

# 「千代田区次世代育成支援推進会議」

## 報 告 書

平成18年3月  
千代田区役所

### 目 次

#### 第1 序章

- 1 設置の経緯 2
- 2 検討経過 2
- 3 委員名簿 3
- 4 ワーキンググループ名簿 4
- 5 ワーキンググループ活動経過 4

#### 第2 各ワーキンググループにおける検討結果

- 1 千代田区における子育て施策全般の検討－施策検討班 報告書－ 5
- 2 地域の子育て支援力についての検討－地域の子育て力班 報告書－ 13
- 3 子育てと仕事の両立にかかる検討－企業調査班 報告書－ 22

#### 第3 今後の千代田区の次世代育成支援に関する提言 36

- 1 次世代育成部の設置 37
- 2 千代田「人づくりプラン」 38

#### 参考資料

- アンケート単純集計結果 42
- アンケート調査票 52

## 第1 序章

### 1 設置の経緯

千代田区では、平成16年10月に「千代田区次世代育成支援行動計画」を策定した。その後、平成17年3月、平成17年第一回区議会定例会において、「千代田区子育て施策の財源の確保に関する条例」を制定し、施策の裏付けとなる財源を示すことで、子育て支援を強力に進めていくという区の姿勢を明確にした。

その上で、以下の点についてさらに議論を深めるため、平成17年5月「千代田区次世代育成支援推進会議」（以下「推進会議」という。）を設置した。

- 1. 平成16年10月に策定した「千代田区次世代育成支援行動計画」に示された子育て支援策の評価並びに新規事業及び既存事業の拡充策を検討する。
- 2. 子育てと仕事の両立を実現するために、企業に対してどのように働きかけていけばよいかとい

う課題についての具体的な検討を進める。

3. 次世代育成支援行動計画を発展させ、子育て環境の整備のみならず、広く次世代の健全育成を考えて行くには、千代田区の子どもにどのように育ち、どのように生きてほしいと考えているのかという基本的な考え方を明確にすることを旨とする。

## 2 検討経過

推進会議の検討経過は以下のとおりである。

	開催日	主な討議内容
第1回	平成17年5月31日	千代田区次世代育成支援行動計画について
第2回	平成17年7月12日	ワーキンググループのテーマについて
第3回	平成17年10月14日	ワーキンググループの検討内容の報告
第4回	平成18年2月17日	最終報告書の取りまとめについて
第5回	平成18年3月29日	答申

また、以下のテーマ別にワーキンググループを設置し、個別に検討を進めた。

### テーマ1

千代田区が実施している子育て支援施策を総体的に検証し、評価する。その上で、千代田区が目指すべき方向を分かりやすく示すとともに、千代田区に欠けている部分についての具体的な施策を提案していく。

### テーマ2

千代田区の中で地域の子育て支援力を高めるためには、どのような取り組みが必要であるかを検討し、その方策を提案する。

### テーマ3

子育てと仕事を両立させるには、これまでの働き方を見直す必要がある。そのためには区が行う取り組みとして何が考えられるか。企業に対してどのような働きかけが有効であるかを検討する。

## 3 委員名簿

(あいうえお順・敬称略)

会長1	恵泉女学園大学教授	大日向 雅美
2	弁護士	渥美 雅子
3	大妻女子大学助教授	岡 健
4	東京女子医科大学教授	小西 行郎
5	読売新聞社編集局解説部	榊原 智子
6	三菱地所(株) 街ブランド企画部 副長	大草 透
7	ピジョン(株) 取締役	倉島 喬
8	(株)イトーヨーカ堂 人事部	田中 弘樹
9	PTA(千代田小学校・こども 110 番連絡会会長)	泉 恭子
10	PTA(飯田橋保育園)	佐々木 弓子

11	PTA(九段中学校)	菅沼 進一
12	PTA(昌平幼稚園)	豎山 英彦
13	保護司会	木ノ島 希久子
14	更生保護女性会 副会長	増田 文子
15	民生・児童委員(主任児童委員)	宮田 京子
16	青少年委員	吉川 秀隆
17	区民	女部田 正子
18	区民	蒲生 好永
19	区民	田 むつみ
20	区民	水野 智佳子
21	区民	安田 郁子
22	在勤者	遠藤 隆彦※
23	在勤者	山縣 信也

※平成17年10月14日まで

(オブザーバー)

教育委員会事務局教育指導課指導主事  
千代田保健所健康推進課 主任  
児童・家庭支援センター 児童センター係長

杉本 真紀子  
山崎 由佳  
小澤 敏子

(事務局)

保健福祉部子育て推進室長  
保健福祉部子育て推進室児童・家庭支援課長

島崎 友四郎  
中島 秋津

#### 4 ワーキンググループ名簿

◎…グループリーダー

第1班

◎榊原 智子、◎田 むつみ、倉島 喬、佐々木 弓子、女部田 正子、水野 智佳子

第2班

◎大日向 雅美、小西 行郎、泉 恭子、豎山 英彦、宮田 京子木ノ島 希久子、増田 文子、吉川 秀隆、蒲生 好永、安田 郁子

第3班

◎岡 健、大日向 雅美、大草 透、田中 弘樹、豎山 英彦、田 むつみ、遠藤 隆彦、山縣 信也

#### 5 ワーキンググループ活動経過

## 第1班

平成17年

8月 3日:区の子育て支援全般に関するブレインストーミング

8月29日:検討の方向性の集約

9月21日:中間のまとめの検討

(以降は文書による意見交換)

## 第2班

平成17年

8月 2日:区の実態と「地域」のとらえ方についてのブレインストーミング

8月18日:区立施設見学(いずみこども園、千代田小学校、西神田保育園、児童・家庭支援センター、四番町保育園)

9月 7日:施設見学(子育てひろば「アイ・ポート」)、千代田という地域に必要なものについて意見交換

10月 5日:中間のまとめの検討

平成18年

1月19日:最終報告書の検討

## 第3班

平成17年

7月29日:企業調査の方向性

8月 3日:アンケート票の作成

9月14日:アンケート票作成

(アンケート調査を委託実施)

## 第2 各ワーキンググループにおける検討結果

### 1 千代田区における子育て施策全般の検討ー施策検討班 報告書ー

#### 1) はじめに

千代田区では、昨年策定した次世代育成支援行動計画で「区民と共に子育てしやすい地域社会を実現していくこと」という目標を定め、基本理念として「子どもと親の育ちを地域全体であたたかく支えるまちー千代田」を掲げた。日本では、今、少子化の流れが止まらず、とりわけ出生率の低下が最も進む首都・東京が、日本全体の少子化を牽引しているとの指摘もある。東京の中心部に位置する千代田区が、次世代育成支援を積極的に推進し、「子育てしやすい街」を目指した具体的な行動を起こすことは、ここに住み、働く人々に対する責任にとどまらず、超少子・超高齢時代を迎える社会の要請に応えることでもあると考える。

本ワーキンググループでは、日本最大のビジネス街を抱える一方で、有数の商業地域や住宅地域を持つ地域の特性を踏まえ、千代田区としての「子育てのしやすい地域社会」の在り方を考えた結果、次世代育成支援の推進において「子育てしやすい街No.1」「男女ともにイキイキと働き家族生活を楽しめる街」の実現を目指すことを提言したい。

## 2) 現状の分析と課題

千代田区の大きな特性として、昼夜間の人口格差がある。伝統的な祭り等の貴重な文化が受け継がれ、町会活動が活発な地域がある一方で、ビジネスのため大量に流入する昼間人口が中心の地域がある。そのため、区内における次世代育成支援を考える場合も、大企業や政治・行政の中核機能が集まる大手町・丸の内・有楽町・霞ヶ関などの政治経済の集積地区(以下、在勤者・在学者ら昼間人口が多い地域を便宜的に「ビジネス地区」と呼ぶ。)と、神田・秋葉原・番町・富士見など商業と住宅の地域(以下、居住者が多い地域を便宜的に「商業・住居地区」と呼ぶ。)に大きく分けて検討することが求められる。

### (1) 施策の評価

千代田区におけるこれまでの施策をみると、子ども一人当たりの福祉・教育予算は東京23区内で最高水準にあるなど、子育てにかかわる基本的な施策は整備されているといえる。しかし、施策やサービスはあっても、子育て家庭にそうした情報が行きわたっていないことや、先進的な取り組みがありながら、住民に対する説明や対話が不足しているという問題が指摘されている。行政組織内の、子ども・子育て施策をめぐる関連部署の横断的な協力体制や、利用者の立場に立った情報提供の工夫も十分だったとはいえない。

また、行政サービスの実施に住民が主体的に参加する「協働」などの試みが全国的に広がる中、区内ではそうした取り組みがあまり見られない。子育て支援には、親子が暮らす地域の住民同士のかかわりや子育て経験者らの協力が欠かせないが、これまで千代田区では「住民のエンパワーメント(住民パワーの向上と参画)」という視点が欠落していたと思われる。

### (2) 商業・住居地区の課題

千代田区では、毎年270人程度の新生児が誕生し、14歳以下の年少人口でみると4800人程度の子どもたちとその親が生活する。その多くが暮らす「商業・住居地区」には、国内随一の電機・IT器機ショップが集積する秋葉原や、大学・古書店などが多い神保町、代々続く商店のある神田などもある。町内活動による祭りが活発な反面、住民人口の高齢化が年々進み、地域の次代を担う子育て世帯が少なく、子どもにとって共に育ち合う仲間が少ないという悩みもある。千代田区が、若い世代にとって「子育てしやすい地域社会」となるには、子どもを見守り、子育てを応援する活動やサービスを個別に提供するだけでなく、誰でも子育てに悩んだ時には相談でき、解決できるという安心感の得られる場や総合的な取り組みが用意される必要がある。

### (3) ビジネス地区の課題

区市町村の「子育て支援」を考える場合、通常その対象は地域住民に限定されるが、千代田区における昼間人口＝在勤者の多さと、それらの人々がもたらす有形無形のメリットや価値、影響力を考えた場合、区内企業や在勤者も地域社会を構成する広い意味の「地域住民」として考える必要がある。また、区内の企業や大学などが「企業市民」としての自覚を持ち、地域貢献の一つとして次世代育成支援の視点で行動してもらい意味は大きい。

千代田区は、在勤者、区内企業も「昼間区民」として今後の次世代育成支援に取り組むためのパートナーと位置づけ、積極的に働きかけを行っていくべきと考える。これは、行動計画の基本的視点にも示されており、地域の育児力向上に果たす昼間区民や企業区民の役割に大きな期待がかかる。また、在勤者も、子育て支援施策の恩恵を享受する中で、共に子育てする連帯意識と協力関係をはぐくむパートナーとなりうる存在であり、子育てに大きなメリットとなる職住近接を選択する可

能性のある“潜在的住民”であることも考慮する必要がある。

### 3) 今後の施策についての提案

#### (1) 行政の取り組みについて

##### 1. 情報提供のあり方の見直し

2)(1)で述べた、子育て支援に関して利用者の立場に立った情報提供がされていないという問題の解決策として、以下にあげたことの実現を求めたい。

また、区役所内の各部課で実施している事業の情報を一元的に提供することはもちろんであるが、子育て支援や次世代育成支援については、昨今多くのNPO、ボランティア団体等でも積極的に実施しており、こうした活動を体系立てて提供する方法も検討していく必要がある。

