

参考文献

- B.G.グレイザー&A.L.ストラウス 1967=1996『データ対話型理論の発見』(後藤隆也 ほか訳)新曜社
- 木下康仁 2003『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実際』弘文堂
- 高垣忠一郎 2004,「生きることと自己肯定感」新日本出版社
- 澤村ヒロミ 2007,「小学校の部 優秀賞 自己肯定感を高める道德の時間の研究」上廣道德教育賞受賞論文集 15号
- 松井賢二 2001,「中学生の学校適応と進路(キャリア)成熟,自己肯定感との関係(Ⅱ)」新潟大学教育人間科学部紀要 第4巻 第1号 237-247頁
- 久芳美恵子・齋藤真沙美・小林正幸 2007,「小、中、高校生の自己肯定感に関する研究」東京体育大学紀要 第42号
- 中央教育審議会 2008,「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善について(答申)」
- 田中道弘 1999,「Rosenbergの自尊心項目に対する回答理由の研究」
- 松井賢二・佐藤優子 2000,「中学生の学校適応と進路(キャリア)成熟,自己肯定感との関係」新潟大学教育人間科学部紀要 第3巻 第1号 157-165頁
- Wallman,Sandra 1984,福井正子訳 1996『家庭の三つの資源』河出書房新社
- 城所章子・酒井朗 2006,「夜間定時制高校生の自己の再定義家庭に関する質的研究 -「編成資源」を手がかりに-」教育社会学研究 第78集 213-233頁
- 木戸口正宏 2009「Z つと Scrum—進学支援のための学習会を通した子どもたちの居場所づくり」住民と自治 2009年8月号
- 日置真世 2009「人が育ち合う『場づくり実践』の可能性と必要性:コミュニティハウス冬月荘の学習会の検討」北海道大学大学院紀要 第107号
- 『平成18年度 生活保護受給者自立支援プログラム』の取り組み報告書』
- 釧路市福祉部生活福祉事務所『平成19年度 生活保護受給者自立支援プログラムの取り組み報告書』
- 釧路市福祉部生活福祉事務所編集委員会編『希望をもって生きる』2009年 簡井書房
- 本田良一『ルポ 生活保護』2010年 中公新書
- 宮本太郎『生活保障』2010年 岩波新書
- 日本労働政策研究・研修機構 2008年『労働政策研究報告書 No 10『母子家庭の母への就業支援に関する研究』

脚注

- ・
- (1) 冬月荘は、福祉分野で全国的に注目を浴びている実践である。「スクラム」についても、NHKの全国放送などでも貧困の連鎖を断ち切る先進事例として紹介されている。
- (2) 冬月荘の立案者である日置真世は、その卓越した社会企業家としての力量が評価されて現在、北海道大学の助手を務めている。「スクラム」については、日置(2009)や木戸口(2009)の報告がある。
- (3) 成澤は2009年1月、添田は2009年2月より。
- (4) 分析者側の力量を鑑み、深く厚みのある分析を行うために、著者たちからみて最も変化した3名に絞りこんだ。
- (5) 半構造化インタビューとは、構造化

インタビューと非構造化インタビューの中間に位置するインタビューの形式である。前者は語りの主導権を調査者が完全に掌握し、事前に用意しておいた質問項目や流れに沿って行う。後者は、対照的に、語り手に語りの主導権を完全に委ねるものである。半構造化インタビューの場合、質問の柱を用意しつつも、語り手にある程度の主導権を委ね、臨機応変に対応するものである。ディテールの豊富なインタビュー・データを必要とする M-GTA においては、半構造化インタビューが適していると言われている (木下 2003)。

- (6) このアイデアは、定時制高校において生徒が自己を再定義していくプロセスを描いた城所・酒井 (2006) を参考にした。
- (7) M-GTA の手順を概略すると次の通り。半構造化インタビューで得られたデータから分析ワークシートを用いて具体

例の対照性や類似性に注意しながら

「概念」を生成・精査していく。概念間の継続的比較検討のすえ、上位概念となるカテゴリーを抽出する。最終的に、概念とカテゴリーを組み合わせ、事象の説得的なストーリーラインを描いていく。詳細は、木下 (2004) を参照。

- (8) とくにインフォーマントの一人である康平君は次のような感想をくれた。
「サンゴ (成澤) ありがとう。おれ自身、ごちゃごちゃしていたのがすごくすっきりした」。
- (9) ちなみに、成澤は、「サンゴ」、添田は「フジイタカシ」。
- (10) 学校での変化に関するデータは、今回は得ることができなかった。インフォーマントが3名と少数であったので、場合によっては生じていたのかもしれない。今後の検討課題である。

生成された概念一覧表

概念 No.	概念名	定義	カテゴリー	具体例の一例 (ヴァリエーション)
01.	友達疲れ	友達関係を維持するため、また、仲良くしてもらうために「仲良くしてもらえるように」振る舞わなければならない日常に疲れてしまうこと。「仲良くしてもらえるようなこと」をするかどうかの選択は本人に委ねられる。	学校	成：ふうん。学校に？ 康：そう。あの、自分から、こう、仲良くしたいなあって奴もいないし。かといってこう、仲良くしてもらえるようなこともしなかったから。なんか、なんだろう。む、群れ合うのが嫌だった。
13.	均質化への違和感	一定の価値基準が設けられ、その空間での在り方へ誘導しようとするかかわりを受けることへの抵抗を感じる。		康：学校ってのは、あの、だ、たいてい同じ人ができる。その同じ人っていうのは学校の指定する、理想像なの。
20.	「私」を肯定する 機会の喪失	本来、肯定されるべき一面がかかわりのない状態に置かれることで意味を持たない一面へ変わってしまい、肯定する判断の上に置かれることがなくなってしまうこと。	家庭	夏：誰が褒めてくれるわけでもないし、一人で虚しく勉強してて、なんか、つままないなと思って、家で勉強しなかったんだけど。
21.	肯定されるべき 「私」の確認	肯定的に評価された自分が、別の場所でも肯定的に評価されることで、自分の肯定的に評価される側面に確信を持つこと。		夏：初めて家で勉強した時に、お母さんが、「ココア入れてあげる」つつって、(略) ココア置いてってくれた。
05.	周囲への 関心の喪失	周囲にいる人などに関わる動機がないこと。また、動機がないことに対して違和感をもたない状態のこと。		成：何で？ 夏：学校の地味な人と話す気にならないもん。
10.	避難としての 無干渉	相手のかかわりに対して自分の中に何も見出せない状態。相手とかかわることでもなんらかの害を被るため、かかわりを持たない場合も含む。	避難としての 無干渉	夏：なんか、冬月荘きたら、そういう子が少ない。みんなおもしろい人で、限られてて。でも、学校行ったらまったく他人の人ばかりだから、なんか共感を得れない。
14.	周囲からの 関心の喪失感	周囲の態度から自分への関心を向けられていないと思うこと。また、自分の周囲への興味のなさを投射した結果、周囲から関心をむけられていないと思う場合も含む。		成：なるほど。笑顔か。学校の教室に笑顔はない？そうやって。 康：ないわけじゃないけど、なんかこう、来たら「おうおう」みたいなの。あのねえ、愛のねえ、反対語はねえ、無関心なの。
08.	見えなかった	これまで生きてきた中で、実現したいと	他者との	康：まあ、当たり前っちゃ当たり

