

公共政策ワークショップ I 最終報告書

プロジェクト B

「出生率低下の進む我が国の家族政策について考える」

令和 6（2024）年度

目次

はじめに（研究要旨）	1
第1章 序論	3
第1節 我が国の少子化の現状と対策	3
1. 出生率低下・出生数減少の現状	3
2. 希望出生率について	4
第2節 これまでの少子化対策	4
1. 1990年から2019年までの少子化対策	4
2. 家族関係社会支出	7
第3節 こども家庭庁の主な政策	8
1. こども基本法	8
2. こども大綱	9
3. こども未来戦略	10
第4節 研究の背景	11
1. 研究過程	11
2. 研究射程	13
2-1. 「はじめの100か月の育ちビジョン」	14
2-2. 家族政策の定義・内容と本研究の射程	15
3. 文献調査	17
4. ヒアリング調査	19
5. 研究の方向性	20
第5節 研究におけるモデル都市の概要	21
1. 研究におけるモデル都市の位置づけ	21
2. 宮城県仙台市における少子化対策	22
2-1. 現状	22
2-2. 基本指針	24
3. 山形県天童市における少子化対策	25
3-1. 現状	25
3-2. 基本指針	26
第2章 本論	27
第1節 提言の全体像	27
第2節 「家庭×職場」分野の政策提言	27

1. 共働き・共育てを困難にしている働き方の改善についての方向性.....	27
2. 具体的な政策提言.....	30
2-1. 提言 1. 行政と商工会議所によるバイアス解消プログラム	30
2-2. 提言 2. 育休取得チャレンジ対象企業との交流会	33
2-3. 提言 3. 家事育児シェアチェックの活用	36
2-4. 提言 4. 男性の育児休業取得促進に向けた施策	42
1. 男性の育児休業取得の期間別人数公表.....	42
2. 男性の育児休業取得の内容の企業内報告	45
3. 「みやぎ子育てにやさしい企業」の認証制度化.....	48
2-5. 提言 5. 職場が支える伴走型支援プロジェクト	50
第3節 「家庭×地域コミュニティ」分野の政策提言	53
1. 孤独な育児の改善についての方向性.....	53
2. 具体的な政策提言.....	55
2-1. 提言 6. 地域コミュニティ活動の拠点としての認定こども園などの 利活用	55
2-2. 提言 7. 行政と地域が協働で行う伴走型支援	59
2-3. 提言 8. 単位認定制度導入による大学生の子育て支援ボランティア 活動の拡大	62
2-4. 提言 9. 孫休暇を活用した地域の孫育てプロジェクト	64
第4節 「職場×地域コミュニティ」分野の政策提言	67
1. 労働参加が進んだことによる地域コミュニティ機能の弱体化の改善に 向けた方向性	67
2. 具体的な政策提言.....	68
2-1. 提言 10. 地域主催の企業版両親教室	68
2-2. 提言 11. 企業版両親教室参加者（父親）による子育てサポーター	73
第3章 結論	75
提言のまとめ.....	75
謝辞.....	77
参考文献.....	79
資料編.....	88
ヒアリング調査先一覧.....	88
ヒアリング記録.....	90

はじめに（研究要旨）

「少子化の問題の根深さ故に、この問題はそう簡単に解決策が見つけられるものではない」これは公共政策ワークショップIプロジェクトBシラバスの一文だ。

しかしながら、シラバスには続けて「そうであるからこそ、これから社会に出て家庭を築いていく皆さんに、考えていただきたいテーマ」と綴られている。このシラバスのメッセージが我々プロジェクトBメンバーの出発点になった。

我が国、日本がおかれている現状に目を向けると、数十年にわたって、急速に進行する少子化をいかに克服するかが大きな課題とされ、数々の政策が実施されてきた。近年では、こども家庭庁の発足やこども未来戦略の策定が記憶に新しい。

他方で、累次の取組みにも関わらず、2023年の合計特殊出生率は過去最低の1.20を記録し、東北大学が立地する宮城県は合計特殊出生率1.07（全国ワースト3）と少子化の波に歯止めがかからないのが現状だ。また、日本全国では、今回ヒアリング先として訪れた山形県天童市、千葉県流山市等をはじめとして、多くの自治体で特色ある子育て政策が具体的に行われているが、客観的に表せる「出生率」という指標から見ると、全国的にどの自治体でも出生率は軒並み下がっており、出生率低下を食い止めるには至っていない。このように、今や、東北各県や日本全国で少子化の問題は待ったなしの状況だ。

そのような中で、我々は出生率低下の進む我が国において家族政策をどのように展開していけばよいかについて、子育てを一つの選択肢として考え始めた「当事者」としての立場から、「自分ごと」にして考えてきた。また、我々を含む子育て当事者世代の結婚・出産の希望が叶った場合の出生率の水準（希望出生率）

「1.80」と、我々が直視している現実の出生率との差に唖然とした。そして、子育て当事者の結婚や出産にかかる希望が叶わない現状が、希望出生率との差が縮まらない原因であると考え、「子どもを産み育てるうえで壁の少ない社会」を実現するための研究を開始した。そして、研究の過程で、上記のような社会を実現することで、結婚・出産・子育てを希望しない人や、直接の子育て当事者ではない人（高齢者、職場の同僚や上司など）にとっても、理想や個々の希望が実現しやすい社会になるのではないかと考え、本研究では「誰もが理想のライフプランを描ける社会」を最上位の目標に据えた。

このような最上位の目標設定と、その一部分を構成する「子どもを産み育てるうえで壁の少ない社会」を検討するにあたり、これまでどのような取組みを実施してきたのかを分析し、何が達成でき、何が課題として残り、そして、新たに顕在化したものが何なのかについて、我が国の現状やこれまでの取組みを国際的な家族政策に関する議論から考察した。国、地方自治体、企業、地域などに求められることを未来志向で考察し、政策提言としてまとめたのが本報告書になる。

ワークショップでの研究活動は各分野の方々に様々な支援を受け、官民の各分野でご活躍中の多くの方々の、大変貴重な時間をいただくことによって完成に漕ぎつけることができた。数々のご厚意とご支援に心より感謝申し上げます。

第1章 序論

第1節 我が国の少子化の現状と対策

1. 出生率低下・出生数減少の現状



図1：出生数・出生率の推移

出典：厚生労働省 2024a よりプロジェクト B 作成

まず、日本の少子化の現状を理解していくにあたり、出生率・出生数の推移について見ていく。上記の図1は、日本の出生率・出生数の変化を示したものである。

戦後、1947年から1949年の第1次ベビーブームの中で、1949年には戦後最高出生数の2,696,638人を記録し、出生率も4.32を記録した。その後、丙午の年である1966年に出生率1.58を記録し、出生数も一時減少する。しかし、その後再び出生数は増加に転じ、第2次ベビーブームは1971年から1974年まで続いた。1973年には、出生数は2,091,983人となっている。しかしながら、続く第3次ベビーブームは起きず、1989年には丙午の年の1.58を下回る出生率1.57を記録し、「1.57ショック」として世間に衝撃を与えた。2005年には、2000年代で最低となる出生率1.26を示している。そして、近年では、少子化傾向がさらに加速し、2023年には、過去最低水準を更新する出生率1.20を記録し、出生数は727,288人まで減少している。

なお、2024年の上半期の出生数は約33万人で、2023年の同じ時期と比べて2万2000人余り減少し、統計を取り始めて以来初めて年間70万人を下回るペースで減少していることが、厚生労働省の人口動態統計でわかった（NHK NEWS WEB 2024）。

以上からわかるとおり、日本の少子化はかなり深刻化している。日本総合研究所の藤波匠上席主任研究員の行った試算では、2024年も出生数、出生率共に過去最低を更新する見通しであることが示されている（日本総研 2024）。

2. 希望出生率について

国立社会保障・人口問題研究所「平成 22 年 第 14 回出生動向基本調査」によると、18～34 歳の独身者では、男女共に約 9 割は「いずれ結婚するつもり」であり、結婚した場合の希望子ども数は男性 2.04 人、女性 2.12 人となっている。また、同調査によると、夫婦の予定子ども数は 2.07 人となっている（国立社会保障・人口問題研究所 2012）。若い世代における、こうした希望等が叶うとした場合に想定される出生率を「国民希望出生率」として、一定の仮定に基づく計算を行えば、概ね 1.80 程度となる（内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局 2014, p.19）。2015 年から 2016 年にかけて開催された「一億総活躍国民会議」においても、この希望出生率の推計が示され、2016 年 6 月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「希望出生率 1.80」の実現が目標として設定された。

$$\begin{aligned}
 \text{国民希望出生率} &= (\text{有配偶者割合} \times \text{夫婦の予定子ども数} \\
 &+ \text{独身者割合} \times \text{独身者のうち結婚を希望する者の割合} \times \text{独身者の希望子ども数}) \\
 &\times \text{離死別等の影響} \\
 &= (34\% \times 2.07 \text{人} + 66\% \times 89\% \times 2.12 \text{人}) \times 0.938 \\
 &= 1.83 \\
 &\div 1.8 \text{ 程度}
 \end{aligned}$$

図 2：国民希望出生率

出典：内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局 2014

第 2 節 これまでの少子化対策

1. 1990 年から 2019 年までの少子化対策

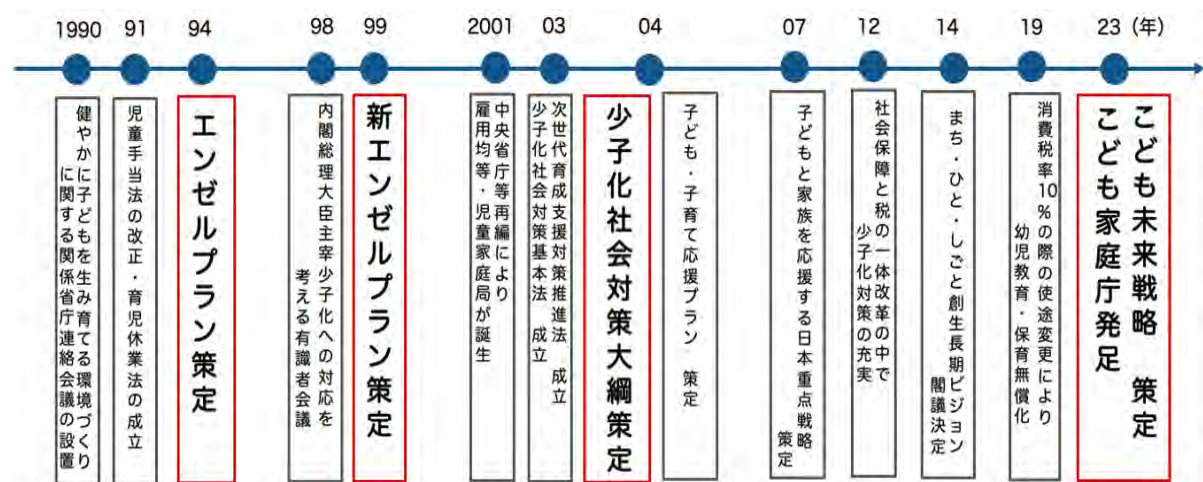


図 3：少子化対策の流れ

出典：内閣府 2022 よりプロジェクト B 作成

1990 年の「1.57 ショック」は、出生率の低下と子どもの数が減少傾向にあることを「問題」として政府が認識し、仕事と子育ての両立支援など子どもを生み育てやすい環境づくりに向けて対策の検討が本格化した契機となった。以下においては、この「1.57 ショック」以降に少子化社会対策として主に取り組まれてきた政策を、『令和 4 年版少子化社会対策白書』（内閣府 2022）より引用し、整理する。

- ・エンゼルプラン（1995 年度～1999 年度）

「1.57 ショック」を踏まえ、1994 年 12 月、今後 10 年間の取り組むべき基本的方向と重点施策を定めた「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」（エンゼルプラン）が策定された。また、エンゼルプランを実施するため、保育の量的拡大や低年齢児（0～2 歳児）保育、延長保育等の多様な保育の充実、地域子育て支援センターの整備等を図るための「緊急保育対策等 5 か年事業」が策定され、1999 年度を目標年次として、整備が進められることとなった。（内閣府 2022, p.33）

- ・新エンゼルプラン（2000 年度～2004 年度）

1999 年 12 月、「少子化対策推進基本方針」と、この方針に基づく重点施策の具体的実施計画として「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」（新エンゼルプラン）が策定された。新エンゼルプランは、従来のエンゼルプランと緊急保育対策等 5 か年事業を見直したもので、2000 年度から 2004 年度までの 5 か年の計画であった。最終年度に達成すべき目標値の項目には、これまでの保育関係だけでなく、雇用、母子保健、相談、教育等の事業も加えた幅広い内容となった。（内閣府 2022, p.33）

- ・少子化社会対策基本法（2003 年 9 月）

少子化社会対策大綱（2004 年 6 月～2010 年 1 月）

2003 年 7 月、議員立法により、少子化社会において講じられる施策の基本理念を明らかにし、少子化に的確に対処するための施策を総合的に推進するために「少子化社会対策基本法」（平成 15 年法律第 133 号）が制定され、同年 9 月から施行された。そして、同法に基づき、内閣府に、内閣総理大臣を会長とし、全閣僚によって構成される少子化社会対策会議が設置された。また、同法は、少子化に対処するための施策の指針としての大綱の策定を政府に義務付けている。2004 年 6 月、少子化社会対策基本法に基づき、「少子化社会対策大綱」

（以下「大綱」という。）が少子化社会対策会議を経て、閣議決定された。この大綱では、子どもが健康に育つ社会、子どもを生み、育てることに喜びを感じることでできる社会への転換を喫緊の課題とし、少子化の流れを変えるための施策に集中的に取り組むこととしている。そして、子育て家庭が安心と喜びをもって子育てに当たることができるように社会全体で応援するとの基本的考

えに立ち、少子化の流れを変えるための施策を、国を挙げて取り組むべき極めて重要なものと位置付け、「3つの視点」と「4つの重点課題」、「28の具体的な行動」を提示した。（内閣府 2022, p.34）

・子ども・子育て支援新制度本格施行までの経過（2010年1月～）

2010年1月の大綱（子ども・子育てビジョン）の閣議決定に合わせて、少子化社会対策会議の下に、「子ども・子育て新システム検討会議」が発足し、新たな子育て支援の制度について検討を進め、2012年3月には、「子ども・子育て新システムに関する基本制度」を少子化社会対策会議において決定した。これに基づき、政府は、社会保障・税一体改革関連法案として、子ども・子育て支援法等の3法案を2012年通常国会（第180回国会）に提出した。社会保障・税一体改革においては、社会保障に要する費用の主な財源となる消費税（国分）の充当先が、従来の高齢者向けの3経費（基礎年金、老人医療、介護）から、少子化対策を含む社会保障4経費（年金、医療、介護、少子化対策）に拡大されることとなった。

国会における修正を経て成立した「子ども・子育て支援法」（平成24年法律第65号）等に基づき、政府において「子ども・子育て支援新制度」の本格施行に向けた準備を進め、2014年度には、消費税率8%への引上げによる財源を活用し、待機児童が多い市町村等において「保育緊急確保事業」が行われた。（内閣府 2022, p.35）

・「新しい経済政策パッケージ」の策定（2017年12月～）

少子高齢化という最大の壁に立ち向かうため、政府は2017年12月8日、「人づくり革命」と「生産性革命」を車の両輪とする「新しい経済政策パッケージ」を閣議決定した。このうち、「人づくり革命」については、幼児教育の無償化、待機児童の解消、高等教育の無償化など、2兆円規模の政策を盛り込み、子育て世代、子どもたちに大胆に政策資源を投入することで、社会保障制度を全世代型へと改革することとした。また、これらの施策の安定財源として、消費税率10%への引上げ（2019年10月～）による財源を活用するとともに、子ども・子育て拠出金を0.3兆円増額することとした。（内閣府 2022, p.39）

・子ども・子育て支援法の一部を改正する法律等の成立（2019年5月～）

「新しい経済政策パッケージ」（2017年12月8日閣議決定）の決定に基づく教育の無償化の実施に向けて、2019年通常国会（第198回国会）において、「子ども・子育て支援法の一部を改正する法律」（令和元年法律第7号）及び「大学等における修学の支援に関する法律」（令和元年法律第8号）が成立した。これを受けて、幼児教育・保育の無償化（2019年10月～）及び低所得者世帯に対する高等教育の修学支援新制度（2020年4月～）が実施されている。なお、

これらの実施に当たっては、消費税率 10%への引上げ（2019 年 10 月～）による財源を活用している。（内閣府 2022, p.40）

2. 家族関係社会支出



図 4：家族関係社会支出推移
出典：OECD 2023 よりプロジェクト B 作成

第 2 節でみてきたように、少子化対策の充実に伴って、家族関係社会支出も増大している。ここで家族関係社会支出が何を指す言葉なのかについて説明する。以上の図 4 は、1990 年から 2020 年までの家族関係社会支出の推移である。社会支出（Social expenditure）は、OECD が基準を定める社会保障費用統計であり、我が国では、国立社会保障・人口問題研究所が推計を行っている（国立社会保障・人口問題研究所 2024）。社会支出（Social expenditure）のうち、家族分野（Family）のデータを抽出し、我々の研究では、「家族関係社会支出」と記す。なお、このデータは、こども家庭庁の創設を契機とした少子化対策の強化に向けた政策論議の中でも、その充実について言及されている。例えば、2023 年閣議決定された「こども未来戦略」では、「『加速化プラン』を実施することにより、こども一人あたりの家族関係支出でみて、我が国のこども・子育て関係予算（GDP 比で 11.0%）は、OECD トップ水準のスウェーデン（15.4%）に達する水準（一定の前提を置いて試算すると 16%程度）となり、画期的に前進する」（こども家庭庁 2023a, p.2）との記載がある。1990 年の家族関係社会支出は 1 兆 5740 億円であった。第 2 節の 1 で述べた通り、2012 年の社会保障と税の一体改革にて、社会保障費用の財源において消費税の充当先が、少子化対策を含む社会保障 4 経費（制度として確立された年金、医療及び介護の社会保障給付ならびに少子化に対処するための施策に要する費用）へ拡大（所得税法等の一部を改正する法律（平成 21 年法律第 13 号）附則第 104 条第 3 項第 3 号）されたことで、2010 年代から家族社会関係支出の額は増加し、2020 年には 10 兆 7,536 億円の支出があった。しかし、「1.57 ショック」時に比較すると約 7 倍に相当する巨額の財源が投

入されているにもかかわらず、第1節の1で示すように、出生率は低下の一途を辿っている現状である。

第3節 こども家庭庁の主な政策

このように少子化の流れに歯止めがかからない状況の中で、「これまで内閣府や厚生労働省等に分散していたこども政策の司令塔機能を一本化し、少子化対策を含むこども政策について一元的に企画・立案・総合調整を行うとともに、結婚支援から、妊娠前の支援、妊娠・出産の支援、母子保健、子育て支援、こどもの居場所づくり、困難な状況にあるこどもの支援などの事務を集約して、自ら実施する」（こども家庭庁 2024a, p.42）組織として「こども家庭庁」の創設に向けた準備が進められ、2023年4月にこども家庭庁が発足した。

1. こども基本法

こども政策の基本方針を定めるものが「こども基本法」（令和4年法律第77号）である。「議員立法として、2022年4月4日に、自由民主党・公明党から衆議院に議案が提出され、衆議院及び参議院それぞれでの審議を経て、与野党を超えた賛同を得て、可決・成立し、同日に成立した「こども家庭庁設置法」（令和4年法律第75号）とともに、同年6月22日に公布され、2023年4月1日に施行された」（こども家庭庁 2024a, p.39）。

こども基本法の目的は、「日本国憲法及び児童の権利に関する条約の精神にのっとり、次代の社会を担う全てのこどもが、生涯にわたる人格形成の基礎を築き、自立した個人として等しく健やかに成長することができ、こどもの心身の状況、置かれている環境等にかかわらず、その権利の擁護が図られ、将来にわたって幸福な生活を送ることができる社会の実現を目指して、こども施策を総合的に推進する」（こども家庭庁 2024b）とされている。

基本理念では、以下に述べるとおり、6つの理念が示されている。

- ① 全てのこどもについて、個人として尊重されること・基本的人権が保障されること・差別的取扱いを受けることが内容にすること
- ② 全てのこどもについて、適切に養育されること・生活を保障されること・愛され保護されること等の福祉に係る権利が等しく保障されるとともに、教育基本法の精神にのっとり、教育を受ける機会が等しく与えられること
- ③ 全てのこどもについて、年齢及び発達の程度に応じ、自己に直接関係する全ての事項に関して意見を表明する機会・多様な社会的活動に参画する機会が確保されること
- ④ 全てのこどもについて、年齢及び発達の程度に応じ、意見の尊重、最善の利益が優先して考慮されること

- ⑤ こどもの養育は家庭を基本として行われ、父母その他の保護者が第一義的責任を有するとの認識の下、十分な養育の支援・家庭での養育が困難なこどもの養育環境の確保
- ⑥ 家庭や子育てに夢を持ち、子育てに伴う喜びを実感できる社会環境の整備（こども家庭庁 2024b）

以上の基本理念をもとに、白書・大綱の年次策定、こども政策推進会議が設置されている。また、基本的施策として、「施策に対するこども・子育て当事者等の意見反映、支援の総合的・一体的提供の体制準備、関係者相互の有機的な連携の確保、本法・児童の権利に関する条約の周知、こども大綱による施策の充実及び財政上の措置等」（こども家庭庁 2024a, p.39）が示されている。こども基本法に基づき、こども施策の基本的な方針を定めるこども大綱を閣議決定した。以下に、こども大綱の概要について述べる。

2. こども大綱

2023 年 12 月 22 日、こども基本法に基づき、こども政策を総合的に推進するため、政府全体のこども施策の基本的な方針等を定める「こども大綱」が閣議決定された。以下に、こども大綱の基本方針について述べる。

こども大綱では、こども大綱の策定、経緯や課題認識をするうえで「こどもまんなか社会」について示されている。「こどもまんなか社会」とは、「全てのこども・若者が、日本国憲法、こども基本法及びこどもの権利条約の精神にのっとり、生涯にわたる人格形成の基礎を築き、自立した個人としてひとしく健やかに成長することができ、心身の状況に置かれている環境等にかかわらず、ひとしくその権利の擁護が図られ、身体的・精神的・社会的に将来にわたって幸せな状態（ウェルビーイング）で生活を送ることができる社会」（こども家庭庁 2024c, p.2）と示されている。

加えて、こどもまんなか社会を実現するための基本方針として 6 点が掲げられており、以下に述べる。

- ① こども・若者を権利の主体として認識し、その多様な人格・個性を尊重し、権利を保障し、こども・若者の今とこれからの最善の利益を図る
- ② こどもや若者、子育て当事者の視点を尊重し、その意見を聴き、対話しながら、ともに進めていく
- ③ こどもや若者、子育て当事者のライフステージに応じて切れ目なく対応し、十分に支援する
- ④ 良好な成育環境を確保し、貧困と格差の解消を図り、全てのこども・若者が幸せな状態で成長できるようにする

- ⑤ 若い世代の生活の基盤の安定を図るとともに、多様な価値観・考え方を大前提として若い世代の視点に立って、結婚、子育てに関する希望の形成と実現を阻む隘路（あいろ）の打破に取り組む
- ⑥ 施策の総合性を確保するとともに、関係省庁、地方公共団体、民間団体等との連携を重視する
(こども家庭庁 2024c, p.3)

以上の基本方針を掲げ、こども施策を策定する上で、こども・若者の視点にたってわかりやすく示すために、こども大綱では、ライフステージ別で重要事項を提示している。こども・若者が権利の主体であることの社会全体としての視点、こどもの誕生前から幼児期までの視点、そして経済的な不安や孤立という子育て当事者の視点である。これらの視点をもとに、こども施策を推進するための必要な事項として、「こども・若者の社会参画・意見反映、こども施策の共通の基盤となる取組、地方公共団体との連携施策のような推進の体制」を重要視している。(こども家庭庁 2024c, p.4-5)

こども家庭庁の発足準備と並行して、2022年に成立したこども基本法に基づき、こども政策を総合的に推進するため、政府全体のこども施策の基本的な方針等を定める「こども大綱」策定に向けた検討が進められた。加えて、2022年の出生率がそれまで最低だった2005年の1.26に並び、少子化のスピードが加速していることを踏まえて、次元の異なる少子化対策の検討も進められ、2023年12月に「こども未来戦略」が閣議決定された。次に、こども未来戦略について説明する。

3. こども未来戦略

こども未来戦略では、1. 若い世代の所得向上に向けた取組、2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、3. 共働き・共育での推進を打ち出すとともに、2026年度までの今後3年間で集中取組期間と位置付け、その期間に実施する具体的な政策を「こども・子育て支援加速化プラン」（以下「加速化プラン」という。）として示している。加速化プランは、全体として3.6兆円という大きな規模の政策強化を盛り込んでいる。

「1. 若い世代の所得向上に向けた取組み」では、賃上げ、労働市場改革、正規・非正規問題に取り組む方針を打ち出している。その他には、児童手当の拡充として、所得制限の撤廃と、高校生年代までの延長、第3子以降は月額3万円支給を開始した。また、妊娠・出産時からの支援強化として、出産前後の合計10万円相当の経済的支援に加え、様々なニーズや困難に対応する伴走型相談支援の強化を開始した（出産・子育て応援交付金）。さらに、出産費用の軽減に向け、出産育児一時金を42万円から50万円に大幅に引き上げることを決定した。出産費用の保険適用は2026年を目処に検討を進める予定である。

「2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充」では、「こども誰でも通園制度」の創設、量から質の向上を目指した保育改革など、全ての子どもを切れ目なく子育てできる支援の強化を打ち出している。

最後に、「3. 共働き・子育ての推進」では、「育児期の男女が共にキャリアをあきらめることなく、協力して育児をできる「共働き・子育ての推進」」（こども家庭庁 2024a, p.59）を行い、国際的にみても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・子育てを定着させていくための第一歩として、男性の育児休業の取得を促進する」としている。取得向上に向け、2030年までに、公務員、民間企業共に男性の育児休業取得率目標を85%の達成を目指し、男性は出生直後8週間の休業取得、女性は産後休業後8週間以内の休業取得を促進するため、「最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付と合わせて給付率80%（手取りで100%相当）へと引き上げる（2025年度から実施）」（こども家庭庁 2024a, p.59）としている。これらを実現するべく、男女共に気軽に育児休業を取得できるための、社内環境の整備や体制強化、中小企業への助成措置を行うとしている。

以上のことから、こども未来戦略では、主に「若い世代が結婚・子育ての将来展望を描けないこと、子育てしづらい社会環境や子育てと両立しにくい職場環境があること、子育ての経済的・精神的負担感や子育て世帯の不公平感が存在」

（こども家庭庁 2023a, p.4-6）していることに対処するため、若い子育て世帯に焦点を定め、安心して子どもを産み育てることができるための対策が打ち出されていると考えられる。

プロジェクトBでは、以上の背景から、こども家庭庁の発足の重要性を認識し、研究の方向性を定める上で、重要な示唆を得た。次に、プロジェクトBの研究の背景について述べる。

第4節 研究の背景

1. 研究過程

これまで述べてきたように、累次にわたって少子化対策の強化が図られるとともに、司令塔となるこども家庭庁も発足し、さらに政策の強化が打ち出されてきている。しかし、希望出生率は第1章第1節-2にて言及している通り、1.80と設定されているが、2023年の合計特殊出生率は1.20と最低を更新し続け、希望出生率と現実の合計特殊出生率には大きな差がある。これらの差を我々は、子どもを持つことを希望する人々が子どもを持つことをためらい、持ちたいと考えていても持つことの選択を諦めてしまう人々がいるのではないかと推察した。当初、プロジェクトBでは、希望出生率を実現するうえで、学費などの経済的要因が大きいのではないかと考えたが、前述したように家族関係社会支出額は増額している一方で出生率が改善していない状況を鑑みて、政府支出を増やすだけでは子ども

を望む人の希望を実現するためには不十分であると考えた。そこで、我々は経済的要因以外にも切り込むべき課題が日本社会に残存しているのではないかと推察した。よって、「国の施策や取り組みが行われてきた/いるにも関わらず、子どもを望む人が希望を実現できない社会になっているのはなぜか」というリサーチ・クエスチョンを設定した。

次に、リサーチ・クエスチョンを解いていき、この乖離が生じる要因について分析するうえで、この問題を自分ごとにしてとらえた。その際に、プロジェクト B メンバーが感じる不安から考察を行った。今後社会に出て子どもを産み育てていく当事者としての目線から、自分ごとにして課題を認識することとした。プロジェクト B のメンバーが将来子どもを産み育てる上での不安をいくつか挙げてみたところ、「だれにも頼れない状況に陥るのではないか」「子どもを産み育てることでどのようなキャリアを歩めるかわからない」といったものがあった（表 1）。

プロジェクト B メンバーの主な不安一覧	
家庭	家事育児を強要されるのではないか 夫と協力して育児ができるのか・子どもに愛に注げないのではないか（子どもとの向き合い方） 誰にも頼れない状況に陥るのではないか 家計の調整どうすれば良いか 家庭に十分に時間を割けるか 出産という行為への不安 男性である自分は何をしてよいか分からない（子育ての仕方）
職場	子どもがいることで仕事に支障が出ないか（給与面、人間関係面） 仕事を休んで検診に行かないと行けない どんなキャリアを歩めるかわからない 育休取得後の見通しが立たなければ育休取得の決断ができない 仕事のしわ寄せが家庭に及ぶか 仕事を、子どもの有無にかかわらず継続できるか（仕事と家事育児の両立）
地域コミュニティ	保育園に入れるか 子育て拠点の機能が充実していなかったら 地域の支援をどのように活用できるかわからない

表 1：プロジェクト B メンバーの感じる主な不安一覧

さらに、我々が感じた不安と一般的に若者が感じる不安が同様のものであるかを確認するために、人々がどのような不安を感じているかについて内閣官房のアンケートについて分析を行った。図5は、内閣官房こども家庭庁設立準備室のアンケート結果である。

子育てに関する内閣府ユース政策モニターのこども・若者の意見

- 妊娠・出産には孤独感があり、コロナ禍では顕著。女性の負担が大きすぎるのでは。
(18歳/高校生/女性)
- 特に女性にとって、子育てとキャリアを両立することは困難。(24歳/大学生・大学院生/女性)
- フルタイム共働きで子育ては無理があるかもしれない。(28歳/会社員/男性)
- 保育施設に預けられず、職場復帰が遅れてしまうことは問題。(24歳/大学生・大学院生/女性)
- 共働きしないと十分な収入が得られない印象。(28歳/会社員/男性)
- 自分がこれから先、こども生活を保障できるほどお金を稼げる自信がないので、こどもを持つことに後ろ向き。(24歳/大学生・大学院生/選択しない)
- コロナ禍で、突然仕事がなくなったり、解雇されたりすることへの不安が強くなった。
(28歳/会社員/男性)
- 所得制限のかかる1,000万円前後は、生活が苦しい。(30歳/会社員/選択しない)
- 教育費が昔より高くなっているのでは。経済的負担を考えると1人しか産めなさそう。
(22歳/大学生・大学院生/女性)
- 都市部では、家賃が高く、固定費に対してお金がかかる。(30歳/会社員/選択しない)
- こどもを社会全体で育てようというのであれば、親の所得でこどもへの支援の有無を判断すべきではない。貧困対策と子育て支援が混在しているように感じる。(30歳/会社員/選択しない)
- 例えば、電車内のベビーカー問題など、社会全体が子育て世帯に冷たい印象。
(28歳/会社員/男性)

※令和4年11月に、内閣府において、高校生から社会人まで（※令和4年4月1日時点で29歳以下）の「ユース政策モニター」20名によるオンラインでの意見交換を実施。その中で、子育てに対するイメージや、国や地方公共団体が行っている子育て支援についてどう思うかについての主な意見を担当課において抽出。

図5：子育てに関する内閣府ユース政策モニターのこども・若者の意見

出典：内閣官房こども家庭庁設立準備室 2023, p.27

アンケート結果には、「こども・子育ての現状と若者・子育て当事者の声・意識」として、「特に女性にとって、子育てとキャリアを両立することは困難」

「保育施設に預けられず、職場復帰が遅れてしまうことは問題」「自分がこれから先、こども生活を保障できるほどお金を稼げる自信がないので、こどもを持つことに後ろ向き」などの声があがっている。ここには、経済政策だけでは解決できない部分にも人々が不安を抱えているという結果が見受けられる。

以上を踏まえ、プロジェクトBメンバーが抱える不安と多くの若年層が抱える不安の解消には、経済的要因だけではなく、育児に関する不安を相談できる環境や、子育てとキャリアを両立させるための環境など「身近に頼れる環境」の有無が要点だと分析した。

2. 研究射程

このように、我々はリサーチ・クエスチョンを説く重要な要素として、「身近に頼れる環境」に着眼した。この「身近に頼れる環境」を中心として研究を進めていくうえで、我々はこども家庭庁の「はじめの100か月の育ちビジョン」と、

フランスの経済学・社会学者 Olivier Thévenon が分析した家族政策の目的を参考とし、研究射程を決定した。以下に、これらの概要について説明する。

2-1. 「はじめの 100 か月の育ちビジョン」

こども家庭庁は、誕生前から幼児期までの子どもの育ちに係る基本的なビジョンとして、「幼児期までのこどもの育ちに係る基本的なビジョン（はじめの 100 か月の育ちビジョン）」（以下「はじめの 100 か月の育ちビジョン」と言う。）を示している。

「はじめの 100 か月の育ちビジョン」では、母親が子どもを妊娠してから小学校 1 年生までの約 100 か月を「はじめの 100 か月」として設定している。この期間は長い人生において人格の基盤を築くだけでなく、人生をウェルビーイング（身体的・精神的・社会的に幸せな状態）で過ごすために重要な時期である。しかし、人格形成や人生を幸せな状態で過ごすうえで重要な時期である一方で、出産、保育園、小学校、引っ越しによる地域間移動などで切れ目の多い時期である。そのため、社会全体での認識共有や関連施策の推進のための指針として、全てのこどもの誕生前から幼児期までの「はじめの 100 か月」から生涯にわたるウェルビーイングの向上を目的として「はじめの 100 か月の育ちビジョン」が策定された。「はじめの 100 か月の育ちビジョン」では以下の 5 つのビジョンを示している。

① こどもの権利と尊厳を守る

こども基本法に基づき、全ての乳幼児の生命や生活を保障し、乳幼児の思いや願いを尊重する

② 「安心と挑戦の循環」を通してこどものウェルビーイングを高める

様々な人や自然・絵本などの環境と出会いなどの興味関心に応じた「挑戦」と、不安な時に身近な大人が寄り添い、安心感をもたらす経験を繰り返すことで形成される「愛着（アタッチメント）」の循環が乳幼児の成長にとって大切である

③ 「こどもの誕生前」から切れ目なく育ちを支える

こどもが生まれる前から家族が準備できるように支援することや、若年時からこどもと関わる機会を設けることで、育ちの環境を切れ目なく作り上げ、次世代を支える好循環をつくる

④ 保護者・養育者のウェルビーイングと成長の支援・応援をする

保護者や養育者がウェルビーイングであること、すべての保護者やこどもと接点を持ち続けること、保護者や養育者自身が子どもとともに育つという意識を持つことが大切

⑤ こどもの育ちを支える環境や社会の厚みを増す

すべての人や環境を生かし、みんながそれぞれの立場で子育てにかかわることで、オールジャパンで子どもの育ちを支える

以上の5つのビジョンをもとに、国や自治体などの関係者が、同じ方向に向かって具体的な施策に取組み、社会全体に「はじめての100か月の育ちビジョン」を広め、人々の行動を変えるきっかけになることで、こども家庭庁を司令塔として、すべての人と「はじめての100か月の育ちビジョン」を実現するという方針が示されている（こども家庭庁 2023b）。

第1章第4節の2「研究射程」において、我々の研究では「身近に頼れる環境」に焦点を定めると述べた。そして「はじめての100か月の育ちビジョン」には基本的なビジョンとして、産前からのケアや保護者・養育者のウェルビーイング、多様なアクターによって支えられる環境・社会などが掲げられており、我々の研究の焦点と重なる部分が多いと考えたため、この「はじめての100か月の育ちビジョン」を研究の参考としている。



図6：はじめての100か月の育ちビジョン

出典：こども家庭庁 2023c

2-2. 家族政策の定義・内容と本研究の射程

我々の研究タイトルは、「出生率低下の進む我が国の家族政策について考える」となっているが、ここで「家族政策」とはどのようなものかに触れつつ、本研究における射程について述べる。

Kamerman と Kahn は、家族政策を「家族に何らかの影響を与える政府がおこなうことのすべて」（Kamerman and Kahn 1978, p.495）と定義している。

瀧敦弘は、「日本では、家族政策という言葉は一般化していないし、さらに、家族政策を担う当局ないし公的な組織が、家族政策として取り組むべき分野を、雑多に、あるいはなし崩し的に引き受けているという印象をもつ」（瀧敦弘 2013, p.69）と述べている。

このように、「家族政策」という言葉は、特にその政策の内容について明確な定義がなされているとは言えず、多様な目的を包含している概念であると考えられる。フランスの経済学・社会学者である Olivier Thévenon は先進国の家族政策を分析し、家族政策が以下の 6 つの目的で展開されていると整理した。

- ① 低所得家庭へ給付による貧困削減と収入の維持
 - ② 子どもに係る経済的なコストの現金給付等を通じた補填
 - ③ 雇用の促進（特に母親、育児休業の権利、保育の提供、パートタイムや柔軟な労働時間設定、働く親をサポートする税や給付のシステム）
 - ④ ジェンダー平等の改善（有償無償労働の平等な分担、父親専用の休暇や両親による育児休業の取得）
 - ⑤ 幼少期の子どもの発達の支援（主に制度化された保育サービスの利用）
 - ⑥ 出生率の向上
- （Thévenon 2011）

Thévenon が整理した 6 つの家族政策の目的をもとに、我々の研究の射程を主に③、④、⑤の 3 つに定めることにした。これは、前述のように「はじめの 100 か月の育ちビジョン」を参考にし、親と子のウェルビーイングを研究の主眼としていること、我々が抱える不安や問題意識は、子どもを産み育てるというライフプランを考えるうえで重要な結婚後から、子どもが幼少期までの課題が中心となっていることによるものである。

また、①や②は主に貧困状態や子育てにおける経済的な不安を解消するという目的であり、⑥は出生率の向上、すなわち少子化の解決という目的である。①、②については、国が今まで給付を中心とした経済的支援を行ってきた一方で、出生率の改善に至っていないということは他の要因があると考えたため、本研究の主な射程からは取り除いた。また⑥については、我々の研究の最終的な目標は「誰もが理想のライフプランを描ける社会」というものであるため、人々が理想のライフプランを描く際の障害となっている問題を取り除くという研究手法を考えた際に、出生率の向上はあくまで政策提言によって人々の不安が解消された先の結果であり、それ自体を研究の目的とするわけではないため、本研究の主な射程からは取り除いた。

3. 文献調査

プロジェクト B では、本研究の対象となる分野全体に深く関わっている少子化やジェンダーをはじめ、子育て支援政策、地方自治体の施策などについての理解を深めるため、書籍や国が公表している資料についての文献調査を行った。その中でも特に研究に大きな影響を与えた著書を 2 冊挙げる。

第一に、『母の壁 子育てを追いつめる重荷の正体』（前田正子・安藤道人 2023）である。コロナ禍を機に、母親が子育てをする中で、家族、職場、地域社会のいずれにも頼ることができない「孤立した育児」（前田正子・安藤道人 2023, p.6）の状態が深刻化した。母親の子育てを取り巻く環境のうち、保育園入所に関する「保育の壁」（前田正子・安藤道人 2023, p.14）、性別役割分業意識による家事育児分担の偏りに関する「家庭の壁」（前田正子・安藤道人 2023, p.16）、日本固有の労働慣行や性差による働き方の違いに関する「職場の壁」（前田正子・安藤道人 2023, p.20）の 3 点が大きな影響を及ぼしていると学んだ。これらは、こどもを産み育てることを望む女性にとって「子ども罰」（前田正子・安藤道人 2023, p.178）として大きな障害となるため、これらを改善するための政策を検討することの重要性を本書を通して理解した。

第二に、『男性中心企業の終焉』（浜田敬子 2022）である。これまでの企業は、主に無限定的な男性労働者中心であり、男性並みの働き方ができない女性労働者を排除してきた。しかし、これからは女性を含めて、多様性を活かす企業でなければ、社会で受け入れられることは難しく、日本企業の発展も難しい、ということ学んだ。

国の資料は『少子化社会対策白書』や「はじめの 100 か月の育ちビジョン」等を参考にした。その中で、現在の状況がどのようなものであるか、また、国や自治体の政策がどのような方向性を目指しているのかを理解した。

中間報告では、文献調査やヒアリングを通じて、「固定化されたジェンダー規範」に課題があると考えた。その後、夏季休暇中にジェンダーに関して理解を深めるべく、労働、政策、家庭、脳科学の分野にわたる輪読活動を行った。ジェンダーに関する著書の中で、特に研究に大きく影響を与えた著書を 3 冊挙げる。

第一に、『まちがいだらけの少子化対策』（天野馨南子 2024）では、出生率という数字に対する誤解について学んだ。出生率という数字は厳密には期間合計特殊出生率を指しており、一定期間（基本的には 1 年）における 15 歳から 49 歳の各年齢の女性の出生率（出生数を女性人口で割ったもの）を合計したものであるため、人口移動の大きい自治体間での出生率の比較は、少子化の度合いを判断する際の指標として適切ではない、ということ学んだ。また、アンコンシャス・バイアス、すなわち無意識の偏見を多くの人々が持っており、その存在が人々の望むライフプランを実現する際の妨げになっていることも示されている。例として、「共働きより専業主婦の方が子供を育てやすい」という考え方について、実際には共働き世帯の方が専業主婦よりも子どもの数が多いというデータが存在しているため、事実による考え方ではないという指摘があった。

第二に、『ジェンダーと脳』（ダフナ・ジョエル、ルバ・ヴィハンスキ 2021）である。本著書では男女の脳の構造に関する研究を行った結果について記されている。主な内容として、男性の脳と女性の脳では多くの違いがあるが、「男脳」や「女脳」のようなものは存在せず、個人の脳はいわゆる「男性的な」要素と「女性的な」要素をモザイク的に有しているにすぎないということが示されていた。つまり、どちらかの性に頻発する特徴（例えば男性であれば暴力的、感情表現が苦手などで、女性であれば思いやりがある、謙虚など）しか持たない脳はほとんどない、ということが示されていた。また、ジェンダーに適合するべきだという圧力が人に不利益をもたらすことがあることや、人々は無意識のうちにジェンダー規範に自らの考えや行動を制限されていて、これに気付くのに効果的なのはジェンダーが逆だったらどうなるか考えることなどが示されていた。

第三に、『なぜ共働きも専業もしんどいのか 主婦がいないと回らない構造』（中野円佳 2019）である。本著書では、性別役割分業意識について言及されており、共働きでも専業でもしんどい答えは、専業であれ、兼業であれ、さまざまな負担を主婦に押し付けることで、社会を回してきた日本の循環構造にあるとこのことが述べられている。

その他にも、ジェンダーと働き方や子育てに関する著書を輪読し、研究の土台となる考え方や情報、知識を身に着けることができたと考える。具体的な文献は、以下の表のとおりである。

分野	著書（著者）
結婚・家族・家庭	『仕事と家族』『結婚と家族のこれから』『未婚と少子化』（筒井淳也） 『貧困専業主婦』（周燕飛）
人口問題	『人口学への招待』（河野稠果） 『地方消滅』（増田寛也） 『人口減少と社会保障』（山崎史郎）
働き方	『男性中心企業の終焉』（浜田敬子） 『仕事と家族』（筒井淳也） 『ジェンダー労働論 雇用の男女平等をめざす日本と世界』（川東英子） 『なぜ共働きも専業もしんどいのか 主婦がいないと回らない構造』（中野円佳） 『ジェンダーで読み解く男性の働き方・暮らし方』（多賀太） 『揺らぐ男性のジェンダー意識 仕事・家族・介護』（目黒依子）
ジェンダー	『ジェンダー格差』（牧野百恵） 『母の壁』（前田正子） 『縛られる日本人』（メアリー・C・プリントン）
福祉・子育て政策	『スウェーデンの少子化対策』（谷沢英夫） 『子育て支援と経済成長』（柴田悠） 『貧困・介護・育児の政治』（宮本太郎） 『日本の少子化対策はなぜ失敗したのか？』（山田昌弘） 『子育て罰』（末富芳ほか） 『まちがいだらけの少子化対策』（天野馨南子） 『未婚化する日本』（天野馨南子） 『なぜ豊岡は世界に注目されるのか』（中貝宗治）
脳科学	『ジェンダーと脳』（ダフナ・ジョエル、ルバ・ヴィハンスキ）

表2：輪読した書籍（一覧）

4. ヒアリング調査

前期では、研究を進めるうえで必要な知識を集めるためのヒアリング調査を行った。自治体の取組みや課題を把握すべく、4月には、宮城県庁へヒアリングを行い、宮城県が抱える少子化問題の現状や、それに対する宮城県の対策についてお話をうかがった。その中で、首都圏への人口流出と東北の人口移動の構造や宮城県がどのような取組みを行っているかを学んだ。

5月には、先進的な自治体の取組みについて知ることと、実際に業務を行っている基礎自治体の抱えている問題を知るべく、子育て日本一を目指す山形県天童市へヒアリングを行い、天童市で展開されている子育て支援政策の説明をうかがうとともに、大型の子育て支援センターや学童保育の現場の見学を行った。実際の政策や課題を学ぶことができたとともに、子育て支援の現場に携わる人材が不足しているという課題や、保育現場において多様なニーズに合わせた支援が求められるケースが増加しているという課題など、天童市の抱える課題を把握し、研究で取り組むことにした。また、その際に天童市への政策提言を依頼された。

6月には、実際に子育てをしている当事者としての意見をうかがうため、そして仙台市の子育て支援政策についての知見を得るため、のびすく仙台と仙台こども財団へヒアリングを行い、実際の保育や子育てについての知見を深めた。のびすく仙台では、実際に子育て支援の現場に携わっている NPO の取組みや課題を学んだ。また、のびすく仙台の利用者の方とも交流し、実際に子育てを行っている子育て当事者からの声も聞いた。仙台こども財団では、現在および今後の取組みや設立目的についておうかがいするとともに、これからの取組みについて政策提言を依頼された。

7月には、ジェンダーに関することや、女性の仕事と育児の両立について知見を深めるべく宮城労働局へヒアリングを行い、女性の仕事と育児の両立についての課題や、それらにどう取り組むべきか、我々の政策提言の参考にすべくお話をうかがった。

9月には、我々が中間報告にて仮定した「固定化されたジェンダー規範が既存の施策や取組みの実効性を弱め、出生率の差を広げる要因となっている」という課題について、実際に固定化されたジェンダー規範が既存の施策や取組みの実効性を弱めているか考察すべく、輪読を行った。そのうえで、東京夏合宿では、中央省庁や自治体等にヒアリングを行った。ヒアリング先としては、こども政策、家族政策を取り扱うこども家庭庁、厚生労働省雇用環境・均等局、内閣府男女共同参画局を訪問し、各省庁の基本方針や国の施策について詳しくお話をうかがった。また、出生数の維持に成功している数少ない自治体として千葉県流山市や、地域に開かれた子育て支援拠点として子育て支援を行う NPO 法人せたがや子育てネットへヒアリングを行い、先進的な取組みについて学ぶとともに、政策提言にむけた研究の方向性を示す重要な示唆をいただいた。

その中で、中間報告時点で主眼としていた固定的なジェンダー規範の解消についてのご意見や、自治体の子育て支援施策の先進事例、少子化や子育て支援につ

いての国の方針などについてお話をうかがった。後期の研究方針を定める際の一つの視点として、固定的なジェンダー規範が存在している社会において、子どもを産み育てるうえで、課題となりうる働き方や、地域子育て支援の拡充などへの方策を検討することの重要性を強く認識した。

後期には、研究の焦点を「労働・家庭・地域」に定め、それぞれの間に生じている課題をとらえ、それらの課題に関係する自治体、民間企業、子育て支援団体等へヒアリングを行った。男性の育児休業取得の促進を行う株式会社関・空間設計や女性活躍に取り組む株式会社藤崎、株式会社薬王堂、アサヤ株式会社にヒアリングを行った。先進自治体として、宮城県気仙沼市、宮城県塩竈市、兵庫県豊岡市、岩手県庁にお話をうかがった。その他にも、子育て支援を行う NPO 法人アンジュ・ママン、なないろキッズ、ジェンダーに関して上智大学三浦まり教授、東北活性化研究センター、江崎グリコ株式会社、楽天グループ株式会社などにヒアリングを行い、プロジェクト B の労働、地域、家庭の課題の解消のための自分たちの仮説を検証することができた。ヒアリングを通して、私たちの仮説や提言が実際の現場で活かせるのか、学ぶことができたと考える。

5. 研究の方向性

前期の活動では、我々は人々の希望が実現されないことを示すデータとして、希望出生率と実際の出生率の差を挙げた。そしていくつかの文献調査やヒアリング調査を通して、希望と現実の出生率に差がある要因として固定的なジェンダー規範、つまり性別役割分業意識が社会に蔓延していることだという研究仮説を設定し、中間報告時点では固定的なジェンダー規範に働きかけるような政策を、提言することを研究の方向性として定めた。

しかし、夏季休業中に行ったジェンダーに関する文献調査や、こども家庭庁をはじめとしたいいくつかのヒアリングを通して、研究の方向性に変化が生じ、ジェンダー規範そのものに働きかけるのではなく、「これから当事者になる我々が何を不安に感じるか」ということを軸とし、社会にジェンダー規範が存在しているという前提のもと、人々が抱えている具体的な不安や問題を解決することで、結果的にジェンダー規範に変容をもたらすことができるような研究へと方向性を切り替えた。

また、中間報告時点では大目標を「子どもを産み育てるうえで壁の少ない社会」、中目標を「誰もが安心して子育てができる社会」「誰もが安心して働き続けることができる社会」と設定したが、最終的には大目標を「誰もが理想のライフプランを描ける社会」、中目標を「子どもを産み育てるうえで壁の少ない社会」と置き換えた。置き換えた理由としては、子育てはあくまでライフプランの一つの選択に過ぎないため、そして中目標である「子どもを産み育てるうえで壁の少ない社会」を実現するための手段である政策提言が、子どもを持つことを望んでいない人々にとっても、結果的に「理想のライフプランを描く」ための手助けになると考えたからである。そして、各論分野における我々の政策提言の多く

は、子どもを持っている、あるいは持ちたい人々のみが利益を享受するものではなく、子どもを持つことを望んでいない人々にも、一定の利益があると考えている。例えば、「家庭×職場」分野の「行政と商工会議所によるバイアス解消プログラム」という提言では、誰もが望む働き方を実現するということを目的とした提言であるため、子どもを持っているかどうかで提言による利益を受けられるか否かが左右されるわけではない。また、このように、中目標である「子どもを産み育てるうえで壁の少ない社会」を実現するための手段である政策提言が、結果として子どもを持つことを望んでいない人々にとっても、「理想のライフプランを描く」ための手助けになると考えている。

第5節 研究におけるモデル都市の概要

1. 研究におけるモデル都市の位置づけ

少子化の急速な進行という問題は、日本社会全体で起きていることであり、この点において、本研究は特定の自治体の課題を対象としたものではない。しかしながら、人口規模や人口動態によって問題や課題が変わってくる可能性もあることから、これらの状況の異なるいくつかの自治体をモデルとして設定し、検討を進めていくことにした。そのため、人口100万人台の大都市と、中小規模の都市をモデル都市として、具体的な提言を考えることとした。

モデル都市として具体的に想定したのは、我々の学ぶ東北大学が立地している宮城県仙台市と山形県天童市である。前期に訪問した天童市では行政担当部局の皆様をはじめ多くの方々に温かく迎え入れていただき、研究の上でのフィールドを提供してくださる運びとなった。また「子育てが楽しいまち・仙台」の実現寄与を目的に「世界こどもの日」に合わせて令和5年11月20日に宮城県仙台市に設立された仙台こども財団からも、多くのご示唆と熱いエールをいただいた。

ここで登場する2つの自治体の概要については後述する。また提言先の機関として挙げている仙台こども財団については、「まち全体がこども・子育て家庭にあたたかく、すべてのこどもたちが健やかに育つ社会」をビジョンに掲げ、ミッションとして「こどもたちからの提案を一緒に実現します」、「多世代交流を促進し、人と人とのつながりを育みます」、「こども・若者・子育て支援ネットワークの輪を広げます」を示すなど、異なるアクター間を結びつけ、つなぐ役割を果たすことをミッションに掲げており、提言の検討もそうした役割を意識しつつ検討した（一般社団法人仙台こども財団2025a）。

——市民と財団のネットワーク [イメージ]

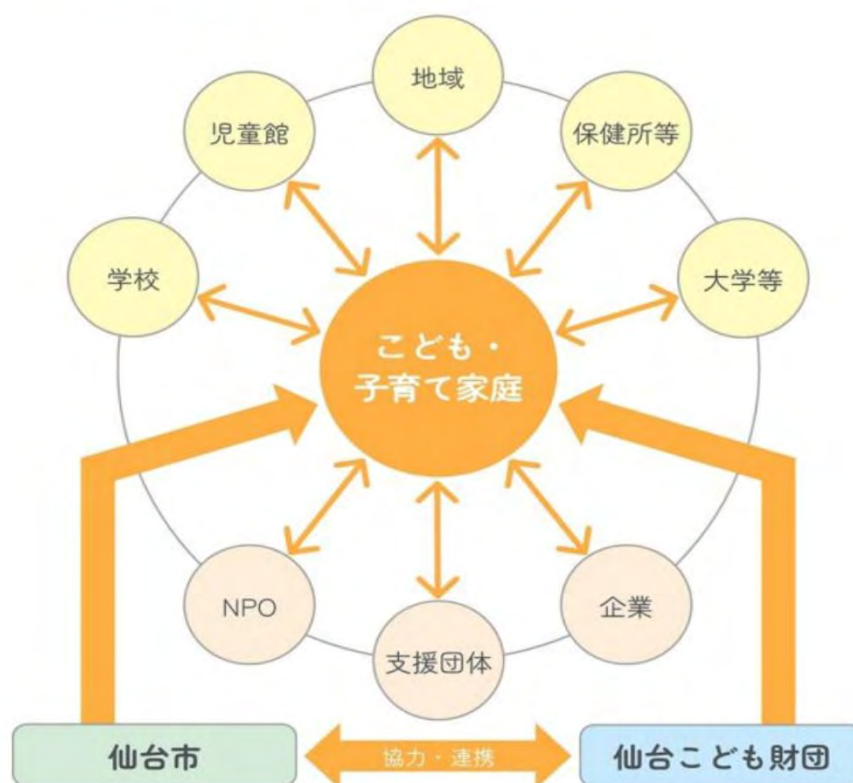


図 7：市民と財団のネットワーク
出典：一般社団法人仙台こども財団 2025a

このような理由から、本研究においては、仙台市、天童市をモデル都市とし、仙台こども財団も含めて提言を行うこととする。なお、広域自治体に取り組む政策も念頭に、提言先としては宮城県も想定する。加えて、国については、国が行うのは法整備が中心であり、実際に個別具体的な事業の企画立案や実施の主体となるのは自治体であることから、今回の提言先としては検討対象から除外することとした。

2. 宮城県仙台市における少子化対策

2-1. 現状

現在の人口は令和 6 年 12 月 1 日時点で 1,095,744 人（内、男性が 530,288 人、女性が 565,456 人）（仙台市 2025a）であり、指定都市にもなっている。

仙台市の少子高齢化を巡る現状を概観すると、出生数（令和 5 年）は 6,617 人であり減少傾向にある（仙台市 2024a）。また図 8 の通り、2017 年から自然減に転じ、減少幅は年々拡大する傾向にある。

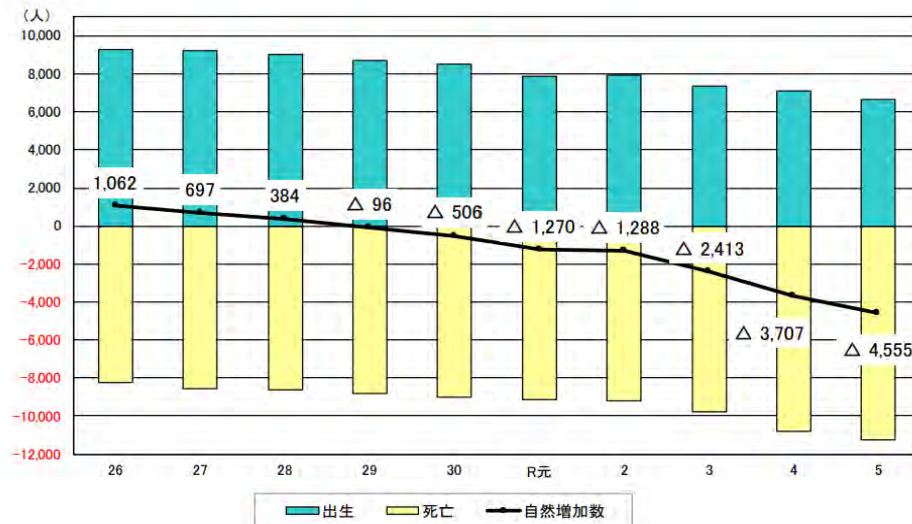


図 8：仙台市全市での自然動態の推移（平成 26 年～令和 5 年）
出典：仙台市 2024b, p.2

一方で社会増減に目を向けると、仙台市では東北各県や県内各地からの人口流入がある一方で、東京をはじめとする都市圏への流出が進んでいる（図 9）。また図 10 より、就業のタイミングとなる 20 代での転出が多く、若い世代が雇用の場を求めて県外に流出するという点については、東北地方の他の自治体と同様の問題を抱えている（東北活性化研究センターヒアリング・山形県 2024）。

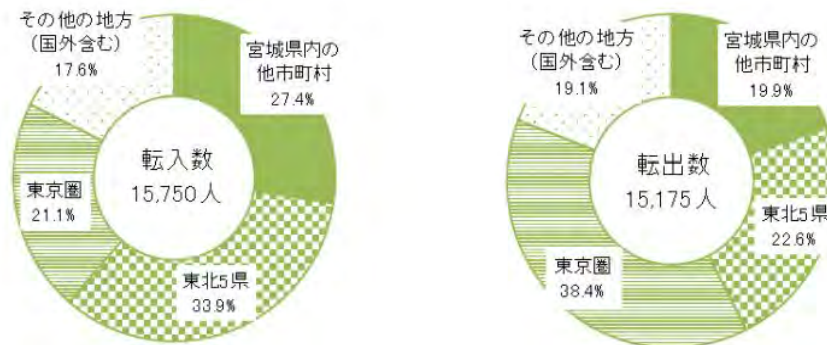


図 9:転出入の地域別割合—20～29 歳(2019 (R1) 年)
出典：仙台市 2021, p.14

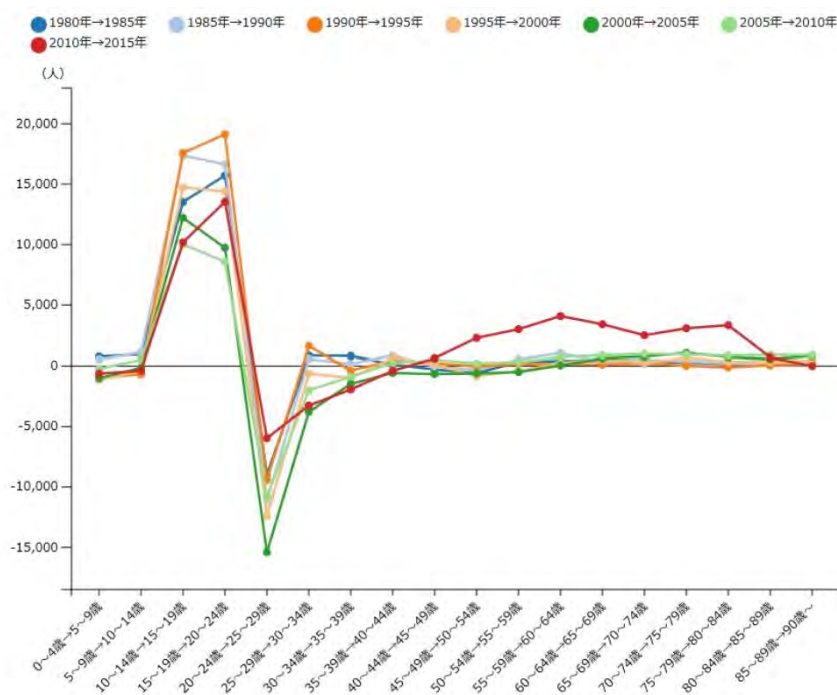


図 10：仙台市の年齢階級別純移動数の時系列分析

出典：仙台市 2021, p.14

ここからは、市の子育て支援に係る取組みについて、本研究と関連が深いものについて述べていく。

仙台市は、各区に 1 か所ずつ子育てふれあいプラザ等（のびすく）を設置し、民間団体が指定管理を受けて運営している。各館に子育て支援に関する豊富な知識と経験を持った専門の相談員「のびすく子育てコーディネーター

（NoKoCo）」が配置され、相談に来た人だけでなく、ひろばに遊びに来た親子への声がけを通して相談へつなぐ機能も果たしている。また、直接の来館が難しい方には電話やオンラインでの相談も実施している。

両親教室と母親教室に関しては、両方とも市内で開催している。また、コロナ禍により開催を中止して以降、対面での参加に抵抗のある子育て当事者もいることから、ニーズを確認しながら徐々に集団教室を再開してきている。さらに、内容や目的、果たすべき役割等が母親教室と両親教室では異なることから、単に教室名を変える（統一する）ということは考えておらず、今後もそれぞれの教室を開催していく予定であるとしている。（仙台市役所ヒアリング）

2-2. 基本指針

仙台市では「仙台市すこやか子育てプラン 2020」（令和 2 年度～令和 6 年度）を策定している（仙台市 2020）。上記計画は、子ども・子育て支援法に基づく「市町村子ども・子育て支援事業計画」と、次世代育成支援対策推進法に基づく「市町村行動計画」の双方の計画を一体のものとして策定しており、「市町村整備計画」「母子保健計画」「市町村子ども・若者計画」の 3 計画と、「自立促進

計画」「市町村計画」の2計画の一部を包摂している。また、本市のこども・子育て支援に係る総合的な経過である「すこやか子育てプラン2020」の次期プランに相当する「（仮称）せんだいこども若者プラン2025」を策定中であり、その中において、「自分らしくいられる居場所づくり」を施策の方向性の一つに位置付け、居心地のいい居場所が複数ある子どもの割合を増加させることなどを目標として取り組んでいくことを検討している。（仙台市役所ヒアリング）

3. 山形県天童市における少子化対策

3-1. 現状

天童市は山形県の県庁所在地山形市に隣接しており、東は東北最大都市の仙台市という立地となっている（図11）。



図11：天童市の位置関係

出典：山形県天童市移住ポータルサイト2025

天童市は、人口が令和6年10月末日時点で60,312人（内、男性29,535人、女性30,777人）である。人口構成については、年齢階層別にみた場合、15歳未満の年少人口は、総人口の減少時期よりも早い時期にピークを迎えて減少に転じた一方で、65歳以上の老年人口は増加傾向にあり、急速に少子高齢化が進行している。このような状況にあって、天童市は、「子育て支援」「観光・ものづくり」「スポーツ・文化・健康づくり」の3つの日本一を目指すなど、少子化対策に注力している自治体であり、山形県内の他の自治体に先駆けて子育てに関する施策に取り組んできた。人口動態について目を向けると、15～19歳の層で一定層の転出があり、20代においてそれを補う転入超過が見られる（天童市2021）。これは、就職等をきっかけにして市外に出る流れがある一方で、充実した子育て支援や土地地区画整理事業により、出産や子育て世代の転入があることが推察される。

ここからは、天童市の子育て施策に係る特筆すべき取り組み例を順に挙げて説明していく。まず天童市が実施している「ぴよママ安心パック事業」（天童市2025a）を紹介する。本取り組みは、妊娠後期に子育て当事者に健康センターに来てもらい、具体的な出産準備用品や産後のサポート体制など、具体的な内容について話す場を設けるというものになっている。（天童市役所ヒアリング）

また、医療費の面でも、子どもの医療費の無償化を高校3年生まで実施（仙台市は中学校3年生まで）（仙台市 2024c）していて、子育てにおける費用面での負担軽減を図っている。加えて小中学校入学応援金支援制度「エール天（10）」を整備（天童市 2025b）しているほか、所得制限のない形で第3子以降の保育料無償化（天童市 2023, p.10）を実施している。

さらに、地域の子育て支援拠点として、「わらべ館」やプロジェクトBメンバーも2024年5月21日に訪問した「子育て未来館げんキッズ」などが整備されている。

3-2. 基本指針

天童市では、「第二期天童市子ども・子育て支援事業計画」に基づいて、取組みを進めている。これは、「第七次天童市総合計画」と、「第二次天童市地域福祉計画」を上位計画として、子ども・子育て支援分野の個別計画として位置づけられている。

基本方針としては、第2期計画の基本理念を「住んでみたい 住み続けたい 子どもを生み育てたいまち 天童市」として掲げている。基本目標としては、一人ひとりの子どもの成長を育む環境づくり、安心して子どもを生み育てられる環境づくり、子育て家庭をみんなで支える環境づくり、の3つの柱があり、上記理念と目標に沿って取組みを進めている。（天童市 2020）

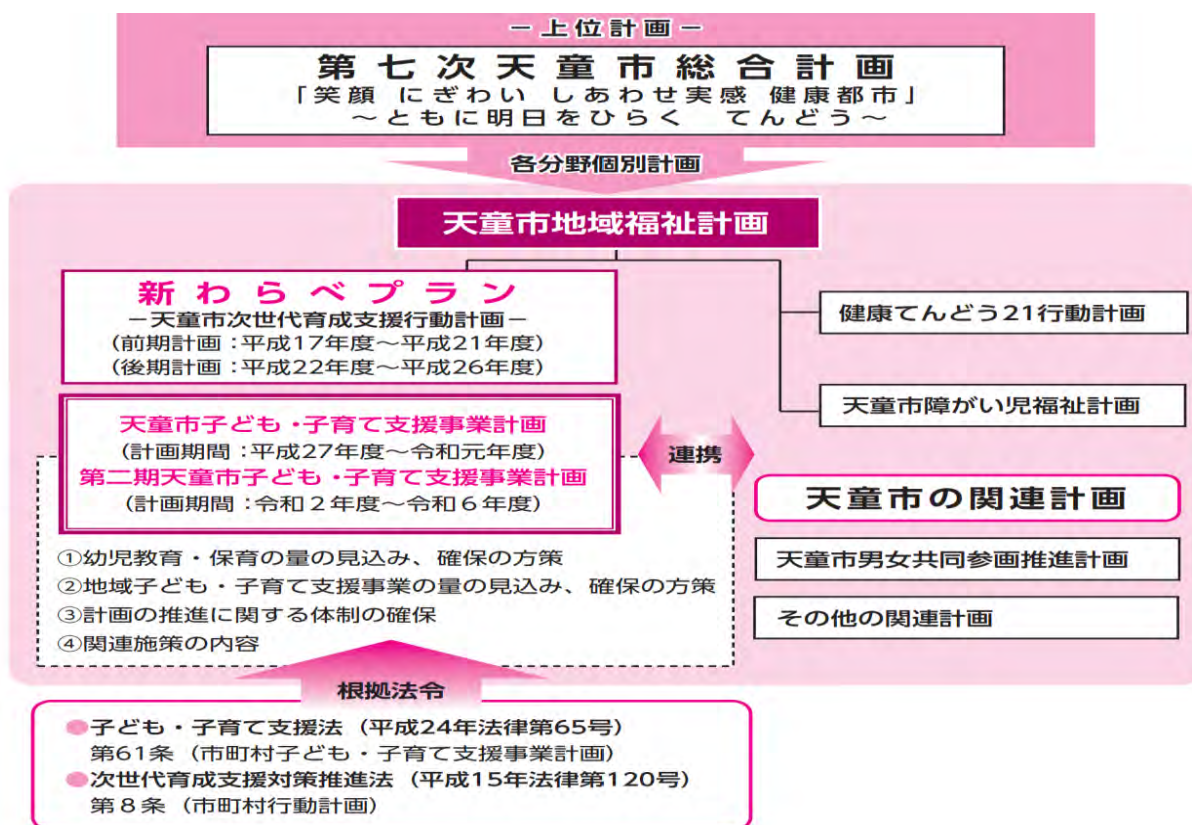


図12：関連計画・法令との関係性について

出典：天童市 2020, p.4

第2章 本論

第1節 提言の全体像

第1章第4節の3において、我々は大目標である「誰もが理想のライフプランを描ける社会」を実現するために、人々、そして我々自身が感じる不安について考えた。その結果、人々が生活する場は主に「家庭」「職場」「地域コミュニティ」の3つの領域に分けられ、それぞれの領域の接点に人々の不安が発生していると考えた。

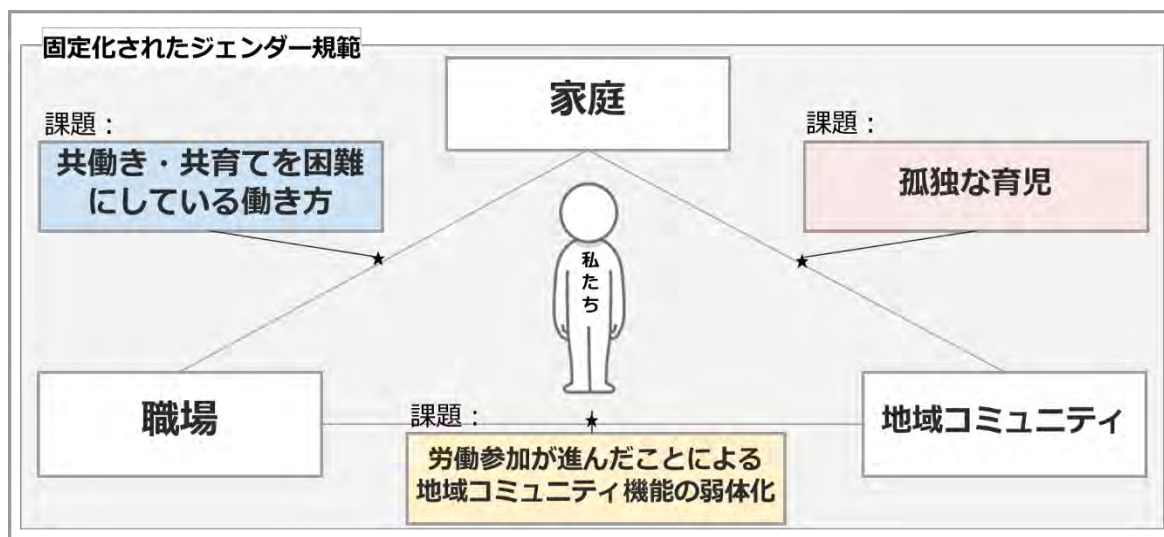


図13：課題が3つの分野で発生していることを示した図
プロジェクトB作成

そして、「家庭」「職場」「地域コミュニティ」の3つの領域が連携・協働し、互いの機能を果たして課題に立ち向かうことで、人々の不安を解消し、大目標の達成に向けた政策提言を行うこととした。そこで、それぞれの領域の接点である「家庭×職場」、「家庭×地域コミュニティ」「職場×地域コミュニティ」という3つの分野について、我々は「共働き・共育てを困難にしている働き方」、「孤独な育児」、「労働参加が進んだことによる地域コミュニティ機能の弱体化」という3つの大きな課題があると考えた。各論部分では、これらの大きな課題が発生した背景と、その課題を解決するための具体的な政策提言を行う。

第2節 「家庭×職場」分野の政策提言

1. 「共働き・共育てを困難にしている働き方」の改善についての方向性

「家庭×職場」という分野には、「共働き・共育てを困難にしている働き方」という課題があるということを前提として、政策提言を行う。

まず、「共働き・共育てを困難にしている働き方」という課題が発生した背景には、時代による家族の在り方の変化が深く関係している。日本は1960年代に高

度経済成長期となり、国の発展とともに「男性は仕事、女性は家事と育児」という考え方が一般的となったため、現在の 50～70 代のいわゆる中高年世代の人々は、性別役割分業が当たり前とされる社会を長く経験している。そのような人々には、性別役割分業意識が依然として残っていることが、令和 4 年度の内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」において、年齢層が高くなるごとに性別役割分業という考え方に賛成する人の割合が多くなっているという結果（内閣府 2023, p.19）や、令和元年度の「仙台市の男女共同参画社会に関する市民意識調査」において、70 代の回答者のみ、性別役割分業の考え方に賛成しているという結果に表れている（仙台市・せんだい男女共同参画財団 2020, p.24）。

しかし、1979 年には国連によって女子差別撤廃条約が採択され、1986 年には日本で男女雇用機会均等法が成立した。このような出来事からも、国内外共に男女で役割を分けるという考え方から、男女が社会的に平等であるべきだという考え方へと移り変わってきたといえる。そして現在の若者は、そのように男女平等という考え方が浸透した社会で生まれ育ったために、「共に働き、共に子を育てる」という価値観を持つ者が多くなっている。それを示すデータとしては、2024 年に厚生労働省が実施した「若年層における育児休業取得に対する意識調査」という調査がある。本調査では、18 歳～25 歳の若年層は、「仕事も育児も熱心に取り組むつもり」と回答した人の割合は男女共に 85%を超えており、育児休業の取得意思がある人の割合も平均で 87.7%となっていると示されている（厚生労働省 2024b, p.17）。

このように性別役割に関する価値観は、世代間で異なっている状況があるが、組織の意思決定層における人々はその多くが 50～70 代、つまり性別役割分業意識を比較的強く持っている世代であるので、若年労働者は彼らの圧力を受けて「男性は働き、女性は家事育児を行う」という働き方をすることになる。このように、性別役割分業を前提とした長時間労働の職場慣行が変わらない状況においては、男性は長時間労働を余儀なくされ、家事育児にかかわることができず、女性は家事育児負担の大きさから、十分に労働を行うことができない。また、生産年齢人口の減少に伴って、男性と共に女性も労働参加して能力を発揮できるよう求められる環境の中で、家事育児負担の大きさから女性の労働参加が十分に図られず、人材不足に陥っているという課題が発生しているのである。

このように、「家庭×職場」分野においては長時間労働、家事育児分担の偏り、人材不足、男女間賃金格差、女性のキャリアアップ阻害など、様々な課題が生じている。長時間労働や家事育児分担の偏りといった課題は、「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分業意識によって発生しているものである。また、男女間賃金格差や女性のキャリアアップ阻害などの課題は、性別役割分業意識が根強く残っているため、共働き・共育てへとスムーズに移行できないために発生している課題である。このように、「家庭×職場」分野における課題の多くは、性別役割分業という慣行が残っていること、そしてその慣行が共働き・共育てへのスムーズな移行を妨げていることによって生じているといえる。そのた

め、「共働き・共育てを困難にしている働き方」という課題が家庭×職場分野の大きな課題だと考えた。

この現状を改善するために、我々は性別役割分業意識を中心としたバイアスの存在に気付くための取組みや、育児休業制度を性別にかかわらずに取得できるような環境整備などの取組みを通して、企業や子育て当事者にアプローチすることで、性別役割分業慣行の是正につながり、最終的に若者の多くが理想としている「共に働いて共に子を育てる」というライフコースを実現できると考えた。

また、「共働き・共育てを困難にしている働き方」という課題を改善する際には、従来の「男性が仕事、女性が家事育児」という状態を機械的・画一的に「男性と女性が共に仕事と家事育児を半分ずつ行う」という状態にすることで、分業を是正するというわけではなく、各々の適正や希望などを勘案して、夫婦がお互い納得できる状態を実現するための方策を考える。その中で今までの分担を変えるだけでなく、労働については業務フローの改善などによって非効率な働き方を改善し、家事育児については、時短家電の利用や外注などの方法で、そもそもの分量を減らすということも併せて取り組むことで、より効果的に共働き・共育てが推進され则认为している。

我々は兵庫県豊岡市の取組みを参考にして、本分野における提言を3つのステップに分類した。3つのステップは「気づく」「自分ごとにする」「行動する」というステップから成り立っており、このステップを達成することで自分の中にある無意識のバイアスを解消することができ、本分野の課題である「共働き・共育てを困難にしている働き方」の改善につながると考えた。



図 14：バイアス解消に向けたステップの概要
プロジェクト B 作成

自分の中にある「無意識の偏見・思い込み・決めつけ」や固定観念に気づくことから

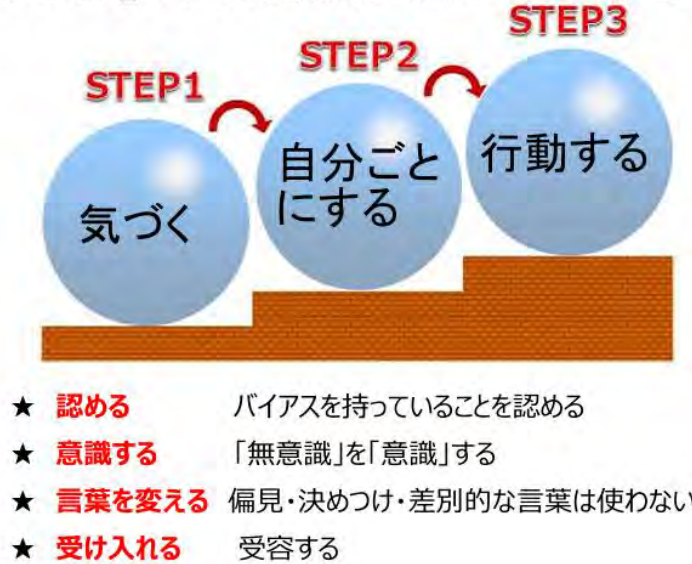


図 15：豊岡市における無意識解消のためのステップ
出典：豊岡市 2024a, p.4

2. 具体的な政策提言

2-1. 提言 1. 行政と商工会議所によるバイアス解消プログラム

【理想の姿】

若者が理想とする「共に働き、共に子育てをする」というライフプランの実現ということを考えた際には、「性別によってキャリアが制限されない社会」というものが理想となると考えた。

【既存の取組み】

国の施策としては、女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）、次世代法（次世代育成支援対策推進法）によって、一定の従業員を持つ企業に対して、行動計画の策定及び公表を義務付けている。そして、それらの法律（女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法）に基づいて、女性活躍や子育てとの両立に関する取組みが優良な企業を認定する「えるぼし」や「くるみん」などの企業認定制度がある。また、仙台市の取組みとしては、「エル・ソーラ仙台」という男女共同参画推進センターの設立や、同センターが主催する経営者や人事担当者向けのバイアス解消セミナーがある。（仙台市男女共同参画推進センター 2025a）また、天童市では男女共同参画推進委員会による機関誌発行が年 3 回行われている。（天童市 2025c）

【既存の取組みに不足している点】

このように、国や仙台市・天童市などの自治体でも、性別によってキャリアが制限されないための取組みは行われている。しかし、仙台市男女共同参画センターのバイアス解消セミナーは年に1回の開催にとどまっており、天童市では機関誌の発行という限定的な取組みにとどまっている。そのため、我々は「バイアスの解消に効果的だと考えられる継続的な学びの機会がない」という点が、これらの取組みに不足していると考えた。

現状は「共に働き、共に子育てをする」というライフプランを実現するためには多くの壁が存在し、その中の大きな壁として世代間の価値観の違いという点が挙げられる。企業や自治体をはじめとした様々な組織の意思決定層にいる人々の多くは50～70代の世代であり、彼らが長らく過ごした時代で形成されていた価値観は「共に働き、共に子育てをする」というものではなく、「男性が外で働き、女性が家事や育児を行う」という性別役割分業の価値観が一般的であった。そのような価値観を持つ世代が組織の意思決定層にすることで、そのような価値観と相反する「共に働き、共に子育てをする」というライフプランを実現しにくいという課題が生じているのである。

また、気仙沼市や豊岡市のヒアリングを通して、特に地方の企業や自治体の意思決定層には、性別役割分業を中心とした様々なバイアスを依然として強く持っているという話をうかがった。年齢層が高いほど性別役割分業意識が強いことは、前述した内閣府の調査（内閣府 2023, p.19）や仙台市の調査結果（仙台市・せんだい男女共同参画財団 2020, p.24）にも表れている。このように、若年世代の多くが理想とするライフプランに反するバイアスを持っている人々が比較的意思決定層に多いため、我々は「経営層や管理職のバイアスによって女性のキャリアアップや男性の家事育児参画の可能性が妨げられている」という課題に取り組むべきだと考えた。

【提言の内容】

そこで、「行政と商工会議所が連携したバイアス解消のためのプログラムの実施」について提言する。具体的なプログラムの内容としては、プログラムの参加者の組織での役割に応じて「経営者コース」や「マネジメント人材コース」などのコースを設けて、まずは専門家によるセミナーを行って、様々なバイアスの存在やその改善方法について学習し（STEP1）、その後参加者同士でワークショップを行い、それぞれの参加者が属する組織でどんな課題が生じているか、それらの課題とバイアスの関係性などについて議論を行う（STEP2）という流れを想定している。

また、仙台市という行政機関だけでなく、中小企業が主な会員となっている商工会議所という機関と共同して実施することで、プログラムに参加する企業の募集を効果的に行うことができるというメリットがある。

具体的なプログラムの内容としては、様々な分野の専門家によってどのようなバイアスが存在しているのか、それらのバイアスを解消することで、企業にとってどのようなメリットがあるのかなどについての講演を行う。その後、それらの講演で得た知識を基に参加者同士でワークショップ、座談会を行い、自分の置かれている環境でどのようなバイアスが存在しているか、そのバイアスがどのように影響しているかなどについて、他者との交流を通して自分ごとにするという内容を想定している。

提言の効果としては、「継続的なプログラムを通してバイアスに気づき自分ごとにすることで、経営層や管理職のバイアスの解消につながる」という効果を想定している。

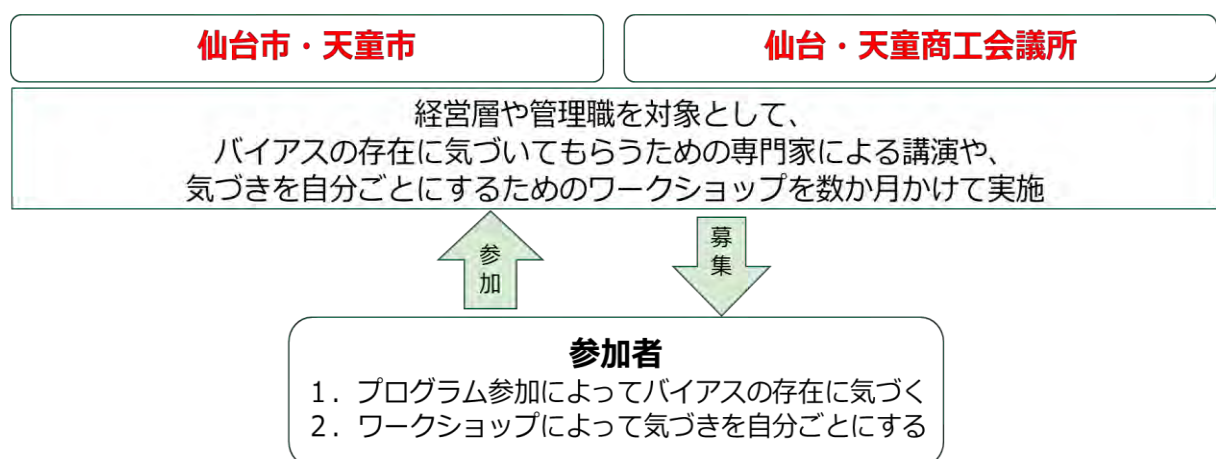


図 16：「行政と商工会議所によるバイアス解消プログラム」の実施組織図
プロジェクト B 作成

【参考にした事例】

本提言については、気仙沼市と豊岡市の事例を参考にした。気仙沼市では「ジェンダーギャップ解消プロジェクト」というプロジェクトの中の事業として、専門家によるレクチャーの後に女性労働者が自身のキャリアについて話し合うという「働く女性のためのキャリア応援プログラム」というものを行っている。（気仙沼市 2024）豊岡市では経営者や人事担当者、若手従業員などをそれぞれ対象としたセミナーを行っているほか、「ワークイノベーション推進会議」という企業が抱える働き方に関する課題やその改善策などについて意見交換や事例共有を行ったり、事業所の見学を行ったりしている。（豊岡市 2024b）

また、仙台市男女共同参画センターでは、ノルウェー経営者連盟の女性役員候補育成プログラム”Female Future Program”を参考に開発された「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム」を実施している。このプログラムでは、管理職や役員の候補となっている女性を対象とした取組みであり、同センターの職員や様々な分野の専門家によって、企業におけるダイバーシティの必要性、女性活躍の意義、企業内でのコミュニケーション、働き方改革などについての講義を行っている。またこの講義と並行して、参加者同士のグループディスカッションやワ

ークショップを通じて、講義の内容をより深く理解すると同時に、自分自身の将来のビジョンを描くことで学びを自分ごとにする取り組みも行われている（仙台市男女共同参画推進センター 2025b）。本提言は、この「仙台女性リーダー・トレーニングプログラム」の対象となっている管理職や役員候補の女性だけでなく、豊岡市のように、男性の人事担当者や経営者に対しても、継続的な取り組みを実施すべきだとの観点から行っている。

2-2. 提言 2. 育休取得チャレンジ対象企業との交流会

【理想の姿】

育児休業制度は育児介護休業法によって定められており、子が生まれた労働者が性別にかかわらず取得できる休業制度である。そして「共に働き、共に子を育てる」というライフプランを実現するためには、男女共に育児休業を取得し、子育ての初期段階に夫婦が参加することが必要であるため、「性別にかかわらず育児休業が満足に取得できる状態」というものが理想になると考えた。

【既存の取り組み】

育児休業に関する国の施策として、2022 年 4 月に育児介護休業法の改正によって、妊娠や出産の届出をした労働者に対して、個別に育児休業を取得するかどうかの確認を行うことが義務化された。さらに、同年 10 月には産後パパ育休という産後に 28 日を限度として 2 回に分けて取得できる、育児休業とは別の制度も設立された。加えて令和 7 年の 4 月からは、従来の出生時育児休業給付金と併せて、出生後休業支援給付金が支給されるため、休業開始前賃金の 80%（手取りの 10 割）が支給される予定である（ただし出生後休業給付金が出るのは夫婦どちらも 28 日間が上限であり、夫婦が共に 14 日以上育休を取る場合のみ）。

また、仙台こども財団では「パパ育休取得チャレンジ」という事業を実施している。この事業は、男性が育児休業を取得しやすい環境づくりを目指す企業に対して、社会保険労務士等の専門家を派遣することで、制度設計に向けたサポートをするというものである。この事業の対象となった関・空間設計にヒアリングを行ったところ、「育児休業制度自体や、助成金の仕組みがよくわからなかった」

「育休を取った社員の代わりに業務を負担した社員に対する報酬をどうすればよいかわからない」といった課題があったが、社会保険労務士のサポートによって、育休取得の際のマニュアルの作成や、助成金の申請などの業務を行うことができた、とうかがった。

仙台こども財団 男性育休取得チャレンジ企業創出事業

中小企業等の皆様へ

制度創設・取得促進

パパ育休に チャレンジ しませんか

男性育休を取得しやすい環境づくりを
目指す企業に
専門家(社会保険労務士等)を派遣し、
制度設計に向けたサポートをします！



01 専門家(社労士等)を派遣し、制度設計に向けたアドバイスを行います！

02 取り組み事例を幅広くアピールします！

対象企業 仙台市内に本社があり、従業員数300人以下で
男性の育児休業制度の創設・取得促進に意欲がある企業

募集数 4社程度
(応募多数の場合は選定)

応募方法 提出書類を郵送又は持参
(平日午前9時～午後5時まで)

応募期間 **令和6年5月20日(月)～8月9日(金)**

令和6年8月以降 取り組みをSNS等で発信
→ 令和7年2月 派遣終了 → 3月以降 事例公表
＜月1回程度専門家を派遣し、業務改革や制度設計をアドバイス・サポート＞

※申し込みの際にいただいた情報は、本財団の事業の事務連絡及び個人を特定しない情報として利用します。

【問い合わせ先】
一般財団法人仙台こども財団 総務課
〒980-0803
仙台市青葉区国分町3-6-1
仙台パークビル4階
TEL: 022-302-5275 Mail: info@sendai-kodomo.jp
https://sendai-kodomo.jp/

ご応募
お待ちしております

お申し込みの詳細、
提出書類のダウンロードは
こちら↓



詳しくは裏面へ→

図 17：仙台こども財団（2025b）「パパ育休取得支援」

出典：一般社団法人仙台こども財団 2025b

【既存の取組みに不足している点】

このように、仙台こども財団によって、中小企業でも男性が育児休業を取得しやすい環境を整備するための取組みは行われているが、対象となっている企業が現状4社にとどまっていることや、社会保険労務士を派遣して環境整備をサポートするという取組みの性質上、これらの取組みには「社会保険労務士を派遣した少数の企業しか男性の育児休業を取得できる環境が整備されない」という限界が存在すると考えた。

現状は男女で育児休業の取得率や取得期間共に大きな差がある状況であり、その背景としてやはり「男性が働き、女性が家事や育児を行う」という性別役割分業意識があると考えられる。2023年度の厚生労働省の「雇用均等基本調査」では、令和5年度の女性の育休取得率が84.1%なのに対し、男性の育休取得率は近年急激に増加しているものの30.1%にとどまっている状況である（厚生労働省 2024c, p.19）。また令和4年4月から令和5年3月までの育休取得期間についても、女性の取得期間は1年から1年半が32.7%、10か月から1年が30.9%、8か月から10か月が11.4%であるのに対して、男性の取得期間は1か月から3か月が28.0%、5日から2週間が22.0%、2週間から1か月が20.4%という結果である。このように女性の育児休業は、取得率と取得期間共に高い水準であるが、男性の育児休業はそれと比較しても取得率、取得期間共に非常に低い水準にとどまっている（厚生労働省 2024c, p.20-21）。

また同調査の事業所規模に応じた育児休業の取得実績の有無に関する項目には、事業所規模が 500 人以上なら 87.2%、100～499 人なら 59.5%、30～99 人なら 38.1%、5～29 人なら 31.6%（厚生労働省 2024c, p.77）と、事業所規模が小さいほど男性の育児休業取得実績のある事業所の割合が小さい結果となっている。そのため、我々は「多くの中小企業では未だに男性が育児休業を取得する際のハードルが高い」という課題に取り組むべきだと考えた。

【提言の内容】

そこで、「パパ育休取得チャレンジ対象企業との交流会」について提言する。前述したとおり、仙台こども財団ではパパ育休取得チャレンジという取組みを行っており、本提言はその次のステップというような位置づけの提言として捉えている。

具体的には、まずパパ育休取得チャレンジの対象となって、社労士の派遣を受けた企業と、これから男性の育児休業取得の環境を整備したいと考えている企業との交流会を行う。そこでは、パパ育休取得チャレンジに応募して取り組んだ企業が、男性の育児休業を取得させる際にどのような課題が発生したか、その際にどのように解決を図ったかという点を中心として意見交換を行う。例えば、「育児休業の取得を希望する社員がいるが、その社員が休業すると業務が回らなくなってしまう」という課題に対して、「業務が 1 人の社員によって行われていた状態から、複数の社員に業務を共有・分担し、業務フローを改善することで 1 人が育児休業を取得しても残りのメンバーで業務を回せるようにする」という解決をしたという例を想定している。

提言の効果としては、「中小企業における先進的な事例を共有し、継続的な交流会を行うことで、より多くの中小企業で男性の育児休業を取得しやすい環境を整備することができる」という効果を想定している。また、先進事例として、大企業ではなく中小企業を選定することで、課題を抱えている中小企業への適応が行いやすいというメリットがある。

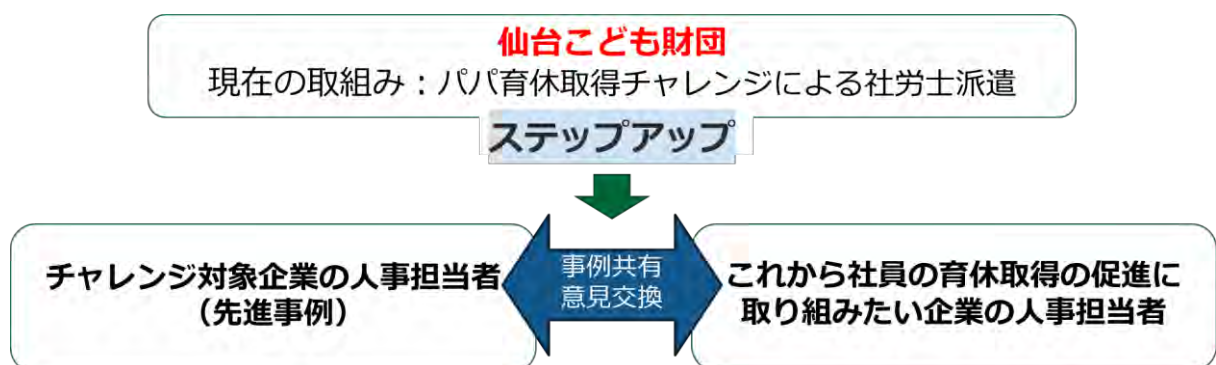


図 18：「パパ育休取得チャレンジ対象企業との交流会」の実施組織図
プロジェクト B 作成

【参考にした事例】

本提言については、豊岡市と気仙沼市の事例を参考にした。豊岡市では、1つ目の提言でも述べた「ワークイノベーション推進会議」という企業が抱える働き方に関する課題やその改善策について意見交換や事例共有、事業所見学などを行う取組みを行っている。気仙沼市では、合同会社気仙沼の人事部という団体が企業の経営戦略や採用システム、人材育成などについて企業間で意見交換をするという取組みを行っている。

2-3. 提言 3. 家事育児シェアチェックの活用

【理想の姿】

「家庭×職場」という分野の課題として、本節冒頭に述べた「共働き・共育てを困難にしている働き方」がある。その働き方は、男性が主に労働に従事し、家事育児は主に女性が担うことが前提となっており、それが、女性が本格的に労働に参画するようになった今日でも残存している。硬直化した働き方が現在も残り続けており、今でも女性の十分な労働参画が阻害されたままで、かつ家事育児は女性に偏っているという状況である。

総務省統計局の「社会生活基本調査」によると、2021年の調査で、子どもがいる世帯のうち6歳未満の子どもがいる世帯について、夫と妻の家事関連時間(「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の時間)をみると、夫は1時間54分、妻は7時間28分となっており、2016年と比べると夫は31分の増加、妻は6分の減少となっている(総務省統計局 2022a)。男性の家事関連時間が前回調査より増加し、女性の家事関連時間は前回調査より減少してはいるものの、両者の間にはまだまだ差があり、男女の家事育児シェアが理想の形になるにはほど遠い状況であることに変わりはない。このような働き方を改善し、若者の多くが理想としている、共に働いて共に子を育てるライフコースを実現できる社会を目指すためには、男女共に働き、家事育児をする家庭の在り方が必要である。

若い世代が、共に働いて共に子を育てるライフコースを理想としていることは、厚生労働省イクメンプロジェクトの一貫で行われた「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」にも表れている。この調査によると、「仕事も育児も熱心に取り組むつもり」と答えたのは、男性は87.9%、女性は85.9%となっており(厚生労働省 2024b)、男女共に仕事にも育児にも参画したいという意思が見て取れるだろう。

確かに、現在も家事育児に参画しているという男性も存在するだろう。しかし、男性は女性が思うほどは家事育児に参画できていない。積水ハウスが実施した「男性育休白書 2024」によると、家庭での家事・育児分担について、自分とパートナーの分担比率を合計で100%にするよう答えてもらっている。それによると、一般家庭における自分とパートナーの家事・育児分担は、男性は自分がやっていると思う割合が30%、パートナーがやっていると思う割合が70%なのに対

し、女性は自分がやっていると思う割合が 81%、パートナーがやっていると思う割合が 19%であった（積水ハウス 2024, p.16）。男性と女性で家事・育児分担の状況の認識にずれが生じており、女性は男性の自己評価よりも厳しい評価を下している。男性自身も自分の家事・育児分担が少ないことを自覚してはいるものの、多少自分が行っている家事育児を過大評価する傾向があることが言えるだろう。

【既存の取組み】

仙台市の施策として、民間団体が作成した「家事見える化シート」の紹介や、父子手帳「新米パパのための育児ノート『洒落なパパ本』」、「パパ力 UP! HAPPY ワーク・ライフ・バランスのすすめ」という 2 冊の冊子の紹介や配布を行い、男性の家事育児参画を支援するためのツールの紹介を実施している。「家事見える化シート」は、Kazi プロジェクトという民間団体が作成した、家事を見える化して、家事について家族で話し合う「コミュニケーションツール」である。マグネット式になっているため、冷蔵庫などに貼って日常的に家事を把握できる。「洒落なパパ本」は、子育てを楽しんでいる先輩パパたちの体験をもとに、妊娠・出産のこと、幼稚園・保育園のこと、子どもとの遊びや家事分担のことなど子育てのアドバイスがたくさん掲載されている、プレパパ・新米パパ向けの冊子である。現役の子育て中のパパたちが編集委員となって作成された、今の子育てをありのままに伝える 1 冊となっている。「パパ力 UP! HAPPY ワーク・ライフ・バランスのすすめ」は、子育ても家事も、地域活動やボランティアだって仕事と同じように楽しんでもらいたい、という思いから作成された 1 冊である。育児休業制度や出産・育児にかかるお金の話など、ワーク・ライフ・バランス確保のために活用したい制度のことや、子育てしながら働くためのヒントなどが掲載されている。パパご自身の”WORK”と”LIFE”の「HAPPY バランス」について、パートナーや職場の方と一緒に考えるきっかけづくりに活用できるものとなっている。（仙台市 2024d）

一方、家事育児シェアのチェックシートを作成しているところもある。内閣府男女共同参画局では、夫婦が本音で話せる魔法のシート「〇〇家作戦会議」を作成し、日々の家事や育児の項目を洗い出し、どのようにシェアし、お互いに支え合うのがよいのかを確認し合うためのコミュニケーションツールを提供している（内閣府男女共同参画局 2025）。

兵庫県豊岡市では、「豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシート」を作成し、楽しく、豊かな暮らしを実現するために、ラクをして良いという視点を加えて、ライフスタイル（家事・育児）について話し合うことをコンセプトとしている（豊岡市 2024c）。岩手県では、「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！」の取組みを実施し、WEB サイト版の「夫婦でさくっとシェア率診断」とシート版の「夫婦でがつつりシェア率診断シート」の 2 つを展開している。男女が協力して家事・育児を行う意識醸成を図ることを目的に、家事・育児負担を見え

る化し、「我が家の現状と理想」を知り、家事育児の理想の形を夫婦で話し合ってもらうことを目的としている（岩手県 2024a）。この他にも、大阪市や奈良市、福井市など家事育児シェアに関するシートは様々な自治体で作成されている。

食事 小計 現実 理想 夫 妻 他	①献立を 考える 現実 理想 夫 妻 他	②米を洗う・ ご飯をたく 現実 理想 夫 妻 他	③食事を作る・ よそう 現実 理想 夫 妻 他	④おはしや取り皿を 並べる 現実 理想 夫 妻 他	⑤食器を台所へ下げる (洗った食器を収納) 現実 理想 夫 妻 他	⑥食器・鍋類を 洗う 現実 理想 夫 妻 他
⑦食器を拭く・食器を 食器棚へしまう 現実 理想 夫 妻 他	⑧シンク内を 綺麗にする 現実 理想 夫 妻 他	ネットから取り出す 小計 現実 理想 夫 妻 他	⑨洗濯物の裏返し・ ポケットを確認する 現実 理想 夫 妻 他	⑩洗濯物を仕分けて ネットに入れる 現実 理想 夫 妻 他	⑪洗濯機に洗剤や 柔軟剤を入れる 現実 理想 夫 妻 他	⑫洗濯機から 取り出して干す 現実 理想 夫 妻 他
⑬洗濯物を 取り込む 現実 理想 夫 妻 他	⑭洗濯物を 畳む 現実 理想 夫 妻 他	⑮洗濯物を 収納する 現実 理想 夫 妻 他	⑯タオルを 交換する 現実 理想 夫 妻 他	⑰布巾を干す・ シーツを洗う 現実 理想 夫 妻 他	⑱アイロンをかける (クリーニング) 現実 理想 夫 妻 他	掃除 小計 現実 理想 夫 妻 他
⑲部屋の 整理整頓をする 現実 理想 夫 妻 他	⑳リビング・各部屋を 掃除する 現実 理想 夫 妻 他	㉑ゴミを集め、 分別する 現実 理想 夫 妻 他	㉒ゴミを出す (袋ルールを覚える) 現実 理想 夫 妻 他	㉓新しいゴミ袋を セットする 現実 理想 夫 妻 他	㉔お風呂掃除を する 現実 理想 夫 妻 他	㉕トイレ掃除を する 現実 理想 夫 妻 他
㉖洗面所を 掃除する 現実 理想 夫 妻 他	㉗排水溝を 掃除する 現実 理想 夫 妻 他	㉘台所を 掃除する 現実 理想 夫 妻 他	㉙靴を片付け、 玄関を掃除する 現実 理想 夫 妻 他	㉚ベランダ・庭を 掃除する(草取り・草刈り) 現実 理想 夫 妻 他	㉛家族まわりの ホコリを拭く 現実 理想 夫 妻 他	その他の家事 小計 現実 理想 夫 妻 他
㉞在庫管理・買物の リストアップ 現実 理想 夫 妻 他	㉟買物をする (食材・日用品) 現実 理想 夫 妻 他	㊱トイレ・ペーパー等 生活用品の補充 現実 理想 夫 妻 他	㊲両親(両親)の 通院につき添う 現実 理想 夫 妻 他	㊳町内会・自治会 の活動に参加する 現実 理想 夫 妻 他	育児 小計 現実 理想 夫 妻 他	㊴朝、子どもを 起こす 現実 理想 夫 妻 他
㊵子どもの食事を 補助する 現実 理想 夫 妻 他	㊶子どもの進捗を 上げる 現実 理想 夫 妻 他	㊷子どもの服装を 補助する 現実 理想 夫 妻 他	㊸子どもの持ち物を 確認する(忘る) 現実 理想 夫 妻 他	㊹保育園・幼稚園の 送迎をする 現実 理想 夫 妻 他	㊺学校・習い事から のお便りを確認する 現実 理想 夫 妻 他	㊻子どもの水筒・ 弁当箱を洗う 現実 理想 夫 妻 他
㊼子どもと 遊ぶ 現実 理想 夫 妻 他	㊽子どもの宿題・ 勉強をみる 現実 理想 夫 妻 他	㊾子どもの習い事の 送迎をする 現実 理想 夫 妻 他	㊿子どもを風呂に 入れる 現実 理想 夫 妻 他	㊽夜、子どもを 寝かしつける 現実 理想 夫 妻 他	㊾子どもを病院に 連れて行く 現実 理想 夫 妻 他	いざ！我が家の 最強体制へ！

図 19：夫婦でがっつりシェア率診断シート
出典：岩手県 2025a

シェア率診断中...

