

# 「子育てに社会応援を」

モデレーター  
(株)こころく 代表取締役  
山下 真実



第2分科会では、3つのセッションに分けてお話ししていきたいと思います。

セッション1では、企業が自社の社員のために、どのような子育て支援に取り組んでいるかというお話をさせていただき、セッション2では企業の子育て支援参加にどのような課題があるのかを考えていければと思っております。セッション3では、そういった取り組みが自治体にとってどのように見えているのかというようなところに触れてていきたいと思います。

私は東京で子育て支援ベンチャーの代表をしておりまして、京都府出身の2児の母です。ここまで10年ぐらい子育て支援を頑張ってきたことでいろいろなところからお声がけいただく機会が増えております。

## 子育て支援ベンチャーとして

創業当時（2013年）、子育て支援は公的なもの・児童福祉施設が担うものでした。  
民間のベンチャー企業として、子育て支援に特化した事業を行なうために起業。



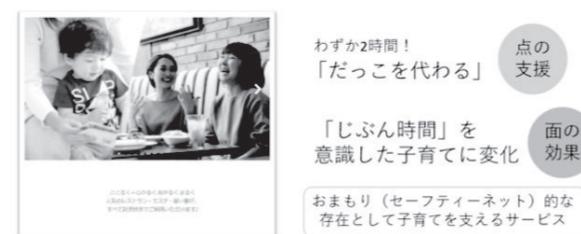
Rise Up Festa  
2014年「最優秀賞」受賞  
日本商工会議所  
女性起業家大賞  
2015年「最優秀賞」受賞

創業したばかりの頃は、子育て支援と言えば、公的なものもしくは社会福祉法上の施設が担うというのが一般的な捉え方だったのですが、民間だからこそできる少し隙間を埋めるような小回りの利いた支援というものをやろうということでき起業をいたしました。色々な事業がございますが、わかりやすいこととして、託児付きランチサービス「こころく」という事業が代表的なものです。お母さんやお父さんが久しぶりにいいお店でご飯を食べたいなと思った時に、そういうお店に限って子連れでは行きづらかったり、子どもと一緒に行くと子どもが我慢する時間になってしまったりしますね。テーブルクロスがかかるてナイフやフォークが並んでいるようなところに行くと、普段だったら子どもに何も言わなくて見守ってあげられたところを、フォークを振り回さないでとかスープをこぼさないでとか言いたくなってしまいますよね。そのような場面でお母さんやお父さんたちに気兼ねなく楽しんでいただくため

に、お子さんは弊社のスペシャリスト「だっこママ」と呼んでいるのですが、いわゆる保育者が別室でお預かりします。託児とランチのプランがセットになって、当日そのお店に行けば託児付きでランチを楽しめるというサービスになっております。ランチ以外のプランもあり、例えばエクササイズのプランや美容系のプランの提供をしており、お子さんをお預かりしてお迎えに来られるまでの大体2時間ぐらいです。そのわずか2時間、抱っこを代わるということが、我々が提供している支援の形です。その2時間が終わってしまった私たちとお客様との接点は一旦途切れてしまうため、これにどのくらいの意味があるのだろうかと自問自答した時期もありました。しかし一生に一度の2時間、抱っこを代わってもらう、人生の中では点の瞬間のような経験だったかもしれないけれども、その経験をきっかけに誰かに子育てを委ねて、頼って、自分の時間を持つということが自分の子育ての人生の中に必要な時間だったということを、この2時間を起点に気づけたとおっしゃる方がたくさんいらっしゃいます。それが私たちにとってはすごく嬉しいことです。まさにこれが私たちの目指していたことで、きっかけは「点」の出会いからその後の子育て人生にも「面」で効果を発揮するような支援、これが私たちのような企業だからこそ提供できる、この点の支援から面の効果を生む託児付きランチサービスという子育て支援を創業以来続けております。また私たちだけでできることは限られていますので、企業の方々と一緒に取り組んだり、企業が外部に向けて行う子育て支援を裏側から支えるような取り組みも多く行ってきております。

## こころくの子育て支援のかたち

### 託児付きランチサービス『こころく』



わずか2時間!  
「だっこを代わる」  
「じぶん時間」を  
意識した子育てに変化  
おまもり（セーフティーネット）的な  
存在として子育てを支えるサービス

## こころくの子育て支援のかたち

### 企業の子育て支援を“支援”

メガバンクA様  
育休取得者向けハンドブック制作支援  
メガバンクB様  
育休取得者向けEラーニング動画制作支援



基調講演でもこども家庭庁の高橋審議官からお話をいただいた「こども誰でも通園制度」では、栃木市内の保育園と一緒にモデル事業を実施しています。この制度自体は、保育園だったり支援センターでお子さんを就労などの預ける要件を問わず定期的に一定時間お預かりしますという、これまでの枠組みを超えた子育て支援なのですが、今まで通り、お子さんをお預かりしてお迎えが来たら返すということ以外のアプローチをすることで、新たなニーズが見えてきたり、今までアウトリーチが叶わなかった層への利用を促進できるのではないかという仮説の下、託児付きランチサービスで培ったノウハウを注ぎ込んで、誰でも通園+ランチという形で「ランチ付き誰でも通園」を今、実施しております。

今日はこのような、私の経験や視点から、皆様の取り組みについて色々お話を伺えればと思っております。

## 問題提起

この分科会を始めるにあたって、第2分科会では、どのような共通の課題意識をもって議論していこうかというところをお話したいのですが、まずは厚生労働省の資料の中から抜粋させていただきます。ご存知の通り、共働きがものすごく主流になってきています。第1子出産後も約7割の女性が働き続けるという日本社会になってきていて、正規社員と言われる人たちでは8割以上が子育てをしながら、復職して働き続けるというのが当たり前になってきております。社内の育児支援の制度の充実は企業の規模に関わらず進んできているというデータがありまして、例えば育児休業は、ほとんどの企業が社内で規定されています。制度は作りました、使いた

い人はどうぞ、というスタイルではなく、育児休業の取得そのものを推進するような、機運を盛り上げるというところも活発になってきておりますし、特に近年は男性の育休取得が、増加の傾向にあると思います。

育休の取得期間は日数で表されていますが、期間については男女間の解離がすごく目立っていて、やはり男性の場合は数日とか1週間が多いことが見てとれます。

一方で、女性の場合は、1年とか、1年以上取られている方が多くなってきました。更なる制度の拡充が求められる中で、育児の何が大変か、仕事を続けるにあたってどんなことが課題か、というデータをちょっとご紹介したいのですが、回答数が多いもので言うと保育所の充実や育児への周囲の理解というのも引き続き課題感として出てきているのかなと思っています。

