

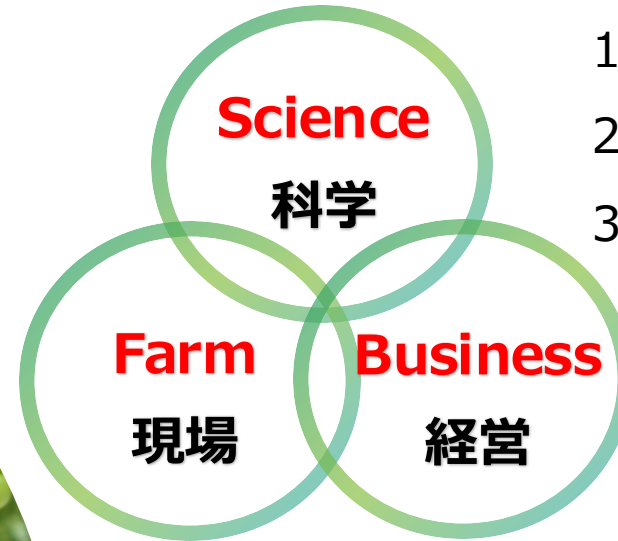
委員提供資料

資料番号	ご提供委員
4－1	株式会社浅井農園 代表取締役社長 浅井 雄一郎 様
4－2	株式会社志摩地中海村 代表取締役社長 大西 晶 様
4－3	三重化学工業株式会社 代表取締役社長 山川 大輔 様
4－4	静岡県立大学経営情報学部 准教授 国保 祥子 様
4－5	株式会社 Will Lab 代表取締役 小安 美和 様
4－6	恵泉女学園大学 客員教授 榊原 智子 様

『常に現場を科学する 研究開発型の農業カンパニー』



あさい農園 代表取締役CEO
浅井 雄一郎 博士(学術)



1. 生産圃場＝研究農場
2. 全社員が研究テーマを持つ
3. 常に現場を科学する



ただの農業者ではない。
農業者であり、研究者でもある。
Agronomist（農学者）集団

- ・会社名： 株式会社浅井農園（英名：Asai Nursery, Inc.）
- ・創業日： 1907年（設立：1975年1月20日）
- ・代表者： 代表取締役CEO 浅井 雄一郎
- ・資本金： 1.39億円 * 資本準備金含む
- ・社員数： 136名（単体）／約500名（グループ） * パートタイム含む
- ・生産規模： ミニトマト15ha／キウイ15ha／果樹苗7ha
- ・生産地域： 三重県津市（本社）／北海道／福島県／沖縄県

施設野菜／ミニトマト

国内1位

国内3位

果樹／キウイフルーツ



高リコピン
ミニトマト



房どり
ミニトマト



(収量性) 垂直立体栽培
(収量性) 補光LEDライト
(自動化) 自動収穫ロボット
(DX) AI制御、データ駆動型農業
(GX) 地域資源エネルギーミクス



合併会社
大規模化
DENSO
辻製油株式会社
MITSUI & CO.
東海運輸株式会社
AZUMA SHIPPING CO., LTD.

ハウス:4.2ha

大規模施設
平均の**14倍**



あさい農園

単位面積あたり
収量 **4倍**



あさい農園

1農場あたり
約**100人**雇用

品種

栽培技術

生産
システム

流通



あさい農園



あさい農園



あさい農園



あさい農園



あさい農園



新色
ルビーレッド

サンゴールド
キウイ



(収量性) 垂直立体栽培
(自動化) 養液土耕システム
(BX) バイオスティミュラント
(リスク) 防風／獣害対策ネット
(その他) 耕作放棄地の農地集約利用



第1園地:8ha



第2園地:7ha

大規模園地
平均の**6倍**

単位面積あたり
収量 **5倍**



1農場あたり
約**15人**雇用

あさい農園が目指すティール組織

一人一人が自立し、互いに影響し合うことで生まれる新たなイノベーションを通じて会社が成長し、社会に貢献する。



【エンパワーメント】

Self Management

Evolutionary Purpose

Wholeness

“個”が自律・成長しながらユニットを形成し、自律分散型の各ユニット（生命体）同士の有機的な連動により価値の最大化を実現。信頼で結びつき、指示命令系統がなくても、自分たち自身で意思決定を行い、会社の目的に基づき前進していくティール組織を目指していく。

中央集権型

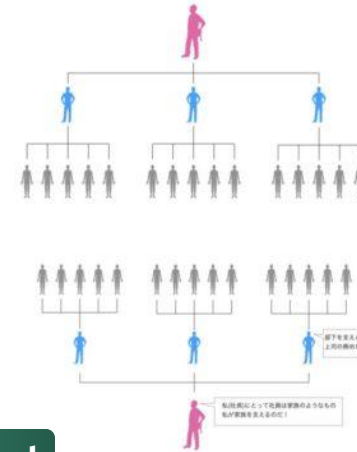
働く場所も給料も
大事なことは社長が全部決める

達成型(オレンジ)

組織は
機械に喩えられる

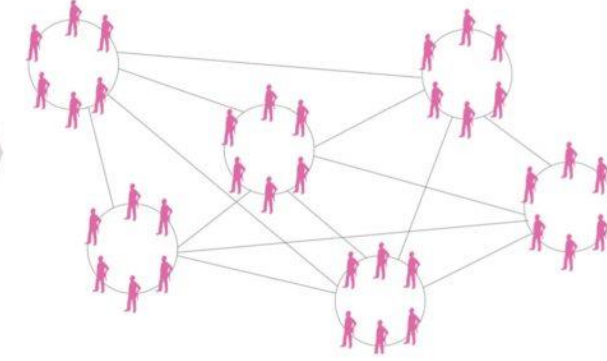
多元型(グリーン)

組織は
家族に喩えられる



ティール型=分散型

働く場所も給料も
社員一人ひとりが自分で決める



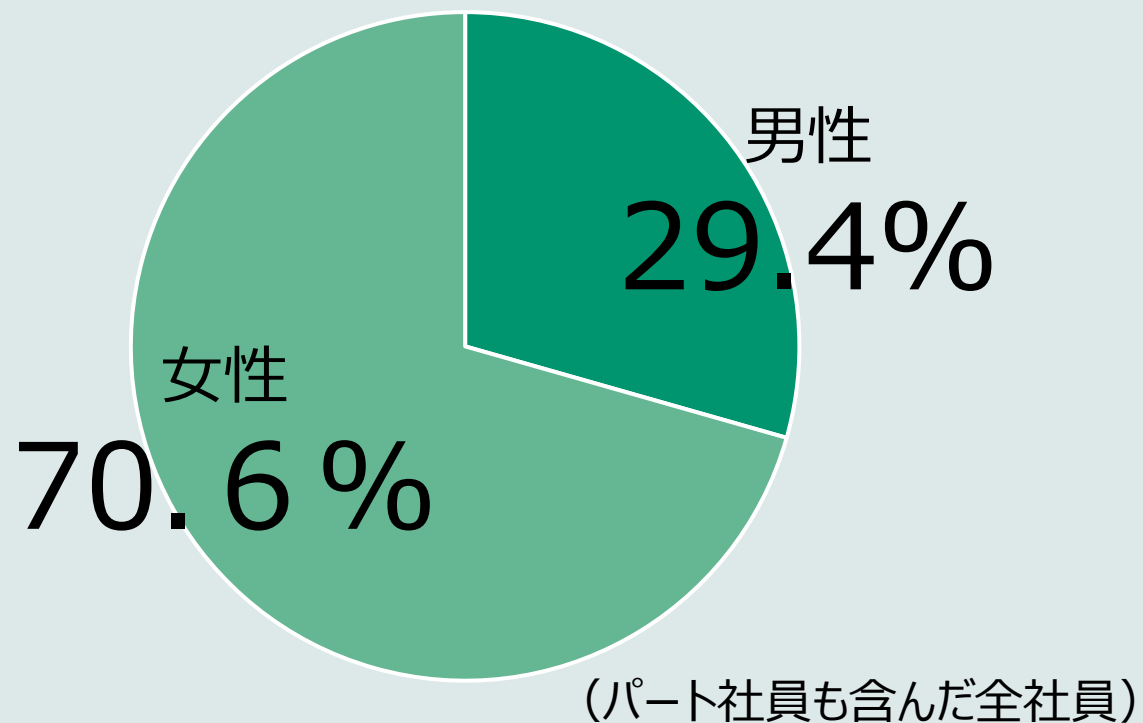
組織は生命体に喩えられる
一人ひとりが主体的に考え行動する

ティール (進化型)	個人が意思決定できるフラットな組織 - 組織と個人の目標や目的が一致していることが特徴 - 現場のメンバーが必要に応じて意思決定をおこなう
グリーン (多元型)	メンバーが主体的に行動できる組織 - ボトムアップ式で意思決定を行うことが特徴 - メンバーの個性が認められているが、決定権はマネジメント側にある
オレンジ (達成型)	目標達成を第一に考える合理的な組織 - メンバーが成果を上げながら組織が柔軟に変化できることが特徴 - 組織の成果のために数値管理が徹底されている
アンバー (順応型)	トップダウンの階層的構造を持つ組織 - 安定した組織運営ができることが特徴 - メンバーの階級や制度によって秩序が保たれている
レッド (衝動型)	圧倒的な支配者がトップに立つ組織 衝動的な行動によってすぐに手に入る利益を求めることが特徴

