

高岡市
ワーク・ライフ・バランス推進指針

平成 24 年 9 月
高岡市

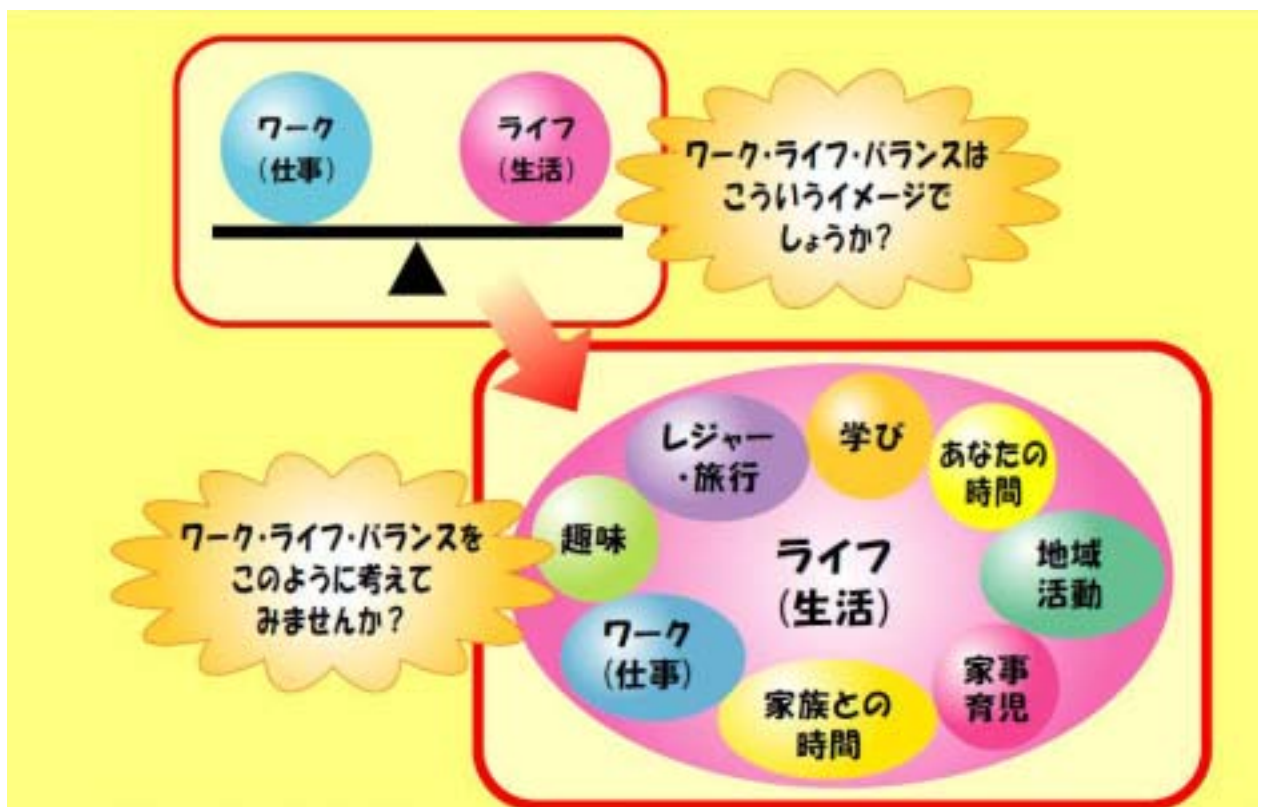
- 目 次 -

1	ワーク・ライフ・バランスとは	1
2	ワーク・ライフ・バランスに関する動向	3
(1)	国の動向	3
(2)	県取組	4
3	策定の目的と課題	5
(1)	目的	5
(2)	現状と課題	5
4	ワーク・ライフ・バランス推進の基本理念・考え方	10
(1)	ワーク・ライフ・バランス推進の基本理念	10
(2)	ワーク・ライフ・バランス推進の考え方	11
5	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み	13
(1)	就労による経済的自立が可能な社会	13
(2)	健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	14
(3)	多様な働き方・生き方が選択できる社会	14
6	まとめ	17

1 ワーク・ライフ・バランスとは

ワーク・ライフ・バランスという言葉からは、「仕事」と「仕事以外の生活」の割合を均等にするというイメージを持たれがちです。しかし、一人ひとりが置かれている立場や事情、考え方などに違いがあることから、ワーク・ライフ・バランスには、個々に違いがあります。それぞれが、仕事や家庭・地域生活、自己啓発など様々な活動において、自らが希望するバランスで生活を展開できる状態にあることです。そして、それは老若男女、青年期・子育て期・中高年期といったライフステージによっても変化します。