このようにですね、国や行政が最初に制度、いわゆる受け皿になるようなものを作つて、それを受けて企業は社内で使えるように整備するという流れは、変わらないのかなと思います。行政や企業の動きを受けて個人が個人の判断で活用するというのがかつては主流でしたが、そのような時代は終わったのではないかと思っています。言うなれば、今までではフル型、つまり必要とする人が必要な制度自分で探して、こういった育休を取りたいですと人事部に掛け合うというのが当たり前だった支援のスタイルでしたが、それだと急激な人口減少の社会環境には耐えられなくなってきたのではないかと思います。働きながら子育てできる環境を行政も企業側もプッシュ型で届けるような時代になってきていますし、個人もアクティブに自分たちから欲しいものを取りに行くというような形で、この三者が枠を超えて共働して協力していくという視点が求められているのではないか、と思います。

今日はいろいろな企業の皆様から、そのような事例がたくさん聞けると思いますので、ぜひ、といった情報を参考にしながら、議論をしていきたいと思っております。

## 第1セッション

## 三社電機製作所の取り組み

(株)三社電機製作所

執行役員 半導体製造本部 本部長

岸本 博明

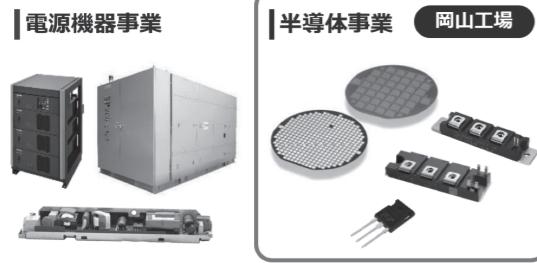


三社電機製作所は創業1933年、資本金27億円、今年90周年を迎える本社が新大阪の駅の近くにある会社です。昨年の売り上げは連結で約280億円、従業員は1436名です。

三社電機製作所をみなさんあまり聞いたことがないかもしれません、スライドにあるように電気の形を変える、電源機器とその中に入っている半導体を作っています。この奈義の工場ではこの半導体を作っています。また、奈義町の文化センターを明るくしたり暗くしたりする調光器には三社電機の電源を使っていただいている。岡山工場ではこちらにあるような半導体、部品を作っています。

## 1-2 事業紹介

三社電機は、電気のカタチを変える  
電源機器とその中の半導体を作っています。



## 子育て支援の取り組み

子育て支援の取り組みとしては働きやすい環境づくりを進めています。具体的には3つの内容となり、の中でも男性社員の育児休暇取得を推進しています。

## 2-1 子育て支援の取り組み

働きやすい環境づくりに取り組んでいます

## 01

男性社員の育児休業取得の促進

- ✓ 制度の周知徹底
- ✓ 上司への働き掛け
- ✓ 個別説明の実施
- ✓ イーラーニング実施

育児休業復職サポート  
スムーズな職場復帰ができるように上司面談を実施

## 02

育児短時間勤務制度



小学校3年生までの子どもを養育する従業員が希望した場合、勤務時間を短縮できる制度

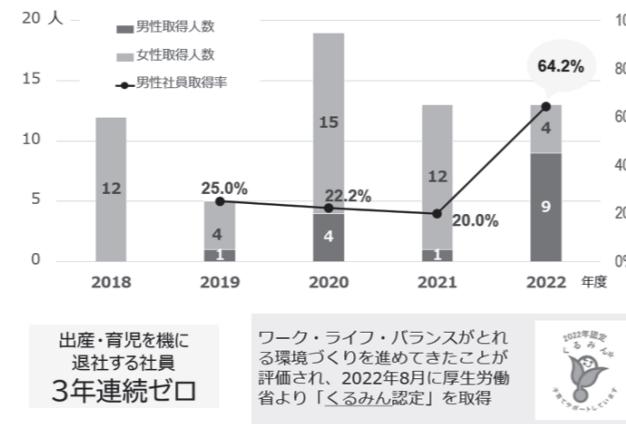
## 03

メモリアル休暇



小学校就学前の子どもを有する社員を対象に子の誕生日をメモリアル休暇として設定、取得する制度

## 2-2 育児休業取得率の状況(グループ全体)



ここにも書かせていただきましたが、出産、育児を機に退社する社員は3年連続ゼロになっていますし、今までの取り組みも含め2020年8月に「くるみん」の認定もいただき、昨年からの取得率も含め「プラチナくるみん」へ挑戦したいと思っています。

グループ全体としては、岡山工場は「岡山子育て応援宣言」に登録させていただいて、翌年には「アドバンス企業」認定をいただいている。滋賀には電源機器を作る工場があり、こちらは今年の8月にイクボス宣言をさせていただいている。また三社電機グループ会社である長野県にある諏訪三社電機では社員の子育て応援宣言を登録し、「職場いきいきアドバンスカンパニー」の認定を取得しています。

## 2-3 子育て応援宣言（グループ全体）



## 2-5 ワーク・ライフ・バランスの取り組み

## 01

残業時間の継続的な削減  
✓ 自動化・合理化設備導入  
✓ 人員の補強

## 02

適正な労働時間管理  
✓ 勤怠管理システムに基づく適正管理  
✓ 管理職への労働管理教育

## 03

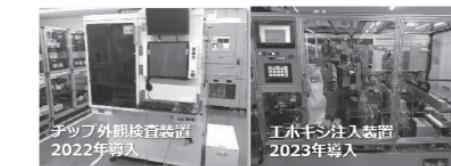
計画年休制度  
年6日（上半期3日、下半期3日設定）

## 04

時間年休制度  
1時間単位で年休が取得できる制度

## 05

積立年休制度  
有効期限が消滅した年次有給休暇を医療/介護、看護、育児などに使用可能



働きやすい環境づくりに取り組んでいます

最後に地域の子どもたちとの関わりという部分では、奈義中学校の職場体験、高校生のインターンシップの受け入れ、津山産業支援センターが行っています。オープンファクトリーへの参加も行い、子ども達に工場に来ていただき見学や体験をしていただいている。今年も約70名の方が来られて工場見学、体験学習を行いました。

11月25日には東山工業団地にて奈義町のオープンファクトリーを計画し、工場見学、体験学習を予定しています。

岡山工場での最近の取り組みでは、岡山県が主催する親育ち応援学習プログラムで紹介いただいた、親の立場から考える子育ての講演会を工場の中で行いました。具体的には9名の方に集まっています。子どもとスマホ、ネットをどう考えるという内容を行いました。

