

## 第2節 企業における働き方の改革

### 1 企業と従業員の双方にメリットをもたらす働き方の改革

(企業の自主的な取組に関する調査研究)

企業において、従業員に対する仕事と子育ての両立支援の取組が進まない背景として、企業にとってのコスト負担が大きいのという声がある一方、コラムで紹介したように、イギリス等の先進諸国では、仕事と子育ての両立を含めたワーク・ライフ・バランスの推進は企業の業績向上にもつながるとされている<sup>7</sup>。

企業の業績に結びつけるような形で、両立支援策を推進していくためには、これまでの働き方そのものを見直し、働き方の改革を進める必要がある。それでは、どのようにすれば企業の

業績に結びつけることができるのだろうか。

内閣府では、企業が働き方の改革を進める上で、どのような方法で行えばより効果を上げることができるかを探るために、「企業における子育て支援策とその導入効果に関する調査研究」を実施し、企業に対するアンケート調査およびヒヤリング調査を行った。また、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組に関する先進的事例を収集し、効果や成功要因などの分析を行った。

上記の調査研究および事例研究を基に、働き方の改革による企業経営上の効果や取組のポイントを紹介する。

### コラム

#### イギリスにおけるワーク・ライフ・バランスに関する企業の取組

(官民を挙げた仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)キャンペーン)

イギリスでは、欧州諸国の中でも長時間労働であり、仕事と子育ての両立に対する公的な支援も遅れていたが、近年では官民をあげて仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に積極的に取り組んでいる。その特徴は、ワーク・ライフ・バランスの推進は、企業で働く従業員の生活の質を高めるだけでなく、企業にとっても競争力を高めて業績向上につながるという見方がされている点である。

(背景)

イギリスの仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取組は、1990年代半ば頃から大企業を中心に始められた。

その背景としては、1990年代中頃から景気が拡大して労働需要が逼迫したため、企業は優秀な労働者の採用や従業員の定着を目的として、パートタイムやフレックスタイム、在宅勤務など、働く時間や場所に縛られない柔軟な働き方を導入するようになったことがあげられる。

一方、労働者の側でも、共働き世帯が増加したことから、家事・育児と仕事を両立するため、柔軟な働き方に対するニーズが高まってきた。また、消費者ニーズの変化により、土・日曜日営業や24時間営業が広がってきたことも、柔軟な働き方を促進する要因となったと考えられる。

<sup>7</sup> 厚生労働省においては、本年、2回にわたり「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」を開催し、男性が育児参加できるような働き方の企業にとっての必要性とメリットやそのような働き方を進めるうえでの取組のポイントを整理している。

### （企業にとってのメリット）

企業に対してワーク・ライフ・バランス施策の導入が業績に与える影響について尋ねたところ、労使関係、従業員の労働意欲、従業員の定着、生産性といった項目で、「良い影響をもたらす」という回答が5割以上に上っている。

ワーク・ライフ・バランス施策のコストを含めた費用対効果についても、「施策は費用対効果に優れている」との回答が66%に上っている。労働市場が逼迫する中、1人当たり採用コストは平均3,462ポンド（約66万円程度）もかかると指摘されており、支援策によって従業員の定着率が高まれば、こうしたコストが削減できると考えられている。

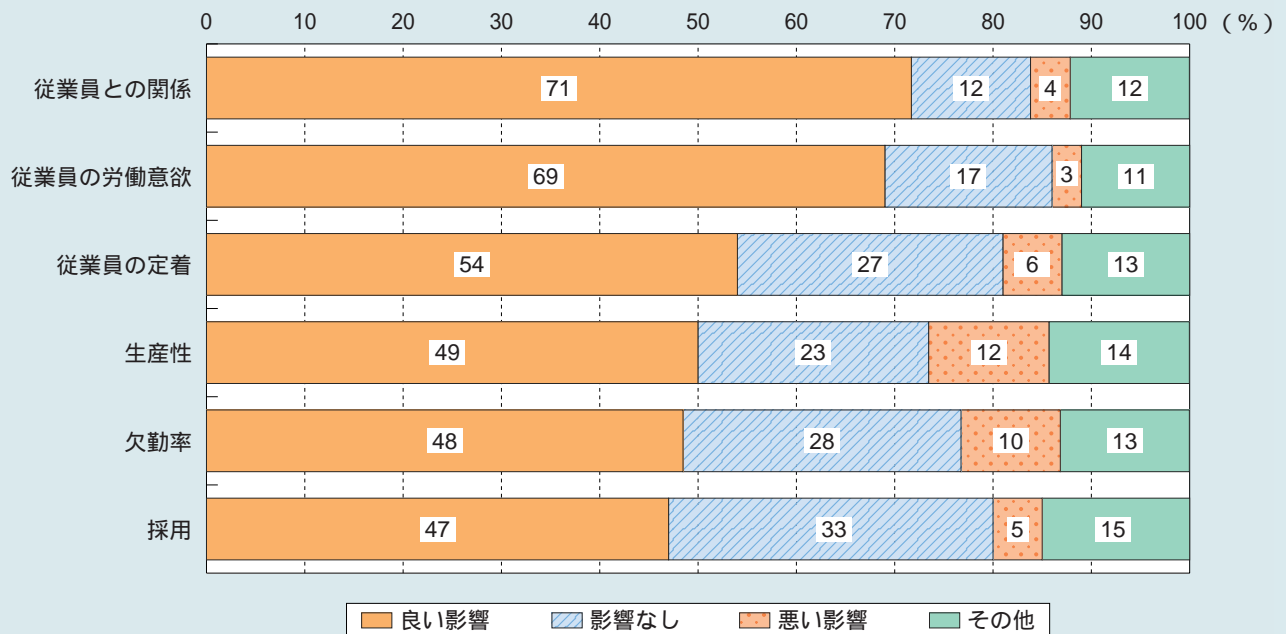
### （政府の支援）

仕事と生活の調和は、1人親の就業が可能になるなど、「福祉から就業へ」というブレア政権の基本方針に合致することから、イギリス政府でも2000（平成12）年3月より「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）キャンペーン」を開始した。

