

第2章 訪問先調査報告

ストックホルムカウンティ

訪問日時：2011年10月24日（月） 16:30～18:00

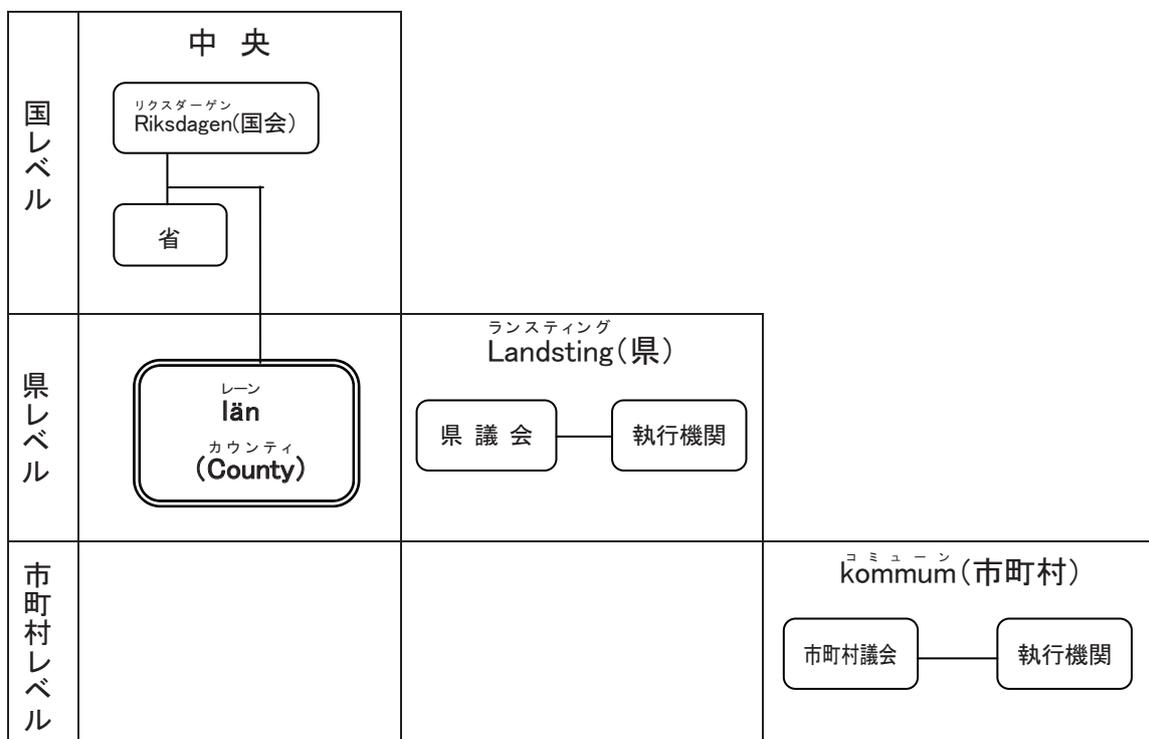
訪問先：ストックホルムカウンティ（Stockholm county）

対応者：グニラ・スターナー氏（Gunilla sterner）

1994年から男女平等問題を担当している。いわばスウェーデンにおける男女平等参画のエキスパート

1 訪問にあたって

スウェーデンの行政システムは、中央と県（ランスティング）と市町村（コミューン）に分かれている。また、国の事務を県レベルで遂行する機関としてレーンがある。なお、レーンの英語表記はカウンティ（正式には County Administrative Board）とされているため、訪問先の表記は「ストックホルムカウンティ」としている。



スウェーデンの行政システム（視察先からの提供資料を基に作成）

レーンはランスティングとその区域を同じくする国の行政区分で、県民に選出された議会によって運営されるランスティングが、医療関係、交通機関など住民に密着した業務を担当しているのに対し、国の管轄であるレーンはその区域内において国の事務を行うとともに、住宅問題、農業関係、社会厚生問題、建築問題にかかる訴訟問題の裁判所のような機能もあり、さらに、環境問題の検査・管理・指示をする機能を持つなど区域内の自治体及び民間会社などの監督責任も負って



ストックホルムカウンティの外観

いる。

今回の訪問先であるストックホルムカウンティは、国の出先機関であるレーンであり、先に述べたとおり社会厚生問題の一つである男女平等についての調査研究を行っている機関である。

スウェーデンは男女の機会均等の理念に基づいてワークライフバランスを実践している国であり、この国のワークライフバランス施策を理解するためには、その根底を成す男女平等については、まず理解する必要があると考え、この視察先を選んだ。

2 訪問先について

ストックホルム県は、スウェーデンの県の一つで、県庁所在地は首都でもあるストックホルム市となり、スウェーデンの政治的中心地である。県の面積は 6,519 k m²、人口は約 200 万人と、スウェーデンの 20% を占め、国内で最も都市化の進んだ県でもある。

また、スウェーデン第 3 の湖、メーラレン湖の東側を囲むように位置し、バルト海への出口ともなっている。さらに、県内のバルト海海上にある群島は、ヴェストラ・イエータランド県やブレーキング県にある群島と並びその美しさが有名で、夏の休暇ともなると、群島には全国からその美しさを一目見ようとたくさんの観光客が訪れる。

県内には 26 のコミューン（市町村）がある。スウェーデンは全体的に過疎の地域が多い状況となっているため、人口 80 万人を数えるストックホルム市は、スウェーデンの中で最も人口が密集している地域といえる。また、毎年 2 万から 3 万人の移民者が移り住んでいるが、そのほとんどは EU に属さないアフリカやラテンアメリカ、アジアからとなっている。ちなみに、一番小さい市は人口 9 千人のニーネスハムン市である。



湖と森に囲まれた美しい町ストックホルム



ストックホルム県内のコミューン
(視察先提供資料から抜粋)

ストックホルム市は、経済産業的にも活発な地域で、起業の 40% がストックホルムから始まっているという特徴もある。

視察先のストックホルムカウンティでは、約 400 人の職員が働いており、住宅問題、インフラシティ、都市計画など国所管の県内の仕事をしている。そのうち、男女平等参画についてはグニラ・スターナー氏を含め 3 人が、DV に関する問題については 10 人の職員が担当している。

3 ヒアリング内容

(1) スウェーデンの税金

スウェーデンは高福祉高負担の国として有名であるが、高い税金は社会福祉分野に使われている。所得に対する課税の割合は、市町村や県に対するものが33%、国に対するものが10%程度となっており、世界的にも高い税率となっている。そのおかげで社会福祉分野の充実ぶりは、世界屈指である。



自ら行った統計調査を基に説明をするグニラ・スターナー氏

(2) 男女平等の現状

男女平等はいろいろな政治的な分野で推進され、社会的進展や、自分自身の生活を成し遂げるために必要であると訴えている。

現在、国政においては、内閣閣僚、国会議員の50%を女性が占めるようになったものの、民間の企業では役員会における女性の割合は7%と低い状況となっている。同じ北欧でも隣国ノルウェーでは、民間企業の役員の女性割合を40%以上と法律で定めるなど、男女平等を推進するために法的規制を課す国もある。

(3) 仕事上の平等

経済的な男女平等を目指しているが、女性は男性の80%の収入しかない。入社時は同じ給料だが、出産や育時休業などの取得により徐々に男性との差が開いてくる。また、1990年から給料は各個人で毎年交渉するようになり、給料の格差はさらに広がりを見せ現状に至るが、女性の交渉力不足を理由に現状を妥当とする気運もある。

スウェーデンには、給料の格差をなくすために活動するオンブズマンがあり、いろいろな職業を見て、女性と男性が同一職種でどの程度差があるか調査し、マッピングを行っている。また、給与格差は同一職種内でも生じており、同一労働

同一賃金が原則とされる中、同じ仕事でも個人の能力や市場で高い評価を受けているかどうかによって賃金として差が出ている。これは裁判に発展しても不平等は少ないと判断される場合が多いものの、企業側が毅然とした説明に欠けるようであれば、差別ということで罰せられる。

男女の就業先をみると、女性の多くは、学校や公共機関での職に就いているのに対し、男性は工場など民間企業で働いている人が多い。公共機関よりも民間企業の方が給料は良く、ここでも賃金格差が生じている。また、どの職業でも女性を雇っているが、どの職業を選ぶかによって給料は変わってくる。

しかし、男性のやっている仕事を市場が要求すると、仕事の価値も上がる傾向が強く、実際、男性の方が優秀といわざるを得ない性別的な差もあるとして、一概に同じ仕事というだけで男女不平等であるとはいえないと考える女性もいるため、国も非常に悩ましい問題としてとらえているようである。

また、スウェーデンでは、家事も労働の一つとして認識されているため、家事の分配にも着目している。実際、就労状況と家事への従事を男女で比較すると、就労状況は男女ともほぼ同じ割合であるのに対し、収入のない仕事、つまり家事に従事する割合は女性の方が高くなっている。

(4) 労働と子育て支援

スウェーデンでも、育児は女性中心となっていて、男性は子どもの養育に必要な費用を得るため、労働に勤しむという構図が一般的であり、その結果、女性の家事に従事する割合が高くなっている。

育児休業については、男女同じように 1.5 年取ることができる。1980 年から男性に育児休業が付与されはじめ、現在は 23%の男性が取得している。また、男性はおおむね 3 カ月程度が育児休業の一般的な取得期間となってきた。その間は、企業ではなく社会保険庁が支払う手当で年収の 80%が保障されている。さらに、子どもが 8 歳になるまでは、パート勤務を選択することも可能としているが、利用者は少なく、そのほとんどは女性であり、男性の利用は 6%と低いものになっている。

近年、政府は景気対策にも効果が見込めるとして、育児のためにお手伝いを雇った場合、彼らの労賃の 50%を国が助成する制度や、育児のために家を改修した場合も改修にかかった人件費の 50%を助成する制度を提供している。また、男性

が子どものために休みを取った場合は、それに対する控除を受けられるような仕組みもある。

(5) 女性に対する暴力

スウェーデンでは毎年 20 人前後がDVにより亡くなっているため、男性の女性に対する暴力をなくす取り組みにも力を入れている。そのため、DV被害者に24時間対応できる体制を作ったり、法律による厳罰化を徹底したりしている。暴力を振るう男性に対しては、社会福祉としてリハビリをする機関があり、市町村が窓口となっている。このリハビリ機関には、警察も関与し、カウンティは警察に対して指示を出すなど、さまざまな協力を行っている。

(6) 統計でみる現状

ストックホルムカウンティでは、男女平等に関する統計調査を行っており、各コミュニティから出された数値を県ごとに集計している。

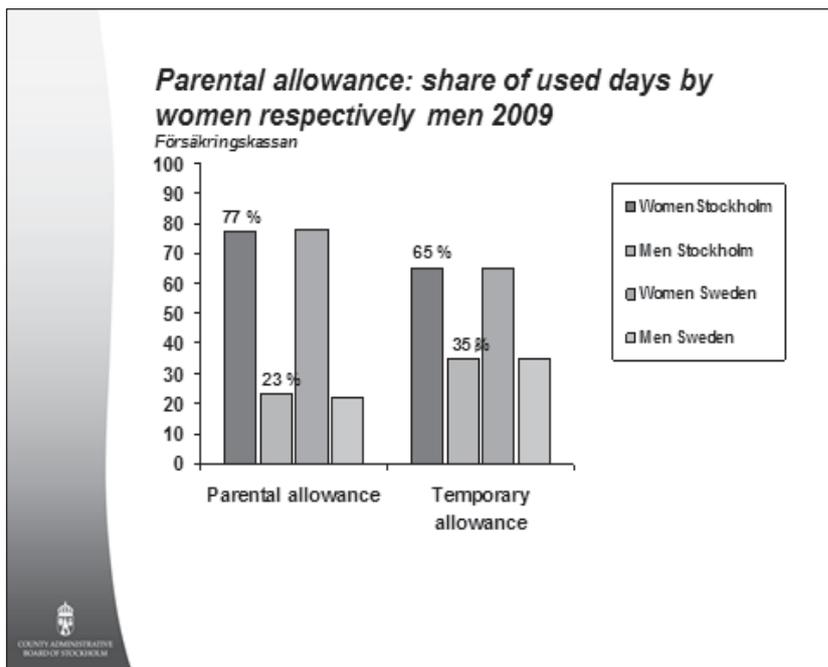


統計結果がまとめられた冊子
「På tal om kvinnor och män」

この統計の結果を分析し、各機関に情報を与えるのがグニラ氏の業務であり、コミュニティは統計結果を踏まえて改善を行うこととなっている。コミュニティはよりよい統計結果を求める傾向が強いため各地域は改善に対して前向きである。

まず、失業の割合を年齢ごとに示した統計によると、18歳から24歳までの23%が失業していることがわかる。その半分は大学で勉強しているため、失業者とは言い切れないが、中には働きたいが仕事がないので勉強している者もいる。実際、彼らのうち10%は職を探している。全体的に失業者は移民系の人が多くを占めている。なお、大学で勉強している人の60%が女性で、また学業成績も女性の方が高いことから、将来は徐々に女性の管理職の割合が増えていくと予想されている。

