

U Aゼンセン京都府支部における 育児と仕事の両立に向けた課題への取り組み

きもと 木本 こうへい 浩平 ● U Aゼンセン京都府支部 常任

1. はじめに ～育児と仕事の両立に向けた 課題に関する調査

2018年12月、U Aゼンセン京都府支部では男女共同参画委員会を中心に、働く若年層にとって関心が高く、労使間での喫緊の課題となっている「育児と仕事の両立」にアプローチするため、育児環境充実の声を集約するアンケートを実施しました。調査は京都府内の子育て世代、次の子育て世代、そして子育て経験のある世代を対象に行い、441名から回答を得ました。

アンケートの作成・実施に関しては、製造業・流通小売業・サービス業で働く、主に20代～30代の女性委員で構成される委員会メンバーが実際に職場で体験している育児問題や、育児環境改善に必要な取り組みを話し合った結果、地域（行政）に関する事柄、職場（企業）に関する事柄などを質問することとしました。

ちなみに京都府は2019年10月に策定した、京都府のめざす方向性を「将来構想」と「基本計画」、「地域振興計画」の形で掲げた「新総合計画」のなかで、「子育て環境日本一」を目指しています

が、「滋賀府民」という言葉があるように、京都市内に比べ土地が安く通勤に便利な滋賀県に、京都の子育て世代の流入が止まらないそうです。このことに西脇京都府知事は大変危機感を持っており、これを食い止める施策の実施が急務となっています。京都府の子育て担当の山下副知事からも「府内でこの規模のアンケート調査は初めてだ」という評価をうけ、京都府からも大変注目を受けています。

その調査結果として [家庭] [職場] [病児保育] における様々な問題が浮き彫りになりました。特に大きな問題として指摘できる課題として下記の点があがってきました。

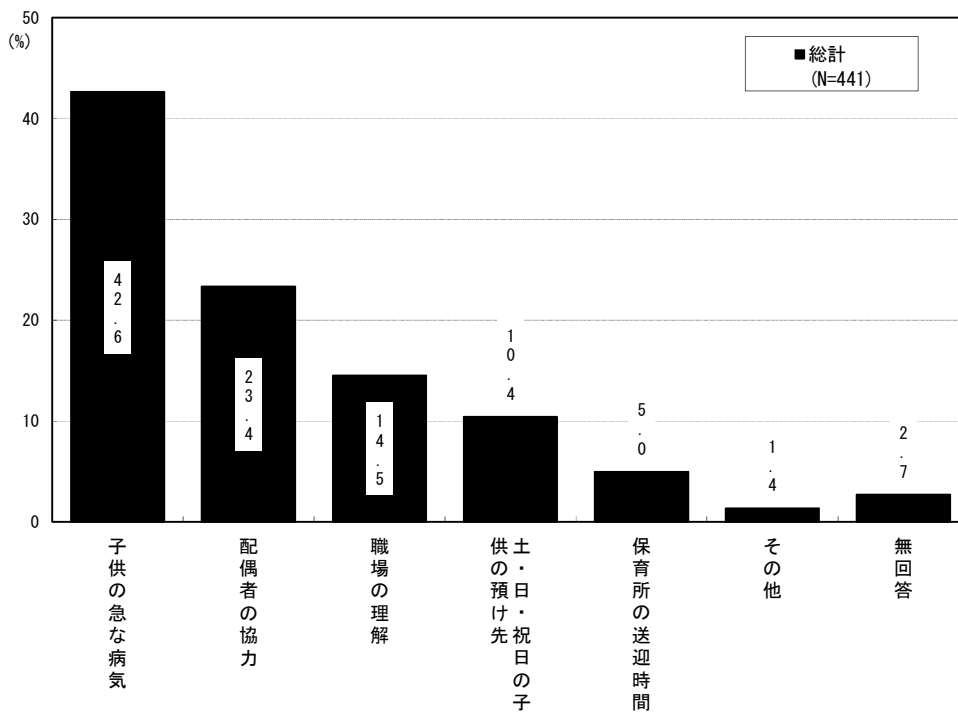
- ① 子どもを希望する保育施設に入園させられなかった既婚者が4分の1と多く、特に、パートタイマーでは3分の1に達していた。
- ② 土・日・祝日勤務における子どもの希望する預け先のトップは「配偶者」(48.8%)で、「保育施設等」(35.4%)を大きく上回っている。こうした回答は日曜日や祝日に子どもを受け入れてない保育施設の現状が背景にある。特に、全員が流通業に勤務するパートタイマーでは、「保育施設等」(30.4%)は3割にとどまっている。