	選択肢の拡大	思いもしなかった現状が、「Scrum」で実現する現象。実現したいことがあって、それは実現できるかどうかを考えるのではない。実現した後に、はじめてそれが実現したかったことに気付く。	かわりに見る 「私」の可能性	前なんだけど。こんなに簡単だと思ってなかったのさ。個性を認められるのが。
11.	他者とのかわりに見る 「私」の可能性	他者とのかわりに自分の変わることができる可能性を見出すこと。		康：こんなにも出会いと機会と、(略)喜びと、時には悲しみもあるけれど、それもまたいいことで、自分っていう存在が成長する一つのステップにもなるのに、それを全部カットするってのは、ホントにすごいもったいないこと、だと、思うんだ。
17.	絡むことへの欲求	ばらばらの関係を「つなぎとめたい」動機をもつこと。また「つなぎとめてほしい」と願望を持つこと。		康：全然違うように見えて、ここでは絶対あの、絡み合うんだよね。も、もしくは絡み合うようにする？
18.	肯定的なまなざしが生み出す肯定的な自分	「Scrum」の大人による放任に対して、肯定的な側面を見せることで承認され、その場にいる権利を得ること。		成：ほう。ウザいんだ。 康：(略)でもさ。「やあ、康平すげえな」ってこう、タカさんがさあ。「お前すげえな」って。
15.	「みんな思ってると思う」	自分が感じていることを、他者も感じているであろうと、共感した経験をもとに自分の感情に確信を持つこと。	「みんな思ってると思う」	麗：(略)直接っていうか言葉には表わしてありがとうとか言えないけど、でも、絶対みんなは思ってるはずなんだよね。
19.	形式を問わない肯定的側面の評価(概念 21.へ統合)	当事者の行動の質に関わらず、行動を成立させる要因のうち肯定できる要因を正当に評価すること。	—	
09.	体感をもとにした「私」と「あなた」のつながり	個体として切り離されている自己と他者の関係に、似た環境が生み出す境遇を味わったことをもとにすることで、感じ方に共通性が見られ、他者との話に動機を見出すこと。	体感をもとにした「私」と「あなた」のつながり	康：(略) 母子家庭であることが絶対条件だったんだよね。だから、そういう境遇だから、何となくそんな話になって。うん。辛いよねってこう。
04.	「してくれない」	当事者が相手に対して、してほしい要求を持つとき、当事者の中で、その要求が	中学生の受容の形式	康：(略) 学校のみんはあれなんだよ。理解しあえない奴らだと

		果たされないものとして定義づけられる行為のこと。		思ったからなんだよ。で、今も知ってるんだよね。(略) 理解してくれないんだろうなあって。
02.	「してくれる」	当事者の内心にある、あるいは、当事者自身に意識されない要求を押し量り、当事者が要求しなくとも要求を満たす行為のこと。		夏：自分のためだけじゃないけど、(略) 誰かがあそこまでしてくれるってすごい。
03.	「してくる」	当事者が要求するに至らず、むしろ不必要なものとして把握していた働きかけを半ば強制的に働きかけること。		康：(略) 関係を持つってするってことが、あっちからしてくるもんだから (略)
03'	「してくる」 phase.2	当事者が要求するに至らず、しかし、なければならぬ、もの寂しくなる働きかけのこと。		康：(略) 腕相撲したっけ、勝って、で挑んでくるようになってきたから (略)
06.	唐突な受容の試練	かつてない他者の一方的なかかわりを経験し、かかわりに対する反応に戸惑い、思考停止、憤りなどの感情の起伏を持ち、場に対して自分なりの見解を見出さなければ存在していられない状況のこと。	唐突な受容の試練	康：あのね、解けてったって、徐々にじゃないの。 成：徐々にじゃないの？ 康：ぶっ壊されたの。
07.	「私」任せなかかわり	当事者が他者から働きかけられたとき、その反応の内容は当事者に委ねられるかかわりのこと。	「私」任せなかかわり	康：(略) ほんと俺が必要としなかった関係を持つってすることが、あっちからしてくるもんだから (略) でもなんかこう、徐々にこう、話の合う部分ができて。
12.	「私」任せなかかわり phase.2	「おそらく相手はこう思っているであろう」ことを確信しつつ、相手にそう思っていることを確認しないままに、自分の核心を基盤に相手に行為をはたらきかけること。自分の感覚に疑いがないことが前提としてある。	「私」任せなかかわり Phase.2	康：(略) あの、自分にとっての「Scrum」と、あと、周りにいる人にとっての「Scrum」は、あのお、その空間内で、あのお、なんだろう、こうお互いの感謝の心を共有できる。(略)
16.	異次元としての「Scrum」	自分のアイデンティティを場によって変更すること。その場に適應するためのアイデンティティがあり、別の場所でそのアイデンティティは通用しない、あるいは強い抵抗を示す。	異次元としての「Scrum」	康：ここで突然会うから始まるんだよ。(略) 康：学校でその関係を維持できるかって、それは無理なんだよ。

3 母子家庭の就労支援に関する調査報告

3 母子家庭の就労支援に関する調査報告

中園 桐代

【要約】

本稿では、「働くための福祉」という意味でのワークフェアの可能性を探求していく。今回この論文で取り上げるのは、決して専門職ではないが個人ではなく集団の力で仕事を勝ち取り仕事を分かち合っている札母連の清掃受託授業である。

3名の母親のインタビューを通じて改めて、その意味を検討した。

ここでは、「福祉漬け」には陥らず、つねに「子どもに働く姿を見せる」という事を意識し、札母連の清掃事業によって「働くこと」が可能となっていた。当事者同じ母どうしの関係は、厳しい面も一部あるが精神的な支えにもなっており、それがまたお互いに支えあう職場内の関係づくりに寄与していることが伺えた。

