

平成26年度第8回「墨田区子ども・子育て会議」
「学齡ワーキンググループ」議事要旨
ミニシンポジウム「墨田が変わる、日本を変える、ワーク・ライフ・バランス」

日時：平成26年12月17日（水）午後6時30分～8時30分
会場：すみだリバーサイドホール（イベントホール）

次 第

1 開会

2 第1部 講義「世界、国、地方におけるWLBの動きやその狙いについて」

資料1～2

講師：中井雅之氏（厚生労働省雇用政策課長（前職業家庭両立課長））

3 第2部 パネルディスカッション

資料3

パネリスト：中井雅之氏

渥美由喜氏（内閣府「新たな少子化社会対策大綱策定のための検討会」委員、
（東レ経営研究所研究部長））

安藤哲也氏（NPO法人ファザーリング・ジャパン代表）

野原健治氏（墨田区子ども子育て会議副会長、興望館館長）

小菅崇行氏（東京都ワークライフバランス認定企業 小菅株式会社代表取締役会長）

コーディネーター：関口芳正（墨田区子ども・子育て支援担当部長）

4 閉会

配布資料

資料1

世界、国、地方におけるWLBの動きやその狙いについて

資料2

くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！

資料3

墨田区男女共同参画推進プラン（第4次）（平成26年度～30年度）【抜粋】

出席者(敬称略)

○学齢 WG 委員

野原 健治（興望館館長）
服部 榮（社会福祉法人 雲柱社理事長）
野口 悦子（主任児童委員）
内田 淳（青少年委員協議会委員）
森 八一（青少年育成委員会連絡協議会副会長）
小菅 崇行（小菅株式会社代表取締役会長）
金子 里美（NTT 労働組合東京総支部執行委員）
福田 三加代（公募）
須藤 太郎（八広小学校長）
菊本 和仁（桜堤小学校長）

< 欠席委員 >

大豆生田 啓友（玉川大学教育学部乳幼児発達学科教授）
松芳 保（小学校 PTA 協議会会長）
飯田 昌弘（中学校 PTA 連合会会長）

○乳幼児 WG 委員

西島 由美（にしじま小児科院長）
財津 亜紀子（文花子育てひろば施設長）
佐藤 まり子（ムーミン保育室施設長）
賀川 祐二（NPO 法人 病児保育を作る会代表理事）
佐藤 摩耶子（公募）
莊司 美幸（公募）
徳野 奈穂子（公募）

< 欠席委員 >

長田 朋久（横川さくら保育園長）
高嶋 景子（田園調布学園大学子ども未来学部子ども未来学科准教授）
杉浦 浄澄（江東学園幼稚園副園長）
本多 美絵子（両国幼稚園副園長）
貞松 成（株式会社 global bridge 代表取締役）
多胡 晴子（公募）
荒木 尚子（緑幼稚園長）
青塚 史子（太平保育園長）

< 傍聴 >

21 名（男性 13 名、女性 8 名）

○ 管理職出席者

関口芳正（子ども・子育て支援担当部長）、小倉孝弘（子育て支援課長）、鈴木一郎（子ども課長）、
村田里美（子育て支援総合センター館長）、渡部和美（人権同和・男女共同参画課長）、高橋政幸（生
活経済課長）

○ 事務局出席者

杉崎・柿畑・黒岩・澄田・藤井（子ども課）、浦辺・井場・遠藤・松本・田村・酒井（子育て支援
課）、榊原（区民活動推進課）

○ 事務局(株)地域総合計画研究所)

大鹿、佐々木

1 開会

野原委員	これより第 8 回学齢ワーキンググループ（以下、WG）として、「ミニシンポジウム～墨田が変わる、日本を変える、ワーク・ライフ・バランス～」を開会する。
------	---

2 第1部 講義「世界、国、地方における WLB の動きやその狙いについて」

講師：中井雅之氏（厚生労働省雇用政策課長（前職業家庭両立課長））

皆さん、こんばんは。このような場にお招きいただきまして、どうもありがとうございます。私は厚生労働省の職業安定局雇用政策課で課長をしています中井と申します。この夏まで雇用均等・児童家庭局の職業家庭両立課にあり、前回の通常国会で改正された次世代育成支援対策推進法あるいは育児・介護休業法といった法律の運営をはじめ、職業生活と子育て、介護を含めた家庭生活の両立支援策を担当させていただいていたところです。

その中で当然、このワーク・ライフ・バランスというテーマは、いろいろな観点から非常に重要で、切り口があろうかと思います。本日は特に、子ども・子育てと関連付けて、制度や現状について、この後のパネルディスカッションの導入という観点も兼ねて、お話をさせていただきます。

資料は資料 1 ですが、これまで担当していた次世代育成支援対策推進法が改正され 10 年間延長されたとともに、今回新たな認定制度を作り、そのリーフレットが 11 月に出来上がったため、資料 2 として併せてお配りしています。資料がいろいろ細かいと思いますので、お手元の資料 1 をご覧になりながら、お話を聞いていただければと思います。

【働く女性の現状】

最初に 1 ページ、「働く女性の現状」でいろいろ書かせていただきました。今の端的な状況がここに出ています。そのデータ等についてはよくいわれている話がありますので、順次、簡単に見ていきます。

2 ページ目に、働く女性は趨勢的に増えていますが、出産、子育てといった時期に労働力がへこむ形の M 字カーブが、徐々に解消されつつあるものの依然として残っているということ、それから働きたい人と実際に働いている人の差が 300 万人いらっしゃるという現状にあります。

【女性就業率の国際比較】

また、国際的に見ると、M 字カーブが残っているのは、先進国では日本と韓国のみで、他の主な先進国は台形のような形になっています。出産・子育て期に一旦、労働の現場から引込むことはなくなっている現状にあることと、出生率と就業率、働く人の割合のグラフを見ると正の相関を示しています。どちらがどちらという話はありませんが、働く人の割合が高い国の方が出生率も高くなっているという状況にあります。

かつて、これは逆の関係にあったのですが、他の先進国は両立支援制度をいろいろ整備することにより、その関係を逆転することができていて、それが多くの国で横断的に比較すると、今は正の関係になっている状況があります。

【地域別に見た出生率と就業率】

では、日本だけで地域別に見たらどうなのかが4ページにあります。都道府県別に見ると、沖縄は特殊なところがありますが、全体的に正の相関です。やはり、出生率が高い県は女性の就業率も高い。そういった関係は日本国内でも見られています。あるいは、両立支援ということで、保育所の定員数との関係を見ると、保育所の環境が整備されている県ほど非労働力化せずに女性が働いています。そういった関係が、国内の地域別でも見られているということを、5ページに書いてあります。

