

1. はじめに

(1) 提言の背景

①現代の子どもたちを取り巻く環境

現代は、人の生み出す技術や知識が社会を変えていくと言われています。人材育成によって国力が決まるといっても過言ではないでしょう。資源が少ない日本にとっては人材こそが資源であり、資産です。

浜松は歴史がある工業都市、農業都市であり、浜松ならではの技術力をもった「人的財産」を基に繁栄してきました。この歴史を更に発展させていくためにも、将来の浜松にとって「将来を担う子どもたち」を伸び伸びと育てていく必要があります。

しかし今の社会は、子どもを取り巻く環境に多くの不安や深刻な現状が続いています。

- ・ 小学校低学年の学級崩壊
- ・ 少子高齢化
- ・ 簡単に「キレる子」、いじめ、登校拒否の増加
- ・ 集団悪事、非行、薬物乱用
- ・ 優等生や目立たない思春期生徒の突発的な凶悪犯罪の発生
- ・ 大人による幼児虐待、無視
- ・ 家庭内暴力
- ・ 残虐な幼児誘拐殺人事件の多発化
- ・ 大人を含めた若年層の道德の失墜
- ・ 無気力者（ニート）の増加等若者の労働力の低下

このように、現在の子どもたちは様々な問題に直面しています。今後、少子化・人口減少が急激に進行していく日本社会の経済力を維持する為には、「知力」「品格」「教養」のような「人としての質」で世界でも誇れる人材を育成していくことが最優先課題と考えます。そして現在、企業としても今一度「人育て」を考え直すといえる必要があります。

② 浜松市が目指すべき政令指定都市像とは

以上のことから、平成 19 年 4 月に政令指定都市移行を目指す浜松市は、単に経済的な豊かさや自立できるというだけではなく、市民一人ひとりが豊かな心を育み、互いに思いやることが出来るまちづくりを進めるべきであると考えます。

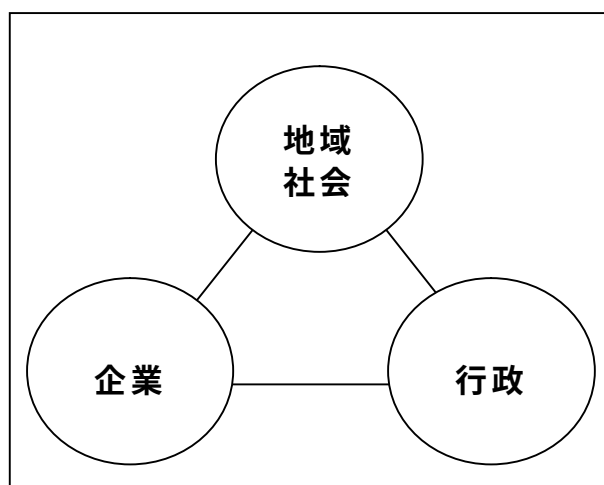
そのためには、現在抱えている様々な問題を解決することだけではなく、「将来を担う子どもたちが安心して暮らせる豊かな郷土を創造すること」が非常に重要であると考えます。

(2) 子どもを取り巻く環境と経済への影響

① 2007 年問題による産業への影響

昭和 22 年から昭和 24 年に生まれた団塊の世代が、平成 19 (2007) 年から順次定年退職を迎えることから、労働人口の変化による産業構造への影響が懸念されています。

加えて少子化による労働世代の減少により、時代を担う子どもたちへの負担は一掃増えることが危惧されています。このような厳しい状況下で、将来に向けて活気ある社会を築いていくためには、行政や地域社会に頼るだけではなく、企業側からも積極的な取り組みをしていくことが不可欠です。



② 経済界に於いても、子育て・教育に関心、参画

その必要性に於いては、日本商工会議所が政府、文部科学省、厚生労働省、教育中央審議会等に少子化や教育や仕事と子育ての両立に関する意見書や要望書を提出している経緯があります。

また、経済界からの学校創設や福祉事業への参画等、社会貢献やビジネスなど総合的な見方をする企業が増えていきます。日本経団連では、今後の国のビジョンを示した中に「精神的な豊かさを求める」の項目もあり、「個人の能力や個性に合った教育を選択できる」、「自分に合



った働き方を選べる」、「家庭を持ち、子育てをする生き方が不利にならない」と記してあります。

(3) 子どもに関する浜松市の施策

① 浜松市戦略計画

浜松市でも、子どもを取り巻く環境の悪化については認識しており、積極的な取り組みを行っています。「浜松市の戦略計画 2005」は、「浜松市総合計画」の実施計画にあたるもので、都市ビジョンである「技術と文化の世界都市・浜松」を達成するため、8つの重点施策を掲げています。「こども政策の推進」もその1つであり、浜松市は、子ども政策の推進に関して、17年度の当初予算は27億円2,867万と大きな予算を充てています。そして、子ども政策の推進のための重点施策として、“8つのリーディングプロジェクト”を設けています。

こども政策の推進



■こども政策の推進「リーディングプロジェクト」

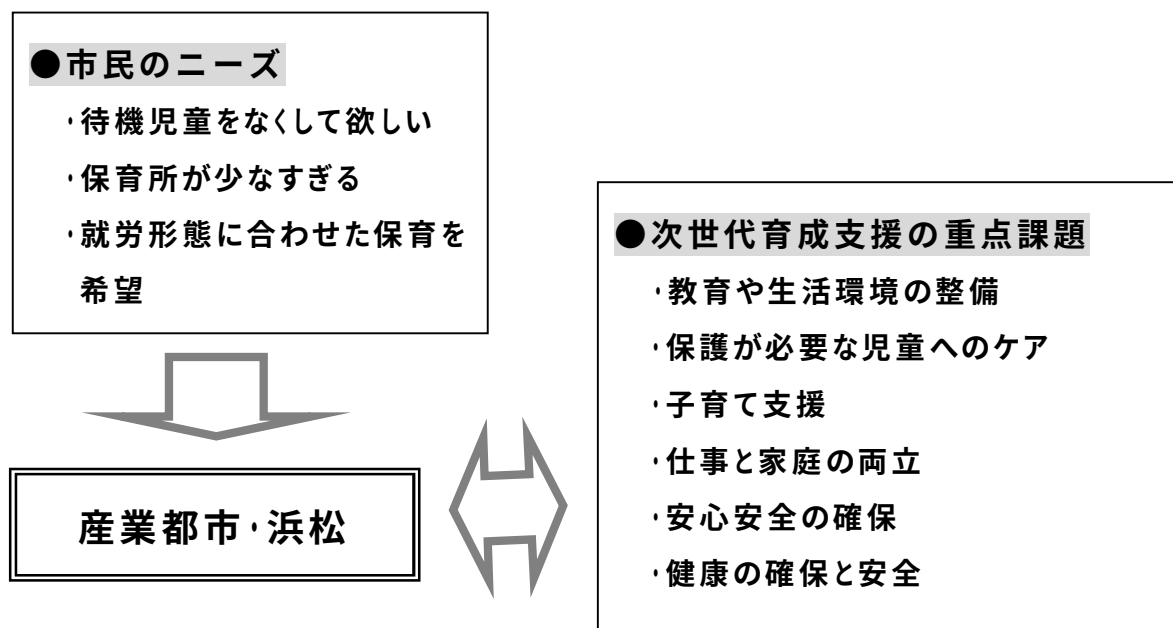
- ① 待機児童の解消に向けた保育施設の整備充実
- ② 乳幼児とのふれあい体験学習推進事業
- ③ 子育てを共に楽しむプログラム推進事業
- ④ 放課後児童会、なかよし館の充実
- ⑤ 次世代育成支援行動計画の推進
- ⑥ 夢をはぐくむ園・学校づくりの推進事業
- ⑦ 子育て、児童虐待防止、いじめ、不登校等に対する相談業務の充実
- ⑧ 学校規模適正化事業の推進

②次世代育成支援行動計画で挙げられている課題

また、国が従来の子育て支援の取組みに加え、「次世代育成支援対策推進法」を制定し、行政だけでなく産業界も一体となって各種の取り組むべき方向性を示す行動計画の策定を義務付けました。それに則して浜松市で平成17年に制定された「浜松市次世代育成支援行動計画」では、その重点的施策として挙げられている項目から

次のような具体的課題が浮き彫りになってきました。

浜松市は、全国でも有数の産業都市であるので「仕事と家庭生活の両立」など子育て環境の充実が必要となります。次世代育成支援に関するニーズ調査においても仕事と家庭生活の両立の為の要望が多く寄せられています。



③ユニバーサルデザインの先進都市

浜松市は全国に先駆け、初めて「ユニバーサルデザイン条例」を制定した都市です。条例の中では、少子高齢化、国際化、高齢者や障がい者の積極的な社会参加といった社会の変化に対応するためには、ユニバーサルデザインは不可欠とわわれています。

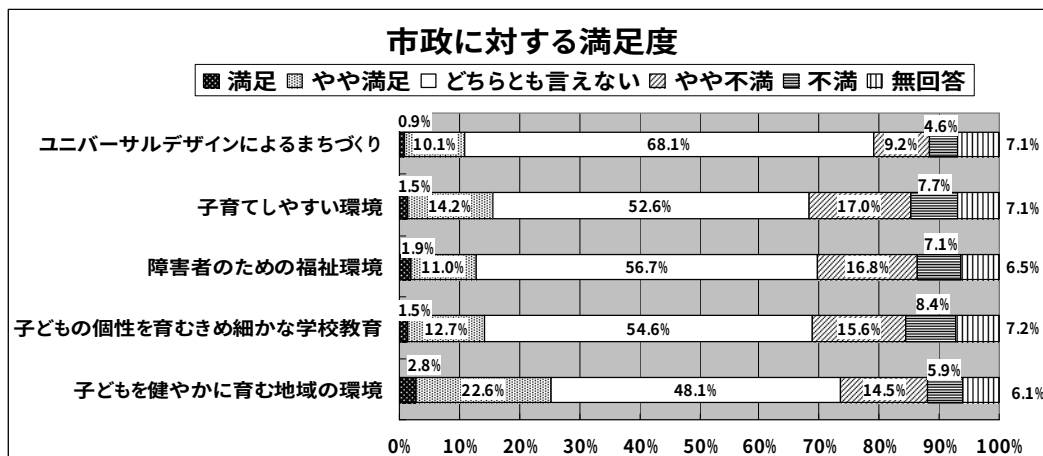


図1-1： 第31回 市民アンケート調査報告書（平成16年6月浜松市）

現在は、行政や支援団体により、ユニバーサルデザインや障がい者福祉への取り組みが行われています。しかし、一般市民や企業の障がい児への理解度はまだまだ不足しているため、依然として就労率は低く、親は子どもの将来に大きな不安を抱えています。

したがって、「ユニバーサルデザイン先進都市」の浜松市としては、市民や企業、そして行政が協働して、「すべての人にやさしいまちづくりの先進都市」を目指すべきであると考えます。

④マナーやモラルの低下

市民アンケートによれば、浜松市の「マナー条例」（平成15年7月施行）は、残念ながらあまり認知されておりません（図1-2）。また、市民のマナーやモラルもほとんど守られていないという結果が出ています（図1-3）。

マナーやモラルは、集団生活を行う上で最低限必要なものです。それらが守られていないことは、現在大きな社会問題になっており、道徳の重要性を改めて

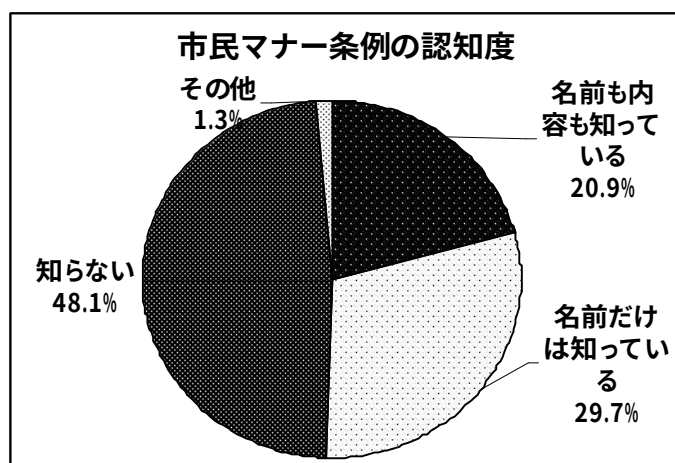


図1-2： 市民アンケート調査報告書（平成16年6月浜松市）

見直す必要があります。

将来を担う子どもたちにとっての豊かな郷土を創造するためには、道徳教育により心豊かな社会を形成していくことが重要です。そのためには、まず地域社会に対し道徳教育の機運を高めるべきであると考えます。

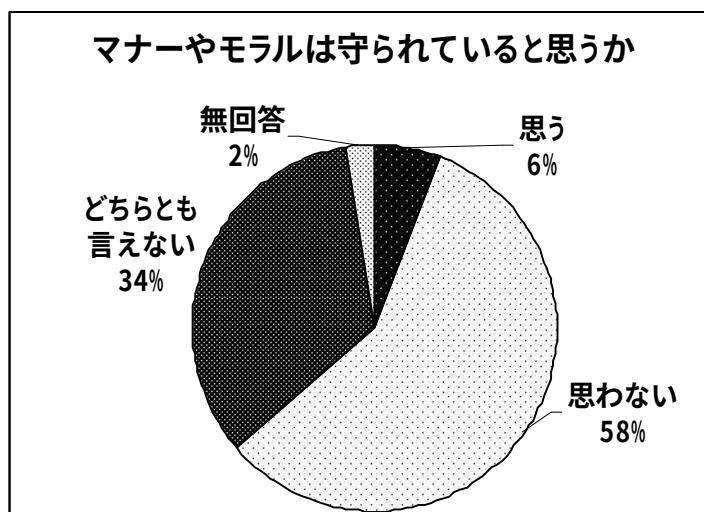
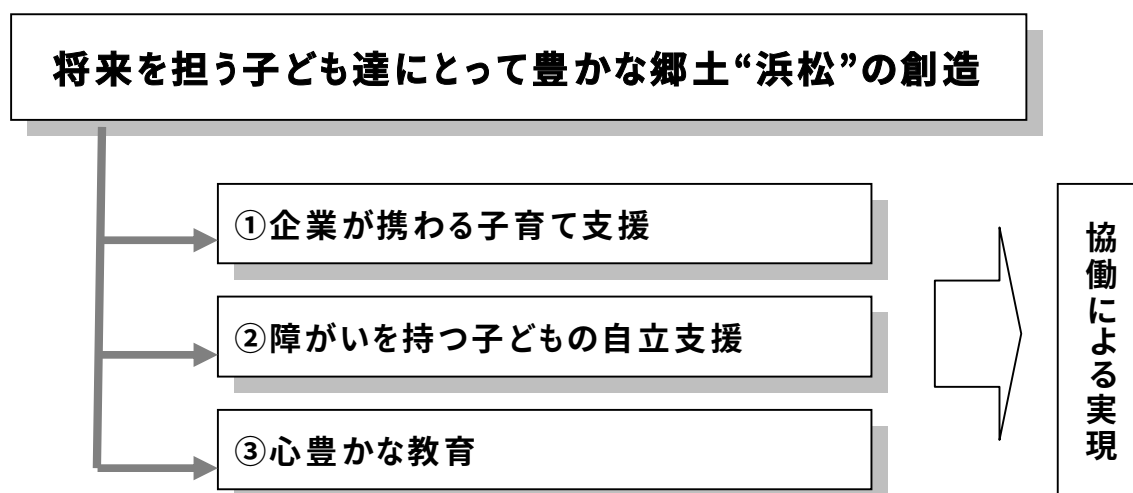