次に、育児や子どもの看護のための休暇の取得状況を示した統計によると、子



育児休業及び子どもの看護休暇の男女の取得割合

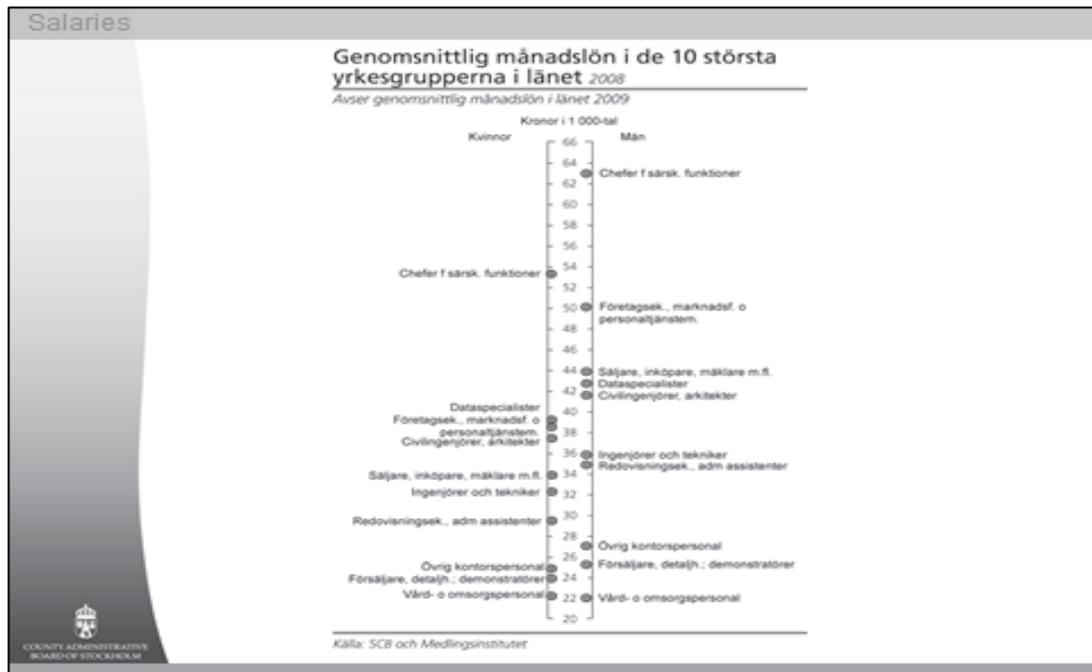
子どもの看護のための休暇の取得割合は、男性が35%で、女性が65%となっており、育児休業の取得割合は、男性が23%で、女性は77%となっている。なお、子どもの看護による休業を取得した場合も、収入の80%が保障され、最長60日間休むこと

が認められている。

新しく起業する者の男女の割合を示した統計によると、男性が60%を占め、女性は遅れをとっていることがわかる。政府も、新しく起業する者に多額の資金援助をしているが、女性の起業は思うように増えていない。

就労状況をスウェーデン人と移民系の人で比較した統計によると、スウェーデンの人口900万人のうち移民系の方は110万人となっている。そのうち就労しているのは女性が60%で、男性が70%となっている。反面、スウェーデン人は女性79%、男性83%が働いており、移民系の方が多く就労していないことがわかる。特に、移民して2年程度の方の無就労が顕著であるといわれている。また、スウェーデンにおいて、女性が労働市場に出るようになった理由は二つあり、一つは課税のスタイルが世帯から個人に変わったことで、もう一つは保育所が整備されてきたこととされている。

業種ごとの男女給料分布を示した統計からは、セールスの業種においては、男性が44,000 クローナ (492,800 円) に対し、女性は34,000 クローナ (380,800 円) となっており、10,000 クローナ (112,000 円) も差がある。また、政府機関の部長級でも、男性が63,000 クローナ (705,600 円) に対し、女性は53,000 ク



業種による男女別給料分布

ローナ（593,600円）となっており、ここでも10,000クローナ（112,000円）の差が生じている。反面、エンジニアなどは、男性が36,000クローナ（403,200円）に対し、女性は32,000クローナ（358,400円）と差はほとんどない。その他にも病院関係や低所得部門では男女の差はあまりない。

なお、生活保護費を受給している人の主な内訳は、40%が1人暮らしの男性で、15%がシングルマザーとなっている。

最後に、子どもの就園や学童保育の利用状況を示した統計からは、1歳から5歳までの子どものうち82%の子どもが保育園に通っており、学童保育については、57%の子どもが利用している。保育園に通わない子ども18%のうち10%は移民者の子どもとなっている。

（7）スウェーデンの社会保障

今のところ、社会保障については問題ないと考えているようであるが、今後は年金受給者が増え、それを支える若い人たちが減ってくることが予想されるので、年金問題はいずれ表面化してくる可能性がある。しかし、多くの人々が税金を払う目的を理解し、ハーモニー（協調の精神）が培われたスウェーデンの社会におい

では、この問題は決して困難なハードルとは思っていないようである。

4 まとめ

スウェーデンでは、女性が家庭に留まっていることは社会的コストが大きいと認識していることから、女性の就労割合が非常に高い。そのため、女性の労働環境を整備する動きも活発であり、女性の発言力も強い。また、女性の就労と育児を両立するための支援も行き届いており、少子化も改善の方向に向かっている。少子化の改善に関しては、男性の育児に対する意識が変わってきていることも大きな要因と考えられ、男性の育児休業取得率が徐々に上がってきていることもそれを物語っている。さらに、さまざまな休暇制度が充実しているため、有給休暇の取得率も極めて高い。しかも時間外に働くという習慣がなく、労働時間に対してはプライベートと割り切った感覚を持っている。

このように、日本の社会概念や労働習慣とは全く異なった環境がスウェーデンでは構築され、古くから男女平等に対する意識が定着していることもあり、ワークライフバランスに対する取り組みは、ごく自然に浸透していったと考えられる。

我々の「日本で男女平等を進めるために必要なことは何か。」という率直な質問に対し、グニラ氏が答えた「目標を持つこと。

統計で現状を把握すること。政治家・官僚・公務員の意識を高めること。専門家をつくることが重要である。」という言葉が、行政に携わるものとしてとても印象に残った。



対応していただいたグニラ・スターナー氏を囲んで

スウェーデン労働組合総連合（ストックホルム市）

訪問日時：2011年10月24日（月） 14:00～16:00

訪問先：スウェーデン労働組合総連合

（LO：The Swedish Trade Union Confederation）

対応者：エーレン・ニーグレン氏（Ellen・Nygren）

LO常勤職員、法律家。2010年より国際部門の担当として、ヨーロッパ連合（European Union：EU）の経済厚生委員会に所属、主に組合・雇用関係を担当。国際労働機関（ILO）とも深い関わりを持つ。

1 訪問にあたって

スウェーデンでは、ほぼすべての労働条件が協約によって規律され、多くの労働紛争が労使の自主的な紛争処理制度によって解決されるだけでなく、労働立法の制定過程にも労使が積極的に参加し、法律の解釈・運用を最終的に担う労働裁判所にも労使の代表が裁判官として加わっている。さらに労働組合は組合員のために訴えを提起する権利を有し、組合員のための協約や法律が正しく適用されているかを監督する責任を負っている。

1932年にスウェーデン初となる社会民主党政権（左派政権）が誕生したことを契機に、労使が紛争を回避し相互利益を見出しながら、可能な限り国家の介入なしに問題を解決していく精神が醸成し、中央集権的団体交渉システムが確立した。

この協調的労使関係を背景とする、スウェーデンモデルとも呼ばれる労使関係について調査を行った。

2 訪問先について

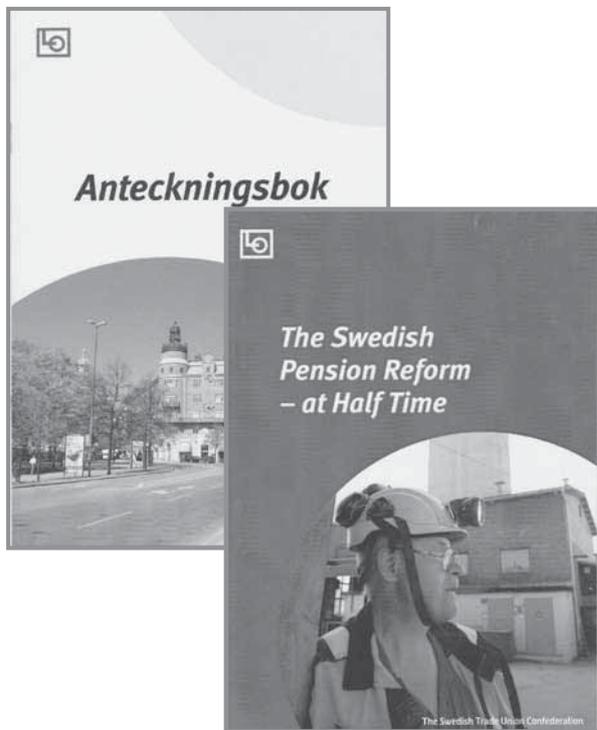
スウェーデンには3つのナショナルセンター（全国組織の労働組合連合体）が存在する。ブルーカラー労働者を中心に組織されるLO（スウェーデン労働組合総連合）。ホワイトカラー労働者で組織されるTCO（全国棒給職員組合連合）。そして、大学卒業資格をもった労働者のSACO（専門職能別組合連合）である。

ブルーカラー労働者を中心にして組織されるLOは、1898年に設立したスウェーデンで最も歴史の古い労働組合連合である。ストックホルムに本部を構えるL

〇の建物は、その歴史を物語るかのような重厚な外観から“L〇城”と呼ばれている。



L0 城と呼ばれるストックホルムL0 本部外観



左：L〇の配布するノートにもシンボルのL〇城が
右：L〇の年金に関するパンフレット

3 ヒアリング内容

(1) L〇の取り組み

L〇が設立された当時、貧しい労働者や女性には参政権がなく、他国と同じように、封建主義的な色合いの濃い時代であった。

19世紀末期に始まる急速な工業化は、スウェーデンを貧しい北欧の一国からヨーロッパ有数の工業国に発展させることになるのだが、それは同時に過酷な労働現場を生み出し、社会的弱者である労働者や女性、さらには子どもまでが10時間以上にも及ぶような労働を強いる状況を招くこととなった。

そうした中で、L〇が最初に取り組んだ課題は労働時間の短縮であった。具体的には、1日8時間の労働と8時間の自由な時間、そして8時間の睡眠時間を確保すること、また同時に平等な賃金体系を構築することであった。L〇は、環境

が整った上ですべての人の働く権利を要求した。

現在、LOは公的・民間部門双方の労働者から構成された14の産業別の労働組合が加入するナショナルセンターとなっている。14の労働組合には合わせて170万人の組合員がおり、その中で女性は77万人を占めている。各個人はLOに直接加入しているわけではなく、14の



エーレン・ニーグレン氏の説明を受ける研究員

労働組合のどこかに属している。LO傘下の労働組合に所属する組合員は、労働者、特に肉体労働に従事する人が多く、教育レベルはそれほど高くない。

LO傘下の14の労働組合はそれぞれ独立した立場で活動し、LOは主に各組合間のコーディネートや調査活動、労働保険制度の基本文案の作成を担い、中央および地方レベルの意見を公共に発信している。

また、LOの活動は多岐に渡っており、賃金交渉、国際活動、各労働組合に向けた活動、子どもや若年者への教育、男女平等への取り組み、そして社会保障に係る事柄に関しても大切な役割を果たしている。さらに、失業保険基金を管理・運営しており、その点において日本の労働組合の果たす役割とは大きく異なる。

現在、LOの代表はヴァンニャ・ルンドビューーヴェディーン（Wanja・Lundby-Wedin）という女性とその職に就いており、彼女はLO初の女性代表である。また、LOの役員会は男女半分ずつでメンバー構成することが決められており、このことから、LOが男女平等を強く意識している組織であることがうかがえる。



LO初の女性代表
ヴァンニャ・ルンドビューーヴェディーン

スウェーデン労働組合総連合の組織
(LO : The Swedish Trade Union Confederation)

組合員数	約 170 万人 (女性 : 約 77 万人)
加盟組織	14 産業別組織 ①地方自治体現業労組、②金属労組、③商業労組、④ホテル・レストラン労組、⑤ビル建設労組、⑥ビル・メンテナンス労組、⑦食品労組、⑧紙パルプ労組、⑨森林・木材労組、⑩サービス通信労組、⑪運輸労組、⑫電気機械工労組、⑬音楽家労組、⑭グラフィック労組、⑮画家労組
地方組織数	17 地方組織
主要加盟産別業種	①地方自治体、②金属・電気、③化学、④サービス、⑤建設、⑥商業、⑦食品、⑧ホテル・レストラン、⑨林業
加盟国際組織	国際労働組合総連合 (ITUC) 欧州労連(ETUC) ITUC 汎ヨーロッパ地域評議会 (PERC) 経済開発協力機構・労働組合諮問会議(OECD-TUAC) 北欧労組協議会(NFS)
主要課題・活動方針	1) 賃金交渉 2) 保険制度 3) 国際活動 4) 組合員訓練、教育制度 5) 男女平等 6) 社会保障などのコーディネート

