

仕事と子育ての両立支援

1 仕事と生活の調和の実現に向けた働き方の推進

現状と課題

本県は、労働時間が全国の水準を上回っており、年次有給休暇取得率も全国平均よりも低い状況です。

こうした状況が進めば、

仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない

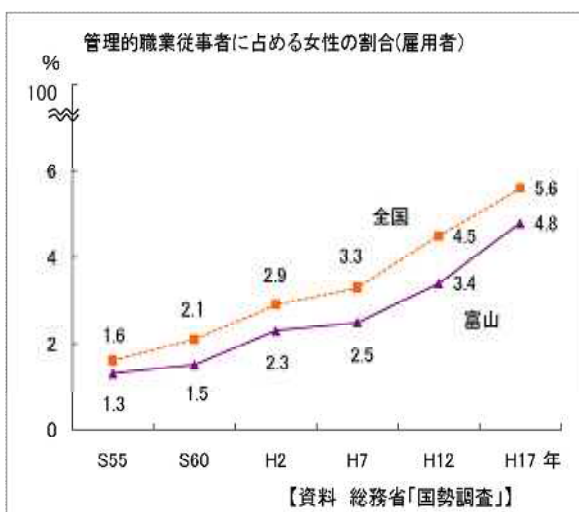
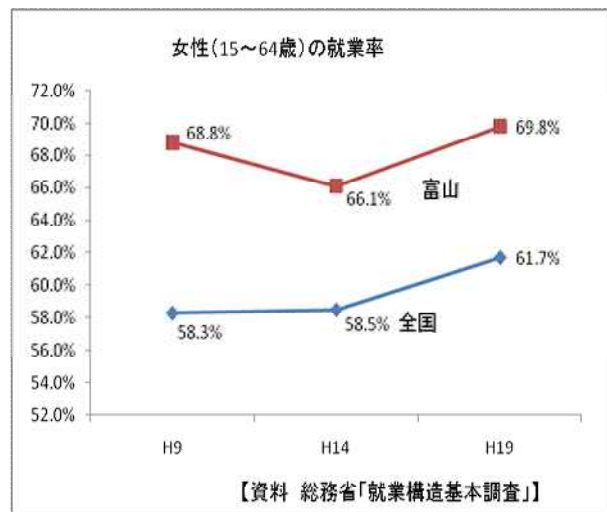
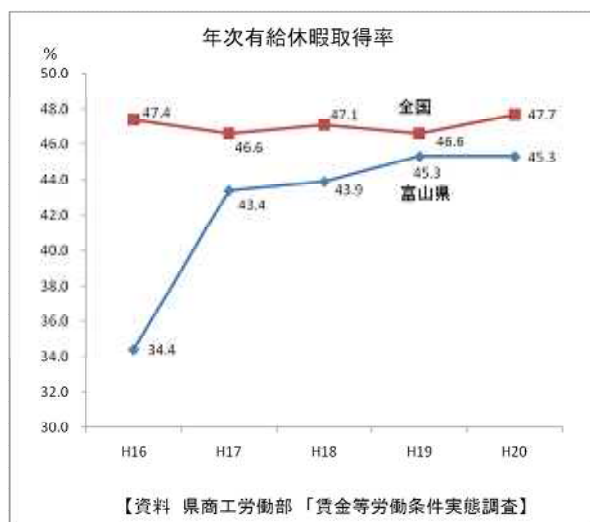
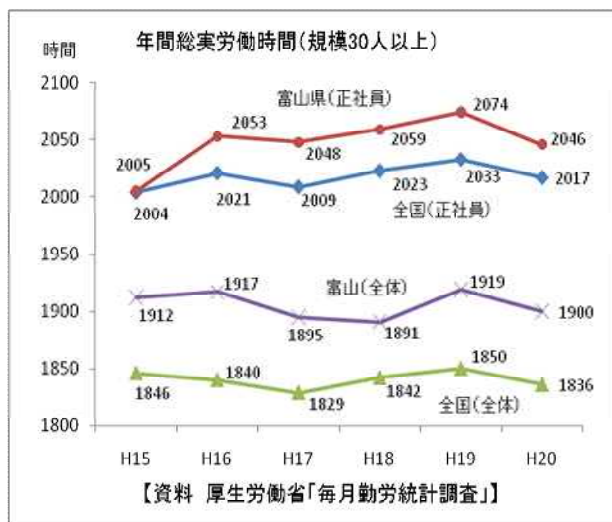
仕事と子育て等との両立に悩む