図1-3： 市民アンケート調査報告書
(平成16年6月浜松市)

(4) 提言のテーマ

このような社会の背景や浜松市の背景及び施策を勘案するとともに、子どもに関する支援活動を行うNPOや専門家からの意見を聞き、総合的な観点から判断し、浜松商工会議所青年部としては以下の3つのテーマで調査・研究し、具体的な提言を行います。

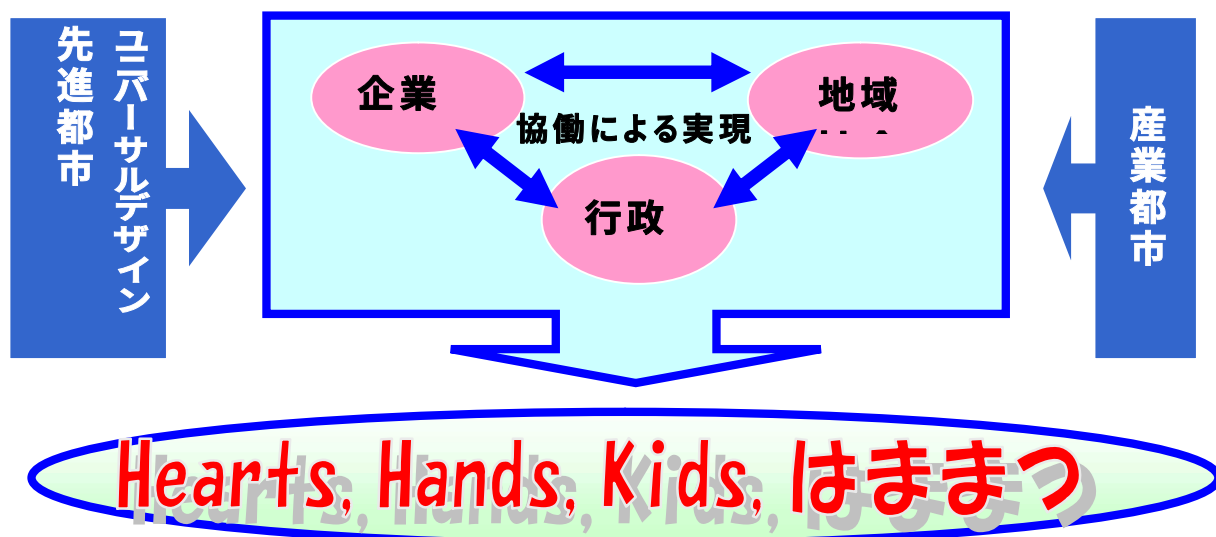


その1つひとつが企業・地域社会・行政の協働により進められた時、浜松独自のプロジェクトが可能となります。どの一つが欠けても豊かな郷土の実現は困難となる

でしょう。

この浜松独自のプロジェクトは、効率性だけを考えるのではなく、長期的施策も視野に入れ、そして生きていく上での基本、「人を思いやる心」や「人の手と手を携えての継続」を考えての環境づくりにより、親が子どものいる生活の素晴らしさや、子どもを育てることの苦楽を超えた充実感を感じることができます。結果的には地域の力も活性化していくでしょう。そして、心身ともに健康で豊かな「将来を担う子ども達」が育つことにより、その子ども達が将来わがまち「浜松」に魅力と愛情を持ちながら、この街を支えてくれるに違いありません。

その想いを「Hearts, Hands, Kids, はままつ」とし、実現へ向けての具体的提言を致します。

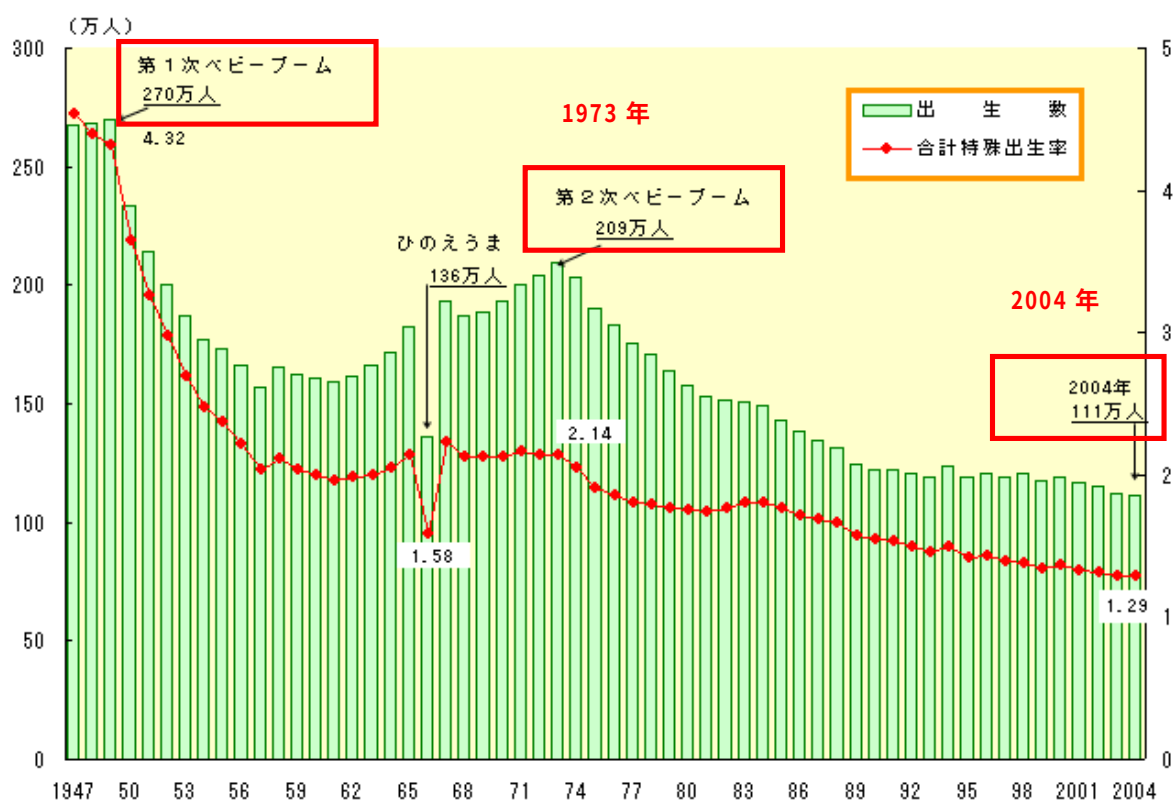


2. 企業が携わる子育て支援

2.1 提言の趣旨

近年、TV 番組や新聞紙上等で少子化に関する問題を取り上げることが多くなってまいりました。結婚や出産は個人の選択にゆだねられるものですが、「生みたいのに生めない」という人に対しては支援が必要です。行政は、子育て支援サービスの充実や子育てコスト軽減など、子育てを多面的に支援する施策を打ち出し、とりわけ保育サービスには重点的整備をはかっているようですが、出生数の減少（図 2-1）には一向に歯止めがかからず、日本はまもなく人口減少が始まります。

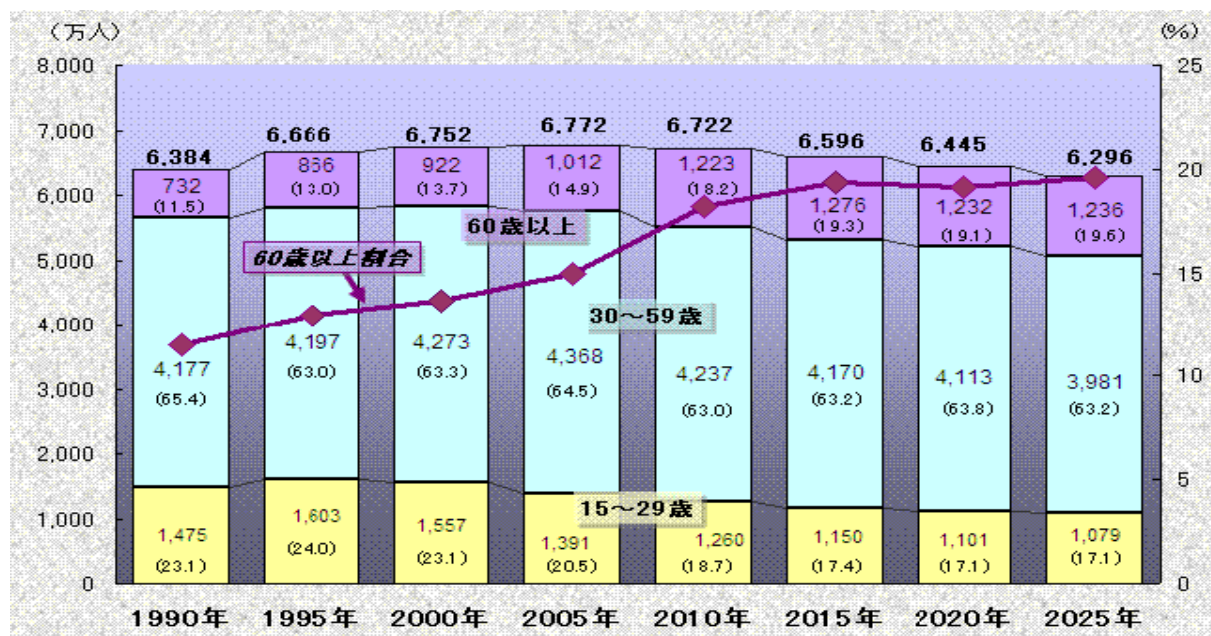
図 2-1：出生数及び合計特殊出生率の推移



国立社会保障・人口問題研究所

今後は労働人口の減少、とりわけ若い労働力の縮小(図2-2)により、経済成長率が低下、さらに年金・医療・福祉等の社会保障の分野において、現役世代の負担が増大することが見込まれ、景気が回復しているとはいえ、とても将来が明るいなどと言える状況ではありません。

図2-2：労働力人口の推移



NHK 人口減少社会

浜松市も戦略計画 2006 の中で、以下のように述べています。「高齢化率は 2020 年には 25% を超える一方で、少子化も引き続き進展し、本市の年少人口は 2025 年には現在の 85% 程度になると見込まれています。」また、『子育て支援に対するニーズの拡大』として「女性の社会進出(本市の共働き比率 49.9% 50 万人以上の都市で最高(H12 国調))や核家族化の進行は、急速に進む少子化の原因の一つともなっています。さらに、本市における保育園の待機児童は常態化し、子育てに対する主な不安要因となっています。このため、就労しながら子育てができる環境整備のほか、地域で子育てを支援する仕組みづくりが求められています。」と、重点的に取り組む事を明言しています。



図2-3：浜松市戦略計画 2006

浜松市は平成 18 年度までに待機児童ゼロにする目標で環境整備を進めていますが、潜在的には子どもを預けて働きたい需要はまだ多いと聞いています。

企業が携わることができる子育て支援策として、浜松商工会議所青年部が実施した子育て支援・子育て環境に関するアンケート調査（参考資料参照）によるニーズや企業の取り組み等の事例を基に整理すると、以下のようなものがあります。

～企業が携わることができる子育て支援策として～

- ・ 育児休業期間の延長
- ・ 時間差出勤や短時間勤務制度
- ・ 育児休暇等を取得しやすい企業の雰囲気づくり
- ・ 出産退社した職員の育児終了後の再雇用（正社員）
- ・ 児童手当の充実など子育て費用の補助
- ・ 企業内託児所の設置・運営
- ・ 放課後や夏休み等の学童保育、一時預り など

今回、私たち浜松商工会議所青年部も、経済団体としての観点から、少子化対策及び子育て環境づくりを、行政まかせにするだけでなく、企業が携わることが出来る子育て支援策として、仕事と育児の両立が実現する『企業内託児所の設置・運営』を提言する事と致しました。

他地域では既に大企業の設置事例は多数ありますが、浜松地域に本社を置く大企業には『企業内託児所』は無く、まして浜松市経済の中心的な役割を担っている中小企業が設置するとなると運営費用など、様々な問題が発生することが判りました。

しかし、企業が設置する託児所だからこそ出来る事もたくさんあり、男女共同参画社会の進行より結婚・家庭に関する考え方が多様化する中で、これから子どもを生み育てる世代にとっては、子育ての選択肢の一つとなる事でしょう。

『企業内託児所』が、将来を担う子どもたちに明るい未来を築き、豊かな郷土「浜松市」を創造するための一助となることを期待し、私たちの調査・研究の成果を提言いたします。

2.2 企業内託児所を採り上げました

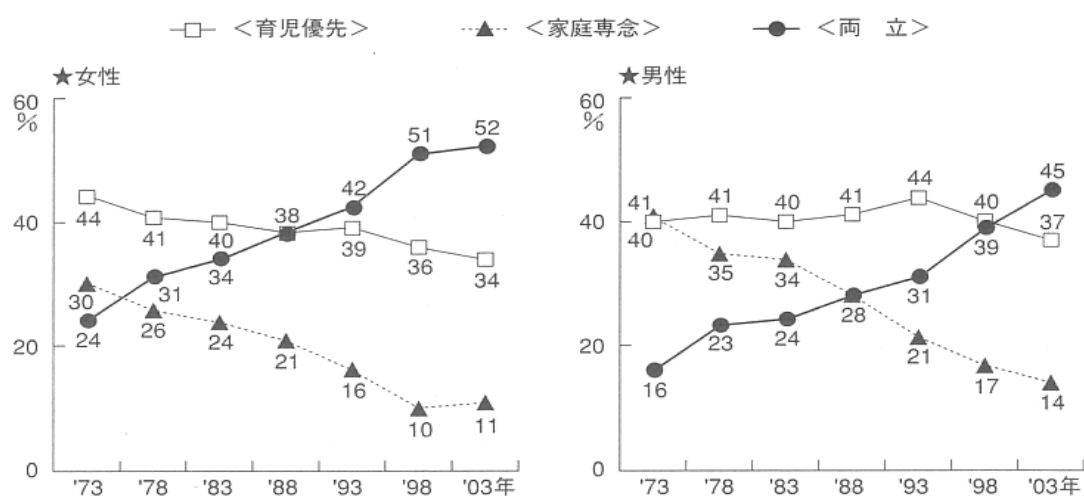
(1) 次世代育成支援法と国民の意識

国の「次世代育成支援対策推進法」が2003(平成15)年に制定され、浜松市では、「次世代育成支援行動計画」が策定されています。その基本方針に「職業生活と家庭生活の両立の推進」を掲げており、さらに浜松市男女共同参画推進条例に「職業生活と家庭生活その他の生活との両立を支援するため、職場環境を整備するよう努めなければならない」と規定し、これを事業主の責務としています。