このワーク・ライフ・バランスが実現した社会は、各自がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任も果たし、仕事以外の生活も充実するための多様な生き方が選択・実現できる社会です。



ワーク・ライフ・バランスが実現することにより、働く人は、毎日の生活が充実し、仕事に対するモチベーションや個人の能力が向上するといった好循環を生み出します。このことは、企業や地域の活性化にも繋がるなど、それぞれにおいてメリットがあります。

○働く人

- ・自分の働き方を見直し、メリハリのある効果的なバランスで仕事と仕事以外の生活に取り組むことができます。
- ・家事や育児、介護などの家庭生活を、夫婦や家族全員で協力し合うことができます。
- ・家族や友人との旅行やスポーツ・ウォーキングなどの健康づくり、スキルアップのための学習など、個人の時間を充実させることができます。
- ・長時間労働が減り、健康を損なうことなく働き続けることができます。
- ・生活が充実することにより、仕事への意欲や能力が高まります。

○地域

- ・性別、世代にかかわらず多様な人材が地域活動に参加し、様々な地域づくりが可能となり、地域の活性化に繋がります。
- ・多様な人材が地域活動に参加することで、災害などの緊急時に、地域での協力体制を築くことができます。

○事業者

- ・仕事の仕方を見直し、効率性の高い働き方を進めることで、生産性の向上に繋がります。
- ・有能な人材の確保・定着が可能となり、また、育児・介護等による中堅社員の離職が少なくなり人材育成に投資した費用が無駄になりません。
- ・働く人の満足度、仕事への熱意が高まり、働く人一人ひとりの意欲と能力を引き出します。
- ・働く人が仕事以外の活動に係わることで、視野の広がりや創造性の高まりにより、企業に新しい価値創造をもたらします。

2 ワーク・ライフ・バランスに関する動向

我が国は人口減少社会に転じており、社会の支え手である労働力人口が減少する状態に直面しています。経済や社会が継続的かつ安定的に発展していくためには、これまで就業機会が十分与えられなかった人材を積極的に活用していくための環境整備が求められています。

また、企業にとってもグローバル化に伴い、国際間・企業間競争が激化しており、優秀な人材を確保・育成し、生産性を向上させていくことが重要な経営課題となっています。

さらに、働く人の労働環境が二極化しており、非正規雇用の増加と待遇面での不均衡が指摘されているとともに、正規労働者の長時間労働による心身の健康への影響が懸念されます。

また、家庭生活や地域社会での活動など仕事以外の生活に充てる十分な時間や機会を持つことができていないなどの現状があります。

(1) 国の動向

政府は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に関する検討を行うため、平成 19 年 7 月に、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表者等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」を設置し、12 月には、政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定しました。平成 22 年 6 月には、施策の進捗や経済状況の変化を踏まえ、新たな視点や取り組みを盛り込み、「憲章」・「行動指針」の改定を行い、官民一体となって、仕事と生活の調和が実現した社会を目指し、様々な取り組みを進めることとしました。

【仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章】（概要）

憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民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、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」としています。

具体的には、以下のような社会を目指すべきとしています。

(1) 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

【仕事と生活の調和推進のための行動指針】(概要)

行動指針では、憲章で示した「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定めています。

地方公共団体には、以下の取組が求められています。

- ・地方の実情に即した、仕事と生活の調和の実現に向けた住民の理解や合意形成を促進する。NPO等の活動を通じて中小企業経営者等の取組の促進を図る。
- ・仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組む企業に対する認証・認定制度や表彰、融資制度や優遇金利の設定、公共調達における優遇措置など、地方の実情に即した取組を行い、企業における取組を支援・促進する。
- ・多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を展開する。
- ・地域の実情に応じて、育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成する。

(2) 県の取組

富山県では、平成 22 年 12 月に改定された国の「男女共同参画基本計画（第 3 次）」の考え方や、最近の社会情勢の変化等を踏まえながら、平成 24 年 3 月に「富山県民男女共同参画計画（第 3 次）」を策定しました。この中では、男女が共に様々な分野に参画し責任を担いながら、男女共同参画社会を築くことを目標とし、仕事と生活の調和の実現を、特に重要な視点の 1 つに掲げています。職場における男女の均等な機会と待遇を確保し、意欲と能力のある男女が活躍できる環境整備を推進するとともに、長時間労働を前提とする働き方を見直し、男女が価値観やライフスタイル等に応じて、柔軟な働き方を選択できる雇用環境を整備することとしています。

