

特 集

女性の継続就業と子育て支援

I 概 括 ～女性の継続就業と子育て支援～

少子化・人口減少社会に直面する我が国において、女性活躍の推進は社会全体で取り組むべき最重要課題とされています。安倍内閣は、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」（平成27年法律第64号）の制定をはじめ、保育の受け皿整備の加速化、企業における女性役員の登用に向けた企業への働きかけなど、女性活躍の場の拡大のため、様々な取組を進めてきました。

その結果、女性の労働市場への参入が促進され、安倍政権発足後6年間で女性の就業者数は約288万人増加しました。また、これまで4割前後で推移していた第1子出産前後の女性の継続就業率も、最新の調査では53.1%にまで上昇しており、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」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年までに達成することを目指す目標値である55%に向けて、順調に進捗しています。（参照 p87）

一方、女性の就業率の上昇に伴い、多くの女性が仕事と子育ての両立の問題に直面しています。第1子出産を機に離職する女性の割合はなお46.9%あり、離職を選ぶ女性の割合も依然として高い状況ですが、妊娠・出産を機に離職した女性を対象とするアンケート結果では「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」が最も多い理由であることなどから、仕事と子育ての両立への負担が女性の継続就業の大きな障壁となっていることが分かります。（参照 p7～14）

今後、女性の活躍を更に進めるためには、女性が出産後のキャリアを継続できるよう、多様な働き方に向けた環境整備、男性の家事・育児への参加促進、企業における意識改革と理解の促進などの総合的な取組を進めるとともに、待機児童の解消を図り、保育の受け皿整備や保育人材の確保を着実に進めることが重要です。特に待機児童の解消は待ったなしの課題であり、最優先で取り組むことが必要という認識の下、国は、女性の就業率80%に対応する保育の受け皿を整備する「子育て安心プラン」及び「放課後子ども総合プラン」を前倒しするとともに、2018年9月に、2019年度からの5年間を対象とする「新・放課後子ども総合プラン」を策定したところです。

このような状況を踏まえ、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、「女性の継続就業と子育て支援」を巻頭において特集します。本特集では、今後の各主体における取組を促すため、総務省が2018年7月に公表した「平成29年就業構造基本調査」等の分析結果から、出産・育児と女性の就業の現状を把握した結果を紹介するとともに、国や地方公共団体、企業において、女性の継続就業を推進・支援するために実施されている最新の取組を紹介します。あわせて「新・放課後子ども総合プラン」の概要と、同プランにおいて1万か所以上の整備を目指している放課後児童クラブと放課後子供教室の一体型事業の先行事例を紹介します。

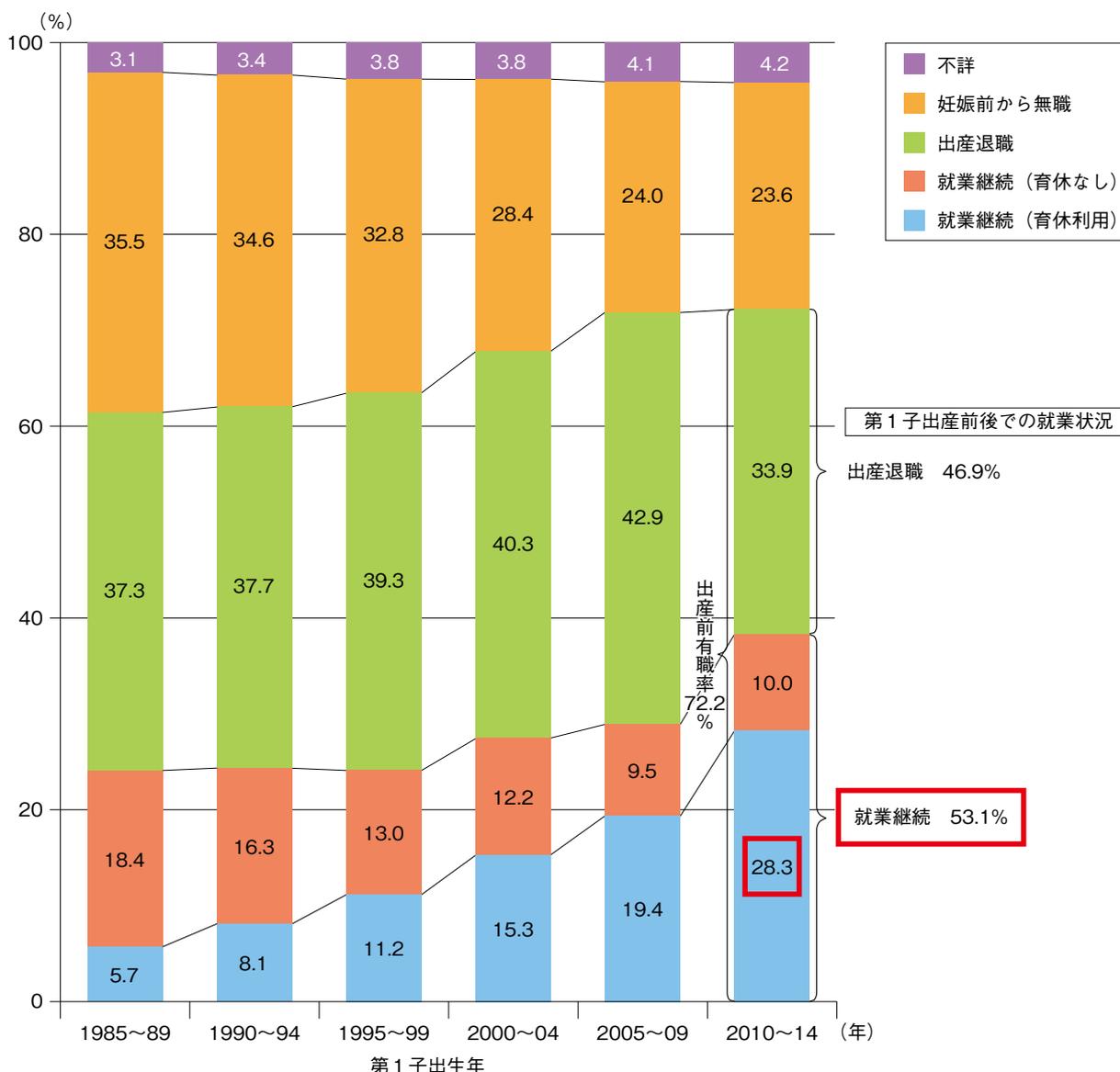
Ⅱ 「第1子出産前後の女性の継続就業率」及び 出産・育児と女性の就業状況について

1. 第1子出産前後の女性の継続就業率

国立社会保障・人口問題研究所が2016年に公表した「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、第1子出産前後に女性が就業を継続する割合は上昇しており、これまでは4割前後で推移していましたが、最新の調査では53.1%となっています。就業を継続し

ている者の状況を見ると、育児休業制度を利用して就業を継続している者の割合が28.3%（第1子出産前有職者に占める割合は39.2%）と大きく上昇していることがわかります。一方で、第1子出産を機に離職する女性の割合はなお46.9%あり、就業を継続する割合は上昇しているものの、離職という道を選択する女性の割合も依然として高い状況になっています（図表1）。

