

特集

仕事と家事・育児・介護の両立に関する現状と取組事例

概 括 ～仕事と家事・育児・介護の両立～

国は、「すべての女性が輝く社会」の実現を最重要政策の一つと位置付け、2016年4月から施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）の制定を始め、様々な取組を進めてきました。安倍政権発足後5年間で女性の就業者数は約201万人増加するとともに、出産を経ても継続して就業する方の割合についても近年上昇するなど、女性の活躍の機運が急速に上昇しています。今後、更に女性の活躍を進めるためには、男性の意識改革と理解の促進が不可欠であり、家庭生活においては、男女が家事・育児・介護等へ共同して参画することが重要と考えられます。

現在、仕事と生活の調和推進官民トップ会議において、企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するため、2020年までに男性の育児休業取得率を13%、6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間を1日当たり2時間30分まで伸ばすことが社会全体の数値目標とされています。このことを受け、国は、育児休業等を取得した労働者が生じた事業主への助成や、先進的な取組を行う企業への表彰、セミナーの開催やハンドブックによる情報発信など、仕事と家事・育児・介護等の両立を支援する取組等を行っています。また、地方公共団体や労使においても、働き方の見直しや、男性が育休を取得できる環境整備などに取り組んでいます。（参照 p59～61、p87、p185～186）

ただし、現状においては家事・育児・介護等に参画する男性の割合は依然として低い状況にあります。2017年9月に公表された「平成28年社会

生活基本調査」（総務省）によると、6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間は1日当たり83分であり、平成23年の同調査から16分増加しました。しかし、男女差は依然として大きく、数値目標に向かって進捗しているものの、順調とまではいえない状況にあります。（参照 p9～14 「『男性の家事・育児関連時間の現状』～総務省『平成28年社会生活基本調査』より～」、p102 「図表3-1-1 数値目標設定指標の動向」）

今後は、企業と働く者、国民、国、地方公共団体のそれぞれが、女性の就業が進む中で、依然として家事・育児・介護等の負担が女性に偏っている現状や、男性が希望しても実際には育児休業の取得等が進まない実態を踏まえ、男性の家事・育児・介護等への参画を徹底的に促進するため、育児休業等を取得しづらい職場の雰囲気改善や、「おとう飯キャンペーン」等、男性が家事・育児・介護等に参画する機運の醸成などに更に取り組んでいく必要があります。

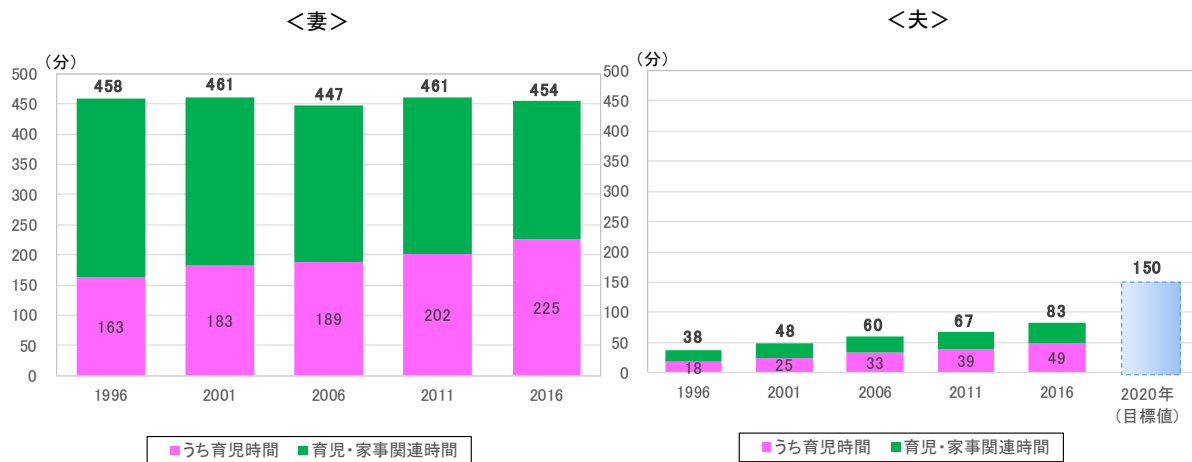
このような観点から、仕事と生活の調和連携推進・評価部会では、本レポートにおいて、今後重点的に取り組むべき課題として、「仕事と家事・育児・介護の両立」を巻頭において特集します。この特集では、今後の各主体における取組を促すため、「平成28年社会生活基本調査」の分析結果から、男性の家事・育児関連時間の現状を把握するとともに、さらに掘り下げて、男性の育児休業取得が与える様々な影響について分析するほか、国や地方公共団体、企業において、仕事と家事・育児の両立を推進するために実施されている最新の取組を御紹介します。

「男性の家事・育児関連時間の現状」 ～総務省「平成 28 年社会生活基本調査」より～

2017 年 9 月に公表された総務省「平成 28 年社会生活基本調査」によると、6 歳未満の子どもをもつ男性の家事・育児関連時間は、2011 年は 2006 年に比べて 7 分増加しましたが、2016 年は 2011 年に比べて 16 分増加し 83 分になりました。男性の家事・育児時間は

増加傾向が見られるものの、行動指針における数値目標(150 分/2020 年まで)に対して、低水準で推移しています。1996 年以降の夫の家事・育児関連時間は増加傾向にありますが、妻と比較すると、圧倒的に短い状況です。

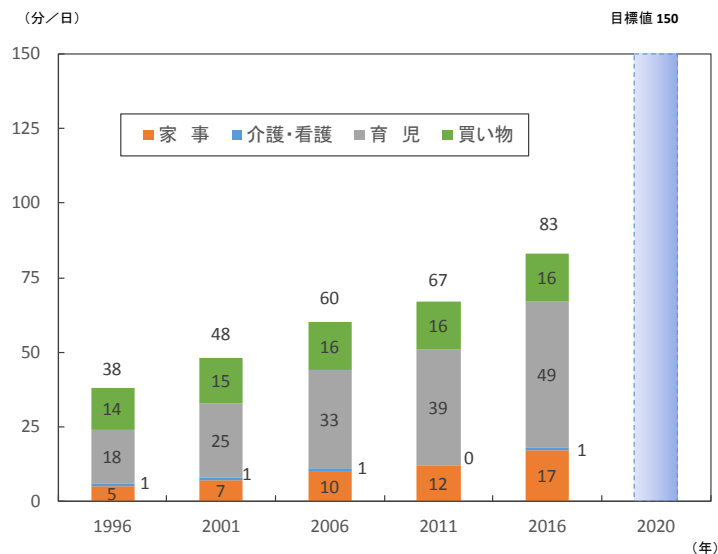
【図 6 歳未満の子どもをもつ夫婦の家事・育児関連時間の推移】



(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 家事・育児関連時間(太字の値)は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計(週全体平均)。