また、男性社員に育休をきちんと取ってもらうためには、ライフワークバランスということで残業時間削減を取り組んでいます。そのため工場では自動化、合理化を進めており、また適正な労働時間の管理と計画年休制度にて年間6日間の取得を推進しています。こちらは組合と一緒に100パーセント取得ということで進めています。また時間年休制度、積み立て年休制度を導入し、働きやすい環境作りを目指しています。

## 第1セッション

ちゅうぎんフィナンシャル  
グループの取り組み

## 子育て支援について

2022年10月に持株会社体制に移行し、ちゅうぎんフィナンシャルグループとしてスタートしました。複数の新会社の設立など事業領域を拡大し、ヒト・モノ・カネに関わるサービスをワンストップで提供できる体制を整備してまいりました。弊社は女性従業員が約半数を占めており、その中でも18歳以下の子どもを持つ従業員は多く存在します。私が入行した当時は、出産や育児を機に退職せざるを得ない従業員も少なくなく、「継続就業」が容易ではない環境であったかと思います。現在は、様々な制度が整ったこともあり、多くの従業員が仕事と家庭を両立しながら継続就業ができ、ありたい姿実現に向けキャリアアップしている女性も多くいます。

弊社では経営課題としてダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでいます。特に女性活躍については外部環境が激変する中、会社が存続・成長するために必要であり、女性の柔軟な発想やアイデアを経営に活かす必要があると考えています。またKPIとして「2030年までに女性の管理監督職30%」と定めています。

弊社の両立支援制度では、所定外労働免除制度が小学校6年生まで、時短勤務は3歳まであることに加え、テレワークやフレックスタイムの活用も定着しており、両立しながら働く環境が整っています。その他にも子が1歳の誕生日に有給取得できる「1stアニバーサリーホーム」「子の看護・介護休暇」、「1時間単位の時間単位有給休暇」などの制度があります。

育児支援として従業員が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成について考える機会が持てるようフォローを行う「復帰支援プログラム」を策定しております。上司との定期的な面談に加えて産育児休業中でも会社のことが学べる自宅学習システムを導入しています。また、復帰する際の配属店舗を希望申請することができます。

(株)ちゅうぎん  
フィナンシャルグループ  
執行役員・D&I NEXT10  
推進部長  
坂口 有美子



## 第2セッション

ちゅうぎんフィナンシャルグループの取り組み  
「イクボス」

## 「イクボス」について

2023年9月から「保活スマイルナビ」を導入しました。岡山県は待機児童が多く、大抵の場合、育休中に保活(保育園探し)を行う必要があります。スムーズな復帰をめざし専門家に保活相談ができるサービスです。

弊社における子育て支援、女性活躍の課題の1つにアンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)があります。「女性だから責任のある仕事は任せられない」「保育園から呼び出しがあれば母親が迎えに行かないといけない」等が該当します。組織の中でのアンコンシャスバイアスが女性の活躍を阻んでいる可能性があるため、払拭するための研修を実施しています。



「イクボス」とは「育児をしているボス」ではなく、部下の私生活とキャリアを応援している上司、自らも仕事と私生活を両立している上司、業績目標の達成にも強い責任感を持ち合わせている上司のことです。全従業員が「働きやすさ」と「働きがい」を感じながら、能力を発揮し活躍できる多様性のある組織づくりを目指すうえで「イクボス」は必要であり、経営戦略に位置付けられています。

具体的な取り組みとして、会社として「イクボス企業同盟」に加盟、社内では「イクボス表彰」を実施しております。

「イクボス表彰」とは、全従業員を対象にアンケートを実施し、配属店の部支店長を評価します。アンケート結果に基づき上位の部支店長を頭取が表彰する制度です。今後は、評価対象者を管理職にも拡大することを検討しています。

この「イクボス表彰」は一定の効果が出ていると感じており、例えば、年に1度実施している従業員アンケートにおいて、エンゲージメント項目の上昇など、イクボス支店長・上司が増加したことにより、組織の心理的安全性が高まり、従業員のやりがいが向上したとの効果検証をしております。

部支店長においても、評価されることで、自身の強み弱みを自己認識した上で、マネジメントに活かされることが期待されます。



## 第1セッション

## 西松屋の取り組み

(株)西松屋チェーン  
執行役員 販促ブランド戦略部部長  
**西野 正彦**



弊社は1956年10月創業、今年で67年目を迎えています。売上高は1700億円弱、店舗数は稚内から石垣島まで全都道府県に現在1103店舗あります。岡山県内には20店舗ございまして、中国地方で初めて倉敷市に出店をして以来、販売エリアを拡大しています。残念ながら奈義町にはないのですが、一番近いのは津山志戸部店になります。

## 株式会社 西松屋チェーン

設立 1956年10月（設立後67年）

売上高 169,524百万円（2023年2月期）

店舗数 全国 1100店舗（10月末現在）  
⇒ 北海道・稚内から沖縄県・石垣島まで全都道府県に展開

◎岡山県内店舗数は20店舗。

1993年、近畿以外で初めて倉敷市に出店。

ここから中国地区へ販売エリアを拡大してまいりました。

残念ながら奈義町には店舗はありませんが、津山市に

「津山志戸部店」があります。

弊社の経営理念は「日常の暮らし用品を気軽に自由に、そしてお客様に満足される品質の商品をどこよりも低価格で最も便利に提供することによって、社会生活の向上に寄与する」となっており、これに沿った企業経営をしております。

## 西松屋の経営理念

日常の暮らし用品を、気軽に、自由に、そしてお客様に満足される品質の商品を、どこよりも低価格で最も便利に提供することによって、社会生活の向上に寄与する

外に向けたキャッチフレーズを「子育て応援西松屋」としており、お子様をお持ちのご家庭の暮らしを楽しく豊かにということで、子育てはお金がかかりますので西松屋で安く買い物していただいて、その分をお子さまに還元してあげてくだ

さいという考え方でやっております。

声高に企業が子育て応援っていうのはおこがましいのですが、このようなCMを作ってしまいました。このCMには、子育てを社会全体で頑張りましょうという思いを込めました。



弊社は「子育て応援」をキャッチフレーズにしており、企業として、どのように子育て支援の取り組みをしているかということをここから話したいと思います。大前提は、安く品質の良いものを子育て世帯に提供することです。その分、他にお金を使ってくださいね、ということです。

