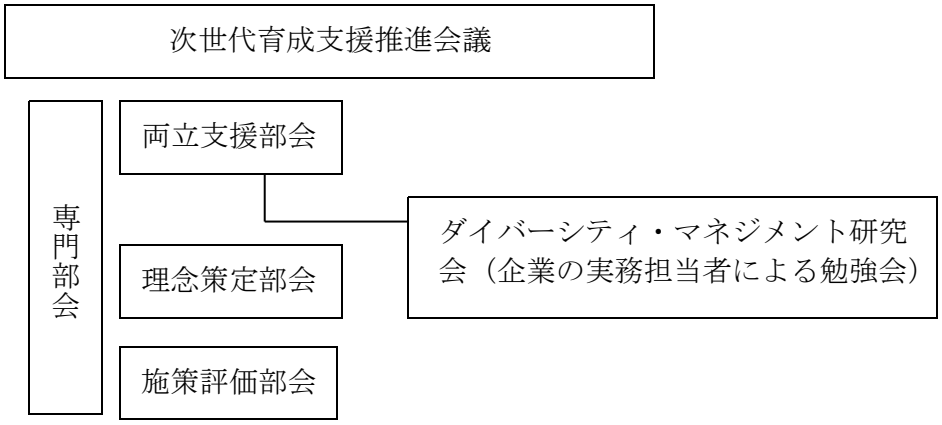
第１　会議の構成及び開催経過

今年度は以下のような形で会議を構成し、検討を進めていくこととした。(委員名簿は巻末資料１)



次世代育成支援推進会議（以下「推進会議」という。）等の開催経過は以下のとおりである。

	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
推進会議			8/4 第1回			11/1 第2回 提言案骨子の検討			2/23 第3回 提言案作成
両立支援部会	6/23				←委員個別に意見聴取→		12/7 提言案作成		
ダイバーシティ・マネジメント研究会		7/21	8/28	9/26	10/25	11/22	（巻末資料２参照）		
理念策定部会	6/23		8/10		10/16 提言案作成				
施策評価部会	6/23								

第１回専門部会を６月 23 日に合同で開催し、各部会の進め方についての意見交換を行った。続いて、第１回推進会議を８月４日に開催し、合同部会での意見を整理したものを確認するという手順で、今年度の活動を開始した。

その後の推進会議及び各部会の開催経過は上記のとおりであるが、施策評価部会については、第４で述べるとおり、多岐にわたる施策を専門委員の立場で評価することが可能であるのか。どのように評価していくべきか。という点で結論を導き出せないまま、次のステップに進むことができなかった。その結果、施策評価部会を開催できずに今年度を終了することとなった。

第２　理念策定部会　提言

１　部会に与えられた課題

千代田区において、将来にわたって次世代育成支援施策の礎となる理念の策定について、その内容、策定方法等について一定の方向性を示すことが本部会の課題として与えられた。

２　どのような形で理念を打ち出すべきであるか。

形式としては、「○○宣言」、「○○条例」等が考えられるが、次の理由により、本部会では条例という形で理念を明確にすることを区に対して求めることとする。

（１）単に理念的な宣言とした場合と、条例化した場合では、行政に対する拘束力という点で大きく異なる。

目黒区では、「目黒区子ども条例」に基づいて、平成１９年度に権利擁護センターが設置される予定であり、川崎市では「川崎市子どもの権利に関する条例」に基づいて、冒険遊び場広場「夢パーク」が設置された。

（２）昨今、国や都でも様々な「運動」の旗振りをしている。しかし、行政側からの一方的な旗振り運動では、住民になかなか浸透していかないのが実態である。一方、条例の制定は、議会での議決により行われるものであり、言い換えれば区民自身が決めたことであるので、浸透させやすくなると思われる。

（３）千代田区生活環境条例が過料を課しているように、条例には区民等に対して実行を求めるための方策を持たせることが可能である。

（４）条例は、区政全般に対して影響力を持つことになるので、今後、各部署で策定される計画等すべての区政の基礎となる。

３　用語の定義

条例の内容に関する提言に入る前に、誤解を生じやすい用語について、言葉の意味合いをめぐっての議論に終始してしまうことを避けるため、本部会としての定義を明確にしておきたい。

（1）公共

特定の個人が独占的に所有・利用したり、特定の個人の意向だけが反映される物や場ではなく、他者に配慮しながら利用しなければならない物であり、行動しなければならない場である。そのためには、コミュニティの構成員全員に共有される行動規範が存在しなければならない。また、公共の物・場を利用するには構成員としての責任が伴うものである。

（2）権利

権利というと、自分の利益・立場だけをやみくもに主張することと受け止められる場合もあるが、ここではそのような考え方は明確に否定しておく。また、いわゆる法律用語としての権利とも意味合いが異なり、ここで言う権利とは、その人自身にしかできないこと、他人が肩代わりすることが不可能なことを意味する。すなわち、子どもの権利とは、唯一無二の子どもの存在をそのまま肯定することであり、子ども自身が体験すべきこと、子ども自身が身につけるべきことを、奪ってはならないということである。

