

家庭に潜む不平等問題に目を向ける ～ヤングケアラーと国籍・性差別の家族間での関係を調べる～

熊本県立熊本北高等学校 2年 英語科

まず、ヤングケアラーとは18歳以下の子供がその家族の世話をしたり介護をしたりすることです。例えば、ご飯を作ったり洗濯したりトイレを手伝ったりすることです。

(1)探求の背景

SDGsで、ジェンダー平等、人や国の平等などを知ったことで、日本だけじゃなく世界でも男女差別を含めた様々な差別が存在することを知りました。その中でも、家庭内に視点を置き、日本の差別や不平等と外国の差別や不平等を比べて、外国の差別の現状やそれに対する対策を探求し、家庭内をよりよくするために私達は何ができるのかを把握したいと思いました。

(2)探求の目的

日本と外国の男女差別、日本と外国のヤングケアラー、国籍問題・人種差別について調べます。現在の日本や外国の状況や対策を知り、外国の現状が日本よりも良かったらそれを取り入れ、悪かったら反面教師としてこれからどうすればいいか改善案を作成し、明らかにします。家庭環境は、ヤングケアラーや性・国籍差別によって悪い影響を受けているのではないかを明らかにします。

(3)

(I) 私は、日本の家庭内の男女差別についてインターネットで調べました。総務省による「社会生活基本調査」によると、乳幼児がいない共働きの家庭の1週間で家事にかかる時間の平均は、**男性が12分、女性が208分とその差が★17倍**もあります。

また、内閣府が有配偶者に行ったアンケートによると、配偶者との家事分担の割合は、**夫1割妻9割**という回答が36.6%と最も高かったです。この2つのことから日本では女性の方が男性より、かなり家事負担が多いということがわかります。

その原因は、内閣府の男女共同参画局が日本人2615人に「男性の方が優遇される原因」をアンケートした結果、**「社会通念、慣習、しきたりなどが根強いから」**と言う答えが1番多く、66.2%の人が答えました。

また、厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると2018年に育休を取った男性は全体のわずか6.16%。主な理由は「会社に育児休業制度が整備されてなかった」、「職場が育児休暇を取りにくい雰囲気だった」など**会社側の不理解**が目立ちました。さらに、OECDによって2020年に15歳～64歳の男女を対象に生活時間の国際比較をした結果、1日の労働時間が最も長かったのは日本の男性で452分でした。上記2つからは、日本は男女差別の固定概念が強いことが、最後の一つからは**男性は他国と比べ家事に参加しにくいと読み取れます。**

まず、日本の子どもたちに男女平等の正しい教育を施す事が大事だと思います。そうすることで彼らが大人になったときにも次の世代へその正しい考えが伝わっていき、つらい思いをする女性や、夫婦が減っていくと思います。また、私達が男女平等に意欲的な政党に興味を持ってみる事で法の設定を整える事も大事だと思います。

(II) 2926

色んな国の男女差平等について調べ、男女差が小さい国のいいところを調べました。(★) **1位のアイスランド**で行われていることは、(★)2000年から育児休暇を取りやすくするように、育児期間が**6ヶ月(母親)+6ヶ月(父親)+6週間(自由にシェア)**の約400日となっていて、その間の給与の8割は政府から支給されます。育児は誰にとっても守られる権利との認識がアイスランドでは根付いています。また、(★)**2010年にクォータ制が導入され、企業役員や公共の委員会の40%以上を女性とすることが定められています。**今は企業だけでなく、**国会議員の4割近くが女性**になっています。(★)**2018年には、男女の賃金格差を違法とする世界で初めての法律ができました。**そのため、社会の意思決定を担う多くの女性がいることが当たり前になってきています。(★)このことより、まず男女差平等ランキングが146カ国中、116位(2022年7月13日時点)の日本でもアイスランドのように女性を議会の場に多く増やし、女性の声を聞き、男女格差についての政策をはじめ、育児休暇などの女性に関わってくることにに関して発言することのできる場を作っていくべきだと思います。そうすることにより、今までの日本のように男性ばかりの議会の場で今まで男性だけでは気付けなかった深刻な女性に関わる問題などを知り、理解し合うことができると思います。よって日本もアイスランドのように誰もが精神的に暮らしやすい国になると思います。

(III) 日本のヤングケアラーについて調べました。ヤングケアラーとは、厚生労働省によると法令上の定義はありませんが、「本来大人が担うと想定されているような家事や家族の世話などを日常的に行っている子どものこと」とされています。日本では2010年に一般社団法人日本ケアラー連盟が設立されています。現在、ヤングケアラーを支援する法律はありませんが、法律案は提出されています。厚生労働省はヤングケアラーの支援施策案を出しており、内容はヤングケアラーの早期発見、地方自治体の事業や教育現場への支援、社会的認知度の向上などがあります。文部科学省が小学6年生、中学2年生、高校2年生、大学3年生を対象に行ったヤングケアラーの実態調査結果によると、世話をしている家族が「いる」と回答したのは、各項目で4~7%の間でした。世話を必要とする家族は高校生以下で「きょうだい」が最も多く、大学生で「母親」が最も多く35.4%でした。現在ヤングケアラーの正式な定義がないことや認知度の低さなどから、ヤングケアラーに必要な具体的な支援方法がまだわかっていない状況です。この状況を変えるためには、まずヤングケアラーの正式な定義を決め、認知度を上げなければなりません。

