

〈保育現場はいま〉 3つの事例

働く親が安心して預けられ、しかも子どもにとっても望ましい保育とはどんな形態か。保育所は、政府が進める男女共同参画社会実現のために、欠かせない施設だ。それは増えつづける働く女性に対する就労支援の意味合いだけではない。子育て不安の広がりなどを背景に、保育園への期待は益々高まっている。延長保育や一時保育など、通常の保育形態を超え、地域での子育てをサポートしている民間施設と、人材定着とキャリア形成に向けた多様な支援を提供している民間施設と企業内施設を取材した。



マツダ本社

◆ ◆ ◆
 新生銀行「ひびやキッズパーク」、万有製薬「コスモス保育園」、資生堂「カンガールーム」、日本郵船「郵船チャイルドケア」。昨年から今年にかけて、事業所内保育所を開設する企業が増えている。認可保育所に入れない待機児童が二万六〇〇〇人（四月一日時点）にものぼるなか、独自に保育施設をつくり、ビジョンなど保育サービス業者

マツダが工場に保育施設をオープン 隠れたニーズを掘り起こす

に運営を委託することで、保育負担の軽減を狙う。

事業所内保育所を含め企業のファミリー・フレンドリー施策の充実、優秀社員の流出防止やイメージアップなどにつながるのを見方もある。とはいえ、企業はそのコストとリターンをどう考え、施策は本当に利用しやすいものになっているのか。ファミリーフレンドリー企業として今年度、厚生労働大臣優良賞を受賞したマツダを取材した。

事業所内保育施設のニーズとは

広島県安芸郡に本社をおく自動車メーカー、マツダ（従業員男性一万八三七六八、女性二八五八（五月時点））。広大な本社工場の一画に昨年四月、事業所内保育施設「わくわくキッズ園」を開設した。福利厚生ゾーンにある独立した二階で、園庭はないが、保育スペースは約二二〇平方メートルと広々。真っ白な洗濯物がはためく昼下がり。マツダ社員の子どもたちは、スヤスヤとよく眠っていた。

「お腹いっぱい、さつき寝ついたところなんです」

本社ビルから徒歩一〇分という近さゆえ、昼食を早めに切り上げ授乳に訪れるママもいる。保育士六人に加え看護婦が常駐。ちよっとした熱やせき、



工場内の福利厚生ゾーンにある「わくわくキッズ園」

病み上がりでも対応してくれる。子どもも急変にもすぐかけつけられる近さが、何より魅力だ。利用料は給食を含めて月額五万六〇〇〇円、急な預け入れは日額四〇〇〇円と県内認可保育所より二割ほど安い。カフェテリアプララの一人年四〜五万円分の手持ちポイントを活用すれば、さらにダウンする。「遅くとも午後七時前後で閉まる認可保育所が多いなか、午前七時半〜午後九時まで預けられる保育時間は嬉しい限り」

「フレックスタイム制度などの利用で朝の混雑もなく、万一、残業が必要になっても慌てずに済む」

利用者の口コミやイントラを通じて拡がる評判に、六歳児まで三〇人の定員になかなか空きが出ないほどの盛況ぶりだ。

「これでも開設当初の入園はわずか三人で、心配したんです。でも冬場にかけて、徐々に増えてゆきました。予想外にも利用者の過半数は男性で、急な預け入れニーズも多くびっくりしています」

す」と話すのは、同社労政部労政グループの青木一郎・マネージャー。二〇〇〇年に設けられた女性プロジェクトの提言に始まり、メールアンケート、従業員へのヒアリング、労使検討委員会——などを経て実現した同園だが、認可外で、しかも新設という不安からか、開設当初の気持は低迷した。しかし入園者数は日を追って伸びた。しかも、開設後、事業所内保育施設ならではのニーズが浮かび上がる。「四月入園に間に合わない年間四〇〜五〇人にのぼる育児復帰社員」「収入減を伴う育児休業取得より、保育所への送り迎えなどできることから育児を分担しようとする男性社員」「開業日と休日が一致していない日の一時預け入れ」「家ではできるだけ自分の時間を確保したい共働き世帯」——などのニーズが潜在していたことに気づかされたという。

