

部 会 報 告

〈法律部会〉

☆一九九六年二月一日(水)

「部落差別事象の救済に関する法律」(案)

桜井健雄(弁護士)

昨年十二月三日に閣議決定された「人権擁護施策推進法」(案)に関連して、国内の人権侵害救済に関する法律の試案として、桜井健雄弁護士より二三条にわたる「部落差別事象の救済に関する法律」(案)が報告された。

法律(案)の基本的枠組みとして、第一に、実現性があり、かつ、人権侵害(不当労働行為)の救済に一定役立っている機能をもつ制度として、労働組合法に定められた労働委員会をモデルにしたこと、第二に実現性と論点の整理の上で、部落差別に限定したことがまず述べられた。

続いて逐条ごとに説明が加えられ、現在の労働委員会よりも機能強化した点と部落差別への救済ということでの工夫点が報告されたが、主な点は以下の通りである。

①人権救済委員会は労働委員会のように中央労働委員会を置かず、都道府県だけとする(迅速な決定と不当労働行為と比べ部落差別の場合、個別ケースへの都道府県レベルの対応でいいのではという理由)、②「人権救済委員会の命令等」では時効を三年としたこと、命令に執行力を与えるため、命令の執行停止を裁判所に求めそれが決定されない限り、効力を生じるとしたこと、③「不出頭に対する制裁」を設け、不出頭命令に応じる義務と応じない場合、申立人の資料と人権救済委員会の調査した資料で判断できるとしたこと、④「罰則」は、不出頭命令に応じなかった者への罰金(一〇万円以下)、書類等の提出、検査に応じなかった者への罰金(一〇万円以下)、命令を守ろうとしない者へ履行勧告しそれに違反した者へ

は一年以下の禁固もしくは三〇万円以下の罰金としたこと、が主な点である。

部落問題との関連での工夫点は、①対象となる「差別事象」を定義づけたこと、②「申立権者」を差別を受けた個人だけでなく、当該個人の四親等内の親族、人権救済委員会が定めた基準を満たす差別解消をめざす団体にまで広げたこと、③直接の申立がなくても差別解消のための意見を公表できるとしたこと、等であった。

これらの報告に対し、①「差別事象」として身元調査、取り引き等主要な内容が十分カバーされるように例示した方がいいのでは、②「申立権者」に団体を含めようとする際に団体が満たさないといけない一定の「基準」の内容の問題、③差別落書きのように、相手方が氏名不詳の場合、どうなるか、④命令の執行力を与える場合の、命令の範囲を差別的認定、差別行為の禁止、謝罪等だけでなく、損害請求や地位確認(採用の確定や昇進等)まで広げるとのか、⑤アメモチぬ雇用平等委員会

やカナダ人権委員会、イギリス人権平等委員会のような強力な権限をもっと盛り込めないか、等多くの意見が出され活発な論議がされた。

これらの出された意見をふまえて、次の法律部会に二次案を出して再検討することとなった。また一九九三年より続いている岸和田差別貼り紙事件のような事件への法的措置・対応についても検討がいろいろと提起された。

〈法律部会〉

☆一九九七年二月二日(水)

国内の人権侵害救済に関する法律(試案)としての「部落差別事象の救済に関する法律」(案)

桜井健雄(弁護士)

前回の第一次(案)と違う点について第一に、「差別事象」の定義を以下のようにしたこと

第一条(差別事象)

この法律でいう差別事象とは、本人

又はその親族が同和地区に居住していること並びに居住していたことを理由としてなされる下記事項をいう。

- 一、結婚において不当な取扱いをすること
- 一、就職において不当な取扱いをすること
- 一、雇用条件昇進等で不当な取扱いをすること
- 一、取引(不動産の賃貸借等も含む)において不当な取扱いをすること
- 一、身元調査を依頼又は引き受けること及びその結果を伝達すること
- 一、同和地区住民又は同和地域を侮辱する行為をなすこと
- 一、その他前記各号に相当する行為をなすこと

