

1.はじめに

(1) 提言の背景

現代の子どもたちを取り巻く環境

現代は、人の生み出す技術や知識が社会を変えていくと言われていています。人材育成によって国力が決まるといっても過言ではないでしょう。資源が少ない日本にとっては人材こそが資源であり、資産です。

浜松は歴史がある工業都市、農業都市であり、浜松ならではの技術力をもった「人的財産」を基に繁栄してきました。この歴史を更に発展させていくためにも、将来の浜松にとって「将来を担う子どもたち」を伸び伸びと育てていく必要があります。

しかし今の社会は、子どもを取り巻く環境に多くの不安や深刻な現状が続いています。

- ・ 小学校低学年の学級崩壊
- ・ 少子高齢化
- ・ 簡単に「キレる子」、いじめ、登校拒否の増加
- ・ 集団悪事、非行、薬物乱用
- ・ 優等生や目立たない思春期生徒の突発的な凶悪犯罪の発生
- ・ 大人による幼児虐待、無視
- ・ 家庭内暴力
- ・ 残虐な幼児誘拐殺人事件の多発化
- ・ 大人を含めた若年層の道徳の失墜
- ・ 無気力者（ニート）の増加等若者の労働力の低下

このように、現在の子どもたちは様々な問題に直面しています。今後、少子化・人口減少が急激に進行していく日本社会の経済力を維持する為には、「知力」「品格」「教養」のような「人としての質」で世界でも誇れる人材を育成していくことが最優先課題と考えます。そして現在、企業としても今一度「人育て」を考え直すしていく必要があるといえます。

浜松市が目指すべき政令指定都市像とは

以上のことから、平成 19 年 4 月に政令指定都市移行を目指す浜松市は、単に経済的な豊かさや自立できるというだけではなく、市民一人ひとりが豊かな心を育み、互いに思いやることが出来るまちづくりを進めるべきであると考えます。

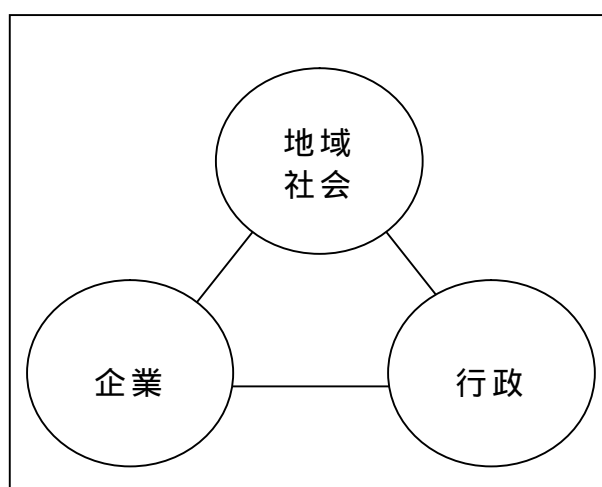
そのためには、現在抱えている様々な問題を解決することだけではなく、「将来を担う子どもたちが安心して暮らせる豊かな郷土を創造すること」が非常に重要であると考えます。

(2) 子どもを取り巻く環境と経済への影響

2007 年問題による産業への影響

昭和 22 年から昭和 24 年に生まれた団塊の世代が、平成 19(2007)年から順次定年退職を迎えることから、労働人口の変化による産業構造への影響が懸念されています。

加えて少子化による労働世代の減少により、時代を担う子どもたちへの負担は一掃増えることが危惧されています。このような厳しい状況下で、将来に向けて活気ある社会を築いていくためには、行政や地域社会に頼るだけではなく、企業側からも積極的な取り組みをしていくことが不可欠です。



経済界に於いても、子育て・教育に関心、参画

その必要性に於いては、日本商工会議所が政府、文部科学省、厚生労働省、教育中央審議会等に少子化や教育や仕事と子育ての両立に関する意見書や要望書を提出している経緯があります。

また、経済界からの学校創設や福祉事業への参画等、社会貢献やビジネスなど総合的な見方をする企業が増えていきます。日本経団連では、今後の国のビジョンを示した中に「精神的な豊かさを求める」の項目もあり、「個人の能力や個性に合った教育を選択できる」、「自分に合



った働き方を選べる」、「家庭を持ち、子育てをする生き方が不利にならない」と記してあります。

(3) 子どもに関する浜松市の施策

浜松市戦略計画

浜松市でも、子どもを取り巻く環境の悪化については認識しており、積極的な取り組みを行っています。「浜松市の戦略計画 2005」は、「浜松市総合計画」の実施計画にあたるもので、都市ビジョンである「技術と文化の世界都市・浜松」を達成するため、8つの重点施策を掲げています。「こども政策の推進」もその1つであり、浜松市は、子ども政策の推進に関して、17年度の当初予算は27億円2,867万と大きな予算を充てています。そして、子ども政策の推進のための重点施策として、“8つのリーディングプロジェクト”を設けています。

こども政策の推進



こども政策の推進「リーディングプロジェクト」

待機児童の解消に向けた保育施設の整備充実

乳幼児とのふれあい体験学習推進事業

子育てを共に楽しむプログラム推進事業

放課後児童会、なかよし館の充実

次世代育成支援行動計画の推進

夢をはぐくむ園・学校づくりの推進事業

子育て、児童虐待防止、いじめ、不登校等に対する相談業務の充実

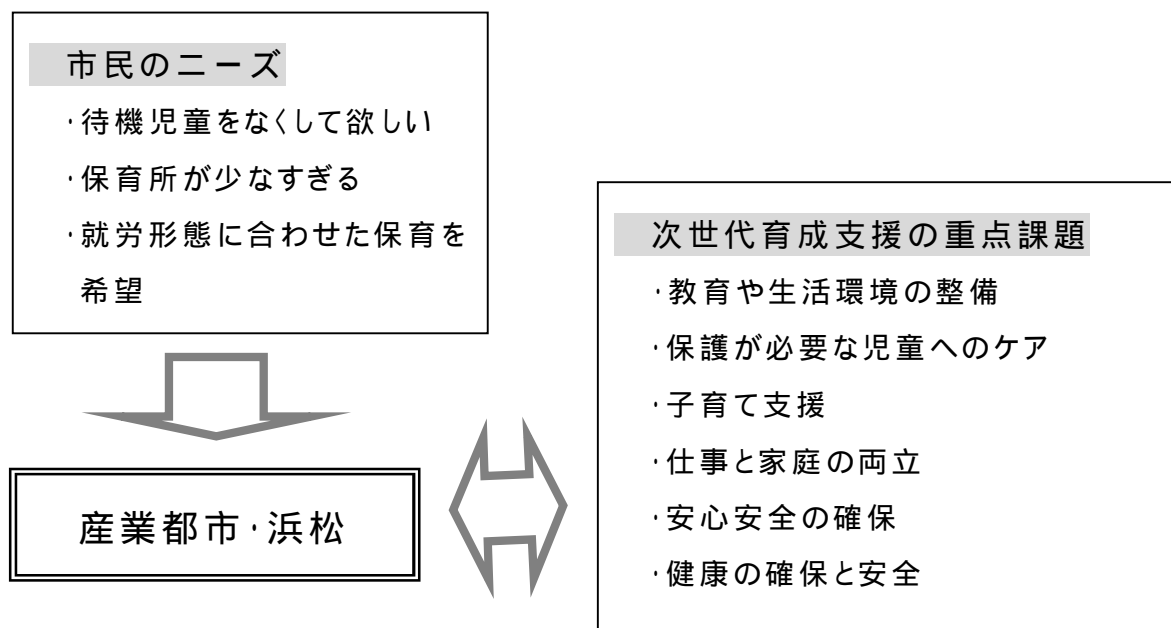
学校規模適正化事業の推進

次世代育成支援行動計画で挙げられている課題

また、国が従来の子育て支援の取組みに加え、「次世代育成支援対策推進法」を制定し、行政だけでなく産業界も一体となって各種の取り組むべき方向性を示す行動計画の策定を義務付けました。それに則して浜松市で平成17年に制定された「浜松市次世代育成支援行動計画」では、その重点的施策として挙げられている項目から

次のような具体的課題が浮き彫りになってきました。

浜松市は、全国でも有数の産業都市であるので「仕事と家庭生活の両立」など子育て環境の充実が必要となります。次世代育成支援に関するニーズ調査においても仕事と家庭生活の両立の為の要望が多く寄せられています。



ユニバーサルデザインの先進都市

浜松市は全国に先駆け、初めて「ユニバーサルデザイン条例」を制定した都市です。条例の中では、少子高齢化、国際化、高齢者や障がい者の積極的な社会参加といった社会の変化に対応するためには、ユニバーサルデザインは不可欠とわられています。

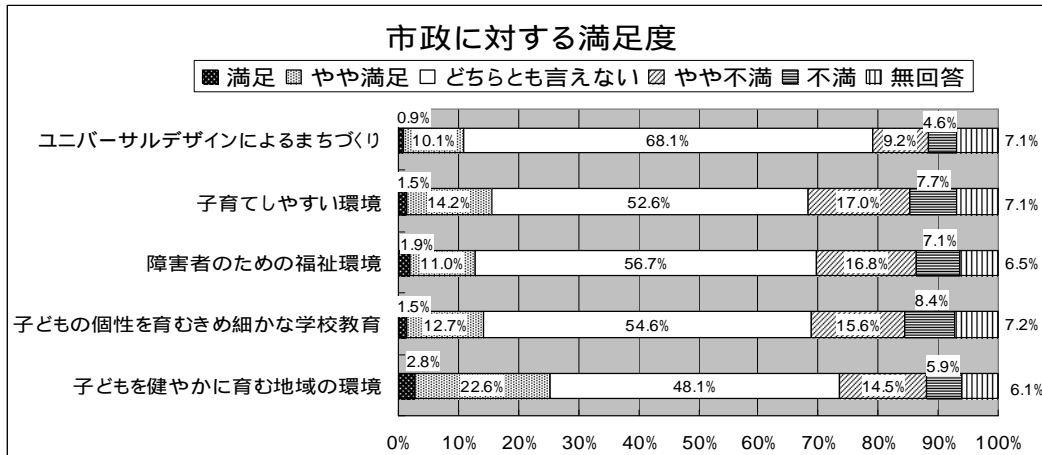


図1 - 1: 第31回 市民アンケート調査報告書(平成16年6月浜松市)

現在は、行政や支援団体により、ユニバーサルデザインや障がい者福祉への取り組みが行われています。しかし、一般市民や企業の障がい児への理解度はまだまだ不足しているため、依然として就労率は低く、親は子どもの将来に大きな不安を抱えています。

したがって、「ユニバーサルデザイン先進都市」の浜松市としては、市民や企業、そして行政が協働して、「すべての人にやさしいまちづくりの先進都市」を目指すべきであると考えます。

マナーやモラルの低下

市民アンケートによれば、浜松市の「マナー条例」(平成15年7月施行)は、残念ながらあまり認知されておりません(図1-2)。また、市民のマナーやモラルもほとんど守られていないという結果が出ています(図1-3)。

マナーやモラルは、集団生活を行う上で最低限必要なものです。それらが守られていないことは、現在大きな社会問題になっており、道徳の重要性を改めて

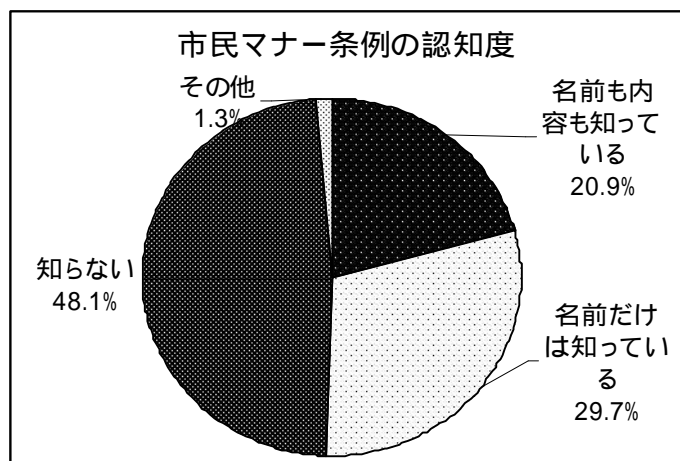


図1 - 2: 市民アンケート調査報告書(平成16年6月浜松市)

見直す必要があります。

将来を担う子どもたちにとっての豊かな郷土を創造するためには、道徳教育により心豊かな社会を形成していくことが重要です。そのためには、まず地域社会に対し道徳教育の機運を高めるべきであると考えます。

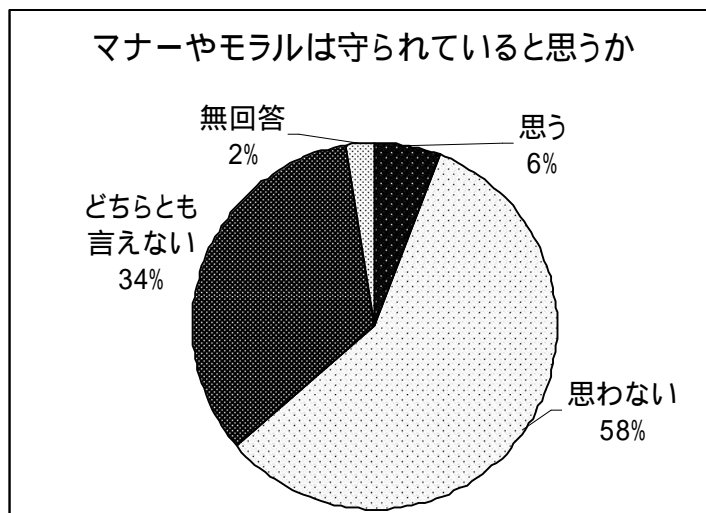
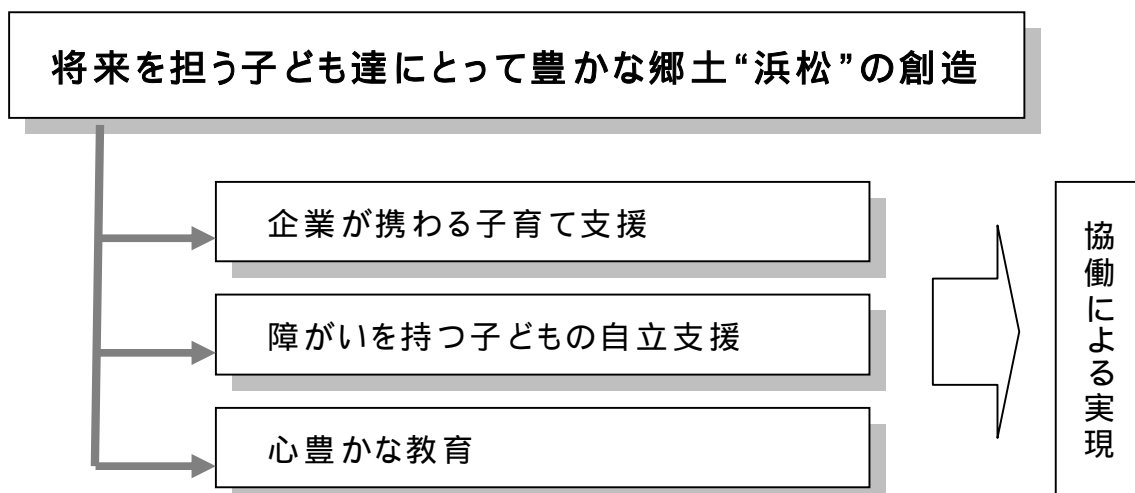


図1 - 3： 市民アンケート調査報告書
(平成 16 年 6 月浜松市)

(4) 提言のテーマ

このような社会の背景や浜松市の背景及び施策を勘案するとともに、子どもに関する支援活動を行うNPOや専門家からの意見を聞き、総合的な観点から判断し、浜松商工会議所青年部としては以下の3つのテーマで調査・研究し、具体的な提言を行います。

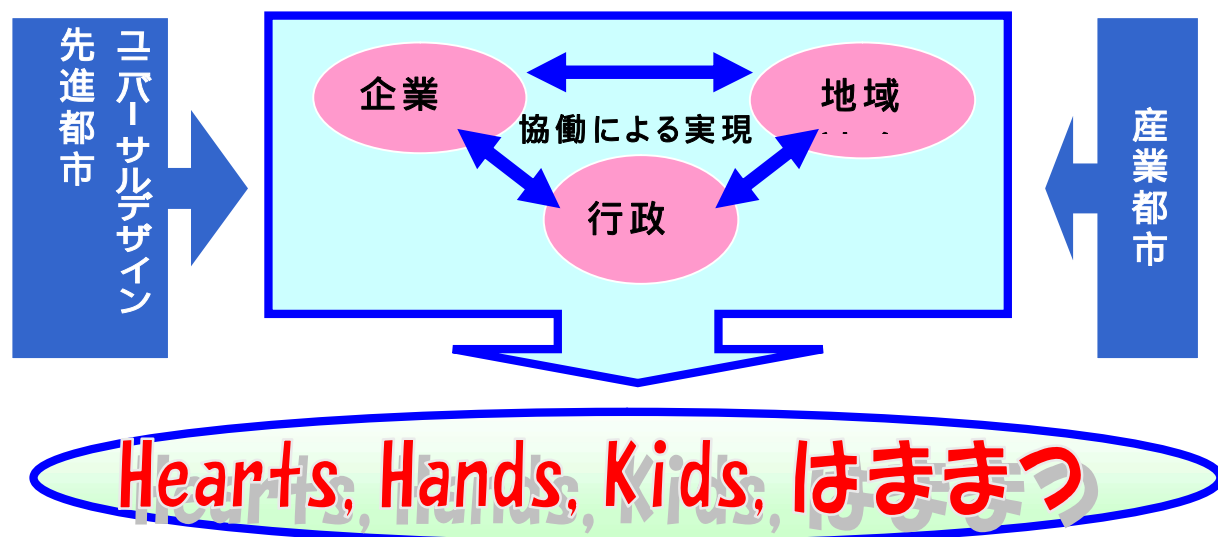


その1つひとつが企業・地域社会・行政の協働により進められた時、浜松独自のプロジェクトが可能となります。どの一つが欠けても豊かな郷土の実現は困難となる

でしょう。

この浜松独自のプロジェクトは、効率性だけを考えるのではなく、長期的施策も視野に入れ、そして生きていく上での基本、「人を思いやる心」や「人の手と手を携えての継続」を考えての環境づくりにより、親が子どものいる生活の素晴らしさや、子どもを育てることの苦楽を超えた充実感を感じることができます。結果的には地域の力も活性化していくでしょう。そして、心身ともに健康で豊かな「将来を担う子ども達」が育つことにより、その子ども達が将来わがまち「浜松」に魅力と愛情を持ちながら、この街を支えてくれるに違いありません。

その想いを「Hearts, Hands, Kids, はままつ」とし、実現へ向けての具体的提言を致します。

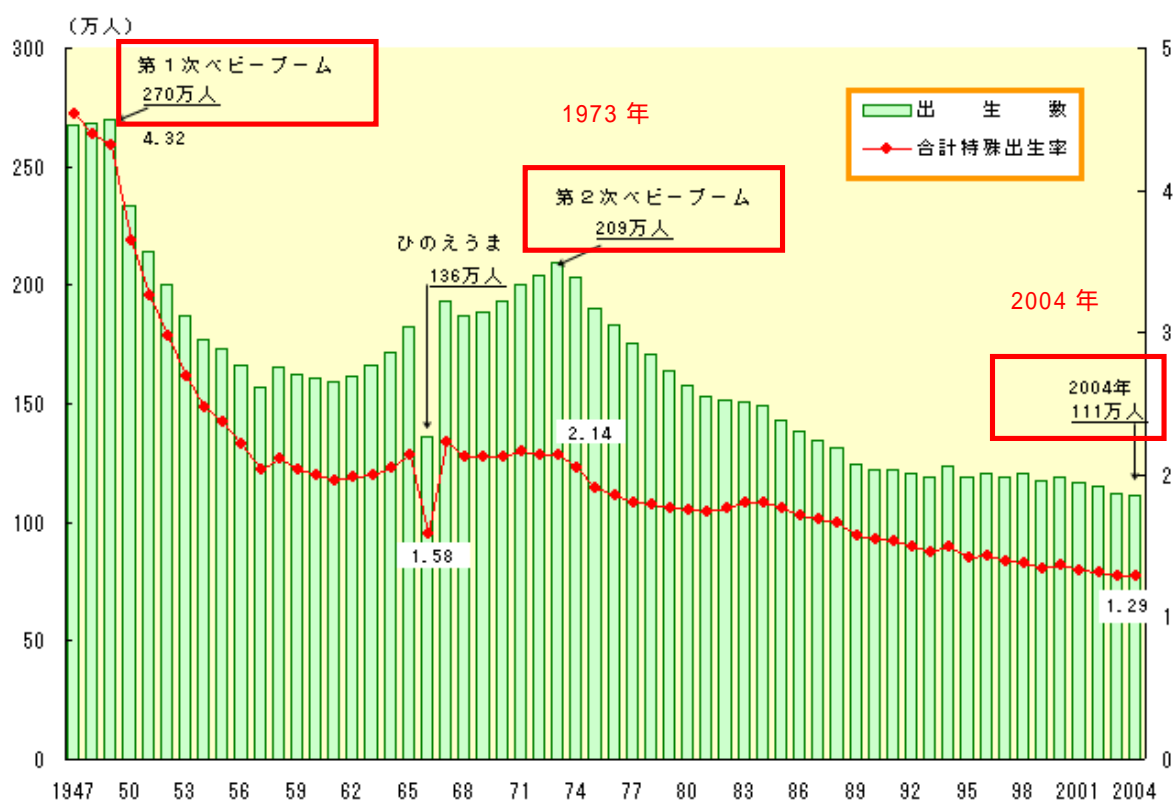


2. 企業が携わる子育て支援

2.1 提言の趣旨

近年、TV 番組や新聞紙上等で少子化に関する問題を取り上げることが多くなってまいりました。結婚や出産は個人の選択にゆだねられるものですが、「生きたいのに生めない」という人に対しては支援が必要です。行政は、子育て支援サービスの充実や子育てコスト軽減など、子育てを多面的に支援する施策を打ち出し、とりわけ保育サービスには重点的整備をはかっているようですが、出生数の減少(図 2-1)には一向に歯止めがかからず、日本はまもなく人口減少が始まります。

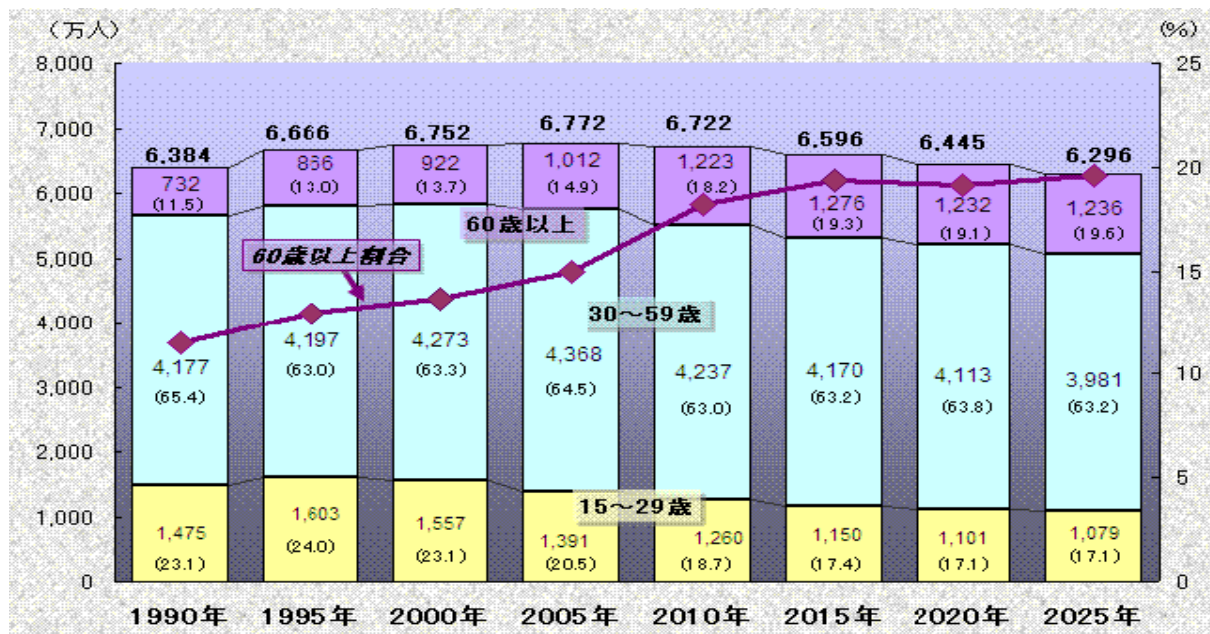
図 2-1 : 出生数及び合計特殊出生率の推移



国立社会保障・人口問題研究所

今後は労働人口の減少、とりわけ若い労働力の縮小(図2-2)により、経済成長率が低下、さらに年金・医療・福祉等の社会保障の分野において、現役世代の負担が増大することが見込まれ、景気が回復しているとはいえ、とても将来が明るいなどと言える状況ではありません。

図2-2：労働力人口の推移



NHK 人口減少社会

浜松市も戦略計画 2006 の中で、以下のように述べています。「高齢化率は 2020 年には 25% を超える一方で、少子化も引き続き進展し、本市の年少人口は 2025 年には現在の 85% 程度になると見込まれています。」また、「子育て支援に対するニーズの拡大」として「女性の社会進出(本市の共働き比率 49.9% 50 万人以上の都市で最高(H12 国調))や核家族化の進行は、急速に進む少子化の原因の一つともなっています。さらに、本市における保育園の待機児童は常態化し、子育てに対する主な不安要因となっています。このため、就労しながら子育てができる環境整備のほか、地域で子育てを支援する仕組みづくりが求められています。」と、重点的に取り組む事を明言しています。



図2-3:浜松市戦略計画 2006

浜松市は平成 18 年度までに待機児童ゼロにする目標で環境整備を進めていますが、潜在的には子どもを預けて働きたい需要はまだ多いと聞いています。

企業が携わることができる子育て支援策として、浜松商工会議所青年部が実施した子育て支援・子育て環境に関するアンケート調査(参考資料参照)によるニーズや企業の取り組み等の事例を基に整理すると、以下のようなものがあります。

～企業が携わることができる子育て支援策として～

- ・ 育児休業期間の延長
- ・ 時間差出勤や短時間勤務制度
- ・ 育児休暇等を取得しやすい企業の雰囲気づくり
- ・ 出産退社した職員の育児終了後の再雇用(正社員)
- ・ 児童手当の充実など子育て費用の補助
- ・ 企業内託児所の設置・運営
- ・ 放課後や夏休み等の学童保育、一時預り など

今回、私たち浜松商工会議所青年部も、経済団体としての観点から、少子化対策及び子育て環境づくりを、行政まかせにするだけでなく、企業が携わることが出来る子育て支援策として、仕事と育児の両立が実現する『企業内託児所の設置・運営』を提言する事と致しました。

他地域では既に大企業の設置事例は多数ありますが、浜松地域に本社を置く大企業には『企業内託児所』は無く、まして浜松市経済の中心的な役割を担っている中小企業が設置するとなると運営費用など、様々な問題が発生することが判りました。

しかし、企業が設置する託児所だからこそ出来る事もたくさんあり、男女共同参画社会の進行より結婚・家庭に関する考え方が多様化する中で、これから子どもを生み育てる世代にとっては、子育ての選択肢の一つとなる事でしょう。

『企業内託児所』が、将来を担う子どもたちに明るい未来を築き、豊かな郷土「浜松市」を創造するための一助となることを期待し、私たちの調査・研究の成果を提言いたします。