(2) 男女平等を実現するスウェーデン社会

一般的にスウェーデンは男女平等というイメージが浸透している。現在は保守政党が政権をとっているが、この政権も男女平等には熱心で、内閣の男女比は5:5である。女性が職業を持ち、社会で働くのが当たり前という考えが根付いており、そのための環境や制度が整備されているので、日本のように、子どもを取るか仕事を取るかというような選択をする必要のない社会である。そのような社会を実現できたのには、LOが労使間交渉の中で政権とともに構築してきた特徴的な制度の存在がある。

その一つは課税制度である。スウェーデンは、家族に対して所得税がかかるのではなく、各個人に所得税がかかる仕組みになっている。さらにスウェーデンは累進課税制度をとっているため、一方がたくさん稼ぐよりも、夫婦が両方働いて、それぞれがほどほどの収入であるのが最も得だということになる。



子育てと仕事が両立するスウェーデン社会

二つ目は「両親手当」と呼ばれる公的支援制度である。480日間の育児休暇のうち、390日間は給与の80%が、残り90日間は一日あたり60クローナ（約670円）の最低保証額が国から支給されるという制度である。また、給与の80%が両親手当で保証されている育児休暇390日間のうち、配偶者に譲れないパパ月・ママ月はそれぞれ60日ずつ、どちらかに譲り合える分はそれぞれ135日ずつある。配偶者に譲れないパパ月・ママ月を取得しなければ、その60日分は手当をもらえないので、少なくともこの60日間は男性も育児休暇をとることが多く、取得率が非常に高い。

三つ目は保育所の整備である。1歳を超えると保育所等の施設が整っているため、女性が預ける先が見つからずに働きに出られないということは起こらない。また、この20年で保育所にかかる費用はとて安くなっている。例えばストックホルムでの1カ月の保育所の費用は1,280クローナ（約1万4,000円）、年額で1万5,360クローナ（約17万2,000円）かかるが、市は年額で13万クローナ

(約 145 万 6,000 円) を負担している。こういった点も男女がともに働ける大きな理由のひとつであると言える。

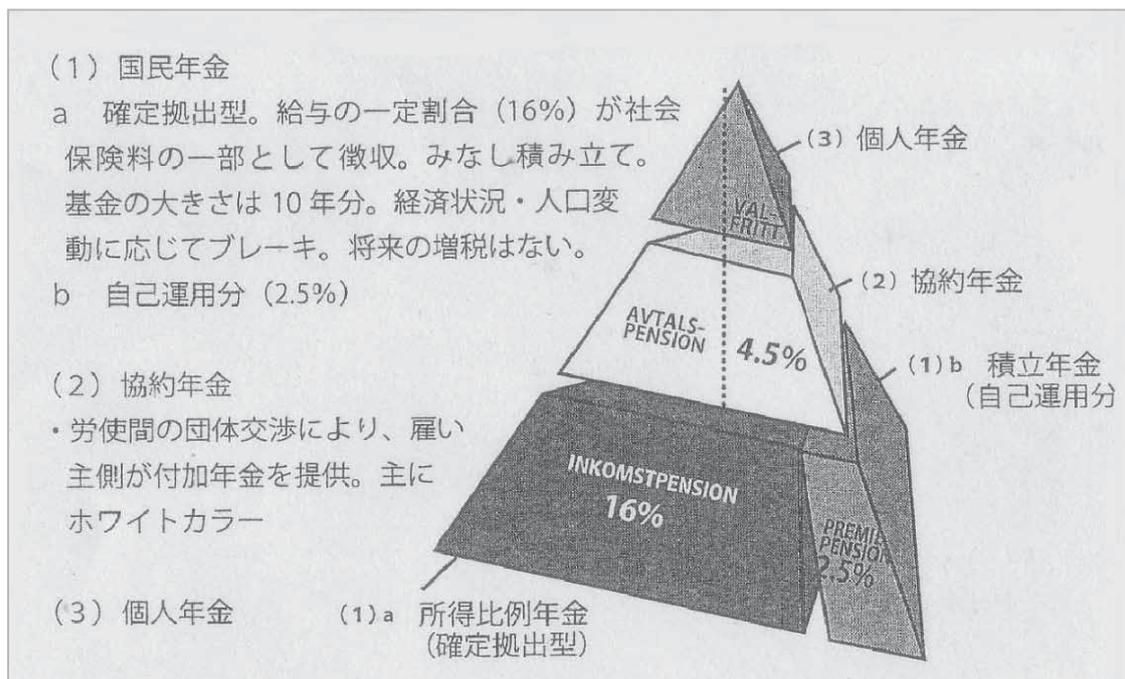
(3) 年金改革の取り組み

労働者の人生におけるワークライフバランスを考えた場合に、退職後の生活の支えとなる年金制度を整備することも、L O の大きな役割のひとつである。

スウェーデンの年金制度はL O が設立された 1960 年代当時、「付加年金」と呼ばれる制度が採られていた。これは、労働者は最低 30 年間働き、そのうち最も収入の高い 15 年間をもとに年金額を算出するというものである。

L O に属する労働者は、他の組織に属する労働者と比較すると、高い教育を受けておらず、就労期間は長いものの収入が低い傾向にあることから、高い教育を受け、かつ、短期間であっても高い収入を得ることが出来る労働者にとって有利な制度となる。例えば、30 年間のうち 15 年間は収入が低くても、あとの 15 年間で高い収入を得ることが出来れば、その額を年金の算出対象とすることが出来る。こうしたことから、L O にとって従来の年金システムは、受け入れ難いものであった。また、政府にとっても財政負担が大きかったため、L O の強い働きかけのもと、1990 年代に年金改革が行われ、就労期間全体での総収入額を対象として年金額を算出する方法に改正された。この制度では、病気になって国から補助金を受け取った場合や、失業した時に支給された失業保険も収入としてみなされるため、病気や失業により年金額が大きく減額することのない仕組みになっている。こつこつと働けば、その分年金基金にストックされるので、就労期間が長い労働者にとって、つまり、L O に属する労働者にとって有利な年金制度といえる。

この年金制度も 2000 年の施行から 10 年が経過した。今回の制度変更に伴い不利益となる者が出ないように 20 年間で次の見直しをする計画であることから、ちょうど折り返し地点を迎えたことになる。今後は、国の財政状態によって年金が減ることも予測されており、伝統的に 65 歳が定年のスウェーデンではあるものの、現役の生活水準を保つレベルの年金を受給しようとする、計算上では 67 歳まで働かなければならない。



スウェーデンの新たな年金制度の仕組み

「スウェーデンとオランダに学ぶ 人を大切にする社会システム」より転載

(4) スウェーデンにおける課題

労働市場における男女平等の課題は、一般的に見て、女性の方が給料が安いということである。フルタイムでなく、パートタイム^{*1}で働く比率が高く、それは必ずしも本人の希望ではなく、フルタイムでは仕事がなかなか見つからないことに起因している。また、将来的にキャリアアップが見込めず、給料が上がりにくい職業についている傾向も顕著だ。LOでは、まず給料体系を男女平等にしていきたいと考えている。

そこでLOは2007年の労働協約において、「男女平等ポット（男女の賃金格差を是正するための賃上げ特別枠）」の提案をしている。これは、賃金の低い傾向のある女性の多い職場の賃金を、パーセントではなく額で上昇させるという内容である。これによって女性の賃金の伸び率が上がり、改善傾向がみられたが、未だに男女格差が残っているというのが実情である。14の労働組合のうち、10の労働組合はこの制度に賛成、2の労働組合は態度を保留、残り2の組合は反対しており、全体の利益を一致させたいLOとしては難しい対応が続いている。ちなみに反対している2つの労働組合は工業関係で、典型的な男性主体の職場である。

連携している 14 の労働組合全体の利益よりも、むしろ自己の利益を追求する故だと考えられ、先進的なスウェーデンにおいてもほころびが垣間見える場面ではある。

また、「両親手当」についても改善の余地があると見ている。LOでは、「両親手当」の3分の1を父親が取得し、母親が3分の1、残りはどちらかが取得するように変えていきたいと考えている。これは男性への締め付けではなく、労働市場から考えたときに、女性の育児休暇が13カ月という現状では女性のキャリアに影響がでるリスクが非常に高い。この改善案には女性のリスク分散という意味で価値がある。LOのポリシーは平等な社会と公平な給料体系であり、その実現がイコール労働者におけるワークライフバランスの達成といえる。

注) ※1：ここでいうパートタイムは、労働時間を通常の半分程度に短縮して働く就労形態を指す。

4 まとめ

今回、対応していただいたエーレン・ニーグレン氏は、彼女自身、妻であり、主婦であり、3人の子どもを育てている母親でもある。「家事はどのくらいの比率で分担していたの？」の問いに、少しはにかみながらも「7、8割は私がやっていたわ。」と答える様子がとても印象的だった。人間の本質的な部分で、母性と父性はやはりそれぞれの役割があり、それが意識したものか否かに関わらず、自然な形で家庭の営みを振り分けるのだろうと解釈できた瞬間でもあった。



エーレン・ニーグレン氏

LOは平等な社会と差別のない給料体系を志向してその枠組みを構築すべく活動しているが、社民政権から保守政権への変化などもあり、なかなか思うようにいかないというのが現状なのだと感じる。ただ、ひとりの女性が胸をはって「私

の国は男女平等よ。」と誇らしげに語れる国はそうはないだろう。現実の格差を認識しつつ、それを改善する方法を見出せる。そしてそれが達成できると信じられる社会だからなのだと考えられるが、そういった意味からもLOの果たしてきた功績は特筆すべきものだ。

制度も確かに整っており、取り入れたい内容のものも多い。しかしそれ以上に、課題は抱えつつも立場を越え、政労使が協調する形ですべての人が平等に幸せになるための努力をしようという姿勢と、それをごく自然のことととらえ、平等であることが豊かさの証だと理解し実践しようとする国民の風土、ここが我々の学ぶべき最も重要な理念であろう。「制度より風土」、この言葉の意味を、身を持って知ることのできた調査であった。



エーレン・ニーグレン氏を囲んで

エリクソン社（ストックホルム市）

訪問日時： 2011年10月25日（火） 9:30～11:30

訪問先： エリクソン社（Telefonaktiebolaget LM Ericsson）

対応者： ジミー・ウェスターランド氏（Jimmy Westerlund）

（アジア部門責任者）

ペーデル・ムーレル氏（Peder Moller）

（人事部門責任者）

ジェニー・リンドブラッド氏（Jenny Lindblad）

（ガイドツアー担当者）

1 訪問にあたって

スウェーデンでは高い国民負担率のもとで、充実した休業補償の制度が確立されている。また、有給休暇の取得率も高く、夏にはほとんどの国民がバカンスと呼ばれる長期休暇を楽しんでいる。

国内には、ボルボ、H&Mといった日本でも馴染みのある世界的企業も多く存在し、2009



エリクソン社外観

年の労働生産性（就業者一人当たりの名目付加価値）は 78,371 ドルとOECD加盟国中で11位である（日本は65,896ドルで22位）。

スウェーデンの労働者はどのような環境で、またどのような意識をもって仕事をしているのか、ワークライフバランスの理念が労使にどのような形で浸透しているのか、以上の調査を行うこととした。社会の仕組みは大きく異なるが、働く現場の風土や個人の考え方・意識は、日本にも示唆を与えるものと思われる。

調査にあたっては、①スウェーデン文化を土台とする企業風土をもっていること②官公庁ではなく民間部門であること③文化の違う世界各国に現地法人を設立

している企業であることを選定条件とし、ストックホルム市に本社を置く民間企業であるエリクソン社を訪問した。

2 訪問先について

エリクソン社は 1876 年創業の通信機器メーカーであり、2010 年の年間売上は 2,030 億クローナ(約 2 兆 3,000 億円)で世界第一位である。約 27,000 の特許を持ち、主に移動体通信(携帯電話)地上固定設備を扱っている。

近年では①ネットワーク②マルチメディア③ビジネスを三本柱として、ネットワークを利用したコミュニケーションシステムの提供者として幅広く事業展開を行っている。今回訪問したストックホルム市シスタ地区は世界的な IT 産業の集積地であり、エリクソン社が本格的に進出して以来、世界的な IT 関連企業が次々と進出し、世界最先端のモバイル・ワイヤレス技術の発信地となっている。