第二に、「申立権者」を以下のように個人と団体としたこと

第三条(申立権者)

人権救済委員会に申立をできる者は次のとおりとする。

- 一、差別事象を受けた個人又は当該個人の四親等内の親族

り申立人へ謝罪文の交付、差別事象を記載した文書の回収及び発行の差し止め、差別事象が継続されている場合はその中止を命じることができる。

この事実の認定及び命令は書面によるものとし、その写しを相手方及び申立人に交付しなければならぬ。この命令は、交付の日から効力を生ずる。etc.が報告された。

これに関して、活発な意見交換がなされたが、主な意見は、①部落出身者でない者への差別行為の場合「差別事象」の定義でいう「同和地区に居住していること並びに居住していたことを理由としてなされる」に該当しないのでは

②罰金額をもっと高くできないのか

③人権救済委員会の命令の中に現行の労働委員会でもとられている「原状回復措置」は必要だし、その強制執行ができるような規定があるのではないか

④法律全体の構成として、「第二条差別事象」はもっと冒頭にもってきて人権侵害への救済という性格を前に出

し、格調の高さも加味した構成にした方がいいのでは

⑤第一条の差別事象の第一〜四項と第五、六項とは少し表現に不統一があるのでは、といった内容であった。これらの意見を参考にしつつ、最終的には桜井健雄・弁護士が案をまとめていくことが確認された。

〈行財政部会〉

☆一九九六年二月二六日(木)

地方分権推進委員会勧告について
高木健二

(自治労・地方分権推進室)

今回の分権改革の目玉は何と云っても機関委任事務制度(都道府県の仕事の七、八割、市町村の仕事の三、四割がこれにあたる)の廃止にある。この制度では地方は国の下部組織として事務を行わなければならない、それに対しては条例も議会も触れることはできない。これを廃止して自治体の末端にま

一、差別事象の解消をめざす団体で、人権救済委員会が審査のうえ政令で定める基準を満たし、団体としての自立機能を有すると認められたもの。

但し、いずれの場合も差別事象を受けた当事者(個人、団体)の明示の意思に反しては申立を行えない。

第三に、「相手方」を差別落書のように、不明な場合も想定し、以下のようにしたこと、第一条(相手方)

申立権者が人権救済委員会に対して申立を行う相手方は差別事象を行ったとされる個人及び団体とする。

なお、相手方が不明又は不詳であった場合、申立を受けた人権救済委員会は、その調査のため関係地方自治体に協力を求めることができる。

第四に、「人権救済委員会の命令」を以下のようにしたこと

人権救済委員会は、第一項の審問の手続を終わった時は、事実の認定をし、この認定に基づいて差別事象の存否を判断し、その結果に基づき、相手方よ

で自由を広げることが狙いなのだ。

そこでまず初めに基本的な考え方として事務の役割分担を、国際社会における国家としての存立に係る事務や全国的に行われる事務を国の事務とし、それ以外の地域における事務を地方公共団体の事務としている。このように役割を分担した場合、国の立法・行政権と地方との関係はどうなるのか。これについて勧告は地方の事務に関する国の役割として、国は地方に関する基本的準則に係る法律を定め、これに基づく調整その他の事務を処理するとしている。

また地方の事務に関する国の立法の原則として、今後制定される法律や既存の法律の解釈は「地方自治の本旨」と「国と地方の役割分担の原則」に沿ったものでなければならぬとしており、条例と法律の関係においてもかなり条例が制定しやすいようにされる等、国は原則的に地方に一律の基準を定めて自治体を拘束できないようにしているのである。これによって地方で

