

「これからの社会と働き方、そして男性育休義務化」

■開催：2019年6月

■講師：NPO 法人フローレンス代表理事 駒崎 弘樹氏

○「病児保育」開始のきっかけ

認定NPO法人フローレンスは、「病児保育」、小規模保育の「おうち保育園」、「障害児保育」、「障害児訪問保育」、特別養子縁組の「赤ちゃん縁組」、子どもの貧困問題解決のための「こども宅食」という6つの事業を展開している。現在の収益規模は27億円、スタッフ数は626人。

病児保育を行うようになったきっかけは、私が大学4年のころに起きたある出来事だった。当時ベビーシッターをしていた母からの電話で、「面倒を見ていた双子の母親が会社を解雇されたためベビーシッターを頼む必要がなくなったとの連絡があった」と聞かされた。理由を聞いたところ、通っている保育園は子どもが37度5分以上の熱を出すと預かってくれないので、会社を休まざるを得ず、それが長期にわたったためだという。

子どもが熱を出すのも、親が看病するのも当たり前のこと。なのに、その当たり前のことをして職を失うような社会に自分が暮らしている。そう思って愕然とした気持ちになった。

母が働いていたベビーシッターの会社では、熱を出した子を預かってはいけないことになっているという。共働きだった両親の下で、決して裕福とはいえない環境で育った私は、小さい頃に熱を出すと近所のおばさんに預けられた。そのころまでは、近所の子育てに手を差し伸べるといふ地域で助け合いがあった。しかし、現在はそれが失われている。それ故に、子育てに困ったときに誰も助けてくれない。これは何とかしなくてはいけないという勝手な使命感を持って始めたのが、「病児保育」だった。

○会員世帯7000、延べレスキュー5万件

当時、病児保育は保育園の隣、小児科医院の中、あるいは単独で行われていたが、ほとんど注目されることもなく、増えることもなかった。その理由は補助金行政にあった。補助金を受けるとさまざまな制約がかかり、自由な価格決定もできない。年間600万円の補

助金が出る代わりに、1日2000円で病児を預かることが決められていた。それでは、病児保育を経済的に自立させることは難しい。したがって、新規参入者が増えず、社会的な広がり生まれなかった。

そこで、補助金を受けずにこの課題を解決するために、訪問型の「病児保育」を行おうと考えた。地域で保育者（「こどもレスキュー隊」）をネットワークして、子どもが熱を出した場合には、「こどもレスキュー隊員」が訪問して、子どもを医療機関に連れていき、家に戻って親が帰ってくるまで面倒を見るという仕組みで、いわば「病児保育専門ベビーシッター」である。

東京都の下町から始め、現在は首都圏全体に広がり、会員は約7000世帯、レスキュー件数は延べ5万件を超えている。日本最大規模の病児保育であり、しかも創業以来事故ゼロという安全な事業に成長している。

また、利用会員の少女漫画家がわれわれをモデルにした『37.5°Cの涙』という作品を描き、小学館漫画大賞を受賞して地上波でドラマ化された。どちらかというとなマイナーなテーマである病児保育が広く認知されるようになり、漫画を読んだという中学生から、「病児保育士になりたい」と相談の電話がかかってきたりした。世間では、保育士は保育園に勤めると思われているが、さまざまな状況にある子どもたちを助ける仕事だというメッセージを発することができたと自負している。

○小規模保育「おうち保育園」を始める

小規模保育を始めたきっかけは社員の待機児童問題だった。一人の社員が、出産を終えて育休をとった後に、子どもを預かってくれる保育園がないため、会社に戻ることができないという事態が起きた。2008年ころのことで、待機児童について現在ほどは問題視されていなかった。

そこで、社員のための保育園をつくろうと考えた。病児保育をやっていて、保育士もいるので、簡単につくることができると思った。ところが、さまざまな規制が立ち上がった。とりわけ、「定員20人以上」が大きな壁だった。20人の保育所はかなり広い面積を必要とする。都内で土地を探すのは至難の業に近い。

定員が10人程度であれば、マンションの空き室や空き家を探すことはできる。そこで、厚生労働省の保育課に電話をして「20人」の根拠を聞いたところ、理由はわからないがそういう規則になっているとの答えだった。

「20人」に根拠がないことはわかったが、無視することもできない。そこで、当時の内閣官房副長官だった松井孝治さんに相談したところ、話が進んで、少人数の保育園を試験的に単年度で行うことが認められた。「待機児童のメッカ」といわれていた江東区で小規模保育を始めることにした。

2010年に、UR都市機構が所有するデザイナーズマンションの一室に、日本初の0～2

歳児を対象とした定員9人の「おうち保育園しのめ」がオープンした。3人の保育士が9人の子どもたちを見る手厚い体制をとった。マンションのすぐ隣に公園があり、川もあって、毎日散歩するので、園庭は不要だった。調理師がいて食事もつくる。

9人の募集に対して20人を超える申し込みが来た。保育士3人の募集に10人以上の応募があった。大きな保育園では子どもたちにていねいに接することができないので、応募したという人もいた。保育士にとっても利用者にとっても良い保育園ができ、この実験は成功した。

