

第1回

新宿区次世代育成協議会

平成20年7月2日(水)

新宿区子ども家庭部子ども家庭課

事務局

定足数確認 資料確認

中山会長

議題の新宿区次世代育成支援計画（前期）の見直し概要版について事務局から説明する。

事務局

資料1 新宿区次世代育成支援計画（前期）の実行計画対応版について

これは、前期の次世代育成支援計画を今年度からスタートしている新宿区の第一次実行計画に対応するように見直したものである。前回の協議会で素案を示し、所管のところで内容を詰め、本日は最終案という形で配っている。

新宿区次世代育成支援計画は、平成17年から21年度の計画期間で策定をして、もとは次世代育成支援対策推進法という国の法律のもとに地域行動計画という形で策定しているものである。毎年新宿区でも子育て支援、子どもの関係でさまざまな事業を立ち上げており、いろいろな形で統合しているものもあるので、一定の報告をしているが、本年度調査をするに当たって、このような形で成果物をつくって、調査に当たっては配付をしていきたいと考えている。

その意図は、これまでいろいろな調査をしても、新宿区PRを一生懸命やっているが、すべての事業について皆様に浸透しているわけではないという部分がある。そこで、現時点でどのような施策が立ち上がって進んでいるかということをもまずご理解いただいた上で調査等にお答えいただきたいと思っており、そのためにも作成しているものである。

したがって、この間さまざまな事業を行っているが、主にこの計画を策定してから今までに大きく進んだ部分を取り上げてあらわしているというふうにお考えいただきたい。

【目標1】子どもの生きる力と豊かな心を育てます

1. 子どもの権利を大切にす取組みの充実

課題

人権教育

権利侵害等への対応

子どもの区政等への参画の機会づくり

計画中のこの課題に対して、新宿区は子どもの権利を守るため、関係機関の連携を進め、

人権教育の充実を図っている。

具体的な取組み

子ども家庭サポートネットワークの設置

学校における人権教育の推進

子ども家庭サポートネットワークについては、虐待防止、子ども学校サポート部会、発達支援部会とそれぞれの福祉部や教育委員会で組織していた子どもをめぐる課題を解決する部会を統合して、より関係機関が連携しやすくするようにということで設置したものであり、現在は児童福祉法に基づく要保護児童対策協議会としても機能しており、新宿区の虐待防止や予防、さまざまな発達支援等の課題に的確にこたえるような形で連携をしているものである。

2．子どもの生きる力の育成と自立の促進

課題

若者の自立支援

新宿区というレベルでは、中学を卒業したあたりからの若者とのかかわりが薄くなってしまふという課題もとらえながら、この次世代育成計画は、生まれる前から自立するまでをとらえていこうという意気込みでこのような若者の自立も挙げている。

自立をサポートする取り組みとして、若者の相談コーナーの設置や就業状況調査なども行いながら、21年度からは仕事センターも設立を予定しており、協働提案事業で民間の団体と協働しながら中学卒業後からの青年支援にも取り組んできた。

3．幼児期の教育・保育環境の充実

幼稚園と保育園の連携・一元化が具体化して、19年度には東京都で第1号の認定子ども園である「四谷子ども園」が開園した。

また、就学前の教育も充実してきている。

4．子どもたちの遊び場・居場所の充実

課題

集い・遊べる公園を増やす取り組みの推進

学校を核とした子どもの居場所づくり

具体的には、あまり使われていない小さな公園等を、区民の方や子どもと一緒にワークショップをしながら使いやすい公園にする取り組みを毎年進めており、子どもが集まるような公園になってきているものも実際に事例として出てきている。

また、19年度から始まった事業で、放課後子どもひろばがあり、23年度までに、放課後の学校施設を活用して遊びや学びの場として活用するという事業を全校実施するよう進めている。

5．子ども・親子・世代間の交流の促進

課題

世代間の交流促進

多くの世代が触れ合いながら子どもを育てていくことも意義のあることであり、三世代の交流モデル事業を西落合児童館で来年度から立ち上げるなど、さまざまな取り組みをしている。

6．子どもの読書活動の充実

課題

本とふれあう機会づくり

子どもたちに親しまれる図書館活動

子どもの読書活動について、新宿区では子ども読書活動推進計画をつくっており、20年度からは第二次に入り、図書館だけではなく、学校、保育園ほか児童館など身近な場所で子どもたちが本に親しめる環境づくりを進めている。

また、乳幼児健診では、絵本を配布して、実際に読み聞かせのグループの方が読み聞かせを実施するなど、早い時期から本と触れ合う機会をつくり、21年度からはさらに三、四カ月児に加えて3歳児健診でも実施することとなっている。

【目標2】きめこまやかなサービスですべての子育て家庭をサポートします

1．子育て支援サービスの総合的な展開

課題

子育て支援サービスの質と量の充実

支援を必要としていながらサービスの利用につながない親子への支援

居場所づくりや、新生児を含む4カ月までの乳児のいる家庭を全戸訪問して、行き届きにくい部分にも手を伸ばしていこうというところで行っている。

2．親と子の健康づくり

課題

「新宿区健康づくり行動計画」の着実な推進

健康づくり行動計画が3月に出たが、食育や歯の健康づくりの充実を図っている。それ以外の乳幼児の健康支援という部分については、次世代育成支援計画、次につくるもので新たに見直しを図っていきたい。

3．特に配慮が必要な子どもと家庭への支援の充実

障害児等と家庭への支援

障害児の家庭については、障害の部分については、特別支援教育というのが始まった。それに対する支援の充実については、特に教育委員会のほうで巡回指導や相談体制の構築を進めている。

