

おわりに

女性の力を活かせる社会とは何か、仕事と出産・育児を両立出来る環境を新潟に住む女性が手に入れるにはどうしたらよいか…。

2014年度、女性（ひと）の力創造委員会は、女性が活躍しやすい社会を実現するために同じ志をもつ女性団体や関連する団体・行政の皆様とともに、家庭環境と労働環境の関係性について調査・研究し、問題を解決へ導ける出産・育児支援を図るために話し合いを重ね、協働して当報告書を作成いたしました。

先ずはじめは、ご協力をいただけた団体にお声掛けをさせていただくことからでした。当委員会の考えをお伝えするために、訪問させていただき、お考えをお聞きするところからスタートし、趣旨に賛同いただくもの、活動スケジュールが合わず協働することが出来ない団体もありましたが、志も活動スケジュールも合致する3つの団体に恵まれ、活動を進めて参りました。当委員会より、ずっと以前から活動をされてきた各団体の主催事業に参加させていただくことで、多くを学び、相互理解を深めながら活動することが出来たと思っております。各団体の会員の方々は、素晴らしい活動を展開されており、意識の高さに驚かされるとともに、女性の出産・育児に必要な知恵や支援が団体の中で既に創出され、各々の会員様に提供されていることに気が付いたのです。

そこで、当委員会は、新しい支援策を創るのではなく、実用されている支援制度や女性の悩みを解決出来る環境について報告書にまとめ発信することが必要であると考えました。報告書は協働により作成し、その協働する過程が団体同士の相互理解を更に深め、各団体毎に留まっている叡智を共有し、お互いの発展に少なからず影響を与えていただくことが、新潟に必要な出産・育児支援であると確信しております。

当報告書「子育てガイドブック2014」は、タイトルに2014年と記載させていただきました。ご協力いただいた各団体の有意義な活動が、来年以降も団体の垣根を越えて共有され合い、行政と一体となって飛躍的に展開されますことを祈念しております。

最後になりましたが、一年間大変お世話になりました各団体の皆様、行政の皆様、寄稿をいただいた株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長 小室淑恵様に厚く御礼を申し上げます。当報告書を完成に導いていただき、本当にありがとうございました。

一般社団法人新潟青年会議所
2014年度 女性（ひと）の力創造委員会
委員長 鶴巻 美歩

新潟市役所こども未来課
新潟市役所保育課
新潟市役所男女共同参画課
新潟大学医学部
特定非営利活動法人ワーキングウイメンズアソシエーション
ファザーリング・ジャパンにいがた
U X新潟テレビ21 ヴィーナスプラスプロジェクト
株式会社ワーク・ライフバランス

女性の力創造委員会

委員長	鶴巻美歩	副委員長	佐藤雅史
副委員長	長谷川卓	幹事	齋藤潤
幹事	荻荘陽一	委員	吉田昌弘
委員	丸山英友	委員	野口拓矢
委員	新保尚志	委員	齋藤卓弥
委員	美濃麻実子		

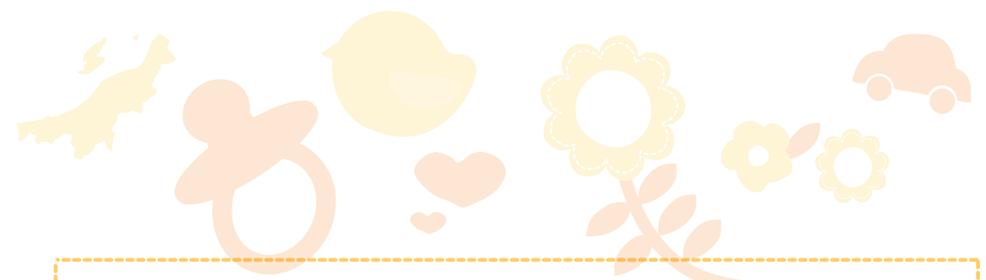


協力者・制作者



子育て
ガイドブック
2014

一般社団法人新潟青年会議所
2014年度 女性の力創造委員会



はじめに

現在の出生率低下の背景として、結婚に関する意識と併せて、旧慣的な性別役割分業が残る職場の企業風土、仕事と子育ての両立の負担増、子育てそのものの負担感が増大していることがあるものと考えられます。

一般社団法人新潟青年会議所 2014年度 女性の力創造委員会では、女性が仕事と出産・育児を両立できる環境こそが少子化に歯止めをかける有効な手段と考え、女性が活躍する団体に調査研究を行ってきました。

さらに、女性が活躍しやすい環境構築へ向けた調査研究の内容をまとめ発信することが、少子化対策の一助となると考え、子育てガイドブックを作成いたしました。



ここでは、女性が仕事と出産・育児と両立できるための課題へ向けて、市民だけでは問題解決ができない場合、また、行政、女性が活躍する団体が単体だけでは十分に問題解決できない場合、お互いに寄り合い、各自が得意とする分野で大きな力を発揮しながら、問題解決に向けて行動を共にし、より大きな力で問題解決しようとするを言います。