しかし、そうした「ワークフェア」が持続していくためには、受託側のみの努力では限界がある。仕事を委託する行政や企業側の理解も不可欠である。

1 課題と方法

本稿では「ワークフェア」を福祉の受給要件として就労を義務づけるという意味ではなく、「働くための福祉」という意味で定義する。現在では実質凍結されているが、児童扶養手当¹の改正が問題になった2007年には「障害や疾病などで就業が困難な事情がないにもかかわらず、就業意欲がみられない者」は5年受給後減額とされ、福祉の受給要件としての労働が強く政策として打ち出された。しかし、このような政策を取る前から日本の母子家庭の母親の多くは働いているし経済的自立を求めている。

2006年段階で、母子世帯の母の84.5%が就業しており、就業している者のうち、常用雇用者が42.5%、臨時・パートが43.6%となっている。また、母子世帯の母で不就業の者のうち、「就職したい」とする者が78.7%となっている（厚生労働省雇用均等・児童家庭局「全国母子世帯等調査」2006年）。母子家庭の母親たちにとって必要なのは就職するまでの就労支援ではなく、働き続けられるためのまさに「ワークフェア」なのである。

これは歴史的に見ても、母子家庭の母の多くがの戦争未亡人の頃から同じである。今回取り上げる母子寡婦福祉連合会は戦後、遺族年金制度²の確立を求めていたためにジェンダー的には保守的な組織として見られることが多い。しかし、各地の母子寡婦

福祉連合会は同時に戦争未亡人の就労支援や仕事づくりも行ってた。つまり、イデオロギー的には保守的でありながらも、現実的には子どもとの生活を支えるため家庭に留まるのではなく、「我が幸は我が手で」をスローガンに労働市場にも参入するというダブルバインドな活動を行っていたといえる（高山 1977 年、守田 1995 年、鯉淵 2000 年）。今回取り上げる札幌母子寡婦福祉連合会（以下、札母連）は、死別ではなく離婚母子家庭が多くなっている現在でも母が働くための支援、子育て、職業教育、就職相談・斡旋、養育費に関する相談等を行い、母の就労を支える様々な活動がなされている全国でも稀な組織である。しかも注目に値するのは、これらの支援が行政や自治体によってなされるのではなく、当事者自身の手によってなされているということである（札母連 2004 年、拙稿 2010 年）。「ワークフェア」を自分たちの手によって手に入れようとしているのだ。

このような当事者の組織はこれまで全くと言っていい程取り上げられていない。先行研究においても、どのような支援を行えば母親たちの就業率を上げられるのか、母親たちはどのような就業阻害要因をもっているのかが検討され、結果として様々な政策提言がなされている（日本労働政策研究・研修機構 2008 年、2012 年、湯沢 2011 年、拙稿 2006 年、2008 年）。しかし、これといった決定打がある訳ではない。それは日本の女性の多くは結婚や出産により一度仕事を離れしばらくして非正規労働で再就職する事、男女の賃金格差が元々大きい事、正規・非正規の賃金格差が大きい事、その前提となる男性正社員の長すぎる労働

時間や育児支援の不十分さ等が母子家庭の母だけでなく恵まれた条件をもつ一部の女性以外には重くのしかかるからである。主たる家計保持者が男性である場合には露見しないジェンダー格差が、あるいは社会支援の不十分さが母子家庭となることによって立ち現れてくるだけなのである。そのため、母子家庭の母親の就労支援はピンポイントの支援ではなく、ワークライフバランスへの配慮（拙稿 2006 年、2008 年、日本労働政策研究・研修機構 2012 年）や生活保障（湯沢 2011 年）といった日本の労働市場、社会保障全体に関わる中で位置づけられなければならない。

ジェンダー格差が大きい日本の社会において、母子家庭の母親の就業状況が厳しい事はすでに先にあげた先行研究でも明らかであり、その中で最も就労や経済自立が難しいのが高学歴ではなく、専門的な資格もなく、職業キャリアが出産で途切れてしまっている母たちである。確かに離婚後戦略的に高等技能訓練促進費³等を利用して2年以上専門学校等に通り資格を取ることができれば『生活給』を自分で稼げるようになるかもしれない。しかし、母の多くは母子家庭になった後に早く仕事に就きたいがためにこのような選択をすることは少ない。

今回この論文で取り上げるのは、決して専門職ではないが個人ではなく集団の力で仕事を勝ち取り仕事を分かち合っている札母連の清掃受託授業である。母子家庭の母の働く場を確保するために札幌市の公共施設の清掃事業を受託し、母子家庭の母を雇用している。清掃事業の概要を説明した後、現在清掃事業で働いている3名の母親のインタビューを通じて改めて、その意味を

表1 札幌連の事業展開

検討する。

2 札幌連の清掃事業の概要

(1) 清掃事業の歴史的展開

清掃事業とは札幌連が市から公共施設の清掃業務を受託し、母たちの就労の場を提供するものである。清掃事業の進展は表1の通りである。(表1)

1969年に札幌市役所の新庁舎の建設が始まり、その清掃事業を受託するために、任意の組織ではなく1970年に法人格の認可を受け「社会福祉法人札幌母子寡婦福祉連合会」が設立された。これによって1971年には市役所11～19階の清掃事業を受託できた。札幌連独自の母たちの働く場が確保されたのである。

70年代はじめの清掃はポリッシャーといった機械も導入されておらず、掃除機にモップ、バケツ、雑巾を使った肉体労働であった。月2回は日曜日に出勤する「特別清掃」もあった。このため、腰痛を患う者も少なくなかった。しかしながら、この市役所の清掃事業受託の成果は非常に大きい。表にみるように、1972年には児童相談所、身体障害者厚生相談所清掃業務を受託している。

この清掃事業が大きく伸長するきっかけとなったのは、1978年の清掃機械の導入であった。清掃担当の事務主任に新人が採用されたのをきっかけに、それまでの家庭的な掃除の仕方を見直し、清掃業者を呼んで講習会を行い、業界紙を読んで勉強を重ねるとともに、機械の導入を図った。このポリッシャーの導入は清掃事業の評価を高め、1978年11月には「ふれあい広場札幌」の

