

働きやすく子育てにやさしい
横浜の企業づくりについて(提言)

横浜市次世代育成支援関連企業懇談会

はじめに

横浜市では、安心して子育てしやすい「まち」よこはまを創っていくため、平成17年4月に「かがやけ横浜子どもプラン」を策定しました。

プランには、プランの推進にあたり、行政、市民、事業者の皆様のたゆまぬ協働が不可欠であり、企業の取組も重要であることが謳われています。

なぜならば、企業で働く従業員の中には、子育て中の市民も多く、従業員が仕事と生活を両立できる環境整備を進めるとともに、出産、育児に関する諸施策の充実を図るなど、企業が果たすべき課題は数多くあるからです。

また、企業は、地域の一員としての立場から、地域の中で子育て支援にかかわることも期待されています。例えば、親子連れが利用する店舗等への授乳室設置、地域で子育て支援を行っているNPOへの協賛、企業の技術・ノウハウを活かした子ども向け教室の実施、職業体験の受入など、それぞれの企業にあった様々なかたちでの取組が考えられます。

そのため、プランでは、「働き方の見直しによる父親の育児参加」や「企業の子育て支援の推進」を個別目標として掲げ、横浜市では、平成17年11月に、企業、NPO、行政からなる「横浜市次世代育成支援関連企業懇談会」を設置し、企業が子育て支援に取り組む意義や、企業の取組を推進するための施策等について、さまざまな検討を進めてまいりました。

この提言は、横浜市内の企業が仕事と子育ての両立支援、及び地域子育てへの貢献活動を推進するにあたり、重要な視点や必要な支援等を、懇談会の意見としてまとめたものです。

平成19年3月

横浜市次世代育成支援関連企業懇談会

目 次

第1章 背景と課題	1
第2章 企業が子育て支援に取り組むメリットと必要性	
1 企業にとってのメリット	7
2 企業にとっての必要性	8
第3章 働きやすく子育てにやさしい企業とは	
1 従業員のための仕事と子育ての両立支援	9
2 地域子育てへの貢献活動	14
第4章 働きやすく子育てにやさしい企業づくりを推進するための『横浜モデル』	
1 『横浜モデル』とは	16
2 『横浜モデル』の重要な視点	17
3 『横浜モデル』の具体的な支援策	19
第5章 『横浜モデル』の普及・拡大	
1 理念の共有と意識改革	24
2 普及・拡大にあたり検討すべき課題	24
【資料】横浜市次世代育成支援関連企業懇談会	25

第1章 背景と課題

1 企業の次世代育成への取組

平成 15 年 7 月に成立した「次世代育成支援対策推進法」において、従業員数 301 人以上の事業主には、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための「一般事業主行動計画」の策定・届出が義務づけられました。従業員数 301 人以上の企業では、99.7%が策定届出済みとなっており、両立支援への取組が進められています。一方で、努力義務となっている従業員数 300 人以下の企業では、全国でも約 2,700 社（0.047%）の策定届出にとどまっています(18 年 9 月現在)。

【次世代認定マーク】

次世代育成支援対策推進法では、事業主は、行動計画を策定・実施し、その計画の目標を達成したことなど一定の要件を満たす場合に、都道府県労働局長より認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、認定マークを商品等につけることができ、次世代育成に取り組んでいる企業であることを PR することにより、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などの効果があると期待されています。



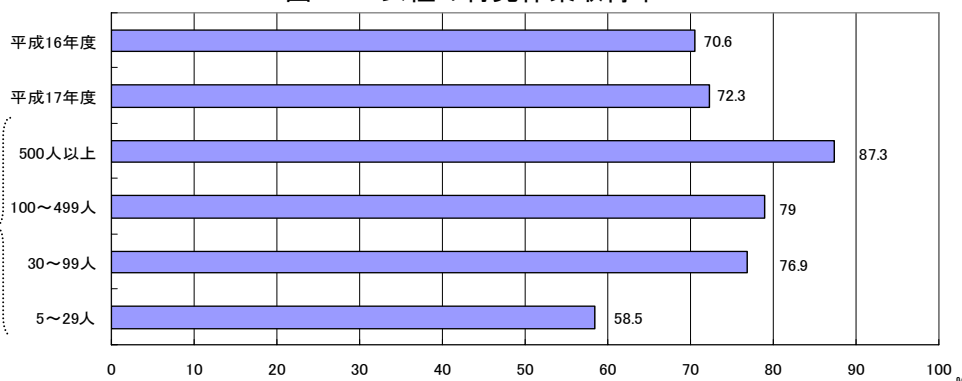
認定マーク「くるみん」

2 仕事と子育ての両立の状況

全国的にみると、女性の育児休業取得率は 72.3%となっていますが（図 1-1；平成 17 年度女性雇用管理基本調査／厚生労働省）、出産に伴い約 7 割の女性が退職するなど（図 1-2；平成 13 年度第 1 回 21 世紀出生児縦断調査／厚生労働省）、現状では仕事と子育てを両立することは難しい状況であることが推測されます。

男性は特に、育児休業取得率が 0.5%と非常に低く、育児にかかわる一日の平均時間も 25 分と、他国と比較しても非常に短くなっています（図 1-3；平成 13 年度社会生活基本調査／総務省）。30 代男性の 4 人に 1 人が週 60 時間以上働いているなど（図 1-4；平成 17 年労働経済の分析／厚生労働省）、子育て世代の男性の長時間労働も大きな問題となっており、男性の育児参加を促進するためには、働き方の見直しが急務です。