など、仕事と生活に関する問題が増える可能性があると考えられます。

健康で豊かな生活のため、仕事だけでなく、家庭や地域社会に関わる時間を確保することが必要です。

また、本県は、共働き率は全国 3 位、女性(15～64 歳)の有業率が全国 1 位、平均勤続年数が全国 2 位など、全国的に見て女性の職場進出が進んでいるといえます。しかし、女性の管理職の登用状況をみると、年々上昇していますが全国平均を下回っており(4.8%(全国 30 位))、男女の固定的役割分担意識が残っていると考えられます。

男女共同参画社会の実現のためには、男女が共に努力することが重要であり、公正な待遇のもと、それぞれの能力を活かして働ける仕組み作りが必要です。



みなさんの声

30、40 歳代の長時間労働を解消し、父親が子育てにかかわれるような環境を整備してほしい。(パブリックコメント)

施策の基本方向

(1) 働き方の見直し

具体的施策

仕事と生活の調和の実現に向けた広報・啓発

事業主向け広報誌等や各種説明会、好取組事例の紹介などを通じて、職業生活と家庭生活が両立できる職場づくりの重要性に関する事業主・労働者双方の理解を深めます。

働く者への研修などを通じて、仕事と生活の調和の実現に向けた意識啓発を推進します。

労働時間の短縮等の推進

ノ残業デーの実施や年次有給休暇の取得促進など企業が労働時間の短縮に向けた取組を行うよう、事業主向け広報誌や各種説明会の開催等を通じて企業に働きかけます。

正規、非正規にかかわらず働ける就労環境の実現

短時間勤務やフレックスタイム制など働く者の希望に応じた勤務形態の導入促進や、正規・非正規といった雇用形態に関わらない均衡な処遇の実現などについて、事業主向け広報誌や各種説明会の開催等を通じて企業に働きかけます。

ITを活用して自宅などで仕事をする SOHO 事業者の活動やテレワークの普及・啓発を行い、柔軟な働き方を推進します。

企業と連携した家庭教育支援

働く人へ家庭教育の重要性を啓発するため、企業と連携して家庭教育講座を開催するなど、子育てについて職場で学習する機会の充実を図ります。

目標指標

項目(案)	20年度実績	26年度末目標値	目標の考え方
年次有給休暇取得率	45.3%	55.0%以上	毎年2%程度の向上をめざす
週60時間以上の雇用者の割合	11.3% (19年)	19年の1割以上減少	直近値(H19)の1割減をめざす

(2) 企業等における男女共同参画の取組促進

具体的施策

男女雇用の機会均等確保の広報・啓発

事業主や労働者等に対するセミナーの開催などにより男女の雇用機会均等や公正な待遇の確保について、広報・周知や意識の啓発を図ります。

職場における男女共同参画の取組促進

企業の役員クラスを対象とした男女共同参画チーフ・オフィサーの設置を促進するとともに、取組に積極的な事業所の認証や表彰を実施、さらに企業の取組促進のための優遇措置等を検討します。

職場における性別による固定的役割分担意識の解消や、その背景にある職場慣行・環境の改善に向けた啓発活動を推進します。

目標指標

項目(案)	20年度実績	26年度末目標値	目標の考え方
男女共同参画チーフ・オフィサー設置事業所数	82事業所	120事業所	毎年5事業所程度の上積みをめざす
職場で男性の方が優遇されていると感じている人の割合	69.1% (H16年度)	59.0%以下	毎年1%ずつの改善をめざす