コストとリターンをどう考える

マツダはこれまでも、働く時間を完全自由化したことで有名なコアのないフレックスタイム制度（間接部門の三人に二人はこれを利用）や、「半日有休制度」（主に現業部門が利用）。子が一歳に達するまで期間変更が行え、期間雇用者も対象にした育児休業（九一年来男性〇四人、女性〇出産者のほぼ全員が取得）、子どもに限らず家族一人につき年一〇日まで七〇%有給で取得できる看護休暇、最長一年まで一回に限り再度申し出が可能な介護休業（九二年来男性二人、女性一〇人が取得）。そして、短時間勤務（一日二時間まで）や所定外労働の免除など特

例措置が適用される「小学校二年修了時」「介護が必要ある期間」への延長——と、法律を上回る育児・介護休業制度の充実に取り組んできた。

これらの施策にはもちろんコストがかかるうえ、今回の事業所内保育施設の設定・運営にも新たな費用の持ち出しが発生する。そのコストをどう考えるのか。米フォード・グループの傘下として、米国流ファミリー・フレンドリー施策を輸入した面もあるのではと聞くと、「一つの側面としてトップの理解を得やすかったことは事実でしょう。しかし、本質的な狙いはミレニアムプランにあるとおりです」と青木氏。



保育士と遊びながら、お迎えを待つ子どもたち

マツダと言えば二〇〇〇年、向こう四年間のビジョンを示した、中期経営計画「ミレニアムプラン」が記憶に新しい。早期退職優遇による一八〇〇人の大合理化が主に報道されたものの、マツダに残った社員にとって同プランは同時に、能力・実績主義体系への脱皮を明確にしたものでもあった。

「当時、社員の能力アップとモラル維持が課題になるなかで、労使はその後、『選択と自己実現』『人・仕事・処遇の最適なマッチング』、そして『ワークライフバランスの促進』をめざすことで一致。それが新人事制度『とびうお』に結実しているわけです」（青木氏）

ファミフレと両輪ですすむ実績処遇

マツダは今年四月、年功型処遇を完全に廃止。八三年来二〇年ぶりに、処遇制度の刷新に踏み切った。課長職以上は〇一年一二月から移行しているが、今回対象となるのは一般社員、約一万八〇〇〇人だ。新制度では、これまで賃金の半分を占めた年齢給を全廃し、細かい職務別に基準賃金を設定。昇給は個人の実績評定に応じ、レンジ（Ⅱ単年度で各等級の昇給単価×成績係数）が異なってくる。実績評定は、事務・技術系では期首に課題ごとの「ウエイト」と「難易度」を設定し、期末にその「目標達成度」を確認。「ウエイト×難易度×目標達成度」のポイントを参考に五段階で評価し、その結果が成績係数に反映される仕組みだ。

「かつて昇進・昇格で年功型の『年次管理』の概念があった時代には、育児や看護、親の介護で休職したりすることは『同期のバスに乗り遅れる』プレッシャーがありました。しかし純粋に能力・仕事で昇級・処遇が決まるようになった今日は、そういった不安を感じる意味も薄れています。現在ではeラーニングや留学までを視野に入れた、キャリア開発のための休職・短時間勤務制度なども完備されており、これらが相まって一人一人の社員の『選択と自己実現』という意識が醸成されてくると思います」（青木氏）

（調査部 渡邊木綿子）

日立労使が託児所を共同経営 グループ会社を巻き込んで

川沿いに工場が立ち並ぶ横浜市戸塚区。日立製作所ソフトウェア事業部の前を通り、細い道を入ると、左手に日立製作所労働組合ソフト支部が入る組合会館がみえてくる。同支部の事務ス

ペースだった会館の一階は、いまや「託児所」に様変わりし、子供たちの元気な声が響き渡る。「ゲン木くらぶ」——。二〇〇三年四月一日にオープンした日立グループ社員用の託児所だ。

日立労組が会館の一階を改装して設置。

運営については会社も全面的にバックアップする。オープン

当日は、日立製作所の庄山悦彦社長、日立製作所労働組合の

根津和吉委員長の労使トップも駆けつけ、開園を祝った。

現在は一歳児を中心に一六人が入所。園長も兼ねる仲谷薫・ソフト支部委員長は、「日立のカラード、安全に対する厳しさは、他の保育園もまねができないほど」と自負する。「ゲン木くらぶ」に一階のフロアを「奪われた」格好となった労組ソフト支部は、四月以降は会館の二階が事

