

「第9回オープン！子ども・家庭大臣室in高知」 ～子育てを支える「家族・地域のきずな」フォーラム高知大会～

■開催状況

- ・日時 平成20年2月23日(土) 14:30～16:30
- ・場所 かるぽーと(高知県高知市)
- ・出席者
 - 【コーディネーター】 新納 朋代(テレビ高知アナウンサー)
 - 【パネリスト】 田岡真由美(株式会社相愛 コンサルタント部)
 - 横田 俊宏(東洋精密機械株式会社 総務部長)
 - 橋本 宣彦(株式会社高知新聞社 編集局編集部記者)
 - 他 50名程度
- 【内閣府】 上川 陽子内閣府特命担当大臣(少子化対策) 他
- 【高知県】 中澤 一眞雇用労働政策課長

■次第

(1) 分科会Ⅲ(テーマ:ワーク・ライフ・バランス企業を目指して ～仕事と家庭の両立～)

(上川大臣より挨拶)

- ・ 私は、昨年8月末に大臣に就任いたしまして、少子化、男女共同参画、青少年の健全育成、そして食育という、いずれも子どもの健やかな育ちに関わるテーマを仰せつかり、取り組んでまいりました。特に現場の実態や皆様の声を大切にしていくことを基本に、皆様が地域の中で展開していらっしゃるご努力を、政府としてもできるだけ応援していくことが大事ではないかという考え方で取り組んでいます。
- ・ 政府が昨年12月にとりまとめた「子どもと家族を応援する日本重点戦略」には、2つの柱があります。1つ目は働き方を見直して、仕事と家庭生活や地域生活を調和させていくことです。この点については政府が憲章と行動指針をとりまとめたので、国民お一人お一人の生き方や働き方、あるいは家族のあり方にしっかりと目を向けていただきたいと思います。
- ・ 2つ目は、働き方を改革すると、様々な生き方が可能になります。そうした多様な働き方に合わせて、子育てについても、そのあり方をもう一度見直し、再構築していくということです。
- ・ 私は、今年を「仕事と生活の調和元年」と位置づけ、こうした理念や目標が国民の心に届くよう、先頭に立って頑張っているところです。今日、ここで同志の皆様とお会いでき、大変力強く思いました。分科会の中での活発な事例報告やご議論、あるいは皆様の声に耳を傾け、国としてすべきことについてはしっかりと目標を定め、実践してまいりたいと思います。私もコメンテーターとして一緒に参加させていただきますので、最後までよろしく願いいたします。



続いて、高知県雇用労働政策課の中澤課長から県内の状況について説明

(中澤課長より)

- ・ ワーク・ライフ・バランスの中でも仕事と家庭、とりわけ仕事と子育ての両立ということを中心に、高知県の現状はどうなっているのかということ、それから私どもで少子化の応援をしようという認証制度をつくっておりますので、それを簡単にご説明させていただきたいと思います。
- ・ 少子化がこのまま進むと、1番目に、支える人が少なくなる一方、支えなければいけない対象の人が増えてくるので社会保障分野での負担増が懸念されます。2番目に過疎化が一層進行してきます。3番目に労働力が減少していくことで、経済に悪影響が出るのではないかとということが心配されます。
- ・ 18年度の県民世論調査によると、一番多く声が上がっているのが、経済的負担を何とか軽減してほしい。それから保育所など地域での子育て支援サービス、そして、職場での仕事と子育ての両立支援に取り組んでほしいということです。その次に来るのが就労支援。安定した家庭を築くために経済的にしっかりした基盤が不可欠ということだろうと思います。それから、男女の協力であるとか、男性の育児参加と続いています。
- ・ そこで、ワーク・ライフ・バランスの視点から、職場で仕事と子育ての両立に取り組んでいる企業について見てみますと、高知県においては、国の次世代育成支援対策推進法による「一般事業主行動計画」を策定している企業は145件、そのうち県の次世代育成支援認証を受けている企業は22件です。一方、県内の雇用保険適用事業所数は、約1万3,000件なので、行動計画を策定している企業は、1%に過ぎません。
- ・ 高知県の場合、中小規模の企業が圧倒的に多く、当然、従業員数もこれらの企業にお勤めの方が多いたのですが、そういった企業においては少子化対策、子育て支援というのはなかなか採りづらいだろうと思います。ただ、高知県の企業規模の現状から見ると、これらの企業に何とか頑張ってもらい、子育てを応援していただかないと、なかなか仕事と家庭の両立は難しいということになります。
- ・ そこで、県としても、県内企業の子育て支援を応援していこうということで、「次世代育成支援企業認証制度」を今年度つくりました。認証を受けると、認証マークによる企業イメージの向上や、求人票に認証企業であるとして書いていただくことにより人材確保につながるなどのメリットがあります。また、県の入札参加資格の加点であるとか、低利融資が受けられる制度を設けています。
- ・ 高知県には、非常に意欲があって、元気がある女性がたくさんいますが、そういう女性の方々にこれまで以上に活躍していただくために、働きながら子育てできる職場環境を提供していくことが必要であると思います。また、いつまでも女性の頑張りには期待をするのではなく、男性もワーク・ライフ・バランスを実現して育児参加することが少子化対策にもつながり、企業にとっても人材確保につながる。あるいは、企業のマネジメントとしても生産性の向上につながっていくのではないかと思います。