##### ◆子育て支援情報の一本化と(総合)窓口の開設

##### ◆関連情報の総合コーディネーター(チャイルド・ケア・プランナー(注))の設置

…他の自治体のモデルケースともなるような仕組みを構築するために、以下の点について実現させたものとするべきである。

a)チャイルド・ケア・プランナーは、行政に対して客観的に意見を述べることができる立場で、かつ一定の権限が与えられていることが必要である。

b)チャイルド・ケア・プランナーの活動を支えるためには、2.で述べるような行政側の関連部署が一体となった十分なバックアップ体制が必要である。

(注) 本グループが中間のまとめに挙げた「総合コーディネーター」の提案を受け、区の平成18年度予算案では「(仮称)子育てナビゲーター」の設置が出されているが、「ナビゲーター」という名称は単なる「案内」という印象を受ける。一方、我々の意図する総合コーディネーターは、単に情報提供や案内業務を担うものではなく、子育て家庭が子育てしやすくなるように、あらゆる区内資源を活用した家庭生活全般のプランニングを行う、言わば「ケア・マネージャー」のような役割を担うものである。そこで、我々の意図するところが正しく実現されるよう、ここで「チャイルド・ケア・プランナー」という名称を提案することとした。

##### ◆地域子育て支援のサテライト機能の必要性

…支援を必要としている人に十分にゆきわたらせるためには、特定の場所で相談者が来るのを待つのではなく、「路地裏キャラバン」のように地域に出向いていくサテライト方式が有効である。チャイルド・ケア・プランナーだけが孤軍奮闘するのではなく、地域の支援者を活用し、地域社会の中に子育て支援体制を構築していくことによって、継続的な子育て支援が実現できる。

##### ◆「全ての子ども・子育て関連情報にアクセスできるサイト」の開設と運営

#### 2. 推進体制の見直し

子育て支援の対象は、妊産婦、新生児から中高生までの子どもとその親と幅広く、施策もハードとソフトの様々な分野のものが含まれるため、所管課は複数にまたがっている。そこで、子育て支援及び次世代育成支援を効果的に実施するという観点から、各部課が連携・協力して、企画・立案、推進をしていくための工夫が必要である。

◆子ども・子育て関連部署を横に束ねる「子ども部」の創設

…現行の組織の中で縦割りの弊害をなくすため、子育てに関する施策を所管している部署全体で子育て施策全体を検討、推進していく仕組みを作ることが必要である。

◆子育て支援に関する住民のニーズや要請を受け止める機能(窓口)と、それを関連各部署に伝達・フォローする機能の整備

…上記に挙げた「子ども部」の仕組みが実現することによって、住民ニーズを共有化し、施策に取り入れていくことも可能となる。

次世代育成支援の成果は、必ずしも他の事業と同じ物差しで測ることは難しい面もある。また、対象が広く、ニーズも多様であることから、区民ニーズを的確に把握し、施策に活かしていくことは難しい。区民への説明、区民との対話を大切にしたい事業の推進体制の構築を求めたい。

◆取り組みを客観的に評価し、施策の見直しに反映させる仕組みづくり

…行政、区民、第三者とで施策を評価し、それを区としての事業評価サイクルに取り込んでいく仕組みが必要である。

例えば、ある自治体で児童館の統廃合を進めるに当たって、区民が各児童館の立地や利用者の利便性を踏まえて、廃止する児童館を選択したという事例のように、区民と行政が協力して施策を見直していくことが望ましい。

◆区民・利用者との対話と説明責任の徹底

…上記のような評価の仕組みを作るに当たっては、区民と区との信頼関係が必要であり、そのためには、行政側が区民との対話を大切にし、説明責任を十分に果たしていくことが必要である。

## (2) 商業・住居地区について

商業・住居地区については、まず子どもにとって「生活感」のある地域とし、子ども及び子育て世代が暮らせる環境を作ることが何よりも望まれる。

### 1. 区有施設を活用した子どもの居場所づくり

千代田区の子ども達が育つ環境において、大きな問題の一つは広い遊び場がない、ボール投げや野球ができる場所が身近にない、ということである。しかし、この千代田区に新たに広い遊び場を作り出すことは難しい。そこで、区有施設を子どもの遊び場として開放することを検討してほしい。

◆小学校、中学校の校庭を遊び場として開放する。

◆区立総合体育館を放課後の一定時間子どもたちに開放する。

また、乳幼児対象としては、児童館の広場事業や幼児クラブ、保育園の園庭開放等が行われている。親も一緒に過ごすことになる乳幼児の居場所としては、親自身が抵抗なく参加できる場であることが必要であり、児童館等に限定するのではなく多様な場があることが望ましい。

◆子どもの施設に限定せず、様々な区有施設を乳幼児の居場所づくりとしての活用し、自主的な活動や各種団体の活動等多様な実施主体による活動を支援する。

## 2. まちを子どもに返す試み

今の子どもには遊び場がないと述べたが、この地域では昔から公園や空き地がふんだんにあったというわけではない。しかし、子どもたちがまちの中を自由に遊び場にすることができたという点で、今の子どもとは大きく違う。

そこで、今の子どもにとっても、自由に遊び場にできる場所をまちの中に見つけていくことが必要である。さらには一歩進んで、まち自体が子どもにとって「興味が引かれ、出かけていける場所」としていくためのしかけが必要である。

### ◆住民が主体となるもの

- …路地を子どもの遊び場として開放する。
- …空き店舗を活用して子どもの「たまり場」とする。

### ◆行政が主体となるもの

…都心部では平日と休日の交通量に大きな差がある。そこで、交通量が少ない週末には、一部の車線をサイクリングコースにしたり、フリーマーケットができる場所にしたりと、用途の変更を前提とした道路整備を行うことにより、住民のための生活空間を生み出すことができる。こうした方法により、週末には閑散としてしまう都心地域を子どもの活動の場に変貌させることができ、街そのものを子どもの遊び場とすることで、まちに子どもの声を取り戻すことができる。

### ◆地域で行われている様々な取り組みの支援・活用

…電気街として名高い秋葉原地区は、東京都が行っている土地区画整理事業を伴う開発を機に大きく変貌している。この開発をきっかけに進められている産学連携による「秋葉原先端技術テーマパーク構想」では、「次世代人財育成支援」を柱の一つに掲げ、産学連携の中心となっているNPO法人では、理科教室等様々なイベントを子ども向けに行っている。

このようなプロジェクトに対して、区は単に一般的なまちづくりという観点だけでなく、次世代育成支援という視点から関わることによって、子ども達の生活に目を向けたまちづくりが実現できると考える。

…(財)まちみらい千代田においては、まちづくりサポート事業として様々な区民活動を助成している。その中から子どもも対象となり得ると思われるものを抜き出したのが以下の表である。住民との協働という場合、従来は行政が描いた計画に住民参加を求めるといった形が主であったが、今後はこうした区民レベルで行われている様々な活動を大切にしていくことが重要であると考える。

自治体が子育て支援に乗り出したために、せっかく育っていた住民の自主活動が損なわれたという事例も耳にする。一方で、せっかく自主活動を始めても周囲を上手く巻き込めずに苦勞している事例もある。

そこで、区が既存の活動を上手く活かし、点としてのそれぞれ活動を連携させ区全域の活動へ広げるための橋渡し役となり、既存の活動を次世代育成支援の場として盛り立てていくという役割を果たすことが望まれる。

グループ名

テーマ

子どもと一緒にデザインしよう会  
東京を自転車で走る会

子どもと共に笑顔広がる、持続するまちづくり  
千代田区を自転車で楽しむための提案作り

神田神保町 本やの会  
ちよだ絵本づくりネット  
千代田区民音楽協会  
文化発掘隊  
まちづくり神田寄席実行委員会準備会  
フレンドシップちよだ  
魁！神田塾  
都心の水辺探訪クラブ

神保町マップの制作  
手づくり絵本で「家族の和＝輪」をつくろう！  
響け！ひろがれ！音楽のまち“ちよだ”  
こども「まちの記者」による地域発掘と広報  
神田に「笑い」の賑わいを復活する  
地域に根ざした国際交流  
親子一貫 神田っ子育成企画第一章  
神田川・日本橋川の魅力再発見

(注)財団法人まちみらい千代田のホームページから抜粋

### 3. 区内資源の活用

千代田区は身近な公園や空き地は少ないが、文化的な資源が豊富な地域である。そこで、区内にある多数の教育機関、文化施設、文化財の資源価値に着目し、子どもたちの育ちを豊かにする活用方策を考えるべきである。

豊富な文化施設がありながら、実際は区内にどのような美術館、博物館があり、どのような展示品があるのかについて、子どもたちはあまり知らないのではないだろうか。これらの施設は、子ども向けに工夫をこらした企画を実施したり、ホームページ上でも子ども向けに趣向を凝らしているが、残念ながらこうした試みも十分に知られていない。

- ◆子どもたちに美術館、博物館に親しんでもらうため、区立小中学校の教育活動の中で、区内美術館、博物館を積極的に活用する。
- ◆区の子育て関連情報のホームページ上で、区内の美術館、博物館の企画等を周知していく。
- ◆スタンプラリー等子どもたちが美術館めぐり、博物館めぐりをするきっかけを作る。

### 4. 住み続けられる環境づくり

千代田区の住民に占める高齢者の割合は20%程となり、今後さらに高まることが予想されている。地域社会が住みやすさと活力を維持するには、子育て世帯を呼び込み、イキイキとした多世代の交流の息づく地域を目指す必要がある。他方、遠方から区内に通う在勤者には、勤務地の近くに住み、子どもと接する時間を増やしたいと望む人が少なからずいると推察される。しかし、障害となる地価の高さは、既に住民である人にも定住を困難にする要因ともなっている。若い子育て世代は相対的に所得・資産が少なく、区内の定住を促すには、都市計画も含め、現在実施している次のような支援策を継続、強化する必要がある。

- ◆小規模ビルの空き室の住宅へのコンバージョンの誘導
- ◆家族支援コーポラティブ住宅の支援
- ◆ファミリー世帯向け住宅への建て替え支援など

また、ハード面での整備だけでなく、地域コミュニティの形成を支援することも重要である。さらに、地元住民も新規住民から参加してくるのを待つのではなく、積極的に町会活動に参加してもらうよう働きかけをしていくことが必要である。そのためには以下のような取り組みも望まれる。

◆新たにマンションを建設する場合には、マンション設置者に新規住民と周辺住民との交流の場の設定を義務づけるとともに、地元住民側から新規住民を積極的に受け入れる気運が生まれるよう、町会等に行政側から働きかけを行う。

◆一定規模以上の集合住宅を建設する場合には、地域コミュニティのための集会室等を設置し、地域の子どもたちのために活用することを義務づける。

◆新旧住民の交流を促すための町会や地域コミュニティの活動に対して助成を行う。

### (3) ビジネス地区について

企業や大学が行うことのできる次世代育成支援には、大きく分けて、従業員の仕事と家族生活の両立のための支援策と、「企業市民」として行う地域貢献活動の2種類がある。

区内の企業や大学などが「企業市民」としての意識を持ち、得意分野を生かした「出前講座」などを学校、学童、保育所、幼稚園で行うことや、在勤者や大学生らがボランティア活動や交流事業など地域貢献活動に参加するよう働きかけていく。このような企業・大学の活動に対して、区は積極的に活動の場を提供するとともに、企業や大学が持っている資源を把握し、区及び区民がどのような協力を求めているのかを示しながら、上手くマッチングしていくなどの援助をしていくことが望まれる。