年	清掃事業に関する事項
1971	札幌市本庁舎清掃業務受託(11-19階)
1972	札幌市児童相談所清掃及び調理業務受託 身体障害者厚生相談所清掃業務委託
1978	清掃業務機械導入 ふれあい広場さっぽろの清掃受託(~06年)
	市役所庁舎10階も担当するようになる
1979	札幌市肢体不自由児母子訓練センター清掃業務受託(~93年)
1981	婦人文化センター清掃受託(~03年) 清掃事業に主任制導入
1982	西岡図書館、児童館清掃業務受託 西老人福祉センター清掃業務受託
1984	札幌市里塚斎場清掃業務受託
1986	札幌サンプラザベトナム・客室清掃業務受託(~88年)
	札幌市麻生総合センター清掃事業受託(~05年)
1989	札幌市社会福祉総合センター清掃業務受託
1991	札幌市手稲老人福祉センター清掃業務受託(~05年)
1992	札幌市青少年センターの清掃業務受託(~99年)
1993	札幌市児童総合福祉センター清掃業務受託
1995	札幌市保健医療部分室清掃業務受託 札幌市東老人福祉センター清掃業務受託
	札幌市役所8、9階の清掃業務受託
1998	職員研修を開始
1999	清田老人福祉センター清掃業務受託
	主任会議開始
2000	札幌市生涯学習総合センター清掃業務受託
	ボランティア研修センター清掃業務受託
2001	公共事業入札・契約適正化
2002	清掃事業の優先発注について立法化要請
2003	札幌市子育て支援センター清掃業務受託
2004	母子福祉団体が役務を提供する契約について、随意契約により契約可能
2005	麻生総合センター、手稲老人福祉センター清掃業務受託できず
2009	札幌市長生園清掃業務受託

(総会資料より作成)

清掃業務受託、さらには市庁舎10階も受託するようになった。10階は市長室などがあ

る庁舎の「心臓部」と彼女らは考え、清掃事業に自信を持った。

翌1979年には、「労働大臣認定ビルクリーニング技能士国家試験」に2名の母が合格した。男性受験者が多い資格を母子家庭の母が取得したことも、その後の清掃業務受託に弾みを付けた。この年には札幌市肢体不自由児母子訓練施設の清掃業務を受託した。また、この資格を取得すると5000円（2010年現在）の資格手当がつく。

何時からかは不明であるが、清掃従事者の研修制度が導入される。「登録清掃業者」の認可を受けるには従業者研修も必要事項となっている。これによって清掃事業を受注しやすくなり、また、働く母の職業能力開発にもつながる。以前はビルメンテナンス協会に研修を委託していたが、1995年ころから指導者がいれば企業内の研修ができるので、内部で行っている。研修内容は表5のとおりである。2009年には48人が研修を修了した。

このように1980年代は清掃作業の機械化、主任制導入や研修制度によって就労す

一、82年には西岡図書館、児童館、西老人福祉センターの清掃事業も受託するようになった。81～2年の受託先に広がりによって、新たに母子家庭の母20名を雇用する事ができた。84年には北海道母子福祉連合会から独立し、「社団法人札幌母子寡婦福祉連合会」と改称し、札幌市里塚斎場の清掃業務も受託した。清掃事業の従業者と清掃委託料の推移は表2のとおりである。委託料は99年には2億6千万にまで達し、雇用者も120名を超えた。先に述べた離婚母子家庭が全国的に増える中で、彼女らの就労先を札幌連として確保できた意義は大きい。

（表2）

1990年代までの順調な従業者数、委託料収入の拡大傾向に転機が訪れたのは、2001年の小泉内閣による「公共事業入札・契約適正化」である。これによって、札幌連の受託していた清掃業務も競争入札されるようになった。02年には札幌連として、この政策の見直しを求め、清掃事業を優先受注できるよう立法化を求めている。04年には、母子福祉団体が役務を提供する契約につい

表2 給茶・清掃事業の従業者数

	1988年	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年
常勤(人)	45	49	54	55	56	56	58	57	57	57	53
パート(人)	45	49	48	50	50	50	55	55	54	47	48
合計(人)	90	98	102	105	106	106	113	112	111	104	101
委託料(万円)	15441	18012	19540	21022	22048	22956	24775	25333	25478	26224	25608
	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
常勤	49	47	44	40	36	27	25	30	23	15	17
パート	72	80	78	82	76	72	64	60	49	58	59
合計	121	127	122	122	112	99	89	90	72	73	76
委託料(万円)	26079	24934	24361	23405	21084	20083	18786	16125	13071	13161	16035

（総会資料より作成）

る母たちの技能をアップし、清掃作業の受注先を拡大していった。

1981年には清掃事業に主任制を導入し、札幌連の事務局も移転した婦人文化センタ

て、随意契約により契約可能となったが、05年には麻生総合センターと手稲老人福祉センターの清掃業務の受託ができなくなった。06年にはふれあい広場札幌、03年に

は婦人文化センター清掃業務がなくなっている。表6のように01年以降、常勤、パートとも従事者の人数は減っている。委託料収入も09年には約1億7500万円にまで落ち込んでいる。

(2) 働く母親の労働条件

2010年8月現在の清掃事業の従事者の勤務条件は表3のようになっている。人数は札幌市役所と社会福祉総合センター、児童福祉総合センターが多いが、その他にも1～2名が就労する小さな就労場所も複数ある。職員は、常勤とパートに別れる。常勤職員とは、労働時間は正規職員と同じであるが、委託事業のため毎年受注に成功するかどうか分からないので、1年雇用になっている。パートには2時間～8時間のパートがある。ただし、人数の多い7時間パートは勤務場所によっては正規職員よりも年間勤務時間が多くなる場合も出てきている。(表3)

が退職した場合や新規の事業所から受託を受けた場合、パートから常勤へ転換できる。これは、前の職場の責任者の評価と役員の面接によって決まる。7時間パートから常勤に移るのは、比較的早く半年か1年で移れると役員は言っている。常勤の賃金は以下のとおりである。

(2009年度実績)

- ・常勤（責任者手当あり、勤続22年、手当4.4カ月、資格手当あり） 年327万円
- ・常勤（責任者手当あり、勤続14年、手当4.4カ月、資格手当なし） 年294万円
- ・嘱託職員（手当4.4カ月、勤続5年、他の手当なし、1年毎の更新） 年収230万円
- ・パート職員（7時間パート、手当35日分、勤続2年） 年収162万円
- ・パート職員（2時間パート、手当35日分、勤続3年） 年収54万円

