

We love 日立

～若者がずっと住みたいまちづくり～

茨城キリスト教大学文学部児童教育学科
中島美那子ゼミ



00 背景と目的

01 研究 1 座談会

02 研究 2 アンケート調査

03 研究 3 聞き取り調査

04 まとめと提言

背景と目的

背景

日立市では
若者*の市外転出
が非常に高い

目的

研究を通して

特に女性の転出多い！

- 日立市の**若者市外転出の要因**を探る
- 若者や子育て世代が**住みやすくなる日立市のあり方**を提案

*若者とは18歳から39歳までの者とする

3つの視点からの研究

研究1

座談会
第1回～第5回

研究2

アンケート
調査
市内企業

研究3

聞き取り
調査
日立地区産業
支援センター

01

研究1
座談会

第1回

- 2023年7月25日（火）
- 日立市の現状をデータから読み取り、ディスカッション

第2回

- 2023年8月29日（火）
- 日立市の子育て、ジェンダー視点から見た子育て

第3回

- 2023年9月26日（火）
- 自分の未来@日立

第4回

- 2023年10月31日（火）
- 他地域の若者・女性の定住戦略から

第5回

- 2023年11月28日（火）
- 市内企業のアンケート結果から

ある日の座談会 「男が働くまち」

昔の日立市はいわゆる
労働集約型のまちだった。

結局、その固定概念がジェンダー
平等になった今でも続いてしまっ
ているという、
まさに「男が働くまち」と化して
しまっているよね。



座談会で出てきた
日立市 = 「男が働くまち」イメージ問題
を解消するために

他県の
ジェンダー平等に
関する政策



日立市内企業に
対する
アンケート調査
(研究2)

兵庫県豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略



手段 1 市民にジェンダーギャップ解消の必要性が知られている

- ジェンダーギャップ解消の必要性を学び、特に子どもたちの未来に関わることだと理解している市民が増えている
- 多世代・多様な市民が、ジェンダーギャップ解消の意義やメリットを語っている
- 市の施策にジェンダー視点が主流化され、ジェンダーギャップ解消の必要性が市民の暮らしの中に浸透している

手段 4 家庭において男女が家計責任(世帯収入)とケア責任(家事・育児・介護等)を分かち合っている

- 家事・育児・介護等の価値や意義が知られている
- スキルを磨いて家事・育児・介護等に主体的に関わる男性が増えている
- 家事・育児・介護等に関する支援の仕組みが構築されている



手段 2 地域において男女が共に意思決定・方針決定に参画している

- 多世代・多様な市民によるコミュニケーションが活発に行われている
- 地域活動に参画しリーダーシップを発揮する女性や若者が増えている
- 女性や若者の声やニーズが政策に反映されている



手段 5 自分のありたい姿に向かって、経済的に自立し、いきいきと暮らす女性が増えている

- 自己実現に向けてチャレンジする女性が増えている
- まちのあちこちで女性同士のつながりが生まれている
- 経済的に自立するための相談支援体制が構築され、活用する女性が増えている



手段 3 女性も男性も働きやすく働きたいのある事業所が増えている

- 経営者がジェンダーギャップ解消に向けてリーダーシップを発揮している
- 先進的な事例やノウハウを手本にして変革に取り組む事業所が増えている
- 性別に関わらずフェアな評価により活躍の場が広がっている
- 性別に関わらず家事、育児、介護のための休暇等の取得が進んでいる



豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略

—戦略体系図—

2021年度～2030年度

上位目的

この戦略において5～10年程度で実現したい姿

固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習が見直され、お互いを尊重し支え合いながら、いきいきと暮らしている

戦略目的

この戦略において3年程度で達成したい姿

ジェンダーギャップ解消の必要性を自分ごととして捉え、行動する人が増えている

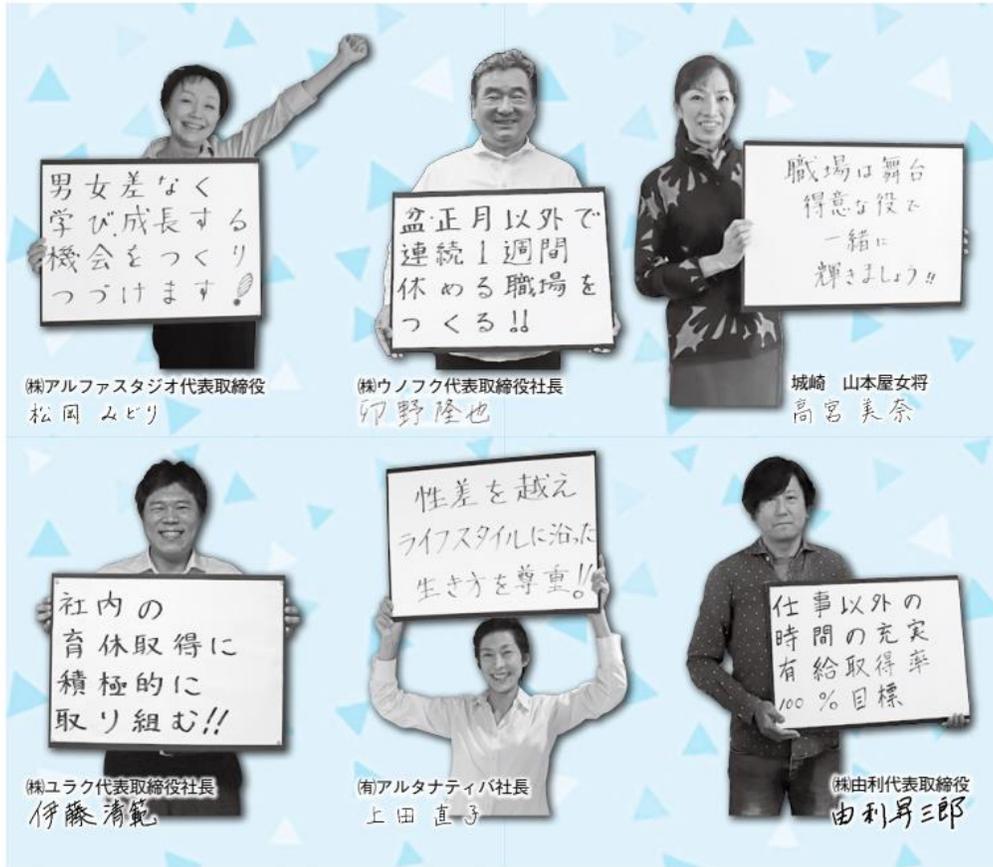
手段 6 子どもたちがジェンダーギャップ解消の必要性を自分のことばで語っている

- 保育園・こども園・幼稚園・学校等でジェンダー視点を取り入れた保育・教育が行われている
- 子どもたちが性別にとらわれず自分のありたい姿を描き、実現に向けて行動している



2021年3月25日策定

引用：豊岡市HPより
https://www.city.toyooka.lg.jp/res/projects/default_project/_page/001/016/732/12.pdf



ワークイノベーション推進会議

2018年10月23日設立

- 多様な人材の活躍による生産性向上を図り、企業価値を高める
- 豊岡市の人口減少対策に貢献する
- 2023年3月現在、参加企業数は89を超えている

引用：広報とよおか p7



固定的性別役割分担意識 の撤廃に力を入れている



引用：広報とよおか より

座談会

「身内が近くにいること」 を前提とした子育て支援

「日立市は、子育て支援を頑張ってるって言うけど、

「身内が近くにいること」

を前提とした

子育て支援ですね。

だから私は諦めて、パートで働いてるの。子どもが病気になったら
いつでも休めるように…！」

このような意見が多々上がった



その他の意見

子育て中の女性は
子どものために
我慢すべき!?