3 策定の目的と課題

(1) 目的

本市においても、人口減少や少子・高齢化が進展しており、人口減少社会への対応や労働力人口の確保は、重要課題となっています。

平成 19 年度に「高岡市男女平等推進プラン」を策定し、男女平等・共同参画社会の実現に取り組んできました。平成 24 年 2 月には、国内外の動向や高岡市男女平等推進プラン前期事業計画の課題等を踏まえ、後期事業計画を策定し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進することを重点事業の 1 つに掲げ、積極的に取り組むこととしました。

高岡市に住む人、働く人、事業者が、生きがいや喜びを感じながら、様々な分野でそれぞれの個性や能力を発揮し、男性・女性、若者・高齢者など誰もが元気でいきいきと暮らせる、そんな社会の実現に向けての取り組みの方向性を示す、高岡市らしいワーク・ライフ・バランスの推進指針を策定します。

(2) 現状と課題

高岡市らしいワーク・ライフ・バランスを推進するためには、高岡市の現状を把握することが必要となります。

現状

人口

高岡市の人口は、昭和 60 年代をピークに減少が進んでいます。平成 17 年 10 月に 181,229 人であったが、平成 22 年には 176,061 人となり、5 年間で約 5 千人減少しています。

平成 22 年の国勢調査における日本の将来推計人口や平成 24 年 6 月に厚生労働省が発表した合計特殊出生率などによると、我が国の人口減少、高齢化は進行すると予想されています。

このことは高岡市においても例外ではなく、平成 32 年には 16 万 5 千人を割り込むことが予想されます。

年少人口の減少、高齢者の増加

高岡市の人口を年齢 3 区分別の人口推移で見ると、平成 17 年 10 月で年少人口（15 歳未満）13.0%、老年人口（65 歳以上）23.7%だったものが、平成 22 年には年少人口 12.4%、老年人口 27.1%と、年少人口の割合が減少し、老年人口の割合が増加し、少子・高齢化が進行しています。

低い合計特殊出生率

合計特殊出生率は、全国では平成 22 年・23 年とも 1.39 に対し、富山県は平成 22 年 1.42、平成 23 年は 1.37 と全国平均を下回っています。

子どもは減少しているが、保育所ニーズは高い

市内の就学前児童の保育所入所状況は、平成 19 年 4 月では、就学前児童数 8,559 人に対し保育所入所児童数 4,446 人でその割合が 51.9%であるのに対し、平成 23 年 4 月では、7,715 人に対し 4,306 人とその割合が 55.8%であることから、保育所ニーズは高まっている状況にあります。

高い定住意向

「高岡市総合計画策定のための市民アンケート調査」(平成 22 年)では、高岡市に「住み続けたい」(45.4%)、「できれば住み続けたい」(31.8%)をあわせると、高岡市での定住を望む割合が 77.2%と高い定住希望率となっています。

進学で高岡を離れる若者の地元就業希望の低さ

「高岡市地域活性化企業創出事業」(平成 22 年)によると、平成 21 年行った高岡市内の高等学校 3 年生を対象とした調査では、県内進学希望者のうち、地元での就職希望者は、男性 42.3%、女性 54.3%と半数近くを占めています。一方、東京や大阪、名古屋などの大都市圏への進学希望者のうち、大都市圏での就職希望者は、男性 42.3%、女性 47.4%と半数近くが地元ではなく大都市圏での就職を希望しています。

女性労働力の割合増加

国勢調査によると、「雇用者総数に占める女性の割合」は、高岡市では、平成 17 年の 44.3%から平成 22 年には 45.4%と上昇していることから、女性の労働力や能力への期待が高まっています。

高い特別保育、放課後児童クラブへのニーズ

「高岡市総合計画策定のための市民アンケート調査」(平成 22 年)では、市民が子育て支援施策として優先すべきこととして「延長保育、休日保育、一時預かりなどの特別保育の充実」が 44.5%で最も高く、次に「こども医療費助成の対象年齢の拡充」の 26.6%、「放課後児童クラブ(学童保育)の充実」の 21.9%などが続きます。特別保育や放課後児童クラブは、保護者の就労等により子どもを預かる事業であり、この割合が高

