

基本施策 6 男女が子育てしやすい就労環境づくり

平成 30 年度のニーズ調査では、出産時に働いていた母親のうち、育児休業を取得した方の割合は 67.1%と 3 人に 1 人は取得できていない状況にあります。（図表 4-6-1）

図表 4-6-1 育児休業の取得状況（%）

区分	母親の取得状況			父親の取得状況		
	取得した	していない	働いていない	取得した	していない	働いていない
就学前	54.7	14.8	28.8	2.7	79.0	0.3
小学生	41.9	25.7	28.2	0.5	74.8	0.5
全体	48.0	20.5	28.5	1.5	76.8	0.4
働いていない人を除く	67.1	28.7	—	1.5	77.1	—

資料：平成 31 年 1 月実施「第 2 期子ども・子育て支援事業計画策定に係るニーズ調査」（子育て支援課）

出産により離職した母親は 22.3%で、その中でも、「職場において育児休業制度等、両立支援環境が整っていれば継続していた」と回答した世帯が、37.4%と前回よりも 4 ポイント増えており、子育てしやすい就労環境の整備を求める声が高まっています。（図表 4-6-2、4-6-3）

図表 4-6-2 出産による母親の離職状況

	回答割合（%）
離職した	22.3
仕事を継続した（転職含む）	58.7
出産の 1 年前から働いていなかった	10.7
無回答	8.3

資料：平成 31 年 1 月実施「第 2 期子ども・子育て支援事業計画策定に係るニーズ調査」（子育て支援課）

図表 4-6-3 離職したと答えた方の就労継続希望と継続に必要な環境（複数回答）

	回答割合（%）
職場で育児休業制度等の仕事と家庭の両立支援制度が整い、働き続けやすい環境が整っていれば、継続して就労していた	37.4
教育・保育事業と職場の両立支援環境がとちらも整っていれば、継続して就労していた	13.2
教育・保育事業が確実に利用できる見込みがあれば、継続していた	8.6
家族の考え方（親族の理解が得られない）等就労する環境が整っていない	6.9
いずれにしてもやめていた（子育てに専念したいためも含む）	45.4

資料：平成 31 年 1 月実施「第 2 期子ども・子育て支援事業計画策定に係るニーズ調査」（子育て支援課）

子育てをしながらでも就労しやすい環境の整備を促進することは、少子化対策や人口減少対策を進める上でも極めて重要な課題です。市としても企業に制度周知を図るとともに、環境整備に

働く企業が増えるよう実効性のある働きかけを実施していく必要があります。

また、男性の家事や育児についてのニーズ調査では、育児を夫婦で行うという意識は徐々に高くなっており、「子どもをお風呂に入れる」、「子どもと遊ぶ」については主に父親がしているという回答が比較的多かったものの全体的に低い水準であり、「食事」や「洗濯」、「掃除」、「買物」といった家事はほとんどが母親に大きく偏っています。（図表 4-6-4）

女性の側に偏る家事や育児の負担を解消するためには、男性の意識啓発に加え、男女ともに子育て中の残業やシフト勤務の見直しなど、企業と連携して仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）¹を図る必要があります。

さらに、地域の子育て支援の充実も図りながら、働く男女が気持ちにゆとりを持って、子どもと向き合える時間を確保できるような環境づくりを推進します。

図表 4-6-4 家事や育児を行っている人について (％)

項目	母親		父親		祖父母		その他		無回答	
	就学前	小学生	就学前	小学生	就学前	小学生	就学前	小学生	就学前	小学生
食事を作る	74.9	67.6	3.2	2.5	16.2	22.1	5.1	7.4	0.5	0.5
洗濯をする	69.3	72.3	11.1	9.6	11.3	11.0	7.8	6.4	0.5	0.7
掃除をする	73.0	70.3	8.4	9.8	8.6	12.5	9.4	6.6	0.5	0.7
買物をする	76.3	72.1	5.4	3.9	12.4	15.7	5.4	7.6	0.5	0.7
子どもを風呂に入れる	45.3	50.5	41.0	23.5	2.4	2.0	10.8	23.0	0.5	1.0
子どもを寝かせる	74.4	58.6	14.0	14.5	0.8	1.5	10.2	24.3	0.5	1.2
保育園等の送迎をする	54.2	54.9	9.2	15.9	10.8	12.0	18.9	14.0	7.0	3.2
子どもと遊ぶ	51.8	40.4	21.6	34.6	5.4	3.4	20.2	19.6	1.1	2.0

資料：平成 31 年 1 月実施「第 2 期子ども・子育て支援事業計画策定に係るニーズ調査」（子育て支援課）

図表 4-6-5 山形県の特徴

	割合	全国比較
共働き率	57.9%	全国第 2 位
25～29 歳女性の就業率	82.6%	全国第 2 位
30～34 歳女性の就業率	80.1%	全国第 2 位
35～39 歳女性の就業率	81.5%	全国第 3 位
40～44 歳女性の就業率	83.6%	全国第 3 位
三世代同居率	17.8%	全国第 1 位

資料：平成 27 年国勢調査

1. 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」：85 ページに概要の説明があります。

施策の方向性 1 仕事と子育ての両立に向けた多様な働き方の実現及び男性を含めた働き方の見直し

これまでの男性の働き方は、職場において家庭よりも仕事を優先することを求められることが多く、育児は女性の役割という価値観が一般的でした。しかし、本来、育児は女性だけが担うべきものではありません。意識や価値観が多様となり、仕事も家庭も大事にしたいと考える人が増えてきており、こうした人たちの思いに応えていくことが、少子化、子育て支援対策を進めるうえで重要になっています。そのため、仕事と子育てが両立できる社会の実現を目指していきます。