障害児タイムケアの事業については、特別支援学校に通学する子どもたちの放課後や長期休業中の居場所として旧三栄町保育園の跡施設で19年度から新しい事業としてスタートをしている。

ひとり親家庭への支援

ひとり親の家庭の課題としては、単なる手当の給付から就労等による自立の促進があるが、自立の促進のための相談や支援事業、また資格の取得等の支援の事業が立ち上がってきている。

外国人家庭への支援

情報提供と、日本語習得に対する支援というものに力を入れてきている。

虐待の予防及び被虐待児と家庭への支援

虐待の予防と被虐待児の家庭の支援については、子ども家庭サポートネットワークのほか、子ども家庭支援センターの機能の強化を考えており、現在1カ所に対応しているが、今後23年度までの間に3カ所ふやして、地域の中できめ細やかに対応できるような体制を考えている。

4．経済的な支援

国制度では、小学校6年生まで手当が拡大したほか、第1子、2子についても、3歳未満の子どもについては現在月1万円の手当てとなった。新宿区では、この手当を中学3年生まで、年齢拡大を図って対応している。また、子どもの医療の充実について、昨年10月から乳幼児医療の年齢拡大をして、中学3年生までこの助成制度をやっている。

そのほか妊娠中の健康診査の自己負担について、保険が使えないので受けない方の問題が今出ているが、新宿区では健康診査14回分の受診券を20年度から拡大して支給している。

また、幼稚園についての公私格差の負担助成についても取り組んでいる

【目標3】子育てと仕事の両立がしやすい環境づくりを進めます

1．多様な保育サービスの展開

保育園・認可外保育施設の充実

課題

待機児童への対応

保育園施設のあり方計画の必要性

保育サービスの展開、子育てと仕事が両立しやすい環境づくりについて、保育園では、待機児の解消のほかに、病後児保育や認証保育という仕組みも使いながら、より利用することが必要な方にきちんとした保育サービスが提供できるような施策を進めている。

学童クラブの充実

学童クラブは、非常に需要が高まっており、主に小学校区に1校の実施という中では十分ではないということで、新たに学校施設を活用するなどして数をふやすということしてきた。

2．働き方の見直しへの啓発

課題

子育てと仕事の両立しやすい職場環境づくりの実現

区内事業者へのはたらき

子どもを産み育てやすい環境のためには、さまざまな育児サービスだけでなく、働き方の見直しが必要である。ワーク・ライフ・バランスという言葉が今、非常に市民権を得ているが、仕事と生活が調和した形で働けるように積極的に取り組んでいる企業をまず認定してPRしていくことによって、そのような働き方を浸透させていこうというものである。このような推進企業の認定制度を昨年の10月から立ち上げ、既に認定を受けている事業者がある。

【目標4】家庭・地域の子育て力・教育力をアップします

1．家庭・地域の子育て力・教育力の向上

課題

家庭の子育て力・教育力向上関連事業の充実

家庭の教育力の向上

今、家庭の教育力というところが話題になっているが、小学校に入学する前から親御さんと話をする機会をつくりながら、教育の分野でもこちらのほうに取り組んでいく、また家庭

教育の講座についても充実させていくというようなことを進めている。

2. 地域との協働で進める次世代育成支援

課題

協働の担い手の広がりや協働の機会の拡大

次世代育成支援に関わる受け手と担い手の融合

利用者が自ら創り出すサービスの必要性

地域との協働で進める次世代育成支援について、保育園の跡施設を活用した子育て支援施設や、学校の跡を活用した広場等をスタートさせている。また、協働提案事業というさまざまな事業についてNPOやボランティア活動団体から提案を受けた事業を区が委託という形で実施しているものがあり、毎年子育てに関することについては多くの提案をいただいております、実際にいくつかの事業を昨年度、今年度と行っている。

【目標5】安心して子育てできる都市環境をつくります

1. 地域・事業者とともにすすめる子育てバリアフリー

まちの子育てバリアフリーの促進

出かけやすいまちづくりも徐々に進めている。

子育てしやすい住環境づくり

子育てファミリーの転入・転居助成のほか、市街地再開発の際には、居住者用のキッズルームの設置を誘導するなど、子育てしやすい都市環境づくりというところにも視点を置いて進めている。

2. 家庭・地域とともに守る子どもの安全

子育てしやすさの中には、安全・安心なまちづくりということが重要である。それについては、地域の方々のさまざまなパトロールや安全マップづくりなども多くの地域でしていただき、そのほかにもメールで緊急情報を発信したりすることも大分進んできた。

また、今年度は新宿シンちゃんという新宿区のキャラクターを取り上げた啓発ビデオも制作をしていく。

資料2 次世代育成支援計画（後期）の策定に向けた調査の実施について

今年度調査をする。実際には11月ごろに調査をしていくために、これから調査の設計をしていく。次回（10月）協議会のときには、意見を具体的にいただきたいが、本日協議事項

の中にこの調査の実施について入れているのは、保育の需要や、子育てしやすさや、ボランティアの意向などを盛り込み、こういう視点も必要ではないかというところで、本日は広い観点から意見をいただきたい。また、それを活かして私どもも協議をしていきたい。

実際には2月ぐらいに報告書の完成を目指して、3月最終の協議会のときには報告書ができていくというようなスケジュールを考えており、来年度はその調査をもとに実際に後期の計画の策定に取り組んでいく予定である。