いことは、子育てしながら働くための環境整備を望んでいると考えられます。

介護保険施設の整備・充実へのニーズが高い

「高岡市総合計画策定のための市民アンケート調査」(平成 22 年)では、高齢社会への対応として優先すべきこととして「介護保険施設の整備・充実」が 45.9%と最も高い結果でした。年齢別では、どの年代でも高い割合を占めましたが、特に、40～49 歳で 53.7%、50～59 歳で 50.3%と、回答の過半数を超えていました。この年代は、親が高齢となり、介護保険施設の入所や介護サービスの提供が必要となることから、仕事と介護を両立させるための環境整備を望んでいると考えられます。

従業員 10 人未満の中小企業が多い

高岡市における従業員規模別事業所数は、平成 21 年 7 月では民営事業所数 10,401 に対し、従業者数 10 人未満の事業所が 8,419 と全体の 80.9%を占めており、中小企業が多い特徴があります。

業種別では、卸売・小売業の事業所数が 3,107 と全体の 29.9%を占め、次に製造業が 12.7%となっています。

文化施設などの地域資源が豊富

高岡市には、美術館、博物館、市民会館、動物園、図書館、生涯学習センター、万葉歴史館、ミュゼふくおかカメラ館、雅楽の館など多種多様な文化施設があります。また、さくらの名所 100 選や都市公園 100 選に選ばれている高岡古城公園や、千保川が園内を流れる水と緑が潤う親水公園のおとぎの森公園などの貴重な緑地公園もあり、多くの人々が訪れ・学び・憩う施設が豊富にあります。

地域活動を行う基盤が充実

高岡市内に主たる事業所の所在地がある N P O 法人数は平成 24 年 4 月現在で 35 あり、児童・高齢福祉や、文化・スポーツ、まちづくりなど様々な分野で社会活動に取り組んでいます。また、高岡市男女平等推進センターに登録し、男女平等・共同参画の推進に取り組んでいる団体は平成 24 年 4 月現在で 41 あります。

仕事と生活の調和の希望と現実

「高岡市男女平等・共同参画に関するアンケート調査」(平成 23 年)

では、個人が考える「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」優先度について、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」ともに優先を希望している人の割合が 40.5%に対し、現実に優先している人の割合が 11.4%と、希望よりも現実が 29.1%低くなっています。一方で、「仕事」を優先と答えた人の割合が 2.8%に対し、現実に優先している人の割合が 18.7%と、希望よりも現実が 15.9%高くなっています。

家庭での役割分担は、妻の割合が高い

「富山県男女共同参画社会に関する意識調査」(平成 21 年)では、家庭生活中で妻が家事等の役割を担っている割合は、「炊事、洗濯、掃除などの家事」では 80.2%、「育児(乳幼児の世話)」では 76.6%、「お年寄りの介護」では 57.1%となっており、依然として妻の役割が高くなっています。

男性が、家事、子育て等に参加するために大切なこと

「高岡市男女平等・共同参画に関するアンケート調査」(平成 23 年)では、男性が女性とともに、家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なことについて、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が 61%と高く、次に「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が 55.2%と高くなっています。

企業における両立支援の考え方

「企業における仕事と家庭の両立支援の意義と取組み等についてのアンケート調査」(平成 19 年 (財)富山県女性財団)では、企業が両立支援を進めることによって「在職する優秀な女性の就業継続が可能となる」に「そう思う」「おおむねそう思う」との回答が 97.5%、「優秀な女性人材の確保・定着に有効である」に「そう思う」「おおむねそう思う」との回答が 95.0%と高く、企業でもワーク・ライフ・バランスの推進が女性労働者の確保に有効と考えられています。

課題

以上の現状から、市民、地域、事業者にとってそれぞれの課題が考えられます。

○市民に関する課題

・子どもを安心して生み育てられる環境をつくること

- ・ 特別保育や放課後児童クラブなど子育て環境を充実すること
- ・ 子育て・介護等の様々な生活条件のもと働けるための支援体制を整備すること
- ・ 女性が就労しやすい社会づくり、体制整備を行うこと
- ・ 男性が抵抗感なく楽しみながら、家事、育児、介護、地域活動に参加する社会づくりを行うこと
- 地域に関する課題
 - ・ 介護などの高齢化に伴う課題を地域で支える体制をつくること
 - ・ 子育てや若者の育成を地域社会で支援していく活動を活発にすること
 - ・ 豊かな余暇を過ごせるよう、多様な文化施設を活かすこと
 - ・ 進学で地元を離れる若者が、地元に戻ってくる魅力ある地域づくりを進めること
 - ・ 仕事をしている人が地域活動に参加しやすく、地域のつながりを深めていく環境づくりを進めること
- 事業者に関する課題
 - ・ 中小企業の実情を踏まえた事業者へのワーク・ライフ・バランスの意識啓発などのワーク・ライフ・バランスを推進すること
 - ・ 女性や高齢者が再就職や継続就業できる取り組みを積極的に進めること
 - ・ 育児・介護休業、短時間勤務など個人の状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備や、それらを利用しやすい環境を整備すること
 - ・ 働く人が自己啓発や能力開発に取り組めるような環境を整備すること