【図表1 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況】



（備考）

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2016年）。

（赤枠部分については内閣府男女共同参画局にて記入。）

2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

3. 出産前後の就業経歴

就業継続（育休利用） 一妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業

就業継続（育休なし） 一妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

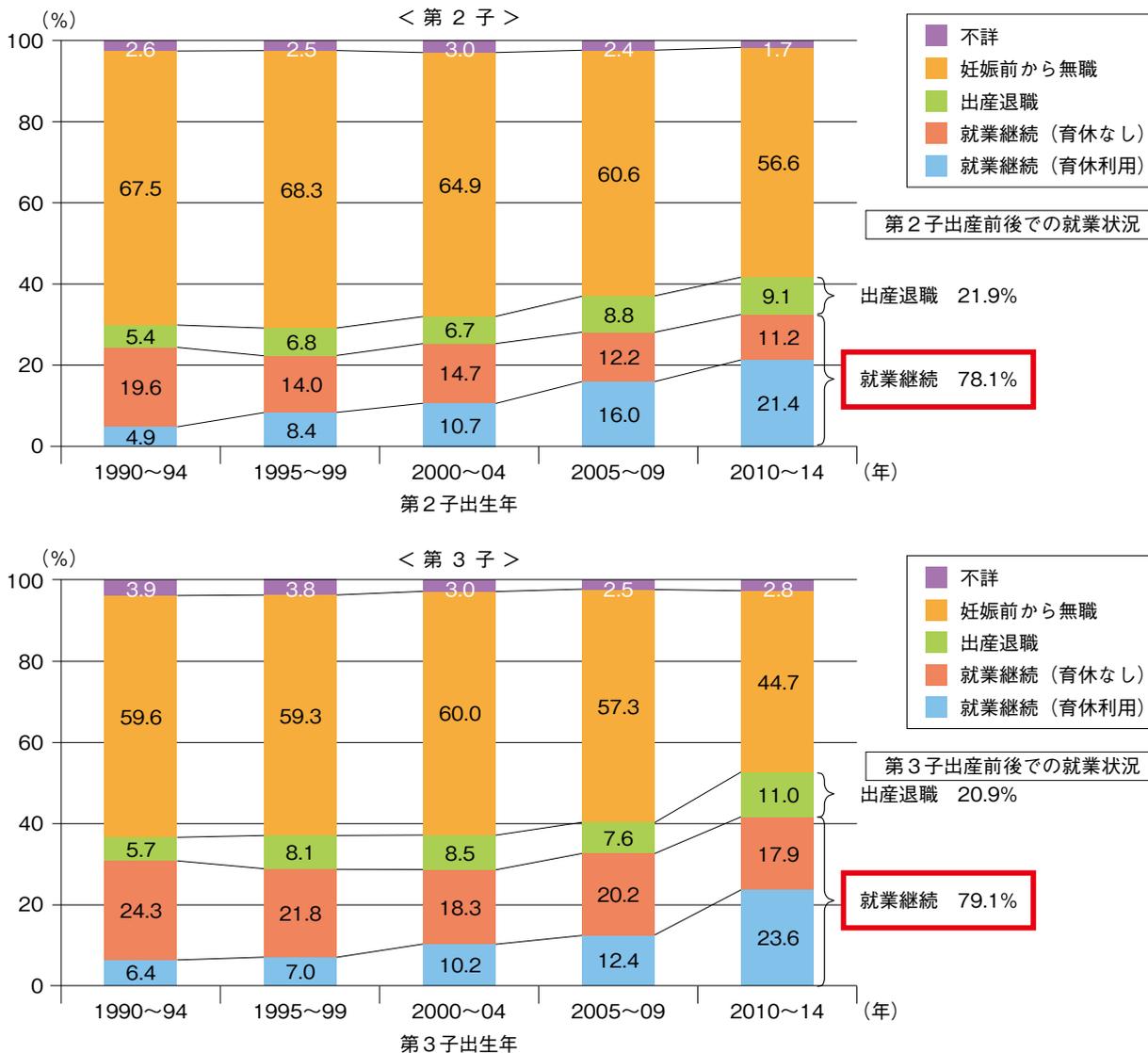
出産退職 一妊娠判明時就業～子ども1歳時無職

妊娠前から無職 一妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

第2子、第3子の出産前後に女性が就業を継続する割合も上昇していますが、第2子では、21.9%、第3

子では20.9%と、いずれの段階でも約2割の者が出産退職を選択しています（図表2）。

【図表2 出産前有職者に係る第2子・第3子出産前後での就業状況】



(備考)

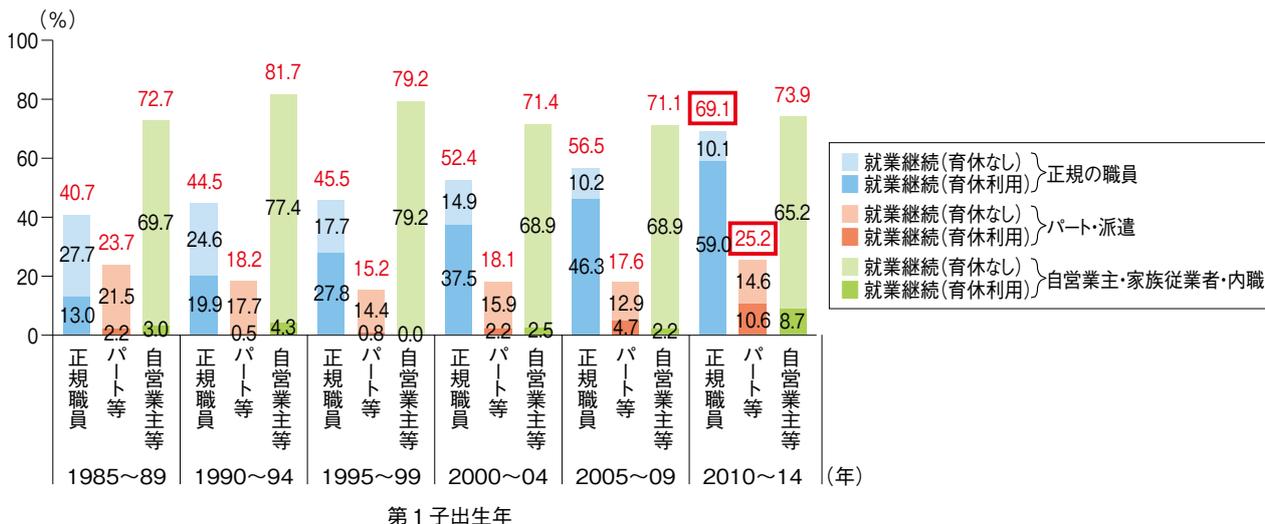
1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2016年)。
2. 第2子のグラフについては、第2子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。第3子のグラフについては、第3子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) ー妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし) ー妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
 出産退職 ー妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
 妊娠前から無職 ー妊娠判明時無職～子ども1歳時無職
4. 出産前の就業の状況は、妊娠時の就業の有無を聞いており、あくまでも妊娠時点の就業の有無を示している。
 (第2子のグラフについては、第1子時点で就業を継続していたかどうか、第3子のグラフについては、第1子、第2子時点で就業を継続していたかどうかは不明。)

第1子出産前後の女性の就業状況を就業形態別に見てみると、正規の職員の継続就業率は一貫して上昇しており、最新の調査では、69.1%と7割近くまで上昇しています。他方で、パート・派遣の形態の職員の継続就業率は25.2%と依然として低い状況にあり、第1子の出産を機に離職する女性がいまだに多いことが分かります。

育児休業制度の利用の有無について見てみると、正

規の職員では、育児休業制度を利用して就業を継続する者が全体の59.0%であり、就業を継続する者(69.1%)の大多数を占めるに至っていますが、パート・派遣の形態の職員では、全体の10.6%であり、就業を継続する者(25.2%)の半数に満たない状況となっています(図表3)。就業を継続しているか、その際に育児休業制度を利用しているかについては就業形態による差が大きいことが分かります。

【図表3 第1子出産前有職者の継続就業率（就業形態別）】



(備考)

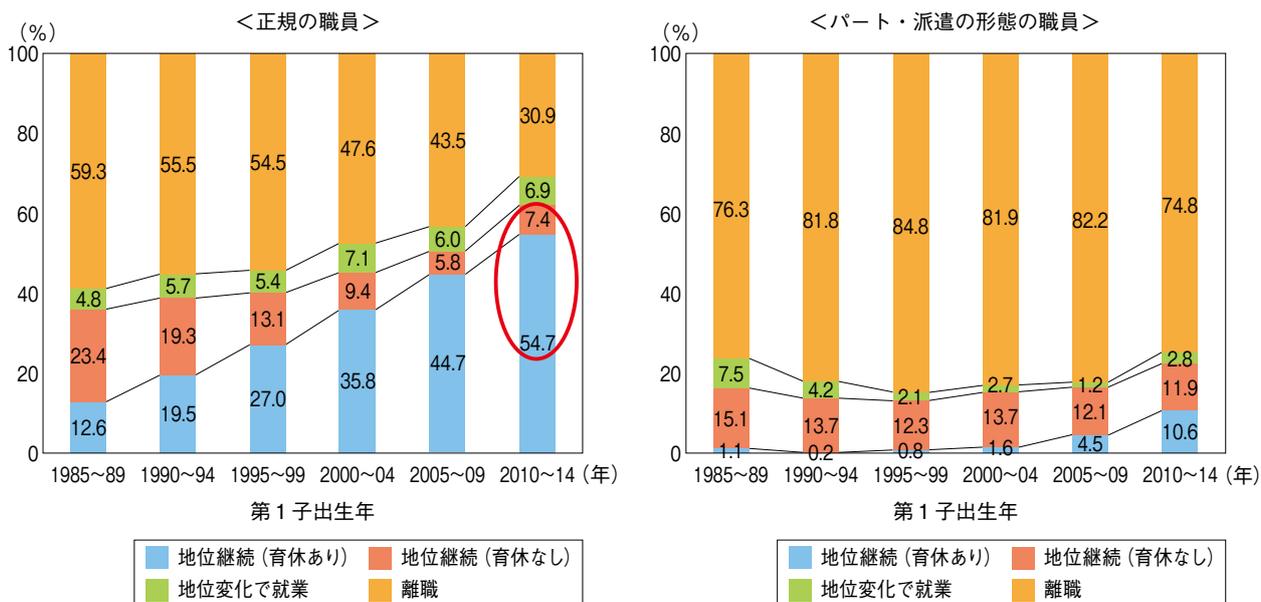
- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2016年)より作成。
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
- 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業~育児休業取得~子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業~育児休業取得なし~子ども1歳時就業
- 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。

次に、第1子出産前後の就業異動の状況について見てみると、就業を継続している者において、妊娠前に正規の職員として働いていた者は出産後も正規の職員として、妊娠前にパート・派遣の形態の職員として働いていた者は出産後もパート・派遣の形態の職員として継続している割合が大きく、就業形態の異動は少ないことが分かります。