もくじ

女性のライフサイクル上に新潟の支援が既にあります。
多子化に向けた準備は整っています。
子育てガイドブックがその一助になります。

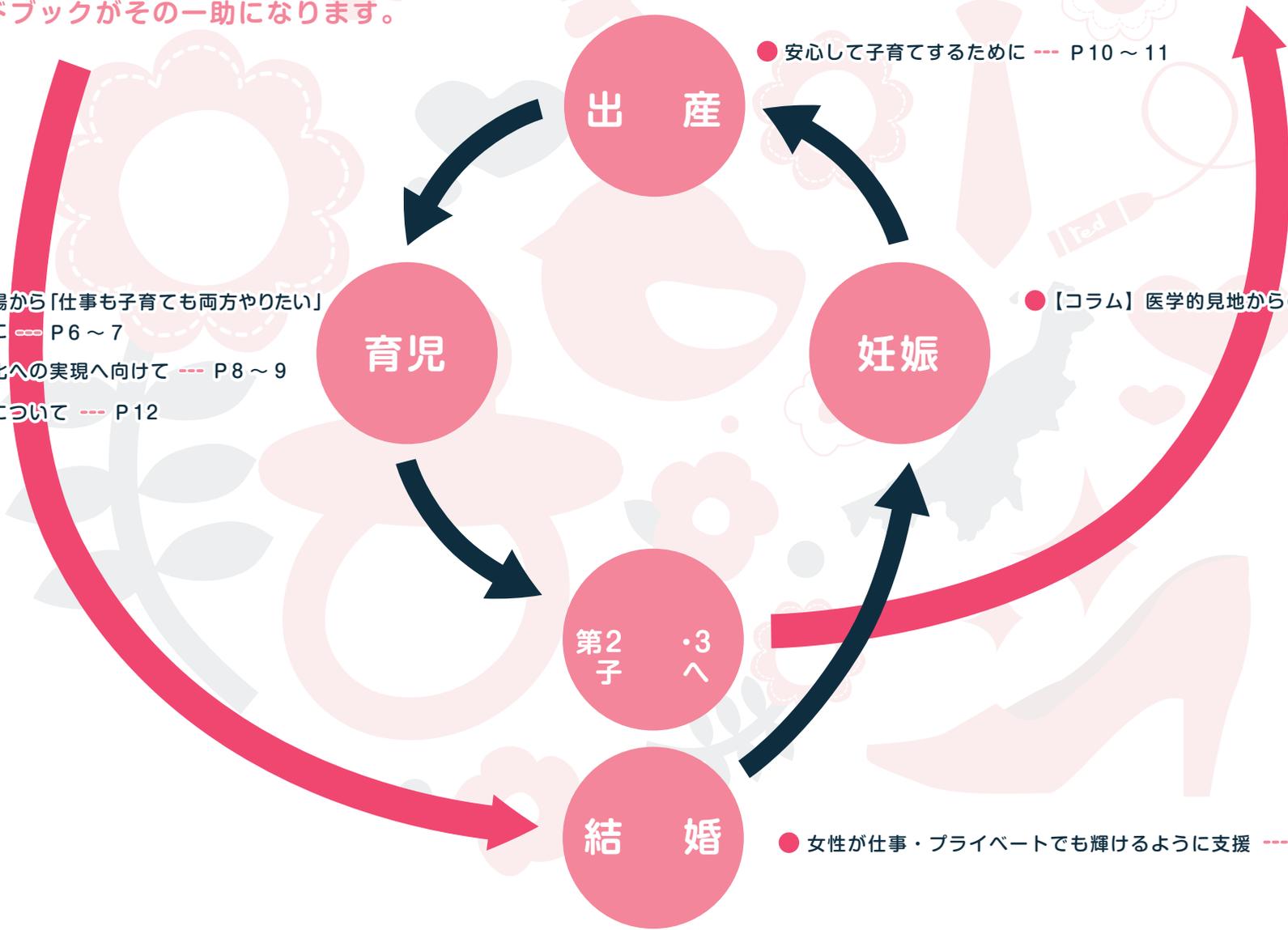
- 新潟青年会議所メンバー取材 ----- P 16 ~ 17
- 「女性の力を益々活かせる社会にするためには…」 ----- P 18
- おわりに ----- P 19
- 調査協力・クレジット ----- P 20

- 働く女性の立場から「仕事も子育ても両方やりたい」を叶えるために ----- P 6 ~ 7
- 男女共同参画化への実現へ向けて ----- P 8 ~ 9
- 男性の子育てについて ----- P 12

- 安心して子育てするために ----- P 10 ~ 11

- 【コラム】医学的見地からの少子化 ----- P 13

- 女性が仕事・プライベートでも輝けるように支援 ----- P 14 ~ 15



「仕事も子育ても両方やりたい」を叶えるために

特定非営利活動法人 ワーキングウイメンズアソシエーション

平成8年に設立されたワーキングウイメンズアソシエーション(WWA)。
 設立以来多くの働く女性たちが会員として活動していらっしゃいます。
 働く女性を取り巻く環境はどのように変化したのでしょうか。働く女性が出産、育児をしていく上で、
 現在の彼女たちが必要とするものは何なのかを、WWA常任理事 西條和佳子様に伺いました。

働く女性は「結婚・出産」はできるようになった

平成8年の設立当時、働く女性を取り巻く環境はどうでしたか？

平成8年の設立当初、私たちの通称は「平成お局委員会」でした。つまり、結婚も出産もせず、仕事だけをしているイメージです。当時の一般企業で、女性の管理職はごく少数でした。女性が、新卒で会社に入っても、結婚を機に退職するのが当たり前だったのです。職場に留まり仕事を続けながら結婚、子育てをしていくことは非常に難しいことでした。

設立から約20年経ちましたが、変化していることは何ですか？

20年前に比べると、現在は女性の管理職が増え、また、結婚・出産後も職場に留まる女性も増えました。WWAにも現在は働くママたちが大変多くなっています。

何がそうした変化をもたらしたのでしょうか？

やはり育児休業制度が出来たことが大きいと思います。1980年代半ばまでは、産後8週で職場に復帰しなさいと言われていました。結婚してから仕事をするなら、一旦退職し、子育てが一段落してから中途採用で入るといったのが一般的でした。