務スペースとなった。

■宣言

「こんどの定期大会で、ソフト支部で託児所をつくると宣言してくれ」——。二〇〇二年夏、日立労組の定期大会の前に仲谷委員長は、労組本部の根津委員長から内々に、こう頼まれた。日立労組は六年前、女性執行委員誕生をきっかけに、女性組合員の意見を積極的に吸い上げており、どうしても女性も働き続けられるか議論してきた。ソフト支部は組合員の女性比率が二割以上で、他の支部に比べ女性の割合が高い。実際に「託児所があったらいい」との声もある。一方、会社は二〇〇二年春に「ジェンダー・フリー&ファミリー・フレンドリープラン」(F・Fプラン)を発表。女性社員の積極的な登用と、仕事と家庭の両立支援にちょうど本腰を入れ始める。

こうした流れもあり、定期大会でソフト支部が実際に託児所の「設置宣言」をしてみると、設置に向けた話が労使の間でトントン拍子で進んだ。ソフト支部の引越し工事は二〇〇二年の年末から始めたが、二〇〇三年三月中旬には、もう託児所は完成していた。

「会社への負担ばかりが大きくなる」「会社単独で子供を集められるのかわからない」といった懸念があり、設置する前は「つくっても長続きするか疑問があった」と仲谷委員長は振り返る。しかし、グループ会社も支援団体に巻き込むことで、そうした問題を解消した。

「ゲン木くらぶ」は、日立製作所の事業所の中ではなく、組合会館内にある。そのため、グループ会社の社員が利用しやすい。仲谷委員長は「将来、一般開放する可能性があることを考えても、事業所外につくってよかった」と話す。

■五年後

21世紀職業財団の助成金申請は五年間が限度なため、五年後の運営をどうするか、「ゲン木くらぶ」にとって最大の課題だ。「代わりの助成金をなんとか探したい」とソフト支部書記長の半沢美幸さんは言う。

自治体からの補助も期待したいが、外部に開放していないと、補助をうけるのはなかなか難しいという。半沢さんは「いずれ外部への開放も考えなくてはいけないでしょうね」と、次のハードルを予想している。

(調査部 荒川創太)



「ゲン木くらぶ」の園児と遊ぶ仲谷委員長

現在は一歳児を中心に一六人が入所。園長も兼ねる仲谷薫・ソフト支部委員長は、「日立のカラード、安全に対する厳しさは、他の保育園もまねができないほど」と自負する。「ゲン木くらぶ」に一階のフロアを「奪われた」格好となった労組ソフト支部は、四月以降は会館の二階が事

■私拭

「ゲン木くらぶ」は、日立製作所を

新宿歌舞伎町で20年間24時間体制 都内初認可のエイビイシイ保育園



片野園長

◆**質の高い保育サービスを目指して**

一九八三年、大久保の雑居ビルの一室に無認可の「ABC乳児保育園」が産声をあげた。当初、夜間保育施設にする気は全くなかったが、子どもを抱えて夜遅くまで働く女性が多い場所柄、自然と二四時間型保育園になっていった。公立保育園や私立の認可保育園では時間に縛られてしまう。かといって、大部屋に多数の子供を押し込み、数人の保育士が面倒を見るベビーホテルの形態では事故などの心配が尽きない。相談に来る母親の悩みを聞いていて、「公立や認可保育園に通う昼の子はしっかりした処遇を受けているのに、夜間保育の子に保障がないのはなぜなのか」との疑問を強く抱くようになった。無認可保育園の経営は難しい。それが夜間ならなおさらだ。子どもが増える毎に経営はかえって厳しさを増す。それでも、訪ねてくる親の事情を聞けば、保育料を上げるわけにもいかず、かといって無碍に断ることもできない。お金がなくて園の運営に頭を悩ませる日々を送りながらも、「子どもへの処遇はどこにも負けたくない」と質の充実をこだわりの続けた。気がつけば、時間帯だけでなく保育内容も整った安心できる保育所として、働く母親たちの揺るぎない信頼を得るようになっていた。