産休中に
移住したが周
りには誰も知
り合いがいな
かった

移住しても育児
に対して助けて
を求められる先
がないので、自
分だけで子ども
を見ている

近くに頼れる人
がいなくて、も
し自分が体調を
崩したらどうな
るか不安

参加者の現状

そしたら、
我慢しなくて
いい地域に出て
いっちゃおう...

してきた人たちは何かあった時に、すぐに頼れる
いない
子どものために身軽に動けるように正規社員を辞め、
パートタイムに変更や専業主婦（主夫）にならざるを
得ない

その他意見

そのような、日立市でキャリアを積むことができるはずだった若者の生き方を、応援しなくても良いですか？

実は日立市は他の地域から移住してきた、社会の第一線で働いていた方が多い

- 子どものために身軽に動けるように正規社員を辞め、パートタイムに変更や専業主婦（主夫）にならざるを得ない

小児医療福祉
費支給制度
(マル福)

産前産後
ママサポート
事業

第2子以降の
保育料無料

ランドセルや
スクールカバン
のプレゼント

学校給食費の
完全無償化
(令和5年4月～)

ひたち大好き
パスポート
14の施設が
小中学生は
無料

- マタニティ子育てタクシー費用助成
- お誕生おめでとう事業

- 乳児おむつ等購入費助成事業
- 産婦健康診査
- 産後ケア事業
- ひたち母子手帳アプリ

施設

- 子どもセンター
- 子どもすくすくセンター
- 子どもの広場
- 子育て支援センター
- 図書館子育て支援コーナー

妊娠から出産

産後から幼稚園

日立市の子育て家庭の支援は手厚く、
産前から産後までの切れ目のない支援

しかし

座談会でもあったように、

日立市の子育て支援は・・・

「**身内が近くにいること**」が**前提**になっている。

他県の子育て支援

東京都世田谷区

おでかけひろば
お子さんの一時預かり「ほっとステイ」

「ほっとひと息事業
(レスパイト事業)」

富山県富山市

お迎え型体調不良児
保育事業

福井県敦賀市

はぴけあ
(病児・病後児保育
施設)

休日保育

他県の子育て支援

東京都世田谷区

おでかけひろば
お子さんの一時預かり
「ほっとステイ」

「ほっとひと息事業
(レスパイト事業)」

富山県富山市

お迎え型体調不良児
保育事業

他県では、民間の
ベビーシッター会社も
続々設立！

福井県敦賀市

はぴけあ
(病児・病後児保育
施設)

休日保育

2つのキーワード

日立市は子育て支援の政策に対してバイアスがありませんか??

「男が働くまち」の常態化

転出の原因の一つとして
男性が働き、女性が育児・
家事



固定的性別役割分担意識
が日立市に**まだ**存在している

「身内が近くにいること」 を前提とした子育て支援

日立市は子育て支援が豊富で充実
している



実際は身内が近くにいる人にとっ
ては便利であり、
身内が近くにいらない人には
違う支援が欲しい！ことも

02

研究2

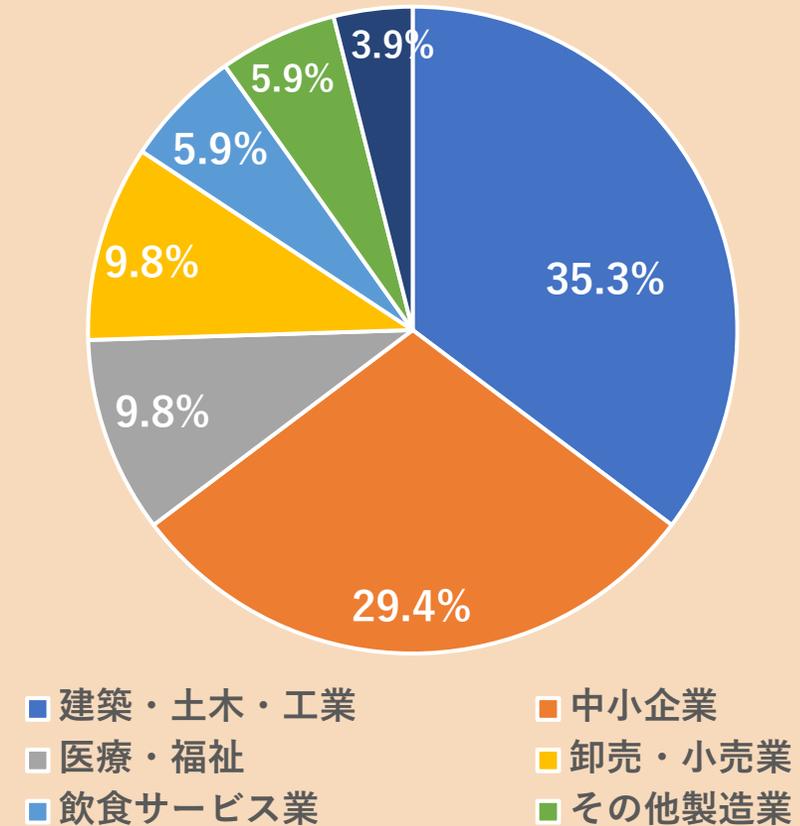
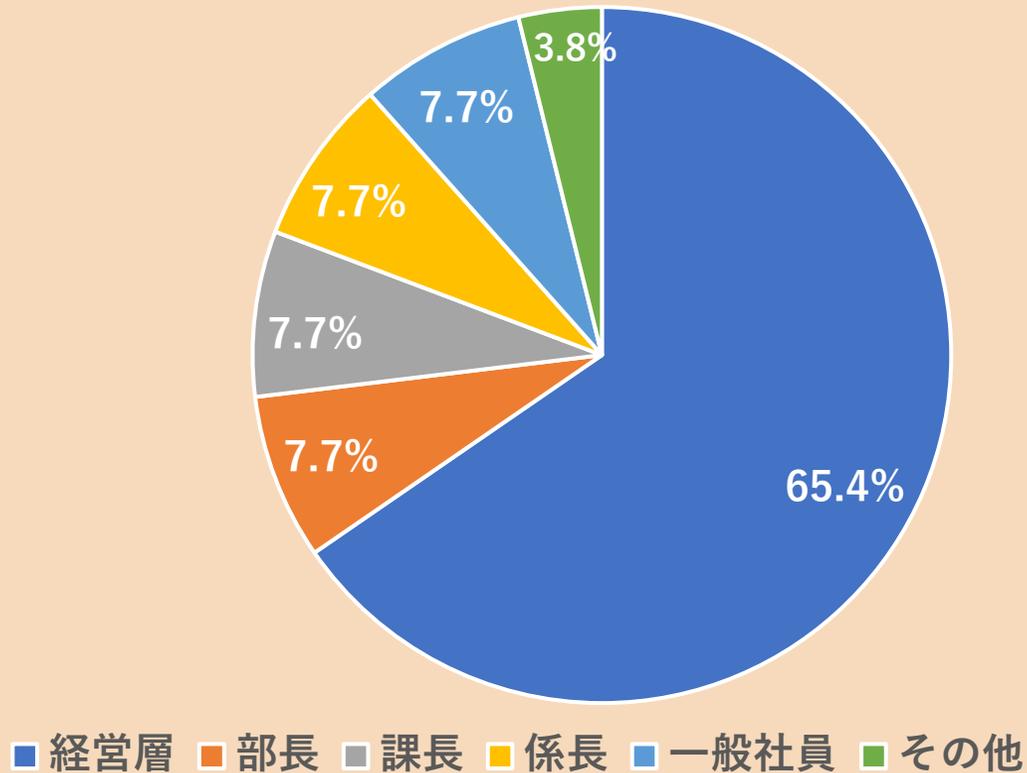
アンケート調査

