

第3章 子育ても仕事もしやすい環境づくり

若い世代が結婚や子育ての希望を叶え、喜びや楽しみを持って子育てできるようにするためには、保育サービスをはじめ「子育てを支える社会的基盤の充実」を図るとともに、働き方の見直しによる「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現」を車の両輪として取り組む必要があります。

「第1節 ワーク・ライフ・バランスの推進」では、働き方の見直しや職場環境の整備等、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が社会全体に広がるよう、機運の醸成を図ります。

「第2節 男性の育児参加の促進」では、男性が育児参加しやすい職場環境づくりや意識啓発を促進します。

「第3節 女性の就労支援」では、女性が働き続けることや、子育てがひと段落した後の仕事復帰を支援するための取組を行います。

「第4節 若者の就労支援」では、若者が安定した生活基盤を確保できるよう、雇用の場の創出に努めるとともに、就労支援に取り組みます。

◆施策の体系

- 第1節 ワーク・ライフ・バランスの推進 ★
- 第2節 男性の育児参加の促進 ★
- 第3節 女性の就労支援 ★
- 第4節 若者の就労支援



絵 平田京子

第1節 ワーク・ライフ・バランスの推進 ★

◆ めざす姿

- ☆子育て中の人だけでなく、すべての人が仕事と生活の調和を図りながら、家族とともに過ごす時間や、趣味やスポーツ、生涯学習、ボランティア活動など自己実現のための時間を持つことができます。
- ☆家庭と生活を大切にすることは、効率的で創造的な仕事に繋がるといった意識が広がります。
- ☆めりはりのある働き方をすることで、家族との有意義な時間を過ごすことができます。

トピックス

「おおいた子育て応援共同宣言」が締結されました！

県内の経営者団体・労働団体・行政の代表者は、社会全体で子育てを支え合い応援していく機運の醸成を図るとともに、「子育て満足度日本一」に向けた取組を、官民が一体となって行うことを謳った共同宣言を、平成21年6月15日に締結しました。

おおいた子育て応援共同宣言

我が国の少子化は急進に進行し、今後、人口減少・少子高齢社会を迎えるものと予測されている。
 本県の合計特殊出生率は全国平均を上回っているものの、人口維持に必要とされる2.07を大きく下回る1.53（平成20年）であり、九州でも3番目に低くなっている。少子化の進行により、地域の持続的な発展の基盤を揺るがす大きな問題へとつながる可能性が高い。
 加えて、就学前児童がいる家庭における男性の家事・育児時間は、九州最下位であり、男性の子育て参加が進まない状況にある。
 少子化の要因には、子育ての経済的な負担の大きさや育児に対する不安感に加え、仕事と育児の両立の困難さがあると指摘されている。
 このような状況を打開して、豊かで活力ある大分県を創造していくためには、安心して子どもを生み育てられる社会づくりに取り組んでいくことが重要である。
 このため、行政においては、「子育て満足度日本一」を目指す県の「中期行政運営ビジョン」をはじめ、次世代育成支援大分県行動計画や各市町村の次世代育成支援行動計画を着実に推進し、安心して子どもを生み育てることができるとともに、子育ての環境を積極的に創出することが求められている。
 働く側も、男女を問わず、全ての人が働き方を見直すことにより、子どもを生み育てることに楽しみや喜びを見出すことが期待される。
 このような考え方に立ち、大分県経営者協会、大分県商工会連合会や大分県商工会連合会、大分県中小企業団体中央会、大分県労働組合、日本労働組合総連合会大分県連合会、国及び県の8者が一体となって、次代を担う子どもたちが心身共に健やかに生まれ育つ社会を築き、社会全体で子育てを支え合い応援していく機運の醸成を図り、子育て満足度日本一を目指すため、別記取組を連携して進めていくことを宣言する。

平成21年6月15日

大分県知事

広瀬 勝貞

大分労働局長

小澤 龍二

日本労働組合総連合会大分県連合会会長

嶋崎 龍生

大分県経営者協会会長

幸重 綱二

大分県商工会連合会会長

雄野 隆弘

大分県商工会連合会会長

清原 厚

大分県中小企業団体中央会会長

高山 泰四郎

大分県同友会代表幹事

高橋 靖周

1 ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と生活の調和のため、長時間労働の改善や年休の取得促進など、働き方の見直しが進むような取組や意識改革を推進する。