2 一般事業主行動計画の策定促進

現状と課題

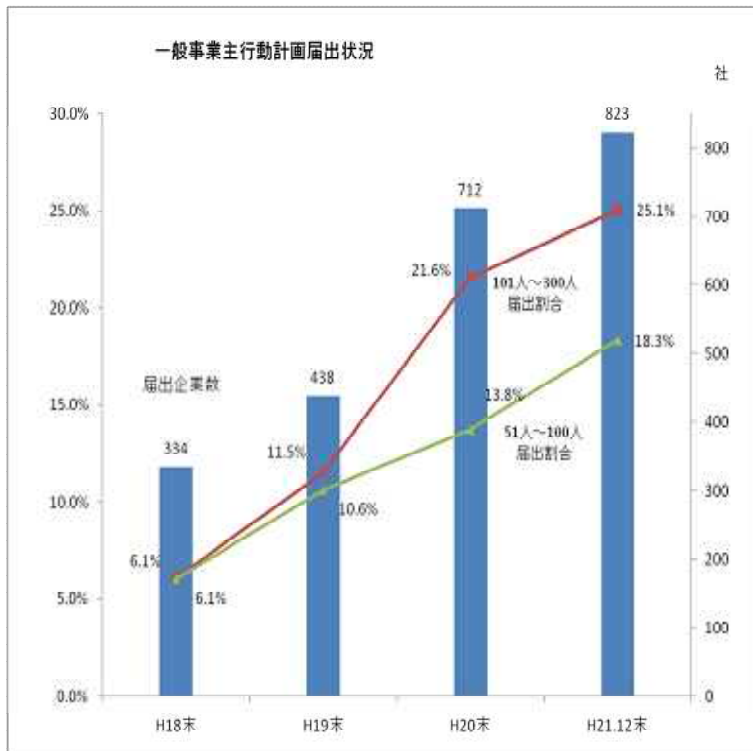
国の次世代育成支援対策推進法では、「一般事業主行動計画」の策定が従業員 301 人以上の企業に義務付けされていますが、法改正により、平成 23 年 4 月からは、101 人以上の企業に義務付けされることとなりました。

本県は全国平均よりも中小企業が多い状況を踏まえ、「子育て支援・少子化対策条例」により、平成 23 年 4 月からは、従業員 51 人以上の企業に義務付けを拡大することとなりました。

本県の行動計画の策定状況は、301 人以上の企業は 100%（全国で 9 府県のみ）であり、300 人以下の企業についても 4.73%（全国 2 位）という全国トップクラスの状況です。

しかし、義務化対象企業である 101 人～300 人の企業及び 51 人～100 人の企業の届出割合が低水準であることから行動計画の策定を推進する必要があります。

従業員 300 人以下の企業の行動計画届出割合（上位 20 都県 H21.6）



【資料 富山労働局雇用均等室調査】

都道府県名	届出割合 (%)	全国順位
石川県	6.08	1
富山県	4.73	2
福井県	3.98	3
滋賀県	3.42	4
大分県	2.94	5
山口県	2.92	6
島根県	2.62	7
高知県	2.34	8
鹿児島県	2.11	9
秋田県	1.99	10
鳥取県	1.86	11
栃木県	1.83	12
広島県	1.74	13
岡山県	1.70	14
沖縄県	1.67	15
宮崎県	1.65	16
山梨県	1.58	17
岩手県	1.55	18
佐賀県	1.51	19
東京都	1.49	20
全国	1.30	

【資料 厚生労働省発表資料を基に県商工労働部で試算】

みなさんの声

一般事業主行動計画が小さい事業主でも策定されるよう、策定した事業主の名称の公表に取り組んで欲しい。（少子化・子育てミーティング）

優良な企業等をもっと顕彰してほしい。（少子化・子育てミーティング）

施策の基本方向

(2) 一般事業主行動計画の策定支援

具体的施策

一般事業主行動計画義務化の周知啓発

一般事業主行動計画策定義務化について、セミナー等を通じ、事業主、労働者などに周知啓発します。

一般事業主行動計画の策定促進に向けた取組

策定体制が十分ではない中小企業においても、一般事業主行動計画が負担なく策定できるよう、社会保険労務士である「仕事と子育て両立支援推進員」を派遣し、一般事業主行動計画策定の支援を行います。また、その際には、各企業の実態に応じた具体的な策定事例を紹介するなど、円滑な策定を支援します。

一般事業主行動計画の質の向上

各企業が自社の一般事業主行動計画を簡便に無料で公開できる「子育て支援企業エントリー制度ホームページ」を活用して、行動計画の公表を促進することにより、質の向上を図ります。

