

目 次

はじめに	1
ある研究員のつぶやき	2
第Ⅰ章 男女・世代を越えた支えあい社会を目指して	3
第1節 2010年の少子社会に向かって	3
第2節 人口の推移	5
第3節 経済と社会保障 ~低成長と高負担のジレンマ~	9
第4節 地域・家族	14
第5節 私たちの目指す2010年	17
第Ⅱ章 子育てしやすい社会のために	19
第1節 子どもは社会の宝	19
第2節 ひらかれた子育てのために	25
第3節 地域のネットワークづくり ~埼玉県で子どもを育てよう!~	36
第4節 『子育ち・個育ち』のために	44
第Ⅲ章 働きやすい社会のために	54
第1節 多様な働き方が選択できる社会へ	54
第2節 個を活かす能力開発	56
第3節 多様な働き方の創出	63
第4節 男女が共に仕事も家庭も	72
第Ⅳ章 安心して支えあえる社会のために	81
第1節 今こそ社会保障を見つめ直すチャンス	81
第2節 これからの社会保障制度	82
第3節 医療・年金制度について	83
第4節 社会保障全体の抜本的な改革	92
第5節 新たな試みー子ども保険制度ー	94
おわりに	99
【資料】	
アンケート調査関係	101
参考文献	119
チーム員名簿	122

はじめに

私たちは、「少子社会への対応について」の研究に1年間、情熱を注いだ25人の県・市町村職員である。各研究員は、福祉、税務、学校事務と職務内容は様々であるが、一職員として、一住民として生活するなかで、少子社会への早期の対応についての必要性を痛感してきた。

私たちの問題意識は、一般に指摘されている少子化の問題点と対応策が不十分であるというものである。少子社会の多くの議論では、子どもの数の減少が問題とされている。しかし、私たちが、熱い話し合いを通じ着目した点は、子どもの数の減少ではなく、人々の意識や価値観、ライフスタイルの変化に柔軟に対応した社会の仕組みづくりがされていない点であった。それは、各個人が人生をどう生きていくのか、そのためには社会はどうあるべきかということであった。

柔軟な社会の仕組みづくりのためには、どうすればよいのか。私たちは「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識や、「現役世代が高齢者を支える」という社会保障のあり方から自由になり、社会の構成員たる個人が「協力と支えあい」の下、その能力や技術を磨き、存分に発揮できる環境づくりが必要であるという結論に達した。これらは少子化に関わりなく、良い人生を考えていく上で不可欠なものだということを、少子社会の到来が、私たちに気づかせてくれた。

埼玉県は、人口、経済面で、全国の動向からは多少遅れるが、2020年には人口がピークを迎える、その後は急激な人口減少、高齢化が進み、経済への影響も急激であると予想される。また、「埼玉都民」という言葉に表れているように、埼玉県の特徴として、地域社会でのつながりが薄く、その傾向はさらに進むと考えられている。

そこで、私たちが研究のターゲットとしたのは、2020年を見据え、今から10年後の2030年を「自立した個人が尊重され、その能力を最大限に生かしながら共に支え合っていく社会」となることを目標に設定した。

この目標とする社会の実現に向けて、重要な3つの課題に着目した。第一に、多くの親（特に母親）が、子育てに対し大きな負担を感じている点である。子育てが過度に家庭に負わされ、親だけでなく、子ども自身も多くのストレスを抱え込んでいる。子育てという未来への投資は、家庭や学校だけでなく、社会全体で行うことが必要となっている。第二に、女性にとって、仕事を持ちながら出産、育児をすることが非常に困難な点である。職場や家庭における性別役割分担意識は根強く、さらに職場優先の雇用慣行から、労働時間の短縮も進んでいない。そのため、子どもを持つことをためらったり、晩婚化が進んでいる。こうした、個人が望むライフスタイルの実現が困難になっている状況に対し、いかに多くの働き方を増やしていくかが大きな課題である。第三に、医療や年金、介護の各分野で、これまでのように現役世代が支え切れない点である。現役世代による社会保障の負担増は、経済活力の低下などを引き起こすと懸念されており、安心して老後を迎える仕組みの構築が早急に求められている。自治体独自の取組みも必要となってこよう。

これら3つの課題の解決に向けて、主に、日頃の問題意識や経験を踏まえて研究を行ったものが本書である。今後の少子対策に、少しでも活かしていきたいという想いでいっぱいである。

～ある研究員のつぶやき～

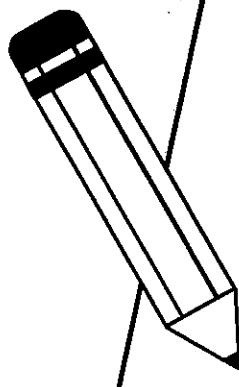
今、私がやりたいこと
ダイビングで更なるステップアップを目指す
スキーでこぶ斜をマスターする
タップダンスのステップマスター
英会話もやらなきゃいけないな
希望の仕事に就いて自己を向上させたいし
恋愛も、もちろん成就させたい
家庭を持ち、できるなら子どもも持ちたい
仕事を続け、趣味も続けながら…

時は流れている
価値観も変わってくる
いつの時代がいいとは言えない
今の時代を生きるだけ
自分の生き方に自信を持って
ちょっぴりの不安を抱えながら
大きな支えに包まれながら

自分なんて小さいもの
自分に一体何ができるのだろうか
社会のためではない
自分自身のため
自分が何をやりたいか
今の自分にできることとは
その結果として社会に還元できれば

将来に対して 不安だらけ
まだ見ぬ世界だから
少しでも先が見えれば人は安心する

将来に対して 希望もある
まだ見ぬ世界だから
自分たちで創っていけるものだから



第Ⅰ章 男女・世代を越えた支えあい社会を目指して

第1節 2010年の少子社会に向かって

世界的な規模で人口爆発が起こっている中、我が国では合計特殊出生率が低下し続けている。出生率が戦後最低を記録した1990年には、「1.57ショック」という言葉さえ生まれたが、1998年には、すでに1.38まで減少している。まさに少子化が止まらない。このまま出生率が低下していくと、およそ100年後の我が国では現在の総人口の半分にまで減少するとも予測されている。人口減少社会に対する漠然とした不安はあるものの、これまでの我が国では人口増加が当然であったため、人口減少社会に対するイマジネーションが非常に乏しい。

「少子化」とは、一体どんな状態なのか。

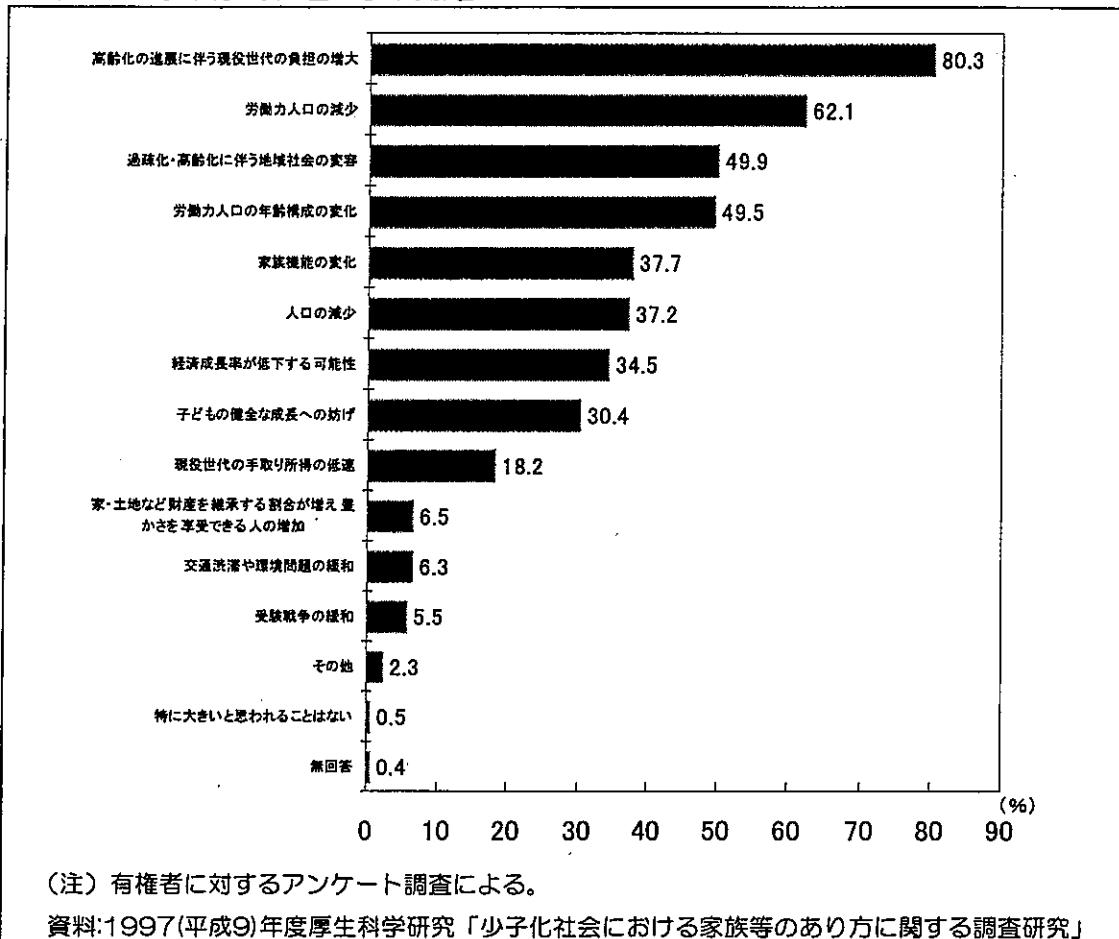
人口問題審議会の報告書¹によると、少子化は「低い出生率の下で子どもの数が減る」されている。出生率の低下をもたらした背景には、未婚率の上昇や晩婚化、子育てコストに対する大きな変化（費用・意識）などが挙げられる。これらの現象が個人の自由な生き方での選択の結果であるならば、その選択の自由は尊重されなければならない。しかし、出生率の低下の要因が、性別役割分担意識などという、余儀なく従わなくてはならない社会慣行に基づくものであり、少子化が家族や地域、さらに経済や社会保障など、社会全体に影響を及ぼしているのであれば、積極的な対応が必要である。

少子化による影響は、図表I-1のように多方面にわたり、特に社会保障負担など現役世代の負担が増えることに対する不安が挙げられている。少子化と高齢化が同時進行する社会にあって、増加し続ける老人人口を支える人が減少しているのである。

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」（1997年）によれば、現在、65歳以上の人口は国民7人に対し1人であるが、2025年には4人に1人となり、第2次ベビーブーム世代が70歳以上になる2040年には、3人に1人が65歳以上になるとされている。特に、2025年頃の我が国は、高齢化が一気に進み、人口構造がアンバランスな社会になることが伺える。少子社会は環境問題の改善や住宅・土地問題の解決、受験競争の緩和など、プラスの影響も挙げられるが、このような少子高齢化社会の進行は、社会全体の活力の低下や経済成長の鈍化などへの要因として強く懸念される。

*1 「少子化に関する基本的考え方について－人口減少社会、未来への責任と選択－」人口問題審議会
(平成9年10月)

図表 I - 1 少子化が我が国に与える影響



(注) 有権者に対するアンケート調査による。

資料:1997(平成9)年度厚生科学研究「少子化社会における家族等のあり方に関する調査研究」

では一体、私たちは何をなすべきなのか。

私たちは、「2010年」がキーポイントと考える。なぜならば、2010年には人口増のピークも過ぎ、少子社会の影響が本格的に現れ始めると同時に、アンバランスな人口構造が危惧される2025年への過渡期であるからである。

2010年頃までの埼玉県では、人口や経済状況も低成長ながらも安定し、少子化の影響はまだ見られない考える。しかし、埼玉県内には1940年代後半に生まれた、いわゆる「団塊の世代」が多く、今後、高齢化のスピードは全国の中で最も速いと予想される。そして、減少を続けている合計特殊出生率は、1998年に全国42位(1.28)であるため油断はできない。さらに、埼玉県の持つ特性として、核家族が多く共同体意識の薄い住民が増加していることも、少子社会に与える影響として念頭に入れておかなければならない。

このような埼玉県の状況は、先進国の中でも少子高齢化のスピードが最も速く、短期間でその対応を迫られてくる我が国の状況とよく似ている。私たちの少子社会への対応が、国の指標となりうる重要な意味を持つのである。

私たちは少子社会への対応として、『男女・世代を越えた支えあい社会』を目指す。異なる多様な価値観を持つ老若男女が、家庭や社会において、互いに尊重し合い、その能力を十分に発揮しながら支えあう社会を目指す。

第2節 人口の推移

1 少子化による人口減少社会の到来

近年、我が国の合計特殊出生率^{*1}は低下し、1998年には、1.38と戦後最低を更新した。この出生率の水準は、人口を安定させるために必要な水準（2.08人）をはるかに下回るものである。図表I-2のように、埼玉県においても4年連続減少の1.28となり、同じく過去最低となった。これは、低い出生率の下で子どもの数が減るという少子化が進行する中で、生産年齢人口が減少し、次いで総人口まで減少し続けることを意味している。

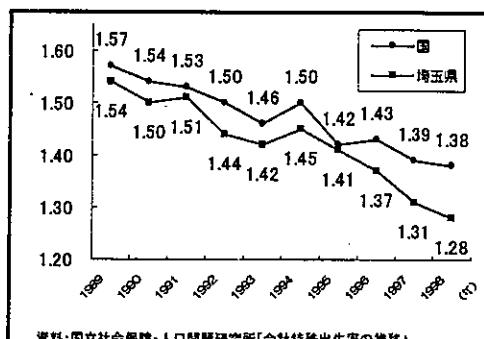
少子化をもたらす出生率の低下の背景には、結婚観や価値観の変化による未婚率の上昇などが出産率低下の主な要因として考えられる。少子化の現象は先進諸国に共通してみられ、多くの先進諸国が、人口置換水準を割っている。

我が国の総人口は、1995年の1億2,557万人からわずかずつではあるが増加し、2007年の1億2,778万人をピークに減少に転じ、2050年には1億50万人、2100年には、1億人を切って6,737万人に減少すると推計されている。（図表I-3）

2010年には、毎年人口が減っていく「人口減少社会」が現実のものになる。しかも出生率の低下傾向にはまだ歯止めがかかっていないため、中位推計予測をこえる出生率の低下が進んでいくと考えられる。

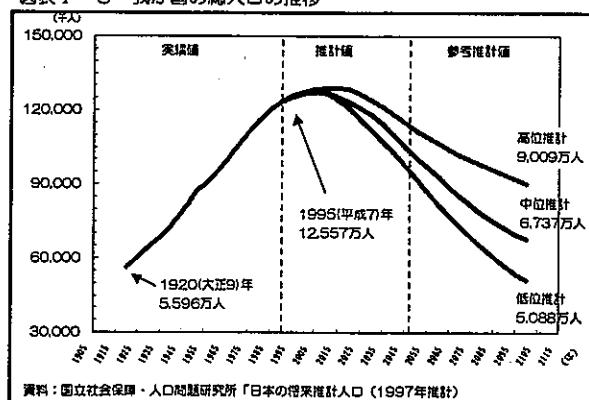
今後、少子化が進み人口減少社会になれば、2007年をピークに我が国の人口は減少していく。既に1997年には、65歳以上の人口が15歳未満の人口を上回るという逆転現象が起きている。さらに、生産年齢人口が、減少はじめている。こうした少子化の進行は、将来の我が国社会経済に様々な影響を与えると懸念される。

図表I-2 合計特殊出生率の推移



資料：国立社会保障・人口問題研究所「合計特殊出生率の推移」

図表I-3 我が国の総人口の推移



資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（1997年推計）」

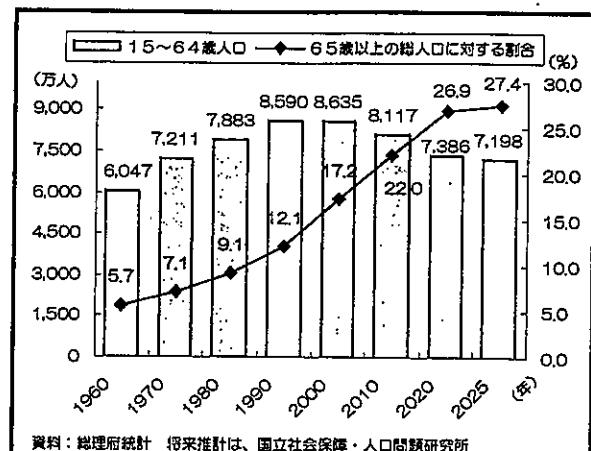
*1 合計特殊出生率：ある年次の年齢別出生率を想定し、それが変わらないとした場合の1人の女性が平均的に生涯に産む子どもの数。1人の女性（ないし1組の夫婦）から2人の子供が産まれている場合、2と表示し、その2を少し上回る子供が産まれてはじめて人口水準が維持される。

2 急速な高齢化の進展

我が国は、65歳以上の全人口に占める比率をみると1960年には5.7%であり、約20人に1人の割合だったが、1990年の12.1%から急速に増加し、2020年には25%を上回り4人に1人が65歳以上となる。その後も上昇を続け、2025年には27.4%まで上昇する。(図表I-4)

急速な高齢化は、出生率が低下する中で起こっているのである。

図表I-4 人口の高齢化



3 埼玉県の人口推移と予測

埼玉県の人口を予測するときは、出生率のみならず社会増加の仮定が問題となる。埼玉県の人口増加が社会増加に大きく影響を受けてきたからである。

この推計の出生率は、社会保障・人口問題研究所の「都道府県別将来推計人口（平成9年5月推計）」からの「日本の将来推計人口（中位）」を用いた。また、社会増加に関しては、標準ケース（年25,000人増）と低位ケース（年7,000人増）の2ケースを想定している。

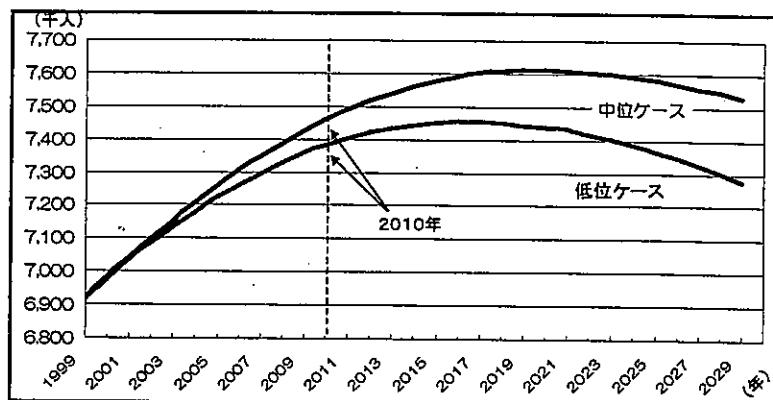
その低位ケースは、近年の社会増の落ち込みを反映させたものである。(図表I-5)

これらをもとに推計を行つたところ、自然増加の増加率は減少を続け、2013年からはマイナスとなる。総人口は、標準ケースでは、2010年を過ぎると増加率が緩やかとなり、2020年の7,612千人をピークに減少に転じる。低位ケースでは、2013年にピークを迎えた後、

減少を続け、2029年には現在の水準まで低下する。人口増加を続けてきた埼玉県も、人口減少の波から逃れることはできない。

生産年齢別人口^{*2}は、2004年をピークに減少に転じ、総人口に対する構成比は、199

図表I-5 埼玉県の人口推移



*2 生産年齢人口：人口を年齢によって大きく3つに分け、15歳から64歳までの人口。主に働いて生産活動に携わることから生産年齢人口と呼ばれる。年少人口は0歳から14歳までの人口。そして、老年人口は65歳以上の人口のことである。

9年の7.3%から、2010年には6.6%、2025年には6.3%に低下する。

年少人口は、2010年前半までに緩やかに増加する。これは、第二次ベビーブーム世代が子育て期である影響が大きい。老人人口は、現在の80万人から、2010年には136万人に増加する。構成比では、11.5%から18.3%へと増加する。

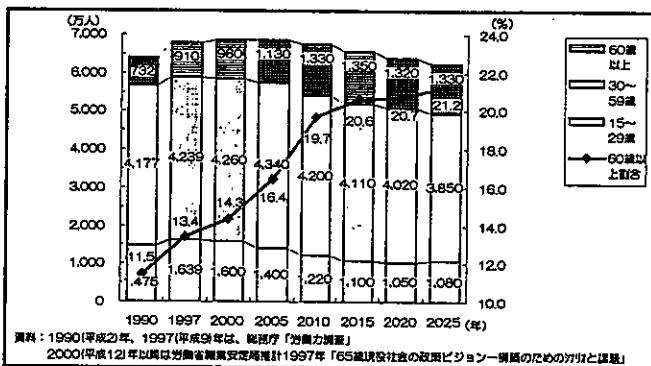
4 労働力人口の推移

労働省の推計によれば、21世紀当初の労働力人口³は、2005年まで漸増するが、その後、漸減していくとされている。労働力人口の総数では、2020年になると1990年の水準にもどる。労働力人口の減少は、我が国では初めてのこととされ、経済への影響が懸念される。だが、図表I-6のように総人口に占める60歳以上の割合は増加していくのである。

労働力人口の減少に対応していくためには、高齢者と女性の就業の拡大が重要である。

2020年には、全労働力人口の5人に1人が60歳以上となり、労働力人口の高齢化が進行していくことから、高齢者の雇用機会の確保、能力開発、職場環境の整備等の対策が必要である。また、女性の就業拡大を支えていくためには、女性が働きやすい職場や環境づくりが不可欠である。

図表I-6 労働力人口の推移



5 仕事と家事・育児の両立の困難さ

しかしながら、女性の就業拡大には大きな壁がある。仕事と家事・育児の両立の困難さである。特に、埼玉県はその傾向が強い。埼玉県は首都圏の中央に位置し、急速に都市化が進んだことにより、地域における人間関係が希薄となり、共同体意識が薄い住民が増加している。子育てなど、従来、地域で支えてきた機能の低下が著しい。核家族率が全国一（65.9% 平成7年10月1日現在）であり、子育てについては、他に子どもの面倒を見る家族がないため、その負担が両親に、特に母親にとって大きなものとなっている。「埼玉都民」という言葉に象徴されるように、職住の分離により通勤に時間がかかっている。（男性の通勤・通学時間の平均が1時間1分で全国第2位⁴）また、女性の専業主婦化が進んだ時期に確立された「男は仕事、女は家事・育児」という役割分担意識が依然として残っていることから、家事・育児の負

*3 労働力人口：15歳以上人口のうち、働いている人と働く意志（求職活動）をしている失業者の合計。

生産年齢人口が64歳までの人口であるのに対し、労働力人口は65歳も含めて、そのうち働いている人、働くとしている人を示している。65歳以上でも元気な人が多いので、高齢化が進む中でも今のところは労働力人口は増えている。

*4 総務省「平成8年社会基本生活調査」

担が更に女性（母親）に大きくのしかかっている。

女性の労働力率は、出産・子育ての時期に大きく低下する傾向がみられ、30～34歳層をボトムとするM字型を形成している。埼玉県はM字度⁵⁵が全国一である。しかし、「有業者」に「無業のうちの就職希望者」を合わせたいわゆる潜在的有業率は、女性の場合も台形を描き、実際の有業者の割合を示す有業率との差が特にこの層で大きくなっている。これは、働く希望を持ちながらも就業することができない現状を表している。

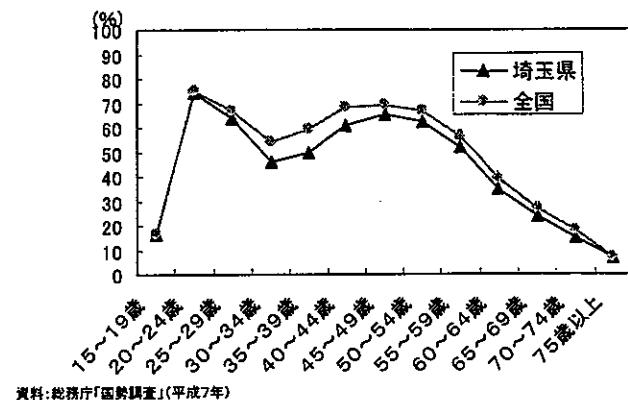
こうした、仕事と家事・育児の両立の困難さは、結婚や出産をためらう女性を増加させ、少子化に拍車をかける結果となる。そして、仕事と家事・育児の両立支援を充実させなければ、少子化による労働力不足に対応することができない。しかし、男性と同じような働き方を強いるような、女性の就業の促進を図ると、更に、少子化を招くという悪循環に陥る危険性もある。

（図表I-7・I-8）

女性の労働力の活用を進めるた

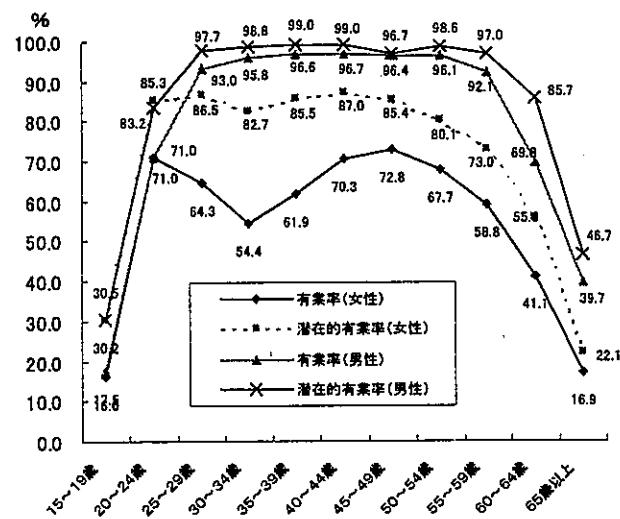
めに、子育て家庭への支援として保育サービスの充実と共に、性別役割分担意識の解消を図り、男性も女性も共に、家庭や仕事、地域などの様々な活動に参画することのできる男女共同参画社会の実現が求められる。その結果、男性の職場優先の雇用慣行などを見直す必要がある。

図表I-7 年齢階級別女性の労働力率



資料：総務庁「国勢調査」(平成7年)

図表I-8 男女別年齢階級別有業率・潜在的有業率



(注)年齢階級別有業率=有業者数(年齢階級別)／15歳以上人口(年齢階級別)
年齢階級別潜在的有業率=有業者数(年齢階級別)十無業者のうち就業希望者数(年齢階級別)／15歳以上人口(年齢階級別)

資料：総務庁「国勢調査」(平成7年)

*5 女性の年齢別労働力率について、最初のピーク次のピークを結んでできる図形の面積に占める労働力率グラフの落ち込み部分の面積の割合

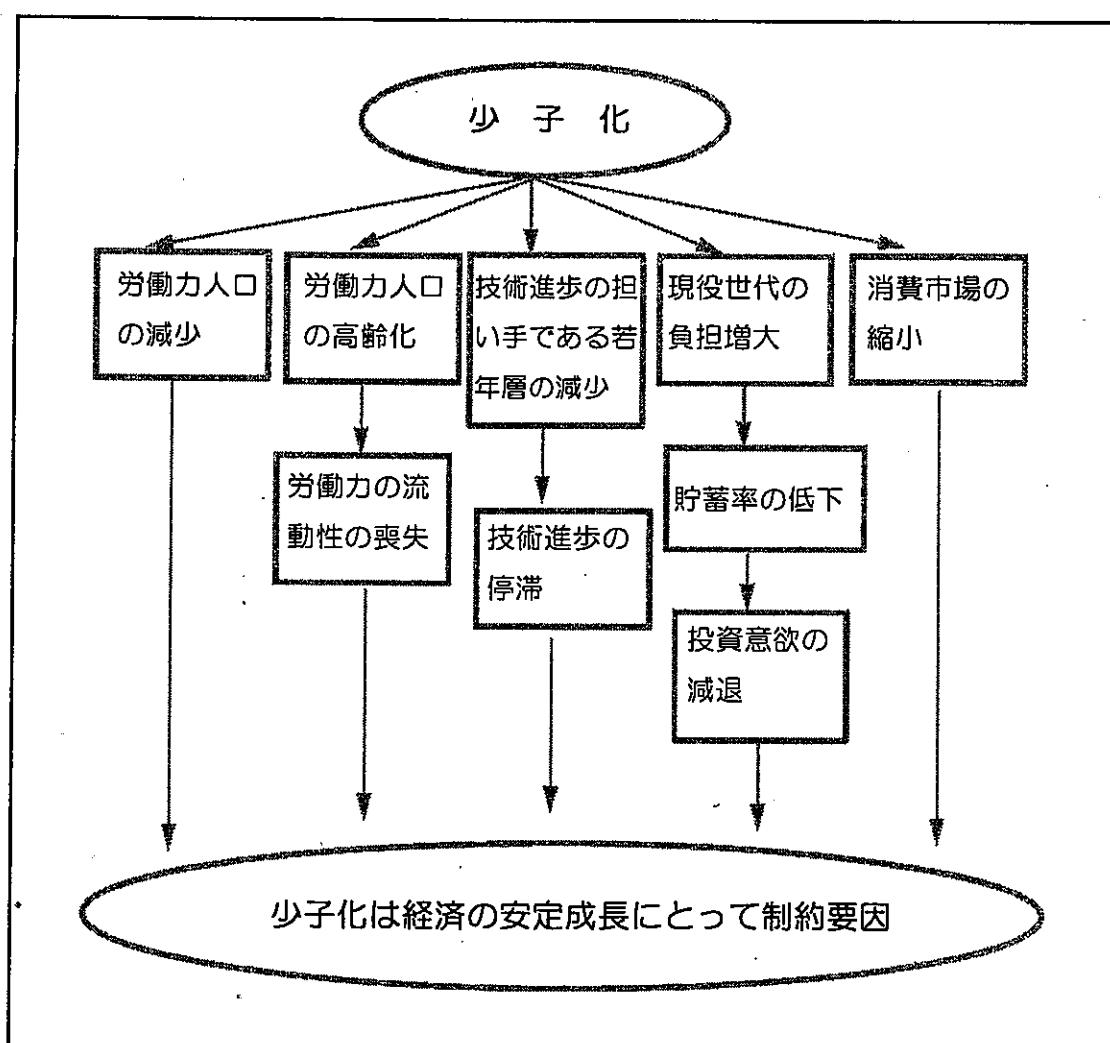
第3節 経済と社会保障 ～低成長と高負担のジレンマ～

1 岐路に立つ経済と財政

(1) 少子化が経済面にもたらす影響

戦後50年を経た今日、右肩上がりの発展を続けてきた日本経済は大きな転機を迎えており。1990年代前半の我が国は戦後最悪の不況に見舞われ、日本経済は大幅な落ち込みを見た。この不況の要因は、従来の景気循環の周期によるものではない。戦後成長を支えてきた近代工業社会の規範が、昨今の急激な社会経済情勢の変化に対応できなくなってきたことに起因する。その不況期から十分に回復しきれない中で、雇用環境の厳しさは増し、失業や雇用不安が広がっている。更に、これまでどの国も経験したことのないスピードで高齢化が進むことが確実となった我が国において、先行き不透明な将来に対する人々の漠然とした不安も広がっている。人口の高齢化に伴う税・社会保障負担の高まりと、円高の進展から生じる国際競争力の低下や産業の空洞化から、将来の生活水準は今より低下すると考えている人々が増えている。

図表I-9 少子化の影響図



それでは具体的に、少子高齢化の進展が日本経済にどのような影響を及ぼすのかを考える。

第1に、人口の減少と高齢化により、労働力人口が減少する。女性の労働力率の上昇傾向の延長と高齢者雇用を促進する現行施策の効果を見込んだとしても、2005（平成17）年以降労働力人口は減少し、その傾向は21世紀を通じて続くと予測される。労働力は資本や技術とともに、生産力を支える重要な要素のひとつであり、過去の経験を見ると労働力が増加するときには経済が順調に成長し、そうでないときには経済も停滞する傾向がある。更に、労働力の減少は、人口と同様に若年層から順次始まっていくため、労働力人口の高齢化も進むことになる。そのことは、労働力の流動性を損なうおそれがあり、経済成長にとって不利な要因となりうる。なぜならば、労働力が衰退産業から新興産業へ迅速に移動することにより、産業構造が変動し、新しい時代に適応していくことができるからである。

第2に、労働力のほかにも資本と技術が、人口構造変化の影響を強く受けることが予想される。まず、資本の源泉である貯蓄率の低下が考えられる。貯蓄を取り崩すと考えられる定年退職者の割合の増加や、年金・医療など社会保障に対する負担の増大により貯蓄率が低下するならば、資本不足が投資意欲の減退を招き、経済成長を鈍らせる事になろう。技術進歩については、高齢化は明らかなマイナス要因といえる。一般的に新技術に速やかに適応してそれを発展させていくのは若者であり、経験豊富な高齢者ではない。中高年労働力が過半数に達する21世紀に技術進歩が鈍化するのは必至である。過去の高度成長を支えてきたのがまさに技術進歩であったが、これが停滞するとなれば、その影響は計り知れないものとなろう。

第3に、人口減少は消費市場の縮小を招くことが考えられる。これまで日本経済が急成長した背景には、1億を超える大きな人口とその増加が、国内市場の拡大に貢献してきたことがある。いかに輸出競争力が高くても、国内市場が小さければ、経済の安定的な成長は望めないし、産業構造の多様化も進みにくい。

このように、今後の人口動向は、日本経済の成長にとってやはり制約要因になると言わざる得ない。現在課題となっているさまざまな構造改革に取り組まず、現状のまま推移した場合には、現役世代の社会的・経済的負担は増大の一途をたどる。確実に訪れる人口減少社会にどのように対処していくのかが、今まさに問われているのである。つまり、生産年齢人口の増加を前提としていた従来の経済社会システムの見直しを行い、働く意欲のある人たちが働き続けることができるような、明るい少子高齢社会への移行が求められている。

また、2025年まで年平均0.6%ずつ労働力が減少しても、研究開発や情報化投資の伸び率を年7%にすれば、労働力の減少を打ち消し、約2%の成長が可能である（産業構造審議会答申）という分析もある。県内総生産の経済成長率については、埼玉県長期ビジョン（平成8年9月）によると、安定的な成長を続けるが、成長率は徐々に低下し、1995年から2010年での年平均成長率は2.8%と見込まれる。埼玉県の県内総生産の規模は全国トップクラスにあり、（平成8年度・全国第7位）2010年においても、国の政策をふまえ適切な経済対策を実施し続けることにより、引き続き全国でトップクラスにあることが見込まれる。

きたる低成長の時代に向けて、安定成長が望める今のうちから、政策転換を図っていかなければならぬ。これまでの我が国においては、巨額の国民貯蓄をもとに、きわめて大きな公共

投資を実施することにより、社会资本整備が進められてきたが、今後の貯蓄の供給が限られたものになるとすれば、公的部門による投資が金額の上では縮小するとしても、社会资本の整備を効率化する対策を実行し、重点的に絞り込まれた公共投資を行う必要がある。また、公共事業に民間の資金やノウハウを活用する社会资本整備（PFI¹）により、民間部門の市場メカニズムにもとづく行動原理を導入することも、効率化に一役買うことになる。さらに、科学技術分野における研究開発投資や、将来的な労働の質の向上につながるような教育投資を行っていくことは、我が国の経済成長を活性化させる上で大きく役立つことになる。

（2）21世紀を見据えた財政

ア 国

1990年代に入り、急激な高齢社会の進展に対応するための社会保障関係経費の支出増に加えて、景気低迷による税収の減少やバブル崩壊後の景気対策などのための特別減税により、財政収支が大幅に悪化し、政府部門の貯蓄は減少している。現在、国債発行残高が大量にあり、今後2010年までに、経済環境が大きく変わり、国の財政状況が好転するとは考えにくい状況である。

イ 県

上記のような国の財政状況の中にあっても、埼玉県の財政は、これまで比較的良好な状況を保ってきた。しかし、今後は県税収入の大幅な増収は望めないことに加え、国の財政構造改革による国庫補助金の削減や地方交付税総額の抑制などの影響も予想されるところである。このような中、ゴールドプランの推進をはじめとする高齢社会への対応や環境問題への取組みといった行政課題に加えて、近年大量に発行した県債の償還が本格的に始まるもあり、財政状況の厳しさが増していくことは間違いない。今からこうした将来の財政環境を十分認識し、より効率的な財政運営を進めるとともに、必要な投資は適宜行いつつ、計画的な財政運営を行っていくかなければならない。

*1 道路や上下水道などの社会资本の整備手法の1つで、プライベート・ファイナンス・イニシアチブの略称。建設や運営を民間企業に委託して、国や自治体、利用者から使用料を受け取る仕組み。国や地方自治体は財政負担を抑制する効果が期待できる。

2 負担の増大と給付の減少が見込まれる社会保障

我が国の社会保障は、年金、医療およびその他の福祉としての児童福祉、母子福祉、老人福祉、障害福祉、生活保護、労災保険、雇用保険、公衆衛生により構成されている。2000年4月からは介護保険が創設され、社会保障の一分野を担うことになる。

(1) 社会保障給付費

社会保障給付費とは、公的に行われる医療・年金・労災・雇用保険等の社会保障制度の給付の総額を指す。平成8年度には67兆5,423億円に達し、国民所得の17.2%に相当する。国民1人あたりでは51万5,500円、1世帯あたりでは、150万2,400円となっている。社会保障給付費のうち年金が51.8%、医療が37.3%、その他の福祉が11.0%をそれぞれ占めている。以上の比率から社会保障における給付と負担の問題とは、とりもなおさず年金と医療の問題であるといえる。

税金を含めた国民負担率は2000年度に36.9%、将来の国民負担となる国と地方の財政赤字を含めた「潜在的国民負担率」は49.2%に達すると試算されている。

図表I-10 社会保障給付費の対国民所得比の将来見通し（介護保険を含む）

1996年度	2000年度	2010年度	2025年度
17.2%	20~20.5%	24.5~26%	29.5~35.5%

資料：厚生省（厚生白書平成10年版）

(2) 年金制度

公的年金は、自営業者等が加入する国民年金、民間サラリーマンの厚生年金保険、公務員等の共済年金等に区分される。給付財源は保険料、積立金収入および国庫負担による。

公的年金保険料の現行財政方式は以上の急増する給付債務を将来世代の負担として先送りしている。この結果、国民年金では、1998年度の未納率が23.4%に達するなど制度存続への不信感を招いている。一方、厚生年金の保険料収入は不況の影響により1998年度は制度発足して以来の初の減少となった。少子高齢化で現役世代が高齢者を支える現行方式は困難さを増している。

図表I-11 年金給付費の将来見通し

1996年度	2000年度	2010年度	2025年度
約35兆円	47~48兆円	73~86兆円	98~142兆円

資料：厚生省（厚生白書平成10年版）

(3) 医療制度

医療保険は、公的年金のそれにほぼ対応して、国民健康保険、健康保険、共済組合等に区分される。ただし、健康保険は、主として中小企業のサラリーマンをカバーする政府管掌健康保険と、主として大企業のサラリーマンをカバーする組合管掌健康保険に更に区分される。財源は保険料及び公費負担による。70歳以上の高齢者の医療費は、老人保健制度として、各医療保険からの拠出金及び公費負担により賄っている。

現在70歳以上の高齢者の医療費は、医療費全体の4割を占め、1人あたりの医療費は現役世代の約5倍に達する。老人保健への拠出金の増大により、医療保険財政の逼迫度が高まっている。国民健康保険では運営主体の市町村の約6割が赤字、組合管掌健康保険では約8割が赤字、政府管掌健康保険の2000年度の収支見通しは約2,700億円の赤字となっている。

図表I-12 国民医療費の将来見通し

1996年度	2000年度	2010年度	2025年度
約25兆円	約29兆円	約46兆円	約90兆円

資料：厚生省（厚生白書平成10年版）

(4) 介護保険

寝たきりや痴呆など介護が必要な高齢者に訪問介護やリハビリなどのサービスを給付する社会保険制度である。運営主体は市町村で、財源は保険料及び公費負担により賄う。原則として65歳からサービスを利用できる。保険料は第2号被保険者^{*2}及び65歳以上の第1号被保険者から徴収される。

図表I-13 介護保険給付費の将来の見通し

2000年度	2010年度	2025年度
4兆円	8~9兆円	13~20兆円

資料：厚生省（厚生白書平成10年版）

(5) 受益と負担の世代間格差

公的受益・負担に関し勤労世代の40歳代から50歳代男性は平均で1人あたり差引年間200万円の負担超過。一方、65歳以上の男性は年金医療を中心に200万円の受益超過になっている（1996年推計）。この負担構造を不变であると仮定すると、一般政府赤字（年金赤字+健康保険赤字+公共投資）は1995年の19兆円から2020年で47兆円、2040年には54兆円に急拡大すると推定される。以上の格差拡大を是正するため、社会保障制度の全体にわたって現在の給付・負担の仕組みを見直す改革が早急に必要である。

*2 40歳～64歳までの各医療保険加入者。保険料は各医療保険料に上乗せされて徴収される。

第4節 家族・地域

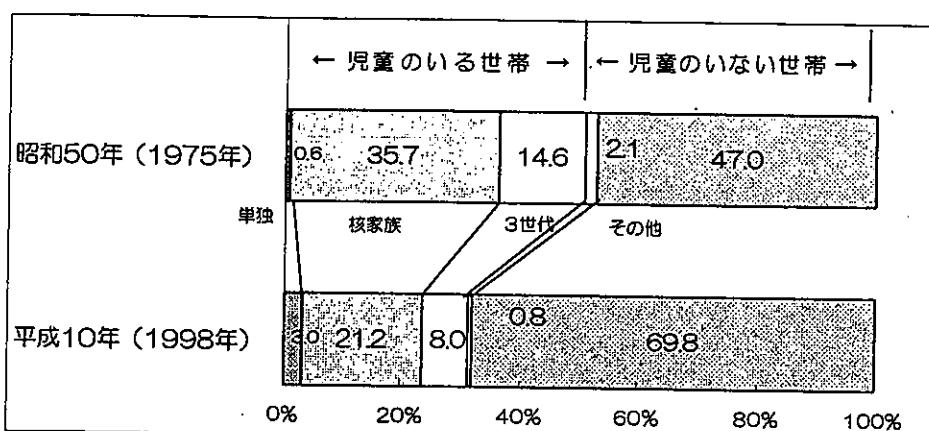
1 家族と地域社会はどう変わったか

(1) 家族形態の多様化

戦後、高度経済成長期の産業構造の変化を期に、家族形態は「夫婦とその子ども」からなる核家族化が一気に進んだ。現在では、さらに少人数の家族の形へ移行が進行しつつある。厚生省の平成10年国民生活基礎調査の概況によると、世帯総数においては、昭和50年（1975年）の3,287万7千世帯から平成10年（1998年）では4,449万6千世帯と1.35倍になっているが、平均世帯人員は逆に3.35人から2.81人の0.84倍へと減少している。また、世帯構成も昭和50年では4人世帯がもっとも大きな割合を占め、全体の24.9%であったところが、平成10年では2人世帯がもっとも多く25.1%、次いで単身世帯23.9%となっている。

