

公募研究シリーズ

⑬

デンマークの社会的連帯 とワークライフバランス ～人生をマネジメントする～

熊倉 瑞恵

愛国学園大学
人間文化学部助教

全労済協会

発刊にあたって

当協会では2007年度の公募委託調査研究テーマを「社会連帯の再構築」とし、募集を行いました。これは今後日本の社会の構造変化や財政制約などにより、勤労者の生活が一層厳しい状況となり、社会連帯による助け合いの仕組みがこれまで以上に重要になってくることが想定されるためです。本報告誌は、この公募に対する多数の応募のなかから採用させていただいた、愛国学園大学人間文化学部助教の熊倉瑞恵氏の「デンマークの社会的連帯とワークライフバランス～人生をマネジメントする～」の研究成果です。

本研究の特徴はデンマークにおけるワークライフバランスを支える「人と社会の連帯の仕組み」を明らかにするために、「フレキシブル」というキーワードを基に労働と生活の2つの視点から連帯形成に関する調査を行った点にあります。

著者によれば、「労働」の視点では、労働市場政策の議論をする際に我が国でも関心が寄せられているデンマークの労働市場政策(フレキシブルな労働市場と手厚い給付を合わせた“フレキシキュリティー”と“積極的労働市場政策”を組み合わせた政策)に関して注目し、もう一方の「生活」の視点では、自主的に自らの人生をマネジメントする積極的なワークライフバランスを社会的連帯とあわせて考える重要性が示されています。

ワークライフバランスの議論はこれまで働き方の見直しがおかれ、その制度や柔軟性に焦点が当てられ、その結果として受動的なものとして理解されがちでした。本研究は、これを自主的に自らの人生をマネジメントする積極的なワークライフバランスとして捉えなおし、普遍的福祉国家と評されるデンマークの社会的連帯の観点から、積極的なワークライフバランスを実現するためにはどのような要素が必要であるかを探ることを目的としています。そして、積極的なワークライフバランスという視点を持つことにより、生きる意欲や労働への意欲、人生の満足度の向上を通じて、安心で活力ある豊かな社会の実現へと近づくことができると考えています。具体的には、デンマークの仕事と生活の選択肢にはどのようなものがあるのか、デンマーク人のマネジメント能力がどのように形成されるのか等、現地でのインタビューやEUの調査資料から検証し、日本の社会的連帯およびワークライフバランスの実現に向けた取り組みに対する示唆を数多く含んでいます。

本報告誌が、勤労者や各界各層の研究者、労働、教育、社会的連帯、ワークライフバランス政策等に携わる人々の活動の一助となれば幸いです。

「公募委託調査研究」は、勤労者の福祉・生活に関する調査研究活動の一環として、当協会が2005年度から実施している事業です。勤労者を取り巻く環境の変化に応じて毎年募集テーマを設定し、幅広い研究者による多様な視点から調査研究を公募・実施することを通じて、広く相互扶助思想の普及を図り、もって勤労者の福祉向上に寄与することを目的としています。

当協会では、これらの研究成果を「公募研究シリーズ」として順次公表しています。

目

次

はじめに	1
第1章 デンマークにおけるワークライフバランスと社会的連帯	3
1-1 デンマークにおけるワークライフバランスの意義	3
1-2 社会的連帯の位置づけ	5
第2章 デンマーク社会の概要	7
2-1 国土、人口、政治	7
2-2 地方自治体改革と税・社会保障	8
2-3 労働市場	14
2-4 家族	19
2-5 デンマークの民主主義	21
2-6 生活の幸福度と満足度	22
第3章 生活を支える多様な働き方	28
3-1 パートタイム労働	28
3-2 不規則労働	30
3-3 フレキシブルな労働時間・時間貯蓄	31
3-4 残業	32
3-5 子育て・長期休暇	32
3-6 ワークライフバランス促進施策	35
3-7 保育施設	35
第4章 人生をマネジメントする力の育成	37
4-1 保育施設の調査概要	37
4-2 統合保育園：リュンケンバッケン統合保育園	38
4-3 国民学校：ヒメレブ国民学校	44
4-4 学童保育園：ヒメレブ国民学校併設学童保育園アスゴー	48
4-5 余暇青少年クラブ：ピアダクテン余暇青少年クラブ	51
4-6 産業トレーニングセンター：ITCマリーマウス	56
第5章 受動的ワークライフバランスから積極的ワークライフバランスへ	60
おわりに	62
参考資料 欧州生活労働条件改善財団 『労働時間とワークライフバランスに関する事業所調査』	63
参考文献	95

はじめに

日本におけるこれまでのワークライフバランス¹の議論は、長時間労働の見直しや企業の生産性の向上の文脈から「ワーク＝仕事」と「ライフ＝余暇生活」の両立／調和、少子高齢社会または女性の社会進出の文脈から「ワーク＝仕事」と「ライフ＝家族生活」の両立／調和に関するものが多くみられる。

「ワーク」は主として働き方の問題とされるが、「ライフ」をどのように捉えるかは非常に難しく、結果としてワークライフバランスをより複雑なものにしてしまう傾向がある。多くの場合、ライフよりもワークが先行しているおり、ワークに合わせてライフが決定されているように見える。つまり、ワークに従属するライフとして考えることもできる。しかし実際には、ワークとライフは切り離すことができないだけでなく、どちらか一方が優先されるべきものでもない。ワークとライフは一つであり、人生という生き方に関わる問題である。したがって、ライフコースにおけるある一時点や一つの事象に限定し、特定の個人のみを対象とするのではなく、人生という「生活」全般をライフとすることですべての人が対象となるライフサイクルにわたる問題とすることができる。人生として生活と働き方を考えることにより、個人の多様な生活に合わせた働き方や労働環境を描き出すことができるだけでなく、個々人の生きる意欲や労働への意欲、人生の満足度の向上につながり、安心して活力ある豊かな社会の実現へと近づくことができるのではないだろうか。

しかしながら、ここで重要となるのは、自分自身がどのような生き方を望んでいるのかという点を明確にしなければいけないということである。自らの人生を構築するためには、仕事（働き方）と生活（生き方）を自分自身の手で選びとっていくことにより人生の満足度を高めていくこととなる。働き方や生き方の選択肢が充実していたとしても、自らの望む人生を自分自身の手でデザインし、仕事と生活をマネジメントしていくことができなければ、結果的に満足度は上がらない。したがって、より主体的で積極的な個人となることが求められ、多様な選択肢の提供だけでなく、それをマネジメントできる個人を育成することもワークライフバランスにとって重要な点となる。しかしながら、これまでのワークライフバランスの議論では働き方の見直しが中心におかれていたこともあり、制度やその柔軟性に焦点があてられてきた。これにより、個人の生活を制度に合わせていくといった受動的なワークライフバランスとなる危険性がある。人生を主体的にマネジメントするという視点を取り入れることは、生活者自身による積極的なワークライフバランスの議論への新たな展開ともなると考えられる。

そこで本研究では、積極的なワークライフバランスの視点に立ち、普遍的福祉国家と評されるデンマークの社会的連帯という観点から人生をマネジメントするための方法を探ることを目的としている。デンマークの仕事と生活の選択肢にはどのようなものがあるのか、そしてデンマーク人のマネジメント能力がいかんして形成されるのかといった点を中心に検

¹ ワークライフバランスの表記については、「ワーク・ライフ・バランス」など様々な形態がみられるが、本報告では、仕事と生活を一体のもととして捉えているため、「・」は除くこととする。

討していく。

本研究の構成は以下のとおりである。

第1章では、まずデンマークのワークライフバランスと社会的連帯の意味を確認し、仕事と生活について再検討をおこなっている。

第2章では、2007年の地方自治体改革を踏まえながら、労働市場、家族、民主主義、幸福度と満足度といった仕事と生活に関わる側面から現在のデンマーク社会を描き出している。

第3章では、パートタイム労働、不規則労働、フレキシブルな労働時間・時間貯蓄、残業、子育て・長期休暇、ワークライフバランス促進施策、保育施設といった生活を支える多様な働き方の選択肢とそれに対する意識について、欧州生活労働条件改善財団 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Eurofound、以下 Eurofound) の『労働時間とワークライフバランスに関する組織調査 (Establishment Survey on Working-Time and Work-Life Balance; ESWT)』をもちいながら使用者と雇用の回答を踏まえながら検討している。

第4章では、統合保育園、国民学校、学童保育、青少年余暇クラブ、産業トレーニングセンターの事例から、人生をマネジメントする力がどのようにして生まれていくのかについて検討している。

第5章では、以上の調査研究の結果に基づいて、社会的連帯の下で受動的なワークライフバランスではなく、積極的なワークライフバランスへと新たに展開していくうえで不可欠となる要素を導き出している。これらは、デンマークだけでなく日本の社会的連帯およびワークライフバランスの実現に向けた取り組みに対する示唆を含んでいると考えられる。

第1章 デンマークにおけるワークライフバランスと社会的連帯

1-1 デンマークにおけるワークライフバランスの意義

近年、ワークライフバランスという言葉が徐々に日本社会へも浸透しつつある。しかし、この定義には世界共通のものがなく、各国ごとにその意味が異なっている。例えば、EUでワークライフバランスが注目され始めたのは1997年頃である。ルクセンブルグ雇用サミットで調印されたアムステルダム条約により、1999年の発効前に「欧州雇用政策ガイドライン (European Employment Strategy ; EES)」が策定され、この中で雇用の促進に向けて以下4つの重点課題が提示された。

- 1) 就業能力 (Employability) の促進
- 2) 起業家精神 (Entrepreneurship) の向上
- 3) 企業および従業員の適応可能性 (Adaptability) の奨励
- 4) 機会均等 (Equal Opportunities) の強化

機会の平等の重点項目には、①ジェンダー・ギャップへの対処と②仕事と家庭の調和の促進が含まれている。ジェンダー・ギャップは特に職域や分野における偏りの是正、仕事と家族生活の調和ではケアサービスの拡充が強調された。その後、1999年に新たに示された雇用ガイドラインでは、基本となる4本柱に変更はないものの重点項目が追加され、より具体的な内容となっている。機会の平等においては、「女性は未だ、雇用市場への参入機会、キャリア形成、賃金、職業生活と家族生活との調和に関して特に問題がある。(COUNCIL RESOLUTION, 1999)」として、次の2つが盛り込まれた。

1つ目はジェンダー主流化アプローチである。ここではジェンダーの視点をあらゆるレベルに組み込み、4本柱のすべてで考慮されなければならないとしている。2つ目は、労働市場への統合の促進である。特に女性の産休後の有償労働への復帰に関わる障壁を除去し、再統合を支援することが求められた。以上2つの追加項目の他、仕事と家庭生活の調和は維持され、キャリアブレイク、親休暇、パートタイム労働、フレキシブルな労働の組み合わせに関する政策が、使用者と労働者双方に利益もたらすとともに、男女双方に利益をもたらすものであることが示され、ケアサービス、親休暇、その他の休暇制度を含むファミリーフレンドリー施策の実施が必要であるとされた。ジェンダー・ギャップへの対処も拡大され、職域および領域における男女の偏りの見直しとともに男女間の所得格差の是正にも触れられている。つまり、EUにおけるワークライフバランスは雇用戦略であり、いかに就業率を上げるかということに重点が置かれているのである。

一方、アメリカでは企業の利益向上や優秀な人材の確保といったことが目的とされている。そのため、国家による規制はなく、企業ごとの取り組みに委ねられている。ワークライフバランスに関わる主な施策には、フレックスタイム制、テレワーク、育児・介護・休暇、ジョブシェアリング、雇用支援プログラム、社内店舗または社内でのサービス提供、スポーツジ

■ 第1章 デンマークにおけるワークライフバランスと社会的連帯

ムへの補助金、休暇、フレキシブルな労働時間（週4日勤務など）がある。これらはすべて職場環境の質を向上させるために使用者によって提供されるものであるが、1990年代半ばの経済成長期には企業による車の提供やボーナスの増額、早期退職制度などが多くみられた（Parsons 他、2002）。その後、景気の後退により金銭的に負担の大きい福利の提供に限界が生じた。しかしながら、優秀な人材の確保は不可欠であるという考え方が変わることはなく、職場環境の向上に努める一環としてワークライフバランスに関わる施策を導入していった。こうして、目に見える経済的な豊かさから目に見えない生活面の豊さを提供する方向へと移行していった。つまり、アメリカでは生産性の向上および効率化の観点から、働いている労働者に対してのみ特権的に与えられるものとなっている。

デンマークにおけるワークライフバランスは、基本的にはEUの要請に沿ったものとなっており、就業率の向上と失業率の低下が念頭に置かれている。しかし、第1次オイルショック以降、デンマークでは女性労働者の増加にともなってケアサービスの需要が高まったこともあり、EUの雇用ガイドラインが策定される前から施設サービスに重点が置かれていた。これは、単に労働力を確保するためだけでなく、働く市民の生活を保障することから始まっており、生活と労働が切り離されて考えられていなかったことを意味している。さらに、働く市民がサービス給付とともに労働市場におけるフレキシブルな働き方を強く求めたことで労働時間や休暇制度などの選択肢が拡大し、男女を超えて生活をより快適なものとする工夫が検討されてきた。

Eurofound は、「ワークライフバランスとは、いつ、どこで、どのように働くかを統制している人々に関するものである。それは、有償労働の内側と外側の生活を満たす個人的権利が認められた場合に達成される。そして、個人、企業、社会の共通の利益に対する基準として尊重される²」としており、デンマークでも同様に理解されている。つまりワークライフバランスとは、労働と生活を自らマネジメントするための支援策であるといえる。さらに、有償労働または無償労働に関わらず、生活と労働は一つのものであり、ワークライフバランスの実践は個人だけでなく企業や社会全体へ恩恵がもたらされ、社会を測る指標ともなり得るということである。

しかしながら、ワークライフバランスがワークを中心に考えられがちであることから、働き方に関わる制度の面から議論されることが多い。ところがデンマークでのワークライフバランスは、雇用政策であると同時に生活政策でもあると考えられている。そして、ワークライフバランスが労働と生活を自らマネジメントすることを支援するためにあるとすると、選択肢を増やすこととだけでなく、選択肢を自分の望む生活に合わせてマネジメントできる人材の育成も不可欠であるといえる。したがって、労働に関する制度に生活を合わせていくといった受動的なワークライフバランスではなく、より生活者が主体となる積極的なワークライフバランスとして捉えることが重要となる。

² EUROFOUND, Work-life balance, (<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/WORKLIFEBALANCE.htm>).

1-2 社会的連帯の位置づけ

貧困や格差、少子高齢社会と社会保障の再構築や地域社会のあり方が問い直される中、社会的連帯がキーワードとして取り上げられるようになってきている。そこで、まずは社会的連帯をどのように理解すればよいのかについて考えてみることにする。

斎藤（2004）は、社会的連帯を生の不安から開放させるための保障となるべきものであると捉えたうえで、「人称的な連帯」と「非人称的な連帯」の2つに分類している。人称的な連帯とは、同じコミュニティ内における顔見知り同士の自主的な相互扶助である。一方、非人称的な連帯とは社会保険制度などを通して直接面識のない人々が強制的に助け合うものであるが、保障を受ける側が特定の誰かに依存しているという意識をもたず、保障を担保する側も特定の誰かのために負担を負っているという意識をもたないという条件のもとで成立するとしている（斎藤、2004：275-277）。「してもらっている」「してあげている」という意識が強まると保障がスティグマとなり固定化しやすくなる。したがって、特定の個人のみを対称とし、一部の人に限定するような保障では生の不安を取り除くことはできず、すべての人が享受すべき普遍的な生の保障としなければならない。しかしながら、特に見知らぬ誰かのために負担を強いる非人称的な連帯において、それが妥当であるという合意を得ることは非常に難しい。では、こうした合意はどのようなときに得られるのであろうか。

この問いに対して、斎藤（2004：286-296）は①「生のリスク」、②「生の偶然」、③「受苦への感応」、④「生の複数性」の4つをあげている。1つ目の生のリスクとは、誰もが将来的に直面するかもしれないリスクや自分一人では対処しきれないリスクに対して、集団で対抗しようとする合理的判断がなされているということである。しかし、この場合には自分自身の生のみが判断基準となり、他者は考慮されていない。したがって、リスク回避を目的とするだけでは非人称的な連帯へ導くことは難しい。2つ目の生の偶然は、自らの力では変えることのできない環境や属している集団を偶然のものと考ええるということである。これにより不要な自己責任論を回避し、特定の個人にスティグマを与えることを防ぐための根拠となるものである。生のリスクは自分自身が中心におかれるが、生の偶然を加えることで連帯の幅を見知らぬ誰かへと広げることができる。しかしながら、どこまでを偶然とみなすのかといった線引きが難しく、この点で様々な形態が生まれると考えられる。3つ目の受苦への感応は、立場の異なる自分以外の他者の苦難に対して共感することにより連帯に意味づけをすることができるということである。重要なことは、この受苦の感応はすべての人が生まれながらにして持っている性質というわけではなく、生に対する苦難を継続的に認識していくことで培われていくものであるということである。したがって、教育の中で実際の体験者から話を聞くことや関連する内容を学ぶ機会が必要になると考えられる。4つ目の生の複数性とは、生の保障を得ることによって、一人ひとりに合わせた自由で活力ある生き方が生まれ、生が多様化していくということである。生活の中で何らかかの制約が増えるにつれて、私たちは不自由を感じ、希望を失っていく。これとは逆に、個人的なリスクを回避し、一定の公正性を確保しながら一人ひとりが利益を得られるようになれば、生き方の選択肢を増やすことができる。自由で多様な生が保障されることにより、個人は自らの人生や社会に対する満足度

■ 第1章 デンマークにおけるワークライフバランスと社会的連帯

を高めることができ、より安全で豊かな社会へとつながっていくと考えられる。

以上から、社会的連帯が発達した社会は、生命、生活、人生等を含むあらゆる生に関する不安を自助努力や自己責任に基づいて個人に転嫁するのではなく、生の保障における普遍性を考慮しながら個人の生の満足度を高めていくことができると考えられる。人称的な連帯は地域や協同組合といった何らかの共通項をもつ人々の集団が中心となる一方で、非人称的な連帯は主として国家による所得および資源の再分配によって成立する。したがって、特に非人称的な連帯が高度に実現された社会／国は、国家主導型の生を保障する制度が整備された高福祉国家と言い換えることができる。

福祉国家の国際比較は、長年、多くの研究者によって研究されてきた。1990年代以前からあった「北欧モデル」または「スカンジナビアモデル」は1990年代に入ると「型」、「モデル」、「レジーム」といった観点からさらに議論が深められた (Mikko 他、2001)。エスピン・アンデルセンをはじめとする多くの研究者によって、福祉国家比較研究における類型化の議論は進展していくこととなり (Esping-Andersen, 1990; Sainsbury, 1999など)、デンマーク、スウェーデン、ノルウェー、フィンランドといった北欧諸国は普遍的福祉国家あるいは社会民主主義的レジームと呼ばれ高負担高福祉の国として特徴づけられることとなった。

北欧諸国では、分権の程度が高く、脱商品化の程度も高い、さらに税率も高い。地方へと権限を移譲させていくことにより、地域の特性を活かした生活者に近いサービスの提供を実現している。また政・労・使が密接に協調しているため労働や生活に関する保障も手厚いものとなっている。高い税率によって維持される手厚い保障は、労働や生活だけでなく教育、医療、社会福祉といった生活全般にわたっている。一方、市民社会には社会的ネットワークの構築とともにサービスと賃金の提供手段としての役割が課せられている (Greve, 2005)。さらに、脱家族化の程度が高く、男女間の平等度が高いという特徴がある。したがって、女性の就業者が相対的に多くみられる。

デンマークもこうした特徴をもっているだけでなく、結果として生の複数性を提供している点も共通している。さらに、デンマークの民主主義の基本となっている「対話」によって、生活だけでなく社会の様々な問題を性別や年齢等を超えて話し合う機会を非常に重視しており、受苦への感応という点においても発展した、社会的連帯の程度が高い高福祉国家であるといえる。さらに、生の保障を考える社会的連帯から生活と仕事を考えるワークライフバランスをみると、どちらも生きることが中心にあり、社会的連帯もワークライフバランスもよりよい人生を歩むための生き方に関わる問題であると考えられる。

第2章 デンマーク社会の概要

2-1 国土、人口、政治

デンマークの正式名称はデンマーク王国であり、1972年に即位したマルグレーテ2世女王を元首とする立憲君主制をとっている。

国土面積は約4.3万km²でスカンジナビア半島の西側に位置し、シェラン島、フュン島、ユラン半島の3つの島と周辺の500以上の島から構成されている。この他、グリーンランドとフェロー諸島もデンマーク領であるが、共に自治権を有している。ユラン半島はドイツの北側と接しており、首都のコペンハーゲンはスウェーデンにもっとも近いシェラン島にある。

2009年10月時点での総人口は、約553万人である(表2-1-1)。多くはコペンハーゲンを中心とする首都圏近郊に暮らしており、コペンハーゲンの人口だけで約52万人となっている。また、総人口の9.8%が移民およびその子孫で、こうした人々もコペンハーゲン近郊に集中している。

デンマークでは長年にわたり移民を受け入れてきた歴史がある。17世紀半ばから19世紀半ばにかけて、ドイツ人が流入し文化的・経済的なデンマークの発展に関わっていた。第1次世界大戦まではポーランド、ドイツ、スウェーデンなどから低技能労働者を受け入れていた。1960年代から1973年にかけては、トルコ、パキスタン、ユーゴスラビア、モロッコの労働者を「ゲスト・ワーカー」として企業が雇用をしていたが、1973年にこれに規制がかけられた。1973年にEC(European Community、現EU; European Union)に加盟したことから、他の加盟国の人々はデンマークで働き、居住し、社会的権利を得ることができるようになった。1980年代にはゲスト・ワーカーが家族を呼び寄せたことなどもあり移民の人口は急増し、1980年代半ばから移民問題は大きく取り上げられることとなってきた(Ulf, 2006)。現在のデンマークは移住に対する規制が最も厳しい国の1つとなっている。

移民問題の1つに、教育における言語問題がある。デンマークの学校教育は、デンマーク語でおこなわれる。しかしながら、移民や難民の人々は母国語が異なる言語である場合が多く、相対的に教育水準の高い学校教育についていくことができずに留年や途中放棄をしてしまう若者が多くみられる。そのため、学校教育内でのサポートだけでなく、成人した人々に対する無料のデンマーク語学習の機会を与えている。また、こうした人々の多くは低賃金で危険な仕事に就いており失業のリスクも相対的に高く、給付受給者になりやすい傾向がある。文化的・社会的な多様性をいかにデンマーク社会へ包摂するかといった問題は非常に大きな課題となっている。

政治では、1993年より8年にわたって政権を握ってきた社会民主党と急進自由党による中道左派連立政権が破れ、2001年から現在にいたるまで自由党と保守党による中道右派連立政権であり、現在は自由党党首のルッケ・ラスムセンが首相に就いている。

EUとの関係では、1973年に北欧諸国のなかでもいち早くECへ加盟している。通貨は2000年の国民投票によってユーロの導入が否決されたため、現在もデンマーク・クローネ(DK

第2章 デンマーク社会の概要

K) が使用されている。公用語はデンマーク語であるが、小学校教育において英語を学び始め、その他のヨーロッパやアジアの言語もカリキュラムに含まれている。EUでは各国の教育機関が協定を結び、国を超えた学習の機会が提供されている。背景には、進展するグローバル化への対抗があるが、世界をまたぐ人や知識の交流はより広い視野を得ることに貢献している。さらに、2007年からはデンマークと日本との間にワーキングホリデー制度が導入され、日本との交流も期待される。

表2-1-1 デンマークの人口構成、民族およびレギオン別、2009年 (人)

	総計		デンマーク系				移民およびその子孫			
		(%)	合計	(%)	男	女	合計	(%)	男	女
デンマーク全域	5,532,531	100	4,991,316	90.2	2,474,323	2,516,993	541,215	9.8	267,693	273,522
首都圏 レギオン	1,678,220	30.3	1,419,930	84.6	694,136	725,794	258,290	15.4	126,552	131,738
コペンハーゲン	526,918	9.5	413,053	24.6	202,639	210,414	113,865	6.8	57,737	56,128
シェラン レギオン	820,771	14.8	765,602	93.3	380,219	385,383	55,169	6.7	26,868	28,301
南デンマーク レギオン	1,200,372	21.7	1,103,420	91.9	549,283	554,137	96,952	8.1	48,385	48,567
中部ユラン レギオン	1,253,479	22.7	1,154,542	92.1	575,539	579,003	98,937	7.9	49,991	48,946
北ユラン レギオン	579,689	10.5	547,822	94.5	275,146	272,676	31,867	5.5	15,897	15,970

出所) Danmarks Statistik.

2-2 地方自治体改革と税・社会保障

1) 地方自治体改革

2007年1月1日、1970年の改革以来、38年ぶりとなる地方自治体の構造改革が行われた。この結果、日本の県にあたる13のアムト (Amter) が廃止され、5つの広域連合であるレギオン (Regioner) となり、日本の市町村にあたるコムーネ (Kommuner) は271から98と統廃合された。

改革の目的はデンマーク内務・保健省 (Indenrigs- og Sundhedsministeriet ; The Ministry of the Interior and Health) の文書から以下のように示されている (2006)。

「改革の目的は、デンマーク福祉社会の継続的発展に向けた健全な基盤となる民主的に管理された公共部門を維持するとともに進展させることにある。

したがって、デンマークの独自性でもある分権的な公共部門は、デンマーク国民に高品

質の福祉サービスを提供する明確な責任のもとに持続的な仕組みを作り、将来的要件を満たすことができるような方法で設計される必要がある。

自治体を拡大することにより、新たな問題解決の基盤をもたらすことが可能となる。そしてそれは、多くの福祉の課題がその地域で解決され、地域で下されるより政治的な決定として民主主義が強化されるであろう。」

(政府およびデンマーク国民党による構造改革協定より抜粋)

このように民主主義に基づいて、地域に密着した公共部門の管理・運営をおこなうことを可能とするために地方分権を強化する必要があり、福祉国家の持続的発展に寄与するものであると考えられている。1970年以降、時代の変化や福祉ニーズの変化とともに公的役割の見直しや組織体制の再編が求められるようになってきていた中、2001年の自由党および保守党連立政権の発足時から本格的な取り組みが始められた。2002年10月、政府は行政構造委員会を立ち上げ、2004年1月、改革が必要であると結論づける勧告を出した。この中で言及された3つの課題のうちの1つ目は、広域連合および基礎自治体の規模が、課題に対処するには小規模すぎるということである。2つ目は、責任が分散されており、その所在が明確でないこと、これによりグレーゾーンが生まれるということである。3つ目が、問題となっている課題がいくつかの行政をまたぐ横断的なものであるため、連携が難しく、効率的そして平等に対処することができていないということである (Indenrigs- og Sundhedsministeriet, 2006)。

1つ目の広域連合および基礎自治体の規模については、新たなコムーネの最小規模は約20万人を目安に構成されることとなった。改革以前の20万人未満のコムーネは271のうち206あり、改革後は98のうちわずか7つのみとなった。また、レギオンの規模は、60万～160万となっている(表2-1-1)。2つ目の責任の所在の明確化と3つ目の業務協力とサービスの平等性については、分離していた広域連合と基礎自治体の役割を見直し、国、広域連合、基礎自治体の間における財政制度の基礎を再構築することとした。これまで、国は主に償還払いによって地方へ支出しているが、改革後は一般政府補助金(包括的補助金)として分配するようになった。これにより財政的に豊かな基礎自治体と苦しい基礎自治体との間の平等性が高められただけでなく、広域連合および基礎自治体の議会が決定したサービスを運営するための資金を管理するとして、広域連合と基礎自治体の決定権ならびに財政的責任にも改善がみられた。

今回の改革が1970年と大きく異なる点は、コムーネの権限拡大とレギオンの権限縮小である。2005年と改革後を歳出ベースで比較すると、コムーネが46%から48%、レギオンが14%から9%、国が40%から43%となっており (Indenrigs- og Sundhedsministeriet, 2006)、改革前と比べてコムーネの役割がより重要とされるようになった。表2-2-1は2007年の地方自治体改革後のコムーネ、レギオン、国のそれぞれの役割を示したものである。雇用と税の分野に関して、レギオンはまったく関与していない。税の徴収に関しては、これまでコムーネとともに権限をもっていたが、今回の改革ではその権利を失い、国とコムーネにのみ徴税の権利が与えられることとなった。雇用についても、国が雇用保険加入者、コムーネが未加入者の担当と明確に分離された。そして、国との連携を含めた未加入者および加入者への職業訓練がコムーネの重要な仕事となった。これは、改革の目標でもある高品質の福祉サービスの

■ 第2章 デンマーク社会の概要

提供に向けて、地域特有の問題へ対処するためにはより地域に近い行政組織の関与が必要であるということが背景にあると考えられる。

この他、社会サービスについては、レギオンはコムーネに対して社会サービスを提供するという法的責務を有しているものの、これまで Amt が担当していた社会的あるいは行動的問題を抱える子どもおよび大人へのサービスはコムーネとの合意により移管されることとなった。また、全体的な規制やサービスおよび資金提供もコムーネがおこない、実質的にコムーネが主導する形となっている。

ビジネスの分野では、国がビジネス・教育・運輸・雇用政策を包括する全体的な成長戦略を立て、レギオンが計画を策定し、コムーネが関連するサービスを提供することとなっている。デンマークの労働市場政策と密接に関係する地域企業の支援は、雇用の創出だけでなく職業訓練の現場実習においても大きな役割を果たしている。したがって、地域経済の発展と合わせて、ビジネス分野とコムーネの連携は重要なものとなっている。

国のインフラである鉄道の整備は国が担当するが、レギオンおよびコムーネ内のバスなどの輸送サービスについては、レギオンが大枠を作り、コムーネが関与していくという仕組みとなっている。文化面では、国立の施設は基本的に国が助成をおこなうが、コムーネ内にある文化的施設および遺産についてはコムーネが助成を担当することとなり、レギオンは伝統行事のみを扱うこととなった。

自然・環境・計画の分野では、デンマーク全体に関わる仕事を中心となり、レギオンは開発計画を策定するが、コムーネでも独自の計画を策定する。しかしながら、住民に対する規制の権限をもっているのはコムーネのみで、住民との直接的なやり取りもコムーネがおこなう。また、コムーネは水に関する問題を中心としており、レギオンは土壌に関する問題を中心に扱っている。デンマークは、山がなく平らな土地のみで、大きな川もない。そのため、水源を地下水に頼っている。水道料金も日本よりも高く設定され、貴重な資源として扱われてきた。国民の中での節水の意識も非常に高い。他の北欧よりも硬度の高い硬水であるが、水道水を直接飲むこともできる。こうしたことを実現するために、地下水保護を目的として土壌汚染に関する規制が強化されている。

レギオンの最大の役割は、病院の運営にある（開業医も含む）。国の計画及び監査を基に、病院や健康保険に関する分野を中心に扱い、コムーネは予防ケア・リハビリ、ホームケア、アルコール・薬物中毒といった個別の問題に対処することとなっている。しかしながら、病院の運営資金は、レギオンには徴税の権限がなく、公立病院は原則無料であるため国およびコムーネによる助成に頼ることとなっている。全国どこにおいても均質な医療提供を目指しているデンマークにおいて、自治体再編の目標規模がコムーネ30万人、レギオン60～160万人とされたのは均一な徴税規模が念頭に置かれていたためでもあった。

2007年の改革により、全9つの分野に関して、国、レギオン、コムーネのそれぞれの役割分担が見直された。これにより、国が方向性を示し、コムーネが実際の現場業務をおこなうという構図が明確にされた。レギオンはコムーネとの補完的役割はあるものの主の病院業務が中心となり、コムーネはその他の非常に広範な分野を扱う重要な拠点と位置付けられた。したがって、労働および教育に関してもコムーネの果たす役割は大きく、デンマークの労働市場および家族生活を支える基盤となっている。