【図 6 歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間(内訳)】



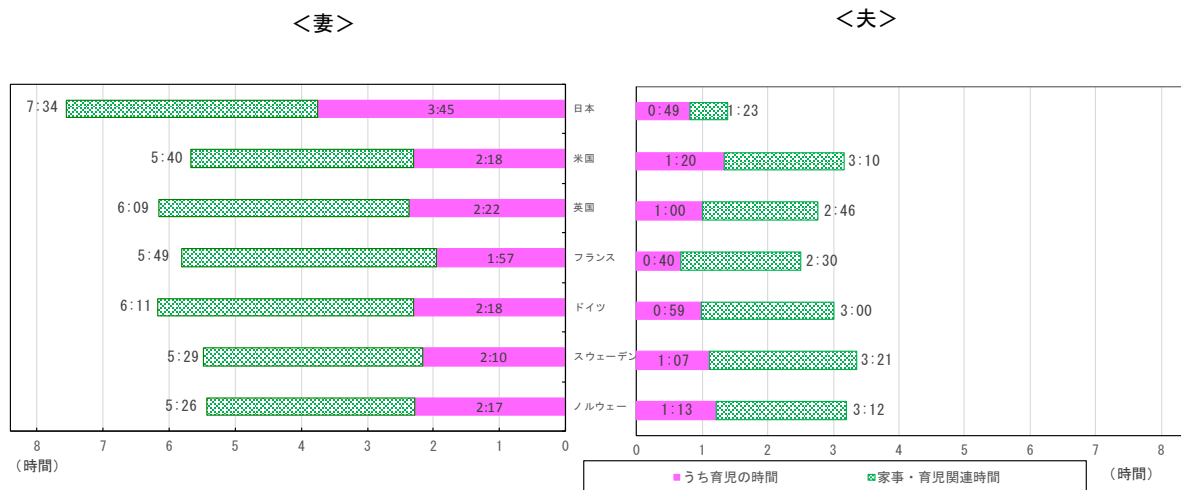
(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 家事・育児関連時間(太字の値)は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計(週全体平均)。

男性の家事・育児関連時間を諸外国と比較すると、他の先進国よりも低い水準にとどまっています。また、女性は、他の先進国と比

較すると家事・育児関連時間は長くなっています。

【図表 6歳未満の子どもをもつ夫婦の家事・育児関連時間(1日当たり)—国際比較—】



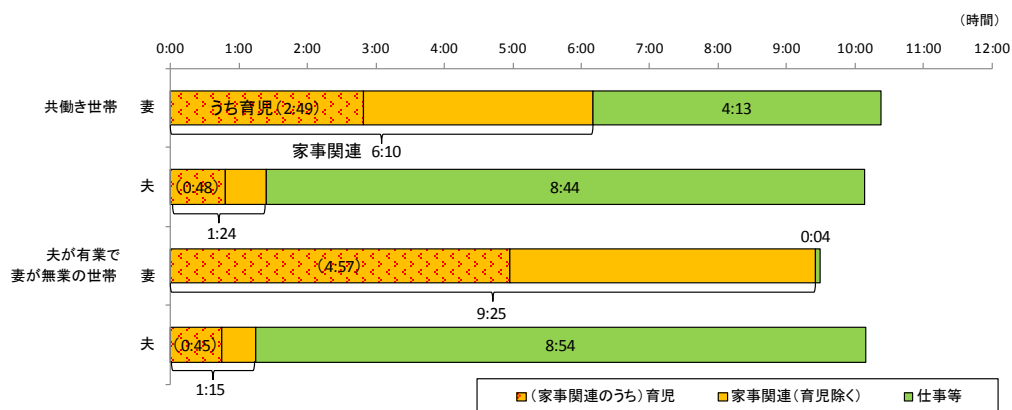
(備考)

1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2016) 及び総務省「社会生活基本調査」(2016年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

家事・育児関連時間を、世帯の種類別に見ると、妻が無業の世帯においては75分(1時間15分)、共働きの世帯では84分(1時間24

分)となっています。妻の就労有無に関わらず、男性が家事や育児に費やす時間は低調です。

【図表 6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事・育児関連時間、仕事等時間(週全体平均)】



(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 数値は夫婦と子供の世帯における6歳未満の子どもを持つ妻・夫の1日当たりの家事・育児関連時間と仕事等時間(週全体平均)。

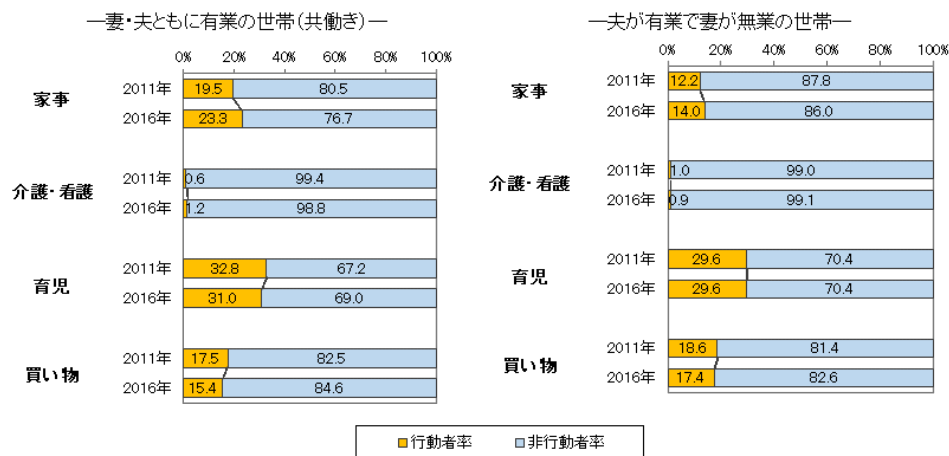
※家事・育児関連時間・・・「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。

