

平成27年度 地域づくり海外調査研究事業調査報告書

男性の育児参加を促進するために

～先進国の真似をする、その前に～

調査地：スウェーデン・ストックホルム

調査日：平成27年5月16～24日

平成27年7月

一般財団法人 地域活性化センター

総務企画部 クリエイティブ事業室

田村 保典

目 次

<u>1. はじめに</u>	P. 1
<u>2. スウェーデンが福祉国家に至るまで</u>	P. 2
(1) 国の成り立ち	
(2) 育児休業制度と取得状況	
(3) 仕事と育児を両立させるための様々な仕組み	
<u>3. 支援の在り方の検討</u>	P.6
<u>4. おわりに</u>	P.11

1. はじめに

民間の有識者らでつくる日本創生会議の「人口減少問題検討分科会」は、2040年の地域の将来像を独自に推計し、子どもを出産する女性の9割強を占める若年女性（20～39歳）人口が半減し、全国の市区町村の半数が「消滅」の危機に直面するという結果を2014年5月に発表した。国立社会保障、人口問題研究所のデータをもとにシミュレーションし、896の具体的な自治体名を明示した。

長野県においても、2市32町村が消滅する可能性があるとされ、長野市はそのような指摘はされなかったものの、総合計画審議会によると今後30年で約8万人の人口減少が推測されている。

私は地域活性化センターに派遣されてから、特に地方にとって深刻なのは自治体活動を維持できるための「人」そのものが減っていることであり、現状すぐに対応しなければならない喫緊の課題であると感じるようになった。

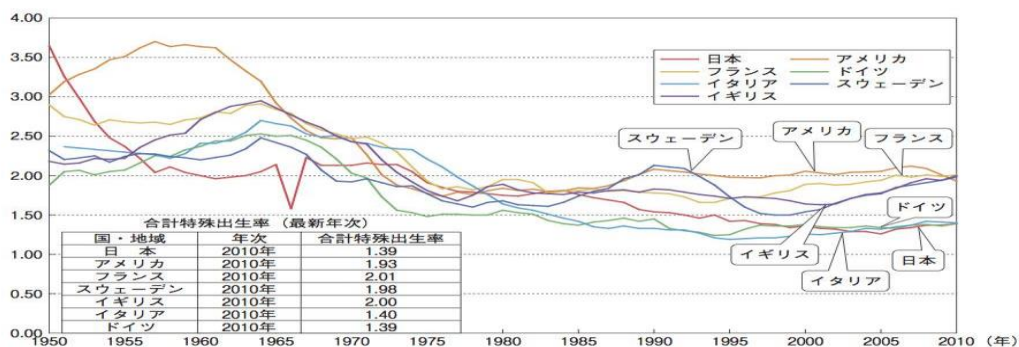
身近な数字である合計特殊出生率については、下図のとおりであるが、日本においては2010年で1.39と先進国の中でも低い数値にとどまっている。

しかし、このような状況においても、私自身は子どもを産むことによって課題の解決に貢献できるわけではない。そこで、男性の立場から女性が子どもを産み、育てやすい環境を作ることにより、出生率を向上させることにつなげることができれば、根本的な人口減少を食い止めるきっかけになると考えた。その方法の一つとして「男性の育児休暇取得」の先進国であるスウェーデンの事例について取り上げる。

スウェーデンは、過去において日本同様に少子化が進行していたが、現在では合計特殊出生率の数値が改善しており、かつ男性の育児参加、育児休暇取得率国の先進国として注目されている。視察地として実際にスウェーデン社会保険庁を訪れ、「パパ・ママクォーター」といった各種制度を中心に実態を調査した結果を示した。

第二章では、スウェーデンという国が歴史的にどのような経緯で福祉先進国となるに至ったのかを述べるとともに、現在の各種制度の仕組み及び実態について説明する。

第三章ではスウェーデンでの視察を通しての提案、最後に視察全般を通じての所感という構成とした。



2. スウェーデンが福祉国家に至るまで

(1) 国の成り立ち

スウェーデンは、スカンジナビア半島の中央に位置し、面積は日本より少し広い程度、約 290 の基礎自治体から構成される。それぞれが議会機能を有し、今回取り上げる子どもにかかる施策はこの議会の議決により実施されている。