## 西松屋チェーンの取り組み

## 1. 大前提

- ・安く品質のよいものを子育て世帯に提供する

## 2. お子様連れのお客様にやさしい店づくり

- ・通路を広くとることで、ベビーカーでも楽々お買い物
- ・直線陳列で、お子様が死角となる場所がない。ワゴンもなく安全
- ・小商圈に対応した店舗配置をすることで店舗が混雑することがなく、お子様連れでも気兼ねなくお買い物が楽しめる
- ・広い駐車場を隣接し、店舗の前まで車で来て頂ける
- ・BGMが無いので、集中してお買い物ができ、お子様が離れても呼ぶ声が容易に聞こえる
- ・入口のドアは入るときは自動、出るときは手動（飛び出し防止）
- ・衣類は広げたり畳んだりする必要のない吊り陳列

お子様連れのお客さまが非常に多いお店ですので、優しい店作りということで、まずは通路を広く取っています。来ていただいたらわかるかと思いますが、ベビーカー3台ぐらいがすれ違えるように設計しています。

通路は、基本的に曲線がなくて全部直線、縦横の直線で配列しています。お子様がちょっと離れてもほぼ死角にならず、どこかの通路にはいる、ということがわかります。



ワゴンセールは危ないので絶対しないことになっています。

人口7万から10万人に1店舗という考え方で店舗配置をしていますので、店舗が混雑することはほぼありません。よく世の中からガラガラ経営と言われているのですが、大抵多くて5組いるかな、くらいの感じです。本当にお客様がいない時もあります。それでも、経営は成り立っています。

広い駐車場を作っていますので店舗まで車で来ていますし、お子様にもゆっくりしていただけるようにしています。

それと、BGMが一切ございません。焦らずに買い物してくださいねということと、BGMがないことでお子様が店内どこかに行かれても声が聞こえる、あ、ここにいるというのがわかります。

入口のドアは入る時は自動ですが、出る時は手動になります。お子様が駐車場に飛び出したりしないようにするために

の配慮です。

また、衣類は全部ぶら下げた陳列にしています。衣類を置んだり広げたりというのは、例えばお客様がお子様を抱っこしていたらやりにくいことがあるので、そういったところも考えています。

## 第1セッション

## 萩原工業の取り組み

萩原工業(株)  
人事課  
岡本 衣織



萩原工業について簡単に説明いたします。  
萩原工業は倉敷市の水島に本社がある会社で、グループでは従業員が1300人ほど、単体で600人ほどの会社です。製造業なのでやっぱり女性がまだまだ少ないので、最近は徐々に増えています。

## 経営理念

萩原工業はフラットヤーン技術を大事にしながら常に変革し続け、世のため人のために役立つ会社であろう。

## 社是

- 一、萩原工業は業界をリードする
- 二、萩原工業は信用に生命をかける
- 三、萩原工業は恩義を忘れない
- 四、萩原工業の社員は創意を尚び、自己の責任を果たすことに悦びを持つ

代表製品はブルーシートとか人工芝の元となる糸、お掃除モップや機械も作っています。



④事業紹介 [合成樹脂製品特設サイト](#) [エンジニアリング製品特設サイト](#)



[バルチップ特設サイト](#) [カタログライブラリ](#) [レイシス特設サイト](#)

## 子育て支援

子育て支援の取り組みについてですが、一つ目は「なごみ保育園」です。定員が12名と小規模ではありますが、直近1

年間の社員の利用率は88パーセントと多くの社員が利用しています。  
特に延長料金が無料っていう点は実際に「なごみ保育園」を利用している方からも好評の点です。



二つ目は時間有給制度です。1時間単位で有給休暇を取得できるという制度です。これとは別に短時間勤務制度があり、以前は子どもが小学校入学までしか利用できませんでしたが、社員から小学生になっても制度を利用したいという声が多く上がり、現在は小学校卒業まで利用できるようになりました。

## 萩原工業の取り組み



また、短時間勤務制度は決まった時間に帰るというのが原則だと思いますが、夫や親などが子どもを見てくれる日はまだ残って仕事したいなという日もあると思います。そういった変わった時間に帰るっていうのは管理者側としては管理の難しいところではあるのですが、萩原工業特有のアットホームな雰囲気を生かして、コミュニケーションによってそういうと時間を自由に変更できるということも対応しています。また、1時間早く来て1時間早く帰るっていうアーリータイムを導入しています。

まだできていません。それは、萩原工業は製造業であるため交代勤務があります。交代勤務の方の働き方改革を考えなければいけないことが、常勤者のためのフレックスタイム制度導入に踏み込めないことに繋がっております。こちらも考えなければならない課題となっております。

## 課題

次に課題についてお話しします。

## 萩原工業の課題

男性育休取得率の低さ	なごみ保育園の資金	地域貢献
年々増加しつつあるが、まだ少ない。 取得している期間が2週間と短期間なのも課題の1つ。 育休取得の案内はしているがそれ以上にする必要があるかもしれません。	なごみ保育園の運営は「福利厚生」ではなく「福利厚生」！ 保育料は通常の半額程度で延長料は無料。 毎月赤字で細かいところにお金がかけられないのが課題。	なごみ保育園に地域の子どもも受け入れたいが、定員が少なく難しい。 社員の子どもが入れるように調整する必要がある。

一つ目は、男性育休取得率の低さです。年々増加傾向にあるものの、まだまだ低いのが現状です。また男性の取得日数が2週間と短いことも課題のひとつです。

次に「なごみ保育園」です。「なごみ保育園」の運営は福利目的ではなく福利厚生であるため、通常の保育園の保育料が半分程度だったり延長料金無料だったりと社員に優しいのですが、その反面毎月赤字が出ており、細かいところにまでお金がかけられないのが現状です。

定員が少ないということと社員が希望すればいつでも利用できるようにする必要があるため、地域の子どもたちを受け入れることが難しいということも課題です。

また、フレックスタイム制度を導入したいという声は育児中の方だけでなく、社員の方からも上がっているのですが、

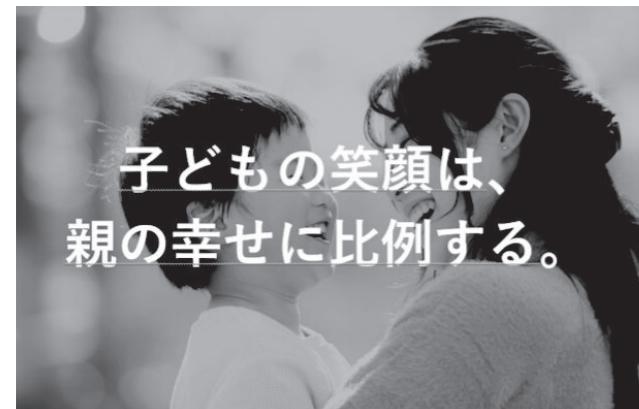
## 第1セッション

## ほいらくの取り組み

(株)ほいらく  
代表取締役  
大津 朱里



私はまだ創業3年目で社員は全体で取締役を合わせて4名でやっております。今日も1人新しく入ってくれた取締役がいるのですが、人数としては4人で、3人が子育て中、1人が元小学校の先生という構成でやっております。私自身、2人の子どもがおりまして、親になって、子どもの笑顔って親の幸せに比例するなど、すごく実感しています。