同キャンペーンの中核に当たるのは、「チャレンジ基金（The Challenge Fund）プログラム」である。これは、ワーク・ライフ・バランス施策の導入を検討する経営者に対して、無料コンサルティングの機会を与える制度であり、企業は、専門家の力を借りることによって、個別企業の実情に合った最適なワーク・ライフ・バランス施策の導入を期待できる。「チャレンジ基金」には、2000年から2003（平成15）年にかけて1,150万ポンド（約22億円）の公的資金が投入され、448企業が支援を受け、120万人の従業員が影響を受けた。

また、「先進事例紹介」として、チャレンジ基金プログラムを活用した企業から情報収集を行い、企業業績にも良い影響を与える形で仕事と生活の調和策を導入した具体的な事例や成功要因の情報提供を行うことで、ワーク・ライフ・バランス施策がビジネスにも有益であることを示し、企業の自主的な取組を促進し、長時間労働等の英国の労働文化を変えていこうとしている。

第1-4-13図 ワーク・ライフ・バランスの影響



資料：内閣府「少子化社会対策に関する先進的取組事例研究」（2006年3月）

(仕事と生活の調和策と出生率との関係)

さらに、仕事と生活の調和を下支えするための条件整備として、パートタイム労働における同一労働・同一賃金の義務づけ、出産休暇の延長、父親休暇の創設、児童給付の引き上げ、保育所の整備等、仕事と子育てを両立しやすい環境の整備のための総合的な対策も進められている。

イギリスの仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取組は、出生率の向上を直接の目的としているものではないが、近年のイギリスの合計特殊出生率の水準(1.7程度)をみると、仕事と子育てを両立しやすい環境の整備が、結果として出生率の向上に寄与しているのではないかとみられている。

## 2 企業における働き方の改革の現状と課題 (企業における両立支援策の導入状況)

企業における両立支援策としては、育児休業制度や子どもの病気のための看護休暇、配偶者出産時の休暇等の「休業・休暇関連」、短時間勤務や所定外労働の免除、在宅勤務等の「労働時間・場所関連」、家族手当等の「経済的援助関連」、事業所内託児施設等の「施設・サービス

ス」、育児休業者の代替要員の確保等の「人事・労務上の配慮」等があげられる。

企業における両立支援策の導入状況を見ると、正社員については、「育児休業制度について就業規則に明記している」(81.4%)、「子の病気のための看護などで休めるようにしている」(72.1%)等、『休業・休暇関連』の制度で法律により義務付けられているものは整備が進められているが、「法定を超える育児休業制度」は24.4%に留まっている。『経済的援助関連』では、「出産祝・入学祝・入院見舞いなど子への一時金を支給している」(61.0%)を多くの企業が行っている。『労働時間・場所関連』では、「所定外労働を免除するようにしている」(59.1%)、「短時間勤務ができるようにしている」(53.9%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(48.5%)等を5割程度の企業が導入している。

一方、非正社員については、「育児休業制度について就業規則に明記している」(54.4%)、「子の病気のための看護などで休めるようにしている」(48.0%)、「有給休暇の半日単位での使用を認めている」(41.9%)等、主に『休業・休暇関連』の制度が実施されているが、正社員に比べて実施の割合は低くなっている。

第1-4-14表 企業における主な両立支援策

休業・休暇関連	育児休業制度を就業規則に明記
	法定を超える育児休業制度 <sup>8)</sup>
	子の看護休暇制度 有給休暇の半日単位での使用
労働時間・場所関連	短時間勤務制度
	フレックスタイム制
	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
	所定外労働の免除
	在宅勤務
	残業時間の削減
経済的援助関連	妊産婦のための弾力的な労働時間
	企業独自の家族手当や児童手当
	産休・育児休業中の給与や手当の部分支給
	出産祝等の一時金
	育児サービス費用の補助
施設・サービス関連	育児・教育に関する費用の貸付制度
	事業所内託児所 外部の育児サービス情報の提供
人事・労務上の配慮	育児休業取得者の代替要員の確保
	勤務地の限定
	育児休業復帰後のキャリア継続のための支援策
	出産・育児で退職した従業員の再雇用

8 法定では原則として子が1歳に達するまで(保育所に入所を希望しているが入所できない場合など一定の場合には1歳6か月に達するまで)であるが、利用期間を延長している企業もある。また、配偶者が専業主婦等子を養育することができる状態である労働者は労使協定で対象外にできる(配偶者要件)と定められているが、配偶者要件を廃止している企業もある。

(両立支援策の利用状況)