「仕事と子育て両立支援推進員」の訪問指導等の際に、両立支援に関する県内外の好事例を活用します。

目標指標

項目(例)	20年度実績	26年度末目標値	設定の考え方
従業員 51～100 人の企業のうち一般事業主行動計画を策定し、国に届けた企業の割合	13.8%	極力 100%	H23.4 から条例で策定義務対象となる企業すべての策定・届出をめざす
一般事業主行動計画を策定し、国に届けた企業数	712 社	1,850 社	H23.4 法律及び条例で策定義務対象となる企業すべての策定・届出と策定義務付けていない企業から毎年 50 社の策定・届出をめざす

ご存じですか？「一般事業主行動計画」

一般事業主行動計画とは、従業員の仕事と子育ての両立を進めるため、職場環境の整備などについて、企業が定める計画のことです。従業員 301 人以上の企業に対して、計画の策定・公表と従業員への周知が法律で義務付けられています()。平成 20 年度の法改正により、策定義務の範囲が平成 23 年 4 月から 101 人以上に拡大されました。

子育て支援・少子化対策条例では、平成 23 年 4 月から従業員 51 人以上の企業に「一般事業主行動計画」の策定を義務付けしています。

平成 17 年 4 月施行「次世代育成支援対策推進法」。300 人以下の企業は努力義務。

(一般事業主行動計画の記載例)

2010 年 月 日

(株) 行動計画

1 計画期間 2010 年 4 月 1 日
～ 2012 年 3 月 31 日
(2 年～5 年の間で作成)

2 内容

(1) 目標

(2) 対策

2010 年 4 月 従業員へのヒアリング
2010 年 5 月 実施内容について検討
2010 年 7 月 制度を導入
制度について従業員に周知

【目標の具体例】

- 以下のような目標例の中から 1 項目以上を設定
子育て中の労働者向け
- ・「法に義務付けられている育児休業や子の看護休暇制度などの両立支援制度の周知を実施」
 - ・「出産時に父親の特別休暇制度を設ける」
 - 子育て期以外の労働者向け
 - ・「ノー残業デーを設ける」
 - ・「半日休暇の導入」
 - ・「年次有給休暇の取得促進の措置」

3 子育てと両立できる職場環境の整備

現状と課題

本県の女性の育児休業の取得率は93.4%(平成20年度)と高い水準となっている一方で、第1子の出産や子育てを機に離職した女性の割合は約4割(平成19年度)となっています。

就業継続を希望しながら退職した理由をみると、「(両立するには)体力がもたなそう」との理由がトップとなっており、復帰後に仕事と子育てを両立し続ける見通しや自信を持つことができない現状がうかがわれます。

また、男性の育児休業取得率は0.4%にとどまっており、男性が現実には子育てよりも仕事を優先せざるを得ない現状がうかがわれます。

このため、育児休業を取得しやすい環境の整備に加え、短時間勤務制度や子の看護休暇など、育児休業からの復帰後の子育て期に、子育ての時間が確保できる多様で柔軟な働き方を選べる雇用環境の整備が必要です。

また、父親も子育てにかかわることができる働き方を実現することが必要です。

育児休業は取れますか

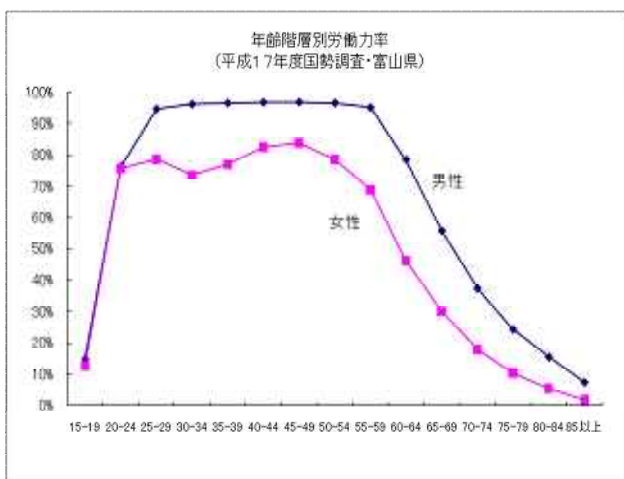
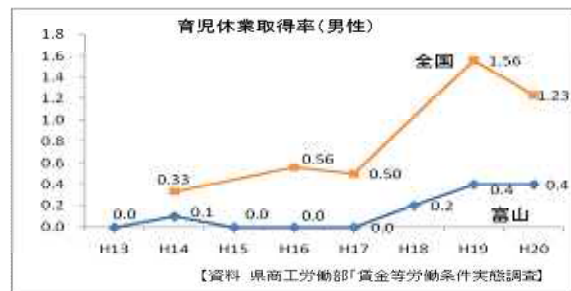
取りやすい 45.6%