企業が、従業員の仕事と家族生活の両立のための環境整備を積極的に進めるよう区としても働きかける。事業所内託児所等企業が行う子育て支援の取り組みを促す一方で、可能なものは地域住民への開放も呼びかける。

◆企業への働きかけと同時に、働く人自身の意識を変えることも必要である。そこで、特に男性が自らの働き方を見直すきっかけとなるように、一定程度育児に関わることを後押しするための仕掛けを区としても検討してほしい。

…男性の中にも、育児支援休暇や短期間であれば育児休業を取ってみたいと考える人も少なくないが、男性の育児休業取得率は0.4%と非常に低いのが実態である。そこで、行政が従業員に何らかのインセンティブを与えることにより、育児支援休暇又は育児休業の取得に踏み切らせる効果が期待できる。

次世代育成支援行動計画の策定が義務づけられている301人以上の企業では、次世代育成支援のための基本的な制度は整備されているが、利用実績が伸びていないという現状がある。制度をより一層充実させるためにも、働く側が積極的に制度を利用する風土を作っていくことも今後は必要である。

◆丸の内に保育所が開設されたことについて、新聞等でも話題になったが、住民がいないビジネス地区には保育需要がないというこれまでの常識に反して、企業側の意識の変化ともあいまって今後もビジネス地区における保育需要は増加していくものと思われる。ビジネス地区に認証保育所を設置するに当たって、住民がいないというビジネス地区の地域特性を踏まえて区が東京都に働きかけた結果、都も認証に当たっての地域の保育需要要件に柔軟な考え方を示した。今後もこ

のように、住居地区とは違ったニーズのあるビジネス地区において、必要なサービスを実現できるよう行政側としても柔軟な対応をしていく必要がある。

#### (4) その他

1. 就学前の子どもに対する教育と保育の在り方が国レベルでも議論されており、総合施設の取り組みが来年度から本格化する。全国に先駆けて幼保一元施設の取り組みを行ってきた区として、区民との十分な議論を踏まえ、千代田区としての一元化施設の基本理念を改めて明確にし、普及に生かしていくことが望まれる。

2. 日本では、社会保障における家族支援(子育て支援)が先進諸国の中で著しく遅れており、子育て世帯に対する経済的支援の拡充を求める声が強まっている。千代田区でも、こうした要請にどう応えるかは「子育てのしやすい地域社会」の実現にかかわる課題であるが、区単独で全て解決できる問題ではない。現在、税制改革や社会保障改革のなかで児童手当、税制優遇、乳幼児医療費などの在り方をはじめ子育てへの経済的支援を見直す論議が始まりつつあり、国や都に対し、区としても次世代育成支援の視点から積極的な見直しを働きかけることが望まれる。

## 2 地域の子育て支援力についての検討ー地域の子育て力班 報告書ー

### 1) はじめに

「地域の子育て力」というテーマで、千代田区における次世代育成支援の方向性を検討していくに当たって、まず、次の2点について私達の考えを整理しておきたい。

1. 地域をどのようにとらえるか。
2. 地域でどのような子育てを目指すのか。

#### (1) 地域をどのようにとらえるか

##### 1. 地域とは

従来、子育ては大家族とそれを取り巻く地域コミュニティに支えられてきたが、現在は、核家族化の進展に加えて、地域コミュニティの連帯も弱くなっていることから、身近な子育て支援の基盤が失われつつある。

地域コミュニティという言葉は、町会とほぼ同義で使われているが、住民の流出や高齢化により、町会組織が以前とは変貌している上、新たに転入してきた住民の多く、特に子育て中の若い世代は町会組織とのかかわり方もよく分からないという実態もある。したがって、子育て世代のニーズや様々な環境要因を踏まえて、子育て支援の基盤となる地域コミュニティをどのようにとらえるかについて、新たな定義づけが必要である。新たに定義づけするに当たって、通信連絡手段や交通手段の発達した現代において、地域を必ずしも「向こう三軒両隣」という感覚でとらえる必要はないと思われるし、子育て世代が主体的に参加できるものでなければ、支援基盤として機能することは難しい。

そこで、もともと広くない千代田区をわざわざ細分化せずに、千代田区全域を一体的にとらえること。さらに、例えば区民でなくとも、千代田区で生活している子どもは、区民と同様にとらえていくことを前提として、「地域」というものを考えていくべきであるとの結論に至った。

このような地域のとらえ方は、従来の考え方を大きく変えるものであり、意識的な発想の転換が必要である。そのためには、町会組織や学校単位のつながりとはまったく異なる地域連帯をバーチャル(注)に構築する試みが必要である。

(注)ここでいう「バーチャル」とは、ネット社会や仮想現実という意味ではない。構成員・参加者の居住地や、活動場所・範囲・対象を地理的に限定しないという意味で「バーチャル」という言葉を用いている。

## 2. バーチャルな地域連帯と既存の地域組織との融合

1.で地域コミュニティが弱くなっていると述べたが、一方で千代田区は、江戸開府以来400年の歴史を脈々と受け継ぐ非常に強固な地域組織を残している。こうして受け継がれてきた伝統は千代田区で育つ子ども達にとっても貴重な財産であり、貴重な体験のできる場があることは子どもにとっても素晴らしい環境である。しかしながら、子どもたちの生活と既存の地域組織との関係が希薄になるにつれて、貴重な伝統が生活に実体験として根付いていかないのは、非常に残念である。そこで、こうした有形・無形の財産を子どもに伝え、子どもの生活に浸透させるには、バーチャルに構築された新たな地域連帯を既存の地域組織と結びつけ、融合させていく手段も確保しておかなければならない。

### (2)「地域の子育て」が目指すもの

次世代育成支援に関する千代田区の実践姿勢については、「千代田区次世代育成支援行動計画」の基本的な視点に整理されているが、特に「地域」という視点で私達がどのように子どもを育てていきたいと考えているのかを、改めて明確にしておきたい。なお、囲みの中は、「千代田区次世代育成支援行動計画」の抜粋である。

#### 1. 子育てを見守り、親育ちを支える機能

地域として果たすべき最も重要な役割は、子どもが地域社会の一員として自ら成長することを見守ることである。「見守り」という行為は、子どもたちの生活全般を管理することに慣れてしまっている私達大人にとっても、実は難しいことかもしれないが、今、あえて地域の大人達が「見守り」ことを再学習していく必要に迫られていると考える。

また、子どもにとっての「安全基地」である親を支援することも、地域の重要な役割である。地域の支援によって安定した「安全基地」が確保されていてこそ、子どもは自らの力を存分に発揮することができるのである、子どもの成長発達にとっての基本である親や家族を支える存在として地域が機能していくべきである。

#### 視点2

「子どもは日々の生活の中で、子どもなりに社会の一員として自らの人生を歩み、生きる目的に向かって自ら取り組んでいく力を発揮できる存在である。それゆえ、子どもが秘めている“自ら育つ力”を大切に、大人は子どもが安心して健やかに育つ権利を保障する必要がある。」

#### 視点5

「親や家族の愛情は子どもの成長発達にとって基本となるものであり、子どもにとって親が安全基地として果たす役割の重要性は言うまでもない。同時に子どもは親や家族以外の多くの人々の温かな愛情と眼差しによって見守られて育っていく面も大きい。それゆえ、親と社会が共に手を携えて“子育て”を支えようとする意識が大切である。」

## 2. 母親の社会参画を支える機能

ここでいう社会参画とは、就労のみを意味するものではないことを始めにことわっておきたい。子育て中の母親は、仕事はもちろん、趣味も、楽しみも、友人との時間や自分だけの時間も犠牲にしなければならないのであれば、子育ては母親にとって負担以外の何ものでもないであろう。子どもを産み、育てることを選択した時点で、子育て以外のあらゆる活動が中断・喪失されることは、女性の人生にとっては取り返しのつかない機会コストの喪失となり、子どもを産むことを選択する人が減ることは当然の流れと言わざるを得ない。

産みたい人が安心して産むことができ、子育てを喜びと感じられるためには、母親にも自由に仕事や趣味、その他の活動で社会に出ていく道が保証されていることが必要である。そのためには、父親の育児参画と、大家族に代わってそれを保証する地域の支援が求められている。ただし、私達は親の都合を子どもに押しつけようというのではない。母親の社会参画が可能である社会というのは、すなわち、ゆとりを持って子育てができる社会であり、ゆとりのある子育ては、子どもの幸せを第一に考えた時に不可欠なことである。したがって、子どもの幸せのためには、地域で母親の社会参画を支えることが必要だと考えるのである。

### 視点1

「産みたい人が安心して子どもを産み、子育てに喜びを見いだせる体制を築こうという合意が必要である。」

### 視点3

「育児の大半を一人で担い、心身の負担に苦しむ母親、一方、仕事に追われて育児に十分かわることができない父親の問題は、子育て困難現象をもたらす中心的な問題の一つである。子育ては女性だけの役割という考え方を脱し、父親の育児参画支援を視野においた“親育ち支援”が必要である。また子育ては女性だけの役割という考え方を脱し、父親の育児参画支援を視野においた“親育ち支援”が必要である。また、女性の社会参画が様々な問題を解く鍵であり、母親の社会参画支援もまた“親育ち支援”の大切な課題である。」

## 3. 子育てを自分達の責任として支援する機能

子育ては今後の社会を担う人材をはぐくむ大切な営みであり、我々に課された社会的責任である。子どもたちにどのように育ってもらいたいかを考えることは、各家庭の問題ではなく、地域の問題であるという認識をもって取り組むことが必要である。

私達は子どもの今現在の幸せだけでなく、将来にわたった幸せを考えていきたい。すなわち、自分の生きる目的を見失わずに、自立して生き抜く力を持った子どもに育ってもらいたいと考えている。そのためには、敢えて手を出さずに見守ること、時にはこれまで差しのべていた手を引っ込めて見守る勇気も必要ではないだろうか。

### 視点5

「“子育て”“親育ち”への支援は、育つ子ども・親自身の責任も含めて、社会のすべての人々に課せられた責務として捉えなければならない。子どもと親を見守り、支援することに、地域の人々の豊かな力が発揮されるよう、「支え・支えられる関係」を地域に育成することが、“地域の育児力”となるのである。」

「地域の人たちがよき支援者になれるよう、支援力を養成することも、“子育て”“親育ち”支援の重要な課題であり、支援者を支援するしくみをつくることが必要である。」

「“子育て”“親育ち”への支援は、育つ子ども・親自身の責任も含めて、社会のすべての人々に課せられた責務として捉えなければならない。」

## 視点6

「親と子のすべてのニーズに応えることが、本当に“子育て”“親育ち”の観点から有用で、弊害を生むことにならないのかについても、常に検討する必要がある。ニーズに応えることの妥当性の検討を欠いたまま、サービスの提供に終始することが果たして適切なのか、サービス提供の限界についても一定の見識を共有する必要がある。親も子も、また、区民も、自ら努力し、学び、育つ力を削ぐことになってはならないからである。誤解を恐れずに言えば“敢えてしない支援”が結果的に親を育て、子どもたちの育つ力をはぐくむという視点も必要な場合がある。」

