

講演会報告

講演 1

「欧州におけるワークライフバランスの実態について」

日時：2011年6月23日（木） 10:00～12:00

会場：神奈川自治会館3階特別会議室

講師：株式会社東レ経営研究所 涩美 由喜 氏

1 講師の紹介

涩美氏は、株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ＆ワークライフバランス研究部長であり、わが国のワークライフバランスの先駆者である。内閣府男女共同参画会議専門委員など多数の公職を歴任し、官庁や自治体からの委託研究業務にも従事。執筆や研修、講演活動を通じてワークライフバランスの推進に精力的に取り組んでいる。神奈川県のワークライフバランスの取り組みにおいても、アドバイザーとして啓発資料などの監修をしている。

今回は、欧州におけるワークライフバランスの実態について講演いただくとともに、調査訪問先の選定に向けて具体的なアドバイスをいただいた。

2 欧州の出生率の動向と福祉国家観

（1）「少子化対策」と「家族政策」

日本では「少子化対策」という言葉がよく使われているが、欧米諸国ではほとんど使われていない。代わりに子どもやその家族に対して支援を行う「家族政策（ファミリー・ポリシー）」という言葉が広く浸透している。今後は、日本においても少子化対策の概念を幅広くとらえる家族政策という観点から、すべての子どもや子育て家庭に対する支援を考えていくことが重要である。

（2）欧米諸国の家族政策観

欧米諸国の家族政策観は、家族主義か個人主義かを横軸、子育て支援や少子化対策に積極的か消極的かを縦軸とすると、大きく4つに分類される。家族主義で少子化対策に積極的な「積極保守的福祉国家観（フランス語圏）」と消極的な「消極保守的福祉国家観（ドイツ語、南欧圏）」、個人主義で少子化対策に積極的な「普遍的福祉国家観（北欧諸国）」と消極的な「市場重視型福祉国家観（米国、英国）」

である（図表1）。日本は、ドイツ、スペインと同様「消極保守的福祉国家観（ドイツ語、南欧圏）」であり「母親家庭保育型」である。保育サービスは少なく、妊娠・出産・育児を機に就労中断する母親が多いという特徴がある。

日本は家族主義が強いため、同様の特性を持つドイツやフランスを研究している。例えば、いま国で議論されている「子ども・子育て新システム」は、子育て支援に積極的なフランスを真似ている。フランスの母親の8割は就労し、週35時間の労働規制により保育所送迎をする父親も多いが、子育てにかかわっているかというとそうでもなく、男女共同参画の施策は北欧諸国と比べるとかなり遅れている。

ドイツは半日制で学校給食がなく、母親がいったん昼休みに家に戻って子どもに食事を与え、再び職場に戻るという大変な時期があり、母親のフルタイム就業は事実上困難であった。このようなことから施策の根本には、仕事と子育てが両立しにくい社会環境の整備が挙げられている。

スウェーデンの子育ての基本形は男女であるが、サムボ法のもと事実婚で生まれる子どもは6割であり、そもそも日本とは社会規範がかなり異なる国である。母親は働くのが当たり前なので保育サービスも充実している。

スウェーデンでは、1歳までは母親が子育てするのが当たり前であり、育児休業期間は480日間、勤務時間短縮制度も8歳まで利用できる。育児休業時には、両親保険により給与収入の8割までが補填され、大手企業であれば残りの2、3割を企業が負担するため、全体収入が減ることはない。一方、日本は支給されても5割までとなっており、所得ロスが発生することから育児休業を取得しないという面もある。

| (1) 欧米諸国の家族政策観 | | |
|----------------|--|---|
| | 社会の基本単位 | |
| 少子化対策に積極的か | 家族主義 (子育ての担い手は女性) | |
| | 個人主義 (子育ての担い手は男女) | |
| 積極的 | 積極保守的福祉国家観（フランス語圏） 「出生促進型」 ①手厚い児童手当など家族に寛大な所得移転 ②保育サービスを充実させ、母親の就労を支援 消極保守的福祉国家観（ドイツ語、南欧圏） 「母親家庭保育型」 ①保育サービスは少ない ②妊娠・出産・育児を機に、就労中断する母親が多い | 普遍的福祉国家観（北欧諸国） 「男女共同参画型」 ①保育サービスを充実させ、母親の就労支援 ②父親に育休を強制取得させるなど、育児・雇用面での男女平等 市場重視型福祉国家観（米国、英国） 「不介入型」 ①政府による家族への介入をできるだけ排除 ②社会保障給付および民間福祉サービスへの補助金は最低限に抑制 |
| | 4 | All Rights Reserved Copyright©JLM 2008 |

図表1 欧米諸国における4つの家族政策観

(3) 諸外国の出生率の動向と福祉国家観

現在、出生率が高いのは「普遍的福祉国家観（北欧諸国）」「積極保守的福祉国家観（フランス語圏）」「市場重視型福祉国家観（米国、英国）」である。日本を含む「消極保守的福祉国家観（ドイツ語、南欧圏）」では出生率が低迷している。日本、ドイツ、イタリアには、第二次世界大戦における「旧枢軸国」という共通点があるが、これらの国々では戦時中に「産めよ、増やせよ」施策が進められた。出産という個人的色彩が強い領域に政府が介入したことに対する嫌悪感から、政府が人口介入することへの国民のアレルギーが強く、対応がひたすら遅れてきたのである。なお、日本の出生率は回復基調にあるが、出生数は減少傾向である。

