

法政アクティブリサーチ

松尾クラス

「女性の社会進出を考える」

構成メンバー

下地 咲

桑 奈桜

平江 優渚

上田 典英

東田 日笑

中原 一星

はじめに

文責：中原 一星

日本では労働市場への女性の社会進出が問題となっている¹。昭和30年代後半以降、女性労働者数が増加し続け、継続就業の意識が高まった。しかし、男性とは異なる取り扱いをする企業がみられたり、「男は仕事、女は家庭」と役割分担意識が残ったりしていた。そのようななか、昭和50年の国際婦人法など、国際的な男女の機会均等に向けた取り決めの動きが活発になり、日本においても男女平等の実現を求める動きが高まったことから昭和60年に男女機会均等法が発布された。ここでは、雇用管理分野において、性別を理由とする差別は禁止されている。つまり女性の社会進出を推進する法律を発布し、ワークライフバランスの推進しようという意図もみえる²。しかし、様々な施策を講じていても、現代において日本の女性の社会進出の問題はほとんど改善されていない³。

今回、私たちは3つのグループに分かれて調査を行った。都道府県、市、町、企業にヒアリング調査をし、女性の社会進出を促す取り組みを多方面から探ることにした。具体的には、男性育休政策（高知県庁様、茨城県龍ケ崎市様）、子育て支援政策（千葉県流山市様、茨城県猿島郡境町様）、製造業（株式会社サנסタッフ様を通じて）における女性の活躍推進の取り組みである。

「女性の社会進出」というテーマを直接的に扱うのは製造業の章であるが、残り2つのテーマは女性が社会で活躍できる環境を整備、創成するという面で、大きくテーマに関わる。特に女性のキャリアが途切れがちな子育て期間において、男性の協力を当然とする環境を作るか、（男女問わず）私的な領域になりがちな子育て環境を、どのように公的に支えるかという点で重要であると考えた。以下、各チームによる報告をまとめる。

最後になりましたが、今回のインタビューにご協力頂いた高知県様、茨城県龍ケ崎市様、千葉県流山市様、茨城県猿島郡境町様、株式会社サנסタッフ様に心より感謝を申し上げます。

¹ 厚生労働省Ⅲ 男女雇用機会均等法成立30年を迎えて（最終閲覧日2024年5月7日）

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/15d.pdf>

² 内閣府男女共同参画局（最終閲覧日2024年5月8日）

https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/jyuuten_houshin/sidai/pdf/jyu07-3-1.pdf

³ 公益財団法人 日本生産性本部（最終閲覧日2024年5月7日）

https://www.jpc-net.jp/consulting/report/detail/post_19.html

第1章 企業における女性活躍推進－製造業の取組みを参考に考察する－

文責：糸奈桜

I 企業における女性活躍推進取組みを調査する目的

2016年に女性活躍推進法が制定されて以降、急速に企業での「女性活躍」が注目を浴び始めた⁴。真に女性が活躍できる社会とは、「女性がキャリアを築き続けられる社会」である。現在では、女性特有の結婚・育児というライフイベントがあっても「女性が働き続けられる社会」から「女性がキャリアを築き続けられる社会」への変革、つまり「男女共」にワークライフバランスの実現を目指した働き方の改革が求められている。

2022年の女性の労働力人口は3,096万人⁵(対前年度比16万人増)となり、労働力人口総数⁶に占める女性の割合は44.9%となり過去最高の数値となった。「男女が平等に活躍できる社会」から「女性が働き続けられる社会」への変革が行われたといえる。一方で、女性活躍推進を表す数値の1つである階級別女性管理職割合をみると、役員は21.4%、課長相当職10.7%、部長相当職7.8%という結果になった⁷。男女共同参画社会の実現に向けて、2003年に内閣府男女共同参画局が定めた「2020年までに、指導的地位(法人・団体等における課長相当職以上の者)に女性が占める役割が、少なくとも30%程度になるように期待する」という目標達成には程遠い結果となった。

本章では、この「女性が働き続けられる社会」から「女性がキャリアを築き続けられる社会」への変革が求められる現代において、各企業がどのように「女性活躍」に取り組んでいるのかを株式会社豊田自動織機様の取組みを参考にして考え、女性が活躍できる社会になるために何が必要なのかを考察する。

II 概要

製造業における女性就業者数について、総務省「労働力調査」によると、製造業で働く就業者313万人に占める女性の割合は、2022年において94万人となっており、女性比率は約30%である⁸。他産業と比較しても、「建設業(17.7%)」、「運輸業、郵便業(21.9%)」、「通信業(28.3%)」に次いで女性比率の低い産業⁹となっており、圧倒的に男性が多い産業であることがわかる。また、製造業における課長相当職以上の女性管理職比率を見ると、8.3%と低位となっていることがわかる¹⁰。こうした製造業での女性活躍の課題がある現状で、豊田自動織機における女性活躍推進を前線で取組んでおられた、元豊田自動織機人事部(現株式会社サンスタッフ¹¹ コーポレートサービス部 副部長)でキャリアコンサルタントでもある藤原なるみ様にお話をお聞きした。

⁴男女共同参画局。

⁵総務省「労働力調査」。

⁶労働力人口総数6,902万人(女性労働力人口3,096万人、男性労働力人口3,805万人)(厚生労働省『令和4年働く女性の実情』第二節)。

⁷独立行政法人労働政策研究・研修機構『厚生労働省の「2021年度雇用均等基本調査(企業調査・事業所調査)」結果』。

⁸2022年版『ものづくり白書』。

⁹総務省「労働力調査」(2022年平均)。

¹⁰厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」。

¹¹株式会社豊田自動織機の100%子会社。

Ⅲ 豊田自動織機の取組み¹²

(1) 「仕事における活躍」の定義は、①仕事の質が高まる、②仕事の範囲が高まる、③役職に就く、である。そして、この3つの活躍の側面が性差なく実現できることが「女性活躍推進」に繋がる。この女性活躍推進を進めていくなかで、女性の「定着の為の両立支援制度整備・拡充」から「より一層の活躍へ」を目的にしていた。

(2) 女性活躍推進を進めるために管理職・全社員の意識改革と女性のキャリア支援、柔軟な働き方推進の3つの取組みを行ってきた。

① 管理職・全社員の意識改革

管理職・全社員の意識改革についての取組みは、上司の教育、女性社員の意識改革を中心に組み組んだ。

1つ目の改革、上司の教育は、(a) 女性社員への過度な配慮をなくすということ、(b) アンコンシャスバイアスの再確認、を目的として行われた。

(a) 女性社員は男性社員よりも管理職になれない、なりたくないと思っている人が多い。この理由として、女性社員が経験したことのない役職であること、ほかの管理職が男性社員ばかりであることが挙げられた。この改革は、そのような女性社員自身の不安をそのまま受け入れては、女性管理職率は低いまま変わらないため、女性社員の「管理職になれない・なりたくない」という考えに配慮をするのではなく、どうしたらその不安を軽減していけるのかを考える必要があるとして、取組みが始められた。

次は(b) アンコンシャスバイアスの再確認であるが、アンコンシャスバイアスとは「無意識の偏見」で、誰もが持っている潜在的ステレオタイプから派生する。これにまつわる問題として、例えば、(「育児は女性の役割」であるため、育児中の女性は大変だから) 育児中の女性社員に責任の重い仕事を任せないというようなことが挙げられる(以上の()がアンコンシャスバイアス)。しかし、環境は各社員によって異なるため、育児中であっても責任の重い仕事を担うことができる社員も一定数いる。そのため、このような社員は上司のアンコンシャスバイアスにより成長機会を奪われることになる。女性活躍推進を妨げている意識を排除するためにも、まずアンコンシャスバイアスを自覚し、なくしていくことが必要である¹³。

社員の意識改革における2つ目の取組みは女性社員の意識改革である。上述のように、女性社員は男性社員よりも管理職になることについて不安を持っている人が多い。管理職に挑戦してみようという意識を持ってもらうために、以下のような女性社員へのキャリア支援を行っている。

¹² 「女性活躍推進の取組」、発言「人材育成」、公益財団法人中部産政研『産政研フォーラム』、2016年冬号(特集人材育成)、4-7頁参照。

¹³ しかし、アンコンシャスバイアスには無意識であるため、持っていることに気付きにくいという特徴がある。男女共同参画局は「性別による無意識の思い込み(アンコンシャスバイアス)に関する調査研究」というアンコンシャスバイアスを持っているかどうかの調査を実施し、アンコンシャスバイアスは女性活躍推進を進める際の問題の一つとして注目されている。