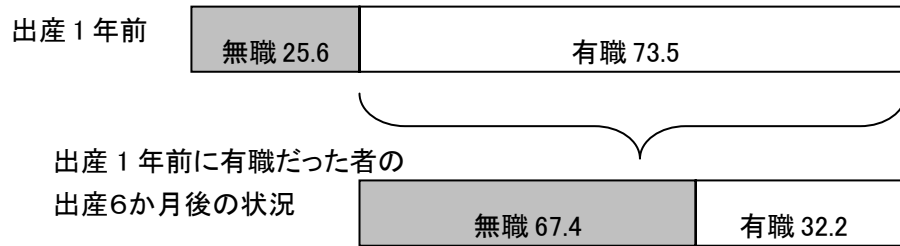
図 1-1 女性の育児休業取得率



資料：厚生労働省「平成 17 年度女性雇用管理基本調査」結果概要

※事業所規模別は平成 17 年度の数值

図 1-2 出産前後の就業状況の変化

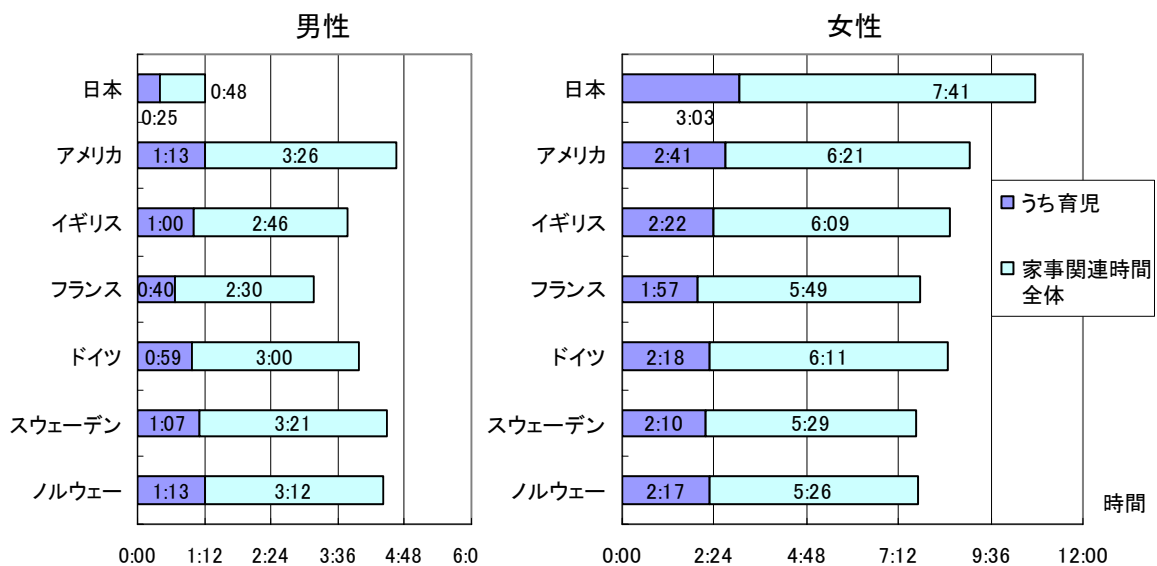


資料：厚生労働省「平成 13 年度第 1 回 21 世紀出生児縦断調査」

※調査対象：平成 13 年 1/10～17、7/10～17 日の間に出生した子の母親

注：きょうだい数 1 人（本人のみ）の母について集計

図 1-3 6 歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間



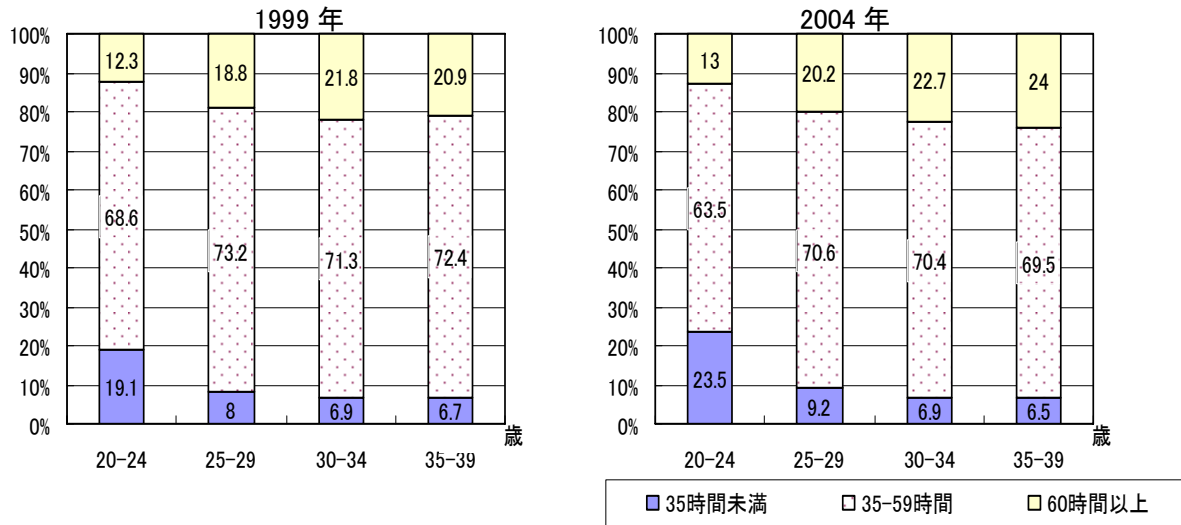
資料：Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “AmericaTime-Use Survey Summary” (2004)、総務省統計局「社会生活基本調査」(2001 年)

注 1：各国調査で行われた調査から、家事関連時間とその中の育児の時間を比較した。

注 2：日本は、「夫婦と子ども世帯」における家事関連時間である。

出展：「平成 18 年版厚生労働白書」

図1-4 年齢別階級雇用者の一週間の就業時間(男性)



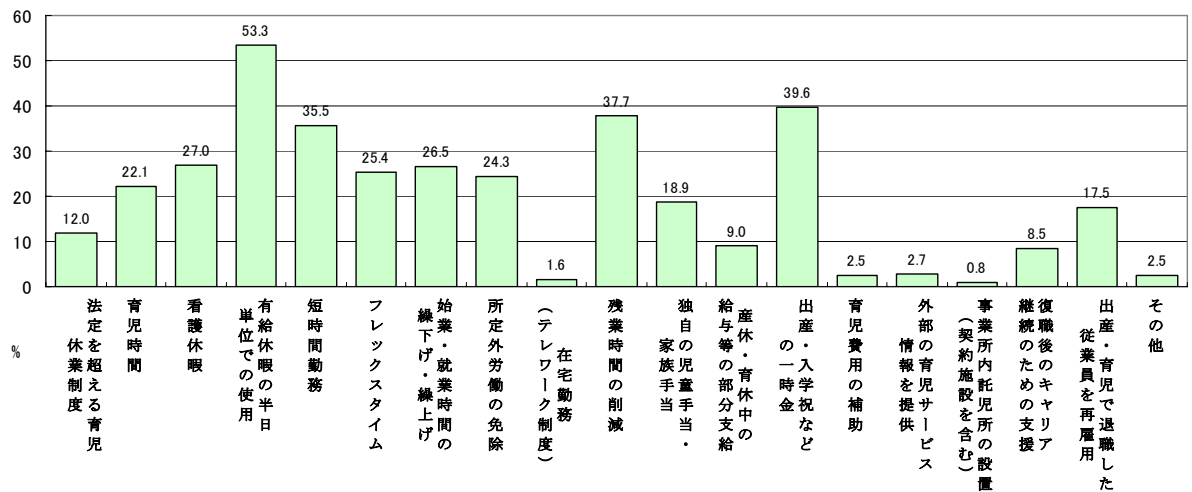
資料：厚生労働省「平成17年労働経済の分析」(総務省統計局「労働力調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計)

3 横浜市を取り巻く状況

(1) 市内企業の取組状況

平成18年9月に実施した「第58回横浜市景況・経営動向調査(特別調査)」によると、市内企業における両立支援の取組は、「有給休暇の半日単位での使用」(53.3%)が最も高く50%を超えており、これに続く「出産・入学祝などの一時金」(39.6%)、「残業時間の削減」(37.7%)、「短時間勤務」(35.5%)なども30%を超える企業で実施(または予定)されています。労働時間を考慮した柔軟な働き方への支援に取組む企業が多いことがうかがえますが、一方で、「出産・育児で退職した従業員を再雇用」は17.5%、「復職後のキャリア継続のための支援」は8.5%にとどまっており、子育て中も働きつづけやすい環境が十分整っているとはいえない状況です。(図1-5)

図1-5 実施している(または予定)の取り組み(複数回答)



横浜市「第58回横浜市景況・経営動向調査(特別調査)」;平成18年9月

(2) 市内の女性の働き方の特徴

横浜市では女性の年齢別労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）が、子育て世代にあたる30歳代にかけて落ち込む、いわゆる「M字型カーブ」（図1-6）が全国と比較して顕著です。「M字型カーブ」は、結婚や出産、育児の期間に離職し、子育てが終了してから再就職する女性が多いということをあらわしており、仕事と子育てを両立できる環境が十分でないことがうかがえます。「M字型カーブ」には、家庭よりも仕事を優先させることを求める企業風土や、夫の子育てや家事への参加の状況、親との同居の有無（図1-7）、労働時間の長さ、職場への通勤距離など、さまざまな要因が影響しているものと考えられています。

図1-6 M字型カーブ 横浜市と全国の比較

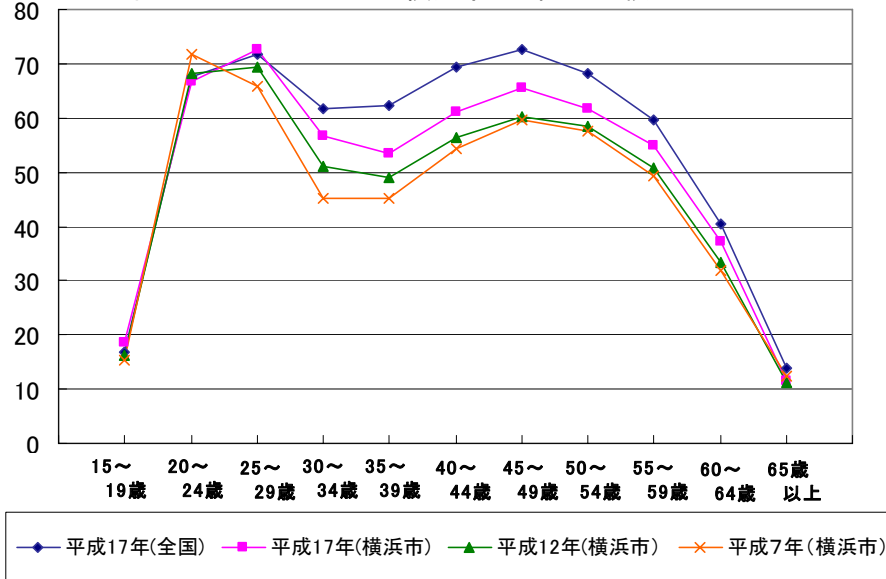
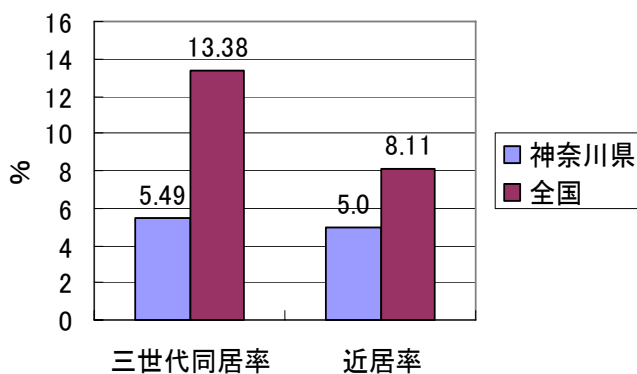


図1-7 三世代同居率と近居率



内閣府「平成18年度少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」

※ 三世代同居率：世帯主との続き柄が祖父母、世帯主の父母（または世帯主の配偶者の父母）、世帯主（または世帯主の配偶者）、子（または子の配偶者）及び孫の直径世代のうち、3つ以上の世代が同居している世帯の割合

※ 近居率：親子が徒歩5分程度の場所、あるいは片道15分未満の場所に住んでいる世帯の割合

4 制度の整備と利用促進

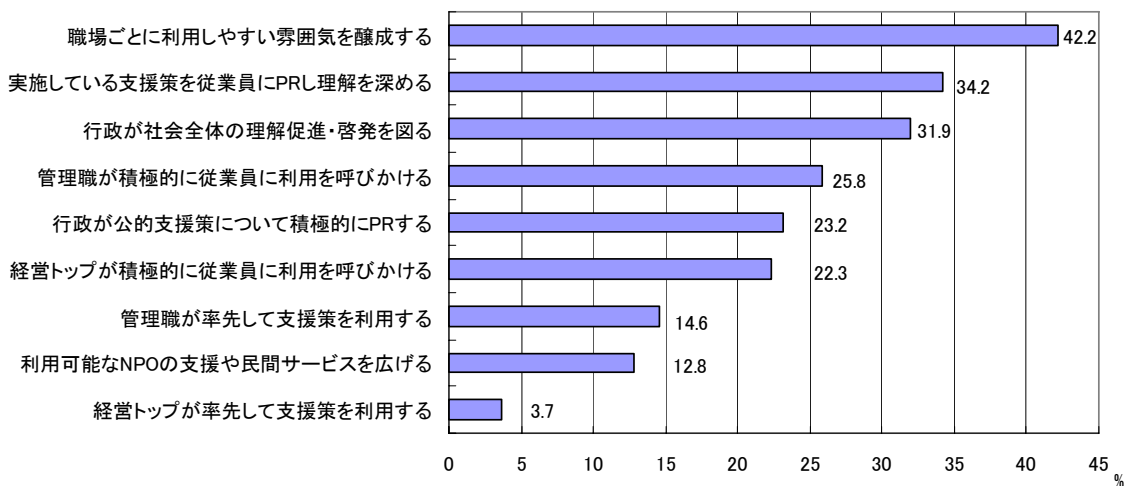
仕事と子育ての両立を支援するための制度が整備されても、職場の雰囲気が利用しづらい、従業員に制度が十分に周知されていないなどの理由から、利用が進まない状況も問題となっています。