独自の条例の制定をさらに進めることができるだろうが、逆に自治体としても独自に法務室等を設けて対応していかねばならないといえるだろう。

続いて機関委任事務の廃止についてだが廃止を断言したのは今回が初めて、これでやっと国に支配されない市民の選んだ首長が誕生することになるのである。廃止された機関委任事務は不要な部分を廃止して、残りを国が行う事務と地方が行う自治事務と法定受託事務としていくことになる。法定受託事務（国政選挙、外国人登録、国道や河川の管理、生活保護の決定・実施の事務等）とは本来国の事務に属するが国民の利便性や処理の効率性から、法律に基づいて地方が受託（この受託は法律により拒否できないものとなるが、あくまでも国と地方は対等な関係で委託することとなる）して行う事務をいう。そして地方が行うべき事務の内から先の法定受託事務を除いたものが自治事務となるのだ。今回の勧告では五六一ある機関委任事務の全てが

自治事務と法定受託事務に分けられたわけではなく、残りの部分は来年以降に取り組まれることになる。これによって機関委任事務の分野に対しても議会や条例制定権の権限がかなり拡大したといえるが、同時に現在の議会の資質で対応できるかという不安も生まれてくるのではないだろうか。

機関委任事務に關してもう一つ大きな問題で、沖繩問題がある。結果的にこの課題の結論は先送りになったが、この間の議論では安全保障に關しては法定受託事務ではなく国が直接執行する事務という政府・防衛庁の方向がかなり前面に出されていた。そうなれば現在の裁判も土地収容委員会の事務も不要となり、全てが防衛庁の直接執行となってしまうのだ。しかし理論的にはそうであっても実際には地域住民や自治体の協力なくして安全保障はできないのだから、それらの意見を取り入れる仕組みが必要だという意見が出されて、結論が先送りになったのである。

機関委任事務が廃止され国と地方が

対等な関係になるのだから、両者の間には一定のルールが必要となる。そこで次の原則が記された。その第一が法定主義の原則（国の関与の根拠等は法令で定めなければならない）、第二が一般法主義の原則（両者の関係のルールに關する一般ルール法を制定し、国の関与はこれに基づいて行わなければならない）、第三が公正・透明の原則（審査基準等を公表して、国の関与の手続等の公正と透明性を確保しなければならない）ということだ。

これらの原則に基づいて国の関与は、自治事務に關しては原則的に法的拘束力を持たない技術的助言・助言・情報提供の範囲とし、法定受託事務に關しては技術的助言・助言・事前協議・許認可・代執行等かかなりの関与が認められているが、それらはいくまでも対等な関係の下で行われるものとされている。またこれまでしばしば口頭で行われていた行政指導も全て書面で行われなければならないともされており、当然不利益処分も禁止されている。

以上のように国と地方が対等な関係になるのだから、当然両者の間には対立（地方同士の対立も含めて）が起こることになるだろう。これに關しては裁判ではなく、第三者機関を設置して対処しようという画期的な方向を勧告は示している。しかしその具体的な内容に關しては今後検討されることになっている。

そして最後に地方自治法の全面的な見直しと、地方行革を含めた行政体制の整備の必要性等が記されているのである。

〈女性部会〉

☆一九九七年一月三日（月）

報告①「いま、なぜ男女雇用平等を求めめるのか」

林 誠子（連合大阪副事務局長）

・現在、男女雇用機会均等法の改正作業が進んでいる。昨年十二月十七日に婦人少年問題審議会（労働大臣の諮問

機関）が、従業員の募集・採用・配置・昇進をめぐる女性差別について現行の努力規定から禁止規定へ強化することを求めた意見書をだし、今年一月十四日には法案要綱を諮問した。

・労働省婦人少年問題審議会のまとめのポイントは次の九点である。

- 一、法の目的を女性差別の禁止とする。
 - 二、雇用の全ステージの女性差別を禁止規定とする。
 - 三、女性の職域固定や職務分離という弊害をもたらす一部片面性の解消。
 - 四、一方申請による調停開始。是正勧告に従わない企業の企業名公表。
 - 五、積極的平等促進施策を法律に盛り込む。
 - 六、セクハラ防止についての配慮義務規定、指針の作成。
 - 七、出産保護の強化（現行は配慮義務）。
 - 八、女性の職域拡大、均等取り扱いの観点から、女子保護規定は解消する。
 - 九、家族的責任を有する、一定範囲の労働者の深夜業の法的免除措置。
- ・評価としては、連合の要求が一定程度反映されたこと、また、公・労・使の三者一致の内容で建議がまとめられ

