

平成 27 年度 第 4 回日野市子ども・子育て支援会議

議事録

出席委員 20 人中 17 人出席  
欠席委員 亀井委員、上野委員、池田委員  
日 時 平成 27 年 11 月 27 日（金） 18:30～20:30  
場 所 市役所 5 階 505 会議室

次 第

1 開会

2 会長あいさつ

3 議事

- (1) 児童虐待への対応、防止の啓発について
- (2) 「放課後あり方検討会」・「家族ふれ愛写真展」について（報告）
- (3) 「市内保育園紹介パネル展」・「保育のしごと就職フェア」について（報告）
- (4) 「女性の活躍」と「子育て」について（自由意見交換）
- (5) その他

4 閉会

〔配布資料〕

- 資料 1－1 子ども家庭相談受理件数
- 資料 1－2 児童虐待防止推進月間の活動
- 資料 2－1 放課後等の児童の居場所あり方検討会について
- 資料 2－2 家族ふれあい写真展の開催について
- 資料 3－1 日野市内保育園紹介パネル展示会
- 資料 3－2 保育士就職面接会の実施について
- 参考資料 重点目標達成のための政策対応（平成 27 年 11 月 26 日 一億総活躍推進室）
- 参考資料 「ストップ少子化・地方元気戦略」（要約版）

## 1. 開会

## 2. 会長あいさつ

定刻となりましたので、只今より平成27年度第4回日野市子ども・子育て支援会議を開催したいと思います。委員の皆様方には、本日はお忙しいところをお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

本日もよろしくお祈いします。はじめに、事務局から資料等の確認をお願いします。

## 3. 議事

事務局（子育て課長）

はじめに、本日の会議は、20人中17人の委員の皆様にご出席をいただいております。成立要件を満たしていただくことをご報告させていただきます。欠席のご連絡をいただいている委員： 亀井委員、上野委員、池田委員

次に、本日の資料の確認をさせていただきます。

資料1-1 子ども家庭相談受理件数

資料1-2 児童虐待防止推進月間の活動

資料2-1 放課後等の児童の居場所あり方検討会について

資料2-2 家族ふれあい写真展の開催について

資料3-1 日野市内保育園紹介パネル展示会

資料3-2 保育士就職面接会の実施について

参考資料 重点目標達成のための政策対応(平成27年11月26日 一億総活躍推進室)

参考資料 「ストップ少子化・地方元気戦略」(要約版)

以上となっております。資料に不足等はございませんでしょうか。

### 説明

#### (1) 児童虐待への対応、防止の啓発について（資料1-1、1-2）

##### ①児童虐待への対応について

- ・児童虐待防止のシンボルである「オレンジのリボン」を配布しました。虐待防止推進月間であるこの11月に行った活動について紹介します。また、社会的な問題となっている児童虐待の現状について、どのような取り組みがなされているか併せて紹介します。
- ・子ども家庭相談受理件数（資料1-1）をご覧ください。児童虐待は身体的虐待、心

理的虐待、ネグレクト、性的虐待の4区分あります。平成25年度38件に対し、平成26年度94件と約2.5倍に増加しています。

- ・理由は、まず件数の数え方のルールが変更されたことがあります。平成25年度まではその家庭で兄弟が2人以上いた場合でも虐待対象が1人の際は、1件でカウントしていましたが。平成26年度からは、虐待対象が1人であっても他の兄弟がいる場合は、心理的虐待を受けているとし、すべての兄弟を件数としてカウントすることとなりました。
- ・また、虐待の啓発活動が市民に浸透してきたことから、市民からの通報通告が増えました。その中には実際に行ってみると非該当（平成26年度16件）となったケースもあります。通告があったものすべてが虐待ではありませんが、統計的には虐待相談を受けた場合には虐待件数としてカウントするため件数が増加しています。
- ・虐待以外に障害、非行、育成など様々な相談を受けています。平成26年度437件。平成25年度比1.26倍（26%増）となっています。これについて、半数以上は学校、保育園、幼稚園等の関係団体からの相談です。学校、保育園、幼稚園等の関係団体で解決できない案件であるため困難な事例が多く、何度も相談対応したりずっと受け持ち続けるケースとなることで簡単に解決できない場合が多い状況です。
- ・その結果、ケースワーカー相談対応件数、平成25年度4,742回、平成26年6,650回。相談件数437件に対し、6,650回の相談対応ということで、ひとつの相談につき約15回の相談対応をしている状況となっています。
- ・今年度（平成27年度）9月の時点の件数ですが、総相談件数283件（前年同時期比、1.29倍）、虐待件数57件（前年同時期比1.21倍）、2割から3割増加しています。国や東京都の統計も、20%から30%増加しています。
- ・なるべく疑わしいケースについては広くすべてに対応し、実際に確認するという姿勢で行っています。また警察との連携もできているので夜間を問わず対応できます。皆さまご自身やまわりの方々の中でもご心配ごとがあれば、子ども家庭支援センターや警察に迷うことなく連絡をいただきければと思いますのでよろしくお願ひします。また児童相談所が7月から児童相談所全国共通ダイヤル「189番」3桁の番号で24時間対応しています。

