

労働者の職業生活と家庭生活との両立支援について

◆子ども・子育て支援事業計画の施策体系

<基本理念>

子どもは地域の宝、みんなで見守り育てよう

<基本目標>

子どもの幸せを考えるまち

子育てを地域ぐるみで支えあうまち

次代の親を育成するまち

<行動目標>

V 家庭と仕事の両立支援

<施策の方向>

- 1) 「仕事と生活の調和」の実現のための働き方の見直し
- 2) 仕事と子育ての両立の推進

●子ども・子育て支援法に基づく任意記載事項：

産休および育休後における教育・保育事業の円滑な利用の確保に関する事項

労働者の職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な雇用環境整備との連携に関する事項

< 論 点 >

- ・子育て支援に欠かせない施策として、どう取り組むか。
- ・すべての市民、企業に対する施策として、どう取り組むか。

(1) 施策の方向について

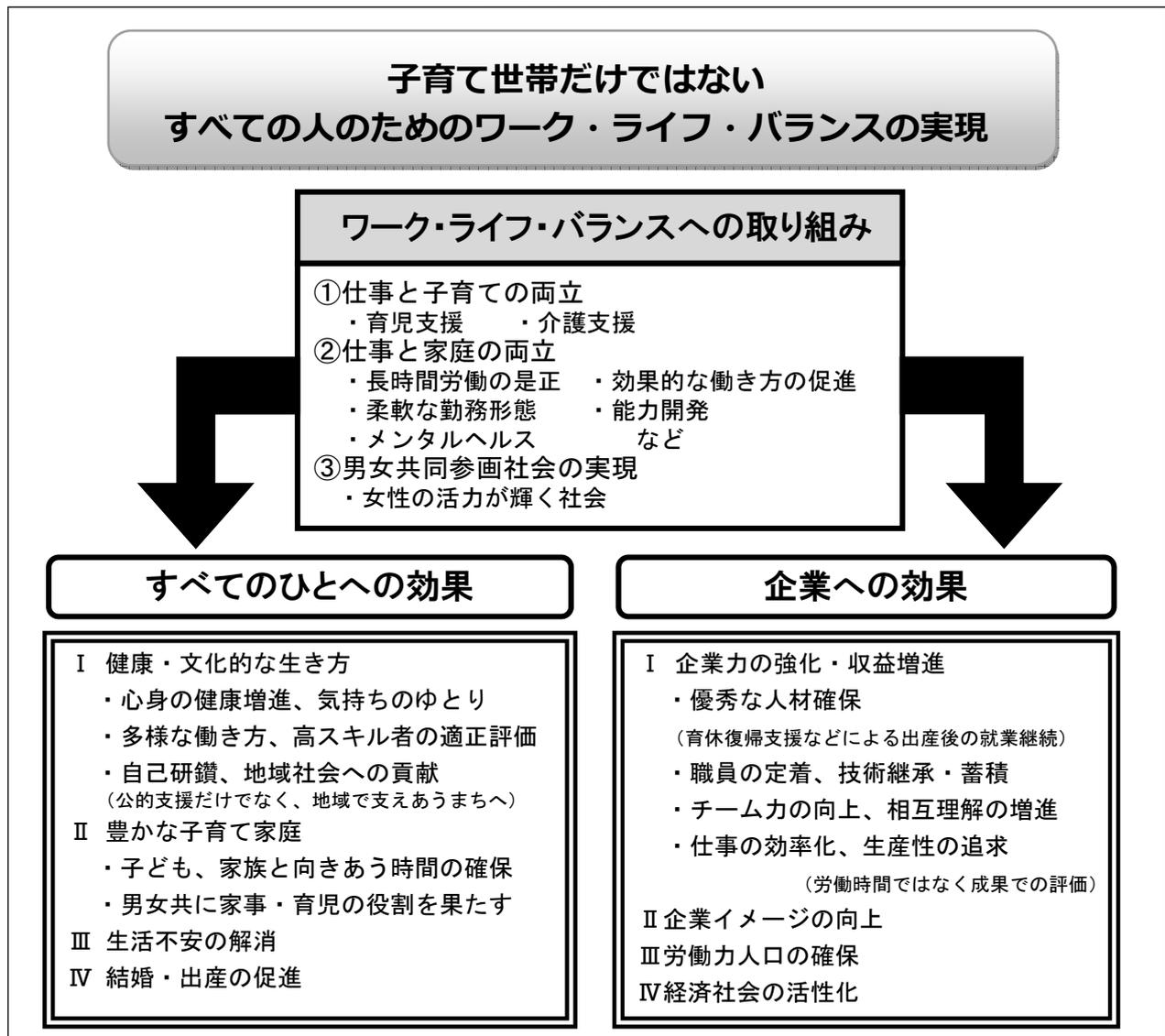
子育ての第一義的責任を有している保護者が自己肯定感を持ちながら子どもと向き合い、しっかりとした愛着形成、よりよい親子関係を形成していくことが、子どものより良い育ちを実現することになります。そのためには、男女が共に子どもの健やかな育ちと子育てにおいて役割を果たすことが必要です。

