

子育て環境整備に向けた提言

～子育て世代ものびのびと活躍できる社会のために～

2014年5月30日

女性の大活躍推進福岡県会議

はじめに

女性の大活躍推進福岡県会議では、女性の活躍を推進することによって、企業の総合力の向上及び地域経済の活性化を図るとともに、男女共に働きやすく・生きやすい社会づくりをめざして、2013年5月に発足しました。具体的には、1) 企業や団体における女性の管理職登用の目標数値設定、2) 女性の能力・意欲の発揮支援、3) 男女ともに活躍できる社会環境づくりの3点を重点に活動しています。2014年3月には、「女性の管理職登用の加速化に向けた提言」を発表しました。

2015年度から本格的にスタートする「子ども・子育て支援新制度」は、子育て世代にとって働きやすい環境づくりを支援する政策で、女性の活躍にもつながるものとして期待しています。そこで、働きながら子育てをしている女性へのアンケート（回答者157名）並びに、事業所内保育所について企業の人事担当者へのヒアリング（回答者7事業者）を実施しました。これらの現場の声を踏まえて、女性の大活躍推進福岡県会議では、子どもを育てながらのびのびと活躍できる社会の実現に向け、この新制度が利用者や地域の実情やニーズに即して運用されるよう、国や自治体などの関係機関や企業・団体、個人が取り組むべき項目を提案します。

提言骨子

- 子育て中の働く男女が安心して働き続け、責任ある立場にもチャレンジできるよう、多様な勤務時間や働き方を考慮に入れて、学童期までを含んだきめ細かい子育て支援を要望します。
- 企業や団体も、従業員の子育てと仕事の両立がしやすい環境づくりに取り組むと共に、すべての働く人々が働き方改革に向けて取り組むことを要望します。
- 新制度の実現に向けて、国と自治体は必要な財源を確実に確保して推進すること、新制度についてのわかりやすい情報を利用者に対して十分に提供することを要望します。

なお、本提言作成にあたり、アンケートに答えてくださった働く女性の皆さま、ヒアリングに対応くださった企業のご担当者の皆さま、新制度についての情報提供をくださった自治体の皆さまに心から感謝の意を表します。この提言内容が実現されるよう、力を合わせてまいりたいと考えていますので、どうぞよろしく願いいたします。

提言

「子ども・子育て支援新制度」を運用する国・自治体への要望

1. **【利用者視点の柔軟な制度運用】**「子ども・子育て支援新制度」には、子ども・子育て支援の量的拡充と質の向上に向けた包括的な取り組みが盛り込まれ、子育てと仕事の両立支援につながる施策として大いに賛同するものである。新制度は、実施主体である基礎自治体が利用者の視点に立ち、地域の実態に応じて柔軟な制度運用を実施すると共に、保育人材の育成と確保の手法を工夫し、待機児童問題を真に解消することを要望する。
2. **【親の就業を支えるきめ細かい支援】**子育て中の働く世代が安心して働き続け、責任ある立場にもチャレンジできるよう、多様な勤務時間に対応した保育環境の確保や、保育施設の配置への配慮、学童保育の充実などのサービスを拡充することを要望する。