このような企業の両立支援策は、実際にどの程度利用されているのだろうか。

従業員の属性別に制度の利用状況をみてみよう。

全体的には、「全社的な所定外労働時間の削減」や「有給休暇の半日単位での使用」について、従業員の属性に関わらず比較的利用(実施)が進んでいる。

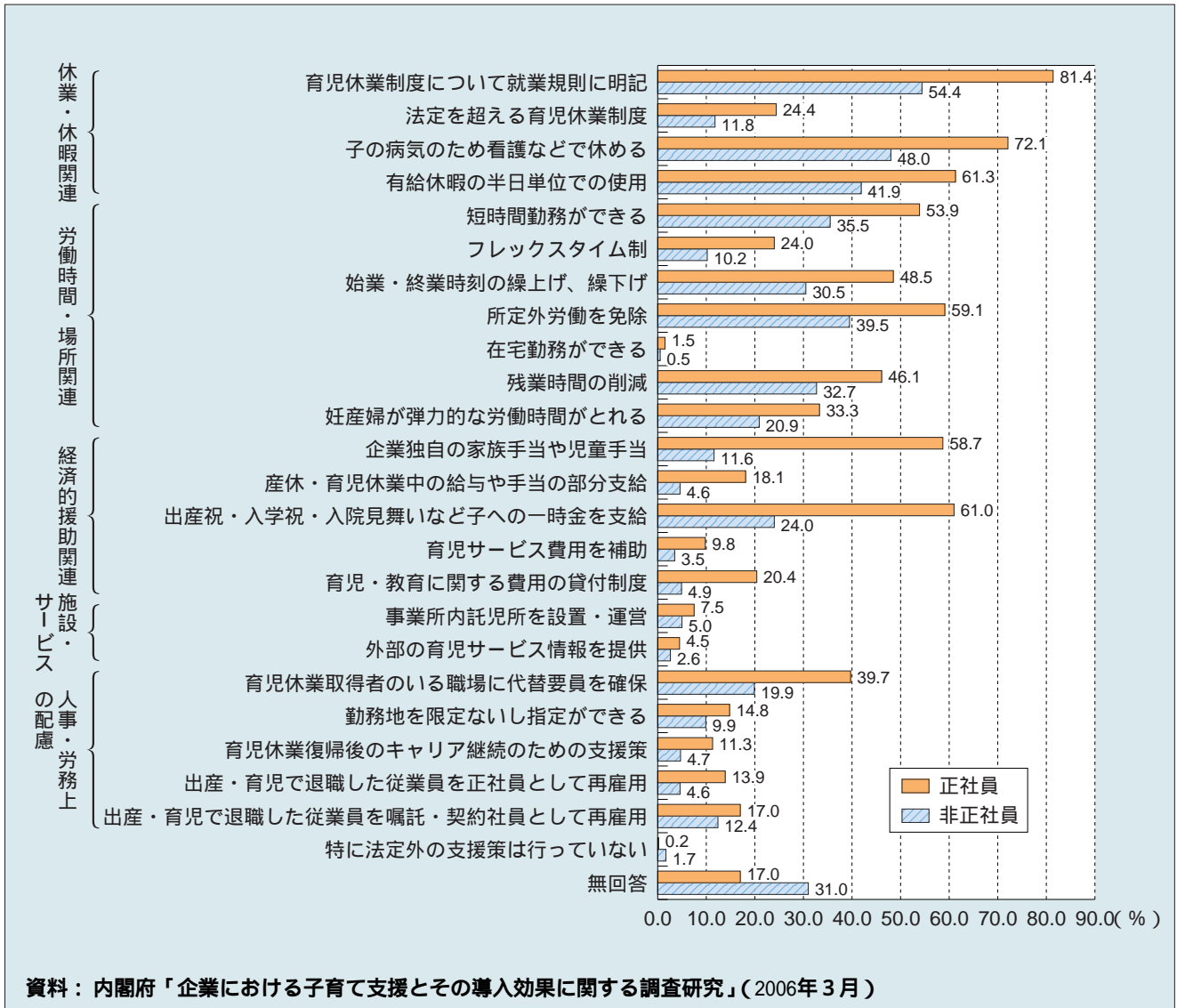
正社員では、「育児休業制度」(78.9%)、「有給休暇の半日単位での使用」(67.0%)はよく利用されているが、「子の病気のため看護などで

休める」(40.4%)は制度の導入が7割であるのに対して、実際の利用は4割にとどまっている。

非正社員では、「育児休業制度について就業規則に明記している」割合は5割であるのに対して、実際の利用は19.7%のみである。

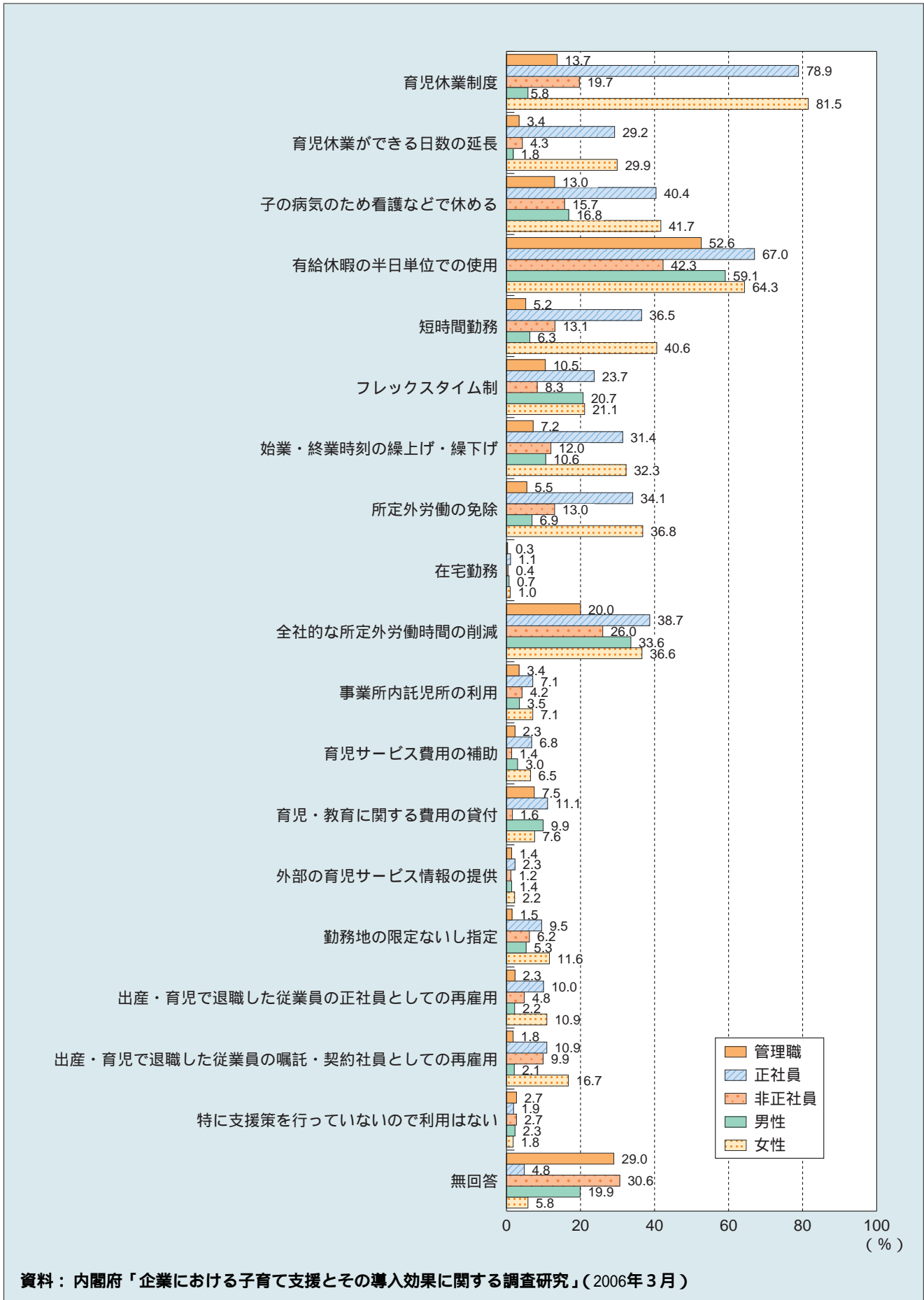
また、「育児休業制度」(女性：81.5%、男性：5.8%)や「子の病気のため看護などで休める」(女性：41.7%、男性：16.8%)、「短時間勤務」(女性：40.6%、男性：6.3%)など、子育てを目的とした制度の利用は女性に偏っており、男性の利用は進んでいない。

