

第1編  
 第1部 少子社会を考える—子どもを産み育てることに「夢」を持てる社会を—  
 第4章 多様な生き方と調和する職場や学校  
 第1節 職場  
 (1) 職場をめぐる変化

1 就業構造の変化

図4-1 就業者数，雇用者数等の推移

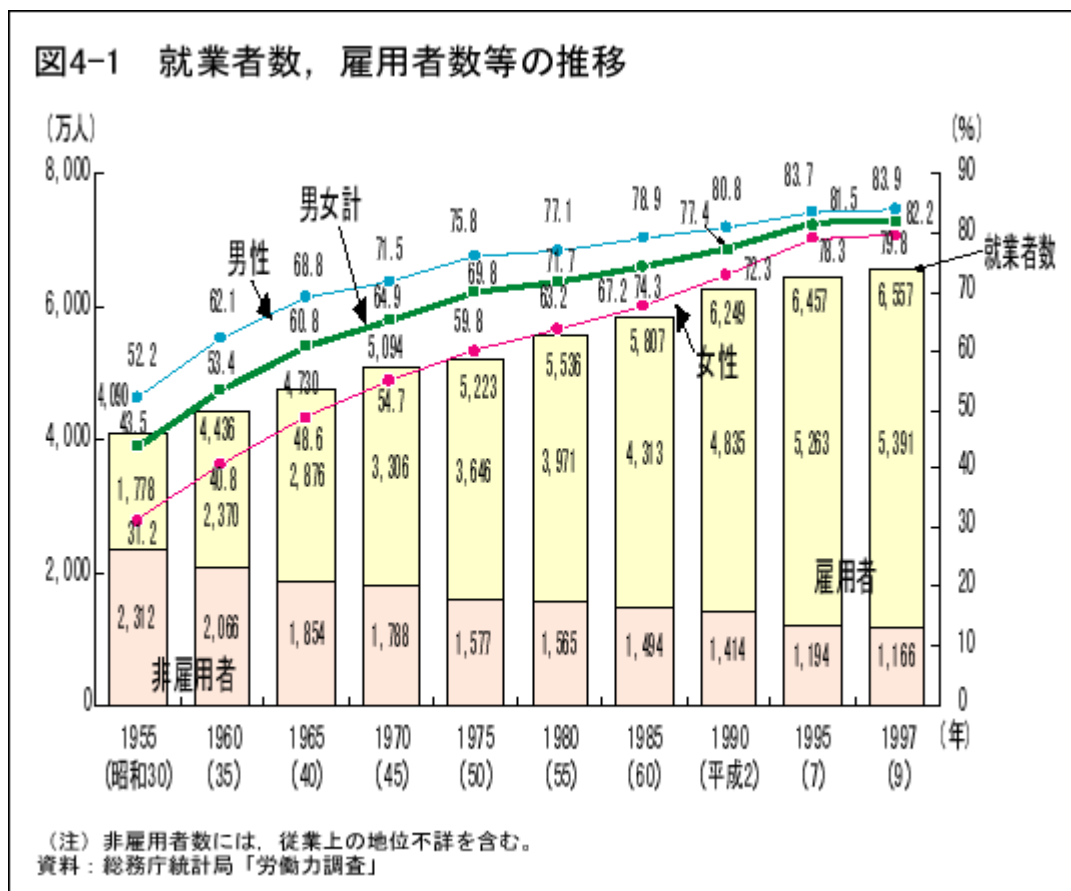


図4-2 女性雇用者数の増大

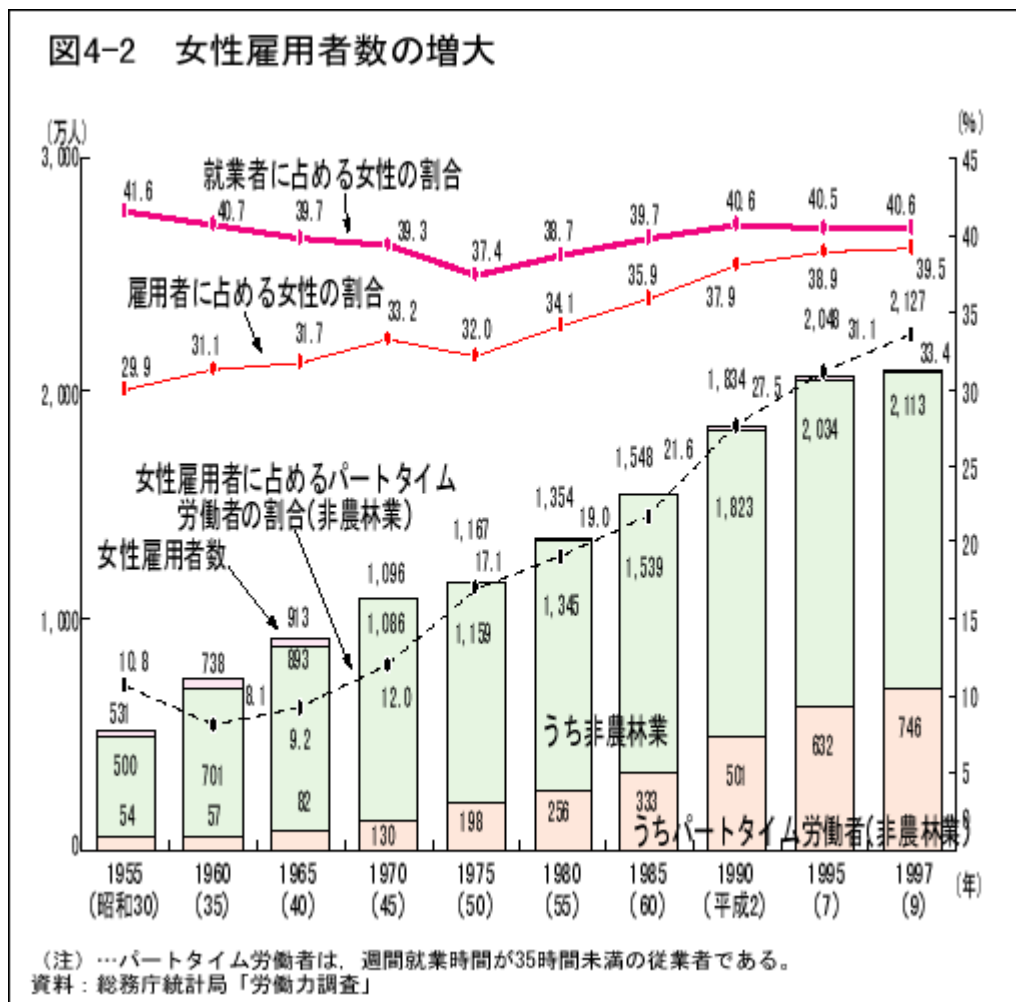


図4-3 労働力人口，雇用者の年齢構成の高齢化(男女計)

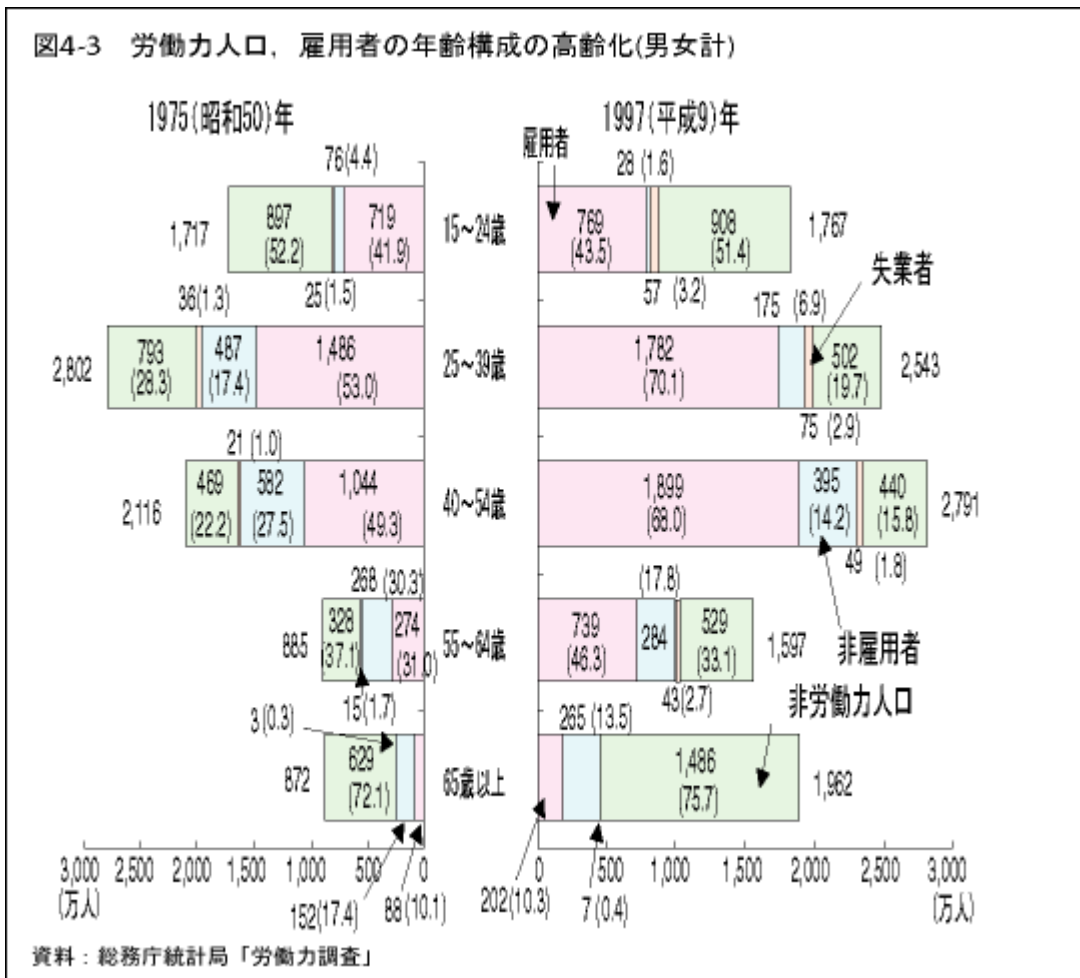
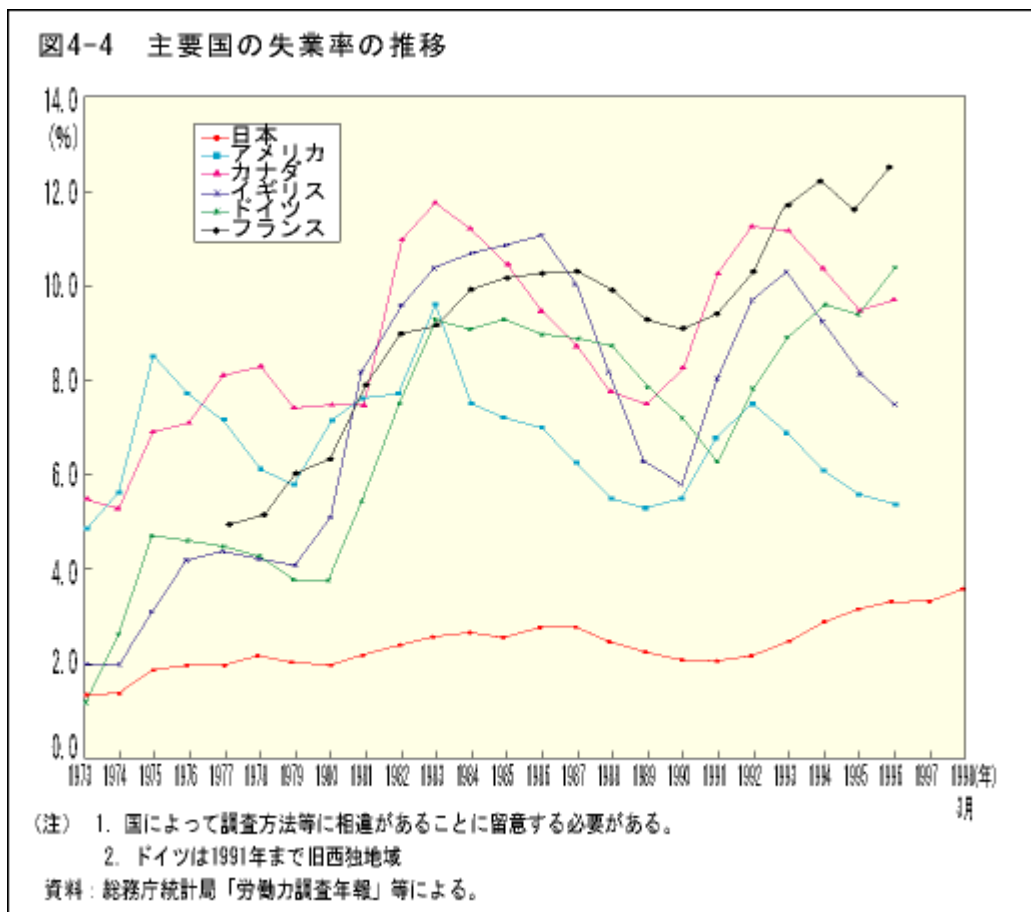


図4-4 主要国の失業率の推移



1-1 雇用者比率が高まり、就業者の8割以上が雇用者となっている。

我が国の就業者数は年々増加を続け、1955（昭和30）年の4,090万人から、1997（平成9）年には6,557万人と、およそ40年間で1.6倍となっている。

中でも、雇用者は1955年の1,778万人から1997年には5,391万人と約3倍になっている。全就業者に占める割合も43.5%から82.2%と8割を超え、雇用者比率が高まっている。

1-2 雇用者の約4割は女性が占めている。

雇用者比率の上昇は、特に女性において著しく、1955（昭和30）年には531万人だった女性の雇用者は、1997（平成9）年には2,127万人と、およそ40年間で約4倍となり、女性就業者に占める割合も31.2%から79.8%へと急速に高まっている。また、就業者に占める女性の割合はおおむね4割程度で安定して推移する一方、雇用者のうちの女性は、1955年の約3割から1997年には約4割を占めるに至っている。

1-3 雇用者の高齢化が進んでいる。

1975（昭和50）年には25～39歳の比較的若い世代が多かった雇用者は、1997（平成9）年では40～54歳と比較的中高齢の世代が比較的若い世代を上回っている。

雇用者全体に占める比較的高齢の者の割合を見ると、1997年では、55～64歳が13.7%、65歳以上が3.7%と、55歳以上で約2割を占め、1975年の約1割から増大している。55～64歳未満で大幅に伸びたのは、定年延長の影響が大きいと考えられる。しかし、65歳以上だけで見ると、1975年の2.4%から僅か1.3ポイントの上昇にとどまっている。

1-4 サービス産業に従事する者が増加している。

我が国の就業構造は大きく変化してきた。産業別の就業者割合を見ると、1955（昭和30）年には就業者の約4割が第1次産業に従事していたが、1995（平成7）年には6.0%まで減少している。かわって、第2次産業、第3次産業が増加してきたが、1970（昭和45）年以降、第2次産業の増加が頭打ちとなる中で、第3次産業は一貫して増加し続けている。

特に、サービス業に従事する者は、1959（昭和34）年以降、増加を続け、1997（平成9）年には1,648万人と就業者全体の約4分の1を占めるまでになっている。中でも女性雇用者の産業別割合を見ると、サービス業で34.6%（737万人）が占められており、卸売・小売業、飲食店と合わせた2業種で62.2%と6割以上を占めている。一方、男性雇用者のうちこの2業種に従事する者は38.2%にとどまっている。

1-5 失業率は国際的に見て低いが、近年上昇している。

我が国の失業率は1970年代以降2～3%と、先進諸国に比べて一貫して低い水準で推移しているものの、長期的には緩やかながらも上昇傾向が見られ、1997（平成9）年には3.4%、1998（平成10）年3月には3.9%とこれまでで最も高い水準となっている。性、年齢別に見ると、若年男女、高齢男性の失業率が高い。

## 2 背景となる経済社会の変化

図4-5 国内総生産の推移

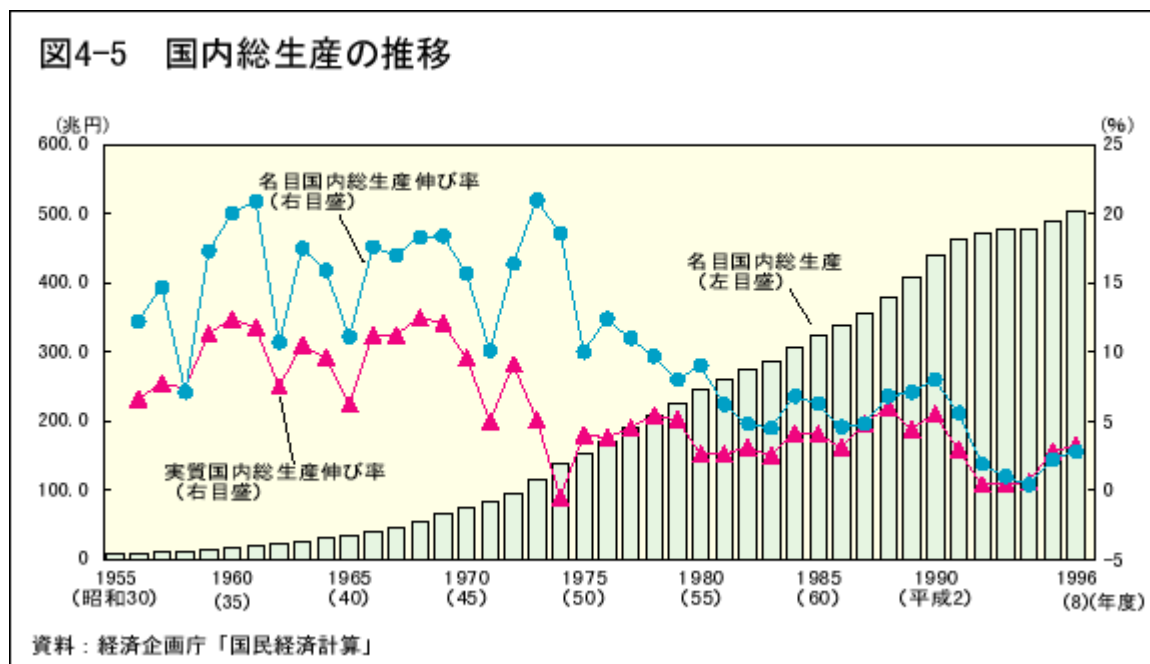
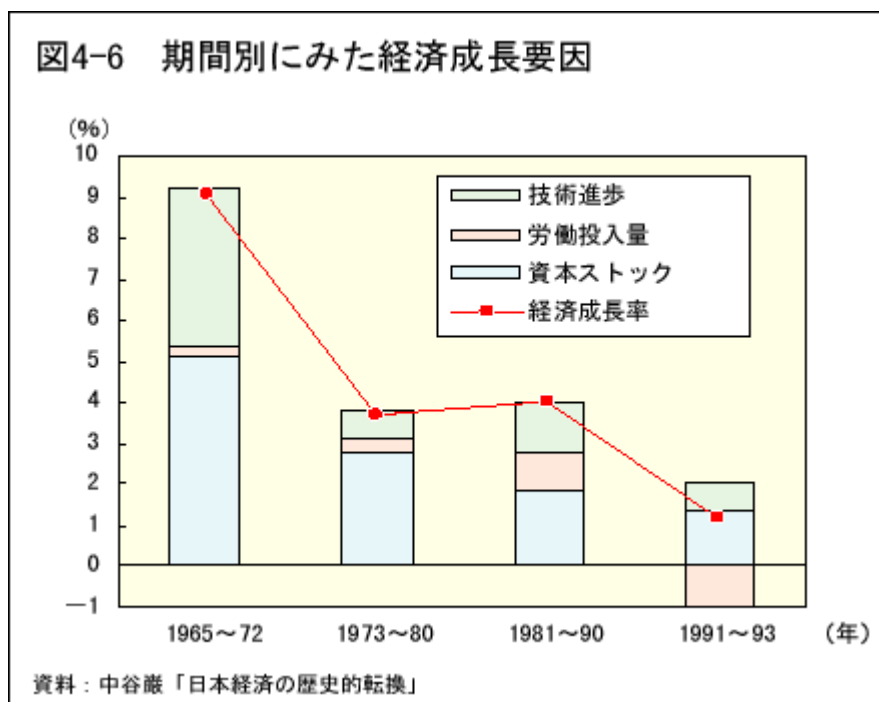


図4-6 期間別に見た経済成長要因



2-1 経済の基調は低成長に変化し、従来のような高成長は期待し難い。

我が国経済は、戦後大きく成長を遂げた。1951(昭和26)年に5兆6千億円であった名目国内総生産(名目GDP)は、1996(平成8)年には503兆1千億円となった。

しかし、名目GDPの伸び率を見ると、1970年代半ばまでは2けたの高い伸び率で推移していたものが、1980年代に入ると次第に低下し、いわゆるバブル経済が崩壊した1992(平成4)年以降は、対前年比0.5%~2%台と低い経済成長が持続している。

高度経済成長期以降(1965(昭和40)年以降)の期間ごとの経済成長を、「労働投入量の増加」「設備投資(資本ストック)の増加」「技術進歩」という3つの要因に分解してみると、1960年代に高度経済成長を支えた設備投資(資本ストック)の増加と技術進歩は、1970年代になると減速している。特に、1990年代に入ってから経済成長は鈍化しているが、この時期、欧米諸国に追いつくことを目指していた時代から、欧米諸国と肩を並べたことにより技術進歩が著しく低下している。同時に、需要不足により労働投入量も減少している。

2-2で見るように、今後は労働投入量の減少が予想されている。労働力の制約は、第1章でも指摘したように、経済成長を制約するおそれがある。我が国経済は成熟し、経済の基調は低成長に変化したと考えられる。

2-2 若年労働力が減少し、今後は労働力人口も減少する。

終戦直後には農山漁村に余剰労働力があり、1960年代に入ると高学歴化の進行とともに第1次ベビーブーム世代が成長し労働力市場に参入してきた。

1970年代半ば以降、新規学卒者の労働力市場への参入は、1960年代に比べ減少したもののおおむね安定して推移していた。

今後は、第1章でも述べたように、我が国の労働力人口は、2005(平成17)年から2025(平成37)年にかけて年平均0.5%ずつ減少し、2025年には6,260万人にまで減少すると見込まれている。

労働力人口の年齢構成も大きく変化する。労働力人口に占める30歳未満労働力人口の割合は、1997(平成9)年の24.1%から2025年には17.3%まで低下する一方、60歳以上労働力人口の割合は、13.2%から21.2%まで上昇する。若い労働力が著しく減少し、労働力人口の高齢化が一層進む見込みとなっており、第1章でも指摘したように、実労働時間数で考えた場合の労働力供給は一層の減少を来すことが予想される。

2-3 国際競争が本格化し、情報通信が高度化している。

情報通信の高度化、輸送技術の飛躍的発達や自由貿易体制の拡大に伴い、人、物、資金、情報が地球規模で動くようになってきている。この結果、経済活動には国境による障壁がなくなり、大競争時代が到来している。これは、企業の活動の舞台を拡大する一方で、国際競争を激化させている。

情報通信技術の進歩と普及により、情報の流通速度は飛躍的に向上している。個人と個人、集団と集団、特定多数間、不特定多数間といった様々な関係のなかで、国内はもちろん、海外とも必要な情報を短時間でやりとりできるようになっている。インターネットなどを通じて、膨大な情報が、地球規模で、双方向かつ多数の間で、極めて短時間に交換されるようになった。

情報通信の高度化は、情報通信を活用した遠隔型の勤務形態(テレワーク)の実現など企業における組織や就業の形態に変化をもたらし、産業の生産性の向上をもたらすとともに、新たな関連産業や新規雇用を創出することが見込まれている。

厚生白書(平成10年版)

