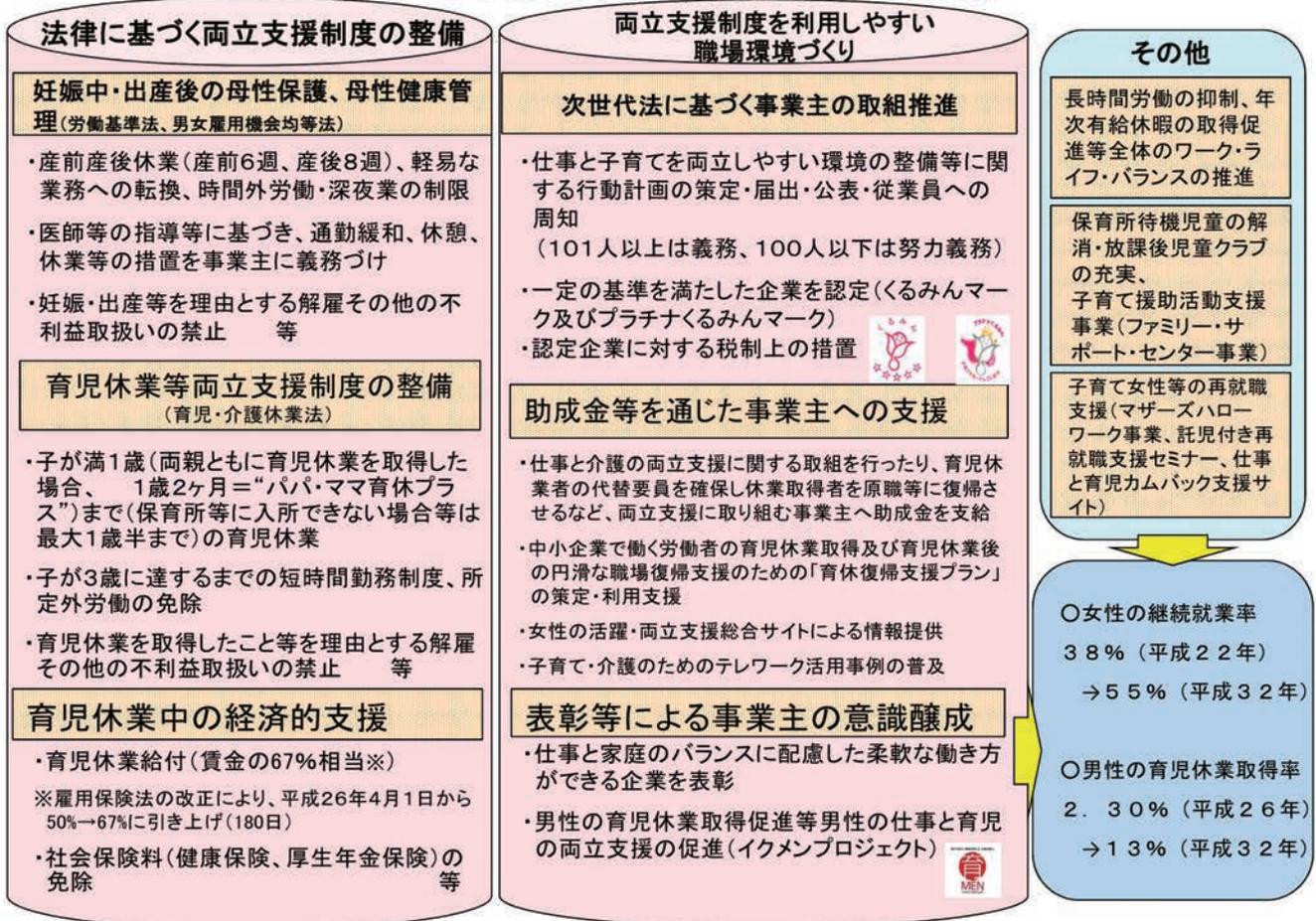


図 213-26 厚生労働省で実施している仕事と家庭の両立支援対策

## 仕事と家庭の両立支援対策の概要



### コラム

#### 誰もが働きやすい会社作りを目指して

大阪府八尾市にある(株)富士電子工業は、創業以来50年余り、IH(誘導加熱)を利用した熱処理設備やその他多くの応用技術に取り組んでいる企業である。

同社では、渡邊弘子代表取締役社長のリーダーシップの下、女性を始め誰もが働きやすい会社作りを目指し、様々な取組を実施している。

背景には、自身が同社で営業職として働いていた時に経験した「男の人と代わってくれ。」という電話がきっかけだ。当時は同業界で働く女性が少なく、悔しい思いも経験したという。しかし、時代が進み、同業界で働く女性が増えつつある中で、誰もが働きやすい会社作りを目指して、代表取締役就任と共に、少しずつ制度の見直しを行ってきた。

例えば、小学校3年生以下の子供や要介護者を抱える社員のために、フレキシブルに時間刻みで働くことができる労働時間制度を導入した。当制度を導入する前は、子供や要介護者の送迎がある場合、社員は有給休暇を取得しなければならなかった。しかし、現在では、「最低4時間」働けば、その日は出勤したと見なされ、有給休暇を取得しなくても、突発的に発生する子供や要介護者の送迎等に時間を費やすことができる。

また、上記制度を導入したことで、同社では、育児休暇の取得方法にも変化が見られている。過去、1年以上の育児休暇を取得する女性の中には、キャリアのブランクにより職場の自分の居場所がなくなると考え込み、退職してしまった事例があった。しかし、上記制度を活用することで、正社員として働くことのハードルが低くなった結果、ほとんどの育児休暇取得者が約半年以内で職場に復帰し、その後も退職せずに継続して働く社員が増えたという。



写真：女性社員の検査作業

他にも、一人目よりも二人目、二人目よりも三人目と増額して支給される子ども手当、セクハラやパワハラを防止するための倫理委員会の立ち上げや女性用トイレの整備等も行い、誰もが働きやすい会社作りを積極的に取り組んでいる。

上記制度は、当然、女性だけでなく男性も利用できる。渡邊代表取締役社長も「採用説明会で上記の制度を紹介すると、女性以上に男性から「入社したい！」との意見が多くて驚いた。」と語る。今後も同社では、誰もが働きやすい会社を目指し、社員を支えていける会社作りを続けたいと考えている。

