく方が増えておまして、先程のお話しの中で父親参加ということをおっしゃっていただきましたが、最近お父さん方も会社が休みの時にはセンターを利用されています。この事業の1番の目的はお父さん、お母さん達が自分達で自主的に子育てをしようという、その子育てをするためのノウハウを提供ということでさせていただいております。お父さんも一生懸命離乳食の献立内容を見られたり、手作りおもちゃを自分で作られたりと、そういった光景も最近では見られるようになりました。また遊び場だけ提供してほしいといわれるお母さん達もおられますし、いろんな遊びを教えてほしいというお母さん達と様々です。それらの多様なニーズに対応できるように努力しております。まず、同年齢の子ども達の中で自分の子どもの成長はどうだろう、そういった他の子ども達の様子を見ながら遊ぶということをおっしゃっていただいております。それから絵本なども触れ合う機会が家庭ではないということをおっしゃいます。今はテレビ、ビデオの時代ですが、そんな中で小さい子どもにあった絵本を選んでおいてます。またそのようなコーナーを設けておまして、お父さん、お母さんと一緒に絵本を読んでもらって、楽しいひとときを過ごしてもらいます。それから貸し出し絵本というのも行っております。貸し出し期間は2週間となっております。去年から実施しておりますが、利用者の数も増えて参りました。他には保育園でのいろんな給食内容を教えてほしいとか、そういったことがございますので献立表も配布しております。あと、育児相談。これが大きなウェイトを占めております。電話での相談、来園の相談、と様々です。最近では社会性が育っていないということで、例えば「友達と公園へ行ってもおもちゃを貸してあげない。このような事はどうしたらいいのでしょうか?」とか「自分の子どもが乱暴な子どもで、よそのお母さんによく叱られます。そうした時に家にこもらせておいていいのでしょうか?」といったようなさみしい相談もあります。また「子育てに行き詰まって子どもを叩いてしまいます。それをどのように自分を制御していったらいいのでしょうか?」といった相談もございます。そんな時は「一度保育園に遊びにいらしてください」とお誘いします。それで来ていただける方はすごく良いと思っております。ただ、在宅の方で家にずっとおられるような方になってきますと主任児童委員・民生委員児童委員さん方と連携をとりながら、「ちょっと様子を見てきていただけますか?」ということで保育園から発信をいたしまして様子を見てきてもらうということを行っております。このような形でささやかではありますけれども支援が行えるように努力しております。以上です。

(司会者)

ありがとうございました。保育園の子育て支援ということで、様々な取り組みがなされているというお話しでした。保育園と申しますと、働くお母さんやお父さんのためだけではなくて、在宅で子育てを

されているお母さんの悩みにも相談に応じるといった役割が地域で求められている、多様な保育サービスが求められているということです。一方で現在、「待機児ゼロ作戦」の取り組みが開始されており、実際は認可保育園の最低基準が緩和されているのではないかと、という水谷先生のご指摘もありましたが、辻井さんにお聞きしたいのですが、その事については如何でしょうか？

(辻井氏による回答)

育休がかなり普及しておりまして、それぞれの職場においてとられております。でも、その育休をとっても保育園に入所できないということになりますと、安心して休んでいられませんで、育休復帰後の保育園入所につきましては保障できるように努めております。入所につきましては定員がありますが、年度途中入所は定員の25%緩和ということで進めさせていただいておりますので、現在の所、育休復帰後につきましては、何とか対応が出来ているような状況です。25%緩和といいましても保育士の配置基準というのは決まっております。津市の場合には0歳児に対しては3対1、1歳児は5対1、2歳児は6対1、3歳児は20対1、4、5歳児につきましては30対1としておりますので、125%になりましてもその配置数はクリアしてありますが、保育の質が低下することがないように努めています。

(司会者)

仕事と子育ての両立といいますと、「親にとって」だけではなくて、「子どもにとっても」ということで、最善の保育環境を整備するということが非常に重要になってくるのではないかと思います。時間もなくなってきました。フロアーの方に三重短の卒業生で現在は社会人として働いている方が2名今日は来てくれておりますので、せっかくですから若い方からもご意見等いただきたいと思いますが、どうでしょうか？