**(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare**

第1編

第1部 少子社会を考える—子どもを産み育てることに「夢」を持てる社会を—

第4章 多様な生き方と調和する職場や学校

第1節 職場

(2) 日本的雇用慣行と日本の企業風土

1 日本的雇用慣行

図4-7 雇用方針の現状と今後の方向性

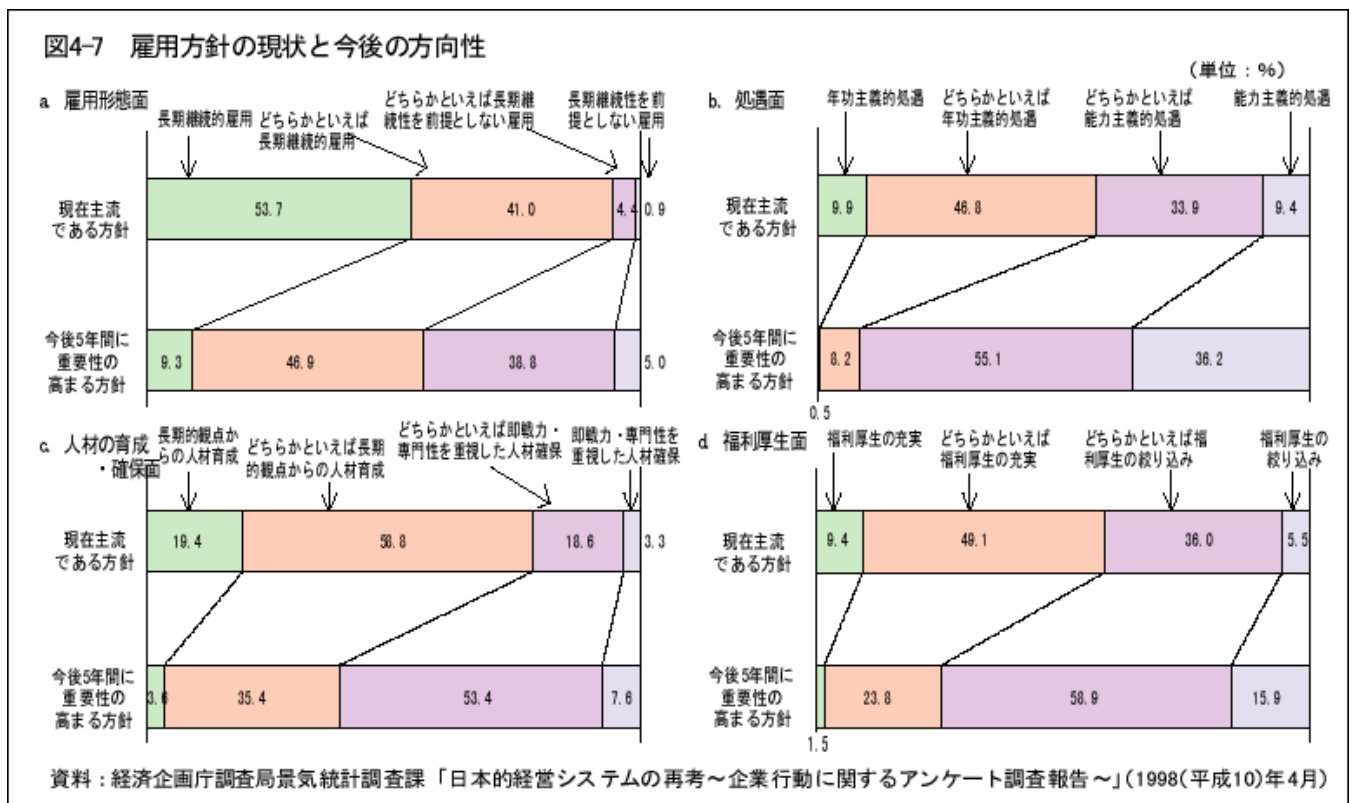
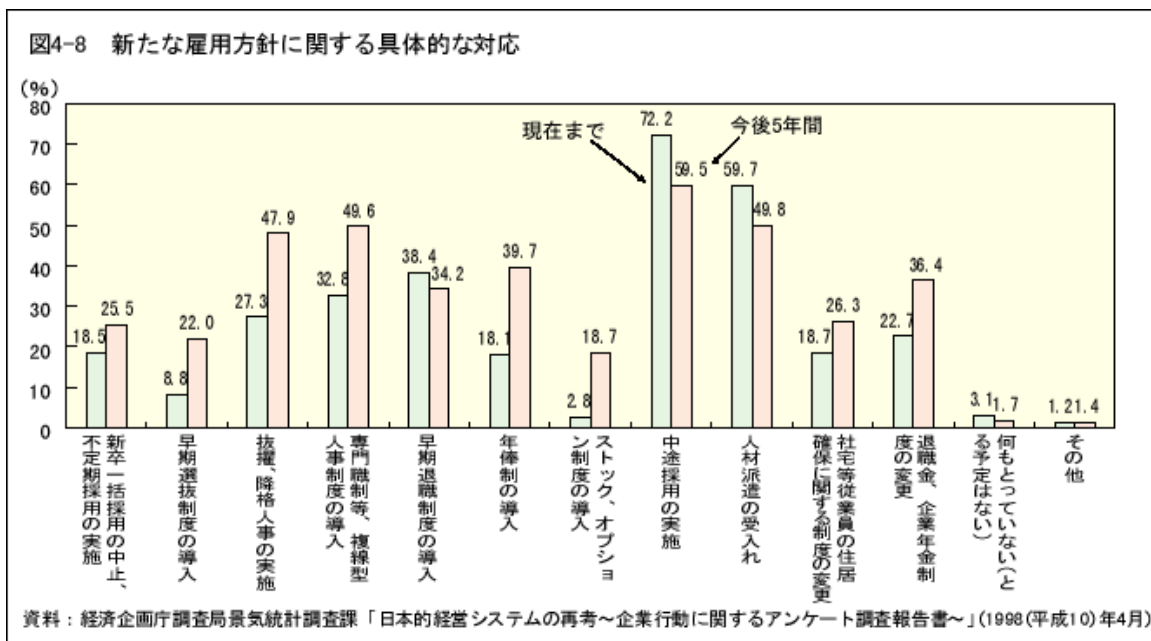


図4-8 新たな雇用方針に関する具体的な対応





### 1-1 日本の雇用慣行は高度経済成長期に定着した。

「日本的雇用慣行」とは、企業が、新規学卒者を一括採用し、長期雇用を前提として、雇用者が若年の時は賃金を上回る貢献をしながら、企業内訓練による人的資本形成を行い、中高年期になって蓄積された人的資本への対価として貢献を上回る賃金を支払うことにより、企業固有の技術を持つ熟練労働者を長期に確保する仕組みである。

雇用者にとっても、企業の成長と存続が保障される限りにおいて、失業の危険性から解放され雇用の長期安定が得られるとともに、企業への勤続が技術の熟練をもたらし、それが賃金の上昇や昇進につながり、長期的な生活設計が立てやすいという利点を持つ。

戦後、高度経済成長期には、企業が急速に成長し、多くの雇用労働力を必要としたが、こうした労働力需要に対して、農山漁村における余剰労働力や、高い出生率に支えられた第1次ベビーブーム世代などの安定した若年労働力の供給があったために、相対的に賃金水準の低い若年者を中心に労働力需要に対応することができた。このため、企業の人口構成も、若年層の割合が高い構成となり、企業はその成長にしたがって増加する役職や付加価値を、年齢の上昇に応じて雇用者に分配し、年功序列による地位や賃金を保障することができた。

また、雇用者にとっても、戦後の生活にゆとりがない時代には、年功序列型賃金は、年齢とともに子どもの教育費などの生計費が増大していくことに対応した、一種の生活保障給的な側面も持っていた。

このように、日本的雇用慣行は、成長人口、高度成長経済という条件の下、企業・雇用者の双方に利点のあるものとして、戦後の日本の企業に広く普及し定着した。

### 1-2 日本の雇用慣行は、職場優先の企業風土など少子化をもたらす要因に関わる諸問題を生んでいるのではないかと考えられる。

日本的雇用慣行は、その対象となる者に雇用の長期安定をもたらすという利点がある一方職場での強い一体感、職場の仕事や人間関係を優先する企業風土をもたらし、日本的雇用慣行の基幹労働力である男性雇用者から、家庭や地域での活動に参加する時間的・心理的ゆとりを失わせると同時に、その結果、女性に子育て負担が集中し、地域社会の様々な活動が低調になり、そこでの人間関係が希薄になるなどの問題を生じさせているのではないかと考えられる。また、日本的雇用慣行は、家事・育児を負担することなく仕事に専念できる男性をその主な対象としてきた結果、男女の役割分業に支えられていたことから、日本的雇用慣行の下で、職場優先の企業風土に合わせる事が求められる場合、女性にとっては、仕事と育児の両立が極めて負担の重い困難なものになっている。

一方、日本的雇用慣行は男性中心の慣行であるため、その対象とならない多くの女性は、長期就業が困難になっており、いったん職を離れた後、子育てに手がかからなくなって再就職しようとしても、正規職の中途採用枠が十分でなかったり、労働者自身が短時間勤務を希望する場合があることなどにより、条件の低い職にしか就けないなど、結婚や子育てのための離職がその間のみでなく復職後も含めた収入減少につながり、未婚率上昇の要因の一つとなっているのではない

か、と考えられる。

また、採用における新規学卒の偏重は、その採用に当たって個人の能力を判断する材料として出身学校を重視するといういわゆる学校歴偏重につながりやすく、いったん就職した後の就業コースの変更が難しいため、「よい企業」に入るため、「よい学校」に入ろうとして、過度の受験競争を子どもたちに強いることにつながっているのではないかと指摘されている。

さらに、企業内訓練の偏重は、産業構造の変化により、雇用されている企業の存続と成長が保障されなくなった場合に、その企業に特化され過ぎた形の技術に偏った結果その企業の外で通用する技術を身に付けていない人材にとっては、転職、再就職を困難にするなどの問題も生じさせることが指摘されている。

このように日本的雇用慣行は、雇用者にとって様々な問題を生じさせているのではないかと考えられる一方、企業にとっても負担を増加させつつあり、企業の間に見直しの動きが急速に広まりつつある。(1)2で見たように、経済成長が低下する一方、国際競争の本格化、情報通信技術の進歩などもあり産業構造の変化は激しくなっている。少子化により若年労働力の供給も制約されつつあり、雇用者の年齢構成の高齢化も進んでいる。こうした状況の下で、長期雇用と企業内訓練によって企業独自に育成してきた人材だけでは産業構造の変化に迅速に対応しきれない面がある。また、年功序列型賃金体系の下では、企業が当初予想していたよりも成長が鈍ったり、より高年層の者が多くを占める労働力構成になると、労働生産性を上回る高年層の賃金は企業にとっては負担と感じられるようになる。

1-3 雇用の安定を保障しつつ自立した個人の生き方とどう調和させるか、という観点から、日本的雇用慣行の見直しが求められている。

日本的雇用慣行は、これまで我が国企業を支えてきた仕組みであり、雇用の長期安定による生活の安定という雇用者にとっての利点、また、長期的観点から必要な人材の育成確保ができるという企業にとっての利点は、今後とも評価されるべきものである。特に、雇用の安定については、それが揺らいだ場合には、雇用の確保をめぐる一層激しい競争が行われ、職場優先の企業風土が助長されるおそれや、生活の不安感から子どもの産み控えにつながることで、また、不況期の消費の冷え込みを増大させるなど様々な問題が懸念される。

しかし、一方で、1-2で述べたように、日本的雇用慣行の下では、職場優先の企業風土が生まれ、転職や就業中断・再就職というような多様な就業コースや、短時間勤務や弾力的勤務時間というような多様な就業形態を採りにくくし、少子化の要因の一つになっているのではないかと考えられる。また、社会経済の変化の中で企業にとっても問題が生じている。

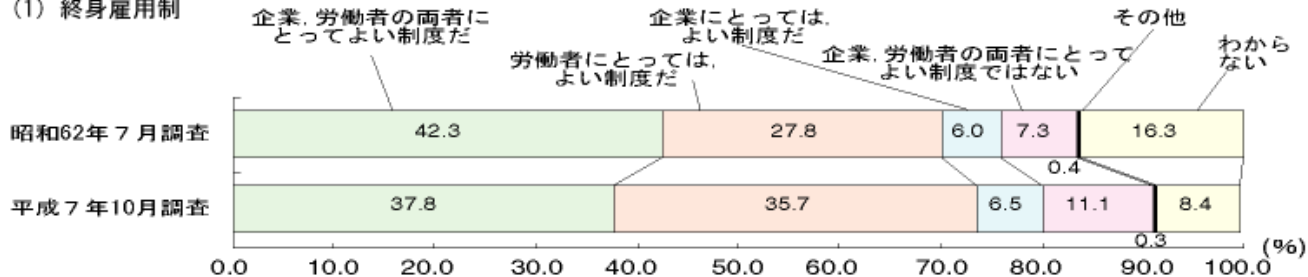
このように日本的雇用慣行は、見直しの時期に来ていると考えられ、企業の間にも見直しの動きが見られるが、特に少子化をもたらす要因への対応との関係では、女性雇用の問題としてだけでなく、以下に述べるように、我が国の雇用慣行や企業風土を、雇用の安定を保障しつつ、自立した個人の生き方とどう調和させるかという観点から問い直す必要があるのではないかと。

## 2 職場優先の企業風土

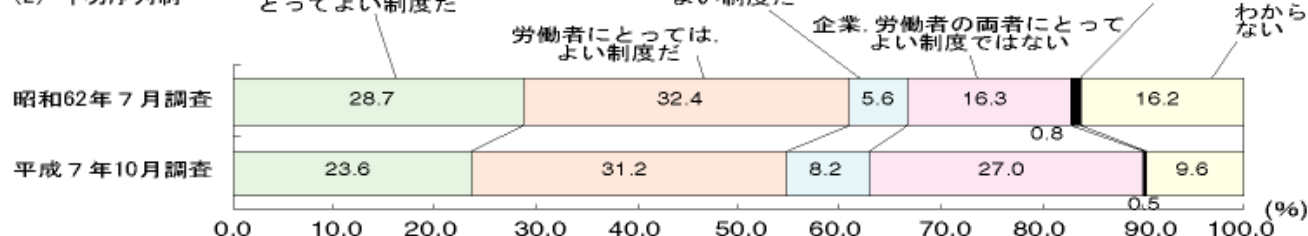
図4-9 終身雇用制、年功序列制に対する考え方

図4-9 終身雇用制、年功序列制に対する考え方

(1) 終身雇用制



(2) 年功序列制



資料：総理府広報室「今後の新しい働き方に関する世論調査」(1995(平成7)年)

図4-10 同一年次入社者間での昇進の差、日・米・独比較

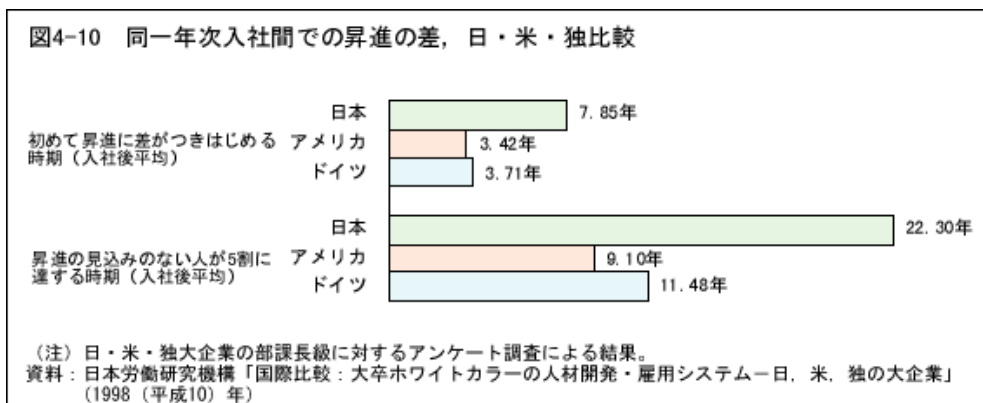


表4-11 年間総実労働時間の国際比較(製造業・生産労働者)

表4-11 年間総実労働時間の国際比較(製造業・生産労働者)

|       | (時間、日)         |                |                |                |       |
|-------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
|       | 日本             | アメリカ           | イギリス           | ドイツ            | フランス  |
| 1980年 | 2,162<br>(209) | 1,893<br>(146) | 1,883<br>(125) | 1,719<br>(104) | 1,759 |
| 1985年 | 2,168<br>(230) | 1,929<br>(172) | 1,910<br>(161) | 1,663<br>(83)  | 1,644 |
| 1990年 | 2,124<br>(219) | 1,948<br>(192) | 1,953<br>(187) | 1,598<br>(99)  | 1,683 |
| 1995年 | 1,975<br>(152) | 1,986<br>(234) | 1,943<br>(198) | 1,550<br>(88)  | 1,680 |
| 1996年 | 1,993<br>(168) | 1,986<br>(234) | 1,929<br>(182) | 1,517<br>(68)  | 1,679 |

(注)1. ( )内は所定外労働時間(再掲)。フランスは不明。  
2. 事業所規模は、日本5人以上、アメリカ全規模、その他は10人以上。  
3. 常用パートタイムを含む。  
資料：労働省調べ

図4-12 週休2日制の適用労働者割合および年次有給休暇

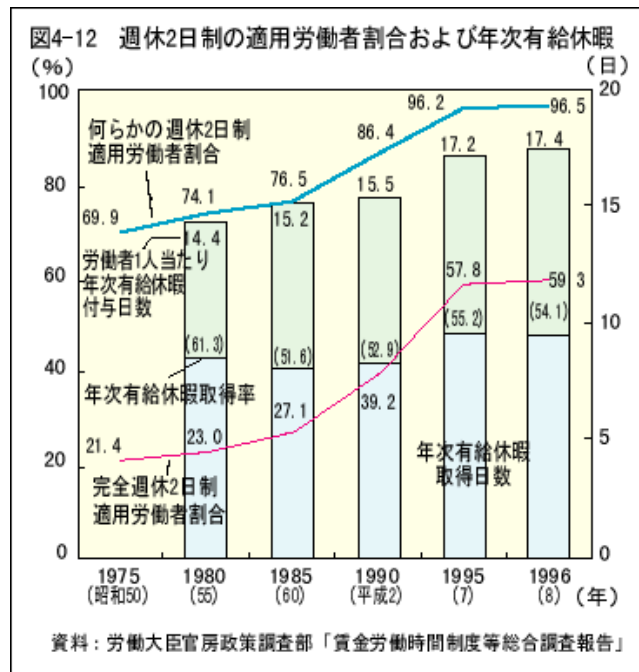


図4-13 退職前1年間に家に持ち帰って仕事したことの有無

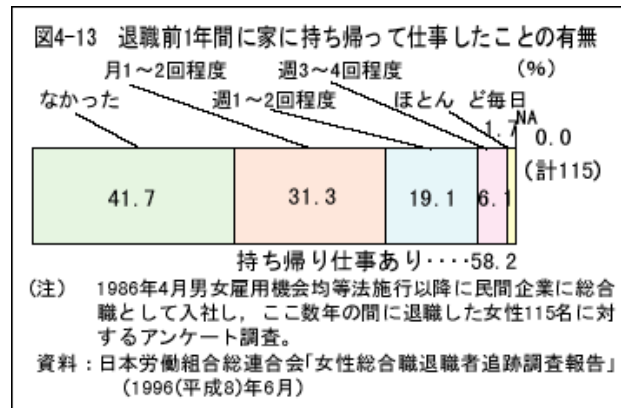


図4-14 超過勤務に対する賃金(手当)の支払われ方(総計, 労基法や職場の時間外協定の規制について別)

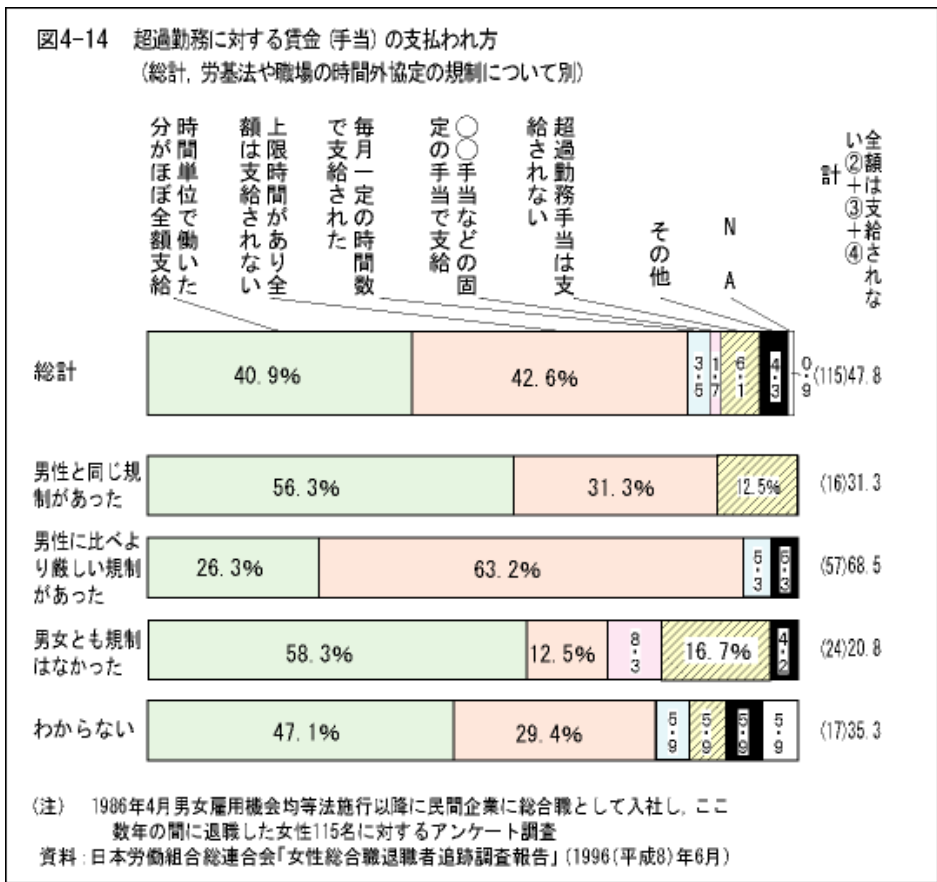


表4-15 年次有給休暇を5日以下しかとらなかった理由

表4-15 年次有給休暇を5日以下しかとらなかった理由  
(昨年1年間に年次有給休暇を5日以下しかとらなかった者に、複数回答)

|        | 後で多忙になる、同僚にも迷惑になる | 病気や急な用事のために残しておく | 職場の雰囲気が、年次有給休暇をとりにくい | 休んでもすることがない | 仕事を楽しむ | 上司がよい顔をしない | 手続きが面倒 | その他  | 特に理由はない | わからない |
|--------|-------------------|------------------|----------------------|-------------|--------|------------|--------|------|---------|-------|
|        | %                 | %                | %                    | %           | %      | %          | %      | %    | %       | %     |
| 総数     | 38.9              | 23.7             | 23.7                 | 7.6         | 6.9    | 6          | 0.7    | 7.4  | 10.8    | 4.7   |
| 〔性〕    |                   |                  |                      |             |        |            |        |      |         |       |
| 男性     | 40.3              | 23.9             | 23.3                 | 8.2         | 7.4    | 5.7        | 1.1    | 7.1  | 9.7     | 3.7   |
| 女性     | 36.3              | 23.4             | 24.4                 | 6.5         | 6      | 6.5        | —      | 8    | 12.9    | 6.5   |
| 〔年齢〕   |                   |                  |                      |             |        |            |        |      |         |       |
| 20~29歳 | 31.3              | 21.7             | 38.3                 | 6.1         | 6.1    | 12.2       | 2.6    | 7.8  | 7.8     | 7.8   |
| 30~39歳 | 49.6              | 22               | 26.8                 | 4.9         | 4.1    | 6.5        | —      | 3.3  | 11.4    | 2.4   |
| 40~49歳 | 42.4              | 28.5             | 19.4                 | 8.5         | 6.1    | 4.8        | —      | 7.9  | 10.9    | 3.6   |
| 50~59歳 | 39.6              | 18.9             | 1.7                  | 5.7         | 7.5    | 1.9        | 0.9    | 12.3 | 9.4     | 5.7   |
| 60歳以上  | 13.6              | 27.3             | 9.1                  | 20.5        | 18.2   | 2.3        | —      | 4.5  | 20.5    | 4.5   |

資料: 総理府広報室「今後の新しい働き方に関する世論調査」(1995(平成7)年)

図4-16 国内勤務の単身赴任者がいる企業割合

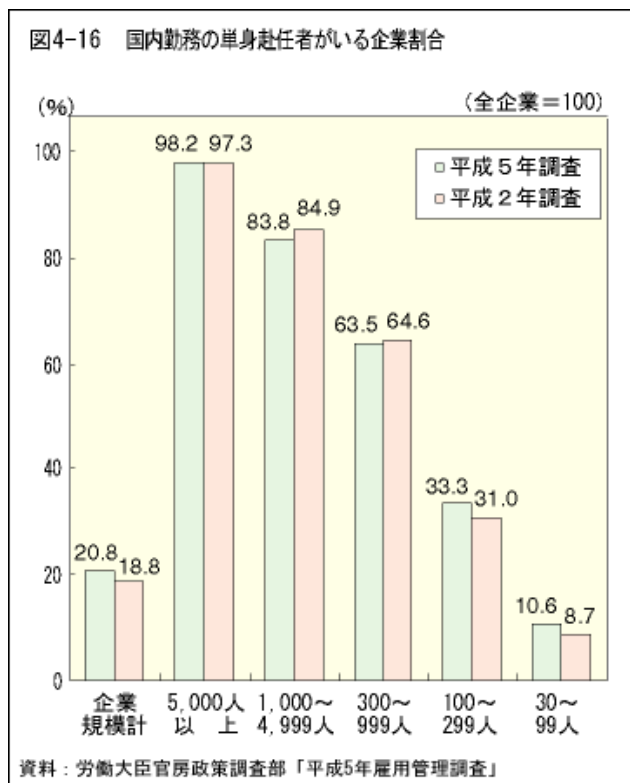


図4-17 単身赴任者がいる企業の割合及び単身赴任者の割合

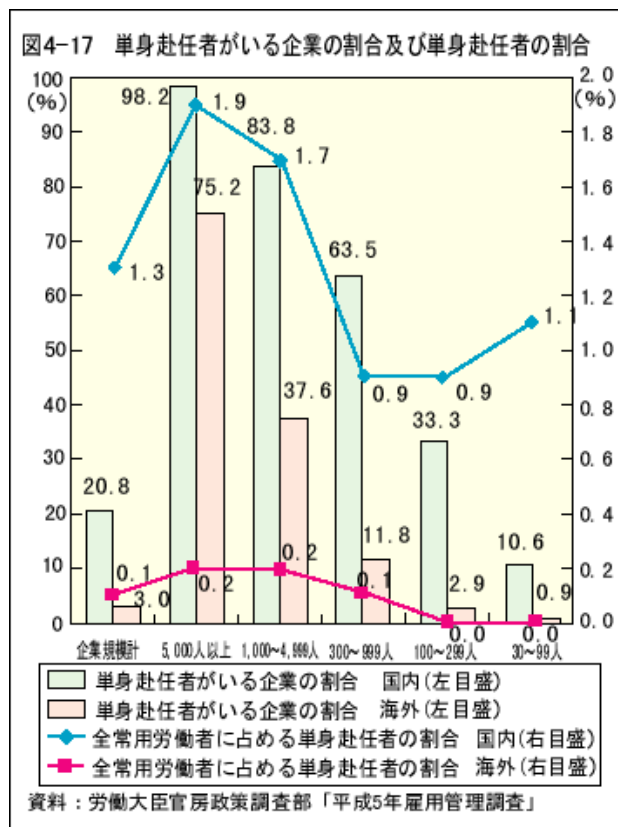


図4-18 男性の年齢別単身赴任割合

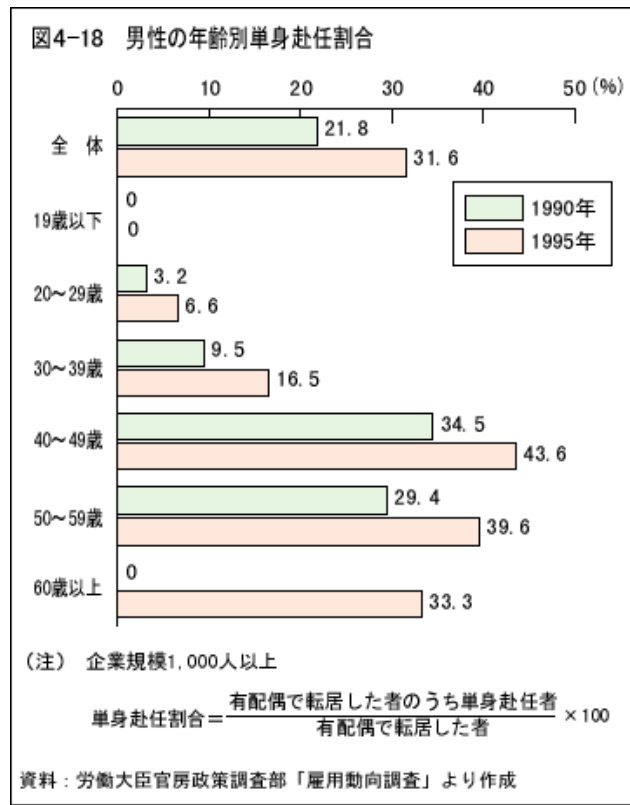


図4-19 単身赴任を理由とした転勤拒否についての考え方(男子)