ただ、9世帯を救うことは尊いが、それだけでは世の中全体を助けることにはならない。そこで、これを世の中全体の制度にしようと考えて、政治家や官僚に視察に来てもらった。そのなかの1人が注目してくれた。後に厚労事務次官になった村木厚子さんで、当時は待機児童対策特命チームのリーダーだった。小さい保育園はつくりやすいことに注目し、「子ども・子育て新システム」法案のなかに「小規模保育」という言葉を書き加えてくれた。それが国会を通過して、「子ども・子育て支援制度」という新しい法律になり、「小規模認可保育所」が新しいカテゴリーとして加わった。

70年以上も変わらなかった認可保育所の枠組みが大きく変わり、20人の壁が取り払われて、6人から19人でも認可されるようになった。2015年にはこの制度がスタートし、全国1600カ所に広がり、現在は約3600カ所に広がっている。

○男性育休義務化に向けての取り組み

私は妻が2人の子どもを出産する時に、約2か月間の育休を2回取った。中小企業の経営者が、社員600人の生活を支えなければいけないというプレッシャーのなかで、長期の育休をとることについては一種の罪悪感があった。しかし、現実には何の問題も起きなかった。むしろ2か月間の育休のなかで、自分が本当にしなければいけない仕事の棚卸しができ、権限委譲が進んだ。

また、育休中に妻が産後鬱気味になった。これはホルモンバランスの変化によってもたらされるもので、知識で知っていることと目の前で起きていることがつながった。生まれたばかりの子どもは、夜も昼もなく、2時間に1回起きる。そのたびに、粉ミルクを溶かしてミルクをつくって飲ませ、ゲップをさせて寝かせなければならない。これを経験して、1人での子育ては無理だと実感した。

実は、夫の家事育児参画時間と第2子以降の出生率に相関関係があることがわかっている。第2子以降の出生率でみると、夫が家事育児に6時間以上参画する家庭は87%であるのに対して、参画しない家庭の出生率は10%に過ぎない。日本人の妻は夫の7倍の時間を家事育児にあてている。日本の男性の家事育児コミットメントはきわめて低く、男女の性別役割分業が如実に表れている。

そこで、2010年に「厚労省イクメンプロジェクト」を結成した。当時は画期的なことで

あり、男が家事育児参画することが「カッコいい」という空気をつくっていかうと考えて、「イクメン」という言葉をひねりだした。ハンドブック事例集やポスターをつくり、研修資料として動画も作った。「イクメンアワード」なども実施して9年間がんばった結果、国民認知率も95%に上がった。しかし、男性の育児休業の数値を見ると、2010年には約1%だったものが2019年（速報値）は約6%に増えたに過ぎない。「イクメン」という言葉は広く認知されるようになったが、実際に子どもが産まれたときに育休を取って育児に関わっていく男性は依然としてきわめて少ないのが現実だ。

もはや啓発だけでは事態を変えることはできない。企業が義務化していくしか方法がないと思った。そこで、従業員が育休を申請するのではなく、有給と同じように、企業に従業員の育休消化を義務づける仕組みに変えていく「男性育休義務化」を進めていかうと考えた。具体的には、企業に対して、雇用する男性職員の妻の出産予定日が判明した時点で、育児休業取得を促す面談等の措置を講ずることを義務付けること、現在は67%の育休給付金を80%程度に引き上げること、育児休業を取得した男性に不利益な処遇を法律で禁ずることなどである。

○男性育休義務化のメリット

男性育休義務化にはさまざまなメリットがある。日本社会に与えるメリットとしては、第2子の出生数の向上、産後鬱による自殺の抑止、児童虐待の抑止など。企業側のメリットとしては、社員のエンゲージメントの向上、属人化の抑制、リスクマネジメントの向上、働き方改革の促進など。夫側のメリットとしては、夫婦仲の改善、子どもとの関係性向上による子どもの学力向上や、マインドセットによる社畜人生からの解放など。妻側のメリットとしては、ワンオペ育児から脱却、仕事へのコミット増による収入増や、キャリア形成の機会が増えること、などが考えられる。

育休から復帰した男性に対してある会社が2日後に転勤命令を出したことがSNSで瞬時に拡散され、新卒内定辞退者が出たり、株価が下落したりした。パタニティ・ハラスメントは許されないという雰囲気に社会が変わってきている証拠だ。また、産後の妻の死因の1位が自殺であること、つまり産後鬱が人の生死に関わる問題であることを、世の男性には知ってほしい。産後鬱のピークは産後2週間であり、この2週間で男性が休んでケアできる体制をつくっていくことが大切である。

フランスには、実質的に男性産休になる制度がある。通称「男性を父親にするための14日間」（パパトレーニング期間）で、子の誕生休暇3日と父親休暇11日を合わせて2週間で、これを取った人のほうが父親として家事育児に参画するという統計結果も出ている。