インタビュー中の様子 撮影：松尾

② 女性のキャリア支援

女性のキャリア支援として、女性向けのキャリア研修を実施し、その後上司とのキャリア面談を行い、ともにキャリアプランを作り、実際に業務に落とし込むことを行っている。この取り組みにおいて重要なことは、キャリアプランを作るだけでなく、実際に業務に落とし込むことである。これによりキャリアプランを作ったままにすることなく、実際に新しい業務に挑戦し、できる業務の領域を増やしていくことができる。このような丁寧な関わりにより最初は難しいと思っていた管理職を目指してみようと意識が変わったケースもあるとのことだ。

キャリア支援でのもう1つのポイントは、男女を同じように評価する「下駄を履かすことはしない」ということである。無理に女性管理職を増やそうとして昇格基準に差をつけるなどをしてしまうと歪みが生じてしまう可能性がある。

③ 結果

これらの取り組みの結果、10年間で女性管理職数が増加した。特に10年目に大幅に増加し、それまでの2倍を超える女性管理職が誕生した。取り組みを初めて10年目にしてようやく多くの管理職が誕生したのは、管理職を社内で育成することには時間がかかったからだ。女性管理職を増やすために無理やり数合わせを行うのではなく、社員から不満の出ない男女平等の育成が行われているため、結果が出るまで長い年月を費やして徐々に「女性がキャリアを築き続けられる」会社に向かっている。

Ⅳまとめ

今回の取材を行うまで、女性活躍推進を進めるには制度を充実させることが必要だと考えていたが、実際に企業において女性活躍推進を行われてきた藤原様にお話を伺い、企業内での女性活躍推進を成功させるには制度を整えることも必要であるが、意識改革

と実際に行動に移すことがより重要であるということを理解できた。つまり、女性がキャリアを築き続けられる社会になるには、社会全体での意識改革が必要である。この意識改革にはアンコンシャスバイアスへのアプローチも含まれるが、アンコンシャスバイアスには認知が難しいという特徴があるため、社会に潜むアンコンシャスバイアスをどうやって取り除くかが課題として残る。

さらに、産休育休を取得している社員の一時的不在をどのように埋めるのかという課題が依然と残っている。退社であれば補充をすればよいが、数か月で戻る社員がしかも複数現れた場合は対処が難しく、解決されていない状態にある。昨今は女性の育休に加え男性の育休取得にも力が入れているためより重要な課題となっている。

現在、女性活躍推進は急務とされ政府や各企業が様々な取り組みを行っているが、男女ともに活躍できる社会になるためには女性だけでなく、男性のワークライフバランスも整えていく必要があるのではないだろうか。

Vおわりに

今回、女性活躍推進について調査していくなかで、女性だけでなく男性も多様な働き方ができる社会を目指すべきという点に気づけたのは慧眼であった。この社会を目指していくなかで男性も含めた全社員のライフイベントである出産・育児への向き合い方が重要だということに気づいた。

単に「女性の社会進出」だけを闇雲に目指すのではなく、男女ともに活躍できる社会を目指すことが重要だと改めて考えさせられた。時間がかかることだが、その時間を惜しむことなく、男女ともにワークライフバランスを目指すという意識を持つところから始めたいと思う。

ご多忙中にもかかわらず、ヒアリング調査にご協力いただきました株式会社サנסタッフ様、お時間を頂戴いたしました藤原なるみ様に心より感謝を申し上げます。2回にわたる藤原様へのヒアリング調査を通じて、現場視点での女性活躍の現状や課題について聞き、改めて真に女性が活躍できる社会になるためには何が必要かを考えさせていただきました。

改めまして、ご協力いただきました藤原なるみ様に感謝申し上げます。



集合写真 株式会社サנסタッフにて 撮影：松尾

参考文献

2022 年版ものづくり白書. 「概要」. 厚生労働省. (最終閲覧日 2024 年 5 月 6 日)。

https://www.mhlw.go.jp/content/000944612.pdf?BZB_TOKEN=e0d790f40ff08a88137dc64910f188ae

<https://corp.shiseido.com/deilab/jp/actions/shiseidoshock1/>

独立行政法人労働政策研究・研修機構. 「厚生労働省の『2021 年度雇用均等基本調査 (企業調査・事業所調査)』結果」 (最終閲覧日 2024 年 5 月 6 日)。

https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2022/10/k_05.html

厚生労働省「令和 3 年度雇用均等基本調査」 (最終閲覧日 2024 年 5 月 6 日)。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r03/02.pdf>

公益財団法人 21 世紀職業財団 「ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査 (2022)」 (最終閲覧日 2024 年 5 月 6 日)。

<https://www.jiwe.or.jp/research-report/2022diversity>

男女共同参画局「令和 4 年度 性別による無意識の思い込み (アンコンシャスバイアス) に関する調査研究」 (最終閲覧日 2024 年 5 月 7 日)。

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu_r04/02.pdf

北村 英哉『あなたにもある無意識の偏見 アンコンシャスバイアス』 (2021 河出書房新社)。

小林 敦子 『職場で使えるジェンダー・ハラスメント対策ブック』 (2023 現代書館)。

日本社会心理学会 『社会心理学辞典』 (2009 丸善出版株式会社)

「女性活躍推進の取組」、発言「人材育成」、公益財団法人中部産政研『産政研フォーラム』、2016 年冬号 (特集人材育成)、4-7 頁。

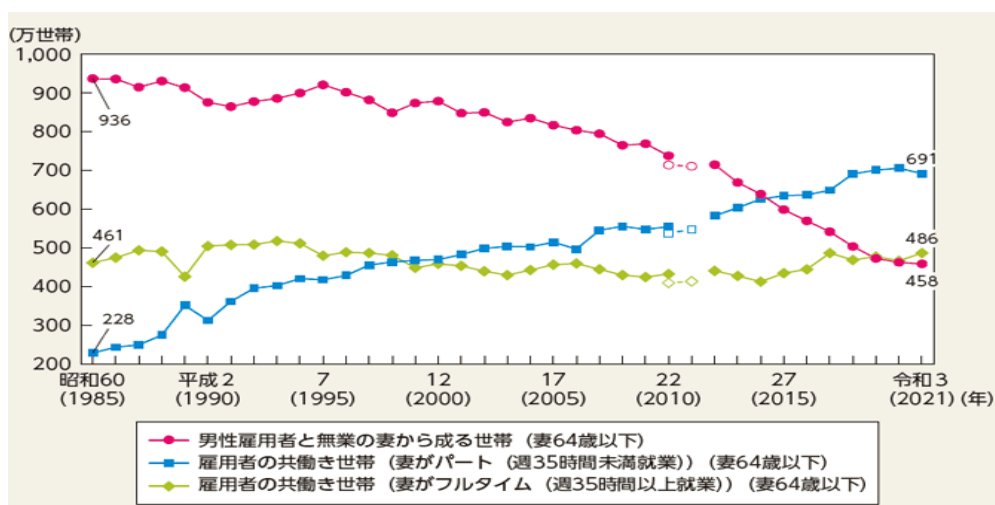
第2章 境町の子育て政策の取り組み

文責：下地咲

I はじめに

松尾クラスの基本テーマは「女性の社会進出を考える」である。1999年に施行された男女共同参画社会基本法より推進されてきた、性別にかかわらず、個性と能力を発揮することができる社会を目指し、共働き家庭の割合が増加するなど女性の積極的な社会進出が進んでいるように見える。しかし『男女共同参画白書 令和4年版』の「共働き等世帯数の推移(妻64歳以下)」(図表1)の内訳をみると、妻がフルタイムの世帯が約5割、妻がパートの共働き世帯の割合が7割であった。その原因ははっきりしないものの、本来ならば望む人はすべて女性でもフルタイムで働けるべきであろう。すなわちまだ我が国は本来目指すべき男女平等な社会から離れており、家庭内の格差はいまだ大きいようだ。その解決の一助として、子育て政策が充実することによって、女性も望むように社会進出に乗り出せるのではないかと考えた。

そこで私たちは、子育て政策に力を入れ、子育て世帯が暮らしやすいまちづくりを行っている自治体に話を伺い、どのような工夫を行っているのか調査を行い、少子化社会に立ち向かい人口の減少や流出を食い止める策について考察していくこととした。



図表1 共働き等世帯数の推移 (男女共同参画白書令和4年版)



図表2 境町の地理的位置（境町ホームページ）

Ⅱ 境町で行われている取組

子育て支援に力を入れている自治体として、茨城県猿島郡にある境町役場にヒアリング調査を行った。境町は住みたい田舎ランキングで例年上位にランクインするなど子育て支援の充実した町として注目されており、われわれはその支援制度のなかから特に「子育て応援チャイルドケアプロジェクト」に着目した。共働き世帯で忙しい、初めての育児で不安を感じる家庭には家事・育児面でのサポート制度は重要だと考えたからである。このチャイルドケアプロジェクトは「パパママお助けヘルパー」と「子育てサポーター」の2つの子育て応援サポート制度を組み合わせたもので、以上の制度の詳細は以下の通りである。

