



平成23年度

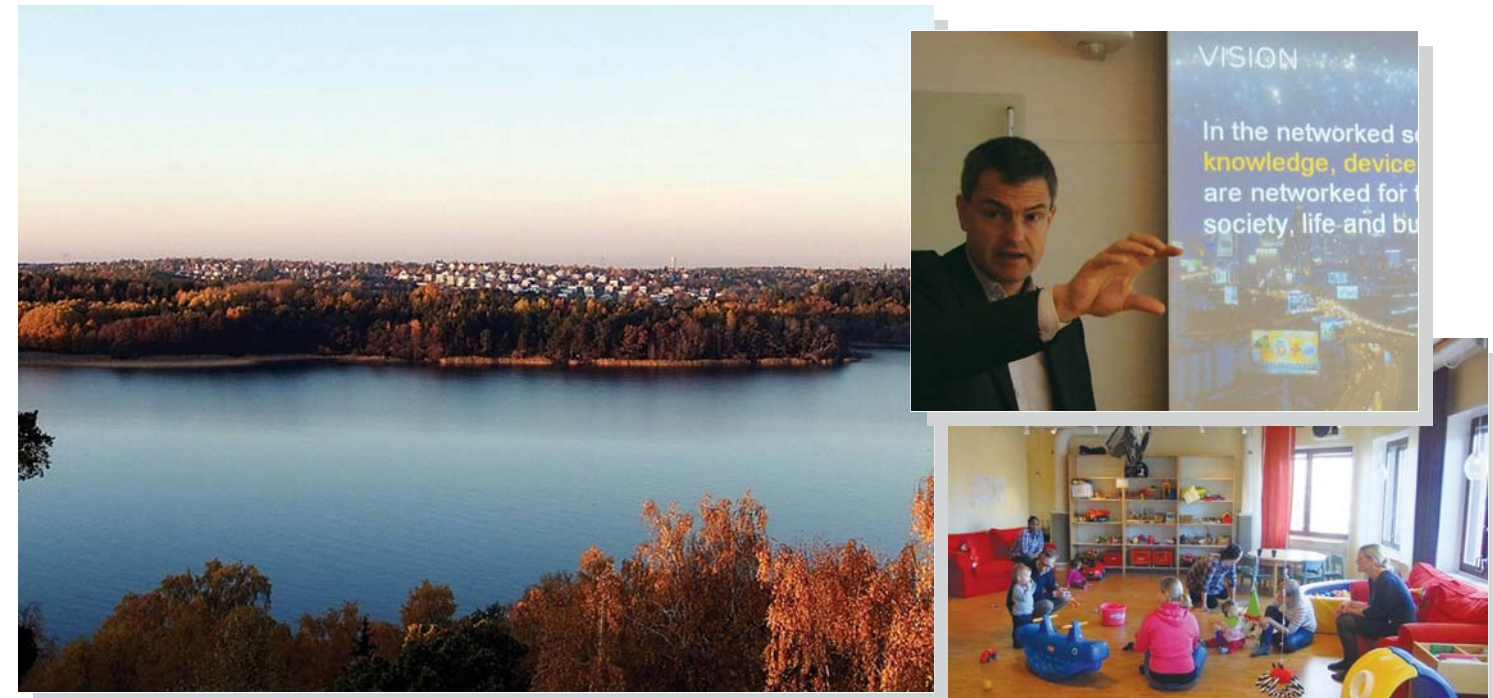
課題テーマ別調査研究報告書

ワークライフバランスの取組み

(財)神奈川県市町村振興協会

ワークライフバランスの取組み

～誰もが豊かさを実感できる社会をめざして～



 *Kingdom of Sweden*



 *Federal Republic of Germany*



はじめに

長引く経済低迷に加え、先般の東日本大震災の影響もある中で、県内の市町村も以前にも増して厳しい行財政運営を強いられております。

そうした一方で、地方分権の進展に伴い、住民福祉の増進、地域活性化、地球環境対策はもとより、大震災を踏まえた防災対策など市町村が果たすべき役割はますます増大しつつあります。

これらの課題に適切に対応していくためには、市町村職員には幅広い視野と柔軟な発想力や積極的な行動力を培うことが重要となっております。

平成12年度からスタートした「課題テーマ別調査研究」(インディペンデントテーマコース)は、協会が定めたテーマに関心と意欲を持って応募した若手・中堅の職員に、自主的に調査研究を行ってもらう事業です。

このような時こそ、この事業が実践的で創造性豊かな人材育成に役立つものと考えております。

今年度のインディペンデントテーマコースは、①「ワークライフバランスの取組み」、②「地域交通対策の取組み」の2つのテーマで実施されました。

集まった各コースの研究員(各10名)は、事前の準備として熱心に調査研究活動に取組み、テーマに沿った訪問先や具体的な調査事項を決定し、①コースは10月23日から30日、②コースは16日から23日までの8日間、海外調査(①ドイツ、スウェーデン②ドイツ、イタリア)を実施しました。これらの調査研究活動の成果をここに報告書として取りまとめることができました。

おわりに、この課題テーマ別調査研究に御尽力いただきました関係者の方々に心から感謝申し上げますとともに、調査研究の成果と研究員の貴重な体験が、これからの市町村行政推進の中で活かされていくことを心から期待しております。

平成24年2月

財団法人神奈川県市町村振興協会

理事長 服部信明

目 次

調査研究報告

第1章 研究概要	1
第2章 訪問先調査報告	
ストックホルムカウンティ	21
スウェーデン労働組合総連合	30
エリクソン社	39
エルブショーネットワークハウスほか	45
ベルリン市	52
ドイツ商工会議所連盟	61
ヨーロッパ中央銀行企業内保育所	70
第3章 まとめ	78
講演会報告	
① 欧州におけるワークライフバランスの実態について 株式会社 東レ経営研究所 渥美 由喜 氏	85
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 筑波大学大学院人文社会科学研究所 教授 本澤 巳代子 氏	97
調査研究を終えて	108

参 考 資 料

○ 参考文献等	115
○ 平成23年度課題テーマ別調査研究実施要領	119
○ 国内研究日程	123
○ 海外調査日程	125
○ 研究メンバー表	126

調查研究報告

第1章 研究概要

1 ワークライフバランスの取組み

(1) 目的

本研究のテーマは、「ワークライフバランスの取組み」である。2007年に内閣府は「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を同時に策定し、ワークライフバランスの充実を促した。これは、我が国の活力の向上を目指したものであるが、神奈川県においても2008年に神奈川労働局と共同で「神奈川仕事と生活の調和推進会議」を設置し、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現に向けての取組みが行われている。

現在、欧州危機と言われるユーロ圏内の各国の財政問題や中東における政情不安などに代表されるように、第2次世界大戦後の世界の枠組みが変わりつつあり、大きな時代の転換期にあると言える。

また、世界の人口が増加する一方、先進国、特に日本では、少子高齢化が進行する中で、人口減少や高齢者の増加に伴う年金、医療などの社会保障やリーマン・ショック以降の世界的な景気減速や円高、雇用問題など、さまざまな課題が生じている。

このため、活力ある社会の創造に向け、我々の働き方や生活の在り方についても見直す必要があり、女性の就業率の向上と同時に、女性が安心して子どもを産める社会の実現を成し遂げるためには、ワークライフバランスの実現が不可欠である。

欧米各国では、ワークライフバランスを推進するため、特に女性と高齢者の就業率を上げるべく努力がなされている。

そこで、その中でもいち早く男女平等社会を実現させ、ワークライフバランスが充実している先進事例としてスウェーデンを、また、国民性が比較的日本と近く、近年少子化に歯止めがかかり、積極的なワークライフバランス政策がとられ



ているドイツについて、その取り組み事例と課題について学ぶことにより、各自自治体におけるワークライフバランス施策推進のための地盤を形成することを目指した。

(2) 調査研究

調査研究にあたっては、研究員自身が抱えているワークライフバランスのイメージが漠然としており、また、研究したい内容もその切り口がさまざまであったため、まずそれらを明確にした上で研究内容を絞り、焦点を合わせていくことに力点が置かれた。

ワークライフバランスの取り組みと一口に言っても、その視点は無数にあり、例えば少子化対策としての女性の就労環境整備や保育所の充実、高齢者への就労支援、男性の育児休暇取得や地域活動参加の促進、もっと長期的に見れば、男女平等に関する児童生徒への教育も重要な視点である。

その中で、本研究会では、スウェーデンでは主に男女平等に関する施策を、そしてドイツでは少子化対策に関する施策の研究を行うこととし、全研究員が共通の意識を持って臨むこととした。

さらに、「ワークライフバランスとは何か」を具体的につかむ手立てとして、また訪問先の選定および訪問国についての理解を深めるため、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の渥美由喜氏と、筑波大学大学院人文社会科学研究科教授の本澤巳代子氏を迎えて講演会を実施した（講師の略歴、講演会の内容については後述する）。

研究を進めるにあたっては、インターネットや各種文献より情報収集を行い、スウェーデンやドイツを中心に、欧米各国のワークライフバランスの取り組み事例やその課題について調査した。また、日本国内での先進事例や取り組み事例について調査し、同時に日本国内の実態を示したデータ収集を行った。



厚生労働省『仕事と生活の調和
推進プロジェクト』
シンボルマーク

2 ワークライフバランスとは

ワークライフバランスは、その言葉が示すとおり、仕事（ワーク）と仕事以外の生活（ライフ）の調和（バランス）を意味する。

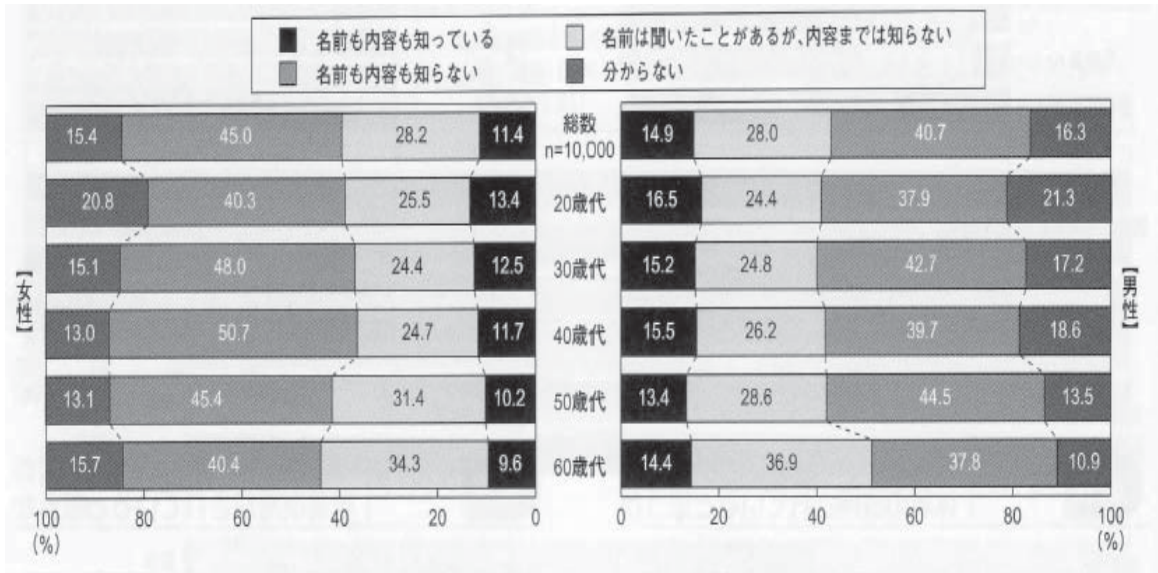
現在、私たちの暮らしや価値観は多様化し、また、結婚前、結婚後、子育て期、中高年期などライフステージに応じてそれはさまざまに変化している。その中で仕事は、自分らしい生活を送るための支えとなるものであり、仕事の充実が生活の充実へとつながり、またその逆もしかりである。つまり調和とは、仕事と生活の割合が等しいというものではなく、仕事と生活の関係が双方に相乗効果をもたらす状態を表すもので、それは人によって、またその時々によってさまざまである。

では、仕事と生活の調和を図るためには何が必要なのか。多様なライフスタイルに対応するためには、多様な働き方、柔軟な働き方を選択できる環境づくりが必要となる。ワークライフバランスの取り組みとは、年齢・性別を問わず、誰もが働きやすい仕組みをつくることである。また、この取り組みは単に働く側のニーズに応えるだけでなく、労働意欲を促進し、企業への貢献度を高め、企業にとっても大きなメリットをもたらす、経済の活性化、ひいては社会全体の活性化にもつながっていく。

ワークライフバランスは、欧米で普及した概念で、1980年代米国企業のワーキングマザー向けのワーク・ファミリー・バランス（仕事と家庭の調和）施策などに由来する。その後、1990年代に入ると、母親だけでなく全従業員のニーズに対応するための施策として「ワークライフバランス」の取り組みが世界的に広がるようになり、我が国でも少子化対策、男女共同参画の視点からその必要性が議論されるようになった。また、企業においては、CSR（企業の社会的責任）や労働力不足の中での優秀な人材確保、多様化する社員のニーズへの対応などを背景に注目されている。

しかし、日本での認知度は、冒頭で述べた政策等により官民一体の取り組みが始まっているにもかかわらず、内閣府による2009年2月の調査では、ワークライフバランスという言葉を知っているのは、男女ともに50%に届いておらず、内容まで理解している者に至っては男性14.9%、女性11.4%と極めて低いのが現状である。

仕事と生活の調和（ワークライフバランス）という言葉の認知度



出典：内閣府『男女のライフスタイルに関する意識調査』2009年2月

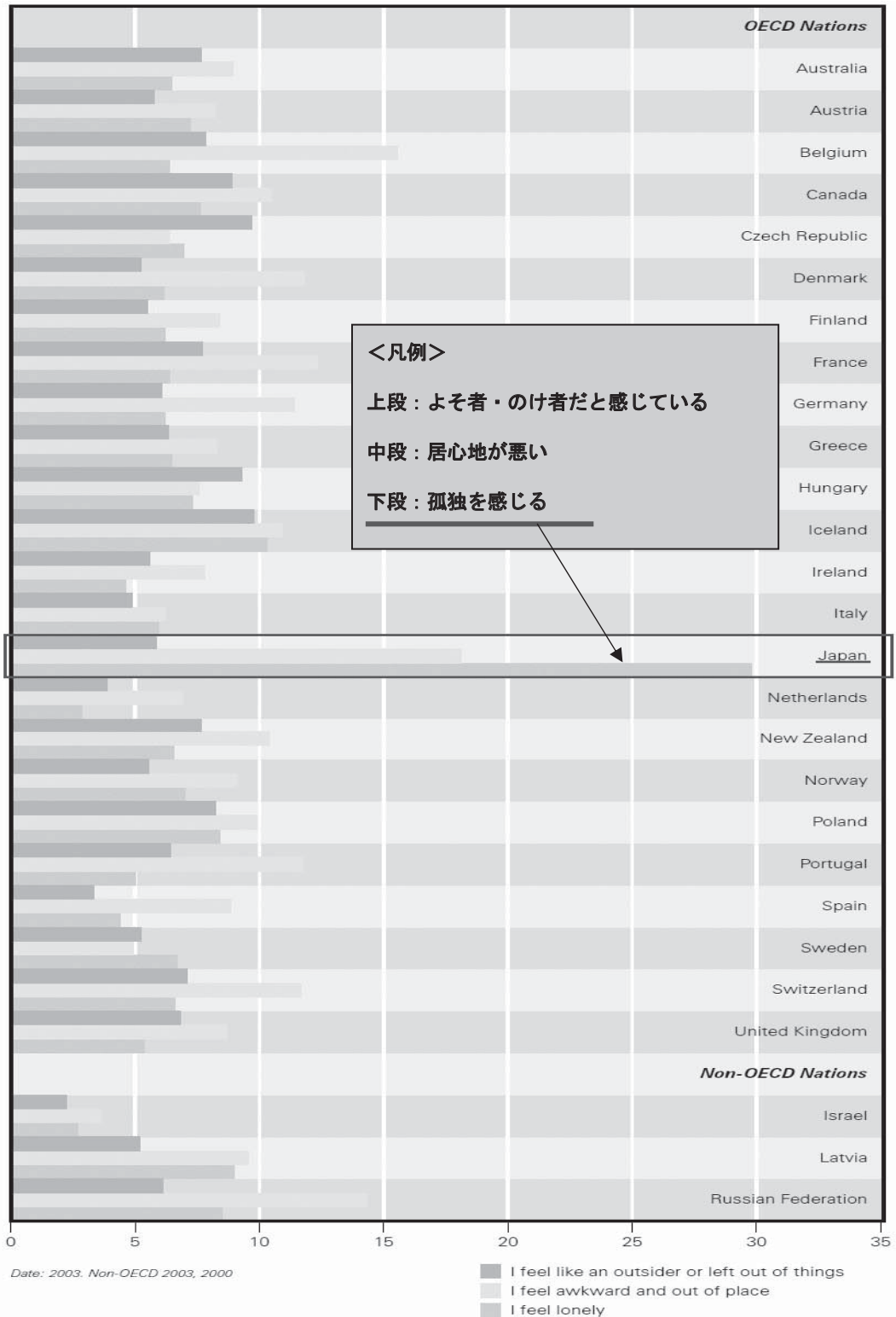
3 日本での取り組みと現状

(1) 背景

「日本は豊かで幸せな国」。そう感じている人は少なくないだろう。しかし、実際、日本に住む私たちは、日々の暮らしの中で本当に幸せを感じているのだろうか。

ユニセフの「子どもの幸福度調査」というものがある。これは、21の経済先進国（すべてOECD加盟国）の子どもや若者を取り巻く状況に関する報告書で、各国の子どもの福祉を、「物」「健康と安全」「教育」「友人や家族との関係」「日常生活上のリスク」「子どもや若者自身の『実感』」の6つの角度から複合的に考察されたものである。その中で、日本の子どもたちは29.8%もの割合で「孤独を感じる」と答えている。全体平均7.4%のおよそ4倍もの数字で、先進諸国の中でずば抜けて高い（図1）。子どもたちは未来を映す鏡。その鏡をみれば、日本の未来は幸せそうに見えないかもしれない。

