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ことが必要です。

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（こうき） 正典（まさふみ）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

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

“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来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、常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。市役所は個人情報を多く扱うため、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ので、様々な対策を立てました。



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?

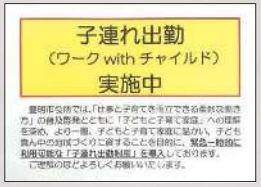
小浮市長：私は、子ども達に、まったくあてにされていないんです。食事を作るのも車を運転するのも母親で、何もできないんじゃないかと思われています。平日は妻がほとんどの家事育児を担当してくれています。たまに、休みをとれた日には、家から子どもを連れ出すようにしています。お風呂に入れるのは、私の役割ですが、お風呂に一緒に入っても尊敬はしてくれません（苦笑）。

「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、公文書取扱いの観点を含む）

●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





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、最後に印鑑をつい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、難しいお話をする仕事なんだねえ、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、よく病気もするし、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。そうなると、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。どちらも高くて超えられないのか。不思議で仕方がありません。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、子どももよっぽ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単位で取れますが、どうしても職場に出なければならない時がある。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。

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



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。

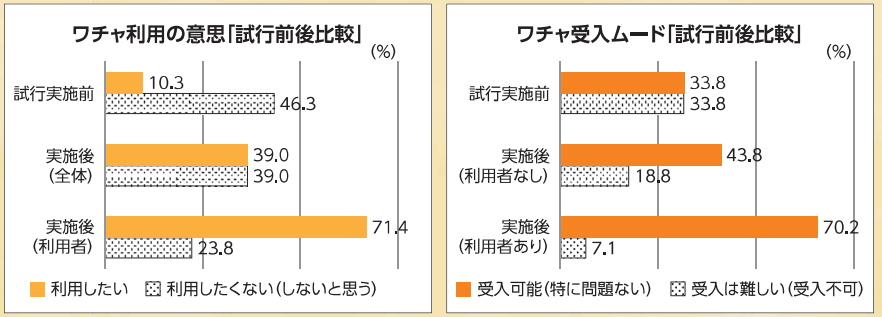
河北：ワチャのような取組を市内事業所に展開し、少しずつ社会を変えていくというのは大変先の長い話。阻害要因として「子育てはお母さんがした方が良いよね」という無意識バイアスがあります。私も3人の子育てをほぼ、妻のワンオペに頼ってしまいました。子育てを振り返った時の私のような男性の後ろめたさや、女性であれば「私はあんなに苦労したのに」という想いがある中で、それを吹き飛ばすような荒療治的なものはないものでしょうか。

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む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。
他の自治体の追随も、今はまだですが、経過を見ているのではないでしょうか。これまでに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：それは間違いないかもしれません。何らかのハードルを越えると、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ながら、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られるもんだな、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。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（名古屋市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、苦労の連続でもあります。研究者としての癖なのでしょうか、育児本に書いてある内容を参考にして、ⅰ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の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　粂井 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）
- ●今日から始めるハイナス・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、何を大切にし、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/）