この後、新納朋代さんのコーディネートで、高知県内におけるワーク・ライフ・バランス企業を
目指した取組みについて事例発表

(「株式会社相愛」コンサルタント部の田岡真由美さんより、「相思相愛から始まる家庭・地域・社会づくり」というテーマで発表)

- ・ 「株式会社相愛」は、昭和31年に「相愛工業」という建設業の会社としてスタートし、その後、測

量、地質調査に業種を拡大して、昭和60年に現社名に改めました。

- 日本全体で建設業の業績がどんどん下がってきた平成14年に、これからは建設業だけではやっていけないということで、相愛10年ビジョンを策定し、①地域でナンバー・ワンの会社ではなく、オンリー・ワンの会社になるように頑張っていくこと、②新しい事業を創設していくこと、③年功序列型の組織を変えて、もっと柔軟な組織にしていくこと、の3つの柱を立てました。
- 創立50年を機に、現在、「温故知新」ということで新しい成長の起点にしようと、循環型社会の実現に向け、より行動する人材の育成と地域貢献を掲げています。
- 組織改編についてですが、組織を非常にシンプルにし、営業部、コンサルタント部、工事部にマネージャーとスタッフを置き、プロジェクトごとにマネージャーとスタッフを割り振りました。ある事業ではマネージャーになり、他の事業ではスタッフになるといった流動的な形に組織を入れ替えました。はじめは混乱がありましたが、助け合いながら回っています。
- 職場環境ですが、社員数は64人で、平均年齢が約40歳です。女性社員は全体の2割で12人であり、事務系職員だけではなく、技術系職員もおります。ほとんどの女性社員が子育てと両立させながら仕事をしております。
- 「相愛」の次世代育成支援の内容ですが、子どもが産まれる際の父親の休暇取得、小学校入学前までの養育者に対する短時間勤務などがあり、かなり取得が進んでいます。
- 新たに自主行動計画として、ノー残業デーを定めたり、年次有給休暇制度の促進ということで、休暇の取得を5割まで持っていこうという目標を掲げております。その他に今年の夏からサマータイムを導入する予定です。
- 私は、平成16年に職場結婚し、2児を出産しています。それぞれ半年間の育児休暇を取得して、現在、短時間勤務をしています。働き方の変化ですが、出産、育児をきっかけに残業がほとんど減りました。現在では、短期間でどれだけ成果をあげるか、自分の中でも生産性が重要な尺度になっています。
- プロジェクトごとのチーム編成に組織改編したことで、すごく柔軟な仕事の割り振りが可能になり、特定の人々の業務加重が非常に軽減されています。
- 主人も私も仕事が忙しい時期がちょうど重なり、子どもの世話が疎かになっていた時期にアクシデントが起きました。気持ちに余裕がなくなって子どもに当たる回数も増えてしまい、おばあちゃん、おじいちゃんの家で預ける頻度も増加してくると、上の子の瞬きが非常に多くなって、気持ちも不安定になり、叫んだりすることもありました。私自身、その子に対してどう接していいか、自信を喪失し、仕事への意欲もほとんど減退しました。
- 自分たちの家庭のよくないことを、他の人たちに知られることに対する抵抗がものすごくありましたが、抱え込むことで自分も家族もダメになるくらいならばある程度人に知られても仕方ない、解決する方向へ持っていくのが望ましいし大事だろう、と覚悟を決め、同じ経験をした人や同僚などいろいろな人に思い切って相談しました。
- この経験を経て得た教訓は、まず、プライバシーの壁を越えて、相談しようという勇気を暖かくサポートしてあげる周囲の体制というのが必要ではないかということです。狭い地域社会なので、プライバシーを守る配慮がなされることで安心して相談することができると思います。
- また、今回よかったのは、全然関係ないところで保健師さんに相談したのですが、お医者さんにすぐアドバイスをもらった方がいいということで取り次いでいただいたり、お医者さんからは、一緒に頑張りましょう、といろいろアドバイスをいただきました。それで私も頑張ろうと一歩踏み出せたので、親が孤立しない体制、親を支える体制を作るといいと思います。