## 2) 千代田区における「支え・支えられる関係」

### (1) バーチャルな地域連帯の構築

地域コミュニティや地域連帯というのは、何も無いところに生まれるものではない。既存の地域組織において、町会長を始めとする町会役員が核となっているように、何か核となるものが必要である。新たな地域連帯を構築するに当たって、人が集まるための場所と、住民を集める力のある人という2つの面で、何を核としていくのが適当であるのかということを考えてみた。

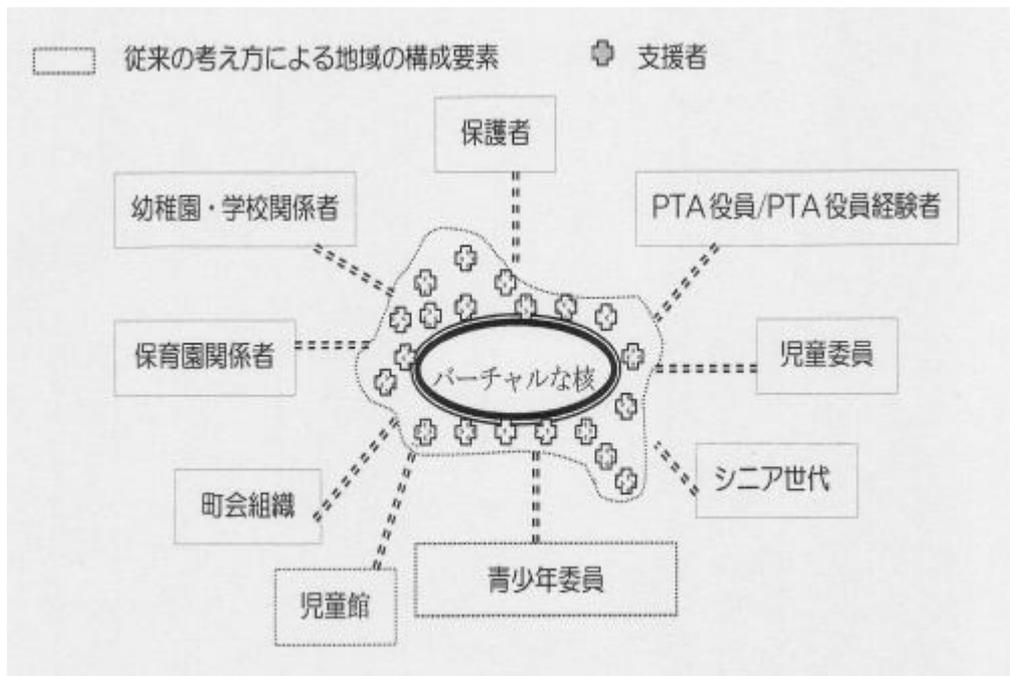
#### 1. 場所としての核

地域の核となる場所としては、子どもから大人までの幅広い年齢層の住民が親しみをもち、集まれる場所ということが条件になるであろう。この条件に照らしてみると、最も適当なのは小学校であると考えられる。そこで、小学校をより地域に密接した存在としての役割を見直す必要がある。平成5年4月に行われた小学校の統廃合により学区が変貌し、通学区域も以前よりも拡大した。さらに、千代田区の特殊事情として電車通学や区域外就学の子どもが多いことから、子ども達の放課後の生活は学校と疎遠になってしまうということも指摘されている。また、近年、防犯対策上、学校施設が厳重に施錠されていることから、地域に対しては閉鎖的との印象が強い。しかし、千代田区の小学校には複合施設化されているものもあり、施設の地域開放も積極的に行われる等、地域にとっても貴重な活動の場ともなっている。また、小学校には必ず幼稚園が併設されていることから、就学前の親子にとっても身近な施設である。そこで、在籍児童とその保護者だけでなく、地域の大人、特に高齢者の活動の場、区の生涯学習活動の場としての施設の活用法を積極的に検討し、小学校を幅広い年齢層にとって親しみのある「地域の寄り合い所」としていくための方策を検討していくべきである。

#### 2. 人としての核

新たな地域連帯を構築するに当たって、既存の地域組織との橋渡しとなっていく人材も重要である。シニア世代、子育て終了世代、PTA役員経験者等は地域の核となりうる貴重な人的資源であり、こうした人的資源を上手く結びつけていけるような核を作ることが必要である。バーチャルな地域連帯を構築するには、従来の考え方とは違う新たな核を中心とした、新しい仕組みが必要である。その際に、核を取り巻く地域の支え・支えられる関係を築くには、核となる部分だけでなく、それを取り巻く多くの支援者が必要であり、多くの支援者を発掘、育成していくことも重要である。このようにして構築されたバーチャルな子育ての地域連帯を前述の貴重な人的資源につなげていくためには、行政がきちんと橋渡しをしていくことが不可欠である。バーチャルな地域連帯によ

てつながっている子どもたちが、あちらこちらの地域で神田祭りの御輿を担いだり、区内の全小学校で自由に遊べたり、逆に、バーチャルな地域連帯が主催する祭りに既存の町会組織がこぞって参加してくれたら、真の意味で地域での子育てが実現したといえるのではないだろうか。



## (2) 個別ニーズへの支援

核家族での子育てが一般化している現代社会において、具体的な援助として何よりも必要とされているのは「保育」ではないだろうか。就労形態が多様化したり、就労以外での様々な形での社会参画のニーズが高まる一方、保育園や学童クラブ等の公的サービスを利用するのが難しい場合もあり、その場合には、母親自身が社会参画を断念せざるをえないということもある。補完策として、児童館で行う一時預かり保育やファミリーサポートセンターもあるが、このような機会コストの喪失を避けるためにも、より保護者のニーズに即した形での支援を実現するためにも、大家族に代わって、地域が子どもの保育の受け皿となり得る仕組みを構築する必要がある。子育てが終了した世代やシニア世代からは、子育て中の親を手伝いたいという気持ちはあるものの、具体的な方法が分からないという声も聞かれることから、行政サービスでの対応を求めだけでなく、こうした地域の人材の活用策を検討していくべきであろう。

## (3) 地域における支援者養成の必要性

地域における相互支援としては、区が実施しているファミリーサポートセンター事業や、千代田区社会福祉協議会が実施しているふたばネットワークがある。また、国においても、緊急サポートネットワーク事業、児童を対象とした「生活塾」等、地域住民の力に大きな期待を寄せている。そのほか、各自治体で実施しているショートステイ事業も自治体によっては地域の協力家庭に依頼する形を取っている。しかし、「地域の支援力」「相互支援」の名の下に、こうした諸事業の対象や求められるスキルが種々雑多になっているのが現状ではないだろうか。

また、昨今子どもを狙った犯罪が急増していることから、子どもの安全確保も喫緊の課題となっている。全国各地でも行われている地域の防犯パトロールに代表されるように、子どもの安全確保対策においても、地域住民の協力が強く求められている。

対象となる子どもは乳幼児なのか、学童なのか。病児、病後児も対象とするのか。個別保育か、集団保育か等によって、支援者に求められる知識や技術にも大きな差がある。また、国の緊急サポートネットワーク事業では病児保育も含めており、生活塾では、児童に対する家庭でのしつけや教育までも行うとしている。ショートステイ事業についても、単に仕事や入院、その他家庭の事情による受入から養育困難家庭までもが同一の仕組みの中で議論されている。このように行政から住民に対する期待値が高まるにつれ、支援する側の負担と責任は非常に大きくなるのである。加えて、年輩者が今の子育て世代を支援する場合には、次のような難しさもあり、年輩者自身の経験やボランティア精神に頼るだけでは立ちゆかないと考える。

1. 様々な育児情報が氾濫する中で、今の若い親達は非常に多くの知識や情報を入手している。しかも、例えば以前には「抱き癖をつけないように、泣いても簡単に抱いてはいけない」のが常識であったが、最近は「乳幼児の心理的な安定のためには、十分なスキンシップが必要である。」とされているように、世代によって育児に関する知識はまったく違っているために、若い子育て世代が年輩者の助言やアドバイスを無条件には受け入れにくい。
2. 核家族化の進展や、近所とのつきあい方が変化していることから、近隣の知り合いに「家の中のこと」を頼むことに抵抗を感じる人も多く、素直に支援を求めにくい。
3. 親と年輩者との間に既に様々な考え方の相違があり、支援し、支援される関係を築きにくい。

#### (4) 人材養成のシステムづくり

そこで、今後地域での支援力を向上させ、行政サービスを補完するような地域の子育て支援の仕組みを構築していくに当たっては、行政側が責任をもって支援者を養成した上で、支援を必要としている事業とそれに見合った人材をマッチングしていく仕組みを構築することによって、継続性のある支援を実現することが必要である。

具体的には、地域において乳幼児から学童までにわたる保育、地域における子育て支援、自主的な子育て広場の運営、学童を対象としたプレイリーダー等を担うことが考えられる。

このような仕組みが実現されることによって、子育てを終了した母親に対しては新たな社会参画の機会を創出することにもなり、また、2007年以降大量に第一線を退くシニア世代の地域貢献の機会ともなるはずである。

#### (5) 地域の核の育成

バーチャルな地域連帯を実現する新たな核には、規制概念にとらわれない斬新なアイデアと外部の活力が不可欠である。地域連帯の実現のためには、核となる人が重要であることは既に述べたとおりである。しかし、こうした活動は、力量のある人を据えれば良いという単純なものではなく、核となる人の成長とともに地域も変化し、地域が変わるにつれて人も育つという面を持っている。

そこで、このような人材を育成していく方法として、千代田区の子どものために地域の核となってくれる人材を一般公募し、期間を定めて、一定の活動資金を与え、自由に活動してもらおうということを提案したい。

### 3) 子育てを支えられる地域としての機能の充実

#### (1) 子育てを支えるセーフティネット

ワーキンググループの議論の中で、「地域の子育て支援力が十分機能しているというのは、どういう状態だろうか」という問いかけがなされた。その際の意見としては、「障がいのある子どもも、何

の不安もなく、ごく自然に地域の中で生活できるようになることである。」という点で一致をみた。

このような地域の姿を実現するためには、地域における支え合いに加えて、健康・発育を見守る体制が必要なのではないだろうか。

親にとって乳幼児期の最大の心配事は、子どもの健康、発育に関するものである。そうした不安を解消するとともに、問題を早期に発見し、対応していくために、区においては下表のような事業を実施している。

しかし、発育上の問題については一度の健診や面談だけでは発見できない場合もある。また、子どもたちの生活の場に、医療関係者が等が入り込むことによって気づくことができる問題もある。特に障がいを持つ子どもの場合、病院や診療所等で診察をしても、本当の姿を見ることは難しい。普段の生活の中で診察することによって、それぞれの子どもが抱える真の問題を見極めることができるのである。

そこで、身近に気軽に相談できる場所があれば、障がいのある子どもを持つ家庭でも安心して子育てができ、地域子ども達と過ごす中で適切なアドバイスや指導を受けることが可能となる。

加えて、このような健康・発育を見守る体制が本当にその効果を発揮するには、子どもの成長過程を通じて、一貫して行われるべきである。また、現行事業を見ると障がいのある子どもへの対応が心理職に偏っている印象を受けるが、障がいのある子どもの生活を支援していくという観点から、適切な専門家を適切に活用していくことが必要であり、現行の施策ではこの点に大きな課題を残している。

