

まちづくり情報誌 **ちもんけん**

Vol.115 ～働き方改革～「ダイバーシティ1.0、2.0そして3.0へ」



目次

- P2 特集～働き方改革～  
『ダイバーシティ1.0、2.0そして3.0へ』  
interview 豊明市長 小浮 正典さん
- P7 1テーマ レポート&エッセイ
- P10 市町村ゼミナール開催報告
- P12 所員紹介

一般社団法人 地域問題研究所

## ～特集●働き方改革～

# ダイバーシティ 1.0、2.0そして3.0へ

1980年代から1990年代にかけて、ダイバーシティの考え方が認識され始め、1985年の「男女雇用機会均等法」制定や、1999年の「男女共同参画社会基本法」制定により、女性が参加するための制度整備が進みました。この制度整備を「ダイバーシティ1.0」とすると、2018年に経済産業省がガイドラインを公表したのが「ダイバーシティ2.0」といえます。法律や制度はできても、それが利用されなければ意味がないと、各組織におけるトップダウンで機会の平等

化を宣言することが各地で進んでいます。また、1.0も2.0もやり遂げたわけではないですが、併行して取り組むべきは多様な働き方を認め合い、個性を活かすことではないでしょうか。それを「ダイバーシティ3.0」とするならば、その実現を阻むものの一つに、私たち全員の中にある「無意識バイアス」の存在があります。「家事や介護は女性の方が得意だ」「世帯主は男性であるべきだ」「女性には母性があるから育児に向いている」「男は妻子を養って一人前」など、科学的根拠もないのに存在し続ける、私たちの無意識バイアスを取り払うには、経験や気づきを伴う、仕事と生活の両立モデルを確立する必要があります。

そこで、2023年5月から、多様な働き方のモデルとなる取組『ワークwithチャイルド(通称ワチャ)』をスタートした豊明市の小浮正典(こうきまさふみ)市長に、自治体に求められるダイバーシティの推進に関する取組の経緯、今後の展望などについてうかがいました。



## INTERVIEW

### 豊明市長 小浮正典さん

愛知県豊明市で、自治体初の試みとして職場への子連れ出勤制度「ワチャ」が、2023年5月から本格導入されました。ワーク with チャイルド、通称「ワチャ」についてお聴きします。  
インタビュアー：地域問題研究所調査研究部長 河北裕喜



### “たいしたことない”取組「ワチャ」

河北：数ある働き方支援策・子育て支援策の中から、なぜ「子連れ出勤制度」を選んだのでしょうか。

小浮市長：こうして話を聴きにきていただいたのになんですが、私は「ワチャ」を「たいしたことない取組」だと思っています。スタートは非常に単純でした。2022年の12月に内閣府主催の子育て支援を議論するオンライン会議に健康福祉部長・子育て支援課長とともに出席し、婚活支援等も含めた少子化対策や子育て支援のメニューについて説明を受けました。その中に「子連れ出勤」があり、新たな予算やスタッフも必要ないことから、これならば豊明市でも始められるのではないか、と思ったんです。個人情報を扱う窓口業務では難しいかもしれないが、子どもがいても業務できる仕組みを検討してほしいと、部長と課長に相談しました。思い付きの時点で、私と、部長・課長の3人ともが「できるんじゃないかなあ」と思いました。試行実施に向けては、子育て支援課長が課のメンバーとともに、丁寧に相談・議論して、練り上げてくれました。

河北：昨年12月の市長のつぶやきから、制度の練り上げ、2月の記者発表、そして3月春休み時期に合わせての試行まで、思わぬ障壁や葛藤などありましたか？

小浮市長：まず、第一に公務員には職務専念義務(公務員の持つ義務のうち、自らの職務に専念しなければならないという義務。国家公務員法第96条及び地方公務員法第30条に規定)がありました。これをどうクリアするか。試行の制度設計の段階から、子どもが途中で騒ぎ出すことを想定し、業務に差し障れば、即、帰宅することを決めました。

私は民間企業出身であり、平日頃から公務員の職務への誠実さには驚かされてきたのですが、今回のワチャ導入にあたり、職務専念義務に対するプロ意識の高さを知り、大変勉強になりました。

第二に、個人情報保護の問題があります。市役所は個人情報も多く扱うため、その職場に子どもを入れることを大変危惧しました。そこで、試行段階で3部屋(現在は2部屋)の会議室をサテライトオフィスとして用意しました。そこに子どもを連れて、個人情報以外の資料整理や作成、データの入力作業などを、ノートパソコンで行うことにしたのです。そもそも子連れ出勤は緊急避難措置であり、通常の保育園や学校が利用できない、かつ祖父母等の家族の手が借りられない、そして有給休暇もあるが、どうしても出勤して、こなさなければならない業務がある場合を想定しています。

この2つについては、市内外からネット等に寄せられたご意見でも、職員を対象とした事前アンケートでも、心配や危惧の声が多かったため、様々な対策を立てました。



### 小浮市長 プロフィール

大阪府大阪市出身、1969年生まれの54歳  
京都大学経済学部卒。大学在学中は相撲部主将を務める  
大学卒業後、朝日放送を経てピッツバーグ大学公共・国際問題専門大学院修了、その後新聞社等マスコミでの勤務を経て立命館大学法科大学院修了。立命館大学院在学中はイオン株式会社で広報マネージャーとして活躍  
2012年 豊明市副市長就任  
2015年 豊明市長に就任

### ワチャ試行実験(3月6日からの1か月間)

利用者数：23名(男性職員10人、女性職員13人)  
子どもは31人(対象となる正規・パート職員は約200人)