また、女性が輝き活躍する社会、男女共同参画社会を実現させるためにも、男女が共に仕事と生活（子育て）の両立・調和が図れること（ワーク・ライフ・バランスの実現）が欠かせません。

一方、企業においても、高い知識や練度を有する有能な人材を確保・育成・定着させることはより高い業績につながるため、経済活性化の観点からも、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みは意義の高いものである。

このような視点を踏まえ、すべての市民に向けた社会全体の取り組みとして推進します。

<取り組みのイメージ>



(2) 施策の方針と推進事業について

多様な働き方を支援するため、社会基盤整備（教育・保育施設、放課後児童健全育成事業の充実等）の充実を図ります。

就職、就業継続、再就職といったそれぞれのライフステージに応じた就労支援を行うとともに、すべての市民に向けた啓発を強化します。

社会全体の取り組みとするためには企業の果たす役割が重要であることを踏まえ、企業の子育て支援の取り組みを推進するとともに、企業力の強化に着目した啓発を進めます。

1) 「仕事と生活の調和」の実現のための働き方の見直し

市民啓発・相談	<ul style="list-style-type: none">・ワーク・ライフ・バランスの啓発 ファミリー層だけではなく、すべての人の仕事と生活の両立実現に向けた啓発 若年者層に向けた啓発 (例) 晩婚化・晩産化を防ぐため、出産適齢期等の情報提供・男女共同参画に関する啓発 指導者用・児童生徒用教材の配布・就労相談、個別キャリアカウンセリング
---------	--

+

企業啓発	<ul style="list-style-type: none">・制度、助成金の周知促進 男女雇用機会均等法、育児休業制度等の周知 税制上の優遇措置の周知 (事例) 厚生労働省「くるみん税制（普通償却限度額の割増償却）」・ワーク・ライフ・バランスの啓発 企業力強化の取り組みとしての位置づけを狙う啓発・優良企業へのインセンティブ、企業イメージの向上促進 優良企業の取り組み紹介 公共調達における評価項目の設定 (事例) 近江八幡市「市内業者のランク分け加点（障がい者雇用等）」
------	--

2) 仕事と子育ての両立の推進

基盤整備	<ul style="list-style-type: none">・教育・保育施設、放課後児童健全育成事業の充実・子ども未来応援金の支給
------	--