## 【現行の事業】

### 乳幼児健診

3～4か月、6～7か月、9～10か月、1歳6か月、3歳で実施

乳児健診に合わせて、以下の健診等も実施している。

3～4か月：アレルギー健診

1歳6か月：歯科相談、心理相談、保健・栄養相談、アレルギー健診

3歳：心理相談、尿検査、保健・栄養相談、アレルギー健診

「子どもの健康相談室」

別途年6回実施

健康管理や育児の悩み、子どもの心の健康等について、小児科医、心理相談員、保健所の医療スタッフが相談に応じる。

対象：乳幼児から小学校低学年まで

健診内容：診察、身体測定、心理相談、保健指導、栄養相談

### スクールカウンセラー

幼稚園、小学校、中学校では、定期的にスクールカウンセラー（臨床心理士）が学校を訪問している。

### 教育研究所

幼児から高校生までの心身に障がいのある子どもについての相談を受けている。

相談員：心理職

巡回相談(保育園)

区立保育園5園

平成17年度は全体で年16回(各園の園児の状況により回数は均等ではない。)

相談員の構成:発達心理学の専門家(大学教授、助教授)

相談の内容:子どもへの接し方について、保育士及び希望する保護者に対して指導

対象:障がい児保育の対象園児、発達障がいの可能性が疑われる園児

巡回相談(幼稚園、小・中学校)

来年度実施予定

区立幼稚園8園 / 区立小学校8校 / 区立中学校・中等教育学校3校

相談員の構成:発達心理学の専門家(大学教授等)、医師等のチーム

相談の内容:適切な指導方法及び支援方法に関する学校教職員への指導・助言、保護者からの相談への対応

幼児療育事業

巡回相談とは別に、就学前の心身障がい児に対し、それぞれの心身の状態に応じた機能訓練・遊び等を行い、これを通して体力、日常生活機能及び運動機能の向上と精神面の発達等を支援することを目的として幼児療育事業を週1回行っている。

対象:就学前の肢体不自由及び知的障がいのある子ども

## (2) 専門チームによる巡回相談の実現

子どもの発達に関する巡回相談や療育事業は、

○就学前及び就学後での連携が十分に取れている。

○そのためには、同じメンバーが一貫して見ていく。

○問題の早期発見や相談への十分な対応をするためには、毎月1回程度の頻度で定期的に巡回する。

という点を考慮して行われることが望ましい。そこで、以下のような体制での巡回相談の実現を提案したい。

目的:子育ての問題や発達障がい等発達に問題の見られる子どもの問題について、保護者、保育士及び教師からの相談に応じ、問題の解決を図る。

対象:千代田区に住む乳児から学童までのすべての子ども

方法:児童館、保育園、幼稚園、学校等の施設を月1回以上巡回し、子どもの観察、保育士、教師とのカンファレンスを行う。

構成員:医師、言語聴覚士、作業療法士、臨床発達心理士、臨床心理士、保健師

## 4) おわりに

「地域の子育て力」ということで検討を進めてきたが、最終的な結論として強調しておきたいのは、地域での子育て支援は地域活動を支える人材が鍵になるということである。地域の力が上手く機

能していない現状では、少なくとも初期段階においては、行政が意図的かつ積極的に人材の養成と組織化を行っていかねばならない。その際に、支援の対象、支援活動の内容・場所等を見極め求められる役割を果たせる仕組みを作る必要がある。一つのモデルがどのような場合にも上手くいくわけではないということを、改めて強調しておきたい。

なお、地域で子育てを支えるということは、これまで育児への寄与度が低いとされていた父親の育児参画も不可欠な必要条件である。区内で生活するすべての子どもを、母親も父親も、在勤者も含めた地域で見守るバーチャルな地域連携を実現することは、父親の育児参画を促すことにもなると考えている。

### 3 子育てと仕事の両立にかかる検討—企業調査班 報告書—

#### 1) はじめに

本ワーキンググループは、子育てと仕事の両立を実現させるため、区内企業に対して、働き方を見直し、次世代育成支援への取り組みを促すための方策を検討することを目的として設置された。

当初、検討の方向性としては以下に挙げるような複数の選択肢が想定された。

1. 先進的な企業の事例を調査、公表することによって、次世代育成支援行動計画が未策定の企業及び策定が義務づけられていない企業の参考とする。
2. 労働者側の企業選択の指標として、子育てしやすい企業であるか否かという点への関心が高まっていることから、次世代育成支援に取り組んでいる企業の具体例を調査、公表し、就職、再就職や転職を考えている人の参考とする。
3. これから社会に出ようという世代にとっては「社会に出て働くこと」、加えて「結婚、出産し、子育てをしながら働き続けること」の、具体的イメージが描けないのが実態である。そこで、これからの将来を担う若い世代に対して、人生設計のモデルとして、子育てと仕事を両立させている人、及びそれを支援している周囲の人々や企業制度についての具体例を示し、人生設計のモデルとせらう。
4. 千代田区という地域を形成する重要なファクターである企業の次世代育成という分野における考え方、行動を把握し、企業、在勤者も視野に入れた今後のまちづくりに活かす。

その上で、上記の方向性をめぐって、以下のような議論が行われた。

1. 企業における子育て支援(次世代育成行動計画)の先進的な事例を紹介し、それによって他の企業への喚起を促すという手法はよく取られるが、その実態としては必ずしも先進的とはなっていない状況がある。
2. また、次世代行動計画の策定は企業においても、義務づけられる(従業員301人以上の企業)又は努力目標とされている(従業員300人以下の企業)という建前があるにもかかわらず、その実行性には乏しいと言わざるを得ない状況がある。
3. そこで、よく見られる単なる実態調査ではなく、いかにしたら、その実行が可能となるのかのプロセスに焦点をあてた調査が必要である。
4. 大企業ではいわゆるCSRという意識も比較的高いため、次世代育成支援に取り組むモチベーションも得られやすい。実際に先進的な事例の報告も、大企業が主流である。
5. しかし、企業における次世代育成支援を考える場合、企業のうち大企業は少数であることから、むしろ今後は、大企業以外の企業が重要なキーになる。
6. したがって、大企業ではない企業を調査の対象とし、その具体的実行を支えるプロセス、すなわち、会社としての意思決定を形成する際に重要な役割を果たす中間管理職を中心にヒアリングを行い、どのような要因が企業における次世代育成支援を促進することになったのか、あるいは障

害になることは何なのか、さらには、行政等がそれを促進するための制度としては、どのようなものが有効に機能するのか等を調査する方向で考える。

7. その事例の背景に何があるのかを裏付けるためにも、現行の両立支援施策等の実態についても明らかにする。

こうした議論を踏まえて、本ワーキンググループで実施する企業調査を以下の手順で進め、そこから企業に対する施策を導き出すこととした。

1. 調査対象企業としては、次世代育成支援行動計画の策定が義務づけられていない企業とする。
2. 企業に対する働きかけの具体的な方策を探るため、企業内で次世代育成支援に取り組むに当たっての、意思決定プロセスを明らかにしたい。
3. 次世代育成支援行動計画の策定が義務づけられていない企業においては、取り組むに至った経緯や取り組み方は事例ごとに異なると想定されることから、ヒアリング調査によって個別事例を収集し、今後の施策のヒントを探る。

## 2) アンケート調査項目の概要(52 ページ参照)

上記の議論を踏まえ、以下のような方針で調査票を設計した。

### (1) 特色あるアンケートのための方針

1. 責任帰属のプレッシャーを与えない。共感的アプローチをとる。  
ー次世代育成支援法が施行されたとき、それをどのように受け取りましたか？
2. 前向きな発想を促す。  
ーどういう制度があれば、自治体によるどんな支援があれば、それが可能になると思いますか？
3. 仮想事例を挙げて、「支援制度」が不備の企業の考えを拾う。  
ーもし、(優秀な)女子社員が、1年間の育児休業に入りたいと申し出たら、どのように対応すると予想しますか？
4. 自己投影を拾う。  
ーラインのマネージャーはどう思っていると考えますか？
5. アンケート調査の質問によって、企業にとって有利な制度の存在を知らしめる。

### (2) 調査項目の概要

次世代育成支援制度の現状について

労務管理上の悩み

法制度について

- ◆法制度の認知
- ◆法制度に対する反応・姿勢

支援体制の有無

- ◆育児支援制度の有無
- ◆育児支援制度による困惑
- ◆社員の育児休業取得申し出の場合の反応(制度利用例がない場合)

- ーもし女性社員が育児休業取得を申し出た場合
- ーもし男性社員が申し出た場合

育児支援についての考え方

- ◆社員が育児休業をとることの問題点
- ◆育児支援制度を前向きに捉える可能性

制度整備の推進に向けて

- ◆社内体制上の問題
- ◆政府制度仮想状況

組織風土・職場の雰囲気

- ◆組織風土
- ◆リーダーシップのタイプ
- ◆企業観

男女役割分業意識

男女格差の現状について

- ◆正義感
- ◆おもいやり・共感

### 3) アンケート調査結果(42 ページ参照)

#### (1) 調査対象

平成 13 年度事業所・企業統計データより以下の条件に該当する事業所を抽出

1. 規模……従業員(正社員)100～299 人の本所・支所
2. 業種……運輸・通信/卸売・小売業、飲食店/金融・保険業/不動産業/サービス業  
⇒配票数 713 票(うち、有効票数 136 票、有効回収率 19.1%)

#### (2) 回答事業所の特性

1. 調査対象として抽出したのは、事業所・企業統計の正社員数 100～299 人の区分であったが、回答が得られた事業所の正社員数は幅広く分散している。常時雇用する労働者(注)100 人以下が 34.6%(47 事業所)、101 人～300 人以下が 51.5%(70 事業所)であり、300 人以下の事業所が占める割合は全体の 86.0%(117 事業所)である。

事業所・企業統計調査の最新公表データは平成 13 年度であったが、それ以降の各事業所における従業員の異動は大きかったものと推測できる。

(注)本調査報告では、「常時雇用する労働者」の数を、正社員数として把握した。

2. 136 事業所中 111 事業所が社名を記し、報告書のフィードバックを求めてきている。次世代育成支援対策に関する情報を求めている事業所が回答したケースが多いと考えられる。

### (3) 次世代育成支援行動計画策定の対応状況

問2への回答結果は、「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%、「知らなかった」21.3%、「戸惑っているばかりで具体策が出てこない」18.4%、「以前から取り組んでいた」8.1%であった。

次世代育成支援に取り組んでいる事業所は「既に取り組み始めている」「以前から取り組んでいた」で約35%にしか至らず、次世代育成支援に取り組むのが困難又は次世代育成支援についての認識がない事業所が大勢を占めていることがわかる。

### (4) 育児休業取得について

1. 育児休業の取得状況(問3)について、男性社員の場合は「まったくない」がほとんどで90.4%、「あまりない」5.9%、「ときどきある」2.9%であり、「しばしばある」という回答は1社のみであった。

一方、女性社員の場合、最も多いのは「しばしばある」30.1%、次いで「まったくない」29.4%、「ときどきある」27.2%、「あまりない」12.5%であった。女性の場合でさえ、育児休業取得が「しばしばある」事業所は、約3割に過ぎない。

2. 育児休業の取得が少ない理由としては、男女共に該当世代が少ないという理由が最も多いが、男性では「本人が周囲に気兼ねしているから」「前例がなく、本人が躊躇しているから」という回答が女性の場合よりも多くなっている(問4)。