表2-2-1 2007年地方自治体改革後のセクター別管轄内容

	コムーネ	レギオン	国
雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険未加入者への対処 ・ジョブ・センター（国と連携） ・雇用保険未加入者向けジョブ・センター（国からの引き継ぎ） 		<ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険加入者への対処 ・ジョブセンター（コムーネと連携） ・レギオンごとの雇用効果の運営・監督
ビジネス	<ul style="list-style-type: none"> ・地方のビジネスサービス ・地方の観光促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・レギオンの開発計画作成 ・レギオンの成長フォーラムの事務局設置 ・レギオンの観光促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・（国内成長戦略に基づく）ビジネス・教育・運輸・雇用政策の協力による全体的な成長政策
集団輸送と道路	<ul style="list-style-type: none"> ・輸送会社への関与とコムーネのバス輸送への助成 	<ul style="list-style-type: none"> ・輸送会社の設立（バス輸送を含む。料金・チケット制度、運行予定、調整・計画、私鉄、障害者の個人輸送の整備） 	<ul style="list-style-type: none"> ・列車や（アムトから引き継いだ）路線ネットワークの大部分と地下鉄のシェア
文化	<ul style="list-style-type: none"> ・地域文化助成（歴史遺産を含む） ・音楽学校運営 ・2007年以降の4年の移行期間後、レギオンと国による15のミュージアムへの助成とこれまで法的義務なしにアムトが担当してきた多くの文化的な仕事への助成 	<ul style="list-style-type: none"> ・文化的イベントの開始、長年にわたって引き継がれる事業の提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・国家に関わる多くの民間文化施設、16の国立ミュージアム、レギオンの劇場・オーケストラ、国立劇場、国立オペラ座、オーデンセやオーフスにある劇場の演劇学校、および基礎的な音楽コース、校内コンサートへの助成 ・音楽学校、レギオンの劇場、15のレギオンと国によるミュージアムへの助成（コムーネと共有）
自然・環境・計画	<ul style="list-style-type: none"> ・自然・環境規制における取り締まりと市民に関連する仕事 ・汚水、給水・節水に関する環境目標法に従ったコムーネ行動計画の策定 ・水路整備 ・コムーネ計画の策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・レギオン開発計画の策定 ・原料回収計画とマッピング ・土壌汚染対策 ・環境目標法に基づく特定課題 	<ul style="list-style-type: none"> ・主要な国内利益および技術的に複雑な課題における国際的義務を伴う仕事 ・環境目標法に準じた自然および水の計画の策定 ・自然・環境の監視 ・特別な規制課題（環境問題のある約235社に関する調査および認定、処理水出口、特定コムーネの無駄への対処計画、環境認定、海岸地帯の保護行政、砂丘の保護等を含む） ・コペンハーゲン首都地域に関するよりよい計画を含む国内計画

(続く)

第2章 デンマーク社会の概要

(表2-2-1の続き)

	コムーネ	レギオン	国
税	<ul style="list-style-type: none"> ・国の税務署と連携した税および徴税に関する市民サービス 		<ul style="list-style-type: none"> ・課税および徴税 (2005年11月1日移行、30の税務署を設置)
社会サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・全体的な規制、供給、資金提供 ・社会的または行動的問題のある子どもおよび若者向け施設事業 (収容施設は除く)、レギオンが提供していたサービスの引き継ぎに関する選択権 ・社会精神医学 	<p>(レギオンはコムーネに対し、社会サービス提供の法的提供責任を負っている)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コムーネによって引き継がれなかった特別なニーズをもつグループや無防備なグループ向けサービス事業 ・社会的または行動的問題のある子ども向け施設事業 (レギオン内にあるアムトの施設は、2006年にコムーネへの移譲の合意がなされない場合には、レギオンが引き継ぐ) ・枠組み合意の策定 (他のレギオンと連携した最も特別な国内およびレギオンサービスの調整を含む) ・援助調達の取り組み ・高齢者住宅や住居コミュニティ事業に関わる仕事 	<ul style="list-style-type: none"> ・国立知識と特別カウンセリング機構 (Videns-og Specialradgivnings-Organisation : VISO ; National knowledge and special counselling organisation)
健康	<ul style="list-style-type: none"> ・入院期間におこなわれない予防的治療・ケア・リハビリと特別歯科治療 ・ホームケア ・アルコールおよび薬物中毒 	<ul style="list-style-type: none"> ・病院 ・精神科 ・健康保険 (一般開業医、専門家、治療薬償還制度) 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門計画 ・質・効率性・IT利用の体系的確認
教育	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校 (特別教育および大人向け特別教育を含む) 	<ul style="list-style-type: none"> ・高等専門的な国家およびレギオン教育事業 ・言語・聴覚・視覚障害者向け特別教育の教育施設 (コミュニケーション・センター) の運営 ・若者教育および成人教育に関連する機能の調整 (F V U (Forberedende voksenundervisning ; preparatory adult education) および失読症向け教育を含む) 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校教育内容の目的設定 ・補助教材および教材センター ・若者教育 ・追加的教育、成人教育 ・短・中期高等教育 ・大学教育 ・研究

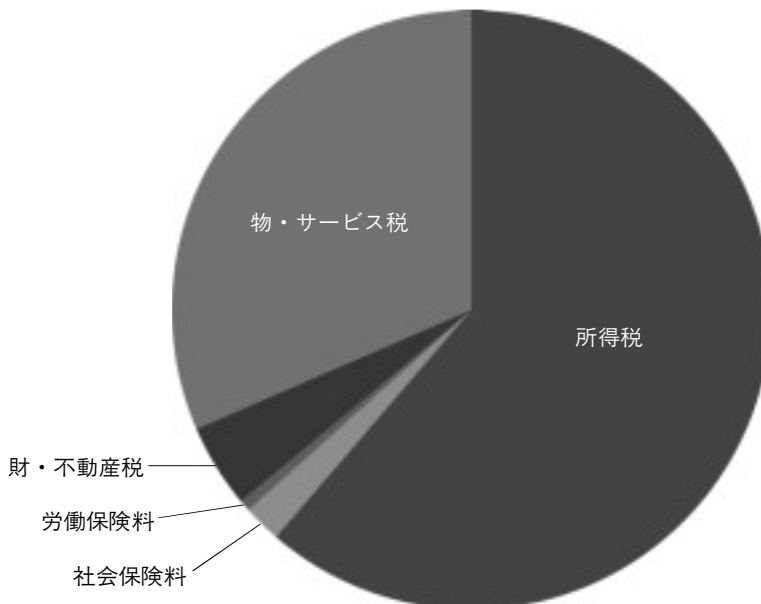
出所) The Ministry of the Interior and Health
 "The local government reform- In brief", 2006, P44-48 より作成。

2) 税と社会保障

デンマークは、高負担高福祉といわれるように、高い税率と引き換えに質のよい福祉を手に入れることができる仕組みとなっている。政府の税と保険料の収入は、主に所得税（個人所得税や法人税を含む）が60%強をしめており、次いで物品・サービス税、財・不動産税、社会保険料、労働保険料となっている（図2-2-1）。個人所得税は所得の約50%、付加価値税（消費税）は一律25%である。可処分所得は平均約35万であるが、教育費や医療費などを含む福祉関係費用は無料（または一部負担）となっているため、何らかのリスクに直面したとしてもすぐに貧困におちいるということはない。

徴収された税・社会保険料は、図2-2-2のように分配されている。もっとも多いのは老齢分野で、次が疾病、リハビリ・障害、家族となっている。社会保障を現金給付と現物給付にわけてみると、現金給付は年金を中心とする高齢者分野と失業・雇用対策分野で大きくなっている。疾病分野では現物給付が大半を占めており、家族分野ではやや現物給付が多くなっている。2001年の中道右派連立政権以降、福祉費用の支出削減が掲げられている。しかしながら、デンマーク社会においても高齢化は進展しており年金や医療分野の支出を大幅には削減できていない。そこで近年、一定以上の収入のある高齢者に対して課税をするという案も出てきており、一定程度の質を維持しながら生活を保障する福祉をいかに維持していくかが問われている。

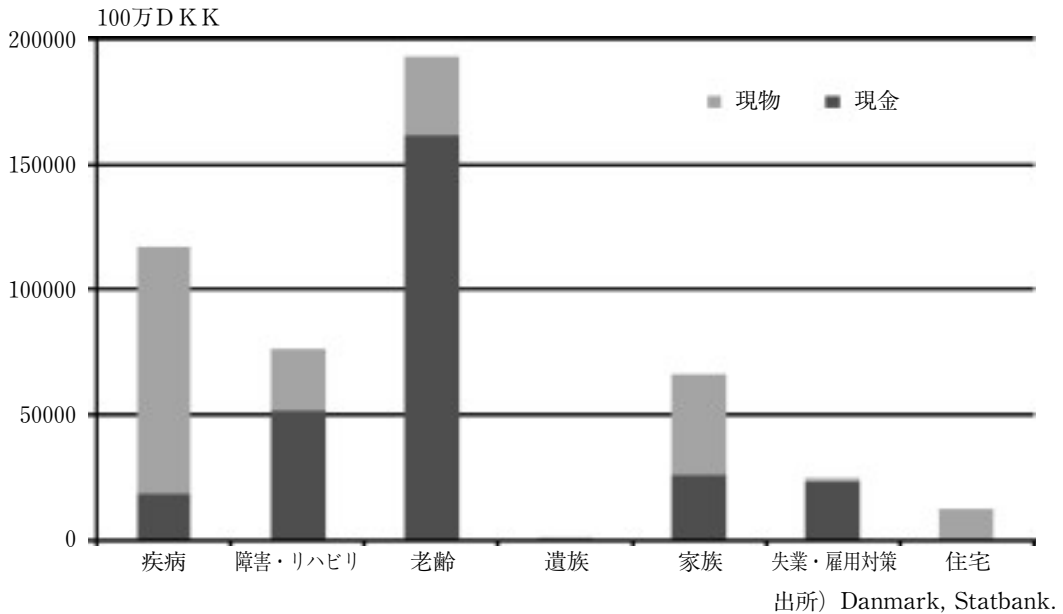
図2-2-1 税・保険料収入内訳、2009



出所) Danmark, Statbank.

第2章 デンマーク社会の概要

図2-2-2 分野別社会保障支出金額、現金・現物給付別、2008年



2-3 労働市場

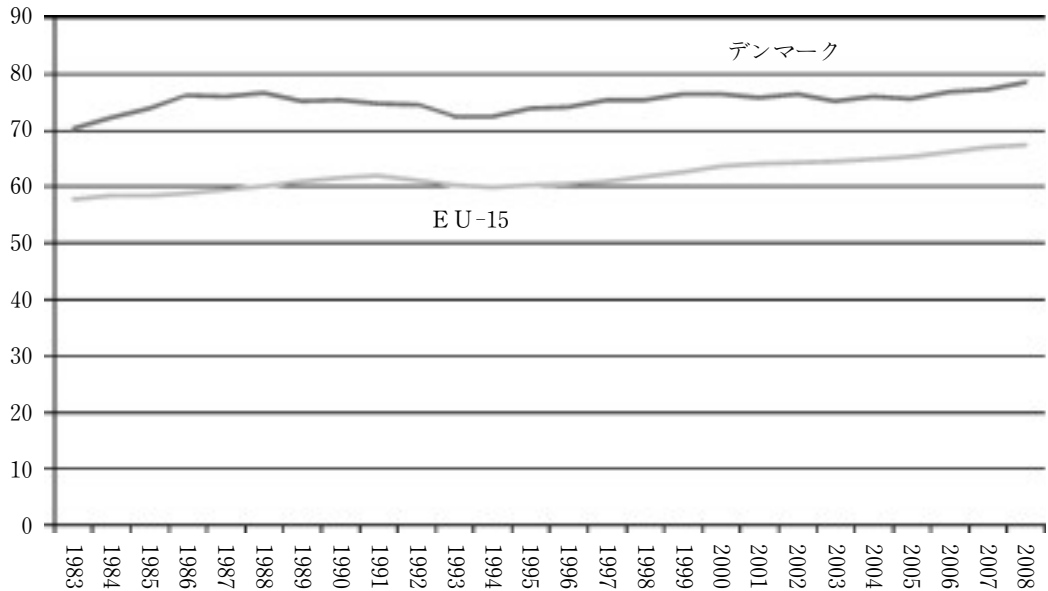
1) 就業率と失業率

デンマークの就業率をみると、2009年の就業率は男性75.9%、女性70.3%となっている(表2-3-1)。2000年以降のデータからも、男女とも70%で推移してきていることがわかる。こうした数値は、他のEU15ヶ国³の平均と比較しても非常に高い水準のものといえる(図2-3-1)。また、年齢別でみると、30~54歳の就業率が86%と最も高く、15~29歳では約70%、55~66歳では約半数が働いている。男女別にみても、30~54歳の就業率は男女ともに80%を超えている。15~29歳ではほぼ同じ68%となっており、55~66歳では女性よりも男性がより多く働いている傾向があることがわかる。

一方、失業率では、2009年で男性6.6%、女性5.4%となっている(表2-3-1)。1993年のピーク時には10%をこえていたもののその後は下降傾向にあった(図2-3-2)。しかしながら、2008年の金融危機の1年ほど前より経済が停滞傾向にあり、2009年の失業率は2000年以降、最も高い水準にまで達している。年齢別にみると、15~29歳の失業者が最も多く、9.8%となっている。しかしながら、30~54歳の失業率も前年の倍以上となっている。また、男女別にみると、15~29歳と30~45歳の男性の失業率が前年の約2倍に増加している。若年者では10%を超えており、これまでも若年層の失業が問題とされてきたが、今後も引き続き大きな課題となると考えられる。

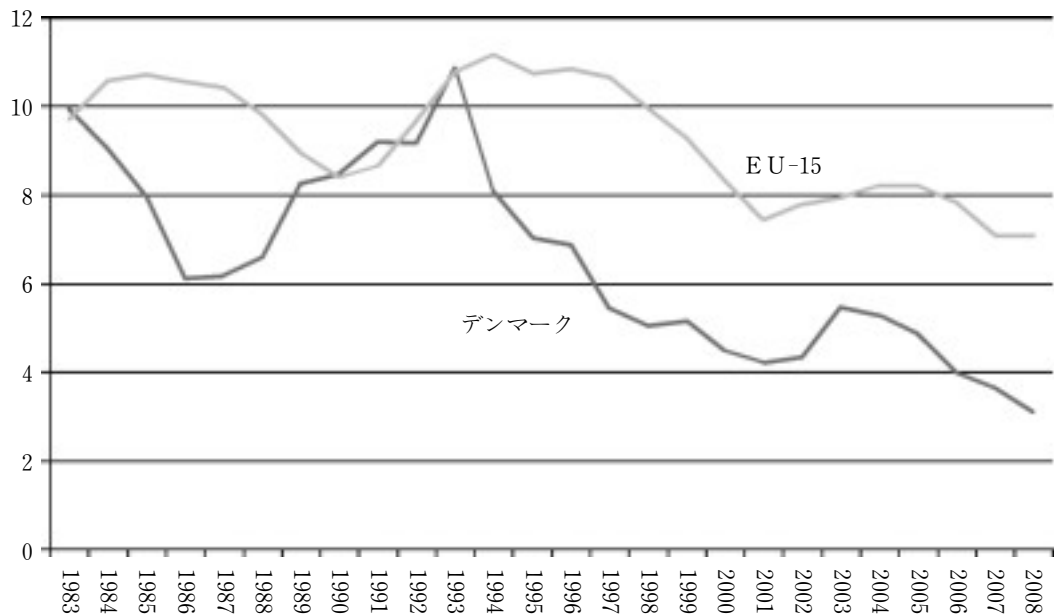
³ EU15ヶ国には、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、ベルギー、ルクセンブルグ、イギリス、デンマーク、アイルランド、ギリシャ、スペイン、ポルトガル、フィンランド、スウェーデン、オーストリアが含まれている。

図2-3-1 デンマークとEU15の就業率の推移
1983～2008年、対生産年齢人口割合（％）



出所) OECD, Extracts.

図2-3-2 デンマークとEU15の失業率の推移
1983～2008年、対生産年齢人口割合（％）



出所) OECD, Extracts.

第2章 デンマーク社会の概要

表2-3-1 デンマークの就業率および失業率の推移
15～66歳人口に占める就業者の割合、2000～2009年、年齢別 (%)

			2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
就 業 率	合 計	合 計	74.6	74.5	74.1	73.3	74.0	74.1	75.4	75.0	75.7	73.1
		15～29歳	73.7	71.4	72.1	69.1	70.4	70.7	72.7	71.3	73.1	68.8
		30～54歳	84.8	85.3	85.0	84.2	84.9	85.5	86.9	86.9	88.5	86.0
		55～66歳	47.0	49.1	48.9	51.6	52.0	51.2	51.6	51.7	49.6	49.0
	男	合 計	79.1	78.8	78.3	78.1	78.2	78.3	79.5	79.0	79.5	75.9
		15～29歳	77.5	75.1	76.0	73.3	72.5	73.5	75.1	73.5	75.0	68.9
		30～54歳	89.0	88.9	88.7	88.2	88.8	89.3	90.6	90.7	91.8	88.4
		55～66歳	54.8	56.6	55.9	58.9	59.1	57.6	58.2	58.1	56.4	55.5
	女	合 計	70.0	70.2	69.8	68.5	69.6	69.9	71.2	70.9	71.8	70.3
		15～29歳	69.9	67.5	68.2	64.8	68.2	67.9	70.2	69.1	71.1	68.6
		30～54歳	80.7	81.8	81.3	80.2	80.8	81.6	83.0	83.1	85.1	83.6
		55～66歳	38.7	41.0	41.3	44.3	44.9	44.9	45.0	45.3	42.9	42.7
失 業 率	合 計	合 計	4.6	4.8	4.7	5.5	5.6	5.0	4.1	4.0	3.4	6.0
		15～29歳	6.2	7.4	6.8	8.3	8.0	7.5	7.0	6.8	6.0	9.8
		30～54歳	4.0	3.8	3.9	4.5	4.7	3.9	2.9	2.9	2.4	4.9
		55～66歳	4.1	4.2	3.9	4.8	5.6	5.0	3.8	3.5	2.7	4.4
	男	合 計	4.0	4.4	4.4	5.0	5.2	4.6	3.5	3.6	3.0	6.6
		15～29歳	5.5	6.8	6.4	7.6	8.5	7.5	6.6	6.8	5.4	10.9
		30～54歳	3.4	3.3	3.7	4.0	3.8	3.4	2.1	2.4	2.2	5.3
		55～66歳	3.7	4.2	3.5	4.4	5.4	4.4	3.4	3.1	2.5	4.9
	女	合 計	5.2	5.3	5.1	6.2	6.1	5.5	4.7	4.4	3.7	5.4
		15～29歳	6.8	8.2	7.3	9.1	7.5	7.6	7.4	6.8	6.6	8.6
		30～54歳	4.6	4.2	4.2	5.1	5.6	4.5	3.7	3.4	2.6	4.4
		55～66歳	4.7	4.2	4.6	5.2	5.8	5.8	4.3	4.1	3.1	3.7

出所) Danmark, StatBank.

2) 失業給付制度とデンマーク・モデル

第1次オイルショックを契機として、1970年代後半から1990年代半ばまでの長きにわたり、デンマークでは高い失業率に直面してきた。この状況に対処するために失業給付額の上限の引き上げや給付期間の延長といった手厚い給付がおこなわれるようになったが、費用に見合う十分な効果は得られなかった。しかしながら、失業により貧困におちいった人々が社会的に排除されることを防ぐために、労働組合は手厚い保障を維持するよう使用者に求めている。そこで、1994年の労働市場改革以降、積極的労働市場政策へ転換し、失業給付の役割の見直しや労働における権利と義務をより強めてきた。そのため、「アクティブーション期間」では職業訓練等への参加が強化され、よりプロアクティブ（事前的）な制度へと置き換えられていくこととなった（J. Clasem, J. Kvist, W. Oorschot, 2001）。さらに、受給資格をともなうアクティブーション期間を重視することで、支出の削減とともに労働市場への再統合のインセンティブを高めることを目指していた。

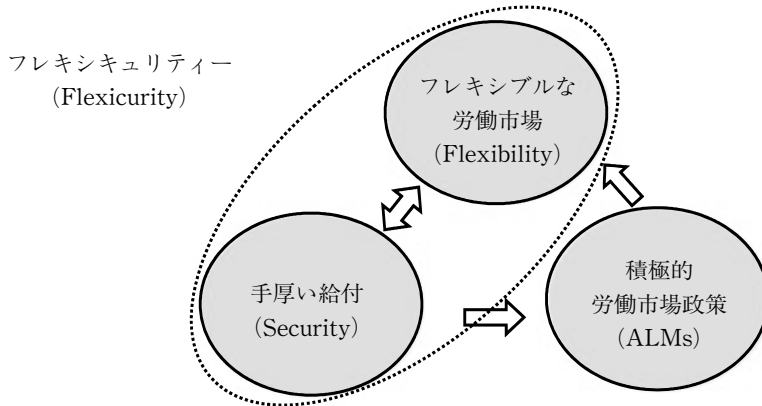
失業給付期間は、1994年に7年あったものが1996年には5年、現在は4年へ縮小されている。しかしながら、他の北欧諸国やEU諸国に比べると依然として長いものといえる。失業給付は主に、失業基金（A-kasse）によって支払われる。失業基金は国と労働組合が関わっているものが中心で、任意加入となっている（労働組合に加入しなくても、失業基金のみ加入することもできる。また、失業基金に加入していない場合は、コムーネによって支払われることとなる）。失業給付の受給条件は、基本的に過去3年間に52週の労働をしており、加入期間が最低1年の者となっている。失業者となった初日にコムーネのジョブ・センターへ行き、失業者として登録をする。その後、従前賃金の最大90%が給付される（上限：フルタイム失給703DKK/日、パートタイム失給469DKK/日。この対象にはパートタイム労働者も含まれているが時間数により給付額や受給条件が異なる）。大部分が税によって運営されており、子育て関連休暇など休暇に関する給付や早期退職者に対する給付もおこなっている。

また、1999年の労働市場改革以降、長年の課題であった失業率の削減に成功し、就業率を向上させてきた背景には、フレキシブルな労働市場（Flexible）と手厚い給付（Security）を合わせたフレキシキュリティー（Flexicurity）に積極的労働市場政策（Active Labour Market Policies：ALMPs）を組み合わせた「ゴールデン・トライアングル」と呼ばれる「デンマーク・モデル」が貢献していたと考えられている（図2-3-3）。フレキシブルな労働市場は、一つには解雇規制が緩いということであるが、実際には、労使協約によって定められた解雇通告期間がある。また、労働時間に関しても法的な制限は設けられていないものの、労使協約によって定められた規定があり、通常週37時間とされている。こうした強い労使協約によって、雇用者の生活が守られているのである。さらに、手厚い給付と合わせて権利と義務を強調した職業訓練制度は、デンマークの労働市場政策において重要な要素となっている。

現在、デンマーク政府は男女の高い就業率が高い福祉水準を維持するための前提条件であることを強調している。特に、若者と子育て世代における就業率の確保を重視している（Sjørup, 2001）。したがって、雇用政策はデンマークにおける最も優先順位の高いものと言える。

第2章 デンマーク社会の概要

図2-3-3 デンマーク・モデルのゴールデン・トライアングル



社会的排除に対抗するための社会政策

出所 per Kongshøj Madsen (2003 : 3) をもとに筆者が加筆。

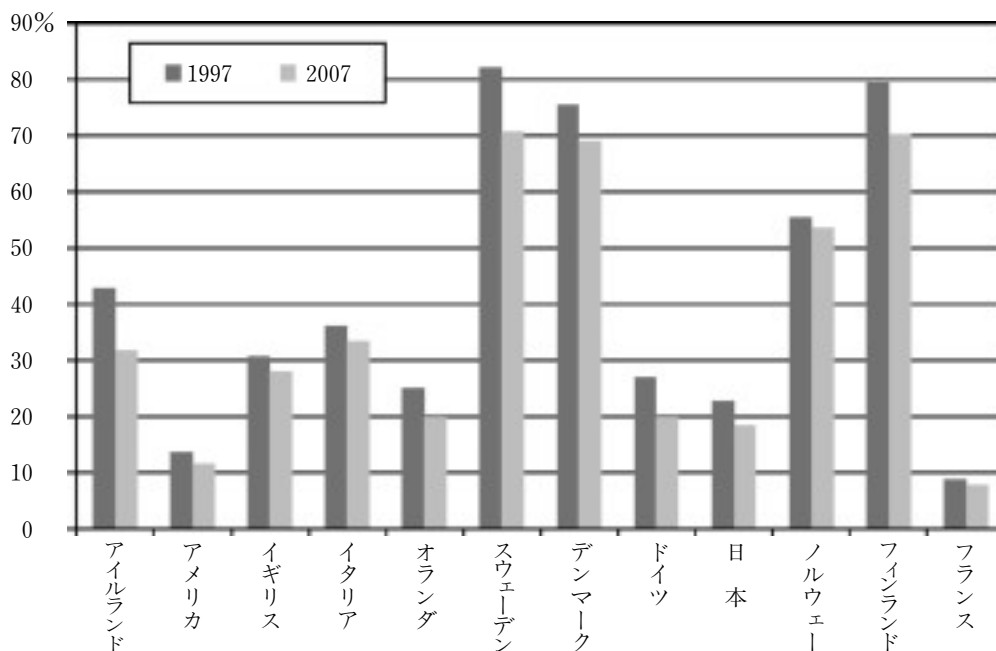
3) 労働組合

高福祉国家では労働組合の組織率が高い傾向にある。デンマークも例外ではなく、労使 (Social Partner) の連携が伝統的に強調されており、現在でも継続されている。したがって、デンマークの労働環境を理解するための重要な要素であると考えられる。

図2-3-4は、アイルランド、アメリカ、イギリス、イタリア、オランダ、スウェーデン、デンマーク、ドイツ、日本、ノルウェー、フィンランド、フランスの12ヶ国について、1997年と2007年加入率を比較したものである。デンマーク、スウェーデン、ノルウェー、フィンランドの北欧諸国は、相対的に極めて高い水準の加入率を維持している。12ヶ国中でもっとも加入率の低い国は、フランスであり、次いでアメリカ、日本、オランダ、ドイツとなっている。しながら、すべての国で低下傾向にある。デンマークも例外ではなく、1997年の75.6%から2007年には69.1%へ落ち込んでいる。

デンマークの労働組合は、職種別に組織されており、LO (Landsorganisationen i Danmark : Danish Confederation of Trade Union、デンマーク労働組合連合会) が17の職種別組合を代表している。1898年に設立され、ホワイトカラー、ブルーカラー、公務員の全ての雇用者が含まれている。加入者は110万人を超えている。これに対して、使用者を代表しているのが、DA (Dansk Arbejdsgiverforening : Confederation of Danish Employers、デンマーク使用者連盟) である。1996年に設立され、製造業、不動産業、運輸業、サービス業、建設業に関わる民間企業の13団体、28,000人以上が加入している。いずれも100年以上の歴史があり、デンマークの労働市場において極めて大きな影響を与えてきた。フレキシブルな労働市場という特徴をもつデンマークの労働市場は、規制が緩いと評されることがあるが、実際には伝統的に堅固な労働協定により雇用者が守られてきた。しかしながら、対等な労使交渉を実現させるためには、加入者をより多く確保することが必要となるため、現在のデンマークでみられる加入率の低下は、LOとDAの中央交渉にも変化をもたらす可能性がある。特に、労働組合の未加入者は若者に多く、職場内の問題に対して労働組合の代表を通さずに自力で解決する傾向がみられる。今後は、若者の加入者をいかに確保するかが重要な課題になると予想される。

図2-3-4 各国の労働組合加入率の国際比較、1997・2007年



注) データは、賃金雇用者の労働組合加入率。

出所) OECD, StatExtracts.

2-4 家 族

1) 合計特殊出生率

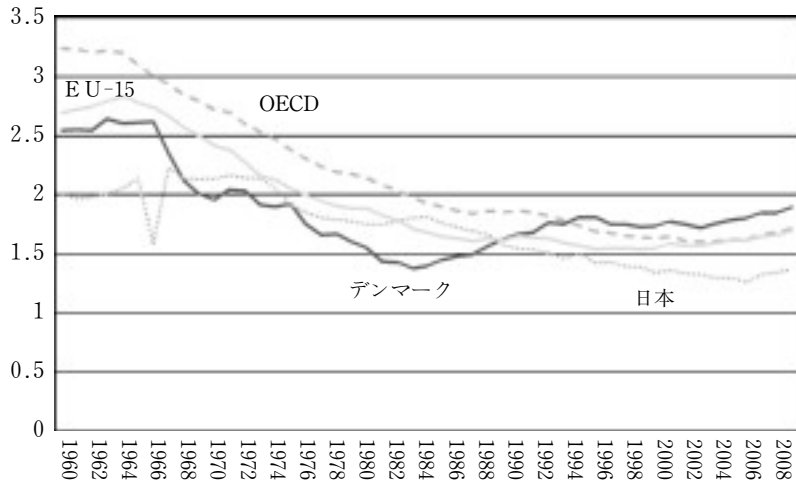
1960～2008年の合計特殊出生率の推移をみると、1967から1993年の16年に2.35から1.37へ低下している（図2-4-1）。これ以降は回復傾向にあり、1994年には1.80、2008年には1.89となっている。日本では、1960年代半ば以降、一貫して低下傾向にあるが、これは OECD 諸国やEU15ヶ国⁴にも同様の傾向がみられる。1990年代以降は OECD 諸国やEU諸国では若干の回復傾向がみられるが、日本では特に1980年代後半から2005年頃まで大幅な低下傾向が続いている。

デンマークにおける1994年以降の合計特殊出生率の回復は、1993年の労働市場改革後にみられる。「デンマークの奇跡 (Danish Miracle)」とよばれるこの時期の就業率の上昇および失業率の低下は、デンマークの労働市場政策が注目される1つの契機ともなった。特に女性の就業率を高めただけでなく、同時に合計特殊出生率の上昇を達成できた背景には、子育てに関わる休暇等の制度や働き方の見直しに加えて保育施設の拡充がある。保育施設は、現在でもデンマーク社会を支える主要部分として考えられている。

⁴ 3に同じ。

第2章 デンマーク社会の概要

図2-4-1 合計特殊出生率の推移、1960～2008年

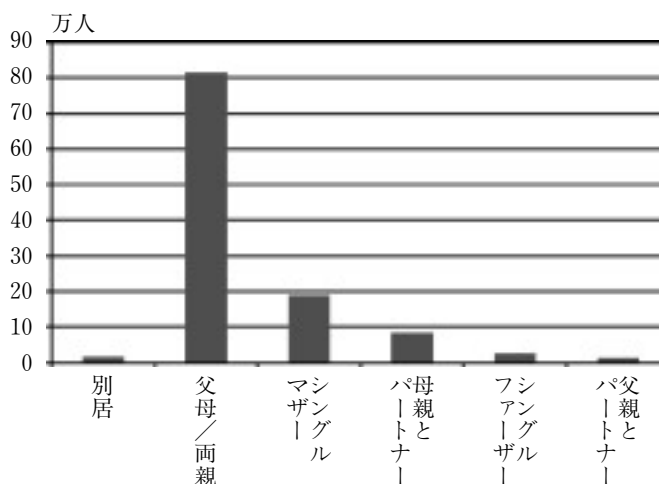


出所) OECD, Family Database.

2) 家族関係

子どもと親との家族関係をみてみると、両親と同居している子どもがもっとも多い(図2-4-2)。次いで、シングルマザー、母親とパートナーとなっている。デンマークでは正式な婚姻関係よりも事実婚が多くみられる。図2-4-2ではこれらの人々は父母/両親に分類されている。表2-4-1をみると子ども2人の世帯が最も多く、3人以上も少なくないことがわかる。近年では、子連れ同士の再婚も増加してきているが、出生率の回復傾向の背景には、多くの女性に子どもを生める環境を提供しているだけでなく、1人の女性が数人の子どもを生むことができる環境があるためと考えられる。

図2-4-2 子どもと家族関係、2010年、0～17歳



出所) Danmark, Statbank.

表2-4-1 世帯における子どもの数と合計世帯員数、2010年1月、0～17歳

子どもの数	合計世帯員数					
	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上
なし	1,325,578	736,071	/	/	/	/
1人	/	98,783	213,342	/	/	/
2人	/	/	54,557	273,238	/	/
3人以上	/	/	/	12,723	92,571	20,586

出所) Danmark, Statbank.