平成19年1月に実施した「横浜市男女共同参画及び子育てとの両立に関する事業所調査」によると、両立支援策の利用促進のために必要なこととしては、「職場ごとに利用しやすい雰囲気を醸成する」が42.2%と最も多くなっており、次いで「実施している支援策を従業員に積極的にPRし理解を深める」(34.2%)となっています。(図1-8)

制度の利用を広げるためには、企業トップが明確にメッセージを発信し、管理職の意識改革や従業員への周知を進めることで、職場全体の意識を変え、利用しやすい環境をつくっていく必要があります。

また、働き方の見直しや男性の育児参加を促進するためには、職場だけでなく、社会全体の理解促進も重要です。

図1-8 両立支援策の利用促進のために必要なこと



横浜市「平成18年度男女共同参画及び子育てとの両立に関する調査」

5 ワーク・ライフ・バランスの実現

これまでの仕事と子育ての両立支援は、働く女性のための施策として捉えられてきた面がありますが、最近では、男性でも仕事と子育ての両立を望む人が増えています。また、ライフスタイルや価値観の多様化が進む中で、子育て中の従業員に限らず、生活を重視し、仕事と生活を両立できるような働き方を望む人も増えています。

また、子育て中の従業員だけを対象とした支援は、その他の従業員に不公平感が生じるなど、職場全体のモチベーションの低下にもつながりかねません。子育て中の従業員にとっても、制度の利用が他の従業員の負担増につながるなど、制度を利用しにくい要因のひとつとなっています。

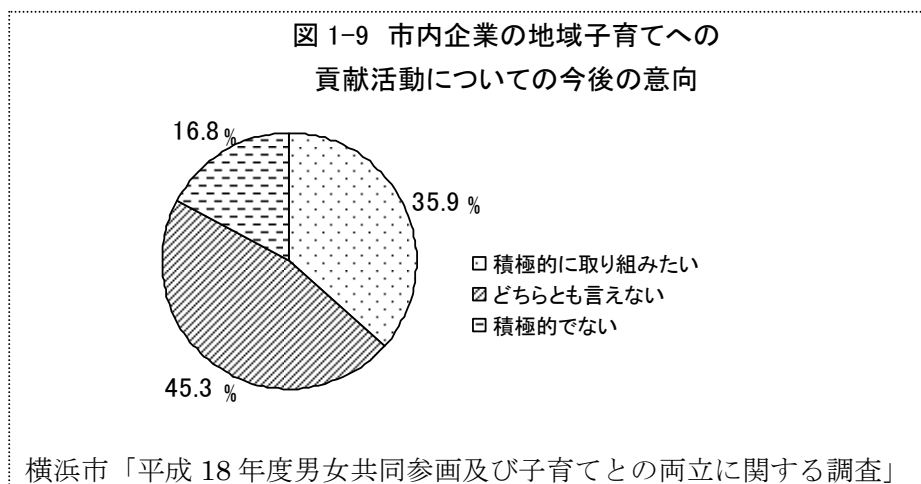
これらのことから、企業の取組には、子育て中の従業員だけでなく、すべての従業員がライフステージにあわせ、仕事と生活のバランスのとれた働き方ができること、つまり「ワーク・ライフ・バランス」の実現という視点が重要です。

ワーク・ライフ・バランスの「ライフ」は、子育てや家庭生活に限らず、趣味や学習、地域活動への参加など、様々なものが含まれます。また、同じ人でも、ライフステージに応じてワーク・ライフ・バランスは変化します。ワーク・ライフ・バランスを進めるには、働く人が、自分にあった働き方を選べるよう、働き方の見直しを進めていく必要があります。

6 企業による地域子育てへの貢献活動

企業は従業員への支援だけでなく、地域の一員としての立場から、地域の中で子育て支援に係わることが期待されています。横浜市内でも、企業による子ども教室の実施（P15 参照）や、タクシー会社による子育て家庭への支援（P23 参照）などの取組が広がりつつありますが、少子化や核家族化の進行に伴い、増大・多様化する子育て支援ニーズに対応するには、企業の取り組みを更に広げていくことが望まれています。

平成 19 年 1 月に実施した「横浜市男女共同参画及び子育てとの両立に関する事業所調査」によると、市内企業 35.9%が地域貢献に積極的に取り組みたいとしていますが、「どちらともいえない」とした企業は 45.3%と最も多くなっており、よりいっそうの啓発と、取組事例の紹介や地域情報の提供など、企業が取り組みやすい仕組みづくりを進める必要があります。（図 1-9）



第2章 企業が子育て支援に取り組むメリットと必要性

仕事と子育ての両立支援は、従業員のためだけでなく、優秀な人材の確保・定着など、企業経営にとっても様々なメリットがあります。また企業は、少子化や共働きの増加など、社会環境の変化への対応も求められています。

1 企業にとってのメリット

(1) 優秀な人材の確保・定着

仕事と子育ての両立など、自分のライフステージや価値観にあった働き方を選べる職場環境は、優秀な人材の確保・定着につながります。平成18年9月に実施した「第58回横浜市景況・経営動向調査(特別調査)」によると、「企業の社会的責任の一環として」(69.4%)、「従業員への福利厚生として」(65.3%)が60%を超える回答となっており、「優秀な人材の確保策として」(45.7%)がこれに続いています。両立支援策を社会貢献や人材戦略の一環として考えていることがうかがえます。(図2-1)

また、平成17年度に内閣府が実施した「企業における子育て支援とその導入効果にかかる調査研究」によると、両立支援制度の導入・実施の効果について、長期的には41.2%の企業が「女性従業員の定着率」に効果があったとしています。(図2-2)

(2) 従業員の意欲向上、効果的な能力の発揮

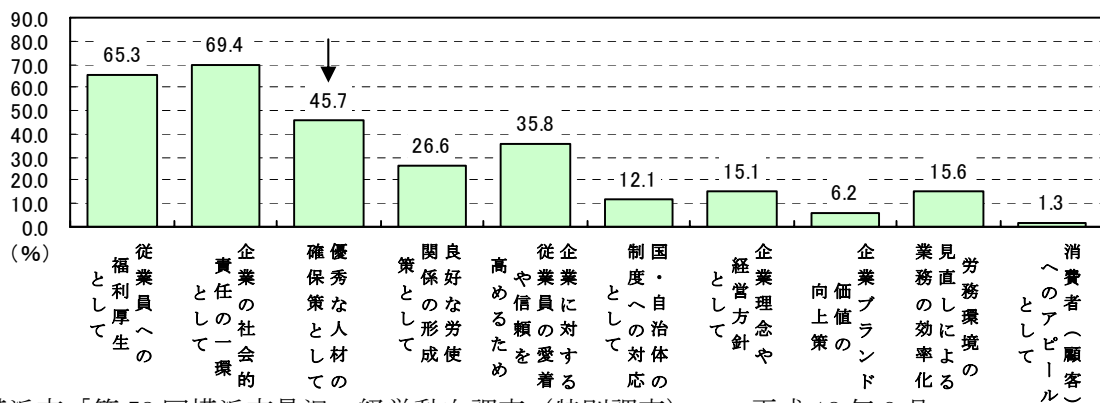
働きやすい職場環境は、従業員のやる気や働きがいにつながり、その結果、職場の活性化や生産性の向上など、経営へのプラス効果が期待できます。

また、両立支援制度の導入に伴い、情報の共有化や仕事の進め方の見直しが図られるなど、業務の効率化のきっかけにもなります。

(3) 企業の社会的評価の向上

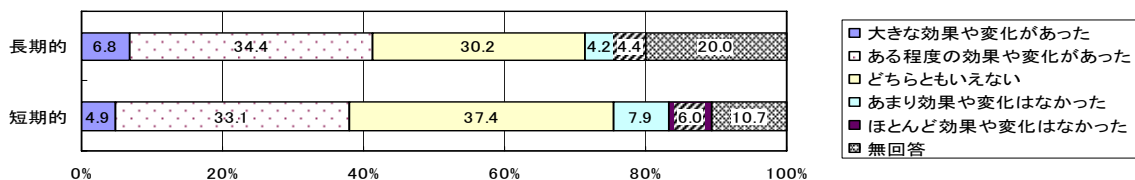
両立支援への取組や、地域子育てへの貢献活動は、企業の社会的評価を高め、イメージアップにつながります。

図2-1 仕事と子育ての両立支援に取り組む意義・メリット(複数回答)