子育て世代にも優しい社会を作るっていう理念のもとに事業をやっております。

私の現体験を元に保活DXというものをやっておりまして、私自身がウェブエンジニアであり、映像クリエイターとしても活動しております。7年、8年前に「保育園落ちた。日本死ね」という言葉が話題になったと思うのですが、「保活」とは保育園に入れるまでの活動のことを表す造語なのです。

実際に私も「保活」を体験し、三つの大きなハードルがあるなと思ったのです。オフラインの説明、アナログな情報収集、電話予約っていうところで、すごくアナログだな、と思いました。実際にこういう漫画をチラシとかに入れさせてもらっているのですが、私自身ですね、保活に2年かかりました。その間に、一時預かりとかを利用させてもらったのですが、それを元に「保活DX」と名乗って、保育園の情報を一気に取れるサービスを開発しております。

今のサイトは選んで検索ができるようになっておりまして、私自身のママ目線で保育園に出向いて、その質問事項や見学に行かないとわからないような情報を載せるような感じに



しております。

また認可保育園は優先順位があるので、点数制というのがあり、当時全国初となるシミュレーション風のサイトを作成いたしました。同時に文字より情報量が5000倍ある動画配信も行っています。私自身も「保活」をやっている時に妊娠していたのですが、入院してしまい、もう全然見学に行けなくて文字だけでは全然情報収集ができませんでした。そこで、自分の経験を元にこのような動画を撮らせてもらって、一人でも多くのママさんにお届けするっていうところをやっております。



こういう活動を含めて、ビジネスコンテストや総務省管轄のジャパン大会で、社会企業家大賞をいただきました。岡山のイノベーションコンテストでは中銀さまにもお世話になり、

ファイナリストに残ることができ、いろいろとNスタなどにも取り上げていただきました。

「保活DX」を元にいろいろな事業を展開していく、私自身が実際にサービスを届ける、または支援者の支援をするっていうようなところを事業としてやっております。



公民館と小学校、中学校、その保護者たちとの三者、四者で協力しながら、中学生のボランティアを巻き込んで、小学生に夢をどうやって考えるかという教材を作るところをスタートさせました。

今年は、防災動画というのも納めさせてもらいまして、小学校の授業で使われるということをやっております。

私自身の実際のビジネス・生き方について、JICAの中米諸国行政官やNPOの代表などが参加する研修会の講師を勤めて、女性のパワーフィーリングというものを議題にグローバル講師としても活動しております。

子どもを授かった家庭だけに負担をかけすぎない社会を、という思いで弊社はやっております。

## ネットワークと思いやり

私自身は「ほいらく」という会社以外に、保育園の未就園児とかがよく行く子育て広場とかの支援者さんのネットワーク作りを県民局受託事業で任意団体を立ち上げてやっているのですが、そこからいろいろと情報を仕入れたりとか、講座をしたりとかしています。

またPTAの活動で、親になってすごく負担、役員になって負担がすごく高まるというのではなくて、みんなで徴収してお金をかけて、その分負担がかからない程度に民間に委託

をしてやってしまおう、という考え方があんまり今全国で広がっているので、弊社もその部分に少し携わらさせてもらいまして、LINE WORKSのアンバサダーに今就任しています。

ネットワーク作りというところを、弊社の方でも重きを置いてやっています。今の環境はママ友とか、パパ友がなかなかできない時代で、どういうネットワークで、どういうコミュニケーションをして仲良くなれるかとか、どんどん時代的に考えなきゃいけないなと思っています。

制度やルールと思いやりは、また別なので、突発的に、ある時は相談してね、みたいな空気感とかがあれば、制度ができない人との繋がりで、ちょっとイレギュラーだけどこういうことをしようか、みたいなことがでてきて、そこから制度に発展していくっていう逆の考え方もあるのではと思っています。

企業もどうやってコミュニケーションを密に取れるのだろうということを仕組みから逆に入るということもありかなっていう風に思いました。

## 第2セッション

## 奈義しごとえんの取り組み

(一社)奈義しごとえん  
代表理事  
桑村 由和



奈義町で「奈義しごとえん」というお仕事の仲介事業を行っています。

「奈義しごとえん」は地方創生の関連事業で、2017年より「しごとコンビニ」という形で奈義町の全世代の方に短時間労働を委託するという仕事をしています。特に、育児中のママさんを対象に仕事を依頼している組織です。例えば、2時間だけ働きたいという希望の育児中のママさんと、ちょっとだけ手伝ってほしい町民や企業をマッチングさせて、お仕事を出しています。奈義町の目標である『人口を減らさない』ということを目的に事業を行っています。



出生率の低下は現在日本だけでなく世界中で大きな問題となっています。出生率向上に少しでも貢献できたらという思いです。

職員や登録者のママさんからは、子育ての楽しさがないとかなかなか出産育児ができないという話を聞きます。子育て中の方に短時間のお仕事を実施していただくことで子育て中でも社会とのつながりを切らすことがなくなると考えています。ママさんたちに仕事を依頼する場合には世代の違う人と一緒に実施していただくなど、いろいろと工夫をしながら調整しています。

職員3名と代表理事の計4名で事業を運営しております。

職員たちもママさんであり育休を取られたり、小さい子どもを子育て中なので子どもが熱を出したり、インフルエンザ

## 第3セッション

## 奈義町の取り組み

きやいけない、だけどちょっと病み上がりでどうしようかなって  
いうようなときでも、安心して子どもを預けることができる  
いう仕組みになっています。

次は21番目の奈義保育園です。時間帯ですが開園と閉園時間をそれぞれ1時間ずつずらしてありますて、午前7時30分から午後6時30分までということで、預けやすかったり迎えに行きやすかったりそういった使いやすい時間を提供しています。