特に、以下のサービスの拡充が求められる

- 1) 多様な働き方に対応する保育サービスの提供
 - ・平日の夜間、日・祝日、年末年始などの保育など
 - 2) 学童保育の充実（開所時間・日数の拡充、保育環境の整備、保育の質の向上）
 - 3) 突発的な仕事の発生時への緊急対応サービス
 - ・子どもを保育園に迎えに行き、連れて帰って来てくれるサービス（現行のファミリーサポート制度は、緊急時の対応の面で利用しにくい）
 - ・安心して預けられるベビーシッターの確保と安全な手配のしくみ
 - 4) 病児保育室だけでは対応できない病児保育の需要集中期に、適切な情報提供や他の保育サービスとの連携などで補うしくみ
 - ・病児保育室の定員が満員時に、ある一定基準のベビーシッターサービスの利用に対する補助金の支給
 - ・病児保育室の空き状況が検索できるウェブサービスの提供
 - 5) 産休中、育休中、求職活動中にも継続的な保育サービスが使える制度
 - 6) 兄弟姉妹が同じ保育園に通園できるような配慮
3. **【事業所内保育所への継続的な財政支援】**既設の事業所内保育所が新制度の要件を満たせずに移行できない可能性がある。既存の雇用保険からの助成金は一定期間が経過すると助成は打ち切られ、企業や団体にとっての負担は大きい。国は事業所内保育所を運営する企業や団体に対して安定的な支援を継続すると共に、自治体は助成制度や開設についての相談サービスを充実することを要望する。なお、事業所内保育所運営に対して企業が感じるリスクに配慮した、公的な損害保険制度などの検討も必要である。
 4. **【財源の確保と情報の周知】**新制度の実現に向けて、国と自治体は必要な財源を確実に確保し、推進することを要望する。また、新制度について、サービス提供機関、ユーザーである子育て世代、子育て世代が働く企業や団体などに情報をわかりやすく、それぞれが入手しやすい方法で提供するよう、国や自治体はさらなる努力が必要である。

5. 【制度運用のモニタリング機能】地方版子ども・子育て会議には、市町村計画、都道府県計画を策定する際に審議を行うだけでなく、子育て支援施策の実施状況を調査審議するなど、継続的に点検・評価・見直しを行っていく役割が期待されている。この「地方版子ども・子育て会議」に、企業や団体に働く親の立場から発言できる委員を増やしたり、女性の活躍推進福岡県会議などの団体を活用して、その意見を反映するよう強く要望する。

働く子育て世代を雇用する企業・団体への要望

6. 【将来を見据えた事業所内保育所設置検討】事業所内保育所設置に関しては、子育て世代の現在の就業状況だけで判断するのではなく、これから増加する女性の就業者の将来の状況やニーズを想定した検討が必要である。事業所内保育所の設置は、現在の待機児童対策のためだけではなく、これまで育児との両立が不安で就業をあきらめていた女性の潜在的な雇用を促す手段でもあることを視野に入れた検討を要望する。
7. 【働き方改革】「子ども・子育て支援新制度」の検討において、延長保育事業や病児保育事業などの制度の拡充だけでなく、企業の働き方を変えることの必要性が論点のひとつになっており、企業・団体側も以下のような子育てと仕事の両立がしやすい環境づくりに取り組むことを要望する。また、こうした働き方改革は、介護と仕事が両立しやすい環境づくりにもつながるため、全従業員で取り組む課題である。
- 1) 長時間勤務体質改善
 - 2) 男女問わず子育て中の時短制度の使いやすさ向上
 - 3) 男女問わず在宅勤務などの多様な働き方の推奨
 - 4) 子どもが病気などの場合に休みがとりやすい環境づくり（お互いさまの風土、日常的な業務の見える化・共有化、従業員のマルチタスク化、組織の危機管理能力強化など）
8. 【子育て世代への支援の活用】子育て支援サービスに対する国や自治体などの助成金制度やバウチャー制度を活用して、子育て世代の経費負担の軽減に努めることを要望する。

女性の活躍推進福岡県会議として取り組むこと

9. 【利用者の声の把握と情報発信】新制度の実施以降も、利用者である働く子育て世代や企業・団体などから、新制度に対する声を把握し、関係者に届けると共に、子育てと仕事の両立のために使えるサービスや制度について、情報発信していく。
10. 【子育てと仕事の両立をさらに進めるしくみの研究】地域社会で支え合う子育て支援のための地域通貨的なしくみや、子育てや家事支援に対する出費に関わる税額控除など、働く世代の声を活かしたしくみを研究し、提案していく。

<資料 1> 事業所内保育所に関する企業の声 (ヒアリング結果より抜粋)

【調査名】 事業所内保育所に関する取組みと子育て支援についての要望ヒアリング
【実施日】 2014年4月7日～4月24日
【回答者】 福岡県内を中心とした7事業者

■回答事業所の業種：小売業・旅客運送業・コールセンター・情報通信業

■事業所内保育について

「社会全体の子育て支援の視点を」⇒提言1

- ・事業所内に預かるお子さんも、地域で預かるお子さんも、どちらも社会の子どもなので、どの子ども同じように助成されることを願う。(C社)