横浜市「第58回横浜市景況・経営動向調査(特別調査)」；平成18年9月

図2-2 両立支援制度の導入・実施の効果「女性従業員の定着率」



内閣府「平成17年度企業における子育て支援とその導入効果にかかる調査研究」

2 企業にとっての必要性

(1) 従業員のニーズに対応

仕事も子育ても大切にしたいという従業員の声や、働く女性や共働きの増加に対応した、多様な働き方が求められています。「子育て支援等に関する調査研究報告書」によると、未就学児を持つ父親の半数以上が、仕事と家事・育児を同等に重視したいと考えていますが、現実には仕事を優先している人が半数以上となっています。(図 2-3；平成 15 年度厚生労働省委託調査)

また、ライフスタイルや価値観の多様化が進む中で、子育て中の従業員だけでなく、すべての従業員が「ワーク・ライフ・バランス」を実現できる職場環境の整備が必要です。

(2) 安心して子どもを産み育てられる環境づくり

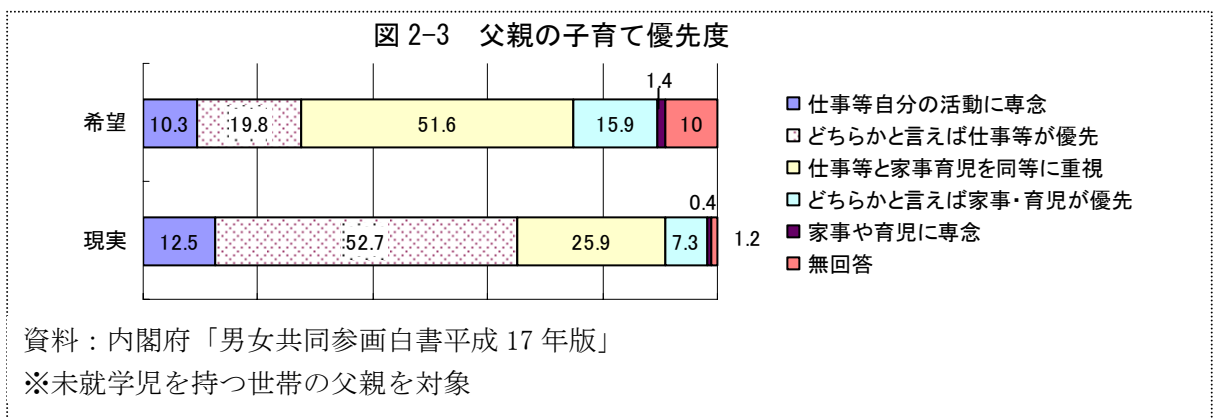
全国的に晩婚化、未婚化、夫婦の出生力の低下などに伴う少子化が進行しており、横浜市でも同様の傾向が今後も続く見込まれます。子どもを産みたくなる環境、子どもを産みたいと考えている人が産みやすくなる環境が整っている社会をめざすためにも、子育て世代の働き方の見直しが急務となっています。

(3) 多様な人材の活用

少子化の進行により労働力人口の減少が懸念される中で、企業の発展のためには、人材活用の強化が不可欠です。企業においては、性別・年齢・国籍や価値観などに関わらず、多様な人材の活用を進める必要があります。そのためには、働く人のニーズに対応した多様な働き方を提供していくことが重要です。また、仕事と子育ての両立支援が充実することで、女性の活躍の場が広がることも期待されます。

(4) 企業による地域子育てへの貢献活動

企業は従業員への支援だけでなく、地域の一員としての立場から、地域において、夏休みに、子ども〇〇教室、企業見学会、職業体験を実施するなど、子育て支援に係わることが期待されています。



第3章 働きやすく子育てにやさしい企業とは

働きやすく子育てにやさしい企業づくりの推進にあたり、企業の取組を

①「従業員のための仕事と子育ての両立支援」

②「地域子育てへの貢献活動」

の大きく2つの柱に分けて考えることとします。

1 従業員のための仕事と子育ての両立支援

法定を上回る育児休業、短時間勤務、育児休業等からの復職支援などの制度の充実や、父親の育児参加を支援する取組など、従業員の仕事と子育ての両立を支援するために、企業が果たす役割は多くあります。

また、子育て中の従業員だけでなく、すべての従業員が「ワーク・ライフ・バランス」を実現できる環境の整備を進める必要があります。

市内企業の取組

(1) ファミリーフレンドリー企業

厚生労働省では、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業を「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰しており、市内でも8社が神奈川労働局長賞を受賞しています。

[事例] 市内の「ファミリー・フレンドリー企業」表彰企業の取組

※神奈川労働局「次世代育成支援取組応援サイト」より

URL : <http://www.kana-rou.go.jp/users/kintou/index.html>

企業名	主な取組
株式会社ファンケル [平成13年度受賞]	■育児休業・介護休業制度 ・育児休業は平成6年度の制度導入以降、出産者のほぼ100%が取得。課長職以上の役職者も取得。 ■勤務時間短縮等の措置 ・育児のための短時間勤務制度があり、子が小学校就学始期に達するまで利用可能。フレックスタイム制度もあり。 ■その他 ・事業所近隣の保育施設と法人契約し費用助成。 ・欠員補充は、グループ内派遣会社を利用し代替要員を確保。
日本ビクター株式会社 [平成13年度受賞]	■育児休業・介護休業制度 ・育児休業は原則として子が満1歳4月末または満1歳6か月まで取得可能。過去3年間に延べ約50名が取得。過去には男性取得者もあり。 ■勤務時間短縮等の措置 ・育児のための短時間勤務制度があり、子が小学校1年生の3月末まで、1日最大2時間の短縮が可能。また、期間内であれば2期間に分けて取得することも可能。 ・育児のための時差勤務制度があり、子が小学校1年生の3月末まで、始業時刻・終業時刻を前後に最大1時間ずらすことにより、育児をしながらフルタイムで働くことが可能。

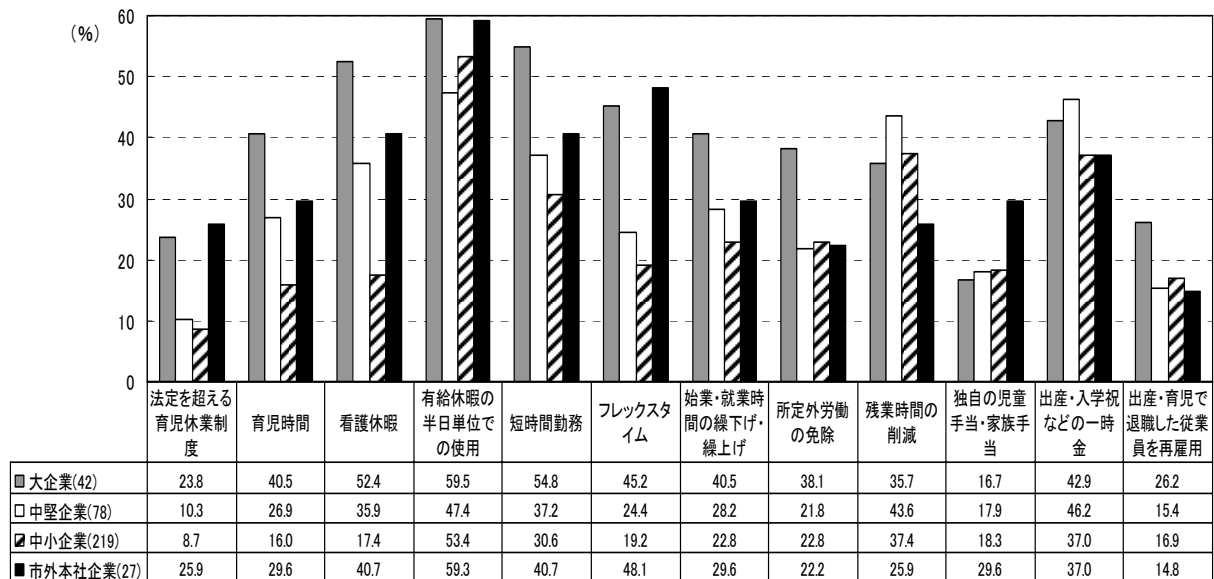
企業名	主な取組
株式会社横浜銀行 [平成14年度受賞]	<p>■育児休業・介護休業制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業は子が1歳6か月になるまで取得可能。年間20名以上の取得者があり、産休取得者における取得率は約9割。 <p>■勤務時間短縮等の措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランス支援勤務制度があり、子が4歳に達するまで短時間勤務が利用可能（1日2時間まで） <p>■休暇制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学校就学前の子のための看護休暇は年度内5日まで有給。 ・年度内10回まで年次有給休暇を半日単位で取得可能。 ・ワークライフバランス支援勤務制度があり、子どもの育児・看護や学校行事等のために、年度内2日まで有給休暇あり。 <p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業者向けインターネットによる支援プログラム、復職時の職場復帰プログラム、過去5年以内に退職した者を一定基準のもとで再雇用するジョブ・リターン制度 等
株式会社有隣堂 [平成14年度受賞]	<p>■育児休業・介護休業制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昭和62年に育児休業制度導入。直近3年では毎年4～7名の取得者があり、出産者の90%が育児休業を取得し、復職。 <p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業者への情報提供、通信教育 等 ・昭和56年に女性の能力活用のための委員会発足。平成4年から仕事と家庭の両立のためのC&C委員会発足。情報誌発行など仕事と家庭の両立に関する情報提供・共有を行っており、社内に雰囲気浸透している。
日立INS ソフトウェア株式会社 [平成15年度受賞]	<p>■育児休業・介護休業制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業は子が1歳に達する日以後、最初の3月末日まで取得可能。会社が認めた場合は2週間延長可能。 ・毎年取得者があり、平成18年度取得者6名は全員復職予定。また、過去3年間に男性の育児休業取得者あり。 <p>■勤務時間短縮等の措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制度あり。 ・短時間勤務フレックス制度（実働7時間45分を6時間）があり、子が小学校就学始期に達するまで利用可能。 <p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年5日の家族看護休暇があり、半日単位での利用可能。 ・年次有給休暇の半日休暇制度（1年度18回日）あり。 ・日立グループ社員用の託児所が利用可能。