食事
に
関
する
こ
と

1 献立を考える

☐ 該当なし

夫

妻

現状

50%

50%

理想

50%

50%

戻る

次へ

図 20：夫婦でさくっとシェア率診断
出典：岩手県 2025b

【既存の取組みに不足している点】

しかし、現状は家事育児シェアの普及に至っていない。というのも、家事育児シェアの取組みは多くの自治体でスタートしたばかりの段階にある。内閣府は2016年に夫婦が本音で話せる魔法のシート「〇〇家作戦会議」を作成（内閣府男女共同参画局 2025）しているものの、自治体独自の家事育児シェアチェックシートの作成は近年行われ始めたばかりである。先ほど紹介した豊岡市の「豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシート」の作成が2024年4月（豊岡市 2024c）、岩手県の「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！」は2024年9月末にWebサイトがオープンし（岩手県 2024b）、11月から本格的にスタートしている（岩手県 2024c）。福井県福井市の「夫婦で納得！『家事・育児シェア』見える化シート」が2022年9月（福井市 2022）、山形県酒田市の「家族みんなが笑顔になる『家事シェア』のススメ」が2023年3月（酒田市 2023）、奈良県奈良市の「どうする？『我が家の家事・育児』シート」が2023年11月（奈良市の子育ておうえんサイト子育て@なら 2023）、福島県の「家事・育児シェアシート」が2024年2月（福島県 2024）、大阪府大阪市の「家事・育児シェアチェックシート」が2024年3月（大阪市 2024）とどれもここ1～2年の間にスタートしたばかりの取組みである。

このような家事育児シェアの取組みが各地でスタートする一方で、家事育児分担も未だに主に女性に偏っている状況が続いている。

夫と妻で家事関連時間に大きな偏りがみられることは前述のとおりであるが、専業主婦世帯だけでなく、共働き家庭でみても大きな偏りが存在することを指摘しておきたい。前述した「社会生活基本調査」によると、2021年の調査で、共働き世帯において、夫の家事関連時間が1時間55分で2016年の調査より31分増加しているのに対し、妻の家事関連時間も23分増加し6時間33分となっており、家事関連時間の夫婦差は4時間33分と依然として大きいままである。なお、夫が有業で妻が無業の世帯、いわゆる専業主婦世帯では、2021年の調査で、夫の家事関連時間が1時間47分で2016年の調査より32分増加しているのに対し、妻の家事関連時間は1分減少し9時間24分となっているものの、家事関連時間の夫婦差は7時間37分と、共働き世帯よりさらに大きなものとなっている（総務省統計局 2022b, p.3-4）。

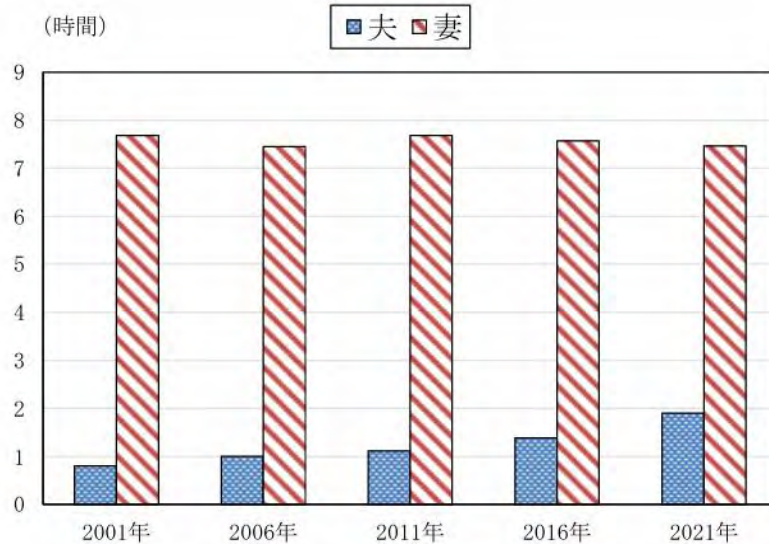


図 21：6 歳未満の子供を持つ夫・妻の家事関連時間の推移（2001～2021 年）
週全体、夫婦と子供の世帯
出典：総務省統計局 2022b, p.5

このような現状を引き起こしている課題として、女性側に家事育児負担が依然として偏っていることが見える化できていないことが挙げられるだろう。無意識化で偏っている家事育児の分担が見える化し、適切に分担できるような提言が必要であると考えた。

【提言の内容】

そこで、「家事育児シェアチェックの活用」について提案する。現状としては、先ほど述べたように、仙台市では現在、民間の家事育児シェアチェックシートの HP 上で紹介しているのみとなっている。

加えて、後の提言で詳しく説明する企業版伴走型支援や地域主催の企業版両親教室などで活用を促すことによって、子育て当事者に実際にシートを利用してもらい、分担の見直しや適切な分担へ改善することが期待できるのではないかと考える。両親教室とは、男女共に育児の基礎を学べる出発点として、行政や地域の子育て拠点で行われている妊娠体験、沐浴体験ができる教室である。両親教室の機会を活用して、家事育児シェアシートを体験してもらうことで、家事育児負担の問題を自分ごととしてとらえてもらい、夫婦間でコミュニケーションを図ることで、家事育児時間の見える化、そして、男女が共に家事育児に参画していくことが可能になると考える。

本提言を打ち出すことで、HP 上での紹介だけでなく、企業版伴走型支援や地域主催の企業版両親教室などの取組みで実際に利用してもらって自分ごとにするすることで、家事育児分担の適正化につながられるような効果が期待できると考えられる。ここで述べておきたいのは、必ずしも家事育児分担の平等化を目指す提言ではないということである。家事育児シェアチェックを活用してもらうだけでなく、夫婦間で現状が見える化し、話し合い、理想の形を見つけることが必要で

あると考える。それは、5:5の家事育児シェアの形だけとは限らない。各家庭の事情を踏まえながら、双方が納得した状態であれば、どちらかが多く負担する形でも良いと考えている。ただ、先ほども述べたように、男性は女性よりも自身が行った家事育児を過大評価しがちであるということから、そういった状況を特に男性側が理解し、パートナーと話し合い、思いを共有すること、適切な分担はどうあるべきかを話し合うこと、そのために家事育児シェアチェックの活用が大事だと考えた。

もちろん、いきなり家事育児を行ったことのない人に対して、レギュラーで動いてもらうことは難しく、かえって作業を教える負担が増え、家事育児の内容を増やしてしまうことにもなってしまう。そこで、家事育児シェアチェックの活用で行いたいのが、時短・軽減・外注というアプローチ方法の周知である。一汁三菜を毎日用意しなければならないわけでもなく、毎日全ての場所を掃除しなければならないわけでもない。この日はレトルト食品やスーパーの惣菜でも良い、この場所は1週間に1回の掃除でも良い、この作業はプロに頼もう、など、余分に家事育児の負担が増えていないかといったところも夫婦で相談しながら、できる家事育児、負担の少ない家事育児から始めていくように、そのための方法も周知していくべきであると考えている。

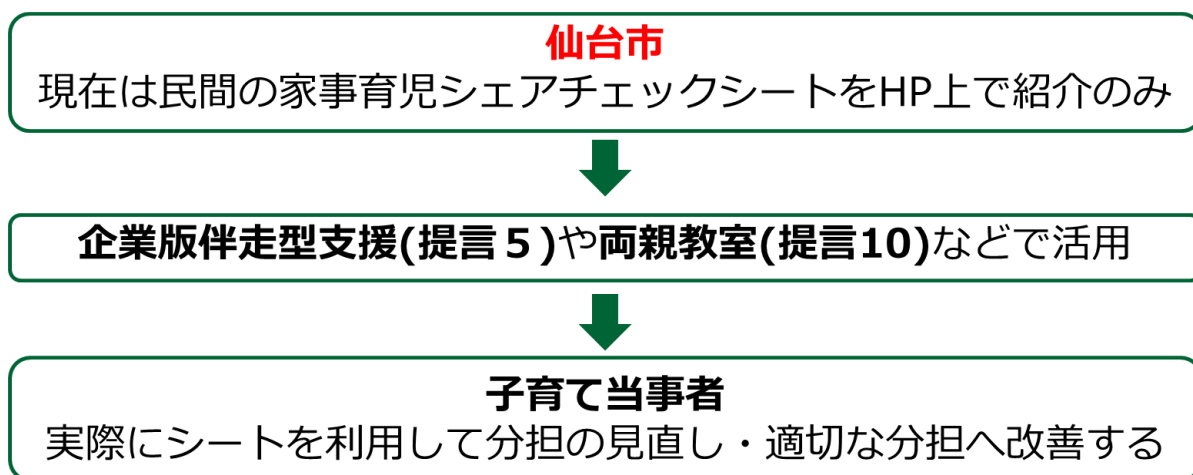


図 22：「家事育児シェアチェックの活用」の実施組織図
プロジェクト B 作成

【参考にした事例】

なお、本提言を考えるにあたり、岩手県の事例を参考とした。岩手県では、先ほども紹介したように「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！」の取り組みを行っている。企業とのタイアップを通して、チェックシートの活用を促すために、家電量販店の時短家電の場所にポップを設置し、チェックシートへ誘導する試みを実施している。分担の見直しだけではなく、時短とか軽減、外注といったものも含めて普及していくということが望ましいということで、家事育児を楽しめるよ

うな形で興味、関心を持っていただくにはどうしたらいいかということを考えながら、広報活動を行っている。

なお、現在岩手県では、アンコンシャス・バイアスの解消、男性の家事育児参画の必要性に関する出張セミナーの受講企業を募集しており、セミナー内で「夫婦でさくっとシェア率診断」を活用してもらう取組みを実施予定である（岩手県 2024d）。

2-4. 提言 4. 男性の育児休業取得促進に向けた施策

1. 男性の育児休業取得の期間別人数公表

【理想の姿】

若者の多くが理想としている、共に働いて共に子を育てるライフコースを実現できる社会を目指すためには、男性育休取得の実態の見える化が必要である。そのためには、男性が十分に家事育児に関わり、そしてその実態を明らかにすることが重要だと考える。

【既存の取組み】

現在、育児・介護休業法では、従業員が 1,000 人を超える事業主に対して、男性労働者の育児休業等の取得状況を年 1 回公表することを義務づけている。2025 年 4 月からは、男性労働者の育児休業取得率等の公表の義務づけが従業員数 300 人超 1,000 人以下の企業にも拡大されることとなっている。

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があり、厚生労働省が運営する、12 万社以上が登録している「両立支援のひろば」というウェブサイトでの公表を推奨している。「育児休業平均取得日数」の公表は任意となっている（厚生労働省 2024d）。

【既存の取組みに不足している点】

しかし、現状は先ほども述べたように、男性の育休等取得率は 30.1%という状況である。令和 3 年 10 月 1 日から令和 4 年 9 月 30 日までの 1 年間に配偶者が出産した男性のうち、令和 5 年 10 月 1 日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合を示している。昨年度調査よりも 13.7 ポイント上昇し、ここ数年は増加傾向にあるものの、女性の育休等取得率の 84.1%と比べると、まだまだ取得率は低い状況である（厚生労働省 2024c, p.19）。

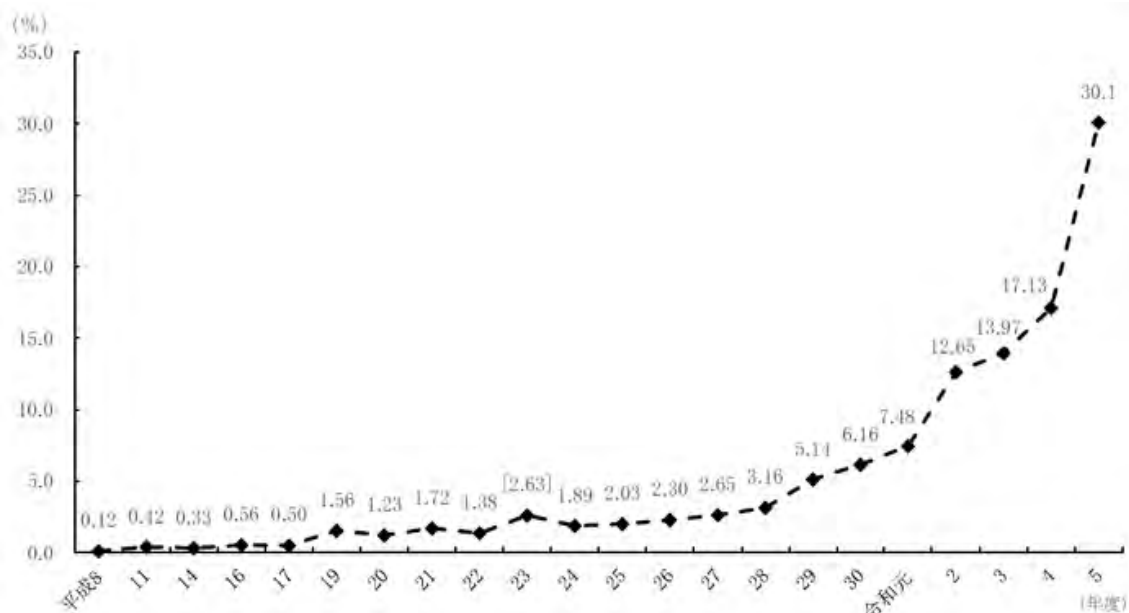


図 23：育児休業取得率の推移(男性、平成 23 年度の〔〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果)
出典：厚生労働省 2024c, p.19

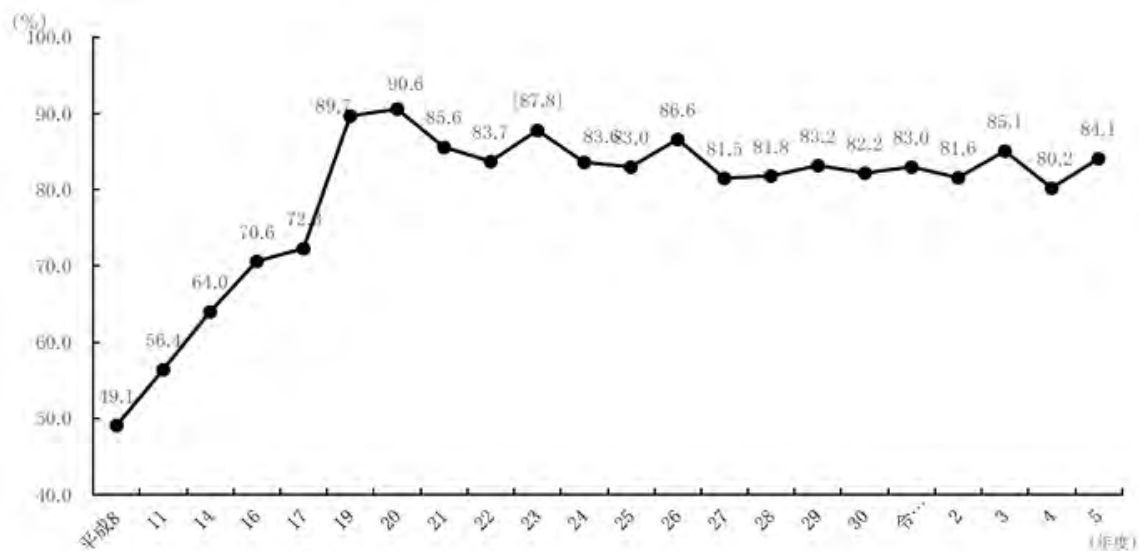


図 24：育児休業取得の推移(女性、平成 23 年度の〔〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果)
出典：厚生労働省 2024c, p.19

また、取得率のデータだけでは、男性の家事育児参画の実態は十分にとらえきれないとする。その理由としては、男性の育休取得期間は依然として短いことが挙げられる。下のグラフは、厚生労働省の雇用基本調査をもとにした育児休業取得期間の状況を示したものである。育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は徐々に取得期間が延びているものの、約4割が2週間未満であり、依然として女性に比べて短期間の取得が多いことが分かる。

育児休業取得期間の状況 (%)												
【女性】	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
	1.1%								88.2%			
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
	0.8%								89.4%			
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
	0.5%								95.3%			
令和5年度	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6
	0.6%								92.5%			

【男性】	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
	74.7%		20.5%						3.0%			
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
	71.4%		21.5%						4.0%			
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
	51.5%		37.7%						5.5%			
令和5年度	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-
	37.7%		48.4%						6.4%			

図 25：育児休業取得期間の状況
出典：厚生労働省 2024c, p.8

このような現状を踏まえると、課題としては、男性育休取得率の公表だけでは男性育休取得の正確な実態がつかめないことが挙げられるだろう。取得率だけの公表では、1日の取得でも3か月の取得でも同じく取得率に反映され、取得率を稼ぐための取得となってしまう、家事育児に参画するための育休取得にならない可能性がある。育休取得の実態が見える化するためにも、他の要素も見ることが必要であり、その方法の1つとして、育休取得において、何日取得するケースが多いのかを企業が知るための提言が必要であると考えた。

【提言の内容】

そこで、「男性育休取得の期間別人数公表」について提案する。まず、企業が従業員の育休の取得日数を取りまとめて把握し、改善のための計画を作る。その後それらをHPで公表する。その状況を宮城県に報告し、宮城県は「みやぎ子育てにやさしい企業」の認証制度の要件の1つとして、他の要件と合わせて満たしている企業を認証する。それをHPで公表し、周知するという流れである。

本提言を打ち出すことで、育休取得の実態をより詳細に把握することで、男性育休取得の取組みが十分なのか、十分でないのなら、さらにこういった企業とし

て取り組みが必要かを企業自身が把握し改善していくことにつなげられるような効果が期待できると考えられる。「みやぎ子育てにやさしい企業」の認証制度については、後ほど説明する。

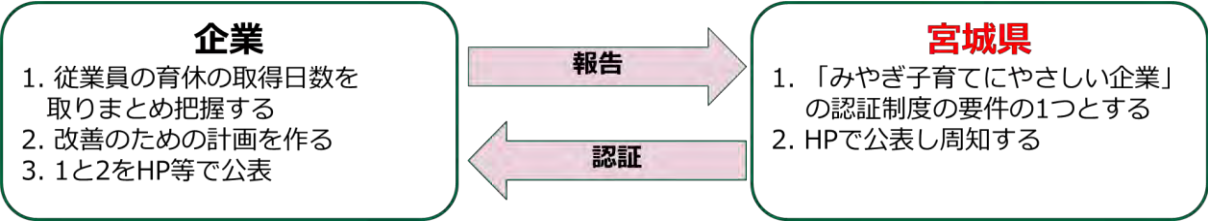


図 26：「男性育休取得の期間別人数公表」の実施組織図
プロジェクト B 作成

【参考にした事例】

なお、本提言を考えるにあたり、仙台市の事例を参考とした。仙台市では、「仙台市内の企業における 男性の育児休業取得に関する調査報告書」を作成している。調査開始日時点で仙台市内に本社を置く中小企業を中心に、産業別・規模別に無作為に抽出した 2,200 事業所を対象に調査を実施し、583 社から回答を得ている（仙台市 2024e, p.2）。

従業員規模ごとに育休取得期間がどの程度の取得が多いのかについてこの調査報告書では書かれているが、本提言では、各企業それぞれが育休取得者それぞれが育休取得期間をどの程度取得しているかの傾向をグラフ化し公表することを想定している。以下は公表のイメージである。

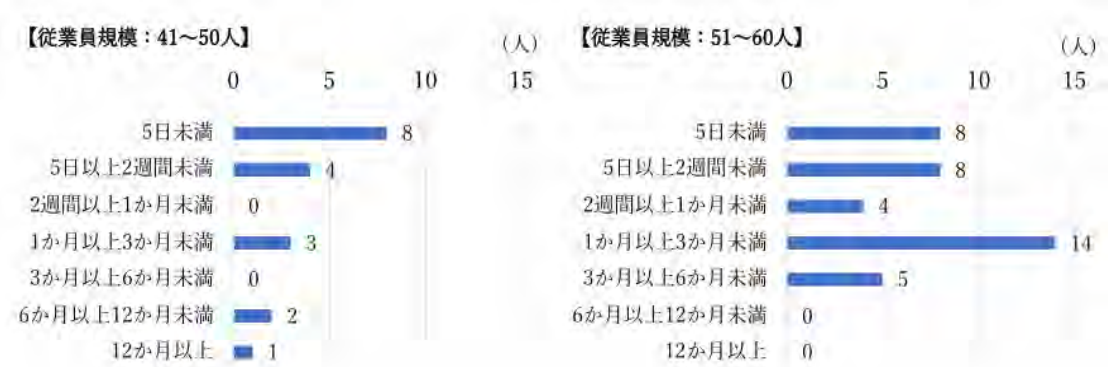


図 27：仙台市内の企業における男性の育児休業取得の取得状況
出典：仙台市 2024e, p.2

2. 男性の育児休業取得の内容の企業内報告

【理想の姿】

若者の多くが理想としている、共に働いて共に子を育てるライフコースを実現できる社会を目指すためには、特に育児休業取得中の男性の家事育児への十分な参画が必要である。そのためには、育休を取得している期間にどういった過ごし方をしているのかを若手社員が把握することが重要だと考える。

【既存の取組み】

育児休業中の男性の報告を企業内で独自に取り組んでいる例はある。岩手県の企業である「ベアレン醸造所」の取組みである。

育児中の男性社員が、充実した育休を過ごせる鍵となっているのが、社内報の取組みである。社内報には、社員が育休中、どのように過ごしたか、報告するコーナーがあり、育児に奮闘する様子が事細かに記されている。育休中に何を経験し、どんなことを感じたのか、書いてもらうことは、今後の仕事にもつながると、会社は考えており、総務部の方は「育休中に先輩社員がどのように過ごしたか、みんなで共有することで、これから子どもをほしいと考えている若手スタッフにとっても参考になるし、励みになるのではないか」と話している（NHK 盛岡放送局 2023）。

このほかにも、大手電機メーカーでは、社内用ポータルサイトがあり、そこに子育て支援などに関する情報が集約されている。ハンドブックも掲載されていて、先輩社員の経験談、ベビーシッターや家事代行サービスの紹介情報などが整理されている。

【既存の取組みに不足している点】

しかし、現状としては、育休取得率は増加してきているが、家事育児に十分取り組んでいない人がいることが指摘されている。先ほども述べたように、男性の育休等取得率は 30.1%で、昨年度調査よりも 13.7 ポイント上昇し、ここ数年は増加傾向にある。しかし、家事育児に十分取り組んでいない人の存在、つまり「とるだけ育休」の可能性があるということである。

積水ハウスが実施した「男性育休白書 2024」によると、自身が育休を取得した男性 1,573 人、夫が育休を取得した女性 992 人に、取得した育休が「とるだけ育休」かどうか聞くと、男性は 34.8%、女性は 42.0%が夫が取得した育休は「とるだけ育休」と答えている。男性の育休取得が「とるだけ育休」になっていると感じる女性が、男性の認識以上に多くなっている。

育休取得日数が長くなると、男性の「とるだけ育休」意識は低下するものの、女性は夫の育休取得日数が「1 ヶ月以上」でも、約 4 割（38.6%）は「とるだけ育休」と感じている（積水ハウス 2024, p.17）。

このような現状を引き起こしている課題として、男性が育休取得中に家事育児に十分取り組まないことが挙げられるだろう。そのため、実際に内容が十分なのか、内容の望ましい形はどういったものなのかが多くの従業員に共有されるための提言が必要であると考えた。

【提言の内容】

そこで、「男性育休内容の企業内報告」について提案する。まず、男性育休取得者が企業の経営層・人事担当者に対し、育休取得期間中にどういった過ごし方をしたのかを報告する。それを受けて企業は将来子どもを産み育てる可能性のあ

る若手社員に向けて社内報もしくは社内ポータルサイトなどで共有する。共有された若手社員は、子育てと労働の両立や家事育児への参画についてのイメージを形成することができると思う。

以上の流れを企業は、宮城県に対して報告する。宮城県は、「みやぎ子育てにやさしい企業」の認証制度の要件の1つとして、他の要件と合わせて満たしている企業を認証する。それをHPで公表し、周知するという流れである。

本提言を打ち出すことで、育休内容の報告の必要性によって男性の家事育児参画が促され、それが社員内で共有されることで、今後子育て当事者になる可能性のある若手社員のロールモデル形成につながるという効果が期待できると考えられる。「みやぎ子育てにやさしい企業」の認証制度については、本提言の次に説明する。

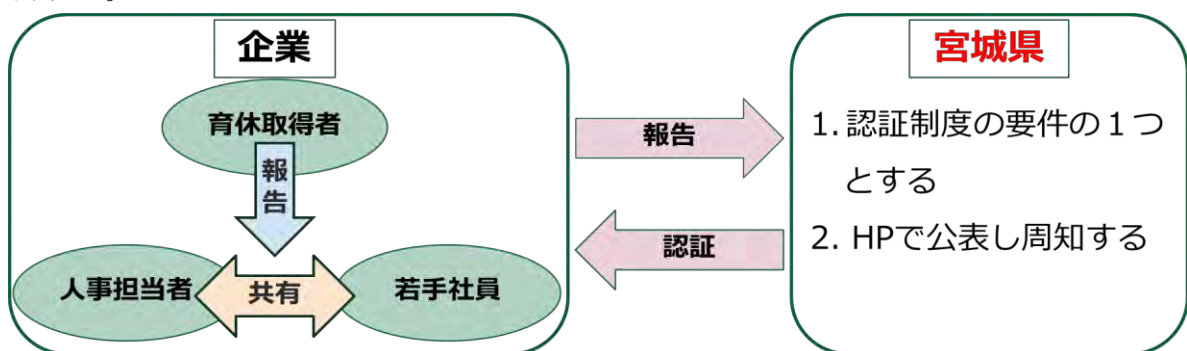


図 28：「男性育休内容の企業内報告」の実施組織図
プロジェクト B 作成

【参考にした事例】

なお、本提言を考えるにあたり、ベアレン醸造所の事例を参考とした。ベアレン醸造所では、先ほども述べたように社内報による男性の育休取得期間中の内容を企業内で報告する取り組みを実施している。

書面でのヒアリングにおいて、社内報で育休の様子を伝える取り組みを通して、若手社員のライフプランの考え方にどのように変化が表れたかについてお聞きしたところ、「自分も育休がとれるんだ、という意識が浸透してきたと思う。男性の場合、妻が妊娠すると会社へ知らせるわけだが、社長が率先して育休をとるよう話をするので、育休は誰もがとって当たり前の雰囲気が醸成されている。育休で職場を離れることは長い社会人人生の中のほんの一コマであると同時に、貴重な日々である、というような思いをもってもらえればと思う。」との回答を得た。育休取得者自身が家事育児に意識して参画するだけでなく、若手社員のロールモデル形成にもつながっていることを知ることができた。（ベアレン醸造所ヒアリング）

3. 「みやぎ子育てにやさしい企業」の認証制度化

【提言の内容】

これまで述べてきた、男性育休取得の期間別人数公表と男性育休内容の企業内報告の2つの取組みを、宮城県全体で進めていくために現在行われている「みやぎ子育てにやさしい企業」の中に認証制度を設けることについて提案する。現在の仕組みでは、「みやぎ子育てにやさしい企業」は、HPで独自の子育て支援の取組みを県が紹介しているだけとなっている。

それを認証制度化し、企業ごとの男性育休取得の期間別人数公表と改善への計画、内容の企業内報告に加え、従来のHP掲載要件である独自の子育て支援の取組みの3つを認証制度の要件とすることで、これらを実施している企業を認証することを想定している。企業のメリットとしては、イメージアップや、求職者にアピールすることによって、人材確保につながるなどが考えられる。

求職者へのアピールについて、学生は就職市場で育休の取りやすさをどの程度重視しているのかわかるデータがある。厚生労働省イクメンプロジェクトが実施した「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」によると、就職活動で企業の育休取得情報を重視し、「影響がある」、「やや影響がある」と答えた若年層は69.7%にのぼることが示されている。若年層の約7割弱が就職活動にあたって、企業の育休の取得情報を重視していることがわかる。

また、同調査では、育休取得実績がない企業に「就職したくない」、「どちらかというとなら就職したくない」と答えた若年層が61.0%いることも示されている（厚生労働省 2024b, p.14）。

育休取得については、休んでいるときに他の人にしわ寄せがくることが言われていて、代替要員の確保は課題の1つである。しかし、業務フローの見直しであったり、お互い様意識を持つことであったりなど、対処の方法は様々あると考える。人手が足りないのなら、足りないにどうしたら会社内でやりくりできるかを考えてみる、育休取得チャレンジ企業の交流会などを通して、実践している企業の事例を聞いてみて、自社に取り入れてみるといったことができるだろう。

また、子育て当事者以外にも急な病気や怪我、家族の事情などで休まざるを得ない可能性はあり、しわ寄せは育休のみで生じるわけではないため、お互い様であるといった会社内の雰囲気をつくっていくことも大切であると考え。そのような雰囲気を作る上でも、育休内容の報告を社内で共有することは、業務負担してくれた方に対して、家事育児にしっかりと参画していたことを示すことで、意味のあるものであったことを伝え、社内の育休への理解を深めることにつながると考える。

【参考にした事例】

なお、本提言を考えるにあたり、宮城県の事例を参考とした。先ほども述べたように、宮城県は「みやぎ子育てにやさしい企業」の紹介をHPにて行ってい

る。従業員向けの子育て支援として、県内企業の子育て支援に向けた意欲の更なる向上や実施企業以外への広がりを目指し、独自性や先進性のある取組みを行っている県内企業を広く紹介している（宮城県子育て支援情報サイト みやぎっこ広場 2025）。

現在、17 企業の 18 の取組みが掲載されている。HP での掲載状況としては、以下のとおりである。

企業名	取組名	紹介ページ (PDF)	参考URL
株式会社 七十七銀行	育児休業者等を対象とした座談会 「Work Work すこやかクラブ」	七十七銀行 座談会 (PDF : 181KB)	https://www.77bank.co.jp/(七十七銀行)(外部サイトヘリンク)
株式会社 七十七銀行	職場見学会 「七十七 Work Work ファミリーデー」	七十七銀行 職場見学会 (PDF : 184KB)	https://www.77bank.co.jp/(七十七銀行)(外部サイトヘリンク)
リコー ジャパン株式会社	ワークライフ・マネジメントへの取組み～ワークスタイルの変革～	リコージャパン (PDF : 152KB)	http://www.rioh.co.jp/sale/about/(リコージャパン)(外部サイトヘリンク)
株式会社 太田組	子育てできる職場づくり	株式会社 太田組 (PDF : 177KB)	
株式会社 ユーメディア	働き方を誇れる成長企業NO.1を目指して	株式会社 ユーメディア (PDF : 165KB)	http://www.u-media.jp/company/life(株式会社 ユーメディア)(外部サイトヘリンク)

図 29 : 「みやぎの子育てにやさしい企業」一覧（一部抜粋）
出典：宮城県子育て支援情報サイト みやぎっこ広場 2025

2-5. 提言 5. 職場が支える伴走型支援プロジェクト

【理想の姿】

本施策における、理想の姿として「育休前後で不安を感じない働き方」を設定し、職場が支える伴走型支援プロジェクトを提言する。現在、夫婦共にこどもの出産に伴い、育児休業を取得する夫婦が増加している。特に、男性の育児休業取得率が増加しており、厚生労働省の「令和5年度雇用金等基本調査」によると、男性の育児休業取得率は、30.1%にまで増加している（厚生労働省 2024c, p.18）。共働き・共育ての社会となる一方で、育児休業を取得するにあたって、取得後のキャリアについて不安を感じている夫婦が多いということがヒアリングや調査を通して明らかになっている。このような背景から、育児休業の取得前後で、キャリアへの不安を感じることなく、子育てに専念できる社会を目指し、本施策を提案する。

【既存の取組み】

仙台市内の企業では、株式会社藤崎のヒアリングにて、育児休業前後で女性が不安を感じないための取組みについておうかがいした。

株式会社藤崎では、「スポットフルタイム出勤」を設けている。本制度は2020年から始まり、出産後に短時間勤務をする従業員がフルタイム勤務に復帰しやすくするための制度である。末子が小学4年生の子をもつ短時間勤務の従業員が、年に数回フルタイム勤務を行うことで、フルタイム勤務への復帰を促している。本制度の目的は、育児と仕事の両立を促進することである。ヒアリング調査では、末子が4歳になってから「スポットフルタイム出勤」を月1回、子が小学生になってから月2～3回行うことで、フルタイム勤務をした場合の家事育児のリズム感を実際に知ることができる効果があると言われており、短時間勤務から段階的に移行しやすい環境を整えている、とのことだった。また、段階的に移行することで、休業からフルタイムへ切り替えるハードルを低くすることができた点が、育児離職を防ぐ理由につながっているとのことであった。

加えて、配偶者の転勤によって県外転居となった社員については、リモートワークを活用した業務を推奨したり、育児休業満了後も復帰が難しい社員には、介護休暇とリモートワークを組み合わせたりすることで対応を行っているとのことである。個別の相談を伝えやすい環境と就労継続のために、柔軟な対応を行っている。（株式会社藤崎ヒアリング）

ヒアリングにはうかがうことはできなかったが、他の仙台市内の企業では、大和リース株式会社仙台支社において、育児休業復職後の働きやすいサポートプログラムを実施している。本サポートプログラムでは、「妊娠がわかってから復帰後までの期間で都度面談の機会を設けている。本プログラムを実施することにより、産休後に働き方やキャリア形成についてギャップが生まれないよう配慮している。加えて、産休・育休中の社内情報の共有を目的としたタブレット又はスマ

ートフォンの貸与も行っている」（ずうっと宮城 宮城県に就職し、住み続ける女性のためのポータルサイト 2025）とのことである。

一部の仙台市内の企業では、育休後の復帰支援として、短時間勤務からフルタイムへの復帰支援や面談を導入し、復帰後のキャリア形成を支援している事例があった。しかし、天童市においては、そのような事例は見受けられず、加えて、仙台市内の企業においても一部企業のみが実施しているのが現状である。

【既存の取組みに不足している点】

既存の取組みとして、株式会社藤崎では、「スポットフルタイム」を導入し、復帰後の短時間勤務からフルタイムへの復帰を支援している。大和リース株式会社仙台支社では、復帰前に面談を設けるなど、産休育休支援に取り組んでいるとのことだった。既存の取組みを調査する中で、産休・育休復帰支援は、企業の裁量に任されていることが多く、このような取組みは、大企業のような一部の企業の取組みにとどまっていると考察した。そのため、99%以上が中小企業である仙台市や天童市の企業が独自で、産休・育休前後のサポートを行うことは、非常にハードルが高く、企業内で実施するには、余力がないと考える。加えて、既存の取組みの対象者の多くが、母親に偏っているということも明らかになっている。

さらに、多くの支援が、産後に集中しており、産前のケアを行う企業事例は、少ない。このようなことから、男女共にキャリア中断への不安を防止し、希望する働き方と業務の不一致を防げるよう、対策を考える必要があると考える。

【提言の内容】

キャリア中断、産休・育休後も希望する働き方ができるよう、職場が支える伴走型支援プロジェクトを提案する。本施策では、妊娠が把握できてから、育児休業から復帰するまでの間に3回面談を行う。まず、1回目の面談では、上司と人事課にて面談を行い、身体的負担と仕事の両立に関する面談を行う。また、育児休業取得者の業務を誰が補うのか、などの育休中の職員配置の見直しも同時に考える必要がある。妊娠初期の段階で、面談を行うことで、妊娠後の働き方について相談し、妊娠中の不安を解消することができるかと考える。妊娠から7か月が経過し、産休に入る前の2回目の面談では、人事課と本人のみで面談を実施する。2回目の面談では、どのくらいの期間育児休業を取得するか、育児休業後の働き方、パートナーの育児休業の有無について話し合い、1回目の面談よりも、詳細に育児休業後の働き方について面談を行いたいと考える。2回目を人事のみに絞っている理由として、部署移動がある可能性があるため、あえて人事のみとの面談にしている。第2回を設けることによって、復帰後のキャリアの見通しを立てることができ、復帰後のキャリア継続の不安を解消することができるかと考える。

最後の面談では、育休から復帰する際に、復帰する部署の上司と人事によって面談を行いたいと考える。こどもが生まれたことによって、家庭環境に変化があることから、新しい環境でどのように働いていきたいか、企業としてどのように

支援をすることができるかなど、話し合う必要があると考える。妊娠期から復帰するまでの過程を企業が全面的にサポートすることによって、こどもを育てながらも、キャリアについて不安を感じることなく、継続して働くことができるようになる。

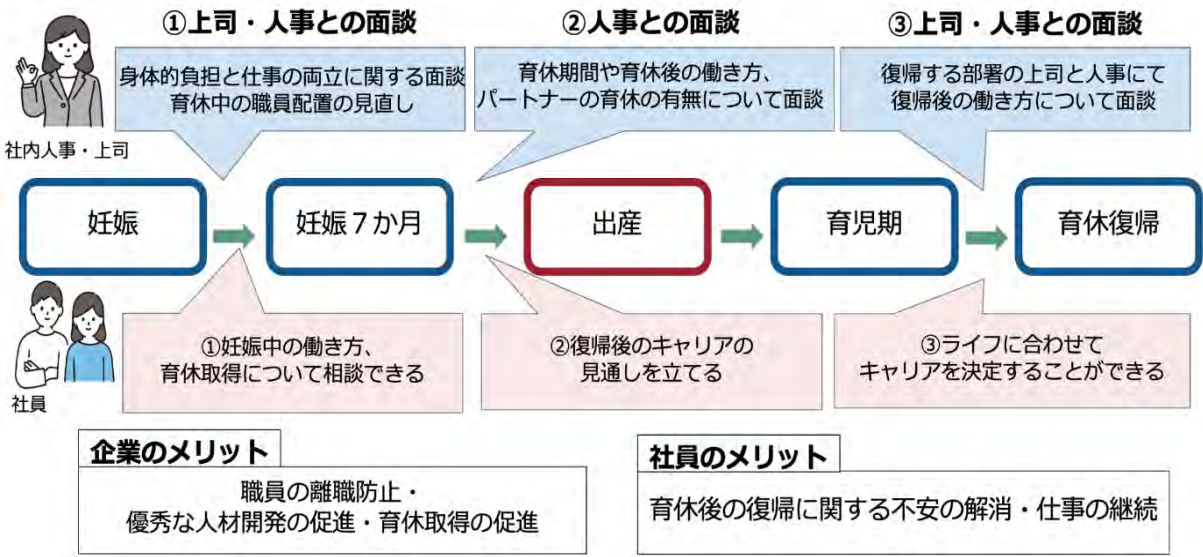


図 30：「職場が支える伴走型支援プロジェクト」の概要
プロジェクト B 作成

本施策の提言先として、仙台こども財団を検討する。まず、仙台こども財団にて、伴走型支援プロジェクトを企画する。こども財団は、先行事例企業である、薬王堂株式会社へヒアリングを行い、面談の意図や狙いを理解することがファーストステップとして考えられる。次に、こども財団では、参加企業を募集する。先行事例へのヒアリングを通じて得た知識をこども財団から参加企業へ提供し、面談のアドバイスとして活用してもらう。さらに、プロジェクトに参画した企業の取組みを、こども財団のホームページにて好事例として紹介することも考える。



図 31：「職場が支える伴走型支援プロジェクト」の実施組織図
プロジェクト B 作成

本施策を導入することによる、企業へのメリットとして、職員の離職防止、優秀な人材開発の促進、育児休業の取得促進があると考えられる。また、社員のメリットとして、育休前後の復帰に関する不安の解消と仕事の継続があると考えられる。提言の効果としては、従業員が育休取得に不安を感じにくくなることと、育児休業取得とキャリア追求が共に可能な企業であることを好事例として周知することができるがあると考ええる。

【参考にした事例】

ヒアリング調査では、株式会社薬王堂を訪問し、企業内産前後の面談についてうかがった。株式会社薬王堂では、妊娠期に一度、妊娠7か月後に2度目の面談を行い、復帰後に3度目の面談を実施している。本面談では、育児休業取得前の不安の解消とキャリアの継続を目的に行われている。2020年度から、人材開発部が人事課との面談に加わり、社員の能力開発をするとともに、優秀な人材の離職を防止するための伴走型支援を実施している。株式会社薬王堂では、女性だけでなく、男性社員も育児休業を取得している。その際、面談を行い、不安の解消や育休期間の相談を行い、キャリアを継続できる支援を行っている（株式会社薬王堂ヒアリング）。

第3節 「家庭×地域コミュニティ」分野の政策提言

1. 孤独な育児の改善についての方向性

本提言部分では、家族とコミュニティの間に「孤独な育児」の課題があるとして、その解消を目指して以下で提言内容について述べていく。

最初に、「孤独な育児」について述べる。この言葉は、『母の壁』の中で登場する言葉「孤立した育児」（前田正子・安藤道人 2023, p.6）という記述をヒントに、本文中で述べられている「子育てに厳しい世間の目」や、「誰ともつながれない、孤立した育児」を強いられる状態、そして、ヒアリング各所でうかがってきた状態を指すものとして用いることにする。家族、職場、地域社会のいずれにも頼ることができない状態を示す点は『母の壁』で述べられている「孤立した育児」の状態と共通しているものの、『母の壁』では主に母親に焦点を当ててその課題を提起しているのに対し、本報告書ではその取り上げる対象を「子育て当事者」全体に広げている点に違いがある。

上記論点に着目した理由としては、大きく分けて2つ挙げられる。1つ目としては、子育て当事者の家族形態や、地域との関係性の変化である。具体的には、共働きの増加（内閣府 2022・厚生労働省 2021, p.185）や地域とのつながりの希薄化（自治会加入率の低下など（東京の自治のあり方研究会 2015, p.66））が報告されている。2つ目としては、子育て当事者と社会との関わりについてである。具体的には、子どもを産み育てる上で困ったときに、周囲に助けを求めることがで

きない、あるいは支援とつながることができていない（のびすく仙台ヒアリング）現状があると考えている。

我々はこの「孤独な育児」の解消を考えるにあたって、3つの視点からの解決策が必要であると考えている（図32）。



図32：孤独な育児の解消に向けての提言の一覧
プロジェクトB作成

まず1つ目が「場所」の問題であり、そのための方策として保育施設の利活用（提言6）を提言している。2つ目が「受援力」の問題である。本報告書において「受援力」とは、困ったときに「助けて」と言えることだけでなく、必要な支援先やそれに関する知識を持っている状態のことを指す。そのための方策として、行政と地域による伴走型支援（提言7）について提言する。3つ目が「人手不足」の問題である。本報告書において、子育てを支える保育士や保健師のみならず、地域で子育て支援活動を行うNPOのスタッフや活動時に参加するボランティアも提言の対象としている。人材不足の観点からは、日中働いている労働者の参画も考えられるが、労働者に焦点を当てた提言は職場にて行う予定であることから、本分野ではこれに含まれない高齢者層と若年層（主に大学生）に焦点を当てることにしている。そのための方策として、大学生の単位認定制度（提言8）と、地域の孫育てプロジェクト（提言9）を提言する。

では、この3つの視点の関係性はどのように理解することができるだろうか。この点について我々は車を例にとって説明したい。その上で、車が問題なく走行し続けられる状態を、我々にとっての望ましい社会であると提起する。

前述の3つの視点を頭に浮かべつつ、車の様子を想像してほしい。まず、活動を行う場所を、車が走る上でまず必要な「道路」としている。そして、「受援力」を一方の車輪、「人材確保」をもう一方の車輪として、その両輪がバランスよく駆動する状態を目指している。また、例えば、かつて受援力を必要としていた対象が、時を経て、受援力を高める子育て支援に携わる一員となって活動をするように、人材の循環が生まれる理想的な状態を「人材還流」とする（NPO法人

アンジュ・ママンヒアリング)。よって、車の図においても、両輪で交換が可能な状態を目標としている。

2. 具体的な政策提言

2-1. 提言 6. 地域コミュニティ活動の拠点としての認定こども園などの利活用

【理想の姿】

本提言により、子育て支援者及び団体が、子育て支援活動に必要な場所を確保し、充実した活動を展開できるような状態を目指す。孤独な育児を改善するためには地域におけるつながりを創出する必要がある、そのための場所を確保する方策として保育施設の利活用を提言する。保育施設は、子育て支援者が運営・活動を行いやすく、かつ、参加する親子も安全・安心に過ごしながら活動に参加する空間として適切であり、その利活用の可能性を秘めていると考えられる。家庭の形態を問わず、子育て当事者が地域とのつながり必要性を感じた際に頼れる場所があるよう、日頃から本提言のような取組みを行うことは肝要であると考えられる。

【既存の取組み】

ここでは、子育て家庭を支援する活動を実施するにあたって地域資源を利活用している既存の取組みについて2点まとめる。

第一に、仙台市において「保育所で遊びませんか」という呼びかけのもと行なっている保育施設の園庭開放である。開放のみならず、一時預かりや親子での体験イベントなどを実施している保育施設も存在するが、少数である。また、一般的な開放時間は平日の10時前後から15時前後となっている（仙台市 2024f）。

第二に、地域子ども・子育て支援事業がある。当事業には、子育て当事者やその子どもを支援するための取組みが様々存在する。そのうち、子育て支援活動の拠点として地域にある場所を確保し利活用している取組みとして「地域子育て支援拠点事業」がある。これは、「乳幼児及びその保護者が相互の交流を行う場所を開設し、子育てについての相談、情報の提供、助言その他の援助を行う事業」として位置付けられている。地域の身近な場所にて子育て支援活動を実施し、ひいてはその地域の「子育て力」を向上させるという本取組みの目的は、提言の理想像と一致する点で大変参考になる。事業の実施形態によって場所は異なるが、主に、保育所、公共施設空きスペース、商店街空き店舗、民家、マンション・アパートの一室、児童福祉施設等が利活用されている。活動を行う上で新たに場所を設けるのではなく、どのように地域内の常設の拠点を発展させるかという観点で創意工夫が必要である。（内閣府・文部科学省・厚生労働省 2015, p.17-20）

【既存の取組みに不足している点】

前述の既存の取組みに不足していると考えられる点を以下にまとめる。

はじめに、仙台市の取組みである保育施設の園庭開放の課題としては主に2点存在する。第一に、本取組みは原則として遊び場の提供にとどまり、幼保連携型認定こども園教育・保育要領に記されているような、地域人材の活用、活動の教育的・保育的な展開が十分でないことである。令和6年8月時点で仙台市HP上にて集約されている情報より、掲載されている保育所の大半は遊び場としての機能が中心であり、地域の人材・資源を巻き込んだ発展的な取組みはさほど見受けられない。第二に、開放時間についてである。前述のように、平日の日中に設定されており、共働き家庭が園庭開放を利活用することは困難であることが想定される。よって、本取組みにおいて、保育施設の園庭開放を利用する上での機能や対象は限定的であることが課題として考えられる（仙台市 2024f）。

次に、地域子ども・子育て支援事業を実施する上で課題と考えられることについてである。当事業は、子育て家庭を下支えする重要な活動であるが、実施にあたり利用されやすい市民センターや児童館などには、子育て当事者やその子どもが場所として利活用する上での課題が残存していると考えられる。市民センター事業の中には、子育て中や親子を対象に、子育て中の学びやふれあいを深める家庭教育推進事業がある。しかし、市民センターは子ども（特に乳幼児）が安心して利用しやすい仕様になっていないことや、児童館で開催される多くの親子イベント（特に乳幼児向け）は平日に開催され、共働き家庭の参加が難しい傾向にある（仙台市教育委員会 2024）。

上記を踏まえ、取り組むべき課題をまとめると主に2点あると考えられる。第一に、子育て当事者や支援者・団体等が身近な地域で活動を展開するための場所が不足していること、第二に、幼保連携型認定こども園教育・保育要領に記されているような、地域に開かれて地域に活用されるという役割が十分に果たされていないことである。

【提言の内容】

以上の課題を解決するにあたって、取組み主体を仙台こども財団と想定し、「地域コミュニティ活動の拠点としての認定こども園などの利活用」を提言する。本提言の効果は主に2点想定される。第一に、地域子育て支援に関連する地域リソースを利活用できることである。第二に、「はじめの100か月の育ちビジョン」を参考に、子育て支援活動を行う団体が、気軽に保育施設を利活用できるようになると、地域の大人や場によって子供が健全に育っていき、保護者や養育者が安心して過ごせる及び自らも成長できること、また、関わる人々の子育ての視野の広がりや社会の子育てへの配慮が変わるなどが想定できる（こども家庭庁 2023b）。

そもそも、なぜ、認定こども園などの保育施設を子育て支援活動の拠点にするかについて、主に2点理由が存在する。第一に、認定こども園は、既に示した幼

保連携型認定こども園教育・保育要領に記されているような地域に開かれて地域に活用される役割を十分に果たせていないという状況をヒアリング調査によってうかがったことである。ここに改善の余地を見出した。第二に、保育施設は、子供用トイレやベッド、子どもの背丈に合った水道、遊び場、徹底した施錠で安心安全な環境など、子どもに配慮した空間が整備されており、子育て支援活動に親子が参加しやすい環境にあることである。さらに、土日に使用できるため、平日のイベントには参加が困難な共働き家庭の参加も期待できる。

以上を踏まえ、本提言は、子育て家庭や妊婦等が求めているサービスを提供できる子育て支援活動者等の「子育てのために活動してみたい」「子育て支援活動に参加してみたい」という要望・相談を仙台こども財団が受け、保育施設での実施を調整するコーディネーターのような機能を担うというものである（図33）。保育施設でイベントの開催を希望するものの、普段の業務で手一杯である保育施設や仙台市役所の担当課に代わり、仙台こども財団がサポートする役割を果たす。仙台市のHPに掲載されている子育て支援を目的とする親子対象イベントの一覧より、保育所地域活動事業、育児サークル・子育てサロン、のびすくオンラインイベント、子ども会（子ども会活動ハンドブック）、子育て支援クラブ、「みんなで子育てフェスタ」、「みんなで子育てフェスタ&健康フォーラム」が挙げられている。このうち、たとえば、仙台市主催のイベント『みんなで子育てフェスタ』（仙台市 2025b）は地域の継続的な活動ではなく市全体のイベントとして位置付けられており、地域に密着した活動を市自身が取り組むのは難しい現状があると考えられる。よって、仙台こども財団が仲介し地域に根ざした活動を行う上での調整を行う意義は存在すると考えられる。

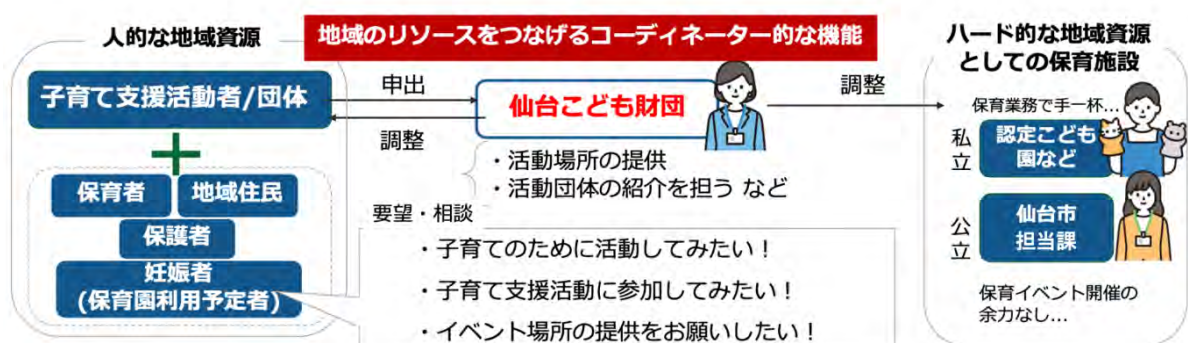


図33：「地域コミュニティ活動の拠点としての認定こども園などの利活用」の実施組織図
プロジェクトB作成

しかし、本提言において検討しなければならない論点は3点あると考えられる。

第一に、「どのように保育施設からの理解を獲得するか」についてである。これは、普段の保育業務で多忙な保育施設側にとって、本提言がどれほど有効であるかを示す必要性につながる。そのため、場所の提供をしてくれる保育施設への将来的な対応としては、場所の確保や調整に加え、地域との連携を図る上でのノ

ウハウ・人脈を共有することや、普段の保育業務において行政に届けたい「声」を財団を通じて仙台市に共有することなど、財団と関わるメリットを創出することで、本提言の必要性を示したい。

第二に、「仙台こども財団が仲介を担う意義は何か」についてである。本提言の特徴である、「地域のリソース、団体、活動場所を持っている人などを取り合わせ、子どもために何かやってみたい人と社会資源をつなげる役割を担う」という点は、仙台こども財団のビジョンやミッションに通ずるものであり、ここに財団が介入する意義が存在すると考えられる（一般社団法人仙台こども財団 2025a）。

第三に、「場所の確保として認定こども園を土日に利活用する場合、そもそも、土日に子育て支援サービスを提供できる活動者・団体はどれほど存在するのか」についてである。仙台市 HP 上では 34 件の子育て支援活動者・団体が紹介されている。このうち、土日を明確な活動日として設けているのは 7 件、不定期・随時開催は 18 件、平日開催は 9 件であった。不定期・随時開催に該当する 18 件のイベント開催履歴を見てみると土日に開催している例も多く、よって、仙台市に存在する活動者・団体の半数以上 2/3 未満は土日に供給が可能であると推察する（仙台市 2024g）。

以上の課題のほかにも、例えば、活動中に不慮の事故が生じた際の責任主体や活動上における保育施設の利用条件などは、引き続き検討が必要な論点である。

以上より、認定こども園が地域内のハブのような機能を担い、保護者、地域住民など、子育てのためにやってみたい人、参加してみたい人、場所を持っている人をうまく組み合わせることで、子どもために何かやってみたい人と社会資源をつなぎ、素敵な地域づくりに貢献できると考えられる。加えて、少子化により、将来は利用者が保育園を探す時代から、保育園が利用者を探す時代になることも想定され、将来の入園者に向けた園の PR 機会にもなり得ると想像する。本提言を行うことで、地域子育て支援に関連する地域リソースを利活用できる環境を生み出し、ひいては孤独な育児への解消につながると期待する。

【参考にした事例】

本提言を検討する上では、泉チェリーこども園の工藤園長より、保育施設の実情を踏まえた課題や地域に開かれたイベントの開催など様々な取り組みをご教授いただいた。認定こども園を地域コミュニティ活動の拠点づくりとして検討するにあたり、運営側、親、子、子育て支援活動者・団体など多角的な視点から、それぞれにとってどのような利点や課題があるか、工藤園長が実際に取り組まれてきたご経験を交えながらお話いただいた。改めて感謝申し上げます。

2-2. 提言 7. 行政と地域が協働で行う伴走型支援

【理想の姿】

出産前から、妊婦と地域子育て支援拠点が「つながり」をもっていることが理想だと考える。

【既存の取組み】

こども家庭庁では、妊婦・子育て家庭への伴走型相談支援と経済的支援の一体的実施（出産・子育て応援交付金）（こども家庭庁 2025a）を行っている。これは、地方自治体の創意工夫により、妊娠期から出産・子育てまで一貫して身近で相談に応じ、様々なニーズに即した必要な支援につなぐ伴走型の相談支援を充実し、経済的支援を一体として実施することにより、全ての妊婦・子育て家庭が安心して出産・子育てができる環境整備することを目的としている。

妊娠時から出産・子育てまで一貫した伴走型相談支援と経済的支援のイメージは図 34 である。この事業に基づいて、仙台市と天童市で実際に行われている支援についてみていく。

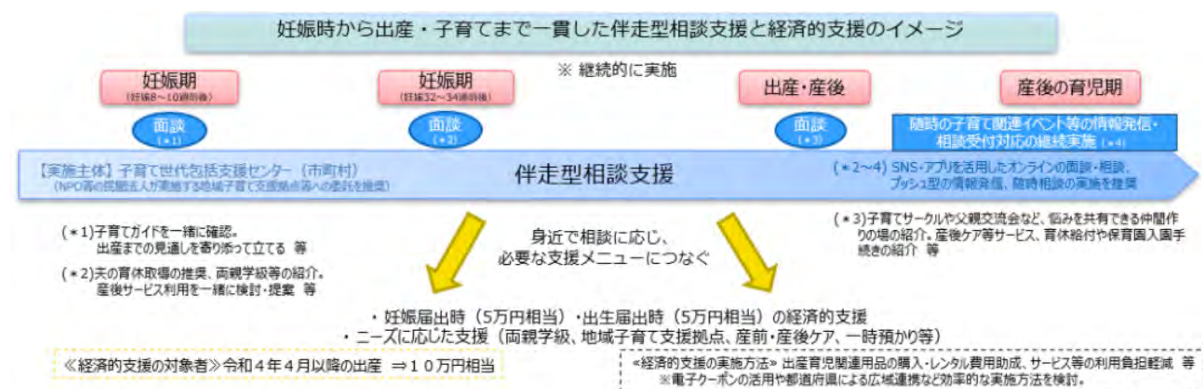


図 34：妊娠時から出産・子育てまで一貫した伴走型相談支援と経済的支援のイメージ

出典：こども家庭庁 2025a

① 妊娠届出時（妊娠 8～10 週前後） 面談

○ 出産・子育て応援交付金

子育てガイドと一緒に確認。出産までの見通しを寄り添って立てる 等

○ 仙台市

母子健康手帳の使い方、保険福祉サービスの紹介、妊娠中に気を付けたいこと（日常生活の過ごし方や食事・口腔ケア等）などの説明会を 1 時間程度実施。
（仙台市 2024h）

○ 天童市

母子保健コーディネーターとの健康相談。（天童市 2025d）

② 妊娠期（妊娠 32～34 週前後） 面談

○ 出産・子育て応援交付金

夫の育休取得の推奨。両親学級等の紹介。産後サービス利用と一緒に検討・提案等

○ 仙台市

妊娠 8 か月頃のアンケートを実施し、出産や育児について心配なことがある方には必要なサポートと一緒に考え、利用できるサービスや情報を案内している。（希望者の面談）（仙台市 2025c）

○ 天童市

「ぴよママ安心パック事業」という、妊娠後期に妊婦全員を対象とした健康相談を実施している。（天童市 2025a）案内方法としては、妊娠後期を迎えた妊婦全員に、ぴよママパック事業の案内文書を送付していることと、市内産科医療機関に、妊婦検診で来院した妊娠後期の妊婦へ、ぴよママ安心パックへ来所するように声がけをお願いしている。令和 5 年度は、対象妊婦の約 75%が面談のために来所している。

③ 出産・産後 面談

○ 出産・子育て応援交付金

子育てサークルや父親交流会など、悩みを共有できる仲間作りの場の紹介。産後ケア等サービス、育休給付や保育園入園手続きの紹介等

○ 仙台市

赤ちゃんが生まれたすべての家庭を対象に、赤ちゃん訪問を実施している（仙台市 2025d）。

○ 天童市

赤ちゃんが誕生した全家庭を、保健師等が訪問している（天童市 2025e）。

④ 産後の育児期

随時の子育て関連イベント等の情報発信・相談受付対応の継続実施

こども家庭庁の事業として、地域子育て支援拠点事業（こども家庭庁 2025b）がある。3 歳未満時の約 6～7 割は家庭で子育てしていることや、自分の生まれ育った地域以外で子育てを行う家庭が増加したことを背景として、孤立し、子育ての不安感、負担感が増加したことや、親子が地域の必要な支援とつながらないという課題がある。そこで、子育て中の親子が気軽に集い、相互交流や子育ての不安・悩みを相談できる場を提供しているのが、地域子育て支援拠点である。こども家庭庁の事業であるが、こども家庭庁が行っているのは事業に必要な費用の一部についての交付金の交付であり、実際の事業主体は市町村となっている。また、多くの場合、実際に運営しているのは、地域の社会福祉法人や NPO 法人等である。

【取組みに不足している点】

仙台市では、妊娠後期にアンケートを実施しているが、面談を行うのは希望者に限られているため、接点を持てる方は一部となってしまう。

また、複数の地域子育て支援拠点にヒアリングしたところ、妊娠期から支援拠点の見学や、教室に参加することで、出産後に支援拠点へ来るハードルを下げるができるため、妊娠期から支援拠点とつながりを持つことが重要だとうかがった。しかし、行政では、妊娠後期に接点を持てる人が一部に限られているため、その際に地域子育て拠点への案内ができていないことが課題としてあげられる。

【提言の内容】

妊娠後期に全員を対象としてアンケートを実施し、アンケートの内容に応じて、行政もしくは地域からの支援を提供することを提言する。図 35 に示すように、アンケートの中で、保健師との面談を希望する方は①、地域の子育て支援コーディネーターとの面談を希望する方は②、両親教室への参加を希望する方は③、支援員との面談や教室への参加を希望しない方でも、地域子育て支援拠点のツアーへ案内する④でアプローチすることを提言する。このことにより、妊婦全員が出産前から、子育てに関する地域の支援とつながりをもつことができ、受援力が高められ、孤独な育児の解消につながると考える。

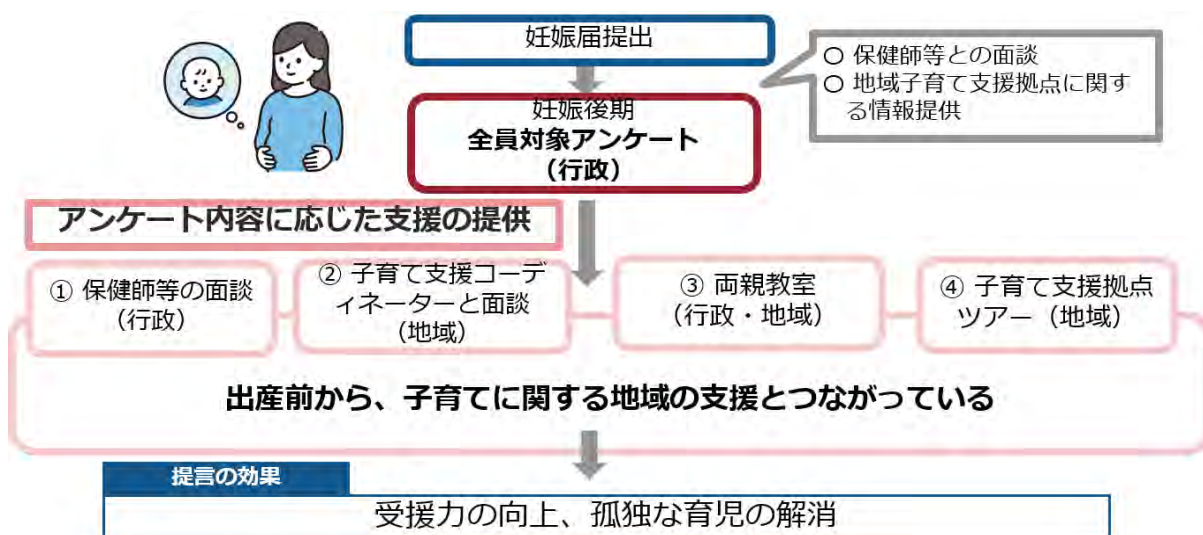


図 35：「行政と地域が協働で行う伴走型支援」の実施組織図
プロジェクト B 作成

【参考にした事例】

提言に関して、東京都世田谷区と山口県宇部市の事例を参考にした。

世田谷区では、世田谷版ネウボラ・チームを結成し、妊娠期から就学前までの切れ目ない支援を行っている。「ネウボラ」とは、フィンランド語で、「相談・アドバイスの場所」を意味している。フィンランドでは、妊娠期から就学前まで

かかりつけの専門職（助産師または保健師）により、ワンストップで継続的に母子とその家族の相談・支援が行われている。

世田谷区では、妊娠 8 か月時にアンケートを実施し、アンケート内容に応じてネウボラ・チームが面談を担当する。ネウボラ・チームは地区担当保健師、母子保健コーディネーター、こども家庭支援センターの子育て応援相談員、地域子育て支援コーディネーターで構成されており、幅広い視点から面談を受けることができる。（せたがや子育てネットヒアリング）

宇部市では、妊産婦や子ども・子育て世代を大切にする意識を醸成するため「妊婦応援都市宣言」を行い、子育てを応援するまちづくりを推進している。

宇部市では、地域子育て支援拠点と母子保健の連携を行っている。宇部市では、妊娠 7 か月面談を全員対象としており、面談の際に子育て支援拠点を案内している。また、行政で行う両親教室の際にも、子育て支援拠点が沐浴指導に協力し、拠点のツアーも実施している（なないろキッズヒアリング）。どちらの自治体も、妊娠期から行政と地域が協働で支援を行っている。

2-3. 提言 8. 単位認定制度導入による大学生の子育て支援ボランティア活動の拡大

【理想の姿】

地域の子育て支援に多様な世代が参画し、交流が生まれている状態であり、特に、社会生活をスタートする前の大学生が地域の子育て支援活動と接点をもつことが理想の姿だと考える。

【既存の取組み】

ボランティア活動による単位認定の状況は、図 36 の通りである。仙台市の状況についても、東北福祉大学、東北工業大学などで全学を対象にした単位の認定制度があるほか、宮城学院女子大学などでは一部の学部で単位認定を行うことができる制度設計になっている。

2. 大学・学部の状況（平成20年度）

◆ボランティア活動に関する授業科目を開設している大学数

	国立	公立	私立	計
社会福祉に関する活動（老人や障害者などに対する介護、身のまわりの世話、給食、保育など）	31 (37.8%)	11 (15.1%)	161 (28.3%)	203 (28.1%)
保健・医療・衛生に関する活動（病院ボランティア・実習など）	28 (34.1%)	5 (6.8%)	67 (11.8%)	100 (13.8%)

（注）大学数は国立82、公立73、私立568、計723大学であり、私立には放送大学1を含む。放送大学以外の通信制大学及び大学院大学を含まない。

◆ボランティア活動に関する授業科目を開設している学部数

	国立	公立	私立	計
社会福祉に関する活動（老人や障害者などに対する介護、身のまわりの世話、給食、保育など）	55 (15.5%)	14 (8.8%)	249 (16.4%)	318 (15.6%)
保健・医療・衛生に関する活動（病院ボランティア・実習など）	35 (9.9%)	5 (3.1%)	92 (6.1%)	132 (6.5%)

（注）学部数は国立355、公立160、私立1,517、計2,032学部。上記723大学の学部総数である。

図 36：単位認定に関する状況

出典：厚生労働省 2025a

【既存の取組みに不足している点】

学校ごとの整備状況をみると、制度の有無について学校別で差異があり、開設している学校とそうではない学校があるという、機会の不平等という課題が存在する。

具体的には、大学生に焦点をあてた場合、学校ごとに全学対象として制度整備が行われている、限定的に整備制度が行われている、認定制度自体が存在しない、の3パターンが存在していて、子育て支援に関わる内容のものも含むボランティア活動全般と接点を持つことが難しい大学生が少なからず存在することを指摘できる。本提言では対象を、(中)高校生ではなく、「大学生」としているが、その背景としては、大学進学が一般的になる中で、社会に出る前のステージにおいて子育てに対して具体的なイメージをもってもらうことを意図しており、大学生のうちからボランティアで子育てに関わることで、単に大学生の時期にとどまらず、生涯を通じた様々なステージで子育てに関わる最初のきっかけにもなると考えた。

【提言の内容】

大学生のボランティア活動拡大によって、生涯を通して子育て支援に参画するきっかけづくりと、子育て気運の醸成につなげる取組みを提言する。

具体的な方策としては、大学はボランティア活動一般に対する単位認定制度について、既存の整備状況に応じて新設または拡張などのアクションを進める。

加えて、その一分野である子育て支援活動について、市内の子育て施設の現状について知見を有する仙台こども財団が、ボランティア情報を提供するなどのことを考えているほか、参加した大学生にこども・若者会議に参加して意見を発信することを求めるなどして、大学生に子育て支援に接点をもってもらうことを目指す。

この提言による効果としては、参加した大学生がその後の人生において様々なステージで子育て支援活動への参加が期待でき、地域の子育て支援人材の厚みが増すことが期待できるほか、学生のタイミングで、子育てに関する接点づくりにつながることが期待できる。

子育て支援活動をこれまで行ってきたアクターとしては、育休中や専業主婦の女性、高齢者なども考えられるが(塩竈市ヒアリング、なないろキッズヒアリング)、彼ら彼女らは自身の子どもが学校から帰宅する時間に帰る必要があるなど勤務できる時間に制約のある場合も少なくない。他方で、子育て支援施設を利用する側にとっては、遅い時間まで利用したいという声や参加したくても時間が合わず参加を断念するという声が寄せられ、両者の間でギャップがあることが分かる。この点については、比較的遅い時間まで時間を確保することができる、あるいは学業との両立との観点から遅い時間のほうが日程を合わせやすいと考える大学生をボランティアとして取り込んでいくことに大きなメリットがあると言える。

以上のような観点から、大学生と子育て支援活動とを結びつけるきっかけづくりとして、ボランティア活動の単位認定制度の整備や拡充を提案する。

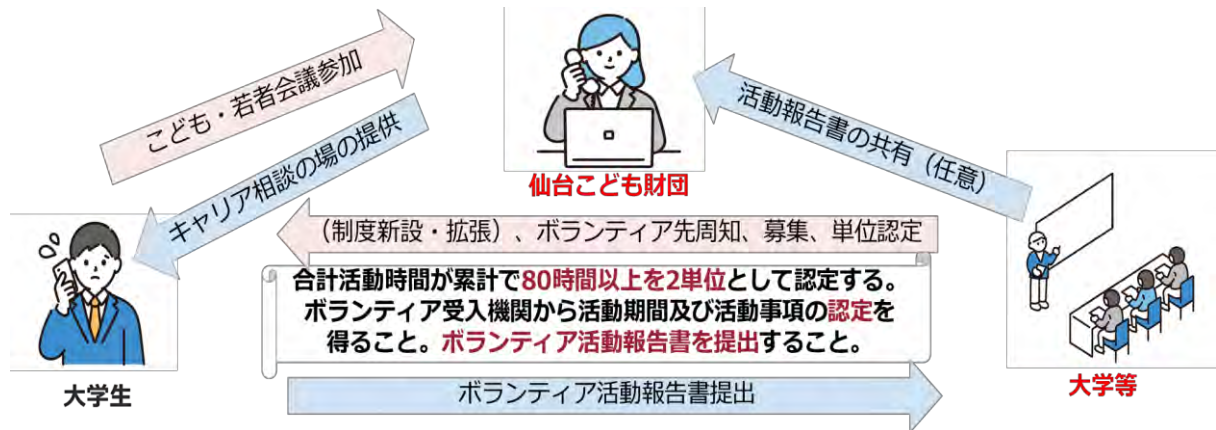


図 37：「単位認定制度で大学生の子育て支援ボランティア活動の拡大」の実施組織図
プロジェクト B 作成

【参考にした事例】

提言に関して、明治大学ボランティア活動単位認定制度を参考にした。明治大学では学生各自が実習先との事前調整を行ったあと、活動について大学へ事前連絡を行い、大学からの活動承認を経て活動を開始することになっている。また、活動終了後は活動報告として活動報告レポートを作成し、その結果単位が付与される形になっている。（明治大学 2025）

2-4. 提言 9. 孫休暇を活用した地域の孫育てプロジェクト

【理想の姿】

こども家庭庁「はじめの 100 か月の育ちビジョン」にもあるように、様々な世代の人々が地域の子育てに関わり、そのような様々な人々との関わりの中で、親子共に成長していくことが理想であると考ええる。

【既存の取組み】

様々な世代が子育てに関わることを推進するための近年の取組みとして「孫休暇」があげられる。これは、祖父母が孫の育児のため仕事を休むことができる制度で、民間では第一生命株式会社が一番早く導入し（東京新聞 2024）、自治体では宮城県が最初に導入した（読売新聞 2022）。その他、民間では東邦銀行（厚生労働省 2025b）、江崎グリコや、九州電力、自治体では神奈川県、三重県桑名市、岐阜県大垣市（中京テレビ NEWS 2024）など、導入する企業、自治体が増えている。

初めて導入した第一生命では、生命保険の営業職員に 50、60 歳代の社員が多く、孫の世話をしたいという社員の声から、孫誕生休暇制度が生まれた（国土交通省 2025）。宮城県が、孫休暇制度を導入した背景には、県職員の定年が、2023

年度から、段階的に 65 歳に引き上げられることがある。定年の引上げによって、在職中に孫をもつ職員の増加が見込まれることから、父母に限っていた育児特別休暇の対象を孫がいる職員まで広げる形で制度化された（読売新聞 2022）。

高齢者の子育て支援活動の関わりという点では、東京都世田谷区には、ヒアリングを行ったせたがや子育てネットが実施している「まちの縁がわぶんぶくテラマチ」という多世代交流の場がある（特定非営利活動法人せたがや子育てネット 2025）。また、東京都港区には、子育てひろば「あい・ぽーと」というシニア層の子育て支援活動への参画に力を入れている子育て支援拠点がある（大日向雅美 NPO 法人あい・ぽーとステーション 2021）。その他にも、全国的に展開されているファミリー・サポート・センター事業でも、提供会員の 7 割を 50～70 代が占めている。（一般財団法人 女性労働協会 2021）。

あい・ぽーとでは、仕事を辞めた高齢者に対して、傾聴マインドへの理解や子育て中の親の暮らしなどの知識に関する週 1 回の講座を、3 か月にわたり受講してもらい、その講座を受講した高齢者が、一時預かりや多世代交流の場づくりなどの活動に従事している。元々は、地域の育児力向上と女性の社会参画を目指してできた取組みだったが、今では男性も多く参加している。シニア世代の豊富な人生経験に基づいた能力や振る舞いは、活動の大きな力となっている（大日向雅美 NPO 法人あい・ぽーとステーション 2021, p.26-48）。

【既存の取組みに不足している点】

高齢者の就業状況を男女別に見ると、男性の場合、就業者の割合は、60～64 歳で 84.4%、65～69 歳で 61.6%となっており、65 歳を過ぎても、多くの人が就業している。また、女性の就業者の割合は、60～64 歳で 63.8%、65～69 歳で 43.1%となっている。さらに、70～74 歳では、男性の就業者の割合は 42.6%、女性の就業者の割合は 26.4%となっている（内閣府 2024）。このように、今日では、多くの高齢者が就業している状態にあり、その分、子育てに参加できる人が少なくなっている。

子育て NPO に行ったヒアリングによると、今の子育て人材の多くを占める子育てを終えた母親層だけでは人材が足りないため、一時預かりや両親教室などの支援が必要な方に充分に行き届いていない状況にある（のびすく仙台ヒアリング）、子育て支援拠点は人材不足の問題を抱えており、また、シルバー人材とのつながりが十分ではない（NPO 法人アンジュ・ママンヒアリング）という話をうかがった。

これらのことから、地域の子育て支援活動にシルバー人材の活用を促進するための取組みが求められていると考えた。

【提言の内容】

そこで、従業員に孫ができた際に休暇を与える孫休暇制度を地域の子育てに活用することを提言する。

まず、仙台こども財団が、孫休暇を検討している企業に導入の支援をするとともに、シルバー人材の活用や研修を NPO に依頼し、企業と子育て関連の NPO 法人をつなぐ。それによって、高齢者が、自らの孫のみならず、いわば「地域の孫」を育てる形で、地域の団体の活動にも関わるようにすることを目指す。

孫休暇に関しては、「遠方に嫁いだ娘の出産の世話ができた」や「次に孫が誕生するときも、取得したい。本当にありがたい制度」という声があった（国土交通省 2025）。

また、あい・ぽーとで活動している高齢者からは、「多くのお子さんたちから、いろんなことを教わって、充実した生活を送らせていただいております。」や「子どもたちの成長の早さに驚きながら、日々、成長する喜びを感じています。私には子どもはいませんが、そういう機会を与えてくれた「あい・ぽーと」には感謝しております。」、「”子どもたち”という、会社にはいなかった人たちがいて、それがすごくかわいいんですね。この子たちの将来のために、本当に思いやり深い社会を作っていきたいなと思っています。」という声が上がっている。（大日向雅美 NPO 法人あい・ぽーとステーション 2021, p.50）

こうした声からは、孫休暇をきっかけに子育てに関わるようになり、その後も地域の子育て支援活動に関わる可能性が見出せる。

豊かな社会経験を持つ高齢者が子育て支援活動に参加することで、こどもが多世代と関わりながら育つことのできる環境づくりに寄与するとともに、地域の子育て人材の厚みを増す効果も期待できると考えられる。

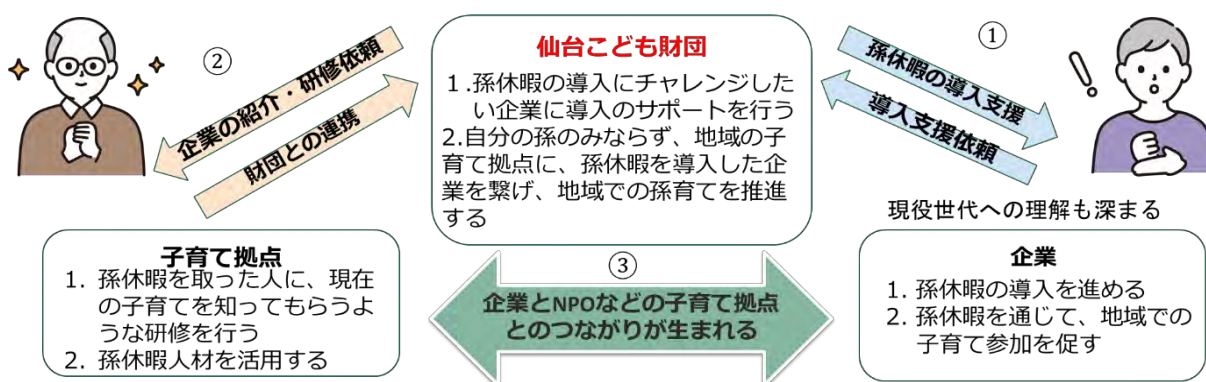


図 38：「地域の孫育てプロジェクト（孫休暇×地域子育て団体）」の実施組織図
プロジェクト B 作成

【参考にした事例】

なお、本提言を考えるにあたり、宮城県や第一生命株式会社などの孫休暇制度、及び子育てひろば「あい・ぽーと」の取組みを参考とした。

第4節 「職場×地域コミュニティ」分野の政策提言

1. 労働参加が進んだことによる地域コミュニティ機能の弱体化の改善に向けた方向性

近年、我が国の家族形態は、変化し続けている。1985年時点で、専業主婦世帯が936万世帯、共働き世帯が718万世帯あったが、1995年以降その数字は逆転し、現在は専業主婦世帯が458万世帯、共働き世帯が1,177万世帯という現状となっている。専業主婦が減少し、共働き世帯が増加した背景の一つとしては、「男性も非正規雇用や不安定な職が増えて、夫だけの収入では家計が立ち行かなくなったというケースが増えた」（柴田悠 2017, p.156）ことが指摘されている。これまで三世帯で子を育てていた家庭環境から、親のみで子どもを育てる社会へと変化しており、子育てに関わる人々が減少していることが読み取れる。このような現状に加え、岡田芳廣は、地域コミュニティの弱体化とPTA役員の減少について、「活動に対する多忙感、女性の社会進出、高齢化に伴う看護問題などのために役員になり手がいないというようなPTA活動に支障を来す様々な課題も抱え苦労していることも事実である」（岡田芳廣 2015, p.2）と述べている。

子どもに関わる人々が減少している現状に対して、こども家庭庁は、「はじめの100か月の育ちビジョン」を策定する目的・意義に、生涯にわたる身体的・精神的・社会的ウェルビーイングの向上を掲げている。「ウェルビーイング」とは、「身体的・精神的・社会的（バイオサイコソーシャル）に幸せな状態にあることを指し、包括的な幸福として、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義など生涯にわたる持続的な幸福を含む」ことと述べられている。子どもの成長にとって、ウェルビーイングは、「こどもの持つ身体と心、周囲を取り巻く身近な環境や社会的状況、より広い環境としての社会（以下「環境（社会）」という。）を一体的に捉えたもの」として考えられており、地域コミュニティは、「こどもの育ちを支える環境や社会の厚みを増す」機能として、重要だと考えられる。（こども家庭庁 2023b, p.4）

このように、現在は社会から子どもに関わる人材が減少し、子どもの成長にとって地域コミュニティの必要性が謳われている。それだけでなく、男女共に育児に参画する「共育て」の時代に変化しつつある現代では、家族以外の場面で、職場や地域コミュニティから子育てに関わり、社会が子育て家庭を支えることが重要だと考えられる。地域、企業、行政などの多様なアクターが協力・連携し、包括的支援体制を実現していくことで、今後の「共育て」社会を実現する重要な視点になると考える。

本節では、地域主催の企業版両親教室（提言10）、企業版両親教室参加者（父親）による子育てサポーター（提言11）の2つを提言することで、地域と企業が相互に連携して子育て機運を上昇させ、中目標である「子どもを産み育てる上で壁の少ない社会」の実現を目指す。

2. 具体的な政策提言

2-1. 提言 10. 地域主催の企業版両親教室

【理想の姿】

現在、育児休業取得率の増加に伴い、育児に参画する男性が増加している。しかし、育児に関して何をしたら良いかわからない、パートナーがどんなサポートを必要としているかわからない、などの不安を抱えていることが、ヒアリング活動を通して明らかになった。そのため、本提言の理想の姿として、「性別に関わらず子育てについて学ぶ機会が保障され、育児に参画できる社会」を掲げる。男性は女性より育児について学ぶ機会が少ないことから、機会が保障される政策が必要だと考える。

【既存の取組み】

本提言を考えるにあたり、仙台市、天童市にて行われている既存の取組みについて述べる。両親教室とは、沐浴体験や妊婦体験など実践的な学びを通して、男女共に育児の基礎を学べる共育ての出発点であり、各自治体の保健センターや子育て拠点、NPO 法人にて行われている。以前は、母親教室やプレママ教室などと母親がメインで参加する教室として捉えられていたが、近年、男性の育児参画の増加に伴い、両親教室やプレパパママ教室といった名前に変化しつつある。

仙台市内の両親教室は、仙台市内の各 5 区の各区役所・宮城総合支所にて行われている。次頁の表 3 は、仙台市内 5 区の区役所、宮城総合支所にて行われている両親教室の一覧を示している。仙台市内の両親教室では、約 15 組～20 組ほどが先着の予約制で参加することができ、妊娠期によって申込時期が設けられている。また、区によって開催形式が異なり、青葉区では、3 回連続で参加が可能な方のみが、申し込めるようになっている。加えて、全て平日に開催されていることから、普段仕事をしている人にとっては、参加へのハードルが高いということが考えられる。

次に、仙台市内の子育て拠点のびすくにて行われている両親教室について述べる。のびすくとは、仙台市内の各区に 1 つ設置されている子育て支援拠点で、仙台市から民間団体が指定管理を受けて運営している施設である。月に 1 回～2 回程度、プレパパママ教室という名の両親教室を実施しており、限定 8 組程の夫婦が参加できるようになっている。表 3 は、2024 年 11 月に行われた両親教室の日程を示している。

場所	両親教室	日程：令和6年度開催	定員
青葉区	両親教室	5月10日（金）7月12日（金） 9月13日（金）11月18日（月） 12月13日（金）2月14日（金）	先着20組
青葉区 宮城 総合支所	母親・両親教室	Aコース：4月23日（火） 6月11日（火）5月17日（金） Bコース： 7月11日（木）9月10日（火） 8月9日（金） Cコース： 10月3日（木）12月12日（木） 11月8日（月） Dコース： 1月23日（木）3月4日（火） 2月21日（金）	先着15組
宮城野区	プレママパパ教室	Aコース： 4月15日（月）5月17日（金） Bコース： 6月3日（月）7月5日（金） Cコース： 8月5日（月）9月6日（金） Dコース： 10月7日（月）11月1日（金） Eコース： 12月2日（月）1月10日（金） Fコース： 2月3日（月）3月7日（金）	先着20組
若林区	新米パパママ教室	不明	不明
太白区	両親教室 （ママとパパの講座）	12月20日（金）2月28日（金）	先着20組
泉区	母親教室	2回以降父親参加可能 ・9月27日（金）10月18日（金） 11月8日（金） ・11月22日（金）12月13日（金） 1月17日（金） ・1月31日（金）2月21日（金） 3月14日（金）・3月21日（金） 2回目以降不明	先着20組
のびすく仙 台	プレパパママ講座	11月17日（日）	定員8組
のびすく宮 城野	プレパパ・ママ	11月11日（水）	定員4組
のびすく若 林	プレパパママ講座	11月24日（日）	定員4組
のびすく長 町南	うえるかむ！ プレパパ・プレママ～はーとふ るパパの応援講座～	11月10日（日）	定員4組
のびすく泉 中央	Welcome Baby！ プレパパ・ママ教室	11月24日（日）	定員10組