従って子育て支援への企業が果たすべき責任は大きいと考えます。

また、この職業生活と家庭生活の両立へのニーズの高まりは、5年ごとに延べ27,155人にわたり行われたNHK放送文化研究所の意識調査によりわかります。

図2-4：家庭と職業(男女別)

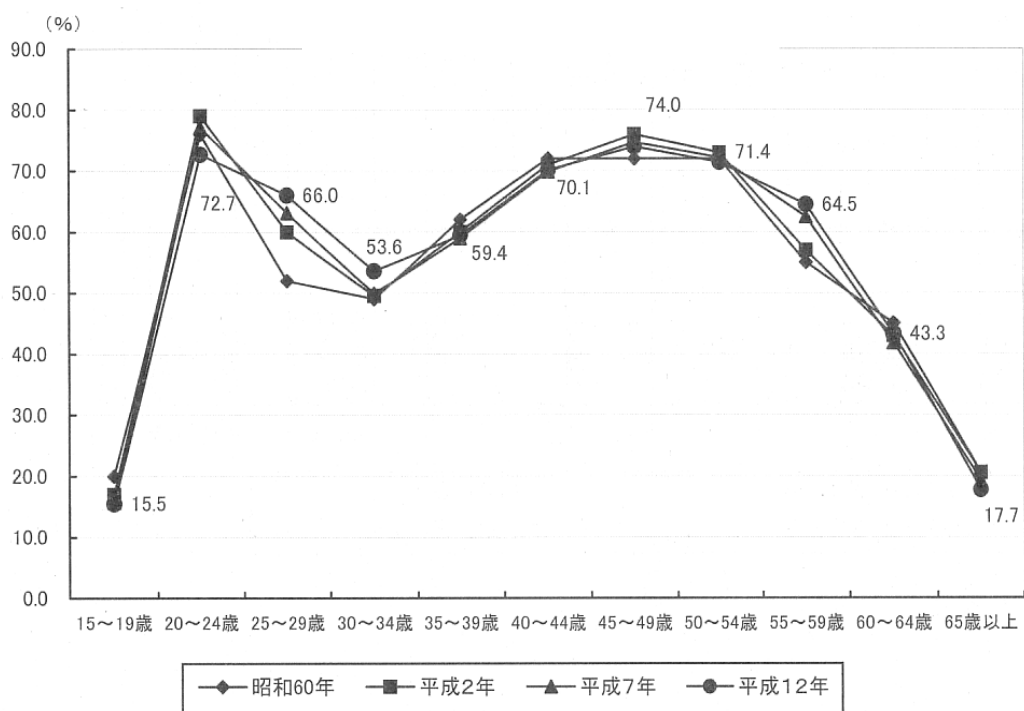


現代日本人の意識構造「第六版」 NHK放送文化研究所[編]

(2) 浜松市の女性就業率

一方で、浜松市の女性就業率の推移を見ると、子育て世代の就業率が明らかに低下していることから、職業生活と家庭生活の両立支援の必要性があると思われます。

図 2-5 : 浜松市の女性就業率の推移



浜松市次世代育成支援行動計画

(3) 小泉内閣アンケート調査によるニーズ

平成 17 年 7 月実施した小泉内閣の少子化アンケートには、実に 1 万 6 千件を超える意見が寄せられました。その中にはこれからわれわれが提言する企業内託児所のアイディアについても次のようなものがありました。

●「職場内託児所の設置を促進する」に対して非常に有効的と考えます。一部の大手企業なら容易にできるでしょうが、中小零細企業では、ここまでのサービス（設備）は不可能と思われます。そこで、中小零細企業の職場内託児所の設置は、その地域（エリアは様々）で各会社（複数の近隣会社）が、一つの託児所を設け（1社あたり安く建設できる・空き家があれば、尚良い）、各会社の社員は、その会社が出資した託児所に子供をあずけ、仕事に励みます。（40 代 男性 子ども 1～2 人）

●個々の企業が託児所を運営するためにはハードルが高いのであれば、企業単位ではなく各地域の複数の企業が協同で託児所を運営すればよい。それを地公体が支援しては？（30 代 女性 子ども 0 人）

●企業内託児所があれば、どんなに働く親は安心するでしょう！これは 20 年以上前から考えていた事です。これは今後の厚労省指針として各企業へ義務付けする方向へ向かって頂けると有り難い。日本が目指す優良会社のランク付けに加えて頂きたく期待を込めて！（40 代 女性 子ども 0 人）

●企業の事業所内保育所の設置や子育て支援の運営コストを法人所得税から特別控除をしては如何ですか？認可保育所では 5 歳児まで預かるのに海外に比べ教育レベルが見劣りします。保育士以外に幼稚園教諭、体育大学卒の男性による基礎体力作り、大学院で児童心理学修了の専門性の高い人材による母親向け子育て支援など児童福祉法の保育士などに限定している資格を規制緩和すべきではないでしょうか？6 月の特区で申請しましたが、厚生労働省から一蹴され残念に思います。

（50 代 女性 子ども 1～2 人）

小泉内閣メールマガジンより抜粋

また、浜松市のパブリックコメントにも同様に企業内託児所を望む声が寄せられました。

(4) 企業が取り組む意義

職業生活と家庭生活の両立の推進のために「企業内託児所を設置・運営」をすることは、労働力人口が減少傾向にある中で、企業にも以下のようなメリットを生む「有力な戦略」となりうるものと考えます。

- ・ 人材の確保
- ・ 継続雇用
- ・ 継続的人材の育成
- ・ 福利厚生の充実
- ・ 企業イメージの向上



2.3 企業内託児所とは何なのでしょう？

(1) 視察事例～ヤマハ発動機「わいわいランド」～

それでは企業内託児所はどういうところなのでしょう？

ここでは、平成 17 年 9 月 12 日に視察した、ヤマハ発動機の企業内託児所「わいわいランド」（平成 17 年 4 月 3 日開所）を例にとって説明します。

この託児所は、職業生活と家庭生活との両立を希望する社員の声に応じて同社が設置したものです。

設置場所は本社から 400 メートルほどのところで、保育に係る安全性に配慮された鉄骨造りの建物を借り受けて、子会社のワイエスが運営しています。



特に、本社である磐田市以外から勤務する従業員は、子どもを公共の保育園に預ける場合、居住地である市町村の保育園に預けなければならず、「職場に近い」ことが評判の高い理由であります。

「わいわいランド」は、職場に近いこと、運営日を会社カレンダーに合わせている（祝祭日も開園）ことなど、企業内託児所ならではの特徴を出しています。他にも注目すべき点として、父親が子どもの送り迎えをするなど、父親の子育て参加にも貢献

て
る
うです。

し
い
よ

表 2-1 ：「わいわいランド」の運営と施設の概要

運 営 概 要		
■場所	本社から 400m（磐田市明ヶ島）	
■施設定員	30名	
■対象年齢	0歳～6歳（小学校就学前まで）	
■利用対象	ヤマハ発動機グループ社員の子女	
■運営日	ヤマハ発動機カレンダーに準じる（基本は月～金曜日）	
■運営時間	基本保育時間	7:30～18:00
	延長保育時間	18:00～20:00
施 設 概 要		
■敷地面積	873.0㎡	264.0坪
■建物規模	210.0㎡	63.5坪
■主な設備	個別冷暖房完備保育室（フローリング（一部畳張り）） 沐浴室、調理室、ウッドデッキテラス、園庭	
■防犯対策	セキュリティーシステムの設置、オートロック対応の玄関 防犯カメラの設置、警備員による巡回	

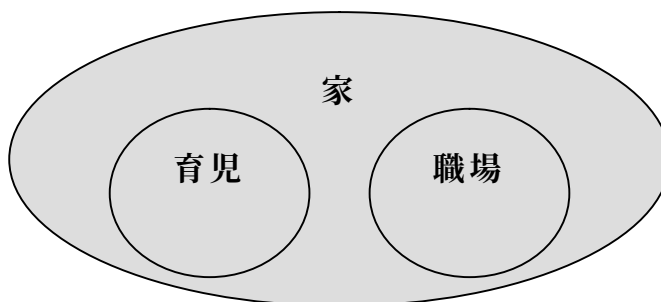
(2) 職場と育児の場の新しいかたち

企業内託児所は、従来の形とは異なる仕事と育児の関係を築くことができます。ここでは、どういう点で新しいのか、少し概念的な説明をしてみます。

① 一体型 (在宅勤務・内職)

家の中で子育てをしながら仕事をするができる状態です。

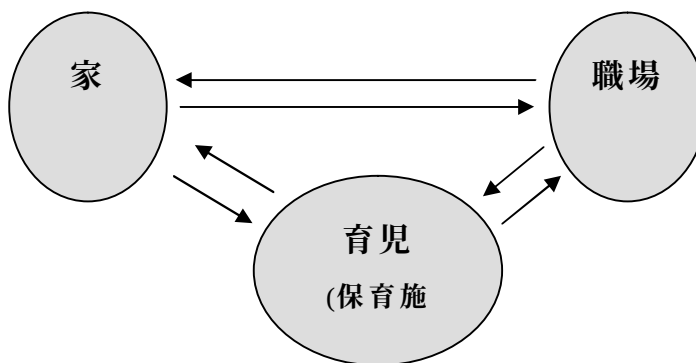
この場合、家庭生活、職業生活の時間的自由度が高い反面職業や職場の選択の幅が狭くなります。



② 分離型 (保育園・幼稚園)

現状の多くはこの型になると思われます。

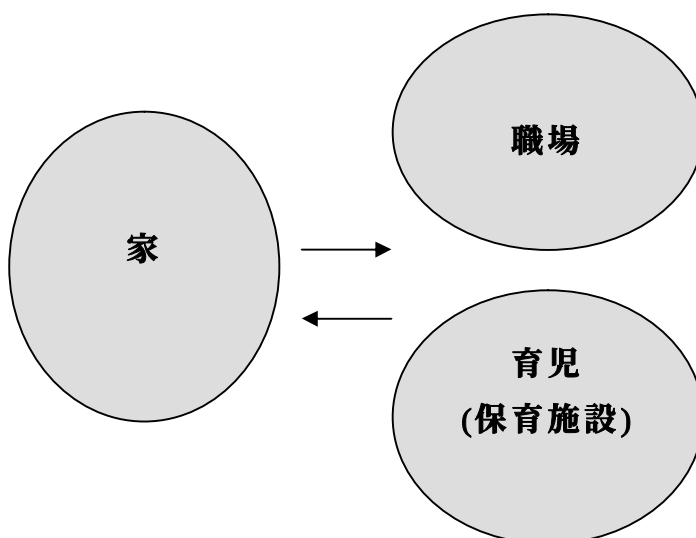
この場合、子育てにかかわる時間や機会が、一体型に比べ減少する反面、職業や職場の選択の幅が広がります。



③ 近接型 (企業内託児所)

企業内託児所が、その一例として挙げられます。前述のヤマハ発動機の事例も、このタイプです。

家庭生活をする家からは離れるかもしれませんが、職場と保育施設が接近している状態で、職場に居ながら子育てに関わる機会が増えます。



(3) 「子育て環境と子育て支援」

企業内託児所の特色である近接型を説明するにあたり、ここでは安梅勅江（あんめ ときえ）先生が記された、「子育て環境と子育て支援」という著書を紹介致します。

まえがきには次のように記されています。
「子どもにとって望ましい環境、すなわち望ましい子育て環境とはなにか。ここでは、ひとりひとりの子どもの力を最大限に引き出し、生き生きとした子どもの育ちをはぐくむ環境、と考える。それを支えるのが『子育て支援』であり、実現するための保護者へのサポートが『子育て支援』である。」また、当書は15年にわたる実証検証をもとに記されており、実証的な追跡研究に基づき、科学的な根拠を踏まえていることが特徴の一つに挙げられています。

当書は、基礎編、実証編、応用編の3部構成になっていますが、実証編では「昼

夜を問わず、質の高い保育が提供されれば、子どもの発達への悪影響は回避できるのでは？むしろ家庭や保育園の子育て環境の整備や、保護者への子育てサポートの充実が子どもの発達にとって重要なのでは？」という仮説を確認するために何年間か追跡調査して、科学的な根拠を示しています。「子どもの発達に対する複合的な関連要因」という項では「初年度の発達」という見出しで、次のようなことが記されています。

- ・『運動発達』に関しては、子どもが病気になりやすく、保護者が子どもを叩く回数が多く、育児の相談相手がいない場合、子どもの運動発達にややリスクが生じがちであるという傾向が認められる。
- ・『知的発達』に関しては、子どもと一緒に歌を歌う機会がなく、遊ぶ時間が短いと、子どもの知的発達にややリスクが生じる割合が高くなる。
- ・『保育園への適応状況』に関しては、配偶者の協力がなく、子どもと一緒に歌を歌う機会がないと、保育園に行くことを楽しみにできないこどもの割合が高くなる。