就労する母は最初短時間のパートから

表3 主な清掃事業の就労場所の従事者数、勤務時間（2010年8月）

就労場所	従業者数			勤務時間					
	嘱託	パート	合計	勤務日	所定労働時間	年間勤務時間	勤務時間計	年間稼働日数	年間勤務日数計
市役所本庁舎	5	26	31	月～金 土	8 5	1896 60	1944	237 12	249
西岡図書館	1	1	2	日、月、金、土、 火、水、木、第2	7 9	840 1116	1956	120 124	244
社会福祉総合センター	3	7	10	月～土	8	1952	1952	244	244
児童福祉総合センター	2	5	7	月～金 第3土曜	8 5	1896 60	1956	237 12	249
生涯学習センター	1	3	4	通年	7.5	1950	1950	260	260
里塚斎場	5	5	10	通年	7.25	1943	1943	268	268
西老人福祉センター		2	2						
東老人福祉センター	1	1	2	月～土	8	1952	1952	244	244
清田老人福祉センター		1	1						

(札幌連資料より作成)

賃金はパートの場合最初の3ヶ月が時給700円、その後830円にあがる。常勤職員

始め、徐々に勤務時間を延ばしていくことができる。また、常勤者の中からさら

に主任になる事もできる。技能の向上を目指す、研修や資格取得の機会もある。このような職業能力形成によって就労収入もアップし、数は少ないが生活保護受給を打ち切りにできた母親もいるという。清掃事業を札母連が受託することによって、母子家庭の母親に貴重な就業の機会を提供している事は間違いない。

3 清掃事業で働く母の現状

この節では、実際に札母連の清掃委託事業で働いている3人の母たちのインタビューから、彼女たちにとっての清掃事業の意味を検討する。

最初に清掃事業、ビルメンテナンスの職務内容について紹介しておく。公益社団法人ビルメンテナンス協会では清掃管理事業を以下のように紹介している⁴。

清掃管理業務は床面だけでなく、壁面や扉、什器・備品など立体面にも気を配り、各部屋の特性に従って、バランスのとれた美観・衛生を維持する業務です。ビルの用途によっても、清掃管理の内容は違ってきます。また床材、壁材、金属材、石材など、最近はきわめて多様な素材が使用されており、これらの特性に合った清掃管理が行われます。

最近の清掃管理の方法は、事後清掃から予防清掃に変わってきています。建物内に汚れを持ち込ませない清掃、汚れる前に処置し定期的に美観・衛生を保持する清掃方法です。洗浄作業を排除したドライ方式は、現代のビルにふさわしい清掃方法だと言えます。

このように最近の清掃管理業務は、単純な清掃作業の積み重ねではなく、専門的な知識

と管理能力が要求されるようになりました。

このように清掃事業には家庭の単なる『お掃除』とは異なった技能や能力が求められる、ポリッシャー等の機械も使われる事から男性の従業員も多い職場である。また、札母連の清掃事業の特徴として、日常の清掃事業だけではなくワックスの剥離、塗布といった特別清掃事業も含めた一貫した清掃事業を請け負う事があげられる。これによって日常の床の管理（つまり、一度塗ったワックスをなるべく長く持たせるような日常清掃）とワックス剥離、塗布を一つの業者が請け負う事ができ、よりきれいな建物の状態を維持する事が可能となる。

以下ではインタビュー調査を行った母たちの生活歴・職歴、清掃事業に勤めたきっかけ、仕事内容と分業体制、労働条件と子育てとの両立、仕事への評価の5点についてみていく。

(1) Aさん(40歳代後半、離婚後4年目、子どもは自宅外の大学生、浪人生、高校生)

<生活歴・職歴>

旅行関係の専門学校卒業後サービス業の職場をいくつか経験し、27歳で結婚。結婚後は自営業の夫を経理に従事して助けていた。この他に子どもが小さいうちはスーパー内の写真の現像の受け渡しの短時間パートで就労していた。その後、末子が小学校に入学したのをきっかけに、夜間同じ飲食店の2店のホール係として掛け持ちで働く。勤務時間は午後5時～12時まで。給与は手取りで17万円くらいだった。この頃44歳で離婚した。

離婚後1年間心の病気になって働けなくなり、生活福祉貸付利用した。このころ札幌母連の研修に申し込んだが当たらなかった。

<清掃事業へ勤めたきっかけ>

生活保護は考えたが持ち家（マンションのローンを元夫が払うのが離婚の条件）であった事と働く姿を子どもに見せたいと思って受けなかった。子どもの事を考えて以前の飲食店ではなく昼間の仕事を探す。ハローワークで募集が出ているのを見て札幌母連の清掃事業に応募した。この時は札幌母連がどんな団体かは知らないで応募した。

2009年1月から市役所担当の時給制7時間パートで働き、2011年7月から月給制の嘱託になったばかりである。パートと嘱託の仕事の差はなく、1時間勤務が短だけである。2011年3月に総合福祉センターに職場を移動し、8月主任に昇格した。

<仕事内容と分業体制>

正職員の主任と嘱託で主任のAさんがフルタイムで勤務する。もう一人の主任は福祉センター以外の職場にも行く日があるので、Aさんが主任となって2人体制を取っている。この2人が休日勤務をする。この他に月曜から土曜担当の7時間パート1人、午前中5時間パートが1人、4時間パートが4人勤務する。月曜から金曜担当の夜間6時間パート1人と、4.5時間パート2人が勤務する。この他に生活保護受給者の就労支援事業の訓練生が1名いる。

パートが日常の清掃業務を担当するが、主任はそれ以外にも総合福祉センターに入っている様々な団体や担当者との打合せを行う。センターの警備や設備担当者と連絡を取りながら仕事の計画を立てる。特に日常清掃の他に年に数回定期清掃が入るので、

その日程を委託先である社会福祉協議会と連絡をとって年間の予定を立てる。特に2階の中央老人センターはデイサービスも受けているので、基本、無人になることというのがほとんどない。その中で定期清掃なのでお互いにスケジュールを合わせノー残業デーにしてその後に清掃を入ったり、事前に清掃に入る部屋を押さえてもらったりする。

このような業務以外にも委託元の職員の<指導>も必要になる。大量の冊子が束ねないまま出されている場合には、委託元に束ねてから資源回収に出してもらおうようにお願いに行く。分別しないでゴミを出す人もいるので、その分別を行わなければならない事もある。

Aさんの場合は1日の作業が終わってから業務日誌の記入、月末は勤務表の集計も行う。

<労働条件と育児との両立>

勤務時間は平日7時から17時、月2回の日曜と祝祭日19時まで1人体制で月2回勤務する。平日は6時10分に家を出て7時15分前に出勤、18時に家に着く。ただ、夜間のパートが休みを取る場合は引き続き勤務する事もあるが、これはまれである。