中山会長

20年度の部会の進め方について説明をする。

事務局

資料3 平成20年度 部会の進め方について～新宿区次世代育成協議会～

部会について説明する。

この協議会には部会を設置できることとなっており、前期では3つの部会に分かれてこの次世代育成支援計画の流れに沿った形で議論しているが、昨年度からの第2期に入り、部会を1つに絞り、子どもの虐待防止と地域の役割ということで、全員の参加ではなく、それぞれの分野に関係のある方に集まっていただいて議論している。

その流れで19年度に第1回から第3回までやり、虐待についての認識を共有化するところから入ってきた。今年度については、3月までに部会としての提案を考えており、一つは、これは行政側が考えることであるが、行政として期待される仕組み・機能、それから地域の民生委員や機関として動いている方が何ができるのか、それから、部会の主な協議の主題となっていくが、区民の一人一人ができること、また協力し合ってできることを探していきたいと考えており、今年度は第1回が9月で、3回の協議を経て、3月には協議会のほうに報告をしていきたい。部会長はこの協議会の副座長である福富先生に部会長をお願いして今年度もやっていきたい。

中山会長

次世代育成協議会の年間計画についても続けて説明する。

事務局

資料4 平成20年度 新宿区次世代育成協議会年間予定表(案)

前述のことが一覧表になっているもので、本部会議というのは内部の会議である。区長を会長として、庁内の関係部長で組織している部会である。

本日のこの協議会は、今年度は7月と9月と3月に3回予定している。そして、部会につ

いては、9、11、1月の3回、それから調査については、これから調査項目の検討に入り、11月実施、分析、まとめて3月に御報告、というような予定で進めていきたいと考えている。

中山会長

それでは、これまで御報告をした点について質問、そして意見でも結構なのでお願いします。

ただ、調査については、この後協議事項として後期計画策定のための調査に向けて意見交換は別途協議事項で予定をしているので、それ以外のことについてぜひ皆さんから御質問、御意見お願いしたい。

委員

放課後子どもひろばというところで、地域の方がこのひろばの担当をされており、すごく大変な思いをしているというメールをいただいたばかりである。その方は、この新しい計画に現状を把握しないまま区の新規事業が行われている部分ですごくつらい思いをして、子どもや保護者とのやりとりの中で心を傷つけられるというようなことがあるらしい。

やはり、地域のボランティアの方々の現状を聞き、何かしてもらえるといいのではないだろうかと思う。そういう面では、現状を聞いていただくことも大事なのではないかなと思う。

中山会長

意見として伺い、運営の中で十分改善を図り、今後に反映していきたい。

委員

学童クラブの充実のことについて。実際には民間業務委託、それもいろいろな形の業務委託が進んできていて、21年度からは指定管理者制度に移行するという話になっているようである。全部の館がなるわけではないということだが、徐々にやっていくということである。

今までの民間委託館には区の職員の方たちがSW（ソーシャルワーカー）として派遣をされて、その方たちが気になる子や、気になる母（父）子の、保護者と子どもの関係などについての相談や援助にかかわっている。

ところが、指定管理者制度になった場合には、そういうSWは派遣をしないで、その事業者が責任を持ってやるという話である。そういう団体がきちんとしたものであればいいが、実際には学童クラブの事業というのは、今までほとんど民間の事業者がやったことのない分野であり、新宿区でいえば、今入っているところはほとんど株式会社である。

そのレベルというのが非常にばらばらで、しかも続々と人がやめていく状態が今も続いている。1年間いたけれども、2年目はもういなかった、3年間継続していた方はほとんどの今の事業ではない状態である。そういう状態が、指定管理者制度になったからといって急

に改善されるとは思えない。見守りという意味で、今回の一つの趣旨になっている虐待などは子どもたちの表情の変化を見ながら、何かあるのではないかという気付きを持つことが一番大事だと思うので、継続して見る方たちがいないという状態に非常に不安感を私たちは持っている。

また、切磋琢磨ということで、公的な児童館、学童クラブというのも残されるというのは聞いている。しかし、それぞれの関係がどのような切磋琢磨をするのか、どういう位置関係でお互いに応援し合うのか、そういうことが結局、今もう4年たって5年目に入っているが、いまだにはっきりしない。これは非常に問題があるというふうに思う。

今までの区のやり方で足りなかったところはあると思うが、できたところはできたところできちんとした評価を私たちにを見せてほしい。それがいまだに出ていない状態で、次々と制度が変わっていくことに非常に不安感を持っているというのが現状である。

施策自体ということではないが、現状がこの方向と合っていないような気がしてならない。現場の意見がもっと反映されていかなければ、施策が生きてこないのではないかというふうに改めてちょっと指摘させていただいた。

子どもサービス課長

今年度、各学童クラブ・児童館に説明にあがったときに、保護者の方々からいろいろ意見をいただいた。その中に委員がおっしゃられるような内容がたくさんあった。

学童クラブの存在というのは、あくまでも放課後にきちんとした監護がなかなかできない御家庭の場合に、区のほうで学童クラブということでお預かりをして安全にお帰しするという施設で、家庭の一部でもあるということなので、非常に重要な機能がある。

また、別の視点からは、虐待等の関係、子どもの変化に気づく必要があることから、長期間にわたる、数カ月ごとにスタッフが変わるというようなことがあってはならないというふうに私自身も考えている。これについては、学童クラブを運営する業者、法人については、しっかりとした法人に受けてもらわざるを得ないだろうというふうに思っている。

このことについて、現場の、保護者の方々の意見をどのように反映させるのかという意見もあった。これについては、各学童クラブごとに運営協議会ができ上がっていて、子どもの成長ぶりから保護者の方がそういう会の中で学童クラブであったことや、先生方、スタッフの方の対応などを聞きながら、意見交換をされている。その内容をぜひ学童クラブの指導の中で活かしていけるような、そういった保護者の方の意見を運営する実施主体である法人にちゃんと伝わるように、またそれを行政としてきちんと監督ができるような形にしていくた