表3：仙台市主催で行われている両親教室の一覧と仙台市内の5か所ののびすくにて行われている両親教室の一覧
出典：仙台市 2024i 仙台市内のびすく 5か所 2025「今月（11月）のイベントカレンダー」より作成

次に天童市内の両親教室の実施状況について述べる。天童市では、天童市健康センターにて両親教室を実施している。天童市が主催する両親教室は、年に6回開催されており、8組が先着で参加できるようになっている。一方で、天童市内の子育て拠点わらべ館では、プレママ講座という名の両親教室が月に1日程度行われている。わらべ館で行われている両親教室の参加者の多くは女性で、男性は一部に限られているということが写真からうかがえる。

場所	両親教室	日程：令和6年度開催	出産時期	定員
天童市健康センター	両親教室	5月19日（日）7月7日（日） 9月8日（日）11月17日（日） 1月19日（日）3月21日（金）	なし	先着8組
わらべ館	プレママ講座	4月26日（金）5月24日（金） 6月21日（金）7月26日（金） 8月23日（金）9月27日（金） 10月25日（金）11月22日（金） 12月27日（金）	なし	不明

表4：天童市内の両親教室の一覧
出典：天童市 2025f・天童市わらべ館 2025a より作成



図 39：天童市わらべ館によるプレママ講座の写真
出典：天童市わらべ館 b 2025

【既存の取組みに不足している点】

仙台市と天童市では、行政と子育て拠点が両親教室を実施している。一方で、行政主催の両親教室の開催日は、平日に限られている。加えて、子育て拠点主催の両親教室では、土曜日開催も一部あるが、多くは平日に行われている現状である。働いている男性や女性は、地域で子育てを学びたいと考えた時に、平日開催のイベントが多く、参加人数に限りがあることから、参加へのハードルが高ま

り、参加しにくくなるのではないかと考える。また、のびすく仙台でのヒアリング調査では、育児へ関心があり、時間に余裕がある男性は、両親教室に参加できるが、通常は男性が平日に両親教室に参加することは非常に難しいということをつかかった。これらの現状から、特に、男性が育児について実践的に学べる機会が不足している、という課題に対して提言を述べる。

【提言の内容】

本施策では、企業と地域が連携した両親教室の導入を提案する。本施策の提言先は、仙台こども財団と天童市こども家庭センターを想定する。まず、仙台こども財団と天童市こども家庭センターが、企業内両親教室の実施を計画する。地域の子育て拠点へ両親教室の開催を依頼する。仙台こども財団と天童市こども家庭センターでは、仙台市内の企業へ商工会を通じて両親教室の参加希望がある企業を募集する。仙台こども財団は、企業内両親教室の計画、実施、子育て拠点と企業のマッチング、相互の日程調整などを行う。企業内両親教室をプレパパといった子育て前の世代にアプローチをすることによって、地域の中で支援を出せる子育て拠点の存在について気づくことができる。

本提言を行うことにより、支援先を知ることができるだけでなく、家庭内の家事育児に関する不安の解消、男性の育児休業取得の促進といった効果があると考えられる。

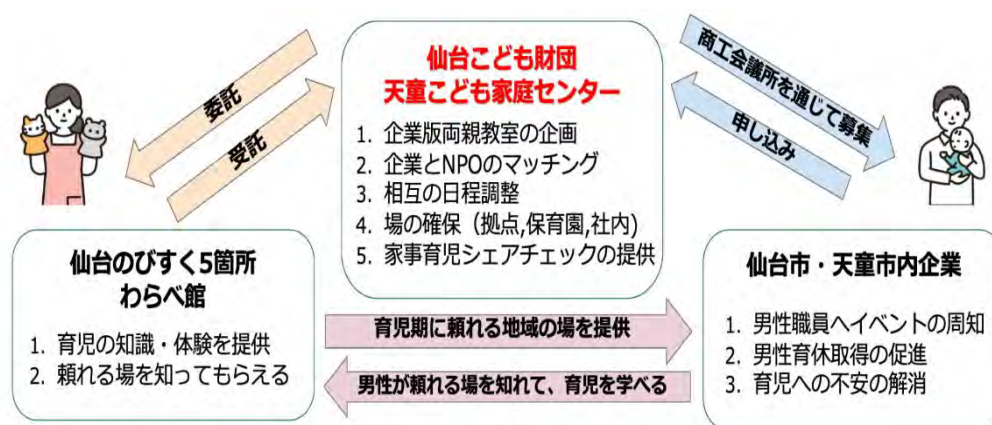


図 40: 「地域主催の企業版両親教室」の実施組織図
プロジェクト B 作成

【参考にした事例】

1. 江崎グリコ株式会社 「みんなの育休研修」

江崎グリコ株式会社では、ユニ・チャームと共同して、企業向け両親教室を2022年4月から提供している。近年、男性の育児休業取得率は上昇してきたものの「とるだけ育休」になってしまっている現実を解決するべく、本取組みを始めた。本取組みは、オンラインとオフラインの両方で実施し、全国各地の大企業から中小企業、自治体などに無償で提供を行っている。研修に参加する企業は、男性の育児休業取得を促したいこともあり、参加しているとのことをうかがった。

2023 年 4 月に育児介護休業法が改正され、従業員 1000 人超の企業を対象に育児休業取得率状況の公表が義務付けられた。男性の育児休業取得率を上げたい企業の人事課が、本取組みについて知り、参加されているケースが多いとのことをうかがった。参加したある会社では、みんなの育休研修を導入したことで、男性の育児休業取得率が 100%を達成したとうかがった。両親教室を行うことで、男性が育児について学ぶ機会が保障されるだけでなく、企業にとっても男性の育児休業取得を向上させる効果があると考えられる。（江崎グリコ株式会社ヒアリング）

2. 楽天グループ株式会社 「Pre ママパパワークショップ」

楽天グループ株式会社と NPO 法人せたがや子育てネットが、共同で「Pre ママパパワークショップ」を 2024 年 12 月 7 日（土）に実施した。本取組みは、楽天グループ株式会社と NPO 法人せたがや子育てネットが参加したことに加えて、楽天市場にて、乳幼児製品を販売する企業が 6 社も協賛企業として参加した。世田谷区の二子玉川に楽天グループ株式会社の本社があることから、楽天グループ株式会社が NPO 法人せたがや子育てネットに依頼して実行されたもので、地域の夫婦などが参加した。

子育てや母体に関する講義と、乳児の抱き方や沐浴の体験など、子育てに必要なことをせたがや子育てネットの方が指導することで、知識と実践の両方において、参加者が子育ての準備をすることができるワークショップであった。企業側としては、対面で商品を販売する機会であり、かつ地域貢献ができるという点においてもメリットがあるため、参考になる事例と考える。実際に、プロジェクトのメンバーも体験し、子育ての難しさを学んだ。



図 41：実際の育児体験の様子

2-2. 提言 11. 企業版両親教室参加者（父親）による子育てサポーター

【理想の姿】

本施策の理想の姿として、「地域の中で子育てや子育て支援活動に関わるロールモデルが存在し、男性の子育てへの参画が人から人へと受け継がれる。」を目指す。同地域に住む親同士の交流の活性化を目的として本施策を提言する。現在、既存の取組みとして、父親のための子育て教室などが開催されている一方で、実際に育児に取り組む父親と今後父親になるプレパパの交流の場は少ない。むしろ、母親同士の交流の場が多く設けられている。自然と意見を共有し合える環境づくりとして、本施策を提言し、男性の子育てへの参画が人から人へ受け継がれる社会を目指す。

【既存の取組み】

仙台市内の既存の取組みでは、のびすく泉中央が主に父親向けの子育て教室やイベントを開催している。のびすく泉中央同様、全てののびすく（子育て拠点）において父親が参加できるイベントや子育てについて学べる機会はあるが、両親向けや母親向けのものが多く、父親のみを対象としたイベントは行われていない（のびすく泉中央ヒアリング）。

一方で、天童市の子育て拠点の取組みでは、提言 10 にて説明した通り、両親教室のような夫婦で参加できるイベントの開催はあるが、父親だけを対象とした交流会のようなイベントは開催されていない。同地域に住む父親がどのように育児と仕事を両立させていたかなど共有の場が重要だと考える。つながりを持ち、ロールモデルを見つけることができれば、育児参画への解像度が上がると考えられる。仙台市、天童市いずれも、父親同士の交流の場が不足していることから、交流の場を提供し、地域人材を確保できる環境づくりが必要だと考える。

【既存の取組みに不足している点】

既存の取組み状況から、現状では、同地域に住む父親がどのように子育てをしているかわからず、交流の場がないということが明らかになっている。加えて、子育て拠点や NPO にてボランティアをする人材が減少傾向にあると、のびすく仙台、せたがや子育てネットのヒアリングにてうかがった（のびすく仙台、せたがや子育てネットヒアリング）。

のびすく仙台では、育児期に施設を利用し、その後ボランティアとして、地域の子育てに参画してくれていた人材が、コロナ禍を通して減少し、人材の還流がなくなったともうかがった。そこで、取り組むべき課題として、同地域に住む先輩親との交流の機会が母親だけに限られており、育児中の父親との交流が不足していることを挙げ、その課題の解決に向けた政策提言を考える。

【提言の内容】

本施策では、提言 10 の両親教室に参加した父親をプレパパママサポーターとして認定し、地域の両親教室や座談会などで手伝いを依頼し、交流の場としても提供したいと考える。現在、先輩ママとの交流の場がある一方で、先輩パパとの交流の場が不足していることから、地域のパパイベントや両親教室が行われる際に、育児中のプレパパママサポーターと一緒に活動を行うことで、育児の方法や家庭での育児分担、子育て情報をアドバイスし、同地域に住む父親のことが知りことができ、安心感を同地域のプレパパママに与えることができると考える。

加えて、その両親教室、プレパパイベントに参加した父親が、子どもが生まれ育児期に突入した際に、プレパパママサポーターとして活動することができれば、父親ボランティアの還流にもつながると考えられる。男女問わず、育児に取り組む社会になってきているからこそ、父親同士の居場所づくりも重要だと考える。

本施策を行うことの効果は主に 2 点ある。1 点目は、プレパパが同地域に住む育児中の父親と交流をし、地域で子育てをすることへの解像度が上がることだ。2 点目は、父親の地域人材の確保につながることである。父親同士の居場所づくりにも貢献し、サポーターのサイクルが固定化すれば、地域の子育て人材の確保にもつながり、地域全体で子育てをする社会に変化すると考える。

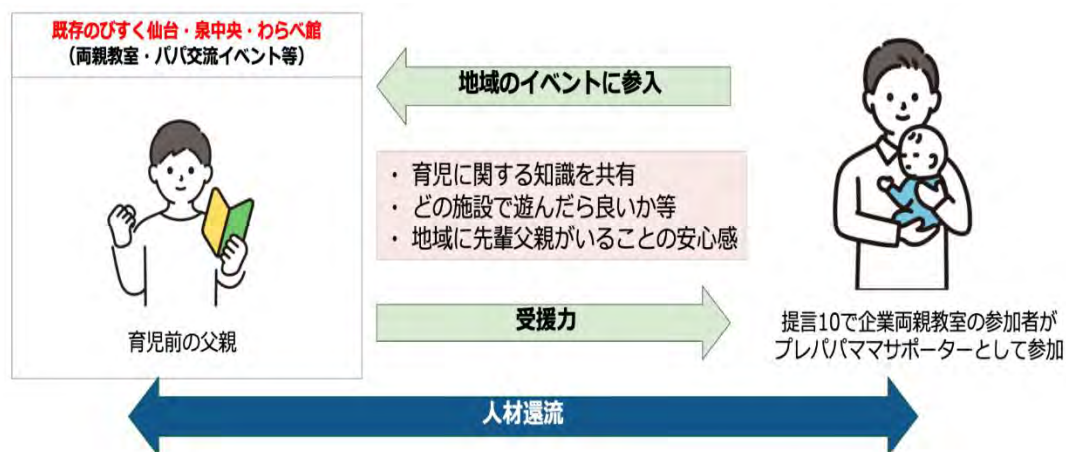


図 42：「両親教室参加者による子育てサポーター」の実施組織図
プロジェクト B 作成

【参考にした事例】

仙台市では、「青葉区役所管内にお住まいの妊娠 5 か月以上の初妊婦で、1 回目から続けて 3 回目まで参加できる方」（仙台市 2024j）を対象に、マミーズクラブ（母親教室）を実施している。マミーズクラブでは、3 回形式で行われており、行われており、1 回目では、プレママの食生活について、2 回目では、赤ちゃんのいる生活・先輩ママの話を聞き、3 回目では、分娩準備や育児実習などを行う。本取組みの 1 回目は、プレママのみ行われ、2 回目には、先輩ママを招いて、育児前に育児に関する不安を聞くなど、交流の場が設けられている（仙台市 2024j）。

第3章 結論

提言のまとめ

本報告書の最後となる本章では、ここまで述べてきた内容について振り返るとともに、各提言での内容について総括する。

我々は、「誰もが理想のライフプランを描ける社会」という大目標、そしてそれを構成する一要因である「子どもを産み育てるうえで壁の少ない社会」という目標を達成すべく、計11の提言を考えた。

その具体的な方策としては、「家庭」「職場」「地域コミュニティ」の3つの分野・視点から、前述の目標実現を阻む要因として3つを抽出した。「家庭」と「職場」の間における「共働き・共育てを困難にしている働き方」、「家庭」と「地域コミュニティ」の間における「孤独な育児」、「職場」と「地域コミュニティ」の間に「労働参加が進んだことによる地域コミュニティ機能の弱体化」という課題が発生していると考えた。

「共働き・共育てを困難にしている働き方」に対しては、行政と商工会議所が連携してバイアス解消プログラムを実施すること、育休取得チャレンジ対象企業との交流会の開催、家事育児シェアチェックの活用、男性育休取得の期間別の人数の公表、男性育休の企業内報告の推奨、「みやぎ子育てにやさしい企業」認証制度化、職場が支える伴走型支援プロジェクトを提言した。「孤独な育児」に対しては、認定こども園等の保育施設の地域活動拠点づくりにおける財団のコーディネーター機能、妊娠7～8か月に家族と地域をつなげること、多様な人材確保のためのボランティア活動の単位認証制度の制定、シニアと子育て団体をつなぎ地域の子育て人材を確保することを提言した。「労働参加が進んだことによる地域コミュニティ機能の弱体化」に対しては、誰もが仕事の中で育児を学べる両親教室の実施と両親教室参加者（父親）による子育てサポーターの導入を提言した。

これらの提言を通じて不安の原因である、身近に頼れる存在が居ない、という問題を解決し、我々の掲げた目標である、「子どもを産み育てるうえで壁の少ない社会」の実現、そして、その目標の達成という切り口から、社会にある不安・課題を改善していくことで、一人一人の希望が実現されやすい素地がつくられ、大目標である、誰もが理想のライフプランを描ける社会に近づくことができると考えている。

「様々な要因が複雑に絡み合っている少子化の問題の根深さ故に、この問題はそう簡単に解決策が見つけられるものではない。しかし、そうであるからこそ、これから社会に出て家庭を築いていく皆さんに、考えていただきたいテーマであると考えている。」

かつてプロジェクトBのシラバスで、この文書を目にした日からこれまでの研究を通し、さまざまなことを考えてきた。

最終報告を行うに当たって、それぞれのメンバーがこれまでの研究活動を以下のように振り返っている。

これから社会に出て家庭を築いていく当事者として、マイナスや不安を持っていたが、良い未来を描けるようになった。
子育て支援の中では、直接こどもにかかわる政策だけではなく、労働分野や地域分野など、様々な分野、人へのアプローチ方法があることを知った。
当事者として、どんな社会であれば自分が子育てをしたいと思えるか、子育てをしたいと思えるか、子育てがしやすいかを意識して課題に取り組んだ。
政策はそれぞれの課題を解決するものであるが、本質的には人々の人生について社会のグランドデザインを描く必要があると感じた。
少子化問題に関する多様な「声」を聞き、それを研究として理論化する難しさに挑んだ。課題があるだけでは政策にならないことを知った。
自分が持っている様々なバイアスについて考えるきっかけになった。チームメンバー、先生共に素敵な方々だったので、楽しんで研究を続けることができた。
当事者として、真正面から、少子化という課題に向き合い、自身の意識も変えることができた。制度から人々の意識を変えられる可能性を感じた。

表5：プロジェクトBメンバーが研究を通して感じたこと

研究を通して考えてきたことを、これからの人生において、家庭人、職業人、地域人として、子育てにどう携われるかを、考え続けていきたいと思う。

謝辞

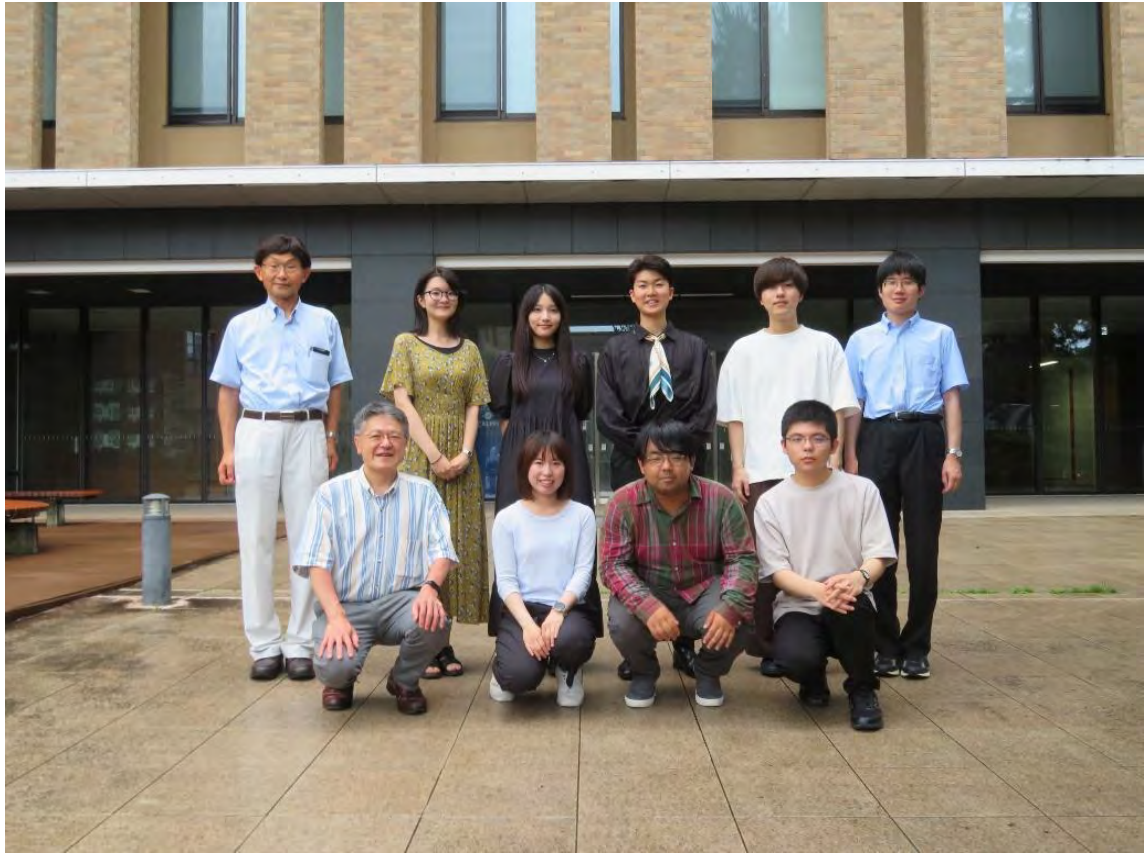
本報告書の執筆にあたり、私たちの活動にご助言、ご指導をいただいたすべての方々に、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

私たちのヒアリング調査にご協力いただいた、数多くの行政機関・民間団体・企業・教育機関等の皆様におかれましては、ご多忙な中、私たちの研究活動のために、貴重なお時間を割いていただきました。深く、御礼を申し上げます。机上の調査・議論だけでは得ることができない、実務に即したお話をおうかがいし、多くのご示唆をいただいたため、地に足のついた、より具体的な政策提言を目指すことができました。

本ワークショップの主担当の度山徹先生には、昼夜問わず、時には休日にも関わらず、忙しい合間を縫って、私たちの研究活動をご指導してくださり、誠にありがとうございました。度山先生からは、長きにわたる公務員としての経験から、ワークショップの内容のみならず、これから社会に出て仕事をするうえで必要なスキルや、社会人としての心構えも教えていただきました。副担当の藤原健太郎先生におかれましても、遅い時間までワークショップ室に残っていただき、時には自主ゼミの時間まで、私たちの議論にお付き合いいただきました。研究者としての鋭い視点から、多くの気づきを与えてくださいました。もう一人の副担当である江口博行先生には、前年度主担当としてワークショップを指導した経験を、本ワークショップにおいて活かして運営や進捗などについて様々な実用的なアドバイスをいただきました。3人の先生には、この約1年間、多くの時間を私たちのために費やしていただきました。誠にありがとうございます。

教員の皆様や諸先輩方におかれましては、中間・最終報告会の前後や、リハーサルの際に、貴重なお時間をいただき、的確なご指摘をいただきました。同級生の皆様におかれましては、ワークショップのテーマに関することを、東北の学生という同じ立場の視点で考えてくださいました。皆様のおかげで、本報告書により深みをもたせることができたかと存じております。

最後になりますが、多くの皆様に支えられながら、本報告書完成までたどり着けたことに感謝し、謝辞とさせていただきます。



2024年度 公共政策ワークショップI プロジェクトB メンバー
小成晶紀, 津田京香, 鳥羽雪絵, 福田敬祐, 藤崎輝, 丸野泉紀, 渡邊光

参考文献

天野馨南子（2021）『未婚化する日本』白秋社

天野馨南子（2024）『まちがいだらけの少子化対策』金融財政事情研究会

一般財団法人 女性労働協会（2021）「令和2年度全国ファミリー・サポート・センター活動実態調査結果」

https://www.jaaww.or.jp/securewp/wp-content/uploads/2022/07/report_family_support_reiwa2.pdf（閲覧 2025/1/21）

一般社団法人仙台こども財団（2025a）「財団について」

<https://sendai-kodomo.jp/about/>（閲覧 2025/1/21）

一般社団法人仙台こども財団（2025b）「パパ育休取得支援」

<https://sendai-kodomo.jp/service/papaikukyu/>（閲覧 2025/1/22）

岩手県（2024a）「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！ おやこフェスタ 2024 に『夫婦でさくっとシェア率診断』の体験ブースを出展します！」

https://www5.pref.iwate.jp/%7Ehp0313/housework_share/cgi-bin/news.cgi?f1=1727420214（最終更新日 2024/9/27）（閲覧 2025/1/21）

岩手県（2024b）「『いわて一斉！家事育児シェア大作戦！』WEBサイトのオープンについて」

<https://www.pref.iwate.jp/kurashikankyou/seishounendanjo/1004930/1077918.html>（最終更新日 2024/9/27）（閲覧 2025/1/21）

岩手県（2024c）「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！ 家事・育児シェア大作戦！キックオフセレモニーを開催します！」

https://www5.pref.iwate.jp/%7Ehp0313/housework_share/cgi-bin/news.cgi?f1=1729757860（最終更新日 2024/10/25）（閲覧 2025/1/21）

岩手県（2024d）「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！出張セミナーの受講企業を募集します!!」

https://www5.pref.iwate.jp/%7Ehp0313/housework_share/cgi-bin/news.cgi?f1=1732763385（最終更新日 2024/11/28）（閲覧 2025/1/21）

岩手県（2025a）「『いわて一斉！家事育児シェア大作戦！』 夫婦でがつつりシェア率診断シート」

https://www5.pref.iwate.jp/%7Ehp0313/housework_share/shindan/data/shindan_sheet.pdf（閲覧 2025/1/22）（閲覧 2025/1/21）

岩手県（2025b）「『いわて一斉！家事育児シェア大作戦！』 夫婦でさくっとシェア率診断」

https://www5.pref.iwate.jp/%7Ehp0313/housework_share/shindan/share_check.html（閲覧 2025/1/22）

NHK NEWS WEB (2024) 「ことし上半期の出生数 約 33 万人 年間 70 万人下回るペースで減少」

<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20241107/k10014630841000.html#:~:text=%E3%81%93%E3%81%A8%E3%81%97%E6%9C%88%E3%81%8B%E3%82%89,%E7%B5%B1%E8%A8%88%E3%81%A7%E3%82%8F%E3%81%8B%E3%82%8A%E3%81%BE%E3%81%97%E3%81%9F%E3%80%82> (最終更新日 2024/11/7) (閲覧 2025/1/21)

NHK 盛岡放送局 (2023) 「岩手 育休の取得日数 全国 1 位 でも“とるだけ育休”に??」

<https://www.nhk.or.jp/morioka/lreport/article/001/93/> (最終更新日 2023/10/12) (閲覧 2025/1/21)

大阪市 (2024) 「『家事・育児シェアチェックシート』を活用しませんか (吉本興業株式会社の芸人さんによる啓発動画)」

<https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000525210.html> (最終更新日 2024/3/22) (閲覧 2025/1/21)

大日向雅美 NPO 法人あい・ぽーとステーション (2021) 『共生社会をひらく シニア世代の子育て支援◇子育てひろば「あい・ぽーと」2003～2021』日本評論社

岡田芳廣 (2015) 「PTA 人材による地域の絆とコミュニティの形成」『早稲田大学大学院教職研究科紀要』第 7 号, p2

河野稠果 (2007) 『人口学への招待』中央公論新社

川東英子 (2018) 『ジェンダー労働論 雇用の男女平等をめざす日本と世界』ドメス出版

気仙沼市 (2024) 「ジェンダーギャップ解消プロジェクト」

<https://www.kesenuma.miyagi.jp/sec/s020/020/020/060/20240924111341.html> (最終更新日 2024/10/11) (閲覧 2025/1/21)

厚生労働省 (2021) 『令和 3 年版厚生労働白書』

厚生労働省 (2024a) 「令和 5 年 (2023) 人口動態統計 (確定数) の概況」

厚生労働省 (2024b) 「若年層における育児休業等取得に対する 意識調査 (速報値)」<https://www.mhlw.go.jp/content/001282074.pdf> (最終更新日 2024/7/31) (閲覧 2025/1/21)

厚生労働省 (2024c) 「令和 5 年雇用均等基本調査の結果概要」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r05/07.pdf> (最終更新日 2024/7/31) (閲覧 2025/1/21)

厚生労働省 (2024d) 「2025 年 4 月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が 300 人超 1,000 人以下の企業にも義務化されます」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html (最終更新日 2024/5) (閲覧 2025/1/21)

厚生労働省 (2024e) 「財政運営 (育児休業給付) について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001334939.pdf> (最終更新日 2024/11/20) (閲覧 2025/1/21)

厚生労働省（2025a）「大学における福祉ボランティアによる単位取得①」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000rkqz-img/2r9852000000rkxs.pdf>（閲覧 2025/1/21）

厚生労働省（2025b）「孫のために休む「イクまご休暇」を特別休暇に. 追加し年次有給休暇の未取得分を有効活用」https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/101216_03_h27-13.pdf（閲覧 2025/1/21）

国土交通省（2025）「ポジティブ・オフ | 取組紹介 | 第一生命株式会社」
https://www.mlit.go.jp/kankocho/positive-off/torikumi/daiichi_life.html（閲覧 2025/1/21）

国立社会保障・人口問題研究所（2012）「平成 22 年 第 14 回出生動向基本調査」

国立社会保障・人口問題研究所（2024）「令和 4 年度社会保障費用統計」

こども家庭庁（2023a）「こども未来戦略（令和 5 年 12 月 22 日閣議決定）」

こども家庭庁（2023b）「幼児期までのこどもの育ちに係る基本的なビジョン（はじめの 100 か月の育ちビジョン）」

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/6e941788-9609-4ba2-8242-42f004f9599e/64c1f5ab/20230928_policies_kodomo_sodachi_07.pdf
（最終更新日 2023/12/22）（閲覧 2025/1/21）

こども家庭庁（2023c）「幼児期までのこどもの育ちに係る基本的なビジョン（はじめの 100 か月の育ちビジョン）【概要】」

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/6e941788-9609-4ba2-8242-42f004f9599e/bc281da5/20230928_policies_kodomo_sodachi_08.pdf
（最終更新日 2023/12/22）（閲覧 2025/1/21）

こども家庭庁（2024a）『令和 6 年版こども白書』

こども家庭庁（2024b）「こども基本法の概要」

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/747eda79-9d10-4e9c-a13f-29bbef1e6578/f65fec47/20240925_laws_01.pdf（閲覧 2025/1/21）

こども家庭庁（2024c）「こども大綱（令和 5 年 12 月 22 日閣議決定）【説明資料】」

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/481073ad-6d4f-4ddb-9f39-13370dbcef18/4719cc31/20240219_councils_shingikai_kodomo_kosodate_YQvq3ixl_06.pdf（最終更新日 2024/2/19）（閲覧 2025/1/21）

こども家庭庁（2025a）「妊婦・子育て家庭への伴走型相談支援と経済支援の一体的実施（出産・子育て応援交付金）」<https://www.cfa.go.jp/policies/shussan-kosodate>（閲覧 2025/1/21）

こども家庭庁（2025b）「地域子育て支援拠点事業」

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/321a8144-83b8-4467-b70e-89aa4a5e6735/939cc95b/20240529_policies_kosodateshien_shien-kyoten_33.pdf（閲覧 2025/1/21）

酒田市（2023）「家族みんなが笑顔になる『家事シェア』のススメ」
https://www.city.sakata.lg.jp/kurashi/danjyo/kaji_share.html（最終更新日 2023/5/16）
（閲覧 2025/1/21）

柴田悠（2017）『子育て支援と経済成長』朝日新書

周燕飛（2019）『貧困専業主婦』新潮社

末富芳ほか（2021）『子育て罰』光文社

ずうっと宮城 宮城県に就職し、住み続ける女性のためのポータルサイト（2025）
「大和リース株式会社仙台支社」
https://www.pref.miyagi.jp/site/zuutto_miyagi/company/2024008.html（閲覧 2025/1/21）

積水ハウス（2024）「男性育休白書 2024」
<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/library/pdf/dansei-ikukyu-hakusyo-2024.pdf>（閲覧 2025/1/22）

仙台市（2020）「仙台市すこやか子育てプラン 2020（令和2年度～令和6年度）」
https://www.city.sendai.jp/kodomo-somu/kurashi/kenkotofukushi/kosodate/shisaku/hokokusho/documents/kosodate_plan_2020_zenbun.pdf（閲覧 2024/12/14）

仙台市・せんだい男女共同参画財団（2020）「令和元年度仙台市男女共同参画社会に関する市民意識調査報告書」

仙台市（2021）「第2期仙台市まち・ひと・しごと創生総合戦略（人口ビジョン及び総合戦略）」
https://www.city.sendai.jp/machizukuri-kakuka/shise/zaise/kekaku/documents/dainikisougousenryaku_202208teisei_1.pdf（最終更新日 2021/3）（閲覧 2025/1/21）

仙台市（2024a）「少子化について（仙台市の状況など）」
<https://www.city.sendai.jp/kodomo-kikaku/syoushikamondai.html>（最終更新日 2024/9/27）（閲覧 2025/1/21）

仙台市（2024b）「令和5年仙台市の人口動向」
[r5_kaisetsu1.pdf](#)（最終更新日 2024/3/21）（閲覧 2025/1/21）

仙台市（2024c）「子ども医療費助成」
<https://www.city.sendai.jp/kate/kurashi/kenkotofukushi/kosodate/teate/jose.html>（最終更新日 2024/12/26）（閲覧 2025/1/21）

仙台市（2024d）「男性向けの子育て支援情報をご紹介します」
<https://www.city.sendai.jp/kodomo-somu/kurashi/kenkotofukushi/kosodate/ryoritsushien/danseimuke.html>（最終更新日 2024/8/13）（閲覧 2025/1/21）

仙台市（2024e）「仙台市内の企業における男性の育児休業取得に関する調査報告書」
https://www.city.sendai.jp/kodomo-kikaku/documents/danseiikukyuchosa_sendair5.pdf（最終更新日 2024/1）（閲覧 2025/1/21）

仙台市（2024f）「保育所で遊びませんか」<https://www.city.sendai.jp/miyagino-boshi/miyaginoku/kenko/kosodate/hoikujo/index.html>.（最終更新日 2024/11/25）（閲覧 2025/1/21）

仙台市（2024g）「さまざまな子育て支援活動団体」
<https://www.city.sendai.jp/kodomo-chiiki/kurashi/kenkotofukushi/kosodate/dantai/shokai.html>（最終更新日 2024/11/25）
（閲覧 2025/1/21）

仙台市（2024h）「母子健康手帳の交付」<https://www.city.sendai.jp/kodomo-chiiki/kurashi/kenkotofukushi/kosodate/ninshin/kofu.html>（最終更新日 2024/11/27）
（閲覧 2025/1/21）

仙台市（2024i）「母親教室（両親教室）について」
<https://www.city.sendai.jp/kodomo-chiiki/kurashi/kenkotofukushi/kosodate/joho/joho/hahaoya.html>（最終更新日 2024/5/8）
（閲覧 2025/1/21）

仙台市（2024j）「マミーズクラブ（母親教室）」<https://www.city.sendai.jp/aoba-boshihoken/aobaku/madoguchi/ninshin/hahaoya.html>（最終更新日 2024/10/2）（閲覧 2025/1/21）

仙台市（2025a）「推計人口及び人口動態」
<https://www.city.sendai.jp/chosatoke/shise/toke/jinko/suika.html>（最終更新日 2025/1/15）（閲覧 2025/1/21）

仙台市（2025b）「親子で楽しめるイベント・催し」
<https://www.city.sendai.jp/kurashi/kenkotofukushi/kosodate/manabu/event/index.html>.
（閲覧 2025/01/07）

仙台市（2025c）「伴走型相談支援」
<https://www.city.sendai.jp/kodomo-hoken/bansogata.html>（最終更新日 2025/1/10）（閲覧 2025/1/21）

仙台市（2025d）「赤ちゃん（新生児）訪問」
<https://www.city.sendai.jp/kodomo-chiiki/kurashi/kenkotofukushi/kosodate/nyuyoji/homon.html>（最終更新日 2025/1/10）
（閲覧 2025/1/21）

仙台市教育委員会（2024）「令和5年度仙台市民センター事業概要」
<https://www.sendai-shimincenter.jp/welcome/summary/hmmr2n0000000pcr-att/hmmr2n00000bh4cy.pdf>.（最終更新日 2024/09）（閲覧 2025/1/21）

仙台市男女共同参画推進センター（2025a）「仙台市女性活躍推進セミナー『人材育成とアンコンシャス・バイアス』」<https://www.sendai-l.jp/event/12876.html>（閲覧 2025/1/22）

仙台市男女共同参画推進センター（2025b）「仙台女性リーダー・トレーニング・プログラム」<https://www.sendai-l.jp/cfp/program/>（閲覧 2025/1/22）

総務省統計局（2022a）「我が国における家事関連時間の男女の差 ～生活時間からみたジェンダーギャップ～」（閲覧 2025/1/21）

総務省統計局（2022b）「令和3年社会生活基本調査 生活時間及び生活行動に関する結果 結果の概要」

多賀太（2022）『ジェンダーで読み解く男性の働き方・暮らし方』時事通信社

瀧敦弘（2013）「日本における家族政策の展開」『広島大学経済論叢』37巻2号 p.69-76

ダフナ・ジョエル、ルバ・ヴィハンスキ（著）、鍛原多恵子（訳）（2021）『ジェンダーと脳』紀伊國屋書店

中京テレビ NEWS（2024）「『孫休暇』を県内初導入！最大5日の休暇 孫の看病や学級閉鎖にも対応 社会全体で子どもを育てる“共育て”を目指す 岐阜・大垣市」<https://news.yahoo.co.jp/articles/4531c4f8f7ec3addf37e6ad732ceffcf9bac3a1>（最終更新日 2024/10/18）（閲覧 2025/1/21）

筒井淳也（2015）『仕事と家族』中央公論新社

筒井淳也（2016）『結婚と家族のこれから』光文社

筒井淳也（2023）『未婚と少子化』PHP 研究所

天童市（2020）「第二期天童市子ども・子育て支援事業計画」

天童市（2021）「第2期天童市まち・ひと・しごと創生総合戦略」

天童市（2023）「天童市ウェルカムガイド」（最終更新日 2023/12）（閲覧 2025/1/21）

天童市（2025a）「ぴよママ安心パック事業」
<https://www.city.tendo.yamagata.jp/lifeinfo/ninshin/shu-san.html>（閲覧 2025/1/20）

天童市（2025b）「エール天（10）」
<https://www.city.tendo.yamagata.jp/lifeinfo/kosodate/e-ruten.html>（閲覧/2025/1/20）

天童市（2025c）「男女共同参画社会推進委員会の事業」
https://www.city.tendo.yamagata.jp/municipal/machidukuri/danjo_sankaku.html（閲覧 2025/1/20）

天童市（2025d）「妊娠・出産 母子保健コーディネーター事業」
<https://www.city.tendo.yamagata.jp/lifeinfo/ninshin/ninshin.html>（閲覧/2025/1/20）

天童市（2025e）「赤ちゃんへの訪問」
<https://www.city.tendo.yamagata.jp/lifeinfo/ninshin/kodomogamumare.html#%E8%B5%A4%E3%81%A1%E3%82%83%E3%82%93%E8%A8%AA%E5%95%8F>（閲覧/2025/1/20）

天童市（2025f）「両親教室のご案内」
<https://www.city.tendo.yamagata.jp/lifeinfo/ninshin/r5ryousinkyousitu.pdf>（閲覧 2025/1/21）

天童市わらべ館（2025a）「イベントカレンダー」<https://warabekan.tendo-kosodate.jp/eventcal/>（閲覧 2025/1/21）

天童市わらべ館（2025b）「プレママ講座」<https://warabekan.tendo-kosodate.jp/activity/ac01/>（閲覧 2025/1/21）

東京新聞（2024）「働く祖父母世代に「孫休暇」 企業や自治体が導入、若い親世代も「休みやすくなる」効果 <https://sukusuku.tokyo-np.co.jp/support/81995/>（最終更新日 2024/2/21）（閲覧 2025/1/21）

東京の自治のあり方研究会（2015）「東京の自治のあり方研究会 最終報告」
https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/soumu/1501_3（最終更新日 2015/3）（閲覧 2025/1/21）

特定非営利活動法人せたがや子育てネット（2025）<https://www.setagaya-kosodate.net/teramachi/>（閲覧 2025/1/21）

豊岡市（2024a）「すべての人が生きやすく、生きがいのあるまちへ」
https://www.city.toyooka.lg.jp/_res/projects/default_project/_page/_001/018/109/shiryou6.pdf（閲覧 2025/1/23）

豊岡市（2024b）「ワークイノベーション推進会議」
<https://www.city.toyooka.lg.jp/kurashi/1007000/1008794/1019245/1006585.html>（最終更新日 2025/1/6）（閲覧 2025/1/21）

豊岡市（2024c）「豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシートを作成しました」
<https://www.city.toyooka.lg.jp/kurashi/1007000/1008845/1019240/1028521.html>（最終更新日 2024/4/2）（閲覧 2025/1/21）

内閣官房こども家庭庁設立準備室（2023）「こども・子育ての現状と若者・子育て当事者の声・意識」
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_seisaku_kyouka/dai1/siryou5.pdf（最終更新日 2023/1/19）（閲覧 2025/1/21）

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局（2014）「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン ― 国民の「基本認識の共有」と「未来への選択」を目指して ― 参考資料集」
<https://www.chisou.go.jp/sousei/info/pdf/20141227siryou7.pdf>（最終更新日 2014/12/27）（閲覧 2025/1/21）

内閣府・文部科学省・厚生労働省（2015）「子ども・子育て支援新制度ハンドブック（平成 27 年 7 月改訂版）」

内閣府（2022）『令和 4 年版少子化社会対策白書』

内閣府（2023）「『男女共同参画に関する世論調査』の概要」

内閣府（2024）『令和 6 年度高齢社会白書』

内閣府男女共同参画局（2025）「夫婦が本音で話せる魔法のシート 『〇〇家作戦会議』」
<https://www.gender.go.jp/public/sakusenkaigi/pdf/sakusenkaigi.pdf>（閲覧 2025/1/22）

中貝宗治（2023）『なぜ豊岡は世界に注目されるのか』 集英社

中野円佳（2019）『なぜ共働きも専業もしんどいのか 主婦がいないと回らない構造』 PHP 研究所

奈良市の子育ておうえんサイト子育て@なら（2023）「自分の家庭にあった家事・育児シェアを考えるためのシートを作成しました」
<https://www.city.nara.lg.jp/site/kosodate/187598.html>（最終更新日 2023/11/17）（閲覧 2025/1/21）

日本総研（2024）「2024年の出生数は68.5万人、婚姻数は47.5万組の見通し」
Research Eye No.2024-075
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/research/pdf/15409.pdf>（最終更新日 2024/12/3）（閲覧 2025/1/21）

のびすく泉中央（2025）「今月ののびすく泉中央 2024年11月のイベントカレンダー」
<https://www.nobisuku-sendai.jp/event-izumi/p-event.cgi?year=2024&month=11#17>（閲覧 2025/1/21）

のびすく仙台（2025）「今月ののびすく仙台 2024年11月のイベントカレンダー」
<https://www.nobisuku-sendai.jp/event/p-event.cgi?year=2024&month=11>（閲覧 2025/1/21）

のびすく長町南（2025）「今月ののびすく長町南 2024年11月のイベントカレンダー」
<https://www.nobisuku-sendai.jp/event-nagamachi/p-event.cgi?year=2024&month=11#10>（閲覧 2025/1/21）

のびすく宮城野（2025）「今月ののびすく宮城野 2024年11月のイベントカレンダー」
<https://www.nobisuku-sendai.jp/event-miyagino/p-event.cgi?year=2024&month=11>（閲覧 2025/1/21）

のびすく若林（2025）「今月ののびすく若林 2024年11月のイベントカレンダー」
<https://www.nobisuku-sendai.jp/event-wakabayashi/p-event.cgi?year=2024&month=11#24>（閲覧 2025/1/21）

浜田敬子（2022）『男性中心企業の終焉』文藝春秋

福井市（2022）「夫婦で納得！『家事・育児シェア』見える化シート」
<https://www.city.fukui.lg.jp/kurasi/jinken/danjyo/mieruka.html>（最終更新日 2022/9/20）（閲覧 2025/1/21）

福島県（2024）「家事・育児シェアシートを作成しました！」
<https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/16005c/sharesheet.html>（最終更新日 2024/2/19）
（閲覧 2025/1/21）

前田正子・安藤道人（2023）『母の壁』岩波書店

牧野百恵（2023）『ジェンダー格差』中央公論新社

増田寛也（2014）『地方消滅』中央公論新社

宮城県子育て支援情報サイト みやぎっこ広場（2025）「『みやぎの子育てにやさしい企業』を紹介します」
<https://www.pref.miyagi.jp/site/kosodate/mokuteki-shigoto08.html>（閲覧 2025/1/21）

宮本太郎（2021）『貧困・介護・育児の政治』朝日新聞出版

メアリー・C・ブリントン（著）.池村千秋（訳）（2022）『縛られる日本人』中央公論新社

目黒依子（編）江原由美子（著）（2012）『揺らぐ男性のジェンダー意識 仕事・家族・介護』新曜社

明治大学（2025）「社会実習ボランティア活動単位認定制度」
<https://www.meiji.ac.jp/seikei/project/volunteer/volunteer.html>（閲覧 2025/1/21）

谷沢英夫（2012）『スウェーデンの少子化対策』日本評論社

山形県（2024）「山形県の人口と世帯数（推計）（令和 6 年 1 月 1 日現在）」
[r60101.pdf](#)（最終更新日 2024/1/1）（閲覧 2025/1/21）

山形県天童市移住ポータルサイト（2025）「てんどうってどんなところ？」
<https://www.city.tendo.yamagata.jp/iju/about.html>（閲覧 2025/1/21）

山崎史郎（2017）『人口減少と社会保障』中央公論新社

山田昌弘（2020）『日本の少子化対策はなぜ失敗したのか？』光文社

読売新聞（2022）「孫の育児で休暇取得、宮城県が来年 1 月導入へ...定年引き上げに対応」
<https://www.yomiuri.co.jp/national/20221207-OYT1T50036/>（最終更新日 2022/12/07）（閲覧 2025/1/21）

Kamerman and Kahn（1978）*Family Policy: Government and Families in Fourteen Countries*, Columbia University Press

OECD（2023）Social Expenditure Database（Last updated: November 16, 2023 at 6:11:37 PM）
<https://www.oecd.org/en/data/datasets/social-expenditure-database-socx.html>

（閲覧 2025/1/23）

Olivier Thévenon（2011）, "Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis", *Population and Development Review*, 37: 57-87. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x>

（閲覧 2025/1/21）

資料編

ヒアリング調査先一覧

日付	ヒアリング先	ページ
2024年04月23日	宮城県	90
2024年05月21日	天童市	95
2024年06月04日	仙台こども財団	102
2024年06月11日	のびすく仙台	111
2024年07月02日	宮城労働局	117
2024年09月20日	大手電機メーカー	127
2024年09月24日	NPO 法人せたがや子育てネット	129
2024年09月24日	こども家庭庁	137
2024年09月24日	内閣府男女共同参画局	148
2024年09月25日	厚生労働省	154
2024年09月25日	流山市	164
2024年10月22日	株式会社関・空間設計	171
2024年11月29日	株式会社藤崎	174
2024年11月1日	江崎グリーコ株式会社	179
2024年11月05日	泉チェリーこども園	182
2024年11月12日	気仙沼市	189
2024年11月12日	アサヤ株式会社	201
2024年11月12日	一般社団法人マザー・ウイング	207
2024年11月14日	豊岡市	215
2024年11月19日	塩竈市	224

2024 年 11 月 21 日	NPO 法人アンジュ・ママン	232
2024 年 11 月 22 日	上智大学 三浦まり教授	239
2024 年 11 月 26 日	東北活性化研究センター	241
2024 年 11 月 26 日	岩手県	247
2024 年 11 月 26 日	株式会社薬王堂	256
2024 年 12 月 06 日	仙台市（書面）	269
2024 年 12 月 11 日	なないろキッズ	276
2024 年 12 月 26 日	株式会社ベアレン醸造所（書面）	280
2025 年 1 月 15 日	天童市健康課（書面）	283

※ 基本的にヒアリング記録は「である」調でまとめているが、一部「ですます」調になっているものがある。

No.1

ヒアリング先	宮城県保健福祉部子育て社会推進課
日時	2024年4月23日 13:30～15:00
場所	宮城県庁（宮城県仙台市青葉区本町3丁目8番1号）
調査の協力者	子育て社会推進課長 三浦周 様 子育て社会推進課 子ども・子育て支援専門監 佐々木 真理 様 子育て社会推進課 子ども政策班 課長補佐（班長） 加藤 英基 様 子育て社会推進課 子育て支援班 主幹（班長） 高橋 祥子 様
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光、 小林由香 度山徹教授、江口博行教授
調査目的	宮城県の少子化の現状、課題、対策や子ども・子育て施策について知るため。

【セミナーイベント「今だから知っておきたい 働くこと、結婚や子どものこと」について】

Q1.

説明をうかがいながら、こちらのパンフレット「大学生セミナー：今だから知っておきたい」を拝見しました。一番最後にアンケートに答える箇所がありますが、実際にセミナーを受けた学生からはどのようなリアクションがありましたか。アンケート調査の具体的な結果を教えてくださいませんか。

A1.

実際のセミナーの中身は、パンフレットの5、6ページにあらましを書かせていただいております。大きくは2部構成で、向かって上段は東北大学の富田先生で、ライフイベント「妊娠・出産」とはどういうものかを考えるということについて、後半の方はおばたのお兄さんにご参加をいただきまして、結婚・子育てについての情報をいただきました。「妊娠・出産の際に、女性側の年齢に応じて妊娠をしたいと思ってもなかなか叶わないことがあるということを知らなかった」や「不妊について、不妊の要因として男性側と女性側が半々と言われているが、男性側にも不妊の原因があるということをもともと知らなかった」、あるいは、「セミナーの中で富田先生から紹介のあった『男性側もある程度年齢が高くなってくると妊娠・出産には至っても障害をお持ちのお子さんが生まれてくる確率が若干高まる』という最近の研究に関して、この事実も知らなかった」というお話をいただいています。先ほど申し上げたように、結婚をする・しない、お子さんを持つ・持たないの選択は一人ひとりの選択かと思うので、早いタイミングで色々な考えを知っていただくことが大切で、実際、それに近いような意見もいただいているので今後も続けていきたいと思っています。

【「みやマリ！」について】

Q2.

「みやマリ！」について、マッチング実績（R3.11～R6.2の累計）によると、「AIによるお相手紹介状配信件数：188,678件」→「お見合い成立組数：7,194組」→「交際成立組数：2,610件」→「成婚退会数：154件」と段階を追うにつれて組数が減っていますが、利用者に成婚まで至らなかった理由をアンケート等で調査をしていますか。また、成婚退会数「154組」という数字を子育て社会推進課様はどう感じていますか。

A2.

まず、「AIによるお相手紹介状配信件数」についてはAIマッチングシステムでマッチング相手を自動的に紹介しているため、件数が多くなります。また、お見合い成立組数や交際成立組数も複数相手とマッチングすることができるため、件数が多くなっています。利用者からあがっている声としては、「もっと手厚いサービスを期待していたが、思っていたものと違う」といった声があります。

154組という成婚退会数は、他の自治体と比べて宮城県は頑張っている方です。例えば、同じようにAIマッチングシステムを活用している埼玉県は、宮城県よりも人口が多い県ですが、宮城県よりも実績が低くなっています。

Q3.

20代と30代の男女を比較すると5分の1程度となり、かなり利用率が低いと思います。無料で利用できるマッチングアプリがある中で、登録料がかかる点で手間だと感じ、気が進まない女性もいると思います。料金設定に関して、今後どのようにしていくか検討していることがありましたら、教えていただきたいです。

A3.

手間よりも、丁寧なサービスを意識しています。「みやマリ！」に登録されている方がどういった方なのかという点で不安に思われている方がいらっしゃると思います。そこで、「みやマリ！」では、本人確認を厳格に行なっています。今年度からオンラインでの登録も始めようと思っていますが、基本的には、所得制限や独身証明などを窓口で確認した上で登録をしていただいています。2年で5,500円というのは、他の都道府県が実施している、似たような取組みと比較すると、1番安いのかもしれません。5,500円の一部を助成している市町村もあります。市町村ごとの取組みではありますが、5,500円のうち市町村が2,750円助成するというような形で、一部を市町村が支援しています。市町村によっては助成金額が異なるため、利用される方が住まわれている市町村に問い合わせさせていただく必要があります。

Q4.

コロナ禍で出会いがなく、異性とのコミュニケーションの仕方がわからないという30代・40代の登録者もいるのではないかと思います。そういった方々に対して、セミナーの実施を行っているのか、加えて、登録者のどのようなデータを元にお相手を選んでいるのかおうかがいしたいです。

A4.

コミュニケーションに関してですが、ご登録をいただく際、あるいは登録後、活動される際に相談員の方が都度、相談に応じています。みやマリ！の自主的なイベントの中で婚活パーティのようなイベントも行っています。その中で、婚活に臨む上での重要なことを教えるセミナーなども実施しています。

Q5.

「成婚」というのは、入籍、または、結婚する予定のどちらの段階を表していますか？

A5.

成婚に関してですが、実際に婚姻届を提出しているかまでは確認していません。個人・個人で事実婚など様々な形があると思います。法的な婚姻ではなく、「2人の暮らしを始めることにしました」という意思を確認した段階で、「成婚（結婚）」と呼ばせていただいています。

【「みやマリ！」と不妊治療について】

Q6.

「みやマリ！」に限らず 30 代、40 代の方で結婚したい人に対して、不妊治療の支援を強化したら、子どもを増やすという意味で効果があるのではないかと感じます。「みやマリ！」と不妊治療に関して、30 代、40 代への取組みについておうかがいしたいです。

A6.

まず、「みやマリ！」については、世代を問わず、支援をさせていただいています。現在は、20 代の登録者の少なさを課題として捉えています。2 年前に始めた頃と比較すると登録者は増加傾向にありますが、現状、頭打ちのようなところがあります。結婚や出産を主張しすぎることも、望ましくないため、「みやマリ！」についてご存知ない方に広く伝わるような策が必要だと考えております。

次に、不妊治療については、不妊治療に適用可能な医療保険の回数は年齢に制約があります。例えば、30 代の方であれば制約も 1 番少ない形でご利用いただけますので、不妊治療について我々が周知をしていかなければいけないタイミングで、多くの方に情報を伝えていくようにしていきたいと思います。「みやマリ！」の活動内で、「不妊治療」を全面的に出すのは、デリケートな話題だと思いますので、「みやマリ！」で直接的とはいかずとも、関心が高い分野だと思いますので、広く伝わるように頑張りたいと思います。

【男性の育児休暇について】

Q7.

育児時間・家事時間の話に関連して、男性の育休について、日数や時間はとっているけれど、実際に内容が、男性側と女性側の意識の差というか、男性側が求めるものと女性側が求めるものが一致しているのか疑問に感じるのですが、それを埋めていくという観点で対策等お考えがあれば教えていただきたいです。

A7.

啓発動画の紹介を行いました、実際にやってみて初めて分かることがあると思います。昨年の男性のための料理教室では、料理を作ることだけではなく、後片付けまでやることをポイントにして行いました。料理を作るだけで後片付けを行わない、というのは違いうだろうということです。後片付けまでしっかりやることも、経験しないと分からないことです。啓発の動画が経験につながるかは分かりませんが、何事も経験していただく、触れていただくところがまずは大きいだろうと思います。

【雇用創出について】

Q8.

質の高い雇用の分野について、「企業立地促進奨励金」の予算が他の予算と比べて桁が違いくらい多いものになっていますが、様々な企業を宮城県に誘致することで雇用の創出を優先するというのが県としての方向性なのでしょうか。

A8.

これは村井知事が就任してからの案件なのですが、裾野の広い事業者を宮城に誘致する際に、「宮城にこういうメリットがある」ということを訴えていかなければいけません。例えば土地の値段や労働力など、様々な要因はあると思いますが、そのうちの 1 つとして企業様に来ていただいて、このぐらいの雇用につなげていただければ県としても初期投資の部分をいくらかお手伝いする、ということでこういったメニューを用意しており、この部分はかなり力を入

れてやらせていただいております。また、放射光関連のナノテラスを利用したいという関連業種の方を応援したいというところも今年度からやらせていただいております。

【経済負担について】

Q9.

施策は雇用や出産が多いですが、不安な理由はアンケートによると、お金の面が大きいとなっていますが、それはある程度大きくなった後の子育てや教育の費用などではないでしょうか。その点についてどのような施策を打っているかおうかがいしたいです。

A9.

国、県、市町村の役割分担の話になりますが、経済的負担をカバーするのは、例えば国であれば、児童手当を高校生まで対象にしたり、所得制限をなくしたり、3人目の子どもは3万円としたりなどを行なう方針となっていますが、児童手当だけでも回すのに1兆円単位でかかります。例えば、国でやっている次元の異なる少子化対策であると3.6兆円、支援金として医療保険から回して充てるのに1兆円です。経済的にカバーしたいというところは地方にもありますが、現状、それを各都道府県や市町村が競い合う姿は、必ずしも好ましくないと思います。支援も各自治体の体力によるところが多く、例えば、東京都では子どもが1人生まれると5000円、それを宮城県でやるとして、15000人×5000円、12ヶ月×何歳まで、というのをやるとすると、正直そこまでの余力はないということになります。子どもが日本のどこでも健やかに育つことが大切でありますから、その仕組みは国が作ってほしいというのが、うちの県の基本的な考え方になると思います。

【未婚理由と結婚増加について】

Q10.

宮城県では、就職によって県外へ出てしまう若者が多い傾向があります。特に首都圏に行く男性が多く、女性は県内に残る人が多いです。仙台は支店が多いため、転勤で仙台市に入る人は一定数いますが、定住ではないため、転勤で来る男性とは結婚に結びつかないのではないかと思います。男女共に同程度の教養があるにも関わらず、男性の方が首都圏に出る傾向があるため、男女共に適当な職場が必要なのではないかと思います。宮城県の本社が99%中小企業であるため、既にある中小企業に対して、東北大学生や他大学の若者が就職したくなるような職場・働き先をつくるために、何か県としての取組みが既にやっていること、または、今後取り組む予定のことがありましたら、おうかがいしたいです。

A10.

（私は、直接その部署で仕事をしているわけではないので、はっきりお答えはしにくいのですが、）まずは、学生の方に宮城県内の企業について知っていただくことだと思います。先ほどインターンシップのお話をしましたが、宮城県外の学生の方が宮城県に就職するだけでなく、県内の学生が利用できるインターンシップを行なっているはずで、東北大学出身の学生は、他大学では身に付けられないスキルをお持ちの方も多いと思いますので、そういった方にもちゃんとやりがいをもって働くことができるような高い技術をもった企業を育てていくことが重要だと思います。「公益財団法人みやぎ産業振興機構」では、県内の企業から様々な相談を受け付けています。今後としましては、元々ある技術や強みをどういう風に成長につなげていくか、他の分野に展開できないかなど、企業の経営にあたっての講座の開講などに取り組んでいく必要があると思います。

【次世代育成・応援基金について】

Q11.

基金のメリットとして長期スパンで対策に取り組める一方で、他分野と比べて優先的に取り組んでいるという印象を与え、他の分野を圧迫しようと思います。発案から設置、運用に至るまでの課題や乗り越えた点について教えていただきたいです。

A11.

特定のところにお金を寄せるときに他の分野はどうなるのか、というのはたしかにそのとおりだと思います。ただその一方で、令和3年に「新・宮城の将来ビジョン」で新しく「社会全体で支える宮城の子ども・子育て」という柱を打ち立てたことが、ある意味掛け声だけでなく、それを裏付けるものとして用意したということもあり、基金立ち上げそのものについてはあまり反対の声はなかったというふうに思っています。細かな話になってしまいますが、お金を20億円県として工面しなければならないということになり、県に入ってくるお金は色々ありますが、その中でも使い道に制約のないお金、例えば、パスポートの取得の際に証紙を貼ってくださいと言っている、発行に手間がかかるから手間賃的なもので頂いているもの、あるいは住民税のようなものといったあまり使途に制限のないお金をもとに基金を立ち上げることにしており、そういう意味ではお金の使い道としてよろしくない使い方をしているわけではないと思っています。むしろ今はそのような話は出ていませんが、少子化対策は長く取り組んでいく必要がある一方、未来永劫というわけにもいかず、10年間ぐらいと期間を決めさせて頂いておりますけれども、これから10年間いろいろ取り組んでいく中で、果たして今後もしっかり必要な取り組みを続けられるのか、といった問題を追々考えていかなければなりません。基金の課題としてはむしろそちらにあるのではないかと私としては思うところです。

No.2

ヒアリング先	天童市・天童市子育て未来館げんキッズ・天童南部第五学童保育所
日時	2024年5月21日 13:30～17:10
場所	天童市役所会議室（山形県天童市老野森1丁目1-1） 天童市子育て未来館げんキッズ（山形県天童市芳賀タウン北2丁目7-18） 天童南部第五学童保育所（山形県天童市田鶴町4丁目2-1）
調査の協力者	健康福祉部長 秋保泰志 様 健康福祉部 子育て支援課 課長補佐(こども育成担当) 並木勝範 様 健康福祉部 健康課 課長補佐 高橋 朋美 様 健康福祉部 健康課 課長補佐 松田 英理 様 総務部 市長公室 まちづくり推進係 係長 土屋 裕信様 上下水道事務所 上下水道課長 後藤 栄 様 天童市子育て未来館げんキッズ支配人 森 麻子 様及び職員の皆様 天童南部第五学童保育所 横山 美和 様及び職員の皆様
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光 度山徹教授、藤原健太郎准教授
調査目的	天童市の子育て支援の状況と施策について知るため。

〔天童市役所でのヒアリング内容〕

【子育て支援施設に関するもの】

Q1.

天童市は女性の就業者数が全国平均と比較すると若干多く、0～2歳児の幼児教育・保育施設の利用割合が年々徐々に増加しているほか、放課後児童クラブや放課後等デイサービスの利用児童数も増加傾向にあります。このように、育児・保育施設の需要は増加していますが、施設が不足している等の問題はありますか。

A1.

放課後児童クラブの利用者も増加傾向にあり、未就学児の入所率も増加傾向にあります。全国的にも問題となりましたが、天童市においても平成29年度に保育所等の待機児童が36人発生しております。こういったこともあり、国または県の補助事業を活用し、平成29年度には12施設あった保育施設を平成30年度には16施設ということで、4施設を単年度に整備し、翌年には待機児童の問題は解消されております。また、令和6年度現在では31施設ということで、平成29年度と比較すると倍以上に増えているということになります。入所率自体は増加傾向にあるのですが、今現在については一定の受け皿ということで保育の枠は確保されていると考えております。今後はさらに、保育の充実ということで、障害児への対応や医療的ケアを必要とする児童への対応など、そういったところにも力を向けていきたいと感じております。また、小学生が入所する放課後児童クラブについても年々増加しており、平成29年度には23施設でしたが、現在は30施設とこの間に7施設ほど天童市が新施設、又は学校の空きスペースなどを活用して放課後児童クラブを整備しているところです。また、土地区画整理事業により、一部の学区で入所児童数が増えているという状況ですので、その学区で新施設を増やしているという状況です。

Q2.

天童市における年代別の幼児教育や保育施設の利用者率、利用者数について、0歳児が他の年代と比較して著しく伸び率が高い傾向が見受けられています。育児と仕事の両立の結果だと推察しますが、0歳児からの入所希望への何らかのインセンティブが働いているのか、傾向がみられることの原因や市の施策があればお聞きしたいです。

A2.

天童市では通常は9月に一斉に入所の申込みを行っています。それは、4月入所のお子さんの申込みになります。育児休暇中の方は、4月、5月の職場復帰を申し込んでいただきます。6月、7月に年度途中で育休が明けの方には、途中入所申込受付を毎月行っており随時入る形になります。基本的に、保育所整備により0歳児の枠、1歳児の枠は増えています。ですが、人気のあるところから埋まっていく傾向があり、育休を7か月、8か月で切り上げて、早めに申し込まないと希望の施設に入れないという焦りがあるようです。途中入所も10月以降だとだいぶ枠がなくなります。さらに1歳児になると育休が明ける人が増えるため、競争率が激しくなる前に入れてしまおうという傾向が若干あるようです。

Q3.

育児休業制度あつての保育所だと考えますが、完全に育休を取り切るとは出産時期や個人の人事情によっては難しいという現状認識でよいでしょうか。

A3.

枠はたしかにあります。希望する保育所への入所を考えると難しい状況です。兄弟がいると、同じ施設に入りたい方もいらっしゃるの、何とも言えない状況です。

Q4.

放課後児童クラブや子育て支援施設は多いものの、立地的に数のばらつきがあるように感じます。都市計画の中で、どのように配置しているのでしょうか。また、市内の地域ごとに特色があれば教えていただきたいです。

A4.

放課後児童クラブは、小学校に近いところに最低1か所は配置しています。保育所等については、公立は4施設、それ以外は民間の施設です。民間の施設であることもあり、こちらの都合で配置できないこともあります。事業者とも相談し平等に配置できるようにしています。子育て支援施設は保育園の近くに整備されている状態なので、それに影響されている状況です。

Q5.

希望する保育施設に入所するため1歳に満たない時点で入所を検討するとのお話がありましたが、保護者等が地理的な条件以外で保育所に求めることは何かありますか。

A5.

基本的には、職場に近いなどの地理的な条件が一番大きいです。あとは、上の子が入っていたり、施設見学会などもありますので教育・保育の方針であつたり、勤めている方だとやはり職場や自宅に近い送迎のしやすさであつたりが大事な要素になっていると思います。

【母子保健コーディネーターに関するもの】

Q6.

核家族化の進行により、身内やそれ以外の人に頼らずに孤独を感じつつも育児に奮闘する女性もいるかと思います。母子保健コーディネーター事業について出産前から出産後までの程

度サポートしていただけるのか、利用されている方はどんな方か、利用者数はどのくらいなのか、おうかがいしたいです。

A6.

現在、母子保健コーディネーターは2人配置しております。1人は助産師、もう1人は保健師の免許を持ち、専門的な知識でお母さんに寄り添った支援を行っています。産婦人科で診断を受け、妊娠届出書をもらいます。その妊娠届出書を持って健康センターに、妊娠届出を行います。そこで母子健康手帳を交付したり、妊婦健康の受診のお話をしたりなどという手続きが、最初の関わりとなります。最初の関わりが重要だと考えておりまして、30分から1時間ほどの面接を行います。その段階で、妊娠が嬉しかったか、婚姻状況、何回目の妊娠か、経済面、産後のサポートの状況、兄弟やご家族の健康状態など、一通り母子保健コーディネーターがお話をうかがいます。面接が終わりましたら、全国で行っている「出産応援ギフト」として、5万円の現金給付を行います。また、出産後は子育て応援ギフトとしてさらに5万円給付の経済的支援を行っております。

本来であれば、1、2年育休をとってゆっくりしたいという方もいると思いますが、経済的負担を抱えている家庭は妊娠届出の段階で早めに保育園に預けたいと相談される方もいます。また、天童市では、若い方でも家建てますので、借金をしながら子育てをするという家庭もあります。早めに仕事をしたい方に加え、夫からのDVを受けている方、子どもに対して虐待をしてしまった方、自身が精神疾患を抱えている方など、約3割程度の方が何らかの支援が必要となります。

支援が必要な方には、母子保健コーディネーターが両親教室を勧めたり、妊娠期間に事情を聞いたり、電話で話を聞いたり、助産師による健康相談を行ったりしています。さらに、安心パック事業というものがあり、妊娠後期に健康センターに来ていただいて、具体的な出産準備用品がどこまで揃ったか、産後のサポート体制がどのくらい整ったかなど、具体的な内容についてお話をさせていただきます。妊娠届出の際にも一通りお話ししますが、妊娠したばかりで産後、どこに住む予定なのかなど、あまりイメージがつかない方が多いので、妊娠後期にもう一度来ていただいて、そこで具体的な状況を確認して、必要な支援体制の確認をするようにしています。

市内産科医療機関との情報共有という点では、天童市内で産婦人科は2か所ありますが、妊娠からお産まで通院できる産婦人科は1か所だけあり、その1か所で天童市内の妊婦さんの6割ほどが出産します。市内2か所の産婦人科と情報共有を密にしており、月に2回ほど情報共有の機会を設けております。天童市の方で心配な妊婦さんの情報と産婦人科の方で心配な妊婦さんの情報とを共有して、次にどういったことを確認するか、市で聞きづらいところを病院で聞いてもらうかなどを共有させていただきながら、出産を迎えています。

これらの全てに母子保健コーディネーターが関わっていますが、2人だけでは回らないので、健康課の保健師助産師も一緒になって行っています。

産後ケアや、生後2か月頃に行う赤ちゃん訪問より生後2か月前に訪問した方がいい赤ちゃんに関しては集中的に毎週のように赤ちゃん訪問を行うこともあります。健康センターに相談に来る方もいますので、留守にならないよう必ず専門職が常駐するようにしています。

Q7.

母子保健コーディネーターの人数に関して不足を感じている部分や、将来的に増員を考えている部分などはありますか？

A7.

助産師や保健師などの専門職に関しては、常に不足している状況で十分とは言えないです。職員も妊娠、出産、育児の時期を迎えますので、揃わない状況が続いていました。仕事の中で優先順位をつけて、本当は全員のお宅へ訪問したいのですが、ある程度優先順位が高いところから訪問しています。母子保健係と今年度から分かれたので、連携しながらサポートを続けたいと思います。

Q8.

母子保健コーディネーター事業に関して、何が一番要因として大きいという印象を受けていらっしゃるのでしょうか。

A8.

最近では、経済的困窮から育児ができるのかと不安になる方も多く、夫婦揃って無職または就活中の場合や、産後のケアとして実家や義理の実家などを頼りにすることができない場合が増えてきており、どのように支援すればよいかを考えています。また、有料のヘルパーやサポート制度が存在しますが、お金を出してまでサポートを受けたくない方もいます。どんな要因が一番多いかというよりも、様々な要素が複合的に関係している状況です。

Q9.

母子保健コーディネーター事業について、これはお母さんとその子どもに対する支援ということですが、初めて子どもをもつお父さんへの支援で何か取り組んでいることはありますか。

A9.

両親教室などで、父親の育児参加についてお話をさせていただいたり、産後などの色々な手続きを一通り教えたり、お風呂の入れ方やおむつの替え方など具体的なことを教えたりなどを1回の教室で取り組んでいます。また、妊娠届を提出される際に、父親の育休取得についても聞くようにしています。最近の印象としては、期間はまちまち(長期はまだいませんが)ですが、育休を取得される方が多くなったと思います。

【その他天童市の少子化対策、子育て政策に関するもの】

Q10.

山形県では、他の市町村も少子化対策に取り組んでいるかと思いますが、周辺の市町村と差別化を図っていることや、ここが天童市の子育てにおいて推しているということがあれば教えてください。

A10.

天童市の山本市長は、「子育て日本一」という目標を掲げていますので、市職員は子育て支援に全力で取り組んできました。差別化というよりも、天童市は山形県内の他の自治体に先駆けて子育てに関する施策を行ってきました。ただし、近年では周辺自治体も様々な子育て支援に取り組んでいる状況です。

Q11.

子育て支援の市民からの声ということで、アンケートの自由記述欄で子育て支援策に関する要望も寄せられているというお話がありましたが、そのアンケートは定期的に行われていたり、全市民を対象に行われたりしているものなのでしょうか。

A11.

先ほど示した「市民満足度・重要度アンケート調査」は2年に1回、3000人を抽出して行われており、自由記述欄では子育てに限らず全般について聞いており、同じような要望がたくさん寄せられれば、そういった市民のニーズがあるのだと捉えるようにしております。それから、子ども・子育て支援事業計画を作るので、計画策定のためのアンケートを行っています。そこでの市民の要望では、小児科を増やしてほしい、保育料の無償化をもっと進めてほしい、放課後児童クラブに夏休みだけは入れるように柔軟に対応してほしいなどの声がありました。アンケートは、主な計画を作るときと市民満足度・重要度アンケート調査のときに行っています。来年度、天童市総合計画を作るのでその際もアンケートを実施します。市民の声は、計画を作る際の参考になっております。

Q12.

子育て支援という、ともすれば一部の世代だけが恩恵を受けると見られがちな政策ですが、市民のコンセンサスを得て重点的に進められている理由についてお聞きしたいです。

A12.

市長は最初から子育て日本一への挑戦を公約として掲げています。逆に、市民からはアンケートの自由記述の中で、市長が目指しているからにはこれくらいはしてほしいなどの声もあり、市民は公約を覚えてくれているということを感じます。市民からお話を聞いても子育て日本一の公約は根付いている、浸透していると感じています。

【子育て未来館げんキッズでのヒアリング】

【利用者に関するもの】

Q13.

「天童市子育て未来館げんキッズ」に関して、オープンしてから約10年、どのくらいの利用者が訪れたのでしょうか。

A13.

げんキッズは2015年5月21日がオープン日で、今日(訪問日)は誕生日にあたり9周年を迎えました。今年4月末時点では累計184万9174人で、今年中に、早ければ秋ぐらいには200万人達成のお祝いをできればと考えております。年間では、20数万人ほど利用していただいております。当初は20万人ほどを想定しておりましたが、予想を大幅に上回り一番多いときで29万人ほどが年間で訪れました。そこから30万人を目指していましたが、コロナの影響もありそこまではまだ届いていない状況で、今後の課題となっております。月で1万5000人弱くらいは来ているので、これから夏休みの期間に多く来ていただけるかなと考えております。ここ最近では、赤ちゃんを連れた新規の家族が多いので、赤ちゃんがこの先小学生になるまでずっとここへ通っていただけるように、私たちも努力していかなければならないと思っています。いつ来てもここは安心だ、また来たいと思える施設、安心安全な施設を目指してこれからも継続していければと思っています。

Q14.

施設には、2歳まで、3～5歳まで、6歳から小学生までの3つのエリアの遊び場がありますが、どの年齢層の子どもと保護者の利用が多いのでしょうか。

A14.

平日は3〜5歳が多く、土日祝日になると小学生が多いので、どのエリアが多いとは一概に言えませんが、どのエリアでも皆楽しく遊んでもらっています。兄弟がたくさんいる家族もいるので、皆でエリアを移動しながら仲良く遊んでいます。

Q15.

保護者からの相談事で一番多い相談事は何ですか。

A15.

一番多いのは、お子様の発達、発育に関することではほぼ半数です。ここ(げんキッズ)に来ると、いろいろな子どもがいるので、どうしても自分の子どもと比べてしまう方も多く、自分の子どもの発達が遅いのではないかと不安を抱えたお母さんたちが相談に来ることが多いです。また、今後の幼稚園や保育園への入所に関する相談もあります。

Q16.

仙台ナンバーの車を多く見かけるという話がありましたが、実際にげんキッズの利用者はどこの地域の方が多く来られますか？

A16.

天童市内の方は4割程度です。それ以外は市外から来ており、2番目に多いのは山形市になります。コロナ禍前は市内利用者が3割程度でしたが、コロナ禍以降に4割程度となりました。市内の方は、混雑状況を確認しながら来所する方や、一日に2回来られる方もいますし、利用者については入所の際に簡単なアンケートを記入してもらっているので、そこから利用者の調査をしている状況です。

げんキッズの運営費は年間で1億円程度支出しているので、欲を言えば、天童市の利用者が半分以上になるのが望ましいと考えます。

Q17.

初めてこちらを利用される方は、何を経由して知ることが多いでしょうか。例えば、SNSや子育てをされる方々の口コミなど色々あると思うのですがいかがでしょうか。

A17.

ネットで調べて来られる方が多い印象です。年間に行っているアンケートでは、インターネット経由で知ったという利用者が多いです。その次くらいに、SNSが多いです。Instagramもやっているのですが、それを見て来られる方もいらっしゃいます。初めて利用した方が、後にSNS等で拡散してくれていると思うので、その影響もあると思います。イベントがある際もSNSを見て来られる方が多いです。

Q18.

お父さん同士の交流はどれくらいありますか。

A18.

最近、お父さんが子どもを連れてくることが多いです。子ども同士で話していると、お母さんでもそうですが、お父さん同士ここで知り合ったり、いつのまにか仲良くなったりしており、個々で知り合っているようです。ただ、お母さん同士の交流の割合の方が多いかとは思いますが。

【職員の方に関するもの】

Q19.

職員の方は、個々の利用児童をどの程度見ていらっしゃいますか。

A19.

ある子ども一人だけを見ることは難しいですが、お母さんからの依頼があれば、授乳やおむつ交換の際は子どもを見ていてそれから受け渡すようにしてします。館内は基本的に一緒に過ごしてもらい、ずっと目を離されている際には、子どもにお母さんはどこにいるかと尋ねます。要望があれば一緒に遊ぶこともあります。

Q20.

市内で住まれている方でげんキッズで働かれている方、また、東京ドームの方から来てここで働かれている方はどのくらいの方がいらっしゃいますか。

A20.

東京ドームから来ているのは、2人のみになりまして、他は天童市の方を採用しています。特に資格が必要という訳ではありませんが、保育士の方や学生のアルバイトで来られる方もいらっしゃいます。

Q21.

職員の人材育成はどのように行なっていますか、

A21.

アルバイトや職員など入社してから、研修などを随時行っています。

Q22.

こちらに所属されている保育士の皆様は、げんキッズに加えて他の保育施設を兼任されているのでしょうか。また、げんキッズには保育士の方が派遣されたわけではなく、ご自身の希望で勤めていらっしゃるのでしょうか。

A22.

兼任している保育士はいません。保育士は派遣などではなく、自身の希望で所属しています。

Q23.

トラブルなどが発生した場合、どのように対処をしていますか。

A23.

トラブルやクレームが本当にはないです。おそらく無料だからというものもあるかと思いますが、強いて言えば、走っている子どもに対して走っているけれど大丈夫なのかという意見ぐらいしかないです。

No.3

ヒアリング先	仙台こども財団
日時	2024年6月4日 16:00～19:00
場所	仙台こども財団（宮城県仙台市青葉区国分町 3-6-1 仙台パークビル 4 階）
調査の協力者	理事長 湯浅 誠 様 副理事長 武山 広美 様 専務理事兼事務局長 須藤 誠 様 総務課長 大岩 美貴子 様 総務係長 後藤 一城 様 企画係長 渡邊 直也 様 総務係 主事 西村 まみ 様 高橋 冬馬 様 企画係 主事 川野 友夏子 様 徳差 桃葉 様 仙台市 こども若者局 こども家庭部 子育て応援都市推進課 課長 大宮 伸吾 様
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光、小林由香 度山徹教授、藤原健太郎准教授
調査目的	仙台市の子育て支援について、財団としての取組みを知るため。

【「『子育てが楽しいまち・仙台』の実現に向けて」スライドに関するもの】

Q1.

平成30年から令和5年まで、子育てをする上での悩みや不安に思うことの第1位は「出費がかさむ」ですが、その点に関してどのようなアプローチを考えていますか。育休促進以外に経済的な支援があれば教えてください。

A1. (仙台市)

結婚生活支援や不妊治療費助成、新生児祝福事業など、多様な施策に取り組んでいます。また、雇用の面からも、他の部署と連携して支援しています。

O2.

合計特殊出生率が仙台は低くなっている理由と、地域間での比較について教えて頂きたいです。

A2. (仙台市)

仙台市は、学都として進学を機に多くの若者が転入するなど、若い女性が多い傾向があり、その影響から合計特殊出生率が低くなる側面があります。これは、全国の大都市でも同様の傾向にあります。合計特殊出生率は、人口の社会移動の増減の影響を強く受ける数値ですので、都道府県間・市町村間など、社会移動が大きい単位で区切ってみると、少子化の実態や、子育て支援施策の状況などを示す数値として単純に受け止めることはできないと考えています。

【仙台こども財団の令和6年度事業予定に関するもの】

Q3.

こども・若者会議について、対象者が小学4年生から18歳までということでしたが、こども・若者会議という名前だけを聞くと、若者という言葉も入っているので大学生とか、新社会人も入るのかなと思ってしまいますが、18歳までと区切った理由をお聞きしたいです。また、こども・若者会議の中で、グループごとにプレゼンに向けて意見を出し合うことがあるとお聞きしましたが、それは小学生、中学生というように年齢を分けた形で意見を出し合うのか、それとも年齢関係なくそれぞれグループを作った上で意見を総合的に出し合うのか、想定しているものがあればお聞きしたいです。

A3.

対象年齢に関しては、若者を対象にした事業を仙台市が行っているため、今年度はまずは小学4年生から18歳までの子どもを対象にしました。今後、若者も対象にしていきたいということで名称はこども・若者会議としています。また、グループワークに関しては、様々な年齢の子どもたちで構成して、お話をしていきたいと思っています。その中ではファシリテート、色々な年齢の子どもの意見を引き出すというところが凄く重要になってくると思うので、私たちもうまく関わりながら、良い会議にしていきたいと思っています。

Q4.

こども・子育てシンポジウムでは、具体的にどのような内容を予定していますか。実際にどのような方々が参加することを想定していますか。

A4.

シンポジウムの内容などは検討しているところですが、昨年のシンポジウムで行ったアンケートを踏まえて、一方的に話を聴く形式ではなく、皆さんで意見交換をするワークショップを行いたいと思っています。これまでに子育て支援団体からお話をうかがった際に、他の団体や企業と連携したいものの、上手くできない、つながることが難しい、などのご意見をうかがいましたので、団体さん同士で集まって、つながれる機会を設けられたらと考えております。

Q5.

こども・子育て支援に関する調査研究とは、具体的にどのような内容のものを行うのでしょうか。

A5.

調査研究は社会全体で子育てを支えていくのに向けて、どのように進めていくのかということについて、データに基づいて検討をしていくために行うものです。

具体的な案としては、今年度は、子育ての支援活動をしているNPO法人や団体の実態調査を行うことを考えています。子育てを担うのは家族ですが、今は共働き家庭も増えておりますし、支援団体の存在が重要なのではないかと捉えています。財団としても、支援団体の方々と連携を構築していきたいと思いますので、どのような団体がどのような活動をされているのか、その把握から始めていきたいと考えております。

Q6.

こども・若者会議について、会議の目的が「こどもたちや若者等の意見を尊重する機運を高めること」とされており、この目的の前提には、これまで子どもたちや若者などの意見が反映されてこなかったという背景があるのだろうと想像しましたが、もしこの想像が適切であれば、なぜ反映されない環境にあったのかについて、お考えをうかがいたいです。

A6.

仙台市では、若者からの提案に基づき協働して課題解決等に取り組む事業などが展開されてきましたが、小学生から高校生までの年代を見てみると、そのような機会はほとんどなかったように思います。こども・若者会議では、子どもたちが自分たちで考えて提案し実行していく機会を実現したいと考えています。

なお、他の都市では、自治体が主催者になってこども・若者会議をやっている例が多いのですが、仙台では財団が主催者になるので、より自由度が高くなることが特徴であると思っています。子どもの意見を反映することをしっかり意識して取り組んでいきたいと考えています。

【男性育休(パパ育休)取得チャレンジ企業創出事業に関するもの】

Q7.

パパ育休の促進事業の結果が来年の3月に出ると思いますが、好事例があった場合、来年度も同様の事業を継続する予定はございますか。

A7.

男性育休取得チャレンジ事業は、3年くらいは継続する予定です。まずはモデル企業4社についてPRしていきたいですが、なかなかそれだけでは事業の効果としては大きくはないので、継続して行っていきたいと考えております。

Q8.

パパ育休の促進とありますが、社労士を派遣して、実施した後、企業独自で取組みを行っているかどうか、フォローする役割も行いますか。

A8.

パパ育休の取組みでは、アドバイザーの派遣が終了した後、3年間は財団の取材や広報に協力していただくことにしております。派遣期間中に制度を作れる企業もあれば、そこまではギリギリ至らなかったという企業もあると思います。それが、1・2年経って、できるようになったとか、第一号で男性育休を取得した方がいました、という企業も出てくるかと思います。そのため、3年間は、取材をさせていただいたり、財団から連絡をとらせていただいたりすることもあるかもしれません、ということをモデル企業選定の際に、お伝えする予定です。派遣して終わりではなく、しっかりとPRもしていきたいと考えています。

Q9.

男性育休取得チャレンジを始めた背景として、共働きが多いことと育休取得の需要が高まったという背景があったと思うのですが、実際に仙台市で育休を取得したいと思っている人がどれくらいいるのか、どのような職種の取得率が高いのか、といったデータがあれば教えてください。

A9.

仙台市の方で、仙台市内の企業における男性の育児休業に関する調査報告書を今年の1月に公表しております。回答は583社から得ていますが、この調査は各会社の人事部門が回答しているため、各従業員の育児休業に対する需要がどれくらいかという点についてはわかりかねます。回答があったうち、育児休業の取得を推進するために取組みを実施している会社が22.3%、逆に、推進する考えがなく取組みも実施していない会社が15.1%、推進したいと考えており取組みも実施する予定である会社が11.3%で、財団事業のターゲットは「推進したいと考えており取組みも実施する予定である会社」にしたいと考えています。

業種については、当調査では把握しておりません。なお、男性従業員の育児休業取得を推進することで期待するメリットを尋ねた質問において、一番多かったのは「従業員の会社に対する愛着や貢献の意志が強まる」という回答が 34.5%、「業務体制の見直しが進む」という回答が 24.4%、次いで「人材を採用しやすくなる」という回答が 20.6%でした。男性育休を推進することが、利用者である従業員はもちろん、会社側にもメリットがあることに着目し、少しでも推進できるように取組みを進めます。

Q10.

仮に、今後企業からの応募があった際の選定基準はどのようなものになりますか。

A10.

申込応募用紙の中で従業員数や業務の職種、現状などに加えて、会社の意気込みなども書いていただきます。具体的な基準は設けておりませんが、この申込書をベースに財団で選定する予定です。

Q11.

企業に対する男性育休についてのアンケートの中で、取得する予定もない企業が一定数いるということでありましたが、そのような企業についてどのようなアプローチが考えられますか。

A11.

今年度は男性育休の取得を検討している企業に向けてのものであり、取得の機運が高まるような働きかけとして実施します。いずれは、希望者に育休取得をさせるのが難しい企業にも、アプローチしていかなければならないと考えています。

男性育休取得企業チャレンジ企業創出事業の取組み自体を記録して、HP などを通じて発信し、実際に育休を取得したらどのようなになるのか、多くの企業に対して周知・広報すること自体も目的のひとつです。また、当事者セミナーを開催し、プレパパやパパなどの生の声を聞く機会を設け、それを広報することで、現在興味や準備のない企業においても、男性育休が大事なことだと考えるきっかけになることを目指しています。

【こども財団全体に関するもの】

Q12.

なぜ財団という立場から、子育てや家庭の課題にアプローチしようと思われたのですか。財団である意義についてご教授いただきたいです。

A12.

市役所ではセーフティネットのような制度を中心に、子育てが「しやすい」ことに取り組んでいます。が、「子育てが楽しい」ということの「楽しい」の部分は、行政では難しいところがあって、行政でできないことを、行政と企業の間にある財団が埋めていくのだと思います。

例えば、市役所であれば、公平性等が大切になり、なかなか民間企業とのやり取りが難しくなりますが、財団という立場から企業と連携して色々なことに取り組むことができたり、ネットワークについても、市役所だと職員が3～5年おきに担当者が入れ替わるのですが、財団職員は基本的に財団で働くため顔つなぎができたり、相手との関係性を深めることができることが利点であると考えています。

Q13.

こども財団オフィスの配置の意図についておうかがいしたいです。

A13.

財団が11月にできたころは今の備品などはほとんどなく、まさしく「事務所」という空間でした。理事長から、人が集まれるような空間、楽しい空間を作ったほうがいいという話があり、プロの力を借りてご提案頂いたのがこの場になります。お子さんが靴を脱いで遊べたり、応接したりすることができるような空間となったので、たくさん人を呼び込まねばという思いがあります。こども・若者会議もこの場で開催したいですし、サロンのようなかたちで色々な人とお話するようなものも考えています。

Q14.

こども財団は子育て支援団体にはネットワークや知名度がありますが、中小企業や実際の子育て当事者にはどのようにPRしていくのかおうかがいしたいです。

A14.

なかなか一般の方には浸透していないのが現状です。3月のシンポジウムでも、知らないという方が多かったです。ホームページの更新のほか、シンポジウムや中小企業チャレンジ制度、こども・若者会議などについては、市政記者クラブに対して広報を行っています。

Q15.

子育て支援活動の際に、どのような意見をいただきますか。

A15.

問い合わせはあまりありませんが、子育て支援団体から困りごとについてのお尋ねが数件ありました。また、設立当初は、もう子育てが終わったが、何か支援できないかという方からの声を頂きました。そのような点から、市民からの期待は感じておりまして、信頼を得られるように誠実に取り組んでいきたいです。

【理事長 湯浅誠様への質問】

Q16.

湯浅様がこの財団に込めた想いなどがあればお聞きしたいです。

A16.

私は東京近郊で活動しており、国との関わりが多かったものの、地域との距離を感じていました。子ども食堂に関わるなど、地域の自治体と関わることもありましたが、その経験は限られていました。仙台市という一つの自治体に焦点を当てて、その解像度を高めることができるのは自分にとっても学びになると感じ、引き受けました。

Q17.

仙台市でこども財団として思い描いてきたビジョンを実現出来たら、リーディングケースとして規模の異なる自治体でどのように波及させていけますか。

A17.

仙台市で成功したからといって、他の自治体でも同じことができるわけではありません。規模の違いを考えると、政令指定都市間での横展開が可能かもしれませんが、小規模な自治体では難しい場合があります。それぞれの自治体の特性に応じた対応が求められると思います。

Q18.

上記の質問に対する追加質問ですが、財団を通して仙台市への理解の解像度を高めるとのお話がありましたが、財団設立前に仙台市に抱いていた印象と、設立後、仙台市に抱いた具体的な印象やギャップがありましたら、教えていただきたいです。

A18.

まだギャップを感じるほどの段階には至っていませんが、仙台市は、規模が大きいためにやれることが多い一方で、住民と直接顔を合わせられるかという点では難しいことが多いのではと思います。実際どうなのかについては、これから取り組む中で自分の答えを見つけていきたいです。

Q19.

男性の意識的なものに切り込んでいくために、必要なことは何でしょうか。

A19.

制度と意識は、どちらが先かというところがありますが、制度が一定の支持を得ていれば十分に温まっていない意識の方に働きかけていくという循環をつくっていけないかと思っています。

Q20.

設立趣旨の中で、「子どもや子育て家庭をめぐる課題や多様化するニーズに的確に対応する」とありますが、多様化した故に、ある程度優先順位をつけてアプローチしなければならないところもあると思うのですが、こういったニーズに応えていくことが良いと考えますか。

A20.

表面的に現れている課題の多様性にだけ振り回されるのではなく、その根本にある問題に目を向けていくことが必要ではないかと思っています。その上で、できるところからアプローチしていくしかないと考えています。

Q21.

他の地域でこども財団のような組織に携わっていることがあれば、どのような取組みをされているのか教えてください。

A21.

NPO 全国こども食堂支援センター「むすびえ」の理事長として、全国の約 9,000 の子ども食堂を支援しており、その関係で各自治体と関わりがあります。また、こどもの居場所づくりが注目され、自治体でも共通の政策課題となっているので、各都道府県庁とタイアップして、市町村長を対象としたトップセミナーを行い、こども食堂やこどもの居場所について、理解を深める働きかけを行っています。

Q22.

湯浅様は年越し村のニュースで見たことがあり、そのためこども財団との関わりがあるのは意外でした。年越し村にいるような人々は、日々の生活に困窮している方が多いですが、こども財団の対象は、生活には困っていないが、子どもが欲しい、もう少し良い生活がしたいといった、年越し村とはフェーズの違う人々だと思うのですが、フェーズごとによるアプローチの違いを教えてください。

A22.

こども食堂の 8 割は、貧困層に限らず、誰でも利用できる場所で、そのような誰が来てもいい場所がもつ貧困対策という意味があるものと思っています。

私は相談場所のようなものを作ってきましたが、相談場所が人にどういう感情を起こさせるかという、ほとんどの人は、まだ自分はそこに行くほどではないと思ってしまうものです。しかし、公園であれば、自分は公園に行く必要があるかどうかは考えません。公園は、行きたいか行きたくないかだけです。

そのような判断で行ける場所は、大切だと思っていて、そういう場所があると、実際に課題がある人ない人含めて、いつもそこに来ていて、それが何らかの形で、気づくことにつながります。また、それが対処につながることもあり、場合によっては相談場所を超えることがあると思います。こども財団のような広い取組みを行う団体も、事後的な対応と、予防的なものというのはグラデーションでつながっているものなので、そのような意識を持って財団に関わっています。

Q23.

仕事がない街にはどうしても人を集めることが難しいと考えていますが、男性育休取得チャレンジのように、育休以外で企業の魅力を増やすアプローチなどがありましたらお聞かせいただきたいです。

A23.

子育て世帯を呼び込むために雇用創出は重要ですが、それが必ずしも必要条件とは限りません。例えば、地方に移住する人々は、雇用の有無ではなく、手ごたえのある生活を求めていることも多いです。

昔のゼミ生が大企業を辞めて岡山に移住しました。そのような人はマジョリティではないですが、昔に比べると増えており、そこに雇用があるからというわけではなく、より手ごたえのある暮らしを求めることもあるということです。

もちろん雇用があるというのは大事ですけど、一方で雇用がないがそういうところに飛び込んでいる人もいます。海士町の町長は、仕事を作ってくれ、町を元気にしてくれる人に来て欲しいと発信し、実際、大企業を辞めて移ってくる人がいるという現状もあります。究極的には、この人たちと何かをしたら面白いというエネルギーのようなものが重要で、それは必ずしも雇用があるかどうかのみに基づくものではないです。

Q24.

仙台市は、学生が多い街という特徴があります。合計特殊出生率の分母が多いという点を考慮した上で、子どもがどれくらい生まれているか、について考えることが重要だと、仙台市の方からお話をおうかがいしました。湯浅さまのお話の中で、雇用がないという点は、必要条件ではないとおっしゃっていましたが、働く場所が限られるという点で仙台から東京などに行く女性が多い現状があります。女性の定着を考えた時に、女性にとって雇用は必要条件ではないのかという点について、おうかがいしたいです。

A24.

雇用は重要ですが、雇用がないからといって、女性が定着しないわけではありません。仙台市のような都市は周辺から人を呼び、少子化を促進させるため、ブラックホール自治体と呼ばれています。地元にいれば地元の出生率が1.5程度になるのにも関わらず、暮らしにくい、子育てしにくい都市に人を集めて少子化を促進させている現状です。しかし、そういう都市だからこそ、子育てに力を入れることが大事だし、子どもを産みやすい環境を作らないといけないという点を普段から指摘しています。ですので、東京や仙台などの大都市が子育てしやすい環境づくりを積極的に取り組むことが大事なことだと思います。

しかし、それが本当の解決につながるかと問われると、それだけではないのではないかと思います。多様な雇用の魅力や色々な魅力的要素がある街で暮らし、子育てできるような形を目指して、それぞれの自治体が努力をし、それが実り、日本全体の出生率が結果として高まっていく状態が、地域を守るという意味でも、本当に目指すべきで大事だと思っています。

先ほど移住された女性の話もしましたが、大都市がどんどん人を呼び込んで、子育てしやすい都市として拍車がかかり、日本人の多くは大都市圏に住んでいる、などの状態になると、東北では、集落が消えどんどん人が住めなくなってしまう。それが良い未来なのかと言われると、そうではないと私は思います。

Q25.