2-5 デンマークの民主主義

デンマークが普遍的福祉国家とよばれる理由の一つに、男女間の平等の程度が高いことがあげられる。これは労働市場における賃金格差を含めた労働条件等の差が小さいことだけでなく、生活面においても性別役割分業意識が低いといったことがある。家族関係でも個人が重視され、これはデンマークの制度全体に共通する考え方となっている。

しかしながら、こうした個人の自立が強く求められる社会である一方で、社会的連帯が高度に発達した国家でもある。つまり、自立と生の保障は対立するものではないということである。自立できる社会は生活が保障されている社会であり、生活を保障することは自立につながる。したがって、いかにして自立可能な市民を生み出すかは福祉国家や社会的連帯を考える上でも非常に重要な要素となる。

デンマークにおいて、自立は子どもの頃から意識されている。幼児教育において重視されることは「社会力」を養うこととされ、教育目標に組み込まれている。社会力の育成は、自分で物事を考え、発言し、自主的に行動することから始まり、他者との共同作業へと進んでいく。大人は子どもの自主性や個性を見守り、否定や命令をすることで何かを強制させることはほとんどない。社会力はその後の人生のすべてに影響を与え、個人の円滑な人間関係だけでなく国家に貢献する人材に不可欠な要素と考えられている。

自立や社会力が重視される背景には、デンマークに根付いている「民主主義」がある。歴史的に他国との関わりが多くみられたこともあり、紛争の解決や物事の決定において「対話」をすることが何よりも重要であると考えられている。相手の話を聞き、理解し、自分の考えを理解してもらうためには、自らの気持ちを積極的にわかりやすく伝えることが必要となる。さらにそれだけではなく、自分とは異なる意見をもつ相手を理解し、必要であれば妥協点を見つけ出すことも求められる。こうしたプロセスを含む対話は、性別や年齢、民族など様々な違いを超えておこなわれている。対話に基づく民主主義こそがよりよい社会を創造すると考えられている。

自立した個人であることは、自らの意見だけしか聞き入れない自己中心的な個人ではなく、

■ 第2章 デンマーク社会の概要

他者との関わりの中で互いを理解しあえる個人であるということである。こうした自立した個人が増えることで生産的な議論をおこなうことができる。さらに、自ら考え、行動できる人々は自らの生活の満足度を向上させることができる。デンマークの社会的連帯とワークライフバランスにとって、対話による民主主義と自立した個人はすべての前提となる社会の基礎的な根幹部分なのである。

2-6 生活の幸福度と満足度

個人的な価値観を測ることは非常に難しい。なぜなら、調査対象者の背景や嗜好、調査当時の経済的および社会的な状況など多種多様な影響要素があり、一般化することに困難があるからである。しかしながら、現在、大学や調査研究機関等によるいくつかの国際調査がある。代表的なものは「世界価値観調査 (World Value Survey : WVS)」である。1981年から開始され、2007年までに5回おこなわれている。97ヶ国を含む世界人口の90%におよぶ質問票とインタビューによる大規模なプロジェクトであり、ここでは宗教、ジェンダー役割、労働意欲、民主主義、ガバナンス、社会的資源、政治参加、信頼性、環境保護、主観的福祉に関する価値観の変化が調査されている。また、ヨーロッパ諸国の調査には、世界価値観調査とも連携をしている「ヨーロッパ価値観調査 (European Value Study : EVS)」がある。世界価値観調査と同年の1891年から開始され、2008年におこなわれた4回目の調査では、48ヶ国未満のヨーロッパ諸国の約7万人が対象となっている。調査項目には、宗教と道徳、政治、仕事と余暇など人生に関わる広範な要素が含まれている。また、EUでは専門機関の1つである「欧州生活労働条件改善財団 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ; Eurofound, 以下 Eurofound) によって2003年に28ヶ国を対象に始められた「全ヨーロッパ生活の質調査 (pan-European Quality of life survey ; EQLS, 以下 EQLS)」がある。この調査では、賃金の不平等と貧困；家族、仕事と社会的ネットワーク；人生満足度、幸福度と帰属意識；住宅の社会的側面；都市と地方の格差；市民社会参加；仕事と生活の質の満足度；ライフコースにおける時間の使い方と生活全般にわたる選択に関する指標が含まれている。

1) 幸福度

EQLSの幸福度をみると、デンマークが25ヶ国中でもっとも高いという結果が示されている(表2-6-1)。年齢別でも0~65歳以上の人生のすべてで安定した幸福度を保っている。デンマークをはじめとする北欧諸国が上位にランキングされており、こうした国々では特に30~44歳でもっとも幸福度が高い傾向がある。デンマークでもわずかではあるものの30~44歳が最も高くなっている。子育て期および働き盛り期にあたるこの年齢の幸福度が高いことは、仕事と生活の保障がしっかりされており、自らの人生にある程度満足していると考えられる。

表2-6-1 EU25ヶ国における幸福度、2007年
—男女別、年齢別—

	男女別			年 齢 別			
	男	女		0—29	30—44	45—64	65+
オーストリア	7.3	7.3	フィンランド	8.4	8.5	8.2	8.2
ベルギー	7.8	7.8	デンマーク	8.3	8.4	8.3	8.3
キプロス	7.8	7.5	リトアニア	8.1	8.1	8.0	8.0
チェコ	7.6	7.4	オランダ	8.1	8.0	8.0	8.0
デンマーク	8.3	8.3	スロベニア	8.1	7.9	7.7	7.0
エストニア	7.4	7.3	スウェーデン	8.1	8.3	8.2	8.1
フィンランド	8.2	8.4	キプロス	8.0	7.8	7.6	7.0
フランス	7.8	7.8	フランス	8.0	7.8	7.7	7.5
ドイツ	7.5	7.5	ハンガリー	8.0	8.0	8.1	7.8
ギリシャ	7.4	7.3	スロバキア	8.0	7.8	7.2	7.0
ハンガリー	7.1	6.9	スペイン	8.0	7.7	7.5	7.4
アイルランド	8.0	8.1	ベルギー	7.9	7.6	7.7	8.0
イタリア	7.1	6.9	チェコ	7.9	7.6	7.4	7.0
ラトビア	6.9	6.8	イタリア	7.9	7.6	6.9	6.6
リトアニア	7.3	7.2	マルタ	7.9	8.1	7.9	7.6
ルクセンブルグ	8.1	8.0	ポーランド	7.9	7.7	7.1	6.8
マルタ	8.0	7.8	エストニア	7.8	7.5	7.1	7.2
オランダ	8.0	8.0	ドイツ	7.7	7.5	7.4	7.5
ポーランド	7.4	7.3	ギリシャ	7.7	7.7	7.3	6.6
ポルトガル	7.0	6.8	イギリス	7.7	7.7	7.7	8.2
スロバキア	7.5	7.6	オーストリア	7.6	7.5	7.2	6.9
スロベニア	7.7	7.6	ポルトガル	7.5	7.0	6.7	6.6
スペイン	7.7	7.5	アイルランド	7.3	7.0	7.0	6.7
スウェーデン	8.2	8.2	ルクセンブルグ	7.2	7.2	6.6	6.4
イギリス	7.7	7.9	ラトビア	7.1	6.3	5.9	5.6
EU—25	7.5	7.5	EU—25	7.8	7.6	7.5	7.4

出所) Eurofound, EurLIFE (European Quality of Life Survey 2003, 2007).

2) 仕事の満足度

デンマークは90%以上の人々が仕事に満足しており、EU25ヶ国の中で最も多くなっている(表2-6-2)。次いでイギリス、オーストリア、ベルギーとなっている。

男女別で見ると、EU25ヶ国全体では女性の満足度のほうが高い。しかし、デンマーク、スウェーデン、フィンランド、フランスをはじめとする数ヶ国では男性の満足度のほうがやや高くなっている。年齢別では、30～44歳の満足度が高い国において、女性の満足度が男性よりも高い傾向がある。また、デンマークおよびフィンランドで45歳以上、特に65歳以上の満足度が非常に高くなっている。

3) 家族の満足度

デンマークが最も高く、次いでマルタ、キプロス、ルクセンブルグ・フィンランド・スウェーデンとなっている。EU25ヶ国にわたって大きなばらつきはみられない(表2-6-3)。

男女別では、デンマーク、フィンランド、スウェーデン、フランスなどで男性よりも女性のほうが満足している。相対的に家族政策の整っている国で女性がより家族に満足している傾向がある。年齢別では、マルタやキプロスが比較的若い時期に満足度をより多く感じている。EU25ヶ国の全体的な傾向でも、65歳以上の満足度が最も低い傾向をもつ国が多くみられる。これに対し、デンマークでは45歳以降の満足度が高くなっている。

4) 教育の満足度

全体ではEU25ヶ国中、フランスが最も高く、次いでデンマーク、イタリア・ルクセンブルグ・フィンランド・ベルギー、スウェーデンとなっている。

男女別では、EU25ヶ国にわたり男性のほうが女性よりも満足しているという結果が示されている(表2-6-4)。デンマークでもわずかながら男性のほうがより満足しているという結果となっている。フィンランドでは男女とも同じ数値で、スウェーデンでは女性が上回っている。年齢別では、デンマークは0～29歳の満足度が低い。フィンランドやスウェーデンと比較してもデンマークの若年期の満足度が低いことがわかる。

デンマークは、仕事、家族、教育の満足度が高いだけでなく、社会生活や生活水準の指標においても非常に高い結果を出している。幸福度は、仕事と生活全般にわたる満足度に影響を受けると考えられる。したがって、社会的連帯とワークライフバランスを検討することは、個々人の幸福度を高め、安心してくらすことのできる社会を実現する方法を探ることにもつながっていくと考えられる。

表2-6-2 E U 25ヶ国における仕事の満足度、2005年

一男女別、年齢別一

雇用者に占める比率(%)

	男女別			年 齢 別 (歳)			
	男	女		0—29	30—44	45—64	65+
デンマーク	94.7	91.9	デンマーク	94.6	91.2	94.7	100.0
イギリス	91.6	93.8	イギリス	93.1	93.1	91.9	92.7
ベルギー	89.4	89.7	オランダ	92.2	88.4	87.7	94.1
ドイツ	89.2	89.3	ベルギー	89.6	88.0	91.1	100.0
オーストリア	88.4	91.1	オーストリア	89.5	90.1	89.4	81.0
オランダ	88.1	90.5	フィンランド	85.3	80.9	86.9	100.0
スウェーデン	86.6	83.8	スウェーデン	84.9	87.2	83.4	90.3
ルクセンブルグ	86.4	86.5	フランス	83.6	81.3	81.5	90.7
アイルランド	86.2	86.9	ポルトガル	83.1	88.7	81.2	89.1
フィンランド	85.7	83.2	アイルランド	82.2	86.2	90.5	100.0
ポルトガル	84.2	85.8	エストニア	80.5	71.6	73.0	100.0
フランス	82.6	81.5	ルクセンブルグ	80.5	85.7	90.3	100.0
キプロス	82.5	84.3	ドイツ	80.0	92.8	90.4	60.3
マルタ	81.8	79.6	マルタ	78.8	81.2	83.2	100.0
チェコ	79.3	80.9	ポーランド	78.4	77.7	79.3	88.1
ポーランド	77.7	79.6	ハンガリー	78.2	74.0	76.3	86.7
エストニア	77.1	73.0	キプロス	77.4	84.0	87.5	68.2
スペイン	76.3	82.2	スロバキア	73.7	78.5	74.3	100.0
イタリア	75.9	76.7	チェコ	73.1	82.3	81.1	100.0
ハンガリー	74.0	78.1	スペイン	70.6	82.9	79.4	85.3
スロバキア	73.0	79.4	ラトビア	70.0	69.9	69.4	89.8
スロベニア	72.3	70.8	スロベニア	68.8	69.7	76.0	78.9
リトアニア	67.7	67.1	ギリシャ	66.7	61.7	55.1	37.0
ラトビア	64.8	75.8	イタリア	66.7	75.4	79.9	95.0
ギリシャ	59.9	60.0	リトアニア	64.0	66.0	71.5	61.8
EU-25	82.9	84.6	EU-25	80.8	84.3	84.3	89.9

出所) Eurofound, EurLIFE ; European Foundations Working Conditions Survey 2005.

第2章 デンマーク社会の概要

表2-6-3 E U 25ヶ国における家族の満足度、2007年
一男女別、年齢別一

	男女別			年 齢 別 (歳)			
	男	女		0—29	30—44	45—64	65+
デンマーク	8.8	8.9	マルタ	8.9	8.7	8.8	8.5
マルタ	8.8	8.7	キプロス	8.7	8.3	8.7	8.2
キプロス	8.6	8.4	デンマーク	8.6	8.7	9.0	9.0
ルクセンブルグ	8.5	8.5	フィンランド	8.6	8.6	8.4	8.5
フィンランド	8.4	8.6	リトアニア	8.6	8.4	8.5	8.7
スウェーデン	8.3	8.6	フランス	8.3	8.2	8.1	8.1
チェコ	8.1	7.8	スウェーデン	8.3	8.5	8.5	8.5
フランス	8.1	8.2	イタリア	8.2	7.8	7.0	7.0
イギリス	8.1	8.3	ベルギー	8.1	7.9	8.0	8.4
ベルギー	8.0	8.1	ギリシャ	8.1	8.1	7.9	7.5
エストニア	8.0	7.5	イギリス	8.1	8.0	8.1	8.6
ドイツ	8.0	8.0	チェコ	8.0	8.1	8.0	7.5
ギリシャ	8.0	7.8	ドイツ	8.0	8.0	8.0	8.1
ポーランド	8.0	7.8	ポーランド	8.0	7.9	7.9	7.6
スペイン	8.0	7.9	スロベニア	8.0	8.1	8.1	7.4
アイルランド	7.9	7.9	スペイン	8.0	8.0	7.8	7.9
リトアニア	7.9	7.2	エストニア	7.9	7.8	7.4	7.9
スロベニア	7.9	8.0	ポルトガル	7.9	7.4	7.3	7.2
スロバキア	7.8	7.8	スロバキア	7.9	8.1	7.5	7.5
オランダ	7.7	7.9	ハンガリー	7.8	8.0	8.0	7.6
ハンガリー	7.6	7.3	オランダ	7.8	7.7	7.8	7.8
ポルトガル	7.5	7.3	ラトビア	7.6	6.9	6.7	6.0
イタリア	7.4	7.4	オーストリア	7.4	7.7	7.5	7.4
オーストリア	7.3	7.7	アイルランド	7.4	7.5	7.4	7.2
ラトビア	7.2	7.0	ルクセンブルグ	7.3	7.5	6.9	6.8
EU-25	7.9	7.9	EU-25	8.0	7.9	7.9	7.9

出所) Eurofound, EurLIFE ; European Quality of Life Survey 2003, 2007.

表2-6-4 E U 25ヶ国における教育の満足度、2007年
一男女別、年齢別一

	男女別			年 齢 別 (歳)			
	男	女		0—29	30—44	45—64	65+
デンマーク	8.0	7.9	フランス	8.4	7.8	7.8	8.0
フランス	7.8	8.1	アイルランド	8.1	7.7	7.7	7.6
ベルギー	7.7	7.5	ベルギー	8.0	7.7	7.4	7.5
ルクセンブルグ	7.7	7.5	フィンランド	8.0	7.6	7.5	7.4
フィンランド	7.6	7.6	リトアニア	7.8	7.5	7.6	7.6
イタリア	7.6	7.9	マルタ	7.7	7.0	6.8	6.3
オランダ	7.4	7.3	デンマーク	7.6	7.8	8.0	8.2
チェコ	7.3	7.1	スロバキア	7.6	7.2	7.1	7.5
ドイツ	7.3	7.0	ポルトガル	7.5	6.8	6.4	6.2
スロバキア	7.3	7.3	スウェーデン	7.5	7.4	7.2	7.6
スウェーデン	7.3	7.5	キプロス	7.3	6.6	6.2	5.9
オーストリア	7.0	6.6	オランダ	7.3	7.3	7.5	7.2
マルタ	7.0	6.9	スロベニア	7.3	6.8	6.6	6.5
イギリス	7.0	7.0	オーストリア	7.2	6.8	6.5	6.7
エストニア	6.9	6.9	チェコ	7.2	6.8	7.2	7.7
ポルトガル	6.8	6.6	ハンガリー	7.2	6.7	6.6	6.3
スロベニア	6.8	6.7	スペイン	7.2	7.2	6.6	5.8
アイルランド	6.7	6.8	イギリス	7.1	6.8	7.0	7.3
スペイン	6.7	6.7	ドイツ	7.0	7.0	7.3	7.3
キプロス	6.6	6.4	エストニア	6.9	6.7	6.9	7.2
ハンガリー	6.6	6.1	ギリシャ	6.9	6.6	5.5	4.8
リトアニア	6.6	6.4	イタリア	6.7	6.4	6.7	6.2
ポーランド	6.4	6.2	ポーランド	6.6	6.3	6.1	6.2
ラトビア	6.3	6.6	ラトビア	6.3	5.3	5.0	4.2
ギリシャ	6.2	5.8	ルクセンブルグ	6.3	6.2	6.5	7.0
EU—25	7.2	7.1	EU—25	7.4	7.1	7.1	7.1

出所) Eurofound, EurLIFE; European Quality of Life Survey 2003, 2007.

第3章 生活を支える多様な働き方

本章では、デンマークの労働市場の状況と合わせて、Eurofoundの『労働時間とワークライフバランスに関する事業所⁵調査（Establishment Survey on Working-Time and Work-Life Balance; ESWT、以下 ESWT⁶）』（参考資料P63～参照）をもとに6つの指標（パートタイム労働、不規則な労働、フレキシブルな労働時間・時間貯蓄、残業、子育て・長期休暇、ワークライフバランス促進施策）について使用者と雇用者の意識を明らかにすることにより、働き方の選択肢を検討する。

3-1 パートタイム労働

1) パートタイム労働よりフルタイム労働が一般的

デンマークでは就業者が男女ともに多いことが特徴の1つである。さらに労働形態別にみると、パートタイム労働よりもフルタイム労働者の割合が多くなっている。デンマークのパートタイム労働は短時間労働者であるため、日本とは異なり保障もすべてフルタイム労働と同等のものとなっている。得られる保障は労働時間数によって決定される。

EUとデンマークの年齢別パートタイム雇用者の割合をみると、デンマークでは15～24歳の比較的若い世代でパートタイム労働が多くなっている（図3-1-1）。その後、25～54歳では10%以下で推移しており、特に30～34歳のパートタイム労働が低い。これとは逆に、EUでは30歳からパートタイム労働者が増加し始め、40～44歳でピークを迎える。パートタイム労働は、子育てや介護等を理由として選択される場合が多い。しかしながら、デンマークではフルタイム労働のままこうした事態に対処できる環境があるといえる。

セクター別に男女の労働形態をみると、男性の60%以上が、民間企業でフルタイム労働をしている。しかしながら、女性は公共部門でフルタイム労働をすることが一般的となっている（図3-1-2）ため、公共部門では福祉分野が多く、民間企業に比べて低賃金であることが多い。そのため、男女間の賃金格差が相対的に小さい国であるとはいえ、依然として格差是正の取り組みは続けられている。

2) パートタイム労働への転換は雇用者の希望が優先される

パートタイム労働は、女性が大半を占めている（MM⁷204）。さらに、就学前あるいは学齢

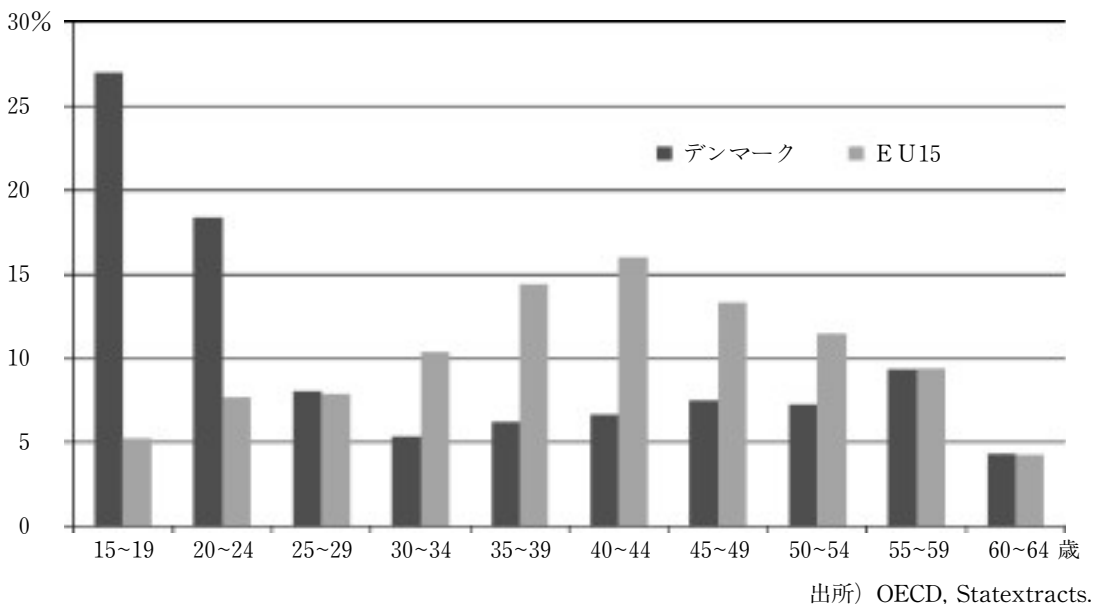
⁵ 英文では、「Establishment」となっている。これは、調査対象に、民間企業だけでなく公共部門も含まれているためである。したがって、翻訳では、両方を含むものとして「事業所」という言葉をもちいている。

⁶ “Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance, 2004-2005 (ESWT 2004/2005)”, Eurofound/TNS Infratest Sozialforschung (Munich), distributed by UK Data Archive, University of Essex, Colchester July 2007.

期にあたる子どもをもっている女性と子どものいない女性および子どもが成人した母親に多くみられる (MM 205)。パートタイム労働の導入は、主に雇用者のニーズがあったときにおこなわれる (MM203、ER201)。労働形態の転換において、使用者の希望が優先される場合は少なく、雇用者の要望が優先されている。

また、技能をもつ雇用者がフルタイムからパートタイムへの転換を望んだ場合には、両者とも通常、ほぼすぐにフルタイムに就くことができる可能性が高い (MM208、ER205)。しかし、技能をもたないまたは未熟練の雇用者である場合には、フルタイムからパートタイムへの転換が適用されにくい傾向がある (MM209、ER206)。こうした人々は、教育の到達レベルが低く、低賃金であることが多い。したがって、技能をもつ人々よりも安定した生活の保障を得ることがより難しくなっている。

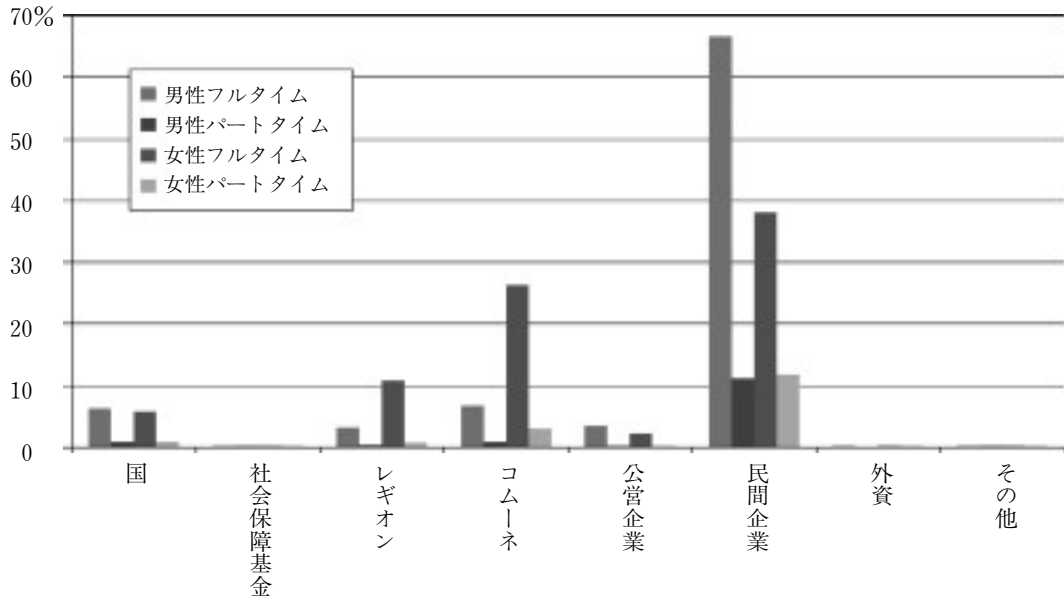
図3-1-1 15～64歳の就業者に占めるパートタイム雇用者の割合、5歳階級別、2008年



⁷ ESWT での質問で、事業所（使用者）の項目は MM、雇用者の項目は ER となっている。

第3章 生活を支える多様な働き方

図3-1-2 セクター別労働形態別雇用者比率、男女、2007年



出所) Danmark, Statbank.

3-2 不規則労働

1) 週末の労働は限定的

通常の就業時間帯以外の22～6時の夜間労働や土曜および日曜に働く雇用者は、1つの事業所に20%未満であることが多い(MM250、MM251、MM253、MM254、ER250)。デンマークでは、スーパーマーケットなどの大型チェーン店や都市部の飲食店の一部を除き、基本的に日曜は店舗営業をしていない。土曜の営業時間も平日より短時間である場合が多い。しかしながら、平日の一般的な勤務終了時間が15～16時であるため、日常生活の買い物に困ることはほぼない。したがって、通常の就業時間帯以外の労働は限定的なものとなっている。

労使交渉において問題とされるのは、特に深夜労働であり、次いで日曜労働となっている(ER253)。土曜労働が問題とされることは少ない。また、交渉課題には、保障の問題が大きく関わっており、不規則労働の必要性についても議論されている(ER254)。上述したように、平日の勤務終了時間が早く、日曜に営業している店も少ないことから、特にこの2つが問題とされると考えられる。週末はプライベートな余暇を楽しむ時間であり、家族に費やす時間としても重視される。したがって、ワークライフバランスの観点からも、こうした不規則労働が検討課題として取り上げられることとなる。

2) シフト労働から通常時間労働への転換は、やや難しい

シフト制などの定期的に労働時間が変わる雇用者がいる事業所は少ない(MM255、

ER255)。シフト制の雇用者は、1事業所あたり20%未満である場合がもっとも多い(MM256)。上述のパートタイムでの勤務形態では、毎日決まった時間の数時間を働くことが最も多いように、シフト制で働くことは雇用形態に関わらず一般的でないといえる。

また、こうした雇用者が通常の就業時間への転換を求めた場合について、事業所と雇用者に意識の相違がみられる(MM259、ER257)。事業所側は、よほどの場合のみ可能としているものの、全体的にみると、転換できる可能性はあまり高くはなく、雇用者は、事実上機会がないと考えている。したがって、シフト雇用者が通常時間帯の勤務へ転換することは難しい状況があるといえる。また、労働時間に関する交渉も個別化している(ER251)だけでなく、労使交渉における不規則労働の重要度は二分しており、産業や職種による差があることが予測できる。さらに、定期的に労働時間の変わる雇用者を解雇する場合には、1か月以上前に通知する場合が最も多い(MM257)。

3-3 フレキシブルな労働時間・時間貯蓄

1) フレキシブルな労働時間は、ワークライフバランス実現の主要な要素

通常の就業時間について、開始時間や終了時間を個人のニーズに沿って早めるまたは遅くすることができる事業所は多いが雇用者はさらなる充実を求めている(MM300、ER300)。フレキシブルな労働時間を採用している事業所では、すべての雇用者に利用の権利があるとされている(MM302)。したがって、こうしたフレキシブルな労働時間の導入はある程度進んでいるおり、その利用はパートタイムやフルタイムを問わず利用可能となっている。

フレキシブルな労働を導入する根拠は、事業所と雇用者の両者が雇用者の仕事と家族・個人の生活をより調和させるためとしており、ワークライフバランスにとって重要な要素と考えられていることがわかる(MM303、ER203)。デンマークでは、労働時間を調整できる場合には、就業終了時刻を遅くするよりもむしろ、就業開始時間を早める傾向がある。特に、子育て期にあたる人々の利用者に多くみられ、保育所や学童保育でもこれに対応するため6:30頃から開園しているところが多い。したがって、労働時間のフレキシブルさが有効に機能するためには、こうしたニーズに対応する社会的なサービスも不可欠であるといえる。

2) フレキシブルな労働時間のアレンジは、仕事の満足度を向上させる効果が期待できる

フレキシブルな労働時間の導入から得られた効果では、事業所と雇用者共に仕事の満足度の向上をあげている(MM304、ER303)。さらに、毎日の労働時間だけでなく、調整された時間を積み立てることができる時間貯蓄の利用も可能であるとする事業所が非常に多い(MM305)。この制度により、労働が一定時間を超えた場合は、別の日の労働時間の短縮に利用できるだけでなく、完全に1日を休暇として利用することもできる事業所も非常に多い(MM306a)。さらに、貯めた時間を週単位の休暇、またはそれ以上の長期休暇として利用することができる事業所もある(MM306b)。

3-4 残 業

1) 残業をしている雇用者には、二極化の傾向がある

事業所の中に残業をしている人がいる場合、そうした人々は事業所内の20%未満であることがもっとも多い(MM350、ER350)一方で、100%であることもある。また、よほどの場合にのみ残業がおこなわれることが最も多い(MM351、ER351)が、仕事が終わらないために定期的に残業をしている人は、事業所内の大部分を占めている(MM352、ER352)。その一方で、残業をしている人は一部またはごくわずかとする回答も多いことから、残業が日常的な人とほとんどしない人に二極化している傾向があり、産業ごとに残業度合いにばらつきがあると考えられる。したがって、上述したように労使協約によって定められた労働時間に沿うことが求められているものの、全体的な労働組合のなかでは残業時間の削減は優先順位が高いとはいえない(ER364)。

また、残業労働によって生まれた規定を超える超過労働時間は、給与と休暇を組み合わせで相殺される傾向が強いが、どちらかという給与よりも休暇として反映される可能性が高い(MM358、MM359、ER360、ER361)。したがって、フレキシブルな労働時間のアレンジ方法は個人に委ねられることとなる。

2) 求められた残業を拒否する権利はあるが、個人交渉に委ねられる傾向がある

残業をしている人は、上司によって指名されるよりも、自ら志願して取り組む人が多い(MM354、ER356)。志願者でない場合は、上司の要求を拒むことができるが、事業所側が認識しているよりも拒否できないと感じている雇用者が若干多くみられる(MM355、ER357)。

もし残業をする場合には、労働組合へ通知するあるいは協議する雇用者は少なく、労働組合へは知らされることなく残業がおこなわれている(ER353)。交渉の余地がある場合には、事業所との話し合いがされるが(ER354)、いつ、誰が残業をおこなうのかといった具体的なことには及ばない(ER355)。残業時間についての協議のポイントは、日常的な残業時間の削減よりも仕事量のピーク時の超過労働を認めるかどうかということにおかれている(ER365)。つまり、残業が日常的であることは少なく、特定の時期や要因によって発生するものであると認識されていると考えられる。さらに、上述のパートタイムまたはフルタイムへの転換の際にも労働組合と相談をしない人が上回る傾向があり、残業に関しても個人交渉が増加している。

3-5 子育て・長期休暇

1) フレキシブルな子育て関連休暇と現金給付

1985年以降、子育てに関わる休暇は4週間の産前休暇、14週間の産後休暇、10週間の育児

休暇、産後休暇期間中2週間の父親休暇、育児休暇終了後の2週間の父親休暇を合わせて合計32週間へと段階的に拡大されてきた。2002年、産前産後休暇、育児休暇、父親休暇と分離されていたものを4週間の産前休暇と14週間の産後休暇を合わせた計18週の母親休暇、産後休暇期間中2週間の父親休暇、32週間の親休暇の合計52週間へと大幅な改変がおこなわれ、「フレキシブルな母親・父親・親休暇」として休暇政策が統合された（Cecile Wehner, Peter Abrahamson, 2003）。これにより、政策にさらなる一貫性を与え、子どもが8歳になるまで分割取得や父親と母親の同時取得も可能となっている（一部条件あり）。自由なアレンジの幅が拡大したことにより、ここでも個人の満足度を高めるためのマネージメント能力が不可欠となる。

休暇中の給付額は、セクターや労働協約によって異なるが、平均的に従前賃金の約60～70%となっている。しかしながら、子育て関連休暇の取得者は減少傾向にあり、休暇取得可能な期間であっても働く人が増加している。

子ども関連の現金給付は、児童手当を基礎として状況に応じた補足給付が用意されている（表3-5-1）。児童手当は、0～17歳までの子どもに対して年齢に応じた金額が給付される。0～2歳では年間DKK13,640（約778,019円）、3～6歳では年間DKK12,234（約177,393円）、7～17歳では年間DKK9,696（約140,592円）となっている。これに加えて、ひとり親家庭に対するひとり親追加手当、親がいない場合の特別児童手当、親が年金受給者である場合の年金受給家庭補足手当、親が学生の場合の修学支援手当、双子以上の場合の多胎児手当、養子を迎えた場合の養子手当などがある。

2) 親休暇からの復帰後は、フルタイムで働く場合が多い

親休暇を取得した雇用者は非常に多くこの中には男性も含まれているが（MM400）、男性の親休暇取得は相対的に低いものとなっている（MM401）。北欧諸国の中でも低水準に留まっているデンマークの父親の休暇取得率であるが、母親の休暇取得率は高い水準にある。そうした女性の大半は休暇取得前と同程度の仕事へ復帰している（MM402）。上述したようにパートタイムへの転換も技能をもつ雇用者であれば比較的容易におこなうことができる。しかしながら、労働時間の削減を求める雇用者は少なく、復職後にはフルタイムで働いている人が多い。こうしたことは、労働時間がフレキシブルであることや日常的な拘束時間が短いこと、そして保育施設等のサービス支援が働き方に合ったものとなっていることなどが影響していると考えられる。

第3章 生活を支える多様な働き方

表3-5-1 家族関連現金給付

子ども関連手当	支給額
児童手当	0～2歳DKK13,640/年（約197,780円/年、約16,481円/月） 3～6歳DKK12,234/年（約177,393円/年、約14,782円/月） 7～17歳DKK9,696/年（約140,592円/年、約11,716円/月）
ひとり親追加手当	（例：片働き家庭） DKK4,324/年（約62,698円/年、約5,224円/月）
特別児童手当	（例：親がいない） 2人：DKK24,912/年（約361,224円、約30,102円/月） 1人：DKK12,456/年（約180,612円、約15,051円/月）
年金受給家庭補足手当	2人：DKK16,780/年（約243,310円、約20,275円/月） 1人：DKK11,040/年（約160,080円、約13,340円/月）
修学支援手当	（例：親が学生） DKK5,672/年（約82,244円、約6,853円/月）
多胎児手当	（例：双子以上） DKK7,120/年（約103,240円/年、約8,603円/月）、7歳まで
養子手当	（例：外国の子どもの養子） 総額DKK41,022（約594,819円）

注）1DKKあたり14.50円で換算（2010年6月）。

出所）Danmark, Statbank.

