

# いっしょに考えよう！ 子育て

NPO法人「孫育て・ニッポン」理事長  
**ぼうだ あきこ**さん

地域の子どもたちを見守る「イキじい」(地域い)イキばあ」の力を借り、一緒に子育て

「家族で深めよう、地域に広げよう」子育て、孫育ての「和」をモットーに、家族の祖父母を含めた関係がより良くなり、地域社会のおじいちゃん、おばあちゃんが増え、「子どもたちが健やかに育つ社会づくりを目指すNPO「孫育て・ニッポン」理事長のぼうださん。孫育て支援への取り組みを通じて考える「子育て」について、聞いてみました。

## 子育てのスタンスを夫婦でしっかり話し合うことが大切

核家族化、地域社会の希薄化などにより、日本の子育ては、孤立化しています。このような中、期待されているのが「祖父母力」なのですが、おじいちゃんやおばあちゃんとママやパパの間には世代間のギャップがあり、あらゆる価値観の違いによるトラブルが意外に多いこと、これらのトラブルの原因は、双方のコミュニケーション不足にあることを、切に感じています。「孫育て・ニッポン」では、このような問題を解消すべく、祖

父母世代向け、父母世代向けに講演会やセミナーを開催したり、孫育てや子育ての調査研究などを行っています。

活動を通じて、現役ママやパパと接する機会も多いのですが、最近のパパは弱い感じがしますね。子どもが突然熱を出して夜間救急に連れてきたはいけれど、ママと一緒にオロオロ……。「もっとしっかりせい！」って感じ(笑)。もちろん、そつでないパパもたくさんいますが、パパには、基本どっしり構えて欲しいですね。

家族のあり方が多様化してきている今、夫と妻それぞれ

## 子どもと一緒に地域を歩き世帯を超えたつながりを

これまでの活動の成果もあり、孫育てに励む「イキじい」が少しずつ認知されてきました。私たちが次に目指すのは、自分の孫だけでなく地域の子どもたちを見守る「イキじい」(地域い)、「イキばあ」の活躍です。核家族化が進み、今の子どもたちは、自分の親以外の大人との接点が少なくなってきたり、各自自治体で、「イキじい」「イキばあ」の活躍の場を増やす取り組みを進めています。祖父母と離れていて住んでいるママやパパは、気軽に「イキじい」「イキばあ」の力を借りてほしいですね。

であったように感じました。車社会で地域の人間土が町ですれ違う機会も減り、たき火や打ち水など、近所の人が集まる昔ながらの習慣もなくなりつつある今の時代だからこそ、大切なのは、地域を歩くこと。子どもと共に地域を歩き、近所のおじいちゃんやおばあちゃんにもわが子の顔を覚えてもらう、そんな地道な働きかけから、地域の中で世代を超えたつながりが生まれ、より健やかな社会になっていくのではないのでしょうか。



**ぼうだ あきこ**さん  
NPO法人「孫育て・ニッポン」理事長。1968年千葉県生まれ、2児の母。旅行雑誌、育児雑誌の編集などを経て孫育て支援の活動にかかわるようになり、2011年に「孫育て・ニッポン」を設立。NPOの活動のほか、育児サイト「ユウchan」(http://www.yuchan.net/yuchan/index.html)「孫育て上手」(http://www.yuchan.net/yuchan/mago/)の編集長もつとめる。

震災後、何度か被災地を訪れましたが、世代間ネットワークがきちんできていない地域ほど避難所などの運営が円滑



子ども、母親、祖母と3世代で孫育て講座に参加する姿も。初孫を迎える祖父母の受講が多いという。

●NPO法人「孫育て・ニッポン」 神奈川県横浜市港北区樽町1-18-43-410 / 東京都中央区日本橋室町1-10-10 LXS室町1001 http://www.magosodate-nippon.org



「公私のバランスを取れる、利用しやすい制度づくりを目指していきます」と語る取締役兼管理部長 榎原昇さん。



就業規則等検討委員会より。残業が少なく女性の多い職場環境から、制度整備への関心も年々高まっています。

男性の育児参加への啓発と介護休暇の整備を進める  
利用状況については、全体的には8割前後に達しています。ただ、育児休業制度に関しては、今のところ利用にいたっているのは女性のみですが、男性社員にも活用を促し、育児参加につながればと考えています。もうひとつ、今後の課題として、介護休暇の整備も急務であると考えており、次回の就業規則等検討委員会では議題に取り上げる方向で検討しています。

社内には創設した検討委員会で社員の声を制度に活かす  
当社は、ドイツを拠点とするミルテニーバイオテク社で製造される基礎研究用細胞分離装置や各種試薬等について、日本での輸入・販売を行っています。グループ全体を通じて子どもを持つ女性社員が非常に多く、ケルン近郊にあるドイツ本社には保育園も併設されています。当社も東京本社に在籍する社員約30名の4割強が女性ですが、近年は結婚・出産後も働き続けたいという傾向が非常に強まっています。従来就業規則や育児休業規定について整備の必要に迫られていました。こうした実態をふまえ、2006年に就業規則等検討委員会を設立。社会保険労務士の協力も仰ぎ、年に1回の割合で就業規則や賃金規定、育児・介護休業規定等各セクションから課題を持ち寄って話し合い、改善を図っています。

多様なニーズに対応するきめ細やかな制度づくり  
就業規則等検討委員会発足後、まず2006年には育児休業に着手しました。それまでは、育児休業を取得できるのは子どもの年齢が1歳まででしたが、これを1歳6カ月まで延長できる規定に改めています。また、短時間勤務制度を設け、3歳以下(2010年に「小学校就学の始期に達するまで」と改定)の子どもを養育する社員の勤務時間について、1日基本7時間半から最大6時間以内に短縮可能となりました。2008年には、妊娠中の女性がラッシュを避けて通勤できるように、フレックスタイム制も導入。2009年には、子ども1人につき5日、2人では最大10日の看護休暇を取得可能に

しました。さらに2011年には、時間単位での取得にも柔軟性を持たせています。そして2012年には、有給休暇も1時間単位で年間5日まで取得可能となりました。制度の運営にあたっては、東京都の補助金制度を活用。代替の人材確保も、専門の派遣会社と提携して行っています。

## 区内企業に見る ワーク・ライフ・バランスの取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け努力している区内の先進的企業に、制度や取り組みについてお話を伺いました。  
ミルテニーバイオテク株式会社

## 育児休業を取得しました

管理部 受注担当 榎原 淳子 さん  
平成22年1月より1年3か月産前産後休業に続けて育児休業を取得しました。残業がもともとない会社なので両立しやすいですし、復職のときの慣らし保育期間も含めて、会社が代替要員を用意してくれたので安心して産休に入れました。休暇が終了しても復職できることが分かっていましたので、保育園探しも早い段階から用意できました。今の会社で正社員として働けることが、本当にありがたいと思いました。