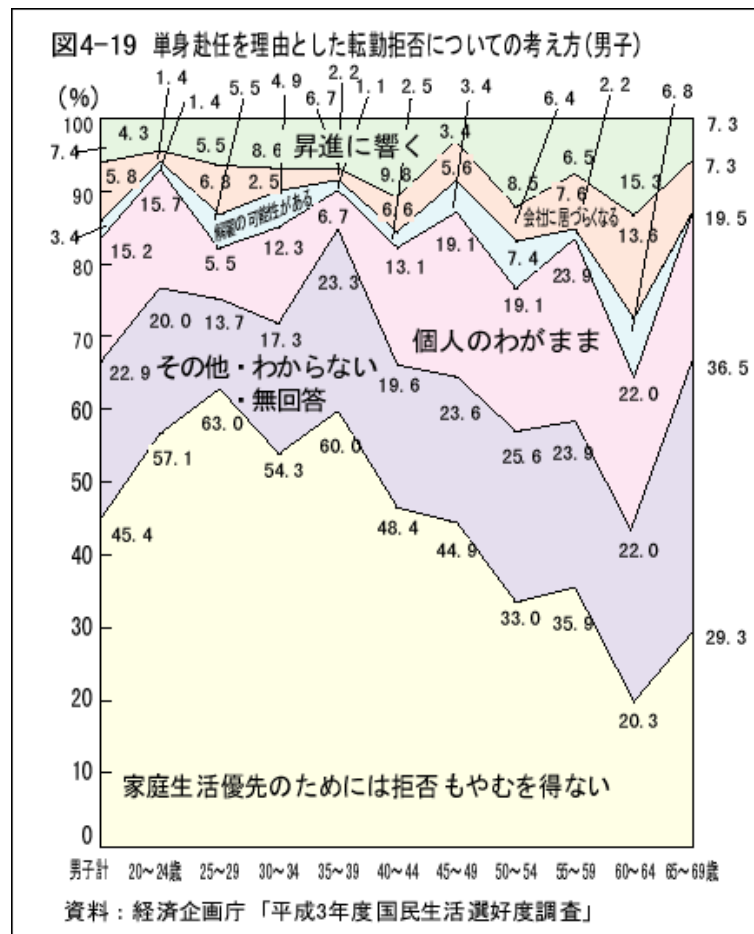
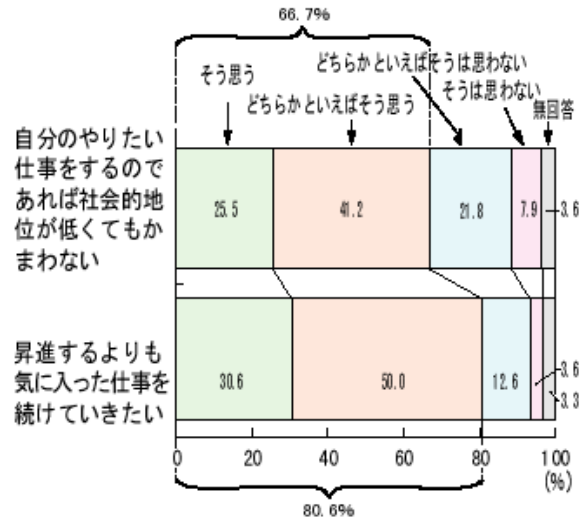


図4-20 仕事と社会的地位, 昇進に対する考え方

図4-20 仕事と社会的地位, 昇進に対する考え方



(注) 1. 回答者はフルタイムの労働者。  
 2. その他「職場では全体の和よりも個人の能力を重視すべきだ」「仕事はほどほどにして、自分の生活や趣味を大切にしたい」等について調査している。  
 資料：経済企画庁国民生活局「平成7年度国民生活選好度調査」

図4-21 仕事と余暇に対する考え方

図4-21 仕事と余暇に対する考え方

|   | 余暇志向 | 仕事・余暇両立 | 仕事志向 | その他 |   |
|---|------|---------|------|-----|---|
| 男 | '73年 | 25%     | 19   | 54  | 2 |
|   | '78  | 22      | 24   | 53  | 1 |
|   | '83  | 23      | 27   | 49  | 1 |
|   | '88  | 27      | 34   | 38  | 1 |
|   | '93  | 32      | 36   | 31  | 1 |
| 女 | '73年 | 38%     | 23   | 35  | 4 |
|   | '78  | 35      | 26   | 36  | 3 |
|   | '83  | 38      | 29   | 30  | 3 |
|   | '88  | 40      | 31   | 26  | 3 |
|   | '93  | 40      | 35   | 22  | 3 |

(注) 1. 「余暇志向」…「仕事よりも余暇のなかに生きがいを求める」および「仕事はさっさとかたづけて、できるだけ余暇を楽しむ」  
 「仕事・余暇両立」…「仕事にも余暇にも同じくらい力を入れる」  
 「仕事志向」…「余暇も時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ」および「仕事に生きがいを求めて全力を傾ける」  
 2. 全国の16歳以上の男女に対する個人面接法による調査。  
 資料：NHK放送文化研究所(編)「現代日本人の意識構造」(1998(平成10年))

図4-22 職場生活への満足度



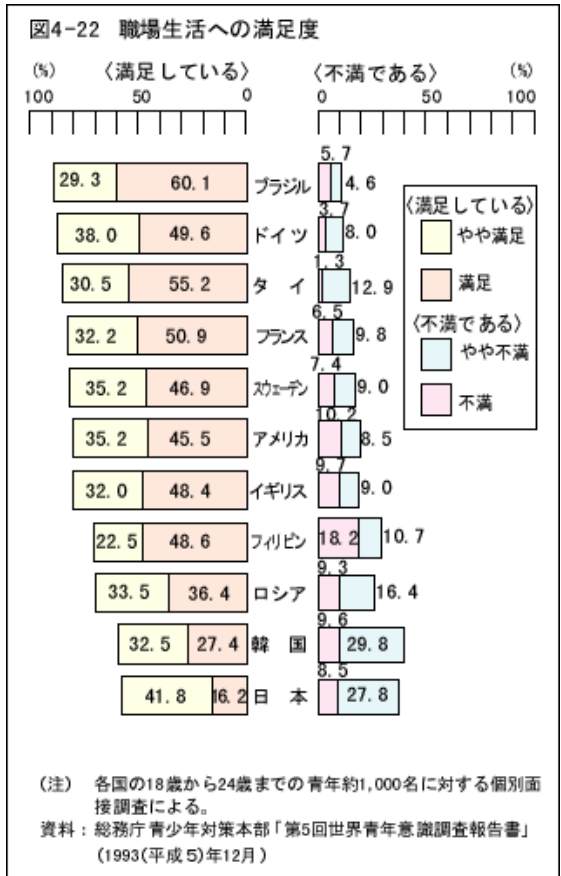
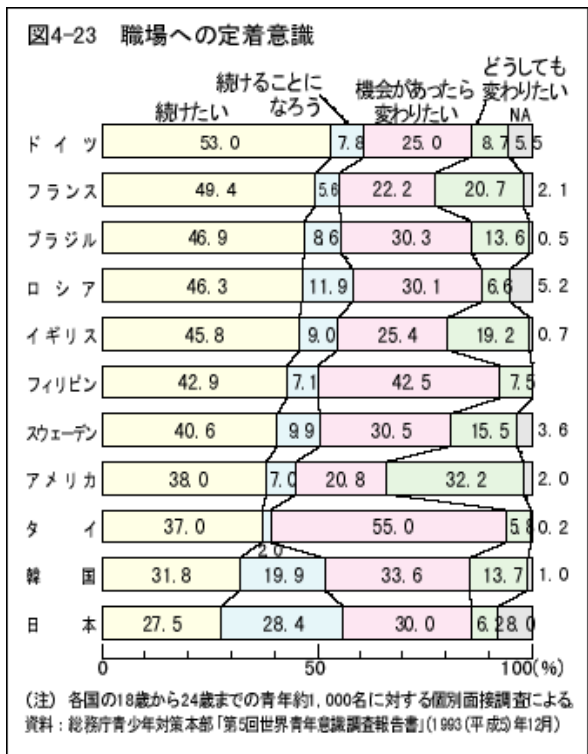


図4-23 職場への定着意識



2-1 長期雇用の下、昇進をめぐる行われる激しい競争が職場優先の企業風土をもたらしている。

長期雇用、年功序列という慣行の下、雇用者の間では、転職による昇進の機会が得られにくいこともあって、一つの企業

の例えば「同期入社」という閉じられた枠の中で、昇進をめぐる激しい競争が行われてきた。同期横並びで比較的時間をかけて選抜していく雇用管理が、競争をより長期化させている面がある。長期にわたる閉じられた枠内での昇進をめぐる競争が、サービス残業などの無償の長時間労働や頻繁な転勤といった、家庭より職場の都合を優先させる企業風土を生み出していると指摘されている。

また、このことは、日本的雇用慣行の下、生きがいや心理的よりどころの多くを仕事や会社に求めることにも起因する面があると考えられる。

さらに、同じ時間に同じ場所にいることにより暗黙に情報を共有するという仕事の進め方や、個々人の能力発揮よりも集団としての協働を会社としての業績に結びつくものとして評価し、個人を、個人の業績中心というより勤務態度や意欲に重点を置いて評価する慣行が、定時を過ぎても帰りにくかったり、有給休暇を取りづらい職場の雰囲気を生んでいるとの指摘がある。

## 2-2 有給休暇の取得率は依然として低い。

我が国の年間総実労働時間（製造業生産労働者）は、1996（平成8）年で1,993時間となっており、アメリカ、イギリスとはほぼ同水準であるものの、フランス、ドイツに比べ長くなっている。このうち、所定外労働時間は、1990（平成2）年ころまでは最も長かったが、近年、景気低迷の下で短くなってきている。また、所定内労働時間は、1996年で1,825時間となっており、アメリカ、イギリス、ドイツと比較して、いずれの国よりも長い。

所定内労働時間の長さからは、出勤日数の多さが示唆される。我が国では、完全週休2日制が適用されている労働者は、1996年で全労働者の59.3%、1997（平成9）年4月からは完全週休2日制に相当すると考えられる週40時間制が実施されている一方、年次有給休暇の取得率（付与日数に対する取得日数の割合）は54.1%と依然として低く、取得日数は9.4日に止まっている（1996年）。

## 2-3 複数回、長期にわたる転勤や単身赴任が行われている。

転勤者の多くは複数回の転勤を経験しており、単身赴任の期間が3年を超えるものが3割、1～3年以内のものが4割いる。

また、国内勤務の単身赴任者がいる企業の割合は20.8%（1993（平成5）年）となっており、従業員5,000人以上の大企業では、98.2%（1993年）とほとんどの企業で単身赴任者がいる。また、従業員1,000人以上の大企業で働く男性の有配偶転勤者のうち32%（1995（平成7）年）が単身赴任者となっている。もちろん、配偶者や子どもをその職場や学校、地域の間関係から切り離して家族ぐるみで転居を強いた従来型の家族帯同赴任に比べて、単身赴任をより否定的にのみとらえるべきではない。しかし、家族と別居を強いられることは、特に子どもがいる家庭では問題もあるといえる。

単身赴任を理由に転勤を拒否することについて、40歳代後半以降ではおおむね2割が「個人のわがまま」ととらえているが、20歳代、30歳代では、「家庭生活優先のためにはやむを得ない」と考える者がおおむね5割を超えている。

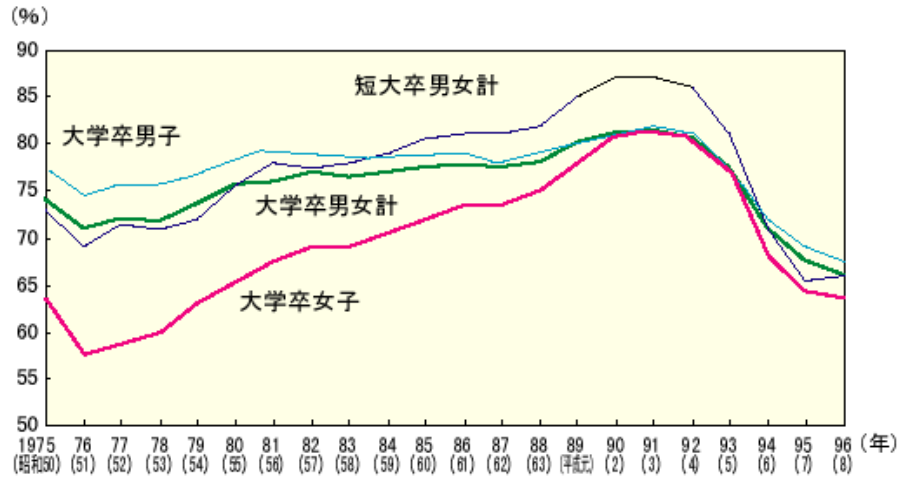
## 2-4 職場優先の企業風土の是正が求められる。

近年、転職が増加するなど、企業内での昇進しか途がない状況は改善されつつある。また、情報通信技術の進展で、必ずしも同じ職場空間で長時間共に過ごすことなしに、情報を共有することも可能となってきており、追いつけ型経済の終焉や国際競争の本格化により、集団に協調するだけでなく、個々人が、よりその能力を発揮することが必要となっている。業務遂行における自立性、自己完結性が求められるようになり、裁量労働などの勤務時間の弾力化も進んできている。さらに、「昇進するよりも気に入った仕事を続けたい」が80.6%、「自分のやりたい仕事であれば社会的地位が低くてもかまわない」が66.7%と、多くの人が社会的地位や昇進よりも仕事の内容を重視している。近年、特に若い世代では、男性でも「仕事絶対」「仕事優先」が減少し、「仕事・余暇の両立」「余暇優先」が増加している。企業の間でも、業績により比重をおいて評価する動きも見られ始めている。このような状況の下で、残業したり休暇を取らないこと、いつでもどこにでも転勤することなど、職場の都合を最優先する意欲、態度を過度に評価するような雇用管理のあり方については、見直すべき時期に来ており、めりはりのある効率的な働き方を進めるなど、多様な取組みを通じて、職場優先の企業風土を是正することが求められている。

## 3 採用方法

図4-24 新規学卒者の就業率の推移

図4-24 新規学卒者の就職率の推移



資料：文部省「学校基本調査」  
労働省「平成9年版労働経済の分析」より引用

図4-25 「大学卒という肩書き」や「出身大学」で評価される大学卒業生

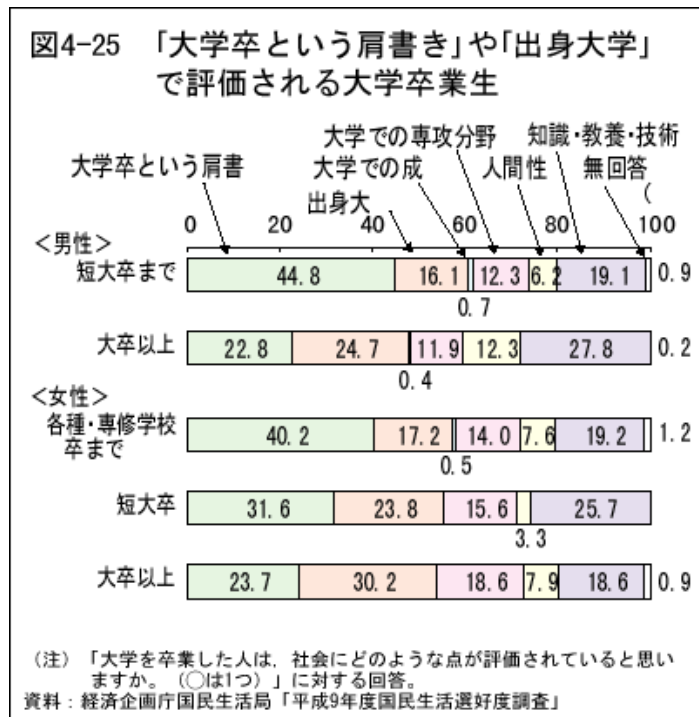
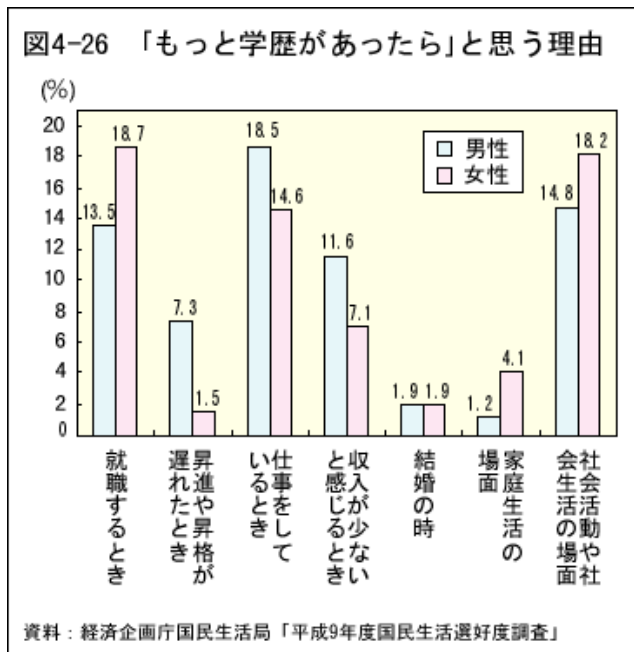


図4-26 「もっと学歴があったら」と思う理由



■ 退職金の前払い制度 ■

株式会社松下電器産業は、1998（平成10）年4月に入社する800名に対し、退職金の前払い制度（全額給与支払い型社員制度）を導入した。これは、新入社員の希望により、退職金をボーナスに上積みして前払いをするほか、住宅取得のための積立金や会社による社内預金の利息補助分なども現金で支払うという制度である。例えば、大学院卒の新入社員の場合、60歳の定年時の退職金について前払いを受けるだけで年間24万円に上り、これに、福利厚生分も加えれば、年間35万円の上積みになる。新入社員のうち、約4割がこの制度を希望したということで、同社の人事部は「安定を求めるのではなく、自立した個人として会社と対等な関係を求める時代になってきたからです。」と話す。

この制度は、続いて同社の一般社員にも適用されることとなった。退職金と福利厚生の両方を前払いするコースと、退職金のみ前払いするコースの2種類のコースが設定され、1998年10月1日が第1回の申込み日となっている。同社では「退職金が急上昇する勤続年数に達していない一般社員が新制度を選択しても、前払いで受け取る退職金の額は小さい。そのため、この制度を選択する社員はそう多くはない。」と見ている。いずれにせよ、退職金の前払い制度の導入には、変化する雇用関係を感じることができる。

図4-27 出産・育児に伴う就業の中断による利益の損失(機会費用)：概念図

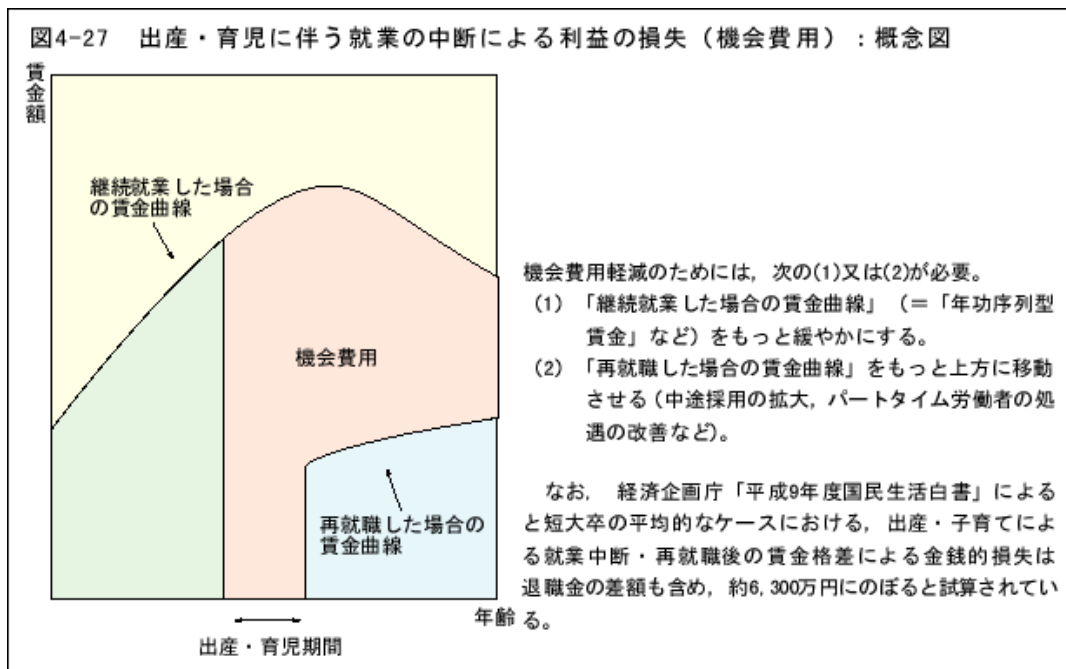
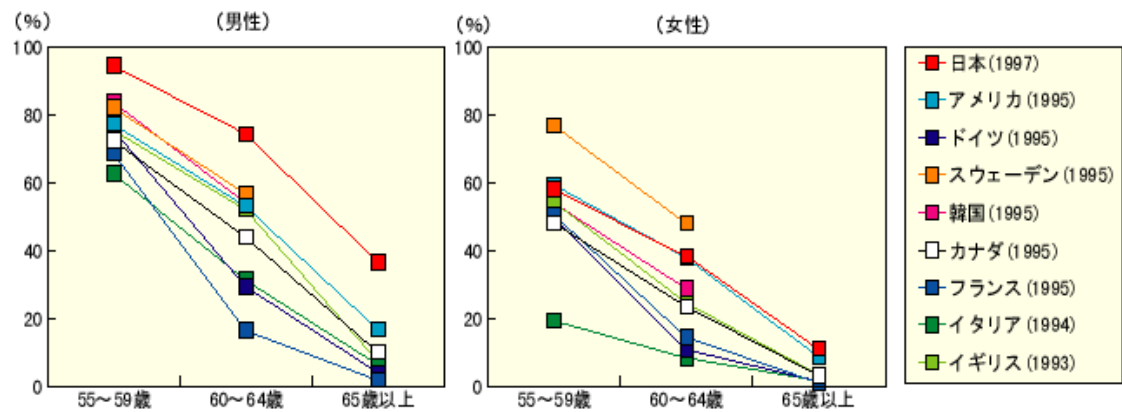


図4-28 高齢者の労働力率の国際比較

図4-28 高齢者の労働力率の国際比較



資料：日本は総務庁統計局「労働力調査」、諸外国はILO, Year Book of Labour Statistics 1996

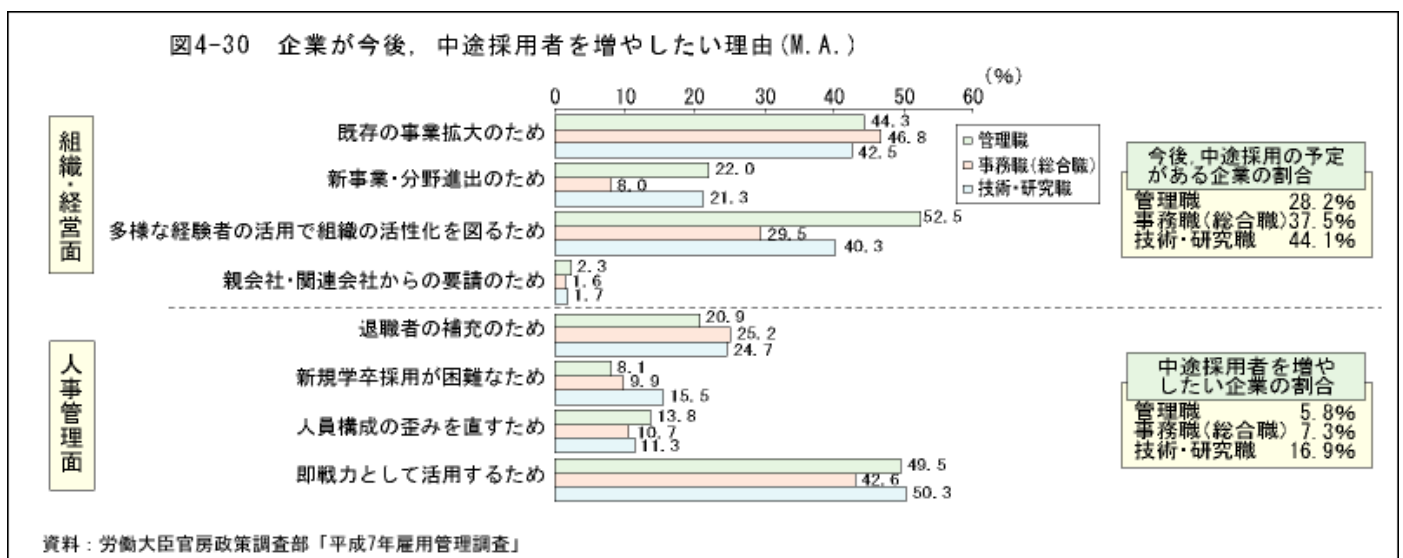
表4-29 高齢者の希望する勤務形態(不就業者のうち仕事をしたいと思っている者)

表4-29 高齢者の希望する勤務形態(不就業者のうち仕事をしたいと思っている者)

|                 | 男性     |        |        | 女性     |        |        |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                 | 55~59歳 | 60~64歳 | 65~69歳 | 55~59歳 | 60~64歳 | 65~69歳 |
| 合計              | 100.0  | 100.0  | 100.0  | 100.0  | 100.0  | 100.0  |
| 普通勤務希望          | 67.5   | 43.0   | 23.4   | 15.0   | 14.6   | 12.5   |
| 短時間勤務希望         | 12.8   | 43.4   | 48.5   | 60.5   | 53.3   | 46.5   |
| 任意就業勤務希望        | 9.5    | 7.0    | 14.6   | 10.4   | 11.3   | 17.9   |
| その他             | 10.2   | 6.6    | 13.5   | 14.1   | 20.8   | 23.1   |
| 短時間勤務希望及び任意就業希望 | 22.3   | 50.4   | 63.1   | 70.9   | 64.6   | 64.4   |

(注)勤務形態については次の通り  
 普通勤務…普通勤務で仕事を希望する者  
 短時間勤務…短時間勤務(1日の労働時間または1週の勤務日数が短い)で仕事を希望する者  
 任意就業勤務…近所の人や会社などに頼まれたりして、任意に行う仕事を希望する者  
 その他…内職希望、自営業主希望者を含む  
 資料：労働大臣官房政策調査部「平成8年高齢者就業実態調査」

図4-30 企業が今後、中途採用者を増やしたい理由(M.A.)