また、第1子妊娠前に正規の職員として働いていた

者は、育児休業制度を利用して、出産後も正規の職員として就業を継続する者が多数である一方で、第1子妊娠前にパート・派遣の形態の職員として働いていた者は、育児休業制度の利用率が低く、出産後、労働市場から離れてしまう者が大半を占めており、元々の就業形態の差が、出産というライフイベントをまたいだ女性の就業状況に大きな影響を及ぼしていることが分かります(図表4)。

【図表4 第1子妊娠前の従業上の地位別にみた妻の就業異動の状況（正規の職員、パート・派遣）】



(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2016年)より作成。
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
- 妊娠前に就業している場合、第1子1歳時の従業上の地位が同じ場合を「地位継続」、異なる地位で就業している場合を「地位変化で就業」、就業していない場合を「離職」とする。

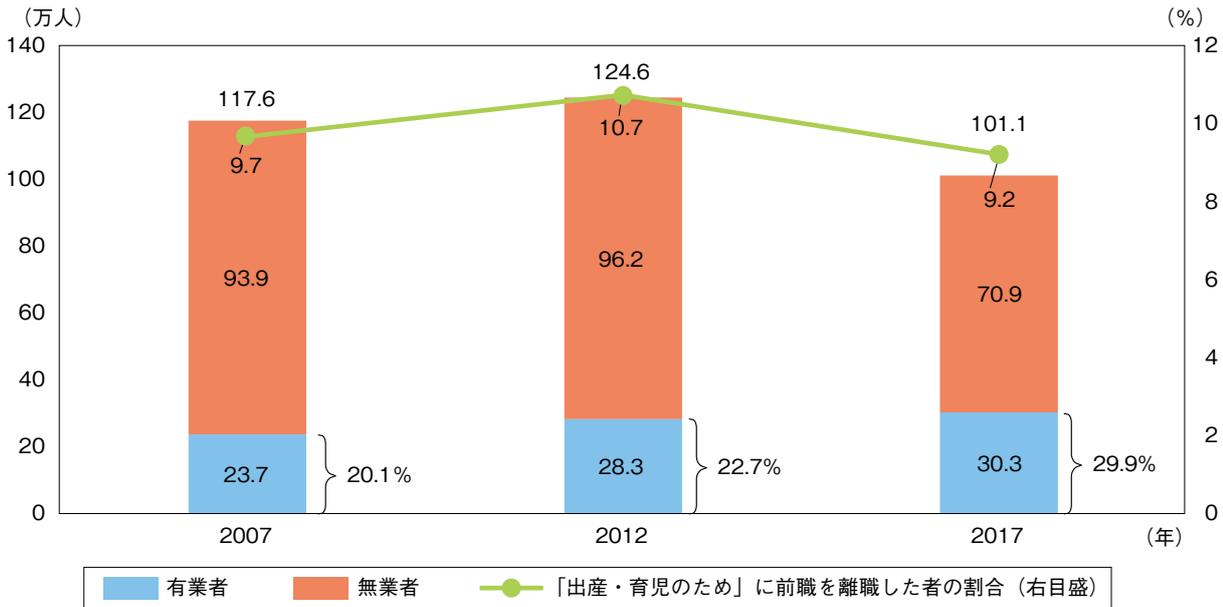
2. 出産・育児と女性の就業状況

総務省が2018年7月に公表した「平成29年就業構造基本調査」によると、過去5年間（2012年10月～2017年9月）に出産・育児を理由に前職を離職した女性は、約101万1,000人に上ります。これは、同時期に離職した女性の離職者総数の9.2%を占め、この割合は、多少の変動はあるものの、2007年以降1割程度で推移しています。なお、男性は、過去5年間

（2012年10月～2017年9月）に出産・育児を理由とした離職は同時期の男性離職者総数の0.15%にとどまっています。

過去5年間に出生・育児を理由に前職を離職したものの、調査時点で仕事に復帰している者の割合は、2007年時点の20.1%から2017年時点には29.9%に上昇しており、出生・育児を理由に一度離職しても、数年程度で再び仕事に就いている者が増えていることが分かります（図表5）¹

【図表5 出産・育児を理由とした離職と復職の状況】



（備考）

1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 前職の離職理由についての選択肢は、2007年の調査では「育児のため」、2012年以降の調査では「出産・育児のため」となっている。
3. 調査時点は、2007年が2007年10月1日、2012年が2012年10月1日、2017年が2017年10月1日。
4. 各調査時点ともに、調査時点から遡って過去5年間に前職を辞めた者の人数及び割合。
5. 「有業者」、「無業者」の人数は、小数点第2位で四捨五入しているため、離職者の合計人数とは必ずしも一致しない。
6. 「出産・育児のため」に前職を離職した者の割合とは、離職者総数(女性)に占める「出産・育児のため」を理由とした離職者(女性)の割合。

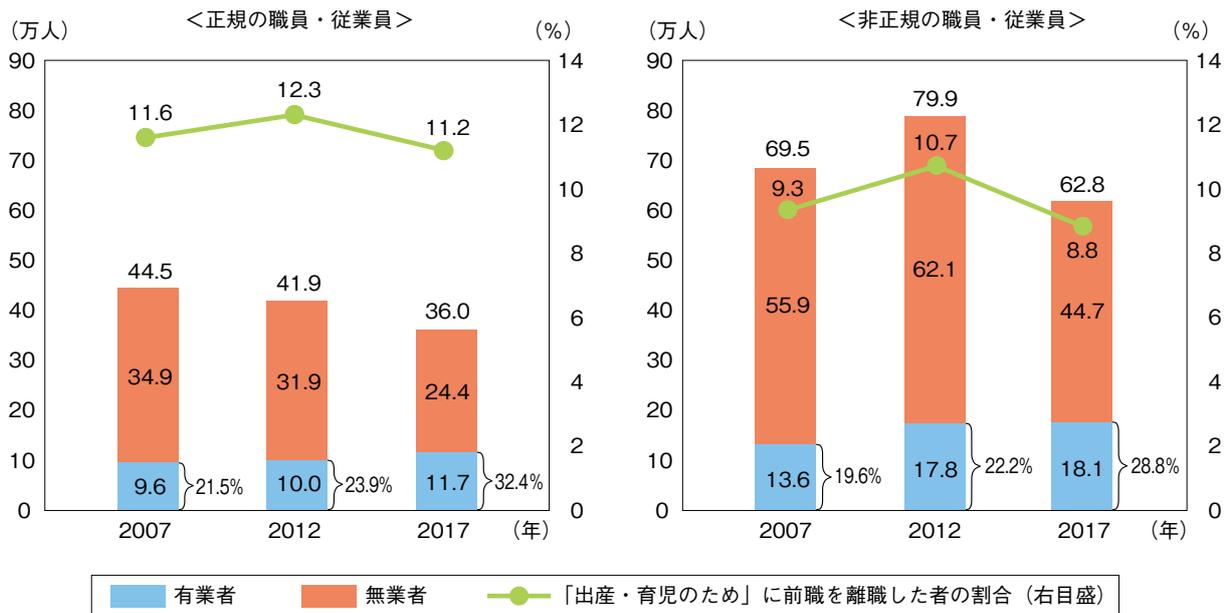
過去5年間の出生・育児を理由とした離職と復職の状況について、就業形態別（前職の従業上の地位・雇用形態別）に見てみると、過去5年間に出生・育児を理由として離職した人数は、正規の職員・従業員では一貫して減少していますが、非正規の職員・従業員では増減が認められます。離職者のうち、調査時点での仕事の復帰の有無の割合について見てみると、前職が正規の職員・従業員の場合が、前職が非正規の職

員・従業員の場合一貫して数ポイント上回っているものの、いずれにおいても上昇傾向にあります（図表6）。どのような就業形態で仕事に復帰をしたかは公表されているデータから分析することはできませんが、ここ数年、女性の活躍を推進する取組が進められてきたこと²が、再び仕事に就く者の割合が増えた理由の一つとして考えられます。

1 なお、景気後退等で夫の所得が低下した場合、これまで働いていなかった妻の労働供給が増加するといった形で付加的労働者効果が観察されること、この効果はもともとの世帯所得が低い家計において主に観察されることも指摘されている。（樋口美雄・石井加代子・佐藤一磨「景気変動と世帯の所得格差—リーマンショック下の夫の所得と妻の就業」経済研究 Vol. 68, No. 2, Apr. 2017）