企業名	主な取組
日本電気航空宇宙システム株式会社 [平成16年度受賞]	<p>■育児休業・看護休業制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業は子が1歳に達する日以後、最初の3月末日、または子が1歳6か月に達する日まで取得可能。会社が認めた場合は2週間延長可能。 ・毎年取得者があり、平成15～17年度は復職率100%。また、過去3年間に男性の育児休業取得者あり。 <p>■勤務時間短縮等の措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制度あり。 ・短時間勤務制度（2時間）は、小学校1年生終了時の3月末日まで利用可能。過去3年間に育児のための短時間勤務制度利用者あり。 <p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ファミリーフレンドリー休暇は年5日、通算20日まで積み立て可能。 ・昇進、昇格、昇給について育児休業期間は就業とみなす。
相模鉄道株式会社 [平成17年度受賞]	<p>■育児休業・看護休業制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業は子が3歳に達するまで取得可能。毎年取得者があり、男性の育児休業取得者も複数あり。 <p>■勤務時間短縮等の措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護休暇は子ども1人につき年5日まで取得可能。 ・育児・介護を容易にするための措置として、1か月あたり最大21時間相当の所定労働時間短縮が可能。 <p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業給付金が支給されない場合は給付金相当額まで、満額支給の場合は本給月額10%を共済組合から支給。 ・退職金の算定にあたっては、休業期間を勤続年数に算入。 ・育児休業中にインターネットで教育訓練できるプログラム、仕事と子育ての両立にも活用できるボランティア休業制度
パナソニックモバイルコミュニケーションズ株式会社 [平成17年度受賞]	<p>■育児休業・看護休業制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業は、出産予定日から子が小学校就学直後の4月末日まで通算2年（730日）以内を限度に取得可能。毎年取得者があり、過去3年に男性の育児休業取得者あり。 <p>■勤務時間短縮等の措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制度あり。 ・短時間・半日・隔日勤務制度があり、子が満9歳の3月末日まで利用可能。 <p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ファミリーサポート休暇が年5日（うち2日は出勤扱い）、地域限定社員制度、育児費用助成制度 等

(2) 中小企業の状況

平成18年9月に実施した「第58回横浜市景況・経営動向調査（特別調査）」によると、市内企業における両立支援の取組については、規模別にみると、ほとんどの項目で大企業が中堅企業、中小企業を上回っており、特に、「看護休暇」、「短時間勤務」、「フレックスタイム」、「所定外労働の免除」等は大企業と中堅企業、中小企業で差が大きくなっています。一方、中堅企業では、「出産・入学祝などの一時金」、「残業時間の削減」で大企業よりも高くなっており、中小企業は、ほとんどの項目で他の規模よりも低くなっています。（図3-1）

図3-1 実施している(または予定)の取り組み(複数回答)



横浜市「第58回横浜市景況・経営動向調査（特別調査）」；平成18年9月

※全体の回答率が10%を超える選択肢のみを掲載。

一方、2006年版中小企業白書では、制度の整備状況は規模が大きいほど進んでいるが、中小企業では、柔軟に対応しており、中小企業ほど、仕事と子育てを両立しやすい職場環境を持ち合わせているとしています。

白書では、柔軟な対応を可能にしている理由として、①組織が小さいため従業員が本来持っている能力への評価が可能で、育児休業取得等の昇進・昇給等への影響が少ないこと、②最終決定権者である企業トップが現場に近いこと、などとしています。また、仕事と子育てを両立しやすい特性として、職住接近や職場に子どもをつれて来やすい環境、管理職に占める女性の割合が高いことなどがあげられています。

中小企業では、制度の整備だけではなく、従業員の個別の事情に応じて柔軟に対応していくことが、仕事と子育ての両立支援の充実につながるといえます。

[事例] 市内企業の取組

鶴見区の東洋電装株式会社では、ISOへの取組の一環として「一般事業主行動計画」の策定を進めています。現在、毎週の定例会議で、行動計画に盛り込む内容を1つずつ議題として取り上げ、議事録としてまとめながら、策定作業に取り組んでいるところです。策定にあたっては、社内ネットワークシステムを活用して、全ての従業員から意見を聞く機会を設けています。

20歳代後半から30歳代前半の若い従業員が多いこともあり、仕事を覚えた従業員が、出産などを機に辞めてしまうことは、従業員にとっても会社にとってももったいないと考えています。子どもが生まれても負担なく働き続けられるような職場づくりをめざし行動計画の策定に取り組むとともに、社内のスペースを活用した、従業員の子どものためのキッズスペースの設置などのアイデアも出されているそうです。また、日常的に夜勤があることから、勤務時間の柔軟化など従業員の働きやすい制度を整えていきたいとしています。

このように、従業員の働きやすい環境の整備に積極的に取り組むことにより、辞める人が少ないなど、従業員の定着に効果があると実感しているそうです。

東洋電装株式会社

鶴見区大黒町9-7

事業内容 電気工事業

従業員数 40名（男性36名、女性4名）※平成19年2月

2 地域子育てへの貢献活動

企業は従業員への支援だけでなく、地域の一員としての立場から、子育て家庭にやさしいサービスの提供や、子ども教室やキャリア教育の実施、子ども関連NPOへの支援など、地域の中で子育て支援に係わることが期待されています。

企業の取組を促進するための仕組みづくりに、企業、NPO、行政が連携して取り組む必要があります。

【事例】 市内企業による地域子育てへの貢献活動

① 高島屋横浜店「赤ちゃんフェア」での子育て支援情報の提供

高島屋横浜店では平成17年より、春・秋に開催する「赤ちゃんフェア」で、横浜市と連携し、子育て支援情報の提供や歯科相談、離乳食相談など、乳幼児のいる家庭向けの支援に取り組んでいます。18年9月の「秋の赤ちゃんフェア」では、子育て中の楽しい週末の過ごし方をテーマに、リフレッシュのための託児についてのリーフレット配布や、横浜子育てサポートシステム(※)の説明・登録受付、歯科相談などを実施しました。

【タカシマヤ 2006 秋の赤ちゃんフェア/2007 春の赤ちゃんフェア】

- タカシマヤ6階ベビー・こども服フロア
- 内容 横浜市子育て支援情報の提供、歯科相談、離乳食相談 等

※ 横浜子育てサポートシステム：子どもを預かってほしい人と、預かれる人が会員として登録し、相互の信頼関係のもとに託児を行うことで、地域で子育てを支えあう仕組

URL：<http://www.city.yokohama.jp/me/kodomo/shien/kosodate/14301.html>

② 地域の企業・商店街による「ミニヨコハマシティ」への協力

平成19年3月、NPO法人I Love つづき主催により、子どもによる子どものためのまち「ミニヨコハマシティ」が実施されました。19歳以下の子ども・青少年が企画から運営まで手がけるもので、大人は口出し禁止。子どもたちが自由な発想でアイデアを出し合い、まちのルールや仕組みづくり、具体的にやること、用意するものを話し合うなど準備が進められました。

2日間の開催期間に延べ500人が参加し、銀行、ハローワークなどの公共的事業、立候補者6名による市長選挙、ホットケーキ屋や古本屋等のお店などが行われました。

実施にあたっては、都筑区にある住宅展示場「ハウスクエア横浜」が会場を提供したほか、建設業者6社による会場設営・遊具造営への協力、菓子店によるホットケーキ屋の事前研修、さまざまな機材の貸出や商品の提供など、多くの商店や企業がサポートしました。



唯一の交通機関
「リヤカーバス」

URL：<http://www1.tmtv.ne.jp/~ivtuzuki/history2007/miniyoko/index.html>

※ NPO法人I Love つづき：都筑区を拠点に活動するまちづくりグループ。「身近な環境」「まちづくり」をキーワードに、街の落書き防止プロジェクトなど、多くの人を巻き込んだ「参加型のまちづくり」に取り組んでいる。

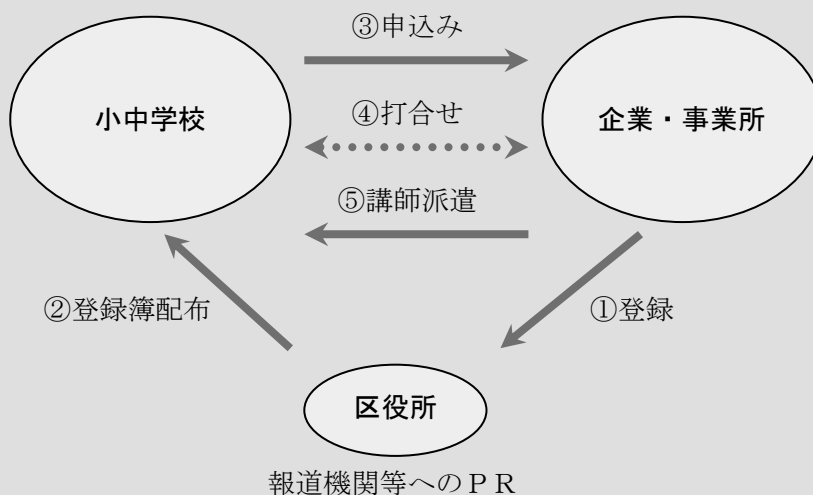
URL：<http://www1.tmtv.ne.jp/~ivtuzuki/>

③ つづき博士倶楽部

都筑区では、主に区内に立地する企業・事業所が、地域貢献活動として無償で区内小・中学校に出向き、専門分野を生かした講座を実施する「つづき博士倶楽部」が平成13年度に発足しています。