## ②児童虐待防止の啓発について

- ・11月は児童虐待防止推進月間です。代表的な5つの活動を資料に掲載させていただいております。
- ・「児童虐待防止のシンボルであるオレンジリボンキャンペーン」  
毎年少しずつ付けていただける方を増やしています。今年度は、本庁舎2階の子ども部、健康福祉部に加え、新たに1階の市民窓口課、資産税課、七生支所、豊田駅前連絡所等市民と接する機会の多い部署の職員も装着をお願いしました。オレンジリボンの運動は毎年少しずつ広がっている中で、今後市民の方にも広げていきたいと考えています。
- ・「児童虐待防止講演会」  
毎年、行っている児童虐待防止講演会ですが、今年は初めて会場をイオンホール（イオンモール多摩平の森3階）で11月10日に実施しました。参加者79名（前年度は50名以下）。テーマは5年前に大阪で、3歳と1歳の姉妹がマンションの一室に置き去りにされ死亡した事件を「ルポ虐待-大阪二児置き去り死事件」（ちくま新書）として執筆されたルポライターの杉山春さんを講師としてお招きしました。一般の市民の方が聞きたいと思えるような内容のものを今後も実施していきたいと考えています。
- ・「児童虐待防止パネル展示」  
これも毎年行っているもので、多摩平ふれあい館1階ロビー、いなげや万願寺店2階E V横で実施しています。万願寺では来週の月曜日（11月30日）まで開催しています。
- ・「図書館とのコラボレーション」  
今年度より中央図書館、多摩平図書館、平山図書館において児童虐待防止に関する書籍を展示しました。
- ・「広報ひので特集記事」  
10月15日号にて見開き2面に児童虐待相談や子育て支援に関する特集記事を掲載しました。

## 質疑応答

質問：子ども家庭相談受理件数は、児童相談所への相談件数ですか？

回答：日野市子ども家庭支援センターで受理した件数であり、児童相談所等の件数は含

まれていません。したがって、日野市の相談件数のすべての総数ではありません。

質問：件数が多い中で対応が大変だと思いますが、子ども家庭支援センターの相談を受ける職員体制はどうなっていますか？

回答：高幡、万願寺、多摩平の市内3カ所の子ども家庭支援センターでは、30名の職員で対応しています。正規職員は8名。他は臨時職員と嘱託職員。主に相談をメインで受けるのは高幡の子ども家庭支援センター、ケースワーカーが8名。その他、臨床心理士。実際に家庭に訪問して家事や子育ての援助や指導をする保育士の資格を持った職員がいます。かなり相談件数が増えてきているので、人手と時間がかかるので、他のことに手が回らない状況ではありますがなんとか対応しています。

質問：相談の数の中で、一時保護など、実際の虐待は何割程度ですか？

回答：26年度、虐待の疑い件数は94件。非該当16件。相談を受理した場合、虐待の疑いで調査し、保護者や児童本人と会い、学校や保育園等の関係機関に状況を確認し、その結果を支援方針会議に諮り非該当となったケースが16件ありました。 $94 - 16 = 78$ 件は虐待でした。また、この資料の一時保護の19件の中には、支援方針会議を経て客観的に危険な場合として判断され児童相談所への送致や援助要請があったケースが含まれています。

質問：虐待を受ける児童の年齢に特徴はありますか？

回答：最も命の危険があるのは乳幼児です。普段の相談では保育園、小学校が多く、高校生にまでなっている相談は重篤な傾向があります。また、ご本人からの相談ではなく、保育園や学校等の所属する関係機関からの相談が多くなっています。保育園や小学校に所属している児童は、関係機関と連携をとることができるので対応しやすいですが、未就学児は健康課だけなので、虐待等への対応のきっかけが難しい状況です。