取りにくい 27.4%

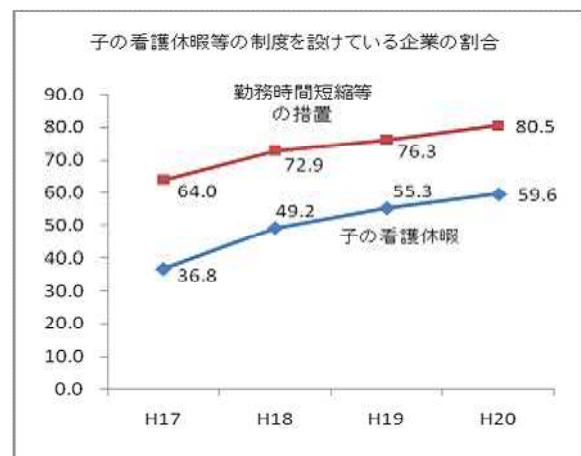
取れない 16.2%

無回答 10.8%

【資料 富山県地域労使就職支援機構
「富山県女性の就労意識調査報告書」H19.2】



【資料 総務省「国勢調査(H17)」】



みなさんの声

職場で育児休業を取りやすい雰囲気となるためにも、社会全体で子育てを支援する気運の醸成は究極的な目標ではないかと思う。(基本計画策定部会委員)

育児休業後に復職しても、正社員から嘱託になったり、離職せざるを得なくなったとの話を聞くが、育児休業後も働きやすい職場環境の整備を進めてもらいたい。(少子化・子育てミーティング)

施策の基本方向

(1) 両立支援制度などの定着促進

具体的施策

育児休業、短時間勤務、子の看護休暇制度などの周知と活用促進

育児・介護休業法に基づく仕事と子育ての両立に資する諸制度(育児休業制度、子を養育する労働者への短時間勤務、所定外労働の免除制度、子の看護休暇制度)が子育て中の労働者に活用されるよう、事業主に理解を促します。

育児・介護休業法に基づく諸制度の活用を促進する事業主向け各種助成金制度の利用促進を図るため、周知・啓発を行います。

男性の子育て参加の促進

男性が子育てに参加する必要性について理解を深めるとともに、改正育児・介護休業法に基づく男性の育児休業取得促進策(パパ・ママ育休プラス)等を周知します。

また、出産直後の父親向け連続休暇制度の導入など、男性の子育て参加を促す制度を周知します。

再雇用制度の理解促進

セミナーや両立支援推進員の派遣を通じて、育児・介護休業法で定められた再雇用制度の普及を促します。

目標指標

項目(例)	20年度実績	26年度末目標値	目標の考え方
育児休業取得率(男女) 男 女	0.4% 93.4%	5.0% 95.0%以上	男性は、国のプランの目標値(H24)に準じる 女性はさらなる向上をめざす
短時間勤務制度等の導入率	80.5%	95.0%	H20 を基準に毎年3%程度の向上をめざす

(2) 両立支援に取り組む企業への支援

具体的施策

両立支援に取り組む企業の表彰と周知・普及

両立支援に取り組む企業を顕彰します。

表彰企業の取組事例を、セミナーや事業主向け広報誌等を通じて、広く周知します。

両立支援に取り組む企業への優遇措置の実施

両立支援に取り組む企業に対し、一般競争入札参加資格を優遇する措置等を行います。

両立支援に取り組む企業への人材確保の支援

行動計画を策定した企業に限定した合同企業面接会を開催することで、両立支援に取り組む企業の優秀な人材の確保を支援します。

事業所内保育施設設置企業への助成

事業所内保育施設(従業員のための事業所内の保育施設)を設置・運営する企業に対し助成するとともに、本助成制度の周知を図ることにより、事業所内保育施設の設置を促進します。