第1-4-15図 両立支援制度の導入状況



資料：内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(2006年3月)

第1-4-16図 両立支援策でよく利用されているもの（従業員属性別）



資料：内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」（2006年3月）



### 3 働き方の改革の効果

(最も大きな効果は、女性従業員の定着と人材活用)

働き方の改革は、企業にどのような効果をもたらすのだろうか。

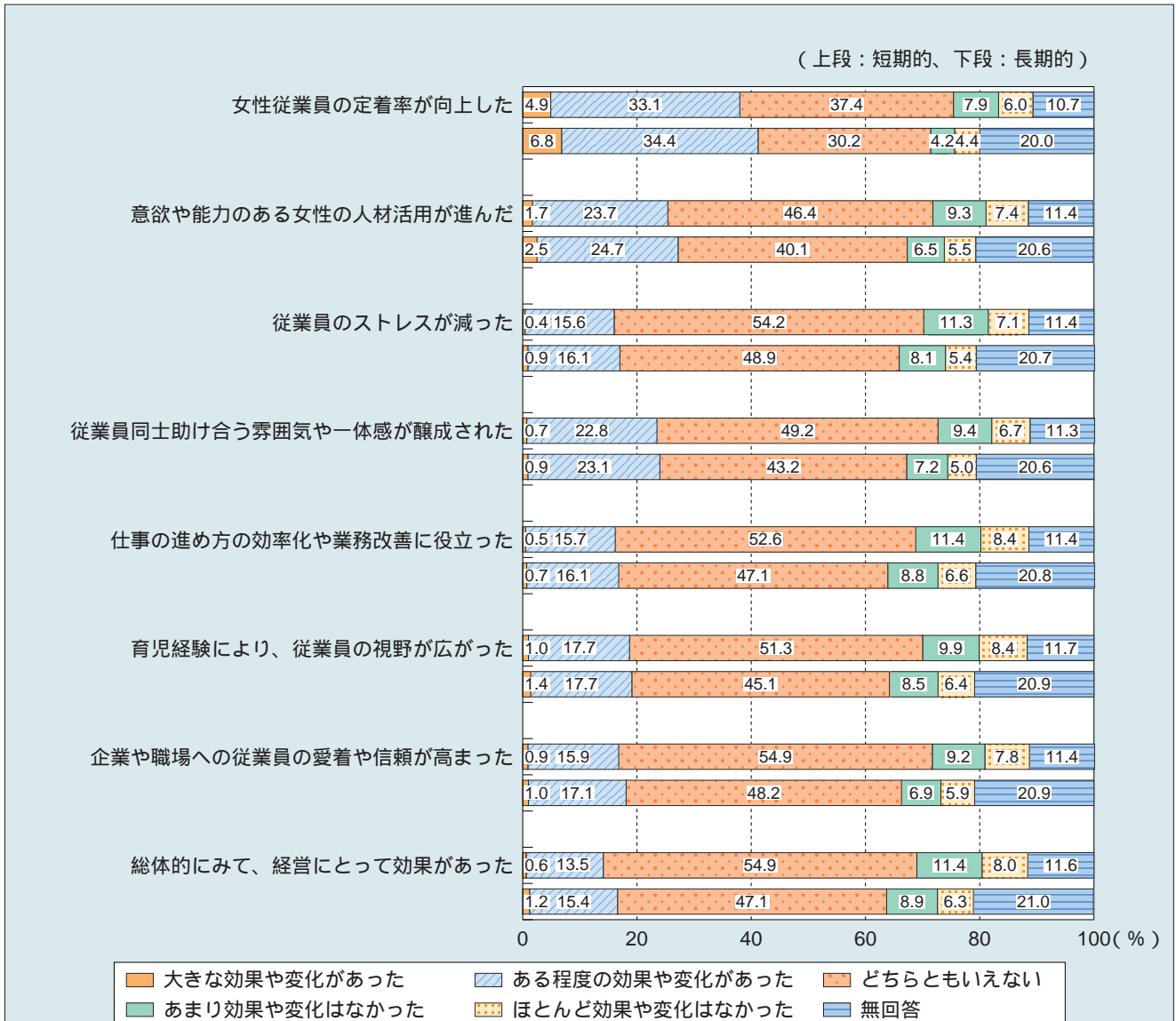
アンケート調査で、両立支援策の導入による経営への効果を聞いたところ、短期・長期ともに、「女性従業員の定着率が向上した」(短期：38.0%、長期：41.2%、「大きな効果や変化があった+ある程度の効果や変化があった」の合計)と「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」(短期：25.4%、長期：27.2%)の2つが上位に

あげられた。このほかに、「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が醸成された」(短期：23.5%、長期：24.0%)等の効果があげられている。

(長期的な取組により効果が高まる)

経営への効果は、短期的(5年未満)よりも長期的(5年以上)な効果が評価されている。短期的な効果よりも長期的な効果の回答が多いものは、女性の人材関連や職場の雰囲気のほか、「育児経験により視野が広がった」(短期：18.7%、長期：19.1%)、「企業や職場への従業

第1-4-17図 両立支援策導入・実施による効果・変化



資料：内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(2006年3月)