給与は主任手当を入れて手取りで12万9千円ぐらい。ボーナスは年2回、合わせて5カ月分。基本給が12万6千円である。

子どもの授業参観日は午後から帰ったり、時間外就業を賃金ではなくて当てたりする。また、「本当に何の用事がなくても、ちょっと体を休めたいというときの有給もオーケーなので」、シフトに組み込んでもらえれば休みは取り易いようである。

しかし、既に述べたように早朝からの勤

務であるため子どもとの時間が合わない事も多い。「私は朝が早いので10時には寝るので、長女が帰ってくる、私は寝るみたいな。逆に私は寝ている、長女が帰ってくるみたいな、そういう状況もあるので、あと、次女も今、塾に行っているので、次女は10時半まで塾なので、完璧に会わないですね。だから次女に会うのは、朝も会わない、本人は寝ていますから。朝、私は4時半に起きますので、だから起きてないので、本当に私のお休みの前の日とか、お休みのときぐらいしか話はしないですね。会わないし。高校生も、部活が終わったら帰ってくるのが9時半ぐらいなので。」と述べている。

浪人中の子どもも短時間のアルバイトをして、自分の携帯代にあてている。大学生にも仕送りはしていない。奨学金とアルバイトで生計を立てている。

<仕事への評価>

清掃の仕事は終わりが無い。だから自分はちゃんと100%やっているつもりでも、別の目で見ると、部屋の角やボタンの縁もきれいにしてほしいと委託もとの職員に言われる事もある。しかし、「果たして今の人数の今の時間でそこまで清掃できるかなかなか難しい問題がある」という。そして「それに見合うべく賃金をいただいているか」というと、それも。そういうことではジレンマはありますね。」と委託料が下げられ人員を合理化する中で委託元の要求に応えきれない。

講習については、業者が来て新しいワックスや剥離材を持ってきて、使い方を教えてくれるのは基礎知識として重要であると考えている。「そうですね、そういう意味ではとても勉強になります。あとやっぱり札

母連自体が長いので、古い人間もおりますから、いろいろな形で基礎が変わっているんですけど、それを再確認するのも研修のいいところだと思います。」と評価している。

Bさん(30代後半、離婚後9年目、子どもは中1)

<生活歴・職歴>

普通科高校を卒業後観光業の会社に1年半勤務し、夏はゴルフのキャディーと冬はスキー場のホテルを担当した。その後もサービス系の仕事を変えて、結婚する前の最後の仕事は駐車場の料金係として短時間パートで勤務。結婚、出産後は専業主婦で過ごし、子どもが2、3歳の時に短時間パートで勤務。9年前に離婚(子ども4歳)。5年間は薬問屋の注文の薬をそろえる配送の準備をする仕事をフルタイムパート(8時から5時)で勤務していた。その後失業給付を受け、1年間は短期のバイトを転々とする。2009年に薬剤師の助手(フルタイムパート)の仕事を人間関係で辞めてハローワークに通って、札母連の清掃事業をみつけた。

離婚して生活が大変だった時に生活保護を受けようと区役所に行ったが「家賃を聞かれて、家賃を答えたら、その時点で無理ですと言われて、家賃の基準があるということを知らなかったんですね。それでうちの家賃じゃ無理なんだと思って、そこであきらめました。」という。

<清掃事業へ勤めたきっかけ>

2009年春から市役所担当の嘱託職員として働き始めた。資格がなく体力には自信があったので清掃事業に応募した。しかし、家の掃除とは全く違う仕事なので面食

らった事もある。例えばトイレ掃除では「私はぼっこのスポンジが付いた、柄の付いたやつでこうやるのか（掃除するのか）と思いきや、スポンジを持って、ゴム手で手を水の中に突っ込んで洗うのにちょっと衝撃を受けまして、あらと思ったんですけど、教えてくれた先輩でものすごく応援してくれた人がいて、それで何とか続けることができました」と言う。その人はBさんが入って2～3ヶ月で定年したが、仕事の手順を教えてくれただけでなく、精神面でも支えてくれたという。

＜仕事内容と分業体制＞

札幌連が清掃事業を受託しているのは市役所の8階から19階まで、Bさんは17階を担当している。Bさんは2011年の4月から主任補佐になった。17階は各党の議員の部屋がある階で、フローリングではなく絨毯の床になっている。

17階の担当はBさんと4時間パート3名である。午前担当のパートは6時半10時半まで勤務し、トイレ掃除から階段掃除、給湯室という日常的な清掃を担当する。この人はまだ勤務するようになって1ヶ月である。この他に夕方から夜にかけて勤務する4時間パートが2名いる。一人は3時半から、もう一人が4時半からの勤務である。この2人が夕方の掃除機かけを担当する。

Bさんは、6時半から8時半まで自分の担当階以外の掃除を手伝う。これは17階が夜に掃除機をかけてしまう階だからである。その後は、札幌連の清掃全体の洗剤等清掃用品の在庫の管理も行い、夕方は再び清掃も担当している。朝は6時半から8時15分までの市役所職員が登庁しない間に掃除機をかけ、モップをかける。「やっぱり朝が

とにかく忙しいので、一番ハードですかね」という。「やっぱり朝の暑い、特にこの暑かった時期の朝の掃除機かけが一番きついです」という。また、17階は絨毯なので「そんなに力はいらないんですけど、そのじゅうたんの種類によっては毛の長いじゅうたんだと重たかったり、ぺたっとしたじゅうたんだったら、そんなに重くなく楽にかけられます」という。

また、補佐として新人のパートの指導も行わなければならない。「人に教えるというのは難しい。特に私は言葉がスムーズに出てこないの、ものすごく苦労するし、相手もきっと、この人、何を言っているんだろうというときがあると思います。」と苦労している。

この他にBさんは週1回、清田はデイサービスも担当している。補佐や主任になると自分の大主な担当以外の清掃も行う。デイサービスは「やはり一番お風呂がものすごく大変で、4時に出るんですね。最終時間が4時で、出た後にすぐ入って清掃しなきゃいけないので、湯気がものすごく、窓は……窓を開けてもさほど涼しくはならないので、その中で洗うのがものすごくきついです。」と体力的な負担が大きい。