現在のスウェーデンの福祉施策については、ノルウェーとの戦争があった 200 年前から始まったもので、高福祉国家をつくりあげるには長い時間が必要だった。

このような国家が生まれた背景には、1900 年代初頭には人口が首都圏に集中しているわりに、衛生が整備されておらず疫病が蔓延したり、労働場所の確保が難しいなど、とても住みやすい環境にあるとは言い難く、多くの国民が移民として国外に出て行くという課題に直面していたことがある。

1930 年代になると社民党が単独政権を樹立し、社会保障制度の礎が築かれた。

当時、スウェーデンは世界恐慌の波を受け、出生率が世界最低水準にまで落ち込んでいた。出生率の減少は人口の高齢化と労働人口の低下を同時に引き起こすため、女性も働いて子どもを生み育てることができるよう労働環境を整備する必要があった。

そのため、時の政府は人口問題審議会を設置し課題解決に着手することになった。

1940 年代には、子どもが多くいる家庭の生活水準が国民全体の平均水準より低くならないように、子どもを産むこと、育てることが経済的なデメリットにならないことがわかるような、子育てにかかる経済的負担の軽減が図られることとなった。

1960 年代になると、国の発展を担う子どもの成長に必要な経費や教育費を親に全面負担させないよう、次々と政策が打ち出された。子どもへの福祉を強化する目的から児童福祉法が制定され、妊娠・出産に伴う医療費の無料化、出産手当の導入、教育費の無料化、子どものいる家族を対象とした住宅手当の導入が実施された。

また 1960 年代は男女同権意識が高まった時代でもあったが、高度経済成長による労働力需要の増加も女性の社会進出を促す原動力となった。

男女同権は、女性側の仕事の権利と経済的な自立へのステップと捉えられることが多いが、女性が就労することにより、男性側も積極的に子育てに参画することが可能になり、男女双方にとって好ましい環境を作ることに役立っていた、と捉えることもできる。

男女平等については、スウェーデンは「女性の政治参加や経済界における活躍、意思決定に参加できるかどうかを表す指数」である GEM（ジェンダーエンパワーメント指数）が世界一（2008 年調査による。参考までに日本は参加国 108 国中 58 位である。）であり、世界一平等な国と言えるだろう。

1970 年代に入ると、共働きによる世帯年収の増加により、多くの女性が社会に進出しようとし、その際に子供を預ける場所が必要ということで、保育所の建設が促進された。

2000 年代に入ると基礎自治体（コミューン）は、両親が仕事または学業に従事する家庭に対する円満な保育サービスの提供が義務付けられた。

このように女性の社会進出が進むにつれて、家事や育児へのサポートの必要性が高まり、それに伴って各種施策が整備され、女性だけが仕事と子育てを行わなければならないという環境は少しずつ解消された。

今では女性の就業率は 80%を超えており、出産・育休後の女性が当然に以前の職場に復帰することができるようになっており、家庭を重要視した労働環境が形成されている。

（２）育児休業制度と取得の状況

スウェーデンの育児・家庭支援政策の中でも特徴的な制度である「両親保険制度」を中心に次の手当・制度が用意されている。

①妊娠手当

通常業務に支障がでる職種についている妊婦に対して、雇用主がそれに代わる勤務形態を提供することができない場合に支給される休業保証給付である。妊娠の最後の 2 ヶ月のうち最大 50 日まで、賃金の 80%が保証される。

②両親手当

両親に子供が生まれると、育児休暇を 480 日まで取得することができる。（一人親家庭においても同様に 480 日が支給される。）

双子以上の場合は、子ども一人につき 180 日分が加算される。

最初の 390 日までは所得の 80%が保証される。この 390 日のうち、父親のみが取得できる期間が 60 日（パパクオーター）、母親のみが取得できるのが 60 日となっており、残りの 135 日はどちらも取得することができる。

この父親限定の育児休暇制度があることが、スウェーデンの男性の育児休暇取得率の向上に大きく役立っていると言える。残りの 90 日は 1 日につき 180SEK（1SEK＝約 15 円と計算すると、2,700 円）が支給される。この 180SEK は、親が無職であっても 480 日間支給される。