日立市内の127の事業所を対象に、
女性や若者の就業に関する
アンケート調査を実施

127社中52社の事業所から回答があり
回収率は40.9%

図1 回答者の役職

図2 回答事業所の業種



* **中小企業**：運輸業・郵送業、金融業・保険業、電機機械器具製造業、情報サービス業、人材サービス業、学術研究・専門技術者、法律・コンサルタント、廃棄物処理が含まれる

アンケートの結果と分析

これらの回答事業所のうちで、特に市内に多くある企業でもあり、回答数も多かった

「建築・土木・工業」

「中小企業」

に絞って分析してみた。



建築・土木・工業
(n=18)

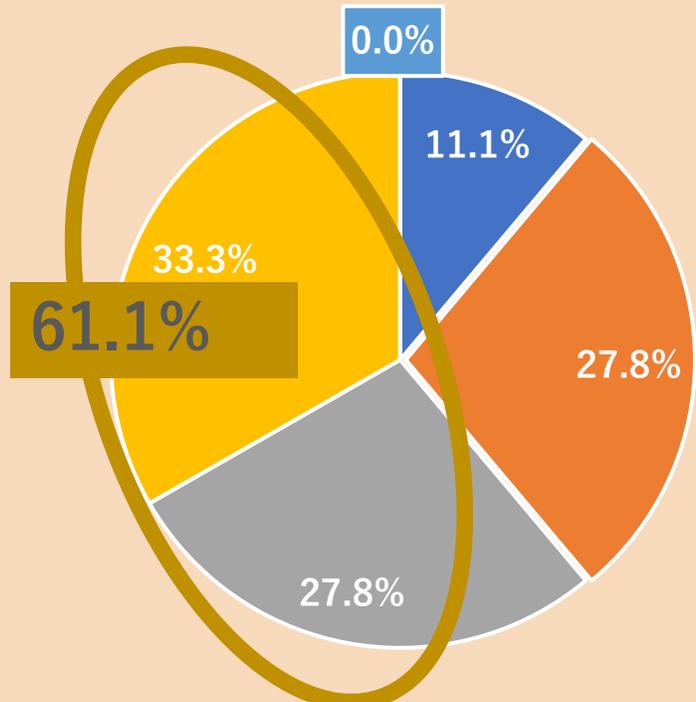
17.1%

中小企業
(n=15)

28.2%

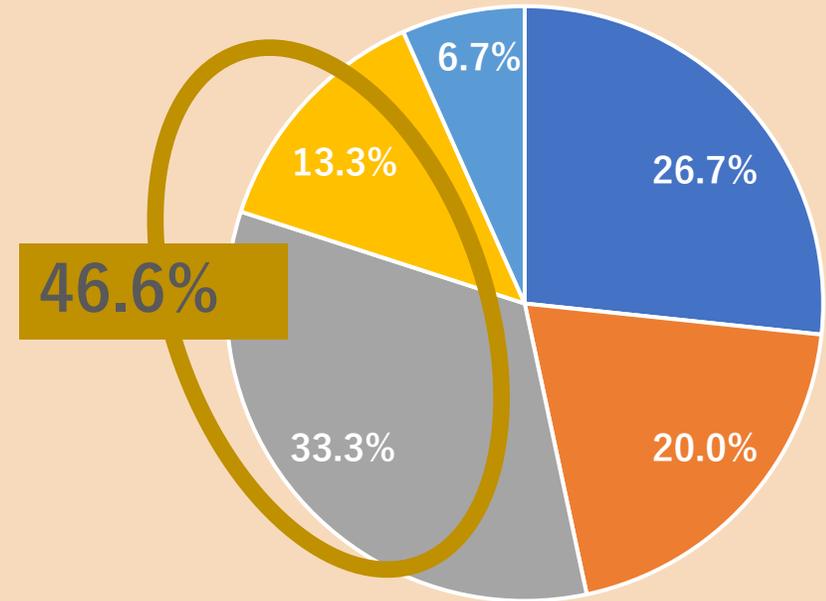
図3 性別による仕事内容の違い

建築・土木・工業(n=18)



- ほぼ同じ内容である
- ほぼ同じだが、異なる仕事も少しある
- ほとんど異なるが、同じ仕事も少しある
- ほとんど異なる
- その他

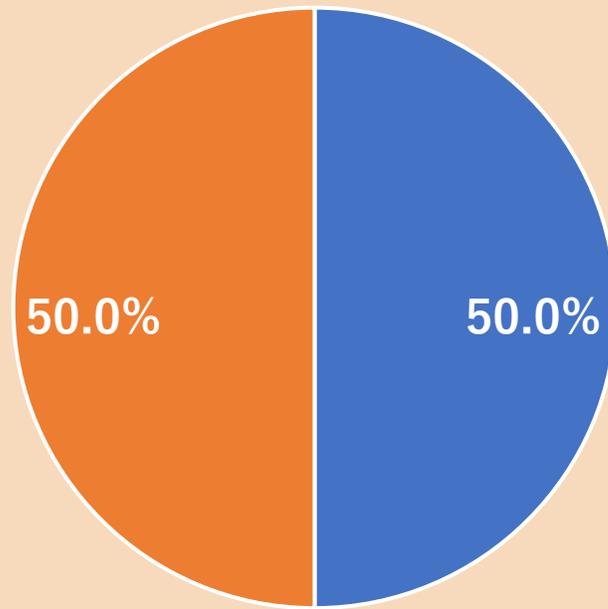
中小企業(n=15)



- ほぼ同じ内容である
- ほぼ同じだが、異なる仕事も少しある
- ほとんど異なるが、同じ仕事も少しある
- ほとんど異なる
- その他

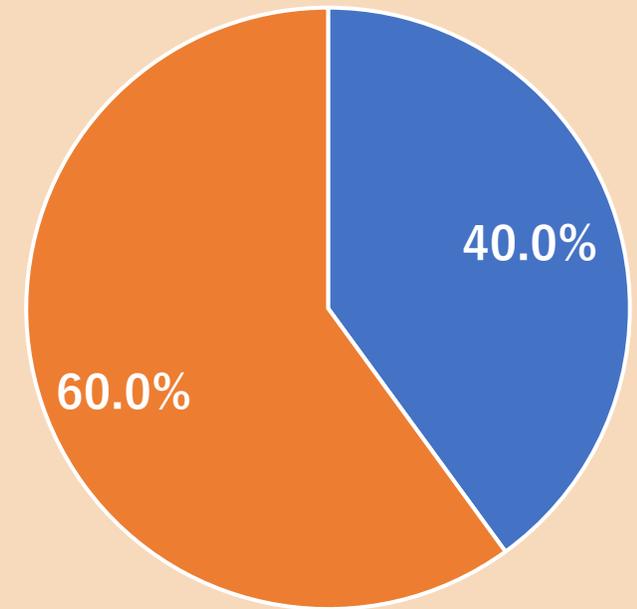
図4 育休制度を取得した従業員はいるのか。(男女含む)

建築・土木・工業(n=18)



■ いる ■ いない

中小企業(n=15)