+

啓発	<ul style="list-style-type: none">・ワーク・ライフ・バランスの啓発 女性だけではなく、男性に向けた啓発 (事例) 近江八幡市「パパのための子育て講座」 厚生労働省「父親のWLBハンドブック」 千葉市「育男手帳 (イクメンハンドブック)」・企業の子育て支援の取り組み促進 優良企業の取り組み紹介 (事例) 厚生労働省「次世代認定 (くるみん) マーク」 滋賀県「ワークライフバランス推進企業登録制度」 近江八幡市「赤ちゃんの駅事業」 近江八幡市「企業内人権問題窓口担当者の設置」 子どもの職場見学デー等の取り組み (参考2)
----	---

+

就労支援	<ul style="list-style-type: none">・育児等で一度退職した主婦等 (新戦力) への再就職支援 「中小企業新戦力発掘プロジェクト」制度の周知 ハローワーク、マザーズジョブステーションとの連携強化・継続就業に向けた支援 多様な働き方 (短時間勤務等) の理解促進 休業職員へのフォローアップ・ブラッシュアップ研修について啓発 (事例) 総合医療センター「育休看護師向け通信」
------	--

企業における子育て支援の現況調査結果

(1) 結果報告書

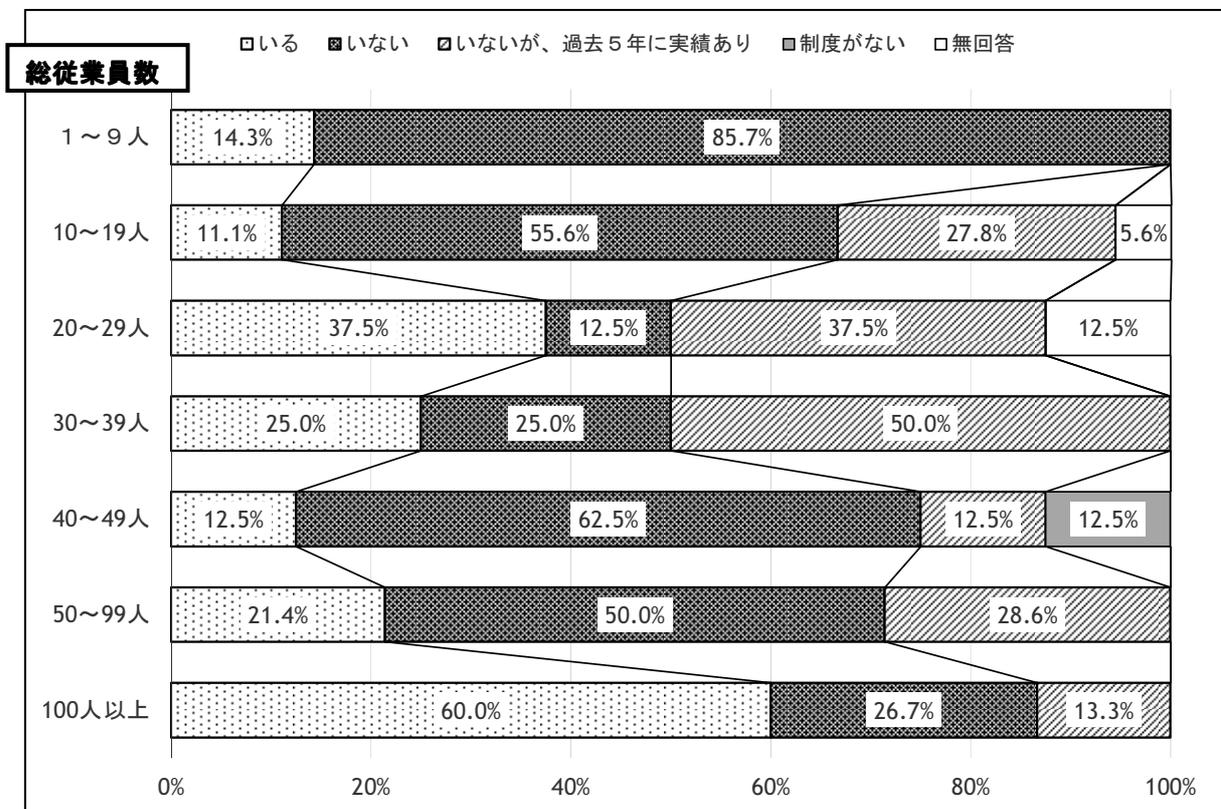
資料 3 - 2

(2) 集計分析

① 事業所の従業員総数と育児休業取得率

育児休業を取得している従業員がいるか (従業員数ごと)