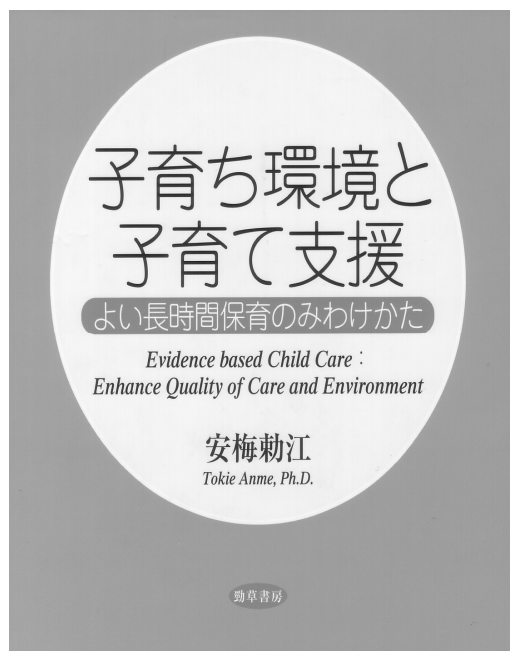


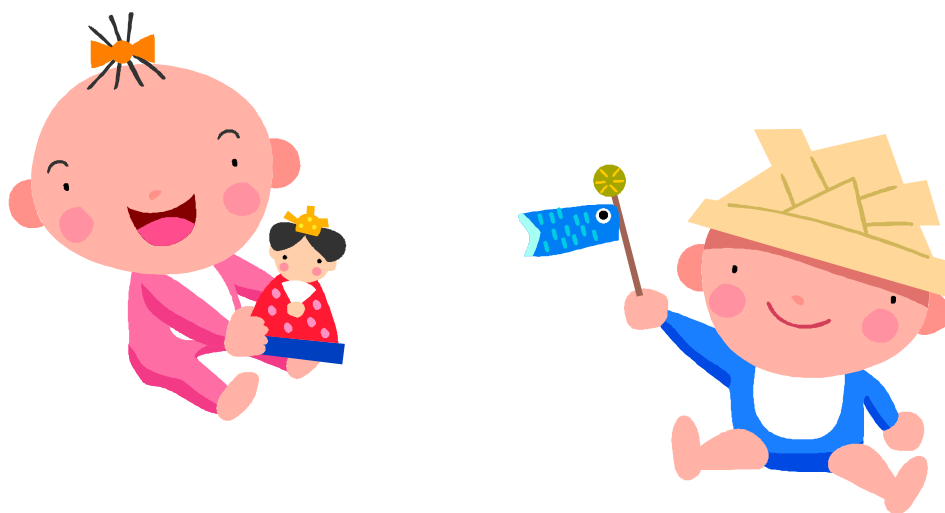
図 2-6: 「子育て環境と子育て支援」表紙

- ・ その他『言語発達』、『社会性発達』などを含めた分析から、いずれも長時間保育を利用しているかどうかという『利用形態』よりも『こどもの発達に適した家庭でのかかわりがなされているか』、『保護者の相談相手がいるか』、『保護者が育児に対する自信を持てる状況か』などが強く関連している。

また、「5年後の発達」という見出しの中では、「家族と一緒に食事をする機会がめったにない場合、対人技術や理解の領域で発達リスクが高くなる」と記されています。

そして、この章のポイントでは、「子どもの発達保障として、家庭環境を含め子どもに対するかかわりの質の向上への働きかけや、保護者へのサポートの重要性が示された」という文章で結ばれています。

当書の内容をこの限られた紙面の中で紹介し尽くすことは到底できませんので、ご一読をお勧めします。



(4) 職育接近の効果

前述した安梅先生の著書を含め、様々な資料に基づく検討の結果「職育」という言葉に到達しました。職育とは職場と育児の場という意味の造語です。企業内託児所は、この「職育」が接近している状態であり、「職育接近」は以下のような効果が期待できます。

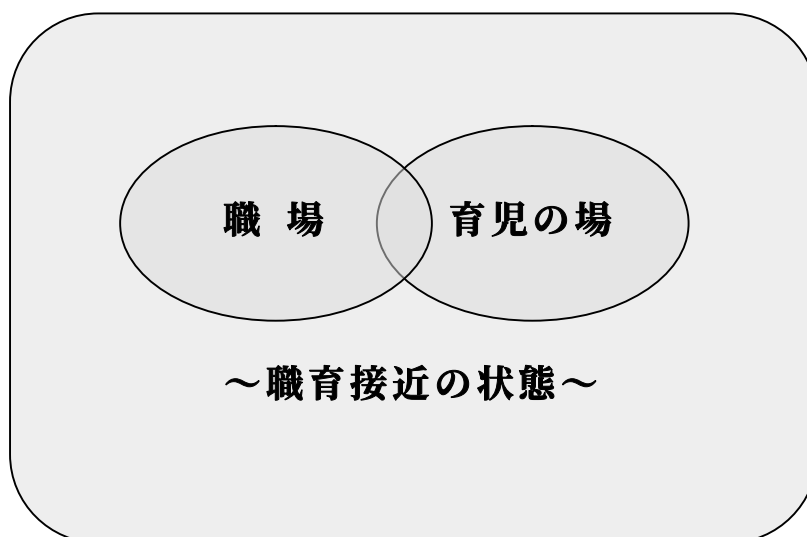


図 2-7 : 職育接近の図

① 保育の質の向上

昼休みや育児時間など現行法上認められている休憩時間を利用して、授乳をする、一緒に食事をする、絵本を読む、こどもと一緒に遊ぶ、歌を歌うなど、発達リスクを回避する行為が可能となり、保育の質が向上します。このことは、以下のような副次的な効果を生むことになります。

■ 家庭内育児の質の向上

一般の保育園や幼稚園に比べ、親が子どもに接する機会が増えるため、子育ての楽しさを実感する機会が増え、家庭内においても育児の質が向上するきっかけになります。

■ 人材育成

そうした環境で育った子どもたちは発達リスクが軽減されていることから、長期的に見れば、よりよい人材育成につながります。

② 職場の安定

親が子どもの様子に不安があるからということで欠勤することなく、育児と仕事を両立することが可能になるため、今まで以上に職場の安定感が増します。

③ 安心感の醸成

職場と保育施設が近接していることで、緊急の場合でも、すぐに駆けつけることができます。また、子どもの状態をかなりの程度把握することができ、安心感が得られ、仕事に精励することが可能になります。

④ 自己実現のための職育接近

職育接近で安心感が得られ、子育て環境と就労環境が整い、仕事をする上でも集中力が増し、いっそう高いレベルの自己実現が可能になります。



2.4 企業内託児所を設置してみましょう！

(1) 託児所設置をめぐる近年の企業動向

総合病院・生命保険会社等、女性が主たる戦力として期待される職場には、ずいぶん前から託児所が設置されていますが、最近には私たちにも名の知られた大企業が続々と託児所を開設し始めました。

託児所名称	開設時期	開設企業
『マツダわくわくキッズ園』	2002.03	マツダ(株)
『郵船チャイルドケア丸の内保育室』	2002.04	日本郵船(株)
ボーダフォン『キッズステーション』	2003.11	ボーダフォン(株)
『コスモス保育園』	2003.03	万有製薬(株)
『ゲン木くらぶ』	2003.03	(株)日立製作所
『ぶうぶランド』	2003.03	トヨタ自動車(株)
『ひびや Kids Park』	2003.09	(株)新生銀行
『にこにこ園』	2004.12	SELサービス(株)
『ぶうぶタウン』	2004.03	トヨタ自動車(株)
『きらら キッズパーク』	2004.04	(株)西京銀行

表 2-2：大企業の託児所設置事例

開設した企業の業種は、輸送機・運輸・金融・製薬・通信・電機等多岐にわたっており、企業経営において託児所の必要性が近年増していることが感じられます。

平成 15 年国内自動車メーカーとして最初に託児所を設置したマツダは、当時『事前の社内調査で男女を問わずニーズがあったことが設置につながった』とのコメントを出しており、その後さらに増床して平成 17 年 4 月からは定員枠を 30 人から 40 人に拡大しましたが、トヨタ自動車も最初の託児所『ぶうぶランド』の設置の翌年には『ぶうぶタウン』の設置と、子育て世代の社員一人一人に能力を高め発揮してもらう環境を整える事が重要となってきました。

(2) わざわざ建設しなくても・・・

では、企業内託児所はどのような場所に設置できるのでしょうか。大企業は資金力をはじめとして経営体力があるので、託児所を新築して設置することも問題ないのですが、私たちは大きな資金を必要としない、中小企業でも手軽に設置する事が出来る場を提案したいと思います。

① 企業の遊休資産活用

託児所として使うスペースに特殊な機能は必要ありません。遊休資産や会議室・休憩室等の利用頻度の低い部屋に水廻りなど一定の改装することで十分に託児所として使うことが出来ます。図 2-8 はオフィスの1ブロックを託児

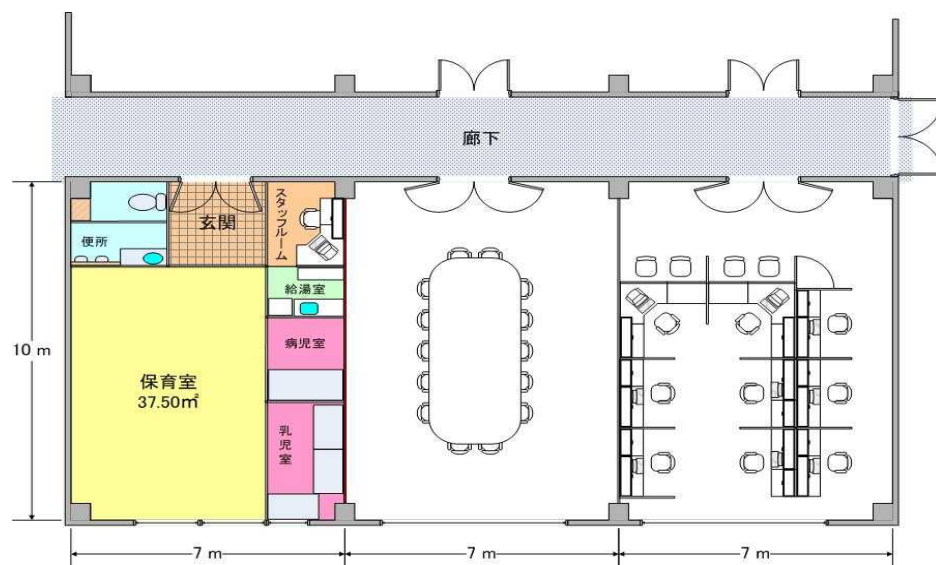


図 2-8 遊休資産活用の企業内託児所プラン

所に改裝するプランですが、児童福祉法にかかる施設の基準をクリアし、子どもが一日安全に過ごす事が出来る部屋が自社内の一部にあれば、大きな工事費をかけずに託児所を設置する事が出来ます。



資生堂が設けた託児所『カンガルーム汐留』は汐留オフィス近くのビルの1階に設置されていますし、先に紹介しましたマツダの託児所は独身寮の2階を改裝して設置したのだそうです。

② 組合による共同設置

中小企業者が集団で工場団地・卸売団地・倉庫団地等を開発したところには組合会館がありますが、このような施設の一部を託児所に転用するというのはいかがでしょう。

組合員企業による共同設置とすれば、資金面・運営面共に各々の負担がずいぶんと軽く済みます。



またこれから開発される団地では、『組合員の事業の共同化に寄与する設備等』として、県の低利な貸付を受けることができますから、転用ではなく当初から託児所設置をすることをお勧めします。

③ 賃借物件の活用

また、設置場所のもうひとつの案として一般の賃借物件(借家や貸し店舗、事務所)が考えられます。自社に遊休資産を持っていない企業の託児所として、既存の賃借物件を利用することは有効な方法です。

■ 3LDKの借家を活用した場合

平成 17 年 11 月に取材をしました、名古屋でベビーシッティング・保育ルームや企業内託児所の運営を行なっている「TKサポート株式会社」によりますと、3LDKの借家を託児所として活用すれば 8～10 人程度の保育が可能であり、実例があるそうです。託児所の広さとして子供一人につき 1 畳～2 畳(1.65 m²～3.3 m²)のスペースがあれば可能との事ですが、この基準は「浜松市認証保育所要領」(表 2-3)の(施設・設備の基準)にも合致します。平均的な 3LDKの借家であれば、LDKを除いて(調理室として使用する為)16.5 畳以上(6 畳×2、4.5 畳×1)のスペースを確保出来、子供一人あたり2畳(3.3 m²)必要としても 8 人の保育が可能です。また調理室、トイレ等の保育に必要な基本設備も借家であれば当然完備している為、簡易な改装を行なう事により託児所への転用が可能です

(施設・設備の基準)

第6条 認証保育所の構造及び設備は、消防法(昭和 23 年法律 186 号)、建築基準法(昭和 25 年法律 201 号)その他関係法令の定めるところに従うほか、採光、換気等入所児童の保険衛生、危険防止に十分な注意を払い、次の基準によること。

(1) 施設・設備

区 分	I 類	II 類
乳児室、ほふく室	0 歳 及 び 1 歳 児 1 人 に つ き 3. 3㎡以上	0 歳 及 び 1 歳 児 1 人 に つ き 1. 65㎡以上
保育室	2 歳 以 上 1 人 に つ き 1. 98㎡以上	2 歳 以 上 1 人 に つ き 1. 65㎡以上
医務室	静養できる機能を有する。 事務室との兼用可	同左
屋外遊戯場	2 歳 児 以 上 児 1 人 に つ き 3. 3㎡以上 ただし、保育所付近にある屋 外遊戯場に代わるべき場所 を含む。	設置の義務なし
調理室	必置	設置の義務なし
便所	幼児 20 人につき 1 以上	同左

表 2-3 : 浜松市認証保育所要領の手引

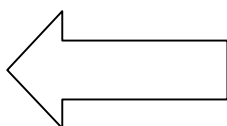
■ 賃貸物件利用のメリット・共同設置

賃借物件を利用することにより、設置費用の負担の軽減など、多くのメリットがあります。戸建の借家(3LDK)では、市内でおよそ 10～15 万円／月の賃料で借りられます。(築年の古い借家または共同住宅ならそれ以下)つまり年間賃料 120 万円～180 万円で 8～10 人の保育施設が確保出来るわけです。また「2. 4 (2) わざわざ建設しなくても…」のなかでふれた「②組合による共同設置」と同様に近隣企業同士で共同設置し、それぞれで応分の負担をする事により、更なる負担の軽減が可能になります。

共同保育施設案

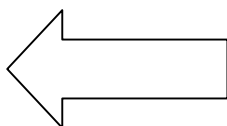


月賃料 10 万円(年間 120 万円)
10 人の保育が可能な借家



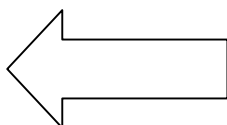
企業 A

保育児 5 人
賃料 5/10 を負担
(月 5 万円年間 60 万円)



企業 B

保育児 3 人
賃料 3/10 を負担
(月 3 万円年間 36 万円)



企業 C

保育児 2 人
賃料 2/10 を負担
(月 2 万円年間 24 万円)