- ③ 子育てと仕事の両立において障害となる課題のトップは「子供の急な病気」(42.6%)だった。病児保育及び病後児保育制度の充実への期待の大きさが示されている(図表1)。
- ④ これに続く課題として第2位に「配偶者の協力」(23.4%)が、第3位に「職場の理解」(14.5%)があげられている。両立支援実現のためには、「配偶者の協力」と「職場の理解」が不可欠であることが明らかになっている。
- ⑤ 勤務先への希望では、男性は「各種手当の

充実」(33.9%)を希望する人が多いのに対し、女性は「育児休業制度」(28.6%)、「子供の看護休暇制度」(27.1%)、「短時間勤務制度」(21.4%)など、働き続けられること、働きやすいことへの期待が大きい。

- ⑥ 地域保育への希望では、「待機児童対策」(35.6%)が最も大きい。これに「延長保育の充実」(21.3%)と「休日保育の充実」(18.6%)が続いており、働き方や勤務時間の多様化に対応した保育環境の充実に期待する人が多くなっている。

図表1 子育てと仕事の両立で苦勞または不安なこと(第1位選択)



2. 男性の育児参加促進と病児保育充実のための政策提言書

以上の調査結果を踏まえ、UAゼンセン京都府支部では以下の3つのテーマについて、政策提言書（「分析と政策提言」）を策定することとしました。

- 1) 父親の育児への参加の促進
- 2) 勤務先における子どもの看護休暇の実現（看護休暇制度）
- 3) 病児保育制度及び病後児保育制度の実現

政策提言書策定のため国内外の先進事例や各種資料の収集を行い、現状の「育児と仕事」に関する実態を確認し、どのような要素があれば育児環境が充実し、育児と仕事の両立促進の一助になるのかを見出す作業を行って、策定を進めました。

例えば実態調査の結果から、育児への男性の参加は女性と比べ依然として大幅に立ち遅れていることが明らかになっています。「イクメン」などという言葉で、父親の育児参加に社会的関心と注目が集まりましたが、実態はこれまでと大きく改善していないといえます。母親の育児負担の軽減、職場における女性活躍の推進の方がより重要です。こうした点を踏まえて、父親の育児参加を促進する意識改革と取り組みが求められています。

【家庭内の問題】としては、育児バランスが母親に重くかかりすぎており（父親の育児への参加割合が低い）、子供が病気の場合、母親が家で看病するという考えがまだあります（共働き家庭が

過去にないほど増加しているにもかかわらずです）。

【職場の問題】としては、子の病気で休暇を多く取得すると現場が回らない職場となっています。また、子の病気で休暇を取ることに好意的な雰囲気が多くの職場に欠けており、とりわけ男性が取得することに対し抵抗が大きいままです。

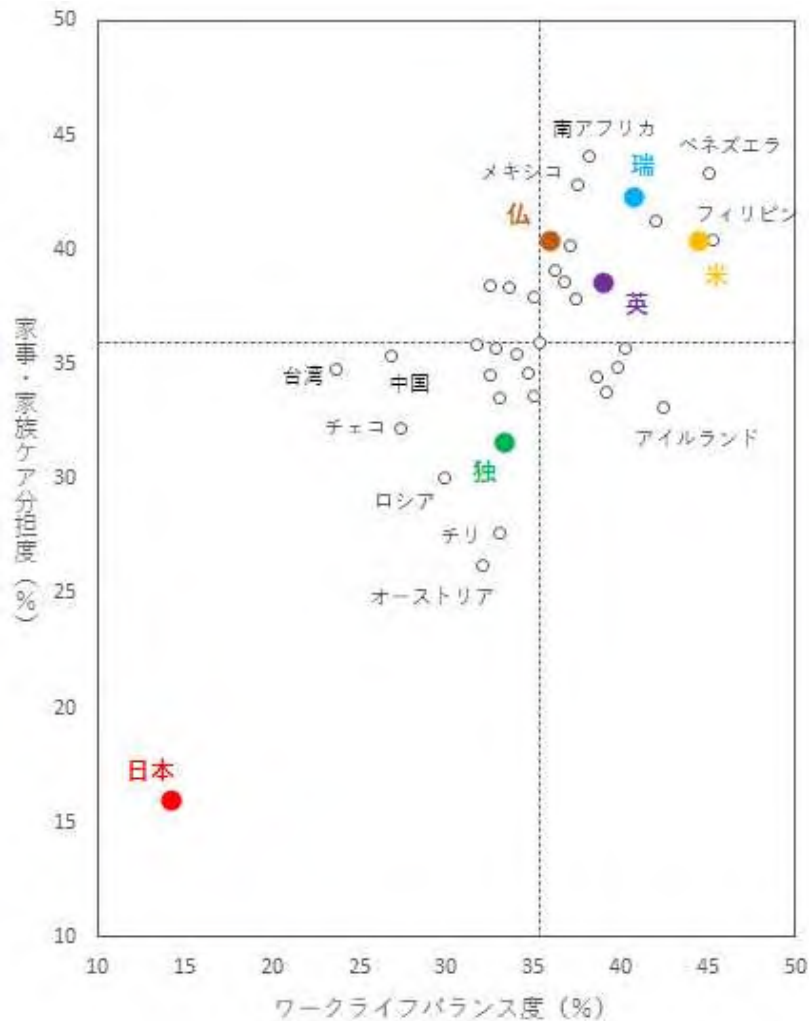
そして【制度の問題】としては、病児保育施設の様況（料金、対応時間、場所、周知方法等）から施設が使いづらいという問題が浮かび上がってきました（図表2、図表3）。