二〇〇一年四月、無認可保育園としての一八年間の実績が認められ、都内初の二四時間保育園「エイビイシイ保育園」が誕生した。補助金も増えて、経営的には楽になったが、引き替えに失ったものも決して少なくはなかった。深夜保育はもちろん、産休明け保育、緊急一時保育、休日保育、深夜学童保育…。あらゆる親のニーズを受けとめ、オーダーメイドで対応してきたことが、認可要件に合わないとの理由で中断せざるを得なくなった。

◆夜間の学童保育もオープン

一年悩んだ末に、認可要件以外の部分は自主運営で補おうと決意した。保育園が二四時間保育の認可を受けるのは来年四月からだが、昨年一二月からは来年四月からだが、四月には夜間学童保育もオープン。来年二月二一日からは、休日保育も自主運営で復活させる。デパート勤務などの親からすれば、休日保育が切実な願いだからだ。連泊が必須の国際線フライトアテンダントの入園相談を受けたことを契機に、シヨートステイの検討も始めた。数年後には、もう一つ新宿に夜間保育園を開設しようと考えている。三六五日二四時間開所の保育園として、今後も東京の保育をリードしていきたいという。

◆保育園は地域の公共資源

核家族化の進展と地域の間関係が希薄になったことで、子育ての地縁血

縁に頼ってきた部分が抜け落ちている。子どもが病気になったときや育児の悩みが生じたときなど、母親の心のちょっとした隙間を埋めることができない。保育園にはこうした配慮も求められる。エイビイシイでは、子どもの体温が三八度あつたら預からないのが原則。保育時間中に体調を崩した時は、常駐の看護婦さんが対応して、保護者に迎えにきてもらう。親には、「有給休暇がある人は、できるだけ子どものために取っておくように」と話している。とはいえ、忙しい親からの病児保育への要望は根強い。病児保育は診療室の併設などが必要だが、病後児保育は部屋があつて看護婦を配置すれば可能なので、将来の課題として捉えている。健康へのケアは、何も子どもだけの問題ではない。「子育てを楽しめず、辛く感じている親の増加が気になるようになった」のが、ここ数年の新たな傾向だ。まじめな親ほどストレスを抱え込む傾向にあり、エスカレートすると虐待や子育て放棄に発展しかねない。こうした心の闇を埋めるのも、園長をはじめとする管理職保育士の役割だ。ストレスを溜めた親は、笑顔がなかったり、些細なことで大げさに文句を言ってくるといったサインを出す。担任の保育士には、着替えの際、子どもの体に痣がないかの確認を怠らせない。少しでも危険信号がでれば、即、呼びだして園長室で話し合う。親から相談の電話がかかってくることも多い。内容は、離乳食の作り方から公園で遊ぶ輪への加わり方、夫婦喧嘩の愚痴まで色々。「保育園は地域の公共資源だから利用してもらえばいい」。閉じこ

もらず、何でも外に発信することが大切だという。

◆利用者 の七割がエリート層

保育園に子どもを預けにくる親の職業は様々だ。現在、約七割が公務員や医者、大手企業の会社員など。無認可保育を始めた頃、主流だった夜働くお母さんたちは三割程度に減っている。こうした傾向は認可後、行政が入園希望者の窓口になってからのことだ。

驚かされたのは、公務員の勤務実態。朝から深夜まで働き詰めで、子どもの顔を見に帰るだけだという人もいる。育児以前に過労で倒れないか心配になるほどだ。「こうした人たちの子どもを長時間預かるのだから、家庭と同じ生活リズムを崩さないことを心がけている」。子どもたちは、昼食、おやつ、夕食を園で取るようになるから、食事はほとんど無農薬有機栽培でまかなう。午後六時には夕食を取り、七〜八時に入浴、九時には就寝する。家で過ごす日も、極力、このリズムを崩さないで欲しいと話している。

こうした一方で、若い保育士には、長時間保育への葛藤がある。入園四年目の橋本美江さんは三年目頃から、家庭のニーズについて考えるようになって



迎えに来た父親

た。「朝から夜遅くまで子どもを預かっている、親子関係がこういう状態のままでいいのかと思う。親のニーズにあっている、子のニーズは違うのではないか?」。そんな時、片野園長は、「夜間保育園があるからこそ、親は暖かい気持ちで子育てできる」とアドバイスする。エイビイシイ保育園に二歳の娘を預けている江原幸一氏は「夜間保育の存在なくして働くことは難しい」と話す。江原さんは父子家庭。育児のことで園長に相談に乗ってもらったこともあるという。「ここがなかったら親子離ればなれの生活になっていたかも知れない。子供はもちろん、親の面倒を見てもらうことも子育て支援に欠かせない」。親子と保育園が互いに安心できる保育を日々、模索している。