実際の育児休暇取得状況を聞いてみると、ほとんどの家庭で子どもが 2 歳になるまでに大半を取得しているということであった。

上記の制度は子ども一人が生まれた場合における計算であり、第一子が 2.5 歳になるまでに第二子を出産すると、通常であれば、休業前の 80%に対して 80%（実質的には 64%）となるとところが、「スピードプレミアム」として休業前の 80%の割合で支給される。この施策が実施されたことにより、第二子を産むことへの経済的な負担が軽減され、第一子以降の出産へのインセンティブとなっている。

また保証割合の 80%については、企業によってはその支給額に上乗せ支給している場合があり、訪問先の社会保険庁では上乗せ分の 10 パーセントを含む 90%の保証があるということであった。この保証率は公務員だけでなく、民間企業においても同様に保証されているケースも多いということであった。

③一時的両親手当

12 歳までの子供が病気にかかった時に、親が介護のための仕事を休んだ場合、所得の 80% が両親保険から保証される。休職期間は子供一人あたりにつき年間で最大 120 日である。

深刻な病気（小児がんなど）についてはさらに別の基準で保障されている。ただ、実際の利用率はそれほど高くなく、年間 5～9 日程度、取得率は 50% ほどである。（弟や妹がおり、両親が育児休暇中であった場合には適用されないため、この程度の数字になっていると推測される。またスウェーデンでは在宅で仕事ができるように制度が整っている会社もあり、それらを反映した結果ということであった。）

これらの手厚い給与保証の財源は、主には雇用主（企業）に責任が課せられている。

具体的には、雇用主は個人への支払総額に対し、31.42% を税金として国に支払い、このうちの 2.6% が育児休暇制度への支払に充てられている。

この数字は個人事業主も含めた法人に対して一体的に運用されている。

（3）仕事と育児を両立させるための様々な仕組み

上記（2）に挙げた制度以外にも、仕事を行いながら育児をすることに役立つ経済的・社会的な支援制度が設けられている。具体的に以下 2 件がある。

①現金給付

日本では 2010 年に導入された児童手当（旧名称：子ども手当）は、スウェーデンでは 1948 年から導入されている。児童手当は、両親の所得に関係なく、16 歳未満の子どもが対象となり、子ども一人につき 1,050 クローナ（16,800 円）が支給される。

また、両親が離婚した場合などは、片親に住宅手当や就学手当や養育扶助が用意されている。

②経済負担の軽減措置

子育てにかかる経済的負担の一番大きな部分に、子どもの教育費があると思うが、スウェーデンにおいては、小学校から大学までの学費が無料となっている。（留学生は含まれない。）唯一保育園は有料であるが、公立保育園も私立保育園も料金は一律となっているため、経済的な負担は限定的となっている。

保育施設についてももう少し詳しく説明する。

日本の保育所に該当するスウェーデンの就学前学校（Forskolan 通称 Daghem）は、1～5 歳の子どもが、利用することできる。小学校入学前（6 歳）になると、就学前クラス（Forskoleklass 6 歳：半日利用）の多くは小学校の中に設置されており、集団生活を学ぶことを目的としている。

学童保育（Fritidshem 6～12 歳：始業前・放課後・休日・授業がない日）は、多くは小学校に併設されているため、小学校に行く前後に子どもが立ち寄ることができ、両親が共働きの場合には大切な施設となっている。

開放保育所（Oppnaforsskolan）は、育児中の親が立ち寄る団らん場所として利用されており、家庭保育室（Familjedaghem）（1～12 歳：全日）は、保育ママが自宅で保育する制度である。

上記の手厚い育児休業制度や保育サービスに加えて、やはり重要となるのは、育児休暇取得時、取得後の職場のサポートである。

スウェーデンにおいては、育児休暇を取得する数か月前に雇用主に申請し、休暇に入る前に代替として仕事に入る臨時職員に事務引き継ぎを行う場合が多いということである。

訪問先の社会保険庁の男性職員もそのような仕方で 3 か月ほどの育児休暇を取得したという。ただし、業務の引継ぎの時間は十分ではなく、日本と同様にほとんどの仕事は周囲の職員の理解と協力によって成り立っているようであった。