(フロアーより)

三重短卒業生です。実際に働いてみて、一番最初に思ったことが、結婚後に就職することは非常に難しいことなのだあと感じました。授業などを通じて、今までは私は結婚後も働きたい。と思っていたのですが、実際に職場の先輩や上司の方からお話を聞いていると非常に難しいのだあと実感しました。

(フロアーより)

同じく三重短卒業生です。私は名古屋の会社に勤めているのですが、うちの会社は割と年休や半休がとりやすい会社です。同じ職場に幼稚園のお子さんを持ったお母さんと、産休中の方と、育休の方とそれぞれいらっしゃるのですが、一緒に働いている小さいお子さんをお持ちの方は私は定時が5時半なのですが、その方は4時15分が定時なのですが、他の人は定時までには時間があるものですから帰る前に仕事をたくさん頼まれたりして、いつもその方の定時である4時15分には帰れないというような状況なので、幼稚園に迎えに行くといつも最後になってしまって、「ドベ争いをされているようで子どもがかわいそうだわ」というようなことをいつも言っています。あと産休に今は入られている方で、10ヵ月まで働いてみえたのですが、そんな大きなお腹を抱えて、男の人と同じような仕事をしていたので、本当に気の毒だなあと感じていました。それで最近入られた2年、3年先輩の方々は結婚されると会社を辞める方が増えてきて、会社では産休、育休ということ、入社の際の文句のように言っていますが、実際は仕事によって休みを取ることが出来にくい状況であったり、小さいお子さんがいて定時が他の人よりも早くても実際には定時に帰れなかったりと時間を有効に使いえずにいて、どうしても仕方のないことではあると思うのですが、会社のせっかくある制度がうまく生かされていないので、残念だなあとという気持ちはあります。先程、3歳になるまで育休が延ばすことができるというようなお話しがありましたが、この制度もうちの会社にも適用されることになると思うので、このような制度があるのならば、私も働きながら子どもを育ててみたいなと思いました。ありがとうございました。

(司会者)

ありがとうございました。最後になりましたので、お一人お一人今日のまとめということで、お願いいたします。

(帰山信子氏による感想)

最後に辛口の発言をさせていただきます。両立のためには性別役割分業の払拭や3歳児神話の崩壊など意識改革が必要です。けれども、個人の意志に関わることは、そこにいる人、居合わせた人、一人一人

の努力だと思います。黙っていて社会が変わるわけではありません。だからパートナーとの間に性別役割分業の意識を取り除くことができるように努力をしなければ変わりません。やはり二人で子どもを育てていくという意識が必要なんです。そういった個人のレベルでの積み重ねが社会的な意識改革に持っていくのだと思います。いろんな制度が充実してきましたが、活用されていない場面もたしかにあるというのもよくわかっております。こういう制度を活用して解決が図れることと、個人の努力がどうしてもいるところと分けて考える。こういうことが必要だと思います。制度が保障されている事については遠慮しないでちゃんと請求権を活用することです。黙っていて「あなたお休みしなさい。」ということを書いてくれるような会社はどこにもありません。自分の子供が産まれたことを喜ぶように隣の人が同じように喜ぶとは限りません。だから本当に自分の人生は自分らしく生きるための努力が必要なんです。私がこの道に入る切っ掛けとなった、尊敬する市川房枝さんが言うております「権利の上に眠るな」ということです。ちゃんと請求することだと思います。夫との間もきちんとした主張をし、理解を求めていくことだと思います。以上です。

(長谷川美智子氏による感想)

「子育て支援は親支援」というふうに言われておりますけれども、よく保育士同士が話し合いをするときに、「こういうことは家でしてもらおうことなんやけどなあ」という言葉が出るのですが、わたしはそうではないと思います。長時間家庭を離れて子ども達は保育園に来ております。やはり保育園でも愛される喜びを大事に大事にしなが、信頼関係というものを築きながら、大きくなってキレることなく、暖かい子になってほしいなと思って、それを大事にしていきたいと思っています。以上です。

(水谷勇氏による感想)

