

次世代育成支援検討委員会での検討事項及び指摘事項
--------------------------

## ○次世代育成支援検討委員会（第2回）各委員発言要旨

平成21年7月3日（金）

## ＜ 後期計画構成・素案について＞

## ～保育～

- 認可保育所に入れなかった人が認証保育所に流れているどうかは、次回に感触を聞きたい。
- 認可保育所に入れなかった人たちが認証保育所に流れなく、認証の枠が空いている事態が起こっており、待機児の多い地域なのに空いている認証保育所がある、という状況を示す調査はあるか。
- 認可保育園に入れなかったら、働くことをやめてしまっているという現状が既に起こっているのか。
- 認証保育所では、結局定員を増やしたのに定員割れして経営が続かず撤退も考える事態が起きている。認可保育所の定員が増えていったら、どうなるか。
- 潜在需要を踏まえて保育サービスを多様化していくということは、ぜひやってほしい。
- 潜在需要を踏まえた保育サービスの拡充というが、需要の掘り起こしが生じることを考えると、いくら保育所を作っても追いつかないのではという懸念がある。
- 待機児対策として保育所整備だけでなく、保育士の基準配置で考えると、千何百名という形の人員が必要になってくることを考えなくていけない。保育サービスの質について懸念している。
- 保育園ではメンタルヘルスの気になる親が問題になっている。専門のカウンセラーではなく、保育士が対応にあたっていくと、保育士本人がバーンアウトしてしまう。保育サービスの中の質の問題として特化した形にして欲しい。
- 地域の自治体としては、都のこの計画の中でも、都市型保育サービスの充実に非常に期待している。待機児解消問題が懸案なので、継続的な支援という意味で運営費面での都の施策に期待したい。

## ～DV・遺児 ほか～

- DVについては最近、事件・問題も増えているので後期計画に持ち出してほしい。
- DV家庭で育つ子どもたちの精神的虐待、これについての目線を持っていただきたい。
- 自殺遺児への支援、難病の子どもへの支援について後期計画に組み込んでいただきたい。
- ひとり親家庭の中に父子家庭支援をぜひ入れていただきたい。
- 障害児という表現、この計画であえてここで障害児という言い方を出す必要があるのか。特別支援教育に変わってきているので、東京都の見解はどうか。

## ～未婚化・晩婚化～

- 東京都の場合、晩婚化、未婚化が全国以上に進んでいるので、その対応が大事だというメッセージを都民に出すこと、未婚化、晩婚化という問題について、行動を促すようなメッセージを送る。
- 石川県の「縁結びすと」のような未婚・晩婚対策についても、どこかで触れられないか。
- 妊娠や不妊治療などについての情報を提供していくことはできないか。

## ～その他～

- 子どもの権利擁護の関係で、子ども自身の視点をどうやって育てるかというのを根底にしながら進めてほしい。
- 子どもをめぐるIT環境（インターネット・携帯電話・ブログ・裏サイト等）の安全・安心については、5年前と比べて全く違う状況であり、後期計画に項目出しをする必要がある。
- 計画策定において、「子どもの視点」という見方を忘れないでいただきたい。
- 「子どもの育ち」の中に「自然に親しむ」という観点が欠けていないか検討してほしい。（プレーパークなど）
- 家庭内の事故予防の取組の視点が必要。
- 前期計画について目標数値そのものが適切だったのか検証が必要ではないか。

- 若者の社会的自立と次代の親の育成の施策の間が乖離しないよう、総合的に考える必要がある。
- 次代を担う人づくりの、「次代の親の育成」がうまくいかないと、虐待等の原因にもなるので重視すべき。
- 若者の自立支援、時代の親の育成の観点に「地域」を入れるべき。