（1）パパママお助けヘルパー：対象者は①母子手帳取得後、つわりがひどい等、体調不良のため家事育児が困難で、また周りからの支援を受けられない妊婦さん、②産後おおむね1年未満で家事育児に負担があり、周りからの支援を受けられない産婦さん、でありサポート内容は①調理、洗濯、掃除、買い物代行などの家事援助、②おむつ交換、沐浴の補助、赤ちゃんのお世話、きょうだいの育児サポートなどの育児援助が主となる。

（2）子育てサポーター：対象者は原則生後6か月以上小学校修了前の児童を養育しており、育児等何らかの援助を受けたい方であり、サポート内容は①保育園、幼稚園、児童クラブ、習い事などへの送迎、②冠婚葬祭や急な用事の際の一時預かり、保護者の病院通院の間の一時預かりなどのお子様の預かりが主となる。

利用までの流れは、まず境町社会福祉協議会に相談し、申請書に必要事項を記入したのち保護者・保健師・訪問員等でサポート内容の打ち合わせを行い、スケジュールやサポート内容が決定すればサポートが開始されるようになる。どちらも利用料金が原則1時間500円である。

1 ヒアリング調査結果



図表3 オンラインインタビューの様子

ヒアリングにご協力いただいたのは境町役場の町民生活部長 野口 和久（のぐち かずひさ）様、子ども未来課課長補佐（保健師） 古宇田 貴子（こうた たかこ）様、健康推進課課長補佐 宇津木 愛（うつぎ あい）様、健康推進課（保健師）松本 暁（まつもと あき）様の4名である。

以下にヒアリング内容を一部抜粋する。

下地「子育て支援制度に力を入れるきっかけとは何か」

境町「子供を持つ家庭向けの施設『子育て支援センター』を造る際、よりよいサポートを提供するために、令和元年に子育て先進地の明石市へ町長自ら視察を行った。そこで『お助けヘルパー』という事業について学び、当時すでに行っていた子育てサポーター制度と新しい『お助けヘルパー』の2つの事業を組み合わせた『境町チャイルドケアプロジェクト』が発足した」

下地「子育て支援の取組の中で特に効果を感じた部分は何か」

境町「特に効果を感じた取組は、子育て費用の負担を減らす事業や補助金事業として子育て支援サポート事業、紙おむつ購入費助成事業、多子世帯保育料軽減事業、境町子育て出産奨励金。育児不安を軽減する事業として産後ケア事業、育児相談。子育て時間にゆとりを確保するための事業として保育園での使用済みおむつ回収事業、チャイルドケアプロジェクト。子育て環境を整えた事業として、境町になかった小児科専門のクリニック誘致、親が仕事をしながら子どもが遊べるテレワーク施設の整備、25年住み続ければ一戸建て住宅と土地が手に入る事業、先進英語教育無料化などがある」

松尾「かなりの政策が行われているが、どのように作られているのか。またこれほど政策を行うにはかなりお金がかかるように思われるがコストはどこからでているのか」

境町「これらの施策については、町長自ら子育て支援で有名な兵庫県明石市をはじめ、千葉県流山市、佐賀県みやき町、北海道東川町、静岡県長泉町等へ視察に行くなど、町長の発案により進めている。また、子育て世帯から実際にお話を聞くことができる点もある。例としておむつ回収事業について、おむつを持ちながら買い物に行くのはどうか、仕分けをする先生たちの負担どうなのか、など細かい話も聞いて事業を進めている。

財政に関して子育て支援にお金かかるので、現町長が赴任してまず収入源を増やすために、『茨城さかいソーラーパネル株式会社』を設立し公共施設の屋根にソーラーパネ

ルを設置、そこからの利益を町に寄付して財源を確保している。そのほかにふるさと納税にも力を入れ、当初6万8000円しかなかったふるさと納税も、ふるさと納税先進地に自ら視察に赴きノウハウを吸収したことで、令和4年では約59億5000万円、令和5年も2月5日段階で91億8000万円と関東では6年連続1位になっている。また国の交付金や補助金を取りに行くなどして積極的に動いている」

後藤「チャイルドケアプロジェクトのサービスを利用可能な方の具体的な基準とは何か」

境町「具体的には産前産後や年子、きょうだいが多い家庭の利用が多い。利用時間も年々増えており、始めた当初約90時間だったのが令和4年では369時間に増加し、述べ件数が234件になった。子育てサポーターの利用も第二子や双子の家庭で増えている。また、実際に訪問し、効果を実感してもらうことで利用に踏み切ってもらえることになった。子育てしていく上で家族や身の回りに人に頼れない人も増えているため、実際にこのプロジェクトがあってよかったと思うことも多々ある」

平江「チャイルドケアプロジェクトの利用は一時間500円となっているが価格設定はどうなっているか」

境町「予算は町四分の一、県四分の一、国二分の一で担っている。しかし現在は社会福祉協議会に委託しており、このまま事業継続していくには大きな課題がある。値段が高いと利用する人が減る可能性があるため利用しやすいように500円でサポートしている。しかしヘルパーの方に支払っている1時間1500円のうち、残り1000円分は町が負担している」

2 成果

「チャイルドケアプロジェクト」ではどのような成果が出ているのか。チャイルドケアプロジェクトの利用者は、共働き家庭や第二子、双子の場合が多く、サポート申請後の面談の内容から2人ヘルパーを派遣したり、食生活に悩みのある利用者には調理師ヘルパーを派遣したりするなど、臨機応変に対応することにより、当初利用時間は約90時間から令和4年では369時間に増加している。またお話を伺った中で、特別な例として共働き家庭で働くお母さんのお話を挙げられていた。第二子出産以降、常勤で働き続けたいという希望もあるが、家事育児に不安を抱えており、そのことで家庭内での衝突も増えてしまっていた。そこで健康推進課職員の方々が実際に訪問しお話を伺い、交流やサービスの効果を実感してもらうことで利用に踏み切ってもらうなど、職員の能動的なアクションにより、利用へとつながったこともこのプロジェクトの成果として挙げられる。

そして、子育て支援に力を入れることで、人口総数自体は減少しているが、社会動態の動きは大きく世帯数は増加しているため、移住者向けの政策が成功していると考えられる（図表4）。

年月 日	世帯 数	人口			前月中の人口移動						
					増減	自然動態			社会動態		
		総数	男	女		自然 増減	出生	死亡	社会 増減	転入	転出
R.4 1月	8,836	24,072	12,210	11,862	-7	-9	14	23	2	60	58
R.5 1月	8,964	23,930	12,121	11,809	1	-18	11	29	19	87	6
R.6 1月	9,138	23,782	12,055	11,727	-9	-10	11	21	1	94	93

図表 4 境町の人口（茨城県の人口と世帯）

3 財源

境町の子育て支援にかかる費用をどのように賄っているかについて、まず太陽光発電がある。「茨城さかいソーラーパネル株式会社」で得た利益を町に寄付し、子育て政策に回している。次にふるさと納税である。境町は農家の方に新しくサツマイモを育ててもらい特産品として盛り上げていくなどふるさと納税の取組が活発で、受け入れ額も令和5年2月5日段階で91億8000万円と高い売り上げを出しており、ランキングでも関東地方6年連続1位であり、県内では8年連続1位、全国では16位と毎年注目の町である。そのほかにも国の交付金や補助金を積極的に獲得していくなどの財源確保に力を入れている。

4 課題

チャイルドケアプロジェクトの課題については、①利用しやすいように一時間500円としているが、ヘルパーの時給は1500円であり、そのうち1000円は町が負担している。②ヘルパーとして登録してくれている人はほかのプロジェクトにもかかわっている人が多く、新規のヘルパー登録や各家庭のニーズに合わせたヘルパーを探すことが困難である。など利用者自体は増加してはいるものの、その分プロジェクトの運営は改善していく必要がある。

人口増加についての課題は、全国レベルでの少子高齢化が進む中、境町も例外なく、このままでは過疎化していく可能性があるということであり、今後の解決策として子育て政策、教育、子育て世帯に特化した住宅政策、雇用の4つの分野での政策作りを進めていくことで人口増加を図っていくそうだ。

Ⅲ まとめ

「はじめに」でも述べたように、女性はいまだパートの割合が高い。また共働きの家庭のなかで子育てに不安を感じる人は多く、不安を取り除くためのヘルパー制度や働きやすい施設設置などによって男女ともにゆとりのある生活・育児が実現できれば、女性も社会進出に積極的になり、そしてゆくゆくは男女関係なくフルタイムで働きながらも、子育てにも安心して取り組めるのではないだろうか。境町役場様へのヒアリング調査を行い、取り組まれている政策についてお話を聞いていくなかで、その考えはさらに強くなった。