数字でみるあさい農園の人財

あさい農園の社員は女性が大半を占めており、またグローバル人材も多く活躍しています。
ジェンダーにかかわらず全社員が働きやすい環境構築に取り組んでいます。

全社員の男女割合



グローバル人材の採用国実績



中国・ベルギー・ニュージーランド・
スウェーデンから各1人

あさい農園での働き方

フレキシブル社員制度やテレワーク制度、またクルーのシフトを20パターン設けるなど、柔軟に働ける職場環境を構築している他、働く環境にも注意を払い、負担の少ない快適・安心・安全な環境づくりに努めています。

1. 働く時間を柔軟に選択可能なフレキシブル社員制度

- ・勤務開始/終了時間を育児や介護に合わせて設定することが可能ですがその他の雇用条件は正社員と同等です。
- ・育児等により急な休みが必要な場合も出勤日を別日に振り替えることで対応できるようにするなど、家庭と仕事を両立することが出来るフレキシブルな制度です。

2. 複数のシフトパターンから自由に選択可能なクルー

- ・日常生活と仕事を両立できるようにシフトパターンを最大20パターン設けています。
- ・ライフステージが変わり、仕事の比重を高めたいクルーはフレキシブル社員へ転身することも可能です（これまでに合計4名の女性クルーが転身）。

3. 社員のライフステージを支援するためのテレワーク制度

- ・育児や介護、個々の目指すべきゴールをサポートするためテレワークでの勤務も可能です。
- ・現在1名の正社員（女性）がテレワーク制度を活用している他、子供の体調不良時など必要に応じてテレワークを活用しています。



楽な姿勢で
全ての作業を腰の高
さで可能にし、身体
への負担を軽減

快適で安心な
本社から離れた圃場
にも男女別トイレ/
更衣室を整備

安全な環境で
農薬散布は自走式
の機械を活用するな
ど安全面を確保

あさい農園の役割



国民の健康
豊かな暮らしに貢献する



80%以上が耕作放棄地

利用価値の
低い農地



再基盤整備 52名の地権者

利用価値の
高い農地



農地賃借
40年間利用権

数億円投資

社会共通資本としての“農地”の利用方法



立派なハウスもオーチャードもただの箱に過ぎない。
多くの人に利用されて初めて価値を創出できる。

あさい農園は
農地を“所有”せず、
農地価値を最大化できる
“利用”に特化する

500人の社員の
大切な人生の時間

投資

対価

給料、賞与
やりがい、生きがい

生産性向上に資する
新規技術ソリューション

農地開発ディベロッパーチーム

農地所有者（地権者）
と交渉し、農地賃借。
再基盤整備を実施して
新規開発投資を実行。



利益



利益

価値の源泉は研究開発 0→1

アグロノミスト集団が
新たな価値づくりに
挑戦し、地域社会に
イノベーションを創出。



Village&Hotel 志摩地中海村 事業紹介

代表取締役 大西 晶

志摩地中海村の位置 (あご湾のほぼ中央に位置)



名古屋から2時間半(近鉄と送迎バス)
大阪難波から約3時間(近鉄と送迎バス)

志摩地中海村の全景

・客室数(53室)、レストラン2ヶ所、カフェ2ヶ所、工房1ヶ所、ショップ3ヶ所、天然温泉、宿泊客専用サロン、プール、栈橋



- 1993年集合別荘村として開業
 - 2010年リゾートホテルとしてリニューアルオープン
 - 2018年エリア拡張（新客室、温泉、レストラン）
- ・キャッチコピーは「**パスポートのいらない海外旅行**」

志摩地中海村の歴史 2010年リニューアルオープン～から現在まで

2010年～
低迷期

- ・客室31室/収容人数100人の規模
- ・知名度ゼロ、広告宣伝ゼロ

2013年～
成長期（1）

- ・2013年 伊勢神宮式年遷宮
 - ・2015年 (株)マスヤG = 現IXHDの傘下となる
 - ・2016年 伊勢志摩サミット開催
 - ・2017年 経営品質賞「奨励賞」受賞
- <メディア露出増加 = 「映え」を最大活用>

増築エリアオープン

2018年～
成長期（2）

- 新しいチャレンジ
- ・客室53室/収容人数150人の規模
- ・横山天空カフェテラス<ミラドル志摩>の運営着手
- ・Rias by Kokotxaオープン
- ・サービス/質の向上に着手

<「映え」から「本物」へ>

従業員数
30人

従業員数
80人
※客室清掃含む

従業員数
120人
※客室清掃含む

スペインやイタリア、ギリシャ、北アフリカなどの
地中海沿岸のリゾートをイメージした街並み





**アクセスが悪いにも関わらず、
美しい景観や非日常感を求め
るお客様が来訪されます！**

- **宿泊利用**
- **日帰り利用**
(10:00～17:00)



志摩地中海村のおすすめ（食の楽しみ）



タベルナ・アスール

料理長 戸塚 里美

Tozuka Satomi

静岡県掛川市生まれ
NEMU HOTEL & RESORT（旧ヤマハリゾ
ート合歓の郷）にて39年間、料理長として調理
技術を磨いた後、志摩地中海村タベルナ・アス
ール料理長に就任。フレンチを得意とし、オー
ドブルからデザートまで、オールマイティーに
こなす。志摩の食材を生かした料理づくりに取
り組んでいる。



伊勢志摩 ビュッフェ



地中海レストラン RIAS

料理長 太田 裕

Hiroshi Ohta

三重県津市生まれ
調理師免許を取得後、Ristrante(イタリア・ミ
ラノ)、Zakuro、La Palme D'or(津市)、緑
のレストラン Le Vert(松阪市)にて修行後、志
摩地中海村レストラン料理長に就任。国立鈴鹿
高等専門学校卒業という異色の経歴ながら、得
意の物づくりを通して志摩地中海村ならではの
料理を日々探求しています。





RENEWAL OPEN

February 21, 2019

レストラン Rias by kokotxa が 2月21日にリニューアルオープン！

スペイン・サンセバスチャンの1ツ星レストランKokotxaと提携し、
最良の素材と新しい技法で魅せる料理を皆様にお届けします。

[詳細はこちら](#) >

新バスク 料理

志摩地中海村のおすすめ（アクティビティ）



志摩地中海村のおすすめ（温泉・夜景）



■ お客様専用サロン（黄金のサロン／漁師のサロン）

- ・ライブラリー機能、ドリンクサービス（無料）、ゲームの貸し出し、イベント企画など
- ・フラメンコ衣裳など志摩地中海村ならではの貸衣装を多数用意（無料）

志摩地中海村のおすすめ（1日1組限定のブライダル）



地域に根差した企業をめざして



● 経営理念

- ・一番大切な人にしてあげたいおもてなしをする。
- ・仕事を通して人生の幸福を追求する。
- ・地域社会の豊かさ作りに貢献する。

● ミッション

- ・おもてなしの心と笑顔があふれる「村」を作ります。

スタッフ一同
「半歩先のおもてなし」を心掛けています



会社概要 Company info

会社名 三重化学工業株式会社

設立 昭和31年11月

所在地 本社 / 三重県松阪市大口町255-1
工場 / 三重県松阪市大口町262
TEL(0598)51-2361 (代)FAX(0598)51-1143

従業員数 60人

事業内容 作業用手袋 医療機器
保冷剤・保冷具 作業保護用品

代表取締役社長
Co-Creation Officer

山川 大輔
Yamakawa Daisuke

1977年 三重県松阪市生まれ。
2002年入社以来、生産部責任者、営業部を経て2015年4
代目社長就任。中国法人総経理兼任。
三重県で唯一人中小企業応援士(中小企業基盤整備機構か
ら委嘱2025.3月現在)としても活動し、中小企業支援や三重
県事業のスタートアップメンターなどを務める。地域未来牽引企
業、はばたく中小企業300社、グッドデザイン賞など多数の表彰
を受けています。