こども財団が、子育て支援について様々な取組みをされているということでしたが、そういった子育て支援の活動を行う中で、子育て支援に関わらない世代といった周辺の理解も必要かと思っていて、子育てに関わってくることであると公園の騒音問題など周辺に住む人たちへの理解というのにも必要になってくるかと思うのですが、そういった方への理解を進めていくためのアプローチ方法というか、必要なことについてお考えがあればお聞きたいです。

A25.

周囲の理解は、極めて大事だと思っています。厚生労働省の国民生活基礎調査では、去年初めて児童のいる世帯が2割を切りました。18歳未満の子どもはいない世帯が全体の8割を超えたということです。そのため、子育て大事だね、と子どもがいる世帯だけが思っている、全体から見ると2割にも満たないので、自分の家には小さい子どもはいないけれども子育ては大事だと思う、応援しようと思う、という人たちが増えない限り、仙台市の雰囲気は変わりません。子育て支援を応援できるまちというのは、子育て世帯だけを相手にしてはできないことであり、子育て世帯ではない人たちが、子育て大事だね、自分たちとしても何か応援しようね、という気持ちになってもらうことがとても重要だと思っています。

では、何をするのかというと、一つ財団が柱として立てようとしているのが、0～100歳までといった多世代交流みたいなものです。自分の孫は1年に1回しか帰ってこないけれど、近所には自分の顔を見たら寄ってきてくれる子どもがいるかどうかは、子育て世帯でない人たちが公園にいる子どもをうるさいと思うか、元気だねと思うかを分けているのではないかと思います。日常的なレベルで接点を作っていく、それぞれが子育てといったときに、思い浮かべられる地域の子ども顔があるという状態にするのは大事なのではないかと思いますので、子育て世帯ではない人たちへのアプローチは、仙台市全体の機運醸成という観点から極めて重要だと思います。

Q26.

先日、仙台にある子ども食堂に行きましたが、子どもの居場所である一方でお母さんの居場所であることも知りました。こちらのこども財団の事務所も、お子さんも遊べるようなスペースがあり、誰でも来てほしいというようなお話だったので、お母さんかつ子どものスペースになっていくような展望はあるのでしょうか。

A26.

(財団の方) 理事長より、いつでも誰でも来られるような場所にしてほしいという話がありました。事務所もあるスペースなので、事務所に人がいない際の貸出しは難しいのですが、サロンという形で何かしらをテーマに集まってもらって、この場を使ってもらう取組みを始めて、将来的に、いろいろな方に集まってもらえるようになればいいなと思っています。まずは第一歩のサロンを着実に徐々に広げていきたいと考えています。

(湯浅様) 前段で、お母さんたちの場所にもなっているというのは、本当に大事なことで、でもそれは、山をどちらから見るかだと思うのです。子どもたち、保護者の方、地域の高齢者の方がいるような場所があるとして、それを子どもの健全な育ちのためには多様な大人が関わることが大事という話になると、子どもの居場所の話に聞こえますが、地域の人たちが集まっ

てにぎやかにやれている場所だから子どもが来てそこに意味が感じられる、多様な大人が交流しているから子どもが健全に育つ、となると皆の居場所ということになります。言い方が全然違っているように見えても、見ているその場の景色は一緒で言い方一つだと思います。分けたくなる、分けないと落ち着かないというのは行政的な発想なのですが、実際には分けられないところをちゃんと見ることは現場感覚として大事だと思います。

No.4

ヒアリング先	のびすく仙台
日時	2024年6月11日 13:30～15:00
場所	のびすく仙台（仙台市青葉区中央2丁目10番24号 仙台市ガス局ショールーム3階）
調査の協力者	特定非営利活動法人せんだいファミリーサポート・ネットワーク 代表理事 伊藤 仟佐子 様 および職員の皆様
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光、 小林由香 度山徹教授、藤原健太郎准教授
調査目的	仙台の子育て当事者の状況や施設について知るため。

【利用の状況などに関するもの】

Q1.

父親の利用が多いという話がありましたが、授乳やおむつ交換などを行う際の施設の現状についてお聞きしたいです。

A1.

授乳室に関して、父親は入れません。授乳しながらも交流してほしいということからあえて個室にしています。2、3人が一緒に授乳できるという授乳室にしました。お父さんが利用すると他のお母さんが利用できないため、そういう場合は、「申し訳ないですが…」とお声がけします。それ以外はお父さんが入れないことはないです。トイレは、男女分かれていないので多目的トイレをお父さんに使ってもらいます。のびすく若林では男女は分かれています。授乳室以外は男女関係ないです。

Q2.

（上記質問の回答に対する追加質問として）お父さんがお子さんに授乳させる場合は、哺乳瓶などで外で行うことになるのでしょうか。

A2.

父親が授乳を行う場合は飲食コーナーで座っておこなったり、そばで座っておこなったりしています。おむつ交換もトイレで行っています。この施設を利用するお父さんはかなり積極的なお父さんが多いため、自然にやっています。

Q3.

お子さんが遊んでいる間に他のお父さん、お母さんとの交流はありますか。

A3.

あります。お母さん同士、お父さん同士をつなぐことも我々の仕事だと思っていますので、そのようなことを積極的に行っています。あまり人と関わりたくないというお母さんもいらっしゃいます。態度では構わないでほしいような態度をとりますが、そのような態度をとっていても、のびすく仙台に遊びに来ます。来るということは、何かを求めている証拠です。ですので、近寄らないでほしいようなオーラを放つお母さんに対しても、我々は声がけを行っています。話しかけてみると、話をしてくださるし、そこから私たちと積極的に会話を楽しんで下さるお母さんたちもいらっしゃいますので、態度だけでは判断せずに声をかけています。1人で子育てをするということは辛いことなので、できれば一緒に子育てをしてくれる仲間ができた

り、誰かが助けてくれたりすることを感じて欲しいのです。そのように感じてもらえる居場所づくりを今後も意識していきたいと思います。

Q4.

のびすくにきたお子様は「のびのび」していますでしょうか。

A4.

見ていただいたらわかると思いますが、のびのびしています。以前、初めてきたお子さんで不安定な子がいました。5か月の子でしたが、人の違いや場所の違いも分かります。赤ちゃんといえども初めて行く場所は不安に思い、人見知りもします。でも慣れてくると、表情も変わり、いきいきとしてきます。日本の住宅事情は狭いのですぐにぶつかったりします。お母さんたちは自由に遊べる場所としてこちらに来ています。子どもの遊びは大人の遊びと違って、遊ぶことによって身体も育まれますが、心も育まれます。

のびすく仙台は市街地なので場所の確保が難しいのですが、のびすく若林では、隣に公園があり、外遊びを行っています。のびすく若林を申請するときに冒険遊び場さんと協議体を組み、一緒に活動を始めました。外遊びは現在週に3日行っており、必ず冒険遊び場さんのプレリーダーさんに入っていて、遊びを提供してもらっています。

外で遊ぶことの良さは、刺激がいっぱいあるところです。お母さんたちには、たくさんお子さんを外に連れ出して遊んでいただきたいと思います。西公園プレパークの会という乳幼児のための団体がありまして、そこのプレリーダーさんとタグを組み、乳幼児のためのイベントを行ったりもしています。また、のびすくにきているお母さんたちを外遊びにつなげるということもここでも行っています。中遊びで落ち着きのない子でも、外に行くと落ち着くことがあります。発達系のお子さんは中で遊ぶと、他のお子さんと動きが違うので、違和感を覚えることもあり、お母さんたちもなかなか中で遊ばせづらいのですが、そのような子たちが外に行くとすぐく自然体になれるので、様子を見ながら外遊びをお母さんたちに促したりしています。

Q5.

1か月に新規の利用者は何家族くらい訪問していますでしょうか。

A5.

100組前後です。のびすく仙台は市街地の中心部にあり、ここの施設は仙台市の全域から利用者が来ます。仙台市だけではなくて、宮城県とか、この前はお祭りがありまして、お祭り目当てに全国からやってきてここにも寄る人もいて、仙台に限らない人たちが圧倒的に多いです。今のびすくは5館あって各区に1館ずつありますが、ここが一番設置区以外の利用者が多いです。例えば、のびすく若林の方は、8割方が若林区の住人です。ここは、色々な区から来ています。日本だけではなくて海外からもいらしています。東北大学の学生か職員の方で、外国の方で来られる方も結構いらっしゃいます。フランスから電話があって一時預かりの予約があったり、ドイツから仙台に行くのでそこへ遊びに行きたいのですがという国際電話がかかってきたりしています。この前来た方は、どこの国の人か分からなくて、言葉が通じず大変でしたが、このように色々なところからいらっしゃっています。

Q6.

お父さんの利用率はどのくらいでしょうか。

A6.

本日もお父さんがいらっしゃっていましたが、色々な働き方が出てきたので、平日もお父さんの姿がちらほらあります。でも圧倒的に、お母さんの利用の方が多いです。土日は、体感的に来館者の6〜7割がお父さんという日もあります。お父さん1人で、お子さんを2、3人連れて

こられる方も珍しくないです。平日ものびすく仙台で、育休をとって遊びに来ている常連のお父さんが確か、2人いらっしゃいます。のびすく若林にも1人いらっしゃいます。その方は、お母さんと同じような悩みを抱えています。孤独だ、誰かと話したいなどです。1年も育休を取るというのは、少数派ではありますが、少しずついらっしゃるという感じです。

Q7.

のびすくオンライン子育て相談は、どのくらいの方が利用されているのでしょうか。

A7.

なかなか予約が入らないのが現状です。電話であつたり、直接であつたりといった相談が圧倒的に多いです。仙台市からはオンラインで相談を受けるよう要請されており、毎月募集をかけていますが、ほぼ入らず、1年に2、3件ぐらいという感じです。

【利用者の声に関するもの】

Q8.

のびすく仙台の利用者へのアンケートをホームページで拝見したのですが、意見や要望等(予約状況や混雑状況の把握、遊び道具の数や種類など)にどの程度お応えしているのか、その予定があるのかなど教えていただきたいです。

A8.

毎年1回館内アンケートを200人位にとり、たくさんの意見を頂くのですが、私たちが答えられるものはすぐに改善しています。ただ、改善できないものもあって、例えば、託児の利用料をもう少し安くしてほしいとか、定員を増やしてほしいといった要望はあるのですが、託児料や定員とかは仙台市が決めていることであり、議会にかけないと変えられないため、難しいと思っています。ですが、一応挙がってきた声は、必ず仙台市に届けています。ですが、20年言い続けても託児料や定員は変えるつもりはなく実際に変わっていません。というのも、ここだけ安くするわけには仙台市もいかないのです。例えば、保育所でも一団体がやっていたり、民間で託児をやっていたりというところがあります。結局、ここを安くしてしまうと民間の託児などを圧迫してしまうことになります。ですので、簡単に変えられないことは私たちも理解はしています。ただ、おもちゃが古いので新しいおもちゃがほしいという要望があれば、すぐにチェックをして新しいおもちゃを購入するなど、私たちができる範囲の要望についてはお応えしています。

Q9.

のびすくオンライン子育て相談利用者の方からはこういった声が多いのか教えていただきたいです。

A9.

オンラインの相談自体は、先ほど少ないとお話ししましたが、どういう相談かというのは本当に多岐にわたります。配付した資料の裏面に相談で全体的にこういったものがあつたかを載せていますが、私たちは子育ての相談として受け付けているものの、その相談は季節によっても異なり、秋になると幼稚園選びの相談が増えたり、年末になると保育園の相談が増えたりしています。再就職をしたいけれど、どうすればいいかといった相談もあります。それぞれ専門の方がいらっしゃる、専門機関がありますので、例えば再就職・仕事の相談であればハローワークの方にお問い合わせしたり、来てもらって相談を受けてもらったりしていますし、保育園の相談も仙台市に相談担当がいらっしゃるのでもその人たちに来ていただいたり、仙台市の方に行って

もらったりしています。私たちがその問題を解決するのではなく、色々な相談機関とつながりながら対処をしています。

子どもの発達についての相談もありますけれども、私たちが想像していたよりも多かった相談が、お母さんのメンタル関係です。子どもを産んだことによって辛い、自分の子どもがかわいと思えないというような、産んだことの悩みが結構多かったです。あとは、夫との関係です。かなり深刻で、話をよく聞くとDVだったり虐待に近かったりと感じる相談も入ってきます。ですので、女性相談ということで離婚の専門の相談員とかDVを受けている人たちの相談を受けている団体に定期的に来てもらって話を聞いてもらっています。

コロナ禍に入ってから孤立化が進んだようで、ものすごくメンタルをやられたお母さんからの電話が多く、メンタルをやられたお母さんの電話を受けると職員もメンタルをやられてしまいます。私たちは、子育て支援員であり相談員ではありません。子育て支援員が相談を受けるように言われているため、しっかりと研修を受けて相談とはどういうものなのかを知ってから受けるようにしていますが、知っていてもやられてしまう職員もいます。できるだけそうならないよう、気をつけながらやっています。

このように、相談の需要は本当に年々増えています。子育て自体がどうやっていいか分からないという方たちが圧倒的に多くて、ここ4、5年赤ちゃんの抱き方も分からないお父さんやお母さんがここに来ているというのが現状です。自分の抱き方がおかしいから赤ちゃんが泣いていると、分かっていない状態です。ですので、抱き方から教えることもしています。

この前も、寝返りを打って腹ばいになったけれど全然前に進まないの、前に進む訓練を教えてほしいとお母さんから相談を受けました。訓練はないので、お母さんには、寝返りを打つときに訓練しましたかと聞き、訓練していないのなら自然に放っておくと前にも進むよとアドバイスしましたが、結構こういう相談は多いです。寝返りを打たない子どもに寝返りを打つ訓練を教えてほしい、前に進まないのはどうやったら前に進むのか教えてほしい、散歩に行くから散歩の仕方を教えてほしいといった質問があります。20年前には想像できなかった質問を受けるようになってるのが、今の子育ての現状かなと思います。

分からないのではなくて知らないのであり、例えば、自分の周りに小さい子どもがいないなどで触れる機会がない人が、突然赤ちゃんを目の前にしたときにどうやって扱ったらいいのかわからないというのは自然なことかとは思いますが、本来なら隣に子育て中の人がいて自然に友達になってとか、公園に行くとあればいいのですが、それがなく、子ども同士のふれあいもここに来ないと機会がないため、あえてこういうところに来ていると思うので、人工的に子ども同士のふれあいだとか親同士のふれあいだとかを行い、そういった人たちをつなぐことが私たちの仕事なのかなと思っています。

Q10.

ホームページのブログを拝見いたしましたが、プレママプレパパ講座から、乳幼児と保護者を対象にした講座などが広報されていて、利用予定の方が気軽に参加できるような気遣いを感じました。そこで、講座に参加されていた方からいただいた声などをお聞かせいただければと思います。

A10.

どののびすくでも、プレママプレパパ講座は開設しています。最初は、乳幼児の親を対象として講座を行っていました。のびすくの対象年齢は0～6歳で、開所当初はどの年齢もまんべんなく来てくれていましたが、どんどん低年齢化していきまして、今は0～1歳が多いです。仙台での共働き率は6割を超えているため、産休育休期間だけのびすくに通い、2～3歳になったら集団に入る子が多いです。0～1歳を連れてくる親御さんは、子育てについて不慣れな方が多いです。

め、生まれてからではなく、生まれる前からの講座の必要性を感じてプレパパプレママ講座を開設するようになりました。

プレママプレパパは、のびすくのような子育てひろばを知らない方が多く、その方たちに対する広報が難しいです。仙台市の市政だよりやHPを通して、広報を行っています。各区の保健センターでも講座を開設していますが、そこではまかないきれないくらい、講座の希望者が多いです。最近では、免疫力をつけるために体を拭くだけで、沐浴を病院や保健センターでは今は行っていませんが、家ではお風呂に入れなくてはいけないため、沐浴の仕方を教えてほしい親御さんがのびすくに来ます。講座の受講者のほぼ100%が沐浴を教えてもらいたくて来ています。来てくれた親御さんには、夫婦で子育てをすることの必要性や仲間で一緒に子育てをすることの大事さを伝えています。ママパパの交流の場になるように、プログラムも考えています。講座を受講した人からは、よかったという声をもらっています。人と話をすることや他の人の考え方を知って、ほっとしたという声もいただいています。

Q11.

施設を利用している子どもからの要望は何かありますでしょうか。

A11.

正直、子どもの要望を聞くという発想がなかったです。なぜなら、元々当施設は、子どものための施設ではなくて、親のための施設だというように私は思っていたからです。どうやったら、お母さんお父さんが居心地良く過ごせるのか、どうやったらお母さんお父さんが来てくれるのかというのを考えて運営していました。

当施設が子どもの遊び場になっているのは、お母さんお父さんが「ここはお母さんお父さんの場所ですよ」と言うより、「子どもの遊び場ですよ」と言う「子どもを遊ばせたいから」と来てくれるのです。そのように思ってもらうための工夫をしています。例えば、おもちゃにしても、子どもの要望ではなく、親がどうやって子どもを遊ばせたいかという視点やみたと遊びができるように設置しています。例えば、虐待を受けている子どもはみたと遊びができないのです。子どもの遊び方を見てその子の家庭の様子もわかるので、遊びを通して観察する大切な機能を持っています。

Q12.

のびすく子育てコーディネーターNoKoCoの方にどのような種類の相談（子どもの発達について、子育ての大変さについて等）が寄せられることが多いのでしょうか。個人情報に関係しない範囲でかまいませんのでお答えいただけると幸いです。

A12

お母さんのメンタル関係の相談が想像よりも多かったです。（子どもがかわいく思えないなど、産んだことに対する悩みや、夫との関係に関する悩み、DVや虐待など）コロナになってから孤立化が進んだようで、メンタルをやられたお母さんの電話が多く、その電話をとった支援員のメンタルもやられてします。そのため、相談ということに対する研修を受ける必要があります。子育ての仕方が分からないという相談も来ます。

【施設の取組みに関するもの】

Q13.

ホームページの、子育て支援者向けサイトのページの中に、子育て支援者向けの催し物情報サイトがありますが、現在空欄です。実際には、現在どのようなご活動をなさっているのかお聞きがしたいです。

A13.

コロナ禍では色々な催しが中止になって、まだ復活していません。子育て支援者向けに養成講座を行なったりしていましたが、完全に復活していないため、空欄のままです。この施設自体は、そういう講座や研修をやってほしいということが、市からも言われていますので、いずれは復活させたいと思っています。以前は、そういった講座で養成された方が、ボランティアとして加わったり、子育て中のお母さんがボランティアにもなったりというのもやっていましたが、そこもなかなか再開できていません。

コロナ禍の3年間は、人数制限や、予約しないと入れないなど、制限が多かったです。みんなで集まってすることが、3年間制限されていたので、復活ができない状況です。子育ては3年間で環境等が大きく変化します。制限がなくなったとき、のびすく側としては再開しようとしたのですが、お母さん側は、規制前ののびすくがわかりません。お母さんは3年で入れ替わっています。コロナで制限された生活しか知らないお母さんに、新しいのびすくを教えないといけません。講座なども前のままではいけません。ですので、今新しい準備をしているところです。

Q14.

イベントを行う際のイベント内容というのは、仙台市から要請があって行うものなのか、それとも、のびすくのスタッフの方が考えて行うものなのでしょうか。

A14.

のびすくのスタッフで考えています。ただ、仕様書のなかに、グループ相談とお誕生会を実施する旨は明記されていますが、具体的な内容はのびすくで考えています。例えば、お誕生会に関しては、のびすく仙台では、保護者が子育てを1年間頑張ったということを祝うためにも、1歳になった時の誕生会のみをしています。また、グループ相談では、のびすく仙台は専門家の方に来ていただいて、先生を囲んでみんなの話をするという会にしています。歯や離乳食、イヤイヤ期、オムツはずしなど、各テーマに沿った先生を呼んでいます。先生の話聞くだけでなく、みんなで子どもに関する悩みを共有したり、解決策を模索したりすることも重要視しています。

それ以外にも、ひろばで体を使ったイベントの需要もあるので、ヨガやベビーマッサージなどを実施する際は先生を探します。加えて、助産師サロンは仙台市から委託され、関わり方や育て方などを学ぶ機会を提供しています。赤ちゃんが1、2か月くらいから来て、五感を使いながら色々な刺激を楽しむことや、赤ちゃんの抱き方等も丁寧に伝えています。若林区で開催しているプレパパママは、のびすくの見学が組み込まれています。早い段階から来ていただくことで出産前から安心を抱き、産後の来館につながるので大切だと思い取り組んでいます。

No.5

ヒアリング先	宮城労働局
日時	2024年7月2日 13:15～15:15
場所	宮城労働局（宮城県仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎）
調査の協力者	雇用環境・均等室 雇用環境・均等室長 加藤 明子 様 雇用環境改善・均等推進監理官 加納 悦子 様 及び職員の皆様
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光、 小林由香 度山徹教授
調査目的	労働に関する国の政策や宮城県内の実情について知るため。

【マザーズハローワークに関するもの】

Q1.

マザーズハローワークの窓口とオンラインでの相談について、どちらの利用が多いでしょうか。

A1.

オンライン相談は、まだ始まったばかりなので、メインは普通の窓口相談となっております。

Q2.

マザーズハローワークの窓口の出張相談はどういったところからのニーズが多いでしょうか。

A2.

令和4年度から出張相談をしまして、現在は仙台市と名取市の自治体と連携しています。仙台市はのびすくで行っており、屋内遊びの広場があって、育児に関する情報提供や相談受付、セミナー、一時預かりなどを行っています。名取市は令和5年度から、企画部市民協働課と連携して実施しています。ハローワークには行けない、もしくは行くほどではないとしても、気軽に相談できるという利点があるので、そこをしっかりとアピールして、実際に相談対応しています。

Q3.

マザーズハローワーク青葉について、相談に来られた方の中で子どもの誕生を機に退職された方は、男性、女性含めてどのくらいいらっしゃるのでしょうか。また、子どもの誕生を機に退職された方の声や、逆に子育て中の両親を雇用する企業について、企業側が子育て中の方を雇用するにあたっての配慮などがあれば教えていただきたいです。

A3.

出産を機に仕事を辞められた方の統計はとっていないため、人数的には分かりません。退職される人の声は、子育てに専念したくて退職される方や、両立が難しくて退職される方など様々です。企業の方は、人手不足のため、子育てに配慮して人材を確保したいという声が挙げられています。

【育児休業に関するもの】

Q4.

育児・介護休業法の改正で、令和7年度から301人以上の企業は男性育休の取得率の公表が義務付けられるようになりますが、301人という数字を選んだ根拠（実効性と実現可能性のバランスなど）は何でしょうか。また、これから男性の育休取得促進に関して、法改正の方法やそれ以外にどのようなアプローチが考えられるでしょうか。

A4.

育児休業の取得率の公表は、令和3年の法改正により1001人以上の企業が義務になりました。その背景としては、有価証券報告書などで財政状況だけでなく、人材にどれだけ投資をしているかについても重視するという国際的な流れがあります。その中で、男性の育休取得率も公表してもらおうということになり、有価証券報告書は上場企業が想定されていますので、それに合わせて大企業にまずは公表してもらおうというのが令和3年改正の趣旨でした。女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法でも、制定当初は301人以上が義務対象だったということもあり、まずはこのような取組みを行う体力のある大企業から取り組んでもらうという意味で、今回の改正では301人以上が対象になりました。

Q5.

宮城県内の企業では、育児休業を取得中の職員の代替要員の確保はどのように行われているのでしょうか。

A5.

宮城県の数字ではありませんが、厚生労働省の方で全国調査をした結果をご紹介します。周囲の労働者で業務分担をするのが約4割で1番回答が多く、2割の会社が代替要員を確保すると回答しています。代替要員を入れるとなると、採用や研修等で時間がかかることがあるため、1番多いのはやはり周りで業務の見直しをし、やる仕事とやらない仕事を分けて乗り切るということの方が調査として多いという状況でした。

Q6.

従業員の育児休業の取得を、企業に義務づける法整備がされないのはなぜだと考えられますか。また、義務づけが行われた場合に特に課題となることは何がありますでしょうか。

A6.

そもそも、働くか働かないかはその人が決めることです。例えば、産前産後休業は女性の方が出産の時に取りますが、産前は任意で、明日産まれる、という状態でも働けるわけです。産後は母体の関係があるので、企業は6週間は就業させてはならず、働かせたら罰則になります。7、8週目は本人と医師が大丈夫と判断すれば、働かせても差し支えないと、法律の条文上は記載されています。働くことは、収入を得ることやキャリアアップにつながりますので、育児休業を義務づけるということにはならないのだと思います。よって、取得できる環境を整備するという法律の建付けになっているのだと考えます。

Q7.

宮城県内の企業で、女性が育児休業を取得した場合、その後のキャリアでは職場復帰ができていますか。それとも、キャリアを中断した場合、退職する方が多いですか。

A7.

育児休業の取得率は高いです。全国の取得率は8割で、統計の取り方が若干違うということもありますが、宮城県の取得率は9割です。ただ、育児休業を取得した後、辞める方もいます。ま

た、女性は短時間勤務を利用する方も多いです。短時間勤務を利用するとキャリアアップにつながらない場合もあると思います。

Q8.

男性が育児休業を取ることができない原因は何だと思われますか。

A8.

厚生労働省が行った男性に聞いた調査では、「収入を減らしたくない」という回答が4割くらい、「取得しづらい雰囲気、職場・上司の理解がない」という回答が2割くらい、「自分しかできない仕事だった」という回答が2割くらいです。

企業に聞いたところ、「代替要因の確保が難しい」という回答が8割くらい、「社内にロールモデルがいない」という回答が3割くらいですね。

Q9.

制度が充実していても、雰囲気が変わらなければ育児休業を希望していても取得できない人がいるという状況は変わらないと考えますが、そのような「雰囲気」にはどこまで介入することができるものなのでしょうか。

A9.

「雰囲気を変えてください」と言うのはなかなか難しいですが、例えば、ハラスメントでは、ポスターを貼って撲滅を呼びかけたり、研修をするように呼びかけたりといった指導をしています。ハラスメントがあった事業所に行く場合は、なぜハラスメントがあったのかを検証するようにと伝えます。ポスターは貼ってあっても、誰の目にもつかないところにあったり、就業規則も机の中にしまっているだけであったり、というような会社があるため、しっかり効果的な周知方法で取り組むことや、テストを用いた研修をすることなどをするよう指導します。制度があっても、使えていないようではいけないことを伝えています。

加えて、育児・介護休業法では、育休取得に対するハラスメントなどの問題があった場合は、業務の体制がどのようになっているかしっかりとみるという法律上の指針があるので、行政として踏み込んでいきたいところです。

Q10.

国でも育児・介護休業法の改正の動きがあったり、宮城県でも男女平等に対して社会が変わり始めたりしていると思うのですが、一番重要だと考える課題はどこにありますでしょうか。

A10.

働く人の個人個人の意識が重要だと思います。子育てに専念したい人もいますし、それを否定はしませんが、女性だからといって子育てをする道しかないというわけではありません。古い概念の中で育ってしまうと、女性だから子育ての道、というような考えになってしまう可能性があります。男性と女性は能力に違いはないのに、なぜ女性だけが子育てに専念するとか、マミートラックなどを経験しなければならないのでしょうか。これまでの男女の歴史を知らずにそのような道に進んでしまうことは、結婚や育児によるキャリアの中断から、再就職が難しくなり、生涯賃金が大きく低くなってしまうことにつながります。

男性パートナーがいつ病気になるかわかりませんし、離婚するかわからない状況で、様々な要因を考えながら、職業選択をしていくべきと思います。また、男性が育児休業を取っても、ゴルフに行ったり、育休取得後に再び100時間働いていたりするとなると、育児休業の意味がなく、ただ休んだだけになります。

女性は育児休業を取って短時間勤務を行う人がかなり多いですが、男性は、短時間勤務を利用する人がほとんどいないのは、なぜだろうと思います。制度上、男性も短時間勤務を利用で

きます。それにも関わらず、朝は、男性が保育園に連れて行っているけれど、迎えは女性が行っている風景も多いです。

自分の職場はそうではありませんが、子どもが病気になり、保育園から連絡が来たら、迎えの連絡先が女性しか登録されていないとかいう人もいます。

なぜ女性だけ迎えに行かなければいけないのか、交代することもできると思います。2人で短時間勤務ということもできるので、女性だからと考えるのは、過去の歴史を引きずっているのではないかと思います。

Q11.

育児休業取得中の職員の代替要員に関するお話について、厚生労働省での全国調査の結果、4割が周囲と連携する、2割が代替要員を確保すると回答しており、一方で、企業の8割は代替が難しいとのことでした。これは、代替要員を確保したいけれどできないという状況なのか、代替要員は手間がかかるから結局は周囲と連携した方が楽だと思っているという状況なのか、実態としてはどちらなのでしょう。

A11.

どちらもあると思います。1年の育休であれば代替要員を雇うことが多いですが、男性育休で2週間であれば代替要員を雇うよりも、中断するか連携をとって継続するかになると思います。

Q12.

(A11を受けて) 育児休業の期間によって柔軟に対応するということですね。

A12.

はい、そういうことだと思います。例えば、老健施設を運営していると、やる仕事は決まっているはずで、誰かがやらなければならないので、そのような場合は代替要員を確保しなければ、他の人に負担がかかることになります。あとは、業種にもよりますが、外注化することも一つの方法です。

育児休業だけでなく、誰だって入院したり介護したりすることはあるわけですので、特に介護の場合はあらかじめ予定されていないことだと思うので、お互い様という雰囲気の醸成と職場の余裕ある体制づくりが重要であるということを、我々としては周知したいところです。

Q13.

学生に対する周知という部分で、会社に入る前の段階で育児休業を取りたいと思っていたとしても、会社に入った時に取れない状況だとすると、希望が阻害されてしまうということがあると思います。そのような企業に対しては、今行っているように、周知を強くしていくという方法が重要なのでしょうか。

A13.

育児休業は、明日辞めるなどといった相当な理由がなければ、誰でも取れる権利ですので、育児休業が取れないという企業はありえません。女性の活躍推進企業データベースや両立支援のひろばなどで企業には情報開示をするように言っています。学生さんには、女性の活躍推進企業データベースや両立支援のひろばなどを見て、職業選択をするようにとアプローチをしていますので、給料など学生の興味がある部分もあると思いますが、企業の名前だけではなく、その企業はどのような企業なのかを知って、国の女性の活躍推進企業データベースや両立支援のひろばなどで公表する場があるのに、公表していないのは、なぜなのかと考えてもらいたいです。

アンコンシャス・バイアスの研修動画の配信などもやっていますので、良ければ見ていただければと思います。

Q14.

育休取得や職業選択は個々の選択によるものも多いかと考えますが、定量化はどのように進めていきますか。

A14.

定量化は難しく、今後の課題になるのかもしれませんが。政策の KPI をつくるのが難しく、よく使うのは育休取得率ですがそれに踊らされてはならず、内実についての KPI をつくるのが難しいと感じています。

Q15.

以前、私たち研究メンバー内で、育児休業を取得したい気持ちを 0～10 割で表した際に、女性は圧倒的に 9、10 割だったのに対し、男性は 5、6 割にとどまったのですが、その違いの根本的な理由から、育休取得によるキャリアアップへの懸念や職場の雰囲気を感じするというメンバーが多いことが分かりました。このような男女での意識の差に、どのようにアプローチしていけば良いと考えますか。

A15.

育児休業を取ることでどんなに良かったか、例えば、子どもが歩いた瞬間を一緒に見ることができて感動したことなどをイクメンプロジェクトでは実体験を語ってもらい共有し、イクメンを普及しようという活動をしています。やはり、実体験を共有してもらうことで、子育てがどんなに大変でも素晴らしいものかを知ってもらい、国として休んで良いとされている権利なのですから、育休制度を活用するか否かを夫婦でしっかり話し合って考えてもらうということが必要なのだと考えます。

【仕事と子育ての両立に関するもの】

Q16.

宮城県内において、労働と子育ての均衡を図るために特に工夫されている取組みはございますか。また、労働と子育てに関して、今後、宮城県内において先行して取り組むべきであると危機感を抱いている課題はございますか。

A16.

本日見ていただいた、えるぼし・くるみん認定式のように、認定申請が増えておりますので、今後も申請いただけるように、労働局では「もっとこのような工夫をしたら申請できますよ」や「もっとここを頑張ってください」というようなアドバイスもしているため、支援をしていきたいです。しかし、制度の認知度が低いのも現状のため、周知をしていくことも必要だと考えています。

Q17.

子育てとの両立支援の取組みの際に、仙台市の子育て支援施設のびすくや外郭団体のこども財団などとの連携はありますでしょうか。

A17.

仙台市でも、男性の育休取得に向けて、コンサルティングをやっており、今年は助成金もつけるということなので、その辺りは、我々もお客様は同じということもありますので、仙台市ではこういうことがあります、と私たちはよく企業に訪問し、育児休業の取得率はどれくらいかなどをヒアリングしています。ですので、全然男性の育児休業が進まないという企業には、このような仙台市の取組みがあります、と紹介するなど、お互い相互に取り組んでいます。

【認定・表彰に関するもの】

Q18.

くるみん認定企業について、何か傾向や特徴等があれば教えてください。

A18.

先ほどの認定式でも見ていただきましたが、前向きで積極的な企業、特にトップの声かけが大きいという企業もありますし、組織的に取り組んでいる企業もあります。

くるみん、えるぼしは、公共調達、国や自治体での調達、入札で加点ができるので、それを狙った企業、特に建設関係などは加点をきっかけに取り組む企業もあります。

Q19.

労働局をはじめとする行政機関からの認定や表彰は、求職者の意識や職業選択にどの程度影響を与えていると思いますか。

A19.

調査によると、くるみん認定を取得した企業の認定した効果として、学生・求職者にアピールできると考えている、と回答した企業が 66.2%です。企業はアピールできると認識しているため、我々の立場からも PR していきたいと考えています。

Q20.

えるぼし・くるみん認定について、どのくらいの求職者が重視していますか。

A20.

えるぼし・くるみんを取得する企業の 60%くらいは求職者にアピールしたいと考えていますが、求職者側がどの程度認定マークを重視しているのかについては、定量的なデータがないため分かりません。

Q21.

先ほど、えるぼしとかくるみんの認証式があった中で、企業の方がそういった制度に気づかず、気がついたらそういったものがあると知ったとお話しされていました。えるぼしとかくるみんも、毎年徐々に認定される企業は増えてきているかなと思うのですが、そういった認定についてまだ知らない企業もあるのではないかと思います。えるぼしとかくるみんというのが、企業のイメージアップにつながるということで、それを目標にやっていると企業の環境整備も進んでいくと思うのですが、労働局として、えるぼしとかくるみんの環境整備が進んでいない企業の方へのアプローチについて、お考えをお聞きしたいです。

A21.

確かに、認知度はまだ低いのが現状です。私たちは、色々な企業に定期的に訪問して、雇用管理がどうなっているかなどを詳細にヒアリングしていますが、良い取り組みをしている企業もあるので、ぜひこの認定制度を使ってくださいというような地道なアピールをしています。また、厚生労働省でも「両立支援のひろば」など関連サイトを作ったり、宮城労働局では X（旧 Twitter）を始めたりしているので、こういったところでも地道な活動をしていきたいと思っています。

Q22.

えるぼしやくるみんの周知・広報について、企業へのアピールは既に行っていると思いますが、これを学生の時点で知っているという状況を作り出すためにはどのようにしたら良いと考えますか。

A22.

我々も、先ほどお伝えしたイクメンプロジェクトや学生向けの周知ツールを作っています。私は、去年まで厚生労働本省で女性活躍の担当をしていたのですが、今年始める事業で、学生向けのキャリアアップの周知資料を作るという事業の予算要求をしたため、今年度には、学生向けの事業が新たに加わるのではないかと思います。

Q23.

えるぼしやくるみんななどで、取組みが優良な企業を公表するというものとは逆の方向で、劣悪な企業を公表するという点で、実際に女性活躍推進法にも罰則規定はあると思います。しかし、以前に女性の活躍企業データベースで拝見しましたが、どういう企業が違反を行っているのかがよく分かりませんでした。良くない企業を公表するというアプローチは現在何か行っていますか。

A23.

長時間労働を行っている、いわゆるブラック企業や過労死などが出たときに、それを公表するという制度はあります。法に違反した企業を公表するというものは男女雇用機会均等法にもあり、私が担当していた頃に「妊娠した女性はいらない」と言った会社がありました。公表に至るまでには、労働局で助言、指導、勧告という3段階のアプローチをして、それでも改善をしなければ、厚生労働省から指導を行い、それでも改善をしなければ、公表するという流れになり、過去に1件だけありました。法違反するたびに公表するとなると、企業の運営が非常に難しくなってしまうので、制度と企業の運営のバランスが重要になってきますが、公表というアプローチ自体は実際に行っています。

【女性の活躍と男女格差に関するもの】

Q24.

男女雇用機会均等法で、妊娠や出産を理由とした不利益取り扱いが禁止されているにも関わらず、多くの女性がマミートラックと言われるようなキャリアを歩まざるを得ないという現状があるのはなぜでしょうか。

A24.

男女雇用機会均等法ができる以前に、男女平等問題専門家会議というものを労働省が立ち上げた際の座長が三淵さん（2024年前期連続テレビ小説のモデル）なのです。そして男女雇用機会均等法ができる3年前に報告書が出ていて、その時の男女雇用機会均等法のような法律が必要だと会議で検討された報告書の段階でも、「我が国の社会・経済の実態を考慮に入れると、男女の本来的差異以外の事由が女子の労働の在り方に影響を与えている場合があることも否定できず、この点を考慮に入れた男女異なる取扱いも経過的にはやむを得ない場合があると考えられること」と、あの三淵さんが座長を務めた会議でさえ、男女平等は経過的な取扱いにしても仕方がないというような報告書が出て、それが結果的に男女雇用機会均等法成立につながりました。男女雇用機会均等法は1985年に成立しましたが、その中では定年や解雇については差別的な取扱いが禁止されていましたが、募集・採用や配置については努力義務にとどまるという条文でした。これが変わったのが1999年です。法律ができてからも約14年間は均等にしないで法律違反ではありませんでした。不利益取扱いの規定が条文に入ったのは2006年なのです。その間、不利益取扱いは許されてはいませんが、明確な条文の規定ではありませんでした。

男性育休が一般的になり、女性が労働で活躍するというのは最近の話で、昔は残業100時間が当たり前で、女性は職場の花やクリスマスケーキと言われ、30歳で女性が退職したらお祝い金を渡すというような会社もあり、それが一般的と考える人も皆さんの祖父母の世代にはいま

す。今は土台はできていますが、人々の考え方は追いついていないということが課題だと感じています。

Q25.

法律の規定と、男女の雇用格差などの現状で葛藤を感じたり法制度の限界を感じたりする瞬間はありますか。

A25.

人々の意識がなかなか変わらないことです。いまだに育児休業を取得したらパートにすると言われたり、セクハラされたりといった相談があります。相談があれば企業に是正を求めますが、均等室、労働局、ハローワーク、監督署を知らずに辞めていって同じ目に遭うということもあり、認知度の低さが課題かなと思います。

Q26.

女性活躍推進法の運用状況についての評価を聞かせてください。差し障りなく運用されているという認識ですか。

A26.

行動計画策定や情報公表していない企業について履行を求めた場合、義務であると伝えたと応じてくれており、現時点での建付けの中でやれることの最大限の力を発揮しているつもりです。

Q27.

(A26を受けて) 企業が情報公開を行っているかどうかは、申告があった会社のホームページなどをチェックしているということでしょうか。

A27.

女性活躍推進法の建付けは、行動計画の策定届を労働局に届け出ることが義務付けられていますが情報公表に届け出義務はありません。ですので、行動計画に関しては、しっかりとチェックをしています情報公表は、みんなが見て情報公表しているかどうかチェックするという建付けです。

とはいいつつ、男女の賃金の差異など最近公表が義務化されたものについては、チェックしています。

Q28.

(A27を受けて) 公表していない企業を見つけるのは、どうやって行っていますか。

A28.

基本的に、企業が女性の活躍推進企業データベースに登録していたら簡単に確認ができます。宮城県など、条件を入れると簡単に検索ができます。データベースに公表していない場合は、企業のホームページを確認することになります。

【働き方に関するもの】

Q29.

テレワークの普及率についてのデータが混在しており、国土交通省のデータでは令和4年度のテレワーカーの割合は26%であるのに対し、総務省実施の通信利用動向調査によると、令和4年度のテレワーク導入率は50%を超えているというデータもあります。実際のテレワークの普及率はどの程度なのでしょう。

A29.

国土交通省の「デジタル社会の実現に向けた重点計画」というのがありますが、令和7年度にテレワークの普及率を25%に増やすというのが国交省の目標となっています。個人調査では27%がテレワークを利用したことがあるということです、大体2割強くらいが利用率というのが私の印象です。

Q30.

本日のえるぼし・くるみん認定式に来ていた3社のうち、2社は前職での経験を反面教師にして、自分の会社ではなるべく同じことにならないようにしているとお話がありましたが、前の職場では改善できなかった大きな要因としてはどのようなことがあると考えられますか。

A30.

やはり、皆が100時間働くのが当たり前と思っている会社だったのではないかと想像します。制度はあっても、使いづらい雰囲気だったことが大きいのではないかと考えます。

【子育て全般に関するもの】

Q31.

子育てにおける障壁として、我々の中では経済的支援などの外的要因、意識変革などの内的要因の2点を考えていますが、どちらのほうかとして切り込んでいくことが難しいと考えていますか。

A31.

経済的支援は、助成金などを行っている一方で財源の問題があります。意識変革の部分は、難しいと思います。しかしながら、令和3年の育児・介護休業法改正で、妊娠した女性やその配偶者に育児休業を取得するか聞かなければならないという形に法律が改正されています。その際に、意向確認と制度がどうなっているかを個別に周知するという法改正もなされています。そのため、会社からアプローチを行い取得するか確認しなければならいため、育休取得のハードルを下げると思っています。個人へのアプローチには、大きな影響のある法改正だと思っています。また、職場環境の整備として、すべての労働者に研修や相談体制の整備という措置を取らなければならないという法改正が同時になされたので、意識の改革につながるかと思います。また、男性の育休取得率の公表という法改正や、有価証券報告書に記載しなければならないという金融庁の制度改正がなされていて、社会的に見える化が進むことで意識改革につながると思います。

Q32.

(A31を受けて) お話にあった「研修」はどこが主体で取り組んでいるのでしょうか。

A32.

法律の規定では、企業がやらなければならないとされています。本日お渡しした資料にもあるように、イクメンプロジェクトというサイトで情報を発信したり、職場内研修資料を見れば企業がすぐに研修をできるようになっていたりします。また、イクメンプロジェクトは、皆さんのように若い世代から仕事と家庭の両立を考えてもらおうということで、学生向けの資料もありますので、ぜひ見てみてください。

Q33.

(A32を受けて) 厚生労働省発信の研修資料等を使いながら、企業が研修を行っているということですね。

A33.

はい、そうです。大体、ハラスメントなどでもそうなのですが、法改正をすると中小企業の方々から、「使える研修資料を作ってほしい」と要望を受けるので、法改正をするときは、企業の皆さんが使えるような研修資料や先進企業の取組み例をセットで紹介するようにしています。

【働きかけ、周知などアプローチに関するもの】

Q34.

様々な取組み（イクメンプロジェクトやホームページでの周知）をされていると思うのですが、私自身現在の業務で雇用指導官をしております、ちょうど今、高年齢者雇用安定法の雇用状況報告書の提出期間ということもあって、高年齢者雇用安定法のお話をすると、企業によってはそのような話は知らないと言われ、法改正した平成24年のものがあるのですが、それも未だに初めて聞いた、と言われます。ホームページにももちろん載せていますし、毎年郵便で送っているリーフレットで周知はしているのですが、なかなかこちら側が発信したいことは行き渡らないのだと痛感しています。雇用均等行政の方でも、学生向けだったり、企業向けだったりというのは、ホームページでたくさん発信は行っているかと思います。ただ、なかなかそれはアクセスしに行かないと知ってもらえないと思っていて、アクセスしに行かない企業とか学生に対して、どのように周知したら良いかなというのは私自身も悩んでいたのですが、いかがでしょうか。

A34.

私たちも、そのことに関しては凄く悩んでいます。例えば、行動計画を出してください、と電話しても何のことですかと言う会社があったり、時期が経って計画期間が終わったから次の行動計画を続けて出してもらわなければならないにも関わらず、この間まで届けている企業の担当の方が、我々の会社も出していたのかと言う会社があったりします。つまり、人が変わってしまうと、その人は辞めましたと言われるなど、引き継ぎがされないというケースが結構多いのです。ですので、制度があってもそれがしっかりと浸透しているかというのは、難しい課題だと思います。だからといって、スイッチを押したら皆の意識が変わるようなことはないので、そこはやはり地道にやっていくしかないのかなと考えています。

Q35.

労働者の権利なので、労働者がしっかりと権利を主張するというのは大事だと思っていて、基本そのために労働組合があるはずなのですが、両立支援や女性活躍という面でいうと、労働組合の動きとか労働組合と連携した取組みみたいなものというのは現状どのような感じなのでしょう。

A35.

労働組合とも連携して啓発活動をしています。また、具体的な相談で、行政の介入が効果的な事案については、こちらに回してもらうこともしています。

No.6

ヒアリング先	大手電機メーカー
日時	2024年9月20日 15:00～15:30
場所	都内某所
調査の協力者	職員1名
参加者	丸野泉紀
調査目的	雇用・労働分野における固定化されたジェンダー規範との関係や、法や制度を守ることがメリットではなくコストとして捉えられているのではないかという考えに対して、民間企業で働く職員の方に実情をうかがうため。 また育児中の職員の方から労働との両立に関してお話をうかがうため。

【質問へのご回答】

Q1.

子育てとの両立支援やWLBに関する情報は社内でどのように周知・共有されているのか。

A1.

社内用ポータルサイトがあり、そこに子育て支援などに関する情報が集約されている。社内でも利用できる制度はどのようなものかに関する説明や、ハンドブックなどが掲載されている。ハンドブックには、両立事例や両立のヒントをまとめたページ、先輩社員の経験談、ベビーシッターや家事代行サービスの紹介情報などが整理されている。

Q2.

実際にポータルサイトでの情報やハンドブックなどは活用されたか。

A2.

いえ、見ていない。こういったものはここ数年でより充実した印象がある。

Q3.

御社では、育休、育休支援金、育児短時間勤務、フレックスタイムなどがあるが、これらのうち実際に活用されたものはあるか。

A3.

活用したことはない。

Q4.

周りの職員の方がこれら（Q3で挙げたような制度）を活用するにあたり、職場の雰囲気などはどのようなものか。育休が取得しづらい、短時間勤務がしづらいなどの雰囲気があるという印象はあるか。

A4.

いえ、育休を取得することは当たり前という雰囲気、取りづらいというような印象はない。

Q5.

御社では、他にも、パパコミュニティ、イマドキ子育て世代の両立戦略セミナー、“ちちおや育休”のススメ動画、パパの子育て体験塾などの取組みがあると拝見した。実際に参加されたことはあるか。

A5.

私は参加したことはありません。

Q6.

社内の取組みの情報はどのように獲得されるのか。

A6.

社内報としてメールで届く。オンラインセミナーは定期的に行われているようで、よくメールが届く。

Q7.

出産や育児をする上で、「このような取組みをしてほしい！」というような従業員の声を吸い上げてくれるような体制はあるか。

A7.

体制はないと思うが、例えば、セミナーに参加するとアンケートがあるため、そこに要望を書いて「声」として届けることはできると考える。

Q8.

御社の取組みの中で、他企業にも積極的に取り入れるべきであると評価しているものはあるか。

A8.

テレワークのしやすさは子育てとの両立には適していると思う。実際、多くの子育て中の女性は、テレワークをしている印象である。私もテレワークを活用しているが、子どもの帰宅時間に家にいることができるのは大きな意味を持つと思う。

Q9.

テレワークは適宜申請する必要はあるか。もし申請するのであれば、子育て中の従業員の方が頻繁に申請することにプレッシャーを感じる可能性があるように想像したがどのようになっているか。

A9.

テレワークに申請は必要ない。自由にテレワークを選択できる。

Q10.

実際に、両立支援制度などの利用が「コスト」とであると感じる場面はあったか。

A10.

ない。企業としては、制度などを充実させることで優秀な人材を確保していきたいという思いが強いと思う。

Q11.

育休取得によって、仕事の引き継ぎや代替要員の確保などが必要になるなど、大変に感じる場面もあるのではないかと想像するが、実際はどうか。

A11.

確かに、育休を取得した職員の仕事は同じチーム内の周りの職員で引き継ぎを行う。しかし、正直、大企業の場合、1、2人が休んでもどうにかなるほどのリソースがあるため、そのあたりはさほど心配がいらんと思う。それよりも、先ほど申し上げたように、優秀な人材を確保するためにも、積極的に育児支援などを行なっていきたいというのが会社の思いだと考える。これが中小企業となれば、例えば、普段4人でまわしている仕事を1、2人の欠員が出てしまえば、それは大きな影響となると想像する。

No.7

ヒアリング先	NPO 法人せたがや子育てネット
日時	2024 年 9 月 24 日 9:30~10:45
場所	貸会議室 CocoBizVII 東京八重洲（東京都中央区京橋 1-6-7 京橋高野ビル 4 階 22 号室）
調査の協力者	代表理事 松田 妙子 様
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光度山徹教授、藤原健太郎准教授
調査目的	23 区内で最も人口が多い世田谷区における地域の子育て支援についてうかがい、政策提言に向けた参考資料を集めるため。

1. せたがや子育てネットの活動について

NPO 法人せたがや子育てネットは、世田谷区内で子育て世帯の支援を行う NPO 法人である。また、せたがや子育てネットでは、「ワーク・ライフ・コミュニティ」の形成をテーマに活動を行っている。子育てが始まる時期は「コミュニティ」を広げやすいからこそ、地域とつながるチャンスだと思って、区民の皆さんに参入してもらいたいと考えている。また、子育て世帯以外の方も参加できる区民版子育て会議にて、区の計画策定に関する対話の場を設けるなど、個人と地域の一体的な支援を行う。

子育て支援においては、「いまある支援」と「広く深い予防」に焦点をおき、困ってから助けをするのではなく、すべての人に支援が既に与えられている、ライフジャケットが配られている安心の社会を目指す。主な活動の3つの作戦として、網の目を物理的に多層的に張り巡らせていくなど、おでかけひろばを土台にして触れ合う機会を増やし、手を伸ばしあって網の目を細かくしていく役割として、地域子育て支援コーディネーターが動き回り、さらに、落っこちてきてもしかるべきところへ戻って来られるトランポリンのような地域づくりを目指して、妊娠期から親子をつなぐ地域連携を行っている。

主なせたがや子育てネットの事業について

・区民版子ども子育て会議

（子育て世帯だけでなく、他世代の地域の住民を巻き込んだ子育て施策が拡大している。区民の意見を述べる場として、多くの地域住民が参加する。）

・世田谷区地域子育て支援コーディネーター

（身近な場所で予防的な相談事業を行う。ありがたいと言える場を作り出す、支援する、される関係から脱出するための支援を行う。）

・おでかけひろば（5か所）（地域子育て支援拠点事業）

（どこにも所属がない妊娠期、産後・育児休業中を身近な地域の親子の場ですぐす。）

・せたがやこどもフードパントリー

（地域の困窮家庭の子どもに対して食の応援をするプロジェクト。コロナによる一斉休校をきっかけに地域の個人・団体・企業と連携し実行委員会をつくって活動している。（2020年4月14日から2023年3月末までに135日間338回の活動を通して、約25,700食の提供を行った。））

・ホームスタートぷちぷち

（研修を修了した地域の子育て経験者による傾聴と協働が特徴のボランティア活動（家庭訪問支援事業。））

- ・赤ちゃんを連れて学校へ行こう！

（初めての子どもが生まれる前に赤ちゃんの世話をしたことない親が4人に3人いるという現状から、自分の後に生まれてきた人への態度と責任を学ぶことを目的に、5団体と共同で20校もの学校に訪問して、お世話体験を提供している）

- ・まちの縁がわ「ぶんぶくテラマチ」

（シニア世代を中心とした多世代交流の場づくり）

- ・人材育成

（ファミリーサポートセンターアドバイザー研修、フォスタリング機関による里親研修への一部協力、世田谷区一時預かり補助者の育成など）

- ・産前産後のセルフケア講座

（対象の妊婦と産後5か月未満の産婦に赤ちゃんの抱っこ、ストレッチなどの講習、あわせて地域の情報を提供し、身近な場所での相談につないでいる。）

- ・世田谷区両親学級の運営（東京都助産師会世田谷・目黒地区分会の協力を得て実施）

- ・地域共生社会にむけての多分野との連携・中間支援

（居場所サミット、せたがや防災NPOアクション、外あそびプロジェクト・せたがや等。）

2. 質問に対する回答

【取組み・コミュニティ参加のアプローチに関するもの】

Q1.

子育てをするにあたって、家族や周囲の支援を受けることができない環境にある子育て世帯が増加している。そのような方々にとって、新たなコミュニティに参加することは抵抗があると考えられるが、抵抗を感じている子育て世帯が、新たなコミュニティに気軽に参加できるようにするためには、どのようなアプローチが考えられるか。

A1.

せたがや子育てネットでは、地域情報を届けたいという思いと、サポートを必要としている人だけでなく幅広い人に子育て支援を行いたいという思いから、世田谷区の両親教室を受託することを決めた。初めの経緯は、保健師自身が地域で展開している子育て支援について理解不足だったこと、不安の高い家庭や望まない妊娠などを抱えている方々のサポートに業務が偏っていたということから、保健師が重点的なサポートを行い、子育てネットではヘルシーな人も含め、地域につなげることを目指して両親教室を担うことで、子育てする両親に寄り添って実施している。両親学級の間に不安がうかがわれるような方は、保健師さんに報告するなどして連携を行う。

出産後の区の支援として新たに生後5か月から1歳になる前に見守り訪問支援を行い、顔をあわせる機会を増やす事業など、支援を必要としている人を支援する形ではなく、支援を拾いに行くという形にシフトしている。そのため、支援が届かないということよりも、潜在的に支援を必要としている人とつながりやすくなってきている。

お祭りや区内のイベントにて、団体の活動チラシを配布している。イベントの数か月後などにチラシを見て、教室に来てくださる方もいるため、訪問や、両親教室だけでなく、支援の窓口を広げることが重要である。

Q2.

支援を受ける人は、ある程度支援を受ける構えがあって、かつ、その知識がない場合もある。例えば、イベントありますよ、と言っても、これってどうなんだろう、ちょっと怖いとか、そもそもこれ知らないなども考えられる。そのように、悩みを相談できないような人たち

にアウトリーチしていくにはどのようなアプローチが考えられるか。また、周りに助けを求めることができず「孤育て」に陥っている方にせたがや子育てネット様の支援を届けるために、意識されていることや、工夫されていることがあるか。

A2.

子育てネットは相談のための場所ではなく、気軽に寄れる子どものための遊び場だと思ってもらうことが大切である。

預けるという点でもニーズが高く、一時預かりは保護者と関わる良い入り口になっている。子どもを預かる際に、最近どのように過ごしているか、など日常的な会話を通して、地域とのつながりに消極的な保護者の悩みや不安を受け止める役割を担っている。

地域の洋服店の一角にブースを設けて店舗内で子育てサロンなどを実施するなど、うっかり入ってしまったような気軽さを重視し、少しでも関われる場を増やしている。

Q3.

父親と母親の両方が参加できる子育て支援講座や、両親教室に参加する父親の多くは、時間に余裕があり、子育てに関心がある父親が多いと、仙台市の子育て支援団体にとうかがった。現時点で講座や教室に参加できていない父親に対して、どのように参加を促すことが可能か。

A3.

現在は、夫婦をどのように地域とつなぐことができるかが課題となっている。男性の育児休業取得が増加傾向にあることから、夫婦の結束が強まり、地域コミュニティを持たず、夫婦間で解決する人が増えている。せたがや子育てネットでは、子どもにとってセーフティネットとして、幼少期から子どもがいろいろな人と関われる機会を増やすことを目標としていることから、両親教室に来た際などに、近くの資源や、近所の人と積極的につなぐということを心がけている。

【子育て世帯の相談事・ニーズに関するもの】

Q4.

子育て支援施設を訪れる母親や父親からは、どのような相談が多く寄せられているのか。また、相談を受けたことにより変えたこと、あるいは新しく取り入れた取組み等があるか。

A4.

相談は多岐に渡る。例えば、保育所への入園や、乳食や発達など、子どもに関することは、ここ（せたがや子育てネット）で相談してもらいたいと思う。子育てに関する相談は多いが、プライベートな相談は少なく、親たちも相手を見ていることが多いので、子どものいる暮らしの中で生まれる相談の全てを何でも相談できるようにしたいと考えている。時には、夫が逮捕されてしまったことや、重大な病気が見つかったこと、介護に関すること、出産年齢があがっていること、高齢化していることなどが寄せられることもある。

みんな（子育てネットの人）が親切でよかった、相談して答えが返ってきましたという関係ではなく、自分でここまで周りの手を借りながら解決できたということが大事なので、私たちがやってあげました、ありがとうございますといわれることをなるべく減らそうと意識している。

1. 介護に関する相談

同居していないことから、いずれ遠方まで介護をしないといけない親御さんから自分の親の介護についての不安や、介護の手続きの不安などを聞くことがある。介護保険を利用する前が大変で、調べることが多く、日々に追われているような時が多いからこそ、包括支援センターと一緒に行きましようかと誘うこともある。介護や医療に関して仕組みが全くわからないという

相談も多い。そのため、医療ソーシャルワーカーという人が病院にいるから相談するといひよとか、そういう流れを伝えたりするように相談に対応している。また、親だけでなく、子どもがいない叔父や叔母が1人で暮らしているから、介護を頼まれているケースが結構あり、実家は遠いが、近くに住んでいる親戚を介護している人もいる。

親の兄弟で1人で居て、誰にも頼れず、白骨化しかけている状態で見つかり、孤独死してしまって、片付けしなくてはいけないという相談があるなど、驚く相談もある。

2. 家庭内トラブルに関する相談

パートナーシップに関する相談は増えてきている。離婚したり、DVで逃がしたりした家庭もあり、それはDVだからもう家に帰らないでくださいと伝えて、ホテルを探したこともあった。

少数派ではあるが、行政を信頼できない人なども相談に来る。児童相談所の人があることをひろばで語ってから、相談所の人がある自宅にきた後にもう1回戻ってきて話を聞いてほしい、といった相談もある。逆に行政から状況把握の電話がある時には、ひろばでの様子を伝えるなど、連携をしている。

3. 父親、進学、就職に関する相談

育児休業中に資格を取りたいという相談やリスクリングをしたいと相談されることもあるが、やりきれればいいが、子どものウェルビーイングを考えて、そこをなんとか家族で考えようと促すこともある。

4. 転勤に関する相談

引っ越しだと、知らない街に行くので、引っ越し先の子育て支援を紹介してほしいなどの相談は、季節の変わり目に多い。転勤することになって、夫が先に現地に行ってしまった間、自分は荷物を片付けて全部持っていかなければいけないが、どうしたらいいかなど。上手にひろばに友達がいて、子どもを預かってくれて、その間引っ越し作業をする人もいる。また、転勤先の子育て支援施設に言っておくと、行った先でウェルカムパーティーをやってくれる地域があるなどして、相談というより相談しないでなんとかなるということも多々ある。当事者からすれば相談することは力があることなので、困りごとが小さなうちに、なんとなくみんなが察して、動いてくれるとか、そういう助け合いを促すも大切だ。

5. 保育園入所や不妊治療に関する相談

保育園に入りたい人は圧倒的に多いが、入れるか入れないかというよりは、入ろうかどうか迷っている。復帰をどうしようかとか、幼稚園とどうしようかで迷っている。保育サービスを絶対使わないといけないというわけではないからこそ、幼稚園に行くことを選択して、少数派にはなっているが、3歳まで地域でしている人もたくさんいる。育休中に2人目が生まれているから、子どもの面倒をどうしたらいいのか、といった相談もある。そういう人と一緒に一時預かり先を探したりする。

不妊治療に関するアドバイスがほかの人にできるぐらい、不妊治療を受けている母親は沢山いる。世田谷区には、国立成育医療研究センターという大きな病院があり、数百グラムで生まれた子どもも多くいる。そのため、そのような親子が病院に通い続けるために引っ越してくることもあるため、医療的ケアも行っている。

そういう親子は相談という形ではこないが、何かあったときに動けるように、つながっておくっていうことを大切にしている。

【他機関とのつながりに関するもの】

Q5.

貴団体では、企業の子育て支援の手伝いとして、保育サポーター派遣事業や出張サロン、実証実験への協力やモニター募集・紹介イベントの手伝いなどに、取り組んでいることをHPにて拝見したが、企業は、NPO法人に子育て支援としてどのような助けを必要としているのか、また、NPO法人と企業が連携・協働する上では、どのような課題が存在しているか。

A5.

世田谷区内のある企業から、両親教室を社内で実施したいという相談があり、どのような人たちに参加してもらいたいかなど、事業の計画を一緒に考えるような取組みを行う。

世田谷区に住んでいる子育て家庭という特徴、立地環境を生かした形で、企業の実証実験を頼まれるようなこともある。民間企業は、広報力があるため、団体で感じていた課題を多くの人に知ってもらえるという点で、協働する意義があるとのことだった。私たちは子育て支援の質に重点を置いていることから、利益を追求する企業と理念が一致しないということもあるものでそのような部分で課題を感じている。

【NPO法人として企業や子育て当事者である父親に育休ないし有給休暇の取得の促進について】

Q6.

有給休暇を地域活動にという点でおうかがいする。柴田悠先生の本を読み、子育て支援と経済的なメリットを関連づけて書かれている本だという印象を受けた。本の中で述べられていた、有給休暇を地域活動にということを提言として考えると、現在は、有給休暇を取得し、地域活動に参加ができていない人が多いと考えられる。その要因の一つは、取る側の意識面、もう1つとして企業の中の空気感があると考え。ここまでのお話の中で、NPO法人が行政や子育ての当事者の方にどのように訴えていくか、またはアプローチをうかがったが、NPO法人という立場から、日本で大多数を占める中小企業に対して、実際に育児休業ないし有給休暇を取得する企業さんに、どのように訴えることができるか。

A6.

ボランティア休暇を有給休暇として制度にしているところもある。余裕がないから有給休暇や育児休業を取れないと思っている人が多いが、育休取得者は、仕事において効率が上がった、組織の中で段取りが上手くなったりするなど、子どもにかかわることで「進化」して復帰することが多い。その進化したことを言語化することが重要である。

ボランティアに参加して、違う組織や違うコミュニティ、違う言語の人たちと関わり、身を置くことで、自分の仕事が活性化すると考えられる。自分の地域と全然関係ないところに行くのではなく、地域の中で活動を作ってみることができれば、自分が住んでいる場所がどのようになっているか関心をもつことができる。行政がこうしているとか、区長が変わったという変化に対して、自分たちが変えていくように、市民に可能性を感じて、自分たちが言ったことが形に変わるような気持ちや経験を持って欲しいと思う。

子育て中の方々とは、子育てネットと一緒にやっているが、企業で働いている方はそのような経験が少ない。そのため、もっとこうなったらいいのになと思ったら提案しようよとか、こういう勉強会しようよとか、ちょうどその人が来たから言いなよとか、そのようにつなぐ人がいると課題解決につながることもたくさんあるので、少なくとも自分の子どもが生まれた時にそうなら嫌だなと思うことは、大人の責任として解決していこうよというように言いたい。

子どもを産むということだけが子育てじゃなくて、里親さんや特別養子縁組をしている人がいっぱい地域で並んでいるので、それ自体が社会的活動だと考える。出産するということと育てることを別に考えて、産んだ人がすべて担うというわけではなく、みんなで子どもたちを育てる地域にするという方向にシフトしていく必要がある。

企業社会で生活している人たちが地域に入ってきてくれると、地域は新しい発見がたくさんあるので、地域の仕組みなど、新たに変えて欲しいよねと言ってくれる人にもなる。町会が高齢化している状態とか、地縁系の活動とか、古くから変わらない組織とかに入ってきて、もうちょっとつながってほしいなという思いがある。それを退職してから始めて、居場所を見つけるのではなく、20代から月に1日でもいいのでやってみて欲しいと思う。企業が理解してくれないというけれど、有給休暇という自分が持っている権利を個人が使うということで、納得してほしいと思う。もっと有給休暇を取れる社会にしていきたい。自分が休んだら回らないという仕事は良くないので、そのような提案があるといいなと思う。

有給休暇の質を高めるために企業を表彰する制度があったらいいなと思う。有給休暇の質の消化率を提示するだけでなく、どう地域貢献したかというところに着目してほしい。環境系はすごくボランティアさんたちを活用しているし、割と企業も出しやすいので、子育て支援や地域活動もその受け皿をしっかりと作らなければいけないと感じる。私たちは、8割の人がこうですというデータを基づいて動いているわけじゃなくて、たった1人がそう言ったらもっといるかもしれないと思って動くという発想なので、そこで生まれているものは意外にあながち間違っていないと思って活動している。

【行政に声を届けるための方法について】

Q7.

行政と団体さんの関係性についておうかがいしたい。先日、子育てひろばの勉強会に参加した。その周りの方のお話を聞いて、自治体や行政が、その団体さんによっては交付金もいただいて密に連絡を取ってうまくいっているところもあれば、一方で、そのお金をもらっているけど、団体さんから行政の方に計画を提出し、計画どおりやってくださいと言われ、そのままフィードバックもないというお話をうかがった。せたがや子育てネットと世田谷区の関係性は良好だと考えられるが、うまくいくようなコツや、工夫されていることはあるか。

A7.

行政に声を届けるために1人が声を上げるのではなく、複数の団体で声を上げることで、行政に声を届けている。区民版子ども子育て会議で話し合った内容を協議会のような話し合いの場で「複数の団体が、なぜこのような部分に声をあげているのか」というプロセスを見せることで行政に伝えている。

区の作成する計画に関して、途中経過を職員の方や保健師さんなどと話し合うことで、意見を入れてもらえるように話し合いをしている。地域を理解して地域のための計画を作るよう、担当の職員にきてもらうようにしている。また、現場の方の入り口を作るという意味で、実際に現場に来て見学をした職員が政策を作るように、協力している。

区民版子ども子育て会議を実施する10年前は、地域別懇談会を行い、計画が出る前の年だけ、どのようにヒアリングをどの団体にしたかなど、説明会に近かった。そのため、区民版子ども子育て会議を設け、区の議員や各政党の議員に来てもらえるようにお誘いをするなど行っている。区民版子ども子育て会議が自然と出会いがある場所になることから、協働という名前をつけなくても、区民版子ども子育て会議の中でつながりを持って動いている人もいる。異動してきて子育て支援について詳しくない自治体の職員に現場の現状や制度について知ってもら

う機会になっていたり、情報共有の場になっていたりすることから、学べる場があることに価値があると考えている。だからこそ、小さな自治体でもできたら良いと考えている。

【日本の子育て支援の仕組みについて】

Q8.

日本はどうしても申請主義だから、声を上げないとなかなか支援が届かないというお話があった。その中で、初めに、ライフジャケットを配っておくことが大事だというお話が非常に印象的だった。仙台の子育て支援施設でヒアリング調査を行った際に、どうしても支援を求める力が当事者に足りないというお話があり、ライフジャケットを最初に配れるような仕組みにするためにどのような対策が考えられるか。

A8.

ライフジャケットは、地域の仕組みではなく、地域の温かさやつながりだと考える。浮き輪（提供される福祉サービス）もあるが、ライフジャケットもあるように両方あって、浮き上がることも知っているみたいな地域だと考える。ライフジャケット的な政策でいえば、世田谷区で配布している1万円分のチケットは、何か困っているから渡すのではなく、全員に配布しているので、困った時にそれを使うようなお守りのようなニュアンスがある。以前、全ての家庭に産後のお家に訪問してくれるチケットが3枚配布されており、私たちが提言してつけてもらった制度であったが、家に来てもらうサービスは当時ハードルが高く、利用率が上がらなかったため、廃止された。現在は、さんさんプラスサポートという名前に変わり、表向きには使われていないが、保健師が心配だと思う家庭にすぐにいけるような制度となっている。ヘルパー会社を手配するのが大変なので、そのマッチングをせたがや子育て支援ネットで受託している。こども家庭センターはサービスを持っているが、保健師さんは自体は、福祉のサービスを持っておらず、そこに一人親ヘルパーとか養育支援ヘルパーだけでなく、産後も大変というだけで行ける枠組みができて、上手に活用してくれている。

国の伴走型支援の5万円とは別に、世田谷区は1万円のチケットになっており、ひろばのプログラムや、一時預かりに利用できる。せたがや子育てネットでは、どう使っていいかわからないという人に聞いて、生活困窮のお家とかで預けなければいけないけどお金がないという人に、そのチケットがまだ残っているか確認して、使い方を教えているなどしている。

前も外国籍の保護者が入管まで行かないとならず、上の子もいて、産後で赤ちゃんとも2人の子どもを置いていけないと言うから、「預けていきなよ」となり、フードパントリーを提供している困窮家庭だったので、ではそのチケットでやりましょーと言って、利用することもあった。

地域には気持ちのいい人がいてくれて、声かけてくれるということが、すごく大事。「大きくなったね」とか。引っ越してきた人とかが、防災イベントやった後にスーパーでこんにちは、と言ってもらって、誰だかわからないが、顔見知りになれる。地域で声をかけてもらって、初めてこの地域でなんか住んでいる感じがしたって言ってくれた人が複数いる。そのような地域が、ライフジャケットだと考えている。

【人材確保に関するもの】

Q9.

世田谷区では子育てに関するサービスが多様だと今のお話を聞いていて実感した。東京都は人口が集中し、仙台市も集中する特徴をもつが、仙台市のヒアリングでは、どうしても人手が

足りず、サービスを続けられないことや人の循環がしないことなどの課題をうかがった。多様なサービスを提供する上でどうやって人材を確保しているのか。

A9.

悩みではあり、もっと若い人が働けるような職場にしたい。給料が低いから雇えないということだけではなく、周知や理解も課題だと感じている。一緒に学んでいける時間が大切だと考えている。以前よりも、同じ活動をしている団体が多いからこそ、高め合う体制ができるようになった。子どもの面倒を見るという点で下に見られることが多いが、若い人にもっと来てもらいたいと思っている。我々の活動から、子育て支援のNPOの数はたくさん増えた。児童館や学童保育は、雇用が確保される直営で行われてきたが、ひろばは民営も可能で、行政サービス以外の部分を補強する形で参入できてよかったと考える。保育園が待機児童だらけで、保育園が子育て支援をする余裕がなかったところを支援できている。若者のための子どもに関わる団体が少なく、学童を作って、若者を雇える仕組みにしていきたいが、そのような団体が育っていないため、学童サービスは地域展開ができずにいる。

フランスでは、専門性を持って誇り高く子どもに関わる仕事ができていると聞く。職務に応じて適当な給料が支払われる子育て支援の仕事があったらいいと思う。こども家庭ソーシャルワーカーという制度で、社会福祉士に給与を上乗せするという制度が出てきている。社会的養護のセクターは、当事者の人たちが頑張って団体を作って運営している感覚がある。こども家庭庁ができて、意見表明の場でみんな意見を聞いてもらえる喜びがあるから、一生懸命やるが、使い捨てされたら嫌だなとも考える。最初は、みんな一生懸命やるが、団体として生計や制度が整ってきたら、企業が参入してきて、業務を持っていくこともある。介護事業はどうか分からないが、そのようなことが起こったときに残っていけるようにすることが大事で、しっかりと意思を持ってやるという人が採用されるようになっていくといいなと考えている。

No.8

ヒアリング先	こども家庭庁
日時	2024年9月24日 13:30～14:30
場所	こども家庭庁（東京都千代田区霞が関3-2-5 霞が関ビルディング22階）
調査の協力者	こども家庭庁 長官 渡辺 由美子 様
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光 度山徹教授、藤原健太郎准教授
調査目的	保育、地域支援など、子育てにおける国の政策や方向性についてうかがい、 政策提言につなげるため。

【こども基本法やこども未来戦略など政策全体について】

Q1.

こども基本法では、国や地方公共団体に対して、こども施策を策定するに当たって子どもや若者等の意見を反映するための措置を講じることを義務付けているかと思う。しかしながら、様々な理由により実施に踏み込めないまたは消極的である自治体もあるかと思う。そのような自治体に取り組みを促すにあたってのアプローチはどのように考えられているのかおうかがいしたい。

A1.

子ども・若者の意見を反映することは、新しい試みでこども家庭庁としてもまだ、試行錯誤の段階である。特に自治体については、先進的にやっているところとそうでないところの差が大きいので、そこを均等化していかなければならないと考えている。

そこで、こども家庭庁として、まず取り組んだのが、ガイドラインづくりであり、専門家の方々やこども若者自身の意見も聞きながら策定した。大事なのは聞きっ放しにしないことであり、実現できたか否かに関わらず、しっかりとフィードバックしていくことで、一時的ではない、政策立案の一つのプロセスとしての意見反映の取り組みになっていくと思っている。自治体の中で、先進的な取り組みを行っているところがあるので、そうした自治体の好事例の横展開も行っている。

それから、子ども・若者、特に小さい子どもの意見を引き出すというのはなかなか難しく、これはファシリテーターの関わりが重要になってくる。そのため、こども家庭庁では、例えば民間団体などから、任期付きで来ている職員をファシリテーターとして自治体等に派遣して、その手法等について指導を行うような事業にも取り組んでいる。また、今年の1月には、全国の自治体の担当者向けに、どのように子ども・若者の意見を汲んでいけば良いかというオンライン研修会も行っているので、これらを組み合わせながらこれからも進めていく必要があると考えている。

Q2.

こども未来戦略における3つの基本理念のうち、「若い世代の所得を増やす」とあるが、所得が増えたところで必ずしも結婚や出産につながるとは言い難いと想像する。若い世代の所得を増やしたその先の対応策にはどのようなものが効果的だと考えるか。

A2.

希望する結婚や出産を実現するための施策には様々なものがあり、所得増だけではないということは、そのとおりだと思う。子育て施策というのは、一方で、これまでの子育て支援策は保健・医療・福祉の中で完結してしまいがちだったが、今回のこども未来戦略は、子育て・結婚以前の若者層への支えも必要ということで、そのためには保健・福祉施策だけではなく、所

得を増やすことや雇用の安定を図ることなど、保健・医療・福祉の範疇を超えた、ある意味、経済政策そのものというところまでウイングを広げて必要なことをやっていこうと決めたことが、大きな特徴だと思っている。

また、所得以外の要因として、若者達と意見交換をしていて思うこととして、一つは、子育てとか結婚というのは、総論は分かっているものの、いざ自分がとなると、やはり身近な先輩がどうしているとか、近くにいるロールモデルから影響を受けると思う。つまり、例えば企業でもそうだが、1つ上もしくは2つ上の先輩が非常に苦勞しながら子育てと仕事の両立に奔走している、あるいは子育てと仕事の両立により昇進が遅れているなど、ロールモデルがどうなっているのかということも影響はかなり大きいと思っている。

子育て支援をいくら行ったとしても、まだ結婚してない若者には全然関係ないのではとよく言われるが、実は子育て支援とか両立支援を充実させていくことで、自分たちの先輩が良いモデルとしてあれば、これから結婚や子どもを持つという人にも影響を与えていると思う。また、よく少子化対策と子育て支援は違うと言われるが、確かに違う部分もある一方、ベン図のように重なっている部分があり、その部分を充実させていくことが、結婚や出産につながる一つの大きなステップを踏めるかどうかの大事なきっかけになっていくのではないかなと思う。

それから、もう少し広げて言うと、社会的な機運というか、日本は諸外国に比べるとなかなか子育てフレンドリーな社会ではないと思っている人が多いので、身近なロールモデルもそうだが、社会全体が子どもを産み育てるということに、非常に楽しそうにというか、価値を見出すことができるようになっていくと、そういう社会の雰囲気自体も変わっていくと思う。これは一朝一夕にいかないところはあるが、色々な施策を組み合わせながら雰囲気づくりみたいなこともしていく必要があるのではないかなと思い、施策を進めている。

Q3.

1人目を産み育てるので精一杯な家庭が多い中で、経済的支援が3人目からという支援が多い現状である。1人、2人目からにできない理由は何か。

A3.

今年10月から児童手当を拡充したが、確かに金額が上がるのは3人目以降である。この理由には大きく2つあって、1つ目は財政制約。今回、3.6兆円という非常に大きな予算を作ったが、例えば、児童手当で1万円をあげる場合でも数兆円かかるため、その数兆円規模のものをどこに重点を置いて見直すのかということを考えた。その中で、おそらく両方はできないだろうという結論となった。両方というのは、一つは額を皆均等に上げるということ、もう一つは、今回、こども未来戦略の政策メッセージにもある、できるだけ全ての子どもをユニバーサルに、切れ目なくシームレスに支えていくということ。今回、児童手当を改正するときが一番に考えたのは、所得制限を外して親の所得に関係なく全ての子どもを支える基礎的な経済支援だという、まさにユニバーサルな位置付けにしたということと、それからシームレスという点では、一番欠けている高校年代のところにしっかりと行き渡るようにしようという、そうしたできるだけユニバーサル、シームレスにということに政策の優先順位を置いて、そこに注ぎ込もうと、まずはそこをやろうと考えた。

2つ目としては、全体の財政制約がある中でどこまでできるかということを見た時に、全員を上げることはできない中で、実際のデータを見ると、3人の子どもがいる世帯というのは2人の子どもがいる世帯よりも顕著に減っており、経済的負担が比例的に増えるわけではないが、子どもの数が増えればその分大変なこともあるので、経済的支援としては、そこを最初の取り掛かりとして引き上げるということで、今回の児童手当拡充の形となった。

Q4.

子育てに関する各種施策において、広報や啓発をされていると思うが、そういったものを子育て世代、または、今後子育てをする可能性のある若い世代に向けて広めていくために、どのようなツールの活用、どのような形でのアプローチが有効と考えているかお聞きしたい。

A4.

こども家庭庁としても非常に悩んでいるところである。皆さんもそうかもしれないが、今の子育て世代というのは基本的に、テレビをあまり見ない、新聞もあまり読まない人が多い、ということで、以前と比べて使っているメディアが違っている世代だと思う。そのため、できるだけソーシャルメディアの活用や、若者に直接声を届けやすい人に少し噛み砕いた形で色々な情報を伝えてもらうことが必要だと考えている。

もう一つは、一般的な情報というのは、皆聞いても忘れてしまうこともあり、結局、自分にはもらえないのかとか、このサービスを受けるにはどこへ行ったらいいのか、といった具体的な情報提供は各自治体が行う。そのため、地方自治体とよく連携しながら、こうした自治体を通したより具体的な情報の提供にも力を入れている。

非常に難しいのは、ソーシャルメディアなどを使った広報というのは、諸刃の剣で、炎上もしやすい。ソーシャルメディアでは、ネガティブな情報は拡散しやすく、間違っている情報でもそれを後から消すということは容易ではない。我々も広報戦略については、これからもっと勉強していかなければならないと考えている。

【結婚に関する課題について】

Q5.

日本では婚外子が極めて少ないため、子どもが生まれるための条件として、結婚をしていることが重要であると思う。そのため、少子化対策として結婚支援を行っている自治体もあるが、結婚という個人のライフイベントに、行政がどこまで介入すべきなのか、という疑問も生じる。そこで、こども家庭庁としては、少子化対策としての結婚支援について、有効だと考えているのかうかがいたい。

A5.

結婚に対する課題に関しては、若い人たちが結婚も含め、自分のライフデザインというものをどう考えていくのかということに対して、どのような支援ができるのか考えるため、「若い世代の描くライフデザインや出会いを考えるワーキンググループ」を開催し、若い世代の人に入ってもらって、様々な意見を出してもらい、中間報告をまとめたところである。報告書にも書いてあるように、結婚・出産もそうだが、個人の価値観が関わるライフイベントに行政がどこまで関わるかというのは様々な考え方があるが、こども家庭庁として、結婚という価値観を押し付けるつもりはなく、しかしながら、結婚・出産をしたいと思っている人が、なかなか踏み切れないという障害があるとしたら、それをできるだけ取り除いていきたいと思っている。

その中で、例えば、自治体が主体となって民間とも協力して行うマッチング事業への支援とか、結婚資金へのサポートなどを行っている。最近では、なかなか身近なところで子どもに触れ合う機会も今はないので、「家族留学」という形で若者が先輩の家庭に入って子育ての実践を学ぶという活動をとったことも行っているNPOもある。

あるいは、せたがや子育てネット（松田代表）が行っている「おでかけひろば」のような、今の子育て世代が子育てを自分のこととして実感できるような、そういった場づくりみたいなことも大切であり、検討会で若い人たちから、こうした点も含め様々なアイデアが出してもらっており、これを政策につなげていきたいと思っている。

Q6.

こども家庭庁の「家庭」という言葉は、白書などを読む限り、結婚した夫婦やひとり親を想定しているように感じた。同性婚や事実婚、婚外子などについては、どのように考えているのか。

A6.

現在の保健・福祉施策の大半がそうであると思うが、今行っている子育て施策も、基本的には事実婚とか婚外子での差別はない。同性婚自体がまだ法律婚としてはなかなか認められていない中で、こども家庭庁としてできることとすると、子どもとの関係がどうなのかというところで、その関係の中でしっかりと養育している、監護しているという実態があれば、そこに着目するというのが今のこども政策の基本ということかと思っている。

【保育に関する課題について】

Q7.

保育園入所が叶わない、入所できるかどうかの通知が直前にならないと来ないから職場復帰や育休申請との調整が難しいといった問題があるが、保育の受け皿が足りていない地域にはどのような問題があるのか、また保育園入所の通知はなぜ直前にならないと来ないのか。

A7.

まず、保育に関して、全国的には、待機児童はもちろんまだあるが、待機児童問題よりは、どちらかというと、特に地方を中心に、かなり空きが出てきてしまっているという問題がある。それにより、保育所だけでなく、幼稚園も閉園してしまうところが増えてきている。こうした中で、保育士や保育所・幼稚園・認定こども園といった資源をどのように地域の子育て支援に有効活用していくかということに、全体としては舵を切っているような状況である。

とはいっても、個別の保育に関する問題は色々あって、保育の受け皿が足りていない地域はもちろんまだある。ただ、待機児童もそうだが、待機児童がまだ何万人規模といた時代は、例えば世田谷区が待機児童 600 人減らすというと、かなり全体の数も減ることになるが、今のように待機児童が数千人規模になってくると、例えば、どこかの市が、新しいマンションなどができて、転入者が多く予想外に子どもが増えてしまい、100 人ぐらい待機児童が増えてしまったとしても、その 100 人増えた市とは逆に、大きく待機児童が減少している自治体は少なくなっているという状況が生じている。

そのため、個々の自治体で需要と供給をしっかりと見てもらわないと、せっかく落ち着いてきた待機児童の数がなかなか大きく減らない。そういう需給というのは、個別の園ではなかなか分からないため、自治体の中でも福祉部局だけでなく、例えば先ほど述べたような、どこかに大型マンションができるなどという情報を、例えば都市計画の部分からしっかりと情報を入れるようにし、そういう情報がある時には、しっかりとそれも加味して、周辺の保育所の需給をよく見るようにということ、こども家庭庁として市町村にお願いしている。

また、基本的には保育所の入所調整というのは市町村が中心になるため、10 月ぐらいになると、大体、来年度前にどれぐらいの子どもが卒園するかとか、どれぐらいの子どもが入ってくるかという、需給調査を行う。ただし、年度末近くになると、例えば育休を伸ばすことになったから保育所へ入らないことになったといった人も出てくるので、結局再度市町村が調整を行うこととなり、どうしても、10 月に意向を聞いても通知が 2 月とか 3 月になってしまう。これが、なぜ保育所の通知は直前にならないと来ないかという理由として大きいと言えると思う。

Q8.

平成 26 年の子ども・子育て支援新制度で加えられた、利用調整制度についてだが、利用調整の方法は市町村の判断に委ねられている結果、現在の点数方式を多くの自治体で取り入れていると思う。資料内（子ども・子育て支援新制度における利用調整等について）の例の中で、点数式が記されているように、本制度を作った際に、このような点数式での保育園入所が合理的だと判断したため、本制度を導入したのか。

A8.

点数方式に関しては、このやり方をとっているところは多いと思うが、実はこの制度を作ったときにすでに多くの自治体で、どこも優先順位をつけなければいけないので、こういった点数方式をとっていたところが多かった。そのため、これを元に保育所入所の通知を出したということなので、こども家庭庁が机上で考え出したというよりは、もう現場でやっていたことを活用したということである。

Q9.

希望の保育園に入園できていない、いわば「隠れ待機児童」に関する問題は、数字上としてはなかなか表れにくいものであると考えるが、この、特定の園に人気が集出し、入園の希望が叶わない現実に対してどう切り込むことができるとお考えか。

A9.

特定の保育所への入所希望についてもその理由としては、例えば、駅から近いとか、あるいは兄弟と同じところに入りたいとか、個別に聞いてみると、様々であり、市町村がそういった事情を個別に聞き取って調整する保育コンシェルジェ機能を果たすことを支援している。また、地理的な課題がある場合には、例えば、駅に近いというところに人気を集まることを防ぐために、巡回バスを市で出すといった工夫をしている自治体もある。

Q10.

待機児童が問題になるところもあれば、児童が集まらなくて閉園になるところもあるということで、それが日本全国で二極化しているようなイメージがある。ヒアリングで訪れた東北の山形の自治体では、未だに入りたいけど入れないような、特定の保育園へとなると必ずしも入れるわけではないというような事例もうかがった。その際に、箱を作ったものの、その後児童がそこまで入らなければ、市として作ると、なかなか納得してもらえず辛い面もあるというような話があった。先ほどうかがった、保育施設を転用できるというアイデアっていうのは非常に大事かと思ったが、そのような施設を転用していける仕組みを国などでパッケージ化して推進するような試みというのはあるのか。

A10.

例えば子どもの施設から子どもの施設に転用する場合は、一定の要件を満たせば、そこまで補助金上も細かい制限はしていないと思うが、先ほど述べたように、日本全国で見ると、もはや待機児童のある市町村というのはかなり限られてきていて、どちらかというと、余ってしまったところをどうしようかというところだと思う。

そのため、今年度の事業で、こうした人口減少地域での保育資源の活用事例を収集している。この間、ある自治体からうかがった話だと、放課後児童クラブ（学童保育）に転用している事例もある。

【保育士の処遇や確保に関する課題について】

Q11.

男性保育士が少ない要因として、保育士は女性の仕事だというイメージがあること、保育士による児童の性被害事件は男性保育士によるものが多いことなどが挙げられると考えている。未だジェンダー格差が残る日本だけでなく、国際的にジェンダー平等の先進国であるスウェーデンやアイスランドでも男性保育士の割合は非常に低いことを考えると、この先男性保育士を増やすという政策は実現することが難しいのか。

A11.

男性保育士は、確かに数は少ない。少ない理由の一つは、男性はどうしても処遇面でいうと、他の職場の方がいいと考えてしまうところもあると思うので、そこは処遇を上げていくということが考えられると思う。

また、ご指摘の性的被害については、前の通常国会で、こども性暴力防止法（いわゆる日本版 DBS 法）が成立した。それに基づいて、男性、女性を問わず新しく入ってくる職員や今いる職員も含めて性犯罪歴の確認をすることや、犯罪歴確認だけでは対応できない初犯（全体の 8 割）対策として、性被害の恐れを早めにキャッチして園の中で対応する仕組みを制度化した。令和 8 年度の導入に向けて施行の準備を進めている。

Q12.

予算を増やしても、急に保育士を増やすことは難しく、出産を機にやめたままの保育士の復帰やリスキングなどが必要だと考えているが、保育士の数を確保するために、どのような政策をお考えか。

A12.

保育士の確保だけでなく、今のこの少子化の中で、保健・医療・福祉は人材不足が本当に深刻。保育士は足りないと言われつつも、実は潜在保育士が 100 万人近くいるという調査もある。結局は景気との兼ね合いで、景気が良くなると、皆一般企業などに行ってしまう。保育士資格を持ちながら全然違うことをしているという人もいる。もちろんその人が今仕事を辞めて戻ってくる必要はないが、例えば一定の年齢になって一段落した時に、少し戻ってくるとか、あるいは、よくあることでいうと、自分の子どもがお世話になったところへ保育士資格を取って少しお手伝いするとかもあるので、できるだけそういった循環を作っていくことも必要ではないかと思っている。

ただ、保育士資格を持っていてもペーパードライバーと一緒に、久しぶりに保育の現場に帰ってくると、いきなり初日から保育士として働くのはなかなかしんどいということがある。そのため、今年度の予算で、そういった久しぶりに復帰した保育士が、最初の慣らし期間は保育補助者として見てもいいということで、保育補助者のための補助金の対象とするような工夫もしている。

また、帰って来ない理由としては、処遇が低いということもあるが、かなり大変だということが多い。保育士になろうとしている人なので、子どもと向き合うのは好きだが、ペーパーワークが多かったり、保護者対応があったりすることで、本来の目指してきたところと違うところの負担で嫌になってしまうということもあると思う。これには、先ほど述べた保育補助者のような方を雇いやすくしていくということもあるし、加えて、事務作業はできるだけペーパーレスで行うなど、DXを進めていくということも必要である。また、最近は、難しい親が多くなってきている。特に心配な子どもの親に限って、親自身も色々な課題を抱えている場合があり、そのような時は保育所だけでは解決できないこともある。そのため、例えば市町村や県として、昔園長をやっていたような経験豊富な人が、巡回相談で困りごとを聞いて回るとか、で

きるだけその保育士さんの子どものケア以外の業務をサポートできるようなことを増やしていきたいと思っている。

Q13.

保育士の所得が低い理由をどう考えているのかということについてお聞きしたいのと、先ほどの保育補助者の話に関して、保育補助者から保育士になるためにはどのようなアプローチが必要なのかということをお教えいただきたい。

A13.

一つは保育士の人件費は公的な補助によって成り立っており、保育士の給料が人事院勧告による公務員の給与にずっと準拠してきたことにもよると思う。公務員給与は、民間の給与が上がってから上がっていくので、タイムラグがある。もともとワンテンポ遅れて上がっていくという仕組みだったことに加えて、若い世代はあまり民間の給与が一気に上がるというイメージはないと思うが、バブルの時に相当引き離されてしまったということが、もう一つ理由としてあると思う。今は徐々に追いついてきてはいるが、保育士の処遇改善も、単に人事院勧告で定期的に給与を上げるだけではなくて、民間との差を縮めるような取組みも行い、かなりの予算も投入しているので、まだ差はあるが、以前に比べると縮まってきている。

それから、保育補助者から保育士さんになることに関して、そもそも保育士というのは、いわゆる養成校を出る方法と、保育士試験を受けてなる方法がある。そのため、例えば、保育補助者をずっと何年もやっていて、ただ年齢が上になってきてしまい、今さら養成校に行くのはどうかという人にも、保育士試験を受けやすくするということで、昔は年1回だった試験を、今は年2回実施している。

さらに、今、地域限定保育士ということで、これはまだ一部の特区でしか行っていないが、通常より簡易なテストにより保育士になれるが、その地域限定でしか働けないというものである。登録後3年経過すると全国資格になれるという、特区で行っている特別な仕組みであるが、それを全国制度にするという制度改正も今後行おうと思っているので、ある程度の年齢になった方でもそういった保育士試験などを受けて保育士資格を取りやすくしていけるようにしたいと思っている。

【放課後対策(学童保育)に関する課題について】

Q14.

学童の待機児童が5年ぶりに過去最多になったというニュースを目にしたが、それに対する対策方針をおうかがいたい。また、保育サービスを受けた家庭が学童サービスも受けられるようにするためのつなぎの対策に関するお考えについてもお聞きしたい。

A14.

学童保育は、保育と違ってまだまだ待機児童が非常に多いので、量も増やしていかなければいけないが、ただ、学童保育の待機児童問題が保育と違うところは、毎年5月に調査を行っている、今は全国で約1万8000人の待機児童がいるものの、実は10月に調査をすると、それが半分ぐらいに減ってしまうといったことが生じることもある。これがなぜかということ言われていて、分析しているが、保育と違って学童保育というのは子どもにとっての居場所としての選択肢の一つであることが考えられる。

例えば、保育所に通っていて、1年生になったから学童保育に登録しておこうと5月時点では登録しているが、他の居場所が夏休み中にできたとか、あるいは小学校4年生ぐらいになって塾に行き始めたとか、そういった感じで需要が保育ほど固まっていない。逆に夏休みの間は急に

需要が増えるところもあるので、今はそういった需要に対して量的拡大をしていかなければいけないが、ただ、保育と同じ手法で拡大していくというわけにはいかないと思っている。

そこで今、調査研究をしていて、要するに需要が月単位でどう変動していくかといったことをもう少し分析しながら、柔軟にというか、例えば1万8000人足りないからといって学童保育を1万8000人分作ると10月には8000人になってしまうといきなり1万人分が無駄になってしまうので、なるべくそういった需要の変化をよく見越した上で、どういう形がいいのかということを考えていきたいと思っている。学童保育に関しては、このようなことを含めて「放課後児童対策パッケージ」というものを去年の12月に出しているの、そちらもご覧いただければと思う。

【地域子育て支援に関する課題について】

Q15.

「出産・子育て応援交付金」について、伴走型相談支援と経済支援を一体として実施することとしているが、伴走型相談支援とは名ばかりで、以前から行ってきた妊婦面談や全戸訪問事業と実態としては変わらない自治体もあると聞く。そこで、一体的に支援を行えないのはなぜだと考えられるか。また、一体的に支援を行っていない自治体に対して、勧告等を行っているのかお聞きしたい。

A15.