児童のいる世帯の平均児童数は、昭和50年が1.81人、平成10年が1.77人と緩やかな減少傾向ではあるが、さほどの変化は見られない。しかし、児童のいる世帯が全体の世帯に占める割合は、昭和50年では53%と半数以上であったのに対し、平成10年では30%と、7割が子どものいない世帯となっている。もはや夫婦と子どもからなる世帯は少数派なのである。平成10年における埼玉県の児童のいる世帯（788千世帯）が全世帯（2,288千世帯）に占める割合は、34.4%であり、全国の状況と同様なものとなっている。

図表I-14 児童の有無別にみた世帯構造別世帯数の構成割合の年次比較（全国）



資料：厚生省、平成10年国民生活基礎調査

（昭和50年、平成10年）

(2) 母親一人による子育て

1950年代半ばから1970年代半ばにかけての核家族化及び専業主婦の増加により、母親が一人で子育てに専念することが一般化した。第一次産業中心であった、高度経済成長期前の母親は、大家族の中で貴重な労働力であり、家事や家業に非常に忙しかった。子育ては母親一人に担うことではなく、家族や地域が母親を支え、また、新米の母親と子の両方を地域が育っていたのである。

しかし、核家族化や住まいの郊外化の進行は、母親を大家族の持つ煩わしさから解放する一方で、家族の助け合いや地域のコミュニケーションを希薄なものとしていった。夫は職場優先の雇用慣行の下、企業の中で利潤と効率を求めて働き、妻は家庭という閉ざされた中で、「子育て」という無報酬の仕事（アンペイドワーク）を担い、双方にコミュニケーションが取りにくく状態が生まれている。このような母親一人による子育ての中、依然として多くの人々が持ち続けている「母性観」が、さらに母親へ追い打ちをかけ、理想とする母親像と現実のギャップに悩むこととなる^{*2}。

母親一人による子育ての弊害は広く指摘されている。子どもへの過度の期待から受験戦争は低年齢化し、狭い世界にいる母親同士の確執から事件も引き起こされている。また、最近、幼児虐待などが増加しているが、孤立した母親の養育不安や育児ノイローゼ、過度のストレスが引き金になっていると指摘されている^{*3}。

図表I-15 6歳未満の子どものいる世帯の夫婦の1日の育児時間（週全体平均）

夫	妻
17分	2時間39分

資料：総務省統計局「社会生活基本調査」1996（平成8）年

一方、高学歴化に伴い、女性に社会進出・経済的自立傾向が高まり、共働き家庭が増えている。しかし、性別役割分担意識が根強く残っているために、「男は仕事、女は家庭と仕事」という新性別役割分担を出現させ、より重い負担を女性に強いることとなっている。図表I-16は、夫婦とも有業と、夫有業・妻無業の夫婦の、一日の家事関連時間である。夫婦とも有業の場合でも、妻に家事関連時間が大きく偏っていることが分かる。仕事をしている母親も仕事をしていない母親も、厳しい状況に置かれているのである。

図表I-16 夫婦の1日の家事関連時間（週全体平均）

世帯	夫	妻
夫婦とも有業	21分	4時間10分
夫有業・妻無業	26分	7時間5分

*家事関連時間とは「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」の時間の合計時間である。

資料：総務省統計局「社会生活基本調査」1996（平成8）年

*2 平成10年度版の厚生白書には、「3歳児神話」には何の根拠もないことが明確にされている。

*3 例えば「首都圏一般人口における児童虐待の調査報告書」（社会法人 子どもの虐待防止センター）など

(3) 地域社会

少子社会における子育てに対し、地域社会は様々な可能性を持っている。サラリーマン世帯が増え、多くの両親が子どもと離れたところで働いている現状から、子どもの周囲にいる多くの大人たちが、子どもに関心を持っていくことが必要となっている。しかし、現代の地域社会は、従来のように、多世代世帯が、一つの共同体として似通った意識を持ち合わせているのではなく、「向こう三軒両隣」の近隣世帯もそれぞれ、個人としての価値観も多様化しているため、子どもへ関心を持つてもらうことはなかなか難しい。戦後、人々はそれまでの個人の生き方の選択肢を狭めてきた閉鎖的な「家・ムラ」などのしがらみや慣習からの解放を望み、高度経済成長の後押しも手伝って個人主義を急激に押し進められ、その結果、現在の多様化した家族形態と、結びつきの薄い地域社会が生まれたからである。

地域社会の新しい可能性を作っていくためには、こうした現状を踏まえた上で、ひと工夫を行うことが必要である。父親はもちろんのこと、祖父母や地域の人たちをまきこんだネットワークをどう形成していくか、血縁を離れた人間関係を新たに構築していくことが求められている。

2 子どもを取り巻く環境の変化

子どもの数の減少は、子ども社会を形成しにくくしている。家庭における子どもの数の減少は、親の過保護や過干渉を招き、また、地域のなかでは、子ども同士、特に、異年齢の子ども同士の交流の機会の減少などで、子どもの社会性が育まれにくくなっている。そのため、子ども自身の健やかな成長への影響が懸念されている。

かつての子どもたちは、大家族や地域の大人たちの交流のなかで、人間関係を学び、親以外の大人のいろいろな価値観や生き方をみて「自分」を確立してきた。核家族化や地域社会の変化によってこうした機会が少なくなっている。

また、確かな指標を持てぬまま、情報過多の競争社会の中で、居場所を見失った子どもたちが増えている。

そして、こうした家族や地域社会の変化により、子育てには親（特に母親）が1人で背負い、孤立化している。今日の急速に変化する社会情勢の中で、子育てについての羅針盤が揺らぎ、親自身も迷っている。

子どもたちが自立した「個」として育つため、また、子どもたちを自立した「個」として育てるために、環境を整える必要がある。

第5節 私たちの目指す2010年

私たちは2010年にむけて、どのような方向で取り組んでいくべきであろうか。そこで少子社会が、そもそも「過去の日本の経済発展自体から生じたもの¹」という点から考えていきたい。これまでの人々の生活行動パターンは、経済発展に向けて合理的なものが採用されてきた。終身雇用、年功序列給を土台とした職場優先の雇用慣行、家庭と職場における性別役割分担、そしてこれらを支える社会保障制度などである。その結果、規格大量生産を可能とさせ、高度経済成長が実現した。私たちの生活行動パターンは、その時代の社会経済環境に応じて、合理的な選択であったのである。一方、個人の生き方という視点に着目してみると、規格大量生産と同様に、「個」を埋没させた、「集団」により營まれてきた社会であった²。特に性別や年齢のあるべき姿により個人の人生が決定され、一つのレールとなった「仕事と家庭のあり方」が重要視されてきたのである。

経済発展の成功により、所得の増大や医療サービスの充実による平均寿命の伸長が図られ、私たちに自由に行動できる力と時間を持たらした。特に女性も男性と同じように高学歴化し専門技術を身につけ、就業の機会が拡大した。次第に人々の生き方が「集団」よりも「個」を重視した生き方に移りつつある。自分の個性や能力を活かしたいという欲求が生じてきたのである。しかし、自分らしい生き方が可能となってきた反面、未婚化・晩婚化による出生率の低下が進み、少子化が進んだ。また、昨今のバブル崩壊後の経済成長率の鈍化、増大する高齢者の社会保障費、子育て費用の精神的・経済的負担の増大という、子どもを持つ不安要因がさらに「少子」に拍車をかけ、少子社会が抱える大きな課題となっている。現在、これまで合理的であった社会制度や慣行と私たちの意識の変化に不一致が生じており、早急な改革を要している。

私たちは2010年に向けて、個人の幸福を追求することができ、少子社会が背負っている負担について、社会の構成員である各々の個人が、分かち合い、互い支え合うことで、社会の健全な発展へと貢献していくことを目指したい。「個」と「集団」の、それぞれのメリットを活かした「新しい人間関係づくり」のはじまりである。

社会の構成員である個人は、これまでのように社会生活の一分野のみに限定せず、社会の様々な活動を担い自己実現を図っていく。すなわち、老若男女が育児などの家庭生活や、地域活動、そして職業生活などをライフスタイルに合わせて、行っていくのである。個人は様々な顔を持つ魅力的な「個」である。一方、そのためには、自己の潜在能力を可能な限り伸ばす意欲と努力を要する。少子社会の抱える課題については、個と個が、これらの活動を踏まえ支えてあっていく。その支え合いの方法についても、知恵を出し合い、より良い関係づくり（ネットワーク）に力を入れていく必要がある。

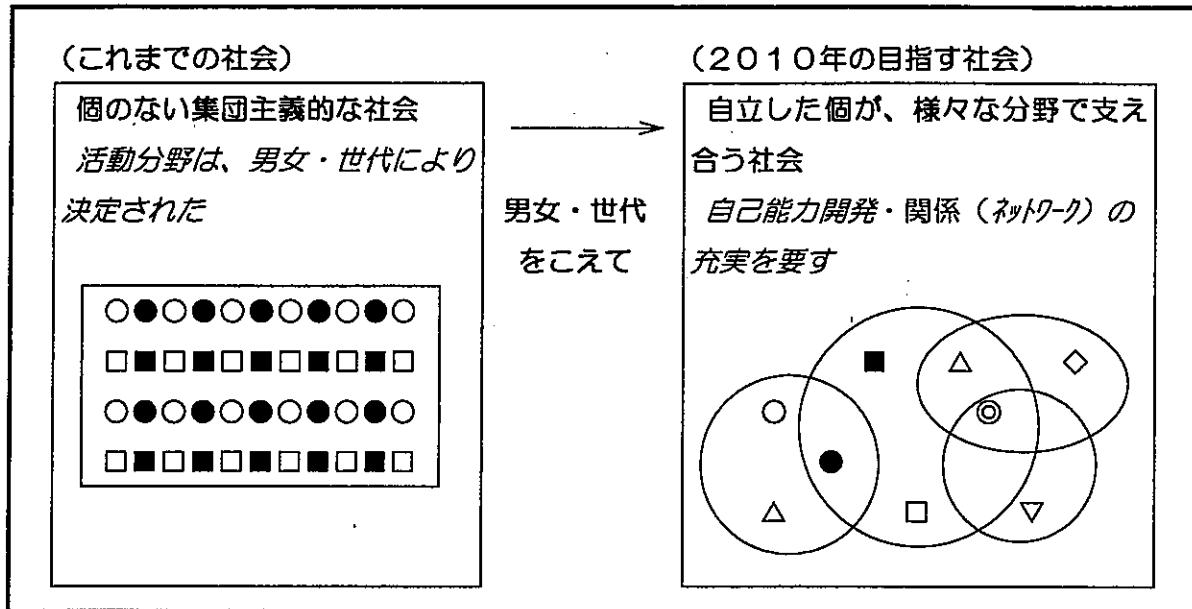
*1 八代 尚宏『少子・高齢化の経済学-市場重視の構造改革-』東洋経済新報社 1997

*2 堀屋太一氏は、これを「もたれ合い社会」と呼び、それは互いにかばい合いながら組織に埋没、個性と好みを隠して共同の作業に精を出す方法、つまり規格大量生産を実現する仕組みと述べている。

日本経済新聞H12/1/3「経済教室」)

私たちは、以上を踏まえ、2010年の目指す社会を、性別や年齢により決められた生き方から自由となった個人が、社会の中で互いに支え合う「男女・世代を越えた支えあい社会」とする。新しい社会づくりには、柔軟に、しなやかに対応していく必要があるが、私たちの目指す社会は、まさに下図のような柔軟なイメージを持つものである。(図表I-17)

図表I-17 私たちの目指す社会



そこで次章から少子社会の対応として私たちが目指す2010年を3つの視点から考える。

まず、第Ⅱ章において、少子社会に生まれ育つ子どもに注目する。少子社会における子ども達の「質」の変化が問題視されている。国や自治体そして民間による少子化対策が発表されているが、それ以上に虐待や犯罪などによる乳幼児の哀しいニュースが後を立たない。家族や地域の子育て能力が低下している現在、社会全体で子育てできるような支援策が大きな課題となっている。従って、子ども「数」の減少という側面からだけでなく、これからの中子社会を支える子どもの「質」について言及し、地域はそれにどう関わっていくべきかを考える。

第Ⅲ章では、成長した「子」が「個」としての能力をライフスタイルに合わせて發揮できるような働きやすい社会を目指す。これまでの終身雇用制・性別役割分担を前提とした働き方では、これからの少子社会に対応できない。例えば、女性が労働市場に参入しやすくなれば、労働力不足を確保できるかもしれない。だが、これまでどおりの性別役割分担では、未婚率の上昇を招くばかりで、却って、理想の子ども数と現実の子ども数の乖離が生じ、意に反した少子社会となってしまう。従って、性別・年齢にとらわれず、それぞれのライフスタイルに合わせて「個」の能力が生かせるよう、また、その様々な就業の創出を目指す。

第Ⅳ章では、社会保障制度の問題について考える。現行の制度は、支える若年層が多く、支えられる老年層が少ない社会を前提としている。少子社会の到来でこの支える側と支えられる側との人口バランスが崩れることにより、負担と給付の均衡が失われる事が懸念される。少子社会の対応として、「男女・世代を越えた支えあい社会」を目指すときに、お互いに安心して支え合う社会を実現するために必要な少子社会に耐え得る社会保障制度のあり方を考える。

第Ⅱ章 子育てしやすい社会のために

第1節 子どもは社会の宝

1 少子社会の子どもたちをめぐる課題

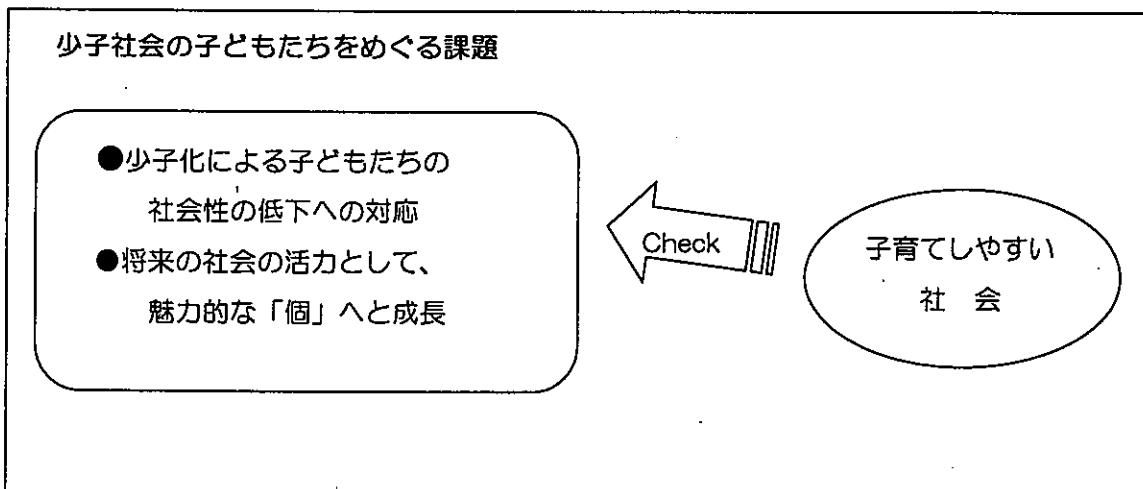
少子社会が到来する2010年。少子社会は、労働力供給や消費市場の縮小、社会保障財政を悪化させるという大きな負担を抱えている。その問題の構図は、急速な高齢化と生産年齢人口の減少が、同時に進行するというものである。

少子社会について考えるとき、子どもの数が少ないから増やさなければという数の論理がクローズアップされやすいが、少子化が子どもたちへ与える影響こそ重要な問題として考えていかなければならない。少子化は、子どもたちの社会性を失わせ、地域社会を崩壊させるなど、日本の経済社会に対して長期にわたる深刻な影響を与えるのではないかという懸念されるからだ¹¹。しかも、少子社会の抱える課題の対応について、将来、中心的な役割を担っていく子どもたちは、これまでの子どもたち以上に、成熟した「個」へ育っていくことが求められる。

現代の子どもたちは、その成長過程において、すでに赤信号を点滅し始めている。多くの子どもたちは他者との関わりが希薄なまま、競争社会に押し込められ、一方では過保護や過干渉、虐待、事件に巻き込まれる危険性にさえ、さらされている。持っている能力を伸ばす機会に恵まれないまま、社会に出る子どもたち。

来たるべき少子社会を支えていける子どもたちを育てるために、今、何をすべきなのか。家族の機能や地域社会、心の教育は、今後、どうあるべきなのか。家庭・学校・地域の教育力の低下が指摘されて久しいが、子育て環境をより良くしていく、「子育てしやすい社会」へ向けて行動していくことは、将来の課題へ対応していく重要な未来への投資なのである。

図表Ⅱ-1



¹¹ 「少子化と日本経済 新たな活力の創造へ」日本経済新聞 (H12.2.7)

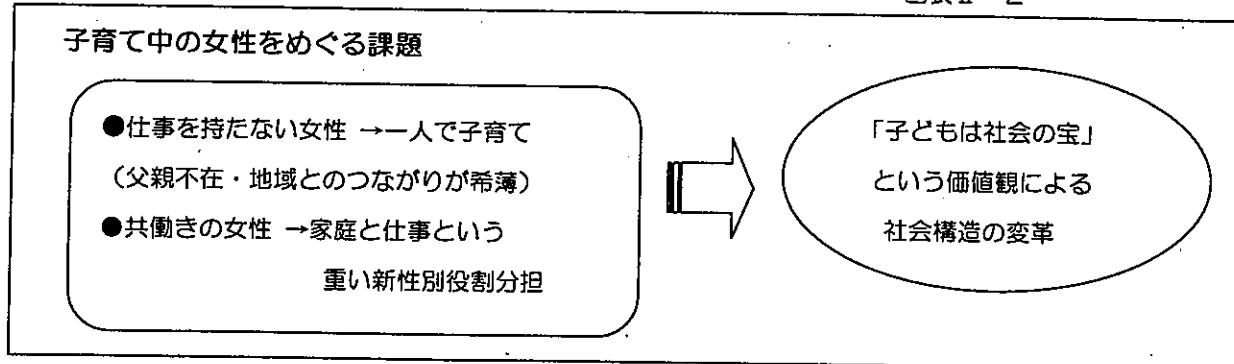
2 子どもは社会の宝である

「子育てしやすい社会」へ向け、どのような視点で未来への投資を行っていく必要であろうか。新聞に掲載されたある男性読者の投書をもとに考えてみたい。

その投書とは、「最近の子どもたちが引き起こしている様々な問題は、男女平等が主張され過ぎ、女性が男性と同様に社会進出し、子育てがおろそかになった結果である。子育てこそ、素晴らしい仕事であると女性は気づくべきだ」というものである。これは、女性読者からの「21世紀こそ男女平等の実現を」という投書が掲載されたことに対し、寄せられたものである。この意見は、正直なところ、多くの男性による声を代表しているのかもしれない。

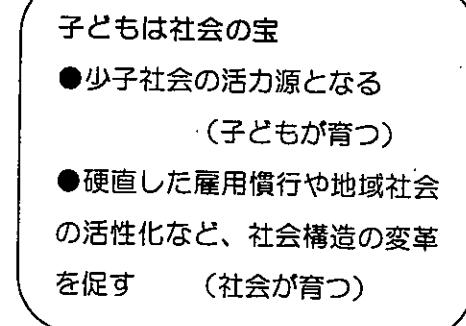
しかし、子育て中の、女性の社会環境は厳しい。その着目すべき点は、仕事を持たない母親も共働きである母親も同様に厳しい環境の中で子育てをしている、ということである。仕事を持たない母親は、職場優先の雇用慣行による父親の不在、地域とのつき合いが希薄な中、一人で子育てを背負いこまされ、その不安感は大きい。また、共働きである母親も、家庭と仕事という重い分担がのしかかっている。女性は、仕事を持つ持たないに関わらず、程度の差こそあれ、これらの大きな負担に悩んでいかなければならぬ。女性にとって子どもを生みにくい、育てにくい主たる原因がここにある。

図表II-2



これまでの社会において欠けていた点は、「子育て」が素晴らしい未来への投資であることに「社会」が気づいていない点である。しかしこれからは、少子社会に向けて、先の男性読者の投書を補完すれば、「子育て」が素晴らしい仕事であることを個人(母親)レベルだけでなく、父親も、親でない又は子育てを終えた男女や、企業を代表する多くの組織体においても気づいていくことが重要である。社会経済活動の中で、子育てを重要なものと位置付け、子育てについての障害やその誘因について関心を払い、サポート体制、雇用慣行や地域社会のあり方に変革が必要なのである。子育てしやすい社会を創造するこれらの変革は、高齢者や障害者へもやさしい、誰もが生きやすい暮らしやすい社会を創ることにもつながっている。

少子社会で育つ子どもたちは、社会の活力源であるとともに、新しい社会システムをへ向けて、様々な変革を促し、社会を育てる意味で、まさに社会の宝なのである。



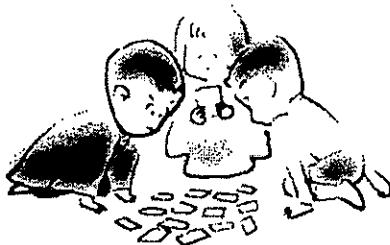
3 子どもから見た社会の変化

(ねえ、あの日を覚えてる？～私たちの原風景～)

20歳代後半以降の世代である、私たち研究員の原風景として、子どもたちの放課後は、神社の境内や空き地を拠点に上級生から下級生まで一緒に遊び、ガキ大将が集団を統率し、下級生は上級生から遊びを学ぶ姿がある。下級生はやがて上級生になり、下級生に遊びを教え、遊びは伝承された。子どもたちは自ら道具を作り、ルールを決め、たっぷりの時間と空間の中で思う存分遊んだ。異年齢集団の人間関係は自然に尊敬やあこがれ、慈しみといった感情を抱かせ、時にけんかなど感情のぶつかり合いを乗り越えることで自分の存在を確かなものにする。同時に他者も認めながら人としてのあり方を学んでいく。

しかし、最近では、近隣で遊ぶ仲間が少なくなり、昨今の地域社会の変化とも相まって、子どもたちの居場所は、学校と塾と家のみとなり、地域での異年齢からなる子ども社会が崩壊しつつある。子どもの絶対数が減ってくる少子社会においては、さらにこの傾向は顕著なものとなる。こんな思いを強く抱き、私たちはどんな子どもたちを育てていくか、考えていかなければ……。

ノスタルジーも
いいけど……



(1) 「低下へ」ではなく「変化へ」の対応

ア 子どもに対する共通認識

少子社会の重要な担い手となる子どもたちは、魅力的な「個」として育っていかなければならない。しかし、最近の子どもたちについて、共通する社会の認識は、「キレイ」「学級崩壊」等、マイナス面ばかりが目に付く。このように、全国的にある共通した特徴が語られるということは、子どもの成育にはその子が属する家庭のみならず、家庭を取り巻く社会が大きな影響を及ぼしているということに他ならない。そのため、子どもについての様々な報告書においても、昔と現代を比べ特に変化の大きかった部分が、現状のマイナス面への原因とされている。具体的に例を挙げれば、「キレイやすい子」というのは社会の豊かさによる忍耐力の欠如が、「思いやりのなさ」は核家族化による他人との関わりの薄さからコミュニケーションを学べない点が、「学級崩壊」は家庭内のしつけの低下が原因の一つとされている。

子どもたちに影響を与えていたりの原因については以下の3つが考えられる。

第一に、核家族化を中心とする家族形態の変化がある。三世代同居などの大家族が標準的な世帯であった時代は、様々な人間関係の中で生じる問題に対し、うまく調整されていくのを身近に垣間見ることによって、子どもは家庭の外に広がる多様な世界での適応の仕方を学ぶことができた。しかし核家族が増え、兄弟も少ない中で、タテの人間関係もヨコの人間関係も学ぶ

ことが難しい環境となった。第二に、地域社会での付き合いが希薄になっており、他人との交渉が煩わしいと感じる人が増えている。家族以外の集団における、人間関係を学ぶ機会が少なくなっている、子どもの健全な心の成長が、困難になっている。第三に、モノ中心の便利な生活が最優先されている点である。物質的に豊かで便利な社会になったが、逆に豊かな人間関係が持つことが難しくなっている。便利で効率の良い自由な生活が可能になる反面、想像力や創造力など人間の豊かな感情を育むのを阻むことになったからである。

イ 「低下」から「変化」へ

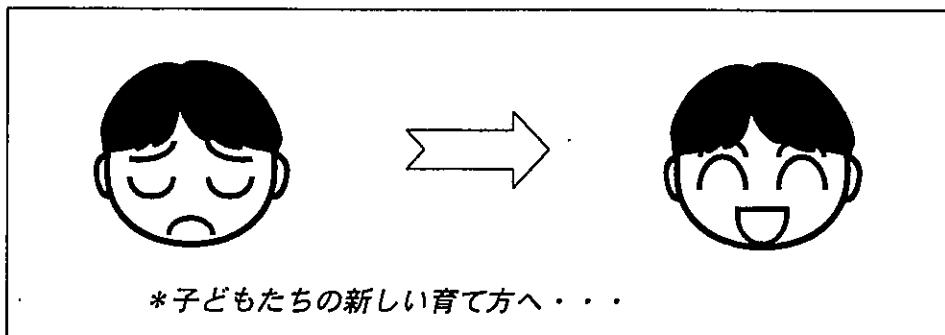
このように、子どもたちに関する様々な資質の低下は、子どもたち自身により生じたものではなく、子どもを取り巻く社会や大人たちがもたらしたものである。それらを考慮せず、「昔の子は良かった、現在の子どもの資質の低下は子どもや家庭、学校、地域の子育て力が低下しているからだ」と考えると、どうしても現状を憂い、「昔に戻そう、昔のように子育て力をあげよう」と躍起になってしまう。

これらの影響による子どもたちの資質の低下について、どう対応していったらよいのか。

冷静に時代の変化を見つめ、その変化に対応していく必要がある。「低下した」ということの良し悪しを問うのでなく、子どもたちは今の時代を生き抜くために「変化をしている」という視点に着目すべきである。例えば今の子どもは外で遊ばず、家の中でゲームばかりをしていてと嘆くが、それは高度情報化社会を受け入れる素地になっている面もある。

社会の変化とともに、学びにくくなってしまったもの（例えば、異世代との関わり合いから学習するコミュニケーションなどがある）については、それらを補う方法を生み出していく必要がある。

ガキ大将がいた頃の空間を取り戻すことは困難である。しかし、それに変わら方策を考えていくことは可能である。子どもたちの感受性や社会性を伸ばし、社会の一員としての責任を担うことのできる子どもを育てていくために、行動していかなければならない。



ウ 「自立した個」と「支えあい」のバランス

現代社会において、性別や家柄等を重視した古い慣習から脱却し、「個」の自由化が進んだ。高度な科学技術進歩や経済的な豊かさに支えられ、物質面での生活は快適になったが、同時に行きすぎた「個人主義」は「協力」や「支えあい」の意識を薄める結果となった。

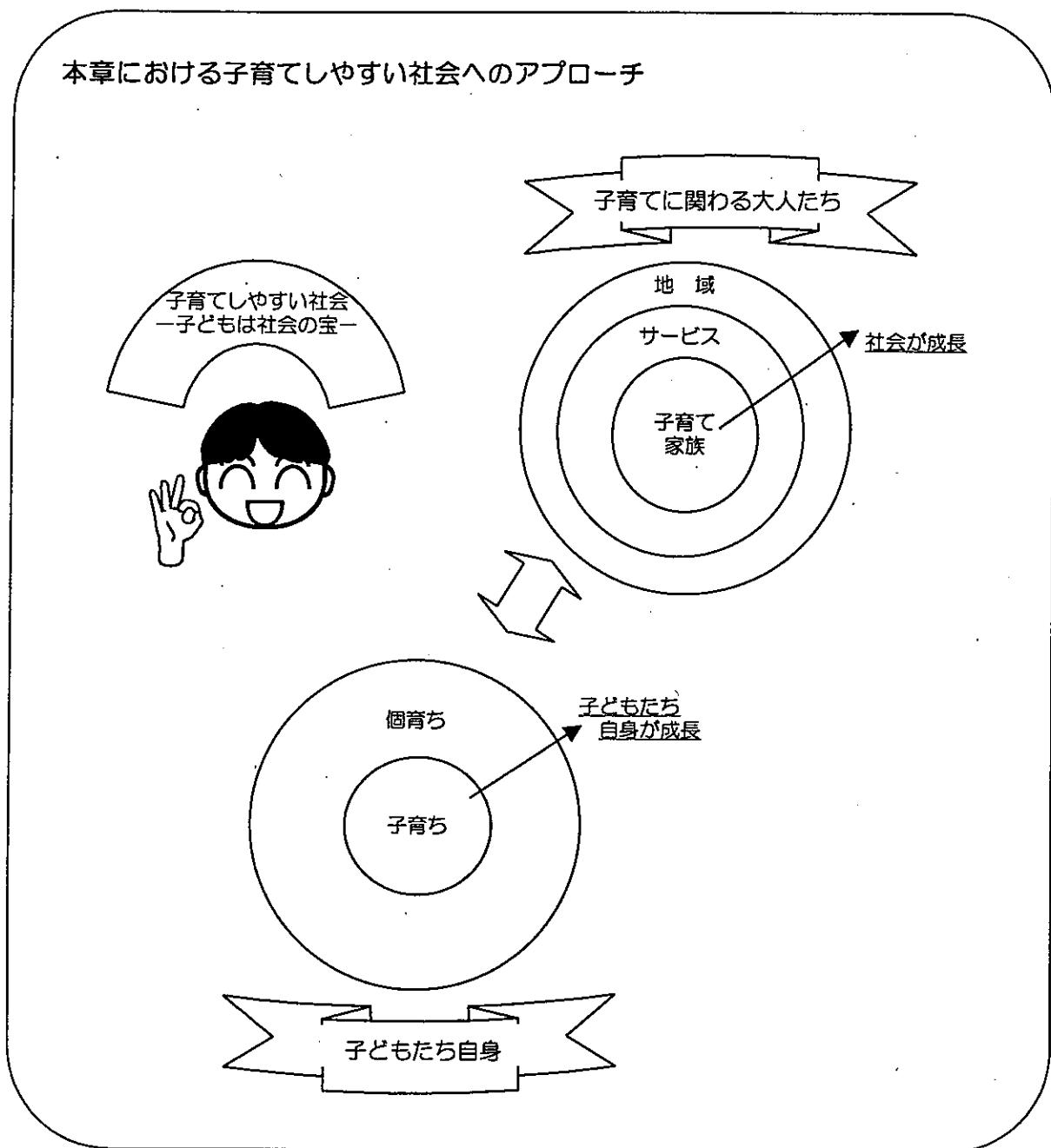
物質的には豊かな社会が実現しても、自分と他人との違いを認めて、社会の様々な課題について、協力していくことができなければ、精神的には貧しい社会となってしまう。社会は個々が寄り集まり、関わり合いながら成り立っていくものである。そこでは、「自立した個」と「支えあい」のバランスが重要なのである。

子どもたちは、自立した個へ育っていくことが必要であり、そこから、「学ぶ」あるいは「育つ」という意味が明確になってくる。つまり、個人がそれぞれの豊かな個性を育む力と、自己を確立するために考える力をつけることである。そのためには、情報の収集能力、自己判断できる力を育てていかねばならないが、現在の教育システムは受験戦争を生み出し、さらにその低年齢化が進み、子どもたちはますます時間に追われている。また、勉強さえしていればよいという雰囲気のもとで閉塞感を強めている。その結果、いじめ、不登校、自殺、暴力・犯罪、モラルの欠如を引き起こしており、自立した個と支えあいからはほど遠い状況に、子どもたちは置かれている。これらのハードルを越えていくために、自立した個と支え合いとのバランスに向けた知恵が、今、強く求められるのである。

4 子育てしやすい社会へのアプローチ

子育てに係る課題に対応し、子育てしやすい社会に向けて、次節から検討を行う。
大きな視点は2つである。第1の視点は、子育てに関わる大人たち（親以外の大人も含む）であり、第2の視点は、子どもたち自身である。両者は、「子どもは社会の宝」という価値観が媒介となり、相互に影響しあう。第1の視点は、子育てを通じ社会の変革を促す、「社会の成長」アプローチである。そこで、①（母子中心の子育てから）ひらかれた子育てのために（第2節）及び、②地域のネットワークづくり（第3節）という2つの構成により検討を行う。第2の視点は「子どもたち自身の成長」アプローチである。自立した個として、子どもたちが育つ「子育ち・個育ち」（第4節）にて同様に検討を行う。

図表II-3



第2節 ひらかれた子育てのために

1 父親の子育てへの参画

核家族化、都市化の進展など、子どもたちをとりまく環境は大きく変化し、家庭や地域社会における子育て機能が低下してきている。そのため、特に母親が育児不安に陥ったり、育児の負担を強く感じるようになっている。これは、長い間の性別役割分担の固定化がもたらした父親不在の子育てがもたらしたものである。

最近「父性原理」が欠如していることが子どもの成長に悪影響を及ぼしているという指摘がなされ、子育てにおける父親の役割の重要性がクローズアップされるようになっている。父親は子どもにとって最も身近なモデルであり、母親は異なった価値観を子どもに語ることができる存在である。特に、中高校生男子にとって、父親をどう乗り越えていくかを考えることが、その子の成長にとって重要なことであるとも言われている。マスコミ等の情報の氾濫に影響されることなく、家庭の中で、必要な時期に必要なことをしつけたり、教えたりしながら親子関係を築き上げ、少しずつ広げていく人間関係の大切さを父親、母親が共に自らの姿をもって教えていくことが、本当の家庭教育のあり方といえよう。

しかし、現状は理想的な家庭教育は進んでいない。子育ては母親に大きく偏っているからである。1995（平成8）年度の社会生活基本調査によれば、夫の家事関連時間は、妻が有業の場合で21分、無業の場合で26分とあまり差異はみられず、育児に係わる時間においては週全体で見てても夫17分、妻2時間39分と明らかに父親の家庭参加が少ない。

図表II-4 子育て役割分担

項目	父	両方	母
食事の世話をする	2.7	6.7	88.3
しつけをする	3.5	48.1	46.6
遊び相手をする	14.4	53.2	22.5
悩みごとの相談相手になる	3.1	21.9	24.8

資料：（財）日本女子社会教育会「家庭教育に関する国際比較調査報告書」

1995（平成7）年

さらに、父親の子育てに対しての参加度が右記のように低くなっている。

今後、夫婦共働き家庭の一般化が進む中で、いまや女性だけが子育てや家事を担っていく時代ではない。仕事も子育ても二人で助け合い、家庭生活の喜びを感じる事ができるようにしなければならない。

一方、地域社会においても、人間関係の希薄さ指摘されており、近隣とのコミュニケーションもほとんどないような状態である。こうした中で子どもたちを取り巻く様々な問題が生じており、子育ては「家庭の中のこと」としてではなく、地域の中で周囲の人達が関わり、支えあいながらみんなで子育てに参加する豊かな地域社会をつくっていかねばならない。

父親の子育てへの参画を進めるためには、子育てはみんなで取り組んでいくものであるという意識を育て、男性に対して子育てや家事参加する事に喜びや、楽しみを実感出来るような環境づくりを、自治体も含め地域全体で行っていくことが必要である。そこで、次ページによる「これから父親になる人のために」を提案したい。

これから父親になる人のために

① 父子手帳の配布

- ・母子手帳交付時に、男性向けの家庭教育冊子を配布する。
内容は女性の育児・家事の精神的・肉体的負担を軽くするためのアドバイスをわかりやすく、見やすく載せる。
- ・父親のための子育て方法を載せた本の刊行。

② 講座の開催

- 子育て講座の開講。子どもの有無などの参加者資格の枠を取り払い、それぞれの興味に応じて自由参加とする。
- 内容：父親の役割・家事基礎知識・子どもと遊べる伝統遊びや、手作り工作
場所：公民館・保健センター・学校の空き教室等参加しやすい場所
時間：夜間・休日など参加しやすい日時

③ メディアによる情報提供

- メディア（特にテレビ）を利用し、父親（またはその予備軍）の年代に合わせた男性の子育て情報を提供する。
- 放送時間は深夜・日曜日なども入れ、父親が見られる時間帯に行う。
地元テレビ局や地区のケーブルテレビ等、身近なテレビメディアの協力を得る。

④ 休暇の種類を増やす

- 家庭参加のための休暇を増やし、男性がいつでも子育てをはじめとした家庭のことに参加できる環境をつくる

＜家庭参加のための休暇の種類＞

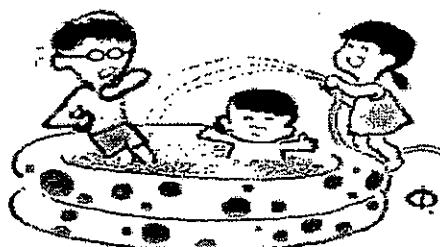
両親学級参加のための休暇

通院の付添い、つわり等の介護のための休暇

子どもの検診のための休暇（乳幼児検診、歯科検診、予防注射等）年3日程度

学校行事参加のための休暇（授業参観、運動会、父母会等）年3日程度

父親のための講座参加のための休暇



2 サービスとしての保育

(1) 保育制度の現状と課題

多様な保育ニーズへの対応
利用者の選択権
費用負担と保育サービスの質の公平性

現在、保育制度の中心を担っているのが、認可保育所である。認可保育所（以下、保育所）は、設置者である市町村又は社会福祉法人（平成12年4月からその他民間主体も含む）が、都道府県知事に届け出て、定員や設備、職員数などの要件に該当している場合に認可される。その目的は、保護者が労働に従事したり、疾病にかかっているなどのために家庭において十分保育することができない（保育に欠ける）児童を入所させることであり、どの家庭の児童も無条件に入所させることはできない。保育所は、保育の欠ける「特別な児童」を対象に、施設整備が図られ、一律の保育内容を確保し、必要な量的水準を充足するなど、一定の効果を上げてきたが、次のような利用者のニーズの変化へ、柔軟に対応していくことが必要となっている。

（埼玉県の現状）

図表II-5 保育所・施設数、定員一覧

平成11年4月1日現在

		施設数	定員数（人）
認可保育所	公立	465	42,439
	私立	240	19,637
	計	705	62,076

*施設外保育：ファミリー・サポート・センター

ベビーシッター などがある。

図表II-6

施設種別	施設数	児童数
家庭保育室	277	3,305
ベビーホテル	29	958
病院内保育施設	91	1,765
企業内保育施設	12	156
その他の認可外保育施設	48	2,774
計	457	8,958

資料：平成10年度無認可保育施設指導監督結果報告書

埼玉県こども家庭課

ア 多様な保育ニーズへの対応

社会経済状況の変化により、保育ニーズが多様化している。第1に、共働き世帯の増加がある。保育所の保育は1日8時間の保育時間が原則であるが、母親の就労の定着化、両親の就労形態の多様化、通勤時間の延長に伴う保育ニーズの多様化のほか、育児休業の普及などに伴う児童の年度途中の増加傾向など、従来からの定型的な保育では対応できない状況がある。そのため、保育所の制度に出産・育児が一致した幸運な親でなければ、仕事と子育ての両立は難しいという非合理的なことが起こっている。第2に、都市化、核家族化の進行により、世代間や家族、地域住民の相互の支え合い機能が低下しており、子育てに不安を持つ親の増加がある。そこで、子どもが入所しているかどうかを問わず、地域の子育て家庭の親と子どものニーズに対応していくことが期待されている。

このような現状を受けて、平成7年度から緊急保育対策等5か年事業が開始され、認可保育

所で、延長保育促進基盤整備事業や一時保育促進基盤事業、低年齢児保育促進事業等の特別保育対策が実施されるようになっている。しかし、下図表のように特別保育対策の実施率は高いとは言えない現状がある。

図表II-7 公・民特別保育実施状況（1998年度）埼玉県

	公立実施率		私立実施率	
	実数	%	実数	%
延長保育促進基盤整備事業	104	22.3	70	29.9
一時の保育促進基盤整備事業	7	1.5	23	9.7
障害児保育	110	23.6	53	22.3
産休・育休明け入所予約モデル事業	0	0	17	7.1
開所時間延長促進事業	88	18.9	82	34.5
低年齢児保育促進事業	5	1.1	23	9.7
地域子育て支援センター事業	3	0.6	8	3.4

資料：埼玉県こども家庭課

そのような中で、認可保育所のサービスを補完する動きが出てきている。例えば、従来からの無認可保育施設によるサービスのみならず、教育機関である幼稚園においても、預かり保育や子育て支援事業が行われるようになっている。また、労働省においては平成4年度から「仕事と育児両立支援特別援助事業」として、都道府県を通じて市町村にファミリー・サポート・センター設置の促進を働きかけている。埼玉県では、平成11年度現在で狭山市・岩槻市・加須市の3市に設置されており、今後、他の市町村においても設置の活発化が見込まれている。

イ 利用者の選択権

福祉サービスの提供は、措置から契約へと、対象者のニーズに対して行うという考え方が主流になりつつある¹。保育についても、平成9年の児童福祉法改正により、保育所の入所方式が、市町村が措置（行政処分）として決定する仕組みから、利用者（保護者）が保育所を選択する方式に改められた。利用者と保育所が対等な関係により契約し、適切なサービスを受けることとなったのである。しかし、依然として次のような点から、利用者の選択権は不十分なものとなっている。

第1に、認可保育所制度の下では、市町村へ申請し、「保育に欠ける児童」という認定された場合のみしか入所できないため、好きな時間だけ子どもを預けられるという自由さが保障されていない。第2に、利用者が適切な保育サービスを選択するためには、保育サービスに関する十分な情報（評価）と選択権を確立することが必要である。改正児童福祉法により、市町村は、利用者に保育所に関する様々な情報提供が義務づけられ、保育所自体もサービス内容についての情報提供が努力義務とされ、無認可保育施設についても保育所に準じて情報提供に努め