【女性の仕事を辞める理由】

6ページは、第1子出産前後で6割の女性が仕事を辞めているという状況を表しています。かつては7割といていた時代があり、それから比べると少し下がってきていますが、依然として6割の人が辞めています。その理由を右側の円グラフで見ると、その4分の1ぐらいは「両立が難しくて辞めた」、あるいはこれは法律違反ですが、解雇や退職勧奨も1割弱見られます。

当然、「家事・育児に専念するため自発的に辞めた」という方が一番多く、約4割いらっしゃるのですが、いずれにしても、両立したくてもできずに辞めている人が相当数いらっしゃるというのが、両立をめぐる現状となっています。

【育児休業取得率の推移と就業構造】

7ページは、育児休業取得率の推移です。これは辞めなかった人で育児休業を取った人です。それで見ると、女性は83%、約8割の人が育児休業を取得しています。一方で、男性は2.03%で、低いながらも上がってきていますが、いずれにしても、男性は育児休業をほとんど取っていない状況です。そこは、ワーク・ライフ・バランスの関係で非常に重要なところであります。

日本社会の構造変化で言えば、正規社員、非正規労働者という話があります。女性の正社員は育児休業の取得もしながら継続就業して、辞めない人が5割を超えています。先ほど6割辞めていると言いましたが、正社員では5割以上の人が継続できています。ただ、非正規の方は2割も継続できていません。

非正規の方々の中には、家事・育児に専念したいという方がいらっしゃるの当然です。しかし最近の非正規の流れは、ご承知のとおり派遣で働く方や有期雇用で働く方、フルタイムで働く、いわゆる基幹労働力と同じように働く非正規の方が増えており、そういう人は自分で世帯主として生計を立てていかなければいけません。そういった方は、妊娠、出産したとき、現実には継続できていない状況がまだまだあるということも、構造的な問題としてあります。

【女性の活躍と母親の働き方】

9ページにおいて、女性の活躍は今の日本において大きなテーマでありますし、実際、日本の女性管理職の割合は、全体として上がって来てはいますが、諸外国と比べて非常に低い状況があります。その理由を10ページに書いてあります。企業の理由として、知識、経験という話もありますが、在職年数や経験を満たしている人がいないことや、勤続年数が短く管理職になるまでに退職する、あるいは女性が希望しないというのほぼ一定割合あります。第1子出産前後に6割辞める、正社員でも5割弱が辞めています。企業側からすると、勤続年数が短くて管理職になかなかできないという裏腹な関係にあります。また、希望しないという中には当然今の働き方ではやっていけない、両立できないといった理由で管理職を目指さない女性が相当数いらっしゃることも、女性の活躍という観点から大きな問題になっています。

女性の活躍については、わが国の経済的な観点からも、成長という観点からも非常に重要だといわれています。企業レベルで言いますと、これも女性の役員の比率、あるいはワーク・ライフ・バランスに対する取り組みが進んでいる企業の方が企業の利益として上がっているという分析をされているものもあります。この辺はいろいろ議論があって、業績の良い会社が女性の登用をしたりワーク・ライフ・バランスに取り組んだりしているのではないかという反論もあります。一方で、いろいろな研究がされている中において、必ずしもそうではないという話も出てきていますので、そういったところにも注目していきたいと思っています。

13 ページは、子の年齢別の母親の働き方を段階別に見たものです。当然子どもが小さいときは短時間勤務といった働き方の割合が高く、だんだんお子さんが大きくなるにつれて、それが残業のない働き方、残業のある働き方というように、働けるようになっていきます。こういったライフサイクルに合わせた形で、どのように働く環境を整備するかということが、働く側からしても非常に大きな課題になっていることがわかります。

【女性の勤続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係】

14 ページに「女性の勤続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係」とあります。実際に統計データを右から見ていくと、男性が家事・育児に時間を割けば割くほど 2 人目以降の子どもが生まれている割合が高くなっています。また、真ん中のグラフは、同様に家事・育児に時間を割けば割くほど女性が辞めずに継続就業できていることを表しています。そういう意味では、男性の育児参加が両立支援になって、女性がきちんと子どもを生んで育てて働ける状況になるということは、統計データからもわかっているわけです。一方で、一番左のグラフは、男性、夫の家事・育児時間を諸外国と比較すると、日本は圧倒的に諸外国よりも短い時間になっていることを示しています。

【長期時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進】

その状況の背景としては、15 ページにある長時間労働の問題です。正規の男性の 17%、まだ 2 割弱の人が週 60 時間以上働いている状況があります。女性でも 8% が、そういった環境にいるということがデータ上も分かっています。

この状況の中で、17 ページにある育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法といった法律や、労働基準行政関係で長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進といったことをやってきています。企業に対しては、前向きに取り組んでいただいている企業について支援制度や表彰制度といった形でいろいろなことをやっているわけですが、まだまだ厳しい現状があります。

【育児・介護休業法と育児休業給付】

18 ページは、現在、次の改正に向けて厚生労働省で研究会をスタートさせている育児・介護休業法についてです。前回、平成 21 年に改正したときには、特に男性の育児参加を進めるためにいろいろな改正を行いました。パパ・ママ育休プラスという名前で、夫婦で育児休業を取得したら、通常は子が 1 歳になるまでの権利を 1 カ月延長するといったことも含めて、あるいは父親が出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合は再度育児休業取得ができるといったことも含めて制度改正をして、社会に広めようとしているわけです。しかし、まだまだ法律も力不足という現状です。

男性の育児参加をさらに進めるために、19 ページにあるように、雇用保険の中でやっている育児休業給付を改正しました。それまでの給付率は、働いているときの賃金の 50% だったのを、6 カ月間 67%、

3分の2まで引き上げるとい改正を行い、今年の4月から施行されています。これは、経済的理由で育児休業を取得しない状況が一定程度あるため、夫婦ともに育児休業を取得したほうがお得ですよ、男性も育児休業を取ってくださいとして、そういった方々に取得を促す仕組みにしています。

また、実はあまり知られていないのは、手取りが67%になるのではなく、社会保険料が免除になる上、育児休業給付は非課税なため、手取りベースで言うと実は8割ぐらいまで上がりますが、この話をすると「えっ」と言われることが多く、知られていません。まだまだ制度改正の周知をしていかなければいけないと思っています。

【次世代育成支援対策推進法】

20ページにある次世代育成支援対策推進法は、まさに2000年代の初めに少子化がさらに進んでいる状況の中で、さらなる取り組みをやらなければいけないということが問題意識としてできたものです。その一つとして、保育サービスを強化しなければいけないということがあるわけですが、もう一方は働く環境です。まさにワーク・ライフ・バランスといったことをやっていかなければいけないという問題意識の中でつくられた法律です。そして、これは少子化の流れが止まるまで当面10年間やりましょうということでやってきたわけですが、現状を踏まえてまだまだ不十分で、さらに取り組まなければいけない、そういうことで、今年の4月に改正法が成立し、来年度からさらに10年間延長される形になっています。