2 25～44歳女性の就業率は、2012年は67.7%であったが、2018年は76.5%まで上昇した。

【図表6 出産・育児を理由とした離職と復職の状況（就業形態別）】



（備考）

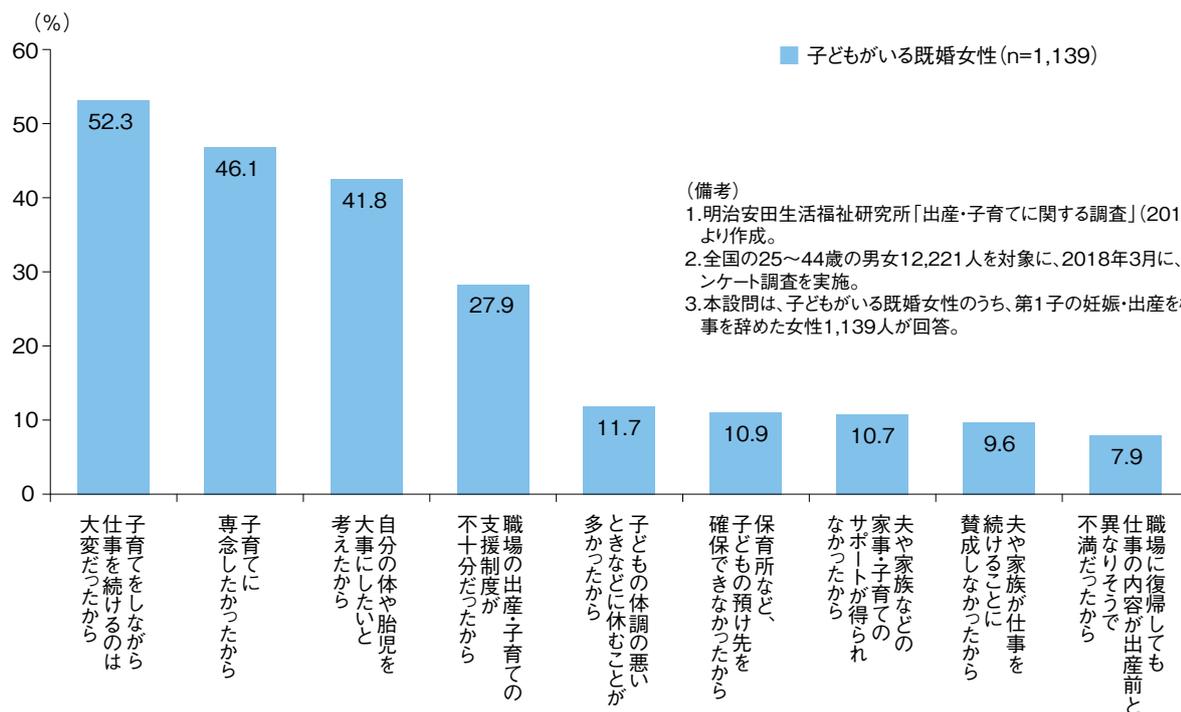
1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 前職の離職理由についての選択肢は、2007年の調査では「育児のため」、2012年以降の調査では「出産・育児のため」となっている。
3. 「有業者」、「無業者」の人数は、小数点第2位で四捨五入しているため、離職差の合計人数とは必ずしも一致しない。
4. 「正規の職員・従業員」、「非正規の職員・従業員」とは、それぞれ前職の従業上の地位・雇用形態。

次に、実際に第1子の妊娠・出産を機に仕事をやめた既婚女性へのアンケート調査を通じて、女性の意識面について見てみることにします。

第1子の妊娠・出産を機に仕事をやめた理由としては、「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」が52.3%で最も高く、「子育てに専念したかっ

たから」、「自分の体や胎児を大事にしたいと考えたから」が続いています。本調査からは、実際に何が大変だったのか、どのようなことに負担を感じたのかという具体的な点まで分析をすることは難しいですが、仕事と子育ての両立への負担感が女性の離職の大きな理由となっていることが分かります（図表7）。

【図表7 第1子の妊娠・出産を機に仕事をやめた理由（子どもがいる25～44歳の既婚女性：複数回答）】



（備考）

1. 明治安田生活福祉研究所「出産・子育てに関する調査」（2018年6月）より作成。
2. 全国の25～44歳の男女12,221人を対象に、2018年3月に、WEBアンケート調査を実施。
3. 本設問は、子どもがいる既婚女性のうち、第1子の妊娠・出産を機に仕事を辞めた女性1,139人が回答。

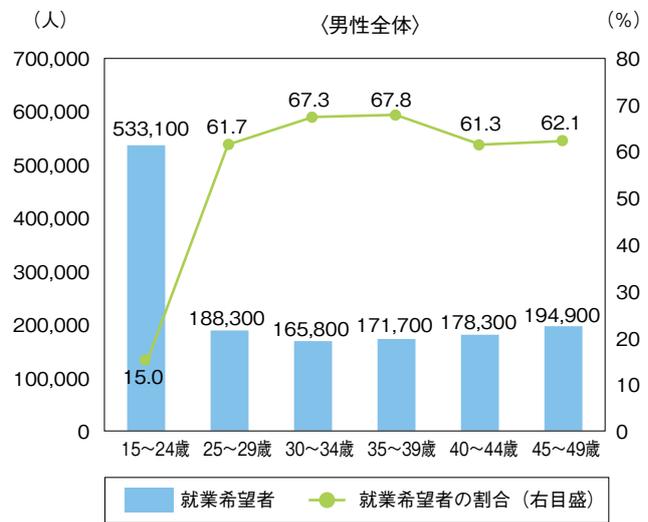
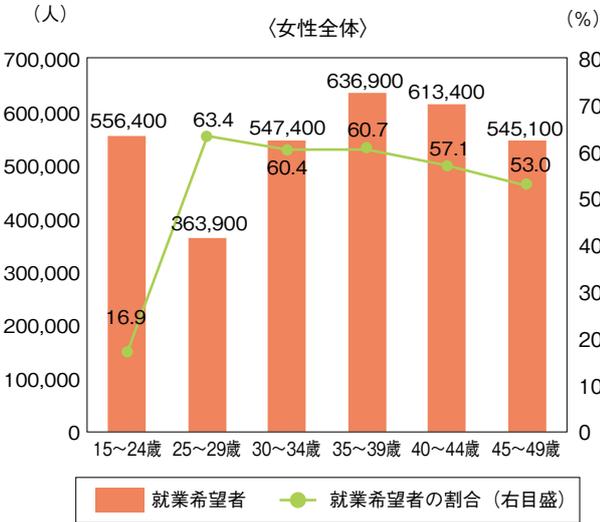
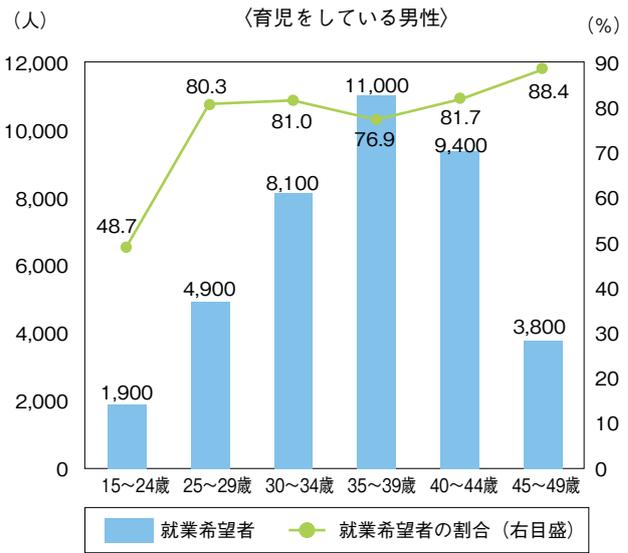
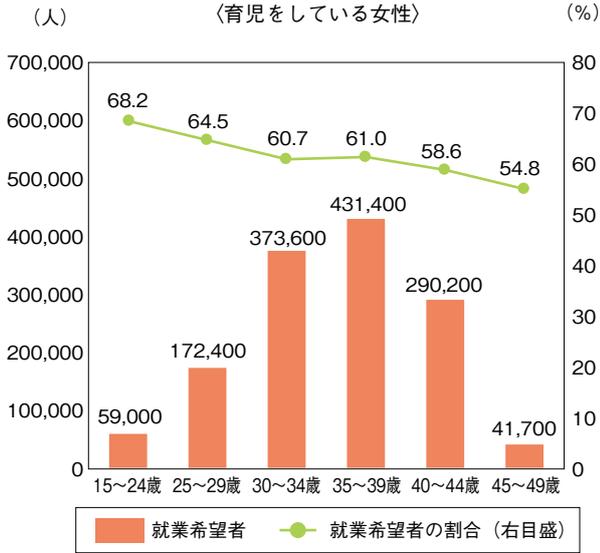
3. 無業者の就業希望の状況

ここまでは、女性の継続就業状況について見てきましたが、ここからは、無業者の就業希望の状況について見てみます。まず、無業者全体の就業希望の状況を見ると、女性も男性も就業希望率は15～24歳は10%台半ば、25歳以上は各年齢階級ともに50～60%台となっており、男女で同じような傾向を示しています。

次に、女性について、無業者全体と育児をしている女性で比べてみると、15～24歳を除いて、育児をしているか否かで就業希望率に顕著な変化は見られません。他方で、育児をしている男性は、男性の無業者全体と比べて、いずれの年齢階級においても就業希望率が大きく上昇しています。

なお、15～24歳の女性は、全体と育児をしている者を比較した際、就業希望率の上昇が、男女、全年齢階級を通じて最も顕著です（図表8）。

【図表8 就業を希望する者の割合】



(備考)