いと考えている。

委員

今の言葉自体は以前も聞いているし、そのこと自体はいいが、実際の問題が何ら動かないということが問題である。例えばその運営協議会というのを言われるが、運営協議会というのは、子育てが余りわかっていない方たちも含めた非常に広い地域の組織である。そこで、例えば保護者が出ていって、一生懸命運営協議会に出席するように努力はしているが、実際にその話をしたところで、なかなか受けとめてもらえない、なかなか話が通じないという状態が出ている。

児童館というのは、先ほど言われた学童のことだけではなく、地域の子たちの関係もある。それから、ちょっと上の中学生や高校生など、なかなか育ちがうまくいかなくて、児童館を居場所になっている子はずっといる。そういう状態が児童館の機能だというふうに私は思っている。

そういうことを考えたときに、一般論ではなくて、具体的に、どんなことを施策でやられるのか、この4年間ずっと言ってきた。しかし、実際には具体的に何も見えない。だから、そのことをもっと具体的に、今すぐ言っていただきたいとは言わないが、やっていただきたい。

例えばこういうふうに何年かで課長が変わる。それも仕方ないのかもしれないが、それで全く知らない方が来て一から勉強し直す、そういう状態が結局続く。それは非常に私たちは不安を感じるし、話が通じないという問題がある。例えば公設・公営の職員は、どんな仕事がこれから残っていくのか、どれくらい残すのか、そんなこともわからない。何か隅っこに追いやられているような気分で仕事をしているような雰囲気は非常に感じられる。そういうのを感じながら、保護者は様子を見ている。

よって、安定してもう少し居場所になるようなものを、どうやったらできるのか、業者に頼むといっても、業者がやらなかったらどうするのか、今までやっていないことをどうやって具体的にやらせるか、という方策を立てていただかないと変わらない。

中山会長

学童クラブの運営について、指定管理者制度への移行や民間委託をその前にした、そうした中での不安や、区の公設・公営でやっていくところとの切磋琢磨とはどういう意味なのかという意見があったが、私のほうも十分受けとめて、皆さん方の不安にちゃんとこたえるということと、それから、職員自体も全体がどうなるのか不安に思っているというような話も

あるかと思うので、区の職員も、そこにかかわる子どもを中心に運営をされていくことが重要なので、同じようなサービスができるような、互いにそれがいいサービスになるような、研修についても同様に受けられるとか、いろんなかかわり方をしているのではないかと考えているが、また今後課題になっているところをもう一度区内で十分検討していきたいと思う。

委員

それで、両方を共通する質の評価基準を比べるときに、例えば子どもたちの気持ちがわかる人材がどれくらいそろっているか、そういう人材をどう育てる努力をされているか等の質の評価基準がまだはっきりしていない。

中山会長

そういうところが皆さんに伝わり、説明責任が果たせているような、安定的な施設運営にしていきたい。かなり量的な対応に追われているという部分もあるかもしれない。また、量と質というのは、両方どうやって限られた資源・財源の中で満たしていくかというところで今の子どもたちの発達を保障するということであると思っているので、課題とさせていただく。

それでは、次の協議事項について、事務局のほうから説明する。

事務局

これまでの次世代育成支援施策の流れと新しい課題として出たニートなどの言葉で象徴される若者の自立の課題について、新宿区として新しく取り組むモデル事業の紹介と、ワーク・ライフ・バランスをどのように実現していくかということについて、昨年12月に内閣府のほうからワーク・ライフ・バランス憲章とそのための行動指針というのが示されたので、それぞれ担当課長のほうから簡単に説明する。その後、協議をしていくということにする。

資料5 次世代育成支援施策の今後の課題

少子化対策の取組について、1.57ショックで、ひのえうまの年の合計特殊出生率を平成2年に下回り、非常に少子化が進んできた。そこからいろいろな国でも対策を立てて、エンゼルプラン、新エンゼルプランというふうに来たが、総合的なというふうにいっても、保育をどのようにしていくかということが主なものだった。

平成14年に少子化対策プラスワンというのがでたが、このあたりから、男性の働き方の見直し等が重要であるというような視点が出てきて、本当に総合的な対策として次世代育成対策推進法ができ、少子化対策基本法ができさまざまな対策が打たれているところだが、日

本の少子化は歯どめがかかっていないという状況である。

そして、この間、また新しい少子化対策として、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスというようなこと、それから若者の自立というようなことを非常に視野に入れた対策の必要性が出てきたところである。

新宿区の次世代育成支援計画については、前期の計画のときにも既にそのあたりは課題であるというところは押さえてつつも、具体策については、まだ17年の時点では、はっきりしたものをまだ示したわけではないが、この間幾つかの取り組みを進めてきているところで、さらに後期に向けては、まだ結婚したり子どもを持たない世代についても、どのような意識でいるのかというようなところまで少し広げることができればとも思っているところである。そういうことも含めて、こういう視点が大切ではないかという意見を後ほど承りたい。

それでは、ひきこもりセーフティーネットモデル事業について、仕事センター担当副参事のほうから紹介する。

仕事センター担当副参事

私のところで昨年度から就労支援の事業を展開しており、その流れの中でひきこもりセーフティーネットの事業を今年度モデルで実施するという流れになっており、その資料の紹介をする。

ひきこもりセーフティーネットモデル事業についての開始のきっかけは、昨年度私も若者の調査を実施し、20歳から34歳の階層の若者の就業状況、仕事の状況の調査ということで、実態調査をした。