4 ワーク・ライフ・バランス推進の基本理念・考え方

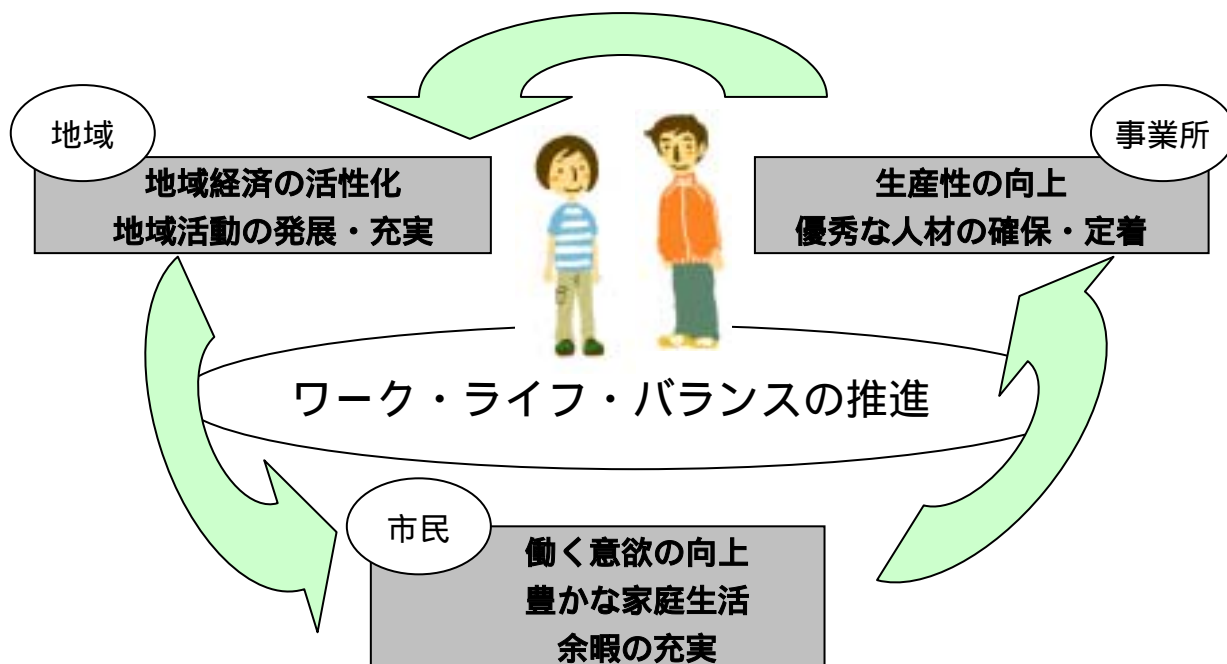
(1) ワーク・ライフ・バランス推進の基本理念

< 高岡市のワーク・ライフ・バランス推進の基本理念 >

市民、地域、事業者が協力し合い、事業所の規模や業種に関わらず、全ての人々が仕事と生活の調和の取れた、いきいきと働き暮らすことができる社会をめざします。

中小企業が多い中で、事業者と働く人との協働のもと、それぞれの事業所が取り組むことのできるワーク・ライフ・バランスを実践し、一人ひとりが働きやすい環境を整えることで、働く意欲が高まり、生産性の向上につながります。また、働きやすい環境の実現は、Uターンなどを含む優秀な人材の確保や子育て等による離職の低下に繋がるとともに、事業を行ううえでの新しい発想や活力を生み出すなど、産業や地域を一層活性化させます。さらには、働きながら暮らしやすい環境を整えることで、豊かな家庭生活や余暇の充実、地域活動への参加をもたらし、個人が希望する暮らしの実現が期待できます。この好循環が市民・地域・事業所のさらなる成長・発展につながることをめざして、ワーク・ライフ・バランスを推進していきます。