資料：労働大臣官房政策調査部「平成7年雇用管理調査」

3-1 新規学卒者の一括採用の偏重は、様々な問題を生じさせている。

新規学卒者の一括採用は、年功序列型賃金の下で相対的に賃金の低い若年労働力を一括して採用し、長期雇用を前提とし

て企業内訓練をすることによりその企業における専門的な技術に熟練させ、企業にとっての人的資本を形成する上で、効率的な方法だったが、その偏重は、様々な問題も生じさせている。

採用後に企業内訓練をすることを前提として新規学卒者を一括採用するに当たっては、企業は訓練に適応力の高い学生を識別することが必要となる。しかし、新規学卒者の一括採用は、短期間に多くの学生の中から人材を選択する必要に迫られるため学生に関して得られる情報が限られること、また、そもそも個々人の潜在的な訓練適応能力を知ることは困難であることから、個人の能力をその性、年齢、学歴あるいは出身学校別の集団の平均的な能力で測るという、いわゆる統計的差別を生じさせやすい。採用に当たって出身学校で判断されることが「よい会社」に入るためには「よい学校」に入る必要があるということにつながり、受験競争を激化させる一つの誘因となっていると考えられる。

また、正規職員の採用において新規学卒者が偏重され、中途採用枠が十分でなかったり、労働者自身が短時間勤務を希望する場合があることなどにより、子育てによりいったん職を離れた後、再就職する場合に、処遇の低い職にしか就けないといった問題も生じている。

さらに、中途採用枠が狭く転職が困難なことが、2-1で述べたような、企業内での激しい競争を生み、職場優先の企業風土につながっている面もあり、また、失業者の再就職も困難にしている。一方、企業が新規学卒者を積極的に採用してきたことによって、我が国の若年者の失業率が欧米に比べて低い水準にとどまっていることにも留意する必要がある。

### 3-2 中途採用枠の拡大が求められる。

今後は、上述のような問題を解決するため、新規学卒に偏った採用を見直し、採用時の年齢制限を撤廃し、中途採用枠を拡大していくことが求められる。

中途採用枠が拡大すれば、子育てなどにより就業を中断したり、失業した場合でも、再就職がしやすくなる。さらに、中途採用では、出身学校よりも、具体的な職種に結びつく既存の職業能力や知識・技能など学習した内容の方が重視されることから、今後その機会の増大が見込まれる生涯学習をしたり職業訓練を受けることにより、より良い処遇で再就職することも可能となる。

中途採用が増え、新規学卒後の就職先がそのまま長期にわたり就業の場として固定されてしまうことが少なくなったり、また、採用に当たり出身学校がさほど重視されなくなることで、いわゆる学(校)歴社会が改まれば、受験競争の緩和にもつながるだろう。

今後急速に需要が拡大すると予想される情報産業分野や福祉分野をはじめとして、あらゆる分野において、積極的な中途採用枠の拡大が求められる。

企業にとっても、産業構造の変化、若年労働力の減少の中で、質の高い労働力を確保するためには、新規学卒のみを偏重せず、中途採用枠を拡大し、相対的に豊富な中高年労働力も含めて、その中から、仕事の内容に応じて、的確に人材を採用する必要がある。

企業に対する調査を見ても、今後中途採用の予定がある企業の割合は、管理職で28.2%、事務職(総合職)で37.5%、技術・研究職では44.1%であり、増やしたいとする割合はそれぞれ管理職で5.8%、事務職で7.3%とまだそれほど高くないが、技術・研究職では16.9%と比較的高くなっている。中途採用者を増やしたい理由としては、「既存の事業拡大のため」「多様な経験者の活用で組織の活性化を図るため」「即戦力として活用するため」といった積極的なものが増えている。

## 4 年功序列型賃金

図4-31 賃金決定における年齢と勤続との格差(全産業、所定内給与、男性)

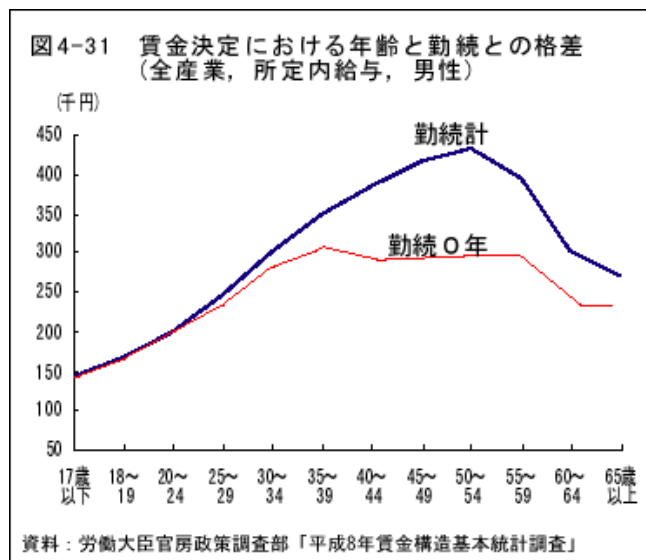


図4-32 製造業男性労働者(学歴計, 企業規模計)の年齢別賃金カーブの国際比較[ホワイトカラー(管理・事務・技術労働者)]

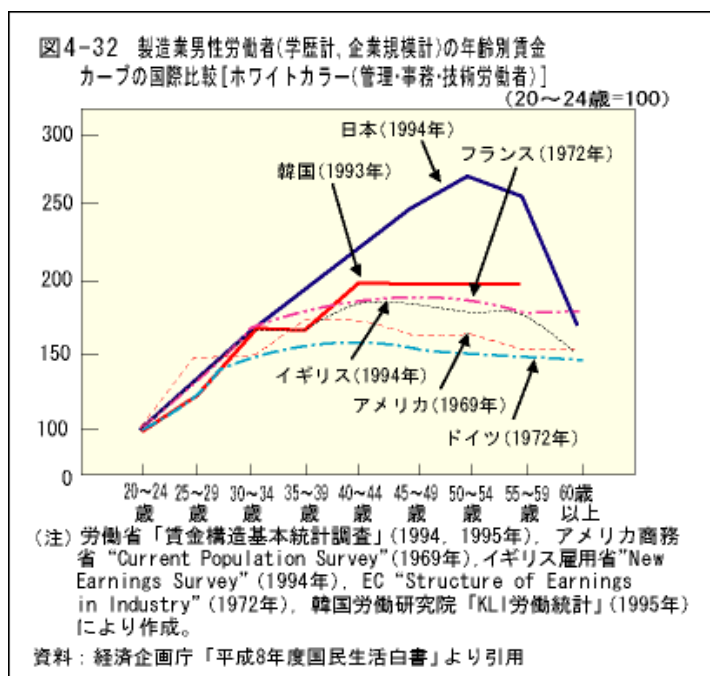


図4-33 同一産業内転職による賃金の増減率(男性)

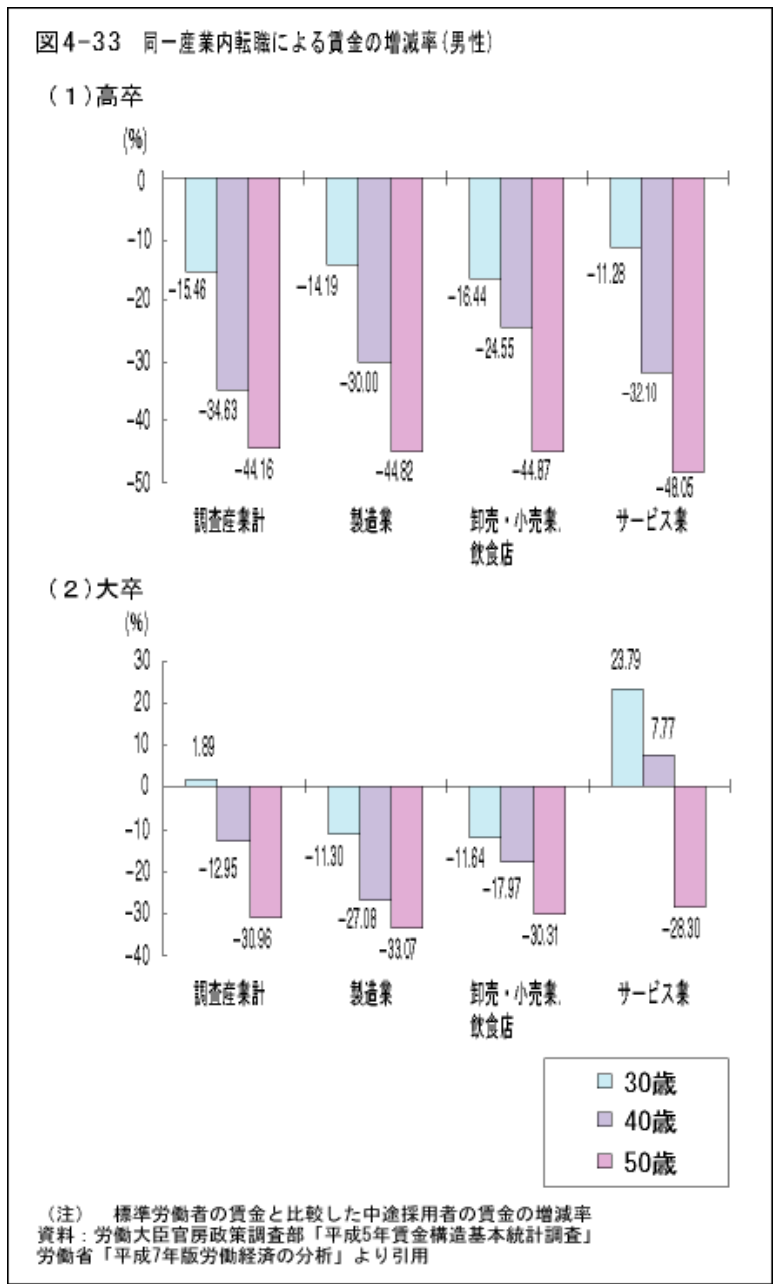


図4-34 転職による退職金の低下率(製造業1,000人以上, 男性)

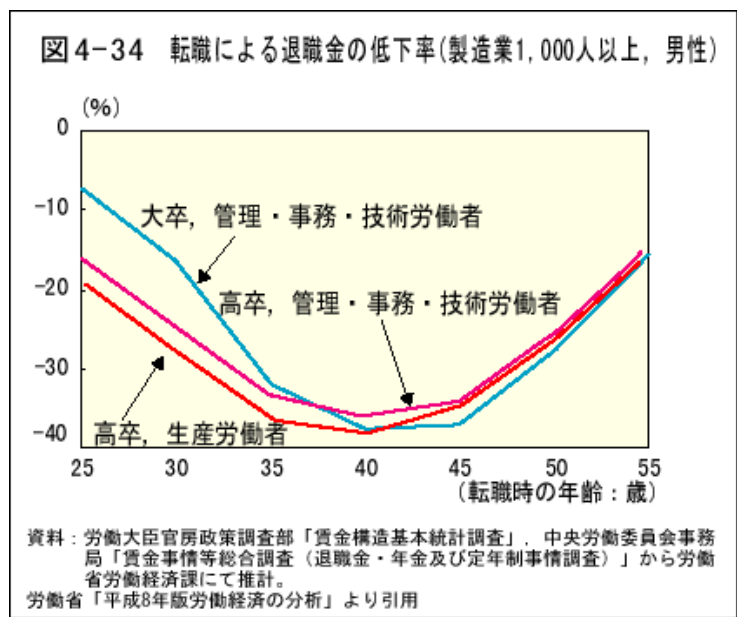




図4-35 女性雇用に対する考え方

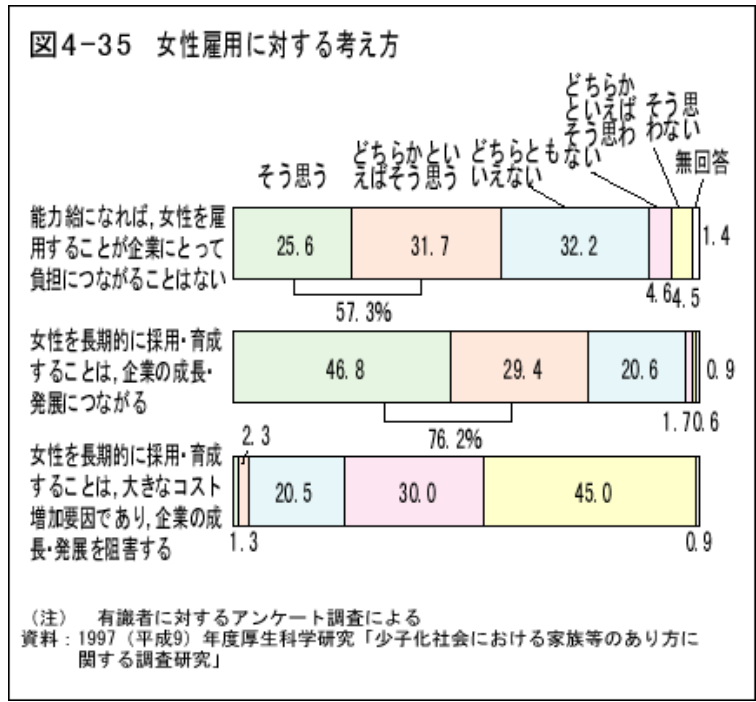


図4-36 現在の雇用管理上の問題点別企業割合(3つまでのM.A.)

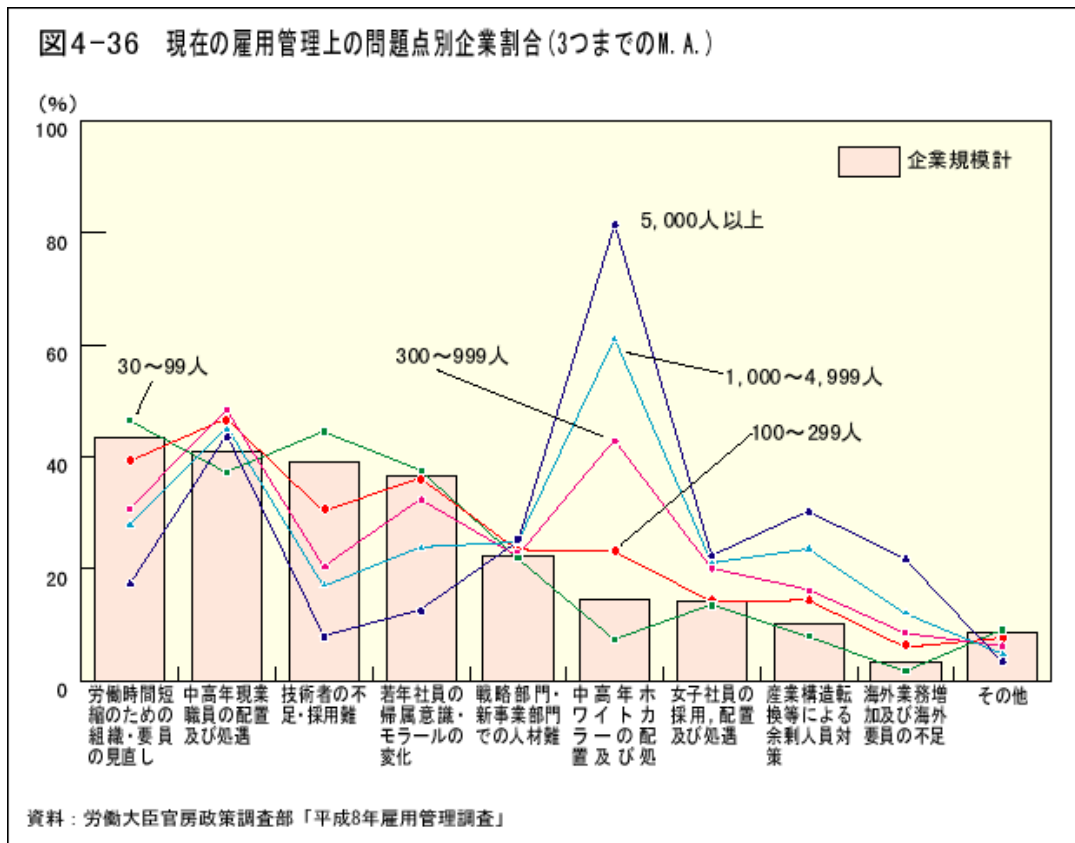
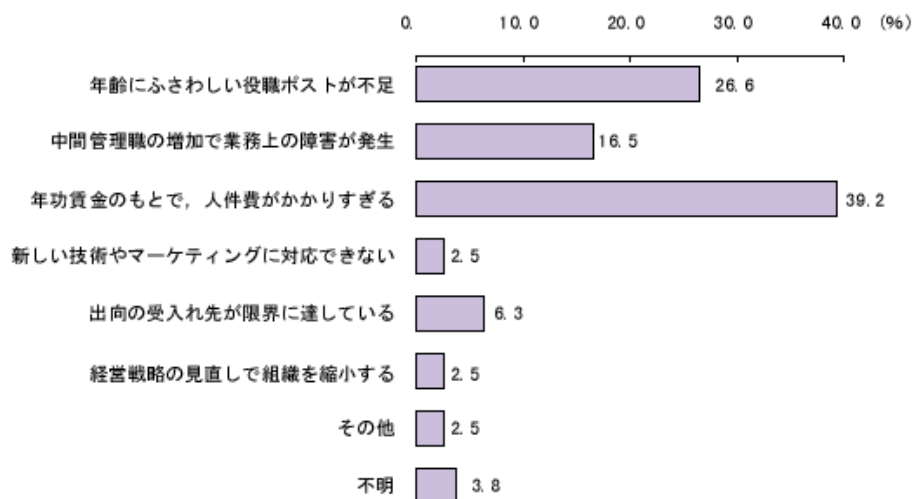


図4-37 中高年齢ホワイトカラーの過剰雇用の理由

図4-37 中高年齢ホワイトカラーの過剰雇用の理由



(注) 中高年齢ホワイトカラーの過剰雇用が問題になっている企業(調査企業の30.0%)及び近い将来問題の発生が予想されると回答した企業(調査企業の49.0%)について、問うたもの  
資料: 労働省「過剰雇用に対する企業の考え方と対応」(1993(平成5)年)

#### 4-1 転職や再就職など就業コースの途中変更を不利にしている。

年功序列型賃金の下では、同じ年齢でも、その企業における勤続年数が長ければ長いほど、賃金が高くなる。勤続0年の者と標準的な勤続を続けている者との賃金の格差は、30歳代後半から生じ、50歳代前半にかけて次第に大きくなる。したがって、転職した場合の賃金は、転職しない場合に比べて低下する可能性が大きく、特に、中高年齢層ほど賃金低下の可能性が大きくなる。

退職金についても、同様のことがいえる。40歳代後半で転職した場合に受け取る退職金の総額は、転職しない場合に比べて、3割から4割程度低下することになる。

このように年功序列型賃金体系が転職を不利にし、2-1で述べたように長期雇用の下で同一企業内で比較的時間をかけて選抜していく雇用管理が、企業内での激しい競争を生み、職場優先の企業風土につながっている。

また、女性が正規職員として再就職できたとしても、子育てのための離職がその間のみでなく復職後も含めた収入減少につながる結果を生んでいる。

雇用者にとって転職が不利だということは、企業にとっても、外部から能力のある人材を導入することを困難にしているということにもつながる。

#### 4-2 女性が継続就業しにくい企業風土を生んでいる。

女性を補助的労働力としてしか活用しない企業においては、女性に対して十分な企業内訓練は行われず、人材として重視されない。こうした企業においては、女性を長期雇用し、男性ほどではないにしても、年功序列型賃金の下での定期昇給により賃金費用がかさむより、ある程度の年齢で退職してもらった方が都合が良いことになる。このことが結婚退職、出産退職の慣行など、女性が継続就業しにくい企業風土を生んだのではないかと考えられる。また、従来一般職の正規雇用者が担っていた業務の外部委託を考えている企業が少なくなく、今後は、これまでどおり、女性、特に新規学卒女性が大量に事務職の正規雇用として採用され続けることは難しくなっていると思われる。

また、年功序列型賃金の下では、雇用者は、若年のうちに賃金を上回る生産性を発揮し、中高年になると生産性を上回る賃金を得るといわれている。仮に、30歳代という「働き盛り」に子育てなどのために女性が男性に比べて生産性が低くなった場合、賃金に見合った生産性は上げていたとしても、企業にとって過剰に費用の高いものと映る可能性がある。

年功序列型賃金を見直し、その時々々の生産性に賃金を近づけることは、生産性の評価をいかに公正に行うかが大きな課題ではあるものの、女性の継続雇用に有利に働くと考えられる。1998(平成10)年に有識者を対象とした調査によれば、57%が「能力給になれば、女性を雇用することが企業にとって負担につながることはない」と考えており、76%が

「女性を長期的に採用・育成することは企業の成長・発展につながる」と考えている。

#### 4-3 高齢者の継続就業を阻むことにつながっている。

労働省が行った調査によると、現在の雇用管理上の問題点として、大企業の8割が、「中高年ホワイトカラーの配置及び処遇」と答えている(1996(平成8)年)。また、中高年齢事務系労働者(ホワイトカラー)の過剰雇用が問題となっている企業および近い将来問題の発生が予想されると回答した企業の約4割は、「年功賃金のもとで、人件費がかかりすぎる」と考えている(1993(平成5)年)。相対的に賃金水準の高い中高年労働者が増加する中で、企業の成長が鈍化したこともあって、年功序列型賃金の維持が困難になってきている。

こうした中で、一部の企業は中高年労働者の早期退職を中心とした対応をとっており、結果として、高賃金の高齢者の継続就業を阻む場合が生じている。

#### 4-4 年功序列型賃金制度の見直しの必要性が増している。

2-1で述べたとおり、年功序列型賃金制度は、個々人の賃金を毎年定期的には上昇させる定期昇給制度を軸としているため、雇用者は、長期的な生活設計が立てやすい。しかし、年功序列型賃金制度は、雇用者にとって、転職や子育てのための就業中断の費用を過大にしており、企業も能力のある人材を外部から得にくくなっている。また、女性が継続就業しにくい企業風土を生んだり、企業にとって、高齢者の就業の費用を過大にしている面があり、それが女性の長期就業や高齢者の継続就業を阻んでいるというような問題も生じている。

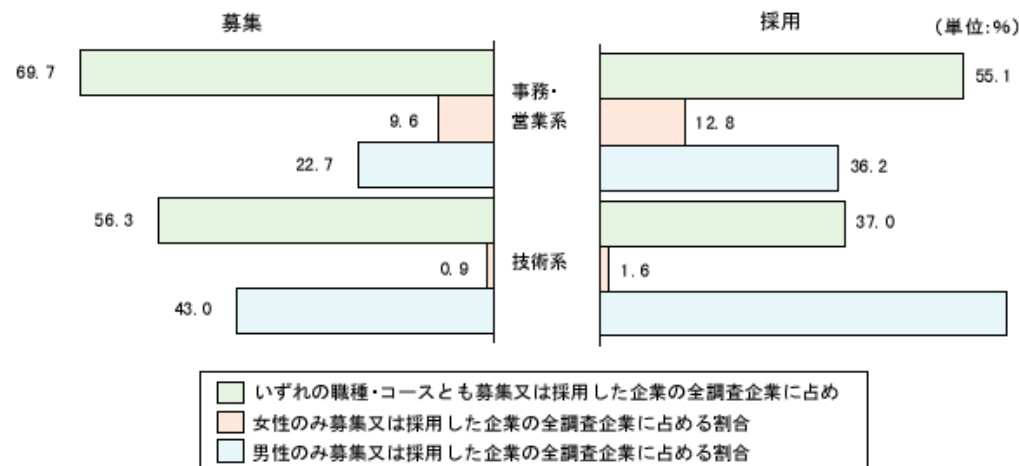
もちろん、女性が賃金に見合った生産性を上げられるよう企業が女性の活用を図ることが重要であり、また、業績給についても、査定が適正かどうかということ、年によってあまりに大きな賃金の変動は生活の安定を損なうこと、また、中高年労働者が若年期に賃金以上の貢献をし、企業に対していわば貸し越しの状態にある場合には、それを白紙にして現時点で業績主義・能力主義に切り替えることは公正でないことなど、様々な問題がある。

これらの点を考慮しつつ、年齢による賃金勾配をなだらかにする、業績評価の比重を高めるなど、年功序列型制度について、見直しの必要性が増していると見られる。

### 5 男性中心の企業風土

図4-38 4年生大学(大学院を含む)新規学卒者の募集及び採用状況(平成7年度)

図4-38 4年生大学(大学院を含む)新規学卒者の募集及び採用状況(平成7年度)



男性のみ募集の理由別企業割合(M.A.)