2.2 企業内託児所を採り上げました

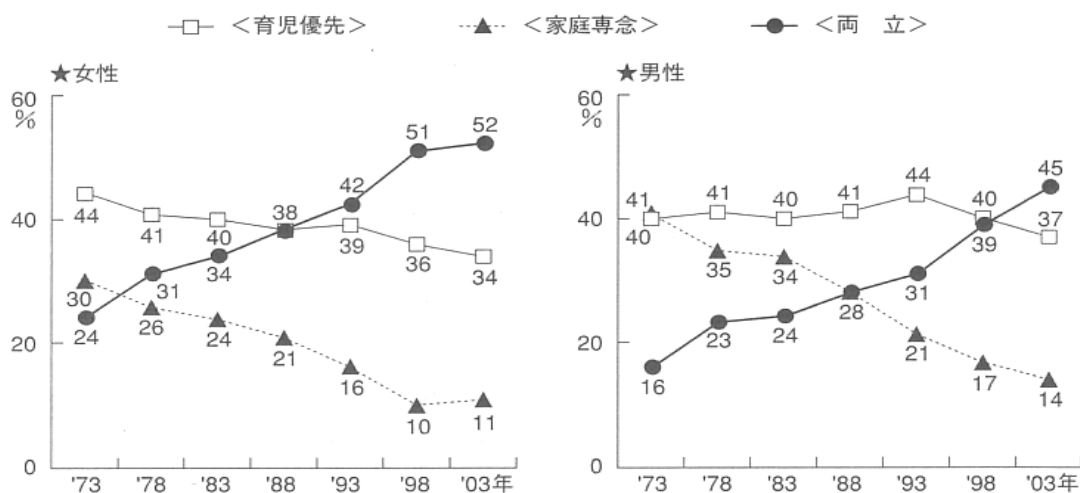
(1) 次世代育成支援法と国民の意識

国の「次世代育成支援対策推進法」が2003(平成15)年に制定され、浜松市では、「次世代育成支援行動計画」が策定されています。その基本方針に「職業生活と家庭生活の両立の推進」を掲げており、さらに浜松市男女共同参画推進条例に「職業生活と家庭生活その他の生活との両立を支援するため、職場環境を整備するよう努めなければならない」と規定し、これを事業主の責務としています。

従って子育て支援への企業が果たすべき責任は大きいと考えます。

また、この職業生活と家庭生活の両立へのニーズの高まりは、5年ごとに延べ27,155人にわたり行われたNHK放送文化研究所の意識調査によりわかります。

図 2-4 : 家庭と職業(男女別)

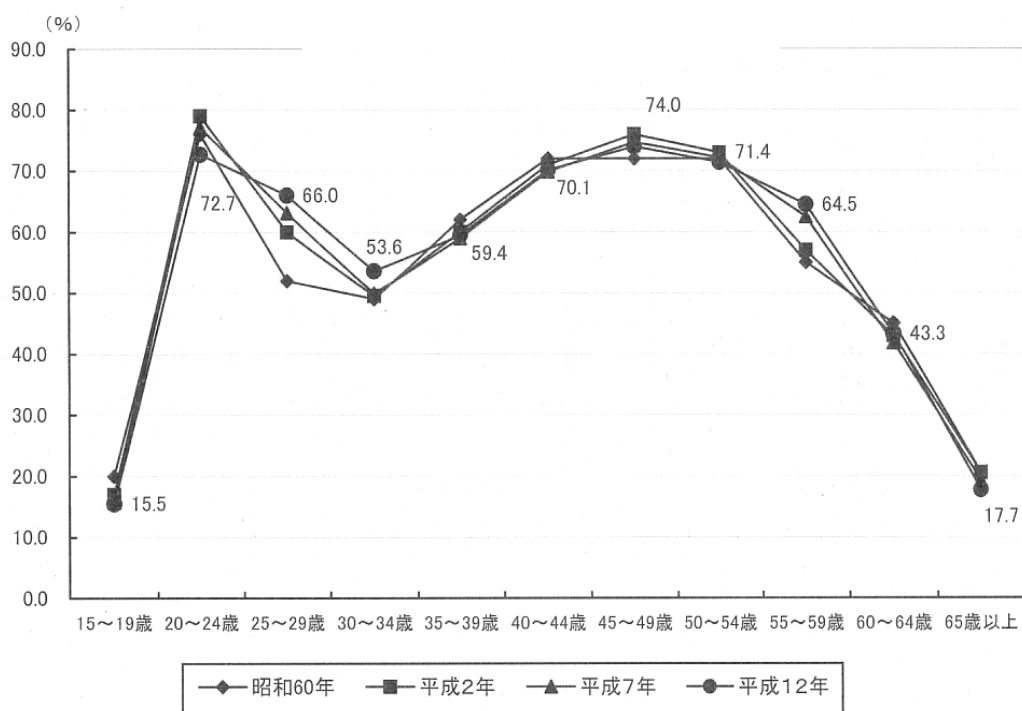


現代日本人の意識構造「第六版」 NHK放送文化研究所【編】

(2) 浜松市の女性就業率

一方で、浜松市の女性就業率の推移を見ると、子育て世代の就業率が明らかに低下していることから、職業生活と家庭生活の両立支援の必要性があると思われます。

図 2-5 : 浜松市の女性就業率の推移



浜松市次世代育成支援行動計画

(3) 小泉内閣アンケート調査によるニーズ

平成 17 年 7 月実施した小泉内閣の少子化アンケートには、実に 1 万 6 千件を超える意見が寄せられました。その中にはこれからわれわれが提言する企業内託児所のアイデアについても次のようなものがありました。

[職場内託児所の設置を促進する]に対して非常に有効的と考えます。一部の大手企業なら容易にできるでしょうが、中小零細企業では、ここまでのサービス(設備)は不可能と思われる。そこで、中小零細企業の職場内託児所の設置は、その地域(エリアは様々)で各会社(複数の近隣会社)が、一つの託児所を設け(1社あたり安く建設できる・空き家があれば、尚良い)、各会社の社員は、その会社が出資した託児所に子供をあずけ、仕事に励みます。(40代 男性 子ども1~2人)

個々の企業が託児所を運営するためにはハードルが高いのであれば、企業単位ではなく各地域の複数の企業が協同で託児所を運営すればよい。それを地公体が支援しては？(30代 女性 子ども0人)

企業内託児所があれば、どんなに働く親は安心するでしょう！これは20年以上前から考えていた事です。これは今後の厚労省指針として各企業へ義務付けする方向へ向かって頂けると有り難い。日本が目指す優良会社のランク付けに加えて頂きたく期待を込めて！(40代 女性 子ども0人)

企業の事業所内保育所の設置や子育て支援の運営コストを法人所得税から特別控除をしては如何ですか？認可保育所では5歳児まで預かるのに海外に比べ教育レベルが見劣りします。保育士以外に幼稚園教諭、体育大学卒の男性による基礎体力作り、大学院で児童心理学修了の専門性の高い人材による母親向け子育て支援など児童福祉法の保育士などに限定している資格を規制緩和すべきではないでしょうか？6月の特区で申請しましたが、厚生労働省から一蹴され残念に思います。

(50代 女性 子ども1~2人)

小泉内閣メールマガジンより抜粋

また、浜松市のパブリックコメントにも同様に企業内託児所を望む声が寄せられました。

(4) 企業が取り組む意義

職業生活と家庭生活の両立の推進のために「企業内託児所を設置・運営」をすることは、労働力人口が減少傾向にある中で、企業にも以下のようなメリットを生む「有力な戦略」となりうるものと考えます。

- ・ 人材の確保
- ・ 継続雇用
- ・ 継続的人材の育成
- ・ 福利厚生の充実
- ・ 企業イメージの向上



2.3 企業内託児所とは何なのでしょう？

(1) 視察事例～ヤマハ発動機「わいわいランド」～

それでは企業内託児所はどういうところなのでしょう？

ここでは、平成 17 年 9 月 12 日に視察した、ヤマハ発動機の企業内託児所「わいわいランド」(平成 17 年 4 月 3 日開所)を例にとって説明します。

この託児所は、職業生活と家庭生活との両立を希望する社員の声に応じて同社が設置したものです。

設置場所は本社から 400 メートルほどのところで、保育に係る安全性に配慮された鉄骨造りの建物を借り受けて、子会社のワイエスが運営しています。



特に、本社である磐田市以外から勤

務する従業員は、子どもを公共の保育園に預ける場合、居住地である市町村の保育園に預けなければならず、「職場に近い」ことが評判の高い理由であります。

「わいわいランド」は、職場に近いこと、運営日を会社カレンダーに合わせている(祝祭日も開園)ことなど、企業内託児所ならではの特徴を出しています。他にも注目すべき点として、父親が子どもの送り迎えをするなど、父親の子育て参加にも貢献

して
る
うです。

表 2-1 : 「わいわいランド」の運営と施設の概要

運 営 概 要		
場所	本社から 400m (磐田市明ヶ島)	
施設定員	30名	
対象年齢	0歳～6歳(小学校就学前まで)	
利用対象	ヤマハ発動機グループ社員の子女	
運営日	ヤマハ発動機カレンダーに準じる(基本は月～金曜日)	
運営時間	基本保育時間	7:30～18:00
	延長保育時間	18:00～20:00
施 設 概 要		
敷地面積	873.0㎡	264.0坪
建物規模	210.0㎡	63.5坪
主な設備	個別冷暖房完備保育室(フローリング(一部畳張り)) 沐浴室、調理室、ウッドデッキテラス、園庭	
防犯対策	セキュリティーシステムの設置、オートロック対応の玄関 防犯カメラの設置、警備員による巡回	

し
い
よ

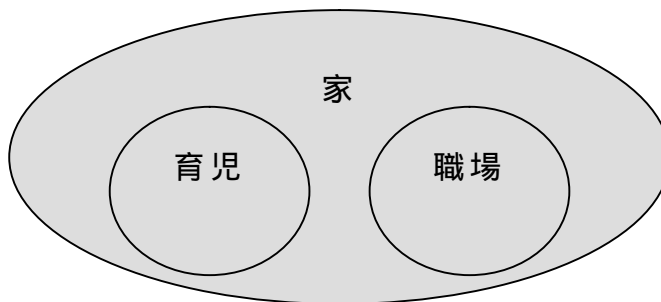
(2) 職場と育児の場の新しいかたち

企業内託児所は、従来の形とは異なる仕事と育児の関係を築くことができます。ここでは、どういう点で新しいのか、少し概念的な説明をしてみます。

一体型(在宅勤務・内職)

家の中で子育てをしながら仕事をするができる状態です。

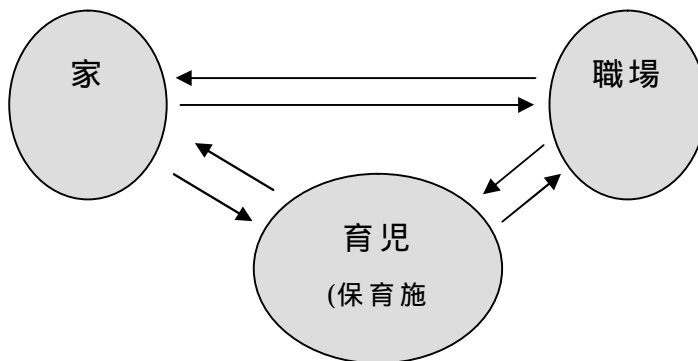
この場合、家庭生活、職業生活の時間的自由度が高い反面職業や職場の選択の幅が狭くなります。



分離型(保育園・幼稚園)

現状の多くはこの型になると思われます。

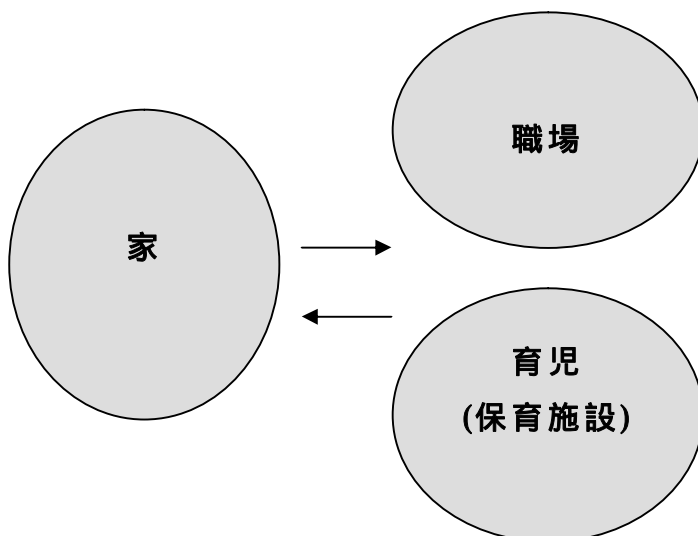
この場合、子育てにかかわる時間や機会が、一体型に比べ減少する反面、職業や職場の選択の幅が広がります。



近接型(企業内託児所)

企業内託児所が、その一例として挙げられます。前述のヤマハ発動機の事例も、このタイプです。

家庭生活をする家からは離れるかもしれませんが、職場と保育施設が接近している状態で、職場に居ながら子育てに関わる機会が増えます。



(3) 「子育て環境と子育て支援」

企業内託児所の特色である近接型を説明するにあたり、ここでは安梅勅江(あんめ ときえ)先生が記された、「子育て環境と子育て支援」という著書を紹介致します。

まえがきには次のように記されています。「子どもにとって望ましい環境、すなわち望ましい子育て環境とはなにか。ここでは、ひとりひとりの子どもの力を最大限に引き出し、生き生きとした子どもの育ちをはぐくむ環境、と考える。それを支えるのが『子育て支援』であり、実現するための保護者へのサポートが『子育て支援』である。」また、当書は15年にわたる実証検証をもとに記されており、実証的な追跡研究に基づき、科学的な根拠を踏まえていることが特徴の一つに挙げられています。

当書は、基礎編、実証編、応用編の3部構成になっていますが、実証編では「昼

夜を問わず、質の高い保育が提供されれば、子どもの発達への悪影響は回避できるのでは？むしろ家庭や保育園の子育て環境の整備や、保護者への子育てサポートの充実が子どもの発達にとって重要なのでは？」という仮説を確認するために何年間か追跡調査して、科学的な根拠を示しています。「子どもの発達に対する複合的な関連要因」という項では「初年度の発達」という見出しで、次のようなことが記されています。

- ・『運動発達』に関しては、子どもが病気になりやすく、保護者が子どもを叩く回数が多く、育児の相談相手がいない場合、子どもの運動発達にややリスクが生じがちであるという傾向が認められる。
- ・『知的発達』に関しては、子どもと一緒に歌を歌う機会がなく、遊ぶ時間が短いと、子どもの知的発達にややリスクが生じる割合が高くなる。
- ・『保育園への適応状況』に関しては、配偶者の協力がなく、子どもと一緒に歌を歌う機会がないと、保育園に行くことを楽しみにできないこどもの割合が高くなる。

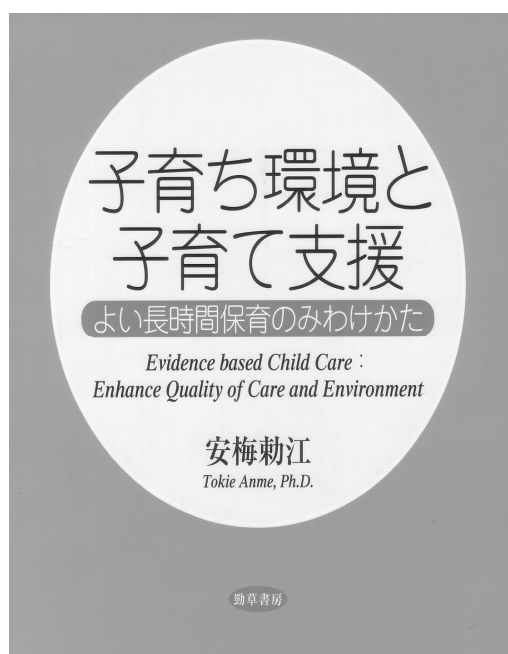


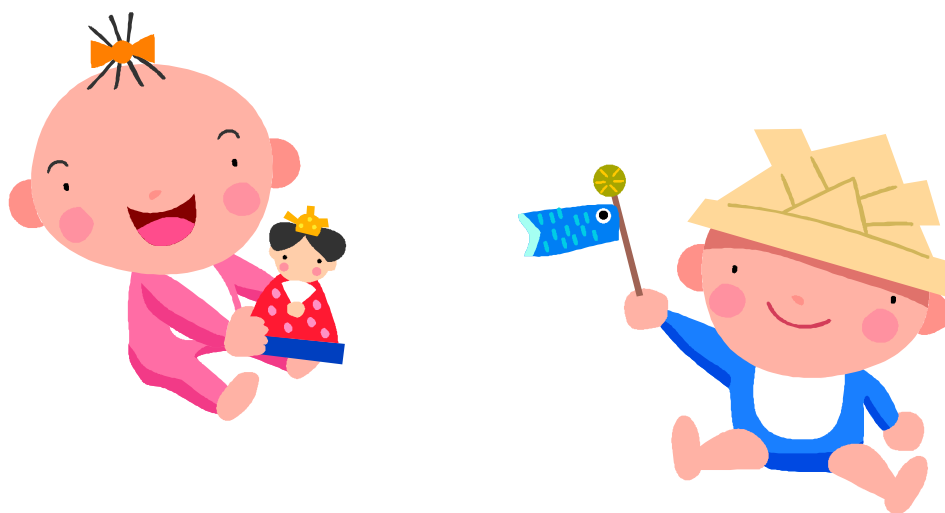
図 2-6: 「子育て環境と子育て支援」表紙

- ・ その他『言語発達』、『社会性発達』などを含めた分析から、いずれも長時間保育を利用しているかどうかという『利用形態』よりも『こどもの発達に適した家庭でのかかわりがなされているか』、『保護者の相談相手がいるか』、『保護者が育児に対する自信を持てる状況か』などが強く関連している。

また、「5年後の発達」という見出しの中では、「家族と一緒に食事をする機会がめったにない場合、対人技術や理解の領域で発達リスクが高くなる」と記されています。

そして、この章のポイントでは、「子どもの発達保障として、家庭環境を含め子どもに対するかかわりの質の向上への働きかけや、保護者へのサポートの重要性が示された」という文章で結ばれています。

当書の内容をこの限られた紙面の中で紹介し尽くすことは到底できませんので、ご一読をお勧めします。



(4) 職育接近の効果

前述した安梅先生の著書を含め、様々な資料に基づく検討の結果「職育」という言葉に到達しました。職育とは職場と育児の場という意味の造語です。企業内託児所は、この「職育」が接近している状態であり、「職育接近」は以下のような効果が期待できます。

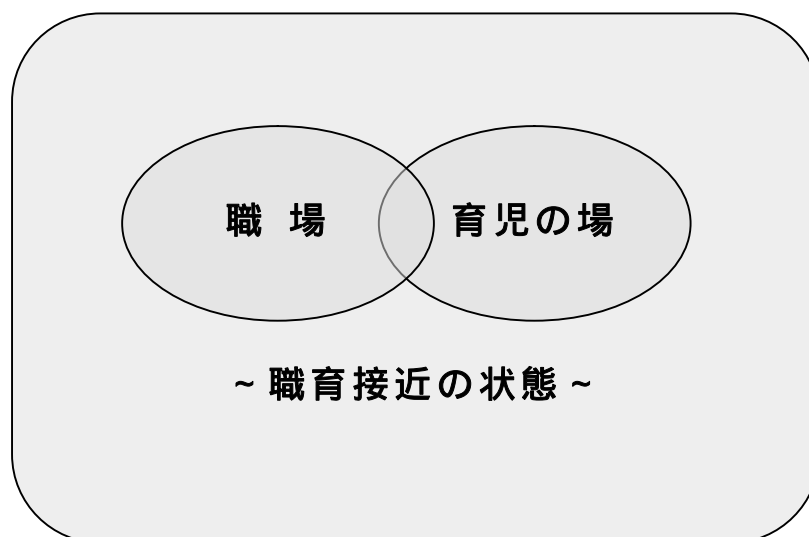


図 2-7 : 職育接近の図

保育の質の向上

昼休みや育児時間など現行法上認められている休憩時間を利用して、授乳をする、一緒に食事をする、絵本を読む、子どもと一緒に遊ぶ、歌を歌うなど、発達リスクを回避する行為が可能となり、保育の質が向上します。このことは、以下のような副次的な効果を生むこととなります。

家庭内育児の質の向上

一般の保育園や幼稚園に比べ、親が子どもに接する機会が増えるため、子育ての楽しさを実感する機会が増え、家庭内においても育児の質が向上するきっかけになります。

人材育成

そうした環境で育った子どもたちは発達リスクが軽減されていることから、長期的に見れば、よりよい人材育成につながります。

職場の安定

親が子どもの様子に不安があるからということで欠勤することなく、育児と仕事を両立することが可能になるため、今まで以上に職場の安定感が増します。

安心感の醸成

職場と保育施設が近接していることで、緊急の場合でも、すぐに駆けることができます。また、子どもの状態をかなりの程度把握することができ、安心感が得られ、仕事に精励することが可能になります。

自己実現のための職育接近

職育接近で安心感が得られ、子育て環境と就労環境が整い、仕事をする上でも集中力が増し、いっそう高いレベルの自己実現が可能になります。



2.4 企業内託児所を設置してみましょう！

(1) 託児所設置をめぐる近年の企業動向

総合病院・生命保険会社等、女性が主たる戦力として期待される職場には、ずいぶん前から託児所が設置されていますが、最近には私たちにも名の知られた大企業が続々と託児所を開設し始めました。

託児所名称	開設時期	開設企業
『マツダわくわくキッズ園』	2002.03	マツダ(株)
『郵船チャイルドケア丸の内保育室』	2002.04	日本郵船(株)
ボーダフォン『キッズステーション』	2003.11	ボーダフォン(株)
『コスモス保育園』	2003.03	万有製薬(株)
『ゲン木くらぶ』	2003.03	(株)日立製作所
『ぶうぶランド』	2003.03	トヨタ自動車(株)
『ひびや Kids Park』	2003.09	(株)新生銀行
『にこにこ園』	2004.12	SELサービス(株)
『ぶうぶタウン』	2004.03	トヨタ自動車(株)
『きらら キッズパーク』	2004.04	(株)西京銀行

表 2-2 : 大企業の託児所設置事例

開設した企業の業種は、輸送機・運輸・金融・製薬・通信・電機等多岐にわたっており、企業経営において託児所の必要性が近年増していることが感じられます。

平成 15 年国内自動車メーカーとして最初に託児所を設置したマツダは、当時『事前の社内調査で男女を問わずニーズがあったことが設置につながった』とのコメントを出しており、その後さらに増床して平成 17 年 4 月からは定員枠を 30 人から 40 人に拡大しましたが、トヨタ自動車も最初の託児所『ぶうぶランド』の設置の翌年には『ぶうぶタウン』の設置と、子育て世代の社員一人一人に能力を高め発揮してもらう環境を整える事が重要となってきました。

(2) わざわざ建設しなくても・・・

では、企業内託児所はどのような場所に設置できるのでしょうか。大企業は資金力をはじめとして経営体力があるので、託児所を新築して設置することも問題ないのですが、私たちは大きな資金を必要としない、中小企業でも手軽に設置する事が出来る場を提案したいと思います。

企業の遊休資産活用

託児所として使うスペースに特殊な機能は必要ありません。遊休資産や会議室・休憩室等の利用頻度の低い部屋に水廻りなど一定の改装することで十分に託児所として使うことができます。図 2-8 はオフィスの1ブロックを託児

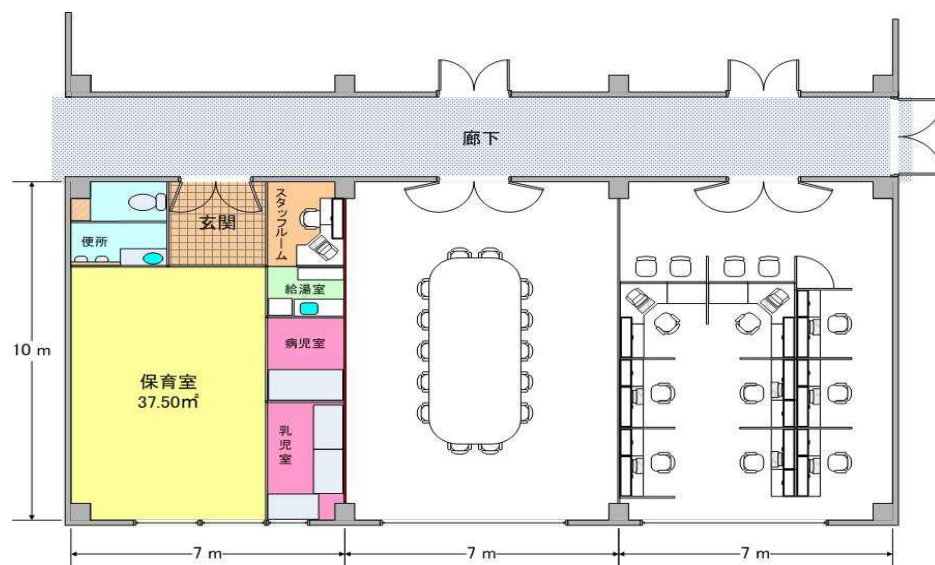


図 2-8 遊休資産活用の企業内託児所プラン

所に改装するプランですが、児童福祉法にかかる施設の基準をクリアし、子どもが一日安全に過ごす事が出来る部屋が自社内の一部にあれば、大きな工事費をかけずに託児所を設置する事が出来ます。



資生堂が設けた託児

所『カンガルーム汐留』は汐留オフィス近くのビルの1階に設置されていますし、先に紹介しましたマツダの託児所は独身寮の2階を改装して設置したのだそうです。



組合による共同設置

中小企業者が集団で工場団地・卸売団地・倉庫団地等を開発したところには組合会館がありますが、このような施設の一部を託児所に転用するというのはいかがでしょう。

組合員企業による共同設置とすれば、資金面・運営面共に各々の負担がずいぶん軽く済みます。



またこれから開発される団地では、『組合員の事業の共同化に寄与する設備等』として、県の低利な貸付を受けることができますから、転用ではなく当初から託児所設置をすることをお勧めします。

賃借物件の活用

また、設置場所のもうひとつの案として一般の賃借物件(借家や貸し店舗、事務所)が考えられます。自社に遊休資産を持っていない企業の託児所として、既存の賃借物件を利用することは有効な方法です。

3LDKの借家を活用した場合

平成17年11月に取材をしました、名古屋でベビーシッティング・保育ルームや企業内託児所の運営を行なっている「TKサポート株式会社」によりますと、3LDKの借家を託児所として活用すれば8~10人程度の保育が可能であり、実例があるそうです。託児所の広さとして子供一人につき1畳~2畳(1.65㎡~3.3㎡)のスペースがあれば可能との事ですが、この基準は「浜松市認証保育所要領」(表2-3)の(施設・設備の基準)にも合致します。平均的な3LDKの借家であれば、LDKを除いて(調理室として使用する為)16.5畳以上(6畳×2、4.5畳×1)のスペースを確保出来、子供一人あたり2畳(3.3㎡)必要としても8人の保育が可能です。また調理室、トイレ等の保育に必要な基本設備も借家であれば当然完備している為、簡易な改装を行なう事により託児所への転用が可能です

(施設・設備の基準)

第6条 認証保育所の構造及び設備は、消防法(昭和23年法律186号)、建築基準法(昭和25年法律201号)その他関係法令の定めるところに従うほか、採光、換気等入所児童の保険衛生、危険防止に十分な注意を払い、次の基準によること。

(1) 施設・設備

区 分	類	類
乳児室、ほふく室	0歳及び1歳児1人につき 3.3㎡以上	0歳及び1歳児1人につき 1.65㎡以上
保育室	2歳以上1人につき 1.98㎡以上	2歳以上1人につき 1.65㎡以上
医務室	静養できる機能を有する。 事務室との兼用可	同左
屋外遊戯場	2歳児以上児1人につき 3.3㎡以上 ただし、保育所付近にある屋 外遊戯場に代わるべき場所 を含む。	設置の義務なし
調理室	必置	設置の義務なし
便所	幼児20人につき1以上	同左

表 2-3 : 浜松市認証保育所要領の手引

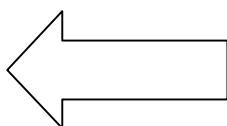
賃貸物件利用のメリット・共同設置

賃借物件を利用することにより、設置費用の負担の軽減など、多くのメリットがあります。戸建の借家(3LDK)では、市内でおよそ10~15万円/月の賃料で借りられます。(築年の古い借家または共同住宅ならそれ以下)つまり年間賃料120万円~180万円で8~10人の保育施設が確保出来るわけです。また「2.4(2)わざわざ建設しなくても…」のなかでふれた「組合による共同設置」と同様に近隣企業同士で共同設置し、それぞれで応分の負担をする事により、更なる負担の軽減が可能になります。

共同保育施設案

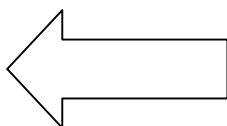


月賃料 10 万円(年間 120 万円)
10 人の保育が可能な借家



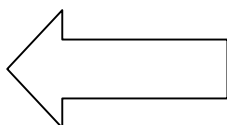
企業 A

保育児 5 人
賃料 5 / 10 を負担
(月 5 万円年間 60 万円)



企業 B

保育児 3 人
賃料 3 / 10 を負担
(月 3 万円年間 36 万円)



企業 C

保育児 2 人
賃料 2 / 10 を負担
(月 2 万円年間 24 万円)