話題提供の中で言いましたけれども、レジメの中に載せなかったのですが、子育ての原理というものが人間固有の権利としてありまして、難しいとは思いますが、それを認めていくことが非常に大事だと思います。まず制度面、そして人心面で整備していく必要があると思います。先程、高茶屋保育園長の方から園の行事などを紹介されていましたが、実際に私もそういった保育園の行事に参加をする経験をしています。夫婦二人で参加をしないと、一人が子どもの面倒を見て、もう一人がバザーに参加する。といったように、お父さん、お母さんの両方が参加をしないと出来ないようになってきています。そうした父母がともに子育てを行う、手伝うというのではなくて、というのが大事だと思います。津市でもそうした取り組みがされているということを知って、たいへん良いことだと思いました。

(木下比呂美氏による感想)

私としては、女性にとっても、それから男性にとっても、子どもにとっても、社会と家庭の両方が保障されるような社会に向けて、みんなが自分達の立場でいろいろと出来ることを努力していきたい。そういうふうに思います。本来社会とは、みんなにとって住みやすい、力を出し合える、そういう所であり、そうならなければならないと思いますので。

(司会者)

どうもありがとうございました。私がそもそもこの問題に興味を持ちましたのは、私自身が「私にも子どもがいたら仕事をしながら子育ては出来るのかなあ」という素朴の疑問があったからです。毎日毎日それなりに忙しいですし、本当に子供を育てることと働くことの矛盾は広がっているような気がします。その中で今日はいろんな立場からお話を聞くことが出来ましたが、やはり基本になっているのは労働環境の整備になります。それから質のよい保育サービスを充実させること、家庭での夫婦の役割分担。それから権利の上に眠らないで、性別役割分業というものを直すように自らも動いていくということが大切なのではないか。父親も子育てが出来る社会というのは、それが母親にとっても、すべての人にとっても住みやすい社会なのではないか。私たちはそういう社会を目指していく必要があるのではないかと思います。

時間も超過しまして、申し訳ありませんでした。これで本日のシンポジウムを終了したいと思います。遠方よりお越し頂きました木下先生、それから話題提供をしてくださいました先生方に拍手で感謝の意を表したいと思います。ありがとうございました。

【受入図書一覧】

本研究室で平成13年1月以降に受け入れた図書は次の通りです。

書名	筆者名
少子化時代の保育園	前田正子
平成12年版 男女共同参画白書	総理府
新しい福祉時代をつくる	二宮厚美 他
SPSSによるデータ解析の基礎	宮脇典彦
セクシュアルハラスメント キャンパスから職場まで	宮田加久子 他
女性の暮らしと生活意識データ集	(株)食品流通情報センター
アジア・太平洋 地域の女性政策と女性学	鄭 鎮星 他
女の直感が男社会を覆す 上	ヘレン・E・フィッシャー
女の直感が男社会を覆す 下	ヘレン・E・フィッシャー
商店建築 2002年5月号増刊 中心街元気マニュアル	(株)商店建築社
まちづくりのための交通戦略	山中英生 他
都市空間における認知と行動	岡本耕平
続 元気のある商店街 100	通商産業省中小企業庁
海外の中心市街地活性化	日本政策投資銀行
生命表研究	山口喜一 他
戸数割税の成立と貧困率の分析	水本忠武
アジアにおける所得分配と貧困率の分析	溝口敏行・松田芳郎
「アナル」学派と社会史	竹岡敬温
出産と生殖観の歴史	新村 拓
諸外国の教育行財政制度	文部省
生涯学習と学校・社会	浦野東洋一 他
何のための誰のための生涯学習推進計画(報告書)	岡本薫・佐々木英和
生涯学習から地域教育改革へ	相庭和彦
生涯学習の創造	西岡正子
社会教育委員のための生涯学習	伊藤俊夫
最新アメリカの生涯学習	遠藤克弥 他
分権・生涯学習時代の教育財政	白石 裕
(VTR)学校再生の軌跡 ~福島県三春町~	放送大学学園メディア教育開発センター
平成13年版 文部統計要覧	文部省
平成12年度 国民生活選好度調査 2000	経済企画庁国民生活局
日本経済の現況 2000	経済企画庁調査局
地方自治便覧 2000	文部事務管理研究会
平成12年度 地方交付税制度解説(補)	(財)地方財務協会
2000年 保険と年金の動向	(財)厚生統計協会
社会生活統計指標 2001	(財)厚生統計協会
日本子ども資料年鑑 2001	日本子ども家庭総合研究所
来日外国人入国白書	田中宏・江橋崇
移民と難民の国際政治学	マイロン・ウェイナー
時代風俗 考証事典	林 美一
ハンドブックNGO 市民の地球的規模の問題への取り組み	馬場憲男・斉藤千宏
和西辞典	有本紀明 他
外国人労働者と日本	梶田孝道
神の歴史	カレン・アームストロング
発達障害白書2001 21世紀への展望	日本知的障害福祉連盟
現代の労働過程	湯浅良雄
グローバル時代の外国人労働者	桑原靖夫
現代雇用政策の論理	依光正哲・石水喜夫
マンション管理法セミナー	山畑哲世