地域子育て支援の伴走型相談支援については、この4月から始まったばかりだが、私が以前厚生労働省の局長をやっていた時に、こういった支援をやった方がいいということで法改正した。きっかけは子どもの虐待の問題である。子どもの虐待がすごく増えていた時で、非常に低年齢のケースが多く、色々と後から振り返ってみるとサインがあり、どこにあるかという、乳幼児健診が1つのポイントとなる。健診の時におかしいと思ったがそこで終わってしまっているとか、例えば、保健部局では、子どもの健康面だけでなく、親の様子がおかしいということもあっても、そこは福祉の役目だという形で、うまくつながれないままになってしまった、という事例もある。

また、福祉の方では、そういった要保護児童について、要対協というところがグレーなリスクを抱えた子のリストを作っているが、事が起きてからでないとなかなか介入しにくいというところがある。

そこで、もっと早い段階から、保健と福祉の専門職がお互いに情報を共有し合って、どうやって協力して介入していくかということを考えるようにした方がいいと思っている。そうしたことをすでにやっている自治体もあり、法改正して制度化した。今年4月から全体で動き出したところで、体制整備には一定の時間がかかるので、できていない自治体に対し、人材面やハード面など、何が難しいのかをよく聞き取って、その点をサポートしていくようにしていきたいと思っている。

Q16.

こども家庭庁として取り組んでいる子どもの居場所づくりに関して、遊び場の充実というのは大事になってくると思う。その中で、雨の日でも子どもを遊ばせられるような屋内の遊び場のニーズというのは高いと思っている、屋内の遊び場を整備していくことに向けた取り組みや方向性についてお聞きしたい。

A16.

屋内、屋外を問わず、子どもの居場所を増やしていくことはサポートしていきたいと思うし、そのための施設・設備整備の補助金もある。

ハード面だけではなく、コーディネートする人材も重要で遊びも含めたプログラムを作ることができる人というのは実はだんだん少なくなっている。そのため、人材育成にも力を入れていくし、居場所によっては元気な子ばかりではなくて、心の傷を負った子どもたちを受け止めるとか、遊びの指導とはまた違った専門性の必要な職種を配置することも重要である。

Q17.

先ほど、せたがや子育てネットの方から、そこでは子どもたちの支援だけでなく、保護者の方の話を聞いて、生活全般についての必要な支援につなげるといったことを行っているとうかがった。相談を受けたことを必要な機関につなげるというかなり高度なことをしているということを感じたのだが、そのような方に対する何か支援はあるのかということをお聞きしたい。

A17.

今年の4月からであるが、児童福祉法を改正して、保健と福祉を一体化することも家庭センターというのを各市町村で作ってもらおうとしている。そこはサービスを提供するというよりは、コーディネート機能が中心になるが、市町村がそういった機能の一部を例えばNPOなどに委託することも可能にしている。

そのため、もし、例えば世田谷区が、せたがや子育てネットに委託すれば、こども家庭センターの運営費の一部が行くことになる。また、せたがや子育てネットなどの子育て支援拠点には、別途、利用者支援事業という補助金もある。

【家事育児負担の男女差などジェンダーに関する課題について】

Q18.

男女の家事育児における負担の差について、こども家庭庁ではどのような見解を持っているか。また、こども家庭庁は、この課題にどのようにアプローチすることができるか、広報や啓発以外の手段・取組みを教えてください。

A18.

こども未来戦略の柱の一つとして「共育で」ということを挙げた。私自身も含めて男女雇用機会均等法の一期世代が走ってきた道を振り返ると、両立はできるようにはなってきたけれども、ワンオペがずっと続いてきたという点がある。その点を変えていかないと次のステップには進めないだろうということで、そのためにまずは、男性育休とか柔軟な働き方とか、そういった制度的な基盤は作っていかねばならない。男性育休も取るだけ育休にはならないようにしっかりと実を伴わなければいけない。

こども家庭庁としても、今のところ庁内男性職員の育休取得率は100%だが、取るだけにならないように、経験者に語ってもらう場を設けるなどの研修も行っている。できるだけ実を伴う形での共育でになるように考えていきたい。

今のこども家庭庁の若い人を見てみると、私の若い頃に比べたら、男性も保育所の送迎などを行うのは普通になってきているので、今のそういった中堅ぐらいの世代が役所の組織でいう課長とか局長とかになってくると、また大分雰囲気が変わっていくと思う。

日本社会の風土として、どこかの臨界点を越えると一気に広がるということがあると思う。男性育休や共育ではまだ臨界点に達していないので、今回のこども未来戦略もそうだが、政策的にかなりプッシュをして進めていくというところをまずやるのが大事だが、多分、遠からず、大きく潮目が変わる時期が来るのではないかと思っている。それを目指して制度的にもサポートしていきたいと思っている。

Q19.

私たちが今、家族政策について研究している中で、出生率低下の要因としてジェンダーの部分がかなり大きいのではないかと、ということを念頭に研究をしているのだが、今後も子どもの支援政策を拡充していく上で、ジェンダー的な観点からどのような踏み込んだ解決ができるかということをお聞きしたい。

A19.

ジェンダー問題に関していうと、こども政策担当大臣は、男女共同参画も内閣府で担当していて、初代の小倉大臣はよく子ども政策とジェンダー問題は「コインの表と裏だ」とおっしゃっていたが、まさにそのとおりだと思う。先ほど述べた共育でもその一つだと思う。

価値観の問題に入ってしまうとなかなか進まないの、具体的な問題を洗い出した上で、それに対する一つ一つの解決策を見せていくということが大事ではないかと思う。

Q20.

先ほどの家事育児分担の話の際に、結構若い世代だとパパ育休などを大分取るようになってきてはいるものの、臨界点が来ていないから、まだ広まってはいないという話があったと思う。先ほどの質問でうかがったジェンダーの話もそうだが、結構世代交代という部分が少子化、主にジェンダーの部分を考える際に、世代交代するしかないのではないかと、一番は時間が解決してくれるのではないかと研究をされていて考えてしまう時もある。そういった、時間による部分も重要なのではないかとという視点みたいなものはあるか。

A20.

それはそのとおりだと思う。意思決定に関すること、役所だけでなく民間企業も大分変わってきているし、役所の中も、若い世代が意思決定に関わるようになってくると大分変わるとは思う。

【子育てへの人々の意識について】

Q21.

昔はお金がなくても子ども産んでいたが、現在はお金がかかりすぎているから子どもが産めないということで、少子化が進んでいることはあると思う。それにはおそらく、大人の価値観もあるのではないかと考えている。例えば、教育費をかける方が大切だ、というような親側の価値観の転換もあるのではないかと考えていて、そこが引っかかっているのだが、昔はお金があってもある程度の人数を育てていたのに、最近子どもを持たない理由の一番はお金かかりすぎるからとなっているようなことについて、何か価値観の変化というのはあるのか。

A21.

価値観というか、価値観に影響を与えるものが結構変わってきているのではないかと。もちろんお金が昔よりかかっていることは確かなので、大学の授業料も、昔に比べたら雲泥の差となっている。こども家庭庁に来てから、若い人たちと関わっていると、情報の取り方が全然違うと感じる。以前は、SNSのようなものは何もなかったの、情報量も限られていたし、逆に言うと、直接色々なコミュニケーションで知ることが多かったが、今の若い世代は何でもSNSで情報を入手している。そうすると、情報過多の中で、例えば子どもの虐待死が増えたみたいなものが、想像以上に凄くネガティブなものとして広がっていくと、こういう世の中で子どもを産んでもどうなのかというような考えになってしまうかと思う。

情報リテラシーという言葉があるように、取捨選択するというのが、皆さんはできるかもしれないが、そうではない人もいるかと思う。溢れる情報のどれが正しくてどれが正しくないのかとか、このネガティブな情報は世の中全体の話なのか、単にこの人の感想なのかみたいな

ところの判断は難しい。ただ、結構そうした情報が少子化に影響はしているのではないかと
思っている。

No.9

ヒアリング先	内閣府男女共同参画局推進課
日時	2024 年 9 月 24 日 15:30～16:30
場所	内閣府（東京都千代田区永田町 1-6-1）
調査の協力者	男女共同参画局 推進課長 上田 真由美 様 企画官 中山 奈津美 様 推進課 曾山 稔理 様
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光 度山徹教授、藤原健太郎准教授
調査目的	男女共同参画実現や女性活躍促進についての課題や障壁を学び、政策提言の 方向性を定めるため。

【女性版骨太の方針について】

企業等における女性活躍の一層の推進、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進、個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現、最後に、女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化の4つの柱で作成している。

1つ目の、企業等における女性活躍の一層の推進という柱については、主に女性役員登用目標の達成に向け、行動計画策定ガイドの作成・周知や好事例の横展開、またロールモデルとなる女性役員等の事例集の作成などの取組みを記載している。その他にも、理工系分野を目指す女子生徒を育成するために理工系の魅力を発信したり、プログラミングに関する教育の充実を図ったりするなど、科学技術・学術分野における女性活躍を推進している。

2つ目の柱である女性の所得向上、経済的自立に向けては、出産を契機に多くの女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」の解消に向けて正規雇用の女性の就業継続の支援や、非正規雇用で働く女性の正社員転換に関しての支援を進めている。その他には、特に男女間賃金差異の公表・分析の一層の推進や、年収の壁を意識せずに働くことを可能にする取組みなどを進めている。仕事と育児、介護の両立支援についても、取組みを盛り込んでいる。仕事と健康課題の両立支援については、今年の白書においても（令和6年版）、特集で取り扱っているが、働く女性の健康というところに焦点を当て、取組みを様々記載している。

3つ目の柱である個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現については、防災であったり、性犯罪、性暴力への対策、困難な問題を抱える女性への支援であったりに向けた取組みを記載している。

こども家庭庁、厚労省は、それぞれ特定の業務や分野について担当する省庁であるが、内閣府は、各省庁が担当している業務の、全体の束ね役のような役割が強い。こちらの「女性版骨太の方針」も、毎年6月に作っているのだが、その年または翌年度に重点的に取り組む必要がある施策を、内閣府の中で取り組むものだけでなく、文科省、厚労省、経産省など、各省庁が取り組む施策も合わせて、女性活躍、男女共同参画という観点で毎年まとめている。政府としてこれが重要な施策だ、と盛り込むことにより、例えば、その後の予算要求などで、盛り込んだ内容を活かしてもらい、各省庁の施策にそれをつなげてもらう役割がある。

2023年版女性版骨太の方針の策定時に、2030年度にプライム市場上場企業における女性役員割合を30%にするという目標を盛り込み、それが大きく取り上げられた。今年（令和6年）は、目標を立てた上で、さらにどのように取り組むのかということをかなり厚く記載している。企業における女性の採用、育成、登用の強化のためには、目標を立てるだけでなく、そのための行動計画をぜひ作っていただきたい、それを進めていきたい、推進したいというところがあるため、それを進めていくために、役所においても作成の参考としていただけるような

ガイドを作ることや、ロールモデルとなる女性役員の方の事例集を作ることなどを盛り込んでいる。

仕事と健康課題の両立の支援という点は、ここ数年、女性特有の健康課題が、特に働いている時期に男性とは違う形で発生しうるということが明らかになってきており、仕事と両立をして活躍をしていただくという点が注目されてきているところであり、年々施策が厚くなってきている分野である。

【質問へのご回答】

Q1.

経営者など上の立場の人の意識を変えていくことが必要だと考えるが、具体的に経営者のコミットメントを促すためにこういったアプローチが考えられるか。

A1.

政府としては、プライム市場上場企業の女性役員に係る、2030年までに女性役員比率を30%以上、2025年までに19%、2025年までに女性役員0の企業を0%という目標を掲げている。そして、それらの目標達成に向けて、各企業における女性役員登用目標や行動計画策定を促進していく。これは、先ほど女性版骨太の方針の概要でも説明したとおりである。

また、女性活躍による企業価値向上の国内外でのデータを含め、企業での好事例等、女性活躍推進に資する様々な情報の普及を行うほか、取引所、機関投資家、先進的な取組みを行う企業等と連携し、女性役員登用が進んでない企業を含めた全てのプライム市場上場企業に対して、女性登用の意義や必要性に関する啓発等を目的としたセミナーを開催することを考えている。さらに、女性活躍を推進するためには組織トップのコミットメントが重要という思いのもと発足した「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」において、年に1度ミーティングを行い、好事例の共有や意見交換、「私の行動宣言」を発表いただくなど、経営者のコミットメントを促す取組みを行っている。

Q2.

男女共同参画社会の実現に向けた政府広報をはじめとした広報活動について、具体的に男女共同参画を促進する一助となったと強く感じたようなものについておうかがいしたい。

A2.

広報活動の展開にあたっては、第5次男女共同参画基本計画にも記載があるとおり、男女共同参画に関心の高い層だけではなく、関心の低い層や次世代を担う若者、企業、団体の経営者や管理職等を含め、訴えかける対象を設定し、多様なメディアコンテンツを利用しながら、その対象ごとに戦略的な広報活動を展開することや、地域により情報や取組みに差があることから、住民に身近な地方公共団体や関係機関、団体と連携して、地域における広報啓発活動の一層の推進を図ることが重要だと考えている。そのことを踏まえて、具体的には、政府広報を活用し、Yahooニュースやスマートニュースでのバナー広告、新聞突き出し広告による情報発信を行ったり、ホームページ、月刊総合情報誌の「共同参画」やSNS等を活用した情報発信、広報活動を積極的に実施したりすることで、国民、企業、地方公共団体、民間団体等に分かりやすく提供し、各主体による情報の活用を促進している。

また、男女共同参画週間（毎年6月23日から29日まで行っているもの）では、毎年キャッチフレーズを公募しており、令和6年度は、応募総数2348点の中から、「だれもがどれも選べる社会に」をキャッチフレーズとして選定し、全国でパネル展や講演会などの広報啓発活動が集中的に展開された。

Q3.

啓発面や骨太の方針などを通して政府の方針を示すなどといった取組みが間接的であるという見方も存在すると思う。その中で、人々の意識面に変容を促すために工夫してきたことはあるか。

A3.

例えば、女子中高生やその保護者に対して、理工系の進路を選択することのメリットや理工系分野のキャリアに関する情報発信を行う取組みである「理工チャレンジ」や、プライム市場上場企業の女性役員について、2030年までに30%以上、2025年までに19%、2025年までに女性役員0企業を0%にするという目標を明確に打ち出すことなど、男女局の個別具体的な施策において人々の意識に直接働きかけを行えるよう努めてきていると考えている。

Q4.

日本におけるクオータ制、政治分野でのクオータ制の導入の障壁となっているものについておうかがいたい。

A4.

世界のクオータ制は3種類あり、1つ目が、憲法または法律により、議席の一定数を女性に割り当てることを定めるもの。2つ目が、憲法または法律により候補者の一定割合を女性または男女に割り当てることを定めるもの。3つ目が、政党が党の規則等により候補者の一定割合を女性または男女に割り当てることを定めるもの、が挙げられる。このような中で、日本では、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」において、政党は候補者の数に関する目標設定等に自主的に取り組むよう努めるものとされており、この法律の趣旨に則り、政党で自主的に取り組んでいただくことが重要だと考えている。なお、法律によって議席の一定数や女性候補者の比率に関して義務付けを行うことについては、「機会均等原則」や「政治活動の自由」など、憲法上の基本原則との関係等の課題が指摘されている。したがクオータ制を法的に導入することについては、様々な観点から各党各会派において議論していただくことが必要であると考えている。

Q5.

育児の男女平等について、男女局の取組みの1つである「夫婦が本音で話せる魔法のシート」のように、共働き共育での推進のために、夫婦双方の理解が重要になってくると考えるが、このような観点から国ができることとしてどのようなものがあるか。

A5.

固定的な性別役割分担意識により、実態として女性に子育ての負担が偏っている中、共働き・共育での推進のために政府として進めていることの1つとして、男性育休の取得促進がある。こども未来戦略において最新の目標が挙げられているとおり、制度面と給付面の両方から夫婦の役割分担に関する意識に働きかけ、共働き・共育を推進していくことが重要であると考えている。

参考までに、例示として挙げていただいた「夫婦が本音で話せる魔法のシート」については、平成28年9月に当局で作成したもので、夫婦で家事や育児の役割分担について話し合ってもらうためのコミュニケーションツールとして作成された。

Q6.

企業が女性活躍を推進するメリットとして、投資判断におけるアピールやパフォーマンスの向上などが挙げられるが、これらのメリットがあるにも関わらず、女性活躍の取組みが十分になされない原因や理由は、どのようなものが考えられるか。

A6.

企業が女性活躍を推進する意義や必要性が企業の経営層に十分に理解されてこなかったこと、また、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス、家事・育児等の無償労働時間の男女間の偏り、長時間労働などの女性活躍を妨げる慣行等が依然として存在し、それらの解消にはコストがかかるため、取組みや改革が進んでこなかった企業があると考えられる。

Q7.

現代社会において根深く残存している役割分担、固定的役割分担意識について、具体的にどのようなものがあると認識されているか、また、それが現代においても改善されていない理由や背景、また改善するためにどのような政策が効果的であると考えているか。

A7.

固定的な役割分担意識として指摘されるものには、男性は仕事をして家計を支えるべきだ、女性には女性らしい感性があるものだ、など様々なものがあるが、こうした意識の形成には、教育や家族、社会やメディア等から受ける影響など、様々な要素が絡んでおり、また、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されることが多いと認識している。このため、固定的な役割分担意識の解消に向けては、意識啓発などの取組みに加え、幼少期から性別に基づく固定観念を生じさせないことが重要だと考えている。様々な機会を通じた意識啓発など、粘り強く取り組む必要があると考えている。

Q8.

女性版骨太の方針でもあるように、固定的な性別役割分担意識や無意識のアンコンシャス・バイアスについて、人々の意識を変えていくというのは困難であるとも考えられるが、その中で、内閣府として分野横断的な課題に取り組み、調整役になれるその立場から取り組めることは何か。

A8.

女性版骨太の方針や男女共同参画基本計画など、省庁横断的なパッケージを策定し、施策を注目されやすいようにすることで、人々の意識に働きかけていくことが可能であると考えている。また、それらを策定する際にも、各省庁との調整を重ね、男女共同参画社会の形成のために対応すべき課題がないかを広い視野で確認し、旗振り役として各省庁の施策の実行を促すことができるという点において、省庁横断的な内閣府としての立場の意義が大きいと考えている。

Q9.

地方から大都市へ若者が流出している問題について、地域のジェンダー規範の強さは影響していると思うか。

A9.

今年（令和6年）の男女共同参画白書に掲載があるとおおり、10代から20代女性の転出超過数の割合は、同年代男性の転出超過数の割合より高い状態が続いている。その背景として、エピソードベースとなるが、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの存在をうかがうことがある。

Q10.

ジェンダーギャップについては、全国的に存在するものであるが、地方と首都圏ではその度合いに差があると思われる。その格差の是正に向けたアプローチとして違いはあるか。

A10.

格差の是正に向けたアプローチとしては、都市部の大企業を念頭に置いた施策のみならず、地方に多く存在する中小企業における女性活躍を促進する施策を講じるということが必要だと考えている。女性版骨太 2024 では、「地方や中小企業における女性の登用推進」という項目を立てており、具体的には、経済団体と連携した、地域における女性活躍の取組みの好事例の周知啓発や、中小企業におけるダイバーシティ経営の推進、地域における女性起業家の支援などを盛り込んでおり、地域における女性活躍を促進している。

Q11.

女性のデジタル人材や起業家の育成を促進しているが、STEM 教育などの高等教育の視点での支援が必要と考えるが、その点ではどのような取組みをお考えか。

A11.

IT 分野をはじめ理工系分野の大学、高専生、教員等に占める女性割合の向上に向けて、女子中高生の関心を醸成し、意欲、能力を伸ばすための産学官、地域一体となった取組みや、大学上位職への女性登用等を促進している。内閣府男女局においては、女子中高生等やその保護者に対して、理工系の進路を選択することのメリットや理工系分野のキャリアに関する情報発信を行う「理工チャレンジ」を推進している。

Q12.

ジェンダーの不平等は男女間で職種や労働形態に差を生み出していると考えます。低所得や補完的な業務に男性よりも女性が大きく従事している問題に対して、どのようなアプローチが考えられるか。

A12.

男女間で職種や就業形態に差が生じている背景には、出産を機に女性が非正規雇用化する、いわゆる L 字カーブにも現れているように、仕事と子育ての両立が困難なことから、女性が正規雇用の仕事を続けることが難しい場合があるという現状がある。これに対するアプローチとしては、長時間労働、転勤などの伝統的な労働慣行の見直し、正規雇用転換のサポート、男性育休の取得促進などが考えられる。

Q13.

地方と首都圏のジェンダーギャップ格差の実施に向けたアプローチとして地方の中小企業で女性役員を登用するという話があったと思うが、例えば、テレワークで地方にいながら都内の大企業で働く上で活用できるものだったりすると、地方の企業で働くメリットが少し薄れてしまうのかなと考えている。地方の企業で働くメリットを人々の意識に訴えかけるアプローチとして、内閣府の立場ではこういったアプローチが有効なのかという点について教えてほしい。

A13.

地域での女性の活躍を進めようという際に、（昨年の女性版骨太の方針で）注目しているのは、それぞれの地域において、地方銀行や信金等、企業をつなぐ役割を担う方々の力を借り、その地域ごとの女性の活躍を後押ししてもらえるようなことを推進したいということだ。

地方で働くメリット・魅力として、例えば、自分がその地域に貢献することによって、やったことにダイレクトに反応が返ってくることによりやりがいを感じるといった場合もあると思う。それぞれの地域の働き方の魅力を伝えていけるようにすることも大事なことを考える。

Q14.

科学技術学術分野における女性活躍の推進に関し、理学系分野や工学系分野の女学生の割合が非常に低い理由として1つ挙げられるのは、女性にとって魅力がないことだけでなく、「女性が行くものじゃない」と本人が思っている場合もあることに加え、親世代や先生などが無意識にメッセージを発信している現状もあると思う。このような無意識のジェンダーに関する背景も踏まえ、理工学系分野を目指す女子生徒増加に向けプログラムを作成する趣旨の取組みは現在実施しているか。

A14.

男女局で行っているのは、特に中高生を対象に、実際に理工系の分野で活躍している方々から、普段どういう仕事をされていて、どんな風にやりがいがあるのとか、などの話をしてもらったり、実験などを体験してもらったりして、理工系の分野で働くことの魅力を実感していただくことである。また、ロールモデルになる方の話を知ってもらえるように周知啓発を行ったり、講演会や体験の機会などを多く作ったり、男女局が直接行うだけでなく、経団連や文科省などにも協力をしてもらい、そういった取組みを全国で行っている。

No.10

ヒアリング先	厚生労働省雇用環境・均等局 職業生活両立課
日時	2024年9月25日 10:00～11:45
場所	厚生労働省（東京都千代田区霞が関 1-2-2）
調査の協力者	職業生活両立課 課長 菱谷 文彦 様 ほか2名
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光 度山徹教授、藤原健太郎准教授
調査目的	子どもを産み育てる上で、労働分野においてどのような課題があるかを学び、政策提言の方向性を定めるため。

1. 仕事と育児・介護の両立支援について

【育児・介護休業法について】

出産から1歳までは育児休業を、（現在は）3歳まで短時間勤務労働を取得可能である。そのほかにも所定外労働の制限なども存在する。介護との関係では、介護休業を通算93日まで取得できる。育児や介護において必要に応じ休業・休暇を取得することができるというのが、育児・介護休業法である。

育児・介護休業法には、休業等の取得を労働者の権利として「権利化する」という類型がある。育児休業、介護休業、介護休暇、残業免除等は、法律により、労働者に権利を付与したものであり、労働者からの申出があれば、事業主は原則拒否できない。従って、就業規則への記載の有無にかかわらず、法律上の権利として強く機能している。しかし、直接の罰則はついておらず、行政指導や企業名公表などによって担保している。具体的には、都道府県労働局雇用均等部(室)による報告徴収の求めに対し、報告しなかったり虚偽報告したりした場合に「過料」を課すこととなる。この点に関して、強制力に欠けるという指摘も存在するが、強制力で担保すれば良いというわけでもない。法律はバランスをよく検討する必要がある。

「権利化する」ことに加え、企業（事業主）に義務を課す「措置義務」の類型が存在する。これは、3歳までの短時間勤務の措置や、今回の改正で位置づける3歳以降小学校就学前までの「柔軟な働き方を実現するための措置」などが該当する。後者は、企業が5つのメニューから2つを選択し講ずることを義務づけるもの。過去の改正の際には、短時間勤務を労働者の権利として付与する可能性も検討したが、子どもが3歳になるまでの短時間勤務の申請時間に個人差が生じる可能性があり、事業所の実態なども様々な中で、労働者側の申出により自由にとれる（権利化する）ことは現実的ではなかった。したがって、事業所の中でコアタイムのようなものを決め、メニュー化した上で与えるというように、事業主に対して何らかの措置を講じることが義務づけられるという類型によって対応してもらうこととなった。これは、労働者の権利という形で付与しているものではないので、就業規則などに記載してもらう必要が生じる。法律改正の回数が増えると、就業規則の改訂も追いつかなかったりすることも起こりうる。こうしたことも踏まえ、事業主に対して労働局から助言、指導などを行っている。

育休を取得したことで不利益な解雇や降格、マイナスな評価などが起こりうることにに対しては、不利益取扱の禁止を法律上規定している。不利益取扱の禁止において、どのような法律の効果が及ぶかという点に関しては、難しいところもある。一般に、法違反の行為は、民事上無効ということになるが、一方で、どういうものが不利益取扱の対象となるかについては、裁判等による判例の集積を待つ必要がある。明らかな法違反は助言・指導も容易であるが、グレーゾーンのようなものもあるような場合は、最終的には裁判で争う必要が生じる可能性が出てくるといことになる。裁判は大変なことも多いため、実際には、行政ADRという労働審判制度や、

労働局での調停などの制度が設けられている。いずれにせよ、判断に困るような場合は、民事上の解決を図る必要があるが、ある程度の事例の集積ができているものについては、いちいち裁判所で判断しなくても良いように、最高裁判例などを踏まえながら、行政が作成したガイドラインなどで指導できるようにしているケースも多い。（同一同一など）

また、法律には「配慮義務」というものもある。例えば、育児期における配置転換については育児介護休業法に「配慮義務」という形で規定されている。一般に、配転命令権の行使は、民法や労働契約法に基づいて権利濫用にあたるかが裁判で争われる。

「努力義務」については、将来的な義務化の前提となるものもある。

先ほども申したように、法律的な対応だけではなく、事例集のようなものなどでガイドラインを作り、運用を促す方法もある。

【ソフトロー、ハードローのバランスについて】

ハードローのみならず、市場における評価（レピュテーション）を利用することによって、あるべき方向への誘導を図ることもある。男性育休取得率や男女間賃金格差の開示なども法律上の義務ではあるが、これらはレピュテーションを意識した方策であると言える。

ほかにも、くるみん認定や有価証券報告書の開示指針、なでしこ銘柄などの手法も存在している。

【そのほかの支援策による対応例について】

事例集などの好事例紹介や、マニュアル、ガイドラインの作成、相談支援体制の整備、助成金による対応、税制優遇、公共調達における加点などの対応策がある。

【政策形成過程について】

労働分野では、労働政策審議会が存在し、基本的には、公・労・使の3者構成である。働き方などに関するルールは、ステークホルダーの理解と了解を得る必要があるという点で重要とされる。

近年は、官邸主導で、内閣官房等を通じて政策調整を行うような制度改正も増えてきており、社会保障・税一体改革や働き方改革法のように大きなコンセプトでものを描き、そこに法改正事項を盛り込むような政策形成過程も見受けられる。

毎年8月末に概算要求を行い、年末に予算案を確定し、1月からの通常国会での審議を経て、年度内に成立するのが一般的である。

政策形成過程においては、様々なステークホルダーとの調整が行われ、最終的には、国会審議等を経て制度化される。

2. 質問へのご回答

【育児休業について】

Q1.

育児休業給付金が給与の67%に設定された理由は何か。

A1.

育休は平成3年の立法措置を経て、平成4年から制度化された。休業した際の賃金を払う義務は使用者側にはないが、収入がない状態は円滑に休業を取得できないことにつながり失業に結びつきかねないことから、育児休業を失業に準じた職業生活上の保険事故としてとらえ、雇用の継続を援助促進するという観点から、雇用保険制度の中に育児休業給付を位置付けた。

少子化対策としての要請も踏まえ、育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金を結合し、累次の改正を経て、子の出生後 180 日までは賃金の 67%、180 日経過後は 50%を支給することとなった経緯がある。

育児休業給付は、母親の側からみると、産後 8 週間までは出ず、産後 8 週間までのところでは健康保険法による出産手当が出る。出産手当の水準については、ILO 条約を踏まえて従前所得の 3 分の 2 を下回ってはならないということになっているため、それを参考にしている。

今般の異次元の少子化対策として行った法改正では、雇用保険制度の中に、雇用保険料ではなく子ども・子育て支援金を財源とする出生後休業支援給付を創設し、既存の育児休業給付と併せて休業前賃金の 80%の給付を行うことになった。よって、令和 7 年 4 月から、最大 28 日間は 80%の給付となる。加えて、社会保険料も免除されており、当該期間中の給付は非課税のため、実質手取り 10 割であると言われている。

社会保障制度の給付水準というのは、政策目的に照らしながら財源を何に求めることができるのか、どのような政策展開をしてきたかという経路依存性によって決定されているところもある。

Q2.

保育所に入所しやすい時期に併せて、子どもの 1 歳の誕生日を待たずに、育児休業から復帰し、本来であれば 1 年受けられる育児休業給付を数ヶ月分受給せずに育児休業を切り上げる方もいると聞く。保育所の入りにくさによる不本意な育休復帰の問題について、こども家庭庁と解決に向けた連携はされているか。

A2.

育児介護休業法は、原則、子が 1 歳になるまでの有給取得の権利を保障するものである。企業側は、労働者の希望に応じて権利の範囲での育休を取得させる義務がある。一方で、基礎的自治体に提供義務のある保育サービスについては、低年齢児保育において待機児童が発生しているところもあるので、大都市部では、4 月入所に間に合わせられるように育休を切り上げるケースなども生じている。このように待機児童などの問題から保育所に入れないケースも想定して、育休の取得期間は最長 2 歳まで伸ばすことも認めてきている。

今回の育児介護休業法改正では、事業主に対し、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化というものを課しており、労働者の子どもに障害があったりした場合などに必要な配慮を求めている。

必要なサービスを地域できちんと確保するという前提があった上で、個別の企業がどう対応するかが大切になる。個別ケースに事業主が対応すべきこともあるだろうが、そもそも地域の受入れ基盤が足りないのであれば、まずそうした前提を整えることも必要。それぞれで必要となる対応を行っていく必要がある。

Q3.

男性の家事育児への参画と職場での理解促進に関する有効的な政策手段としてどのようなものが考えられるか。また、より多くの父親に育休取得や家事参画、育児に関する学びの機会を提供していくためには、どのような政策手段が考えられるか。

A3.

家庭内における男性の育児参画を、労働法で担保していくことには自ずと限界があるが、「こども未来戦略」では、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が「男性育休の取得促進」であると位置付けている。男性の育休取得率は長らく低迷してきたが、直近では取得率 30.1%まで上昇している。

そのきっかけとなったのは、「令和3年育児・介護休業法改正」により、労働者が職場で妊娠・出産の申出をした段階で、事業主はその労働者に個別周知、すなわち育休制度や育児休業給付があることなどを個別に周知して、それを取得するかどうかの意向確認をするように義務付けた。これが効いているのではないかと考えられる。

今回の子ども子育て支援法では、父母の双方が14日以上の子育休を取得した場合に、最大28日間の育児休業給付率の引上げも行っており、育児介護休業法では、従業員300人超の事業主に対し、男性の子育休取得率の公表の義務付けを行うこととしている。

このほか、企業において、従業員とその配偶者を対象に、仕事と家庭の両立に焦点をあて、両立のための制度の内容・その活用方法や、配偶者との協力の大切さなどを学ぶ「企業版両親学級」のリーフレットなども作っているのも、是非、目を通して見ていただきたい。

Q4.

育休取得などの労働と生活の両立に必要な取組みを、人的・資金的リソースの少ない中小企業に拡大するために必要なことは何か。また、補助金などのように直接的にインセンティブを与える仕組み、政策は考えられるか。

A4.

企業規模別の休業取得状況などを見ると、中小企業の取組みに課題があるのは事実である。したがって、中小企業向けに両立支援等助成金を設けており、プラチナくるみんの優遇などもあるが、令和5年度の予算額も100億円、来年度の概算要求は358億円にまで増やしている。

ほかにも、「くるみん助成金」としての助成金があったり、賃上げ促進税制のなかで税額控除率の上乗せが講じられたりしている。

しかし、助成金は、導入促進などの一時的な支援措置に留まることが多く、恒久的な支援措置を作れるわけではない。例として、最低賃金関連の業務改善助成金がある。事業場で最低賃金を引き上げるようになった場合、付加価値の源泉を生み出すべく生産性の向上が必要になる。このため、生産性向上に資する設備投資などを行った際に、それと合わせて事業場内最低賃金を一定額以上に引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成している。生産性向上を図るための設備投資などは一回限りのものが多い。

一方で、賃金助成系は、後年度負担に対応できないため、助成金を出す方法としては、就業規則等の改定経費（社労士経費）と最初から何例かの取組みを支援するという事に留まるケースが多いのではないかと考えられる。

本質的には、企業の経営戦略において、何が自社の生き残りに必要かを自発的に考えてもらうことが重要である。行政は労働者の権利を保護する観点から、法制的なルール作りが求められる一方で、企業には人的資本経営の推進という観点で問題を考えてもらう必要がある。

Q5.

男性の育児休業取得率が30.1%まで上昇した要因の1つとして、産後パパ育休が始まったことが大きいと考えている。仙台市在住の男性の方々にヒアリングした際に、育児や家事に参画する男性の多くが、時間に余裕があったり、関心が高かったりする人が多いと知った。そこで、関心がない男性に対しても、産後パパ育休や育児休業取得を促すにはどうしたら良いか。また、育児休業を取りにくい職種や転勤の多い職場で働く男性に育児の参画を促すことや、不安要素として大きい代替要員の確保に対して、どのように取り組んでいくべきか、教えていただきたい。

A5.

これまでの取組みのなかで、令和3年改正による個別制度の周知と意向確認は有効的だったと思う。今の日本では、共稼ぎが一般化しているのに対して、家事分担の時間差には大きな違いがある。継続就業のためには、家事育児の分担は必要不可欠である。色々なきっかけになるような、企業での両親学級のような取組みなどを促していくことも重要である。

代替要員の確保については、両立支援等助成金による支援を行っている。この中の育休中等業務代替支援コースでは、育児休業中の新規雇用に最大 67.5 万円、育児休業中の職員の業務を代替する職員に対する手当支給（同僚手当）に最大 125 万円、育短勤務中の職員の業務を代替する職員に対する手当支給に最大 110 万円支給している。

【職場におけるジェンダー規範への取組みについて】

Q6.

企業においてジェンダー格差を無くすような取組みを進めることで、企業にとってメリットとなるような制度の導入や企業に対する報告の義務付けについて、今後増やしていくべきか。育休の推進や柔軟な働き方、福利厚生の拡充などの取組みは、企業にとってコストではなく、メリットと認識されるような仕組みを拡大していく必要があると考えるが、国としてどういったことができるか。

A6.

2023 年 3 月決算より、有価証券報告書の中にサステナビリティに関する情報として、大手企業を対象に「女性管理職比率」「男性育児休業取得率」「男女間賃金格差」の 3 つの人的資本情報の開示が義務付けられた。人的資本の開示というのは、資本市場からの評価を促す仕組みで進めていくということである。なでしこ銘柄も同様の取組みである。

労働市場からのレピュテーションに働きかけるやり方としては、育児・介護休業法上の男性育休取得率の開示義務があり、これも今回の改正で拡大しており、また、女性活躍推進法においても、男女間賃金格差の開示義務を課している。

くるみんやえるぼし認定などもレピュテーションに働きかける取組みである。一方で、これらがどれくらい世の中に知られているかという課題も存在する。これらが意味あるものとなるかどうかは、労働市場や資本市場できちんと使われるかにも関わるため、就職活動などで参考にしていただきたい。

Q7.

出生率低下についてジェンダー規範が影響しているという面があると思うが、人の内面を、制度というツールでどう変えていくことができるか。

A7.

行政のお仕事は、個人の選択を阻害する要因を取り除き、希望をかなえられるようにするため、経済的支援、環境整備、機運醸成等の組み合わせによる「環境整備」を行っていくことが基本である（その範囲に留まる）と考えられる。

安定した経済成長や持続可能な経済、社会保障制度、経済情勢の変化があってもトランポリン型社会のようにリスキリング等で再挑戦できるようなセーフティネットの整備に取り組むことで、個人が希望を叶えやすい環境を整備するとともに、行政に対する信頼を増やしていく必要があると思う。

【年収の壁について】

Q8.

厚生労働省では、人手不足の労働力確保のために、短時間労働者が年収の壁を気にせず働くための支援強化パッケージに取り組んでいるが、将来的には年収の壁をなくしていくことも視野に入れているか。

A8.

106万円・130万円の壁については、昨年9月に取りまとめた、年収の壁・支援強化パッケージにて当面の対応策を措置している。また、社会保障審議会年金部会においても、短時間労働者の被用者保険適用における企業規模要件を撤廃したり、非適用業種を解消したり、というような議論は行われている。

年収の壁を超えて厚生年金に加入すれば基礎年金に厚生年金も加わり、低年金を防ぎ、将来の備えにもなるという点について、もっと理解を高めていく必要があるのではないかと考えられる。

東京都の有識者会議「東京のくらし方会議」の推計によれば、配偶者手当は、配偶者控除分のマイナスを加味したとしても、年金収入等を通じて生涯にわたって得になることが示されており、その理解を深めていくことが重要である。

壁をなくすということについては、自営業者に対する国民年金、健康保険、それから被用者に対する厚生年金、健康保険という仕組みが併存している以上、何かしらの線引きは必ず存在する前提で議論しなければならない。雇用保険に比べても高い保険料率である被用者保険を適用して、事業主負担を求めていくことに理解を得られるかという論点もあると考えられる。

【配偶者手当について】

Q9.

パートタイム労働で働く配偶者の就業調整につながる配偶者手当について、企業に見直しを促しているが、配偶者手当をなくすことによる労働者からの不満の声などは上がっているか。

A9.

原則論として、個別企業における賃金の支払いは労使自治で決めてもらうもの。

したがって、法令そのものではなく、ガイドラインやリーフレットなどを作り、働き方に中立的な制度となるよう労使で話し合いを進めていくようお願いをしている。

そのガイドラインの中では、労使間の丁寧な話し合い、賃金原資総額の維持、必要な経過措置により対応することが重要としており、見直しの方向性としては、配偶者手当の廃止もしくは縮小に加えて、基本給の増減といった方法が紹介されている。

いずれにせよ、賃上げが求められる中、基本給「本体」の引き上げ圧力が高まる中、配偶者手当の廃止・縮小も含めた検討を迫られている企業も多いのではないかと。

【所得向上に関する取組みについて】

Q10.

所得の向上に関して、最低賃金の向上以外にできる政策としては、どのようなものが考えられるか。また、企業が自発的に働き方を改善したくなるような国からのアプローチとして、どのようなものが効果的だと考えるか。

A10.

そもそも、賃上げは労使自治で決めてもらうものであり、最低基準であるその最低賃金以外は、基本的に法律で何かするというような話ではないと考える。

賃上げは、分配の原資となる付加価値の向上が中長期的に必要なため、成長分野への戦略的な投資促進とそれによる生産性向上が必要であり、中小企業などには省力化投資も必要となる。その上で、生産性向上に資するような成長分野の労働移動やリスクリング支援策も重要になってくる。短期的な対応としては、やはり労働分配率が下がってきているため、適正な分配を促していくことが重要である。デフレからの脱却に向けて、内閣官房・公正取引委員会では、労務費の適正な展開に向けた指針を作っている。

最低賃金とは、罰則付きの強行法規であり、その引上げというのは、経費や賃金、賃金の支払い能力などを考慮して、最低賃金審議会で決められることになっている。

若者の所得を向上させる方法として、職務とスキルに応じて賃金を支払うジョブ型雇用への見直しが必要という議論がある。内閣官房・経済産業省・厚生労働省が、ジョブ型人事の指針を取りまとめている。

経営戦略に合わせた人事戦略の必要性が高まっており、「CHRO（最高人事責任者）」を導入するような企業が増えている。経営戦略に即した人材配置をすることや企業内でのリスクリングを促進していくことが重要である。ジョブ型人事や職務給の導入は、自己の能力開発を図り、そのポストに要求される能力を身につければ、年齢に関わらず働ける環境の整備を図っていくものであると言える。

このような経営戦略、人事戦略、賃金決定ルール等について、行政の立場からは、好事例の周知など経営サイドの意識を変えていくような取組みを進めていくのが妥当ではないか。

【女性にとって働きやすい職場づくりについて】

Q11.

地方において、若い女性の転出超過が課題となっているが、女性にとって将来働き続けたいと思える職場を増やしていくために、国としてどのようなアプローチが考えられるか。

A11.

政府では、「デジタル田園都市国家構想総合戦略」を行っており、そこでは転出超過や地方の過疎化への対応が大きな課題として存在している。地方の経済・社会に密接に関係する様々な分野においてデジタルの力を活用し、スタートアップなどのように地方に仕事を作ることや、スマート農林水産業、サテライトオフィスなどに取り組むことは重要である。

地方において結婚・出産・子育ての希望をかなえることに関しては、しっかりと学んで能力や技術を身につけた女性が、その地域において活かせる場所があることが大事だと考えられる。

地方の国立大学等と連携したスタートアップ支援策や、その連携により地域に密着した「新しい雇用」を生み出していくこと、テレワークの定着による転職することなき移住ということなど、このような実務的な取組みを進めていくようなことも考えられるのではないかと思う。

Q12.

育休の推進や柔軟な働き方に関して、くるみんやえるぼしの活用など、評価に働きかける取組みは非常に重要であると考えており、女性の転出超過の問題に対応するために、魅力的な地域のみならず、魅力的な仕事・職場を作る重要性を感じた。このような中で、評価システムが転出超過の課題に対してどのように取り組んでいくべきかについてお考えをお聞きしたい。

A12.

厚生労働省の「両立支援のひろば」というHPがあり、その中に色々な好事例を掲載している。法律に基づく企業名公表をはじめ、有価証券報告書等による資本市場に働きかける手法は、ある程度企業規模が大きい企業には有効であると考えます。一方で、法律や資本市場におけ

る開示義務といった手法が及びにくい中小企業に対してどうアプローチするかという課題があるのも事実。このため、厚生労働省の「両立支援のひろば」での好事例や関連情報の掲載を進めているが、これらが労働市場において活用されていることが一つの後押しになるはずなので、就職活動の際には、両立支援の広場などの情報も是非、参考にしていただきたい。

Q13.

労働環境における性固定的な習慣を変えていくためにも、若い女性とその企業や自治体の中で声を上げることが必要であると考えますが、やはり女性の管理職が少なかったり、上層部には比較的年齢の高い男性が多かったりし、声を上げたくても上げられないような環境があるかと想像する。そのような中で、若い女性が声を上げて、その内部から変えていくためにはどのようなことが必要であるか、お考えをおうかがいしたい。

A13.

厚生労働省内をみると、当局の局長も女性だし、女性次官もいた。女性上司がいるのが当たり前になっている。一方で、自治体の対応として最も手っ取り早いのは、首長を女性にするのは1つの方法である。

また、自治体によっては、昇任試験を設けているところもある。自治体出向時に、その昇任試験を受ける年代の女性が、育児等との両立の観点から昇任試験を受けるか悩む人が一定数存在するような事例も見たことがある。

実際には、職場の課題のみならず、家庭内の課題も関係するのだと思うが、そうした部下を持つたびに、将来の選択肢を拡げる観点でも、試験自体はチャレンジすべき、とアドバイスしてきた。

また、県庁レベルの採用試験をみていると、成績上位の女性の採用の方が多いという状況が続いているように見える。

状況は確実に変わりつつあるので、過度に躊躇しないで欲しい。

Q14.

正規雇用の女性で、妊娠・出産・育児のために離職した理由として、「勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった」という理由が最も多いと学んだ。育児・介護休業法にて、事業主に措置を講じることを義務付けているということがあるにも関わらず、短時間勤務制度が推進されていないのはなぜか。

A14.

残業を免除する制度については、法律的には、「就業規則等で規定が整備されていなくても、法律上は取れる」。それでも、就業規則に書いていないと取りにくいのは事実だろうと思うので、問題ではある。一方で、「短時間勤務制度」については、企業の措置義務であり、就業規則等を書かないと権利として発生しにくいのは事実。

いずれにせよ、事業主に対する丁寧な助言指導により、事業主の取組みを改めていっていただくことが重要である。

その上で、「短時間勤務制度」の対象となる年齢を拡充していくことについては、それを取るのが女性だけと言う状況になりかねない懸念もあり、マミートラックの助長という状況を生まないか、という視点も必要と考える。

【少子化問題と労働・雇用の関係について】

Q15.

少子化問題は、およそ 20 年前から重要課題として問題視されており、労働・雇用の面でも少子化問題の改善に向けて変化したこともあると考える。御省の観点から、労働・雇用の面において、改善できたこと・改善できなかったことは何だと考えるか。また、改善できなかったことがある場合、それはなぜ改善できなかったのか。

A15.

まず、少子化問題と労働問題をどう考えるかという点について、育児休業制度の観点から、例えば、出産・育児による離職を一定程度防ぐことに成功してきた側面はあり、第 1 子出生前後の継続就業率は高まっている。加えて、働き方改革法により、労働時間が短くなってきたこともある。

一方で、少子化が進んでいる（止まっていない）のも事実である。そもそも、少子化問題は複合的問題によるもの。働き方改革などの労働政策は、少子化対策の観点以前に、働く人たちのルール整備やセーフティネットの形成といった、労働政策そのものとして取り組むべき課題でもあり、少子化対策にも資するもの、という位置づけであると思う。

少子化問題への対応は、社会保障制度全般を含めた複合的な対応が必要。一方で、社会保障制度の持続可能性（財源、人材確保）に疑念を持つ若者も増えているのだとすれば、国民からより信頼されるものとなるよう、厚労行政にはより一層のわかりやすい説明が求められていると考えている。

Q16.

厚生労働省としてできることが、子を産み育てるにあたって経済的・時間的な余裕を子育て当事者に持たせていくことや意識面に個々に訴えていくことであると理解したが、そのような認識で取り組んでこられたという解釈で合っているか。また、育児休業給付の分割支給をすることで職場復帰などにインセンティブを与えることも可能であると考えてるが、成功事例や現在実施されているものがあればおうかがいしたい。

A16.

少子化問題の対応という中で、経済的支援もあれば、時間的な働き方の問題、保育サービスなどの供給をめぐる問題などが存在し、それらについて 1 つ 1 つ丁寧に対応してきたということである。

育児休業給付金の分割支給（休業取得時と、復帰後に給付金をそれぞれ支給）は過去に実例があり、制度発足当時はそのような制度であったが、効果をもたらしたかは疑問。

確かに、復職を促す制度である以上、復職した実績を持ってして後払いにすることには合理的であったが、一方で、休業中の所得補償という観点から課題があることは間違いなく、何を優先するかという観点から考えた際に、そもそも給付率をもっと上げるということと、統合した方が簡便で生活保障になるということから、現行制度に改めたという経緯がある。

【日本型雇用システムについて】

Q17.

日本はこれまで長い間メンバーシップ型雇用であった中で、ジョブ型雇用への切り替えができるのか疑問を抱いており、この点についてご意見をおうかがいしたい。

A17.

切り替えられるかどうかは定かではないが、ジョブ型雇用への切り替えが必要だと思っている事業者が増えていることは事実である。変化の時代に対応できない企業は淘汰されることが

不可避となるので、経営戦略そのものを変える必要が出てくる企業も多い。経営戦略を変える際に、従前の組織形態のまま経営戦略を変えるということは難しいため、その新しい事業分野に対して、必要な人材や能力などをあらかじめ明確化した上で、組織改編を図っていくという流れがあり、そうした取組みを進める上ではジョブ型人事はわかりやすいと思う。事業環境の変化や経営判断のスピード化に伴い、経営戦略に合わせた人事戦略の必要性が高まっており、「CHRO（最高人事責任者）」を導入する企業も増えているのもそうした流れの中での取組みであると認識している。

【賃金と労使自治について】

Q18.

原則として、賃金の支払いは労使自治で議論してもらおうという点について、日本の労使交渉は諸外国と比較してさほど活発ではない印象を抱いている。この印象が実情に即しているか教えていただきたい。その上で、もし即しているのであれば、なぜ、日本の労使交渉は活発ではないのかご意見をおうかがいしたい。

A18.

日本の労使交渉は、労使協調路線を取ってきたと考えられる。日本の労働組合の特徴は、基本的には企業別組合であることだと言われており、北欧やドイツのような産業別組合とは異なる。企業別の組合が集団で交渉するために春闘は生まれた。春闘においては、これまで賃金交渉を目的に賃上げを訴えかけてきたが、オイルショックを節目に労使協調で賃上げ率にリミットをかけ、雇用維持や福利厚生、働き方が交渉の目的へと変わったという経緯がある。何を優先するか、というところはあるが、これからも今のままでよいかはそれぞれ考えていく必要があると思う。

No.11

ヒアリング先	流山市子ども家庭部
日時	2024年9月25日 14:00～15:30
場所	流山市役所（千葉県流山市平和台 1-1-1）
調査の協力者	子ども家庭部 部長 竹中 大剛 様 ほか2名
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光 度山徹教授、藤原健太郎准教授
調査目的	少子化が進行する我が国において出生数を維持している数少ない自治体である流山市の子ども・子育て施策についてうかがい、政策提言の一助とするため。

1.子どもと家庭を取り巻く現状

○流山市全体の現状

流山市は千葉県北西部に位置し、面積は35km²、人口は約21万人、出生数はここ数年2000人台を推移していたが、令和5年で2000人を切るという状況である。他の自治体と異なる特徴として、小学校を新しく作っているという点がある。小学校を新規で作る自治体は少ないと思うが、子どもの数が増加しているためにキャパシティが追いつかずに小学校を2校新たに作り、さらに学童クラブも増設している。

平成17年につくばエクスプレスが開業し、それから総人口、年少人口ともに増加している。その背景としては、つくばエクスプレスの沿線にある流山おおたかの森駅というところを中心として沿線開発を行い、その周辺の再開発事業の一環で、マンションや戸建て住宅の整備を進め、共働きの子育て世代をメインターゲットに据えて人口増加を図ってきたという点がある。このように年少人口や子育て世代の人口が増加したことで、流山市の令和6年の人口構成のグラフでは子ども・子育て世代・高齢者の3つの山が生じているだけでなく、9歳以下の人口が70～79歳の人口を上回っているという非常に珍しい状況となっている。ただし、転入者の人口構成をみると、20代、30代と比較して10代の転入者は少ない状況であり、この要因としては地価の高騰などが挙げられる。

○流山市のマーケティング戦略

SWOT分析という手法によって市の課題や強みを経営的視点から分析したところ、つくばエクスプレスや東京から近郊にあるなどの利便性の良さが強みであり、その一方で流山市自体の知名度があまり高くないという弱みがあるという結果となった。そこで知名度を伸ばすためのマーケティング戦略として、①都心から近く緑が多い町というイメージ、②定住人口の増加、③イベントを多く開催し、交流人口を増やすという大きな3つの柱を立てた。さらに、人口減少に対応するために、①都心等への交通利便性の向上、②緑豊かな良質な住環境の維持・向上、③快適で楽しい都市環境の創出、④住みたい町としてのブランド化という4つの具体的な成長戦略を立てた。

①都心等への交通利便性の向上については、つくばエクスプレスの利便性を十分に生かすという方向性を継続していく。②緑豊かな良質な住環境の維持・向上については、グリーンチェーン認定制度、景観条例、街づくり条例などがある。その中でもグリーンチェーン認定制度とは、開発事業等により失われた緑を回復させるという目的で、住宅や商業施設の敷地内に植物を植えることで市全体の環境価値の向上を図るという制度である。③快適で楽しい都市環境の創出については、ライブやオープンガーデン、イルミネーションなどのイベントをはじめとし

た四季折々のイベントを行うことで交流人口の増加を図るだけでなく、女性向けの創業スクールの開催や、保育施設付きの物流センター等によって雇用を生み出すことで子どものそばで働ける街づくりを推進している。④住みたい町としてのブランド化については、SNSによるPR広告を行っており、転入者に対するアンケートでは、流山市のみを居住地として希望している割合は近年では概ね6割を超える結果となった。

このように定住人口だけでなく交流人口も増やすことによって、相乗効果となって地域経済活性化につながっていくという発想で流山市のマーケティングを行ってきた。

○流山市の子育て環境や支援に関するアンケート結果の比較

令和元年度と令和6年度の調査結果を比較したところ、まず「地域の子育て支援の環境や支援への満足度」という項目への回答では、「満足している・やや満足している」と回答した人の割合が増加したのに対して、「満足していない・やや満足していない」と回答した人の割合はほぼ横ばいとなっている。また、「子育てしやすい街だと思いますか」という項目への回答では、「子育てしやすい・やや子育てしやすい」と回答した人の割合は2割程度増加しており、逆に「子育てしづらい・やや子育てしづらい」と回答した人の割合は1割ほど減少している。

子育てしやすい理由については、遊び場が多いこと、自然環境が良いこと、交通機関が便利なのが令和元年度と令和6年度で共通して評価されており、保育サービスについて評価する人は元年度から6年度で2割ほど増えている。また6年度に新設された医療機関に関する項目を評価している人はあまり多くない。子育てしづらい理由については、保育サービスや学童クラブ、医療機関や遊び場が不足していると感じる人が多かった。

流山市では知名度を上げるため、首都圏向けの交通広告の展開や観光資源の創出による交流人口の増加などを行ってきたが、人口増加策において重要なのはターゲットをどこに絞り、そのターゲットを呼び込むための施策として何を選択するかであると考えている。

2.流山市が取り組む特徴的な子ども・子育て支援施策

○保育に関する取り組み

まず待機児童の解消に向けた取り組みについて、流山市では平成22年の段階では待機児童が74人いたが、当時17か所であった認可保育所を104か所まで急速に拡大し、定員数もおおよそ5倍にすることで待機児童数は現在0人となっている。ただし、未就学児の増加傾向が続いているため、年度途中における受入れ促進を図るとともに、医療的ケア児を含む受入れ促進など保育の質の向上が喫緊の課題である。

また、駅前送迎保育ステーションという取り組みを全国に先駆けて行っており、この取り組みは事業費約1億円をかけて流山おおたかの森駅と南流山駅の2か所に送迎保育ステーションを設置し、保護者が子どもをステーションに預けて一定数の子どもが集まったらバスでそれぞれの保育所を回るという仕組みになっている。この取り組みによって保護者の送迎負担が軽減されるだけでなく、保育需要を地域間で一定程度均衡にすることができるという効果もある。運営は社会福祉法人に委託しており、週に一回は保護者に直接保育園を訪れてもらうことで日頃の様子を確認できるようにしている。

このように、保育所をはじめとした保育サービスの提供に必要な建物を近年急速に整備してきたが、保育士をはじめとした保育人材の確保が課題となっている。特に首都圏では保育人材が取り合いになっている状況もあり、都内の保育士の給与は非常に高くなっているため、公定価格に市独自の補助金を加算する事業や宿舍借り上げ事業などで保育士の処遇改善を図っている。また保育サービスの質の面では、障害児等の配慮を要する児童の受入れという点で加配保

育士の不足や施設間の不平等が問題となっていたため、要配慮児の受入れ枠の設定や事前面談、受入れ施設への加算措置などに多額の予算を投じることで対策を行っている。

○子どもの居場所に関する取組み

学童クラブについては、待機児童自体は0であるが利用者は年々増加の一途をたどり、4年生以上の受入れができないなどの事情がある学童クラブもあり、隠れ待機児童のようなものは発生している。そのため、処遇改善による支援員の確保や、空き教室の活用等による施設の確保、学校・学童・行政の協議の場を設けるなどの取組みを行っている。

児童館や児童センターは市内に9か所設置しており、夏休み期間中は開館時間を1時間延長する、また未就学児を対象とした一時預かり事業も行っているが、開館時間が17時、18時までと限られているため、中学生や高校生の居場所の確保という点が現在課題となっている。

○児童虐待防止対策と育児・家事支援サービスの現状と課題

流山市では、児童虐待相談をはじめとする子ども家庭相談の件数が急増しており、さらにその中でも複雑で、高い専門性が求められるケースも増加している。ただしこのデータは単に虐待を行う保護者が増えたというよりは、保育に関わる人材の増加によって見守りの目が増えるなど、関係機関による早期発見につながっている部分もあると考えている。虐待の問題については子育ての不安などの深刻化する前の段階で対応することが重要であると考えているため、市としては職員一人当たりが担当する相談件数が高止まりである状況も鑑み、専門職の多数配置や子育ての悩みを相談できる環境を整備するなどの取組みで虐待の早期発見・早期対応に臨んでいる。このような支援をなかなか自ら利用できない人々へのアウトリーチ的な対応としては、児童扶養手当の申請の際に虐待対応分野の相談員が相談対応を行うことや、子ども食堂のネットワークを活用してより身近で利用しやすい支援につなげることなどの取組みを行っている。今後の方向性としては、早期にこども家庭センターを設置し、子育て包括支援センターと子ども家庭総合支援拠点との一体的な運営により、効果的な子育て支援事業の実施や、地域の担い手等の資源の発掘や育成を目指していく。

育児・家事支援等サービスの提供については、流山市では産後ケア事業、育児支援等サービス事業、子育て世帯訪問支援事業という3つの事業を主に行っている。前者2つの事業は子育て家庭全般に対して広く使いやすいような取組みであるが、3つ目の事業は行政側が要支援家庭と判断した家庭に対して派遣するという使い分けを行っている。課題としては、人材不足によって事業継続が困難であることと、支援に前向きでない対象者に対するアプローチ、ハイリスク家庭に対する民間支援が難しいことがあるが、それぞれ委託料の増額、アプローチの多様化や子ども食堂等の機関の活用、事業者への研修の実施や連携強化などで対応を図っている現状である。

3.今後の展望

流山市では、子育て支援に限らず先述の4つの戦略に基づいて緑の多い住環境や交通整備などを含めて取り組んでいる。また、こども家庭庁の推進する結婚支援の取組みについては、その分野に取り組む必要性があるかどうか測りかねているため、まだ取り組んでいない。そのようなものも含めて、来年度から5年間、こども基本法に基づくこども計画を策定して、全体像を示していく。これまでは子ども・子育て支援法に基づいて事業計画や保育サービスの計画を立てていたが、来年度以降のものに関してはいわゆるこども・若者の支援や、さらには子どもの貧困対策の計画も含めた総合的な計画にしていこうと予定である。また各種意識調査等によって現時

点での課題が浮き彫りになってきたため、これらの課題に対して、具体的にどのように取り組み、さらには計画に位置付けていくかを検討している状況である。特にこどもの権利に関することやこども・若者の居場所のこと、若者支援などがこれまではできていなかったため、このような部分も含めて取り組んでいきたいと考えている。こども計画の全体像としては、基本理念として「すべてのこども・若者の育ちや子育てを地域全体で支え、こどもの権利を保障するための取組みを進め、こどもにやさしいまちづくりの実現を目指します」ということを掲げ、こどもも権利の主体であるということをしっかりと計画の中にも反映させ、さらにこどもにやさしいまちづくりも進めていきたいと考えている。

計画と合わせて、自治体では基本となる条例については、現在流山市では「子育てにやさしいまちづくり条例」がある。この条例にはこども基本法や児童の権利に関する条約の中に含まれているこどもの権利に関する4つの原則が位置付けられていないため、それらを条例にしっかりと位置付けることや、それらの権利保障の具体化に向けた検討を進め、理念と具体的施策の双方でこどもの権利保障の具体化に向けて取組みを進めることで流山に住み続けたいと思っていただきたいと考えている。

流山市では毎年まちづくり達成度アンケートを実施していて、平成17年度と比較すると現在は全体的に市民の満足度が向上しているが、子育てのしやすさという点ではほかの指標と比較して低い数値であるため、この部分に特に取り組んでいき、人口の減りにくいまちづくりを進めていきたいと考えている。

4.質問へのご回答

Q1.

育児・介護休業法の改正により創設された産後パパ育休制度に関連して、男性が育休を取得する上では、職場での理解や環境が大きく影響すると考えられる。当事者（男性）への当制度の周知や企業への広報において、様々な取組みを行ってきた流山市では、どのような工夫がなされているのか。また、子育てに男性が参画しやすいような市としての独自の取組みはあるか。

A1.

企業への周知については、市ホームページへの掲載、商工関係団体へのチラシ配布等を行っている。取組みとしては、1年に1回、子育て中の男性に向けて市民講座を行い、男女共同参画を推進している。

Q2.

流山市の男性職員の育児休業の取得率は32%と全国平均と比較すると高い水準にあるが、代替要員の確保など、育児休業の取得に際して発生する課題についてはどのように対応しているか。

A2.

育児休業を取得する男性職員はかなり増加傾向にある。とはいえ、女性職員では1年や2年取得する人はいるが、男性職員の場合は1か月から3か月がほとんどで、1年を超える人は数件にとどまる。業務負担に関しては、育児休業の取得期間が1か月ほどの期間の場合は当該課内で業務分担をしているが、長期の場合は正規職員の採用はせずに会計年度任用職員を充てることで対応している。その中には元職員の者もいるため、一から業務を教える手間も省くことができる。課題としては、消防士等の専門職の育児休業者については会計年度任用職員による補充が難しいという点がある。

Q3.

流山市男女共同参画審議会が公表した資料の令和4年度の男女平等観のグラフでは、流山市と日本の全国平均を比較すると、流山市は、男女が平等であると考え人が多いというデータがある。その要因としてどのようなものが考えられるか。また、流山市が男女共同参画について、意識啓発以外に行っている事業などはあるか。

A3.

流山市では、年間18回程度行っている講座や啓発紙等によって、男女間における役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに気づいてもらえるような取り組みを行っており、これらが着実に実を結んでいると考えている。しかし一方で、無回答の割合が国と比較しても多いため、一概に男女平等と考えている人が市内に多いとは言えない状況である。現状行っている事業は上記のものに限られるが、流山市第4次男女共同参画プランに基づき、各担当課で事業を実施し、年度ごとに事業評価を行い結果についてホームページで公表している。

Q4.

話をうかがっていると流山のマーケティング戦略の中のブランディングという点はかなり経営的な側面が強いという印象を持った。そこでかつて交流人口として流山市を訪れた人たちが定住人口として住み続けるように何か工夫したことはあるか。

A4.

住み続けてもらうためにはやはり子育てがまず中心になると考えており、そういった意味では保育環境の整備が1つ大きな要素である。さらに働き続けられる環境の整備という点では、送迎保育ステーションや女性向けの創業スクールの開催などを積極的に開催している。また街並みの整備ではグリーンチェーン認定制度なども含めて総合的に展開することで定住人口を確保していくという方策である。ある程度ターゲットを絞って人を呼び込んでおり、そういった意味で課題は見えやすいため、そこに注力してお金を投資している。

Q5.

流山市内に居住している方の中で、流山市で働きながら住んでいる方と、都内に通勤している方の割合はどのくらいか。

A5.

現在保育所に通っている子どもは約8000人おり、その世帯を対象とした調査だと、約55%が都内に通勤し、約20%が県内の松戸市や柏市へ、残りの約15%が市内で働いているという状況である。流山おおたかの森にはかなりの企業や雇用があるが、やはり大企業の本社などが無いことに加え、物流センターが働き続けられる場所だとあまり認識されていないという点も影響していると考えている。そういった点で長く働き続けられるような企業誘致なども含めて進めなければいけないという課題がある。

Q6.

こども・若者の居場所に関して、流山市で行っているこども・若者ボイスプロジェクトへの意見でも室内で広々と遊べる施設が欲しいという声があったこともあり、そういったニーズが高いと考えているが、こどもの居場所・遊び場の整備に向けた取り組みや今後の方向性についてうかがいたい。

A6.

こどもの年齢層をどこに置くかという問題がある。現在18歳未満が遊べる場所としては児童館や児童センターがあるが、17時までしか開館していないこともあってほとんど小学生のための居場所となっており、中学生の利用は多少あるが、高校生が利用するのは厳しい現状である

というのが課題である。そのため、現在作成中のこども計画の中では来年度以降にこども・若者の居場所作りに取り組んでいく。その中でどのような居場所が気軽に立ち寄れ、安心して自由に過ごすことができるのかを若者を集めた会議などを行い、市民の声を聴きながら作っていきたいと考えている。

Q7.

流山市役所の女性職員の活躍について、ほかの自治体や省庁のヒアリングの中でうかがった課題として女性職員が子育てとのバッティングを理由として昇進試験を受けたがらないというものがあった。このような課題と関連して、行政側で女性あるいは母親としての視点を取り入れたような試みについてうかがいたい。

A7.

自身も6歳の子どもをもち、2年前から管理職を務めているが、確かに女性職員の中には子育てとの関係で時間が取れないことを理由に昇給を望まない方もおり、ほかの自治体も同様な状況であるというように認識している。職員の人事を担当する人材育成課の方で子育てと両立しやすい環境の整備に関する様々な取組みを進めているが、自身も仕事の帰りが遅く子どもの就寝時間に帰宅することなどがあり、両立の難しさを実感している。

管理職試験の前の係長職の試験についても、若い職員があまり受けないという現状がある。要因としては、将来のライフステージを見据えたうえで責任を持つことへの忌避感があるという声が多いという点が挙げられる。管理職となると男女ともにそれなりの年齢で勤めることになるが、特に女性職員は子育ても含めて昇進に関して、ある程度の障壁を感じていると認識している。また、流山市の場合だと、千葉県内のほかの自治体と比較すると行政職員の数が少ないという特徴がある。これは市長の無駄のない効率的な行政を行うという方針もあると思うが、そういった面で精神的な負担が大きく、昇進の障害となっていると感じる。

Q8.

流山市はこれまでターゲットを絞った上で知名度の向上や保育環境の整備などの取組みを行ってきたが、現在は地価の上昇もあって新しい世帯の移住が難しいという状況がある。その中で移住者を増やすための今後の展望について何か考えがあればうかがいたい。

A8.

つくばエクスプレスが通っているおおたかの森周辺が発展していることもあり、保育園の6、7割がその周辺に集中しているが、逆に北側の地域や東側の市境の地域は開発があまり進んでいない地域となっている。特に北部の地域では住民の住み替えが進んでいるという状況などがあるため、共働き世帯に限らず街の状況や変化に応じて対策を講じていく必要があると考えている。

Q9.

グリーンチェーン認定制度について、集合住宅や公共施設が本認定制度を受けるメリットとして資産価値の向上があるが、戸建住宅が本認定制度を受けるメリットは何か。

A9.

戸建住宅に住んでいる人の資産に直接影響を与えるというわけではないが、本認定制度を受けることで物件や建物の価値が下がっても土地自体の価値が下がらないというメリットはあると考えている。

Q10.

保育士や学校が不足している中でこれ以上人口が増えた場合、保育サービスや医療施設はこれから整備できるのか。

A10.

保育所に関しては、おおたかの森周辺はビルの中に作ること位しかできないため、そのような場所をある程度確保しながら事業者と相談して作っていくことになると考えている。北部や東部のあたりはまだまだ土地があるので施設自体は作れるが、保育人材の確保は依然として課題としてあるため、首都圏だけでなく北関東や福島までターゲットとして就職説明会や保育士養成校への接触、処遇加算の継続などを通したリクルート活動を行っている。

No.12

ヒアリング先	株式会社関・空間設計
日時	2024年10月22日 13:30～15:00
場所	株式会社関・空間設計（宮城県仙台市青葉区本町2丁目1-8 第一広瀬ビル9F）
調査の協力者	企画部総務課リーダー 遠藤 美和 様 同課主任 阿部 光 様
参加者	福田敬祐、渡邊光 度山徹教授
調査目的	子どもを産み育てる上で、労働分野においてどのような課題があるかを学び、政策提言の方向性を定めるため。 その中でも主に、企業における男性育休についての実際的な取り組みを知るため。

【男性育休取得チャレンジに取り組んだきっかけ、取り組む上での課題について】

Q1.

男性育休取得チャレンジに取り組もうと思ったきっかけ、エピソードのようなものがありましたら、おうかがいしたい。また、このプロジェクトのどういう点に魅力を感じたか。

A1.

取り組みについては知らなかったが、財団から電話をもらい、こうした取り組みがあることを知った。ちょうど社内で育休の取得を希望する社員がいたこともあり、社内での育児休業制度運用と一緒に考えていけるという意味で心強く、ぜひ取り組んでみたいと感じた。専門的な知識を持った社労士が無料で相談に乗ってくれ、ハードルが高いイメージの助成金申請のサポートをしてもらえるということも大きかった。

日々の業務が多忙なので、自分からそういうところに行って情報を得ることや参加することはなかなか難しいが、声をかけてもらったことで、現状の会社の育児休業に関する問題点について考えるきっかけとなり、とても良かった。

Q2.

実際に2か月半育休を取った社員がいると先ほど聞いた。業務負担の点で、育休を取る人のカバーの見える化が難しいという話があるが、それに対してこれからどう取り組んでいきたいか。給付金をカバーした人に配るということであるが、どのように配るのか。

A2.

そこはこれから考えていこうと思う。遠慮してお金はいいいという事を言う人もいるかもしれないが、育児休業によって欠員が出るということは、確実にその分の負担が増えたり、それぞれ家庭の事情などがあるのに残業をせざるを得なくなったりと、誰かに負担はかかると思う。その時に、『お互いさまの心で助け合おう』という考えだけでは、今後の育児休業の普及にはつながっていかないと思う。業務負担した人には、しっかりとそれに見合った報酬を会社から支給することで、会社側からの業務負担してくれた人への感謝も伝わり、納得感のいくものになっていくと思う。

そうした制度が運用されることで、会社は『困っている人がいたらみんなでサポートしていこう』という姿勢で、社員を支える仕組みが確立し、安心して働ける環境となっていけばいいなど展望を持っている。

Q3.

育児休業がわかりにくいという課題や、育児休業の意向を確認する際や、計画を立てる際に時間がかかるという課題があるとうかがいましたが、難しい点やわかりにくい点があったらお答えいただきたい。

A3.

わかりにくい点としては、育児休業の制度については、産後パパ育休や育休プラスなど、名前からして、わかりにくいと感じた。私もインターネットなどで調べて、やっと理解した。育児休業を取得できる回数なども複雑で、例えば産後パパ育休制度を使えば、2回分割でき、育児休業制度と合わせて4回まで分割できるが、育児休業だけだと2回分割まで取得可能など、ややこしく、わかりづらいと感じた。

そして、その仕組みを担当の私が覚えて、その内容を育休取得希望者に伝えなければいけないので、誤った情報を伝えないように勉強して伝えるということが、こちらの業務負担でもある。質問をされた場合には、ハローワークや年金事務所に問合せから答える、といったやりとりもあり、制度を利用してもらうこと自体も業務負担になっているところがある。

パパ育休中は特別な理由があれば働いてもいいというルールがあるが、育児休業に入ると働いてはダメ、などもよくわからない。そのあたりが、複雑だなと思った。

そのため、もっともっとわかりやすくしてもらい、極端に言えば取得したい期間の日付を書くくらいで良いくらいの、誰でもわかりやすく取得しやすい仕組みにしていってくれたら、いいなと思う。

Q4.

育児休業は労働者の権利としてあると思うが、どうしても他のとらない人からすると、代わりの業務を負担しなければいけない。企業としてもどうしてもその分業務が遅れてしまうという点があると思うが、労働者のメリットとは別に、企業として育児休業をちゃんと取らせることのメリットについて、どのようにお考えかうかがいたい。

A4.

取得する人にとって、育児をすることは、同時進行でいろんな事をしなければならなくなり、しかも自分のやりたいことができない、思い通りにいかないことばかりで、育児はそれが結構ストレスとなる。だが、それを乗り越えようと、マネジメント力やマルチタスクができる人になると思っている。子どもがいるという時点で残業ができなくなり、急に熱が出たら休まざるを得なくなるので、締め切りギリギリまで仕事をしないで、間に合うように工面をして仕事をするなど、仕事の向かい方ややり方の工夫とかも、育児を経験した人は学ぶのではないかと思う。守るべき存在がいることで、仕事への活力にもつながる。

会社としてのメリットとしては、社員が成長することに加え、育児休業を取る事で、会社への感謝、愛着にもつながることだと思う。育児休業を必要とする期間を取らせてくれない会社だと、奥さんにも不満がいく。例えば、「あの会社は仕事ばかりで」など。そうすると、家庭の環境も悪くなって、旦那も「うちの会社はなんでこうなんだ」と思い、育休がちゃんと取れる会社に行こうと思うようになる。離職防止の意味でも、巡り巡って、会社のためになっていると思っている。

若い人たちも、この会社なら、子どもが生まれたとしても働いていけそうだなという希望を持ってもらえる。

私自身も子どもがいる事で、自分の子どもについて上司に話す事で、プライベートな話もできて、コミュニケーションもよくなるような気がする。そうした、多くの面で会社にはメリットがあるように感じる。

Q5.

パパ育休をとっても本当に育児をしているのか、という話をおうかがいしたが、企業側からして育休期間中に育児に取り組めるようにサポートして、単に取得するだけでなく、育児休業中に男性の家事育児への参画が深まることが重要だと考えるが、企業として何かできるか、取り組みがあれば教えていただきたい。

A5.

家族の家事シェアのパンフレットを見て、こういうこともやっておけば良かったと少し反省している。育児休業は、私たちからすると、当たり前で育児分担をしているものと思っていたが、実際はやってない人がいたりとか、どうやって手伝ったらいいかわからないと感じていたりするという話を聞いたので、取る人にも研修を受け学んでもらってから、育休に入ってもらい、何のために育休を取っているかを知ってもらい、ということをやりたいと思う。

Q6.

育児休業について色々と国が助成金をやっているが、給付要件などが分かりにくいのかと思うが、どうか。社労士などと相談して出さないと、企業だけでやるとなるとどうしても難しいのではないか。業務コストが大きいのではないか、

A6.

分かりにくいし、大変。助成金の申請は、社労士の方がいるからなんとか取り組んでみようと思えた。制度としてあっても、分かりづらく手を出しにくい。

説明書の分かりにくい表現を読み解いて、書類を書くことに困っていた。資料はくるみやえるぼしもそうだが、厚生労働省の説明の冊子は分厚く、わかりにくい。仙台市のものは比べるとわかりやすかった。資料もたくさんあって、探して読むことから始まるが、この助成金をもらうためにまず何を読み、何から始めれば良いかがわからない。

『加算業務をすれば更に助成金 2 万円追加』などあるが、2 万程度ならいらないと思うくらい負担は大きい。さすがに 20.30 万と書いてあると頑張りたいとは思いますが、普段の仕事もたくさんあるため、なかなか難しいというのが現状である。

No.13

ヒアリング先	株式会社藤崎
日時	2024 年 10 月 29 日 14:30～15:30
場所	藤崎事務館 7 階 人事部（仙台市青葉区一番町 3 丁目 1-8 仙台ビルディング青葉通り館 7 階）
調査の協力者	人事部 労務担当 荒木課長 人事キャリア担当 高橋課長
参加者	小林由香、藤崎輝、渡邊光 藤原健太郎准教授
調査目的	女性活躍について先進的な取組みを行っている企業で、女性が十分にキャリアアップをするための取組みや、子育てとキャリアを両立するための取組みをどのように行っているかがうため。

【働きやすい労働環境について】

Q1.

厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」の貴社報告内容を拝見しますと、男女ともに平均勤続年数が 20 年を超え、月平均残業時間は 5 時間に抑えられ、非常に働きやすい環境であると感じます。日本の会社員の特徴として、長時間労働や転勤等「無限定な働き方」をしなければ出世できないといった慣行がありますが、人口減少＋少子高齢社会が加速するこれからの時代は、家庭生活を持ちつつ高い生産性を発揮する働き方が求められると考えます。貴社では、柔軟でありながら生産性を発揮する働き方のために、どのような工夫をされていらっしゃるでしょうか。

A1.

部署によって異なります。販売であれば館の閉店時間に合わせ終業するためあまり残業しませんが、部署によっては 5 時間を超えます。ただし、残業が多い場合でも月 10 時間を超えない程度で、各部門で効率化に取り組んでいます。また、長時間労働は出世スピードに影響しないので、育児短時間勤務をしながら昇格することもできます。

Q1’

「無限定な働き方」について、貴社は県内転勤があるかと存じますが、勤務場所は本人の意向をどの程度考慮されるでしょうか。転勤をしないと出世できないような慣習等ございますか。例えばずっと自宅から近い本館だけという働き方は可能でしょうか。

A1’

地域店舗では基本的に現地採用の職務限定社員が大半を占めるため、現時点では本館以外での勤務を経験する方のほうが少ないです。可能な限り新幹線通勤等を使って、自宅からの通勤も認めておりますし、家庭の事情等で転勤ができない場合は、自己申告書等で申出があれば、考慮します。現実的には女性は自宅から通えない範囲の転勤になることはこれまではほとんど（1、2 名を除き）ありません。また、それが昇格等に直接的に影響することはありません。

Q2.

従業員全体の約 7 割を女性が占める貴社において、女性の健康課題（月経、不妊治療、更年期等）と仕事の両立のために、どのようなサポートをされているでしょうか。また、貴社「行動計画」で目標として掲げられている「管理職に占める女性割合を 20%以上」実現のために、健康課題サポートにおける課題はございますか。

A2.

特別な制度は設けていません。しかし、「健康管理室」という学校で言えば保健室のような部屋を設置しており、体調不良の場合は数時間休むことができます。その時間は特に給与に影響しません。また、不妊治療に関しては年 10 日まで有給休暇を繰り越す「ストック有休」を半日～1 日単位で使うことができるため、通常の有給休暇＋ストック有給休暇を活用して、女性社員は健康課題と仕事を両立しています。

Q3.

「育児短時間勤務制度」について、かつて 7 年間だった期間を 2013 年に「末子が小学 4 年生まで」と変更したことで離職率が減ったというお話を拝見しました。末子が小学 4 年生まで短時間勤務できれば離職せずに済むということは、「末子が小学 5 年生」になることで、育児環境にどのような変化があるのでしょうか。社員それぞれ個別の事情がある中で、貴社の「育児短時間勤務制度」が効果的に育児離職を防ぐ理由について、考えられるものをいくつかご教示いただきたく存じます。

A3.

2013 年にこれまでの「7 年間」という上限を一度無制限にしたところ、短時間勤務が 10 年以上続く女性社員が多く、キャリアアップの観点から再び上限を設けました。上限をどこにするか協議を重ねた結果、2020 年から「末子が小学 4 年生まで」と決めました。そのため小学 5 年生から育児環境が変化するのではなく、上限を定めることでフルタイム復帰の準備を整え、育児と仕事の両立を促進する目的です。フルタイム復帰に向けた準備としては、子が 4 歳になってから「スポットフルタイム出勤」を月 1 回、子が小学生になってから月 2～3 回行い、フル勤務した場合の家事育児のリズム感を実際に知ることができ、短時間から段階的に移行しやすい環境を整えています。このような段階的移行によって休業からフルへ切り替えるハードルを低くすることができたことが、育児離職を防ぐ理由だと考えます。その他、制度を一律に適用するのではなく、個別の事情に合わせ柔軟に対応することで、家庭と両立しながら働き続けられる労働環境を整えている。例えば、配偶者の転勤によって県外転居となった社員については、リモートワークを活用した業務を切り出しました。また、育児休業満了後にも復帰がむずかしい社員については、介護休暇とリモートワークを組み合わせることで対応しました。このような個別の相談を伝えやすい環境と、就労継続のために柔軟に対応策を講じています。

Q4.

男女ともに長く働かれる中で、家庭との両立のためにひとりひとりが様々な工夫をされているらっしゃると思料します。働き方および家事育児の家庭内での分担について、何名かの事例を差し支えない範囲でご紹介いただけるのでしょうか。

A4.

地元企業の強みとして実家の協力を得られる家庭が多いことも長く働ける理由の一つだと考えます。また、シフト制のため土日にも出勤が必要となるため、一例として、平日には早番で夕方に子どものお迎えに行き、土日は配偶者に育児を任せることで遅番＋残業を行い平日にできない業務を片付ける等、平日と土日で勤務時間を変えメリハリを付けています。仕事に専念する土日は配偶者が必然的に家事育児を担当することとなりますので、家庭内での分担や役割も構築されていきます。また、子どもが小さいうちは病気が多く連続して看護を必要とすることもあります。母親が 1 日目に休みを取ったら 2 日目は父親に休みを取ってもらう等、「母親が休むことが当然」とならないよう夫婦間で意識して、負担が偏らないよう工夫している家庭もあります。

Q5.

晩婚化により高齢出産も増加傾向にあります。年齢的にすでに役職に就いている可能性が高いのではないかと考えます。管理職が産休・育休を取得した例や、今後の対応について教えてください。

A5.

管理職（入社9年以上で昇格試験受験可能）になった年に産休を取得した女性がいましたが、現在復職し、短時間勤務ながらも高いパフォーマンスを発揮しています。また、育児のほか介護もありますので、今後もひとりひとりのライフプランに寄り添って、何歳であろうと家庭と仕事を両立できる環境を整えたいです。いま、時代の過渡期にあって、風土が変わるには時間を要しますが、いずれ現在の40代が幹部になる頃には、会社全体が大きく変わっているだろうと思います。

【女性活躍推進について】

Q6.

仙台市男女共同参画推進センター主催「企業の未来プロジェクト」へ2022年度に参加された後、社内で「女性活躍推進セミナー」を開催されたお話を拝見しました。従来行われてきた入社年数に応じた研修等、貴社では研修制度が充実していると思いますが、各内容を差し支えない範囲で教えていただけますでしょうか。また、当該プロジェクト参加で女性管理職ロールモデルになり得る女性社員が育成されたことによって、他の社員への波及効果等、貴社全体にどのような影響が及ぼされたでしょうか。

A6.

新入社員は5か月間人事部預かりで社内全体の仕事を体験してもらい、9月に本配属となります。社内研修は4つの柱で、1) 入社3年目までの基礎研修 2) 職務に応じた研修 3) 各売場単位の勉強会 4) 自己啓発です。その他、キャリア形成支援として、ライフプラン研修も行っています。

企業の未来プロジェクト修了後（※プロジェクト参加者が高橋課長）に昇格し、自身の学んできたことを社内に広めるため、「HAPPYWOMANプログラム」と称した女性社員育成プログラムを立ち上げ、キャリアアップへのマインドセットをメインに実施しました。2年目となる2024年は「HAPPYWOMANフォーラム」と名前を変え、実際の業務において何が女性活躍推進の壁になっているのかを洗い出し、仕組みや風土を変える具体策を話し合い決めていくアウトプットを行う予定です。2024年の昇格試験チャレンジ者23名のうち女性は13名で、2023年「HAPPYWOMANプロジェクト」参加者が7名と過半数を占め、企業の未来プロジェクトが社内の気運醸成に一定の影響をもたらしています。

Q7.

女性が長く働ける環境はすでに整っているものの、管理職に手を挙げる女性が少ない理由について、どのようなものが考えられるでしょうか。例えば、能力的に適しているものの自ら積極的に管理職に就けない現在の状況は、これまで管理職＝男性とされてきた風土から、「自分は女性だからできないだろう」といったアンコンシャス・バイアスが影響していると感じられるでしょうか。要因について考えられるものをいくつかご教示いただきたく存じます。

A7.

3点考えられます。

1) 女性特有の謙虚さ

2) 現状の女性管理職が少ないため女性で管理職に就くことができるのは「少数派」と捉えている

3) 育児をしている場合は家庭での役割が大きいため男性のような働き方ができない

女性は真面目で自分に厳しく、控えめであることが美德とされてきた日本の風土からなのか、十分に能力があっても手を挙げない傾向があります。他方、男性は「このくらいの年齢になれば管理職に就くことが当然」といった考えが根付いており、手を挙げやすいように感じられます。

Q8.

女性管理職を増やすためには、風土を変え、一人一人の意識に働きかけるといったソフト面の課題もあると思料します。現在、人事ご担当者として難しく感じる点を、率直に教えていただけますと幸いです。併せて、課題解決にあたって、ここが変わればもっと上手くいくのではないだろうかといった「壁」は何であるとお考えでしょうか。

A8.

A6と重複する部分がありますが、女性は非常に真面目で、上司からの期待に100%応え、お客様の期待にも100%応えようと頑張ります。そのため、管理職はとても務まらないと考えがちです。このような女性特有の考え方が「壁」だと感じます。すべての業務に全力投球するのが正解ではなく、引き算をしながら効率的に業務をすることができれば十分に管理職は務まります。ただし、社員自らの力の抜き所を見極めることはむずかしい為、上司の側から、各業務のレベル感を明確に示すことができれば、変わっていくだろうと考えます。

Q9.

貴社では、厚生労働大臣の認定「えるぼし（3段階目）」取得や宮城県知事による「女性の力を活かす企業（ゴールド認証企業）」に認証されていますが、認定・認証企業であることを採用活動において活用されていらっしゃるでしょうか。また、求人サイト等に情報を掲載する場合、他社との差別化のため求職者へのPRとして有効だと考えますが、特に学生においては認定・認証制度を必ずしも認識していないため、求人サイトや大学等においてどのように活用されることが望ましいとお考えでしょうか。

A9.

まだ十分に活用できておらず、これからの課題です。従来「女性活躍」を意識していたわけではなく、当然として取り組んできた事柄が、結果的に認定基準に合致するものでした。つまり、社内の取組みが特別なものではない認識であった為、特別なこととして対外的にPRしようという意識を持ち合わせていませんでした。今後、認定・認証企業であることをどのように活用すべきか模索中です。

【男性の働き方に関する質問】

Q10.

女性活躍社会実現のためには、男性も女性と同等に家事育児を行う必要があると考えます。貴社の育児短時間勤務制度や育児休業制度は男女共に利用できるかと存じますが、（短時間勤務制度を改正された）2013年以降、集計可能な範囲で、育児短時間勤務制度および育児休業制度の男女別の取得率をご教示いただきたく存じます。

A10.

女性は100%制度利用しています。男性は2022年までゼロで、2022年に育児休業取得率20%（1名）、2023年は100%（1名）、短時間勤務はゼロです。育児休業を1か月取得した男性は

これまで1名のみで、多くは「ストック有休」を利用しています。連続した休みではなく、10日を1日単位で利用できる為、業務に穴をあけずキャリアに支障が出ないことから、育児休業よりもストック有休を活用する男性が多数となっています。

男性も利用可能であるものの、出産をする女性側が産後休暇から連続して休む事例が多く、家庭の経済的な面からも、夫婦とも収入減となる事態を避けるため、賞与にマイナスの影響が出る育児休業は選択されにくい状況です。

Q11.

男性社員は、これまでの日本の働き方の慣行から、キャリア形成や収入への影響を不安視し、家事育児参加について希望を申し出ることに躊躇することが考えられますが、例えば、配偶者の出産に当たって育児休業取得を管理者側から促す等、男性社員が家事育児に参加しやすい気運醸成のために行っていることはございますか。併せて、休業や時短勤務からフル復帰に至るまで、業務内容の調整や同僚によるサポート体制等、家庭とキャリア形成の両立のためにどのような対策を取られているのでしょうか。男性の事例が少ないものは女性の事例も併せてご教示いただけますと幸いです。

A11.

男性社員は、配偶者が妊娠5か月となった時点で人事部へ報告してもらうことになっています。報告を受けた際に、育児休業や時短勤務等の制度を冊子にして案内、制度を利用した場合の収入額等をシミュレーションして示しています。夫婦同時に休業することが経済的に難しいと考える家庭が多く、これまで育児休業を1か月取得した男性は1名ですが、それは妻が復職するタイミングでした。男性は仕事に穴を空けないため、連続して休むよりも有給休暇を1日単位で利用することで、短期集中よりも長期的に育児参加する傾向にあります。母親は身体の構造上、授乳時期があるため子が1歳頃までは休業して育児に専念するケースが多く見られます。出産から5か月で復職した女性は、健康管理室で搾乳休憩を取りながら勤務しました。

家庭とキャリアの両立のために、企業の努力のほか、（土日にも勤務があるため）土日に子どもを預けられる公的機関の必要性を感じます。私立では利用料金が高額であるため経済的観点から利用が難しいのが実情で、公的機関の拡充や、それ以外にも子どもを預けられる場所を確保できれば、両立が進むと考えます。

No.14

ヒアリング先	江崎グリコ株式会社
日時	2024 年 11 月 1 日 13:30～14:30
場所	オンライン
調査の協力者	広報部 戦略広報チーム 木下 直也 様
参加者	津田京香、丸野泉紀、渡邊光 度山徹教授
調査目的	「みんなの育休研修」を始めた経緯や実施状況、効果などをうかがい、仙台市における企業内両親学級の実現に向けた政策提言につなげるため。

Q1.

みんなの育休研修を始めた経緯やきっかけについておうかがいしたい。

A1.

経緯：2022 年の 4 月から株式会社ユニ・チャーム様と 2 社で共同の取組みをスタートした。大きく 2 つの目的があり、1 つ目は社会課題の解決、2 つ目は、消費者課題の解決である。父親の育児参加意欲を高めて、お子さんと育児者の笑顔があふれる社会の実現を目的としている。2022 年 4 月に育児介護休業法が施行され、「男性育休」が話題になったことがきっかけにある。男性の育休取得率は上昇してきたものの「とるだけ育休」という言葉があるように、育休を取ったはいいものの男性が育児に参加していない、と見られる問題があり、そこを解決する必要があるという点で着目した。内閣府の調査で育休を取った人と取っていない人の育児参加率がデータを参照すると、非取得者と取得者であまり変わらなかったり、または非取得者の方が育児参加率が高かったりということから、形だけになってしまっているという現状があり、育休を取ったから、男女ともに育児に参加できているというわけでないという点に問題を感じていた。それらを解決するために私たち（江崎グリコ株式会社）やユニ・チャーム様で、何ができるかを考えたのが、経緯である。マインドの面で、男性自身が自分はパパだから育児をしなければとなるが、いくら意識を持ったとしても、特に第 1 子だったら、初めての育児で、自治体の両親学級に参加しなかったら、おむつ替えってどうやったら良いのだろうとか、ミルク作りってどうやったら良いのだろうとか、そうしたところで戸惑ってしまって、育児が怖くなり、育児から離れてしまうという声もよく聞いていたので、お子さんが生まれる前に消費者の課題を解決したいという思いがあった。特に、育児の中でも負担の多い授乳と、排泄、そして睡眠の対応をこの研修でシミュレーションする機会になればと考え、実施している。

Q2.

みんなの育休研修に参加されている方は、夫婦で参加されているのか。それとも、どちらかのみで参加されているのか、割合についておうかがいしたい。

A2.

この研修は、オンラインでもオフラインでもやっており、オンラインでやった場合、ご家庭から参加される方が多いので、その時にご夫婦一緒に参加される方は多い傾向にある。ただ、現地で実施した時は、男性の方が比較的多い印象である。男性だけでなく、女性も参加できるので、一緒に女性の従業員の方が参加されている姿はよく見受けられる。

Q3.

みんなの育休研修に参加されている会社様の特徴がありましたらおうかがいしたい。(会社規模、社内の男女比、業種など)

A3.

ほんとに様々な企業様が参加してくださっている。例えば、会社規模で言うと、中小零細の企業様もいらっしゃれば、大企業の方からもご受講いただいている。なので、男女比に関しても様々である。ただ、男女比というよりも、今まで男性的な価値観だった職場の方が多い傾向にある。みんなの育休研修を経て、価値観が変わりましたとか、子育てをされる部下を持つ上司というのはこうした考え方でいなければいけないんだとか、そうした話をよく当事者や人事の方を通じておうかがいしている。そのような意味では、数字では、推計していないが、男性が多いと思われる企業さんがよく受講してくださっていると感じている。業種に関しても、本当に様々であり、食品業界の方、製造業の方、IT企業の方、人材派遣業の方、自治体の方々など様々な方から受講いただいている。

Q4.

参加された企業や参加者の方からどのような効果と反響があったかなどについて、お話をうかがいたい。

A4.

研修を通して、「育児に関わる人は、男性、女性どちらも大切ってことに気づきました」という方が多数いる。これは何の話かという、よく母性とか父性という言葉があるが、この研修では、「親性」という言葉を使ってお話をさせていただいている。親性というのは、生まれたての赤ちゃんに関わる期間が長いほど、お子さんにとって発達にプラスの影響があるということが研究で出てきている。誰かに言われたから育児休業を取得するのではなく、自分から将来の親子関係のためを取ってみよう、と気づけたという声は、非常によく意見としていただいている。

事例として、育休研修を受けていただいた後に、男性の育児休業取得率が100パーセントになった、という嬉しい声を聞かせてくださった企業もあった。同社ではそれまでも、男女共に働きやすさを重要視して、様々な工夫されていた企業ではあったが、この研修を経て、育児休業を取得して、実際にパパの方も育児に関わること大事だよ、という意識をもてたことによって、100パーセントになったとうかがったので本当にありがたいと感じている。比較的男性が多い職場だったこともあり、今まで子どもが生まれても、先輩パパ、先輩ママに育休ってどうやったら良いかや、育児のやり方がどうやったらいいのかわからないという悩みを抱えていた。この研修を通じて、実際に今まで心の中で疑問に思っていたことを、講師である弊社の栄養士や子ども心理アドバイザーに直接相談することで、「これから子育てに向かうにあたって心の肩の荷がおりました」というような声などもいただいている。不安は持っていたけれども、研修という機会で解消できたとか、職場の人と子育ての話はしなかったけれども、この研修の場を通じて子どもについて話ができた、という声も出ていた。

Q5.