「企業の実施に配慮したスケジュール・条件明示・PRを」⇒提言3・4

- ・企業が、新規に事業所内保育所を設置するとしても、かなり前に予算計上していないと実施できない。補助の明確な条件を、実施に向けて余裕を持って示して欲しい。また、国が示す条件を自治体を実施するに当たっては、利用者や企業が理解しやすい形式で制度を案内して欲しい。(C社)
- ・自社で取り組む時の課題の一つは、事務処理に関するノウハウがないこと。国等への助成に関する報告書作成等が、煩雑である。(D社)
- ・制度について教えていただける支援機関や、企業内託児所を持つことで得られるメリットなどアピールする機会があれば加速できる。事業所内保育所設置に助成があることもまだ知られていない。(D社)

「事業所内保育所の連携施設について」⇒提言3

- ・0～3歳児までがベースの制度だが、3歳児超の受入れ希望があった場合どう対処するか不安。3歳児超の受入れ等をする連携施設のあっせんを、自治体が担ってくれるとありがたい。(C社)

「企業に課せられる初期費用・運用費用・リスクに配慮を」⇒提言3

- ・国の助成制度に該当しない場合でも、自治体によっては、初期の建設費や改築費用についても補助が出される(神戸や横浜)。そのような取組みが広がることを期待する(C社)
- ・基準の緩和等は、事業所内保育所検討を進めるきっかけにはなるが、経費増とともにリスクを伴うことになるので企業としては慎重にならざるを得ないのではと思う。(C社)
- ・自園調理については、給食室も作るならばコストパフォーマンスが落ちる。(東京都の場合は、自園調理の費用の半分は補助が5年まで出される仕組みがある。そのような支援が欲しい)(C社)
- ・支援の拡充や設置基準の緩和が広がり、企業の負担が少なくなればとても助かる。沖縄県は、女性の労働力率は高いが、待機児童が多く、女性が働きやすい雇用環境が整備されているとは言い難い。制度の充実を進め、企業の負担が少なく環境が整備できる状況を作ることとはとても効果があると思う。(D社)

■地域型保育事業等の利用促進策

「安心して利用できる保育サービスの充実」⇒提言2

- ・安心して利用できる、ベビーシッターや病児保育等を充実し、病時や夜勤、日祝日の出勤等のときに、信頼できるベビーシッターや預かり先の確保（認定制度）も優先して欲しい。（A社）

「健全な子育てを可能にする働き方への配慮」⇒提言7

- ・社内で共働きの場合は、お正月休みは年末年始のいずれか1日のみ。子どもはお雑煮は正月の夜に食べるものだと思っていた。文化を家庭で伝えられないことに申し訳なさを感じる。（A社）

「育児費用の補助」⇒提言8

- ・未就学児の育児中社員には、育児補助金も用意している。時間外保育・病児保育・ベビーシッター、ファミサポ等を利用した場合、半額補助で上限20,000円/月（A社）
- ・保育所が提供できない場合、外部の保育利用者に1人当たり10,000円/月を補助している。（C社）
- ・ファミリーサポートや病児保育等も含めて、臨時の保育を利用した場合は、1回当たり1,000円の補助をするという内容で、組合と協議中。（E社）
- ・（利用は少ないが）ベビーシッター協会にも入っている。利用料金の若干の割引がある。但し、「自宅に他人を入れるのが嫌」との理由で、利用者は5人未満と聞いている。（E社）

■子育て支援に関するその他の意見

「病児保育について」⇒提言2・7

- ・事業所内保育について、インフルエンザが流行る時期限定でも社内で預かってくれば、とても助かる。（1週間は休めないので、会議の間だけでも預けられる施設が社内があれば助かる）。（A社）
- ・当社託児所では、健常児しかお預かりできない基準を設けていますが、今後、より従業員が働きやすい環境を整えるため、病時保育を導入する際の注意点や制度についても具体的に知りたい。（D社）
- ・現在は、子の看護休暇や年休を使って病時に対応するように進めているが、工作上必要があれば、ベビーシッターサービスの利用促進もあるのではないかと考えている。