す。

次に16番目の病後児の保育事業です。町内に医療施設がございまして、その病院の中で病児や病後児の一時預かりの保育事業を実施するものです。医師や看護師さん、そういった方がおられる環境の中で安心して預けることができるというような事業です。コロナ禍が終わったばかりということで今は休止しておりますが、利用時間としては月曜日から土曜日まで、時間帯は朝9時から18時ということなので、朝はちょっと遅い時間になりますけども、終わりが大体保育園と同じ時間まで預けられるということで、どうしても仕事に行かな

奈義町の子育て支援施策の概要 2/3

番号	書名	著者名	概要	価格(税込)
8	支笏城とその歴史	佐々木慶一著	支笏城をめぐる歴史に、地図と日本画を1万円で充実。	13,800円
9	支笏城の歴史と文化	（株）支笏城開拓会編著	支笏城の歴史と文化を解説する書籍。支笏城の歴史と文化を解説する書籍。	1,000円
10	支笏城の歴史と文化	（株）支笏城開拓会編著	支笏城をめぐる歴史と文化を解説する書籍。	3,804円
11	支笏城とその歴史	（株）支笏城開拓会編著	支笏城をめぐる歴史と文化を解説する書籍。	1,000円
12	支笏城とその歴史	（株）支笏城開拓会編著	支笏城をめぐる歴史と文化を解説する書籍。	18,880円
13	支笏城とその歴史	（株）支笏城開拓会編著	支笏城をめぐる歴史と文化を解説する書籍。	1,012円
14	支笏城とその歴史	（株）支笏城開拓会編著	支笏城をめぐる歴史と文化を解説する書籍。	913円
15	あたしとさなげ	（株）支笏城開拓会編著	かわいこばな、ムーミンの世界をめぐる支笏城の歴史。アリスの世界をめぐる支笏城の歴史。	2,482円
16	インフルエンザ予防手帳	（株）支笏城開拓会編著	飛行機オーバーフライト予防手帳。	1,750円
17	西野・西野の温泉日記	西野 勲著	西野 勲による西野温泉の歴史と温泉を実感。	—円

23番目の幼稚園の育児支援ですが、幼稚園についてはお昼までということになっておりますので通常だと家に戻ってくるようなことになります。幼稚園終了後もお預かりを希望される場合、預かり保育を午後6時まで行うという事業で、これも働きやすい環境作りと考えています。

24番目の小学校の奈義放課後児童クラブですが、放課後に家庭保育が困難なご家庭のニーズに応えるということで、放課後から午後6時まで預けることができますので働きやすい環境をという風に考えております。

これらの事業を実施していく上での課題としましては、単町事業で大体2億円ぐらいいの予算を使っているとお話をさせていただきましたが、この町の全体の財政を健全な状態で保つということ、補助金を受けられる事業はしっかり補助金を確保しながら他の事業に貴重な財源を充てていけるように財政基盤を維持しながら続けていくというのが大きな課題であると考えています。

皆様方のご意見、それから当然町としては各事業の評価をしながら、新しいニーズをお聞きして、その時代にあった、時代のニーズにあった施策にスイッチしていくということが必要だと考えています。

## 「こどもまんなか社会に」

モデレーター  
ジャーナリスト  
**岸田 雪子**

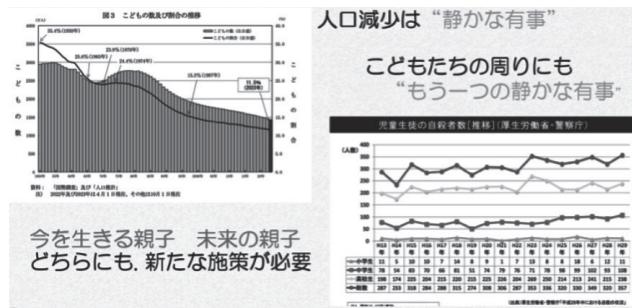


第3分科会のテーマは、「こどもまんなか社会に」ということで、皆さんと一緒にいろんな意見交換させていただければと思います。

まず私は5年ほど前まで日本テレビの報道局で記者など務め、その後独立して、今は大学の教員などをしております。この間、20年以上のライフワークとして子育て政策の取材を続け、今年4月からはこども家庭庁で審議会の部会に入らせていただいております。

なぜ子どもにこだわり続けてきたかというと、少し昔の話になるのですが、1人の中学2年生の男の子がいじめに苦しみ亡くなつたことがきっかけでした。元々私はテレビの記者として戦場取材を志していたのですが、身近な場所にも戦場があるので、という思いを強くしたのです。それ以後ずっと続けているのが、子どもの声を聞くということです。特に、聞かれていない子ども、聞かれにくい子どもの声に徹底的に耳を傾けようという思いを強くして、いろんな学校を廻ったり、フリースクールに行ったりいろいろな施設にうかがって、子どもたちの声を聞く、そうしていくといろいろな足りないもの、子どもたちが必要としているものが見えてくると思っています。

今、人口減少は静かな有事だということになって注目されていますけれども、子どもたちの周辺にはもうひとつの静かなる有事というものもあると思っています。グラフは左の出生数は減っていますが、右の自死を選ぶ子どもの数というものは増えることすらあります。これは危機的な状況です。今を生きる親とお子さん、そして未来を生きる親子、どちらも大事で、どちらも包括的に支える制度を変えていく必要があるのではと思っています。この2つの有事を忘れないで全体の子どもたちを見ていくという必要があるのかなと思っております。



**岸田雪子** ジャーナリスト・東海大学客員教授 社会科学研究員  
「いじめで死なせない」(新潮社)  
「スウェーデンに学ぶ 幸せな子育て 子どもの考える力を伸ばす 聴き方伝え方」(三笠書房)  
こども家庭庁審議会 基本政策部会委員  
元日本テレビ報道記者(社会部文科省・政治部担当等)  
ディレクター・キャスター・報道解説委員  
出産後 社内外で「ママモモ」子育て応援活動

子どもの声を聞くということをすごく大事にしてきましたと申し上げましたが、この聞くという行為はいろんな意味があると思っていまして、その当事者性ということ、当事者にしかわからない意見を聞くということもそうですけれども、同時にひとりの人として尊重していくということにも繋がるものだと思います。子どもも社会を成すひとりの人として尊重するということを社会として理解して実践していく、そういうことのひとつの行動として、聞く、意見を聞いていくっていうこともあると思っています。