■ いる ■ いない

図5 今後、男性従業員の育児休業の取得を積極的に取り入れたいか。 28

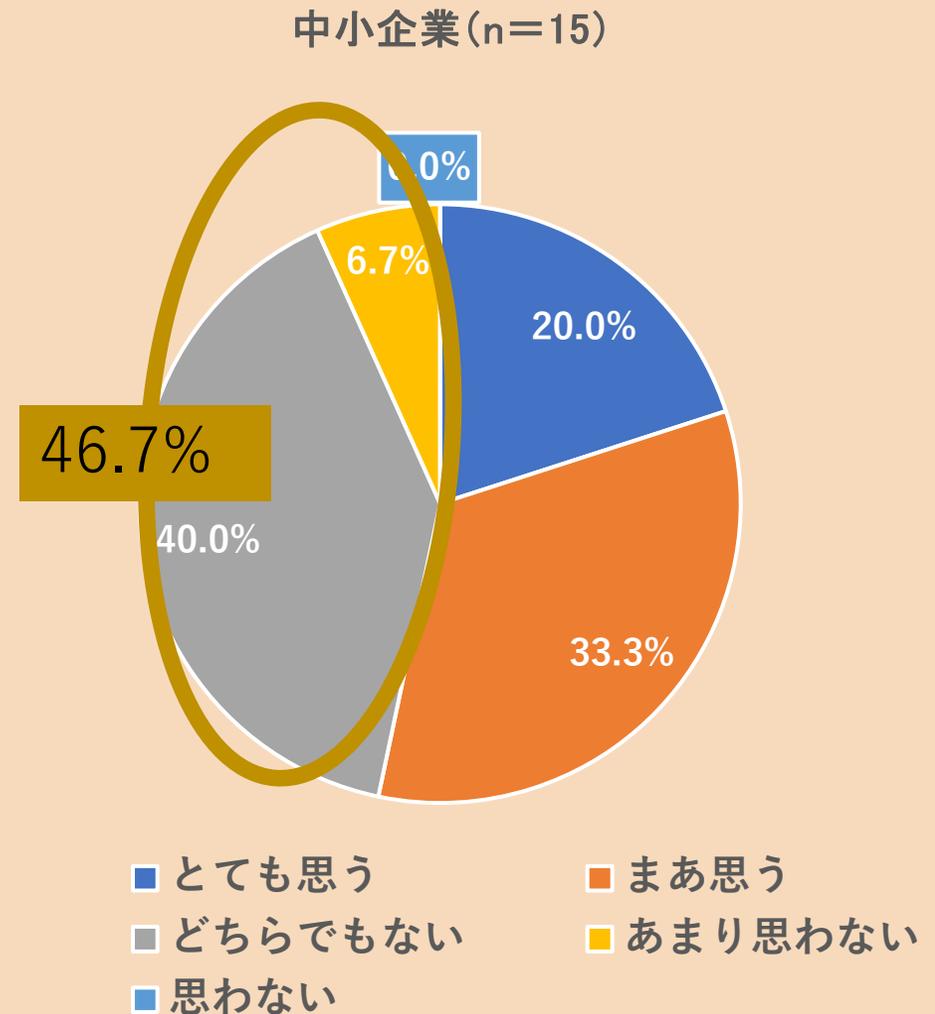
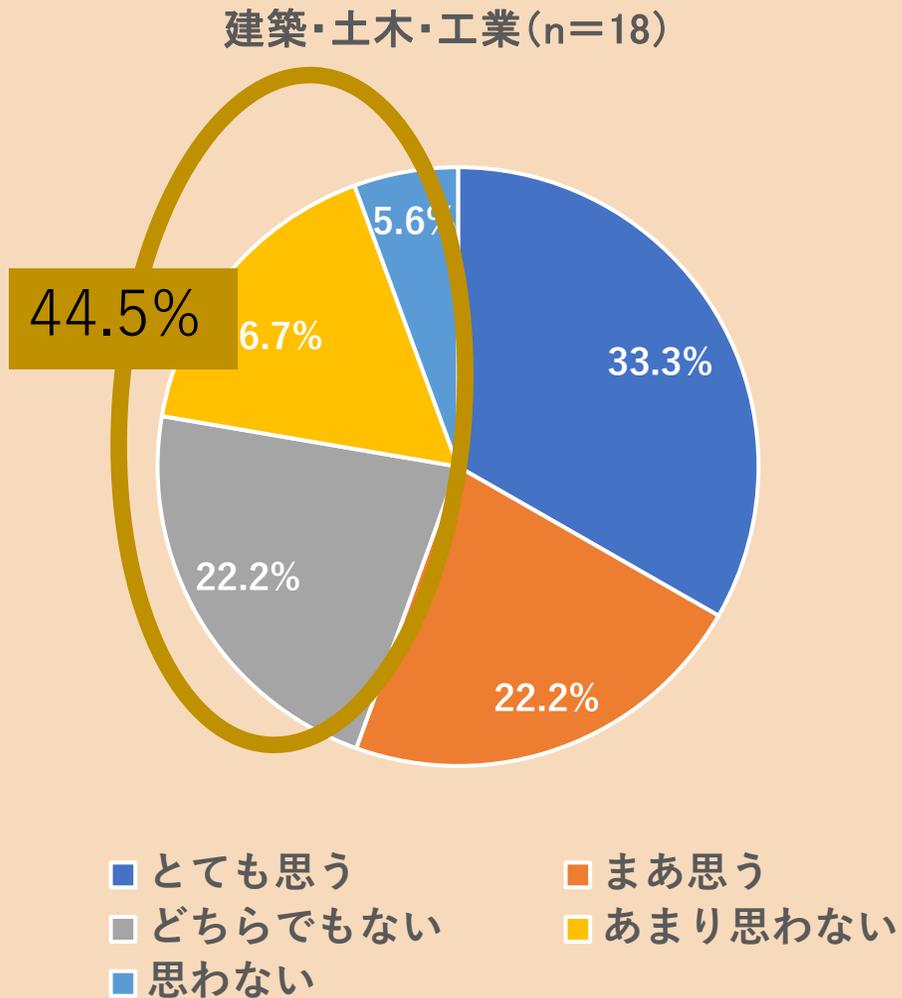
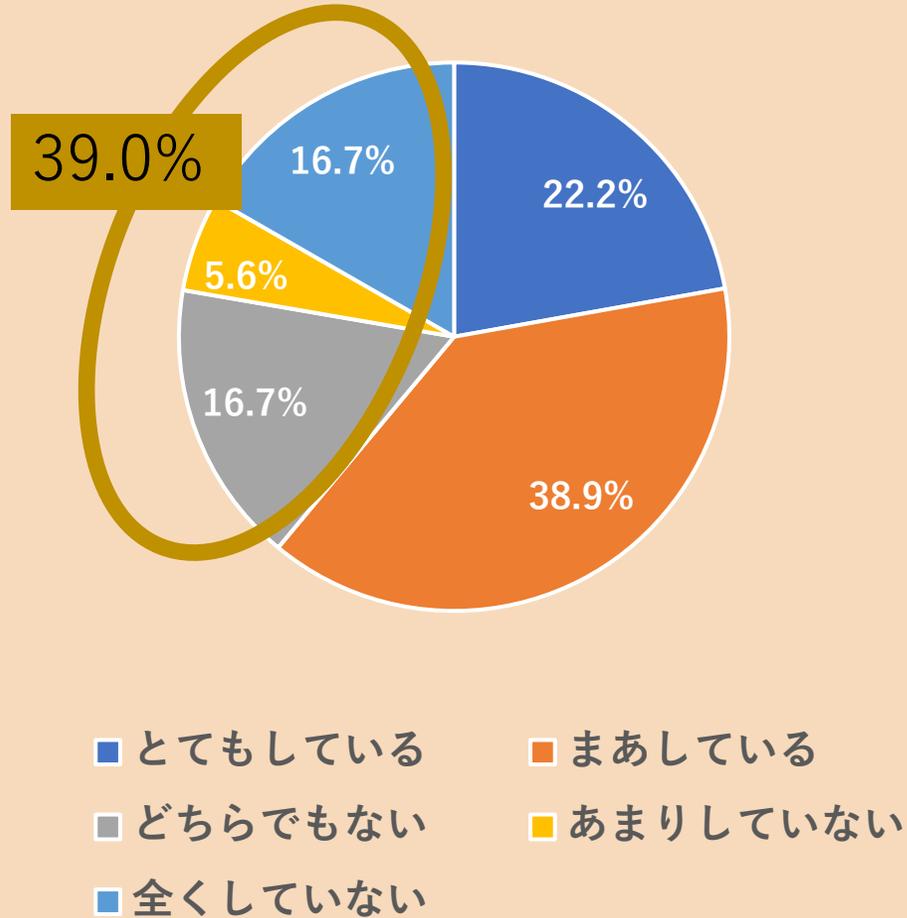