? WWAってどんな団体？

働く女性のための異業種交流会。

「働く女性たちが真に自立するための交流&実践そして支援の場」としての活動は多岐に渡り、平成20年からは理事と会員によるチーム活動を行い、個人の実務スキル向上促進を図るとともに、信頼出来る人間関係を創り「人間力」(本物を見極め、実践する力)を互いに高めている。

WWA	
会員数	約140名(平成26年7月)
年齢層	20代~50代
活動地域	新潟県全域
活動内容	研修会・セミナー・ワークショップ・交流会 乳幼児を抱えるワーキングマザー分科会など メルマガ発行(月2回)

それでも現在も女性は働きづらさを感じていますね。

以前に比べれば現在は制度的にはずっと良いはずなのですが、女性は働きづらさを感じています。例えば非正規雇用であるために会社の制度を利用出来ない、男性や周囲の理解が十分に得られないなどの問題があります。また、制度を知りたいために利用出来ないということがあります。

出産や育児をしながら仕事をするって大変ですよね。

育児をしながら仕事をする女性はとても忙しいです。精神的に追い込まれることが多く、仕事以外にも家庭・育児の悩みを持つ方も多いです。

WWAでは、地位や立場に関係なく交流出来る場を設けています。情報交換しながら、仕事と出産・育児をしてきた先輩方の姿に触れてヒントを得る。「子供が生まれても仕事をやめなくてもいいんだ。方法はあるんだ。」と感じられる場があります。その様な場が、結婚・出産の抵抗を和らげているのかWWA会員は出産する人がとても多いんです。ただ、育児はやはり大変なことが多く、やむなく転職したり、起業して活躍する人もいます。



特定非営利活動法人ワーキングウイメンズアソシエーションより提供

制度と空気のスレがある今は過渡期

育児に関しては、やはり悩む方が多いそうですね。働く女性ならではの悩みとは何でしょうか？

まず、子どもと接する時間が短いことを気にする人が多いです。育児をする年代は、昇進して責任が重くなる時期でもあります。人によっては、勉強して資格を取る必要があったりもします。夕方6時には保育園にお迎えに行き、それから家事をして、朝も早くから家事がある中で、どの様にして勉強時間を捻出していくかなどでしょうか。

働く女性が育児で悩むのは何故でしょうか。

1980年代に結婚後に仕事をしてきた女性たちは、「すごいね」と言われる一方で「僕の奥さんじゃなくてよかった」と言われました。「僕の奥さんには家にいてほしい」それが世の一般的な男性の考え方だったのです。現在、「イクメン」といった言葉が生まれ、家事・育児を女性に押し付けられない動きも出てきていますが、男性より女性が育児休暇をとり、出産を機に退職することが圧倒的に多いのは、給料の高い方が働くということがひとつにあります。そして、潜在意識として、**まだ女性が家事・育児をするもの**だという空気が社会にあるためかもしれません。

»» どうすれば変わるのだろうか？

今、働きながら育児をしている女性へ一言。

20年前から現在までに大きく変化したのは制度です。今は、制度と社会にある空気とのズレを正していくための過渡期なのだろうと思います。だから働きながら家事・育児をしている女性には、一人で頑張り過ぎないでほしい。知恵や経験ある先輩ママが沢山いるのだということを知っていただきたいです。

独りで抱えているママが多いそう…
コミュニティが必要なのでは？

仕事と家事・育児を両立させるためのポイント

- 一人で頑張りすぎない！同じ立場の仲間や先輩との交流を持つこと。
- 働き続けて、自分のポジションを固めること。

「男女共同参画化への実現に向け」

男女協働参画とはなんですか。

男女が性別にかかわらず、対等なパートナーとして、自分の個性や能力を發揮しながら社会の色々な分野に参画すること。また、それによって利益や喜びを分かち合い、責任も一緒に担うことをいいます。

男女共同参画課は主にどういったことを活動されていますか。

新潟市のHPには主な業務内容として下記のように記載されています。

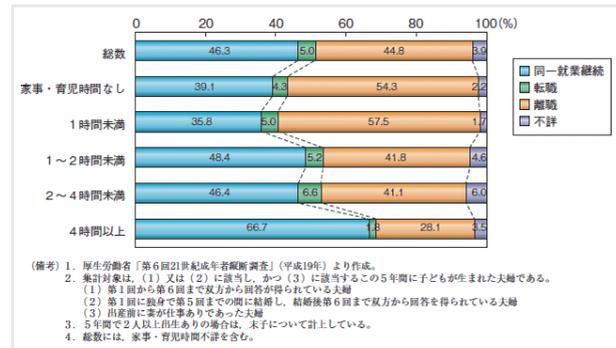
男女共同参画施策の企画・調整・行動計画の進行管理・苦情への対応 男女共同参画審議会・推進会議の運営

新潟市の様々な施策の中で子育ての支援をする課ではありません。
保育料の施策等もあり、現在待機児童は新潟市でゼロとなっております。
そこで我が課としては、男女共同参画社会の実現へ向けて、男性の育児への参加を促すことが、結果的に男女共同参画社会の実現に寄与できるという切り口から政策を進めています。