その中で、新宿区の平成20年1月1日現在の人口に当てた場合、仕事をしていない方々の階層、推計値で大体1,420程度いて、その中で求職もされていない、いわゆる厚生労働省の定義に言うニートと呼ばれる方々が770名程度というような推計を出した。

傾向として、その中で約53%の方々が最も自宅で過ごすことが多いというような実態が出てきている。さらには、その親の意向・意識等も一緒に調査をしたが、その際に子どもと十分にコミュニケーションがとれないとか、どうしたらいいかわからないというような困惑・不安、こういうのが強く出てきているというような実態が出た。

これを受けて、今回第2回区議会定例会で補正予算を上程し、ひきこもりセーフティーネットのモデル事業というのを本年度開始するというような形になった。

事業の内容については、掘り起こし 相談 ステップアップ 地域でのネットワーク支援 の4点を柱にしている。

実際の実施については、仕事センターの担当、就労支援の視点から展開するが、当然区の子ども家庭部、それから教育委員会、これと一緒にタッグを組んで展開をしていかないとなかなかうまくいかない。

本事業、モデル事業という呼び方をしているのは、大枠の仕組みをこの中で作り上げるための事業展開をしていく中でいろいろと検証していきたい、こういう趣旨でモデル事業というようなネーミングをしている。

本年度は、教育委員会、子ども家庭部と協力して掘り起こし、実際に7月から保護者向けのセミナー、グループカウンセリングを私どもで実施をするという流れになっている。さらには、訪問相談、拠点相談、そのような展開の中で実態を把握してコーディネートをしていこう、そういう事業形態で流し込んでいこうというふうに考えている。

地域における若者自立支援ネットワークについて、事業を展開する中で必要に応じてネットワークの参加いただける方々をふやしていこう、多くの方に参加いただいて若者の自立支援のネットワークを構築していきたいというふうに考えている。

掘り起こしから私どもの基幹的な相談事業に結びつけてくる、さらには子ども家庭部でも展開している若者自立支援協働事業等とも連携しながら、出口にできる限り誘導できるような形で引っ張っていけるような事業形態で本年度実施をしていきたいというふうに考えている。

事務局

続いて、男女共同参画課長からワーク・ライフ・バランスについて説明をする。

男女共同参画課長

それでは、ワーク・ライフ・バランスの憲章と、行動指針について説明する。

昨年の12月、政府は、関係閣僚、学識経験者、そして経済界、労働界、地方公共団体の代表から成る官民トップ会議において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章と、仕事と生活の調和推進のための行動指針を策定した。ことしはワーク・ライフ・バランス元年ということで、いろいろな場で国を挙げてワーク・ライフ・バランスの推進を図っている。

憲章について

いま何故仕事と生活の調和が必要なのか

〔仕事と生活が両立しにくいという現実〕

仕事も生活も私たちの暮らしにとっては両方大事なものだが、現実にはその両立がなかなかうまくいかない。例えば、現実の社会には安定した仕事につけない、経済的に自立す

ることができない人たちがたくさんいる。また、仕事についても、仕事に追われて心身の疲労から健康を害しかねないという状況がある。さらに、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む人たちがいるなど問題を抱えている人が多くいる。

〔働き方の二極化〕

非常に不安定雇用と言われる人たちがふえる一方で、それ以外、正社員の方たちの労働時間は高どまりしたままであり、長時間労働が問題になっている。

〔共働きの世帯の増加と変わらない働き方、役割分担意識〕

共働き世帯の増加というのは、既に勤労者世帯の半分以上は共働きになっている。すこし前までは、お父さんが働いて、お母さんは専業主婦で、子どもが2人というのが平均的な家族の姿だったというふうに思うが、今はもうそうではなくて、お母さんも働いている家庭が半分以上であるという状況にある。

にもかかわらず、共働きの前提とした働き方にはなっておらず、お父さんが1人で頑張っていたときと同じような働き方をみんなに求めるということになると、いろいろなところで大変な状況が出てくる。

また、育児だけではなくて、介護もこの高齢化社会の中では非常に大きな問題になっている。この中で、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っているという状況があるが、ここの辺がなかなか意識として変わらない部分もあり、社会の仕組みとしてもなかなか変わっていないので、非常に一人一人の人たちがつらい思いをしているという状況がある。

〔仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌〕

結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、家族の団らんや地域で過ごす時間を持つことが難しくなっている。これは長時間労働のためだが、それが少子化の大きな要因の一つであり、人口減少にもつながっている。

人口減少の時代にあっては、労働人口が減るので、社会全体としてもっと働く人をふやさないといけない。女性や高齢者も就業の参加が不可欠になっているが、働き方や生き方が限られている、選択肢が限られている現状ではそういった多様な人材を活かすことができないという現状がある。

〔多様な働き方の模索〕

一方で働く人々においても、これまでのような終身雇用や年功序列といったものが崩れているが、そういった中でいろいろな職業経験を通して積極的に自分の職業能力を向上させよ

うとする人たちがふえてきた。転職を繰り返してキャリアアップをしていく働き方ということが一部の業界ではかなり普通に見られるようになってきている。

また、仕事と生活の両方を充実させようとする人が、地域活動する人や、地域活動への参加などを重視する人など多様な働き方が今模索されているという状況にある。

〔多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性〕

子育て期や中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和が求められている。私たちは安心と希望を実現できる社会づくりに寄与できるように社会をつくっていききたいと思う。

〔明日への投資〕

仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みというのは、有能な人材の確保や育成・定着の可能性を高めるもの、企業にとっては人材を確保して、その人たちを育てていくというためにも非常に大事な取り組みになる。