員の愛着や信頼が高まった」(短期：16.8%、長期：18.1%)、「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った」(短期：16.2%、長期：16.8%)などの項目がみられる。

「総体的に経営にとって効果があった」とする質問についても、短期的には「効果や変化があった」(14.1%：「大きな効果や変化があった+ある程度の効果や変化があった」の合計)よりも、「効果や変化がなかった」(19.4%：「あまり効果や変化はなかった+ほとんど効果や変化はなかった」の合計)のほうが多い。しかし、長期的ではこれが逆転し、「効果や変化があった」(16.6%)のほうが「効果や変化が

なかった」(15.2%)よりも多くなっており、長期的な視点からの取組がより効果的であることがうかがえる。

(職場全体の活性化にも効果)

先進企業へのヒヤリング調査では、従業員の士気の向上や会社に対する忠誠心の向上など、「従業員満足度の向上」が最も多くあげられた。その他、優秀な人材や女性人材の定着、人材育成のコスト低減と高密度化、採用応募者の量・質の向上、企業イメージ・評価の向上といった効果があげられた。

## 事例

ワーク・ライフ・バランス施策導入後に不良品率が劇的に低下((株)カミテ)

一連のワーク・ライフ・バランス施策導入以前の不良品率は製品10万個当たり1,000個程度であったが、現在では同30個を下回っている。

不良品の防止には、従業員のやる気、従業員同士のコミュニケーションの良さが非常に重要であり、ワーク・ライフ・バランス施策が職場の雰囲気改善し従業員の士気を高めたことが効果を上げたものと考えられる。

従業員が安心して働け、ロイヤルティが向上(富士ゼロックス(株))

実際にワーク・ライフ・バランス施策への取組を進めてきた過去15年ほどの間に女性の勤続年数が伸びており、人的資源やノウハウの蓄積が高まっているといえる。

育児や介護など家族の問題が何かあった際に使える制度があるということで、従業員が安心して働け、社に対するロイヤルティが向上するといった効果があると考えられる。

新人育成のコストが低減、OJTが高密度化((株)イノス)

ワーク・ライフ・バランス施策の効果として最も大きいのは、従業員の平均勤続年数が延び、離職者が減少したために、採用しなければならぬ学生の数を減らすことができ、新人を育成するコストを抑えることができたことである。従来は全従業員数の1割程度を新人として採用していたが、その数を減らすことができた。

また、採用する人数が減ったため、一人ひとりの新人に先輩従業員が接する時間も長くなり、先輩から後輩へのOJTの密度が高くなったため、新人従業員の能力の伸びも速くなっているように感じられる。

会社説明会に集まる学生の量・質が向上((株)ふくや)

会社説明会への学生の参加状況が変わってきた。かつては1回当たり40~50人しか集まらないこともあったが、近年は150~200人集まるようになってきている。また学生からの質問内容も変わってきており、なぜISOを取得しているのかといった理念に関する質問も出てきている。女性だけではなく、男性応募者の質も向上していると感じられる。

資料：内閣府「少子化社会対策に関する先進的取組事例研究」(2006年3月)

#### 4 導入・推進のポイント

##### (1) 経営者の意思の表明

(両立支援策の取組は経営方針やトップの言動から)

企業が両立支援策を導入・推進する際にはどのようなポイントがあるだろうか。

先進的に取り組んでいる企業に対するヒヤリング調査であげられた最も重要なポイントは、経営者自らが率先して推進するという意思を明確に表明し、全社に周知徹底することがあげられた。

両立支援策の導入に当たっては、制度導入に伴うコスト負担と経営への効果を総合的に評価する必要があるため、経営トップの関与が不可欠である。また、取組を促進するためには、人材の配置や業務プロセスの見直し等も必要となるため、経営方針としての位置づけを明確にす

ることが重要である。

経営者の意思を表明する具体的な方法としては、中小企業では経営者と従業員との会合を通じて直接意思を伝えているところもあった。大企業では直接対話を行うことは難しいが、推進のための組織を新たに設置することにより、経営意思を明確化する例もみられた。