図1 ユニセフ子どもの幸福度調査 子どもの孤独感について



戦後の高度経済成長期、男性は家庭よりも仕事を優先して長時間がむしやりに働き、それを妻である女性が内助の功で支える、という男女の役割分担が明確にあるのがスタンダードな姿で、税法上も配偶者控除や扶養控除、あるいは公的年金の第3号被保険者制度といった形で、国がその働き方を後押ししてきた。これにより日本は世界でも指折りの経済力を手に入れ、諸外国からも豊かな国と称賛されるまでになった。しかしバブルが弾け、経済のグローバル化が進む中、労働に関する規制緩和の促進と市場原理主義の台頭は、労働市場の自由化を一気に推し進めることになる。企業は、人件費の削減のために正社員の雇用を減らし、パートやアルバイト、契約・派遣社員といった新しい雇用形態を採用した。その結果、その日一日はしのげるけれども将来を見通せない生活を送らざるを得ない人たちを生み出し、その一方では、正社員の長時間労働は改善されないばかりか、リストラという不安にも怯えながら働くようになった。リストラされないため長時間労働に甘んじる労働者も少なくなく、その結果、過労死、過労自殺、うつ病が大幅に増え大きな社会問題となっている。

物質的に豊かになったのに、なぜか幸せ感が欠けている。それは、物質的な豊かさは他者との比較によって成り立っているからであろう。この国に住む人々が、働き方を含めた生き方をあらためて見つめ直し、大きく舵を切る時期に来ているのではないか。ひとりだけではなく、社会全体が幸せな状態で、あらゆる人々の心が豊かにあるために目指すべき姿の一つが、ワークライフバランスではないだろうか。

(2) 日本での取り組み

2007年、内閣府によって策定された「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」によれば、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であるとしている。そして具体的には、①就労による経済的自立が可能な社会②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会③多様な働き方・生き方が選択できる社会、の3つを目指すべき社会の在り方としている。さらに、内閣府はワークライフバランス推進のために「カエル！ジャパン」というキャンペーンを実施し、働き方を少しずつ変えてみよう、

できることからまずはじめよう、と呼びかけを行っているところである。

ここからは、ワークライフバランス憲章の中で謳われている3つの目指すべき社会の在り方の視点から、現状と課題についてもう少し掘り下げてみる。



① 就労による経済的自立が可能な社会

まず、若年層の失業率が悪化の一途を辿っている。2009年のリーマン・ショック後の不況の影響で、15から24歳までの完全失業率は5年ぶりに9%を突破し（図2参照）、就職氷河期の再来とも言われている。フリーターとも呼ばれる非正規労働をやむを得ず選択している例も少なくない。

若い頃は正社員と収入格差がないので、それほどの危機意識を持ちづらいが、長期的にみれば職業スキルを蓄積できずに賃金も増えない、いわゆるワーキングプアに陥る危険性が高い。そのような状況の中では、暮らしの経済的基盤が確保できず、結婚や子育てに対する希望を持つことが非常に困難である。

図2 総務省統計・労働力調査より

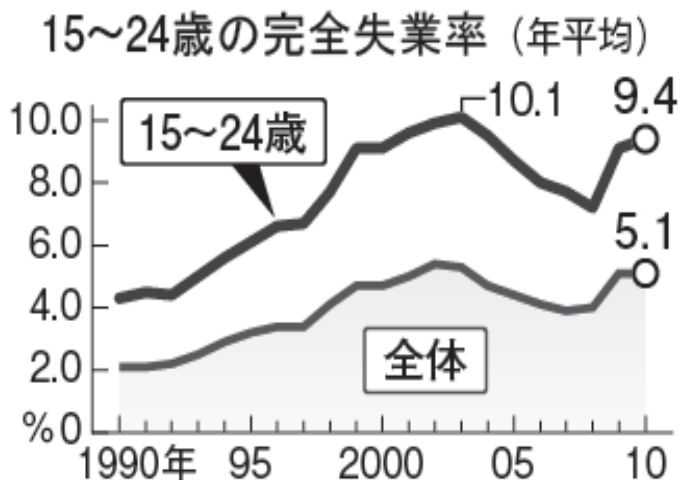
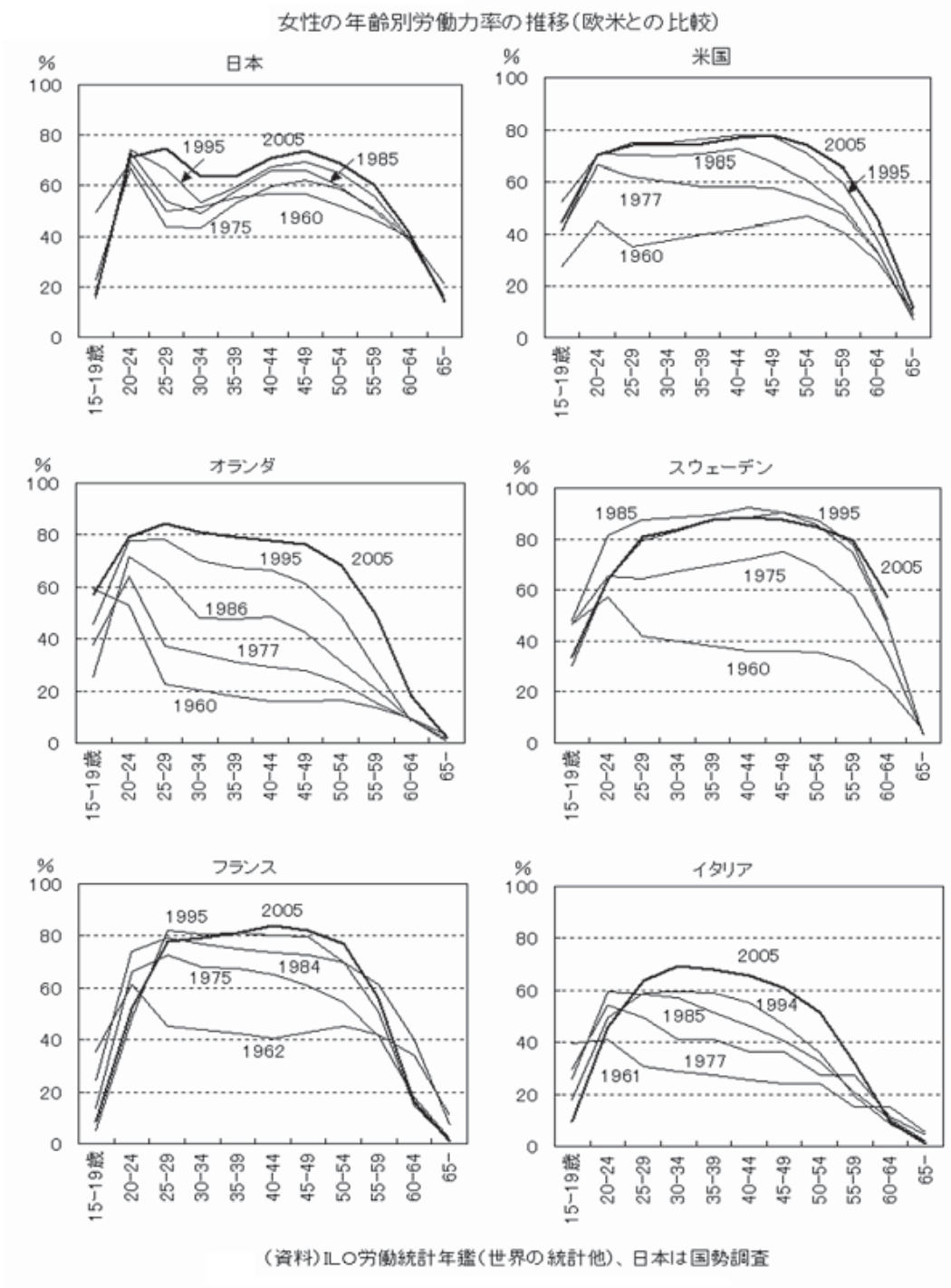


図3 女性の年齢別労働力率の推移（欧米との比較）
ILO 労働統計年鑑より（日本は国勢調査）



では、女性の就労についてはどうか。図3を見ても分かるように、日本は依然として女性の就業状況はいわゆる「M字カーブ」と呼ばれる形となっており、欧米諸国と比較してもその差は歴然である。女性が結婚・出産そして育児をする

時期に離職し、その後再び社会復帰を図る様子が見て取れるが、他の欧米諸国のように、さまざまなライフステージの中でも継続して働き続けられる労働環境であることが、個々人の自立という点でも、社会における労働力の確保という側面でも望まれる。

高齢者の雇用問題については、これからの高齢社会を考えた場合に、現実問題としてその拡大を図らざるを得ないのが実情である。年金の支給年齢が段階的に引き上げられることに伴う無賃金・無年金の問題を回避するため、厚生労働省は2011年12月14日、厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会の職業安定分科会雇用対策基本問題部会において、2013年度より希望者全員を65歳まで再雇用するよう企業に義務付け、高齢者の経済的自立を図る方針を示している。高齢者が働く意義は、経済的自立とともに、健康を保持すること、また社会参加や社会貢献、そして熟練した技術や積み上げてきた知識・能力・経験の活用という意味でも大変重要である。高齢者雇用を進めるには、企業に対する高齢者雇用の必要性・有用性の啓発と普及促進の施策を講じ、高齢者が働ける場を開拓すること、そのために、高齢者就労の斡旋・支援をシステム化（事業化）していくことも一つの手立てとして有効だと考えられる。

「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」に基づき示されている「仕事と生活の調和推進のための行動指針」には、2020年の数値目標^{※1}として、フリーターの数を行動指針策定時^{※2}の178万人から124万人に、女性（25～44歳）の就業率を66%から73%に、そして高齢者（60～64歳）の就業率を57%から63%と設定している。これらを達成するために具体的な施策が各自治体においても実情に応じて講じられるべきだが、制度によって窓口が分散されており、ワークライフバランスの理念に添って、住民のさまざまなライフステージに対応できる継続的・横断的な取り組みを行っている自治体はまだ少数ではないだろうか。

注) ※1：2010年6月、「行動指針」の改定が行われ、2008年から2009年までの実績値により2020年の数値目標が設定された。

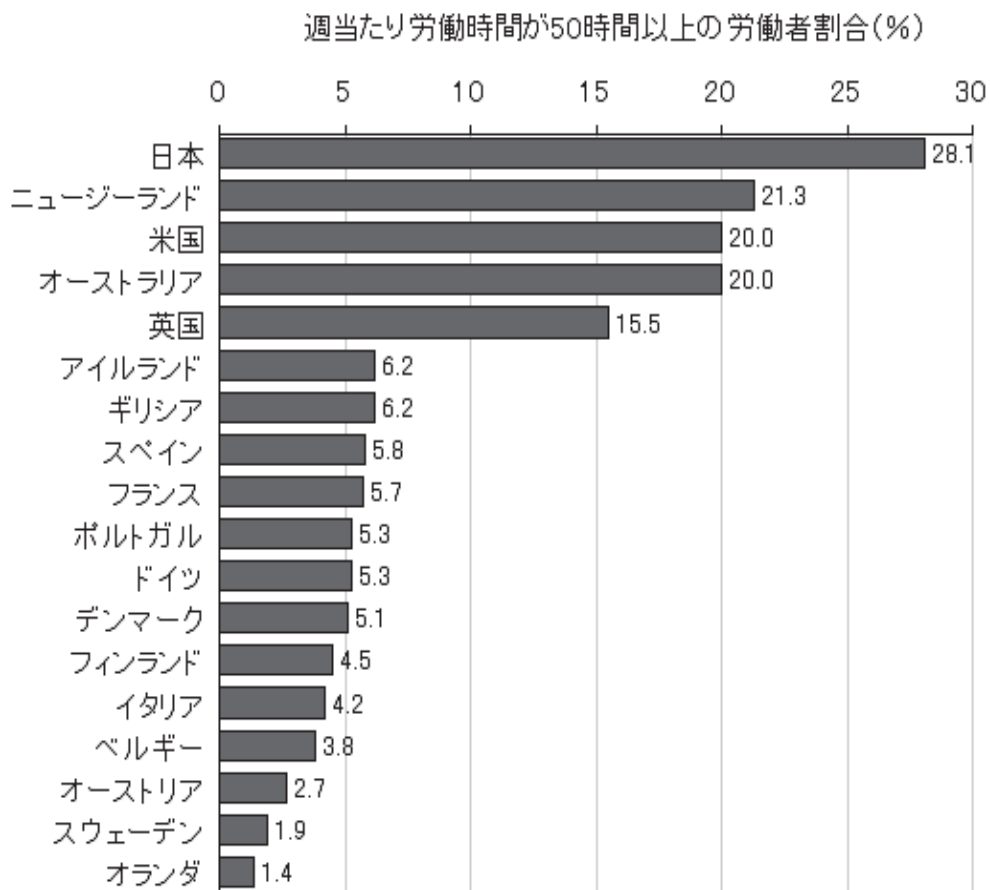
※2：2007年12月の「行動指針」策定時の数値で、それぞれ2006年の実績値。

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

正社員については、長時間労働の高止まりという問題が存在する。日本は欧米諸国と比較して長時間労働者の割合が突出しており(図4)、その一方で労働時間の短いパートタイム労働者は増加傾向にあるなど、労働時間の二極化が進んでいる(図5)。

図4

長時間労働者比率(2000年)