特に、人材確保が困難な中小企業においては、その取り組みのメリットが非常に大きい。ワーク・ライフ・バランスの取り組みを契機として、業務を見直したり、生産性の向上を図ることを探ることが可能になる。企業にとっては、それはコストというより、ワーク・ライフ・バランスを進めるとコストがかかる、そういうことではなくて、あすへの投資として積極的にとらえるべきである。

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

〔就労による経済的自立が可能な社会〕

ここでは、仕事センター担当副参事からも就労支援の話があったが、フリーターやワーキングプアをなくすためにいろいろな取り組みが今求められている。

〔健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会〕

これは働き方の見直しである。

〔多様な働き方・生き方が選択できる社会〕

これは、だれもがみずからの意欲と能力を持って、さまざまな働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択できる、しかも公正な処遇が確保されているという社会である。

関係者が果たすべき役割

この関係者の中には企業と働く人たち、それから国民、国、地方公共団体の役割がここで述べられている。

仕事と生活の調和の推進のための行動指針

憲章を実現するために企業や働く人たちの効果的な取り組みや国や地方公共団体の施策の方針を示すものである。こちらでは、今話した仕事と生活の調和が実現した社会の姿の3つの柱についてそれぞれ実現するための具体的な施策が、就労による経済的自立が可能な社会、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、多様な働き方・生き方が選択できる社会の中に具体的に述べられている。

フリーターの数について、昨年（2007年）の現状ということで187万人である。これを5年後にはピーク時の4分の3にしたい、そして10年後には3分の2にしたいというふうに具体的に数字を挙げている。これが、最初の就労による経済的自立が可能な社会のところの数値目標である。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、現状では10.8%となっている。60時間以上というと、普通に働いて40時間、それプラス20時間で、月曜日から金曜日まで毎日4時間残業で、仕事が終わるのが9時、10時ということになるが、首都圏では30%を超えている。特に東京の人たちは、通勤時間が長いということもあるが、非常に大変である。週60時間以上働いて、なおかつ通勤時間が長いという状況がある。これを5年後は2割減、そして10年後は半減というふうに目標値を立てている。

年次有給休暇の取得率は、現状では46%だが、これを5年後には6割、そして10年後には完全に取得できるようにという目標を掲げている。

男女の育児休業取得率は休業の取得率については、女性は高くなってきて、現状では、女性は72.3%、男性は0.5%である。まだまだ男性の育児休業については、法律的にはとれるし、会社の休業規定でもとれるというふうになっていても、なかなか言い出しにくい空気があるのが普通であろうと思う。これを5年後には、女性80%、男性5%、そして10年後には女性80%、男性10%というふうに目標を掲げて、男女の性別役割分担意識がだんだんなくなっていくようにという目標になっている。

6歳未満の子どもを持つ男性の育児家事時間について現状では、1日当たり60分しかない。この数字は、先進国の中で非常に日本は低い。この数字を5年後には1時間45分、10年後には2時間半にしたいという具体的な目標になっている。

中山会長

今ワーク・ライフ・バランスについての国の指針というのが、昨年の12月にこのような形で出たという話があったが、新宿区は先駆的に取り組んでおり、働き方の見直しへの啓発というのを計画目標にも掲げている。その中の具体的な取り組みとして、ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度というのを昨年の10月から発足をして、認定企業一覧というような取り組みをしている。

委員

ひきこもりセーフティーネットワークについて、社会的ひきこもりという言葉が広まったのは10年ぐらい前かと思うが、そのとき家族の相談室で仕事をしていた。社会的ひきこもりの相談の場合、かなり精神科受診の必要がある方が多かったというふうに感じている。

これは就労についての計画なので、保健所という連携機関が含まれており、その辺と連携されるというふうには受け取れるが、そういう状況がかなり多いということが一つポイントかと思う。

それから、家族、特に母親と子どもとの関係が外部に対して閉鎖的になり、外に出るためにはかなり社会的な支援が必要ではないかという感じがした。例えば就労支援についても、急に就労するとかというよりも、ジョブコーチをつけるとか、いろんな形でカウンセリングとか精神的なサポートも含めた親子のかなりきめ細かいサポートが必要かなというふうに思う。

また、女性の育休をとった場合について、保育に欠けないということで保育園に行けなくなるが、新宿区の場合は実際に職場復帰したときに保育園に戻れるのかどうなのかとか、その辺の実態について教えてほしい。

仕事センター担当副参事

ひこもりについて、今指摘があったとおり、そういう状況が多いというのは、私どももさまざまな情報収集している中で認識をしている。具体的には、いきなり就労ということではなく、まず親のサポート、相談から始めて、子どもも含めた相談にいくまでに、約1年程時間がかかる。それも継続しながら、例えばジョブコーチを活用した職場体験や、そのネットワークの中で示したさまざまな、いろんな居場所を活用しながら、その方が一番行きやすいところをまず一つずつ体験をしていただき、最終的に、包括的に問題の解決に当たる覚悟を決めている。

特に、保健所との連携というのは、極めて重要になってくるというふうに認識しているので、今後の進める中で十分連携をし、意識を一つにして進めていきたいというふうに考えて

いる。

保育課長

保育園の状況について、下の子が生まれて育休をとられるという状況の中で、上の子が既に保育園にいる場合の対応ということだと思うが、基本的に育児休業をとられると、保育に欠けるという状況ではなく、子どもを家で見られる状況であるので、基本的には各御家庭で見えていただくというのがまず原則になる。