3歳・5歳・9歳の三人きょうだいを  
伴って出勤した職員や、孫をつれて  
きた職員もいました。



### 小浮市長もワチャ利用者の一人

河北：市長もワチャの試行に参加されたとのことですが、いかがでしたか。

小浮市長：小1の娘と幼稚園年中の息子を伴って出勤しました。小学校と幼稚園が春休み期間であり、妻と話し合いの上、妻の健康診断と、息子の幼稚園の面談を同日にセッティングしました。一日フルで子連れ出勤するつもりでしたが、昼過ぎあたりから、退屈して市長室で走り回るようになったので、午後2時に妻に迎えに来てもらうことになりました。

河北：市長は、ご家庭ではどのようなお父さんですか？

小浮市長：私は、子ども達に、まったくあてにされていないんです。食事を作るのも車を運転するのも母親で、何もできないんじゃないかと思われています。平日は妻がほとんどの家事育児を担当してくれています。たまに、休みをとれた日には、家から子ども連れ出すようにしています。お風呂に入れるのは、私の役割ですが、お風呂と一緒に入っても尊敬はしてくれません(苦笑)。

### 「ワチャ」のルール

対象職員：市役所庁舎内及び図書館  
帯同対象：0歳～小学3年生の子どもで、帯同場所は所属の各課(室)内及び2か所のサテライトオフィス  
ルール：緊急一時的な措置とする。  
(緊急時の例：預け先施設の一時的な閉鎖(学校(学級)閉鎖を除く)、振替休園、祖父母や配偶者の用事)

#### ●禁止事項

- ①子どもが体調不良のとき及び学校(学級)閉鎖のときの利用
- ②子どもを現場に帯同させること
- ③子どもを他の職員に一定時間以上見守り等させること
- ④職務に専念できない場合の利用(利用職員又は所属長が、職務専念義務に反すると判断した場合には、早退するなど時間単位年休を取得する。)
- ⑤業務に支障がある場合の利用(個人情報、公文書取扱の観点を含む)

#### ●その他

- ①利用職員は所属長に報告すること(緊急時は事後報告可)
- ②利用職員は子どもが職場で過ごすために必要なものを持参すること
- ③利用職員は、子どもの事故防止に留意し責任を負うこと(事故防止の観点から、帯同場所の改善すべき点は所属長へ相談すること)
- ④所属長は、利用職員がいる場合に市民へ周知すること

子連れ出勤  
(ワーク with チャイルド)  
実施中

豊明市役所では、「仕事と子育てを両立できる柔軟な働き方」の普及啓発とともに「子どもと子育て家庭」への理解を深め、より一層、子どもと子育て家庭に優しい、子ども真ん中の地域づくりに資することを目的に、緊急一時的に利用可能な「子連れ出勤制度」を導入しております。ご理解のほどよろしくお願いたします。



河北：そんななか、市長室に帯同して、お父さんへの尊敬は生まれましたか？

小浮市長：土日の祭などイベントには子連れで参加していたため、関係者やお世話になった方と話したり、皆様の前でマイクを持っ

て挨拶をするのが父親の仕事と思っていたようです。私の真似をするときはいつもペコペコとお辞儀をするんです。ところが、ワチャの時に、職員のみなさんが、説明や相談に来て、お父さんは何やら難しそうな話をして、最後に印鑑をつけている光景を見ました。尊敬が生まれたかどうかはわかりませんが、難しいお話を仕事なんだねえ、と少し理解してくれたようです。

### 母親1人に家事・育児が集中するという異常事態を変えたい

河北：市長が、子育て支援推進にあたり、大事だと思うことはなんですか

小浮市長：国の子育て支援策は、現状は経済的支援に集中しています。否定はしませんが、それだけでは子育てしやすい環境にはなりません。お母さん1人に家事育児が集中していることを社会全体として是正していくことが課題です。子どもは小さいうちは、よく病気を患うし、意思疎通も慣れた人しかできないため、「お母さん、お母さん」と一緒に過ごす時間の長いお母さんばかりを指名します。そうすると、お母さんは、自分の時間が全く持てず、多くのやりたいことをあきらめる異常な状態がずっと続いてしまう。経済的支援だけでなく時間的・精神的な母親への負担集中を解消するための支援を行い、家族や地域全体で子どもを育てることを大前提にするべきです。これを念頭に、やれる

ことからやっていくことを常に意識しています。

河北：働き方改革について、他に力を入れていることはありますか？

小浮市長：市長になってから、力を入れたのはとにかく残業を減らすこと。長時間の残業を職員の健康問題と捉え、日本特有の「上司が帰らないから帰れない」という非合理的なことのないように呼びかけました。上司が残業しないようにすると同時に、部下も残業をする場合は「これをやるために残業します」と申告しなければならないようにしました。なんとなく残業していたのが、わざわざ申告手続きしなければならないなら、もう帰ろう、と残業が大幅に減りました。結果として人件費削減にもつながりましたし、有給休暇の取得率も上がり、良い方向に進んでいます。