また、女性を含め広く国民一般にもものづくり産業・技能の魅力を伝えるため、技能競技大会の開催等に取り組むとともに、2014年度から、公共職業訓練の受講を希望する女性を対象と

した体験入学や女性訓練受講生による体験談を話してもらう機会を新たに提供しているほか、女性向けのHPを設けている。

## コラム

### ものづくり分野における女性の活躍促進

製造業などのものづくり分野での女性の就業を促進するため、公共職業訓練においても女性向けの広報を強化している。例えば、2015年度から、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページにもものづくり関連企業で活躍しているポリテクセンターの女性修生の声や女性受講者の一日などを紹介した「目指せ！ものづくり女子」を開設した。

([http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/josei\\_minasama.html](http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/josei_minasama.html))



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ

さらに、女性がものづくり分野に就職し、定着できるよう、産業デザインやITなども活用した女性向けのものづくり分野コースを開発・実施するとともに、出産等により一旦離職した女性の再就職支援として、職業訓練の受講を促進するために職業訓練受講中の託児サービスを拡充する等の女性のライフステージに対応した能力開発支援に取り組んでいる。

加えて、女性の活躍促進を図る事業主を支援するため、キャリア形成促進助成金の「重点訓練コース」に「育休中・復職後等人材育成訓練」を設け、事業主が育児休業中の者や復職後等の者に訓練を実施する場合に助成を行っている。

2016年度からは、当該訓練の訓練時間の要件緩和（20時間以上から10時間以上）や、一定の場合（例えば育児短時間勤務労働者が自身の短縮された所定労働時間外に訓練を実施する場合）、所定労働時間外の訓練についても助成対象に追加する措置を新たに盛り込み、引き続き、事業主が育児休業中や復職後等の従業員に訓練を実施する場合の支援を実施することとしている。