みんなの育休研修に申し込みをする会社様は、どのようなきっかけで参加されているのか。

A5.

社内で過去に男性が育児休業を取得した事例が少なかったとか、取得した人がいないためどんな風に進めたらいいかわからない、という企業さんは多い。会社の人事制度として育児研修の制度がまだないから、これを皮切りにちょっと色々作っていきたいというところで、この研修に応募いただくなどのこともある。

Q6.

みんなの育休研修の提供は無償とのことだが、その費用は江崎グリコ株式会社様とユニ・チャーム様の双方から拠出されているのか。仙台市内の企業に両親学級の実施を提案する際に、実務的な観点から参考にさせていただきたい。

A6.

費用はグリコとユニ・チャーム様で負担をしている。

Q7.

みんなの育休研修について、企業・官公庁・公社・団体などを対象に無料で行われているとのことだが、研修を開催することの江崎グリコ株式会社様やユニ・チャーム様のメリットにはどのようなものがあるのかおうかがいしたい。

A7.

研修は全て無料であるが、実際に販売しているオムツやミルクを研修の中で使っていただいて、商品の特徴を知っていただいている。

Q8.

研修に参加している講師の方は、専属でグリコ株式会社に所属されている方なのか、それとも外部の方が協力してくださっている方なのか、おうかがいしたい。

A8.

弊社の栄養士・子ども心理カウンセラーが講師を務めている。

Q9.

自治体の方や国の機関などと連携をしているとのことだが、教えていただける範囲で、こういった自治体とどのような取組みの連携をして行っているかについておうかがいしたい。

A9.

例えば佐賀県と包括連携協定を結び、「健康増進」「子育て・子ども支援」「防災」「地域振興」「スポーツ・文化」「その他地域社会の活性化及び県民サービスの向上」など6つの分野で連携協働を行なっている。その他にも、Glico グループでは、大阪府、兵庫県神戸市、埼玉県北本市、東京都渋谷区、奈良県三宅町、滋賀県湖南市等の自治体とも連携し、地域の課題解決に向けた継続的な活動をいっそう推進している。

No.15

ヒアリング先	泉チェリーこども園
日時	2024 年 11 月 05 日 10:30～13:00
場所	泉チェリーこども園（宮城県仙台市泉区泉中央 2-1-56）
調査の協力者	園長 工藤 俊平 様
参加者	小成晶紀、津田京香、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光 度山徹教授
調査目的	人々が働きながら子どもを育てるという希望を叶えるためには、保育のサービスが充実していることが重要であり、保育士の方の負担を軽減することや保育士の離職率を下げる必要がある。 その中で、「おが〜るシステム」を導入し、ICT 活用による事務作業の効率化を通じて、保育士の方の業務負担の軽減を行っている点について、「おが〜るシステム」の導入の前後で、事務業務負担がどのように変わったか等を調査するため。

【ICT 導入の背景・ストーリーについて】

Q1.

泉チェリーこども園で、おが〜るシステムを導入した背景や理由についてうかがいたい。

A1.

主に 3 つある。

第一に、私がクラス担任をしている保育者だった時代、子どもの出席を取る際に出席簿が紙であった。出席簿では、縦ラインで、何月何日、a さん、b さん、c さんというようにチェックをつけ、これを 1 か月記録する。月末に、縦ラインの人数と、横ラインの人数が一致しているか確認し提出するが、月末に出した数字を、さらに縦横のラインで交差する 1 番右下部分で数字が合うかどうかというチェックも行う。要するに、数が合っているか否かというチェックを、毎月末に出席簿を開き、電卓を使い、そもそもこれはなぜやるのかというところが正直あった。一方で、やらねばならぬ業務として行っていたが、毎月私のクラスで 2 時間くらいかけており、時には半日くらいその業務に時間を取られることもあった。私たちの 1 番大事な仕事は保育で、子どもと向き合う時間であるが、子どもと向き合わずに、電卓片手に手書きで計算を延々としていた。これをデータにできないのかというところがものすごく感じていた部分である。

第二に、紙の送迎表についてである。保護者の方に登退園時間を書いてもらうようにしていたが、保護者の方が忙しくしている中、お子さんを連れて送迎チェックは完全にはできない。これも月終わりに回収してチェックをするが、完全に記録されていないこともあり、これでは目的も達成されないばかりか、ただ無駄な手間をかけているというだけというところがあった。これにも問題意識を抱いていた。

第三に、延長保育についてである。料金形態としては、1 回使って 1 時間延長であり、1 時間延長する 18 時から 19 時までの延長は 1 回使おうが 20 回使おうが月額 3000 円である。延長保育においては、18 時を 1 分過ぎるか過ぎないかというような家庭もある中で、公平性の観点で問題意識を抱いていた。延長保育に該当するか否か、正しい時間でチェックできたとしたら、より公平な料金形態でサービスを提供できるのではないかと、つまり、使った分だけ費用が発生するという形態に変えたいというのがあった。私がやりたかったのが、ICT 化による時間に伴う形態である。しかし、そういうシステムを使うことにある種の抵抗感みたいなものが根強く残っ

ており、今現在もまだまだ残っている状況ではある。以上が、主に導入を検討した背景である。

Q2.

業務の効率化というメリットがある一方で、ICT化に抵抗のある方や苦手意識を持たれる方も一定数いると予想する。その中で、導入や移行に関して障壁や課題の発生などがなかったかがいたい。

A2.

私が園長を務めていた泉第2チェリーこども園は、宮城県内で初めて保育園から認定こども園に移行した施設である。認定こども園として変化を加え、健全化を図るという点では非常に良いタイミングだったため、ここで、システム化を少し進められないかということが視野に入ってきた。よって、当時、泉第2チェリーこども園の改革の1つの要素として、ICT化という項目を設け、自分の課題設定として取り組んでいた。その頃は、ようやく、保育業務の効率化やそれに伴った専用のシステムが何個か出始めているというような時代だった。当時、全国認定こども園協会の研修会の中で、ブレインというシステムの紹介があり、「こういうのを使いたかった」というので、色々と情報収集を開始した。手当たり次第に資料を集めていたが、当時、やはり保育業務とはどういうものなのか、どこに大変さがあるのか、その集めたデータを何のために使うのかわからない状況だった。要するに、国・行政に対して、認可施設としての認可基準をちゃんとクリアしているか否かという実績報告のために必要であることの認識が不足していた。加えて、保育所は、先ほど申し上げた出席簿の話のように、どの認可施設でも共通するような実務的な部分での計算などを取り扱うような場面において、それに反映できるようなシステムが欲しいというのが現場サイドの気持ちであった。Excelと変わらないのでは保育業務の緩和には全くなならない。保育所にとってはプラスで勉強する要件が増えたというだけになってしまうため、手書きと遜色ないくらいの手軽さで、2、3時間かけてやっていたものが一瞬で数字として出てくるという状態が目指すべきシステム化だった。よって、それに見合うようなシステムとして、「おが〜るシステム」というシステムに出会った。おが〜るシステムは、岩手県滝沢市と共同でシステムを作っており、要するに、行政に対して、どのような役割が求められており、帳票を提出したり、補助金申請時に情報を得やすい状況にあったりしたため、おが〜るシステムに決めた。

課題について、泉チェリーこども園は、北杜学園という法人が経営しており、3園運営している。何かを始める時には伺い書を通して正式な許可を得て実行するというルートがあるが、障壁となることがあった。つまり、当時、保育業界でシステム化を図っているところがどこもない中で、「なぜやるのか」という論点が生じた。現場サイドの大変さは、「半ばこういうものだよね」という文化形成がされてしまっていたということや、それが当たり前の状況という認識もあり、なかなか理解を得られなかった。よって、このシステムの有用性の説明やプレゼンによって、何がしくてシステム化するかについてのイメージをしっかりと持ち、どのような問題をどう解決したいかということを明確に伝えた。再三、色々取り組んだ結果、ようやく実行できるような段階に至った。

次の段階としては、今度どのようにして現場サイドにおろしていったら良いかということになる。この業界は、文化としてアナログで、システムに対しての反発や抵抗感が異常に強い。よって、まずは、送迎表において、園児の登退園にて保護者が操作するところだけをシステム化し、ガードシステムのメインとなるシステム情報に関しては、私と一部の管理者だけが確認していくというような方法をとった。この状態だと、先生方が一切システムに触れなく

なるので、最初のスタートは、職員情報を入力するアイコンページがあるが、そこに自分のものをまず全部入力して ID やパスワードまで設定してもらった。

次の段階としては、インフラ整備がある。インフラとは「ネット環境」と「ネット環境から情報を拾うデバイスの環境」であり、当時は 50 数名の職員で、園内にある 4 台のみかつデスクトップで、お便りの作成、写真の印刷などをするが、容量も非常に重いなど課題があった。よって、Wi-Fi 環境を整え、各クラスに 1 台ずつパソコンを整備した。しかし、3 人の担任体制で 1 台だと不足状態となったため、事務室に複数台が常にあるという状況を作り、十分に使えるという状態を整備することにした。

その次のステップとして、保育(日誌)記録についてである。20 年前では、日誌を各クラスに届けるという役割があった。うちの園だと、当時 13 クラスだったため、遅番の先生が出勤してきた際に 13 冊のノートを持って各クラスに配っていた。紙がなくなれば印刷が必要で、管理者の印鑑欄と園長の印鑑も必要だった。保育業務に加えてこのような事務手続きは負担になっていた。よって、このあたりもどうか効率化・システム化すれば、データが一極集中され、どこからでもアクセスができるようになる。インフラを整備しつつ、デバイス環境が整ったら、いよいよ記録帳票をデバイスを使用して作成するというステップに移った。おが〜るシステムは、様式を自分たちで任意に作成できるため、紙で取っていた記録の様式をそのままシステムに落とし込み、内容、項目、枠の大きさ、配置まで全く同じにした。なおかつ、セキュリティレベルも大きく下げた。ここの良し悪しはあるが、システムを開いて見てみたい人が積極的に閲覧しオープンな環境を作ることで、様式などを改善していくという利点もあった。

新しくシステム化する際には、導入過程における手順を慎重に検討する必要がある。

【ICT 導入とその効果について】

Q3.

おが〜るシステムを導入したことで、保育士の業務負担がどの程度変化したのか、導入前と導入後を比較して感じていること、比較したデータなどがあれば教えていただきたい。

A3.

保育業界の文化として保育士の長時間労働があった。約 20 年前は、休憩が取れないほどだった。前提としてお伝えしておくが、システム化だけでこうなったわけではない。しかし、システム化も 1 つの要因として、今現在の休憩時間は全員 1 時間 100 パーセント確保している。もちろん、来客や面談など、突発的な部分で休憩時間が削られることは正直ある。残業もほとんどなく、仮に残業するようなことがあった際には残業手当も付与できるようになっている。

また、システム化したことの副産物として、パソコンを持ち帰りできなくなり、帰宅後に仕事をするのがなくなったということがある。おが〜るに関しては、この施設内にあるシステムの中に情報を全部収録するというような考え方であり、なおかつ、共通の親機と同じネット環境下、つまり、施設内の LAN ネットと Wi-Fi ネット環境下でしか作動しないシステムを構築しているため、例えば、園のパソコンを家に持って帰っても開けない。よって、情報漏洩のリスクが非常に少ないことに加え、副産効果としては、持ち帰り仕事が非常にしにくくなったということがある。私は「期限とコスト」と言っているが、要するに 8 時間という労働時間の期限があり、この中で適切かつ健全なコストをかけていくという発想で仕事をしなければいけなくなったため、このあたりがシステムの考え方としては非常に効果的だったと思う。

Q4.

ICT 導入により、事務業務が効率化することで、保育士の業務負担が減り、さらには保育人材の募集をしやすくなると思われるが、実際に現場で働かれています中で、このようなことを実感として抱くか。

A4.

まず前提として、働き方が良くなったという要因に、ICT 化やシステム化というのは 1 要因でしかないということである。また、職員募集に役に立ったというところは正直全く 0 である。そこに何か一役買ったという感じは全くないが、1 番の大きな効果は、離職が圧倒的に減ったことだ。契約通りの 8 時間労働で、休憩も 1 時間取れて、これでお家に帰る、つまり公私のバランスがきちんと取れているという働き方が実現できる職場であるということは、1 つの価値だと考えられる。この業界では、かつての状況として、12、13 時間が当たり前だったところを、同じお給料をもらいつつも、適切な 9 時間拘束、8 時間労働で、それが維持・継続できるということは非常に価値あることであり、よって、この職場からは離れたくない、ここは働きやすいと思ってくれる方が非常に増えたと思う。実際、ここ 3 年ほどの間に、毎年 1 人くらいの離職に留まっている。保育業界では離職率が高く、ひどいところでは 1 年間で 10 人程辞めることは多く、どの施設も 5、6 人の離職は想定する。しかし、泉チェリーこども園では、通常の想定で言えば 10 人から 20 人を考慮に入れなきゃいけないはずだが、その中で 1 人 2 人の世界で推移しているというのは、非常に離職を防止できている。

Q5.

ICT 活用の主なメリットは業務負担の軽減があると思うが、一方で、ICT 導入によるデメリットとして挙げられる課題はあるか。

A5.

デメリットとしては、やはりコストの面である。Wi-Fi 環境もデバイスの充実も、このあたりで非常にコストがかかる。私がシステムを導入した時は、補助金がついていなかった。今、仙台市には ICT 補助金がある。これは総費用の 4 分の 3 までは補助してもらえるというところで、非常に良いことだと思う。当時、ICT 補助金は国のメニューとしては存在しており、私は、仙台市や宮城県にこのメニュー使えませんかという打診をしたが、うまくいかなかった。では、予算立てをどうしたかという、給付で成り立っているの、給付の項目の中に、例えば、光熱費や人件費、保育用品を買うための費用が全部想定されているのだが、システム化に使うための予算項目としては念頭に置かれていないので、捻出が非常に難しかった。しかし、幸いにも仙台市の場合は、認定こども園になった施設は、一定期間、認定こども園運営費補助金というものを宮城県の中でも唯一つけてくれた。泉第 2 チェリーこども園の規模で言うと、園児数によって変動するが、年間で約 100 万円の補助金を活用し導入に至った。この補助金を活用する形で本部の予算立てをなんとか成立させた。

Q6.

今後導入したい、または導入を検討しているシステムがあれば、どのような内容か教えてください。

A6.

第 1 希望は午睡チェックセンサーである。乳幼児突然死症候群、略称 SIDS を防ぐために、0 歳、1 歳の年齢のお子さんがどのような姿勢を取って寝ているかというのを、保育者は 5 分おきにチェックする。なぜなら、うつ伏せの時に窒息が起きやすいからである。うつ伏せによって窒息して死んでしまうということが問題であり、また、仰向けであろうと心臓が止まっていたり、呼吸が止まっているのに気が付かなかつたりしたら意味がない。では、これをどうしたら

良いかという点、呼吸と心拍と体動をチェックできるセンサーがあれば、1番安心である。実は、そういうシステムは既に存在している。子どもの寝ているベッドタイプのお布団の下にセンサーがあり、子どもの心拍、呼吸、体動をチェックし、異常があれば知らせてくれる。仰向けやうつ伏せに限らず、目的がダイレクトに達成されるシステムである。これにより、確実にお子さんが死なない、あるいは死ぬ予兆が現れた際にはすぐ気づくことができるため、心肺蘇生や救急車を呼ぶなど、対処・対応が迅速にしやすいというところが1つ大きなメリットとしてある。加えて、5分おきにチェックするという職員の業務を簡素化できる。

先日、子どもの体動や心拍などを測るパッチタイプのを試用したが、バッジをタブレット端末で通信をしてチェックすると、Bluetoothが頻繁に切れて誤検知してしまっていた。要するに、パッチタイプだと衣服のたわみで、うつ伏せや横向きが誤って表示されやすくなっていた。子どもの命に関わるものなので、システムで心拍、体動、体温を検知してもらうようなシステムをいち早く導入したい。

加えて、外への飛び出しやバスへの置き去りなど色々なニュースがあるが、正直、そのパッチタイプのものであれば、GPS機能付きで子どもの位置、状態がある程度把握できるというシステムだったらより良いと思う。配置基準の関係で、1人の保育者が管理する子どもの数が多く、場所や保育の環境、人的環境など色々工夫していても、やはり人の能力では限界がある。特に安全という観点では、GPSなどのシステムを導入して制御・確認できるという状況にすることで、より安全性が高まると考える。

【ICT導入における行政支援について】

Q7.

今後、おが〜るシステムのようなICTを導入していく上で、行政に何か支援を求めたいことはあるか。

A7.

保育申請の利用者申請、中間経過申請報告などが未だに紙であり、手続きにあたっては中間窓口のような機能を担っていることである。区役所の保育に携わる課が書類の提出を園に連絡し、園が保護者の方にお伝えし、保護者の方は書類を園に提出し、園が行政に届けるような流れになっている。このように、保育申請に必要な書類をネットでできない状態に変化をもたらしたい。これに関しては、来年度、再来年度からようやく電子化になるようだ。あらゆる手続きをシステム導入により効率的に簡素化していくことでお互いに働きやすい環境を作っていきたい。このように、世の動きに合わせて情報やシステムを取り扱っていただきたいというところがシステム化にまつわる行政に対する要望だ。例えば、延長保育の利用状況報告を行政に提出するにあたり、おが〜るシステムが集約したデータをその管轄地区の帳票に合わせて出力してくれる。利用状況報告は、要するに実績の報告であり、何人が何時間使ったかなどにより、園が認可施設として適正な基準内で運営をしているのか、給付額が適正だったかというところのチェックを行う。

また、補助金環境は非常に充実してきているので、ここはかつてに比べたらもう必要十分な補助金制度は揃っているという印象がある。

Q8.

業務負担の多さ以外に、どのような点が保育人材の不足を生じさせているのかについて、実際に保育の現場で働いている方の視点からご意見をいただきたい。

A8.

今要因として一番大きいのは、ネガティブキャンペーンの結果だと思う。保育という仕事に対して悪い印象、要するに、ニュース報道でもバスの置き去りや裁判にかけられ断罪をされるなど悪い方ばかりクローズアップされ、保育の魅力や面白さなどを伝えられていないことが1つの大きな要因と考えられる。また、よく給与のことを挙げられるが、今ようやく全国の女性の平均賃金を上回った。この議論に対しては、女性だけでなく男性で語る必要もある。私が現役の保育者として働いていた20年前くらいから今に至るまで、男性の割合はずっと平行線で、どの施設でもおよそ10%である。そこから変わらないということは、やはり男性が、家計を支える、家族を養うというような印象があり、この仕事とその給与では養っていけないというイメージが存在すると想像する。給与は確かに高額ではないが、年々処遇が改善されていっている。それ相応の価値を生み出さなくてはいけないため、ある種、給与を単純にあげること、平均ベースを高めるということがおそらく人材確保には一躍買うと思う。それと同時に、配置の基準も改善する必要がある。抜本的に配置の基準を変え、専念できる仕事として誇りを持ってできるという環境を用意して初めて「やってみようかな、それで月額でそのくらいもらえるのであったら目指しても良いかな」というようになっていくと考えられる。

Q9.

保育現場の抱える課題を、地域活動やNPO法人などと連携することで改善・解消している取り組みはあるか。

A9.

第2チェリーこども園をはじめ、本来的な認定子どもへの役割は、地域に開かれて地域に活用されるという旨が幼保連携型認定こども園教育保育要領の中に明記されている。それを考えた際に、地域とどれだけつながっているか、どれだけオープンかというところが1つの課題であると私は感じている。ところが、保育がどういう環境でどう行われていて、地域でどう活用できてということを全くイメージできない。園の場所貸しは、市民センターで親子向けのイベントをやりたいがなかなか場所の確保できない人、親子で参加できるアロマ教室をやりたい人など、個人やサークルなどの団体から需要がある。市民センターでは色々な制限・制約があり、アロマキャンドルができるか否か、食事できるか否か、食べられても調理できるかわからない、子どもと一緒にいられるかどうかかわからないなどがある。子どもの目線に合う座卓や寝かせる環境、子どもが使いやすいトイレがなく、特に乳児の場合はものすごくやりにくい。よって、イベントを子連れでやろうと思うと非常にハードルが高くなってしまう。保育施設が開放されると、例えば、1つの部屋を貸せた場合、その部屋に子ども用のトイレや水道、施設ができるクラス設計になっているため、安全対策もしやすい。座卓のある環境で何かイベントすることもやりやすい。よって、場所を貸すということで積極的に地域に開放してみると、ニーズの高さに驚いた。地域に開かれていくことで、地域の団体や個人が活用し、保育の利用目的ではないところで地域貢献ができると感じた。しかし、新型コロナウイルスにより、園児にウイルス感染のリスクが高まるような事業展開はできないということで、一旦休止となった。

また、小中高でアクティブラーニングを経験してきた世代が今現役の保育者であり、つまり、学びもアクティブに獲得していかないとなかなか実のあるものにはなっていない。そういう意味では、園が開放されることで、実際の保育園や認定子ども園で実践形式や対話形式で学びを深めるようなものがどんどん取り入れられると良い。結論的に言うと、施設を地域に開放していきつつ、その過程の中で、NPO法人や一般社団法人、株式会社など、想いや意思を共有できるような方々が参画し地域の子育て力を高めることが、施設と地域のつながりとして目指すところである。園の開放とイベント開催にあたっては、いかに効率よく実行して、いかに

関係する人の負担をなくすかが1つの大きなポイントになってくる。よって、場所貸しの場合には、園の職員は一切お手伝いしない。責任に関しては、お貸しする団体・個人の方で全て負っていただくと明確に線引きした。お休みの日に開催するようなものに関しては、唯一、園長が鍵の開錠・施錠をしたり、電気等を管理したりするのみである。そうすることで、園の職員は負担感や抵抗感をさほど抱かずに済む。

【追加質問】

Q10.

ICT導入に際して、保護者の方はどのような反応・評価であったか。

A10.

保護者は全く抵抗なかったが、唯一、高齢の方がお迎えに来た際に、タブレットの使い方についてお伝えするくらいであり、全く問題だととらえていない。むしろ、保護者の方の理解と順応性が一番高かったというのが実態である。今現在も、電話はかなり主要な連絡ツールとしてなっている施設がほとんどであるが、うちの場合は、おが〜るのアプリ中で、保護者との連絡、連携、情報のやり取りができる。

Q11.

今この保育園で利用されているICTのシステムはいくつぐらいになるのか。

A11.

写真の撮影、販売、門扉の会場施錠、職員共有アプリなどである。

Q12.

保育人材の不足が問題となっているが、こちらではそういう問題を抱えていらっしゃるのかどうか、おうかがいしたい。

A12.

人材不足問題を抱えているかと言われると、この園ではそうではない。それが我々の強みと思っているが、産休、育休をとる職員が恒常的にいて、その分人手不足を感じることはある。もちろん、そのことをネガティブにとらえるのではなく、笑顔で送り出すようにしているが、経営としては、延長保育や土曜日の保育、子育て支援センター、一時預かりなどを展開する中で、配置基準よりもかなり多い職員を雇っていて、それでなんとか回っている。

Q13.

残業がなくなったという話の中で、システムの導入だけでこうなった訳ではないということだった。自分なりに理解したところでは、業務フローの見直し、業務の棚卸し、要は今までやっていたことを本当に必要かどうか整理した上で、システムに乗せていくことで効率化が図られたのではないかと考えたのだから、そのような理解でよいのか。

A13.

そのとおりである。世間ではNo残業デーとかやるが、あれはナンセンス。業務フローが改善されず、別の日の残業になっているだけ。象徴的な取組みとして、会議時間の設定がある。以前は1時間でやっていたが、これを全部30分にした。最初は抵抗がかなりあったが、準備が不足していただい。必要なものに焦点をしばって情報共有も効率化すると、30分でもできることがはっきりした。事務の時間もお昼寝を見ながら書きものをして、後でパソコン作業をしていたのを、ICTも活用して30分に集約した。もともと12時間ないと回らない業務を見直した上で、ICTの恩恵も受けて、ほぼ残業なしで回るようにできている。

No.16

ヒアリング先	気仙沼市
日時	2024年11月12日 9:30～11:50
場所	気仙沼市役所（宮城県気仙沼市八日町1丁目1番1号）
調査の協力者	気仙沼市人口減少対策統括官 菅原 千枝子 様 気仙沼市震災復興・企画課 須藤 理恵 様 平田 莉菜 様 株式会社 Will Lab 気仙沼市現地コーディネーター 千葉様
参加者	小林由香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、渡邊光 度山徹教授
調査目的	人口減少対策として気仙沼市で行っているジェンダーギャップ解消プロジェクトを中心に、気仙沼市の地域戦略についてうかがうため。

Q1.

全国、特に地方では様々な面で男女の格差が存在しているが、施策としてジェンダーギャップの解消を打ち出している自治体は多くないと思う。その中で、気仙沼市様がジェンダーギャップの解消の必要性に気づかれたきっかけや、また、施策として打ち出した経緯等をおうかがいしたい。

A1.

まず一番大きいところは人口減少。東日本大震災以降、特に気仙沼市は人口の減少が進んでおり、県内14市の中では一番減少率が高くなっている。宮城県は仙台中心であるため、仙台近郊は人が集まりやすい地域であるが、県北県南は人口減少がすごく進んでいる。

気仙沼市は北の端であり、ほぼ岩手県という立地である。基幹産業は水産業。震災以降、地域を離れる人も多かった。市の施策の人口減少対策として、様々な方面から考えていたが、その中の一つとして新たなまちづくりをするうえで、女性活躍がキーになるだろうと考え焦点を当てた。国の方でも女性活躍推進法の改正など、様々な流れがあり、気仙沼市でもそこに取り組みでいきたいと考えていた。その背景として、人口流出の中で、特に女性が気仙沼市から進学や就職で離れてしまうことがあり、出生数の減少が女性の減少と紐づいていることもあった。気仙沼に限らずではあるが、そのようなことが背景となっている。

菅原の個人的な話になるが、現在は人口減少対策統括官という役職だが、その前は子育て支援の仕事子ども家庭課で8年間していた。気仙沼市はまちづくりとして市民との対話をすごく大事にされていて、子育て世帯の皆さんとも対話を行っている。その中で、子育てのしんどさ、苦勞にコミットしていこうと対話が始まるが、「こんなことをしてください」という行政への要望から、顔が見える関係になり、次第に子育てに限らないことも話が出てくる。仕事に復帰したいけど、働く場所がない、家庭の中の家事育児分担が自分に偏っていて、一人で背負わなくてはいけないため、しんどいという話や、田舎なので古い家父長制、男は外で仕事をして女は家庭を守るというのはまだ根強い地域である。そのような家庭観を聞きながら、女性活躍とそこが非常に密接に関わっているのではないかと気が付いた。

最初は女性軸で私たちは考えていて、女性の方がいかに子育てと仕事を両立できるかに課題があると考えたが、課題を深掘りしていったときに、女性の問題だけではないということに気が付いた。家庭の中で女性だけが背負うのではなく、男女が家事でも育児でも地域の活動でも一緒に行うことが女性の働きやすさにつながるという仮説を持ち、そうした流れからジェンダーギャップの解消につながった。

もう一つのきっかけとして令和5年に楽天の社員研修が気仙沼市で開催され、その中で地方創生としての地域の関わりについてのフィールドワークに参加させていただいた。そのご縁で、東京で開催された楽天のイベントにも招待いただき、そこで兵庫県豊岡市の事例を知ることになった。豊岡市も気仙沼市と同じく女性の流出に課題を持ち、地域と企業と行政が手を取りあってジェンダーギャップ解消に取り組んでいて、まさに私たちが思っていることと重なっていると感じた。豊岡市の事例をぜひ学びたいと思い、ジェンダーギャップ解消が絶対気仙沼に必要だという思いから、気仙沼商工会議所の菅原会頭、気仙沼市長、市内で活動する女性団体の方々と豊岡市に視察に行き事例を学び、これを気仙沼でも実践したいという流れから、気仙沼でもジェンダーギャップ解消に取り組むことになった。

豊岡市と一緒に視察に行ったのが、気仙沼つばき会という地域を元気にする女性団体。つばき会も自分たちの課題観で気仙沼市を元気にしたいという思いがあり、ジェンダーギャップ解消に取り組むべき価値があるものと気が付き、地域の女性団体・経済界・行政で力を合わせて、ジェンダーギャップ解消に取り組んでいる。

この事業は行政の施策（人口減少対策）という出し方で予算の確保も行政の方で行っているが、気仙沼商工会議所の会頭がモチベーション高くこの事業に入っていることが大きな価値だと思っている。

このプロジェクトは気仙沼商工会議所の会頭と気仙沼商工会議所女性会の会長の女性と男性のお二方に共同代表となっている。当初、事務方としては会頭が上に立つことを想定していたが、女性の姿が見えないと伝わるものがないという思いから、女性会の高橋会長にも共同代表で立っていただき、気仙沼のカラーを出したプロジェクトになっている。

Q2.

ジェンダーギャップ解消に向けた官民連携組織や就労環境改善に向けた推進組織の立ち上げ、仕事と私生活の両立支援推進のための「企業認定制度」は、他市町村等の取組みから着想を得たのか、それとも独自でのアイデアだったのか教えていただきたい。また、外部の既存事例を参考にした場合、気仙沼市に導入する際に改善や変更を加えた点はあるか。

A2.

「けせんぬま Well-being プラン 2024」の策定にあたって開催した市民会議で意見としていただいたことでもあるが、我々が人口減少対策に取り組むにあたり、なぜ気仙沼市は出生率が低いのかを紐解いた。その要因として有配偶出生率が低いということが統計上現れており、結婚もしくは結婚しなくてもパートナー同士で子どもをもつ数が少なく（希望する子どもの数がもてていない）、子どもをもつ数がなぜ少ないのかと考えた時に、働き方や雇用の関係に課題があるのではないかというような仮説をもち市民会議に臨んだ。その時に、両立支援の制度がまだまだ企業に認知されていないのではないかと、わかりやすいところかというと、育児休業を取る女性は一定程度増えてきていることから企業の理解が進み、休暇制度として整備しているところも増えてはきているが、一方で男性の育休に全然焦点があたっていない。市役所に関しても、やっとこの頃、育休を取る男性が当たり前になってきているが、民間に関しては理解が進んでおらず、企業が、男性が育休を取ることをデメリットとしかないと考えていることを何とか改善したい。両立支援の理解を進めること、企業に制度として入れてもらうことが働き方の改善につながっていき、働く環境が整えば、希望する子どもの数がもてるようになるのではないかと。賃金の問題などいろいろな課題もあるが、両立支援を推進など就労環境が改善することで、気仙沼に生まれる子どもの数も自ずと増えてくるだろうという逆説的な考えで、両立支援制度は人口減少対策の打ち手として有効だろうと考えている。このような観点を市民会議の

中でも着想を得て、行政として最初から打ち手の一つとして、Well-being プランの中に絶対入れるべき取組みと考えていた。

気仙沼は仙台圏と比べて賃金格差が数万円あり、そのうえ公共交通機関が少ない地方なので車を持たないとここで生活ができない。少ないお給料の中で、車両維持費払い、アパートも借りて家賃も払い、遊びに使えるお金は全然ないというのが現状。そこを改善するために、お給料を上げてもらえるかは企業の努力にはなるが、企業が人材育成への投資が生産性の向上につながるという発想から、人材育成や人材の獲得にきちんと力を入れてもらおうと、いずれ生産性の向上、お給料にも跳ね返ってくるだろう。すぐには難しいかもしれないが、そういうところも見据えながら、働き方改革、そして企業の就労環境の改善など、我々がお手伝いできることをしていきたい。根本の地域課題や働く環境に課題観をもって行政も取り組んでいきたい。

Q3.

ジェンダーギャップの解消の取組に企業が協力していただいている理由をどのように理解されているか。

A3.

気仙沼商工会議所の会頭が声に出しているということがすごく大きい。商工会議所として市の人口減少対策の提案書を作成し、会頭から市長へ提案書の手交があった。その中に「ジェンダーギャップ解消推進会議」の組成が盛り込まれている。そこから会頭が、商工会議所の新年懇談会や総会のあいさつ等で「ジェンダーギャップの解消に取り組んでいきたい」と声を出していただいているのが大きいと思う。

一方で、会頭の話されていることが理解できていない企業も一定程度いるのではないかと思います。人材獲得や会社の業績を伸ばそうと思い、ジェンダーギャップ解消に取り組もうとしている一部の企業では理解が進んでいるが、そうでない企業も多く、スタート地点に立ってもらう努力を私たちがしているところ、というのが現状である。

10月2日に「気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト発足宣言式」という形を取らせてもらったのは、それを広く周知したいということと、後から興味を示してくださる企業への意識の啓発につなげたいという考えだった。みんなの目線が上がって、揃ったから始めるのではなくて、プロジェクトを進めているところに参加している企業に、私たちが「一緒に頑張らしましょう」とシャワーのように「ジェンダーギャップの解消が必要」と言い続けていくことが大事である。そういう戦略でやって行こうとスタートしたばかりなので、理解はまだまだこれからだと思う。宣言式を行い、第2回目の企業経営者向けのワークショップを11月に行うが、これが一つ目の大きな壁になるのではないかと考える。

宣言式には来たものの、本当に意識があって参加してくださる企業がどのくらいあるかというと、すごく難しいと思う。ただ、多くなくていいので、これに価値があると考えてくださる企業が数社でも集まってくださることが、数年後に広がっていくと考え、この仲間を作っていくことを、私たちが最初に注力しなければならないことだと思う。そこで会頭や市長があいさつの中に盛り込んで、ジェンダーギャップの解消を Well-being プランの打ち出しの一つとしていくと言ってくださっており、トップの口から出ることが1番近道だと思うので、私たちは力にして頑張っていきたい。

Q4.

企業経営者向けのワークショップとはどのような内容か。

A4.

企業の課題観を出してもらい、それを拾いあげていくことがジェンダーギャップ解消プロジェクトの一番大きなミッション。課題解決の打ち手として、ジェンダーギャップ解消が有効であるということを伝え続けることがすごく大事だと思う。そのような作業を、目先を変えながらここ数年やっていく必要があるのではないかと考える。経営者の理解をそこに合わせてもらわないと、このプロジェクトで何をやっていいかわからなくなってしまう。企業ヒアリングで「女性の管理職を増やしたいけど女性になりたがらない」という課題が挙げられるが、そこを深掘りして、なぜ女性が管理職になりたがらないのか、というところに踏み込んで考えてもらわないと、ここの理解が進まない。「なぜ」を深掘りすることが私たちの最初の一步になるのではないと思う。正直手探りであり、どんな伝え方をすれば経営者に響くのか、誰が言うか、と響くのかと考えた時に、一つの方法として、経営者層と同年代の方の声が一番響くのではないかと考えている。例えば、今後ジェンダーギャップ解消に取り組んだことで変化が現れた会社の社長に事例を話してもらうとか、そのような活動を粘り強くやっていくことが必要。

第1回の経営者向けのワークショップの時に「あなたの会社の中にあるジェンダーギャップは何ですか」と尋ねたら、あまり意見が出てこなかった。このことから、「会社の中にジェンダーギャップがあるからやりましょう」というよりは、何に悩んでいるかを聞き、原因の一つにジェンダーギャップがあることに気付いてもらうような動機づけがいいのかもしれない。

その種は企業が持っており、例えば、男性も含め離職率が高いとか、若者が会社に入社してくれない、すぐ辞めてしまうなどの課題解決の一つに、ジェンダーギャップ解消がつながるように意識啓発をしていく。まずは、企業の課題を口に出してもらい、それを拾って紐付けし、解決の糸口を一緒に考えていくことがすごく大事。市内には小さい企業が多く、これが100人規模の会社だったら、組織立てて就業規則を改正して実行もできるが、5~20人規模の会社で浸透させていくというのは大変。今、現状誰も困っていない、困っていることに気付いていないから困っていないと言ってしまうが、本当に困っていないのかとノックをする作業を行う必要がある。これからプロジェクトの全体像を詰めなくてはならないが、大きい企業の課題観と小さい企業の課題観を分けて考えなくてはならないと思っている。

Q5.

労働市場における女性活躍を推進する際には、女性の労働負担のみが増えないように男性の家事育児負担も増やしていく必要があると考えている。そのためには、子育て当事者となる男性やその上司となる経営層の男性が家事育児に参画する重要性を認識することが重要だと思うが、そのためのアプローチとしてはどのようなものが効果的か。

A5.

男性が家事・育児を自分たちも一緒にやっていくという意識をもってもらうのは、気仙沼というよりも日本全体の課題だと考えており、すごく時間がかかると思う。一方で、若い世代の方々はそういう意識ではなく育ってきていると思うが、社会に出た時にジェンダーギャップやアンコンシャス・バイアスの波にもまれて、いつの日かそちら側が自分の中のトレンドになってしまうという、残念なことが起こっていると思う。若い世代がジェンダーギャップを感じずに、自分たちが結婚し子どもをもったら家事・育児を一緒にやっていくのが当たり前だ、ということがスタンダードになるような社会の仕組みを作っていかなかなければならないという思いから私たちは取り組んでいく。

これは、これまでの日本の社会を作り上げていった結果であり、それを良として生きてきた一定程度上の世代の方が、自分たちを否定されるような感覚が受け入れられないのではないかなと思う。徐々に変えていかなければならないので、私たちが変わらなくてはならないという意

識を持ち続けることがすごく大事。なので、皆さんがこのような研究や発表をされることにより、意識としてこういうことがあるということを発信されることで、我々行政の仕組み、そして地域の仕組みがいずれ変わっていくことを期待している。一人一人が今までを否定せずに、これからはこういう生き方の方がみんな生きやすいと言っていける、そういう世の中にしていくことが大事。なので、昭和の考えが間違いだと言ったら何も進まなくなってしまうので否定せずに「そうでしたね、皆さんは大変苦勞されてきましたが、これからはこういう生き方（考え方）により、ウェルビーイングが皆さんの中で生まれていきますよ」と、みんなの力で変えていく必要があると考える。

行政として何ができるのかということをいつも考えているが、まずは、行政としてそこに課題観をもって言い続けることが大事だと思う。これが企業の中の仕組みとしてどう浸透していくかということが本当に難しいとは思いますが、企業が変わることで労働環境が改善され、それが社員のモチベーションアップになれば、それが次の人材獲得や生産性の向上につながり、やがて企業の利益増につながる。仮説ではあるが、その公式に気付いてくださる企業を増やしていくことがすごく大事だと考える。その中で、男性の育休をどう増やしていくかという課題から、最終的に企業利益増につながっていく、と見えるようにしていきたい。業績を上げている企業は、働き方の改善にコミットしている、ということが見えるように仕掛けていくことが必要だと考える。

仙台等と比べると、気仙沼は「旦那さん（夫）が働いているのに奥さん（妻）が働くなんて、旦那さんの稼ぎが悪いということなのか」と親が怒るという世界観がまだ残っていると聞くことがあった。想定ジェンダーギャップよりさらに根深いジェンダーギャップやジェネレーションギャップがあるという印象。

女性の労働負担が増えるから、男性の育児休業が必要ということだけではなく、子どもを育てる喜びを女性だけではなく、男性も知っている世代がどんどん増えてきているから、男性も個人としてのウェルビーイングのために育休を取る、それを会社として制度を用意しましょうというのが大事。

気仙沼で一番起きているジェンダーギャップが介護である（現状として、介護の負担を女性が強いられている）。介護で会社を休む人が出た時、誰が休んでも対応できるような仕事の細分化というところも仕組みとして必要になる。一方で、気仙沼は共助の意識が強く、中小企業かつ家族経営の会社は、社員を家族だと思って大事にしている会社も多く、働いている人たちの幸せや満足度、働き続けたいと思っている意思を尊重するところもある。

よく、「女の人が家事も育児もやらなくてはいけないのだから、パートの方が働きやすいでしょ」とは、一見優しい言葉に聞こえるが本当はそうではなく、女性のスキルや将来のことを考えた時に、パートで働くことが正なのか、フルタイムで働き続けられる環境を整えてあげることが正なのかを考える必要があり、やはりそこもジェンダーギャップなのかと思う。男性がパートで女性がフルではだめなのかとも思うが、現実の意識としてそうはなりにくい。パパが育児で頑張っているから、ママが頑張ってお仕事するとはなりづらいということは社会の変革としてすごく大きな課題である。なので、女性が働きやすいということは、男性も働きやすいということを念頭に置かないと、どっちかがよければどっちかはどうでもいい、という話にはならないので、両方一緒に考えていくように目線を合わせたい。

Q6.

気仙沼市様のような取組みが全国に広まることを強く希望しているが、全国の自治体がジェンダーギャップ解消に向けて動き出すために、どのようなことが必要だとお考えか。

A6.

気づき始めている自治体は多いのではないかと考える。どこも人口減少が課題となっていて、その次、女性の生き方や働き方にたどり着くのだと思う。気仙沼が口に出して言ったか言わないかだけの話。それが全国に広まるためには国の施策としてやってもらうのが一番だと思う。いいか悪いかの判断は別として、日本の総理大臣が女性になったら、アメリカの大統領が女性になったら、何らかの社会の変化が起きたのではないかと考えることがあった。気仙沼の市長も女性ではないが。

国がジェンダー平等、つまり男女の公平性というところにコミットするような施策を行うことが一番大事だと考える。女性が働きやすくするためというよりは、誰もが働きがいをもって働ける仕事に向かっていける社会を作っていくことの 하나가、ジェンダーギャップ解消なのではないか。子育て支援の充実や女性活躍の推進だけではなくて、もっと広く多様な視点での施策を行ってほしいと思う。

国では例えば、内閣府が女性活躍を打ち出しているが、総務省、経産省、厚労省、こども家庭庁でも縦割りで同じような施策をやっているように見える。それが地方自治体においてきて、こちらも縦割りのままになりがち。本市でいえば、厚労省、こども家庭庁の施策は子ども家庭課、総務省の施策は企画課、内閣府の女性活躍は男女共同参画推進室が所管している。向かう先は一緒のはずなのに時に施策はばらばらの感がある。本来は全部つながっていなければならないため、それが見えるような施策があるといいと思う。

我々は小さい自治体なので、顔が見える関係性が作りやすく、そういう意味で子ども家庭課と子ども家庭課と男女共同参画推進室と企画課が一緒になって考えられる土壌があるが、それが当然のように行われていたらもっと有効な施策が打ち出せるのではないかと考えている。

本市のジェンダーギャップ解消プロジェクトのコーディネートを委託している、株式会社 Will Lab 代表取締役の小安美和氏が言っていたが、エビデンスとなる労働環境や男女の賃金格差の自治体のデータが、基本、都道府県別なので粗い。基礎自治体単位でデータを出してもらうといい。どの自治体もシビックプライドがそこにあり、地域はその単位が基本なので県単位では考えない。基礎自治体で変わる意識が持てないと、地域は変わらない。

宮城県は仙台に様々なデータが引っ張られる傾向があり、数値として良く見えることがあるが、気仙沼の実情からすると宮城県のデータは手づかみ感がない。

合計特殊出生率が全国ワースト2位だったというのも仙台の影響があるのではないかと。仙台は女性人口が多いが学生も多いため、現実として学生は子どもを産み育てる女性にはならないということで、合計特殊出生率が低くなっているのではないかと考えている。

そして、宮城県の合計特殊出生率よりも気仙沼はもっと低い。しかし、気仙沼は子どもが少ないことが課題だと行政が口に出すと、女性に子どもを産むことを強いるように聞こえるなど、市民の不安をあおるだけになってしまう。なので、プランの中では出生数などの数を追わないと表している。ここに住む人の幸せを追求することが人口減少対策になるという思考を、言語化して口に出すようにしている。

ジェンダーギャップの話も同じで課題というよりは、みんながいかに幸せに仕事をして幸せに暮らせるかということを大事にしているから打ち出せた施策。

Q7.

「けせんぬま Well-being プラン 2024」の中で掲げられているものの一つに、「就労環境の改善」とあるが、女性の労働面の課題として「マミートラック」という言葉があるように、女性が育児休業から復帰後も第一線で働き続けられないという課題がある。復帰後のサポートをしていく上で行政として行っていること、考えていることがあれば教えていただきたい。

A7.

ジェンダーギャップ解消プロジェクトのテーマになってくると思う。女性の仕事でのスキル、自分の生涯を考えての生き方にすごく関わってくる話だと思っている。まずは前提として気仙沼は男女の役割分担意識が根深い。聞く話だと、結婚出産を機に会社を退職せざるを得ないということが現実としてあるらしく、風土としてそういったこと残っているところもある。経営者の意識として、育児休業から復帰したら会社に戻ってきて、仕事をしてもらう方に価値を置くということを考えていない経営者もいることがすごく残念。一方で、人材獲得がすごく難しい世の中になってきているので、育児休業の取得を促進している会社も増えてきている。女性の方の中には、出産後に子どもを自分の手で育てたいと思っている方も一定数おり、離職やパートへの切り替えを自分で選択している人もいる。それもその人や家族の生き方なので否定するものではないが、出産前の仕事にモチベーション高く、やりがいをもって仕事をしていたら、仕事を手放すことが自分の中ですごくもったいなくて、続けたいという思考になるのではないかと思う。女性の働き方とか、人材育成の思考につながると思うが、会社の小さな労働力ではなくて、会社を担う労働力としての人材育成が必要だということに気づいてもらい、会社にとって必要な人材育成が課題という考えにもつながっていくのではないかな。

気仙沼市のジェンダーギャップ解消プロジェクトでやっているのは、女性従業員向けの研修と、経営者向けの研修だが、根底の課題感として女性が声をあげられない、本当はどうしたいのかというのが経営者に伝わっていないと考えた。その抽出を兼ねて、女性従業員向けのセミナーをやっている。本当はもっと働きたいと思っていたのに、周りからのプレッシャーがあつて、家事・育児に専念しなければならなかったという経験があったという話も経営者に伝えた。また、ライフプランを考える上で、正社員で働き続けると65歳になった時にこれだけ年金が違ってくるという情報も必要。今、育児に専念したい気持ちも分かるが、就労の中断やパートなど就労形態が変わることが、将来の年金が少なくなるデメリットがあるという情報がきちんと伝わっていない感じはある。個人の選択は尊重しつつも、自分が考えている以外の選択肢もあるということが情報として必要だと思う。

女性の意識も変えていかなければならず、会社が変わっても女性が変わらなければ変化がおきないままなので、経営者向けの働きかけというのは一丁目一番地だが、同時に女性の意識の変革も必要で、自分のやりたいことや、自己実現、会社での立ち位置など、仕事に価値をもってやっていくということに気付いてもらうことが大事だと思う。もっと言うと、地域や家庭に帰った時に、お母さんだからお母さんの仕事が第一になってしまうが、そこは家庭の中で、お父さんとお母さん、あるいはおじいちゃんとおばあちゃんも含めて、みんながお母さんの働きやすさを意識して、お互いが支え合える、家庭の中でもジェンダーギャップ解消がすべてにつながると改めて私たちもプロジェクトを進める中で認識できた。

Q8.

今年度から気仙沼市では、「けせんぬま Well-being プラン 2024」をたて、ジェンダーギャップ解消プロジェクトなどを推進していく予定かと思う。企業や地域、家庭内において、性別役割分業を解消していくために、具体的にはどのような政策（取組み）を展開されていくお考えか。また、政策の効果の見える化（数値化）についてどのようにお考えか。

A8.

プロジェクトに関して、始めてみてすごく難しく、これは簡単な仕事ではないなと感じている。企業への声掛けからまずはやっていこうということで、企業にも何社か声掛けさせてもらった。会社によって、プロジェクトにモチベーション高く参加してくれる所は、既に、いろいろな変革に向け努力をされている。そうではなく、なんとなく参加しているように見える会社

は、本当はいろいろな課題を抱えているのではないかと感じる面もある。すぐには難しいが、まずは、一步一步働きやすい環境を作る必要性を会社や経営者が気づき、取り組んでいただけるような働きかけをしていくことが私たちの大きな使命だと思っている。ここは先進事例もあるので、豊岡市の事例や、他の自治体が行っていることを参考にしながら、より効果が出るような方法を私たちも探っていきたい。

このプロジェクトと同時並行でやっていかなくてはいけないことは、地域の中のジェンダーギャップ解消。ジェンダーギャップやアンコンシャス・バイアスの解消については、男女共同参画推進室で、セミナーに加え、地域に入っでの働きかけも試みてもらっている。いろんな打ち手を市としてもやってきたい。この前も宮城学院女子大の天童睦子先生を講師にセミナーを行った。

数値化については、すごく難しいと思う。一つの目安としてジェンダーギャップ解消プロジェクトに、参加表明をした企業の数になると思うが、会社のモチベーションがそこまでではなくても参加することもある。しかし、参加するということは一定程度これに価値を見出してきているということだと思うので、一旦そこからだと思っている。

女性の管理職などは私たちも数字として調査できていないところもあるが、機運を高めていきたいと思う。

Q9.

「けせんぬま Well-being プラン 2024」の関連資料より、気仙沼市議会人口減少対策調査特別委員会「人口減少対策」に関する政策提言書を拝見した。そのうち、提言5：「帰りたい」と思われる職場と子育て環境づくりの具体的な政策案として、「保育所留学と学校の魅力化」があったが、当案を実現するにあたり、自治体としての実務的な課題にはどのようなものがあるか。（人員や財源などリソース面や、政策形成の過程における合意形成面など）

A9.

気仙沼市は保育留学を「気仙沼親子おためし移住」として独自で行っている。民間企業が自治体と組んで行っている保育園の体験事業は、都会の子育て層が地方の自然豊かな中での保育体験が主だが、私たちはそこに移住をからめたいと思っている。気仙沼市は以前から独自にお試し移住も行っており、そのお試し移住に保育所体験を加えて、保育所体験付きの親子お試し移住としている。本市のお試し移住は市内の宿泊施設や、公営住宅を借りて行っているが、そこに市の認可保育所の一時預かりの制度を使って保育体験を行っている。気仙沼市議会からの提案もいただいたところではあるが、移住・定住支援センターと市で案を練り、今年度から本格的に実施している。事業が始まったばかりであり、これまで2組にご利用いただいたところ。

民間企業との違いとしては、移住支援センターが窓口ということもあって、移住体験の中に地域の人とのつながりや、地域の様々なイベントなども紹介しているので、結構内容が充実していると利用者からは好評を得ている。親子お試し移住を体験したうちの1組は、今、移住に向けて気仙沼市内で一生懸命家を探している。その方は東京からの移住を希望されている方で、東京での子育てでは非常に大変な思いをしており、例えば、子どもが道を走ると舌打ちされるとか、そんな世界観で過ごしていると話されていた。本市の保育所体験が3～5歳という年齢制限と、移住を前提としているとなると、なかなかたくさんの方の利用とはならない。しかし、来た方の満足度は非常に高い。保育所もすごく良いらしく、すごく先生たちが親切だとフィードバックもいただいている。

ジェンダーギャップ解消の取組とは少し毛色が違うが、地域の魅力化というところの一つとして、自然豊かな環境で子育てができるというのは、気仙沼の売りにしていきたいと思う。市内の認可外保育施設で、森の幼稚園的な保育を行っている団体もあるので、そうしたところも

紹介しながら、気仙沼の子育てをPRしていく。行政としては、子育て支援の充実をプランにも掲げていることから民間の活動と行政の施策を一緒に進めていければと思っている。

ふるさとワーキングホリデーという、学生や社会人向けの事業があるが、本当にたくさんの方にご利用いただいているし、それにもうひとつ加えて、保育士ワーホリというものも行っている。保育士向けのワーホリプログラムで、気仙沼の保育所で仕事を体験してもらい、その後、実際に移住された方もいらっしゃって、これも民間の活動を行政側でうまく掛け合わせた事業のひとつだと思っている。

学校の魅力としては、海に面しているので、海洋教育として幼稚園や小学校で行っている学校もある。地域の特色を生かした、学校教育だと思われ、そこに地域のみなさんもお手伝いいただいて、一緒に子どもたちの育ちを支えているという仕組みもある。

Q10.

子育て部局にいらっしゃったとのことだが、子どものウェルビーイングの話の中で、地域として子どもや子育てを支えるような取組みはあるか。

A10.

民間の子育て支援活動が活発。今のところは未就学児の保護者が中心ではあるが、官民連携のプラットフォーム「コソダテノミカタ」として活動している。民間で子育て支援を行っているNPOや団体は震災後に気仙沼でボランティア活動をしていた方たちが主で、そこと行政がタッグを組んでプラットフォームを作っており、子どもの育ちや、子育て支援をすごく幅広く考えているのが特徴だと思っている。

行政がバックアップすることで、民間の活動が活性化し、地域の中のコミュニティが自然発生できている。今はまだ子育て世代が中心となったコミュニティだが、いずれもう少し地域の方で多世代にも広がりが出てくる可能性も高いと思っているので私たち行政が「これをやってください」ではなくて、自分たちが課題を見つけ、「これをやってみたい」という思いが発生してくることに、行政が「いいね、やりましょう」と、活動を後押しすることで、どんどんつながっていき、その方が継続していく。私たち行政がお金を投入して、単発でやる事業は、継続性が課題となるが、地域の方が中心となって始めたことというのは、自分たちがやりたいと思っていれば継続していくし、ニーズの変化にも捉えていけると思う。これをやったら正解ではなくて、プラスアルファで形が変化していくのがすごく大事だと思っていて、それを行政がしっかり支えていき、活動を容認して、一緒に手伝いをしていくというスタンスがすごく大事。今、本市の子育て支援のシーンではそういうことが起きている。それが子どもの居場所などのウェルビーイングにつながると思うが、子ども自身が選択できるとか、場所を選べるとか、学びを深めるとか、そういったことの民間の活動を私たちはプランの中で支えていきたいと思っている。

Q11.

ジェンダーギャップ解消の取組を行っている企業がまだ一部という話でしたが、一部の先をいっている企業とその他の気づいていない、うまく取り組めていない企業に対して、先行事例としてやり方の共有などは行われているか。

A11.

プロジェクトの今後の事業になる。始まったばかりなので、ナレッジシェアが大事だと小安美和氏から話されているが、そこがすごく大事だと思う。他の会社がこういうことをやっている、うちでもこういうことができるのでは、という気づきがすごく多いと思うので、地域の中のナレッジシェアをプロジェクトの事業としてやっていきたい。

今後、そのようないい例がつながるように仕掛けを打っていいと思っている。それが気仙沼市内の企業がいいのか、他地域で頑張っている企業がいいのかはあるが、業種業態によっても違ってくると思う。そのあたりも今後私たちもいろいろ研究していきたいと思う。

Q12.

プラットフォームとして連携していくために、必要なことは何だと考えられるか。

A12.

行政側としては、民間の活動をしっかり私たちが認識して、良さを生かせるような働きかけができることが大事だと思う。行政から民間の方に「これをやってください」とお願いしてやってもらうのは、気仙沼が目指す姿とは少し違うと思っている、民間の方が主体でやっていることと、行政のニーズがうまくかみ合うような仕組みを作るとというのがプラットフォームとなっていく。

最終的には民間の活動が軸になっていき、行政はバックアップにまわっていくべきだと思うので、施策によってだが、そのような認識で民間の活動との関わりをもつことが大事だと思っている。

あとは、民間同士のつながりをつくること。まったく違う分野でもかけ合わさったら新しいことができるとか、お互いがお互いの助けになっているような団体同士のネットワークが繋がっていくことがすごく大事で、企業もうまく巻き込んでいけるといい。いろんなところで、いろんなプラットフォームが生まれてきているような気がする。

施策やテーマによるが、まちづくり系のプラットフォームだと、例えば予算が5年間出るような事業であれば、プラットフォームを作ってこのエリアをみんなで再開発しようということもあるが、その5年間で起業につながるか、行政の予算の期限内にできるかどうかは、そこを強制するわけにはいかないという難しさがある。社会活動的なものだと、ずっとゆるく連携し続けるプラットフォームが求められる場合もあるので、両方ともつながりをどう作っていくかということだし、プラットフォームをどうしたいかを強く思う人がいないと中だるみしがち。みんなが集まるものは、みんなの意見も聞きたくなるので、何も決まらないとか、半端になってしまくと、行政の本気度が伝わらないこともあるので、ここがプラットフォームの抱える難しさだと思う。

Q13.

気仙沼市にいる若年男性（20～40代）の家庭参画への意識についておうかがいしたい。また、若年男性への研修やセミナーをこれから行う予定があるのかについておうかがいしたい。

A13.

全体的な意識とすれば、気仙沼も少しずつ変化はしてきていると思う。わかりやすいのが、健康増進課で妊婦とその家族を対象に行っている「パパママ教室」だ。最近のご夫婦2人で参加の方がほとんどで、一人で参加の女性が心細く感じてしまうくらい男性の参加率がいいと聞く。それはすごい意識の変化だと思う。男性育休の話も全国でされていて、気仙沼市役所でも増えてきており、民間でも少しずつ事例が出てきているので、変化してきている気がする。若い世代の関わりを見ていると、あまりジェンダーを意識しないで男女がフラットに関わっている。市役所の若手職員もそうだし、そこを私たちが男だから女だからと崩さないようにすることが大切だと思っている。

このプロジェクトにおいて、若年男性向けの研修は次のステップだと思っている。男性は男性のしんどさを抱えている、というのは私たちが認識しているところだと、男らしさを求められるとか、育休を取ろうと思っても、実家の両親等が「男なのになんで育休を取るのか」など

言われてしまうとか、現実として自分が生きたい生き方とギャップがあると思う。そのため、意識変革をするセミナーも必要だが、自分が生きたい生き方を選択できるような、そういう社会にしていこうという思考で、経営者や地域の中での意識変革が必要。女性だけが大事にされるということではなく「男女ともに」という意識を持ち続けて、言い続けることが大事だと思う。

若いからといってバイアスがないわけではない。意思決定層がまず変わらなくてはいけない。豊岡の事例で言えば、次に人事担当者のバイアスを取り除く、女性労働者向けには労働市場におけるキャリア研修であり、男性従業員向けにはライフ・ワーク・バランスの研修を行っていたと聞いている。年代というよりは、立つポジションに応じての研修から、職場におけるジェンダーギャップ解消になってくる。

プロジェクトの立上げの前段で、市内の若手の経営者に集まってもらって、小さいワークショップをしたことがあるが、思った以上にバイアスがあった。男性だけ集まってもらって行ったので、率直な意見が出ていた。バイアスをもって育てられ、それを正しいと思っている人が多いので、変化はしているけど変化の中にはいろんな色がある。

Q14.

商工会議所の役割・立ち位置について教えてほしい。

A14.

商工会議所は地域住民というよりは、地域の企業とのつなぎ役。市長も率先して、市役所がジェンダーギャップ解消に取り組んでいかないといけないと言っているが、商工会議所も企業として、率先して取り組んでほしいし、企業に広げてもらうための広報役であり、重要なツールになるとありがたいと考えているが、その手法はこれからもう少し考えていく必要がある。商工会議所は多くの企業といろいろな関わりがあるので、ジェンダーという要素をどうやって入れられるのか難しさはあると思う。まずは自分たちの意識が変わることで、企業へのアプローチという要素が入っていけばいい。商工会議所とももっと話をしていかなければならないと思う。今回の官民連携のプロジェクトには、商工会議所と市役所が一緒に看板を出して行うことにより、まちにも意識が伝わるのが狙い。見せ方も大事で、そこに思いをもって、いかに言葉に乗せられるかが大事だと思う。

Q15.

気仙沼では市長や商工会議所の会頭が、ジェンダーギャップ解消の必要性について、積極的に声を上げられているのはなぜだと考えられるか。

A15.

市長については、人口減少対策が一番にあると思う。市長はいろんな自治体の情報を集めていて、女性活躍の打ち手としてジェンダーギャップ解消がうまく刺さったのではないかなと思う。特に震災以降、古き良きことを残しつつ、新しいことに取り組んでいかないといけないという気持ちが強くあるのではないかな。

商工会議所の会頭は広い視野をもっており、まちづくりとか企業の活性化というところに、感度高く情報を集めてらっしゃる方なので、ジェンダーギャップ解消の必要性に意義をもち、当所から賛同してくれたのはすごく心強いしありがたい。

我々と共通の言葉で話していただけるのはプロジェクトを立ち上げるにあたって大事だし、先頭にも立ってくださっている。このプロジェクトを通して、地域の活性化を強く願っているのではないかな。

豊岡市は前市長がリーダーシップで引っ張っていたが、気仙沼市は下からの突き上げがなかったら生まれてはないと思う。会頭は地域民主主義をすごく大事にされる方で、ご自身でも問題だと思っていたところに、同じ思いで実行が必要だと感じていた人がいたため実行につながった。市長も「市民が主役のまちづくり」を掲げている中で、けせんぬま未来人口会議で市民から挙げられた声を採用した。

No.17

ヒアリング先	アサヤ株式会社
日時	2024 年 11 月 12 日 13:30～15:00
場所	気仙沼市役所（宮城県気仙沼市八日町 1 丁目 1 番 1 号）
調査の協力者	代表取締役社長 廣野 一誠 様
参加者	鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、渡邊光、小林由香 度山徹教授
調査目的	人々の望むライフプランを実現する上で、企業においてどのような課題があるかを学ぶとともに、企業における社員定着やジェンダーギャップ解消についての先進的な取組みを勉強し、政策提言の一助とするため。

1. 廣野社長によるアサヤ株式会社様の行っている取組みのご紹介

アサヤ株式会社の経営理念は「漁民の利益につながる、よい漁具を」というものであり、お客さんの利益になるような仕事をするというのを中心に掲げている。先代の父も「社員が主役である」ということを言っていたので、自分もそのことを大事にしたいと考えている。2014 年 12 月に帰ってきてから何が経営にとって重要なものかを聞き取りながら走ってきた結果、長続きしていく会社にしていきたいという結論に達した。そのためには「三方よし」という言葉があるように、社員が楽しく仕事をし、それをお客さんが喜んでくれて、それが地域や世間から認められるという状態で、自分が死んだ後もちゃんと続くようにしていきたいという思いがある。

会社が漁具の販売以外に行っている事業として、EC サイトの運営や子ども向けのプログラミング教室、女性向けの美容サロンなども経営している。

また、採用や女性活躍に関連する取組みとして、気仙沼地域の企業 3 社で「気仙沼の人事部」という合同会社を設立している。そこでは、人事研究の勉強会や他企業との交流イベント、インターンの受け入れ、合同新卒研修などを行っている。ライバル同士の地元企業ではあるが、人材の獲得と活躍を促進するための取組みについて意見交換や共同実施ができています。そして社員のみんが主役になって活躍できる場所を作りたいという思いがあり、アサヤ株式会社では「人的資本経営宣言」をしている。そこでは、採用や育成、人事評価、福利厚生などに力を入れて日々改善を行うことで、皆が常に向上できるような会社を目指している。

そのような流れで、七十七銀行から SDGs 宣言推進の一環としてサステナビリティリンクローンという金融商品が紹介された。これは SDGs に関連する KPI の達成によって金利が下がっていくというものである。その中で、アサヤ株式会社では、有給取得の消化ということを掲げて取り組んでおり、昔ながらの長く会社にいる方がいいという価値観よりも、休みを長くとれるくらい情報共有を行い、そして余暇の中で受けた刺激を本業に生かせるというサイクルを作りたいという思いがある。

20 代や 30 代の男性で力仕事ができるという条件の求人は全然集まらないが、美容サロンで働く女性を募集したところ 2 件ほどすぐに集まったという出来事から、女性が働きたいと思うような求人が不足していることが現れていると感じる。そのため、女性がもっと活躍できるような場を作って、女性がより責任あるポジションに就くことで、企業としても人材を集めることができるようになると考え、男女間の賃金格差の是正という点にも取り組んでいる。

2.質問へのご回答

Q1.

採用システムを改善することで社員がより定着するようになったと HP にて拝見した。そこで社員の定着に関連して、育児休業をはじめとした各種休暇制度など、子育てとの両立支援などの取組みとしてはどのようなものがあるか。

A1.

社員の定着に関しては、「ななめ面談」というものを実施している。これは入社して1か月、3か月、6か月、12か月というスパンで、普段上司には遠慮して言えないようなことなどを、他の部門の上司や採用担当の妻との面談によって話すという取組みである。例えば上司が部下のプレッシャーになると考えて仕事の任せ量を調整したところ、それが部下にとっては期待されていないと感じていたというようなすれ違いが起こっている場合があるので、この取組みでコミュニケーションエラーを防ぐ手伝いをしている。

また、副業制度の整備にも取り組んでいる。若い社員の中には結婚や子育てなどの理由で、もう少し収入が欲しいという需要があるが、その度に会社側で収入を上げるわけにはいけないので、申請して本業に支障がないように時間を守った上での副業を許可している。

さらに、今と昔の大きな違いとして永久就社ではなく転職が前提となっているというところがあるので、若い社員が仕事の全体像を早めにつかめるように商品カタログを作成している。

Q2.

厚生労働省発行の「地域で活躍する中小企業の”採用と定着”成功事例集」の中で、「人材を確保するため、採用や人材育成について地域の企業と連携して活動している」とあったが、具体的にはどのように連携して活動しているか。

A2.

先ほども申し上げたとおり、「気仙沼の人事部」という合同会社を立ち上げ、気仙沼の企業で勉強会を行うだけでなく、半年間かけて人事施策や採用環境などに関して、包括的に連携してプロジェクトに取り組んでいる。

Q3.

副業規定を整備・制定したことで、社員の働き方にどのような変化が起きているのか。また、副業規定を整備することで他の会社に行ってしまうという不安はないか。

A3.

実際に副業をしている人はそこまで多いわけではない。一方で、今まではもっと収入がほしいと考えている社員に対して会社からは我慢するようにとしか言えなかったのが、ルールを設けた副業を許可することで、建設的な対話ができるようになったと考えている。ただ、副業によって得たスキルを本業に生かして活躍してもらおうというレベルには到達していない。社員が他社に行ってしまうという可能性については、懸念としてはあるが、社員を信じてやるしかないということで、そこまで問題としているわけではない。

Q4.

気仙沼市でジェンダーギャップ解消プロジェクトを行っているが、現在貴社ではジェンダーギャップを解消するために取り組んでいることや、今後取り組んでいきたいことはあるか。

A4.

やはり固定的役割分担みたいなものがすごく根強いと感じる。例えば、若者は早めに来て掃除をするとか、昼休みに女性は席で昼食をとりながら電話番をする一方で、男性社員は車に戻って昼寝をしていいなどの状況がある。このように暗黙の了解で成り立っている固定的役割分

担について「本当にそうでなければいけないのか」と考える機会を作っていきたい。ただし、女性が電話番をしている一方で男性の営業職は帰りが遅くなっているなど、意外と全体ではバランスが取れているという状況もあったりするので、社長から発信することの強制力には注意しながら、社員の現状について会社としてこう認識しているということを表明することが重要だと考えている。

また、現在は男性が営業職で女性は事務等の補助的な業務を行っているが、女性の中でもキャリアが長い方も結構出てきているので、そのような方には、在庫の分析や売上げの予測などの補助ではない役割を担っていただきたい思いがある。さらにそのような業務は管理職としての業務のような側面があるし、高度な分析が必要な作業になるので、このような業務の行き着く先に女性管理職が実現できるかもしれない。

ただし、責任が増えることや補助的な業務への慣れなどの理由もあって、女性社員に管理職への登用を打診しても断られてしまうこともある。また女性社員が男性の後輩社員に業務を教える際に、中高年世代の男性社員が茶化すというようなこともあるので、年齢や性別だけで作業が決められるのではなく、その人の能力に応じた分担の仕方をしていきたい。

Q5.

「気仙沼ベビーファースト宣言」において貴社が「子育てのための休暇がとりやすい会社へ」と宣言され、具体的アクションとして「産後パパ育休の取得実績をつくること」、「孫・甥・姪が産まれた社員を対象に、育児応援特別休暇を始めること」を掲げられたと HP で拝見した。実際にこれまでどれくらいの方がこれらの制度を活用されたのかお聞きしたい。

A5.

特別休暇の取得をしたのは、令和 5 年 1 月から今日までの 1 年 10 か月くらいで 3 名、孫・甥・姪が生まれた際の応援休暇を取得したのが 6 名になる。産後パパ育休に関しては今のところ取得者はいない。対象となる男性社員は数名おり、こちらからも取得を働きかけたが、収入が減ってしまう点や他の社員にしわ寄せがいつってしまう点を懸念して、取得を遠慮してしまったという状況である。

Q6.

貴社では、「気仙沼地域ベビーファースト宣言」を行っているが、「子育てのための休暇が取りやすい会社」であることを、就職活動をしている学生に対して、どのようにアピールをしているか。

A6.

弊社では、あまり新卒向けの採用には力を入れていない。理由としては、仙台などの外の地域に向けて漁業の会社ということをアピールしても、「わざわざ移住して漁業の会社に就職する」というのはあまり刺さらないというものがある。新卒のみを狙って採用活動するというのが成果に結びつかないので、通年で採用活動を行っており、会社見学会や説明会をいつでもやっている。実際にここ数年の採用実績としては、中途採用の比率が非常に高い状況にある。

Q7.

「子育てのための休暇が取りやすい会社」であることが、具体的に会社にどのようなメリットを生み出すと考えているか。

A7.

休暇が取りやすい会社であるという点では、社員の成長や定着、働きやすさなどを考えている会社だということを対外的に PR アピールできていると考えているが、本当にそのメリットが現れているかどうかはなかなか分からない。ただ、生活と仕事が密接な関係にある地域柄、「お互

い生活もあるから」という思いやりはあると感じている。理想としては子育てのために半年や1年くらい休んでもいいというようになれば、会社としても成熟しているといえると思うが、現実的には1人の社員が1つのエリアの営業を担当しているという状況なので、1人が半年や1年休むとなると業務が回らなくなってしまう。そのため1人1エリア担当ではなく2人2エリア担当でお互いにカバーできるというような形にしたいが、やはり人員の不足という部分で難しいところである。

Q8.

アサヤ様の人的資本経営宣言にある「アサヤの目指す未来の姿」というところに「社員・顧客・地域の三方よし」というビジョンは、どこから着想を得たものなのか。

A8.

近江商人という昔の人々が、そういう商売の在り方がよいといったという話は一般的なビジネス書ではよく出てくる話である。また、東京で働いていたときは会社と顧客を意識することはあっても地域というものがとても遠くにあるように感じていたが、気仙沼ではその地域の距離がすごく近いように感じるし、先輩の姿勢を見ても地域とのつながりを大切にしているように感じる。そうして世間からもアサヤは立派な会社だから早く就職したらいいよと言ってもらえるようになったらいいという思いがある。

Q9.

商工会議所や青年会議所の地域の役割はどのように感じているか。特に働き方改革や女性活躍、子育てとの両立において、商工会議所や青年会議所は企業から見てどのように映っているのか。

A9.

企業によっては、これらの組織に全く縁がないところもあると考えている。自身はお世話になった先輩方が商工会議所の役員をしていたということもあり、協力的な組織だと感じている。商工会議所は半分公的な組織である一方で、青年会議所は全く位置づけが違って、経済人同士の横のつながりが強く、お互いにすぐ打ち解けられたりするため、いろいろなネットワークが形成しやすい場所という位置づけで活動している。

Q10.

貴社ではUIJターン促進の取組みを行っているとうかがったが、通年の採用活動や働き方改革などの取組みで実際にUIJターンなどは増加したのか。

A10.

多いと感じている。去年でも何人かそのような形で入社した人もいるので、地元のハローワークの求人票だけでなく、SNSやホームページで表に発信していくところが窓口になっているのではないかと思う。

Q11.

気仙沼人事研究会では、地域の企業と共同して組織の効率化などを行っているということだったが、この取組みを始めたきっかけや参加している企業をどうやって集めたのかについてうかがいたい。

A11.

気仙沼でも経営未来塾や人材育成塾などの取組みがあったが、これらはどちらかというと専門家などの外部の方が教えてくれるという側面が強く、この外部の協力がなくなると地域が今

までどおりに戻ってしまうという点を懸念していた。そこで、自助努力をするための勉強会を地元の中で運営して行うことで、継続的な取組みになると考えている。

このような取組みを行うチャンスがなかなかなかったが、宮城県が人材育成や UIJ ターンにつながるような企業同士が行うコンソーシアムに対して補助金を出すということをやっていたので、青年会議所で知り合ったメンバーで合同会社を作って企業のレベルアップにつながる取組みをやりようという話になった。序盤は経営者向けのテーマを扱っていたが、かなり人を選ぶテーマだったので、お互いに課題を持ち寄って解決するというように方向転換をして、今回の採用研究会では他の会社も誘って合計 6 社でやっている状況である。

Q12.

働き方改革やジェンダーギャップ解消などに対して意識の高い企業が意識を変えていくためには、貴社のような意識の高い企業の事例を共有していくということが重要だと考えているが、このような事例共有に関してはどのくらい行っているのか。

A12.

ジェンダーギャップ解消のプロジェクトにも 15 社ほどエントリーしているが、これらの会社も意識の高い会社だと考えている。これらの会社が意識の低い会社に対して取り組む事のメリットと実現可能性の両面から後押ししつつ事例を蓄積させることで、縁遠い話だと考えているような会社も「周りの会社が行っているならやってみよう」ということで取組みが普及していくのではないかと考えている。

Q13.

廣野社長がジェンダーギャップ解消の取組みを会社で行っていくという流れになった際に、社員の方々はどのような反応をしていたか。

A13.

全体に向けて話した際の社員の反応としては、「どうぞ」といった様子であった。ただ、個別に雑談したりした際は興味のある人が質問してくれるということはある。また、釜石支店の女性社員が顧客に対応する際に「男性の営業社員はいないのか」と言われたことがあるという話がある。

Q14.

採用活動において、ハローワークのインターネットサービスのマイページから直接メッセージで求人の応募をするというルートがあるという話だが、これで実際に応募につながるという例はあるのか。

A14.

例はある。ただリクエストを送る段階では相手の素性が分からない状態なので、100 人に 1 人か 2 人くらい反応してくれればよいというくらいの感覚で行っている。

Q15.

1 年間で 12 名の採用を実現しているが、ハローワーク以外だとどのようなルートがあるのか。

A15.

弊社の HP はリクルートのエアワークで作り変えており、エアワークで載せると検索エンジンにヒットしやすくなるという点や応募の導線がシンプルになることがあるので、そこからの問い合わせが 1 番多いと感じている。他には、気仙沼の求人サイトや、UIJ 促進の求人サイト、社員に協力してもらってチラシを作って貼るというようなアナログな方法もある。

Q16.

奥様が働かれるようになってから、家事や育児の分担など、何か変化はあったか。

A16.

はじめは妻も時短勤務だったため、幼稚園への送り出しやお迎えなどは行ってもらっていたが、夕飯の準備など徐々に自身の家事分担も増えている。また、自分が苦手な社内外コミュニケーションの分野を妻が担ってくれるという部分でも、非常に助かっている。

No.18

ヒアリング先	一般社団法人マザー・ウイング
日時	2024年11月12日 15:00～17:30
場所	のびすく泉中央（宮城県仙台市泉区泉中央1丁目8-6）
調査の協力者	一般社団法人マザー・ウイング 代表理事 小川 ゆみ 様 仙台市子育てふれあいプラザのびすく泉中央 館長 橋本 智子 様
参加者	小成晶紀、津田京香、丸野泉紀 藤原健太郎准教授
調査目的	両親教室、ホームスタート支援、中高生の居場所づくりを実施する経緯やきっかけ、効果などをうかがい、政策提言につなげるため。

【ホームスタート支援に関するご質問】

Q1.

のびすく泉中央にてホームスタート（家庭訪問支援）はいつ頃、どのような経緯で開始されたか。

A1.

2012年からこの事業が始まった。2011年3月の東日本大震災があり、その3か月後ぐらいにホームスタートを全国で推進するNPO法人ホームスタート・ジャパンの方が来られて、イオンと一緒に助成金が東日本大震災の被害地域に出ることになり、立ち上げのための資金援助をいただくことができて、2012年から始まった。初年度は、非常に訪問家庭も多く、5年間助成金があったため、5年間は非常に活発にすることができていた。最新の面談件数が、173回、訪問回数が1,166回、講座の修了者が60名、実際の活動者が15名程度という体制で活動している。ホームスタートは、初年度からは、のびすく泉中央内で行われるマザー・ウイングの自主事業ということで市から実施が認められていたが、今年から利用者支援事業に位置付けられたため、利用者支援の相談員として、ホームスタートを実施するオーガナイザーの人件費がつくことになった。また、今年から相談事業がアウトリーチの相談事業と連携をして、利用者支援事業も地域連携や、個別のアウトリーチと連携して実施することができ、訪問家庭数も増えている状況である。

Q2.

ホームスタート（家庭訪問支援）において、仙台市の泉区では、どのような形で家庭訪問をしているか。全ての世帯には難しいと思うが、区の保健師と連携をして行っているのか、あるいは、マザー・ウイングさんのみで行っているのか、どのように行っているのかおうかがいしたい。また、仙台市の子育て世帯はどのような不安や悩みを抱えているか、教えていただきたい。

A2.

仙台市の子育て世帯は子どもの人数が以前よりも少なく、コロナ禍もあり、より孤立化している。近い年齢の親子同士が会う機会がないと出てくることができない方たちもたくさんいて、つながりがない方たちが本当に多い状況にある。加えて、自分の子育てに自信がなく、これでいいのかなって思いながら子育てをしている人に「大丈夫だよ」って言ってくれるような頼れる人もいない。

つながりがなく、初めての子育てに不安を感じる方々は、保育園に入園する前に大変さを抱えていることが多い。そこで、ここ（のびすく泉中央）まで出てくることができない方たちに、ホームスタートを届けるということを行っている。

ホームスタートで訪問している方と、利用者支援事業の相談をしている方が多く、利用者支援事業の相談とホームスタートを利用する方のニーズが非常にリンクしている。シングルでホームスタートを利用する人はあまりいないが、育児不安や負担を軽減したいという方がホームスタートの利用者の中では、非常に多い。また、転勤してきて、両親が近くにいないアウェイ育児の方や双子を持つ方、多子、子どもの発達が気になる方などが、子育て拠点まで出てくることができない理由としてある。そのような方々が、子育て拠点（のびすく泉中央）まで出てくるためにホームスタートを利用して、地域の子育て拠点とつながっているという状況である。

保健師との連携については、泉区の家庭健康課の保健師たちとつながっていて、転入や検診などで区にこられた方に向けたチラシを置かせてもらっている。助産師訪問や赤ちゃん訪問など各家庭訪問を通じて、ホームスタートの紹介もしていただいている。そこからホームスタートの利用につながる方もいれば、ひろばで相談から利用につながる人も多い。利用者や子育て家庭の状況については、必要があれば、情報共有なども行っている。区役所の保健師以外にも、仙台市内の保育所子育て支援センターの保育士などの関係機関ともつながっている。

先月の相談件数が80件近くあり、そのうちの半分がホームスタート関連の相談だった。保健師が関わるような事例は、親のメンタル、心身の不調、産後うつ状態などがあり、ホームスタートの事例でいうと、パニック障害を抱えているお母さんたちのホームスタート支援も行っている。メンタル不調を抱えていない方の方が少なく、家に引きこもって、誰かと話すとか、こんなやり方でいいのかという点についてはみんな不安を抱えている。メンタル的な産後障害や色々な状況はあるが、ホームスタートでできるところで支援をしている。私たちの地域では、研修を受けたボランティアさんが、ちょっと外でお散歩の練習をしたいという方に訪問の際に練習などもしている。1人で外に出た時に、子どもに何かあったら、とドキドキして、パニックになってしまうかもしれないという不安も、誰かいると安心というところで、コンビニに行く練習としてボランティアと一緒にコンビニに行ってコーヒーを買って帰ってくるなど、ちょっとしたところを、おしゃべりしながらケアするというケースが増えている。親が子連れで1人では難しい、不安がけれども、誰かと一緒だったら出られるかなと思い、一回でも外に連れ出してあげると、次の日から行けるようになる。そこを、後押しするように、不安を抱えてでも元気な部分は必ずあるので、そこを応援するところに行っている。

Q3.

HPにて、家庭訪問型子育て支援「ホームスタート仙台つばさ」では、ボランティアの先輩ママが訪問を担っていると拝見した。しかし、子育て支援は人手不足が課題として挙げられることが多い印象だった。かつてホームスタートによってサービスを受けた人が、将来的にボランティアスタッフとして携わるというような、人材の循環を作るにはどのような工夫が必要だと考えられるか。これまでのご経験などを踏まえながら、今後の展望も含め教えていただきたい。

A3.

ホームスタートサービスを受けた方（ママ）が、地域で受けた支援が、「とても嬉しかった」、「ありがたかった」という思いから、自分も支援者という存在になりたい、ということで、お子さんが大きくなるにつれて、地域のボランティアになり、ホームスタート仙台つばさの、子育て支援者になった方がいる。当事者同士のケアやサポートである「ホームスタート」は、お金が発生しないっていうところが一番で、訪問してもらって、一緒にいてもらって嬉しかったという声をいただく。それがきっかけでボランティアになることを考えてくださる

方が多い。今すぐはなれないけれども、もう少し子どもが大きくなったら、地域のためにやりたい、という声もある。

ホームスタートの数人のボランティアは、利用者から支援者という形で今は支援者になっている。すぐにはそうならないかもしれないけども、年齢を重ねた時に、小さかった時に、受けた助けや思いが地域社会への還元になる。そして、今ボランティアされている方は、50代以降が多いが、自分も助けられた経験があるとか、その時に私は大変だったからボランティアになりたいという方がたくさんいらっしゃる。そうした方を巻き込んで、受けた支援が地域づくりとして、子育て支援の継続支援につながると感じている。

【子育ての課題・相談に関するご質問】

Q4.

のびすく泉中央の子育てコーディネーターの方には、主にこういった内容の相談が寄せられることが多いか。個人情報に抵触しない範囲でおうかがいしたい。

A4.

引っ越してきて、本当に地域に頼る人がいないという方が多い。子育てのやり方がわからないという方や、年子で1人でも大変なのに双子をもつ方はどのように子育てをしているのかという方が、実際に相談に来られた。病院に連れて行くのに、1人病気になったらもう1人の子をどうしたらいいのか、一緒に連れて行ったらいいのか、でも具合悪くなったらどうしたらいいのかという相談を受けて、そのような話をする人やママ友がいなく、頼る人もいないという話を聞く。まずは、地域の子育て支援施設に行くことで話が聞いてもらえると気づいてもらうことが重要である。また、電話相談も増えているため、ちょっとした話から、実は親子関係で、あんまり良好な関係ではないという実情を聞くことがある。子育てを通して、今までの自分の生きづらさや、親子関係、メンタル疾患があるだとか、体調が悪いだとか、子育てを入り口として家族の状況や実情を話してくれる方が増えてきているように感じている。子育てというちょっとした入り口だが、そこが一番大事で、保健師が毎週のように訪問しなければいけないぐらいの重度の精神疾患になっていたり、お子さんに手を挙げていて虐待をしていたり、子どもを虐待している親が実は、自分が虐待を受けたことのフラッシュバックにつながってしまって、それが止められなくなったというような、非常に深刻な事例になっているケースが、利用者支援事業の半分ぐらいにある。親御さんが養育を放棄してしまって育てることができないという家庭は、児童相談所に保護されている。苦しくて辛いけれども、このままだと子どもに何をしようかわからないというお母さんたちの悩みを、ひろばで遊んでいるときや、一時預かりを利用して子どもと離れている時にスタッフに初めてそれを話してくれる。

専門機関には十分話が伝わっていて、話をしていたけれども、誰も自分の話を真剣に聞いてくれない。このままだと、自分が子どもを殺すか、自分が死ぬかしないと誰もわかってくれないという絶望感を話した方もいる。そのような話を専門家の前では言わないけれど、私たちのような、子育て経験のあるスタッフに話してくれる。

そういう相談者に、私たちも一緒にいるから、保健師さんや児相の職員など専門家の前ではそういう話をするのはどうか？と聞くと、ほぼ100%の方が「話したい」と言ってくれる。そのため、私たちの場では、保健師や児童相談所の職員を呼んで、その前でお母さんがご自身の気持ちを言えるような場を作って、その気持ちをまず試してみる。すでにつながっていた専門家の皆さんは、ここまでひどいとは思っていなかった、この話は初めて聞いたということも珍しくない。子育て中の孤立した親御さんの相談を受けていて思うことは、実情を言うまでに、すごい時間がかかるということ。周りのことを信用して、自分のことをさらけ出していいかどうか

かっていうことをご自身で考えると思うが、ここまで言っても大丈夫なのだろうか、信頼できる人なのだろうか、マイナスの評価がつくのではないか、自分の子育てをダメだと言われるのではないか、など非常に大きな不安を抱えている方が多い。なので、利用者支援では、継続の支援をととても大事にしている、1回お話を聞くだけではなく、伴走できるよう力を入れている。毎週でも、毎日でも、前に来た時より少し良くなっているか、今日はどうか、うかがうなど、長年行っている。先日、10年経った方がお手紙をくださり、今ようやく子どもと向き合えるようになった。あの頃の相談が自分を支えてくれた、などのお声をいただくこともあり、私たちが思うよりももっともっと深刻な状況が、実は..というところの裏に隠されていると感じている。

Q5.

のびすく仙台を運営する仙台ファミリーサポート・ネットワークの方からは、様々な子育て支援が用意されているが、現状ではそのような支援のほとんどが申請することが前提となっているため、自分からそのような支援を受け取ることができない子育て当事者が困窮してしまうことが課題であるとおうかがいした。そこで、のびすく泉中央でも同様の課題意識はあるかどうかおうかがいしたい。

A5.

力が落ちていて、拠点まで来られないとか、本当は相談をしたいけれど、言い出せないような当事者が、そのまま困窮してしまう、ということは本当に私たちもあると考えている。ただ、そこへのアクセスを私たちは大事にしている、普通に来て遊びに来ているから元気な人とか、来られないから孤立した人ではなく、どちらもやはり子育てはすごく深刻な状況にいつでもなる可能性があるというようにアンテナを高くして、お母さんたちと接することにしている。加えて、そういった方々に情報を届けられるように、各行政や必ずお母さんがアクセスする場所で、私たちのチラシや私たちの相談事業の告知をよくするようにしている。地元のお祭りや様々な場所に出向いて、気軽に相談できる場所があることや、一時預けてお母さんたちの様子が気になるなっているところに、いつでも私たちとお話が聞けて、必要な支援の申し込みを一緒にできるということを、ハードルを低くして伝えている。

しかし、申請の電子化など、気軽に社会資源につながったり、相談対応にワンステップで行ける気軽さが行政にもっとあったりすれば、アクセスする人は多くなるのではとも感じている。

Q6.

地域支援において、子育て当事者同士、または子育て支援団体と子育て当事者のつながりが重要であると考えている。しかしながら、そういったつながりの場に参加できていない親もいるかと思うが、そういった方へのアプローチの取組みについて、行っていることもしくは考えていることがあれば教えていただきたい。

A6.

つながりの場に参加できない親子にとって、身近な場所で一番いいのはベビーカーで歩いて行ける場所で、よくサークルやサロンにつなぐことにしている。そのため、その地域の情報をたくさん集めて、利用者支援の地域支援における情報提供を充実させることが重要。

そうした場が少ない地域や過疎化が進んでいる地域では、親子の居場所がなくなっていたりするため、そのような地域には児童館や保育所に私たちが出向いて、居場所を作っている。仙台市ではないが、法人としては、小さな市町村でそのような試みを市町村の委託を受けて実施している。名取市にてサテライト事業を実施している。その中でも、アクセスの問題で、なか

なか来られない人がたくさんいる。仙台市でも、子どもたちが多くいる地域ではなく、逆に過疎な地域の公民館や児童センターや支援センターに、私たちがアンテナを高くして、私たちも出向いて、どの地域が子育て家庭が少なくても大変なのか情報をキャッチして、そうしたところに事業を載せていって外に出向くことを利用者支援事業でもやっているし、法人としても活動している。

太白区は、泉区とは反対側の区ではあるが、私たちでサロンを開いたりしている。先ほど最初にお話したように、必要だと感じれば、行政のお金とは関係なく、まずは法人の助成金や持ち出しでどんどん実施するようにしている。不安が大きかったり、孤立していたり、なかなか他の方と交流ができない方々には、温かい寄り添いや共感と傾聴、それから、お母さんたちのマイナス面も含めた気持ちの尊重をスタッフでは大事にしている。この傾聴という気持ちの尊重と協働、というのはホームスタートの大きな軸でもあるので、私たちがそのホームスタートを実施して学んでいることは、実はものすごくこの自分たちの事業に返ってきていると感じている。

今後の子育て支援に求められるものとしては、多様な利用者への対応が必要だと考えている。お一方、お一方、いろんなご家庭があって、お子さんも様々で、ニーズが本当に多様化しすぎて、わかりづらくなってきている。しかし、私たちはカテゴリーをたくさん分けるのではなくて、アプローチは全部同じだと思って、安心できる場所を作ることが重要だと考えている。そのため、相談の増加に対応しながらだが、届ける支援の選択肢をお母さんに示し、寄り添い、聴く、共感する力が大事だと思っている。子育て中の親子さんには、地域の人とともに、「意味ある他者」と私たちは呼んでいるが、そうした方が必要だと思っている。「意味ある他者」というのは、私どものような子育て支援者も含め、親でもなく、学校の先生でも、地域の人でもない方のことで、親御さんに寄り添って、かかわりを持ってくれる人のことだと思う。いろんな方がいろんな視点で子育て支援をされているが、このような「意味ある他者」が地域に増えることで、子育て家庭がもっともっと子育てをしやすくなると考えている。

【父親支援に関するご質問】

Q7.

マザー・ウイング様の HP で、父親の家事育児支援として、「パパの土曜寺子屋」や「パパといっしょ 0 ちゃん」が開催されていることを拝見した。父親のみを対象とした講座は珍しいと感じるが、講座にどのくらいの方が参加されているのか、また、参加された方からのお声などをおうかがいしたい。

A7.

この事業は、開館当初から、助産師会の先生の方からの申入れで、土日開催で父親向けにやらせてほしいという声をいただき、それを受け入れる形で始まった。母親は、いろんな病院や子育て拠点施設などでママ向けのイベントはあるけれども、父親は、本当に育児について学ぶ機会がない。母親から教えられたりとか、自分が子どもの時に父親に育てられたりというモデルも少ないというところから活動を行っている。現在、育児休業の取得も進められていて、育児休業を取得する父親が増えてきている。そんな中で、プレパパ教室は、月に 1 回、開館当初から行っている事業になる。講師として東北福祉大学の教授である塩野悦子先生を月に 1 回招いて行っている。主にパパがメインとなって、抱っこ練習や妊婦スーツをつけた妊婦体験、お着替えの練習や、夫婦のコミュニケーションに関する講座も行っている。

泉区の区役所では、コロナ禍を通じて、両親教室が行われていないため、非常にニーズがあるイベントとなっている。参加動機は、産後にお世話に不安があることやご夫婦で学べたいだ

とか、妻に誘われた方、妻に連れてこられたみたいな方がいらっしゃる。出てこられるご夫婦は、学ぶ意識があるご夫婦だと感じている。受講された方の満足度もすごく高く、具体的には、実体験というところで、主に妊婦体験のところ、妻がなんとなく大変そうで、お腹も大きくなって大変そうだけれども、実際に妊婦スーツをつけたらこんなに大変だったことは知らなかったという声をいただく。実際に10キロあるスーツをつけてパパたちを寝かせて、起き上がることができるかをやってみたり、ボールペンを落としてみて拾えるかを試してみたり、本当に辛いのだということを実体験してもらうことで、より妻に対して優しく労うとか、何か手伝いをしようという意識が募ったということをよく参加した方々は言うてくださる。アンケートの結果として、妊婦体験が44点で1番良かったと言われている。

加えて、ご夫婦のコミュニケーションっていう点でも共有できる場所では、産後のご夫婦のお互いの気持ちを話すとか、妻を労うとか、女性に関する話を先生の方からお話をいただき、女性の特徴について知り、意識づけしていくところには非常に役立っている。先日、1年前に両親教室に参加したお母さんから、夫が、あまりにも動かないので、ここでしか教えてもらえなかったから、もっと言ってほしかった、という趣旨のメールが届いた。実際に子育てを始めた1年後にそのような悩みがメールで届き、それぐらい、本当に子育てや出産、育児を誰にどうぶつけていいかわからないという点で、子育てに悩まれている夫婦は本当に多いと感じている。

今や私たちの事業としても必須で、子育て拠点だからこそ両親教室が必要だと感じている。区役所でできることは、一番良い形かもしれないが、新型コロナウイルスが収まった現在でも、なかなか復帰は難しく、妊娠数も減っていることから、妊婦さん向けの事業自体が行政の取組みの中から減少している。そのため、今年は少し収まりつつあるが、当初は、申し込み数が非常に多く、朝10時ぴったりに電話がずっとなりっぱなしで、お断りさせていただくことがあったり、直接拠点にきて、申込される方もいたり、非常に人気がある事業であるため、ニーズはあると感じている。

【中高生交流事業に関するご質問】

Q8.

中高生と子育て世帯を対象にした、居場所事業（kuruto ながまち、泉中央4プラ）を実施していると拝見した。どのようなきっかけで実施したか。

A8.

仙台市主催で、18年ほど前に中高生にアンケートを行った。その際に、泉区と太白区に中高生の居場所がないため、自分たちが自由に遊べる場所が欲しいという声が非常に多かった。それから、仙台市の行政職員が、東京都杉並区にある「ゆう杉並」という中高生の支援施設と横浜のいくつかの施設へ視察に行った。

その後、のびすく泉中央の前身である「子ども宇宙館」が移転する際に、乳幼児の居場所事業のほかに、中高生の居場所が作れないか、と行政側が考えて、のびすく泉中央の事業に「中高生支援事業」が加わった経緯がある。

一緒に施設を見学に行くなどして、必要なものを集めたり、どのような施設にしていきたいかなどの話し合いを行ったりした。児童館の対象年齢は0歳から18歳までとなっているが、児童館の利用者の多くは小学生で、中高生はほとんど行っていない状況にあった。そのため、中高生の居場所がなくなってしまい、コンビニ前でたむろする子たちもいたことから、行政からは、いわば「健全なコンビニ前」を作り、コンビニ前にいる子たちが施設に来られるようにして欲しいということを伝えられていた。全国的にも珍しくこのような施設が立ち上がった。

Q9.