なお、権利には義務が伴うということがよく言われるが、後述するように、権利の対語は義務ではなく、責任であると考える。

（3）個、個性

個又は個性ということについて、自己主張、権利意識と同義と思われている向きもあるが、本部会では、個とは、他者から尊重されるべき各自の人格、存在であると考え、その人格、存在が他者のそれと違う点が個性であると考える。そして、それぞれの個及び個性は等しく尊重されなければならない。したがって、個を尊重することは一人の人間の自分勝手な行動を許すということではない。なぜなら、一人の自分勝手を許すことは、周囲の人の個を省みないことであり、周囲の人の個性を軽視することにほかならないからである。

4　条例に盛り込むべき内容について

（1）子どもと子どもを取り巻く環境に関する状況認識

① 地域、家庭の教育力の低下ということが言われて久しい。地域の教育力の回復が求められているが、地域コミュニティそのものが崩壊している中で、「地域の再生」ではなく、「新たな地域の創出」ということが必要であろう。昨年度の推進会議ワーキンググループの報告書にもあるが、「新たな地域」とは、従来の「住民」という概念にとらわれるべきではなく、昼間千代田区で日常的に生活している子ども、大人、

事業所、学校等によって構成されるものである。

さらに、「地域コミュニティ」というものが崩壊した結果、「公共」という概念も失われ、さらには家庭において、「公共」という観念の育成が乏しくなっている。

② 昨今の子どもの生活が、大人によって以前と大きく変えられてしまっていることも認識しておくべきである。

塾、習い事、通学等に時間を取られ、「時間を忘れて遊ぶ」「時間を忘れて友達と語り合う」という経験ができなくなっている。その結果、子どもの同士でのぶつかり合いや密な人間関係が薄れ、「遊びっぷり、食べっぷり、付き合いっぷり」の三つの「ぷり」が失われている。この三つの「ぷり」は、子どもの「生きる実感」につながるものであり、大人の側が子ども自身の育つ力強さを失わせていることを見過ごしてはならない。

（２）条例に盛り込むメッセージ

① 新たな地域の創出とそのための新たな公共の観念を育成していくための条例とすることから、千代田区で日常的に生活している子どもとその保護者、昼夜を問わず地域で生活をしているすべての大人、区内企業を対象とする。

特に子どもの生活環境に大きな影響力を持つ大人に対して、強いメッセージを発信することが必要である。

② また、保護者以外で子どもに寄り添い、子どもを支援している大人（保護者以外で、子どもを見守り、子どもの心に寄り添い、子どもの育ちを支援している大人）、子どもの気持ちを代弁しうる大人の立場を明確にし、擁護するという視点を盛り込むことを考えたい。

③ 「家庭」は子どもが生活する基盤として、第一義的な重要性をもつものである。すなわち、親は家庭が子どもにとって安らぎの場となるようにしていく責任があり、それは親としての権利でもある。したがって、家庭のあり方を見直す意義は大きく、条例を制定するに当たっては、家庭にも届くような内容としていくことが必要であろう。しかしながら、家庭や親のあり方について家庭や親にだけ一方的に努力を求めることには限界もある。家庭を支える地域のあり方、親の生活を支える企業のあり方も含めて、社会全体で取り組む視点が不可欠であることを、ここで改めて再確認したい。

④　子どもにかかる条例の議論で必ず論点となるのが、権利と義務ということである。今回の提言で千代田区に対して特に求めたいのは、「義務」というものを子どもに押しつけることをしないでほしいという点である。

義務というのは、権利と権利が衝突する場面で当然ながら生じてくる問題である。本来、子どもが子どもらしい生活、子どもらしい人間関係を築く中で、友達との衝突等を経験し、そうした経験を通じて当然のように学ぶことができるものである。

しかし、今はこうした機会を大人が奪っており、言い換えれば子ども自身が責任を取る権利すら奪っている。したがって、まずは義務を押し付けることはせず、あらゆる権利を与え、子ども自身が権利の衝突を経験し、自分の責任を取ることを学べるようにしていくべきである。

⑤　また、こうした権利の衝突の中でこそ本当の意味での個というものが確立されると考える。昨今、個の尊重が子どもの発達を歪めてきたのではないかという論調もあるが、本当の意味で個を大切にされた人間は、他者の存在もそれぞれ個として尊重することができるはずであり、そのような個は社会生活の中で養われるものである。言い換えるなら、子どもが多様な人間関係の中で、権利の衝突を経験しながら学ぶものである。

加えて個を主張するということは、自分が生きているということの主張でもあるが、昨今、個の主張の弱い子どもが増えていることを我々大人は改めて考えなければならない。「生きる実感の希薄化」「自尊感情の欠如」等、様々な表現をされているが、いずれも個を尊重されず、個と個の対立や個と個のつながりを経験していないことから生じるものであると考える。