| 理由  | 割合(%) |
|---|-------|
| 男性のみ募集の職種ありの企業計                             | 100.0 |
| 女性は補助的業務に従事している                             | 12.3  |
| 女性は勤続年数が短い                                  | 10.3  |
| 女性に対して顧客取引先の理解がない                           | 3.8   |
| 男性の方が使いやすい                                  | 8.5   |
| 女性は結婚すると家庭中心になる                             | 2.1   |
| 募集しても女性の応募がない                               | 11.9  |
| 業務に必要な資格や技能・技術を持つ女性がほとんどいない                 | 35.0  |
| 深夜に及ばないが、時間外労働が多い                           | 27.8  |
| 労働基準法で女性に認められていない深夜業がある                     | 22.5  |
| 労働基準法で女性に認められていない重い物を運搬したり有害物質を発散する場所の業務がある | 15.6  |
| 出張、全国転勤がある                                  | 8.0   |
| その他   | 10.7  |
| 不明  | 2.8   |

女性のみ募集の理由別企業割合(M.A.)

| 理由                                    | 割合(%) |
|---------------------------------------|-------|
| 女性のみ募集の職種ありの企業計                       | 100.0 |
| 補助的・定型的業務である                          | 44.2  |
| 女性は勤続年数が短いので新たな人を採用できる                | 7.8   |
| 男性に比べるとコストが低いと考えられる                   | 7.5   |
| 女性の多い職場がある                            | 20.5  |
| 女性の職域を拡大したい                           | 12.1  |
| 女性の方がソフトな対応ができ、顧客が好む又は女性の感性を生かすことができる | 52.0  |
| 女性の方が優秀な人材が採用できる                      | 9.8   |
| 募集しても男性の応募がない                         | 4.0   |
| その他                                   | 4.9   |
| 不明                                    | 0.3   |

資料：労働省女性局「平成7年度女子雇用管理基本調査」

図4-39 コース別雇用管理制度のある企業の募集及び採用状況(平成7年度)

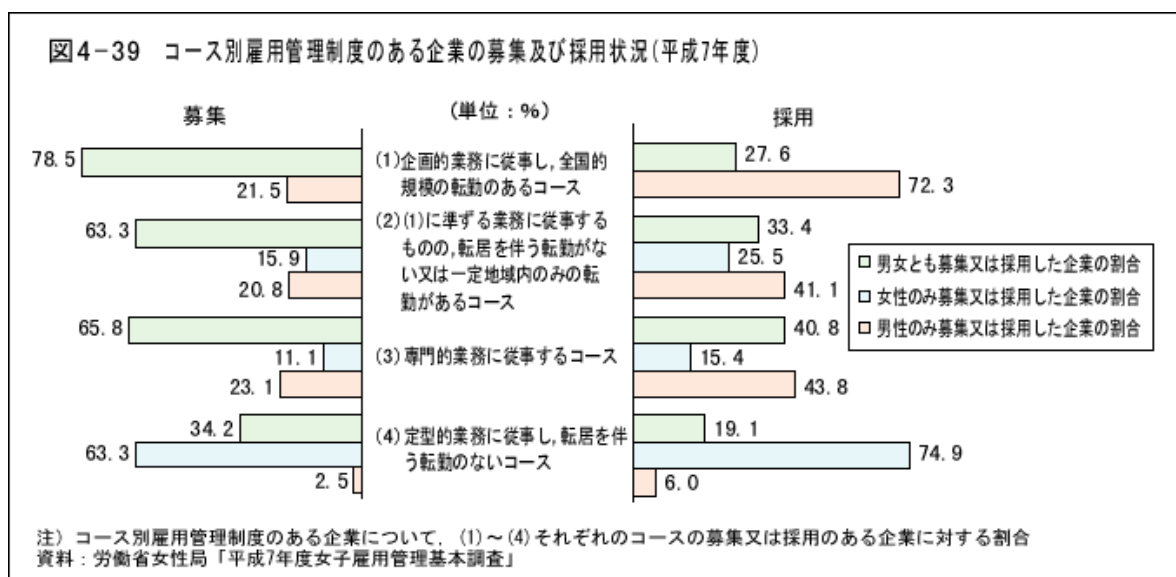


図4-40 女性の労働率と女性有業者の離職理由

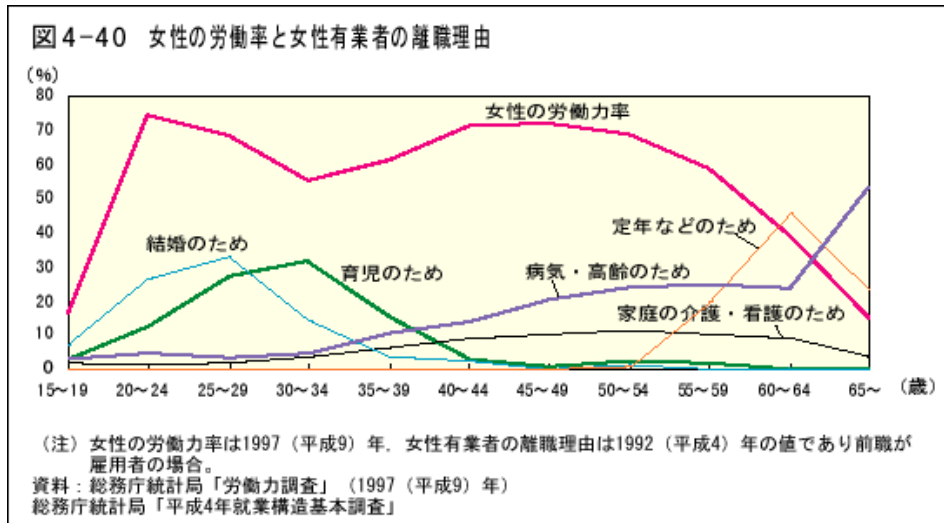


図4-41 役職別女性管理職の状況

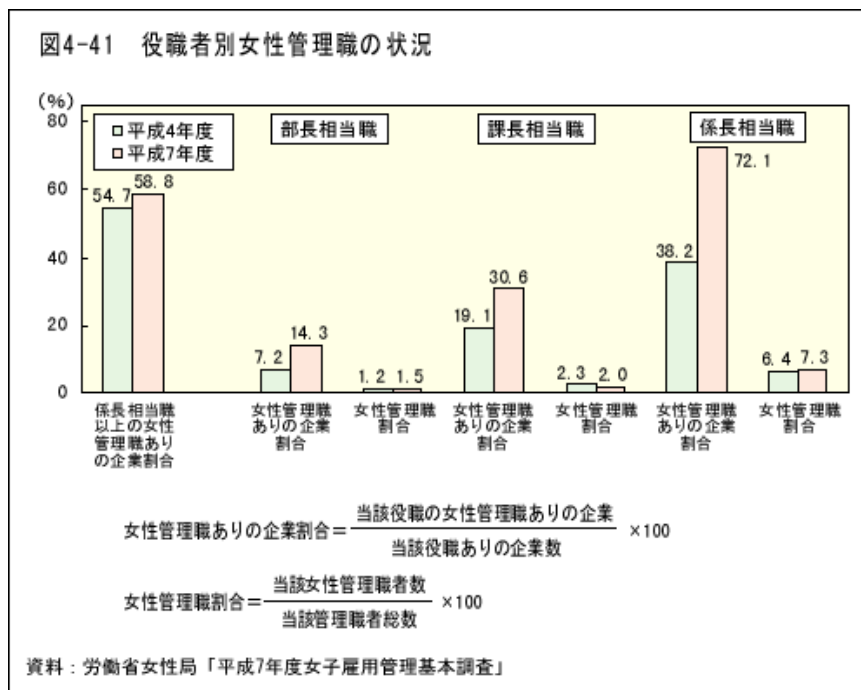
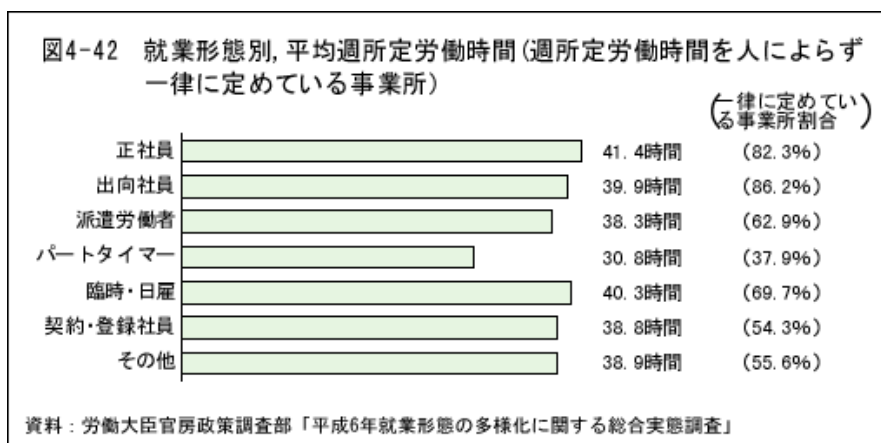


図4-42 就業形態別, 平均週所定労働時間(週所定労働時間を人によらず一律に定めている事業所)



■ SOHO—スモールオフィス・ホームオフィス— ■

「SOHO」(ソーホー)とは、自宅や小さな事務所でパソコンやインターネットを駆使して仕事をする人たちの仕事場を指す。我が国では、子育て中の主婦を始め、雇用されていた会社を辞めた人々を中心に2年ほど前から広がりを見せている。この背景には、業務の再構築(リストラク

チャリング)を進める企業が業務の外注化を進めていること、インターネットなどの情報・通信技術が発達し少人数でもできる仕事が多くなっていること、がある。

東京都渋谷区のマンションに住む喜多岡照子さんは、編集製作会社に勤務していた3年前に、顧客から私的に雑誌の編集を頼まれたのがきっかけで独立した。月収は多い月で45万円、少ない月で25万円程度という。「独立をしたのは、自分自身を管理できる時間が欲しかったから。でも、SOHOとは、営業、契約、納税、そして仕事を全部自分でする独立自営業のことだと気がつきました。」と彼女は話す。

午前7時に仕事場にあるパソコンの電源を入れることから彼女の仕事は始まる。電子メールを見ている間にも、顧客からひっきりなしに電話がかかる毎日である。企業からファックスで送られてきた原稿を基に文書を作ったりするのも、定型業務の一つとなっている。

「将来の夢は、前の会社において独立した仲間たちを集めて、いつでも仕事が引き受けられるコンビニエンス型オフィスを作ることです。一日フル稼働して、次の日は休みというように、生活にメリハリをつけていきたい。」と喜多岡さん。SOHOは、組織に縛られずに柔軟な働き方ができ、働き方の選択の幅が広がり、就労意欲のある人の働く機会が広がる点で評価できる。(文中仮名)

図4-43 パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差の推移(女性)

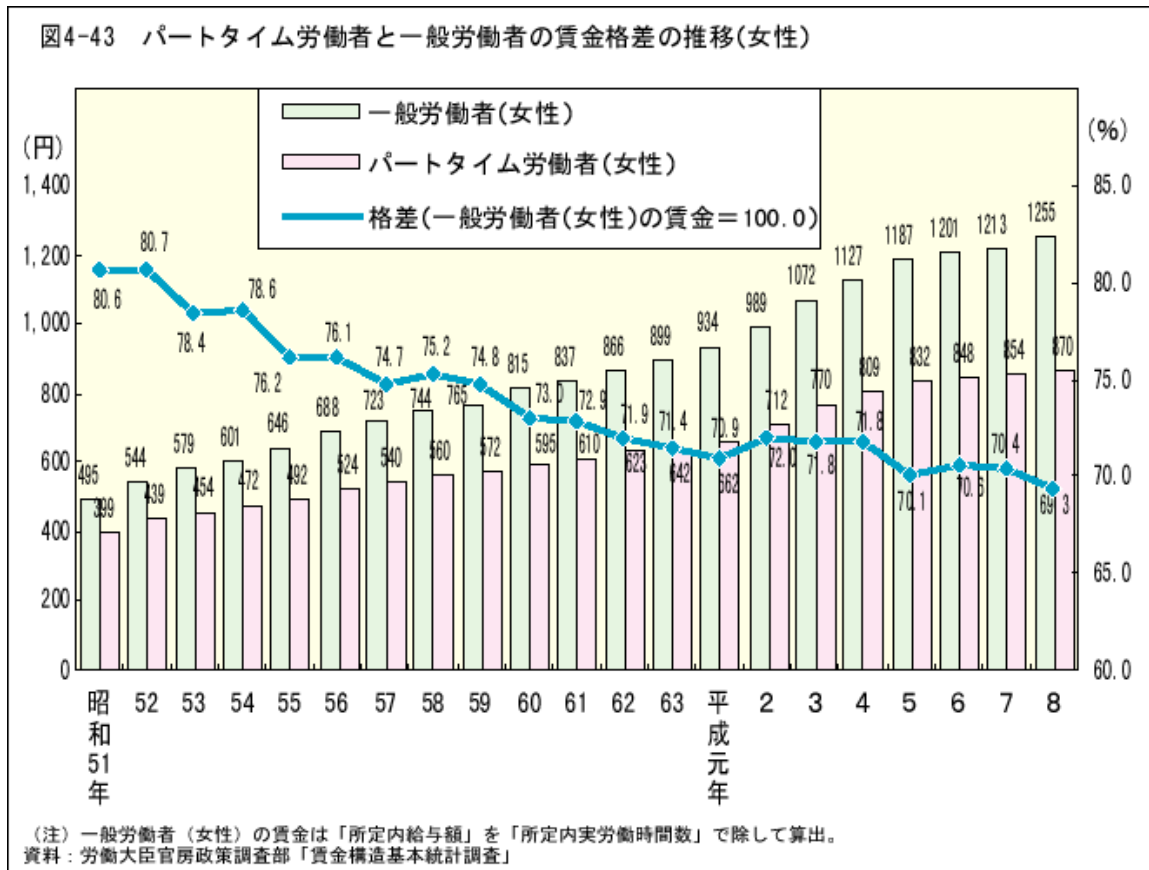
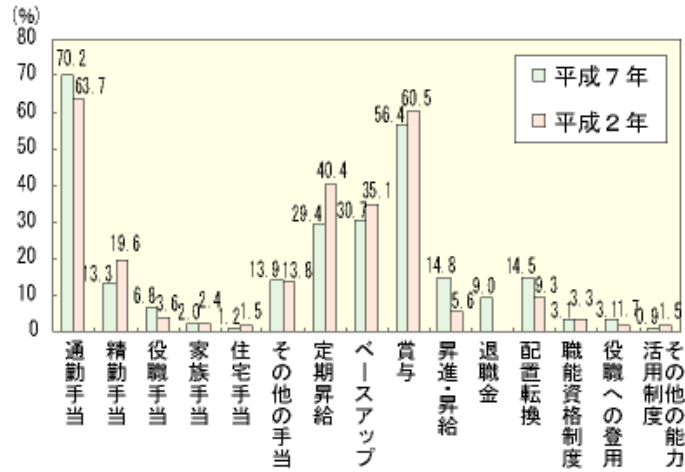


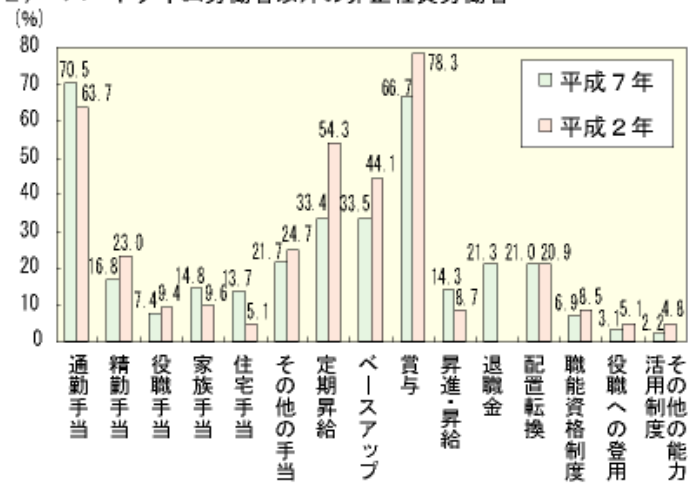
図4-44 パートタイム労働者等の処遇方法別採用事業所割合(M.A.)

図4-44 パートタイム労働者等の処遇方法別採用事業所割合(M.A.)

(1) パートタイム労働者



(2) パートタイム労働者以外の非正社員労働者

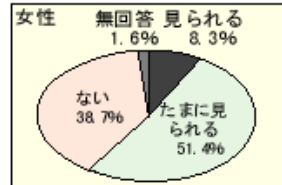
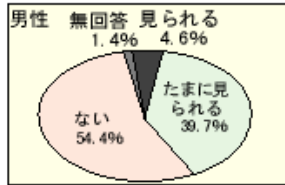


(注) 退職金は前回該当者なし。  
資料：労働大臣官房政策調査部「パートタイム労働者総合実態調査」  
(1995(平成7)年)

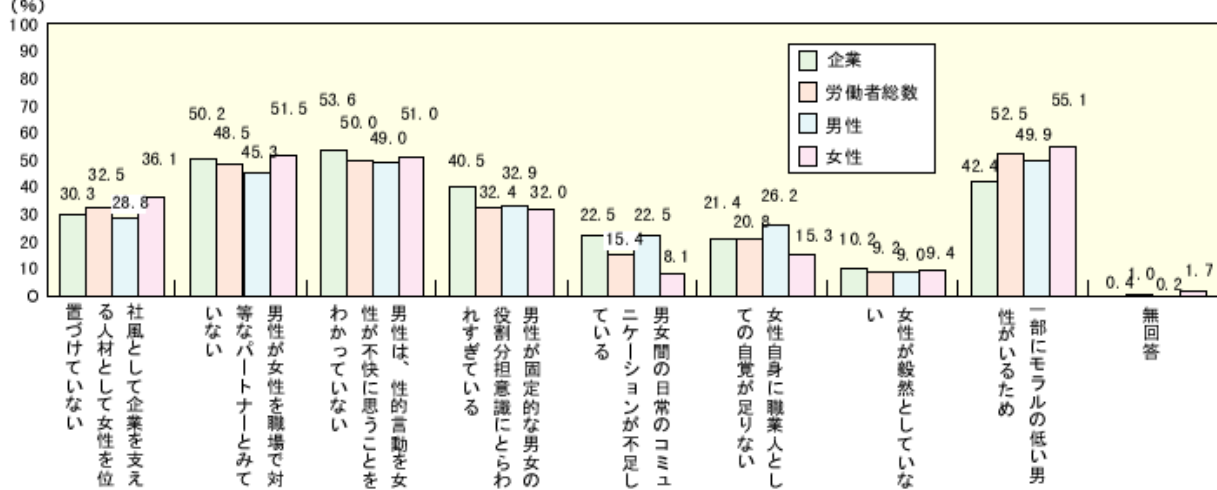
図4-45 性的嫌がらせ(セクシュアル・ハラスメント)が起こる原因

図4-45 性的嫌がらせ(セクシュアル・ハラスメント)が起こる原因

(1) 職場でセクシュアル・ハラスメントは見られるか。



(2) セクシュアル・ハラスメントが起こる原因 (M.A.)



資料：労働省発表「職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する調査研究会報告」（1997(平成9年)12月）

■ 性的嫌がらせ(セクシュアル・ハラスメント) ■

「性的な言動」等についての男女の認識には違いがあり、例えば、「女性又は男性ということで職場でお茶くみ、後片付け、私用等を強制された場合」「裸や水着姿のポスター等を職場に貼られた場合」「自分の容姿、年齢、結婚等について話題にされた場合」など、女性では半分以上がセクシュアル・ハラスメントであると考えているのに対し、男性では約3割にとどまっている(人事院調べ)。こうした状況を反映し、女性の約6割が職場でセクシュアル・ハラスメントが見られる(たまに見られるを含む)としているのに対し、男性では約4割にとどまっており、この認識の差が、セクシュアル・ハラスメントが起こる原因になっているのではないかと指摘もある(労働省調べ)。

なお、職場におけるセクシュアル・ハラスメントには、一般的な定義として、「対価型」(職場において行われる性的な言動に対するその雇用する女性対象者の対応により当該女性労働者とその労働条件につき不利益を受けること)と「環境型」(職場において行われる性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害されること)があるといわれている。

表4-46 就業形態、現在の就業形態に就いた理由別労働者割合

表4-46 就業形態、現在の就業形態に就いた理由別労働者割合

| 就業形態    | 計     | (M.A.) (%)       |              |                |           |                  |                   |                |             |                   |                   |         |      |
|---------|-------|------------------|--------------|----------------|-----------|------------------|-------------------|----------------|-------------|-------------------|-------------------|---------|------|
|         |       | 自分の都合のよい時間に働けるから | 学生生活と両立させるため | 勤務時間や日数を短くしたから | すぐ辞められるから | 専門的な資格・技能が活かせるから | より収入の多い仕事に従事したかった | 家計の補助、学費等を得るため | 社会活動に参加したから | 正社員として働ける会社があったから | 簡単に仕事ができ、責任も少ないから | 健康を考慮して | その他  |
| 計       | 100.0 | 37.9             | 3.2          | 16.3           | 6.5       | 8.2              | 6.5               | 38.4           | 9.2         | 15.0              | 14.3              | 15.8    | 22.6 |
| 派遣労働者   | 100.0 | 24.6             | 1.1          | 13.6           | 6.1       | 18.1             | 11.5              | 20.3           | 8.1         | 19.2              | 10.1              | 7.0     | 34.3 |
| パートタイマー | 100.0 | 47.1             | 3.5          | 20.9           | 6.3       | 4.5              | 3.7               | 46.7           | 10.3        | 11.9              | 14.3              | 17.0    | 18.4 |
| 臨時・日雇   | 100.0 | 21.0             | 3.9          | 6.9            | 10.2      | 9.3              | 12.7              | 27.4           | 6.4         | 24.9              | 20.3              | 13.6    | 24.8 |
| 契約・登録社員 | 100.0 | 21.0             | 1.3          | 6.8            | 2.8       | 26.0             | 12.9              | 16.3           | 7.3         | 16.9              | 5.3               | 15.4    | 32.5 |
| その他     | 100.0 | 11.6             | 2.0          | 3.6            | 3.0       | 15.8             | 8.6               | 19.3           | 7.7         | 16.3              | 14.0              | 18.2    | 42.8 |

資料：労働大臣官房政策調査部「平成6年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

5-1 日本の雇用慣行は結果として男女の役割分業に支えられていた。

日本的雇用慣行の雇用者にとって最大の利点は、雇用の長期安定と年功による昇進と賃金の上昇である。しかし、「男は仕事、女は家事・育児」という男女の役割分業に支えられていたものであったため、女性雇用者は排除されがちであった。近年、改善が進んでいるとはいえ、結婚退職や出産退職の慣行など女性が継続就業しにくい企業風土を生んでいる状況、定期昇給はあっても年功序列による昇進は男性と比較すると少ない状況が見られる。



こうした状況と、男女の学歴間格差、規模間・職種間の男女構成の違い等が相まって、男女の平均賃金の格差は、若年層を中心に縮小傾向にあるものの、中高年齢層を中心に依然として大きく、1997(平成9)年では男性の所定内賃金を100とした場合、63.1となっている。

パートタイム労働者のうち女性の割合は約7割であり、これらパートタイム労働者の労働条件について通常の労働者と比較してみると、企業内訓練の実施率、定期昇給の適用率がいずれも低く、有期契約の割合は約4割と多く、継続期間は平均4.8年と短くなっている。労働省の「パートタイム労働者総合実態調査(1995年)」によると、正社員以外の労働者で、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者も、この点では、基本的には、パートタイム労働者と同様の傾向がある。

5-2 「一般職」は、ほとんど女性のみとなっている。

企業が女性のみ募集する理由を見ると、「女性の方がソフトな対応ができ、顧客が好む又は女性の感性を生かすことができる」が5割強と多く、「補助的・定型的業務である」が4割以上となっている。一方、割合は高くないが、「女性は補助的業務に従事している」あるいは「女性は勤続年数が短い」から男性のみの募集をする企業が1割程度ある。

男女雇用機会均等法制定以降、大企業を中心に、いわゆる「コース別雇用管理」の導入が増加した。従来男性が担ってきた、企画業務に従事し、全国規模で転職のあるコースを総合職、女性が行ってきた定型的業務に従事し、転職のないコースを一般職として明確に区分したものである。これによって、男性はほとんどが総合職に、女性はごく一部が総合職に、その他の多くが一般職となった。コース別雇用管理制度のある企業における、1995(平成7)年の男女の募集・採用状況を見ると、「企画業務に従事し、全国的規模の転職のあるコース」では、男女とも募集している企業が78.5%あるものの、男女とも採用した企業は27.6%にとどまっている。また、「定型的業務に従事し、転居を伴う転職のないコース」では、女性のみ募集している企業が63.3%あり、実際に女性のみ採用した企業は74.9%にも上っている。結果として、一般職の実態は女性専用職に近くなっている。

なお、1999(平成11)年4月から施行される改正男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進における女性のみの方針を含む男女の差別的扱いが禁止されることとなった。

5-3 男女の役割分業意識が持ち込まれている職場もある。

女性は職場の花、潤滑油などみなし、補助業務をさせる、専ら女性労働者にのみ「お茶くみ」や「コピー取り」などを言いつける、日常的に女性労働者のみ「ちゃん」づけで呼んだり、「女の子」と呼ぶなど、男女の役割分業意識が持ち込まれている職場もあるといえよう。

5-4 日本の雇用慣行の下では女性は管理職になりにくい。

近年、女性管理職のある企業の割合は増加してきている。しかし、全管理職に占める女性管理職の割合は、1995(平成7)年でも、部長相当職で1.5%、課長相当職で2.0%、係長相当職で7.3%と1割にも満たず、依然として低い。また、女性管理職が少ない又は全くいない理由として、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいいる(52.1%)」「勤続年数が短く、役職者になるまでに退職する(39.7%)」「将来就く可能性のある者はいるが、現在、役職に就くための在職年数等を満たしている女性はいない(34.0%)」を挙げる企業が多く、「女性が希望しない(12.5%)」「家庭責任があるので(女性は)責任のある仕事に就けられない(11.1%)」「時間外労働が多い、又は深夜業がある(9.5%)」とする企業も1割程度ある。

女性は結婚・出産を契機として退職することが多く平均的に勤続年数が短いこと、男女雇用機会均等法施行以前には、男性と異なる雇用管理がなされることが多かったため、必要な知識や経験・判断力を有する女性が少ないこと、女性の側の意識にも問題があること、家庭責任がある場合には職場優先の働き方ができにくいことなどが女性を管理職にできない理由となっていることがうかがわれ、おおむね日本の雇用慣行の下では女性は管理職にされにくいといえよう。