3 欧米諸国の家族政策

(1) 主要国の出生力への評価と政策スタンス

主要国とわが国とでは、政策スタンスが根本的に異なる。国連が加盟国に行っているアンケート調査「出生力への評価と政策スタンス」では、1984年に日本、アメリカ、フランスのいずれも出生率が1.81人で並び、スウェーデンの出生率1.8人を超えていた。日本の場合は満足度により政府介入はされなかつたが、出生力への評価は国の政策スタンスに反映され、その後の出生率に大きく影響するものである。

なお、日本の政策スタンスはずっと遅れていたが、出生率1.29人の低迷を受け、ようやく2004年から回復へ向けた子育て支援政策への転換に力を入れ始めた。しかし、欧米諸国と比べて20年は子育て支援施策は遅れているであろう。20年前ならまだ財源余力もあり、現在の「子ども・子育て新システム」の財源も確保できたはずである。

日本の少子化対策、子育て教育関連システムは、グローバルに見ると圧倒的に低いレベルであるといわざるを得ない。

(2) 性別役割分業が残る国では出生率が低い

「男性は金銭を稼ぐことが仕事で、女性は家と家族の面倒をみることが仕事である」という性別役割分業意識がある国の出生率は低く、男女の役割に対して中立的な意識がある国は出生率が高いことが特徴的である（図表2）。だからこそ、日本は男女共同参画に取り組まなければならないのである。

日本が国力を維持するためには、総人口 8,000 万人から 1 億人に軟着陸させなくてはならないが、今までは人口減少は免れない。労働力不足により自治体の税収は落ち込み、新規事業はおろか既存事業でさえ縮小、削減となる。このまま、

人口減少社会が到来すれば、

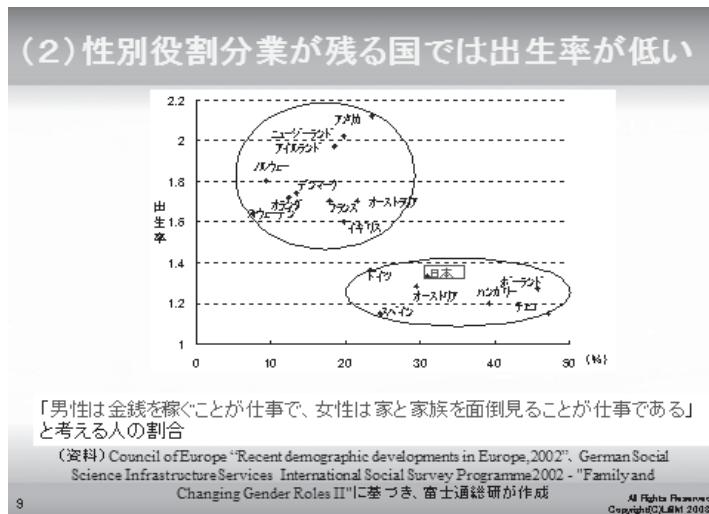
日本の社会は立ち行かなくなるであろう。

出生率 1.39 人で満足している場合ではなく、早々に回復させなくてはならない。男女共同参画社会への実現に向けて、その取り組みが大切である。女性が活躍できない企業はきわめて持続可能性が低いと思った方がいいし、本当の意味で男性も活躍できないであろう。今後は、育児や介護をしながら働く人々が男女問わず増えてくる。そのような人々が働きやすく、働きがいのある職場を作るためにも、まずは女性が働きがいのある職場を作らなくてはならないのである。

(3) 女性の社会進出と出生率、日本の分岐点

日本は先進国において唯一、第二次世界大戦後に女性の社会進出が逆行し専業主婦化が進んだ特異な国である。「欧米諸国に追いつけ、追い越せ」を目標に掲げ、1960 年代から 70 年代初頭の高度経済成長期にかけて、日本の経済が一番輝いていた時代に専業主婦化が進んだ経緯がある。専業主婦化が進む中、出生率は横ばいで推移し、70 年代半ば以降、女性の社会進出が進むにつれて急速に少子化が進んでいったが、現在も片働きモデルの強烈な成功体験を持った人たちが国家や自治体、企業トップに多くいるため「出生率の低下は、共働きモデルが源泉であり、子育てる男性が増加しているから業績が下がっている」などと誤った考え方をしていることが問題である。

これから日本の日本がグローバルに勝ち誇るためにには目標を定めなくてはならない。震災以後は、ダイバーシティが進んでいる企業の方が圧倒的に迅速かつ的確であった。ダイバーシティの職場は、一人一人の価値観が明確であり自立している。



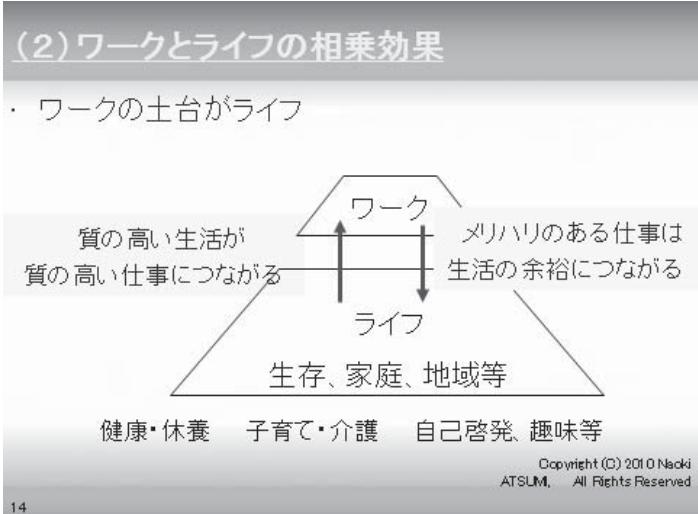
図表 2 性別役割分業意識の割合と出生率

自立と自律である。今後は日本のダイバーシティも進むと思うが、本当に女性が働きながら子育てできる国になるのか、女性だけでなく男性も子育てをするのが当たり前の国になるのか、イクメンなどという言葉が死語になるのか、いずれにせよ日本は今、大きな岐路に立たされているといえるだろう。