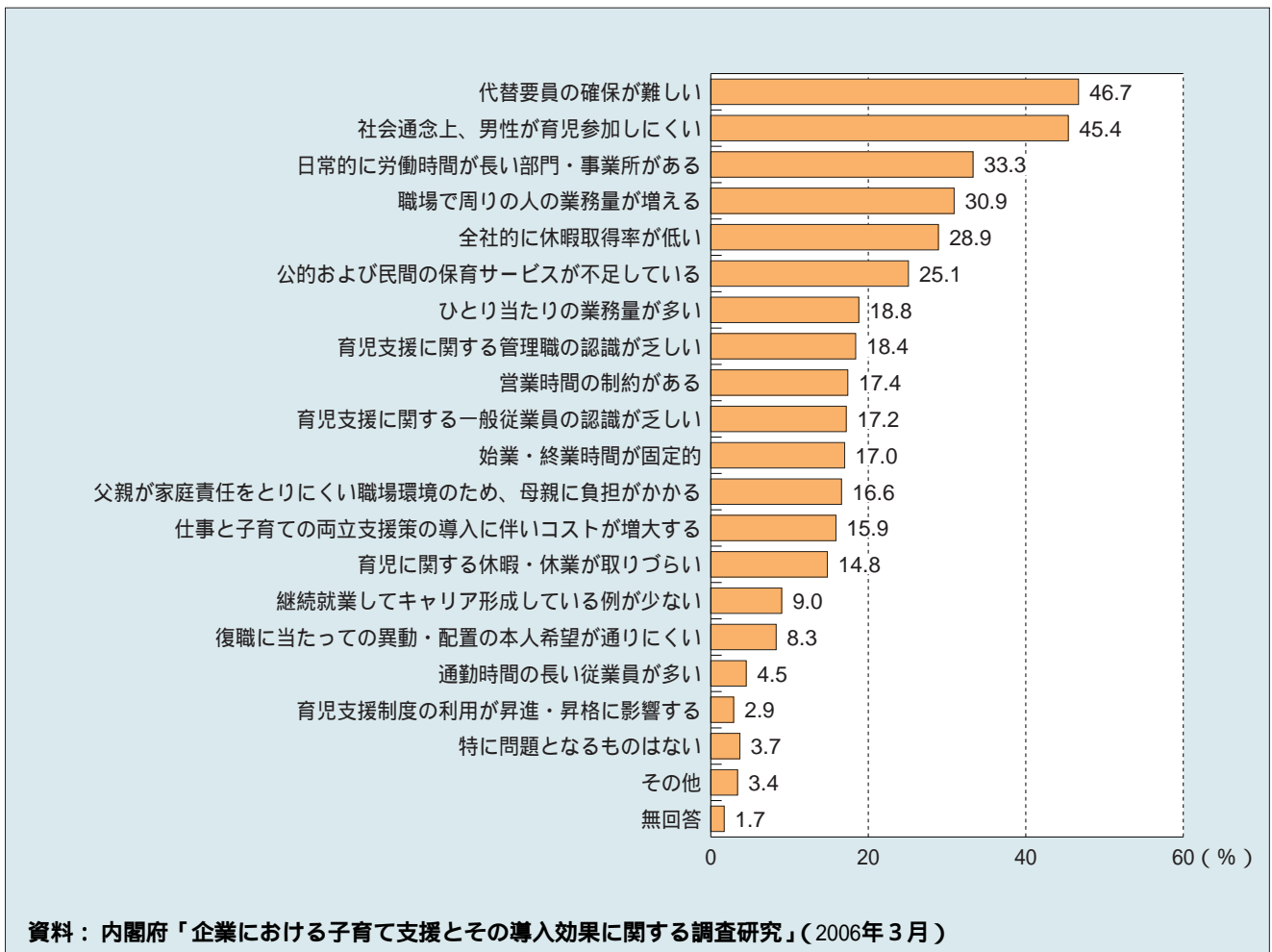
##### (2) 管理職の意識改革

(現場の活用を左右する管理職の理解)

企業の経営者が取組に意欲的で、組織を設置し、制度を充実させたとしても、現場の管理職の理解がなければ、従業員は制度の利用が難しく、実際には活用が進まない。

企業のトップが経営戦略上の考えからワーク・ライフ・バランスの推進の意思を持ち、若い子育て世代の従業員がワーク・ライフ・バラ

第1-4-18図 両立支援策を利用促進する上での問題





ンスのニーズを持っていても、現場の責任者である中間管理職の理解がないために活用が進まないという企業は少なくない。仕事優先の働き方での成功体験を持つ管理職層の意識改革は、ワーク・ライフ・バランスを推進するための重要な課題となっている。

アンケート調査で両立支援策の利用促進上の問題を尋ねたところ、「代替要員の確保が難しい」(46.7%)、「社会通念上、男性が育児参加しにくい」(45.4%)、「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」(33.3%)、「職場で周りの人の業務量が増える」(30.9%)といった項目が上位にあげられており、現場レベルでの業務遂行体制の見直しや効率的な業務運営等、管理職の役割が大きいことがうかがわれる。

### (3) 職場全体での環境づくり

(職場全体での働き方の見直しが利用しやすい雰囲気を作る)

また、両立支援策の利用を促進するために必要なこととして、「職場ごとに支援策を利用しやすい雰囲気を醸成する」(50.4%)、「育児支援策を従業員に積極的にPRし、理解を深める」

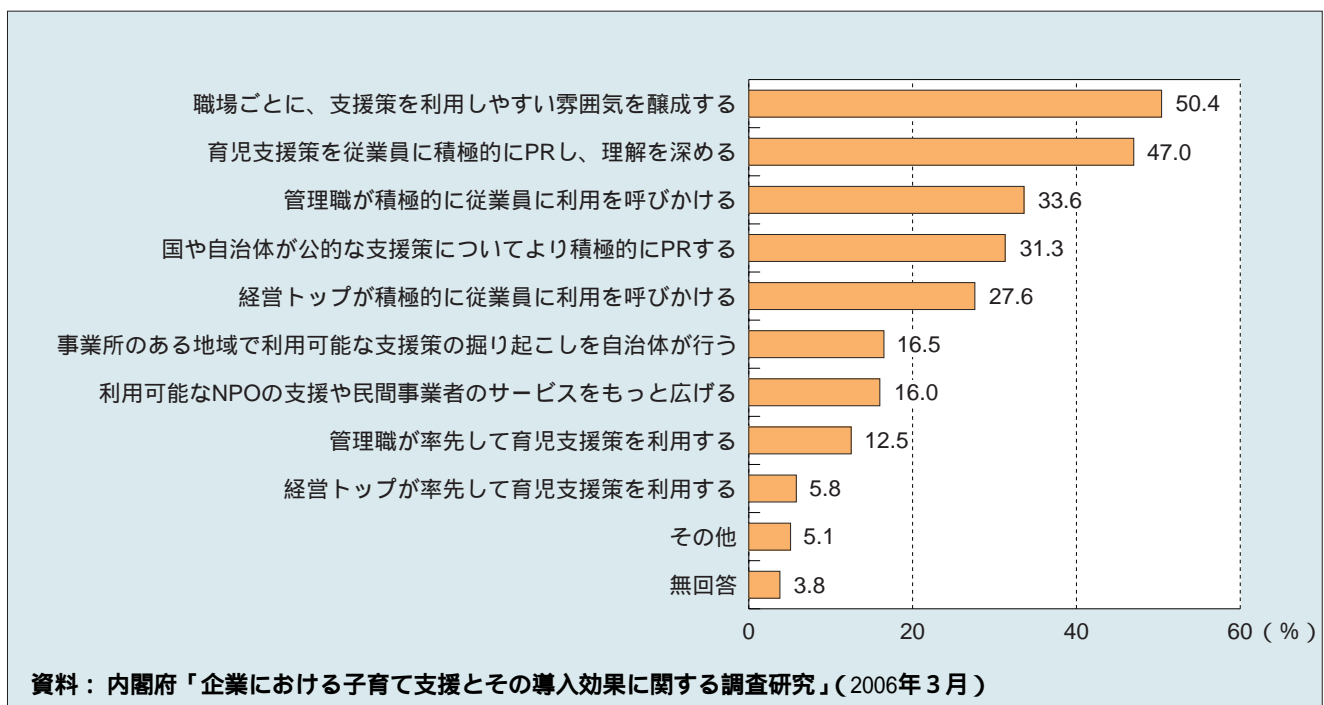
(47.0%)、「管理職が積極的に従業員に利用を呼びかける」(33.6%)などがあげられ、子育て女性だけでなく、男性を含めた職場全体での働き方の見直しの重要性が指摘されている。