3. 内閣府男女共同参画局との勉強会

「分析と政策提言」の策定作業も終盤に差し掛かった時点で、「一度国の動向も勉強しておこう」ということで、内閣府男女共同参画局との勉強会を実施しました。内閣府も、第5次男女共同参画基本計画策定に向け、各省庁と議論の最中であり、「現場の意見を是非聴きたい」とのことでした。

同計画の基本的な視点として、仕事と家庭が両立できる環境整備を行うこと、男女共同参画を生活の場にも拡充することなど、活発な意見交換もでき有意義な勉強会となりました。また、「分析と政策提言」を内閣府担当者に事前に送付し感想とアドバイスを求め、「最も多数派のマイノリティである女性の構造的な格差を縮小させる政策としてぜひ実現させてほしい」との言葉をいただき、一同意を強くして京都に帰りました。

図表2 国際比較でみた共働き男性のWLB度、家事負担度



※18歳未満の子がおり、自分もパートナーも就業している男女のデータによる。

※横軸－男性の家事・ケア時間 / (男性の家事・ケア時間 + 男性の仕事時間)

※縦軸－男性の家事・ケア時間 / (男性の家事・ケア時間 + 女性の家事・ケア時間)

資料：「Family and Changing Gender Roles IV - ISSP 2012」より作成

出典：舞田敏彦ブログ『データえっせい』「共働き男性のWLB、家事分担度」(2017年7月22日)

