

ゆとり世代のナカミ

「男女共同参画社会のこれまでとこれから」

若者の代名詞として広く用いられる「ゆとり世代」。この言葉に込められる意味はポジティブだとは言いがたい。しかし、ほんの少し見方を変えてみたら、彼らの中に社会の大きな変化を見出させるかもしれない。「ゆとり世代」と「男女共同参画社会」の交わる点には何があるのだろうか。

平成11年に施行された男女共同参画社会基本法（以下、基本法）は、「男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会」の実現を目的としている。それから20年近くが経ち、この間わが国では様々な取り組みがなされてきた。

今まさに社会で活躍しようとしている、もしくは現在活躍している若者は、ちょうど男女共同参画社会への変革に国が動き始めた時の教育現場に、図らずも立ち会っていた。そんな彼らの考え方や価値観について探ることで、それらの取り組みが社会にどのような影響をもたらしたのか、現状の課題や今後の方向性を明らかにすることができるとはならないだろうか。

ここでは、1人の若者と、社会へ出ていく若者の支援を長くしてきた大学のキャリアアコンサルタントからの話を参考にしていくことにする。

「女性が『企業で積極的に活躍する』という選択肢を取りづらい」

静岡大学人文社会科学部3年生(女性)

「男女共同参画社会」という言葉を初めて耳にしたのは、中学の社会科の授業だったと思います。教科書に男女共同参画社会基本法という言葉が出てきて「長くて覚えるのが難しいなあ」と感じたことを覚えています。当時は、「テストのために字面を覚えよう」程度にしか思っていまなかったが、高校・大学と進学するにつれて、ニュースや新聞で見かけた時の現実味が大きくなってきました。女性の生き方を描いたドラマを見て「社会には生きづらさがあるんだな」と感じたこともあります。

私は今、公務員を目指して勉強をしています。福利厚生がしっかりしていて、特に出産に関わる制度面において安心できると思っています。仕事は、あくまで生きていくために必要なことだという

認識があります。趣味が多く、その時間を大切にしたいので「仕事のために生きる」という意識はかなり薄いです。

結婚ははやくしたいですね。家庭があり、子どもがいる生活の幸せや喜びにとっても憧れていることが第一の理由ですが、「まだ結婚していないのは何か問題があるのでは」といった、未婚女性に対する周囲の評価を気にしている部分もあります。

今、女性が積極的に働くことが社会の中に浸透しつつあると思います。しかし、女性がライフステージの変化に影響されずにそういった選択肢を取ることが完全に市民権を得るには、まだ時間が必要だと思っています。

今は、男女共同参画社会を実現していく過渡期なのだと思います。企業の求人でも「女性でも楽しく」といった謳い文句を見ることが多くなったと感じますが、社会全体で女性でも楽しく働ける環境が整っていないという前提でなければ成り立たない文言でもありますよね。私は、これまで生きてきた中で「女性だから」という理由で不当な扱いをされたことはありません。しかし、これから社会に出たら、そういった場面に遭遇することは少なからずあると思っています。

「男女共同参画的視点において遅れている企業は淘汰されていく可能性」

静岡大学就職支援室キャリアアコンサルタント

池谷 昌樹先生

静岡大学では、学部3年生と修士1年生を主な対象とした様々な講座を年

間通して行っています。静岡キャンパスでは8年ほど前から女性向けにメイク講座を開催しています。女子学生の割合が低い浜松キャンパスでも5年ほど前から開催するようになりました。また、新たな試みとして、2017年から男性向けの身だしなみ講座を始め、肌の手入れ方法や眉の整え方などを内容に盛り込んでいます。「身だしなみは女性が気にするもの」という意識が変わってきていて、美意識の高い男子学生が受けています。

また、就職支援室ではキャリアアコンサルタントに直接相談をすることができます。支援室に来る学生の多くは、履歴書やエントリーシートの書き方、面接の練習など、具体的に聞きたいことを持っています。一方で、就職活動の方法など、まだ固まり切っていない学生もいますが、大学の授業などでキャリアデザインや就職について考える機会が増えたことで、過去6年間でこんな学生の割合は11%から8.0%に減少しました。