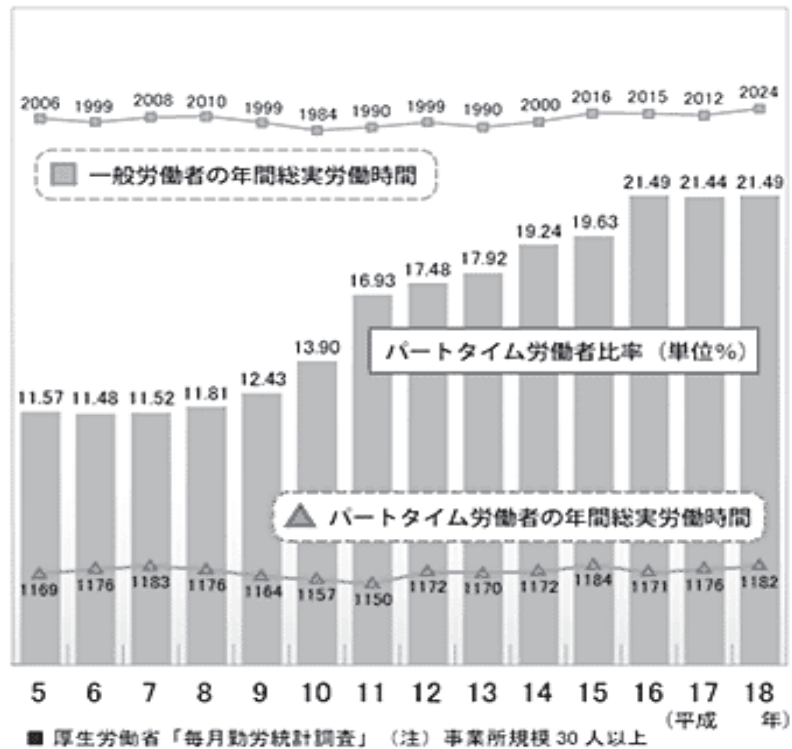


(注) 米国データは1998年。米国と日本は49時間以上働いた比率。

原資料はILO, "Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance" (2004)

(資料) 内閣府「平成18年版国民生活白書」

図5 厚生労働省『毎月勤労統計調査』より



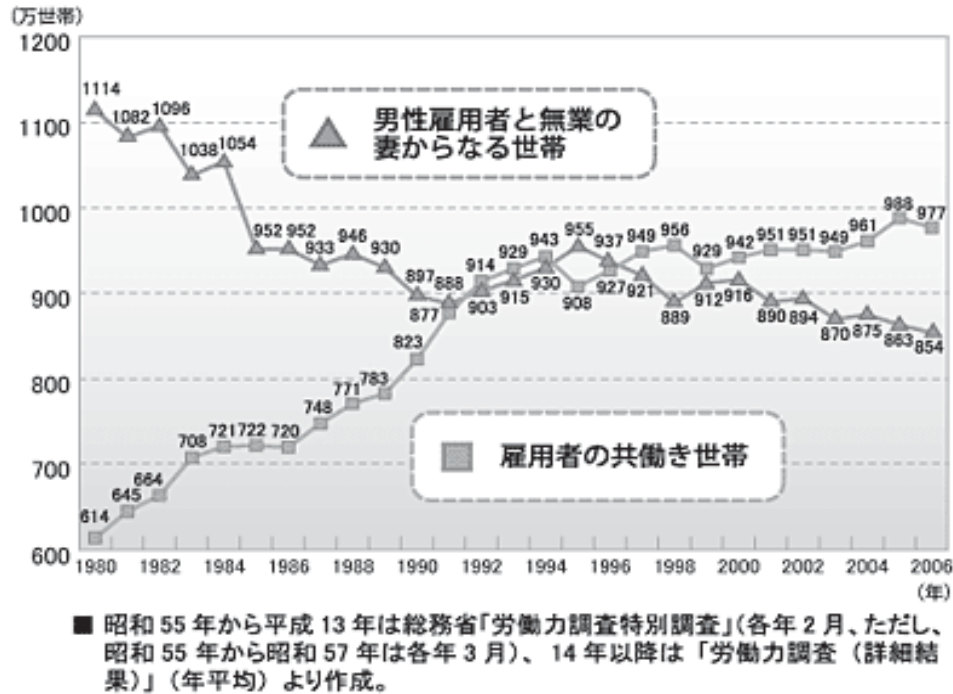
正社員は年次有給休暇の取得率も低い例が多く、仕事に忙殺されて自己啓発や家族団らん、地域活動への参加といったライフの充実を図る暇がないというのが現状である。

さらに、長時間労働によって心身の健康に影響がおよび、過労死、自殺を招くケースについては、警察庁の自殺統計データによれば、3万人を超える平成22年中の自殺者のうち、「経済・生活問題」を原因とするものが7,438人(22%)、また「仕事の勤務問題」を原因とするものが2,590人(8%)を占めており、一見すると豊かなこの国で、「働く」ことに関する悩みから自ら命を絶っている人が数多くいる、という悲しい現実もある。

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

高度経済成長期が終わりを告げ、経済構造そのものが変化するとともに、「男は外へ仕事に行き、女は家庭を守る」といった固定的性別役割分担意識は薄れ、夫婦共働きが増加(図6)、人々の理想とするライフスタイルも多様な変化を遂げている。その中で、各個人が望む働き方・生き方を自律的に選ぶことのできる

図 6 総務省・労働力調査特別調査（昭和 55～平成 13 年まで）および労働力調査（平成 14 年以降）より

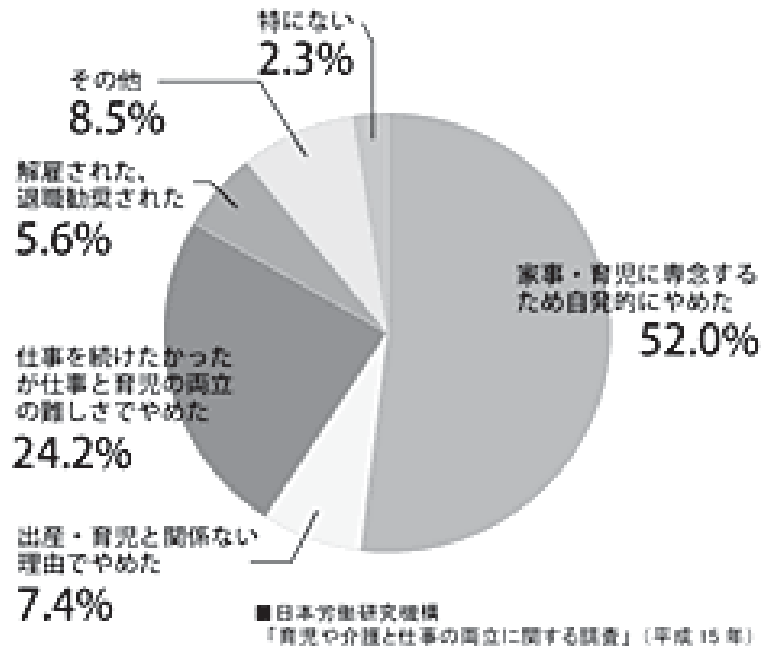


社会が今後求められる姿だろう。

働き方に関して言えば、特に女性はライフステージに応じた働き方を望んでいるが、結婚、出産、特に子育て期においては、仕事との両立が難しく、いったん仕事をあきらめるケースや、会社の理解が得られず辞めていくといった問題例もあるようだ (図 7)。

仕事を一度離れることによって、積み上げたキャリアがリセットされてしまったり、復職したくても希望する職種につけなかったりといったデメリットがあり、希望する働き方や生き方を実践できないことが問題である。もちろん出産・育児にかかる休暇制度を設けて離職させない手立てを講じることは大切だが、それだけではなく、育児のための短時間労働 (ワークシェアリングやテレワークを含む) といった柔軟な働き方への環境を整えること、あるいは保育施設の整備といったインフラも充実させる必要がある。

図7 日本労働研究機構『育児や介護と仕事の両立に関する調査』より



さらには、職場復帰した後の制度、例えば希望する職種への復帰をかなえ、モチベーションを保つことは企業にとっても有益だという意識を定着させること、そしてもっと重要なのは、育児休暇は女性だけが取るものではなく、父親である男性も取得するのが当然であるという風土を創ること、これが「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の実現に向けてのポイントの一つとなるだろう。

また、長きにわたる人生の中で、問題になるのは結婚や育児だけではない。これからの高齢社会に向け、避けては通れないのが介護の問題である。介護は育児とは違い、始まりも終わりも計画がたてられないため、育児よりも働き方に柔軟性がないと仕事との両立は難しい。人口比率から見ても、今後、介護の問題は皆が経験することだと考え、各自治体でのフォローは無論だが、労働力の確保といった側面から各企業でも取り組むべき課題であると言える。

4 訪問国の選定理由

ワークライフバランスの観点から日本の現状と課題を見てきたところで、本研究の目的である、「各自治体におけるワークライフバランス施策推進のための地

盤形成」のために、諸外国から何を学ぶべきかを整理し、今回の訪問国としてスウェーデンとドイツを選定した理由を述べたい。

現在の日本において、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」から始まった一連のワークライフバランス支援策は、目に見えて効果が表れているとは言い難い。生活者が、豊かさ（＝幸せ）を実感できていない状況は、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（2010年6月9日決定）の実現度を検証した「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）レポート 2010～決意も新たに。働き方改革をより大きな流れへ～」（2010年9月内閣府仕事と生活の調和推進室発行）にまとめられた、数値目標設定指標や「仕事と生活の調和」実現度指標の動向（内閣府仕事と生活の調和推進室ホームページ

<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-10/zentai.html>

参照）から、具体的な数値として把握することができる。

この「仕事と生活の調和」実現度指標のうち、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」で謳われている『3つの社会』の実現度は、次のように推移している。

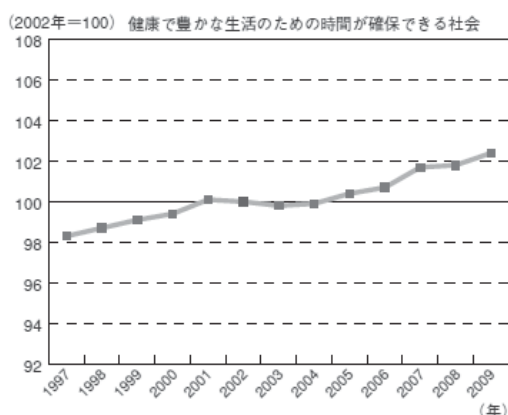
まず、①就労による経済的自立が可能な社会の実現度は、この十数年間一進一退を繰り返している。2010年発表のデータでは、景気の停滞を反映しフリーター人口の増加といった収入面での経済的自立に関するポイントが低下している反面、25から44歳までの女性の就業率が順調にポイントを伸ばしており、いわゆる「M字カーブ」の解消が進んでいることから、就労による経済的自立が可能な社会の実現度は、ほぼ横ばいとなっている。

次に、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現度は、着実なポイント上昇傾向にある。労働時間に関する労使の話し合いの実現、メンタルヘルスケアの推進等が主な理由に挙げられる。

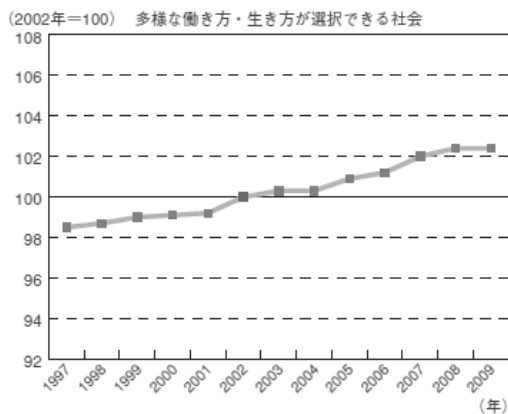
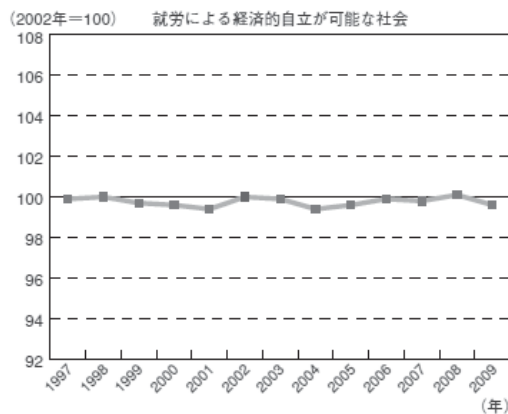
最後に、③多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現度は、残念ながら足踏み状態となっている。在宅型テレワーカー数や保育サービスの提供等のポイントが上昇を見せるも、それを上回るほどの減少傾向が自己啓発を行っている労働者数に表れている。また、男性の育児休暇取得率は微増し、女性の育児休暇取得率が減少している。

(3) 3つの社会の実現度の推移

3つの社会の実現度の推移を、1997年から2009年までについてみると、「就労による経済的自立が可能な社会」は概ね横ばいで推移してきましたが、直近では収入面で自立する機会が低下したことから、低下しています。一方、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」は上昇しています。「多様な働き方・生き方が選択できる社会」については、改善傾向に足踏みがみられます。



【図表 3-3-2 3つの社会の実現度】



- (注1) 上記指標は、2002年を基準年として指数化したものであり(2002年=100)、各社会の姿の各年の水準は、当該社会の姿の基準年と比較した相対的な状況を示している。
 (注2) 指数の上昇(低下)は、各社会の姿の実現度が進展(後退)していることを意味する。
 (注3) 3つの社会の実現度は、①「I 仕事・働き方」分野の構成要素から算出されており、行動指針に記載されている数値目標全てを含んでいないこと、②数値目標以外の構成要素も含めて算出していること、に留意する必要がある。

出典：内閣府仕事と生活の調和推進室『仕事と生活の調和（ワークライフバランス）レポート 2010～決意も新たに。働き方改革をより大きな流れへ～』

この結果から、訪問先の選定にあたっては、海外におけるワークライフバランスの取り組みと日本のワークライフバランス支援策を比較するとき、成功事例とともに、実践上の課題についても把握することが必要と考え、男女の性差による固定的役割分担意識に起因する指標の推移に注目した。具体的には、女性の就業率と、男性の家事・育児関連時間である。いずれの数値も、日本では改善傾向が見られるものの、国際的には未だ低い水準にある。

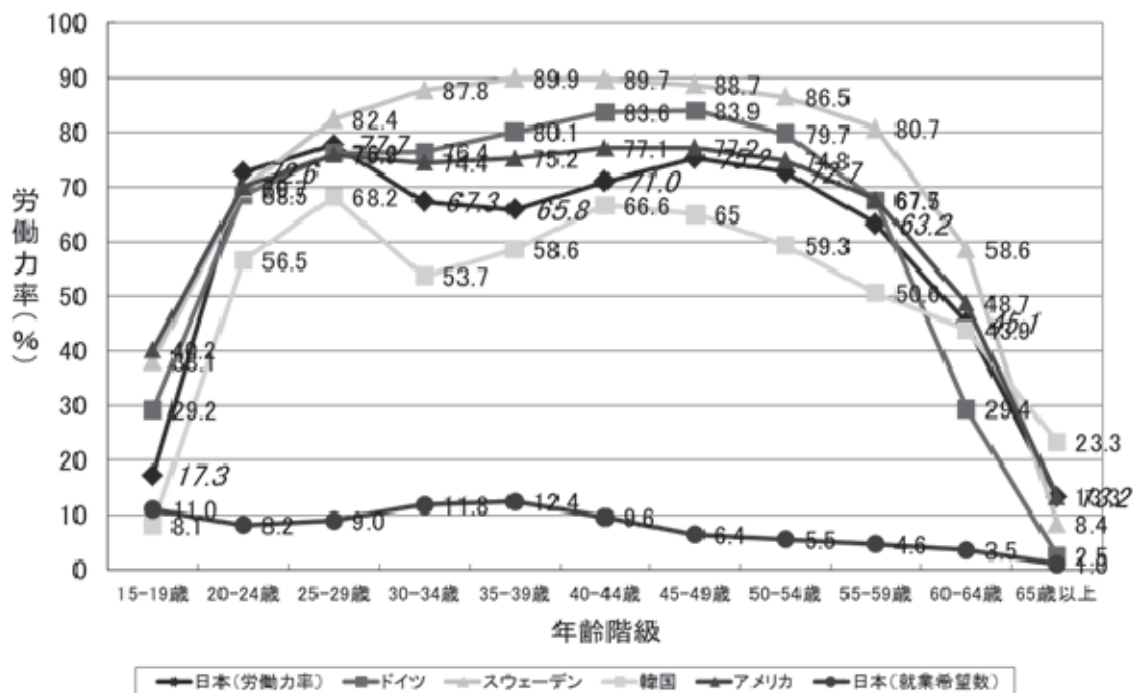
この数値を諸外国と比較することで、ワークライフバランス実践のトップを走る国と、今まさに日本と同様にワークライフバランスにおいて課題を抱え試行錯誤している国の 2 カ国を選定し、さらに行政、雇用者、労働者などの立場からワークライフバランスの現状をヒアリングできるよう、視察先（機関、団体、施設等）を検討することとした。