3）代替人員は、大半が新たな雇用者

雇用者の親休暇の取得に対処するために、事業所は派遣社員を雇用したり、期限付き契約に基づく新たな従業員を雇うことが多い（MM403）。親休暇に関連する問題を抱えている事業所は少ないが（MM404）、問題が発生する場合は、特に休職者の代替要員を確保する困難によるところが大きい（MM405）。以前はデンマークにおける子育てに関わる休暇制度は、ジョブ・ローテーションの効果を狙ったものでもあった。つまり、失業者に対して職場訓練の機会を提供するものであったが、仕事の連続性が欠如するという問題もある。仕事の大半が1日あるいは一定期間で終了するものよりも長期間にわたって継続されるため、こうした問題は各国で共通の課題となる。しかしながら、事業所に長期休暇取得に対する否定的な見方が少ないことが特徴的である。

長期休暇は、子育てだけではなく、家族の中に高齢、病気、障害等によってケアを必要とする者がいる場合にも利用可能であり（MM410）、追加教育の機会等にも適用することができる。復職にあたっては、特別な再訓練プログラムをもっている事業所は少なく技術および知識の確保や維持は個人に委ねられている（MM408）。

3-6 ワークライフバランス促進施策

1) ワークライフバランスにおいて、段階的または早期退職制度が重要と認識されている

雇用者が考えるワークライフバランス促進のための手法には、段階的および早期退職制度に重点が置かれている（ER500、ER501）。2009年より公的高齢年金の受給年齢が65歳から67歳へ、早期退職手当も同年より60歳から62歳へ引き上げられている。世界的な高齢化の進展はデンマーク社会においても例外ではない。早期退職手当により、公的年金の受給開始前に退職をする人が増加していたが、高齢者を労働力資本として見直す動きが強まり、高齢者雇用を促進する取り組みがおこなわれている。

2) コムーネと事業所の役割分担の明確化

デンマークにおける現在の労働時間の組み合わせから、仕事とそれ以外の責任を調和させることに対して困難を感じている人は非常に少ない（ER502）。困難があるとすると、職場の風土によるものではなく、仕事の質が理由とされている（ER503）。しかしながら、雇用者が個人的責任を果たすための支援や労働時間規制において事業所の果たすべき役割があると雇用者が考えている（ER504）のに対し、事業所側の意識は消極的である（MM501）。実際に、雇用者が家族責任を果たすための特別なサービス支援を提供する事業所は非常に少ない（MM500）。しかし、これはワークライフバランスの取り組みに積極的でないということではなく、労働時間に合わせた社会の仕組み（例えば、基本的労働時間が相対的に短いこと、公的保育施設が充実していることなど）があることを意味している。これは公共と事業所の果たすべき役割が明確に分けられ、それぞれが責任を果たすことがワークライフバランスにつながると考えられているためである。

3-7 保育施設

1) 早期に保育施設を利用する子どもが多い

保育関連施設は、対象年齢ごとに分かれている（表3-7-1）。0～2歳では、保育ママを含むデイケアがあり、3～5（6）歳では幼稚園がある。最近では、デイケアと幼稚園を統合し、0～5（6）歳を対象とする統合保育園が人気を集めるようになってきている。7歳から始まる義務教育へ入る前の6歳児には就学前教育が提供されている。2009年に義務化された就学前教育は、以前は任意であったものの大半の子どもが参加していた。さらに、日本の小学校と中学校を統合した国民学校には、7（6）～10歳を対象とした学童保育が併設されている。この他、年齢や興味に合わせてリクリエーションセンターやクラブ、プレイグループなどがある。

0～5歳までの年齢別利用割合をみると、1～5歳のほぼ約90%以上が何らかの保育施設

第3章 生活を支える多様な働き方

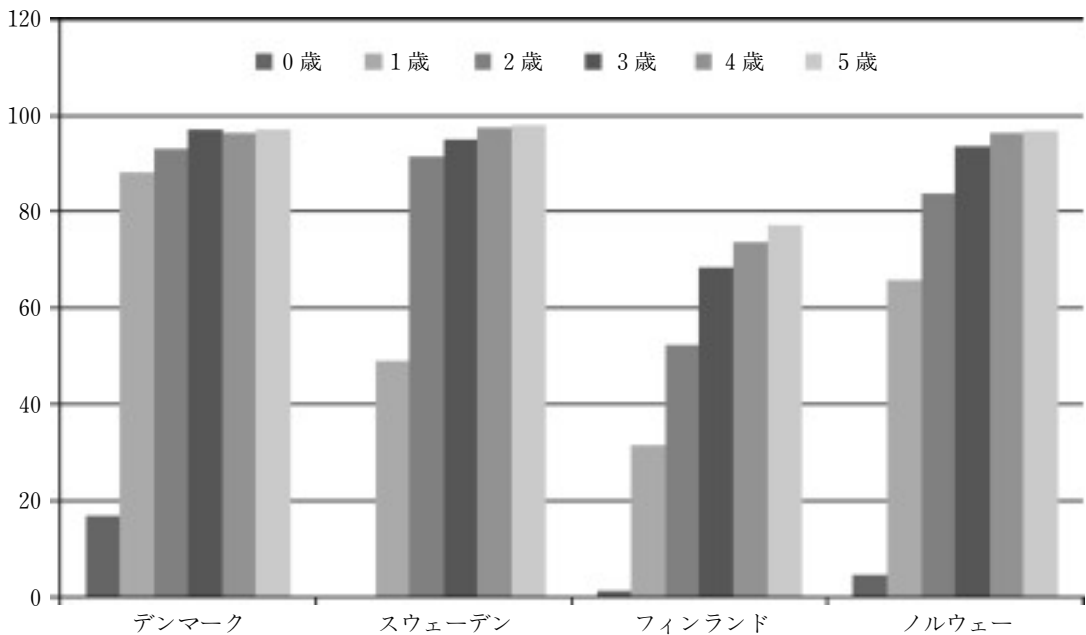
を利用している（図3-7-1）。これはスウェーデン、フィンランド、ノルウェーといった北欧諸国と比較しても高い数値である。さらに、0歳児の利用割合が北欧4ヶ国中もっとも高い。これは出産後、より早い段階で復職する傾向があることを示しており、デンマークのワークライフバランスにおいて保育施設が非常に重要な要素となっていることいえる。

表3-7-1 保育関連施設と対象年齢

施設	主な対象年齢
デイケア	0—2歳
幼稚園	3—5（6）歳
統合保育園	0—5（6）歳
学童保育園	（6）7—10歳
リクリエーションセンター	6—9歳
クラブ	10—17歳
プレイグループ	1—5歳

出所) Danmark, Statbank.

図3-7-1 北欧諸国における年齢別保育施設利用割合



出所) Nordic Statistical Yearbook 2009.

第4章 人生をマネジメントする力の育成

4-1 保育施設の調査概要

1) 調査地域

調査の中では、ロスキレ・コムーネにある統合保育園、国民学校、学童保育園、余暇青少年クラブ、産業トレーニングセンターといった年齢に応じて子どもが関わる主要な施設を扱っている。

対象としたロスキレ・コムーネ (Roskilde Kommune, Region Sjælland) は、コペンハーゲンの西側約30kmのところに位置する人口約80万人のコムーネである。シェラン島の中でも大きなコムーネの1つで、大学や研究所をはじめとする多くの教育関連施設がある。公共サービスのレベルも高いとされるデンマークの中でも人気のある場所である。かつてはデンマークの首都が置かれており、1175年から建設が始まり、1995年に世界遺産となったロスキレ大聖堂がある場所としても有名である。また、ロスキレ湾に面しており、バイキング時代の歴史ももっている。また、コペンハーゲンから電車で約20分のところにある。大都市と地方都市のちょうど中間にあたる市と考えられる。したがって、様々なデンマークの特徴的要素を兼ね備えている地域としてロスキレ・コムーネを選定している。

2) 調査期間および対象

2008年3月27日

- ・ヒメレブ国民学校 (Himmelec Skole)
校長：アンネ・アープリンク (Anne Aabrink)
住所：Ollerupvej 5, 4000 Roskilde
- ・ヒメレブ併設学童保育アスコー (Himmelev Skole SFO Asgard)
SFO副校長：アラン・キアステンセン (Allan Kristensen)
住所：Ostre Kirkevej 7 4000 Roskilde

2008年3月28日

- ・産業トレーニングセンター
施設長：レネ・リス・エブセン (Rene Riis Ebbesen)
住所：Adr. Industriledet 4, Svogerslev, 4000 Roskilde

2008年3月31日

- ・リュンバックテン統合保育園 (Bornehuset Lyngbakken)
施設長：ボーディル・ニールセン (Bodil Nielsen)
住所：Lyngbakken 5, 4000 Roskilde
- ・ピアダクテン余暇青少年クラブ (Fritids-og Juniorklubben Viadukten)

■ 第4章 人生をマネジメントする力の育成

施設長：プレベン・ゴーリ (Preben Gori)、および4年生女子生徒3名
住所：Prastemarksvej 45, 4000 Roskilde

3) 調査方法

インタビュー（主に施設長、生徒へのインタビューも一部あり）、施設および授業見学

4-2 統合保育園

リュンバッケン統合保育園 (Bornehuset Lyngbakken)

近年、人気が高まっている統合保育園は、様々な年齢の子どもが交流することができるという特徴をもっている。通常、保育園は0～2歳、幼稚園が3～5歳と分かれているが、統合保育園はこれらすべてを含むものである。デンマークでは社会性を養うことが教育の重要な責務とされているが、それは早期教育から始められている。また、リュンバッケン統合保育園は、近くの森で遊ぶというプログラムを組んでおり、「森の幼稚園」とよばれている。デンマークに50ヶ所ほど存在する森の幼稚園は非常に人気が高く、他の保育園よりも身体活動量が多くなっている。

1) 利用料はコムーネに対して支払う

リュンバッケン統合保育園は、0～6歳の70名と16名の職員で構成されている(表4-2-1)。保育担当の職員には3人の男性が含まれている。現在、デンマークでは保育や教育の職に就きたいと望む人が減少していることが問題とされており、専門教育を受けた資格をもつ職員の確保が難しくなっている。特に男性職員の確保は困難な状況となっている。

保育や教育はコムーネの管轄下に置かれているため、利用料の支払いもコムーネに対しておこなわれている。そのため園との直接的な金銭のやりとりはない。利用料は保育時間によって異なり、53.4時間の場合、0～3歳で月額2,906DKK(約49,837円)、3～6歳で1,667DKK(約28,589円)となっている。同じ保育園にきょうだいがいる場合や低所得世帯は割引制度が適用されている。また、0～3歳の利用料には、食事代やおむつ代などが含まれている。

表4-2-1 リュンバッケン統合保育園の概要

対象年齢	0～6歳
人数 クラス	70名（13名；0～3歳、57名；3～6歳） 3～6歳を3クラスに分類（3～4歳クラス、4～5歳クラス、5～6歳クラス）
開園時間帯	6：30～17：30
職員数	14名（保育）、調理職員、清掃職員 *男性保育職員3名 0～3歳：4名（2人が保育資格者） 3～6歳：10名
利用料 ⁸	0～3歳；53.4時間）月額2,906DKK（約49,837円）食事付き 45時間）月額2,762DKK（約47,368円） 35時間）月額2,455DKK（約42,103円） 25時間）月額2,005DKK（約34,385円） 3～6歳；53.4時間）月額1,667DKK（約28,589円）食事なし ⁹ 45時間）月額1,524DKK（約26,136円） 35時間）月額1,428DKK（約24,490円） 25時間）月額1,189DKK（約20,391円） 〈減免制度〉 きょうだい割引…2人目より半額（保育園および幼稚園にのみ適用）。 低所得者世帯補助…年間世帯所得が461,600DKK（約791万6440円）以下の 場合、満額または一部補助（余暇クラブへも適用される）。 *支払いは、園ではなくコムーネへ直接支払う。その後、コムーネから園へ 資金が提供される（70人の子どもで年間450万DKK）

出所）利用料は Roskilde Kommune（2010）より一部抜粋。

⁸ 2009年データから、1デンマーク・クローネあたり17.15円で換算（2010年3月）。

⁹ 食事付きの利用料は、以下のとおりである。

53.4時間）月額1,844DKK（約31,624円）、45時間）月額1,700DKK（約29,155円）、
35時間）月額1,604DKK（約27,508円）、25時間）月額1,365DKK（約23,409円）

第4章 人生をマネジメントする力の育成

表4-2-2 園児の1日の活動プログラム

6:30	開園（必要に応じて朝食（持参））
8:00	開始（年齢別に室内または屋外で遊ぶ） 森へ行く準備
9:00	4-5歳クラスと5-6歳クラスが1週間交代で森へ行く （平日4日（金曜を除く）） その日のテーマに合わせた活動開始
9:30	（例えば、リトミック、課外ツアー、工作など） 森へ行くクラスは移動開始
11:30	昼食（持参）* 0-3歳は、キッチンスタッフが料理した食事
12:00	屋外で遊ぶ
14:00	おやつ（フルーツ持参）
15:30	森から戻る
17:30	閉園

2) 親の働き方に合わせた開園時間

リュンバッケン統合保育園では、朝6:30から開園となる（表4-2-2）。他の保育所でもほぼ同様で、親の労働時間に合わせたものとなっている。朝食を持参してくる子どもも多く、他の子どもや保育士とともに食事をする。その後、8:00より実質的な開園時間となる。

閉園時間は17:30であるが、15:30に子どもが森から戻り、17:30までは自由な時間となる。したがって、17:30には閉園するということであり、それより早く迎えに来ることもできる。また、この保育所ではスクールバスがあり、大抵の子どもは17:30より前に帰宅していく。つまり、親の労働時間が17:30を超えないことが想定されているため、延長保育や休日保育は存在しない。職員にとっても17:30頃に帰宅できるということであり、職員と親の両方に合わせた労働時間となっている。

朝食の他には、昼食とおやつも持参しなければならない。しかし、日本のようなお弁当ではなく、チーズとハムを挟んだ簡単なサンドウィッチや野菜スティックのような生の野菜などを昼食とすることが多く、おやつもバナナやリンゴといったフルーツをビニール袋に入れてそのまま持参することが一般的である。したがって、手間がかからず、調理時間が長くなるということもない。こうした食文化も働き方に影響を与える1つの要素と考えられる。



園舎

3) 森での活動は親の要望から始まった

10年前、子どもを預ける親から、子どもに森へ行く機会を与えたいという要望が強く出され、保護者会がコムーネに要請した。当時、保育園不足が問題となっていたこともあり、「あと15人余計に子どもを預かってくれるなら希望を受理する」との回答を得た。リェンバッケン統合保育園では、コムーネの要請を受け入れ、森での活動が始まった。

デンマークの保育制度において、定員を超えることは認められていない。それは子どもへの十分なケアの確保という保育の質的問題を重視しているためである。定員は子ども1人当たりの施設面積数によって決定される。特にベビーブーム世代における保育施設の不足が問題となり、待機児童が増加するなどの需給バランスのずれが生じていた。これを解消するための手段の1つとして、施設面積を拡大させることにより定員を増やすために森での活動が広がっていった。

4) 森での活動は子どもの発育にプラスの効果をもたらす

森の幼稚園のアイディアは、待機児童の削減という社会的な要因を1つの背景としているものの、ここでの活動から子どもにとってプラスの影響が多くみられ、子どもの発育といった観点からこうした活動が支持されている。しかしながら、近くに利用可能な森がある施設は少なく、一般的な普及には至っていない。森での活動から施設長が感じている子どもへ効果は、身体能力の向上と精神的強さの習得である。身体能力については、ありのままの広大な自然の中で遊ぶことで、運動能力が鍛えられる。これにより、



園内の遊び場①



園内の遊び場②



園舎内

■ 第4章 人生をマネジメントする力の育成

病気になる子どもが減少した。また、自然という未知の世界を体験することは驚きと発見の連続であり、様々なことに挑戦する勇気を身につけることに役立っている。

森へ行くことができるのは、4～5歳クラスと5～6歳クラスのみである。この2クラスが1週間ずつ交代で森で過ごす。1週間という期間に設定している理由は、連続した日数を設定することで、継続した学びが可能となるためである。例えば、小屋を作る、ベリーの実る季節には摘み取ってジャムを作るといったように何かを作り上げることができる。また、1週間交代にすることで、前週の復習期間、次週の準備期間とすることができ、園内でも学習の継続性を保つことができるよう工夫されている。

5) 社会的責任を果たすことが可能な人的資源の育成は早期教育から始まる

0～2歳児は、3歳以上のグループとは異なるリズムで生活しているため統合レベルはまだ低い。しかし、同じ敷地内の遊び場を使い、他の子どもの様子を見ることができる。

3～6歳になると年齢ごとに3つのグループに分けられる。しかし、クラス単位で過ごすのは9:30～11:30までの午前中のみで、午後は年齢に関わらずに交流することを奨励している。

リユンバッケン統合保育園の教育目標は、「一緒に過ごす、統合する、連携し合う、余裕、親近感を促進することにより、子どもが友情を培うこと」にある。デンマークでは、教育目標に関する国からの指令を受け、職員はそれをもとに活動計画（教育計画）をたてる。森へ行くプログラムもこれを基にしている。現在、言



森の入口にある小屋



森への入口



森の中で遊ぶ子ども①

語・文化・身体能力・個人的社会的な成長、自然といったことを習得するためのカリキュラムを作成することが国から義務付けられている。こうした教育目標に基づき、森での活動、クラスでの活動、園全体の活動など全ての領域での活動が計画される。

教育法（The Folkeskole Act）の中にも民主主義の促進や社会的責任を果たすことのできる個人の育成に言及されており、早期教育においても徹底されている。福祉国家の前提となる社会的責任を果たすことが可能な個人とは、納税義務を果たし、給付へ依存することのない市民が描かれており、そのための人的資源への投資に重点が置かれている。

6) 社会的ネットワークを支えるコミュニティーの活動

園児の中には、コミュニティーが提供している余暇サービス（ハンドボールやサッカーなど）に参加している子どももいる。これに参加するためには約400～500DKK（約6,860～8,575円/期間中）ほどの費用が必要となる。こうした活動は、9～4月の冬の間にのみおこなわれる。なぜなら、夏は屋外で遊ぶ機会が多い一方で、冬は外での活動量が減少するためであり、こうしたサービスを利用する子どもが多い。子どもの多くはコミュニティーがおこなう活動に参加している。したがって、身体的および精神的発達の促進といった面だけでなく、社会的ネットワークの形成においてもコミュニティーの果たす役割は大きい。

7) 親と職員はパートナー

リュンバッケン統合保育園では、公的資金の他に、保護者による寄付が提供さ



森の中で遊ぶ子ども②



森の中で遊ぶ子ども③



森の中にある丘で休憩

■ 第4章 人生をマネジメントする力の育成

れている。ロスキレ・コムーネは、ヨーロッパ最大級のロックコンサートといわれるロスキレフェスティバルの開催地としても有名である。毎年夏に行われ、世界各国から多くの人を訪れるこの一大イベントは、ロスキレ市民の夏の風物詩でもあり同時に、市民にとっての楽しみの1つとなっている。このロスキレフェスティバルにおいて、保育園の保護者が売店を出し、お菓子を売っている。その売り上げを園へ寄付し、園では「保護者支援基金」として子どもの教育に役立っている。調査をおこなった年には、その資金を使って画家を招き、子どもに絵の指導をおこなっていた。園と保護者はうまく連携をとりながら子どもの教育に活かしており、両者はパートナーであるという意識が強くみられる。

しかしながら、親による意見には次のようなものもある。例えば、親が園を訪れたとき、子どもの衣服があちらこちらに散乱している状況を目にして、1ヶ所にきちんとまとめておいてほしい、森へ出かける時間が早すぎるまたは遅すぎる、その他、職員の病欠が多すぎるなどの声もあった。こうしたことから、学習に関する要求はないものの社会生活に関わることや組織に関わるのが問題とされる傾向があることがわかる。

4-3 国民学校

ヒメレブ国民学校 (Himmelec Skole)

国民学校は、デンマークの公的な義務教育学校であり、無料で提供されている。日本の小学校と中学校を合わせたものにあたり、基本的に0～9学年の6～15歳を対象としている。この他、9年生後の補足教育課程として任意の10学年がある。

就学前教育である0学年は、2009年8月より義務化された。これまで任意でおこなわれていたが、大半の子どもは6歳から就学前教育に参加していた。0学年は学校教育の導入部分と位置付けられ、基本的な社会生活を身につけることと学習の基礎的な統一を図ることに重点が置かれている。10学年は、高等学校や職業専門学校への進学前に、もう少し勉強の期間が必要であると考えている子どもによって選択される任意のクラスである。デンマークでは、8学年から成績がつけられる。進学に際しては、日本のような入学試験はないものの、義務教育課程の修了にあたり9学年時に試験がおこなわれる。こうした結果も10学年クラスを選択するかどうかに関わっている。

ヒメレブ国民学校は、ロスキレ・コムーネにある19校の中で2番目に大きい学校である(表4-3-1)。教育の質も高く、熱心な取り組みからロスキレ・コムーネで最も評判の高い学校として知られている。穏やかな住宅地に存在しており、明るく落ち着いた雰囲気が印象的である。移民や2ヶ国語以上を話す生徒が少ない



校舎

ことも特徴である。学校は自由選択制で他の学区からの入学希望者もいるが、近隣の子どもが優先されるため増加する入学希望者に対応することは困難状況となっている。

表4-3-1 ヒメレブ国民学校の概要

対象年齢	6～15歳（0～9学年）
生徒数 クラス	768名（0～3学年：299名、4～6学年：245名、7～9学年：224名） 全32クラス（1クラス当たり28～30名）
開校時間帯	基本的に8：00に始まる。終わる時間は学年によって異なる。
教員数	55名（1クラス当たり1～2名） * 0学年は保育士資格保有者
利用料	無料

1) 保護者との連携に基づく学力向上

デンマークの教育方針は、学力重視の方向へと転換しつつある。政府は、①読解力、②生活習慣（楽しく学校へ行っているか）、③評価、④科目チームの強化を決定した。これは PISA（Programme for International Student Assessment；OECD 生徒の学習到達度調査）¹⁰の影響が大きく、特に読解力の強化に重点が置かれている。なぜなら、義務教育修了時に20%の子どもが読解力不足にあるという結果が出たためであり、読解力は国語だけでなく全ての強化に通じる力であるとして重視されている。

ヒメレブ国民学校では、生徒の99%が読解力に満足しているという結果が出ており、デンマークの平均を上回る結果が出ている。この背景には、保護者が学校教育にいかに関心を持っているかが重要となる。例えば、ヒメレブ国民学校では、保護者に対し子どもと毎日10～15分の読みの練習時間を家庭で確保することを要請し、多くの家庭で実施されている。こうした保護者の協力が子どもへのプラスの効果となって表れていると考えられている。

2) 民主主義に基づく学校教育の実践

政府の教育方針の1つに、いじめのない楽しい学校生活環境の整備がある。教育法の中では、1週間に1度の学級日を設けることとされており、クラス内で自らの生活環境を話し合う場を設けている。ここでは、自分たちで自らの環境を考えることが重視され、問題の提起から解決までが話し合われる。反対の意見が出された場合にも、その理由を理解すること、説得すること、そして受け入れることを学ぶ。こうした訓練を日常的に繰り返すことにより、社会性ととも自らの意見を持ち、それを表現する力を身につけることが実践されている。

しかしながら、これまで最小限に抑えられてきていた試験による評価は現在では義務教育

¹⁰ 1997年よりほぼ3年ごとに OECD が加盟国に対しおこなっている学力調査。15歳の生徒（義務教育の修了時に相当）を対象に、読解力、数学的リテラシー、科学的リテラシーの3つの分野が調査項目となる。

■ 第4章 人生をマネジメントする力の育成

期間中に10回の試験が導入され、全国統一試験により学校のランキング化がおこなわれるようになってきている。一人ひとりの個性により重点をおいてきたデンマークでは、個人の能力を数値によって測り、順位付けすることに対して特に教育関係者から懐疑的な意見が多い。

ヒメレブ国民学校のモットーは、「楽しい場所では楽しく勉強ができる：いい環境ではいい勉強ができる」ということである。つまり、子どもたちを取り巻く環境を良好に保つことで、社会性だけでなく学力の向上にもつながるとし、そのために民主主義の果たす役割は非常に大きいと考えられている。

3) 生徒、保護者、学校、社会との連携

学校内には、民主主義の下で4年生以上の各クラス2名の代表者で構成される生徒会が組織されている。また、ロスキレ・コムーネ内19の学校の生徒会による連合会があり、ここでの役員も務めている。1年に4回の集会有り、学校について話し合う機会がある。生徒会の役員2人は、ロスキレ市議会にあるダイアログ（対話）の会に代表として参加し、大人と一緒に学校について話し合う機会をもっている。

学校内には学校理事会も設置されている。保護者7名、生徒2名、教員2名、校長、副校長の14名で構成され、月に1度話し合いの場が設けられている。委員となる保護者は4年に1度選出され、教員は1年ごとに交代することとなっている。ここでは、学校の運営方針や教育方針（教科や教材の問題）、予算の使い方などが話し合われる。校長と副校長には決議権はなく、各当事者の意見を踏まえた議論が重視されている。学校理事会と学校との信頼関係は強く、子どもへの充実した環境の提供へもつながっている。また、学校理事会に生徒の代表を入れることで生徒の意見を知り、現時点で求められている課題へ対応することも可能となる。

デンマークの意思決定において、当事者が排除されるということではなく、必ず当事者が意見を述べる機会が与えられている。これは市民権に基づく民主主義によって支えられており、デンマーク社会において極めて重要な要素である。学校教育においても、子どもの一人ひとりが同じ市民として同じように社会に責任があるとし、権利と義務が背中合わせであることが教えられる。このため、校長と生徒の関係であっても対等の人間として意見をぶつけ合う。お互いが相手の立場を理解しようと努める姿勢は、民主主義の根つきを感じるものである。

4) コムーネの権限と国の要求とのバランスの難しさ

学校の予算配分の決定権はコムーネに置かれている。同じコムーネであっても、一律の予算が組まれるわけではなく、学校の特性や環境を考慮したものとなっている。主に検討課題とされるのは、その学校に2ヶ国語（デンマーク語と母国語）以上を話す生徒がどれだけいるか、移民の子どもがどのくらいいるか、その地域が社会的負担のどれだけ大きいところかといったことである。

また、学校はコムーネに対して予算の報告とともに年1回、学校の評価報告書を提出しなければならない。この報告書には、学校と家庭（年2回の対話会）、成績、生徒の指導プランに関する内容が含まれており、国が決定した教育目的の到達度に関する資料となる。

現在の問題は、予算の決定権がコムーネにあっても国が決定した方針に対し財政的に適切

な予算を組むことができないことにある。2007年の地方自治体改革で財政の均質化が図られたとはいえ、高まる要求に応えるだけの予算を組むことは難しいという現実がある。

5) 福祉国家の維持に対して教育が果たす役割の重要性

就学前教育課程である0学年を担当する教師は、小学校や中学校の教員養成過程ではなく幼児教育の専門教育を受けた保育士資格保有者が担当している。ここでは、アルファベット、数字、韻をふむことなどを学び、本格的な学校教育に入る前の学力の下地を整える役割を果たしている。リズムや視覚的要素を効果的に用いながら、楽しく学ぶことができるよう工夫されている。教育レベルの均質化は、早期段階での介入によって支えられている。

現在のデンマークでは、子ども一人ひとりに合わせたオーダーメイドの教育の実現に重点的に取り組んでいる。そのため、教員はそれぞれの子どもに合わせた個別の指導計画を作成しなければならない。この他、国からの指導目標に合わせた計画の作成も求められており、仕事量が激増している。したがって、教員を希望する人が減少しているという問題もある。

デンマークにおいて、教育は人的資源への投資である。したがって、教育の中で重点がおかれている社会性と自主性の育成は、社会の根幹である民主主義に影響を与え、将来の安定した福祉国家の存続に関わる重要な問題となる。



0 学年クラス



1 年生クラス



教室におかれたくつろぎスペース

4-4 学童保育園

ヒメレブ国民学校併設学童保育アスゴー (Himmelev Skole SFO Asgård)

学童保育園 (SFO) は、国民学校に通学する0～3学年の子どもが放課後を過ごす場所である。デンマークの学校は、0学年や1学年では11:40頃に学校が終わることが多い。2学年や3学年でも13:00には終わるため、これ以降の親の帰宅時間までを学童保育園で過ごす子どもが大半を占めている。したがって、学童保育園は、子育て期のワークライフバランスを支える重要な施設であるといえる。

基本的に国民学校には学童保育園が併設されており、国民学校内に設けている場合と国民学校のすぐ近くに置かれている場合と様々である。しかしながら、離れている場合でも徒歩で数分のところにあることが多い。

ヒメレブ国民学校は、3つの学童保育園をもっている。それぞれに名前がつけられており、ウットゴー (Udgård) とミッドゴー (Midgård) はヒメレブ国民学校の敷地内に設置されている。アスゴー (Asgård) のみが隣の敷地に置かれている。アスゴーが最も大きく、最大定員120名、ウットゴーとミッドゴーは最大84名となっている。いずれもほぼ同様の体制になっている (表4-4-1)。

表4-4-1 ヒメレブ併設学童保育アスゴーの概要

対象年齢	6～9歳 (0～3学年)
人数	105名
開園時間帯	通常 6:30～8:15、11:40～17:00 休暇期間 6:30～17:00
職員数	33名 (保育・活動)、3名 (受付等職員)
利用料 ¹¹	月1,749DKK (約29,995円)

1) 年齢を超えた交流の場

1998年から始まったアスゴー¹²には、0～3学年の105名が通っている。ヒメレブ国民学校では、1学年をA～Cの3つのクラスに分けている。そして、このクラス単位で学校内にいる3つの学童保育園へ割り当てられる (アスゴーはBクラス)。デンマークでは、9年生までクラス替えはないため、約10年間を同じクラスで過ごすこととなる。さらに、学童保育においてもクラス単位で入る園が決められる。しかしながら、閉鎖された単位集団であり続けるということではなく、様々な場面で異なるクラスや年齢の子どもとの交流の機会が用意され

¹¹ 2009年データから、1デンマーク・クローネあたり17.15円で換算 (2010年3月)。

Roskilde Kommune, “Oversigt over dagpleje-og daginstitutionstakster 2010”。

¹² ウットゴーとミッドゴーは1995年より開始。

ている。学童保育園においても、0～3年生が共に遊び、イベントなどを共有することで相互に関わることができるようになってきている。

2) 労働時間に合わせた開園時間と移行期間の支援

通常の開園時間は、6:30～8:15、11:40～17:00となっている。デンマークは、8月から新学期が始まり、8～12月と1～6月の2学期制をとっている。休暇期間中も6:30～17:00まで開いており、親がこの期間に合わせて労働時間



アスゴアの概観

を変えない。朝はリュンバッケン統合保育園の開園時間と同様に6:30から受け入れており、持参した朝食をとることもできる。その後、国民学校の開始時刻に合わせて登校する。子どもを送り出した後、しばらくの休憩をはさみ、子どもの授業終了時刻に合わせて再び開園となる。その後子どもは、親が迎えに来るまでを施設で過ごし、17:00に閉園となる。閉園時刻もリュンバッケン統合保育園とほぼ同様で、17:00までには全ての親や迎えに来ることが想定され、通常は15時頃にほとんどの親が迎えに来ている。