ひと昔と比べると、学生の労働環境



に対する意識はかなり変化してきていて、労災にまつわるニュースや労働時間に関する法律などにアンテナを張っている人が多くなっていると思います。「ゆとり世代」という言葉にはネガティブな印象が付きまといがちですが、キャリア教育はまさしくその「ゆとり世代」から始まり、高校でも行われるようになりまし。ですから、彼らの方がずっとワーク・ライフ・バランスに関する意識が高いです。企業を選ぶ際、相談しに来る女子学生はワーク・ライフ・バランスについて既に答えを出した状態であることが多く、彼女たちのほとんどが子育てを終えてからも仕事に戻ることを望んでいます。しかし、これは今に始まった話ではありません。講座を始めた当時から相談に来る女子学生の多くは「社会と関わりを持ち続けたい」と言っていました。彼女たちのような声が昨今になってやつと表出してきたのだと思います。女子学生の意識の変化は短大や専門学校の方が顕著です。私が保育系の学科のある短大に出向き始めた頃は約半分もしくはそれ以上の女子学生が結婚や出産を機に専業主婦になることを望んでいましたが、現在では静岡大学と変わらない状態だと思えます。また、県内の私立大学の学生にキャリア開発の授業を受けた後で感想を書いてもらったのですが、男子学生が「男女の賃金格差はおかしい」「ワーク・ライフ・バランスについて考えていきたい」とコメントしてくれました。私

が学生だった頃は、労働や自分の将来について考える機会が少なかったので、

男女問わず考える機会が豊かな「ゆとり世代」との差は大きいと思います。

ここに来て、やつと男女共同参画社会を実現するための歯車が回り始めたのだと思います。これから就職活動を開始する学生は、キャリアデザインや男女共同参画社会に関する知識を蓄えた状態で臨みます。売り手市場である就職活動の現場で、そういった面が遅れている企業は今後淘汰されていくのではないかと考えています。このままちゃんと回ってくれば、きつと現実味はどんどん増していくでしょう。

基本法施行後約20年、

現在は「過渡期」である

2人の話から共通して見えてくるのは、基本法が成立して20年経とうとして我々はやつとスタートラインに立ったということだ。「20年かかってスタートライン」という見方は受け止め難いものではないが、真に男女共同参画社会を実現するにあたって重要なポイントであるといえる。企業内で男性が女性よりも優位であり、女性は結婚や出産を機に離職することが「当たり前だ」という社会のなかで男女平等を謳ったとして、果たしてどれほどの人がその重要性に気づけるのか。社会の仕組みや法律が男女共同参画社会推進を目指していても、それらを使う側の私たちが「男女が平等であるべきだ」と感じていなければ、せっかく整えられた制度も十分に利用されない。制度が先行して動いてきた日本はこのギャップを埋めるために20年という月日を要したのだろう。

新たな価値観と

従来の価値観の摩擦

前述の通り、基本法は男女の格差をなくすことのみを目指しているわけではない。目標は「社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会」である。それが具体的にどういった社会なのか捉え方は様々だが、ここではひとつの捉え方として「誰もが望んだ選択肢を何にも邪魔されず選べる社会」とする。企業で積極的に働くこと、家事や育児に専念すること、性別にとらわれず生きること、その他さまざまな人生の選択肢があり、人それぞれに選びたい選択肢がある。

取材に応じてくれた女子大生は、家庭に憧れる一方で「結婚しない」という選択をした女性に対する社会の反応を不安視していた。女性が十分経済的に自立できるようになったことで「結婚しない」という選択肢が市民権を得てきているものの、それを選ぶ人を許容できない社会であることもまた事実である。ここに摩擦が生じているのだが、ゆとり世代に対する社会のネガティブな印象もこの摩擦のひとつなのではないかと思う。仕事に打ち込むことを生活の中心に据える世代から見れば、ワーク・ライフ・バランスを考えて「趣味を楽しむために働く」という選択があってもよいと考える若い世代がやる気がないように見えるのは、致し方ないのかもしれない。何を重要だと感じるかは世代間のみならず人それぞれ異なっている当然である。若い世代でも「仕事に生きたい」と打ち込む

人はいるし、その逆も然りだ。そこを尊重し合うことが、真の男女共同参画社会なのだと思う。意識は確実に変わってきた。制度と社会のギャップが埋まりつつある今の先で求められるのは、新たな社会のニーズに応えた制度である。「男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会」を実現するために動き始めた歯車を、今、止めてはならない。

(白木菜々美)



保育現場に見る日本社会の課題

夫婦ともに子育てと仕事を両立する共働き世帯が主流となった。乳幼児や小学生の保育支援事業へのニーズが急速に高まるなか、保育の現場はいまどんな状況なのか。創業 65 年の保育事業を受け継ぐ認定こども園の園長夫妻に聞いた。