同じ学歴・資格(職種)で同期入社した男性と女性を比べても、女性の半数以上は職場で男性と同等の活躍をしているとは思っていない。1999(平成11)年4月から施行される改正男女雇用機会均等法では、教育・訓練、昇進などにおける男女の差別的扱いが禁止されることとなった。また、同時期から施行される改正労働基準法により、それまで女性のみ適用されていた時間外および休日労働並びに深夜業の規制が撤廃されることとなった。

5-5 パートタイム労働者は、一般労働者との間に処遇面の格差がある。

パートタイム労働者が増加してきており、特に比較的中高齢の女性に多い。この背景には、パートタイムの方が、勤務時間が短く、自分の都合のよい時間に働くことができ、家事・育児と両立させやすいこと、パートタイム労働者は家計補助的な動機が強いこと、依然として結婚や出産・育児による就業中断が多い中で再就職する場合、正規採用枠が極めて限られていることなどが挙げられる。また、事業主の側にも、人件費が割安であることや業務の繁閑への対応のしやすさから

パートタイム労働者を活用している面が強い。

しかし、最近の傾向を見ると、勤続年数の伸長や、専門・技術職や役職に就いている者の割合が増加するなど、職種や職務内容において多様化が進んでおり、仕事内容において正規従業員と変わらぬ働きをしているパートタイム労働者も増加している。

他方、労働条件、雇用管理を見ると、通常の労働者との賃金の開きが横ばいしないし拡大しているなど、改善すべき課題が多々見られる。現在でも、専門技術を持ったパートタイム労働者の賃金水準は比較的高く、また、流通業を中心にパートタイム労働者の職域を拡大し、教育訓練や処遇面で基幹的な戦力として位置づけて高度な活用を図る動きも見られる。より高度な仕事をしたいとする雇用者の希望と適合する方向で、今後、職務内容や能力に応じた処遇・労働条件の改善が期待される。

また、所得税の非課税限度額を考慮して、年間収入を非課税限度額に収めるよう就労調整を行っているパートタイム労働者は3割を超えている。非課税限度額以外の理由、例えば税制上の配偶者控除や配偶者特別控除、社会保険の被扶養者要件、会社の配偶者手当などを考慮して就労調整を行うパートタイム労働者も3割を占めている。このうち、税制上の控除制度については、配偶者特別控除制度の創設により、収入額が一定額を超えると世帯単位では可処分所得が減少するといういわゆる「逆転現象」は解消されている。これらを考慮して就労調整を行う者が少なからず存在していることは、こうした制度改正の内容が十分に理解されていないためではないかと考えられる。

実際のパートタイム労働者の年間収入の分布を見ると、90～100万円の階層で最も多くなっている。上述のとおり、税制上の控除制度の問題は解消されたものの、会社の配偶者手当の支給要件が100万円程度を上限とするところが多いことなどもあり、100万円程度が就労の一つの目安とされているものと考えられる。

所得税の非課税限度額や社会保障制度、会社の配偶者手当などは、女性の就労に対し抑制的に働き、パートタイム労働者の処遇・労働条件の改善にも抑制的に働くという指摘がある。各制度についての十分な理解の上に立ちつつ、そのあり方に関し、十分な検討が求められる。

#### 5-6 派遣労働者が増加しているが、問題も生じている。

近年、パートタイム労働者のほかに、派遣労働者や契約・登録社員など非正社員が増加している。こうした雇用形態については、多様な就業形態を希望する女性や高齢者の雇用に道筋をつけるものとして期待する意見もあり、派遣労働者の6割以上は「今の就業形態を続けたい」と考えている。しかし、パートタイム労働者と同様、依然として結婚や出産・育児による就業中断が多い中で中途の正規採用枠が極めて限られていること、また、近年、新規学卒者でも特に女性は正規職員としての就業が困難なため、やむを得ず派遣労働者として働いている者も2割程度いる。企業が派遣労働者を利用する理由としては、「専門的業務に対応するため」「即戦力・能力のある人材を確保するため」と並んで、「人件費節約」を挙げるところが多い。派遣先における受け入れ体制や指揮命令系統、業務内容などについての問題点も指摘されている。現在、適用対象業務の拡大が検討されているが、労働者の多様な働き方を可能とする観点や派遣労働者の保護に十分留意した制度の見直しが求められる。

#### 5-7 男性中心の職場は性的嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント）につながりやすい。

労働省の調査によると、職場における性的嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント）の原因として、「モラルの低さ」以外に、「男性は性的言動を女性が不快と思うことをわかっていない」「男性が女性を職場で対等なパートナーとみていない」を挙げる者が多い。

日本的雇用慣行によりもたらされた男性中心の職場のみならずおよそ同質な男性中心の職場では、異なった価値観、生活を持ち、それに適した働き方をする者に配慮し、共に仕事を遂行する風土が形成されておらず、それが男性の間に、女性を同僚として尊重しない意識や性的な関心・欲求の対象として見る意識を生じさせやすくしている。女性に対するセクシュアル・ハラスメントは、このような環境で起きやすいといわれている。

なお、改正男女雇用機会均等法においては、事業主に対し、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するため、雇用管理上の配慮を義務付け、配慮すべき事項については、指針で示されている。

#### 5-8 就業形態の多様化とその適切な処遇、変更の柔軟化が重要である。

近年、専門職、地域限定職、短時間勤務正規職など多様な就業形態が生じつつあり、パートタイム労働者や派遣労働者なども増え、雇用者の5人に1人は非正社員、女性に限れば3人に1人が非正社員となっている。こうした、非正社員として働く雇用者については、処遇面の格差などの問題もあり、この点については改善が期待される。

しかし、一般に就業コースが多様化することは、個人の希望に応じて働ける選択肢が増えるという意味において望ましいと考えられる。大切なのは、就業の内容に応じて適切に処遇されることと、いったん選んだ就業形態が個人の意欲と能力

と生活環境に応じて途中で柔軟に変更できることである。

こうした就業コースの多様化, 変更の柔軟化は, 男性中心の職場の風土を変え, 暗黙の前提を必ずしも共有していない者たちとも一緒に, 円滑に仕事を進めていけるような透明性の高い職場の形成につながると考えられ, その結果, 仕事と家庭や地域での活動とも両立できる, 個人を尊重する職場風土の形成につながると期待される。

なお, 雇用のほか, 自営業という就業形態もある。自営業については全体としては減少してきているが, 就労時間の融通がききやすい, 自分の裁量で仕事ができるなどの点から, 近年女性や高齢者の起業も増加しており, 今後とも就業形態の多様化の一環として注目される。

---

---

## 第1編

### 第1部 少子社会を考える—子どもを産み育てることに「夢」を持てる社会を—

#### 第4章 多様な生き方と調和する職場や学校

##### 第1節 職場

##### (3) 職場における子育て支援

---

女性有職者の離職理由は20歳代では結婚に次いで育児が多く、30歳代では育児が最も多い。(2)で述べたように、中途採用枠を拡大したり、年功序列制度を見直すことにより、子育てのための離職が生涯賃金の過大な減少につながらないようにするとともに、子育てをしながらでも就業が継続できるような職場づくりが求められる。これには、(2)2で述べたような主として男性に見られる職場優先の企業風土の是正によって、女性のみならず子育ての負担がかからないようにすることが最も重要であるが、併せて、地域における様々な子育て支援とともに、職場における子育て支援も必要である。

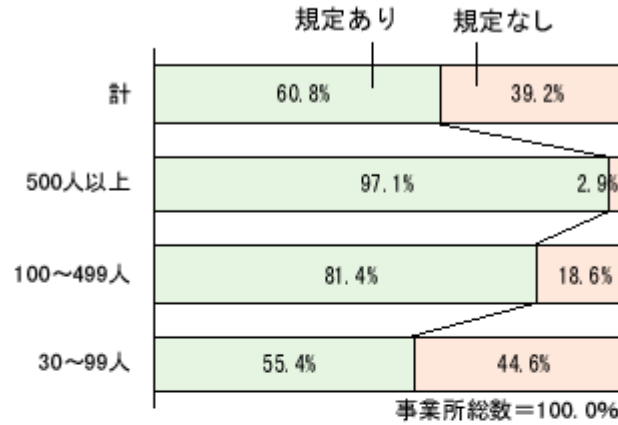
1998(平成10)年の有識者調査によると、「今後共働きが増加するので、従業員の子育てを支援することは、従業員の労働意欲を高める上で必要である。」という考えに対して、「そう思う」が53.2%、「どちらかといえばそう思う」が36.3%と、約9割の者が賛成している。

#### 1 育児休業

図4-47 育児休業制度の規定状況及び導入時期

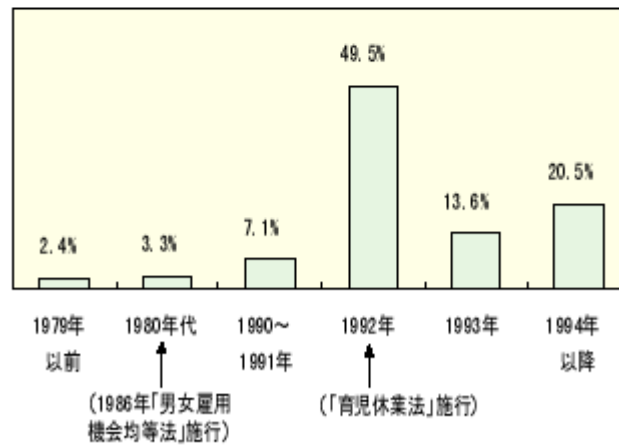
図4-47 育児休業制度の規定状況及び導入時期

(1) 育児休業制度の規定がある事業所の割合(事業所の規模別)



資料：労働省女性局「平成8年女子雇用管理基本調査」

(2) 育児休業制度の導入時期(制度規定がある企業のみ)



(注) この他、「無回答」3.6%。

資料：(財)こども未来財団委託研究「仕事と家庭の両立支援に関する研究」(1995(平成7)年、ニッセイ基礎研究所)

図4-48 「男性社員の育児休業取得」、「子育てのキャリア形成への影響」についての企業の考え方

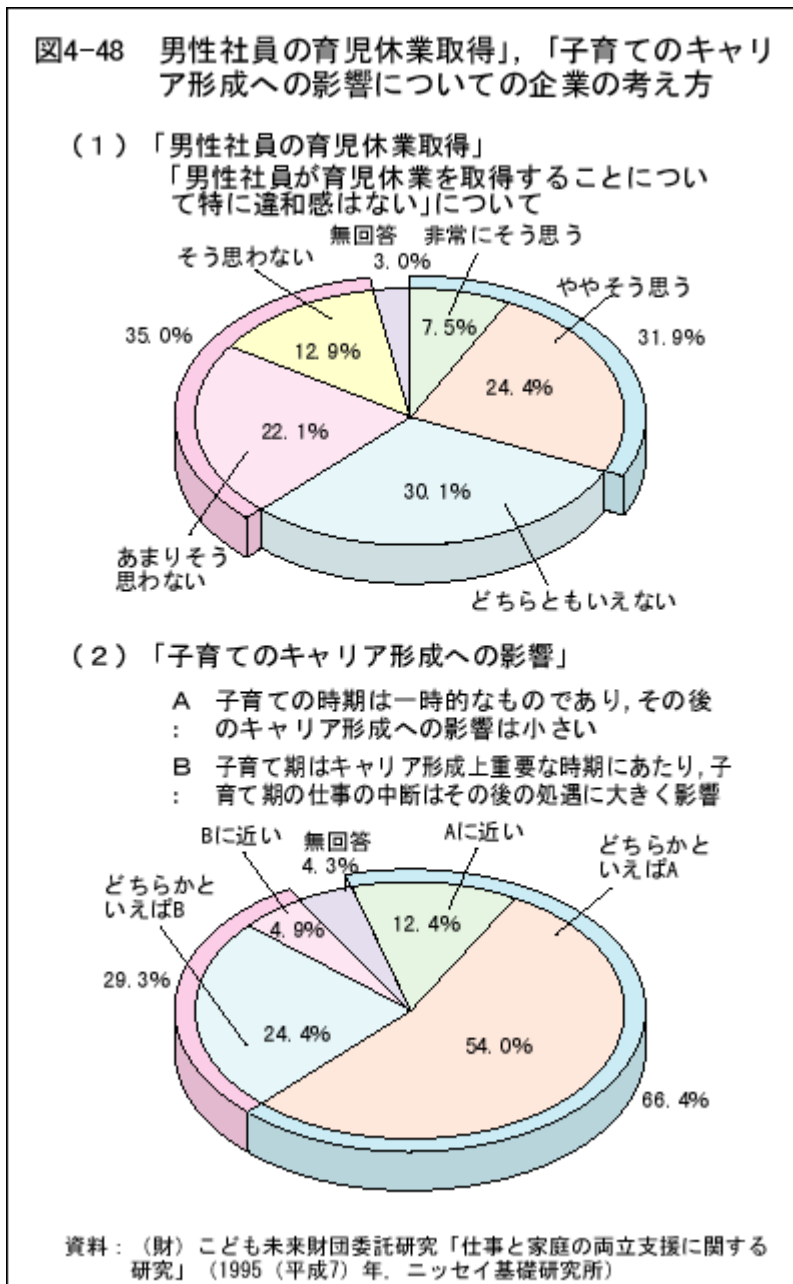


表4-49 常用労働者に占める出産者割合と育児休業取得状況

表4-49 常用労働者に占める出産者割合と育児休業取得状況 (%)

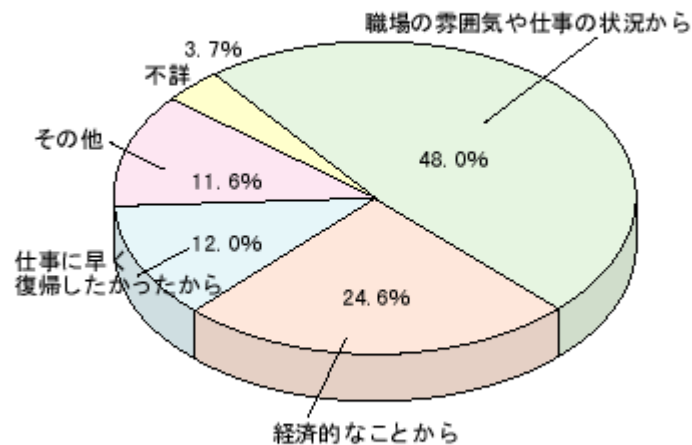
| 区分         | 常用労働者に占める出産者(配偶者が出産した男性を含む。)の割合 | 女性常用労働者に占める出産した女性労働者の割合 | 男性常用労働者に占める配偶者が出産した男性労働者の割合 | 育児休業取得者の男女比 |      |     | 出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合 | 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合 |
|------------|---------------------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------|------|-----|-------------------------|-----------------------------|
|            |                                 |                         |                             | 計           | 女性   | 男性  |                         |                             |
| 1996(平成8)年 | 3.4                             | 3.3                     | 3.4                         | 100.0       | 99.2 | 0.8 | 44.5                    | 0.16                        |
| 1993(平成5)年 | 2.3                             | 1.5                     | 2.6                         | 100.0       | 99.8 | 0.2 | 48.1                    | 0.02                        |

資料:労働省女性局「女子雇用管理基本調査」

図4-50 育児休業をとらない理由と代替要員の確保の状況(1)育児休暇をとらない理由

図4-50 育児休業をとらない理由と代替要員の確保の状況

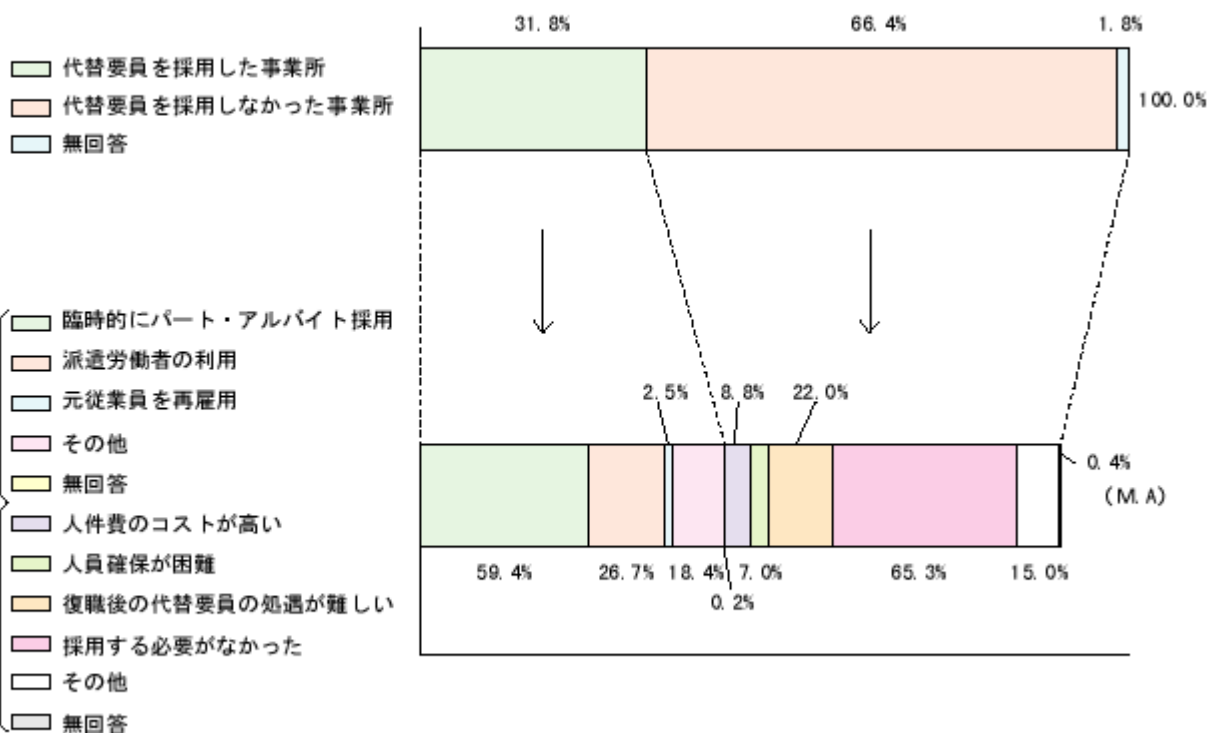
(1) 育児休業をとらない理由



(注) 1. 生後6ヵ月前後の子を持つ母を対象として調査。  
 2. 常勤者で育児休業をとっていない者への質問項目。  
 資料：厚生省大臣官房統計情報部「平成8年人口動態社会経済面調査—働く女性の出産—」

図4-50 育児休業をとらない理由と代替要員の確保の状況(2)代替要員の確保の状況

(2) 代替要員の確保の状況



(注) 育児休業を開始した労働者のいる事業所に対する調査項目。  
 資料：労働省女性局「平成8年女子雇用管理基本調査」

■ 「生計維持労働者モデル」から「1.5稼働者モデル」へ (オランダのパートタイム就労政策)

仕事と育児を両立させるオランダの一つの戦略は、パートタイム就労の促進である。ここ10年、オランダではフルタイム就労に比べるとパートタイム就労の伸び率が男女ともに顕著である。女性の家庭内役割が重要視されていたオランダでは、女性のフルタイム就労よりパートタイム就労の方が受け入れられやすかったのは事実であるが、それにとどまらず、パートタイム就労というかたちでの雇用の分配は、失業率の高いオランダでは、有償労働の枠を広げ、失業を抑制して経済効果を上げるという視点からも後押しされることとなり、パート就労は男女とも積極的に位置づけられた。もちろん、フルタイム就労が「正規の」就労形態だとする考え方は根強く、実際に年金や昇進、賃金などに差があったし、現在でも高学歴者は男女ともやはりフルタイム就労が多いため、結局のところ妥協の産物でしかないという見方もある。

しかし、オランダ政府はフルタイム就労とパートタイム就労の就労時間による雇用条件や社会的保護の格差をできるだけなくす方針を打ち出し、徐々に法制化してきた。そこには、政策の対象となる「雇用者モデル」を、妻子をもつ男性の単独稼働を念頭においた「生計維持労働者モデル」から、性別に関わらない共働きモデルとしての、「1.5稼働者モデル」へ切り替えたことがうかがわれる。「1.5稼働者モデル」とは、男性が1(フルタイム)で女性が0.5(パートタイム)でもよいし、逆に女性が1(フルタイム)で男性が0.5(パートタイム)でもよいし、また、男女双方が0.75(パートタイム)ずつでもよい、というモデルなのである。オランダ政府はさらに、パート就労者の労働市場での地位向上のために、1)フルタイムからパートタイムへの変更の機会の増大、2)パート就労者に対する昇進機会の拡大とキャリア構造の見直し、3)短期より中長期パートへの方向付け、4)時給および最低賃金の保障、5)パート就労者に対する社会保障と年金の提供、およびライフサイクルを通してのパート就労内外の移動をとまなう調整システムの整備、などを検討中である。

オランダにおける「仕事と子育ての両立」をめぐる基本的考え方は、「男女とも経済的に自立する(労働市場へ参加する)ことが必要である」とともに、「親には自分の子どもを、第1に家庭で育てる権利がある」というものである。家族役割に高い評価を与える社会にあって、パート就労を積極的に位置づけたオランダの就労政策は、社会全体としての子育てのコストを、働き方(労働時間、労働パターン)の多様化、あるいはより多様な雇用の分配で支払おうとするものだといえる。そして、いうまでもなくこの就労政策は、単に「女性」就労政策にとどまらず、男性も含めた国の就労政策全体の枠組みに影響を与え始めている点が注目される。

資料：平成8年度厚生科学研究「先進諸国における家族政策と雇用政策の関係」

### 1-1 育児休業制度が次第に定着しつつある。

1996(平成8)年度に労働省が行った調査によると、育児休業制度を導入している事業所は60.8%と、1993(平成5)年度の50.8%から10ポイント上昇している。特に、規模が500人以上の事業所では97.1%(1996年)が導入している。

### 1-2 育児休業取得者のほとんどは女性である。

育児休業制度を導入している事業所における1995(平成7)年度の出産者(配偶者が出産した男性を含む。)の労働者に占める割合は、3.4%(女性3.3%、男性3.4%)であり、このうち実際に育児休業を取得した者は、女性で44.5%、男性で0.16%となっている。

また、育児休業を取得した者のうち99.2%が女性で、男性はわずかに0.8%となっており、育児休業取得者のほとんどは女性である。

男性の育児休業取得者が極端に少ない背景には、仕事を中断しにくい男性の事情があると考えられる。現在のように、職場優先が男性に対して特に強く期待されている企業風土では、育児休業で仕事を中断すると、昇進・昇給へ影響すると懸念する意見もある。企業の経営者に対するアンケート調査を見ても、男性社員が育児休業を取得することに対する違和感を感じる経営者が35.0%と、違和感を感じないとする31.9%を上回っている。また、子育て期の仕事の中断がその後の処遇に大きく影響すると考える経営者が29.3%と3割に上っている(1995年)。

### 1-3 育児休業期間の経済的支援制度が整備されてきた。

1995(平成7)年4月から、育児休業を取得した労働者には、休業前の賃金の25%が雇用保険から給付され、一定の所得が保障されることとなった。また、育児休業期間中の社会保険料についても、本人負担分も免除されることとされた。このほか、育児休業制度を規定している事業所の中には、会社や共済会等から金銭を支給している事業所も少なくなく、定期昇給の取り扱いも、「定期昇給時期に昇給する(32.5%)」「復職後に昇給する(27.2%)」など一定の配慮がされている(1996(平成8)年「女子雇用管理基本調査」労働省)など、育児休業取得者に対する経済的な支援制度は整備されてきている。



1-4 復職後の仕事と育児の両立に対する支援の充実が望まれる。

育児休業から復職する場合、一定の期間仕事から遠ざかっていたことや仕事と育児の両立に対して一定の配慮が必要である。育児休業者の復職後の職場・職種については、「原則として原職復帰する」が82.2%を占め、「会社の人事管理の都合により決定」が13.4%、「本人の希望を考慮し会社が決定」は3.2%にとどまっている。一方、勤務時間の短縮等の措置のある企業は41.2%にとどまっている。その内容としては、「短時間勤務制度」「所定外労働の免除」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が比較的多く、このほか「フレックスタイム制度」「事業所内託児施設」「育児に要する経費の援助措置」などが行われている。

また、復職後に向けて、育児休業取得者に対する職業能力の維持、向上のための措置を講じている事業所が32.5%あり、その内容を見ると、「休業中の情報提供」が80.8%、「職場復帰のための講習」が31.5%となっている。

1-5 代替要員の確保など育児休業を取得しやすい職場の体制や雰囲気づくりが課題となる。

育児休業を取得していない母親の48%は「職場の雰囲気や仕事の状況から」を理由として挙げており（厚生省大臣官房統計情報部「人口動態社会経済面調査」（1996年））、育児休業制度が活用されるためには、代替要員の確保など育児休業を取得しやすい職場の体制や雰囲気づくりが課題といえよう。

しかし、育児休業を開始した労働者がいた事業所のうち、「代替要員を採用した」事業所は31.8%にとどまっている。その理由は「採用する必要がなかった」が65.3%と多いものの、「休業者が復職した場合の代替要員の処遇が難しい」が22.0%ある。代替要員の採用方法は、「臨時的にパート・アルバイト採用」した事業所が59.4%、「派遣労働者の利用」が26.7%となっている。

2 福利厚生や手当

表4-51 事業所内保育施設の状況

表4-51 事業所内保育施設の状況

(平成9年12月現在)

|                     | 施設             |          | 人               |
|---------------------|----------------|----------|-----------------|
| 事業所内保育施設<br>(設置主体別) | 3,861 (100.0%) | 利用児童数    | 57,514 (100.0%) |
| 国・公立                | 472 (12.2%)    | 0, 1, 2歳 | 32,924 (57.2%)  |
| 私立                  | 3,389 (87.8%)  | 3 歳      | 12,028 (20.9%)  |
| (業種別)               |                | 4歳以上     | 12,562 (21.8%)  |
| 医療                  | 2,302 (59.6%)  |          |                 |
| 販売                  | 872 (22.6%)    |          |                 |
| その他                 | 687 (17.8%)    |          |                 |
| (現員規模)              |                |          |                 |
| 0~19                | 2,868 (74.3%)  |          |                 |
| 20~29               | 544 (14.1%)    |          |                 |
| 30~44               | 390 (10.1%)    |          |                 |
| 不明                  | 59 (1.5%)      |          |                 |