「学童保育について」⇒提言2

- ・学童保育の長時間保育等があったら、安価で提供してもらえるのならありがたい。（B社）
- ・育児休業後の復帰率は、ほぼ100%となっているが、保育園に入る時や、小1、小3の壁で辞める女性はまだ本社にも多い。（C社）
- ・てんかん等持病のある子どもへの配慮ができない、と言われたことがある。資格のないスタッフも多く、質の高い放課後教室とするためにも、きちんとした研修等を行って欲しい。また、学校の施設内にあっても学校との連携がなされていないことも問題である。（C社）

「子育て支援の風土づくりについて」⇒提言7

- ・不公平感をなくすために、給与等の制度変革を検討中（曜日加給や時間加給、在宅勤務等）（A社）
- ・制度があっても、運用する雰囲気がない、管理者に促して欲しい、と言われることがままある。女性社員が少ない部署では、妊娠中の女性にどう対処したらいいか、管理職も不安を抱えているし、女性自身も不調を言いづらい。育休中も代替要員を確保することまではしていないため、それも課題。ただ、育児に向き合いたい男性が増えているとは実感している。（E社）

<資料2> 子育て世代の働く女性の声（アンケート結果より抜粋）

【調査名】 仕事と家庭の両立を図る環境整備に関するアンケート

【実施日】 2014年2月5日～2月17日

【回答者】 福岡県内で働く女性 157名

■回答者の属性

[年代・子育て中か否か] 30～40代（82%） 子育て中（72%）

[居住地] 福岡市在住が94名（59.9%）

[業種] サービス業（28%）、製造業・建設業（15%）、公共団体（14%）、物販業（9%）

[役職] 一般職（48%）、管理職（33%）、主任などリーダー職（16%）その他（3%）

[勤続年数] 10～19年（35%）、20～29年（34%）、5～9年（16%）

■どんな制度があれば両立しやすいか（自由記述より意見を抜粋）

- ・病児保育の充実（時間、受け入れ人数）、保育園の充実（時間、料金の低下）、ベビーシッターの増員（手配の容易化など）[13名から同様の回答：以下、略]
- ・時短制度の確立 [7名]
- ・認可保育の土日祝保育（サービス業にはありがたい！）[4名]
- ・時短勤務者や子育てと両立している者の業務が勤務時間内に適正に行われているか確認し、なっていないければ再分担を行う機能 [2名]
- ・企業内保育所 [2名]
- ・待機児童がもっと減らせるとよい [2名]
- ・ベビーシッター補助の対象は小学3年生までになっている。しかし、小学4年生になっても夜遅くまで一人で留守番させるのは不安がある。小学生の間は24時間の見守りが必要であり、補助対象も6年生までとしてほしい。 [2名]
- ・育児中の人だけでなく、社会全体（職場全体）の時間外勤務がなくなるような仕組み [2名]
- ・残業にならずに済むような勤務時間に相応の業務分担
- ・残業になったときにも対応できる保育延長時間の設定
- ・男性が育児休暇、家事に費やす時間を取りやすくする
- ・保育園に預けられない状況（病気）や時間帯、突発時における支援制度の充実。福岡市でいえばファミリーサポート制度を充実させ、住居の近くで預けることができる体制を構築すべき
- ・サービス業なので日曜祝日、年末年始に預かってくれるところがなく困ることがある。地域にある商業施設などに預かっていただける学童のような場所があれば助かる
- ・産休・育休時の職員の補充が確実になること（現在は臨時職員で対応）。自分が休むことによってかなりの負担が上司・同僚にかかる考えると、産休・育休をとるのに勇気がいらいます。
- ・小学生以上の障がい児への支援があればもっと仕事と家庭を両立する人はいると思う。
- ・認可保育園に必ず入園できる体制、入園できなかった時のフォロー体制が必要
- ・一日単位で取得できる休業制度

