

★ 女性活躍推進法がまもなくスタートします！

昨年の8月28日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立しました。それにより、今年の4月1日から、国・地方公共団体、労働者301人以上の企業には、下記のような女性の活躍推進に向けた取組みが新たに義務付けられることになりました。なお、この法律は10年の時限立法で、労働者300人以下の企業は努力義務となります。

1. 自社の女性の活躍状況（①採用者に占める女性比率 ②勤続年数の男女差 ③労働時間の状況 ④管理職に占める女性比率など）を把握し、課題分析を行うこと
2. 上記で把握した課題を解決するための行動計画（①計画期間 ②数値目標 ③取組内容 ④取組の実施時期など）の策定、届出、社内周知、公表を行うこと
3. 自社の女性の活躍に関する情報（1. で把握した情報）を公表すること

この法律が制定された背景には、女子力の活用といった時代の大きな流れもあるにせよ、少子高齢化による労働力人口の減少という問題が大きなウエイトを占めていることは、誰の目にも明らかです。そのことから、「“女性活躍”という言葉はどこか“上から目線”で、本音は国や社会のために働けということ？」という声が女性側から聞こえています。と同時に、「もしも本気で女性の労働力が必要だと考えているのなら、一日でも早く女性の就業環境を整えろ！」という声も聞こえています。今、まさに話題をさらっている「保育園落ちた日本死ね！」のブログは、賛否両論はあるにせよ、多くの女性の切実な声といえるでしょう。

そのような声を受けて、国や地方自治体がまず手を付けなければならないことは、今以上に保育園の数を増やし、待機児童をひとりでも多く減らすことですが、そこには保育園の開園を阻む3つの壁があるようです。

1. 予算の壁

- ・過酷な労働にも拘わらず、予算がないため保育士の給与水準を上げられない（保育士の給与は全国平均で約21万円、全産業平均と比較すると月額10万円程度低い）
- ・給与が低いため保育士のなり手が少なく、離職率も高い（認可保育園の場合、0歳児では概ね3人に対して保育士1人の配置義務、などの配置基準をクリアする必要あり）

2. 自治体の壁

- ・自治体の計画に沿わないエリアには開園させない、園長の資格要件を厳格にするなどして、新規開園のハードルを上げている
- ・保育事業の継続性を優先させるあまり、赤字になると撤退する可能性があるとして、株式会社の保育園を排除するなど、待機児童を解消しようとする意識が薄い

3. 物件の壁

- ・安全面で、物件に新耐震基準や二方向避難路の確保などが求められる
- ・駅に近いなどの利便性を考えると賃貸の坪単価が高くなってしまう
- ・住宅地の場合、子どもの声がうるさいといった苦情がくる可能性がある

なかなか思うように進まない待機児童の解消ですが、ある専門家によると保育士の給与水準の改善は可能であると訴えています。それによりますと、全国の保育士の月額10万円の格差を埋めるのに必要な予算は約3,400億円だそうで、この金額は政府が今年の6月までに所得の低い高齢者約1,100万人に配る予定の「臨時福祉給付金（3万円）」の予算とほぼ同額。この国の未来を考えるなら、お金の使い方が明らかに間違っているとの主張には、ただただ同感です。臨時福祉給付金の支給を発表した塩崎厚労大臣が、2万8千もの母親たちの「保育園落ちた」の署名を受け取った際に、ニヤニヤしながら「予算のことも考えないと・・・」と発言したテレビ映像が脳裏に焼き付いて離れません。本気で女性の活躍を願っているのかと。（工藤克己）