また、保育施設の運営を運営会社に委託する場合はその運営費用も同様に自分の負担にする事となります。

託児所アウトソーシング

【実績例】三河地区 B 病院

保育人数 9 人、保育スタッフ 3 人、開園日月～土、開園時間 8～18 時

月間運営費 100 万円

(TKサポート(株)保育サービス事業部「トットメイト」企業内託児所支援サービスパンフレット)

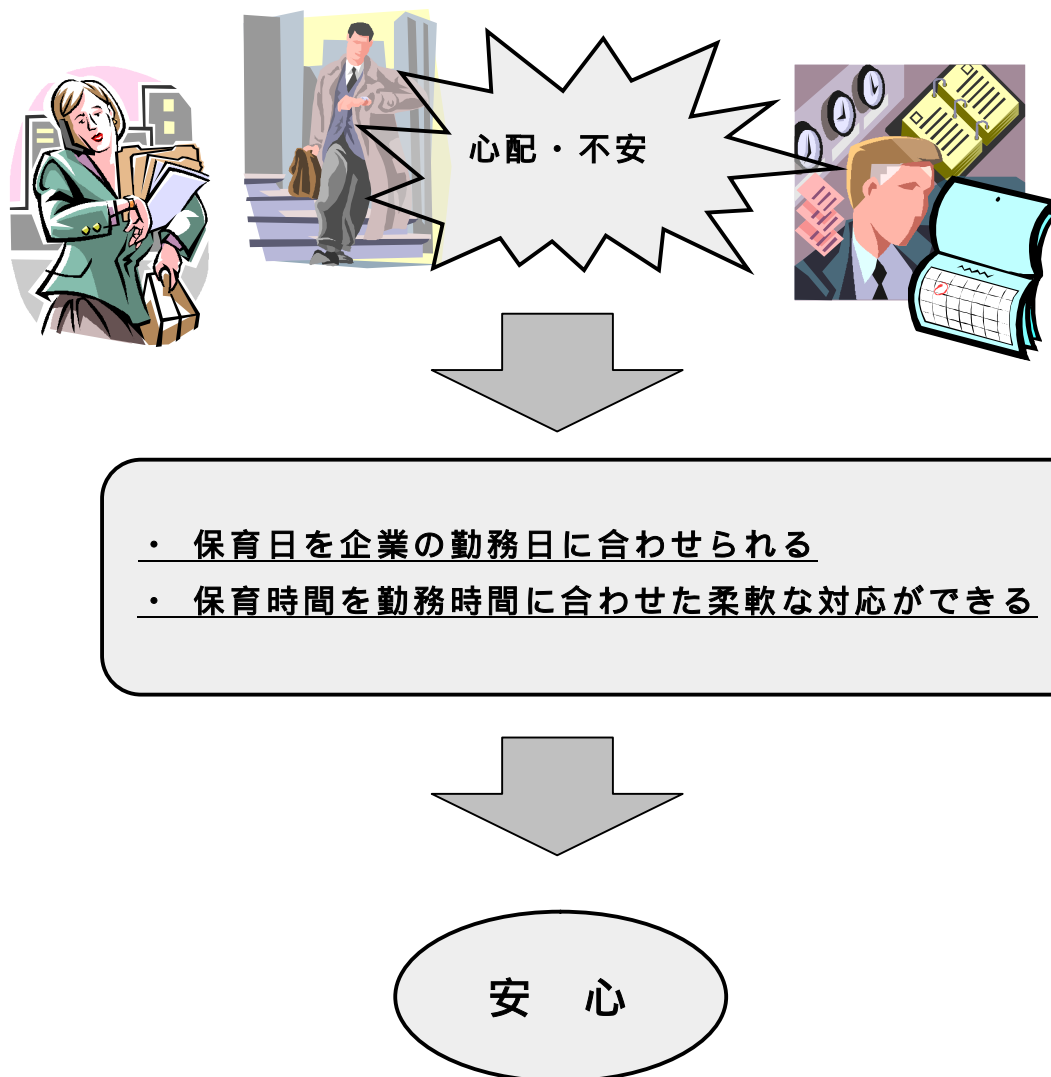
さらに設置時の簡易さと同様に必要がなくなれば、賃貸契約の解消により撤退出来る事も賃借物件活用のメリットのひとつです。

2.5 企業内託児所はこんなことも可能です！

(1) 保育メニューの充実

保育時間・休日保育

企業が設置する託児所ですので、**企業の勤務日、子どもを預ける親の勤務時間に応じて、保育日や保育時間を柔軟に設定することが可能です。**保育日を企業の勤務日に合わせれば、託児所が休みのため、子どもの預け先が無いという理由で会社を休まずに済みます。保育時間についても、残業時間に合わせて延長するなど、柔軟に対応することができれば、企業も労働力を確保でき職場が安定します。**親は勤務に関して、保育日や保育時間帯に過度な注意を払う必要はなくなり、仕事に集中して勤務に取り組み、安心して子育てができる**といった効果が期待できます。



医師等の連携による病児保育・病後児保育

一般的には、子どもが病気になったときや病気の回復期には保育園には預けられませんので、会社を休まなくてはなりません。しかしながら、企業内託児所では専用の一室を設け、専任の保育スタッフを配属し、医師や看護師、親等と連携を取るなど十分な対応をすることにより、病状によっては保育をすることが可能です。そのため、親としても休むことなく仕事ができ、企業としても労働力が確保できます。また、企業内託児所は職場の近くにあるので、親はいつでも体調が優れない子どもの様子を見に行くことができるという安心感を得られます。

幼稚園との連携

小規模の企業内託児所では、たくさん子どもたちと出会える機会が限られます。一方で幼稚園ではたくさん子どもたちと出会えますが、降園時間が早いため親の就業時間に制限が出てしまいます。「自分自身は通常に働きながら、子どもは4歳ごろから幼稚園ならではの環境で学ばせたい」との親の要望にも、企業内託児所と幼稚園が連携することにより、自宅もしくは企業内託児所から子どもたちが幼稚園に通い、親の勤務が終了するまで預かることで応えられるでしょう。



(2) 職育と食育

職育接近と食事のつながり

託児所内での食事についても企業が設置するという特徴を生かせると考えます。子供を預ける親の職場に近いために、前述「2.3(4)職育接近の効果」で触れた保育の質を高めることが、給食を通して出来ると考えられます。昼休みや育児時間として認められた休憩時間を利用して、授乳、食事、一緒に遊ぶなどを行うことで、子供の保育の質が高められ、さらに、親の安心にもつながります。また、保育士と子育ての悩み相談や子育てのコツを聞いたり、子供を通じて親同士の交流のきっかけ作りもできるでしょう。

食育ができる

食育とは

食育とは、国民一人一人が生涯を通じた健全な食生活の実現、食文化の継承、健康の確保等が図られるよう、自らの食について考える習慣や食に関する様々な知識と、食を選択する判断力を楽しく身につけるための学習等の取り組みを指します。

食生活の変化

日本の食生活は、伝統的に主食である米と、野菜、魚や大豆などの副食を中心としていました。

第二次世界大戦以後、経済成長と欧米化に伴い、油脂や畜産物などの摂取が増え、バランスの良い栄養状態を乗り越えて、脂肪の取りすぎや、米の摂取量の減少に伴う炭水化物の摂取量の減少が起きています。

また、不規則な食事、個食や孤食による食生活の乱れが生じています。これにより若年世代の肥満、糖尿病などが増加し、従来の「成人病」という名前を「生活習慣病」という名前に変更せざるを得ない事態になっています。

託児所の食育への寄与

このような状況の中で企業が設置する託児所では、子供の健康面のみならず、偏食を直す、食事マナーなど食事態度を養う、手洗いなどの基本的な衛生習慣をつける等の家庭教育のみでは不足する食育の一部分を担うことが出来ます。

地域と密着

地域に根ざしている企業にとって、同じ地域に居住している従業員とその子供との関わりを通して、よりいっそうの地域との関係を持つことが出来ます。

地産地消、身土不二

給食の素材をできるだけ地域で採れたものでまかなうことにより、地産地消(ちさん ちしょう)や身土不二(しんど ふじ)を実現できます。

地産地消とは、「地域で生産されたものを地域で消費する」という意味です。

身土不二とは、「命と健康は食べ物で支えられ、食べ物は土が育てる。従って、人の命と健康は土とともにある」という考えです。四里四方で採れた旬のものを食べることが良いとされています。

地域の生産現場を知る

地産地消や身土不二という考え方を給食に取り入れることで、子どもたちは地域の生産現場を知ることが出来ます。例えば米、野菜や果物を生産している農家、鶏卵などの養鶏場、農林水産物の加工場、地域で生産された原料を使用している食品会社を見学させてもらうなどの、身近で生産されたものを、肌で感じる取り組みも必要と考えます。

献立の工夫や味覚形成

給食を作る委託業者や調理場所では、和風献立を増やす、家庭では作ることが難しい郷土食を提供する、忘れられがちな行事食で献立に変化を付けるなどの工夫がなされるでしょう。また、だしは化学調味料ではなく昆布、鰹などのだしを使用して子供の味覚を育成します。さらに旬の野菜や果物を使用することにより、子供たちは季節感をはっきりと実体験できます。

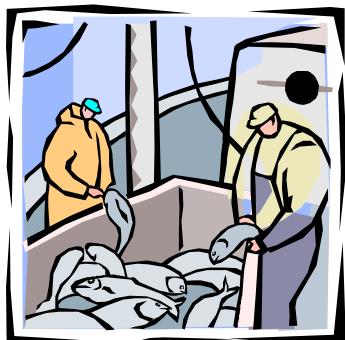
地産地消を優先して(地元産の米、野菜を中心に)、他の地域産や輸入野菜はできるだけ使わないなどの気遣いも必要でしょう。

地域と共に子育てを

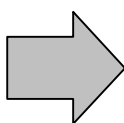
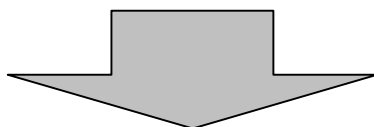
託児所に子どもを預ける親、地産地消や身土不二に協力している生産者、加工業者等に対して、託児所が給食便りを送ったり、試食会を開いたりして、子どもたち、親、生産者の交流を図り、食の大切さを意識することが出来るのではないのでしょうか。

また、託児所の給食により、子供の食の大切さを意識することを通じて、周囲の人々の小さな子供に対する関心が高まり、昨今発生している子供たちに対する犯罪の予防にもつながるのではないのでしょうか。

以上のような企業が運営する託児所の取り組みを通して育った子供は、その企業、協力した地域やふる里を誇りに思うすばらしい人材に育つと考えます。



地域で生産した、生産者の顔が見えたものを



子供たちに

(3) 子育てに関する相談先

次は、子育て中での「相談」、これに企業内託児所がいかに関わられるのかについて考えてみたいと思います。

「相談相手が身近にいない」といった悩みは、我々が行ったアンケート結果でも寄せられました。背景を考えると、やはり「核家族化」が一つの要因であると思われます。以前は、一つ屋根の下に複数世代が同居していることで、世代間の交流（相談）が自然に行われました。現在は、核家族化により、世代間の交流の機会が希薄化し、相談相手が身近にいない家庭が増えています。

このような問題への対応として、浜松市が行っている「子育て家庭支援センター」、市内に多数ある子育てサークル、NPO 法人等が、相談する場所・機会を提供しており、一定の役割を果たしています。

しかしながら、これらの場への相談は、見知らぬ人への相談であるため、現在の住環境・労働環境・相談に至った理由・背景を一から説明しなくてはなりませんから、抵抗感がある人もいるでしょう。

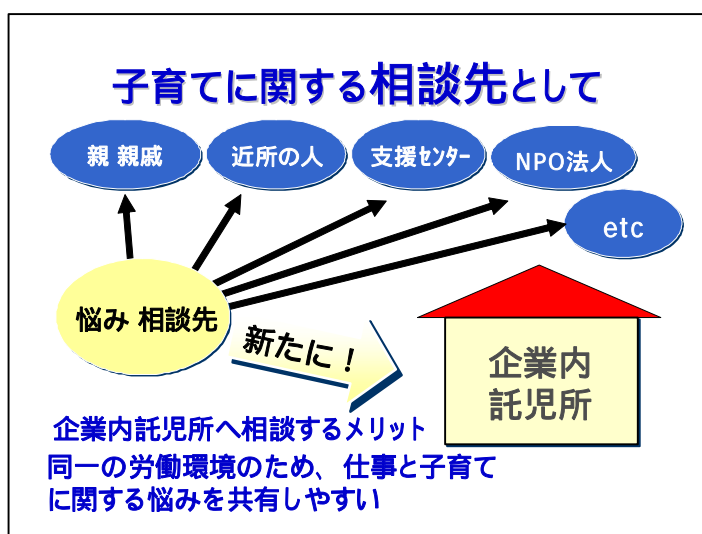


図 2-9 : 相談先として

そこで、企業内託児所を新しい相談の場として加えると、大きな役割が果たされる可能性が見えてきます。企業内託児所に子どもを預けている親は、基本的に同じ会社の社員の集まりですので、最初から「仕事」や「労働環境」等についての共通認識が存在しています。そのような同じ意識・環境の中で相談できることは、子育てに悩む親にとっては、非常に助けになるのではない

でしょうか。「仕事」と「子育て」の両立で悩む親にとってみれば、やはり、同一の労働環境にいる会社の育児経験者ほど、心強いものではありません。このように、企業内託児所は、「親が育児に対して自信を持つ手助けの場」としての働きも併せ持っているのです。

(4) IT を活用した情報提供

核家族化は、また、世代間での子育て情報の伝承を希薄にさせています。現在は、書店に行けば多くの子育て情報誌が並んでいますが、これも、親が情報を求めている現れではないでしょうか。また、インターネット上の HP でも多くの子育て

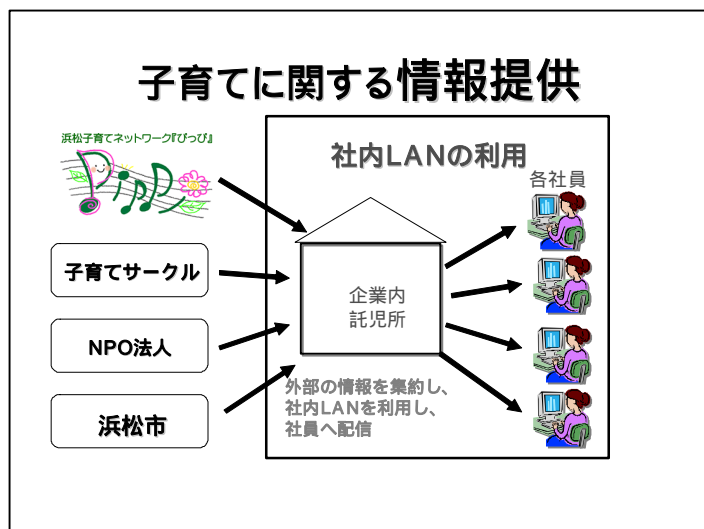
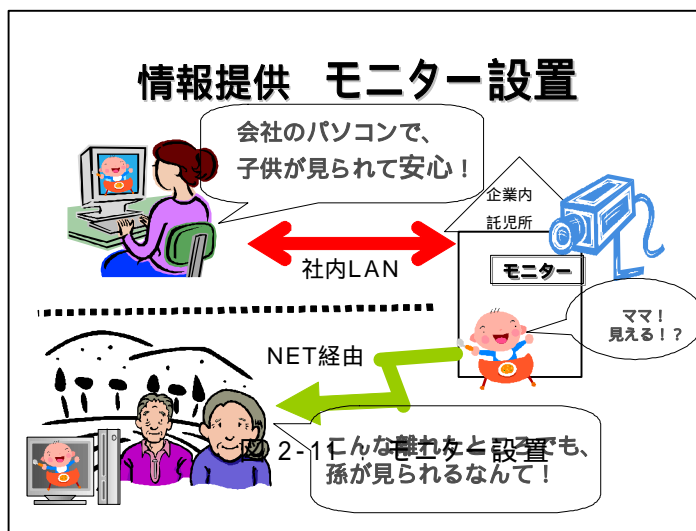


図 2-10 : 子育てに関する情報提供

情報を確認することができます。浜松市公認の子育て情報サイト「ぴっぴ」等は、情報を求めている親に対して非常に役立っていると思われます。この情報提供においても、企業内託児所は役割を果たすことが可能です。市販されている子育て情報誌は、やはり一般的な内容になり、「ぴっぴ」等でも浜松市という観点での情報とならざるを得ません。そ

の点、企業内託児所からは、まさにその託児所ピンポイントのより身近で具体的な情報の発信が可能です。

情報発信方法についても、既存の社内メールや社内広報誌等を利用すれば、多額の投資も必要ありません。また、新たな取組として、企業内託児所にモニター(カメラ)を設置し、既設の社内LANを利用して、会社の中でいつでも子供を見守られる環境をつくることも可能でしょう。その



映像等をホームページ上で公開すれば、近親者等にとっても、成長が見られる非常に嬉しい情報源にもなるのではないのでしょうか。

そして、企業内託児所が「ぴっぴ」等の既存の施設と連携し、必要な子育て情報をメールマガジン等で入手したり、逆に企業内託児所の取組状況を「ぴっぴ」や市の広報誌にて紹介してもらうことで、企業内託児所そのものの啓蒙啓発にもつなげることが可能となります。

2.6 とはいっても、最大の壁(収支)が待ち受けています

(1) 企業内託児所の試算

企業が託児所を設置運営するにはどの程度の費用が必要なのでしょう。使用頻度の低い会議室などを定員10人の託児所に改装し運営した場合の試算(表2-4)をしてみました。



ここでは、21世紀職業財団の助成金を受給できたものと仮定します。

設置のコスト

設置費用としては、新築に比べればずいぶんと安価ですが、まず約400万円の費用が必要となります。

運営のコスト

運営にかかるコストは、社員から受け取る保育料の設定次第ではありますが、仮に浜松市の規定に合わせた場合には年間680万円程度の赤字となるのが現実です。また、21世紀職業財団からの助成金は5年間で打ち切りとなるため、以後、年間の赤字は1,000万円を超えます。



図 2-12 : 21 世紀職業財団パンフレット

使用頻度の低い会議室を改装し託児所化した場合

■ 託児所設置にかかる費用

		金額
工 事 費	内装改装費	¥3,700,000
	設備改装費	¥2,400,000
	その他	
小計		a ¥6,100,000
購 入 費	家電製品	¥287,000
	什器備品	¥1,076,100
	その他	
小計		b ¥1,363,100
改装設計費		c ¥600,000
設置費 計		a+b+c/A ¥8,063,100

		金額	
遊具費	保育遊具等	紙本・おもちゃ	¥100,000
遊具費 計		B ¥100,000	

		金額	
助 成 金	21世紀職業財団 事業所内託児所助成金		
	設置費助成金	A×1/2	▲ 4,031,550
	保育遊具等購入費助成金	B-10万円	0
助成金 計		C ▲ 4,031,550	

		金額
設置にかかる初期支出の合計		A+B+C ¥4,131,550

■ 託児所運営にかかる費用(乳児～3歳未満児3人,3歳児7人として)

		金額	
収 入	基本保育料金(0～3歳未満)	¥56,500 3人	¥166,500
	基本保育料金(3歳児)	¥32,200 7人	¥225,400
	基本保育料金(3歳児～)	¥27,600 0人	¥0
	給食費	¥6,000 10人	¥60,000
	計		¥451,900
支 出	人件費(月～主 8時～18時) 外注 3人体制		¥1,200,000
	給食サービス	¥6,000 10人	¥60,000
	水道光熱費		¥30,000
	損害保険料(火災)		¥0
	損害保険料(事故 2億円) 外注先加入済		¥0
	公租公課(固定資産税等)		¥0
	設置費償却	15年割	¥23,000
	消耗品購入費	¥1,200 10人	¥12,000
	計		¥1,325,000
	収入-支出(月割)		¥-873,100
収入-支出(年割)		¥-10,477,200	
毎月一人当たりの企業の負担額		¥-87,310	
21世紀職業財団 事業所内託児所助成金			
運営費助成金	※5年割 通常型 15人未満	¥3,792,000	
	特殊不随時対応型		
運営にかかる費用の合計		¥-6,772,510	
毎月一人当たりの企業の負担額		¥-66,438	
■ 保育面積チェック			
	W	D	
保育所面積	7.00m	10.00m	70.00㎡
21世紀職業財団基準面積	7.00m/人		10人分
保育室面積	5.00m	7.50m	37.50㎡
乳幼児一人当たり標準	1.65m/人		22人分

■ 改装工事費明細

		数量	単位	単価	金額
内 装 改 装 費	床仕上げ(床張)	65.0	㎡	¥20,000	¥1,300,000
	巾木仕上げ	33.0	m	¥500	¥16,500
	壁仕上げ	89.1	㎡	¥5,000	¥445,500
	天井仕上げ	65.0	㎡	¥6,000	¥390,000
	既製壁仕切	67.5	㎡	¥20,000	¥1,350,000
その他	1.0	式		¥198,000	
小計		19.0	坪	¥194,737	¥3,700,000

		数量	単位	単価	金額
電気工事	1.0	式		¥500,000	
給排水工事	1.0	式		¥1,000,000	
空調工事	1.0	式		¥500,000	
電気設備工事	1.0	式		¥300,000	
小計		19.0	坪	¥126,316	¥2,400,000

■ 購入費明細

		数量	単位	単価	金額
家 電 製 品 購 入 費	テレビ	1.0	台	¥50,000	¥50,000
	DVD・ビデオ	1.0	台	¥20,000	¥20,000
	冷蔵庫・電子レンジ	1.0	台	¥52,000	¥52,000
	掃除機	1.0	台	¥45,000	¥45,000
	洗濯機	1.0	台	¥50,000	¥50,000
	扇風機・ファクス	1.0	台	¥30,000	¥30,000
	CDラジカセ	1.0	台	¥15,000	¥15,000
	加湿器	1.0	台	¥10,000	¥10,000
	洗濯しボット	1.0	台	¥10,000	¥10,000
	脱乳ポット	1.0	台	¥5,000	¥5,000
小計					¥287,000

		数量	単位	単価	金額
什 器 備 品 購 入 費	オフィス家具	1.0	セット	¥60,300	¥60,300
	ベビーベッド	3.0	台	¥79,000	¥237,000
	シューズBOX	1.0	台	¥50,000	¥50,000
	洗濯用机・椅子	3.0	台	¥44,700	¥134,100
	乳児用ラック	2.0	台	¥18,500	¥37,000
	乳児用机付き椅子	3.0	台	¥12,500	¥37,500
	食器棚	1.0	台	¥50,000	¥50,000
	下足箱	1.0	台	¥30,000	¥30,000
	脱乳ロッカー数	1.0	式	¥444,200	¥444,200
	小計				

※TRサポート 保育サービス事業部トットメイト様資料による



表 2-4 : 託児所設置、運営の試算表

(3) 託児所運営の問題点

前述の試算により、託児所にかかるコストは企業経営に大きな負担である事を判っていただけたかと思えます。

近年ようやく景気も上昇傾向となり、一部の大企業は財務も健全化し人材確保の面からも企業内託児所開設に前向きになってはいますが、設置にかかるコスト及び運営コスト双方の負担軽減に向け解決を図っていかねば、大多数を占める中小企業へ普及させるなど夢のまた夢となってしまいます。

2.7 浜松市の支援をお願いします

以上のように、企業内託児所には「企業が携わる子育て支援」として大きな意義と役割が期待される一方、その運営にかかる負担の大きさが、最大限の企業努力を前提にしてもなお、その「設置」と「一定の質を維持した運営」にとって、最大のネックになることが考えられます。

そこで浜松市においては、企業内託児所の「実現」と「充実」のために、ソフト・ハードの両面にわたって、以下のような支援施策を講じられることを提言いたします。

ここで大切なことは、「単に市にお金を出してください」というものではありません。

最大限の企業努力を前提としつつ、それでもなお企業内託児所で「子育て支援」をしていこうという企業を応援していただきたい、という趣旨を是非ともご理解下さい。

(1) 事業所内託児施設助成金(21世紀職業財団)の補完・補充

企業内託児所の収支という一点だけを切り取って、これを「黒字」にしなければ駄目だと悲観する必要はないと考えます。企業内託児所の設置によってもたらされる様々な効果と比較して、これに見合う出費であるならば、企業内託児所は実現可能なのです。つまり、「完全な赤字」では困りますが、「健全な赤字」ならば良いのです。

少なくとも「完全な赤字」だけは回避する必要があるわけですが、現状では公的な助成金の充実が必要と言わざるをえません。

特に注目すべき点としては、企業内託児所に対する助成金制度として 21世紀職業財団の事業所内託児施設助成金がありますが、これは施設規模として定員が10人以上でない場合には利用できません。

そこで、定員10人未満の小規模な施設のためにも、市が独自の助成制度を設けて支援されることを提言します。今後中小企業が企業内託児所を実現していくためには、どうしても必要な施策であると考えます。

さらに、病児保育・病後児保育対応型のように、とりわけ高いレベルに挑戦する企業に対しては、財団の助成金に加えて市からも助成金を交付することを提言します。

全国に先駆けた先進施設は、「浜松から出していこう!」という気概を示されることが望ましいと思われれます。

(2) 企業内託児所建物に対する固定資産税の軽減

企業内託児所建物の所有者にメリットが生ずるよう、企業内託児所には、特例として固定資産税を軽減することを提言します。

これにより、自社建物で運営する場合にはコストダウンになります。

また、既述のとおり企業内託児所の設置は、新設によるよりも既存建物を活用することが現実的ですが、固定資産税の軽減は、遊休施設を有する企業、あるいは、建物を提供しようとする大家さんにも企業内託児所設置のインセンティブを与える効果が期待できます。



図 2-13 : 固定資産の軽減とインセンティブ

(3) 設置企業の表彰と社会啓発

浜松市の次世代育成支援行動計画では、男女共同参画のための職場環境整備として、事業所への啓発誌配布(毎年500部)を市の具体的行動目標としています。そして、現在の啓発誌の中では株式会社ニチレイ(東京都)の事例が紹介されています。

これはこれですばらしい取り組みですが、啓発の効果を高めるには、地元企業の取組事例(それもできれば中小企業の取組)を採り上げていくことがより有効であると思われる。



図 2-14 : 浜松市男女共同参画推進冊子

そこで、企業内託児所はまさに「男女共同参画のための職場環境整備」であることから、設置企業の表彰制度を設け、その取り組みの内容を、啓発誌はもちろん、「広報はままつ」をはじめ、市の情報チャンネルをフル活用して広報することを提言します。

表彰制度としては、設置をした企業はすべてこれを表彰し、設置2年目からは、一定の基準に達したものの、あるいは輝いている特長を持ったものを表彰します。同じ企業が毎年表彰され続けることも「あり」とします。

これは社会啓発ばかりではなく、設置企業に対しては「優秀な人材の確保」・「企業イメージの向上」という具体的なメリットを与えることができます。そして同時に、設置企業にポジティブな形で社会的責任を持たせる(表彰された以上いい加減なことではできない・毎年表彰されたい)ということも期待できます。

(4) 共同設置・運営のコーディネート事業

企業内託児所の実現方法のひとつの形として、前述のとおり複数の企業による共同設置・共同運営が考えられますが、このために市が「企業と企業を結びつける役割」を担うことを提言します。

共同設置・運営なら「考えてもいい」という近接企業を掘り起こし、マッチングすることで、潜在的な実現可能性を顕在化するというものです。単にマッチングするだけでなく、後述のノウハウ提供等、設立・運営にかかるソフト面での支援を合わせて行うことが望まれます。

現実的な対応としては、中心市街地や工業団地等の企業集積地への働きかけが考えられるほか、単独で設置しようとする企業があった場合に、これを核として近接企業にも一口乗らせてあげる方法を探ることが考えられます。

(5) 保育園士制度の創設～おじいちゃん先生の採用と世代間交流～

浜松市では、ファミリーサポートセンター事業が成果を上げています。

この制度の素晴らしいところは、地域における相互援助活動であるということと、他人のために「一肌脱いでもでも良い」という方がいるということです。

このような「地域の育児参加」をさらに推進していくために、子育て支援に積極的な上越市が行っている保育園士制度を導入することを提言します。

「保育園士」とは上越市が独自につくった呼称であり、男性高齢者の豊かな知識と経験を保育現場に活用し、園児との世代間交流を促進するとともに、高齢者の雇用対策にも資するという目的で実施された事業です。

上越市の場合は原則1年間の期間で市が募集・雇用をし、公立認可保育所・私立認可保育所に各1名配置するというもので、以下のような職務内容を行います。(報酬は経験を考慮し月額12万円から14万円程度)

保育補助業務(保育士の補助業務や各種伝承遊び等も含めた遊びを中心とした園児との交流)