まだまだ男性の育児参加が低い・・・

一般家庭で妻が出産後の家庭内の家事をめぐる状況（妻に偏る家事分担の状況）

家事の夫婦間での分担状況について、「妻が行う」、「妻が中心となって行うが、夫も手伝う」がまだまだ大多数だと思います。「半分ずつ分担して行っている」家庭はごく小數に限られます。その中で、原因を探っていくと、「仕事に時間を取られすぎる男性が多い」という所が問題点として浮かんできます。「自分が希望する時間の使い方ができていると思うか」という問いに対して、「できていない」と答える方が多いです。これらの人が、時間を取りすぎていると考えているのは、男性の場合は仕事量が最も多く、女性の場合は家事・育児・介護が最も多いです。結果として多くの男性が長時間にわたり労働に時間を割かれるという状況が、妻に偏る家事分担の一因となっている。そこで男女共同参画課として、男性の生き方講座と題して、アルザ新潟に新潟市民のババを募り、家庭内の家事への参画を促す料理教室、家事分担が家庭内にもたらすメリットと伝える講演会等を定期的で開催しております。



(出産後の夫の平日の家事・育児時間が長いほど、妻が出産後も同一就業を継続する割合が高い)

新潟市市民生活部 男女共同参画課

所在地 新潟市中央区区校町通 1 番町
602 番地 1

T E L 025-226-1058

夫婦のうち、この5年間に子どもが生まれ、出産前に妻が仕事をしていた夫婦について、出産後の夫の平日の家事・育児時間別に、妻の出産後における「同一就業継続」の割合をみると、「家事・育児時間なし」で39.1%、「4時間以上」では66.7%となっており、夫が平日家事・育児に参画している家庭では、妻が同じ仕事を続けている割合が非常に高い(8ページ図参照)。

このように、女性が仕事と家事・育児・介護などの両立を実現するためには、男性が家庭に参画できているかどうかが非常に重要な要因の一つとなっている。男の育休に奨励金「新潟市男性の育児休業取得促進事業奨励金支給」制度はここに焦点を当て男女共同参画課として行っている事業となります。

男の育休に奨励金

お父さんも育児休業を!!

男性が子育てに積極的に関わられる職場づくりを応援します。

新潟市内の中小企業に勤務する男性労働者が育児休業を取得した場合、その事業主とご本人に奨励金を支給します。
これは、男性が積極的に子育てに関わることで、働き方の見直しにつなげ、男女ともに仕事と家庭生活のよりよいバランスをとってもらふことを目的としています。

対象者と支給額

10日以上育休を取得した男性労働者	10万円
上記労働者を雇用する事業主(1回限り)	30万円

また、新潟市中央区東万代町、万代市民会館 3 階に新潟市 男女共同参画推進センター「アルザにいがた」を開設し、市民、事業者、市民団体の皆さんと市と一緒に男女共同参画推進に取り組む拠点施設して皆様にご利用いただいております。男性の家事への参画により、社会復帰への意欲をもった専業主婦の社会復帰支援として、就活ナビと銘打った、主婦の再就職支援講座等も行っております。皆様も是非お立ち寄りください。



「安心して子育てするために」

新潟市保育課

新潟市保育課さんの業務内容を教えてください

新潟市内にある保育園管轄に関する仕事をしています。

安心して子育てするためにしている支援策についてお聞かせください。

延長保育、休日保育の支援、まだ全区には配置されていないのですが、病児保育の施設への支援、さらに今年度より、同一世帯に、保護者が同じ小学校3年生（昨年までは未就学児限定、今年度より3学年分範囲拡大）以下の児童が3人以上いる場合、そのうち最も年齢の高い児童から数えて3人目以降の児童の保育料は無料になる多子軽減の支援を拡充して行っています。

待機児童ゼロ！？

待機児童ゼロが新潟市では平成18年より続いています。

この状態を維持、さらに向上していくための課題として、年度途中の入園希望者に対する対応をさらに向上させていきたいと考えております。移動等が年度変わりの際に行われる市に対し、育休明けから預けたい、転勤で預けたい等の事由では、年度変わりとは関係のない時期に起きてくるので、保育士の人員の適正配置と人員確保、フレキシブルに配置換えできるようにすれば更に市民の方に喜んでいただけるのではないのでしょうか。



日本で初めての保育園って新潟が初めて本当？

現在の赤沢保育園がそうです。
1890年に日本で初めてここ新潟の地で最初の保育園が生まれました。

新潟市こども未来課

新潟市こども未来課さんの業務内容を教えてください

子どもを安心して産み育てられるための仕事をしております。



子どもの未来のために、行っている支援策について具体的に教えてください。

地域力、市民力、企業力という大きな柱を大切に運営しております。地域力で言いますと例えば地区コミュニティセンターの運営を新潟市内の数箇所ではコミュニティ協議会の皆様に運営を委託させていただいております。

企業力という点に関しては、にいがたっすこやかパスポート制度というものがございまして。お子様の年齢が12歳になるまで、支援企業の皆様から様々な子育て家庭への支援が受けられる制度です。おかげさまで市民の認知度も98%まで高まってきており、継続していきたいと考えております。またこの制度は、母親になる女性が妊娠中、母子手帳を受け取ると同時に配布されますので、妊娠中、出産後とその狭間の切れ目を無くした「切れ目無し支援」も実現することが出来ております。