(東洋精密機械株式会社総務部長の横田俊宏さんより、「中山間企業の子育て支援」というテーマで発表)

- ・「東洋精密機械株式会社」は工業用ミシンのカマという部品を作っている企業で、昭和51年11月に創業しました。
- ・当社の従業員に対する考え方ですが、景気の状態を見ながら慎重に従業員を補充するということを続けています。その結果、徐々に若い社員が増え、やがて結婚し、子育てに入る、そういう方が社内で自然に増えていくことになります。しかしながら、当時は育児休業法がなかったため、出産後に産後休が終わると、保育体制がとれないために復職できない事態が出てきます。そうすると、その社員は退職を選択せざるを得ず、それしか道がなかったわけです。
- ・当社の製品は、作業において経験や熟練度が要求されます。せっかく一生懸命努力し優秀な技術を持つ人材でも、わが子の保育のためとはいえ、仕事を失わなければならない。そういった現実の中で、育児休業法が施行されました。
- ・当初一番心配したことは、復職の際に保育園などの保育体制が確実にとれるかということでした。当時、自治体の運営する保育所の入所期は、4月と9月の年2回に限られていましたので、入所期に合わせて休業期間を決めなくてはならないという状況でした。
- ・さらに0歳児の入所について、当時は保育士数の制約から、通園に不便な保育園になったり、当社は始業時間が8時からですが、7時50分からでないと受け入れてもらえない、土曜日の午後は預かってもらえないなど、問題がありました。
- ・また、育児中の社員の生活面での不安、一般社員の育児中の社員に対する受け止めなど、心のゆとりがなかなかないという状況の中で、一所懸命に仕事と育児を両立させようとする社員に対して、どういう形でどんな支援ができるのか、頭を悩ます日々が続きました。
- ・その後、制度内容が充実し、育児休業期間中の社会保険料の免除や、雇用保険に育児休業給付制度ができました。そうなる問題は保育所の体制だということで、思い余り、会社の近くの保育園の受入時間を7時40分からにできないかと、役場をお願いに行きました。
- ・そうすると、役場の担当者の方が本当に快く理解してくださり、早速、保育園の方に相談していただきました。保育園のご好意をいただき、協力体制を比較的速やかにとっていただいたことで、早朝の保育ができるようになりました。
- ・その後、保育園で夕方の延長保育についても、場合によっては6時まで対応していただけるようになりました。このことをきっかけに、親と保育士の方が、子どもの体調や園での生活などについて話す時間が増えていき、お互いの信頼関係を築くことにもつながりました。
- ・さらに最近では、土曜日午後の保育にも対応していただいております。企業内の託児施設を運営できない中小企業にとっては大変うれしいことで、助かっております。社員の安心感も非常に高まり、仕事に気持ちが打ち込めるといった意見も聞きます。やっとここまで来たかな、という感謝の念に堪えない思いでした。
- ・社内の対応ですが、配偶者の出産時に特別休暇を2日間付与するという規程があります。男性社員からは時間を持て余すといった意見もありますが、出産は夫婦にとって結婚式以来の大きな出来事だと捉え、これからの子育てに真摯に向き合う大事な時間として考えるように指導しております。
- ・夫婦で無事な出産を喜ぶ、父親として初めて子どもを、まさに体感するという時期になります。この特別休暇の取得率は、現在100%で推移しております。また、奥さんの定期健診日、妊娠中の健診日についても、男性社員にはできるだけ一緒に行くように指導しています。奥さんは



不安に陥りがちになると思いますので、その支えになることも大事ではなかろうかという考え方から、まずは夫婦で出産に向かう気持ちを共有するよう、アドバイスしているところです。また、一般社員についても、育児社員への理解を深めるための働きかけを現在行っております。