資料：(財)こども未来財団「全国事業所内保育施設名簿」(1997(平成9)年12月)

表4-52 法定外福利費の内訳(1人1月当たり)

表4-52 法定外福利費の内訳(1人1月当たり)

(単位:円,%)

|          | 1985(昭和60)年 |       | 1990(平成2)年 |       | 1995(平成7)年 |       | 1996(平成8)年 |       |
|----------|-------------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|
|          | 金額          | 構成割合  | 金額         | 構成割合  | 金額         | 構成割合  | 金額         | 構成割合  |
| 住宅       | 10,119      | 49.7  | 13,201     | 51.0  | 15,826     | 53.7  | 16,111     | 54.1  |
| 医療・保健    | 1,837       | 9.0   | 1,988      | 7.7   | 1,940      | 6.6   | 2,074      | 7.0   |
| 生活援護     | 3,761       | 18.5  | 4,167      | 16.1  | 4,394      | 14.9  | 4,431      | 14.9  |
| うち託児・育英  | 23          | 0.1   | 30         | 0.1   | 19         | 0.1   | 27         | 0.1   |
| 慶弔・共済・保険 | 1,296       | 6.4   | 2,029      | 7.8   | 2,174      | 7.4   | 2,143      | 7.2   |
| 文化・体育・レク | 2,086       | 10.2  | 2,337      | 9.0   | 2,507      | 8.5   | 2,664      | 9.0   |
| その他      | 1,278       | 6.3   | 2,160      | 8.3   | 2,654      | 9.0   | 2,333      | 7.8   |
| 計        | 20,377      | 100.0 | 25,882     | 100.0 | 29,495     | 100.0 | 29,756     | 100.0 |

(注) 企業に対するアンケート調査。平成8年度の有効回答は728社。

資料:日本経営者団体連盟「平成8年度福利厚生費調査結果報告」

■ 多様な給付の選択肢－選択的福利厚生－ ■

株式会社ベネッセコーポレーションは、1995(平成7)年4月に我が国で初めて選択的福利厚生を導入した企業である。社員一人一人の多様な価値観、生き方を尊重し、新しい「企業と人のあり方」を追求している。従業員には女性が多く、生活周期(ライフサイクル)の上で一時的に仕事と育児の両立に障害が生じる時には積極的に支援しており、同社の選択的福利厚生でも、同社が設置する保育施設の利用を始め、在宅保育サービス(ベビーシッター)利用補助、保育施設利用補助など多様なサービス・現金給付が選択肢として盛り込まれている。

2-1 事業所内保育施設の設置などが行われているが、福利厚生費に占める割合は極めて低い。

事業所内保育施設は1997(平成9)年現在、全国で3,861施設あり、その88%は民間施設である。業種でみると「医療(59.6%)」と「販売(22.6%)」で約8割を占めている。また、定員20人未満の施設が74.3%と全体の7割を占めており、規模は小さい。こうした事業所内保育施設は、利用金額も比較的安く、随時利用できる便利さがあり、全国で約5万8千人の利用者がいると見込まれている。

通勤時間が長い大都市圏や全国に事業所を展開している企業などでは、事業所内保育施設を直接に設置運営するのではなく、ベビーシッター会社と法人契約を結んだり、雇用者が保育所やベビーシッターなどの保育サービスを利用した際に、費用の補助を行っている企業もある。しかし、平均で見るとこれら子育て支援に係る費用が法定外福利厚生費全体に占める割合は0.1%と極めて低い。

このほか、先に述べたとおり、約3分の1の企業で、育児休業取得者に対し、休業中の情報提供や職場復帰のための講習を行っている。また、雇用者に対し、子育てについての相談や、仕事と育児の両立に関する様々な情報提供を行っている企業もある。

2-2 配偶者手当を問題視する意見もあり、見直しが望まれる。

企業が支払っている家族手当には、配偶者に着目したものと、子どもに着目したものとがある。被扶養の配偶者に着目したいわゆる配偶者手当は、78%の企業で支払われており、金額も月額平均9,300円である(1992(平成4)年)。家族が多様化している中で、専業主婦を持つ雇用者を共働きや単身の雇用者より優遇している点や、配偶者の年収が一定額以下の場合に支払われるため女性の就労に対し抑制的に働く点を問題視する意見もあり、見直しが望まれる。

一方、子どもに着目した手当は、74%の企業で行われているが、子ども1人当たり月額平均3,700円である(1992年)。

2-3 選択的福利厚生制度に取り組む企業も見られ始めている。

選択的福利厚生は、企業が、医療費、健康診査、個人年金、保育サービス、住宅等に関連した幅広い選択肢を準備し、雇用者が一定の持ち点の範囲で自らの必要や好みに応じてこれらの中から必要な分だけ

選択できる「選択型」「弾力型」の福利厚生制度である。

選択的福利厚生制度は、アメリカで始まり、日本でも導入企業が見られ始めているが、福利厚生費の総額を管理しつつ保育サービスなど新たな需要に対応し、共働きの増加など雇用者の家族構成や生活様式の多様化に対し公平性を確保する仕組みとしてその普及が期待される。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

第1編  
 第1部 少子社会を考える—子どもを産み育てることに「夢」を持てる社会を—  
 第4章 多様な生き方と調和する職場や学校  
 第2節 学校とその他の教育の場  
 1 学校とそれをめぐる社会の変化

図4-53 学校種類別進学率の推移

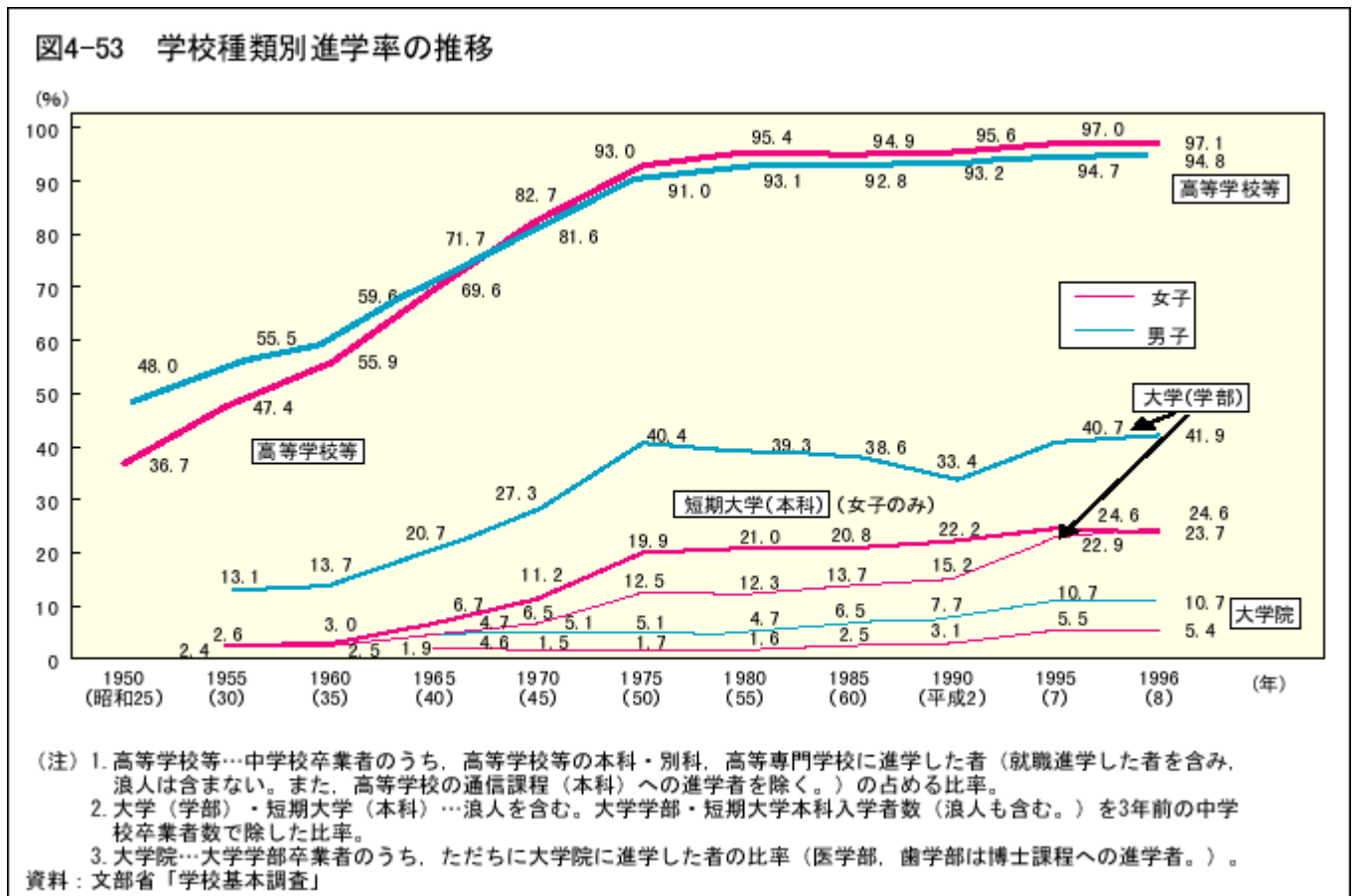
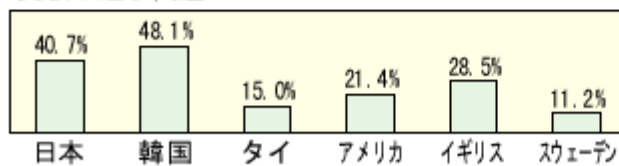


図4-54 子育ての上での悩みや問題点(M.A.)

図4-54 子育ての上での悩みや問題点 (M. A.)

|    | 日本                | 韓国                | タイ                | アメリカ                 | イギリス              | スウェーデン               |
|----|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| 1位 | 受験や進学問題<br>40.7   | 受験や進学問題<br>48.1   | 家庭の経済<br>40.4     | 教育費<br>65.5          | 子どもの身の安全<br>48.4  | 子どもと接する時間<br>57.0    |
| 2位 | 子どもの友人関係<br>36.3  | 子どもの友人関係<br>41.9  | 教育費<br>37.8       | 子どもと接する時間<br>57.1    | 子どもと接する時間<br>31.7 | 子どもの学校などでの生活<br>39.0 |
| 3位 | 教育費<br>28.8       | 子どもの身の安全<br>39.5  | 子どもと接する時間<br>15.0 | 家庭の経済<br>40.7        | 家庭の経済<br>30.1     | 子どもの身の安全<br>30.9     |
| 4位 | 子どもの身の安全<br>27.5  | 子どもの病気や障害<br>34.8 | 受験や進学問題<br>15.0   | 子どもの学校などでの生活<br>53.4 | 子どもの友人関係<br>29.6  | 子育てと職業との両立<br>26.9   |
| 5位 | 子どもの病気や障害<br>25.1 | 教育費<br>28.1       | 子どもの病気や障害<br>15.0 | 子どもの身の安全<br>48.3     | 受験や進学問題<br>28.5   | 子どもの友人関係<br>26.5     |

<受験や進学問題>

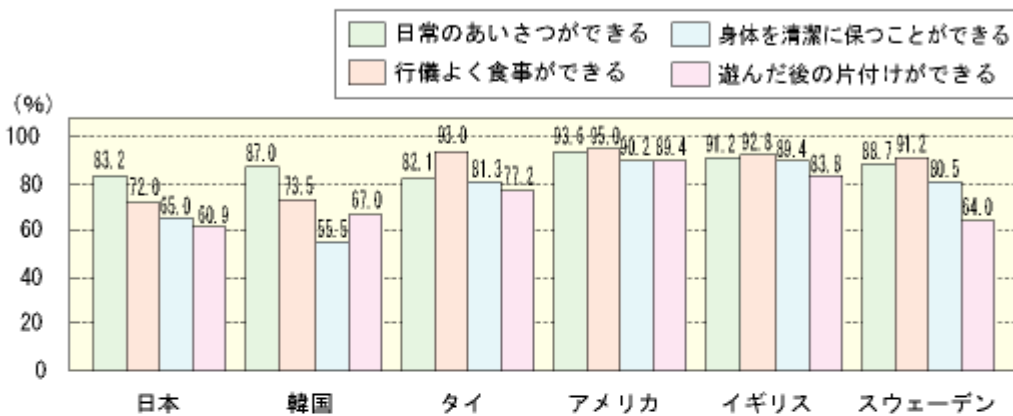


(注) 0~12歳の子どもを持つ親の回答。  
資料：(財)日本女子社会教育会「家庭教育に関する国際比較調査報告書」(1995(平成7)年3月)

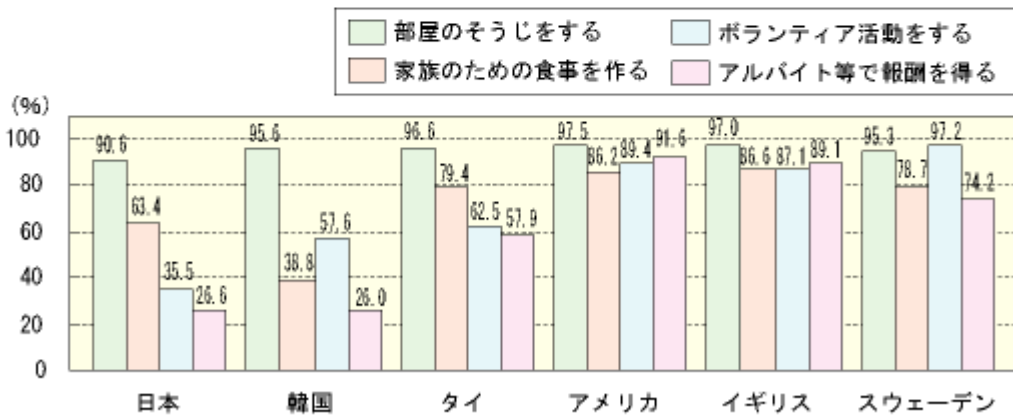
図4-55 子どものしつけ

図4-55 子どものしつけ

(1) 5歳のときに1人でできるもの(M.A.)

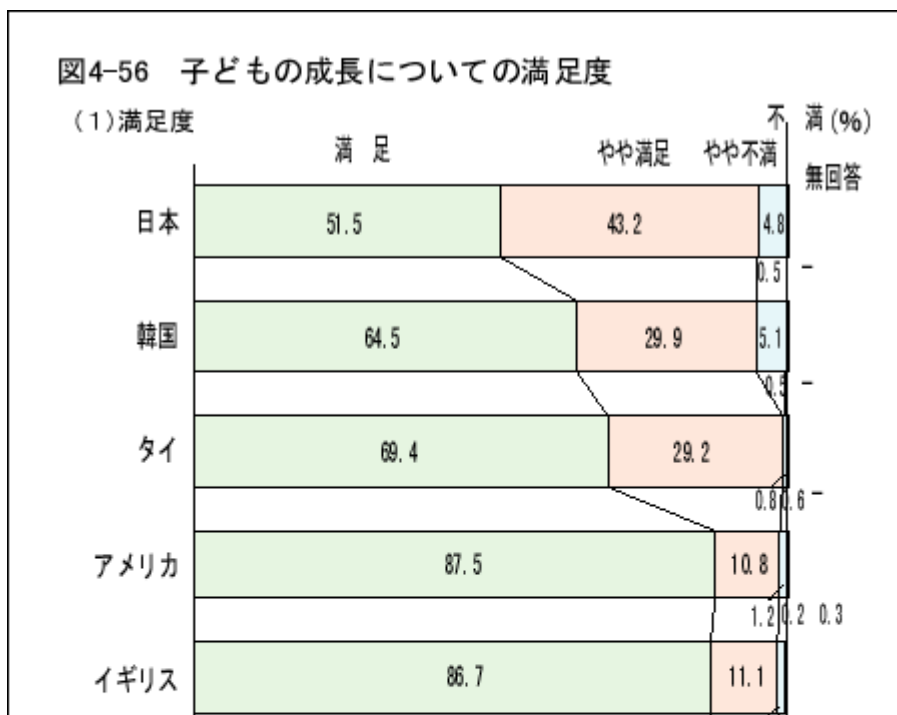


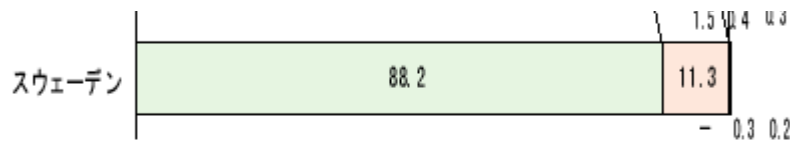
(2) 15歳のときに1人でできると思うもの(M.A.)



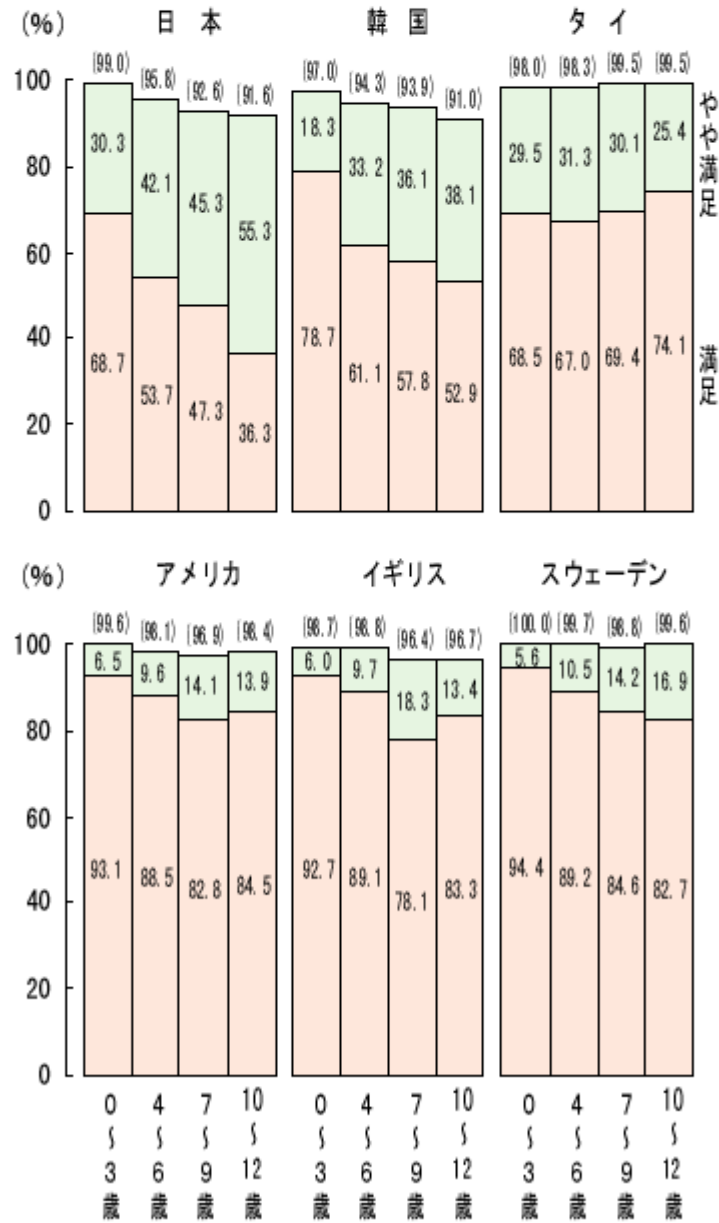
(注) 0~12歳の子どもをもつ親の回答。  
資料：(財)日本女子社会教育会「家庭教育に関する国際比較調査報告書」(1995(平成7)年3月)

図4-56 子どもの成長についての満足度





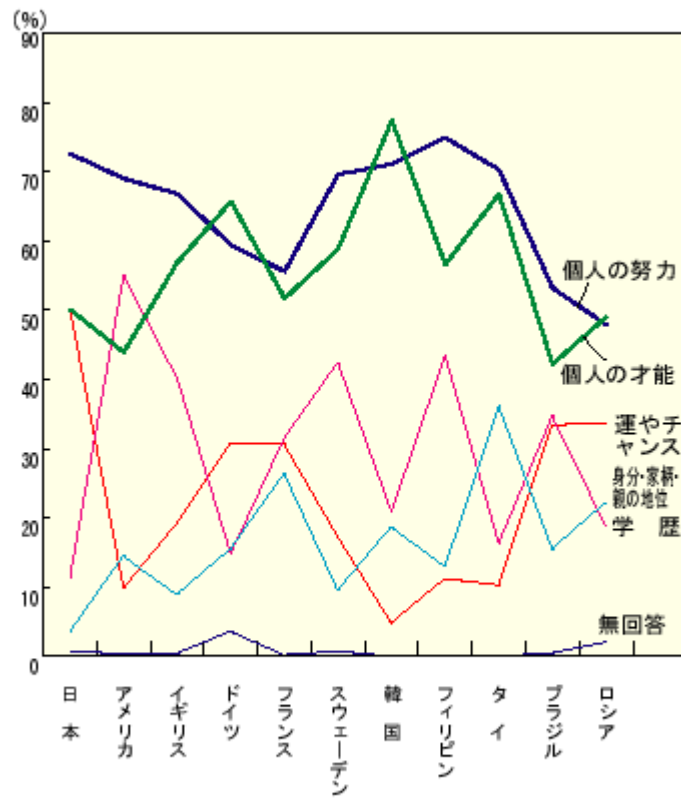
(2)子どもの年齢別、満足している割合



(注) 0~12歳の子どもを持つ親の回答。  
 資料：(財)日本女子社会教育会「家庭教育に関する国際比較調査報告書」  
 (1995(平成7)年3月)

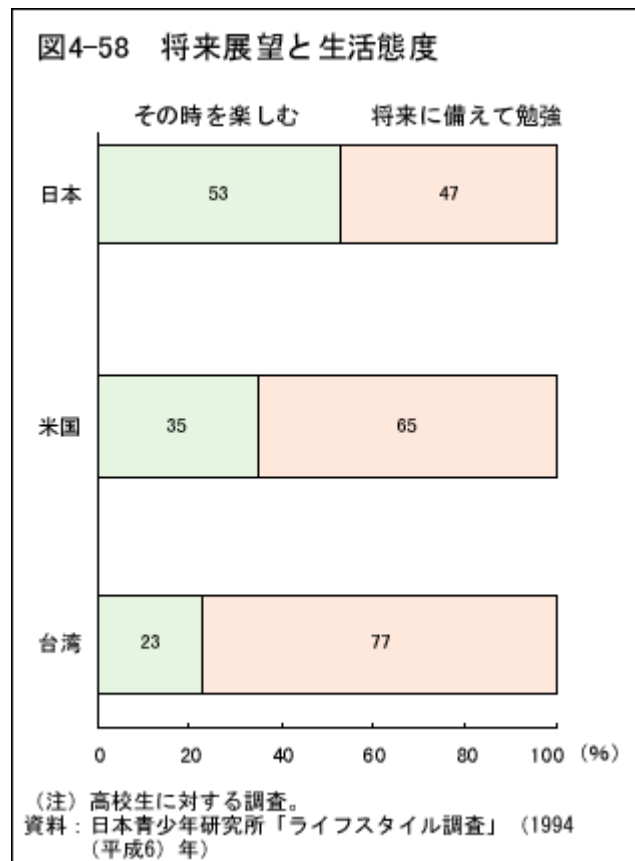
図4-57 社会で成功する要因の国際比較(M.A.)

図4-57 社会で成功する要因の国際比較 (M. A.)