市民力という柱には放課後児童クラブへの支援という形で頂いております。（下の表をご覧ください）

新潟市こどもみらい課＜活動内容＞

- ① 子ども・子育て新制度
- ② すこやか未来アクションプランの進行管理
- ③ 「子育て応援パンフレット スキップ」の発行
- ④ 子ども創造センター
- ⑤ 児童虐待の防止
- ⑥ 社会的養護
- ⑦ 放課後児童健全育成事業「ひまわりクラブ」
- ⑧ 私立幼稚園への助成
- ⑨ 私立学校への助成（中学～専門学校）
- ⑩ にいがたっすこやかパスポート
- ⑪ ファミリーサポートセンター
- ⑫ 児童館、児童センターのとりまとめ
- ⑬ 児童手当
- ⑭ 妊産婦、子ども医療費助成
- ⑮ 児童扶養手当
ひとり親家庭医療費助成
- ⑯ ひとり親家庭の支援
- ⑰ こどもショートステイ
- ⑱ 母子寡婦福祉資金貸付

新潟市こども未来課

所在地 新潟市中央区学校町通1番町
602番地1

TEL 025-226-1193

新潟市こども未来課 検索

休日保育の連絡先

東区	メイプル保育園	025-274-3316
中央区	関屋保育園	025-266-2606
	笹口保育園	025-246-3620
	エンジェル保育園	025-274-3316
江南区	かめだなかの保育園	025-382-5833
秋葉区	おぎかわ保育園	0250-24-4471
南区	あかね保育園	025-372-5600
	白根そよ風保育園	025-375-8500
西区	吉田乳児保育園	025-378-2730
西蒲区	竹野町保育園	0256-72-3001

新潟市保育課の情報＜活動内容＞

- ① 保育園に関する許認可、指導
- ② 認可外保育施設に対する支援
- ③ 新潟市内の全ての認可保育園での一時預かり制度の管理
- ④ 休日保育に関する支援（市内10ヶ所）
- ⑤ 地域子育て支援センターの運営
- ⑥ 病児保育施設に対する支援

新潟市福祉部 保育課

所在地 新潟市中央区学校町通1番町
602番地1

TEL 025-226-1217

新潟市保育課 検索

？ 子育てなんでも相談できる場所があるの？ ● 子育てなんでも相談センター きらきら TEL 025-248-2220

背景	試作	事業・ライフイベント																			H26.7.17
		出産	0歳	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
価値観の変化	子供や親の健康の確保	保育園健康管理事業																			保育園
		保育園歯科保健事業																			保育園
高学歴化 晩婚化 晩産化	仕事と子育てを両立できる環境整備	保育園の適正配置（待機児童ゼロ）																			保育園
		多様な保育サービスの充実																			保育園
子育ての負担感の増大	経済的支援	妊産婦及び子ども医療費助成																			こども未来課
		保育料の軽減																			保育園
		私立学校振興補助等																			こども未来課
		幼稚園就園奨励費																			こども未来課
		放課後児童クラブ利用料減免																			こども未来課
	地域での支援	ファミリーサポートセンター事業																			こども未来課
		地域子育て支援センター事業																			保育園
		にいがたっすこやかパスポート事業																			こども未来課
		男性の育児休業取得促進事業																			男女共同参画課
		児童相談所をはじめとする児童虐待相談などの充実																			こども未来課 児童相談所

「男性の子育てについて」

🌸 **ファザーリング・ジャパンにいがたさんはどのような活動をおこなっていますか。**

男性の積極的な育児参加を促したり、妊娠・出産で一時的に職を離れた女性への就業サポートも行っています。

🌸 **なぜ日本の男性は育児に参加する割合が低いのでしょうか？**

実は歴史的に見て、父親が育児に参加しなくなったのは、戦後の高度経済成長期からと言われています。江戸時代では、男性が家長として子供の教育を担っていました。長い歴史から見たら、戦後は僅か70年でしかありません。必ず日本の男性が再び育児に参加するのがあたりまえの時代になると信じています。

🌸 **ここ新潟から少子化問題の解決に向けて、一言お願いします。**

やはり人のつながりと周りのサポートが重要だと思います。日頃から周りの仲間、それは家族であったり職場の仲間だったり、友達だったり。一人で悩まず、相談してみてください。子育ては本来楽しいものなんです。これを経験せずに人生を終わらすなんてもったいないです(笑)。最近、「女性の力」の有効活用というワードをよく耳にします。女性が社会に進出しなければならないという責務を負っていると感じる方もいるかもしれませんが。でも実は、男性が女性の活躍しやすい社会を整備する義務を負っているものだと考えています。それには男性の育児・家事の参加が絶対に必要であります。また、女性にお願いがあります。男性は育児家事になれていません。失敗しても温かく見守ってください。また、今後はITを使った子育て支援も企画していたりします。

Fathering Japan Niigata



新パパの働き方
Find your ideal working style!

📖 **パパが悩んだときの一冊**

日本最大のパパ団体が送る「パパ育児の決定版」。子育てを頑張りたいパパやプレパパに、知識・スキル・マインドを伝授します。育児のテクニックだけでなく、「ママとのパートナーシップ」や「仕事と育児の両立」、「地域との関わり方」など幅広く解説。



ファザーリング・ジャパンにいがた
顧問：片山 知行

ファザーリング・ジャパンにいがた

2013年8月8日(パパの日)設立
活動エリアは新潟県全域
モットーは、笑っている父親が新潟を変える育児を楽しむパパを養成する、日本初の本格的な父親学校です。これまでファザーリング・ジャパン(略称:FJ)で培ってきた「父親の育児」に関するノウハウを活かし、充実したプログラムラインナップを揃えたスクールを開始します。講師は各分野のエキスパート。現役パパ・ママ講師による同じ親目線の内容で、専門性の高い、様々なテーマの講座を盛り込みました。