【行動計画とくるみん認定制度】

具体的には、そこで働いている人たちが仕事と子育ての両立ができるような仕組みや行動計画を、いろいろな関係団体が作って取り組んでおり、当然、自治体においても行動計画を作っていただきます。これは二つあって、自治体においては自ら雇用主としての特定事業主行動計画と、地方公共団体としてのいろいろな環境整備の行動計画を両方つくっていただくわけですが、その中で、子ども・子育て支援法ができた関係で、いろいろな行動計画の整理も行われている状況にあります。

また、企業において、101人以上の従業員がいらっしゃる企業の方には、一般事業主行動計画の策定が法律で義務化されています。その行動計画が実効性を持つことによって、そこで働いている方々のワーク・ライフ・バランスが進んで、仕事と子育ての両立が進むということではありますが、これもまだ道半ばと考えています。

今回の改正法においては、10年間延長するとともに、今まで弱かった部分の強化をしています。端的に言いますと、23ページの右側に書いていますが、非正規で働いている方もこういった行動計画の対象になることで、もともと対象ですが、そこを意識されない企業が少なからずいることから、そこはしっかりやってくださいということを盛り込んで取り組むことにしています。それから、働き方の見直しが重要ですが、男性の育児休業取得促進や所定外労働の削減、あるいは年休の取得促進といったところがまだまだ遅れているということで、そういった取り組みをより進めていこうとしています。

これは「くるみん認定制度」というもので、24ページにも出ていますが、子育てサポート企業の証として認定するもののくるみんマークと、新たにくるみんマークを取得した企業の中からより高い取り組みをしている企業について認定し、さらに評価をするプラチナくるみんマークを設け、そういった取り組みを見える化して、他の企業の模範になっていただくことも含めて進めていこうとしています。

【イクメンプロジェクト】

26 ページ、27 ページでは、これから登壇される安藤さん、渥美さんにも委員になって非常にご協力いただいているイクメンプロジェクトで、男性の育児参加をどう進めていくかということについて取り組んでいるプロジェクトです。その中で、最近の取り組みとしては、イクメン企業アワード、イクボスアワード、イクメンスピーチ甲子園というように、いろいろなイベントがあり、イクメンを増やす企業、男性の育児参加を進めている企業をどんどん発掘して表彰しています。やはり、ここも取り組みを見える化して、大企業で模範になっていただくということも含めて取り組んでいます。

また、今年からスタートしたイクボスアワードは、安藤さんにいろいろ助言をいただいてスタートした事業です。当然、部下の育児と仕事の両立を推進するためには上司が重要であり、そういった立派な上司がいる企業を発掘してどんどん表彰して模範になっていただこうと取り組んでいます。特に、男性の育児参加が重要な鍵なため、そこには当然、ワーク・ライフ・バランスに企業がいかに取り組んでいくかという視点も含めています。

【テレワーク】

その他、中小企業での取り組みが弱いため、そこでの対応を評価する事業や、非正規の方、期間雇用者の方の育児休業取得を促進するテレワークを普及させて、それがワーク・ライフ・バランスのために貢献していくというノウハウを実証実験などで蓄積しています。今後は、男女を問わず高齢化が進む中で、仕事と介護の両立はやはり非常に重要なため、こちらでもノウハウをいかに社会が蓄積していくかが重要で、そういったモデルも作りながら社会に広めていく事業を行っています。

【二者択一の解消と男性の育児参加】

32 ページにワーク・ライフ・バランスについてのまとめということで、少し私個人の考えも含めて書かせていただいています。一言で言うとワーク・ライフ・バランスというのは、社会全体としては非常に重要だと認識されて、やらなければいけないとみんな思っているけれども進まない、そういったものだと思います。実際に、それぞれの方向で見ていくと、「日本社会とワーク・ライフ・バランスとの関係」では、「少子化対策の車の両輪は、保育サービスの充実と、仕事と子育てが両立できる環境整備」と書かせていただきました。これは、女性における二者択一の解消と、男性の育児参加に資するものであるということです。二者択一というのは言うまでもなく仕事か、家庭あるいは子育てか、どちらかを取ればどちらかを捨てなければいけないという状況が依然として残っているということです。また、男性の育児参加が進んでいかなければ、女性においていろいろな問題が解消されないということです。そして、高齢化が進む中、仕事と介護の両立も大きな課題であるということです。

【人口減少社会】

日本はすでに人口減少社会に入っていて、出生率が低下して若い方の数がどんどん減っている中で、社会全体として労働力を確保しなければいけないという課題が別の課題としてあります。その中で、今後、活躍していただく余地があるのは女性高齢者の方で、渥美さんは制約社員という言葉をよく使われていますが、時間に制約のある社員の増加が見込まれるわけです。当然、この時間だったらすぐ能力を発揮できるが、今までのように残業も含めて無限定に働かないと会社では活躍できないのであれば、こういった方々は活躍できません。そうすれば、数的にも労働力を確保できなくなり、日本社会全体として立ち行かなくなる可能性があるということだと思っています。

【なかなか進まない日本とワーク・ライフ・バランスの誤解】

2 番目は、重要だとわかっていながら日本ではなかなか進まないということです。これは、やはり高度成長期以来のある意味での成功体験だと思います。専業主婦モデルと書いてありますが、性別役割分担で、男性が企業で働くことに専念すればよかった時代に経済成長とセットだったので、そのときの成功体験を自ら経験された年代の方や企業が、日本社会の構造は変わってきている中で、なかなかそこから脱却が進まないということです。

また、ワーク・ライフ・バランスという言葉に対する誤解がときどき聞かれています。「仕事もほどほどに」というイメージがどうしてもあって、「これを進めることは社員を甘やかすものである」とおっしゃる経営者の方もやはりまだまだいらっしゃいます。一方で、日本は諸外国と比較して時間あたりの労働生産性が非常に低いという統計も出ています。そういう意味では、時間を区切って、その間に一生懸命働いて、無駄なことは省いて生産性を上げてということとセットで、長時間労働をしない、ワーク・ライフ・バランスを進めるということをもっとやっていかなければいけない、まだまだ社会全体でそういう意識になっていない面があると思っています。