1994年に子どもの権利条約を日本は批准しましたけれども、それから29年経って今年、こども基本法ができまして、4つの方針ということもはっきりと明文化するということになりました。この権利条約の柱のうちの4番目のこの意見表明と参加ということに対して、こども家庭庁でも子どもたちから直接意見を聞いたり、各自治体でも子どもの意見を聞きましょうと義務化されるということでいろいろな取り組みがされると思うのですが、まさにこれはその当事者から意見を聞くということでもあるし、それは一人の人として尊重していくことなのだ、こうした理念がパックにあるものなのだという風に意識することがとても重要であると思っています。

今、こども家庭庁では私も参加させていただいている審議会の部会の中で「こども大綱」の策定を審議しているところです。その中では子どもは生まれながらにして権利の主体であるということを記載する方向で今議論を進めています。権利の主体というのは、子どもというのは守られるだけ、あるいは教育を受けるだけというような受け身の存在ではない、ということだと思うんですね。ひとりの人として、子どもも自分の思いを持って自分のやり方で表現をしたり、自分のことは自分で決める、そんな力、権利を持った個人なのだ、こ

うした主体なのだとという考え方であり、今まで日本社会に足りなかった、これから社会全体で共有していかなければならぬ大切な考え方なのだと思います。

イベントや特別な場で意見を聞かれるだけでなく、日常生活の学校や家庭や地域で子どもの声や意見が聞かれることは大切ですが、そう言わっても、大人も忙しいでしょうし、大変ですよね、話をじっくり聞くには時間も必要です。ですので大人の側が、そういったゆとりを持つこと、これは精神的にもあるいは時間的なこともありますよね。そういったゆとりを持つこと。また知識を持つ、どんな風に聞けばいいのか知っておく、そんなこともとても大事で、全ての子どもに関わる大人の皆さんに情報を提供していくことが必要ではないか、といった議論も今この部会でもしているところです。

これからこども・子育て政策の方向性を示す

### 「こども大綱」中間整理 『生まれながらにして権利の主体である』

- ◎自分の権利も 他者の権利も大切  
:いじめ・虐待・体罰・性被害などを  
“権利侵害”として包括的に防止・救済  
:こどもも大人も こどもの権利を学ぶ
- ◎こどもの意思を尊重できる  
ゆとりと知識を  
すべてのこどもに関わる大人に

今お話ししたこの子育てのゆとりと知識って、例えばどんなことなのだろうということで、参考にスウェーデンの例をご紹介したいと思います。スウェーデンではすべての子どもが1歳から保育園などに入れることを自治体に義務付けられています。入りたい人が入れる環境を自治体が作らなきゃいけないということになったのです。経済的な意味では、小学校から大学まで親の経済的負担を無くしました。また、社会の中でも子どもは、もう騒ぐものなのだということを社会が理解をした上で、静かにしなさい、だけではなくて子どもたち用の遊び場をもっと公共の場に作っておこうとか、電車の中でも子どものスペースを作るというような取り組みも行われたりとか、公共の場で、社会の中で子どもの発達を理解する、振る舞いを理解する、こんなことが取り組みとしてあったといわれています。

### スウェーデンの 親支援と啓発

【ゆとり】…経済的、時間的、精神的に

- ◎すべてのこどもが1歳から保育園に入れることを  
自治体に義務付け
- ◎小学校から大学まで 親の経済的負担はゼロ
- ◎育児給付のある「両親休暇」
- ◎働き方を見直し、子育てにふさわしい勤務時間について考慮
- ◎公共の場にこどもの遊び場をつくる  
“こどもは騒ぐもの”と社会が理解する



こどもを産み育てやすい  
と思う国民 …97%

1979年にスウェーデンは世界で初めて法律で家庭の中での虐待を禁止したのですが、法律を変えるだけではなく国民的なキャンペーンを行いました。この法律の趣旨について民間企業の牛乳パックに掲載して情報を載せてもらい、家庭の中で親子関係をどう築いていったらいいかを意識したり、家族の会話にすることに成功したといわれています。

政府の方からはこの法律の趣旨と背景、それから暴力を使わないで子どもと向き合う方法だったり、子どもの発達と、子どものその発達年齢に沿った振る舞いはどういうものなのかということを記した冊子を全ての世帯に配布したそうです。こうした、子どもとの接し方を知ること、発達を理解するというのは、子どもの権利を尊重する上でも、虐待・体罰を防止する意味でも重要だと思います。

“こどもまんなか社会へ” 地域にできることは

- ☆子育ての拠点として “公教育の場をひらく”
- ☆子どもの権利・発達ごとのこどものふるまい情報の提供
- ☆子どもの意見を聴き、活かす取り組みをシェアする
- ☆親だけが がんばらなくていい社会

すべては こどもたちのために



最後にこどもまんなか社会について、私の活動をご紹介させていただきますと東京渋谷区のコミュニティラジオである「渋谷のラジオ」で「渋谷のセンセイ」という番組を立ち上げまして、小中学校や幼稚園の先生方や子どもたちをゲストにお迎えしています。学校や幼稚園で子どもたちがどんな風に活動しているのか、子どもたちが自分で語ってくれたり、先生方の取り組みも語っていただき、ラジオを通して定期的に、地域の皆さんが知るきっかけになればと思っています。「学校を地域に開く」というのがコンセプトでして、子どもが集団生活で育つ場としての学校の意味、いわば教育だけでなく、福祉的な学校の意義を広げて、地域社会で子どもを育てていく、そんな空気を醸成することに少しでも役立てればと思っています。

子育てはみんなで行う、この奈義町の取り組みもそうかと思うのですが、親だけが頑張らなくていい社会、そんなことを目指していけたら、と思います。

## 第1セッション

## こども家庭庁の取り組み

こども家庭庁  
企画官  
岩崎 林太郎



まずお伝えしたいのは、これは僕なりの理解になるのですが、児童の権利条約というのは結構古くから議論はされてきたらしいのですが、直接のきっかけはポーランド政府によるものと承知しています。なぜポーランドかというと、ポーランドは第二次世界大戦で一回国がなくなっています。ソ連とナチスドイツに国が分割されてしまって国自体が無くなってしまった。それでこのポーランド人は自分たちのこどもたちに對して非常に罪の意識というか、本当にこどもに申し訳ないという気持ちになり、そういうこどもたちに不幸を味わわせないような国をしっかり作って運営していく、という気持ちのひとつの表れと理解しています。