## < 重点課題/ワーク・ライフ・バランスについて >

- 今後の課題は、部門によって取得の状況に差があることと誰もが制度を使えるような環境整備であり、そのために、社長を代表とする委員会活動や休職前、復職後の3者面談の徹底、報告書の提出促進などを行っている。(誰もが使えるという形になると、多様な働き方を進めるといふ部分とぶつかってしまう)
- 育児取得社員は、子どもの3歳時ではなく、小学校に入る時に不安を感じている。(小学校の1～2年生で環境が変わり、学校から離れて誰かが見てくれる時間が少なくなり、学童保育には時間制限があったり、入れないような場合も多いため)。
- 企業サイドからみれば、現場マネジメントが複雑になること、短時間勤務になると経験が減り、その本人の意欲、能力の向上維持が困難になることなどが課題になるかと考え社内で議論をしながら検討している。
- 現在の課題の1つは、「自分勝手」と「WLB」の勘違い。もう1つは、産休前や育児からの復帰後の社内での関わり合い方。
- 第1子の育児取得者が復帰する時、本人の意識やメンタル面で、当時から自身が現実と想像の折り合いがつかない、現実と乖離をしているところが問題。場合によっては、自分は子育てしているのだからというような、特別な環境なんだという状況を行っていきようになり、周りとの不協和音になっているケースがある。
- WLBを文化として根づかせていくため、単に制度化をして強制をするのではなく、一人一人の希望に沿ってフレキシブルに運用できるようにしていきたい。
- 上司の考え方によって得する・損するが生じないよう、人事統括が「今、時代は変わった。世の中が変わったということをもみんなは理解してほしい」ということを言ってくれているので、それを徹底していきたい。
- WLBが実現できる職場を実現するのに大事なことは職場風土。お互いの事情を共有できるコミュニケーションを取れるような職場というのがないと、お互いさまと思えない。いろんなライフスタイルを取りたい社員がいるということを理解できるような職場風土が大事。働き方、仕事の仕方、自己管理、時間管理が必要。過度の残業時間が生じないような仕事の仕方にする。制度よりも、仕事の仕方でもWLBが実現できる仕事の仕方にするというのが次に大事な点。(先の2つができれば、制度は、法定どおりでもいい)
- 男性の子育て参加が整えば、そして職場風土と時間管理のことがきちんとできれば、制度がそんなに手厚くなくてもよい。
- 大事なことは、職員として女性が活躍できるようにしていくことであって、それも単に長く働けるからいいというのではなく、女性が意欲的に働ける職場を作りながら、かつ両立支援という両方をやっていかななくてはいけない。
- 女性が育児休業から復帰したときに、この時期というのは仕事になれるのも大変であり、ならし保育の時期などに夫が育児休業をとれば非常にいい。しかし、会社にとっては女性の社員の夫は「別の会社の職員」にすぎないのでなかなか進まない。
- アメリカでは、残業が無能とされる。仕事をやり切れないと全部自己責任なので、土日こっそり仕事する。子育てには非常に優しいが、仕事の評価や業務の評価は厳しい。日本の企業では、男性の育児休暇等について上司が文句を言っている。企業風土や文化全体でWLBの考え方を共有して、厳しさや権利や意識というものをもっと社会的に醸成していかないと実現していかない。
- 幼児期は病気やけがで急に仕事に支障を来すことがあるので、その時のケアをしてみてもどうか。
- 学童期は、保育園から小学校に行くときが一番大変で、親が精神的に疲れる時期なので、その時間帯に、例えば少し長い休暇をとらせてあげたり、時短勤務にする制度を取り入れてみるのはいかがでしょうか。
- 徐々に父親の育児の関わり方が変わってきて、保育園の保護者会に両親で来るようになり、お父さんの世代も子育ての意識が生まれてきている。

## < その他 >

- 安心こども基金は、認可基準を満たすものについては認証保育所も基金を使え、認可基準を満たさないところについては、都が独自でやるということだが、実際に基金と東京都の補助金をどう使うことになるのか。基金が非常に少なくなるのか。
- 東京都は、以前から共働き率が少なく専業主婦率が高い特徴があった。その差が、まだ全国よりは低いのか、今後の見通しはどうか。全国平均までいくことを考えているのか。(区市町村の二ズ調査の結果、専業主婦率等は、早めに教えてほしい)