また、2006年より早期学童保育 (Mini SFO) が導入された。ここでは、0学年入学前の5月から夏季休暇までの間、午前中のみ学童保育を体験することができる。就学前教育は学校教育に入る前の準備とされるが、学童保育にも同様の準備期間が設けられたことになる。

デンマークでは様々な導入部分が重視されており、平等の機会を提供するとともにスムーズな移行を助ける制度がつくられている。こうした考え方は成人した社会においても同様で、権利と義務を果たすための土台作りに役立てられている。

3) 徹底した遊びと社会生活への適応能力の開発



工具室

職員は33名おり、主に生活指導を担当する職員と活動を担当する職員とに分かれている。学童保育では、子どもがいかにかに遊ぶかといったことに焦点が当てられており、学習指導や宿題を手伝うことはしない。それよりも、近くのプールへ出かけて行ったり、自転車やジム、バスケットボールなどをやる。施設内には、体育館に相当するホールがあり、ホッケーをすることもできる。この他にも、本格的な工具を取りそろえた工作室がある。すべて大人が使っているものと同じで、大

■ 第4章 人生をマネジメントする力の育成

小様々な種類が用意されている。ここで、木を加工して小さな家具を作ることもできる。また、裁縫や手芸の部屋もあり、本物のミシンや多様な生地がおかれている。これらはイベントでおこなう劇の衣装作りにも役立てられている。さらに、ギターやドラムといったバンド演奏のできる部屋やDJブース、TVゲーム、陶芸の窯だけでなく、屋外にはボンファイヤーもある。この施設は、かつて学校として利用されていた建物を改装しているため、ロッカーや水道、トイレは学校と同じ作りになっている。しかし、キッチン併設した明るく大きなリビングルームがあり、簡単な調理をおこなうこともできるようになっている。

すべてが本格的で、子ども用に整えられたものはほとんどない。それは、子どもの世界で成長させるのではなく現実存在する世界の中に包摂し、適応させるためであり、こうした観点からも年齢や性別、子どもと大人といった境界を越えた交流が促進されている。

4) 通勤時間の削減

この学童保育で働く職員の全員が施設近郊に暮らしている。したがって、通勤に電車や車を使うことはほとんどなく、徒歩か自転車が利用されている。副施設長のアランさんも施設から300mのところに住んでおり、通勤時間が長いことは考えられないと言う。こうした考えは、デンマーク人の多くが感じていることであり、ワークライフバランスにとっても重要な要素となると考えられる。

デンマークでは、自転車が主要な移動手段であることが多い。したがって、道路には自転車専用のレーンがあり、信号機も設置されている。車と同じ交通ルー



裁縫室



子どもの陶芸作品



施設内

ルがあり、逆送や無灯火は罰金の対象となる。また、古い車両を除いて、近年の電車には必ず自転車専用の車両がある。通勤に際し、自転車とともに移動し、職場へ向かうということも一般的である。こうした背景には、環境への配慮や車の税金が非常に高いことなど様々な要因が考えられる。

5) 社会的参加と連帯

3つの学童保育園には、年に1回の親の会合があり、1年ごとにそれぞれの園から親の代表が4～5名選ばれる。さらに、ここで選ばれた代表者の中から3つの学童保育園の合同委員が選ばれ、年に2～3回の職員との会議に出席する。学童保育園の方針や季節ごとのイベントに関することなどが話される。

クリスマスやハロウィンや月ごとの誕生日会などの他に、4月末に開かれるロスキレ市庁舎前のマーケットに出店し、お菓子を売ることもある。リェンバッケン統合保育園でもみられたように、地域のイベントにも参加し、社会的な交流をはかっている。こうした地域との関わりも保護者、職員、そして子どもにとって重要な連帯の要素であると考えられる。

4-5 余暇青少年クラブ

ビアダクテン余暇青少年クラブ (Fritids- og Juniorklubben Viadukten)

余暇青少年クラブは、4～7学年（10～14歳）を対象とする放課後に提供される施設サービスである。3学年までは学童保育で過ごし、4学年からはより様々な活動が可能な余暇サービスを整備することがコムーネに義務付けられている。しかしながら、コムーネの管轄下におかれてはいるもののそれぞれが様々な特徴を有している。共通の目的は、子どもに日常的な活動の場を提供すること、そして子どもの必要とする援助を提供することなどがある。主に活動に関わる人が多いが、家庭内での問題があれば、個別訪問をして解決にあたることもある。

ロスキレ市には余暇青少年クラブが約20ヶ所あり、ビアダクテン余暇青少年クラブが最も長い歴史を有している（表4-5-1）。子どもは3つの学校からこの施設へ参加しているが、最も多いのは施設から500m圏内に住む子どもで、それ以外の2つの学校はそれよりも離れたところにある。国民学校と同様に、余暇サービスについても学区制を設けておらず、空きがあれば希望する施設へ登録することができる。しかしながら、自宅から近い子どもが優先され、離れた施設を希望した場合、受け入れの優先順位が落ちることとなる。

1) 学童保育園よりも、活動の幅が広がる

デンマークでは様々な場面で演劇が取り入れられている。統合保育園や国民学校、学童保育園においても劇を披露する機会があり、子どもはこれを楽しみにしている。演劇が教育の中で積極的に取り入れられる理由は、人前で話す力を身につけられるだけでなく、表現力の向上にもつながると考えられているためである。こうしたことも、大人や子どもといったことに関わらず、自分の意見を堂々と言える力を養う要素となっている。

第4章 人生をマネジメントする力の育成

この他、コンピューターやTVゲームもある。また、ハロウィンパーティーやダンスパーティーなどのイベントに利用される多目的ホールには大型のスクリーンがあり、ビリヤードや音楽機材が置かれている。

屋外にはジャングルをイメージしてつくられたテントやツリーハウスなどがあり、思う存分に体を動かすことができるようになっている。またウォータースライダー付きのプールも整えられている。プールの隣にはバーカウンターがあり、夏にはカフェができあがる。

さらに、敷地内には、デンマーク空軍から譲り受けたという本物の戦闘機が設置されている。約10年前まで実際に使用されていたというこの飛行機は電子機器が入っていないため使用当時のように再現することはできないが、水圧により上下に動かすことができる。

施設の中にはウサギ小屋があり、19羽のウサギと2頭のポニーの世話を子ども35人でおこなっている。



施設の概観

表4-5-1 ビアダクテン余暇青少年クラブの概要

対象年齢	10～14歳（4～5学年）
人数	登録者数：120名 平均利用者数/日：50～60名
開園時間	11：30～17：30
職員数	8名 （保育士資格2名、機械工資格2名、無資格2名、パートタイム2名）
利用料 ¹³	月額500DKK（約8,575円） ゴーカート利用者には年額2,000DKK（約34,300円）が追加される。 活動（劇などの衣装など）に応じて半額の負担が求められる。 簡単な食事は無料で提供されるが、実費負担の場合もある。 *利用料はコムーネによって一律に設定されておらず、施設ごとに異なる。

¹³ 1デンマーク・クローネあたり17.15円で換算（2010年3月）。

2) 人的資源への投資としての活動

国民学校の授業料は無料であるが、学童保育園とその他の放課後サービスは有料である。また、余暇青少年クラブは、コムーネの管轄であるものの、一律の利用料は設定されておらず、各施設で異なっている。ピアダクテン余暇青少年クラブでは、月額500DKK（約8,575円）となっている。基本的な利用料の他に、年間2,000DKK（約34,300円）を支払うことにより、ゴーカートの活動に参加することができる。ゴーカートは施設が設立された35年前から存在しており、人気のある活動の1つである。子ども1人に1台のゴーカートが提供され、運転だけでなく自ら整備もおこなう。この指導にあたるのは、機械エンジニアの資格をもつ職員で、彼もまた子どもの頃にこの施設でゴーカートの活動をしていた1人でもある。定期的に大会も開かれ、ゴーカートチームをもつ他のクラブと競うこともある。ピアダクテン余暇青少年クラブは、強いチームとして知られており、先ごろの大会においても上位を占めていた。騒音の問題から走行は木曜のみと決められているが、その他の日を整備に費やし、非常に熱心に取り組んでいる。このクラブは、デンマークで非常に有名なレーサーとして知られているジェイソン・ワット等を排出しており、単なる遊びではなく、真剣な活動をしている姿が印象的である。

余暇青少年クラブの目的は、子どもに活動の場を提供し、友達を作るとともに様々な体験や交流をすることにある。したがって、親が帰宅をするまでの時間を過ごすということだけではなく、社会性や将来の可能性を伸ばす場でもありと考



施設内の遊び場



施設内のプール



施設内にある戦闘機

■ 第4章 人生をマネジメントする力の育成

えられているといえる。働く親の側の視点に立てば、安心して仕事ができるサービスと考えられるが、実際の役割はそれだけではなく、人的資本として将来的に社会に積極的に参加する市民を育成することにもつながっている。したがって、デンマークのワークライフバランスを考える際は、教育という観点も重要な要素となると考えられる。さらに、この施設での活動が職業につながっていることを考えると、子ども時代から様々な体験をすることで生き方の選択肢を増やすことができるとともに、自らの手で人生をデザインし、マネジメントする力が育まれていくと考えられる。

3) ビアダクテン余暇青少年クラブ利用者へのインタビュー

Q1：何時にビアダクテン余暇青少年クラブへ来ましたか。

調査日は、フレックス授業であったため、8：00から始まり11：30に終了、その後余暇青少年クラブへ来ていた。デンマークでは、フレックス授業制度を導入している学校もあり、通常の開始時間の8：00よりも遅く始められることもある。しかしながら、3学年頃までは、開始時間が異なることで混乱を招く恐れがあるため8：00とされている。4学年以降になると、8時、9時、10時といったバリエーションが出てくる。彼女たちの学校では、8時もしくは9時に開始される日があると答えていた。そして、「9時から始まる日は嬉しいから忘れない」と、楽しみにしているようであった。

Q2：あなたのクラスではどのくらいの人が余暇青少年クラブを利用していますか。

Q3：利用していな子は何をしていますか。

クラス18名中9名、あるいは16名中6名が利用しているとのことであった。つまり約半数の子どもが学校終了後、何らかの活動に参加している。しかしながら、こうした活動は任意であるため、自宅でインターネットやゲームをして過ごす子どももみられるようである。

Q4：余暇青少年クラブへ来ないときは何をしていますか。

Q5：何か別の活動に参加していますか。

「病気のときには来ない」、「友人の家へ遊びに行っている」という答えから、身体的に動くことが困難な場合や他に活動の場所がある場合以外は、余暇青少年クラブが利用されるようである。また、「楽しいからほぼ毎日（最低でも3日）来ている」という回答もあり、余暇青少年クラブに来ないときは「インターネットやゲームをして過ごす」とのことであった。

子どもはそれぞれが自分の居場所や他者との関わりを求めている傾向がみられる。こうしたことが受け入れられない場合には、将来にわたって社会との関わりを狭めてしまう危険性がある。このことは大人も同様であるが、特に子ども時代にこうした習慣をつけることや楽しみを知ることが非常に重要であるといえる。

また、余暇青少年クラブ以外の活動について、「火曜日は、ロスキレ大聖堂でのコーラス、劇の練習、ご飯を食べた後ガールスカウトに参加し、21時頃帰宅する」と答えている。ロスキレ大聖堂はデンマーク王室の霊廟でもあり、世界遺産でもある。こうした伝統的施設での活動への参加だけではなく、様々な活動に参加していることがわかる。デンマークには日本

のような学習塾は存在しておらず、宿題以外はすべて学校教育の中で終わるよう設計されている。そのため、学習に後れをとっている子どもの支援や障害によりサポートが必要な場合には、個別にノートパソコンを導入するなどして個人に合わせた体制が授業内で整えられている。したがって、学校以外の時間を集中して楽しむことができることとなる。

Q6：休日は何をして過ごしますか。

「余暇青少年クラブでできた友達の家を互いに訪れる」という答えがあった一方で、「家族の団欒の時間があり、みんなでケーキを食べたりお茶を飲んで過ごす」という答えもあった。また、多くの子どもは、市が提供する何らかのスポーツクラブに参加しており、休日はそれらの大会が多く、そうした活動へも参加しているとのことであった。

休日は、普段の活動の場よりも拡大された場での活動に関わっていることが多いようである。また、家族の時間を大切にすることも重視されている。子どもは余暇活動や家族との時間など、それぞれが様々な関わりをもっている。

Q7：毎日、家族と一緒に食事をしますか。

Q8：親が帰ってくる時間は何時頃ですか。

朝食は「親が早いので別」と「一緒に食べる」という答えに分かれた。一方、夕食については全員が「一緒に食べる」と回答している。また、週末は友人の家で夕食をとることもあるようである。統合保育園や学童保育園が6：30から開園し、園内で朝食をとる子どもに対応していたように、親の労働開始時間が早いということは日常的にみられる傾向であることがわかる。

また、親の帰宅時間については、「父親は家で仕事をしているので1日中家におり、母親は17時頃帰ってくる」、「両親とも15時頃帰ってくる」、「親は18時頃帰ってくる」と回答している。IT技術の進展により、自宅で仕事をすることや自宅と職場を組み合わせた働き方などもみられるようになってきた。デンマークでの帰宅時間は15～17時頃が多いが、職種や産業、働き方によっても差がみられる。しかしながら、多くの人は休日だけでなく、毎日の生活においても家族との時間を確保することが可能となっている。働き方の選択肢を増やし、柔軟にしていくことで、将来の人的資本である子どもへもプラスの効果をもたらすと考えると、ワークライフバランスは単に現在働いている人に関わる問題というだけではなく、長期的な視点が求められる問題であるといえる。

Q9：デンマークでは学校が好きという子どもが多いようですが、あなたはどのように思いますか。

この質問は多少曖昧な質問だったにもかかわらず、「学校は好きだが、建物が古いのが嫌だ」、「毎日普通の授業をすることは面白くないが、テーマ週間などのときはとても楽しい」といった回答を得た。好きまたは嫌いといった主観的な感じ方であっても、必ずその理由が示され、「なんとなく」ということはない。こうした独自の考え方をもちることができる背景には、早期教育課程から、自主性と表現力が培われていることが考えられる。様々な機会で、「どうしたいのか」、「何をのぞんでいるのか」といったことが質問されることで、考える力を身につけていくといえる。

■ 第4章 人生をマネジメントする力の育成

Q10：デンマークに統一テストが導入され、試験の点数によって人の価値や学校の価値を判断されるようになると考えられますが、これについてどう思いますか。

Q11：1番になりたいと思いますか。

統一テストに関しては、「コムーネはどう思うかわからないが、私は自分を信じているからそうした判断をされても構わない。例えば、クラスの中に学力の低い子どもが10人いたとしても、自分が理解できていれば、学力の低いクラスまたは学校と言われても気にしない。」という回答があった。また、1番になりたいかという質問へは「いいえ。それよりも自分らしくいたい。1番になることはいいことかもしれないけれど、そのためにはたくさんの努力をしなければならない。それには私は怠け者すぎると思うので望まない」との答えが返ってきた。

これまで国内に統一のテストを導入してこなかったデンマークにおいて、テストによって個人や学校、地域といったところに順位付けをおこなうことに対して、強い関心が向けられている。特に教育関係者は子どもへのネガティブな効果を強調し、社会政策においても普遍主義に関わる問題として取り上げられることが多い。しかし、子どもの意見は外部からどのような判断をされたとしても自分を確立することがより重要であると考えていた。学力を数値化することにより、学校、地域、国といった様々なレベルでの競争も強まることが予測される中、「自分らしさ」が今後どのように折り合いをつけながら福祉国家を方向づけていくのか非常に興味深い。しかしながら、こうした自立した考えをもつ個人を育成することにより、生活の保障と個人の満足度の両立に対して多様な選択肢が本来の効果を発揮できるようになると考えられる。

4-6 産業トレーニングセンター

ITCマリーハウス (ITC Mariehusenen)

産業トレーニングセンターは、知的障害者に対して職業機会や余暇活動を提供する施設である。ITCマリーハウスは、ロスキレ市内から少し離れた場所にある。地方自治体改革以前は、アムトが管理していたが、2007年の改革後はロスキレ・コムーネ自治体の管轄下におかれている。

この施設は、重度知的障害者のためのデイセンターと比較的軽度の知的障害者のための作業所がある。定員は合計144名であるが、調査時は55人がデイセンター、82名が作業所で活動していた(表4-6-1)。作業所で活動している人は、障害の程度に応じてデイセンターもしくは自宅からの通所となっている。

デンマークでは50～60年前の知的障害



施設概観①

者への仕事は、主に酪農に関連するものであった。しかし、労働時間や賃金の搾取がおこっていた。そこでこうした働き方を間違っただのと考え、障害のあるなしにかかわらず一人ひとりのニーズに応じた仕事を提供するということが重視されるようになってきた。その後、民間の会社でも就業機会が拡大し、好景気の人手不足の折には特に障害の軽い人のニーズが高まる傾向がある。デンマークは「ノーマライゼーション」がうまれた国であり、こうした施設はデンマークの基礎を知るうえで重要な部分である。

表4-6-1 ITC マリーハウスの概要

対象年齢	およそ18～60歳
人数	定員144名 作業所：55名 生活ホーム：26名
開設時間	作業所：月～木 8：00～15：30、金 8：00～14：30 生活ホーム：24時間
職員数	生活指導員24名（1日7～10名） *生活指導員は保育士資格の他に保健や福祉（ヘルパー）の知識のある者
利用料 ¹⁴	無料 * コムネが1人あたり年間DKK30万（約514万円）を負担している * 余暇活動への参加応分負担



施設概観②



施設内ロビー

1) 国による生活全般にわたる自立支援

障害のある子どもは、背番号とともに担当のケースワーカーが割当てられ、一生何らかの支援からこぼれ落ちることのないようにされる。子どもの多くは通常の学校に通うが、年齢

¹⁴ 1デンマーク・クローネあたり17.15円で換算（2010年3月）。

■ 第4章 人生をマネジメントする力の育成

とともに問題が生じ始めた場合には支援学校へと移行することもできる。知的障害の場合には23歳まで学校教育を受けることができる。また、18歳で成人とみなされ、一人暮らしをすることが一般的なデンマークでは、障害者であっても同様で、20歳になると個別住宅またはグループホームが提供される。日本に比べると経済的および精神的な親の負担が圧倒的に少なくなっている。

2) 新たな仕事の創出に積極的に取り組む

これまで簡単な組立作業、鍛冶屋（鉄鋼）に関連する仕事を中心となっていた。しかしながら、近年の若い知的障害者は従来のような仕事を好ましいとは思っていなかった。そこで、時代に合わせた仕事の内容ややり方に変えていくことが必要であると考え、職員は新たな仕事を模索している。例えば、プライエムと呼ばれるデンマークの高齢者施設の食堂を障害者と職員が一緒に運営していこうというものやコンピューターのリサイクルをおこなうために部品を分解していく作業などのアイデアが出されている。

さらに、個人が身に着けたスキルを活かして就職につなげていくために、2008年よりアシスタント免許制が設けられた。これは、食堂アシスタントや用務員アシスタントといった資格を一定期間の学習訓練の後に付与するものである。この制度によって、一人ひとりが特定分野の強みを獲得でき、自信にもつながっていくことになる。さらに、職業コンサルタントである職員が企業に対して就職の売り込みをする場合にもアピールポイントを的確に伝えることができ、雇用する側も必要な人材を確保することができるようになる。また、こうしたアシスタント制度は障害者の就職だけでなく、ニートに対する就職支援策としても期待されている。



作業の様子

3) 仕事と生活が当たり前に重なっている暮らし

近年、作業所が扱う仕事が減り、障害者自身が企業で働くことを希望するようになってきている。そのため、民間や公共部門で就職できるよう支援を強化している。特に不動産の管理、メンテナンス、ファストフードなどのサービス部門に多く雇用されている。

労働時間は週30時間に配慮されており、雇用している企業には国からの補助金がある。賃金は、障害者年金に影響を与えない程度のものとなっているが、民間の企業での雇用では職能に応じた賃金が支払われている。清掃の場合、時間当たり平均賃金はDKK110（約1,886円）となっている。また、職場での実習もおこなわれており、実習中であっても国からその期間の収入が本人へ支給される。職場へは生活支援員（保育士）が配置されているため働く側も雇用する側も負担を感じることはほぼない。

デンマークから生まれたノーマライゼーションは、現在でも実生活に根付いている。仕事

と生活が同時に得られ、普通の暮らしができることは非常に重要なことである。

4) 社会の中の一人として生活する

デイセンターでは、屋内での音楽や絵画、工作などの芸術活動だけでなく、森の散策、運河クルーズ、水泳、乗馬、旅行といった屋外での活動も充実している。最近ではコンピューターが使いやすくなってきたため、活動プログラムの幅も拡大している。例えば、「キャンディーフロス」というオーケストラ活動においては、音響装置やミキサーを操作して自分たちでCDを作成したりすることもできるようになっている。また、週に1度、知的障害のある人々によって作成されるテレビ番組やラジオ番組がある。

障害のある／なしに関わらず、「みんなと一緒に生活をしている、社会の中の一人」という意識があり、積極的に社会の中に参加していている。これはワークライフバランスを実現するための基本となるものであり、生活と労働を考えるうえで非常に重要な視点といえる。



個人の活動参加の状況を掲示

第5章 受動的ワークライフバランスから積極的ワークライフバランスへ

本研究では、ワークライフバランスを制度に生活を合わせる受動的なワークライフバランスではなく、自主的に自らの人生をマネジメントする積極的なワークライフバランスとして捉えなおし、デンマークの社会的連帯の観点から、積極的なワークライフバランスを実現するためにはどのような要素が必要であるかを探ることを目的としている。

社会的連帯について、斎藤（2004）は生の不安から解放させるための保障であると捉え、「人称的な連帯」と「非人称的な連帯」の2つに分類している。人称的な連帯とは顔見知り同士の自主的な相互扶助で、非人称的な連帯とは顔の見えない誰かに対しておこなう強制的な扶助である。非人称的な連帯による社会的連帯の観点からデンマークの社会保障制度をみると、社会的連帯の進んだ国であるといえる。北欧諸国は高負担高福祉の普遍的福祉国家として知られており、相対的に高い税・社会保険料を通じて再分配をおこなっている。デンマークのように社会的連帯が発達した国では、自分だけの生の保障から他者も含めた生の保障へ拡大しており、一人ひとりの幸福度や生活の満足度が非常に高くなっている。したがって、デンマークにおいて社会的連帯は安心できる社会を形成するために重要な要素であると考えられる。

ワークライフバランスの議論については、ワークとライフを分離あるいは分断して考えるのではなく一つのものとして考える必要がある。仕事と生活全般を人生として一つに捉えることで、すべての人のライフコースを包括する議論とすることができるからである。また、仕事と生活が一对になっているように、人生の中でどちらか一方が脆弱になることは生の不安が増し、生の保障が脅かされる状態であるといえる。したがって、社会的連帯と合わせてワークライフバランスを考えていくことは非常に重要であると考えられる。

これまでは制度に生活を合わせていくというような受動的なワークライフバランス論となりがちであったが、ライフを生活あるいは人生と捉えることで、権利と義務に基づくより積極的なワークライフバランスとすることができるようになる。デンマークの労働市場政策は生活（人生）を支えるものであり、分離することはない。主体となるのは個人であり、個人の生活であり、個人の働き方である。したがって、デンマークの社会的連帯と積極的なワークライフバランスという視点から検討していくことは、新たな生活の保障という考え方を導き出すことができると考えられる。

以上の調査研究から、社会的連帯の下で、受動的なワークライフバランスから積極的なワークライフバランスへの新たな展開するために重要となる要素を以下の3点にまとめている。これらは、日本の社会的連帯およびワークライフバランスを検討する上でも重要な示唆を得られるものであると考えられる。

1) 個人に合わせた生活を中心とする多様な働き方の選択肢

デンマークの働き方の選択肢は、個人の多様な希望に合わせてられるよう柔軟なものとなっている。雇用形態をみると、男女ともにフルタイム労働が多い。パートタイム労働を選択したとしても生活に対して継続的に負の影響を与える要素が少ない。どちらを選択するかは主

に個人の生活のニーズによって決定される。また、通常の労働時間が週37時間で残業も限定的であること、超過労働時間は時間貯蓄制度やフレックスタイム制があることによって、日常の労働時間を自らが調整できることで仕事以外の時間を確保しやすくなっている。

こうした柔軟な選択肢は、労使協定に重点をおくことで時代や個人のニーズに素早く対応できるようになっている。また、制度全体がライフサイクルにわたって一貫していることにより、年齢やライフコースによって現れる特定のリスクまたは突然のリスクにも対処できるようにもなっている。すべての人の人生は連続性をもっている。生活はその連続性の中に存在する。したがって、制度を柔軟にすることにより、多様なニーズをもつ個人の生活を保障することができるようになる。

2) 生活を自主的にマネジメントする能力の開発

働き方の選択肢が多いことは、生き方の選択肢が多いということでもある。したがって、人生の中により多くの選択肢があるということは、非常に重要である。しかしながら、それだけでは生活の満足度を高めることはできない。多様な選択肢の中から、自分に合った選択肢を選び出し、組み合わせていくというマネジメント能力が不可欠となる。そのためには、自分の求める生活や何を重視するのかについて認識する必要がある。求めるものがわかれば、自らの手で人生をデザインしやすくなり、最良の選択肢を選びとることができるようになる。

デンマークでは、自分が望む選択肢がなければ、それをいかにして獲得できるかを考え、交渉をおこなうこともある。これは対立ではなく徹底した民主主義にもとづく対話によって支えられている。したがって、こうした力を子どものころから養うことが重視されている。自らの人生を自主的にマネジメントしていくことは、より自由で満足度の高いものとなる。したがって、制度に生き方をあわせていく受動的なワークライフバランスではなく、主体的に人生をマネジメントする積極的なワークライフバランスという視点が重要となる。このことから、積極的なワークライフバランスをライフマネジメントと言い換えることもできる。

3) 教育内での民主主義に基づく自立した個人の育成

デンマークの幼児教育では、早い段階から自ら考え、行動し、自分と相手を理解するよう努めることが求められる。これらは、社会力や自主性の育成という観点からおこなわれ、こうした力をもつ自立した個人を育てることが重視されている。自立した個人は、将来的に義務と権利にもとづいて社会へ積極的に参加する市民となり、社会の資本となると考えられている。したがって、自立した個人は福祉国家を維持するために重要な要素であり、人的資源への投資という点からも教育分野への政策的優先順位が高くなっている。

子ども時代の様々な体験や交流から、自分の居場所を社会の中にもつつけることにより、自分も社会の一員であるという意識が生まれ、積極的に社会へ貢献しようとする意欲につながる。したがって、子どもに居場所を提供することが非常に重要であり、保育施設はこれに大きく貢献している。親の視点から見ると、仕事と生活をマネジメントするために保育施設が重視される。一方、子どもの視点から見ると、積極的なワークライフバランスを実現するための基礎力を獲得する場でもある。さらに国の視点から見ると、社会に積極的に貢献する自立した個人を育成するために不可欠の要素となる。

おわりに

本研究は、財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会（全労済協会）による「公募委託調査研究」としてまとめたものである。

近年、日本の社会はあらゆる不安が増大し、雇用、教育、医療をはじめとする多くの分野で私たちの生が脅かされる事態が起こってきている。こうした中、社会的連帯の再構築が見直されてきている。普遍的な高福祉国家と評されるデンマークであっても決してパラダイスというわけではない。しかしながら、調査研究を通じていかなる問題に対しても「対話」の機会をもち、様々な人々の意見を聞くことを重視していることがわかった。対話をつうじて年齢や性別、人種など様々な違いを乗り越える努力が積極的におこなわれているのである。こうしたことからデンマークにおける民主主義の根づきを感じることができる。

また、デンマークの多くの人々が常に自分の優先順位を明確に持っていることにも驚かされる。今、何を望んでいるのか、どのようにしたいのかといったことははっきりと認識しているだけでなく、あらゆる物事に対して自分の意見をもっている。自ら意思を示すことは恥ずかしいことではなく、当然のことと理解されている。このことは、自己中心的ということではない。他者との関わりによって、自らを省みることや状況に合わせた判断をおこなうこともできるようになるということである。こうした意識は自身が望む生活スタイルの実現に役立てられ、高い幸福度や満足度につながっているように感じる。

最近では権利と義務がより一層強化されるとともに、普遍性に関する議論も活発化している。時代の変化とともに市民や国のニーズも変化している。これに対応するために福祉国家の体制も常に変化を求められている。人的資源への投資の強化とともに伝統を重視しながらも失敗を恐れず新しい改革に積極的に挑戦することは、現在の日本にも求められているのではないだろうか。

最後に、調査にあたりご協力やアドバイスをいただいた多くの方に感謝するとともに、本研究の機会を与えてくださった全労済協会の皆さまに心から御礼を申し上げる。

参考資料

欧州生活労働条件改善財団（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions : Eurofound）

『労働時間とワークライフバランスに関する事業所調査（Establishment Survey on Working-Time and Work-Life Balance : ESWT、以下 ESWT）』

1) ESWT について

本研究で利用するデータは、Eurofound の命を受け、ミュンヘンにある TNS 社会研究（TNS Infratest Sozialforschung ; TNS Social Research）が2004～2005年に実施した ESWT である。4年に1度の調査が計画されており、第2回目の調査は2008年に実施され、2009年に新たな調査結果が公開されている。しかしながら、加工されたデータによる概要のみが一般に示されており、元データを入手することができなかった。そこで、入手可能であった2004年から2005年にかけておこなわれた第1回目の元データを利用し、分析をおこなっている。第2回目の結果と合わせた分析については今後の検討課題とする。

2) 調査時期

2004～2005年

3) 対象国

全21ヶ国。2004年の調査では、EU15ヶ国（オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、イギリス）が対象となり、2005年の調査では、2004年5月より新たに加盟した6ヶ国（キプロス、チェコ、ハンガリー、ラトビア、ポーランド、スロベニア）が加えられた。

4) 調査対象

事業所：各事業所で人事権をもつ最高責任者

雇用者：事業所の雇用者代表に相当する長、またはそれに相当する雇用者代表

5) 調査内容

①事業所の基礎データ、②仕事量のばらつき、③労働事業所に関する質問、④フレキシブルな労働時間・時間貯蓄、⑤残業、⑥子育て・長期休暇、⑦段階的・早期退職、⑧ワークライフバランス促進施策。

6) 調査方法

データ収集手法：対面式インタビュー

参考資料

母集団サンプル：国単位(国際比較)、EU内の10人以上の雇用者がいる事業所の使用者と雇用者。EU21ヶ国では、21,031人の使用者と5,232人の雇用者が含まれている。デンマークのみでは、1,024人の使用者と502人の雇用者が対象となっている。国際比較に対応させるために、標準化のウェイトがかけられている。本報告に使用した使用者と雇用者の両方のデータは、雇用者比率分析に基づいてウェイトがかけられている。

7) 調査対象となった産業

調査対象となった事業所の業種は、13項目に分けられる(表1)。製造業が最も多く、次いで、卸売・小売業並びにその他の共同体、社会及び個人サービス業となっている。電気、ガス、水供給業やホテル及びレストランが少なく、相対的に業種に偏りがみられる。表2が示すように、規模別にみると、50~199人の事業所が最も多い。次いで、20~49人が多くなっている。デンマークでは、500人を超える大きな事業所が少ないことも特徴の1つであり、半数以上が10~200人未満の事業所で働いている。女性雇用者の比率は、20%未満と40~59%未満が最も多く、60~79%と続いている。全体的にみると、ほぼ半数以上が女性である事業所が多いことがわかる。20%未満の事業所の数値が高いことは、業種によって男女の就業比率に差がみられることを示している。さらに、技術が必要とされる仕事の割合が非常に高く、より専門的な知識や技術が不可欠となっていることが予想される。

表1 調査データ内事業所の産業分類

	Base (unweighted) 1024	Base (weighted in 10.000) 203	Total 100
1	鉱山及び採石業	—	
2	製造業	19	
3	電気、ガス、水供給業	1	
4	建設業	6	
5	卸売・小売	13	
6	ホテル及びレストラン	2	
7	運輸業、倉庫業および通信業	5	
8	金融仲介業	4	
9	不動産、物品賃貸業及び事業サービス業		
10	公務	11	
11	教育	9	
12	保健衛生及び社会事業	11	
13	その他の共同体、社会及び個人サービス業	13	

出所) ESWT 2004/2005 より作成。

表2 調査事業所の従業員数、女性雇用者比率及び技術を要する仕事の分布

従業員数		女性雇用比率		技術を要する仕事	
Base (unweighted) 1024 Base (weighted in 10.000) 292 Total 100		Base (unweighted) 1024 Base (weighted in 10.000) 203 Total 100		Base (unweighted) 1024 Base (weighted in 10.000) 203 Total 100	
10～19人	19	0%	1	0%	5
20～49人	23	20%未満	23	20%未満	13
50～199人	33	20～39%	17	20～39%	9
200～499人	13	40～59%	23	40～59%	13
500人以上	11	60～79%	20	60～79%	12
		80～99%	13	80～99%	29
		100%	2	100%	19
		回答なし	1	回答なし	1

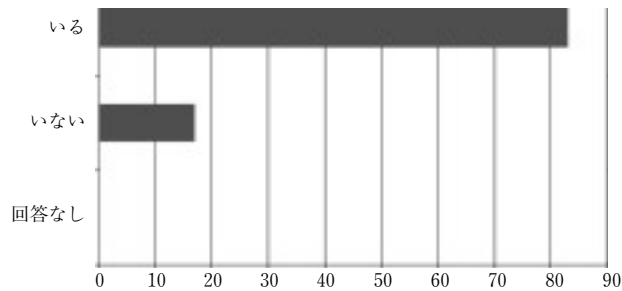
出所) ESWT 2004/2005 より作成。

参考資料

①労働組合：事業所側の回答

質問 MM1（対象：回答者全員）

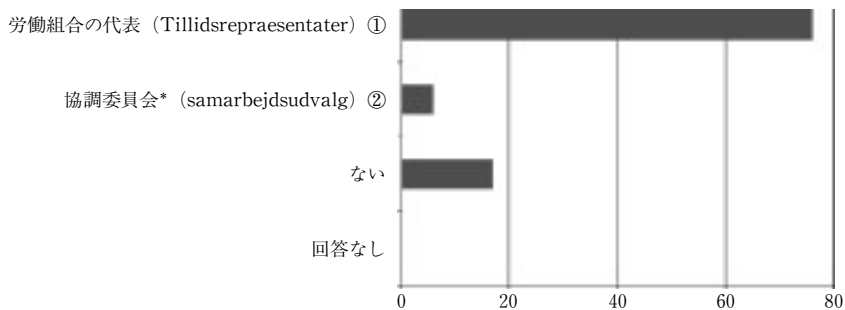
雇用者の代表者はいますか。



注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 100.