境町役場で行われているのは、人口増加のために住宅、教育、雇用、子育ての4つの分野に力を入れてあらゆる角度から増加を図ろうとしていることである。特に子育て政

策においては今回注目した「チャイルドケアプロジェクト」以外にも、購入補助事業や出産後の育児不安を取り除くための産後ケア事業など役場職員が町民ひとりひとりに寄り添う政策に力を入れる姿勢などから境町は評価されるに至ったのだと考えた。優れた実績を残している他の市町村から学び、学び得た利益を確実に町に還元し更なる発展を遂げている境町に今後も注目していきたい。

IV 終わりに

まずは、ご多忙にもかかわらず、ヒアリング調査にご協力いただいた茨城県猿島郡境町役場様、お時間を頂戴しました野口和久様、古宇田貴子様、宇津木愛様、松本暁様に心よりの感謝を申し上げます。今回のヒアリング調査を通して境町役場様の掲げる「子育てしやすい町づくり」とは何たるかを深く理解し、多大なる学びを得ることができました。境町役場様の未来を見据えた政策作りは住みやすいまちづくりに対する熱い思いがあるからこそだと感じました。ヒアリングにて実際に取組まれている事業の多さ、そしてこれほどの支援を行うには多大な支出が必要となることに当然ながら、改めて驚かされました。そして町民の暮らしや声に応えるために尽力なされる職員様のお話を聞き、言葉の中からいくつもの苦労がうかがえました。しかし現在関東地方の中でも住みたい田舎として注目されるなどと、成長されてきたことは多大なる努力を怠らなかったからであり、その努力家の姿勢は私自身見習う部分がいくつもありました。今回のヒアリング調査で、日本の少子高齢化に立ち向かう術や、人口減少を解決する策につなげることができれば幸いです。

参考文献

「共働き等世帯数の推移（妻が 64 歳以下の世帯）」、内閣府男女共同参画局
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo00-08.html
(2024 年 5 月 29 日)

境町ホームページ

<https://www.town.ibaraki-sakai.lg.jp/page/page000647.html> (2024 年 5 月 29 日)

茨城県の人口と世帯（推計）月報/茨城県

<https://www.pref.ibaraki.jp/kikaku/tokei/fukyu/tokei/betsu/jinko/getsu/index.html>
(2024 年 5 月 29 日)

YouTube(町長インタビュー)

[ふるさと納税ドキュメンタリー]小さな町の大きな輝き ～茨城県境町～
<https://youtu.be/9FnOI5YF2iU?si=M3DgdTnDbM7v1-BE> (2024 年 5 月 29 日)

第3章 龍ヶ崎市の男性育休取得への取り組み

文責：亀田 直

I 男性育休取得への歩み 龍ヶ崎市

今日、「男女平等」や「女性の社会進出」という言葉が叫ばれ、政府も「女性活躍推進法」などを整備するなどして女性の社会進出支援に動いている。その流れで男性も育休を取得しようという流れも加速しているが、取得率は低いのが現状だ¹⁴。そのなかで、9年連続で男性職員の育児休業取得率100%を達成してくる自治体がある。それが茨城県龍ヶ崎市である。

そこで男性の育児参加と職場の育休取得支援という点でどのような経緯で男性職員の育休取得率100%が達成されたのか、またなぜ男性育休を推進しようとしたか、今回調査に至った。

II 龍ヶ崎市の概要

人口	男性	37,506
	女性	37,888
	合計	75,394

図表1 龍ヶ崎市の人口（令和6年5月1日現在）¹⁵

龍ヶ崎市は、京都府でいえば福知山市や城陽市と同程度の人口規模で、JR常磐線・東京上野ラインなら1時間弱で東京駅に着くベッドタウン、さらに工業団地などが展開され1990年以降人口も増加しており、茨城県内では、11番目の人口規模になる¹⁶。元来稲作地帯が広がる自然環境豊かな市であったが、近年農業従事者人口は減少し、ニュータウン開発にともなうショッピングセンターの設立など、第3次産業根のシフトが顕著である。

さらに2023年から「Creation—ともに創るまち・龍ヶ崎—」を掲げた「龍ヶ崎みらい創造ビジョン for 2030」という中長期的なまちづくり計画をスタートさせた。このなかでも子育て支援が重点目標として掲げられている¹⁷。

¹⁴厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/dansei-ikukyu.pdf>
（最終閲覧日5月27日）

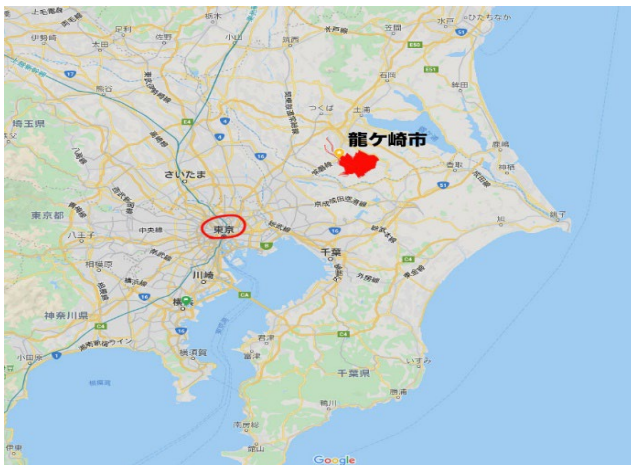
¹⁵龍ヶ崎市ホームページ

https://www.google.com/url?q=https://www.city.ryugasaki.ibaraki.jp/shisei/gaiyo/jinkou.html&sa=U&ved=2ahUKEwi10af_qrKGAXW5rVYBHYPpAaUQFnoECB4QAQ&usq=AOvVaw1JyD0iZshn39ff9X-wJW65
（最終閲覧日5月27日）

¹⁶リクルート スタディサプリ

https://shingakunet.com/area/ranking_town-total-population/ibaraki/（最終閲覧日5月29日）

¹⁷「龍ヶ崎みらい創造ビジョン for 2030」、龍ヶ崎市ホームページ（2024年5月27日）



図表2 龍ヶ崎市の位置¹⁸

Ⅱ 龍ヶ崎市の取り組み

平成23年2月以降、徐々に男性職員の育休取得率が徐々に増加し、平成27年度からは、9年連続で男性育休取得率100%を達成した¹⁹。

実際に取り組を進められている総務部人事行政課高阿田様、実際に取得された細田様のお二人にオンラインでお話を伺うことができた。



¹⁸ アトリエブラウン blog より <https://a.brown.tokyo/?p=352> (2024年6月1日c)

¹⁹ 茨城県龍ヶ崎市 令和4年3月定例記者会見資料

<https://www.city.ryugasaki.ibaraki.jp/shisei/mayor/teireikaiken/teirei2021/kishakaiken202203.html>
(2024年6月1日)



当日のインタビューの様子

撮影：松尾

取り組みの経緯

1. 首長のリーダーシップ

龍ケ崎市では国による次世代育成支援対策推進法（次世代法）の成立を契機に、独自に「龍ケ崎市特定事業主行動計画」を策定するなどして仕事と子育ての両立ができるよう環境整備を行ってきた。そのなかでも、大きなきっかけとなったのがワークライフバランスの推進に寄与することを目的とした「龍ケ崎市長、副市長及び教育長の育児等と公務に関する条例」（平成 22 年）が成立したことである。

何より龍ケ崎市前市長中山一生氏が率先して育児休暇を取得しようとすることで条例が制定された。これでトップ（市長）が育児休暇を取得したのだから次は職員も制度を利用し、育児休暇を取得するというトップダウン型の育児取得が始まった。

下記に内容を紹介する。

2. 取組

2-1 IKUMEN★the 男会（座談会）（平成 24 年 12 月）

龍ケ崎市では、ワークライフバランスの推進と男性の育児への理解とその重要性について認識を深めてもらうため、現在育児中の男性職員、中山市長と育児体験者の職員と座談会を開催するという意欲的な取り組みを行った。様々な意見が飛び、子育てにかかわる男性としてのみならず、「事業主」（市）のなすべき対策・取り組みが話し合われた。

この座談会によって、男性の育児取得にとどまらず、男性職員のさらなる育児への参加が進んだ。

2-2 育児休業メンター制度（平成 26 年 10 月）

育児休業メンター制度は男性、女性職員問わずより育児休業をより安心して取得でき

るように、先に育児休業を取得した職員を「育児休業メンター」として登録し、制度説明の際にメンターに対し、きっかけや過ごし方など、これから育休を取得する際に不明な点や不安な点を相談できる制度をつくり、それにより育児に関わる制度を利用しやすくすることを目的として創出されたものである。