(長時間労働や残業はコストやリスクという共通認識の浸透)

先進企業の取組としては、残業や休日出勤の禁止、業務効率化のための研修、業務フローの見直し等が行われている。また、全社横断的なプロジェクトチームや委員会を立ち上げ各部門で長時間勤務の抑制を行う取組もみられた。このように男性を含めた働き方の見直しを進める企業では、業務の効率化が図られ、残業代等のコスト削減や、従業員の健康侵害等のリスク削減効果、従業員の価値の多様化や家庭生活の安定による仕事への好影響といった効果が得られている。

取組を進める企業で共通して指摘されたのは、長時間労働や残業はコストやリスクであり、削減すべきものであるという共通認識を浸透させていくことが重要であり、そのためには管理職をはじめとする従業員の意識改革が必要であ

第1-4-19図 両立支援策の利用促進のための環境づくり



るということであった。

#### (4) 労使の連携による継続的な改善 (現場視点で制度を見直す)

制度の活用を進めるためには、経営者の意思を従業員に浸透させるとともに、実際に制度を利用する従業員や周りの従業員の声を反映して、継続的に改善を図っていくことが重要である。

先進企業では、経営者と従業員との会合や定期的な労働組合との協議、若い子育て世代による委員会の組織化、従業員アンケート等を通じて、現場の声を聞きながら、より活用しやすい形に制度を見直す例がみられた。

#### (労使の連携による働き方の改革の実現)

働き方の改革を実現するためには、両立支援制度を導入するだけでなく、経営者と従業員の双方が主体となって、十分なコミュニケーションを取りながら、双方のニーズを調整し、より効果を上げる推進方法をともに模索していくことが重要である。

顧客のニーズが多様化し、グローバルな競争が激化する等、企業を取り巻く環境の急速な変化の中、変化に対応できる組織へと企業も改革を迫られている。そのような中で、労使のコミュニケーションを良好に保ち、常に良い方法に自らを変えていくことができる組織こそが、これからの変化の時代に競争力の高い企業になることができるだろう。

労使の連携により、働き方の改革を実現するとともに、競争力の向上を実現させる先進的な企業の成功事例が増えていくことにより、より多くの企業における取組が進み、男性も女性も仕事と子育てを両立することができる職場環境へと変化していくことが期待される。

### 5 企業を取組等に対する行政からの支援 (企業に対する各種支援策)

企業の自主的な取組を促進するために、行政からの支援も行われている(詳細は第2部を参

照)

両立支援策に取り組む企業に対し、両立支援レベルアップ助成金(代替要員確保コース、休業中能力アップコース、事業所内託児施設設置・運営コース、ベビーシッター費用等補助コース、子育て期の柔軟な働き方支援コース、男性育児参加促進コース)、中小企業子育て支援助成金等、各種助成金の支給が行われている。

また、両立支援策に積極的に取り組み成果をあげている企業を表彰する「ファミリー・フレンドリー企業表彰」(厚生労働大臣賞及び都道府県労働局長賞)の実施等により、意識の醸成を図っている。

#### (コスト負担の軽減やノウハウの提供へのニーズが高い)

企業においては、行政に対してどのような支援が求められているのだろうか。

企業が公的機関等(国・自治体等)に対して期待することとしては、「両立支援策に要する費用負担に対する支援」が63.1%と最も多く、次いで「企業の人事・福利厚生担当者向けのセミナーや講習会の開催」(25.7%)等、両立支援策の導入や運用に対するノウハウの提供があげられている。

#### (中小企業に対する支援の拡充)

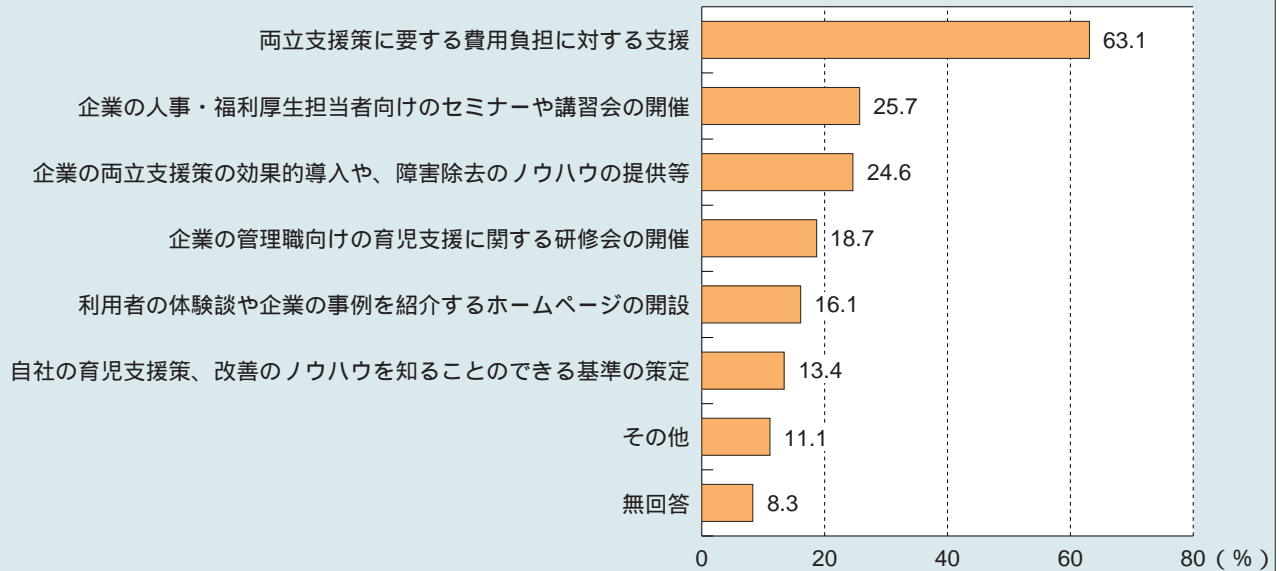
特に、大企業に比べて取組が遅れている中小企業に対する支援の拡充が求められている。