### 社会を変えよう、と大きく構えたわけではない。子連れ出勤をベストと考えたわけでもない。合理的に『ワチャ』しよう。


河北：ワチャを導入した結果、市役所内外で、変化の手ごたえはありますか？

小浮市長：まだまだです。試行の前後に、たくさんのメディア取材も受け、各方面からの問い合わせもいただいて、豊明市よりも、さらに発展させた形で、他市町村も始めるだろうと思っていたのですが、この設備投資も予算もいらない「たいしたことない」取組に他の自治体がなぜ追随しないのか不思議です。地方自治体とはこうあるべきだというハードルが高いのか、それとも「子どもを職場に連れて行くなど言語道断」という常識のハードルが高いのか。どちらも高く超えられないのか。不思議で仕方ありません。私にとってはあくまでも合理的な発想でした。職場に連れて行かれても子どもにとっても快適ではない。通いなれた学校や幼稚園・保育園、可愛がってくれるおじいちゃんやおばあちゃんに預けられるのが安心できるし、のびのびもできる。それがかなわない時、緊急避難先として民間の一時保育を利用することがあるが、子どもにとっ

ても、会ったこともない人、行ったこともない場所に預けられることになります。私自身、両親ともに頼れない時に、一時保育に子どもを送り届けたことがありました。子どもが不安で固まってしまい、保育士に近づこうとしない姿を見て本当につらかった。そんな思いをするよりも、職場で「おとなしくしなさい」と、多少我慢はさせられても、短時間、働く親のそばにいる方が、子どももよほど幸せではないでしょうか。働きながら育児をされる方は、多かれ少なかれ、みなそんな経験があります。有給休暇の制度も時間

**たくさんのメディアに取り上げられました**

- 試行実施前  
テレビ4社、新聞2社
- 試行中および試行後  
テレビ5社(複数回)、ラジオ2社、新聞4社、その他、雑誌・ネットメディア等



単位で取れますが、どうしても職場に出なければならぬ時がある。無理をしてどこかに預けた子どもを案じながら仕事をするよりも、制度として認められた子連れ出勤で、さっと仕事を済ませて子どもと一緒に帰る方が、職場

も家庭も、みんな助かります。社会を変えよう、と大きく構えたわけではありません。合理的にそうしよう、と呼びかけたのです。

### ワチャのように、小さな、たくさんの取組を企業や他の自治体と共有したい。

河北：より合理的な働き方、子育ての支援として、次の展望はありますか？

小浮市長：2つあります。1つは男性の育児休暇取得推進の継続です。市役所内で女性よりも取得率は低いものの、男性取得者もだんだん増加し、取りやすいムードにはなってきました。これをさらに進めたい。

そして、ワチャの横展開として、豊明市内の事業所に、この「たいしたことない取組」を紹介し、それぞれの職場で、「これくらいならできる」ことを考えていただきたいと思っています。働きやすく、子どもを育てやすい社会へつながる、小さな、たくさんの取組を広げたいと思います。

河北：ワチャのような取組を市内事業所に展開し、少しずつ社会を変えていくというのは大変先の長い話。阻害要因として「子育てはお母さんがした方が良いよね」という無意識バイアスがあります。私も3人の子育てをほぼ、妻のワンオペに頼ってしまいました。子育てを振り返った時の私のような男性の後ろめたさや、女性であれば「私はあんなに苦労したのに」という想いがある中で、それを吹き飛ばすような荒療治的なものはないのでしょうか。

小浮市長：国が大きなベクトルとして少子化対策を打ち出してはいますが、各自治体で職場の雰囲気も、市民の受け止め方も様々です。やはりそれぞれの自治体が、あらゆることについて、ふさわしい方法を探っていくしかありません。たいした事をやらなくても、それぞれの自治体にふさ

わしい、小さな取組をいくつもやって、それを共有していくことが遠回りのようで実は近道ではないかと考えています。地方自治体の首長には、新しいこと

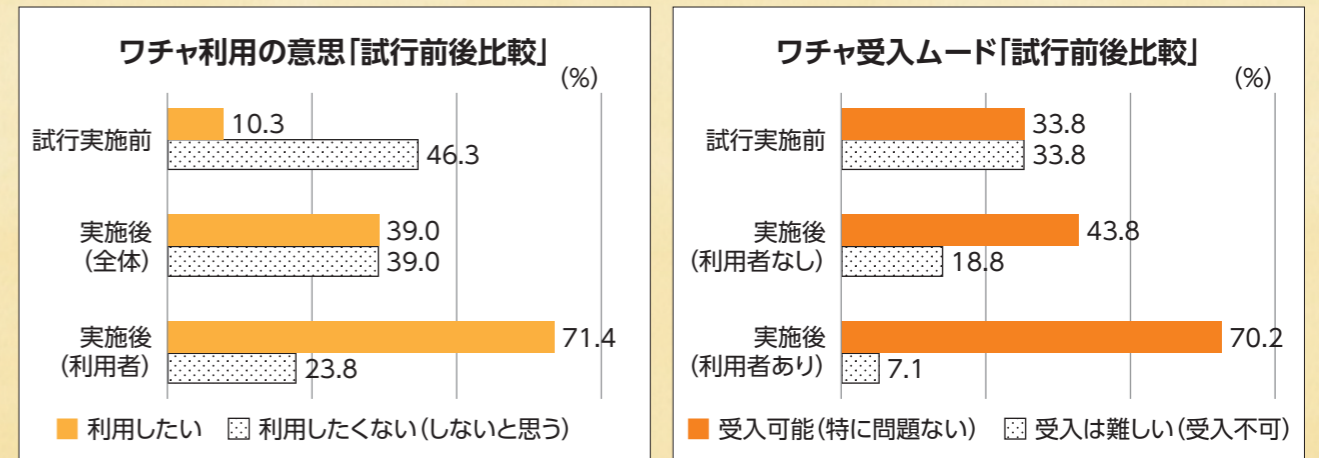


に取り組みリーダーシップが期待されています。失敗のリスクはあっても、恐れず新しいことをやっていくべきだと思います。ワチャについても反対意見は一部からはありましたが、ほとんどが応援メッセージでした。マスコミ報道は、詳細な対応策までは取り上げられないため、反対意見の方にもどこまで考えているかを説明すれば、わかっていただけました。