訪問先選定の様子（2011年6月13日 第2回研究会にて）

世界主要国の女性の労働力率（15歳以上の人口に占める労働者の割合）を年齢階級別に比較すると、スウェーデンがなだらかな曲線を描いているのに対し、他の先進国では大小の差はあるもののM字カーブの傾向が見て取れる。これは、スウェーデンが女性にとって「就労による経済的自立が可能な社会」であることを示している。

女性の年齢階級別労働力率の国際比較と女性の年齢階級別就業希望率

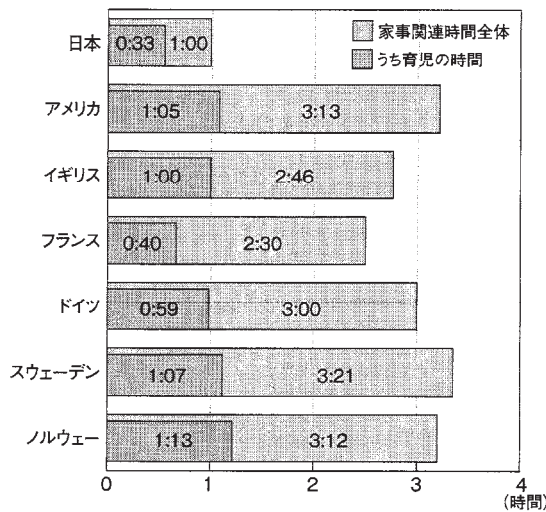


内閣府発行「ひとりひとりが幸せな社会のために」（平成 23 年版）から引用

- 1 「労働力率」…15歳以上人口に占める労働人口（就業者+完全失業者）の割合
- 2 米国の「15-19歳」は16歳から19歳
- 3 日本は総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 21 年）、その他の国はILO「LABORSTA」より作成
- 4 日本は平成 21 年（2009 年）、韓国は平成 19 年（2007 年）、その他の国は平成 20 年（2008 年）時点の数値

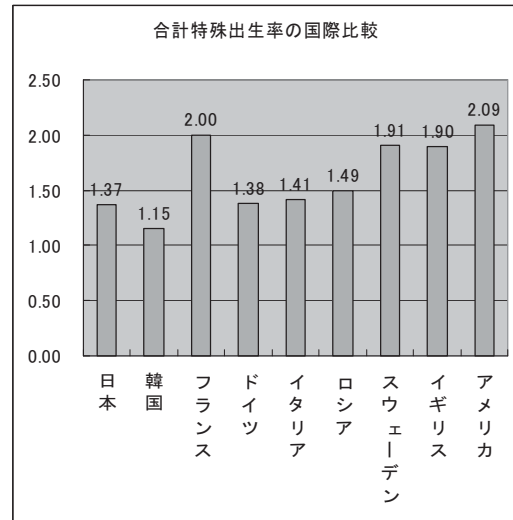
日米欧諸国の、6歳未満児のいる夫婦の、夫の1日当たりの家事・育児関連時間を比較すると、北欧、米国に次いでドイツが上位に位置している。北欧は男女平等意識が高く、男性も積極的に家事・育児に参加していることが容易に想像できるが、ドイツについては、出生率や性差による固定的役割分担意識が日本と相似しているにもかかわらず、特に家事に関わる時間が3倍となっていることが興味深い。

6歳未満児のいる夫婦の夫の家事、育児時間(1日あたり)



備考: 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men"(2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-Use Summary"(2006)及び総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

出典：内閣府『男女平等参画社会の実現を目指して』



注) 厚生労働省「平成22年『出生に関する統計』の概況」より引用。日本、韓国、フランスは平成21年、イギリスは平成19年、その他は平成20年時点の数値である。

女性の労働力率、男性の家事・育児関連時間ともに高い値を示すスウェーデンは、世界が認める福祉国家であるがゆえ、日本社会とはかけ離れているが、ワークライフバランスの実践された社会の一つの形としてスウェーデンを視察することには大きな意味を持つと考えた。一方、女性の労働力率や保育所不足などの課題を抱えながらも、男性の家事・育児関連時間は長いドイツの現状には、日本がワークライフバランスを推進するうえで注目すべきヒントがあるものと思われた。

以上のことから、ワークライフバランス実践のトップを走る国としては、ワークライフバランス支援政策が充実し、男女同権思想に歴史のあるスウェーデンを、また、日本と同様に試行錯誤している国としては、育児の三歳児神話^{※3}、勤勉、戦後の多産アレルギー^{※4}等、国民性に共通点が多く見られながらも、近年少子化に歯止めがかかり、積極的なワークライフバランス政策がとられているドイツを、訪問国として選定した。

注) ※3：3歳頃まで母親の元で育てないと子どもに悪影響があるという考え方。

※4：戦前戦中の「産めよ、増やせよ」に反発した戦後の考え方。

5 訪問国の概要

(1) スウェーデン

① 国勢

国名	スウェーデン王国 (Kingdom of Sweden)
面積	約45万平方キロメートル (日本の約1.2倍)
人口	約940万人 (日本の約7%)
首都	ストックホルム
言語	スウェーデン語
略史	1100年代 王国として統一始まる
	1630年 ドイツ30年戦争に介入、ウェストファリア条約で 大国の地位確保 (~1648年)
	1814年 ナポレオン戦争後、キール平和条約締結。以降、 非同盟・中立政策
	1946年 国連加盟
	1995年 欧州連合 (EU) 加盟

② 経済

主要産業	機械工業 (含、自動車)、化学工業、林業、IT
GDP	49,183米ドル (国民一人あたり、2010年、IMF)
経済成長率	5.7% (2010年、IMF)
失業率	8.4% (2010年、IMF)
通貨	クローナ



(2) ドイツ

① 国勢

国名	ドイツ連邦共和国 (Federal Republic of Germany)
面積	約35万平方キロメートル (日本の約9.4%)
人口	約8,180万人 (日本の約6.3%)
首都	ベルリン
言語	ドイツ語
略史	1871年 ドイツ帝国成立 (いわゆる「ビスマルク憲法」制定)
	1933年 ヒトラー首相に就任、ナチ党の一党独裁制確立 (~1945年)
	1949年 西独基本法の成立、西独、東独の成立
	1961年 「ベルリンの壁」構築
	1989年 「ベルリンの壁」崩壊
	1990年10月3日 統一

② 経済

主要産業	自動車、機械、電子工学、化学、環境技術、e t c
G D P	40,274米ドル (国民一人あたり、2010年、IMF)
経済成長率	3.6% (2010年、ドイツ連邦銀行月報)
失業率	7.7% (2010年、独連邦統計庁)
通貨	ユーロ

*以上、外務省ホームページより引用

★は訪問した都市



なお、本書における両国の通貨の日本円への換算は、2011年10月現在のものとし、1クローナ=11.2円、1ユーロ=105.2円としている。

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

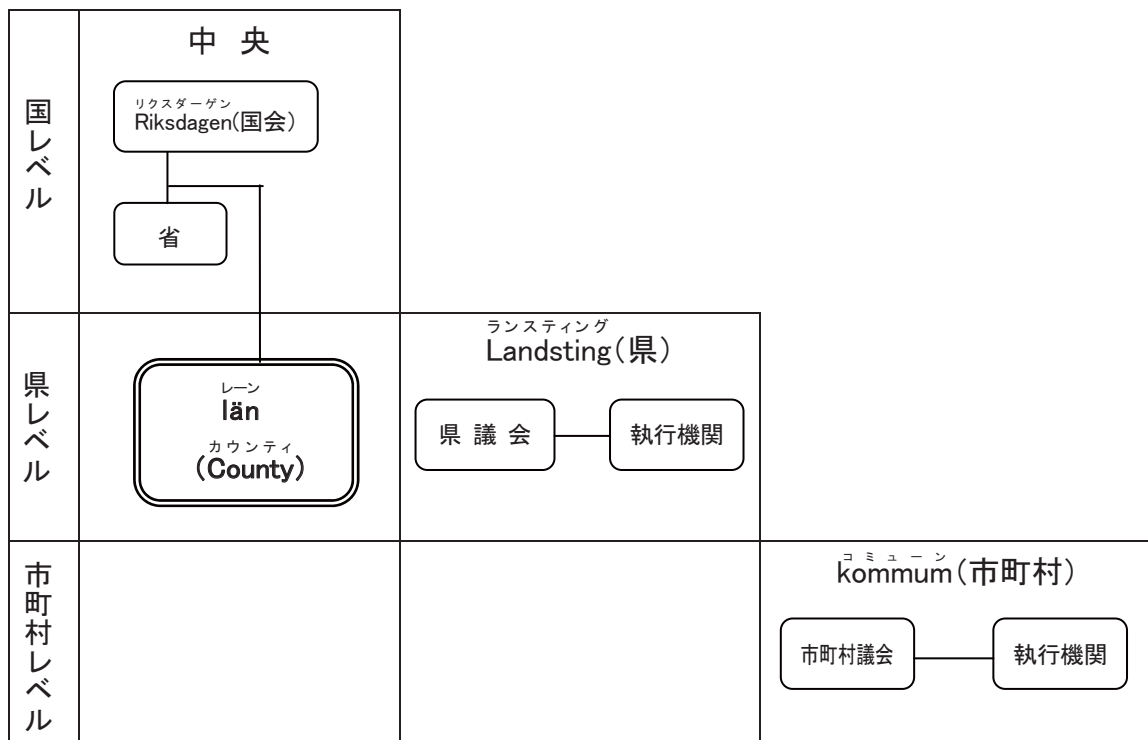
訪問先：ストックホルムカウンティ（Stockholm county）

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。

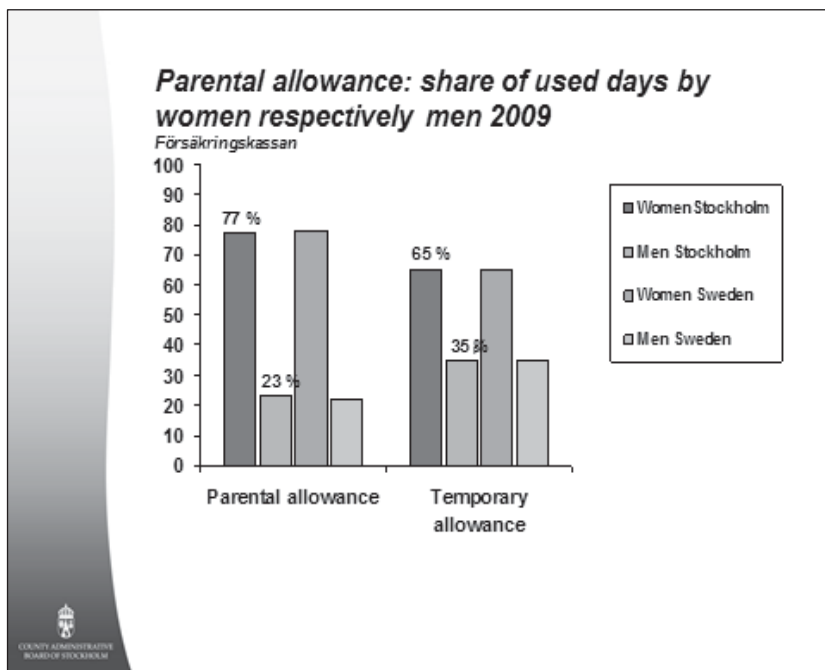


統計結果がまとめられた冊子
「På tal om kvinnor och män」

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

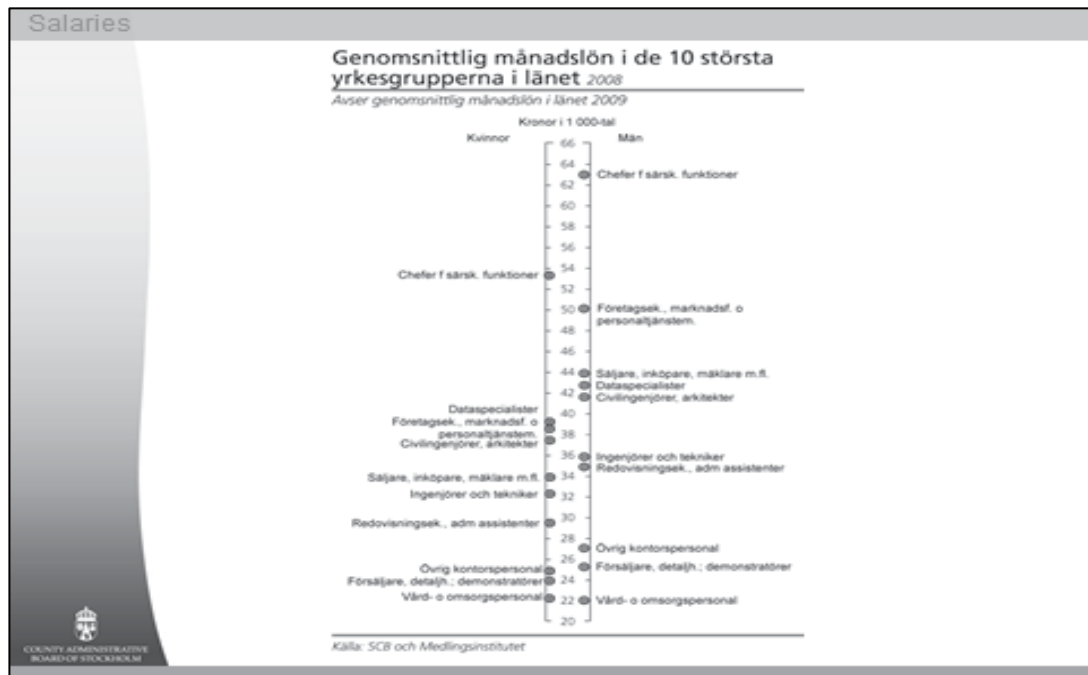
子どもの看護のための休暇の取得割合は、男性が35%で、女性が65%となっており、育児休業の取得割合は、男性が23%で、女性は77%となっている。なお、子どもの看護による休業を取得した場合も、収入の80%が保障され、最長60日間休むこと

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

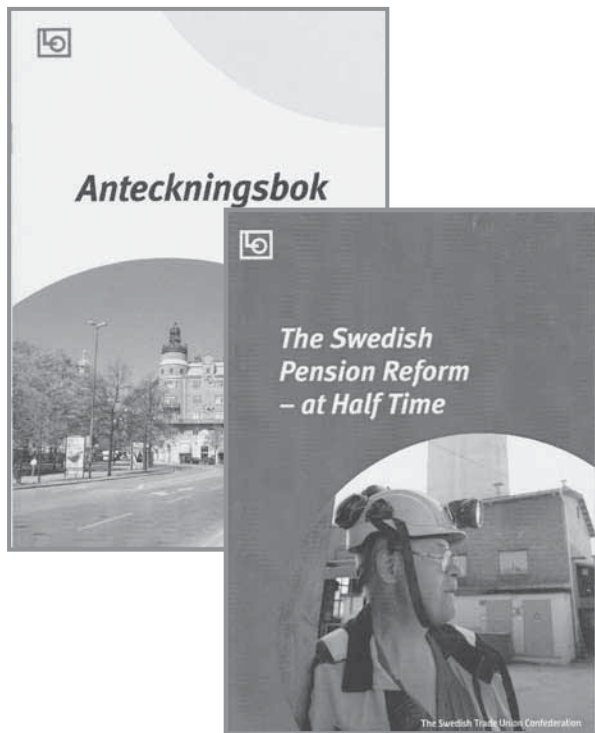
スウェーデンには3つのナショナルセンター（全国組織の労働組合連合体）が存在する。ブルーカラー労働者を中心に組織されるLO（スウェーデン労働組合総連合）。ホワイトカラー労働者で組織されるTCO（全国棒給職員組合連合）。そして、大学卒業資格をもった労働者のSACO（専門職能別組合連合）である。