さらに、その理由を聞いてみると、「社員がキャリアのブランクを作ることによって将来の利益を失うことへの不安をもっている」「社員が職場復帰後どのような仕事に携わるのか不安を感じている」「言い出しにくい雰囲気がある」が挙げられる。

女性社員についての回答は少ないが、「社員がキャリアのブランクを作ることによって将来の利益を失うことへの不安をもっている」「社員が職場復帰後どのような仕事に携わるのか不安を感じている」については男女共に育児休業取得を躊躇させる要因になっていると推測される(問5)。

3. 社員の立場別に育児休業取得を申し出た場合の想定される対応を尋ねた(問6)ところ、法的に認められた権利であるためか、すべて「認める」「認めざるを得ない」に○をつけた事業所が目立った。

しかし、「妻が専業主婦の男性社員」については「想定できない」が52.2%と最も多かった。唯一のブレッドウィナー(稼ぎ手)である夫が無給の育児休業を取ることは、たとえ権利があってもまず考えられない、ということであろう。

4. 女性の場合には、職層を問わずおおむね取得を「認める」「認めざるを得ない」としている。企業としては「応援する」とまでは言えないというのが実態であるものの、男性に対するよりは、育児休業取得を「当然のこと」と受け入れている状況が表れている。

5. 社員が育児休業を取ることによって起こる可能性のある問題(問7)としては、男女共に「代替要員の確保が困難である」をトップに挙げている。男性社員の場合にはほとんど回答されず、女性では3割を超えているものとして「本人が育児休業明けに職場に復帰しない可能性がある」という回答がある。

6. 社員が育児休業を取ることで得られると予想するメリット(問8)としては、男女共に「CSRを果たすことになる」という回答がトップであったが、これは「次世代育成支援」を「企業のCSRを果たす

こと」とみなす考え方が、我々の予想よりも浸透していることを示している。事業所の規模別に見ると、正社員数の多い事業所の方がCSRととらえている割合が高い。

しかし、(5)に示したとおり問9の結果で「社員の福利厚生の一環としての課題である」という回答が多いことから推測すると、現実的にはCSRといっても積極的にとらえているわけではないことがうかがえる。

## (5) 次世代育成支援の今後の経営上の位置づけ

問9の回答結果によると、最も多いのは「社員の福利厚生上の一環としての課題である」55.9%という従来のなとらえ方による回答であり、「人事戦略上の課題である」32.4%、「社員個人の問題であり、あるいは政府の問題であり、企業としては関知しない」2.9%、「わが社の生き残りを左右するような、経営戦略上の課題である」2.2%の順であった。すなわち、次世代育成支援が人材確保上の差し迫った課題であるとの認識をもつ事業所は、約35%に過ぎない。

## (6) 組織風土・職場の雰囲気と次世代育成支援の状況

アンケート設計時には、各企業の組織風土や経営者のリーダーシップのタイプ、職場の雰囲気等が、企業における次世代育成支援の取り組み状況と関わっているのではないかと想定していた。しかし、問15の「今後の経営見通し」、問16の「組織風土」、問18の「会社の存在意義」などの諸変数と、次世代育成支援への取り組み状況との間には、何ら関連を見出すことができなかった。

ただし、問17の「トップの姿勢」についての6項目のうち、「社員それぞれの家庭生活のあり方を尊重する」について「はい」と肯定した30事業所においては、女性の育児休業取得がしばしばあり、女性正社員比率が高く、管理職層の女性の就業に対する意識(問19)が高い傾向が見られた。

また、問19の管理職層の女性の就業に対する一般的意識(1.女性は子供が生まれても仕事をやめるべきではない、2.同じ仕事をする男女の間に格差はあるべきではない、3.日本の働く女性一般がおかれている境遇に対して、改善するべきである)の得点が高い35事業所においては、女性の育児休業取得率や女子正社員比率が若干高い傾向が見られるが、有意な差はない。逆の見方をすれば、女性の就業に対する管理職層の理解度が低い職場においても、育児休業取得は進んでおり、それが事業所内の「対応困難」な状況を生み出していると解釈できる。

今回、次世代育成支援に取り組むに当たり、組織風土、中間管理職の一般的意識を尋ねることにより、組織内の意思決定のプロセスを明らかにし、また担当者自身の自己投影を拾い、その結果、組織内の「本音」に迫ることを目論んだ。しかし、自己の所属する組織の公平性・温かさ・同僚の助け合い・忠誠心・トップの姿勢などについて人事担当者は、個別項目について評価・判断するというのを避けた傾向がうかがわれる。なぜなら、これらの質問について一貫して同一選択肢を選ぶ回答者が多く、回答に振幅が見られないケースが目立ったからである。

## 4) ヒアリング調査

### (1) 調査の概要

1. 調査期間 平成17年12月から平成18年2月
2. 調査対象 アンケート調査に回答してくれた事業所のうち、女性又は男性の育児休業取得実績のある5事業所
3. 調査目的 従業員の育児休業の実績のある事業所について、その状態に至るまでの過程や

現在の問題など、アンケート調査では見えにくい部分を明らかにする。

4. 調査方法 下表のように各事業所ごとに立場の異なる複数の者に対してヒアリングを行った。

	事業内容	次世代育成支援推進者	所属長	育児休業取得者
A	金融(外資系)	Aさん、Bさん	—	Aさん
B	金融	Nさん	—	Yさん
C	イベント教育関連	Tさん	—	Mさん
D	装飾品卸	Kさん	Uさん	Wさん
E	出版	Hさん、Iさん	—	—

## (2) 個別事業所のヒアリング結果

### 1. A社

従業者数: 正社員約140名(男性:女性≒1:1)

次世代育成支援推進者/育児休業取得者: Aさん(バックオフィス勤務、女性)

次世代育成支援推進者: Bさん(ダイバーシティスペシャリスト、外国人、女性)

出産・子育て支援以外にも「ダイバーシティ(多様化)の促進」が、経営理念として浸透しているグローバルな企業の子会社である。ダイバーシティ・スペシャリストのBさんを専属コンサルタントとし、理念の実現をより確実なものにしようとしている。

子育てや親の介護などで制限のある働き方を支援するためのフレキシブル・ワーキング・アレンジメントという制度が導入されているほか、ワーキングペアレンツのネットワークもあり、互いに違うセクションの社員同士が情報交換する場となっている。「産んで戻ってきて、働いてもらえばよい。」という考えから、面接時に妊娠している女性でも、有能なら正社員雇用することもある。現在、「認定マーク」取得に向けて準備中である。

Aさんは、通勤時間1時間ほどの郊外に住んでいたが、保育園に空きがなく、妊娠後、都内で0歳児の空きがある保育園を探し、その地域に急いで転居することで産後の保育をやっと確保した。会社の育児社員への理解には深く感謝をしており、仕事でお返しをしたいという。一方、保育園を切に必要とするフルタイム勤 労者がなかなか入園できない中、「実家でパート」のような就業者がたくさん保育園を利用していることに強い疑問を感じているとのことであった。

### 2. B社

従業者数: 正社員約350名

次世代育成支援推進者: Nさん(総務人事部管理職、男性)

育児休業取得者: Yさん(事務部、女性)

Nさんによると、結婚して働き続ける女子職員が、男女雇用均等法施行以前から多い事業所であるが、育児休業取得後も、常勤職員として働き続ける女性が増えたのは90年代からのことである。育児休業後、復職する女子職員を、自宅に近い支店に転勤させたり、人事面で次世代支援への配慮をしたりしている様子が語られた。当初「認定マーク」取得も検討したが、男性の育児休業取得は考えられないので断念したとのことである。

Yさんは入行13年目で、育児休業をとって第2子を生んだ女性職員としては2人目となる。妊娠時に自分の周囲の上司や同僚は、「良かったね。」と言ってくれたが、「もっと上の立場の方々から

『子どもを産んでも続けてくださいね。』という言葉をはっきり言っていただく機会があれば、もっと産休も取りやすいのかな、と思います。」ということであった。

### 3. C社

従業者数: 正社員約50名

次世代育成支援推進者: Tさん(取締役、女性)

育児休業取得者: Mさん(コンベンション事業部、女性)

90年代に設立された若い会社で、「社員の働きに応じて公平に報いる」よう成果主義を導入している。事業が順調に発展しており、社員の大半が多忙な状況にある様子であった。優秀な社員は女性で確保しなければならないという思いの反映から、正社員の半数強が女性、役員も女性が半数を超える。しかし、彼女たちは独身が多く、また既婚の女性達にも出産経験者は少ないという。若い社員達が結婚・出産し、働き続けることについては、臨機応変に対応し、積極的な支援をしているが、若い会社であるため、過去に正社員で支援対象となった例はまだ少ない。

Mさんは正社員で育児休業を取得した数少ない例の一つである。第1子妊娠中に夫が地方転勤になったのに合わせて、自分もその地方にある支社への転勤をかなえられ、休業明けは支社で復職した。夫の転勤と共に、東京へ再異動させてもらい、まもなく第2子を妊娠、出産して、現在産休中である。最近では、復職に向けてファミリーサポートセンターへの登録と、保育園入園のための情報収集などを始めている。

### 4. D社

従業者数: 正社員約200名

次世代育成支援推進者: Kさん(総務部、部長、女性)

所属長: Oさん(営業部、部長、男性)

育児休業取得者: Wさん(営業部、女性)

育児休業取得経験のある女性正社員が多い事業所である。数年前、大規模なリストラを実施しており、今も若干のしこりを残している。

Kさんからは複数の子どもを出産したある女性社員の子どもの病気による欠勤の多さへの対応、配置転換など、これまで苦労してきた事例が語られた。Wさんのように優秀でやる気のある社員への両立支援は惜しまないとしつつ、Kさん自身はキャリア継続のためには、結婚・出産はとて無理であろうとの考えをもっている。

Wさんには、3歳の女兒が1人いる。実母が孫の保育園お迎えから夕食準備まで面倒を見てくれている。営業職なので、週に数回残業があり、実母の支援がなければ仕事と家庭の両立は難しそうであった。

Uさんは、12年の海外勤務の後、昨年本社に戻ったばかりであるが、海外勤務の前後で女性社員の就業継続への考え方が大きく異なっていることに驚きを隠せない。次世代育成支援については、育児休業等は個人の権利として政府・行政に保障してもらおうべきもので、あまり企業に依存するはいかがなものかという考えをもっている。男性社員の育児休業取得については、考えられないという反応であった。

### 5. E社

従業者数:正社員約150名

次世代育成支援推進者:Hさん(人事担当取締役、男性)

Iさん(人事担当課長、男性)

アンケート回答で、男性の育児休業取得が「しばしばある」と答えた唯一の事業所である。過去数年で3名あった。

育児休業取得が活発な理由として、戦後、他に先駆けて「母性保護」に力を入れてきた出版労連の力、及び経営側の労組への理解の高さが挙げられた。また、かねてより大卒、大学院卒の女性社員も多く、女性の意識が高いということや出版という社会動向に敏感な業界特性も要因として考えられるとのことであった。さらに、同社の人事制度は完全年功序列制であり、育児休業取得により給与や昇進に悪影響が及ぶことがないことも休業の取得しやすさにつながっているかもしれないという。

男性社員の育児休業取得については、手続上いかなる問題もないが、Wさんの個人的な見解としては、「組織への忠誠心が低い」「自分のことだけしか考えない」タイプの社員が手を挙げる傾向にあるとの印象を持っているという。先進的事業所においても、男性育休取得者は依然として「異色な存在」として職場内で受け止められている様子が見えられた。