そのため、2006(平成18)年度より中小企業に対する新たな助成金制度である「中小企業子育て支援助成金」が創設された。中小企業子育て支援助成金は、従業員100人以下の中小企業事業主が行動計画を策定し、育児休業取得者又は短時間勤務制度利用者が初めて出た場合に助成金を支給することにより、中小企業での育児休業、短時間勤務制度の取得促進を図るものである。

#### (女性の再就職等の支援)

現在、わが国の女性の就業希望者(25~54歳)

第1-4-20図 公的機関に対する要望・期待



資料：内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(2006年3月)

は約245万人であり、その多くは子育て中又は子育て後の女性である。本章第1節でもふれたが、第一子出産前に働いていた女性の約7割が出産後6か月以内に離職しており、こうした女性の多くは、条件が整えば再就職したいと考えているが、実際には、賃金や勤務時間等の条件が折り合わない、年齢制限がある、技術・経験が不足している等、様々な理由により、本人の希望にあった再就職や正社員としての職場復帰が難しい状況にある。

このような状況の下、女性の再就職・起業等を総合的に支援するため、2005(平成17)年7月、内閣官房長官が主宰し関係閣僚で構成する「女性の再チャレンジ支援策検討会議」が男女共同参画推進本部の下に設置され、同年12月に「女性の再チャレンジ支援プラン」が決定された。現在、同プランに基づき、関係府省が密接に連携して、地域におけるネットワークの構築等による再チャレンジ支援、学習・能力開発支援、再就職支援、起業支援、国における総合的な情報提供・調査等に取り組んでおり、今後、更なる支援策の強化を図ることとしている。

#### （「新しい少子化対策」における各種支援策）

仕事と育児の両立支援や男性も含め働き方を見直していくために、「新しい少子化対策」では、主として次のような施策を掲げて「働き方の改革」を推進することとしている。（詳細については、巻末の資料を参照）

行動計画の公表等次世代育成支援対策推進法の改正の検討（行動計画の公表と従業員300人以下の企業の行動計画策定の促進、次世代推進法の改正の検討）

育児休業や短時間勤務の充実・普及（積極的取組を行っている企業に対する社会的評価の促進、男性の育児休業の利用促進、育児介護休業法の改正の検討等）

事業所内託児施設を含め従業員への育児サービスの提供の促進（事業所内託児施設の設置を含め従業員への育児サービスの提供促進）

女性の継続就労・再就職支援（育児休業の取得促進や育児期の短時間就労等、仕事と育児の両立支援の充実、女性の再就職支援等）  
企業の子育て支援の取組の促進（子育て支



援制度の導入への財政的支援や、企業も参加した子育てに優しい地域環境づくりの推進等)  
働き方の見直しを含む官民一体子育て支援推進運動(企業経営者や勤労者の意識改革を図るための官民一体となった国民的運動の推

進等)

子育てを支援する税制等を検討(事業所内保育所の設置運営や子育て支援に先駆的に取り組む企業に対する支援税制の検討)

## 第3節 働き方の改革に向けての国民運動

### 1 官民連携の仕組みづくり

(子育て支援官民トップ懇談会)

働き方の改革を進めるためには、企業経営者、勤労者それぞれの意識改革が必要である。そのためには経済団体や労働団体、行政機関等の関係者が、それぞれ主体となった取組を進めるとともに、連携を取りながら足並みを揃えて取り組むことが重要である。

企業における自主的な取組の促進を図るとともに政府の少子化対策について官民での意見交換を行うため、2005(平成17)年5月、総理官邸において、「子育て支援官民トップ懇談会」(以下「トップ懇」という。)が開催された。

トップ懇は、内閣官房長官の主宰によるもので、関係閣僚(内閣官房長官、少子化担当大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣)と経済・労働界の団体(日本経済団体連合会、経済同友会、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会、社会経済生産性本部)のトップで構成されている。

トップ懇では、仕事と家庭・子育ての両立がしやすい社会をつくるため、国民的な運動を行っていくことが重要であるとの認識が示され、官民をあげて、トップがイニシアチブを発揮して取組を強化していくことになった。トップ懇での意見を基に、内閣府では2006(平成18)年度より新たな事業として、経済界・労働界等の協力により、「官民一体子育て支援推進運動事業」を展開することとなった。

(官民一体子育て支援推進運動事業)

内閣府の「官民一体子育て支援推進運動事業」

では、官民連携子育て支援推進フォーラムの開催、シンポジウムの開催、啓発パンフレットの作成の3つの事業を展開している。

官民連携子育て支援推進フォーラム

経済団体、労働団体の実務者や有識者等による会議を開催し、官民をあげた運動の実施に向けた共通認識の形成と情報交換を図り、各団体及びその傘下組織による子育て支援の一層の推進を促進する。

シンポジウムの開催

2006年9月に東京で開催された全国版シンポジウムを皮切りに、働き方の見直しや地域における子育て支援等をテーマとするシンポジウムを全国5か所(宮城県、千葉県、静岡県、岡山県、福岡県)で開催する。同年7月には、先行シンポジウムとして、兵庫県で「子ども未来フォーラム」が開催された。

啓発パンフレットの作成

シンポジウムの内容、企業や地域における子育て支援にかかる取組を紹介したパンフレットを作成し、経済団体、労働団体等に広く配布する。

### 2 企業と自治体の連携による子育て支援運動の推進

(企業の子育て支援における2つの役割)

企業の役割は、従業員に対する両立支援にとどまるものではない。

仕事と子育ての両立を進めるためには、子育てを支える地域の基盤作りが必要である。そして、その際には、企業も地域社会の一員として、行政や市民と連携しながら、子育て支援に取り