4 プラを実施した効果、参加した学生の心境の変化があったかについておうかがいしたい。

A9.

中高生の居場所事業は「4 プラ（4F プラザ）」という愛称で運営されている。仕様書の中で、異年齢交流と次世代交流が入れられている。中高生の交流だけでなく、4 プラでは、有償の大学生アルバイトをスタッフとして受け入れており、中高生と一緒に遊んだりしてもらっている。大学生がキーパーソンとなって、3 階の乳幼児広場に中高生を連れて、乳幼児の親御さんたちや子どもたちと交流する、「ちょいボラ」という少しボランティアをするという事業を、年に3 回実施している。例えば、将来、保育関係の仕事に就きたいという子もいれば、ただただ赤ちゃん可愛いからのぞきに行きたいとか、見たことないから見に行きたいだとか、下の階から赤ちゃんの声がするので気になって見に行きたい、という子がいるため、ちょいボラ一緒に行かないかとお誘いして、大学生が連れて下まで行ってくれている。そのような形で、3 階と4 階で連携をしている。親子さんたちも非常に喜んでくれていて、いずれ、10 年経ったら自分の子どもも中高生になると考えると、なかなか想像がつかないため、こんなに大きくなるのか、何を食べているのか、お母さんとよく話しているのか、などお母さんたちが、中学生、高校生に聞いたりしている。そのような形でお母さん等と中高生の異年齢交流もできている。

Q10.

中高生交流事業のちょいボラでは、一度にどのくらいの人数が参加し、どんなことをしているか。

A10.

1 回の定員は、3～5 人程度にしていて、スタッフも3 人ぐらいついていて。近年、高校生たちがボランティアをすることで大学の推薦を狙うことができるという事例が多く、ボランティアをしたい方が非常に多い。そのため、年間で15 人ぐらいの中高生が参加し、読み聞かせやお世話をするなどして、2 時間ぐらいを目処に活動を行っている。

Q11.

他者を巻き込むという点で、人を巻き込む上での実務的に課題があれば、教えていただきたい。

A11.

地域の方は、地域のことが気になっていて子育てに関わりたいと思っている方が潜在的にたくさんいらっしゃる。しかし、急に参加することは難しいため、参加がしやすい仕組みを地域に作ることが大事だと考えている。そこで、私たちは、市民センターや地域の児童館などに行き、行政主催の講演会などに子育て支援のテーマを入れてもらったり、その講座に参加した人たちに、1 回だけで終わるのではなくて、そこから担い手になりませんか、ボランティアがありますよという告知をしたりするという事業を行っている。また、太白区においては、個別に「子育て支援の担い手育成事業」を実施していて、担い手を育成する事業を展開したりして、地域の方を掘り起こしたり、それからコーディネートしながら実際の遊び場を実施したり、そういった機会が、行政主導だけでは、地域の方々の掘り起こしが難しいと考えている。

Q12.

イベント参加者への周知は、メリットを伝えるような形で行っているのか、どのように行っているか教えていただきたい。

A12.

子どもが好きとか子どものために何かやってみたいっていう気持ちを元々すごく持っている方はそれほど多くない。そのため、どんな方でも自分の住んでいる地域で子どもたちが遊べるようなものをお手伝いいただけませんか、という形で、メリットとしては、そのボランティア活動の意義を最初に伝えている。無償のボランティアは、最終的には、ご自身たちのその将来のこととか、地域で住んでいくたびに、楽しみを持って、過ごしていくということの1つであることだと、ボランティア活動の4原則に沿ってお伝えしている。加えて、元々、町内会で活動している方や、親の介護をしている方など、そうしたところに片足を突っ込んでいる方々をキーパーソンとして巻き込んで、一般の方に来ていただく、という形で行っている。そのため、具体的な見返りはないが、見返りは自分のやりがいであったり、子どもたちが笑顔になってくれたりするところという考えに賛同してくれている方が、ボランティアになってくれている。実際に事業をすると、こんなにも子どもたちが楽しくしてくれるのか、自分もこんなことができるのだとか、保育士の資格や教員免許の有無に関わらず、誰でも子どもに関われるのだと思ってもらっているようにしている。

No.19

ヒアリング先	豊岡市くらし創造部 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課
日時	2024 年 11 月 14 日 9:00～10:00
場所	オンライン
調査の協力者	くらし創造部 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課 課長 木内様 課長補佐 原田様
参加者	小成晶紀、津田京香、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光 度山徹教授
調査目的	豊岡市が行うジェンダーギャップ解消に係る施策とその取組み内容について うかがい、政策提言の一助とするため。

Q1.

「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」の手段4において「家庭において男女が家計責任（世帯収入）とケア責任（家事・育児・介護等）を分かち合っている」とある。女性に偏ると言われる家事や育児の負担を軽減するために、研修事業や家事育児分担シートの作成などを行っていると思うが、どのくらいの方に参加してほしい、どのくらいの企業に活用してほしいなどという点についてのお考えや、そのために行政として今後働きかけていきたいことについて教えてほしい。

A1.

「豊岡流/ラク家事・育児コミュニケーションシート」を2024年3月に作り、7月にセミナーを2回開催した。ワークイノベーション推進事業の中でワークイノベーションセミナーを実施した。事業所の方に来ていただき、ウェルビーイングの研修と「豊岡流/ラク家事・育児コミュニケーションシート」を使ってもらうワークショップを実施し、職場でも活用してもらおうというようにもしている。また、7月13日に「家庭とお金と未来」のセミナーを開催し、主に夫婦やカップルに来てもらい、地方銀行のファイナンシャルプランナーの方から教育費等マネープランニングの話をしてもらった後、上記コミュニケーションシートを体験してもらった。そのほかに、市役所としても、キャリアデザインアクションプランを策定しており、男性育休について人事課が伴走支援をしており、育休に入る男女に説明資料とともにコミュニケーションシートを渡し、活用してもらおうようにしている。そのほかに、ワークイノベーションセミナーに参加した信用金庫の人事課の方が、信用金庫でも使ってみたいという考えを表明してくれた。そのほかに花王からも連絡があり、社員研修でシートを使いたいという話があった。今後は、来年度に向けて母子保健分野の「赤ちゃんのお世話体験・交流会」等でコミュニケーションシートを使ってもらいたいと考えている。

Q2.

ジェンダーギャップ解消の取組みを行うことで、市民の方々の家庭内での家事育児役割分担のような意識にどのような変化があったか。

A2.

2021年に「暮らしの中の性別役割分担の実態と意識調査」を実施しており、高校生までの子どもを持ち働いている方を対象に主にWeb回答していただいた。女性は男性の3倍の家事育児をしていることも分かった。ジェンダーギャップ解消戦略は2025年度までが前期で、来年度も同じようなアンケートをしようと考えているので、来年度意識調査を実施して2021年度とどのような変化があったか見ていこうと考えている。

また、市民向けに地域に出向いて研修やワークショップを実施している。そもそも男女で家事分担育児分担の割合が大きく異なり、研修によって気づいていただくことで、男性であっても家事に参画しようという意識を変えることができたり、女性でも声掛けを変えよう（自分の子どもに対する家事手伝い、服装の色）と意識的にしたりする方は増えている。

Q3.

様々な政策で首長が交代すると政策が後退する例もみられるところだが、ジェンダーギャップ解消のための観点から政策を強力に推進した首長から交代した後も、取組みが継続しているのは、成果が挙がっており、かつ庁内で必要性が共有されているためか。

A3.

2021年4月に選挙があり市長が交代したが、2021年3月にジェンダーギャップ解消戦略ができており、それに基づいて進めていた。またすでに2021年度の予算がついていて、それを削るというようなことはなかった。加えて取組みの予算の2分の1を、国の地方創生推進交付金としてもらっていて、市の財源を丸々使っているわけではなく、ふるさと納税なども活用できているため、特に予算が削られることはなかった。

戦略がきちんとできていた点も継続された理由の1つだ。さらに、ジェンダーギャップ解消戦略を作った後も、ジェンダーギャップ解消戦略会議という市民の会議もやっていた。加えて、ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会も同時に立ち上げて、この中で、ジェンダーギャップ解消戦略の進行管理等をしていた。各部署で行うことも色々含まれていて、各部署がジェンダー視点を持って政策を進めるということで、庁内においてもジェンダーギャップ解消の必要性について、全庁的に取り組むという思いは持ってもらえていたと思う。

さらに、2018年10月に、（市役所も含む）市内事業所の経営者有志による16事業所で豊岡市ワークイノベーション推進会議という組織を立ち上げている。その組織では、女性も男性も働きやすく、働きがいのある職場への変革に取り組もうと、会長には豊岡商工会議所の会頭に就任していただいた。市も事業所も一緒になって組織体を作り動き始めていた。既にそういう仕組みができていたということも大きかったと思う。

市内の企業もジェンダーギャップ解消に向けて動き出されている、そういう状態で市長の交代があったという点も、一つ大きな要因だったと思っている。豊岡市ワークイノベーション推進会議については、まずは職場から取組みを始めるというところで、事業所と一緒に取組みを始めていた。今、120事業所が参加している。

Q4.

豊岡市では、全国の自治体に先駆けてジェンダーギャップ解消事業を行っているが、ジェンダーギャップ解消の必要性に市長が気づいてから、政策につなげるまでにどのようなプロセスがあったのか。

A4.

豊岡市の若者回復率について、2015年の国勢調査の結果を2017年に見た際に、若年層が、男性は2人に1人帰ってきているが、女性は4人に1人しか帰ってきていないという、当時の市長の気づきとショックというところから取組みが始まっている。

帰ってこないことについて、経済的・文化的魅力に乏しいというのは男女とも一緒だが、とりわけ女性にとっては、豊岡が男性中心の社会で、ジェンダーギャップが大きいことが、帰ってこない理由ではないかという仮説を立てて進めてきている。

何が問題なのかについて、人口減少の加速や経済的・社会的損失、そして何より一番の問題が、女性が女性であるという理由だけで能力を発揮できないという点が、公正さに欠けるので

はないかというところで進めてきている。賃金格差を見たり、正規、非正規について数字を見て示していくこと、さらには市役所の内部について、市役所も1つの事業所として変わっていくべきだということで、市役所の内部でも男女の働き方の差を見てみたりして、可視化してお伝えしていくというようなプロセスで進めている。

まずは職場から変えるという点についても、職場も人材不足というところもあって、前市長は、当時のワークイノベーション推進会議の会長、豊岡商工会議所の会頭さんに、「女性が帰ってこないのはその企業も悪いのではないか」みたいなことも言い、会社も危機感を持って取り組んでもらい、職場から変えるというところで、2018年10月から豊岡市ワークイノベーション推進会議が設立されている。2019年の1月にワークイノベーション戦略、同時に市役所のキャリアデザインアクションプランを策定し、4月にはここに特化したワークイノベーション推進室ができて、本格的に取り組み始めている。そこから、職場だけではなく、まち全体、やはり家庭や地域、学校、そういったところも変わっていかないと進まないということで、2021年3月にジェンダーギャップ解消戦略を作って進めている。

また、ワークイノベーション等、様々なことについて、先行してやってきたわけだが、ジェンダーギャップ解消戦略を作るまでに、目黒依子上智大学名誉教授や、当時関西学院大学の客員教授だった大崎麻子さん、（現在、ジェンダーアクションプラットフォーム理事）に入っていて、慶応大学の調査等これまでの調査を見ていただいたり、新たにヒアリングしていただいたりして、戦略策定に向けた提言をいただいている。

若い世代の市民の意見を聞くために、高校生のワークショップ、20代のワークショップを行い、ジェンダーギャップ解消戦略会議の市民委員に参画してもらい、戦略を策定している。

この戦略には戦略目的があり、達成するために、市民への周知、地域、それから職場に加えて、4つ目は家庭、5つ目が女性の自立、6つ目が子どもたちの教育というように体系的にやっていこうという段階にある。

Q5.

日本でジェンダーギャップの解消に積極的に取り組まれた自治体は、豊岡市が初めてだと認識している。前例がない中で、政策を立てるために、参考にされた他国の取組みや、企業の取組みなど事例があれば教えてほしい。

A5.

スタートした時点では、まだ女性活躍としての形ではあったが、北九州市の取組みを参考にした。ただ、ジェンダーギャップ解消となると、本当に事例が少ないというのもあり、様々な民間企業（リクルート、TOPPANなど）を訪問して、取組みを聞かせていただいたほか、福岡県の女性団体の取組みなども参考にした。

一番初めに2019年9月に行ったのが、長野県の川上村であり、世帯所得でいくと農業が盛んな地域のため、2000万、3000万とかなり高い収入も得られているが、かなりの数の地元の若い女性たちは出ていってしまっている。結婚などによってIターンなどで転入してくる女性はあるが、その中で暮らす女性たちがすごく閉塞感を感じていた。また、いろいろな地域の目があることで、自分がやりたいことや自己実現ができないという思いをされていた。

女性たちが生き生きと働いていることが、次の世代の子どもたちのいいロールモデルになり、母親の姿を見て子どもたちもここに残りたいと思ってもらうことを川上村はすごく考えられていて、そうした部分も参考にスタートした。

Q6.

慶應義塾大学との共同調査にて、自治会長の女性割合が0.3%であり、「地域参画における男女差は本質的なジェンダー不平等問題といえるのではないか。」とあった。この問題についてどのような施策を考えているか。

A6.

自治会長について、調査当時は1人いたが本当に少ない。区長の担い手は、今は男性ばかりで、女性はいない。

市としては、地域での女性の自立の点からも取組みをやっていかないといけないというところで、地域向けには、国立女性教育会館の萩原なつ子先生に地域啓発推進アドバイザーに入っただき、おおむね小学校校区単位にある地域コミュニティ（29地区）の会長や役員さん、地域マネージャーに向けて研修会を行ったりしている。

地域づくりに男女の視点を取り入れるという点から、若者や女性の意見を取り入れるための講話をしてもらったり、区長の集まりでもジェンダーについて考えるというような話も先生からしていただいたりして、ジェンダーギャップや無意識の偏見に気づいてもらうなど、意思決定のところに女性を参画してはどうかというような話をさせていただいている。

その中で、もう1回先生に来てほしいというような地域コミュニティでは、個別にその地域で研修などを行い、役員の中に女性が入るという事例も少しずつ出てきている。

地区の行事の見直しにも、女性の意見を反映させるなど、少しずつ取組みが進んでいる。

「豊岡みらいチャレンジ塾」という、政治、経済、地域など各分野で活躍する女性リーダーを育成しようという取組みも2022年度から開催しており、今年で3年目となる。城崎温泉という場所があるが、その地域の財産区議会の議員に、チャレンジ塾の卒業生（修了生）が立候補して議員になった。120年以上男性議員ばかりの状態に対して、11人ぐらいの定員ではあるが、今回初めて女性が入ったという変化も見えてきている。そのほかにも、ゲストハウス開業などの起業に取り組む女性が結構多い。

そもそもの本質的な問題として、世帯主である男性がその自治会の会議に出ていくという形になる上、地域コミュニティ組織の役員に自治会長が選出されるので、必然的に男性の意見ばかりというようなことになる。その仕組みを変えていかないといけないというところから、まず啓発、研修、地域のリーダーの意識を変えていくことによって、仕組みを変えていくような取組みを今地道に続けている。

また、女性自身の意識改革も必要ということがあり、前に出ることに対して自信がなかったり、「出る杭は打たれる」というようなことを男性側からも女性からも言われてしまったりということがある。悪目立ちしたくないからというように言われる方もいる。意識を変えていくことや、職場など自分たちが暮らしの中で感じるモヤモヤを解消していくことによって、誰もが過ごしやすい地域社会になっていくということも、研修などを通して学んでいただきながら一歩踏み出す女性を育成するという取組みを地道に続けているという状況である。

Q7.

性別役割分業が常識の時代を生きてきた中高年世代の持つ価値観と、子どもを産み育てる当事者である若年世代の多くが理想とする共働きや共育てのような価値観とのギャップを埋めるためにはどのような取組みが効果的と考えるか。

A7.

ジェンダーギャップだけでなく、世代間ジェネレーションギャップも存在すると感じている。上述の萩原なつ子先生に地域啓発推進アドバイザーとして入ってもらい、地域コミュニティの会長は60代、70代の男性が多いというところで、「70代、昭和の時代で自分たちが男尊女

卑の風潮の強いところで生まれ育っているので、なかなか考え方については自分是不変れないうがどうしたらいいんですか」という会長の質問に対して、萩原先生が、「お邪魔しても邪魔しないだね」と、若い方がやることに意見したりはせず、温かく見守ってほしいということをおっしゃっている。また、地域のコミュニティで研修を開催する際、それぞれがモヤモヤを出してもらおうと、世代間のギャップがあるということはわかってくる。どうやって解消したらいいかというのはなかなか難しいが、まずはそれぞれが気づいて、これが無意識の偏見だとかいうところを気づいてもらうというところは必要と思っている。

子どもたちに対してという視点からは、保育園とか幼稚園の先生たちにジェンダー視点のある保育、教育について考える研修を行っている。小学校、中学校に関しては、小学校は比較的女性の先生も多くて、校長先生も女性が一定程度存在するが、中学、高校になるにつれて、教頭先生や校長先生は男性になっていく。それが子どもたちにとっても、校長先生のような上に立つ人は男性なのだという無意識の刷り込みが行われていくので、教育現場から管理職を少しずつ増やそうという取組みをしているほか、先生方が子どもたちに無意識の偏見とか、思い込みを植えつけないような研修もしている。

また、女子中高生向けのプログラミング体験キャンプとして、理系は男性というようなイメージもあるが、女性にも理系の楽しさを知ってもらい、進路や就職の選択肢を増やしてもらうような取組みをやっていると思っている。さらに、多様性やジェンダーギャップ解消の必要性を理解してもらうような絵本を市内の保育園幼稚園の先生と一緒に作るようなことをしている。

私たちがジェンダーギャップ解消の取組みを進めるにあたって大事にしているのは、過去の社会のあり方や人々の生き方を決して否定するものではないということである。人口減少などの環境の変化に対応していくためには、アップデートが必要になる。

2015年に8万2250人いた人口が、2040年では約3割減ってしまう。その時には高齢者人口が生産年齢人口を上回る、そんな推計が出ている。その中で、今までのように「男の子だけが頑張ってる」というような社会を次世代に引き継いでいいのかどうか、そういう視点をまず持っていただくということ。決して過去を否定せず、未来を見るところであり、今がどうこうという議論だけではなく、少し先の未来、視点をずらしてもらうことを皆さんにお伝えしている。あとは、「どうしたらいいのかその方法を教えてください」と言う方がいるが、その方法というものは、その地域ではうまくいったかもしれないが、自分たちの地域に置き換えた場合にどうなのかというところがあるので、まず自分ごとにしていただき、自分たちで何ができるのかを考えてもらうことになる。ワークショップをする研修を行っていて、最終的には「では自分たちが明日から何をしますか」というようなアウトプットまで持っていくような内容のものにしていくよう、意識してプログラムしている。

Q8.

男性職員の育児休業取得100%を目指しているとのことだが、「とるだけ育休」にないよう取り組まれていることはあるか。

A8.

2024年2月1日時点で、市役所の男性育休は100パーセントになっている。始めた当初は、育休の辞令交付の際に応援メッセージを市長から手交してもらっていた。復帰後に体験を語る機会を設けて周知啓発に取り組んできて、今年の2月に100パーセントを達成した。男性育休の取得が可能な組織、職場風土となってきたということで、今は、直属の部長から、直接、辞令と応援メッセージを渡している。所属部長から直接辞令を交付することによって、職場を挙げ

て出産をお祝いし、所属長にも仕事と育児の両立支援や積極的な育児休業の取得を推進する意識を持ってもらっている。

育休を取得する職員にとっては周囲の協力が必要になる。所属する1人が抜けると後の方が大変ということもあり、「協力」を認識する機会となっている。応援メッセージが取得を後押しするきっかけとなっていて、人事課からは育休制度を紹介する資料も渡し、職場から制度面でも応援されているという認識を持って、とるだけ育休にならないようにしている。職員が育休を取る前には、給料がどのくらいになるか、シミュレーションを人事課の方でしてもらい、労働期間も調整しながら進めている。

Q9.

職員の方のボランティア休暇の活用状況について教えてほしい。また、本休暇制度を用いての地域活動参加やコミュニティで子育て支援に関わることに、どの程度実現できているか教えてほしい。

A9.

ボランティア休暇の制度はあるが、現時点では取得者はいない。これまで被災地支援に行かれるということで休暇を取られていた方はいたが、現時点ではない。

有給休暇が20日あるほか、5日の夏季休暇や子どもの看護休暇もあり、比較的休暇はあるという感じだ。

Q10.

ジェンダーギャップ解消の取組みに対して企業に協力していただけている理由について、どのように理解しているか。また、市内の企業がジェンダーギャップ解消の取組みに向かう姿勢を高め、いかに企業を巻き込んでいくかについて工夫などがあれば聞かせてほしい。

A10.

職場から変えていこうということで始めている。ワークイノベーション推進会議は最初16事業所の参加によって、市内の有志の企業に入ってもらって始めた。まず、豊岡商工会議所の会頭さんに関わってもらっているという点が、他の企業も巻き込むことができている理由と思う。最初に集まった事業者は、危機感を持って志が高い事業所が集まってきた。他の方に影響を及ぼすような方に最初から入っていただけたというところが大きいと思っている。この「ワークイノベーション推進会議」では、年1回総会をしたり、事業者が集まって研修会をしたりしている。各事業所を訪問して、それぞれの事業所のいいところを見てもらったりしている。

「あんしんカンパニー」という表彰制度を創設し、あんしんカンパニーを受賞した事業所の事例を、会員の皆さんで共有し、市内の事業者がどのように工夫していい事業者にしていったかという情報共有などもしている。

加入している事業所の見学など、先進事例を可視化することを進めてきているところだ。また今年度は、ワークイノベーション推進会議に入っている会社の若手従業員や若手経営者（社長）、20代から40代ぐらいまでの方に、企画委員のような形で11人の方に入ってもらっている。ジェンダーやジェネレーションギャップを見直したり、働きやすく働きがいのある企業を作っていこうと企業が主体となって考えてもらったりする機会も、今年度から始めているところだ。

その事業所数が16から120に増えたというのも、そうした理解のある会社の社長さんなどが声をかけていただいたところが大きいと思っている。

Q11.

豊岡市ワークイノベーションにおいて、取組みを進める事業所の3ステップ（登録、認定、表彰）で段階的に評価していると拝見した。登録や認定の段階では、「次のステップに向かう」という目標が明確で取組みやすいと想像するが、表彰された後においても、取組みを持続、発展させていくためのサポート体制はあるのか。

A11.

3ステップについては今年度から始めたところだ。今までは「あんしんカンパニー」だけだったが、認定基準として、従業員満足度のアンケート「従業員意識調査」の「働きやすく働きがいがある」という項目について、男性、女性含めた職員全員の2/3以上が評価していることが求められるため、基準が難しい。労働時間や休暇取得、人事評価制度も含めてのこのあんしんカンパニーはなかなかハードルが高いというところで、今回「せんげんカンパニー」「とりくみカンパニー」というものを作った。

フォロー体制という点では、ワークイノベーション推進会議の総会が年に1回あり、ワークイノベーションのセミナーも年に2・3回行っている。ワークイノベーション推進会議でも、事例共有の機会を設けたり、「ブリッジメンバー」のような取組みを始めたりして、継続して研修ができています。こういった経営者や人事担当、管理職、女性従業員への啓発・働きかけはワークイノベーション戦略に沿ってやっている。

Q12.

市の取組みを進めていく上で、NPOとの協働が特に求められるとお感じになっている部分や、むしろ取組みを進めるにあたってNPO等行政以外の主体の力が必要とお感じになっている分野について教えてほしい。

A12.

ワークイノベーション戦略を立てる前から民間の会社の方にも入っていただき、アドバイザーとして助言していただきながら進めてきた。また、大学の先生など様々な方に入っている。NPO法人等との協働については、地域コミュニティ組織の支援やワークショップ等の支援をされている「一般社団法人ちいきのて」という中間支援組織があり、昨年度、「豊岡流/ラク家事・育児コミュニケーションシート」を作った際には、「ちいきのて」に入っていて、アドバイスをいただいた。また、このコミュニケーションシートを使ったセミナーのワークショップも、「ちいきのて」の方をお願いしている。加えて、地域啓発の動画を作っているところだが、この動画作成も「ちいきのて」をお願いしてやっている。市役所だけではなく進めることができず、費用は少しかかるが様々な方のアドバイスをいただきながら、いろんな視野・視点をいただける利点があることから、NPO等行政以外の主体との協働は必要と思っている。

Q13.

子育てに力を入れていく中で、子育て支援に関わる人材の不足は生じているのか。

A13.

職員募集は常に出されているようであるので、引き続き人材が必要とされている状況だが、個々にどうかというところまでは把握できていない。

Q14.

ワークイノベーション会議の中で、企業さんが見学や訪問などされていると聞いた。見学などに行かれているという方は、豊岡市内で働かれていて会議に参加されている従業員の方が、お互いに職場を見るという形で行っているという認識で合っているか。

A14.

事業所訪問に関しては、市内事業所の方々がどのように工夫されているのかという職場見学という形で行われているが、最近では、議会であったり、自治体からの外部の視察などがあり、そうした方も一緒に参加をされたり、取組みをご覧になれるという機会はある。豊岡のこういう取組みを参考にされて、他の自治体で、例えば気仙沼市でもジェンダーギャップの取組みをスタートされたり、南砺市では、今度、地域向けのジェンダーギャップ解消の取組みをスタートされたりとか、少しずつ他の自治体への横への広がりというものも見えてきている。大企業の先進事例というのはなかなか小さな企業では取り入れられにくいものだが、市内事業所同士であれば、「地元の身近な企業さんがこんな工夫をされていて、こんな成果が出ているのだったら、ちょっと真似してやってみよう」というところがすごくあるため、このような見学会は効果的に活用していただいている。

Q15.

今後の展望について、今後もジェンダーギャップの解消の取組みを推進していく上で、こんな街になってほしいというような思いがあれば教えてほしい。

A15.

ジェンダーギャップ解消戦略の目標にあるような、「性別役割にとらわれない子どもたちが増えています」という、性別に関わらず、誰もが生きやすい、暮らしやすい豊岡になってほしい。ジェンダーギャップ解消はすぐにできるものではないと思うので、地道にやっていくしかないが、今現在の私たちもそうだが、未来の子どもたちが、自分自身の意思で生き方を選択でき、意思決定にも関われる世の中になればいいなと思って取組みをやっている。

ジェンダーギャップの問題と言われると、結構女性の問題というふうにとらえられがちだが、実は男性の問題でもある。女性だけではなく、男性も実は生きづらさを抱えている方もいて（「稼ぎ頭であらねばならない」など）、そのような役割は男性ばかりに偏ってきているので、男女双方にとっていい取組みなのだとすることを理解していただく。そして本当に一人一人が自分の生き方を選択して、自分の能力を発揮できるような、そんな社会につながっていきるといい思いながら取り組んでいる。ただ、特定の分野だけではなく、地域とか家庭、職場、また教育もそうだが、あらゆるところに、「シャワーを浴びせ続けること」、「点が線となり面と広がる」というような形で続けていきたいと思っている。

Q16.

ワークショップイノベーションセミナーはどのくらいの種類があるのか。

A16.

セミナーは毎年すべての層を対象者にしているわけではなく、始まった当時は、経営者向けのセミナーをまず開始し、トップの意識を変えるところから始めていった。

予算がないので毎年度全部はできないが、3回、4回やっている時もあり、今年度も、2回やっている。また、順番にマネジメント層、管理職を対象にやってみたり、人事担当者向けをやったりした年もある。ほかにも、若手従業員対象や、女性で今までなかなかリーダーになってこられなかった方が自信を持っていただくためのセミナーなどもやっている。

今年度は、7月には、育児世代や管理職向けに、豊岡流/ラク家事・育児コミュニケーションシートを使ってもらうものを1回実施した。後半では、女性のためのリーダーシッププログラムとして、女性従業員向けに2回行い、シリーズでロジカルシンキングを学ぶということを実施した。来年度は少し変えるが、年に3回か4回ぐらい実施している。

Q17.

「だんじり祭り」などのお祭りや地域活動などで女性の意見などを反映させていくことや様々な世代、性別に関わらず交流を行なっていくことについて、女性活躍はもちろんのこと、子育て世代などへの理解も進めていくことが重要であると考えている。この点に関して、豊岡市の様々な取組みを通して、今後どのように働きかけていきたいかについておうかがいしたい。

A17.

お祭りに関して、福田区は 359 の中の 1 つの地区だが、ここのきっかけは、例えば、母親が自分だけ家事をしていることや、地区の接待を女性ばかりがやっているといった姿を見て、今の子どもたちがこの地に帰ってきてくれないのではないかという危機感だ。

区長さんが上記観点から、コロナでだんじりなど色々なことができなくなった時に、コロナが明けた時にどのような地区の事業をしていくかという話し合いの中で、女性の意見も取り入れるという考えになり、現在も定期的に女性の意見を聞きながら、それを生かすことをすごく意識してなされていると感じている。

そして、それは地域の子どもたちに、自分たちの地元に帰ってきてほしいという思いが強いからと思っている。ここの区長さんも、当時の中貝市長が言われたとおりで、やはり自分たちの育った地域に帰ってきたいと思ってもらえるような地区を作りたいと思われていて、そのためにはやはりジェンダーギャップの解消が必要なのではないかと考えるようになった。コロナが明けて事業をどう復活するかという話の中で、だんじり祭りや運動会をどうするかという議論になり、その中で、男女で全く違う意見が出てくることがあったので、双方の意見をしっかり聞いて、どういう取組みにしていくのかというのを「きっちり」考える必要があるとして、そのような取組みを積極的にされている。

地区では今、事業見直し検討委員会や女子会が実施されている。女性たちが年代も 30 代ぐらいから 70 代ぐらいまで幅広く集まっているのだが、そのような話をする中で、例えば、子どもの遊び場のことなどが意見として出てきた。すると、地区から市に上がってくる要望が、子どもの遊び場などの視点に移った。

今までは道路をこうしてほしいなど、ハード面の要望が市全体としても大きかったが、子どもの遊び場の確保等、このような視点が行政にも上がってくるようなきっかけになっている。研修においても、地域の自治会長だとか、コミュニティの会長とか、そうしたところからのスタートではあるが、最近では、小学校の PTA の教育講演会などのような場所にも行かせていただき、子育て世代の人たちがどう考えているのか、例えば三世代同居されているようなところでは、実はお父さん（お義父さん）、お母さん（お義母さん）からこのように言われて、私困っているんです、など、子育て世代の声を聞きながら、これからどのように子どもたちを育てていこうかということを皆さんと一緒に考える機会を持てるようになっている。

No.20

ヒアリング先	塩竈市福祉子ども未来部 子ども未来課
日時	2024年11月19日 13:00～14:00
場所	塩竈市こども家庭センターにこサポ（宮城県塩竈市本町1番1号 壱番館1階）
調査の協力者	塩竈市福祉子ども未来部 子ども未来課
参加者	小成晶紀、津田京香、福田敬祐、藤崎輝、渡邊光 度山徹教授
調査目的	塩竈市の実施している「中学生と赤ちゃんふれあい交流事業」についてうかがい、我々の政策提言のうち地域での子育てに関して参考にするため。

Q1.

子育てを行う上で、イメージがわからない、どう接していけば良いか分からないという課題があるとヒアリングなどのこれまでの研究を通して知った。その中で、中高生の子育て体験は、将来のライフプランの一つとして子育てを考えるきっかけづくりにもなると考えるが、実際に参加した中高生からは意識の変化等、どのような声があったのか。

A1.

ふれあい体験は、令和元年度までの実施となり、令和2年度以降から、コロナ（新型コロナウイルス感染症）の影響で、ビデオなどを通して子育てについて学んでもらうようなものになっている。そこで、体験をしていた最新の令和元年度までのアンケートでお伝えすると、例えば赤ちゃんに対する思いは「可愛い」「元気」といった肯定的な回答が事前アンケートでは68.5%に対し、事後には77.8%と増加した。

「赤ちゃんをどう思いますか」という質問もあるが、こちら「とても好き」「好き」と回答した生徒は、事前アンケート69.1%という回答に対し、事後アンケートでは77.6%と増加した。ほかにも「親が子を育てることに対して」というアンケート項目もあるが、こちら「ありがたいことだと思う」、「素晴らしいことだと思う」とポジティブな回答をした生徒が、事前アンケートで62.9%、事後アンケートでは74.8%に増加し、「親の当然すべきことだと思う」、「親の責任だと思う」というような項目では、事前アンケートが35.2%に対し、事後アンケートでは24.9%に減少した。

「自分のことを大切に思うか」という項目では、「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」というポジティブな回答をした生徒が、事前アンケートでは52.8%だったが、事後アンケートでは69.3%に増加した。

その他にも、「自分のことが好きか」という項目では、「とても好き」、「好き」と回答した生徒が、事前アンケートでは17.6%と少なかったのが、事後アンケートでは31.5%にまで増加した。生徒からの実際のコメントとしては、「私は赤ちゃんに触れることが苦手でしたが、今回の体験で苦手意識が少しだけなくなりました」「講演会では性交での感染症についても学べたと思います」という意見や、他に「赤ちゃんに少し苦手意識があったのですが、体験をして苦手意識はなくなりました」、「お母さんには自分の気持ちを伝えられたらいいなと思いました」「妊婦さんがいたら席を譲ったりしようと思いました」という意見も集められている。

今年度で17年目だが、赤ちゃん触れ合い体験が一校から始まり、それが少しずつ市内の学校に拡大し、最終的には市内の全校となった。この事業は、体験会と医師講演会との二本立てになっている。

体験会が、「赤ちゃん触れ合い体験」と、赤ちゃん人形を沐浴する「育児コーナー」と、妊婦さんとパパからお話を聞く「妊婦とパパのコーナー」という3つのコーナーと、一時期、

「栄養コーナー」で離乳食の話聞く機会があり、その体験後に、産婦人科の医師から、性教育に関すること、身体に関することの内容の講演会を各学校で2時間程度実施するという枠組みで実施していた。

コロナ禍になり、赤ちゃんふれあい体験は難しくなり、医師講演会だけ実施したが、コロナ禍がある程度回復して以降は、子育ての実際の育児動画を見てもらい（インタビュー動画）、今につないでいる。その中で、中学生への事後アンケートの結果（ポジティブな面）（「赤ちゃんが可愛い」など）が増加しているのが現状だ。

Q2.

父親になってから、赤ちゃんとの接し方を学ぶのではなく、前段階で学べる環境は男性だけでなく女性にとっても非常にありがたい機会だと思う。本事業は継続的に行われているとHPで拝見したが、具体的にどのくらいの頻度で何年ほど継続されているのか。また、本事業を始めた経緯、中学生への効果、また今後高校生に幅を広げていきたいなどあったら、教えてほしい。

A2.

現在、1年に1度、市内5校の中学校3年生に対して実施をしている。平成20年度に開始し、今年度で17年目を迎える。事業を始めた経緯としては、10代の出産や中絶数が県内で高い数値を示していたことがある。育児が親任せであるとか、母性父性の未熟さから育児放棄につながりかねないケースが増えていたことから、このような事業が開始された。背景には、性的衝動の他に、親から十分な愛情を受けられなかった寂しさや、家庭、学校などに居場所がなかったことがあるのではないかと考えた。

この事業は、生命の尊さや自分に向けられている親の愛情に気づいて、自分の存在について考え、親との関係を見直しながら自己肯定感を高めることと、妊娠、出産、性感染症などの知識を深め、自分の命や性を大切にしたい考え方、自己決定力が大事なことに気づく機会とすることが目的で、中学校3年生を対象とした中学生と赤ちゃん触れ合い交流事業を企画し、実施した。

赤ちゃんとの触れ合いなどを通じて、命の尊さや、親への感謝に気づき、自己肯定感を向上させるという効果をもたらした。近年、包括的性教育の取組みが進められていることを踏まえて、今後は中学校が自立してできるように支援をしたいと考えている。学校では思春期の性教育について、行政としては、子どもを産む産まない等の選択の自由等、将来、自分の将来を考えたライフプランを考える機会を取り入れられるように工夫していきたい。

Q3.

「思春期保健事業（中学生と赤ちゃん触れ合い交流事業）」では、学生に学びを提供するのみならず、参加する妊婦さんや赤ちゃんのお母さんが、自分の子ども以外の子どもと交流することで、「地域活動に参画・貢献している」という感覚を提供することにもつながると考える。本事業を「地域活動としての機能」として何か期待していることはあるか。

A3.

感染症の流行によって、令和2年度より妊婦さんや赤ちゃんのボランティア参加はなくなった。当時は、地域のつながりが希薄になりつつある世の中で、世代を超えた交流が、その後の生活の中で地域で会った際の挨拶や見守りにつながっていたようだ。また、地域で子どもを育てていくことの大事さを感じさせてもらったようだ。

Q4.

「思春期保健事業（中学生と赤ちゃん触れ合い交流事業）」を17年行っておられるとのことだが、当時中学生として事業を受けていた子が大人になり、この事業が与えた影響について、エピソードなどがあればおうかがいしたい。

A4.

体験の直後とその後の感想を集計している他、事業の効果検証のため令和2年に「中学生と赤ちゃんふれあい交流事業」体験者アンケートを実施し分析した。

その調査は、中学校3年生の時にこの事業を体験した者のうち、その後高校3年生になった方と、各母子保健事業の来場者・その配偶者、家族で中学生と赤ちゃん触れ合い交流事業を体験した人を対象にしてアンケートを取ったものである。

「この事業を覚えていますか」という項目に対して、全体で「よく覚えてる」が33%、「少し覚えている」が54%、「覚えていない」は22%という結果であり、約80%以上の方が覚えていて、印象に残っていることがわかる。

体験直後に影響を受けた価値観と、体験した後に高校生や親になって、現在影響を受けている価値観について、「ある」と回答した人は38%で、「ない」と回答した人は（体験直後に影響を受けた価値観「わからない」が）体験直後が25%という結果だった。

体験直後に影響を受けた価値観としては、「赤ちゃんへの思い」「命の大切さ」「自分の親への思い」という順になっている。現在影響を受けている価値観については、「命の大切さ」が、「赤ちゃんへの思い」よりも上回っている点が特徴的だった。

高校3年生に向けてアンケートを実施しており、体験から3年目の人と、その他本事業経験者で、市の母子保健事業に令和2年4月～9月までに参加した来所者に対して行っており、3年経過し触れ合ったことについて大体覚えているという結果であった。高校生活を重ねていく中で、生活体験を広げて、進路を考えていく時に、赤ちゃんのアンケートや事業のアンケートをすることで、昔を少し想像したり、知識の獲得につながったり、親になった時のことを考えたり、自分の職業選択をするきっかけにもつながっているような現状であった。

市の職員にも体験者が就職しているが、「体験したことは覚えています」、「妊婦さんのお腹を触らせてもらいました」、「お風呂に入れる体験を覚えています」等の感想が出された。

自己肯定感を高め、子育てに思いを寄せて、「自分の親へ大切に育ててもらったのだから優しくなくては」「感謝しなくては」、という思いは少し残っていることから、当初の目的は達成できていると感じている。また、アンケートの自由記載のところでは、「自分も子どもを作って大切に育てたいと思う」、「保育士として就職して、親御さんたちの理解がなくてはならないものだから、まだ自分が生んでなくても、そういった子育ての大変さの理解が深まりました」という内容がある。さらに、「ある程度見通しを持って、結婚、出産について、パートナーや子どものことも考えて色々選択していかなければいけない」というような感想をいただいた。

Q5.

思春期保健事業を始めるに際して、どのような人や機関などの協力によって事業が始まるに至ったのかについておうかがいしたい。

A5.

協力していただいたのは市内の中学校、PTA ボランティアや民生委員等だ。市の広報でボランティアを募集したこともあった。また、妊娠8か月から9か月の妊婦さん、子育て中のパパ、乳幼児健診に来てくれた産婦さん、概ね生後4か月から11か月の赤ちゃん、そして坂病院に協力していただいた。連携機関としては、塩釜市教育委員会と市内中学校、塩竈市子ども未来課

(旧子育て支援課)、主任児童委員、民生委員、健康推進員、食生活改善推進員に協力いただいた。

その他、PTA や更生保護女性会など知っている団体に声をかけて、こういった事業をするのでご協力いただけないかご相談をして、協力者を募ってきた。

事業開始の経緯については、2005 年に健康しおがま 21 プランが策定され、2008 年に家庭教育支援総合推進事業を活用して、市内 1 校を対象にこの事業が提案された。

赤ちゃん触れ合い体験と、医師の講演の 2 部構成で初めて実施。2009 年に、新規に 1 校、継続 1 校の合計 2 校で実施され、2010 年に新規 1 校に継続 2 校の計 3 校。2011 年に新規に 1 校、継続 3 校、計本土の 4 校で実施になった。

2012 年に、坂病院の助産師の協力も加わって、妊婦とパパの出番コーナーでは、胎児心音を体験してもらうコーナーもあった。

2014 年にボランティアのリーダー育成研修を実施して、食生活改善推進委員から協力者へおやつを提供がった。その他、教育委員会主催の教育フェスティバルに参加して、事業の周知なども行っていた。2018 年に離島の中学校が加わり、ようやく市内 5 中学校全校で実施ができたが、その後すぐにコロナ禍に入った状況である。

Q6.

具体的にライフプランを考え始める生徒もいる年齢である高校生あるいは新成人等ではなく、中学生をターゲットに設定し、その年齢の生徒に対して本取組みを行おうと考えた経緯や意図について教えてほしい。

A6.

事業開始当初の塩竈市では、10 代の出産や中絶の数が多いことから、妊娠、出産前に子育てについて考えてもらうために中学生を対象にした。少子化によって子どもたちは身近に赤ちゃんに触れ合う機会が少なくなった。父性母性を育む機会のないまま妊娠、出産し、育児の不安やストレス、また、親に愛されたり、甘えられなかったりした思いから、赤ちゃんはどう向き合ったらいいかわからずに、虐待といった悲しい事件も起きている。

そこで、妊娠する前の段階で、自分の命や性を大事にした性教育が必要ということを考え、心と身体も整いつつあり、性に気づき、将来に生きることを考え始めている中学校 3 年生を対象に、平成 20 年度から、行政が学校と一体となった市ぐるみでの命の教育が始まった。

また、高校生になってしまうと行動範囲が広がり性感染症の危険もより高まる。そうなる前の段階で、地元にいる中学生に受けてもらいたいという思いがあって、中学 3 年生がターゲットになっている。

<参考>

塩竈市「思春期保健事業～地域少子化対策重点推進交付金を活用しています～」

<https://www.city.shiogama.miyagi.jp/soshiki/11/3540.html>

Q7.

「思春期保健事業（中学生と赤ちゃん触れ合い交流事業）に長年取り組んでらっしゃるが、意識の変化等についてデータを取っているのか。もし取っているのだしたら、拝見させていただきたい。

A7.

資料配布

「宮城県塩竈市「中学生と赤ちゃんふれあい交流事業」～直近 10 年の振り返りと今後の課題～」

Q8.

健康しおがま 21 プランから取組みが始まっていったという話だが、いろんなセクターの方々（例えばその教育委員会、母子保健課に来ているお子さん・親御さん、あとはその子育て支援課の方、食生活推進員の方など）、色々な関わる方がいる中で、取組みを推進の上での壁や、どのような流れで進んでいったのかについておうかがいしたい。

A8.

取組みのきっかけが 10 代の妊娠であり、母子手帳交付等面談を行う保健師たちが、中学生に向けて講演会をしたらいいのではないかという発案で始まり、中学校の養護教諭部会で説明を行ったり、賛同いただけたところに当たっていったりする形で行った。学校は性教育に対する壁が高い他、どのように実施場所まで生徒が移動するのかという問題があった。事業の趣旨についてご理解いただけた学校へはバスを確保し、協力者として赤ちゃんとママに 5 組ずつきてもらいふれあい体験等を実施した。

月齢が進むとともに、成長の段階が分かるように、生後 4 か月から「お座り」や「伝い歩き」ができるぐらいまでの成長が見えるように設定している。そして、お母さんたちに「マンツーマン」でサポートできるようにボランティアさんを配置した。また、会場誘導のためのボランティアや、沐浴コーナーでは自己肯定感を上げるために生徒を褒めるというところを意識して、各お風呂にボランティアさんが 1 名ずつついて、「その手つきいいね」、「その声かけ上手だね」等、自信を高めるように配慮した。

「俺やってる。」という言葉や、「なんかこんなに褒められたことないです」という感想も聞かれた。各セクションのボランティアさんには、事前説明会で役割を明確にお伝えし、事業に臨んでいただいた。事業開始当初は少ない人数で、つながりのある地域の推進員や、主任児童委員さんと、知っている方にボランティアを依頼して始まったが、市内 5 校になると、ボランティアの人数も多数必要になることから、PTA 等、学校からもお声がけいただいたり、各団体の会にご挨拶に行ったりするなどして、協力者を募り実施した。本事業未参加校には、事業実施後にふれあい体験中の生徒の様子等をお伝えしながら、少しずつ事業参加校を広げていった。性教育への壁や、ハードルが高い学校もある中で、ご理解いただける学校から事業を進めてきた。家庭科の授業では、保育に関する子どもの発達の科目があり、教育課程で、子どもの保育、成長の単元に合わせ、塩竈市は家庭科で取り組んでいる。

Q9.

ボランティアの方についておうかがいしたい。ボランティアさんがそれぞれセクションにつかれるとうかがっているが、ボランティア参加者がどのような属性なのか（学生さんなのか、それとも地域の幅広い年代の方が参画なさっているのか）という点についておうかがいしたい。

A9.

民生委員や健康推進員は、住民の方が担っている。食生活改善推進員さんも住民の方で、食事に関心があることで市の栄養教室を受けて登録した方や、健康活動に興味関心が高く、市の推進員になった方である。なかなか子育て世代は忙しく、参加は困難。PTA の層は、主婦で家にいる方で、興味がある方。ふれあい体験の赤ちゃんは乳児期にある親子にご協力いただき行っていた。

私たち子ども未来課の母子保健部門は、組織改編や子育て世代包括支援センターの設置に伴って、保健センターから現在地に移動してきた。少子化に伴い各校に対応できる数の赤ちゃんはいないのが現状にある。また母たちの中には、知らない人から我が子に触られたくないと感

じる方もおり、ふれあいのハードルも上がっている他、中学生の反応がわからない等の不安もあったため、事前の説明会なども実施していた。

こうしたことからこれまで同様のふれあい体験を継続することは難しい現状にある。赤ちゃんに実際に触れ、「こんなに柔らかいんだ」「泣いても可愛いんだ」など、赤ちゃんのイメージが大きく変わり、子育てのイメージをつけるにあたり百聞は一見にしかずだが、現実としては、なかなか難しいところもある。

Q10.

ふれあい体験をやっていた時と、現在の医師の講演会と育児動画という形でやっている中で、実際に受講した中学生の反応の違いについて教えてほしい。

ふれあい体験をやっていた時の方がより赤ちゃんへの意識が高まったなど差などはお感じになられたかどうか。

A10.

事業参加前後のアンケートで、今年度初めて赤ちゃんのポジティブなイメージが事前よりも事後の方が低かった。動画視聴に切り替えた頃は大きな変動はなく、動画でも同じような効果があった。

医師講演会を依頼している産婦人科医師にご相談した際、参加する生徒が動画だけでイメージすることが難しくなっているのかもしれないという話もあった。実体験がなく、45分～50分の講話を、どの程度集中して見ていられるかという問題もある。

触れ合い体験を実施していたときは活動場所が校外で良かったという中学校の先生方からの意見もあった。バスに乗って校外に行くと生徒の意識が切り替わり、不登校の生徒もこの時は登校するということがあったよう。校外の人と会って体験することが楽しみだという話はいただいていた。実施方法については今後も検討が必要である。

Q11.

赤ちゃん体験を再開させるとすると、やはりどうしても人材が足りなかったり、参加してくださる赤ちゃんを集めたり、説明会など色々やらなければならず労力が大きいという問題があると思うが、逆に、何があったら再開できるかということがあるか。

A11.

この事業を始めたきっかけとなった10代の妊娠の問題も変わってきている。10代の妊娠は、この事業を始めてからおおむね下がり、当初の目的は達成している。

また、今、市の母子保健部門に求められていることが触れ合い体験なのかということも課題となっている。国の補助金を活用して実施しているが、国が求める触れ合い体験は、実際に子育て家庭に行って赤ちゃんに触れさせてもらうなど、中学生全員に体験してもらうことが難しいレベルとなっている。一方で、少子化対策として若い世代に対してプレコンセプションケア、包括的性教育を行い、自身のライフデザインを考える取組みが国から勧められている。早くから自身の体の状態を知り、産むか産まないかを含めて考え、もし妊娠・出産を希望する場合に、望んだタイミングで子育てが出来るように今のうちから自分の体と心を整えて準備していこうという取組みである。また、性教育は国から教育課程として実施するよう勧められている話もあり、県の教育部門での補助金もあるようだ。触れ合い体験については、いい内容ではあるが、市の母子保健部門だけでは対応は難しく、民間の力も必要かもしれない。

他の自治体では、本市とまた異なる組み立てで実施しているようだ。中学校の体育館で触れ合い体験を実施しているところもあると聞いた。現段階で本市の中学校から、事前事後のアン

ケートをとることや、打合せも大変とのご意見もあり、目的、目標、役割分担のすり合わせに難しさを感じる。

Q12.

こちらにおうかがいしたのは、市内全校で実施しているというのが素晴らしいと思い、どのような仕掛けで行われているかをおうかがいできればと考えたのだが、お話をうかがうと、全部、セッティングから何から、母子保健の係でやっておられたというか。

A12.

この事業は母子保健部門が主体となって実施している。母子保健部門で、1歳未満の中でも成長発達の段階を見てもらうために月齢が異なる赤ちゃんたちに協力依頼をしていた。

Q13.

やり方も、市で会場を準備して、中学生さんにそこに来てもらうという形でやっておられたのか。

A13.

中学校からは生徒たちの意識が変わるため、学校内で行うよりも、会場を変えて実施した方が特別感があってよかったという先生方の感想をいただいていた。現状、学校主体で性教育を行うことはハードルが高いようだ。これまで赤ちゃんの協力者募集は市で行うため、学校主体での実施を勧める働きかけは行ってきたが、中学校の負担が大きいようだ。

市の様々な課題がある中で、今の施策のどこを重点的に取り組んでいくのかを検討した際に、マンパワーが必要な事業であるために実施体制を検討した方が良いのではという意見も出ていた。

Q14.

民間の力があつたらいいという話も先ほどあったが、塩竈市内に子育ての NPO 法人はあつたりするのか。

A14.

依頼があれば子育てに関して話をすることはできるという方はいるが、団体として活動の場所を持ち、実際に活動しているとなると把握はできていない。民間に依頼するとしてもどの部分の何を依頼すればいいのかは検討が必要と思われる。塩竈市の子育て支援センターは直営のため、民間の大きな団体というと児童館が該当するか。

Q15.

仙台市の子育て支援を見ていく中で、塩竈市さんのお話を聞いて、必ずしもその自治体の子育てに関する NPO 法人があるわけではないということがわかった。子育てに関わる人材が少ない中で、どうやって子どもを育てていけるのかということを、我々も考えていかないといけない点だと感じた。

A15.

今の中学生は、乳幼児と触れ合う機会ほとんどないと思われる。子ども未来課では、お母さんたちが集まる機会があるので、そのタイミングで中学生に来てもらい、中学生と赤ちゃんやお母さんをつないでもらう役割の方や団体が、あるとよいのかもしれない。

ただ、塩竈市では産後すぐに働くお母さんが多く、他の自治体よりも1歳で保育所に入所する子の割合が高い。そのために、子育て支援センターの来所者が少ないという悩みもある。未就園児クラスも低年齢化しており、1歳から利用できる幼稚園もあるようだ。NPO よりも、幼稚園等の協力があるとよいかもしれない。

Q16.

実際にお母様に来ていただいて、イベントをなさっていたその頃、手弁当であったとうかがいしましたが、予算としては、そうしたものを含めてどれぐらいの予算を計上しておられましたか。

A16.

大人のボランティアのママたちに簡単なお礼と、産婦人科医師には 5 校分講演会の謝金。

No.21

ヒアリング先	NPO 法人アンジュ・ママン
日時	2024 年 11 月 21 日 16:30～18:00
場所	オンライン
調査の協力者	施設長 小川 由美 様
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光 度山徹教授
調査目的	子育て支援の中でも重要な役割を持つ伴走型支援において、NPO 法人が参 画する際にどのようなメリットや課題が発生するのかを学び、地域の子育て 政策についてより深い理解を得るため。

Q1.

豊後高田市では、自治体として医療費、給食費、保育料、高校授業の無償化など子育て支援を拡充しているが、自治体の取り組みだけでは、地域を巻き込んだ包括的なケアは実現することはできないと考えている。アンジュ・ママン様のような地域に根付いた子育て支援団体は現場に近いからこそ、行政と子育て世帯をつなぐ役割を担っていると考える。

行政とどのように業務的な連携を行っているのか、子育て支援の質を高めていく上で、どのように行政と擦り合わせをして行ったか、現在までに至る経緯についてうかがいたい。

A1.

豊後高田市が人口減少に大きな危機を感じ、平成 15 年に子育て支援施策のかじ取りに注力し始めたことが大きなきっかけである。その際に市役所 5 名でプロジェクトチームをたちあげ、3 歳未満の全家庭にアンケートを出してくれた。そこであがった声は「居場所がほしい」「行く所がない」「子育ての情報が届かない」「まちの中の子育て施設がわからない」「ちょっと子どもを預けたい」「リフレッシュしたい」などであった。

そこで行政が 3 本柱として①つどいの広場事業、②子育て支援コーディネーター事業、③ファミリーサポート事業を平成 16 年からスタートした。アンケートを取ってから事業を翌年にスタートしているので、この対応は非常に迅速であったと感じている。そしてこのつどいの広場で出会った母親たち、すなわち子育てや子どもを通して出会った当事者たちが現在の NPO 法人アンジュ・ママンの原点となっている。

さらに、つどいの広場事業を始めた場所が、今でいうこども家庭センターという場所で始まったということもあり、環境的にも行政と密接につながっているという点も大きく、各種検診に来る親子がそのままひろばに来てくれるというメリットもある。このように人材が循環している点も特徴の一つだととらえている。市や地域の方々も当事者性というものをとても大事にしており、現在も行政の敷居が高いと感じている保護者については、一緒に窓口に行ったり、話を聞いたりしつつ、行政とひろばの架け橋としての活動をしている。

Q2.

以前他の NPO 法人の方にヒアリングにうかがった際に、子育て支援活動を行う NPO 法人などの団体に人材を集めることが難しいという課題があるとうかがった。そこで、アンジュ・ママン様では、職員の人員を集める際などに同様の問題は発生しているか。

A2.

我々の団体の大きな特徴として当事者性というものがある。様々な拠点事業を通じて多くの事業を利用された方が「自分もやってみよう」ということでスタッフになってくれるというパターンが多く、7、8 割ほどはそのようなパターンでスタッフになっている。その背景として

は、自分が育った場所ではないところで子育てをしている専業主婦の方たちが多く、そのようなメンバーがスタッフの半分以上を占めていることもあって共感できる部分が多いという点がある。

このように利用者として来てくれた方がスタッフとして活動してくれるという人材の循環ができていますが、それでも人材が足りない部分は元保育士や元看護師などの方に、正式なスタッフではなく外部登録という形で局所的に参画をしていただいている。特に一時預かりの事業は昨年の実績で 600 件近くあり、手が回らないので地域の方たちに助けをいただきながら活動ができているという形である。

Q3.

宮城県では、男性と比較して女性が家事育児のほとんどを負担しているという現状がある。そこでアンジュ・ママン様では、利用者の方の相談を受ける際に、夫婦の家事育児分担に関する悩みなどの声はあるか。

A3.

九州という土地柄はあるのかもしれないが、家事育児に関する悩みは多くある。ただ以前は「全く家事をやってくれない」「私ばかり大変」といった内容が多かったが、最近は土曜日や日曜日に子どもを連れてひろばに来てくれる父親の姿が多くみられるようになり、夫婦で子育てをしている方も多い。

問題なのは、育児参画の職場の理解だと感じる。例えば「子どもの送迎は奥さんにさせろ」とか「子育ては母親がするものだ」という上司・職場の考えがまだまだ多い地域だと思う。

地域の特性として中小企業が多く人材不足という課題もあるので、大企業ほど育児休業などが十分に取れないという状況であり、家庭に帰りたい、育児をしたいという気持ちがある父親が職場と家庭の板挟みになっていることも大きな課題だと感じている。社員が家庭での時間、家族との時間を増やせる国の施策などが私は喫緊の課題だと、日々感じている。

Q4.

これまでの取組みのなかで、行政（官）ではなく、NPO 団体（民）であったからこそ可能になった取組みはあるか。

A4.

冒頭でも申し上げたが、柔軟で迅速な対応を行いやすいという点がある。行政の方も迅速な対応をしてくれるが、それでも時間がかかることもあり、縦割りという点もある。NPO として民間が事業を行う特徴としては、目の前に利用者の方がいるので利用者の方の声を聴きながら、それらの声を反映させられるという点がある。実際に日曜日の対応や拠点の利用時間の延長など、利用者の方の声を反映させている。

また、中には行政や保健師に対して敷居の高さを感じる方もいるが、我々であれば気軽に相談できるという敷居の低さも魅力の一つだと考えている。

Q5.

「ママ家事サポート事業」について、利用者からは、家事育児の負担についてどういった声があるか。

A5.

この「ママ家事サポート事業」も切れ目ない支援の 1 つの事業で、出産前からつながることができる上に、つわりなどで苦しい時から伴走することができる点で重要な事業である。市の独自事業で行ってきたが、国の施策でも最近家事ヘルパーの重要性が指摘されている。先ほど述べた通り、「パートナーが仕事で忙しい」「地縁血縁がない」「両親が高齢・またはまだ働

いているので預けられない」など、特に初めての出産や育児に不安が多い母親はたくさんいる。

そのような中で、妊婦の時から使える家事サポートは利用者の方に本当に喜んでもらえる。事業の中では、沐浴を一緒に行ったり、健診や病院に一緒に行ったり、まさに親や家族のような関わりをしている。伴走型支援を行う際には、産後の心身の不安や負担軽減が非常に重要であり、この事業では家事のヘルプだけでなく話を傾聴することや分からないところを一緒に教えることができるので、伴走型支援の事業として非常に大事だと感じている。

Q6.

取組みの一つであるホームスタートに関して、現状として子育て支援は人手不足が課題として挙げられることが多い中、かつてホームスタートによってサービスを受給した人が、将来的にボランティアスタッフとして携わるというような、人材の循環を作るにはどのような工夫が必要だと考えられるか。これまでのご経験などを踏まえながら教えていただきたい。

A6.

人材の循環という点は何度か言及しているが、それを成り立たせているのはやはり基本的な部分ではあるが”感謝”と”お互い様の気持ち”が大事だと思っている。ホームスタートの事業はボランティアの方によって行われており、「自分も助けてもらったから自分もできる時は」といった気持ちで支援者やボランティアとして関わって下さる方がたくさんいる。そのため、いかに利用された方や利用者の方が必要と感じたときに、支援者やボランティアの方が気持ちに寄り添い、気持ちに合った関わりをするかが大切だと思っている。また、関わって下さった方に「利用者の方が喜んでいて」と伝えると、やりがいを感じてくれる。このように「話を傾聴してくれた」「自分のために時間を使ってくれた」という直接的なエンパワメントと、子どもが喜んでいて姿を見て嬉しく感じるといった間接的エンパワメントを行うことがこの事業の効果であると考えており、それを大切にしている。

Q7.

豊後高田市の HP で、全国トップレベルの子育て支援を行っていることを拝見した。そこで、市で子育て支援に関する新しい施策を作成する際には、アンジュ・ママン様との協力のもと作成されるのかをおうかがいしたい。

A7.

経済的支援などのハード面は市の政策として打ち出される。一方で我々はソフト面の支援を行う際や現行の支援の見直しなどは、常々協議しながら取り組んでおり、一方通行ではないというところが特徴だと感じている。さらに、協議の中で利用者の方のニーズも取り入れながら行っているという点が、日々現場にいる強みだと感じている。

Q8.

妊娠期の段階から、充実した支援によるサポートや居場所づくりを実施していることについて、産前産後を通じた伴走型支援に NPO 法人が取り組むことの意義として、行政が派遣する保健師ではカバーできない対象や範囲にまで対応できるということがあると想像している。他に NPO が伴走型支援に取り組むことの意義について何か考えがあったらおうかがいしたい。

A8.

地域子育て支援拠点は全国に 8000 箇所以上ある。

その中で NPO が取り組んでいる場所も多く、拠点を核として、様々な事業や活動を多角的に取り組んでいる団体もたくさんある。特に地域子育て支援拠点では、プレママ・プレパパ講座などを行っている所も多い。行政の施策として保健師との面談があるが、そこで個別に伴走型

支援を行うだけでは、当事者同士がつながる機会がない、または少ない。そこで妊婦期から伴走型支援とさまざまな支援を一緒に行うことで、ピアサポートのつながりが生まれたり、年齢が違う他の子どもの様子を見ることで“見通しのある子育て”をイメージすることができたりする点が重要である。また、“継続性”という部分も重要な意義であり、身近な日常の場所があることで、継続的にかかわることができる。このように「当事者同士のつながり」や「継続的な支援」という点で大変効果的な本事業を行うことで、より多くの団体が伴走型支援にかかわれたら良いと願っている。

Q9.

産前の伴走型支援に取り組む上で、参加されている当事者の方は産前にどのような悩みを抱えている方がいるのか。

A9.

初めての出産が不安という声や、きょうだい児育児の不安などもよく相談される。また、出産の相談が入口ではあるが、そこから家族の相談(例えばワンオペ育児や姑との関係、経済的な不安や地域との関係性、自身の体調など)も聞かれる。あらためて、複合的な不安や悩みもあるため子育て支援というくくりではなく「家族支援」「生活支援」の大切さを感じている。

Q10.

アンジュ・ママン様と行政がとても密接に連携して子育て支援を長年続けられてきたということをお話の中で認識した。その中で、やはりこれから男女両方が育児にかかわっていくことが企業としても求められると思うが、豊後高田市では企業の方はどのように子育てに参画されているのか。

A10.

本当にその部分は重要であり、行政や福祉分野のメンバーだけでなく企業にいる父親がどのように子育てにかかわっていくかについて意識啓発を行っていく必要があると考えている。ただ、商工会議所青年部の方や地域の商店街の方はいつも行事への参加や子育てへの参画をしており、若年層の父親の育児への意識はとても高い方が多い。そのため、企業の職員よりもそのトップ層にいる人々が変わる必要があると考えている。

Q11.

トップ層、意思決定層への働きかけが重要だとおっしゃっていたが、どのような伝え方をすれば理解をしてもらえるかについて小川様のご意見をうかがいたい。

A11.

何度も根気よく伝え続けるという点が大事だと感じている。また、実際に体験してもらうという部分も効果的だと考えており、実際にチャイルドビジョンという子どもの視野を再現したものを、厚紙を折って作ってもらった時には、とても反応が良かった。日本の高度経済成長期を支えた世代は、子育てにあまり関わってこなかったかもしれないが、それを悪いという言い方はせずに、今の共育での価値観について知ってもらう、体験してもらうことが重要だと考えている。劇的に変わるということはないかもしれないが、徐々に理解者を増やしていくことが大事だと感じている。

Q12.

市内の保育施設や保育人材の方と共同して何か取り組んだ過去の事例があれば教えていただきたい。

A12.

コロナ以前は企業や保育園団体などの様々なアクターを巻き込んで「わくわくたかだこどもフェスタ」という子どもを中心とした大がかりなイベントを行っていた。現在は我々の団体のみの開催となっているが、いずれ保育園の先生と一緒に開催できたらよいという話はしているところである。

Q13.

安心して子育てができる要素として子育て当事者の受援力、すなわちサポートを求める力が重要だと考えている。豊後高田市やアンジュ・ママン様の取組みの中ではそのようなサイクルがうまく回っているという印象を受けたが、小川様自身はこの受援力という部分をどのように捉えているのか。

A13.

悩みを相談することは、ある程度の労力を要すると考えている。虐待家庭などを含めた様々な家庭を見ていると、「なぜもっと早く相談しなかったのか」と感じる部分もあるが、助けを求める・相談するという力すらないほど衰弱している場合がある。そのため、子育て支援拠点としての関わりを持つ際には、当事者が深刻な状況に陥る前、すなわちサポートを求められる段階に多くのつながりを持つことで、支援の循環につながるという点を念頭に置いて活動をしている。

Q14.

中小企業では人材不足から来る長時間労働という点が深刻な問題であり、そうした点で、パートナーに家事や育児が偏ってしまうという悩みが多くあると考えている。そのような点で、企業や行政に求めることは何かあるか。

A14.

豊後高田市は中小企業が多く、農業や漁業などの第一次産業が中心であるという点で、どうしても家事育児分担の平等は難しい面がある。しかし「人がいないから仕方ない」という点で終わるのではなく、そこからどうすればよいかを考えるべきだと感じている。実際に企業や行政の方にも女性の雇用や短時間労働、働き方の工夫などについて問い続けており、働き方が改善している例もある。

Q15.

高校生や大学生などのこれから子育てにかかわる可能性のある世代や、子育てにかかわっていない中高年世代などが地域の活動に参画する多世代交流という点では、豊後高田市はどのような状況であるか。

A15.

多世代交流という点では、小学生、中学生のボランティアは参加してくれる。また高校生もイベントに参加してくれて、その際のアンケートでは「赤ちゃんにかかわるのは初めてだが子どもがかわいく感じた」といったような内容を書ってくれた人もいた。また、来てもらうだけではなく、思春期赤ちゃん体験授業のような形で学校とタイアップして実際に赤ちゃんに触れ合う体験なども行っている。そのような場で体験を積む場を大人が作るべきであり、子育て支援拠点はまさにそれができる場だと感じている。高齢者の方もボランティアに参加してくれて、彼らのように懐の深い方がひろばにいてくれることも非常に助かっている。

Q16.

小川様の仰っていた「当事者性」についてももう少し詳しくうかがいたい。

A16.

「当事者性」というのは当事者の目線に立って物事を考えるという概念であり、私たちが活動をスタートしたときから念頭に置いている概念である。子育てにおいては主導的でもなく、迎合的でもなく、「私もそうだった」という共感的需要が高い当事者がいることを私たち自身も感じていたし、それを当時の行政が理解してくれたところも大きかった。現在感じている課題は、つい教えてしまいがちの部分や、「昔はこうだった」と言ってしまうような部分をできるだけ抑えて、今の当事者を大事にするという点である。

Q17.

行政と良い関係を築くために工夫されていることはあるか。

A17.

同じ建物にいるから全て連携が取れているというわけではなく、行政であれば担当者が変わることもある。その中でよい関係を築くためにはやはり対話が重要であり、子育て支援課の方だけでなく様々な課の方たちと交流を行い、さらに色々なイベントに参加して多くの人と関わることで良い関係を維持することができると感じている。

Q18.

仙台の子育て支援拠点ではコロナウイルスの蔓延によって人材の循環が途絶えてしまったという話があったが、アンジュ・ママン様でも同様の問題は発生したか。

A18.

コロナ禍ではスタッフの数が減少する以外にボランティアの方の数が激減して、0になったときもあった。今ではボランティアの人材も復活しているので、そのような方たちがこれから拠点を牽引してってくれたらいいと願っている。

Q19.

ボランティアやスタッフに入ってくれる女性の方は、子育てのタイミングで退職されてアンジュ・ママン様の方で活動を行っているのか。また、普段正社員として働いている女性がボランティアとしてかかわる際には、平日の場合が多いのか、それとも土日が多いのか。

A19.

フルタイムで働いている方がボランティアとして参加するというのはあまりなく、純粋な利用者として利用してもらっているが、イベントの手伝いや土日にも積極的に参加してくれている。他には、育児休業を取得中の方や子育てのタイミングで退職した方が、再就職の練習の場として活用している方もいる。

Q20.

アンジュ・ママン様が予算的な面で課題に感じている点があればうかがいたい。

A20.

我々は市と1年ごとに委託契約を行って事業を行っているので、各事業の内容については費用対効果などの面で市から回数や人数を減らしてもいいのではないかとといったような指摘を受けることもある。その点については必ずしも数だけでは測れない価値もあるので、その折衝が難しい部分だと感じている。また、スタッフの収入という点でもそこまで余裕があるわけではなく、事業を続けられるだけの予算は確保できている状況であり、福利厚生や有給に使える管理費の割合も徐々に増えている。しかし、一般企業で正社員として働く場合よりは水準は低くなってしまうので、そういった点で人材が離れるということもないわけではない。

Q21.

スタッフを辞めてしまう要因としては、どのようなものがあるか。

A21.

他にやりたいことができたという理由や、資金面が苦しいという理由がある。また業務をする際に、親を見ながら子どもを見るというのが苦手な方もいるので、適性の部分で合わない方もいるが、それ自体は問題とはとらえていない。ただ、正規のスタッフだけでなく、地域の方の協力は非常に重要であるので、その点は訴え続けており、それが「助けを求める」ことのロールモデルにもなると考えている。

No.22

ヒアリング先	上智大学 三浦まり教授
日時	2024年11月22日 10:00～10:45
場所	オンライン
調査の協力者	上智大学 三浦 まり 教授
参加者	小成晶紀、津田京香、丸野泉紀、渡邊光 度山徹教授
調査目的	研究を進める中で、性別役割分業をはじめとした固定化されたジェンダー規範が、労働や保育、家事育児など日常のあらゆる場面で負の影響を及ぼしていると考え、その結果として、出生数の減少につながっていると考えている。 ジェンダーギャップの地域格差と子どもを産み育てる上での諸課題との関係について、より詳細に理解するために調査を行う。

以下において、研究の参考にさせていただいた内容を要約する。

【都市と地方のジェンダー規範における課題について】

一般的に都市部の方が固定的な性差別分担意識が解消傾向にあるが、それに加えて地元の固定的な性差別分担意識から逃れるために都市部に入る人が一定数いる。その結果、人口流入が多い地域ほど、ジェンダー平等に対する意識が高くなるという傾向が強化されると考えられる。この現象は、関西の一部や、仙台、福岡など地方の大きな都市にある程度共通すると推察する。

【ジェンダーギャップ指数と出生率の関係について】

出生率の低下は様々な要因が複雑に絡んでいるため、1つのストーリーで理解しない方がいい。低い出生率の要因の一つとして教育コストが考えられ、無償化をはじめとする国の援助は多少改善しているものの、現代社会においては、経済状況が良い、男女ともに大卒で良い仕事を持っているなど条件が良くなければ子どもを持ちにくく、そこに階層差が現れつつあるのが現状だ。また、非婚化については、若者のジェンダー平等意識の男女ギャップによる影響もあるだろう。

【ジェンダー規範と男女の家事育児分担について】

ジェンダー不平等の根幹に男女の家事育児分担の不均衡があることを踏まえ、性別役割分担意識をなくしていくための政策として、男性の育児休業の義務化は選択肢の一つになりうる。現時点において、育児休業を取得するか否かについて聞くことは義務化となっている。しかし、性別役割分担意識に切り込んでいくには、男性が育児休業を取得しないとむしろ経済的にマイナスになるような形で義務化するという点に取り組む必要がある。

【ジェンダー規範と女性の管理職について】

女性が管理職になりたがらない、管理職だけでなくあらゆるリーダーという職責に就きたがらないのは、女性自身の問題ではなく、ジェンダー規範やジェンダーバイアスの影響であると言える。女性がモチベーションを持ちにくい構造を変える必要がある。女性の管理職を増やすには、「一体管理職とは何のために、何をする仕事で、管理職というのは組織全体にどのような責任を持って貢献をしている人なのか」という点を改めて確認する必要がある。

日本は小さい頃からジェンダーバイアスがあり、それを社会全体で是正するということがあまりない。社会には、色々なステレオタイプがあるが、それを意識し変えていこうという社会的な取り組みはほとんどない。よって、企業で様々な取り組みを行っても遅く、本来であれば小学校から取り組むべきである。その観点から教育の効果は大きいと考えられる。

また、大切なのは、当テーマは、女性だけの問題なのではなく、マイノリティ性を抱えてその場が自分の場ではないと感じているすべての人に関係ある問題であるということだ。ジェンダー規範を1つのきっかけにしながら、ありとあらゆる人が自分に枠をはめず、可能性を信じて色々な方向に取り組めるよう、あらゆるアクターが何をしたら良いのかについて検討していく必要がある。

No.23

ヒアリング先	東北活性化研究センター
日時	2024年11月26日 10:00～11:30
場所	東北活性化研究センター（宮城県仙台市青葉区中央2丁目9番10号 セントレ東北9F）
調査の協力者	地域・産業振興部 課長代理 橋本 有子 様
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光 度山徹教授
調査目的	東北地域における若年層特に女性の転出問題についてうかがうため。

Q1.

近年、内閣府「少子化社会対策に関する意識調査」（2018年度）より、結婚意思があるにもかかわらず、結婚できない理由に「適当な人に出会えない」という理由が最も多く回答されている。東京都や仙台市は、全国、東北地域から人口が集中する大都市だが、全国と比較すると出会いの数が多いと考えられる。出会いが多いにも関わらず、若者が結婚に至らない要因はどのようなものがあると考えられるか。

A1.

まずは、多くの若年層（20代）が転入している東京都と、若年層が転出している宮城県（仙台市）では状況が異なっていると考えられる。

結婚意思については、当センターで実施した「人口の社会減と女性の定着に関する意識調査（2020年実施）」（以下：意識調査）でも、若年女性の8割程度の人が結婚や出産を希望しているという結果であった。ではなぜ結婚まで至らないのかというと、要因の一つとして考えられるのは、母親が専業主婦という家庭環境で育ったことから、夫婦ともに働いて子育てをすることが想像しにくいということ、また、結婚や出産後も自分のキャリアを維持したいが、母親は、仕事をしながら家事や育児をし、地方においては実家の介護もする、そんな母親の姿を見て、自分はそのような苦勞をしたくないと思ってしまう傾向もある。そういった中で、東京都にあるNPOでは「家族留学」という取り組みをしていて、子育て家庭の方と交流することで、夫婦で協力して家事や育児をする生活を体験し、悩みのヒントを得たり、自分の将来のライフプランを具体的に設計したりできるような機会を提供している。

地方（仙台市）において結婚に至らない要因として考えられるのは、女性の賃金の低さもある。現在の賃金で、これから安心して結婚や出産ができるのか、また、今や3組に1組が離婚している状況の中で、自分がひとりになっても金銭面で子育てをしていけるか、という不安もあると思う。当センターで実施した「人口の社会減と女性の定着に関する情報発信インタビュー調査（2024年実施）」（以下：インタビュー調査）では、現在夫婦で関東圏に居住しており、いずれは地元（東北圏）で子育てをしたいと希望している方がいたが、「地元に戻ってきたときに、今の賃金を維持できるかと考えると、これから子どもをもつことに不安があって、ためらう」とおっしゃっていた。このように、地方においては賃金の低さも背景にあるのではないかと考えられる。

Q2.

地方に女性が定着してもらうために、女性が働きやすく活躍できる企業の存在が重要かと考えるが、中小企業も含めた各企業が実施する上で、今の課題となりうるものは何か、それに対して、企業や行政が行うべきことは何か、お考えを聞きたい。

A2.

地方の企業の課題として、女性の仕事の多様性がないことと、キャリア支援が不十分であることが考えられる。意識調査やインタビュー調査では、東京圏の企業に比べて東北圏の企業には女性営業職が少ないという意見があった。また、インタビュー調査では、東北圏の企業では東京圏の企業と同じ経験やチャンス場がなく、東京にいる同期と比べると業務量も任される責任量も違うことに焦りを感じて、2年目に異動願いを出し、東京の事業所に異動したという方もいらっしやった。女性採用に割と力を入れている企業も増えてはきているものの、現場のスタッフは女性ばかりなのに上司は男性しかいない、という現状もある。このほか、産休育休後には管理職になりにくいとか、同じ職種であっても東北圏と東京圏では給与に大きな差があるという意見もあった。

そういったことから、女性の職種の幅や管理職の割合を増やすことが必要だと考える。具体的には、女性は事務職だというアンコンシャス・バイアスがまだまだ地方にはあるので、事務職以外の職種でも女性を積極的に採用することと、そういった実例を増やしていくこと。一方でインタビュー調査では、営業職を希望して女性で初めて採用されたものの、女性営業職のロールモデルがおらず、キャリアの面で悩んだという意見もあった。そのため、産休育休後のキャリアアップ支援など、女性が活躍しやすい環境を整え、また、給与水準を上げることが必要だと考えている。なお、給与面においては「東京は物価が高いから地方より給与水準が高いのは仕方ない」という声も聞かれるが、意識調査やインタビュー調査でみなさん仰っていたのは、「東京圏は物価が高いけど、地方は車の維持費が加わるので支出は変わらない。」ということだった。また、そもそも実家から通う前提の給与水準で、家賃補助も無く、一人暮らしができないという声も聞かれた。

行政がやるべきことについては、女性に限らずではあるが、若年層が暮らしやすい環境を整備するというのが一番である。まずは、性別による職業へのアンコンシャス・バイアスが残る地方において、性別にかかわらず平等な機会を提供していくこと。次に、現代の若年層は車を持つことに抵抗がある人が増えてきており、公共交通機関が発達している地域を求めて転居しているパターンも多い。インタビュー調査でも、車を手放すために東京圏へ転出したという方が2人いた。車を持たずに一人暮らしをしたいとなると、仙台でも暮らしにくいとのことだった。また、趣味活動の充実も希望されており、ライブや推し活が日常のストレスの発散になっている。ライブ会場への交通費を考えたら東京圏に住んだ方が早いという意見も多かった。地方にいても趣味活動が充実させられるように、アーティストや舞台俳優などのイベントを誘致するなど、若年層が楽しめる環境を整備することも必要である。

Q3.

育休制度があるにも関わらず男性育休の取得が進まない現状があり、その一因として制度自体はあっても業務負担のしわ寄せに対する危惧や職場の雰囲気、または家事育児は女性が担うものというアンコンシャス・バイアスが原因になっていると考えているが、その解決のために企業がすることは何だと感じているか。

A3.

時短や休暇制度は、そもそも出産や育児に関わるものだけではなく、介護に関わる制度もあることをまずは理解し、職員全員が自分事として捉えることが大事。育児をしている既婚女性（既婚男性）だけではなく、未婚や男性社員も親の介護が必要となった時に制度を利用する可能性もあり、お互い様だと思えるような意識改革が必要。

家事育児は女性が担うものというアンコンシャス・バイアスについては、男性側、特に経営者層の意識改革が必要だと思っている。男女平等という教育のもとに育った若年女性が、社会

に出た（就職した）途端に男女の区別をされることに違和感をもつのは当たり前である。地方の企業は、これらのアンコンシャス・バイアスが地方から若年女性が流出する原因であることを理解し、男女の区別のない働く環境を提供していただきたい。

Q4.

東北地方に若年女性をとどめるためには、これから働く女性にとって魅力的な企業を東北地方に増やすと同時に、そのような企業の情報を求職者が入手できないと、せっかく魅力的な企業が東北に増えても東北地方から女性が流出してしまうと考えている。そこで、魅力ある企業が女性に PR できるような環境整備のためには、どのような取組みが効果的だと考えられるか。

A4.

大手の就活サイトや SNS では、地方の企業が探しにくいという声は多く聞かれるが、一方で、地方の企業は、新卒採用での女性の職種の幅が狭く、IT 企業の就活でも、エントリーシートが紙媒体での提出になっている、という現状がある。また、就活イベント等に行くと、東京圏の企業の担当者は若手が多く親しみやすいが、地方の企業は年配の方が多く、威圧的に感じるという声もあった。

まずは、若年女性にとって魅力ある企業となるために、新卒採用での女性枠と、新卒で就ける職種を増やすこと。そして、就活のオンライン化、リモート面接の実施や SNS での採用活動にも力を入れ、就活イベント等でも、学生が親しみやすいと感じる若手社員や女性社員が担当するなどの改善も必要なのではないかと思っている。

また、地方の企業の HP はお客さん向けの製品ばかり掲載されていて、どこも似たりよったりで、採用ページが充実していない。これからその企業で働こうと思っている人が、この企業に入ったらどのような働き方ができるのか、どのようなライフプランが描けるのか、そういったことが自社の HP を通して発信することも必要である。学生にとっては、2～3 年上の先輩社員が、どのように充実した生活を送っているのかということも、就活するうえでの一つの指標となっているようなので、若手社員が生き生きとやりがいをもって働き、充実した生活を送っている姿を見せることも採用活動をする上で重要である。

Q5.

東北の大きな課題として、進む女性の人口流出があり、その原因は雇用ではないか考える。雇用を生み出す上で、活性化センター様の取組みで、これは効果があるのではないかという取組みやセミナーがあればおうかがしたい。

A5.

これまで、山形県、福島県、秋田県、そして今年は青森県と、各県においてフォーラムを開催している。地域の人口流出の状況についてデータをもとに示し、地域からの人口流出の多くは 20 代の就職期であること、そして、それは雇用問題だということを、地域の方々にまずは理解していただいている。そして、当該地域で活躍されている中小企業が、雇用や若手社員の育成や定着についてどのような改善策を行ってきたか、また、地域や世代間のアンコンシャス・バイアスを払拭するための意識改革について、参考となる内容を発信している。

また、これまで東北圏と東京圏に居住する大学生を対象としたワークショップも実施してきた。第 1 回目は「若い世代にとって魅力的な地域になるには」をテーマに、若年層が望む働き方や、企業や地域に望むことをお話いただいた。第 2 回～第 3 回は、東北圏に所在する企業を交えて、企業が抱える課題について、学生に具体性のある解決策を提案していただいた。地方に所在する中小企業が採用問題について課題を抱える中、多くの中小企業の参考となるような情

報を発信している。これらの内容はすべて当事業の専用サイト「TOHOKU MIRAI+」に概要を掲載している。

Q6.

貴センターの「人口の社会減と女性の定着に関する情報発信」事業では、「東北圏における男女間や世代間のアンコンシャス・バイアスを払拭し、東北圏の人々の意識改革を目指す」ことを目的としているが、私たちが政策提言を考えるにあたって人々の意識に働きかける施策は難しいと感じている。その中で、貴センターがこれまでの事業から、アンコンシャス・バイアスの解消に働きかけることができる施策として、有効だと考えられていることをうかがいたい。

A6.

これは本当に、人々の意識を変えることは難しく、すぐの解決は難しいと実感している。4年前の2020年から東北圏からの若年女性の流出問題について当事業を実施してきているが、最近ようやく東北地域においても、若年女性の流出は雇用問題と地域や企業のアンコンシャス・バイアスであることを理解していただけるようになったと感じている。

年月をかけて繰り返し情報発信していくことが重要だと思っているが、とはいえ東北圏における若年女性の流出問題は喫緊の課題であり、この状態を5年10年ほっとしてしまうと、東北圏自体が維持できなくなるという危機感を持っている。粘り強く当事業を通して継続して情報発信していくことが、我々の使命であり、最も有効だと考えている。

Q7.

東北地方における合計特殊出生率のバラつきと若年女性の人口減少の関係について、どのように分析されているか。

A7.

当センターでは、地域間における合計特殊出生率の分析はしていない。というのも、合計特殊出生率とは、その地域の15歳～49歳の（未婚・既婚に関わらず）全女性の年齢別出生率を合計したものとなるため、既婚女性が持つ子どもの平均数ではない。日本という国の指標として合計特殊出生率を示すことは有効ではあるが、例えば、未婚女性が仙台から東京に転出すると、仙台の既婚者の割合が高くなるため合計特殊出生率は上がるが、逆に未婚女性が転入すると、その地域の合計特殊出生率は下がる。東京都の合計特殊出生率はワースト1であるから、東京都では赤ちゃんが生まれていないのではないかと思われがちだが、実は出生数は1番多い。若年女性人口の移動が激しい日本国内において、地域間の合計特殊出生率の比較はあまり意味がなく、赤ちゃんがどこでどのくらい増えているのか、減っているのかという出生数でみていくことが重要である。

Q8.

地域で賃金を上げることで、人を呼ぶことは可能だと考えられるか。

A8.

東北圏から若年女性が流出している原因は、単純に賃金だけの問題ではなく、新卒で就ける職種の幅が狭いことや、希望する職種がないということもある。その企業でやりがいを持って働き、その地域で自身が思い描くライフプランが叶えられるかも大事なので、単に賃金を上げれば良いという問題ではない。

Q9.

中小企業が多い仙台市において、職種を増やしていくにはどのようにしたらよいと考えられるか。

A9.

若年女性を定着させるということに関しては、男性も女性も同じ仕事の機会を与えるところから始める。「女性の営業職を採用していないからうちの企業では雇えない」ということではなく、今ある仕事を男女隔てなく提供することが第一で、そこでいかにやりがいをもって仕事に取り組める環境を整えられるかが重要である。

Q10.

休暇の取得などワークライフバランスを促進するためには、どのようなことが必要だと考えられるか。

A10.

インタビュー調査でも「休みがとりやすい」、「残業が少ない」ということを働くうえで希望されている方が多かった。リモートワークの活用や、業務のIT化で効率化を図り、それらを実現できるような環境を整えること、また、多様性を認めて、社員が望むような働き方を柔軟に整備していけるよう、職場や経営者層の意識の改革も必要だと考える。

Q11.

仙台に転入してくる人の年代の傾向はあるか。

A11.

18歳人口が多い。一方で、20代前半の就職期に同程度の転出がある。

Q12.

宮城県は他の東北地域から転入してくる人が多いのか。

A12.

宮城県以外の東北各県の転出状況のうち、20代前半女性だけでみると、宮城県よりも東京圏への転出が多くなっている。宮城県への転入もあるが、宮城県から東京圏への転出も多く、宮城県は東北圏の人口のダム機能を果たせていない状況である。

Q13.

地域で働き、住み続けるうえで子育て支援の充実度は重要な要素となるのかおうかがいしたい。

Q13.

意識調査やワークショップでお話をうかがった際、実際に子育てを見据えて就活をしている方はいなかった。一般的には、若年層を地域に呼び込む施策として、子育て支援も有効だと考えられがちだが、学生が就職する企業（地域）を選ぶうえでの指標にはなっていない。これから結婚・出産するであろう若年女性に、その地域に定着してもらうためには、若年女性が働きたいと思える企業や職種を増やすことが大前提である。子育て支援は、子育てをしている人だけのための支援になるので対象が限定的。今後、結婚や出産を希望する人たちが、自身が望むライフプランを安心して送れるような環境を整えることがまずは必要である。そのうえで、男性社員の育児休暇の取得促進のほか、産休育休から復職した女性社員のキャリアアップ支援など、子育てをしながらもキャリアアップを図れる仕組みをつくるのが、まずは重要である。

Q14.

東北地方でも交通や職種が改善されれば、定着に至ることができると考えられるか。

A14.

公共交通機関の整備はある程度効果があると思っている。交通弱者とは、いわゆる高齢者などを対象に問題とされていることが多いが、意識調査やインタビュー調査では、公共交通機関に関して不満を持って転出した方もいらっしやった。東北圏は車がないと住みにくいと感じており、また車をもつことを負担に感じている。お話をうかがった限りでは、車がなくても自分が行きたいと思った時に、行きたい場所に気軽に行けるという環境があれば、ある程度は定着するのではないかと思っている。よく、仙台から東京まで新幹線で1時間30分で行けると言われるが、近隣の関東圏から東京へ行く際、時間は同じでもかかる交通費は全く違い、経済的な負担も感じているようだ。

No.24

ヒアリング先	岩手県環境生活部 若者女性協働推進室 岩手県保健福祉部 子ども子育て支援室
日時	11月26日 14:00～15:00
場所	岩手県環境生活部 若者女性協働推進室（岩手県盛岡市内丸10番1号 岩手県庁11階）
調査の協力者	環境生活部 若者女性協働推進室 特命課長(女性活躍支援) 平野 朋子 様 環境生活部 若者女性協働推進室 主査 佐藤 幸 様 保健福祉部 子ども子育て支援室 主任主査 目時 麻由 様
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、福田敬祐、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光 度山徹教授
調査目的	「いわて一斉！家事育児シェア大作戦」による家事育児の見える化や男性の 家事育児参画における課題、保育分野の各取組みへの行政の支援についてう かがい、政策提言につなげるため。

【「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！」に関するもの】

Q1.

「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！」を貴庁が推進しようと決めた経緯、ストーリーがあれば、おうかがいしたい。

A1.

本県で推進しようと決めた経緯、ストーリーがあればということなのだが、この点に関しては、実は配付した資料の内容は後段の問いにも、共通することで、本県のホームページにもすでに公表している資料なので、ご覧になっている方もすでにいらっしゃるかもしれない。ジェンダー不平等が悪循環を生み出す構造という内容で、今回のこの家事育児シェアの取組みのきっかけが、配付した資料の2ページ目で、日本を見ると、無償労働、これは家の中の家事や育児の仕事ということなのだが、この男女比を見ると、日本は諸外国に比べて突出して男女比が大きく女性に偏っているというグラフである。こちらは、内閣府で公表している検討会の資料からそのまま抜粋したものである。

3ページ目を見ると、この時間格差から派生する課題というところで、ここがまさに今回の取組みのきっかけというか、根本的に解決しなければいけない課題だと思っている。女性の登用の遅れだとか男女間賃金格差、これの根っこに、家事、育児等の無償労働時間が女性に偏っているといったことがあり、これを解決していかなければ、登用の遅れであったり、賃金格差であったりが、是正に向かいづらいのではないかということが、きっかけ、経緯としてある。また、この配付資料に関して、岩手県の官民連携組織があり、商工団体などで構成されるいわて女性の活躍促進連携会議という会議があるのだが、会議の場でこうした課題認識を共にして、今回、家事育児シェアの事業を、県の方で立ち上げて、連携会議とも連携しつつ、取組みを進めてきている。

Q2.

推進しようと決めた経緯、ストーリーについて、用意いただいた資料の2、3ページ目のところで、日本として抱える課題が背景にあり、会議などで課題が共有されたとの話があったと思うが、差し支えない範囲でどのような経緯でというのを、実務的な観点からもう少し具体的にうかがいたい。

A2.

私の視点でいうと、一つは、先進的な他県での取組みを紹介していただいたことがきっかけである。県議会議員の方からお話があったのだが、北陸の県もしくは鳥取だったかと思うが、家事育児の分野でのジェンダーギャップの解消に取り組んでいるという話を聞いた。というのも、結婚した女性が何人も子どもを持つことを望みにくい状況にあると言っていた。なぜかといえば、パートナーの夫は、帰りは遅く、1人で全部やっているということである。ずっと自分も仕事をしながらワンオペ育児をやっていたら、ノイローゼになってしまうと言っていた。絶対1人に偏っている状況というのは良いわけではないという指摘が、最初の気づきのきっかけであった。

色々調べていくと、すでに出生率がわずかではあるが少し上向いてきているというのとリンクしていて、男性も家事育児に参加していくことが当たり前というような素地を作っていくところかなと思う。今までは、職場で女性はもっと頑張るという支援の仕方だったのである。働きやすくするにはどうやっていけばいいかに関して、休暇制度など働きやすさの観点の制度的なところは整っていても、それがあっても休みが取りづらければ意味はないのである。もう一つ、岩手県で言うと、令和3年2月に、「性別による固定的な役割分担意識をなくそういわて宣言」をしている。国土交通省の調査結果を踏まえた宣言だが、首都圏に流出している女性が他と比べて、地元での生きづらさというものを感じているというものである。女性は家事育児をやるべきなどの固定的な役割分担意識に対して、生きづらさを感じて外に出ていくということがうかがえる調査結果なのだが、令和3年2月の段階で宣言を出していたところがあり、そこをもっと深掘りしていかなければならないというところが経緯としてあったのかなと思う。

Q3.

先ほどの家事育児シェア大作戦のシートで、家電量販店などで、ポップを置いているという話があったと思うが、例えば、子育て拠点であるお子さんとかがいらっしゃるような場所だったり、あとは子育て世帯が働いているような企業だったりに、そうした周知をするような取組みを今なされているか、または今後やっていく予定があるのかについておうかがいしたい。

A3.

子育て世帯、県民全般という言い方になってしまうが、企業協賛を今回11社からいただいで、まずはその会社ごとに協力できる形で協力していただければそれでいいということで協賛を募っている。例えば、自社の社員にチラシを全員に配っていただくとか、社内で何か周知して下さるとか、そうした協力の仕方をしてくださっている連携企業さんもいらっしゃり、おっしゃるとおり、実際に情報が、それぞれの人に届かないと存在も知っていただけないわけである。

一番は企業がこのシートを、自社の社員に周知していただくことができればいいと認識はある。そのため、来年度は今年の実績も踏まえつつ、企業側で自分の社員にどう伝えたらいいか、伝えたくなるかというところは工夫のしどころかなと思っている。対企業向けの支援としては、他県でもあるのだが、社内研修の場として無料で講師を派遣するという形で、シートの活用方法だったり、簡単なお掃除の仕方とか洗濯の仕方、洗濯物のたたみ方だったり、そういったミニ講座と抱き合わせて、出張セミナーみたいな形で展開している県もある。そうした情報提供の仕方や周知の仕方というのを工夫していけたらなと思っている。

Q4.

11社協賛いただいているということだったが、企業の選定というものは、県庁さんでやられたのか、もしくは募集をしてそこに賛同してくださった企業さんがいらっしやったのかのどちらか。

A4.