僕の理解では児童の権利条約というのは4つのコンセプトがあつて4つ目にこどもの意見反映というものがあります。意見をちゃんと聞いて話すところもあるのですが、同時に、1つ目に差別ないこと。2つ目にこどもの最善の利益を追求すること。3つ目に生命、生存および発達に関する権利、要するに命を保証する、そして健やかに成長できるよう保証する。そして4つ目に意見。その意見の反映というのが新しい取り組みで、実は4月から法律が施行されて義務化されていますので、こども政策についてはこどもの意見の反映がもう行政の義務になって国及び地方の義務になっているので、これはみんなで取り組んでいくべきことになっています。

意見を聞くところだけを見るのではなく、その根本としてこどものために、こどもの健やかな成長のために取り組むことがすごく大事なんだろうなと個人的に思っていて、そのためにはどういうアプローチをするかというのが、この「こどもまんなか」の取り組みかなと思っています。

お手元のこどもまんなか応援サポーターの資料の右上に、こどもや若者の意見を聞く、で、その意見を尊重するということを書いていますが、同時にこどもや若者にとって良いことは何かを常に考えて、これはこどもだけじゃなくて大人も含め、むしろ大人がしっかり考えていかなければいけない、こどもの最善の利益をどうやって追求していくか、それを政策の中心において考えていく必要があると考えています。

自分ができるアクションを実践して、ここはちょっと今回特に紹介したいのですが、要するに一人ひとりがやっていくと

いうことが大事です。例えば、政府だけでやる、自治体だけでやるのではなく、例えば企業にも育休の推進とか頑張っていただければと思うし、個人にも頑張っていただければと思います。周りのおじいちゃん、おばあちゃんとかがサポートするとか、それこそ町ぐるみでやる、そういったのもすごく効果が高く重要なと思います。

日本のいいところとして、例えば江戸時代あるいは明治の初期とかは、学校を地元の名士が寄付して作って自分で運営することもあったと承知しています。

地域みんなでこどもを成長させていく、それこそ親だけじゃなくて、おじいちゃん、おばあちゃんもそうだし、地域の周りの人たち全員でサポートしていくという文化がやっぱり大事だと思います。

アメリカに留学したときに感じたのですが、コミュニティの密度というのは日本のいい面の一つだと思います。

僕は神戸市にも出向していたのですが、いじめで自殺した女の子の事例や先生間のいじめの事例などがありました。そういうことがあるのを見ると、コミュニティがだいぶ薄くなっているというのが今の日本の課題の一つだと感じています。元々あった日本の良さがなくなってきたのかなと感じています。

今回こどもまんなかアクションは、実は奈義町に教えてもらって取り組みを始めています。奈義町で何を教えてもらったかというとチャイルドホームとかですね。ここは地域の人がボランティアベースで運営しています。一時預かりもボランティアです。それこそ先輩ママとともに、ママ友もそこで作ったとか、結構いろいろなコミュニティが広がっていくハブになっています。そうすることで地域みんなでこどもをサポート、子育て世帯をサポートしていくことにつながり、町全体の子育てに対する安心感とその文化の醸成に繋がっていると思います。そうした取り組みを日本全体で展開するべきだなと考え、一人ひとりができるアクションとしてこどもまんなか応援サポーターを考案しました。

**こどもまんなか応援サポーター概要**  
【こどもまんなかの趣旨に賛同し、自らもアクションに取り組んでいただける個人、団体、企業、自治体などを「こどもまんなか応援サポーター」と呼んでいます】

- ① こどもまんなかの趣旨に賛同する。  
こどもまんなか社会実現に向けて、賛同した方・団体メンバーご自身がこども若者に対して何ができるかを考えるきっかけづくり。
- ② サポーターご自身が考える「こどもまんなか」なアクションを実行する。  
こども若者に意見を聞き尊重し上で何ができるか、答えはさまざま、正解はありません。それぞれにできる、こどもまんなかに向けたアクションをぜひお願いします。
- ③ ご自身・団体のアクションを発信したり、地域社会に広く参加を呼びかける。  
SNS(Twitter, Instagram等)やYouTube上でそれぞれのアクションを #こどもまんなかやってみた をつけて発表。積極的な発信とアクションのご協力をお願いします。

※ みなさんに使っていただける「こどもまんなかマーク」が投票により決定。  
ホームページで登録いただくことにより活用いただけます。  
<https://www.cfa.go.jp/kodomo-mannaka/>

連絡先：こども家庭庁 03-6771-8030 (政策企画課/安否広報担当官)

別に認証制度ではなく、自称で活動できる仕組みにしています。こどもまんなかの趣旨に賛同すれば、こどもまんなか応援サポーターになり、その趣旨に沿って取り組めばもうそれがアクション、という位置づけにしています。

## こどもまんなか応援サポーター参加3つのステップ

- ① こどもまんなかの趣旨に賛同する。
  - ② サポーターご自身が考える「こどもまんなか」なアクションを実行する。
  - ③ アクションを「#こどもまんなかやってみた」をつけて発信したり、地域社会に広く参加を呼びかける。
- いま、取り組まれているアクションを「#こどもまんなかやってみた」をつけて発信いただくだけでサポーター参加です！
- こども家庭庁からは、リポストや「いいね」で拡散や取組の見える化、PR協力いたします。
- また、取組の好事例はこども家庭庁のホームページやこどもまんなかアクション公式LINEにてご紹介しています。
- ◆紹介例はこちからご覧ください。  
<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomo-mannaka/case/>

「こどもまんなか」をめざして、連携どうぞよろしくお願ひいたします。

本当に自由にできるようになっていて、それをインスタやXで紹介していくと、あの人もやってるな、と仲間が広がっていくことを期待しています。日本全国でその輪を広げていき、奈義町のようなコミュニティをもっと広げていくような動きになれば、と思っています。この取り組みをやっていくことで、そのような気持ちというか、雰囲気、意識というか、よくなっていくようにしたいと考えています。

**広がっています！こどもまんなか応援サポーター**

自治体のみなさま、団体のみなさま、企業のみなさま、みなさまの取組やアクションを全国とつなげていき、「こどもまんなか」をひろげていきましょう。#こどもまんなかやってみた

昔の日本の持っていたコミュニティのよさを、ここでもう一度醸成していければと思っています。

結構そういう趣旨に賛同してもらい、こどもまんなか応援サポーターにさまざまな自治体や民間企業にも入ってもらっています。飼料の会社もやってくれていますが、食育をやっており、こどもたちの教育に結構熱心であることから趣旨に賛同してくれるなど、本当に想定もしていなかった会社に手を挙げてもらっているのはうれしく思います。

企業のみなさまが取り組んでいることを #こどもまんなかやってみたをつけて発信していただくことで、こども家庭庁がリツイート等で拡散。みなさまの取組を見る化し、社会の空気を変えていきます。