それでも、代替となる職員の意識は総じて高く、新しい仕事を経験できる貴重なチャンスとみなして取り組んでいるとのことであった。（スウェーデンにおいては、終身雇用という考え方ではなく、自分自身で能力開発を行い、次なる仕事に向けて資格を取得したり、勉強をし、キャリアアップしていくほうが一般的という話を伺った。）

働き方の自由度が高いという点も特徴である。テレワークや在宅での仕事を認める企業が増えていることもあり、育児休業制度と組み合わせて、家庭で過ごす時間の確保に役立っている。

スウェーデンの職場では、法定労働時間（週 40 時間）を超えて働くことはよしとされておらず、通常の勤務時間内でどれだけ効率良く働くことができるか、が重要視されているという報告もあり、私自身訪問先の企業でそのような話を聞くことができた。

以上のような法制度の整備、法が遵守されるという土台の上に、育児休業を取得しやすい職場環境・風土が培われ、子育て世代の柔軟な働き方が可能となっている。

3. 支援の在り方の検討

日本の育児休業制度は北欧諸国と比較して、依然として柔軟性は及ばないものの、平成 24 年度に大幅に改正された結果、これまでより大幅に改善されてきた。

制度自体には大きな差異がないにも関わらず、なぜこれほどまでに父親の育児参加、母親の育児負担感に差があるのか。

私はスウェーデンを訪問するまで、スウェーデンと日本の育児休業制度を比較し、日本の制度に足りない部分を多少の調整した上で追加することによって課題解決につなげられると考えていた。

しかし、調査後日本に帰国してもう一度考え直したときに、問題の根源は、日本の長時間労働にあると考えるようになった。

制度がどれほど整備されても、両親の働く職場で長時間労働が当たり前、各種休暇も取得しづらい空気があるならば、結局何も変わることはないと思う。ありきたりになってし

もうかもしれないが、残業時間を徹底的に減らすための仕組みづくりこそ、力を入れるべき課題であると考えます。長野市役所においても、現在毎週水曜日は「ノー残業デイ」として定着化に取り組んでいる。その取り組みを全曜日に適用してみることはできないか。一年間は難しいと思うので、一か月でも構わないと思う。実際に取り組んでみてどれだけの効果があるか、試してみてほしい。またそれによりコストカットできた金額で、新規採用職員を増やすことができるかもしれない。

上記の考え方を補足する資料として、TED x T o k y o 2012（※1）で発表された小室淑恵氏（株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長。内閣府の「男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」委員、「新しいライフスタイルの創出と地域再生に関する調査研究」研究委員会委員などを歴任）のプレゼン内容を紹介する。

（以下動画サイトから書き起こした原文）

みなさん、こんにちは。

みなさんは、日本社会は極めて少子化傾向が進んでいることはご存じだと思います。

でも、なぜ日本は少子化社会なのでしょう？

なぜ日本の女性は子どもを産みたくないのでしょうか？

私は身をもって体感したので知っています。

私の長男は現在 6 歳です。ちょっとあまりにもかわいくて（スライドで自分の子どもを投影する）、驚かれたかと思うんですが（笑）、私が長男を産んだ 6 年前、もう苦しくて苦しくて仕方がありませんでした。

私の両親は遠方に住んでいるため、育児の頼みの綱は夫だけなのですが、夫の平均帰宅時刻は当時深夜 2 時でした。子どもはベッドに置いたら泣く、置いたら泣く、もうどうしてなのよと思ったり、このまま腕の中で死んだら全部私のせいだと怖くなって私も泣き続けました。やっと寝てくれて、そうっとベッドに置いた瞬間を見計らったように、帰ってきてドアをバタンと閉めては夫が子どもを起こすのです。もう二度と帰ってこなくていいんだよ、という話を当時はしました。一人目の出産体験で、もう二人目なんか決して欲しくないと思うようになりました。