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：L0 の配布するノートにもシンボルのL0 城が
右：L0 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。

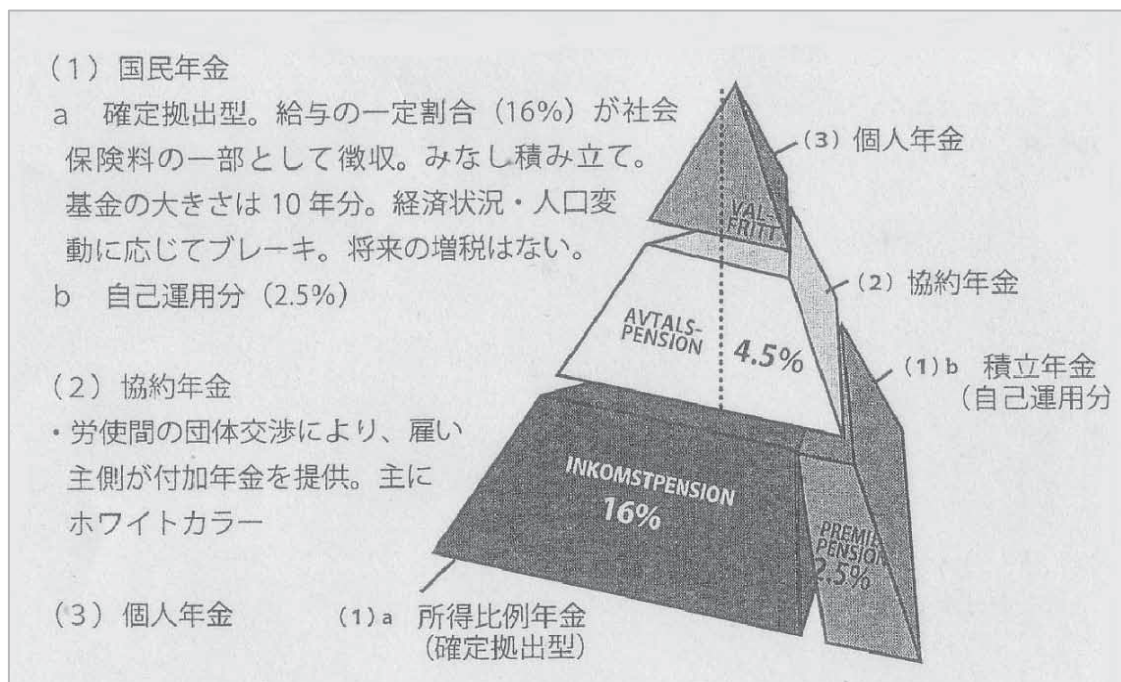
(3) 年金改革の取り組み

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、LO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LO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。

LO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、LO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、LO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、LO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。

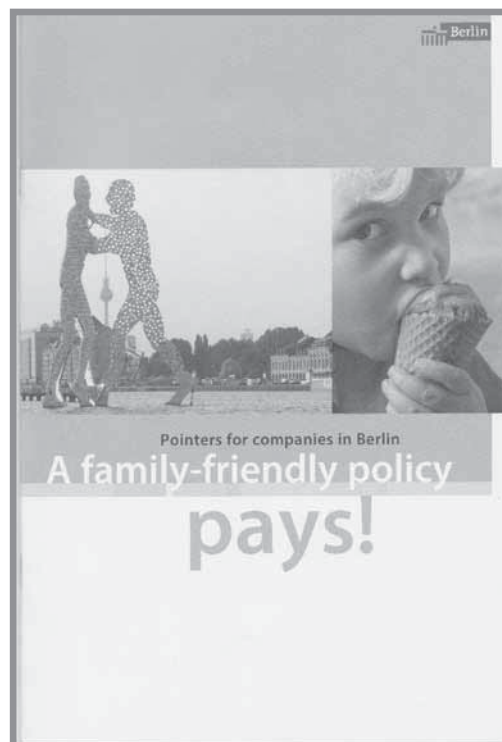
このような状況から、少子化対策として保育サービスの充実が図られることとなり、ベルリン市においても保育施設の整備が進んでいった。先述のとおり、ベルリン市は、先進的な考え方が最初に芽生える都市であったことから、働く親を中心とした市民団体による活動も活発で、ドイツでいち早く市民のイニシアティブにより民間の保育施設が整備された。

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

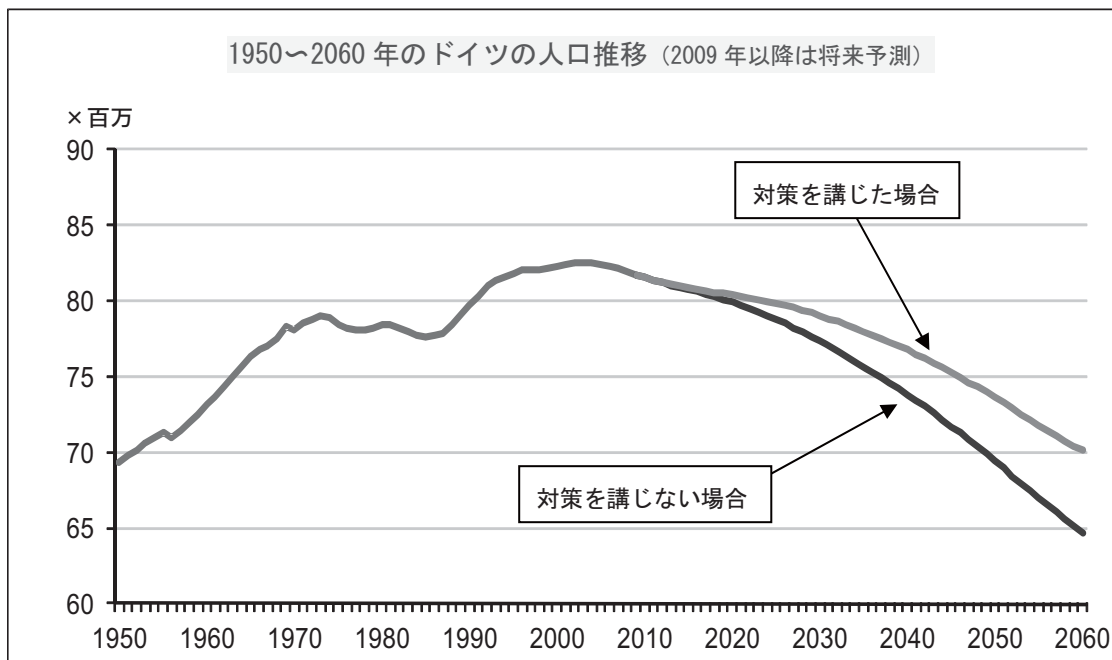
2 訪問先について

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

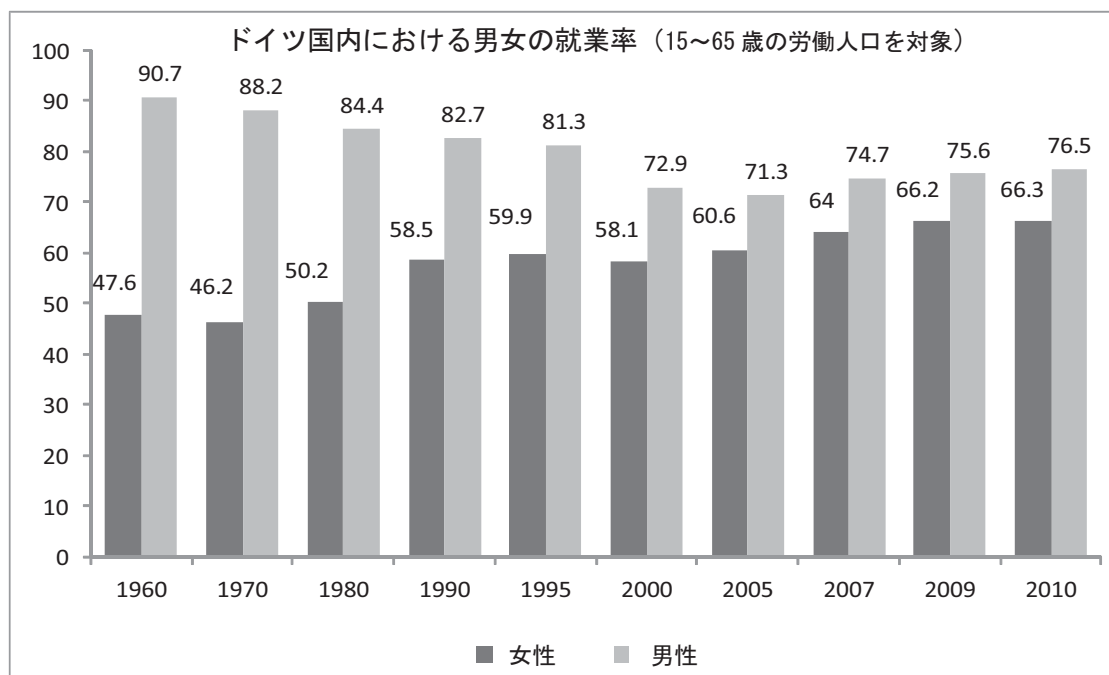
ための可能性について、検証していかなくてはならない。

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

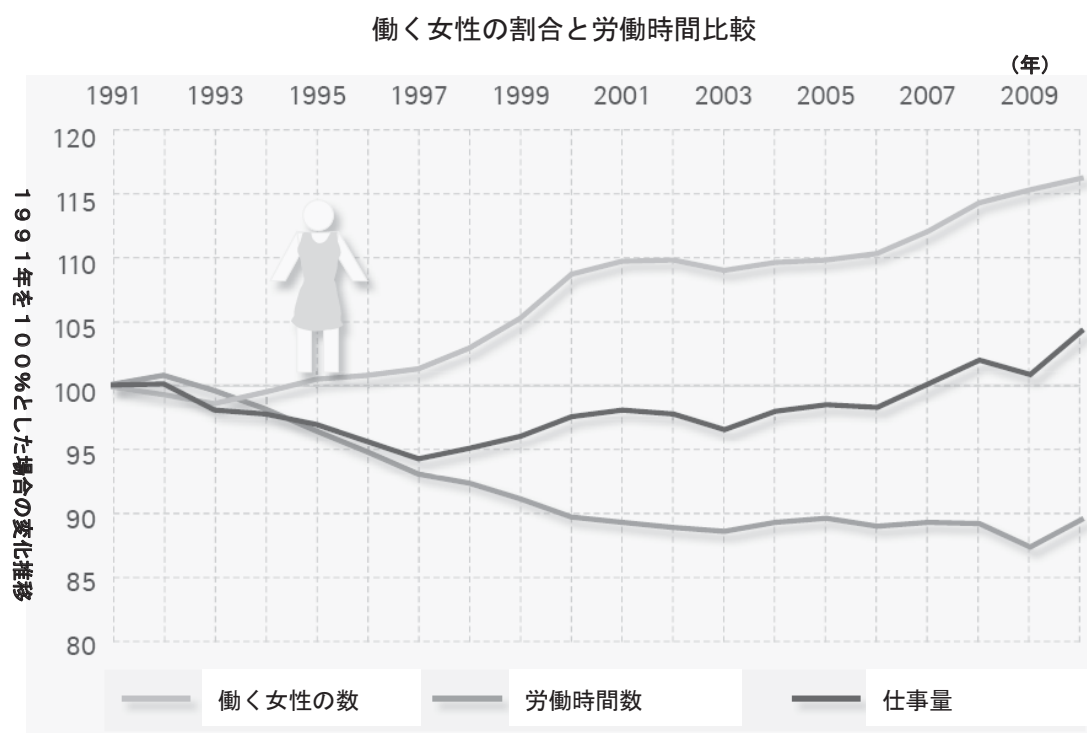
以下の図は、15 歳から 65 歳の間に占める就業者の割合を棒グラフにしたものである。男性を見るとその数はどんどん減少しつつあったが、現在のところ 76% という数字で落ち着いている。一方、女性は 1960 年代から徐々に増加はしているが、66% までにしか至っていない。

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

記念日休暇制度
Anton Schönberger, Wölsendorf

企業内デイケア実施
Megware, Chemnitz





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。

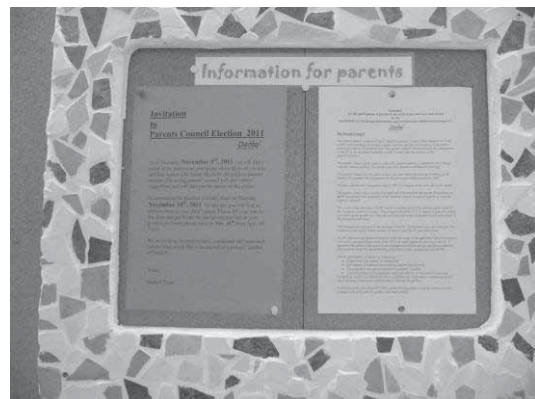
(4) 保育料

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

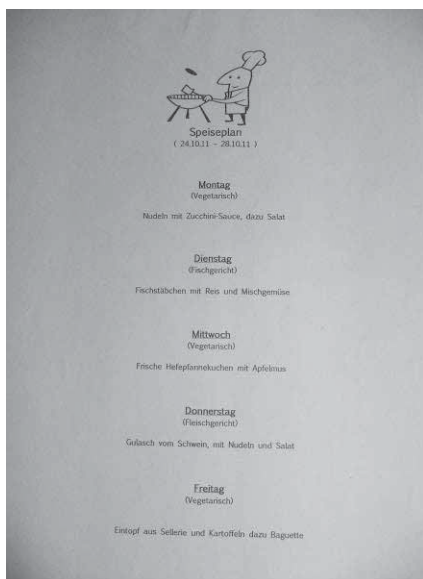
(6) 食事

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

第3章 まとめ

スウェーデン、ドイツの両国と日本とを比較した場合、ワークライフバランス政策に至る社会的背景、労働時間や休暇に対する考え方などに違いがあることから、日本で両国のやり方をそのまま取り入れ実践していくことは難しいだろう。労働時間の制限や有給休暇の取得が法律若しくは実態として保障されている両国に比べ、休暇を取得せず、長時間にわたり労働することが組織に対する忠誠心を示す企業組織風土が未だ残る日本では、ワークライフバランスの実践に向け、時間をかけて段階的に政策を実施する必要があるようだ。

しかしながら、スウェーデン企業における働き方や仕事の分担方法、ドイツにおけるワークライフバランスの普及・啓発方法など、参考にできる点も多くあったと感じている。

導入部でも述べたとおり、今、日本は大きな変革期を迎え、従来型の働き方を含めた生き方を、あらためて見つめ直す時期に来ている。我々が、そして日本社会全体が幸せで、心豊かであるためにどうすれば良いのか、その目指すべき姿の一つがワークライフバランスであり、今回のヒアリングを通じて得たものだったのでなかったかと思う。