2 子育てと仕事が両立できる環境の整備

育児休業の取得促進や多様な働き方の導入など、男女がともに働きながら子育てを担うことができる職場環境づくりを推進する。

3 「男性の子育て参画日本一」への取組

仕事と子育てを両立できるよう、特に男性の働き方やライフスタイルの抜本的な見直しに向けた取組や職場の意識改革を推進し「男性の子育て参画日本一」を目指す。

4 女性の再チャレンジの促進

出産・育児などを理由に一旦仕事を中断した女性が、再び意欲を持って働き、活躍できるチャンスが得られるよう、相談窓口の整備や、職場復帰しやすい仕組みづくりなど、企業等の受け入れ体制の充実を図る。

5 若者の就労の促進

未来の親となる若者の自立に向け、若年者の就労支援の充実を図る。

具体的な取組

- ① 県内の経営者団体・労働団体・行政の代表者による「おおいた子育て応援共同宣言」に沿って、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を社会全体が一体となって行います。
- ② 仕事一辺倒の意識を是正し、すべての人が、仕事と生活の両方を充実させ人生の喜びを享受できるよう、セミナーや各種講座の開催、ガイドブックの作成・配布など様々な啓発活動に取り組み、ワーク・ライフ・バランスのメリットや関係法令、先進的取組等について広く県民に向け周知します。
- ③ 社会全体でのワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を拡大するため、ワーク・ライフ・バランスに関する国の調査・研究報告や、県内外の取組、先進事例等について情報提供を行うとともに、周知に努めます。
- ④ 企業の一般事業主行動計画策定を促進するため、「おおいた子育て応援団（しごと子育てサポート企業）」認証企業の拡大を図ります。
- ⑤ 企業の取組を促進するため、男女共同参画の推進やワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を「男女共同参画推進事業者」として顕彰するとともに、取組の成果等について、広報啓発を行います。

数 値 目 標

項 目	単 位	21年3月末時点	26年度末目標値
育児休業制度の規定を設けている企業の割合(※)	%	69.3	80.0

※県が行う「労働福祉等実態調査」（県内事業所のうち1000事業所を抽出・実施）において、育児休業等に関する事項について何らかの定めをしている企業の割合を調べたものです。

ご存じ
ですか？

「おおいた子育て応援団」

県では、企業における次世代育成支援の取組を推進するため、「おおいた子育て応援団（しごと子育てサポート企業）」の募集を行っています。

これは、次世代育成支援対策推進法に規定する一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業を「おおいた子育て応援団」として登録し、ホームページや広報誌等で県民に広くPRするものです。

平成22年2月1日現在、266社に登録いただいています。

くわしくは、<http://www.oitakosodate.net/worksupport.html> をご覧ください。



みなさんの声

○ 育児の素晴らしい経験が、企業発展の大きな糧になるという認識を持ってもらえるよう、取組を進めてほしいです。（おおいた子ども・子育て応援県民会議委員）

○ 大分県は労働時間が長くて、きっと働き者の県だろうと思います。だから、育児参加率も悪くて、二人目、三人目、四人目ができないというのは、お父さんたちもまた、満足できない循環を生んでいる気がします。誰もが満足いく生き方ができるような支援を、ハード、ソフトの両面あるのですが、是非とも実現させていただきたいと思います。

（おおいた子ども・子育て応援県民会議委員）

第2節 男性の育児参加の促進 ★

◆ めざす姿

- ☆男性も、子育てや家庭生活を楽しむ時間を持つことができます。
- ☆子育てを経験することで、視野が広がるとともに、周囲の協力を得たり、時間を上手に使ったりと段取り力の向上も期待できます。
- ☆家事や育児の楽しみや大変さを共有することで、夫婦間の信頼が高まります。
- ☆家族のふれあいが増えることは、子どもの健やかな育ちにいい影響を与えます。

ご存じ
ですか？

育児休業制度について

○育児休業制度とは

1歳に満たない子を養育する労働者は、男女を問わず、希望する期間子どもを養育するために休業することができます。また、子どもが1歳になる日まで両親のどちらかが育児休業をしている場合で、保育所に申込みをしたけれど、入所できない等の理由がある場合には、1歳6ヶ月に達するまでを限度として、会社に申し出ることにより、育児休業を取得できます。

○育児休業を取ることができる人は

正社員だけでなく、契約期間の定めのある労働者であっても、一定の要件を満たしていれば育児休業を取ることができます。また、妻が専業主婦や産後休業中であっても、男性労働者が育児休業を取得することは可能です。（産後8週間以内に取得した場合、再度取得も可能です。）