ファザーリング・ジャパンにいがた

事業内容

- ① 男女共同参画社会の実現に向けた男性の働き方の見直し及びワーク・ライフ・バランスの推進
- ② 男性の育児休暇取得推進の啓蒙(セミナー・シンポジウム・コンサル等)
- ③ ファザーリングスクール(父親学校)を通じたプレパパに対する啓蒙活動
- ④ 「チャイルド・ファースト」社会を目指した虐待防止活動

コラム 医学的な見地から出産・育児について

新潟大学医歯学総合病院より コラム寄稿

加嶋 准教授より不妊治療についてお聞きしました。

● 不妊症とは

一般的には結婚後2年たってもお子さんが出来ない場合は不妊症の疑いがあります。ただあくまでも目安となります。

● 現代の不妊の原因は5:5

妊娠は女性だけでなく、男性が原因というも実は多かったです。半数の割合を占めているそうです。自分が良くても相手に問題があればそれは不妊症となりますので、夫婦で協力しながら、検査や対応をする必要があります。

● 不妊治療の費用ってどれくらい？

各病院によって異なりますが、新潟大学医歯学総合病院では、

検査	2~3万円程度
人工受精	1万円程度
体外受精	35~40万円程度
顕微受精	40万円程度

※検査以外は保健適用外ですが、助成金制度もあるそうです。

● 大敵のストレス！

何かと問題を引き起こすストレス。実は妊娠にも大きく関係しています。なるべくストレスの少ない環境と3食と睡眠をしっかりとるといった基本的な生活を心がけることが重要だそうです。中には不妊治療自体がストレスとなって、病院通いを止めてから妊娠したというケースもあるそうです。



寄稿者

- 所属
新潟大学医歯学総合病院
産科婦人科 准教授
- 氏名
加嶋 克則
- プロフィール
新潟市出身
趣味はテニス・読書。
休日は子供と外で遊んで
過ごしています。

「女性が仕事でもプライベートでも輝けるために」



♡ Venus Plus Project とは

“女性が女性であることを楽しむ”ための多種多様な楽しみ方を提案、サポートする企画です。企画・運営はUX新潟テレビが行っている、全世代の女性が、女性であることを楽しめるよう、美・遊び・仕事を楽しむのはもちろん、各年代の悩みに応え、情報を選んで楽しめる機会をつくり、それぞれの幸せのスパイスになるようなコンテンツを運営、サポートしていく。これが Venus Plus Project.



UX新潟テレビ21

検索

Venus Plus Project ご担当者様にお話しをお聞きしました。



UX Venus Plus Project
担当者 梨本 美由紀 さん

🌀 今回のプロジェクトの発足のきっかけを教えてください。

当時、女性向けのイベントはありますが、定期的に行っているものが少なく、欲しい情報や勉強したいセミナーは首都圏開催ばかりで物足りなさを感じていました。そこで、新潟でも女性の為になるような身近なイベントを開きたい！ジャンルを問わず、働く女性も、育児中のママも、全世代を応援できるようなことをしたい！と思ったことがきっかけです。社内の先輩方からご紹介頂いた4名と実行委員会を組み、プロジェクトをスタートしました。

🌀 女性が仕事・プライベートでも輝くために大切なことは何だと思えますか。

自分自身が大切にしている価値観や、ありたい姿に近づけるような“ポジティブな姿勢”が大切だと思います。会社での労働環境や子育て環境は、まだまだ改善するべきところが多いと思いますが、まずは自分自身の生活の中で小さな変化を積み重ねることが大切だと考えます。自分自身や周囲が満足し、幸せを感じやすくなるような情報、受け取り方、機会を活用できるように、ちょっとしたスキルアップを目指してみたり、逆に、力を抜くために同じ境遇の人と気持ちをシェアできる場に出向いてみたり…視点を変えるような1つのきっかけを設けて、気持ちをポジティブに向かせられると良いと思います。プロジェクトのイベントを、そういったきっかけの場として気軽に活用してもらえたら嬉しいです。

🌀 結婚や少子化問題についてはどのように考えていますか。

プロジェクトの中に、「自分自身を諦めないで欲しい」という想いがあります。結婚するのも出産するのも個人や家族ごとの選択価値だと思います。でも、したいのにできない、産みたいけど諦めるならそれは非常に残念なことです。そのような状況が少しでも減るように、例えば人間関係でのストレスが減らせるようなコミュニケーションセミナー、外見に自信が持てるようになるための美容や印象力アップセミナーなどといった、情報やイベントといった機会提供を軸に応援していきたいです。

🌀 子育て中のママについてはどうですか。

ママという役割は、一生続くものですから、もっと輝ける存在になってほしいと願っています。家事と育児の両立は、言葉では言い表せられないほど、大変な苦労があると思います。自身のスキルアップや美のことまで「余裕がない！」と持っているママは多いはず。子育ての大変さや不安が解消されたりするような情報や機会を提供したいです。そのような輝くママたちが、これから結婚して子育てしたいと思っている女性にとって、魅力的な存在になると良いと思います。

新潟グリーンプラザ フレンズ 石川 じゅんこ 様

業種：園芸品卸・小売業

弊社は、花と緑の豊かな生活環境づくりに貢献し、一人でも多くのお客様に感動していただけるよう日々精進しております。お店を支えてくださっているスタッフは11名で、全て女性です。弊社は定休日がなく植物の管理が必要ですが、ほとんどがパートタイマーですが、社員も含めシフト制を導入しております。スタッフ同士、気軽にシフト調整出来る職場環境づくりを心掛けております。お陰さまで、みなさん仲が良く助け合っておりますので、日単位でそれぞれ調整しながら時間のやりくりをしていただいております。