4 日本の職場におけるワークライフバランス

(1) ワークライフバランスとその相乗効果

ワークライフバランスでは、ワーク（仕事）とライフ（仕事以外の生活、子育てや介護、自己啓発、地域活動等）を中立的に選択できることが大切である。シーソーの天秤に量られるものでも、二者択一のものでもない。そもそもライフの土台の上にワークがある。



図表3 ワークとライフの相乗効果

豊かで質の高い生活は、質の高い仕事につながり、メリハリの利いた仕事というものが生活に余裕やゆとりを持たせるのである（図表3）。そのような相乗効果をいかに持つか「ワークとライフの相乗効果」がもっとも重要なポイントである。

なお、スウェーデンにおいて女性が一番進出したのは、公的セクター、特に基礎自治体であった。女性が子育てや介護に携わる中で気付いたことや得たことを、消費者や生活者の視点に近いところで行政サービスに生かしてきた。基礎自治体は、仕事自体が地域生活に密着しているため相乗効果が生まれやすい。スウェーデンは、行政がライフとワークの相乗効果に気づき広めていった好例である。

(2) ワークライフバランスの3つの要素

ワークライフバランスには次の3つの要素がある。

① 業務を抱え込まない

誰かが体調を崩しても休めないという状況は、職場全体にとって大きなリスクである。特定の人のみが業務を抱え込まないこと、オープンにして共有化すること

とが大切である。

② たえざる業務改善

ワークライフバランスとは、ライフを充実するためにワークの手を抜くという意味ではない。ライフでは、育児や介護などさまざまな制約がある。だからこそ時間を有効活用し、結果として生産性が上がる所以である。北九州市では、ワークライフバランスにおいて優れた取り組みを行った市民を表彰する個人表彰制度がある。ある民間企業に勤務するワーキングマザーは、4人の子どものために早く帰宅できるよう異動の度に絶えず業務改善を提案してきた。その女性のモットーは「私もハッピー、みんなもハッピー」。業務改善は、独善的なものではなく、ほかの同僚も恩恵を受けるものである。

③ お互いさま、思いやり

ワークライフバランスで重要なことは「お互いさま、思いやり」の精神であり、自分の時間を生かすこと以上に、同僚、家族、相手の時間に敬意を持つことが大切である。とかく制度に留まりがちではあるが、制度よりも職場風土が重要である。制度は当事者支援に過ぎないが、風土は、部外者や傍観者になりやすい人々を含めて変えていくものである。最終的には、風土を変えられたら制度はなくてもよいぐらいである。

国内外700社に対してヒアリング調査を実施してきたが、ワークライフバランスの取り組みにおいて中小企業が遅れているという考え方は誤りである。二極化は進んでいるが、それは大手企業にもいえることであり「業務効率の改善や働きやすい職場環境によってモチベーションが上がった。」など皮膚感覚でメリットを実感しているのは、むしろ中小企業である。

（3）住民意識が変わる

ワークライフバランスは、絶えず業務体制を見直さなくてはならないが、これにより単に職場が活性化するだけでなく地域も活性化し、やがては日本全体も活性化する。いわば、日本再生のための不可欠なカンフル剤と考えている。

ワークライフバランスは、一企業一職場に留まらず波及する。例えば、日本においては兵庫県神戸市がワークライフバランス先進自治体として挙げられる。阪神淡路大震災後の復興にあたり、国の出先機関、県、経済団体、労働組合4者が提携してワークライフバランスを推進している。私が感銘を受けた事例として「県

立柏葉病院小児科を守る会」がある。小児科閉鎖の危機を住民自ら立ち上がるこ^トにより回避したものである。地域の乳幼児を抱える母親たちが、患者の親として何ができるかを考え、最低限の医療知識を身に着け「コンビニ診療を控えよう」「お医者さんにはきちんと感謝の気持ちを伝えよう」と市民運動を起こし、実際に救急患者数を半減させた。その取り組みに感銘を受けた他県の医師が赴任して閉鎖の危機を免れた「地域全体お互いさま、思いやり」が広がった好例であるといえよう。ワークライフバランスは住民意識をも変化させる。権利主張型ではなく、住民自ら地域のために何ができるかを考え、市の活動において良い意味でのサポーターとなってくれるのである。

(4) 地域戦略としてきわめて有効

ワークライフバランスは、地域戦略においてもきわめて有効的である(図表4)。これからは、創意工夫を自治体が競い合う時代になる。子育て世代・準備世代を引き付け、納税者を確保し、女性主体の地域社会において男性も参加できるようにすること必要となる。



図表4 ワークライフバランスの波及効果

イギリスでは、自治体の取り組みが大きく明暗を分けている。例えば、勝ち組自治体の筆頭がバーミンガムである。自治体戦略としてワークライフバランスに取り組むことで30代から40代の子育て世代がロンドンから移住し、優良企業も多数移転しており、税収も増え経済も活性化している。「ここは、子育てしやすい街、ワークライフバランスしやすい街」となれば当然人も流れてくる。反面、人口が流出した周辺自治体は、税収が落ち込み犯罪が増加し安心安全が危ぶまれている状態である。