以下、国ごとに所見を述べる。

1 スウェーデン

ワークライフバランス先進国の名のとおり、スウェーデンでは、国民総意のもとで積極的な取り組みが行われており、ワークライフバランスの概念が、風土として人々の暮らしの中にごく自然と根付いていた。労働者が、「働く時間」と「暮らしの時間」との良いバランスを見出し、自分たちの権利として享受

ストックホルム市内のオープン保育所の様子



国民合意のもと豊かな保育環境を享受するスウェーデン

するという考え方が浸透しており、その暮らしぶりは豊かで充実したものであった。

なぜそのような社会が実現できているのであろうか。その要因は、LOでのヒアリングにもあるとおり、スウェーデン社会におけるワークライフバランスの歴史が、過酷な労働環境の改善に端を発した労働者の権利獲得の歴史であり、労使間協調のもと、選挙という手段を通じて国民が勝ち取ってきたという側面が大きい。ストックホルムカウンティでの調査の際、高い保育所の整備率について、「これだけ多く整備すると保育所が過剰となり、扶助費が増加して、結果として国民の負担増を招いてしまうのではないか。」と質問したところ、担当者から、「我々（スウェーデン国民）は希望する人がいつでも保育所を利用できるように税金を払っているのです。保育所が多くあることの何が問題なのでしょうか。」という言葉が返ってきた。政治に対する高い関心度と国民の理解のもとで、労働者が勝ち取ってきた権利としてのワークライフバランスが風土として存在し、進められていることを象徴する言葉であり、深く印象に残った。

その後、幸運にも数件の一般家庭にお邪魔させていただく機会があったが、どの家庭でも、ガーデニングや絵画、ボランティアやNPO活動など、「仕事」とは別の、自分たちの「暮らし」を持っていた。ワークライフバランスが人々の生活に根付き、豊かな暮らしへと導いてくれていることをうかがい知ることができた。

エリクソン社内にあるオープンなミーティングスペース



効率よく仕事を進めるための工夫が至る所にある

エリクソン社でのヒアリングでは、育児休業期間中の所得保障制度の充実ぶりや有給休暇の取得率の高さなど、さすがにスウェーデンを代表する企業であると感じる部分が多くあった。成果主義を重視した生産性の高い働き方や、休暇を取る際のお互い様の理論、互いの信頼関係などが社員一人ひとりに定着しており、休暇期間中の職場内における業務調整も、休暇

を取得する者の自己責任のもと、管理職やチームリーダーを中心にスムーズに行われていた。エリクソン社はスウェーデンを代表する企業であるが、その働き方の哲学は、まさにスウェーデンに根付いているワークライフバランスの風土により実現できるものであることを感じた。

しかし、育児休業制度や有給休暇の付与日数など、日本と大きな差が見られない部分もあった。また、長期休暇期間中のチーム内での業務調整も、決して特別なことを行っているのではなく、管理職等を中心とした仕事の振り分けや、常に業務を見直し、改善を行い、引き継ぎしやすい環境を作り上げておくなど、今の日本においても十分実践することができる事例も見受けられた。「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や、お互い様の理論で、休む時はきちんと休むという意識は、大いに参考とすべき点である。

2 ドイツ

日本とほぼ同時期にスタートしたドイツのワークライフバランス政策ではあるが、育児休業中の所得保障制度である「両親手当」に「パートナー月」期間を導入したことや、連邦政府が経済界を巻き込み、戦略的にワークライフバランス政策に取り組んだことなどにより、一定の成果を得ていることが確認できた。

ベルリン市のヒアリングでは、「パートナー月」の導入により男性の育児休業取得率の向上に大きな成果があった一方で、未就学児童に対する保育施設が不足していること、近年まで小・中学校の開所時間が午前中のみであったことにより、放課後における学童の受け入れ施設が不足しているなど、社会的な構造が立ち遅れている現状を知ることと

旧東ドイツ側からみたベルリンの壁



ワークライフバランスの分野でも東西の差は依然存在した

なった。女性の社会進出が進む一方で、女性の労働環境の整備が不十分である部分は、日本も直面している課題である。特に、女性の就業を担保するために必要な保育所については、女性も働くことが一般的であった旧東ドイツ側では十分に確保されている一方、旧西ドイツ側ではかなり遅れている状況であり、多額の財政負担を伴うことから、大きな課題となっているようである。今回訪問したヨーロッパ中央銀行の企業内保育所のように、企業が運営する保育所にも公的資金を注入して、急ピッチで整備が進められていた。

ドイツ商工会議所連盟のヒアリングでは、少子化による影響を分析し、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上で、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、かつ職場での具体的な取り組み事例を紹介することで、企業のワークライフバランスへの自発的な取り組みを促していた。ドイツ国内には依然として、「男性は仕事、女性は家事・育児」といった旧来の意見も多くあるが、そのような意見に対しても、多くの説明資料と取り組み事例をもとに、時には政治的影響力のある組織を巻き込みながら、戦略的に取り組んでいた。このように、企業の内発的動機を促し、企業風土の中に、そして社会全体に、ワークライフバランスを根付かせていこうとする取り組みは、ともすれば行政主導の押し付けになりがちな施策を、企業の自発的な行動へつなげていくという意味で、大変参考になるものだった。

ドイツ政府がドイツ商工会議所連盟とともに行っている「成功の要因・家族」のPRポスター

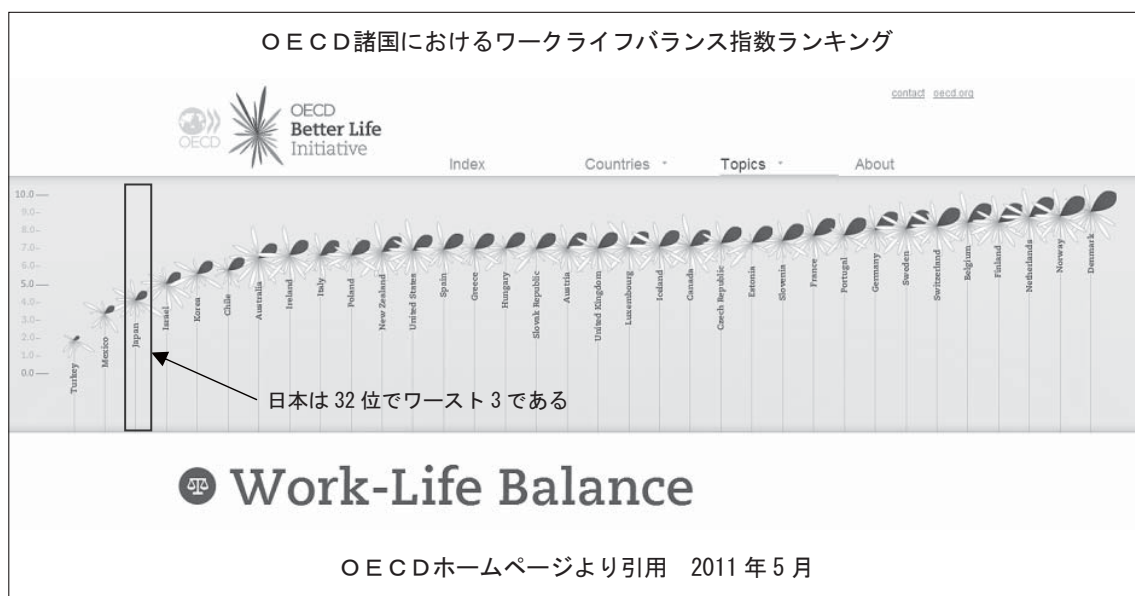


ドイツでは、企業もワークライフバランスにメリットがあることを認識しはじめている

また、ヨーロッパ中央銀行の企業内保育所の視察の際には、病児保育や病後児保育についても質問したが、予測が困難な病気等は何も子どもに限った問題ではない。高齢化社会に向けて今後更に表面化すると予想される介護と仕事の両立についても、早急な対応が求められていると感じた。

3 終わりに

本視察内容を踏まえ、我々はどのような取り組みを進めることができるだろうか。OECD（経済協力開発機構）が各国の幸福度を国際比較するための新指標として 2011 年 5 月に公表した「より良い暮らし指標(Your Better Life Index)」によると、日本のワークライフバランス指数は加盟 34 カ国中 32 位であり、日本人がいかに仕事（ワーク）を中心とした生活をしており、暮らし（ライフ）の時間が少ないかということが浮き彫りになっている。



この資料からもわかるように、我々が日本でワークライフバランスを進めていく場合には、未だ十分な熟度にまで達していない企業や国民の意識などを踏まえた上で、どのように対応していくかということが重要になるであろう。時間をかけて、個人や職場レベルから意識改革を行くことが必要なのではないだろうか。

まず、残業を削減することにより社員にはどのようなメリットがもたらされるのか、出産に伴い女性が休暇に入る時、もしくは父親が育児休暇を取得する時、

ドイツの街角にて



心の豊かさとは何だろうか

素であると言えるだろう。

ワークライフバランスとは、会社が残業時間の削減を目的とするために進めていくものでもなければ、出産を控えた女性やその配偶者だけに、長期間の出産・育児休暇を許容するというものでもない。ましてや、女性だけに働きやすい環境を提供することでもない。これまで経済に豊かさを求めてきた日本人の価値観を振り返り、今求められている本当の豊かさとは何なのか、心の安定や充実感はどうしたら得られるのかということを実験的に考えた結果見えてくるのが、ワークライフバランスの実現された社会なのではないだろうか。それは、社会全体が幸せで、人々が心豊かに生きてゆくための目指すべき姿であるとも言えるだろう。ワークライフバランスに取り組む者すべてがその目的を共有し、自らも満たされた人生を送るために、希望する働き方を選択することができるようになれば、もはやワークライフバランスの取り組みは成功したものと言えよう。

本視察では、いずれの訪問先においても手厚いもてなしを受け、ご対応者をはじめとするスタッフの皆様のご配慮には感謝の念に堪えない中、無事に全日程を終了することができた。また、事前講演にお迎えした渥美由喜、本澤巳代子両氏

その組織には、そして共に働く同僚には、何がもたらされるのか、一人ひとりが、ワークライフバランスに取り組む意義を考え、職場での実践の中で、それが組織にとっても、社員一人ひとりにとってもメリットがあるということを実証していくことが大切である。とかく日本では制度を作り、一方的に押し付けてしまいがちであるが、それではまったく意味がない。ドイツの事例にあるとおり、ワークライフバランスは、個人、組織にとって効果のある WIN-WIN の関係となることで、働く職場の風土として根付いていくものである。制度の施行に躍起になることよりも、互いのメリットを受け入れることのできる風土を、職場における管理職のマネジメントや、働き方に関する取り組みの中で醸成していくことのほうが重要な要素

には、お忙しい中お時間を割いていただき、ご自身の体験や実践を交えながらの分かりやすい講義をいただいた。あらためて感謝するとともに、この報告書が両氏のご厚情に少しでも報いる形となれば幸いである。

さらに、本調査期間を通して、多くの研究機関、専門家をはじめ、先進自治体の担当者、さらにはメンバーの所属する自治体の各担当者からご指導をいただき、この場を借りて深く御礼申し上げる次第である。

最後に、このような貴重な機会を与えていただいた神奈川県市町村振興協会と、厳しいスケジュールの中で我々メンバーとともに行動していただいた事務局の諏訪部様、そして何より、日々の業務を調整し、長期間の視察に我々を送り出してくれた職場の上司、同僚に心からの感謝と敬意を表し、まとめの言葉とさせていただきます。

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：神奈川県自治会館3階特別会議室

講師：株式会社東レ経営研究所 渥美 由喜 氏

1 講師の紹介

渥美氏は、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。

(1) 欧米諸国の家族政策観

		社会の基本単位	
		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)
少子化対策に積極的か	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	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
	消極的	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	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大限度に抑制

図表1 欧米諸国における4つの家族政策観

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こととそうでもなく、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。

(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ったが、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のが仕事である」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、今のま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。

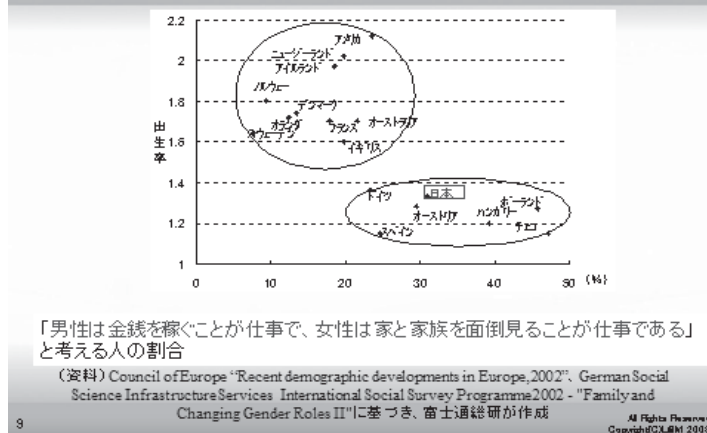
出生率 1.39 人で満足している場合ではなく、早々に回復させなくてはならない。男女共同参画社会への実現に向けて、その取り組みが大切である。女性が活躍できない企業はきわめて持続可能性が低いと思った方がいいし、本当の意味で男性も活躍できないであろう。今後は、育児や介護をしながら働く人々が男女問わず増えてくる。そのような人々が働きやすく、働きがいのある職場を作るためにも、まずは女性が働きがいのある職場を作らなくてはならないのである。

(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、子育てす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。

これからの日本がグローバルに勝ち誇るため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。

(2) 性別役割分業が残る国では出生率が低い



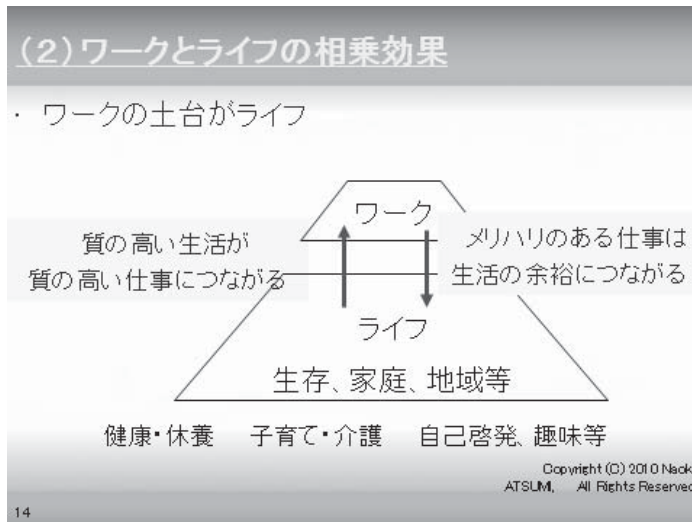
図表 2 性別役割分業意識の割合と出生率

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のである。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ること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が必要となる。



図表4 ワークライフバランスの波及効果

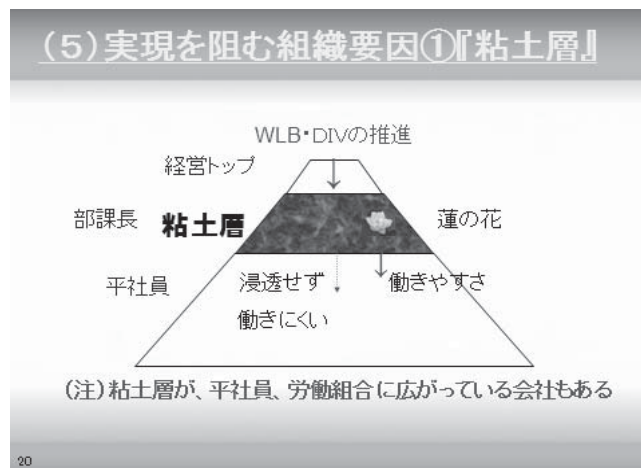
イギリスでは、自治体の取り組みが大きく明暗を分けている。例えば、勝ち組自治体の筆頭がバーミンガムである。自治体戦略としてワークライフバランスに取り組むことで30代から40代の子育て世代がロンドンから移住し、優良企業も多数移転しており、税収も増え経済も活性化している。「ここは、子育てしやすい街、ワークライフバランスしやすい街」となれば当然人も流れてくる。反面、人口が流出した周辺自治体は、税収が落ち込み犯罪が増加し安心安全が危ぶまれている状態である。