EU入門	島野卓爾
ネイションとエスニシティ	アントニー・D・スミス
国際移民の時代	S・カースルズ・M・J・ミラー
国際移動の歴史社会学	重松伸司
世界の民俗地図	高崎通浩
日本の社会保障	柴田嘉彦
女性学 創刊号	日本女性学会学会誌編集委員会
女性学 vol.2	日本女性学会学会誌編集委員会
女性学 vol.3	日本女性学会学会誌編集委員会
女性学 vol.4	日本女性学会学会誌編集委員会
女性学 vol.5	日本女性学会学会誌編集委員会
女性学 vol.6	日本女性学会学会誌編集委員会
三重県のことば	平山輝男・丹羽一彌
女性のデータブック	秋山登代子 他
非営利・協同セクターの理論と現実	富沢賢治・川口清史
多文化時代の市民権	角田猛之 他
社会福祉施設	小笠原祐次 他
社会福祉基礎構造改革でどうなる日本の福祉	浅井春夫
論集 三重の民俗	三重民俗研究会
福祉労働 第89号	福祉労働編集委員会
日本のNPO 2000	中村陽一・日本NPOセンター
職場のメンタルヘルス	逸見武光
季節調整法の比較研究	経済企画庁経済研究所
環境先進国と日本	河内俊英
リーダーズ+プラス V2 (CD-ROM)	松田徳一郎
阪神復興と地域産業	関 満博・大塚行雄
国際協力ガイド 2002	国際開発ジャーナル社
UNDP 人間開発報告書 2000 人権と人間開発	国際協力出版会
CARE ひとのかたち	文部省高等教育局医学教育課
百五経済研究所 賃金統計ガイド 平成12年度版	(株)百五経済研究所
阪神・淡路大震災復興誌	総理府
東京湾の環境問題史	若林敬子
財政赤字の経済分析 中長期的視点からの考察	経済企画庁経済研究所
環境評価と環境会計	栗山浩一
日本の国土計画と地域開発	山崎 朗
平成12年版 東北経済白書	東北通商産業局
日本産業の構造変革	橋本介三 他
国際化時代の地域経済学	岡田知弘 他

編集後記

今号から編集を担当することになりました。どうか宜しく願いいたします。

さて、今回のテーマは「仕事と子育ての両立」です。「少子化」の進行が日本社会の行く末を危うくしかねないとの認識から、育児支援政策を積極的に打ち出す必要性が叫ばれている折、大変タイムリーなテーマだと言えます。

「育児は女性の領域」という古臭い性別役割分業の枠をとりはらって考えるならば、「仕事と育児の両立」は、実は「男性の生き方・働き方」と表裏一体のテーマであることが見えてきます。平日は連日遅くまで残業、土日は疲労困憊して寝てるだけというのでは、男性が家事や育児を担うことも、子どもたちとともに地域社会の活動に参加することもままなりません。「過労死」なる言葉に象徴されるような日本社会の過酷で非人間的な実情を少しでも改善していくことが、男女共同参画への道を開くことになるでしょう。

そういう風に考えるならば、「仕事と育児が両立できる社会」を築き上げ、子どもたちに手渡してあげることこそ、彼女ら彼らのためにしてあげられる最高のことなのかも知れません。(M)