図6 女性が就業しやすくなるための制度を取り入れているか。 29

建築・土木・工業 (n=18)



中小企業 (n=15)

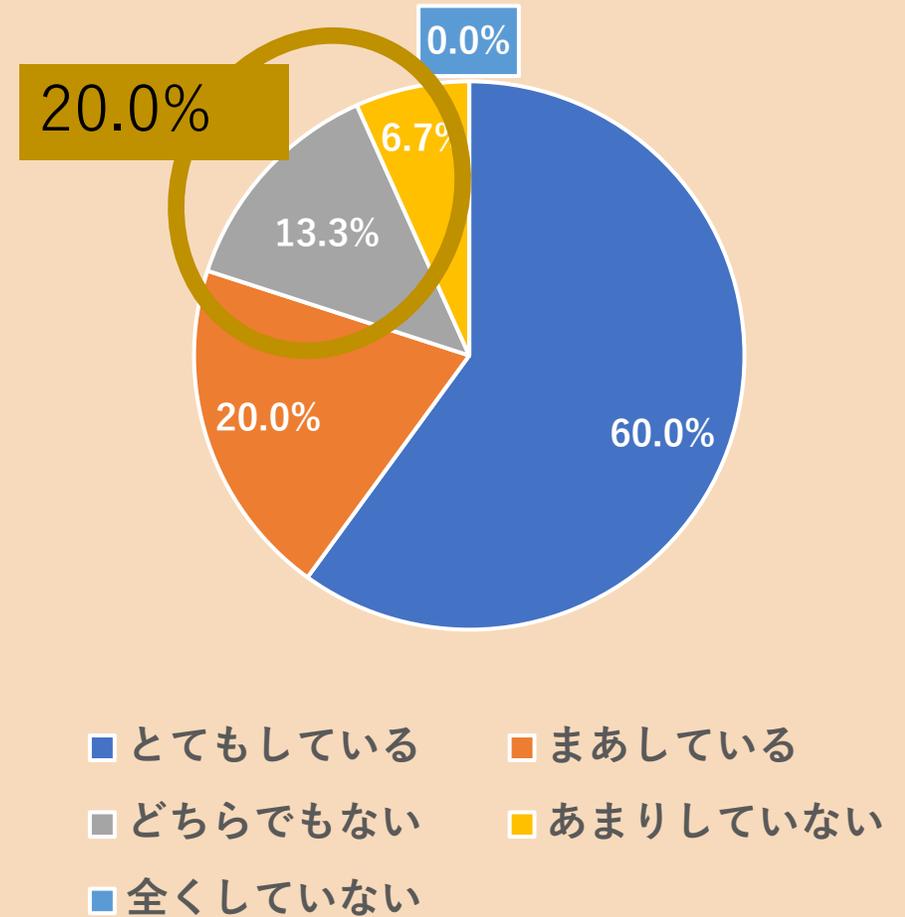


図7 「女性が就業しやすくなるための制度を取り入れているか」「とてもしている」「まあしている」を選択した企業の行っている制度（複数回答）

勤務体系

- 時短勤務
- フレックス制度
- 在宅勤務

休暇制度

- 育児休業
- 看護休暇

その他

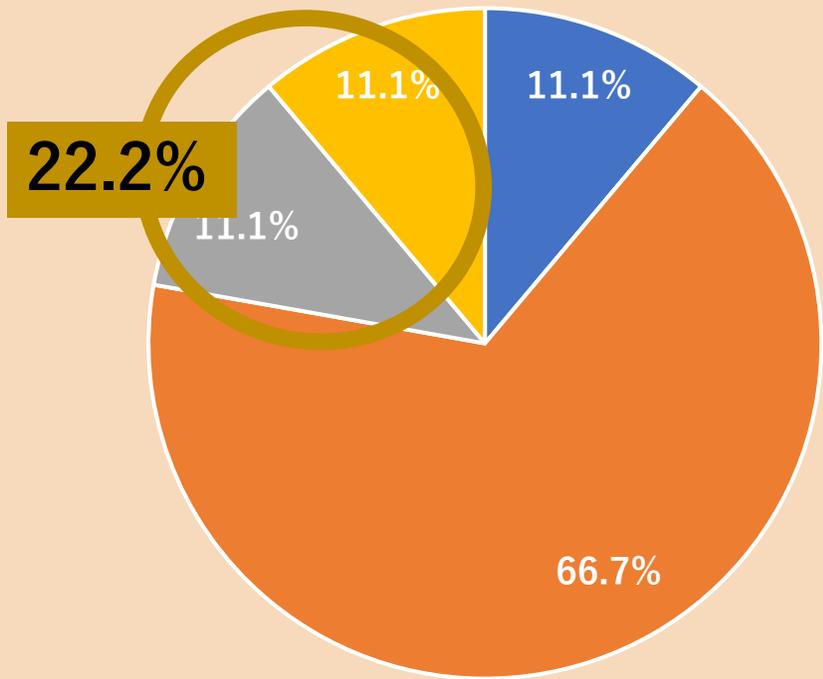
- 就業時間内の介護や育児による外出

図8 「女性が就業しやすくなるための制度を取り入れているか」で「あまりしていない」「全くしてない」を選択した企業の取り入れにくい理由（複数回答等）³¹

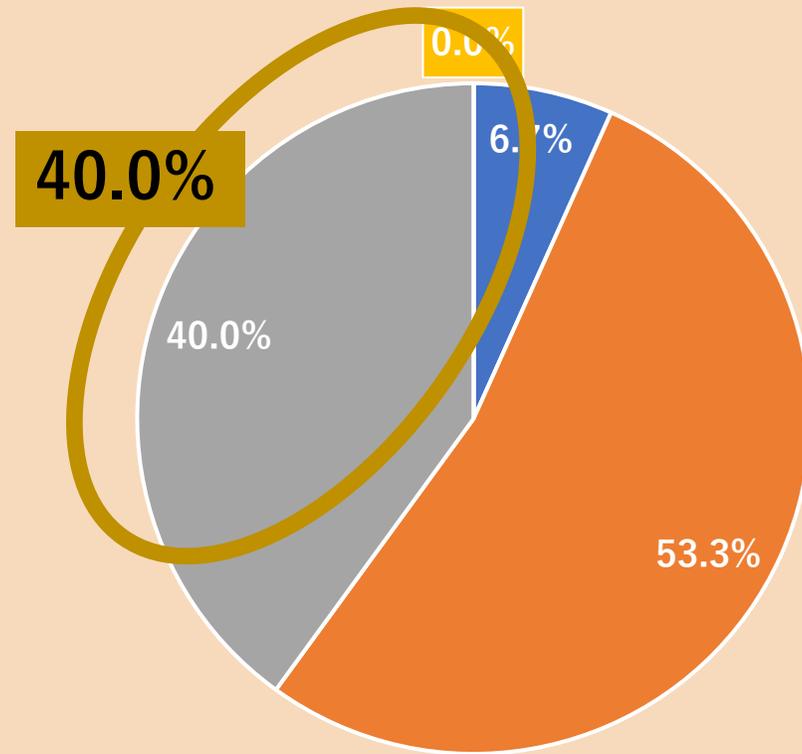
<p>対象者なし</p>	<ul style="list-style-type: none">• <u>女性社員が少ない</u>• <u>将来的にも対象者がいない（土木・建築・工業）</u>
<p>余裕がない</p>	<ul style="list-style-type: none">• <u>経済的に取り入れる余裕がない</u>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none">• 現場状況に応じて客先のやり方に従う