(5) 実現を阻む組織要因は「粘土層」と「一部の甘え」

なぜ、日本の職場ではワークライフバランスがなかなか浸透しないのか。その要因として考えられることは次の二つである。

一つ目は、経営者であるトップが進めようとしてもその手前にある中間管理職

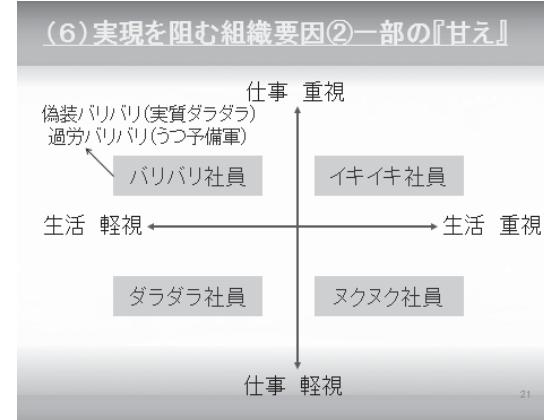
に阻まれてしまうことである。いくらレクチャーしても染み込まない部課長クラスを『粘土層』という（図表5）。粘土層の中にも『蓮の花』といわれる理解ある管理職もいるが、日本の雇用情勢はたいへんに厳しく、理念では分かるが実際には業務が回らないというのが実態である。

二つ目は、当事者である従業員の意識である。従業員をワーク軸、ライフ軸を用いて「バリバリ社員」「イキイキ社員」「ダラダラ社員」「ヌクヌク社員」の4つに分類している（図表6）。

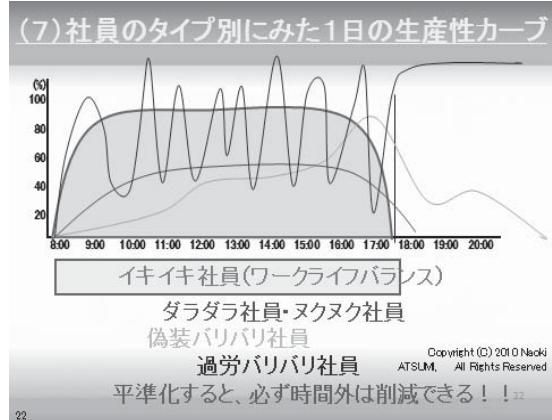
ワークライフバランスの基本は「イキイキ社員」である。現在は「バリバリ社員」が二極化している。住宅ローンなどを抱え時間外で生活費を稼ぐためにダラダラと働く「偽装バリバリ」とエース社員に業務が偏ってしまう「過労バリバリ」である。海外の職場では、仕事に人を付けるが、日本の職場は人に仕事を付ける。その結果、真面目で責任感のあるエース社員ほど突発的な業務に振り回され業務過多に陥りやすい。よほど強靭な肉体や精神力を持たなければ同じペースで働き続けることは困難であるし、燃え尽きてメンタル不調やうつになってしまいうリスクも大きい。



図表5 ワークライフバランスの実現を阻む組織内の構造



図表6 4つに分類される社員タイプ



図表7 社員タイプ別の生産性カーブ

「偽装バリバリなくしましょう」「過労バリバリ守りましょう」「イキイキ社員を増やしましょう」という言い方をしているが、メスを入れにくいくヌクヌク社員にもっと仕事をしてもらうべきである。日本の職場は、多様な生産性カーブが混在しており（図表7）、これをできるだけ平準化させることが大切である。結果として、長時間労働は削減できるはずである。

5 まとめ

渥美氏の講演では、ワークライフバランスの導入部分から欧州の実態に至るまで細部にわたってお話しeidただくことができ、また、調査訪問先においては、的確なアドバイスをいただくことができた。

渥美氏自身のワークライフバランスの実践も講話の随所に盛り込まれ、子育てと介護の制約がある中でライフにもワークにも真摯に向き合い日々奮闘されている姿に心打たれた。また、渥美氏からは「神奈川県は、風光明媚で環境も良い。また、子育て世代にも人気のある自治体である。自治体としてワークライフバランスへの取り組みは不可欠であり、また成果も上がりやすいのではないだろうか。今後に期待している。」とエールをいただいた。大きなテーマと多様な切り口の前に絞り切れずにいた研究内容に焦点を合せることができ、事前研修（第一回）としてはたいへん大きな成果を得ることができた。



渥美氏を囲んでの講演風景

質疑応答

Q 1 スウェーデンにおいて、ワークライフバランスが浸透している背景は。

A 1 一番の要因は、戦後長らく続いた左派政権である。女性の社会進出により、ワークライフバランスの推進が図られてきた。また、手厚い社会保障にもよる。スウェーデンは、完全雇用の国ではないため解雇も多いが、失業者は手厚いセーフティネットによって守られている。解雇リスクのある日本とは大きく違う。なお、解雇があるため新陳代謝は活発ではあるが、従業員も首を切られると思えば真面目に働く。だからこそワークライフバランスというメリハリの利いた働き方ができるのである。また、ワークライフバランスを取り入れないと企業は従業員を雇用できず、女性も活躍できないため企業自体の存続が危ぶまれることも要因である。ワークライフバランスは、制度というよりもむしろ風土ととらえるのが良い。

Q 2 ワークライフバランスの取り組みについて、行政は指針を示しているか。

A 2 スウェーデンは、男女共同参画に力を入れている。男女の賃金格差における是正問題、雇用期間問題がある。この国にも女性差別はあるが、オンブズマンが徹底的に密告させて対応しているため、企業はとても敏感であるし、男性の女性差別への意識も高い。また、労働時間規制も行っているが、規制を行えば企業は遵守する。もし経営者がサービス残業などを行うものなら、消費者から非買運動などが起き倒産に追い込まれてしまうであろう。まるでガラス張りの金魚鉢のような、非常に透明性の高い国である。