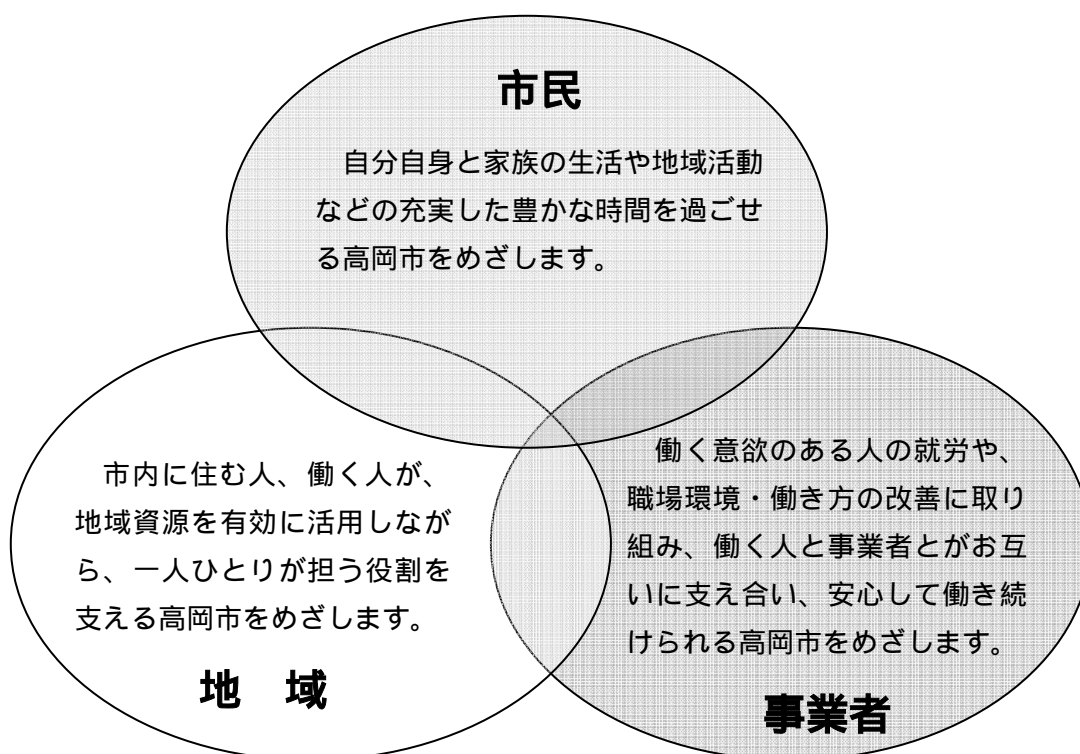
< ワーク・ライフ・バランスが生み出す好循環のイメージ >



(2) ワーク・ライフ・バランス推進の考え方

< 3つの取り組みの領域 >

ワーク・ライフ・バランスの推進については、市民、地域、事業者が連携して取り組むことで、個人も家族も喜び、地域も元気に、そして職場も活気があふれる高岡市を実現していきます。



(3) ワーク・ライフ・バランス推進の主体とそれぞれの役割

ワーク・ライフ・バランスの推進にあたっては、市民、地域、事業者、市といった主体がそれぞれの役割を果たし、協働して取り組むことが必要です。

< 主体ごとの役割 >

市民

ワーク・ライフ・バランスの推進は、働く人や事業者、行政の課題であるだけでなく、全ての人に関わる問題です。

子育てや介護、自己啓発の取り組みや趣味やレジャーなどのリフレッシュするための自分の時間の確保も必要となります。仕事と生活の調和を果たすためには、自らのライフサイクルに応じて選択できる社会の実現が必要であり、また、実現することによって、仕事に打ち込み、やりがいを持って働くことができ、充実した生活を送ることができます。

その実現のためには、効率性や生産性の向上につながる仕事の仕方など

これまでの働き方を見直すことや、時間の使い方などの自己管理を行うなど、個人のレベルアップを図ることが重要になります。

また、家庭内で子どもを交えて、家事の役割分担等ワーク・ライフ・バランスを話題にすることで、家庭内や子どもの頃からの意識付けが大切になります。

地域

少子・高齢化社会がますます進行することから、労働力人口の確保が重要となります。働く意欲のある人が就業でき、働いている人は安心して働くことができるよう、子育て・介護などの社会基盤整備が重要となります。

さらに、働く人が労働以外に過ごす時間を確保し、積極的に地域活動に関わることで、地域の子どもやお年寄りとのつながり・触れ合いが増え、地域コミュニティの維持・発展につながり、地域の活性化に寄与することになります。