図9 女性が継続して働きやすくなる工夫をしているか。

建築・土木・工業(n=18)



中小企業(n=15)



- とてもしている
- まあしている
- あまりしていない
- 全くしていない

- とてもしている
- まあしている
- あまりしていない
- 全くしていない

図10 「女性が継続して働きやすくなる工夫をしているか」で「とてもしている」「まあしている」を選択した企業はどのような工夫をしているのか。（複数回答等）

勤務体制	<ul style="list-style-type: none">• 就業時間の柔軟性
休暇	<ul style="list-style-type: none">• 有給休暇の取りやすい環境づくり• 個人のスケジュール最優先
環境・設備	<ul style="list-style-type: none">• <u>女性専用休憩室やトイレの設置</u>• 水回りの改修
研修	<ul style="list-style-type: none">• 女性の研修会• <u>子育て世代の働き方に対する研修</u>
その他	<ul style="list-style-type: none">• <u>女性だけの食事会の開催</u>• 制度利用を促す• 男女の給与格差なし

図11 「女性が継続して働きやすくなる工夫をしているか」で「あまりしていない」「全くしていない」を選択した企業はなぜ工夫を取り入れにくいのか。³⁴

必要性なし

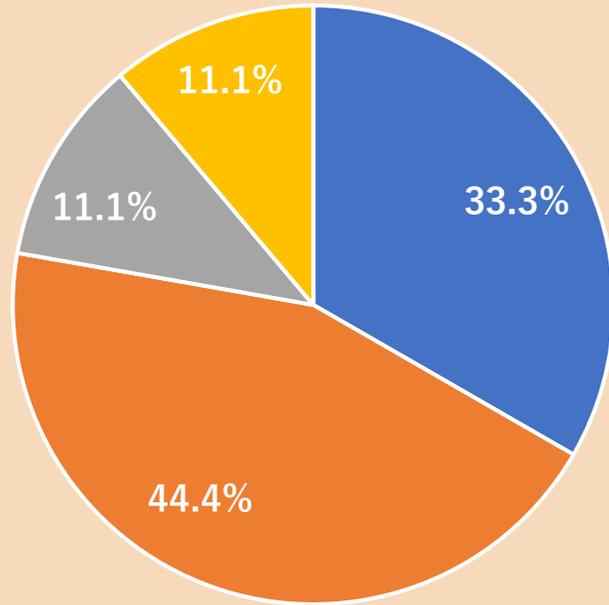
- 女性職員は事務職のみで人数が少ないため必要がない

その他

- 何をしても変わらない

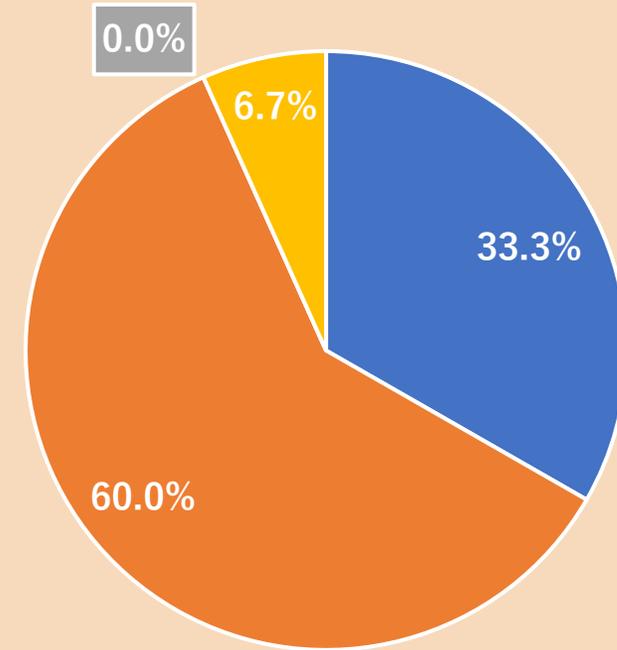
図13 子育てがひと段落した30代後半から40代の女性新規採用

建築・土木・工業(n=18)



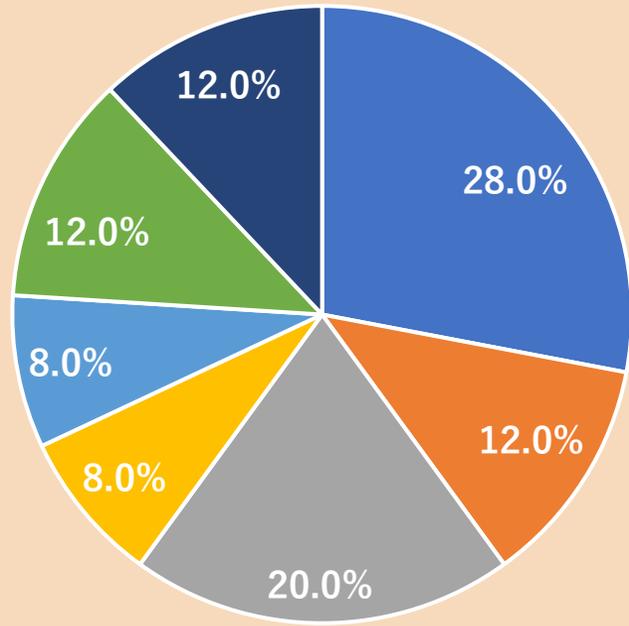
- 積極的に採用したい
- まあ採用したい
- あまり採用したくない
- 全く採用したくない

中小企業(n=15)