この夫の長時間労働こそが実は真の少子化の原因だと私は思っています。

でも私の夫はですね、働き方をガラッと変えまして、育児と家事を私と同じ時間だけやってくれるようになりました。

私の気持ちもガラッと変わって、ああ二人目が欲しいと思うようになり、実はお腹に今ですね、二人目の子がいるんですけど（拍手）、ありがとうございます。ほんとに気持ちはガラッと変わりました。

今の日本は、少子化だけでなく、うつ病の問題、ダイバーシティ、介護の問題、財政難など問題山積みの国です。

これらの問題に対して、実は財政を全く使わずに解決できる方法があるんです。

それは「長時間労働をやめる」ということです。

今日はこのアイデアを皆さんにお話ししたいと思います。

私は今まで 900 社の企業の働き方をコンサルしてきました。残業を 30%減らしても売上げが上がる企業がありますよ。売上げは落ちません。それは、見方をかえれば今の日本の企業は時間をかければかけるほどむしろ成果が落ちていくという、負のスパイラルにはまり込んでいるということなのです。

60 時間以上残業する人は、日本が世界で最も多いです。しかし、一人当たりが生み出している付加価値額については、なんと日本は先進国で最下位です。

これは、私生活が少なければ少ないほど体験によるインプットが減り、アイデアもないので会議をしても何も出ない。そのため会議が長引き、貧困なアイデアしか出ず、結果として製品が売れない、という悪循環を繰り返しているわけです。

そこに、さらに介護の問題が襲い掛かります。5 年後に日本の団塊の世代は一斉に 70 代に入ります。

介護の人数が増えれば、介護をする団塊ジュニア世代は介護と仕事を両立を余儀なくされ、時間制約のある社員が急増することになります。

自動車メーカーである T 社では、68,000 人いる社員が 5 年後に抱える親の介護の数 14,000 人と見込んでいます。社員の 5 分の 1 に相当する人数です。

このような課題に対応していくために、長時間労働をやめた方がいいのではないか、という意見がある一方で、労働時間に規制を入れたら業績が落ちてしまうのではないかと、競争力を失うのではないかと心配される方もおられます。

そのような心配は、無用であるということを今日はお伝えしたいと思います。

今のまま長時間労働を続けた場合の A 社と逆転の発想で経営をした B 社との間にどれほどの差がでるのか、ということをお見せしたいと思います。

まず A 社では、従来どおり長時間労働に頼り、コストをカットしようと考えた時に、人を削ってしまいます。固定費を削ります。

しかし、その分の仕事が残った人に乗っかって、残った人が以前よりも長時間労働をすると、削った固定費より増えた残業代の方が多くなります。そして、優秀な人は逃げて行ってしまう。そして、うつ病が増加して、もう、集中力も無ければコストも上昇してしまう、というような企業が増えてしまう。

さらに、ここに介護が入ってくると、介護で人が辞めます。頭数を減らしてしまっていますから、互いにフォローし合うだけの人材がもういないのです。「人が足りない」と言ってやっと採用しようとしても、「こんな企業には入りたくない」ということで、優秀な人は集まらない。事業継続はどんどんと不可能になっていく、と転がり落ちていきます。

では、逆転の発想の B 社はどうでしょうか？ 同じようにコストは下げたいのです。

しかし、目を付けるのは、この長時間労働の部分です。残業を削って、その分、若者を

正規雇用する、時間制約のある女性を積極的に雇用していきます。

私の会社は、6年間ずっと残業禁止でやってきましたが、6年間トップ成績のコンサルタントは、実は短時間勤務の女性なんです。「時間と成果」は無関係です。時間に制約がある人は、短時間で集中力高く働いてくれます。

そして、集中力が高いだけでなく、多様性がある会社というのは、多様なアイデアをお互いに切磋琢磨して、非常に高い付加価値を生んでいく構造になります。さらに、介護で人が抜けたとしても、フォローし合えるだけの人材がいますし、それぞれが育児や介護の事情を抱えたとしても両立していけるので、辞めないで済むわけです。こういう企業にはますます良い人材が集まって、業績はアップし、サステナブルな企業になっていく、ということが言えるわけです。