(IV) イギリス、アメリカのヤングケアラーに焦点を合わせて調べ、ヤングケアラーに対してどのような支援を行っているか等を調べました。

イギリス国内では、およそ100万人のヤングケアラーがいるとされています。しかし、その100万人の中で支援に繋がっているのはおよそ5万人程度だそうです。地域レベルでの支援も行われていてケアラーズセンターが自治体、学校、医療機関等と連携しながら支援を行っています。

アメリカのヤングケアラーの人数は約140万人、そのうちの40万人は11歳以下と推測されているようです。なお、アメリカにはNPO団体のAmerican Association of Caregiving Youth(AACY)という唯一のヤングケアラー支援に特化した団体があります。AACYの取り組みが主となっているようで、国レベルでのヤングケアラー支援や法律は整備されていません。

海外は人口が多い分ヤングケアラーが多いんじゃないかと私は考えます。今後生まれてくる子どもたちが苦しい生活をしないで良いように、子どもたちが皆平等で幸せになれるためにも今を生きる私たちが、自分たちができる支援を行うことが必要だと考えます。しかし、現状だと具体的な支援策がわかってない状況にあります。私はヤングケアラーの人たちのために募金活動をするのが良いんじゃないかと思います。自分の国だけじゃなく、他国への支援をすることが必要なんじゃないかと思います。

(V) 国籍差別について日本と中国の外国人労働者を比べました。日本の外国人労働者数は年々増加していて、十年間で2.5倍以上も増えています。また、外国人労働者を雇用する事業所数も19万カ所に拡大し、一年で12.6%増加したりもしています。実際日本で就職を希望する留学生は六割を超えています。しかし、実際には3、4割の留学生しか就職を実現できていません。原因として挙げられるのは、近年ではコロナの影響で外国との交流も乏しくなってしまう就職率が低下しているということです。また、留学生は、留学生の能力や魅力をもっと知ってほしい、どのような能力や人材を求めているのか知りたい、などの意見を持っているようです。企業の留学生に対する理解が乏しいことや留学生への情報不足が就職率の低さの原因の一つです。

中国では、中国国内で働く外国人は95万人を上回り、目を追うごとに世界各国人材にとっての革新創業の理想の地となりつつあります。中国は数年前から、より前向きな人材誘致政策を展開しており、外国人のビザ発給や居留許可をめぐる条件をいっそう緩和しています。160カ国と科学技術協力関係を樹立しているなど、中国政府が積極的に外国人を雇っているため、ポイント制でランク分けするような徹底した制度も作られています。

国籍による労働差別をなくすためには、外国人労働者の理解を広めることが必要であると考えます。日本での就職を希望している外国人でも平等に就職できる制作や知識を広めなければいけないと思いました。

(4) 考察

男女平等、ヤングケアラー、国籍差別の日本の対応とその他の国々の対応を調べました。諸外国にはそれらの国々に合わせた支援や制度が存在しています。日本はどの分野に着目してもランキングは低いです。男女平等に関しては、人々の意識を変えるような教育や政策を国全体でやることが大事であると分かりました。ヤングケアラーに関しては、認知度を上げる事、ヤングケアラーに必要な法律や支援方法を確立することがこれからの課題です。国籍差別に関しては、留学生や日本で働こうと思っている外国人が快適に働けるための知識や環境を増やすことで外国人労働者の割合も増えていくのではないかと思います。これらの不平等問題を解決するためには、一人ひとりが不平等問題について詳しく知っていくことが一つの解決の手段になると思います。

(5) 参考文献

<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/ishiki/kekka2.html>
https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa21/net_riyousha/html/2_4_4.html#:~:text=%EF%BC%94%EF%BC%8E%E4%BB%95%E4%BA%8B%E3%81%A8%E7%94%9F%E6%B4%BB%E3%81%AE,%EF%BC%88%E3%83%AF%E3%83%BC%E3%82%AF%E3%83%BB%E3%83%A9%E3%82%A4%E3%83%95%E3%83%BB%E3%83%90%E3%83%A9%E3%83%B3%E3%82%B9%EF%BC%89&text=%E6%9C%89%E9%85%8D%E5%81%B6%E8%80%85%EF%BC%88%2C356%E4%BA%BA,%E3%81%AF1%E5%89%B2%E3%81%A7%E3%81%82%E3%82%8B%E3%80%82
<https://data.wingarc.com/balancing-household-work-30491>
<https://ampmedia.jp/2020/07/28/paternity-harassment/>
https://memorva.jp/ranking/world/wef_global_gender_gap_report.php
https://www.nhk.or.jp/campaign/mirail7/ki_ji_iceland.html
https://gooddo.jp/magazine/sdgs_2030/gender_equality_sdgs/4764/
https://www.jstage.jst.go.jp/article/vetrdi/4/1/4_45/_pdf/-char/ja
https://new-kokumin.jp/news/policy/2022_0209
<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000968886.pdf>
<http://honkawa2.sakura.ne.jp/3830.html>
<https://www.aichi-value.com/specialcontents02/employment/>
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/07/pdf/030-039.pdf>
https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2019/04/koukai_190426_14.pdf
<https://www.nhk.or.jp/shutoken/wr/20210430yc.html>
https://soysource.net/lifestyle/children_teen_kokoro/young-carer/#:~:text=%E3%81%B%E3%81%9F%E3%80%81%E3%82%A2%E3%83%A1%E3%83%AA%E3%82%AB%E3%81%A7%E3%82%82140%E4%B8%87,%E3%81%A8%E6%8E%A8%E6%B8%AC%E3%81%95%E3%82%8C%E3%81%A6%E3%81%84%E3%81%BE%E3%81%99%E3%80%82