河北：試行前後の職員の方へのアンケートでも、施行前は受入可能と考える人が33.8%だったのが、施行後、利用者のいた職場では70.2%にまで増えていますね。体験して、利用の様子を目で見れば安心します。

他の自治体の追従も、今はまだですが、経過を見ているのではないのでしょうか。これまでも素晴らしい取組も、2つ目の自治体が始めるまでは、少し時間がかかったのではないのでしょうか。

### ▶ 子育て支援課と秘書広報課の連携により、試行前後に職員アンケートを実施しました。◀



アンケート回答者数:試行実施前136名、実施後「所属職場に利用者あり」84人、「利用者なし」96人

小浮市長：それは間違いありません。何らかのハードルを越え、一斉に始めることはよくあります。

河北：5月に実施されてからは、ワチャの利用はまだ1例もないとのこと、ワチャを利用せざるを得ない緊急事態が起こっていないということなので、それは良いのですが、夏休みになる7月・8月には活用されそうですね。その頃にまた、話題を呼びそうですね。

小浮市長：はい。夏休みはそれなりの利用があるかと予想しています。私も何回かは帯同することになると思います。また、妻としっかり相談しようと思います。

河北：引き続き、豊明市の取組に注目いたします！貴重なお話をありがとうございました。(インタビューは6月中旬に実施しました。)



### ●実施前試行中にもお邪魔しました●

3月27日(月)の昼下がり、ワチャの試行期間中の豊明市役所を訪れました。

午前中に保育園の卒園式を終え、4月から小学生になる2人の女の子が、それぞれのお父さん、お母さんの隣でお絵描きや工作、知育タブレットなどで思い思いに過ごし、時折お話したり、周りのおとなに話題提供したりして、職場には和やかな空気が流れていました。



「思っていたよりも静かにしていただけるもんだな、とわが子の知らない一面を知りました」と感心する職員も



←これは力作!  
ワチャ利用時に作られた作品。  
都市計画課のカウンターで、  
看板として光っています。

### 【職員の声：担当課のみなさんにお話をうかがいました】

小浮市長はあえて「たいしたことない取組」と表現されたワチャ、みなさんはどのように捉えていたのでしょうか。

松村子育て支援課長は、ワチャの取組を「仕事と子育てを両立できるような柔軟な働き方」の意識啓発と「子どもと家庭」への理解促進による「子どもまん中の地域づくり」のための一方策と捉えています。

地域の中で孤独になりやすい育児。子連れの外出をためらったり、ストレスを子どもに向けてしまったりする中で、いざというときに子どもを連れてきて良いよ、応援するよ、というメッセージとして試行を実施しました。試行中、子どもと接する同僚、働く親を見つめる子どもの姿を見て、「この人は、この子にとっての大事なお父さんなんだ、この人はお母さんとして活躍しているんだなあ」と新たな一面を知り、応援する気持ちになったとのこと。また、秘書広報課の伊藤課長さんや西森さんも、不可能ではないかと思っていたのが、案外、子どもがいても、できるものだと考えが変わったとのこと。まさに無意識バイアスからの解放が起きたのではないのでしょうか。試行前後に寄せられた感想では「前向きな検討に感謝」「子どもの笑顔に和まされました」「利用の予定はないけれどいざという時に安心」といった声があり、担当されたみなさんからの応援メッセージは、しっかり届いていると感じました。



(左から)健康福祉部子育て支援課 松村さん、行政経営部秘書広報課 伊藤さん、西森さん  
ご協力ありがとうございました!!

## 1 テーマレポート&エッセイ

# 「テーマ：ダイバーシティ1.0、2.0そして3.0へ」

今回のテーマは、当研究所の長年の課題であり、共働きで子育てに取り組んでいるスタッフにとっては現在進行形の課題です。私自身も、2人の子ども(長男 中2/長女 小6)の出産時に育休は取得せず、現在も昭和的な働き方から抜け出せないまま、子育てをパートナーに依存しているのが実情です。

こうした状況を改善し、ライフスタイルに応じた多様な働き方を可能にするために、ワークライフバランスに関する研修や、育児・介護と両立しやすい環境づくりなどを進めてきまし

た。今後は、子育てや介護の当事者だけでなく、周りのスタッフや家族、顧客などの様々なステークホルダーとともに認識を深め、多様性に富んだ持続可能な組織へとアップデートすることが求められます。

それによって、まちづくりへの意欲や能力にあふれた多様な人材が集まり、ひいては未来の暮らしやまちの魅力が高まるのではないかと。そんな問題意識から生まれた今回のテーマレポート、ぜひご高覧頂ければ幸いです。

(事業部長 池田 哲也)



### 寄稿① 男性研究者にとっての育休実践

三浦 哲司 (名古屋立大学人文社会学部准教授)

4月27日の晩に第二子が生まれ、1か月ほど育児休暇を取得しました。私と妻の両親はいずれも高齢で頼るのが難しく、前回に続いて今回の育児休暇の取得も必然のことでした。

育児休暇の取得にあたっては、勤務先の理解が大きかったと感じています。授業は補講等での代替が認められ、学内業務も同僚が代理対応するなどフォローしてくれました。もちろん、大学教員というのは特殊な働き方(裁量労働制)をしているので、私の話を一般化するのは困難かもしれません。それでも、男性の育児休暇取得には、やはり職場や同僚の理解が大きく影響すると思います。