たことである。

今後の課題としては、時間外・休日労働・深夜業の男女共通規制を早急に制定すること（男女の共通規制については中央労働基準審議会で審議されるので保護解消との間に時間差ができないようにする）。コース別雇用、雇用形態の違い、手当て支給基準等間接差別に關する今後の規制は今後の課題である。

・今回の改正案で、はじめてセクシャルハラスメントの事前防止配慮義務という規定が入ったが、これでセクシャルハラスメントが労働問題として今後は狙に乗せられていく。防止のための教育・研修の研究と実施が求められる。

報告②「訴訟事件からみた女性労働問題の動き」

大野町子（弁護士）

・まず、最近の雇用形態は可能な限り常用労働者を減らしパート、嘱託、契約、派遣等安価で雇用調整を可能にす

る雇用形態が積極的に採用されている。現行の労働法制が働き方の多様化に対応していないことから処遇が分断個別化され、賃金等の労働条件の格差が拡大すること等、今日均等待遇の保障は非常に困難になっている。女性労働者については、サービス経済化の進行によって戦力化は拍車がかかっているのに待遇改善がそれに追いついていない。

・訴訟事件から女性労働問題を見ると一九六〇年代以降、結婚・出産退職制や女子若年・差別定年制を中心に訴訟が相次ぎ、労働基準法の空白部分がそれによって是正されてきた。最近では、配転、昇進・昇格差別、コース別雇用管理等の導入による男女の賃金差別の是正を求める訴訟が各地で取り組まれ、賃金問題が今日の大きな焦点となっている。

・昨年一月二七日、東京地裁で判決が出された芝信用金庫事件は今後の影響力が極めて大きいと考えられる。この事件は、一九八七年女性職員一三人

が昇格・昇進差別の是正を求めて提訴。芝信用金庫には、人事制度として職能制度があり、この資格の昇格と連動して職位が決められる。男性は、年功に応じて例外なく係長から昇格するが、女性は三三歳で自動昇格である主事（係長職）とはなるが、あとは無役のままである。

・請求の趣旨は、一、原告らがいずれも課長職の資格および課長の職位にあることの確認、二、差額賃金の支払いである。

判決はうち一〇名について課長職の地位にあることを確認し、差額賃金の支払いを命じた。判旨は、

一、昇格差別については明らかに差別があり副参事または課長職以上の男女の構成比は、男九九・六%、女〇・四%である。

二、昇格の実態は、昇格試験制度はあっても、男性に対しては特別な政治的配慮、抜擢人事をしている。即ち年功的要素が強い。

三、金庫の人事政策つまり昇格実績

は長期間継続してなされてきたことで一般化し、共通性を有するから金庫の労使慣行として確立している。

四、しかし女性にはこの適用を排除してきた。この措置は就業規則三条に違反し、現行法秩序からも是認出来ない。

五、昇進について一職位就任は一定の資格を要することになっているが、当然に保証されるものではなく、配置（上位職位）については、金庫側の専権に属する人事政策事項である。

報告③「男女共同参画二〇〇〇年プラン——男女共同参画社会の形成の促進に関する西暦二〇〇〇年までの国内行動計画」をめぐって
女性部会・事務局

・男女共同参画二〇〇〇年プランは、九六年七月に答申された男女共同参画ビジョンを受けて策定された行動計画である。従来、一九七五年の第一回世界女性会議に始まる三回にわたる世界

女性会議を受けてつくられた世界行動計画を受けて、日本政府も国内行動計画を策定してきた。今回は、新たに第四回世界女性会議で採択された北京行動綱領を反映した行動計画といえる。従来の行動計画とは違って、ビジョンを明確にし女性差別撤廃のための踏み込んだ表現が随所に見られる。