意見：保育園、幼稚園に行く前の子どもたち（未就学児）が心配ということですが、健康課事業「赤ちゃん訪問」について、今月から民生児童委員も加わりすべての新生児を対象に訪問を始めました。そこで顔つなぎや情報の提供を行っていきたいと思います。

意見：日野市子ども家庭支援ネットワーク連絡協議会などでも関係機関の情報交換を行っています。

意見：ひとり親のホームヘルパーの派遣事業を担うヘルパーと子ども家庭支援センターが連携をとり虐待等の疑いのある家庭への支援を行う場合もあります。

質問：ストレス社会である現在、ストレスチェックと面接指導の実施等を義務づける制度が創設されました。今後、1年に1度はストレスチェックをすることとなります。このような状況の中で、ストレスが高いほど虐待等のリスクも高くなるといった統計はあるのでしょうか？

回答：そのような数値は統計として行っていません。

意見：昔の子育ては地域の方も担うことが多かったと思います。また三世代家族の中で子どもを祖父母が守ってくれることも多かったです。現在、核家族化する中ではストレスも虐待等の原因、要因ではないかと考えます。

質問：虐待等の件数は両親のいる家庭と比べ、ひとり親家庭に高い傾向があるのでしょうか？

回答：3世代同居の家庭の虐待は、単身家庭と比べ少ないです。単身家庭は虐待者と被虐待者は1対1の関係になるため仲を取り持つ方がいないため虐待が起りやすくなると考えられます。平成22年度の統計ではひとり親世帯が約8%でした。子ども家庭センターで受けるひとり親家庭の相談件数の割合が8%より多いことを考えると、ひとり親家庭に高い傾向があると思われます。

## 説明

(2)「放課後等のあり方検討会」・「家族ふれ愛写真展」について（資料 2-1、2-2）

### ①放課後等のあり方検討会について

- ・児童館や学童クラブ、ひのっちを実際に利用されている保護者や、現場で働く職員スタッフなどから幅広く話を伺い、子どもたちの放課後等の居場所のあり方を考え、今後の施策の参考とするために、27年6月から開催しています。
- ・保護者の代表5人が参加して、活発な意見交換がされています。開催状況と意見交換の主な内容は一覧表に記載のとおりです。（裏面を参照）
- ・会議の主な成果としては、まず、子どもたちの放課後の居場所の現状と課題について、共通認識が図れたことです。具体的には小学校に入ってから子どもたちの放課後等の居場所の様子が分からず、不安を抱いている働くお母さんが多いとの声を受け、就学児健診の際に保育園の時から児童館、学童クラブ、ひのっちを知っても

らうパンフを作成し配布しました。

- ・また、平成28年度に向け、学童クラブ費の改定や運営全般について、適正利用、保護者会の利用、三季休業コースの考え方、延長育成の事務手続きの簡素化など様々な視点から見直しを行うことができました。
- ・また、今年の夏に試行的に実施したひのちについて報告し、課題認識を共有できました。今後も、利用者のニーズを的確にとらえ、施策へとつなげていけるよう有意義な意見交換の場としていきたいと思いをします。

## ②家族ふれあい写真展について

- ・平成20年度からスタートし今年で8年目を迎える写真展は、青少年問題協議会の提言を受けて始まり、親と子の会話や家族のふれあいを通じて、心のかよう温かな家庭づくりを啓発することを目的として開催しています。
- ・今年は、59作品の応募をいただき、5作品が受賞されました。表彰式を12月10日（木）16：00～イオンモール1階センターコートで行います。より多くの市民の皆様に知っていただく機会をとということで今年度初めて実施するものです。あわせて、12月11日から12月24日までイオンモール3階の通路に受賞作品ほかの展示を行います。是非、大勢の皆様にご覧いただきたいと思いをします。

## 質疑応答

質問：放課後等のあり方検討会の主な成果の3番目、適正利用の運用の見直しを行ったとあるが具体的な内容を伺いたいと思いをします。また今後もこの適正利用は続けるのでしょうか？

回答：平成27年度から学童クラブの適正利用を図るため、保護者に申請していただいた学童クラブを必要とする日数（必要利用日数）と実際に利用した日数（出席日数）を基に出席率を確認させていただいています。その出席率が適正な範囲でない場合、利用の改善を保護者に求めることとなります。