事業者

ワーク・ライフ・バランスの推進は、「単なるコスト」縮減ではなく、将来の成長・発展につながる「明日への投資」になります。働く人の意欲や能力の向上が期待され、事業の効率性・生産性の向上に寄与するものです。

事業者は、働く人のやる気と能力をより一層引き出すため、長時間労働の縮減や、育児・介護休業等を取得しやすくするなど職場環境の改善に取り組むとともに、職場の意識改革等を進めていくなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組むことが重要となります。

また、家事・育児等家庭生活における役割分担が多くなりがちな女性の仕事と生活の両立しやすい職場づくりを推進するため、女性管理職の登用を進めるなど、女性が働きやすい職場環境の整備が重要となります。

市

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、高岡市らしい取り組みを進める必要があります。

そのため、市民、地域、事業者が仕事と生活の調和を実現できるよう、市内にある中小企業の取組など身近な事例の紹介や国・県等による施策・支援などの情報提供などにより意識啓発を進めます。また、推進にあたっては、事業規模や業種・業態、地域特性に応じた方法で、より効果的にワーク・ライフ・バランスを推進します。更には、様々な主体からはワーク・ライフ・バランスの推進を円滑に協働して取り組めるような支援や情報の提供なども求められると想定されることから、福祉・労働など様々な分野において関係機関と連携を図りながら、ワーク・ライフ・バランス実現のための環境づくりを進めることが重要となります。

5 ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、市民、地域、事業者がそれぞれの役割に応じて、幅広く知恵と力を合わせながら、その推進に取り組んでいくことが求められます。

市は、それぞれの主体が円滑に協働できるように様々な支援に取り組むとともに、多様な働き方に対応した社会基盤づくりを進めていきます。

(1) 就労による経済的自立が可能な社会

取り組みの方向性

- 男女の雇用機会の均等、女性登用の促進、女性の能力開発（事業者、市）
女性の就業機会の確保や女性の能力を企業活動に活かすため、関係機関が連携し、雇用機会均等や女性登用促進に関する講座・展示による啓発を行います。
- 就業体験の実施（事業者、市）
働く意欲を高め、自らの生き方について考えられるよう、若い時期からの規範意識や社会性、勤労観・職業観を育成するため、職場体験の充実に努めます。
- 開業等の支援（市）
商店街や観光地周辺で新たに開業する人や市内で創業しようとする中小企業等への支援を行います。
- 女性農業者への支援（市）
女性農業者の育成や起業、農産品の開発研究、販売等の取り組みへの支援を行います。
- ひとり親家庭への助成（市）
ひとり親家庭の自立を支援するため、経済的な負担の軽減に取り組めます。また、精神的な負担を軽減するための相談体制の充実に努めます。
- 若手従業員の労働支援（事業者）
新規採用研修や職場交流など若手従業員が、円滑に働くことができる取り組みを進めます。
- 働く人が能力を発揮できる職場づくり（事業者）
研修機会の提供など働く人の職業能力の開発支援とその能力を十分に発揮できる職場づくりに取り組みます。
- 正規雇用への移行（事業者）
働く人の意欲や能力に応じて、正規雇用へ移行できる制度づくりを進めます。

(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

取り組みの方向性

- 市民の健康づくり活動の促進（市民、地域、市）
健康づくり推進員や食生活改善推進員による活動など、健康づくり活動への市民参加を促進します。また、学校体育施設の開放や地域におけるスポーツクラブの設置など、市民の健康増進、体力向上のための場と機会の提供を行います。
- 健診・健康指導の実施（市）
健康の維持・管理のため、特定健康診査、若い世代の健康診査、がん検診等を実施し、計画的な保健指導等を行います。
- 女性や乳幼児等の健康支援事業の実施（市）
女性専門外来の開設など、女性を生涯にわたって診療する体制を確保します。また、妊産婦や乳幼児の健康を支援するため、健康診査を実施するとともに、健康教室を開催します。
- 従業員のメンタルヘルスの取組（事業者）
従業員が健康を確保し、安心して働くことができるメンタルヘルスの取り組みを進めます。
- 休業制度の活用や年次有給休暇の取得（事業者）
育児や介護のほか、余暇、自己啓発、地域活動などのための休業制度等の活用や年次有給休暇の取得促進のための取り組みを進めます。
- 長時間労働の抑制（事業者）
時間制約を意識した仕事管理・時間管理による働き方の改革を行い、生産性や創造性を高めます。
- 労使協力による仕事と生活の調和実現の取組（市民、事業者）
事業者と働く人が協力し、仕事と生活の調和の実現に向けた目標を定めるなど、働きやすい職場づくりを進めます。
- 働く人一人ひとりの能力向上（市民）
効率的で生産性の上がる仕事の仕方、仕事内容・時間配分を考えたスケジュール管理等を実践するなど、働く人一人ひとりが自己の能力向上に取り組めます。