また、保育施設の運営を運営会社に委託する場合はその運営費用も同様に応分の負担にする事となります。

託児所アウトソーシング

【実績例】三河地区 B 病院

保育人数 9 人、保育スタッフ 3 人、開園日月～土、開園時間 8～18 時

月間運営費 100 万円

(TKサポート㈱保育サービス事業部「トットメイト」企業内託児所支援サービスパンフレット)

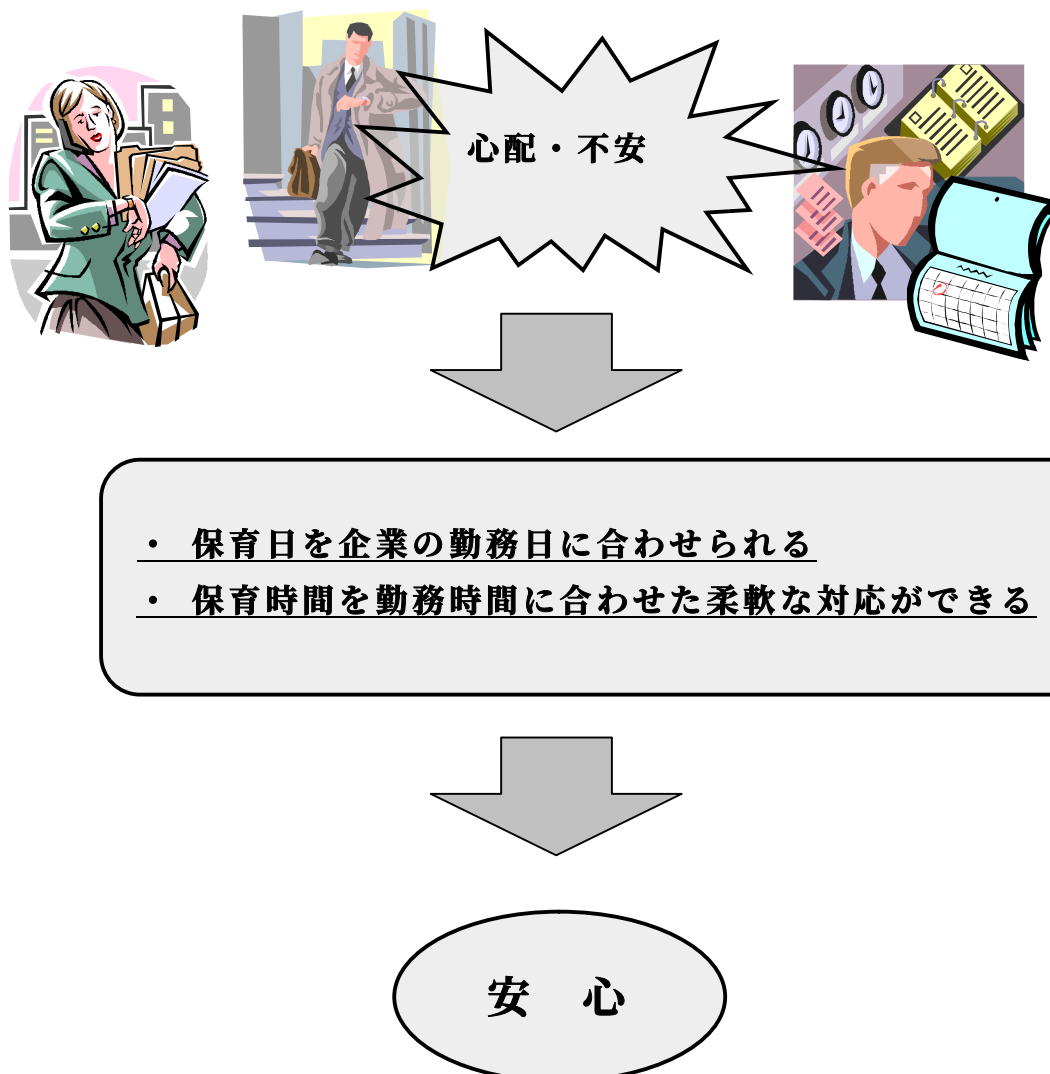
さらに設置時の簡易さと同様に必要がなくなれば、賃貸契約の解消により撤退出来る事も賃借物件活用のメリットのひとつです。

2.5 企業内託児所はこんなことも可能です！

(1) 保育メニューの充実

① 保育時間・休日保育

企業が設置する託児所ですので、企業の勤務日、子どもを預ける親の勤務時間に応じて、保育日や保育時間を柔軟に設定することが可能です。保育日を企業の勤務日に合わせれば、託児所が休みのため、子どもの預け先が無いという理由で会社を休まずに済みます。保育時間についても、残業時間に合わせて延長するなど、柔軟に対応することができれば、企業も労働力を確保でき職場が安定します。親は勤務に関して、保育日や保育時間帯に過度な注意を払う必要はなくなり、仕事に集中して勤務に取り組み、安心して子育てができるといった効果が期待できます。



② 医師等の連携による病児保育・病後児保育

一般的には、子どもが病気になったときや病気の回復期には保育園には預けられませんので、会社を休まなくてはなりません。しかしながら、企業内託児所では専用の一室を設け、専任の保育スタッフを配属し、医師や看護師、親等と連携を取るなど十分な対応をすることにより、病状によっては保育をすることが可能です。そのため、親としても休むことなく仕事ができ、企業としても労働力が確保できます。また、企業内託児所は職場の近くにあるので、親はいつでも体調が優れない子どもの様子を見に行くことができるという安心感を得られます。

③ 幼稚園との連携

小規模の企業内託児所では、たくさん子どもたちと出会える機会が限られます。一方で幼稚園ではたくさん子どもたちと出会えますが、降園時間が早いため親の就業時間に制限が出てしまいます。「自分自身は通常に働きながら、子どもは4歳ごろから幼稚園ならではの環境で学ばせたい」との親の要望にも、企業内託児所と幼稚園が連携することにより、自宅もしくは企業内託児所から子どもたちが幼稚園に通い、親の勤務が終了するまで預かることで応えられるでしょう。



(2) 職育と食育

① 職育接近と食事のつながり

託児所内での食事についても企業が設置するという特徴を生かせると考えます。子供を預ける親の職場に近いために、前述「2. 3 (4) 職育接近の効果」で触れた保育の質を高めることが、給食を通して出来ると考えられます。昼休みや育児時間として認められた休憩時間を利用して、授乳、食事、一緒に遊ぶなどを行うことで、子供の保育の質が高められ、さらに、親の安心にもつながります。また、保育士と子育ての悩み相談や子育てのコツを聞いたり、子供を通じて親同士の交流のきっかけ作りもできるでしょう。

② 食育ができる

■食育とは

食育とは、国民一人一人が生涯を通じた健全な食生活の実現、食文化の継承、健康の確保等が図られるよう、自らの食について考える習慣や食に関する様々な知識と、食を選択する判断力を楽しく身につけるための学習等の取り組みを指します。

■食生活の変化

日本の食生活は、伝統的に主食である米と、野菜、魚や大豆などの副食を中心としていました。

第二次世界大戦以後、経済成長と欧米化に伴い、油脂や畜産物などの摂取が増え、バランスの良い栄養状態を乗り越えて、脂肪の取りすぎや、米の摂取量の減少に伴う炭水化物の摂取量の減少が起きています。

また、不規則な食事、個食や孤食による食生活の乱れが生じています。これにより若年世代の肥満、糖尿病などが増加し、従来の「成人病」という名前を「生活習慣病」という名前に変更せざるを得ない事態になっています。

■託児所の食育への寄与

このような状況の中で企業が設置する託児所では、子供の健康面のみならず、偏食を直す、食事マナーなど食事態度を養う、手洗いなどの基本的な衛生習慣をつける等の家庭教育のみでは不足する食育の一部分を担うことが出来ます。

③ 地域と密着

地域に根ざしている企業にとって、同じ地域に居住している従業員とその子供との関わりを通して、よりいっそうの地域との関係を持つことが出来ます。

■地産地消、身土不二

給食の素材をできるだけ地域で採れたものでまかなうことにより、地産地消（ちさん ちしょう）や身土不二（しんど ふじ）を実現できます。

地産地消とは、「地域で生産されたものを地域で消費する」という意味です。

身土不二とは、「命と健康は食べ物で支えられ、食べ物は土が育てる。従って、人の命と健康は土とともにある」という考えです。四里四方で採れた旬のものを食べることが良いとされています。

■地域の生産現場を知る

地産地消や身土不二という考え方を給食に取り入れることで、子どもたちは地域の生産現場を知ることが出来ます。例えば米、野菜や果物を生産している農家、鶏卵などの養鶏場、農林水産物の加工場、地域で生産された原料を使用している食品会社を見学させてもらうなどの、身近で生産されたものを、肌で感じる取り組みも必要と考えます。

■献立の工夫や味覚形成

給食を作る委託業者や調理場所では、和風献立を増やす、家庭では作ることが難しい郷土食を提供する、忘れられがちな行事食で献立に変化を付けるなどの工夫がなされるでしょう。また、だしは化学調味料ではなく昆布、鰹などのだしを使用して子供の味覚を育成します。さらに旬の野菜や果物を使用することにより、子供たちは季節感をはっきりと実体験できます。

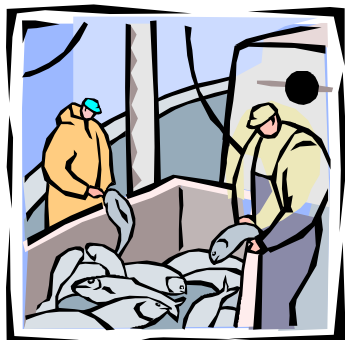
地産地消を優先して（地元産の米、野菜を中心にして）、他の地域産や輸入野菜はできるだけ使わないなどの気遣いも必要でしょう。

■地域と共に子育てを

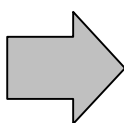
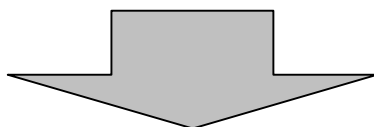
託児所に子どもを預ける親、地産地消や身土不二に協力している生産者、加工業者等に対して、託児所が給食便りを送ったり、試食会を開いたりして、子どもたち、親、生産者の交流を図り、食の大切さを意識することが出来るのではないのでしょうか。

また、託児所の給食により、子供の食の大切さを意識することを通じて、周囲の人々の小さな子供に対する関心が高まり、昨今発生している子供たちに対する犯罪の予防にもつながるのではないのでしょうか。

以上のような企業が運営する託児所の取り組みを通して育った子供は、その企業、協力した地域やふる里を誇りに思うすばらしい人材に育つと考えます。



地域で生産した、生産者の顔が見えたものを



子供たちに

(3) 子育てに関する相談先

次は、子育て中での「相談」、これに企業内託児所がいかに関われるのかについて考えてみたいと思います。

「相談相手が身近にいない」といった悩みは、我々が行ったアンケート結果でも寄せられました。背景を考えると、やはり「核家族化」が一つの要因であると思われます。以前は、一つ屋根の下に複数世代が同居していることで、世代間の交流（相談）が自然に行われました。現在は、核家族化により、世代間の交流の機会が希薄化し、相談相手が身近にいない家庭が増えています。

このような問題への対応として、浜松市が行っている「子育て家庭支援センター」、市内に多数ある子育てサークル、NPO 法人等が、相談する場所・機会を提供しており、一定の役割を果たしています。

しかしながら、これらの場への相談は、見知らぬ人への相談であるため、現在の住環境・労働環境・相談に至った理由・背景を一から説明しなくてはなりませんから、抵抗感がある人もいるでしょう。

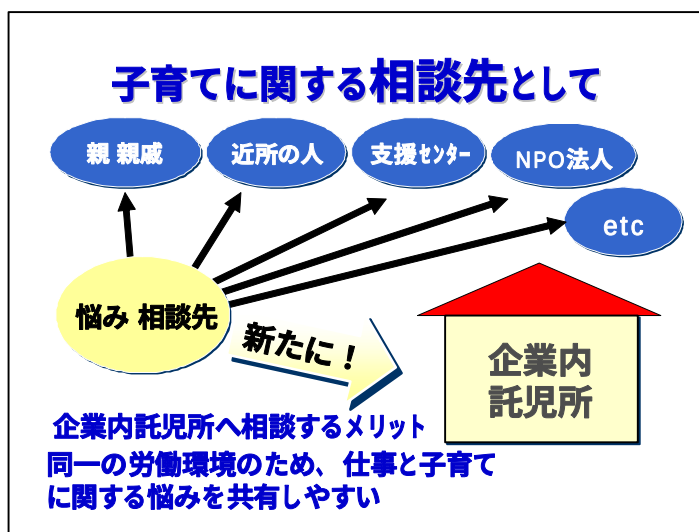


図 2-9 : 相談先として

そこで、企業内託児所を新しい相談の場として加えると、大きな役割が果たされる可能性が見えてきます。企業内託児所に子どもを預けている親は、基本的に同じ会社の社員の集まりですので、最初から「仕事」や「労働環境」等についての共通認識が存在しています。そのような同じ意識・環境の中で相談できることは、子育てに悩む親にとっては、非常に助けになるのではない

いでしょうか。「仕事」と「子育て」の両立で悩む親にとってみれば、やはり、同一の労働環境にいる会社の育児経験者ほど、心強いものではありません。このように、企業内託児所は、「親が育児に対して自信を持つ手助けの場」としての働きも併せ持っているのです。

(4) IT を活用した情報提供

核家族化は、また、世代間での子育て情報の伝承を希薄にさせています。現在は、書店に行けば多くの子育て情報誌が並んでいますが、これも、親が情報を求めている現れではないでしょうか。また、インターネット上の HP でも多くの子育て