図表3 国際比較でみた子持ちの共働き男性の家事・家族ケア、仕事時間

| | a 男性の家 事・ケア (H) | b 男性の仕 事 (H) | c 女性の家 事・ケア (H) | a/(a+b) WLB度 (%) | a/(a+c) 分担度 (%) |
|-----------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------|
| アルゼンチン | 30.1 | 48.0 | 57.3 | 38.6 | 34.5 |
| オーストリア | 20.0 | 42.5 | 56.2 | 32.0 | 26.3 |
| オーストラリア | 30.4 | 47.1 | 59.6 | 39.2 | 33.8 |
| ベルギー | 22.0 | 45.7 | 35.2 | 32.5 | 38.5 |
| ブルガリア | 21.8 | 46.9 | 39.0 | 31.7 | 35.9 |
| スイス | 23.2 | 44.8 | 42.2 | 34.1 | 35.5 |
| チリ | 24.9 | 50.4 | 65.3 | 33.1 | 27.6 |
| 中国 | 19.5 | 53.3 | 35.7 | 26.8 | 35.4 |
| チェコ | 17.6 | 46.6 | 37.1 | 27.4 | 32.2 |
| ドイツ | 21.5 | 43.1 | 46.5 | 33.3 | 31.6 |
| デンマーク | 23.2 | 40.9 | 36.2 | 36.3 | 39.1 |
| スペイン | 29.3 | 44.4 | 54.7 | 39.8 | 34.9 |
| フィンランド | 25.9 | 43.3 | 42.5 | 37.4 | 37.8 |
| フランス | 24.1 | 43.2 | 35.5 | 35.8 | 40.5 |
| イギリス | 28.6 | 44.7 | 45.4 | 39.0 | 38.6 |
| クロアチア | 31.0 | 46.0 | 55.9 | 40.3 | 35.7 |
| ハンガリー | 22.3 | 45.1 | 44.0 | 33.1 | 33.6 |
| アイルランド | 32.0 | 43.4 | 64.6 | 42.4 | 33.1 |
| イスラエル | 23.9 | 48.9 | 43.2 | 32.9 | 35.7 |
| アイスランド | 28.1 | 48.4 | 44.8 | 36.7 | 38.6 |
| 日本 | 8.6 | 51.9 | 44.8 | 14.1 | 16.0 |
| リトアニア | 25.4 | 47.0 | 50.0 | 35.0 | 33.6 |
| ラトビア | 23.6 | 44.5 | 44.7 | 34.7 | 34.6 |
| メキシコ | 29.6 | 49.2 | 39.5 | 37.5 | 42.8 |
| ニュージーランド | 19.7 | 40.9 | 37.4 | 32.5 | 34.5 |
| ノルウェー | 23.1 | 45.7 | 37.1 | 33.6 | 38.4 |
| フィリピン | 38.4 | 46.5 | 56.5 | 45.2 | 40.5 |
| ポーランド | 35.9 | 49.6 | 51.1 | 42.0 | 41.3 |
| ポルトガル | 26.0 | 44.1 | 38.7 | 37.1 | 40.2 |
| ロシア | 19.9 | 46.7 | 46.2 | 29.8 | 30.0 |
| スウェーデン | 29.5 | 43.0 | 40.1 | 40.7 | 42.4 |
| スロベニア | 24.2 | 44.2 | 43.1 | 35.4 | 35.9 |
| スロバキア | 24.3 | 45.1 | 39.7 | 35.0 | 38.0 |
| 台湾 | 15.7 | 50.4 | 29.4 | 23.7 | 34.8 |
| アメリカ | 39.3 | 49.2 | 57.9 | 44.4 | 40.4 |
| ベネズエラ | 29.1 | 35.6 | 38.1 | 45.0 | 43.3 |
| 南アフリカ | 28.8 | 46.8 | 36.6 | 38.1 | 44.1 |

※週間の平均時間のデータ。

※18歳未満の子がおり、自分もパートナーも就業している男女のデータによる。

資料：「Family and Changing Gender Roles IV - ISSP 2012」より作成

出典：舞田敏彦ブログ『データえっせい』「共働き男性のWLB、家事分担度」（2017年7月22日）

4. 日本生命のダイバーシティ推進の取り組み

次に、「分析と政策提言」を策定するために企業の先進事例を調べている中で、日本生命の取り組みが大変興味深く、資料だけでなく実際に話を聞いてみたいということになり、お願いしたところご快諾いただきました。

日本生命のダイバーシティ&インクルージョン取り組み（仕事と育児との両立を含む）と、7年連続で男性の育児休暇取得率100%達成の秘訣などをご講演いただきました。その結果、男性育休取得促進の具体的な取り組みを共有でき、男性育休の取得率向上に向け大きなヒントとなりました。U Aゼンセンの仲間の多くの会社でも、ダイバーシティ推進に苦勞しているだけに大変興味深い話でした（図表4）。

図表4 男性の育児休業取得による効果（日本生命保険相互会社）

| |
|---|
| <p><本人></p> <ul style="list-style-type: none"> ・高まる育休取得希望 <ul style="list-style-type: none"> 育休前「会社の方針だったので育休をとった」（5割） 育休後「また子どもが産まれたら育休をとりたい」（8割） ・家事、育児に積極的に関わろうと思った ・部下や後輩の個人的な事情をより配慮するようになった |
| <p><職場></p> <ul style="list-style-type: none"> ・早く帰宅できるように、業務効率を改善するようになった ・育休に限らず、全般に休暇や休業を取得しやすい雰囲気になった ・仕事を切り上げて早く帰りやすい雰囲気になった ・部下や後輩の育成について、より深く考えるようになった ・職場のコミュニケーションが円滑になった |
| <p><管理職></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「部下のライフを尊重したマネジメントが、組織強化につながる」と気づく ・ワークライフバランスの支援が必要なのは、育児中だけではない |

5. 京都府支部議員団会議との協働

完成した「分析と政策提言」を神棚に供えていても意味がないわけで、私たちは運動体ですので、これを実現する取り組みを行わなければなりません。京都府支部では、2020年の8月6日に新たに運動体として「京都府支部議員団会議」を立ち上げ、この「議員団会議」と連携して実現する取り組みを行いました。「議員団会議」の構成メンバーは、8名の組織内・準組織内議員と運営評議会議長、議長代行の合計10名です（図表5）。