また、平成 23 年 3 月 11 日に発生した東日本大震災ではヘリコプターをチャーターし、ネットワークの復旧作業の支援、衛星携帯電話の提供、ボランティアの派遣等、日本の復興支援を積極的に行っている。



日本からの訪問を歓迎

3 ヒアリング内容

(1) 人事制度について

エリクソン社は、「地域と共に働き、地域に密着した企業であること」を企業哲学としている。これは、地域と共に発展していきたいという企業精神の表れであるが、一方で、それぞれの国によって法



ジミー・ウェスターランド氏



ペーデル・ムーレル氏による人事制度の説明

律が違うため、地域のルール、実情に沿った企業経営を行う必要があるという面もある。従って日本スタッフは日本の様式で、日本の雇用条件に基づいて採用されるが、国によっては労働基準（安全性等）が明確に定められていない場合があるため、共通の全社的な最低限の基準が設けられている。

また、企業としての意思決定の中核を担う役員等の経営者層には、エリクソン社の企業哲学やアイデンティティーの同一化を図っている。

(2) ワークライフバランスについて

従業員のワークライフバランスについては、極力バランス良く保てるよう配慮をしており、1人につき5週間（25日）の有給休暇が与えられ、うち4週間（20日）の取得が義務付けられている。繁忙期を避けて主に6～8月にまとまった有給休暇を取ることができるようになっている。一般的にバカンスと言われているのは、この有給休暇を利用した長期休暇のことであり、有給休暇の取得率はほぼ100%となっている。6～8月の業務パフォーマンスが低下してしまうのは事実であり、特に工場等の製造の現場では7月の1カ月間、生産を一時的に停止してしまう。有給休暇は国ごとに法律が違い、それぞれの法律に従って制度化しており、アメリカでは2週間（10日間）である。



ショールーム兼ミーティングルーム

長期休暇・育児休暇時の業務分担については管理職と調整し、必要に応じて見直す。育児休暇のような長期に

わたる休業でも基本的には、すぐに代替要員を雇用するのではなく、プロジェクト内でグループ構成を見直して対応していく。これが難しい場合は人事担当で検討する。

エリクソン社の企業哲学には「自己責任と柔軟性」という考えもあり、休暇期間中の業務分担も、この考えのもと、同僚や上司と相談し、各個人の責任において行っている。法律で育児休暇取得後のキャリア不遇は許されていないこともあり、休暇を取得することによる自身のキャリアへの影響はない。

育児休暇制度は国によって違うが、スウェーデンの場合は1年間取得することができる。その際、国からは収入の80%の休業補償が支払われる。しかし、その休業補償は上限額が決まっているため、法律では払われない分をエリクソン社が負担している。現在では、男性の育児休暇の取得率は30~40%で、平均期間は2~6カ月となっている。



ジェニー・リンドブラッド氏による次世代通信の説明

労使の関係についても国によって様々な形態があるが、スウェーデンでは人事制度等について、必ず労働組合の代表と協議し、お互いの納得のいく形で決定している。雇用者と被雇用者の関係も国によって違うが、人事的な決定には、組合交渉が欠かせない。組合を持っていない国ではインテンスグループと呼ばれる関係団体と協議する。

また、従業員が自身の雇用条件や休暇等の人事情報について、WEB上で確認することができるシステムが整備され、給料等の不遇があればサービスデスクに訴えることもできる。さらに複雑な人事上の問題であれば、人事部門の専門職が窓口となって対応している。

4 まとめ

日本の現在の法制度において育児休暇は約1年間であり、有給休暇も勤続6.5年以上で4週間（20日）が付与されている。これは、スウェーデンと比較しても大きな差は見られない。

しかし、各種調査における両国の有給休暇の取得率は、スウェーデンが90%前後であるのに対して、日本は50%前後となっている。

ちなみに、両国に法定祝祭日数の差はほとんどない（日本15日 スウェーデン16日 2011年）。

日本では、休暇が消化されない、または育児休暇が取りにくい理由として、周りに迷惑をかけてしまうという、ある意味後ろめたいような意識が強い。エリクソン社では、自分の休暇中に同僚に仕事を引き受けてもらう分、同様に同僚が休暇を取得する際には自分が引き受けることから、それは「お互い様」という考え方が当たり前のこととして根付いていた。それは、休暇の最低取得日数を決めることにより、全ての人が同じだけ休みを取るという職場環境がそうさせているのだろう。仕事をやる時はやり、休む時はきっちりと休む、そういった意識が強く感じられた。

今回聞き取り調査を行った人事担当のペーデル・ムーレル氏は年齢が50代の役職者だが、「私は育児休暇を1カ月とったよ、子どもと言っても、もう私よりも背は大きいけどね」と笑顔で話してくれた。また、「1年程度の休暇は長いキャリアの中ではたいしたことはないと考えている」とも話してくれた。

休暇中の仕事の再分担を自らが行うことで業務の見直しを行い、また、引継ぎにより他者の視点も入ることで常に業務改善を行っている。職場に居ることが大事なのではなく、自己責任のもと、成果を出すことが評価されている。

また、社内には仕切りの無い開放的な会議室が設けられており、そこでは数人の従業員が立ったまま打合せを行っていた。大人数で時間をかけて会議を行うこ



オフィス内の一角で打合せを行っている様子

とが多い日本とは違い、必要最低限の人数で短い時間に集中して物事を決定している様子を見ることができた。

長期休暇によって一時的なパフォーマンスの低下があっても「無駄をできるだけ排除し、限られた時間内に自己の責任のもと、最大限の成果を出すことに集中する」という本質を突き詰めた働き方が、従業員の私生活を大切にする豊かな生き方を実現させ、かつ生産性の高い企業を作り上げる要因となっていた。



メディアセンターにて

エルブショーネットワークハウスほか（ストックホルム市）

訪問日時：2011年10月25日（火） 13:00～15:00

訪問先：エルブショーネットワークハウス（Nätverkshuset I Älvsjö）

対応者：クリスティーナ・グラビレ氏（保育士）

1 訪問にあたって

事前研究の過程で出会ったストックホルム在住の日本人、阿久根佐和子氏のご厚意で、海外視察研修の日程に合わせ、一般的なストックホルム市民の生活を紹介していただくことができた。子育て期の市民の様子、民間保育所の視察、そして阿久根氏のご自宅などを訪問し、ストックホルム市民の日常に触れることで、スウェーデンにおけるワークライフバランスの取り組みを我々が肌で感じられるようご配慮いただいた。

2 訪問先について

エルブショーのネットワークハウスは、阿久根氏の友人でソーシャルワーカーのグレーゲル・ヘリン氏が所長を務める施設である。ストックホルム市エルブショー地区の行政組織の下で運営されており、家族のさまざまな問題を解決することを目的とした活動が行われ、あらゆる世代の住民が訪れる。行政による住民サービスの一環であるため、利用に際して個人が負担する費用はない。なるべく多くのニーズに応え



ネットワークハウス外観

られるよう、知識・経験・資格を持ったスタッフを揃え、その男女比は半々になるようにすることで、地域コミュニティに参加しづらい男性にも配慮している。

このほか、阿久根氏のご主人が勤務する民間保育所や、阿久根氏のご自宅なども訪問し、一般的なストックホルム市民の日常生活に触れる機会を得ることができたので、それらについては後段で簡単に触れることとする。

3 ヒアリング内容

当該施設に勤務する保育士のクリスティーナ・グラビレ氏から、施設内のオープン保育所について案内していただくことができた。

オープン保育所は通常の保育所のように入所手続き等の届け出の必要がなく、必要に応じて自由に利用できるサービスであり、当日も数組の親子が遊戯室で思い思いに過ごしていた。親は女性だけでなく、男性の姿もあり、利用者（親）の平均男女比は、3.5 : 6.5 程度である。

ストックホルム市には 37、レーンには 105、国内では 457 のオープン保育所があり、その活動の範囲は各所によって異なる。訪問をしたオープン保育所は、常勤のソーシャルワーカーが地域の保健所などの関係機関と連携し、「家族をケアする」との考え方のもと運営されている「ネットワークハウス」という施設の一部であるため、他のオープン保育所とは一線を画している。つまり、このオープン保育所は、通常の「保育」以外に、保育所に入る前の子を持つ家族のサポートという大切な役割も担っている。



(左) 阿久根佐和子氏 (右) クリスティーナ・グラビレ氏

スウェーデンでは、子どもが 1 歳を迎えるまでの育児休業が徹底されていることから、その間保育所に入所することはなく、通常は各家庭で保育が行われる。

しかしながら、核家族が一般的なスウェーデンにおいて、特に第一子の保育では、他の親や行政などにつながるきっかけをどのように持てば良いか不安に思う親が少なくなく、そのためのフォロー体制が必要とされていた。

このようなことから、保育所に通う前の子を持つ親たちが顔を合わせることで、親たちが自主的に情報交換を行うとともに、必要に応じて行政が親たちへ助言や援助を行うことができるようにと、各地にオープン保育所が設置されている。訪問したエルブショーのオープン保育所はさらに一步踏み込んだ活動として、保健所、小児保健センター、地域の社会福祉事務所などと密接に連携しながら、小さな子を持つ家庭に起こる可能性のある、さまざまな問題に対応できるよう運営されているのが特徴となっている。



オープン保育所の様子

オープン保育所のルーツは、1970年代、両親が働きはじめたことをきっかけに、子どもたちに遊びの場を提供しようという考えからできた施設であり、当該ネットワークハウスでも、0から5歳までの子どもたちが一緒に遊ぶ事ができる

ようになっている。そして親たちもここを基点にさまざまな活動ができるよう、施設の大部分は無料となっており、利用登録や事前予約の必要はない。誰もが気軽にやってきて、自由に使うことのできる施設である。

ネットワークハウスでは、オープン保育所のほか、さまざまな世代を対象とした諸活動を行っている。乳児を持つ親のお茶会、若いママのグループ、育児パパのグループ、移民のためのスウェーデン語を学ぶ会、双子を持つ親の会、夏の行事といった幼児対象サービス、青少年相談室、青少年同士の問題の仲介、ワールドワークといった青少年対象サービス、ネットワークの構築、親同士の問題の

仲介、職場のサポート、危機対策、家族相談といった家族対象サービスや、最近では、生後 3 カ月ぐらいの子どもにベビーマッサージを行うグループなどもあり、多様なサービスによって、家族全般の支援を行うことができるようになってきている。

オープン保育所は正式な保育所ではない。しかしながら、利用者から、地域の保育所の情報や、子どもと遊ぶことができる施設の情報をはじめ、子育てに関するさまざまな相談を持ちかけられることから、行政サービスの各センターや図書館、周辺の保育所等と連携をとり、適切な対応ができるようにしている。

この施設を運営するにあたって大切な目的は、保護者、子ども、家族の誰もが健康に、健全に暮らせるようにサポートすることである。健康であるということは、単に病気を予防するというだけでなく、子どもの健やかな成育や家族の幸福を維持すると同時に、医療費や扶助費など、社会が負担する費用の増加を防ぐことにもつながるからである。

もう一つ大切なものとして、保護者同士のネットワークを築いていくということがある。他の地区から引っ越してきた場合、地域とのつながりをうまく作れず、孤立してしまうことがある。この施設を利用することで、地域のネットワークの一員となり、暮らしの上でのさまざまな不安を払拭できる環境を提供している。特に、小さな子どもの健康状態は、親の心理状態と大きく関連があり、親の心的健康は、親同士のネットワークに関連があるとも言われている。親が健全なネットワークにつながりを持っていることが、子どもの健康につながっていくのである。

そして、最も重要視していることは、親たちを元気づけることである。しかも、画一的な方法押し付けるのではなく、状況に合わせて、さまざまなアプローチにより、親たちに安心感を持たせている。親は、自分が疲れたときや子どもと喧嘩をしたときなど、気持ちが落ち込み親としての自信を失ってしまうことがある。そのようなとき、施設のスタッフや親同士のネットワークの中から「あなたはちゃんとできているよ、そんなことは気にしないで」と励ますことで、不安を取り除き、自信を取り戻させ、親度を高める手助けをする。それは、子どもの成長と共に常に必要なことであり、地域全体で「家族づくり」を応援する仕組みを推進するものとなっている。

4 まとめ

ネットワークハウスでオープン保育所についてご説明いただいたクリスティーナ氏は、あくまでオープン保育所の保育士であり、施設の管理者や職員の監督者



クリスティーナ・グラビレ氏

ではない。しかし、彼女は施設の位置付けを十分に理解し、地域における役割を認識し、自分のなすべきことを常に意識しながら利用者との心地よい関係性の構築に努めている、極めて優秀な人物だった。現場の最前線で、施設利用者と常に向き合い、各家庭の問題を共有しているクリスティーナ氏ならではの、仕事振り、物腰、人柄など