右：中村^{とねこ}桐子園長（47） 左：中村^{あきひろ}章啓副園長（49）

社会福祉法人柿ノ木会 野中こども園（静岡県富士宮市）

1953（昭和 28）年創業。総面積 4226㎡もの広大な敷地で、園児の人格を尊重し、興味・関心を起点とした主体的な活動を保障する保育を実践している。園に隣接して、同じ法人が設置運営する子育て支援センター、知的障害者小規模通所授産施設（就労支援B型）がある。

2014（平成 26）年、創業者塩川寿介・豊子の孫にあたる中村桐子さんが第 5 代園長に就任。2018（平成 30）年、保育園から認定こども園へ移行。

保育ニーズの変遷

野中こども園創業の原点は、女性の解放と地位向上を目指す「農村婦人解放運動」だった。子育てと農作業の担い手の両立を求められる農村の女性たちに、保育環境を整えることで安心して働いてほしいという創業者の願いがあった。

農家の蔵や納屋を園舎として開園した第 1 期 37 人は、全員 5 歳児の 1 年保育であった。

桐子 0、1 歳を中心とした待機児童問題は、ここ 7、8 年でさらに深刻化した。1 歳児クラスへと入園を希望しても、定員ギリギリで入園できる保証がないから、育休を早めに切り上げ、0 歳から預けて働き始める人もいる。

章啓 待機児童問題を解消するための国の施策で、0 歳～2 歳までを預かる保育事業（小規模保育所、企業主導型保育所等）は増えたが、その一方で 3 歳以上の幼児を対象とした保育に関して量の確保を推進する施策はない。

桐子 2 歳までの乳幼児保育が専門の事業所も様々で、3 歳以降の引継ぎ提携先を確保している園と、保護者が自分で次の預かり先を探さなくてはならない園がある。都市部では既に問題視されている。

継続的な支援の難しさ

章啓 マスコミの報道を受けて、ようやく認知されるようになったが、以前から学童保育の不足も深刻だった。継

続的に保護者のワーク・ライフ・バランスを支援することを考えれば、認定こども園等が小規模保育所等や学童保育所と連携することも必要となる。

桐子 急な転勤に伴い転園せざるを得なくなっても、年齢を問わず途中入所は困難で、子育て期のキャリアの継続が難しい。

保育士にも

ワーク・ライフ・バランスを

桐子 いま、野中こども園の保護者の大多数はフルタイム勤務で、7時から登園する子もいる。夕方6時まで、平日だけでなく土曜日もフルで保育が求められる時代になった。

章啓 職員についても、有休の未消化や長時間労働など、ワーク・ライフ・バランスが図れていない状況では、もたない。そんな職場では長く働き続けられないし、就職希望者も集まらないと気付いた。

桐子 園児の平均在園時間は一日あたり9時間から10時間くらい。現場の職員は勤務時間をすべて保育に充てねばならない。その状況で土日に園の行事を開催すると、職員は休日が取れず2週間連続勤務になってしまう。疲れた職員に、保育をさせることは事故につながりかねない。休日出勤になる園の行事を減らし、準備段階でも極力残業せずに済む範囲で、実行可能な行事をしようという姿勢に変えた。

事業所独自の情報発信がカギ

章啓 平成初期までは求人に対して充分な数の就職希望があった。でも今は、慢性的な人手不足を解消するため短時間パートの職員も活用している。保育理念や環境に共感した学生が、県外・市外から応募してくることもあるが、富士宮市には家賃補助制度がないため、長期定着には高いハードルがある。

実習や見学で得た情報や印象を、学生同士で共有し、保育方針や実際の処遇を比較検討して応募する傾向が強まっている。

有給を取得しやすくし、短時間勤務や勤務シフトを工夫した結果、結婚や



出産を機に保育から離れていた資格者が、応募してくれるようになった。

桐子 中途採用の職員が増えてくると、他の園での良い取り組みを教えてくれ、ベテランの保育士も学ぶところが多い。だから、求人情報だけでなく園のホームページやフェイスブックの情報も充実させるような心がけている。

地域格差がもたらすもの

桐子 富士宮市には保育士の養成学校がないため、保育士志望者は市外・県外に進学する。進学先の都市部は就職先も豊富で、家賃補助など給与面で優遇される施策があり、わざわざ地元でUターン就職するメリットが少ない。実習が就職に繋がりにくくなっている。