【日本的雇用確保とワーク・ライフ・バランスの両立】

そして、この話と重複する面もありますが、「日本的雇用確保とワーク・ライフ・バランスの両立の実現が課題」と書いてあります。日本の労働市場は、他の先進国と比べて少し特異な形で進んできたという事実があります。最近、労働問題でよく出てくる言葉で、ジョブ型、メンバーシップ型という分け方があります。「仕事に人が付くジョブ型」と「人に仕事が付くメンバーシップ型」と書いてありますが、日本はメンバーシップ型といわれています。

そういった日本の慣行の中で、大企業や製造業がメインで、全ての企業がそうではなかったという話もありますが、労働者に対して長期の雇用を保障するところと、残業もいとわない元気な働き方がセットになって進んできたため、日本的雇用慣行は当然、ワーク・ライフ・バランスと親和的ではない側面が強いわけです。そのため、ワーク・ライフ・バランスを進める必要があるという方の中には、今までやってきた日本的雇用慣行は他のやり方に変えるべきだとか、日本の労働市場もジョブ型に変えるべきだという議論も出ているわけです。

ただ、長期雇用は雇用の安定をはじめ、いろいろな面でメリットがあります。日本での若い方の失業率が、欧米に比べて低いという非常に大きなメリットがあります。これは無技能労働者でも採用して育成するという仕組みが出来上がっているからで、ジョブ型に変えるとそういった部分を捨てることにもつながりかねないという話もあり、それでいいのかという議論が、政府全体で労働市場改革の中でもされています。

【限定社員】

もう一つは限定正社員です。これはいろいろな限定ということで、労働時間なども短時間勤務、短時間正社員という考え方が出てきています。実は、ヨーロッパでは普通の正社員が短時間正社員ではないかという話もあったりもするのですが、新しい概念も入つつ、日本の今までの雇用のいいところを残しながら、ワーク・ライフ・バランスが進む新たな働き方改革です。

これは、時間あたりの労働生産性を上げていくこととセットで、企業経営の中で働かせ方を変えていきますが、当然、企業は利益を上げないとつぶれてしまう存在なので、そういった意味で労働をある意

味ではコストとみなし、ある意味では人的資源とみなすという両面があるわけです。そういった働き方、働き方を変えていながら日本社会を変えていく必要があるということだろうと私の中では整理をしています。

今までとやり方を変えなければいけないということですが、過去の成功体験が邪魔している部分をどう変えていくか、そして、やり方を変えて成功している企業のノウハウをどうやって社会に根づかせていくか、展開していくか、そういったことも含めて取り組んでいかなければいけないと考えています。参考資料では、構造変化や日本の今の成長戦略に書かれているものを書いています、時間がないため説明は省略いたします。後で参考にご覧になっていただければと思います。

以上、私の話はここで終わらせていただければと思います。どうもありがとうございました。

3 第2部 パネルディスカッション

パネリスト: 中井雅之氏

渥美由喜氏(内閣府「新たな少子化社会対策大綱策定のための検討会」委員、
(東レ経営研究所 研究部長))

安藤哲也氏(NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事)

小菅崇行氏(東京ワークライフバランス認定企業小菅株式会社代表取締役会長)

野原健治氏(墨田区子ども・子育て会議副会長、興望館館長)

コーディネーター: 関口芳正(墨田区子ども・子育て支援担当部長)

〔渥美氏の自己紹介〕

私はずっとワーク・ライフ・バランスの研究をして、今まで国内外 900 社、多い企業は 100 回近く訪問ヒアリングをしており、現場をずっと回ってきた。半分以上は地方の中小企業である。おそらく、ワーク・ライフ・バランスは大企業にしかできないと思っている方は非常に多いが、逆である。地方にいい企業はたくさんある。NHK でも働き方改革が何回も取り上げられ、私もスタジオに呼ばれているが、地方のいい取り組みが実際に放映されている。

私自身は、まだ小さい子どもたちを 2 人、共働きの妻と一緒に育てている。妻はある外資系の IT 企業で部長職としてバリバリ頑張っている。だから、私たち夫婦は一緒に家事・育児をしないと家庭が成り立たない。2 回育児休業を取った。5 年前から父の介護もしている。3 年前に、息子が 1 歳半で、ある難病だということがわかって、看護をしている。

(圧縮した密度の高い業務)

よく「余裕のある職場が取り組む」「ゆとりのあるところがやる」という誤解があるが、それは違う。ワーク・ライフ・バランスは、人生何が起きるかわからない、そのときに諦めないで続ける仕事である。とにかく、私は定時まで仕事を終えないと家庭が成り立たない。どうやって定時までで終わるか、日々業務改善の工夫をしている。業務をギュッと圧縮して密度を高める。これがワーク・ライフ・バランスである。

(バトンリレーのワーク・ライフ・バランス)

昨日、保育園、学童に迎えに行き、雨が降っていたので散歩はできなかったが、父はまだ足腰が丈夫なので、よく連れ出している。父が独りで歩いていると徘徊だが、一緒に歩いていけば散歩で、孫の手を引いてみんなで歩いていけば幸せ家族と、世間の見る目が違う。

「なぜ今日、おまえはここにいるんだ」と思われる方がおられると思う。「ワーク・ライフ・バランスの推進をしているので、あの人は夜、町に立って働いているんだ」とときどき聞かれる。普段、自分はこの時間は働いてない。

ワーク・ライフ・バランスは 1 人でやるものではない。バトンリレーをする相手を探すことが非常に重要である。これはすごく重要なスキルである。そもそも家庭の中でも、自分は妻とバトンリレー、あるいはご夫婦でもし仕事が重なったら、父親のところには弟夫婦が行ってくれるというような感じでバトンリレーをしている。ワーク・ライフ・バランス、われわれの頭文字は、分かち合い、楽な役割、バトンリレーの略語だと私は思っている。

（引き算と掛け算）

どうやって制約社員が職場で活躍できるかというスキルを一つだけ、ご案内したい。私が今やっていることは、全部 K がつくので 6K ライフと言っていて、足し算ではどう考えても足りないので、徹底的に引き算と掛け算をやっている。引き算はすごく重要で、ワーク・ライフ・バランスができないと言っている人はたいてい引き算が下手くそである。やらなくていいことをたくさんやっている。そういうのをとにかくやめることが重要である。

やるかやらないか迷うのも無駄である。迷うとそれだけ人間、脳みそのエネルギーを使ってしまう。私はまず、仕事でも新しく仕事が決まったら、何をやらないか、今までやっていたことをやめるかというやめることを先に決める。それで残った、どうしてもやらなくてはいけないことを、掛け算でどうやって相乗効果を上げるか一生懸命考える。ここに知恵がある。

例えば、子育てと介護を両方やってさぞかし大変だとよく同情されるが、私は子どもがいるから介護を楽にやっているし、父と一緒にいるから子育てもすごく助けられている。例えば、一番介護で大変だったときに、父が認知症というか統合失調で、本当にいつもがひどかった。その頃に、ちょうど息子が 2 歳の終わりとき、「おじいちゃん、すごいんだ」とか自慢している。