N = 74

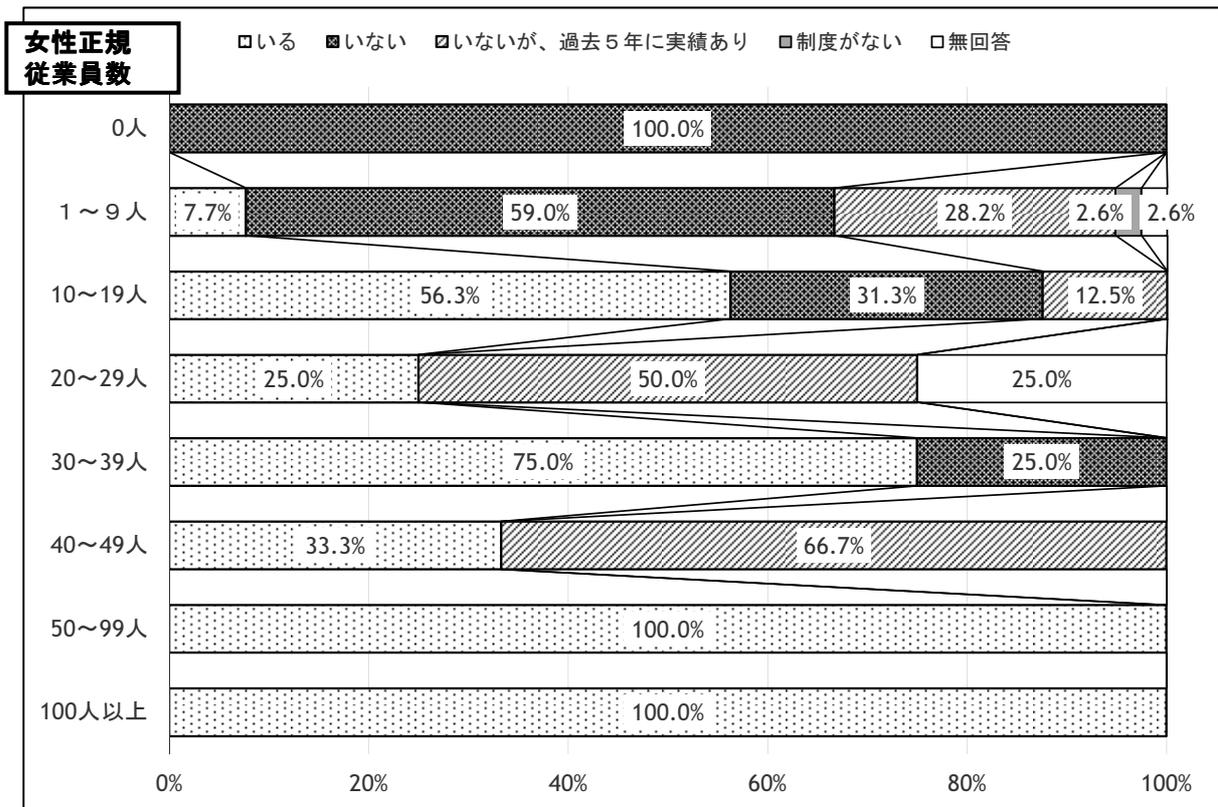


10～99人の従業員規模においては、育児休業取得実績にばらつきが見られますが、従業員20人未満の事業所において育児休業取得実績が低く、従業員100人以上の事業所において育児休業取得実績が高い傾向が見られます。