当初、この適正利用の範囲を80%から130%で運用しましたが、検証の結果、変則勤務の方や必要利用日数の少ない方などがこの範囲外に成り易い傾向があることが確認されました。これを受け放課後等のあり方検討会でもご意見をいただき、適正利用の範囲を60%から130%と見直しました。

その他、必要利用日数を変更できる届出の締切日を当月の 20 日までから月末までとし、また適正の範囲外であっても理由によっては保護者に改善を求めないケースを追加するなど、検討会でのご意見を参考に見直しを図りました。今後も引き続き学童クラブ事業による支援を必要とする児童を出来る限り受け入れていくために、適正な利用を図っていきます。

質問：子どもたちにとって学童クラブは、いつでも行っていい場所として第二の家庭です。この適正利用の運用により、完全にサービスのようになったと思います。実際に利用し難いといった声もあるようです。この適正利用の運用を行ったことによって良かった点はあるのでしょうか？

回答：今までは保護者の仕事が休みであるにも関わらず、学童クラブに預けっぱなしになっていたところが、家庭での子育てを通じ子どもに目を向けるようになったなど、検討会でもご意見をいただいています。

質問：学童クラブの適正利用は利用の制限なのでは。

回答：適正利用は学童クラブの利用の制限ではありません。学童クラブの目的は、保護者が仕事で子どもを監護できないときに、その家庭に代わり適切な生活や遊びの場を提供することにあります。学童クラブを必要とする日数を保護者に申請していただき、必要に応じて利用していただくということですので、適正にご利用いただくことは利用の制限にはあたりません。

質問：資料の主な会議の成果の中で、子どもたちの放課後の居場所の現状と課題について共通の認識が図れたとあります。資料の下部の課題表は学童クラブの課題ですが、もっと大きな視点として、子どもたちの放課後の現状と課題についての共通の認識は図れたのでしょうか？

回答：この検討会は、児童館、学童クラブ、ひのっちについて意見交換をすることでスタートしている。その他の放課後の居場所もあるが、今のところ検討会ではこの3つの現状の共通認識を図ったところでは。

意見：この検討会に学童連協の代表として出席し、何度も市の方と話し合いをしています。最初はどのようにして適正利用を図るのかと考えていましたが、検討会ではその必要性について一歩踏み込んだ話し合いができたことで、適正利用における適正な範囲や保護者会の際の学童クラブの利用など、メンバーの意見を取り入れ見直しがされて良かったと思っています。



## 説明

(3) 「市内保育園紹介パネル展」・「保育のしごと就職フェア」について（資料 3-1、3-2）

### ①市内保育園紹介パネル展について

- ・資料 3-1 の下半分にありますが、民間保育園 25 園、公立保育園 11 園、小規模保育 2 カ所、認証保育所 8 カ所、保育ママ 8 人、認定こども園 1 園、市内には数多くの保育園等があります。一般の市民の方やこれから保育園に入園しようとする方に市内の保育園等を紹介する機会として、このパネル展示会を 5 年前から実施しています。また来月 12 月から始まる保育園の入園申請の前のこの時期、例年 11 月に展示会を実施しています。
- ・一つの保育園を大きなパネル一枚で紹介したものについて、すべての保育園で作成し並べて展示しました。昨年までは市役所 1 階の 101 会議室で行っていましたが、部屋が狭く、見学しづらい状況でした。今年は多摩平の森イオンモールができたイオンホールで開催することができました。昨年までの来場者は、4 日間で 200 名弱でしたが、今年は 1,000 名以上の来場者がありとても盛況でした。イオンモールの 3 階は子ども服など子ども関連の店舗があるので、子育て中の保護者が気軽に見学していただきました。いつも同じことを市役所でやっているのではなく、市役所から出ていくことも必要であり、今回の展示会は良い事例であったと思います。来年以降もイオンホールで行う予定です。今までパネル展でじっくりご覧いただいていたが、園や子ども様子をパネルだけでなく動画でも見ることができればという保護者や職員の声がありました。川崎市高津区では 1 つの保育園が 90 秒ぐらいで PR 動画を作成しユーチューブに載せています。そこで保育園の紹介、保育の様子や園長からの一言などが載っていますが、そういった新しいことにもチャレンジしていきたいと考えています。