昼間、父は通所介護にお世話になっており、昨日も行ったとき、帰り道に父はスーパーマーケットに寄るが、ブルーベリーや梨や柿を買う。それで私たちが行くと、それを洗ったり、むいて出してくれる。息子たちはブルーベリーが大好きで、「おじいちゃん、ありがとう」と「ありがとう」と言われた瞬間に、父は一番嬉しそうな顔をする。

日々認知症でできなくなることが増えているが、まだできることはたくさんある。そのできるところをやって、自分の大好きな孫たちから「ありがとう」と言われる、家族から「ありがとう」と言われる。そういう場面をたくさん作るのが自分の役割だろうと思う。6K ライフを乗り越える引き算と掛け算である。

（先進的な中小企業）

中小企業が遅れているというのは完全に間違っている。2006 年版の『中小企業白書』では、中小企業ならではのワーク・ライフ・バランスというのを 8 年前に既にデータで出している。ワーク・ライフ・バランスには大企業型と中小企業型がある。中小企業型というのは、一言で言うと人に合わせる。とにかく大企業と比べると、例えば、なかなか優秀な男子学生が来てくれない、女性には失礼だが、最初はしょうがなく女性社員を雇用した。しかし、すごく優秀で、この人たちに辞めてほしくない。どうしたらこの人たちが続けてくれるだろうか、子どもを育てながら活躍してくれるだろうかと一生懸命考えた。これはよく中小企業の先進系の経営者がおっしゃる考え方である。

私も最初は 3000 人の会社、次が 300 人の会社、今が 30 人の会社と一桁ずつ下がっていて、圧倒的に中小企業のほうが働きやすい。大企業はやはり一人一人が歯車になってしまう。大企業は制度を充実して制度で人に合わせるという感じである。

優良事例はたくさんあるが、今日この後に話される小菅株式会社さんは素晴らしい。この小菅さんでなされていることは、私が今まで先進企業 900 社で中小企業の経営者の方々がおっしゃっていたエキスが詰まっている。これぐらいやってもいいのではないかなと思う。

（風土と企業子宝率）

私は、ワーク・ライフ・バランスは制度より風土だと思っている。中小企業は制度を取っているわけではないが、風土がある。大企業は、制度はあっても風土はない。だから、中小企業の風土を浮き彫りにする方法がないかなと思って、8年前から企業子宝率というのを広めている。これは、ある会社に勤めたら何人子どもが生まれるかという指標で、企業側の合計特殊率である。

既に結構地方には広がっている。福井県、静岡県、三重県、鳥取県、山梨県、佐賀県、大津市で今年はやっている。東京は放っておいても若い人が来るし、そういう人たちがまた東京で暮らしたいというので、結構採用に困っていない。だからあまり実感がないかもしれないが、地方は何とかして人材にアピールできないと生き残れないと思っている。そういうところで、実際に小菅株式会社のように素晴らしい取り組みをしている企業に、私はスポットを当てたい。それでこういう概念を打ち出している。

福井で既に子宝率が2.0以上、合計特殊率で言うと海外でフランス並み、スウェーデン並みの企業が既に50社近く見つかった。全国で言うと、200～300社ぐらい知っている。絶対に墨田区にもあると思う。東京は今、出生率が1.0前後と低迷しているが、おそらく墨田区内にも実質的に子育てと両立しやすい企業、特に中小企業はあるので、そういう企業にスポットを当てるような取り組みをされるとよい。

そういう企業は、社員からいろいろと声を吸い上げ、一つひとつこうしたらいいのではないかと人に合わせる風土づくりをやっている。そういう企業の声を広げていくと、やっていない企業も、大企業並みのことはできなくても、身の丈に合った中小企業ならではのきめ細やかな風土はできるはず。ぜひ首都圏ではまだどこもやっていないが、墨田区でやっていただけたらと思う。

【安藤氏の自己紹介】

現在の年齢は52歳で、35歳で結婚してすぐ子どもができて、現在、高2と中2と小1の子どもの父親をやっている。大学を出た後、サラリーマンを22年間やってきて、最後に楽天という会社の本社にいたが、そのときに男性の育児と仕事の両立で悩んだ同僚や上司、部下を見て、子育てが始まって問題を抱えている人がたくさんいると気付いた。

一方で、いわゆるワーキングマザーと呼ばれる出産・育児後に復帰してくる女性たちが、これまたいろいろ問題を抱えている。その中で、女性にもっと頑張れではなくて、男性にそろそろ出番が来たと考え。かつてから育児をしている男性はたくさんいたが、こういう時代環境の中にあって男性の働き方の見直しとセットで育児参画というものを促していかないと、日本はどんどん元気がなくなってくるのではないかと。そういうことを思い、ファザーリング・ジャパンを、会社員をしながら2006年に立ち上げた。

（父親学級）

毎年200回ぐらい講演会などで全国に行く。最初の頃は自分たちだけでやっていたが、数年後にイクメンという言葉が出てきた。墨田区もそうだが、日本の保健センターには母親学級はあるが、父親学級はない。両親学級はあるが、両親学級に1回だけ男性が行くと、赤ちゃんのお風呂の入れ方しか教えてくれない。それだけやっていけばイクメンなのかということそうではない。他は全部ママがやっている。

もっと総合的に大変さや楽しさを教えられるような父親学級を立ち上げたら面白いのではないかと思って、われわれが父親学校を5年前に立ち上げた。

これが、今は100を超える自治体が採用している。23区ではかなり遅い方だが、いよいよ墨田区でも今年度からようやく始めた。こういう形で、徐々に日本における男性の育児が少しずつ市民権を得て、社会的にも「イクメンっていいよね」「育児する男性、カッコいいじゃない」というようなムードが少しできてきたかなと思う。おそらく、家で寝かしつけをやったり、お風呂に入れたり本を読んだり、保育園の送り迎えをやっているお父さんは、かなり墨田区でも増えていると思う。

しかし、育児休業の取得などが全く進んでいない状況がある。この辺が第2ステージのわれわれの課題でもある。今後も国のイクメンプロジェクトや、東京都や自治体等といろいろな一緒にやっていきたいと思っている。

（子育ての主役は子ども）

最近よく思うのは、子育て支援というが、子育ての主役は親ではなく子どもである。子どもを軸にどう考えるかということをもったほうがいい。つまり、保育園の待機児童は、子どもが待機しているわけではない。子どもは安心、安全な場所であれば別にどこでもよく、要するに働かないといけない、働きたい親が預け先として保育所を望んでいるだけの話である。ワーク・ライフ・バランスと言ったとき、働く女性の応援だけではなく、男性も含めた、あるいは子どもの養育の環境をどう整えていくのかという観点に立つべきだと思う。