夜働く若いお母さんたちには、長い経験で蓄積したノウハウを持って接している。こうした人たちは、夫がいなかったり、複雑な家庭事情を抱えていることも珍しくない。時には、子どもを抱え、住む所もおぼつかないうちから、入園相談に来ることすらある。こんなときは、まず知り合いの大家さんに頼み、保育園のすぐ近くに安価な賃貸で住居を紹介する。その後も一般常識を教えたり、何かあれば駆けつけるなど、管理職層の保育士が親身になって面倒を見る。「夜、酔ってタイトスカートにハイヒールで迎えにきて、そのまま自転車で帰ろうとする人もいた。ジャージと運動靴を園に常備させ、酔いをさませて着替えさせて帰す。こういう娘(母親)が一年ぐらい経つと、『子どもがかわいい。ちゃんと育てたい』と言うようになる。こんなに嬉しい

いことはない」。二四時間保育園は生活の場。親の生活も支えている。

◆子育て環境が少子化を助長

夜間保育は一九八一年に制度化されたが、公立保育園や認可保育園での導入の動きは鈍く、東京都では認可保育園の空きはあるのに待機児童が減らないといったミスマッチが生じていた。

このため、都は独自の基準を定めて補助する「認証保育所」制度を創設。認可条件を緩くする一方で、〇歳児保育や一三時間開所などを義務づけた。二〇〇一年八月の制度開始以来、急速に増えている。この制度は、確かに働く母親のニーズを満たしてはいるが、保育料の減額措置などがなかったため、高額の保育料がネックになっている。

今後、ますます親の仕事の幅も広くなり、より便利な保育園が求められる。片野園長は、「官民に関わらず、互いに補い合って保育現場を盛り上げたい」と訴える。公立保育園は、夜間保育は整っていないが、その分、障害児保育は充実している。逆に、民間は認証保育制度などで夜間保育が広がっているのだから、さらなる公的補助が必要だ。出生率は坂道を転がるように下がり続けている。平成一五年版国民生活白書は、少子化の原因に非婚化、晩婚化とならべて「夫婦の出産意欲の低下」をあげている。育児を取り巻く環境が、働く親たちに二人目、三人目の子供を躊躇させている。エイビイシイの六七人の子どもの親で、妊娠中の母親は一人。「子育て環境が万全であれば、少子化問題は起きない」。少子化に歯止めをかけるヒントがここにある。

◆保育士 に評価システム導入

多くの保育園が年功賃金を取る中、エイビイシイ保育園では、いち早く能力的要素をとり入れた評価システムを導入している。

昨年から年に一度、保育サーピスについて、保育士自身と園長および保護者が評価を行い、保育に対する自らの姿勢を見つめ直す機会を与える。高評価であれば、管理職のアドバイザー保育士に抜擢するなど、若い保育士にとってチャンスをつかむ機会でもある。今年四月、アドバイザー保育士に昇格した小柳将さんは、「評価があることで一年間の日々の保育を振り返ることもできた」と受けとめている。来年は能力的要素をもう一步強めるとともに、研修にも力を入れる。その一方で、結婚・出産する保育士には、月に二〜四回まわってくる直勤務をほぼ免除(六年に一度のみ)するなど、保育士が長く働けるよう配慮する。優秀な人材が長く働ける保育園が理想だ。

民間の社会福祉労働者の処遇については、明確な制度的基準があるわけではなく、各経営者の裁量によるところが大きい。このため、民間の保育士を組織する全国福祉保育労働組合では、人事院勧告で出される公立職場の福祉職俸給や労基法を指標に、職場点検運動を進めている。それでも、「民間は、公立以下の賃金水準に抑えられているうえ、短時間保育士を多く採用して、人件費抑制策を講じているところが多い」(藤原尚久書記次長)のが現状だ。

(調査部 新井栄三、遠藤彰)