- 積極的に採用したい
- まあ採用したい
- あまり採用したくない
- 全く採用したくない

図14 子育てがひと段落した30代後半から40代の女性新規採用「積極的に採用したい」「まあ採用したい」を選択した企業の理由



- 本人の能力・キャリア
- 欠勤・退職率低い
- 即戦力になる
- その他
- 人員不足
- 人間性・やる気
- 時間に余裕がある

欠勤・退職率
が低い

- 出産による退職の可能性が低い
- 子どもの病気や学校授業での欠勤がない

私たちの人生は、育児が一段落すると介護の問題が出てくることもある。30代40代は「休まない社員」とも言えないかもしれない

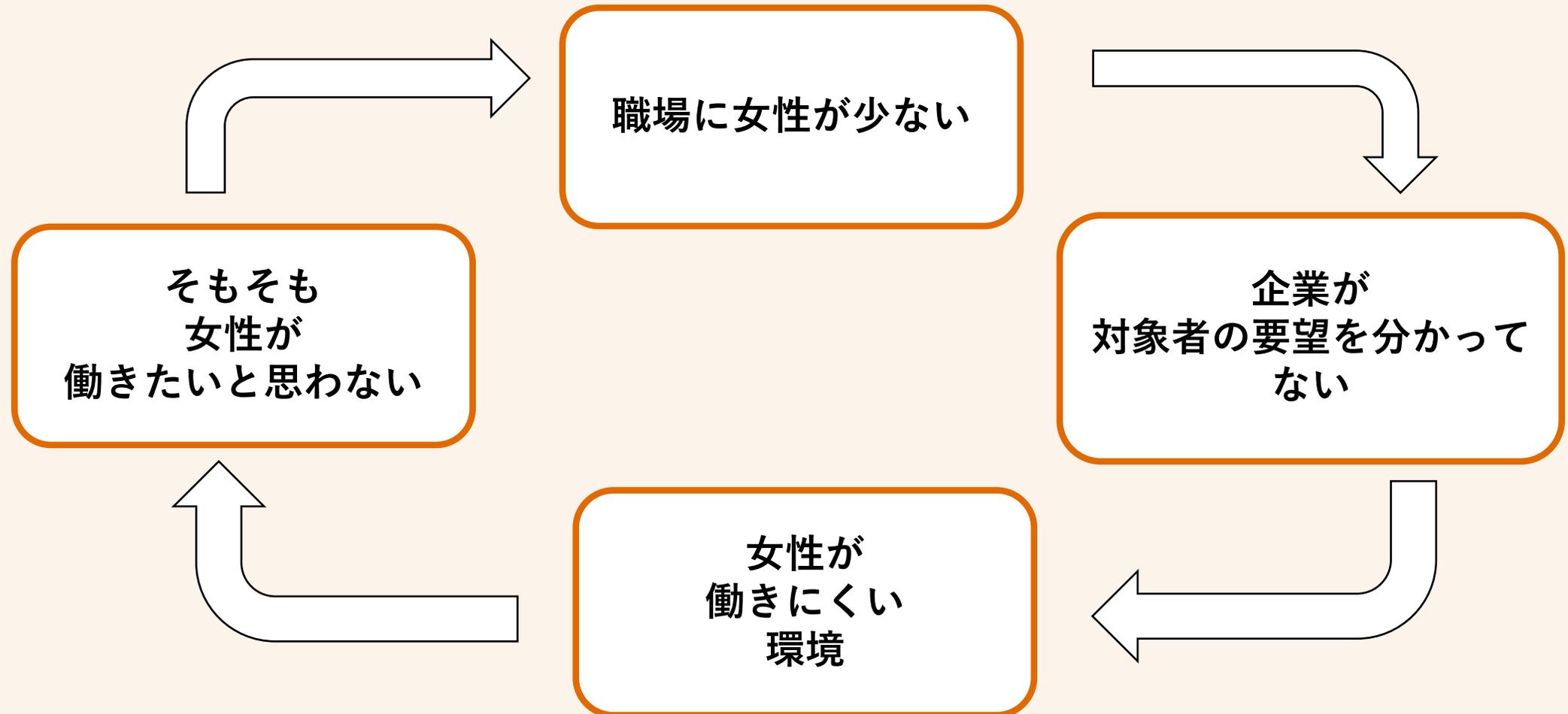
育休取得を積極的に考えている企業は多いが、取得が進んでいるとは言えない

女性が働きやすい環境の工夫は表面的なものも大切だが、実際の生活に密着したものがありがたい、との声もあることを、企業側が知る必要もある



研究 1 と研究 2 から導き出されたこと

図16 座談会およびアンケート調査から導き出された女性が働きにくくなる日立市の悪循環



研究1と研究2から導き出されたこと

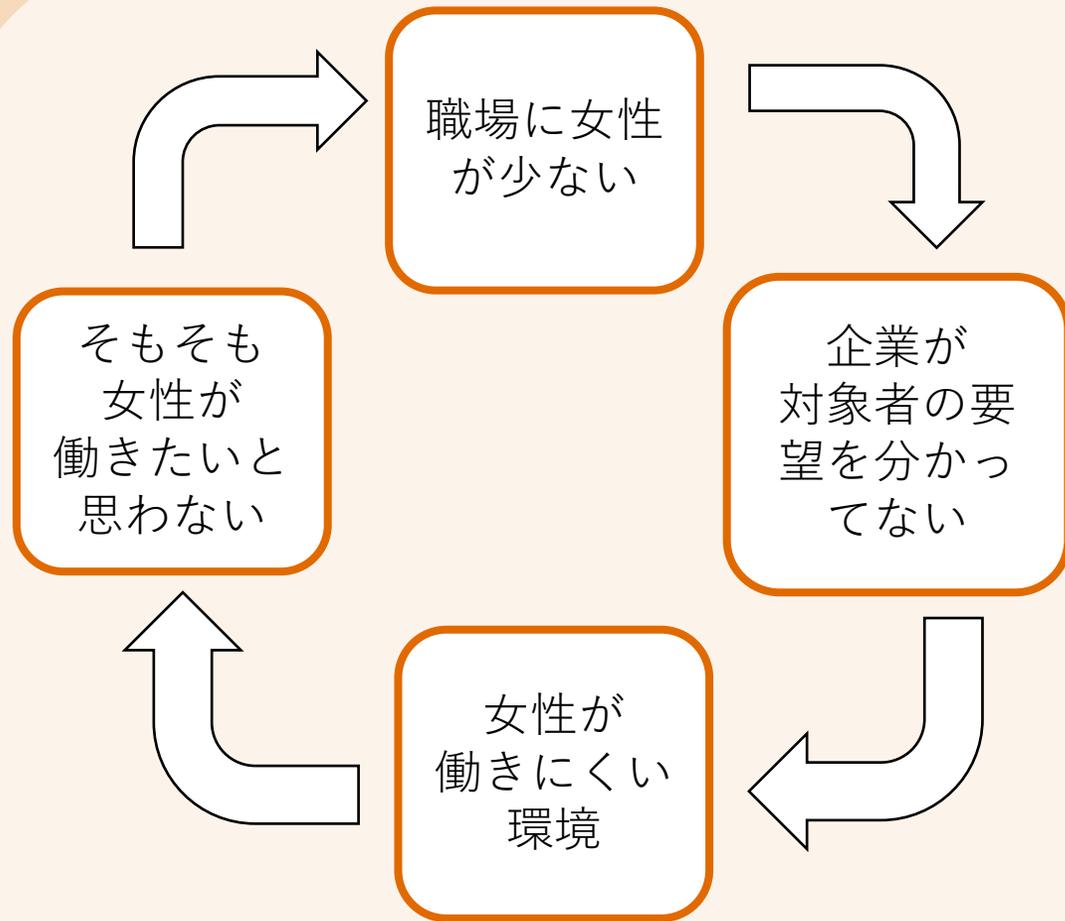


図16のような**悪循環**が存在することが**明らか**になった



日立市で女性が働いてキャリアを考える上で**問題が**

非常に多いことが分かった

図16 座談会およびアンケート調査から導き出された女性が働きにくくなる日立市の悪循環

研究1と研究2から導き出されたこと

これから
日立市の**若者や女性**の転出を防ぐには、
この流れを断ち切ることが**重要**！



中小企業に対して研修を行なっている
日立地区産業支援センターに
聞き取り調査（研究3）

03

研究 3

聞き取り調査



**地域産業の高度化・活性化を支援
する中核的拠点施設
企業向けに施設や機器の貸し出し**

[日立地区産業支援センター | \(hits.or.jp\)](http://hits.or.jp)