## 5) 調査結果の分析

### (1) 次世代育成支援への取り組みを促す一般的要因

当初、企業の次世代育成支援に対する姿勢に影響を与えると思われる要因として、次にあげるようないくつかの仮説を立てた。しかし、今回のヒアリング調査では、いずれの仮説をも裏付ける結果は得られなかった。

#### 仮説1

従業員の女性比率が高いほど、女性が働きやすい環境が整い、育児休業取得比率も上昇する。

#### 仮説2

次世代育成支援対策推進法の制定が育児休業の取得を後押ししている。

#### 仮説3

「優秀な女性社員の採用が促進される」ことが、育児休業の取得を積極的に認めている目的となっている。

#### 仮説4

CSR(企業の社会的責任)に対する意識の高まりが次世代育成支援推進の契機となっている。

これらの仮説が成り立たないとすると、一体何が育児休業取得の実績につながっているのだろうか。この問いに対しても、ヒアリング対象者から明確な回答は得られず、誰かが特段の努力をしたり、トップのリーダーシップが働いたりというような人為的な要素はないようである。しかし、育児休業取得の実績(モデルの存在)が周囲の組織風土を変えようという意味で、大きな影響力があることは、ヒアリング対象者の発言から推測される。

D社において育児休業取得が普通のことになり始めたのは90年代後半で、それ以前は全くそんな雰囲気はなかったとのことである。同社のUさんは12年の海外勤務を終えて昨年秋に帰国したが、海外赴任前と現在との状況の違いに驚いたとのことである。この背景には、この間に女性社員

の役割についての認知の枠組み(スキーマ)に大きな変化があったのではないかと推測される。過去のスキーマに合わないような行動を目にした場合、一般に人は過去のスキーマを正当化しがちであり、スキーマの変化は通常容易には起こらない。しかし、D社においてスキーマの変化が起きたのだとしたら、それは何がきっかけとなったのだろうか。D社の例から推測されることは、育児休業取得の事例発生自体が周囲の者のスキーマを変化させたということである。社内第1号、第2号の育児休業取得者が次世代育成支援を管轄する総務部で出たことで、総務部という特性も手伝って全社的に普通のこととして定着していったのではないだろうか。

また、「周囲の目」が影響する可能性もある。男性の育児休業取得が3例もあるE社におけるヒアリングでは、「マスコミの一角を担うという業界の性質から社会の動きに敏感に反応するということがあるのではないか」との発言があった。

参考としてヒアリングを実施した大企業(製造業)で行動計画を策定した担当者からは、「『大企業だから当然』と周囲から見られている。」との発言があった。全く異なる立場からの発言であるが、両者に共通するものとして、企業規模、業界の特性等何らかの意味で自社が世間に対して目立つ存在であるとの自覚が働いているということが指摘できる。

## (2) 育児休業取得者の悩み

次に、企業内でのより具体的な問題点として、ヒアリングに応じてくれた育児休業取得者4名から語られた悩みについて整理しておく。

### 1. 周囲への気兼ね

育児休業取得者である4名全員が、「同僚に負担をかけることになる」「取引先の信頼を失うのではないか」「取引先の信頼を失うことで会社にも迷惑をかけるのではないか」等、様々な意味で周囲への気兼ねを休職中はもちろん、復職後も感じている。この4名は仕事を継続したいという意欲が強いために、気兼ねを感じながらも育児休業の取得に踏み切り、仕事と子育てを両立させているが、会社側がもっと積極的に支援の姿勢を示してくれたら休業もしやすかったという感想が聞かれた。

### 2. キャリアの継続性

ある社員が育児休業を取得した場合には、周囲の者が仕事を分担したり、代替要員を確保したりする等の方法で、休業取得者の補填をしなければならない。企業内の他の部署からの人事異動によって補填をした場合は補填のために異動した者の処遇にも影響が及ぶため、有期契約社員、派遣社員、バイト等で補填した場合と違い、休業者が復職後に元の職務に戻る可能性は相当程度低くなると思われる。また、突然の休暇取得や残業ができないことが受容できない職務の場合にも、育児休業の取得により一度仕事から離れると、元の職種・職場には戻さないということが少なくない。したがって、現職の継続又は専門分野・特定分野でのキャリア形成を志向する社員であれば、育児休業を取得することがキャリアの継続に支障をきたすという強い不安をもつのは自然なことであり、アンケート調査でも、女性が育児休業を取得しない第一の理由として「職場復帰後どのような仕事に携わるのか不安を感じている」が挙げられていることとも一致する。

D社では、会社にとっても、本人にとっても良いとの判断から、育児休業から復職した社員を子どもの病気等による突然の欠勤にも対応できる部署に異動させたが、本人はこの措置に不満を抱いているということであった。一方、参考としてヒアリング実施した大企業及びC社では、残業の少ない部署に異動させたこと、家庭の事情にあわせて地方赴任させたことについては、休業を取得した本人もありがたい措置として受け止めている。この2人の事例は、特定の職種に対する志向よりも、仕事を継続することへの志向が強いため、異動について不満を感じる事がなかったと

推測される。

### (3) 従業員の育児休業取得に関わる企業の悩み

#### 1. 代替要員の確保

従業員の育児休業に関する事業所としての最大の問題は代替要員の確保である。簡単な仕事であれば、バイトや派遣で補填できるが、多くの場合は短期的な引継で代替が可能な業務ではないため社内で代替要員を見つけざるを得ない。しかも、業務内容によっては、企業内の事情に精通している人材、すなわち「組織特殊 技能」を持っている社内の人材でなければ代替できないものも多い。

代替要員を確保するに当たっての企業内での実際のプロセスについてみると、ヒアリング対象企業の事例では制度化されている例は皆無であった。すなわち、育児休業取得者が出るごとに、所属長が社内で人材を手当てするために走り回るというのが現状であり、これでは所属長の荷が重くなり、自分の所管部署に女性が配属されるのを嫌うことにつながる懸念がある。また、所属長の努力にもかかわらず、代替要員が見つからない場合には、周囲の者の負担が増えることになり、育児休業者が周囲に気兼ねを感じるにつながる。

#### 2. 復職後の異動とキャリア形成

育児休業取得者の復職後の部署やキャリアの継続について、休業取得者の悩みとして指摘したが、所属長や事業所の次世代育成支援推進担当者も本人の事情、又は業務の内容や社内の人事異動等企業内の事情を考慮しながら頭を悩ませていることが分かる。

#### 3. 育児休業取得者の二分化

今回のヒアリング調査で間接的に明らかになったことは、育児休業を取得する女性の間で、育児休業を取ることに意識に差が見られ、周囲に対して必要以上に気兼ねを感じつつ取得する層と、当然の権利として躊躇なく取得する層に大きく分化していることが、複数の企業の話から見られた。また、この意識の差は復職後の仕事への取り組み姿勢とも結びついているようである。

#### 4. 男性社員の育児休業

今回の調査において男性の育児休業の実績があるのは、1社のみであり、その他の事業所では男性の育児休業取得は全く想定されていないことのようにであった。また、実績のある1社においても、必ずしも好意的に受け取られているわけではないようであった。

### (4) 企業の悩みについての論考

#### 1. 日本的な人事労務管理とのギャップ

前述のように育児休業取得者が二分化傾向にあること及び男性社員の育児休業取得が想定されていないことは、日本企業の特性と深く結びついていると思われる。

「職務主義的人事制度(職務給)」が前提となっている場合には、業績を上げられなければ自分が低い評価を受けるだけであるというコンセンサスが存在するため、休業の取得が組織内で了解されやすい。しかし、多くの日本企業では人事制度として「職能資格制度」を基本としてきた。成果の客観的な評価という形で個人に還元されるものがない「日本的経営」においては、組織や仲間に対する忠誠心や愛着によって、仕事への意欲・モチベーションが喚起されてきたことから、周囲

に負担をかけることになる休業の取得という行為は、受け容れられにくい。

「日本的経営」のもう一つの側面として、従業員が(主に男性の)正社員からなる「中核労働力」と非正社員及び一般職の正社員からなる「周辺労働力」という二重構造が指摘できる。90年代になると、主に経済的理由から女性の結婚退職率が低下し始め、「周辺労働力」としての女性社員は、代替要員の確保が比較的容易であったこともあり、育児休業を積極的に取得するようになった。一方で、「中核的労働者」として位置付けられる女性社員は、「中核」という立場を維持するためにも、必要以上に周囲に気兼ねを感じ、育児休業の取得という権利を自ら抑止してしまうことになる。また、「中核的労働者」と「周辺労働者」という二層の存在を前提とするなら、家庭生活を重視する女性が「中核的労働者」を志向しなくなる懸念もあろう。

## 2. 人事制度との齟齬

ヒアリングを行ったD社が組織への貢献度を公平に評価するための新しい人事制度の導入を検討しているのは、1.で述べたような「日本的経営」とのギャップを解消することが目的であろう。しかし、米国型の成果主義的な職務給制度は、特定職種でのキャリアの継続を前提とし、職種ごとの転職市場が社会的に存在するという環境において機能するものであり、一つの企業が単独で職務給を導入しても、むしろ代替要員の確保は困難になるとと思われる。

## 3. 日本的な取引関係という制約

日本の企業間関係の特徴として、買主のパワーが売主に比べて著しく強いということが指摘されている。これがD社の事例のように自社だけでなく取引先への気兼ねの原因となっている。

## 6) 企業に対する行政の支援策

### (1) アンケート回答企業の取り組み

企業が独自に実施している支援策として挙げてもらったものを整理したのが下の表である。

#### 社内の雰囲気づくり

女性による会議、子どもを持つ社員のネットワーク等を組織化し、育児休業経験者の体験談を聞く機会を設け、心構えをつくる。(育児休業取得にかかる成功談・失敗談、家族の状況 等)

昇進・昇格等で不都合・不利益にならない措置を講ずる。

上司への指導(残業の削減、有給休暇の取りやすい環境づくりについて)

仕事と家庭両立推進のための役職を選任する。

#### 支援制度の整備(勤務時間に関すること)

#### 法的基準を上回った制度の整備

育児休業期間の延長

育児時間制度の導入(子育て中の社員に対して)

時間外労働及び深夜勤務の制限(〃)

フレックスタイム制度

裁量労働制度

配偶者出産休暇制度

休業中の一定の賃金保障

## 子の看護休暇について年次休暇の半日単位での適用

(経済支援に関すること)

出産手当の支給、増額  
扶養手当の増額  
子育て手当の新設を検討

### (2) 想定事例に対する反応

このように、企業単位でも様々な取り組みがなされているが、2つの想定事例についての反応は以下のとおりである。

#### 1. 最初の育児休業取得者(男性)に100万円を支給する(問11)。

5割を超える企業で社員に取得を促すインセンティブになると回答しているが、自由記述を見ると「根本的な解決にはならない」「代替要因の確保の方が問題」「少人数でやりくりするには100万円では足りない」という記述も見られた。

#### 2. 代替要因派遣システムを行政が後押しする(問12)。

こちらも5割の企業が肯定的な回答をしているものの、自由記述欄では「代替要員では戦力にならない」「人材の質の問題」「民間派遣会社、ハローワークが機能しているので無駄」「行政が関与すべきでない」「行政では中身が伴わない」というような否定的な意見も目立った。