保育施設や設備の簡易補修等の環境整備

保育園士配置の効果としては、保育所の財政難の救済になったことはもちろん、女性中心になりがちな保育の職場が活性化し、子供の遊びがダイナミックになったということがみられるようです。また、核家族化が進行する中であって、「遊びの伝承」・「年輩者だからこそできる躰」等、家庭では得られなくなった、世代間交流ならではの魅力も生み出されているようです。



図 2-15 : 保育園士と子どもたち

(「子育てするなら上越市」より)



図 2-16 : 保育園士の思い出 (「子育てするなら上越市」より)

もうひとつ大切なことは、雇用の機会が創出され、例えば農業・園芸の経験を生かすことができるなど、高齢者自身の生きがいの場にもなっているということです。

この制度は「こども福祉」と「高齢者福祉」を車の両輪と捉え、その相乗効果を計っている優れた制度だと思われます。同時に、他人のために「一肌脱いでもでも良い」という方で、今まで保育の場面には疎遠だった方に活躍していただく、絶好の契機とも思われます。

この保育園士制度を研究し、浜松市なりにカスタマイズすること、そして、浜松市においては認可保育所のみならず、企業内託児所も含めたすべての保育所に配置を図っていかれることが、望ましいと思われます。

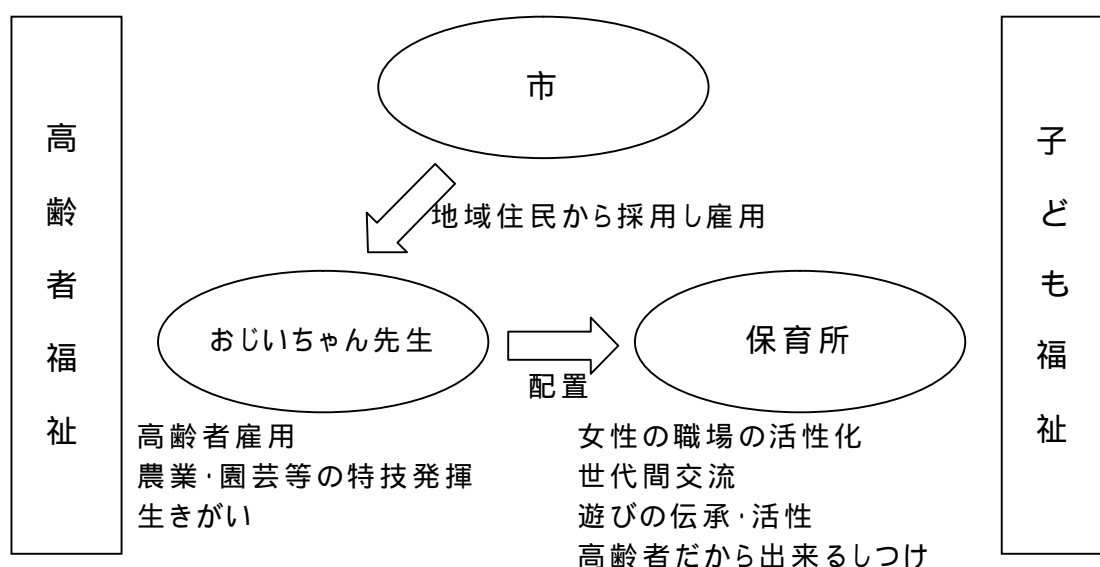


図 2-17 : 保育園士制度の図式用

(6) 企業内託児所の設置・運営マニュアルの作成

～ノウハウの集約と提供～

企業内託児所の設置・運営には独特のノウハウが必要です。先発企業にしてみれば「苦労してつかんだ」あるいは「お金を出して収集した」大切な情報かもしれませんが。

しかし、企業内託児所の普及を考えた場合、独自に研究開発されたものならともかく、このようなノウハウは社会的な資源であり、「特別なもの」として扱われることなく、広く社会に共有されることが必要です。

そこで市が中心となって情報収集し、企業内託児所の設置・運営マニュアルを作成・公開することを提言します。



企業内託児所を設置するためには、どういう条件をクリアしなければならないか、列挙したものがあっても、これから設置しようとする企業には、大きなサポートになります。レイアウトの実例集等もできれば、ぜひ参考にしたいところです。

また、企業内託児所の運営上生じたトラブルとその対応策等は、将来にわたり「蓄積されていくべき情報」の宝庫であり、当事者だけでなく、専門家の意見を交えてこれをマニュアル化します。

このような情報を公開することは、後発の託児所にとって大きな指針となるばかりでなく、情報を提供した先発の託児所に対しても、大きなメリットをお返しできるものと思われれます。

人を相手にするという性質上、「マニュアル化できない」問題も多々あるでしょう。

そのような問題には市が企業やNPOに呼びかけ、例えば「企業内託児所シンポジウム」という形式を立ち上げて、議論を巻き起こすことが有意義であると考えられます。

この取り組みは、単なるノウハウ集づくりに留まらない、広がりを持ったものにすべきだと考えます。もちろん、情報源は浜松市だけに留まらず、全国に求めていく必要があります。

2.8 みんなでつくろう企業内託児所！

企業内託児所の取り組みは、行政だけをお願いするつもりはありません。市が呼びかけて、既存の企業内託児所、これから企業内託児所を設置しようとする企業、専門家、そして地域社会を巻き込んだムーブメントをつくります。全国レベルの情報収集・情報発信という点では、商工会議所にも相当のことができますと思います。

情報面でのサポートは、比較的少ない費用で大きな効果を生むことができます。これによって浜松市にひとつでも多くの企業内託児所を実現し、情報集積で、全国に対しても「企業内託児所のことは浜松市に聞け」といえる「先進都市」になっていくことを提言いたします。

これは、どこの都市にでもできることではありません。

浜松市ならば、できることです。

浜松から広げよう企業内託児所！



< 参考資料 >

～ 子育て支援・子育て環境に関するアンケートの集計～

実施日：平成17年10月1日(土)

場 所：はままつ夢づくりフェスタ「音の技と文化とまち NEW 浜松」の会場

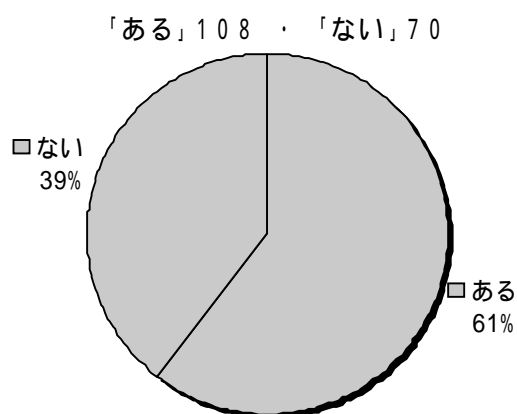
(浜松商工会議所青年部主催)

対象者：「就学前の子ども」を持っている親

総 数：188(無効2) 内訳：浜松市在住 178、浜松市在住以外 8

集計は浜松市在住者の回答のみ

問1. 子育てに関して困っていることはありますか？



子育てに関して困っていることがあると応えた方は、約6割を占めている。困っている理由は様々で、子育てに関するニーズの多様化が伺える。行政だけで解決できる課題だけではなく、家庭や職場での協力が不可欠であると思われる。

「ある」と答えた108人の方にお聞きしました。

例えば次のことが考えられますが他にありましたらお書き下さい。

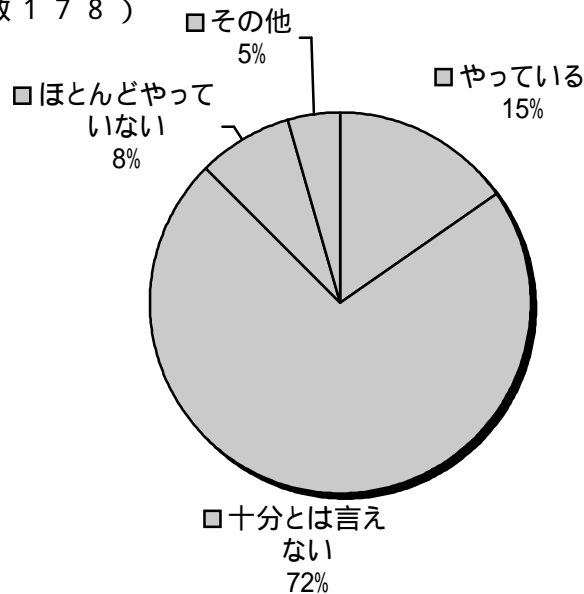
(預け先がない、経済的負担、育児休業後の働き場所、子育て情報不足、家族の協力がいい、相談相手がいない)

「その他の意見(25件)」

・子供の遊び場が少ない／・鍵っ子になっている／・公園がない／・保育時間が短く勤務時間にマッチしていない／・お子様の食べ物の好き嫌いが激しい／・日系のため仕事がない／・仕事との両立／・社会が子供を見る目が冷たい／・子供の遊べる場が少ない／・近所に友達がいない／・公園が少ない(町中に住んでいる)／・自分が病院に行くときの預け先がない／・緊急時の預け先がない／・預け先が不安／・夫の協力が得られない／・教育費の高騰／・医療費の負担／・父親が月曜休みなので子供(幼稚園)と接する時間が少ない／・町に段差があって歩きにくい、バリアフリー／・歩きたばこ／・市の幼稚園が近くにない／・ママ友達同士であつまれる無料スペースがない／・子育て理解者の不足／・子供の預け先が行政区で分かれている／・子供連れでは行きにくい場所がある(雨天時、駅周辺)

問2. 行政の子育て支援策、子育て環境整備等の取り組みについてお聞きしました。

(総数 178)



行政の子育て支援策や子育て環境整備等の取り組みについて、「十分とは言えない」、「ほとんどやっていない」と回答した方は、80%を占めている。行政も子育て支援策等を行っているものの、PRが不足していることや市民のニーズに合った施策を講じていないことが原因と思われる。

これから行政にやってもらいたいこと

例えば次のことが考えられますが他にありましたらお書き下さい。

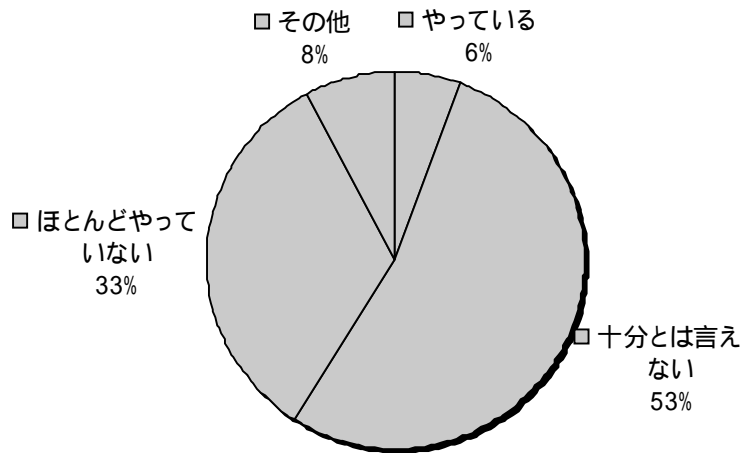
(保育施設を増やす、経済的援助、情報提供、保育サービスの拡充、子育てに優しい企業の支援)

「その他の意見(27件)」

・ 子供館などの(大きな)施設を増やしてほしい(水族館) / ・ 遊び場を増やしてほしい / ・ 不妊の人への援助 / ・ 小学生への施設を増やしてほしい / ・ 市街地の横断歩道を増やす(中心地は地下道が多い) / ・ 公園の整備(遊具の充実、数をふやす) / ・ 保育時間の延長 / ・ 予防接種への援助 / ・ 病気の時も保育してほしい / ・ 休日保育の充実 / ・ 子供の医療費の援助がほしい(小学生以下は 2000 円 / 月が最大負担) / ・ 保育園での保育の時間に習い事を入れてほしい / ・ 中小企業や個人事業主への行政によるサポート(大企業 300 人以上は義務) / ・ 企業内の保育施設がない / ・ 子育てのレクチャーの場所がほしい / ・ 児童手当を 18 歳や中学卒業までほしい / ・ 父親が対象の子育て講座 / ・ 夫の子育て参加を許す社会にしてほしい / ・ 学童保育を 6 年生までしてほしい(今は 3 年生まで) / ・ 第三子以降へのお祝い金、補助金の支給 / ・ 義務教育中の子供を持つ母への休業補償 / ・ 子連れで楽しめる施設を増やす / ・ 子供が安全に通行できる道路の整備(小学校の通学路にある大きな交差点の分離信号の導入) / ・ 子育て支援センターで子供の一時預かりを拒否された / ・ 教育費の補助がほしい / ・ 学級崩壊を防いでほしい / ・ 仲良し館をいつも利用している

問3. 企業の子育て支援策、子育て環境整備等の取り組みについてお聞きしました。

(総数 178)



企業の子育て支援策や子育て環境整備等の取り組みについて、「十分とは言えない」、「ほとんどやっていない」と回答した方は、86%を占めている。取り組んでいると認識している方はわずか6%です。今まで、企業が子育て支援策等に携わってきていなかったことが伺える。

これから企業にやってもらいたいこと

例えば次のことが考えられますが他にありましたらお書き下さい。

(子育てをしやすい労働時間や休暇の整備、保育施設の設置、育児休業後の円滑な職場復帰・再就職支援、子育て費用の補助)

「その他の意見 (12件)」

・ 育児休暇を取りやすくしてほしい / 時間差出勤を認めてほしい / 子育てに関する制度の社内認知度を上げる / 残業を無くしてほしい / 休暇を増やしてほしい / 男性も育児に参加できるようにしてほしい (労働時間短縮、フレックスタイム制、) / 夫婦そろって子育てが出来るようにしてほしい / 企業に児童手当や医療補助を中学卒業までしてほしい / 父親が休暇を取りやすくしてほしい / 育児終了後、元の会社に戻りやすくしてほしい / 育児終了後、元の会社に他の会社を紹介してほしい / 企業に何も望めない

< 参考文献・資料等 >

・国立社会保障・人口問題研究所(少子化問題 HP)

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/>

・NHK 人口減少社会

http://www.nhk.or.jp/korekara/nk02_jinko/program.html

・浜松市戦略計画

<http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/admin/plan/overall/senryaku/index.htm>

・現代日本人の意識構造「第六版」 NHK放送文化研究所【編】

・浜松市次世代育成支援行動計画

・浜松市男女共同参画推進条例

・小泉内閣メールマガジン

<http://www.kantei.go.jp/jp/m-magazine/backnumber/2005/0915.html>

http://www.kantei.go.jp/jp/m-magazine/backnumber/2005/0915a_1.html

・浜松市のパブリックコメント

http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/lifeindex/participation/politics/public_comment/zidoukatei/8.htm

・安梅勅江著「子育て環境と子育て支援」

・TKサポート(株)保育サービス事業部「トットメイト」企業内託児所支援サービス、パンフレット

・やりがいが実感できる職場環境をめざして(パンフレット) 浜松市

・「子育てするなら上越市」 あいゆうびい発行

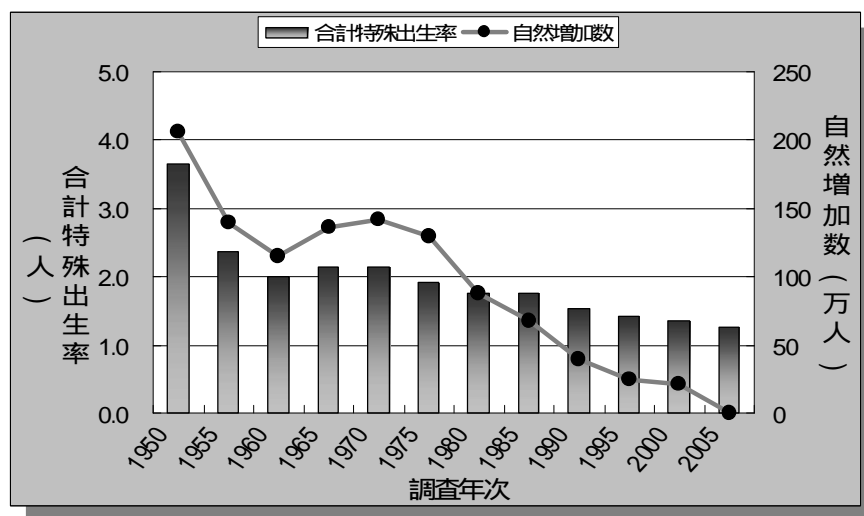
3. 障がい児支援

3.1 提言の背景

(1) 障がい児の現状

厚生労働省から発表された「平成 17 年人口動態統計」(図 3-1)によると、わが国の「合計特殊出生率」は年々低下しており、人口を維持するために必要な 2.08 人に対して、1950 年の 3.65 から、1960 年には 2.0 人、そして 1990 年の 1.54 人を経て 2005 年には 1.26 人になると予想されています。また、人口の自然増加数についても同様に年々低下しており、2005 年にはついにマイナスに転じることが予想されています。

図 3-1 : 厚生労働省「平成 17 年 人口動態統計」



このように、今後は少子化による人口の減少が避けられません。人口の減少は労働人口の減少を示し、消費市場も減少することで経済への多大な影響が予想されます。我々は、このような厳しい将来を担うことになる子どもたちに対し、様々な支援をしていく必要

合計特殊出生率 とは

合計特殊出生率とは、15歳から49歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、1人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生涯の間に生むとした時の子ども数に相当します。

があります。それでは、特に支援を必要としている子どもたちとは一体誰なのでしょう
うか。

図 3-2 は、厚生労働省が発表した、障がい者関係施設に入居している在居者数の推移です。このグラフを見ると、ほぼ横ばいの身体障がい者数に比べ、発達障がい者数が非常に多く、この少子化の状況下でも年々増え続けているという様子がわかります。そこで、発達障がい児の就職率についても調べてみました。その結果、文部科学省が発表した「障がい児の就職率」(図 3-3)で確認できる通り、年々就職率が下降しており発達障がい児の就職状況は非常に厳しい状態であることがわかりました。

そこで、今回我々は、発達障がい児にターゲットを置き、現状の環境を少しでも改善するための提言を行うことにいたしました。

図 3-2 : 厚生労働省「施設在居者数の推移」

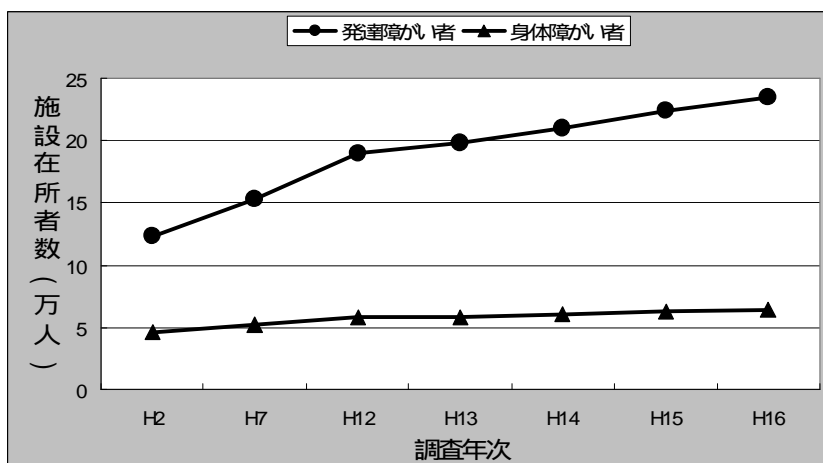
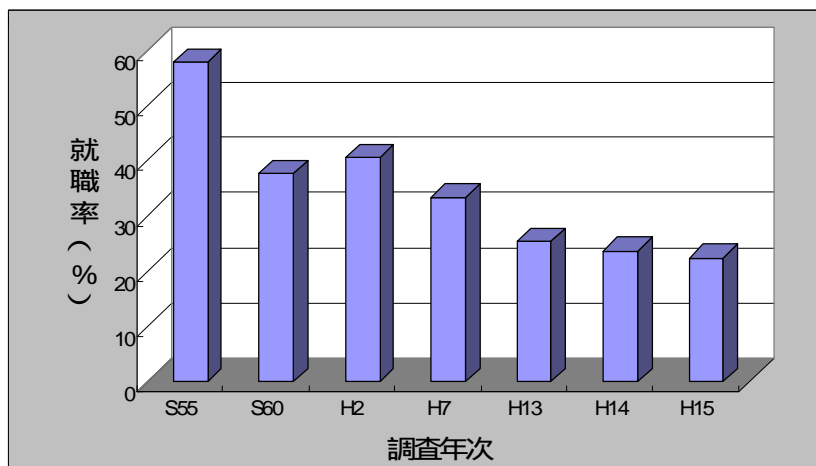


図 3-3 : 文部科学省「障がい児の就職率」



(2) 提言テーマ

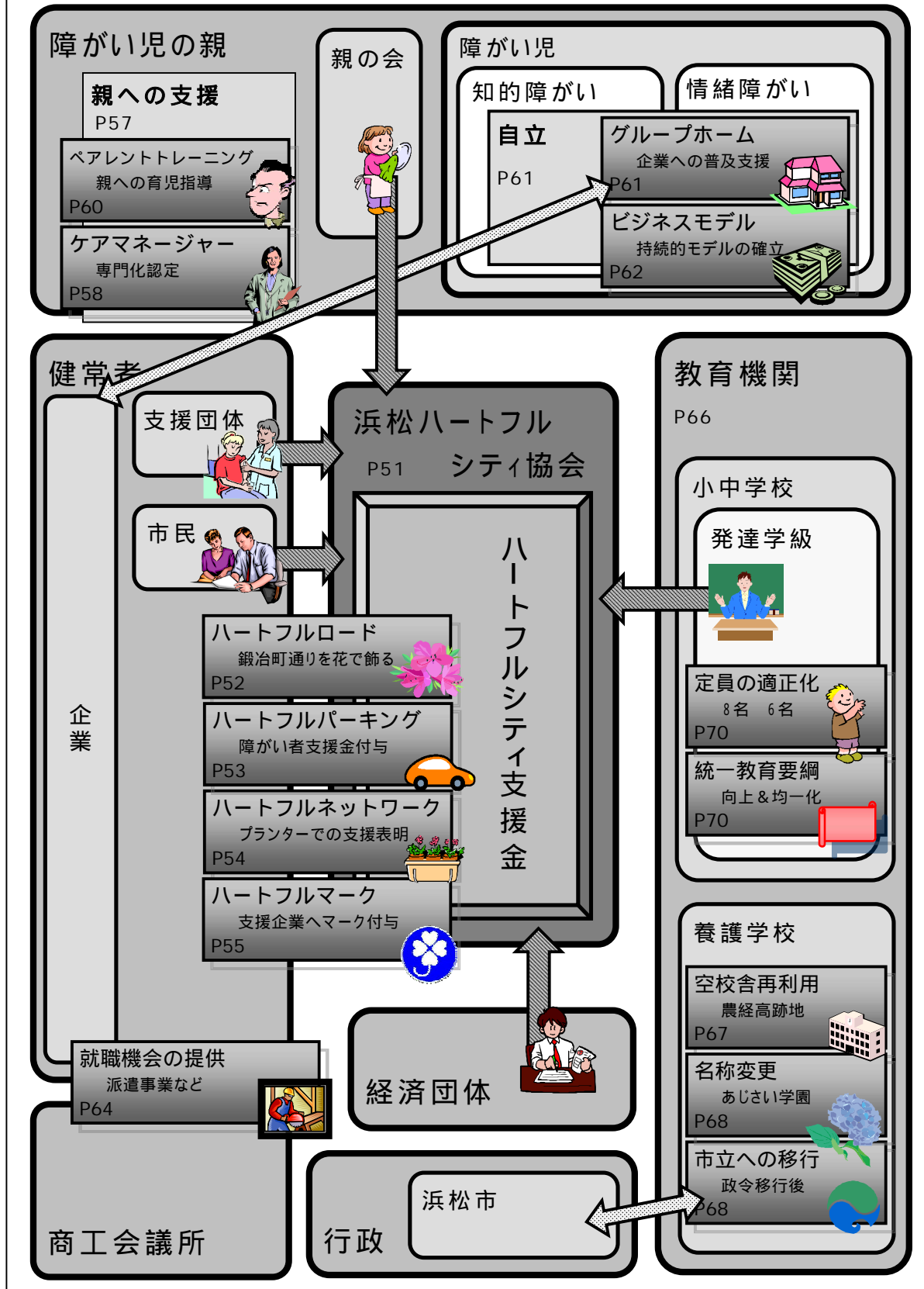
浜松市では、平成16年に開催された「浜名湖花博」や「第4回園芸福祉全国大会 in しずおか」、そして「全国第3位の花き生産量」といった実績を背景に、「花」に対する意識の向上や心豊かな市民生活を創造するために、「花のまち・浜松」という取り組みを行っています。

その想いは、今回我々が提言したい「発達障がい児にやさしいまちづくり」に繋がると考えています。そこで、花を通して「発達障がい児」への「市民の暖かい思いやりの心」を育てるため、愛情一杯の障がい児支援プランとして「花のまち、ハートフルシティ浜松」構想を提言します。



「花のまち、ハートフルシティ浜松」構想図

P45 ～ 発達障がい児の自立への道しるべ ～



(3) 障がいの分類について

発達障がいの呼称や分類については様々な解釈がありますが、本提言書では、小中学校の発達学級での呼称を参考にさせていただき、図 3-4 のように、

- ・ 全体を「発達障がい」とする
- ・ 「発達障がい」は大きく「知的障がい」と「情緒障がい」から成る

という分類に統一させていただきます。

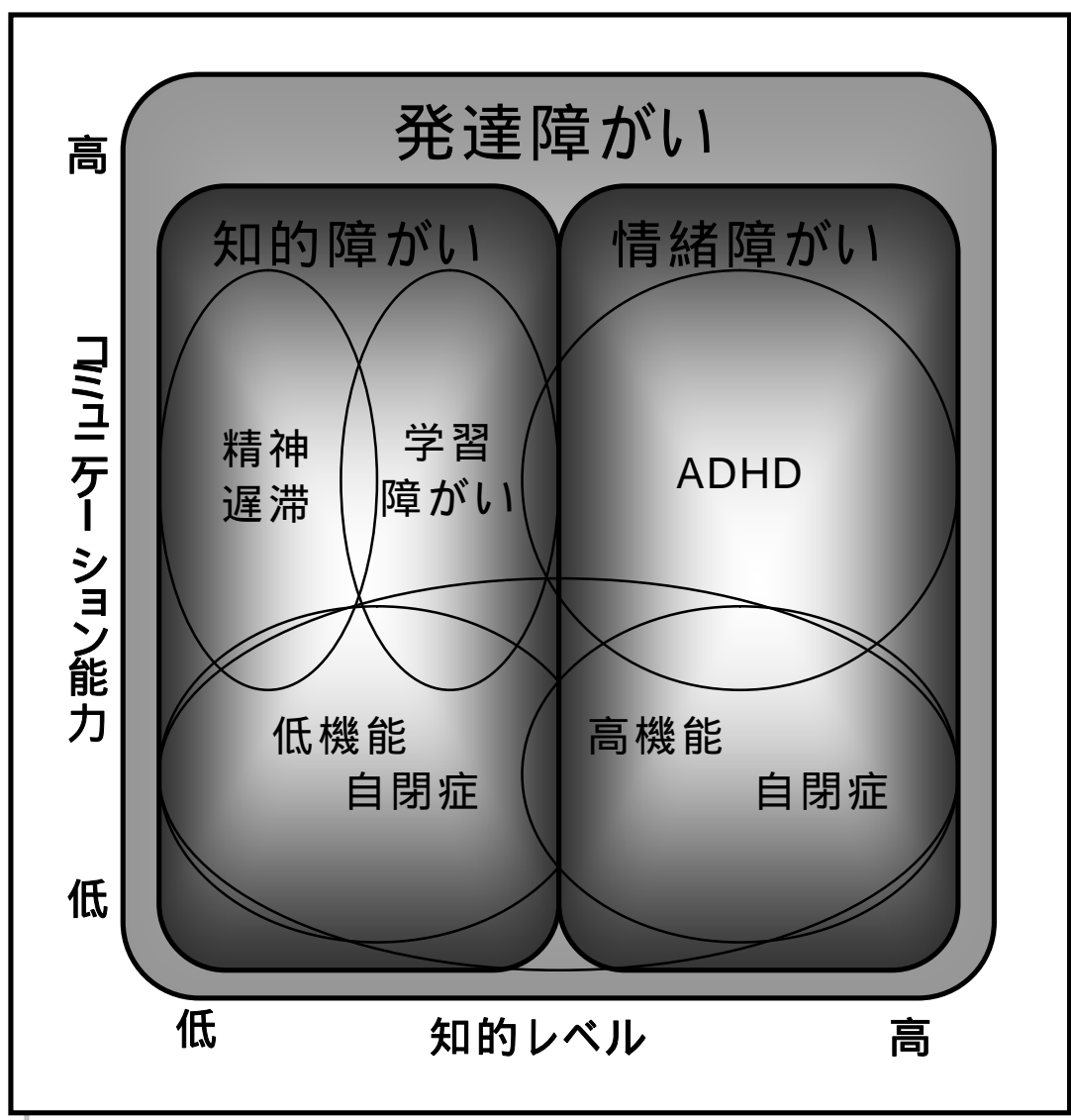


図 3-4 : 本提言書での障がいの分類

3.2 障がい児支援への基盤づくり

障がい児への支援の際に最初に問題になるのが、実際に支援を進めるための人材と、その場合に必要となる資金です。そこで、まずこの2点を解決するための基盤づくりについて提言をしたいと思います。