さらに、301人以上企業に対して女性の活躍に向けた行動計画の策定や女性の活躍状況の情報公表等を義務付ける女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が全面施行されたことから、ものづくり産業等も含め更なる女性活躍に向けた取り組み促進を進めている。

また、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため、女性活躍推進法第20条に基づき、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）が決定された。これにより、国の契約のうち、総合評価落札方式及び企画競争方式を採用する事業において、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を定めた。原則2016年度から実施していく。

## コラム

## 託児サービスを付加した職業訓練受講生の声

ポリテクセンター香川（テクニカルメタルワーク科） 川田 彰子さん

## 【訓練を受けようと思ったきっかけを教えてください】

以前は別の仕事をしていたのですが、結婚を機に退職、その後出産・子育てをしながら、子供を保育園に預けて働いていました。主人の転職をきっかけに香川県に帰ってきたことで、再就職を考えましたが、2才の子供を連れての就職活動は難しく、就職そのものを諦めかけていました。

そんな時に、ハローワークで「託児サービス付き職業訓練」のパンフレットを見つけ、興味を持ったことから、すぐにハローワークで相談に乗ってもらい、「テクニカルメタルワーク科」の受講を決めました。

## 【託児サービスを利用されての感想を教えてください】

母親にとって、金銭的な負担が少なく安心して子供を預けられる施設があるのは大変嬉しく、私自身、落ち着いて訓練に集中することができます。

子供も毎日が楽しそうで、通園する子供を見ると、私も頑張ろうと思えます。この制度が無かったら、訓練を受講することだけでなく、就職そのものを諦めていたかもしれません。

## 【具体的に訓練ではどんなことをやっていますか。また、感想を教えてください】

現在は、実習で炭酸ガスアーク溶接の課題に取り組ながら、溶接技能者評価試験に向けて日々頑張っています。アーク溶接以外では、ガス切断が特に上手くできるようになり、自信がしてきました。

## 【今後の目標を教えてください】

再就職は、ものづくり分野と決めているので、いろいろな溶接技術・知識の習得はもちろんのこと、様々な資格取得にも積極的に挑戦したいと思っています。金属加工では、手先の器用さが求められるからこそ、女性ならではの細やかな目線・感性を活かせると思うし、私自身の手で、そういう製品を作り出したいと考えています。何気ない日常生活で使うものだからこそ、丁寧に洗練された技術を身につけ、人の生活に役立つことが今後の目標であり夢でもあります。



写真：川田さん親子



写真：訓練風景

## 第1節

## ポリテクカレッジの女子学生の声

ポリテクカレッジ高知 電子情報技術科2年 中平 智凡さん

**【なぜポリテクカレッジを選んだのですか。】**

幼い頃からものづくりに興味があり、高校では機械分野を学んでいました。更に情報分野についても学びたいと悩んでいたところ、当時の高校の担任の先生に勧められました。

**【現在どのような勉強をしているのですか。】**

私が在籍する科では、ハードウェアやソフトウェアなど、通信分野の勉強をしていて、今はタブレット端末を動かすためのアプリケーションの開発を行っています。

**【勉強での楽しみはなんですか。】**

プログラミングが完了した時に達成感を味わうことができるので楽しいです。

**【将来や今後の目標はなんですか。(就職先が内定していれば、その仕事に就職しようと思ったきっかけや就職後の目標など)】**

インターンシップでお世話になった地元のソフトウェア開発会社の内定をいただきました。地元企業で頑張ることで、好きな地元を活性化させたいと思っています。

**【高校生やこれから入学してくる学生に向けたメッセージをお願いします。】**

クラスメイトには高校で普通科だった人もいますが、先生方がわかりやすく教えてくれるので、不安になることはありません。クラスのみならず仲が良く、学生生活はとても楽しいです。



写真：プログラミングをしている中平さん