

令和5年度第2回大府市有識者懇話会 要点記録

日時：令和5年7月11日（火）

午後2時～4時

場所：委員会室1

出席委員（敬称略・五十音順）

委員 小倉 祥子

委員 後藤 澄江

委員 山本 和男

ファシリテーター（敬称略）

池田 哲也

大府市

市長 岡村 秀人

副市長 山内 健次

教育長 宮島 年夫

企画政策部長 新美 光良

市民協働部長 近藤 真一

福祉部長 猪飼 健祐

健康未来部長 中村 浩

産業振興部長 寺島 晴彦

教育部長 浅田 岩男

秘書人事課長 長江 敏文

法務財政課長 平野 陽介

協働推進課長 奥村 喜美子

地域福祉課長 長坂 規代

福祉総合相談室長 小清水 崇

保険医療課長 田中 嘉章

幼児教育保育課長 山本 貴之

子ども未来課長 川出 陽一

健康増進課長 原田 亮男

商工業ウェルネスバレー推進課長 半田 貴之

学校教育課長 大山 容加

企画広報課企画政策係長 鈴木 康幸

(事務局)

企画広報課長 太田 雅之
企画広報課広報広聴係長 藤原 美佳
企画広報課広報広聴係主任 樋口 大樹

テーマ

子育て環境が充実したまちを目指して

1 市長あいさつ

2 市政提案

【ジェンダー平等を土台とした子育て・子育てのまちへ】

- ・ 国連人口基金（UNFPA）の「世界人口白書 2023」によれば、出生率の低下とジェンダー平等は関連している。
- ・ 先進国では、ジェンダー平等が高いほど、出生率が高い傾向がある。
- ・ 日本のジェンダー平等に関するランキングは、先進国の中で最下位である。（「Global Gender Gap Report」の2023年版から抜粋。全体146国中、日本の総合順位は125位。経済部門は「0.561」で123位と低い。）
- ・ 「令和2年国勢調査」によると、大府市は、30～44歳の子育て世代の女性の年齢階級別就業率が下がっており、M字型を描いている。このデータは、愛知県全体と似た傾向を示している。
- ・ 子育て世代の男女間には給与格差があり、女性の方が低く、男女のどちらが育児休業取得すべきか判断する一つの材料になってしまっている。
- ・ 日本の女性の管理職比率は他国に比べて低く、ジェンダー格差が依然として存在する。
- ・ 現状では、「望む数」の子どもを「望む間隔」で出産することが難しい状況にある。
- ・ 「令和元年度男女共同参画に関する市民意識調査結果報告書」によると、男女の平等感を尋ねる問いに対して、「家庭生活」「地域活動の場」「法律や制度」において、男女で感じ方にギャップがある。男性は平等寄りであるが、女性は男性優位を選ぶ割合が高い。
- ・ 大府市で特徴的な傾向が、母親が3歳まで育児に専念するという「3歳児神話」の意識が依然として高い。「子どもを出産しても女性が働き続けることには反対はしない」という回答が多いものの、「母親の手で育てることが理想である」という意識が高く、矛盾が見られる。

- ・ 一方で、「子育ては親だけでなく、地域や社会全体で関わっていくのがよい」に賛成の回答の割合が高い結果となった。また、「保育園や子育てサービスの充実」が、男女ともにどの年齢階層でも最も多く選ばれているため、大府市は子育てしやすいまち、子育てサポートのあるまちといった点を評価されていることが分かる。
- ・ 広島県三次市では、「お父さんお母さん休暇」制度を導入している。1歳6カ月未満の子どもを持つ全職員に2カ月の休暇を義務付け、女性は8週間の産後休業以降、男性は配偶者の出産後に取得する。労働市場におけるジェンダー平等を実現する施策として、大府市でも、父親の育児休暇の義務化や男性に短時間勤務を推奨する施策を打ち出す必要がある。休暇の取得を義務化することで、男性が子育てのために休むことが当たり前の職場風土が醸成される。
- ・ 市が、率先して職員のワークライフバランスを実現することは、市民や企業への啓発につながり、ジェンダー平等が複合的に作用されると期待できる。