### (3) 企業に対する支援策についての提言

#### 1. ヒアリング調査結果に基づく提言

既に述べたように、社員の育児を支援するに当たって最大の課題は代替要員の確保等人事労務管理上の問題であり、ヒアリング企業を見ても、それぞれの事情に応じて、試行錯誤をしながら取り組んでいる。そこで、すべての事例に有効に機能するような提言をすることは難しいが、検討の方向性としては以下のような点が挙げられる。

##### ◆ 人事ローテーションの制度化

外部の人材では代替できない業務に従事する社員が休業した場合の備えとして、人事ローテーションを制度化しておくことが必要であろう。職種を超えたローテーションの実施が困難であれば、一定の範囲に限定した形でのローテーション制度を考えることもできるであろう。ただし、ローテーションに馴染まない職務給制度を志向する企業での導入は困難であり、その場合は社内公募による異なる職種への異動を可能にするという方法が参考になるであろう。

##### ◆ テレワークの可能性

情報技術が発達する中で、ワーク・ライフ・バランスの実現のための方策として、テレワークの可能性が探られてきている。導入可能な業務は限定的かもしれないが、情報システムのセキュリティ、個人情報保護等の問題が技術的に克服できればテレワークの可能性は拡大すると思われる。行政の支援の対象としては、テレワーク実現のための環境整備の支援を検討していくべきである。

#### ◆ 心情的な好循環の形成

A社、B社、C社のヒアリングの中で、育児休業を取得することになった時に社員が求めるのは、お金などよりも、周囲の温かい目、サポートしようという雰囲気 気であるという意見が聞かれた。周囲から「心情的な受容」を与えられた際に、育児中の社員は周囲の人に対して感謝を感じ、仕事で貢献しようという意欲を強くしている。

社員の育児休業取得は、一般に企業にとってはコスト・負担以外の何物でもない。しかし、周囲が育児中の社員を受容し、それによって、育児中の社員に組織への貢献意欲を抱かせるという好循環が形成されることは、当事者にとってばかりでなく、企業にとっても好ましいことであろう。

#### ◆ ダイバーシティ・マネジメントの可能性

ダイバーシティ・マネジメントとは、性、年齢、文化など従業員の持つ多様性を扱う活動であり、従業員の多様性を企業の競争力に活用しようという試みである。日本ではまだあまり馴染みのない言葉であるが、ダイバーシティ・マネジメントという発想や他社の事例に触れることは社員のスキーマを変え、人事制度の 変革を促すきっかけとなるかもしれない。

そこで、行政がダイバーシティ・マネジメントを推進する人材を手配したり、企業がダイバーシティ・マネジメントに取り組む企業に助成をするといった形で支援することも可能であろう。

## 2. 区に対する提言

社員の育児を支援するに際して対応すべき人事労務管理上の問題について、多くの企業で対応方法が制度的に定まっているわけではないことは、既に述べたとおりである。必要に迫られて関係者が対応を模索するというのが実態であり、他社の事例を参考にしたり、他社の担当者と意見交換をすることによって、よりよい 対応策が見つかる可能性もある。

また、今回のヒアリングの中で、企業が従業員の子育てを積極的に支援しても、保育園等地域生活における支援体制が整備されていなければ仕事と子育ての両立 は困難であることが改めて明らかになった。そして、地域生活面での支援の獲得については、従業員個人の自助努力に委ねられているのが現状であり、地域生活 における育児支援について発言をするのは、もっぱら子育ての当事者か、学識者等に限定されている。雇用主としての企業が、積極的に従業員を支援すると共に、行政に対して具体的かつ積極的な声をあげていくことも必要であり、このような行動自体が企業の一つのCSRであるとも言えるのではないだろうか。

そこで、区に対して、区内企業を集め、次世代育成支援の具体的な方策に意見交換、情報交換をするとともに、行政とのコミュニケーションの場ともなる機会を設けることをぜひとも提案したい。

## 第3 今後の千代田区の次世代育成支援に対する提言

次世代育成支援について様々な立場から検討してきた結果は、前述のとおりであるが、これらは、「子育てしやすい自治体 No1」をつくりあげるための部品であり、アイデアにすぎない。推進会議として、これらの部品を組み合わせ、アイデアを活かし、どのような子育て支援のためのインフラを整備し、継続性のある仕組みを構築していくかを示す必要がある。

そこで、3つのグループの検討結果を踏まえ、本推進会議として千代田区次世代育成支援の方向性を決定づけることにもなる支援のためのインフラ整備について、以下の施策を提言する。

### 1 次世代育成部の設置

チャイルド・ケア・プランナー(注)の設置  
ワンストップサービスの実現

2 千代田「人づくりプラン」  
子育て・家族支援者の養成  
街なかプレイリーダーの養成

(注) 7ページでも述べたように、区の平成18年度予算要求では、「(仮称)子育てナビゲーター」という名称が使われているが、本推進 会議としては、ワーキンググループで検討された内容が正しく表される名称として「チャイルド・ケア・プランナー」という名称を用いることとする。

なお、上記の提言と第2に挙げたワーキンググループの検討内容との対応は以下のとおりである。

## 1 次世代育成部の設置(平成18年度)

### 【目的及び役割】

1. 効果的に事業を実施していくため、関連分野の横断的で総合的な企画・立案と調整を行う。
2. 子育て情報の窓口の一元化、ワンストップサービス化

上記の目的を実現するため、平成18年度に以下の要領で組織を整備する。

1. 各部の所管事業の中から、次世代育成支援関連事業を指定する。
2. 1.の指定事業の所管課を「次世代育成部」として組織する。
3. 1.の指定事業に関する事業計画や評価、組織・予算編成については、「次世代育成部」として検討、提案する。
4. 次世代育成部長は、企画立案部門の部長をもって充てる。

## 2 千代田「人づくりプラン」

### (1) 子育て・家族支援者の養成

#### 【目的及び役割】

1. 子育て終了世代の女性や退職した人を子育て支援者として養成することで、女性やシニア世代の社会参加と地域貢献を実現し、老若男女共同参画によって、千代田区の育児力向上を目指す。
2. 認定した子育て支援者に対して、区が活動の場を創出、提供することによって、地域において子どもとその家族を支援できる人材と場所を増やし、地域の育児力向上を図る。
3. 認定した子育て支援者に対するバックアップ体制を整備することにより、地域の子育て支援事業の水準の向上を実現させる。

区が以下のとおり「子育て・家族支援者養成講座」を実施し、支援者を養成、認定する。

#### 【認定水準】

3級

内 容:

1. 大人数での講義形式

## 2.実習

到達レベル:

- 1.乳幼児及び学童の心身の発達、成長段階に関する基本的な知識を有する。
- 2.保育の基本的な知識・技術を習得している。
- 3.救命救急法・事故予防に関する知識を有する。
- 4.千代田区の子育て施策や地域事情を理解している。

求められる役割:

- 1.区の事業開催時における一時保育者
- 2.子育てひろば等における保育・支援者
- 3.保育園、児童館等区施設における保育補助者

## 2級

内 容:

- 1.講義及びゼミ形式
- 2.実習

到達レベル:

- 1.子どもの保育・生活環境における安全管理に関する知識を有する。
- 2.地域との連携を進めていくための手法を理解し、基本的な知識を有する。
- 3.思春期の心身の発達等に関する知識を有する。

求められる役割:

- 1.自宅や希望家庭における派遣型一時保育者(個別保育)
- 2.新生児・病後児の一時保育、宿泊を伴う預かり保育に対応可能な保育者
- 3.学童クラブ等の指導員補助

## 1級

内 容:

- 1.講義及びゼミ形式
- 2.保育経験1年以上

到達レベル:

- 1.地域においてネットワークを構築していく技術を身につけている。
- 2.地域の特性及びニーズを理解し、必要とされている支援を創造していくことができる。

求められる役割:

- 1.チャイルド・ケア・プランナー
- 2.グループで行う一時保育活動のリーダー
- 3.思春期の子どもを持つ親の相談への対応

## 【スケジュール】

平成18年度

実施計画策定、3級支援者の養成開始

平成19年度以降

3級認定者が一定数確保された後、2級、1級の養成を順次開始

## (2) 街なかプレイリーダーの養成

### 【役割】

1. 子育てを支える地域連帯の核となり、子どもが安心して生活し、遊べるまちづくりを推進する。
2. 千代田区にある様々な文化財及び文化・教育施設、住民及び来街者、事業所、公共施設等既存のあらゆる資源を有効に活用しながら、子どもたちが楽しめる時間・空間を創出する。
3. 地域コミュニティの中で、大人として子どもを危険から保護し、対等な大人として他の大人と子どもを結びつけ、子どもを代弁して大人に対して発言するという役割を担う。
4. 特に思春期の子ども達にとって魅力があり、主体的な関わりを持てるような地域づくりを進める。

以下の要領で養成する。

### 【スケジュール】

平成18年度

計画の策定

都市部の「街型プレイリーダー」として他の自治体で実績のある者とアドバイザー契約を結び、区内資源の調査等を行い、千代田区内の指定する地域で創出可能な子どもの空間の企画案を策定する。

平成19年度～20年度

次世代育成部は策定された企画案に賛同する者を公募し、街なかプレイリーダーを委嘱する。委嘱された複数のプレイリーダーが協力しながら、企画案を実現させる。

\*平成21年度以降は、同様の活動を展開する地域の拡大を図る。

### 【区の役割】

1. 委嘱を受けた街なかプレイリーダーが区担当部と協力して、企画案実現のために自由な手法で活動することを保証するとともに、次世代育成部は、まちなかプレイリーダーの活動に必要なあらゆる便宜を図るものとする。
2. 街なかプレイリーダーの活動拠点を確保、提供する。
3. 毎年度ごとに街なかプレイリーダーの活動の手法及び成果を評価し、委嘱継続の可否を判定する。

## 第4 結び

本推進会議では、10か月をかけて「子育てしやすいまち」を具体化するための方策を検討してきた。我々が議論の過程で繰り返し問い直してきたのは、我々の議論がともすると「親の視点」に偏っているのではないか。きちんと「子どもの幸せ」を考えているか。我々は一体子どもをどう育てたいのか。ということであった。

近年、子どもが被害に遭う痛ましい事件が相次いでいる。このような事件が起きるたびに「子どもを守る」という意識の下、全国各地で様々な活動が行われている。子どもを守ることが差し迫った

問題であることは間違いない。しかし一方で、高度経済成長期以降の日本社会の子育てが抱えていた様々な問題点やひずみ が表面化し、このような犯罪を引き起こしているという側面も重く受け止める必要があるのではないだろうか。

今の子どもたちを守ると同時に、今の子どもたちが20年後にどのような若者になっているのかということを常に念頭に置きながら「子どもの最善の利益」を追求していかなければならない。今回、我々は今後の区の次世代育成支援を支えるインフラ整備を重点的に議論し、一定の提案ができたと考えているが、働き方の見直しを進める方策については、十分な議論がされたとは言えず、引き続き議論が必要である。また、今回俎上に挙げた事項以外にも、次世代育成支援として議論すべき事項は多岐にわたっており、積み残した検討課題は少なくない。中でも、20年後に親となる子どもたちの心の問題、及び前期・後期次世代育成支援行動計画終了後将来にわたって「子どもの最善の利益」を追及していくためのよりどころとなる指針の明確化については、来年度の推進会議で引き続き検討されることを、最後に要望しておく。