を通じ、オープン保育所のみならず、ネットワークハウスの意義や地域住民にとっての必要性を十分に理解することができ、実りある訪問となった。

また、続いて案内していただいた阿久根氏のご主人、ペルティ氏が勤める民間保育所「バンビーニ」では、自然の地形を生かした立地、保育所外での活動などから、自然を大切に生活しているスウェーデン人の人間形成の過程を垣間見ることができ、スウェーデン人は、子どもの頃から自然と共に成長し、自然を愛し、自然と共にあることに喜びを感じる国民であるということをお話いただいた。



教材の説明をするペルティ氏

さらに、阿久根氏のご自宅を訪問し、夫婦二人の慎ましくも楽しげで充実した家庭生活を送ることのできる住居と、集合住宅の入居者が交代で利用している共用ランドリーなどを見学させていただいた。地域住民がお互いに協力し合うことで無駄を省き、効率的で合理的な生活を維持するための共同利用施設など、自分たちだけが良ければいいということではなく、地域の皆が快適に生活できる環境づくりに重点を置くスウェーデン人の考え方を体感させていただく機会となった。



森の中にある保育所「バンビーニ」

スウェーデンは、教育、医療、雇用においてセーフティネットが万全に整備されている。そのために国民は高い税金を納め、選挙で自ら政治家を選んでいる。それは、金銭的に裕福な生活ではなく、自分にとって、家族にとって必要なものを、自分たちの意思で選択できる社会を望んだ結果ではないだろうか。自分の希望を実現できる社会であれば、人々のモチベーションは上がり、満足度が高まっていく。それが国の制度によるものであれば国民としての誇りが育まれ、地域社会によるものであれば地域活動やネットワークへの参加の機運がますます醸成される。

スウェーデンの人々がワークライフバランスを実践している背景には、こうした国民の健全な希望のもとに築かれた国家の歴史があり、現在もそれは継続されているものと推察する。

当初、スウェーデンでの訪問調査においては政労使の各分野からヒアリングを行う計画であったため、市民生活にどれほどワークライフバランスの考え方が浸透しているのかという点に



阿久根氏が居住する共同住宅

については準備不足の感があった。しかし、阿久根氏のご厚意により、実際の市民生活に触れることで、スウェーデンにおけるワークライフバランスの取り組みは、国民自らが望んでいるライフスタイルであり、実践の継続に必要なことは、「制度よりも風土である」ということを肌で感じることもできる、意義深い訪問調査となった。



阿久根氏ご夫妻とご自宅前にて

ベルリン市

訪問日時：2011年10月27日(木) 10:30～12:30

訪問先：ベルリン市 (Berlin)

対応者：サビーネ・ダニエル氏 (Sabine Daniel)

ベルリン市 経済・技術・女性省

(Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und. Frauen)

男女平等担当部長

1 訪問にあたって

日本においてワークライフバランスの推進が急務とされている理由の一つとして、遅々として進まない少子化対策の問題が挙げられる。少子化の進行は労働力人口の減少から生じる経済活動の停滞に繋がり、同時に進行する高齢化による、年金、医療、介護など社会保障費の増加と併せて、将来の国民生活や社会基盤の維持が困難な状況に陥る点にある。

日本と同様に少子高齢化問題に直面しているドイツは、2000年以降、連邦政府の主導によりワークライフバランス実現への取り組みを積極的に進め、その重要性が社会に認識されるようになるなど一定の成果を上げている。労働環境や日常生活において、男女の分業的な旧来の価値観が根強く残るなど、日本と類似点が多いドイツがどのようにしてワークライフバランスを推進しているのか、首都ベルリン市において調査を行った。

2 訪問先について

ドイツは16の州で構成される連邦制の国家である。各州はそれぞれに主権を持ち、独自の州憲法、州議会、州政府及び州裁判所を有している。

ドイツ北東部に位置する首都ベルリン市は、ハンブルク市、ブレーメン市とともに州の格を持つ都市州として区分され、州としての権限と市としての権限を与えられている。

各州は、10数省からなる州政府の各省の監督下に、行政管区という日本の県に近い行政体が置かれ、その下位に郡と独立市、さらに郡の下位には市町村が置か

れている。都市州には、行政区分として区が設置されており、今回訪問したベルリン市は 12 の区で構成されている。

ドイツにおける国内向けの実務は、そのほとんどを州と市町村が所管し、州政府は、実務を行っている場にその機能を分散し州行政を執行している。また、地方分権が定着しているため、市町村が自立性を強く保持しているという特徴がある。



訪問したベルリン市庁舎の外観



熊をモチーフにしたベルリン市の紋章

ドイツの首都ベルリン市の人口は約 340 万人で、ドイツ全体の 4%程度にあたる。ドイツでは分野ごとに中心地を幾つか持っており、日本のようにあらゆる機能を首都に集中させるといった都市形成とは、一線を画すものである。

ベルリン市は歴史的な背景からドイツの中でも特殊な立場にあった。東西ドイツに分割されていた時代、ベルリン市は西ドイツにおけるモデル的な役割を担わされていた。つまり東ドイツに対して西ドイツが進歩していることをアピールするために、西ドイツにおいて最も近代的な都市でなければならなかったのである。こうしたことから、東西統一以前より、ドイツにおいて先進的な考え方が最初に芽生える都市でもあった。

今回訪問したベルリン市の経済・技術・女性省は、経済開発や技術政策のほかに男女平等政策についても担当している。経済部門に男女平等に関する部門が配置されている例は珍しく、ドイツ全 16 州の中でもベルリン市だけである。

今回対応いただいた、サビーネ・ダニエル氏は、その男女平等部門の部長であり、ジェンダーポリティクスに関する広い知識の持ち主である。



市内に残るベルリンの壁

3 ヒアリング内容

(1) ドイツにおける少子化進行の背景

ドイツでは、育児は国が関与するものではなく、個人の問題として個人でやるべきといった考えが強かった。特にカトリック教会の影響が強い地域ではその考え方が根強く浸透していた。このため、子どもを持つ家庭、特に女性に掛かる負担が非常に大きく、育児と仕事の両立が社会的に困難な状況が続き、女性は仕事か育児のどちらかを選択せざるを得なくなり、出産を諦める傾向が強かった。

また、近年、女性の教育水準が高くなったため、卒業後その能力を活かして職業に就くことを強く望むようになったことも女性が出産を諦める傾向に拍車を掛けることとなった。

もう一つの背景としては、経済的な問題が挙げられる。かつては単純作業の職種であっても男性一人の収入で十分生活することができたが、近年は状況が変わり、男性一人の収入だけでは生活することが厳しくなってしまった。そのため、共働きが強いられる家庭では、子どもを育てることが困難となってしまったので



サビーネ・ダニエル氏の説明を受ける研究員

ある。

こういった要因が複雑に絡み合い、日本と同様にドイツの少子化が深刻な状況にまで進行していった。

(2) ベルリン市におけるワークライフバランス推進の取り組み

①保育サービスの充実

少子化が進んだことにより、ドイツでは仕事か育児のどちらかを選択せざるを得ない状況を問題視する声が次第に高まり、保育サービスは公共で行うべきであるといった考え方に変化していった。

また、東西ドイツの統一により、東西ドイツの育児支援に対する考え方の違いが浮き彫りとなった。もともと共産圏であった東ドイツでは育児をしながら働くことが自然であったため、保育サービスも充実していた。反面、西ドイツでは男女の分業的な旧来の価値観が根強く残っていたため、保育サービスを提供する施設が不足していた。特にバーデン＝ヴェルテンベルク州やバイエルン州などのドイツ南部において、施設の不足が著しかった。

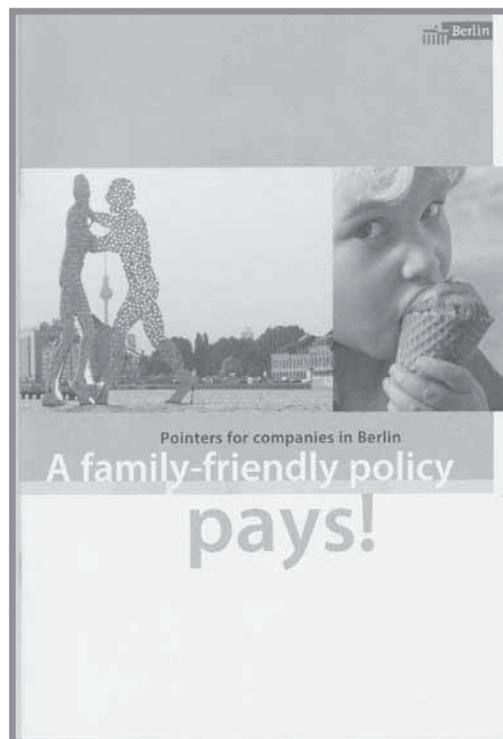
このような状況から、少子化対策として保育サービスの充実が図られることとなり、ベルリン市においても保育施設の整備が進んでいった。先述のとおり、ベルリン市は、先進的な考え方が最初に芽生える都市であったことから、働く親を中心とした市民団体による活動も活発で、ドイツでいち早く市民のイニシアティブにより民間の保育施設が整備された。

ベルリン市では、保育サービスは公共性が高い業務であることを理由に保育所の経営を民間にも認め資金を援助している。現在、市内の保育所の3分の1は民間の保育所となっている。ただし、公益性が高い業務であることから、利益を出すことは禁じられている。

また、ベルリン市内には企業が運営する保育所が6カ所存在し、ここにもベルリン市は資金援助を行っている。企業が運営する保育所は、一般的な保育所と比べ質の高いサービスを受けられるが、従業員の家族が優先されている。企業側は優秀な労働者を雇用するために資金を出して保育所を設置し、ベルリン市は企業誘致を目的として、ベルリン市内の企業は家族にやさしい企業であるといったファミリーフレンドリーなイメージを広くPRしているのである。

保育施設の種類としては、0歳から3歳までの子どもが対象となるクリップと3歳以上を対象としたキンダーガーデンとに分けられる。また、0歳から3歳までの子どもにはデイケアと呼ばれる家庭託児保育サービスも用意されている。

3年前からベルリン市では独自の方策として3歳から就学までの保育料を段階的に無料化した。背景には、貧しい外国人定住者が増えたことにより、その子どもたちが公用語を使えないまま就学を迎えることが義務教育に大きな影響を与え始めたことによるが、財政状況が厳しく他の州から財政援助を受けているベルリン市におけるこの方策に対して、財政援助をしている側の州からは批判も出ており、今後所得制限の導入など制度の見直しが必要となっている。



ファミリーフレンドリーに関するパンフレット

②全日制小学校への転換

ドイツでは、従来、小学校は半日というスタイルがとられていたため、仕事を持つ母親は、子どもが就学してからも午後の子どもの居場所を確保する必要があった。これは経済的にも負担となるばかりか、母親の労働時間を硬直化させる原因にもなった。

全日制への移行は、単に時間が延長されるのではなく、午後は保育として預かることとなり、子どもたちの監督は保育士がこれを行う。午後まで小学校へ通わせるか否かは保護者に判断が委ねられているが、そのための経費負担が強いられるため、成果としては薄い結果となっている。さらに、子どもにとっても、他の友達と居場所が分かれてしまうことに抵抗があるため、グループ単位で連鎖的に敬遠されるようになってしまっている。

③親時間

親時間とは、育児のために法律で認められた休業期間のことで、3年間がこの期間とされている。しかし、この制度の運用には女性の復職に多くの課題があり、

批判的な意見も多い。特に3年間という期間が、復職を希望する女性にはあまりに長すぎ、自ら復職を断念したり、企業が女性を締め出したりする要因にもなっている。

また、ドイツには子どもは3歳までは親が面倒をみるべきといった、いわゆる“育児の三歳児神話”の考え方が未だ根強く残っており、女性の復職を消極的に捉える傾向があり、むしろ出産を期に女性は仕事をやめるものという意識を持つ者が多く、行政の立場としては、女性の復職を支援するため、休業期間切り上げによる早期復職や休業中における職場とのコミュニケーションを絶やさないなどのアドバイスを行っている。

④両親手当

従来のドイツにおける育児に係る給付制度は、子どもが生後24カ月になるまで月300ユーロ（約3万1,560円）が給付される育児手当制度であった。この制度は、子どもが生まれた親に広く支給されるように見えるが、子どもの数や所得により給付の範囲や額が限定的なものとなっていて、少額しか支給されないこともまれではなかった。そのため、家庭では家計への影響がより小さい母親が育児休業をとるケースが一般的であり、父親が育児休業を取得する上で大きな壁となっていた。

2007年より運用が開始された両親手当は、育児休業中の所得保障として給与の67%を14カ月保障するとともに、いわゆる「パートナー月」と呼ばれる期間を設定し、一人の親が保障を受けられる期間の上限を12カ月として、両親で育児休業を取得するねらいもあり、制度として非常に画期的なものとなっている。実態は、母親が12カ月、父親が2カ月取得するパターンが多いものの、父親の育児休業取得者も増え、取得した父親からは、子どもと接する期間が取れて良い経験ができたと言う声も寄せられている。また、女性の復職も、最長で12カ月を目途とする意識が働き、早期復職にも効果が出ている。