質問 MM2（対象：回答者全員）

雇用者の抗議形態はどのようなものですか。



注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 100.

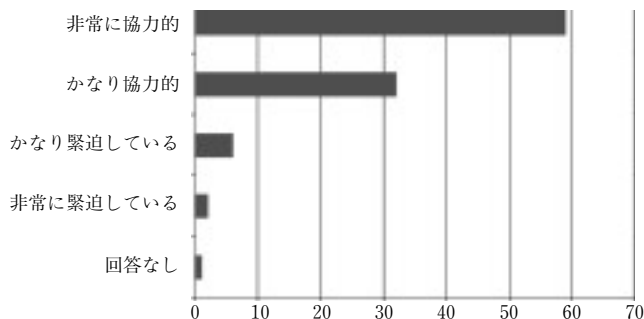
*法的な設置義務はなく、主に使用者と雇用者の協調による、職場環境の活性化（雇用者のスキルアップも含む）が目的とされている。

①は、最初の選択。②は、2番目の選択（①で「労働組合の代表ではない」と答えた場合のみ）。

①労働組合：雇用者側の回答

質問 ER550（対象：回答者全員）

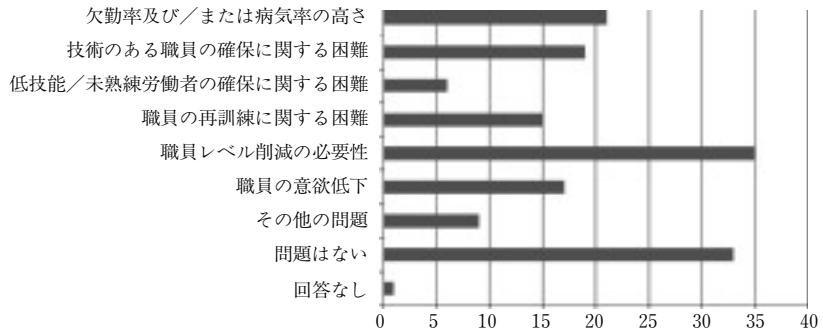
あなたの事業所における使用者と雇用者の関係はどのようなものですか。



注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

質問 ER551 (対象：回答者全員)

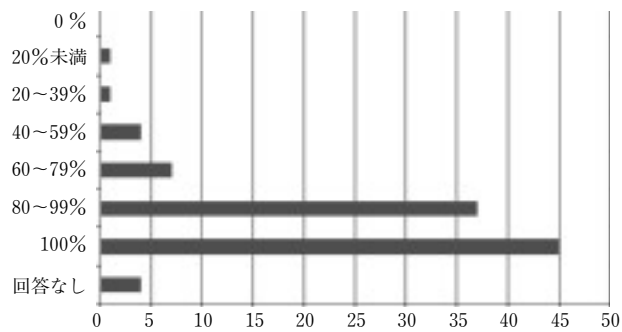
あなたの事業所は、次のような問題に直面していますか (複数回答可)。



注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 156.

質問 ER553 (対象：回答者全員)

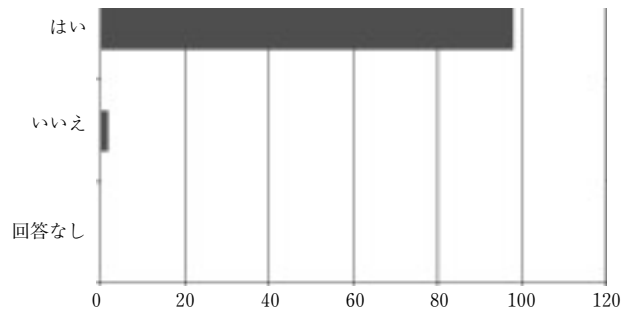
職場の雇用者における労働組合加入率はおよそどのくらいですか。



注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

質問 ER554 (対象：回答者全員)

あなた自身は労働組合の組合員ですか。



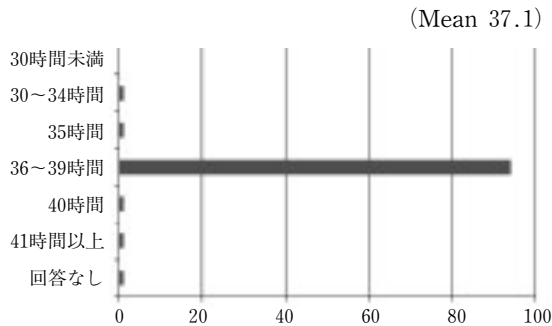
注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

参考資料

㊤パートタイム労働；事業所側の回答

質問 MM109（対象：回答者全員）

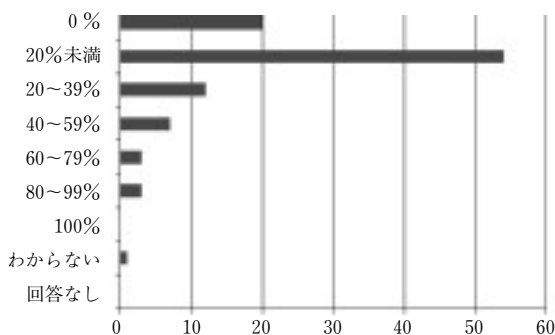
労使協定または個別の労働契約によるフルタイム職員に対する通常の労働時間は何時間ですか。



注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 100.

質問 MM200（対象：回答者全員）

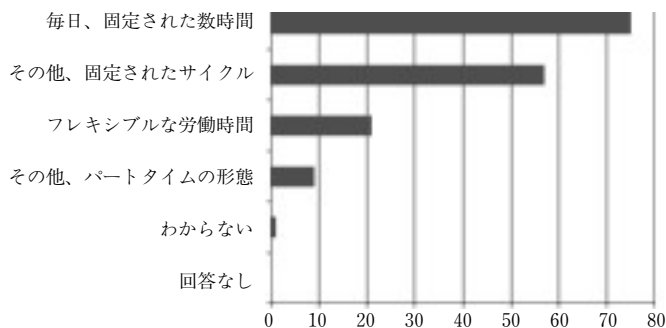
パートタイム雇用者の割合はおよそどのくらいですか。



注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 100.

質問 MM201（対象：MM200 でパートタイム労働のいると答えた回答者）

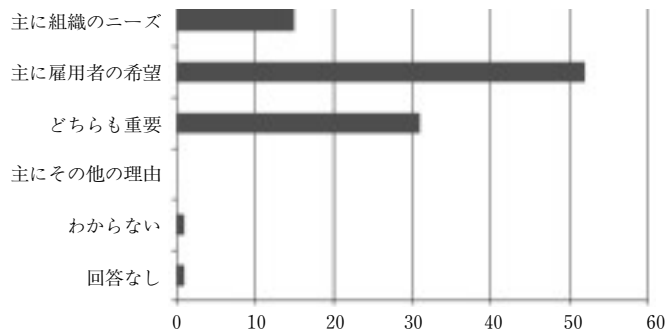
パートタイム労働を体系づける方法は様々ですが、あなたの事業所におけるパートタイム労働の形態は次のうちどれですか（複数回答可）。



注) Base (unweighted) ; 752, Base (weighted in 10.000) ; 162, Total ; 161.

質問 MM203 (対象：MM200 でパートタイム労働のいると答えた回答者)

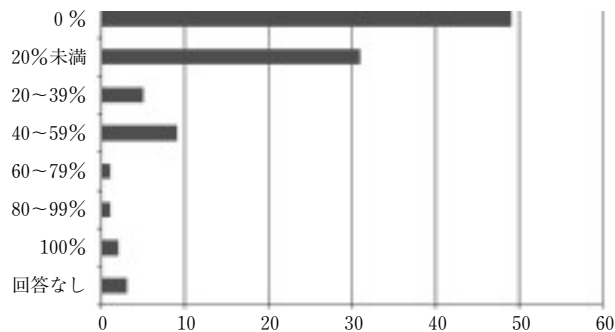
パートタイム労働を導入した主な目的は、事業所の経済的または事業所的ニーズを満たすためですか。または雇用者の労働時間短縮の希望を満たすためですか。



注) Base (unweighted) ; 752, Base (weighted in 10.000) ; 162, Total ; 100.

質問 MM204 (対象：MM200 でパートタイム労働のいると答えた回答者)

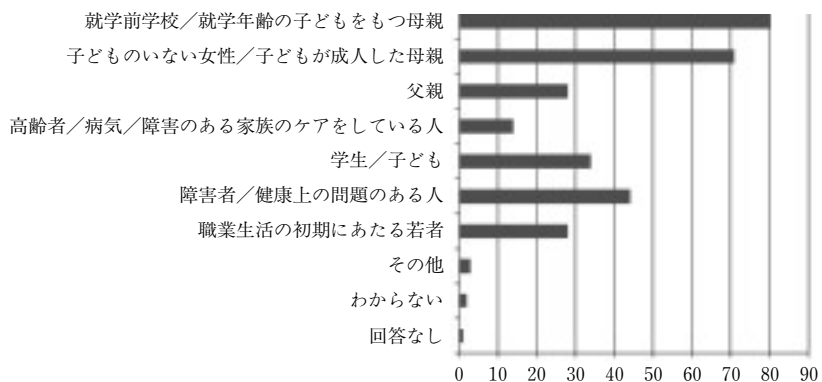
男性のパートタイム比率はおよそどのくらいですか。



注) Base (unweighted) ; 752, Base (weighted in 10.000) ; 162, Total ; 100.

質問 MM205 (対象：MM200 でパートタイム労働のいると答えた回答者)

あなたの事業所にいるパートタイム雇用者は、次のうちどのグループですか (複数回答可)。

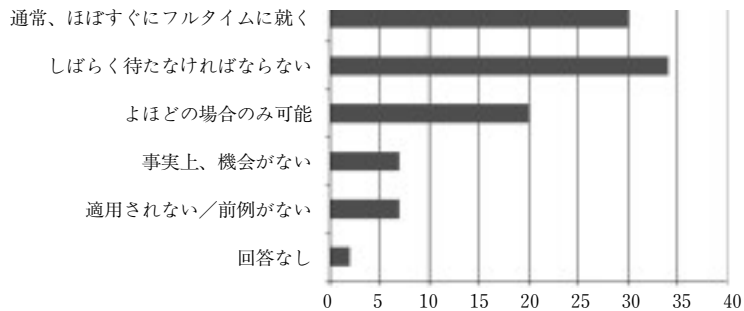


注) Base (unweighted) ; 752, Base (weighted in 10.000) ; 162, Total ; 306.

参考資料

質問 MM207 (対象：MM200 でパートタイム労働のいると答えた回答者)

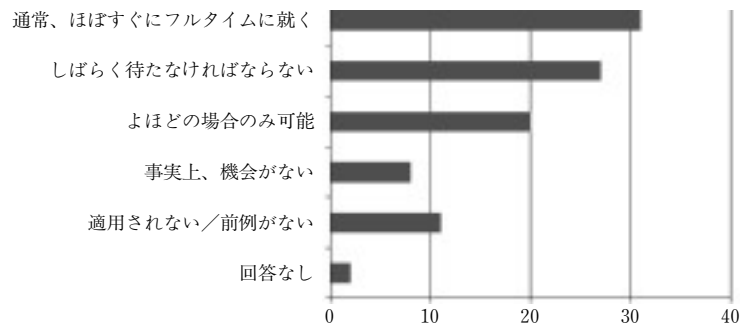
パートタイム雇用者がフルタイムの仕事望んだ場合：あなたの事業所の立場に最も近いものは次のうちどれですか。



注) Base (unweighted) ; 752, Base (weighted in 10.000) ; 162, Total ; 100.

質問 MM208 (対象：回答者全員)

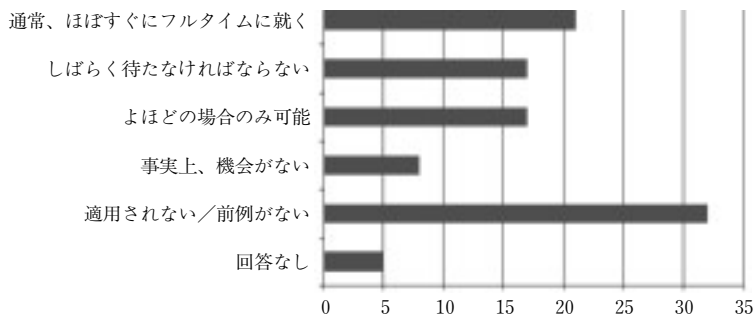
フルタイム雇用者がパートタイムを望んだ場合：技能をもつ雇用者であるとき、あなたの事業所の立場に最も近いものは次のうちどれですか。



注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 100.

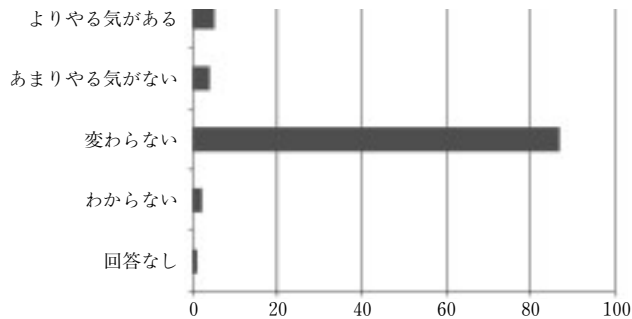
質問 MM209 (対象：回答者全員)

フルタイム雇用者がパートタイムを望んだ場合：雇用者が技能をもっていないまたは未熟練者であるとき、あなたの事業所の立場に最も近いものは次のうちどれですか。



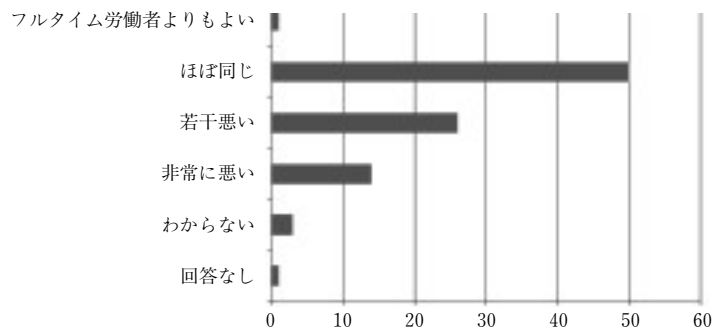
注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 100.

質問 MM210 (対象：MM200 でパートタイム労働のいると答えた回答者)
 職務を遂行する上で、パートタイム雇用者はフルタイム雇用者と比べ、よりやる気がある、あまりやる気がない、または変わらないですか。



注) Base (unweighted) ; 752, Base (weighted in 10.000) ; 162, Total ; 100.

質問 MM211 (対象：MM200 でパートタイム労働のいると答えた回答者)
 あなたの事業所にいるパートタイム雇用者の昇進の可能性はどうか。

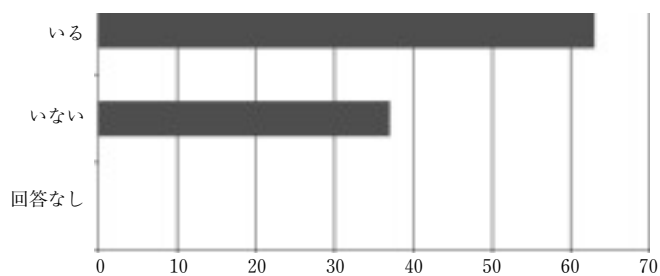


注) Base (unweighted) ; 752, Base (weighted in 10.000) ; 162, Total ; 100.

◎パートタイム労働；雇用者側の回答

質問 ER200 (対象：回答者全員)

あなたの事業所にパートタイム労働はありますか。

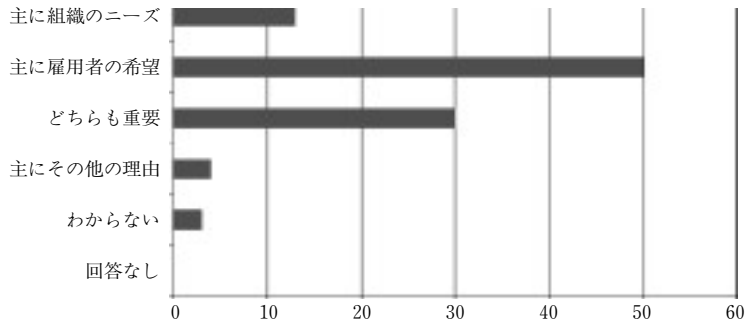


注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

参考資料

質問 ER201 (対象：ER200 でパートタイム労働がいると答えた回答者)

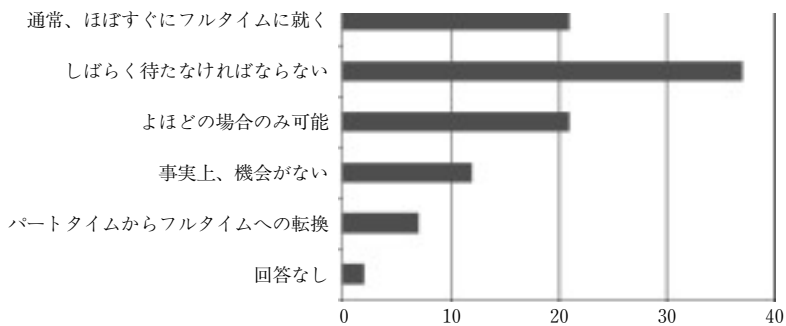
パートタイム労働を導入した主な目的は、事業所の経済的または事業所的ニーズを満たすためですか。それとも雇用者の労働時間短縮の希望を満たすためですか。



注) Base (unweighted) ; 276, Base (weighted in 10.000) ; 66, Total ; 100.

質問 ER204 (対象：ER200 でパートタイム労働がいると答えた回答者)

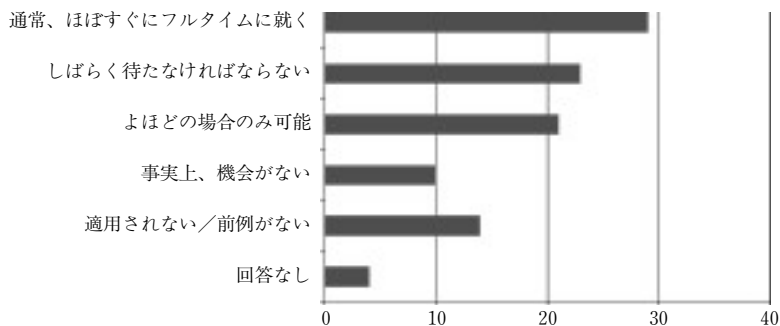
パートタイム雇用者がフルタイムの仕事望んだ場合：あなたの事業所の立場に最も近いものは次のうちどれですか。



注) Base (unweighted) ; 276, Base (weighted in 10.000) ; 66, Total ; 100.

質問 ER205 (対象：回答者全員)

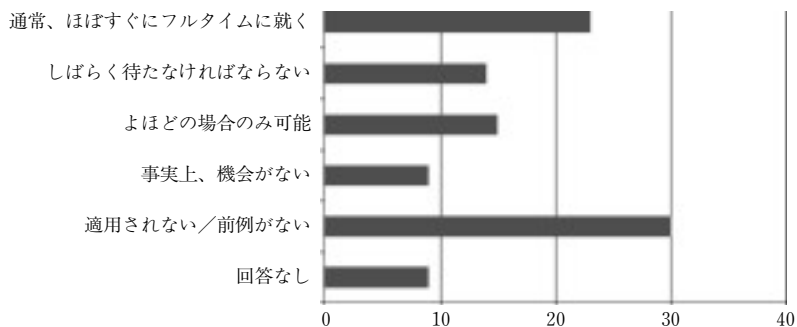
フルタイム雇用者がパートタイムを望んだ場合：技能をもつ雇用者であるとき、あなたの事業所の立場に最も近いものは次のうちどれですか。



注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

質問 ER206 (対象：回答者全員)

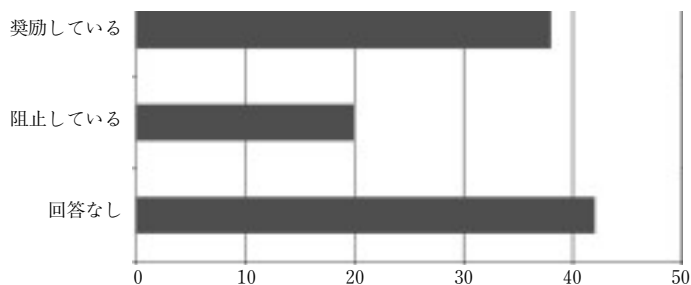
フルタイム雇用者がパートタイムを望んだ場合：雇用者が技能をもっていないまたは未熟練者であるとき、あなたの事業所の立場に最も近いものは次のうちどれですか。



注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

質問 ER207 (対象：回答者全員)

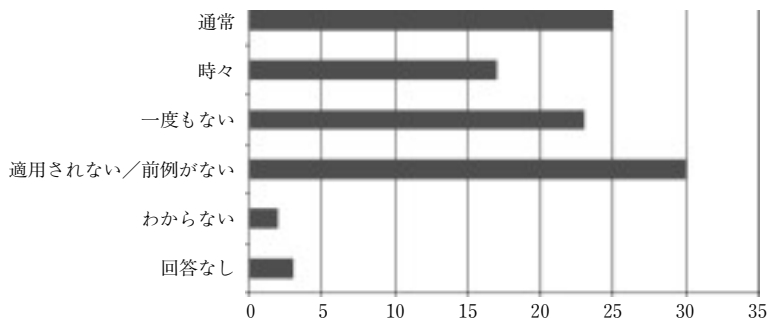
全体的にみて、あなたの事業所はフルタイムからパートタイムへの転換を望んでいる雇用者をどちらかと言えば後押／阻止している風土があると言えますか。



注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

質問 ER208 (対象：回答者全員)

あなたの事業所の雇用者がフルタイムからパートタイムへの転換、あるいはその逆を希望した場合：彼らが雇用者の代表に相談することが、通常／時々、ある。または一度もないですか。

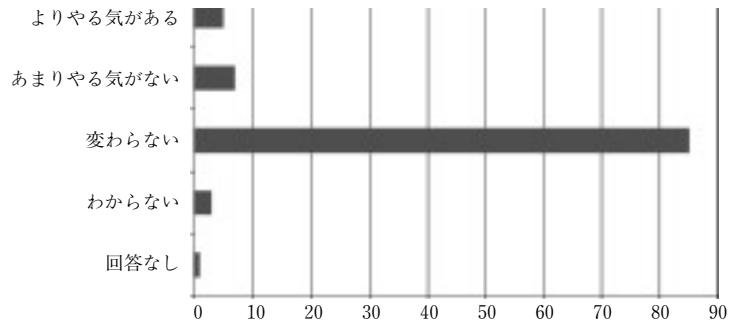


注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

参考資料

質問 ER210 (対象：ER200 でパートタイム雇用者がいると答えた回答者)

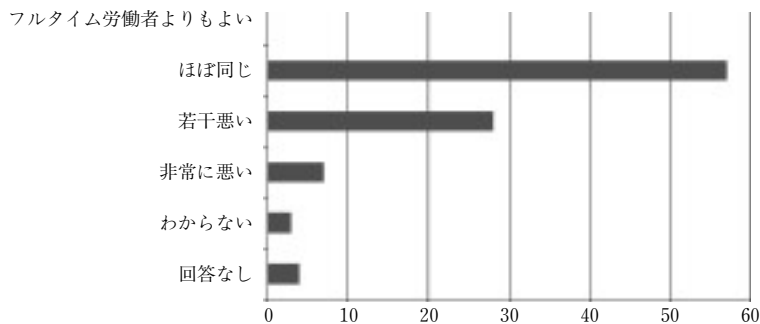
職務を遂行する上で、パートタイム雇用者はフルタイム雇用者と比べ、よりやる気がある、あまりやる気がない、または変わらないですか。



注) Base (unweighted) ; 276, Base (weighted in 10.000) ; 66, Total ; 100.

質問 ER211 (対象：ER200 でパートタイム雇用者がいると答えた回答者)

あなたの事業所にいるパートタイム雇用者の昇進の可能性はどうか。

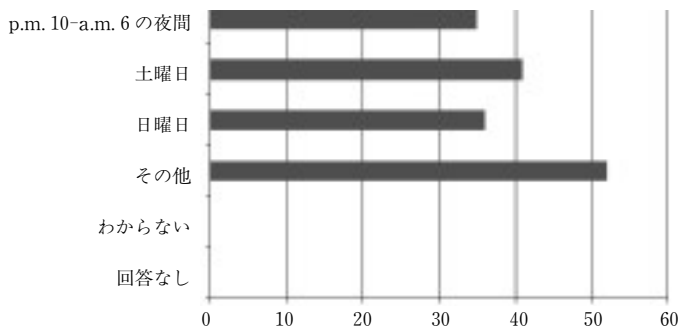


注) Base (unweighted) ; 276, Base (weighted in 10.000) ; 66, Total ; 100.

③不規則労働；事業所側の回答

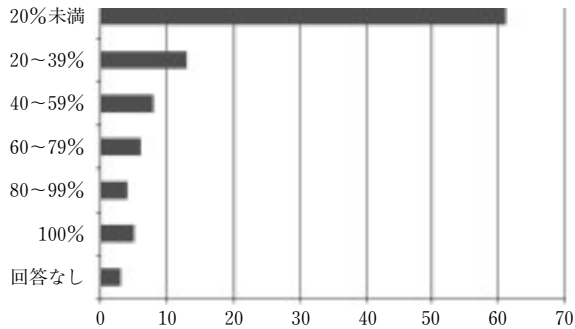
質問 MM250 (対象：回答者全員)

あなたの事業所には、定期的に仕事を求められる雇用者がいますか (複数回答可)。



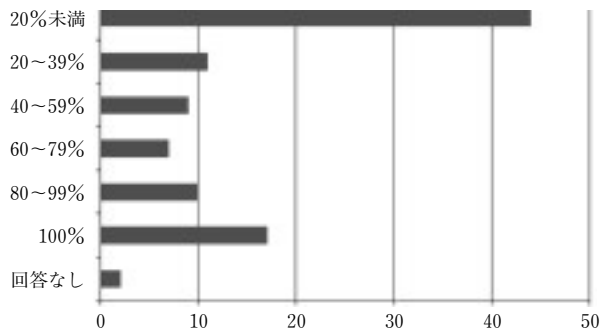
注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 165.

質問 MM251 (対象：MM250 で夜間雇用者がいると答えた回答者)
 夜間労働の雇用者の比率はおよそどのくらいですか。



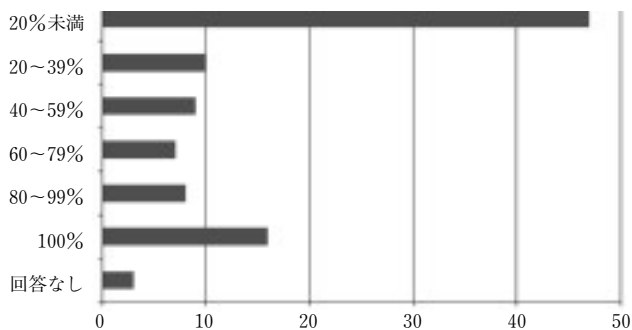
注) Base (unweighted) ; 355, Base (weighted in 10.000) ; 71, Total ; 100.

質問 MM253 (対象：MM250 で土曜雇用者がいると答えた回答者)
 土曜に働く雇用者の比率はおよそどのくらいですか。



注) Base (unweighted) ; 395, Base (weighted in 10.000) ; 83, Total ; 100.

質問 MM254 (対象：MM250 で日曜雇用者がいると答えた回答者)
 日曜に働く雇用者の比率はおよそどのくらいですか。

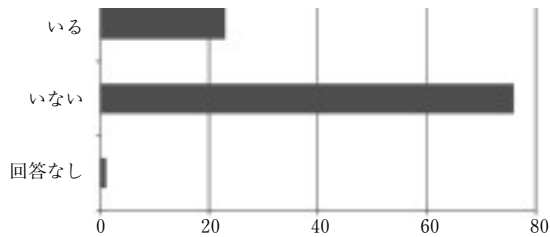


注) Base (unweighted) ; 352, Base (weighted in 10.000) ; 74, Total ; 100.

参考資料

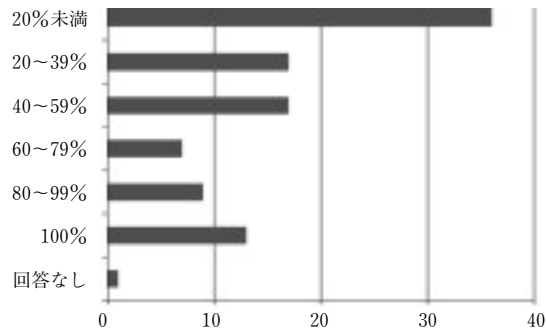
質問 MM255 (対象：回答者全員)

あなたの事業所には、仕事の性質上、定期的に労働時間が変わる雇用者がいますか。
(例えば、シフト制または同等の労働時間体制)



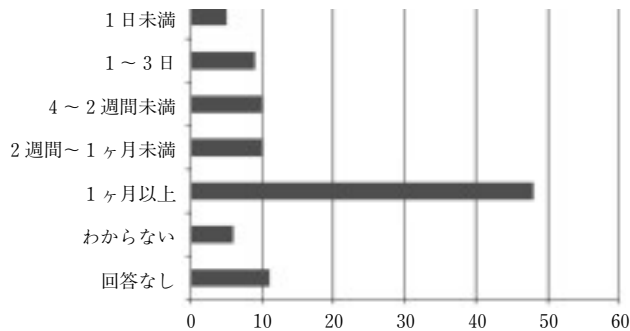
注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 100.

質問 MM256 (対象：MM255 で定期的に労働時間が変わる雇用者がいると答えた回答者)
そのような労働時間が変わる雇用者の比率はおよそどのくらいですか。



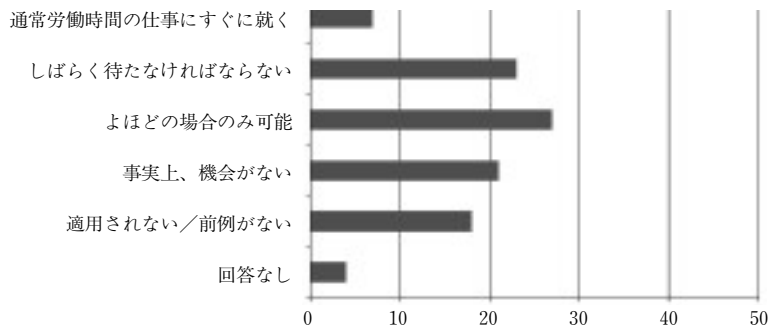
注) Base (unweighted) ; 241, Base (weighted in 10.000) ; 47, Total ; 100.