- このように、制度内容の充実、保育園関係者のご協力、そして企業内での育児休業に対する理解の促進の結果、育児休業の取得状況に変化がみられるようになり、出産時の利用率は100%です。育児休業の初めての取得は平成4年10月で、当初は1年未満、2か月～6か月の取得が多かったわけですが、その後、1年間の取得が普通になり、平成18年にはさらに6か月の延長制度の最初の利用がありました。この女性職員は、一児の歩行障害者を含む4人の子どものお母さんになっておりまして、現在仕事に復帰していますが、仕事に自信と誇りをもって、ご主人と一緒に元気に子育てを楽しんでいる。その姿は、いつも笑顔が絶えないんです。彼女の、子どもの成長によって母親になっていく姿を見ていますと、心が非常に熱くなります。
- 当社のある四万十町は、過疎化の進んだところで、近隣に保育所が1つ、それから小学校が2つありますが、スポーツ活動が非常に盛んで、当社の社員も学校ごとのソフトボールチームの指導やお世話をしております。休み明けになると、工場のあちこちで、「昨日は大変だったね」とか「勝ってよかったね」とか「頑張ったけど、惜しかったね」とか、様々な声が聞こえてきます。懸命に子どもを応援する姿というのは人間性の向上を含め、仕事の中に大きな産物となって、様々な形で表れてきています。
- 地域に愛され、これまでやってこれたことを非常に感謝しております。地域とともに今後も発展できるよう、雇用の場をしっかりと守って地域に奉仕する企業へと進んでまいりたいと思います。

（「株式会社高知新聞社」編集局編集部記者の橋本宣彦さんより、「男は仕事。も育児も！」というテーマで発表）

- 私は平成元年に高知新聞社に入社し、職場結婚をしましたが、昨年4月2日に第3子が生まれ、その翌日から出産補助休暇を3日間取り、その後、4月8日から5月6日まで育児休業を29日間取得しました。
- これは、夫婦ともに40歳代で第3子を産んだので、もう年齢的、体力的にきつく、また、3人も母親に押し付けるのもちょっと無理ではないかと思いましたが、1か月もあれば出産後の体力も回復するだろうと考え、育児休業を会社で初めて取らせていただきました。今日は会社の代表ではなく、あくまでも個人の立場で発言させていただきたいと思いますので、ご承知おきいただきたいと思います。
- 育児休業の間、何をしたかということですが、家事全般です。妻は、子どもに授乳をしたりおむつを替えたりといったこと以外はほとんど寝ていたことが多かったので、上の子の学校の関係のことや、洗濯、食事の用意、買い物、そのほか、できることは何でもやると自負しています。
- 男性にとって仕事は自己実現の手段です。だから休むことはものすごく辛いと思うのですが、次第に家族は仕事をしながら家事をするのが当たり前と思うところがあって、あれができないんじゃないか、これができないんじゃないかと言われてしまうと、男性にとっては辛いと思います。
- 仕事を1か月も休むというのは、男性にとってはものすごく度胸が要りますね。社内的な出世とかいうものも含めて、周りの目線を考えた場合に、長く休むのはものすごく精神的に辛いことです。
- なぜ私が休めたかという、度胸があったわけではなく、これには伏線があって、2年ほど前に、バイクで通勤しているときに交通事故に遭い、骨折で2か月ほど休まざるを得なかったのです。そのときに、私が休んでも会社はビクともしない。働いている本人は、ある程度自分が会社を背



負っているという自負がありますので、これはもう新しい発見なわけです。そういうことがあって会社を休んでも大丈夫だと気付きました。社内的には自分の立場がどうなるかはわかりません。でも、そのときの経験が度胸の一部となって、育休1か月に踏み切れたのだと思います。

- 子育てに必要なものは、経済的な部分です。これから子どもが保育園に入りますが、タダではありません。お金がかかります。この部分をどうするのか。また、病気になった場合にどうするのか。今までは妻に休んでもらいましたが、そういうわけにはいかないかも知れません。内心不安ですが、子どもに健康に育ってもらう以外に手はないと思っています。
- 個人的な感想としては、この機会にもう一度きちんと考えて直して、子どもともっと一緒にいられるような環境を作っていきたいと思いますし、私たちの手の足りないところは、やはり納税者として、要求すべきことは要求し、対応いただくべきことは対応いただきたいと思います。子どもが病気にかかった場合に会社を休むと、キャリアに響いたり、上司の受けがよくなかったり、子どものいない方から白い目で見られたり、妻の場合にははっきりと、困るじゃないか、と言われたことがあるようなので、啓発も含めて取り組んでいただければありがたいです。
- 高知の場合、子どもを生むために必要なものは雇用です。雇用がしっかりしないと、結婚しようとか、子どもが欲しいなとか思っても産もうとは思いません。まず一番大事なのは経済的なこと。それから子どもが産まれたらどうなるのか、先の見通しです。子どもが産まれたら、どのようなことができるのか、どのようなことをしてもらえるのかということがはっきりわかるように、適齢期の方々にお知らせすることが必要ですし、そういう環境づくりをしなければならないと思います。
- 高知は独身の方が多いと思いますけど、40歳代でもきちんと子どもを産めますので、これからとう方もご心配なく、明るく希望をもってほしいと思います。