本来の意味での個及び個性を子どもたちが身に付けられるよう、人間関係の大切さということもこの条例の中に盛り込んでいくべきである。

個を尊重されることというのは、言い換えれば親や先生、それ以外の大人たちから「気にかけてもらえる」ということであり、条例に盛り込む場合には「気にかけてもらえる権利」とでもいうべきであろう。我々大人は、子どもを常に気にかけていかなければならない。

⑥　条例に実効性を持たせるためには、運用面についても併せて考えていく必要がある。そのための方策は条例策定時に具体的に検討していくことを求めたい。特に、第三の大人（注）である区内事業所に対して具体的な行動を求めていくことが必要である。

（注）保護者は子どもにとって第一大人であり、学校教職員、児童施設職員等子どもに直接関わる大人は第二の大人。それ以外で、区内で生活していることにより子どもに対しては間接的な影響を及ぼす大人を「第三の大人」と呼ぶこととした。

5　条例の策定プロセス

次に、条例を策定するに当たってどのようなプロセスが必要であるかについて、本部会としての意見を述べたい。

子どもに関する条例の制定については、他の自治体の例をみても賛否両論あり、十分な議論が求められる。地域住民に支持され、浸透する条例としていくためには、条例の対象となる当事者の意見が反映されたものでなければならず、区民その他関係者による議論の場を設け、議論を深めることが必要である。

また、議論の過程で条例の当事者である子どもの意見を直接聴く場を設けることを求めたい。これを子どもに対して「意見をきちんと聴くよ」というメッセージとなるような場とし、本当の声を聴ける場としていくためには、子どもの立場に立って子どもの意見にきちんと耳を傾けることのできるファシリテーターを介在させることが重要であると考える。

検討会議の設置 【構成員】学識者、区民、区立学校、区内学校・大学、ＰＴＡ、 青少年委員、民生・児童委員、区内企業委員、 その他公募委員
検討開始 ↓ ・子どもから直接意見を聴く場の確保 ・区民からのパブリックコメントの収集
条例案を区長に提出

6　最後に

千代田区は企業の立地が多く、実際に住んでいる子ども以上に、日中を区内で過ごしている子どもが多いという点で非常に特色がある。今回、条例策定を提言するに当たって、このような特性を考慮したものにしていくべきであるということを、来年度以降の策定プロセスに申し送ることとしたい。

また、企業に対して具体的な行動を求めていくことが必要であると述べたが、そのためには、両立支援部会での両立支援策とも併せて検討していくべきであることも申し送ることとする。

地域の特性や住民構成からして、千代田区の抱えている課題はある意味で現在の日本社会が直面している問題の縮図ともいえる。その千代田区の取り組みは全国に対してモデル提供的な意味で震源地となりうる地域であるということを踏まえ、他の自治体にインパクトを与えるような条例を策定していくことを求めたい。

第３　両立支援部会からの提案

これまでの経緯と部会の課題

次世代育成支援対策推進法が施行により、従業員３０１人以上の企業に対しては行動計画の策定が義務づけられ、一定規模以上の企業においては、両立支援のための最低限の制度は整備された。

次世代法の施行が日本の女性労働力率のM字カーブに影響を与えたかどうかは、結果が出るまでに時間を要するが、少なくとも今現在子育て中の家庭において働き方に変化があったと言えるまでには至っていない。男性の育児休業取得はいまだに特殊事例であり、男性の育児休業者の実績がないために認定マーク取得を断念したという事例も少なくない。

昨年度、千代田区では従業員３００人以下の区内事業所を中心に次世代育成支援への取り組み状況についてアンケート調査を実施したところ、「既に取り組み始めている」が最も多く 27.2%、「現状では対応が極めて困難だ」21.3%、「戸惑っているばかりで具体策が出てこない」18.4%となっている。法律で義務づけられていない企業では当然とも言えるが、「法律について知らなかった」という企業も 21.3%となっている。

また、次世代育成支援に取り組んでいる企業においても、男性の育児休業取得は９割の事業所で全くなく、女性社員ですら、育児休業がしばしばあるというのは３割にとどまっている。

男性社員の育児休業取得が少ない理由としては、「キャリアのブランクへの不安」「復職後の仕事への不安」「言い出しにくい雰囲気」「中間管理職の理解不足」ということが挙げられている。また、男性社員固有の理由として「同僚の男性社員の理解不足」という回答もあった。一方、女性社員の育児休業取得が少ない理由としては「復職後の仕事への不安」の回答が６割を超えている。次いで、「キャリアのブランクへの不安」「言い出しにくい雰囲気」となっている。