○育児休業を取るための手続き

会社の規定を確認し、育児休業を取得する場合は、遅くとも休業開始1ヶ月前までに会社に育児休業申出書を提出しましょう。なお、育児休業制度は、法律で義務化されていますので、規定がない場合でも請求することができます。

始まります! 「パパ・ママ育休プラス」

○父母が共に育児休業を取る場合、休業期間の延長ができる制度のことで、平成21年7月の育児・介護休業法改正（※）により新設されました。これにより、父母が「同時」に、または「交代」で育児休業を取る場合、子どもが1歳2ヶ月になるまで育児休業を取ることが可能となります。（従来は原則1歳まで）

●同時に取得する場合



●交代で取得する場合



さらに、産後8週間以内の期間内に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、理由を問わず、再度の取得が可能となります。



また、これまでは「子育てに専念できる配偶者のいる者（専業主婦のいる夫等）は、育児休業の取得を不可とすることが事業主に認められていましたが、今回の改正で廃止され、すべての父親が必要に応じて育児休業を取得できるようになりました。

※改正後の育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律）は、平成22年6月30日から（但し、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年6月30日から）施行されます。

★ 詳しくは、大分労働局雇用均等室（TEL097-532-4025）までお問合せ下さい。

具体的な取組

① 効果的な意識啓発

- ア 男性の育児参加についての理解や関心が深まり、県民総参加による取組が促進されるよう、男性の子育てを応援するシンボルマーク（P70参照）の普及や、啓発冊子の配布、インターネット等多様な媒体を活用した広報啓発等の取組を行います。
- イ 働き方の見直しや家事・育児に対する男性の意識改革を図るとともに、育児休業制度をはじめ法制度の周知を行うため、セミナーや労働講座の開催、リーフレットの配布等の取組を行います。
- ウ PTAにおける父親部会の設置を進めるとともに、父親のPTA活動への積極的な参加を促進し、父親の子育て参加意識の向上を図ります。

② 男性の育児参加を可能とする職場環境づくり

- ア 男性の子育て支援に率先して取り組む企業を支援するとともに、取組の内容を広く周知することにより、機運の醸成を図ります。
- イ 企業に対して、育児・介護休業法をはじめとする労働関係法令の周知を図るとともに、男性の育児参加が進むことによる企業のメリットを啓発するためのセミナーを開催する等、企業の意識改革に努めます。

数 値 目 標

項 目	単 位	21年3月末時点	26年度末目標値
PTAに父親部会がある小・中学校の割合	%	34.8	40.8

【総合的な評価指標】

★6歳未満の子どもを持つ男性の家事・育児関連時間
平成18年 36分 → 平成26年度末 1時間45分

★夫も妻も同じように子育てを行うことが「理想と答えた人」に対して、
「実現できていると答えた人」の割合（就学前児童・小学生を持つ親）
現状値 31.4% → 平成26年度末 100.0%

【総合的な評価指標】については、P126をご覧ください。

第3節 女性の就労支援 ★

◆ めざす姿

☆「子育てをしながら働きたい」、「子どもが小さいうちは育児に専念して、子育てがひと段落したら仕事をはじめたい」といった状況や希望に応じて、女性が働き方を選択することができます。

☆働きたい女性が、意欲や能力を生かすことができ、企業や社会の活性化に繋がります。

ご存じ
ですか？

大分県消費生活・男女共同参画プラザ アイネス「女性のための仕事相談」

「再就職したいけど、何から始めたらいいのかわからない」、「小さな子どもを抱えている場合、どんな働き方があるの?」、「自宅でショップをはじめたいけど、どこに相談すればいいの?」等々、いざ再チャレンジをしようと思うと、様々な不安や疑問にぶつかります。

そんな時は、一人で悩まず、専門家のアドバイスやサポートを受けるのが早道です。

アイネスでは、専門のキャリアカウンセラーが、出産や子育て等で離職した女性のみなさんからの再就職・起業の相談に応じています。相談者のライフステージを考慮し、職歴や適性、希望に応じた適切なアドバイスを行います。

「私はいったい何について悩んでいるのかわからない」といった方でも大丈夫。自分の不安や悩みがどこにあるのか、本当に悩んでいる問題は何か、といった「悩みの交通整理」をお手伝いします。お気軽にご相談下さい。