2-3 職員の草の根活動

これから子供が生まれる職員に対し、当時のこども課や人事課から育児に関する制度を紹介するなどして、職員に対して積極的に育児休業の取得を促すもので、これにより市役所全体で育児休業を取得する流れを醸成していった。

3 現場から

3-1 実際に取得した方の体験談

実際に育児休業を取得された細田様の体験談を紹介する。

細田さんは一部事務組合に出向中だったが、子供が生まれてから1ヶ月後に育児休業を取得した。誕生直後、業務にあたりながら育児をしていくとともに子供と向き合う時間は大切だと感じるようになり、仕事との関わり方を見直すきっかけとなった。実際に細田様は業務の効率化をより一層考えることで、はやく家に帰るという様な意識を持つようになったそうだ。

また育休取得において課題となる仕事の引き継ぎや仕事復帰は、事前に準備していたことや、周りの職員が、細田様が育休を取得することがわかった時点でサポートしてくれたこともあり、スムーズに行うことができた。細田様はこの体験を通じて、職場全体で育児休業を取ることが浸透していることを実感したそうだ。

3-2 取得期間など

実際の取得時期は6月と12月に集中しており、これは市議会が閉会するタイミングで取得される方が多いからである。また期間は15日ほどになっているが、実際は育児休業以外の制度の活用も含め、約1ヶ月が多い。

4 今後の課題と思い

4-1. 男性職員の育休期間

細田様によれば、仕事の引き継ぎのシステムを整備する余地があるとも語っておられた。

このごろさらに業務量は増えており、長期休暇を取ることへの抵抗感もある一方で、それでも育児休暇を子育て世代に取って欲しいという想いが市役所全体で強く、積極的に動いてくれているそうだ。その根幹には「家族の存在は、仕事への高いモチベーションに繋がる」という思いがあった。

先述の通り、現在の男性職員の場合、育児休暇の期間が1ヶ月程度というのが現実だ。実際の育児期間に比して十分とはいえず、課題となっている。こうなることがないよう、女性も含めた座談会を開催する（育休座談会令和3年）などを行ったが、今後育児休業がもっと意味のあるものになるよう支援しなければならない。

4-2. 民間への波及

今のところ市役所の中で育児休業の流れが完結している形になっており、メディアでこの取り組みが報道された時、市民の方から「公務員だからできるのではないか」との声が届いた（「民間では無理」という声）。

民間と役所では形式の違いはあるが、市役所の取り組みを市民に広げるヒントがあるはずなので、取組を検討したいと考えている。

5 おわりに

龍ヶ崎市の取り組みはトップが主導となって育児休暇取得率向上に動き、それに職員が呼応する形でおきたものである。まだまだ育児休暇においては上司の理解を得られず取得が難しい側面もあるなかで、市長や年上の職員が積極的に育児休暇取得に動いている点、また様々な活動を通して市役所全体に育児休暇を取るという意識があるという点、それを真面目に、愚直に取り組んできたことで意識が浸透していったことで、龍ヶ崎市が9年連続男性職員の育児休業取得率100%を達成出来た大きな要因であるとは私は考える。また今回のインタビューの担当者様は「子育て環境日本一とアピールできる街、これを取り組みの柱としていきたい」と想いを語った。

私は、これまで女性の仕事とされてきた育児を分担できるということは、女性の社会進出に大きな影響を与えていると考えている。龍ヶ崎市役所の活動が民間に波及した時こそ、龍ヶ崎市のワークライフバランスが大きく前進すると感じた。

最後になりましたが、今回インタビューに御協力頂いた人事行政課の高阿田様、細田様に厚く御礼申し上げます。誠にありがとうございました。

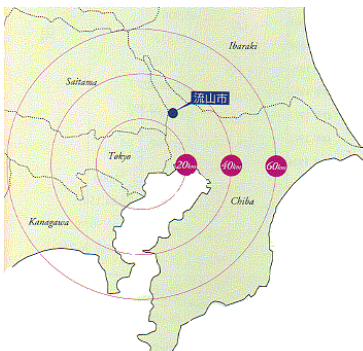
第4章 市が取り組む子育て支援制度——市民とともに取り組む流山市

文責：平江優渚

I はじめに

女性と出産は、切っても切りはなせないものである。女性の社会進出には、出産や子育てといった人生の重要な期間をどう考えて取り組んでいくべきか考える必要がある。しかしながら、2022年の日本の合計特殊出生率は、「1.26」と過去最低である。これでは、仕事と育児を両立ができる環境であるとは言えまい。男性も育児をすることも大切ではあるが、国や地方自治体が共働きの子育て世代を支援する必要があるだろう。本章では、日本の少子高齢化という問題を、日本の子育て支援制度から、今後どう解決へと導くことができるのか、千葉県流山市の取り組みを例に探っていく。

II 流山市とは



図表 1-1 流山市の位置（出典：流山市 流山市の位置と交通）

今回、私たちのグループは、千葉県の流山市にヒアリング調査をお願いした。流山市は、秋葉原駅や上野駅などの都心から、最短20分で行くことができる交通の便の良さがあり、総合型の商業施設や、公園がある。全国で人口低下が言われているなか、流山市では2022年で、特殊出生率が「1.56」と全国平均の「1.26」よりも高く、2005年から2022年まで、人口が約5万8千人増加している。人口増加率では、全国792都市中6年連続1位(2016年～2021年)、転入超過数では、5年連続1位(2016年～2020年)という成果を上げている。そして、驚くべきことに70歳から79歳の高齢者よりも10歳未満の子供たちの方が人口を上回ることとなっているのだ。流山市は今最も人口増加に取り組んでいる自治体と言えるだろう。このような成果があることから、そこから重要な取り組み、考え方を抽出したいと考えて、私たちは流山市に調査をお願いした。

Ⅲヒアリング内容

今回は、流山市役所の子ども家庭部子ども家庭課子ども政策室長小谷恵子様、子ども家庭課子育て支援係長佐々木亨様にお話を聞かせていただくことができた。

1. 流山市が子育て支援を推進するようになったきっかけ

つくばエクスプレスが2005年に開業したことをきっかけに、路線開発に伴う駅周辺のマンションや住宅の開発が進んだ。そこで、井崎義治市長(2003 - 現職)がリーダーシップを取り、住民誘致のメインターゲットを共働きの子育て世代と定め、仕事をしながらも子育てしやすい街づくりを推し進めていった。

2. 流山市のマーケティング戦略

(1) 流山市の目標設定

つくばエクスプレスが開業した当時、流山市の知名度は低く、「柏市の隣の市」程度のイメージしかなく、市の名前すら知らない人が多かった。そこで、海外の民間企業で都市計画や地域計画に関わっていた市長が、市政にも民間のマーケティングが必要だと感じ、マーケティング課を立ち上げた。特に、マーケティング課の課長は民間から公募し、マーケティング戦略という当時自治体にはなかった画期的な観点からの改革を進めた。そして、流山市のイメージを「都心から一番近い森のまち」として設定し、メインターゲットを DEWKs : Double Employed With Kids(共働きの子育て世代)に決めた。

(2) 流山市の広報活動

流山市は、市外からの移住者を増やすために、交流人口の増加を図る策を練った。まずは、流山市が移住者を募集し、特に子育て世代に向けてアプローチをしていることを知ってもらうために、首都圏へ向けて電車などでPR 広告を出した。そして、流山グリーンフェスティバルなど、おおたかの森で定期的に集客力のあるイベントを開催することで、流山市に実際に来て体験してもらいやすいように試みた。特にイベントをしているおおたかの森は、緑が生い茂る場所であり、流山市の「森のまち」というPRイメージを前面に押し出すことができる。そうすることで、流山市へと自然に足を運びやすくなり、親しみを持ってもらうことで、流山市に移住者が入りやすくなる戦略をうった。



図表 1-2 流山市の PR 広告（出典：流山市 首都圏広告 PR）

3. 当事者の目線に立って作られる街づくり

流山市の基本理念は、「子どもの最善の利益が実現され、すべての子どもが健やかに育ち、地域全体で子育てできるまち 流山」²⁰であり、その基本視点の一つは、「子どもの視点に立った支援」²¹とあるように、市民からの意見、特に支援を最も受ける子供からの意見を流山市は重視している。小中高生に力を入れて、高校や大学進学で流山市を離れることになったとしても、その子どもたちが大人になり子育てをするための場所として、また流山市を選んで戻ってくる町にしなければいけない。だからこそ、「こども・若者ボイスプロジェクト」を実施し、当事者からの意見調査や各種実態調査を子ども計画策定のため行っている。