¹ 「社会福祉事業法」改正案など（H12・3・3 朝日新聞・夕刊）

るよう指導を行うこととされている¹。しかし、保育所の待機児童の多い地域では、親の選択権にはほど遠く、公的財政支援を受けている保育所では、積極的な情報提供を行うインセンティブは働きにくい。第3に、サービスの評価についてであるが、都道府県（政令指定都市及び中核市を含む）で指導監督・監査を行っているが、会計監査が中心で、日々の保育内容や質のチェックはあまりされていない²。保育所の自己評価については、「保育内容等の自己評価」のためのチェックリスト³が保育所長や保母（保育士）向けに作成されている程度であり、適正な評価をしていくためには、結果表の公開や第三者の評価も必要であることは厚生白書においても指摘されている⁴。

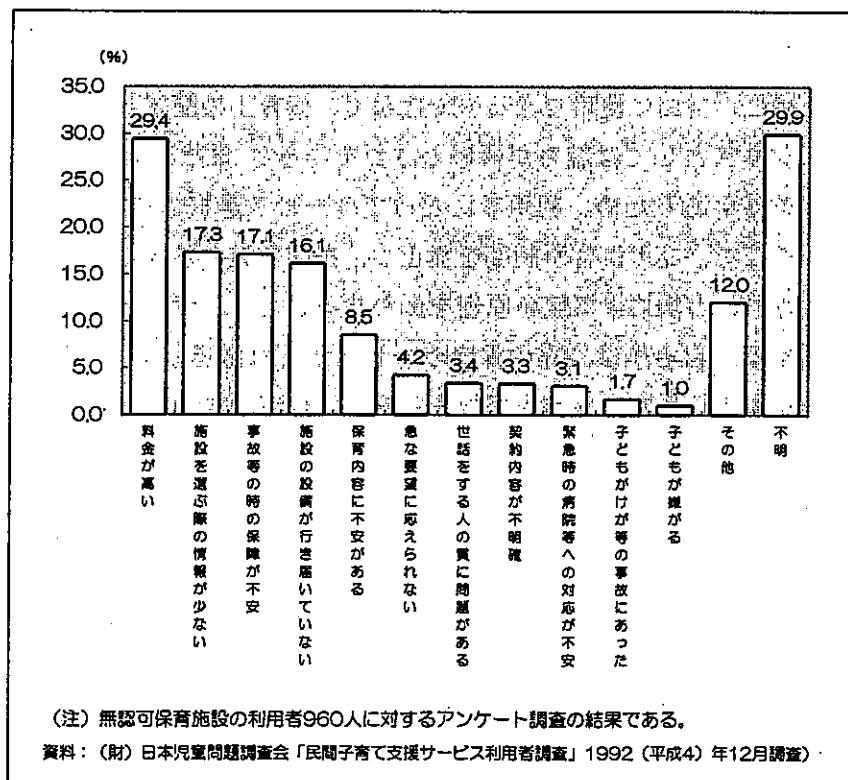
ウ 費用負担と保育サービスの質の公平性

現在認可保育所と無認可保育施設で、公的財政支援や公的指導・監督に差が出ており、その結果、利用者に対する公平性が図られていない現状がある。認可保育所は、公的補助を受けているが、無認可保育施設は基本的に利用者負担により賄われている。また無認可保育施設は、認可保育所に比べて施設面でも人員面でも劣るものが多い⁵。

図表II-8

無認可保育施設についての指導・監督は、保育需要の多様化と相まって顕在化した、いわゆるベビーホテル等の無認可保育施設問題に対応するために、昭和56年の児童福祉法改正により立入調査権等が制度化されたが、設置者に届出義務がないため、限界がある。

以上の点から、利用者本位の新しい保育システムを確立していくことが必要になっている。



¹ 「平成10年度厚生白書・少子社会を考える」 厚生省

² 「少子化時代の保育園」 岩波ブックレット NO.4 9 5 前田 正子

³ 平成7年3月 平成6年度厚生科学研究「保育内容等の評価についての研究」

⁴ 「平成10年度厚生白書・少子社会を考える」 厚生省

⁵ 同 上

(2) サービスとして選択できる柔軟な保育システムへ

利用者がより公平に、質の高い保育サービスの選択ができる保育システムへ移行するために、行政、民間、住民などの役割分担を整理し、現在の認可保育所制度の見直しを含め、次のような提案を行いたい。

民間サービスの参入～認可保育所制度の廃止～ 保育パウチャー制度の創設

ア 民間サービスの参入～認可保育所制度の廃止～

昨今の厳しい経済状況を好転させるには、徹底的な効率化が必要である。しかし、現実には効率化が求められる多くの分野で市場の力が働いていない。政府による規制が強すぎ、関係する業界や官僚群の利益が保護されているからである¹。自治体の財政状況も同様である。

保育サービスの分野においても、規制緩和推進3か年計画や産業構造転換・雇用対策本部決定等により規制緩和措置が検討され、平成12年度から多様な保育ニーズに対応するために、認可保育所の設置主体制限の撤廃により、社会福祉法人以外の民間主体による設置が認められることとなった。しかし、認可保育所は行政から運営費は出るが、その公費も細目ごとに出るために、自由に使用できるのではなく、保育士の配置基準や床面積などの基準も厳しいため、ビジネスとしては魅力が薄いとされている²。また、前述のように「保育に欠ける児童」という条件があるため、利用者にとってサービス選択の自由度は低い。

そこで、認可保育所制度を廃止し、民間企業の参入により、保育サービスは市場を介して提供され、市場による競争原理を働かせることで、サービスの質及び効率性を確保することを提案する。自治体は公立の保育サービスからは撤退して、公立保育所の民営化³を図ったり、企業が参入しやすい事業支援策を実施し、保育の質のレベルを保つサービスなどの提供へ役割をシフトしていくべきである。例えば、保育サービスの内容のチェックや、利用者からの苦情の吸い上げ、質の悪い保育サービスがされていた場合の指導などである。その結果、利用者は、これまでのような認可・無認可保育所との違いによる質に甘んじることなく、各々の施設の保育サービスの差を踏まえて、選択できるようになる。また、「保育に欠ける」と市町村で認定された場合のみでなく、自由に好きな時間だけ子どもを預ける便利さを享受することができる。これらを通じ、幼稚園との関係については、サービスの相互乗り入れや設置主体の幼保一元化が図られる可能性が大きいと考える。また、民間企業が参入しにくい地域などについては、従来どおり、公立保育所がサービスの提供を担うことも必要だが、民間事業者の創意工夫を活用し、効率的で質の高いサービスを提供していく努力を続けていく必要がある。

¹ 「改革、市場経済の徹底柱に」中前 忠 日本経済新聞・経済教室（H12・3・6）

² 「少子化時代の保育園」岩波ブックレット NO.495 前田 正子

³ 公設民営、民間委託、PFIの活用なども考えられる。

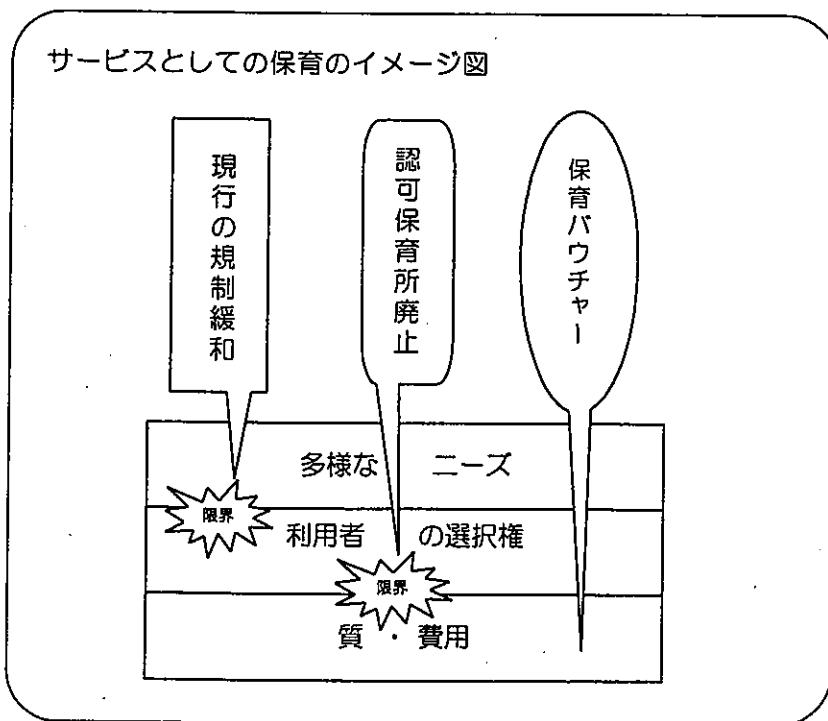
イ 保育パウチャー制度の創設

利用者の公平な費用負担を図るには、現在行われている認可保育所を中心に公的補助の方式から、個人補助方式に切り替える必要がある。その前提として、保育パウチャー（voucher）制度の創設を提案する。保育パウチャー制度とは、自治体が保育施設へ補助金を出すのではなく、利用者に保育パウチャー（保育利用券）を配布し、利用者がそれを使って、自由に民間による保育施設を選ぶことができるものである。利用者から直接利用料（利用券）を徴収することで、保育施設はより利用者を中心にサービスを提供するようになり、さらに高いサービスの質が期待される。

保育パウチャーへの公的補助は、受益者負担の原則に基づき、利用者が必要なサービスを必要なだけ利用できるよう、全額補助ではなく、一部負担とする。公的補助の比率は、少なくとも認可保育所における補助と同レベル以上が望ましく、低所得者については、所得に応じて補助率を設定する。公的補助の財源は、これまでの保育所への補助金及び児童手当を充てる（その前提として、児童手当制度は廃止することが必要であるが、ここでは、保育パウチャーの方が、金銭である児童手当よりも、保育サービスへ確実に使用されると指摘するのみとする）。保育パウチャーの販売は、市町村（後述の保育総合センターなど）で行う。

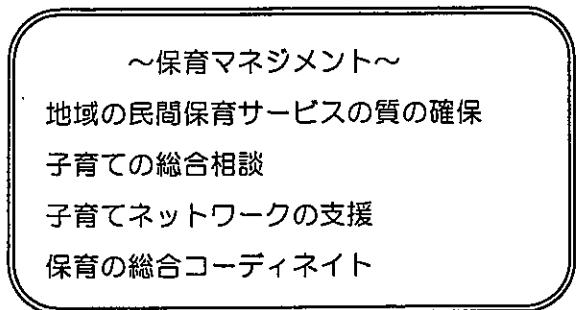
これにより、無認可保育による時間制の保育などの、認可保育所では応えきれなかった多様なサービスにも公費補助を広げることができる。また、保育パウチャーを通じ、民間保育施設間において、さらにサービスの競争原理が働き、多様なニーズに対応したサービスの提供が行われ、利用者本位の保育システムが実現できる。

この柔軟な保育システムの成否は、次節で述べる自治体（公立保育所中心）による保育マネジメントの充実にかかっている。



(3) 自治体の新たな役割～保育マネジメントの充実～

ア 「保育総合センター」の役割

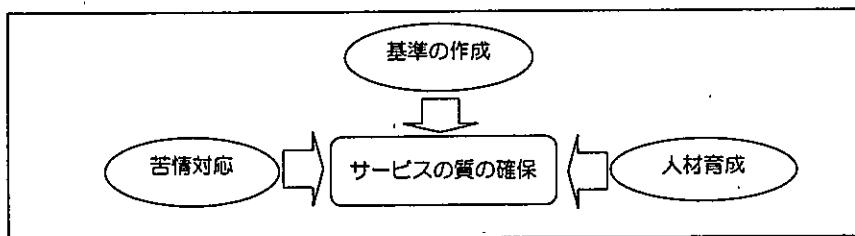


保育サービスへの民間事業者の参入を導入することにより、保育サービスの実施主体であり（無認可）保育サービスの監督を担ってきた自治体の役割は、①地域の民間保育サービスの質の確保②子育ての総合相談③子育てネットワークの支援④保育の総合コーディネイト等の「保育マネジメント」にシフトしていくべきである。

現在保育サービス提供の中心である公立保育所を、子育て支援の拠点として各地域にバランス良く「保育総合センター」として配置し、保育マネジメントを担っていく。一部の公立保育所は、民間活力を活用し保育サービスを提供していくこととなる。

また、望ましい保育サービスの実現には、NPOなど第三者機関によるサービスの評価や、オンブズパーソンによる苦情処理体制の強化も重要である。利用者本位の保育システムの確立には、民間サービスと自治体の新たな役割分担に加え、地域住民による参画が必要である。

（ア）地域の民間保育サービスの質の確保



a サービス基準の作成

地域の実情に即したサービス基準を作成し、これに基づき、事業者の指導・監督にあたる。最低限のサービスの質の確保という観点から、サービスの実施状況の報告や施設への立ち入り検査などは必要である。しかし、最終的には市場の原理により良質のサービスを提供する事業者が存続し、提供できないものが淘汰されていくことにより質の確保を図るべきであり、このためには、サービス基準は穏やかなものとし、新規参入を積極的に促す必要がある。

b 保育士等への研修や情報提供

多様で素晴らしい保育サービスメニューが用意されたとしても、最終的に子どもに保育サービスを提供するのは、現場の「人」である。したがって人材育成なくしてサービスの質の確保は困難なものである。このため保育総合センターで保育士等の研修を実施するとともに、保育情報の提供に当たる必要がある。

c 苦情への対応

保育サービスの質を確保し、利用者本位のサービスが提供されるようにする際、苦情の存在は重要視されるべきものである。苦情を「利用者の声」としてとらえ、ひとつひとつに丁寧に対応していくことが利用者本位のよりよいサービスにつながる。

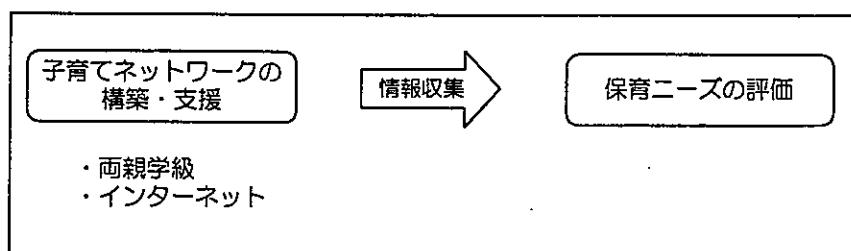
保育総合センターでは、保育サービスの利用者の身近な窓口となり苦情を受け付け、事業者や関係機関への連絡調整を果たすとともに、必要に応じて是正のための指導を行うこととする。しかし、このような苦情対応は、何らかの問題が生じた場合のいわゆる「事後的対応」が中心となる。したがって、苦情に至る事態を未然に防止するためのシステムが必要となる。このために、地域の民生委員や現役を退いた保育士などの人材を活用し、「サービス利用者の話を聞くとともに相談に応じるなどして疑問や不満に対応する」「民間保育所等のサービス担当者と意見交換を行う」「民間保育所等の施設を訪問し、サービスに関して気づいた点や提案がある場合には、それを事業者に伝える」といった活動を行うべきである。

(イ) 子育ての総合相談

保育所や幼稚園に属さない世代の子どもを抱えた母親たちが、子育ての悩みを持ちながらもどこに相談してよいかわからず不安とストレスを抱えながら毎日を過ごしていることも少なくない。実際には利用しなくとも「あそこへ行けば何とかなる。」と思える場所があることは心の大きな支えとなるものであり、ストレスを抱える母親たちの精神的安定に大きく寄与するものである。保育総合センターでは、地域に根ざした誰でも自由に相談に行きやすい身近な場所として、育児に関する各種の相談に総合的に応じるとともに、電話やインターネットを利用した相談体制も整える。年齢や性別に関わらず気軽に参加しやすいインターネットでの相談は、乳幼児を抱えていたり、就労などで時間の制約のある者などにとって有効である。

(ウ) 子育てネットワークの支援等

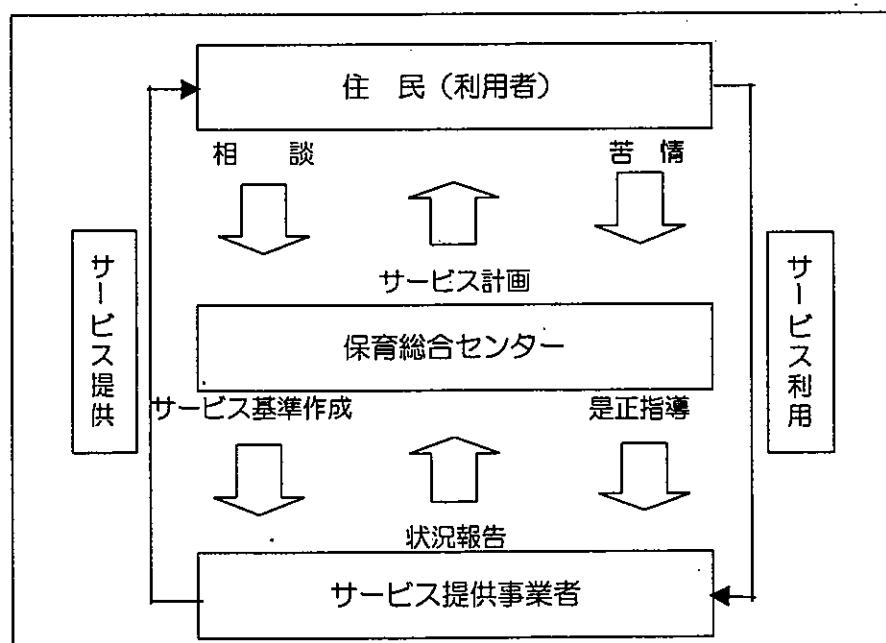
地域の子育てネットワークの構築と支援のための事業を行う。さらにその中から地域の子どもの心身の状況、家族の状況等の実態を把握し、保育ニーズの評価を行う。



- a 地域のネットワークづくりのために、保育所や幼稚園を利用していない家庭も対象にした両親学級を開催する。
- b 保育総合センターでインターネット上に電子掲示板を設け、子育て支援団体や個人同士の情報交換に活用してもらい、ネット上でコミュニケーションが取れるようにする。また、保育総合センターでこの電子掲示板上の情報や、埼玉県で平成13年4月の稼動を予定している「子育て情報システム」の WAM NET (ワムネット。福祉・保健・介護関連の情報を提供するための総合的な情報ネットワーク・システム) 上の電子掲示板（埼玉県内の子育て支援団体や子育てサークルの情報交換ができる）の情報を把握し、子育てサークル同士等のオフネットミーティングをサポート（場所の提供や連絡調整）して、ネット上の交流から地域での顔の見える交流に発展させ、地域の子育てネットワークづくりを支援する。そして、こうした支援を通じて収集した情報を活用し、地域の子どもの心身の状況、家族の状況等の実態を把握し、保育ニーズの評価を行う。

(工) 保育の総合コーディネイト

各種の保育サービスの存在、利用方法等に関する情報の提供を行うとともに、個々の家庭の多様な保育ニーズに対応した個々の需要に見合う最も適切な各種の保育サービスが総合的に受けられるように、必要に応じて保育サービス計画を作成する。サービス計画を作成することで親の漠然とした育児に関する不安に対しての支援が目に見える形での示されることとなり不安の軽減にもつながる。保育サービスへの民間事業者の参入により、多様なサービスが展開されて行くことを考えれば、親自身が全てのサービスの内容を正確に把握し、選択し、組み合わせて適切に利用することは大変難しいこととなる。保育サービス計画の作成にあたってはサービス提供事業者への予約の代行や保育バウチャーを導入した場合のバウチャーの利用限度の管理もあわせて行い、保育サービスに関する総合コーディネイトを行う。



(才) 特別な配慮を要する相談体制の充実

子育てについての様々な相談は、保育総合センターや保育サービスの利用により、対応していくこととなるが、専門性や特別な配慮を要する相談については、県域において、保育総合センターと他機関等との連携が必要である。ここでは、特に重要な次の2つに絞って、その連携システムを提示する。

a 児童虐待

埼玉県児童相談所への虐待の相談件数は、平成10年度の養護相談に占める割合が22.6%であり、実数で見ると369件で、平成元年度(39件)の10倍近い件数である。地縁・血縁の希薄化、核家族化や少子高齢化等の影響で、第三者や祖父母世代から子育ての経験を積む機会も少なく、親は不安や孤独に陥りやすい。虐待に関する相談は今後も増加することが懸念される。

児童虐待は、家庭という密室の中で起こる。早期発見と初期対応を的確に行っていくには、児童相談所が核となって、保育総合センター、保健所など、公的機関のネットワークをさらに押し進め、関係者の意識を向上させ、さらに民間虐待防止機関も巻き込み、役割分担を行っていく必要がある。

b 病後児保育、病児保育

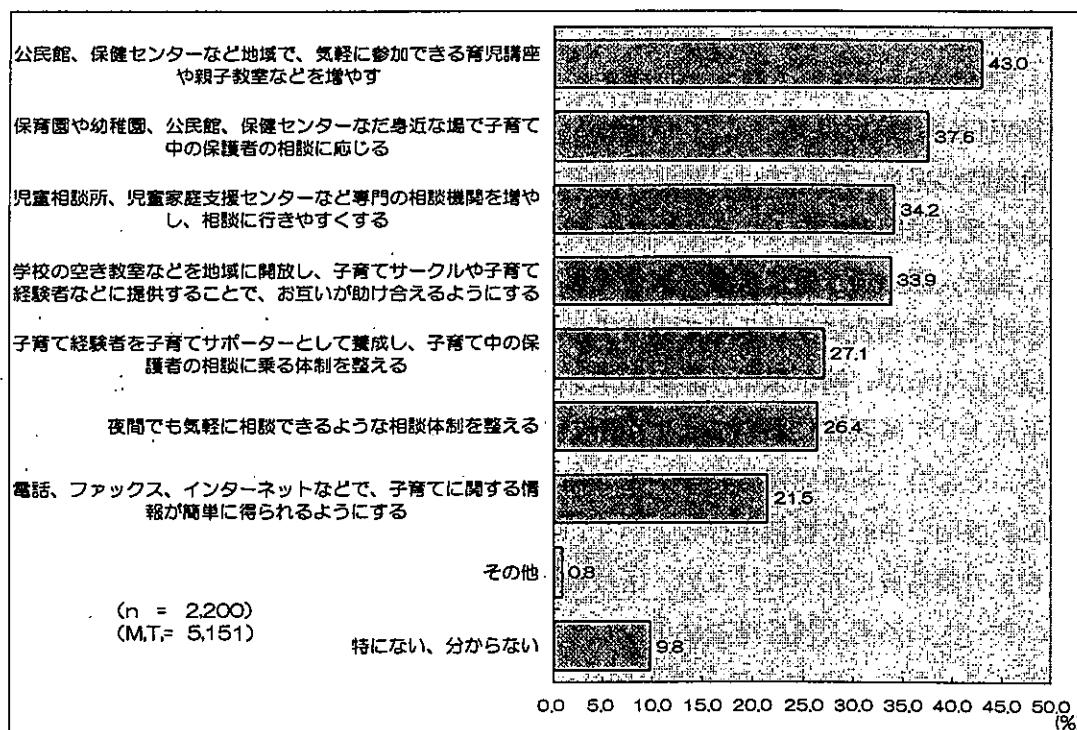
病気回復時の児童については、体調の急変や他の児童への感染する恐れなどから、通常の保育施設では受入は困難である。そのため、特に共働き世帯にとって、就労に支障を来たすことが多い。現在、国と埼玉県により「病後児保育モデル事業」で、保育所に通所している児童が、病気回復期である場合に受け入れて保育を行う施設(保育所・乳児院・病院等の付設機関)へ助成を行っているが、埼玉県の「彩の国エンゼルプラン」の平成11年度末目標値10か所に対し、平成10年度現在において、1か所であり、通常の保育施設における整備の困難さが表れている。そこで、病後児保育について、保育総合センターが中心となり、人材、設備が整っている医療機関を中心に整備を行っていく。通常の保育サービスを民間に委ねて効率化を図った果実をこの整備費に充てればよい。医療機関であれば、病児保育も可能となる。また、同様に設備の整っている老人福祉施設に併設して対応していくことも考えられる。児童の対象は、保育施設への通所の有無などの条件は特に設けずに、受入れを行う。

第3節 地域のネットワークづくり～埼玉県で子どもを育てよう！～

核家族化、地域社会の連帯感が希薄化していることから、家庭における子育ての負担が大きく、また、地域における子育てへの支援機能が低下してきており、親が子育てにストレスを感じやすくなっている。特に、一人で子育てを担っている母親にその傾向は顕著に現れている。極端な場合には、児童虐待という事態に至ることもあり、その数も年々増加している。さらに、道路上や公園などで子どもや女性が狙われる事件が急増している中で、子どもたちを安心して遊ばせることができる地域の存在が強く求められる。

平成11年度埼玉県県政世論調査によると、「子育てに関する知識を得たり、悩みを解決するための支援策」について聞いたところ、「公民館、保健センターなど、地域で気軽に参加できる育児講座や親子講座などを増やす」と回答した人が43%、「保育園や幼稚園、公民館、保健センターなど身近な場で子育て中の保護者の相談に応じる」が37.6%であり、身近な場所での子育て支援が、求められていることが分かる。

図表II-9 どのような子育て支援策が有効か（複数回答・3つまで）



埼玉県広聴広報課「平成11年度県政世論調査」

1 地域の子育て拠点 ～保育総合センター～

身近な場所である地域で、子育て中の親子が支援を受け入れられるような体制を作っていくために、人々が協力して地域の環境を整備することはもちろんだが、新たに地域活動の拠点となるような、安全な「場所」とキッカケ作りの「人」が必要である。

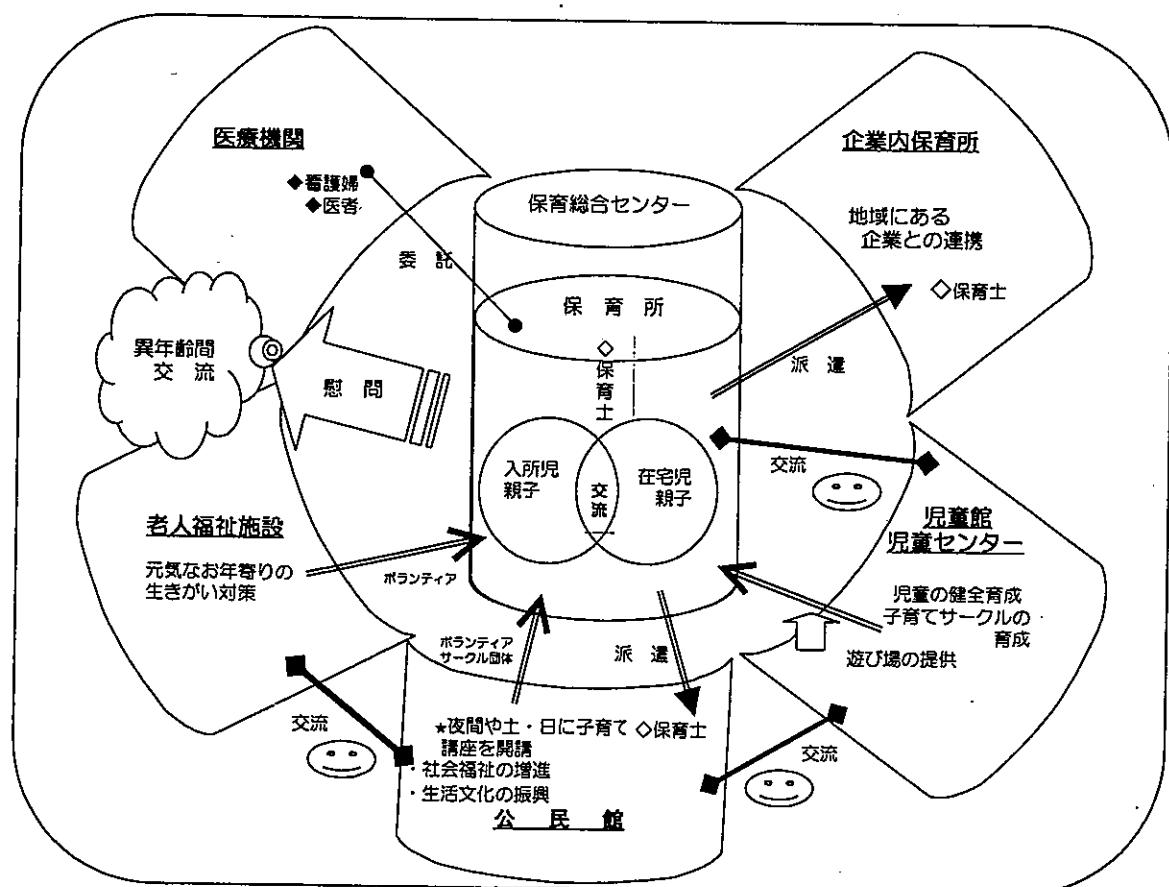
保育所は、平成10年の児童福祉法改正により、地域の子育て家庭に対する相談・助言等の支援機能の設置が位置づけられ、平成12年度「保育所保育指針」にもその内容が盛り込まれることとなった。現在、保育所は、国庫事業「地域子育て支援センター事業」で、市町村により、地域の拠点としての機能の充実が図られている。保育所の子育てに関する知識・経験を生かして、入所児童以外の児童（未就学児から小学校低学年）も対象にするものである。

埼玉県では、20か所の保育所（平成11年度）でこの事業が実施されているが、2010年においては、埼玉県全域で保育総合センターが地域の子育ての中核的施設となって、埼玉県内どこでもセンターの支援が受けられるようにする。

保育総合センターが主に担う相談・助言内容は、養育に関する事と、子育てのネットワーク化、各種の保育相談の総合窓口であり、費用は無料とする。また、民間保育サービスによる相談・助言体制も、利用者のニーズに合わせて展開されるが、特色のある内容に沿ったものにシフトしていくこととなる（例えば、国際性を重視した保育など）。相談・助言内容においても、保育総合センターと民間保育サービスが連携し、その役割分担を行うことが必要である。民間保育サービスによる相談も、保育バウチャーを使用できることとする。

保育総合センターが担う、地域の子育てネットワーク化について、次ページに提案する。

次ページ提案『パパ・ママ育て子育てネットワーク』参照



パパ・ママ育て子育てネットワーク

少子高齢社会における保育所は、その専門性を活かして子育て支援センターとして活動するだけでなく、地域の子育てネットワークの拠点として機能することが求められる。保育所・保育士のこれからの方針を提案する。

① 保育総合センターの子育て知識を地域へ ・育児相談や両親学級の開催

保健婦との協力により行い、出産前から地域の子育てネットワークづくりを支援する。

・保育ボランティアの受け入れ

地域ボランティアの協力を借りることにより、忙しい保育士の手助けとなる。

ボランティアは、防犯的な安全面からも登録制とする。

② 保育士の派遣

子どもの数の減少や保育士の高齢化が進む中で、保育士がカウンセラーやヘルパーの研修を積み、その資格を有することで拡がる支援体制。

・ベテラン保育士を地域の相談窓口へ

・保育士のもつ専門性とやさしさを地域の家庭へ

産前産後家庭の育児不安の解消と家事・育児援助。

独居高齢者への家事援助と話し相手。

ひとり親家庭への育児・家事指導と精神的サポート。

・企業内保育所へ

地域にある企業と契約を結び、保育士を出張させる。

③ 地域の公共施設等との連携 ～保育総合センターを中心としたネットワークづくり～

・公園（屋外）／児童館（屋内）

…家庭に閉じこもりがちな親子（特に乳幼児）を連れ出す。

・公民館

…夜間や休日に講座を設定できるため、勤労者（特に父親）

・老人福祉施設

…高齢者と子どもの世代間交流



2 地域の公共施設等との連携

地域の子育て拠点は、保育総合センターが担っていくが、様々な公共施設などと連携をしていくことで、より身近な子育てを、世代を越えて展開していくことができる。

しかし、多くの施設は設置の根拠法が異なることから所管が異なっていたり、対象者を年齢等によって制限してあったり、制限はなくとも事業内容や開設時間によって必然的に対象が限定されているなどの壁がある。これらの施設の持つ特性を十分に活かしつつ、複数の施設が有機的に結びつく工夫を行っていく必要がある。以下、身近な公共施設を活用する視点やアイデアを提案する。

ア 公園

「公園デビュー」という言葉が生まれたほど、子育てについて気軽に話し合える仲間がいない、母親の存在がクローズアップされた。公園デビュー向けの服まで、有名デパートで売り出されたほどである。身近な公園で、仲間を作りやすい仕組みがあれば、家庭に閉じこもりがちな親子が、楽しく子育て・遊びができるであろう。しかし、公園の中には、人があまりいなかったり、手入れがされていなかったりと、防犯上問題のあるところもある。防犯対策を講じるとともに、地域で公園の手入れを行っていく必要もある。

(身近な公園で仲間を作る仕組み『青空サロン』を次ページで提案する。)

イ 公民館

公民館は、生涯学習の拠点である。生涯学習のカリキュラムの中に、子育て講座を設けることにより、子育て中の家庭間の交流や、多世代にわたる地域のネットワークつくりが可能となる。また、夜間や休日にも講座を設けることで、勤労者（特に父親）の参加を促すことができる。

ウ 老人福祉施設

多世代交流の視点から、老人福祉施設も見逃せない。通所施設では、高齢者も元気である。そこで、親子で高齢者と触れ合いの場を設定する。親は、高齢者から経験に基づく、子育てについての話を聞くことができ、子どもは、懐かしい遊びを教えてもらうことができる。高齢者にとっても、親子とこのように接することによって、生活に張り合いがでてきて生きがいへつながる。保育施設と老人福祉施設を併設していくことが有効な施設の活用と言える。

『青空サロン』で公園デビューをサポート

地域住民、特に子育て中の家庭を対象に、公園内にサロン（人々が集い、交流できる場所）を設けたり、共同作業を企画することによって、家庭内に閉じこもりがちな親子の社会参加を支援したり、多世代が交流するきっかけを提供する。

① コミュニケーションの「場」の提供

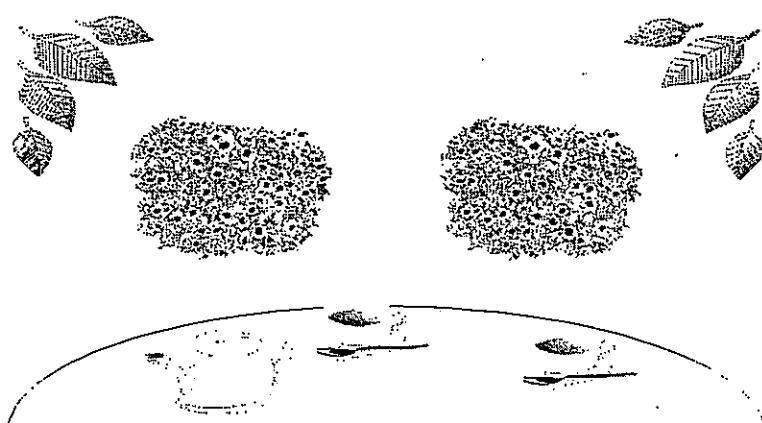
- ・地域住民に身近な公園や児童遊園に、交流及び憩いの場を目的とした「サロン」を設置する。
- ・サロンは「都市公園法」第2条に定める「休憩所やベンチその他の休養施設」に該当するものとする。
- ・公園、児童遊園などへ保育士を派遣し、定期的に『青空広場』を開催し、集団遊びなどの指導を行う。

② 公園の手入れなどを地域住民のボランティアで

- ・花壇の手入れなど、誰にでも気軽に楽しめる作業のボランティアを募集し、親子や高齢者を積極的に受け入れる。
- ・公園という開放的な場所での共同作業をすることにより、多世代交流や仲間づくりの「きっかけ」を提供する。
- ・『花いっぱいコンテスト』（年1回程度）の開催。
住民同士のきずなや地域への愛着を深めるため、公園作りのコンテストを開する。優勝チームへは市町村長から表彰する。
- ・公園内を整備することにより、災害時に避難場所として集まりやすい。

③ 公園のトータルコーディネートをNPOに委託。

- ・委託内容は、公園活動の企画や維持・管理全般とする。
縦割り的な防犯体制（警察、町内会、PTA等）の調整。
住民が関心を持つ活動の企画。



3 子育てを中心としたまちづくり

(1) 保育サービスによる商店街の活性化と地域交流

少子社会の影響は多方面にわたると予想されており、地域経済の中心である商店街も例外ではない。高度経済成長期には、どの商店街も人が多く集まり活気があったが、少子・高齢化の進展にともない、多くの人が集まる商店街は少なくなった。その結果空き店舗が増加しており、商店街や地域経済の衰退が危惧されている。例えば、都内外のニュータウンにおいても高齢化が進み、商店街だけでなく、そのまち全体がさびれ始めているところが見られており、自治体の取り組むべき大きな課題となっている。こうした中で、商店街へ人を集めようと、毎年多くの人々を楽しませている各地のお祭りや、季節の風物詩を目玉にした市町村などで、商店街の有志により開催されるようになっているが、商店街を中心としたこうした地域交流は、商店街の新たな役割として期待される。そして、少子社会の中でまちが活性化していくためには、何よりも多くの利用者にとって魅力的なコンセプトを持ったまちづくりを進めていくことが必要である。

これまでのまちづくりは、働く元気な大人を対象になされてきた。しかし少子社会においては、多くの人を呼ぶためには様々な人が集まれる工夫をしていく必要がある。そこで、「子育て」をコンセプトにした商店街の活性化を考えてみたい。

近年、公立保育所などでも、親のリフレッシュ休暇や買い物の際に利用できる、一時保育事業が始まっているが、まだまだ充実していない。かつては、近所の祖父母などに子どもを預けて、買い物などを済ませることができたが、核家族化の進行や、住民意識が希薄な地域社会においては、わざわざ一時保育などのサービスを利用して用事を済ませるか、一大決心をし子どもを連れて出かけても、かなりの注意力により子どもの周りへ気を配る必要がある。

子どもを気軽に連れて出かけたいというニーズに応える事例として、平成10年11月に長崎県大村市の本町アーケード入口に、大村商工会議所が開設した「交流スペースノア」がある。これは、閉店したブティックを改装したもので、保育士の資格を持つ人など、計10名が常駐し、0歳児から小学校3年生までの子どもの一時預かりのほかに、高齢者の交流の場としても活用されている。これにより、近隣の市町村からも買い物客が増えたという効果もあったとのことである。また、神奈川県の湘南信用金庫は、平成11年に駅前の店舗を保育施設として提供することで話題となった。

そこで、各地の商店組合やその加盟店で保育士を雇い、空き店舗を利用した交流ルームを開設し、買い物客や商店街で働く人のための一時保育サービスを開始することを提案したい。商店街には、購入金額に応じて、スタンプ方式やサービス券の配布などによるサービスを行っているところが多いが、それを商店組合の加盟店で行い、例えばスタンプがいっぱいになったら、物品がもらえるだけでなく、保育サービス券と交換できたり、サービス券の発行が無くても、商店街の買い物客は一時保育の料金が割引になるなどのサービスがあると、子育て世帯を中心とした買い物客が増加してくるだろう。また、保育サービスは買い物客だけでなく、その商店街で働く人々へも利用できることとする。

一時保育サービスは、交流ルームで行うが、買い物中の家族を待つ人々の待ち合わせ場所や、休憩場所として機能することにより、地域の人々の新たな交流の場ともなりうる。

●商店街で買い物をする人のための保育サービス

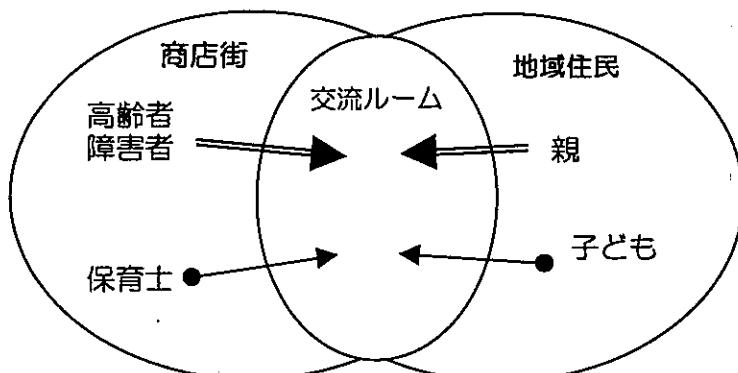
商店街で買い物をすると、金額に応じてスタンプを押してもらえたり、サービス券がもらえる事業を加盟店全体で行う。