仕事等時間・・・「仕事」、「学業」、「通勤・通学時間」の合計時間。

次に、家事・育児関連の行動をした人の割合を示す「行動者率」の結果を見ます。この結果によると、6歳未満の子供を持つ夫の家事の行動者率は上昇しています。共働

きの世帯を見ると、約8割の男性が家事を行っておらず、約7割の男性が育児を行っていない状況です。

【図表 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連の行動者率(週平均)】



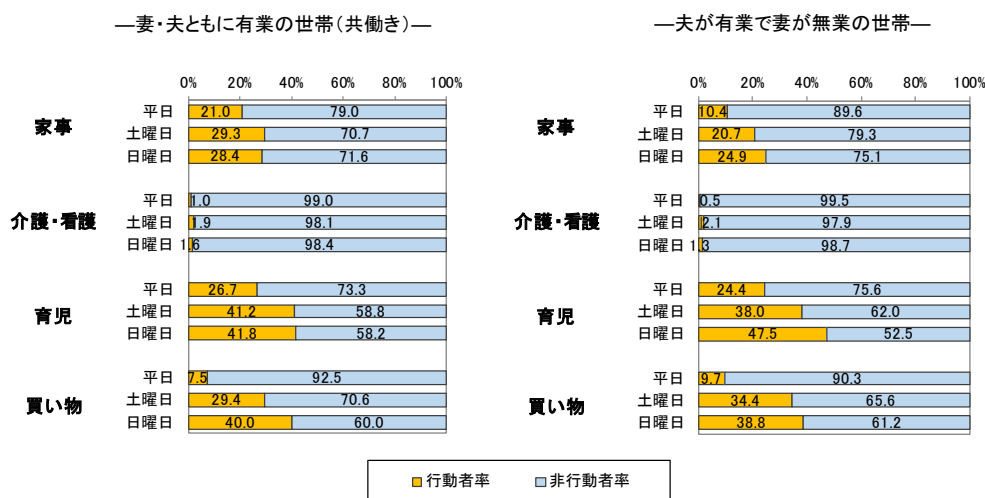
(備考)

- 総務省「社会生活基本調査」より作成。
- 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事・育児関連の行動者率(週全体平均)。
 ※行動者率・・・該当する種類の行動をした人の割合(%)
 ※非行動者率・・・100%－行動者率で算出している。

行動者率を曜日別に見ると、夫の育児の行動者率は、平日と比較して、土曜日と日曜日の方が高くなっています。さらに、平

日の推移を見ると、10年前と比較して家事や育児の行動者率が増加しています。

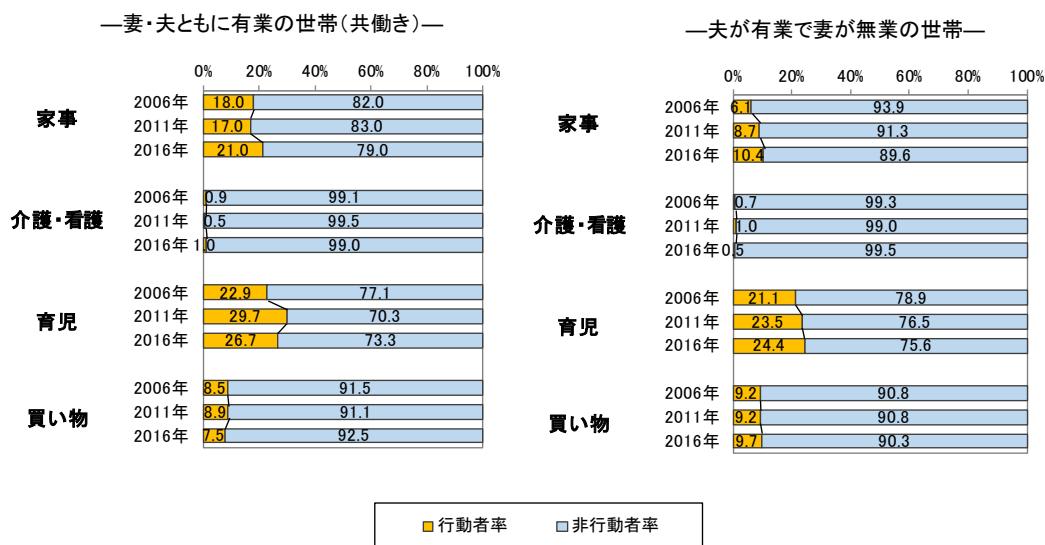
【図表 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連の行動者率(曜日別)】



(備考)

- 総務省「社会生活基本調査」(2016)より作成。
- 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事・育児関連の行動者率。
 ※行動者率・・・該当する種類の行動をした人の割合(%)
 ※非行動者率・・・100%－行動者率で算出している。

【図表 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連の行動者率(平日)の推移】



(備考)

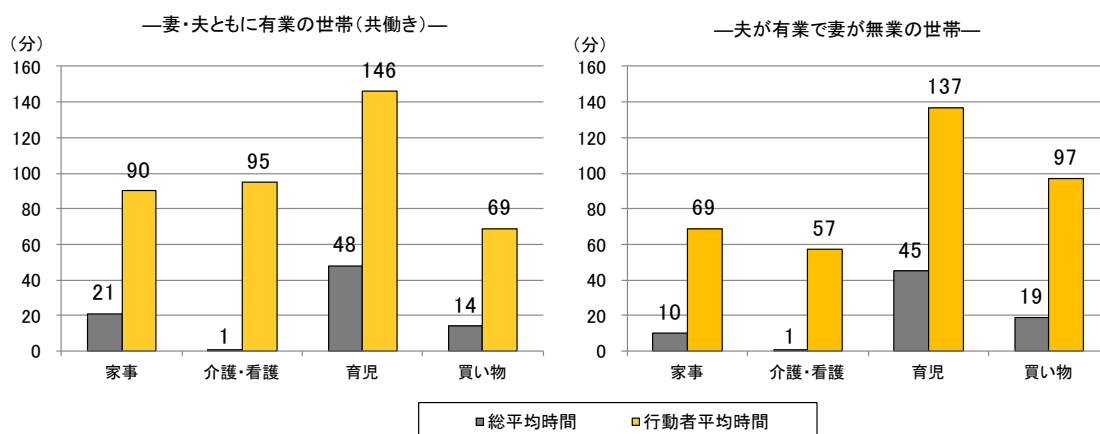
- 総務省「社会生活基本調査」より作成。
- 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事・育児関連の行動者率。
 ※行動者率・・・該当する種類の行動をした人の割合(%)
 ※非行動者率・・・100%－行動者率で算出している。

次に該当する種類の行動をしなかった人を含む全員の平均時間を示す「総平均時間」、該当する種類の行動をした人のみの平均時間を示す「行動者平均時間」を見てみます。この結果によると、共働き世帯の6歳未満の子どもをもつ夫の家事や育児の行