このように従業員３００人以下の企業ではまだ具体的に取り組む段階に至っていない企業が大半である。そこで、今年度本部会では、行動計画策定により必要な制度は整備されている企業を対象に、既存の支援制度の利用が促されるために、区としては大企業を相手にどのような働きかけを起こすことができるのかについて検討することが、課題として与えられた。

課題の整理と解決の方向性

１　部会における整理

本部会では、区という一地方自治体が大企業を相手に、どのような手段で、何を意図してアクションを起こすのかを整理することから始めた（巻末資料３参照）。

今現在、国や自治体で行われている取り組みが最終的に目指していることは、すなわち次世代法施行の目的と同様「男性も育児休業を取ることが一般的となり、男女共に子育てと仕事の両立が可能な社会」ということである。このような社会の達成度合いを客観的な指標で示そうとすれば、育児休業取得率や女性社員の出産に伴う退職率・出産後の復職率、出産休暇・子どもの看護休暇等の取得率などということになるが、今のところ指標としてはなかなか現れて来ないというのが実態である。

その理由としては、休業取得等に至る前の段階における課題がクリアされていないというのが、本部会における現状認識である。直接的に前述のような指標化基準とされているような制度を「直接制度」、指標化できないが内在している課題を「間接制度、間接的環境」と呼ぶこととする。この間接的環境に該当する課題は「組織風土」「人事管理制度」「社員の意識」に分類できると考えた。これらの間接的環境別に、どのような状態が実現できれば直接制度の活用に結びつくのかということを整理したのが、資料３の「千代田区としての成果」である。

また、「千代田区としての成果」を引き出すためのアプローチには、企業及び企業の経営者を対象とする方法と、被雇用者を対象とする方法があり、それぞれについて具体的にどのような支援策があるかを考えていくこととした。

２　企業グループからの意見の収集

今年度の試みとして、専門部会とは別に、実際に企業で両立支援に携わっている実務担当者のグループを組織し、そこからの意見を収集することを行った。

企業グループの議論の場で企業の担当者から出された課題認識を整理したのが巻末資料４である。

(1) 課題の洗い出し

①　人事制度への組み込みの弱さ

両立支援への取り組みとしてマスコミ等で在宅勤務、短時間勤務、子育て支援に関する休業・休暇制度等が取り上げられているが、こうした制度を適用できる職場は実は限られている。その結果、制度を利用したい社員を配置できるポジションも制約されてしまう。という悩みが語られた。特に営業職に対する両立支援は困難であるということは、共通の認識であった。

また、制度利用が業績評価にどのように影響するのかが不透明であったり、復職後の処遇に不安を感じる場合には、支援制度を利用する側が消極的になる。また、上司等マネジメントする側も部下の制度利用に伴う欠員補充や業績評価の判断等をすべて自分自身で解決しなければならないとすると、積極的に支援しようという姿勢にはなれないのは当然である。そこで、両立支援に伴う様々な制度がスムー

ズに運用されるためには、人事制度の中に両立支援制度が他の制度と齟齬のないように組み込まれていることが必要である。

②　トップのコミットメントの欠如

先進的と言われる企業の事例に共通して言えるのは、両立支援の必要性について社内での考えが明確に共有化されている点である。一方、その他の多くの企業では「何のために両立支援に取り組むのか」ということを経営トップや管理職層に説得するのが、最初の大きな課題となっているとの意見が多く聞かれた。

管理職層に対する必要性の説得については、トップからの明確な指示があると乗り越えやすいが、トップの指示がない場合には次の段階に進むことは容易ではないと言うのも共通した指摘であった。

③　上司・同僚の理解不足、支援不足

子育て中の社員が両立のために必要な制度を利用するに当たって、上司の姿勢は大きく影響する。これは前述の調査におけるインタビューの中でも語られたことであるが、上司や同僚等周囲の人が協力的な姿勢を明確に示してくれた場合には企業に対する忠誠心、上司・同僚に対する信頼感、職務に対する責任感を感じ、就労継続へのモチベーションを高める効果もある。裏を返すと上司や同僚が理解を示し、協力的な姿勢を見せてくれなければ、両立支援制度を利用することを躊躇するか、又は止むに止まれず利用した場合にも職場で非常に肩身が狭いという大きな心理的な負担を背負っての就労継続であり、モチベーションを高める効果は期待できないということである。

④　当事者の不安、気兼ね

制度利用が進まないという点については、当事者の意識を変えていくことも必要である。この場合、仕事の続け方には大きく分けて２つの志向類型があり、各類型に志向性に合ったアプローチをしていくことが効果的である。

第一の類型を「キャリア志向型」と呼ぶことにする。この類型にとっては、キャリアの中断への不安、復職後の処遇に対する不安、キャリア形成上不利になるのではないかという不安が育児休業の取得やその他両立支援策を利用するのを躊躇する要因となっている。