### ②保育のしごと就職フェアについて

- ・待機児解消を目指し、日野市では平成 27 年度から 5 年間で 650 人分の受入れ拡大を予定しています。この保育定員の拡大を目指すためには、1 つに建物が必要です。これは市で予算化することで可能となりますが、一方で保育士がいなければ保育はできません。この保育士を確保するために保育就職面接会を実施しました。
- ・東京都の例では 2010 年 4 月保育定員が 19 万人、今年 4 月には 25 万人、保育定員

が 6 万人増えているので保育士の必要数も増えています。今年の 1 月時点の保育士の有効求人倍率は、全国平均 2.18 のところ、東京都は 5.13 である。各市では保育士の確保に苦慮しています。

- ・政府は今後 2017 年末までに新たに 69,000 人の保育士を確保する必要があるということで「保育士確保プラン」を打ち出しています。また他の職業と比べ給料が安いなど保育士の処遇改善も求められています。
- ・このような状況で日野市ではこの保育就職面接会を通じて離職者や保育士以外の職業になっている方の掘り起しを行いました。市内の社会福祉法人や株式会社など 14 法人、参加者は 62 名でした。日野市単独の面接会としては多くの方に参加いただけました。この成功はハローワーク八王子を始め多くの関係機関の協力を得られたこととイオンホールが会場であったことにあります。これからも保育士確保に向けしっかり対応していきたいと思えます。

#### 質疑応答

意見：保育園は 5 年間で定員を 650 人増やすために、5 から 6 園の施設を増やす必要があります。保育士でいうとは毎年 30 から 40 人の職員が必要となる。ただ、アルバイトに來ている学生は大学を卒業すると地方に帰る方も多く、新卒者を採用することは大変厳しい状況です。

質問：保育士が不足している理由は、収入が低いことと離職率が高いことということで、他の職種と比較した結果なのでしょうか？また、保育園で免許がない方を採用するといった方策も必要と思われませんか？

回答：手元に資料はありませんが、産業別賃金では他の職種が月 30 万円のところ保育士は月約 20 万ということで明らかに少ない状況です。離職率も具体的な数値は手元にありませんが、他の職種と比較し明らかに高いです。民間保育園の在園年数では、平均 10 年くらい。園長先生が 20 年 30 年であることを考慮すると、平均 7 年から 8 年といった在園年数となっています。

また、保育士の資格がない方でも保育園で働くことができるのではということですが、現在でも保育園で働くすべての方について、資格があるわけではなく、コアな部分は保育士の方、その補助の方は資格がありません。朝の時間帯等は、国基準では資格者 2 人が必要であるので、やはり資格がある方を多く採用する必

要があります。

質問：短大卒と4大卒との給与が差はあるのでしょうか？

回答：最近の日野市の保育士はすべて4大卒を採用しています。給料はキャリアに応じて上がっていきませんが、上がり方が他の職種に比べ緩やかで、ある程度で上限になってしまうこともあります。仕事は給料だけで選ぶわけではありませんが、将来のキャリアを考えると展望が見えないということで離職率が高いのではと考えられます。最近では保育士の責任も重くなってきて、保護者への対応、小さい子どもを預かる責任感も必要なことから、保育士の給料水準を根本的に見直す必要があると考えます。

意見：認可園と無認可の保育士の給料水準を同一としてほしい。同じ仕事をしているのに給料に差があるのが良くない。

#### (4)「女性の活躍」と「子育て」について（自由意見交換）

質問：参考資料の「ストップ少子化・地方元気戦略」と「重点目標達成のための政策対応」は、本日のフリートークの議題「女性の活躍」と「子育て」について議論するための資料として提供されているのでしょうか？

回答：この資料に基づいてこれから議論するというものではありません。この参考資料は、昨日（平成27年11月26日）一億総活躍推進会議が開催された際の資料です。この資料はあくまで参考ですので、とらわれずに、ここまでの議論を踏まえた意見など、自由に話し合いができればと考えています。

意見：国の少子化ストップという言い方で「女性の活躍」となることが個人的にとっても良くないと感じています。国政の方針等を聴くと、少子化ストップのために女性は子どもを産まなければならないのかと女性としてとても嫌に感じます。女性が子どもを産みたいか産みたくないかは、その個人又は夫婦の選択です。これが大前提であるというところから始めないと価値観の多様化に対応できないと思います。例えばどんな政策をしても産みたくない人は産みたくない。生き方や働き方を選べる社会が一番大切と思えることから考える必要があると思います。これを抜きにして、少子化ストップや女性に子どもを産んでもらいたいために、政策を進めていくという考え方はどこかが歪んでくると思います。働き方を選べる中には、正規雇用や非正規雇用を選べる社会という現在の考え方もありますが、大切

