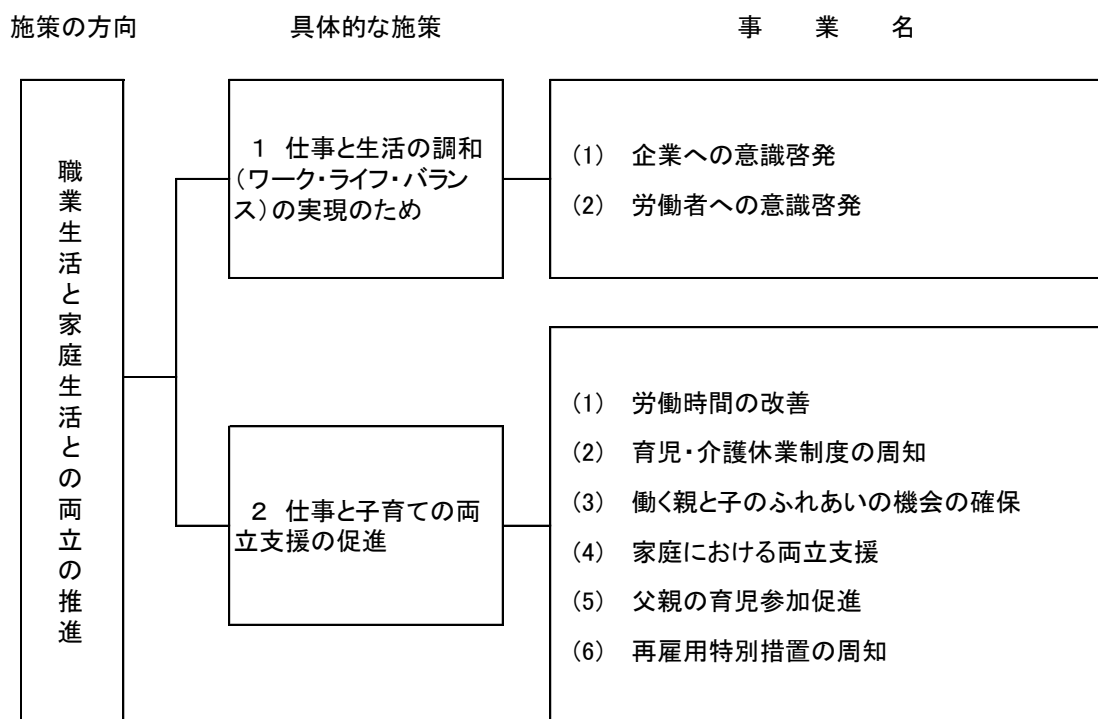


第5章 職業生活と家庭生活との両立の推進

基本方針

社会経済情勢が急速に変化していく中、家庭内の子育ての負担感を緩和するためには、家庭における役割分担にとどまらず、職場内での役割分担を含めた職場環境の見直しが求められています。

そのため、職場環境の整備を促進するとともに、男性、女性が子育てを行えるよう、企業への働きかけを促進していきます。



＜1＞ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現の

ための働き方の見直し

（1）企業への意識啓発

共働き世帯が増加する中、多様な働き方の選択ができていないことや長時間労働など、一人ひとりにとって、自分自身の仕事と生活の調和がとれていないことなどが課題となっています。

多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に行うよう企業に対して働きかけをしていきます。

さらに、引き続き「企業内子育て環境アップ事業」を推進し、育児休業等の取得、子育て期間中の労働時間の設定改善など子育てをしやすい企業風土及び職場環境の整備、推進への呼びかけをしていきます。

また、「かぬま子育て応援企業の認定事業」を推進し、認定企業をさらに増やしていきます。

（2）労働者への意識啓発

「仕事と生活の調和の実現のための働き方の見直し」を推進するためには、環境を整備するだけでなく、個々の労働者の意識改革を推進する必要があります。

一人ひとり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、中高年期といったライフステージに応じて多様な生き方が選択・実現できるよう意識啓発に努めます。

＜2＞ 仕事と子育ての両立支援の推進

（1）労働時間の改善

1日の中で親と子がふれあえる時間を確保するため、短時間勤務や所定外労働の制限等により、子育て期の労働時間の短縮を促進することが必要です。また、中小企業に対しては、労働時間短縮の啓発や助成制度の利用促進を行うとともに融資制度の活用による経営の近代化を図ることが必要です。

今後も、関連の助成制度及び融資制度の周知に努め、労働時間の短縮を促進していきます。

（２）育児・介護休業制度の周知

仕事を持ちながら子どもと十分なスキンシップを図り養育できるよう、一定期間休業することができる育児休業制度の定着を図ることが必要です。育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）は、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援することを目的とした、総合的な内容のものであるとともに、すべての事業所に適用されます。

現在、本市では企業内子育て環境アップ事業の推進等により制度の周知啓発を行っています。

今後も、仕事を持ちながら安心して子どもを養育できるよう、育児・介護休業制度の周知徹底を図るとともに定着できる体制づくりを企業へ働きかけていきます。

（３）働く親と子のふれあいの機会の確保

現在、本市では、中小企業に勤務する勤労者及び事業主を会員とする互助組織である「公益財団法人鹿沼市勤労者福祉共済会」の運営を支援し、会員及び家族を対象に福利厚生事業や共済事業を実施しています。親子で参加しやすい遊園地やテーマパーク等のバスツアーや各種のレクリエーション大会等のイベントを開催しています。

今後は、厚生事業として親子が参加できるバスツアーやイベント、各種助成制度により親子のふれあいの機会の確保を推進していきます。

（４）家庭における両立支援

仕事と子育ての両立支援を推進する中で、最も重要な部分として夫婦間での子育てに対する意識改革が必要であり、共働き男女・専業主婦など様々なライフステージでお互いがバランスを取りあって子育てをしていくことが大切です。

そのため、夫婦がお互いに協力して子育てをしていく風土を育むための広報活動・相談体制の充実・子育てに関する情報提供の体制を図っていきます。

（５）父親の育児参加促進

女性の社会進出が進み、今や、子どもを持つ女性の半数以上が就労していますが、男性の意識改革が伴わず、育児や家事が女性にとって大きな負担となっています。そこで、男女平等思想の普及、男性の家事や育児への参画促進を図るための啓発事業が必要です。

そのためには、本市で実施しているパパママ学級や、プレパパ・プレママデビュー

塾を通して、父親の役割とその大切さを呼びかけ、積極的な育児参加へのサポートに努めていきます。

（6）再雇用特別措置の周知

事業主は、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した労働者に対して、必要に応じ、再雇用特別措置等を実施するよう努力しなければなりません。再雇用特別措置とは、退職の際に、再雇用希望の申出をしていた者に対し、事業主が労働者の募集又は採用にあたって特別の配慮をする措置をいいます。

今後も、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した労働者が再雇用を希望した場合、再雇用特別措置の適用が可能となるよう企業へ働きかけていきます。