新しい取り組み

目まぐるしく
変化する時代だから
多様性との共創。



ミエラボは、多様な人材が集う
コ・クリエーションの場。
マーケティング、企画、開発、連携を中心に
枠にとらわれず、新たな『発見』に
取り組んでいます。



多様な人材が集うコ・クリエーションの場「ミエラボ」



ミエラボ



エントランス



カフェスペース

ミエラボ



ミエラボスペース



ミエラボ



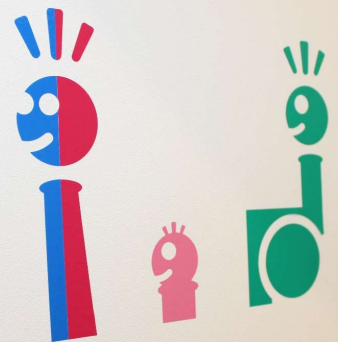
ミエラボ畳みスペース



ミエラボ



R&D



ALL GENDER

ALL GENDER

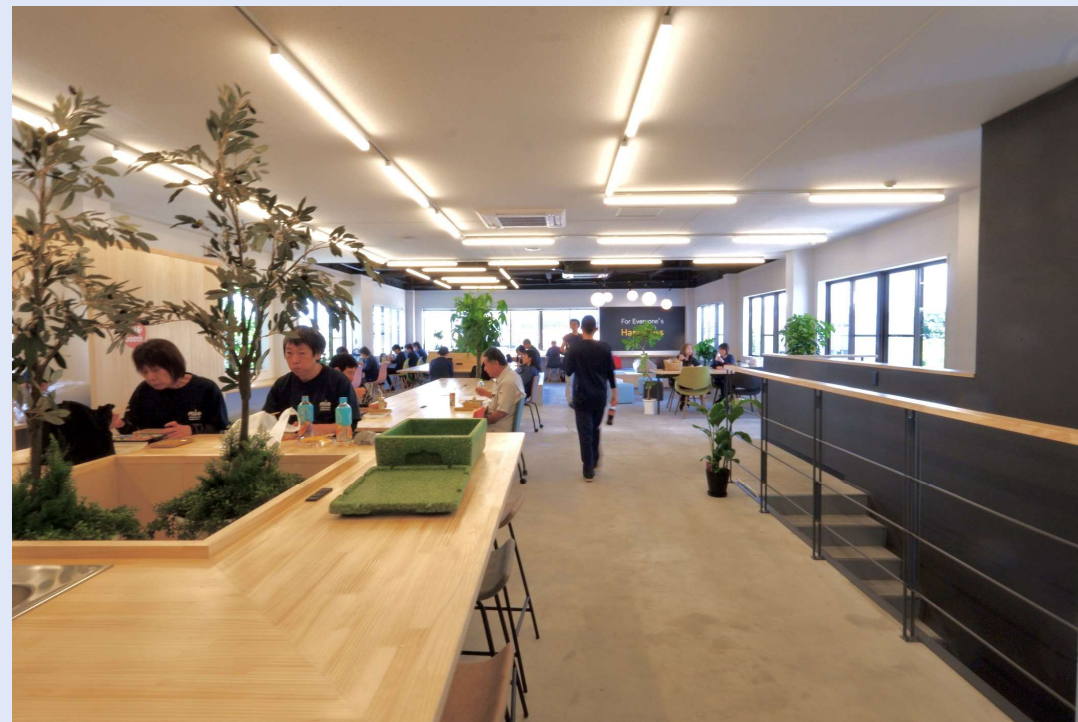
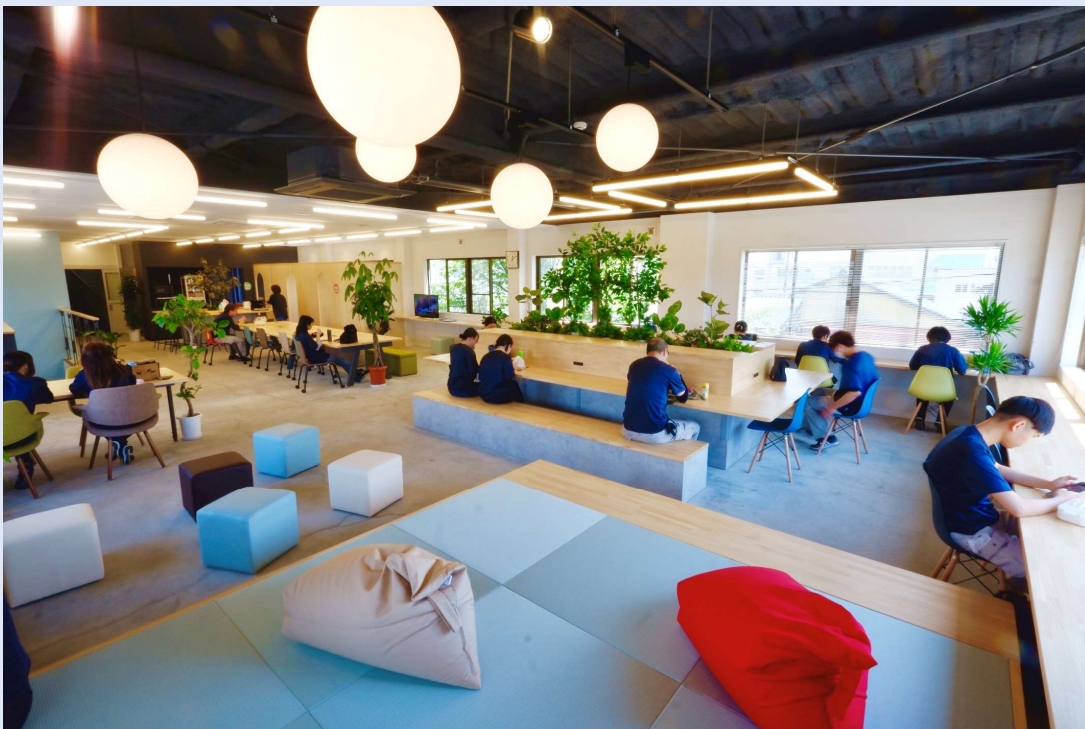
アウトドアスペース



ミエカフェ



ミエカフェ



外部人材・企業・団体との関わり



MMM
(松阪メディカルメンバーズ)



三重県との連携
(三重県産業支援センター)

外部人材・企業・団体との関わり



企業との連携
(トヨタ自動車)



社員と外部人員との連携
(フェムテック)

外部人材・企業・団体との関わり



学生との連携
(宇治山田商業高校、明野高校、松阪高校)



知的障害者企業との協業

国保 祥子

AKIKO KOKUBO

Ph.D.

静岡県立大学 経営情報学部 准教授
株式会社ワークシフト研究所所長
慶應義塾大学 総合政策・環境情報学部 講師（非常勤）
名商大ビジネススクール 客員教授（非常勤）※2025 年度より
Co-Innovation University 教授（非常勤）※2026 年度より

学歴：

2005 年 慶應義塾大学大学院経営管理研究科 修士課程修了
2010 年 慶應義塾大学大学院経営管理研究科 博士課程単位取得退学
2011 年 慶應義塾大学大学院経営管理研究科 博士号取得（経営学）

主な経歴：

2024～2025 年 静岡県 ダイバーシティ経営に関する知事褒賞 選考委員
2023～2025 年 厚生労働省 受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業 統括委員会 委員
2023～2024 年 静岡県 ふじのくに関係人口創出・拡大事業モデル創出業務委託提案審査委員会 委員
2023～2024 年 豊橋市 学び直し基礎調査委託業務プロポーザル評価委員
2021～2025 年 静岡県 男女共同参画会議 委員
2019～2025 年 内閣府 男女共同参画推進連携会議 議員
2017～2025 年 厚生労働省 雇用環境・均等局職業家庭両立課 イクメンプロジェクト推進委員会 委員
2016～2020 年 早稲田大学 WBS 研究センター 招聘研究員
2016～2017 年 上智大学 非常勤講師

主な著作物：

静岡新聞 連載「しずおか企業探訪～経営と D&I」2023 年～
Akiko K., Katsuhiko Y. and Chia-Huei W. (2023) Facilitating transition from maternity leave to work for working mothers: A self-efficacy intervention study. Cambridge Prisms: Global Mental Health, Volume10
国保祥子, 神吉直人, 黒澤壮史 (2021) 女性の管理職への意識に関する調査－A 社リーダー研修応募者に対する質問票調査に基づく分析－, 『経営と情報』第 34 巻第 1 号
安藤史江 編著 (2020) 『変わろうとする組織変わりゆく働く女性たち：学際的アプローチから見据える共幸の未来』 第 7 章 女性管理職の育成と育休トランジション, 晃洋書房
国保祥子 (2020) ワーキングマザーが活躍できる職場とは：人材育成の現場から見る多様性と職場管理, 三田評論
国保祥子 (2019) 育児休業中のワーキングマザーを対象にした復職支援施策の副次的効果, 『経営と情報』第 32 巻第 1 号
Yoshikawa, K., Kokubo, A., & Wu, C. H. (2018) A cultural perspective on gender inequity in STEM: The Japanese context. Journal of Industrial and Organizational Psychology, 11(2), 301-309
国保祥子 (2018) 『働く女子のキャリア格差』ちくま新書
国保祥子 (2018) 女性管理職育成施策としての実践知獲得教育の可能性, 経営と情報 第 30 巻第 2 号
中原淳 編 (2017) 『人材開発研究大全』東京大学出版会, 第 20 章 女性管理職の育成

連絡先

akiko.kokubo@gmail.com
<http://akiko-kokubo.com/>



ジェンダーギャップのない 多様性を認める社会の実現に向けて

株式会社WILL LAB代表取締役

小安美和

株式会社Will Lab(ウィルラボ)は、

国や地方自治体、企業、NPO等と連携し

ジェンダーギャップのない多様性を認める社会の実現をめざします。



国

- ・内閣府男女共同参画推進連携会議 有識者議員
- ・ → 「男女賃金格差是正プロジェクト 地方・中小企業チーム」サブリーダー
- ・首相官邸「職業生活における女性の活躍PT」（座長 矢田稚子首相補佐官）にて提言（2024年5月）
- ・新しい地方経済・生活環境創生会議（第3回）にて提言（2025年1月25日）