育児に専念したいなどの理由で残念ながら退職された方がいらっしゃいました。退職後に弊社に何回か遊びに来てくださったりしています。まだまだ、課題は多くありますが、スタッフが復職しやすいよう、よりよい関係を築けるよう心掛けております。



藤木鉄工株式会社 取締役 藤木 雅朗 様 業種：製造業

弊社は建築鉄骨や鋼橋の設計・製作・現場施工を行っており、業種柄男性の多い職場です。約200人の社員の中で女性の割合は約8%の15人、その中で既婚者が8人おります。延べ7回の育児休業取得の実績があり、(現在も2人取得中)後に職場復帰をしています。ものづくりの会社ですので、積み重ねたキャリアと次世代への技術継承に重きを置いており、社員の定着化の為に現場の声に耳を傾け、社員の福利厚生整備にも注力しています。将来的には男性の育児休業取得に関しても社内整備を行いたいと考えています。

また、毎週水曜日と土曜日にはノー残業デーを導入しています。社員には少なくとも両日は早く帰宅し、プライベートの時間を大切にしよう指導しています。当初はなかなか徹底されませんでした。導入から約5年が経過し、管理職に実施報告を義務付けたことも功を奏して今では100%近い達成率となっています。このような制度は継続してこそ効果を発揮するものですから、今後も弊社の企業風土として取り組み続けて行きます。



株式会社 テルベル 執行役員 志賀 将 様 業種：通信サービス業

通信の専門知識が必要とされる弊社では、専門性の高いサービスを安定して行うためには、専門知識を備えた人材の確保が必要であり、能力のある社員に働き続けてもらうために、育児支援制度を含めた男女問わず働きやすい環境を整えることが重要と考えています。

現在は、フレックスタイム勤務制度により、時間の融通が利きやすい環境を作っています。家庭の環境に合わせて、1時間早く出社し、1時間早く退社するなど柔軟に働くことのできる環境が整備されています。また調整ができれば、PTAや授業参観、その他子育て中に生じる地域活動への参加もできるよう勤務時間内に抜けることを認め、積極的な子育てへの参加を促しています。今後は女性社員の雇用が増加した場合でも、社員の声・要望が反映されたより働きやすい職場環境作りを行っていきたくと考えています。



株式会社 sugar 代表取締役 清水 彩子 様 業種：婦人服販売業

社員が子育てでも仕事も両立できるように、養育する子どもの年齢に関係なく、短時間勤務を希望すれば正社員のまま短時間勤務へ転換させる制度を導入したり、事業所内での託児所導入もしようと考えております。

現在、経済発展目まぐるしい中国に行くと、当たり前の様に、子どもを背中におんぶしながら裁縫したり、仕事をされている方を非常に多く見かけます。さながら昔の日本を見ている様に思います。私はそんな世の中になれば良いのではないかと考えております。職場内において、子どもを育みながら働ける環境構築は社員の就業意欲や労働生産性がプラスになると考えております。



「女性の力を益々活かせる社会にするためには…」

- U Xテレビ新潟 21 ヴィーナプラスプロジェクト 担当 梨本 さん
- 特定非営利活動法人 ワーキングウイメンズアソシエーション 常任理事 西條さん
- ファザーリング・ジャパンにいがた 顧問 片山さん

西條さん: 男女雇用機会均等法ができたのが今から約30年前。現在50代後半以上の世代は、妊娠出産を機に仕事を辞める女性が多くなりました。現在は育児休暇制度が整っているにも関わらず、『まだ女性が働きにくい』というのが不思議な感じがします。

特定非営利活動法人ワーキングウイメンズアソシエーションは働く女性が夢を語る場だと思っています。会員の中には親の介護を抱えていたり、シングルマザーであったりする人もいますが、それも人生の一部であり、それも含めて『自分』です。主役は『自分』であり、諦めさえしなければ必ず輝けることに気付いて欲しいです。

梨本さん: ヴィーナプラスプロジェクトの参加者は平均年齢38歳となっています。私たちは民間企業の立場から、「楽しめる事」や「こうなりたいと思う事」へのサポートを行っています。女性がより活躍するために活動しています。

西條さん: 当会員には40代前半で親の介護を抱える人が想像以上に多いです。介護は息子より娘が主役になることが多いですね。

片山さん: 晩婚化に伴い仕事と育児・介護が重なりますよね。今後、介護離職者が30%を占めていきます。この現状を誰も分からない事に危機を感じます。女性が子育てをする上で、男性も子育てしていいのではないかと。ファザーリング・ジャパン（以下「FJ」と言う）では、男性の育児参加を促しています。

● 男性が望む環境と今後のあるべき姿とは？

片山さん: 男性は仕事だけをしていきたいと思っているのではないのでしょうか。「女性の就業率」やら「女性の〇〇」と言われるが、「女性」という枕詞があると、男性がサポートしていかねばならない事を気付かない。性別に囚われずに家事をするのが当たり前の世の中になれば良いと思います。

西條さん: なぜ『女性の活用』と、『女性』とばかり言われるのか不思議で仕方ありません。

片山さん: ママ達は自由な時間が欲しいと思う。その反面、男性は自由だと思う。ご飯作りにしても、母親は「時間」だから作るが、父親はそういう概念がない。子供は父親と母親を見て育っている、父母の姿が子供たちには当たり前になると思う。子供に「性別問わずに家事育児は参加するのが当たり前」という姿を見せれば、次世代にも受け継がれると思う。