会場からの発言

(小売業 男性)

- 当社では、かつて新入社員を100人程度雇用した時期がありました。しかし最近是非常に厳しくなり、正社員は年間10人くらいにとどめ、パートタイマーの比率がどんどん高くなっています。人件費を抑えなければいけないので、どうしても正社員よりもパートタイマーになるのですが、その結果、高校あるいは大学を出て、高知で働きたいとの希望を持っている子どもが就職できない。若い人がどんどん都会へ出て行く現状があります。
- ここ数年、派遣業の適用範囲を広げたり、請負や日雇い派遣であるとか、そうした多様な働き方の名の下に、正規雇用以外の従業員を増やしやす状況になっています。企業にとっては大変ありがたいことなのかも知れませんが、その結果、若い人が正社員としてきちんと採用されず、パートタイマーとして勤務し、結婚が遅れる、出産が遅れる、子育てができないという現状は、確実にあります。日本の社会を考えても、若い人がそういう状況で20代、30代を過ごしていくというのは決していいことではないと思います。厳しい競争の中で非常に難しい問題であるとは思いますが、やはり、きちんとした正規雇用ができる、正規雇用を増やしていける、そういったことも考えて政策を立案していただきたいと思っています。



(高知市 男性)

- 男性職員のワーク・ライフ・バランスということで、例えば、それぞれの男性職員が働きながら、また一方で家庭でも活躍できる。地域でも、地域の一員として能力を発揮できる環境をどうやって整えていくかということが大事だと思います。その中で高知新聞の橋本さんから、報道という厳しい職場環境の中での、本当に正直な、切実な感想をいただいて、なかなか厳しいんだなど実感しました。
- 一方、東洋精密機械さんの方では、お話の後半で男性職員の方が地域で役割を果たしているというお話もいただきましたが、会社の取組みの中で、家庭でも地域でも自分の能力を発揮していきたいなどという職員の意識を育てている。会社でそういったものを応援していく中で、工夫されていることとか、取り組まれていることがありましたら教えていただけたらと思います。

(東洋精密機械の横田さんより)

- 最初に私どもが手をつけたのは、愛園活動、こんなものがないか、ということでした。園児の保護者も社員にいますので、保育園から要請を受ける前に、ここが困っているということで、まず手を付けました。
- それから小学校の関係では、双方向で「用具を貸してください」「どうぞ」という関係、交流をできる限り広める。実際には、PTA関係の保護者が先頭になるわけですが、他の社員も巻き込んで労働奉仕を行うといったことを続けています。要請があれば工場であつちとしたものを作ったりとかいうことまで、手が及ぶところはさせていただいています。



(高知新聞の橋本さんより)

- 保育料についてですが、高知県民の経済レベルからいうと、はっきり申し上げて高いです。また、保育料だけでなく、往復の交通にかかる費用、例えば保育園が職場の近くにある場合は、月々の保育料プラス駐車料金が掛かりますので、かなり経済的な負担になります。なんとかしろとは言いませんけど、こうした状況もご承知おきいただければありがたいです。

(相愛の田岡さんより)

- 確かに2人とか保育園に預けたら10万円近く掛かり、自分の給料のほとんどを保育料に横流しという状態になります。一方、近くの専業主婦をされている方に幼稚園代を聞いたら、4,000円とのことで、働いているのと働いていないのとあまり変わらないじゃないかとショックを受けました。この方の場合半日だけ預けて4,000円、うちの場合は昼と夜に預けて数万円、桁が1個違う状況なので非常に驚きました。
- 最近、幼保一体ということで、私が住んでいる町でも管轄が一緒になりましたが、幼稚園で教えている内容が保育園と違う。この違いは一体何なんだろうと、大変ショックを受けました。今後統合されていく流れにあるということですが、内容がどうなっていくのかというあたりも、ご意見とかあればお聞きしたいなと思っていましたところですよ。

(上川大臣より)