動者平均時間について、家事は90分、育児は146分であり、妻が無業の世帯と比較して長くなっています。

曜日別に見ると、総平均時間、行動者平均時間共に、土曜日、日曜日が長くなっています。

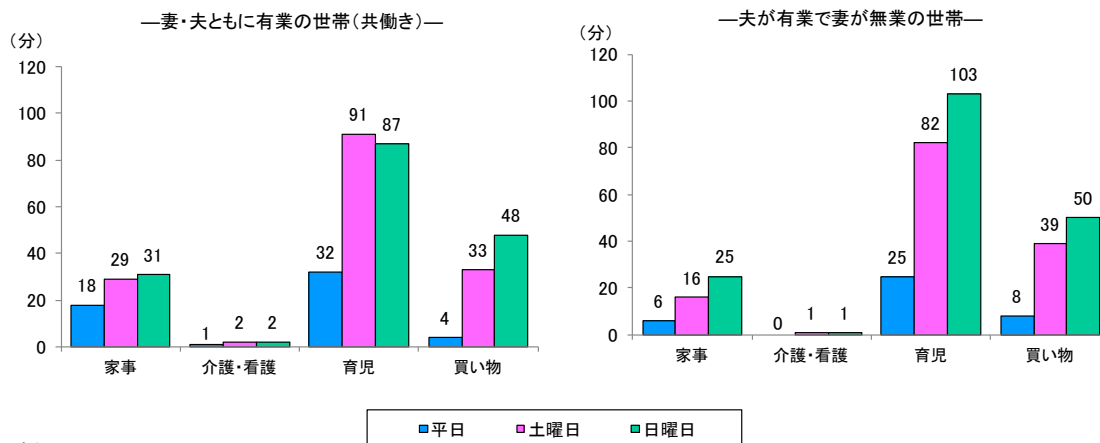
【図表 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間(総平均時間と行動者平均時間)】



(備考)

- 総務省「社会生活基本調査」(2016年)より作成。
- 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事・育児関連の総平均時間と行動者平均時間(週全体平均)。
 ※総平均時間・・・該当する種類の行動をしなかった人を含む全員の平均時間
 ※行動者平均時間・・・該当する種類の行動をした人のみについての平均時間

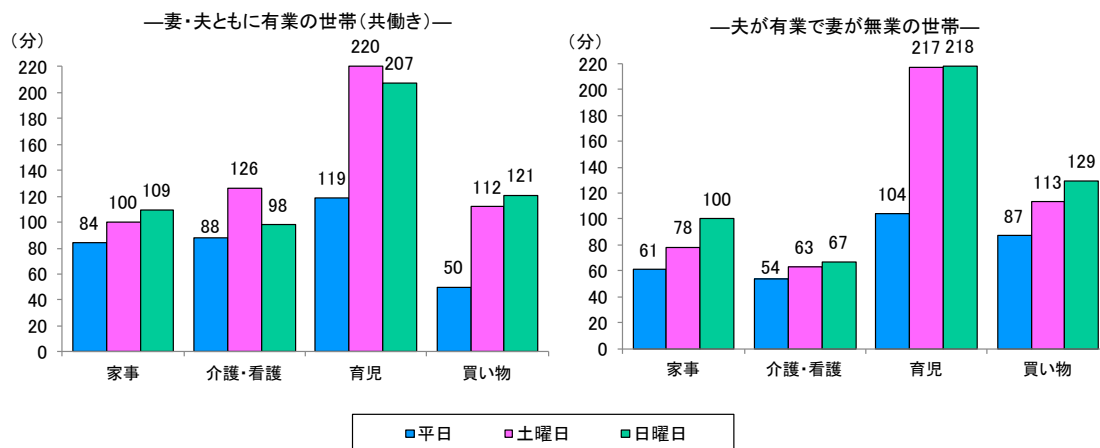
【図表 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間(総平均時間)】



(備考)

- 総務省「社会生活基本調査」(2016年)より作成。
- 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事・育児関連の総平均時間と行動者平均時間。
※総平均時間・・・該当する種類の行動をしなかった人を含む全員の平均時間

【図表 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間(行動者平均時間)】



(備考)

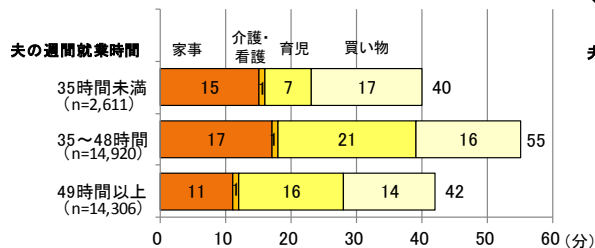
- 総務省「社会生活基本調査」(2016年)より作成。
- 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事・育児関連の総平均時間と行動者平均時間。
※行動者平均時間・・・該当する種類の行動をした人のみについての平均時間

子どもの年齢に関わらず、夫の労働時間別に1日当たりの行動時間を見ると、35～

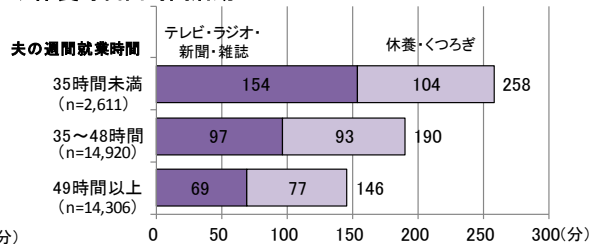
48時間就業している夫の家事・育児関連時間が長く、55分となっています。

【図表 夫の週間就業時間別にみた1日当たりの行動時間(有業の夫と妻の世帯)】

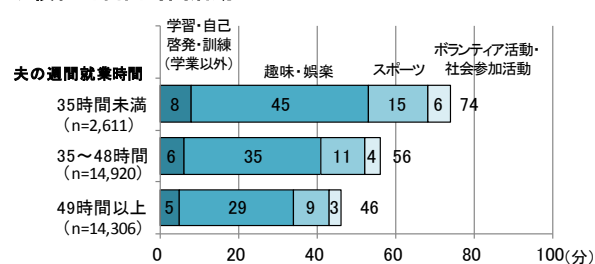
◆家事関連



◆休養等自由時間活動



◆積極的自由時間活動



(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」(2016年)より作成。
2. 数値は夫婦と子供の世帯における有業の夫の1日当たりの家事関連時間(週全体)。
3. 「有業の夫と妻の世帯」の妻とは、有業の妻及び無業の妻が対象。

※子どもは、年齢にかかわらず未婚の者が対象。

※行動の区分について

- ・家事・育児関連・・・「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」
- ・休養等自由時間活動・・・「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」
- ・積極的自由時間活動・・・「学習・自己啓発・訓練(学業以外)」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」

～内閣府経済社会総合研究所「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」より～
「男性の育児休業の取得と家事・育児参画」

内閣府経済社会総合研究所で2017年3月に公表を行いました「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」より、男性の育児休業取得と家事・育児参画の関係についての関連個所の報告を行います。