取り組むにあたっては、国、県、商工会議所、商工会などの関係団体との連携の下に進めていきます。

◆重点課題 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

仕事と生活の調和の実現に向けて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の内容を反映し、市民一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会に向けて、関係機関が連携し合いながら社会的基盤づくりを積極的に行っていきます。

【具体的施策】

No.	取組内容	実施主体	新規 拡充
	男性も育児に参加しやすい職場環境づくりを目指し、仕事と生活の調和の実現に向けた労働者、事業主、地域住民の理解や合意形成を促進するための広報・啓発を行います。	☆子育て支援課 商工港湾課 地域共生課	事業所 P. 84 ○に統合
	市民向けの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する学習機会を充実します。	子育て支援課 地域共生課	
	多様な働き方（育児休業制度、子どもの看護休暇制度、就学前の短時間勤務体制、フレックスタイム制度等）の情報提供を行います。	☆子育て支援課 地域共生課	商工港 P. 84 ○に統合
	女性の再就労などに向けた支援講座を開催します。	☆子育て支援課	酒田市雇用創造協議会 酒田市産業振興まちづくりセンター

◆重点課題 2 企業等の子育てしやすい職場環境づくりへの支援

仕事と子育ての両立支援としては、従来からの保育所、認定こども園などにおける子育て支援や学童保育事業の充実、ファミリー・サポート・センターの活用など児童福祉関連の諸施策のほか、子育て家庭に配慮した就労環境の改善が求められています。とりわけ、最近では、少子化対策の観点からも仕事と生活の調和の実現については、労使を始め国民が積極的に取り組むことや、国や県、市が積極的に支援することなどにより、社会全体の運動として広げていく必要があります。このため、地域の実情に応じ、行政だけではなく、子育て支援活動を行う民間団体、地域の企業、労働団体等と相互に密接に連携、協力し合いながら取組を進めていきます。

【具体的施策】

No.	取組内容	実施主体	新規 拡充
○	事業所への最新の関係法制度や助成制度の周知を行います。	☆子育て支援課 商工港湾課	
	子育てを応援する事業所について、「やまがた子育て・介護応援いきいき企業 ²⁾ 」の登録・認定を促進します。	酒田市産業振興まちづくりセンター 子育て支援課 地域共生課	
	事業所へのファミリー・サポート・センターの周知と利用促進を図ります。	子育て支援課	
	就労環境整備に関する研修や企業向けのセミナーを行い、一般事業主行動計画策定を支援します。	☆商工港湾課 子育て支援課	削除
	仕事と生活の調和や次世代育成支援対策に取り組む事業所や民間団体の好事例の情報収集と提供を行います。	商工港湾課 地域共生課 子育て支援課 事業所	
	事業所内保育所の整備が進むように、事業所に対して情報提供と支援をします。	☆子育て支援課 商工港湾課	
	中小企業の経営基盤の確立と近代化を図るために必要な各種資金の低利での融資を行います。	商工港湾課	削除
	設備の近代化のための制度、産業助成制度を充実します。	商工港湾課	削除
	働き方改革等に関する企業向けのセミナーを行い、子育てしやすい職場環境づくりを支援します。	酒田市雇用創造協議会	新規

施策の方向性 2 男女共同による子育ての促進

男女が共に子育てに喜びを感じ、豊かな家庭生活を築いてくためには、子育てがどちらか一方に偏ることなく、男女が互いを理解し合い、共に子育てに参加する意識を社会全体で醸成していく必要があります。

◆重点課題 1 男女共同参画を推進する学習と意識啓発

男女共同参画の視点から、これまでのライフスタイルにとらわれず、子育ての意義や喜びを感じ取れるよう、酒田市男女共同参画推進計画に基づき、学習活動や意識啓発に取り組みます。

【具体的施策】

No.	取組内容	実施主体	新規 拡充
	男女共同参画推進センター「ウィズ」を中心とする学習機会を充実します。	☆地域共生課 子育て支援課	
	家族重視の視点に立ったライフスタイルの確立に向けた意識啓発を行います。	☆子育て支援課 地域共生課	○に統合
○	男女が共同して子育てを行うことの意義や喜びを感じ取れるような意識啓発を行います。	☆子育て支援課 地域共生課	

2. 「やまがた子育て・介護応援いきいき企業」：85 ページに概要の説明があります。



～用語の説明～



「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」

仕事と生活の調和とは、国民一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などでも、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のことです。仕事と生活の調和が実現した社会とは、具体的には、

- (1) 就労による経済的自立が可能な社会
- (2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- (3) 多様な働き方、生き方が選択できる社会

とされています。

「やまがた子育て・介護応援いきいき企業」

女性も男性も働きやすい環境づくりを推進するため、山形県で実施している認定制度です。県内に活動拠点を有する事業所、法人、団体等のうち、登録・認定基準をすべて満たす場合に応募をすることができ、県の審査を経ての認定を受けることができます。認定を受けた企業は、県のホームページ等で紹介されることで、企業イメージや認知度のアップが期待できるほか、女性を管理職に登用した場合や男性の育児休業取得時などに奨励金が受けられるなど、県のサポートが受けられます。取組の内容によって、実践（ゴールド）企業、実践（ダイヤモンド）企業の2つの認定があります。

※認定基準については、山形県のホームページをご参照ください。

「くるみん認定、プラチナくるみん認定」

事業主は、一定の要件を満たす場合に申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定企業になると、くるみんマークを商品等につけることができ、企業イメージアップや雇用される労働者の労働意欲の向上、それに伴う生産性の向上、優秀な人材の確保などが期待されます。さらに、くるみん認定を受けたことのある企業が一定の基準を満たす取組を行っていた場合、「プラチナくるみん」に認定され、より高い水準の取組を行っている企業であることをアピールすることができます。