- ・「相愛」の取組みについては、専門的な仕事の方が多い職場にあって、女性が働きながら子育てすることができる、子育てしながら働き続けることができる、そうした条件を社内で整えていったことが大きな鍵だったのではないかと思います。
- ・事業制の導入により仮にチームの一員が抜けても、チームプレーで補うことができるような仕事の環境を作り上げたところが、働き方のイノベーションにつながったのではないのでしょうか。それはマネジメントの大きなチャレンジであり、とても参考になる取組みです。
- ・「東洋精密機械」の取組みについては、特に中山間地の地域社会で、仕事と生活、それから子育て・教育ということを地域全体で取り組んで相互に支え合っていた事例だと思います。少しずつ見事に積み上げながら、苦勞してやってこられた確かな取組みが手に取るように理解することができました。これからどのような形で、さらに磨きを掛けていかれるのか、そのことに強い期待感を持ちました。
- ・特に中山間地では、少子化が直ちに人口減少につながります。先ほどの話の中でも高校生・大学生が県内に雇用がないために、他県に流出してしまうということでした。これは中山間地に共通の大きなテーマです。
- ・「東洋精密機械」のような世界を相手にする企業が存続できるよう、地域全体で、県全体で、四国全体で、あるいは国全体で応援していくことが、地域の生き残りや、新しい人材を地域の中で育てていく上でとても大切です。こうした問題は、日本のこれからの大きな課題であり、その意味で「東洋精密機械」が地域の中で目指そうとしている方向は、一つの大きなモデルを提示しているのではないかと思います。
- ・「高知新聞社」の橋本さんのご報告は、育児休業制度の活用と問題点ということでした。何よりも橋本さんの度胸のおかげで、この大きな壁を突破することができたことは大変喜ばしいことでした。
- ・何事も必ず初めがあります。初めがないと2番目はありませんので、これから大いに、橋本記者には自らの度胸の成果を発信し続けていただき、さらに他の方にも度胸を発揮していただくように頑張ってくださいと思います。
- ・橋本さんの事例は、子どもさんが増えたときにどういう制度があるのかという問題でもありました。日本の平均的な子どもさんの数は、2人弱という状況ですので、3人になったとたんに、相当のご苦勞があると思います。
- ・少子化問題の原因を少し詳しく調査してみると、結婚の壁、それから1子目の壁、2子目の壁、3子目の壁ではすべて事情が異なります。ですから、私もその点についてはきめ細かく対応していかなければならないと思います。橋本さんのお話からは3子目以降の子どもさんの壁を強く感じましたので、今後、この問題を検討する際には、是非参考にさせていただきたいと思います。



- ・小売業の採用担当者の方からのご質問にもありましたが、厳しい競争社会の中にあつて、働く側も安心し、安定し、そして仕事にメリハリを持って取り組み、なおかつ、家庭を大切にするためには、できるだけ雇用を安定させる仕組みを社会全体で考えていかなければならないということです。
- ・正社員とパートの賃金を比べて見ますと、男性正社員の賃金を100として、パートの皆さんの賃金は半分以下です。そのため、パートの皆さんの生活は大変不安定な状況であり、こういう状況だとどうしても結婚をためらうし、また、子どもを持ったり安心して子育てする環境にはないということです。こうした問題については、雇用形態と子育ての間に密接な関係があるということを十分に意識して今後取り組んでまいりたいと思っています。

- さきほど、幼稚園・保育園の一元化の話が出ましたが、新たなチャレンジとして認定こども園の制度が始まりました。私としては、この取組みをよく精査させていただきながら、さらなる展開への足がかりを得たいと思っています。
- 私の地元にも認定こども園がありまして、そこでは、短時間保育と長時間保育という2本立てでプログラムが組まれています。午前中の時間はどの子ども同じプログラムで育てられ、お昼のお迎えの後は保育園という枠組みの中でお昼寝、さらにその後はお迎えまでの長時間保育というカリキュラムになっていました。例えば年度の途中でお母さんが仕事を持つことになったとき、これまでならば、幼稚園から保育園に子どもが転園させられましたけれど、認定こども園ならば同じ敷地の中で、保育のプログラムを変えることで対応できるので、親の働き方にかかわらず、安定した条件で子育てできる、育つことができるようになりました。
- 経済的な問題につきましては、私自身の子育て時代も、自分の給料はほとんどすべて保育のために使いましたので、当時と全く変わっていないことを改めて感じました。
- いま、出産健診の費用について制度の見直しを始めています。本当に産みたいけれど、なかなか産むことができないという迷い。そうした迷いを振り切って、一歩前に踏み出そうとする皆さんの気持ち。そうした気持ちを結集していただくことで、私も20年度予算と、来年度予算に皆さんの気持ちを反映させていきたいと思っています。
- きれいごとでないことも十分承知の上ではありますが、特に高知は、雇用の問題が一番大きなテーマとなっております。雇用と子育ての施策が連携していけるよう、そうした取組みに対しては、政府としても全力で応援してまいりたいと思っています。以上でございます。

会場からの発言

(高知市 女性)

