

# 宮前ガバナンス

## 石田やすひろ・川崎市政報告



子育て支援策の強化を！  
次世代育成支援対策について

平成21年12月に開かれた川崎市議会定例会において、「次世代育成支援対策」について質問しました。

次の世代を担う子どもたちが、健やかに育つためにも、親のもつ仕事と育児が両立できる職場環境の整備を、官民あげてつくりあげていくことが求められております。

育児をしやすい職場環境の達成は、職場復帰を促進することに留まらず、企業ブランドにもなる時代であります。特に、育児のための制度は、社会の実態に即した制度となっておらず、ワークライフ・バランスを取り入れた労働条件の確保と、支援対策で担保していかなくてはならないと考えます。

女性の社会進出が進まない理由は、共働きと育児の関係にあります。女性が育児を続け仕事をすることが可能な社会環境を整えることがまず必要です。働

く女性の約7割が出産退職をしています。出産退職の理由は、家事育児で自発的にやめた割合が約5割で、仕事と育児の両立が難しいと考えた人の割合が24.2%となっております。

そこで、後者に安心を与えるための政策が必要となります。行は、官民一体となった取り組みを推進していかなくてはなりません。これまでの取り組み状況と対策について質問しました。

詳しくは、裏面にて



川崎市議会本会議場にて質問をする石田議員（平成二十一年十二月十八日）

### 石田やすひろプロフィール

川崎市立犬蔵中学校卒業、駒澤大学卒業、明治大学大学院(公共政策修士)修了、国会議員の秘書を経て、28歳の若さで初当選。現在3期目。議会では、健康福祉委員長、市民委員長を歴任し、子育て支援策の強化や区役所機能の強化を推進する。その他、政策を議会で提案し多数実現をしている。議会発言後は、必ず駅頭や広報紙を作成しその内容を積極的に市政報告を実施。現在、総務委員会委員

家族 妻と長男(5歳)の3人家族

### 石田康博事務所

〒216-0035  
住所 川崎市宮前区馬絹531-2

TEL 044-861-6870  
FAX 044-854-0798



#### ホームページ公開中

市民意見・政治に関するご意見は

「石田やすひろ公式ホームページ」から！

ブログ連日、更新中



<http://www.ishidayasuhiro.com>

# 仕事と家庭のワークライフ・バランスが実現可能な社会を目指して！（議論の要旨抜粋）

## 民間企業の取り組み状況について

石田議員質問：「次世代育成支援対策推進法」は、「次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育成される社会の形成に資する」ことを目的に制定されました。期間は、10年間を期限とした時限立法となっております。

301人以上の労働者を雇用する事業者は、「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県に届け出る必要があります。

認定制度は、法律に基づいた基準を満たした企業を対象に認定が与えられます。それが、企業におけるブランド力を高めるものとなっております。

認定基準には、9つが示され「計画期間内に男性の育児休業等取得者が1人以上いること」や「計画期間内に女性の育児休業等の取得率が70%以上であること」3歳から小学校に入学するまでの子を持つ従業員を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮の措置に準

ずる措置」を講じていること等が認定基準になっています。

そこで、それらの基準を満たした次世代育成支援対策推進法に基づく認定事業所の状況については、

経済労働局長答弁：「神奈川労働局への一般事業主行動計画の、神奈川県内での届出企業数は、1,345社（平成21年11月末日現在）、法に基づく神奈川県内の認定企業数は21社、企業規模別では、301人以上企業が19社、300人以下企業が2社となっています。川崎市内の認定企業数は6社となっております、いずれも301人以上企業となっております。

## 川崎市の取り組み状況について

石田議員質問：「川崎市職員を対象とした「特定事業主行動計画」の進捗状況、特に男性職員の働き方の見直しや家庭・育児等への積極的な関わり等に関する具体的な取組みについては、

総務局長答弁：「年次休暇の取得促進などの数値目標を含む「14の取組」を掲げ、その推進を図って

るところです。14の取組みの中で、男性職員の取組みとしては、出生時における父親の5日間以上の連続休暇取得を含む育児休業の取得向上などがあり、計画期間内の55%の取得率を目標としているところで、この目標に対する平成19年度の実績は、子供の生まれた男性職員333人のうち育児休業取得者が3人、連続5日以上の休暇取得者が83人、合わせて86人で、割合にして25.8%です。

また、男性職員などが自らの子育てや働き方などを改めて考え、意識を醸成するきっかけとなる「ワーク・ライフバランスデーの実施」や、庁内のイントラネットを活用した「育児休業を取得した男性職員の体験紹介」などの取組みも実施しております。

さらに、今年度内には、男性職員が子供の出生時等に利用できる制度などをまとめたハンドブックの作成も予定しているところです。