(1) 浜松ハートフルシティ協会の設立

障がい児支援の現場に精通していて、現実にはどのような問題点があるのかといった情報を最も把握しているのは、日々取り組みを行っている「障がい児の親」「学校の先生」「民間支援団体」の方々です。そこで、この現場の方々を中心とし、ハートフルシティ協会を設立します。

協会では、そのほかにも市内経済団体などからもメンバーを募ります。また、「市

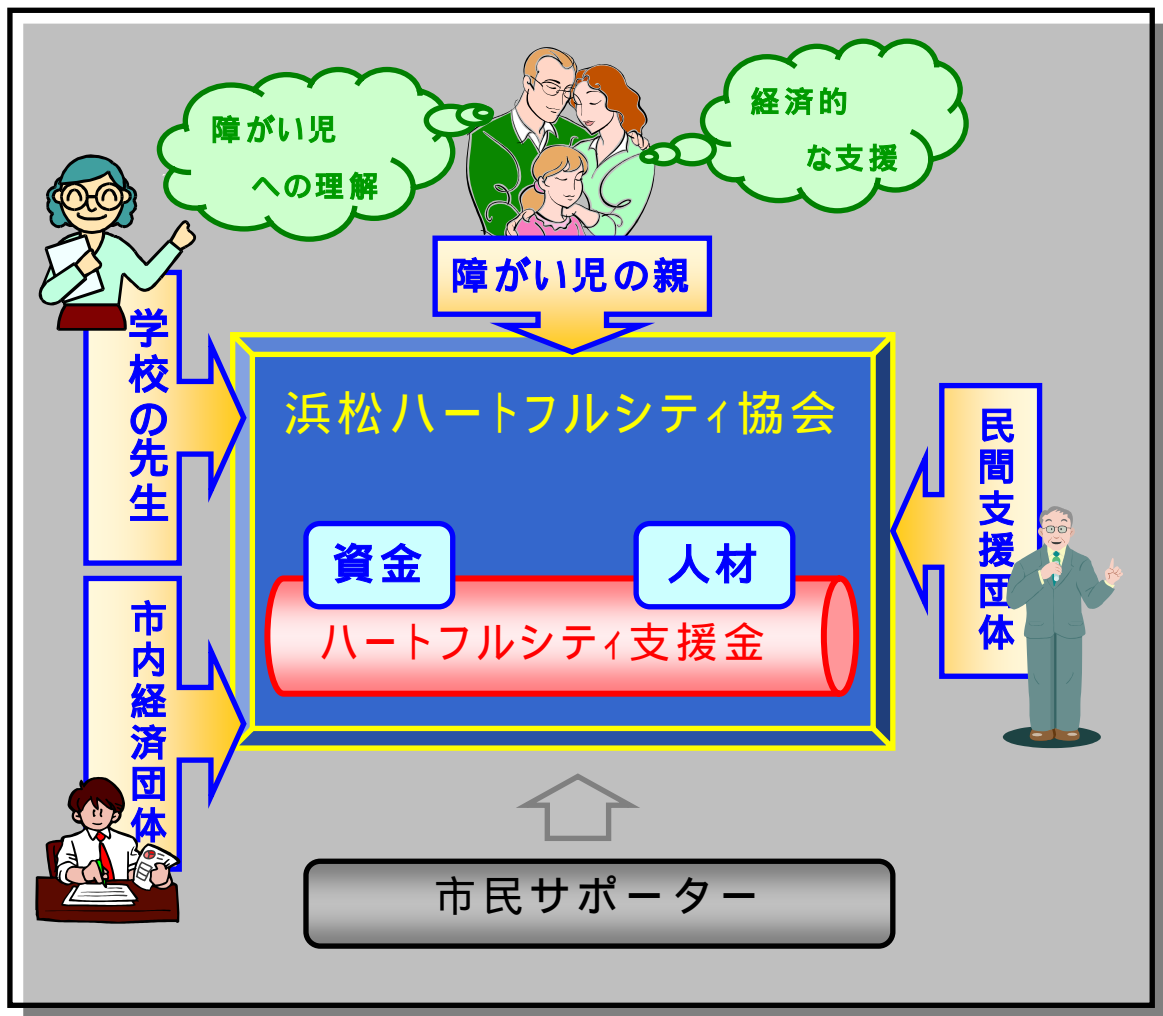


図 3-5 : 浜松ハートフルシティ協会

民サポーター制度」をつかって市民からの人的・資金的支援を求めます。協会では、「ハートフルシティ支援金」をつかって、資金をプールします。この支援金は、協会が取り組みを支援する際の原資となります。

浜松ハートフルシティ協会では、協会が主体となっていくつかの事業を行います。以下にその事業内容を説明します。

(2) ハートフルロードの構築

ハートフルロードとは、具体的には「鍛冶町通り周辺を花で飾る」という取り組みです。鍛冶町通りを対象としている理由としては、

- ・ 市内でも有数な人通りの多い場所であること
- ・ 歩行者を対象とすることでゆっくり時間をかけて理解してもらえること
- ・ 浜松市民にとって象徴的な場所であること
- ・ 緑化することが効果的な場所であること

が挙げられます。将来的には、東地区や駅南地区などへの拡大も可能です。



図 3-6 : ハートフルロード

「鍛冶町通り周辺を花で飾る」という単純なことです。このことにより「飾る花を栽培」する必要が出てきます。花を栽培する作業の大半は発達障がい者でも可能なため、ここに「雇用」が生まれます。

次に、育てた花を実際に鍛冶町通りに飾る、「花の植え替え作業」が必要になります。この作業も発達障がい者でも十分可能な作業のため「雇用」が生まれます。

そして、この通りが障がい者によって飾られていることを告知をします。このことで、一般市民から理解を得たり、やさしい思いやりの心を育てます。

理解を得た後は、協賛してくれる一般市民や企業から「募金」を募ります。発達障がい者によって飾られている事実のほかに、発達障がい者がどれだけ労働の場を必要としているかの情報も添えることで、一層の理解を求めます。

また、プランターには広告欄を設け、広告収入も期待します。企業の広告としては、企業振興を目的に市内の中小企業に限定し、それ以外にも一般の方々からの広告も募集します。結婚や、子どもや孫が生まれた際の記念などに利用してもらうのはどうでしょうか。

このように、ハートフルロードの取り組みを通して、「障がい者の雇用」を創造し、「市民の思いやり」を育て、「資金の捻出」を行います。

(3) ハートフルパーキングの実現

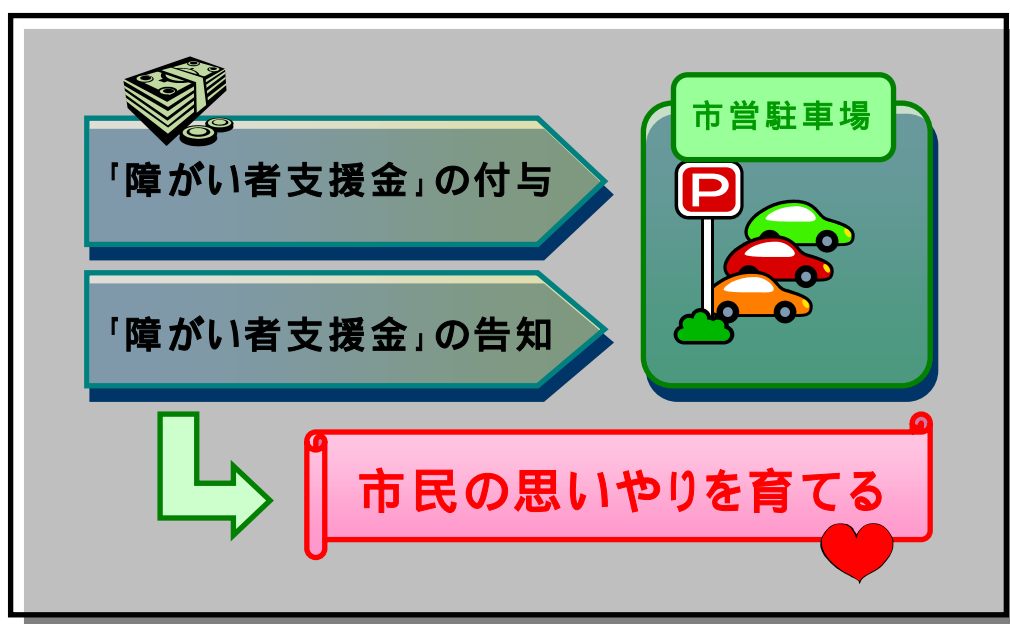


図 3-8 : ハートフルパーキング

これは簡単に言うと、現在ある中心市街地の駐車場のうち、発達障がい者の支援に協賛してくれる駐車場の駐車料金に対し、「障がい者支援金」を含ませるといことです。市営だけでなく、協賛してくれる民間駐車場も対象とします。

その際、この駐車料金には「発達障がい者支援金」が含まれていることを積極的にアナウンスします。普段は間接的にしか発達障がい者に対する支援が出来ない市民にとって、駐車場を選ぶという簡単な行動によって直接的に支援が出来るのであれば、自らこちらの駐車場を選んでくれる人は少なくないのではないのでしょうか。この取り組みでも、市民の「やさしい思いやりの心」を育てることが出来ると思います。

(4) ハートフルネットワークの普及

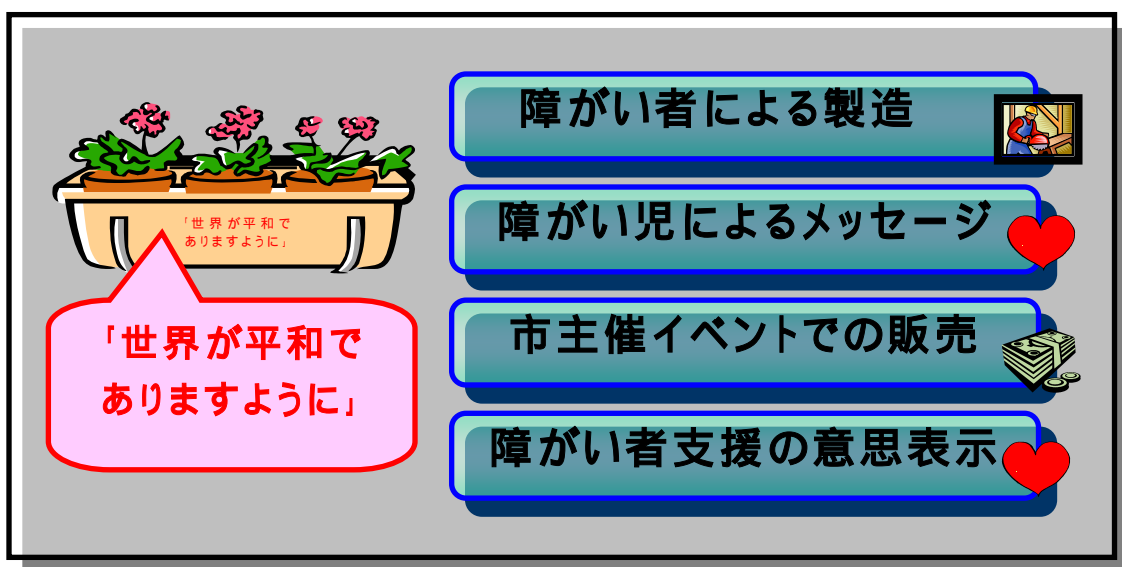


図 3-7 : ハートフルネットワーク

次に、「プランターを使って思いやりの心を育てる」取り組みを提言します。

まず、発達障がい者によってプランターを製造します。プランターの製造自体は繰り返し作業なので、ここに雇用を作り出します。

そして、養護学校と発達学級の児童にプランターへ絵やメッセージを書き込んでもらいます。完成したプランターは、浜松市が主催するイベントで販売します。プランターが作られた経緯や、発達障がい児童の現状や想いを理解していただき、協賛していただける方に購入をお願いします。

プランターを購入した方は、そのプランターで花を育て、そして自宅に飾ることで

「発達障がい者支援の意思表示」を行います。短いメッセージや絵であっても、見る人の心に何か届くものがあるのではないのでしょうか。

(5) ハートフルマークの運動

これは簡単に言うと「マークを通じての企業の障がい者雇用の促進」です。

まず最初に、発達障がい者の現状と募集の趣旨を説明した上で、市民より花にちなんだシンボルマークを募集します。デザインを募集するのは「ハートフルマーク」と「ハートフル支援マーク」の2種類です。

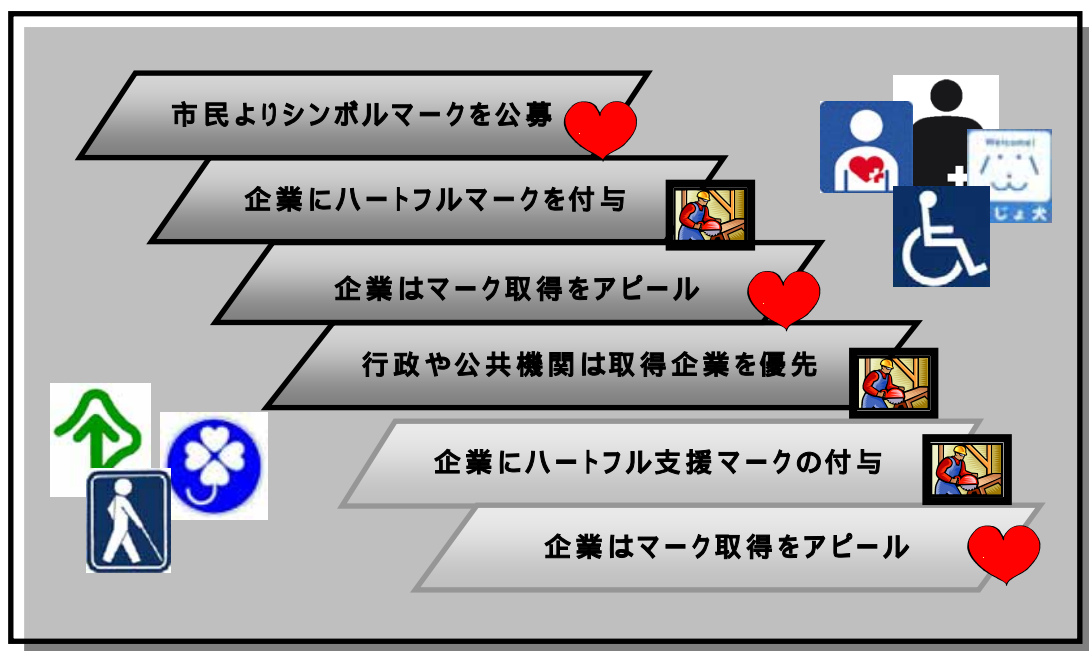


図 3-9 : ハートフルマーク

次に、一定割合以上の障がい者雇用を行っている企業に対し、「ハートフルマーク」を付与します。障がい者雇用率制度によって 1.8%の法定雇用率が企業に適用されていますが、現状では職務能力に影響の少ない身体障がい者の雇用が優先されており、発達障がい者の雇用が相対的にかなり低くなっています。そこで、発達障がい者のみで法定雇用率を満たす、もしくは身体および発達障がい者の雇用を法定雇用率の2倍のレベルで行っている企業について、「ハートフルマーク」を認定します。

現在では、企業は単に事業内容や収益性だけではなく、雇用の促進やメセナ活動といったCSR(企業の社会的責任)などの社会的な責任も求められています。そこで、取得した「ハートフルマーク」を様々な媒体で使用することで、自らの企業姿勢をアピールできます。

障がい者雇用率制度とは

障害者雇用率制度とは、事業主が「障害者雇用率によって算出される人数以上の身体障害者または知的障害者を常用労働者として雇用しなければならない」制度のことです。常用労働者数56人以上の民間企業の場合は1.8%となります。

行政や公共機関は、「ハートフルマーク」取得企業との取引を優先したり、取引条件に指定することで、企業の取得促進を後押しし、同時に発達障がい者の雇用を創出します。

しかし、すべての業種で発達障がい者を受け入れられるのかということ、現実的には厳しい一面もあります。そこで、直接雇用できない企業は「ハートフルマーク」取得企業との取引を積極的に行うことで間接的に支援を行うことができます。そのため、総売上高の10%以上を「ハートフルマーク」取得企業との取引で実現した企業に対しては「ハートフル支援マーク」を付与します。

「ハートフル支援マーク」を取得した企業は、「ハートフルマーク」取得企業と同様に様々な媒体で使用することで、自らの企業姿勢をアピールできます。具体的には、「ハートフルマーク」取得企業からの仕入れを優先したスーパーマーケットが、自社の広告に「ハートフル支援マーク」を表示して、企業姿勢をアピールするなどに利用できます。これは、単に企業への発達障がい者支援の促進という面だけではなく、そのマークが一般市民に浸透する触媒の役目も担い、市民の思いやりの心に繋がります。

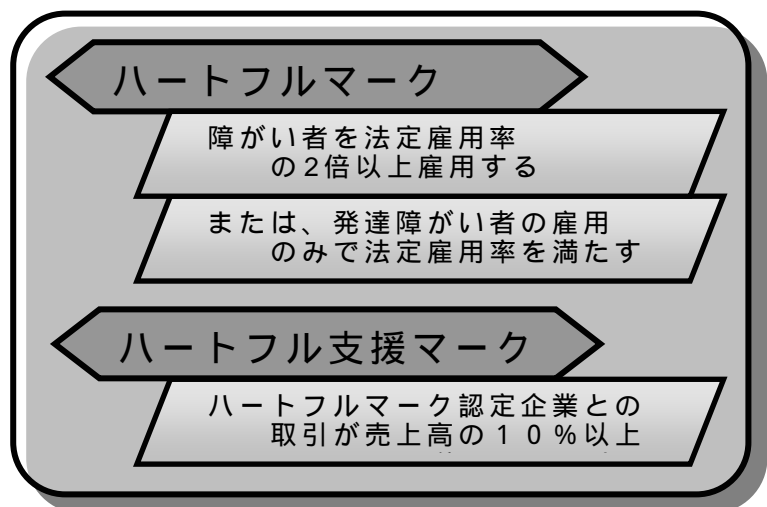


図3-10 : マークの取得条件

以上が、ハートフルシティー協会での主な取り組みですが、これらは単に障がい者への支援の仕組みをつくったり、資金を支援するというシステム的なことを目的にしているわけではありません。一般市民のほとんどを占める健常者に対して、発達

障がい者の現状を理解してもらい、市民の温かい思いやりの心を育てることで発達障がい者に直接的な有形無形の支援を届けようというのが最終的な目的です。また、ここでは「発達障がい者」に限定していますが、もちろん「身体障がい者」やその他のハンディキャップを持った人を含めた取り組みも十分可能です。

3.3 障がい児を持った親へのケア

(1) 親の苦悩

障がいを持った親の苦悩はどれほどのものでしょうか。図 3-11 は、わが子の障がいを告知された親が、それを受け入れるまでの心の変化を表した図です。

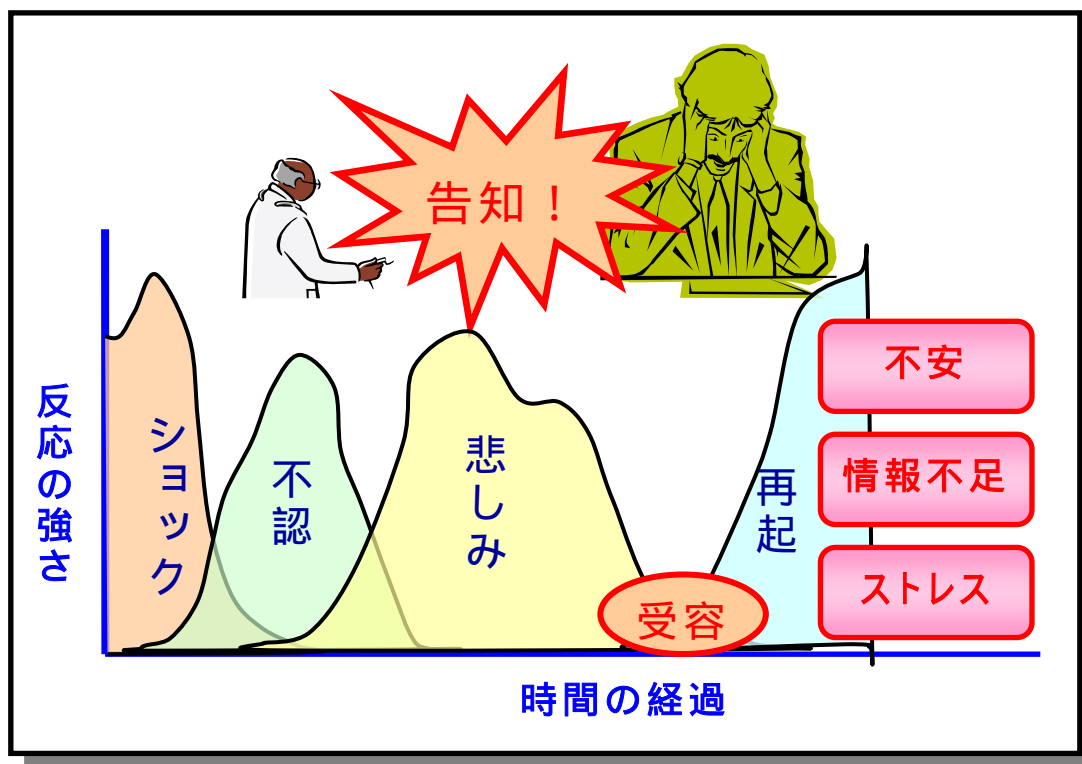


図 3-11 : 障がい受容の段階

医師からわが子の障がいを告知された親は、最初に非常に大きなショックを受けます。そして、「それはきっと何かの間違いではないか」という、認めたくない気持ちに支配されます。再度検査を依頼したり、ドクターショッピングといわれる、納得するまで他の医師に診察を求め続けたりといった行動をとります。その後、今度は「障が

いを持ってしまったこと」に関する怒りや悲しみに満たされます。産んだことや育て方が悪かったのではないかといった点で自分を責めたり、後悔の念で一杯になります。

このような気持ちはとても長く、人によっては数年間に渡って続きます。そして、やっと現実を受け入れることが出来るようになり、この後に再起に向かっていくわけですが、ここまで前向きになれたとしても、「不安」や「情報不足」、「ストレス」などが親を悩ませます。このように、発達障がい児を持った親の苦悩というのは計り知れないものがあり、障がいに取り組む主体となるのが親であるという現実からも、親のケアというのは非常に重要であると言えます。

(2) ハートフルケアマネージャーの制定

そこで、発達障がい児を持った親を救う取り組みとして、「ハートフルケアマネージャー」を提言します。

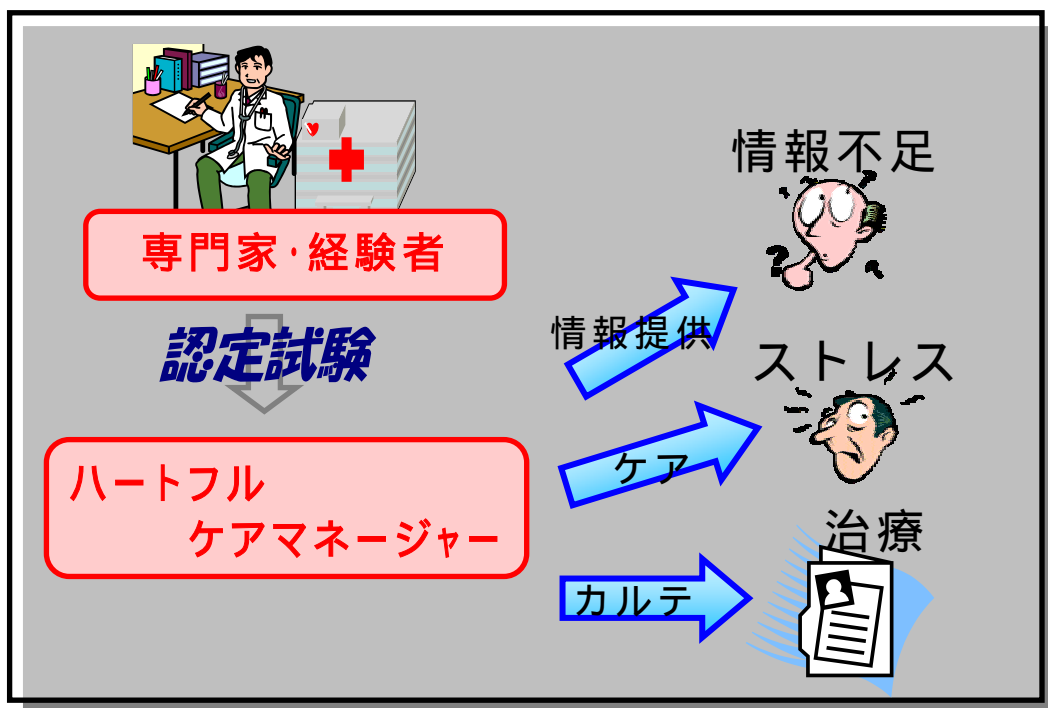


図 3-12 : ハートフルケアマネージャー

発達障がい児に取り組む専門家としては、臨床心理士や心理カウンセラーをはじめ、医師やボランティアまで様々な人がいます。しかし、臨床心理士を例にとっても、広くすべての分野に精通しているわけではなく、経験を積んできた得意の分野を持っており、誰でも発達障がいに詳しいわけではありません。そのため、発達障がい児をもった親が実際に助けを求めようとしたときに、誰が発達障がいに詳しい専門家なのかを見出すのは非常に困難です。

そこで、浜松市が独自の基準をつくり、発達障がいに対して豊富な経験や知識を持った専門家に対して「ハートフルケアマネージャー」という資格を認定してはどうでしょうか。これにより、発達障がい児をもった親は、簡単に発達障がい児の専門家にとどり着くことができ、適切なアドバイスを受けることが可能になります。

ハートフルケアマネージャーによる親へのケアは、具体的には以下の3つの内容になります。

親への初期情報の提供

子どもの発達障がいを告知された親へ、最初の情報提供を行います。発達障がいを告知された親は当初、全く未知の「発達障がい」というものに対して一体何をどう取り組めばいいのか、という情報不足に陥ります。そこで、子どもへの接し方はもちろん、今後の進路や地域のサポーターやコミュニティの紹介など、必要な情報を提供します。

親への精神的なフォローの継続

親は育児の中で様々な悩みや不安に悩まされます。そのため、継続的な相談窓口が必要となります。子どもの育て方や接し方など、必要とされている情報を伝えたり、親が持っている様々な要因から成る不安を共有し、取り除く手助けをします。

継続的な治療や能力開発

発達障がい児であっても、十分に配慮された療育を受けさえすれば、確実に成長発達します。そのためには、「確実な診断と早期の対応」「障がいの状況に合わせた的確な療育」が重要です。そこで、継続的な治療や能力開発のための「カルテ」を作ることによって、治療から学校での教育まで、その子の特性を見極めたいえでの継続的的確な指導が可能となります。

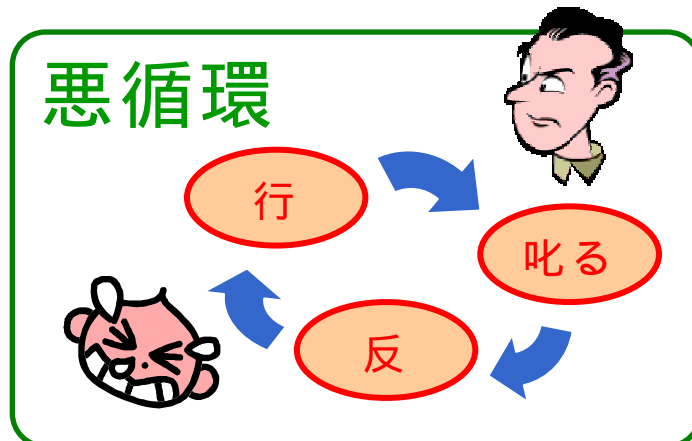
(3)ペアレントトレーニングの提供

健常者の子どもたちの親であっても、家庭での教育は難しく、様々な取り組みが行われています。発達障がいを持った子どもの場合には、療育の取り組み方はさらに重要度を増していますが、子育てに関する情報は非常に少ないのが現状です。