- 働きやすくするために、経済面で支援し、環境面を整えて、園児を預ける時間をどんどん長くしている保育園があると思います。仕事をする立場としては助かりますが、預かる側の、例えば保育士さんの人件費が掛かってくる。そうすると、やはり利用者がその分を払わなければならないとなると、長くしていただくのは助かりますが、結局、経済的な負担として跳ね返ってくると思います。
- 女性が子どもを産んで育てられる年代は、例えば社会全体で半日だけの勤務でもいいというような環境に、将来的になるとよいと思います。



(会場からの発言について、上川大臣より)

- 子育てを支援する制度については、国も県も市町村とも力を合わせて、万全な体制づくりに努めていきたいと思っています。
- 長時間保育のお話がありましたが、むしろ、長時間の労働という状況をそのまま放置しておく、実は男性も燃え尽きてしまう。家に帰っても何にもすることができず、心身的なトラブルも相当増えていることが問題であると思います。
- 少子化の問題とも関わりますが、そのような雇用の状況も含め、働き方をもう一度見直していかないと、生産性も上がらないし、自己実現のために働くという意欲も限界に来ていると思います。そこで、働き方をワーク・ライフ・バランスという形で、もう一度みんなで考え直す取組みを進めているところです。
- 子育て支援とワーク・ライフ・バランスを車の両輪として、いま制度の見直しを進めていますので、高知県でも、いろんなワークショップを開いて県民の皆さんのご理解をいただき、知恵を結集し

ていただきますようお願いいたします。そうした声を私ども政府にお寄せいただけるよう、チャンネルを用意しますので、よろしくようお願いいたします。今日は大変貴重なお声を頂戴することができました。ありがとうございました。

(2) 高知県次世代育成支援企業との懇談

概況

高知県では、今年度から、子育てしながら働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を「高知県次世代育成支援企業」として認証し、その取組みを支援する制度を実施しています。

上川大臣は、本日認証書を交付される企業と懇談され、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進に関して意見交換を行いました。

(上川大臣からの冒頭挨拶)

- ・ 私は、大臣に就任して以来、現場の皆様の声をたくさん頂戴しながら、それらをできるだけ施策に反映させるようにという思いで活動しています。
- ・ 政府では、昨年12月に、「仕事と生活の調和」への方向性を示す「憲章」と、推進のための「行動指針」を取りまとめました。政労使の調印により決定された憲章と行動指針は社会全体を動かす大きな起爆剤になると考えております。また、今年をいわば「仕事と生活の調和元年」と位置づけ、仕事と生活の調和の推進に全力で取り組んでまいります。内閣府には司令塔となる推進室を設け、全国の実践と連携しながら、皆様の現場での活動に資するような施策を進めてまいります。
- ・ 高知県においては、次世代育成支援企業認証制度に取り組まれており、本当に心強く思っています。子どもたちは将来の国の担い手であり、子どもの健やかな育ちを社会全体で育ていくことが非常に大切です。企業の皆様にも「未来への投資」という観点から、地域の様々な取組みと連携し、ネットワークを築くことで、次世代の育成に是非力をお貸しいただきますよう、よろしくお願いいたします。



(各企業から次世代育成支援に関する取組内容等について発言)

- ・ 2年半の育児休業や、妻の出産時に3日の有給休暇を認めており、これらは活用されている。育児休業期間は現在無給になっているが、資金的な補助も必要なことから、これを機会に、例えば月に3万円でも5万円でも支給する方向で検討中である。
- ・ 女性が安心して働ける環境づくりが事業の発展を支え、そういう会社であることがお客様からも支持されるわけであり、そのことにはコストもかけていきたい。
- ・ 従業員への少子化対策等についてのアンケート結果によれば、雇用が不安定な社会情勢において、安定した収入が確保できず生活が不安定の中で子どもを増やすことに困難があるのでないか。4時くらいまでしか預かってもらえないという保育時間の問題について、これらの改革やシルバーさんを使った保育など、地域ぐるみで取組みができないかという意見が多かった。
- ・ 私の病院は産婦人科と救急病院を兼ねているため、地域に対する子育て支援の責任もあると考えている。しかし、実態は産婦人科医師の確保に非常に苦労している。若い人たちが地域に安心して生活できる条件として、産婦人科、小児科、あるいは救急病院の存在が非常に大きいのではないかなと最近つくづく感じている。



- ・ほとんどの女性が育児をしながら仕事をしている。男性も早期帰宅をして子育てに参加したいという要望はあるが、家計に支障をきたすとか、社会的責任の問題などもあり、なかなか取れない。もし取った場合、収入はどうするか、生活をどうやって維持していくかということにも直結していて、なかなか取れないという状況がある。そうした中でどうやってワーク・ライフ・バランスを維持していくのかというのが問題としてある。男性に関しては様々な障壁が