スタンプが貯まると、金券や保育サービス券と交換→一時保育サービスが受けられる。

美容院や映画館などが加盟店となると、子育て家庭のリフレッシュにもつながる

●商店街で働く人のための保育サービス

スタッフに地域住民を雇用。（雇用形態は、地域住民のライフスタイルに応じて柔軟に対応する。また、子どもを交流ルームに預けて仕事もできる）



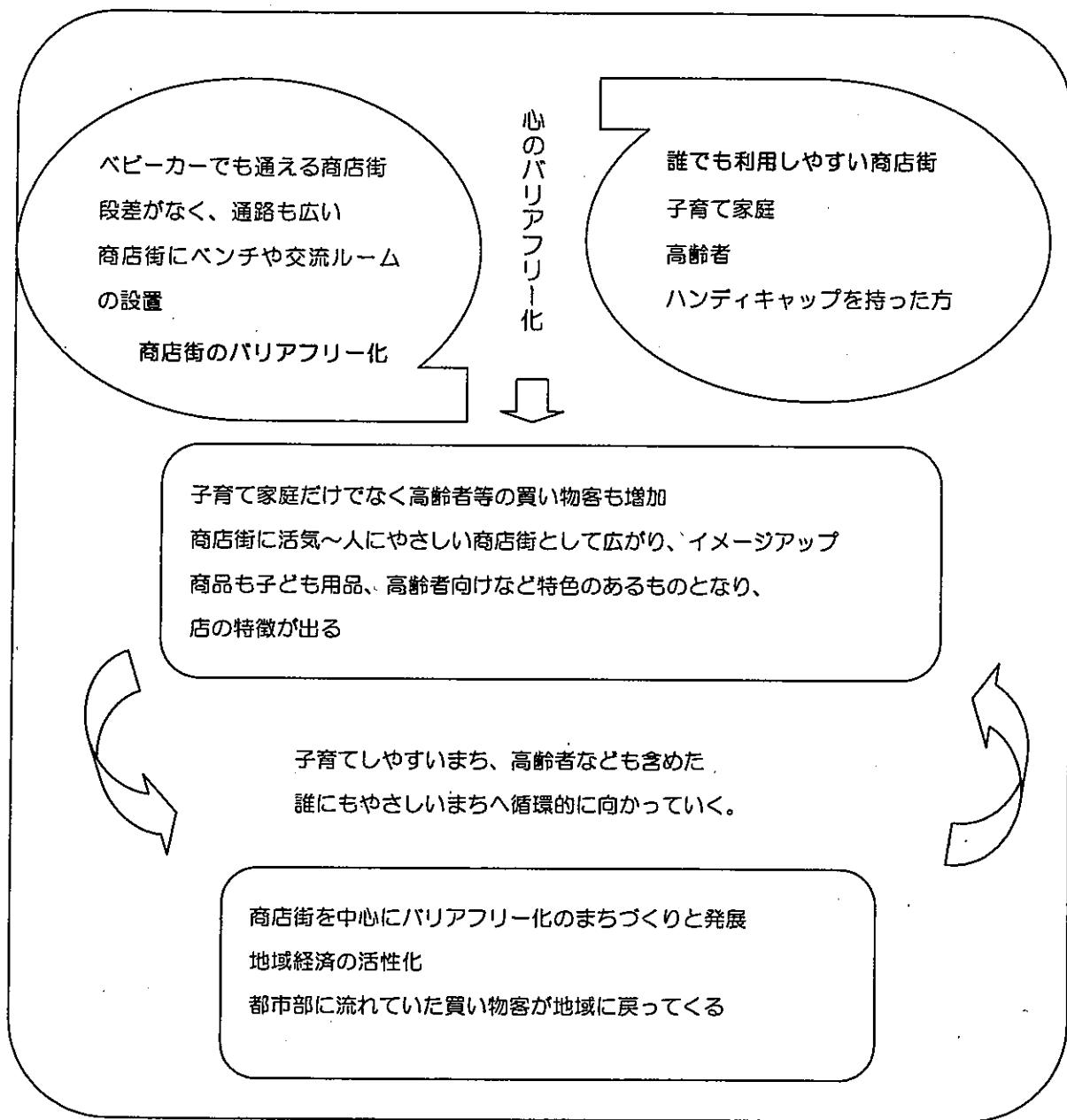
(2) 商店街のバリアフリー化を目指して

子育て中の研究員の声

ベビーカーを押していると、段差が困ります。家の近くの商店街はバリアフリー化が進んでいないので、買い物がしにくいで。また、子どもから目を離しても大丈夫な、ちょっとした遊び場があると安心して買い物ができます。

このように、商店街の多くは通路も狭く、段差も多い。そのため、私たちが参考にした育児雑誌などでも、子どもを抱えていては気軽に買い物ができるといふ声が多く寄せられていた。

商店街が、より良い商品を揃えたり、交流ルームを設置したりと努力を重ねたとしても、住民が集いにくい条件があればそれを改善していくかなければならない。



少子社会における商店街が持つコンセプトは、単なる商品の提供だけでなく、そこが住民の生活の場であり、人々が行き交う交流の場であるという点である。これから商店街が生き残っていく道もそこであると考える。

商店街も子育て家庭のニーズへより目を向けることによって、バリアフリー化が図られることにもつながる。バリアフリー化が進むことは、子育て中の親子だけではなく、高齢者やハンディキャップを持つ人々にとっても訪れやすい場所となり、誰もが暮らしやすいまちづくりが、進むことが期待される。そこで商店街にて高齢者、障害を持つ人向けに、配達サービスと商店街内の買い物付き添いや代行サービスなどの提供も併せて提案したい。

これらのサービスに、地域住民が関わるとなお、交流が進む効果がある。

第4節『子育ち・個育ち』のために

1 子(個)が育っていくために必要なこと

第2章ではこれまで、第2節で子どもを持つ家庭への支援、第3節で家庭をとりまく地域のあり方の支援をしてきたが、最後の本節ではそれらの中で育ち、これからこの国の未来を紡いでいく子どもたち自身へのサポートのあり方について考察する。

- | | |
|-----------|--------------|
| 子どもに必要なこと | → 自分を理解できる |
| 家族に必要なこと | → 子どもは社会の宝 |
| 地域に必要なこと | → 子どもも社会の構成員 |

ア 自分を理解できる

子どもも社会を構築している構成員のひとりである。そして、構成員のひとりとして社会を支えていかなければならない。構成員としての役割を果たし、他とともに支えていくために、その資質に「自己責任能力」が備わる必要がある。自己責任とは、文字通り、「自己のすべての行動や発言に対して、社会的に責任を負う」^{*1}ということである。

社会の中で生きる自分を理解してこそ他者との違いの認識ができ、そして違いを受け入れることができて、お互いを支え合えるのである。

イ 子どもは社会の宝

しかし、現在の社会は、人と人との関わりが希薄になり、他者との距離感が学習しにくい環境となっている。子育ても家庭に閉じこもってしまっている。

2000年1月に、新潟県で30代の男性が「女性監禁事件」を引き起こした。その背景として、成人後も母親との狭い世界から外界に出ることができない歪んだ姿（「母子カプセル」）が、多く指摘されている。現在、子育てが多くれ少なかれこのような「母子カプセル」に閉じこもっており、母親の子育ての負担が大きくなっていることから、ストレスがそのまま子どもに跳ね返り、虐待などの不幸を招いている現状がある。

現在から2010年にかけて、子育ての真っ最中となる現在の20代30代の世代は、子育てが家庭の中だけ行われてきた時代に育っており、「学歴社会（共通一次試験の）によって、価値の一元化をたたき込まれ、序列化された数値によって自己のポジションを確認した」^{*2}世代である。また、管理教育、校内暴力、いじめ、不登校と学校にストレスを抱いたきた子どもたちの大にになった姿なのだ。

もはや、昔の子育ての伝承は途切れた。これから親になる者へ、これ以上の子育てについて精神的プレッシャーを与えて、子ども時代に子育ての基礎となる経験がないのだから、混乱とストレスが増大し子どもへ影響する悪循環にしかならない。

*1 尾木直樹著 「学校は再生できるか」 NHKブックス・1998

*2 尾木直樹 <http://member.nifty.ne.jp/NJJI/sekai.html>

子どもは社会の宝であり、子育ての社会化が今こそ必要である。「母子カプセル」をこじ開け、子どもを社会に解き放つ方法を考えなければならない。

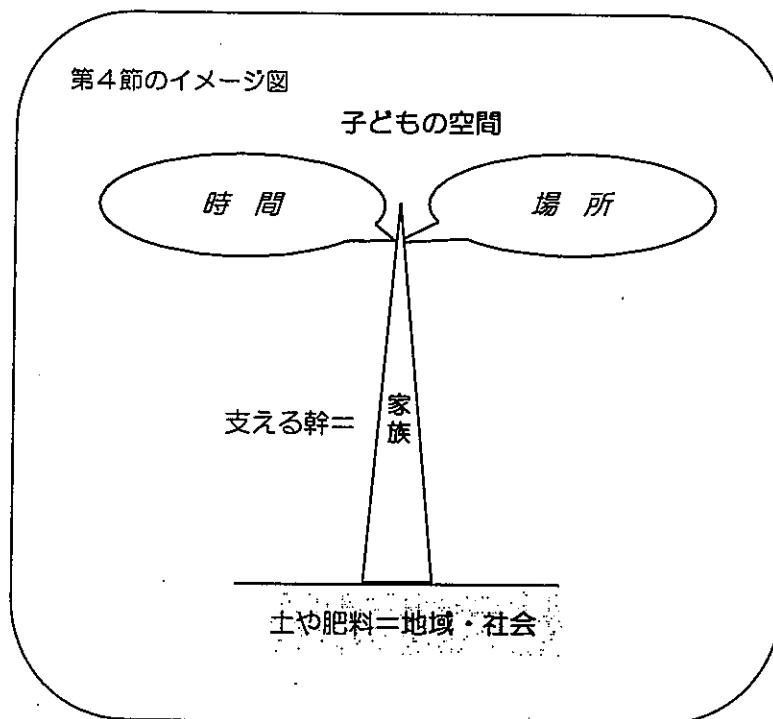
ウ 子どもも社会の構成員

社会は、地域は何をすべきか。それは、子どもを社会の構成員として認め、子が育つ力をサポートする環境を整備することである。いつの時代も、子どもは社会環境と関わりながら大きくなっていく。直接、大人が手を差し伸べることがサポートのすべてではなく、時には我慢して見守ることも必要であり、子どもはそれを感じ取り育っていくのだ。

家庭や学校では、どうしても子どもは守られるべき、教育すべき対象となっている。そうではない「子どもが主役の空間」を用意すべきである。そこで、子どもは自分を認め、他人との痛みを経験し、自分の血や肉にしていくのだ。

ガキ大将のいた空間はもう存在しない。同じものは作れないし、その必要もない。新たな「子どもが主役の空間」を家庭、学校、地域で創造して行くしかない。そこで、子どもが子ども（自分も相手も）を育て、新しい子育ての伝承を構築するのである。

家庭と学校と地域それぞれのつながりが希薄となってしまった今こそ、自治体が地域のつながりをつなぐ役割を果たしていく必要がある。



2 家庭・学校・地域でつくる「子どもが主役の空間」

(1) 子どもが主役の場所

子どもが子どもを育てる場所	(学童)
子どもが集える場所	(ヤングプラザ)
子どもが安らぐ場所	(おばあちゃんの家)

子どもは小学校に入学すると、常に保護者が必要な時期を卒業し、行動範囲も広がる。しかし、子どもが自ら考え判断し自主的に行動することや、きょうだいや家族が家庭の中で協力しあう体験が減少し、勉強さえしていればよいというような意識の中で、子どもたちは居場所を見いだせず閉塞感を強めている。そこで、放課後や長期休業中、子どもが安心していられる場所、あるいはその場所で様々な体験ができたり、世代間の交流を持つことができる場が必要となっている。大人に支配され監視される時間や空間ではなく、子ども独自の世界、言い換えるなら「子どもの領分」としての空間である。そこで子どもは感受性や社会性を育て、社会の一員として責任を担い、貢献することのできる力を付けていくのだ。

また、生活の身近なところでの子どもを巻き込む凶悪犯罪の増加や、物質的誘惑の氾濫など危険が増加しているが、それから子どもを守るものは親であり、それ以外は学校でしかない。現在、顔の見えない地域には安心して子どもを解き放てる場所がないに等しい。今や子どもを守るべき親や学校が子どもを追いつめる最大のストレスとなっている場合すらある。子どもがふっと息をつける場所が必要ではないのだろうか。

そこで、地域の中で子どもが主役の場所として、「子どもが子どもを育てる場所」「子どもが集える場所」「子どもが安らぐ場所」の3つの視点から考察したい。

ア 子どもが子どもを育てる場所

異年齢の子どもたちが、放課後の生活の拠点として「集団遊びの場」として安心して集える場としては、学校や家に近く、「子どもが歩いて行ける距離」にあることが望ましい。そして、その場所が、年上の子が年下の子の面倒を見たり、あるいは身体を使って何かを作ったりと、集団と一緒に活動する中で、意見を出し合い、ぶつかり合いをしながら、相手の痛みを学んでいける場となる。それらを勘案すると、現在ある学童クラブを拡げていくことが有効だと思われる。

学童クラブ（放課後クラブ、学童保育）は、昼間保護者のいない家庭の小学校低学年児童に、適切な遊びや生活の場を提供するものである。平成10年4月の児童福祉法の改正により、学童保育は「放課後児童健全育成事業」として位置付けられたが、それまでは児童福祉法に明記されておらず、制度的には各自治体ごとに多様な形態で運営され、いまだに地方自治体による位置づけにかなりばらつきがある。しかし、発想を逆転すれば、各自治体ごとに工夫を凝らし、特色が打ちやすい。次のような拡がりが充分可能である。

- 対象児童を日中家庭に保育者のいる児童も含め、小学校高学年や中学生まで広げる。
- 指導員は、幅広い年齢の交流の場づくりコーディネーターとなり、子どもが育ち合う環境を整える。
- 親も指導員として連携し、子育ちの環境を整えるサポートをする。
- 施設については、学校の空き教室を利用する。学童クラブを学校と地域を結びつける拠点とする

イ 子どもが集まる場所

放課後の居場所が少なくなっている今の子どもたちは、コンビニエンスストアや道路上に集う。そうではなく、学校でも家庭でもない「放課後の自由な空間」を提供し、自発的な活動やコミュニケーションづくりの手助けをしたいものである。お互いが育ち合う場所からちょっと息を抜いた、時間など気にせず、自由に集まり過ごせる空間が必要なのである。

事例として、佐倉市で行われている取組を紹介する。

事例「佐倉市ヤングプラザ」

施設：京成佐倉駅前の銀行の空き店舗を取得・改修し、使用。

機能①自由な時間：ロビーが開放的なコミュニティサロンとなり、目的のない自由に使えるスペースである。

②視聴覚空間：AVコーナー・雑誌・漫画コーナー・パソコンコーナーと多岐にわたる。中でも、旧金庫室に防音工事を施した演奏可能なスタジオは本格的で、容易に使用でき、子どもに夢を与える

③サポート空間：常時専門の相談員が電話相談や面接相談を実施。日中、不登校児の学習の場としても開かれている

ウ 子どもが安らぐ場所

日中活動した後、身体を休める場所は家庭である。しかし、核家族化、共働き世帯の増加により、夜間まで子どもが保育施設にいるか、または家庭で子どもだけの留守番をしたりと、安らぎの場所が不安定なものとなっている。家庭のほかに、自分を受け入れ身体を休めることのできる休息場所が必要であろう。そこは、家庭以外の生活の場として、他の価値観と触れる場となることが望ましい。

高齢化社会の中、子育てについて高齢者のサポート受け、核家族化の中でも子どもが高齢者と生活する体験を通し、様々な価値観を理解することができる場が作れないだろうか。

おばあちゃんの家

高齢者夫婦による幼児期～学童期の子どもの安らぎの場所。
子どもに家庭での保護者が不在の時間帯の居場所を提供する。

施設：一般住宅を使用。

家庭に代わる場として、また、食事・入浴・仮眠を考慮し、一般住宅を使用。
利用者（子ども）がいつでも気軽に使え、複数の子どもが不定期に出入りできるよう、
専用の住宅を用意する。

設置規模は小学校区単位。子どもが自宅から歩いていける範囲である。

保育者：高齢者夫婦

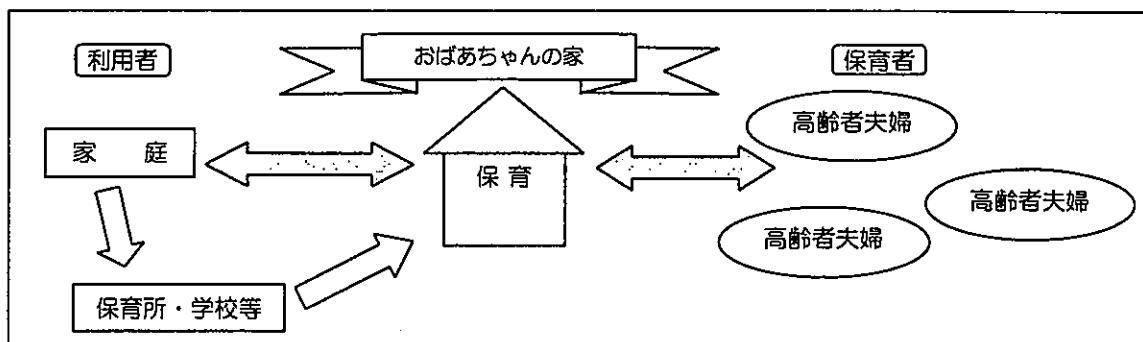
保育者は登録した高齢者夫婦が当番制の通所で行う。3～5組で固定することが望ましい。
子育ての価値観の差違を少なくするために、定期的な研修を行う。

利用者：幼児～小学生

利用者は登録制とし、基本的には、家庭での保護者が不在の時のみ利用できる。
利用開始時は行政側で調整し、開始以降は保護者と保育者とで契約する。

運営：市町村

市町村で施設の提供及び保育者、利用者の登録の管理を行う。
また、保育者の研修を実施する。



(2) 子どもが成長を感じる時間

子どもが子どもを育てる時間	(高校生の学童アルバイト)
子どもが社会に意見する時間	(子ども会議)
子どもが社会に認められる時間	(お駄賀友の会)
子どもが命の育ちを感じる時間	(親になる準備)

同じ「子ども」でも、小学1年生と高校1年生では、社会の構成員の一人としてできることや貢献度の幅が違い、互いが交流することで、自分の年齢の成長を感じることができる。

しかし、現在、核家族化が進み、きょうだいも少なくなっている中、子どもが年齢の離れた他の子どもと相対することが難しくなっている。

ア 子どもが子どもを育てる時間

ある程度年齢の離れた異年齢の子どもと接することにより、年長者は自分の成長を感じるとともに、社会の中での責任を自覚し、年少者は、いずれ自分も歩むであろう将来を描き、前進する目標とすることができる。

子どもたちが、先生でもなく親でもない、気の置けない若者（年長者）に感じる親しみは子どもの心を解きほぐし、同時に若者自身を解放するという効果をもたらす。^{*3}

異年齢の子どもが自主的に交流できるの場としては前述の学童クラブが望ましいが、そのほか、積極的に交流をつくる場として、学校間の連携も重要である。

- 学童クラブにおいて、年長者が年少者の学習や遊びをボランティアで行う。
- 学童クラブにおいての高校生・大学生の指導員補助のアルバイト
- 児童館、公民館等においての小学生対象イベントの企画・実施を高校生が行う。
- 学校間での交流。中学生が小学校低学年クラスで1日先生を行う。小学生を高校の部活動や学園祭、体育祭への参観に招待する。

イ 子どもが社会に意見する時間

現在の高度情報化社会の中、マスコミやインターネット等、学校の中でなくとも、子どもたちは学び、調べ、考える手段を持っている。しかし、いざ、社会に対して持っている自分の考えを発言しようにも、意見を簡易に身近で発表できる場がない。大人側も、子どもは大人に庇護される者としてその権利や主張を軽んじる風潮があり、子どもの意見を受け入れる姿勢に乏しい実状がある。自己責任能力を伸ばすために、子どもの意見を発表し、認める場を用意する必要がある。

*3 国立婦人教育会館編「都市化社会の進行と家庭・地域の教育機能に関する調査研究報告書」・1998

事例として、川崎市で行われている取組を紹介する。県内においても、子どもが意見を発表し、社会との関わりを実感できる場を作りたいものである。



事例 川崎子ども会議／川崎子ども・夢・共和国

子どもにまちづくりについて考え、意見を発表する場を保障し、行政はその意見に対しきちんと返答をしたうえ、可能なことについては、実現へ向けた支援を行っている。

川崎子ども会議

中学校区単位での子ども会議の開催。

子どもたち自らが、いじめなどの心の問題や公園・道路などの生活環境について話し合い、子どもたち自身が「まちづくり」を考え、意見発表する場。

川崎子ども・夢・共和国

公募（小学校4年生～中学3年生）による委員会委員の選出。

委員会で身近なまちづくりについて話し合った成果の実現に向け具体的な行動を展開する。

高校生や大学生のボランティアが委員会をサポートする。

ウ 子どもが社会に認められる時間

自己実現のひとつに「労働」がある。報酬のある労働というものは「自分の働いたことへの評価」であり、誰かに認められたことである。

以前、子どもはお手伝いなどでお小遣いを貰っていたものであるが、電化製品の進歩による家事労働の軽減や、受験競争などから、子どもが家庭内で労働する時間が減っている。

また、現在、自営業者より勤労者の割合が高く、さらにベッドタウン化が進んだ埼玉県では、職住が遠く離れている場合が多いため、子どもは親が働いて報酬を得ているという事実を目にする機会が乏しくなっている。

これまで子どもの労働は禁忌とされてきたが、これほど労働について体感できない現状では、将来働くこと、また働くことによって社会に認められているという学習のための機会を作る必要がある。

お駄賀友の会

子どもが自らが労働することを通して、社会での労働の価値を学び、また、仕事を達成することにより他者に認められる体験の場。

小～中学生： 労働に対して報酬があるということの体験

労働： 身体を使ったものとし、対人サービスは行わない。

また、学習を目的とするため、短時間・非継続的なものとする。

（例）街路の清掃や、公園等のゴミ拾い

お駄賀（報酬）：友の会協賀店で使用できるクーポンや物品等とする。

お駄賀： お駄賀の財源は、会員の会費及び協賀店からの寄付を充てる。

報酬額は適切な価値観を学ぶため、年齢相当の少額とし、

また、出来高払いの部分も入れ、達成感を体験させる。

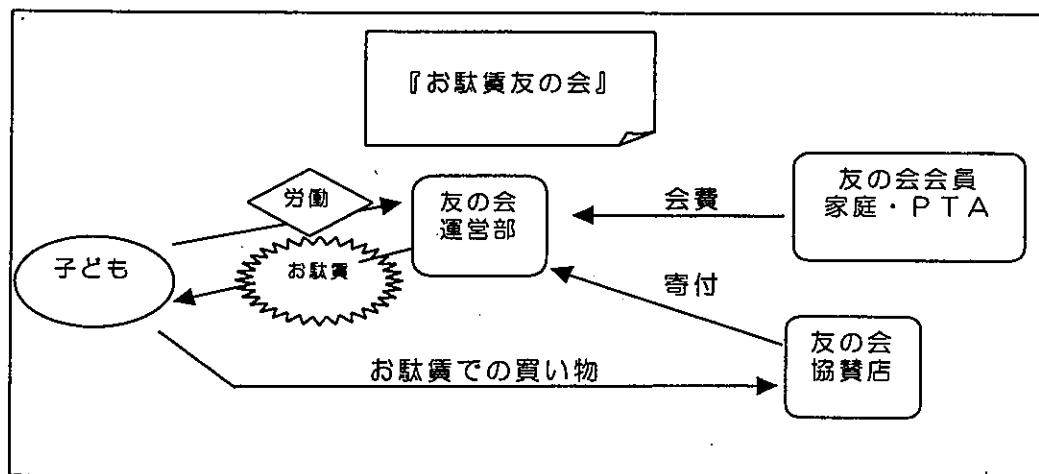
高校生： 『友の会』の運営参加

すでに社会的にも就労可能な高校生は、ボランティアの『友の会サポーター』として参加し、労働と報酬の相互関係を運営面から体験する機会をつくる。

友の会会員： 子どもの家庭・PTA及び地域の商店。

運営： 市町村もしくはNPO。

子どもの学校や家庭以外の大人に社会の一員として認められる体験のためにも、子どもに直接接する者は保護者以外が望ましい。



エ 子どもが命の育ちを感じる時間

比較的最近まで、子どもには生みの親、とりあげ親、名付け親、やしない親、抱き親など様々な人が一人の赤ん坊に関わり、その子の成長を見守ってきた。社会が知恵を出し合って子育てをし、その結果、子どもたちはふれあいの中から社会性を身につけることができたのである^{*4}。

しかし、今、子ども、大人に拘わらず、異年齢の人々とふれあい、関わりを持つことが日常生活の中でできにくくなってしまっており、見よう見まねの子育ての伝承も途絶えてしまった。

そのような中、情報のみが氾濫し、特に命の育みに関わる「性」については、もともと日本の家庭では「性」は「恥ずかしい」と捉えがちであり、教育としての蓄積がなく、子どもは粗悪な情報に翻弄されてしまっている。

性は人が人として生きていくことであり、日常のごくありふれた生活の中で学び継がれてきた。男女の違いを認め合い、お互いに慈しみ、大切に思う心を育てることが本当の意味での教育ではないだろうか。

今後の対応としては、命がどのように育まれ受け継がれてきたのかを学び、自分自身の存在を確かなものと感じられるような場面をあらゆる年齢の子どもたちに対し、用意することであろう。

親になるための準備

子育ての負担感や不安だけが強調されてしまっているため、親になることの意義と子育ての楽しさを低年齢の段階から伝え、親になる心の準備の時間をつくる。

①子どもたちが妊婦・乳幼児とふれあい、その年齢に応じた接し方を体験できる機会をつくる。

ふれあいの時間：

幼児期 おなかの中で育つ命を感じることのできる時間（妊婦とのふれあい）

学童期 生まれたばかりの命の不思議さや大切さを感じる時間（妊婦と赤ちゃんとのふれあい）

中学生 小さな子との遊びを通して命の育ちにふれあう時間（幼児、低学年児とのふれあい）

高校生 親になった喜びにふれる時間（親になったばかりの夫婦、幼児とのふれあい）

ふれあいの場：市町村で実施されている母親（両親）学級や乳幼児検診に参加。その他、学校内での空き教室に乳幼児に遊びに来てもらい、赤ちゃんの成長と一緒に見守る。

②地域全体で子どもの性教育を考える。

子どもたちが、いのちのつながりを学べる機会を設ける。

将来自分自身も親になるという希望を持ちながら、身体の変化、男女の違い、特に母性を大切にするという視点で、上記①と併せ取り組んでいく。

性教育は学校任せにしている傾向にあるが、教員、医学的専門家、父母も交え、内容を検討し、さらに医学的専門家などに講師として授業をしてもらう。

高校生には、自分が学ぶことに加え、性教育を年少者に教える立場を学ぶ場をつくる。

*4 土屋栄 著 『ありがとうの栄』 全埼玉私立幼稚園連合会・1999

すでに少子社会が到来している今、地方自治体がすべきことは、この社会の構成員としての「子」が「個」として育っていき、社会を支えあえる力を身につけていくための環境を整えることであり、そしてその中で豊かな子（個）どもは、確実に明るい未来を築いて行くはずである。

彩の国こどもみらい防衛隊

目的：自分と自分の周りの人々の未来を守る
倒す敵：自分たちをダメにする心
自分を元気になれるようにと思う
隊員資格：年下のみな（小学校1年生～高校生まで）
活動場所：学校や家庭
活動内容：おもなはる遊び（なまえ合戦
子どもがよくおさげてくる）
各隊の運営を図り、大人社会との連携
自分たちの世界は自分でつくる



第Ⅲ章 働きやすい社会のために

第1節 多様な働き方が選択できる社会へ

2010年には毎年人口が減っていく人口減少社会が現実なものとなるとされている。そこで、今後とも経済の活力を維持していくためには、女性や高齢者の労働力化に資する産業構造が求められてくる。経済審議会の次期経済計画によれば、30歳代前半の女性の労働力率を55.9%（1997年）から70%台半ば（2010年）へ上げることが必要とされている¹。女性の職場進出は、女性にとって自己実現の機会の拡大を広げるものであるが、同時に少子社会における経済発展のための貴重な労働力の創出を意味する。少子社会においては、女性が働きやすい社会の構築が必要となってくる。それはしいては、誰もが働きやすい柔軟な社会への構築へもつながるものである。

労働力確保の必要性と女性の職場進出は、少子社会の対応として望ましい結末をもたらすようにみえるかもしれない。しかし、少子化はますます進行しており、問題は単純ではない。女性の労働力化という変化が労働市場に生じているにも関わらず、職場の雇用慣行に変化が見られないからである。

企業においては、性別による固定的な役割分担に従い、職場優先のライフスタイルを持って、フルタイムで働くという男性社員をモデルとした、雇用を長期的に保障する雇用慣行が継続してきた。女性は主に育児や介護などの家庭責任を担い、働く場合であっても補助的な業務あるいはパートタイム労働を行ってきた。企業の固定的な雇用慣行は、女性の家庭や職場における性別役割分担により支えられてきたのである。

近年の女性の高学歴化により、就業を継続し、主要な業務を担っていこうとする女性が増加してきている。しかし、職場優先の雇用慣行が変わらないため、男性労働者と同様の働き方が求められる。さらに家庭における従来の役割分担も加わることで、「男は仕事、女は家庭と仕事」という新性別役割分担が出現している。また、結婚や出産を機に退職する女性にとって、長期雇用慣行の下では、再就職が非常に不利なものとなっている。こうして、就業を継続する未婚女性は結婚をためらうようになり、未婚率の上昇・晩婚化の一因であると考えられる。

これらの課題を解決するためには、男女が共にライフスタイルに応じて働き、能力を生かせる柔軟な新しい雇用慣行が求められる。人々の意識は「個」を大事にする方向に大きくシフトしつつある。労働省の調査によると、現在は入社後3年で大卒採用の34%が会社を去ってしまう。若年層の勤労意識は、有名企業に勤めたいという「就社」から、好きな仕事、能力を生かせる職場を選ぶ、本当の意味での「就職」へと急速に変わってきている。特に、これまで日本の雇用慣行の下で不利益を受けることの多かった女性にとって、この変化は自分を生かすチャンスや多様な選択肢の拡大と、前向きに受け止める必要がある。

*1 「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」経済審議会（平成11年7月）

一方、企業においても、少子高齢化の進展や社会経済の成熟化などにより、従来のように社員が生涯、企業に帰属し、企業が家族の福利厚生をも担うという、いわゆる社員の丸抱えが難しくなっている現状がある。

そこで今後は、これまでの企業中心の働き方から、女性や高齢者はもちろんのこと、多様な個人が主役となる働き方が望まれる。そのためには、従来の職場の雇用慣行やそれに基づく、国・自治体の関連施策を、次のような視点に基づき転換を図っていくことが必要である。第一に「企業」のみならず「個人」に対し着目していくことであり、個人を活かす能力開発への取組が必要な点である。第二にライフスタイルの「多様性」を尊重することであり、個々のライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢を増やすためのサポートを行っていかなければならない。そして第三に、「固定的な性別役割分担」から解放され、男女が共に職場・地域・家庭など様々な分野に参画することができる「男女共同参画」のための条件を整備することである。

第2節 個を活かす能力開発

1 摆らぎ始めた日本的雇用慣行

少子社会の到来は、労働力の減少と高齢化をもたらす。2010年には、いわゆる第1次ベビーブームの世代がちょうど定年間近に当たるため、年功序列賃金を採用している限り、企業は膨大な賃金支払いに苦しむことになる。その結果として、企業は年功序列型賃金制から、能力主義に基づく給与体系に移行したり、いわゆるリストラ等で人件費はますます削減されていくであろう。長期雇用慣行や年功序列型賃金に代表される日本型雇用慣行がもはや絶対的なものとは言えないものである。

2 産業構造の変化

経済発展は、第三次産業へのますますのシフト（図表III-1）、あるいは新規成長分野の創出（図表III-2）など、産業構造の急速な変化をもたらしている。この変化は日本の雇用慣行の揆らぎとともに、「労働力の流動化」の原因になっている。

長期雇用慣行が成り立っている場合は、企業は労働者に対し、企業にとって必要な能力を中心に戦略訓練を行ってきた。そのため、労働者は同じ企業・職種に継続して勤務するための能力は十分に身につけているが、新しい企業・職種に勤務するのに必要な能力が訓練されておらず、労働力の円滑な移動が行われにくく、またその必要もなかった。

経済の低成長の時代を迎え、市場の変化に柔軟に対応していく技術の習得がますます必要となっている。例えば、第三次産業や新規成長分野で、情報技術の飛躍的な発展などにより、求められる職業能力が刻々と変化している。しかしながら、少子社会における労働者の高齢化は、新しい技術習得への意欲と適応力の減退をもたらす傾向が強いので、今後、労働者の能力開発をしやすい環境づくりを進めていくことが最重要課題となっている。

図表III-1 埼玉県の産業別労働人口移動推計

(万人)

産業	1995年	2010年
農業	10	4
建設業	37	47
製造業	87	64
運輸・通信業	26	30
卸売・小売業、飲食店	85	89
サービス業	87	141

資料：埼玉県労働商工部「彩の国労働産業プラン」(1999年)

図表III-2 埼玉県における新規成長15分野の市場規模・雇用規模推計

埼玉県における新規成長15分野の市場規模（生産額）は、平成7年の7兆4千億～7兆5千億円程度が平成22年には21兆～22兆円程度へ、また、新規成長15分野の雇用規模も平成7年の350千～400千人程度が平成22年には650千～700千人程度へと増加する。

	平成7年	平成22年
市場規模(百億円)	740～750程度	2,100～2,200程度
雇用規模(千人)	350～400程度	650～700程度

市場規模増加額・雇用規模増加数

分野	市場規模増加額 (百億円)	雇用規模増加数 (千人)
流通・物流関連	300～350	30～35
情報・通信関連	200～250	30～35
生活文化関連	100～150	80～100
都市環境整備関連	100～150	10～15
新製造技術関連	100～150	35～40
医療・福祉関連	80～90	20～25
環境関連	80～90	25～30
住宅関連	80～90	15～20
新エネルギー・省エネルギー関連	80～90	10～15
バイオテクノロジー関連	60～70	7～8
ビジネス支援関連	60～70	15～20
航空・宇宙(既端)関連	60～70	2～3
人材関連	15～20	2～3
国際化関連	10～15	2～3
海洋関連	5～10	1～2
新成長15分野全体	1,400～1,500	300～400

(注) 上記推計結果は既存産業から新規成長分野への展開分を推計したものである。

医療・福祉分野については介護保険制度の導入等に伴いヘルパーなどの形で労働市場への新規参入が期待できるため、実際には上記推計結果よりも市場規模、雇用規模共に増加するものと見込まれる。

資料：埼玉県労働商工部「彩の国労働産業プラン」(1999年)

3 重要視される女性の労働力

日本型雇用慣行のうち、特に長期雇用慣行は、女性労働者の再就職を非常に不利なものにしてきたが、日本型雇用慣行が揺らぎ始め、中途採用などの仕組みの一般化が図られれば、女性は育児休業後などに、再就職しやすくなる。

また、第三次産業へのますますのシフトや新規成長分野の創出は、女性の働く分野を広げることになるであろう。第二次産業である製造業から第三次産業であるサービス業へのシフトは、サービス部門での就労機会を拡大させるとともに、サービス業は製造業に比べて省力化することができないので、人手をより多く必要とするようになり女性の労働力活用は重要である。

4 労働力需給のミスマッチ解消のために

産業構造の変化は、求人難であるにもかかわらず高失業という「労働力需給のミスマッチ」を生み出している。その理由として「労働力の流動化」が円滑に行えないことが挙げられる。労働力人口が減少しても、活力ある経済社会実現するためには、労働力需給のミスマッチの解消は不可欠である。そのためには、就職・再就職をスムーズにするための方策が必要である。

まず第一に、労働者が様々な分野に対応できるよう、個人の職業能力を開発するための労働環境を整えることが大切である。第二に、職業紹介制度の充実を図ることにより、労働者の移動がしやすくなることである。以下、詳細について述べていく。

(1) 新しい職業能力開発について

従来、職業能力開発は、企業に必要な技術を、労働者に習得してもらうことを中心に行われていたため、能力開発のコストは企業が負担し、それを国・自治体が、補助する形で行われてきた。

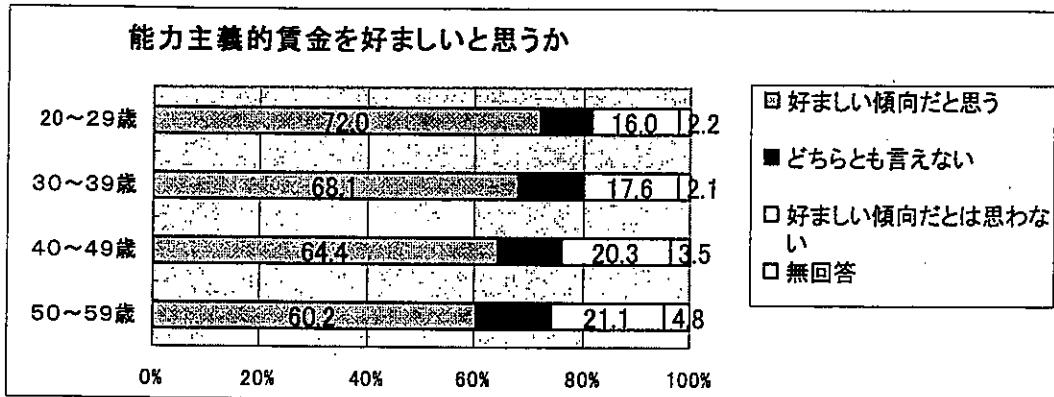
しかし、今後は長期雇用慣行が崩れ、労働移動が増加することが見込まれるとともに、経済の活力維持のためには労働力の円滑な移動が必要となる。また、企業も今後個人の能力を重視していくとともに、労働者も能力主義的賃金を好ましいと思う者が、若い世代を中心に増加しきている。(図表III-3、4)。

図表III-3 人事、労務管理についての企業の考え方

	年功序列主義	能力主義	両者の折衷	どちらでもない	無回答
1993年	11.0	37.8	30.3	18.2	2.7
1996年	3.6	48.4	41.7	5.5	0.8
1999年	2.3	49.5	31.4	11.1	5.7

資料:労働省『平成11年版国民生活白書・「雇用管理調査報告』』

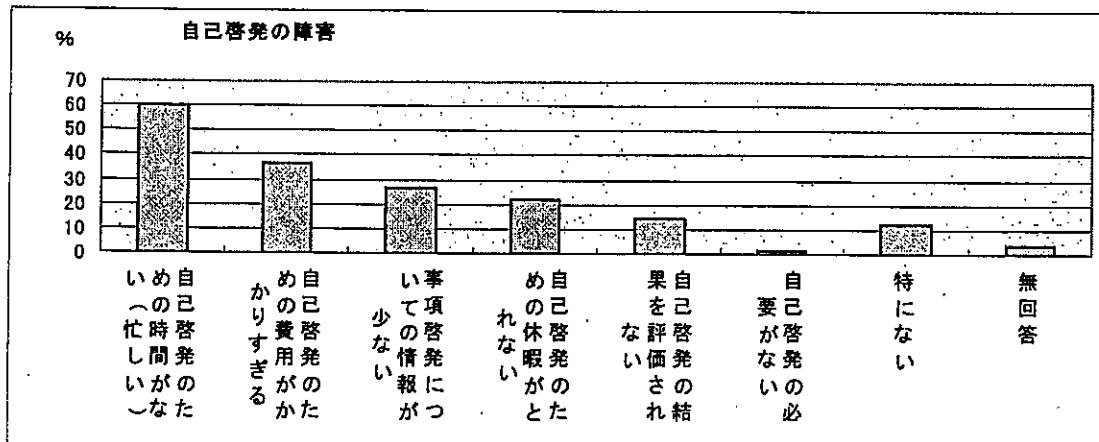
図表III-4 能力主義的賃金についての労働者の意識



資料:総理府『平成11年度国民生活白書「今後の新しい働き方に関する世論調査(総理府:1995年)』

そこで、労働者個人が能力開発を行っていくことがポイントになっている。しかし、個人の責任による自己啓発には、時間的にも経済的にも限界がある。労働省の調査によると、自己啓発を行うために、障害になるのは、「時間がない」「費用がかかりすぎる」ことである(図表III-5)。

図表III-5 自己啓発に対する障害



資料:労働省『平成11年版国民生活白書「民間教育訓練実態調査(1996年)』

「時間がない」ことについては、労働時間の短縮や教育休暇の導入などによって、改善できるだろう。また、「費用がかかりすぎる」点については、長引く不況の影響や、長期雇用慣行の緩やかな変化により、企業が職業能力開発に投資しなくなることが見込まれるため、職業能力開発への個人の投資の負担は増えざるを得ない。

このような状況を踏まえ、労働省では1998年から「教育訓練給付」制度を実施している。この制度は、労働者個人の能力開発を支援するため、労働大臣指定の職業教育訓練を受講・終

了した場合に、20万円を上限に入学金・受講料の8割を労働省が支給するものである。

長引く不況の中で増大する雇用保険の給付や、労働力需給のミスマッチによって生じる新たな給付を減らすために、職業能力開発を個人が行い就職しやすくなるために実施されたものである。労働省の調べでは、支給が開始されたばかりの1999年の3月には受給者が1,135人だったのが、11月には24,397人が制度を利用している。今後、ますます利用者が見込まれるとともに、給付対象講座数も増えていくことになる。なお、この制度については、雇用保険に入っていないパート労働者や派遣労働者、無業者や被保険者でも期間など給付要件を満たしていない人に対する場合に、自己啓発に要した費用を税額控除する制度なども検討していく必要性も指摘されている。

個人が、こうした制度を利用し、社会に通用する能力を身につけることは、労働移動を容易にし、少子社会で労働力不足が見込まれる中で、労働力のミスマッチを少しでも解消することにつながるのである。自治体は、個人の自己啓発を進める上で、助言機能を強めるなど、情報面で個人を支援していくことが従来以上に行っていく必要がある。

図表III-6 教育訓練給付制度対象講座数

講 座 名	教育訓練の主な内容	4 月	10月
国際業務	英語検定・TOEFL受験	198	1058
コンピューター・OA	情報処理技術者受験・パソコン実務	153	870
福祉・医療	ホームヘルパー・介護福祉士養成	48	203
製造技術・技能	機械系保全技能士養成	69	193

資料：労働省

(2) 職業紹介制度の充実

① 労働力の流動化のためには、職業紹介制度の充実が必要である。

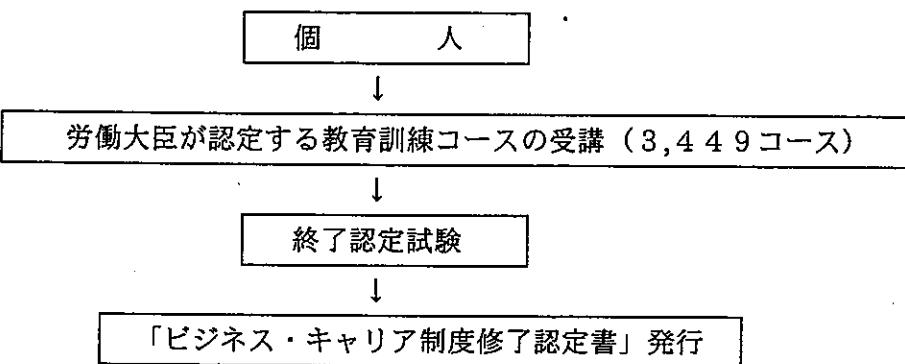
まず、ハローワークで現在行われている職業紹介業務は、主としてその対象はブルーカラーに重点が置かれており、ホワイトカラーについてはその紹介システムも十分に開発されていない。