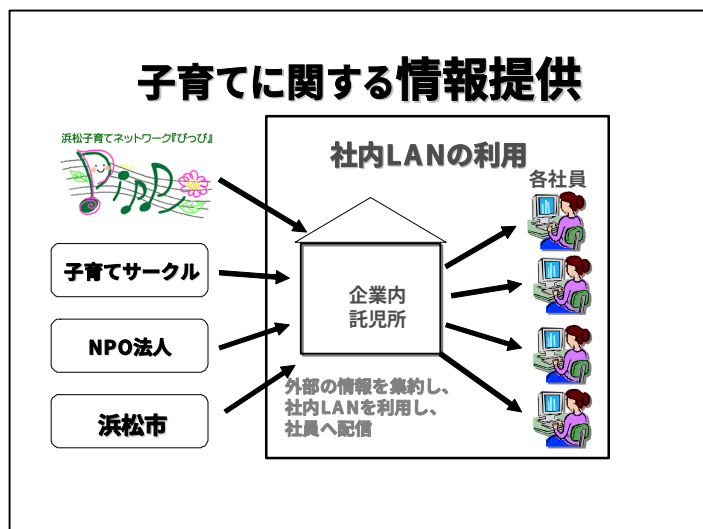
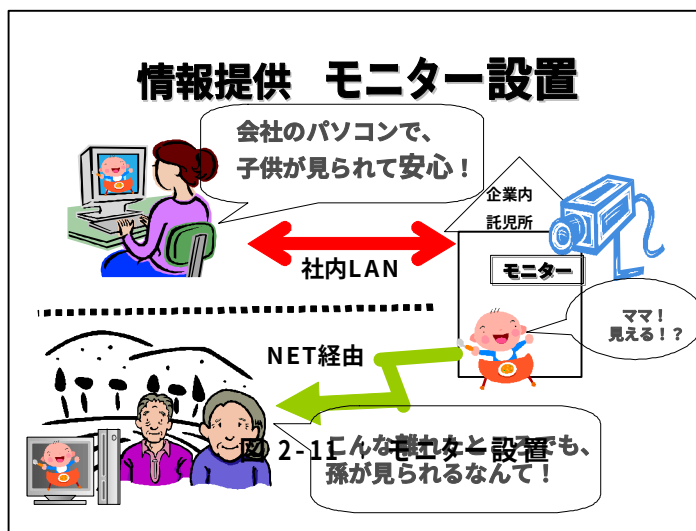


図 2-10：子育てに関する情報提供

情報を確認することができます。浜松市公認の子育て情報サイト「ぴっぴ」等は、情報を求めている親に対して非常に役立っていると思われます。この情報提供においても、企業内託児所は役割を果たすことが可能です。市販されている子育て情報誌は、やはり一般的な内容になり、「ぴっぴ」等でも浜松市という観点での情報とならざるを得ません。そ

の点、企業内託児所からは、まさにその託児所ピンポイントのより身近で具体的な情報の発信が可能です。

情報発信方法についても、既存の社内メールや社内広報誌等を利用すれば、多額の投資も必要ありません。また、新たな取組として、企業内託児所にモニター(カメラ)を設置し、既設の社内LANを利用して、会社の中でいつでも子供を見守られる環境をつくることも可能でしょう。その



映像等をホームページ上で公開すれば、近親者等にとっても、成長が見られる非常に嬉しい情報源にもなるのではないのでしょうか。

そして、企業内託児所が「ぴっぴ」等の既存の施設と連携し、必要な子育て情報をメールマガジン等で入手したり、逆に企業内託児所の取組状況を「ぴっぴ」や市の広報誌にて紹介してもらうことで、企業内託児所そのものの啓蒙啓発にもつなげることが可能となります。

2.6 とはいっても、最大の壁（収支）が待ち受けています

(1) 企業内託児所の試算

企業が託児所を設置運営するにはどの程度の費用が必要なのでしょう。使用頻度の低い会議室などを定員 10 人の託児所に改装し運営した場合の試算(表 2-4)をしてみました。



ここでは、21 世紀職業財団の助成金を受給できたものと仮定します。

① 設置のコスト

設置費用としては、新築に比べればずいぶんと安価ですが、まず約 400 万円の費用が必要となります。

② 運営のコスト

運営にかかるコストは、社員から受け取る保育料の設定次第ではありますが、仮に浜松市の規定に合わせた場合には年間 680 万円程度の赤字となるのが現実です。また、21 世紀職業財団からの助成金は 5 年間で打ち切りとなるため、以後、年間の赤字は 1,000 万円を超えます。



図 2-12 : 21 世紀職業財団パンフレット

使用頻度の低い会議室を改装し託児所化した場合

■ 託児所設置にかかる費用

		金額
工事費		
内装改装費		¥3,700,000
設備改装費		¥2,400,000
その他		
小計	a	¥6,100,000
購入費		
家電製品		¥287,000
什器備品		¥1,076,100
その他		
小計	b	¥1,363,100
改装設計費	c	¥600,000
設置費 計	a+b+c/A	¥8,063,100
遊具費		
保育遊具等	紙本・おもちゃ	¥100,000
遊具費 計	B	¥100,000
助成金		
21世紀職業財団 事業所内託児施設助成金		
設置費助成金	A×1/2	▲ 4,031,550
保育遊具等購入費助成金	B÷10万円	0
助成金 計	C	▲ 4,031,550
設置にかかる初期支出の合計	A+B+C	¥4,131,550

■ 改装工事費明細

		数量	単位	単価	金額
内装改装費					
床仕上げ(床暖房)		65.0	m ²	¥20,000	¥1,300,000
巾木仕上げ		33.0	m	¥500	¥16,500
壁仕上げ		89.1	m ²	¥5,000	¥445,500
天井仕上げ		65.0	m ²	¥6,000	¥390,000
既製壁仕切		67.5	m ²	¥20,000	¥1,350,000
その他		1.0	式		¥198,000
小計		19.0	坪	¥194,737	¥3,700,000
設備改装費					
電気工事		1.0	式		¥500,000
給排水工事		1.0	式		¥1,000,000
空調工事		1.0	式		¥500,000
造作設備工事		1.0	式		¥300,000
小計		19.0	坪	¥126,316	¥2,400,000

■ 購入費明細

		数量	単位	単価	金額
家電製品購入費					
テレビ		1.0	台	¥50,000	¥50,000
DVD・ビデオ		1.0	台	¥20,000	¥20,000
冷蔵庫・電子レンジ		1.0	台	¥52,000	¥52,000
掃除機		1.0	台	¥45,000	¥45,000
洗濯機		1.0	台	¥50,000	¥50,000
電子・ファクス		1.0	台	¥30,000	¥30,000
CDラジカセ		1.0	台	¥15,000	¥15,000
加湿器		1.0	台	¥10,000	¥10,000
洗濯しボット		1.0	台	¥10,000	¥10,000
脱乳ボット		1.0	台	¥5,000	¥5,000
小計					¥287,000
什器備品購入費					
オフィス家具		1.0	セット	¥60,300	¥60,300
ベビーベッド		3.0	台	¥79,000	¥237,000
シューズBOX		1.0	台	¥50,000	¥50,000
園児用机・椅子		3.0	セット	¥44,700	¥134,100
乳児用ラック		2.0	台	¥16,500	¥33,000
乳児用机付き椅子		3.0	台	¥12,500	¥37,500
食器棚		1.0	台	¥50,000	¥50,000
下足箱		1.0	台	¥30,000	¥30,000
脱乳ロッカー類		1.0	式	¥444,200	¥444,200
小計					¥1,076,100

■ 託児所運営にかかる費用(乳児～3歳未満児3人、3歳児7人として)

		金額
収入	基本保育料金(0～3歳未満)	¥55,500 3人 ¥166,500
	基本保育料金(3歳児)	¥32,200 7人 ¥225,400
	基本保育料金(3歳児～)	¥27,600 0人 ¥0
	給食費	¥6,000 10人 ¥60,000
	計	¥451,900
支出	人件費(月～主 8時～18時)	外注 3人体制 ¥1,200,000
	給食サービス	¥6,000 10人 ¥60,000
	水道光熱費	¥30,000
	損害保険料(火災)	¥0
	損害保険料(事故 2億円)	外注先加入済 ¥0
	公租公課(固定資産税等)	¥0
	設置費償却	15年間 ¥23,000
	消耗品購入費	¥1,200 10人 ¥12,000
計	¥1,325,000	
収入－支出(月間)		¥-873,100
収入－支出(年間)		¥-10,477,200
毎月一人当たりの企業の負担額		¥-87,310
21世紀職業財団 事業所内託児施設助成金		
運営費助成金	※5年額	通常型 15人未満 ¥3,792,000
運営にかかる費用の合計		¥-6,772,510
毎月一人当たりの企業の負担額		¥-56,438
■ 保育園チェック		
	W	D
保育園面積	7.00m	10.00m 70.00m ²
21世紀職業財団基準面積	7.00m/人	10人分
保育園面積	5.00m	7.50m 37.50m ²
乳幼児一人当たり標準	1.65m ² /人	22人分



表 2-4 : 託児所設置、運営の試算表

(3) 託児所運営の問題点

前述の試算により、託児所にかかるコストは企業経営に大きな負担である事を判っていただけたかと思います。

近年ようやく景気も上昇傾向となり、一部の大企業は財務も健全化し人材確保の面からも企業内託児所開設に前向きになっていますが、設置にかかるコスト及び運営コスト双方の負担軽減に向け解決を図っていかなければ、大多数を占める中小企業へ普及させるなど夢のまた夢となってしまいます。

2.7 浜松市の支援をお願いします

以上のように、企業内託児所には「企業が携わる子育て支援」として大きな意義と役割が期待される一方、その運営にかかる負担の大きさが、最大限の企業努力を前提にしてもなお、その「設置」と「一定の質を維持した運営」にとって、最大のネックになることが考えられます。

そこで浜松市においては、企業内託児所の「実現」と「充実」のために、ソフト・ハードの両面にわたって、以下のような支援施策を講じられることを提言いたします。

ここで大切なことは、「単に市にお金を出してください」というものではありません。

最大限の企業努力を前提としつつ、それでもなお企業内託児所で「子育て支援」をしていこうという企業を応援していただきたい、という趣旨を是非ともご理解下さい。

(1) 事業所内託児施設助成金(21世紀職業財団)の補完・補充

企業内託児所の収支という一点だけを切り取って、これを「黒字」にしなければ駄目だと悲観する必要はないと考えます。企業内託児所の設置によってもたらされる様々な効果と比較して、これに見合う出費であるならば、企業内託児所は実現可能なのです。つまり、「完全な赤字」では困りますが、「健全な赤字」ならば良いのです。

少なくとも「完全な赤字」だけは回避する必要があるわけですが、現状では公的な助成金の充実が必要と言わざるをえません。

特に注目すべき点としては、企業内託児所に対する助成金制度として(財)21世紀職業財団の事業所内託児施設助成金がありますが、これは施設規模として定員が10人以上でない場合には利用できません。

そこで、定員10人未満の小規模な施設のためにも、市が独自の助成制度を設けて支援されることを提言します。今後中小企業が企業内託児所を実現していくためには、どうしても必要な施策であると考えます。

さらに、病児保育・病後児保育対応型のように、とりわけ高いレベルに挑戦する企業に対しては、財団の助成金に加えて市からも助成金を交付することを提言します。

全国に先駆けた先進施設は、「浜松から出していこう!」という気概を示されることが望ましいと思われます。

(2) 企業内託児所建物に対する固定資産税の軽減

企業内託児所建物の所有者にメリットが生ずるよう、企業内託児所には、特例として固定資産税を軽減することを提言します。

これにより、自社建物で運営する場合にはコストダウンになります。

また、既述のとおり企業内託児所の設置は、新設によるよりも既存建物を活用することが現実的ですが、固定資産税の軽減は、遊休施設を有する企業、あるいは、建物を提供しようとする大家さんにも企業内託児所設置のインセンティブを与える効果が期待できます。



図 2-13 : 固定資産の軽減とインセンティブ

(3) 設置企業の表彰と社会啓発

浜松市の次世代育成支援行動計画では、男女共同参画のための職場環境整備として、事業所への啓発誌配布（毎年500部）を市の具体的行動目標としています。そして、現在の啓発誌の中では株式会社ニチレイ（東京都）の事例が紹介されています。

これはこれですばらしい取り組みですが、啓発の効果を高めるには、地元企業の取組事例（それもできれば中小企業の取組）を採り上げていくことがより有効であると思われる。



図 2-14 : 浜松市男女共同参画推進冊子

そこで、企業内託児所はまさに「男女共同参画のための職場環境整備」であることから、設置企業の表彰制度を設け、その取り組みの内容を、啓発誌はもちろん、「広報はままつ」をはじめ、市の情報チャンネルをフル活用して広報することを提言します。

表彰制度としては、設置をした企業はすべてこれを表彰し、設置2年目からは、一定の基準に達したものの、あるいは輝いている特長を持ったものを表彰します。同じ企業が毎年表彰され続けることも「あり」とします。

これは社会啓発ばかりではなく、設置企業に対しては「優秀な人材の確保」・「企業イメージの向上」という具体的なメリットを与えることができます。そして同時に、設置企業にポジティブな形で社会的責任を持たせる（表彰された以上いい加減なこととはできない・毎年表彰されたい）ということも期待できます。

(4) 共同設置・運営のコーディネート事業

企業内託児所の実現方法のひとつの形として、前述のとおり複数の企業による共同設置・共同運営が考えられますが、このために市が「企業と企業を結びつける役割」を担うことを提言します。

共同設置・運営なら「考えてもいい」という近接企業を掘り起こし、マッチングすることで、潜在的な実現可能性を顕在化するというものです。単にマッチングするだけでなく、後述のノウハウ提供等、設立・運営にかかるソフト面での支援を合わせて行うことが望まれます。

現実的な対応としては、中心市街地や工業団地等の企業集積地への働きかけが考えられるほか、単独で設置しようとする企業があった場合に、これを核として近接企業にも一口乗らせてあげる方法を探ることが考えられます。

(5) 保育園士制度の創設～おじいちゃん先生の採用と世代間交流～

浜松市では、ファミリーサポートセンター事業が成果を上げています。

この制度の素晴らしいところは、地域における相互援助活動であるということと、他人のために「一肌脱いでもでも良い」という方がいるということです。

このような「地域の育児参加」をさらに推進していくために、子育て支援に積極的な上越市が行っている保育園士制度を導入することを提言します。

「保育園士」とは上越市が独自につくった呼称であり、男性高齢者の豊かな知識と経験を保育現場に活用し、園児との世代間交流を促進するとともに、高齢者の雇用対策にも資するという目的で実施された事業です。

上越市の場合は原則1年間の期間で市が募集・雇用をし、公立認可保育所・私立認可保育所に各1名配置するというもので、以下のような職務内容を行います。(報酬は経験を考慮し月額12万円から14万円程度)

- i 保育補助業務(保育士の補助業務や各種伝承遊び等も含めた遊びを中心とした園児との交流)
- ii 保育施設や設備の簡易補修等の環境整備

保育園士配置の効果としては、保育所の財政難の救済になったことはもちろん、女性中心になりがちな保育の職場が活性化し、子供の遊びがダイナミックになったということがみられるようです。また、核家族化が進行する中であって、「遊びの伝承」・「年輩者だからこそできる躰」等、家庭では得られなくなった、世代間交流ならではの魅力も生み出されているようです。