保育所は、プロの保育士さんたちがいるわけで、決して保育園に預けることに罪悪感を持つ必要はまったくない。私も14年間、毎朝保育園に通ったが、私自身が保育園に育てられたと思う。男性にとっても保育園というのは地域の非常に重要な拠点でもある。

男性も、ただ仕事一辺倒の人生ではなくて、子どもが生まれたら子育てを自分の人生にたぐり寄せて、それを手伝いレベルを超えて主体的にやることでいろいろな気づきがあるし、パートナーと一緒に育児していくことで、子どもにとってのメリットや、豊かな人生、ライフが来るのではないかなと思う。

（寄せ鍋型ワーク・ライフ・バランス）

ファザーリング・ジャパンでよくワーク・ライフ・バランスとは何だろうと考えたとき、バランスというと、どちらかを犠牲にしなければどちらかが成り立たないような、常にやじろべえのような状況を想像する。しかし、そうではなく、われわれは「寄せ鍋型ワーク・ライフ・バランス」と言っている。つまり、ワークが先ではなくてライフという寄せ鍋があって、その中に具材としてワーク、仕事があったり、育児、介護、地域活動があったり、独身の人は自己研鑽や趣味があったり、そのいろいろな具材があるものを寄せ鍋のようにブレンドして、自分の人生を味わえばいいのではないかと考えている。育児をすることで仕事ができないとか、育休を取ると出世に響くとか、常にトレードオフの関係を考えてしまうが、そうではなく、寄せ鍋型というイメージを持つといい。その一つひとつがブレンドされると相乗効果、ワーク・ライフ・シナジーと言っているが、いろいろなものが出てくる。

実際に仕事が広報やマーケティングだった時に、その経験がPTA会長のときに生き、PTAの広報活動がすごく活発化した。趣味でやっていたギターが今の地域活動に生きたり、被災地支援で子どもたちと一緒に楽しむことができたり、あるいは、3人の子どもでおむつをおそらく7000枚ぐらい換えているが、たぶん介護にも生きるだろうと思っていたり、いろいろなことがつながってくる。これが「寄せ鍋型ワーク・ライフ・バランス」で、仕事も育児も楽しむ生き方である。

これから高齢化していき、介護ももしかしたら必須になってくるかもしれない。そういうときに、いきなり家族の世話を介護からやり始めるのは難しい。「もう時代はイクメンからケアメンに入っていますよ」と僕らは言っている。やはり男性も育児、イクメンであった方が、親や配偶者の介護もできるようになる。常に何か自分の人生のいろいろなステージがやってくるが、それを主体的に、そのステージで楽しいダンスを踊ることが大事なと思う。

【小菅氏の自己紹介】

私どもは別に、ワーク・ライフ・バランスをやろうということで取り組んでいたわけではない。振り返ると 20 年ぐらい前、高度成長期にわれわれは自分たちが持っている背景やいろいろな問題の中でどうやったら企業として残っていけるのかということを、真剣にいろいろな話をした時期があった。それから 4~5 年いろいろなことを考えて、15 年プログラムというのを組んで、実際に 15 年ぐらいかかって今の形ができている。その最後のとき、東京都から突然、ワーク・ライフ・バランスの認定を 10 社するのでということで表彰を頂戴した。それから 4~5 年、墨田区からも要請があって、ワーク・ライフ・バランスのいろいろな活動に参加させていただいている。

（ワーク・ライフ・バランスの誤解）

ワーク・ライフ・バランスは、言葉が柔らかくて優しいため、働くとか仕事をするということ全体の問題をそこに包含しているような感じがして、いい誤解も悪い誤解もいろいろある。例を挙げると、仕事に傾注することに批判的だったりする。これは何かと言うと、仕事を一生懸命やることに皆さん全然異論はないと思うが、働き方に問題がある。そこら辺を少し誤解されている。それから、どうも子育てに関連して女性への施策という観点がすごくクローズアップされている。これは全く違う。男女、年齢も関係なく皆さんが対象なので、そこら辺が少し違う部分がある。

特に、ワーク・ライフ・バランスはお金がかかるので、中小企業はそれだけのことができないからという誤解があるような気がする。ワーク・ライフ・バランスは、労働生産性を上げて、時間外の労働が多ければそれを時間内に納めていって、余暇や時間をつくって皆さんで生活と両方を両立しようということである。お金がかかるというのはすぐわかると思うが、合理化投資をしたり、システム化をするなどいろいろなことがある。ただ、これは大企業は予算などいろいろあって、中小企業はそれはなかなかいっぺんにできない。本当に何年も計画的に徐々にしかできない。

（業務の棚卸と効率化）

お金のかからないものの一つとして、実際に仕事に直接関係のない動作をかなりしていることがある。例えば、探すとか物を取りにいく、あるいは、人のためにお茶を出しにいくとか、頼まれて何かをしに行く。そういうことは、例えば 1 日労働時間が 8 時間あって、残業が 1 時間あると、そういうのを全部排除すればほとんど時間内に収まる。これを「棚卸」と言っている。

弊社は、どの写真を見ても全部円形に座っている。呼ばれて後ろを向かないでいい。必ず目を上げると一緒に仕事をしている人が前にいて、目で合図ができる。何かあったら相談をする。会議は他の部屋に行かないで、このテーブルでやる。離席をすると時間をロスする。だから離席をしないでもらいたいということで、そうしている。机の上にいろいろあったりすると探すかどける。そういうのは仕事に直

接関係ないので、そういうこともしないために、背面に全部書類をハンドリングできるように処理をしている。そこに全部処理してあるので、探すこともほとんどない状態にしている。

うちも残業が前はあったが、全部時間内に終わる。今は 1800 時間で年間契約をしており、去年は年間の残業時間の平均が 24 時間弱で、月 2 時間もない。1 日平均 6 分ぐらいである。いろいろな企業に呼ばれて見ていると、本当に無駄なことがすごくたくさんある。なるべく自分の責任を持つ仕事に、直接関係のある時間を増やしていくことでカバリングができる。

営業でも、ロスがないように、エリアでお互いにグルーピングしてやるなど、いろいろなことでロスを減らしていく。それをトヨタやいろいろな子会社でやっている棚卸をして、無駄な動き、動作をやめてもらうことで、ほぼ 10% から 15% ぐらいは解消できるのではないかな。