基本的に、こちらから働きかけている。岩手県と包括連携協定を結んでいる企業があるが、そうしたところにお声がけしている。あとは、飛び込みで、家電量販店にはこちらから依頼に行っている。そうした形で今回はお声がけして、それに対していいと言ってくださった企業が11社あった。

Q5.

「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！」の家事チェックシートを活用して、男性と女性の家事育児分担が平等になったなどの効果について、データなどがあれば、おうかがいしたい。

A5.

この取組みは、11月からフルオープンでやっていて、まだキャンペーン期間中ということもあり、家事育児シェア大作戦については、データが溜まるようにはしているのだが、まだキャンペーン中で、始まったばかりであり、今日はこういうデータがあると提供はできない。今回、この取組みを進めるにあたり、体験ブースみたいな形で、我々で、1日だけだが親子向けのイベントに参加して、家事育児シェアについてのQRコードを見せて、体験してもらう活動をやった。その際に、100名ほどの方から、やってみた感想というのを頂いていて、約8割の方から、やってみて、シェアしようという気持ちになったと回答をいただいている。

一方で、シェアしようと思わなかったという回答は、あまりなかった。シェアしようと思ったと、何とも思わない、シェアしようと思わなかった、の3つの選択肢だったのだが、思わなかったという方には、なぜ思わないのかを簡単に回答していただくようにしたのだが、8割近くの方からシェアしようと思ったという、回答をいただいている。

若い方だと、もうすでにお互いにシェアしているとおっしゃる方が多かった。年代によって、やはり受け止め方は違うのではないかと感じている。

Q6.

「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！」の取組みを子育て当事者に向けて利用を促すために、アプローチとして考えていることがあれば教えていただきたい。

A6.

配付した資料の最後のページにもあるが、企業とタイアップしてシェアシートの活用をPRしたらいいのではと考えている。その際に、タイアップイメージというものを去年作った。6ページの資料がその内容である。シェアというのは、分担の見直しだけではなく、時短とか軽減、外注といったものも含めて普及していくということが望ましいのではないかと考えている。というのも、受け止める男性側からすれば、当然抵抗感もあり、必ずしも賛同する方だけではないだろうと思われるからである。

ある程度敷居を低く、楽しめるような形で興味や関心を持っていただくにはどうしたらいいか、こうした時短家電とか時短食材などを扱う企業とタイアップしながら広報していったらいいのではないかと考えた。時短家電とか食洗機、ロボット掃除機が一番わかりやすい例だと思うのだが、あと、洗剤である。今は、こすらなくていいものもあるので、そうしたものとタイアップしながらこの取組みを進めていけたらいいと思っている。

今年度は、家電量販店や家庭用品等を製造している企業に協賛していただいている。岩手県内の店舗で、家事育児シェアのQRコードを入れたポップを時短家電の近くで掲示してもらい、

チェックシートに誘導するようなことも行っている。どれだけ効果があるのか具体的な数字はないのだが、そのようなところから県民運動的な形にしていきたいと思っており、そのためのアプローチを考えていて、それが実現できるように今模索中というところである。

Q7.

「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！」の取組みを始めた時に、似たような家事育児シェアの他県の取組みを見させていただくと、紙媒体のシートでの家事育児シェアという取組みを結構目にするのがあった。貴庁では、紙の場合と、Web と 2 つ出されていると思うが、紙でのチェックシートだけでなく、Web 版も行った理由についてお聞きしたい。

A7.

それは、とっつきやすくするためである。ターゲット層というのは、子育て世代、子どもがいる家庭であるが、子育てしているのは夫婦だけではなくシングルの方もいると指摘をいただいた。それはそのとおりだが、圧倒的に家族で子育てしている人が多いので、今年度は夫婦でという言い方をしている。一番やりやすいようにということがあり、なかなか紙で行うのは面倒なのでハードルが高いと思う。しかも、コミュニケーションがうまくいかないと喧嘩になってしまうので、気軽にやりやすくということで、Web 版にした。Excel 版と Web 版、やりやすい方から始めてほしい。

Q8.

「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！」について、手軽に夫婦間の家事育児バランスを診断することができ、理想の家事育児バランスにつなげるために、家庭内で話し合う一助となるとのことだが、今後この取組みを岩手県全体の女性活躍の推進につなげるための展望があればお聞かせいただきたい。

A8.

これは、配布資料の 3 ページに集約されているかと思うのだが、岩手県では、女性が活躍する企業を認定する認証制度とか、色々なセミナーの開催など、我々も他に事業をやっており、これらは職業生活の中での支援になるが、この家事育児シェアは、家の中というか、男女関わらず生活していく中での、ジェンダーギャップの解消というところを目指している。

働きやすさと無償労働時間の偏在是正というところを両輪で進めていく必要があると思う。我々は男女共同参画の担当部署なのだが、商工労働分野の担当部署では働き方改革を推進しており、そもそも男性が忙しければ家で家事などできないはずなので、そうしたものと両輪で進めていって、働きやすさも家の中での男女の家事育児参画も同じように進めていけたらという認識である。

Q9.

家事育児シェア大作戦について、大企業が協賛をしていること、今後は中小企業向けにも経営層へのアプローチの取組みをしていきたいということをうかがった。この大作戦が県民全体、全員向けのものだとなると、より住民と身近な市町村とも連携して取り組まれると効果的なのではないかと少し思ったが、そうした自治体との連携というのを考えていらっしゃるのか、もしくは取り組まれているのかをおうかがいしたい。

A9.

おっしゃる通り、住民に 1 番近いのは市町村なので、市町村との連携は、来年度留意して取り組みたい点の 1 つである。そのため、アプローチの仕方としては、イベントなどの住民の方がたくさんいらっしゃるようなものとの抱き合わせで、家事育児シェアの PR ができないか、どのような方法があるかも含めて、検討していきたいと思っている。

【家事育児分担と女性活躍に関するもの】

Q10.

HPにて、「数字で見るいわての家事・育児」のうち、企業における女性活躍を推進する上で課題について、第1位「家事・育児・介護等の家庭の負担が重い」、第2位「本人が昇進を望まない」という結果であった。これは、家庭内で女性に家事育児分担が集中している状況のままで、昇進して仕事の負担が重くなると両立が難しくなることを懸念しているのではないかと考えるが、貴庁では、どのような分析をしているか。

A10.

御指摘の通りだと思う。本人が昇進を女性が望まないということは、1位の家事育児等の家庭負担が重いというのと連動していると思っている。両立できなくなるから昇進したくないと思っていて、そこを懸念されているというのは容易に想像がつくところであり、我々でもそのような分析をしている。1位と2位の理由というのは、今もかもしれないが、仕事と家庭の両立の困難さということがあるだろうと分析している。

Q11.

家事育児分担を男女で平等にするためには、賃金の低い方が家事育児を行うという選択を生まないためにも、男女間の賃金格差を是正する必要があると考えるが、そのためには企業に対してどのようなアプローチを行うべきだとお考えか。

A11.

確かに、実際、妻の方が仕事をセーブするということがやはりあり、最近議論されているような年収の壁というところもあると思う。来年度から、もっと力を入れようと思っていることが企業経営者に対する固定的性別役割分担意識とかアンコンシャス・バイアスと言われているものに対する取組みである。意識しなくても持っているものの見方というか、差別はしていないと言っても、その人が持っている意識していない考え方の偏りというのは当然あって、企業の中にも当然それはあると思う。

我々が働いている行政の中でもあると思う。それに対する働きかけというか、従来よりも力を入れて気づきを促す取組みを進めていく必要があるのではないかと認識しており、それに向けた対応というのを具体的に検討しているところである。分かりやすい例だと、女性は家事育児で、男性が仕事でとか、共稼ぎでも男性の方は仕事を優先するべきだとかというものである。もっと言えば、育児休業を取る、子どもが熱を出して休みたいと言った男性に対し、仕事に対してやる気がない人だと判断されるとか。

そうした認識がなくなれば、男女ともに働きやすい、両立しやすい環境が実現できるのではないかと課題認識がある。そのため、そういった認識のもとでの働きかけ、支援というのを重点的にやっていきたいと考えている。

【家事育児分担と育児休業に関するもの】

Q12.

行政の場で、「取るだけ育休」などを防止するために、育休中の活動報告などを求める場合、生じるおそれのある問題点・論点などはあるか。

A12.

活動報告というのはあまり聞かない。具体的に企業でやっているというのは、私の少ない経験の範囲内では、聞いていない。休み中にどんな過ごし方をしたか報告しろというのは、難しいだろうと思う。民間の調査で、休んでいる実績は高めだけれども、実際の家事育児参画の指標は低い県といったランキングがあったと思う。

我々の仕事に置き換えて考える場合、その支援のあり方としては、いきなり家事も育児もやったことない人に対して、明日からレギュラーで頑張ってくれと言っても、なかなか難しいだろうということがある。他県でもやっているところはあるのだが、男性あるいは家事などやったことが無い人に対して、簡単な家事育児のノウハウの学ぶ場などの支援の仕方というのもあるだろうと思っている。そのため、どれだけ自分事として取組みを進めていってもらえるか、自分のことなのだという認識を持って実行に移してもらう、というところが家事育児シェアの取組みの肝かなと思っている。それも踏まえながら、今後も取組みを改善しながら進めていけたらと思っている。

【働き方に関するもの】

Q13.

ジェンダー不平等を生み出す構造について、日本型雇用慣行のネガティブな面があるというのは理解している。だが、先ほどお話を聞いたところだと、地方から人が出ていくのは、新卒でいい職場がないからというような話もして、この雇用システムというのが、なかなか1回やめてしまうと戻りにくいみたいなのところがあると思う。一方で、若者からすると、地方のむしろ新卒でいい職場があった方が、最初から東京で働くよりも岩手もしくは東北地域に定着しやすいのではないかなと思うところもある。その点について、お考えをうかがいたい。

A13.

流出している理由の1つに地元で働きたい会社がないからとか、言ってみれば、魅力を感じないから外に出ているというのはそのとおりだと思う。女性が働きやすい職場というところで、我々としても、県の方で認定制度を設けている。国のえるぼし認定があるが、岩手県は東北で1番えるぼし企業が多く30社ほどなのだが、取組みをしている企業は間違いなくある。

ただ、若い方から見た時に、そういったところは選択肢に入っているのかと疑問に思っている。就活を始まる前に、所属しているゼミの先生から紹介してもらうなど、既にほぼ決まってしまうので、地元で就職しようと思っている、という女性活躍企業があるかという探し方をしている学生はいないのではないかと、同じ職場の若い子から聞いた。そこは、私たちもまだまだリサーチ不足だと思っている、どうすれば県内にこういう企業があつて、こういうところはいかがですかと、見てもらえるようにしたらいいかというところが大きな課題だという意識がある。東京、首都圏のキラキラした会社に対し、地元の企業をどうアピールしていったらいいのか、その存在をどう知らせるかという段階なのではないかなと思っている。

岩手県に関して言えば、お盆は女性はずっと台所に立って料理して、お祭りは男性だけがお酒を飲んで楽しむといったイメージがあると思う。なかなか、女性が自分のキャリアを積みながら自己実現していけるイメージがつかなくて、どちらかといえば、自分を殺して子育てとか色々なことを頑張らなければならないイメージがあるからなのではないかと個人的に思う。そのため、そうした固定的な性別役割分担意識というところを薄めていかないと難しいのではないかな。地方に比べて、東京の方がそういったものはなさそうな感じがすることがあるのではと思っている。

【休暇に関するもの】

Q14.

休暇の部分に関連して2つおうかがいしたい。1点目は、育休に関してパートナーの方の男性が取るのがなかなか難しかったと話をうかがったが、現在ご所属なさっている室や課、部で業務的に、男性が育休を取るにあたって時期的に難しいとか、そうした状況があるのかということ

ころをおうかがいしたい。2点目は、貴庁でも、他の休暇として、ボランティアやリフレッシュといった特別休暇と言われるようなものを整備されていると思うが、身の回りで、実際に所属なさっている部局で、取得なさった方がいるか、あるいは、取得にあたってハードルをお感じになっているか、おうかがいしたい。

A14.

県全体の話ではなく、我々の所属、若者女性協働推進室ではということでお答えするが、基本的に、男性でも女性でも、育休取りたいと言ったら、希望どおりに今は休ませると思う。取得した人は取得したい期間、取得できる状況にあるという認識である。実際、今はたまたまいないが、前の所属でも休んだ方がいらっしゃった。あとは、育児休業以外の特別休暇がある。岩手県の場合だと、子どもが熱を出した時の特別休暇とか、看護するためのものとか、色々あるが、それも基本的に取得はでき、希望どおりとなる。ただ、すごく忙しい時に急に休まねばならないということは当然あって、心理的な遠慮はある。ただ、休んでいいと思っているし、上司も配慮はするので、そういった環境だと認識している。

子ども子育て支援室では、ちょうど今年4月から6月までで、男性職員が1人育児休業を取った。以前は大変だったという話をしたが、それは10年ほど前の話である。その時は、女性の育休の後に取るパパママ育休プラスというものが始まった時期で、そのスタイルの方はいたのだが、産後に即取るという、今では主流になった育休を取る方はまずおらず、かなり苦労したという記憶がある。今取られる方は、大概、産後すぐに取りられている印象がある。1か月未満の特別休暇を使った休暇の方は多かったのだが、1か月を超える休暇の方は、ここ数年でぐっと右肩上がりに増えた印象を持っている。その他の看護休暇についてもそのとおり、休みたい時は休むこともできるとは思う。

一方、課題としては、例えばシフト制勤務のようなお仕事であれば、この時間この場所にいてこの仕事をするというタイプは、大体の職員が配置の調整になると思うが、我々のようにあなたの業務はこれぐらい、いつまでにやらねばならないとなった時に、休むのでその分全部あなたがやってとはなかなかならない。そのため、多少手伝ってもらうことはあるにしろ、休んだ分のリカバーはある程度自分でしていかなければいけないところが課題であると思う。リカバーが難しいと、すごく朝早く来てカバーしている方もいるし、残れる日に残業して行うというパターンの方もいる。それでもどうにもならない時は、上司に何とかならないかと相談をして、少し仕事を減らしたり調整いただいたりという形にはなるので、手放しでいつでもどんな感じでも自由に休めるというのはなかなか難しいと思う。それは休む場合、男女問わずある。女性だけが休暇を取っているというのも徐々になくなってきたかなと思う。三者面談に行ってくるとか、授業参観に行くとか、男性が休むケースも結構見る。子どもの迎えで帰るというのは課長級の職員でもいる。かなり変わってきたと感じている。

10年前はいなかったし、珍しかった。男性で育児休業を取るという人も同様である。しかも、2週間など短く取る人はポツポツいたぐらいで、ここ数年で普通になってきたことはとてもいいことだと個人的に思う。

Q15.

貴庁では男性育休を取っている方は結構いると思うが、企業の方々は未だに男性育休を取っていない人も多いのではないかと。

A15.

民間企業はやはり大変だと思う。例えば、建設業だと、契約先の中には週休2日制もまだ整備していないところもある。ただ、男性の育児休業取得100パーセントを目指しているという企業ももちろんあり、差がちょっと大きいのではという気はする。色々な取組みをそれぞれ行って

いるということは、働き方改革の担当部署の方で情報発信をしている。本県だと、働き方改革 AWARD という、毎年先進的な取り組みをしている企業の表彰制度があるが、そうしたのを見ると、やはり率先して、男性の育休を取らせるという会社ももちろんたくさんある。

男性の育休の話もしたが、そもそも女性の育休も満足に取れてない企業も今まであったと把握している。子ども子育て支援室は、保育所等の所管をしているので、いわゆる待機児童の問題も業務の中に入ってくる。本県の保育所等利用児童数は、令和2年度頃から減少に転じているところなのだが、待機児童についても、それによって減っては来ている。他のもう1点の変化としては、当時0歳児の枠でなかなか受け入れられないということで、0歳児の枠を結構増やしたり、部屋を大きくしたりという施設があったのだが、今は0歳児で入ってこられる方が非常に少ないと色々なところで聞いている。要は、休めるようになったため、0歳児で預ける必要がないということなのである。そのため、県内の働き方改革がある程度浸透していった、0歳児のうちはしっかりと育児をできるように、休めるような環境が徐々に整ってきたという証拠なのではないかと思いつつ見ている。

【保育分野への支援に関するもの】

Q16.

岩手県では、三世代子育てや保育士への補助金を出すなど先進的な取り組みをしている自治体や、おがへるシステムのような保育士の業務改善に取り組む企業があるなか、貴庁ではそのような自治体や企業への支援は行っているか。また、行っている場合は、どのようなことを行っているか。

A16.

まず、本県の支援としては、ここで自治体や企業と記載されているが、教育保育施設への支援というようにとらえ方で答えさせていただきたいと思う。まず、教育保育施設は公立の施設と私立の施設に分かれるが、公立の施設だと直接自治体への支援という形になり、私立の施設だと社会福祉法人である場合と学校法人である場合が多い。いわゆる民間のところへの支援ということになる。そのシステムを開発している会社への支援という意味合いとはまた異なるため、システムを使う施設への支援だということ念頭に聞いていただければと思う。県独自で何かをやっているというわけではないのだが、国で設けられている補助メニューなどを、国、そして県と市町村でそれぞれ補助金の割合を負担しながら、各施設の支援を行っているのがほとんどになっている。

業務改善の支援で言うと、保育所における ICT 化の支援を国の制度で行っている。保育対策総合支援事業費補助金という色々入っている補助金なのだが、その中に ICT 化推進等支援事業がある。具体的にどのようなものかと言うと、登降園のシステムや保護者とのやり取りのシステムがある。あとは、最近だと、事故防止のものもある。寝ている時に突然死するのを防ぐシステムや、最近の話題だと性被害防止である。外から来る人の防止という意味合いではなく、保育士から子どもへの性被害であったり、子ども同士の性被害だったりというのを防止するためにパーテーションを設けるとか、ビデオカメラを入れようとか、そうしたものの支援もある。

あとは、こども園もだいぶ増えてきているのだが、保育という主に預かる部分、生活の面倒を見る部分の支援の他に、教育の質を高める意味での ICT 化の支援というものもある。タブレットを使って子どもに見せるといったものは、文部科学省の事業になり、教育支援体制整備事業費補助金というものになるが、こちらで支援をしているところになる。

先ほどおが〜るのシステムの話をしていましたが、確かに本県、おが〜るシステムを開発されて、導入されている施設は、結構多くなっている。こちらは主に、給付費のシステムになるのだが、教育保育施設の運営費に当たる部分についても、国と県と市町村で負担をして、施設の方へ給付費としてお支払いしているというような仕組みになっていて、かなり制度が細かく複雑になっている。基本分のところに各種加算を載せていくという段階構造になっているものなのだが、それぞれの加算要件が細かかったり、算定が細かかったりして、なかなか施設の方々が自力でやるのが難しいというような状況である。特に、事務員を置いている施設もあるにはあるのだが、結構園長先生が事務員を兼務されているところもあり、なかなかシステムを使いこなせなかったり、結果的に役場の職員がお手伝いをしていたりというケースもないわけではない。それを簡単にするためにおが〜るシステムを入れているところもある。

県では、こちらのシステムに関しては開発には関わってはいないのだが、このシステム導入をした上で、例えばどれぐらい業務量が減るかとか、施設側の負担が減るかというところを効果検証するための研究事業に、岩手県立大学と、開発をしている企業と、あとは盛岡市と本県の方で協定書を結んで、盛岡広域の企業と盛岡管内7市町村の導入に関する広域での取組みの支援を、昨年度まで2年間一緒にやったところである。だが、その間に、国が保育DXという取組みを進めていて、今お話しした、国、県、市町村からの給付費を施設にお支払いするという給付の部分の事務、加えて、適切に事務をその施設がやっているか県で指導監査に入るのだが、その事務をもっと簡単に効率的にできないかということで、システム開発を国の方で今進めているところである。

以上のように、この保育DXは、2つ大きくあるのだが、1つは給付費のシステムを進めている。もう1つは、保護者向けで、保護者と施設の間に入るものである。先ほど育児休業の時のお話が出ていたが、保育所に入れるにあたって、育休中に保活をしなければならないかと思う。施設の情報を調べたり、見学の申し込みをしたり、さらに保育所の申請手続きをしたり、そうしたものをを行う必要があるのだが、なかなかそれが手間であり、それを軽減するために、保活ワンストップシステムを今、国がちょうど開発しているところである。

スマホからワンストップオンラインで完結するような開発が進められているということであり、こちらは、保護者側の負担軽減にもなるのだが、我々の行政側としても、色々な申し込みが来て、1個1個審査するのにもかなり時間がかかるため、そうしたものの負担軽減にもなる。施設側としても、施設に来年何人入るのかというのをドキドキしながら待っていて、蓋を開けたらすごく少なかったなど、とても経営に苦労している施設もないわけではない。少子化によって定員割れを起こしている施設も相当数ある。そうしたところも早めに人数を把握し、しっかりと運営につなげられるように、このDXの取組みが進められている。

Q17.

おが〜るシステム導入後の効果検証を行っているというお話があったが、この検証結果はどこかで見ることは可能か。

A17.

最終のところの結論が出る前の時に、国の方で保育DXのシステム開発が進められたためか、研究の最終結果のところの報告は受けていない。岩手県立大学の研究事業で、地域政策研究センターの地域協働研究の中の1つになるので、研究書が発行されていれば見ることもできるだろう。

No.25

ヒアリング先	株式会社薬王堂
日時	11月26日 16:00～17:00
場所	株式会社薬王堂 本社事務所（岩手県盛岡市盛岡駅西通二丁目9番1号 マリオス6階）
調査の協力者	調剤推進部長 兼 人材開発部長 長根 崇 様 人材開発部 マネジャー 中村 麻美 様 人材開発部 リーダー 伊藤 真衣 様
参加者	小成晶紀、津田京香、鳥羽雪絵、藤崎輝、丸野泉紀、渡邊光 度山徹教授
調査目的	岩手県の「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！」の取組みへの賛同や男性の家事育児参画における課題、働き方改革、女性活躍プロジェクトについて うかがい、政策提言につなげるため。

【「いわて一斉！家事育児シェア大作戦！」に関するもの】

Q1.

岩手県の家事育児シェアの取組みに賛同しているとのことだが、具体的に企業内で行っている取組み、もしくは今後行うことを考えている取組みがあればおうかがいしたい。

A1.

家事育児シェア促進について具体的に今やっていることとか、これからやろうとしていることは特にない。色々考えたところ、働く人がより楽に、より効率的に働けることが行き着く先は、男性女性問わず働きやすい職場環境になることだと思っている。今は特に、作業効率を改善することに取り組んでいる。作業の効率化を進めたことによって残業時間が減ったり、色々な仕組みを入れることによって、楽に、簡単に、早くできるようになったり、このような取組みが主なところ。

とはいっても、何となくイメージしにくいと思うので、具体例として、歯ブラシの売り場を想像してほしい。歯ブラシはフックみたいなものに多数陳列されている。そうすると、お客さんが触る度に商品が後ろに行ってしまう。綺麗に見せるために前に出す作業が重要となる。隙間もないので、手を入れると商品がフックから外れ落ちてしまう。課題解決のためにジェットフックという、少し傾斜がかかったフックに切り替えてみた。そうすると、滑って前の方に来る。たったこれだけで、店舗の人たちはメンテナンスする時間が減り、イライラから解放される。

あとは、スライド棚もある。先ほども述べたが、補充する時、特に食品は先入れ先出しが重要となる。賞味期限があるので、当然手前には賞味期限が近いものを、奥には新しく入ったものを入れたいが、ものによっては隙間がなかったり、重かったり、1回どかさないと入らないというものも多々ある。そういう時に、スライド棚だと手前に引くことができる。そうすると、棚が前に出るので、簡単に後ろから補充できる。一部の棚をスライド棚に切り替えて、作業効率を上げた。

また、商品が売れると社員が必要数を発注する。売り場面積が今平均で300坪のため、納品されたものが適当に入ってくると、色々なところに回って補充しないとイケない。それは効率が悪いということで、シャンプーならシャンプーだけ、ボディソープならボディソープだけというくくりで納品してもらうことによって、売り場の前に持っていくと目の前の売り場だけで補充が完結するというような仕組みに切り替えた。このような、普段なかなかお客様の目には

触れないが、地味な取組みをすることの結果、作業改善につながり、残業が減って働きやすい職場につながっているということが、現在行っている取組みである。

Q2.

家事育児シェアの取組みというよりも、働きやすい職場づくりというような話をされていたかと思うが、男性の育休を現場の店長や本部の方が割と多く取得されているというようなお話があり、そうした方がこんな風に休んだというのは伝える活動もやっていければという話もあったと思う。企業側から、実際に岩手県の家事育児シェアを研修等で活用してみるとか、企業から家事育児といった家庭のところへの働きかけは難しいかなと思うが、家事育児の負担の理解などから、企業のお互い様などの意識醸成へつなげていくようなことは何か考えているのかお聞きしたい。

A2.

我々のチームが人材開発なので、研修と教育を主に担当している。今回の岩手県の取組みは非常にいいものではあるので、有益な情報は共有していきたいと思っている。ただ、大前提として、我々は株式会社なので、しっかり売り上げを上げて利益を出すという役目がある。そうした時に、目的を達成するためには、しっかり仕事をしていただくことが一番大事だと思う。仕事をするイコール疲れるという認識ではないと思っている。冒頭の話にある通り、同じ結果を出すならば、楽に早く簡単な方がみんな幸せなはずなのである。それを企業として推進することによって残業をなくしていく。あとは、疲労感というか、しっかり仕事をしたという気持ちいい疲れはいいと思うが、肉体的にへとへとになって帰るというのも違うと思う。そうしたところは仕組みで改善したいと考えているので、その点は今まで以上に押していきたいと思う。

Q3.

肉体的な疲れ、長時間労働をなくしていくことで、空いた時間を家事育児とかみたいなことにつなげていければということか。

A3.

そういうことである。家事育児に企業が入り込むのは、飛び過ぎかなと思っていて、その1つ手前の、家に帰ってもしっかりと向き合えるような心の余裕と体力の余裕があるということころは、企業としても作り出せるのではないかとと思っている。仕事だけでは、人生は豊かでない。仕事が終わった後とか休日に、自分の好きなことだったり家族だったり、色々なことを経験すると、よりまた仕事に向き合うという良いサイクルが生まれると思うので、そのスタート地点は我々がしっかりと考えてあげないといけないのではないと思う。

【働き方改革に関するもの】

Q4.

発注や補充等の働き方を改善することで、作業時間が減少したという内容を貴社 Web サイトにて拝見した。このような生産性向上を図る取組みは、どのようなきっかけがあって行われたものなのか。

A4.

まず、会社は売り上げを立てて利益を残していかなければならないところである。そこで経費は、どうしてもかかってくる場所であり、経費の中で一番大きなものが人件費である。そこを少なくしようということがスタートではあったのだが、先ほども述べたように、効率よく仕事をするすることで、働く皆も楽になるし、会社の数字もそれに伴って良くなる。現場の声とい

うのはもちろんある。本部は、現場の仕事を助ける作業というか、補佐する作業、つなぐ作業なのだが、どちらの声も反映されており、これが良いということで実際に取り入れてみることで、結果、今まで倍かかっていたものの半分の時間で仕事も済んだとか、そうした取組みをどんどん検証していった、では次はこういう什器も良いかもというような感じである。

先ほどの什器の話でいくと、ジェットフックが先で次にスライド棚ということで、どこか効率化できるところはないかということを探し続けて今に至っている。現場の声と本部の声の両輪で、検証しながらやっている。結果、全てというか皆が働きやすく楽になっていくということかなと思う。無理矢理人件費を減らさなければということではなく、効率的な働き方に持っていくようなイメージである。一般的に会社は、人件費減らせというような動きになると思うが、それはどこかでしわ寄せが来る。それよりは、効率化、現場の人に楽に働いてもらう、楽に働くことイコールレベル感が統一されることになるので、その結果、必要な人時、必要な人数が少なくて済むため、人件費が下がる。入口が、そもそも違うということである。

Q5.

働き方や社員の活躍のための体制を促進していく中で、ロールモデルのような、他に参考にした企業の取組みや事例は何かあるか。

A5.

例えば、今制度として入れている勤務地3区分制度は、6年くらい前に取り入れた制度ではあるが、その時には、まず我々はドラッグストアなので、他のドラッグストア、特に皆さんが知っているような大手と言われるドラッグストアではどのような制度があるのかというものを一番最初に確認した。その次に、業界を超えて小売業に行き、他業種も色々調べた上で、当社に一番マッチした働き方はどうなのかというものを探した。そこから、あとは自社用にカスタマイズしていき今の形になっているので、ドラッグストアの他社を参考にするということは比較的多いと思う。

【女性活躍に関するもの】

Q6.

えるぼし認定に際し、非正規社員が正社員へ転換したきっかけや動機にはどのようなものがあったのか。「働きやすい職場づくりを行う上での貴社の取組みがきっかけになった」というような、具体的なエピソードがあれば教えていただきたい。

A6.

まず、非正社員から正社員への登用だが、これは本人の意思だけではどうこうできない部分がある。むしろ本人の意思も大事で、正社員になりたいという意思と、あとは上長、店舗で言うと店長、その上にスーパーバイザー、さらにその上にゾーンマネージャーというものがいるが、そういった上長で話し合って、この人に頑張ってもらおうという方を登用して正社員となってもらっている状況である。これまでパートから正社員になり、頑張ってくれている社員がたくさんいる。

同じエリアとか、同じ店舗といった近くにそういった女性がいれば、多分そういう方を見て、自分も頑張りたいと思うことにはつながりやすいと思う。もし近くにいなくても、そういった正社員になれるという話は分かっていると思うので、なりたい方は店長に伝えて、そこで推薦もあれば正社員になることはできるだろう。誰でも正社員に上げられるわけではないので、会社と本人の意思がマッチすれば正社員に上げられるということである。タイミングにはなるが、先ほどから述べている作業の効率化をすることで、無駄なく働けるので、働きやすい環

境になり、そうなれば正社員でも頑張れるかなという気持ちになれるのではないかと考えている。

あと、正社員になる上で、当社の場合だとまずパートさんからサポート社員になり、サポート社員から正社員登用という順番がある。サポート社員になる時と正社員になる時の基準がしっかりと明確に、これができたら昇格できるという基準があり、明確になっているため、挑戦したい、正社員になりたいという方はそこを目指してその作業ができるようになろう、という目標も明確になっている。このことも認定につながっていると思っている。

Q7.

正社員に転換する上では、段階的なステップがあるという印象を受けたが、例えば店長とスーパーバイザーの仕事の棲み分けだったり、サポート社員と正社員の違いだったりはどういったものがあるか。

A7.

店長の場合はお店全体を管理しているが、その上のスーパーバイザーは、当社だと20店舗ぐらいを総括しているようなイメージになる。お店ももちろん見るが、エリア全体を見ることがスーパーバイザーの仕事になっている。

正社員とサポート社員の違いは、大きくはないが、一番違うことは、給料面もそうだが、その他だと何かあった時にまず動くのは正社員ということである。あとは、正社員をサポートする為の社員であるため、仕事内容としては正社員に近い内容を行ってもらっている。

Q8.

サポート社員になるに至った方は必ず100%正社員になるか。

A8.

そういうわけでもない。会社として正社員に登用する意思と本人の意思がマッチした場合のみである。サポート社員のまま、正社員は目指してないが、サポート社員のまま頑張りたいという方もいらっしゃるので、その場合にはそのまま頑張ってもらっている。会社と本人の意思がマッチした場合は、登用するという感じである。

Q9.

会社側としては、どのような方にサポート社員や正社員をしてほしいか。その条件として、こういったものを位置づけているか。

A9.

まずサポート社員に推薦できる1つの条件は、普段の業務について一般社員が必要とされる業務が全てできることである。そして、1年以内に店長として勤務する技術と意志があることである。すなわち店長ができるスキルを持っているということがあり、試験ではないが、それらを1個ずつチェックする。あとは、柔軟に勤務時間に対応する事ができることである。開店から閉店までのシフト勤務なのだが、早番と遅番があり、そのどちらもできるという条件もある。早番だけとか、遅番だけしかできないと、基準を満たさない。そうした条件がきちんと満たされていることと、将来的に長く活躍できる方を選定している。

Q10.

社員になる要件として、開店から閉店まで職場にいたことが可能だったり、あとは転勤に対応できるであったりがあるとうかがった。そうになると、例えば、子育て中の女性の方は、なかなか本人の意思があっても仕事のことも十分可能であっても、なかなかお子さんがいらっしゃるなどの要件によって社員になれないといったこともあるかと思う。そういった場合でも、要件と

というのは基本的には変わらないとなると、特に女性だと機会が難しいのではと考えるが、その点について何かお考えがあればおうかがいしたい。

A10.

お子さんがいる方だと正社員になりにくいのではないかということだが、あくまで会社としては、働き方はご自身で選べるというスタンスである。パートで働くという働き方もできるし、サポート社員を選ばれるという方もいるし、サポート社員でキャリアを積んで正社員になるという方もいるので、まずはご本人が自分の環境に合わせて働き方を選ぶということがスタート地点になるかと思う。

Q11.

女性がパートから正社員へ、さらには管理職への登用など、キャリアアップしていく中で、昇進について上司が声をかけても「女性自身がやりたがらない」という話を聞くとあるが、そのような状況の際に貴社ではどのように女性のキャリアアップを進めているか。

A11.

まず、大前提として、キャリアアップは役職が上がることだけであると考えていない。男女関係なく、長く活躍してくれること、働き続けてくれることもキャリアアップである。経験を積んでいくこともそうである。例えば、社員から店長にならないかとか、店長にスーパーバイザーにならないかと声をかけた時に、やりたがらない場合もある。その際は、無理に押しつけせず本人の意思を尊重する意味でもしっかりと話し合いをする。これは、上長と、必要であれば人事部も入って面談をしている。

【子育てに関するもの】

Q12.

貴社の店舗での働き手の多くが、子育てをするパートアルバイトという現状かと思うが、子どもが病気になった際の病児休暇は確保されているか。

また、その際の代替要員の確保はどのように行っているか。

A12.

病児休暇は育児介護休業規定で定められており、お子さん1人の場合は年5回、2人以上の場合は年10回と規定で定めている。その上で、実際働く店舗の中では、誰かがお休みとなることがある。パート自身の具合が悪い時もあるし、お子さんの具合が悪いという時もある。その時は、基本、店舗スタッフで代替を調整する。店舗には正社員が1~2名おり、パートさんが大体10名くらいいる。早い段階でちょっと今日来られない人がいるが代わりに来てくれるかという打診をする時もあるし、働いている方に少し休憩入って5時間の予定だけど8時間働いてくれるかというような打診はする。そのため、基本は店内完結が一番理想の形ではあるが、とはいえ、特に資格を持って働いている登録販売者の方もいるので、そういう方は基本的に近隣店舗で調整をする。薬王堂は東北6県どこへ行ってもあり、近い範囲でドミナント展開をしているので、そこはスーパーバイザーが中心になって資格者の応援体制を取る場合が多いかと思う。

Q13.

本社の方で病児休暇を取りたいとなった時は、社員の方は皆取られるようにはなっているか。

A13.

取ると思う。

Q14.

(Q14 に関して)社内環境的には、取りやすくなっているという感じなのか。

A14.

取りやすいと思う。取れないということはない。

Q15.

私が実際にアルバイトで働いていた時に、元々アルバイトの数が足りないことがあった。病児休暇に関わらずだと思うが、誰かが「今日具合が悪くて来られない」となった時に調整が結構難しく、誰も来られないとなった時に正社員の方で回すとかアルバイトが少ない中で回すみたいなのがあった。そうしたことは、仕方のない問題だとは思いますが、業務の負担というのは結構大変で、偏りが出てしまうのではと思っている。そういった現場に対して、どういうことを今後やっていきたいかについておうかがいしたい。

A15.

物理的にある。人がいない、もしくは少ないお店、応援依頼してもなかなか今日は無理だというお店もあると思うが、そこで我々として言いたいことは、お店には店長がいて、ある程度店長の裁量に任せているところである。我々の経営理念の1番目が「お客様に喜んでいただける店を作ろう」となっているので、何か判断しないといけない時は、そこに立ち戻って考えるということを研修でよく伝えている。

もしそうなった時に、少ない人数であることは変わらない事実なので、あとはその店舗の店長、責任者が止めることをしっかりと選択できればいいと思っている。お客さんがいらっしゃるので、レジは必要だ。そして、本当はトイレ掃除もしたい。だが、明日の朝でも別にいいわけである。それならば、トイレは明日に回そうと考える。明日の早番の人には悪いけど、「ごめん、頼んだ」みたいな感じでもいいのではないかと。店長がその辺りを臨機応変に、止めることとやることを判断できるような、企業文化にしていきたいと思っている。

Q16.

やるべきことを最優先にやって、次の日にできるようなことは次の人に引き継ぎをするみたいな働き方ということか。

A16.

そのとおりである。確かに、売り場は綺麗にメンテナンスして帰りたい。だが、物理的に無理だったら、次の日の朝の人に、「ごめん、任せた」ということも大事だと思う。人を頼ることは大事だ。そのため、そこをしっかりと正しく判断できる店長を育てたいと思う。

実際は、誰にでも体調が悪くなることがあるし、どうしてもということもある。現場ではよくある話だ。ただ、急に出てほしい、と言われた時にも、こちらにも用事があるときもある。一店舗にそこまで人数がいるわけでもないのに、それは本当にお互い様で仕方のないことである。私もエリアを見ていたことがるので、「もうどうしようもなく3人しかいない」ということは仕方のないことなので、そこでうまくやるしかない。お客様優先で、今日はレジだけでいいからレジに行き、あとは売り場に1人いて、何かあった時に対応できる体制を取ってということである。半日掃除しなくても、店は何ともならないわけではないということをばっと判断できるような社員になってほしい。マニュアルどおりで、時間になったからトイレ掃除に行くということもあるが、そうは言っていられない時もあるので、実際に、今一番何が必要なのかを考えられる社員を育てていくということが大事ななことかと思う。

Q17.

女性社員だけでなく、男性社員の働き方の是正も重要だと考える。男性の育児休暇取得者はどの程度いるか。また、今後どのように男性の育児休暇取得率を上げていきたいと考えているか。

A17.

男性社員の育児休暇取得は、まだまだ少ない人数ではあるが、今の段階で言うと、男性育児休暇取得率が73.7%で、14名が取得をしている。ただ、男性の育児休暇取得率を公表する事になってから正確なデータを取り、会社としても取得推進も始めたので、まだこれから伸ばしていかなければいけないところかと思っている。これは我々の部署ではなく、人事部の方で主に動いているところにはなるが、これからもっと男性が休みやすくなる環境も整えていかなければいけないし、休んだ方がこういうように育児休暇を取ったということを他の社員にも伝えるような活動もしていかなければいけないと思う。自分も育児休暇を取っていいのだという男性社員が増えるような活動をして、もし今不足があれば取りやすい環境を整えていかなければと考えている。

Q18.

14名というのは、本社で働かれている方なのか、それとも現場にいる正社員の方なのかというのは分かるのか。

A18.

現場の主に店長が多いと聞いている。あと、本部の社員も何名か取っている。

Q19.

育児休暇を取っている間は、別の店舗から店長を派遣するような形になっているのか。

A19.

店長の派遣はエリアによる。2店舗見てもらうような形、つまり隣の店舗のチーフに見てもらうような形や、社員だけでお店が回せれば回す形がある。スーパーバイザーが話を聞きながら進めていると思う。

いつ頃育児休暇を取るとというのは、前もって大体分かるものである。そのため、それに向けてしっかりと計画的に、すっぱりと穴が開かないように現場の段階から行っているという感じである。

Q20.

店長の方で育児休暇の取得が多いという話をうかがったが、私のイメージだと店長の方がなかなか取りにくいのではないかなと思う。業務をうかがう中で、店舗だとシフトごとという業務のイメージがあり、他方で店長やスーパーバイザー、あるいは本部で働かれる方は、担当の地域、担当の役職を持たれているかと思っており、そのような方は比較的取りにくいのではと私自身思っていた。事前に言ってもらわないと困るような業種があるという認識なのか、それとも、どの役職であってもオープンですぐ取得できるという認識なのかについてうかがいたい。

A20.

どの役職でも、1人で仕事をしているわけではないので、どこもチームでやっていて、カバーするという感じである。店長の場合、フォローしてくれるエリアのスーパーバイザーがいるので、基本的には、普段もそうだが、必ず店長がいなくてお店を開けられないとかはない。そのため、朝はパートさんがお店を開けて補充を行い、午後から社員が出勤してくるというお店も多々ある。絶対店長でなきゃダメ、ということはない。どうしても何かあった時には、その上にしっかりとスーパーバイザーがいるし、スーパーバイザーをやっている人であればその上にしっかりとゾーンマネージャーがいるし、本部であれば部長がいるという感じである。何かあ

った時は助けてくれる体制は整っているのです、どうしてもその役職だから外せないみたいなものは、どこの部署でもない。そのための準備はしている。

Q21.

この人がもし、困難な状況になったら他の方がという態勢になっていると、どうしても難しいとなったら、先ほどの回答のような臨機応変に経営理念に立ち返って、多少なりともしわ寄せがあるかも知れないけれど、店を回していくというような答えにたどり着くということか。

A21.

自分のお店で起きたことで、分からなくなったら隣のお店の店長に聞くとか、たくさんいるので、何か助けを求められるような環境をもっともっと作っていくとより良くなるのではと思う。基本的には、お店の営業はパートさんによって支えられており、パートさんにしっかりと運営していただいているので、我々はすごく心強い。その上で、店長の大事な仕事というのは、人と物とお金の管理になる。

そうなった場合に、育休に入るとなった時は、事前に分かっていることで、分かっていることについての準備はしっかりできているので、そこは全然気にせずに、取りたいと手を上げてくれる人を応援するような文化にしたいと思っている。

Q22.

勤務地3区分制度を活用して出産や子育てをきっかけに区分変更を行った場合、元の区分に復帰する例が多いのか、それとも変更後の区分で勤務する例が多いのか、実施状況について教えていただきたい。

A22.

出産とか子育てを理由に区分変更して働くというところなのだが、元の区分に戻るということはまずない認識でいる。というのも、子育てが始まるとお子さんの学校やら何やらとあるし、拠点となる自宅を構えてここで生活するという方が増えてくる。あとは、夫の勤務地を拠点として一緒に動くとか、夫婦でとか家族でとか、そういった働き方をする。例えばナショナル社員だったが、出産や子育てでローカル申請して働いていて、そこからまた、子どもが大きくなったからナショナル社員でどこでも行きますという形にはなりにくいかなと思っている。

Q23.

そうなると、差し支えない範囲でいいのだが、給料が下がるとか、あるいは昇進自体がなくなるというようなことが、出産や子育てと引き換えに起こる場合もあるという感じか。

A23.

給料はもちろんそれぞれ違うが、自分の選択なので、何を自分の人生もしくは働く上で大事にしているかであり、本人が決めることである。昇進に関しては、ローカルだから昇進できないということではなく、店長にもなるし、スーパーバイザーにもなる。昇進に関しては、本人の頑張り次第というところである。

Q24.

選考基準に関して、例えばスーパーバイザーになりたいとなった場合、ナショナルの方とローカルの方では少し選考に差をつけるなどがあるか。一緒の土俵というか、基準でアプライできる形なのか。

A24.

1 人の人材としては、同じテーブルに上がる。ただ、働き方のところで、ローカルだと移動距離も決まっているので、引っ越しありきのところで頑張ってもらいたいということだと厳しいということはある。

しかし、チャンスは平等である。ただ、少し語弊があるかもしれないが、遠方でスーパーバイザーの役職が必要、もしくは新しい地域を作った時にそこでスーパーバイザーが必要となった中で、行ける範囲が決まっている方と、どこでも行けるという方だと、巡ってくるチャンスの量はおそらく違うかと思う。

Q25.

ナショナル社員についてだが、東北 6 県どこでも勤務することが可能ということとなると、引っ越しを伴うと、出産とか子育てをしている方というのはどうしてもナショナル社員にはなりにくいのではと想像する。ナショナル社員を構成している男女比とか、未婚なのか既婚なのか、子どもありなのかなしなのかというのは、大体どのくらいの状況なのか。

A25.

詳しい数字は人事部から出さないと正確なところは言えないが、数年前にまとめたものと、ローカル社員、要はその市町村というか、40 km 圏内で働く方が大体 1 割から 1.5 割くらいで、その他ほとんどがナショナル社員で、真ん中のリージョナル社員はそれほどいないという感じである。真ん中のリージョナル社員というものが、その 150 km をカバーとするもので、隣の県までということ想定していた。想定した理由としては、親御さんのケアが必要だけれど、毎日でなくてもいいというような、週末だけケアに帰ることを想定して作ったのだが、社員の平均年齢が今 31 歳なので、なかなかそれを使われる方々がまだそこまでいないということが正直なところである。

Q26.

これまでもたくさんの経験を積まれたり、キャリアステップもされたりしてきたと思うが、働く中で、子育てがあったりそういったことをお考えになったりしたこともあるかもしれない。その中で、貴社のこの制度であるとか、貴社の場の雰囲気であるとか、あるいはこういった上長さんの対応であるなど、他にもありがたかったこと、こういったことがこれからも続くといいというようなことを実感された瞬間や制度があれば教えていただきたい。

A26.

私が今の部署に来てから、育休復帰面談というのをやっている。今だと、復帰 4 か月前に私たちが行い、その後、復帰 2 か月前に復帰する店舗のチーフとか、その地域のスーパーバイザーが入って、復帰に向けた面談をするというものがある。

加えて、今年から始めたものが、産休に入る前の方に、お休みに入った後どういった形で戻りたいかということを事前に考えてもらってから、お休みに入って、復帰面談をして復帰してもらうという流れを作った。こうした流れがあることが、他社の方と話した時に、すごく珍しいとのことだった。そこまでしっかりと話し合えるし、自分の意見も伝えられるし、会社側として、もちろんお休みに入る方本人の意見を全て受けることもできない場合もあるが、意見は言える、それを伝えられる場所があるというのがすごいことなのだと思います。この会社にいるから当たり前と言ったらおかしいが、普通に行ってもらえていたことなのだが、他社の方にこのことを話すとそのようなものはなく、復帰する数か月、もしくは 1 か月前とかにあなたはここだと言われて復帰するというような会社もあるようである。

意見を聞いてくれる、それをしっかりと会社に戻りやすいようにある程度本人の事情も受け入れてくれるということがすごく良いところだなと思うので、そこはこのままであってほしい

と思う。私はまだ産休に入っていないが、そうした面談を聞いていて、本人の意向と会社の意向の合うところで復帰できるというのは一番良いのではないか、本人も戻りやすいのではないかと思っていたので、そこは会社としても続けていきたいし、続けてほしいと思っている。

育休復帰率なのだが、女性のデータになるが、産休を取って育休を取って復帰する割合が100%である。全員がお休みに入っても戻ってくるというところがすごく良いところなのかなと思う。出産を機に退職するという人がまずいない。ここ数年というかずっとそうである。その1つの要因としても、制度としてもしっかり、子どもが1歳になるまではお休みできる、保育園に入れなければ最長3歳までは取れるといったものもある。あとは、時短勤務も1時間時短、2時間時短も本人が選択することもできるし、そうした制度をしっかりと皆が使っていて、その時に働きやすい、家庭の環境に合った働き方で戻って来られるというのはあるのかなと思う。

女性の店長で、産休を取る方ももちろんいるが、お休みに入るまでは店長を務めていた。休みに入る前の店舗と役職で戻るということは基本ではあるのだが、大体皆1年はお休みを取る。そこにはしっかりと代わりになる人を、店舗としてあてがうのだが、復帰する時の店舗の状況、エリアの状況によって先ほど述べた面談で、しっかりと話をする。どうしても夫婦2人で子育てをしていて、自分がまずお迎えに行かないといけないとか、遅番勤務はちょっと厳しいとか、日曜日は保育園やってないのでどうしても休みがほしいとか、色々な事情がある。そうであれば、今は一般社員で戻って、少しお子さんが、落ち着くというか大きくなるまではそのポジションで頑張りたいといったケースもあった。自分でしっかりと意思を伝えると、会社もそこをうまく汲み取って、本人が一番働きやすいような環境で復帰できるというのはすごく大きいかなと思う。無理に初めての子育てと店長業務を必死に頑張って、もうダメとなるよりは、そういったところも話し合いながらということは大きいと思っている。

私自身も娘が3人おり、2、3回そういった経験をして戻ってきて今に至っているので、ほぼ制度も使ったし、時短勤務だけは使わなかったが、本当にありがたかったと思っている。復帰後も、その時は必死だったが、今思えば、本当に周りの人に助けてもらったからこそだと感じている。そのため、どちらの気持ちもわかるので、うまく皆が働きやすい環境をつくるにはどうしたらいいのかというところを今の部署で考えていければいいと思っている。どうしても、子どもがいるから最優先にされなければいけないみたいなものは、私は違うのかなと思っています、子どもがいない人もいるわけである。だが、ご家族の誰かが面倒を見ているとか、その人のプライベートは個々にあるので、大事にしているところが異なる。

常に子どもがいる人だけが優遇されると言ったら言葉は少し違うかも知れないが、子どもがいるから許されて、そうでない人には全部負担がいくようになってしまうということも違うと思うし、逆に一緒に組んでいるメンバーには、家族がいて、それこそ小さい子どもがいる父親かもしれない。そういったことも考えると、お互いが働きやすい環境でなければ、実際にこの人の妻は一人で必死に大変な思いをしているかもしれないし、それは女性活躍という言葉は今使うとすると、その状態でないと思う。自分が体験しているからこそ思うこともあるし、かといって、会社として全てが個人に寄り添うけれども、そこに全て合わせていたら成り立たなくなるということはあるので、バランスが難しいとは思う。

Q27.

復帰後の面談と、産休に入る前の面談という2種類の制度があるというお話をうかがったが、産休の前に入る面談というのは主に何か月前から始まるのかということと、面談の中で、例えば復帰後に関するキャリアや、出産した後の体調の話、妊娠をしつつ体に負荷がかかっている状態で働いていく上で大変なことなど、どういった内容の面談、相談をされるのかについておうかがいしたい。

A27.

妊娠中に関しては、おそらくお店の店長と本人、もしくはスーパーバイザーにお話する時もあると思う。体調にもし何か不安な要素があれば、例えば、重いものを持たないような作業に変更するとか、時短勤務も必要であれば使えるので、そこで負荷を減らすような形でやっている。

産休に入る前の面談に関しては、産休が産前6週から入れるはずなのだが、その前までに実施するようにとのことだったので、大体2か月前くらいに皆実施している。お休みに入る前に、自分の有休がある方は、その有休も使ってお休みしてから入る方もいるので、そういった期間も見越して、本当にお店に来なくなる前にやってもらっている。その中では、復帰するまでにどのような働き方を考えているかということを知ること、復帰後、どういう店舗で戻ってもらうとか、その方が会社で把握しやすいので、その人事に関する話も聞くことにしている。あと、体調のことだとか、不安要素など何か色々な事情があればそこで聞いて、安心してお休みに入ってもらえるように面談をしている。お休み中の復帰前の面談に関しては、体調面もそうだし、出産後に体調が変わることや、環境面、引っ越しされる方もいるので、そういった環境が変わっていないかなどの確認をして、また不安ないように復帰できるようにというところでお話をしている形になる。

Q28.

(Q27に関して) その面談をする方は女性の方が多いか。相談する側ではなく、相談を受ける側の社員の方は女性が多いか。

A28.

私たちの部署で受けているのは、我々女性2名である。あと、私たちが店舗復帰4か月前に行って、その後に復帰2か月前にも行うが、それに関しては、復帰する店舗の店長とスーパーバイザーが入って行う。そのため、そこは男性、女性は、そのお店とかスーパーバイザーによるという感じなので、別に女性がやるという決まりはなく、担当の方が行うというイメージである。

Q29.

産休に入る前の面談は、本部の人事が行っているのか。

A29.

産休に入る前の面談は、その店舗を管轄しているスーパーバイザーが行っている。

Q30.

スーパーバイザーというのは男性、女性に関わらずということか。

A30.

関わらずということである。復帰後の店舗を決めるが、スーパーバイザーとその上のゾーンマネージャーというものが決める。復帰後に関しても聞いておかないといけないので、担当が復帰前の2段階で一応分かれている。

Q31.

先ほど、女性についての育休復帰面談の話を質問させていただいた。男性についても、育休に入られる方についても同じような面談があるのかうかがいたい。

また、なかなか他の会社だとそういった制度はないというお話だったので、実際その面談を受けられてきた方が、面談のおかげで復帰しやすくなった、復帰しやすいなと思ったとか、あとは、その後の働きやすさについても良くなったということを知りたくて想像する。育休復帰面

談について、育休復帰率が100%で、出産を期にやめる方はいらっしゃらないとのことだったが、育休復帰面談を経て育休に入られた方の声とか、こういった制度があって良かったとおっしゃっていたというような声があればおうかがいしたい。

A31.

男性に関しては、今は、女性のように段階を踏んでという面談はないが、育休に入る前に、上司のスーパーバイザーと面談をして、いつから育休に入ってどのように復帰するというような形で決めているので、少し女性が育休に入る場合とは違うが、面談はしている。

面談を受けた方からの声について、直近でアンケートみたいなものでそういった声を聞いたことはない。おそらく、育児休暇をとると1年以上お店から離れることになる。そうになると、絶対不安になる。お休みをしている間に色々なことが変わっていたり、少し忘れていた仕事もあったりすると思うので、とにかく戻ることが不安なのだと思う。

そのため、その不安を解消するために、私たちが入って、その思いを聞ける、聞いてから復帰するというだけでも、ご本人にとってはすごく気持ちが楽になるのではと思っている。それがなく、先ほど述べたように、基本的にお休みに入る前の店舗に元の役職で戻るとなり、実際に戻った時に、お休みに入る前と家庭環境が変わっているから同じ働き方はできずどうしようとなるよりは、前もってしっかりとここはこうだという話をすり合わせていけることで、会社側もだし、本人もだし、両者にとって良いことが増えるのではと思う。

Q32.

育休復帰面談というものは、制度としてどのくらい前から行っているのか。

A32.

どのくらい前かというと、何年前となかなか特定はしにくいですが、復帰面談自体はあったかと思う。ただ、人材開発部と人事部で足並みを揃えて回数を多く手厚くしたのは去年からである。

Q33.

(Q32に関して) 手厚くしたことには、何かきっかけとか経緯はあるのか。

A33.

我々人材開発部は、個の個性を活かし、組み合わせ、組織を成長させる事を目的としている。長所をその中で、人を知らないといけないということの一環で、育休に入る人もしっかりと知っていないといけないし、戻ってくる人もしっかりとケアできるように過程を知っていないといけないということがあり、人事部と共同して回数を増やして、我々も入れてもらったという流れである。

それまでは、上長が行っていた。スーパーバイザーが1回だけである。去年から、人材開発部の方も入って面談をするようになり、より丁寧になった感じだ。他の部署が入ることで話せることもあると思う。よくあることだが、直属には言いにくいこともあるのかも知れない。

【今後の取組みに関するもの】

Q34.

岩手県の家事育児シェアの取組みへの賛同だけではなく、取引先にも女性活躍についてうかがうなど、貴社が積極的に周りとの協働しながら女性活躍など様々な取組みをされていると思うが、これからさらにどのような取組みを行おうと考えているか。

A34.

まず大前提としては、先ほども述べたが、女性活躍という認識ではなくて、優秀な方にたくさん活躍してほしいというのがスタート地点になる。現状は、冒頭でもお話しした通り、

正社員は約 1000 名いて、男女比で半々くらい、パートさんは 4000 人おり、8 割くらいが女性ということで、女性の方に多く支えられている会社でもある。その上で、女性のライフステージの変化に伴う体調の変化、今の時代で言うフェムケアを正しく認識すること、あとは、多様な働き方を容認できるような企業にすることが必要と思っている。今後も研修を通して、多様性と女性のフェムケアの、正しい知識を得る事を推進していきたいと思っている。

また、規定というものが会社にあるが、規定は見直しが当然必要になる。3 年に 1 回とか 5 年に 1 回定期で見直すことがいいのではなく、臨機応変に見直すことがすごく大事になってくるかと思う。薬王堂には労働組合もあるので、組合員の声をしっかりと聞きながら、主幹部署である人事部と協力しながら、その時々合ったものに直していくことが大事ではないかと考えている。

No.26

ヒアリング先	仙台市若者支援課、経済企画課、男女共同参画課、こども若者局総務課、こども保健家庭課、子育て応援都市推進課、幼保企画課、認定給付課、運営支援課
日時	2024年12月6日
場所	書面回答
調査の協力者	若者支援課、経済企画課、男女共同参画課、こども若者局総務課、こども保健家庭課、子育て応援都市推進課、幼保企画課、認定給付課、運営支援課 各課ご担当者様
参加者	津田京香
調査目的	仙台市への政策提言を考える上で、参考資料として、具体的な子育て支援政策についてうかがい、正確な情報を政策に反映させるため。

【仙台市の人口流出に関するご質問】

Q1.

仙台市は東北の他の自治体から人口が流入している一方で、首都圏等への流出も並行して発生しているため、人口移動において東北のダム機能を持つと言われている。以前お話をおうかがいした際に「仙台市の合計特殊出生率が低いのは、合計特殊出生率を算出する際の母数となる若年女性が多いから」とお聞きした。一方、出生数に注目してもその数は減少しているが、これは若年女性が多く流入しているにも関わらず、その女性の転出を止めることができずに、出生数も減少しているということも考えられる。そこで、一旦、流入した女性を仙台市につなぎとめるための対策を講じているのかおうかがいしたい。

加えて、女性の地方から首都圏への転出超過について、特に地方の企業において固定的性別役割分担（アンコンシャス・バイアス）により女性が希望する仕事ができない（男性は営業や技術職などの中心業務を担うのに対して女性は庶務など補佐的な役割など）が指摘されている。地方創生の議論では、女性に選ばれる地域づくりを進めていくために、固定的な性別役割分担の解消が必要だという指摘もあるが、そのような課題に対して仙台市ではどのような対策をされているかおうかがいしたい。

A1. 若者支援課

本市では結婚に伴う新生活を本市で送る方に向けて、結婚後の生活を応援することを目的に、新生活のスタートアップに係る家賃や引越費用等の補助を行う仙台市結婚新生活支援事業を実施している。主目的は結婚に伴う新生活の応援ではあるが、仙台市からの人材流出防止（男女問わず）にも効果があるものと認識している。

A1. 経済企画課

若年女性人口を維持していくには、若い世代、女性にとって魅力的な働く場、安心して働き続けられる環境をつくり、結婚や子育ても含めてライフプランを描きやすいまちにすることが重要と考えている。こうした考えのもと、賃上げや雇用などの面でも地域経済をけん引する地元企業の輩出に向けた「地域中核企業輩出集中支援」や企業誘致、スタートアップ支援に力を入れているが、女性向けという視点で申し上げると、企業で活躍を続ける女性のロールモデル輩出に向けた「企業の未来プロジェクト」や、働く女性の異業種ネットワークづくり、企業の組織風土の改善に向けた経営者やリーダーへの伴走支援などを進めている。また、本年度より、男性育休取得奨励金事業を開始しましたが、男女ともに仕事と家庭を両立できる職場環境は、就職先選びのポイントの一つになっている。人材確保が経営の大きな課題となる中において、企業にとっても若い世代の定着や女性の一層の活躍は重要なテーマとなるため、アンコ

ンシヤス・バイアスの解消にも資するものと考えている。今後もこうした施策をさらに強化し、若者や女性が仙台市での暮らしの中に自分らしい生き方をイメージできるよう、企業と連携してその環境づくりに取り組んでいきたい。

Q2.

岩手県では、家事育児シェア大作戦として、オンライン上で夫婦の家事分担の状況を確認できたり、チェックシートを配布して、家庭内の家事育児分担のシェアが進んだりするよう働きかけている。仙台市内の家庭内の家事育児分担を進めるための施策として、仙台市で、取り組まれていることはあるのか。また、このような取り組みについてどのようにお考えか。

A2. 男女共同参画課

企業で働く男性社員や学生等に向けて、男性が家事や育児等に参加することの必要性や効果、男性自身が得られるメリット等について伝える出前講座を実施している。（男性向け家事育児等啓発講座）本講座を通じて、同一企業の社員等において、どのように家事や育児と向き合っているのか情報交換をする機会ができるとともに、講座終了後の企業内における家事育児参加に関するコミュニティの形成を促進させることができると考えている。このような取り組みは、性別に関わらず誰もが多様な生き方を自ら選択し、その力を発揮できる社会を目指すものであり、男性も女性も共に家庭内における役割を担うという男女平等の視点に加え、男性が家事から得られる生活者の視点や経済感覚、子育てなどを通じた幸福感、地域活動や社会活動などを通じた視野の広がりやネットワーク、さらにそれを仕事や生活に活かしていくという好循環が生まれ、生涯にわたって豊かな人生をもたらすものと考えている。

A2. こども若者局総務課

共働き世帯が増加している中、家庭内の家事育児分担を進めるには、個々人の努力だけでなく企業を含めた地域社会全体で、男女ともに仕事と家庭を両立できる環境づくりを進めていくことが重要と考えている。その取り組みの一つとして、仙台市では企業の管理職や人事労務担当者を主な対象とした「ワークライフバランスセミナー」や、市内企業に勤務する若い社員が各々のライフプランを考えるきっかけとして「ライフプランセミナー」を実施している。また、令和6年度より、男性従業員が一定期間以上の育児休業を取得した企業に奨励金を支給する事業や、男性が育児休業を取得しやすい職場環境整備を進めるための専門家等派遣事業（一財）仙台こども財団が実施）を開始した。男性の育休取得を促進することは、企業内の業務体制などの見直しのきっかけとなり、育児だけでなく、家族の介護や病気療養などの様々な事情を抱えながらも仕事との両立ができる、誰にとっても働きやすい職場づくりにつながると考えている。

【仙台市内の子育て支援政策に関するご質問】

Q3.

令和5年度の仙台市子ども・若者アンケートを拝見したところ、遊び場を増やしてほしいという声や、友達や仲間とすごせる場所があったらいいという声が目立つ印象だった。子どもの居場所づくりという点で、市としてどのような方向性で政策を行っていくかおうかがいしたい。

A3. 子育て応援都市推進課

本市のこども・子育て支援に係る総合的な経過である「すこやか子育てプラン2020」の次期プランに相当する「（仮称）せんだいこども若者プラン2025」を策定中だが、この中では「自分らしくいられる居場所づくり」を施策の方向性の一つに位置付け、居心地のいい居場所が複数あるこどもの割合を増加させることなどを目標として取り組んでいくことを検討している。

Q4.

地域コミュニティにおける子育てという視点から、仙台市の市民同士が意見を述べたり、近況を共有したりできる場が重要だと感じる。話し合った内容を行政に届けるといような機会がないため、市民会議のような取組みを今後する予定はあるか、また実施したいかなどお話をうかがいたい。

A4. 子育て応援都市推進課

本市では、育児サロンや育児サークルなど、子育て中の親同士が相互に支え合ったり、主任児童委員などの地域の支援者を中心に、気軽に集まり情報交換や交流をしたりする取組みを支援しており、個々の活動に対しては、必要に応じた支援を行っているところである。また、本市では、地区連合町内会の要請により、区長が町内会の代表者と懇談し、地域の意見や要望を市政に反映させるとともに、市の政策や事業を説明し、市政への理解と協力をいただく場となる地域懇談会を実施するなど、市民の皆様のご意見を踏まえた市政運営に努めている。

Q5.

「せんだいこども若者プラン」の骨子案を拝見しましたが、基本的な視点の1つに「地域社会全体で子どもの育ちと子育てを応援していく環境づくり」とある。地域において、住民どうしがつながり、様々な活動に参加することや、そうしたつながりや活動の基盤となる場の確保には、NPOや市民団体などの多様な主体との連携が必要となると考えるが、こうした観点からの行政としての取組みについてのお考えをおうかがいしたい。（参考:「仙台市すこやか子育てプラン」骨子案）」

A5. 子育て応援都市推進課

本市では、子育て支援者相互の結びつきを強め、支援者情報の共有化を図るため、子育て支援活動に携わる関係者による全市的な子育て支援のネットワークを構築し、仙台市全体としての地域の子育て支援力の向上を図ることを目的に、「子育て支援ネットワーク推進交流会」を開催しています。また、仙台市を中心に活動している子育て支援団体を登録し、ホームページへの団体一覧の掲載、のびすくナビでのイベント情報などの発信、仙台市で行うイベントへのご案内などを行っている。仙台こども財団では、こども・子育て支援団体の活動の現状や課題を把握し、当財団における効果的な取組み等の検討・実施につなげていくこと、また、結果の公表等を通じて団体の活動が市民により広く認知され、地域や他団体等との連携・協働がさらに促進されることを目的として「こども・子育て支援団体の実態調査」を実施した。

Q6.

地域との結びつきが薄れる中で、困っていても支援を求める声をあげられない子育て世帯が増加していること、そのような世帯が行政が展開する事業から取り残されていることが指摘されている。仙台市では、このような潜在的に問題を抱える子育て家庭へのアプローチについて、何か子育て家庭の側で地域で活動するNPO法人などと連携して行っていることはあるか。また、転勤などの事情で地域との関わりが薄い子育て世帯が少なくない中で、支援の質を高めるために力を入れていることがあれば教えていただきたい。

A6. 子育て応援都市推進課

本市では各区に1か所ずつ子育てふれあいプラザ等（のびすく）を設置し、各館でのびすく子育てコーディネーター（NoKoCo）による相談を行っている。相談に来た方だけでなく、ひろばに遊びに来た親子への声かけから相談につながることもある。直接の来館が難しい方には電話やオンラインでの相談も実施している。

また、のびすくでは様々なイベントを実施し、子育て家庭同士の交流の場を設けています。転勤族の方やシングルの方向けなどターゲットを絞り、より参加しやすくなるような工夫もしている。また、出前のびすくとして、イオンや児童館などの地域に出向くことで普通のびすくには来ていない方へのアプローチも積極的に行っている。※のびすくは指定管理として運営しており、運営団体はNPO 法人等である。

Q7.

子育てに関する支援人材の確保について、これまでのヒアリングの中で専業主婦などの特定の層に偏っていることや人材の循環が少ない現状を知った。今後、これまで多くの地域活動を担ってきた専業主婦が減少していく中で、就業しながら子育て支援にも関わる取組みや中高生なども含めたこれから子育てに取り組む方々にも関わってもらい取組みを進め、循環の仕組みをつくっていくことが必要だと考えるが、このような観点から考えていることがあれば教えていただきたい。

A7. 子育て応援都市推進課

前述（A6）のような、男女ともに仕事と家庭を両立できる環境づくりが重要になってくるものと考えている。

Q8.

仙台市内の両親教室は、未だに母親教室となっているが、男性も子育ての対象となるにも関わらず、両親教室と名前を変えないのはなぜか。

A8. こども家庭保健課

両親教室と母親教室どちらも開催しております。コロナ禍に開催を中止して以降、集うことに抵抗のある妊婦さんたちもいるため、ニーズを確認しながら徐々に集団教室を再開してきている経過がある。内容や目的、果たすべき役割等が母親教室と両親教室では異なるため、単に教室名を変える（統一する）ということは考えておらず、今後もそれぞれの教室を開催していく予定である。

Q9.

仙台市内で両親教室は、どのくらいの頻度で、どこで実施しているか。また、参加人数、特に父親の参加数はどのくらいか把握していたら、教えていただきたい。

A9. こども家庭保健課

仙台市直営としては、各区役所・宮城総合支所で開催しており、こども若者局事業概要（ホームページに掲載されています）に開催実績（父親参加数も含め）を掲載している。

Q10.

仙台市が主催する両親教室と市内に5か所あるのびすくで実施している両親教室の関係（連携して行われているのか等）を教えていただきたい。

A10. こども家庭保健課

教室運営そのものを連携して行っているわけではないが、それぞれの教室をご案内したり、教室参加者で気になる方や支援が必要だと判断される方がいた場合には、情報共有等により連携・支援を行ったりしている。

【保育に関するご質問】

Q11.

仙台市の保育サービスについて、子育て世帯の需要が集中している、または、あまり需要がない地域はあるか。そのような地域がある場合、保育園ごとの需要の格差についてはどのようにご対応しているか。

A11. 幼保企画課

本市では、子育て世帯が増加し保育需要の増加が見込まれる地区を中心に、これまで保育施設等の整備を計画的に進めている。保育需要が高い地域の施設については、利用定員の弾力的な運用により定員を超過して受け入れを行っていただいている。一方で定員を満たさず空き定員が発生している施設が多い地域もあり、保育需要の地域の偏在については課題であると認識している。

Q12.

流山市では保育園の需要格差の問題に対応するために駅前送迎保育ステーションという送迎保育のサービスを導入していたが、そのような政策をご検討されたことはあるか。加えてこのような政策は仙台において有効なものと考えられるか。

A12. 幼保企画課

保育施設等への送迎サービスについては、（1）ステーション（一時預かり実施施設）をどこに設置するのか（2）誰が運営するのか（3）バスは誰が用意するのか（4）送迎時における責任の明確化（5）保護者と保育施設等との関係 など実施に向けて検討が必要な課題が多く、実現にはいたっていない。

Q13.

定期的に更新されている保育園施設等入所状況を拝見すると、空き定員にあまり余裕がないように見受けられるが、試行的事業として実施している「こども誰でも通園制度」についてどのように運用されているか。また、令和8年度から全国的に本格的に実施される「こども誰でも通園制度」に向けて、さらなる入所枠の確保が必要かと思われるが、現在の状況から入所枠を増やすことは可能なのか、どのように入所枠を増やすことを計画されているのかうかがいたい。

A13. 幼保企画課

令和6年度に本市で実施している「こども誰でも通園制度の試行的事業」については、市内10施設で実施しておりますが、そのうち9施設は一時預かり事業専用の保育室がある、一般型一時預かり事業を行っている施設である。令和8年度からの本格実施に向けては、今後国から示される予定の基準等に対して、本市で実施する場合の課題などを整理の上、利用枠の確保など実施に向けて検討を進めていく予定である。

Q14.

全国的には待機児童数ゼロの自治体は増えているが、年度途中の入所や希望する保育園への入所など、多様な保育サービスへ十分に対応できていないなどの状況が他の自治体では問題となっている。そこで仙台市ではこのような問題についての現状や対策などはどうなっているのか。

A14. 認定給付課

令和6年4月1日時点におきまして、本市は3年連続で待機児童ゼロを達成している。子育て環境の充実の観点からは、保護者が希望する保育施設にいつでも入所できるよう受入枠が確保されていることが望ましいが、その一方で受入枠の未充足は施設運営上の課題となり得る。こ

うした課題に対処するために、本市では月2回の利用調整を行うとともに、各区への保育サービス相談員の配置や保育施設の空き枠の電子マップ化など一人でも多くのお子さまが保育施設等に入所できるような取組みを実施し、保育需給バランス確保に努めている。また、保護者の多様な保育ニーズに対応するため、一時預かりや休日保育などのサービスの充実を図っているところであり、今後も保護者の保育ニーズを踏まえ、必要な対策を実施していく。

Q15.

出生数の減少する過疎地域や地方部では、定員割れが生じている保育施設があることを聞いている。この点について、仙台市では保育施設の定員割れは起きているのか。また、定員割れした場合の、保育施設の利活用（例：学童施設への転用など）についてはご検討されているか。

A15. 幼保企画課

上記回答のとおり、市内には定員を満たさず空き定員が発生している施設が多い地域があり、保育需要の地域の偏在については課題であると認識している。また、施設の空き定員を活用した事業として、余裕活用型の一時預かり事業を実施している施設があるほか、今後開始予定の「こども誰でも通園制度」についても、この枠を有効に活用できる事業になるのではないかと考えている。

Q16.

保育士を確保する際の課題として、賃金の低さ、メンタリティ、結婚・子育て・転居・介護などによる離職、社会的地位の低さ、保育士養成校における環境、復職率の低さなどが課題として存在していると考えられる。仙台市内の保育所を概観した際、今後どのような課題を改善していきたいか、仙台市の保育士の実情なども交えながらご意見をうかがいたい。

A16. 運営支援課

日常的に子どもと接する教育・保育従事者の人材の確保・育成は、保育の質の確保・向上のために必要なことであると考えている。令和6年1月の時点で宮城県内の保育士の有効求人倍率は3.61倍となっており、保育士不足の状況は非常に厳しい。このため、保育施設が行う人材獲得に対する支援と離職予防の取組みが揃って必要であると考えている。人材確保のためには保育士の処遇面の充実が必要であり、3年目までの若手保育士の給与を補助するスタートアップ支援事業や、保育士向けに宿舍を借り上げる法人に対する補助などを実施している。また、離職予防のための取組みとして、保育施設でインターンシップを行う際の人件費を補助し保育現場に対する理解を深めていただく事業や、若手保育士向けのカフェの開催を行っている。今後の課題としては、保育士を目指す学生が増えることが必要であり、保育士を進路として考慮いただくために、中高生に対して保育士の仕事の魅力や意義について伝えていくことが求められるものと考えている。

Q17.

保育士の長時間労働という課題の要因の一つに、「保育所に子どもを預ける親の長時間労働が、保育所に子どもを預ける時間を長くさせ、それが保育士の長時間労働を招く」ということがあると考えられる。しかし、このような労働環境では、保育士の人材確保の面で課題が生じると想像するが、これに対して何か方策はあるか。

A17. 運営支援課

保育士の長時間労働については、保育士には保育以外に求められる業務が多いため、そのことが保育士の業務負担感を増大させており人材確保上の課題となっている。このことから、保

育士資格を持たない人間に任せられる業務（イベントの準備物作成や、清掃・消毒など）を積極的に切り出して保育士以外の職員に任せる、保護者との連絡を ICT で合理化する、保育士が作成する保育計画の内容を合理化する等の取組みを通じ、保育士の本来の業務である保育と保護者支援に集中できる環境を整えることが必要になると考えている。

Q18.

保育現場の労働問題に関して、子どもの面倒をみる以外の業務負担の多さが考えられるが、業務効率を上げるために、行政として行っている支援はあるか。

A18. 運営支援課、幼保企画課

○公立保育所

本市の公立保育所においては、保育業務以外の清掃業務や環境整備業務等について、民間事業者へ業務委託を行っているほか、下記回答のとおり、保育業務支援システムを導入している。

○民間保育施設

下記回答のとおり、事務負担の軽減等を目的として ICT 機器等を導入する保育施設に対して補助金を交付する事業を行っている。

Q19.

労働時間が長く、業務負担が大きいことから保育士という職業はブラックと言われることが多い。仙台市の保育園において保育業務を削減し、保育士人材の循環を持続的にするために、ICT 機能の推進が重要だと考える。具体的にどのような ICT 機能の導入を行っているか、または、推進したいなどがあれば教えていただきたい。

A19. 運営支援課、幼保企画課

○公立保育所

本市の公立保育所においては、保育業務支援システムを導入し、保護者との連絡、児童の登降園管理、午睡・保健・成長に関する記録などの機能を活用している。従来、紙に手書きで記入して管理していた情報を電子化することで、転記や集計等の事務作業に要していた時間を削減でき、その分の時間を保育サービスの向上のために充てることが可能となった。また、保護者への連絡については、緊急時の連絡を迅速かつ一斉に送ることが可能になったほか、おたよりなど従来は紙で配布していたものの配布準備や回答集計にかかっていた時間を削減することができた。今後は、保育所で作成する計画・帳票等のうち電子化が可能なものについて、同システムでの作成・管理を進めていく予定である。

○民間保育施設

本市では、保育所等における様々な事務作業について ICT を活用し効率化することで、職員の負担軽減と労働環境の改善を図り、保育士等の離職防止と保育の質の向上につなげることができるよう、国補助金を活用し、ICT 機器やシステムの導入に要する費用を一部補助している。具体的には、①保育に関する計画・記録に関する機能 ②園児の登園及び降園の管理に関する機能 ③保護者との連絡に関する機能 ④キャッシュレス決済に関する機能 に係る ICT 機器等を導入する施設に対して補助を行うことにより、保育所等における ICT 化を推進している。

No.27

ヒアリング先	なないろキッズ
日時	2024年12月11日 13:00～14:00
場所	オンライン
調査の協力者	代表 岡崎 啓子 様
参加者	津田京香、鳥羽雪絵、藤崎輝、丸野泉紀 度山徹教授
調査目的	宇部市における行政と地域子育て拠点の連携についてうかがうため。

Q1.

妊娠7か月時の面談は希望制をとっている自治体が多いと感じるが、宇部市では妊娠7か月の妊婦全員を面談対象としているのはなぜか。

A1.

母子保健の方と話をしている中で、出産前の1番不安な時期が数としても出ているので面談を妊娠7か月から幅を取って出産前までの時期で、ご自身の体調がいい時期に行っている。そうすることで、出産の準備、行政の手続きの面、また出産の不安ごと（妊婦さんの心の状態などを確認）を話すことで不安感を軽減するようにしている。後期の面談がなかったころは、出産後にどうしたらいいのかが、なかなかうまく行政と連絡ができていなかったこともあったので、出産前にもう一度行政と関わる（顔と顔でつながる）という形で、希望制ではなく、必ずという形をとっている。

Q2.

妊娠7か月時の面談を全員対象とすると、対応する保健師等も相当数必要かと考えられるが、人材の確保をどのように行っているのか。

A2.

宇部市は年間の出産数が1,000人超えるかどうかくらいである。保健師等は本当に相当数必要だと思うが、宇部市は人材をしっかりと確保し、面談は他の業務と重ならないよう予約制とし行っている。

Q3.

妊娠7か月面談後に必ず子育て拠点に訪れていると全国子育てひろば実践交流セミナーin山口の資料から拝見した。面談から子育て拠点へつなげるようになったきっかけは何かあったか。

A3.

1番はじめはマタニティサロンという妊婦教室が、同じ館内ではなく敷地外（徒歩5分くらい）の保健センターで行われており、教室が終わった後に、「ひろばの見学もしてもらえないか」というのを打診したのがはじまり。そこから、全員ではないが、ひろばに来てくださる方もいて、出産後に、マタニティサロン後の見学に来た方で、「無事に出産し遊びにきました」という声を多くいただくようになってきた。そこから、7か月面談が始まり、面談は館内で行うためしっかりと連携がとれればいいのかと考えた。その後マタニティサロンも同館内で行われるようになり、よりその後のひろば見学もしやすくなっていった。

当団体は、妊娠期からひろばを見学していると、産後もスムーズに安心して利用しやすく出産後の子育ての1つのよりどころとなるという思いもあり、こども家庭センターと一緒に連携し力をいれている。

また、妊娠期ではないが包括支援センターの方へ相談があつて来られたり、転勤して書類を取に来られたりした方なども、ひろばがあると誘導してくださるのでより連携も深めている。

Q4.

面談後に子育て拠点にいらっしゃる方はどのような方が多いか。(仕事を休んで来ている、専業主婦等)

A4.

産休中のお母さんや仕事を休んで来られる方が多い。専業主婦の方は昔に比べると少ないと感じる。

Q5.

我々が研究のモデルとしている宮城県仙台市や山形県天童市においても、7か月面談を子育て拠点と協働で実施することを提言したいと考えている。

宇部市では家庭センターとひろばが同じ建物にあることで、妊婦さんをひろばに案内しやすいというメリットがあると思われるが、家庭センターとひろばが離れている仙台市や天童市で妊婦さんをひろばにつなげるために、考えられる方法はなにかあるか。

A5.

私たちも課題だと感じている。セミナーの時にも他のひろばの状況を聞きたかった。しかし、いい案やこのようにしているという話を聞けなかったので、私たちも課題に感じている。面談時には拠点スタッフも一緒に入るのは必要なことだと思っているので、私たちも入っていきたく思っている。他の市町村では面談に入っている方もいらっしゃるので、そういった方たちの話を聞きながら私たちもやっていきたく思っている。また、どうしたらマタニティファミリーが拠点に来館しやすいのかも考えている。

私たちは拠点のプログラムの1つとして0歳のお子さんをお持ちのママパパの座談会やきょうだい児をもつママパパ対象の座談会などを毎月おこなっている。出産時や後のことやきょうだい児を育てているママパパの生の声（SNSではない）を聴ける機会はなかなかないと思うので、そういった場にマタニティファミリーも参加できるようにしている。面談とは別になるが、そういった形など拠点ならではの強みを生かしてアプローチをしていけば、家庭センターとひろばが同じ建物ではなくても、マタニティファミリーが来館できるきっかけの1つとなるのでは考え実践している。家庭センターにも拠点が地域にあることを情報発信してもらうことも大事。そして拠点に妊婦は来てはいけないのではないのかという雰囲気や、生まれてから行くものというようにまだまだ思われているが、妊婦から来て大丈夫という情報発信を産院と連携して行うのも大事だと思う。

また、マタニティファミリーとリアルだけでつながるではなく、拠点とオンラインでつながることもできるのかなとも思う。

この前、出産間近の妊婦さんが座談会に来られた時、出産に向けてなかなかまだ準備ができず、その中でたくさんあるだっこひものどれがいいのかなど売り場に行って試すこともできないときに、ひろばで生の声を聴きながらひろばでアドバイスを聞きながらゆっくり試したり、購入してよかったもの、また出産に挑む不安な気持ちについてみなさんにアドバイスしてもらったりして、座談会后少し前向きな気持ちになられた方がいた。その後出産後に生後1か月のあちゃんとパートナーさんと一緒にと来られ、「あの時みなさんと一緒に選んだだっこひも買いました」という話や「あの時にみなさんと話せてよかった」と話された。そのママは今現在もひろばによく遊びに来館されている。拠点とつながることの大切さを感じた事例の1つである。

Q6.

座談会は、プレママパパが話せる場という認識でよろしいか。

A6.

その通り。経産婦はきょうだい児で出産後にどういう感じになるかということに対して漠然とした不安がある。経産婦も初産婦と同じくらいの不安がある。うちは「うえしたまんなかつこ」というきょうだい児の座談会があるので、「こういうふうにやるとスムーズにできたよ」やお風呂の入れ方にしてもどうしたらいいか、さらにワンオペであるとどうしたらいいかわからないときに、アイテムやうまくやるやり方を座談会の中で話ができることもあるので、そこには経産婦にもご参加いただいていて、話をしている。

Q7.

座談会はお母さん同士の座談会という認識でよろしいか。

A7.

お父さんも参加することはあるが、まだまだ主はお母さんになっているが、ご一緒に参加するご夫婦もいらっしゃる。

Q8.

人材確保の点でおうかがいします。かつて保健師・保育士として働いていた方を、人材不足を補う要員とすることは可能か。また、起用する時の課題はあるか。

A8.

実現は可能だと思う。しかし、研修も必要であったり、地域のことをより知ることも必要であったり、いかに寄り添えるかという意識も必要だと思う。

Q9.

保健師・保育士の方の研修は主にどなたが担当しているか。

A9.

母子保健の人や、拠点にかかわっている人などいろんな人が関わり合いながら、研修を受けるのがいいと思う。

Q10.

7か月面談の対象の方に、どのようにアプローチをとられているか。

A10.

7か月面談は行政主体で行っているため、私たちはまだ関わる事ができておらず、どういったアプローチをされているのかは当方ではわからない。

Q11.

全員対象とした面談であった時に、どのくらいの方が参加されているか。

A11.

どのくらい的人数が参加しているのかも当方ではわからない。

Q12.

ボランティアなど少し専門的な要素からは外れる方が関われる余地はどのくらいあるか。

A12.

面談になってくると、難しいと思う。より専門性がある資格者の方が研修を受けて面談を行う方がいいと思う。そのあとの、妊婦のサポートとして、ピアサポーターと呼ばれる方たちがケアしていくのは可能だと思うが、面談になってくると難しいと考える。

Q13.

なないろキッズ様でボランティアが関わっている実践例はあるか。

A13.

座談会では、ママボランティアの方がいるので、身近な感じで一意見としてお話をし、寄り添い活動をしてきている。また、座談会以外にもひろば内にママボランティア、学生さん、地域で子育て支援活動をされている方たちにもボランティアで来館者さんに関わってもらっている。

Q14.

イメージとしては、お母さん同士は座談会という場がなくても、つながりが持てると思っていたが、実際は同じ地域で子育てをしている方同士のつながりは座談会等がないと持ちにくい。

A14.

「座談会」というものがないともちにくいとは思わないが、場だけがあるのではなく、場に来ている人と人とのつながるきっかけづくりを私たちはとても大切にしている。そのきっかけづくりのひとつとして「座談会」をもちいている。

経産婦は初産婦よりもつながりはあると思うが、初産婦はなかなか職場くらいしかまだつながりがないのかなと思う。またネットや SNS での情報だけでなく生のお声が聴ける出産後すぐのお母さんとのかわり合いは大事にしていきたいと考え、座談会など場の提供しながらつながれるようにしている。

Q15.

お母さん同士ではなく、お父さん同士の座談会を開催することも検討しているか。

A15.

検討している。お父さんとお子さんだけで来館される方がとても多くなっているので、土日の開催でお父さんたちの座談会などお父さんのためのプログラムも今後開催したいと考えている。

No.28

ヒアリング先	株式会社ベアレン醸造所
日時	2024年12月26日
場所	書面回答
調査の協力者	ベアレン醸造所 総務部 部長 菅原 聡子 様
参加者	小成晶紀
調査目的	男性の家事育児参画による若手社員のロールモデル形成についてうかがい、政策提言につなげるため。

【育児休業取得者や周りの従業員に関するもの】

Q1.

約半分以上が男性職員という環境で、男性の育児休業の取得率を今後どのように上げていきたいと考えますか。

A1.

弊社の平均年齢は37.8歳、20代30代で結婚・子が生まれるスタッフが近年増えています。

そのような中、女性はもちろん男性の育休取得率は100%（取得日数はそれぞれ）です。

これは今後も継続してまいりたく思っています。

継続するための術をもし問われるとすれば、「みんなお互いさま」との思いをあらためて共有し、協力体制を会社としてお願いしていくことに尽きると思っております。

Q2.

育児休業を取得した男性が、取得後のキャリアに対して不安を感じていた、ということはなかったのでしょうか。また、そうした不安に対してどのように対応されたのでしょうか。

A2.

それは特になかったように思います。

弊社は小規模な製造業故、皆それぞれ年齢にさほど関係なく大切な業務を担っております。復職後は基本的にもとのポジションで仕事にあたりますが、妻とともに過ごした子育ての日々を通じて人として成長し、その経験を業務にいかすことができているのではと思います。実際に3か月間育休をとった30代はじめの男性スタッフより話を聞くと、休んでいる間も範囲内で仕事をしていましたので、社内の情報など遮断されることなく関わったことは大きかったそうです。

また、仮に不安を感じても社内に相談できる窓口があり、キャリアコンサルタント（国家資格）を有するスタッフが様々、対応できる体制が整っております。

Q3.

男性職員の育休取得とありますが、当該男性職員が管理職等であった場合、「育休取得や業務の引継ぎ」の中でキャリアの中断が生じる可能性はないのでしょうか。

A3.

キャリア中断の可能性・・・ あらためて考えてみましたが、上述のとおり弊社はそれぞれが大切な業務を担っております。育休で不在の期間は主に同じ部署の仲間がカバーする状況、復職後は気持ちもあらたにその業務に臨みます。なのでキャリアの中断というマイナスなイメージをもつスタッフは少ないように思います。

中小企業は往々にして大変なことが多いのですが、そこ（会社とつながりながら休むこと、また仲間意識をもてること）は良い面かもしれません。

少々逸れますが実際に管理職の立場で育休を取得したスタッフによると、当初取得をためらったようです。

それはキャリアの中断を心配してのことではなく、単に妻から煙たがられた節があったからでした（家にいても役に立てるの？ のような）。

取得後、それは杞憂に終わりました。とても感謝されたようです。

もっとも感謝されるか否かは個人の貢献度（笑）によるでしょう。

Q4.

社内報で育休の様子を伝える取組みを通して、若手社員のライフプランの考え方にどのように変化が表れたか、感じていることがありましたら教えていただきたいです。

A4.

自分も育休がとれるんだ、という意識が浸透してきたと思います。

男性の場合、妻が妊娠すると会社へ知らせるわけですが、社長が率先して育休をとるよう話をしますので、育休は誰もがとって当たり前の雰囲気醸成されています。

育休で職場を離れることは長い社会人人生の中のほんの一コマであると同時に、貴重な日々である・・・ そんな思いをもってもらえればと思います。

【育休取得後の子育てとの両立サポートに関するもの】

Q5.

貴社は、小学校卒業までの短時間勤務や残業免除期間の延長、子育て後の再雇用規程の作成、有給休暇 30 日追加付与など、育休取得後の手厚いサポート体制が印象的です。一方で、育休取得に消極的になる一因として、周りへの負担を増加させてしまうという懸念があります。育休を取得する職員をカバーする他の職員に対して、何かメリットとなるような具体的な取組みはありますでしょうか。

A5.

おっしゃるとおりで、小さな会社であればあるほどそのような懸念はあると思います。弊社も然ですが、大手企業のような、カバーする他の職員に対するメリットは現在ありません。※育休を取得する者がいる部署で補充人員がない場合、残ってカバーするスタッフへの手当を具体的に検討し始めております。

Q6.

貴社では、職場の生産性を維持しながら労働時間を減らすための工夫をしたことで、仕事と育児の両立が可能となり、社員の家庭で生まれる子どもが増えたとの記事を拝見いたしました。他の企業にも貴社の取組みを広めるために、行政としてはどのようなことをすべきか、お考えがあればお教えいただきたいです。

A6.

特に考えはありません。

その企業・企業で体制や社風、経営者の考えは違うでしょうから、行政として弊社の取組みを広めたとして、他の企業でも同じように生かされるとは限らないと思っております。

Q7.

子育てで離職後 10 年間無条件で再雇用するという仕組みを導入されたとのことですが、再雇用した元社員に対してブランクを解消するために取り組んでおられることはありますでしょうか。

A7.

実際に再雇用したケースがまだありませんので、具体的な取組みは現時点ではありません。

Q8.

男性社員が労働だけでなく家事や育児に参画することで、企業にとっては労働力が欠けてしまうというデメリットがあると思いますが、それに代わるような企業にとってのメリットとしてはどのようなものがありますでしょうか。

A8.

（妻とともに）育児を経験することで 人として成長できる部分はあると思います。実際のところ労働力が欠けることは大きいです。ですがそれ以上に成長できれば素晴らしいこと。

人の成長とともに会社も一緒に成長していく、一緒に進化していけるようであればうれしいです。

このように感じるのは弊社が歴史の浅い会社であることが関係するのかも知れません。

No.29

ヒアリング先	天童市健康福祉部 健康課
日時	2025 年 1 月 15 日
場所	書面回答
調査の協力者	健康福祉部 健康課 課長補佐 松田 英理 様
参加者	鳥羽雪絵
調査目的	天童市の母子保健コーディネーター事業について知るため。

【天童市母子保健コーディネーター事業に関すること】

Q1.

妊娠届出時に、妊婦と母子保健コーディネーターで面談を実施されていることと思いますが、面談時に子育て支援センターに関する案内をされていますか。

A1.

毎年発行の「子育てガイドブック（天童市内の子育てに関する全ての情報を掲載）」を全妊婦に配布し、子育て支援センター等の情報を伝えています。

Q2.

「ぴよママ安心パック事業」として、妊娠後期に健康相談を行っている HP にて拝見いたしました。この健康相談は妊婦全員を対象としたものでしょうか。もしくは、主にハイリスク妊婦を対象としたものでしょうか。

A2.

全妊婦を対象としています。

Q3.

妊娠後期の健康相談について、対象となる妊婦には、どのような形で案内をしておられますか。

A3.

- ① 妊娠届出のときに、ぴよママ安心パック事業への来所時期がわかるように専用のハンコ（〇月頃の来所をお待ちしています）を作り、付箋に押し、母子手帳に貼っている
- ② 天童市子育てアプリ「コマモル」で、対象者にプッシュ通知を行っている（来所予約も可能）
- ③ 妊娠後期を迎えた妊婦全員に、ぴよママ安心パック事業の案内文書を送付している
- ④ 市内産科医療機関に、妊婦健診で来院した妊娠後期の妊婦へ、ぴよママ安心パックへ来所するよう声掛けをお願いしている

Q4.

妊娠後期の健康相談について、実際に健康相談を受けられる方は、対象となる妊婦のうちの何割程度でしょうか。

A4.

令和 5 年度は、対象妊婦の 74.8%の方が来所してくれました。

Q5.

妊娠後期の健康相談について、主にどのようなことを妊婦にうかがっているのか、差し支えない範囲で教えていただけると幸いです。

A5.

- ① 出産・育児用品の準備状況
- ② 産後の育児支援体制等の確認をし、産後のイメージづくりのお手伝い
- ③ 出産にむけた不安や悩みを傾聴し、一緒に解決策を考える
- ④ 妊娠後期に気をつけてほしいことをアドバイス
- ⑤ 新生児聴覚検査費用助成や産後ケア、乳児訪問等の母児支援の紹介
- ⑥ 子育て支援施設やイベント等の紹介
- ⑦ 子育て応援グッズのプレゼント（キッズインカーステッカー、オリジナルガーゼハンカチ等）

Q6.

妊娠後期の健康相談の際に、子育て支援センターに関する案内をされていますか。

A6.

子育て支援センターも含め、子育て支援施設の情報はお伝えしています。

※ 基本的には子育て全般に関する相談は、当課「こども家庭センター（健康センター）」で受けています。

東北大学公共政策大学院

令和 6（2024）年度 公共政策ワークショップIプロジェクト B

「出生率低下の進む我が国の家族政策について考える」

2025 年 3 月

メンバー：小成晶紀, 津田京香, 鳥羽雪絵, 福田敬祐, 藤崎輝, 丸野泉紀, 渡邊光

指導教員：主担当 度山徹教授

副担当 藤原健太郎准教授, 江口博行教授