● これから結婚・出産・育児を控えている人が望む環境とかはどのようなものだと考えますか？

梨本さん: 自分は妊娠出産後も仕事していきたいと考えています。言いたいことが言える環境がいいのではないのでしょうか。罪悪感を持たないで働ける環境。子供が熱を出した場合とか、男女関係なく『言える環境』が良いと思う。職場で育児と仕事両立させている人を見ると大変そうだと思います。

● そういう人を見て「したくない」と思うことはありますか？

梨本さん: 今の仕事量のまま両立は難しいかもしれませんが、子育てをやりたくない訳ではない。子どもが小さい頃に一緒にいてあげたい。しかし、仕事で周りに迷惑もかけたくない。

片山さん: どうして女性だけが妊娠出産を機に仕事を辞めないといけないのか。夫婦になり子どもが出来た時に、男性が仕事を辞めるという選択肢があってもいいはず。夫婦で仕事のあり方を考え直すのがベストだと思う。FJでも辞めている人がいます。

● 現在の職場環境の問題点は？

西條さん: 日本の働き方がチーム制になっていないのが問題だと思います。

片山さん: 外国ではチームで仕事を行っている。日本は自分が担当となっていて休めない。また、日本はパートナーシップの仲が良くない。どちらが休むって会話ができていない。妻がどんな仕事しているか、どのようなスケジュールかさえ把握していない。子供の予定をアプリで入力して共有していく。子どもの予定を夫婦で共有してスケジュールを組んでいこうとしないといけない。子育てはパートナーシップだと思う。そういう予定をクラウド上で管理できる制度を構築していきたいと思い、クラウド管理する団体も立ち上げましたし、応援していきたいと思っています。

● 会社内でも家庭でも地域でも情報共有、パートナーシップが成立していればすべて解決していくのでは？

西條さん: 我が家ではカレンダーに、娘の部活、塾の送り迎えを夫婦のどちらがするかを書き込んでいます。

片山さん: 私はLINEで家族のグループを作り、子ども達と会話しています。

西條さん: 情報共有の大切さについては職場も全く同じだと思います。

梨本さん: 職場では皆が「ポジティブ」な考え方が無いと難しいと思います。皆の意識改革が進んでくれるといいですね。

片山さん: ある製造工場で、仕事をチーム制にした結果、仕事をシェアし、素晴らしい環境で部下も先輩も伸びていきました。

● 家族との共有する時間が取れない場合、職場環境から変えたら良いのではないのでしょうか。

片山さん: 今のシステムだと「担当制」が多く、上司も「あなたの担当」だから「あなたがしなさい」と決めつけているのがおかしい。例えば「休暇の間は〇〇さんが代わりにします」と言うようになれば、休暇も取得しやすくなると思います。それには先程の仕事をシェアする「チーム制」が必要と考えます。

西條さん: 高校生のお子さんを持つ独り親の男性が職場で理解されず、パワハラを受けているケースがありました。職場も、様々な事情で仕事ができない人を応援してあげないといけない。能力ではなく環境による影響により、仕事量が落ちても理解してあげて欲しい。子育ては一時的なものである、ということを理解して欲しいと思います。

片山さん: 私はそういう会社をコンサルしてきましたし、そういう立場の社員がいても必ず労働生産性が上がると思います。

梨本さん: 働きたい人は働き、休みたい人は休む。そういう労使が合意している環境が望ましいと思う。そうする事により違う道も開けると思う。

西條さん: そういうことを上司から言ってもらえるといいなと思います。

片山さん: 部下の育児を理解する経営者（イクボス）を多く育てたいと考えています。子どもが生まれてから、奥様がパートになり小学生になってから正社員に戻る世帯と、正社員のまま子育てしていく世帯では、生涯年収の差は2億円になります。女性が働くことにより、日本のGDPもあがるため、安部首相も「女性の力」と言っているのです。

西條さん: 育児をしている期間は生産性が下がっても大目に見て欲しいですね。

チーム制を導入していれば、組織的な生産性は下がらないはず。また、男性の育児を促進したいと思っています。男性が取得することで妻の負担が減れば、仕事への応援に繋がります。企業が男性の育児休暇を導入しやすい方向にしたほうが良いと思います。

片山さん: 日本は長時間労働が美德とされているのが問題。生産性が低くても長時間労働している人が偉いと思うのも問題です。

● 女性の力を益々活かせる社会にするためには

西條さん: これからは男性も女性も「自分の言いたい事が言える環境」が一番大切になってくるのではないのでしょうか。職場でも家庭でも、コミュニケーションが重要な鍵を握ると思います。

梨本さん: 一人ひとりの価値観が実現できる環境、自分自身が「これはこうだから」と諦めることなく、色々選択できる環境が必要だと思います。男性がやりやすい環境よりも女性がやりやすい環境はまだできていないと思います。

片山さん: 日本人女性も欧米並みに仕事を持って、働くことが「活躍」だと政府は考えているが、それだけではだめだと思う。性別に関係なく、子育てに専念してもいいし、また仕事に専念してもいいと思う。ワーク・ライフ・バランスは選択肢の自由なのです！



株式会社 ワーク・ライフバランス 代表取締役社長
小室 淑恵氏より

私自身も長男を出産した3週間後に起業し、育児と仕事の両立について、夫と試行錯誤を繰り返してきました。今後「時間制約を抱えたり、一定期間休む」ことは、女性特有のネガティブな要因ではなくなります。人生の中で子どもと過ごす時間はかけがえのないものですから、「子育てが仕事にもプラスを生む」という視点を持ち、1日1日をポジティブに過ごしてください。