「育児も介護も自分はしていない」という方、そういうあなたにも、非常に関係がある話なんです。この長時間労働を続けるのか否かは、「日本の財政」に大きな影響を与えるからです。

今のままで行くと、日本はこんなふうになります。

まず、介護です。親の介護をする時間は無い、24時間対応型の施設を国がもっともっと作ってくれ、という要求が高まり、国のコストがかさみます。

育児は、子どもを迎えに行く時間が無いから延長保育を拡充して欲しい、となります。

延長保育は保育園の赤字を生み、そのまま自治体の赤字になります。

そして、家に帰ってきても、家庭においては、夫婦共に残業で、子どものしつけの時間がない、宿題を見てあげる時間もないから、全部を学童保育でやってくれ、という話になります。

そして、女性は仕事と育児を両立することができない。いま、7割の女性が育児を理由に仕事を辞めています。すると、離職した女性の分だけ年金の払い手は減ってしまい、将来、年金が少ないことで生活保護の対象になる人が増えるでしょう。

そして、企業は利益が出ない。その結果、雇用なんかしたくないと思う。国が「雇用しろ」と言うなら、雇用対策調整金をくれないと、と考えるようになり、全てが行政に対してお金の要求となってエスカレートしていく。

そして、財政がますます逼迫すれば、皆さんに重い税金となつてのしかかっていくわけです。

では、長時間労働をやめるとどうなるか？

親の介護は、定時で帰って訪問介護やデイサービスと連携しながら続けることができます。

また、育児も時間通りに迎えに行くことができれば、夫婦のキャリアを続けていけるから、家計を担っていくことができます。

家庭においては、これが一番大事だと思うのですが、父親が毎晩の夕食時に子どもの話に耳を傾けられる。しつけや宿題はもちろん、いじめの話にもちゃんと早期に父親が関わ

っていけるでしょう。そして、女性が仕事と育児を両立していくことができれば年金を払い続けることができます。

そして、企業は利益を出せますから、もっともっと人を雇用していくでしょう。

つまり、勤務時間後に、育児、介護、健康維持に個人が主体的に取り組んでいくことで、財源を使わずに、これらの社会問題を解決していくということができる、というふうに考えています。

そして、これは日本だけの問題ではないのです。こちらをご覧ください。

これは、高齢化率の推移のグラフですが、日本は人口の23%が高齢者という、世界で最も高齢化している国となっています。

しかし、2030年には韓国が、2040年には中国が、これと全く同じ数値になります。

韓国、中国、シンガポールやタイは、「人口のボーナス期」といって、若者が非常に多くて高齢者が少ない、つまり、社会保障費が少なくて済むので、経済的に発展しやすい時期にあるのです。しかし、これから必ず少子化になり、人件費が高騰し、成熟期に入ります。

そうすると、日本が今そうであるように、時間をかけて成果を出すというタイプの仕事では国際競争力を失ってしまいますから、高い人件費の中で、短時間で高付加価値を生み出すというビジネスに転換しないと、成熟期の国は生き残れないんですね。

日本がこの転換を図れるのかということは、アジアの国々に次の働き方を示していけるのかどうかという、とても大切な役割を担っている、と私は思っています。

だからこそ、皆さんの力をぜひ貸していただきたいのです。皆さんの身の周りの方に、少しずつで良いので、啓発していただきたいのです。

例えば、幼い子どもがいるのに深夜まで妻に育児・家事を押しつけて職場に残っているパパ社員には、こう言ってあげてください。あなたの人生の評価をするのは、家族であって、会社ではありませんよね。あなたが定年退職した翌年に、「去年まではご苦労さま」とか、「一昨年までは凄かったねえ」とか、会社は言ってくれません。その代わり、定年退職したあと30年間、家族から「あなたは家のことなんにもやらなかったわよね」と、ずーっと言われるんですね(笑)そんな人生って幸せでしょうか？

また、管理職の方は、自分には残業代がついてないから、遅くまで会社にも負担をかけてないんだ、と言いますが、そんなあなたを見て、あなたの部下はみんな管理職になりたがらなくなりました。管理職は、残業代がつかなくなり、仕事の責任と量が増えて、家庭が崩壊している職業、というように思われているのです。あなたが変わらなければ、部下のモチベーションはますます下がるでしょう。