考え方

数社だけの支援では意味がなく、**地域全体を支援して**
いかなければ、**変わっていかない**

研修内容

管理職や経営者の
育成・人材確保



リーダーとしての立ち位置の見直し
や経営者同士の横のつながりを作る

①主に製造業の経営者は人手が足りないと思っている

②市内にも女性が働きやすい企業はそれなりにあるが、他の経営者はそれを知らない

③そもそもキャリア形成をしたい女性が置かれている状況を、経営者は知らない

④安く働いてくれる労働力が足りない・欲しいとだけ思っている企業も少なくない

⑤企業の経営者や管理職が女性に対して、働けると思っていない

⑥子どものいる女性が働きやすい環境づくり（令和時代の働き方）を進める企業が少ない

産業支援センターのコーディネーターが**大手企業のOB**そして**年配男性**が多く雇用されている。
男性**10**人に対して女性は**1**人！

センター自体が
現在の雇用形態である**多様性**
が確保できていない？



身近に**女性がいない**ことから、企業に対して
女性目線での支援ができてない！

04

まとめと提言

男性が働き
女性が家事や育児
をするまち

「身内が近くにいること」
を前提とし、転入者を
歓迎しないまち

子育ては、日立市で

日立市の子育て支援、ホントにすごいです！

—日立市独自の6つの無料—

<p>1日産までずっと！ 医療費が</p> <p>無料</p>	<p>子育てはひとりですら大変！ ヘルパー派遣料が</p> <p>無料</p>	<p>家族にやさしい！ 第2子以降の保育料が</p> <p>無料</p>	<p>みんな同じスタートラインで！ ランドセル・スクールカバンが</p> <p>無料</p>	<p>愛情たっぷりの学校給食が 小・中学生みんな</p> <p>無料</p>	<p>こどもあそび！ 楽しく遊んで学べる施設が</p> <p>無料</p>
--	--	---	---	---	--

Hi タッチらんど・ハルニコ!

日立駅前の大規模複合施設「Hi タッチらんど・ハルニコ」は、子育て支援の拠点として、子育て世代のみなさんに寄り添った施設です。子育て支援の拠点として、子育て世代のみなさんに寄り添った施設です。

0歳から12歳までのお子さんとその保護者のみなさんが安心して利用できる施設です。子育て支援の拠点として、子育て世代のみなさんに寄り添った施設です。

利用料金は、子ども1名100円、大人1名200円

日立市は子育てを全力で応援！

日立市では、未来を担う大切な宝であるすべての子どもたちの健やかな成長を願い、安心して子育てができるよう、市独自の6つの無料化をはじめ、妊娠・出産から子育て期への切れ目のないきめ細やかな支援など、全国トップクラスの子育て施策に、市を挙げて取り組んでいます。

「子育ては、日立市で」
育くんだ海、四季折々で表情を変える山々…。そんな恵まれた自然環境が、子どもたちのたくさんの思いを出を育みます。
世界に誇る、ものづくりの技術の集積…。そこから生まれた特色ある教育が、子どもたちの学びの感動を育みます。
このまちで、希望をもって子どもを産み育てられるよう、全力で応援します。

日立市長 小川 春樹

まだまだすごい！子育て支援

- お子さんの誕生を祝って **出産祝金贈呈**
- おむつやミルクなどの **8万円分のクーポン券贈呈**
- 学校行事のスケジュール管理を **「ひたち母子手帳アプリ」が応援**
- 日立市に住む、市内事業所に勤務等の専門職で就業することにより **児童手当を最大全額補助**
- 子育て支援のマイホー（ム）取組補助 **最大3,115,000円**

※日立市の子育て支援について詳しくは、QRコードを参照してください。

子育てに役立つ情報がいっぱい！
日立市子育て応援ハンドブック(デジタル版)

さまざまな子育て支援事業や特色ある教育など、日立市ならではの子育ての魅力を総合的にまとめた「ハッピー子育て～日立市子育て応援ハンドブック(デジタル版)」を発行しました。

ハンドブックはデジタル版なので、知りたい情報をご自宅のパソコンやタブレット、スマートフォンなどでいつでもどこでも見ることができ、ぜひご利用ください。

QRコードをスキャンしてダウンロードしてください。

日立市 茨城県日立市助川町1-1-1 TEL 0294-22-31

だれもが
自分のやりたい
ことができるまち

多様な生き方・考え方を
歓迎するまち

日立市で男性も女性も活躍する職場を増やす！

企業数の
多い

「建築、土木業及び製造業」・「その他の中小企業」
に着目！工夫次第で女性が十分に活躍できる

性別関係なく、仕事も子育ても

自分のライフキャリアを築ける

自分がやりたいことができるまちに！

身内が近くにいない人にとっても安心できる子育て支援を！

病児・病後児保育施設の充実、急な預け先の確保、
ベビーシッターの利用促進など

時短勤務やテレワークなどが当然の働き方
となるような働き方改革

子育て支援施設の充実・企業の制度

性別関係なく 父親も 母親もそして 地域の人も、

みんな一緒に子どもを育てていく！

多様な生き方・考え方を歓迎するまちに！

日立市に求めること（これならすぐにできる！！）

座談会の開催

産業支援センターのコーディネーター、子育て中の女性たち（男性も）、
中小企業の経営者らの**座談会**を開催することで、
子育て中の女性（男性も）が柔軟に動ける働き方を提案できる場を作る

多様性を広げたコーディネーターの採用

産業支援センターにこそ、在宅勤務等の柔軟な働き方のできる
女性コーディネーターの採用を行うことで、
女性視点を含めた多様な働き方を当然とするロールモデルとなる

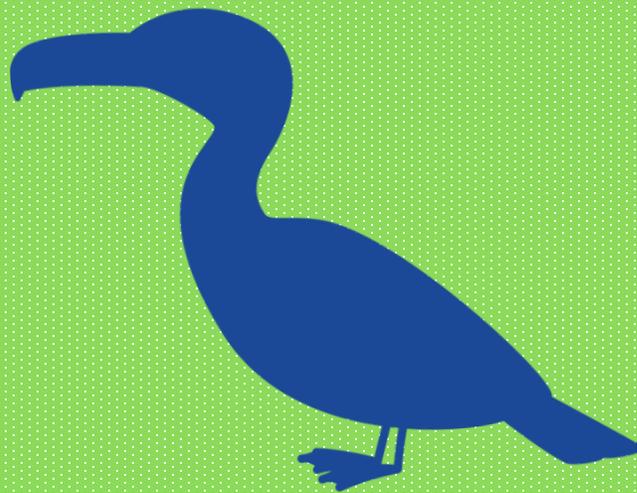
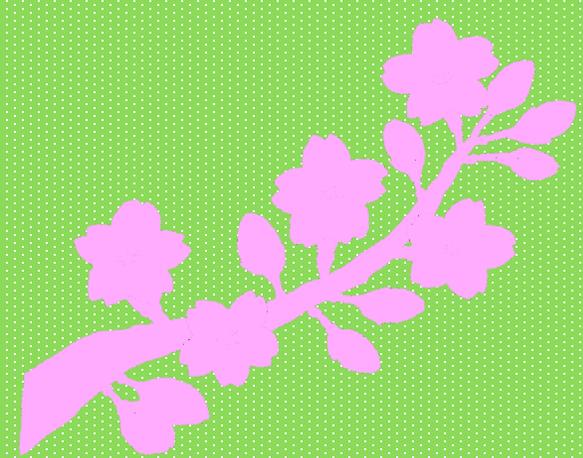
毎月開催した座談会には、「日立市に良いまちになってほしい」と、無償で快く参集してくれる若者（子育て中の方や学生など）がいた。
多くの市内企業が、アンケートに協力してくれた。

座談会の方々、企業の方々の思いを大切にし、それ以外の提言も、ぜひ、取り入れることが重要。

市内で輝ける若者や女性が増える仕組みを作ること喫緊の課題である。



若者がずっと住みたい日立市



ご清聴ありがとうございました

We love 日立

～若者がずっと住みたいまちづくり～