その理由として考えられるのは、ホワイトカラーの仕事は技能評価がしにくく紹介にあたって、個人情報もブルーカラーのそれに比べて何倍も管理しなくてはならないためである。こうしたことから、ホワイトカラーの職業能力の適切な評価基準の構築が必要になってくる。

労働省が現在実施しているビジネス・キャリア制度の拡大もひとつである。

「ビジネス・キャリア制度」について

ビジネス・キャリア制度は、ホワイトカラーの主要な職務分野に必要な知識・能力を大系化し、それを習得するための具体的な手段を示すとともに、能力開発の実績を評価するシステムを確立することにより、ホワイトカラーの段階的で体系的な専門知識・能力の習得を支援する制度である。

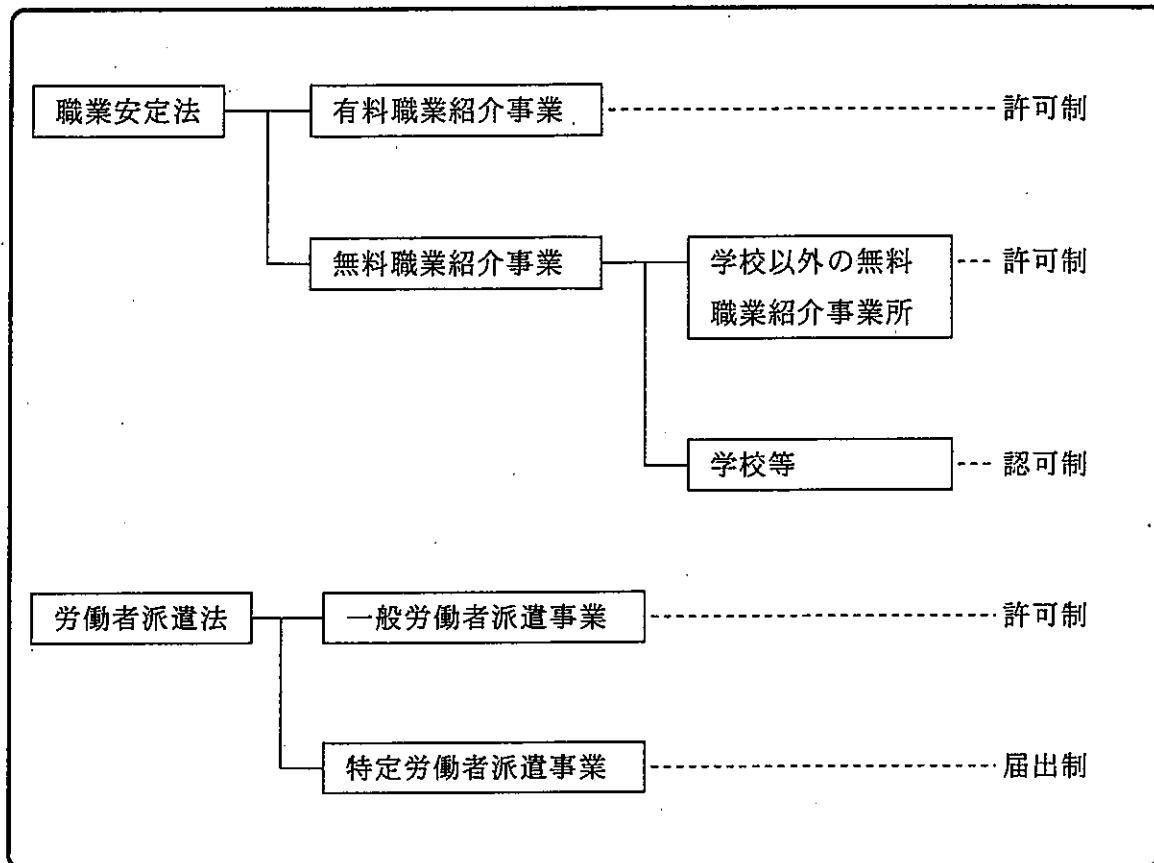


② 職業紹介業務の自由化がある。

1999年に職業安定法の内容が抜本的に改正された。今回の法改正は、労働市場における民間の役割を認め、民間の事業活動に対するこれまでの規制を大幅に緩和したことにある。有料職業紹介事業については、これを原則として禁止する従前の立場を見直し、港湾運送業務や建設業務に就く職業などを除くすべての職業について、有料で職業紹介業務を行うことができるようとした。また、企業が第三者に委託して行う募集については、これまで中小企業の事業主がその所属する中小企業団体に委託して行う場合に限りこれを認められてきたが、企業の規模を問わず、広く第三者に委託して募集を行うことが認められた。

今後は、民間の役割がより重要になる中で、公共部門と民間部門の連携・協力体制の確立によって、労働市場の受給調整機能の強化を図っていくことが重要である。

労働者派遣法（正式名称：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）は、1985年に制定され1986年7月に施行された。労働者派遣法に定められた事業には、自社の常用雇用労働者のみを派遣する特定労働者派遣事業と、それ以外の主に登録スタッフをその都度雇用して派遣する一般労働者派遣事業の2種類があり、特定労働者派遣事業については届出制が、一般労働者派遣事業には許可制が採用されている。



1999年7月に、これまで事務用機器操作など26の業務に限定して認められていた派遣事業が、特定の業務（港湾運送、建設、警備などの業務のほか、経過措置として物の製造業務を含む。）を除きすべての業務について可能となった。新しく認められた業務（営業・販売、マーケティング等）については、派遣先が派遣サービスの受けることができる期間が1年（派遣元や派遣スタッフを変えた場合も、通算して1年）に制限されることになっている。

これらの労働市場の流動化の流れをふまえると、今後必要となる国・自治体の施策は、やはり、個人のキャリアプラン作成を助ける職業能力情報の提供である。そのためには、職業能力開発に関する情報（職業能力開発のための各種講座・再就職のための職業能力アップための実践例）用のパソコンを県内のハローワークに、設置したり、専門の相談員を配置し、産業間労働移動を目指す労働者や、再就職を目指す労働者のために、キャリアプラン（再就職先にあった職業能力開発を身につけるための、能力開発訓練計画）を作成する、などの新たな公的支援が求められてくるだろう。

第3節 多様な働き方の創出

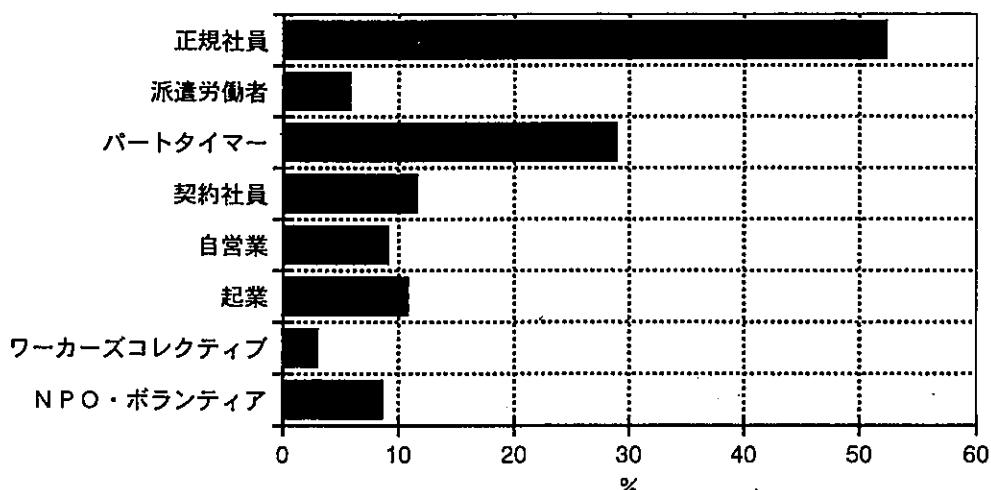
1 多様な働き方の必要性

日本の雇用慣行の流動化により多様な立場での働き方が活発化している。パートタイム労働者の他に、契約社員、派遣労働者の割合が増加し、またワーカーズコレクティブ、NPOなどのやりがいを重視する働き方も拡がりはじめている。しかし、これらの多様な立場で働く労働者への社会的な認知は遅れており、国・自治体によるサポートが必要とされている。

また、女性の年齢別就業パターンは、女性が結婚や育児で就業を中断するためにM字型の労働力率になっているが、これに就業希望者を加えると台形になる。これは日本の雇用慣行の下では、ライフステージに応じた多様な働き方の選択肢がなかったからである。特に、埼玉県は全国でもM字度が一番高いため、多様な働き方の創出は、地域の潜在的な女性労働力の活用にとって重要な意味をもつ。ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方が可能となれば、女性にとって就業継続と子育てとの間の二者択一の関係が弱まり、理想の子ども数を持てないなどという、意に反した少子化もくい止めることにもなる。

男性にとっても、多様な働き方の選択肢が増えることは、共働きの一般化や価値観の変化の中で、会社から自立したより多様な生き方を可能にするものであり、望ましいことである。今後は、男性も妻子を養わなければならないという固定観念から解放されて、より望むライフスタイルを送ることができるようになると思われる。

図表III-7 女性勤労者が希望する就業形態



平成9年度埼玉県労働環境総合調査

2 非正規労働者の待遇改善

パートタイムや派遣労働などの非正規労働者が増加する傾向にある中、これまで十分な保護の対象とされてこなかった非正規労働者の待遇改善が重要な課題になってきている。日本的雇用慣行の下では、正規社員とパート社員の間には、雇用安定の差だけでなく時間あたりの賃金でも大きな格差がある。しかし、パートタイム労働者の中には、責任ある仕事に就くことや仕事上における能力開発を積極的に希望する者もいる。パートの戦力化のためには、こうしたパート層に教育訓練を行い、より高い技能が求められたり、責任のある仕事に配置したり、昇格や昇進のキャリアをパートにも提供することが必要である。

派遣労働については、これまで厳しい規制の対象になってきた。しかし、労働時間や職種・働き場所の柔軟性など、女性を中心に自発的に派遣労働を選択する労働者も多い。派遣労働者の傾向的増加を受けて、1999年に成立した労働者派遣法の改正案は、労働者保護規定の強化や、対象職種の範囲の拡大等、派遣労働への政策対応として前進したものとなった。規制のあり方を画一的な事前規制から、事後規制に転換していくことで、派遣労働者の利益はより守られることになるだろう。

正規・非正規の条件格差を縮めていくことは、多様な働き方の選択肢を拡大し、女性の働きやすさを改善する上で大きな効果があると考えられる。

3 生きがい重視の働き方の創出

職場と家庭と地域が重なり合う、豊かな生活の場をつくるための取り組みが各地で生まれてきている。それはやりがいや生きがいを重視した、NPOやワーカーズコレクティブといった働き方であり、地域の生活課題に自ら取り組むコミュニティビジネスといった新たな起業のあり方である。これまでM字型就労を余儀なくされていた女性のように、それまで身につけてきたキャリアや才能を埋もらさせていた人材を活かす場として、企業以外にそのような新たな働き方の可能性が注目される。

(1) NPO

1998年末のNPO法の施行後、NPOは社会のなかで急速に存在感を増している。1999年の緊急雇用対策の中で、雇用創出の受け皿としても重要な位置付けをされたが、誤解される無償のボランティアとしてのイメージでなく、新たな雇用の場としてより積極的にとらえていくことが必要である。小規模のNPOの活動継続に際しては、活動場所の提供や人材面のサポートが求められる。活動場所の提供としては、学校の空き教室等の身近な公共施設や、商店街の空き店舗等の空きスペースの貸し出しも検討するべきである。

(2) ワーカーズコレクティブ

住民自らが出資し、経営し、労働者となって働く事業体である。日本ではまだ法制化されていないが、企業組合、有限会社などの形態をとりながらもワーカーズコレクティブとして活動している団体が増えてきている。これまでアンペイドワーク（無償労働）とされてきた領域に

について、食品製造販売、給食サービス業、福祉サービス業、家事サービス業などとして事業化し、地域社会に貢献することを目指す。地域の生活ニーズに根ざした女性や高齢者の事業展開を図る上で、重要になってくると考えられ、早急に必要な法整備が求められる。

(3) 起業

少子社会においては、地域の生活ニーズを熟知した女性の起業は大きな可能性があると考えられる。しかし、担保がなく融資が受けられないなどの資金繰りの面でのハンディや、事業のノウハウの少なさなどにおいて問題を抱えている。平成14年度にオープン予定の埼玉県女性センター（仮称）内に、融資など行う女性起業ファンドを設置するなどの支援策が必要である。山口県は女性の起業スクールを一早くスタートさせ、その卒業生から実際に100人ほどの起業家が生まれている。このように起業家のネットワーク作りやノウハウ等のソフト面の支援が必要である。

(4) コミュニティビジネスの創出

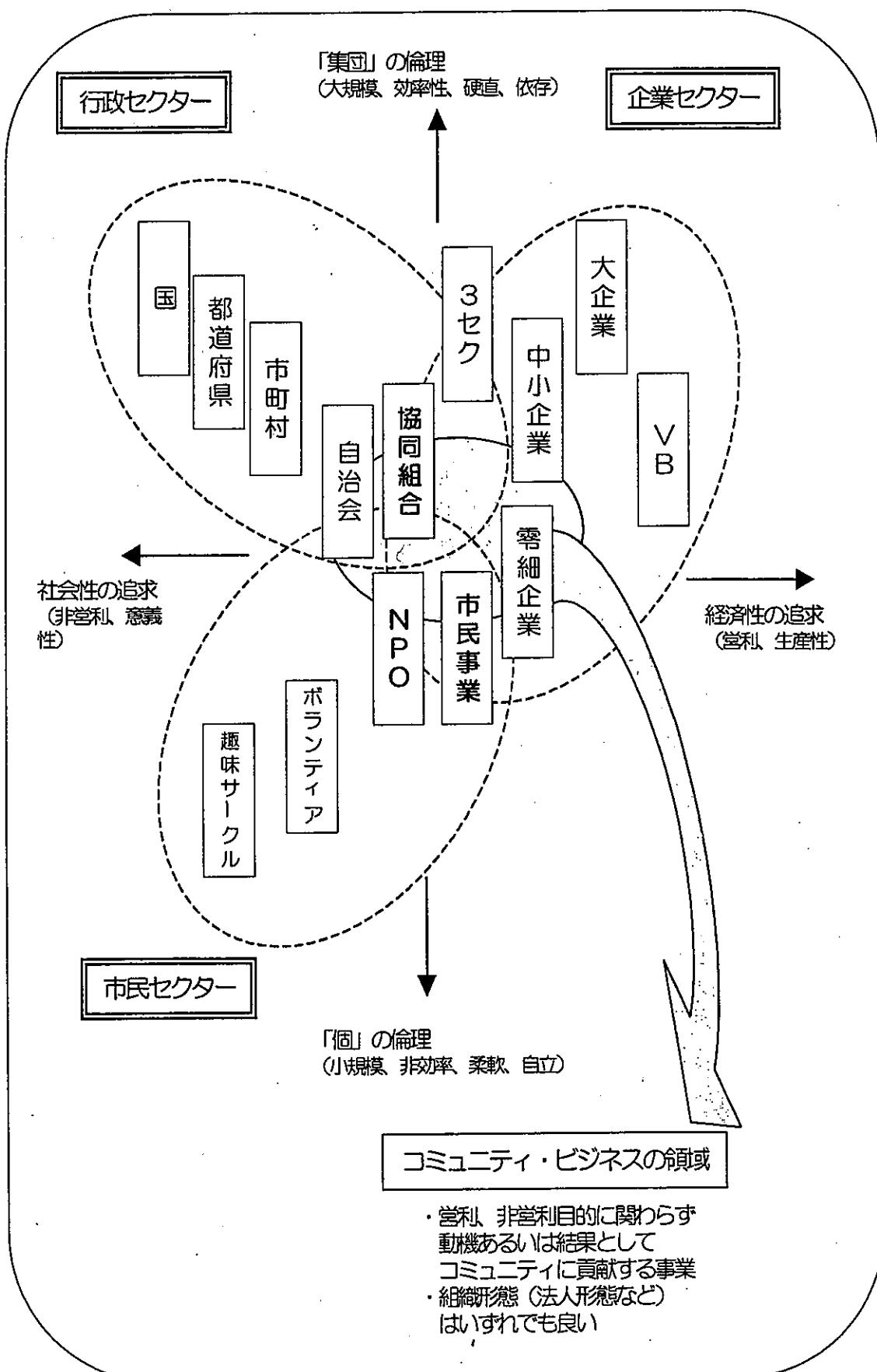
これらの住民主体の地域事業が、現在コミュニティビジネスとして注目されている。これまでの日本社会では、ボランティア活動は無償で、企業はひたすら営利を追求というように、二極分化され、その中間がなかったが、コミュニティビジネスはそのような中間的な領域に位置している。地域コミュニティに利害関係や関心をもつ人々によって事業が営まれることで、雇用が創出され、資金が循環し、地域コミュニティに対する責任感や当事者意識が生まれてくる。

働き手の生きがいや自己実現につながり、少子社会で需要の増える保育・介護等の地域のニーズに即したサービス提供が行えるなどの大きな効果がある。

コミュニティビジネスが成立するためには、地域住民に対して開かれた公正な機会づくり、政府系金融機関をはじめとする多様な資金調達システムなどが必要である。コミュニティビジネスの起業を支援する中間支援機関の設立が求められる。

中間支援機関は、その機能として、専門家の派遣によるノウハウの提供、先進事例の紹介や外部ネットワークの紹介、補助金や資金の仲介といった業務を行う。墨田区や足立区などは、異業種交流などを通じ、中間支援機関としての活動を積極的に行っている。今後、このようなコーディネーターとしての自治体の役割が重要になってくる。

図表III-8 コミュニティビジネスの領域



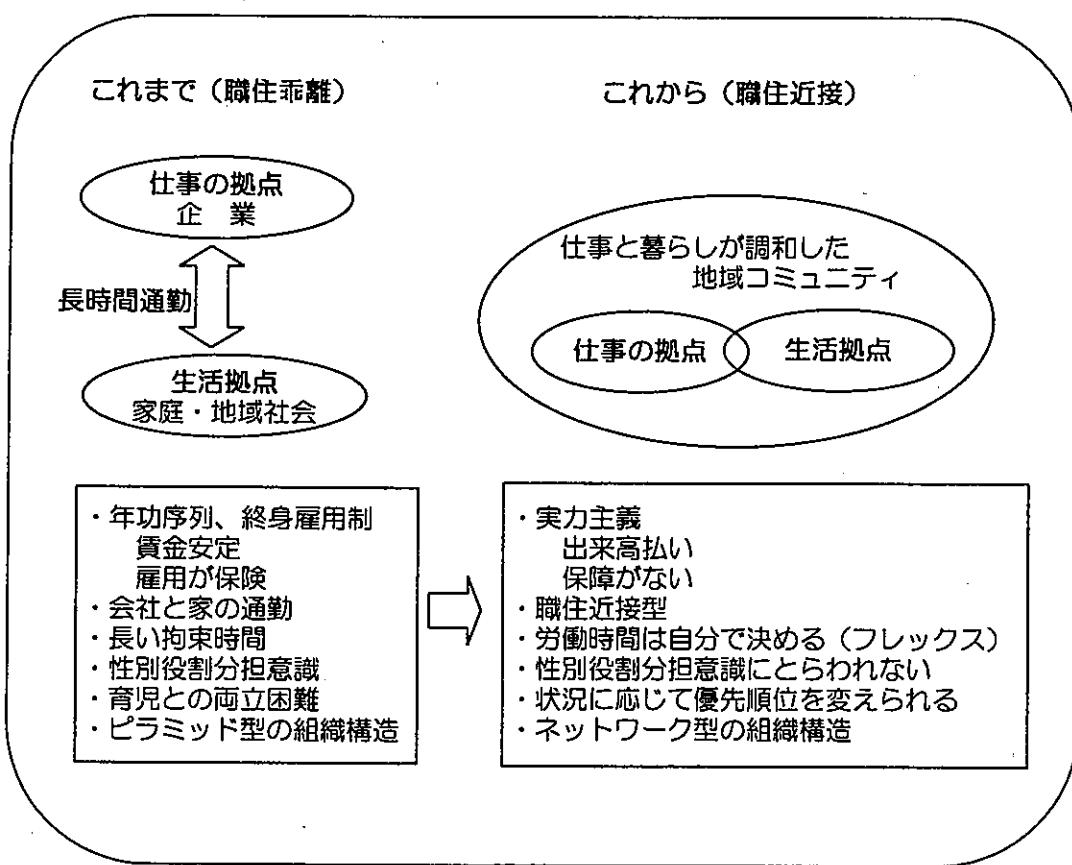
4 地域に根ざした働く「場」の創出

(1) 仕事と暮らしが調和するまちづくり

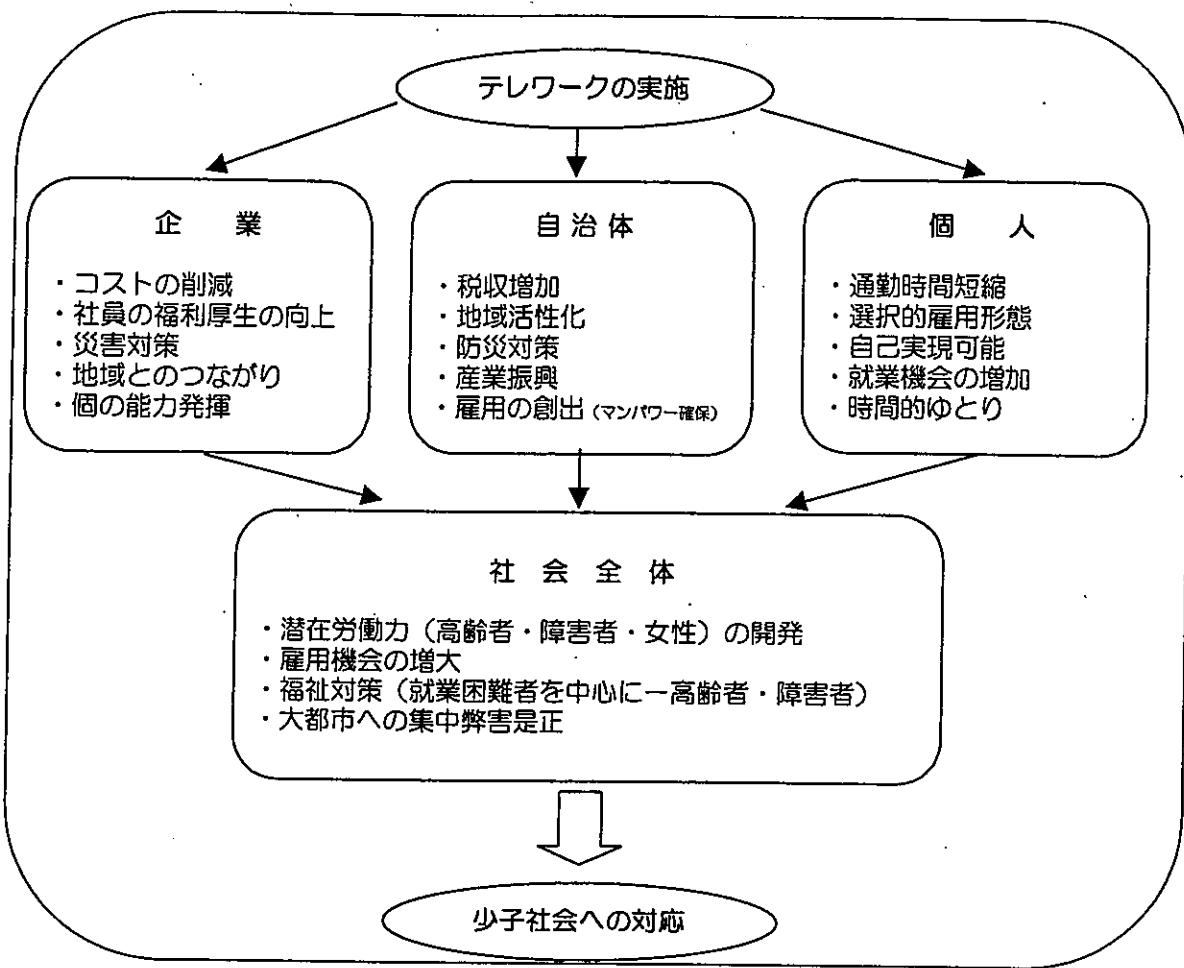
ここ数年のインターネットの爆発的な普及に代表される情報技術の発展、企業における情報化の進展は、多様な働く「場」の創出に大きく寄与するものとなった。情報通信機器を活用し会社とは離れた場所で働く「テレワーク」は、時間と場所に制約されない新しい働き方として注目を集めている。企業では、新しい労働のスタイルとしてテレワークの導入が進みつつあり、行政においても、経済再生、雇用創出、地域振興などを目的にテレワークの関連の施策が整備されつつある。

ここでは、このテレワークが少子社会においてどのような効果を持つかを挙げるとともに、行政の支援方策について提言していく。

(2) テレワークはこれまでの働き方をどう変えていくか。



事業所から遠隔地にオフィスを置き、情報機器を設置し情報通信回線で事業所などと結んで、就労者の出勤を短縮するサテライトオフィス勤務や在宅勤務などのテレワークは、従来の勤務形態の枠を広げ、上記のような労働形態の改革をもたらすものとなる。また、それだけでなく、このような弾力的な雇用スタイルは、企業・自治体・個人ひいては社会全体にとっても、少子社会に対応した以下のようなメリットを生み出すことができる。



(3) 行政の支援のあり方

それでは、このような職住近接の実現への行政支援のあり方とはどのようなものが適するのだろうか。

埼玉県調査¹によれば、女性有職者の希望する勤務形態で「在宅勤務」が16.0%、「サテライトオフィス」が8.9%とみられる。また、同じく無職者でも「在宅勤務」が2割、「サテライトオフィス」が1割となっている。しかし、事業所の時短への取組みは、「サテライトオフィスを設ける」(0.7%)、「在宅勤務制の導入・拡大」(1.6%)と導入利率が低い。ところが、遠距離通勤者の負担軽減策では、「埼玉県内の各地にサテライトオフィスを整備し提供する。」が11.6%もある。また、サテライトオフィスに適した場所として、埼玉県内が28.5%と最も多い。

自治体のテレワーク支援としては、三鷹市がソフトサービスを重視した先進的な取組みを行っている。三鷹市の取組みで注目すべき点として、

1. 地域コミュニティの活性化にも大きな役割を担っている。
2. 人材の育成に重点を置いている。
3. スタートが簡素である。

これらをふまえ埼玉県下でのテレワーク支援施策を考えると、以下のポイントが重要である。

¹ 「多様な働き方に関する調査」(1998年・埼玉県労働商工部「労働環境総合調査」)

ア 既存施設の有効活用

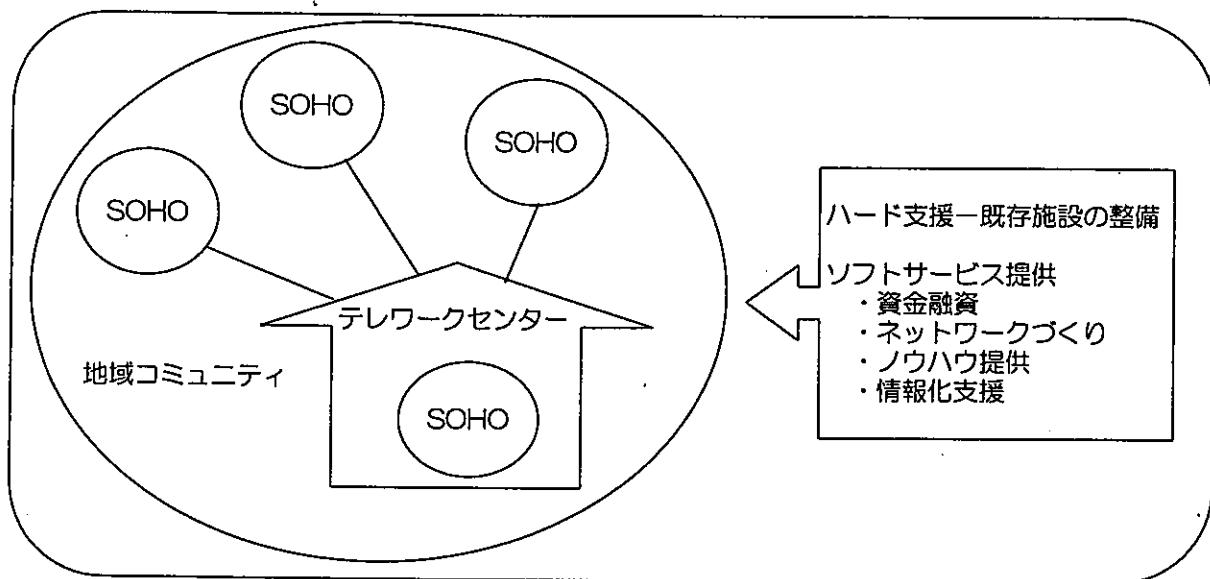
新しい施設を建設するのではなく、商店街の空き店舗などを活用し、テレワークセンターを整備。初期投資費用が安く済み、中心市街地活性化につながるとともに、空き店舗などを利用した保育所に子どもを預ければ、育児との両立も容易になる。

イ 情報化支援

埼玉県は、中小企業の割合が事業所数で99.0%、従業者数で80.6%を占める。これら中小企業の活力を産業振興に生かすため、積極的に中小企業の情報支援を行う。2000年度から埼玉県は新産業育成のための総合的な支援に取り組むことになっており、中小企業やベンチャー企業を支援する「地域プラットホーム」の設置が予定されている。この導入に際しては、中小企業やベンチャー企業だけではなく、地域の研究機関や大学をまきこんだ技術提携も視野に入れるべきである。

ウ ソフト面での支援

- ・三鷹市でのソフト支援サービス提供の仕組みづくりを参考にして、SOHO事業者にヒアリングやアンケートを実施し、ニーズの高いサービスメニューの提供を行う。



5 地域に根ざした働く「人」づくり

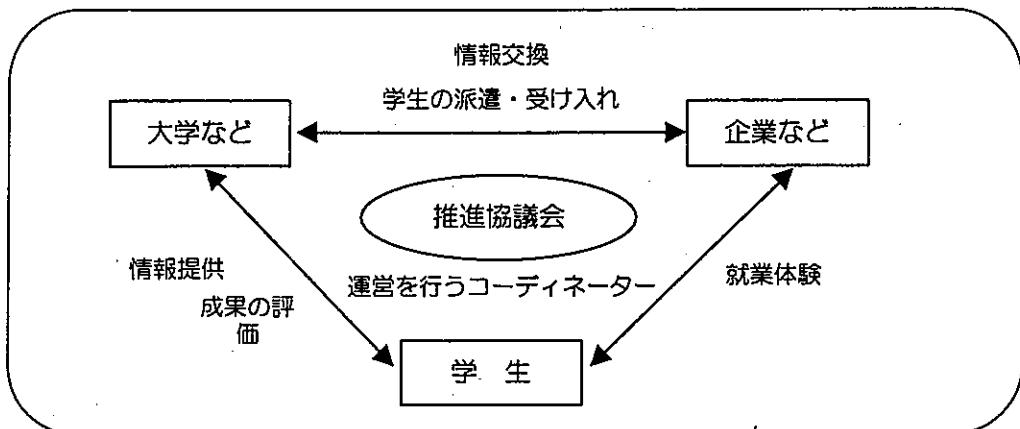
(1) 地域で「人」を育てて行くために～産官学の取組み～

国際化・情報化、産業構造の変化など、我が国の経済社会の変化に伴って、企業の雇用慣行を取り巻く環境や求められる人材が大きく変ってきている。また、平成11年度埼玉県政世論調査によれば、子どもの数が減ってきてることについては、「次の世代の労働力が減少し、経済成長が低下するのが心配」とする人が47.0%で最も多く、少子社会においては、急速な高齢化の一方で、若年人口が減少し、労働力供給の制約が強まることが見込まれることから、若手人材の育成が緊急の課題となっている。

さらに、中小企業が99.0%を占める埼玉県においては、地域産業振興施策が、今後の地域活性化に結びつく重要な鍵と言える。そのため、地域における優秀な人材の確保の一つの方策として、地元企業を理解し体験する「場」を提供する機会が必要とされている。

本論では、創造的人材の育成と地元企業活動への理解を促進するために、産官学連携の「地域インターンシップ制度」の導入を提言するものである。

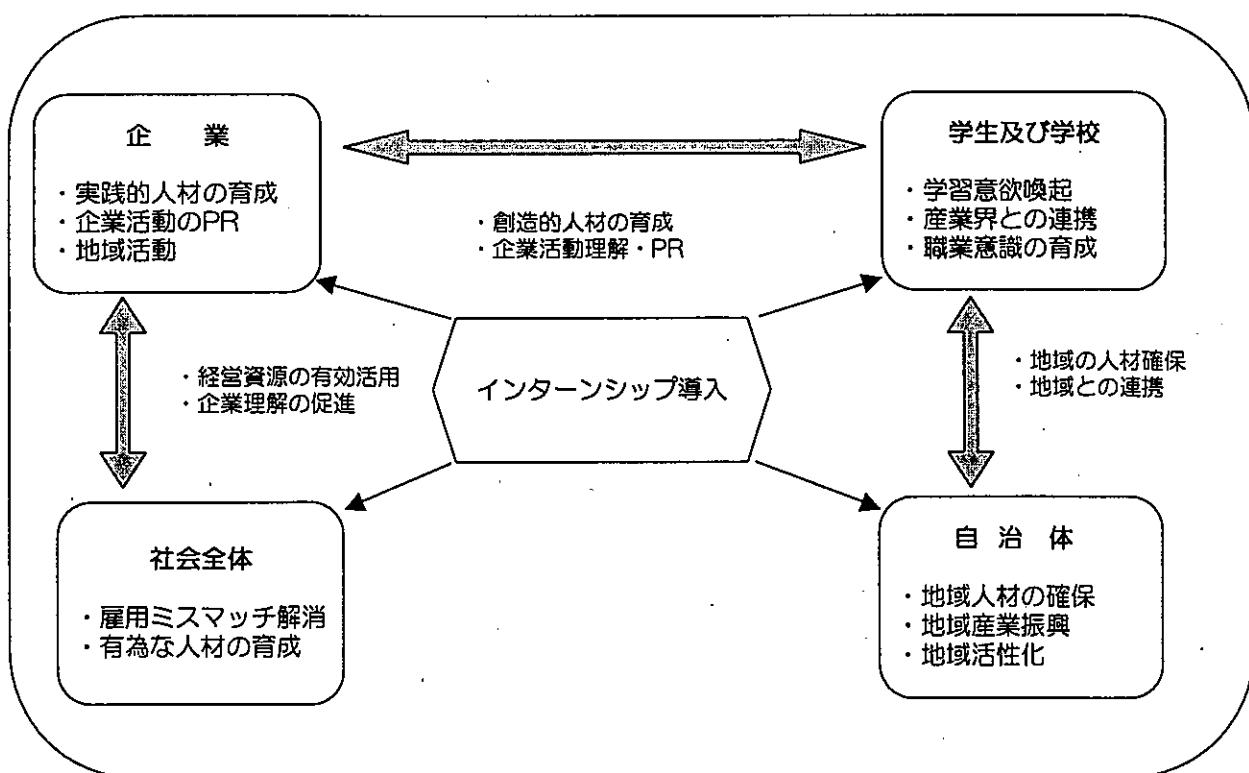
効果的な地域インターンシップ事業のためには、自治体と、企業、大学などで構成する推進協議会を設立し、産官学連携のもとに実施する。これにより、県内中小企業にとっては、企業活動のPRが行えるとともに、学生も就職にあたって選択の幅を広げることができる。



(2) インターンシップの役割

インターンシップとは、一般的には、学生が企業などにおいて実習・研修的な就業体験する制度のことである。我が国においては、インターンシップを「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」として幅広くとらえることにしている。²

インターンシップに期待される効果として以下の点が挙げられる。



² 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」

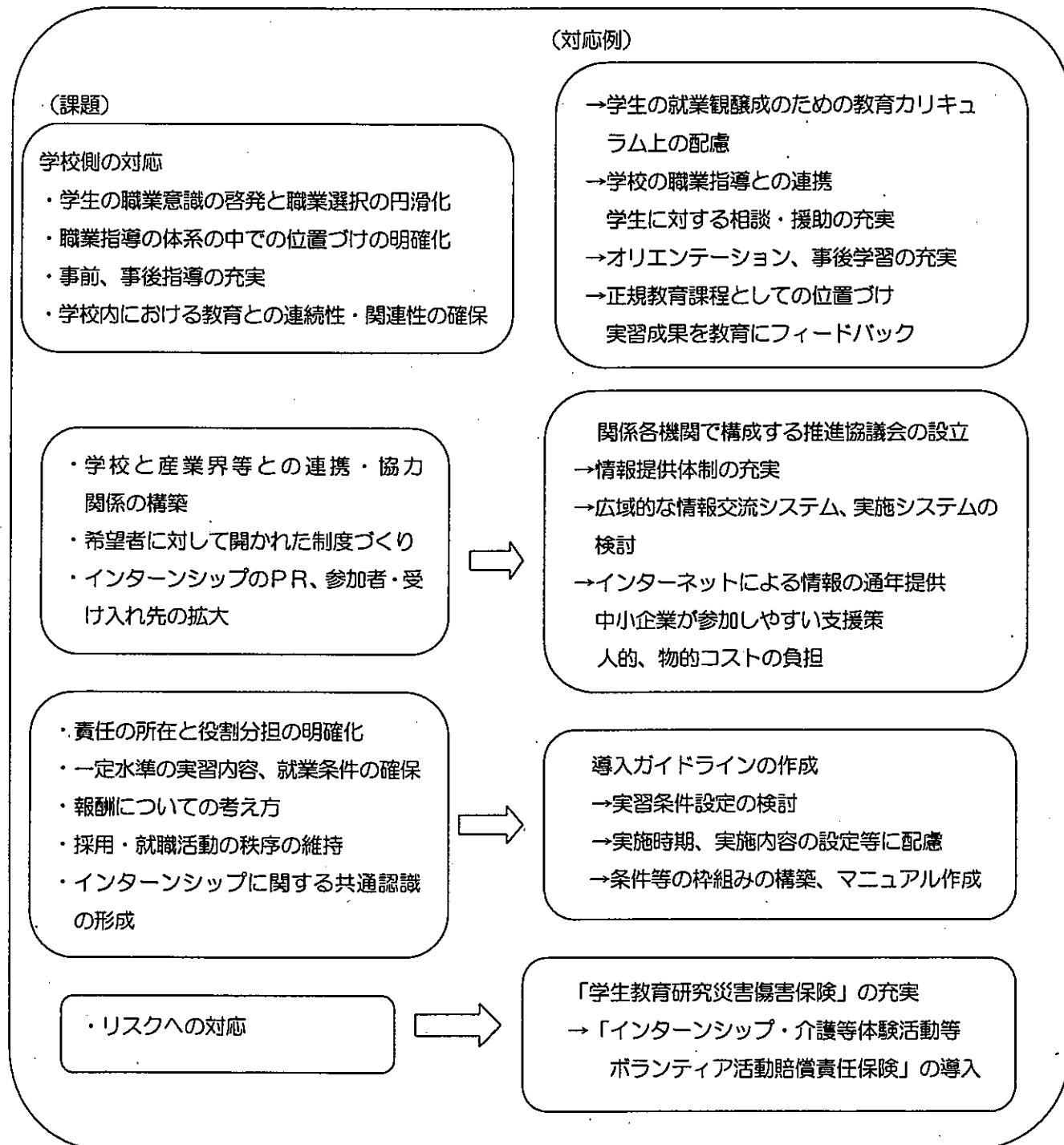
(文部省・通産省・労働省) 1997.9.18

http://www.jil.go.jp/kisya/syokuan/970918_01_sy/970918_01_sy_kihon.html

(3) インターンシップ実施に伴う課題

インターンシップ導入調査によると、企業がインターンシップを導入する場合、必要な支援措置として「実施事例等の情報提供」(63.2%)、「災害発生等に対する保険制度の充実」(59.2%)、「導入のためのマニュアルの提供」(52.0%)など実務的な支援をあげる意見が多い。³

今後、インターンシップ実施に当たっては次のような課題が挙げられている。



³ 「インターンシップ等学生の就業体験のあり方に関する研究会報告」1998.3.25 労働省
http://www.jil.go.jp/kisya/syokuan/980325_01_sy/980325_01_sy.html

第4節 男女が共に仕事も家庭も

1 男女が共に仕事も家庭もにならうために

(1) 少子社会において性別役割分担は、有効か

「男は仕事、女は家庭」という男女の性別役割分担の歴史は、実はそう古いものではない。農業・自営業中心の社会から近代産業社会へと変化したことにより、始まった社会規範である。産業化、都市化の進行とともに、職場という公的領域と家庭という私的領域との分離が進み、男女がもっぱらそれぞれの場の担い手となることが求められた。しかし今日、規格大量生産や右肩上がりの社会から、経済の成熟化、産業構造の変化により、共働き世帯の増加や女性の高学歴化もあいまって、性別役割分担意識は不合理なものとなっている。埼玉県の男女平等意識実態調査（平成9年度）からも、性別役割分担意識に同感しない割合が増えてきていることがうかがえる。