そして、経営者の方は「この不景気な時に従業員が早く帰るなんて不安だ」というふうに言いますが、脳科学者は次のように解明しています。人間の脳は、朝起きてから13時間しか集中力がもたないのです。それを過ぎると、酒酔い運転と同じ程度の集中力しかなくなります。そんな時間帯すなわち、ミスが多く発生し、アイデアも出ない時間帯に、割

増の残業代を払うなんて、お人好しの経営者ですよ、と言ってあげてください。

この山積している日本の社会問題を、財政を全く使わずに解決できる、「長時間労働をやめる」ということ。

ぜひ、皆さんも勿論実践して、そして周りの方にも広めていただきたいと思います。そうすると、私生活が増えることで、様々なアイデアがインプットされる。

そして、そのアイデアがワークに影響を及ぼして、ワークでどんどんと成果が出る。

ワークもライフも丸ごと豊かになっていくような、ワークライフシナジーの社会を私は作りたいのです。ぜひ、皆さんの力をお貸しいただけたら、というふうに思います。

今日は貴重なお時間を、本当にありがとうございました。

長時間労働をやめることにコストはかからない。また組織全体として取り組むこともできるし、個人として取り組むことも可能だ。そして、役所外から見てもマイナスには働かないはずである。今後発生するであろう課題に対しても、時間さえあれば何とかできるものも多いのではないだろうか。

まずは自分から「長時間労働をやめる」にチャレンジし、その効果を体感したいと思う。

4. おわりに

今回の視察に行くにあたり、昨年の12月から自分たちでテーマを決めて準備を進めてきた。海外は以前に一度行っただけであったが、自分の知らない世界を知ることの面白さを体感していたので、非常に楽しみにしていた。

テーマは早々に決まり、残りの二人との話し合いにより、スウェーデン・デンマークを視察することとなった。自治体国際化協会（クレア）を通じて視察先へのアポイントを依頼したが、視察先の調整が全くつかず、結局出発の3日前になってようやくアポイントが取れ、無事に向かうことができた。しかし、出発前に質問や論点の整理などに十分な時間をとることができなかったこと、また言葉の壁もあり、帰国後に「あれも聞いておきたかった」などと反省しているところである。

テーマに関して直接的な報告は先述のとおりであるが、テーマ以外で学べたことも非常に多かった。

一番印象に残っているのは、北欧の人々の働き方、価値観が日本と全く異なっていたことだ。日本では、長時間労働が当たり前であり、朝家を出てから、帰宅するまでに12時間あるいはそれ以上ということはよくある話だ。それに対し、北欧の人たちは決められた時間の中で効率的に業務をこなし、子どもを迎えに行き、家族そろって夕食をとっている姿をよく見かけた。この大きな差は、どこから生まれるのだろうか、と考える良いきっかけになった。

当初は男性の育児休暇のみに絞っての提案をしようと考えていたが、それ以前の課題として長時間労働が諸悪の根源になっているのではないかと思い、提案としたものである。

家族がいて、今の生活があるのか、仕事があるから、家族の今の生活を保てるのか。どちらに重きを置くかで働き方は変わってくると思うとともに、働き方は一つではないのだと実感した。

「まちづくり」に対する意識もヨーロッパと日本では大きく異なる。

視察の間に訪れた北欧の町では、数百年の歴史ある建築物や石畳の道路のように、古くからあるものを大切にしておいて観光資源として活かす、という工夫を随所に見た。

長野市にも善光寺や戸隠といった有名なスポットがあるが、それ以外でも門前町の景観や古民家、空き家など活用可能な資源が残されている。

これらをどのように魅力化し、市内・市外・県外の人に知ってもらい、体験して、楽しんでもらえるかを考えることが必要だ。

残り約半年、体験して学ぶことを大切にしながら頑張っていきたい。

※1 TED（テッド）という名称は、テクノロジー、エンターテインメント、デザインが一体となって未来を形作るという考えに由来する。TEDx（テデックス）は、TEDの精神である「広める価値のあるアイデア」を共有するために世界各地で生まれているコミュニティ。