地方自治体

- ・三重県 人口減少対策・人材確保に向けた産学官連携懇話会 委員
- ・奈良県 奈良県こども・子育て推進アドバイザー（ジェンダー平等推進担当）
- ・兵庫県豊岡市、富山県南砺市、宮城県気仙沼市にてジェンダーギャップ解消関連事業のアドバイザー
- ・東京都、宮崎県、青森県、新潟県、徳島県、札幌市などで女性のキャリア支援、リーダー育成講座提供



企業、起業家、NPO

- ・大手製薬会社、IT企業などで女性リーダー育成支援／DE&I推進支援
- ・金融機関の男女賃金格差是正プロジェクトアドバイザー
- ・地方・中小企業の女性活躍推進支援
- ・NPO法人キッズドア「わたしみらいプロジェクト」困窮世帯の母親の就労支援事業

人口減少・少子化 地方の女性流出

背景にジェンダーギャップ

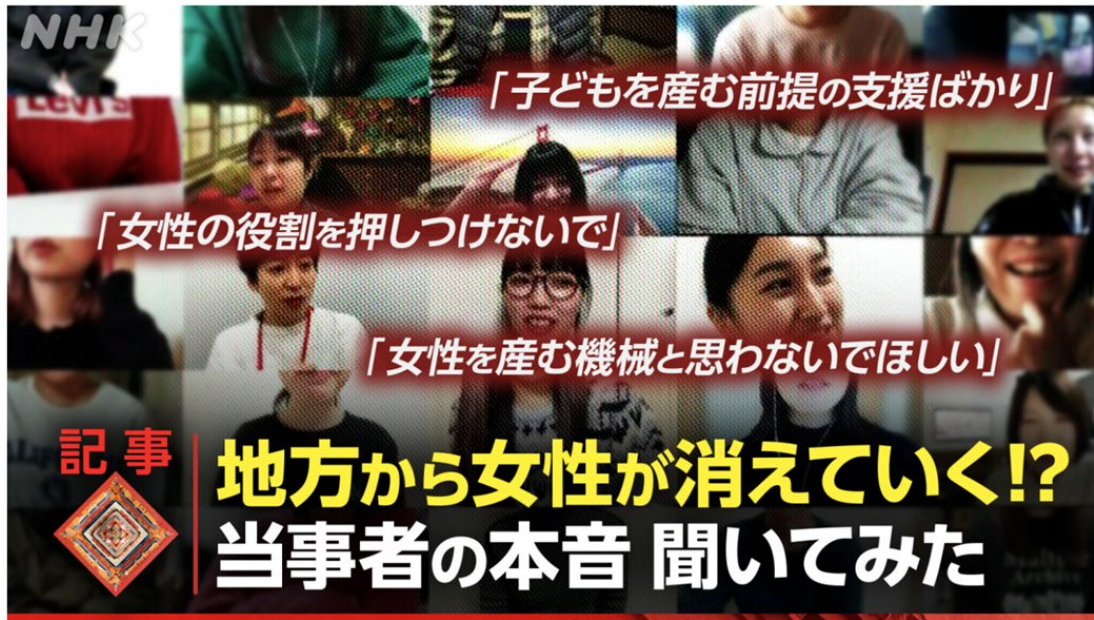
根強い性別役割分担意識
アンコンシャスバイアス
ハラスメント

...



NHK「クロ現」、「あさイチ」でも特集 「東京が令和なら、地方は江戸時代…」 (20代女性の声)

クローズアップ現代 取材ノート



地方を去る女性たち…なぜ？本音を聞いてみた

みんなのコメント (497)

2024年6月17日

シェアする ?



なぜ？地方の女性が生きづらい！？

地方なので仕事の幅が少なく、
転職先もなく大変。

職場では、女性は社員のお茶入れ、
飲んだカップを全員分 洗わなければいけなく
それも疑問に思っています。

秋田 20代 女性

子ども3人ぐらい産むのが
当たり前みたいところがある。
義母に、2人目の話をされたこともあり、
憂鬱です。

少子化なのに子ども産めない私が辛い。

宮崎 30代 女性

町内会の役につくのは男性。女性しかいない家や、
女性が町内会に出席する家は、集金係をする。
それが暗黙のルールとしてある。
それに対して意見を言えない、理解してもらえない空
気があるので、その年代の人たちが引退してから町内
会を変えていこうと企んでいる。