(注) 18~24歳の青年に対する調査。  
 資料：総務庁青少年対策本部「第5回世界青年意識調査報告書」  
 (1993(平成5)年12月)

図4-58 将来展望と生活態度



(注) 高校生に対する調査。  
 資料：日本青少年研究所「ライフスタイル調査」(1994(平成6)年)



1-1 高等学校・大学等への進学率が上昇する一方、学（校）歴偏重の社会的風潮などの下で、過度の受験競争が生まれた。

高等学校への進学率は1955（昭和30）年から1975（昭和50）年までの間に50%から90%に急上昇し、1997（平成9）年では96%となっている。また、その卒業生の進路を見ても大学進学率は、1960（昭和35）年ころまでは10%程度にとどまっていたが、1975年まで急上昇し、1997年では47%に至っている。この結果、高等学校や大学は、一部の者が進学する学校から高等学校は同年齢層のほとんどを、大学はその半数近くを受け入れるところとなり、希望する者を広く受け入れる教育機会が確保された。一方、形式的な学（校）歴を重んじる国民の意識や社会的風潮、第1節で述べたような、新規学卒の一括採用に偏り、採用に当たって出身校を重視する企業の慣行などから、高等学校や大学間に格差と序列意識が生まれ、過度の受験競争をもたらした。その後、大学入試センター試験の導入、大学入学者選抜の改善などの取組みが進められているが、塾通いの増加や受験競争の低年齢化に象徴されるように、とりわけ特定の大学・高等学校をめぐる受験競争は依然として厳しい状況にある。

なお、文部省では、従来より学校における進路指導においては、業者テストの偏差値等へ依存しない、生徒一人一人の能力・適正、興味・関心等や将来の進路希望等を踏まえた進路指導を目指した取組みが進められている。

1-2 過度の受験競争の中で、子どもはゆとりを失い、家庭も子どもに対するしつけやくつろぎなどの機能を失っている。

過度の受験競争は、高等学校以下の学習や教育のあり方を受験のための知識を詰め込むことに偏らせる傾向に傾いている。また、塾通いの増加などにも象徴されるように、子どもたちの生活全体から時間的・精神的ゆとりを奪い、家庭や地域において子どもたちが様々な生活体験、社会体験、自然体験をすることを困難にしている。受験競争が都市の一部には、「有名」小学校や幼稚園の入園のための受験準備まで生むに至り、幼児の健全な発達の阻害が懸念されている。

こうした状況は、家庭の中でも、子どもたちは、家庭の一員としての役割を果たすよりも、学校の受験競争の中でよい成績を修める方が、「よい子」とであると評価されるような画一的な価値観が浸透したことや、子どもを「有名」学校の入学試験に合格させることが母親にとっての「成功」を意味するとの思い込みから子どもの受験勉強に過度に入れ込む風潮が広がったことが、大きな原因となっていると考えられる。また、父親の関わりが少ない中で、これは新たな心理的負担を母親に課すとともに、塾や私立学校の費用という形での経済的負担を生み出した。

このような画一的な価値観は、特に郊外において地域社会の中心を担う専業主婦を通して地域社会の価値観となり、子どもたち自身もこのような画一的な価値観で自らを測り、自信を失ったり将来への夢を失ったりし、自立志向の低下にもつながり、さらには、学校でも家庭でも地域でも居場所を見いだせない子どもたちの問題にもつながっているとも指摘されている。

同時に、家庭は、「子どもは勉強さえしていればよい」といった風潮の中で、しつけなどの機能も低下させていった。

1-3 豊かな社会では、将来のための進学ということを念頭に置いた画一的な教育は適切でない。

追いつけ型の経済成長が終焉し、欧米先進諸国の開発した科学技術を上手に活用するというこれまでの手法はもはや許されず、自らが他国にない新しい科学技術を創造することが求められている。画一的な教育制度は、追いつけ型経済で必要とされていた横並びでしのぎを削って競争し合う均質で良質な労働力

を大量に送り出すことには効率的だったが、今後必要とされる創造力豊かな、激しい社会の変化に柔軟に対応して自ら課題を見つけ解決していける能力を育むことには必ずしも有効とはいえない。

また、大学等への進学率が上昇した豊かな社会において、進学それ自体は子どもたちにとって夢ではなくなっている。子どもの進学に対する考え方やその動機は様々であるが、多くの親が「男の子なら大学まで、女の子なら短大又は大学まで」の進学を望んでいる状況の下で、少なからぬ子どもたちに、「進学して当然」「進学しなければならない」という心理を生んでいるとの見方もある。

経済社会状況の変化の中で、「よい大学」から「よい企業」に入っても、それが必ずしも生涯の生活の保障や、まして、幸せの保障となるわけでもないと考える人が増え始めているのではないか。豊かな時代に育った子どもたちにとって、豊かさは将来得るものではなく、既に手元にあるものであり、将来に向かって夢を託すというより、今を楽しむ気持ちが強い。将来のための進学ということを念頭に置いた画一的な教育を行うことは適切ではない。

1998(平成10)年の有識者調査によると、「より偏差値の高い学校への入学・より良い就職のための学習という発想から脱却すべきだ」という意見に対し、「好ましい」71.4%、「どちらかといえば好ましい」20.0%と、91.4%の人が賛成している。

1-4 学校以外でも多様な学習機会が得られるようになった。

塾、スポーツクラブ、音楽教室など、民間事業者による多様な学習機会が提供され、親や子どもの選択によって集団あるいは個人で子どもたちが学校以外でも学ぶことができる場が広がった。塾については、その低年齢化や深夜の塾通いなどの問題点が指摘されているが、中には、少人数教育で子どもの適性にあった補充指導や体験学習などを行うなどの例も見られる。

また、従来の書籍、テレビ、ラジオによる学習はもとより、情報化の進展により、情報通信技術(マルチメディア)を活用して、空間的・地理的制約を超えて多様な学習機会を得られるようになってきている。

このように学校以外でも、能力・適性、興味・関心等の多様化した生徒たちが多様な学習機会が得られるようになっている。

## 第1編

### 第1部 少子社会を考える—子どもを産み育てることに「夢」を持てる社会を—

#### 第4章 多様な生き方と調和する職場や学校

##### 第2節 学校とその他の教育の場

##### 2 生徒の多様化に対応した教育

###### ■ 福島県三春町立桜中学校—開放空間型の教科教室— ■

福島県郡山市から車で約20分、三春町立桜中学校はなだらかな坂を越えた高台にある。1988(昭和63)年、マスコミで校内暴力が騒がれていたころ、ダム建設による学校の統合を機に、「これまでの学校は建築上に問題はなかったのか」と建築構造から学校の教育環境を問う声が町内から上がり、行政、学校、建築専門家などが話し合った末、開放空間による教科教室が導入された。

現在の生徒数は121名、1年生から3年生まで合計4学級で、8名の教諭と校長・教頭、それに教諭OBの地元の指導者が9教科を担当している。

教科教室の特色は、生徒が一日中同じ机では学ばないという「移動性」により、受け身ではなく自ら学ぶ姿勢へと、生徒の自立性を促すことにある。時間ごとの鐘も鳴らず、生徒は時間割表を自分で調べ、時計を見ながら次の教室に移動する。

また、桜中学校では、とりわけ「個の自立」を唱え、個性を生かす教育を実現するため、年間約20時間、総合学習と称し、「ダムの水質を調べる」「年々減り続ける地元の若者について」といった郷土や環境に関する課題について、地域に根ざした学習を行っている。「生徒には点数では見えない学力がついているのではありませんか。」と遠藤真弘教頭はいう。

開放空間の校舎は外気と接触する空間が大きく採られ、教室への移動には中庭やベランダが通路となる。外に出れば、安達太良山や那須連峰を見渡すことができる。生徒たちは、陰にこもることもなく、実に生き生きとしており、「いじめなんて、この学校では聞かないですね。」。

詩人の谷川俊太郎作詞の校歌にある「教室の星座を巡り、中庭の宇宙に集う」環境が3年間を通して生徒たちに何を与えたか。「見えない実力」の部分が世に問われている。

###### ■ 不登校に悩む子どもたちの交流、野外活動の場「サマースクール」 ■

大阪府は「いじめ・登校拒否対策事業」の一環として「サマースクール」を催している。この「サマースクール」は、いじめや登校拒否で悩んでいる状況の子どもたちが、同様の悩みを持つ仲間との交流、自然環境の中での集団生活を体験することにより様々な体験から心身の変化を期待するものであり、文部省の「青少年の野外活動モデル事業」の補助を得て実施している。子どもたちが相談員や学生ボランティアとのふれあいにより、社会性を身につけたり、豊かな人間関係を養ったり、学校生活に適応するきっかけを作ったりするなどの場である。

「サマースクール」では、学校や教育振興センターで募った小学生10名、中学生30名、それに学生ボランティア、心理専門相談員、医師、教師、保護者などの大人100名ほどの参加者が、自然環境の中で、食事作り、野外活動、個別相談・指導、余暇活動などで3泊4日で過ごす。大人が60名と子どもより多いのは、保護者のための体験交流や個別相談・指導を行うためである。学校に行けない子どもたち同士が初日の「名刺交換会」ではぎこちなかったのが、2日目、3日目になるにつれ、気の合った仲間を見つけ、最後の日にはすっかり仲良くなって再会を約束して別れを惜しむという。その変化は目を見張るほどで、「合宿3日目には本当にこれが不登校で悩んでいた子どもたちかと疑うほど、楽しそうに仲間ができて活気があるんです。」とはこの「スクール」の事務局の弁である。

###### ■ 生徒自ら立てる自由な履修計画 ■

1997(平成9)年に開校したばかりの福岡県立博多青松高校は、単位制による定時制(3部時間制)と通信教育を柱とする高校である。見学者が相次ぎ、その教育の仕組みに注目が集まっている。

具体的な教育の仕組みは、単位制が基本で、定時制と通信制の2本立て、共に3年以上で最低計80単位取れば卒業できる。そして履修計画については、例えば英語が好きな人は英語で10単位でも20単位でも履修できる。とにかく自由に組める仕組みだ。極端に言えば、その年、例えば物理の履修希望が1人でもあれば授業が行われる。生徒あつての学校という原則に立っている。

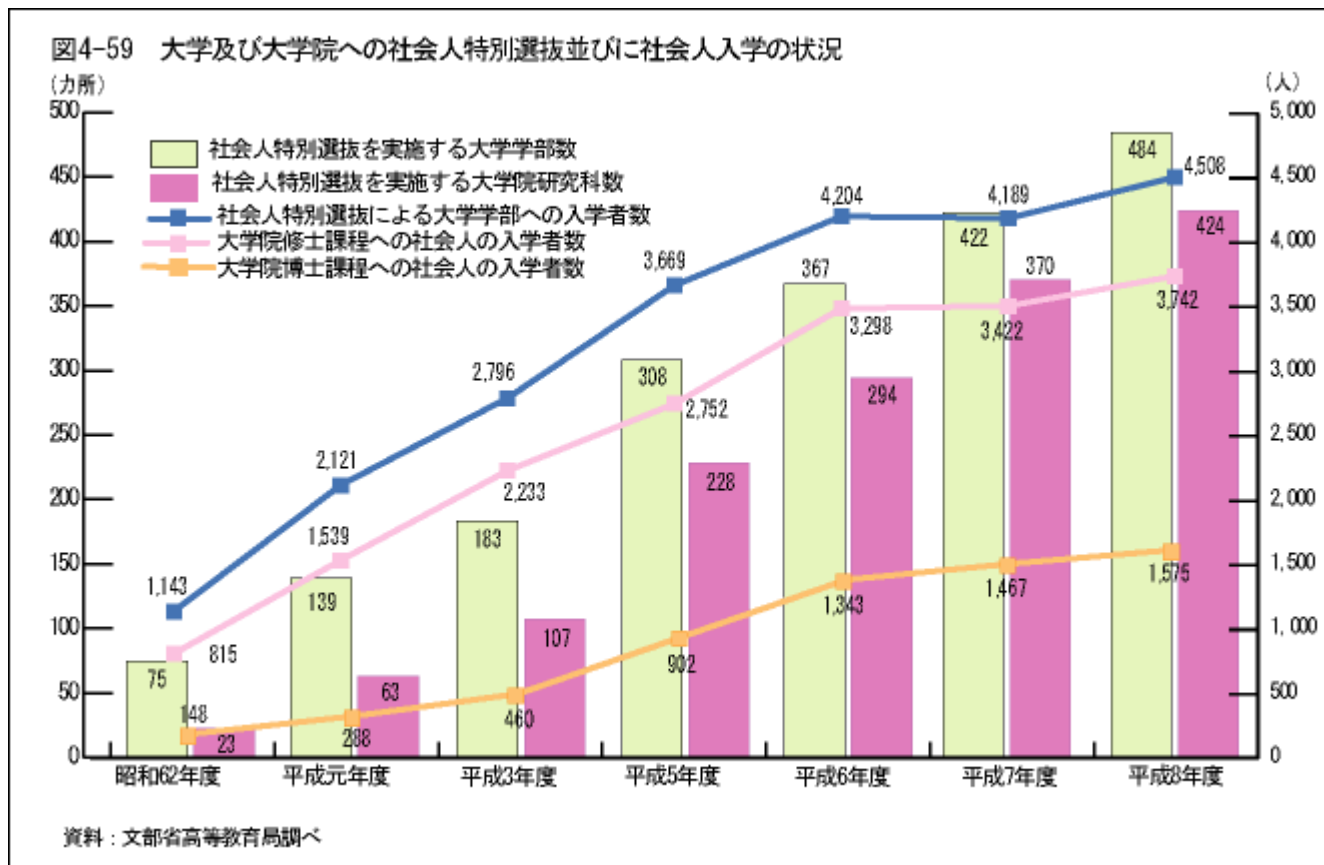
自由なのは授業のみならず、入学資格に関してもしかり。中学を卒業した人で福岡県民なら、中学の新卒者はもとより、高校

の中退者でも、専業主婦でも誰でも入学可能である。高齢者も受け入れており、社会への学校の開放も試みている。

昼時、生徒たちが食堂で昼食に集っている。あちこちに談笑の輪ができ、屈託のない笑顔が広がる。服装も自由だ。校則もない。目が輝いているのが印象的だ。

しかし、なにぶん昨年開校したばかり。相羽教頭は、「これからの成否は、自由な単位制が生きるよう、教師がいかに授業を作っていくかにかかっている。」という。青松高校の挑戦は始まったばかりである。

図4-59 大学及び大学院への社会人特別選抜並びに社会人入学の状況



■ インターネット・ハイスクール「風」 ■

インターネットによる日本初の在宅学習の仕組み「インターネット・ハイスクール・風」は1997(平成9)年4月、横浜市に本部事務局をおいて開始した。この仕組みは、「家庭」を主な学習の場とし、インターネットを使って生徒と教師、生徒と生徒がともに学習を進める、いつでもどこでも誰でもが自由に学べる新しい学習形態だ。

学習科目の内容には決まったものはない。例えば、高校中退のA君は、プロサーファーを目指し、湘南の海でサーフィンに打ち込む毎日。この場合、サーフィン自体は「体育」で、その専門書を読めば「国語」を学習したことになる。また天候や気象や波について研究すれば「理科」を学習したことに。そうして学ぶことが真の学習につながると、「風」は判断するのだ。

自ら決めて学習した学習科目の履修結果は、自ら風本部へひと月ごとにまとめて報告しなければならない。申告制なのは、学ぶことはすべて主体的に行われるもの、という理解に立っているため。授業料は年間50万円と安くないが、授業料に見合う効果を上げるかどうか、自己責任において決まなさい、ということなのだ。

風の代表を務める柳下換さんは、自ら小学校、高校の教師を務めた経験を持つ。その中で、詰め込み教育や教科学習のあり方について大いに悩み、考え抜いた結果、学校から飛び出した。その後、教育課程について研究し続け、14年がかりでたどり着いた答がこの「風」というわけである。

■ コンピューター教育 玉川学園インターネット ■

インターネットで世界と結ぶ教育が日本でも動き始めている。東京都町田市にある玉川学園では、幼稚園、小中学校、大学の全校舎がケーブルで接続され、1998(平成10)年度から、「チャット・ネット(CHaT Net)」という、子ども、家庭、教師を結ぶコンピューター情報網が開始されている。

この情報網は、家庭から学校への欠席・遅刻、緊急の連絡、学校から家庭へのお知らせのほか、子どもたちの普段の学校生活や校外学習を親に見てもらう授業参観に利用されている。また、学内では、コンピューター室での授業の中で、家庭滞在交流をしているアメリカ西海岸サンノゼの「ハーカースクール」の子どもたちと、インターネットを使ったTV会議や自由な交信を行っている。さらに、小学生以上の全員が利用者証明番号(ユーザーID)を持っており、授業以外の時間にも、電子メールの交換をしたりホームページをのぞいたりすることが自由に行える。キャンパスで狸を見た人が他に情報を求めたり、落とし物の情報を流したり、源

頼朝についての詳しい情報を求めたりと、既に活発に利用されている。

玉川学園教育研究所研究員の清水英典さんは、「父母の中には例えば金融に関してのプロとか、生物や歴史の学者がいるかもしれませんが。その人たちの力を、授業の中で生かす手はないか、具体策を考えているところです。コンピューターで教育が深まり、変わっていく予感があります。教師も変わらざるを得ません。教える教育から学び合う教育へ、教育のあり方も変わるでしょう」と語っている。

## 2-1 中学校・高等学校において、選択幅を拡大する方向で改革が進められている。

子どもや親がその興味・関心、能力・適性等に応じた教育内容を主体的に選択できる、多様な特色ある学校づくりが各地で始まっている。

1998（平成10）年の有識者調査においても、「子ども（や親）が、それぞれに特色をもった学校から自分に合ったものを選ぶようになると良い」という意見に対し、「好ましい」50.0%、「どちらかといえば好ましい」34.7%と、約85%の人が賛成している。

高等学校教育の個性化、多様化を進めるため、1994（平成6）年、高等学校の普通科、専門学科と並ぶ新しい学科として総合学科が創設された。総合学科は、生徒の個性を生かした主体的な学習を通して学ぶことの楽しさや成就感を体験させる学習が可能となること、将来の職業選択を視野に入れた自己の進路への自覚を深めさせる学習を重視することを特色として持つ。総合学科は1998（平成10）年度107校に設置されているが、通学範囲に少なくとも1校が整備されることを目標として、整備が進められている。

また、生徒が選択した学校、学科の中で更に興味・関心に応じた学習が選択できるよう、多様な教科・科目を開設し、高等学校においては、生徒が自由に選択履修できるよう、選択中心の教育課程の編成も進められている。さらに、選択学習機会の拡大を図るため、自校以外での学習成果を単位認定する制度も1993（平成5）年度から導入され、その拡大が求められている。

中学校においても、1993（平成5）年度から学校の判断により多様な選択教科が開設できるようになったが、更に選択履修を進めるため、共通に学習する部分を厳選し、選択教科に充てる授業時数を拡大する方向で教育課程の見直しが進められている。

1998年の有識者調査でも、「中学や高校でも選択科目を増やすなどして教育内容の多様化を図るべきだ」という意見に対し、「好ましい」41.4%、「どちらかといえば好ましい」36.2%と、77.6%の人が賛成している。

1996（平成8）年度において、いじめは約5万2千件、不登校児童生徒は約9万4千人となっている。いじめ、登校拒否にはいろいろな要因が考えられるが、仲間と群れていないと不安になる心情や仲間と同じであることがいじめを受けないために必要という考えが見られることから、その背景に個性を尊重しない社会の同質志向があるのではないかと指摘されている。学校教育における選択幅の拡大は、多様性を積極的に評価することで、いじめや登校拒否を生んでいるといわれる同質志向の改善にもつながると考えられる。

## 2-2 就学コースの柔軟化を進める方向で改革が進められている。

高校入学の15歳時点で能力・適性を的確に判断することは必ずしも容易ではなく、また、興味・関心も変化することも多い。したがって、いったん高校に入学した後でも、学校、学科が個性に合わなかったなどの理由で積極的に他校・他学科へ移動することを希望した場合、これを柔軟に認めていくことが重要である。他校への移動を容易にすることは、親の転勤や海外勤務からの帰国に伴っても必要となるものである。

また、高等学校中退後又は中学校卒業後、社会経験や職業経験を積んだり、休学してこのような経験を積んだ後復学又は入学を希望する者などにも柔軟に対応することが求められる。これにより、生徒の多様化が一層進み、学校内においても生徒が多様な価値観に触れ、将来に対する幅広い見方や考え方を身につけることも可能となろう。

このように就学コースの柔軟化を図っていく上でも、高等学校においては、現在の過度に学年制(学年ごとに課程修了の認定が行われ、進級の可否について判定が行われる制度)に偏った運用を改め、学年を超えて科目履修ができる単位制(卒業までに一定の単位の修得を必要とする制度)の活用が求められている。現在、このような観点から単位制高等学校の整備が進められている。

また、大学においても、高等学校卒業後1~2年以内に進学するだけでなく、職業生活をしたり、子育てをしたりした後に、異なる分野での学習やより高度な学習を求めて入学を希望する者もいる。今後長期雇用、企業内訓練を前提とした新規学卒者の一括採用以外の採用形態が増加し、企業外での能力開発が今よりも重視されるようになるとすれば、このような者の増加が予想される。また、いったん入学した後に、積極的な進路変更を希望する者もいる。大学における編入学・転入学や社会人卒の拡大が進められている。

### 2-3 大学や高等学校の入学者選抜の改善が進められている。

このような選択幅の拡大を活用して、子どもが学びたい学校や科目を選択できるようにするには、大学や高等学校の選抜方法の改善が必要であるが、大学においても様々な改善の取組みが進められている。

大学においては、入学者の能力・適性等を多面的に判定することが重要であり、学力検査以外に小論文や面接等を取り入れるとともに、推薦入学、帰国子女特別選抜、社会人特別選抜などの特別選抜が拡大している。さらに、近年においては、専門高校や総合学科卒業生のための選抜枠を新たに設けるなどの多様化が進んでいる。

20年前の大学入試と1998(平成10)年度の大学入試を比較してみると、面接を導入している国公立大学数は全体の35.0%から92.1%に、小論文の導入は33.3%から93.4%に、リスニング(聴解試験)の導入は7.5%から34.9%にそれぞれ増加している。また、特別選抜の導入も進んでおり、推薦入学の導入は32.5%から86.2%に、帰国子女特別選抜の導入は0.8%から69.1%に、社会人特別選抜は導入されていなかったものが45.4%の導入となっている。私立大学においても1997(平成9)年度選抜における推薦入学の導入は97.2%、帰国子女特別選抜の導入は55.2%、社会人特別選抜の導入は52.7%と選抜方法が多様化してきている。これらは、大学数で見た導入率であり、定員数で見ると導入の割合はこれほど多くはないが、選抜方法の多様化や評価尺度の多元化は確実に進んでいる。

### 2-4 能力・適性に応じた教育推進のため、様々な取組みが進められている。

教育の多様化に対応するには、親や子どもが子どもの発達段階、能力・適性、興味・関心等に応じて選択できる学校、学科、教科などの幅を拡大するほか、指導方法においても、全員一斉の指導のほかに、より一人一人の子どもの能力・適性に応じた指導がなされる必要がある。

学習進度の遅い子どもに対しては、一人一人の子どもの実態や学習途中でのつまずきの原因を的確に把握し、個別指導や補充指導、グループ指導など指導方法の改善、教材の工夫などを行い、選択履修の時間などを利用して、ゆっくり学んだり繰り返し学ぶなどの取組みが進められている。

特定の分野に優れた能力や意欲を有する子どもに対しては、大学レベルでの教育や研究に触れる機会をより広く提供することが、その興味や関心を高め、能力の伸長を図る上で有効である。公開講座やインターネットや放送大学の活用などによりこれらの機会を拡大していくことが望まれる。

障害のある子どもたちの「生きる力」を育み、可能な限り自立や社会参加を促進する観点に立って、一人一人の障害の種類や程度等に応じたきめ細かな教育が進められている。また、盲・聾・養護学校や特殊学級に通う子どもたちにとって、学校の内外において、様々な人々とともに触れあうことは極めて重要である。このような観点から運動会等の学校行事やクラブ活動、給食、一部の教科などにおいて交流

する教育が行われている。このような交流の機会をさらに増やすための努力と工夫が必要である。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第1編

### 第1部 少子社会を考える—子どもを産み育てることに「夢」を持てる社会を—

#### 第4章 多様な生き方と調和する職場や学校

##### 第2節 学校とその他の教育の場

##### 3 学校の「スリム化」(学校・家庭・地域社会の適切な役割分担)

###### ■ 都会の親子の農業体験 ■

都会の親子が、農業体験をしながら様々なことを学び発見する。同時に、農家は都会の親子を受け入れ、農業、地域の活性化を図る。こうした都市と農村の交流が活発化している。その一つ、埼玉県秩父地方の中山間地である横瀬町宇根地区の生産組合と、同県浦和市、大宮市、所沢市などの市民による「生活文化地域共同研究会」(菊池陽子代表)は、1992(平成4)年、研究会の親子が、宇根地区で親子による米づくりをやることで合意した。

田植えには幼稚園児から小学校6年生までの子どもと親50~60人が参加、年々盛り上がっている。農家の人たちの指導の下、子どもたちははじめおっかなびっくり、泥田を気にしているが、ほどなく顔も体も泥んこになり、大はしゃぎしながら田植えするのだという。子どもたちは親子や友達同士で苗を分け合い、列の歪みを正し合ったりしながら、共同することの大切さを感じ取っている。

「田んぼに行くたび子どもたちの稲への思い入れが深まっていくのを感じます。生き物に対する優しい心が培われているのです。」「生命の大切さは体で感じさせないと駄目。」と菊池さん。研究会の親子は、米づくり以外にも四季折々に宇根を訪ねており、行きつけの観光農園も決まり、今では親せきのような付き合いをしているそうだ。

3-1 学校週5日制は、子どもたちが家庭や地域での活動に参加するゆとりをつくるという意味で有効である。

1998(平成10)年の有識者調査によれば、「子どもの生活に時間的・精神的なゆとりが生まれるよう、学校の権限や役割が軽減されるべきだ」という意見に対し、「好ましい」28.6%、「どちらかといえば好ましい」32.4%と、約6割の者が賛成している。

学校週5日制は、現在月2回実施されているが、これは子どもたちが主体的に使える時間を増やしてゆとりを確保し、学校、家庭、地域社会が一体となってそれぞれの教育機能を発揮する中で、子どもたちに「生きる力」を育もうとするものである。

今後、学校週5日制を完全実施するに当たっては、子どもたちの学校内でのゆとりの減少につながることはないよう、学校の教育内容を思い切って基礎・基本に厳選することなどと併せ行われることが重要である。

学校週5日制が懸念される塾通いの増加につながることなく、子どもたちが地域社会の中で大人や様々な年齢の友人と交流し、様々な生活体験、社会体験や自然体験を豊富に積み重ね、視野を広げ豊かな心やたくましさを育てることにつながるには、子どもたちのゆとりを受け止められる、地域における多様な学習機会の提供、ボランティア活動など子どもの参加する地域活動の環境整備などが必要である。



### 3-2 しつけ、学校外での巡回指導補導を家庭や地域社会へ返していくことなどが求められている。

生活習慣における基本的しつけは本来家庭の役割であり、また、学外における巡回指導補導も本来学校の役割ではない。学校が学校外における子どもの生活全般にまで責任を負い、役割を果たそうとすることが家庭や地域の学校への依存化につながっているとみえ、地域や家庭の状況も踏まえ、段階的に廃止していくことが必要であろう。

このような学校と家庭や地域の連携を進める上では、PTAの会合を休日にするなど雇用者である父親や母親が参加しやすいような工夫も求められる。

なお、部活動については、学校の評価尺度を多様化させたり、子どもたちに異年齢集団の体験をさせるなどの意義はもちろんあるが、すべての子どもに参加を義務づけ、画一的に活動を強制したり、勝利至上主義的な考え方から休日もほとんどなく長時間にわたる活動を強制するような一部のあり方は、改めていく必要がある。

### 3-3 親のゆとりと地域社会への多様な人々の参加が求められている。

学校の「スリム化」が、地域や家庭など学校以外での子どもたちの生活の厚みを増すことにつながるためには、子どもたちがその一員として役割を担い、他の家族と多面的に向かい合えるような家庭、様々な人たちと関わりながら、子どもたちが活動に参加できるような地域社会が必要である。

そのためには、第3章で述べたような生活圏にあったまちづくりが進むとともに、第1節で述べたような職場中心の企業風土の改善がなされ、親が家庭で子どもたちと多面的に関わることができる時間的・心理的ゆとりを得るとともに、地域に専業主婦だけでなく、雇用者、自営業者などが多様な形で参加していくことが求められよう。

このような方向で、地域や家庭における子どもの活動を充実していく上で、学校の持っている資源、特に校舎や校庭、体育館などの地域開放は有効である。休日に校庭、体育館などで親子や地域の人たちが子どもと共にスポーツをしたり、また、特別教室などを使って活動ができるような学校開放の取組みが各地で進められている。