1. 調査の概要

この調査は、2011年～2015年以内に第一子が生まれた全国の20歳から59歳の男性を対象に、2016年にインターネット調査で実施しました。第一子と第二子では育児休業取得の状況にも変化がありうることから、複数の子がある者についても第一子出生時を対象に調査を行いました。**(資料1)**

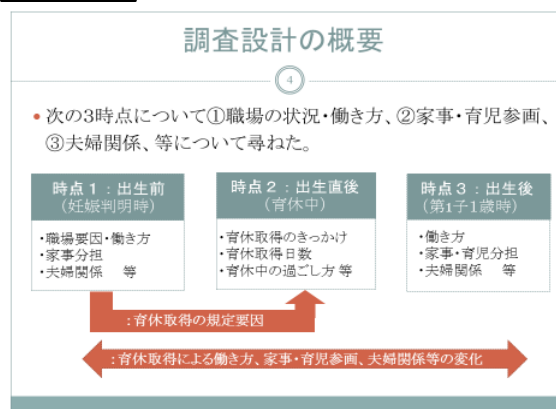
資料1

調査の概要	
調査手法	インターネット調査
調査範囲	全国
調査対象	・20～59歳の過去5年以内に第1子が生まれた男性 ・第1子出生時に本人が被雇用者 ・第1子が1歳になるまでの間に配偶者(第1子)と同居
標本サイズ	5,721サンプル
標本抽出方法及び回答者の内訳	ネットモニターのうち、上記条件に該当する者に対して調査を実施。育児休業取得・非取得の内訳は下記の通り。 [育児休業取得者:469人、育児休業非取得者:5,252人]
調査の目的	・男性の育児休業取得を規定する要因の検討すること。 ・第1子出生前後を比較し、育児休業の取得が①働き方、②家事・育児参画、③夫婦関係、等に与える影響を検討すること。
調査時期	2016年11月

2. 調査設計の概要

調査は出生を挟んだ3時点を対象としており、具体的には、①(時点1)出生前の妊娠判明時、②(時点2)出生直後、特に育児休業を取得した者は育児休業中、③(時点3)出生後の第一子1歳時、としました。この3時点について、職場環境、家事・育児の実施状況、夫婦の関係に関する意識などを調査し、男性の育児休業取得を規定する要因や、男性が育児休業を取得することによるその後の家事・育児参画等への影響を分析しました。**(資料2)**

資料2



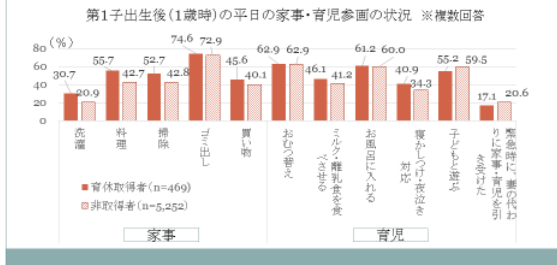
3. 男性の家事・育児参画の状況(第一子出生後)

第一子1歳時の男性の家事・育児参画の状況**(資料3)**を見ますと、育児については、育児休業取得・非取得の差はそれほど大きくは見られません。のみならず、「子どもと遊ぶ」という項目では、非取得者のほうが高い状況にありました。一方、家事では育児休業取得者の行動者率が高く、特に「料理」「洗濯」「掃除」などの家事を行ったと回答する割合は、育児休業取得者のほうが非取得者よりも10%程度高い状況が見られました。またとりわけ、育児休業取得者の中でも、職場の勧めや配偶者の希望ではなく、自らの希望で育児休業を取得した場合に、特に多く家事を行っている傾向を見ることができます。

資料3

男性の家事・育児参画の状況(第1子出生後)

- 育児休業を取得した経験のある者は家事・育児を負担している割合が高い傾向。



4. 男性の家事・育児参画(育児休業取得前後の変化)

次に、男性の家事・育児参画が育児休業の取得によりどのように変化するかを分析しましたところ(資料4)、育児休業取得者のほうが非取得者に比べて家事・育児への参画の増加が大きい傾向が見られました。

育児休業取得者はもともと家事時間が長く、実施する家事の項目数(※)も多い傾向が見られますが、育児休業取得後の変化(増加)も非取得者より大きくなりました(一階差分モデル。)

変化の度合いを育児休業取得のタイミング別に分析しましたところ、妻の体調に合わせて育児休業を取得する場合などに、特に育児や家事の時間、実施する家事の項目数も増加する状況が見られました。

※実施する家事の項目数…出生前は「洗濯」「料理」「掃除」「ゴミ出し」「買い物」の5項目、出生後はこれに加えて「おむつ替え」「ミルク・離乳食を食べさせる」「お風呂に入れる」「寝かしつけ・夜泣き対応」「子どもと遊ぶ」「緊急時に、妻の代わりに家事育児を引き受ける」の11項目について調査を実施しました。

資料4

男性の家事・育児参画の状況(第1子出生前後)

- 育児休業取得者の方が第1子出生前後で家事・育児の時間、個数とも増加する傾向。

	平日家事・育児時間			平日家事・育児数		
	出生前 時間	出生後 時間	(差) 時間	出生前 時間	出生後 時間	(差) 時間
育児休業取得者(n=435)	1.87	2.32	(+0.45)	2.85	5.49	(+2.64)
育児休業非取得者(n=4,975)	1.47	1.80	(+0.33)	2.40	4.98	(+2.58)

	休日家事・育児時間			休日家事・育児数		
	出生前 時間	出生後 時間	(差) 時間	出生前 時間	出生後 時間	(差) 時間
育児休業取得者(n=435)	3.81	5.05	(+1.24)	3.60	7.12	(+3.52)
育児休業非取得者(n=4,975)	3.49	4.68	(+1.19)	3.10	6.48	(+3.38)

(※)「家事・育児数」:出生前は「洗濯」「料理」「掃除」「ゴミ出し」「買い物」の5項目について担当する家事の数の合計。出生後はこれに「おむつ替え」「ミルク・離乳食を食べさせる」「お風呂に入れる」「寝かしつけ・夜泣き対応」「子どもと遊ぶ」「緊急時に、妻の代わりに家事育児を引き受ける」についての担当する育児数も加えた合計。
(***)なお、育児取得者は出生前から家事・育児の時間、個数とも多い状況を見られた(一階差分モデルによる検証)。

5. 男性の家事・育児参画の状況と働き方の工夫

資料5では、育児休業が働き方に及ぼす影響を分析しています。

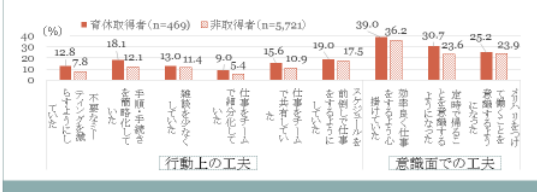
育児休業取得者と非取得者で時点1(妊娠判明時)と時点3(第一子1歳時)における働き方の工夫の変化を比べましたところ、仕事の行動上の工夫(仕事のチーム内共有など)でも、意識面での工夫(定時で帰ることの意識など)でも、育児休業取得者のほうにより大きな増加が見られました。