(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

取り組みの方向性

- 子育て支援の推進（市民、地域、市）
子育てと仕事の両立支援のため、保育所での通常・特別保育の実施や子育て支援センターや保育所などで育児相談・情報交換の場の提供に取

- り組みます。また、地域住民の参加・協力により、ファミリー・サポート・センターを開設・運営するとともに、放課後児童育成クラブ、児童館・児童センターなど、児童の健全育成活動を充実します。
- 育児不安及び児童・青少年問題の相談対応（市）
保護者の育児不安への対応や子育て支援情報提供等を行うため、保健師が生後３か月までの乳児のいる家庭を訪問します。また、子育て家庭における育児不安、児童の育成に関する相談体制の整備を行います。
 - 学習機会の提供（市）
子育て期の女性の学ぶ意欲を尊重するため、生涯学習や男女平等推進に関する企画講座などでは、託児サービスを行います。
 - 高齢者の生活環境の整備・充実（市民、地域、市）
訪問介護や訪問入浴等、自宅での家事・介護の支援サービスの充実に努めるとともに、施設サービスや地域密着型サービス等の介護サービス基盤の整備を図ります。
また、高齢者の生きがいと社会参加の促進に努めるとともに、市民・地域団体等が連携し、地域における支え合いの体制づくりを図ります。
 - 男性の育児・家庭参加の促進（市）
男性の育児・介護等の家庭活動への参加を促すため、夫婦で参加したり、男性を対象とした料理や子育て等の講座やイベントを開催します。
 - 市政への参画意識の啓発（市）
自分たちの住むまちへの関心を深め、市民参加によるより良いまちづくりを進めるため、市の施策・方針決定への参画を促します。
 - 男女平等・共同参画の理解促進（市）
性別による固定的な役割分担意識をなくし、男性・女性に関わらず、それぞれの個性と能力を発揮できる社会づくりを促進するため、男女平等・共同参画の気運の醸成と理解浸透を図ります。
 - 市民活動の相談・情報提供及び交流（市）
市民が市民活動やボランティア等に取り組めるよう、ボランティア団体やNPO法人等の支援や相談、情報提供等を推進します。
 - 関係機関との連携（市）
福祉・労働など様々な分野において関係機関と連携を図りながら、ワーク・ライフ・バランス実現のための環境づくりを進めます。
 - 仕事と生活を両立できる職場環境の整備（事業者）
個人の状況に応じた柔軟な働き方が可能な制度の整備や、制度を利用しやすい職場づくりを進めます。
 - 働く人を支援する事業所独自の取組（事業者）

働く人を支援するための事業所内保育所の設置や助成金、法定外の休暇、相談窓口の設置などの取り組みを進めます。

○円滑な職場復帰（事業者）

育児又は介護休業の取得者に対する円滑な職場復帰に向けた取り組みを進めます。

○再雇用の取組（事業者）

育児や介護により退職した人を再雇用により積極的に受け入れる取り組みを進めます。

○女性管理職の積極的登用（事業者）

女性が仕事と生活を両立しやすい職場の環境整備を図り、女性管理職の登用を進めるなど、女性が働きやすい職場環境を整えます。

○家庭内でのワーク・ライフ・バランスの意識付け（市民）

家庭内で、父母の役割分担などを子どもを交えて話題にし、ワーク・ライフ・バランスについて子どもの頃からの意識付けを進めます。

○ワーク・ライフ・バランス推進に向けた啓発（市）

ワーク・ライフ・バランスを推進している市内事業所を認定し、その取組事例を市のホームページや啓発誌等で紹介することで、中小企業の事業者が積極的にワーク・ライフ・バランスに取り組むための啓発活動を行います。

6 まとめ

ワーク・ライフ・バランスが実現された社会では、男性・女性、若者・高齢者など全ての個人が、やりがいを持って生き生きと働きながら、家庭生活や地域活動などにおいても自分の理想とする生き方を実践することができます。市民や地域、事業者など様々な主体が、ワーク・ライフ・バランスについて考え、取り組んでいくことが重要となります。

市は、これらの主体による取り組みを積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した社会基盤づくりに努めていきます。