ADHD 児を持つ親への教育プログラムとして「ペアレント・トレーニング」という取り組みがあります。親が子どもをしつける際に、発達障がいを持った子どもに対してはどうしても厳しくしつけてしまう傾向があります。そこで子どもは反発し、親の言うことを聞か

なくなり、余計に親は子どもを厳しくしつけようとしています。このような悪循環までいたらなくても、自分の子どもの行動に対して、どこまでが障がいから来るものなのか、どこまで叱ってどこから受け入れてあげればいいのかなど、接し方には非常に悩むのが現状です。そこで、「子どもの良い点に注目して、ほめることで良い面をさらに増やしていく」ということを基本とし、どのような場合にどのように接すればいいのかという点を学んでいくのが「ペアレント・トレーニング」です。

そこで、「浜松版ペアレント・トレーニング」を浜松ハートフルシティ協会が中心となり、浜松市として作成します。本来の ADHD 児に対してだけではなく、他の障がいを持った親に対しても、そして、健常児を持つ親にとっても、このような情報は非常に役に立ちます。そして、ハートフルケアマネージャーが中心となり、継続的な講習を通して広めていきます。

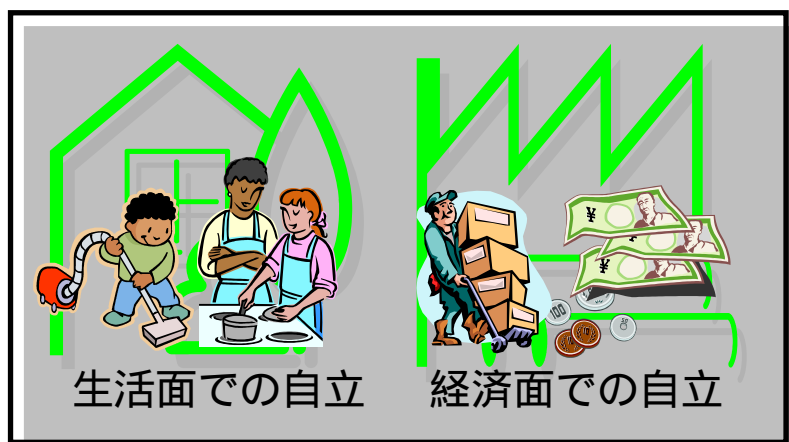


ADHD とは

ADHDとは、注意欠陥/多動性障がいの略称です。注意が持続できなかつたり必要なものを無くしやすいという注意力障がいと、じっとしていられなかつたり急に騒ぎ出してしまう多動性障がいから成ります。

3.4 障がい児の自立

発達障がい児の多くの保護者にお話を伺ったところ、子どもへの共通した2つの願いがあることがわかりました。1つは「生活面での自立」であり、もう1つは「経済面での自立」です。現在、障がい児の世話をしているのはほとんどの場合同居し



ている親です。将来自分が介護される側に回った場合や子どもだけが残された場合のことを考えると、これらの自立は非常に重要な点となります。

(1) 生活面での自立

生活面での自立とは、食事の支度や家事などの必要最低限の身の回りのことが1人でできることを指します。

グループホームの普及

グループホームとは、1人での自活は難しい高齢者や障がい者に対して、

- ・ 複数人で一緒に同居し、助け合うこと
- ・ 通いのヘルパーさんなどの力を借りること

などの支援をすることで自活を可能にする取り組みです。厚生労働省では、現在新たな入所施設などを建設しない方針であるため、今後障がい者を受け入れるための受け皿として期待されています。グループホームの運営は、法人格を持つバックアップ施設が運営責任を持つ形になります。入居者は、障がい者年金や賃金収入そして地方自治体からの補助を収入として、入居費や生活費を支払っていきます。

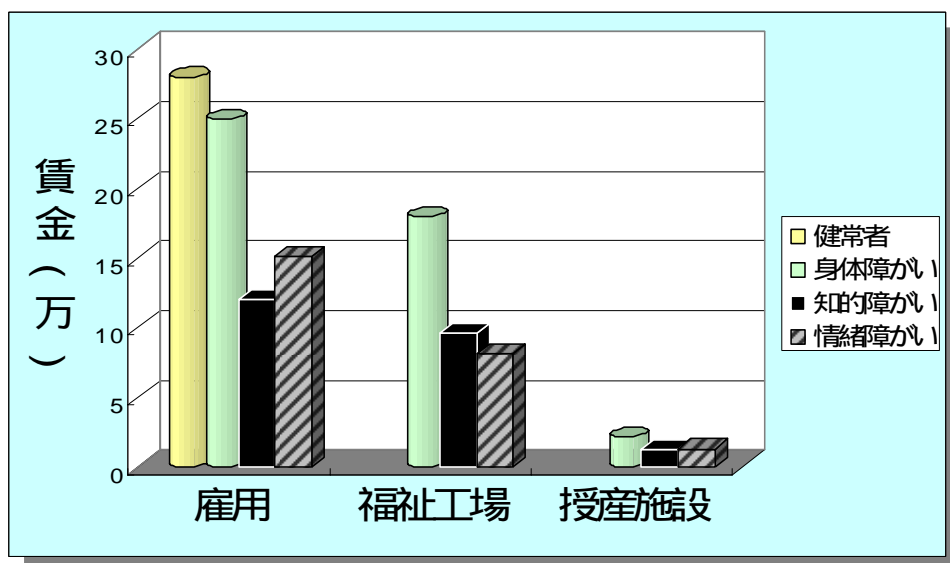
実際にはグループホームは、就職が可能となった障がい者が今までの施設を出た後に暮らす場としての性格が濃いものです。そこで、今後企業には障がい者を雇用するだけでなく、生活施設の一環として併せて提供していく必要性が高まっています。しかし、現実にはなかなかグループホームは普及していないため、企業が今よりもグループホームを用意しやすくなる環境を支援し、グループホームの普及を図ることが非常に重要になっています。

そのための支援策として最初に考えられるのは、新築時や改築時の支援金です。他の地方自治体では新築時に500万円程度の支援金を補助しているところもあり、浜松市でも同様な制度の導入が必要です。一時的な行政の負担はありますが、障がい者の自立による関連事業費の削減や、企業の増収による税収増を考えると、非常にメリットの多い取り組みです。また、併せて固定資産税の減免や市街化調整区域への建築許可などを行うことも、非常に有効であると考えられます。

(2) 経済面での自立

経済面での自立とは、何らかの仕事に就き、生活に最低限必要な収入を得ることを指します。図3-13は、障がい者の平均賃金をあらわしたものです。健常者や身体障がい者に比べ、知的障がい者や情緒障がい者の賃金はかなり低いことがわかります。特に授産施設については、生活に必要なレベルの賃金にも達しておらず、また、在宅の知的障がい者の実に4割が月収1万円以下となっています。

図 3-13 : 内閣府「障がい者の平均賃金」



持続可能な循環型のビジネスモデル

ここでまず取り組むべきことは、「障がい者の雇用」をいかに作り出すか、そのための「持続可能な循環型ビジネスモデル」を確立していくことです。障がいを持つ子どもたちを社会生活の中でマイナスと位置付けるのではなく、一つの個性と考え積極的にプラスに活用するシステムを提案します。

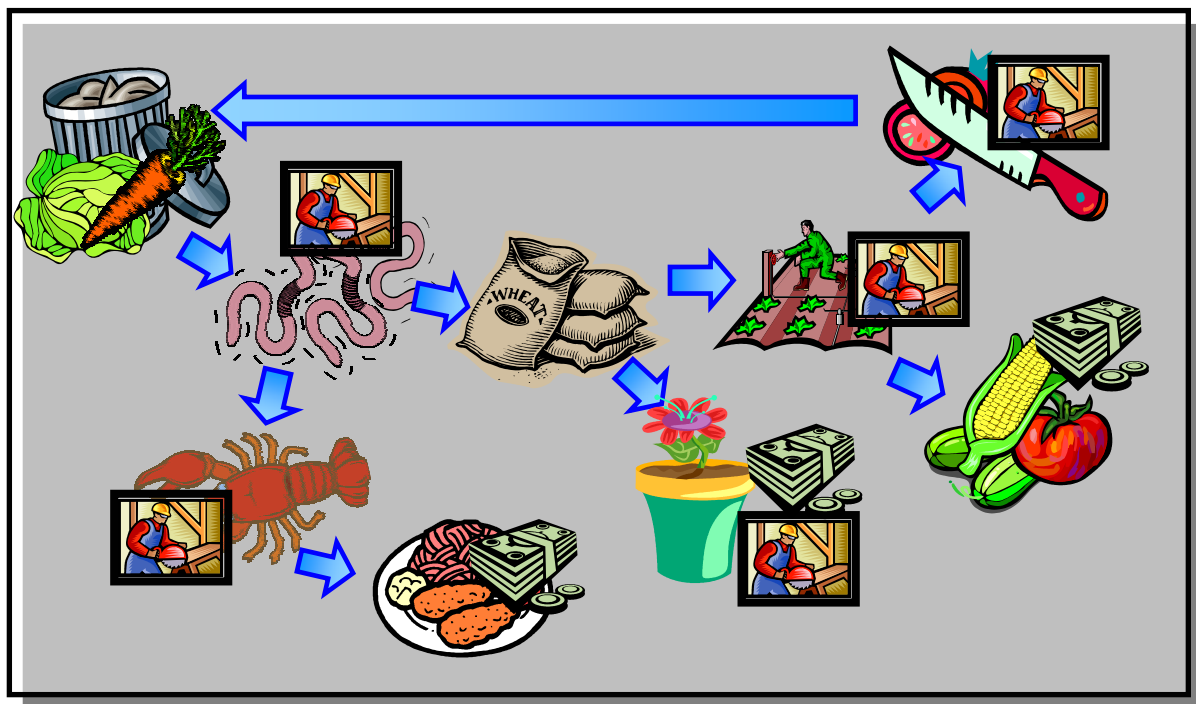


図 3-14 : 野菜くず・ミズモデル

では、我々が考える「野菜くず・ミズモデル」を説明します。初めに、ミズを使って家庭や農場から出る生ゴミを堆肥化します。この作業を障がい者に任せることで、雇用を作り出すことが出来ます。そして、出来上がった堆肥は、障がい者雇用に積極的な農家や団体等に無償で提供し、有機栽培の野菜を生産したり、朝顔やほうずき等の花々の生産へと繋げます。野菜は、商品として出荷することはもちろんですが、たとえ形の悪いものであっても下処理を行って食材の形にすることで、学校やレストランなどに出荷することができ、出てきた野菜くずは再利用できます。野菜の下処理を含めここにも様々な障がい者の雇用を作り出すことが出来ます。そして花々は、たとえばアクト通りなどで「朝顔市」や「ほうずき市」を開催することで、「花のまち浜松」のアピールに役立てることが可能です。

一方、堆肥化する過程で出るミミズを餌にして、食用ザリガニの養殖を事業化していきます。ザリガニはフランス料理やイタリア料理また、アメリカではケイジャン料理の食材として使われているため、今後の浜松の新しい特産品として、ケイジャン料理セットなどとして販売してはどうでしょうか。

ここで挙げた「野菜くず・ミミズモデル」はひとつの例ですが、重要なことは、障がい者が参加でき持続可能なモデルプランを、浜松ハートフルシティ協会や行政が作り出し、障がい者の雇用と自立に結びつけることです。

障がい者派遣事業モデル

通常の職業は、年間を通しての雇用を前提としているため、季節的に偏りのある業務の場合に健常者を年間雇用しなければならず、企業にかなりの負担が発生します。そこで、単純作業を特定期間のみ必要とするような業務に対して、障がい者を派遣する事業を提言します。

農業のように、季節に必要な労働力に大きな偏りがある場合や、高齢化によって労働力不足が発生している分野では、一定期間の派遣事業は非常に有効です。しかも、作業内容自体は単純な作業や繰り返し作業が比較的多く、発達障がい者にとっては取り組みやすいため、今後雇用を広げる市場としての可能性が十分あります。また、畑等の草刈作業自体は非常に重要ではありますが、これ自体が利益を生むわけではないため、農薬などに頼っているのが現状です。そのため、体や自然にやさしい無農薬栽培を推進するためにも、安易に農薬に頼るのではなく、

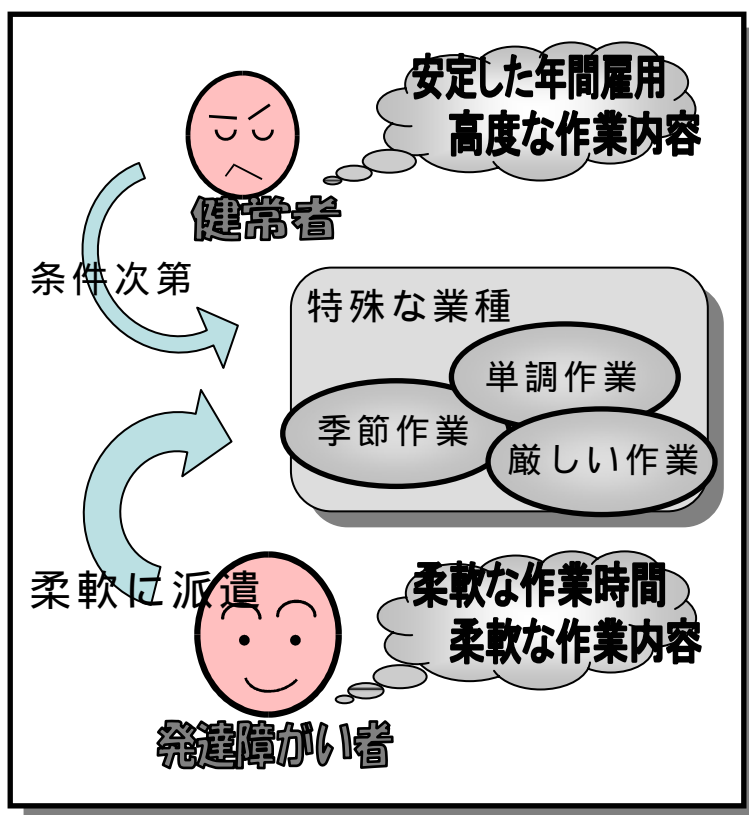


図 3-15 : 障がい者の柔軟な適応性

比較的に安価な障がい者の労働力を利用することで、消費者にも受け入れられるようになるはずで。

重要なことは、健常者が通年雇用や高賃金を必要とし単純だったりきつい仕事を嫌がることに対し、障がい者の場合は必ずしもそうではないという現状をわかってもらい、労働力としての魅力を感じてもらうことです。勤務時間も場合によっては1日数時間、1週間のうちの数日を望んでいる場合もあり企業の要望とマッチすることは十分考えられます。そのための派遣事業を浜松ハートフルシティ協会や行政で推進していくことが重要です。

企業単純作業キャンペーン

発達障がい者にとって複雑で応用的な作業は難しいですが、単純で繰り返しの作業であれば、逆に健常者よりも高いパフォーマンスを出せる場合もあります。一般的に企業は、障がい者に任せる仕事は自社にはないのではないかと、という単純なイメージだけで雇用を断念してしまう場合が少なくありません。そこで、各企業から単純作業を洗い出し、持ち寄ってもらうことで、発達障がい者に適した仕事を再発見し、雇用の増大を見込むことが出来ます。

そのためには、商工会議所が中心となって単純作業を洗い出してもらうキャンペーンを行い、同時に発達障がい者の作業能力や雇用メリット等を広く企業側に知ってもらう場を設けることが、非常に効果的であると考えます。

内職推進キャンペーン

企業に就職できる発達障がい者を増やしていく試みは非常に重要ですが、現実には職場で働くには軽度の障がい者であることが前提となります。そのため、重度の障がい者の場合には、家庭から出て働くことが難しいというのが実情です。そこで、自宅



図1-16 : 親子での内職のメリット

にいる発達障がい者にいかに雇用をもたらすかの解決策として、内職作業の推進を提言します。

通常の作業は、難しい作業と簡単な作業の2つの面を持っています。障がい者だけでは難しい作業をこなすことは容易ではありませんが、その部分を同居している親や支援者が担当すれば、障がい者が行える作業の範囲は格段に広がります。そして、内職を出す企業側にとっても、障がい者だけではなく親や支援者がいてくれることで確実性が増し、仕事が出しやすくなります。また、親も子どもをひとりにすることなく仕事に取り組めるため、労働機会の創出というメリットも非常に大きいと思われれます。

ここでも商工会議所が中心となり、企業から内職を募集するキャンペーンを行い、企業振興と障がい者支援を推進します。

3.5 障がい児への教育

(1) 発達障がい児教育の現状

表 3-1 は発達障がい児を受け入れている市内の教育機関と、その児童数です。教育機関としては大きく分けて2つあります。

1つは専門的な教育機関である養護学校で、比較的重度な障がい児を対象とします。もう1つは市内の小中学校に設置されている発達学級で、こちらは比較的軽度な障がい児を対象としています。しかし、高校については軽度重度を問わず、浜松養護学校のみに一元化されています。

教育機関	児童数(人)		
	小学校	中学校	高校
養護学校			
県立浜松養護学校	177	57	146
市立浜北養護学校	33	19	
発達学級			
市立小中学校	346	177	

表 3-1 : 市内の教育機関と児童数

(2) 養護学校への提言

空き校舎の再利用

浜松養護学校では、発達障がい児数の増加や高校への進学率の増加により、生徒数が非常に増加しているために慢性的な教室不足に陥っています。それは、本来180名収容の校舎に対し、現在は320名の生徒を収容している状況を見ても明らかです。また、位置的にも浜松市の南端（浜松市江之島町）に位置しているため、生徒の

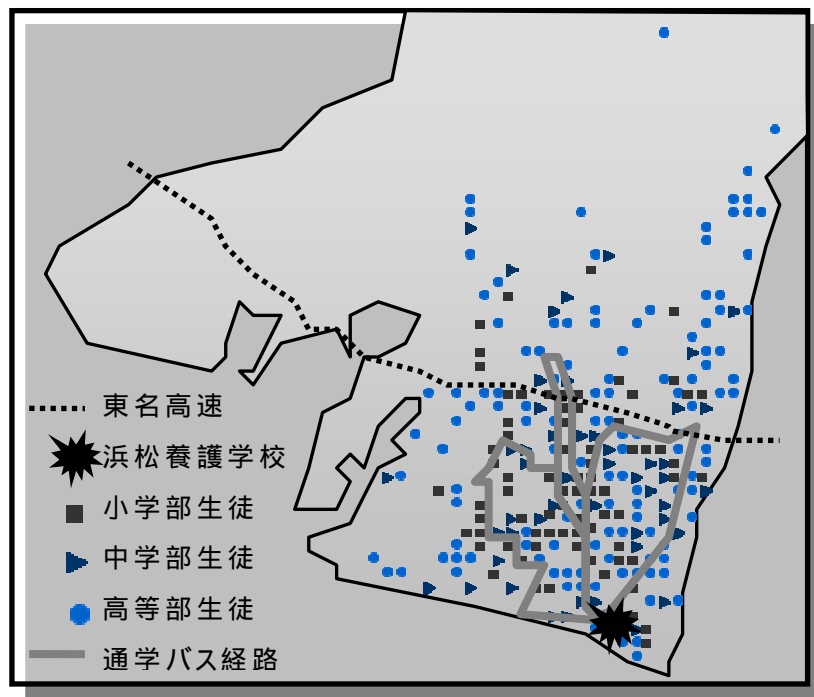


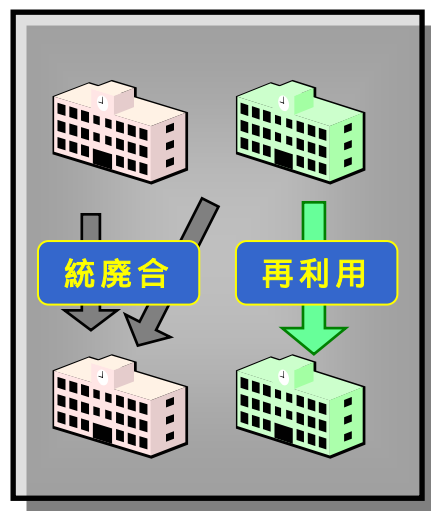
図3-17：生徒分布と通学路の現状

通学は非常に不便な状況です。そこで、教室不足と通学が難しい現状を解決する方法として、空き校舎の再利用を提言します。

今後は、少子化の現状を背景に、小中学校の統廃合が予想されます。その際に発生する空き教室や空き校舎を、浜松養護学校の分校などに再利用する

ことで、教室不足と通学の問題を解決することが出来ます。

特に、現在移転を予定している県立農業経営高校の跡地には、校舎に加えて充実した農地や農業設備があり、非常に魅力的です。農業による生徒への効果は非常に大きく、野菜を通した農園療法や、花を通しての園芸療法に取り組むことが可能となります。



園芸療法とは

園芸療法はハンディキャップを持つ子どもたちだけでなく、すべての人々の体や心の健康を回復させるために、園芸療法士の支援によって行われる治療法です。園芸を通して身体、精神、知能などをより良い状態にしたり、機能の回復を目的とします。

浜松市立への移行

浜松養護学校は現在県立ですが、平成 19 年に予定されている浜松市の政令指定都市移行後に、市立への移行を提言します。

浜松市立への移行を行うことで、市民に近い立場の浜松市から迅速な対応が可能となります。また、同じ市立の小中学校と、生徒の交流などの密接な協力関係を構築出来ます。

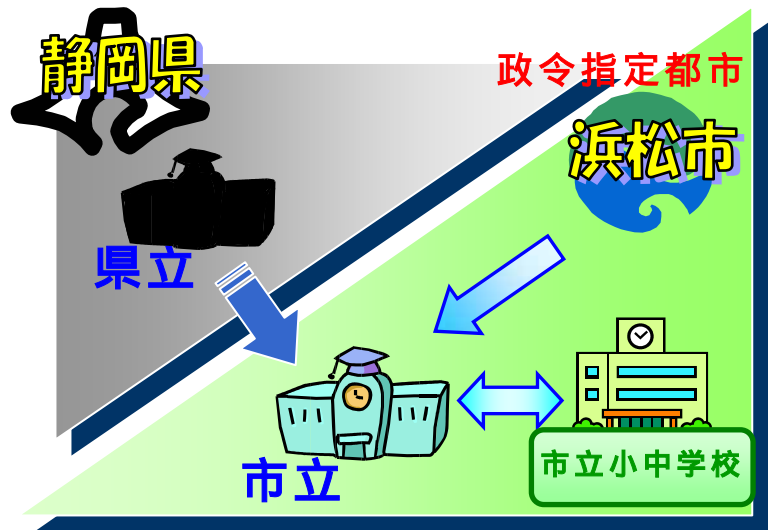


図3-18 : 養護学校の市立への移行

障がい児にとって健常児と交流を行うことは様々な面でとても助けになりますが、その数を考えれば実は、健常児にとって障がい児と交流することのほうがより効果的です。小学校の頃から障がい児に関わって育った健常児は、障がい者との間に距離を感じず、非常にやさしく思いやりのある子に育ちます。そのため、現在のように近隣の学校同士だけではなく、出来れば全小中学校が道徳の時間などを利用して、障がい児と交流する機会をつくるべきです。このような取り組みには養護学校の市立への移行が必須となります。

校名の変更

障がい児に関しての豊富な経験やノウハウを持っている養護学校ですが、障がい児の保護者のなかには、本来養護学校の助けを求める必要がある場合でも、自分の子どもが養護学校にかかわることに非常に抵抗を持つ場合があります。それは、親の「拒否」感情のひとつであり、わが子の障がいがそこまで重いわけではないと思いたい親心によるものです。しかし、障がい児には適切な時期に適切な療育を行うことが非常に重要です。

そこで、「養護学校」という名称の変更を提言します。我々が考えたのは、「あ)愛情に満ち、じ)自立し、さ)支え合い、い)いたわり合う」の頭文字をとり、「花のまち」に

ちなみに「あじさい学園」という名称です。特に、親の願いである、「愛情に満たされ、自立する」という想いを込めさせていただきました。

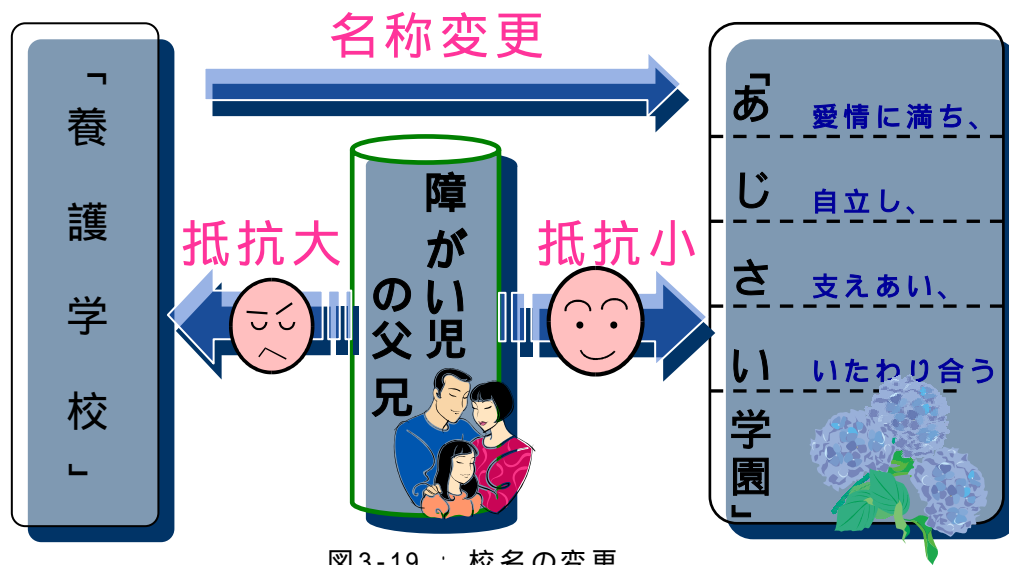


図3-19：校名の変更

写真：浜松養護学校にて



授業風景(小学部)



掲示物(小学部)



作業実習(高等部)



製作物(高等部)

(3) 発達学級への提言

クラス定員の適正化

現在浜松市には、39 の小学校と 23 の中学校に発達障がい児のための発達学級が存在し、主に「知的障がいクラス」と「情緒障がいクラス」で構成されています。基本的には1クラス8名の児童に対して教師 1 名での体制で構成されており、加えて数クラスに 1 人の割合で支援員が配置されています。

しかし、特に情緒障がいクラスに関しては、一人の児童が騒ぎ出すと残りの児童も騒ぎ出してしまうという状況もあり、8 名の児童に対して教師 1 人の体制では手に負えなくなる場合も少なくないという状態です。そこで、情緒障がいクラスに関しては 1 クラス 6 名の児童数とすることを提言します。障がい児にとって小中学校時代での育成は非常に重要であり、症状を軽減させたり特性を伸ばすための大切な時期だからです。

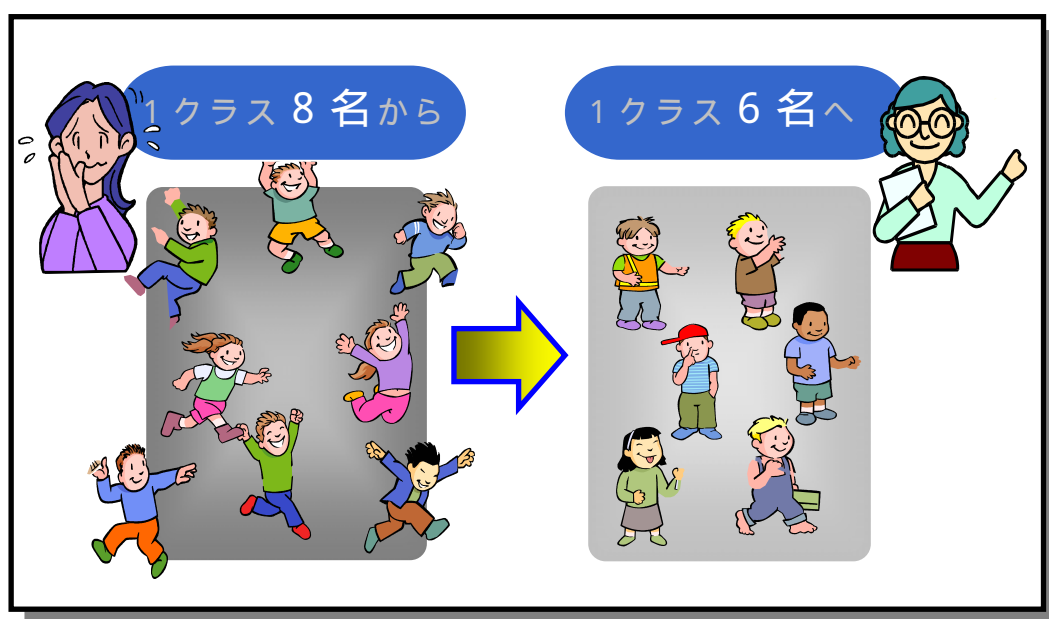


図 3-20 : クラス定員の適正化

教育レベルの統一

現在発達学級では、障がい児に対しての教育内容については、各校での独自の教育方針やノウハウによる教育を行っているのが実情であり、学校間の教育レベ

いという事態を危惧します。労働基準法では、産休・育児休暇等の取得を義務付けていますが、中小企業では、完全に運用されているケースは極めて少ないといえます。コンプライアンスの視点からはもちろんですが、家庭教育の荒廃が問題視されている昨今、残業を抑制し、社員や従業員が産休・育児休暇等の取得率を高められるよう、経営者にはこれらの問題にこれまで以上に前向きに取り組んでいただく必要があります。