質問 MM257 (対象：MM255 で定期的に労働時間が変わる雇用者がいると答えた回答者)
雇用者が働かなければならない場合、通常、いつ頃解雇を通知しますか。



注) Base (unweighted) ; 241, Base (weighted in 10.000) ; 47, Total ; 100.

質問 MM259 (対象：MM255 で定期的に労働時間が変わる雇用者がいると答えた回答者)
シフト雇用者が、もうシフト制ではなく、「通常」の労働時間で同等の仕事望んだ場合：あなたの事業所の立場に最も近いものは次のうちどれですか。

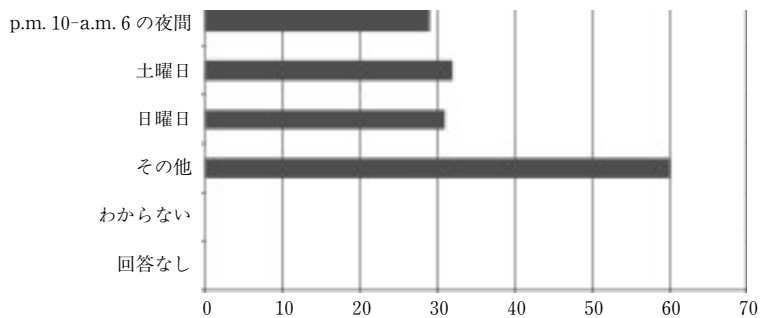


注) Base (unweighted) ; 241, Base (weighted in 10.000) ; 47, Total ; 100.

③不規則労働：雇用者側の回答

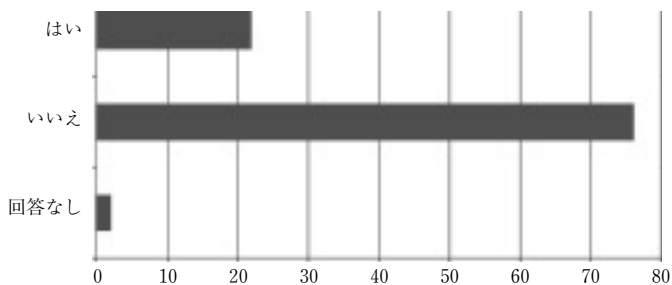
質問 ER250 (対象：回答者全員)

あなたの事業所には、定期的に仕事を求められる雇用者がいますか (複数回答可)。



注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 153.

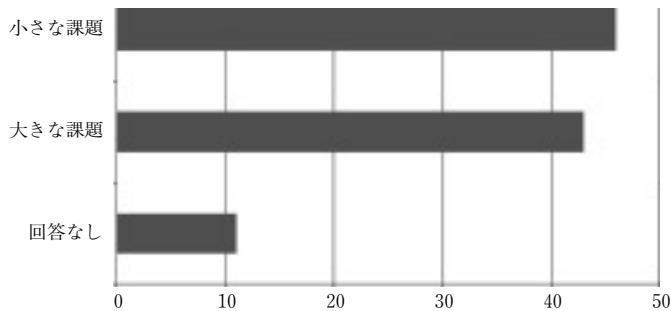
質問ER251(対象：ER250で夜間／週末に働くことを求められる雇用者がいると答えた回答者)
こうした時間の労働に関連する問題は、使用者とあなたの交渉における課題ですか。



注) Base (unweighted) ; 203, Base (weighted in 10.000) ; 42, Total ; 100.

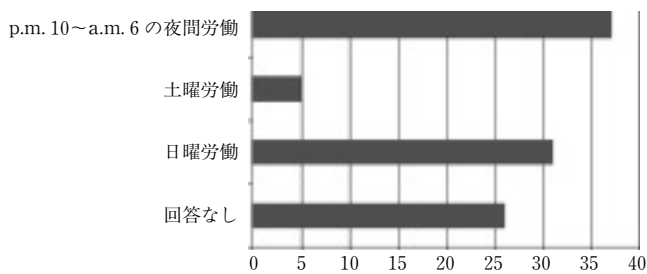
参考資料

質問ER252(対象：ER251で交渉の中に夜間／週末の労働に関する問題があると答えた回答者)
(あなたが使用者と交渉する他の問題と比べて) これは主要な問題、または重要度の低い問題ですか。



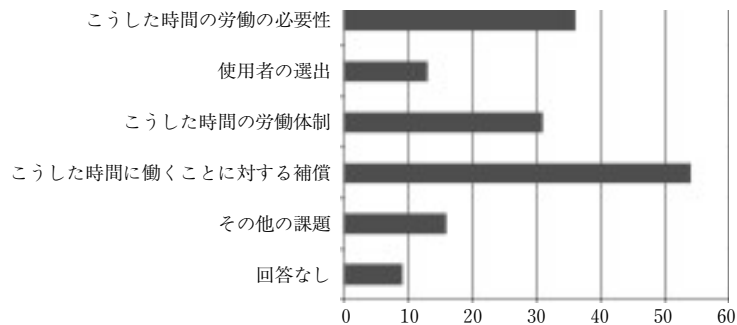
注) Base (unweighted) ; 46, Base (weighted in 10.000) ; 9, Total ; 100.

質問 ER253 (対象：ER251 で交渉において夜間／週末労働関連の問題があると答え、ER250
で1つ以上チェックをした回答者)
あなたの使用者との交渉における最も深刻な問題を生む労働時間はどれですか。



注) Base (unweighted) ; 46, Base (weighted in 10.000) ; 9, Total ; 100.

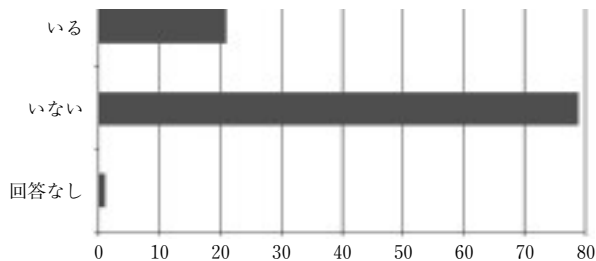
質問 ER254 (対象：ER251 で夜間／週末労働に関連する問題があると答えた回答者)
これについて、使用者と交渉しなければならない課題は何ですか (複数回答可)。



注) Base (unweighted) ; 46, Base (weighted in 10.000) ; 9, Total ; 159.

質問 ER255 (対象：回答者全員)

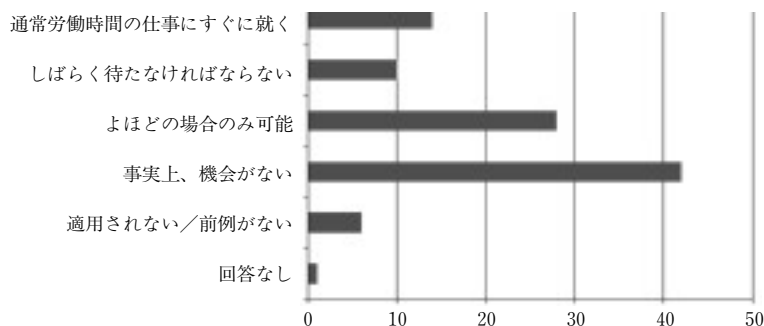
あなたの事業所には、仕事の性質上、定期的に労働時間が変わる雇用者がいますか。
(例えば、シフト制または同等の労働時間体制)



注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

質問 ER257 (対象：ER255 で定期的に労働時間が変わる雇用者がいると答えた回答者)

シフト雇用者が、もうシフト制ではなく、「通常」の労働時間で同等の仕事望んだ場合：あなたの事業所の立場に最も近いものは次のうちどれですか。

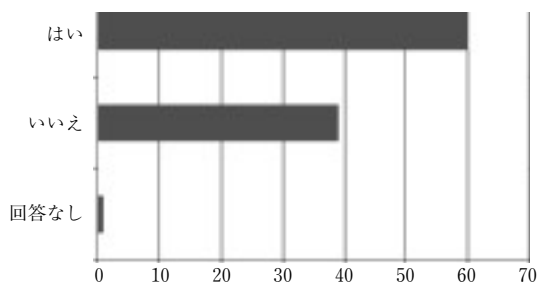


注) Base (unweighted) ; 109, Base (weighted in 10.000) ; 22, Total ; 100.

④フレキシブルな労働時間・時間貯蓄；事業所側の回答

質問 MM300 (対象：回答者全員)

あなたの事業所は、雇用者に対し個人のニーズまたは希望に沿った日次業務の開始時間あるいは終了時間を (ある制限内で) 適用する可能性*を示していますか。

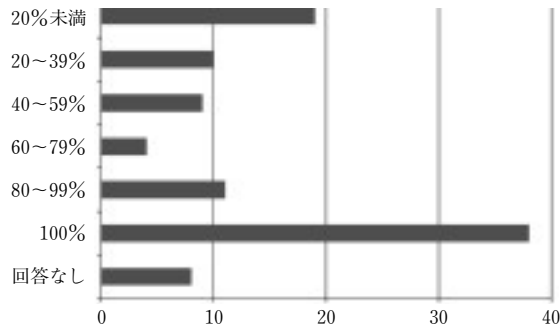


注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 100.

*フレキシブルな労働時間協定

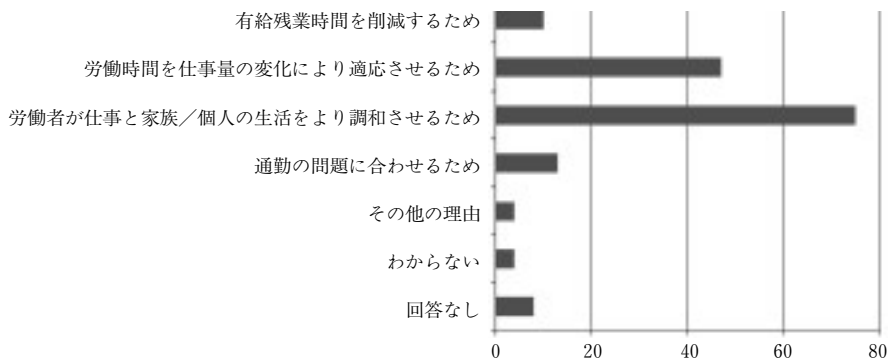
参考資料

質問 MM302 (対象：MM300 でフレキシブルな労働時間があると答えた回答者)
フレキシブルな労働時間を利用する権利がある雇用者の比率はおよそどのくらいですか。



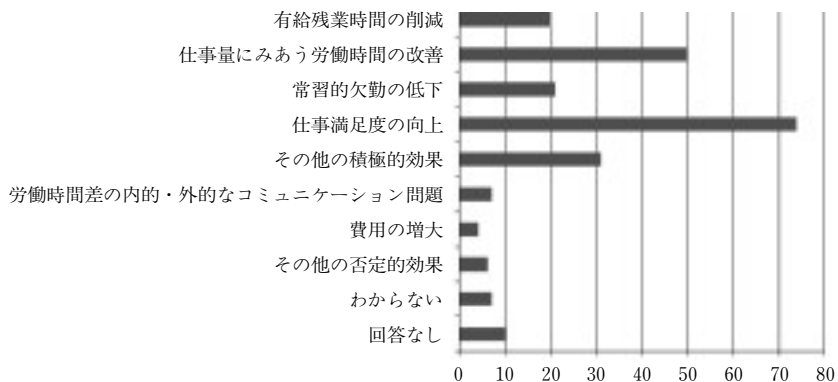
注) Base (unweighted) ; 596, Base (weighted in 10.000) ; 121, Total ; 100.

質問 MM303 (対象：MM300 でフレキシブルな労働時間があると答えた回答者)
フレキシブル労働を導入した根拠は何ですか (複数回答可)。



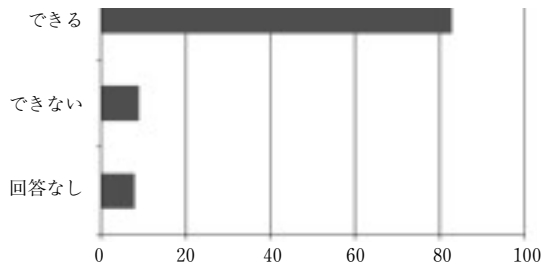
注) Base (unweighted) ; 596, Base (weighted in 10.000) ; 121, Total ; 162.

質問 MM304 (対象：MM300 でフレキシブルな労働時間があると答えた回答者)
あなたの事業所において、フレキシブルな労働時間の導入から得られた効果は次のどれに当てはまりますか (複数回答可)。



注) Base (unweighted) ; 596, Base (weighted in 10.000) ; 121, Total ; 229.

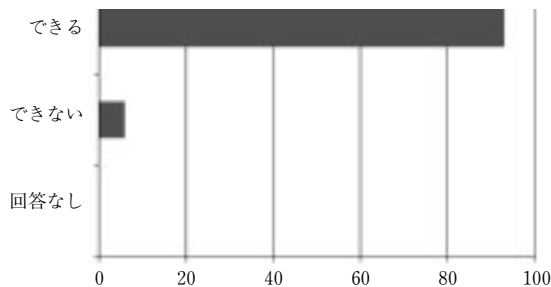
質問 MM305 (対象：MM300 でフレキシブルな労働時間があると答えた回答者)
 フレキシブルな労働時間制度は、雇用者が時間を貯蓄することが認められていますか。
 (例えば、数日長時間働き、後日他の日の労働を減らすことによって相殺できる)



注) Base (unweighted) ; 596, Base (weighted in 10.000) ; 121, Total ; 100.

質問 MM306a (対象：MM300 と MM305 でフレキシブルな労働時間があり、時間貯蓄が可能と答えた回答者)

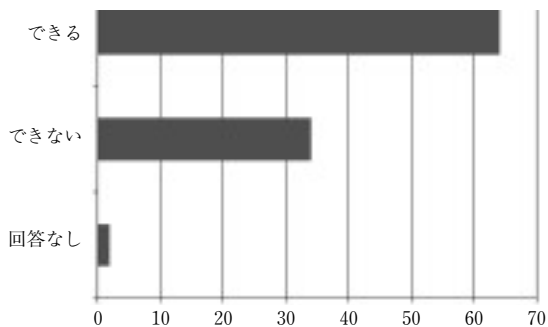
雇用者は、貯蓄した時間を 1 日休暇として利用できますか。



注) Base (unweighted) ; 495, Base (weighted in 10.000) ; 100, Total ; 100.

質問 MM306b (対象：MM300 と MM306a でフレキシブルな労働時間があり、時間貯蓄により 1 日休暇が可能と答えた回答者)

長期休暇 (週、またはさらに長い休暇) のために時間を貯蓄することもできますか。



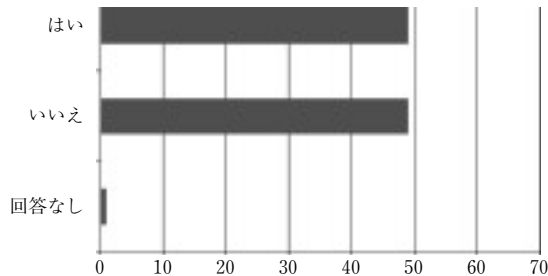
注) Base (unweighted) ; 459, Base (weighted in 10.000) ; 94, Total ; 100.

参考資料

④フレキシブルな労働時間・時間貯蓄；雇用者側の回答

質問 ER300（対象：回答者全員）

あなたの事業所は、雇用者に対し個人のニーズまたは希望に沿った日次業務の開始時間あるいは終了時間を（ある制限内で）適用する可能性*を示していますか。

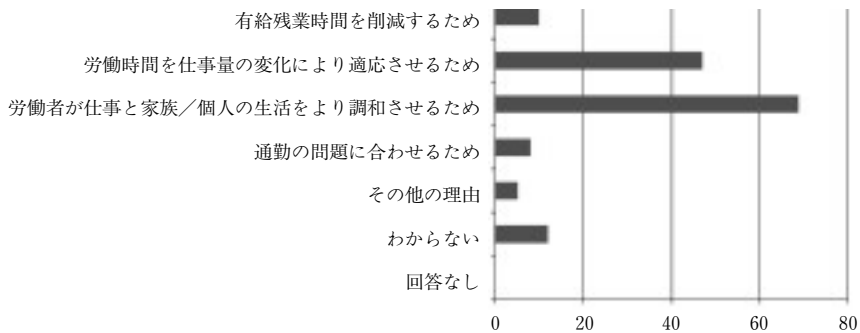


注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

*フレキシブルな労働時間協定

質問 ER302（対象：ER300 でフレキシブルな労働時間があると答えた回答者）

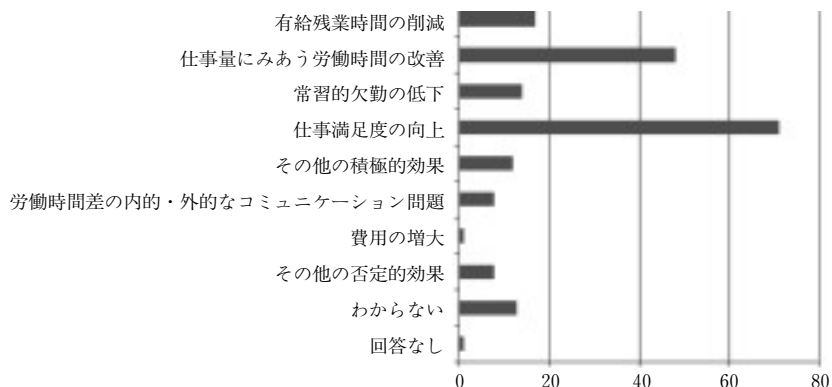
フレキシブル労働を導入した根拠は何ですか（複数回答可）。



注) Base (unweighted) ; 249, Base (weighted in 10.000) ; 51, Total ; 151.

質問 ER303（対象：ER300 でフレキシブルな労働時間があると答えた回答者）

あなたの事業所において、フレキシブルな労働時間の導入から得られた効果は次のどれに当てはまりますか（複数回答可）。

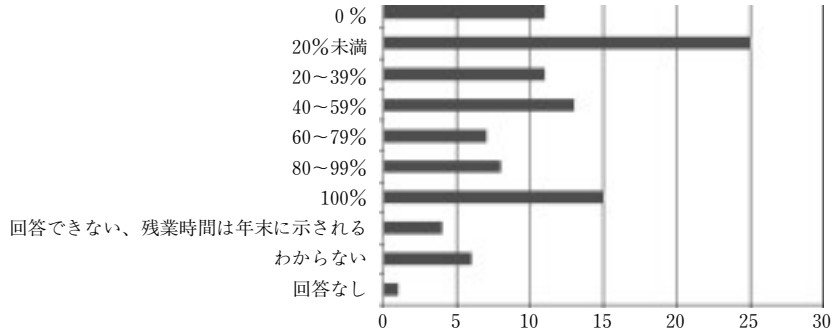


注) Base (unweighted) ; 249, Base (weighted in 10.000) ; 51, Total ; 193.

⑤ 残業；事業所側の回答

質問 MM350 (対象：回答者全員)

今年の初め以降、あなたの事業所の中に（有給・無給を問わず）残業している雇用者の比率はおよそどのくらいですか。

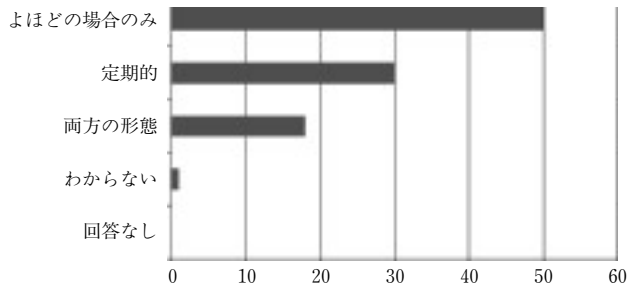


注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 100.

質問 MM351 (対象：MM350 で残業をしている雇用者がいると答えた回答者)

あなたの事業所における残業労働は、例外的ですか。

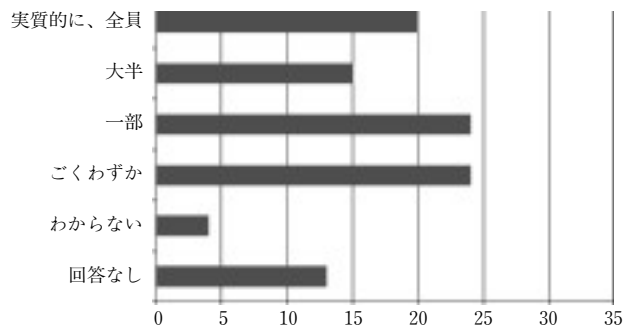
(例えば、予測不可能な、あるいはまれな仕事量の増加があるときですか。それとも、仕事が終わらないためにたびたび残業をしている雇用者がいますか。)



注) Base (unweighted) ; 907, Base (weighted in 10.000) ; 179, Total ; 100.

質問 MM352 (対象：MM351 で定期的に残業している雇用者がいると答えた回答者)

仕事が終わらないために定期的に残業をしている雇用者は、どのくらいいますか。

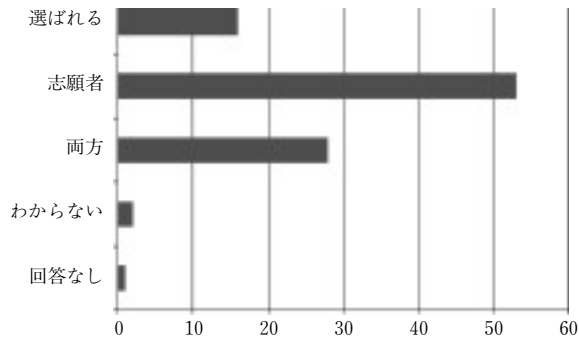


注) Base (unweighted) ; 438, Base (weighted in 10.000) ; 86, Total ; 100.

参考資料

質問 MM354 (対象：MM350 で残業をしている雇用者がいると答えた回答者)

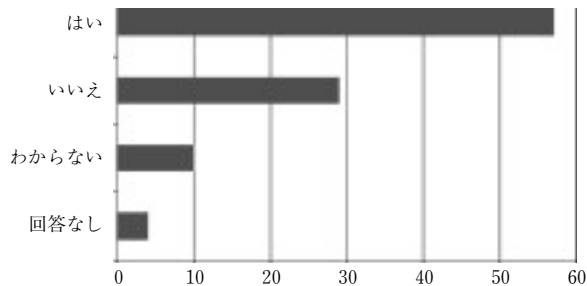
残業をしなければならない雇用者は、通常、上司によって選ばれますか。または、大抵、志願者を探しますか。



注) Base (unweighted) ; 907, Base (weighted in 10.000) ; 179, Total ; 100.

質問 MM355 (MM350 と MM354 で雇用者が選ばれる、または両方 (志願者を含む) と答えた回答者)

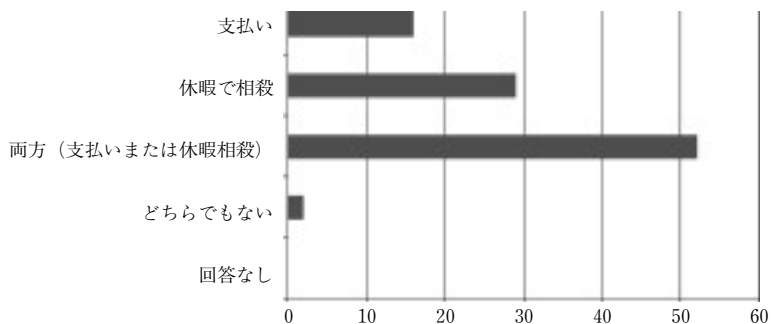
志願者でない雇用者には、残業を拒否する状況がありますか。



注) Base (unweighted) ; 389, Base (weighted in 10.000) ; 79, Total ; 100.

質問 MM358 (対象：MM350 で残業をしている雇用者がいると答えた回答者)

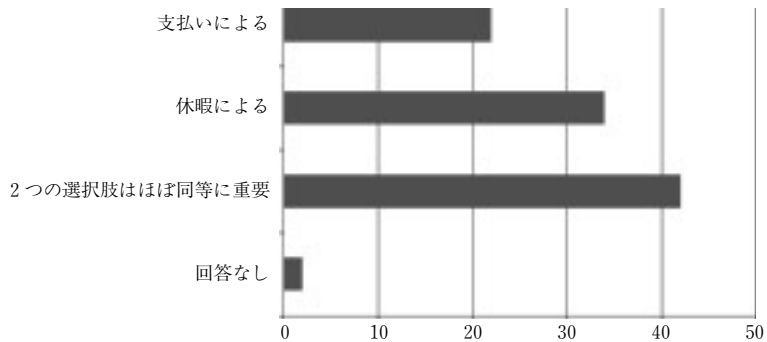
あなたの事業所では、一般ルールとして残業労働は有給ですか。それとも、休暇で相殺しますか。あるいは、両方の選択肢が用意されていますか。



注) Base (unweighted) ; 907, Base (weighted in 10.000) ; 179, Total ; 100.

質問 MM359 (対象：MM350 と MM358 で残業している雇用者がおり、支払い、休暇、または両方が利用可能と答えた回答者)

残業時間は主に、支払いまたは休暇のどちらによって補償されていますか。

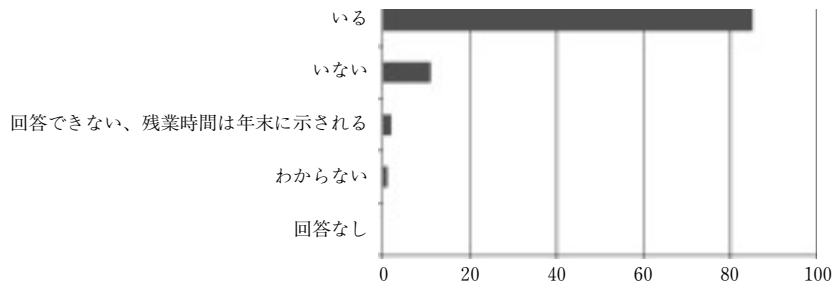


注) Base (unweighted) ; 478, Base (weighted in 10.000) ; 93, Total ; 100.

⑤残業；雇用者側の回答

質問 ER350 (対象：回答者全員)

今年の初め以降、あなたの事業所の中に（有給・無給を問わず）残業している雇用者はいますか。

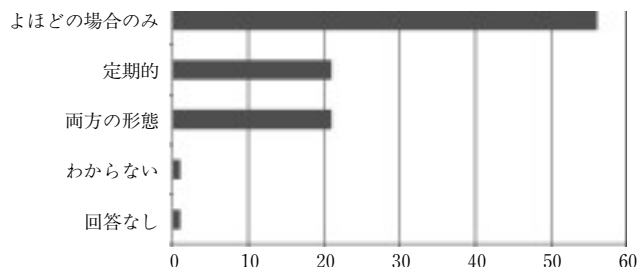


注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

質問 ER351 (対象：ER350 で残業をしている雇用者がいると答えた回答者)

あなたの事業所における残業労働は、例外的ですか。

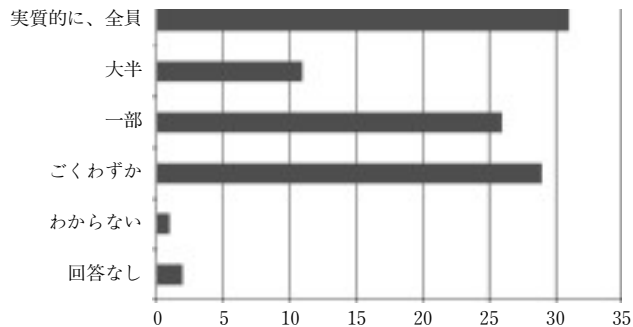
(例えば、予測不可能な、あるいはまれな仕事量の増加があるときですか。それとも、仕事が終わらないために定期的に残業をしている雇用者がいますか。)



注) Base (unweighted) ; 437, Base (weighted in 10.000) ; 91, Total ; 100.

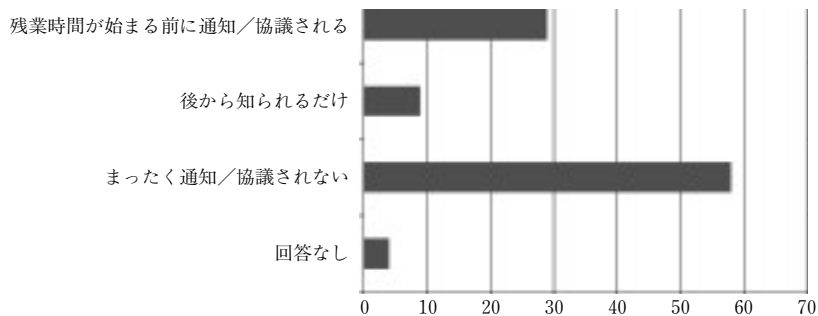
参考資料

質問 ER352 (対象: ER351 で定期的に残業している雇用者がいると答えた回答者)
仕事が終わらないために定期的に残業をしている雇用者は、どのくらいいますか。



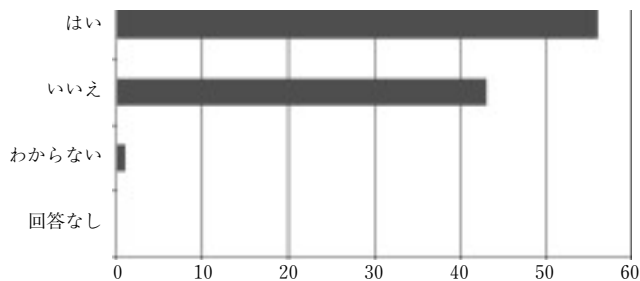
注) Base (unweighted) ; 184, Base (weighted in 10.000) ; 39, Total ; 100.

質問 ER353 (対象: ER350 で残業をしている雇用者がいると答えた回答者)
雇用者が残業をしなければならない場合: 雇用者の代表は通常…



注) Base (unweighted) ; 437, Base (weighted in 10.000) ; 91, Total ; 100.

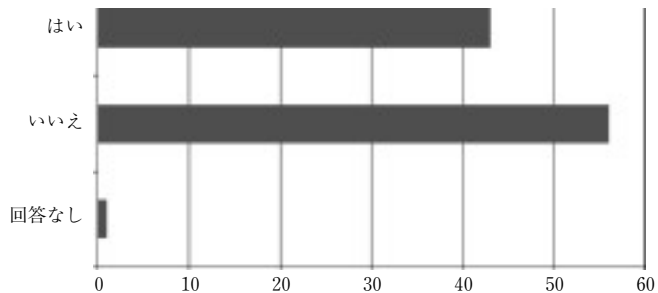
質問 ER354 (対象: ER353 で残業時間が始まる前に通知されると答えた回答者)
この場合: 残業時間の拒否または削減の可能性はあるかどうか使用者と交渉しますか。



注) Base (unweighted) ; 132, Base (weighted in 10.000) ; 26, Total ; 100.

質問 ER355 (対象：ER353 で残業時間が始まる前に通知されると答えた回答者)
 残業労働の進め方について使用者と交渉しますか。

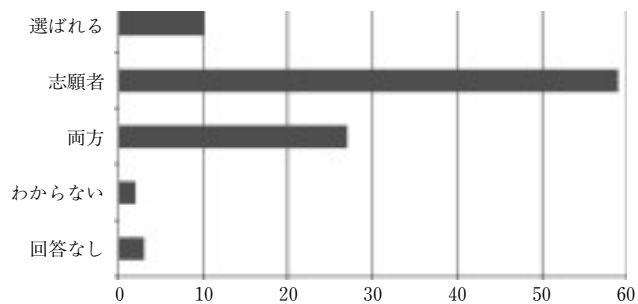
(例えば、残業時間をいつおこなうか。または、誰がおこなわなければならないのか。)



注) Base (unweighted) ; 132, Base (weighted in 10.000) ; 26, Total ; 100.

質問 ER356 (対象：ER350 で残業をしている雇用者がいると答えた回答者)

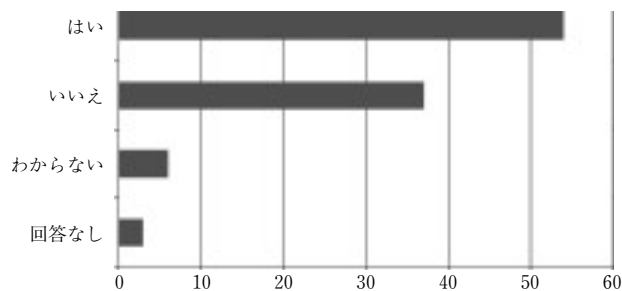
残業をしなければならない雇用者は、通常、上司によって選ばれますか。または、大抵、志願者を探しますか。



注) Base (unweighted) ; 437, Base (weighted in 10.000) ; 91, Total ; 100.