今回の育休で第二子の世話をし、あらためて感じたのは、妻一人の力で産後を乗り切るのには困難という点です。産後の女性は、心身ともに疲弊しています。そうしたなかで授乳、

おむつ替え、寝かしつけ、風呂入れ、さらには家事全般を担うのは相当ハードルが高いといえましょう。ましてや、新生児の世話が24時間休みなく続き、かつ当面は終わりが見えないとなれば、もはや「無理ゲー」といえます。今日では、産後うつが大きな社会問題となっていますが、とても他人事とは思えません。そうであるならば、やはり男性の育児休暇取得は社会全体で広めていくべきと認識しています。

育児はどうしても思うようにはいかず、苦勞の連続でもあります。研究者としての癖なのでしょうが、育児本に書いてある内容を参考にして、自分なりに仮説を立てて子どもに対して実践するのですが、だいたいはうまくいきません。それでも、「新生児期は、親にとっても一生に一度のかけがえのない時間」のような気持ちで、できる限り楽しみながら子どもに向き合うのが大切なかなと思っています。

### 2021秋 所内研修 『Home to Work!』

講師：人材育成コンサルタント Home to work  
代表 桑井 優子(くめい ゆうこ)さん



研修テーマ：  
「仕事」も「家庭」も充実させてより幸せな人生を送るための「ワークライフ・エンリッチメント支援プログラム」



各自が幸せな人生を送るためには、仕事か家庭のどちらかを犠牲にするのではなく、仕事も家庭も両方うまくいくことが必須。ワークライフバランスから、ワークライフ・エンリッチメントへ、各自の意識を改革する下記のような多彩なプログラムを体験しました。

- 相手を理解する(聴く)なりきりワークと聴くワーク
  - ・アサーションワーク
- コミュニケーションの土台作り
  - ・愛のチリツモ 間接スキワークなど
- 手放しワーク(部下育成編)
- 今日から始める! ナイス・コミュニケーション宣言

研修を受ける中で、一緒に働く仲間が、何を大切に、どんなことを喜びとしているのか、互いにどんな感謝の気持ちを持っているのかなど、新たな発見がたくさんありました。

(<https://home-to-work.com/>)



## 育休第一号の鈴木さん、復帰から1か月半

## ～『対談』地問研の働き方改革、これまでとこれから～



池田(以下、池)：鈴木さんが産休に入ったのが令和4年の5月でしたね。

鈴木(以下、鈴)：はい、妊娠9か月でした。地問研創立から50年、なんと初の産休・育休取得者になりました。

池：世間は男性の育休を話題にする中、女性で初というのが、ちと情けない。地問研は少人数ということもあり、メンバーのライフイベントに併せて比較的柔軟に対応してきたとは思いますが。ある所員の介護との両立を応援したこともありました。

鈴：初取得者であるからには、後進の若手スタッフに、育児と仕事の両立が「普通にできること」と思ってもらえるよう、爽やかに軽やかに復帰したかった。ところが復帰直後、私が肺炎になり病欠。その後も娘が保育園で病気を次々ともらって来て、一か月半経った今も順調です！とは言えません。産後何より苦しかったのは長い文章の理解に時間がかかること。生後半年からの保育園選びも説明資料が頭に入ってこない。個人差はありますが、多くの母親が産後、睡眠不足や育児疲れ、ホルモンバランスの変化から理解力と記憶力の低下に苦しむそうです。

池：妻の妊娠出産を2回、体験しましたが、知らなかった！そうとは知らず、復帰直後に長い企画書を書かせてしまいましたね。



鈴：挑戦したかったので、夫や姑の手を借り休日にも書きました。仕事に復帰したからと言って、育児をゼロにはできません。娘の日々の成長も見たいし、チャレンジすることも諦めたくない。夫がいない休日は、ベビーシッター等、さまざまな支援制度を使用して、シッターさんに同じ室内で娘と過ごしてもらいながら作業するなど工夫していきたい。

池：パートナーとの家事育児分担は？

鈴：産前から、家事も育児もできる方ができる範囲でやろうと話しています。パートナーも勤務先で男性育休取得第一号だったため、周りの理解を得るのに苦労していました。

池：鈴木さんの産休育休前後のドタバタを所員たちは目の当たりにした。ファーストベンギンの鈴木さんを見て、ほかの所員が無意識バイアスからどう解放されるか。今回のテーマ「ダイバーシティ3.0へ」は価値観の多様化を認めること。育児や介護、その他の各自の人生のチャレンジを受け止め、制度を整えることと、価値観の許容もセットで進めたい。

鈴：一年間仕事から離れ、多様な価値観の人とたくさん出会いました。3年育児に専念する人、短時間労働を選ぶ人も。そんな多様な価値が認められる社会であってほしい。一方で、少人数の職場は互いの大変さが分かり、のしかかる側はつらい。在宅や各自の事情に応じた柔軟なタイムマネジメントなど、育児や介護という理由がなくても、みんなが安心して働ける制度となると良いと思う。



池：人生には、様々な事が起こる。半年くらい休みたい、現場を離れて学びたいと思うこともある。刻々と変化する各自のキャリアデザインを定期的に共有することが大事なかな。

鈴：そうですね、私も2人目も視野に入れてます。やれるやれないは別にして、みんなが仕事や人生などの両面でチャレンジし続けられることにフォーカスして地問研の働き方をアップデートしていきたい。

池：昔から、家族に職場を見てもらう機会や、土日のイベントへの子連れ出勤、所内旅行への家族参加など顔の見える関係づくりを進めてきた地問研です。レジリエンス、組織力を高くし、今の時代にあった最適解を見つけていきたいですね。