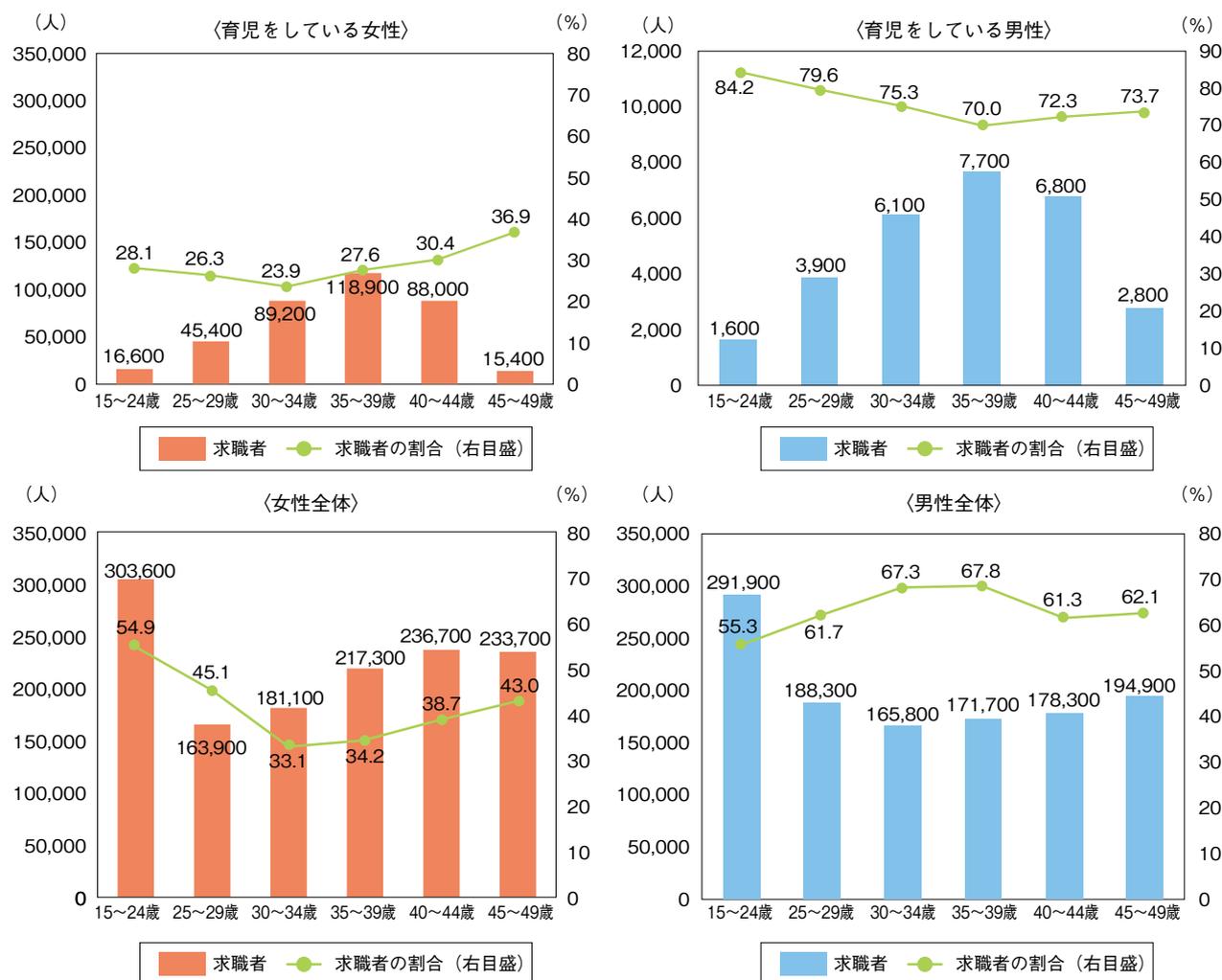
1. 総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成。
2. 割合は、いずれも無業者のうち、「就業希望者+非就業希望者」に占める「就業希望者」の割合。
3. 「育児をしている女性/男性」は、「子の育児をしていますか」との問に対して、「子の育児をしている」と回答をした無業者の女性/男性。

就業を希望している者について、実際に求職活動を行っている者の割合について見てみると、男女で顕著な違いがあることが分かります。まず無業で就業を希望している者全体では、15～24歳では男女とも約55%の者が実際に求職活動を行っていますが、女性は25歳以上では割合が低下するのに対して、男性では逆に割合が高くなっています。その結果、25歳以上のいずれの年齢階級においても、実際に求職活動をしている者の割合は女性が男性を20～30ポイント程度下回っています。

次に、無業で就業を希望している者全体と育児をし

ている者を比較すると、女性の場合、いずれの年齢階級においても、育児をしている者の方が実際に求職活動をしている割合が低く、20～30%台となっています。これに対して男性では、育児をしている男性は、無業者の男性全体と比べて、いずれの年齢階級においても割合が上昇しており、女性と男性で逆の傾向を示していることが分かります。また、女性の中でも、10、20代で特に全体と育児をしている者との差が大きく、これらの年代で育児をしていることが、求職活動を行うにあたって大きな障壁になっていることが推測されます（図表9）。

【図表9】実際に求職活動を行っている者の割合



(備考)

1.総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成。

2.割合は、無業者で、就業希望者のうち、「求職者+非求職者」に占める「求職者」の割合。

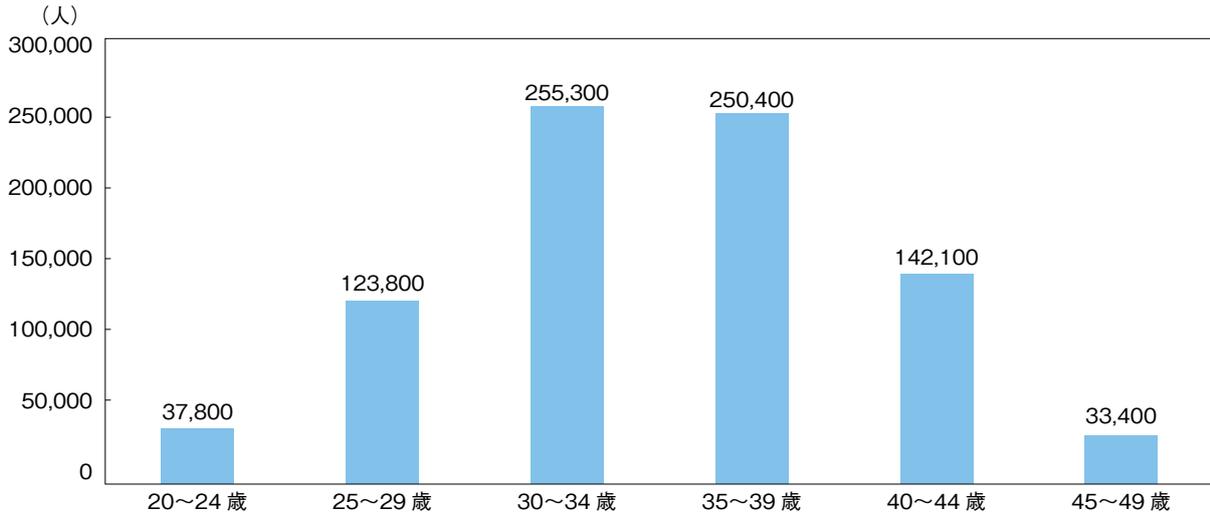
3.「育児をしている女性/男性」は、「子の育児をしていますか」との問に対して、「子の育児をしている」と回答をした無業者の女性/男性。

次に、無業者の女性について、求職をしていない理由を見てみると、「出産・育児のため」が各年齢階級で多数を占めています。特に、30～34歳では69.9%、35～39歳では59.9%と高くなっており、20～49歳までの人数を合計すると、84万2800人に上ります（図表10）。