京都 40代 女性

歯科医師をしています。

男性院長不在の時に対応した急患の患者さんに
「なんだ、女のくせに歯医者先生の先生を
しているのか」と言われました。

びっくりしました。

北海道 40代 女性

【提言①】

「**決めつけ**」
からの脱却

地方は、難しい／この業界は、難しい

中小企業は、難しい

家庭内では、女性が強いから問題ない

女性が“年収の壁”を越えたがらない

この町では活躍したい女性はいない

取引先が男性を求めるので仕方ない…

【提言②】

市町村単位
事業所単位で
データで
実態把握を

性別役割分担意識

採用の男女比
正規・非正規率
勤続年数
女性管理職比率

男性育休取得率

男女賃金格差

【提言③】

地域ごとの特性、課題を
踏まえた連携モデルで
インパクトある解決を

モデル①都道府県×市町村

事例：奈良県

モデル②市町村×商工会議所などの経済団体

事例：兵庫県豊岡市、宮城県気仙沼市

モデル③市町村×地域づくり協議会、自治会

事例：富山県南砺市

その他：地方銀行による連携モデル

事例：ひろぎんホールディングス×中国電力×マツダ×広島県
企業ネットワーク「HATAful(はたフル)」プロジェクト

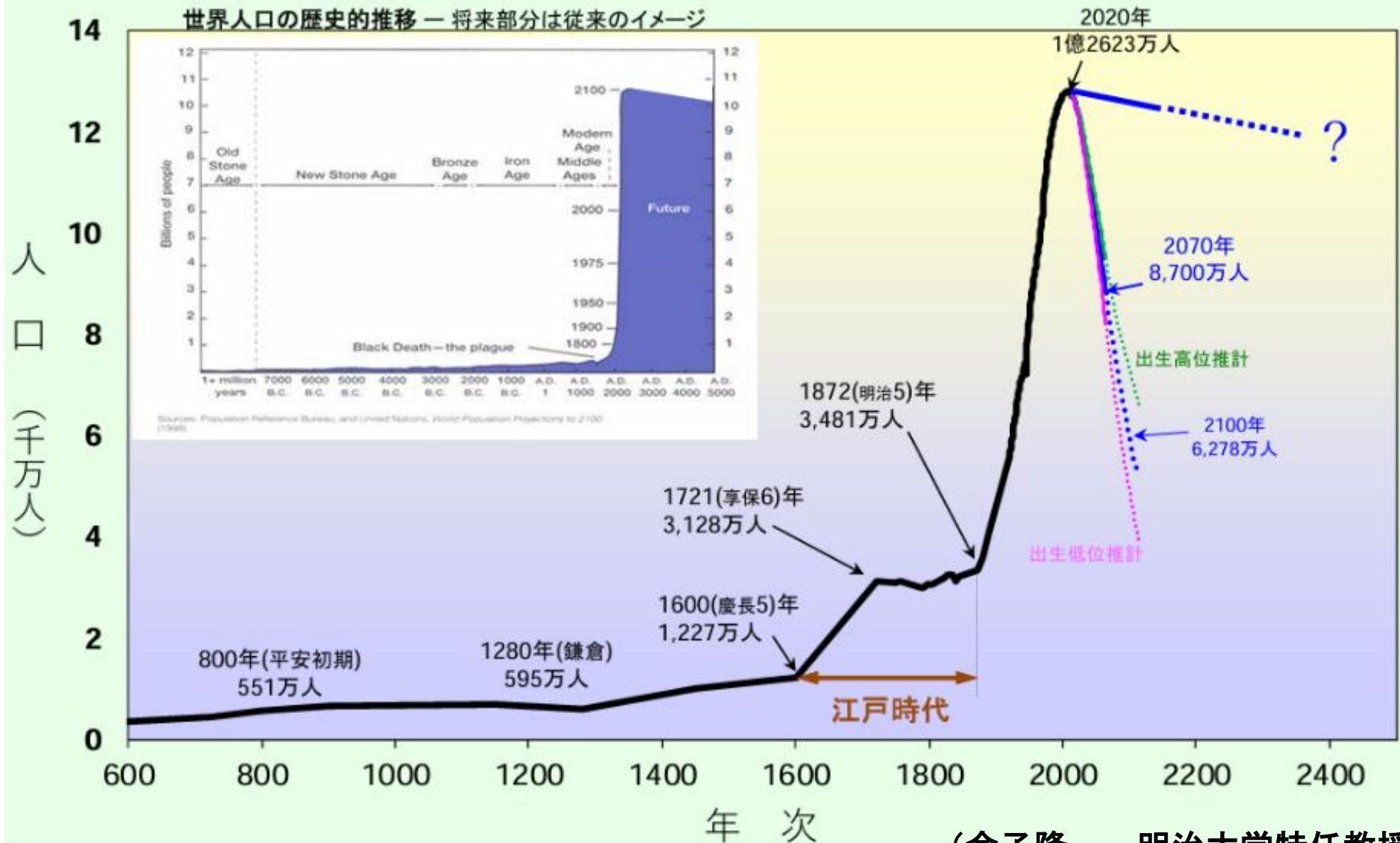
2025年3月21日

三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略(仮)検討会議

「文明の岐路」に立つ視座で ～脱20世紀システムへの挑戦を

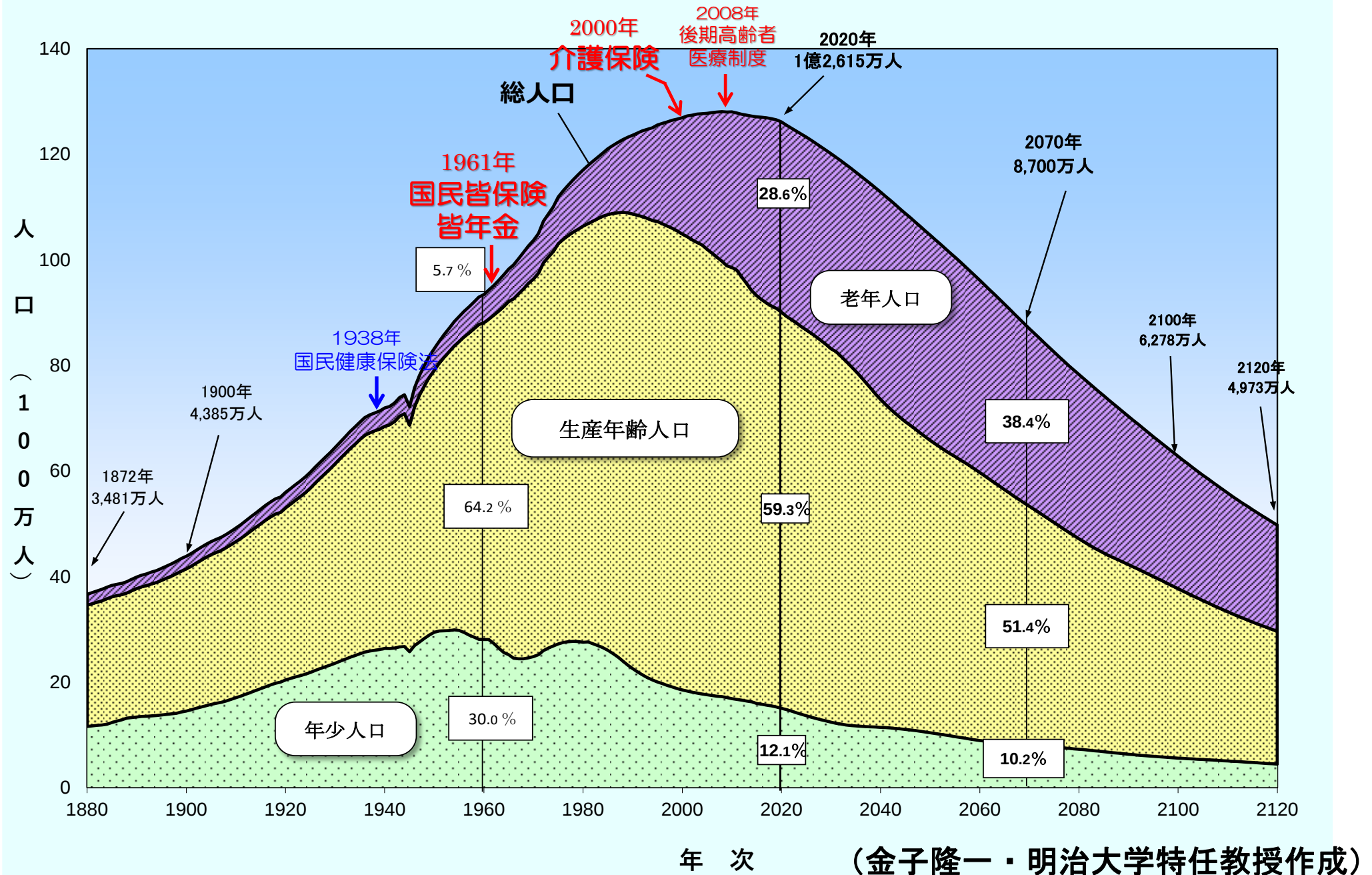
榊原智子 恵泉女学園大学

日本人口の歴史的推移

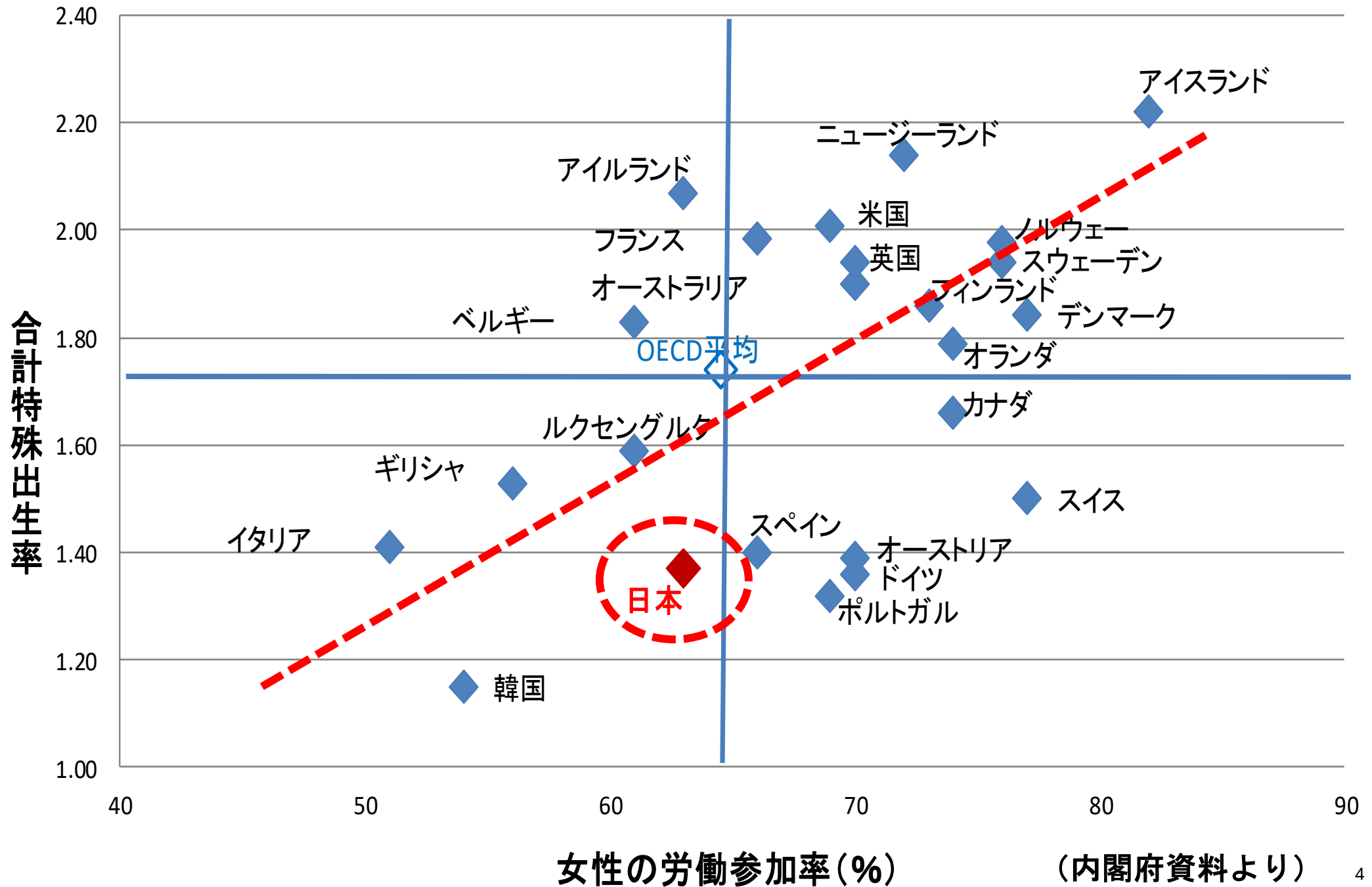


(金子隆一・明治大学特任教授作成)