講座は、ロボットや自動車エンジンの話、地図づくりや気象観測、スポーツの指導など多岐にわたり、学校の各学科や総合学習、クラブ活動などで活用されています。体験や実験を交えながら、子どもたちの好奇心を喚起し、学習への関心を育む内容になっており、子どもたちが様々な分野の社会人に触れ、将来の仕事について自ら考える機会にも役立っています。現在、区内の20企業・事業所が34講座を登録し、年間30程度の講座が実施されています。

[つづき博士倶楽部のしくみ]



第4章 働きやすく子育てにやさしい横浜の企業づくりを推進するための『横浜モデル』

1 『横浜モデル』とは

市内中小企業の「従業員のための仕事と子育ての両立支援」と「地域子育てへの貢献活動」への取組を推進するための「企業」、「NPO・市民活動団体」、「行政」の支援・連携体制を『横浜モデル』として提示し、広く市内企業へ普及・拡大していきます。

『横浜モデル』の重要な視点

- 視点1 中小企業の取組を重点的に支援
- 視点2 NPO・市民活動団体との連携

働きやすく子育てにやさしい横浜の企業づくりのための『横浜モデル』

従業員のための
仕事と子育ての
両立支援

地域子育てへの
貢献活動

企業



支援
連携

行政



NPO・市民活動団体

「NPO・市民活動団体」と「行政」が連携し、企業の取組を推進するための支援をしていきます。

企業が両立支援に
取り組むにあたっての、
支援環境の整備

- 両立支援アドバイザー派遣
モデル事業
- 働きやすく子育てしやすい
企業の認定・表彰
- 情報提供
- 従業員への支援
- セミナー、研修
- インセンティブの検討

企業の地域子育てへの
貢献活動を促進する
ための仕組みづくり

- 「子育て応援企業」の登録
- 企業の地域貢献活動への
アドバイス
- 企業とNPO・市民活動団
体との連携による子育て
支援の促進

2 『横浜モデル』の重要な視点

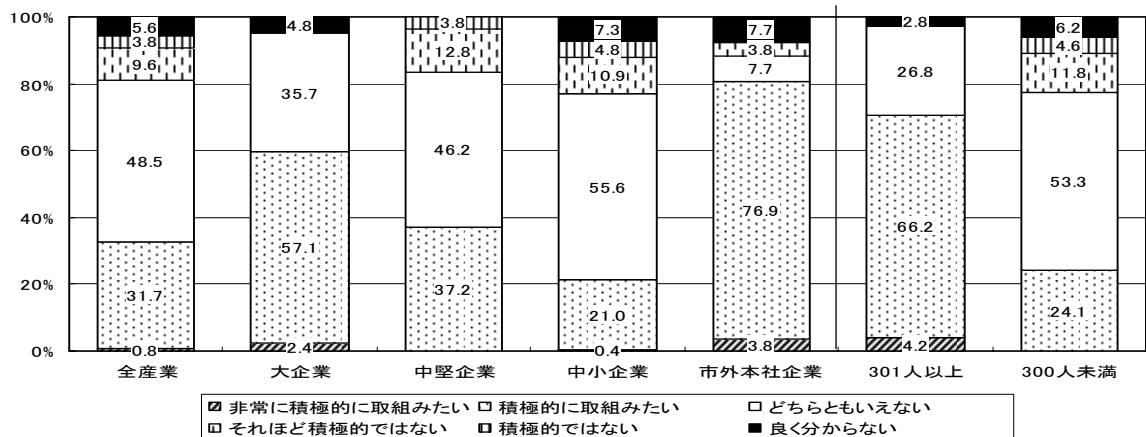
(1) 視点1 中小企業の取組を重点的に支援

「第58回横浜市景況・経営動向調査（特別調査）」によると、中小企業は、大企業に比べて、両立支援制度の導入が進んでいないといえます。（図3-1/P12）

また、同調査によると、今後の仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組みたいかどうかについては（図4-1）、規模が大きいほど「積極的に取り組みたい」が高くなっており、大企業では、「積極的に取り組みたい」が57.1%と、他の規模よりも約20ポイント以上回答率が高くなっています。一方、中小企業では、「どちらともいえない」が50%を超えていることから、中小企業に対し、両立支援に取り組む必要性やメリットについて、啓発や理解促進を図る必要があります。

市内には10万社以上の事業所がありますが、そのうち99.6%が従業員数300人以下の企業であり、また、市内で働く人の8割以上が、これらの従業員数300人以下の企業で働いています。市内企業の仕事と子育ての両立支援を促進するためには、中小企業の取組を重点的に支援していくことが重要です。

図4-1 今後の仕事と子育ての両立支援についての考え方



横浜市「第58回横浜市景況・経営動向調査（特別調査）」；平成18年9月

(2) 視点2 NPO・市民活動団体との連携

① 地域子育て支援サービスの活用

市内では、NPO・市民活動団体による、一時保育や送迎、親子の居場所、保護者や子ども自身を対象とした相談、情報提供など、さまざまな地域子育て支援が行われています。仕事と子育ての両立には、企業による両立支援制度だけでなく、これらのサービスを使いこなすことも有効です。企業とNPO・市民活動団体が連携し、従業員を対象とした子育てセミナーや情報提供などを進めることが期待されています。

② それぞれの特長を活かした連携

日ごろから地域でさまざまな子育て支援活動に取り組んでいるNPO・市民活動団体には、子育て家庭のニーズや地域の状況についての情報と、子育て家庭を支援する経験・ノウハウが集まっています。企業の「地域子育てへの貢献活動」を促進するためには、NPO・市民活動団体がその強みを活かして、情報や支援ノウハウを企業に提供することが求

められています。一方で企業も、企業の技術・ノウハウ、資金、人材を活かしてNPO・市民活動団体を支えるなど、それぞれの特長を活かした連携の実現が期待されます。

③ 従業員の地域活動への参加

ワーク・ライフ・バランスには、地域活動への参加も含まれることから、従業員向けのボランティア講座などについても、企業とNPO・市民活動団体が連携して実施し、働く人の地域活動への参加につなげていくことが期待されます。

④ 行政や中間支援機関によるコーディネート

日ごろ接点の少ない企業とNPO・市民活動団体の連携を促進するには、両者を仲介し、連携がスムーズに進むよう調整する機能が重要となります。行政や中間支援機関には、両者をコーディネートする役割が求められています。

【事例】 企業との連携が考えられるNPOの活動

○ 地域子育て支援拠点の運営

横浜市では、子育て家庭の支援と、支援者の育成とネットワークづくりを行う総合的な拠点として「地域子育て支援拠点」(※)の設置を進めています。平成18年度に開設した4か所は、すべてNPOが運営しており、利用者に近い立場から、ニーズにあったサービスが提供できると期待されています。

市内1館目として平成18年3月に開設した「どろっぷ」(港北区)は、港北区で子育て支援を行っているNPO法人びーのびーの(※)が運営しています。「どろっぷ」には、毎日70組140名近くの親子が訪れるなど大盛況です。18年9月に実施したアンケートでは、利用者の8割以上がスタッフやサービスについて「よい」「満足」と回答するなど、利用者にも高く評価されています。

また、「どろっぷ」では、さまざまな利用者を対象とした、新しいプログラムの開発と地域的人的ネットワークづくりをすすめています。18年9月には、父親向けの育児講座や、母親の再就職を支援する説明会なども実施しました。

[パパの連続育児講座]

- 平成18年9月(土曜日・3回)
- 内容 わが子自慢、楽しい子育て生活への道、パパの子育て談義
- 1～2歳の子どもを育てているお父さんとお子さん15組

[再就職登録説明会]

- 内容 再就職希望登録者支援事業、再チャレンジサポートプログラム事業説明会
- 協力 財団法人21世紀職業財団神奈川事務所

※ 地域子育て支援拠点:子育て家庭が安心して子育てを行えるために必要なサービス提供を行うとともに、地域の子育て支援活動への支援として、ネットワークの推進や人材育成などを行い、子育て支援活動の活性化とサービス内容の向上を図るもの。平成21年度までに各区1か所の設置をめざしている。