■未就学児の保育サービスを選択する際に何を重視するか（優先順位）

- 1位 場所の利便性
- 2位 保育の質
- 3位 施設環境
- 4位 費用
- 5位 使い勝手の良さ

■管理職になる際に気になったこと（不安を感じたり、躊躇すること）があったか/あるか

	不安や躊躇があった/ある	不安や躊躇があった・あると答えた人の理由		
		家事育児との両立が困難	長時間勤務や転勤が不安	その他
現管理職	65.4%	29.4%	17.6%	52.9%
非管理職	83.8%	53.4%	36.4%	11.4%

■子育て期における仕事のモチベーション（一部抜粋）

- ・仕事のやりがいが一番のモチベーションになっていると思います。難易度の高い仕事や責任の重い仕事を振られると大変な反面、仕事のやりがいもあるうえ、育児疲れも忘れて仕事に没頭できる利点もあるように思います。仕事に没頭できると、帰宅後も家事・育児を快くこなすことができ、より好循環になっていると思います。
- ・子どもの笑顔。自分の夢（子どもが5歳くらいになったら、働くお母さんっていいな、と思ってもらえるような自分になること）にまい進。
- ・保育園にお迎えに行き、帰宅後バタバタ作った手のかかかっていない夕食を2人揃ってペロリと平らげてくれると、今日も一日頑張ったよかったです。
- ・「お仕事頑張ってるね」という子どもの言葉。子どもに「がんばり賞」をもらったこと
- ・職場に同じような立場の方がいること。みんな頑張っているから頑張ろうという気になる。
- ・職場の上司、同僚、家族が働くことを理解して応援してくれていることを感じるので、がんばらなくてはい！と自然に思う。

■パートナーとの家事育児分担についての満足度、及びその理由（一部を抜粋）

- ・【分担に「とても満足」】夫が半分以上の家事育児を負担してくれ、一年間の育児休業をとってくれたため、仕事復帰が容易だった
- ・【分担に「満足」】お互い仕事が忙しいが、どんなに遅く帰っても家事をしてくれる。夫の長時間労働さえなければなおよい。
- ・【分担に「不満」】保育園のお迎え、その後の家事・育児をほぼ私が担当している。夫は終業時間を気にせず仕事をすることができ、キャリアの中断もない。このまま私だけが部分休業を取り、キャリアを中断し家事・育児をこなしていくことに納得できないし、今後のキャリア形成もあきらめざるを得ない。
- ・【分担に「非常に不満」】夫や夫の職場における家事・育児に対する無理解により、負担が偏っています。男性に対する教育が必要です。このような状況では第2子以降は出産できません。

<資料3> 「子ども・子育て支援新制度」の概要

1. 質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供

幼稚園と保育所に加えて、認定こども園の普及により、親の就労状況にかかわらず幼児期の教育・保育の提供

2. 保育の量的拡大・確保

認定こども園・保育所の整備等に加え、以下のような地域型保育事業により、地域によって異なる保育ニーズへの対応

(都市部は待機児童対策、子どもが減っている地域は少人数保育の支援など)

- ・家庭的保育事業
- ・小規模保育事業
- ・事業所内保育事業
- ・居宅訪問型保育事業

3. 地域の子ども・子育て支援の充実

以下のような地域子ども・子育て支援事業により、多様な子育て支援の充実

- ・ファミリーサポートセンター事業
- ・放課後児童クラブ
- ・一時預かり事業
- ・延長保育事業
- ・病児保育事業

<資料4> 「子ども・子育て支援新制度」の経緯と財源

2012年8月に成立した子ども・子育て関連3法に基づき、2015年4月から「子ども・子育て支援新制度」が全国的にスタートします。『子ども・子育て』は、社会保障・税一体改革において、医療、介護、年金等とともに、社会保障分野の一つに位置付けられました。社会全体で費用負担をし、子どもの健やかな成長をみんなで支える社会を目指すというものです。新制度の財源は、消費税率引上げ（5%→10%）に伴う増収分のうち、全国で約7,000億円が充てられ、さらにそれ以外の財源も含め、1兆円超の財源確保をめざす予定とされています。

<本提言についてのお問い合わせ>

女性の活躍推進福岡県会議 事務局：一般財団法人九州地域産業活性化センター

TEL 092-713-6735 電子メール we-project@kiac.or.jp