いま仲間たちとともに、「男性育休100%宣言」を仕掛けている。先進的な企業は、そういう方向に舵を切り始めている。そうしたわれわれ民間側の熱い思いを自民党が受け止めて、「男性育休義務化議連」が立ち上がった。法律を改正していかうという動きが政治側か

らも出ている。男性育児義務化は「骨太の方針」にも入り、国民民主党の公約にも男性育児義務化が入った。いわば政治的なモメンタムができてきているので、それをうまく使って「男性育休義務化」を進めていきたい。

[ディスカッション]

モデレーター パソナ総合研究所所長 竹中平蔵

フロア1 男性育休義務化についての反対意見としてはどのようなものがありますか。

駒崎 例えば、男性が育休を取ってもぶらぶら遊んでいるだけで役に立たないという意見があります。しかし、「役に立たない」男性は妻に家事育児をアウトソースし続けてきた人たちであって、それを変えようという話なので論点がずれています。フランスで「パパトレーニング期間」という言い方になっているように、これは、男性が父親になるためのトレーニング期間だという位置付けです。また、大企業はいいけれども中小企業は難しいという意見もあります。これは一理あるかもしれませんが、日本の企業の99%は中小企業なので、そんなことを言っていては、日本社会は変わりません。中小企業に対しては猶予期間を設けるなどしながらやってもらえればよいと思います。

フロア2 男性育休を制度化した場合、個人の家計に不安が出たり、企業にとって負担が増したりすることはないのでしょうか。

駒崎 前提として、育休を取った場合は、雇用保険から給付金が出ます。休んでいる間も67%の給料は保障され、その期間は社会保障の支払いは免除されるので、それを含めると、給与代替率は約8割です。だから、休んでいて給料を払ってもらって会社に申し訳ないと考えるのはまったくの勘違いです。

フロア3 夫の家事・育児参加はもちろん必要なことだと思いますが、育児をしていくうえでの悩みの一つは、ある程度価値観があって助け合える友達が地域にできないことです。

駒崎 孤独な子育ては「孤育て」といわれますが、それが親（とくに母親）を追い詰めて、虐待などにつながってしまう「社会的孤立」の問題があります。それに関してはさまざまな処方箋が考えられます。例えば、育休中、地域にある子育て支援のための広場などに子どもを連れていく。そうしたところで仲間ができるかもしれない。また、保育園に預けるとママ友ができやすい。保育園の場合はお互いが働いているので、価値観も合いやすい。そうした接点を創造するような回路を地域に張り巡らせていく必要があります。さまざまな地域に、そうした中間共同体をつくっていくことを後押しするような仕掛けを充実させていくことだと思います。

フロア4 都市と地方で子育てに対する意識の違いについてのお考えをお聞かせいただきたい。

駒崎 都市と地方の子育ての違いはあると思います。ただ、地方だから性別役割分業のバイアスがあるかということ、そんなことは実はなくて、両親とも働いている割合が多かったりします。ただ、都市の場合は教育のアクセスがしやすいけれども、一方で待機児童問題など保育のアクセスが低いなど、一長一短はあります。どちらかということ、都市と地方というよりは、自治体などの施策によってインフラの格差があり、自治体の頑張り具合や財政状況などによって決まります。保育のメニューを作るのは国政ですが、保育園などの子育て

て支援インフラは基礎自治体が決める。だから、基礎自治体の選挙にはきちんと参画しないといけないのに、20代・30代の投票率が顕著に低い。シルバー民主主義が進んでいくなかで、若い層への再配分が減っていく傾向にあるにもかかわらず、無関心なので予算が充当されない、だからインフラが充実しない、だから政治にさらに無関心になるという衰退のサイクルをどう止めるか、われわれの世代に突きつけられた宿題だと思います。

竹中 民主党で最初の官房副長官をやられた松井孝治さんは「新しい公共」という概念を唱え、その「新しい公共」を現場で実践して日本を引っ張っていくのは駒崎さんだと私に言ってくれたことを思い出しました。

ところで、女性の活躍を考える際の一つのキーワードとして「アフーマティブ・アクション」の必要性が言われています。いくつかの弊害もあるかもしれないけれども、例えば管理職における女性の比率を高めるとか、審議会における女性委員の比率を3割にするとか、一種の期限付きでアフーマティブ・アクションを行うことになっています。男性育休の義務化については、アフーマティブ・アクションとして位置付けるのかどうか、また期限付きで行なうべきなのかどうかご意見をうかがいたい。

駒崎 まずは期限付きでやってみて、男性の参画率が高まり、意識が変わることが明らかになってから恒久化すればいいと思います。

竹中 社会の制度を変えるのは大変なことで、既得権益者は新規参入を阻止するためにさまざまな抵抗をします。

駒崎 何か社会に訴えかけると、必ず反作用は必ずあります。たとえ嫌われたとしても、それで誰かが助かるのであればいい。

竹中 マーガレット・サッチャーは、「リーダーは好かれなくても良い、尊敬されるべきだ」といっていますが、駒崎さんにもぜひそうあり続けていただきたいと思います。ありがとうございました。