② 女性従業員割合と取得率

育児休業を取得している従業員がいるか（女性正規従業員数ごと）

N=74

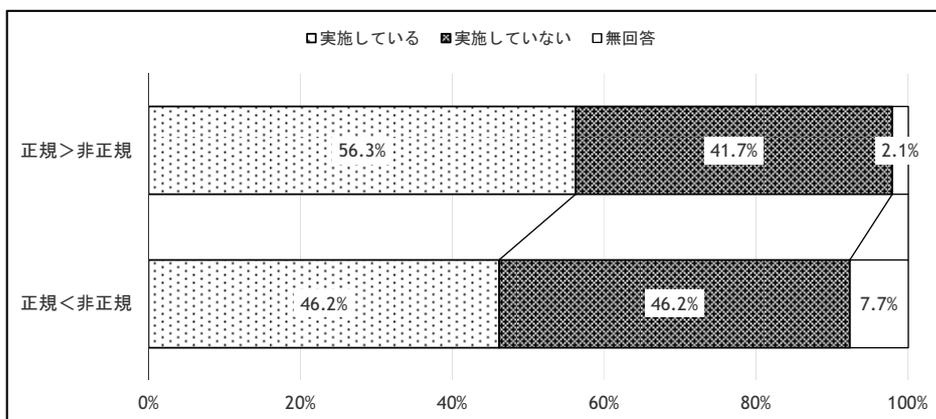


女性正規従業員が10～39人の事業所においては、育児休業取得実績にばらつきが見られますが、女性正規従業員10人未満の事業所において育児休業取得実績が低く、従業員40人以上の事業所においては、過去5年間を含むと、育児休業取得実績が100%であることが分かります。

③ 正規非正規の割合と、子育て支援取り組みの関連

子育て支援制度への取り組みを実施しているか

N=74



正規従業員の割合が非正規よりも多い事業所のほうが、非正規従業員の割合が多い事業所よりも、子育て支援制度への取り組みが実施されている傾向が見られます。

企業の取り組みの実例

- 子どもの職場見学デーの実施
- ノー残業デーの実施（定時に消灯及び空調の停止、人事部による見回り）
- マネジメント体制の強化（週間行動計画表による上司と部下の情報共有、管理職への研修、画面へのポップアップで上司と本人へ労働時間超過の警告）
- ワークルールの徹底
（会議効率化ルールの制定、作業依頼打ち逃げメールの禁止、PCの強制シャットダウン）
- 現場異動時や夏季休暇取得時など取りやすい時期の休暇取得促進
- 管理職に焦点をおいた休暇取得促進
- 管理職・中堅層等ターゲットごとの研修の実施
- 社員向けのワーク・ライフ・バランスに関するセミナーの実施
- 各事業所の実施事例の共有
- 育児・介護休業制度、育児フレックスタイム勤務制度、短時間勤務制度の拡充等
- 託児所の新設
- 社会活動休暇の新設

男女共同参画 おうみはちまん 2020 プラン （一部抜粋）

－男女共同参画近江八幡市行動計画－

施策の方向① 男女の均等な雇用機会と待遇確保

- ・労働に関する法制度等の周知
- ・働く場での意識改革の推進
 - ・商工会議所・商工会との連携
 - ・「企業内人権問題研修窓口担当者設置事業所」への情報提供
- ・セクシュアル・ハラスメント防止に対する取組みの充実

施策の方向④ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり

男女がともに仕事と生活の調和を図れるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた就労環境づくりを促進します。育児・介護のための制度や規定の導入をさらに推進し、心身の健康を保つため過労を防止し、ライフステージに見合った多様な働き方が選択できるように、事業所等に対して普及と啓発を行います。

- ・育児・介護のための休暇取得の男女平等の推進
 - ・「育児・介護休業法」の周知
 - ・「両立支援助成金」などの情報提供
 - ・「改正男女雇用機会均等法」の周知
- ・過労働の防止
 - ・仕事優先の企業風土を変え、男性も含めた働き方の見直しを進めるための啓発
- ・多様な就業ニーズへの対応
 - ・短時間勤務制度やフレックスタイム制など、多様な働き方に関する情報提供