ただ、育休とられる方でも家庭の状況によって保育課のほうでは柔軟な対応をしており、ケース・バイ・ケースでその家庭の支援をするというのが現状である。

育児休業から復職されるという場合、保育園へ新たに申し込みをされるという状況の場合には、育休からの復帰・復職については、保育課の入所の審査で、一定の状況を指数化しており、育休からの復帰ということの場合は点数を若干加点しており、育休復帰をする方の支援ということでは手厚く対応している。

委員

ワーク・ライフ・バランスについて、多種多様な働き方を認めていくというのはとてもすばらしい。一方で、人事評価制度、人事考課も職場の中に浸透してきていて、育児時間や週5日働くところを週3日でもいいという制度がもしできたとしても、この人事考課、人事評価制度に関連してなかなか生活給が保障されないなどという部分が出てくるのではないかと思う。新宿区や認定企業がそういう中でどういう取り組みをしているのか教えていただきたい。

また、若者の自立支援について、実際に不登校児でなかったり、ひきこもりでなかったりという中高生が、いろいろ悩みを持ち、相談をしなければいけない事業というのがたくさんあると思う。

例えば、自分は児童養護施設で働いているが、高3の子が2人いて大学進学を希望している。ただ、今、国の措置費や奨学金だけでは正直行かせてあげられない現状がある。その中で、奨学金を一生懸命探したり、一般入試はもうあきらめて、アルバイトをしながら推薦入試をねらうというような環境があったりする。そういう環境に恵まれない子どもたちや、やりたいことがなかなか見つからず、ニートなどになり自分を見失ってしまうという若者も多くいるので、そういう子どもたちの自立支援も行政が行ってほしいと思う。

子どもサービス課長

育児関係で休業される場合の人事考課制度について答える。

育児に関する対応としては、今年度から育児短時間勤務制度というのを導入している。通

常なら 8 時間勤務、5 日間で40時間ということになるが、家庭と仕事の両立ということで、育児にける時間をふやすために 4 時間の勤務でもよいという制度になっている。

その場合については、その枠の中できちんと人事考課を行っていく。決して育児休業をとるがために半分しか仕事をしていないので、その評価が半分ということはない。ただ、ノーワーク・ノーペイの原則も同時にあるので、4 時間の勤務については、8 時間勤務の通常の職員と比べて 2 分の 1 の給与になり、有給休暇等のそういった処遇の面においてもそれ相応の減になる。ただ、人事考課上においては遜色ない形でやっている。

また、昇任・昇給の関係においても同じような形で、差をつけずに評価をしているところである。

中山会長

今の話は新宿区の場合ということである。私たちがワーク・ライフ・バランスをいろんなところで広めていったり、企業の方々に働きかけをしていくときには、今あったような形で、子育てをするから、また育児休業するから不利益になるということではなく、他の働く労働者との均衡という意味で、時給などの面で考えた場合には同じになっているというような形や、そういったことがなるべく多様な選択肢として選べるように、それぞれの家庭や働く人たちの環境の中で、どちらかを選ばなくてはいけないというような強制にならないような職場環境をつくってほしいというような指導をしている。

仕事センター担当副参事

若者の自立支援の件について、昨年から若者の事業のほうは展開を始めており、おおむね二十歳以上ということで昨年始めたが、今年度は15歳以上ということで、もう少し下の階層から支援を強めていく。こういう中でひきこもりを一つ大きな芽出しポイントとして提示をしているが、基本的にはそのほかも含めて包括的に児童館等とも連携する、また子ども家庭部の機能とも連携しながらやっていくというようなスタンスで展開をしていく。

委員

障害者就労支援センターで、チャレンジワークというのがあり、ここが少し広げて、ニートなどに広げていくという話である。今回このモデル事業はそれとは全く関係なく独自に行うという組織がよくわからないので教えてもらいたい。

仕事センター担当副参事

現在のチャレンジワークをもう少し幅を広げ、組織も大きくして、障害者、高齢者、若者の総合的な就労支援を展開する機関に今後は組み立てをしていこうということで進めている。

このひきこもりについては、とりあえず仕組みづくりということで、区が中心にまず展開して、一定の枠組みができた段階で就労支援全体の中に溶けこましていくという方向性で考えており、当面モデルの間は私どもが中心に直接展開をさせていただくということで考えている。

中山会長

一般就労についての職業紹介などは国、相談等、若者等・女性のといったようなことを都道府県で行っている場合もある。

新宿区が先駆的に取り組もうとしているのは、障害を持った方や、若者、ひきこりの若者であるとか、もう少しいろんな支援が必要な人たちが、例えば今までの障害者の場合に福祉的就労の場と、それから一般就労の橋渡しの場が少し薄かったのではないかと。それを地域の中で地域の方々の支援もいただきながら中間的な就労の場をつくっていったら、就労の場の多様化を図って、多くの人たちがそれぞれの力を発揮できるような場をつくりたい。コミュニティーにおける支援を受けた就労の場のセンターをつくっていききたいというのが仕事センターということでの思いである。

今ひきこりのことについては、仕組みづくりなどは区が中心についてやりながら、チャレンジワークとも連携をしているが、チャレンジワークを将来的には発展させて、法人化もして、そして仕事センターの運営者になってもらおうと、そんなふうを考えている。

委員

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスについてアピールが少ないのではないかと思います。区民が区の事業に参加して、新しい社会、いい社会を新宿区からつくっていかうという流れをつくっていかなければ、幾らいい事業が提供されても変わらない。そういう面では、区民の意識の変革も大事ではないかと思う。