## ■サポートスタッフ制度スタート！

調査研究部では、残業や休日出勤にも対応する研究職員と所内スタッフが連携して業務を進めてきました。

ワークライフバランスを重視しつつ、より専門的な役割を果たせるよう、今春から新たな職種「サポートスタッフ」を制度化しました。所外の打合せ・会議などへの出席など研究職員に準じた仕事をしつつ、将来的なキャリアアップの可能性も視野に入れ、仕事に取り組んでいます。



## 寄稿② 「子育て支援策」は、誰をどう支援するのか考えていますか？

キャリアコンサルタント 柴田 朋子



職場における子育て支援という言葉からイメージされるものはなんでしょう？育休がとりやすくなること？時短勤務が長く続けられること？職場内保育所の整備？みなさんがイメージしたそれは「誰をどう支援」するものでしょうか。

その支援策を受ける対象は母親だと思込んでいませんか？それによって起きている弊害が今、いろいろと出てきています。一方育休は男性の取得が推奨され始め、法制度もかなり充実していますが、上司の側にはまだ「男が取ってどうするんだ」という人も少なくありません。働く母親にとって子育てに関する支援策はありがたい制度でもある一方、少し頑張っただけでやり遂げたい仕事に挑戦する機会が減ることにもつながっています。さらに、職場で少し気を使われる存在になり、女性従業員を多く抱える職場には負担が生じます。また、もう一方の親である男性の側は対象ととらえられにくく、支援を受けにくい現状があります。結果として育児中の男性がいる職場の負担があまり起きないことから「女性職場へのただ乗り(フリーライド)」とも言われます。これは結果として何をもたらしているのでしょうか？

働く母親に限らず「女性に無理をさせないようにしよう」という優しさからくる先回りした配慮や区別は好意的性差別と呼ばれ、実は当該女性のワークモチベーションと自尊心の低下を招くということがわかっています(Dardenne et al., 2007)。そこからもある種の子育て支援が行き過ぎた場合に、女性自身が仕事に対する意識を低下させることにもつながり、職場全体での負担感や不公平感を引き起こすことがあります。そのことを社会に訴えたのがいわゆる「資生堂ショック」でした(ご存じない方はぜひお調べください)。これらから学ぶことは、従来の子育て支援策に欠けているのは想像力と多様な視点だということです。つまりダイバーシティの観点です。母親なら子育て中は仕事の負担を軽くしてほしいだろう、子どもを優先するだろう、と聞きもしないで決めつけてはいませんか。その結果として「女性は働く意欲が低い。管理職になろうとしない」という話になると、私はやり場のない怒りを覚えます。

やろうとしていることは、ケアなのかフェアなのかを考えてみよう

女性活躍推進という言葉がずいぶん前から言われています。それっていったい何を示しているのでしょうか。「女性が」という主語で語られて「女性だけを集めて」なにか意識高揚につながるプログラムをやってください、というご要望がよくあります。けれどもその「何か意識が足りない」と思っているシーンはどうやって作られてきたのか(要因)を考えて、分析とともに反省する、という場面がほとんどありません。「ガラスの壁」というメタファーで語られる研究知見がさまざまにありますが、それは「入り口からずっと男女の扱いに差がある」ことを指しています。女性を大切に、女性には優しく、という思想(これは純粋な善意でもあるでしょうが、一方では期待値に差をつけているということ=差別です)がもたらす「ケア」の視点によって、厳しそうな職場(職務)ではなく、出来そうな向いていそうな職場(職務)に女性を配属する、女性にとってのつまづきになるような石はあらかじめどけておく、だから「家庭責任はあなたの方が引き受けてね」という制度を準備する、そうすることで、優しさで積み上げられた様々な施策は、働く母を枠外の人員に固定します。

今私が重要だと考えているのは、ケアではなくフェアの視点です。ケアは女性に関わらずすべての人にとって、時と場合に応じて必要なものです。たとえば闘病中、介護中、人にはいろいろな事情があります。誰にとってもケアの制度は必要です。そのうえで、男女だとか年齢だとか子育て中かどうかに関わらず「機会の平等」は必須のものです。人は自分の能力の少し上の機会に取り組むことで成長します。それをやり遂げられたとき自信が生まれ、モチベーションが高まります。もちろんその機会に周りの支援は重要ですが、そもそも機会を(意向を問われることもなく)そっと除外され続けたら、どうやって「やってみたら出来た」という経験や自己効力感を養うことができるのでしょうか。女性のキャリアは子育てが始まったら停止するわけではありません。そして子育ては永遠に同じ重みで続くわけでもありません。一方的にケアを与えたらいいでしょうか？と無限にケアを増やす在り方については、一度立ち止まって考えるべき時に来ている、ということをぜひお考えいただきたいのです。

ダイバーシティを阻む無意識バイアスの解除には、日々新たな気づきを得ることが効果的。

柴田さんのnoteがおすすめです。



# 市町村ゼミナール開催報告 (R4年度 第9講～R5年度 第2講)



市町村が直面する今日的課題をテーマに、専門家と先進自治体担当者を講師としてお招きする実践的セミナーです。地域問題研究所創設以来、約50年にわたり毎月開催しています。



## 第9講 スポーツを通じた持続可能な地域づくりに向けた戦略

原田氏は、スポーツ×文化×観光(地域資源)の可能性とイノベーションを起こすための視点や、継続するための具体的な方策を考える必要性について話されました。また、スポーツ大会の誘致を、施設との調整、観光事業者との連携をいかにスムーズに行い実施するかがスポーツツーリズム成功の鍵であり、その実施を請け負うコミッション組織の重要性についてお話があり、そのコミッションの事例として、遠藤氏から、さいたまスポーツコミッションの設立経緯や今後10年間のロードマップ、及びそのロードマップに基づいて具体的に取組む内容について紹介されました。