【全ての子ども子育て家庭にサービスを】

- ・ 子育て環境を充実させる大切な視点や最終目的は、子どもの幸福感を改善することである。日本の子どもの幸福感は、他の先進国よりも低いという問題に対処する必要がある。
- ・ 子育て環境において、大府市は充実したサービスと支援を提供しているが、支援ネットワークの網からこぼれてしまう家庭があるなど、課題が残っている可能性がある。
- ・ 子育てに関する代表的な自治体ランキングには、年少人口割合と伸び率、住民の子育てしやすいさの感覚を重視するものや、女性のキャリア支援や男性育休取得率、共働き夫婦の出産子育てのしやすさを重視するもの、子どもの医療費助成や安心・安全を重視するものがある。
- ・ 誰一人取り残さないというSDGsの視点を取り入れ、脆弱な立場にある子どもや養育者への配慮、時代の変化に対応できる柔軟な行政サービスが重要である。
- ・ 子育て支援ネットワークにおいて、条件不利家族（一人親世帯など）や虐待リスクが高い子どもが見過ごされることがあるため、フォーマルとインフォーマルのネットワークの統合と効果的な対応が必要である。
- ・ 子どもの貧困を含む子ども施策において、データに基づく根拠のある施策が重要である。都道府県や市町村ごとに貴重なデータを抱えており、データの相互の有効活用とメリット・デメリットの把握が重要である。子ども

家庭庁は、EBPM（エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング。証拠に基づく政策立案）を重視し、子ども施策を立案している。

- ・自治体に求められる視点として、①充実した保育施設の整備と保育士の確保、研修支援、幼児教育保育の質の向上、②子育て支援プログラムの提供と情報の共有、子ども子育て相談におけるソーシャルワーク視点の人材配置、③共働きの親にやさしい環境の整備と父親の育児参加支援、④教育環境の充実と教育格差の解消、外国籍児童生徒への教育支援、⑤安全安心な地域づくりと子どもの安全確保対策、⑥子ども・子育てサービスのモニタリングと評価再配分、地域ステークホルダーとの協働や意見収集が重要である。
- ・支援が必要な人ほど、ガイドブックやウェブサイトを見ない、読まない傾向にある。誰一人取り残さない情報提供が必要であり、子育て情報の集約と利用者への徹底的な情報提供が大切である。子育て情報が届いていない層へ情報を届ける工夫が必要で、「子育て情報提供士」の任命や「地域子育て情報提供団体」の任命などで、情報提供を行ってみてはどうか。
- ・父親の育児支援と母親のキャリア支援が必要で、子育て支援施設での活動に父親の利用を促進させ、育児休業中や再就職準備中の父親・母親向けの託児サービスやキャリア支援を進めるとよい。
- ・子育て支援プログラムが、子育て中の母親のみの目線になっていないかの点検が必要である。父親が参加しやすい、利用しやすい環境を作ることが大事である。

【キャリア教育と子育て環境が充実したまちを目指した「連携・協働」】

- ・「キャリア教育に関する総合的研究第二次報告書（令和3年10月）」によると、小学校では全体の50.5%がキャリア教育の年間指導計画を作成し、26.0%が体験活動を含んでいる。コロナ禍の影響で職場体験を経験せずに高校生になっている子どももいる。
- ・中学校では体験活動に関しては99.3%が取り組んでおり、90%以上の生徒が有意義だと思っている。
- ・高校では全体の約80%がキャリア教育の計画を立てているものの、「キャリア教育の取組に対して評価を行っている」に「あてはまる」と答えたのが、学校調査で32.0%、担任調査で10.7%であり、多忙により振り返りが難しいという課題がある。ホームルーム担任調査では、「キャリア教育目標を人に説明できる」は、わずか6.7%であり、キャリア教育の目標の浸透という点でも課題が残っている。
- ・キャリア・パスポート（児童生徒が、小学校から高校までのキャリア教育

に関わる諸活動の記録し蓄積する教材等)の策定を行うことで、学校の先生が取り組みやすくなると考えられる。

- ・ 先生方によるキャリア教育の評価の仕組みについて、職員室内での評価は難しいため、クラウド上での評価システムを構築すると良い。自己評価と第三者評価の組み合わせで、ポジティブに評価する仕組みになると良い。
- ・ 日本とイギリスにおける学校教育の違いとして、イギリスでは教育システムが公立学校に独自の採算性と予算を持たせているため、新しいシステムを導入しやすい。日本の義務教育は、外部からのサポートが必要なので、無償のツールと授業方法や評価の仕組みの提供に重点を置いている。教員の多忙化を解消するため、授業づくりをクラウド上で行うことが重要である。
- ・ 少子化時代において、「第6次大府市総合計画」の「健康都市の実現」の概念図にあるように、全てのセクターが関わり連携することが重要である。(令和4年度に実施した学校におけるバイオリン授業は、好事例の一つとして挙げられた。)
- ・ 「協働」とは、共通の目標の実現のために、責任と役割を共有・分担し、ともに汗をかき、成果を共有することである。子育て環境の充実及び健康都市の実現に向け、全ての施策・予算化した事業を通して、「地域を育てる(協働環境を整える)」ことを徹底するべきである。市民等の連携先を育てることにより、事業の効果が高まる。