第二の類型を「就労継続志向型」と呼ぶことにする。この類型にとって、子育てと仕事を両立させていく上でキャリアの中断や昇進上の多少の遅れは織り込み済みの問題であり、制度利用上の阻害要因はむしろ周囲との軋轢や両立による肉体的、精神的負担感であると考えられる。

マスコミ等に登場するロールモデルには、キャリア志向型での両立成功事例が

目立つ。しかし、実際には男女問わずキャリア志向型だけでなく、継続志向型もかなりの割合で存在するはずであり、このグループに対しては「制度利用がキャリア形成に不利に働かない」制度設計をしても、直接的にはインセンティブになりにくいのではないだろうか。

（２）課題解決の方向性

（１）で整理した課題に対して具体的な方策を考えていくに当たって、資料３に示した「千代田区としての成果」を踏まえて解決策の方向性を提示した（巻末資料４）。

①　人事制度への組み込み強化のインセンティブ設定

両立支援のための制度は、それ単独で運用できるものではない。直接制度としての休業制度、在宅勤務制度、短時間勤務制度等が整っていても、それを管理し、マネジメントする制度や雇用管理の方法が整っているか、制度として齟齬はないかということも直接制度の利用状況を左右する要因となる。

また、管理手法が確立されていないことが周囲の理解が進まない理由となっていることもある。

さらに、これまで両立支援策の適用が困難とされてきた職域についても雇用管理の方法を見直すことが、今後の対応の第一歩であると考える。

②　トップの理解と企業理念への反映

必要性のコンセンサス、すなわち理念の部分をいかに明確にし、組織内に浸透させていていくかというのが最初の課題であることは、既に述べたとおりである。理念が組織内に浸透している企業の多くは、女性の消費行動がマーケットを大きく左右する業種や外資系企業で海外との整合性を取る必要がある企業などである。

このようなマーケット圧力や海外からの圧力を受けない企業及びそのトップに対して、必要性を認識させるためにはどのような圧力が有効であるかというのが、方向性の第一に挙げられる。

③　当事者・関係者への意識啓発

制度利用を促すためには、支援が必要な当事者の「頑張り」を求めるだけでなく、支援対象者が躊躇せずに必要な支援制度を利用できる環境を整えることが必要である。そのためにまず求められるのは上司、同僚等周囲の人に対する意識啓発活動であろう。

千代田区に対する施策提案

企業グループから区への要望として出てきた施策は巻末資料５のとおりである。これを本部会において精査するとともに、区内資源や既存の施策を活用した事業プランとして提案する。併せて、段階的取り組みの道筋も示すこととする。

前述の課題解決の方向性を踏まえると、両立支援推進の基本機軸としては、「両立支援制度の整備度合い」「両立支援の必要性に対する組織としての理解の度合い」「両立支援に対する社員一般の意識の度合い」の３つがある。今年度の検討対象としている大企業にこの３機軸を当てはめると、制度は一定程度まで整備されているので、その他の２つの軸の推進に力点を置くことによって、全体のレベルを上げることができると言えることから、本部会からの提案としては必要性への理解、社員の意識に着目して検討していくこととした。

なお、部会における解決の方向性として資料１で示したように、企業組織を対象とした手法としては「金銭的インセンティブサポート」「非金銭的インセンティブサポート」というアプローチが考えられる。大企業を対象に金銭的インセンティブを働かせることを考える場合に最初に思いつくのは法人税の減免という手法であるが、課税権のない区では企業に対して金銭的インセンティブを働かせることは相当困難であると考え、ここでは金銭的インセンティブサポートについては提案に盛り込んでいない。

（１）第１段階　既存施策の活用

いくつかの提案を同時に進めていくことは困難であるので、実現可能性の高いものから順に取りかかっていくことを考えていくべきであろう。そこで、既に区が実施している施策の内容に多少手を加えたり、対象を見直したりすることにより実施できるものを第１段階として提案したい。

①　企業組織を対象とした取り組み

➢企業間での情報交換の機会の提供

両立支援制度の運用や現場レベルでの対応方法等について、企業の実務担当者間で情報交換できる場があることは、制度を有効に活用していく上で大きな助けとなる。そこで、今年度実施していた企業グループをテーマや運営方法、参加企業等を見直し、より有用な情報交換の場としていくことを提案したい。

両立支援の直接制度の活用を促進していくには、人事制度全般、労務管理全般にわたる課題も検討対象としていく必要があることから、検討課題を広くとらえた方が企業にとってより役に立つ機会となるのではないだろうか。

➢上司、管理職層を対象とした意識啓発活動

区が主催する研修等に企業の幹部の参加を求めることは容易ではないし、マネ

ジメント層の意識啓発活動は、本来企業内部で実施していくべきものである。しかし、区から企業に対してメッセージを発信していくという意味では、区が主催する研修や講演会に企業の参加を求めていくことは一つの方法であろう。