一方で、「探したが見つからなかった」、「希望する

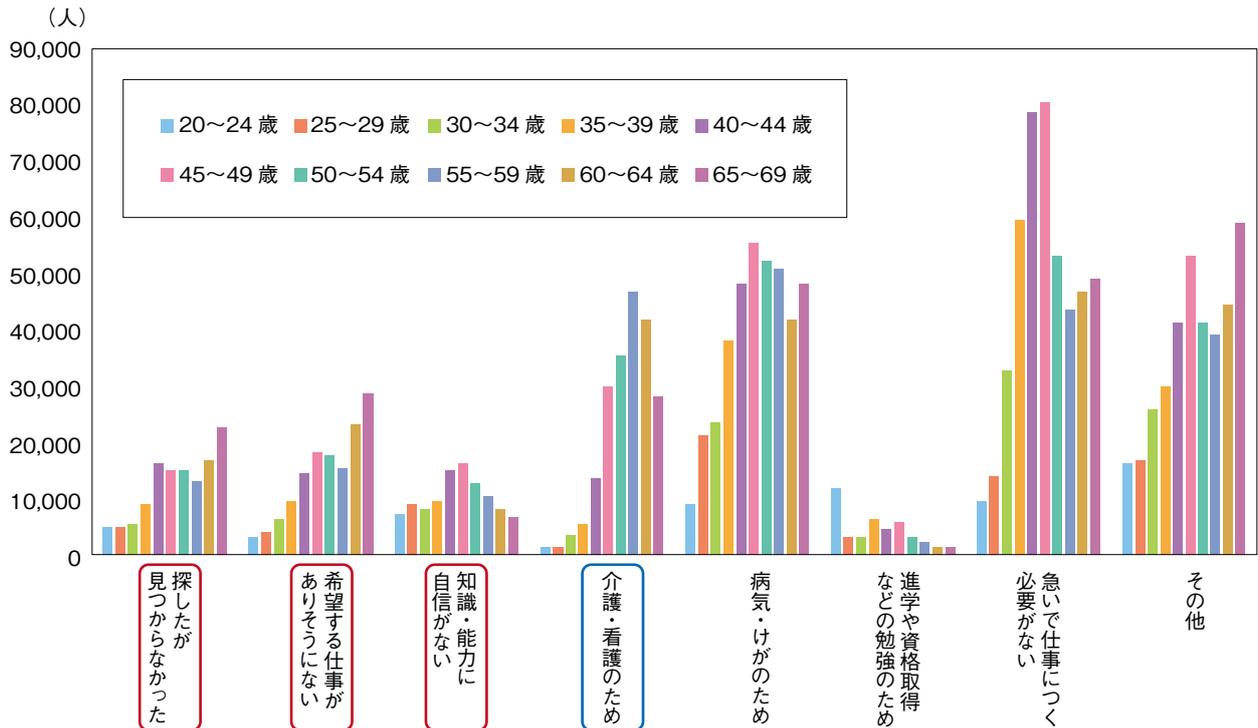
仕事がありそうにない」、「知識・能力に自信がない」、「介護・看護のため」を挙げた者も20～69歳で57万1500人に上ります（図表11）。保育施設の充実や地域介護体制の整備のほか、情報提供の仕方を工夫することや、リカレント教育（学び直し）の機会を設けることが、より多くの女性の就業に繋がる可能性を秘めていることが分かります。

【図表10 非求職理由が「出産・育児のため」である者の人数（女性・2017年）】



(備考)
 1. 総務省「平成 29 年就業構造基本調査」より作成。
 2. 就業希望者でかつ非求職者である女性の非求職理由。主なものを 1 つを回答。

【図表11 非求職理由（「出産・育児のため」を除いたもの）（女性・2017年）】



(備考)
 1. 総務省「平成 29 年就業構造基本調査」より作成。
 2. 就業希望者でかつ非求職者でかつ非求職理由。主なものを 1 つを回答。
 3. 非求職理由として、「高齢のため」、「通学のため」は本グラフにおいては除外している。

出産・育児と女性の就業状況について見てきましたが、女性の継続就業率の上昇は、正規の職員の継続就業率の上昇が大きな要因となっており、パート・派遣等の非正規の職員の継続就業にはなかなか結びついていないこと、育児中の女性で就業を希望している者は多いものの、実際に求職活動を行っている者は少

なく、男女で大きな違いがあることが分かりました。

女性が就業を継続しやすくすること、また一旦出産・育児で離職をしても再度労働市場に参入しやすくすること等、就業を希望する女性が働くことができるよう、引き続き課題の把握を行うとともに、効果的な対策を行うことが求められます。

Ⅲ 女性の継続就業に向けた取組

国の取組

～新・ダイバーシティ経営企業100選/100選プライム及びなでしこ銘柄/準なでしこ(経済産業省)～

1. 背景

我が国の企業は、①グローバルな競争の激化、②産業構造変化の加速化、③少子高齢化といった外部環境の変化にさらされており、「経営改革」として人材戦略を変革することが不可欠です。経済産業省では、こうした状況への処方箋として、多様な人材が能力を発揮し、イノベーションや価値創造に参画していくダイバーシティ経営を推進しています。

2. 経済産業省の女性活躍推進施策

ダイバーシティ経営の試金石である女性活躍については、継続就業できる環境整備とともに女性が能力を最大限発揮して活躍できる環境作りが重要であり、経済産業省では、2012年度より、「なでしこ銘柄」の選定や「新・ダイバーシティ経営企業100選」の表彰を行ってきました。

その後、ダイバーシティ経営の必要性は浸透してきたものの、企業の成長性や収益性の向上につながるステージアップした“ダイバーシティ2.0”を目指し、2017年3月には「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を策定しました。

さらに資本市場におけるESG投融資の加速化や「コーポレートガバナンス・コード」の改訂等を踏まえ、①取締役会における多様性の確保と②企業と労働市場・資本市場の対話促進を目的として、2018年6月に当該ガイドラインの改訂を行うとともに、「なでしこ銘柄」や「新・ダイバーシティ経営企業100選」における「100選プライム」の選定において、女性取締役が1名以上いることを必須要件とする等、取締役会のより一層の多様性確保に取り組んでいます。

3. 女性の継続就業に向けた具体的取組

(1) なでしこ銘柄

東京証券取引所と共同し、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することにより、そうした企業に対する投資家の関心を一層高め、各社の取組を加速化していくことを狙いとして、2012年度から「なでしこ銘柄」を選定・公表しています。2017年度には、27業種において48社が「なでしこ銘柄」に選定されました。

「なでしこ銘柄」は、一定のスクリーニングを経た

後、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」において示された7つのアクションの実践状況と開示状況についてスコアリングを行い、財務指標(ROE)による加点了を行った上で、業種毎に選定をしています。

とりわけ女性の活躍を推進する上で重要な視点については、スコアリング時に、より高く評価しており、「女性活躍に対する経営トップのコミットメント」「女性役員・管理職実績及び比率」「勤務形態に関わらない報酬制度(成果主義報酬)」と並んで、柔軟な勤務場所や勤務時間、多様なキャリアパスを支援するといった「柔軟な働き方、継続就労のしやすさ」について、高配点項目として取り扱っています。

2018年度は、「なでしこ銘柄」に加えて、女性活躍推進に優れた企業をより幅広い視点で評価する「準なでしこ」を選定するとともに、女性活躍推進への積極的な取組を対外的にアピールできる仕組として、「なでしこチャレンジ企業」リストを作成します(2019年3月下旬公表予定)。



(2) 新・ダイバーシティ経営企業100選

また、仕事と生活の両立支援等を行い、女性や外国人、高齢者、障害者等、多様な人材の能力を最大限発揮させることで、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業等を表彰する「新・ダイバーシティ経営企業100選」を2012年度から実施しています。さらに、2017年度からは、ダイバーシティ経営をより中期的に企業価値を生み出し続ける取組としてステップアップするべく、「ダイバーシティ2.0」に取り組む企業を選定する「100選プライム」も実施しています。

表彰企業の中には、これまで培ったスキルを発揮できる短時間勤務者用業務シフトの作成や、保育料やベビーシッター等の育児関連費用の一部支給、配偶者の転勤等により転居しなければならない社員を転居先の同業他社に紹介する制度を整備するなど、女性の就業継続に資する先進的な取組を行っている企業もあります。

2018年度も、引き続き、「新・ダイバーシティ経営企業100選」に加えて、「100選プライム」も実施しています(2019年3月下旬公表予定)。



小田急電鉄株式会社の取組

～鉄道現業部門における仕事と家庭の両立とキャリア形成支援の実現～

企業の概要

- ・設立 : 1948年(昭和23年) 6月1日
- ・従業員数 : 3,726人 (2018年3月末現在)
- ・平均年齢 : 39歳 (男性: 40歳、女性: 33歳)
- ・事業内容 : 鉄道事業・不動産業・その他事業
- ・本社所在地 : 東京都新宿区

小田急電鉄は創立以来、鉄道事業、不動産業、生活サービス事業など幅広く事業を展開しており、お客さまの「かけがえのない時間(とき)」と「ゆたかなくらし」の実現に貢献することを経営理念に掲げ、選ばれる沿線を目指しそれぞれの事業を推進しています。

お客さまのニーズが多様化していく事業環境を考慮すると、社員一人ひとりがそれぞれの視点を生かし様々な価値観や発想を生み出すことが事業環境の変化に対応しうる成長戦略であることから、多様な人材が活躍できる環境整備に取り組んでいます。

1. 現在の制度に至るまでの経緯

当社は1999年の労働基準法改正以降、2002年度入社から本格的に女性の現業職採用を行っています。

現業における勤務は宿泊を伴う勤務形態を前提としていることから、採用開始以降、妊娠や出産を機に離職する女性社員が多く、多様な人材の活躍や離職防止にはより一層の施策を講じ、環境整備を促進していく必要がありました。

2013年頃より、育児中に活用できる制度を手厚くするなど、復職を支援するための取組を実施しました。その結果、育児を理由とした離職率は低下したものの、「復職すること」が目的となってしまう、復職後の能力発揮やキャリア形成までには至りませんでした。これを受け、「仕事と育児を両立して活躍し、キャリアを描ける」ことを重点課題として施策を講じることとなりました。