質問 ER357 (対象：ER356 で残業労働のために雇用者が選ばれると答えた回答者)

志願者でない雇用者には、残業を拒否する状況がありますか。

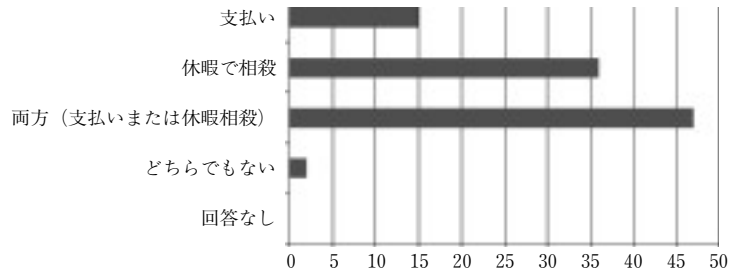


注) Base (unweighted) ; 158, Base (weighted in 10.000) ; 33, Total ; 100.

参考資料

質問 ER360 (対象：ER350 で残業をしている雇用者がいると答えた回答者)

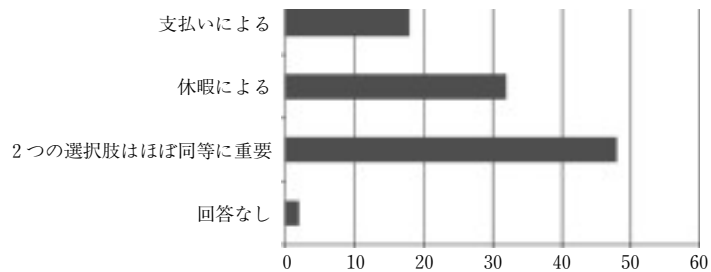
あなたの事業所では、一般ルールとして残業労働は有給ですか。それとも、休暇で相殺しますか。あるいは、両方の選択肢が用意されていますか。



注) Base (unweighted) ; 437, Base (weighted in 10.000) ; 91, Total ; 100.

質問 ER361 (対象：ER350 と ER360 で残業している雇用者がおり、支払いと休暇による補償の両方が利用可能と答えた回答者)

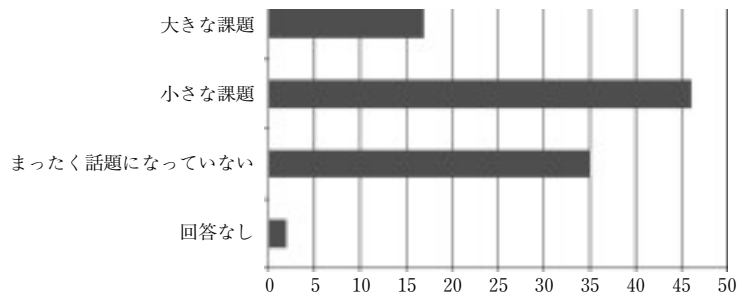
残業時間は主に、支払いまたは休暇のどちらによって補償されていますか。



注) Base (unweighted) ; 215, Base (weighted in 10.000) ; 43, Total ; 100.

質問 ER364 (対象：回答者全員)

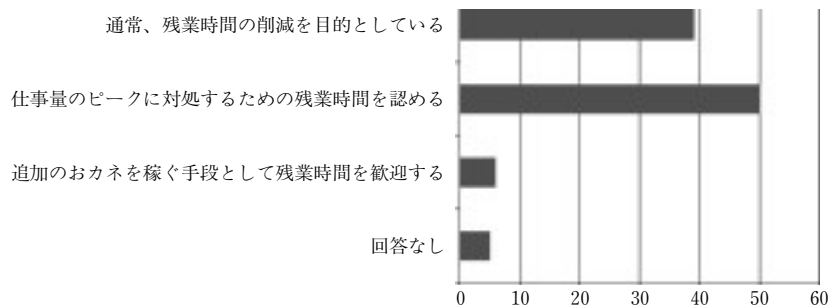
あなたの事業所では、残業は“雇用者代表における”主要な課題ですか。それとも単に問題であるだけですか。



注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

質問 ER365 (対象：回答者全員)

全体的にみると：残業時間に関する、これまでの“雇用者代表の”立場はどのようなものですか。

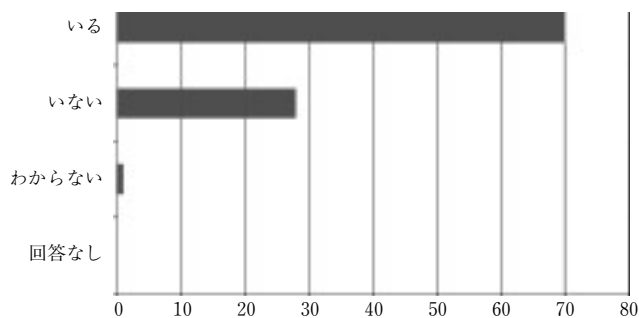


注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

⑥子育て・長期休暇；事業所側の回答

質問 MM400 (対象：回答者全員)

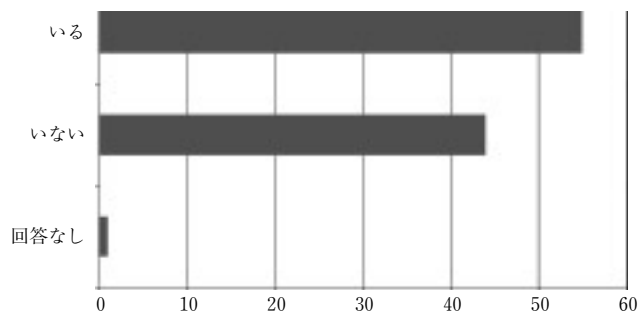
過去3年間に、親休暇を取得した雇用者はいますか。



注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 100.

質問 MM401 (対象：MM400 で親休暇を取得した雇用者がいると答えた回答者)

親休暇取得者の中に男性はいましたか。

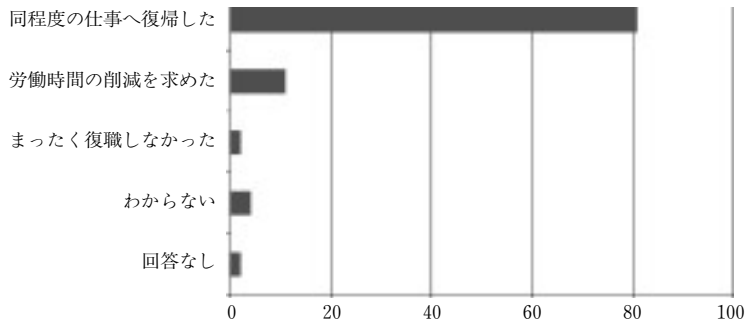


注) Base (unweighted) ; 670, Base (weighted in 10.000) ; 142, Total ; 100.

参考資料

質問 MM402 (対象: MM400 で親休暇を取得した雇用者がいると答えた回答者)

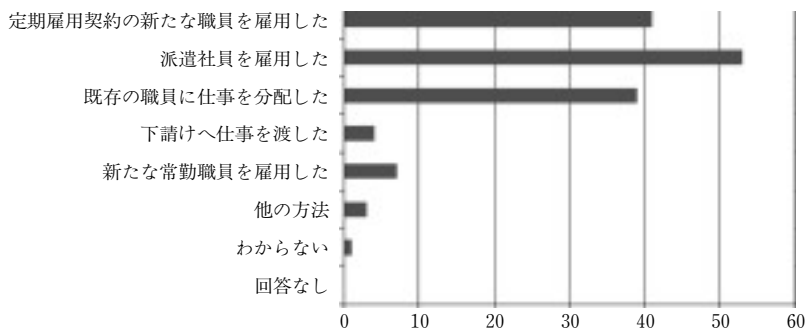
親休暇終了後、どうなりましたか。大多数の女性雇用者は、休暇取得以前と同程度の仕事に復帰しましたか。または、大多数が労働時間の削減を求めましたか。あるいは、大部分が全く復職しませんでしたか。



注) Base (unweighted) ; 670, Base (weighted in 10.000) ; 142, Total ; 100.

質問 MM403 (対象: MM400 で親休暇を取得した雇用者がいると答えた回答者)

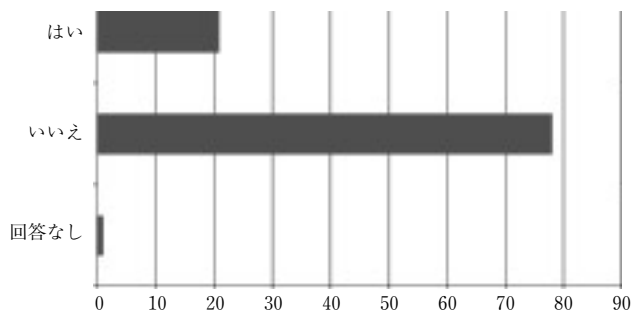
親休暇を取得した人の不在をどのように代替しましたか。



注) Base (unweighted) ; 670, Base (weighted in 10.000) ; 142, Total ; 100.

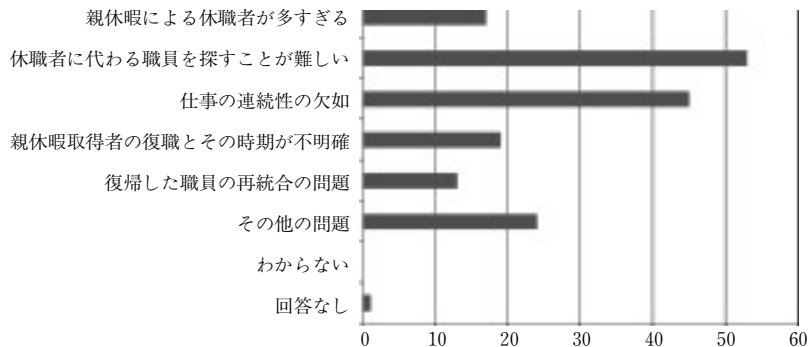
質問 MM404 (対象: MM400 で親休暇を取得した雇用者がいると答えた回答者)

あなたの事業所は、親休暇に関連する問題に直面していますか。



注) Base (unweighted) ; 670, Base (weighted in 10.000) ; 142, Total ; 100.

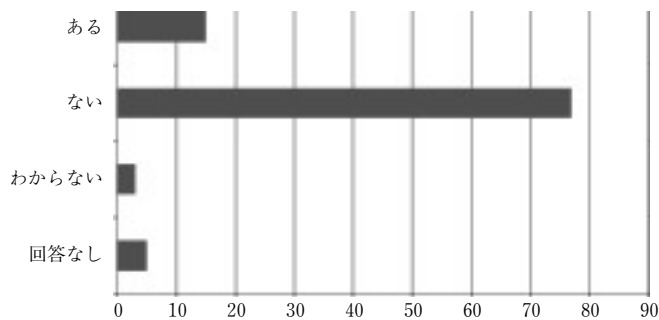
質問 MM405 (対象：MM404 で親休暇に関連する問題があると答えた回答者)
 あなたの事業所において、親休暇に関連する主要な問題は何ですか (複数回答可)。



注) Base (unweighted) ; 140, Base (weighted in 10.000) ; 30, Total ; 172.

質問 MM408 (対象：回答者全員)

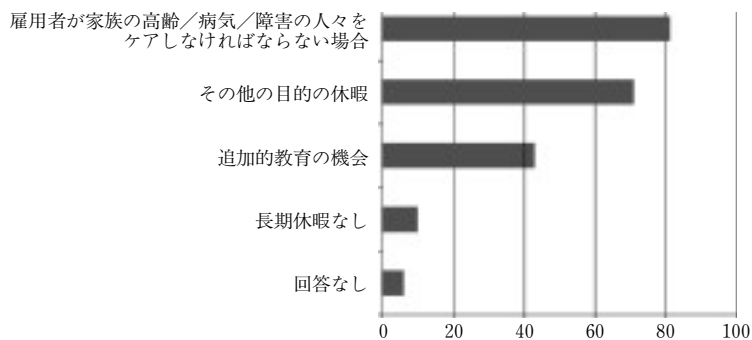
あなたの事業所では、キャリア過程における長期休暇取得後に復職する人に対する特別な訓練プログラムを提供していますか。



注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 100.

質問 MM410 (対象：回答者全員)

あなたの事業所では、有給または無給の長期休暇期間の可能性を提供していますか (複数回答可)。



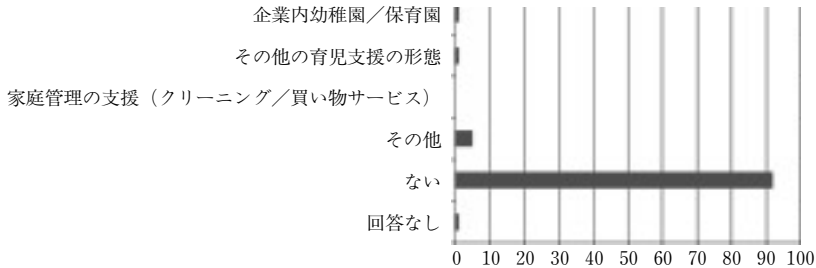
注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 211.

参考資料

⑦ワークライフバランス促進施策；事業所側の回答

質問 MM500 (対象：回答者全員)

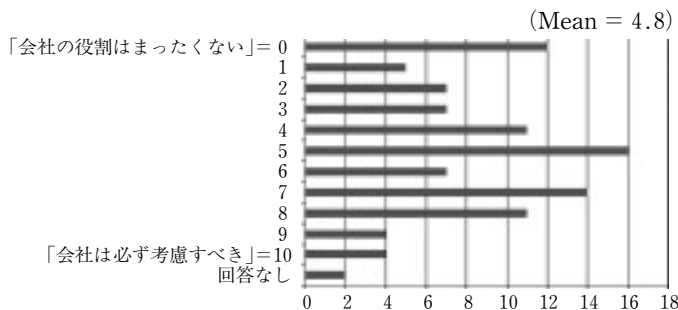
あなたの事業所では、雇用者の家庭責任を支援するための特別なサービスを提供していますか (複数回答可)。



注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 101.

質問 MM501 (対象：回答者全員)

あなたの考えでは、雇用者の個人的責任を会社がどの程度まで考慮すべきだと考えますか。0は「会社の役割はまったくない」、10は「会社は必ず考慮すべきである」ということを意味しています。これにしたがって、0～10段階でお答えください。

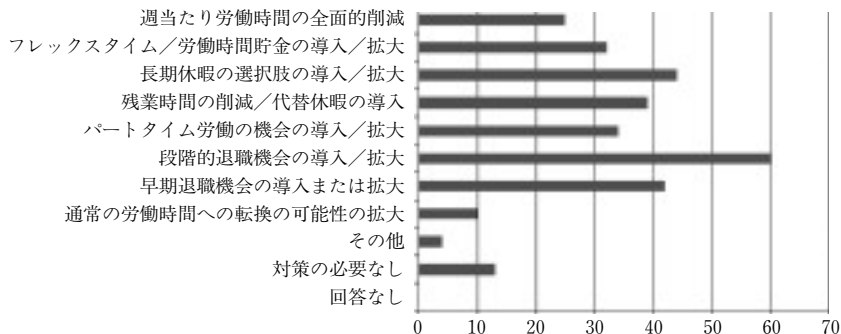


注) Base (unweighted) ; 1024, Base (weighted in 10.000) ; 203, Total ; 100.

⑦ワークライフバランス促進施策；雇用者側の回答

質問 ER500 (対象：回答者全員)

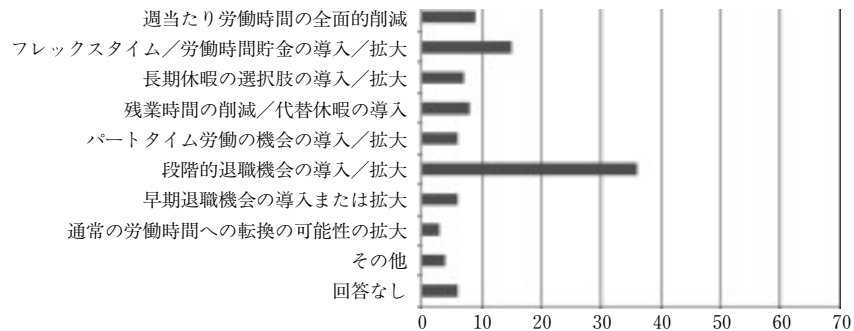
あなたの考えでは、労働時間に関する次の取り組みのうち、あなたの事業所において従業員のワークライフバランスの発展に望ましいものはどれですか (複数回答可)。



注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 304.

質問 ER501 (対象：ER500 で1項目以上チェックした回答者)

あなたの事業所において、従業員のワークライフバランスを発展させるために最も重要であると考えられるものは次の取り組みのうちどれですか。

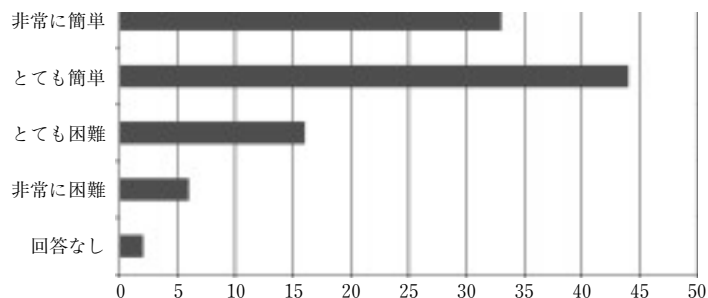


注) Base (unweighted) ; 356, Base (weighted in 10.000) ; 74, Total ; 100.

質問 ER502 (対象：回答者全員)

あなたの事業所にある労働時間の組み合わせで：

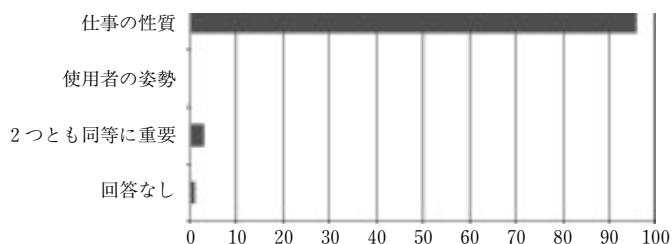
雇用者が仕事活動と仕事以外の責任を調和させることは、全体的に見てどのくらい簡単ですか。または困難ですか。



注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

質問 ER503 (対象：ER502 で仕事とその他の活動を調和させることがとても/非常に難しいと答えた回答者)

あなたの事業所において、雇用者が仕事活動と仕事以外の責任を調和させることが難しい主な理由は何ですか。仕事の性質、または使用者の姿勢ですか。



注) Base (unweighted) ; 109, Base (weighted in 10.000) ; 23, Total ; 100.

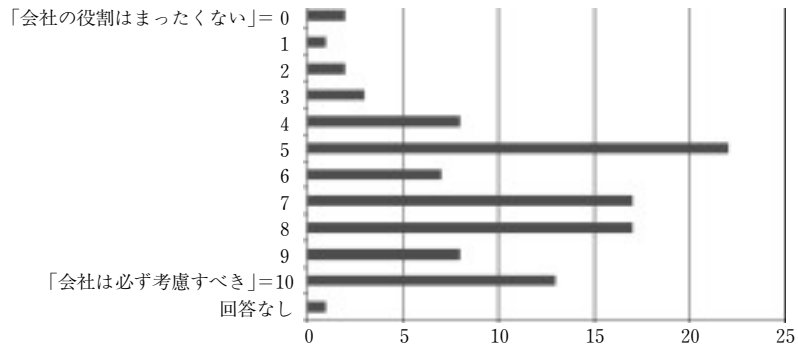
参考資料

質問 ER504 (対象：回答者全員)

あなたの考えでは、労働組織および労働時間規制の分野で雇用者の個人的責任を会社はどの程度まで考慮すべきだと考えますか。

0は「会社の役割はまったくない」、10は「会社は必ず考慮すべきである」ということを意味しています。これにしたがって、0～10段階でお答えください。

(Mean = 6.6)



注) Base (unweighted) ; 502, Base (weighted in 10.000) ; 104, Total ; 100.

参考文献

- 「ワークライフバランス憲章」平成21年版少子化社会白書付録6、p. 237.
- マリーノ・レジーニ (2004) 「労働市場規制のディレンマ」 G. エスピノーアンデルセン、マリーノ・レジーニ編 5『労働市場の規制緩和を検証する』伍賀一道、北明美、白井邦彦、澤田幹、川口章訳、青木出版、p. 17、19.
- 斎藤純一(2004)『福祉国家／社会的連帯の理由』講座・福祉国家のゆくえ、ミネルヴァ書房、p. 275-7、289-90、293.
- Thomas P. Boje and Arnlaug Leira (2000), “Gender, Welfare State and the Market-Towards a new division of labour”, Routledge.
- Astrid Pfenning, Thomas Bahle (2000), “Family and Family Policies in Europe-Comparative Perspective-”, Peterlang.
- Bent Greve (2006), “The Future of the Welfare State-European and Global Perspectives-”, Ashgae.
- Bent Greve (2005), “Denmark-a universal welfare state-”, p. 11.
- Bertelsmann Foundation (ed.) (2000), “International Reform Monitor-Social Policy, Labour Market Policy Industrial Relations”, Issue 3, Bertelsmann Foundation Publishers.
- Cecile Wehner, Peter Abrahamson (2003), “Policy-The Case of Denmark-”, University of Copenhagen, p. 33.
- Charlotte Aakjær, Marie Willumsen, Miriam Wüst, Hans Hansen (2006), “Maternity leave and Payment for childcare, impact on the economic situation of a married couple in Denmark, Sweden, Norway, Finland, Great Britain and Germany”, Social Forsknings Institutet.
- COUNCIL RESOLUTION of 22 February 1999 on the 1999 Employment Guidelines (1999/C 69/02), Official Journal of the European Communities, 12. 3. 1999.
- DA (Dansk Arbejdsgiverforening ; Confederation of Danish Employers), (<http://www.da.dk/>).
- Daiane Sainsbury (1999), “Gender and Welfare State Regimes”, Oxford.
- Denmark Statbank (<http://www.statbank.dk/statbank5a/default.asp?w=1280>),
- Document drawn up on the basis of Council document no. 13200/97.
- Dr. Parsons ; Gergia Institute of Technology Human Resources, Sunil Joshi, John Lichem Kith Melanson, Cristina Prune, Nicolai Sager, Cathi Jo Story, Kevin Williams, “Work-Life Balance... A Case of Social Responsibility or Competitive Advantage?” (2002), Work lifebalance. com, Inc..
- Eurofound, “Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance, 2004-2005”, Eurofound/TNS Infratest Sozialforschung (Munich), distributed by UK Data Archive, University of Essex, Colchester July 2007.
- Eurofound, EurLIFE (<http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eurlife/index.php>).
- European Commission, Eurobarometer (http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm).
- European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions (2005), “Quality

- of Life in Europe-Working and Living in an Enlarged Europe-”.
- European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions (2007), “Combining Family and Full-time Work”.
- European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions (2007), “Ten years of the European Employment Strategy (EES)”.
- European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions (2009), “Second European Quality of Life Survey-Overview-”.
- European Value Study, (<http://www.europeanvaluesstudy.eu/>).
- G. Esping-Andersen (1990), “The Three World of Welfare Capitalism”, Oxford.
- G. Esping-Andersen, Duncan Gallie, Anton Hemerijck, John Myles (2002), “Why We Need a New Welfare State”, Oxford.
- Gail Lewis, Sharon Gewirtz, John Clarke (2000), “Rethinking Social Policy”, Sage Publications Ltd..
- Hedetoft Ulf, Denmark : Integrating Immigrants into a Homogeneous Welfare State (<http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=485>.)
- Indenrigs- og Sundhedsministeriet (The Ministry of the Interior and Health), “The local government reform-In brief”. -www.im.dk : The Ministry of the Interior and Health Department of Economics, 2006-02-06.
- J. Clasen, J. Kvist and W.v. Oorchot (2001), “On condition of work : Omcreasing work requirements in unemployment compensation schemes” Nordic Welfare States-In The European Context-, Routledge, p. 215.
- Jens Bonke, G. Esping-Andersen, “Parental Investments In Children : How Bargaining and Educational Homogamy Affect Time Allocation”, Social Forskingins Institutet.
- Jolanta Reingardiene (2006), “Between Paid and Unpaid Work : Family Friendly Policies and Gender Equality in Europe”, Social Research Center, Vytautas Magnus University Center for Equality Advancement.
- Jonasen Viggo (1999), “History of the welfare state in Denmark”, The National Danish School of Social Work in Aarhus.
- LO (Landsorganisationen i Danmark ; Danish Confederation of Trade Union), “LO, The Danish confederation of Trade Unions”, 2008, (<http://www.lo.dk/>).
- Mikko Kautto, Johan Friuzell, Bjørn Hvinden, Jon Kvist, Hannu Uusitalo (2001), “Nordic Welfare States-In the European context-”, Routledge.
- OECD (2003), “OECD Social, Employment and Migration Working Papers”, OECD.
- OECE, OECD. StatExrtacts (<http://stats.oecd.org/index.aspx>).
- Per Kongshøj Madsen (2002), “The Danish Model of “flexicurity”: A Paradise with some Snakes”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, p. 3.
- Peter Abrahamson, Thomas P. Boje (2005), “Welfare and Families in Europe”, Ashgate.
- Roskilde Kommune, “Oversigt over dagpleje-og daginstitutionstakster 2010” (<http://www.ros->

kilde.dk/webtop/site.aspx?p=5659).

Sjørupkaren (2001), "The Case of Denmark", Ute Behning, Amparo Serrano Pascual (ed.), *Gender mainstreaming in the European employment strategy*, ETUI, p. 52.

The 1998 Employment Guidelines COUNCIL RESOLUTION of 15 December 1997.

The Ministry of Labour (1998), "Consolidation Act on Equal Treatment of Men and Women as Regards Access to Employment and Maternity Leave etc."

The Ministry of Social Affairs, Ministry of Interior Affairs and Health (2006), "Denmark-National Report on Strategies for Social Protection and Social Inclusion".

The Ministry of Social Welfare (2007), "Act on Day-Care, After-school and Club Facilities, ect. for Children and Young People (Day-Care Facilities Act)".

Tom van Schaik, (2002), "Social Capital in the European Values Study Surveys", Country paper prepared for the OECD-ONS International Conference on Social Capital Measurement London, September 25-27.

Tom Wilthagen (1998), "Flexicurity : A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?", Tilburg University Flexicurity Research Programme, Discussion Paper : TSER-project "Social Integration by Transitional Labour Markets".

Undervisnings Ministeriet, "Folkeskole Act".

World Value Survey, "Value Change the World", Brochure, (http://margaux.grandvinum.se/SebTest/wvs/index_html).

〈執筆略歴〉

熊倉 瑞恵（くまくら みずえ）

愛国学園大学人間文化学部助教 修士（家政学）日本女子大学

専門は、家族関係論、生活経済学。

日本女子大学大学院人間生活学研究科生活環境学専攻博士課程後期在学中。

2008～2009年デンマーク・ロスキレ大学大学院社会グローバリゼーション研究科留学。

2009年より現職。

デンマークの社会的連帯とワークライフバランス
～人生をマネジメントする～

2010年10月

発行 ■ 財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会
〒151-0053 東京都渋谷区代々木 2-11-17
ラウンドクロス新宿 5階
TEL : 03-5333-5126
FAX : 03-5351-0421

印刷 ■ 株式会社プライムステーション

全労済協会「公募研究シリーズ」既刊報告誌

(所属・役職は発行当時です。)

- ⑫ 『社会的排除と高等教育政策に関する国際比較研究 ～高等教育の経済効果の視点から～』2010年9月
関西大学商学部教授 高屋 定美、武庫川女子大学共通教育部専任講師 西尾 亜希子
- 社会的排除対策の意義を検討し、格差是正手段と考えられる教育がどのような役割を果たせるのか、高等教育の経済効果の視点から探求する。特にEU諸国で教育と労働の関係がどのような実態にあるか、EUの雇用戦略と位置づけられるデンマークの黄金の三角形：フレキシキュリティモデルを中心に検証し、日本社会への適用可能性を検討する。
- ⑪ 『社会連帯型人材育成モデルの構築に当たって
～日本とフィンランドにおける人材育成システムの社会的役割に関する比較研究～』2010年4月
北海道大学高等教育機能開発総合センター准教授 亀野 淳
- 人材育成における社会的連帯モデルについて、その先進的モデルとしてフィンランドの取組みを検証する。インタビュー調査等により、教育機関、企業、行政、労働組合等の各機関の連携による社会全体での人材育成モデルを明らかにする。そして、企業内教育を中心とした日本の人材育成モデルの今後の方向性・あり方について検討する。
- ⑩ 『NPOにおける若者の就労支援に関する調査研究「生きる価値の再構築」
～NPOで働く若者からはじまる市民社会の創造～』2010年2月
認定特定非営利活動法人チャイルドライン支援センター事務局長 加藤 志保、事務局次長 林 大介
- 社会的な閉塞感のなかで、NPOの活動により課題に向き合おうとする若者たちがいる。しかし、NPOにおいて若者たちの生活が保障されるだけの雇用・就労の条件が整えられることは並大抵のことではない。雇用・就労の現状と将来への展望についてのヒアリング調査により、次世代の活躍の場としてNPOが展開しうる可能性を提示する。
- ⑨ 『地域間格差縮小政策の貧困削減効果 ～「賃金構造基本統計調査」による検証～』2009年12月
九州大学大学院経済学研究院講師 浦川 邦夫、同志社大学経済学部教授 橋本 俊昭
- 現在我が国では、経済格差や貧困を削減する効果的な政策の必要性がますます高まっている。しかし、現状の社会保障制度だけでは効果は万全ではなく、地域の雇用環境や教育環境などのマクロ的な要因が地域間格差に影響を及ぼしていると考えられる。地域間の賃金所得格差を検証し、格差縮小政策の貧困削減効果をシミュレーション分析により検討する。
- ⑧ 『土地・資産をめぐる格差と社会保障及び関連政策（都市・住宅・コミュニティ政策）の展望』2009年3月
千葉大学法経学部教授 広井 良典、准教授 大石 亜希子、千葉大学大学院 加藤 壮一郎
- 格差の議論はフロー所得面に注目して論じられてきたが、親等から引き継ぐ土地などのストック資産面での議論は極めて重要な意味を持つ。全国自治体アンケート調査等により土地・住宅などの現状・政策を分析し、更に国際比較により日本の特徴と課題を浮き彫りにする。そして今後の社会保障政策及び都市・土地・住宅政策等のあり方を提案する。

- ⑦ 『転職経路が機会の不平等性・所得格差に与える影響』 2009年1月
同志社大学大学院社会学研究科博士後期課程 森山 智彦
- 公共職業安定所はサービスを多様化し、民間の人材紹介企業数も急増するなど、転職環境は急激に変貌を遂げている。転職経路の拡大および選択肢の多様化は、転職者の所得格差や機会の平等にどのような影響を与えているのか？ 企業調査と転職経験者の個人調査を通じて、転職市場に対して転職経路が及ぼす影響、その棲み分けの実態を分析する。
- ⑥ 『就業形態の多様化と社会保険の適用状況に関する国際比較』 2008年11月
成蹊大学経済学部准教授 丸山 桂
- パート労働者など非正規労働者の社会保険適用状況、未納・未加入状況を諸外国との比較を通じ、同じ問題に諸外国がどのように対応してきたのか国際比較の中から社会保険制度の制度設計などを提言する。また、「被用者年金一元化法案」における非正規労働者の厚生年金適用拡大案の問題点と影響についても検討する。
- ⑤ 『勤労女性の生活と介護の両立支援に関する研究 ～地域コミュニティ機能促進を目指して』 2008年7月
筑波大学大学院准教授 橋爪 祐美
- 就労と家事・介護を両立させようとする勤労女性は、家族や周囲の期待に応えようとする反面、両立に葛藤し、負担を感じている実態が伺われる。老親を介護する勤労女性が直面する困難とその対処について検証し、生活と介護の両立を支援する地域コミュニティのあり方や在宅介護と施設介護のあり方、支援施策等について検討する。
- ④ 『地域リーダー像に関する研究 ～地域コミュニティの再構築を担う人材育成のために』 2007年9月
(財)連合総合生活開発研究所研究員 麻生 裕子、後藤 嘉代、会田 麻里子
- 地域に住む人々の生活の質を支える地域コミュニティを形成するうえで、主導的な役割を果たす地域リーダーの存在に焦点をあてる。地域で活躍するリーダーたちへのヒアリング調査から、リーダーの特徴と必要とされる資質を明らかにするとともに、リーダーを生み出す社会的環境・制度、リーダー育成の方策などを提言する。
- ③ 『地域経済社会の活性化に及ぼす文化活動の効果とその方策に関する研究』 2007年9月
東京藝術大学音楽学部教授 枝川 明敬
- ② 『田舎暮らしの実現のための社会システムに関する研究 ～地域コミュニティの再編の方向』 2007年7月
県立広島大学経営情報学部教授 小見 志郎
- ① 『若手中堅世代から見た技能・ノウハウ継承上の問題点とその対策』 2007年6月
神奈川大学経済学部助教 小川 浩

全勞濟協會