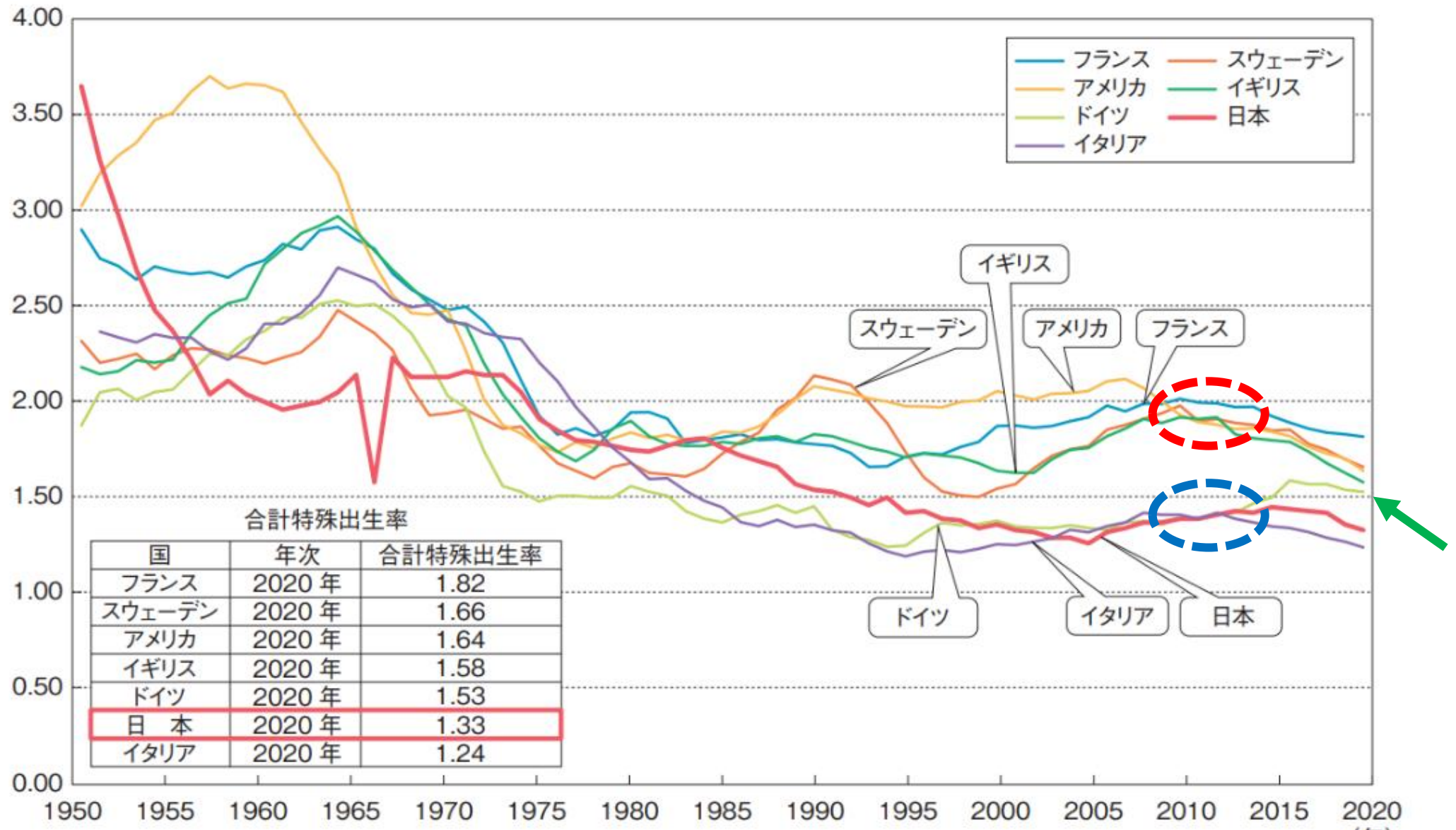
日本の人口と年齢構成の推移：明治期～21世紀～2120年



女性就業率が高い国ほど出生率も高い傾向（2009年）

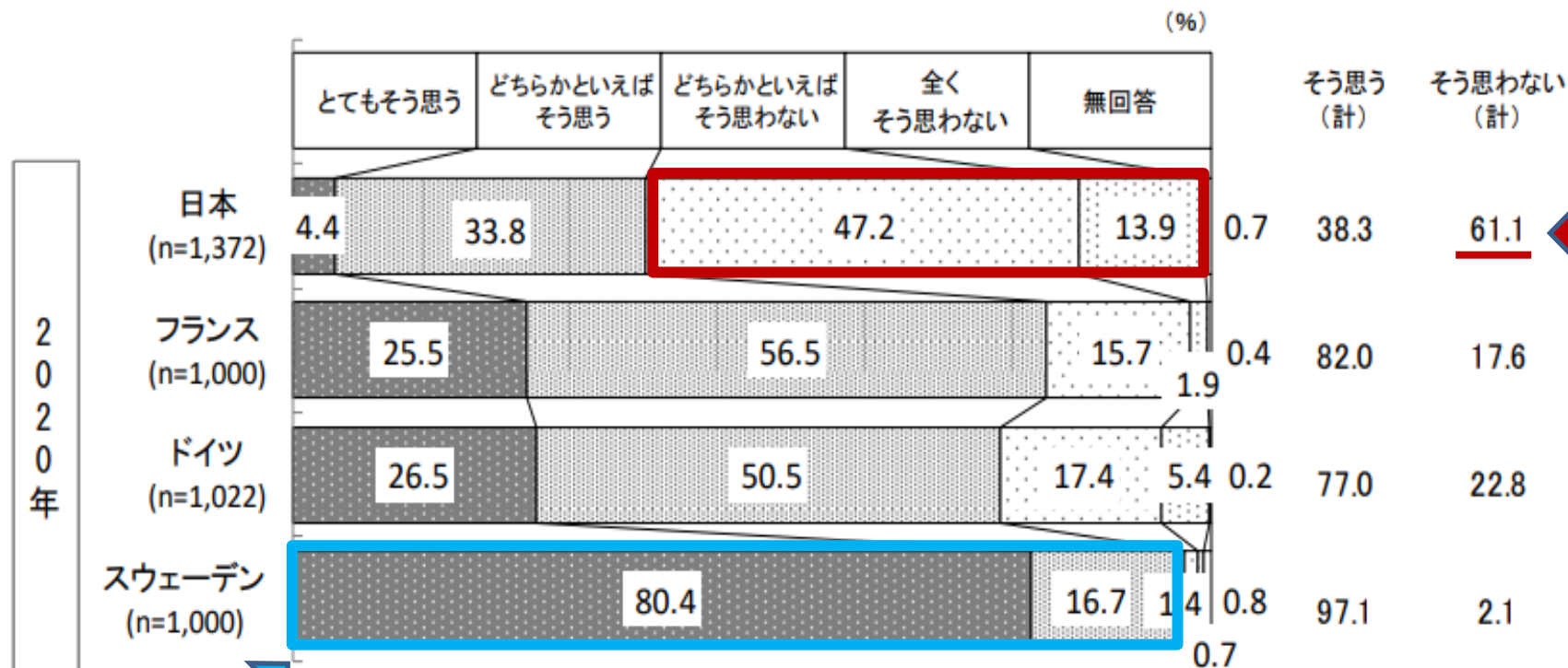


主要先進国の出生率は21世紀に入り二極化



「日本は子育てしにくい国」と若年層の6割 SWや仏独は8～9割が「産み育てやすい」

図V-1 子供を生み育てやすい国だと思うか（4か国比較）



スウェーデンは97%が
「生み育てやすい国」と
回答

「育てにくい」と感じる人は増加
2005年 50.3% ⇒ 2020年 61.1%

（内閣府2020年度「少子化社会に関する国際意識調査」より）

北欧は何をやってきたのか？

■ スウェーデンの前駐日大使（ヘーグベリ氏）の話

～1970年代からジェンダー視点の改革を数々

① **税制**を家族単位から個人単位へ

→ 女性の不利を減らし、生き方を選べる社会へ

② **保育**も改革—受け皿整備、利用保障を自治体義務に

→ 1990年代、子どもの権利として「**保育の保障**」

③ **育児休暇**制度「**両親保険**」を導入

→ 全ての親に「休業して職場復帰する権利」を保障



「**女性のバリア除去し、家族作れる政策**」へ

フィンランド初の女性大統領 タルヤ・ハロネン氏



■「1970年代は女性に厳しい時代だった。
職場では長時間労働、家庭でも重い責任。
保育所も不足。これでは子どもは1人しか
産めない」

→当時の出生率は1.5と低迷

■「80年代のスウェーデンの調査で保育所
に通った子の方が学力が高いとわかった」
「でも長すぎる保育はよくない。親子の
時間は大事」



- 保育改革＝利用を全ての子の権利に
- 妊娠からの支援＝全員にネウボラ保障

→共働き社会でも国際学力調査
→母親幸福度など世界トップ級

「議会に『家族の問題』を持ち込んだのは女性議員だった。人間らしく
生きられる社会を作ろうとしてきた」「女性活躍に大事なものは保育政策」

ノルウェーも1970sから保育改革

1975 幼保一元化

1979 男女平等オンブット、1981 子どもオンブット

1990 家族消費者省を「子ども家族省」へ

1995 保育所法

家族と協働し子らの発達と活動の健全機会を提供せねばならない。親参画を保障

1997 就学年齢を7歳から6歳へ

2005 子ども園法 園の質向上、子ども参加の権利など

2006 保育施設の所管を教育研究省へ