また、市民からの意見も、「〇〇市ではこう言った施策をしているが、流山市では検討しないのか」など、市に期待している人が増えているからこそその意見もあった。流山市なら自分たちの意見に真摯に取り組んでくれると思っているからこそ、かなりの人が流山市の施策に対して興味を持っている。当事者の目線に立ち、実際に施策に反映して、人々に流山市の施策に興味を持ってもらい、またより多くの意見を集めて、反映する精度を高める。その循環を繰り返すことで、流山市は、子育て世代に人気の町を作り上げたのだ。

4. 今後の課題

流山市の今後の課題として、挙げられているものが、「量」と「質」の両立だ。流山市は、令和3年度に待機児童ゼロを達成したが、大急ぎで認可保育所等の新設及び増員

²⁰ 流山市役所子ども家庭部子ども家庭課（2022）『[第2期子どもをみんなで育む計画～流山市子ども・子育て支援総合計画～の見直し](https://www.city.nagareyama.chiba.jp/)』 p 5、www.city.nagareyama.chiba.jp（2024年5月29日）。

²¹ 同上、p 11 参照。

に取り組んだ結果、一般の児童以外を受け入れることが難しい事態になった。そのため、現在は医療的ケア児を含む障害児の受け入れ促進や、病児保育の充実といった課題に取り組んでいる。

また、待機児童ゼロを達成した流山市だが、未就学児の人口は、令和5年度現在も増加していることから、認可保育所等における保育人材の確保と補充にも取り組んでいる。しかしながら、保育の質の向上・保育士の負担軽減につながる措置に力を入れても、保育士不足の原因が近隣地域との競合であることから、保育士を募集してもなかなか集まりづらい。つまり、認可保育所等が補助金を受け取り質向上・負担軽減を実施したとしても、最大限の効果が発揮できない状況であり、流山市としても解決策を模索している。

さらに、流山市は児童虐待も課題として挙げている。児童虐待相談をはじめとする子ども家庭相談の件数が急増しており、令和3年度から4年度にかけては、相談件数は約1.5倍に増大し、複雑・困難で、高い専門性が求められるケースも増加傾向にある。職員一人当たりの相談件数も高止まりしている状況にあり、専門人材が不足しているという課題がある。

その他にも、子育て満足度が比較的低いことや、在宅で子育てしている家庭などへのサービスが「量」と「質」がともに不足していることも課題として挙げられる。特に、3歳未満の未就学児を持つ家庭の4割から5割は家で子育てしている家庭であり、そのような家庭では、親が一日中家のなかだけで過ごす場合が多く、ストレスも溜まりやすい。そして、人との関わる事が減り、繋がり方が分からないという家庭も見られるため、必要なサービスへつなぐ機能の強化や、地域子育て相談機関間の有機的連携が必要と考えられている。そして一時的に子どもから離れて、親がリフレッシュできるようにするために、一時預かり事業の充実（取材時点では2か所）などが求められている。

IV まとめ

今回のヒアリング調査を通して、流山市役所には常に、支援の対象である子育て世代にどう見られているのか、どう思われているのかを意識して街づくりに取り組んでいるのだという点が強く伝わってきた。そして政策を作るうえで、当事者たちからの意見こそが重要であるという考えのもと、流山市は市民と市役所職員が協力していくことができたからこそ、人口増加という結果へとつながることができたのだろうと考えた。

私がヒアリング調査のなかで驚いたことが、「ここまで流山市は補助金や施策を導入しているので、何か国以外のどこかで、資金を調達できるようなことがあるのではないか」と思っていたのだが、財源の約4分の1を子育て支援にあてており、「ふるさと納税」などによる市の収入はあまり多くない、と聞いたことだ。やはり、人口減少という問題を解決するためには、当たり前のことだが子育て世代からの意見を聞き、その意見を政策に反映し、ただお金をバラ舞くように支援するのではなく、的確に予算を集中させることが必要であると感じた。

今回私たちがヒアリング調査でお願いした流山市には、市長が主体となって、リーダーシップをとり、施策を進めているという特徴がある。しかし、逆に考えてみると、トップの意向次第で市の方向性も変わり、今続けている制度もなくなってしまうのではないかという懸案もある。しかし、今まで積み上げてきた制度を壊すことは容易ではなく、少なくとも住民の方が、市が勝手な振る舞いをしていないか、意見が捻じ曲げられていないのか、目を光らせている。そして、何より今までの住民からの意見を取り入れ

続けたことによって、政治への関心が高まっており、それが市政に対する抑止となっているのではないだろうか。市の運営を管理する行政側と、住民側が手を取り合い、そしてお互いに見守ることでより良い未来へと繋げることができるのだ。

V おわりに

まずは、ご多忙にも関わらず、ヒアリング調査にご協力いただきました千葉県流山市役所様、お時間を頂戴致しました小谷恵子様、佐々木亨様に心より感謝を申し上げます。今回のヒアリング調査を通じて、流山市役所職員の皆様が大変子育て世代の方々のことを深く考えて、取り組んでいることを理解することができました。最初に流山市の施策のメインターゲットを子育て世代と決めて改革を始めた頃は、混乱し反発もあったのだと聞いています。そこから、ここまで子育て世代からの支持を集め、魅力ある都市として、成長できたことは、並々ならぬ努力を続けてきたからこそであると思いました。そして、流山市の姿勢は、個人においても通じることがあり、主体的に自分から動き、周りの意見を聞いて、修正をしていくことで自らの魅力を高められることにも繋がることが理解できました。今回のヒアリング調査で、少しでも日本の人口減少問題を私たちが理解し、その課題を考えていくことができれば幸いです。

改めまして、ご協力いただきました千葉県流山市役所の小谷恵子様、佐々木亨様に感謝申し上げます。



図表 1-3 集合写真 撮影：松尾

参考文献

- ・日本経済新聞 2023年6月2日 「22年の出生率1.26で過去最低 出生率7年で2

削減」

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA317430R30C23A5000000/> (2024. 04. 21 最終閲覧)

- ・流山市役所 「人口増加中」

<https://www.city.nagareyama.chiba.jp/appeal/1003878/1003882.html> (2024. 04. 21 最終閲覧)

- ・「マーケティング戦略による市政運営で、子育て世代の人口増加を実現(PDF)」

https://www.jamp.gr.jp/wp-content/uploads/2022/07/142_01.pdf (2024. 05. 04 最終閲覧)

第5章 高知県の取組

文責 上田典英

I 高知県庁を調査しようと考えた理由

今日、社会ではワークライフバランス、とりわけ、さらなる女性の（男性と同じ水準への）社会進出を実現すべく、女性に育児と仕事という二重の負担をかかえている現状から少しでも女性の負担を軽減させるべく、男性でも育児休業を取得できるようにしようという動きが日本全体でさかんになっているといえる。とはいえ、男性の育休取得率はまだ2割に満たないのが現状である²²。

そのようななかで、（特に国内で課題となっている）男性育休の都道府県別の実態について調査した『男性育休白書2023』（積水ハウス）と呼ばれるレポートがある。これによると、高知県は「女性が認める男性の家事・育児実践数」、「女性が認める男性の1週間の家事・育児時間」、および「男性自身が感じる家事・育児参加による幸福度」の3つの指標における都道府県ランキングで1位と評価されている²³。白書の冒頭では、高知県の濱田知事が「本県では、令和6年に県内企業等の男性の育児休業取得率を50%とすることを目標に掲げ、官民協働で様々な取り組みを推進しております。平成30年度より推進している『育児休業・育児休暇取得促進宣言』では、本年5月末時点で、県内の972の企業・団体へと拡大したところです。」と述べられている。私たちはこうした官と民とで緊密に連携した取り組みが高知県の特色的な取組だと考えた。また、濱田知事自らがイクボス宣言を行い²⁴、県庁内でのワークライフバランス推進にも精力的に取り組んでいることが伺える。

このようなことから、高知県庁からは多方面にわたるワークライフバランス推進という点で学ぶべき点が多いと感じ、今回調査するに至った。

II 県庁内での取組

① 意見のききとり

高知県知事自らがイクボス宣言を行ってから、高知県のワークライフバランスの取組が本格的に進むこととなる。とはいえ、当初は女性の育児休業のさらなる促進という側面が強く、当時男性の育児休業取得が根付いているとは決して言えない状況であった（インタビューによると、県庁内での男性育休取得率も取組開始当初は2割にも満たない状況だったという）。それを克服すべく、まずは県庁内から積極的に取り組みを始め、そこから民間に波及させていこうという形で取組が進んでいくこととなる。