「女性のための仕事相談」

電話相談：097-534-8614 受付：月～金曜（祝日は除く）9:00～16:30

来所相談：事前の予約が必要です。（予約電話：上記に同じ）

火曜と木曜は託児サービス（1歳以上～就学前）も利用できます。

メール相談：inesswork@pref.oita.lg.jp（回答に数日かかる場合があります）

大分県消費生活・男女共同参画プラザ アイネス／大分市東春日町1-1

代表電話097-534-4034

★上記のほか、「アイネス女性総合相談」において、女性が抱える様々な問題や悩みにもお応えしています。お気軽にご相談下さい。専用相談電話 097-534-8874



<あなたの再就職や在宅就業、起業をサポートするサイト>

- おおいた女性チャレンジサイト（大分県）
<http://apli1.oita.lg.jp/iness/index.cfm>
- 再チャレンジを目指すあなたのために 女性いきいき応援ナビ（内閣府）
<http://www.gender.go.jp/re-challenge/index.html>
- チャレンジサイト（内閣府）
<http://www.gender.go.jp/e-challenge/>

具体的な取組

- ① 女性が安心して働き続けられるよう、大分県労政・相談情報センターやアイネスにおいて仕事や職場の悩みごとに関する相談に応じるとともに、県ホームページ「おおいた女性チャレンジサイト」（P66参照）等において、就労に関する法律や制度、支援サービス等についての情報提供を行います。
- ② 出産や育児等で離職した女性の再就職・起業を支援するため、キャリアカウンセリングを実施するとともに、仕事に復帰する際の不安解消や、就職活動に必要な情報・ノウハウを身につけるための講座等を実施します。
- ③ 女性の再就職を支援するため、就職に結びつきやすい職業訓練を、民間教育機関等に委託し実施します。また、子育て中の女性が参加しやすいよう、職業訓練期間中の保育料の一部助成を行うとともに、再就職等を支援する講座を開催する際は、託児サービスの併設についても配慮します。
- ④ 女性の起業を支援するため、各種資金の融資を行うとともに、制度の周知に努め、利用拡大を図ります。農山漁村で働く女性に対し、加工技術等の習得や経営への参画に関する支援を行います。
- ⑤ 妊娠や出産で退職した人が、その後、働く環境が整った場合に再度退職した会社で働くことができる制度（再雇用特別措置制度）の普及促進を図ります。

【総合的な評価指標】

★ 30～34歳女性の就業率

現状値 64.0% → 平成26年度末 72.4%

【総合的な評価指標】については、P126をご覧ください。

第4節 若者の就労支援

◆ めざす姿

- ☆若者が働く意欲を持ち続けられるような雇用の場を開拓します。
- ☆「働きたいけど、働けない」と悩む若者の気持ちに寄り添った支援を受けられます。
- ☆早い段階からの職業体験等を通じ、働くことの大切さを学ぶとともに、夢や実感を持って将来の仕事を考えることができます。
- ☆若者が安定した生活基盤を確保することで、結婚や出産など、将来の夢を描くことができます。

ご存じ
ですか？

ジョブカフェおおいた



★ジョブカフェおおいたは、35歳未満の若年者の県内就職を支援するために、大分県が設置した機関です。
大分市の本センターをはじめ、県下4市に「サテライトオフィス」を設置しています。

<主な業務内容>

○情報の提供

- ・県内企業情報を提供します。
- ・個人情報（住所・氏名等は非公開）を登録企業に提供します。
- ・職業訓練や就労面接会等の各種イベント情報をお知らせします。

○就職に関する相談

- ・専門の相談員が、職業選択や企業選択、能力開発についての相談・アドバイス
- ・ジョブカフェおおいたには、学習職業相談室（国の機関）が併設されており、就職のあっせんを受けることができます。

名称	場所	TEL(下段FAX)	開所時間
ジョブカフェおおいた 本センター	大分市高砂町2番50号 OASISひろば21(B1F)	(097)533-8878 (097)533-8667	月～金 8:30～17:15 (祝日、年末年始除く)
別府サテライト	別府市光町22-19 NTT別府ビル5F (別府商工会議所内)	(0977)27-5988 (0977)26-2232	月～金 9:00～17:00 (祝日、年末年始除く)
中津サテライト	中津市殿町1383-1 (中津商工会議所内)	TEL 兼 FAX (0979)22-1207	月～金 8:30～17:00 (祝日、年末年始除く)
日田サテライト	日田市元町18-18 1F (JR日田駅前)	(0973)23-6898 (0973)23-6899	月～土 9:00～18:00 (祝日、年末年始除く)
佐伯サテライト	佐伯市内町1-7 (仲町商店街2丁目)	(0972)23-8730 (0972)23-8732	月～金 8:30～17:30 (祝日、年末年始除く)