（業務の清算）

中小企業、特に墨田の企業や製造業の中小企業を見ていると、サービスがすごく多い。現実には 20 年弱前、うちの仕事一つひとつの採算を全部計算したら、半分は赤字だった。そうしたら半分やめればいい。これは何かと言うと、昔から付き合いがあるとか、頼まれていたものだからとか、それから「これ急なんだけれどもやってくれ」と言われたからとやっているのだが、実際に全然採算に合っていない。とにかくそれを全部やめようということで、それをやめるのに 10 年ぐらいかかった。お客様との関係があるのでなかなかやめられないが、一つひとつやめるか、採算が合うように全部した。

そうすると、それに関わっている人たちの仕事がある。それが全部解消されるので、全くあれは何だったのかと思う状態が今もある。15 年前に男性と女性をだいたい半分ぐらいの職場にしたり、全体の年齢層がいて、社会の縮図のようになっていたらいいとか、いろいろ考えていたことができた。

（経営者への指導等の機会）

現在、墨田在住の人たちが 10 名ぐらいいるが、男性も女性もみんな 5 時半には帰る。家で晩御飯と一緒に食べている。今の若い方は時間さえあればいくらでもやるので、企業はそういう仕組みをきちんと作ってあげてくれることをすればよい。

40 年ぐらいずっと人生で働いていると、時間制約というのは、お子さんたちを育てるとか、これから介護のこともあったりするが、経営者として、時間制限があるときにあまり働き方を変えないで、仕事に対する責任を全うできるような環境を作るのがすごく大事である。みんなで考えることなのだが、これは 9 割ぐらいは企業経営者が考えないとだめだと思っている。特に、墨田区がこれから施策をされるのであれば、経営者の方に誤解のないように、企業の合理性や仕事の考え方を変えるとかということをご指導いただくというか、一緒に考えられる機会を区の方で作っていただければ、すごくいいと思っている。

【野原氏の自己紹介】

（家族を大切にするという原点）

1960 年代に放送されていた「パパは何でも知っている」のテレビ番組で家族会議を行っていたが、当時はそのような家庭はあまりなかった。しかし、現在は家族会議を行う家庭も増えており、あれから 50 年かかって、日本もそのような形になってきた印象を持った。

「パパは何でも知っている」では、家族を大切にすることが基調に流れていた。墨田区子ども・子育て会議の会長も、家族を大切にすることに子育てがあり、人間の幸せにつながっていくという観点を持っていく必要があると考えていると理解している。今回の子ども・子育て会議が、働き方や地域社会について考えていかなければならないが、サービスを整備することに目が向けられがちになり、原点を忘れてはならない。

（ワーク・ライフ・バランスは家庭の問題）

ワーク・ライフ・バランスは、乳幼児を抱えた家庭の問題として捉えていかなければならない。長時間勤務は長時間保育に連動している。その長時間保育がどのように子どもに影響しているのか、現場の現状を周知していくのは重要である。また、その後に学童期を迎え、どのような課題となっていくのか、学校や教員との連携のもとに考えなければならぬ。その中心は家族をどのようにサポートしていくのかであり、主役は子どもである。その環境整備をどのようにしていくのが課題であろう。

（短時間勤務の確立）

現在、保育園の園長を行っているが、0歳児の母親を見ていると、早く保育園に入れないと働けないとする焦りを強く持っている。また、共働きで、フルタイムで、厳しい勤務状況でなければ希望園に入れないというのが現状である。

子どもが少々の熱があっても預けていかざるをえない。夕方になれば、子どもたちに泣き声が多くなり、週の後半から泣き出す子どもも多くなる。これに対し、短時間勤務が確立されれば、かなり改善されるだろう。

関口	パネラー間で意見や質問等はないか。
渥美氏	小菅さんの会社は素晴らしい。ワーク・ライフ・バランスは仕事の手を抜くことではなく、長時間労働でただただする働き方ではなく、密度が高く、やるべきことはしっかりやる働き方である。 業務を洗い出すと、緊急度と重要度で二分化できる。重要度が高い中核業務と、重要度の低い周辺業務でいえば、圧倒的に周辺業務が多く、日中は緊急度の高い周辺業務に追われている。業務時間後に中核業務に着手し、ゆっくり残業する働き方ではワーク・ライフ・バランスはできない。そうではなく、周辺業務を徹底的にやらず、辞める業務を増やし、緊急度の低い中核業務を増やすことをしないと、中長期で伸びるサービスや商品は生み出せない。そもそも、業務の配分を変えるのがワーク・ライフ・バランスで、そうすると、結果的に時間外業務は減り、有休取得率も上がる。 ワーク・ライフ・バランスを実践できている経営者は、ワーク・ライフ・バランスを行っているのではなく、企業として正しいやり方や社員の幸せなど、当たり前のことを気付いていて、経営者が社員と一緒に何年もかけて作ってきたのがワーク・ライフ・バランスである。その中で、その企業には強靱な経営体質が身に付く。 人口減少時代において、これからは働き手の奪い合いで、どんな社員でも活躍できる場を作れないと生き残れない。実践している事業者が所在している墨田区はアドバンテージがあ

	るため、経営者を集め、経営者に響く切り口でワーク・ライフ・バランスに取り組んだらどうか。 ただ、ワーク・ライフ・バランスや行動計画を立てずに、社員と一緒に頑張って働き甲斐のある職場を作ると、結果的に行動計画の策定になる。目的は、企業としてさらに成長する社員が生き生きと働ける職場を追及すればよく、計画は目的ではなく、ワーク・ライフ・バランスが実践できていれば、計画はなくてもよい。
関口	子どものためにどう社会が考えていくか、この点について安藤氏はいかがか。
安藤氏	これからは労働力は減り、労働者も多様化していく。これからは子育てを行う男性や、介護を行う男女、障害を持った子どもの親や、不妊治療に時間をかける夫婦など、多様化する社員を配慮したマネジメントができるかどうかだろう。今までの日本は、いつでもどこでも働いてくれる男性社員で持っていたが、これからはそうではなくなる。人口が減っていく中で、様々な事情を抱えた人を回して業績を上げなければ企業は存続しない。一定の管理職以上にある昔ながらの職業観と、男性は仕事、女性は家事育児という固定観念を変えていかないと、日本経済は成長しないだろう。 自分たちの行っている「イクボス」は、社員に優しいだけではなく、業績を上げつつも、自身がワーク・ライフ・バランスを実践し、人生を楽しんでいるかが重要である。短時間勤務の会社でも残っている人はいるが、みんなが早く帰らないとキャリアが伸びない。欧米では上司も 17 時や 18 時で帰宅している。小菅株式会社も成熟した取り組みであり、墨田区でも売り出すべきである。 ワーク・ライフ・バランスの取り組みを行っている会社の利益率は高く、「イクボス」のいる企業もすべて業績が伸びている。小菅株式会社はどうか。
小菅委員	弊社は以前、無駄な業務がたくさんあった上で、約 140 億の仕事で従業員が約 70 名であったが、現在は約 80 億くらいの仕事で、従業員は 49 名、年間 1800 時間以上は働いておらず、業績は現在が一番良い。
安藤氏	かつての経済成長を幻想として追いかけている会社は長時間労働をして、長く働くことで山を積み上げることを目的としているが、一方で、小菅株式会社は質が高まり利益率が高まった例である。 男性が育児休業を取って倒産するのではないかとする意見もあるが、1989 年に週休 2 日が定着して潰れた会社はあるか。男性が育休を取るとしても、一斉に取るわけではない。自社に都合の良い言い訳により、男性の育児を遠ざけている企業に先はない。 小菅株式会社はこれから良い社員が入ってくるため、これからも伸びるだろう。新入社員の男性の 7 割は育児休暇を取りたいとしている。人口が減少する中で、そういったことを受け止められる企業に優秀な人材が集まり、質の高いサービスや商品が生み出される。そういう企業を墨田区に増やすことが大事である。経営者の集まりでも、そうしたことを言うことが大事である。
小菅委員	企業は法人化しており、就業規則はあるが、就業規則を自分で作った経営者は少ないため、自分の会社で働く人たちにどう働いてもらうかを真剣に考えた経験のある人は少ない。これは企業力や経営力の第一歩のスタートである。自分は自ら就業規則を書き、反省点から改定することもある。他の経営者でもすぐに行動に移す人もいるが、それをするのには就業規則を変えなければならないケースが多々ある。中小企業は経営者の判断ですぐにできるが、そ