新枠組計画

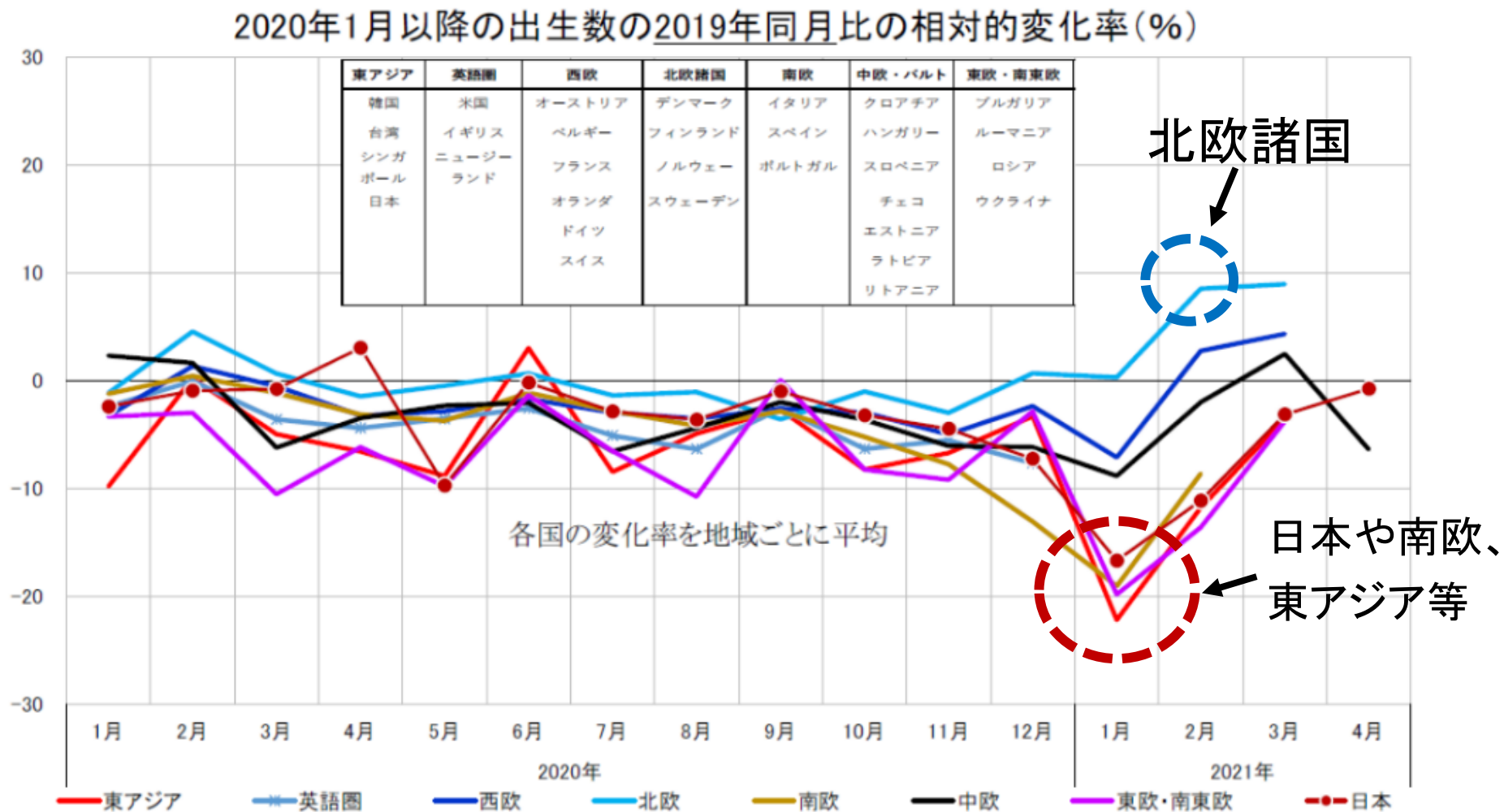
全園が質の高い教育サービスを提供する義務、専門職の能力開発の義務

2009 保育白書に目標

公平で質の高い保育を保障。園を学びと発達を促す舞台に位置付け。

(泉千勢編著「なぜ世界の幼児教育・保育を学ぶのか」より)

コロナ禍でも北欧・西欧では出生数が増加



Data: Human Fertility Database, the new STFF data series. Max Planck Institute for Demographic Research (Germany) and Vienna Institute of Demography (Austria). Available at www.humanfertility.org (2021.6.20). 日本は「人口動態統計」(速報)。

- 2021年1月の減少インパクトは北欧・西欧で小さく、東欧、南欧、東アジアで大きい。

(国立社会保障・人口問題研究所作成)

フランスも1970年代から政策転換

国民的政治家 シモーヌ・ヴェイユの改革 (1974～1979年 保健大臣)

①避妊の合法化 (未成年は匿名無料で避妊可)

②妊娠中女性の保健所によるフォロー開始 

③妊娠中絶の合法化、妊娠初期面談の開始 

※中絶実施機関に家族計画センター併設を義務化

④2年間の育休制度、子どもの就学手当

⑤保育ママ制度創設→保育の拡充 

⑥妊娠6か月以降の医療費無料化、出産無料化 



「女性が安心して産める政策」を次々

90年代～「家族」「パパ育児」を包括支援

- 女性の就労増で1990sに出生率低下
1970sの出生率2.0→1993年に1.66
両立が困難な女性は出産よりキャリアを選択



- 1997年報告書「包括的家族政策のために」
 - 男女が平等に仕事と家庭の責任果たせるように
 - 家庭での親役割の再評価、「家族の時間」の必要性
 - 国が「母親の就業継続」「父親の家庭参加」を明確化

「今の母親は核家族で育ち、乳児を知らず親に。未知の新生児ケアで孤立は厳しい。支えられるのは父親」と専門家

世界潮流は「全ての子へ保育の保障」

■ 女性進出により、まず欧州で保育改革の動き

- ・1970年代、女性就労、離婚増加で保育所整備が課題に
- ・1980年代、「質のよい保育とは何か」をEC・EUで検討
 - 「一貫した保育政策と計画」「単一部局が政策実施に責任」
 - 「保育予算はGDP1%超」「配置は3歳児1:15を上回る」

