

5. ヒアリング調査のまとめ

アンケート調査とは別に、聞き取り調査を行った結果を次のようにまとめました。

- (1) 子どもは遊びや様々な体験を通じて、豊かな人間性や社会性を身に付けます。人と人との関わり方、集団での行動、危険の判断、人を思いやる優しさ、想像力や企画力、これらを日々自然に身に付けていきます。

しかし、周囲に子どもが少なくなり、安全に遊ぶ場所も限られる中、そういった成長の機会が少なくなっています。自分たちで体験を通して発見し、身に付けていくことができる環境づくりが大切です。

- (2) 子どもの生涯にわたる人間形成にとって、家庭の果たす役割は大変重要です。また、子育てを通して、親は親として成長し、様々な生活文化の伝承も行われます。

しかし、核家族や共働き家庭が増え、父親、母親とも仕事と子育ての負担が大きくなり、それぞれが悩みを抱え込むといった様子が見られます。また、子育てをはじめ生活文化の伝承が途切れ、家庭での教育力が低下し、子育て不安を抱いている親が多くいるのが現状です。

地域子育て支援センターや児童館等の活動、在宅の乳幼児の交流などにより、親同士が交流し、悩みを少しずつ解消するという成果を上げています。

子育て環境の整備をはじめ、地域や企業等の積極的な支援が重要です。

- (3) 地域の人が、子どもの安全な登下校を見守り、声掛けをしてくれるなど、地域での子育て支援の輪が広がりつつあります。一方、地域コミュニティの希薄化により、気軽に子どもを見てもらうご近所等の関係がなく、割り切ってお金を使って預けるという傾向があります。

世代ごとの地域の集まりはありますが、子どもの年齢別にまとまってしまっており、世代を超えたつながりが薄い面があります。

そのため、歩いて行ける身近な公園や地域の集会所など、同世代、また異世代が交流できる環境づくりが望まれています。

- (4) 企業の子育て支援制度では、様々な制度が法的に義務づけられています。しかし、女性は結婚や出産を機に退職すべきという意識が職場にみられるのも事実です。

育児休業については、企業側からみると、復帰後は元の職場という条件があり、新しい人材を登用できないことから、休業中のバックアップが非常に難しい面があります。また、育児休暇を取った後、職場復帰せずに辞めてしまうという例もあり、企業にとって不利益な支援制度に抵抗を感じるという声も聞かれます。

したがって、次の生産世代を育成するために、企業自体も子育て世代を支援する環境づくりと意識づくりを積極的に行っていくことが重要です。