	れが逆にルール違反になる場合もある。 そういったメカニズムや経営の本質について、みんなで勉強する機会を区で設けて、墨田区全体でレベルアップすることが重要である。税理士や社会保険労務士などから、ワーク・ライフ・バランスの考え方を経営者に啓蒙できれば、区でワーク・ライフ・バランスの下地や概念ができるのではないか。
関口	本日はアサヒビールの人材部の方も来ている。自社の取り組みについて発言願えないか。
来場者 (アサヒ ビール)	我が社では長時間労働の防止策として、一つは有給休暇の取得を推進している。現在の有休消化率は6割強だが、なかなか有休を取らなかったケースもあった。そこで、年に1回、連続6日間の休暇を取るリフレッシュ休暇を設け、取得に向けた計画を社員に提出させている。そのため、計画的に休暇を取得できている。 もう一つは、震災後の節電の取り組みの中で、19時にメインサーバーの強制シャットダウンをするため、17時以降に30分おきに退社のアナウンスを入れたところ、早く帰宅する風土ができた。現在は、19時にメインサーバーの強制シャットダウンはしていないが、その際に根付いた早い時間の帰宅の意識があり、現在では早めに帰宅する社員が多くみられる。
関口	会場の方から、子育てや教育にお金がかかることが少子化につながるのではないかと意見があったが、どのように考えるか。
渥美氏	その通りだろう。日本は教育にお金がかかるからこそ、共働きはしなければいけないだろう。妻が働き続けることは最大の失業保険で、最大の経済的支援だと思う。 また、子どもに対する親掛かりの期間が日本は長すぎる。海外では、高校以上は自分で稼ぎ、北欧でも自分で生活設計を考えさせている。日本は薄く長く愛情を掛けているが、掛けるべき時に密度の濃い掛け方をして、徐々にフェードアウトして、子どもを自立させるべきである。
安藤氏	これから年金も減っていくために、貯蓄をしなければならない。我が家も当然に共働きである。アメリカは、ベビーシッターが高校生のスタンダードなアルバイトで、子どもの両親はベビーシッターに子どもを預けて外出するが、日本は他人に子どもを預けて外出する文化はない。その結果、母子だけの状況になり、育児ノイローゼになる人もいる。
渥美氏	厚生労働省は、社会福祉法人の内部留保を減らして、地域の教育活動などに活かすようなことを始めている。このようなことを、墨田区でも実施し、地域貢献できることはたくさんあるだろう。
関口	子ども・子育て会議でもそのような議論をしており、それができるのが児童館ではないかとしているが、野原委員の考えはいかがか。
野原委員	中学生や高校生の視野で見ていく必要はあるだろう。両親が中高生である自分たちの子どもと語り合うのは必要で、手を抜いてはならない。小学高学年や中高生は外に出て得た社会的経験が多いため、そうした子どもたちが自ら集まれる場として児童館が機能し、その中で、青少年健全育成の場としても児童館が機能できるのではないか。そして、そこには、子育て等の経験者が必要で、子どもの集まりの場にもそうした大人が関与していくことが必要である。墨田区では、児童館をセーフティネットにしながら、包括的な機能を児童館が持つということで、それが安心につながるだろう。
関口	子ども・子育て会議の委員で、質問等はないか。

佐藤(摩)委員	自分は3歳児がおり、生後2カ月から保育園に子どもを預けて働いていた。仕事は18時に上がり、保育園に子どもを迎えに行き、帰宅して家事などを行っているが、夫は23時過ぎに帰宅して、7時くらいに出社している。自分をはじめとした母親たちに対して、メッセージやアドバイスなどをお願いできないか。
安藤氏	父親を育児に巻き込んでいかないと厳しい。このままでは「小一の壁」が来るだろう。それを解決するにはパートナーの協力が不可欠である。今のうちから「小一の壁」を研究し、それを夫婦でどのように解決していくかを夫婦で考えていった方がよい。 これから、思春期の子どもとの関係も生じてくるだろうし、多くの人に関わっていくことが重要であるが、日本の男性は家庭にいる時間や地域とかかわる時間が少なく、そこで思考が停止してしまう。 危機感のない社長の会社には、危機感のない社員が生まれてしまう。夫の会社には、まだそうした危機感が醸成されていないのであろう。男性の代わりはいるが、父親の代わりはいない。
中井氏	夫の会社のような企業が、育休取得率2%の要因であろう。社会を変える推進力として、良い企業を増やしていきたい。この日本社会の現状に対して、諦めずに取り組んでいくことと、それぞれの立場の人がどう取り組んでいくかも大切で、そこにどうアプローチするかが重要になる。
渥美氏	パートナーと交換日記した方がよい。子どもは日々成長するが、夫はそれを見れていない。それは気の毒なため、母親が日々の見ている良かったことを書くと、夫もうらやましく感じて、子育てに向いてくるだろう。
関口	男性も育児に参加したくないわけではないのだろう。墨田区もその辺は変えていかなければならない。

4 閉会

関口	以上で、閉会とする。
----	------------

以上