ドイツは、日本と同じ労働法制に基づく労働時間規制を行っている。また、外国人雇用が社会問題となつたため女性の活躍に目が向けられている。あとは人口減少に伴う少子化対策である。

Q 3 日本が取り入れられる施策はあるか。

A 3 スウェーデンの施策をそのまま取り入れることは、かなりハードルが高くて難しい。安全保障上の政策の一つとして、ワークライフバランスを取り入れている国なのでその理念は学ぶべきところが大きいであろう。つまり、スウェーデンは、世界のシンクタンクになろうとしている。国力としては、と

ても脆弱な国ではあるが、世界の規範となることで盛んにアピールしている。そこは、日本もアジアのシンクタンクとして学ぶべきところであろう。

なお、ワークライフバランスの取り組みにおいては、ライバル関係にあるノルウェーと比較しながらヒアリングを実施するとよい。施策については「日本で取り入れられることがあるか。」と聞いてしまうことも一つである。

厚生労働省がドイツの施策を参考にして取り入れられることは行ってきたが、本来ならばシンクタンクやコンサルタントに委託すべきことの整理ができておらず、うまくいってはいない。自治体レベルでは、財政的にもまとまった予算がなくては取り入れることができない部分も多いが、地域ネットワークの構築や企業コンテスト、企業ランキングなど、予算が比較的掛からない施策もある。ただし、インセンティブに合っているのか、行政が企業に格付けできるのかと問われる部分もある。

Q 4 中小企業において、ワークライフバランスは浸透しているか。押さえておくべき視察先は。

A 4 スウェーデンにおいては、浸透している。浸透というとやらされ感が強いイメージがあるが、風土としてやらなければ生き残れないからやっているのであって、中小企業ほどその意識はないだろう。視察先は、オンブリットとLOを抑えておくとよい。オンブリットは、ワークライフバランス関連や男女共同参画の報告書をまとめており、LOは政策決定に影響を与えていている。

ドイツは、地域連携の事務局で優良なドイツ中小企業を紹介してもらい「地域連携に参加してどうだったか」をヒアリングするのが良い。日本でドイツ版地域連携がうまくいかなかつたのは、企業がワークライフバランスのメリットを感じることなく仕方なしに参加したからである。ポイントは、経営者団体にやらされ感を漂わせずに、いかにメリットを感じさせるかである。ドイツの地域連携は、一つには地域の子どもたちのために何かやらなくてはいけないと考えているはずである。そこは日本と同じであり、やってみたらこんな風にワークライフバランスのメリットがあったのだと気付き、業務改善などの取り組みを進めているはずである。

Q 5 ドイツの地域同盟とは。

A 5 ドイツの地域同盟は、ざっくり言うと家族である。子どもたちや家族のために何ができるかをテーマに企業やいろいろな主体が組んでいるネットワークである。日本でも厚生労働省が研究し実際に行っているが、なかなか火がつかないのが実情である。それでも火がついているのは、兵庫県や三重県である。三重県の子育てネットワートはとても充実している。日本において地域同盟が実際にうまくいけばこうなるのだなという地域版のネットワークは三重県にある。県のサイトに「三重子育てネットワーク」があり、800 団体ぐらいのさまざまな企業やN P Oが登録しネットワーク化を図っている。事務局の役割を行政が果たしているが、主体は民である。「子育てフェスタ」は 2 日間実施。1 年かけて地元企業や高校生の子育て支援ネットワークなどが準備を進めて開催している。来場者 27,000 人の盛大なイベントである。

Q 6 日本のワークライフバランスの進捗状況と今後について。また力を入れるべき分野は。

A 6 日本は、かなり遅れている。ワークライフバランスは、企業の人たちをその気にさせてメリットがあるのだと思わせたら一気に広がるはずであるが、そこまでが大変だと思う。神奈川県も企業ネットワーク化を図るため知恵を絞って取り組んでいるが、今後は介護が一つのキーワードとなるだろう。子育てだけだと一部の男性がそっぽを向いてしまう。介護は、中間管理職である粘土層にも響くテーマである。

なお、今後、力を入れるならば県と基礎自治体が提携しネットワーク化、広域連携化を図ることである。

講演会報告

講演 2

「ドイツにおけるワークライフバランスの実践と家族政策について」

日時：2011年9月12日(月) 10:00～12:00

会場：神奈川自治会館3階特別会議室

講師：筑波大学大学院人文社会科学研究科教授 本澤 巳代子 氏

1 講師の紹介

本澤氏は、民法・家族法・社会保障法といった分野を専門に研究しており、主な研究テーマとして「少子高齢社会における家族のための総合政策」、「虐待防止法の総合的研究～国際比較と学際領域のアプローチを軸に～」、「介護保険と家族～日独共同研究～」などがある。

「日本家族〈社会と法〉学会」、「日本社会保障法学会」、「日本ドイツ学会」では理事を務められ、ほかにも多数の学会に所属し、研究活動などを通じて活躍されている。また、「家族のための総合政策～日独国際比較の視点から～(2007)」、「家族のための総合政策II～市民社会における家族政策～(2009)」といった家族政策に関する著書をはじめ、ドイツ介護保険を中心とした社会保障法や事実婚・離婚給付を中心とした家族法に関する著書を多数出版されてい