資料5

男性の家事・育児参画の状況と働き方の工夫

- 育児休業取得者の方が「働き方の工夫(行動・意識)をする」傾向。

- 会社にいる時間も短くなる傾向(本文P30)。
- 特に、育児休業中に家事・育児をした人にその傾向(本文P30)。



6. 男性の家事・育児参画の状況と夫婦関係満足等

この研究では、男性の家事・育児参画が夫婦関係の満足度(※)等に与える影響も分析しました。

(資料6) 夫婦関係の満足度と第一子1歳時の男

性の家事・育児参画には、弱いながらも正の相関が認められました。一般的に育児休業の期間が長いほうが家事や育児の時間も項目数も増えることから、育児休業の期間が長いほうが、夫婦関係満足も高まることが期待されます。

※ここでいう「満足度」は、調査対象の男性側の満足度で、妻のものではありません。

なお、追加出生意欲には育児休業の取得による有意な影響は認められませんでした。夫婦関係満足度が高まることによって、追加出生意欲が高まるという関係は全般の調査で確認されました。

資料6

男性の家事・育児参画の状況と夫婦関係満足等

- 第1子出生後(1歳時)の家事・育児参画(家事・育児時間、家事・育児数)と夫婦関係満足、追加出生意欲の間には、弱いながらも、有意な正の相関が見られる。

第1子出生後(1歳時)の家事・育児参画と夫婦関係満足、追加出生意欲の相関

	平日家事時間	平日家事数	休日家事時間	休日家事数
夫婦関係満足度	-0.021	0.083*	0.000	0.116*
追加出生意欲	0.021	0.082*	0.053*	0.087*
N	5189	5197	5410	5410

※* $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p < .01$, **** $p < .001$

(*)なお、育児休業取得日数が第1子出生前後の夫婦関係満足度の増加に対して、妻の妻の体質に合わせて育児休業を取得したと判断された場合、第1子出生前後の追加出生意欲の増加に対して影響をもつ状況が見られた。(一階層モデルによる検討)

7. まとめ

今次研究により、男性が育児休業を取得することは、働き方の見直しや家事・育児参画の増加、夫婦関係満足度の向上など様々なプラスの影響があることが確認されました。そして、取得のきっかけ(自分の希望、職場の勧めなど)などの取得の仕方や、育児休業中の過ごし方に応じて、働き方の見直しや、その後の家事・育児への積極的な参画、夫婦関係満足度の上昇などといった夫婦関係の更なる改善に差があることも分かりました。

育児休業の取得は、あくまでも個人の判断ではありますが、育児休業の取得が個人や企業に与える影響などについて、啓発活動や企業への働きかけが広く行われるとともに、効果的な育児休業制度の取得の仕方や、休業中の家事・育児の関わ

り方についても、分かりやすく周知がおこなわれることが望ましいと考えられます。(資料7)

資料7

今回のまとめ

- 男性で子ども出生後(今回は第1子1歳時)に多くの家事・育児をすることと、働き方や夫婦関係等の間には良い影響が見られる。
- 男性の子ども出生後(今回は第1子1歳時)の家事・育児参画の状況には、育児休業取得の影響が見られる。

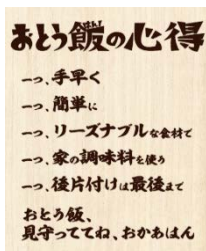
男性の家事・育児参画へ向けた取組

国の取組 ～ “おとう飯” はじめよう キャンペーンの実施（内閣府）～

○キャンペーン開始の背景

2019年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」では、6歳未満の子どもを持つ夫の週全体平均1日あたりの家事・育児等関連時間を2020年までに150分にするという数値目標が掲げられています。（2017年9月に公表された「平成28年社会生活基本調査」（総務省）の結果では、この時間は83分）

内閣府男女共同参画局では、2017年6月より、子育て世代の男性の家事・育児等の中でも、料理への参画促進を目的とした「“おとう飯” はじめよう」キャンペーンを開始しました。



○「おとう飯」とは

男性が料理をするに当たっては、“知識や技術がなくて自分には作れない”、“家族のために作る料理は栄養バランスや盛り付けなどに気を使い立派でなければいけない”、“料理を作ってみたものの家族には不評だったため作るのをやめてしまった”等、技術的、心理的ハードルがあると思われます。そこで、これまで料理をしていない、料理をしたことはあるものの作ることをやめてしまったという男性の料理参画への第一歩として、簡単で手間を掛けず、多少見た目が悪くても美味しい料理を「おとう飯」と命名しました。

○キャンペーンの展開

キャンペーン開始にあたっては、前内閣府特命担当大臣（男女共同参画）から、飲食店での調理経験が豊富な、よしもとクリエイティブ・エージェンシー所属のお笑いコンビ・イシバシハザマの石橋

尊久さんを「おとう飯大使」に任命し、イベントやホームページ等で様々な情報発信をおこなっています。7月には岡山市で開催された「第12回食育推進全国大会 in おかやま」で、おとう飯大使による実演を、9月には、プレミアムフライデー推進協議会が実施する『プレミアムフライデー収穫祭』とのタイアップイベントを神奈川県内のスーパーで実施し、男性の料理への参加促進をPRしました。



ホームページでは、「海の日」「山の日」「ハロウィン」「いい夫婦の日」等、男性が料理する機会とおとう飯大使が考案したレシピの提案を行っています。



また、地方公共団体の長には、本キャンペーンの積極的な推進を応援する「おとう飯サポーター」への参加を依頼し、調理した「おとう飯」の写真や応援メッセージをいただき、ホームページで公開しています。2018年1月末現在、11名がサポーターに参加しています。その他、地方自治体に対して「おとう飯」を活用した独自の施策実施を依頼、料理教室やレシピコンテスト等に加え、コンテストの入賞作品を食堂のメニューにするなど工夫を凝らした展開が各地で広がっています。

今後も、「おとう飯」を活用し、男性が家事・育児等へ参加することへの社会的気運が醸成され、男性の料理への参加が促進される取組を継続していく予定です。

地方公共団体の取組 ～みえの育児男子プロジェクト (三重県)～

三重県では、「結婚・妊娠・子育てなどの希望が
かない、すべての子どもが豊かに育つことのできる
三重」を実現するための重要な取組の一つである
男性の育児参画を進めるため、「男性が変わる。
働き方を変える。」をキーワードに、2014年度から
「みえの育児男子プロジェクト」に取り組んでい
ます。