また、市役所は朝職員が出勤する前の清掃だが、デイサービスは高齢者がいる中で清掃作業を行うので、周りの様子により気を配らねばならない。「特に老人センターの方はやっぱりお年寄りの方なので、ちょっとモップの柄とかがぶつからないように、とにかくあんまり近くには寄らないで清掃するようには心掛けています。急いでいるときなんかは早歩きとかもしちゃうんですけど、やっぱり老人の方はゆっくりなので、

それに合わせてとかですね。それぐらいですね、気を付けているとしたら。」と述べている。

<労働条件と育児との両立>

平日の勤務時間は6時半から4時までだが、5時に家を出て朝6時に仕事場に着くようにしている。主任が週1で早く帰る日があるので、その時はBさんがリーダーとして1時間残業をする。市役所の清掃は基本的に土日が休みだが第3土曜日だけ12時まで勤務がある。また、Bさんだけ毎週火曜日と第4土曜日に清田老人センターに行く。こちらの勤務時間は7時半から5時である。

給与は手取りで13万5,000円から14万円の間で、補佐手当で5,000円がついている。ボーナスは夏が手取りで21万、冬が25~6万円くらい出ている。

年休はやむを得ないときだけしかとれない。しかし、途中で抜ける事は可能なので、子どもの授業参観も午前中だけ仕事に出て午後から休みを取って行っている。

Bさんは早朝に出勤してしまうので、子どもは朝一人で起きて、用意してある朝食を食べて学校へ行く。しかし、自転車ですぐのところに自営業を営んでいる実家があるので、実家の都合がいい時は1週間くらい泊まる事もある。今まではないが、子どもの体調崩したら実家に預けるつもりである。

<仕事の評価>

Bさんの仕事のやりがいは「やっぱり手を掛けたときに、きれいになったときがうれしかったり、利用者さんにめったに言われないんですけど、きれいにしてくれてありがとうございますと言われたときはうれしいです

ね。」と述べている。

研修についても、主任だが経験年数が浅いので「本当に勉強になる。実際、床を1回剥離して、塗ってとか、ワックスとかが、まだ全然。2年しかたってなくて、全然、数もこなしてないので分からないんですね。なので、そういう実技でやっていただいたので、そういうのはすごくためになります。」と評価している。

このようにやりがいを感じて今後も清掃の仕事の続けて行きたいと言う気持ちもあるが、介護等資格を取って転職したいと気持ちもあるという。

(3) Cさん(50代前半、離婚後20年、子どもは3人とも独立)

<生活歴・職歴>

高校卒業後札幌のデパートに勤務した。その後転職して事務の仕事に変わるが結婚退職した。結婚していた10年間は専業主婦。離婚後の再就職先として札幌連に勤めた(子どもは中学1年生と小学校4年生と3年生の時。)平成7年から、17年間勤務している。最初から正職員で採用された。5、6年前から主任に昇格した。清掃を担当する職場は4~5年で変わって行く。

<仕事内容と分業体制>

現在は市役所勤務で、勤務時間は6時半から8時間労働なので3時半か4時まで清掃事業に従事する。その後主任として日報、業務日誌の記入をし、月末には出勤簿を整理する。5時になると給茶事業のパートが出勤して来るので挨拶、伝達事項を伝えてから夕方5時15分が定時の終業時刻である。しかし、遅い時は6時まで勤務するし、主任なので給茶事業のパートの休みが

いれば残業もする。給茶事業とは市役所職員の湯のみ洗いである。5時から7時45分まで勤務するパートが10名おり、3000個の湯のみを洗う。

Cさんは15階担当であるが、主任として全体もみる。市役所の管理課との連絡や議会事務局と備品の補充要請といった連携も行う。札幌連が受託しているのは8階から19階であるが、絨毯敷の10、16～18階は通常の清掃の他に夜の間に掃除機をかけて足跡を全部消すという仕事もある。

<清掃事業へ勤めたきっかけ>

離婚後は生命保険の外交の仕事をしたが、契約とらなければというプレッシャーが大きく自分では営業の仕事に向かないと思って退職した。その後1年間はトリプルワークをこなしていた。そのころ、知人が札幌連の清掃事業で従事している母親と知り合いだったので、ハローワークに求人を出しているのを教えてくれた。すぐにハローワークに申し込み、すぐ面接を受ける事ができて、応募から2日で採用が決定した。

子どもが小さいうちは生活保護を受けていたが、末子が高校生を卒業した時点で切った。

<労働条件と育児との両立>

6時半から勤務して、大体5時半には帰る。第3土曜だけ半日勤務である。残業手当はつかない。主任手当が2万円ついている。

現在、子どもは3人とも独立しているが、まだ学生だった頃は子育てが上手くいかず、悩んだ時期もあるという。また、生活保護受けたいだったのでその事について、服装や行動についていろいろ言われてつらかった事もあるという。

<仕事への評価>

札幌連の清掃事業は日常の清掃と床のメンテナンスからワックスを剥離し塗布するまでの全ての工程を担当する。他の事業所では、日常の清掃とワックスは別の班が担当する事が多い。しかし、札幌連は同じ担当者が全て担当し、機械作業も自分たちで行うので肉体的には大変な部分もあるが、そのことによって、「ほかのビルメンさんには負けないと思っていますね。例えば常にきれいな状態に持っていかなきゃならないという意識がやっぱり強い」と言う。

しかし、この清掃の仕方も委託料の値下げの中で見直しを迫られている。「例えば今本庁は各階、昔は4名、5名でやっていたのが今は2名半から3名でやっている状態で、ましてや古い先輩たちがいない中でというふうになると、じゃあ、仕事の内容を変えていかなきゃならないんですよね。」

この他にCさんは主任も務めていることから、「やっぱり私の立場ではすごく去年受けたときはとても厳しいかな、できないという思いでいたんですけど、やっぱりそれも1つの勉強ですよ。あと、人とのかわり。やっぱり人間関係とか。やっぱりそうですね、少しずつ成長させてもらっているのかなとは思いますが。」とリーダーシップをとる事の難しさを述べている。

4 まとめ

札幌連の清掃事業は40年という長い期間母子家庭の母の貴重な就労の場を提供している。現在では特に結婚や出産を機に退職して専業主婦となっていた、高卒者や資格のない母子家庭の母の再就職先として重

要である。給与と児童扶養手当をあわせれば月に20万円弱の収入になり、また社会保険がついていることやボーナスがでることが母親たちの経済的な大きな支えとなっている。中にはダブルワーク、トリプルサークを経てから札母連で働いている者もあり、受託事業なので全員の正社員化は無理であるが、それでも他のパート職に比べれば安定的である。主任になると残業手当が出ない等問題が全くないとは言えないが、社会保険もつかない短時間パートを掛け持ちするよりはよほど良い条件であると言えよう。