図 2-15 : 保育園士と子どもたち

(「子育てするなら上越市」より)



図 2-16 : 保育園士の思い出 (「子育てするなら上越市」より)

もうひとつ大切なことは、雇用の機会が創出され、例えば農業・園芸の経験を生かすことができるなど、高齢者自身の生きがいの場にもなっているということです。

この制度は「こども福祉」と「高齢者福祉」を車の両輪と捉え、その相乗効果を計っている優れた制度だと思われます。同時に、他人のために「一肌脱いでもでも良い」という方で、今まで保育の場面には疎遠だった方に活躍していただく、絶好の契機とも思われます。

この保育園士制度を研究し、浜松市なりにカスタマイズすること、そして、浜松市においては認可保育所のみならず、企業内託児所も含めたすべての保育所に配置を図っていかれることが、望ましいと思われます。

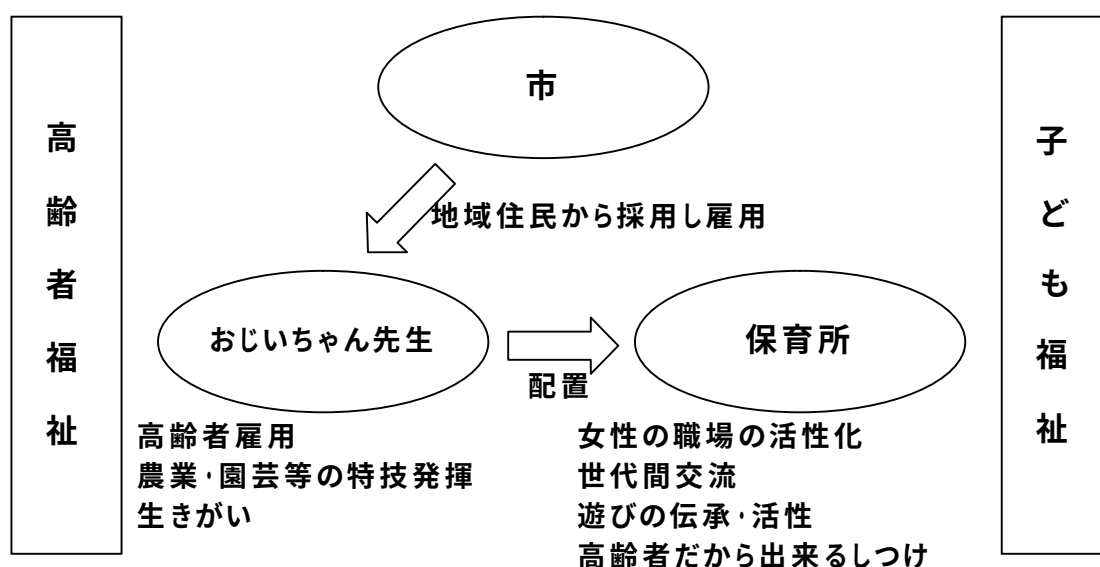


図 2-17 : 保育園士制度の図式用

(6) 企業内託児所の設置・運営マニュアルの作成

～ノウハウの集約と提供～

企業内託児所の設置・運営には独特のノウハウが必要です。先発企業にしてみれば「苦勞してつかんだ」あるいは「お金を出して収集した」大切な情報かもしれません。

しかし、企業内託児所の普及を考えた場合、独自に研究開発されたものならともかく、このようなノウハウは社会的な資源であり、「特別なもの」として扱われることなく、広く社会に共有されることが必要です。

そこで市が中心となって情報収集し、企業内託児所の設置・運営マニュアルを作成・公開することを提言します。



企業内託児所を設置するためには、どういう条件をクリアしなければならないか、列挙したものがあっても、これから設置しようとする企業には、大きなサポートになります。レイアウトの実例集等もできれば、ぜひ参考にしたいところです。

また、企業内託児所の運営上生じたトラブルとその対応策等は、将来にわたり「蓄積されていくべき情報」の宝庫であり、当事者だけでなく、専門家の意見を交えてこれをマニュアル化します。

このような情報を公開することは、後発の託児所にとって大きな指針となるばかりでなく、情報を提供した先発の託児所に対しても、大きなメリットをお返しできるものと思われます。

人を相手にするという性質上、「マニュアル化できない」問題も多々あるでしょう。

そのような問題には市が企業やNPOに呼びかけ、例えば「企業内託児所シンポジウム」という形式を立ち上げて、議論を巻き起こすことが有意義であると考えられます。

この取り組みは、単なるノウハウ集づくりに留まらない、広がりを持ったものにすべきだと考えます。もちろん、情報源は浜松市だけに留まらず、全国に求めていく必要があります。

2.8 みんなでつくろう企業内託児所！

企業内託児所の取り組みは、行政だけにお願いするつもりはありません。市が呼びかけて、既存の企業内託児所、これから企業内託児所を設置しようとする企業、専門家、そして地域社会を巻き込んだムーブメントをつくります。全国レベルの情報収集・情報発信という点では、商工会議所にも相当のことができますと思います。

情報面でのサポートは、比較的少ない費用で大きな効果を生むことができます。これによって浜松市にひとつでも多くの企業内託児所を実現し、情報集積で、全国に対しても「企業内託児所のことは浜松市に聞け」といえる「先進都市」になっていくことを提言いたします。

これは、どこの都市にでもできることではありません。

浜松市ならば、できることです。

浜松から広げよう企業内託児所！

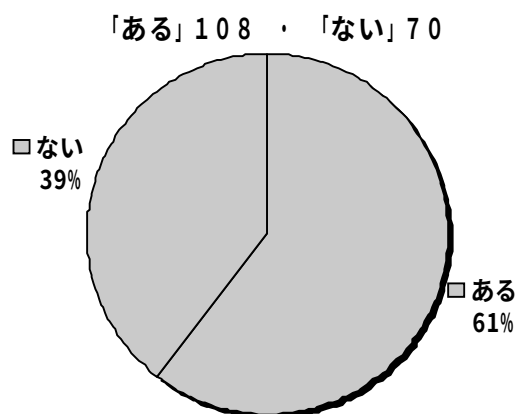


<参考資料>

～子育て支援・子育て環境に関するアンケートの集計～

- 実施日：平成17年10月1日（土）
- 場 所：はままつ夢づくりフェスタ「音の技と文化とまち NEW 浜松」の会場
（浜松商工会議所青年部主催）
- 対象者：「就学前の子ども」を持っている親
- 総 数：188（無効2） ※内訳：浜松市在住 178、浜松市在住以外 8
※集計は浜松市在住者の回答のみ

問1. 子育てに関して困っていることはありますか？



子育てに関して困っていることがあると応えた方は、約6割を占めている。困っている理由は様々で、子育てに関するニーズの多様化が伺える。行政だけで解決できる課題だけではなく、家庭や職場での協力が不可欠であると思われる。

★「ある」と答えた108人の方にお聞きしました。

例えば次のことが考えられますが他にありましたらお書き下さい。

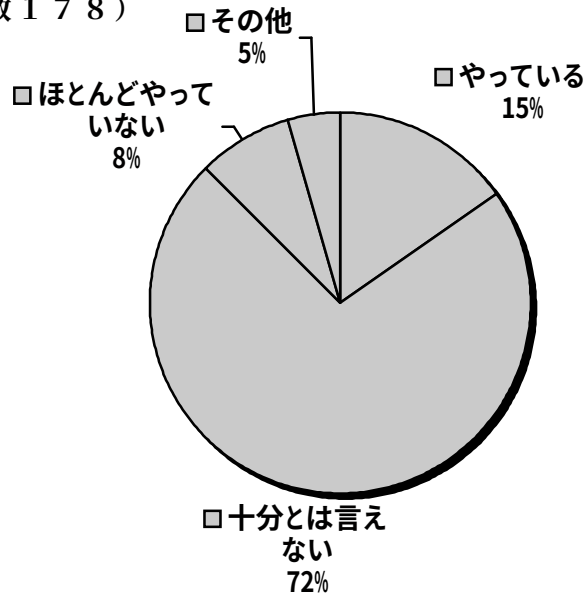
（預け先がない、経済的負担、育児休業後の働き場所、子育て情報不足、家族の協力がない、相談相手がいない）

「その他の意見（25件）」

・子供の遊び場が少ない／・鍵っ子になっている／・公園がない／・保育時間が短く勤務時間にマッチしていない／・お子様の食べ物の好き嫌いが激しい／・日系のため仕事がない／・仕事との両立／・社会が子供を見る目が冷たい／・子供の遊べる場が少ない／・近所に友達がいない／・公園が少ない（町中に住んでいる）／・自分が病院に行くときの預け先がない／・緊急時の預け先がない／・預け先が不安／・夫の協力が得られない／・教育費の高騰／・医療費の負担／・父親が月曜休みなので子供（幼稚園）と接する時間が少ない／・町に段差があって歩きにくい、バリアフリー／・歩きたばこ／・市の幼稚園が近くにない／・ママ友達同士であつまれる無料スペースがない／・子育て理解者の不足／・子供の預け先が行政区で分かれている／・子供連れでは行きにくい場所がある（雨天時、駅周辺）

問2. 行政の子育て支援策、子育て環境整備等の取り組みについてお聞きました。

(総数 178)



行政の子育て支援策や子育て環境整備等の取り組みについて、「十分とは言えない」、「ほとんどやっていない」と回答した方は、80%を占めている。行政も子育て支援策等を行っているものの、PRが不足していることや市民のニーズに合った施策を講じていないことが原因と思われる。

★これから行政にやってもらいたいこと

例えば次のことが考えられますが他にありましたらお書き下さい。

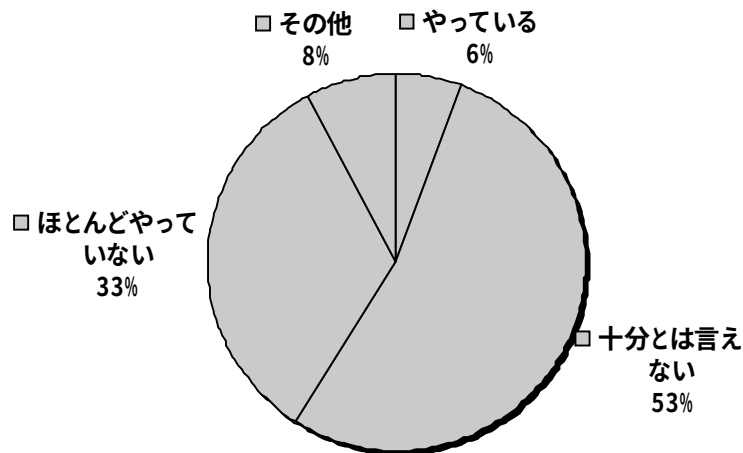
(保育施設を増やす、経済的援助、情報提供、保育サービスの拡充、子育てに優しい企業の支援)

「その他の意見 (27件)」

・ 子供館などの (大きな) 施設を増やしてほしい (水族館) / ・ 遊び場を増やしてほしい / ・ 不妊の人への援助 / ・ 小学生への施設を増やしてほしい / ・ 市街地の横断歩道を増やす (中心地は地下道が多い) / ・ 公園の整備 (遊具の充実、数をふやす) / ・ 保育時間の延長 / ・ 予防接種への援助 / ・ 病気の時も保育してほしい / ・ 休日保育の充実 / ・ 子供の医療費の援助がほしい (小学生以下は 2000 円 / 月が最大負担) / ・ 保育園での保育の時間に習い事を入れてほしい / ・ 中小企業や個人事業主への行政によるサポート (大企業 300 人以上は義務) / ・ 企業内の保育施設がない / ・ 子育てのレクチャーの場所がほしい / ・ 児童手当を 18 歳や中学卒業までほしい / ・ 父親が対象の子育て講座・夫の子育て参加を許す社会にしてほしい / ・ 学童保育を 6 年生までしてほしい (今は 3 年生まで) / ・ 第三子以降へのお祝い金、補助金の支給 / ・ 義務教育中の子供を持つ母への休業補償 / ・ 子連れで楽しめる施設を増やす / ・ 子供が安全に通行できる道路の整備 (小学校の通学路にある大きな交差点の分離信号の導入) / ・ 子育て支援センターで子供の一時預かりを拒否された / ・ 教育費の補助がほしい / ・ 学級崩壊を防いでほしい / ・ 仲良し館をいつも利用している

問3. 企業の子育て支援策、子育て環境整備等の取り組みについてお聞きました。

(総数 178)



企業の子育て支援策や子育て環境整備等の取り組みについて、「十分とは言えない」、「ほとんどやっていない」と回答した方は、86%を占めている。取り組んでいると認識している方はわずか 6%です。今まで、企業が子育て支援策等に携わってきていなかったことが伺える。

★これから企業にやってもらいたいこと

例えば次のことが考えられますが他にありましたらお書き下さい。

(子育てをしやすい労働時間や休暇の整備、保育施設の設置、育児休業後の円滑な職場復帰・再就職支援、子育て費用の補助)

「その他の意見 (12件)」

・育児休暇を取りやすくしてほしい／・時間差出勤を認めてほしい／・子育てに関する制度の社内認知度を上げる／・残業を無くしてほしい／・休暇を増やしてほしい／・男性も育児に参加できるようにしてほしい(労働時間短縮、フレックスタイム制、)／・夫婦そろって子育てが出来るようにしてほしい／・企業に児童手当や医療補助を中学卒業までしてほしい／・父親が休暇を取りやすくしてほしい／・育児終了後、元の会社に戻りやすくしてほしい／・育児終了後、元の会社に他の会社を紹介してほしい／・企業に何も望めない

＜参考文献・資料等＞

・国立社会保障・人口問題研究所(少子化問題 HP)

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/>

・NHK 人口減少社会

http://www.nhk.or.jp/korekara/nk02_jinko/program.html

・浜松市戦略計画

<http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/admin/plan/overall/senryaku/index.htm>

・現代日本人の意識構造「第六版」 NHK放送文化研究所【編】

・浜松市次世代育成支援行動計画

・浜松市男女共同参画推進条例

・小泉内閣メールマガジン

<http://www.kantei.go.jp/jp/m-magazine/backnumber/2005/0915.html>

http://www.kantei.go.jp/jp/m-magazine/backnumber/2005/0915a_1.html

・浜松市のパブリックコメント

http://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/lifeindex/participation/politics/public_comment/zidoukatei/8.htm