ドイツ連邦統計局の2011年5月19日の発表によると、育児休業を取得して両親手当を受給した父親は、2009年の場合、15.7万人で、新生児数の66.5万人に対する受給率は23.6%にあたる。受給者の大半はパートナー月に該当する2カ月のみの短期受給であった。また、母親の両親手当取得率は96%で、そのうち9割は12カ月間の受給であった。

ベルリン市役所で働く男性職員の25%が既に両親手当を受給しており、そのうちの90%は2カ月間のみの受給となっている。

新生児に対する両親手当申請
(2009年1月～12月)

連邦州・都市州	新生児数 合計	父親の両親手当取得		両親手当の平均額 (当初月、ユーロ)		
		認可件数	割合 (%)	両親とも	父親	母親
バーデン＝ ヴェルテンベルク州	89,678	21,593	24	970	1,248	872
バイエルン州	103,710	31,372	30	988	1,236	883
ベルリン	32,104	9,516	30	984	1,158	907
ブランデンブルク州	18,537	4,994	27	872	1,007	825
ブレーメン州	5,481	1,002	18	906	1,102	843
ハンブルク	16,779	4,476	27	1,038	1,218	969
ヘッセン州	50,744	11,589	23	992	1,227	912
メクレンブルク＝ フォアポンメルン州	13,014	3,000	23	825	988	774
ニーダーザクセン州	62,228	13,187	21	899	1,153	820
ノルトライン＝ ヴェストファーレン州	145,029	26,271	18	956	1,198	887
ラインラント＝ プファルツ州	30,881	6,072	20	924	1,179	848
ザールラント州	6,927	967	14	908	1,253	833
ザクセン州	34,093	10,475	31	838	973	783
ザクセン＝ アンハルト州	17,144	3,241	19	814	951	775
シュレースヴィヒ＝ ホルシュタイン州	21,923	4,306	20	873	1,145	800
テューリンゲン州	16,854	4,749	28	820	960	768
ドイツ全土	665,126	156,810	24	941	1,171	861

出所：連邦統計局(2011年5月)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 ホームページ (<http://www.jil.go.jp/foreign/>) より転載

⑤家族のための地域同盟

家族のための地域同盟は、2004年にスタートしたドイツ連邦政府による新しい家族政策で、市議会、地域行政、企業、労働組合、商工会議所、教会などが地域ぐるみのパートナーシップを形成することで、家族にやさしい環境づくりを推進しようとする活動である。



地域同盟のロゴマーク

ベルリン市では、行政主導のものが多いが、地域団体と積極的に交流を持っている。当初ベルリン市は、旧東ベルリン地区に多くの保育施設があったため、地域同盟は必要ないと考えていた。しかし、ベルリン市12区には、1区当たり25万人から30万人の住人がいるにもかかわらず、児童福祉関係従事者相互の連携ネットワークが不十分であったため、情報交換の場を設けたことが地域同盟発足のきっかけとなった。

具体的な活動としては、バウチャー制度を採用した家族パス事業や家族のための様々な催しを企画する家族祭りの開催、地域同盟の広報活動などがある。

⑥新たな取り組み

ベルリン市は、12の各区に男女共同参画の担当者を配置しており、様々な取り組みを行っている。市と共同で男女共同参画を推進する事業に取り組む区もあれば、男女共同参画を推進するためのインフラ整備に力を入れる区もあり、その区の実情を考慮した独自の事業を展開している。

また、ベルリン市役所において、近年は就労形態も柔軟性が向上し、フレックスタイム制度の活用やコアタイムにおける休暇取得制度の創設、テレワークによる就労制度もスタートしている。

4 まとめ

ドイツにおける家庭内の男女の役割分業的な考え方は、日本の考え方に類似しており、少子化が進んだ背景も共通点が多い。特に女性の社会進出が進む一方で、女性の労働環境整備が不十分であるといった課題は共通であると感じた。

しかし、ドイツにおいては、貧しい外国人定住者に対する配慮が必要であり、特に教育や保育の分野では、ワークライフバランスの推進を目指すための取り組

みというよりも、生活や教育のボトムアップ的な発想によるものが多くあり、財政的な点も含め今後も課題になってくると思われる。

ドイツでは、家族をテーマとした支援政策を手広く展開し、「家族にやさしい地域」、「家族にやさしい企業」、「家族にやさしい社会」を目指しており、そのすべてにおいて、いわゆるファミリーフレンドリーの精神が一貫しているというところが特徴的であり、今後、日本においても見習うべき部分は多くあると感じた。



サビーネ・ダニエル氏を囲んで

ドイツ商工会議所連盟（ベルリン市）

訪問日時：2011年10月27日（木） 14:00～16:00

訪問先：ドイツ商工会議所連盟

（DIHK：Deutscher Industrie und Handelskammertag）

対応者：アン・ドレイセル氏（Anne Dreysel）

ドイツ連邦家族省とドイツ商工会議所連盟が共同で立ち上げた企業ネットワーク「成功の要因・家族」（Unternehmensnetzwerk "Erfolgsfaktor Familie"）のプロジェクトの一員として、2007年から勤務。

1 訪問にあたって

2000年代に入ってから、日本と同様にドイツでもワークライフバランスが注目され、国を挙げて推進されてきた。両国は、急激な少子化による人口減少で従来の社会・経済システムが崩壊の危機を迎えている点、男性は仕事、女性は家事・育児という旧来からの考え方が根強く残り、女性の社会進出や企業内での処遇に弊害が生じている点など、ワークライフバランスを進めるにあたって課題となる点に共通する部分が多く、政府主導のもと、労使団体や企業、地域を巻き込み、立法を含めた新たな制度設計が行われている。

このような中、ドイツ商工会議所連盟が連邦政府とともに行った取り組みが、ドイツ国内の企業におけるワークライフバランスの進展に果たした役割は大きく、一定の成果を上げるに至っている。

我々は、その取り組みの中心組織であるドイツ商工会議所連盟が、どのようにして企業の自主的な取り組みを促すための支援策を講じ、その結果として、どのような成果を上げることができたのかについて、聞き取り調査を行った。



ドイツ商工会議所連盟外観

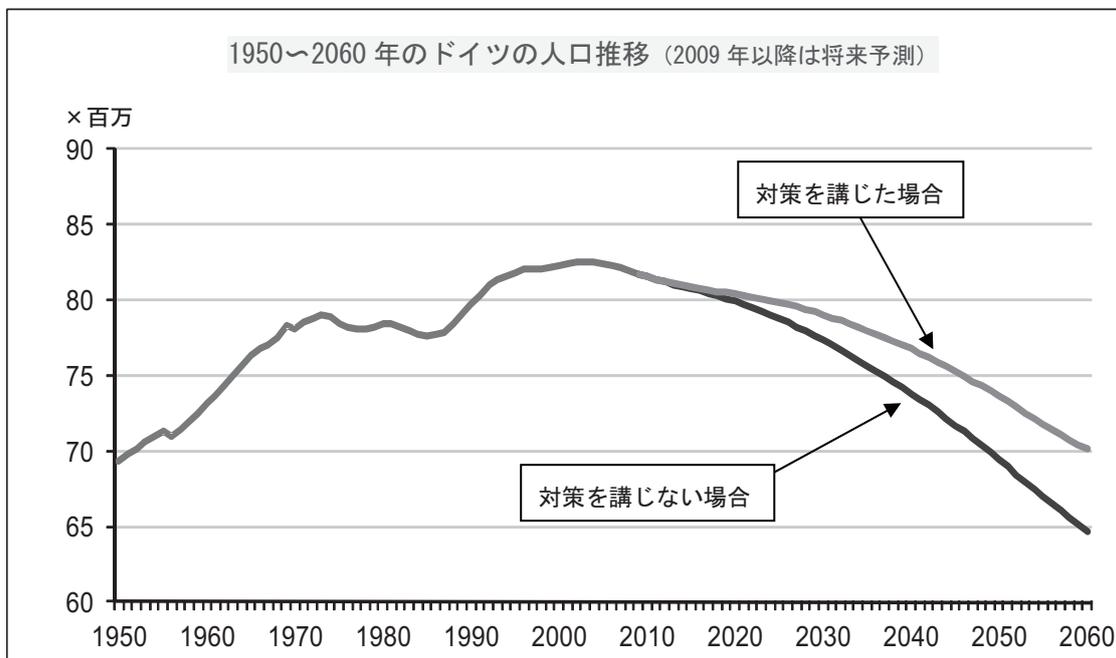
2 訪問先について

ドイツには国内に 80 の商工会議所があり、それぞれが日本の商工会議所と同じように、地域社会における経済・福祉の振興・発展を目的として存在している。ドイツで登録されている企業や個人事業主は、一部（熟練工やフリーランサー、農業従事者）を除き地域の商工会議所に加盟することが法律で義務付けられている。商工会議所に属している企業は、多国籍企業から小規模な小売店まで 300 万以上あり、その上部組織であるドイツ商工会議所連盟は、連邦政府に対して大きな政治的影響力を持っている。

3 ヒアリング内容

(1) ドイツ商工会議所連盟がワークライフバランスに取り組む理由

ドイツの人口動態は減少傾向にあり、このまま何の対策も講じないと 2060 年には人口が 6,500 万人にまで減少すると予測されている（下図下線）。このような人口動態の中、企業にとって重要なのは、少ない人材の中から、いかに優秀で専門的な知識を持った労働力を確保するかということである。



ドイツ商工会議所連盟提供資料 出典：Berlin-Institut 2010

一方でドイツ国内では、企業の 70%で労働需要はあるのに、そこで働く人がいないという問題を抱えている。ドイツ商工会議所連盟に設置されている労働関係

の調査機関によると、今から 14 年後の 2025 年には労働人口が 650 万人にまで減少してしまうだろうと言われており、中でも専門職（機械工業やエンジニア関係、介護関係）の分野で労働力が不足することが明らかになっている。このような状況の中で労働力を確保するためには、今までになかった労働力を新たに取り入れることを考えなければならない。そのためには、

- ・すべての人に長く働いてもらう
- ・多くの人に働いてもらう

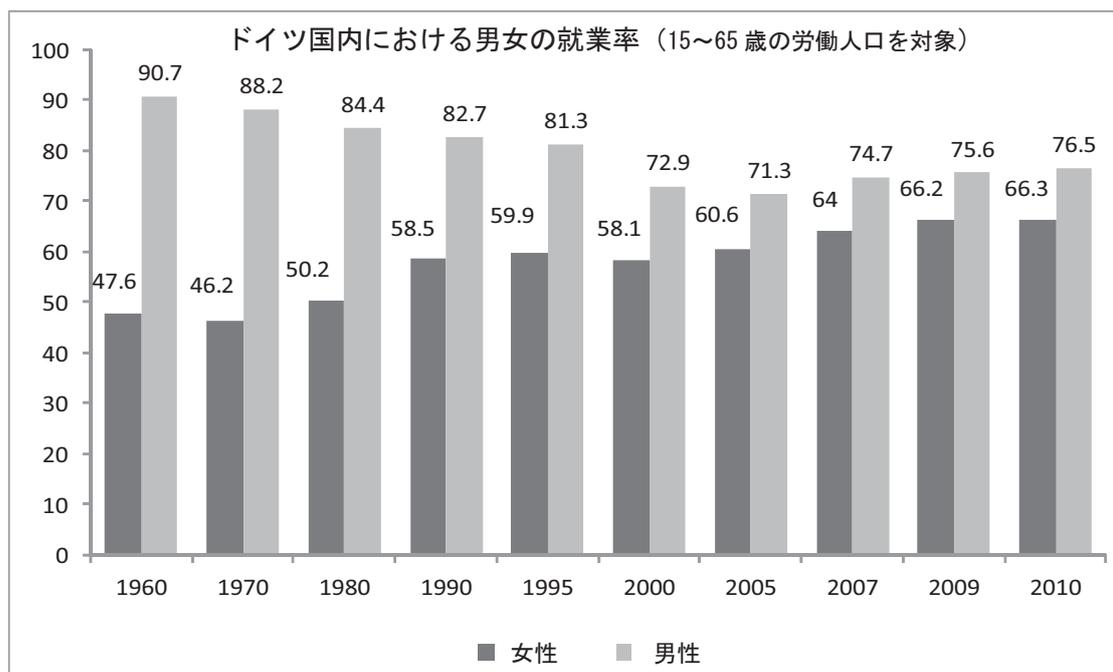
ための可能性について、検証していかなくてはならない。

多くの人として、具体的には女性、定年を迎えリタイアした人、外国人（移民）が想定される。この中で一番取り組みやすいのは、女性に働いてもらうという方法であるが、そのためには、仕事と家庭の両立というテーマが重要になってくる。