※ NPO法人びーのびーの:「地域で共に育ちあう環境づくり」をめざし、港北区内で3拠点を運営するほか、ホームページや情報誌発行による情報提供も行っている。

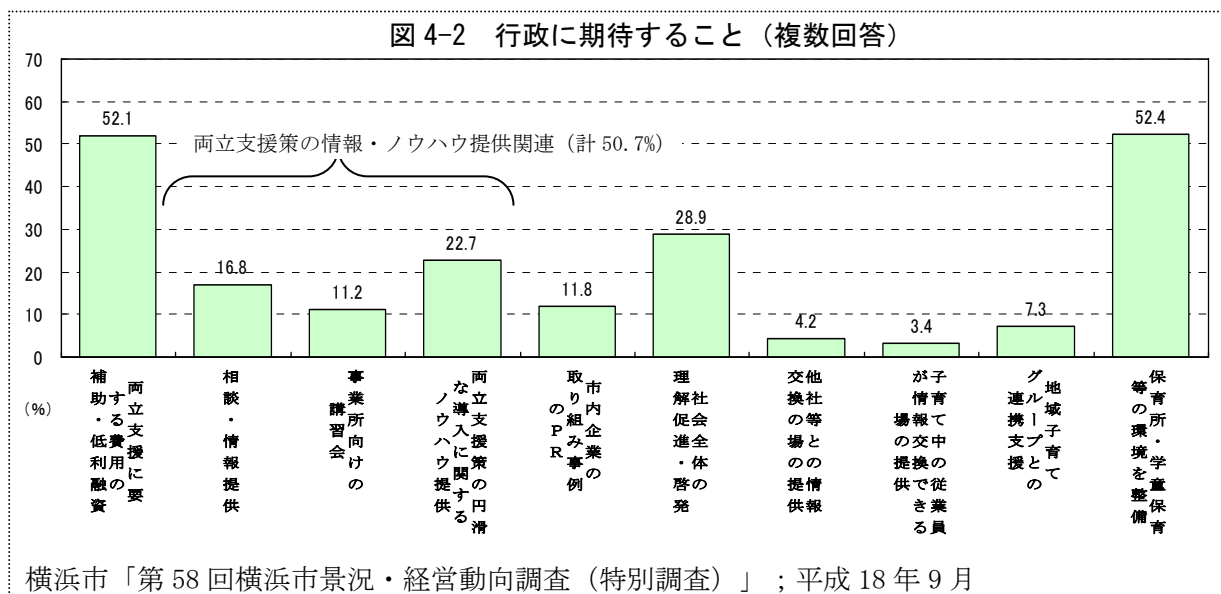
URL : <http://www.bi-no.org/top.html>

3 『横浜モデル』の具体的な支援策

(1) 「従業員のための仕事と子育ての両立支援」を推進するための支援策

「第58回横浜市景況・経営動向調査（特別調査）」によると、両立支援を行う上で行政に期待することは、「保育所・学童保育等の環境を整備」（52.4%）、「両立支援に要する費用の補助・低利融資」（52.1%）の二項目が50%を超える高い回答となっています。これに、「社会全体の理解促進・啓発」（28.9%）が続いています。また、「両立支援策の円滑な導入に関するノウハウ提供」（22.7%）、「相談・情報提供」（16.8%）、「事業所向けの講習会」（11.2%）など、両立支援策の導入や運用に対するノウハウの提供を希望する傾向もうかがえます。（図4-2）

そこで、相談や情報提供、ノウハウの提供など、企業の両立支援を推進するための支援環境の整備を進めるとともに、セミナーや研修などによる職場の意識改革及び社会全体の理解促進に取り組みます。また、企業に対する低利融資や入札優遇、補助・助成などのインセンティブについても導入に向けた検討を進めます。



① 両立支援アドバイザー派遣モデル事業

両立支援に意欲のある中小企業がスムーズに取組を進められるよう、中小企業等を対象に、社会保険労務士や中小企業診断士などの専門家を派遣し、企業の状況に応じたアドバイスを行う「両立支援アドバイザー派遣モデル事業」を実施します。

【モデル事業のポイント】

- アドバイザーは、企業の現状や課題を把握し、企業のニーズに合わせて、制度導入のノウハウや助成金情報の提供、給与・人事評価の工夫などについてきめ細かなアドバイスを行います。
- 企業の従業員規模により、取組状況や推進体制に差があるため、「従業員数101人以上

の企業における制度導入と定着」と「従業員数100人以下の企業における個別課題の解決」の2つを想定し、それぞれのアドバイスの方法についてモデル事業を通じて検証します。

- 派遣事業の本格実施に向け、アドバイザー向けのマニュアル作成、及び養成等を実施します
- 従業員規模が小さい企業は、両立支援への関心が薄い、推進体制が弱いなど個別の働きかけが難しいことから、中小企業グループ（協同組合や工業団地、異業種グループなど）を対象に経営者向けセミナーや管理職、従業員向けの研修会などを実施し、意識改革や風土づくりを進め、ニーズの掘り起こしを行います。

制度導入と定着のためのアドバイス（従業員数101人～300人程度の企業）

ステップ1：社内推進体制の確立

- ・ 推進委員会の設置、担当部署・推進員の設置

ステップ2：現状・従業員のニーズ把握

- ・ 両立支援制度の利用状況を調査
- ・ 同業種・同規模他社の制度との比較
- ・ 従業員へのアンケートやヒアリング

ステップ3：行動計画の策定・届出

ステップ4：制度の運用・定着

- ・ 就業規則、給与体系への反映
- ・ 従業員への周知
- ・ 管理職や従業員の意識改革、トップからのメッセージの発信

ステップ5：検証

ステップ6：見直し

個別課題の解決のためのアドバイス（従業員数100人以下程度の企業）

○ 個別の課題の把握

- ・ 長時間労働の改善
 - ・ 育児休業等の社内規則への反映
 - ・ 給与、人事評価の工夫
- 等



○ 企業の状況に合わせた課題への対応



○ 検証

② 働きやすく子育てしやすい企業の認定・表彰制度

女性の活用、子育て・介護との両立支援、就労時間の短縮など、男女が働きやすい職場づくりを進める企業等を認定します。また、特に優秀な企業を表彰し、その取組を広くPRすることで、表彰企業のイメージアップと他企業への普及を図ります。

③ ホームページやリーフレットによる情報提供

ホームページやリーフレットにより、企業の仕事と子育ての両立支援に役立つ支援情報等を提供します。また、表彰企業等の先進的な取組をモデルとして発信するとともに、中小企業の柔軟な取組など、両立支援の具体的なノウハウを紹介します。

企業の「地域子育てへの貢献活動」についても、市民・子育て家庭に積極的にPRすることで、企業のイメージアップに役立てます。

④ 子育て中の従業員への支援

企業とNPO・市民活動団体の連携により、子育て中の従業員に対して、送迎、一時保育、親子の居場所などのさまざまな子育て支援サービスに関する情報提供や活用方法のアドバイスを行います。また、従業員を対象とした子育てセミナーを実施します。

⑤ 意識改革のためのセミナー、研修

企業トップ向けのセミナーや、管理職・人事担当者向けの研修、従業員向けの研修を実施し、職場の意識改革を進めます。

⑥ 低利融資、入札優遇等インセンティブの導入に向けた調整

低利融資や入札優遇などのインセンティブについて検討するとともに、導入に向けた関係局・機関との調整を進めます。

(2) 「地域子育てへの貢献活動」を推進するための支援策

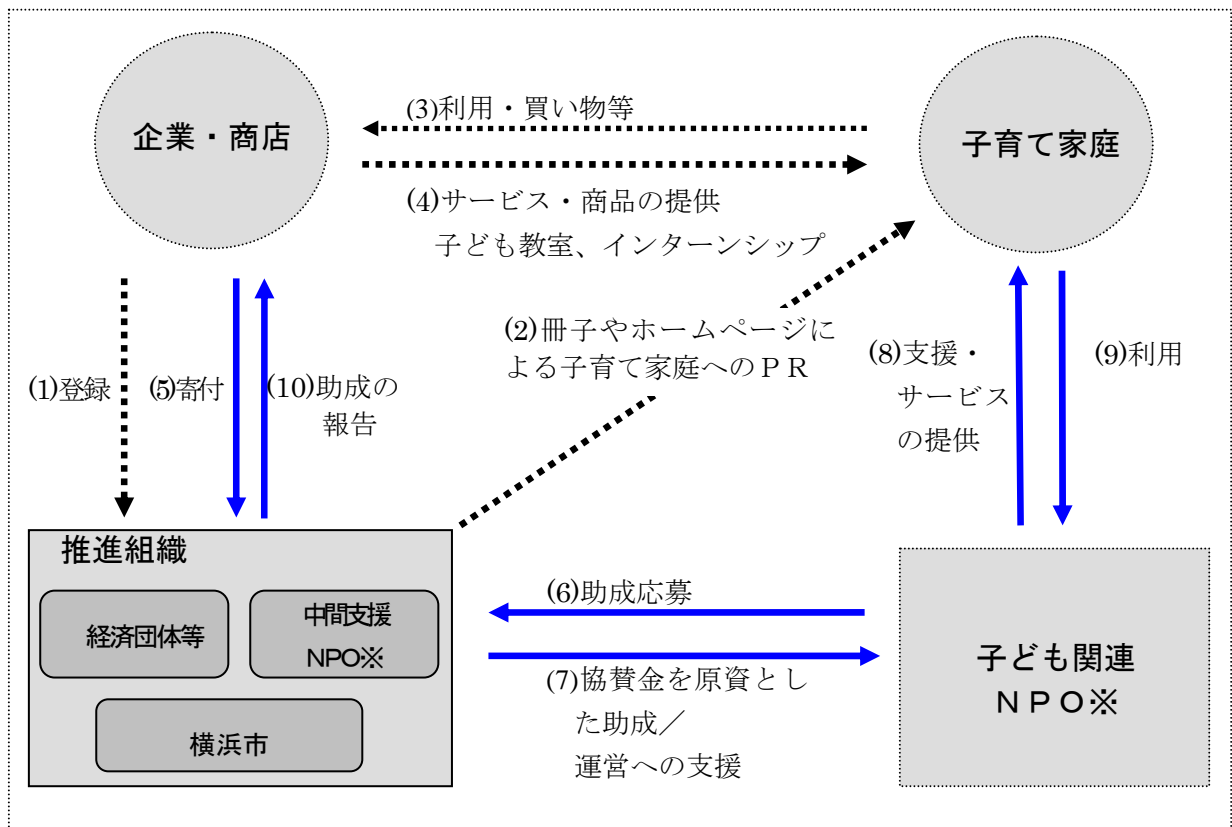
企業の地域子育てへの貢献活動を促進するための仕組みづくりに、企業、NPO・市民活動団体、行政が連携して取り組みます。