身近な地域貢献への取り組み

社会の成熟化にともなって、企業の社会貢献に注目する人々が増えています。90年代には、フィランソロピーやメセナ活動として関心を集めた企業の社会貢献ですが、今日、グローバル企業を中心とした世界的なCSR (corporate social responsibility)意識の高まりの中で、企業の存在意義の見直しが迫られています。CSRの考え方は、企業はその活動の中に社会的・環境的配慮を組み込み、株主や取引先だけでなく社員・従業員や地域社会まで含めた多様なステークホルダー(利害関係者)に責任ある行動をとっていく というもので、その意味では先に述べた2つの取り組みもこの中に含まれます。また、この思考は既に日本経団連の企業行動憲章にも謳われており、上場企業による地域ボランティア等の事例はインターネットでも容易に探し出すことができます。

中小企業には大企業ほどの資金的・人的な余裕はありませんが、近隣や公共のゴミ拾い等のプチボランティアなど、中小企業なりの地域貢献にもさまざまな可能性があります。特に、学校が行う体験学習への機会や人材の提供等は、子どもの勤労観の育成や社会常識の一端を知るといった点で有効でありながらほとんど整備されていない分野であり、多くの企業に取り組みをお願いしたいと考えます。

コーディネーターとしての商工会議所の参画

地域において企業自らがその社会的な影響力を認識して、先に述べたような取り組みを積極的に行うことができれば大変望ましいといえます。しかし、CSRが注目されるようになったとはいえ、個々の企業の自主性と努力に依存するだけでは浜松を道徳先進都市にすることは出来ません。地元経済界が、道徳振興機運の盛り上がりにより寄与することが大変重要です。道徳教育は、人から人へ、そして大人から子どもへ具体的にどれだけ働きかけられるか大切であり、浜松が地域一体となって道徳振興のコンセンサスを醸成しようとするれば、地元経済界の協力は不可欠なの

です。そこで経済界が道徳振興において学校・地域・行政等に対して効果的な役割を担えるように、商工会議所がコーディネーターとしての機能を果たすことを期待いたします。

「商工会議所は、企業と教育機関の橋渡し役であり、求められているのは、地域社会への具体的教育支援であり、企業の立場あるいは地域で出来る事から率先していくことである。」

(日本商工会議所提言書「教育のあり方について」)

具体的には、子どもに対しては、

- ・ 地元企業による様々な就業体験機会の創設促進と、それを紹介・斡旋するためのシステムの整備および窓口の設置
- ・ 浜松の産業史を語り伝える講演会講師の学校への派遣や紹介
- ・ 学校でのビジネスゲーム体験等の機会の斡旋や提供
- ・ 学校内あるいは市中での模擬起業に対するアドバイスや支援

などであり、企業に対しては、

- ・ 道徳振興に寄与した企業に対する顕彰
- ・ 企業が道徳的視点での活動を行う場合に指針となるような規格の整備

などがあります。

地域経済の振興を旨とする商工会議所が、道徳教育の問題を取り上げることに、まだ違和感を覚える方がいるかもしれません。しかし、日本商工会議所が提言書「教育のあり方について」を提出した平成 14 年秋時点においてでさえ、既に全国で 50 以上の商工会議所が 100 以上の教育支援活動を展開しています。

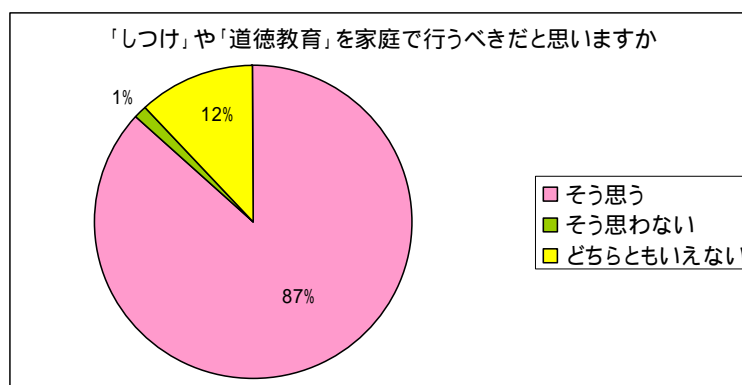
地域にとって地元の経済界は有力なオピニオンリーダーであり、社会を前向きに変革していく上で企業が力強い担い手に成り得ることは間違いありません。また、商業道徳も道徳の一部であり、現代企業が道徳的価値を軽んじては、安定したビジネス関係も持続可能な社会も維持できないということは「耐震強度偽装事件」や「ライブドア事件」にも表れています。

今こそ、浜松の企業が“大人のモラル向上”や“道徳教育の振興”に貢献しようではありませんか！

(2) 家庭での取り組み

図4-3 「しつけ・道徳に関する意識調査」
(平成17年10月1日)

道徳を含め教育の原点は家庭にあります。「しつけ・道徳に関する意識調査」をみても、しつけや道徳教育を家庭でおこなうべきだと思うという回答が85%に達しています。



しかしその一方で、学校で行うべきであるという回答も58%に上っているなど、私たち自身が教育の原点が家庭にあることを直視せずに、その役目を学校まかせにしている傾向が顕著にみられます。たしかに、小学校においては学校生活の中でしつけを教えることを期待してよい部分もあります。しかし、現在の学校は体罰をはじめ多くの制約があることから子どもを預かる場となってしまっており、しつけや道徳教育に関して及び腰にならざるを得なくなっているといえます。それゆえに、家庭での教育のあり方を考え、歩を進めることが望まれているといえるのです。

モラルハザードの認識

この数年、女兒誘拐殺害事件や振込め詐欺事件、若者による軽はずみな犯罪などが頻発しているとともに、犯罪の低年齢化、凶悪化が進行しています。これを道徳心の欠如という問題だけで解決してしまうことは非常に短絡的であるといえますが、道徳心の欠如が原因であることも否定できないのではないのでしょうか。家庭における最初の問題は、親や子どもがこういった犯罪の持つ道徳的側面あるいはモラルハザードといったものに対して無頓着・無関心であるということです。TV報道・新聞記事のニュース・コラムといったものを活用して子どもに読み聞かせたりすることで、子どもと一緒に考える時間をもつことが、この問題を解決する第一歩です。是非今日からでも実践して下さい。

子どもとともに親も学ぶ

東京都都政モニターアンケートにも見られるとおり、親が教育に自信と力を失っていることや、子どものしつけに無関心ということが家庭における教育力低下の要因の一つといえます。家庭教育の自信回復のため、親自身も積極的に学んでいく

ことが必要です。そうすることが親としての自覚を涵養することに繋がります。

また、「親は子どもにとって人生において最初の教師である。」という言葉を私たちは常に意識しなければなりません。

親の言動を、子どもは善悪の区別無く無意識に模倣することを忘れてはならない
(教育改革国民会議 平成 12 年)

核家族化の進行とともに近隣との人間関係が希薄になる中で、一人で悩む親が増えています。そういう時には、自ら周囲に助言や支援を求めたり、行政やNPOの行う家庭教育講座等の利用を積極的に行っていただきたいと思います。

親としての存在感の表現

前に述べた通り親の言動を子どもはしっかりと見ています。バスや電車で席を譲ったり、困っている人に声をかけたりすることは、親の存在感を示すとともに、子どもが親を尊敬し畏敬の念を抱くための契機となるでしょう。親が日頃当たり前と思っている炊事や日曜大工等でも、子どもにできない技や力仕事をあえて見せたり一緒に行うことも効果があります。子どもに「すごい」と思わせることができれば大成功といえるでしょう。

子どもの家事分担と家庭のルール

ゴミ出し・掃除・お遣いなどのお手伝いは、かつて当たり前のように行われていました。しかしながら現在では、子どもにお手伝いをさせようとする家庭は大変少なくなってきました。お手伝いをすることは、家族の一員としての役割と責任を自覚し自立心を養うことにつながっていきます。親はお手伝いの大切さをよく認識して、子どもが家事を手伝う習慣を身につけさせていくべきです。

また、家事の手伝いをはじめとして門限やあいさつ、テレビやゲームの時間、あるいは嘘をつかないといった家庭でのルールを決め守らせることで、子どもに社会のルールの大切さを分らせることができると同時に家庭のしつけに一貫性が生まれます。それぞれの家庭で、“我家のルール”というべきものをつくりましょう。

コミュニケーションの強化と子どもの環境への配慮

子どもが何を考え、何をしているのかわからない親が増えています。これはコミュニケーションの不足によるもので、その結果として、親は家庭での教育に自信を失っているともいえます。コミュニケーション不足に陥っている理由は、親の仕事が忙しいからだけでなく、個人主義の浸透が家族の役割を希薄化したことで、感情のぶつつけ合いを避ける傾向が強まっていることとも無関係ではありません。家庭において時には形にとらわれず、感情をぶつつけ合うほどの激しい議論をすることも家族のふれあいの一部であり恐れるべきではありません。

また、TVを見たりテレビゲームに興ずる時間が長すぎることもコミュニケーション不足の大きな原因の一つであり、家族の会話を増やすためにも時間を制限すべきです。

ところで、最近インターネットが一般の家庭まで普及してきましたが、一方で、出会い系サイトやインターネットを利用した犯罪が社会的問題となっています。子どもが簡単に有害情報にアクセスできないように対策を講じるなど家庭内での子どもの環境への配慮も必要です。

教育の原点が家庭にあることは明らかですが、道徳は心の問題として他人に干渉されたくないという考えも当然あり、その結果、家庭に対して道徳的施策を行うことは非常に難しい状態です。しかし、道徳心の欠如から様々な事件や問題が起きていることもまた事実であり、徒に時の経過を待つことは大人の責任回避以外のなにものでもありません。

そこで、私たちは、家庭で考えていただきたいことをあえて“緊急アピール”として発信したいと思っています。



～ 皆さんはどう考えますか？～

平成 18 年度より文部科学省が「早寝、早起き、朝ご飯を食べよう」を合言葉に学校や PTA、スポーツ・青少年団体などを中心にして、経済界にも広く協力を求めた全国的事業を展開すると報道されました。

これは、子どもの就寝時間の遅れが、睡眠不足につながり、学力低下や体力低下をもたらしているという、国立教育研究所の調査結果を受けたものです。(児童・生徒計 45 万人にペーパーテストをした結果、国語・社会・算数(数学)・理科・英語のいずれの教科でも、朝食を必ず食べる子は食べない子の平均点を大きく上回った / 平成 15 年)

文部科学省の担当者は、夜型から昼型への生活リズムの転換は難しいため行政主導ではなく、「国民運動」として民間レベルの盛上げが必要だと述べています。

(中日新聞朝刊 / 平成 17 年 11 月 2 日)

こうした文部科学省の動きに対して早速、賛成・反対の両論が出ています。尾道市立土堂小校長の陰山英男氏は、「学力低下の原因は睡眠不足を中心とした生活の乱れであり、事実、早寝早起き朝ご飯と読み書き計算を励行した土堂小は短期間に学力向上に成功した」と賛成の立場をとっています。これに対して、「役所が個人の生活に口を出すことはおかしいし、多額の予算を使うべきではない」との意見も出ています。

(中日新聞夕刊 / 平成 17 年 11 月 2 日)

皆さんはどう思いますか？

私たちは文部科学省が進める国民運動に期待しています。なぜなら、これ以上こうした議論を繰り返すことで、道徳教育問題への取組みが遅れ、一層深刻な問題となりかねないことを憂慮するからです。

(3) 学校での取り組み

教育改革国民会議では、「学校は道徳教育を教えることをためらわないこと。」とし「学校は、子どもの社会的自立を促す場であり、(中略)善悪をわきまえる感覚が、常に知育に優先して存在することを忘れてはならない。」としています。(教育改革国民会議報告 教育を考える 17 の提案 平成 12 年 12 月 22 日)

学校での道徳教育を充実させることは、非常に重要なことです。学校は、文部科学省の学習指導要領によりシステム化されており、そのため、現在の小学校の道徳学習時間は年間 35 時間とされています。しかし、実際には、他の教科への振り替えや行事の準備などで、十分な時間が確保されていないようです。私たちは、「子どもたちが自ら考える道徳教育」という観点から道徳の授業方法の拡充について考えるとともに、学校が、親だけでなく地域住民を巻き込む事の出来る重要な位置づけにあるとし、そのキーステーションとなるべき課題について提案してみました。

道徳イベントの開催

現在の道徳教育は、基本的にクラス単位ですが、道徳に対するモチベーションを高めるためにクラスの枠を超えて学年・学校全体で取組む道徳をテーマとしたイベントが必要です。例えば、クラス・学校対抗のディスカッションやディベート、弁論大会、作文コンクールの開催などが考えられます。「大人のマナーの良さ・悪さ」をテーマにしても面白いでしょう。これらのイベントは、家庭 地域 にも波及すべきものであり、地域住民や親へ公開し、学校単位の行事に陥らないことが重要です。

従来 of 体験型学習の見直しと強化

修学旅行をはじめとする従来 of 体験学習は、“貴重な社会体験”の機会として、その目的を再認識し再構築する必要があります。近年 of 修学旅行は、レクリエーション的傾向が改善されつつありますが、より一層“修学”の名に相応しい内容とすべきです。さらに言えば、“修学”のみならず、公共道徳を実体験する機会として捉えることが望まれます。

林間学校・臨海学校のようなレクリエーション的傾向が強い体験学習であっても、厳しさ、日常生活に比べた不自由さを実感する貴重な場と考えるべきです。また、農林漁業等の体験を通じた学習は、自然の恵みやありがたみを実感させるとともに、勤労観の育成に有効な手段であるため、一層 of 充実を求めるものです。

児童・生徒が地域の一員としての役割を担う仕組みの導入

多くの場合、学校と地域は親と生徒のつながりを中心に、イベントの公開や学校という場所の提供といった関係です。そこで、新しい試みとして、児童や生徒の責任感や社会性を養うために、地域の一員として役割を担う仕組みを提案します。

静岡県では、高い確率で東海沖地震が想定されており、発生した場合学校が地域の避難所となることが決まっています。その一方で、避難所の運営方法等については明確化されていません。阪神大震災においても、避難所となった学校の運営が明確でなかったために、混乱したという報告がされています。その中で、後に生徒のボランティア活動が機能したことによって事態が終息したという事例も見られました。そこで浜松においても、避難所運営を明確化するにあたって、子どもを参画させる仕組みをつくることを提案します。先行事例は、仙台市等で見られます。

～仙台市での取り組み～

仙台市ではこうした動きにいち早く反応し、仙台市立西山中学校・鶴谷中学校では、生徒300名により、「君もブチ・レスキュー」講座を開催しています。目的は、学生がボランティアとして、避難所の運営に携われるようにするための必要な仕事を勉強するもので、あわせて、応急救護の方法を身につけるもので、以下の内容となっています。(6回開催)

- ・ 避難所の受け付け
- ・ 炊き出し訓練
- ・ 携帯電話による緊急連絡訓練
- ・ 仮設トイレの組み立て
- ・ 保育の補助



応急救護訓練



炊き出し訓練

高等学校であれば、日本赤十字社が各地で行っている救急法講習会を利用することができますので積極的に活用することが望めます。

道徳授業の積極的公開と親や地域住民の参画機会の創出

道徳型イベントは、公開型とすべきであることはすでに述べた。学校で行う道徳教育は、システム化されており、企業・家庭・地域にはないものです。現在は、一般教科が参観会の中心となっていますが、むしろ道徳の授業を参観会で積極的に実施するとともに、一歩進んで、親や地域住民にも道徳教育を共に考え、参画してもらうことで道徳に対する意識が高まると考えられます。

石川県珠洲市、宝立小学校(平成14年・15年度 児童生徒の心に響く道徳教育推進校)では、平成15年1月26日、全学年の学習参観を道徳の授業にあてています。学習のめあてを明確にし、学習方法についても、ゲストティチャー(保護者や地域の人)を使って、地域の大人たちを授業に参画させており、「地域」と「学校」が上手く連携している事例といえます。

(石川県珠洲市立宝立小学校 ホームページ)

道徳の授業法の活性化

教育改革国民会議が「学校は道徳教育を教えることをためらわないこと。」としており、学校はいかに果敢に授業を行うかを常に検討する必要があります。道徳指導法については大学や研究機関との連携を強化し指導法を研究するとともに、先進的事例の導入も積極的に検討すべきです。また、身近な教材として、授業で非道徳的な事件等を取上げることも有効な手段です。

教員の資質向上

教員の資質を向上させることも重要です。教員の資質の低下は、社会的な問題となっており、教員免許の更新制、小学校でも教科担任制の採用など、資質向上に向けて様々な議論が展開されております。私たちは次の事項を考えてみました。

- ・教員採用試験に道徳的視点での評価を加える
- ・道徳教育の指導者として、民間出身者を教育の場に登用する

画一化された教育ではなく、実体験に基づく心の教育を推進させることで、豊かな人間性、社会性が養われることでしょう。

ノーマライゼーションの涵養

高齢者やハンディキャップをもった人たちとの交流を深めることは、思いやりの心を育むこと、自尊心を高める等、道徳教育には有効と思われれます。そのために、学

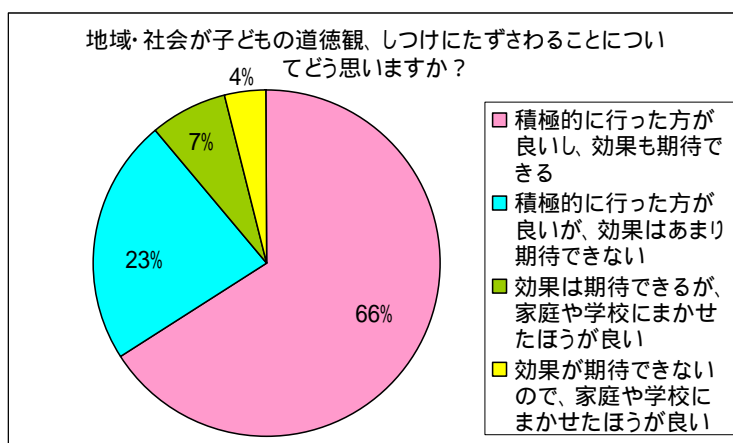
校で手話を取り入れたり、養護学校や福祉施設との交流、学童保育等の放課後教育の新たな取組みとして、老人ホームと学校の姉妹提携を考える等、ノーマライゼーションを実体験の中で理解する機会を創設してはいかがでしょうか。

(4) 地域での取り組み

最近、個人主義や家庭優先の考え方が地域の教育力を低下させるとともに、家庭の孤立化が子どもの交流機会を奪っています。

右の図でも判るように、地域が積極的に道徳に係わることについて、効果が期待できると回答した方は、実に66%に上っています。私たちは、今、時代とともに後退した地域の役割を見直すことが必要です。

図4-4 「しつけ・道徳に関する意識調査」
(平成17年10月1日)



地域は、人々とのふれあいを通じて社会性を見につける重要な場である。

(平成15年 心の東京革命行動プラン)

地域イベントの見直し

地域イベントは、子どもたちにとって、「家庭」以外の大人たちとのふれあいの場であり、幅広い年齢層の交流ができれば、子どもの社会性やマナーを育むことに大変効果的です。また、子どもと共同でイベントの企画・運営を行えば、地域の一員としての自覚を持たせることができます。しかしながら現実には、子どもは子どもだけ、大人は大人だけのイベントが少なくなく、世話人の確保や金銭的負担等の問題が山積となっています。この問題を解決するためには参加者を増やすか、またはイベントの内容や開催数を見直す必要があります。イベントの見直しを行うのであれば、浜松においても実際に幼児から老人まで参加できる企画として、町内スタンプラリーとか自作のカルタ大会等を成功させている例があるので、こうしたイベントに集約していく必要があります。

ルにはかなりのばらつきがあります。

また、障がい児教育には非常に多くのノウハウの積み重ねが必要ですが、現実には担当教師の努力に頼っており、折角蓄積されたノウハウもうまく利用されているとは言えません。発達学級を担当する教師も、情熱や多くの経験を持つ場合もあれば、全く未経験でいきなり担当する場合まで様々であり、障がい児を持った親にとっては担当してくれる教師の違いによる差が非常に大きい状況です。

そこで、均一化された質の高い教育を行うための提言を行います。

教育要綱の作成

まず、今までバラバラであった教育方針やノウハウを共有することで、質の高い均一化された教育を行うために「統一教育要綱」を作成します。

各学校より教育経験が豊富な教師が集まり、教育要綱作成委員会を組織します。そこで各校独自のノウハウを持ち寄り、様々な教育方法の報告や情報交換を行うことで、発達学級向けの「統一教育要綱」を作成します。また、一般クラス向けにも道德の時間に副読本として利用できる「障がい者支援の手引き」を作成します。

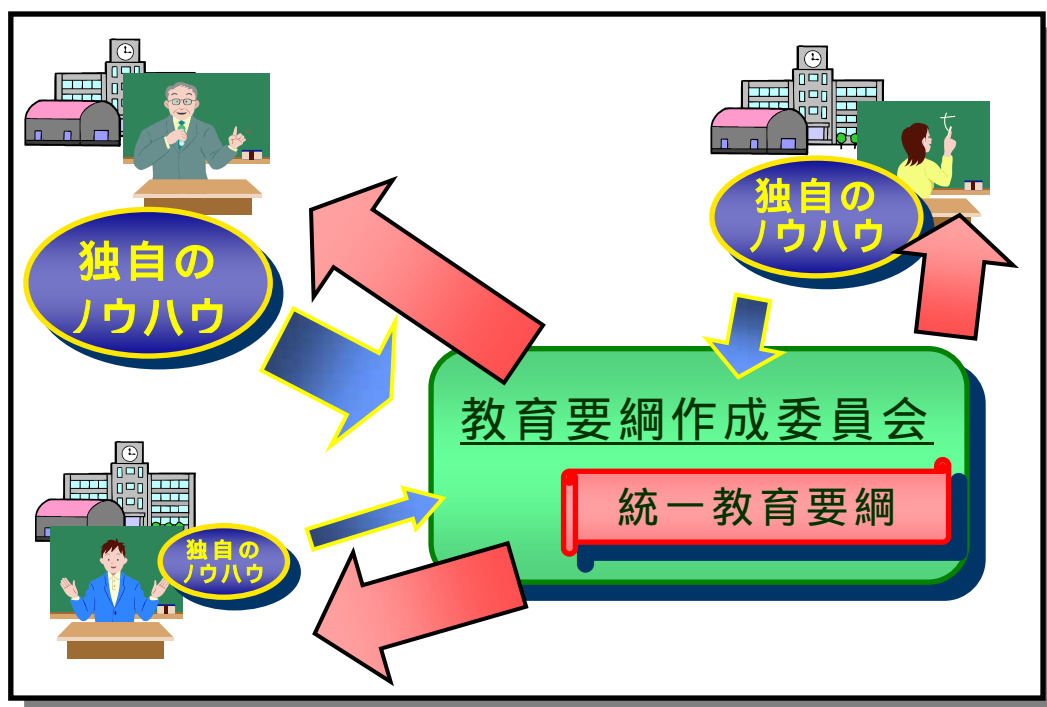


図 3-21 : 統一教育要綱の作成

副担任制度の導入

発達学級を担当する場合には、専門知識や生徒ごとの特性に合わせたきめ細かな教育など、通常学級よりも多くのノウハウが必要です。しかし現状では、新任される教師は経験も知識もない状態でいきなり担当を任されます。そこで、教師が新たに発達学級を担当する場合には、一年間の副担任の経験を義務付けます。一年間経験豊富な教師について経験をつむことで、児童への取り組み方や様々なノウハウを吸収することが出来ます。

養護学校での研修

周りに発達学級の経験豊富な教師がおらず、副担当での経験取得が難しい場合には、養護学校に1年間出向し、養護学校での経験を積むことができる制度を構築します。より専門的な知識や経験が豊富な養護学校の先生とのパイプも構築でき、学校同士での協力体制も作りやすくなるなど、多くの効果が期待できます。

担当教師のステータス向上

発達学級の担任は非常に負担が多く、たくさんの情熱やノウハウも必要とされるため、優秀な人材が必要です。しかし、そのために逆に敬遠されたり消極的な理由で担当になったりという場合も十分考えられます。そこで、多くの教師に発達学級の担任を望んでもらい、優秀な教師を1人でも多く育てるため、担当教師のステータスの向上が必須です。

具体的には、

- ・ 発達教室を担当するための資格を制定し、取得することによるモチベーションの向上やステータス性を高め、またスキルを均一化、向上させる。
- ・ 負担に見合うだけの「発達教室特別担任手当」を支給する

といった取り組みを行います。

支援員の待遇改善

発達学級での教育は担任教師だけではなく、「スクールヘルパー」という支援員による支援も必須の状態となっています。児童の身の回りの世話から、授業中のフォローまで、作業内容は多岐に渡っており、もはや支援員無しでは発達教室での教育は成り立ちません。

しかし、これほど重要な支援員ですが、年間 800 時間の契約に対して実際には 1200 時間以上の作業を行っている場合があったりという様に、決して十分な賃金を支払っているわけではなく、実質的に支援員のボランティアに頼っている状況です。しかも、健常児を担当する「小 1 サポート」支援員の時給 1,000 円に対し、もっと大変な発達学級を担当する支援員の賃金は、時給 750 円と逆に安くなっているのが現状です。

そのため、以下の 3 点を提言いたします。

- ・ 発達教室を担当する支援員の賃金を時給 1,000 円以上とする
- ・ 年間 800 時間を越えても、作業時間に対して正当な賃金を支給する
- ・ 情緒障がいクラスの定員が 8 名の場合は専任の支援員を 1 名つける

写真：佐藤小学校にて



授業風景(知的障がい)



給食風景

3.6 結びに

発達障がい者は現在、非常に厳しい状況下に置かれています。私たち市民や企業には、自分たちのことだけではなく、発達障がい者に対して必要な支援を行う社会的責任が求められています。しかしそこには、どのような支援の仕組みをつくったかではなく、市民や企業が発達障がい者を理解し、「ハートフル」な心を持って接し、そして考えるようになることこそが、本当に必要なのではないのでしょうか。本提言書が、市民の意識を変えるひとつのきっかけになることを強く望みます。

< 参考資料 >

- ・ 厚生労働省 「平成17年 人口動態統計の年間推計」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikei05/>
- ・ 厚生労働省 「平成16年 社会福祉施設等調査結果の概況」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/04/>
- ・ 文部科学省 「学校数・児童生徒数等の概要(平成15年度5月1日現在)」
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/04121601.htm
- ・ 浜松市 「花のまち・浜松の取組みについて」
<http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/square/intro/flower/>
- ・ アサクラ・タウン 「ADHD の子どものしつけ方を考えるペアレント・トレーニング」
<http://homepage3.nifty.com/asakuratown/pt/top.htm>
- ・ 中田洋二郎著 「子どもの障害をどう受容するか」
- ・ 内閣府 「平成17年版 障害者白書」
http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h17hakusho/zenbun/html/zenbun/hp_mkj.html

< 取材にご協力いただいた方々 >

- ・ 静岡県立浜松養護学校様
- ・ 浜松市立佐藤小学校様
- ・ 浜松市立東小学校様
- ・ あすなる教室様(民間支援団体)

4. 道徳先進都市を目指して



4.1 豊かな心を育むために

私たちを取巻く社会環境は、戦後の物不足から高度成長期を経て、誰もが豊かで快適な生活を営める状態を創り出しました。しかし、近年における社会環境の急速な変化や経済至上主義による効率重視の風潮は心の荒廃をはじめとする様々な問題を生んでいます。