目標指標

項目(例)	20年度実績	26年度末目標値	目標の考え方
事業所内保育施設の設置数	42 か所	50 か所	年平均1~2か所程度の増加をめざす
子育て支援企業エントリー企業数	243 社	350 社	毎年20社程度の増加をめざす
仕事と子育て両立支援企業表彰数	24 社	80 社	毎年10社程度の増加をめざす

4 就業支援

現状と課題

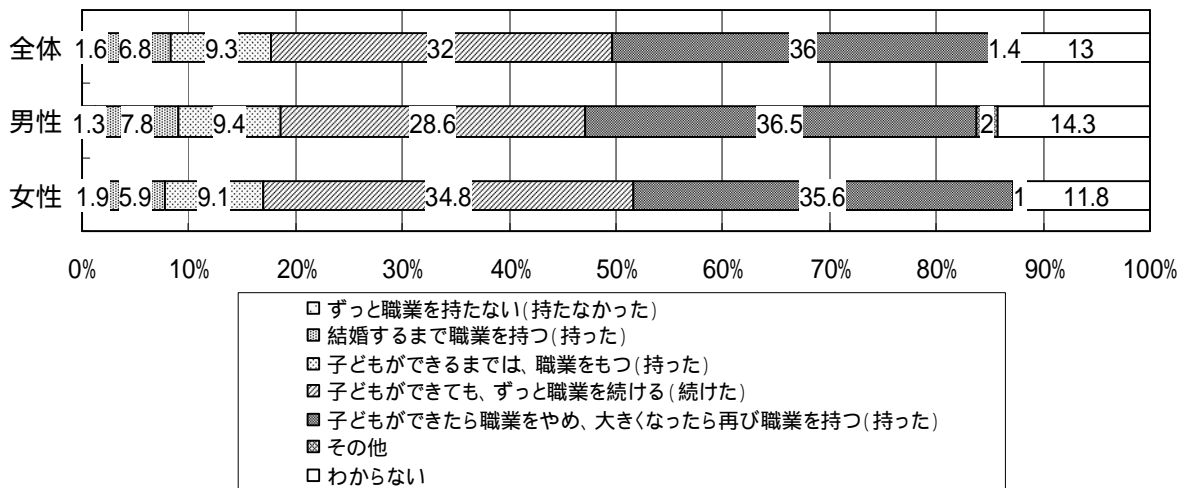
女性の望ましい働き方として、「子どもができて、ずっと仕事を続ける」と同程度に、「子どもができたら仕事を辞め、子どもが大きになったら再び仕事を持つ」を希望する割合が高くなっていますが、出産・育児等を期に離職し、再就職を希望する女性や母子家庭の母の就業形態は「臨時・パート」である割合が高くなっています。

本県における若年者の雇用状況を見ると、正規雇用率は76.0%(全国1位)と高く、新卒就職者の離職率も低く(大卒 29.4%(全国2位)、高卒 39.3%(全国1位))、全国でもトップクラスの状況にあります。しかし、若年者の非正規雇用率は上昇傾向にあり、厳しい経済情勢を反映し、新規学卒者の雇用についても厳しい状況にあります。

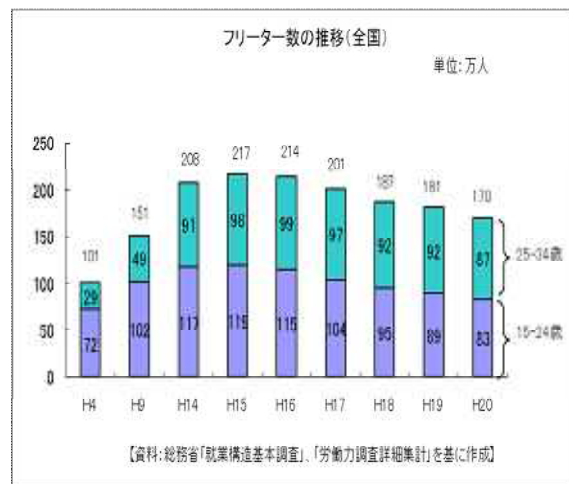
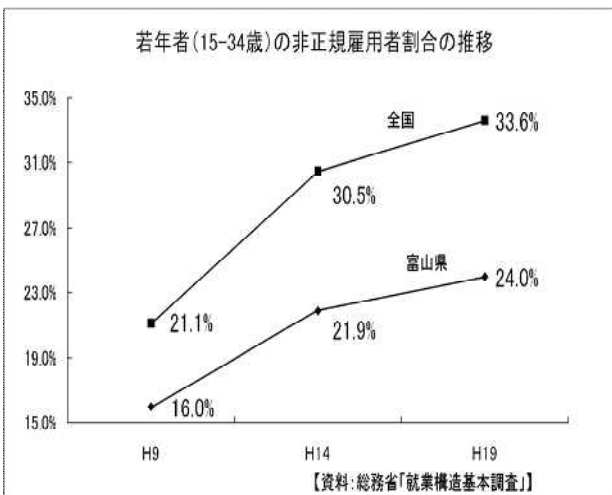
また、ひとり親家庭は、生計の担い手としての役割を一人で担わなければならないために生活費や家事、育児などの悩みを多く抱えています。