① 「子育て応援企業」(仮称)の登録

- ・ 子育て家庭を対象とした割引・優待などのサービスや、授乳室などの設置、NPO・市民活動団体への寄付・協賛など、子育て支援に取り組む企業・商店を「子育て応援企業」(仮称)として登録して、冊子やホームページ等で広く市民にPRします。
- ・ 認定NPO法人との連携により、企業がNPO・市民活動団体へ寄付しやすいしくみを検討します。企業からお寄せいただいた寄付は、子ども関連NPO・市民活動団体に助成することで、支援・育成に役立てます。

※「認定NPO法人」とは

NPO法人のうち、一定の要件を満たすもので、国税庁長官の認定を受けた法人。認定NPO法人への寄付は、一般の寄付金の損金算入限度額とは別に、当該損金算入限度額の範囲内で損金算入をすることができる。



② 地域子育てへの貢献活動へのアドバイス

- ・ 企業が地域子育てへの貢献活動に取り組む際や、子育て家庭にやさしい商品・サービスを開発する際に、NPO・市民活動団体による子育て家庭のニーズや地域の状況を踏まえたアドバイス・コンサルティングを行います。
- ・ 従業員の地域活動への参加を支援するため、企業とNPO・市民活動団体の連携により、ボランティア講座等を実施します。

③ 企業とNPO・市民活動団体との連携による子育て支援の促進

企業と、地域のNPOや学校、保育所、幼稚園等との連携による子育て支援への取組を促進するため、両者をコーディネートする仕組みづくりを行います。

※「子ども関連NPO」、「中間支援NPO」とは

「子ども関連NPO」：子ども・若者や、子育て中の親等を対象とした支援活動を地域で実施する非営利活動団体。

「中間支援NPO」：子ども関連NPOの活動を支援するNPO。行政や企業との間や、市民団体同士の間において、情報提供や運営への支援、資金・人材などの仲介を行う。

【事例】 企業とNPOとの連携による地域子育て支援

① タクシー会社とNPOの連携による「子育て支援タクシー」

瀬谷区の三ツ境交通(有)では、国土交通省関東運輸局が実施した検討会に参加し、平成18年9月より、子育て支援タクシー事業の検討を行ってきました。区内で子育て支援を行っているNPO法人まんまの協力により、子育て中の母親を対象としたアンケート調査やグループヒアリングを実施した結果、エチケット袋やウェットティッシュ、防水シート、消臭スプレーなどを入れた「チャイルドセット」を車内に常備することを決め、19年3月から全32車両に設置しています。

今後は、19年5月の「子育てタクシー担当ドライバー」本格運行をめざし、社内80名の社員の中から10名程度の選抜メンバーに対して、「子育てタクシードライバー研修」を実施する予定です。この研修はまんまが講師を担当し、子連れの乗客への対応や幼児救命救急、子どもと触れる実習などの内容となっています。



利用者の声から生まれた「チャイルドセット」

② 京急百貨店とNPOの連携による「チャリティー特別メニュー」

京急百貨店では平成18年9月、開店10周年を記念して、店内レストランで「チャリティー特別メニュー」を提供しました。特別メニューの価格は、注文したお客さまが決定し、売上金額は、子育て支援に役立てるためにNPO法人神奈川子ども未来ファンド(※)へ寄付されました。寄付金は、子ども関連NPOへ助成され、活動資金として活用されました。チャリティーメニューを選んで食事されたお客さまも間接的に子育て支援に参加できるという画期的な取り組みとなりました。用意された特別メニューは、開店から1時間ほどで完売するという盛況ぶりでした。

【レストランチャリティーメニュー】

- 京急百貨店(上大岡駅)10階レストラン
12店舗(各店10食、計120食)

※ NPO法人神奈川子ども未来ファンド：子ども・若者・子育てに関わる非営利の活動を支援するため、平成14年にスタートした市民基金。企業や市民などから寄せられた寄付や募金を、子どもや若者・子育てに関わるNPOに助成として配分している。

URL：<http://www.kodomofund.com/>

第5章 「横浜モデル」の普及・拡大

1 理念の共有と意識改革

『横浜モデル』の普及・拡大にあたっては、企業にとってのメリットや必要性など、企業が仕事と子育ての両立支援、及び地域子育てへの貢献活動に取り組む理念について、市内企業の中で共有を図り、共通認識を持って進める必要があります。

また、働き方の見直しや男性の育児参加を促進するためには、企業のトップや管理職をはじめ、従業員などの働く人自らが意識を変えていくことも重要です。

さらには、企業に対する働きかけだけでなく、全市的なキャンペーンなどによる、社会全体の理解促進を進める必要があります。

2 『横浜モデル』の推進体制の構築

『横浜モデル』を普及・拡大するためには、市内企業に積極的に働きかけ、取組を着実に広げていく必要があります。そのためには、市内の経済団体、支援機関、NPO・地域活動団体、行政などの連携による推進組織を構築し、一体となって推進していくことが重要です。

推進組織では、具体的な支援策やその充実について検討するとともに、市内企業に対する積極的な働きかけを行っていく必要があります。

3 普及・拡大にあたり検討すべき課題

(1) モデル事業の検証

両立支援アドバイザー派遣事業の本格実施に向け、モデル事業を検証し、より効果的な実施方法や関係機関との連携について検討する必要があります。

(2) 市民意見の反映

シンポジウムやホームページなどさまざまな機会を活用して、広く市内企業や、そこで働く市民の意見を聞き、『横浜モデル』へ反映させていく必要があります。

(3) 国、県、近隣他都市との連携

働き方の見直しを進めるためには、制度の見直しも視野に入れた検討が必要となることから、国や県への働きかけや連携が必要です。

また、市外へ通勤している市民や、市外から横浜市内への通勤者も多いことから、企業への働きかけは、横浜市だけでなく、近隣の八都県市と連携して取り組む必要があります。

(4) インセンティブの検討と導入に向けた調整

低利融資や入札優遇等の企業の取組意欲を高める効果のあるインセンティブについて検討するとともに、導入に向けて関係局・機関と調整を進める必要があります。

～ 最後に ～

『横浜モデル』の普及・拡大を図るとともに、引き続き具体的な支援策を検討していくことが不可欠です。そのためには、可能なものから早急に事業化を図り、計画的に、実践的な検証を行っていく必要があることをあわせて提言します。

【資料】

■横浜市次世代育成支援関連企業懇談会委員名簿

金谷 梢	株式会社ファンケル	人事部情報管理グループマネージャー
姉齒 克	日本ビクター株式会社	人事部労政グループ主査
鈴木 貴司	株式会社横浜銀行	人財バリューアップ推進部企画グループ長
二宮 康二	日立INSソフトウェア株式会社	ヒューマンリソース部文書教育グループ主任
佐藤 信太郎	日本電気航空宇宙システム株式会社	総務部マネージャー
◎宮川 眞壽美	横浜商工会議所女性会／有限会社プロダクトビデオ企画	代表取締役社長
武石 恵美子	法政大学	キャリアデザイン学部助教授
○大津 和夫	読売新聞	記者
原 美紀	NPO法人びーのびーの	事務局長
川崎 好夫	都筑区	区政推進課長
川俣 浩一	市民活力推進局	男女共同参画推進課長
星崎 雅代	経済観光局	誘致・国際経済課長
荒木田 百合	こども青少年局	地域子育て支援課担当課長

(◎は会長、○は副会長)

■設置の趣旨

横浜市次世代育成支援行動計画「かがやけ横浜子どもプラン」の推進を図るため、市内企業の子育て支援への取組状況を把握し、行政が企業に期待する取組や、企業が行政に望む支援策などを話し合う場として、「横浜市次世代育成支援関連企業懇談会」を設置。

■横浜市次世代育成支援関連企業懇談会開催状況

□平成17年度

	開催日	議事内容
第1回	H17. 11. 22	・懇談会のめざすもの ・各企業の次世代育成支援の取り組み紹介
第2回	H18. 1. 24	・ワーク・ライフ・バランスの視点の重要性 ・横浜モデルの理念、課題の整理
第3回	H18. 3. 28	・横浜モデルの策定について（関連キーワードの整理） ・企業の取り組みに対する行政の支援策の事例研究

□平成18年度

第1回	H18. 8. 2	・横浜モデルの策定について(体系の整理と事業内容)
第2回	H18. 10. 31	・企業の両立支援に対する支援策の検討
第3回	H18. 12. 21	・企業の地域子育てへの貢献に対する支援策の検討
第4回	H19. 3. 13	・提言及び横浜モデルの策定、推進体制についての検討

働きやすく子育てしやすい横浜の企業づくりについて(提言)

平成19年3月

横浜市次世代育成支援関連企業懇談会

事務局：横浜市こども青少年局企画調整課内

〒231-0017 横浜市中区港町1-1

電話 045-671-4281

FAX 045-663-8061