2. 取組概要

当社の鉄道現業職において「仕事と家庭を両立しながら入社時の職種で活躍し、最終的には制限のない状態(フルタイム)で勤務でき、ライフイベントに関係なくキャリアアップを目指すことができる体制を整える」ことを目的に、制度を整備しました。

◆短時間勤務制度で活用できる業務シフトの作成

最も大きな改革として、短時間勤務者用の業務シフトを作成しました。以前は短時間勤務取得者は補助的な業務を行うことが多く、これまで培ってきた鉄道係

員としてのスキルを発揮しきれなかったという反省を生かし、責任感や職場への貢献を実感でき、仕事に対するモチベーションアップに繋がるよう、業務内容の大幅な見直しを行いました。

◆働き方の段階的支援策

短時間勤務、深夜業免除、時間外労働免除、宿泊回数選択等の中から自身の環境に応じて働き方を選択できる制度で、最大で子が小学校を卒業するまで利用できます。これらは、その制度の利用要件を満たしていれば何回でも変更可能であり、長期的視点で自身のキャリアを考え、環境に応じて自律的に選択できる点を重視して設計しています。

◆メッセージの発信

2015年に仕事と家庭の両立サポートハンドブックを発行。その中でトップメッセージとしてダイバーシティの必要性を社員にわかりやすく伝えました。冊子の全社員への配布に加え、社内イントラネットからいつでも内容が確認できるようになっています。また、産休前に本人、上司、人事部で必ずプレママ面談を行うほか、産育休中の社員向けのセミナーを年2回開催しています。両立に関する会社のメッセージを直接伝えるとともに、社員の不安解消にもなり、スムーズな復職に繋がっています。

これらの取組が評価され、2018年3月に、経済産業省が主催する「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されました。



3. 今後の展望

もちろん各種制度は男性の利用も可能で、全社的にこれらの施策を進めることで両立支援の風土づくりに寄与しています。今回は鉄道現業部門における仕事と家庭の両立への取組を紹介しましたが、当社は2018年2月にダイバーシティ&インクルージョン宣言を行い、今後も多様な人材が活躍できるための施策を更に推進していきます。

お客さまのニーズを満たすサービスを提供するため、多様な価値観を取り入れ、事業を成長させること。そのために、一人ひとりの属性を超えたあらゆる「価値観」「考え方」「ライフスタイル」「能力」「経験」等を大切にすること。その結果、チームの成果を最大化すること。当社は社員一人ひとりの「いきいき・わくわく」を一層加速させ、当社の経営理念である、お客さまの「かけがえのない時間(とき)」と「ゆたかなくらし」の実現に貢献していきます。

地方公共団体の取組 ～あすばるキャリアアップ・カレッジ(福岡県)～

1. 取組の背景

少子高齢化やグローバル化が進展する社会では、女性を含む多様な人材の定着を図り、リーダーとして育成するなど、その活躍を図ることにより企業の競争力を維持していくことが重要です。一方で、各企業で女性リーダーを育成するには、自社にロールモデルが少ない、知見・手法が不足している等の課題を抱えており、企業単独での取組には限界がみられます。

福岡県では企業による女性人材の育成を支援するため、ひとつ上の視点で仕事や組織を見渡し、自主的に行動できる「経営的視点」を持った女性リーダーの育成を目的として、「あすばるキャリアアップ・カレッジ」を2018年度から新たに実施しています。

2. 取組の概要

定員は16名程度、月1回7か月にわたる講義とワークを通して、客観的に自社の課題を見だし、解決のための提案を経営層に行います。

申込主体は企業で、活躍を期待する女性社員を推薦する形となっており、ワークで取り組む課題の共有や面談への出席など企業側が受講に関して深くコミットすることも本講座の特徴となっています。

講義は、男女共同参画に関する講義、リーダーシップ、マーケティング、コミュニケーション、交渉・プレゼンテーションのほか、講座中盤には、受講生が提案内容を考えるヒントを得られるよう、働き方改革等を進めている企業の担当者から、取組を進める上でのポイントなど実例を聞く座談会を実施しました。

また、ダイバーシティ経営の先進的な取組を行う企業によるパネルディスカッションを一般公開の形式で実施し、経営側の視点でみたダイバーシティ経営の効果について学びました。

ワークでは、自社で女性が更に活躍していくための課題を設定し、それを解決するための取組を提案書としてまとめ、企業の上層部や上司にプレゼンテーションを行います。4～5人の受講生に対して社会保険労務士などの専門家1名がアドバイザーとなり、グループで悩みを相談し、励まし合いながら提案書の作成を進めました。



3. 取組の効果・反響

2018年度は、企業から推薦を受けて受講生となった女性17人が講座を修了しました。

本講座のねらいは、自社の課題を見だし、その解決策を企業の取組として企画・提案するまでの過程を通じて、受講生の仕事や組織に対する視点のレベルを上げることです。提案書作成は、そのための「手段」と位置づけていました。しかしながら、各受講生が作成した提案は、企業側が「採用」又は「一部修正して採用」するほど完成度が高く、内容も「女性活躍」のみにとどまらず、自社の事業全般に対する提案となっているものも多く見受けられるものとなりました。

企業からは、「こんなにしっかりした提案が出てくるとは期待以上。もっと仕事を任せたい。」「受講後、プレゼンが明らかに上達した。また、人としての幅が広がったと思う。」などの声を頂きました。受講生からも「意欲の高い女性と出会ってパワーをもらった。学び続けたい。」「自社にロールモデルがないが、受講生に管理職の方がいて、その方の話が参考になった。」など、ネットワークの効果を実感する声が多数ありました。



4. 総括

企業が社員に期待を明確に伝え、その期待に応えていくことで社員は成長していきます。また、継続した就業や昇進への意欲にもつながっていきます。

そのため、本講座では、受講生が持てる力を発揮できるよう、企業側と受講生による課題の共有や面談など、受講生が成長する場をプログラムに設定しています。

今後は、修了生の活躍状況を把握していくとともに講座の内容の改善を図り、企業自らが女性人材の育成に取り組んでいけるよう、その手法と効果を伝えていく予定です。

詳細は…

<http://www.asubaruru.or.jp>

IV 「新・放課後子ども総合プラン」～事業の概要～

1. 背景・課題

次代を担う人材を育成し、加えて共働き家庭等が直面する「小1の壁」を打破する観点から、厚生労働省と文部科学省の連携の下、2014年7月に「放課後子ども総合プラン」が策定されました。当該プランに基づき、共働き家庭などの児童を対象として、放課後に適切な遊びや生活の場を提供し、健全な育成を図る「放課後児童クラブ」と、地域学校協働活動の一環として、全ての子どもを対象に多様な学習や体験活動を提供する「放課後子供教室」を同一の小中学校内で実施し、共働き家庭等の児童を含めた全ての児童が放課後子供教室の活動プログラムに参加できる「一体型」の実施を中心とする計画的な整備が進められてきたところです。

「放課後子ども総合プラン」では、2019年度末までに、放課後児童クラブについて、約30万人分の追加的な受け皿整備を行い、約122万人分の受け皿を確保すること等を目指してきましたが、2017年12月に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」を踏まえ、2019年度末までとしていた約30万人分の新たな受け皿の確保を2018年度末までに前倒しすることとされました。

2018年5月1日時点では、放課後児童クラブ数は全国で25,328か所、登録児童数は1,234,366人になっている一方で、放課後児童クラブを利用できなかった児童（待機児童）数は17,279人となっています。また、一体型の実施については増加傾向にあるものの、2018年度時点で約4,900か所と、目標である1万か所への到達は果たしていません。

2. 新・放課後子ども総合プランに掲げる目標

これまでの放課後子ども総合プランの進捗状況や、児童福祉や教育分野における施策の動向も踏まえ、放課後児童対策の取組をさらに推進させるため、2018年9月に、放課後児童クラブの待機児童の早期解消、一体型実施の推進等により全ての小中学校に就学している児童の安全・安心な居場所の確保を図ること等を

内容とする「新・放課後子ども総合プラン」が、2019年度からの5年間を対象として策定されました。新・放課後子ども総合プランでは、以下の4点の目標を定めています。

1点目として、放課後児童クラブについて、2021年度末までに約25万人分を整備し、待機児童の解消を図ります。その後、女性就業率の更なる上昇に対応できるように2023年度末までにさらに約5万人分を整備し、2019年度から2023年度までの5年間で約30万人分を整備を図ります。

2点目として、全ての小中学校区で一体的に又は連携して放課後児童クラブ及び放課後子供教室を実施し、うち一体型については、引き続き1万か所以上で実施することを目指します。

3点目として、新たに放課後児童クラブ又は放課後子供教室を整備等する場合には、学校施設を徹底的に活用することとし、新たに開設する放課後児童クラブの約80%を小中学校内で実施することを目指します。なお、既に小中学校外で放課後児童クラブを実施している場合についても、ニーズに応じ、小中学校の余裕教室等を活用することが望ましいこととしています。