・プランは、男女共同参画ビジョンで明らかにされた男女共同参画社会の目標を表現するものとしている。男女共同参画社会の目標とは、「人権の確立」「政策・方針決定過程への参画による民主主義の成熟」「ジェンダーに敏感な視点の定着と進化」「地域社会への貢献」であり、現状では社会制度や慣行の中に性別による偏りがあること、職場・家庭・地域における男女の参画に大きな偏りがあることなどを是正することが必要としている。

・これを受けて、二〇〇〇年プランでは一一の重点的な柱を立てている。ここで、すべてを紹介する紙幅はないが、意思決定レベルへの女性比率三〇%と

いう国際目標を実現するためのポジティブ・アクションの導入。社会制度や慣行の中で明示的に男女の区別を設けていなくても結果的に中立に機能しないという認識、家庭責任を男女がともに担い社会全体が支援するための緊急な条件整備等、積極的な表現が見られる。

・しかし、踏み込んだ考え方をどう実現するかという具体的施策の部分はさまざまな施策の羅列にとどまっている。また、とりわけ教育の分野でまず課題になる教科書の表現について触れられていない等の問題もある。さらに、女性を施策の対象としてのみ見る枠組みは変化せず、女性自身のアクセスを重視するという視点が欠落している。

・昨年一二月に成立した「人権擁護施策推進法」や「人権教育のための国連一〇年」に関する国内行動計画等とともに、今後の女性政策を研究していく必要がある。

〈反差別部会〉

☆一九九七年一月一三日(月)

スペイン・モンドragon生活協同組

合の活動から学ぶもの

①宗接元信(安全食品事業協同組合 専務理事)

そもそも協同組合とはイギリスの労働者生産協同組合(資本に縛られない労働者の相互扶助を目的とする)から始まっているが、資本主義が発達する中でそれらは他の資本と何等変わらなくなってしまう。そこで本来の協同組合のあり方に立ち返ろうとする流れが今日生まれてきており、中でも協同組合創設期の思想に根差しながらも労働者自主管理の組織として成功を取っているスペインのモンドragon生産協同組合が注目を集めている。このモンドragon(町名からとっている)生産協同組合(以下MCC)は一九三〇年代のスペイン内乱の後にこの地を訪れたアリスメンディ・アリエタ神父の呼

び掛けの下、町の人びとの出資によって造られた技術学校から始まっている。その学校の卒業生によって五六年に設立された（これも町の人びとの共同出資）ファゴールという会社が、MCCのスタートとなっているからだ。

MCCは当初から協同組合の形態（労働による資本の支配という考え方）をとることで政府からの経済・政治的独立、あるいはバス地方の文化を尊重することを明確にしていた。従って組合員は全て出資金約一六〇万円を負担して、自らも経営を念頭に置いて働くことが義務付けられている。だから理論上は人件費は存在せず、月々の生活費は全体の収益の一部の前渡しとされ、残りは決算ごとに出資金の配当として受け取るようになっていた。こうすることによって組合員全体の経営に関する意識は高まっていくのである。

そして現在MCCは製造や金融から教育や福祉に至るまで、それだけでも国家が成立するほどの部門で構成され

ており、組合員数は約二八、〇〇〇人。総売上は二、一〇〇億円に及んでいる。これらはEU統合後を見据えた構造改革の結果であり、もしMCCを一企業とすれば、スペイン全体で第七位の規模となるのである。

②笠原優（和歌山・泉南オレンジコ I-P専務理事）

まず最初に日本の消費生活協同組合（生協）について簡単に説明したい。日本の戦後の生協運動は三つの段階に分けられ、その第一が終戦直後の物のない時代に町内単位で物を持ち寄り、それを持って代表が他の町に買い出しに行くという形態の時代だった。だが高度経済成長で物が豊富になると多くの生協が登記だけを残して休眠状態になってしまった。しかし工業中心の社会化や大量生産・流通による添加物の乱用に反発し、休眠状態から立て直した生協を中心に共同購入によって安全な物を求める動きが六〇年代後半から