なのは正規雇用であろうと非正規雇用であろうと不利益を得ないことが大切です。例えば女性がパートの場合、正規職員より待遇が非常に悪いとなると、働き方を選ぶのが大変になる。

これらを前提とした上で女性が活躍する社会とは、女性が男性と同じように働くことではないと考えます。今の男性社会を見ると男性はとてどもストレスを抱え疲弊しています。長時間労働の中で大変な思いをしています。これと同じだけ女性が活躍するために働かなければならないかとする女性活躍とはどういったことなのかと思います。労働時間の問題をきっちり考えない限り保育の問題も考えていくことができないと思います。

今まで女性は結婚すると家事や育児を担いその上で仕事をするのがあたり前のような時代でした。今は是正されているところもありますが、まだまだそういった意識がある中で女性が子どもを預けるのであれば働くことができるかというところでもない。やはり男性が家庭のことをやらないと女性が活躍するというのは無理なこと。

企業では男性の育児休暇や長時間労働をあまりしなくても済む働き方についてどのような方針があるのでしょうか？また、組合の中でそのような要求をされて両者の中でどのような動きがあるのでしょうか？

意見：連合は、今まで女性の活躍や子育てに関して国に政策を要求してきました。女性活躍推進法ができた中で、今年4月1日までに企業は女性の活躍推進に向けた行動計画（目標値設定必須）を提出する必要があります。まずは企業の中で女性の働き方等を実態調査し、それに対する検証、目標数値、実施施策を作成し国に提出する。本日この会議の前に私が行った交渉の要求の中にも女性活躍推進法に関して会社はどのようにしていくのか、また働く側の労働組合も会社と一緒に考えていきたいという話をしました。

今委員の話聞いてそのとおりだと思ったのは、子育てしている女性が働く時に男性の働き方と同じ働き方をするのは絶対に無理であること。それを今の管理職や長時間労働をしている方の働き方に女性が合わせるのではなく、新しい働き方を企業側も考えないと女性の活躍推進はできない。また当然その中には子どものいない方も勤めているのでその方とのことも考えていく必要があるということです。

ただ、今日のこの資料を見ると、必ずしも国は子どもを産まなければならないと  
いってこの資料を出しているわけではなく、ただ自分の希望どおりにしたいと思  
った時にそのようにできるような世の中を作っていこうということだと思います。  
結婚をすとかしないとかではなく、もし子どもを産みたいなど思っても今の世  
の中だとちょっと難しいと思うところをまず改善しましょうということではない  
でしょうか。

意見：私が今まで 40 年間働いてきた印象では、働き甲斐と生活水準を上げていく前半  
の 20 年とワークライフバランスを考える後半の 20 年でした。人生を考えながら  
20 歳代から 50 歳代のそれぞれの節目を考えてみますと、自分たちが年代に応じ  
てどういう生活や仕事をしていくのか。特に 50 歳代以降は 60 歳以降の老後の生  
活を考えるようになる。

企業では、ワークライフバランスの教育を行っています。先ほどからありまし  
た女性の活躍というよりも、むしろ女性の働き甲斐や家庭に帰った男性、女性の  
子育てについて一緒に考えていく。私も子どものすべての入学式や卒業式に出席  
しましたが、私たちの親の年代では異なっていました。最近では国の異なる方や  
男性、女性、誰が仕事をしても差がないような仕事の仕方、つまり多様な人材を  
積極的に活用しようという考え方「ダイバーシティ」を企業は考えています。

さらに細かいことをいうと、企業では社員が午後 8 時には会社を退社するため  
に、やむなく残業する場合は上司に許可をとる活動をしています。また、年休の  
取得率が悪い方には上司から取得を促すといったこともあります。最近ではかな  
り社会も企業活動も変わってきていると感じます。