（２）なのになぜ ドイツ社会が女性の社会進出を拒む要因

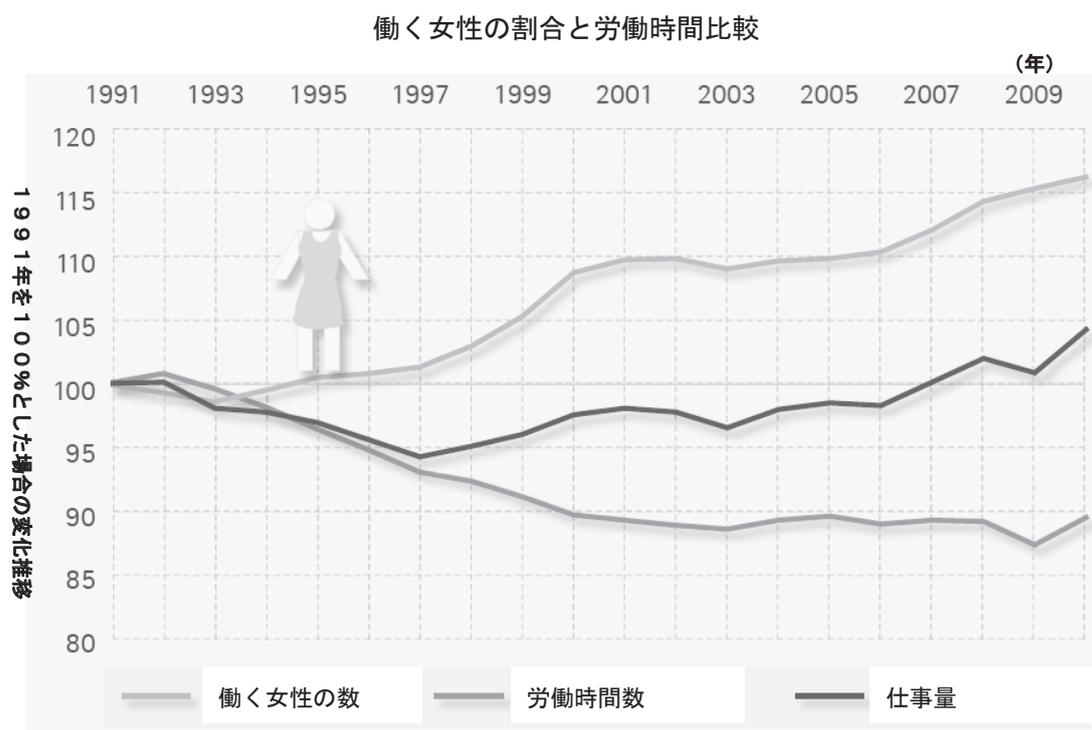
以下の図は、15 歳から 65 歳の間に占める就業者の割合を棒グラフにしたものである。男性を見るとその数はどんどん減少しつつあったが、現在のところ 76% という数字で落ち着いている。一方、女性は 1960 年代から徐々に増加はしているが、66% までにしか至っていない。

これには、ドイツ社会における女性の在り方、労働に対する考え方というものが大きく影響している。



ドイツ商工会議所連盟提供資料 出典：連邦統計局、ユーロスタット、Mikrozensus

1950年代のドイツでは、男性は外で仕事をし、女性は家で育児と家事をするというのが一般的なスタイルであった。しかしながら現在では、教育レベルの向上などの理由により、女性は働きたいと思っているし、また、家庭の経済的状況から働かざるを得ない状況になっている。下のグラフで示されるとおり、女性の働く人の割合はどんどん増加しているにもかかわらず、その仕事量はあまり増えていない。このことから、相対的に女性の労働時間が減少しており、十分な社会進出ができていないという現状を見て取ることができる。これには、ドイツ社会が持つ歴史的な背景がある。先ほど述べたように、昔から男性一人が働いて得た収入で生計を立てるとというのが一般的であったことから、女性が働くのは、男性の収入に対して補助としての収入を得るためという考え方であったため、職場での立場もフルタイムではなく、パートタイムであったり労働条件の悪いものであったりと大変厳しく制約されたものであった。



また、これは日本社会でもあることだが、子どもは母親に育てられるべきで、母親が十分な時間を子どもに費やさない子どもが心理的な障害を受けるといような考えが浸透していることも大きく影響している。このような背景からドイ

ツ全体では保育所などのインフラが十分に整っておらず、女性が仕事をしなくても子どもを預けられる場所がないという状況になっている。

（３）女性の社会進出のための戦略と企業の考え方の変化

ドイツ商工会議所連盟の試算では、このような社会環境を改善し、女性の力を十分に活用できれば、今の仕事の量で10%の人がパートからフルタイムに移ることができると考えられている。また、今まで10時間くらいしか働いていなかった人も、20時間くらい働けるような需要は十分にあると計算されている。このような可能性を利用すれば、女性の労働人口を210万人にまで伸ばすことができると言われている。そのためには、家庭と仕事の両立、ワークライフバランスの取り組みが必要不可欠となってくる。

今まで企業では、このような家庭と仕事の両立には関心を示さず、これを行うのは個人の責任であると考えられていた。そしてそれが企業の戦略上どれだけ重要なことなのかについて、具体的な分析や検証が行われてこなかった。しかし、ドイツでは労働力が足りなくなっており、このままでは、企業が少ない人材の中から、優秀で専門的な知識を持った労働力を確保できなくなることが危惧されていることから、企業は真剣にワークライフバランスに興味を示すようになった。



説明を受ける研究員

また、2000年代に入り、ドイツ国内には、旧来のドイツ社会とは異なった変化や価値観を求める声が高まりを見せていた。それはつまり、

「女性は働きながら、同時に子どもも持ちたい。」

「男性は仕事だけでなく、家庭生活も味わいたい。」

という新しい価値観である。

連邦家庭省が主催した被雇用者マーケティング調査において、若い世代に回答を求めたところ、多くは就職先を探すときに家庭と仕事の両立を可能にしてくれるような企業を優先しており、収入の高さよりもそちらを優先することが明らか

になった。さらにこのうちの 77%は、もし別の企業がより家族に優しい職場環境を提供してくれるのであれば、喜んで仕事を変えるとまで言っているという結果が出たのである。

少子高齢化が進展する中で、今後、質の高い労働力の確保が難しくなると言われている。企業活動を持続していくためには、このような社会的変化に対応する必要がある。しかしながらドイツには、このような考えのもとで、専門の能力や資格を持つ優れた労働力を戦略的に確保しようとするまでに至らなかった企業が大多数であったことから、2005年、ドイツ商工会議所連盟と連邦家庭省が協力して、新しいイニシアティブを取ることにした。その取り組みが、企業ネットワーク「成功の要因・家族」(Unternehmensnetzwerk "Erfolgsfaktor Familie")である。

(4) 企業ネットワーク「成功の要因・家族」

(Unternehmensnetzwerk "Erfolgsfaktor Familie")

この企業ネットワークにおけるドイツ商工会議所連盟の役割は、企業の人事担当者や経営陣、従業員代表委員会(組合)をターゲットに、家族に優しい政策の普及、進展を図ることであり、最終的には、ドイツの労働市場の目標として、ドイツという国と加盟企業が家族に優しい職場環境づくりをしていると見られること



発足当時の写真 左から首相 家族相 商工会議所連盟会頭

とを目指している。主な活動内容は、

- ・調査、研究に基づいた市場分析
- ・社会的影響の試算、企業コンクール(表彰制度)の実施
- ・企業による有効な取り組みの紹介
- ・インターネットやイベントなどによる情報共有、PR

などである。

この「成功の要因・家族」では、なぜワークライフバランスが必要で、企業にとってどのようなメリットがあるのか、そしてどのように企業が実践していけばいいのかを、既に述べたようなドイツ特有の社会的・文化的背景の分析を行い、企業へと働きかけるべく戦略的に取り組んでいる。

(5) 動き出した企業 新しい価値観を持った労働者と企業の人事戦略

この企業プログラムをスタートさせたことで、経済界は大きく変化した。「成功の要因・家族」会員向けウェブサイトへのアクセス数は、2006年から2007年の1年間で約40%上昇し、全体で50万アクセス増加した。また、ウェブ上から配信しているニュースレターは、2008年末までに500万ページがダウンロードされ、今ではドイツの経営者の約9割が、企業としてワークライフバランスに取り組んだほうがより質の高い従業員を確保できるだろうと考えている。

下の写真は企業の求人広告であるが、企業のワークライフバランスへの取り組みが目に見える形で現れている。女性、男性にかかわらず、良い労働力を自社に惹きつけるためには、企業が家族に優しい政策をとっているという姿勢を世に示していくことが重要となっている。

ドイツ企業の求人広告例

携帯電話会社求人広告



「私たちは、自分の時間を自分のためにだけ使うような人は求めています」

精密機器メーカー求人広告



「私たちは、従業員だけでなくその家族も求めています」

「成功の要因・家族」では、このような企業の動きをさらに加速させ、より一層ワークライフバランスに取り組んでもらうことを促すため、会員企業が取り組んだ方策の実例や成功例を、インターネット上に誰にでも分かりやすく示した（下図）。この中には、例えば、洗濯サービスや子どもの宿題の面倒を見てくれるサービスなど、細かなものも記載されている。

家族にも配慮した企業経営 — 企業ごとの取り組み事例



父親への短時間勤務推奨
Inosoft AG, Marburg

洗濯サービス
DIHK, Berlin

世代間ネットワーク構築
Weleda, Schwäbisch Gmünd

ライフコンサルティングサービス
Knollenborg und Partner, Lingen

お父さんに手紙サービス
Datev, Nürnberg

社食からの食事提供サービス
Wulff Textil-Service, Kiel

子供の遊び場提供
Augenoptiker Wittig, Berlin

宿題の手伝いサービス
Sick, Waldkirch

育児助成金支給
Reha Vita, Cottbus

企業内デイケア実施
Megware, Chemnitz

記念日休暇制度
Anton Schönberger, Wölsendorf





Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



DIHK
Service GmbH



ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION

出典：ドイツ商工会議所連盟提供資料

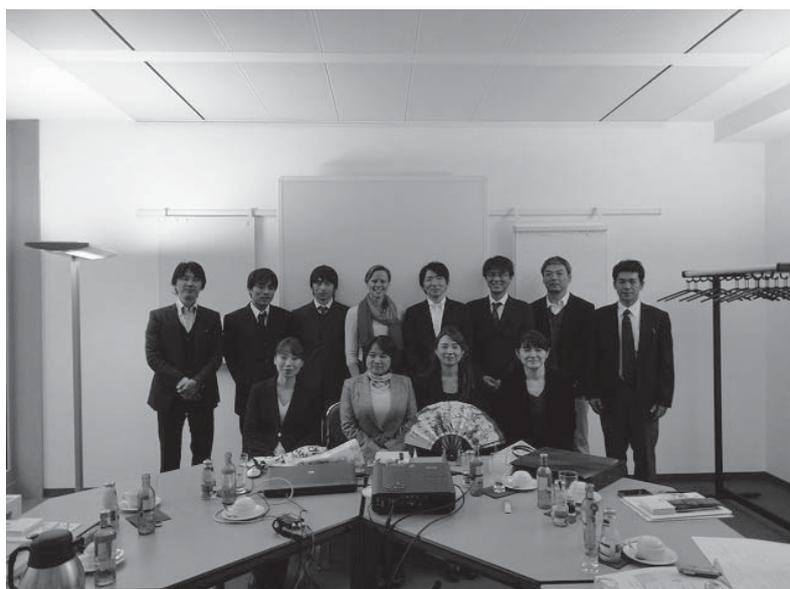
企業の規模が大きいか小さいかで、必要とする方策は変わってくる。ワークライフバランスを行うために、すべての企業が同じサービスを提供しなければならないというわけではない。必要なのは、企業が実践している成功例が広く認識され、ほかの企業へと広がることであり、このような具体例を提供することにより、企業は会員企業のネットワークの中から自分たちにあった取り組みを発見することができ、積極的に取り組んでもらえるようになるのである。

4 まとめ

ドイツ商工会議所連盟は、企業間ネットワークの基となって、企業が実際にワークライフバランスの取り組みを行うことができるように、実践事例の紹介や取り組み例の提案、企業の広報活動の一環にできるよう協力を行っている。最近では、インターネット上にプラットフォームを作り、企業が自由に登録できるようにすることで、自分たちで実際に行っている方策を紹介することができると同時に、ほかの企業でどのようなことを行っているかを検索できるようになっている。

ドイツ商工会議所連盟のこの一連の取り組みにより、ドイツのワークライフバランスは大きく進展しつつある。企業ネットワーク「成功の要因・家族」がスタートした際、484社しかなかった参加企業が、現在までに約3,800社と急増し、ドイツ経済界の意識を大きく変える要因となった。また、ドイツの経営者の約9割が、家族に優しい政策をとったほうが、より高い技術を持った従業員を獲得しやすくなると考えるようになるなど、企業におけるワークライフバランスは着実に成果を上げつつある。