例えば、「千代田区子育て・家族支援者養成講座」に、企業のマネジメント層の参加を求めるなどして、現在の子育てをめぐる社会情勢、子育て困難現象の背景、行政の動向、子育て中の母親の悩み・苦労等についての理解を深める意識啓発の場として活用していくことが考えられるのではないだろうか。

② 個別の社員を対象とした取り組み

➢ワーキングマザーのストレスや悩みの解消、心理的閉塞感解消の場の提供

企業制度の中では人事制度や労務管理を伴う直接的な支援を中心に進めていかざるを得ない。一方、子育てに関して相談や話をする相手がほしいというような心理的支援等は、従来行政が住民向けに行ってきた子育て支援施策の範囲である。そこで、住民対象に限定されてきた自治体の施策を今後は在勤者にも広く提供していくべきである。もちろんその場合のコスト負担については、一定程度企業に求めていくことも必要である。

例えば、区民を対象に実施している「Nobody's Perfect プログラム」は主に非就労の母親を対象としており、その理由としては就労している母親を集めることが難しいということがある。そこで、在勤者も対象とすることで開催可能な参加者を確保でき、区内在住の働く母親にとっても参加の機会が提供できるという利点もある。

（2）第２段階　新たな取り組み

① 好事例の発掘とその活用

企業にとって最も役立つ支援策は、他企業の取り組みのうち好事例についての詳細な情報提供してもらうことであるというのは、専門委員及び企業の担当者に共通した意見であった。特に制度全般の情報よりも個別制度の具体的な運用方法や制度利用者に対する人事管理手法等について、他社の事例を学びたいという意見が企業グループでは多く出された。各種表彰制度等では企業の取り組みを総合的に評価し公表している事例が多いが、実務レベルで本当に必要としているのは個々具体的な課題への対応事例であることが分かった。

そこで、区がそうした事例を収集し公表していく仕組みを作ることを提案したい。さらに、この結果を公表することで企業に対して「将来の雇用の確保」「世間の評価」「同業他社との比較」といった圧力をかけ、両立支援の必要性に対するコンセンサスや理念の形成に貢献するという効果も期待できる。

➢アンケート調査

・　アンケート調査によって両立支援を推進する上での企業の工夫やアイディアを浮き彫りにする。その次のステップとして、アンケート調査で収集した事例の中から他の企業の参考となる事例、ユニークな取り組み等を表彰する。
・　無回答企業についても無回答として公表することは、企業にプレッシャーを与える方法の一つになるのではないか。

➢企業表彰

・　ファミリーフレンドリー企業表彰との違いを明確にするとともに、総合的な評価では分かりにくい個別施策の実効性等を評価し表彰する。
・　表彰すること自体が目的なのではなく、他社へのヒントになるような事例の収集・公表を目的とする。
・　今年度は大企業を対象とした施策の検討をしてきたが、中小企業こそユニークな取り組みを行っている例は少なくない。そこで、他企業にとってのヒント、又は他の企業が取り組みきっけとなるものとするという意味では、表彰の対象は大企業に限定すべきではなく、中小企業の工夫や斬新な取り組みも拾えるような表彰基準とすべきである。

②　トップのコミットメントを引き出すための方策

企業におけるコンセンサスや理念の形成には経営トップの姿勢が大きな影響力を持つが、経営トップの意識を変えることが実務レベルでは大きな課題でもあることは既に述べたとおりである。

経営トップが対外的に両立支援の必要性を明言することは、企業内で両立支援に向けて舵を切るための大きな拠所となる。そこで、千代田区ならではの資源である大学の集積を活用して、企業トップへのインタビューを行うことを提案したい。

➢区内大学生による企業トップのリレーインタビューとインタビュー内容のＰＲ

区内大学の教官の中から協力者を募り、当該教官のゼミに所属する学生の協力を得て、区内企業のトップへのインタビューを実施する。

インタビューを実施するまでの準備として学生は企業訪問のマナー、両立支援をめぐる行政や企業の現状、インタビューのノウハウ等を学んだ上でインタビューに臨む。こうした一連の準備とインタビューを行うという経験を通じて、学生側は将来の就職活動や進路選択に役立つ知識とスキルを身につけることができる。

また、企業の実態に直接接することは自分の進路を選択する際の参考になるとともに、これから労働市場に参入する学生の視点で実施したインタビュー結

果は、学生が企業を選ぶ際の貴重な情報となる。

さらに、学生とインタビューを行った記事を各大学のホームページや区のホームページ、その他の媒体を活用してＰＲすることによって、企業に対しては両立支援を進めるための圧力となることも期待できる。

なお、この一連のインタビュー活動を立ち上げるきっかけとして、区内大学と区によりシンポジウム等を開催することも効果的ではないだろうか。

（3）各施策の連携による相乗効果への期待

（1）（2）において、区規模で実現可能な範囲での提案をいくつか出したが、これらの各施策が適切に連携して、共に推進されていくことによって、初めて一定の効果が期待できるのものであり、反対に一つ一つの施策は小粒であっても、効果的に連動することによって相乗的な効果も見込まれるのではないだろうか。