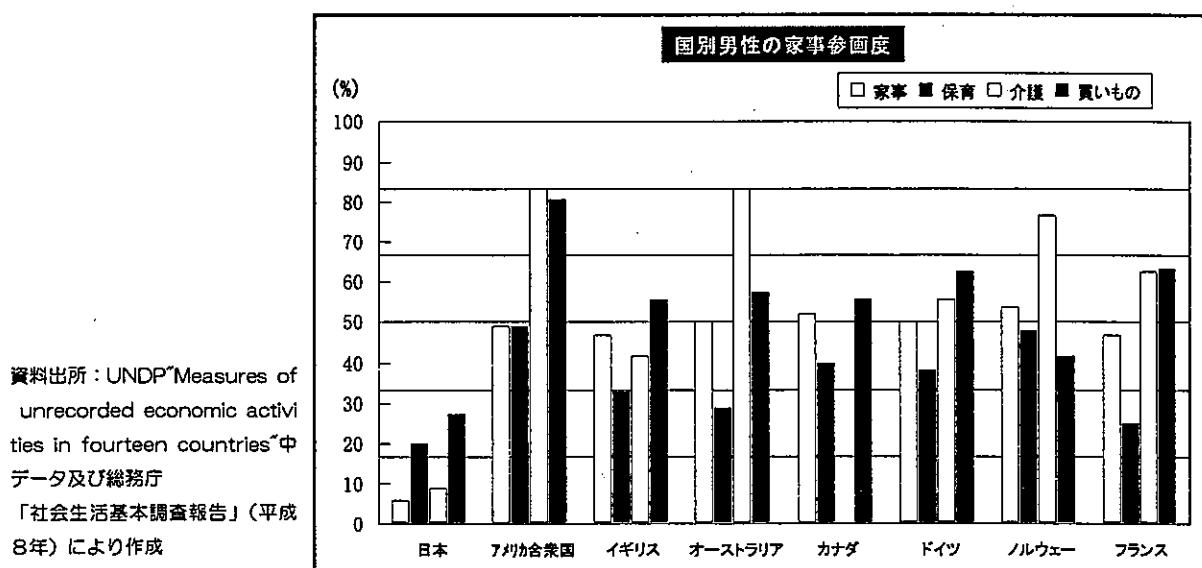
(2) 男性の家庭生活への参画の必要性

性別役割分担意識の不合理をいち早く気づく女性に対し、仕事優先を当然としてきた男性が気づくのはかなり困難なものとなっている。それは日本人男性の家事の参加度は6%に対し、アメリカは49%、ドイツは50%、ノルウェー54%であり、世界水準から見ても日本の男性の家事参加度は際だって低い。（図表III-9）

パートナーである男性の家庭生活への参画を進めるためには、男性の意識改革のみならず、そのような意識を生んでいる働き方自体を変える必要がある。

平成11年度の埼玉県県政世論調査においても、仕事と子育てを両立させるために必要なこととして、「労働時間の短縮を図り、家庭で男女とも育児・家事などに使える時間を増やす」を挙げる人が33.4%と最も多くなっている。

図表III-9 国別男性の家事参画度



（注）男性の家事等に費やす時間が、女性の家事等に費やす時間と同じ場合には、100%となっている。

また、育児休業の取得の実態では、制度が定着する中、依然としてその取得者のほとんどが女性である。(図表III-10)

男性の育児休業取得者が極端に少ない背景には、男性に職場優先を期待する企業風土がある。社員の側にも、育児休業で仕事を中断すると昇級、昇格に影響するとの考えもあり、取得が進んでいない。中小企業においては人手不足もあり、男性社員の育児休業を認めなかつたり、できれば取得してほしくないと考える企業は全体の5割を超えている。(図表III-11)

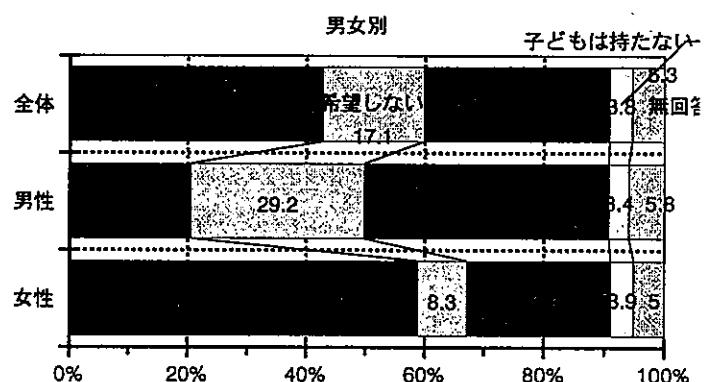
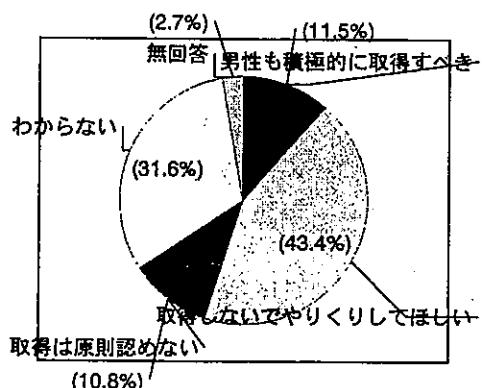
そして社員の側も、育児休業の取得を希望する者の割合は、女性が6割近くいるのに対し、男性は2割にとどまっている。(図表III-12)

図表III-10 育児休業取得者における男女比

区分	育児休業取得者の男女比			出産した女性労働者に占める 育児休業取得者の割合
	全体	女性	男性	
1996(平成8)	100.0	99.2	0.8	44.5
1993(平成5)	100.0	99.8	0.2	48.1

資料：労働省「女子雇用管理基本調査」

図表III-11 中小企業の育児休業の取得方針 図表III-12 中小企業における社員の育児休業取得の希望



資料：ともにこども未来財団「中小企業の子育て支援に関する調査」

男性の育児休業取得を促進するためには、ポジティブ・アクションとしてのパパクオータ制の導入が有効と思われる。パパクオータ制とは、育児休業期間のうち、父親だけが取れる期間を定める制度である。ノルウェーでは、両親で十二か月取得できる有給の育児休業のうち、一か月について父親のみがとれる。父親がその育児休業を利用しない場合は、一か月の育児休業は無駄になってしまう。

ノルウェーではこのパパクオータ制の導入によって、制定前の1993年には4%であった男性の育児休業取得率が、1995年には70%にまで達し、大きな効果をあげたことは、その効果の大きさを物語っている。

(3) 労働時間の短縮に向けて

先に述べたように男女が仕事と家庭に共に参画するためには、まずなによりも、労働時間短縮に向けた取り組みが必要となってくる。

日本の労働時間が長い要因を、国際比較を念頭において検討すると、残業時間の長さと有給休暇取得率の低さが特徴的である。

恒常的な残業を削減するためには、①職場優先の企業風土の改革や、②仕事の進行に応じた柔軟な労働時間管理（フレックスタイム制・裁量労働制）が重要である。フレックスタイム制や裁量労働制は、個人が自己の時間を有効に活用できる環境を整備するうえで、拡充が求められるものである。労働時間制度の弾力化が円滑に機能するためには、①仕事の成果による評価と評価基準の明確化、②労働者の自己管理能力の育成が不可欠となる。

労働時間の弾力化は、時間的な制約の多い子育て期の男女にとって、利点が大きい。しかし、これらの柔軟な働き方は大企業が中心であり、中小企業にまで浸透していない。今後中小企業への普及を広げていくことが、その割合が高い埼玉県において重要な課題である。

(4) 共働きの一般化に向けて

女性の就業意欲の高まりは、従来の雇用慣行の見直しを通して、少子社会の様々な課題の解決に貢献することが出来る。男女が、仕事と家庭生活を共に両立させながら共働きをすすめることは、税収入の増加にもつながり、これからの中年社会を支えていく上で合理的な面もある。

しかし、現在の医療・年金制度では、妻が夫の扶養（片働きか、共働きでも妻の年収が130万円未満の場合）になっている限り、保険料の負担を免除される、片働き優遇のしくみになっている。特に年金においては、20歳以上なら学生でも負担義務があるにもかかわらず、専業主婦には負担を免除するいわゆる「第3号被保険者制度」があり、免除分は、共働きや独身者を含め、払っている人々の共同負担となっている。

一方、税制においても、妻の年収が103万円（基礎控除38万円+給与所得控除65万円）以下の場合、配偶者控除（38万円）、配偶者特別控除（38万円）の制度により、夫の年収から76万円もの控除が受けられるしくみとなっており、医療・年金制度と同様、片働き世帯優遇の制度となっている。これがいわゆる「103万円の壁」、あるいは「130万円の壁」といわれるもので、つまり、妻が働かない方が大幅に有利なしくみということができ、女性の賃金や労働力の供給をゆがめる矛盾した保護政策なのである。

そして、現在約9割の企業が導入しているといわれる家族手当の制度がある。これは、経済の高度成長期において、いわゆる専業主婦付きで長時間働く男性労働者を必要とした企業によって広まった制度である。そして、この制度にも上記と同様の一定のマイナス効果がある。家族手当は、ボーナス等の一時金の算定基礎となるだけでなく、退職後の個人の年金給付額にも影響し、手当をもらうことの少ない、働く妻には不平等なしくみとなっている。

このような片働きを前提とした諸手当は、個人への賃金支払いや第2節で述べる子育て支援切符の形で支給していくことが、共働きが一般化する少子社会では、労使双方にとって望ましい選択となる。

2 仕事と育児の両立支援

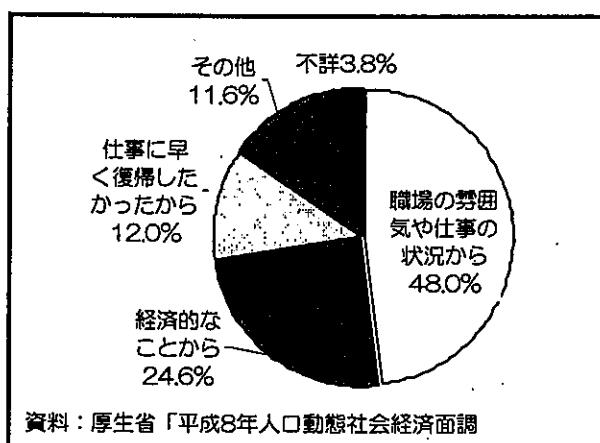
(1) 育児休業制度の利用促進

育児休業中の所得保障に関しては、平成7年から休業前の賃金の25%が雇用保険から支給されることとなつた。これが今後40%まで引き上げられる方針である。このことは、子育ての経済的負担の大きさが少子化の要因の一つであるため、夫婦が働き続けながら子どもを持つ上で、重要な意味があるといえる。

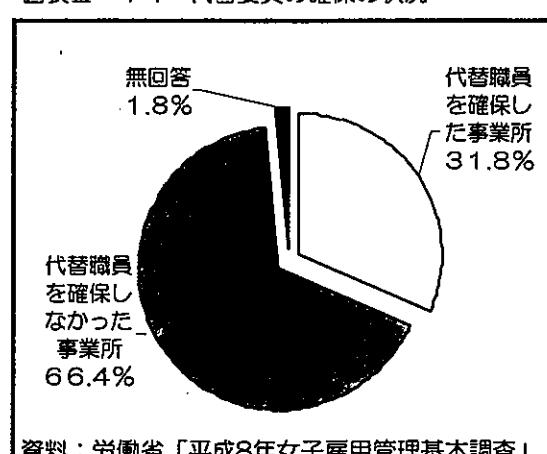
所得保障の充実の次に必要なのは、男性も女性も育児休業を取りやすい職場にすることであり、そのためには休業期間中の代替要員の確保が重要である。育児休業を取得していない母親の48%は「職場の雰囲気や仕事の状況から」を理由としており、育児休業の取得促進には、代替要員の確保など育児休業を取得しやすい職場の体制や雰囲気作りが必要になってくる。(図表III-13)

しかし、実際に代替要員を確保した事業所は、31.8%にとどまっており、7割近くの事業所が代替要員の確保を行っていない。(図表III-14)

図表III-13 育児休業をとらない理由



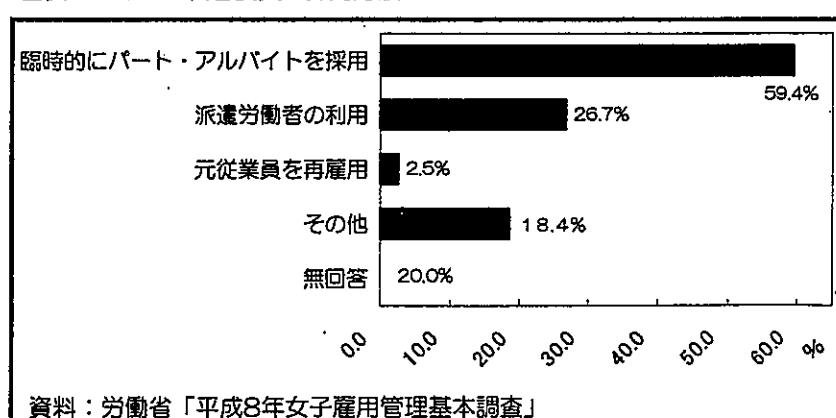
図表III-14 代替要員の確保の状況



また、確保した代替要員もパート・アルバイトの採用が全体の59.4%、派遣労働者の利用が26.7%などとなっている。(図表III-15)

このように、代替要員が確保されなかつたり確保されても補助的な業務しか任せられないという

図表III-15 代替要員の採用方法



状況は、休業に入る者に「他の同僚に仕事の負担がかかるのでは」という心理的負担を与え、結果的に取得が進まない大きな理由になっている。(図表III-16)

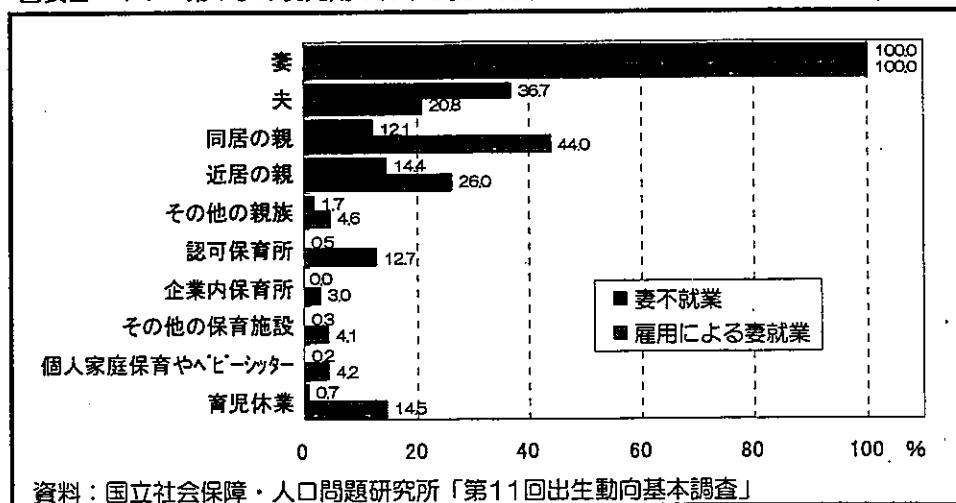
これらの調査結果からわかるように育児休業の制度は整ってきつつあるが、実際の取得の方はあまり進んでいるように感じられない。その背景には、制度はあっても利用しづらい環境が根強く残っていることがある。

そこで、代替要員の確保など、育児休業を取りやすい職場環境の整備が求められる。育児休業取得者の代替要員の確保は、就労継続の条件となる育児休業取得の促進が図れるだけでなく、新たな機会提供にもつながり女性の意欲と能力が活かせる社会づくりが進む。

(2) 保育所の機能強化

仕事と家庭の両立を図る上でもう一つ重要な条件として、保育所の機能強化があげられる。国立社会保障・人口問題研究所の調査結果によれば、第1子の乳児期において誰が保育に携わったかについて、妻が就業者の場合、同居の親、近居の親がそれぞれ44%、26%となっており、不就業の妻の場合の12.1%、14.4%に比べ格段に高く、働く母親にとって、親の育児援助に頼らざるを得ない状況がうかがえる。一方、保育所の利用は、認可保育所のほか企業内保育所、無認可の保育所を含めても20%弱、育児休業に至っては14.5%という数字にとどまっている。(図表III-17)

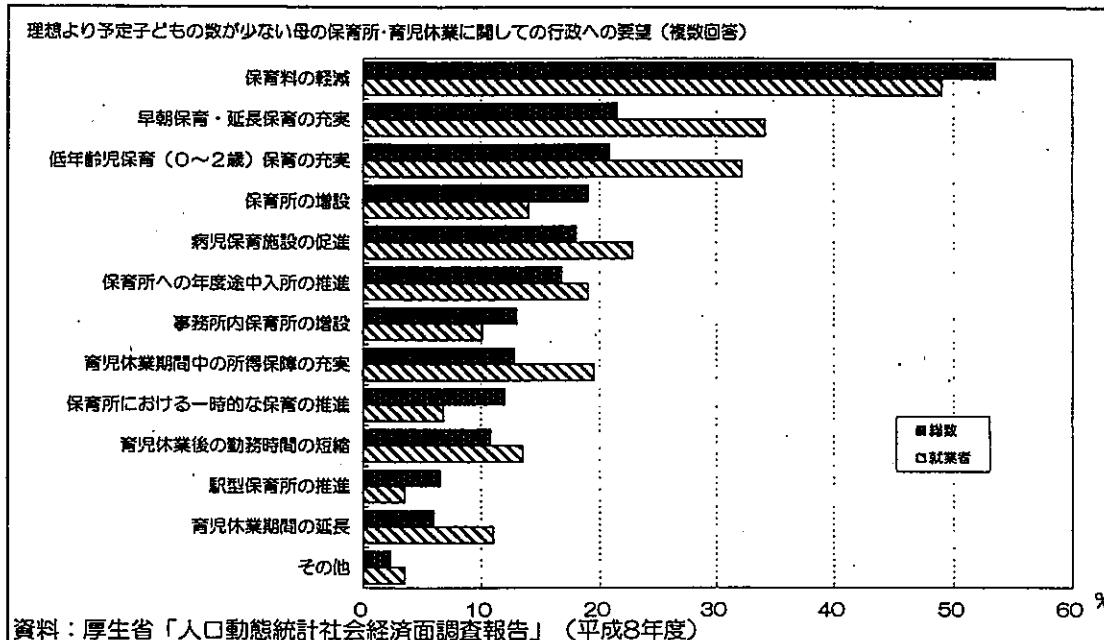
図表III-17 第1子の乳児期における妻の就業と保育状況



このことは、乳児期の子どもを持つ就業女性が、自分や夫の親がそばに住んでいない場合をわめて困難な状況に追い込まれることを意味しており、それでも子どもを持ちたい場合、仕事をあきらめざるを得ないという選択をする人もかなりいることが予想される。このようなとき、夫や妻の両親以外に子育てを任せたり、相談に乗ってもらえる人が身近にいたら、仕事と育児の両立に向けた選択の幅はきっと広がるはずである。

また、厚生省の調査によると、理想より予定子ど�数が少ない母親の保育所、育児休業に関する行政への要望の上位には、保育料の負担軽減などの経済的負担の軽減のほかに、早朝保育、延長保育等の充実（34.4%）、低年齢児保育（0～2歳）の充実（32.1%）、病児保育施設の促進（22.9%）などの保育所の機能充実を望む声が多い。（図表III-18）

図表III-18 理想より子供が少ない母の行政への要望



これらのことから、仕事と育児の両立を進めるためには、特に乳児期の子どもを持つ男女への支援策として、早朝保育、延長保育、低年齢児保育、そしてやむを得ず病気の子どもを預けなければならない場合の病児保育など、働く男女のニーズに見合う多くの機能を持った保育所への転換を図る仕組みの構築が必要である。

（3）企業内保育所の設置促進と通勤問題への対応

現在、子どもを持ちながら働く大半の親は、地域の公立もしくは民間保育所を利用しているが、自宅から離れていたり、自宅のそばにあってもいっぱいに入所できない場合もある。また、早朝や夜間の保育に対応できないなどの理由により利用できない場合もある。

そのような時、企業内保育所があり、勤務時間を考慮した保育が可能となれば、親にとって送り迎えの時間の節約ができ、企業にとっても、労働者の労働生産性の向上、企業イメージの向上が図れるという利点がある。企業内保育所に対しては、現在育児・介護雇用安定助成金

の一部として、21世紀職業財団から託児施設を設置・運営する事業主、団体に対する助成が行われているが、助成率が1／2にとどまっていることや、助成にも限度額があることから設置は進んでいない。これは、単独の企業で託児施設を設置することは、コストの面でのリスクが大きいことも背景にあると思われる。今後、複数の企業による共同託児施設に対しては助成金の重点的な配分を行い、設置を誘導していく必要がある。

また、こうした企業内保育所を利用する場合のもう一つの問題点は通勤である。満員の電車で1時間近く幼い子どもと一緒に通勤することは、親にとっても大変なことである。こうした親子の負担を少しでも軽くするためには、通勤時間帯を中心に、各電車に1両だけでも「子ども専用車両」を設け、通勤する親子や通学する小学生に利用してもらうという案はどうだろうか。仕事場に近い企業内保育所は、通勤の問題が併せて解決されれば、仕事と育児の両立を可能とする制度として、労働者の強い味方となるはずである。

(4) カフェテリアプランによる子育て支援の拡充

現在、企業では様々な福利厚生制度があるが、社宅などのように、時代の流れとともに必要性の乏しくなったものもある。それらを見直し、子育て支援に関するものを中心とした総合的なカフェテリアプランとして組み直すことが求められる。カフェテリアプランとは、福利厚生をメニュー化し、従業員が持ち点の範囲内で希望するメニューを選択していく制度である。

従来の使途が不明な家族手当を廃止し、それをカフェテリア方式で使用する子育て支援切符として配布することが、労使共に有益であろう。

3 家庭に目を向ける企業を増やすために

(1) 家庭に目を向けた企業がメリットのある社会に

これまでの日本の雇用慣行の下では、性別による役割分業や年齢制限を伴う採用が依然として残っていたり、女性が出産・育児に伴って一度退職した場合、その後、今までの職務経験を生かして復職したい意思はあっても、それが非常に困難な状況であった。

近年、この日本の雇用慣行が流動化の方向に向かう動きがみられ、国民の意識も変化しつつある。しかし、ライフスタイルや個人の価値観などの変化に、企業がまだ十分に対応できていないのも事実ではないだろうか。

労働力が不足する少子社会においては、企業は家庭生活と仕事の両立を支援することにより、

①従業員の労働意欲を高め、労働生産性の向上が図れる。

②企業のイメージ向上により、より優れた人材の確保がしやすくなる。

という点で企業自身に大きなメリットが生まれてくる。

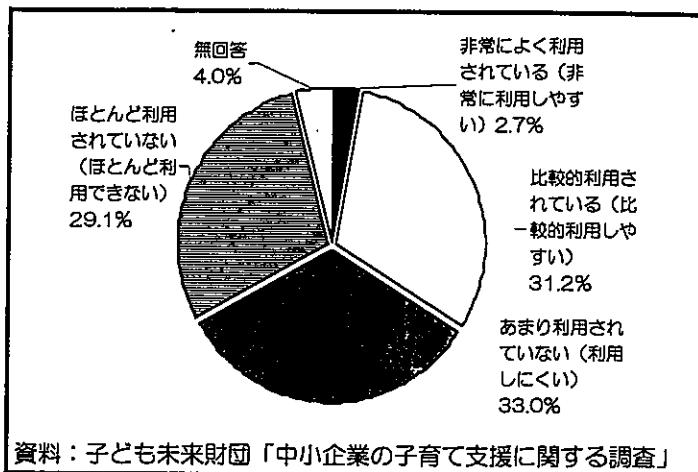
少子社会は、家庭に目を向けた企業がメリットのある社会なのである。今後、企業における家庭に目を向けた取組は、女性の社会進出を促進させ、労働力の確保に貢献していくとともに、企業自身にとって、市場競争の中で生き残りを図るための企業戦略として重要になってくるのであり、そうした企業が評価されるべきである。

(2) 家庭に目を向ける企業を増やすために

しかし、企業が出産休暇や育児休業等を制定し、いかに制度を手厚くしたとしても、それを取得しやすい風土がなければ、それは「絵に描いた餅」になってしまう。

実際、平成10年に実施した「子ども未来財団」による調査結果によると、全国の中小企業においては、育児休業制度があっても約6割の人が、「利用しにくい」「利用されていない」と答えている。(図表III-19)

図表III-19 中小企業における育児休業の利用



資料：子ども未来財団「中小企業の子育て支援に関する調査」

このことは、多くの企業において制度自体は存在しても、それを取得しにくくしている企業体质及び風土が今なお強く存在していることを如実に表している。

また、平成11年に埼玉県が実施した県政世論調査によると、仕事と子育てを両立するために何が必要かという問に対し、「労働時間短縮により家庭が男女で育児・家事に使える時間を増やす」との回答がトップ(33.4%)を占めた。

現実問題として、父親が育児に参加したくても、そのわずかな時間も取れないほど会社に拘束されているといったケースも少なからず存在していると思われる。企業においては、男女を対象とした育児支援策の充実とともに、「企業と個人の自立した新たな関係」に向けて企業経営のあり方を変えていくことが重要である。

この企業の意識改革に照準を定めた施策として、労働省が平成11年度から実施している「ファミリー・フレンドリー企業表彰事業」がある。この事業は、仕事と育児、介護が両立できる様々な制度を持ち、労働者が多様で柔軟な働き方を選択できるような取組みを積極的に進めている企業を「ファミリーフレンドリー企業」として認定し表彰を行うというものである。

企業が「ファミリーフレンドリー」な制度を実施することは、企業にとっては、労働者のモラール向上、熟練労働者の確保、企業イメージの向上などのメリットがあり、労働者にとっては、家族とのコミュニケーションの増大、仕事の満足度の向上、ストレス減少などのメリットをもたらすとされている。

このたび私たちは、ファミリーフレンドリー企業として認定された企業数社に対してヒアリング調査を実施したが、それらの企業は、企業内教育の徹底や成果主義による人事評価制度の導入など、人材の有効活用という面においても先進的な取り組みを行っていたのが印象的であった。そのような点からも、認定されたファミリーフレンドリー企業は、今後の新たな企業経営のモデルとして期待されるのである。

また、通産省でも、企業の働きやすさについて情報を提供する環境づくりに乗り出すこととしている¹⁾。その内容は同省の研究会が評価方法をまとめ、シンクタンクが企業を調査して格付けできるようにし、評価結果を就職情報誌や評価事業者のホームページで公表すると言うものである。働きやすさについての情報公開が進むことで、人材を集めための企業の取組みが本格化することが期待される。また、各自治体においても、地域ごとの特性を加味し独自の評価指標を作り、地域住民の働きやすさの改善を促進していくことが必要と思われる。

企業の取組

男女完全平等の成果主義と手厚い休業制度

～ベネッセコーポレーション～

(株)ベネッセコーポレーション(本社岡山市 従業員数2,140人)では、女性社員が多い(全体の6割以上)だけあってユニークな制度が多い。

まず、男女完全平等の待遇を基本とする点がある。この会社では、全社員の6割以上が女性で、しかも大半が大学卒の総合職である。女性の管理職も管理職全体の28.1%おり、男は企画や営業、女は事務といった男女の役割分業も一切なく、お茶入れも分担制で、部長自らお茶入れをするほどの徹底ぶりである。

また、評価の面でも実力主義、成果主義が取り入れられており、管理職はプレゼンテーションを経た年俸制、一般社員もチャレンジシートという目標設定を行い、その評価に基づき、給料が決まる仕組みになっている。ただ、外資系と違い、終身雇用といった日本の経営のメリットも同時に生かす努力もしており、その方が会社にも個人にもメリットがあると考えられることだった。

仕事と家庭の両立への支援策はバラエティーに富んでいる。まず、育児休業は最大2年、休業後は原職復帰が原則であり、休業中は派遣社員で対応している。また、コアタイムなしのスーパー・フレックスタイム制を導入し、休暇を取らなくても弾力的な勤務時間の選択が可能となっている。さらに、休業中の社員へは、パソコンを通じて会社の情報を提供し、社員の会社や仕事へのつながりを重視している。

次に、仕事と育児の両立を目指す社員への福利厚生の制度として、企業内保育所(東京のみ定員30人)、託児施設利用補助(月額14,000円、年間100人以上が利用)などがあり、大いに利用されている。

これらの支援策により、年間40人程度の育児休業取得があり、その大半が元の職場に復帰している。会社としても子供に関連した商品開発に当たって、子育て経験のある女性社員は貴重との考え方があり、現に子供を3人育てた女性部長さんもいるとのことであった。

全体的に社員の平均年齢が若く(30歳)、社員が生き生きと能力を発揮できる社内の雰囲気が感じられたが、単なる成果主義ではなく、能力開発をしようとする社員へ年齢やキャリアに応じて補助をする能力開発ポイント制を採用するなど、社員の能力開発にも積極的な姿勢が印象的であった。

*1 平成12年2月27日付け日本経済新聞より

第IV章 安心して支えあえる社会のために

第1節 今こそ社会保障を見つめ直すチャンス

現在の社会保障制度は、かつての「貧困に陥った人」という特定の人に対する救済にとどまらず、どんな人にも起こる可能性がある、傷病・加齢等から生じる個人生活の危機に対して、それを解消させるための制度として発展してきた。現在の保障の内容は、本来なら将来のこのような危機に対しての貯蓄などは行う必要がなくなったとも言える。

だが、実際には我が国は世界有数の貯蓄高、保険契約高を誇る国となっている。老後のために貯蓄をし、病気やけがや寝たきりになったときに備えて保険に加入している人が非常に多いのだ。

このように、社会保障制度が決して充実していない訳ではないにもかかわらず、その将来に不信感を抱く人が多いのはなぜなのか。

そもそも、現行の制度の根幹は、高度成長末期に、「バラ色の高成長」と、若年層が多く、老年層が少ないいわゆる「ピラミッド型」の人口ピラミッドが今後も続くことを前提にしてつくられたものである。

だが、現在は少子社会が進行し、経済も低成長の時代である。そのため現在では、当初予測されていた多数の若者が少数の高齢者の生活を支える、あるいは多数の健康な人が少数の傷病者の生活を支えるという形が維持できなくなりつつある。保障の内容は以前と変わらないまま、給付の対象者は年々増加を続けているにもかかわらず、その保険料収入は、不況でそれを負担する人の所得の減少に伴い減少しており、さらに今後は負担する人自身の数も減少していくことが予想されるのだ。つまり社会保障の財源は、現状のままでは今後悪化することがあっても改善することは不可能である。

そのような現状であるにもかかわらず、現実にその負担をどうするかという議論は今まで軽視され、将来も今までの前提が続くという楽観的な期待のもと、そのつけを後の世代にまわそうとしている。そのため、人々は今のような保障が将来も継続していくことはあり得ず、近いうちに社会保障制度は崩壊するという不安を抱えている。事実、将来當てにならない国民年金や国民健康保険の保険料を払うくらいなら、その資金をいざというときには確実に手に入る貯蓄や保険に回そうという人々が現実に存在しているのだ。そしてそのような動きはますます社会保障の財政を悪化させ、それに対して人々はさらに不信感を覚えていくという悪循環がもうすでに始まっている。現行の社会保障制度は早急にその内容を見直すべき時期にきたと言えよう。

この章では、このような趣旨から少子社会が到来することでもっとも危機が懸念されている医療制度、年金制度及びこれら社会保障の負担について、将来どうするべきかを述べる。その上で、私たちが目標に設定した2010年より先の将来に向けて、新たな制度として「子ども保険制度」について提言したい。

第2節 これからの社会保障制度

1 これからの社会保障制度のあり方

私たちが、「少子社会への対応」として目指しているのは「男女・世代を越えた支えあい社会」である。そこでは、個人が確立し、性別や年齢によって決められた生き方から解放され、地域や社会の中で互いに支え合っていく社会である。その社会を実現していくためには、社会保障制度もこれに見合うかたちに変化していかなければならない。

では、社会保障制度を少子高齢社会に対応させるためにはどうすればよいのか。

社会保障は、もともと全体でうまくいけばよい性格のもので、1人の個人に対して二重、三重に保障するべきものではない。また、必要最低限の生活を上回るようなゆとりのある生活を保障するものでもない。医療、年金、福祉等の縦割りとなっている各分野の無駄、重複が発生しないように、必要な制度の再構築を行い、社会保障全体としての効率化を図るとともに、医療・年金・福祉等の各制度のバランスのとれた社会保障とするべきである。

個人の自立を支援する利用者本位の仕組みとするため、情報公開等を進め個人が質の高いサービスを適切な費用で選択できるようにすべきである。

医療・福祉分野において民間事業者が成長していることから、官民の適切な役割分担と民間活力の導入を促進し、基礎的、基盤的な需要に対しては公的な保障とし、その上乗せ部分は個人が自由に民間のサービスを選択することができるようすべきである。

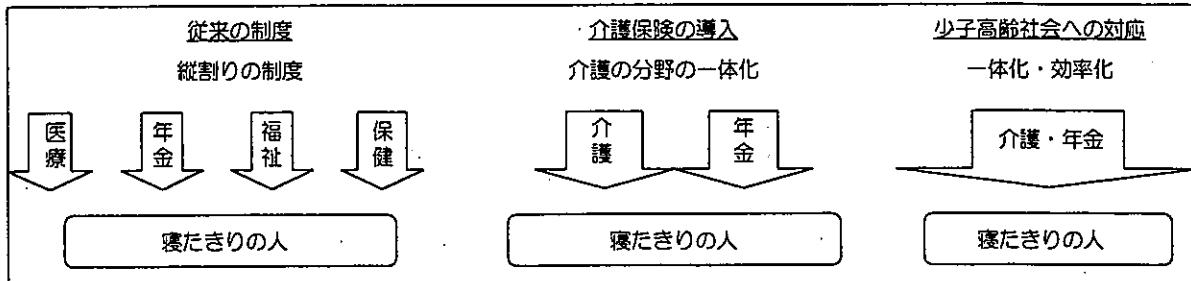
高齢者の最近の経済状況も勘案し、高齢者世代と現役世代の間の均衡や、資産を持っているものと持っていないものとの間の均衡なども考慮し、給付と負担の公平・公正さを確保すべきである。

寝たきり等の人に対する、縦割りの制度の中で別々になっていた医療・保健・福祉に関する介護に係る部分は、介護保険制度の導入により一体化が図られた。介護サービスは、行政（市町村）の決定による措置から、個人が民間事業者等のサービスを自由に選択し利用できるようになる。また、高齢者自身も被保険者として、保険料や利用料の費用負担をすることとなる。

少子社会へ対応できる社会保障制度は、従来の縦割り制度ではなく、その人その人の状態や状況に応じた一体的で効率的な生活のセーフティーネット（安全網）でなければならない。

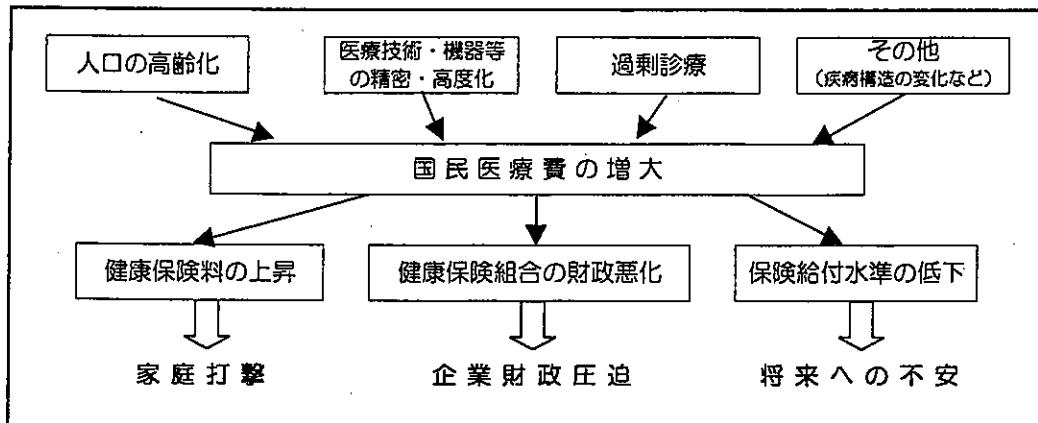
介護保険制度の導入に続き今後目指すべき方向は、この介護を含め、さらに一体的に効率的なセーフティーネットの構築・運用である。

図表IV-1



第3節 医療・年金制度について

1 医療制度の抱える問題点



(1) 老人医療費の高騰

現在の老人保健制度の財源は、各保険制度^{*1}からの老人保健拠出金と老人保健国庫支出金（公費）によってそのほとんどが賄われている。つまり、老人保健制度は形式的にはその制度のための独立した保険料で賄われる保険制度ではなく、高齢者の医療コストを国民が共同で負担する制度として位置づけられている。高齢者は若者に比べ、病気にかかる率が高いため多額の医療費が必要になる。老人医療の需要が高まると、その財源となる各保険者の拠出金の増加は避けられず、各保険者の財政運営を圧迫することになる。

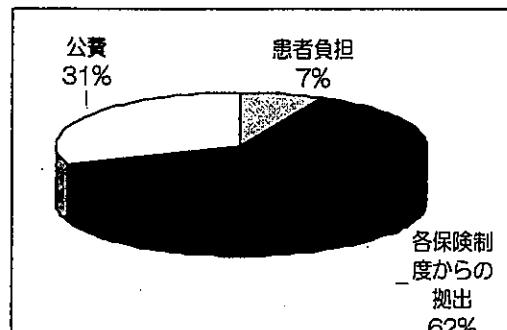
高齢者（70歳以上）の1人当たりの年間医療費は約65万円で、若年者1人当たりの医療費の5倍となっている。また、生活習慣病などの予防のために、若い頃からの健康管理等の重要性が高まっているのにもかかわらず、若者自身がそれを十分に認識していないことや、健康管理についての正しい知識が十分に普及しているとは言えないことも問題である。

我が国の外来受診率は大変高いと言われている。1995年の外来受診率（回／年）は、15.8である。アメリカでは6.0、ドイツは6.4。福祉国家のスウェーデンは3.0である。他国に比べて格段に高率である。

また、高齢者の受診率は、高齢者以外の受診率の2.3倍となっている。受診数の総数の2／3が高齢者受診であるため、少子高齢化が進むとますます老人医療費は膨れあがっていくものと見込まれる。

図表IV-2 老人医療費の財源の割合

総額 11.2兆円



*1 政府管掌健康保険と組合管掌健康保険からなる「被用者保険」と「国民健康保険」（国保）

2 医療費用の適正化に向けて

(1) 老人保健制度の見直し

老人保健制度は、他の健康保険とは独立して運営すべきである。なぜなら、高齢者の医療保険のあり方としては、もともと疾病リスクに対応した保険が成り立たないので、他の医療保険から切り離すことが必要なのである。

高齢者イコール弱者ではない。ゆえに、高齢者医療費の「定額負担」から「定率負担」へ変更し、応分の負担を高齢者に求めていくのである。現状の定額負担では、受診抑制効果は小さいため、定率負担によってモラル・ハザード^{*2}への働きかけと、高齢者に医療費負担の総額を認識させることにより受診抑制効果が期待できる。

(2) 費用の適正化

- 医療機関情報の公開
- 民間事業者による競争原理の導入
- 利用者による自由な選択
- 自己責任による自己負担

ア 医療機関情報の公開

医療は、人の命・健康に直接かかわるものであり、消費者としての患者の自由な選択になじみがない。なぜなら、専門家の医師と素人の患者との間には、「情報の非対称性」が明確な形で存在しているからである。言いかえれば、対等な取引関係が成立していないのである。医療サービスは、高度に専門的な知識が必要で、患者個人が供給されたサービスの内容を正確に判断することはほとんど不可能である。患者側に診療内容や医療カルテ等^{*3}の開示がおこなわれ、医療費の流れを情報公開できるようにすべきである。

そして、保険者が医療機関の評価・選別をおこなう場合にも、医療行為の情報収集は不可欠である。広告規制の緩和による、病院内における医療機器の設備や医師の経歴、治癒成績のような客観的な情報、手術件数とその成功率などの情報公開も必要である。

イ 民間事業者による競争原理の導入

我が国の医療供給の約8割が民間医療機関であるため病院間の競争が発生しやすい環境であるといえる。自己選択による医療等のサービスにおけるニーズの増大と多様化に対応するため、医療のコア部分を除く各種の規制を緩和し、競争原理の導入を積極的に図るべきである。

*2 保険制度の存在により無意識又は意図的に本来払うべき注意の欠如が生じることである

*3 厚生省は、2000年秋までに病名などの診療情報に関する用語を統一する。これは、電子カルテの標準化の前提となる。

ウ 利用者による自由な選択

医療と患者には情報の非対称性の関係があるが、保険者が医療機関に対して医療サービス等についての情報を収集し、それを選別、評価することはできる。この評価は、事後的なもので十分で、慢性病については有効に働く。また、評価されたものが患者にわかりやすく正確に伝えることができれば、患者は病院と医師または治療方法など自由に選択できるのである。

病気が重くなったときには、治療についての自分の希望を伝えることができないことがある。そうなったときのために、「健康管理に関するあらかじめの指示、あるいは持続的な委任状」をつくる。そこに、医学的処置に関する自分の希望を書いて、信頼できる友達か家族に託す。また、事故のときには、自分自身では希望を知らせることができないので、あらかじめ選んでおいた人に代わりに決めてもらう。もちろん、その人は本人の希望（人工呼吸器・人工透析・その他の救命処置）を知っていなければならない。そうすればこのように自分の力が及ばなくなっても自分で治療方法を選んで行くことができる。

エ 自己責任による自己負担

医療における保障では、重病の人を保障することが最優先である。重病のため医療費がかさみ治療を受けることができなくなってはいけない。逆に、風邪、腹痛、二日酔い、切り傷といった、軽医療は全額自己負担にするか保険給付率を下げる。そのような外来では数千円程度のことが多いからである。

ところが、軽医療自己負担では、受診率の低下により症状を悪化させる恐れが危惧されている。しかし、例えば、年に2回かかりつけの医師に健康診断の受診を保険で認めるようにすれば、そのようなことは防ぐことができる。

また、自己負担額が増加した場合、民間生命保険がそこに着目し、新たなプランでサービスの提供を行うはずである。

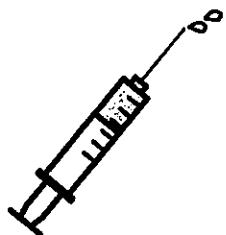
オ レセプト審査の充実

レセプトとは診療報酬支払書のこと、個々の診療行為の詳細な記録である。この審査は、保険者の権限であり、保険者はそのレセプトを基に医療機関へ保険給付を行っているが、その内容は「社会保険診療報酬支払基金」での査定後に、個人について複数のレセプト比較する第二次点検にとどめられている。もし、一次審査を保険者ごとに行うことができれば、審査機能に選択と競争原理が持ち込める。例えば、レセプトの審査を電算で処理し（現状は手作業）、それをデータベース化することで、医療機関ごとのコストパフォーマンスの比較が可能になり、診療の実態も明らかになる。

また、被保険者個人の受診行動も把握することができ、同一の病名で複数の医療機関にかかったり、同一の投薬を受けていることもチェックすることができる。そうすることによって、医療機関のチェックや個人の健康指導等を通じたコストの削減ができるはずである。