(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。

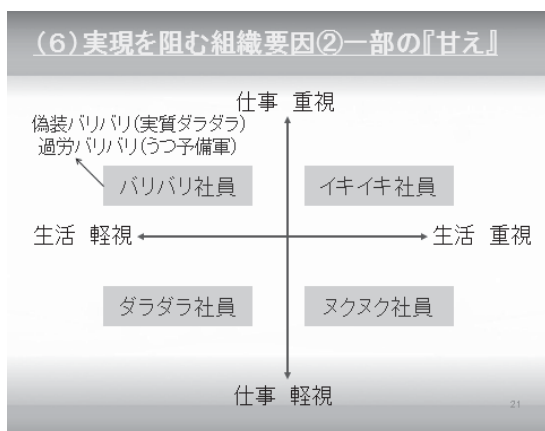


図表5 ワークライフバランスの実現を阻む組織内の構造

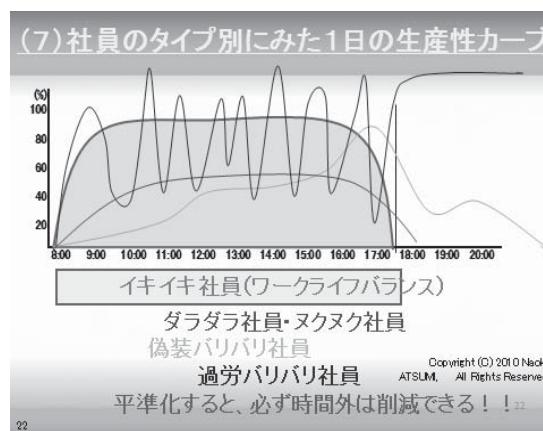
二つ目は、当事者である従業員

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。よほど強靱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うリスクも大きい。



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いただくことができ、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わせることができ、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っ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

で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はあるか。」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、オンブットとLOを抑えておくとよい。オンブットは、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ったのは、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ク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NPO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：神奈川県自治会館3階特別会議室

講師：筑波大学大学院人文社会科学部教授 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る。

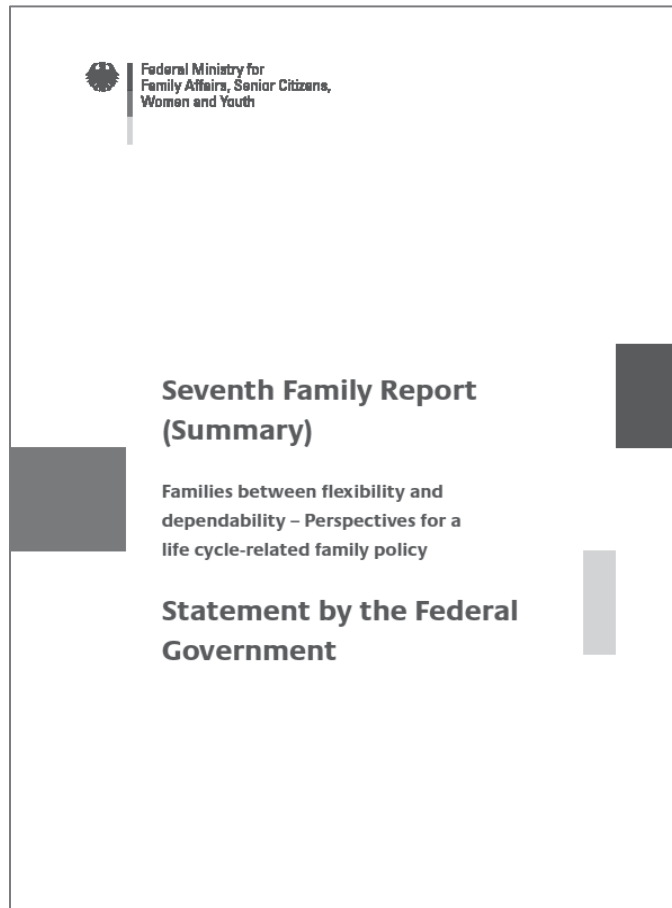


本澤 巳代子 氏

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

統一ドイツとなったことで、ほかのヨーロッパ諸国と渡り合える大きな力をするにはできたが、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ても職が豊富にあり、失業という状況に陥ることはあり得なかった。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った。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するという考え方を当たり前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十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する批判的意見が多く見受けられた。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が見直され、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。それぞれが自然発生的にでき上がり、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。



**LOKALE BÜNDNISSE
FÜR FAMILIE**

Eine Initiative des Bundesministeriums
für Familie, Senioren, 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 Städte 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

1

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。

**LOKALE BÜNDNISSE
FÜR FAMILIE**



www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Stand: 10.09.2011
659 Bündnisse

ドイツ全土に広がる地域同盟

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、取り入れることができる部分もある。従って、日本でも取り入れること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、プラットフォ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・継続につながるることができる。

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企業が家族に優しいという土壌を作っていかなければ、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、国として弱っていつ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。



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っても、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十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った分、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葉をしているだけ。家族に優しいという言葉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いけば、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出てくるのではないか。そのためには地域で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。



本澤氏と研究員

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るだけだということこそ是非実感してほしい。

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のだが、市民運動やNPO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うが、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ー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、そういった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。

調査研究を終えて

平成 23 年度課題テーマ別調査研究のインディペンデントテーマコース（第 1 コース）は、「ワークライフバランスの取組み」を課題テーマに、神奈川県内市町村から推薦された、この研究に対する意欲に満ち溢れた 10 人の職員が参加し、5 月から 2 月までの 10 カ月間にわたり調査研究を行った。この章では、各研究員が 10 カ月間にわたる研究を通して感じたことや学んだことなど、率直に語る章としたい。



高橋英五（平塚市）

今回の研究会で個人的に印象に残ったのは、スウェーデン企業における働き方にあった「お互いさまの精神」と「相手を思いやる心」でした。同僚が休んだ時には自分がその仕事を引き受け、自分が休んだ時には同僚にその仕事を願うこと。互いが互いを尊重しながら仕事を分担する企業風土は、「和をもって尊しとなす」という極めて日本的な考え方に通じるものがありました。ワークライフバランスは日本にも必ず風土として根付くと信じ、まずは自分の職場から取り組んでいきたいと思えます。

最後に、熱意と優しさに溢れた研究会メンバー、そして事務局の諏訪部さんとともに充実した時間を過ごすことができたことに感謝するとともに、本研究会に快く送り出していただいた上司、同僚の皆さんに心からお礼申し上げます。ありがとうございました。

寺田徳子（厚木市）

「学びたい」その一心で臨みました。結果、得たものは想像以上に大きいものでした。訪問国では、限られた時間の中で早起きし街を散策しました。スウェーデンでは日の出とともにすべてを包み込むような朝日の素晴らしさと自然と調和しながら時間を大切に暮らす人々に触れ、ドイツでは、東西統一の錯綜の中にも今できる最善のことを目指し、堅実に黙々と生きる人々に出会いました。生まれた国、生活の場は違えども願う心は一つ。「心豊かに大切な人たちとともに幸せに暮らしたい」。五感を奮い立たせて得た経験。この目で見たもの、肌で感じたこと、心揺さぶられた感動の数々は一生の宝物、財産です。

未来を担う子どもたちが夢や希望を抱ける社会、多様性や違いを認め合いながら自立（律）し自分の人生をまっとうできる社会、日本の風土‘和’を守りながら、愛する地域、そこに暮らす住民とともに自治体職員として何ができるのか、ここからが真のスタート。そして、それをきっとこれからも支え合えるだろう素晴らしいメンバーとの出会いに心から感謝します。チームドラゴン、バンザイ！

岡崎祐子（大和市）

研究メンバーをはじめ、この研修を通じて出会った多くのかたたちから、私自身のワークライフバランスは、ライフ、つまり自分の生活にきちんと向き合うことなのだ気づかされ、目からウロコが落ちるようでした。専門的に学んだことのない、見ず知らずの11人が集まり、最初は雲を掴むようだった会議も、回を重ねるごとにワークライフバランスに関する知識とメンバー間の信頼が深まっていき、事務局の皆さんが驚くほど、私たちのチームは強い絆で結ばれました。チームは3月をもって研修を終えますが、これからも、チームの皆さんとは何かにつけ支えあっていくことになると思います。どうか、末永くおつきあいくださいませ。そして、今回の研修にあたり、本当に多くのかたのご協力をいただきました。この場をお借りして、心をこめて感謝申し上げます。ありがとうございました。

岡田真紀子（相模原市）

たくさんの飛行機雲が一面に描かれた、高く美しい空。Love&Peace に満ちたスウェーデンの地で、そんな風景をゆったりと眺めていられることに、不思議なくらい感動を覚えたのを今でも鮮やかに記憶しています。その日一日が豊かで充実したものと感じられるかどうかは、結局のところ、私自身の心の在り方次第だという、そのシンプルさを改めて深く実感した瞬間。

そもそもワークライフバランスって何だろう？から始まったこの研究会の日々は、熱意と思いやりたっぷりの仲間とともに過ごすことのできた、得がたく貴重なものとなりました。人生の旅先で、こんな素敵な場所に立ち寄ることができるなんて幸せです。一生に一度の経験をと背中を押してくれた上司と、温かく見守り支えてくれた職場の先輩・同僚、そして研究会メンバーや事務局の諏訪部さん、皆様に心から、ありがとうございました。

田遠慎一（藤沢市）

私は次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に携わる中で、職場にはまだまだワークライフバランスを実践できない風土が根強く残っていると実感したことが 今回の研究会に参加する動機となりました。

今回の訪問国では、夜遅くまでや土日に営業している店が非常に少なかった印象があります。スーパーにしても飲食店にしても年中無休で営業していれば確かに便利ですが、その分それに関わる人々は働かねばなりません。日本は便利さと引き換えに、家族や大切な人とゆっくり過ごす時間が少なくなっていることに気づかされました。

全国の自治体が問題意識をもって、小さくても具体的なアクションをしていくことができれば、いつの日か日本が大きく変わると信じています。

最後に、今回の研究会で貴重な体験を共にし、互いに研鑽しあえた事を、研究員・事務局の皆様へ感謝申し上げます。そして、業務多忙の中、私を快く送り出し、サポートしていただいた職場の皆様へ心から感謝すると共に、今度は私が皆様をフォローする側に回りたいと思っています。

内田由美（小田原市）

今回の研究のなかで何度も出てきた「誰もが」「一人ひとりが」という言葉。まさにその一人である自分に問いかける時間も一緒に与えていただいたような気がします。自分にとって仕事とは何なのか。家族とちゃんと向き合っているか。仲間とのコミュニケーションは。そして自分自身の仕事と生活の調和とは……。答えが簡単にはみつからないものもありますが、答えのヒントもこの研修のなかにはたくさんありました。

調査研究の内容がこれからの自分の糧になることはもちろんですが、訪問国で見た美しい風景、視察先で出会った方々の凛とした姿勢、なによりもこの10人の仲間に出会えたことは、私が豊かに生きていくためのスパイスになってくれることでしょう。

そして快く送り出してくれたわが職場。「お互い様」と「思いやり」の精神はすでに備わっているなど感じられる場面が研修期間のなかで何度となくありました。想像以上に過酷（？）な研修でしたが、すべての人に感謝です。

遠藤豊和（秦野市）

今回の研究テーマである「ワークライフバランス」について、初めは言葉を聞いたことがあるという程度で、その内容についてはほとんど理解していませんでした。そこで、自分なりに「ワークライフバランス」について調べたところ、普段の業務内容など関係なく、すべての労働者にとっての重要なテーマであるということが分かってきました。また、個人的にも10年近く海外に行っていないということもあり、良い機会だと思い参加することを決めました。

気軽に参加を決めたものの、他市町の方と一緒にグループを作り、10カ月という長期間に渡って研究活動を行うという点には若干の不安もありましたが、実際に初回の研究会に集まったメンバーを見るとほぼ同世代で、話し合いの雰囲気も良く、今後の研究活動が楽しみになりました。振り返ってみると、メインの海外

調査はもちろん、自治会館での研究会（中華街でのランチや山下町近辺での反省会も含め）も毎回楽しく過ごすことができました。

報告書のまとめに苦労した部分もありましたが、チームワークの良さに助けられ、大きな経験や満足感を得ることができ、充実した研究活動だったと思います。

最後になりますが、メンバー及び事務局の皆様、快く送り出して頂いた職場の皆様、本当にありがとうございました。

井上雅文（海老名市）

昨年5月の第1回研究会の席で、ワークライフバランスに関する自分の知識の浅さを痛感し戸惑ったことを昨日のこのように覚えています。今回の研究会に参加するまで、ワークライフバランスに関しては、国の少子化対策の一環といった程度の認識しかありませんでしたが、10カ月間の調査研究を通してその認識が大きく変わりました。

ワークライフバランスの取り組みは、誰もが心豊かに生きていく社会を作りあげていく上で、今後ますます重要なテーマになってくると思います。今回の研究会で得ることのできた知識と経験を今後の業務に活かしていきたいと思います。

最後になりますが、グループの皆さん、皆さんとの10カ月間はとても楽しく、また勉強になりました。本当にありがとうございました。そして、業務多忙の中、快く送り出していただいた職場の皆様、様々な場面でサポートしていただいた事務局の皆様、心より感謝申し上げます。

諸星哲央（大井町）

私は、この研究調査の本来の目的以外で得たものが二つあります。

ひとつは、自分の見聞を広げることができたということです。これは、自分の予想をはるかに上回るものであったと思っています。諸外国で暮らす人々と触れあったり、日本には無い町並みや雄大な景観を目の当たりにしたり、独自の文化に触れたり、目にするもの、肌で感じるものすべてが驚きと感動に満ちていました。改めて世界は広いことを教えられ、喜びを感じずにはいられませんでした。

もうひとつは、この調査研究で知り合えた仲間達です。コミュニケーションを図ることが決して得意ではない自分にとっては、当初非常に不安な気持ちが渦巻いていました。しかし、報告書の完成を目前に控える頃には、メンバーと顔を合わせる機会が無くなってしまふことに寂しさを感じるほど、その距離はぐっと近いものとなりました。メンバーと共に過ごした1年間は色々な意味で有意義であったし、メンバーとの絆はこれからも大切にしていきたいと感じています。

最後になりますが、今回の視察を成功へと導いてくださった振興協会の皆様をはじめ、事前講演の講師をお引き受けいただいた先生方、通訳やご同行いただいた多くの方々に心からお礼申し上げます。ありがとうございました。

遠藤博哉（箱根町）

とにかく楽しかった。これが調査研究を終えた今の率直な気持ちです。皆で色々学んだ研究会も、視察先がなかなか決まらなかったことも、スウェーデンとドイツの食事に四苦八苦したことも（全然食べられない方もいましたが…）、苦労した報告書の作成もこのメンバーだったから全てが楽しく感じられたな～と思います。3月をもってこの研究会もメンバー皆の心の拠り所となっていた電子会議室も終了すると思うと非常に淋しいですが、今後とも末長いお付き合いをお願いします。メンバーの皆様本当にありがとうございました。

最後になりますが、このような貴重な経験を得られる機会を設けてくださった事務局の皆様、快く本研究会に送り出してくださった職場の皆様々に心からお礼申し上げます。

結びに

本研究は、ヨーロッパの各都市におけるワークライフバランス政策の取り組み事例を学び、各自治体におけるワークライフバランスを推進することをねらいとして課題テーマを設定したものです。

各研究員とも公務多忙の中、全員が一丸となって、ワークライフバランスを推進するために、その課題に正面から向き合い、それを解決しようと真剣かつ熱心

に研究した成果が今回の報告書です。

研究員が、この貴重な体験と知識の習得をもって、自らがワークライフバランスを実践できる職員として、さらには、自治体のワークライフバランスをけん引する存在として、それぞれの自治体において活躍されることを願うとともに、さまざまな自治体においても、この報告書を参考に、ワークライフバランスを推進することによって、より多くの人働き方や生き方に対する意識を改革する原動力となることを心から願っています。