図表5 京都府支部議員団会議の構成メンバー

| 氏名 | 所属議会 |
|------|---------------------|
| 酒井常雄 | 京都府議会（城陽市） |
| 北川剛司 | 京都府議会 （京田辺市・綴喜郡） |
| 山岸隆行 | 京都市議会（伏見区） |
| 片岡英晃 | 綾部市議会 |
| 河本隆志 | 京田辺市議会 |
| 上原敏 | 城陽市議会 |
| 今川美也 | 宇治市議会 |
| 角谷陽平 | 宇治市議会 |
| 山田良尚 | 運営評議会議長 |
| 佐藤健 | 運営評議会議長代行 |

議員団会議の活動として、「①京都府支部の政策要請に対するサポート（行政とのパイプ役）」については、京都府知事に対する要請活動をセッティングしていただこうと考えています（図表6）。

「②京都府支部の政策要請の政策化諮問に対する答申」は、「政策化諮問」となっていますが、「分析と政策提言」は、所詮我々素人が作ったものですから、不十分な点が多いと思います。これ

を「議員団会議」で京都府やその他の市町村へ提案する具体的政策として修練していただき、答申という形で府支部に報告いただくというものです。

「③上記答申を実現するための議会活動」は当然、「議員団会議」の皆さんには、答申内容をそれぞれの議会で実現するための活動を行っていただきます。

「④議員団会議の活動報告（定期総会、運営評議会、地域協議会）」は、その結果について府支部の様々な場面で報告していただくものです。

図表6 京都府支部議員団会議の活動

- ① 京都府支部の政策要請に対するサポート（行政とのパイプ役）
- ② 京都府支部の政策要請の政策化諮問に対する答申
- ③ 上記答申を実現するための議会活動
- ④ 議員団会議の活動報告（定期総会、運営評議会、地域協議会）
- ⑤ 各種要請・研修活動

議員団会議では男性の育児参加と病児保育の充実の実現に向けた各自治体の対応についても議論が進んでおり、UAゼンセン京都府支部が策定した政策提言書の3つのテーマを中心に、自治体議員向けの提言・質問集を作成しています。

また、取り組みを進めている角谷宇治市議より男女共同参画委員会に対し、病児保育施設拡充の進捗状況の説明や、議会活動報告をフィードバックしてもらうことにより、委員会メンバーがわずか数名の委員で始めたアクションが京都府下の市政において議論され、政策として動き出す可能性を実感できています。

しかしながら、現実問題として病児保育施設拡充などは運営していくにあたり収支バランスが悪く、推進したい地方自治体と、利用したい子育て

世帯が多くいるにもかかわらずサービスの提供が限定的になっています。収支バランス向上のため、近隣の自治体間でサービスを共有し、地域全体で取り組んでいくことが重要です。また、実際に子供を預ける場合、働く親の勤務地付近で病児を預けたいとするニーズも存在し、行政区の垣根を超えたサービスにつなげていく必要性も感じていません。

6. 最後に ～男女共同参画先進国スウェーデンのケース

最後に、今回の「分析と政策提言」の策定作業の中で、私が特に感じたことをお話しします。それは、男女共同参画先進国のスウェーデンを調べて分かったことです。当初私は、スウェーデンが進んでいるのは、その民族性、歴史、文化、宗教等の影響で、しかも古くから男女共同参画の先進国だったのだろうと思っていました。しかし、実

態は近年まで今の日本の現状とあまり変わらなかったということでした。

それでは、なぜスウェーデンが男女共同参画先進国になったのかというと、政治の意思、すなわち政策が変わったということです。そうした意味では、私たち日本にはまだまだ可能性がありますし、政策制度要求の活動が重要だということを実感しています。

コロナ禍の影響で男女共同参画運動の推進があらゆる場面で停滞していることは事実であり、大きな阻害要因になっていることは確かです。しかし、コロナ禍での仕事と生活の変化故に気づかされ、大きく取り組みが前進した部分もあると感じています。

今後の取り組みとして、コロナ禍での仕事・生活の変化を総括し、育児と仕事の両立に寄与する部分を見極め、地方自治体議員と連携して進んだ部分を生かして、政策提言の実現に繋げていく活動を続けていきたいと思えます。

次号の特集は

「コロナ禍における外国人労働者と労働組合の支援活動（仮題）」の予定です。