市の予算にも限りがあり、緊急性が低い項目や、実施施設が少ない項目は採択されないこともある。保育士確保の観点では、生活圏内になりうる県内の自治体間での格差は切実な問題だ。

保育士の労働環境改善を困難にしている要因

章啓 保育の質を向上させる基盤として、労働環境の改善は必須。保育園や幼保連携型認定こども園等の収入は園児数で決まり、職員を加配しても増えることはない。かえって、職員の処遇改善は経営を圧迫する。従業員満足度（ES）が上がっても増収に繋がらないため、働き方改革を進めにくい土壌がある。



桐子 「平成30年度における私立保育所の運営に要する費用について」（内閣府・厚生労働省）によれば、保育士一人当たりの人件費年額は約385万円とされており、保育士の平均的な勤続年数が7年前後と見積もられている。保育士の処遇改善は、条件付きの加算金で行うのではなく、公定価格の積算根拠を根本的に見直すべきだと考えているが、実現は難しいだろう。

やりがいを感じられる職場を目指して

章啓 制度の構造上、経営は厳しい。それでも、職員が学んできたことを保



職員の勤続年数が長い園は、職員同士のコミュニケーションが活発で風通しの良さがある。見習っていきたい。

子どもの最善の利益を 保証するために

桐子 保育士の仕事が楽しくなってきた頃に結婚や出産を迎えて、子育てにシフトしなくてはならない職員も多いが、仕事を続けられるうちはできる限り協力する。年間の有休日数を消化していても、休まなければならない時は気持ちよく休んでもらう。一時的に給料は下がってしまうが、それでも子育てや介護と両立して勤め続けられるほうがいいはず。シフトも家庭の事情に配慮して、お互いさまの精神でフォローしあう。例えば、子どもが突然病気になったとしても、気がねなく休めるようにしている。野中こども園には、このような職場環境を評価して就職を希望してくれた子育て当事者の職員も多い。

この保育園の創業者は私の祖父で、両親もここで働き、私は姉妹や従兄弟たちと共に、生後半年からこの園に通った。保育園が終わると子どもたちみんなが敷地内の祖父母の家で過ごし、夜遅く仕事を終えた両親を迎えに来て帰宅した。病気がかかった時は、どの子も朝から祖父母に預けられ、まとめて看病される病児保育状態だった。そんな子ども時代を過ごした私たちは皆、あの頃、親にもっとそばにいてほしかったと思っている。

育に生かし、自分の成長が施設の成長に繋がることを感じながら働けるように、職員育成や事業計画にはかなり力を入れている。お金をかけなくても、仕事の質の向上は図ることができる。

桐子 自分のやりたい取り組みが実現し、意見が採用されるなかで、園全体が向上していく。そんなところにやりがいを感じてもらえたら、すごく充実していくと思う。若手も中堅もベテランも、全職員でやっていくんだという意識が高められるような園内研修を心がけている。

章啓 他市町の園への見学を重ねるなかで、給料や休日数などが高待遇でも、離職率が高い園もあるとわかってきた。

の在り様も多様化し、「親と過ごすことが子どもの健全な成長に不可欠である」と、必ずしも言い切れることはできない。保育者一人ひとりが、園の職員、子を持つ親である以前に、ひとりの人間として幸せで充実した人生を送ることが、結果的には子どもの最善の利益を保障することにもつながると考えている。

取材を終えて

地方創生時代の今、限りある予算をどのように配分するかは地方行政に課せられた重大な責務である。子どもは地域の宝だ。人口減少が加速する中で、



次世代にふるさとして選ばれる地域になれるか、いま私たち現役世代は試されている。

少子化にも影響を及ぼしている制度設計上の不備は、もはや社会問題であり、国が喫緊に解決しなければならぬ最重要課題でもある。国民の代表は、砂時計の残り時間を意識し、私たちの真の声を受け止めているだろうか。子どもを半日近く子ども園や学童にゆだね、早朝から深夜まで働かなくてはキャリアが評価されない現状は、女性が輝けるとも真の男女共同参画社会とも考えにくい。私たちの生き方を見て、次世代もまた社会に参画したいと感じてくれるような、一歩進んだ制度を求めているかなければ、少子化を止めることは難しいだろう。

私たち大人は、子どもたちの声なき声を代弁できる代表者をしつかりと選び、課題を解決しなければならぬ。

(薬料可奈)