医師や管理提供者へのこんな質問

- ① 私の治療法の選択肢について、どのような考え方をお持ちですか?
なぜ、他の治療ではなくこの治療法をすすめるのですか?
- ② 私の治療は、少し待って様子を見るのではなく、すぐに対処していかなければならぬ状態なのでしょうか?
- ③ 治療（手術など）の前、その間と後での危険度はどれくらいですか?
同じ病状でなくなった方の%と治療後完全に快復した人の%はどのくらいですか?
- ④ 治療はどのくらい痛いですか？痛みを和らげる安全な薬を処方してもらえますか？
- ⑤ 入院期間はどのくらいかかりますか？仕事に戻れるまで、あるいは車を運転するくらい簡単なことができるようになるまで、どのくらいかかりますか？
- ⑥ 治療（手術）のあとに、付き添い看護婦、運動プログラム、特別なダイエットなどで継続的なケアは必要になりますか？
- ⑦ 治療（手術）のために万全な準備をするには何をすればよいのでしょうか？
- ⑧ この治療の分野で、別に意見を求めるのに推薦していただける他の専門家をご存じでしょうか？（セカンド・オピニオン）



「時間とお金をムダにしないで成功する方法」ージ・ヨガン・ヒツツーより抜粋

3 年金制度の抱える問題点

我が国の公的年金は、賦課方式¹⁾の要素が強い財政運営を行っている。そのため、実質価値のある年金給付が支給できる。しかし、順調な人口増加、ほぼ均質的なライフスタイル、就業形態を前提に成り立っているため、その一端が崩れると様々な外的・内的要因を受けやすいシステムである。また、近年の少子高齢社会・低経済成長は、年金制度に大きな影響を与え深刻な問題となっている。

(1) 世代間での給付と負担の不公平

現在の年金制度では「現役世代のときに払った保険料より受け取る年金額は少なくなる。」と言われることがある。世代間の年金給付額と保険料負担の関係をみたのが図表IV-3である。世代が若くなるにつれて保険料の負担は大きくなる。

(2) 制度間の不平等問題

サラリーマンや公務員などが扶養している配偶者（第3号被保険者）の場合、保険料を一切支払わなくても基礎年金が支給されるという優遇制度がとられている。これは、第3号被保険者の収入が130万円未満であれば保険料を支払わなくてもよいというものである。しかし、自営業者が扶養している配偶者の場合は、たとえ収入がなくても国民年金に加入し、保険料を支払わなければならない。第3号被保険者の存在は明らかに負担の不公平を生み出している。

(3) 収納率の低下

図表IV-4 国民年金の未加入、未納等の状況

第 1 号 未 加 入 者	国民年金被保険者 7,034万人		
	第1号被保険者 (自営業者) 1,959万人 (注1)	第2号被保険者 (民間サラリーマン・公務員等) 3,881万人 (注1)	第3号被保険者 (被用者の被扶養配偶者) 1,195万人 (注1)
158 万人 (注2)	未納者 172万人 (注3)	免除者 359万人 (注1)	保険料納付者

4～5%程度*

(注)

- 平成10(1998)年3月現在
- 平成7(1995)年10月15日現在(平成7年公的年金加入状況等調査)
- 平成8(1996)年3月末現在(平成8年国民年金被保険者実態調査)未納者とは、調査対象とした第1号被保険者1,566万人のうち過去2年間1月も保険料をも納付しなかった人です。)

* 未納者数と未加入者数は統計のベースが異なるので、単純合計がそのまま合計者数になるわけではありません。

資料：社会保険庁「事業年報」「平成7年公的年金加入状況等調査」「平成8年国民年金被保険者実態調査」
を基に厚生省年金局で作成

資料：平成11年度版「年金白書」

*1 賦課方式とは、現役加入者の保険料のことで年金給付を行うこと

~トピックス~

老後の生活にはいくら必要？

高齢者夫婦のみ

①基礎的な生活費用

1ヶ月あたり 21.2万円

年額 254万円

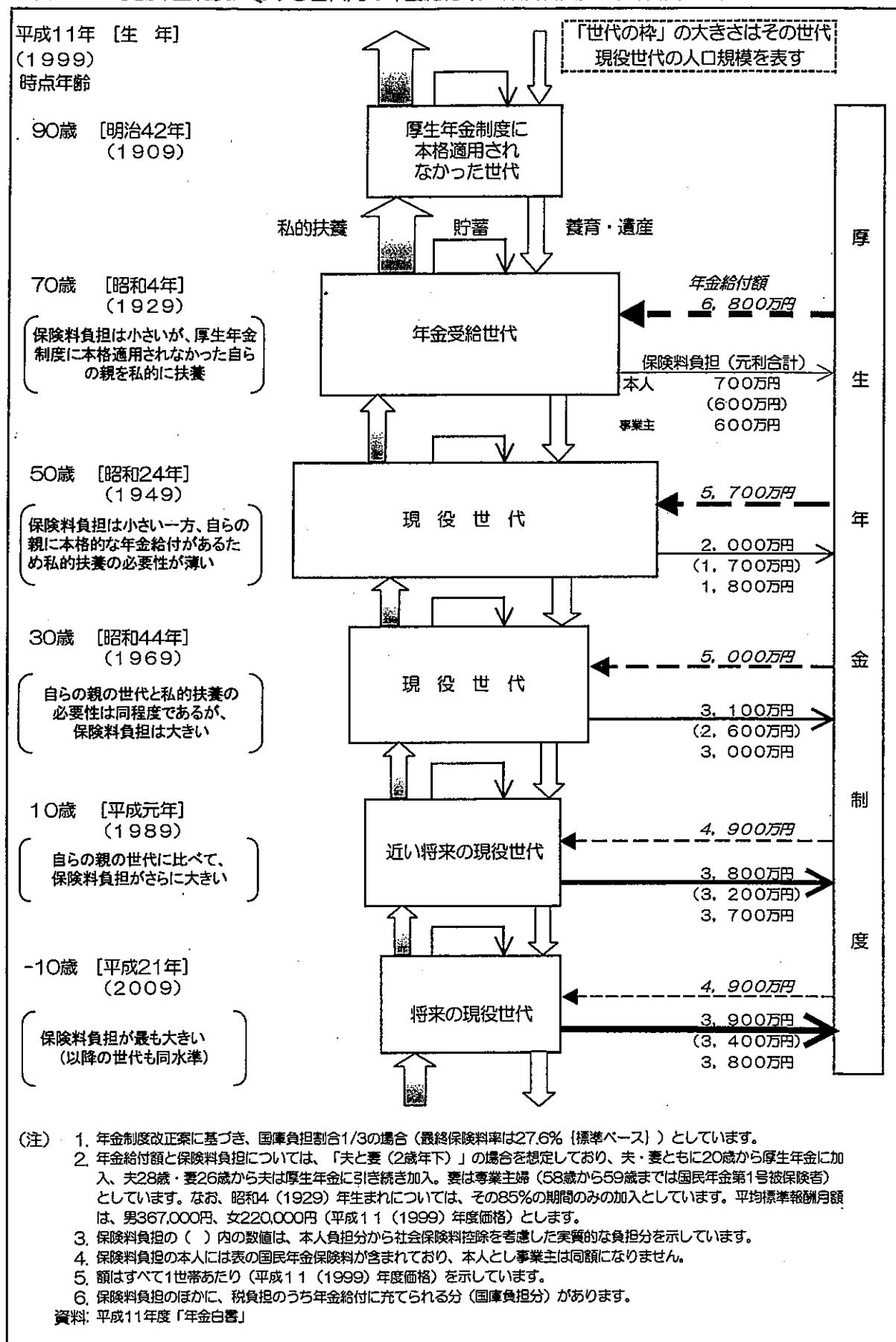
②ゆとりある生活費用

1ヶ月あたり 44.5万円

年額 534万円

「40歳からの年金基礎勉強」富士総合研究所

図表IV-3 厚生年金制度における世代間の年金給付額と保険料負担の関係(概念図)



国民年金保険料の対象者は、約1,959万人である。そして、全体の3分の1が、保険料の滞納、保険料の免除を受けている。

現在は図表IV-4のように国民年金未加入者が158万人、保険料未納者が172万人をあわせた約330万人の人が実質的に年金に加入していない。さらに、359万人の人が保険料免除者として保険料を負担していないのである。これを「年金の空洞化」と呼んでいる。

国民全員の加入が義務づけられている国民年金の空洞化は、年金保険制度そのものに対する信頼を失わせている。

4 「年金」に対する考え方

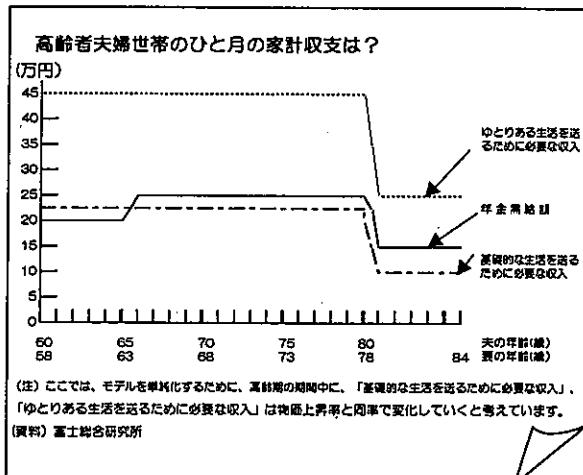
年金制度については、新たな発想への転換が求められ、もっと抜本的な改革が必要である。すなわち、安心した老後の生活を確保するために要するサービスとその費用を考え、個人の自己管理の向上を促すためには選択の自由を確保することが不可欠で、そのために官民の役割分担を再編成することが必要である。

(1) 官民の役割分担の再編

公的保障と民間保障は補完的関係にある。他方、共通機能を有しているからこそ、目標とする生活保障水準に対しては、社会保険と民間保険とは競合的関係にも置かれる。個人にとって保険料を拠出できる水準が限られている場合には、社会保険料の引き上げは民間保険に対する保険料負担を難しくさせる。

年金は長寿社会のリスクに対する保険であり、時間という要素が加わるため実質的には「貯蓄」に類似した性格を持っている。このような年金の

「貯蓄」的な機能については基本的には個人の選択に任せるべきであると考えられる。もはや報酬比例部分を強制加入の制度として国が行う根拠は少ないのでないだろうか。つまり、報酬比例部分では、個人の自己責任において民間システムを利用するべきである。これにより、民間企業の競争が活性化され、さまざまな積立年金制度が生まれるはずである。



(2) 個人の自己責任による自由な選択

民間企業の制度が整備されることにより、個人の自由な選択で、老後を裕福に過ごすか、それとも必要最低限の生活を過ごすかは事前に決めることができる。そして、個人はそれに見合う積立金を支払っていけばよい。しかし、現在の年金制度の規制では、民間システムの自由競争と自己責任においての自由な選択ができない状態である。そのため、報酬比例部分の厚生年金の規制を撤廃し、基礎年金以上に受給を受けたい場合は、民間の企業が提供する商品から自由に選択し、年金を受給する。なお、選択の自由を得る代わりに失敗は自己責任になるのはいうまでもない。

(3) 自らの選択に基づく備え

ア 確定拠出型年金

企業年金の給付は、現在、年金額が保証されている「給付建て（確定給付型）」になっている。積立金不足が生じた場合は、企業が補填することになる。ところが、現在の低金利状況下で、企業の財政難のため追加拠出負担に応じられず、すでにいくつかの基金が財政破綻している。本来従業員にとって確定給付であることは老後の生活保障の安定の上で望ましいが、企業の従業員の年齢構成や経営状況に大きく影響されやすい。一方、「拠出建て（確定拠出型）」は年金資金の運用を選択でき、加入者及び企業の掛金（拠出金）をベースに運用に応じて受給額は増減する。原則として企業が運用リスクを負担する確定給付型年金とは異なり、加入者が運用リスクを負担するため、老後生活の安定性は低下する。

企業年金は、従業員に対して企業から恩恵的に授けられるものではなく、今や従業員にとって一つの権利である。したがって、企業年金制度の運営方法について、従業員も常に高い関心を払っていくことが必要である。

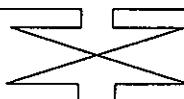
イ リバースモーゲージ制度（リバース＝逆・モーゲージ＝抵当融資）

長年住み慣れた自宅に住み続けながら、その自宅を担保に終身にわたり年金的に融資を定期的に受け取り、契約終了時（利用者死亡時・相続時等）に担保不動産を処分することによって融資金を元利一括返済する制度。

一般的の住宅ローン（フォワード・モーゲージ）と逆のシステムになっている⁴¹。

<メリット>

- ① 長年慣れ親しんだ自宅（地域）で余生を送りながら、現金収入を得ることができる。
- ② 子供などに頼る必要がない。また、自ら築きあげた資産を、自分のために使える。
- ③ 安定した収入が得られるので、安心で安全な生活が約束される。



<デメリット>

（利用者が当初の想像した以上に長生きした場合、市場金利が上昇した

- ① 担保割れのリスクを有している。
（場合や市場不動産価値の低下により担保不動産価値が暴落した場合など）
- ② 契約締結時に子供や親戚とのトラブル
- ③ 担保処分時における相続人とのトラブル

現在武蔵野市や中野区等で活用されており、新たに、高知県、三重県、熊本市などで新たに導入に向けて検討がなされている。

*1 住宅ローンが年が経つにつれ借金が減り、自分の持ち分が増えていくのに対し、リバースモーゲージは、逆に年が経つにつれ、借金が増え、持ち分が減っていくことになる。

図表IV-5 武藏野市・中野区の例

制度内容	武 藏 野 市	中 野 区
利 用 条 件	<p>市内に1年以上居住していること</p> <p>福祉公社と家事援助等給付契約を締結していること</p> <p>本人または第三者の所有する不動産と担保として提供でき、償還が確実と認められること</p>	<p>区内に引き続き1年以上居住し住民登録していること</p> <p>社協や区が行う次の在宅福祉サービスのうちいずれかを利用していること</p> <p>ほほえみサービス・ホームヘルパー派遣・訪問指導・財産保全サービス</p> <p>65歳以上か、身体障害者手帳(1~3級)または愛の手帳(1~2度)を持っていること</p> <p>世帯構成員の収入や資産状況が生活費や医療費などを賄うのに十分でないこと</p> <p>現在住んでいる土地・建物が次の要件をすべて満たし、それを担保にできること</p> <p>一戸建てまたはマンションで、中野区による評価額が5,000万円以上であること</p> <p>賃貸借されていないこと</p> <p>抵当権などが設定されていないこと</p>
担 保	土地(借地の場合は地主の承諾があれば担保となる)並びに建物であり、マンションも担保として有効	土地(借地の場合は地主の承諾があれば担保となる)並びに建物であり、マンションも担保として有効 担保不動産が5,000万円以上であり、借地は不可
貸付限度額	土地は、売却価格の8割以内で(家屋は評価額0円) マンションは、不動産鑑定評価格の5割以内	貸し付け限度額が中野区の評価による一戸建ては70%、マンションは50%以内となっており、一戸建ての担保枠が異なる
貸 付 利 率	年利の5%の単利計算	
不動産に設定する担保の種類	根抵当権の設定登記、代物弁済予約・所有権移転請求件仮登記を行う	
償 還	貸付契約終了時に元利一括精算し、相続人が返済するか不動産を売却して償還に充てる	
遅延損害金	貸付金の償還を怠った場合は、年14.6%の割合で遅延損害金が加算される	
貸付金の用途(種類・内容等)	<p>公社の基本サービス及び個別サービスにかかった費用</p> <p>○生活費(月額8万円以内)</p> <p>○医療費(月額70万円以内)</p> <p>入院個室料・入院付添料・医療費・医薬品・補聴器・おむつ代・医療器具及び補装具・通院移送費等</p> <p>○住宅改良費(1件100万円以内)</p> <p>屋根雨漏り・外壁塗装・畳替え・庭木手入れ等</p> <p>○その他必要額実費</p> <p>固定資産税・印紙・火災保険料(但し質権設定を条件として)・遺言作成及び執行費用・緊急通報装置等</p>	<p>○生活費(月額13万円以内)</p> <p>○医療費(月額70万円以内)</p> <p>○住宅改良費(1件100万円以内)</p>

第4節 社会保障全体の抜本的な改革

- 持続的で安定的な制度になるために（給付水準を削減）
- 官民の役割分担（基礎的な部分は国、上乗せ部分は民間に）
- 一体的な社会保障制度で高齢者のリスクに対応
- 給付中心の制度から貸し付け中心の制度へ

1 給付水準を削減し、持続的で安定的な制度へ

高齢世代が受給する年金・医療費等に要する費用を現役世代が負担する世代間扶養の仕組みをとることにより、例えば、年金制度では、物価スライド等により年金額の実質的な価値を維持できたり、老人保健制度では、少ない患者負担で医療を受けることが可能であった。

しかし、これらの制度は、現在ほど高齢化が進んでいない時期に基本的骨格が設計されたものであって、現在のような急激な少子高齢化の人口構成の下では、高齢化の進展に伴い現役世代の負担が過重なものになる可能性があり、給付と負担の均衡を図る必要がある。また、高齢世代内の所得や資産等の多様性を考慮することなく、合理的な理由もなしに、一律の年齢区分のみですべて給付対象者として設定したり、負担能力のある者に負担を求めていないことも、高齢者人口の増大による高齢世代への給付増を通じて現役世代の負担増に結びついている。その結果、現役世代における社会保障制度に対する不安感や負担感に結びついている。

このように後世代へつけ回しをする制度は大変危険な制度であり、給付額を削減する等の方策も考えなければならない。

現行制度の給付水準は高いが、このままでは制度が崩壊するリスクを背負っているもの（ハイリスク・ハイリターン）、給付水準は削減するが後世代の負担がなく制度が安定するもの（ローリスク・ローリターン）など、国は選択肢を国民に提示すべきである。暗黙のうちに不安を感じている国民は、給付水準を削減しても持続性のある安全な制度を選択するであろう。

高齢世代が増大し、相対的に現役世代が減少していく2010年においては、「同じ負担能力を持つ人は同じ負担」ということを基本にして、制度の負担方式を再検討するべきである。

2 基礎的な部分は国、上乗せ部分は民間に

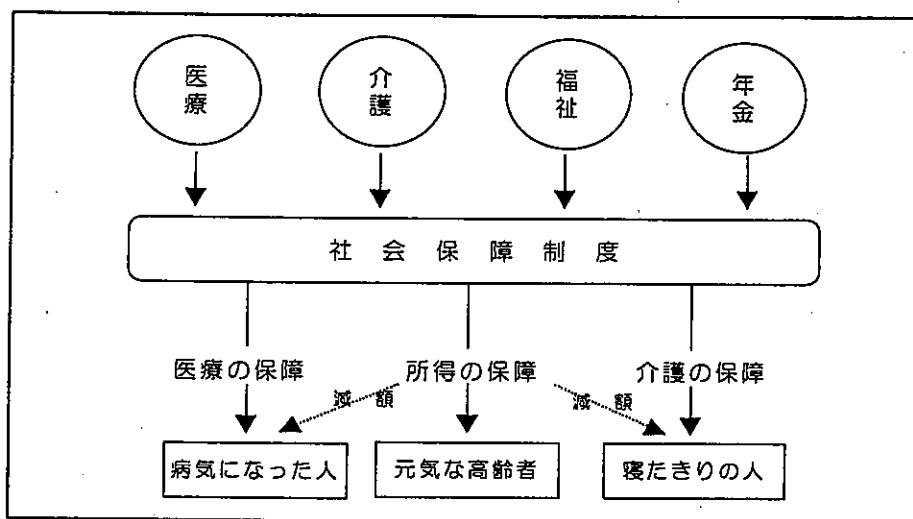
官民の役割分担を明確にする。そもそも国なら安全という思い込みは、インフレ率が高く規制金利で市場に任せると損をした高度成長期の発想である。現在は少子化で税収が不安定な時代だから、老後の生活保障の全てを国にゆだねることは危険である。基礎的な部分は国、上乗せ部分は民間の保障や貯蓄が担うべきである。国の役割を基礎的な保障に限定すれば、国民の負担感は軽くなるはずである。

最低限のところは国が面倒をみて、あとは規制を撤廃して民間に任せるべきである。つまり、規制撤廃された部分では、個人の自己責任で民間のシステムを利用するのである。

3 一体的な社会保障制度で高齢者のリスクに対応

社会保障を総合的な視野で取り組むには、各制度の縦割りをなくすべきである。

年金は健康な高齢者、医療は病気の人、介護は寝たきりの人の生活保障だから、同時に必要になることはないのである。一体的な社会保障制度で高齢者のさまざまなリスクに対処する方が効率的である。



4 給付から貸付へ

もともと保険料を負担するだけの収入や蓄えのない人たちには、福祉医療制度の導入や、保険料・医療費の減額という措置は行わなければならない。しかし、減額を受けた人の中には「現金はないが財産はある。」という人たちもいる。そういう人たちへの減額はやむを得ないが、その人の死後、遺産（住宅・土地）があれば、そこから減額した分の返還を求めるといったことをするべきである。

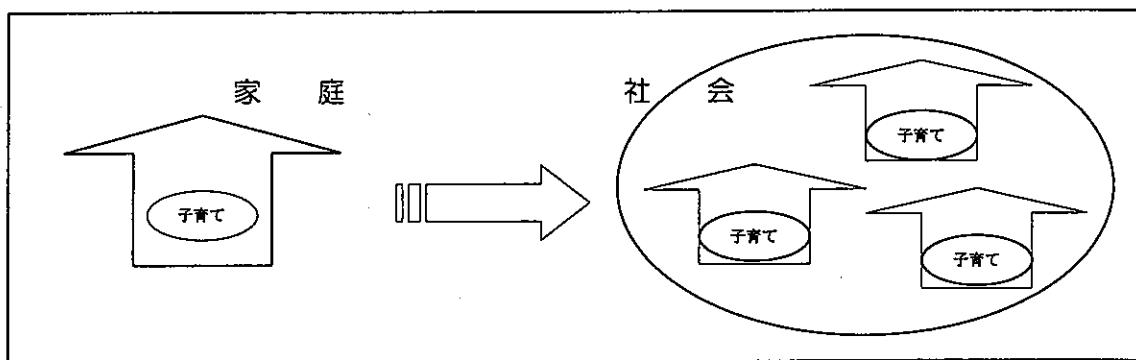
過去ではなく将来の高齢者を前提に新たな制度を考えるべきであり、団塊の世代は平均的には豊かだが、世代内の格差は大きい。世代間の所得再分配ではなく、世代内の所得再分配に重点を置き、豊かな高齢者から豊かでない高齢者へ所得の移転を強化すればよいのである。



第5節 新たな試みー子ども保険制度ー

人口規模の拡大と経済発展を前提にそれを支えてきた社会保障制度の枠組みを、地域のなかで人と人との支え合う少子社会を前提とし、2010年よりもさらに将来に向けての新たな枠組みとして「子ども保険制度」の検討をはじめることを提案する。以下は検討にあたり「たたき台」となるべき制度概要である。

子どもを持つか否かは、個人の自由意思に基づくものであり、十分に尊重されるべきものであるが、子どもを持つ人も持たない人もいざれは成長した子どもによって支えられることになる。このことから子育ては子どもを持つ人のみが行うものではなく、「子育ては社会全体で行うべきもの」との考え方のもとに支え合いを目指すものである。

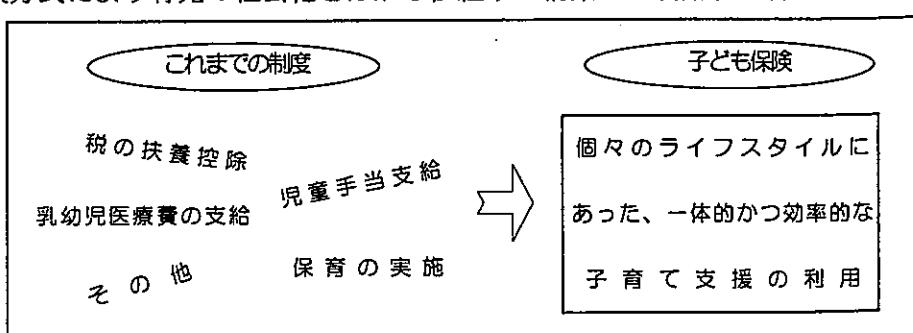


1 目的と基本理念

読売新聞社が2000年1月に実施した全国世論調査^{*1}によれば、国民の8割近くが少子化を深刻な問題としてとらえ何らかの対策を望む人も9割強に達するなど、少子化の急速な進行を厳しく受け止めている国民が圧倒的多数を占めている。また、少子化を招く出生率低下の原因の複数回答では「子育てや教育にお金がかかりすぎる」64%がトップとなっている。

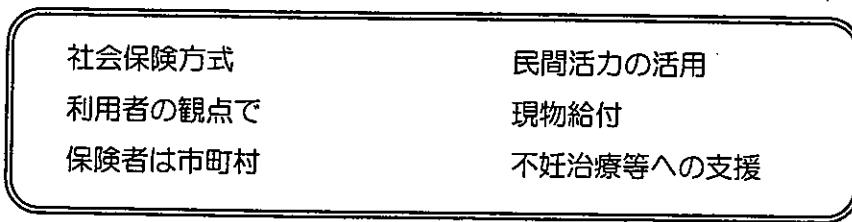
このような国民意識の中、現行の子育て支援は、税の扶養控除、児童手当支給、乳幼児医療費支給、保育の実施など異なる制度のもとにそれぞれの基準により実施されている。

子どもを持つ人、持とうとする人に重くのしかかる教育費などの経済的負担の緩和と、育児と仕事が両立できる環境整備のため、子育ては社会全体で行うものという理念に基づき、給付と負担の関係が明確な社会保険方式により育児の社会化をはかる仕組みを構築し、利用者が各々のライフスタイルにあった選択により子育て支援を一體的かつ効率的に利用できるようにしようとするものである。



*1 読売新聞2000年(平成12年)1月29日

2 制度の意義

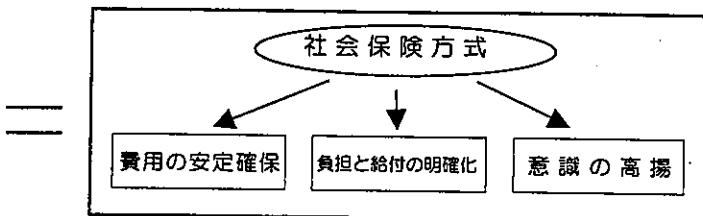


(1) 社会保険方式

子育てにかかる費用を社会全体の負担とし、将来にわたり安定的に確保するため保険料負担と給付・サービスとの対応関係が明確で、国民の連帯と相互扶助に基づく「社会保険方式」での対応とすること。

給付の目的が子育て支援に限定されるため保険料の使途が明確になる

使途が明確な保険料の負担を通じ、無関心となりがちな子育てに対する社会全体の意識が高揚する



(2) 利用者の観点で

子育て支援を利用する者の視点に立った制度とすること。

- 子ども保険制度においては、利用者が各々のライフスタイルにあった子育て支援の種類・内容などの選択が行えるようになる。
- 施設（学童保育室等）を利用しない者は物品の購入に係る給付をより多く受けられるので、子育てに関する労働が実際に目に見える形で評価されることとなる。

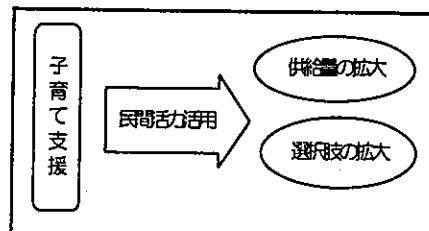
(3) 保険者は市町村

子ども保険制度の実施運営にあたる「保険者」には、原則、市町村がなること。

- 子育て支援は、居住地域を中心に展開されることが適当であることから、原則市町村がなる。これは地方分権の流れにも沿うものとなる。

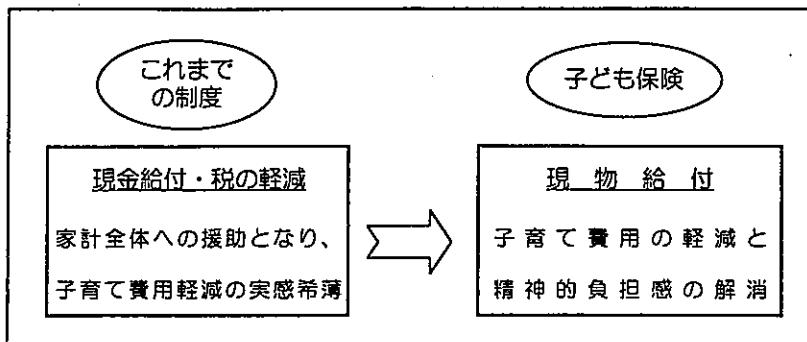
(4) 民間活力の活用

民間の活力を現行の行政の「決定」による子育て支援を、利用者と子育て支援提供事業者との「契約」に改めるとともに、民間事業者やNPOなどの多様な供給主体の参入を認めることで子育て支援の提供量の拡大を促すことにより、利用者による子育て支援の選択の幅が広がる。



(5) 現物給付

保険給付を現物給付化することにより、子育て費用の実質的な軽減と精神的負担の軽減を図ること。子育て支援として単に現金給付を行うよりも、「子育てには金がかかる」というマイナスイメージの払拭につながる。



(6) 不妊治療等への支援

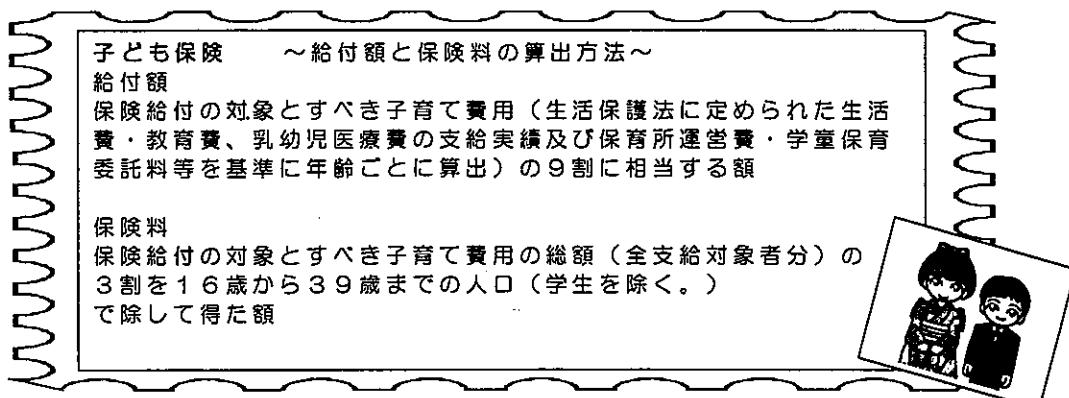
子育て支援にとどまらず不妊治療や妊娠・出産にともなう費用も給付対象とすること。

$$\boxed{\text{子ども保険}} = \boxed{\text{子育て支援}} + \boxed{\begin{array}{l} \text{不妊治療費} \\ \text{妊娠・出産費} \end{array}}$$

3 仕組み

(1) 対象者

保険者	市町村	被保険者の少ない小規模な保険者は、運営の安定化、効率化を図る観点から地方自治法に定められた「広域連合」、「一部事務組合」の制度を活用することが可能
被保険者	市町村の区域内に住所を有する16歳以上の者	・義務教育終了後から被保険者となる ・その事実が発生した日から強制的に被保険者となる
受給者	子どもを持つ人 子どもを持つとする人	不妊治療中の者、妊娠している者および0歳から中学校卒業までの子どもを実際に育てている者 実際の子育ての状態を受給要件とし、当該子どもが実子か否かの区別、受給者本人の収入などを問わない



(2) 保険給付

不妊治療費・妊娠出産費用	医療保険適用外のものを子ども保険適用
地域の子育て支援を利用した場合の費用	(例)「おはあちゃんの家」事業(第Ⅱ章 第4節 参照)
子育て支援員利用費用	ベビーシッター利用料等
子育て用品の購入・レンタル費用	(例)オムツ・ベビーカー・ベビーベット・チャイルドシート・学生服・学習力バン・机・イス・部活用具等
子育て相談費用	(第Ⅱ章 第3節 参照)
習い事費用	(例)ピアノ・習字等(単なる学習塾は対象外)
住宅(子ども部屋)増改築費用	
乳幼児医療費	0歳から6歳までの子どもにかかる医療費の一部負担分
子育て支援施設利用費用	保育所 学童保育室 企業内保育室 等
レジャー費用	レジャー施設利用費用や旅行費用

※ 実際に子育てに要した費用に対して保険給付を行うこととし、単なる現金支給はしない。

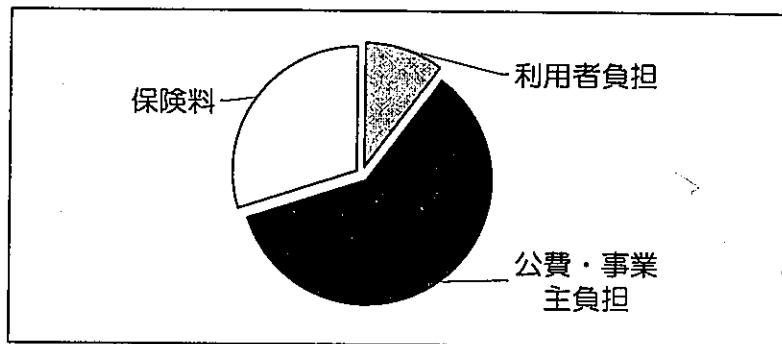
※ 子どもの年齢ごとに一年間の給付限度額を定める。

※ 給付対象費用の種類ごとに給付割合(利用者負担割合)を定める。

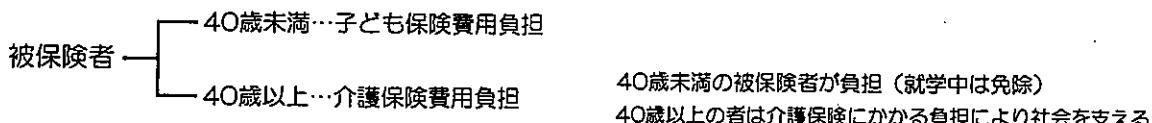
(3) 財政と費用負担

社会保険の財政は、保険給付に必要な費用を被保険者の保険料、利用時の利用者負担、公費(税金を財源とする国・県・市町村の負担金)、事業主負担などの費用で賄うことを基本とする。

子ども保険では、子育て支援費用から利用者負担を除いた額を公費と事業主負担と保険料財源で賄うこととする。



ア 保険料負担



イ 事業主負担



児童手当、特例給付にかかる費用負担分を振りかえる。

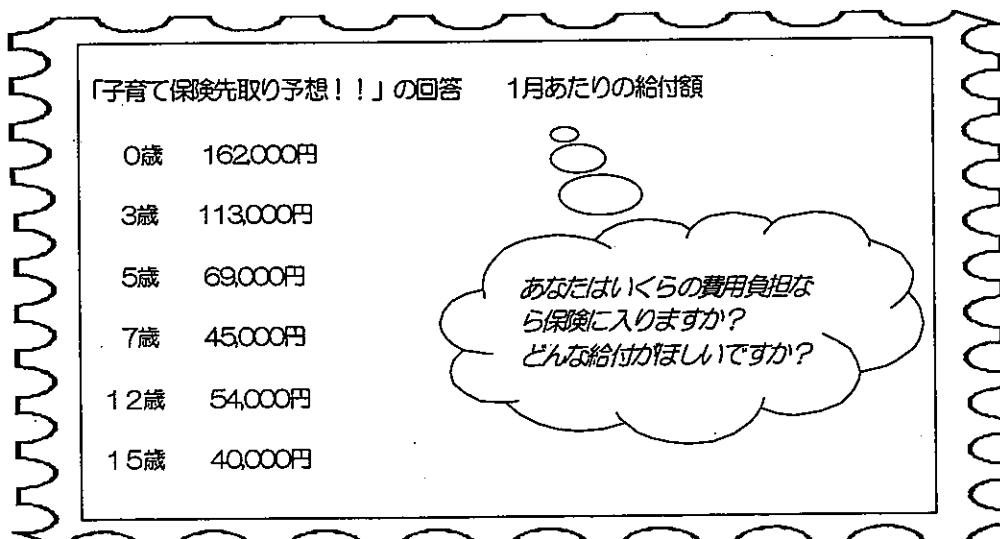
ウ 公費負担分

次の財源を保険財政に繰り入れることとする。

○乳幼児医療費支給費	乳幼児医療費の一部負担金（自己負担分）に対しての助成に要する費用
○児童手当支給費	児童手当支給にかかる公費負担分
○扶助費等の一部	給付中心の福祉行政の見直し（給付から貸付けへ）による扶助費の減額分 ・社会において真に救済を必要とする弱者は誰かを明確にする。単に高齢者＝弱者ということにはならないはずである。また所得税や住民税の課税・非課税や税額を要件にしている給付や補助などがあるが、収入がなくても裕福な人はたくさんいる。新たな基準を整備するか又はそれが難しいのであれば給付中心の制度から貸付を中心とした制度に見直しを図るべきである。不必要的給付はやめて子ども保険の財源とする。
○医療給付費の一部	・医療保険の給付に免責を設け、例えば1月1万円までの医療診療分（保険適用前）は自己責任において処理し、1万円を超える分からはじめて保険給付の対象としたときの医療給付費の減額分（小さなリスクは自己責任において対処する。）
○児童措置費・児童福祉施設費	・保育所運営費、民間保育所措置委託料、学童保育室補助金等
○税収の増加分	・子どもにかかる税の扶養控除を廃止し、それによる所得税及び住民税収入の増額分

ここに概要を示した「子ども保険制度」は「子育ては社会全体で行うべきもの」との考え方を具現化したものであり、個人がどんな子育てのスタイルを選択したとしても、それを一体的かつ効率的に支えていくシステムである。

保険とは、同じような経済上のリスクを持つ複数の人が、偶発的な事故（保険事故）に備えるためにあらかじめ一定の負担をしておき、現実に保険事故が起ったときに必要な給付を受けるものである。したがって「子どもを産み育てる」ことが保険事故を前提とした「保険」という考え方になじむのかといった問題はある。しかし「子どもを産み育てる」ということと「社会」との関わりをこの「子ども保険」をたたき台として議論することは、現行の福祉や税などの各制度の抱える矛盾や問題を明らかにする意味でも大変有意義なことであると確信している。



おわりに

私たちが働き、生み、育てる21世紀初頭は、少子高齢社会そのものである。この時代をどのような時代とするかは、その後の私たちの子供の世代が現役となる21世紀中頃までの時代をどのようなものにするかの分岐点である。子供たちの時代を夢や希望の少ない閉塞した時代とするか、それとも豊かで活気に満ち、皆が支え合って生きていけるような時代にするかは、私たち現役世代の責任であると思う。その責任をしっかりと果たすためにも、今後何年かの取り組みが非常に大切であると考える。

私たちは、自立と支え合いという新たな価値観を基本とした社会のしくみができれば、少子社会は決して暗いものにはならないと考える。いや、むしろ成熟した豊かさを実感できる社会になる可能性がある。なぜなら、個人の能力が最大限に生かされ、ひとりひとりがその社会的役割をきちんと果たせれば、支え合い社会における支え手が増えるのだから。今、企業等で始められた定年延長の制度などは、現役世代の枠を広げることにつながり、また福祉や環境保護の分野を始めとして、ボランティア、NPOの活躍の場が今よりずっと広がるだろう。こうした動きは、私たちの目指す、誰もが安心して生み、育て、老いることのできる支え合い社会の実現に大きく寄与するものだろう。そして、私たちの研究の成果であるこの報告書が、そうした社会の実現に向けての一助になれば光栄である。

最後に、未熟な私たちを独特でユニークな語り口で御指導いただいた政策研究大学院大学の辻琢也助教授を始め、ヒアリング調査等で貴重なご意見をお寄せいただいた企業や自治体の担当者の方々、そして、忙しい日常業務の中で、一年にわたり快く私たちを研究に送り出してくださった職場の上司や同僚の方々に、厚くお礼申し上げます。

【 資 料 】

「少子社会への対応・【働きやすい社会】」に関する ヒアリング調査について

少子社会の到来に伴い、労働力人口の減少や労働者の高齢化など、労働市場において変化が生じ、女性や高齢者の労働力の活用が大きな課題となっています。

一方、少子化は、必ずしも個人の希望した結果ではなく、子育てと就労継続との両立が困難なことにより生じている現状があります。そこで、今後は、子育て中の女性だけでなく、未婚・既婚を問わず女性はもちろん男性の働き方についても問い合わせし、高齢者等、老若男女の誰もがそれぞれのライフスタイルに合わせた働き方ができる雇用環境が求められていくと思われます。そこで、以下の内容について貴社の状況をお伺いします。

1 はじめに貴社の概要について、伺います。

(1) 企業名

(2) 業 種

(3) 担当者

<u>部署</u>	<u>氏名</u>
<u>TEL</u>	<u>FAX</u>
<u>e-mail</u>	

(4) 従業員数

人 (うち女性)

人

2 男女の意識や雇用慣行の見直しについて伺います。

- (1) 女性の労働力の活用を進める上で、たとえば男性は企画、営業などの基幹的な業務中心、女性は事務職など補助的業務中心という職場における男女の役割分業（男は仕事優先、女は家庭優先という家庭内における男女の役割分業も含む）を見直していくことが求められていくと考えられますが、この点について、どのようなお考えをお持ちですか。
(女性の教育訓練、女性の昇進・昇格など)
- (2) 女性の活用を図るため、取り組んでいることがあればお答えください。
また、取組みを導入する際、直面した問題点及びそれをどのように克服したかを教えてください。（社員に対する社内意識改革、働き続けられる環境整備など）
- (3) 今後の課題や改善すべき点についてお答えください。

3 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方について伺います。

- (1) 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度を持ってていますか。それはどんな制度で、実際に利用されていますか。また、運用上の問題点はありますか。
(フレックスタイム制、在宅勤務制度など)
また、導入されていない場合についてもその理由と、今後の予定についてお答えください。
- (2) どんな制度がこれから求められ、実現可能と考えますか。または課題は何ですか。

4 仕事と子育ての両立を可能にする制度について伺います。

- (1) 仕事と子育ての両立支援の必要性について、どのようにお考えですか。

- (2) 事業所内託児施設など、仕事と子育ての両立を可能とする制度を持っていますか。
どんな制度で、実際にどの程度利用されていますか。運用上の問題点はありますか。
また、導入されていない場合についてもその理由と、今後の予定についてお答えください。
- (3) 育児休業の取得状況はいかがですか。休業者の復帰後は、どのように処遇していますか。
また、男性が育児休業を取得することについては、どのようにお考えですか。
- (4) 育児休業中の社員の代替要員の確保について、どのような方策を講じていますか。
代替要員を確保していない場合は、その理由と今後の予定もしくは希望をお答えください。

