

5 職業生活と家庭生活の両立の推進

【取組の趣旨】

少子化の要因の一つに、結婚や出産・子育てに関する希望と現実の乖離の拡大があります。これを解消するには、勤労者の誰もが職業生活と家庭生活のバランスがとれた働き方を実現し、生涯を通して充実した生活を送ることができるようにすることが重要です。

国において、平成19年12月にとりまとめられた「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」では、国民の希望する結婚・出産・子育てを可能とするためには、「仕事と生活の調和の実現」とともに、多様な働き方に対応した保育サービスの充実等子育てを支える「社会的基盤の整備」を『車の両輪』として同時並行的に取り組んでいくことが必要不可欠とされました。そして、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」により、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」と、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、仕事と生活の調和の実現を社会全体の運動として推進していくこととされています。

こうした国の方針を踏まえながら、男女ともにこれまでの働き方を見直すよう一層の意識啓発に努めるとともに、安心して子どもを生み育てやすい職場環境づくりの促進を図ります。

また、子どもの健全な成長にとっては、父親と母親がともに子育てに関わり、親としての役割を積極的に果たすことが不可欠であり、父親の子育てへの積極的な参加を促進します。

【取組の方向】

- (1)働き方の見直し
- (2)仕事と子育ての両立のための基盤整備

(1)働き方の見直し

<現状と課題>

平成20年度に県が市町村を通じて実施した「次世代育成支援に関する実態調査」の「『仕事時間』と『生活時間』の優先度について」を見ると、就学前の児童を養育している保護者のうち、8割を超える人が家事(育児)やプライベートなどの生活時間を優先したいと希望しているのに対し、現実には生活時間を優先できている人は6割にも達していません。また、仕事を優先したいと希望している人は1割にも満たないのに、現実には3割以上の方が仕事を優先しているなど、希望と現実に大きな隔たりがあることがわかります。これは、小学生を養育している保護者についても、同様の傾向にあります。

こうした中で、県民の希望する結婚や出産・子育てを実現するためには、仕事を家庭よりも優先するというこれまでの働き方を見直し、勤労者の誰もが仕事時間と生活時間のバランスのとれた多様で柔軟な働き方を選択できるよう、職場環境を整備することが課題となっています。

国、市町村、関係団体等と連携を図りながら、労働者、事業主、地域住民等の意識改革を促進するための広報・啓発、情報提供等を積極的に推進することが必要です。

< 具体的取組 >

労働時間短縮の促進

厚生労働省が設定した「労働時間適正化キャンペーン期間」(毎年11月)に合わせて「時短キャンペーン」を展開するなど、労働者の生活や健康に配慮した労働時間の設定及び年次有給休暇の取得促進等に向けて、各種広報媒体を活用した意識啓発に努めます。

職業生活と家庭生活の両立に関する意識啓発の推進

勤労者すべてに自らの働き方の見直しを促すとともに、勤労者が育児に参加しやすい職場風土づくりを促進するため、「仕事と家庭の両立支援セミナー」を開催するなど、事業主及び勤労者に対する情報提供や意識啓発に努めます。

各分野における男女共同参画を推進するために実施する「とちぎ男女共同参画センター」における講座や事業主等を対象にした「男女共同参画トップセミナー」などを活用して、職業生活と家庭生活の両立に向けた意識啓発に努めます。

仕事と家庭の両立支援に関する法制度や支援策等について紹介する「仕事と家庭の両立支援ガイドブック」を作成・配布し、企業の主体的な取組を促進します。

父親の子育てへの積極的な参加を促進するため、妊娠・出産・育児について母親の体や精神状態に合わせたサポートの方法など、父親ならではの役割や総合的な情報を掲載した「父子手帳」の配布や、各種広報媒体・講座などを活用した意識啓発に努めます。

男女共同参画を推進する団体、グループ及び男女共同参画推進員の活動を支援し、職場や家庭における性別による固定的役割分担意識の解消に努めます。

毎月第3日曜日の「家庭の日」を通じて、家族がふれあい、家族の絆が深められるよう普及啓発に努めます。

(2)仕事と子育ての両立のための基盤整備

< 現状と課題 >

女性の社会進出などに伴って、結婚や出産後も、家事や子育てをしながら仕事を続ける女性が増加しており、子育てに配慮した職場環境づくりが求められています。

こうした中で、次世代法が改正され、平成23年度から一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象となる企業の規模が、従業員301人以上から101人以上に拡大されることになりました。また、育児介護休業法も改正され、平成22年度から(従業員数により一部の企業は平成24年度から)3歳までの子を養育する労働者について短時間勤務制度の導入が事業主に義務づけられるなど、すべての勤労者が仕事と家庭を両立させ、充実した職業生活と家庭生活を送ることができる労働環境の整備を進めることが、一層重要となっています。

また、多様な働き方に対応できる保育サービスの充実等、子育てを支える社会的基盤の整備も並行して進めていく必要があります。

< 具体的取組 >

子育てしやすい職場環境の整備促進

子育てしやすい職場環境の実現に向け、労働者、事業主、県民の理解促進や合意形成を図るため、「仕事と家庭の両立支援セミナー」の開催や各種広報媒体の活用などにより普及啓発に努めます。

育児介護休業法の改正により、3歳までの子を養育する労働者について短時間勤務制度を設けることが事業主に義務づけられたこと、子の看護休暇の取得日数が拡充されたことなどについて周知に努めます。

仕事と子育ての両立支援などに取り組む企業を「仕事と家庭の両立応援宣言」企業として登録し、その取組事例をホームページや講習会等で紹介します。

子育てと仕事の両立を支援するため、各種の先駆的な対策を講じている事業所を「子育てにやさしい事業所」として表彰し、それらの取組の普及を促進します。

建設工事入札参加資格審査において、次世代育成支援対策に係る「一般事業主行動計画」の策定の有無を評価に反映させることにより、企業における労働者の子育てと仕事の両立を支援するための職場環境等の整備を促進します。

女性の再就職への支援

男女雇用機会均等法の周知や啓発を図り、女性の就業機会の拡大に努めます。

女性の再就職相談や技能取得のためのセミナー等を実施して、女性の再就職を支援します。

「とちぎ男女共同参画センター」において、出産や育児などで退職した女性の再就職を支援します。

多様な働き方に対応した保育サービスの充実

入所待機児童の解消を図るため、保育所の整備や「保育ママ制度」(家庭的保育事業)の促進を図ります。

多様化する保育ニーズに対応し、保育内容の充実向上を図るため、保育所の管理者や保育士、認可外保育施設に従事する職員に対する研修を実施します。

低年齢児保育や延長保育、休日保育、障害児保育、パートタイムなどで働く人のニーズに対応した特定保育など、多様な保育サービスの充実を促進します。

病期中や病気の回復期にある児童、保育中に体調不良となった児童を対象とした病児・病後児保育事業の普及を促進します。

保護者の疾病や仕事及び経済的な理由などで一時的に家庭での養育が困難となった児童を、児童養護施設等で一定期間養育・保護する子育て短期支援事業(ショートステイ、トワイライトステイ)を促進します。

幼稚園における預かり保育や、放課後児童クラブの充実を促進します。

目標設定指標	単位	基準値	H26目標値
		(H20実績)	
男性の育児休業取得率	%	2.4	7.0