そこで、今後これらの提案を実行に移していく段階でこの点を意識しながら進めていくべきであることを次年度の委員に申し送るとともに、本部会及び施策をコーディネートをしていくべき千代田区に対しても要望しておきたい。

第４　施策評価部会（事務局報告）

当初、区から当該部会に対して「区の施策を総合的に評価するとともに、その進捗を管理する」ということを委嘱した。しかし、施策の評価という大きな課題にどのように取り組んでいけばよいのかという最初の段階から議論を先に進めることができず、部会として施策の評価を行うまでには至らなかった。

そこで今年度の活動報告としては、「どのように評価すればよいのか」という点について、事務局と部会長等との個別の意見交換を踏まえ、来年度以降の部会運営の参考とする考え方を示すにとどめる。その上で、来年度は次世代育成支援行動計画の計画期間３年目の年であることから、後期行動計画の策定を視野に入れて現行施策の評価を行い、後期行動計画に反映させていくこととしたい。

（１）現行施策の現状と評価の困難さ

千代田区の次世代育成支援総合計画に掲載されている事業についてコスト及び現状について一覧にしたのが巻末資料６である。ただし、行動計画に記載されている事業のうち事業の主たる目的が子育て支援ではないもの及び区単独の事業ではなく国や都の制度として行われているものについては省略した。

この資料を見て、専門委員からも改めて次世代育成支援にかかる事業が多岐にわたっていることを再認識するとともに、総体的に評価することの難しさが述べられた。また、一般的な行政評価で最も重視されるのは経済性ということであるが、子育て支援は多くの場合コストがかかるものであることから、外部委員に評価を委ねるにはどのような評価基準を用いるべきかというところから明確にしていく必要があると考える。

なお、施設建設等の大型プロジェクトの中には計画どおりには進んでいないものがあるが、こうした計画の進捗の遅れは行政側の様々な要因がからんでいることから、これだけを取り上げて外部委員が評価するということは困難であろう。

そこで、施策全体を評価してもらうというよりも外部委員の評価を求めるべき項目を絞り、主要事業について外部委員の評価に委ねるのが妥当であると考える。

（２）評価対象事業と評価項目の選択

では、評価対象とすべき事業として何を選択すべきであるか。推進会議の位置づけが、新たな提言を求めるとともに区の施策を充実させるために５年間毎年設置するという方針に基づいて、区が開催しているものであるということを踏まえると、推進会議の提言がどのように区の施策の中で生かされているのかについては、検証し説明しておくことが必要であろう。

したがって、推進会議の初年度である昨年度の提言内容を踏まえ以下の３項目を挙げる。

①　次世代育成支援組織体制

昨年度の推進会議からの提言を受け、千代田区では今年度以下の関係課長に次世代育成支援担当部の副参事としての兼務発令を行うという方法で、横断的組織の実現を図った。

政策経営部　国際平和・男女平等人権課長
区民生活部　文化学習スポーツ課長
保健福祉部　福祉総務課長
まちづくり推進部　まちづくり住宅課長
環境土木部　道路公園課長
教育委員会事務局　教育総務課長

この組織が十分に生かされたのか、機能しているのか、その結果として、区の施策や住民サービスにどのような成果があったのかということについてはきちんと評価をしておく必要がある。

②　人の育成

子育て支援の基本は人であるという考えから、昨年度の提言では千代田「人づくりプラン」が示されている。これを受け、今年度は「子育て・家族支援者養成」事業が予算化され、第１回の３級講座が実施された。当然のことながら人の育成は単年度で成るものではなく、継続的なモニタリングが必要である。

また、昨年度の提言で示された「人づくりプラン」のもう一つの柱が「まちなかプレイリーダー」である。昨今、子どもの居場所づくり、放課後プラン、安全・安心対策等、子どもの生活環境をめぐる施策が、国・都・区の様々なレベルで次々に打ち出されている中で、今後、区の施策の中でどのように「まちなかプレイリーダー」の考え方が生かされていくのかについても追跡していく必要がある。

なお、昨年度の提言では触れていないが、相談や虐待対応においては子どもや保護者に直接接する職員のスキル、対応能力がすべてと言っても過言ではない。そこで、「人の育成」という点では、行政の地道な努力として現場の職員のスキルを高めるための研修が十分に行われているのか、効果的な研修となっているのかという点についても専門家の視点で評価してもらうべきであろう。後述の③とも関連するが、子どもに関わる現場職員がバーンアウトしないためにも行政として人材育成にしっかりと取り組むことは不可欠である。