少子化による影響を冷静に分析し、ドイツにおける企業と労働者の現状やトレンドを認識したうえで、労使がともにWIN-WINの関係で働くことができる職場環境づくりのための提案を行い、職場での具体的な取り組み事例を紹介することで、企業の自発的対応を促していくドイツ商工会議所連盟のやり方は、日本企業のみならず我々行政にも参考にできる点が多くあると考えられる。



対応していただいたアン・ドレイセル氏と

ヨーロッパ中央銀行企業内保育所（フランクフルト市）

訪問日時：2011年10月28日（金） 15:00～17:00

訪問先：ヨーロッパ中央銀行企業内保育所

(Kindertagesstätte bei der EZB "DanteV")

対応者：アンジェリカ・クロン氏(Angelika Cron)

園長

1 訪問にあたって

フランクフルト市は人口約66万人を有する大都市であり、50万強の人々が働き、毎日約30万人の人々が仕事、旅行などの関係でメイン川沿いの町を訪れている。さらに、フランクフルト市は数多くの国際的規模の企業や銀行を始め、連邦及び州政府の金融財政諸官庁、中央統制機関、諸外国代表機関などが設置されている。そこで、今回フランクフルト市に本店を構えるヨーロッパ中央銀行が設立と同時に創設した企業内保育所を訪問し、従業員のためにどのようなワークライフバランスの取り組みを実施し、成果を上げているかを調査するものである。

2 訪問先について

(1) 設立の経緯

本施設は、ヨーロッパ中央銀行が保有する3つの企業内保育施設のうちの1つで、銀行設立時に合わせ、従業員の保育ニーズを把握する中で同時期に開園した創立10年目を迎える従業員のための保育施設である。企業内保育所ではあるが、銀行という職種から安全性を考慮し、敷地内ではなく少し離れた閑静な住宅街に設置されている。



ヨーロッパ中央銀行企業内保育所外観

開園時間は、企業内保育所の利点を生かし、従業員の就労に合わせた柔軟な対応ができるよう、7時から20時までの長時間保育を行っている。

(2) 運営方法

本施設の運営責任者は利益を追求しない公益的な協会（Gesellschaft zur Förderung betrieblicher und betriebsnaher）であるため、企業設置の保育所でありながら公立の保育所と同じ位置付けである。そのため、純粋な私立では受けられない公の資金が助成されるというメリットがある。本施設は、設立時にヘッセン州及びフランクフルト市から補助を受けており、現在も市から援助金が当協会へ助成されているが、フランクフルト市民限定の援助金であるため、市民以外への援助金はヨーロッパ中央銀行から補助されている。

3 ヒアリング内容

(1) 定員と収容状況

本施設の定員は60人である。現在は3カ月から6歳までの子どもたち60人を1グループ12人の5グループに分け、社会性・協調性を学ぶために縦割り保育を行っている。

(2) 職員配置

職員は男性4人、女性16人、計20人の有資格者（週39時間勤務：15人、週30時間勤務：5人）、5人の研修生（週15時間勤務）、5人の清掃・給食調理員、管理人、園長の総勢32人で構成されており、保育士は1グループに最大4人を配置している。

なお、従業員にはそれぞれ6週間の有給休暇が付与されている。



ヒアリングの様子

(3) 開園時間と利用状況等

開園時間は、企業内保育所であることから 7 時から 20 時までで年中無休となっており、1 日最低 4 時間で週 3 日以上から最高 13 時間・週 7 日の間で保護者の都合に合わせて預かっている。



個性あふれる保育室

なお、現在の利用状況は、9 時から 15 時までの利用者が最も多く、月齢の低い子どもはほぼ 12 時までの利用となっている。そのほかの子どもも、遅くとも 19 時までには全員が帰宅している。

また、入園に関しては、保護者のいずれかがヨーロッパ中央銀行に勤務し

ていれば入園可能である。保育の必要度に応じた審査基準も設けられており共働き家庭が優先されるが、定員に空きがあれば専業主婦の家庭でも受け入れが可能となっている。

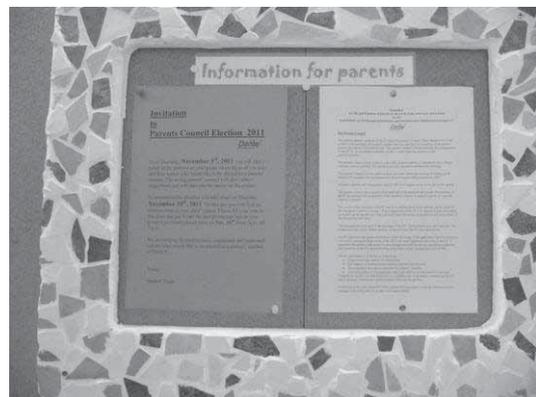
(4) 保育料

保育料については、公立の保育施設と同様で 3 歳未満 198 ユーロ(20,830 円)、3 歳以上 148 ユーロ(15,570 円)、食事代 68 ユーロ(7,154 円)となっており、日本のように保護者の所得によって保育料が変わるものではない。

フランクフルト市では、低所得などの理由から保育料が払えない家庭に対する補助制度を設けている。

(5) 教育方針

モンテッソーリ式教育法を軸に教育を行っているが、子どもの滞在時間を考慮した保育内容、保護者とのワークショップで得た意見などほかにも良いと思われるプログラムは積極的に取り入れながら進めている。例えば、子どもの発達段階に合わせて 3 歳以上の子どもはグループから離れ、違った可能性を追求するため



英語表記の保護者向けインフォメーション

水泳、音楽、バレエなどを用意し、子どもの「やりたい」要求に応じている。子どもたちの個性はそれぞれに違い、興味を持つ分野も能力を発揮する分野も異なるために自発的な活動に取り組む自由を保障し、幅広い体験活動ができるようプログラムが考慮されているのである。3歳未満の子どもたちにとって、大きな子どもたちが不在となるこの時間は、保育士と密にふれあう機会が増え、双方にとって有意義な時間となり、相乗効果も図られているとのことである。

なお、本施設の特徴としては、さまざまな国籍の保護者が利用していることから保育所スタッフと保護者との会話は英語で行い、子どもたちとの会話はドイツ語で行われている。これは、小学校就学前にドイツ語を習得させることを目的としているためである。ただし、保護者の希望により英語コースを選択することも可能である。

また、施設にはグループごとの保育室、昼寝の部屋、アトリエ、体操部屋、モンテッソーリ室（教材室）など目的に合わせたさまざまな部屋が用意されており、それぞれの保育室は広さの最低基準を満たしているため、子どもたちが十分に活動するスペースが確保されている。



多くの教材が用意されているモンテッソーリ室

なお、広さが基準を満たしていない場合は認可が下りない。

以下に本施設の保育スケジュールを掲載する。

《保育スケジュール》

7時～8時	早朝保育
8時～8時45分	登園
9時	朝食、歯磨き、おむつ替え
10時	さまざまな活動 (園庭遊び、散歩、グループ別活動・個別活動、自由遊び)
11時30分	グループ活動、学習

12時	昼食、歯磨き、おむつ替え
12時45分	お昼寝
15時	おやつ、歯磨き、おむつ替え
15時45分～19時	さまざまな活動 (園庭遊び、散歩、グループ別活動・個別活動、自由遊び)
19時～20時	特別保育

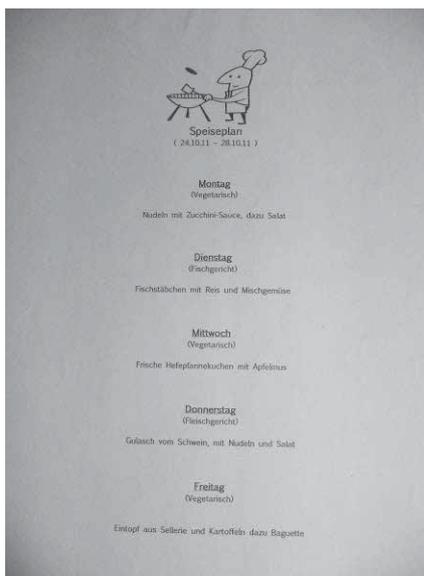
(6) 食事

食事は1日3回(朝食・昼食・おやつ)提供されている。本施設は、子どもへの食育を非常に重んじており、食材の80%は有機野菜を使用し自園で調理している。

また、食に対する安心・安全とともに、子どものアレルギー体質や宗教上食べられない食材の除去食など健康面のほか、多様な国籍を持つ家庭へのきめ細やかな配慮がされていることは特徴的である。



給食調理員と給食室



実際の献立表

《献立表の例》

月曜日	ズッキーニのパスタサラダ添え
火曜日	スケトウダラのお魚スティックフライ ライスとミックスベジタブル
水曜日	できたてパンクーヘン アップルソースがけ
木曜日	豚肉入りグヤーージュ (ハンガリー風シチュー) パスタとサラダ
金曜日	セロリとじゃがいものシチュー バケット添え

(7) 病児・病後児保育について

本施設には、子どもが病気になった際の安静室や看護師の常駐はない。その理由としては、子どもが病気の際に親が働く必要はないという理念があり、すぐに保護者へ迎えに来るよう連絡するためである。

(8) ドイツの保育所の課題

ドイツ全般を見ると、保育需要が非常に伸びているにもかかわらず、そこに従事する保育士が不足している。そのため、ドイツの保育所では質の高いスタッフを確保することが重要な課題となっている。

保育士不足となっている原因として、ドイツでは保育士という職業が業務内容に比べ給与が安いことが挙げられる。しかし、近年は男性保育士が増加してきたことから、保育士の地位向上につながり、保育士の待遇改善が進むのではないかと今後期待している状態である。

4 まとめ

日本では病児保育や病後児保育は、保育時間の延長に次いで保護者からのニーズが高いサービスであるため、ドイツにおける現状を園長にお聞きしたところ「ドイツには保育所でそのようなサービスはない。親は子どもが病気の時まで働く必要があるのか？」との回答とともに、少しげんな顔をされたのが印象的であった。共働きで祖父母など同居家族が少なくなり核家族化が進む日本においては、子どもが病気の時に預ける人がいなかったり、休みが取りづらい職場環境であったり、対応に苦慮する場面が多々ある。

働く親にとって予測ができない子どもの病気は、ともすれば生活や雇用に関わる深刻な問題となりうる。病気の子どもを親の看護ではなく、預けてまで働かざるを得ないという日本の現状から、子どもを安心して産み育てられる社会環境にまだまだ至っていないということを園長の言葉から示唆された思いであった。



子どもを迎えに来る保護者

ここでも、ドイツと日本との間に存在するワークライフバランスにおける意識の差を強く感じた。

本施設については、預かり時間や教育内容などを見る限り、公立保育所にはない企業内保育所ならではの多様かつ良質な保育サービスが提供されており、公立同様の保育料でこのような保育所を利用できることは、ヨーロッパ中央銀行で働く親にとって、非常に大きな魅力を持ちメリットでもある。

さらに、職場近くに設置される企業内保育所の特性を生かし、子どもの近くで働ける安心感を従業員に与えるとともに従業員の就労に合わせた柔軟な保育時間の設定がされていることから、安心して子どもを預けて仕事に専念できる環境が作られることで、従業員の労働意欲が湧き作業効率がアップし、就労時間の短縮につながり、結果として従業員のワークライフバランスが保たれるのではないかと推測することができる。

なお、企業が保育所を設置することは、家族に優しい企業としてのイメージ向上にもつながり、人材確保や従業員の流出防止の点からも大きなメリットとなる。



自然に囲まれて遊ぶ子どもたち

また、出産や育児は、働く女性にとってそれまで築き上げてきたキャリア形成に大きな影響を与えかねず、いずれかをあきらめざるを得ない状況に追い込まれる場合がある。「子どもを取るのか、仕事を取るのか」の二者択一ではなく、どちらも両立していくための支援制度の充実や両立しながらキャリアアップできる組織体制、そして、

企業が従業員のためのインフラ整備を行うことが、働きながら安心して子育てできる環境へとつながり、女性従業員の継続就労支援においても非常に有効的であると考えられる。

日本では企業内保育所がなかなか普及していないが、その課題として、施設設置費用や運営費用の負担が大きいことが挙げられる。現状の制度では企業内保育所設立に際し、国や行政からの補助が必ずしも十分であるとは言い難い。企業内

保育所の普及および安定的な運営を図るためにも、助成制度の充実や公的支援の拡充が必要であると考えられる。

それぞれの企業にあった保育時間の設定など柔軟な対応が可能であるという利点を考えれば、今後多くの企業が保育所を整備する必要性を感じるのではないだろうか。

また、小さいからこそ子どもの近くで安心して働きたい親の心情を考えるならば、企業内保育所は最も身近な施設であり、幼い子どもを持つ従業員にとっては、仕事と子育ての両立のための心強い味方となると考えられる。

なお、保育士不足は日本でも課題となっており、同じ課題を持つドイツが今後どのような政策を打ち出していくのか注目していきたい。



アンジェリカ・クロン氏を囲んで