大阪体育大学  
学長  
原田 宗彦 氏



一般社団法人  
さいたまスポーツコミッション  
代表理事(会長)  
遠藤 秀一 氏



## 第10講 ヤングケアラーの現状と支援のあり方

濱島氏は、ヤングケアラーの基準、ヤングケアラーの問題が浮き彫りになってきた背景、子どもの人生での負担や不利益を軽減するためのケアの重要性と支援のあり方や具体的な支援体制・方法について話されました。ヤングケアラーは複合的な問題を抱えるケースが多く、教育と医療、福祉などの多職種の連携が重要になることから、上田市からは支援の拠点・窓口を設置して、関係部局間で情報共有するとともに、当事者同士の交流・情報交換の場づくりを進めてきたことを紹介されました。周囲の第三者が早く気づき、支援につなげることが重要であることも話されました。



大阪歯科大学医療保健学部  
教授  
濱島 淑恵 氏



神戸市  
子ども・若者ケアラー  
相談・支援担当課長  
上田 智也 氏

## 第11講 行動経済学を応用した地域の政策づくり ～行動変容を促すナッジとは～

「人々が強制的にではなく、よりよい選択を自発的に取れるようにする方法」を生み出すための理論であるナッジ理論や実務で役立つ行動経済学の考え方と自治体における具体の事例(風疹のワクチン接種の啓発など)について話されました。ナッジ活用の事例を掲載したサイトもつくられており、このサイトを活用して、正しい情報を発信するだけでなく、「人に伝わり理解し行動できるようになる」ための理論を知り、それに基づきかけや取組をすれば、自治体や地域の課題の解決への道が開けます。



大阪大学  
感染症総合教育研究拠点・特任教授  
大竹 文雄 氏



## 第12講 トップが語る茨城県境町の革新的な地方創生の取組



茨城県 境町長  
橋本 正裕 氏

人口減少時代を見据えて、財政再建、人口増加政策、ひとの創生を柱に取組を進め、ふるさと納税の拡大や太陽光発電事業、補助金獲得で財源確保を図るとともに、自動運転バスの運行、公共施設の入居・使用料から管理維持費を捻出する投資回収のしくみづくり、子育て支援策として先進英語教育の無料実施や英検受験料無料、積極的に情報公開することで説明責任を果たし、スムーズな意思決定が可能になっていることなどを紹介していただきました。トップとして責任を持って決断し、町民や地元企業を巻き込み、自らすすんで行動し実行する町長の熱意が伝わりました。

## R5年度 第1講 地域におけるデジタル化の推進と地域の活性化 ～住民目線のデジタル社会実現に向けて～



名古屋大学大学院  
情報学研究科社会情報学専攻  
教授  
安田 孝美 氏



飛騨市まちづくり観光課  
課長  
齋藤 由宏 氏



総務省 地域情報化アドバイザー  
(前高山市行政経営課デジタル推進担当)

山田 雅彦 氏

安田先生は、先生が関わってきた産学連携によるデジタル実装の取組事例とともに、住民目線のデジタル社会実現に向けて、利用者視点の重視、地域の課題に合った技術の選定・活用、現場の生の声を聴く、困っている人を助ける仕組み、継続できる仕組み・体制づくりが重要であることを話されました。齋藤氏は、飛騨市のファンクラブやさるぼほコインなどについて、画期的でスピード感ある取組や、AI活用の観光DXの推進を紹介されました。山田氏は、ICTを活用した中心市街地の課題解決の取組事例のほかに、行政という組織の中で、新たな取組を推進するためのご自身の考え方、進め方について紹介されました。



## R5年度 第2講 多極分散型国家の創生が日本を救う ～日本の未来を担う地方の戦略～



山形市 副市長  
井上 貴至 氏

政策づくりの三本柱「現場での対話、データ分析、前例を疑う」から、課題把握や先進事例の研究を徹底して地域に置き換え、多様な市民を巻き込みながら実行に移していく過程や視点を多くの具体例と共に話されました。市全体がウェルビーイングな状態であるために商工課に「働きやすさ追求室」を新設、女性活躍や男性育休などの働き方改革、教育現場のDX化を進めていることなど、これらの多様な取組において行政だけでなく企業や市民も巻き込んだ産学官民連携で取り組んでいることも紹介されました。



## 市町村ゼミナールの「これまで」と「これから」

市町村ゼミナールの今後の開催予定内容や、これまでの開催概要を、弊所ホームページ(<https://www.chimonken.or.jp/>)に掲載しております。ぜひ、ご覧ください。また各種講座企画もご相談ください。



# 所員紹介

事業部長(主席 研究員 兼務)

## 池田 哲也

(無いと思っている)自分の中の無意識バイアスを自覚し、凝り固まった思考の偏りや癖を解きほぐしてアップデートし続ける。中老(50歳)を迎えた私に課せられた大きな課題です。



研究理事 兼 調査役  
(愛知県交流居住センター事務局長)

## 加藤 栄司

随分前に携わった業務をレビューすることがあります。今なお通用する古くて新しい課題とその課題解決の方策を再発見することも多々。温故知新が大切だと思ふ瞬間です。



調査役

## 田辺 則人

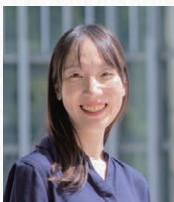
朝夕の寒暖差に敏感な体になってきて、体調管理が難しくなってきたと感じています。図書館に通って本を探すことなどを楽しみながら、これからの自分のあり方を模索していきます。