そもそも、当時の高知県庁の男性職員が育児休業をとりたがらない最も大きな要因として、業務の引継ぎがうまくいかない、仕事に支障をきたしてしまうといったことがあ

²² NHK NEWSWEB「男性の育児休業取得率 過去最高の約17%も目標には大きな開き」（2023/07/31）参照。

²³ 別表1参照。なお、指標は全部で5つあり、複数の指標で1位を獲得しているのは高知県のみである。

²⁴ イクボスとは、仕事の割振り等を配慮し部下らのワークライフバランスをしっかりと配慮したうえで、自らも仕事とプライベートを両立させる管理職のこと。高知県知事としては2015年に尾崎前知事が初めてイクボス宣言を行った。

った²⁵。高知県では、ワークライフバランスを進めていくにあたって、職員から意見を聞き、前述のような課題やワークライフバランスに対する職員のニーズを把握して、男性育休取得率が低調な現状を克服するために、どのようなサポートが可能かについて検討に検討を重ねた。

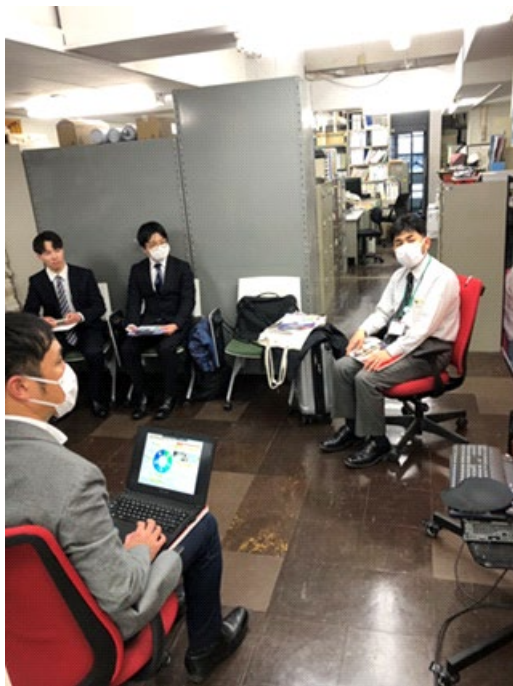


図 聴き取りの様子 撮影：松尾

② 職員が育休をとりやすいと感じられるようなシステムづくり

引継ぎおよび仕事に支障を与えてしまう問題について、高知県庁では職場としてサポート体制を構築している。具体的には、「ワークライフバランス定員」と呼ばれる、育児休業での欠員がでた場合、その代替として欠員分の仕事にあたる役割の代替職員を一定数設けることとし、人員が必要な課に臨時で派遣できるシステムを構築した²⁶。また、業務の引継ぎや欠員補充にあたって、どうしても職場内の職員（とくに上層部の職員）らの理解が必要となる。そこで、高知県庁では当該職員も研修を行い、意識改革を行っている。つまり代替職員が確保しやすいような育休システムづくりに力を入れているといえる。

また、子育てをしながらでも無理せず仕事ができるように、勤務時間を個々の職員が

²⁵ 高知県に限らず、社会全体として男性が育児休暇を取りづらいと感じる理由として、『職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから』、『会社で育児休業制度が整備されていなかったから』、『収入を減らしたくなかったから』といったことがあげられている。以上につき、株式会社日本能率協会総合研究所「厚生労働省委託事業 令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書〈労働者調査〉」p.138 を参照のこと。

²⁶ 別表2参照。ワークライフバランス定員は、普段は課全体をとりまとめる統括業務を行い、課の育児休業による欠員が目立つようになれば当該課に派遣されるという仕組みである。

働きやすい時間に柔軟に変更することができる制度を設けている²⁷。職員に対して定期的に出産予定や育児の状況について面談が行われ、ここで前述の勤務時間変更や、育児休業の制度についてのアドバイスを行うようになっている。

以上のような取組の数々を、いまや課の枠組みやタテワリを超えて高知県庁全体で一丸となって行っている。その結果、もともと2割に満たなかった育児休業取得率が、7割を超えるようになり、著しい成果があらわれたといえる。

Ⅲ 対外的（県民や県内事業者向け）の取組

① コンサルティング活動

前述の通り、高知県がワークライフバランスを推進する取組を進めていくにあたっては、県庁内だけでなくとどまらず県全体にこの取り組みを波及させるべく、県内にある企業に対し、男性育休が取得しやすくなるようなノウハウを構築しようとした。そこで、当初は県外からコンサルタントを招いて取組のサポートにあてることとした²⁸。これが対外的な取り組みを始める第一歩といえる。

しかし、将来までずっとこの取組を続けていくことを考えれば、それらの活動にかかるコストをなるべくおさえたい²⁹、そしてなにより県内にそのノウハウを残していきたいという方針から、実施する上での方針として、県内で社会保険労務士など働き方改革に関連する国家資格を保有している方々を、コンサルティング人材として育成する方向へとシフトしていった。今回のインタビューさせていただいた担当者の方々によれば、高知県には、こうした取組の数々によって県内の企業同士で自発的に社員をやる気にさせようという想いでワークライフバランスを推進していく風潮ができあがっている。

② 表彰制度

高知県では、先進的な取組をする企業に対して表彰制度を設け、またその取組事例集を作成して取組を実践した企業を他社が参考にできるシステムを整え、県内でのワークライフバランスの意識・実践数の向上を図ることとした。その代表例が、令和5年度からスタートした KOCHI Work Style Award³⁰と呼ばれるものである。

このイベントは、働き方改革に取り組む県内企業の優良事例を表彰するもの³¹とされている。（2023年では）4つの企業が表彰され、その内訳はグランプリ、準グランプリ、特別賞である³²。ここで、2023年のグランプリ受賞企業は「フクヤ建設株式会社」

²⁷ 定時より早い時間帯に退勤、または本来の始業時間より遅い時間帯に出勤する等があげられる。

²⁸ 仕事の一例として、ワークライフバランス・男性育休を考慮した社内マニュアル作成に携わること等があげられる。

²⁹ 県外からコンサル会社を招いていた時は、4社支援することで精いっぱいだったという。

³⁰ 今年の KOCHI Work Style Award2023 の特設サイトが設けられている。URL は参考文献欄を参照のこと。

³¹ KOCHI Work Style Award2023 の公式チラシより引用。チラシは、特設サイトで見るができる。

³² この企画には17もの企業がチャレンジし、うち表彰された企業は4つである。グランプリ受賞企業のほかに、準グランプリ受賞企業は「株式会社 jigsaw」と「ミタニ建設工業株式会社」、特別賞受賞企業は「高知機型工業株式会社」であり、4つの企業ともに従業員数は200人に満たない中小企業である。

様であるが、特筆すべき取り組みは「GG 塾」と呼ばれるものである。これは、若手社員が自発的にベテラン社員に勉強会を申し込むという制度であるが、今年はその講師を、GG 休（孫活休）を社内に広げること尽力した方が勤めているという。こうしたシステムは、成功した取組を若手へどんどん継承していくにあたって非常に重要といえる。また、『定時だよ！全員終業ポスター』³³を作って残業時間削減およびその周知に努め、また社員ひとりひとりの事情に合わせて柔軟な働き方を認める「オーダーメイド制度」³⁴を導入し、とりわけ女性にとって働きやすい環境づくりに努めている。そのうえで、男性の育児参加の重要性を説く資料を作成する³⁵等を行い男性に男性育休取得の重要性を周知し、男性育休取得率 100%を 2021 年度より継続している。こうした先進的な取組の数々は、他の企業がワークライフバランスの取組を導入する上で大きな参考になるだろうと評価されている³⁶。

今回のインタビュー担当者（川島さま）は、以上のイベントの成果を踏まえたうえで「人材確保および定着のためには、企業自身の主体的な取組が必要だ。仮にそこの企業の賃金がそこそこの高さだったとしても、休みを十分にとれるのであればそこを志望する方々が多くなるだろう。ワークライフバランスが整っていない企業は、就活生から選ばれにくくなっている。」と語る。

③ 高知家プロジェクトの一環として

高知県では、「高知家プロジェクト」³⁷の一環として、さまざまなワークライフバランスにかかわる官民協働の取組を実施している。高知県では子育て世代の移住者が多いといい、彼らの声をききながら取組をすすめているという。

高知家プロジェクトのワークライフバランスにかかわる取組の一例に、「出会い・結婚・子育て応援団」があげられる。県内の事業者がこの制度に登録すると、県のホームページや広報誌に、企業名や取組事例を紹介してもらうことができる。また、登録事業者やその従業員向けに、「研修」や「交流会」を実施している³⁸。このような企業の取組の積極的な公開や、企業同士の交流は、県全体での意識向上の面でも大きな役割を果たせるといえるだろう。

