

女性の活躍に、今こそ働き方改革を！

**～企業の働き方改革を実現する
ための指定都市の提言～**



**平成 27 年 12 月
指定都市市長会**

提言の趣旨

政府においては、女性の活躍推進を成長戦略の中核に位置付け、女性のライフステージに対応した活躍支援や、男女が共に仕事と生活を両立できる環境の整備など、様々な施策を展開しており、日本全体が女性の活躍推進に向けて動きつつある状況です。

本年8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、来年4月の完全施行に向け、官民を挙げて、女性の活躍推進の取組を更に加速化させていくことが求められています。

指定都市市長会においても、昨年度「女性の社会進出プロジェクト」を設置し、女性の社会進出が遅れている要因・課題を検討し、女性の就労面を中心に、指定都市の現状や各都市の施策等を調査するとともに、今後必要となる取組について提言を行いました。

女性が仕事と生活の調和を大切にしながら、様々な分野で能力を発揮するためには、長時間労働等の男性中心型労働慣行の見直しに向けた働き方改革を進める必要があります。そのための企業への有効な働きかけや子育てへの支援、社会全体の意識改革などへの取組が急務となっています。

こうしたことから、今年度は、女性の活躍を更に推進するとともに、全ての方が仕事と生活の調和を大切にしながら、充実した生活を送ることができる働き方改革に取り組むため、今年5月に「女性の活躍・働き方改革プロジェクト」を設置し、企業への有効な働きかけなどを中心に検討するとともに、指定都市自らも「隗より始めよ」の精神で、働き方改革に向けた取組の検討を進めております。

この度、指定都市が地方の実情に即して女性の活躍を推進するため、国において重点的に取り組むべき施策を、以下のとおり提言します。

1 多様で柔軟な働き方に取り組む企業を支援するための交付金の創設

地域における女性の活躍を推進するためには、従来からの長時間労働を基本とする男性中心型労働慣行を改め、女性も男性も仕事と生活の調和を大切にした働き方を実現することが重要である。

このため、地域経済の中心である中小企業の多様で柔軟な働き方改革への取組を積極的に推進する必要がある。

特に、大企業と比べ新たな女性活躍のための制度導入等に踏み出しにくい中小企業では、採用から登用に至る各ステージにおいて、様々な課題があり、そうした課題のうち、どの部分が特に大きなウエイトを占めるかは、業種ごとに多種多様であり、また、産業構造も地域ごとに異なっている。

地域の実情に応じたきめ細かな支援の実現には、全国一律の支援制度のみでは対応が難しいため、地方自治体に対する直接的で自由度の高い交付金を創設する財政上の措置を行うこと。

【交付金を活用した具体的な取組例】

(1)女性の活躍に向けた職場の施設等の整備

女性の就労促進、職域拡大のためには、更衣室やトイレ等の職場環境が女性の就労を阻害しないよう、女性が働きやすい職場環境を実現するための施設整備を進める必要がある。それとともに、女性が使いやすく作業効率が向上する機械設備などの導入を進める必要がある。これにより、女性の就労促進のみならず、男性も含めた人材確保とともに、企業の労働生産性の向上にもつながる。

特に、これらの取組を中小企業で進めることは、多様な視点による地域産業全体の活力・魅力・創造力の向上、そして女性の職域拡大において重要であり、地域の実情に配慮しながら、女性が働きやすい施設等の整備を促進することができる。

(2)男性社員の育児参画に取り組む企業への支援

男性中心型労働慣行を見直すためには、男性が仕事と生活の調和を実現する中で、家事や育児に参画することについて、男性自身及び企業の経営者や管理職の意識改革が必要である。

男性社員の育児休業取得への働きかけや、子育て休暇の導入など、男性の育児参画に積極的に取り組む企業に対し、インセンティブを付与することにより、仕事と子育ての両立を促進することができる。

(3) 育児休業に係る代替社員の採用

出産や育児を行いながら働き続けるためには、男女ともに社員が安心して育児休業を取得し、職場に復帰できるよう、企業が休業中の代替社員を確保しやすくすることが必要である。行政が企業に対し、男女問わず代替社員採用に係る支援を行うことにより、安心して育児休業が取得できる職場環境整備を進めることができる。

(4) 柔軟な働き方等の推進

仕事と生活の調和を大切にした働き方を進めるため、フレックスタイム制度やテレワーク、年次有給休暇の時間単位付与など、働きながら子育てや介護等に対応しやすい働き方や休み方の選択肢を増やすことは、就業機会の拡大、仕事の継続、様々な人材の確保において効果がある。就業規則の見直し等の指導・助言や、ICT環境の整備などに対する助成・融資など、企業や地域の実情に応じた支援をきめ細かく行うことで、地域経済の中心であり、また、就労人口の多数を占める中小企業における取組を促進することができる。

(5) 業種ごとや企業系列単位等での効果的な啓発

企業における働き方改革を進めるためには、企業が国の助成制度と自治体の制度や取組を十分活用できるよう、きめ細かな啓発を行うことが重要である。

産業別の女性従業員比率、女性管理職比率は、業種ごとに状況が大きく異なっていることから、業種ごとや企業系列単位など、企業の実情に応じた研修会の開催等を行うことで、企業の取組を効果的に促すことができる。

(6) 離職した女性を雇用する企業に対する支援

出産、子育て、介護などライフステージの変化により離職した女性が、再び希望に応じて働くことができるよう、離職した女性を雇用し、または雇用しようとする企業を対象としたアドバイザーの派遣や、他の企業のモデルとなる取組を対象とした助成制度の創設など、地域の実情に応じた取組を行うことで、女性の再就職につなげることができる。

2 企業への国の助成制度拡充と支援窓口の設置

仕事と生活の両立、従業員等の能力向上、職場環境改善など、現在国において実施している助成制度については、仕事と生活の調和を大切にした働き方を実現するために、制度が企業にとって利用しやすく、その効果を感じられるものとなるようさらに検討・拡充するとともに、女性の活躍推進につながるような見直しを行うこと。

また、中小企業両立支援助成金など、企業の申請件数が見込みほど伸びていないなど、女性活躍推進にかかる国の助成制度を企業が十分に活用できているとはいえない現状を踏まえ、助成制度の周知や取組の必要性の啓発をさらに重点的に行うとともに、企業の状況に応じて活用できる制度についての相談や申請受付などを行う支援窓口を全ての指定都市の市域内に設置すること。

3 公共調達において女性活躍推進企業への受注拡大のために必要な指針等の提示

地域の中小企業における女性の活躍を促進するためには、女性活躍推進法の趣旨に則り、女性活躍推進に取り組む企業に対し、公共調達の受注機会を拡大するための取組が有効であると考えられる。各自治体における取組を確実に推進するためにも、女性活躍推進に取り組む企業、特に中小企業への適用に重点を置いたうえで、公共調達優先発注制度への取組指針や基準を早期に示すこと。

4 働き方に中立な税制・社会保障制度の検討

税制・社会保障制度については、第4次男女共同参画基本計画期間中に見直しを行うこととなっているが、女性の働き方の選択には、様々な社会制度が関連しており、税制・社会保障制度の与える影響は大きいことから、働きたい人が働きやすい中立的なものとなるよう、より一層の多角的な検討を進めること。

なお、税制の検討に当たっては、税収に影響を及ぼさないよう配慮すること。

5 自治体のニーズに合わせた配偶者同行休業制度の検討

自治体職員の働き方の選択肢を増やすため、配偶者同行休業制度を拡充し、配偶者の国内での転勤に同行する場合も対象とするなど、自治体のニーズに合わせ、地方公務員法の改正を含めた検討を行うこと。