・安梅勅江著「子育て環境と子育て支援」

・TKサポート(株)保育サービス事業部「トットメイト」企業内託児所支援サービス、パンフレット

・やりがいを実感できる職場環境をめざして(パンフレット) 浜松市

・「子育てするなら上越市」 あいゆうびい発行

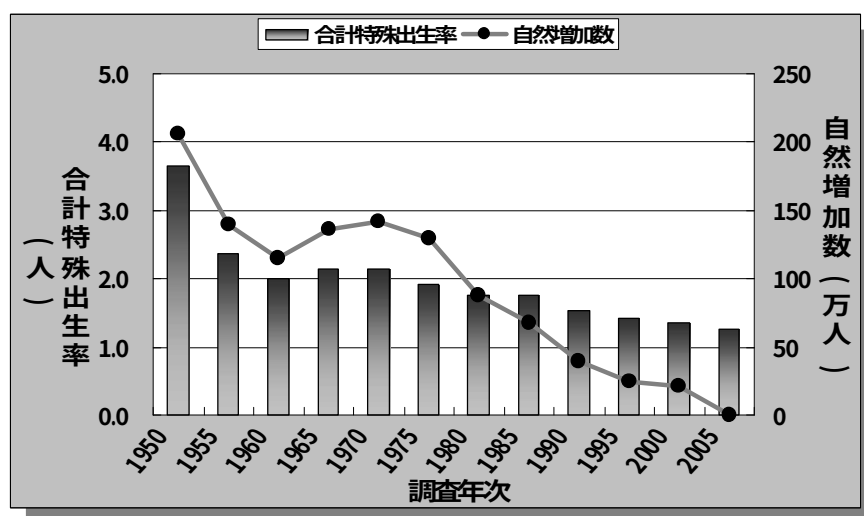
3. 障がい児支援

3.1 提言の背景

(1) 障がい児の現状

厚生労働省から発表された「平成 17 年人口動態統計」(図 3-1)によると、わが国の「合計特殊出生率」は年々低下しており、人口を維持するために必要な 2.08 人に対して、1950 年の 3.65 から、1960 年には 2.0 人、そして 1990 年の 1.54 人を経て 2005 年には 1.26 人になると予想されています。また、人口の自然増加数についても同様に年々低下しており、2005 年にはついにマイナスに転じることが予想されています。

図 3-1 : 厚生労働省「平成 17 年 人口動態統計」



このように、今後は少子化による人口の減少が避けられません。人口の減少は労働人口の減少を示し、消費市場も減少することで経済への多大な影響が予想されます。我々は、このような厳しい将来を担うことになる子どもたちに対し、様々な支援をしていく必要

合計特殊出生率 とは

合計特殊出生率とは、15 歳から 49 歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、1 人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとした時の子ども数に相当します。

があります。それでは、特に支援を必要としている子どもたちとは一体誰なのでしょう。

図 3-2 は、厚生労働省が発表した、障がい者関係施設に入居している在居者数の推移です。このグラフを見ると、ほぼ横ばいの身体障がい者数に比べ、発達障がい者数が非常に多く、この少子化の状況下でも年々増え続けているという様子がわかります。そこで、発達障がい児の就職率についても調べてみました。その結果、文部科学省が発表した「障がい児の就職率」(図 3-3)で確認できる通り、年々就職率が下降しており発達障がい児の就職状況は非常に厳しい状態であることがわかりました。

そこで、今回我々は、発達障がい児にターゲットを置き、現状の環境を少しでも改善するための提言を行うことにいたしました。

図 3-2 : 厚生労働省「施設在居者数の推移」

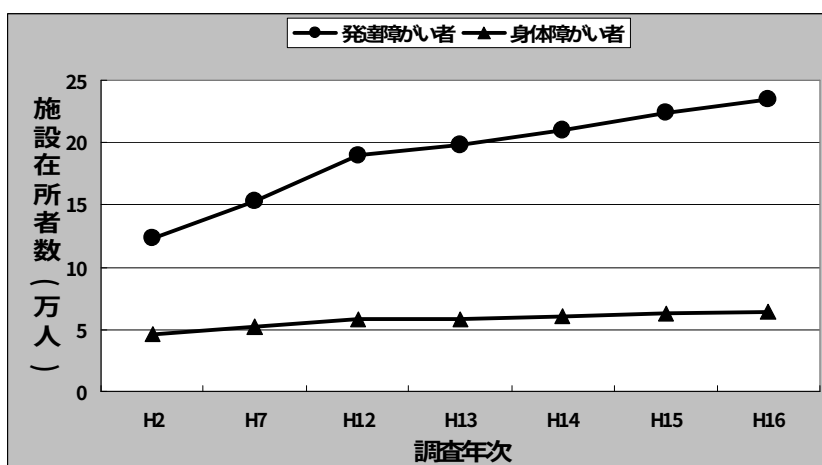
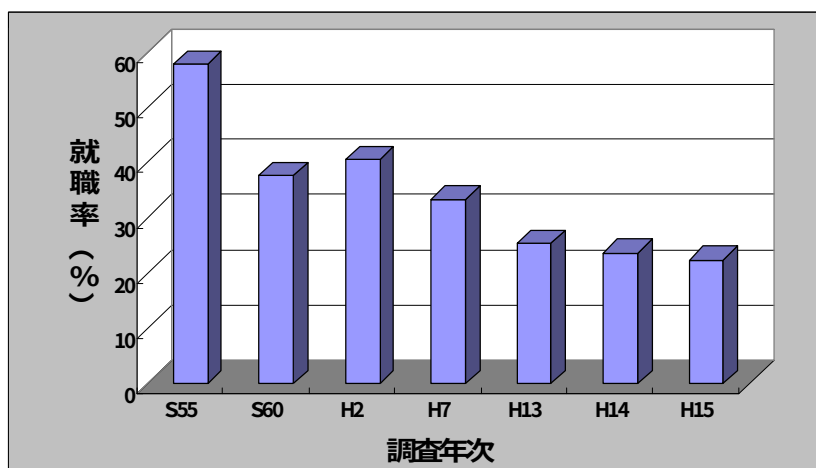


図 3-3 : 文部科学省「障がい児の就職率」



(2) 提言テーマ

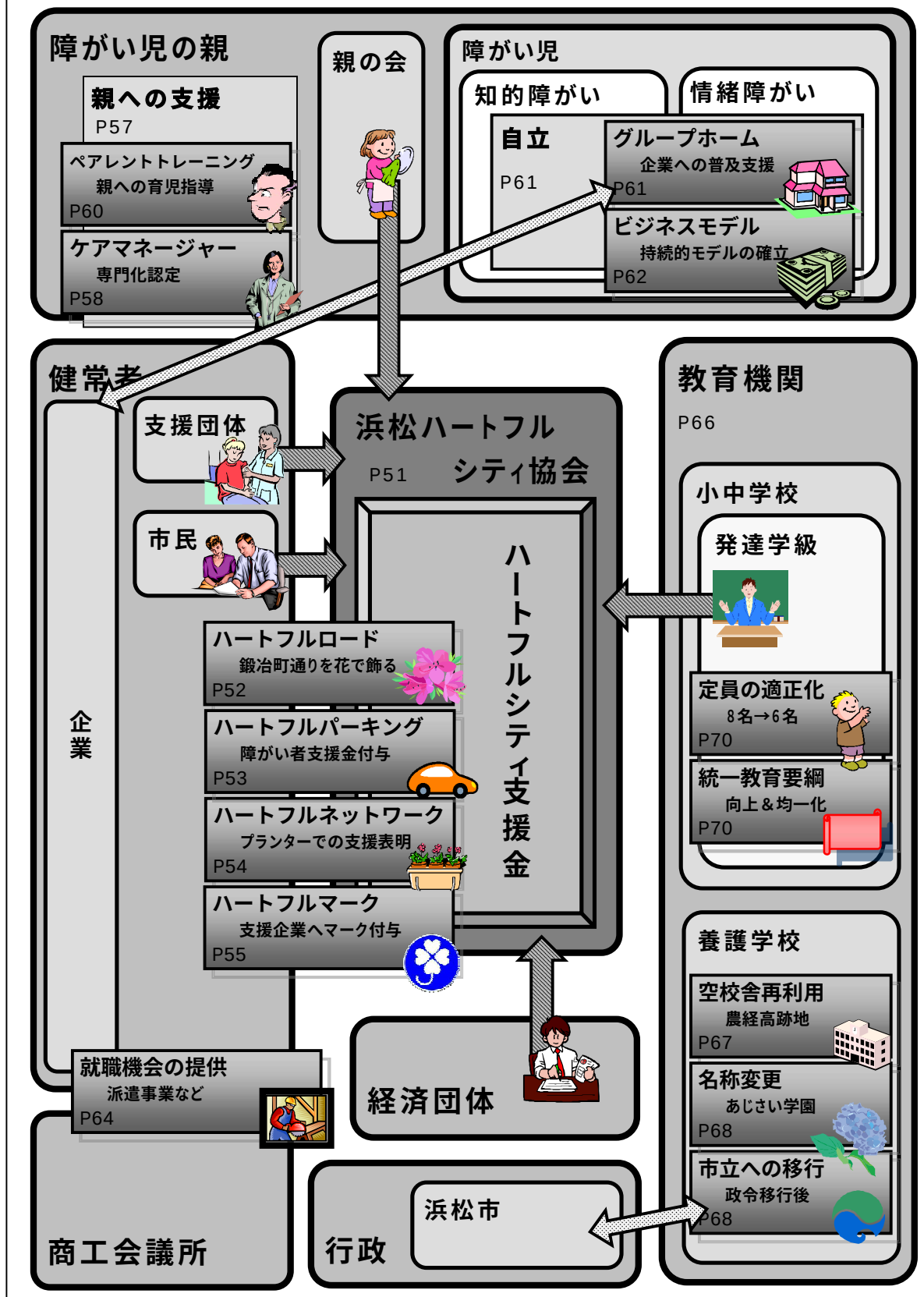
浜松市では、平成16年に開催された「浜名湖花博」や「第4回園芸福祉全国大会 in しずおか」、そして「全国第3位の花き生産量」といった実績を背景に、「花」に対する意識の向上や心豊かな市民生活を創造するために、「花のまち・浜松」という取り組みを行っています。

その想いは、今回我々が提言したい「発達障がい児にやさしいまちづくり」に繋がると考えています。そこで、花を通して「発達障がい児」への「市民の暖かい思いやりの心」を育てるため、愛情一杯の障がい児支援プランとして「花のまち、ハートフルシティ浜松」構想を提言します。



「花のまち、ハートフルシティ浜松」構想図

P45 ～ 発達障がい児の自立への道しるべ ～



(3) 障がいの分類について

発達障がいの呼称や分類については様々な解釈がありますが、本提言書では、小中学校の発達学級での呼称を参考にさせていただき、図 3-4 のように、

- ・ 全体を「発達障がい」とする
- ・ 「発達障がい」は大きく「知的障がい」と「情緒障がい」から成る

という分類に統一させていただきます。

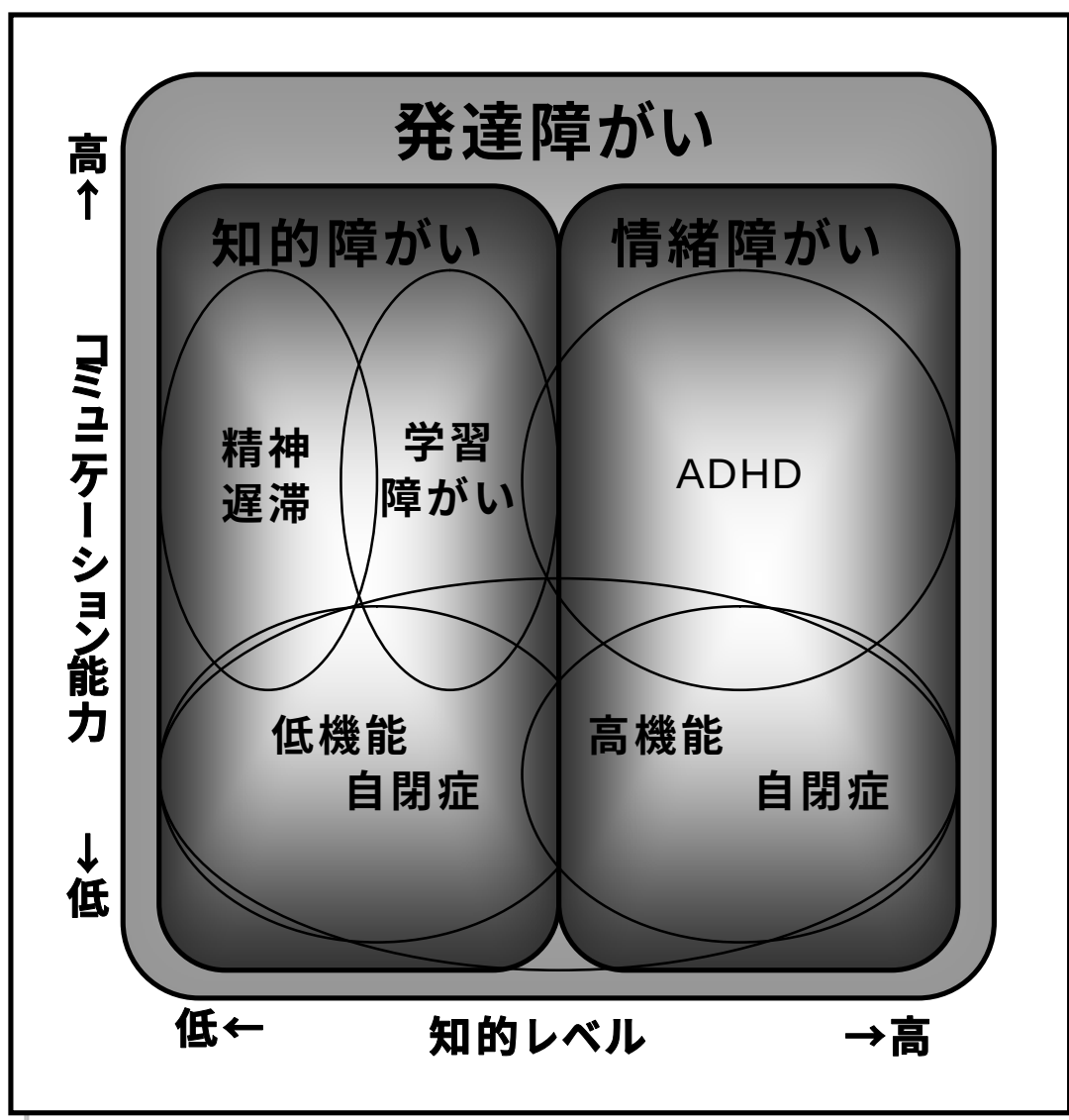


図 3-4：本提言書での障がいの分類