意見：男性が育児休業を取れる環境があるのでしょうか？

意見：男性が育児休業を取ることができるのは、本人の努力次第ということもあります。

本人が割り切らない限り、育児休業や年休も取ることはできないのではないので  
しょうか。また残業についても今日は午後 8 時で帰ろうと割り切ること。さらに  
学校の保護者会や入学式や卒業式などに会社を休んで出席することも本人の割り  
切る努力が必要だと思います。

意見：午後 8 時に仕事を終わらせたのでは、育児はできないのではないのでしょうか？会  
社を定時で終わらせる方は多いですか？

意見：子育てや親の介護等で会社を毎週休む方はいます。会社の中で周りに流されない

で家庭を理由に仕事を休むことは、本人の努力や意志の部分もある。男性がどれだけ自分たちの家族に対して思う気持ちがあるかが男性社会、女性社会の大きなポイントだと思います。

意見：企業の規模によっても考え方が異なります。中小企業では年休も取得できないこともあります。

意見：中小企業の状況は察します。ただ大企業でさえ男性の育児休暇を取得できないといった雰囲気があるのではないかと思います。

意見：私は中小企業です。女性活躍推進法ができて、東京都の中小企業向けの「輝く女性の活躍推進責任者研修」に出席し修了しました。これにより私はNPOの女性活躍責任者という位置づけになりました。研修の参加者は男性約30名、女性約30名、年齢層にも幅がありました。講師は女性です。講義では男性と女性はどのような違いがあるか男性脳と女性脳などの内容も踏まえながら、男女の違いをうまくつかい女性を活躍させましようといった内容でした。例えば女性の生活者の視点を捉え洗濯機や洗剤ができた事例などが紹介されました。また別の女性講師ではネットワークやWeb環境の話の中で、中小企業はデータをもっとアウトソーシングしクラウドで管理する必要があると言っていました。在宅で女性が安い費用で請負うことできるといった内容の話もありました。私は男女平等行動計画策定委員でもあったので、講義の内容には疑問を思うこともありました。

その中で「キャリアパス」(ある職位や職務に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置異動のルートを「キャリアパス」という。どんな仕事をどれくらいの期間担当し、どの程度の習熟レベルに達すれば、どういうポストに就けるのか——キャリアアップの道筋や基準・条件を明確化した人材育成制度。：人事労務用語辞典)の考え方は良かったです。子育てや親の介護で仕事ができない期間があったとしても、今までの経験を活かし仕事を続けて行くことができる。この「キャリアパス」はとても有効できると感じました。生活者の視点ではなく、女性の視点で具体化していくことが必要だと思います。

意見：同じことを男性がやっても男性の活躍とは言わないです。私は男性と同じ仕事をしています。労働組合の女性の委員長も少ないので「女性なのに委員長は大変ですよ」と言われることもあります。他の場所に出向く時も三多摩地域の中で活躍している女性の委員長をお呼びいたしましたと紹介されることもあります。男

性と同じように仕事をしているだけなのに、女性の活躍となるのは、それだけ女性が働いているイメージが活躍していることに結びついていないと考えられます。先ほどのキャリアパスの話もそうですが、女性は好きで仕事が遅れるわけではありません。男性であれば就職してから最後まで階段を登り続けることができます。しかし女性では休まなければならない時期があって、そのたびにキャリアが遅れていきます。

最近「キャリアリターン制度」がある大企業もあります。子どもが生まれ女性が仕事を退職した場合、何年間で登録しておくことで戻りたい場合は元のランクに戻ることができます。

会社の中で同じ年に入社した男性と女性を比べると、女性は途中でキャリアが止まることがあります。組合側として一生懸命に女性を管理職に登用してほしいと訴えても、逆に女性の方々から「私は定時で帰りたいから」と言われることもあります。定時で帰ることができ、かつある程度責任のある仕事を持つことができる仕組みにまだなっていません。なんとなく沢山の仕事をしなければならないといったイメージを変えることを女性からも働きかける必要があると感じています。

意見：私の会社で所属する総務は女性が多くいます。社員の女性が子どもの保護者会に出席するため午後お休みをします。私は職場のメンバーは男性、女性を問わずみんなプロであると考えてるので、仕事が忙しい時は旦那に頼むことも進めています。なんとなく男性が忙しいイメージがあるが、これは社会や個人が溝を作っているものだと思います。子どもの育成や保護者会などの出席に男女の差はないと考えています。