○ファザー・オブ・ザ・イヤーズ in みえ

男性の育児参画について理解を深め、関心を高め
ていただくこと等を目的に、育児に関わる男性や、
職場で従業員等の仕事と家庭の両立を応援している
上司、先輩等を募集し、「ステキな子育てをしている
！」と共感を得られた方々を表彰するとともに、
その取組を紹介しています。



○みえの育児男子ハンドブック

男性が育児に関わる際の参考となるよう、実際
に育児に関わる男性の声を集めた冊子を作成し、
配布しています。

家事・育児を完璧にこなすいわゆる理想の「イ
クメン」像を示す「教科書」のようなものではなく、
「俺もこんな失敗した!」「この気持ちわかる
!」など、育児に参画する男性が共感できる内
容となっています。



○イクボスの推進

男性の育児参画の推進には、個人の意識と併せて
職場が変わることも重要であるため、「部下の仕事
と家庭の両立を応援し、自らも私生活を充実させて
いる上司」＝「イクボス」の考え方を県内に広げる
取組を進めています。

また、イクボスの趣旨に賛同し、誰もが働きやす
い職場づくりに取り組んでいる(取り組む意思のあ
る)企業・団体の経営者等による「みえのイクボス
同盟」を結成し、取組を進めています。



その他、知事が企業等を訪問し、「男性の育児休
業」、「イクボスの推進」など、様々なテーマで意見
交換を行ったり、子どもの生き抜いていく力を育む
ことに男性が積極的に参加する「みえの育児男子親
子キャンプ」、男性の育児などの情報交換の場であ
る「みえの育児男子倶楽部」などの取組を行いました。



2017年に公表された「平成28年社会生活基本
調査(総務省)」によると、三重県の6歳未満の子
どもがいる世帯の夫の1日の家事・育児時間が平
成23年の同調査(2012年公表)に比べ、約1.5
倍に増加しました。また「みえのイクボス同盟」
に参画する企業等は2017年12月末現在で147
となり、発足時から倍増しています。

一方で、男性の家事・育児時間は女性に比べる
とまだまだ短いこともあり、今後も、職場や地域
社会の中で、男性の育児参画が大切であるという
考え方が広がるよう取組を進めていきます。

詳細

は <http://www.pref.mie.lg.jp/D1KODOMO/000117883.htm>

(みえの育児男子プロジェクト) で検索)

広がりつつある企業主導型保育事業 ～事業の概要～

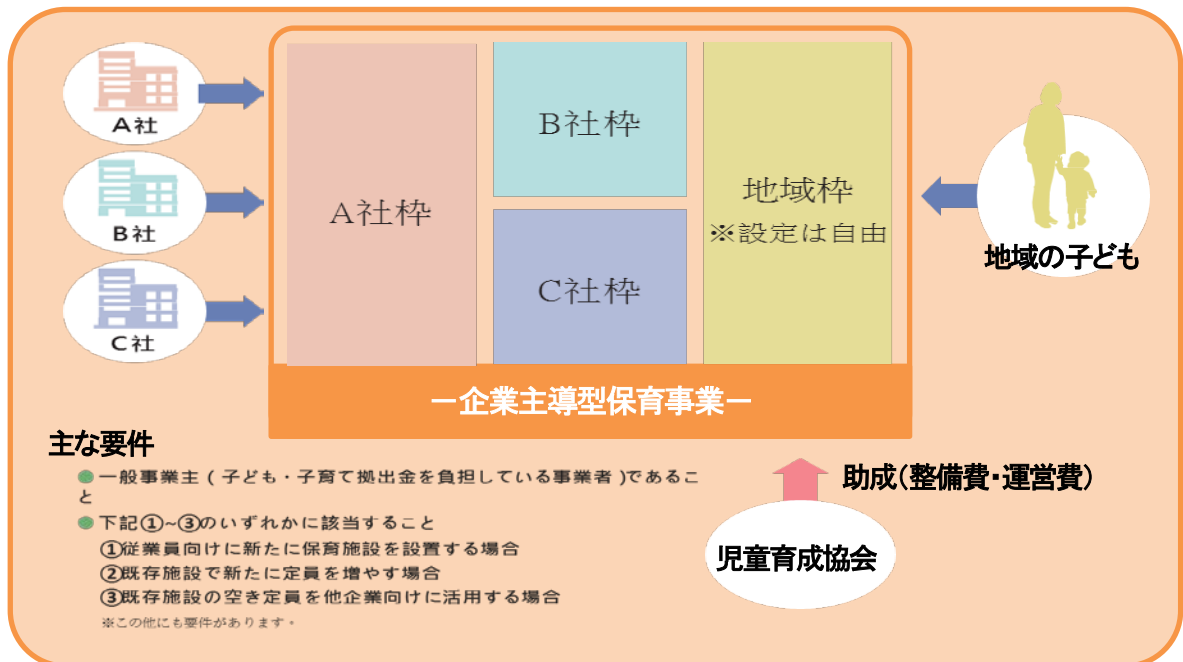
1 事業の目的

- 企業主導型の事業所内保育事業を主軸として、多様な就労形態に対応する保育サービスの拡大を行い、仕事と子育てとの両立に資することを目的としています。

2 事業の特徴

- 働き方に応じた多様で柔軟な保育サービスが提供できます。(夜間、土日の保育、短時間・週2日のみ働く従業員への対応も可能)
- 複数の企業が共同で設置することができます。
- 他企業との共同利用や地域住民の子供の受け入れができます。
- 運営費・整備費について認可施設並みの助成が受けられます。

3 施設の設置イメージ



単独設置型

企業が単独で施設を設置・利用するものです。

共同設置・共同利用型

1つまたは複数の企業が設置した施設を複数の企業が共同で利用するものです。

保育事業者設置型

保育事業者が設置した施設を1つまたは複数の企業が共同で利用するものです。

<留意点>

- ・ 利用契約の形式は問いませんが、利用する企業の利用定員数及び費用負担を明確にする必要があります。
- ・ 従業員枠を利用する企業は、子ども・子育て拠出金を負担している事業主(厚生年金の適用事業所等)である必要があります。事業主が拠出金を負担していない場合については、地域枠の利用が可能です。

株式会社ワークスアプリケーションズの取組
 ～ 『カイシャ de 子育て』を実現する企業内託児スペース「WithKids」～

企業の概要

- ・設 立 : 1996年(平成8年)7月
- ・従業員数 : 7,599人(連結 2017年6月末現在)
- ・業 種 : 情報・通信業
- ・事業内容 : 大手企業向け ERP パッケージソフト「HUE」および「COMPANY」の開発・販売・サポート
- ・本社所在地 : 東京都港区赤坂