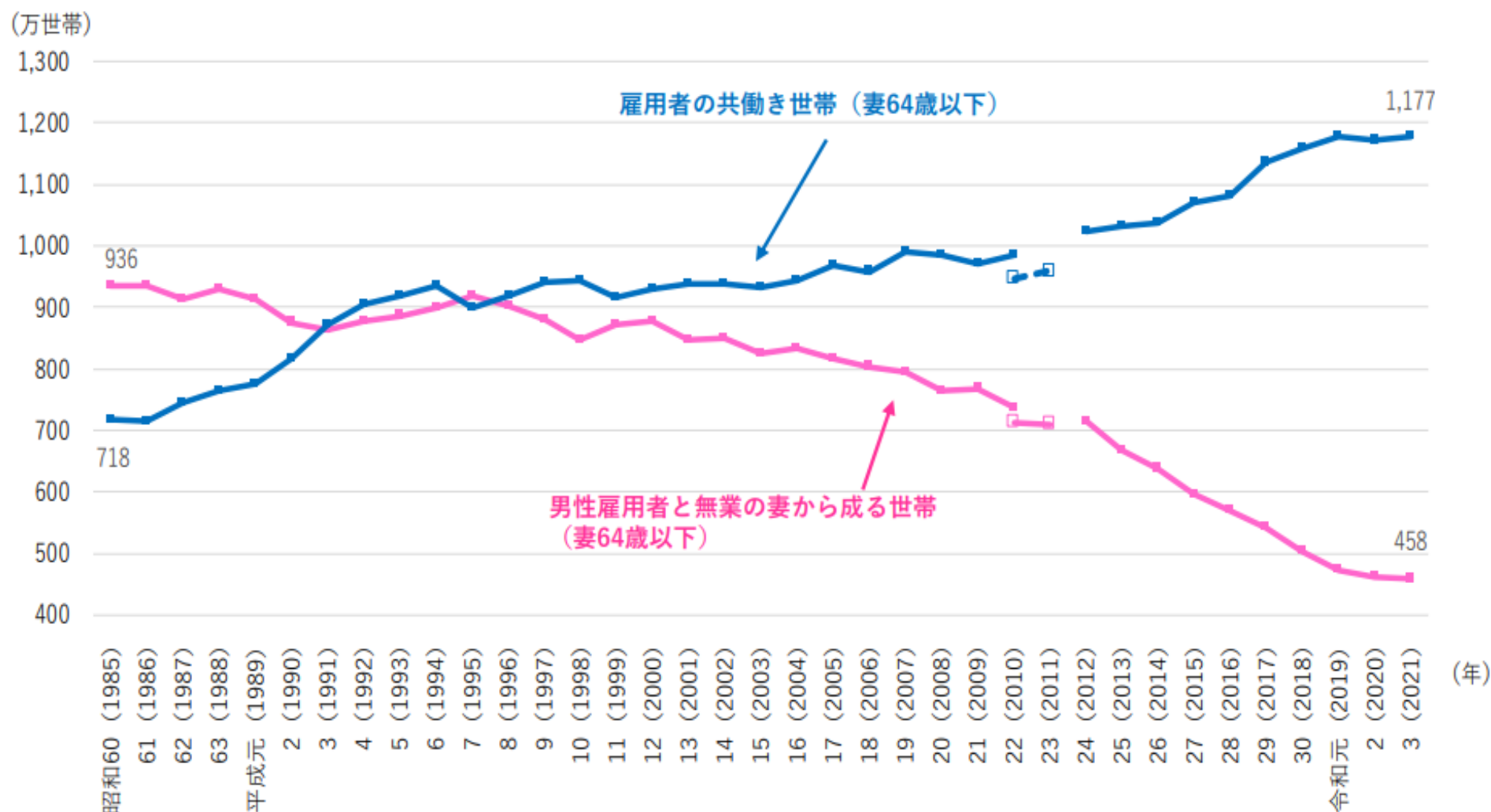
■ OECDは「幼児教育・保育に投資」重視へ

- ・主要国で公的投資を増やし質も改革する努力が加速
- ・保育は「女性就労の支援」から「子どもの発達保障」へシフト

 **日本はまだアクセス(利用)も質向上も旧態**

日本でも専業主婦世帯と共働き世帯の割合は逆転

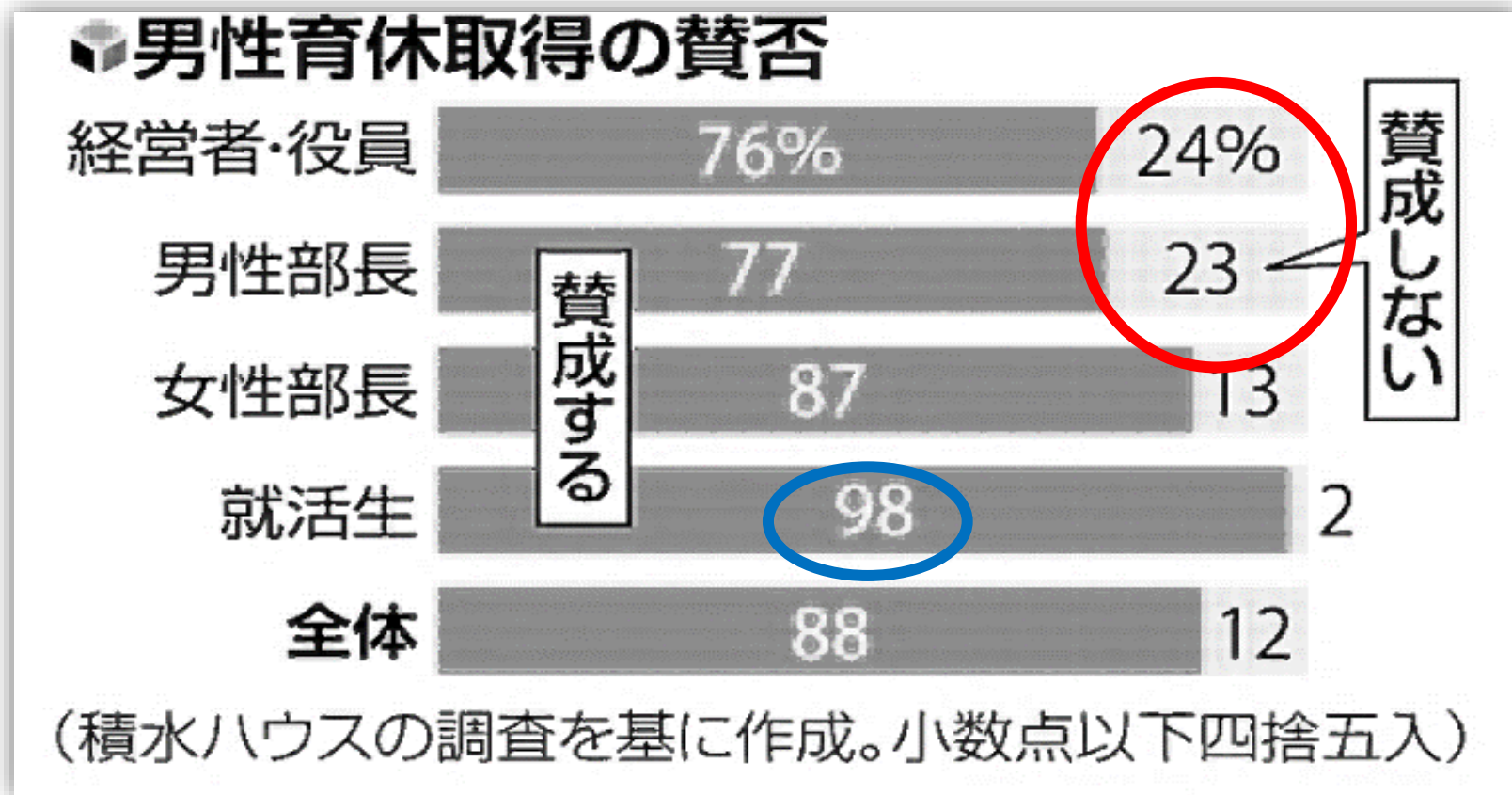
◆ 全世帯の3分の2が「共働き」。



(2024年こども家庭庁資料より)

「パパ育休」に男女と世代の意識差

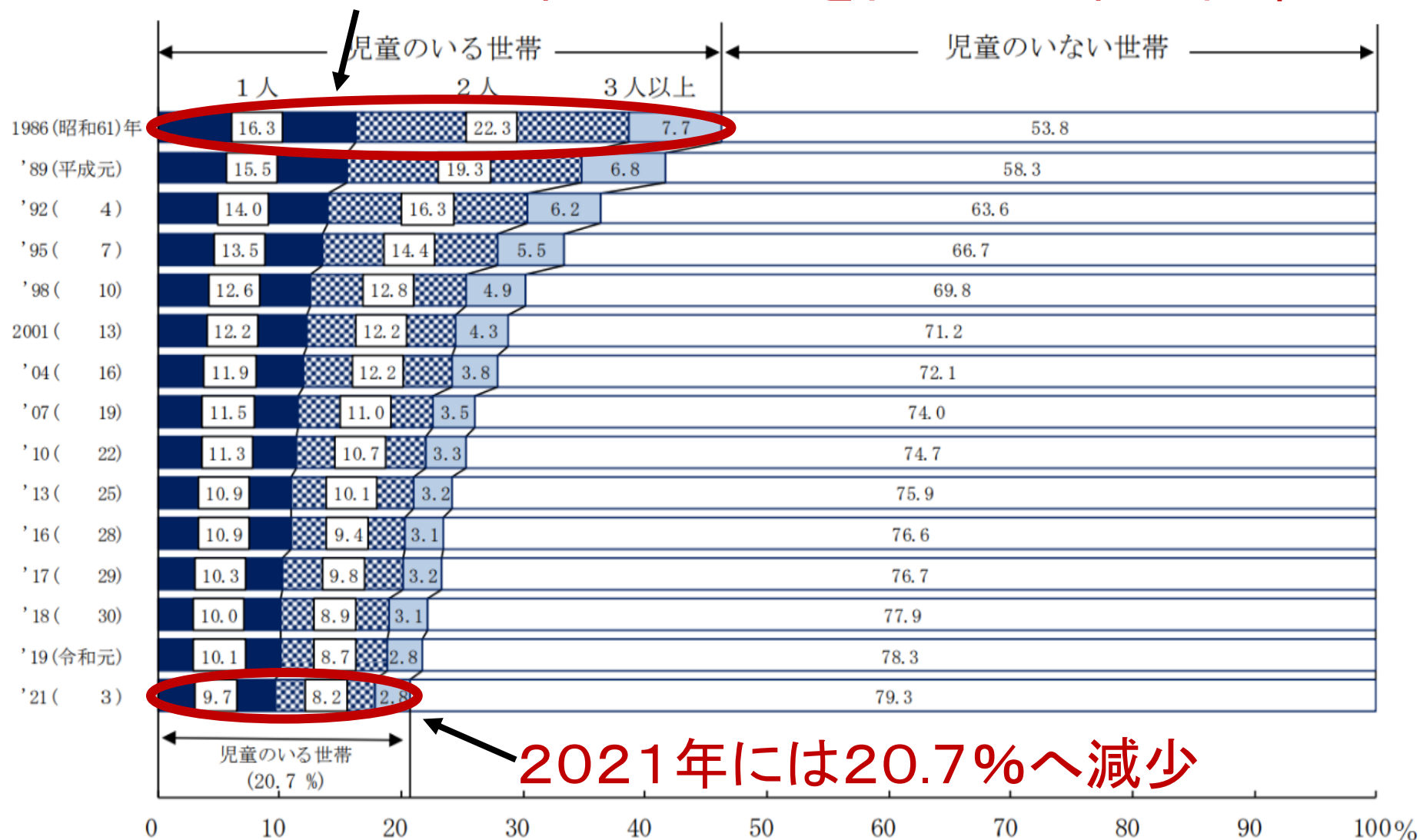
- 経営者と男性部長 4人に1人が「賛成しない」
- 女性部長 「賛成しない」13%、「賛成」87%
- 就活生 「賛成」が98%



「児童のいる世帯」は急減、全世帯の2割に

(2021年国民生活基礎調査)

1986年に46.3%を占めた子育て世帯



「ヒトは親だけで子育てする生き物ではない」

進化生物学者の長谷川真理子氏

人類学の研究成果を踏まえると、ヒトは母親だけで子どもを育てることはできないし、両親がそろえば大丈夫かというところでも足りない。



(朝日新聞デジタル2023/9/7)

ヒトという生物は、生まれたばかりの頃はとても弱い存在で、脳を大きく発達させ、大人に育つまでに学び覚えることが山ほどある。両親だけでなく、周りの人たちが総掛かりで子育てをしなければ、子どもは生きて成長していくことができない。

何万年も前から、人類は母親だけが子育てを担うような生物ではなかった。現代のように両親だけ、とりわけ女性だけに子育ての大部分を任せる時代は極めて例外的だ。

→「母性本能」は幻。「**共同養育**」の再構築を