意見：もう一つの側面として、家庭の中で育児をしっかりやっているのかという側面もある。今はイクメンという言葉もありますが、男性が家庭に帰ってきたらしっかり子育てをしているかということもある。そうでないと旦那が保護者会に出席するよりも良くわかっている自分（妻）がでた方がよいと考える方もいます。旦那に出席してもらい旦那ができるようにすることも必要と考えます。

意見：みなさんが矛盾に思っていることを少しでも男性に夫に又は社会に返さないこの問題はいつまでも解決しないと思う。

意見：私は主人と同じ会社に勤めていましたが、出産を期に私だけが仕事を辞めました。

それは自分の中で子育てをプロフェッショナルにしていきたいと考えたためです。

子育ては私の仕事として誰にも譲らない。いくら主人が頑張っても子どもを産むことは私にしかできないです。主人は子どもを抱くことはできても授乳させることは私にしかできません。私は子育てや家事を自分の仕事とし、主人とは分業していると考えます。でも主人が仕事から帰ってきた時や休みの日には父親として父性を発揮していただいています。様々な部分で夫婦の中の決め事で動いている家庭があります。多くの方が外で仕事をしていますが、家庭で子育てすることを好きで選んでいる方も多くいます。あまり外で働くことを煽らない方がよいと思います。活躍イコール外で働くだけではないと思います。私（女性）が保護者会に参加するべきと考える方もいます。ご主人に任せられないのではなく、私（女性）が行きたいという方で会社を休んでいく方もいます。

意見：今の話は、先ほどダイバーシティという言葉がありましたが、男性、女性、障がいのある方、様々な異なる状況の方が、自分が思っているように働くことができるという考え方です。考え方は人それぞれ、家庭それぞれだと思います。ただ日本の風土として元々は日本の家庭の形は、夫が外で働き、女性が家庭を守るのが普通でした。ところが今は変わり、夫婦で働かなければ生活できない家庭もあります。外で仕事をしないで、家庭で子育てのプロフェッショナルをやりたいと思ってもできない方もいます。その時に日本の元々ある風土、女性は結婚したら家庭に入ってという日本の風土が結局邪魔をしてしまう場合もあります。選びたくないけど結局仕事を選んで働いている人、一方仕事でキャリアを積みたい人もいます。今の状況だとキャリアをあまり積んでいくことができない。女性は男性と同じように仕事ができてもあまり認めてもらえない。そういうところを男性、女性、子どもを産む産まない、結婚するしない関係なく、自分が思っているように働くことができるような世の中にしていきましょうということと考えます。国の考え方は、必ずしも女性が活躍して仕事をさせるということではないと思案す。

意見：活躍というのは様々な考え方があるのに、女性の活躍で少子化や子育てにつながってしまうと女性に対する偏見を助長するだけです。すべての意味で男性も女性も働き方も生き方も選べるような社会をつくっていかなければならないと思います。女性が生活のために働く要因は、教育費が非常に高いことにあります。日本は国がかける子ども一人あたりの教育費が先進国にあるにもかかわらず一番少ない状



況です。子育てに費用がかかれば子育てはあまり大変ではないと考えます。

意見：今日本は少子高齢化です。高齢者の介護の部分もお金がないとできません。このお金は国民が働き生み出しています。国民が働かなければ財政難となり、税金がなければ何に対しても支出することができません。2050年には日本の人口が約9,000万人となります。それだけ働く人口も減るが市場も減っていく。例えば買い物をするお店も少なくて済み、徐々に小さくなっていく。しかしそうなる様々なところにかかるお金も減っていく。結局、今まで使っていたお金をどこに充てるかということとなります。国の考え方は、子どもが沢山産まれてみんなが幸せになるような世の中が良い社会だろうと考えて、この資料を出しているのかと思う。女性の活躍という、女性が子どもを産むことと女性が一生懸命仕事をして税金を払うこと、この2つの面から捉えがちになると思います。

意見：時間がきてしまったので、この議題は来年度以降の会議にも引き続き入れていただきたいと思います。

#### 議事（5）その他

- ・10月19日に日野市手数料使用料等検討委員会があり、保育園と幼稚園の保育料、学童クラブの使用料の改定について委員会に諮りました。各委員から改定は妥当であるといった結論をいただきました。また合わせて、現在の社会情勢が急速に変化する時代においては、定期的に保育料や使用料の見直しを図っていくべきといったご意見もいただきましたので報告いたします。
- ・次回日程  
平成28年1月28日（木）午後6時30分より505会議室で開催します。