子ども・子育て支援法に基づく基本指針（案） （一部抜粋）

第一 子ども・子育て支援の意義に関する事項

- ・ 共働き家庭は増加し続けている
- ・ 若年男性を始め非正規雇用割合も高まっている
- ・ 仕事と子育ての両立が困難である理由により、出産を機に退職する女性が存在している
- ・ 仕事と子育ての両立を希望する者を支援する環境の整備が求められている
- ・ 子育て期にある 30 代及び 40 代の男性で長時間労働を行う者の割合は高い水準
- ・ 子育て期の父親の家事・育児時間は、諸外国に比べ、依然として少ない
- ・ 夫の家事・育児時間が長い夫婦ほど、第二子以降の出生割合が高い傾向
- ・ 事業主に求められること
 - ・ 職場全体の長時間労働の是正
 - ・ 労働者本人の希望に応じた育児休業や短時間勤務を取得しやすい環境づくり
 - ・ ワーク・ライフ・バランスが図られるような雇用環境の整備

第三 子ども・子育て支援事業計画の作成に関する事項

三 市町村子ども・子育て支援事業計画の作成に関する任意記載事項

3 労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備に関する施策との連携に関する事項

(一) 仕事と生活の調和の実現のための働き方の見直し

- ・ 労使を始め国民が積極的に取り組むこと
- ・ 社会全体の運動として広げていく必要がある
- ・ 地域の企業、労働者団体、子育て支援活動を行う民間団体等との連携、協力
- ・ 地域の実情に応じた取組を進めること

(1) 労働者、事業主、地域住民の理解や合意形成の促進、具体策の周知広報、啓発

(2) 法その他の関係法律に関する労働者、事業主、地域住民への広報、啓発

(3) 仕事と生活の調和及び子ども・子育て支援に取り組む企業等の好事例収集及び提供等

(4) 企業における研修及びコンサルタント、アドバイザーの派遣

(5) 仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組む企業の認証、認定や表彰制度等仕事と生活の調和を実現している企業の社会的評価の促進

(6) 融資制度や優遇金利の設定、公共調達における優遇措置等による企業への取組支援

(二) 仕事と子育ての両立のための基盤整備

- ・ 多様な働き方に対応した子育て支援の展開

保育・放課後児童健全育成事業の充実、子育て援助活動支援事業の設置促進等

第五 労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備に関する施策との連携に関する事項

国は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を踏まえ、以下の施策を推進

- 一 男女双方の子育て期間中を含めた働き方の見直し
 - ・全企業において、育児休業及び短時間勤務等の制度を利用しやすい環境整備を促進
- 二 父親も子育てができる働き方の実現
 - ・職場や社会全体の意識の変革並びに男性の子育てへの関わりの支援及び促進
 - ・「パパ・ママ育休プラス」等を活用した男性の育児休業の取得促進
 - ・積極的に育児に参加する男性を応援する「イクメンプロジェクト」
- 三 事業主の取組の社会的評価の推進
 - ・仕事と生活の調和や子ども・子育て支援策に積極的に取り組む企業の表彰制度
 - ・企業の取組を紹介するインターネットへの掲載
- 四 国民への周知、理解の促進等
 - ・仕事と生活の調和の重要性に関する様々な機会を活用した国民の理解の促進
 - ・仕事と子育てを両立しやすい社会の実現に向けた社会的気運の醸成
 - ・子育てに関する理解の促進（インターネットによる周知・広報、両親学級等）

参考5（内閣官房・内閣府）

我が国の女性の活躍推進に向けて（別紙）

若者・女性活躍推進フォーラム提言（平成25年5月19日）

<http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/hukyu.pdf>