5 仕事と家庭との両立がしやすい企業文化について伺います。

- (1) これから企業は、仕事と家庭の両立を支援するファミリー・フレンドリー企業になることが社会的責務であるとの考え方があります。この考え方についてどのようにお考えですか。
- (2) 仕事と家庭との両立しやすい雰囲気づくりのために、どんな取組みをしていますか。
また、取組みに係る問題点をお答えください。

6 労働力需給のバランスについて伺います。

- (1) 少子化の進行により、若年労働者の不足と過剰な中高年労働力という、労働力人口の年齢間における需給バランスが崩れるとの見方があります。早期退職制などの雇用調整のほかにどのような対策を講じていますか。
また、今後どのような対策が効果的だと考えますか。
- (2) 雇用環境が厳しさを増す中、雇用を流動化させ、労働者が転職しやすい状況をつくっていく必要性が言われています。企業にとって、雇用調整を積極的に行うことにより、必要な人材を確保する道と、終身雇用のメリットを生かしつつ、ワークシェアリング等を通じた労働生産性の向上により、あくまで雇用は守る道があると考えられますが、貴社はどのようにお考えですか。またその理由をお聞かせください。
- (3) 労働力需給のアンバランスにより、従業員の能力開発が求められてくると考えられます
が、貴社はどのような取組をしていますか。

7 最後に、働きやすい社会づくりに向けて、行政へご意見がございましたら、ご自由にお書きください。

以上で調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。ヒアリング調査についても、どうぞよろしくお願いします。

このたびは、私たちの研究に係るヒアリング調査の協力依頼に応じていただきましてありがとうございました。ヒアリング調査に当たりましては、事前に記入いただきました、この調査票に沿って実施したいと存じますので、ご協力を願いします。
ご記入にあたっては、企業としてのお立場で、人事総務担当者の方がお答えください。

「少子社会への対応・【働きやすい社会】」に関するヒアリング調査について

(結 果)

1 はじめに貴社の概要について、伺います。

(1) 企業名 生活共同組合さいたまコープ (Cで表示)
(2) 業種 販売・小売
(3) 従業員数 900 人 (うち女性 10% 人)
含むパート・アルバイト 4900人

(1) 企業名 (株) ベネッセコーポレーション (Bで表示)
(2) 業種 教育・文化
(3) 従業員数 2,140 人 (うち女性 1,362人)

(1) 企業名 東陶機器株式会社 (Tで表示)
(2) 業種 水まわり製品総合メーカー
(3) 従業員数 10,094 人 (うち女性 2,645 人) 男性 7,449人
〈11月末現在〉

(1) 企業名 富士ゼロックス株式会社 (Fで表示)
(2) 業種 OA製品の開発・製造
(3) 従業員数 常用労働者 1,267 人 (うち女性 127人)
社員78人+嘱託7名+パート15人+契約社員34人
場内整員(派遣・請負含む) 2,178人

(1) 企業名 オムロン株式会社 (Oで表示)
(2) 業種 電気機械器具製造および販売
(3) 従業員数 7,190 人 (うち女性 1,870 人)

* ヒアリング調査を行った順に記載

* オムロン株式会社へはヒアリング調査には行かず、アンケート用紙のみの回収

* 次頁からの順番もここに対応する。(C・B・T・F・Oを表示)

* 文書の関係上カットしたところあり。ヒアリングによる加筆あり。

2 男女の意識や雇用慣行の見直しについて伺います。

(1) 女性の労働力の活用を進める上で、たとえば男性は企画、営業などの基幹的な業務中心、女性は事務職など補助的業務中心という職場における男女の役割分業（男は仕事優先、女は家庭優先という家庭内における男女の役割分業も含む）を見直していくことが求められていいくと考えますが、この点について、どのようなお考えをお持ちですか。
(女性の教育訓練、女性の昇進・昇格など)

C 基本的に男女の性差なく、職種を考えている。ただし、店舗の青果担当などは現実的に今迄ない。
給与の差もなく、配達作業も、男女共に同じ。

B 当社は、女性も大半が4年大卒で総合職です。男女の役割分業という見方はない。
・補助的業務については、派遣職員が対応。お茶入れなどは、みなで分担し、部長も自ら入れている。
・平成11年における女性の管理職 28. 1%
・管理職は年俸制。プレゼンテーションを実施し、評価（中間報告／最終報告）

T 性別に関わりなく、仕事・成果重視（やらせてみる）←ポジティブアクション
女性が働きやすい職場環境（制度も含む）の整備が必要 管理職に（課長・主査）
性別でなく職群

F 富士ゼロックスは設立時から男女の賃金差は一切無い。
これは設立直後の急成長に対応すべく、新卒と中途採用者との格差をなくすために、卒年主体の賃金体系にしたことが大きな理由。つまり、給与は入社年次でも性別でもなく、学歴と卒年を基準に本給を決定。
また業務内容についても、営業／開発などを中心とした業務部隊は、性別に拘わらず同じ目標を持って活動してきたため、性別による差異はなかった。
しかし、地方における営業補助事務や庶務関連の仕事についての社員は、全社採用とはいうものの、各地区での採用が実態となっていたため、転勤／転職に対する抵抗感が非常に大きく、「現業務を離れられない」という実態があったことも事実。現在は法律の後押しもあり、女性の転職も当たり前になっている。社員のコンピテンシーに満たないような業務は基本的にアウトソーシングしている。もともと外資系の企業。昭和37年(1962年)設立。一般職・総合職という分類なし。
転勤に関しては、人事として「自己申告書（通称ブルーカード）」と面談により行っている。
本人の希望に則るのが原則。女性の異動には気を遣っている。

O オムロンの人事待遇制度（'80導入）には職場における男女の役割分業という思想は持っていない。
働く価値観が多様化する中で、複線型の人事待遇を行っている。

(2) 女性の活用を図るため、取り組んでいることがあればお答えください。

また、取組みを導入する際、直面した問題点及びそれをどのように克服したかを教えてください。（女性社員に対する社内意識改革、働く続けられる環境整備など）

C 女性の活用として特に取り組んではいない。チアアップ制度導入期における問題は多少あったが、現在は定着している。

* チアアップ制度：結婚・妊娠・出産および育児期の女性を支援する制度

・子どもが3歳になるまで、育児休暇を延長できる（男性も取得可）

ただし、2年目以降は無給、社会保険料本人負担

・下の子どもが小学校に上がるまで、1時間の時短を認める（無給）

B 男女完全平等待遇待遇 実力成果主義

一般職についても、チャレンジシートを毎年作成し、目標設定をしてもらい、評価している。

（年3回 10分・面接実施） 評価については、基本給・ボーナスへ反映させる。

・具体的な目標設定について・・・

（例）進研ゼミ担当…ダイレクトメールに応じてどの程度、顧客を獲得できたか（応答率・%）

編集担当…会員の継続率（%）教材についているアンケート調査等から、顧客満足度（CS）
を測定し評価

会社と個人の関わりは対等である。自分の価値は、市場価値と捉え、とことん追求していくのがよいと考え、そのかわり、リスクは自分で負わなければならない。

実力主義を採用し始めたのは、1995年から。ただ、外資系と違い、終身雇用等という日本の経営のメリットも重視している。

T 意識的に女性を管理職に登用

人事：自己申告制度により、上司と面接。そのデータが人事部へ来る。

人事をデータベース化し、管理職・役員がいつでも閲覧できる。

より、高いレベルへチャレンジしてほしい。その受け皿をつくる。

家庭と仕事の両立 育児休業制度（H4）介護休業制度（H5）育児休業給付金（H6）

女性活力推進委員会の設置（H5）セクハラ問題に取り組む（H6）

女性管理職の登用の推進（H9） 等

F 全社的には「80年代後半より「女性社員が働きやすい環境づくり」を目的として活動してきた。

現在では当たり前の育児休職や再雇用制度、育児時短などの制度の制定がなされたり、女性自身の認識や各職場環境の認識—マネジャーの認識—を新たにする目的で「レディース・パーソナル・コミティー」「レディース・フォーラム」などの活動が自発的に行われた。ここでは様々な提案がなされたが、目的とも言える「仕事・プライベート両立への支援」や「キャリア形成への支援」のために出された会社施策を効果的に運用するための目的で「女性の為のハンドブック」などがつくられた。

人事・広報部も後押しして、これらの活動が行われた。ゼロックスキャリアネットという子会社を設立。派遣会社で全国レベルで設立。その派遣会社からも派遣社員を雇っている。ハンドブックは女性が取得できる制度についてわかりやすく記載されている。

O 特に女性の活用という観点からの取組みではないが、社員に対し、業務目標を明確に、責任を認識するため、面接制度を導入している。環境整備については、育児休職、介護休職、短時間勤務など法整備に先立導入、充実をはかっている。

(3)今後の課題や改善すべき点についてお答えください。

C 子どもが小学校に入学後の問題

介護問題（女性のみならず）

T 管理職層への啓蒙活動の推進

活躍の場の創造

ショールームのアドバイザー・デザイン・プレゼンは女性の独壇場

それ以外の場で活躍してもらう受け皿が必要

F 最近では女性特有の課題と言うより、むしろ社員ひとりひとりが生き生きと働くにはどうしたらよいかという段階。各々のライフ・ステージの中で抱えている問題、例えば性別を超えた結婚・出産・育児・介護などの際に、仕事と家庭とのバランスをどうしていくかなど、大きな課題として捉えている。

○ 雇用契約形態の多様化

（社員の働き方と業務の効率的遂行に見合った雇用契約の準備）



3 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方について伺います。

(1) 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度を持っていますか。それはどんな制度で、実際に利用されていますか。また、運用上の問題点はありますか。
(フレックスタイム制、在宅勤務制度など)

また、導入されていない場合についてもその理由と、今後の予定についてお答えください。

C 一部導入している。(システム部門) 今後、人事教育部でも導入予定。

フレックスは、女性にも男性にも有効(残業対策)

B 育休制度・・・最大2年、現職復帰、休業中は派遣職員で対応

スーパーフレックスタイム制

コア時間なし。1か月の労働時間が、合えばよい。完全に成果で評価できる。

T 育児・介護休業制度

育児休業：子どもが1歳になるまで

介護休業：1年(介護休業法定める対象家族 同一要介護者の同一疾病につき1回)

両休業とも復職後の賃金は休業前の賃金又はそれ以上の額を保障

原則は原職復帰

休業期間中の定期昇給の取り扱い：定期昇給時に昇給。但し休業期間に応じる

フレックスタイム制は導入

在宅勤務制度は検討中 現在設計の仕事で退職者が行っている。

自宅に仕事を送って送り返してもらう。出来高制

F ①半日有給休暇制度 ②フレックスタイム制 開発部門

③育児時短制度 '92年4月導入 ④育児休職制度 '88年5月導入

⑤再雇用制度 '88年5月導入 3年以上勤務者 ⑥介護休職制度

⑦車両通勤(事業所のみ) 保育所への距離も認定

①と②：ほとんどの従業員が利用。③と④：出産後の対象者のほとんどが利用

⑤と⑥：等事業所内では現在のところ実績なし

運用上の問題としては、①②は全くなし。

③以降については部門の業務配分や欠員補充が課題

対象者本人にとってもフル稼動に比し、キャリアアップ上制約が出てくるのは否めない。

⑤に関しては出産・育児によって退職するものがいないから。

残業は平均10時間／月 開発部は50～60時間／月

O 導入制度 フレックスタイム制度

半日年休制度

運用上の問題点は特になし

(2) どんな制度がこれから求められ、実現可能と考えますか。または課題は何ですか。

C 夫も妻も、家庭や家族についてふりかえり、考えられる時間的余裕を考えると、残業対策、過労(死)についての問題があげられる。

健康管理という面では、メンタルケアなど、家庭の問題を相談できる場所、ヘルプのしかた。

B 在宅勤務、SOHOなど

例えば、教材編集などは自宅で可能である。また、現在休業者へは、パソコンを通じて会社の情報を提供している。これらのネットワークを利用し、SOHOも十分可能性が高いと考える。

T 一度退職した人で、固有の技術を持っていた人の再雇用制度が設けられている。

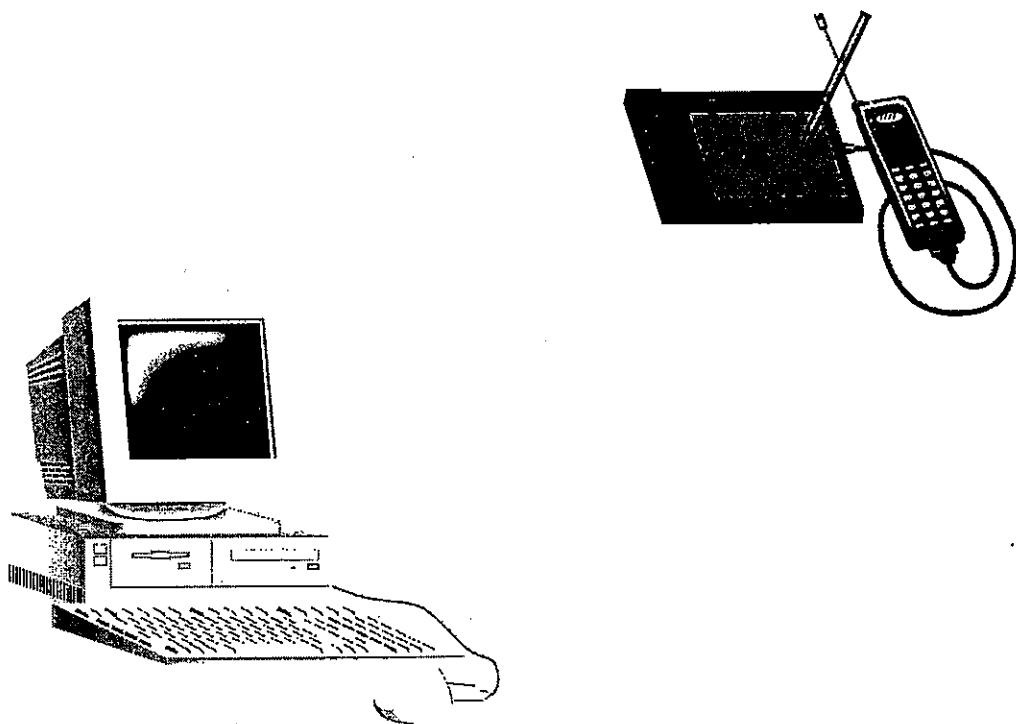
正社員として辞める時の給与は最低保障される。

しかし、主にショールームアドバイザーとして土日勤務が必須のため

再雇用制度は利用されていないのが現状。これを今後どうするかが課題。

なお、この制度を一般職にまで広げるかどうか…

F 今後実現可能な、或いは求められる制度があるとすれば「在宅勤務制度」「裁量労働制度」「コアなしフレックス制度」「社内託児施設」などと思われる。



4 仕事と子育ての両立を可能にする制度について伺います。

(1) 仕事と子育ての両立支援の必要性について、どのようにお考えですか。

C 自分で選択できる範囲を広げること。働き方について、選べること。

給与制度。昇格・昇進の制度が著しく、不足のないものになっていることなど。

B 経験（仕事と家庭も）を積んだ女性の能力活用のために不可欠。

当社は、特に子どもに関連した教材を販売しているので、母親のニーズを的確に捉えていく必要がある。

そのため、子育て経験のある社員は貴重である。

少子化により、子ども1人かけるお金が増えていくので特に重要と考える。

現在の部長は、子ども3人を育てた女性である。

T 企業・公的機関による支援が必要

金額コストの補助 現在会社が介護休業中の社会保険料を負担（法：本人負担）

育児休業中の社保も法改正以前から負担

プラス10,000～20,000円/月支給

補助はたくさんもらえるに越した事はない。

しかし、そのことによって税金が上がってしまうのも困る。

F 当ヒアリングの目的となっている「少子社会への対応」に直接関わるが、出生率の低下による若年労働層減少を捉えれば、絶対的な労働力の不足が懸念される。

不足する労働力の補填については、物理的に女性と高齢者の活用を考えられるが、実際に平均的長命化による中高齢者の増加というなかで、環境の整備による両者（女性・高齢者）の活用土壤の整備が将来の危惧を払拭するために早急に必要と思われる。

環境の整備とは保育所をはじめ、介護の問題等に対して、時間とお金とメンタルケアをどうあげるか。また、社内教育も重要。

O 社員自らの選択肢として、就労の意欲・意思を持つ場合においては、支援が必要と考える。

4 仕事と子育ての両立を可能にする制度について伺います。

(1) 仕事と子育ての両立支援の必要性について、どのようにお考えですか。

C 自分で選択できる範囲を広げること。働き方について、選べること。

給与制度。昇格・昇進の制度が著しく、不足のないものになっていることなど。

B 経験（仕事と家庭も）を積んだ女性の能力活用のために不可欠。

当社は、特に子どもに関連した教材を販売しているので、母親のニーズを的確に捉えていく必要がある。

そのため、子育て経験のある社員は貴重である。

少子化により、子ども1人かけるお金が増えしていくので特に重要と考える。

現在の部長は、子ども3人を育てた女性である。

T 企業・公的機関による支援が必要

金額コストの補助 現在会社が介護休業中の社会保険料を負担（法：本人負担）

育児休業中の社保も法改正以前から負担

プラス10,000～20,000円/月支給

補助はたくさんもらえるに越した事はない。

しかし、そのことによって税金が上がってしまうのも困る。

F 当ヒアリングの目的となっている「少子社会への対応」に直接関わるが、出生率の低下による若年労働層減少を捉えれば、絶対的な労働力の不足が懸念される。

不足する労働力の補填については、物理的に女性と高齢者の活用が考えられるが、実際に平均的長命化による中高齢者の増加というなかで、環境の整備による両者（女性・高齢者）の活用土壤の整備が将来の危惧を払拭するために早急に必要と思われる。

環境の整備とは保育所をはじめ、介護の問題等に対して、時間とお金とメンタルケアをどうあげるか。

また、社内教育も重要。

O 社員自らの選択肢として、就労の意欲・意思を持つ場合においては、支援が必要と考える。

(2) 事業所内託児施設など、仕事と子育ての両立を可能とする制度を持っていますか。
どんな制度で、実際にどの程度利用されていますか。運用上の問題点はありますか。
また、導入されていない場合についてもその理由と、今後の予定についてお答えください。

C チアアップ制度

B 事業所内託児施設あり（東京のみ） 9時～19時

託児施設利用補助（月額14,000円補助）・・・民間保育所の場合。年間100人以上が利用。
ベビーシッター利用補助

T 事業所内託児施設はない

託児所をつくるにはどこの事業所にも作らなければならない。東陶の場合、事業所が全国点在しているので、難しい。（東京：世田谷・虎ノ門・信濃町）

F 保育時間制度：生後満1年に達しない乳児を育てる社員に、1日2回各30分保育時間を請求により与える。

勤務時間短縮制度：対象となる子が満4歳に達した直後の月度末日（20日）迄の期間迄、または子が満3歳6ヶ月に達した直後の月度末日（20日）迄とすることにより、小学校入学直前の3月21日から入学年の9月20日迄の期間のいずれか、1日につき2時間迄（30分単位）勤務時間の短縮をすることができる。1歳未満の子を養育する社員は、保育時間との併用で1日最長2時間迄使用できる。

現在、6名の女性社員が勤務時間短縮制度を利用している。

また当社では、通勤手段として車通勤を認めており、フレックス制度との併用で出退勤時間の選択により、通勤時間の短縮をはかることができる。

（運用上での問題点は、時短勤務者の労働時間計算は複雑なため現在使用している勤務体系システムでは計算できず、個別管理をしなければならないこと。）

託児施設などについては、現在持っていない。また今後の設置可能性についても、現状の整員比率や対象年齢を考慮した場合、コスト的にも新設するのは難しい。しかし、限られた対象者についての対応を考えた場合、社外施設の利用を促すような、必要な費用の補助や時間的配慮などは可能だろうし、検討の余地は十分にあると考える。

勤務時間短縮制度は無給。育児休職中は派遣等で穴埋めをする。時間短縮でも必要性があれば、派遣等で対応することもある。

O 導入していない（今後も予定はない）

2- (2) の制度 {育児休職・短時間勤務など}で対応

(3) 育児休業の取得状況はいかがですか。休業者の復帰後は、どのように処遇していますか。
また、男性が育児休業を取得することについては、どのようにお考えですか。

C 育児休業後は、ほとんどが時間短縮を希望するので、そのような職務に適している部署をあらかじめ用意しておき、配属。年に2~3人なので可能。
育休は、男女を問わず取得できる制度になっている。過去1人取得。その人は2回（第1子・第2子）とも取得。女性と同様に扱う。

B 毎年40人程度が取得。復帰率90%程度
(原則として休業前の職場に復帰させるが、柔軟に対応)
男性も取得できた方がいいが、現実的には皆無
・女性同士の人間関係も微妙に難しい。
(取得する女性と取得していない女性との関係)

T 育休中の情報提供 社内報（月1回）・手紙（給与明細）
復帰後の訓練 1年間の変化・100%同じ仕事とは行かないで新しいことの説明
スムーズに仕事に復帰してもらうための事務引き継ぎ
平成10年4月1日から平成11年3月31日までの出産者数（男性：配偶者が出産）
{うち平成11年10月1日までの間に育児休業を開始した者の数（開始予定申出者含む）}
女性：97人 {うち94人} 男性：363人 {うち0人}
かつて、男性も2人ぐらい育児休業を取得 1ヶ月と1週間ぐらい
というのも、年休や積み立て休暇を合わせて取得しているため

F 妊娠・出産の後職場復帰を希望している女性社員は、全員が育児休職を取得している。なお、復帰後は産休に入る前の職場に復帰することが前提となっているが、組織変更等により元の職場に戻れない場合には、今迄の経験を活かした本人に即した職場への配置を行っている。

→98年度内出産・育児休職取得者：5名

99年度内 : 4名 全事業所 40名

また、男性が育児休職を取得することについての問題は、家族的責任を担うという点においては全く同じなので一切ない。しかし、現在迄のところ取得した社員はいない。会社としては、男性社員が取得した場合には、女性社員同様にバックアップしていく。

男性の平均年齢：40.7歳 女性の平均年齢：38.3歳 平均勤続年数17年

O 99年度 17名取得
復帰後の処遇は休業前の職場とする
男性の育児休業取得については、質問の意図不明

(4) 育児休業中社員の代替要員の確保について、どのような方策を講じていますか。

代替要員を確保していない場合は、その理由と今後の予定もしくは希望をお答えください。

C 代替は基本は異動と同じ位置付け。基本的に復帰明けに以前と同じ職場に居ることはない。

よって、要員という位置付けはない。

B 派遣社員等で対応

T 基本的には採用しない

まわりでカバーしている。

たまたま、退職した人で、条件があったこともありパートとして雇った事もある

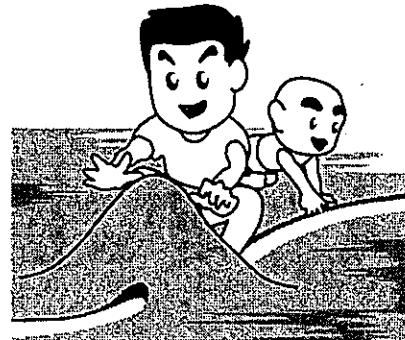
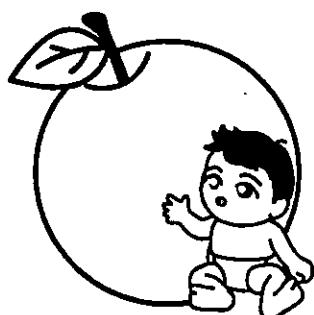
F 基本的には社員不補充とし、部門内対応としている。

具体的には業務の再配分とアウトソーシングにての対応としているが、これは原籍復帰を前提としているため。

社員は不補充ということで、派遣社員の補充はあり。

O 休業社員の職務内容により対応は異なる

派遣社員・パートによる増強 担当業務の組みかえ、社員増員 etc.



5 仕事と家庭との両立がしやすい企業文化について伺います。

(1) これからの企業は、仕事と家庭の両立を支援するファミリー・フレンドリー企業になることが社会的責務であるとの考え方があります。この考え方についてどのようにお考えですか。

C ファミリーフрендリーとはっきりした意識付けの基にあるわけではないが、女性が働きつづけるために必要な事という立場で労働組合と共に発展させてきた経過がある。

最今は、女性だけに限らず、男性も父子家庭などが増えており、条件や巾を広げて誰もが働きやすい企業作りをする

B ファミリー・フレンドリー企業 第1回 受賞させていただきました。

T ファミリー・フレンドリー企業 第1回 受賞させていただきました。

利潤主義を求める企業がどこまでして行かなければならないのか

ただ、長い目で見ると、方向性としてはより上を目指して行かなければならない

F コーポレートシチズンという言葉があるが、社会的貢献なくしては企業としての存在意義がないという視点に立っている。昨今、環境問題やボランティアといった対外的なものが注目されやすいが、その前提として、社員とその家族が安心して生活していくことが企業としての大きな責任であることはいうまでもない。

富士ゼロックスでは来るべき労働環境の変化に向けて、80年代後半より女性社員が働きやすい環境づくりを行ってきたが、最近では性差ではなく、社員一人ひとりが生き生きと働くにはどうしたら良いかが課題となっている。企業としてより働きやすい環境を考えるためにには、次の二つの大切な側面がある。一つは仕事を通して自分を生かせる・成長できる・認められるという「仕事そのもの」との関わりであり、もう一つは各々のライフステージの中で予想される結婚・出産・育児・介護などの際、仕事と家庭とのバランスを取りやすい制度を提供していくことである。一方、社員個々においては、自らの目標実現のために会社が用意するいくつもの選択肢に対し自己選択をしていくわけだが、そこには必ず自己責任が伴なうわけで、結果的には自立した個人の確立が求められる。個人の自立を支援する、そんな個人と会社の関係を持ちたいと思う。

ボランティア休職も80年代後半から導入している。

O 今後は企業と社員の関係はよりセパレートなものになると考える

企業は社員が自己実現できるように選択肢を準備し、支援をしていくことが必要

(2) 仕事と家庭との両立しやすい雰囲気づくりのために、どんな取組みをしていますか。
また、取組みに係る問題点をお答えください。

C 特に仕事と家庭を両立しなさいなどと呼びかける必要はない

利用しやすい制度があることで女性の離職（正規）は少ないし、最近は特に男性の家事負担も進んでいると思われる。いずれ女性も子どもが離乳すればどこかで働き出すのだし、パートで再雇用されるのなら今の条件でできるだけ続けたいと思っている。

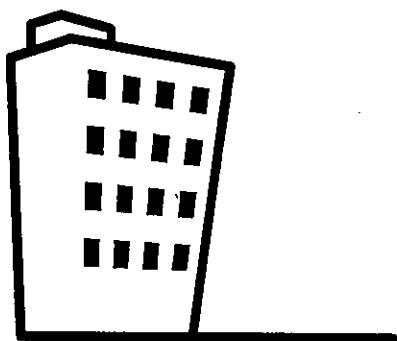
上記のような意識の上で、特に何の教育もしていないが、女性が働きつづける事が自然に行われている。

B まだ、制度の整備の段階です。風土、職場の雰囲気の問題は、なかなか難しい。

（先述した、女性同士の関係も含め）

T 実際に制度が活用されていることにより、言い出しにくいということがない

O フレックスタイム制度 育児休職制度



6 労働力需給のバランスについて伺います。

(1) 少子化の進行により、若年労働者の不足と過剰な中高年労働力という、労働力人口の年齢間における需給バランスが崩れるとの見方があります。早期退職制などの雇用調整のほかにどのような対策を講じていますか。

また、今後どのような対策が効果的だと考えますか。

C リストラはしない 業績や能力で評価される制度（下がることもある）

さいたまコープはパート化を70%以上にし、労務コストの低下を早くからすすめてきた。ただし、

正規・パートともに、年功的で一律的な待遇になっていたので、マイナス成長の中で持たない。

現在、業績や能力に応じた人事待遇制度を実施するために準備している。

B 社員の平均年齢が、約30歳と若いため、緊急の問題としては捉えていない。

T マイスター制度 東陶で子会社を設立

熟練を要する職種で、若年・中堅層の技能継承者が少ない。

60歳以降で特に高度な技能を有するものをグループ会社が雇用し、

若年への指導および業務に従事する

長期的視点での年齢構成分析が遅れている。社内ローテーションで対応している。

やはり、業績は厳しく新採用ができない。先の事まで考えられない。

去年今年と総合職の20人だけ。

F 低成長に入る前から三次に亘り実施されているフレックス・リタイアメント(以下FR)は早期退職

制度のひとつとして考えてよいと思う。昨今の市場低迷を受けてリストラと称する人減らしや、

早期退職制度が一般的になりつつあるが、当社のFR制度は自己実現のための自立支援が目的。

現在の経済環境下では、結果的に雇用調整の一環として捉えられても仕方ないが、その目的は

明らかに違う。当社では、過去のトレンドに基づいた自然退職減少分と、これから的新卒採用の

抑制による全体整員抑制により労働力需給バランスをとろうとしている。

雇用は確保。抑制により二年間で2000人削減できる予定。

VBCP (ベンチャービジネス・チャレンジ・プログラム)

起業家精神にあふれ、個人の発想や能力を最大限に生かした風土づくりを行うこと、新たな事業

機会を見つけることを狙いに、1987年に設けられた社員提案型の社内ベンチャー制度。全社員が

対象で、提案者自身が社長になるか、事業計画を作成するかの2種類がある。これまでに、中小

企業向け業務開発ソフトウェア開発会社、試作機用部品製造会社などが設立されている。

O 雇用調整的な制度は持っていない。

年功基準から職務基準に基づく成果重視型賃金体系の導入

(2) 雇用環境が厳しさを増す中、雇用を流動化させ、労働者が転職しやすい状況をつくっていく必要性が言われています。企業にとって、雇用調整を積極的に行うことにより、必要な人材を確保する道と、終身雇用のメリットを生かしつつ、ワークシェアリング等を通じた労働生産性の向上により、あくまで雇用は守る道があると考えられますが、貴社はどのようにお考えですか。またその理由をお聞かせください。

C 定時・正規 → アルバイト → エクセレント人事制度

{能力により、正規職員並みの責任あるポスト及び給料を保証。これにより、新規採用職員数を減らし人件費を削減するとともに、合理的な人材能力活用を図る。

人材派遣の活用 委託の活用

現在、正規退職金制度や定時職員の時給制度の見直しをしている

B 二者択一の問題ではなく、個人の市場価値を上げることは大前提で、かつ長期に働き続けることが会社にも個人にもメリットが大きくなるようにするべき

T 雇用は保証するというのが現在の当社の考え方

生産性向上による余剰人員の新規・重点部門への活用を推進

終身雇用を確保する一方、成果主義の導入を図っている。

F 事業の変革スピードが激しいなかで、企業にとって人材の流動性は非常に重要。しかし、社内における雇用を守ることはそれ以上に重要なこと。今ある人材を有効に活用すること、そのための企業内教育とアウトソーシング、そのことがいま求められている。事業発展のためには、従来の右肩上がりの終身雇用のみ考え方ではたちゆかない。そのためには企業の求める役割に対し、相応の成果を出してもらうことが必要。また、その役割遂行に応じた成果配分をすることも必要となる。

現在、上記の考え方を盛り込んだ新人事制度の導入が進んでいる。

O 雇用調整もワークシェアリングのどちらの考え方も持っていない。

エンプロイヤビリティを高め、社員自らの人生設計を支援することにより結果として雇用の流動化が生じると考える。当社としては、労働生産性を高め、収益を確保することで雇用の確保を図っていく。

(3) 労働力需給のアンバランスにより、従業員の能力開発が求められてくると考えられますが、貴社はどのような取組をしていますか。

C 必要な教育には一部援助もしている

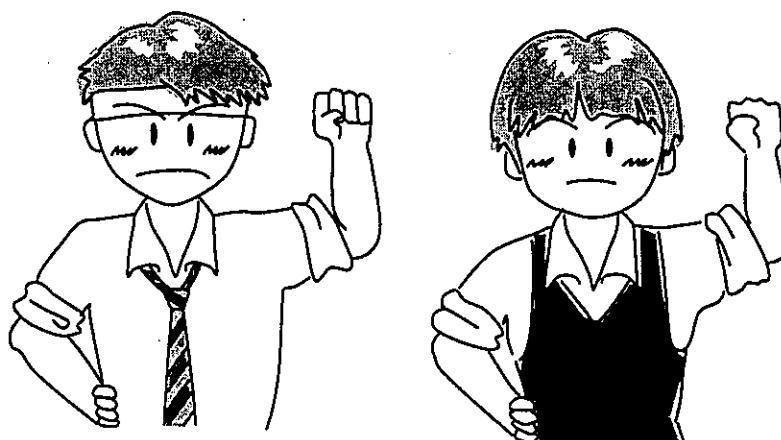
トータルの福利厚生の問題としてコストトータルは増やせない状況なので
カフェテリアプランを検討中

B 能力開発ポイント制をとっています

T PCP（パーソナル・チャレンジ・プラン）→管理職は今後業績評価に変わる
部門別・階級別教育
通信教育 etc.

F ある役割に人が必要になったときはイメージして見よう。この場合、会社が求めるコンピテンシーを開示し、各々が捉えている個人のコンピテンシーとのギャップを明確にする。こうした公募などの実施により、「求められる能力」と「求められる人材」をマッチングさせている。社員個人は自身のコンピテンシーのどの部分を伸ばすべきかを判断し、社内外の教育の機会を利用して役割任用を果たす

O 今後検討したい



7 最後に、働きやすい社会づくりに向けて、行政へご意見がございましたら、ご自由にお書きください。

C 深刻な財政赤字をなんとかしなければ、将来が不安である。

抜本的な見直しをして、赤字を減らしてほしい。期待している。

保育園の時間帯の見直しやゼロ歳保育の受入れを増設することをもっと早急にお願いする。

また夜間保育についても行政で考えるべき

B 保育園の充実（需給関係を考慮いただきたい。）

公立・私立保育園へ補助金をお願いしたい。

現在、当社では事業内保育所を設置しているが、20名で限定されている
延長保育のできる保育所ももっと増えるとよい。

個人的なアイデアの段階だが、家庭生活のための休暇ではなくて、リフレッシュの図れる、
自分自身のための休暇制度が設けられたらと思う。

地域社会との関わり方やボランティアなど、社員が考えられるとよい。

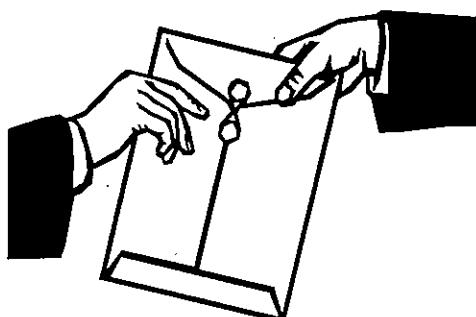
会社人生とこれらの活動を、行政がつなぐ役目を担ってくれればよいと思う。

T 助成金等の制度があるのは良いが、手続きが面倒。

1回足を運べば済むようにしてほしい。

現に、育児休業者が復帰したことにより補助金がもらえるが、手続きの方が
面倒で、もらっていない。

F ライフステージの中で予想される結婚・出産・育児・介護などの各シーンにおいて、企業としての
対応はいろいろ考えられるが、物理的な時間消費を求められるような事象については自ずから限界が
ある。例えば今後の高齢化を鑑みた時、行政の対応による介護補助などがもっと活発になる必要が
あると思う。



主要参考文献

書名	著者・編者	出版社	発行年
平成9年版国民生活白書 図でみる生活白書	経済企画庁		1998
平成11年版国民生活白書	経済企画庁		1999
児童環境づくりハンドブック	厚生省		1998
厚生白書(平成10年版)	厚生省		1998
厚生白書(平成11年版)	厚生省		1999
平成11年版年金白書 21世紀の年金を「構築」する	厚生省		1999
平成10年版年金白書	厚生省		1999
都市化社会の進行と家庭・地域の教育機能に関する調査研究報告書	国立婦人教育会館		1998
女性学教育/学習ハンドブック ジェンダーフリーな社会をめざし働き方分科会報告書	国立婦人教育会館 編		1997
労働力需給の展望と課題～人々の意欲と能力が活かされる社会の実現を目指して～	少子化への対応を考える有識者会議		1998
平成11年版労働白書	労働省		1999
1997彩の国の女性	埼玉県		1997
埼玉県長期ビジョン	埼玉県		1997
埼玉の児童相談	埼玉県		1998
平成9年度男女平等意識実態調査報告書	埼玉県		1998
埼玉県新5カ年計画	埼玉県		1998
グラフで見る保健統計	埼玉県		1998
企業における女性登用に見た取組事例集	埼玉県		1998
多様な働き方に関する調査	埼玉県		1998
女性の働き方に関する調査	埼玉県		1998
埼玉県世論調査の概要	埼玉県		1999
彩の国労働産業プラン	埼玉県		1999
時間とお金をムダにしないで成功する方法	ジョナサン・ヒーツン	PHP研究所	1999
HRリサーチレポート 幼稚園ママの子育て、理想と現実	(株)ヒューマンルネッサンス研究所		1999
仲間と暮らす家づくり	「21世紀の住宅」研究会	日経BP出版センター	1994
AERA臨時増刊 「自分好みに働く」	AERA編集部	朝日新聞社	1999
こども未来(平成10年2月号)	こども未来財団		1998

書名	著者・編者	出版社	発行年
こども未来（平成10年8月号）	こども未来財団		1998
こども未来財団の概要	こども未来財団		1999
図解大予測 2000年の日本	さくら総合研究所		1999
子どもはこんなに疲れている	安藤春彦	講談社	1993
五日制で変わる子どもと学校	伊藤正則	三一書房	1992
高齢時代を住もう	伊藤明子・園田眞理子	建築資料研究社	1994
2001年の子どもが危ないシリーズ①栄養編	丸本淑生・康生	フレーベル館	1991
「母原病」の陰に「父原病」あり	久徳重盛	大和出版	1993
日本の社会保障	広井良典	岩波書店	1999
日本人のしつけは衰退したか	広田照幸	講談社現代新書	1999
まちづくり読本①高齢者とまちづくり	高齢者とまちづくり研究会	風土社	1997
新しい人事労務管理	佐藤博樹 藤村博之 八代充史	有斐閣アルマ	1999
コミュニティ・ビジネス	細内信孝	中央大学出版部	1999
バラサイトシングルの時代	山田昌弘	ちくま新書	1999
検証 子どもの権利条約	子どもの権利条約 フォーラム実行委員	日本評論社	1997
“豊かな国”日本社会における子ども期の喪失	子どもの権利条約市民・NGO報告書を作る会編	花伝社	1997
首都圏の一般人口における児童虐待の報告書	子ども虐待防止センター		1998
社会保障の経済学	小塩隆士	日本評論社	1998
高齢社会の資産活用術 リバースモーゲージその仕組みと問題点	小林和則	清文社	1999
<非婚>のすすめ	森永卓郎	講談社現代新書	1997
モノグラフ中学生の世界 Vol.52 学校週五日制	深谷昌志	ベネッセ教育研究所	1996
2001年の子どもが危ないシリーズ④人間関係編	深谷昌志・和子	フレーベル館	1993
夫婦調査調べ	人口問題研究所		1998
岩波ブックレットNo.495 少子化時代の保育園ーいま、何を変えるべきかー	前田正子	岩波書店	1999
2001年の子どもが危ないシリーズ②体の健康編	村田光範	フレーベル館	1992
新しい家族のための経済学 変わりゆく企業社会の中の女性	大沢真知子	中公新書	1998
子育てと出会うとき	大日向 雅美	日本放送出版協会	1999
少子社会の日本経済	大淵 寛	NHKブックス	1997
ゼロ成長の日本経済	中村洋一	日本経済新聞社	1998

書名	著者・編者	出版社	発行年
日本の雇用	島田晴雄	ちくま新書	1994
子ども白書 1998年版	日本子どもを守る会 編	草土文化	1998
キッズプレースー居ごこちのよい 子どもの住環境	日本住宅会議関東会 議編	萌文社	1990
少子・高齢化の経済学－市場重視 の構造改革－	八代尚宏	東洋経済新報社	1997
雇用改革の時代	八代尚宏	中央公論新社	1999
2000年日本経済を聞く	八代尚宏	日本経済新聞	2000
学校は再生できるか	尾木直樹	NHKブックス	1998
「学級崩壊」をどうみるか	尾木直樹	NHKブックス	1999
モノグラフ中学生の世界 Vol.44 父親と子どもたち～現在の父子 関係～	福武書店教育研究所		1993
月刊保育情報 2000年1月号	保育研究所編		1999
学校を救え！	保坂展大	The Japan Times	1999
「少子高齢化」の恐怖を読む	木村文勝	中経出版	1999
子どもの社会力	門脇厚司	岩波新書	1999

「少子社会への対応」研究チーム員名簿

リーダー	斎藤 真琴	埼玉	熊谷 県税事務所
サブリーダー	齊藤 拓	埼玉	和光国際高等学校
サブリーダー	山崎 二三夫	市川	児童福祉祉策課
	小島 季子	埼玉	女性政策課
	小菊 美晶	埼玉	春日部女子高等学校
	池亮	埼玉	建保課
	林衣	埼玉	設育課
	林重	埼玉	画企課
	藤恵	埼玉	浦和土木事務所朝霞支所
	佐島	埼玉	福祉課
	島浩	埼玉	計画課
	鷹野	埼玉	調査課
	田優	埼玉	整理事務課
	辻謙	埼玉	春日部高級学校
	内千	埼玉	与中央高級学校
	中麻	蕨埼玉	児童相談所
	根美	埼玉	児童福祉課
	浜岸	蕨埼玉	和生養護学校
	中泰	蕨埼玉	生涯学習課
	林剛	蕨埼玉	草加高級学校
	深田	熊埼玉	児童福祉課
	藤本	与埼玉	三資産課
	古瀬	埼玉	国際福祉課
	宮朋	埼玉	総務課
	矢富	小崎西	南部教育事務所
	山大	埼玉	自治人材開発センター
	山輔	埼玉	自治人材開発センター
コーディネーター	畠満	彩の国さいたまづくり広域連合	
コーディネーター	川辺吉展	彩の国さいたまづくり広域連合	