このため、子どもを生み育てる者の雇用不安を払拭し、雇用安定のための就業支援が課題となっています。

女性の望ましい働き方



【資料 富山県男女共同参画社会に関する意識調査 (H16年度)】



みなさんの声

一人前になるのに時間とお金がかかる新卒者を採用する中小企業に対しては助成制度が存在していない。Uターン就職のことも考えると、県独自にでも、新卒を育てる企業に「奨励金」を出せないか。(子育て支援・少子化対策県民会議)

子どもを産もうるときは、責任を持って子どもの将来を考えるべきで、まずは安定した収入が必要である。(少子化・子育てミーティング)

施策の基本方向

(3) キャリアアップや再就職等の促進

具体的施策

キャリアアップの支援

働く女性がその意欲と能力に応じて働き続けることができるよう、経験を踏まえた女性からの情報提供や互いの情報交換などができるセミナーを開催し、女性のキャリアアップを支援します。

就業支援プログラムの充実による再就業の支援

出産・育児等のために退職した女性を対象とする職業能力開発等の就業支援プログラムを一層充実し、再就職に向けた取組みを支援します。

就業や起業に関する相談・情報提供

出産・育児等のために退職した女性の再就職や起業をはじめ、女性の様々な分野へのチャレンジを支援するための相談や情報提供を充実します。

(2) 若者の就業支援の充実

具体的施策

新規学卒者をはじめとする若者の就業支援の強化

新規学卒未内定者を採用した企業に委託事業を通じて県が人件費を負担する「県内企業人材養成モデル事業」など全国にも例がない新規学卒者の就職支援など、若者の就業支援を強化します。

フリーターやニート等の若者に対する職業意識の啓発、自立支援

学校段階からの職業意識の啓発や、若者への就業支援、企業への意識啓発に取組み、若者の正規雇用を推進します。

学校において児童・生徒の発達段階に応じたキャリア教育を推進するとともに、就職活動などを支援します。

起業等による就業機会の創出

商店街の空き店舗を活用したチャレンジショップの開設などの起業化を支援します。

目標指標

項目(例)	20年度実績	26年度末目標値	目標の考え方
新規大卒就職者の入職3年目までの離職率	29.4%(全国2位)	全国トップクラスを維持	現在の水準の維持をめざす
新規高卒就職者の入職3年目までの離職率	39.3%(全国1位)	全国トップクラスを維持	現在の水準の維持をめざす
若年者(15~34歳)の正規雇用率	76%(全国1位)	全国トップクラスを維持	現在の水準の維持をめざす

(3) ひとり親家庭等の自立支援の推進

具体的施策

就業相談や情報提供機能の充実

母子家庭等就業・自立支援センター等において、就業の専門の相談員による就業相談や求人情報を提供します。

ハローワークと連携した就業支援

より安定した仕事に就き経済的に自立した生活を送ることができるよう、母子家庭等就業・自立センターにおいて、ハローワークと連携した職業能力の開発を支援します。

母子家庭の母に対し、個別に面接・指導を行いながら、自立に向けた課題を分析し、個々の実情に応じた自立支援プログラムの策定を策定します。

目標指標

項目(例)	20年度実績	26年度末目標値	目標の考え方
母子自立支援プログラム策定件数	37件	60件	年間5件程度の増加をめざす