現れた。これが第二段階である。そして現在がその第三段階にあると思う。資本の側が生協（人びとが生協に求めること）に追い付いたのだ。これに対してこれからの生協はどうあるべきなのか、それがこころ一年来の課題といえよう。

では今日の生協はどうなってきたのかといえば、今度は生協がスーパー化してきているのだ。つまり小さな生協を合併して郊外に大きな店舗を出し、商品もスーパーと同じような物を扱うようになってきている。ほとんど生協が今こうした方向に向かっており、それ以外はどんどん潰れていっているのである。だが中には本来の生協の意志や質に立ち返るべきではないかという問題意識を有しているところも一割程度はある。そういった生協で実際に行われているのは、MCCのような労働者生産協同組合を設けて婦人や障害者の雇用の創造、あるいは医療部門の組合を設けて地域の医療福祉や高齢化の問題への取り組み等だ。生協が

スーパーと同じ土俵で競つても勝ち目はないのではないだろうか。だからこそ生協はそれぞれの地域で直面する課題に取り組んでいくべきだと私は思う。その意味でさまざまな業種を内部に抱え成功しているMCCの活動を学び、それを現場に持ち帰らたかったというのが今回の私の問題意識だった。

③平田純博（部落解放同盟大阪府連 加島支部副支部長）

私はもう二〇年以上も加島で部落解放運動に携わってきた。そして加島にも解放住宅や青少年会館・障害者会館等もできて町は立派になり、人びとも安定した仕事に就くようになって生活もかなり安定してきたと思う。当然その過程の中で法律が制定される等して、運動そのものも変わっていった。

しかし同時に私の中ではこのままでいいのかという問題意識もある。一言でいえば部落内だけに限定された問題はもういいとして、部落が周辺地域と

人間解放という視点からどう結び付けて生きていけるのかということを考えてなければならぬということだ。つまり今年三月には「地対財特法」も期限切れになるのだから、行政に依存するだけではなくもう一度、六〇・七〇年代の解放運動の精神を取り戻す必要があると思う。そこで考えなければならぬのは運動の指導者の大半が公務員（公務員的な者も含めて）となっている点だ。加島にも以前は部落産業があったが、それも時代の流れでなくなってしまった。つまり誰も自分で金を出して仕事をしているものはいないのである。その意味でMCCの取り組みはとても参考になるといえるだろう。なぜなら彼等は大衆の生活を自分達で守ると同時に、その民族性や文化、あるいは教育までも守っている。こういった自力自闘の運動、これこそが部落解放運動が本来目指してきたものだからである。

結果として今日までの解放運動は行政に何かをせよという形になっ

てしまった。その歴史は事実なのだから現役である私達が十分に総括することによって憂うる現状を打破していき、新たな解放運動の構築を行っていかなければならないと私は思う。以上のようなことを私は実際にMCCに行つて感じた。そして次の課題はそれらを今度は地域でどのようにして展開していくのかということになるだろう。

△保育部会報告▽

☆一九九七年二月四日（火）

昨年一二月と今年二月の二回、一九九二年に実施された「生江地区の「子育て実態調査」結果から見えてきたもの」をテーマに生江地区保育を守る会・保育所・小学校から、実態調査結果を受けて、どのような活動がなされているのかの報告を受けた。

①保育守る会の報告

「子育て実態調査」は、「低学力」の出発点が保育段階（就学前）にあるのではないかと疑問から、保育所の子どもたちが、身体面、知的面、情緒面で十分な能力を発揮できているかどうか、もしも発揮できていないなら、どこに問題があるのかを明らかにするために実施された。