あるので、制度だけでなく、慣習、心理的バリアをどう取り払っていくのかというのが今後大事になるのではないかと思う。

- ・連携とか共同参画という言葉が生まれてきたけれど、今後は言葉の中身を自分たちの中で確立していかなければならないと思っている。アドバイスがあればお聞きしたい。
- ・技能を習得し、それを上積みして品質を向上させていくと中で製品作りを行っており、修得した技能を長く活かして欲しいという思いから、育児休業法ができた時にはうれしい思いをした。配偶者の出産時に二日間の特別休暇制度があり、この二日間の使い方が育児休業を浸透させていくことに繋がってきている。
- ・法律だけ先行して、受入側の対応策がいつも遅く、生活面での不安もある。男性の育休取得者がいないことは生活面の不安がいかに大きいかということを示していると思う。
- ・保育所・幼稚園で預かってくれる時間が短いので、仕事に支障のないように病院内の託児で預かれるようにしているが、仕事ができるように政策をとっていただけたら有難い。

(各企業の報告を受けて上川大臣より)

- ・お手元の資料(ワーク・ライフ・バランス憲章と行動指針)のとおり、政労使合意の中で、第1子出産前後の女性の継続就業率など14項目の数値目標を定め、皆さんの力を結集し実現してまいります。スキルのある方が途中で辞められると大変大きな損失になるので、なるべく就業を継続していけるようサポートすることで、細々であってもまずは繋いでいくことが非常に重要であり、また短時間の正社員などというような仕組みも社会全体で積極的に制度化していこうということでございます。
- ・今伺ったところ、保育園の退所時刻が4時くらいまでということで大変短いような気がします。また、子どもがちょっとした病気になるということもあり、必ずしも一日フルに預かるということでないにしても、少しそうした頼れる仕組みがあっているのではないかと。病児保育についても、今後対応していこうということです。
- ・男性が育児休業を取るのにはなかなか難しいのですが、男性の働き方は企業のマネジメントにとってコア部分ですので、この部分が改善されると生産性が向上するなど、大きな改革を迫れるということになります。ワーク・ライフ・バランスが少子化問題や男女共同参画の話と同時に、日本企業の生産性向上に直接つながっているという点を是非念頭に置いていただきたいと思います。
- ・平成20年度予算案の中でも特に力を入れていこうとしているのが企業内保育園の設置です。同時に、保育ママさん制度についても、地域の中での柔軟性に富んだ子育て支援制度の試みとして、展開していきたいと思っています。



- ・ただ、雇用の問題や、時間当たり労働生産性に見合った賃金水準の問題があり、なかなか企業側で全部支えられる問題ではありません。ここにいらっしゃる企業の皆さんは、厳しい状況にもかかわらず、進んで子育て支援を実践していただいているということですので、皆さんの動きが止まることのないように国としても引き続きしっかり取り組んでまいります。貴重なご意見ありがとうございました。

(3) 親子ふれあいコーナー等の視察

大会では、講演や分科会とともに、家族で参加・体験し、多世代の人たちと触れ合える親子ふれあいコーナーが設けられ、大臣はこれらも視察しました。



■上川大臣からのメッセージ

～平成19年度子育てを支える「家族・地域のきずな」フォーラム高知大会への参加を終えて～

昨年、富山県を皮切りにスタートし「家族・地域のきずな」フォーラムの第4回大会が高知県で開催され、私も参加させていただきました。

今回はまず、子育てしながら働きやすい職場の環境づくりに積極的に取り組んでいる企業として高知県から認証された次世代育成支援企業の皆さんと意見交換させていただきました。その後、「ワーク・ライフ・バランス企業を目指して～仕事と家庭の両立～」をテーマとするシンポジウムに参加し、各企業からの事例報告や企業で働く人たちとの意見交換を行いました。高知では今、雇用の問題が最も大きなテーマとなっているようです。

雇用と子育て支援の施策が連携して効果をあげられるよう、政府としても全力で応援してまいります。社会全体で子育てを支える環境をつくっていくため、①働き方の改革による仕事と生活の調和の実現、②多様な働き方に対応した子育て支援策の再構築という二つの取組みを「車の両輪」として、速やかに軌道に乗せる必要性を痛感しました。

最後に、今回のフォーラムを開催するにあたり多大なご尽力をいただいた高知県をはじめ、多くの県民の皆様にご心より感謝申し上げます。



(以上)