最後に4点目として、放課後児童クラブは、単に保護者が労働等により昼間家庭にいない児童を授業の終了後に預かるだけでなく、児童が放課後児童支援員の助けを借りながら、基本的な生活習慣や異年齢児童等との交わり等を通じた社会性の習得、発達段階に応じた主体的な遊びや生活ができる「遊びの場」「生活の場」であり、子どもの主体性を尊重し、子どもの健全な育成を図る役割を負っているものであることを踏まえ、子どもの自主性、社会性等のより一層の向上を図ることとしています。

3. 財源

放課後児童クラブは、2015年4月に施行された子ども・子育て支援新制度において、子ども・子育て支援法に基づく地域子ども・子育て支援事業（13事業）の1つに位置づけられており、事業主からの拠出金財源や消費税財源を活用し、運営費の補助や、放課後児童支援員の処遇改善等を実施しています。

新・放課後子ども総合プラン (2018(平成30)年9月14日公表)

背景・課題

- 現行プランにおける放課後児童クラブ、放課後子供教室の両事業の実績は、放課後児童クラブの約30万人分整備が順調に進むなど、大きく伸びているが、近年の女性就業率の上昇等により、更なる共働き家庭等の児童数の増加が見込まれており、「小1の壁」を打破するとともに待機児童を解消するため放課後児童クラブの追加的な整備が不可欠な状況。
- 小学校内で両事業を行う「一体型」の実施は、増加傾向にあるものの目標への到達を果たしていない。一方で、地域の実情に応じて社会教育施設や児童館等の小学校以外の施設を活用して両事業を行い、多様な体験・活動を行っている例も見られる。

- そのため、引き続き共働き家庭等の「小1の壁」・「待機児童」を解消するとともに、全ての児童が放課後を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動を行うことができるよう、放課後児童クラブと放課後子供教室の計画的な整備等を推進するため、下記のとおり目標を設定し、新たなプランを策定。

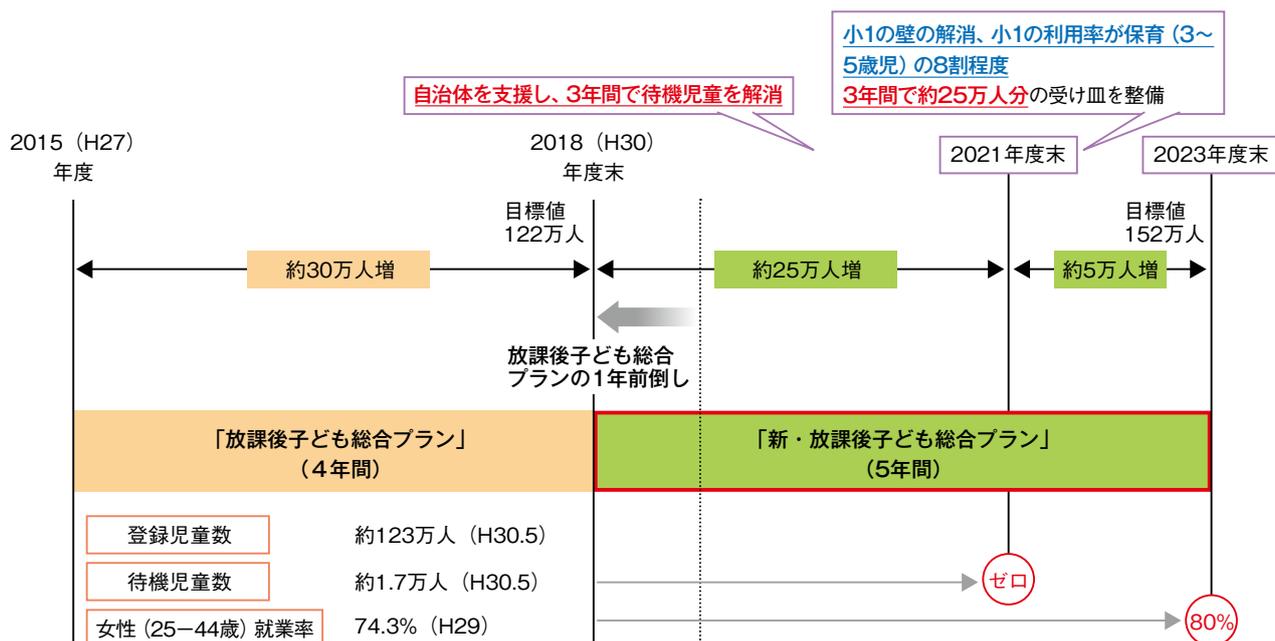
「新・放課後子ども総合プラン」に掲げる目標 (2019~2023年)

- 放課後児童クラブについて、2021年度末までに約25万人分を整備し、待機児童解消を目指し、その後も女性就業率の上昇を踏まえ2023年度末までに計約30万人分の受け皿を整備 (約122万人⇒約152万人)
- 全ての小学校区で、両事業を一体的に又は連携して実施し、うち小学校内で一体型として1万箇所以上で実施することを目指す。
- 両事業を新たに整備等する場合には、学校施設を徹底的に活用することとし、新たに開設する放課後児童クラブの約80%を小学校内で実施することを目指す。
- 子どもの主体性を尊重し、子どもの健全な育成を図る放課後児童クラブの役割を徹底し、子どもの自主性、社会性等のより一層の向上を図る。

放課後児童クラブの受け皿整備 (「新・放課後子ども総合プラン」) (2018(平成30)年9月14日公表)

「新・放課後子ども総合プラン」において示す目標 (抜粋)

放課後児童クラブの量的拡充を図り、2021年度末までに約25万人分を整備し待機児童の解消を目指し、女性就業率の上昇を踏まえ2023年度末までにさらに約5万人分を整備し、5年間で約30万人分の受け皿を整備する。
122万人⇒152万人



放課後子ども教室と学童クラブ(放課後児童クラブ)の一体型の取組

～【小学校全校で一体型を実施】(小平市)～

小平市の概要

- ・人口：191,612人(2018年12月1日現在)
- ・面積：20.51km²
- ・東京都の多摩地域 武蔵野台地上にあり、都心からは約26キロの位置
- ・公立小中学校：小学校19校、中学校8校
- ・放課後子ども教室：小学校19校、中学校5校
- ・学童クラブ：小学校19校(33クラブ)

1. 取組の背景

小平市の放課後子ども教室は、2004～2006年度の3年間、文部科学省の委託事業として放課後子ども教室の前身といえる「地域子ども教室」事業を小学校2校で実施したのが始まりです。放課後や週末等に地域の方々の参画を得て、学校の余裕教室等を利用し、遊びや学習、スポーツや文化芸術等の教室を実施し、安全・安心な居場所を設けています。

2007年度から文部科学省の補助事業として「放課後子ども教室」がスタートし、以降毎年2～3校ずつ実施校を拡大し、2014年度には小学校全校(19校)での実施となりました。

また、小平市の学童クラブは1963年度からスタートし、現在小学校全校(19校)で33の学童クラブが運営されています。

2. 取組の概要

【特色(一体型の取組)】小平市では、放課後子ども教室の運営を地域の方や保護者等で組織する実行委員会に委託しています。その理由は、教室の円滑な実施や継続性の確保のために、地域の事情に精通し、学校からも信任のあるメンバー・団体が担い手となる必要があると考えたからです。教室の内容は、自由遊びは少なく、地域の人材を活用しスポーツや音楽活動、ダンス、生け花、書道等の活動プログラムを定めて、年間を通じて実施するものが多くなっていることも特色の一つです。

また、もともと小平市の全ての学童クラブは、小学校の敷地内に設置していることから、小学校全校において『一体型』として実施しており、各校に協議会を設け、放課後子ども教室・学童クラブ・学校など関係機関が連携を図れるようにしています。放課後子ども教室は教育委員会、学童クラブは市長部局と、事業を所管する部署が分かれているため、放課後子ども教室事業を導入する際には、学童クラブ児童も希望すれば

教室に参加できるよう、所管部署間で連携・調整を図りました。

3. 取組の効果・反響

2017年度放課後子ども教室の全校の教室実施回数は3,676回、参加延べ人数は94,193人でした。プログラムの種類は、各校により様々ですが、多い学校で約30種類あり、一日に複数のプログラムを実施することも多々あります。効果・反響は次のとおりです。

【子ども】9割以上が楽しいと感じており、その8割近くは今後も参加したいと思っています。教室の事を家族と話したり、地域の大人と挨拶したり話をしたりするようになったとの感想があります。

【参加した大人】コーディネーターやスタッフ等として参加した方からは、「自分の持っているものを伝える喜び」と「子どもの元気を自分の元気にする喜び」を得ることができたとの感想があります。

【一体型】現在、学童クラブに在籍する多くの子どもたちが一体型の利用をしており、学童クラブ事業で生活の場を確保しつつ、希望すれば放課後子ども教室が提供する多彩な活動プログラムも体験することが可能となっています。

4. 総括

これまで、この事業が維持できてきた理由として、放課後子ども教室の運営を実行委員会へ委託することにより、地域の実情に基づく運営がなされてきたことがあると考えています。地域人材の確保、後継者の育成等の課題はありますが、今後とも、地域の実情、マンパワーの状況等を踏まえ、学校・地域・家庭等と連携し、無理なく息長く活動が継続されていくことが望ましいと考えています。