みなさんの声

○ 私の学校では、子どもたちが介護福祉士を目指して、日々学んでいます。人の役に立てる仕事をしたいとがんばっている子どもが、理想を持ち続けられるよう、労働環境の改善が図られるよう望みます。

(おおいた子ども・子育て応援県民会議委員)

具体的な取組

- ① 時代の流れに対応した産業分野等の企業を積極的に誘致するとともに、進出企業と地場企業の共生・発展を図りながら、地場産業の育成を行い、雇用の場の創出に努めます。
- ② 「ジョブカフェおおいた」（P68参照）において、企業情報の提供や職業相談、就職支援セミナーの実施等個々の状況に応じたきめ細かな就業支援に取り組みます。
- ③ 将来を見据えた職業選択を行うためには、早い時期からの職業観、勤労観の醸成が必要であることから、企業とのタイアップも図りながら、小・中・高校におけるキャリア教育（※）を推進します。
- ④ 農林水産業への理解を深めるため、小中高校生を対象に知識の普及や体験の場の提供に努めます。また、農山漁村の後継者や新規参入者を支援するため、加工技術等の普及や経営への参画に関する指導を行うとともに、各種資金の融資等を行います。

数 値 目 標

項 目	単位	21年3月末時点	26年度末目標値
「ジョブカフェおおいた」における新規求職者就職率	%	42.5	45.0

【総合的な評価指標】

★25～34歳男性の就業率

現状値 91.4% → 平成26年度末 94.0%

★25～29歳女性の就業率

現状値 72.4% → 平成26年度末 78.4%

【総合的な評価指標】については、P126をご覧ください。

※「キャリア教育」とは、望ましい勤労観、職業観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育のことです。

なお、文部科学省は、キャリア教育において身に付けさせる能力として以下4つを示しています。

- (1) 人間関係形成能力（自他の理解能力とコミュニケーション能力）
- (2) 情報活用能力（情報収集・探索能力と職業理解能力）
- (3) 将来設計能力（役割把握・認識能力と計画実行能力）
- (4) 意志決定能力（選択能力と課題解決能力）

「男性の子育て参画日本一」を目指す大分県の取組

男性の子育て参画の推進は、母親の育児負担の軽減、子どもの健全な育ちはもとより、女性の就業率の向上、従業員の意欲向上、職場の業務効率化にも資すると言われています。

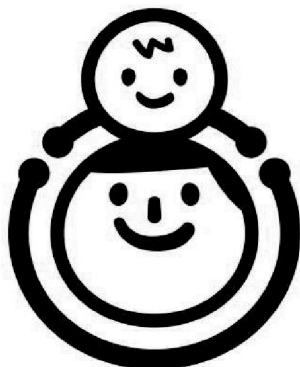
そのため、大分県では、「男性の子育て参画の推進」を喫緊に取り組むべき政策目標に掲げ、様々な取組を行っています。

◇「社会全体で応援する機運づくり」

男性の子育て参画について広く県民の関心を喚起し、社会全体で男性の子育てを応援する機運を高めるため、全国多数の応募作品の中から選ばれた「シンボルマーク」や「キャッチコピー」を使ったバッジ・リーフレットや、父親の子育て応援サイト、マンガによる子育て応援冊子を作成するなど、多様な媒体・手法を使った広報啓発を展開します。

また、男性従業員の子育て参画を応援する企業への助成を行うなど、企業の取組を促進します。

◎シンボルマーク／小野典泰さん（岡山県） ◎キャッチコピー／勝島恭子さん（山口県）



「男から父親へ。
あなたの『育児宣言』を
応援します。」

◇県庁の取組「子育てパパの退庁日」

県庁における男性の子育て参画を推進するため、職場実態に応じた「大分県庁子育てパパサポートプラン」を部局ごとに定め、職員の意識改革や育児休業等の取得促進といった取組を行っています。「子育てパパの退庁日」はそのひとつで、3歳未満の子どもを育てている男性職員が、毎月第3水曜日に年次有給休暇を取って、15時を目途に退庁しようという取組です。効率的な業務遂行と併せ、子育てが大変な時期に父親も主体的に関わることができる職場づくりを目指しています。