ほかに、県からの（育児休業の制度や本応援団プロジェクトの取組についての）情報提供を行い従業員に周知するほか、県内事業者にイクボス宣言に関連する状況を提供し

³³ 別表 3 参照。なお、これら表彰された企業の取組の詳細は、特設サイトから閲覧することができる。

³⁴ 今回のイベントに参加した香川大学経済学部教授の青木宏之氏は、『福利厚生も、個々人に合わせたオーダーメイドの形で提供されており、中小企業ならではの特色だと感じます。』（以上、特設サイトから引用）と述べられているように、従業員数の少ない企業だからこそこのような小回りの利く取組ができているともいえる。従業員数が多い大企業がこうした取組を取り入れようにも一筋縄ではいかない可能性があり、課題であると感じている。

³⁵ 高知県庁としても、高知家プロジェクトの一環として、『高知県版父子手帳「パパの本」』という父親が母親と子供を守るための冊子を作成し広報している。

³⁶ 中央大学経済学部教授の鬼丸朋子氏のコメントを参照（特設サイト上で閲覧できる）。

³⁷ 『まるでひとつの大家族のような、高知県の思いを感じていただきたい』（「高知家ガイドブック」より濱田知事のあいさつから引用）という想いからはじまった県の振興プロジェクト。

³⁸ 県はこの取組を進めるにあたって「こうち出会いサポートセンター」ともタッグを組み、応援団に登録している企業が実施する出会いや子育て支援・ワークライフバランス推進の取組の助言などを行っている。

ているという。

IV 小括

はじめに述べたとおり、高知県の取組の特徴は官民共同で一丸となっている点にある。

行政は県民や県内の事業者のお手本として率先として取組をすすめ、男性育児休業取得率7割という著しい成果を出している。

行政庁はタテワリで動く傾向が強く、課や部署をまたいだ取組というのはなかなかしづらい状況だったといえるが、そのような中で課をこえて県庁全体で取り組もうという一体感は、この取組成功に大きく寄与したと思われる。

また、高知県では企業みずからのワークライフバランスの取組成果を発表する機会が非常にたくさん設けられている。これによって、自社の評判アップにもつながり得るし、ほかの「うちもワークライフバランスをもっと積極的に取り入れたいけど、やり方がよくわからない」と感じている企業にとっては、そのレポートがお手本となり得る。高知県がここまでワークライフバランスに対して先進的になれたのは、これらの取組成果発表による相乗効果が大きいように思える。

V おわりに

ほかの自治体も、スタートラインの環境は高知県庁と大きく異なるとはいえないから、真似をすることは十分可能なように思える。私見であるが、この取組を他の都道府県に波及させるためには、高知県庁自ら多くの国民に取組を知れ渡るように広報することや、ワークライフバランスについて自治体首长らが意見交換するシンポジウムの開催等が効果的なように思われる。

なお、今回のインタビュー担当者は、私たちの「積水ハウスの男性育休白書において非常に高い評価を得られたことに何か手ごたえを感じているか」という質問に対して、この取組はまだ最近始まったばかりで、手ごたえを感じるにはまだ早い！という旨の回答をなされた。高知県の出生数は少子高齢化の影響でますます減少している。この取組がそういった出生数その他統計にプラスの影響を及ぼすこととなるか、今後注目していきたい。

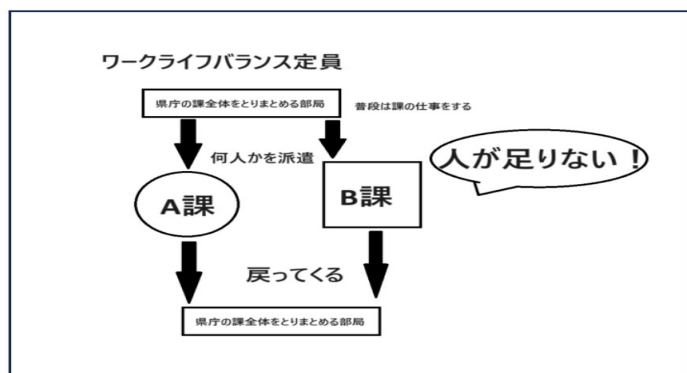
最後になりましたが、今回インタビューに応じてくださった川島さま、大崎さま、大倉さま、その他雇用労働政策課、行政管理課、子育て支援課の担当者の方々に厚く御礼申し上げます。誠にありがとうございました。

別図 1 出典：積水ハウス『男性育休白書 2023』

<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/research/> 2024. 04. 10 最終閲覧



別図 2



① 生産性向上・残業時間削減

定時だよ！全員終業 ポスター＆コーン作成

2023.9.16～ポスター・コーン作成・掲示など開始▶継続中
営業補助の社員が中心となり作成。社員の新たな作成能力も発見！

意識を高めて定時で退社

- やるべき仕事を決める
- 作業時間を決める
- 無駄をなくす
- 効率よく動く

▲三角コーン

「定時だよ！全員終業」を合言葉にポスター掲示など定時退社推進活動開始。
定時で帰宅すると決めた日は三角コーンをデスクに立てて定時退社意志の見える化

▲各所にポスター掲示で啓発運動 ▲定時退社目指し業務に取り組むチーム

順調に進むかと思いきや...

人事課のノー残業デー実施は理解を得られず、一旦ストップに（23.10月下旬～11月中旬中止期間）
まずは人事課でノー残業デーを設定して取り組もう！としていたが、「勝手に決めるな」「具体的な残業時間削減案を出してから」「やっても一時的で無駄」などの意見もあり、全上長の理解を得られず、一旦中止に...。各課リーダーに向けて残業削減に向けた生産性向上の取り組み事例資料を準備しプレゼンを行い、その結果、各課ごとに取組みを決め、**会社全体で残業削減に向けて取り組んでいくこと**に

その際のプレゼン資料の一部▼

人事課がすでに取組んでいるテンプレ・書類フォーマット標準化・共有フォルダ作成による属人化防止、会議時間短縮施策・会議役割分担カードや担当リーダー制についてなどの説明をおこなった

思うようには進まなかったが、会社への問題定義や社を挙げての取組みに繋がったと感じている

参考文献

NHK NEWSWEB「男性の育児休業取得率 過去最高の約 17%も目標には大きな開き」

<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230731/k10014148081000.html>

2024. 04. 10 最終閲覧

積水ハウス「男性育休白書 2023(PDF)」

<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/library/pdf/dansei-ikukyu-hakusyo-2023.pdf>

2024. 04. 10 最終閲覧

厚生労働省「厚生労働省委託事業 令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書〈労働者調査〉」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000791048.pdf> 2024. 04. 10 最終閲覧

KOCHI WORK STYLE AWARD 2023

トップページ <https://workstyle-kochi.com/>

ワークスタイルアワード <https://workstyle-kochi.com/award2023/>

いずれも 2024. 04. 10 最終閲覧



集合写真

撮影：松尾

これまで「女性の社会進出」について考えてきたが、要約すると、実現するためには2つのことが重要であると考ええる。第一に、環境整備という点で、自治体の首長など、トップのリーダーシップが重要である¹。そして首長のコミットメントから始まり、職員による積極的な働きかけ、何より継続的に施策が進められることが重要である。さらに自治体内の取り組みが進むならば、外部への呼びかけ（施策、政策）による市民参加を促す取り組みが次の段階として重要である²。インタビューを通じて伝わってきたのは、それに取り組む方々の熱意と、組織内での、また市民との、「対話」を大切にしておられる謙虚な姿勢であった。

第二に、いずれのケースにおいても、国の政策が重要であるということを改めて認識することになった。政府がどの政策を重視するか、すなわち限られた資源をどこに割こうとしているかが、私たちの働き方や生き方そのものを大きく左右する。ただ首長だけでなく、民間でも女性活躍推進の取り組みのきっかけになったのは国の政策、呼びかけであった。

逆に言えば、政治の方向性を決めるのは民主国家である限り、主権者たる国民である。国民がチェックすることこそ、「女性の社会進出」を定める基本であろう³。国民の協力と参加があることによってはじめて、国の政策が正しい方向に向けられる。国民の参加を引き出すには、国民に的確で豊富な情報提供も当然なされなければならない⁴。すなわち有権者である私達の政治の向き合い方によって、女性の社会進出がより推進され则认为られる。問題の根は、有権者である私たち自身の意識にある。私たち松尾クラスは、よりよい将来を作っていくために日々学び、考え、目先の利益にとらわれず、また政治に無関心でないことを、今ここに宣言したい。

¹公益社団法人 日本広報協会（最終閲覧日 5月20日）

<https://www.koho.or.jp/columns/ishihara/vol10.html>

²NIRA 総合研究開発機構（最終閲覧日 5月20日）

<https://www.nira.or.jp/paper/research-report/2020/post-45.html>

³総務省自治行政局公務員部（最終閲覧日 5月20日）

https://www.soumu.go.jp/main_content/000568421.pdf

⁴国民生活センター（最終閲覧日 6月8日）

<https://www.kokusen.go.jp/category/jirei.html>