かつて、マハトマ・ガンジーは、“原則なき政治・道徳なき商業・労働なき富・人格なき教育・倫理なき愉悦・犠牲なき宗教・人間性なき科学”を憂いましたが、この人間社会に対する警告ともいえる言葉は、現在の日本にそのままあてはまるものであり、私たちが解決していかなければならない命題そのものであるといえます。そして今、私たちが子どもたちと子どもを育てる大人自身のことを考える時、そこにも決して看過できない大きな問題があるのです。

「世界で最も安全な国とみられていた日本が少年犯罪の急増に揺れている。10代の若者による強盗や傷害、殺人事件などが相次ぎ、社会の緊張は高まる一方だ。」

(ベザリオス・カトゥーラス/ニューズウィーク東京特派員/1998年)

「日本では少年が興味本位に殺人を犯し(中略)、人殺しをしようとする子どもの事件が、毎週のように報じられている。」

(メリー・ホワイト/ボストン大学社会学教授/2001年)

「子どもたちに豊かな人間性がはぐくまれるためには、大人社会全体のモラルの低下を問い直す必要がある。」

(中央教育審議会・答申/「新しい時代を拓く心を育てるために」/平成10年)

「子どもはひ弱で欲望を抑えられず、子どもを育てるべき大人自身が、しっかりと地に足をつけて人生を見ることなく、(中略)時には虚構と現実を区別できなくなっている」

(教育改革国民会議・最終報告/「教育を変える17の提案」/平成12年)

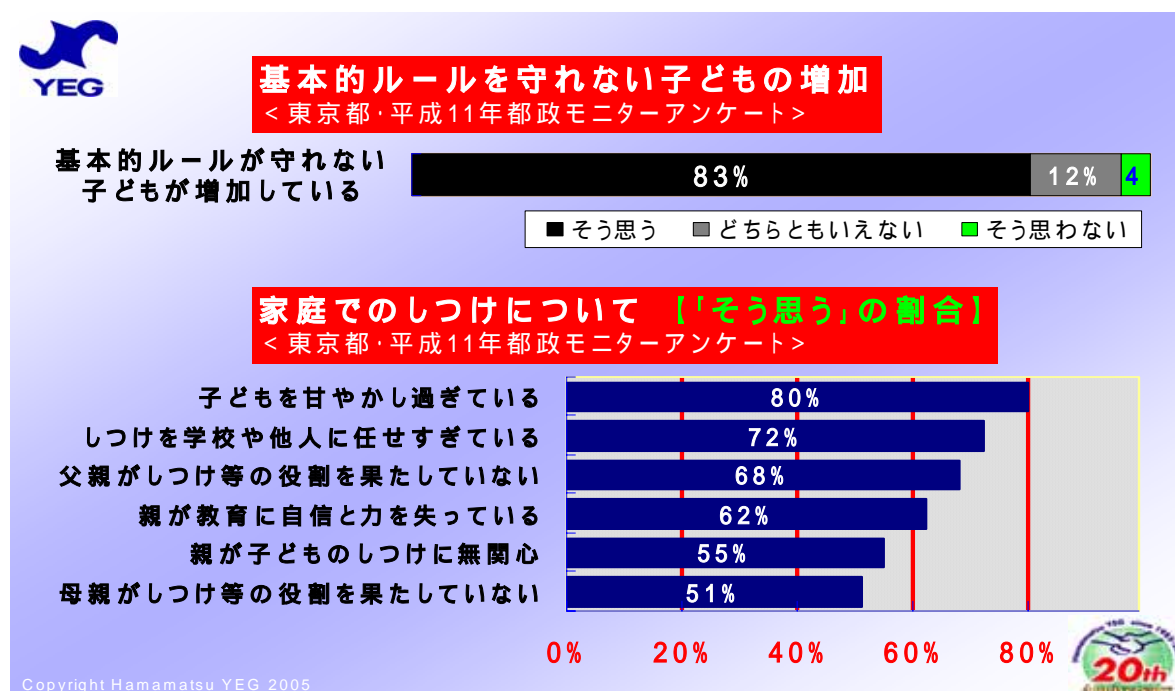
京都市における「学習塾講師による女兒刺殺事件(平成17年12月)」や佐世保市における「ブログ掲載に端を発した小学生による女兒刺殺事件(平成16年6

月)」など、私たちの日常の中でこのような痛ましい事件が当たり前のように発生し、当たり前のように記憶から消えています。今正に、私たちは日本の“あるべき姿”を求め、もう一度足元を見直し、教育について考える必要があるのです。

子どもたちの心をめぐる問題が顕在化しています。すなわちそれは、自尊心の欠如であり、欲望や衝動を抑え切れない、自己中心的で他人を思いやる気持ちが欠如している等という問題です。子どもたちの豊かな心を育むために何が必要かを考えたとき、“道徳”を教育の基本として捉えるとともに、それは子どもだけのものではなく、私たち大人自らが、考え、行動することが極めて大切であると私たちは考えます。

既に平成 10 年には、中央教育審議会がその答申（「新しい時代を拓く心を育てるために」平成 10 年 6 月 30 日）において家庭教育の危機的状況に触れ、子どもに及ぼす悪影響が社会全体のモラルの低下によるものであるとして、大人たちの社会的責任を指摘しています。平成 12 年には、教育改革国民会議も 教育の原点が家庭にあること を強く訴え、子どもの成長に最も大きな責任を持つべき親が、命の大切さ 善悪 我慢 挨拶などの生活習慣 といったものは家庭で教えるよう切々と説き、同時に学校においてでさえ、子どもの社会性の育成は知育に優先するとあえて述べています。

図 4 - 1 都政モニターアンケート



また、平成 11 年に東京都の行ったアンケートをみると「基本的ルールを守れない子どもが増えている」が 83% に達していることに代表されるように、大人たちは、子どもの道徳心の低下を認識しています。このことは私たちが実際に行ったアンケートにおいても同様の結果が見られます。一方で、家庭におけるしつけが十分できているかという点、「子どもを甘やかしすぎている」が 80% に上るなど、親としての自覚の欠如を読み取ることができます。

この問題については、この数年の間に実に多くの指摘・報告・提言がなされていますが、その効果はまだほとんど見えていません。このことから、教育の見直し、特に「道徳意識」を高揚し、「道徳教育」を拡充することが、社会的かつ危急的課題であるといえるのです。

しかしながら、全国的に見ても積極的な施策を展開している地域は多くなく、手付かずの状態が続いているといえます。近年、京都市をはじめとして先進的な取り組みを行っている都市や地域が現れてきています。私たちの郷土「浜松」も、その将来を担う子供たちの豊かな心を育む先進都市となるため、ここに道徳教育の充実を目指した提言を行うものです。

4.2 道徳教育の拡充に関する具体的提言

これまで道徳教育について考える場合、概ねその主体は 家庭 学校 地域 の 3 つでしたが、実は、この 3 つのフィールドだけでは、十分な道徳教育・道徳意識の高揚が図られるとは思われません。そこで私たちは、これに 企業 と 行政 を加えた 5 つのフィールドを取り上げることとします。

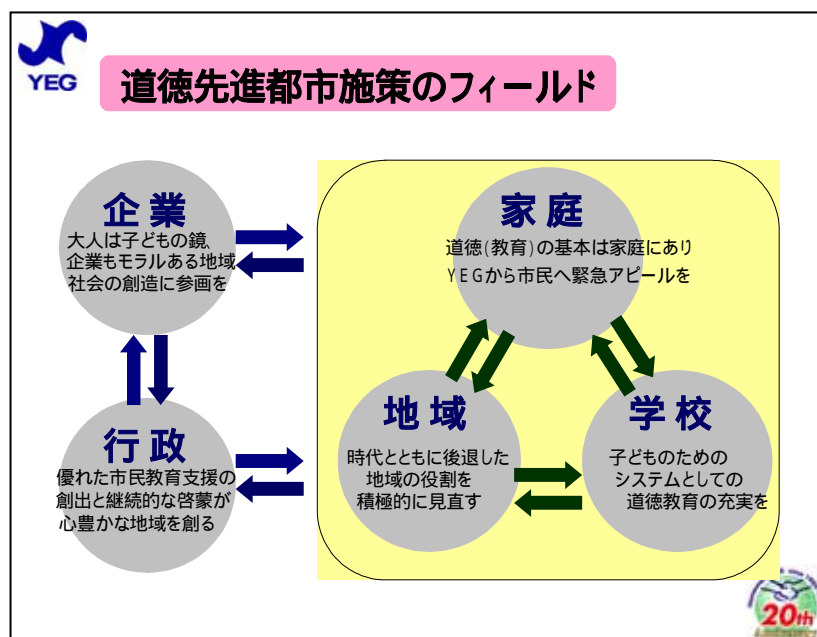


図 4 - 2 道徳先進都市のフィールド

道徳教育の拡充に関する具体的提言

< 企 業 >

企業自身の取組み
・企業理念、社員教育への反映
・仕事と家庭の両立のための配慮
・身近な地域貢献への取組み
コーディネーターとしての商工会議所の参画

< 家 庭 >

モラルハザードの認識
子どもとともに親も学ぶ
親としての存在感の表現
子どもの家事分担と家庭のルール
コミュニケーションの強化と子どもの環境への配慮

< 学 校 >

道徳イベントの開催
従来の体験型学習の見直しと強化
児童・生徒が地域の一員としての役割を担う仕組みの導入
道徳授業の積極的公開と親や地域住民の参画機会の創出
道徳の授業法の活性化
教員の資質向上
ノーマライゼーションの涵養

< 地 域 >

地域イベントの見直し
ボランティア精神の育成
子ども会の活性化
シニア・高齢者の参画
道徳リーダーと叱れる大人の養成
父親の参画

< 行政（リーダーシップと支援） >

道徳先進都市を目指したプロジェクトの設置
マナー条例等のPR・啓蒙活動の強化
施策に対するインセンティブや公的支援の付帯条件への検討
施設等のハードウェアに対する工夫
道徳の授業法の活性化

**道徳先進都市
（目標2010年）**

(1) 企業による取り組み

企業自身の取り組み

既に述べたように公的なものを含めて数多くの提言書が、子どもたちの心の問題だけでなく、子どもたちを育てる側である大人たちのモラルの低下を指摘しています。この問題は、家庭 地域 だけで解決できる問題ではなく、大人が社会生活を営む上で、時間的にも、経済的意味でも非常に大きなウエイトを占める「企業(職場)」の取り組みぬきでは考えられません。企業において道德教育を高揚していくことは大変難しいことですが、ノーブレス・オブリージュの視点に立てば経営者は社員に道德心をもたせる義務があるともいえるのではないのでしょうか。企業の社会貢献という側面からも前向きに取り組むことが望まれます。経営者・経営幹部は日本商工会議所の提言内容を真摯に捉えなければなりません。

道德心の低下は憂慮すべき問題であり、一刻も猶予は許されない。

実現に最大限努力すべきである。

企業が教育の充実に協力することは、同じ社会に存在するものとしての社会的責務といえる。

(日本商工会議所提言書「教育のあり方について」より 平成 14 年 10 月)

企業理念・社員教育等への反映

社会生活を営む大人にとって、仕事の場である企業の持つ意義は極めて重いものです。生活の糧であり、人生において携わる時間は短くなく、普段の生活と密接に結び付いています。このことを敷衍すれば、会社の方針や経営者の言動は、社員に対して業務上はもとより業務を超えて少なからず影響しています。したがって、企業がその理念や社員教育において道德的側面を反映することがごく自然に行われるようになれば、かなりの社会的効果が期待できると思われれます。社内で道德標語を作成してみるなどの小さな活動も、十分に意義があります。

仕事と家庭の両立のための配慮

働く親が、家庭において子どもたちの心をめぐる問題と対峙するためには、企業の側においても仕事と家庭を両立させるための配慮が求められます。私たちは、親子のふれあいやコミュニケーションに必要な時間が、仕事のために十分確保できな

ボランティア精神の育成

資源回収・ごみ拾い・草刈・防火・防犯等の地域のボランティア活動に子ども参加させることは、公共のマナーを考えさせたり、人への思いやりを育むとともに地域社会での役割を担う意味で大変重要なことです。親子で参加できれば良いコミュニケーションの機会にもなります。注意しなければならないのは、現在、参加することの大切さや意義が伝えられていないことです。主催者や親はそれらを説き聞かせる努力が必要です。

また、学校での取組みにおいて避難所運営に生徒・児童を参画させることを述べましたが、地域住民も普段から災害に備えて避難所運営に参画するのが良いでしょう。仙台市では、学校での取組みだけでなく、広く地域社会にも参画を求め、「避難所ボランティア」講座を開催しています。こうした地域活動を子どもに見せることは、大変意義のあることです。

子ども会の活性化

子ども会は、地域と子どもの結びつける重要な役割を担っていますが、現在の子ども会への加入率は、62%強にとどまっています(旧浜松市)。加入率が低迷しているのは、参画することに煩わしさを感じる親が加入を避けるためですが、そのことが既に参画している親の負担を更に増加させ、その結果加入者が増えない悪循環に陥っています。浜松市次世代育成支援行動計画では平成 21 年度までに加入率を 70%に上げることを目標にしていますが具体的な対策は示されていません。そのためには例えば、子ども会への参加を義務付けたり、参加している家庭にはインセンティブを与える等、思い切った対策も必要です。また、子ども会同士の交流活動等幅広い活動を通じて、魅力ある子ども会を作り出していくことが加入率アップに繋がるのではないのでしょうか。

シニア・高齢者の参画

元気なシニア・高齢者が今後益々増えていきます。地域における子どもたちの健全育成に果たすシニアや高齢者の役割には大きなものが期待できます。例えば、まちの歴史や伝統・文化、昔からの祭典のしきたり等を子どもたちに伝えたり、敬老の日に肩たたき大会を開催することで、年長者を敬う心を育てることができるでしょう。そのためには、シニア・高齢者に対して、自治会活動への積極的な参加を働きかける必要があります。また、子ども達との交流を盛んにするため、老人施設を遊び場に開放するなどの措置も必要となるでしょう。

道徳リーダーと叱れる大人の養成

地域において効果的な道徳教育を行うためには、大人も子どももそれにふさわしいリーダーの育成が欠かせません。自治会が独自に善行を顕彰したり、地元の住職や宮司を講師に「子どものための道徳講座」や「叱れる大人の養成講座」を開催することで道徳リーダーを養成していくことが必要です。

昔と違って近年では、自分の子どもを叱ることができても他人の子どもを叱れないというメンタリティが主流になっています。道徳リーダーには他人の子どもを叱れる人材となることが期待できるとともに、そういった人材が増えることで地域において道徳教育の機運を高めることができます。

父親の参画

前述の東京都の都政モニターアンケートでも(父親の参画が見えない、おやじの役割は重要だ、都政モニターアンケートで何を言っているかを書く)判るように父親の役割は重要な問題です。京都ではおやじの会が効果をあげている。京都「おやじの会」の活動は、「素晴らしい」の一語に尽き、賞賛に値します。浜松でもやるべきだ。将来は「全国おやじサミット」を当地で開催されることを目指したい。

～京都おやじの会～

＜「子どもが見てるぞキャンペーン」アピール - するな、ポイ捨て！ -

子供が見てるぞ！おやじの姿を子供が見てるぞ！
これでいいのだろうか。
子どもたちの今が、そして未来がこのままでいいのだろうか。
我々おやじは考えた。
自分さえよければいい。他人のことまで考えていられない。
楽しければそれでいい。
そんな子どもたちの思いが、行動が気にかかる。
私たちおやじは、子どもの頃、大人の行動を見続けていた。
おやじの背中を見てたくさんのことを学んだ。自分の将来の姿をそこに見た。
子どもは、常に大人の姿を見ている。
大人が何を大切にしようとしているのかをしっかりと見つめている。
おやじは、そして大人たちは、子どもたちに大切なことを伝えてやりたい。
子どもたちに行動の中から多くのことを教えていきたい。

我々「地域のおやじ」は、
常に子どもの視線を全身で受けとめながら、
自信をもって、子どもたちの模範となるよう行動することを誓う。
美しい心を捨てるな。人の真心を捨てるな。
するなポイ捨て！
京都のまちの「地域のおやじ」から、
「子どもが見てるぞキャンペーン」として全国に発信する。



平成 16 年 9 月 3 日

京都「おやじの会」連絡会

私たちが、子どもの行動は大人の鏡であると言われるように、大人たちは子どもたちに常に見られているという自覚と責任をもたなければならないと考えます。

(5) 行政によるリーダーシップと支援

現在、行政を主体とした道德教育やそれに関係した施策のほとんどは、次の二つに集約できます。

教室・講座・体験学習などの研修、あるいは相談窓口の設置
手引き・ガイドブックなどの冊子の作成、配布

しかし、これらの研修に参加し、窓口を利用し、あるいは冊子を活用する市民は、どちらかという道德教育に関して意識レベルが高い人々であり、決して多くはありません。これに対して、大多数の市民は、研修等に参加せず、冊子を読まない無関心な人々といえます。実は、この無関心な人々こそ、最も道德の問題を考えて欲しい市民層であるのですが未だにこの問題の重要性を喚起できていないことが最大の問題です。しかし、全国の道德施策を見ても、残念ながらこの問題を簡単に解決する効果的な方法は見当たりません。考えられるのは、この興味を持たない人たちを道德意識向上のうねりに巻き込むために、道德教育の施策が全て連携して一大市民運動として展開していくことしかありません。だからこそ今、不毛な道德論の議論を続けるのではなく、京都市や東京都のように、組織横断的の道德振興プロジェクトが企業・学校・地域・行政の力を結集し、市民を啓発・啓蒙していく必要があるのです。

道徳先進都市を目指したプロジェクトの設置

有識者と市民による道徳振興会議(仮称)の設置

企業 学校 地域 行政 この四者がバラバラではなく連携しながら、横断的に道徳施策を推進するための専門組織の設置が必要であると述べました。施策の立案に際しては様々な意見が出るのが予想されますが、各々のフィールドで出来ることから始めるとともにそれらが相乗効果を生むように繋ぎ合わせる必要があります。ところで、各地の先進事例において道徳への取組みに対しては、戸惑いや反対意見も少なからずみられます。例えば、道徳教育を修身教育に結び付けて論じたり、「個人の価値観の問題であり、心の教育は要らない」といった意見です。しかし、私たちは決して道徳的価値観を押し付けようとしているわけではありません。子どもたちが自ら道徳的視点で行動できるようになって欲しいと考えているだけです。物が豊富で豊かな現代においては、教えなくても自然に身につくという機会は限りなく減っており、そのことだけ見ても道徳教育の重要性が分かるのではないのでしょうか。

もはや、道徳心の低下は、先送りの出来ない、緊急度の高い問題であることは間違いありません。ですから、反対意見も一つの意見として大切にしながらもこの問題に果敢に取り組んでいくことが求められているのです。

このプロジェクト組織が行う具体的な内容としては、

道徳教育振興について市民コンセンサスを醸成するための機会の確保

- シンポジウム・講演会・討論会・研修会・その他

講師等、人材の派遣や指導者の養成

- 警察官や消防士、救急救命士など、命の大切さを語る人材等

浜松祭り等のイベントを利用した啓蒙活動

- 参加団体へのインセンティブやペナルティの設定

道徳振興団体等への顕彰

- 既存の制度を大幅に拡充

教育関係相談窓口の一元化

子どもたちの参画

- 子ども道徳会議の開催、プロジェクト自体への参画

などがあげられます。

京都市では、「京都市道徳振興市民会議」を発足させ、3年以上の時間をかけて活動していました。同市民会議が行ったアンケートには、実に22,000件以上の回答(自由記述欄には6,900通余りという多数の記載があった)があるなど、道徳意識の啓蒙に著しい成果をあげています。

浜松においても、先進的な京都市の例を模範としてプロジェクトを設置することが、道徳意識の高揚を図るとともに、道徳先進都市を目指す近道であると考え、強く提言するものであります。

マナー条例等のPR・啓蒙活動の強化

浜松において、マナー条例は平成15年7月1日より施行されていますが、その認知度は、市民調査によると約5割に留まっています。浜松のマナー条例は全国的に見ても先進的な取組みであり、その意味でも認知度を高めることが望まれます。PR活動を強化するために、キャラクターやアイドルを登用し、CMやフリーペーパー等で広報するなど思い切った施策を検討する必要があるのではないのでしょうか。ヒーローやヒロインがテレビやビデオで語りかけることの大切さは、中教審の答申にも示されており、真剣に検討されるべきです。

また、学校との連携の中で、学校ごとの道徳教育への取組みについて全市民に広報する必要もあると考えます。

施策に対するインセンティブや公的支援の付帯条件への検討

児童手当の支給要件として、親の自覚を涵養する講座や研修等への出席を義務付ける等、施策への付帯条件を強化するなど効果的であると考えます。

施設等のハードウェアに対する工夫

公園の設計やユニバーサルデザインにマナー啓発要素を持たせたり(例:ゴミを入れると音楽を奏でるゴミ箱の設置等)、街中に禁煙ゾーンを設置する等も検討されるべきです。

成熟した今日の社会においては、個人の価値観は過去に例を見ないほど多様化しています。しかし、どのような時代になろうとも、人は一人では生きてゆけないものです。私たちはよく「とにかく他人に迷惑さえかけなければいいよ」とか「うちの子は道徳心があるほうだからあまり関係ないな」とか考えがちですが、このことが人間関係を希薄化させ、道徳教育を難しくしているのです。

今求められている道徳とは、「市民が社会の一員として、お互いを尊重していくのに必要なもの」であり。すなわち「人に迷惑をかけなければよい」という姿勢ではなく、かかわり合い・支え合い・高め合う「共に生きる」姿勢であり、人間は一人では生きられないことを自覚し、ルール・マナーを共通理解しなければならない。

(京都市道徳教育新興市民会議「しなやかな道徳教育を」/平成16年)

浜松において、道徳振興プロジェクトが推進役となり、今後3年から4年をかけてコンセンサスを醸成した上で、

2010年までに“**道徳先進都市**”となること

を提言いたします。

一歩進んで、企業・学校・地域・行政が協力して家庭と共に、浜松を心豊かな街にしていこうではありませんか。



< 参考文献等 >

【行政関係資料】

- 内閣府
- ・青少年育成施策大綱(03/12)
 - ・青少年を取り巻く環境の整備に関する指針(04/4)
 - ・青少年を取り巻く環境の整備に関する指針-情報化社会の進展に対応して-に基づく取り組み等の実施状況について(04/10)
 - ・青少年白書(平成17年度版)
 - ・青少年の育成に関する有識者懇談会報告書(03/4)
- 首相諮問
- ・教育改革国民会議報告(00/12/22)
- 文部科学省
- ・中央教育審議会答申(98/6/30)、
 - ・中央教育審議会答申(03/3/20)
 - ・「イキイキ子育て家庭教育手帳(幼児編・小学中低学年編・同高学年編)静岡県版」
- 厚生労働省
- ・一般事業主行動計画を策定しましょう
- 東京都
- ・心の東京革命行動プラン(03改定)
 - ・第5回都政モニターアンケート「心の東京革命」(東京都政策報道室)
- 静岡県
- ・「富国有徳」推進研究会報告書(平成17/1)(富国有徳研究会)
 - ・少年の規範意識を育てるための施策について(静岡県青少年問題協議会)
 - ・お父さんの子育て手帳」(静岡県教育委員会)
- 浜松市
- ・市制の概要(平成16年度版)
 - ・平成17年施政方針
 - ・平成17年度当初予算の概要
 - ・平成17年度予算に関する説明書(一般会計)
 - ・浜松市次世代育成支援行動計画(05～09)
 - ・第2次浜松市生涯学習推進計画進捗状況報告(平成14年度)
 - ・浜松市事務事業評価表(平成16年度)
 - ・「市長と話そう」報告書(04/9/28・98/7/27)
 - ・豊かな心を育てる家庭教育の推進事業報告(平成13・14年度)
 - ・社会福祉審議会全大会議事録(03/7/15)
 - ・地域の教育力の向上とその役割を果たすために(平成14・15年度提言)

- ・「おとうさんのための育児ガイド」
- ・「はままつ友愛の健康・福祉ガイドブック」

【団体資料】

日本商工会議所

- ・教育のあり方について(平成 14/10/10・政府、文科省・中教審への意見書)
- ・教育改革国民会議中間報告に対する意見(平成 12/11/16)

【書籍・雑誌】

- ・「京都発しなやかな道徳教育」 河合隼夫・小寺正一著
- ・「世界の道徳教育」 J.ウイルソン監修、押谷由夫ほか編訳
- ・「大人の責任 - いま子供たちに何を伝えるべきか - 」木村貴志編
- ・「日本人のしつけは後退したか - 「教育する家族」のゆくえ - 」
広田照幸著
- ・「父親の力・母親の力」 河合隼夫著
- ・「企業倫理をどう問うか」 梅田徹著
- ・ニュースウィーク日本版(98/11/18)(99/06/30)(00/06/14)
(00/12/27)(01/01/17)(03/11/12)

【ホームページ】

- ・文部科学省
- ・静岡県
- ・浜松市
- ・東京都
- ・仙台市
- ・京都市
- ・珠洲市立宝立小学校

5. あとがき

今までの浜松商工会議所青年部の政策提言は、地域経済の活性化、観光振興、中心市街地の活性化などの「地域経済の活性」をテーマにするものが大半でした。この数年は、市町村合併・政令市移行を推進し、個性ある魅力的な都市づくりに対する提言をしてきました。

今年度は、将来を担う子ども達にとって豊かな郷土“浜松”の創造をメインテーマに掲げ、企業が携わる子育て支援、障がいを持つ子どもの自立支援、心豊かな教育の3つの切り口から、政令市浜松市の目指すべき都市像に対する提言を行いました。このテーマは、青年経済人には不得手なテーマでありましたが、メンバー1人ひとりが国の施策、中教審の提言や浜松市の次世代育成支援行動計画など多くの資料や専門書をボロボロになるまで読み込み、全国の先進事例や新しい施策などをインタ - ネットで調べました。また、関係機関や施設、実践者などへの訪問・取材を通じて、現状の課題を把握し、メンバーでディスカッションして研究活動を行ってきました。そのことが、地域を再発見し、社会問題を再認識し、自己研鑽の場としてもたいへん効果があったと自負しています。

この提言書は、浜松商工会議所青年部だけでなく、多くの市民やNPO等の切なる願いとして、全国の他の政令市とは異なる個性ある都市づくりのための最重要施策と位置づけてもらいたいと考えます。

北九州市では、かつて工業都市のイメージだけでなく、市民の暮らしに着目し、政令市では初めて地域福祉政策を重点事業として掲げ、区ごとに地域福祉を展開するなど暮らし豊かなまちづくりを行ってきたと聞いています。

また、東京都千代田区では、区民の税収の1%を子育て支援の新規・拡充施策のための予算枠として「条例化」しています。

このように浜松市でも市民が真の豊かさを実感できる都市づくりを継続的に推進するための財源確保も期待するものであります。

今年度は、提言のための調査研究活動のため、様々な人と会い、現状を聞かせていただくと、「なぜ商工会議所が子供の教育や子育て支援を研究するのか」と

言われました。「青年部がこの問題に対し何ができるのか」と問われる場面もありました。

また、浜松商工会議所青年部創立20周年の記念誌を制作する過程で、多くの諸先輩から青年部の地域に果たしてきた役割を聞きました。我々は、地域の青年経済団体として年々期待が高まるものの、何が行政や地域と一緒にできるかと自問自答することもありました。今年度のテーマは、じっくりと腰を据えて地に足をつけて取り組むべき課題であり、短年度で解決することは不可能で、継続性が求められると同時に、提言する者としても何らかのアクションが必要であることを痛感いたしました。私たちは、創立20周年という節目の年を契機に、20年間積み上げてきた“政策提言のあり方”を見つめ直し、継続的かつ協働の理念に基づく行動を伴うものに移行していくべきであると感じました。そして行財政改革が進む中で、行政に対し単に意見具申をするだけでなく、民でできることは民が担い、行政と民間・市民との役割分担しながらよりよい地域を築いていくことが重要であると考えます。

今回のテーマは、特効薬のように直ぐに効果があがるものではありません。そのため行政だけでなく、まずYEGのメンバー1人ひとりが常に気にかけて、地域や企業、そして家庭で何ができるかを考え、できることから始める必要があると考えます。素晴らしい政令市になるために、次代の子々孫々に誇れる地域・企業となるために…。

最後になりましたが、本提言書を作成するために、関係する施設のみなさん、専門家の方々、企業、行政機関並びに地域の方など多くの人たちから貴重なご意見や情報をいただきましたことに心より御礼申し上げます。

平成18年3月