ワークスアプリケーションズは、「世界の“働く”を変える」を掲げ、人工知能型ビジネスアプリケーション「HUE」を通じて、個人の生産性向上を最大化する“Workforce Tech”を推進しています。そうしたイノベーションの創出には、優秀な社員が思う存分に能力を発揮し活躍できる環境づくりが最も重要だと考えます。そのため、プロセス主義による多面評価制度やグローバル統一の報酬制度、年次に関係なく手を挙げればチャンスが与えられ、チャレンジのための失敗を許容する企業文化、時間に縛られず自由度の高いフレックス制度、約12年間サポートする出産・育児支援制度「ワークスマイルクラブ」、3年間いつでも再入社を認める「カムバック・パス」、業務時間の2割を自主的活動にあてる「スカンクワーク」の奨励など、社内制度や職場環境における様々な改革に取り組んでいます。

1 「WithKids」導入の経緯

○Workforce Innovation: “働く”に新たな価値を
 『カイシャ de 子育て』という概念のもと、子育て中の女性社員から未婚の男性社員まで、約50名が有志で集い考えたのが、企業内託児スペース「WithKids」です。理想の“働く”スタイルや親子で育む食育、多種多様な国籍・バックグラウンドを持つ社員が在籍しているからこそできる遊育・共育などについて議論を重ね、会社みんなで子育てすることをコンセプトに、自社で運営しています。これにより、既存の保育の枠にとらわれず、子どもや仕事に合わせて保育時間を自由選択できるなど、一人ひとりのニーズに応じた生産性の高い働き方を実現しています。

2 「WithKids」の取組概要



◆親子で幸せごはんタイム
 同僚である管理栄養士/栄養士が作る、栄養も愛情もたっぷりのごはんを親子で一緒に。昼食だけではなく夕食も提供することで、帰宅後は子どもとのゆとりある時間を。

◆社員の一斉先生
 多国籍の社員が特技を活かし、英語や楽器、プログラミングなどの授業を実施。

◆フレキシブル保育
 延長保育料の発生なく、働き方に応じて保育時間を自由に選択可能。

◆当日駆け込みOK!の一時保育
 空枠を活用した、当日申込可の一時保育を実施。理由を問わず預けられるため、男性社員の育児参加のきっかけにも。

◆手ぶらで通勤
 おむつや着替えなど、保育に必要なものはすべて用意。通勤や洗濯などの家事の負担を軽減。

◆通年保育
 4月を待たず通年いつでも入退所可能。母乳育児を続けながらなど、働きたい社員の早期復職を叶える。

3 社員からの評価

- ・「仕事も家事も育児も、すべてを一人で行うのはとても大変だが、WithKidsを通じて会社がサポートしてくれて、本当に助かっている。」(30代女性)
- ・「今までは奥さんに子育てを任せきりにしていたけど、WithKidsの一時保育を利用することで、子どもと一緒に過ごす時間が増えた。」(30代男性)
- ・「先輩親子の様子を側で見ることができ、将来自分が子育てをしながら働くイメージができた。」(20代女性)
- ・「子どもがいる部下の気持ちが、以前よりも理解できるようになった。」(40代男性)

神姫バス株式会社の取組 ～ 安全・安心の保育施設づくりを目指して ～

企業の概要

- ・設立 : 1927年(昭和2年)8月8日
- ・従業員数 : 1,492人(2017年3月末現在)
- ・平均年齢 : 45歳(男性:45歳、女性:40歳)
- ・業種 : 運輸業
- ・事業内容 : 自動車運送、車両物販・整備、業務受託、不動産、レジャーサービス、旅行貸切
- ・本社所在地 : 兵庫県姫路市

1 企業主導型保育所導入の経緯

従業員のワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進を目的に、2015年4月1日より事業所内保育施設として開設しました。認可保育所並みの施設環境や保育内容を整え、労働局の「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」の設置費の助成を受けて運営していましたが、利用者や運営内容に様々な制約がある中で、運営費の助成を受けられないまま、厳しい経営が続いていました。2016年4月より新たに当制度が整備されたことにより、空き定員を利用した申請に踏み切りました。

2 企業主導型保育所の取組概要

【特色】電車やバス等で通勤する保護者が多く、なるべく少ない荷物で登園して頂ける工夫をしています。例えば、手拭きやお口ふき、エプロンは園で洗濯をし、布団は園で干します。またベビーカー置場の確保や離れた場所から保育の様子をご覧になれるウェブカメラの設置、連絡帳とは別にブログを通して1日の保育の様子を写真と文章で配信するサービスも行っています。

【保育内容】小さな年齢のお子様をお預かりしているので、安全・安心を確保することが重要だと考えています。お子様の視線から見える景色を考え、安心して活動できる安全な空間を用意しています。また閉鎖的にならず、オープンで開放的な環境を整え、保護者から見渡せる保育室にしています。育児相談や情報の提供など、保護者との多角的なコミュニケーションを大切にしています。特にお子様の体

調管理として、記録の管理、健康面の配慮、嘱託医や保健所等専門機関への相談や報告を徹底する等、連携に力を入れています。また、消防・防犯訓練の際には、消防や警察の方に来て頂き、話を聞き、実際に不審者侵入を想定した訓練等も行っています。

3 企業主導型保育所の導入の効果

「職場近くに保育施設があるということで、育児休暇明けに保育施設の入園に悩むことなく、スムーズに復帰が可能となりました。また子どもの急病や体調不良時には、職場から近いため、連絡をもらうとすぐに仕事の都合をつけてお迎えに行けるので安心です。職場の理解も得やすいです」という従業員からの声があります。また、地域の利用者からは、立地の良さと地域に根差した地元企業が、安心・安全な環境の下で施設を運営し、待機児童解消に貢献していることを歓迎する声があり、問い合わせを数多く頂いています。

4 今後の課題

この度の新制度により、保育施設の整備が比較的容易にできるようになったことは、企業が従業員への福利厚生や労働者の確保を考える上で、大きなメリットといえます。一方で、企業主導型保育事業は認可並みの厳しい基準で審査され、当園も認可に準じた保育を行っているという自負がありますが、法的には認可外保育施設に位置付けられています。このため、研修の機会が少ない現状にあるほか、保護者が保育施設を選ばれる際に不安を口にされることもあります。

私たちは、未来を担う大切なお子様をお預かりする施設として、より一層、保育士や保育内容の質の向上に努め、“安全・安心”を柱とした、保護者から信頼される保育施設づくりに努めていきたいと思っております。