本研究の実施に当たり、訪問調査先の担当者をはじめ、各関係機関の方々から多大な御理解、御協力を賜り、あらためてお礼申し上げます。

本研究を通して、国内外において多くの方との出会いがあり、そして支えがありました。昨年、東日本大震災があり、人とのつながり、絆の大切さにあらためて目が向けられた年でありましたが、この課題テーマ別調査研究は、自治体の枠組みを超えたさまざまな人々との絆を深めることができる貴重な機会として、大きな意義があると感じています。「人の支え」・「心の支え」、この研究を通じて得ることができたもう一つの成果ではないでしょうか。

事務局として、サポート不足の面も多々ありましたが、研究員皆さんが、それぞれの個性を發揮しながら、ともに協力し、最高の雰囲気研究を進めていただいたおかげで、こうして無事終えることができました。すばらしい研究員に感謝しています。研究員皆さんにとっても参加して良かったと思えるような充実した研究になっていたら幸いです。

最後になりますが、この研究員皆さんと出会い、ともに学び、苦しさも楽しさも共有しながら、一丸となって研究を進めることができたことを誇りに思います。

この出会いを大切に、今後も良き仲間として、絆を深めていけることを願って、結びの言葉とさせていただきます。ありがとうございました。



事務局 諏訪部紀保（財団法人市町村振興協会市町村研修センター）

参考文献等

1 書籍・報告書・論文等

- ▼ 本澤巳代子・ベルント・フォン・マイデル「家族のための総合政策」信山社
2007
- ▼ 本澤巳代子・ベルント・フォン・マイデル「家族のための総合政策Ⅱ」信山社
2009
- ▼ 佐藤吉宗・W I L L(関西働く女性のための弁護団)政策研究会
「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 労働・平等・社会保障」アットワークス 2011
- ▼ 三冬社編集部「男女共同参画社会データ集 2011」 三冬社 2011
- ▼ 島田晴雄・渥美由喜「少子化克服への最終処方箋 - 政府・企業・地域・個人の連携による解決策」ダイヤモンド社 2007
- ▼ 佐藤博樹・武石恵美子「ワーク・ライフ・バランスと働き方改革」勁草書房
2011
- ▼ 佐藤博樹・武石恵美子
「子育て支援シリーズ2 ワーク・ライフ・バランス仕事と子育ての両立支援」
ぎょうせい 2008
- ▼ 佐藤博樹・武石恵美子
「職場のワーク・ライフ・バランス」日本経済新聞社 2010
- ▼ 荒金雅子・小崎恭弘・西村智
「ワークライフバランス入門-日本を元気にする処方箋-」 ミネルヴァ書房
2007
- ▼ 「フランクフルト市内観光案内」 クライヒガウ・フェアラク社 2008
- ▼ 内閣府経済社会総合研究所・財団法人家計経済研究所
「スウェーデンの家族生活 - 子育てと仕事の両立 - 」 2005
- ▼ 内閣府経済社会総合研究所・財団法人家計経済研究所
「フランス・ドイツの家族生活 - 子育てと仕事の両立 - 」 2006
- ▼ 財団法人こども未来財団「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報告書」 2009

- ▼ 財団法人こども未来財団「事業所内保育施設の保育に関する調査報告書」
2010
- ▼ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「ワーク・ライフ・バランスに関する
企業の自主的な取り組みを促すための支援策 - フランス・ドイツ・スウェー
デン・イギリス・アメリカ比較 -」 2011
- ▼ 内閣府「平成 18 年版国民生活白書」 2006
- ▼ 内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」 2009
- ▼ 内閣府仕事と生活の調和推進室「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）
レポート 2010～決意も新たに。働き方改革をより大きな流れへ～」 2010
- ▼ 内閣府「ひとりひとりが幸せな社会のために」 2011
- ▼ 内閣府「男女平等参画社会の実現を目指して」 2011
- ▼ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」 2006 年現在
- ▼ 厚生労働省「平成 22 年『出生に関する統計』の概況」 2010
- ▼ 総務省「労働力調査」 2010 年現在
- ▼ 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」 2003
- ▼ 公益財団法人日本生産性本部生産性総合研究センター「労働生産性の国際比
較 2010 年版」 2010
- ▼ 財団法人自治体国際化協会（C L A I R）「スウェーデンの地方自治」 2004
- ▼ 警察庁「平成 22 年中における自殺の概要資料」 2010
- ▼ ユニセフ・イノチェンティ研究所「『Report Card 7』研究報告書」 2010
- ▼ 高橋美恵子「スウェーデンのワーク・ライフ・バランス - 柔軟性と自律性の
ある働き方の実践 -」経済産業研究所（R I E T I） 2011
- ▼ 高橋美恵子「スウェーデン調査報告」 2010
- ▼ 荒井勝彦「ワーク・ライフ・バランス取り組みの現状」（所報『産業経営研究』
第 29 号掲載） 熊本学園大学産業経営研究所 2010
- ▼ 阿久根佐和子「Nätverkshuset I Älvsjö」 2011

2 ホームページ

- ▼ 内閣府 仕事と生活の調和推進室
<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>
- ▼ 内閣府 男女共同参画局
<http://www.gender.go.jp/>
- ▼ 内閣府 経済財政諮問会議
<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/>
- ▼ 内閣府 共生社会政策統括官少子化対策
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/index.html>
- ▼ 内閣府 経済社会総合研究所（E S R I）
<http://www.esri.go.jp/>
- ▼ 総務省統計局
<http://www.stat.go.jp/index.htm>
- ▼ 外務省
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/index.html>
- ▼ 厚生労働省 仕事と生活の調和推進プロジェクト
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/sigoto-seikatu/>
- ▼ 財団法人こども未来財団
<http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/>
- ▼ 財団法人日本ユニセフ協会
<http://www.unicef.or.jp/index.html>
- ▼ 財団法人国際労働財団
<http://www.jilaf.or.jp/>
- ▼ 財団法人自治体国際化協会（C L A I R）
<http://www.clair.or.jp/>
- ▼ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（J I L P T）
<http://www.jil.go.jp/>

- ▼ 独立行政法人経済産業研究所（R I E T I）
<http://www.rieti.go.jp/jp/index.html>
- ▼ スカンジナビア政府観光局
<http://www.visitscandinavia.org/ja/Japan/>
- ▼ 東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト
<http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/>
- ▼ O E C D Your Better Life Index
<http://oecdbetterlifeindex.org/>

參考資料

平成23年度 課題テーマ別調査研究実施要領

(目的)

第1条 本格的な地方分権時代を迎え、地方自治体はますます自立と独自性が求められ、行政の様々な分野での変革を迫られている。

そこで、県内各自治体から、課題テーマに高い関心と強い意欲を持っている職員を研究員として募り、これから求められる政策課題について海外での調査を含む調査研究により、地方分権時代に対応した具体的施策の提言を求める。

(対象職員)

第2条 対象職員（以下「研究メンバー」という。）は神奈川県内市町村の職員で、次の各コースの当該各号に該当する者とする。

インディペンデントテーマコース（自主研究方式）

- (1) 課長補佐級（相当職を含む。）以下の職にあり、心身ともに健康な職員
- (2) 課題テーマに関連する職務に現在従事しているか、課題テーマの調査研究に取り組む意欲のある職員
- (3) 上記(1)(2)に該当し、(別紙1)の課題テーマ別に市町村長から推薦を受けた職員

アサインドテーマコース（コーディネーター指導方式）

- (1) 課題テーマに関連する職務に現在従事しているか、課題テーマの調査研究に取り組む意欲のある職員
- (2) 心身ともに健康で、市町村長から推薦を受けた職員（職務の級は問わない。）

(募集人数)

第3条 インディペンデントテーマコースにあつては2コースとし、募集する研究メンバーは、1コース10名程度とする。

アサインドテーマコースにあつては1コースとし、原則として1市町村から1名とする。
なお、各コースとも応募者数が8名以下の場合は、事業を中止することもある。

(調査研究方法等)

第4条

- (1) 調査研究期間は平成23年度中とし、インディペンデントテーマコースにあつては、概ね18日間程度、アサインドテーマコースにあつては概ね16日間程度の研究会を開催し、両コースとも、うち8日間は海外での調査研究に充てるものとする。
- (2) 具体的な調査研究方法及び日程は、(別紙2)の「調査研究の方法及び研究会の開催計画(予定)」のとおりとする。

(3) 国内での調査研究には海外調査の準備として次の事項を含むものとする。

インディペンデントテーマコース

- ① 具体的な調査研究方法の決定
- ② 調査訪問先及び調査項目の決定
- ③ 課題テーマに係る事前研究及び資料の収集
- ④ 調査研究結果(研究報告書)作成の方向及び役割分担

アサインドテーマコース

- ① 課題テーマに係る事前研究及び資料の収集
- ② 調査研究結果(研究報告書)作成の方向及び役割分担

(4) 研究会(インディペンデントテーマコースに限る。)において、調査研究に当たり必要があるときは振興協会と協議し、当該課題の専門家を講師として依頼することができるものとする。

(調査研究結果のとりまとめと研究報告書の作成)

第5条 研究メンバーは、コースごとに調査研究結果を取りまとめ、研究報告書を作成する。研究報告書は振興協会が全市町村長に送付する。

(経費の負担)

第6条 調査研究に係る直接経費は協会の規程等に基づき全額(支度料・日当は除く。)協会が負担する。

附 則

この要領は、平成23年4月1日から適用する。

(別紙1)

平成23年度課題テーマ

1 インディペンデントテーマコース

テーマ1： ワークライフバランスの取組み

調査訪問国 アメリカ又はヨーロッパ2カ国以内

テーマ2： 地域交通対策の取組み

調査訪問国 アメリカ又はヨーロッパ2カ国以内

2 アサインドテーマコース

テーマ： ユニバーサルデザインによるまちづくり

コーディネーター：明治学院大学 経済学部
経済学科 教授 服部 圭郎氏

調査訪問国 ヨーロッパ

インディペンデントテーマコース

1 調査研究の方法

- (1) 集合研究会として、主として振興協会会議室にてコース別に月1回程度行う。
なお、必要に応じ、上記以外に説明会・打合せ等を開催することがある。
- (2) その他の調査研究
 - ① 通信による研究会（電子会議室、E-mail、FAX等）を常時メンバーで行う。
 - ② 自己研究
 - ③ 情報・資料収集（インターネット、図書、新聞、雑誌など）
 - ④ 研究のまとめ（各自）
- (3) 海外調査研究
上記(1)(2)の研究に加え、海外での先進的事例等の調査研究を行う。

2 研究会の開催計画(予定)

- | | |
|--------------|---------------|
| (1) 合同説明会 | 5月下旬から6月上旬 |
| (2) 事前・事後研究会 | 6月から2月(10回程度) |
| (3) 海外調査 | 10月中(8日間) |

アサインドテーマコース

1 調査研究の方

- (1) 集合研究会として、振興協会で指定したコーディネーター等の講義・助言・指導の下に調査研究を行う。
- (2) その他の調査研究
 - ① 通信による研究会（電子会議室、E-mail、FAX等）をコーディネーター及びメンバーで行う。
 - ② 自己研究
 - ③ 情報・資料収集（インターネット、図書、新聞、雑誌など）
 - ④ 研究のまとめ（各自）
- (3) 海外調査研究
上記(1)(2)の研究に加え、海外で調査研究を行う。

2 研究会の開催計画(予定)

- (1) 研究会の説明会及び研究会（講義）を5月下旬から6月上旬に1回行う。
- (2) コーディネーターからの講義・助言・指導を6月から10月に4回程度行う。
- (3) 海外調査として、10月中に国外で8日間の調査を行う。
- (4) 海外調査の訪問先等についてはコーディネーターと調整し協会で決定する。
- (5) その他の研究会として、帰国後に3回程度行う。

○ 国内研究日程

説明会及び第1回研究会

平成23年5月27日（金）

- ・オリエンテーション
- ・調査研究の進め方について
- ・海外調査日程の決定

研究会

第2回

平成23年6月13日（月）

- ・海外調査訪問国の決定
- ・海外調査訪問先の検討

第3回

平成23年6月23日（木）

- ・海外調査訪問先の選定
- ・事前研修「欧州におけるワークライフバランスの実態について」
株式会社 東レ経営研究所 渥美 由喜氏

第4回

平成23年7月5日（火）

- ・海外調査訪問先における調査項目の検討

第5回

平成23年8月18日（木）

- ・海外調査訪問先における調査項目の検討
- ・海外調査先における役割分担の検討

第6回

平成23年9月12日（月）

- ・海外調査先における調査項目の確認
- ・事前研修「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」
筑波大学大学院人文社会科学部 教授 本澤 巳代子氏

第7回

平成23年9月26日（月）

- ・海外調査訪問先の再検討
- ・研究報告書の構成・まとめ方の検討

第8回

平成23年10月13日（木）

- ・海外調査日程及び調査項目等の最終確認

海外調査

平成23年10月23日（日）から10月30日（日）

- ・別紙「海外調査日程」

第9回

平成23年11月21日（月）

- ・研究報告書の内容の検討

第10回

平成23年12月16日（金）

- ・研究報告書の取りまとめ

第11回

平成24年1月10日（火）

- ・研究報告書の取りまとめ

第12回

平成24年2月13日（月）

- ・研究報告書の最終取りまとめ

○ 海外調査日程

第1日目 10月23日(日)

成田発	11:25 (NH209便)	
フランクフルト着	16:35	
フランクフルト発	18:20 (SK638便)	
ストックホルム着	20:20	ストックホルム泊

第2日目 10月24日(月)

(午前) スtockホルム市内公共施設調査	
(午後) 「スウェーデン労働組合総連合」訪問調査	
「ストックホルムカウンティ」訪問調査	ストックホルム泊

第3日目 10月25日(火)

(午前) 「エリクソン社」訪問調査	
(午後) 「エルブショーネットワークハウスほか」訪問調査	ストックホルム泊

第4日目 10月26日(水)

(午前) スtockホルム市内公共施設調査	
(午後) 空路にてベルリンへ移動	ベルリン泊

第5日目 10月27日(木)

(午前) 「ベルリン市」訪問調査	
(午後) 「ドイツ商工会議所連盟」訪問調査	ベルリン泊

第6日目 10月28日(金)

(午前) 空路にてフランクフルトへ移動	
(午後) 「ヨーロッパ中央銀行企業内保育所」訪問調査	フランクフルト泊

第7日目 10月29日(土)

(午前) フランクフルト市内公共施設調査	
(午後) フランクフルト発 20:45 (NH210便)	機内泊

第8日目 10月30日(日)

成田着	15:00	
-----	-------	--

「ワークライフバランスの取組み」研究メンバー表

(インディペンデントテーマコース①)

市 町 村 名	氏 名	所 属 ・ 職 名
平 塚 市	リーダー 高 橋 英 五	健康・こども部 こども家庭課 主査
厚 木 市	サブリーダー 寺 田 徳 子	こども未来部 こども育成課 主査
大 和 市	サブリーダー 岡 崎 祐 子	市長室 秘書総務課 主査
相 模 原 市	岡 田 真 紀 子	教育環境部 学校保健課 栄養士
藤 沢 市	田 遠 慎 一	総務部 職員課 主査
小 田 原 市	内 田 由 美	経済部 観光課 主査
秦 野 市	遠 藤 豊 和	財務部 市民税課 主任主事
海 老 名 市	井 上 雅 文	市民協働部 市民協働課 主査
大 井 町	諸 星 哲 央	総務安全課 副主幹
箱 根 町	遠 藤 博 哉	福祉部 子育て支援課 主任主事
(事 務 局)	諏訪部 紀 保	(財) 神奈川県市町村振興協会 主査 (市町村研修センター)