③　子ども家庭支援センター機能の検証

本事業は各自治体の子ども対応の要とも言えるものであり、子ども家庭支援センター（千代田区では児童・家庭支援センター子ども家庭相談係）が十分に機能してい

るかどうかは、自治体の次世代育成施策の充実度を測る一つの指標となると考えることから評価対象として挙げたものである。

（3）評価のためのスケールについて

区では毎年前年度の事務事業評価として「主要施策の成果」を公表している。平成１８年９月に公表された「平成１７年度　主要施策の評価」のうち次世代育成支援行動計画掲載事業の評価を抽出したのが巻末資料７であるが、専門委員からは以下のような疑問が出された。

- ➢ そもそも、子どもに関する事業は人手のかかるものであるためコストは当然にかかるものであるが、（２）で挙げた分野についてこの評価表で正しく評価ができるのだろうか。
- ➢ 指標の取り方も妥当とは思えない部分がある。例えば、アフタースクールすきっぷ事業の成果の項目をみると定員以上に児童が在籍しており、不足率として捉えられるべきものが充足率として表示されているために一見すると高い評価を受けていると受け取られかねない。

この事例に示されるように、子どもの施策に関しては、他の事業と同一のスケールを当てはめることは時として困難であり、外部委員と行政側の考え方が一致していない部分もある。そこで、外部委員に評価を依頼するに当たっては評価のためのスケールを作るところから始めていく必要があると考える。

（4）評価スケールの作成に当たって

（３）で述べたように子どもにかかる施策を評価するためのスケールの作成段階では、担当職員のヒアリングも必要であろう。なぜなら、地域によって異なっている課題やミッションを職員がどのように理解・把握しており、どのような方法での課題解決を目指して動いているのかということを理解していなければ、評価のための評価に陥ってしまう危険性があるからである。

第二には利用者の視点での評価も必要である。しかし、人によって行政サービスに求めるものは一様ではないので「子育て支援に求めるものは何か。どのような支援策を望むか。」というような漠然とした問いかけをすることは適当ではない。現行の個々の事業について、評価に際して住民の視点でなければ正しく評価できないもの、又は住民の視点からの評価を把握した上ではじめて行政が正しく評価できるものを明確にしておく必要がある。具体的には、事業の認知度、利用/アクセスのしやすさ等が想定される。

参考資料

資料１　委員名簿

平成１８年度　次世代育成支援推進会議

（あいうえお順・敬称略）

	千葉大学教育学部長	明石要一
会長	恵泉女学園大学教授	大日向雅美
	千代田区立小学校こころの教育コーディネーター	荻原武雄
	慶応大学商学部教授	樋口美雄
	大妻女子大学家政学部助教授	宮田安彦
	千代田区立富士見小学校ＰＴＡ会長	牛島洋人
	青少年委員	谷眞理子
	千代田区立神田一橋中学校ＰＴＡ会長	吉川秀隆
	区民委員（公募）	田端真弓
	区民委員（公募）	舛廣純子
	区民委員（公募）	森田裕子
	区民委員（公募）	渡辺麻里

専門部会１：両立支援検討部会

◎	大妻女子大学家政学部助教授	宮田安彦
○	恵泉女学園大学教授	大日向雅美
	日本サービス・流通労働組合連合副会長	案田陽治
	法政大学キャリアデザイン学部助教授	武石恵美子
	慶応大学商学部教授	樋口美雄
	東京経営者協会人事・労働部長	樋渡智子

専門部会２：理念策定部会

◎	千葉大学教育学部長	明石要一
○	恵泉女学園大学教授	大日向雅美
	弁護士	今中美耶子
	大妻女子大学家政学部助教授	岡健
	千代田区立小学校こころの教育コーディネーター	荻原武雄
	共立女子大学名誉教授	木村治美
	明治大学法学部教授	小山廣和
	千代田区立中学校こころの教育コーディネーター	辻野具成

専門部会３：行政施策評価部会

◎	恵泉女学園大学教授	大日向雅美
○	読売新聞社生活情報部記者	榊原智子
	千葉大学教育学部長	明石要一
	大妻女子大学家政学部助教授	岡健
	大妻女子大学家政学部助教授	宮田安彦

資料２

ダイバーシティ・マネジメント開催経過

第１回(H18.7.21)

「両立支援と企業業績に関する調査分析結果について」

講師：法政大学キャリアデザイン学部助教授　武石恵美子氏

第２回(H18.8.28)

第１部（講演）

「我が社のダイバーシティの取り組みについて」

講師：ジョンソン・エンド・ジョンソン㈱　メディカルカンパニー

大島恵美氏

第２部（グループワーク）

先進事例を踏まえ、各社における課題の抽出

第３回(H18.9.26)

「ダイバーシティマネジメントの推進方法について」

講師：ダイバーシティ・スペシャリスト　スザーン・プライス氏

第４回(H18.10.25)

「㈱リクルートにおける「パパ講座」トライアル事例」

講師：㈱リクルート　得丸あした氏

第５回(H18.11.22)

参加者から提起された問題についての意見交換

「両立支援の必要性をトップに理解させるには、どのようにすればよいか。」