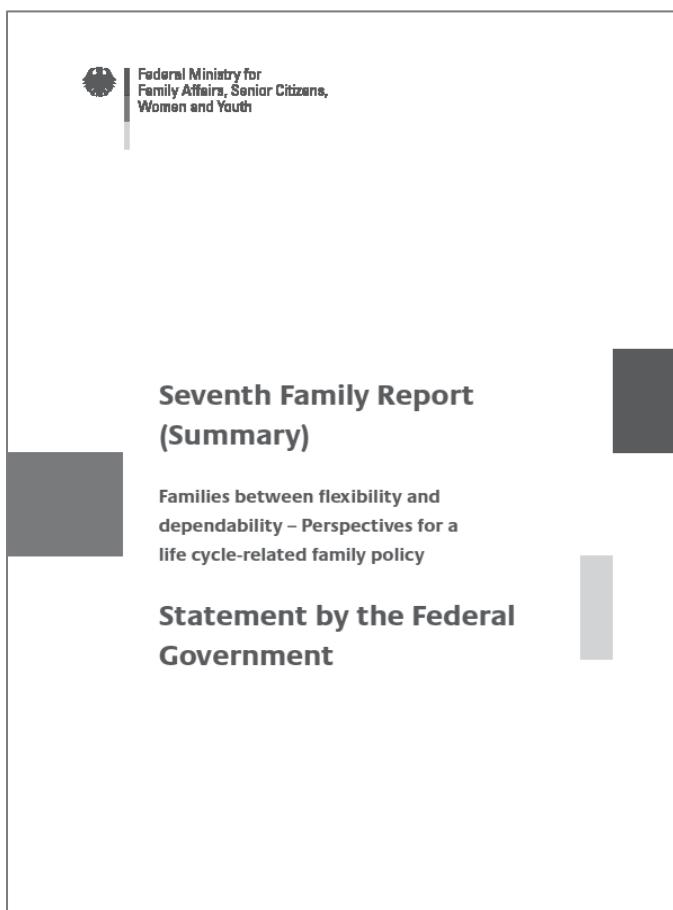
本澤 巳代子 氏

る。

今回の我々の研究テーマであるワークライフバランスに関しては「日本とドイツにおけるワークライフバランス政策の比較」、「日本企業におけるワークライフバランス政策インタビュー調査」、「こども未来財団の委託によるドイツにおける家族政策の展開とワークライフバランス推進に関する調査研究」を行っていることから、視察国であるドイツの家族政策の現状について講義いただくとともに、ドイツにおける具体的な視察先の選定についてのアドバイスをいただいた。

2 ドイツの家族政策と地域同盟

(1) 第7家族報告書 (Seventh Family Report) について



第7家族報告書

家族報告書の歴史は古く1970年代から作成されており、現在の第7家族報告書は家族政策（ファミリー・ポリシー）の大きな転換期と言われている。なぜなら、これまでの家族政策における「家族」というのは典型的な核家族という形態のみをイメージしていたが、この報告書では、ライフサイクルの中でさまざまな形態に変化していく家族（独身、結婚、子の誕生・独立、離別・死別など）のすべてを広くとらえ、一つに固定化しないものであった。

これは、これまでの保守的

なドイツ的考え方からすると非常に斬新かつ革新的な考え方である。

(2) 統一ドイツの現状について

統一ドイツとなつたことで、ほかのヨーロッパ諸国と渡り合える大きな力を手にすることはできたが、同時に、旧東ドイツと旧西ドイツの間には大きな格差が生まれてしまった。

統一前の東ドイツ産業は社会主義の考え方に基づき、西側では一人でやるような仕事を皆で分担（＝ワーク・シェアリング）していたため、高額な賃金を得ることはできなくとも職が豊富にあり、失業という状況に陥ることはあり得なかつた。しかし、統一後は環境問題などの理由から、東側の工場はほとんどが操業を停止せざるを得なくなり、失業者が続出してしまつた。このような東側の考え方を西側は全面否定していたが、最近の家族政策の中で見直されているのが、もともと

の東側の女性たちは働きながら子育てるという考え方を当たり前に自身のライフスタイルに定着させ、持っていたということである。例えば、生まれてくる子どもの3分の1は嫡出子でない子どもであったが、母子家庭でも働きながら子育てをすることができていたという事実が統計上残っている。

そういった東側の考え方をすべて排除し、西側だけの考え方で家族政策を進めてきた結果、ドイツ国内での出生率はヨーロッパでも1、2を争うほどの低水準となってしまった。そのほか少子化が進んでしまった要因として、西側では三歳児神話というものが強く根付いており（これは今でも生きている）、3歳までは母親が家庭で子どもを育てるべきだという風潮が顕著で、女性が就労しながら子どもを育てることが困難であったことが挙げられる。

それに対して、東側では子どもを生んで、すぐに働きに出ることができるという環境が充分に整備されており、地域の保育所だけでなく、企業や大学にも保育所が設置されていた。

このような状況から、統一後もしばらくは、西側から東側の保育所に対しての批判的意見が多く受けられた。しかし、昨今少子化が進んだことで西側でも東側の考え方を見直され、子育てをしながら労働ができる環境づくりが重要であるとの意識が高まってきた。



講義を受ける研究員

（3）地域同盟について

地域同盟の数は2011年9月10日現在で659となっており、今もなお増え続けているが、地域によってかなり増えている地域（西側）とほとんど増えていない地域（東側）に分かれている。これは、東側にはもともと保育所や学童保育が整備されていたことに対し、西側にはそれらが不足していたため、少子化対策として熱心に取り組んでいった結果、地域同盟が増えているというのが現状である。地域同盟の数が多いからと言って、必ずしも地域が活発だということではない。

地域同盟の特徴として、自治体だけが活動の主体となっているのではなく、NPO法人、キリスト教の団体（社会福祉法人のようなもの）、労働組合系の福祉団

体（AWO）、商工会議所、老人ホーム、病院、幼稚園などの組織が相互に連携していることが挙げられる。それぞれが自然発的にでき上がり、共済組合や互助組合のような団体の延長上で社会保険のようなシステムが成り立っている。また、ドイツ赤十字でも伝統的に地域の福祉活動を行っている。

Eine Initiative des Ministeriums für Familie, Berliner Frauen und Jugend
gefördert aus dem Europäischen Sozialfonds.