委員

この若者自立支援ネットワークに関して教えていただきたい。新宿仕事センターと若者サポートステーションという2つがあり、相互連携をして実践をしていくという案になっている。また、相談及びステップアップへのコーディネート段階で、若者支援NPO法人、若者サポートステーションとの相互連携するというふうになっている。

1点目は若者サポートステーションというものとNPO法人というものは完全一体なのか、別の並列の組織として書かれているのか。

2点目は、この相互連携のあり方として、行政部門とNPOとの連携という中になってく

るかと思うが、具体的に人的にどういう連携体制をイメージされているのか、金銭的なものはどうなのか、その支援を具体的にどういうすみ分けで、この部分はNPO、この部分は行政というふうにお考えなのか。その辺2点を教えてもらいたい。

仕事センター担当副参事

まず1つ目のNPOとサポートステーションのすみ分けについて、具体的には協力いただける機能を持ったNPO法人は現在連絡会の中に5つぐらいある。そのほかに今年度、一つのNPOが国の若者サポートステーション事業に手を挙げて認定を受けた。これが7月からオープンという運びになり、そういう機能も新宿にでき上がったということで、このネットワークイメージの頭のところに仕事センターとサポートステーションが並列で書いてあるのは、いわゆる相談入り口の機能をここが大きく果たしていこう、そこからコーディネートをしていこうということの2本柱としてイメージをここに入れてある。

そのNPOについては、いろんな団体に協力していただき、それぞれが持っている機能をお互いに有効に使っていくために、1人の方がどこの機能を使えばいいかというところを行政なりサポートステーションがコーディネートをして、そこに導いていくという機能を果たしながら、NPOのほうで自分たちの力でやれることをその中で発揮をしていただくという関係で展開をしていく。

また、行政の支援とすれば、先ほど協働提案事業の件で、経費的な面でのサポートというのも1点あり、今後は活動の場所を一時的に貸すとか、そういうことも含めて検討しているので、そういう点でNPOと区がしっかり組んで事業を展開していこうというふうに考えている。

委員

この若者サポートステーションというのは、全国でこの統一名称で、なおかつそれは手を挙げて認定された民間の団体が運営をするということがほとんどのケースであるということなのか。

仕事センター担当副参事

厚生労働省のほうで全国的に若者サポートステーションの設置を促進するために、その設置に対して一定の経費、お金を出してくれるというような事業がある。これに手を挙げて全国約七十何カ所設置をされている。都内では、三鷹市と今回新宿区ができたので、足立区と3カ所になり、原資は国のほうから出るものとNPOの自前の財源で運営をしていくと、こういうつくりになっている。

中山会長

新宿区の場合、民間の資源、それから国やNPOや、そういった資源があれば可能な限り活用させていただき、地域の中で総合化し、この支援の対象となる若者や、それから親やそういったところへの効果を上げられるものであれば活用させていただこうというような仕組みでつくっている。

委員

ワーク・ライフ・バランスというところで具体的な活動目標をあげたい。

例えば男性が子育てにかかわるきっかけというのは、保護者会に参加をするということの方が大きい。日中の時間を使い、PTAの授業参観や保護者会等に出ることが、一つの子育てにかかわるきっかけになると思う。だから、具体的な目標、具体的にこんなことができる、こんなことを大事にする企業みたいなものをぜひスローガンとして勧めるようなトスを上げていただくといいと思う。

中山会長

実は、これについては、もう既にチェックリストをつくって、やっているの、後ほど資料を提供していただきたい。

委員

ひきこもりセーフティーネットワークの名前は仮称になっているが、ひきこもりという言葉自体定義がいろいろある。社会的ひきこもりという場合は家から一步も出られない状況を言っていたりするので、言葉が不正確な気がする。また、子どもの人格と子どもの未来の希望を尊重するというのであれば、なかなか就労ができないということをイコールこういう形で定義付けてしまうのも子どもの人格を考えた上でどうかという気もする。ネーミングについても少し子どもの人権の立場も含めて考えていただきたい。

中山会長

それは、外に使っていくときにはもう一度専門家の方やいろんな方の御意見を伺いながら十分なものにしていきたい

委員

職員の名前がない。どなたが何なのかというのわからないので、非常に一方通行的な感じがする。名前などがあるとちょっときっかけになりやすいと思う。

また、PTAについて提案だが、やはり男性の方の出席が悪い。仕事があり、技術的に来られないので、例えば、区のPTAや区の協議会に出た際に出席証明書のようなものがある

と休みやすくなると思う。

中山会長

事業者の方、例えば東京商工会議所新宿支部や、区の商店街連合会等の雇用者を持っている団体に、案内みたいなものを行っている。案内状があることで父親がそういったところに出やすいような環境をつくることを努力したい。

新宿区は男性の産休の取得率の目標を、30%にしている。政府の目標は10%だが、子育てをすることが男性にとっても仕事をより理解できたり、区民とともにできるという意味でメリットがあるので、男性にもとってもらいたい、という思いで30%にしている。

福富副会長

先ほどの意見の中にあつた、行政・地域に何ができるだろうかという視点、その情宣活動の充実ということも大事だと思う。日本は先進諸国の中で、本当に男性が、育児・家事にかかわる時間が極端に少ない。先進諸国の中で男性と女性のバランスが非常に悪い国である。そういう状況の中で、やはり意識が重要だと思う。そういう意識改革については、非常に身近な地域の中で何かできるものはあるだろうという気がする。それが何かこの会議、協議会で提言ができていければ一つでも進歩になるのではないか。

中山会長

また、次回には今日いただいた意見等々の視点も入れながら調査についてのたたき台を出して、皆さんの意見をいただきたい。

午後 3時50分閉会