3 意見交換

- ・ ジェンダー平等の意識が重要であることを自覚し、大府市は、「大府市人権を尊重した誰一人取り残さないまちづくり推進条例」を制定した。7月からパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を導入し、ジェンダー平等への意識が高まっている。
- ・ 子ども家庭庁は、「働きながらの子育て」を推進しており、市の男性職員も育児休業を取得する例が増えている。大府市は、製造業が盛んなまちであるが、中小企業にも男性の育児休業が促進されるよう、公務員が先導役になり、理解の促進に努めたい。
- ・ 少子化により、「3歳児神話」の意識が変わりつつあると感じている。0～2歳の保育について、要件を緩和するなど、保育環境の充実を進めたいと思っている。
- ・ 中小企業は、社長の意識次第で育児休業制度を柔軟に導入可能である。大企業や行政が制度的な課題を抱える中、中小企業の代表や社長の意識が変われば育児休業に関する従業員の考え方が変化する。

- ・ 男性職員の育休取得が進んでいるものの、男性と女性の感覚の中で、3歳児神話が未だに残っている。この地域は、男性の所得が高いので、専業主婦でも家庭が成り立つ構造があると思う。
- ・ 仮定の話であるが、母親が子どもを育てるよりも、質の高い保育施設等に預けた方が子どもの能力が伸び、大学までの進学過程の中で、より高い能力を身に付けているというデータがあれば、「3歳児神話」における意識が変わっていくと思う。
- ・ 時短勤務や柔軟な働き方の普及により、男性の育休取得が増えているが、まだ一部の企業に留まっている。学校や大学でも男性職員の育休取得が増えているが、普及していないところもある。
- ・ 大府市は、平成30年に、イクボス宣言を行っている。育休取得した職員から聞き取りを行い、さらに制度に磨きをかけてほしい。
- ・ 若者会議で参加者から「若者は広報紙を読みません。」と言われた。プッシュ式による情報発信や、子育て家庭には「こんにちは赤ちゃん訪問」で情報を積極的に伝えていく必要性を感じている。
- ・ 子育て情報の届かなさに対して、市の広報手法を見直す必要がある。
- ・ 各種調査データの活用が進んでおらず、データを継続的に利用する仕組みが必要とされている。子どもの貧困調査の結果を全国的に共有し、分析に活用する取り組みが行われているが、データの利用許可や手続きの課題がある。行政内部や第三者がデータを利用する仕組みの整備が進んでいるが、まだ壁が存在している。
- ・ 東京や大阪などでは、データを共有して、必要な事業を実現させる動きがある。
- ・ 子育ての専門職や行政職員が集うプラットフォームに情報を集約し、しっかりと情報管理を行った上で、子育てサービスを発信できると良い。高齢者の分野では実施されているので、子育ての分野でも可能ではないか。
- ・ 市は、いち早く、「協働」をまちづくりの基本として、市政運営をしていた。平成18年4月1日に「大府市協働のまちづくり推進条例」を施行し、庁内組織にも市民協働部という部門を設けた。市民協働というのを前面に出した仕事としては、環境分野、防災分野がある。子育て環境についても、これから、市民、NPO団体等と連携した仕組みを作ることが重要だと認識した。市は、小学校区に一つ児童センターがあるので、その施設を活用して、協働による子育て環境の充実を図りたい。
- ・ キャリア教育においては、学校や学年ごとに異なるアプローチが必要であり、生徒の反応にも注意が必要である。
- ・ 学校ごとに職場体験やキャリア教育の実施内容に差があり、対応の柔軟性

が求められている。キャリア教育において、自分で目標を決めて挑戦することや、成功体験・失敗体験を通じて学ぶことが重要視されている。

- ・ 国や地域によってキャリア教育の仕組みが異なり、日本のキャリア教育が進む背景には、経済状況やニートフリーター問題などが関係している。ヨーロッパやアメリカの教育制度では、子どもたちが早い時期から自分の進路を決定する必要があるが、日本では多様な進路があることが強調されている。
- ・ 日本のキャリア教育においては、親が子どもの進路に大きな影響を与える場合があるが、子どもの幸福感や情報格差にも配慮する必要がある。
- ・ 子育て支援について、児童手当の拡充が国の提案として挙げられている。今回、新たな視点からの貴重な意見がたくさん出され、参考になった。得られた意見を事業化できるものから形にしたい。