研究員

## 林 桃子

今年はいよいよ一層、身近な大切な誰か、一緒に活動する仲間、そして関わる様々な人へ、楽しみの連鎖を広げていくようなイメージで、暮らしや仕事に臨んでいきたいと思っています。



セミナー担当

## 出口 志穂

市町村セミナー・公民連携セミナーにご参加いただき誠にありがとうございます。引き続きご参加いただければ幸いです。



サポートスタッフ

## 近藤 亜美

3月よりサポートスタッフとして働き始め、日々新鮮な気持ちで取り組んでいます。地問研の、ひいては地域の力となるよう頑張っ参りますので、よろしくお願ひ致します。



理事長

## 青山 公三

最近の報道で、マイナカードと保険証合体の問題が喧伝されています。問題の指摘に終始せず、問題が起きた時の対応や、便利になる前向きな話をして日本のデジタル化を進ませたいものです。



調査研究部長

## 河北 裕喜

地元の祭礼行事の主要な担い手であった町内の子供会が今年3月をもって休会。子ども達にお金で買えない体験を提供し、伝統文化の継承を図るために四苦八苦しています。



主任研究員

## 安間 奈巳

地域の人たちの「やりたい」から始まることこしに取り組んでいます。形になったり、ならなかったり、手を出しすぎないように気をつけながら、私自身も楽しんでいきます。



調査役

## 押谷 茂敏

親の介護で7年ほど毎週末実家に通いました。多大な「努力」を費やすのが介護、でもほとんど「成果」が見えないのが介護です。こんな経験も何かに活かせれば…です。



研究員

## 藤本 慎介

マスクを外して過ごすことが徐々に増え、これまで見えていなかった人の表情を見る機会が増えました。自らも、表情を豊かに、笑顔忘れず過ごしたいと思います。



嘱託研究員

## 西村 郁

本誌編集にあたり「多様な働き方」について熟考しました。隣の人の働き方は聴かなければ、わからない、自分の働き方も言わなきゃ伝わらない。たくさんの方の「ナラティブ」を聴いてみたいのです。



サポートスタッフ

## 渡邊 つぐみ

この春からお世話になっております。新社会人として、慣れない毎日ですが、新しい出会いに日々感謝しながら頑張っ参りたいと思います。よろしくお願ひします。



理事兼総務部長(主席 研究員 兼務)

## 藤 正三

仕事では地方への移住促進とそれに合わせたまちづくりなどに取り組んでいます。休日はもっぱら、スポーツ観戦にあわせ、会場周辺を散策しながら、まちと食との出会いを楽しんでいます。



研究理事

## 杉戸 厚吉

年齢とともに地域での役割が増えるなか、これまでのやり方の限界を感じながら、変えることができないもどかしさを感じています。まず、自らの地域で実践しなくてはと思っています。



調査役

## 春日 俊夫

今年9月にラグビーワールドカップが開幕です。コロナ前に熱狂した日本大会から4年、残念ながら現地フランスには行きませんが、今年の秋は観戦で忙しくなりそうです。



研究員

## 鈴木 瞳

約1年間の産休育休を経て復帰いたしました。本号はダイバーシティがテーマ。ジェンダーに限らず、多様な価値観が共生できるまちづくりに向けて、精一杯尽力して参ります。



総務主任

## 石川 桂子

最近感じることは、60代になり若シニア層の仲間入りなのだろうか?体力衰えたかな?仕事も馬力をかけてやっていた時と比べ少し根気がなくなったあとと実感。いつまでも若い気持ちで過ごしたいと思います。



サポートスタッフ

## 田中 祥子

昨年山口から名古屋に引越し、2月からちもんけんにお世話になっています。東海初心者ではありますが、研究員の皆様に頼っていただけるよう精進してまいります。



## 編集後記

6月初旬、地域問題研究所は、所内旅行を3年ぶりに実施。一同で奈良を訪れました。地域で子ども達の成長を支える活動として2022年にグッドデザイン大賞を受賞した「まほうの다가しやチロル堂(生駒市)」や障害のある人とともに、福祉業界にとどまらず、アート・デザイン・ビジネス等さまざまな分野と手を繋ぎながら仕事を生み出している「Good Job!センター(香芝市)」を視察、観光もグルメも楽しみました。モノやコトを多世代の多様な視点から捉え、意見交換をする、久しぶりの刺激的な旅でした。(西村)

「明日の中部」改題 通巻210

ISSN 0918-7413

まちづくり情報誌 **ちもんけん Vol.115** 令和5年6月30日発行

編集 池田哲也・西村郁

発行 一般社団法人 地域問題研究所

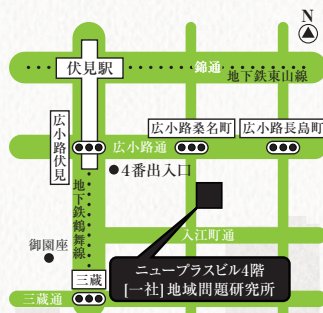
〒460-0008 名古屋市中区栄二丁目2番31号  
ニュープラスビル4階

TEL : 052-232-0022

FAX : 052-232-0020

ホームページ: <https://www.chimonken.or.jp>

Eメール: [office@chimonken.or.jp](mailto:office@chimonken.or.jp)



地域問題研究所への交通  
地下鉄「伏見」駅4番出入口より徒歩3分