Factsheet II: Daten zur Entwicklung der Lokalen Bündnisse
Stand 31.08.2011

Lokale Bündnisse für Familie: 659
Mehr als 13.000 Akteurinnen und Akteure engagieren sich in rund 5.200 Projekten für mehr Familienfreundlichkeit.

Einwohner
Im Einzugsbereich der Bündnisstandorte leben rund 56 Mio. Einwohner. Von den 412 Kreisen und kreisfreien Städten gibt es in 344 Bündnisse (Kreisabdeckung von rund 84 Prozent).

Bündnisse in Bundesländern

| | |
|------------------------|------------|
| Baden-Württemberg | 72 |
| Bayern | 88 |
| Berlin | 10 |
| Brandenburg | 48 |
| Bremen | 2 |
| Hamburg | 4 |
| Hessen | 70 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 20 |
| Niedersachsen | 96 |
| Nordrhein-Westfalen | 121 |
| Rheinland-Pfalz | 37 |
| Saarland | 26 |
| Sachsen | 15 |
| Sachsen-Anhalt | 12 |
| Schleswig-Holstein | 22 |
| Thüringen | 16 |
| Gesamt | 659 |

ドイツ各州の地域同盟数（2011年9月10日現在）

それぞれの同盟では、「家庭と仕事の両立」、「保育」、「教育責任」、「世代間協力」、「家族に優しい生活環境」、「市民参加」、「健康管理・介護」というような分野の活動をしているが、これまでに実施されたプロジェクトの中で最も大きな割合を占めているのは、「家庭と仕事の両立」と「保育」の分野に関連するものである。こうした個々の活動が活発であり、これらが連携して福祉活動を行うことで地域同盟を形成している。



LOCALE BÜNDNISSE
FÜR FAMILIE



日本ではこのような地域の個々の活動がまだ弱く、中央集権型である。地域の活動を育てていかなければ、ドイツでのやり方をそのまま日本に導入することは非常に難しい。ただし、自治体がイニシアティブを取って、もともと持っている

ソフトやハードという資源を有効活用しているような団体を参考にすれば、取り入れができる部分もある。従って、日本でも取り入れができるような活動を行っている団体を見極めることが非常に重要である。なお、地域同盟には国や州からの直接的な補助金は出でていないが、ヨーロッパ連合（EU）からの支援金が出ている。

地域同盟は、2004年にコンサルタント会社が落札してスタートした。この会社は、地域同盟は上から押し付けるのではなく、下からの要望・発案により始まっていくものが重要と考えており、自分たちが直接何かをするのではなく、情報ネットワーク、プラットホームとしての役割を担っている。つまり、地域住民が何かを始めてみたいと考えた時にどうすれば良いか、誰に話を聞けば良いかをアドバイスしたり、やりたいことのイメージから何が足りないかという観点で必要な情報のみを選んで与えることで、地域住民の細かな要望や意見をすくい上げて形にしていくことを家族のための地域同盟のコンセプトとしている。

地域同盟は、1回限りのお祭りのようなものではなく、活動を維持・継続していくことを目標としているが、時にはイベントも重要である。イベント後に得られる達成感や満足感から、またやりたいと思わせることができ、維持・継続につなげることができる。

ドイツの地域同盟ではアクションプランとして、毎年5月15日を家族の日（日本では11月の第3日曜日）と定め、毎回テーマを決めて全国的なキャンペーンを行っている。2011年はベルリンにおいて、「一緒に考え、一緒にやりましょう。仕事と家庭の両立のために。」をテーマにイベントが開催された。

みんなで考え、みんなで行動することで仕事と家庭の両立のために良い環境を作り出していく。そのために、実際にどのようなことが行われているか、各地域や各企業の実例を紹介し、この様子を連邦家族省のホームページで紹介している。このように大きなイベントを行う中で、モチベーションの維持、そして情報交換の場を提供し、講演会や皆で集まって遊びのようなこともしている。

（4）成功の要因・家族について

成功の要因・家族とは、「企業が家族に優しいというスタンスを持っていなければ、その地域全体も家族に優しくなれない」というコンセプトのもと、日本で言う経団連や商工会のようなところが国と連携しながら、家族に優しいという企業

イメージが優秀な従業員を確保することに非常に大きな効果を持っているというキャンペーンを張って進めているプロジェクトである。

企業のトップに対して統計的な数字を基に、今後、経済的な投資を惜しまずには企業が家族に優しいという土壤を作っていくなければ、ドイツ企業はどんどん国外に出て行ってしまい、結果として国内には失業者があふれ、国として弱ってしまうとの警鐘を鳴らしている。家族に優しいということは、結果的に事業者や企業活動にとっても成功の要因となることを示し企業の積極的な参加を促している。



Aus der Praxis
für die Praxis

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Hotellerie und Gastronomie

Aus der Praxis
für die Praxis

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Handwerk



成功の要因・家族による職種別の事業者向けパンフレット

このための事業者向けパンフレットでは、家族のために優しい職場環境づくりを行うことで企業としても発展できるということをアピールしており、それぞれの職種別に用意されている。各職場でワークライフバランスを進めるための先進事例を挙げながら、そのノウハウの紹介もしている。