聞き取りを行った3人の母の実家からの援助はそれほど厚くなく、清掃事業で就労できる事が母子の生活の基盤となっている。聞き取りを行った3人のうち1人は生活保護をかつて受給しつつ働き、2名は受給を考えたが、彼女らは生活保護を頼って仕事を辞める事はしない。一般的にはよく懸念される「福祉漬け」には陥らず、つねに「子どもに働く姿を見せる」という事を意識し、札母連の清掃事業によって「働くこと」が可能となっているのである。

清掃事業で雇用されればパートでも年に1回技能講習があり、また先輩からのOJTもあって清掃技能の向上は常に図られている。そのため、札母連の清掃事業は日常の清掃と床の維持管理とワックスの剥離塗布の一貫した清掃の工程を請け負っており、それが働く母たちの仕事への自負となっている。しかし、市からの委託料値下げの圧力の中で担当者の人数を減らさなければならなくなっており、これまでと同じ水準での「きれいさ」を保ちサービスを提供するのは難しくなっている。

パートから嘱託職員、正社員に昇格する

と2つ以上の職場を兼務し、労働時間の管理やパートの指導、職場をまとめること、委託元との打合せといった渉外や管理業務が職務として求められるようになる。このように単に単純労働者として母親を雇用するのではなく、限定的ではあるが賃金の向上や技能の向上を職場内で果たせる仕組みが取られているのである。

また、清掃事業で働く同じ母どうしの関係は、厳しい面も一部あるが精神的な支えにもなっている。仕事を教えてくれる、子育ての相談にのるといった日常の支えは重要である。加えて同じような条件の母親が働いているので、お互いに協力し合い子どもの用事や疲れがたまった時に休みを取ることが可能になっている。

しかし、家庭では子どもに負担がかかることもある。清掃事業はどうしても早朝からの勤務となるので、母としての子どもの登校前のケアが手薄になるが、子どもたちの協力で乗り切っている。また、大学等への進学費用までには手が回らず、子どもたちのアルバイトによって家計の一部は担われている。

このよう母子家庭の母に対して仕事へのマッチングを行うだけでなく、自分たちの就労の場を自分たちで勝ち取り、子育てとの両立のための事業を同時に行い、「ワークフェア」を自ら求め実践している当事者団体である札母連を改めて評価する必要があるだろう。そのためにも、何でも競争入札で低い金額を出した業者に仕事を任せるのではない、地域の中での「ワークフェア」政策ももちろん必要になってくる事は言うまでもない。

*研究成果の波及のために、本稿を加筆したものを札幌ジェンダー研究会が出版する『北海道社会とジェンダー』（時期未定）に掲載する予定である。

【参考文献】

朝日雅也・布川日佐志編 『就労支援』2010年 ミネルヴァ書房

布川日佐志編 『利用しやすく自立しやすい生活保護自立支援プログラムの活用』① 策定と援助 2006年 山吹書店

鯉淵鉦子 『母子福祉の道ひとすじに』ドメス出版 2000年

釧路公立大学地域経済研究センター 『生活保護受給母子世帯の自立支援に関する基礎的研究 -釧路市を事例に-』 2006年

マジェラー・キルキー 『雇用労働とケアのはざままで』2005年 ミネルヴァ書房

守田厚子 『生きてきた道』 1995年 ぎょうせい

中園桐代 「生活保護受給母子世帯の「自立」支援 -釧路市調査を事例として-」(『賃金と社会保障』1426号 2006年)

中園桐代 「母子世帯の母親の労働実態と地域における支援 ——北海道 K 市を事例として——」(『賃金と社会保障』1465号 2008年)

中園桐代 「母子家庭の母の当事者団体における就業支援の意味——札幌母子寡婦福祉連合会を事例として——」(『釧路公立大学地域研究』第19号 2010年)

日本労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No. 101 『母子家庭の母への就労支援に関する研究』2008年

日本労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No. 140 『シングルマザーの就業と経済的自立』2012年

杉本貴代栄・守田明美 『日米のシングルマザーたち』1997年 ミネルヴァ書房

杉本貴代栄・守田明美 『シングルマザーの暮らしと福祉政策』2009年 ミネルヴァ書房
社団法人 札幌市母子寡婦福祉連合会 HP
社団法人 札幌市母子寡婦福祉連合会 『札幌母連だより』 1990年

社団法人 札幌市母子寡婦福祉連合会 『定期総会資料』 1988年～2010年

社団法人 札幌市母子寡婦福祉連合会 『創立50周年記念誌』2004年

山高しげり 『母子福祉四十年』 1977年 翔文社

湯沢直美／藤原千沙 「生活保護受給期間に置く母子世帯の就業と収入構造」(女性労働問題研究会『女性労働研究』No.55 2011年)

¹ 離婚による母子家庭、父と生計を同じくしていない児童(18歳未満)が育成される家庭の生活を安定させるとともに自立をうながし、児童の福祉の増進をはかる事を目的として、その母または養育者に支給される手当。2010年から父子家庭にも支給されている。母と子ども一人世帯の場合、就労収入等が年間130万未満の場合、月41,720円が支給され、収入に応じて減額される。年収365万円で支給停止となる。子ども二人目は月5,000円増額、3人目は3000円が支給される。

² 遺族年金とは、生計の担い手である被保険者が死亡したとき、その人によって生計を維持していた所定の遺族に支給される年金である。遺族年金には、国民年金から支給される全国民共通の遺族基礎年金のほかに、厚生年金保険の遺族厚生年金と共済組合などの遺族共済年金がある。最も支給額が少ないのが自営業者の遺族基礎年金で、18歳未満の子どもが一人いると年間約100万円程度が支給され、公務員の場合は基礎年金と遺族共済年金が同じ条件で約170万円支給される。サラリーマンの加入する遺族厚生年金は基礎年金とあわせて160万円支給(平成23年度価格、公益財団法人 保険文化センターHP)。いずれにしてもこれで子育てや進学に備えることは無理であり、したがって母親の就労による収入が必要になる。

³ 母子家庭の母が看護師や介護福祉士等の資格取

得のため、2年以上養成機関で修業する場合に、修業期間中の生活費の負担軽減のために、高等技能訓練促進費が支給されるとともに、入学金の負担軽減のため、入学支援修了一時金が支給される制度。

⁴<http://www.j-bma.or.jp/about-bm/summary> (2011年12月11日閲覧)