今回の調査の結果、子どもの好調度は、親の生育歴、親自身の生きる姿勢、日頃の子どもの関わり方、子どもの生活習慣などが影響を与えることがわかってきた。

調査を通して明らかになった家庭、保育所、地域ぐるみで取り組むべき課題

- ① 毎日のよい習慣は、子どもたち自身のためであることを、まず保護者が認識すること。
- ② 親自身の生活の見直しをすること。
- ③ 「子どもだから」「親だから」というだけで子どもの自尊心を傷つけるよ

うなことをしていないか。

- ④ 父親が子育てについて学習したり、気軽に話し合える機会が必要である。

⑤ 問題をかかえている親を、物質的、精神的、人的に支援し、問題解決を手助けできる体制を整備すること。

⑥ 保育所は、親に代わって子育てをするというよりは、親とともに子育てする、親の子育てを支援するという姿勢をより明確にする必要がある。子育てよりも「親育て」の方が、はるかにしんどい仕事であるが、この課題に真正面から取り組むことが「行き詰まり」を打開する一つの方途として期待される。

これらの結果を受けて、保育守る会で話し合いを持ち、活動しているが親の結集率の低下が課題である。

② 生江保育所の報告

保育所からみた親の課題

ばかりに終わっていないかを点検しながら今後のコミュニケーションづくりを活かしていく活動を行った。

保育所の課題

・複数担任制の問題

子どもが一人の保育に集中しない。遊びの面でも保育の指示まじりがあり自分たちで発掘しない。

「親も子どもも依存型の体質に甘んじてきた部分が多かったか」と問われるとき保育もこれまでの制度や対策に乗りかかっていたことはなかったか、あえて保育自身も厳しさに立ち向かう時期ではないか、と考えている。

③ 生江小学校の報告

一年～三年は、三分割。四年～六年は、複数担任制を実施している。

生江タイム（クラスを越えて、学年活動として自学自習の力をつけるためのプリント学習）を週二時間行っている。家での自主学習に結びつけるため

のもので、子どものやりたい授業形態

を追求している、などの小学校での実践についての報告と九三年度、九四年度、九五年度の国語・算数の診断テストから見えてきた生江地区の子どもたちの姿について報告を受けた。

以上の報告を受け、

・なぜ子どもたちは、依存傾向が強いのか。その傾向がいつ頃から現れるのか。また、六歳までの子育ての課題は何か。

子ども自らが遂行しようとしている事柄を保育者が支援する、成長していく手助けをするのであって、直接手を出すことではない。ここを議論しないと加配はいらぬという議論になってしまふ。

・何をもって子どもの育ちを計るのか。あるべき子ども像に問題はないか。ステレオタイプ化された子ども像ではないのか。多様な子ども像の視点がいるのではないか。

・学年（層としての）による学力の差は、なぜ生まれるのか。親の質によ

・保母と親の子どもの評価にギャップがある（保母より、親の子に対する評価が高い）。

・子育てにおける親の肉親（祖父母）への依存度が高い。

そこで、保育所ではこれまで取り組んできた「絵本の取り組み」を見つめ直し、「子どももおとなも絵本を好きになろう」と子どもや親へのアプローチを行ってきた。

九四年度は、絵本の取り組みの柱を以下のように設定した。

- (1) 絵本を好きな子に
- (2) 絵本を作ろう、一人一冊（親子の本、自分の本）
- (3) 絵本で遊ぼう

その結果、子どもは九三%、親は九一%が絵本が好きとこたえた。

九五年度は「生活経験を豊かにしながら絵本を楽しもう」をテーマに取り組んだ。

生活のあらゆる場面で、子どもと子ども、子どもと親、子どもと保母、保母と親などの関係の中、一方的なこと

るのか。

・乳幼児から見えてくる課題が小学校の側からあるのか。保育所の領域ごとにみた課題を小学校から提起できないか。

以上のような議論を行い、引き続き、三月の部会では、「小学校から見える保育所・家庭の課題」を生江小学校から報告して頂くこととなった。

（文責 事務局）