また、研修期間を経て、従業員として確保できた人たちが子育てのために職場を離れてしまうと、その穴埋めにアルバイトを雇わなければならなくなるが、アマチュアであることから、どうしてもサービスの質の低下が避けられない。それならば、プロフェッショナルが働き続けられるような職場環境を用意する方が良いとも訴えている。

(5) ドイツの教育と福祉

ドイツでは教育費は基本的に無料となっている。教育方針は州ごとに教育省があり、そこで指導要領などを決めている。日本のように国がイニシアティブを取っているわけではない。大まかな基準は国が定めてはいるが、地方分権が非常に発達しているドイツでは、行政法の分野はすべて州法となっている。なお、国が直接かかわっているのは社会保険の分野で、福祉の分野については地方が担っている。従って、日本の制度をそのまま当てはめて考えようとしても、なかなか理解することが難しい。

福祉面では、ドイツには代表的な大きな6つの福祉団体（日本の全国社会福祉協議会のようなもの）があり、連邦・州ともにこれらの協力を得られなければ、ドイツの福祉は成り立たないとまで言われるほど、大きな政治的影響力を持っている。このように地域の活動が活発であるため、ドイツの福祉は氷山のように下の蓄積（根っここの部分）が非常に大きい。日本は逆に頭でっかちで、地域が弱い（自立性がない）ため、地域がもっと活発にならないと、ドイツと同じやり方をそのまま導入しようとしても、実現は難しい。

3 まとめ

地域での活動やイベントといつても、私たち日本人が日ごろ行っているお祭りのようなものである。日本には伝統的にお祭りというものが地域にさまざまな形で残っている。そして、地域には神社やお寺といった人が集まることができる場所がある。つまり、ツールという意味では充分な環境が整っている。ドイツ地域同盟を真似してみようかと考えたときに、意外と日本人はそのハードもソフトもすでに持っているのではないか。逆にドイツでは仕掛けをしなければならなかつた分、大変だったかもしれない。

ドイツ地域同盟のホームページにはファミリーとして、一定以上の金額を寄付

した企業や自治体、ブンデスリーガ、オリンピック協会など約40の団体が掲載されている。そういったさまざまな企業や団体をスポンサーとして巻き込みながら活動している。これは、日本でお祭りをやる場合に地域の企業から寄付を受けるのと同じ感覚である。従って、決して日本にとって新しいことを始めるというわけではない。日頃行っている地域のお祭りにプラスしてテーマや宣伝文句を入れていけば良いだけである。

みんなで楽しく、みんなが幸せになれば良いということ、それは子どもも大人も同じことである。そういったものを全部ひっくるめて、家族に優しいという言い方をしているだけ。家族に優しいという言い方がイメージとして沸きづらい部分もあるかと思うが、直訳すると「友好的」となるため、それよりは「優しい」の方が分かりやすいのではないかと思う。

つまり日本でも、日頃行っている自治体としての仕事や地域住民として感じていることやすでに行っている地域活動をベースとしながら、ちょっとしたコンセプトで横につながってイベントを行ってみるとか、ほかの大きなイベントと連動してみる。そういったことを続けていくことで地域がつながり、どんどん大きくなってしまえば、これまで経験したことのないような新しい家族像のようなものも見えてくるのではないか。そのためには地域を中心となって活動しているような人から情報を貰うとともにこちらからも情報を出していく。地域に根ざして活動している人とコラボレーションすることで自分自身の勉強にもなり、ある意味での実践にもなるということを感じている。

地域同盟という大げさな名前が付いてはいるが、そんなにすごいことをしている訳ではないということ、地域住民がいろんなアイデアを出しながら、お互いにコラボレーションして、時には励まし合いながらやりたいことを楽しくやっていけるだけだということを是非実感してほしい。



本澤氏と研究員

質疑応答

Q 1 家族同盟の設立のされ方で自治体が主体になっていないところもあるということだが、市民運動やN P Oが自治体を巻き込んでいくようなものか？

A 1 日本でよくある街づくりイベントと同じようなものである。危機感を持っているわけではなく、地域住民の何かをやってみたいという発想から始まるものである。

Q 2 ワークライフバランスや子育て支援に限定されるような活動ではないのか？

A 2 限定された狭い範囲ではなく、もっと大きなもの。基本的にはなんでもありで、地域住民のやりたいことをやっている。

例えば、勝手に通りにテントを張って、ビールを飲んで、バンドを呼んでという小さな集まりをどんどん発展させたようなもの。もちろん、自治体や企業発信のようなものもあるが、地域住民のさまざまな発想に必要な情報を与えて形にしていくというもの。自治体主体だと、まず企画案を出して予算を取ってというやり方になってしまふが、地域住民はそんなことを考えず、やりたいようにやるだけ。

Q 3 住民に対して自治体の考えを押し付けていくのではなく、住民の発想のサポートやコーディネイトをしていくような形に転換していく必要があると考えるが、そのためにどのような方法があるか？

A 3 まずは地域活動の中心、地域力の要となっているような人達がいるはずなので、そういう人たちを巻き込んでサポートしていくこと。自治体が無理やり企画・予算化していくやり方ではそのうち廃れていってしまう。

地域住民の楽しみたい、盛り上がりたいという気持ちがイベントの原点なので、それを大切に、サポートに徹するという姿勢を持つことが大事である。

Q 4 家族のための連合とは？

A 4 小さな地域同盟同士が連携し、ネットワークを持って活動しているもの。それぞれのニーズやコンセプトが一致したもの同士がお互いに連携して活動

している。お互いが楽しくなれるように、地域が広がれば楽しみももっと広がるという WIN-WIN の関係、つまり両者にとって共に有益であるという関係のもの。