

子育て環境の充実に係る特別委員会 議事次第

令和6年6月26日(水)
午後1時30分～
於：第2委員会室

1 開 会

2 所管事項の調査

「子育てにやさしい職場づくりについて」

参考人：株式会社ウエダ本社

代表取締役社長 岡村 充泰 氏

3 閉会中の継続審査及び調査

4 今後の委員会運営

○ 管外調査

日 程：令和6年8月28日(水)～29日(木)

5 その他

6 閉 会

子育て環境の充実に関する特別委員会 出席要求理事者名簿
(令和6年6月府議会定例会)

【総合政策環境部】	
総合政策室企画参事	三 嶋 孝 佳

【文化生活部】	
男女共同参画課長	里 友 宏

【健康福祉部】	
健康福祉部副部長(子育て・福祉担当)兼 こども・子育て総合支援室長	東 江 赳 欣
こども・子育て総合支援室企画参事	西 田 一 慶

【商工労働観光部】	
労働政策室企画参事	明 石 俊 一

(計 5 名)

子育てにやさしい 職場づくりについて

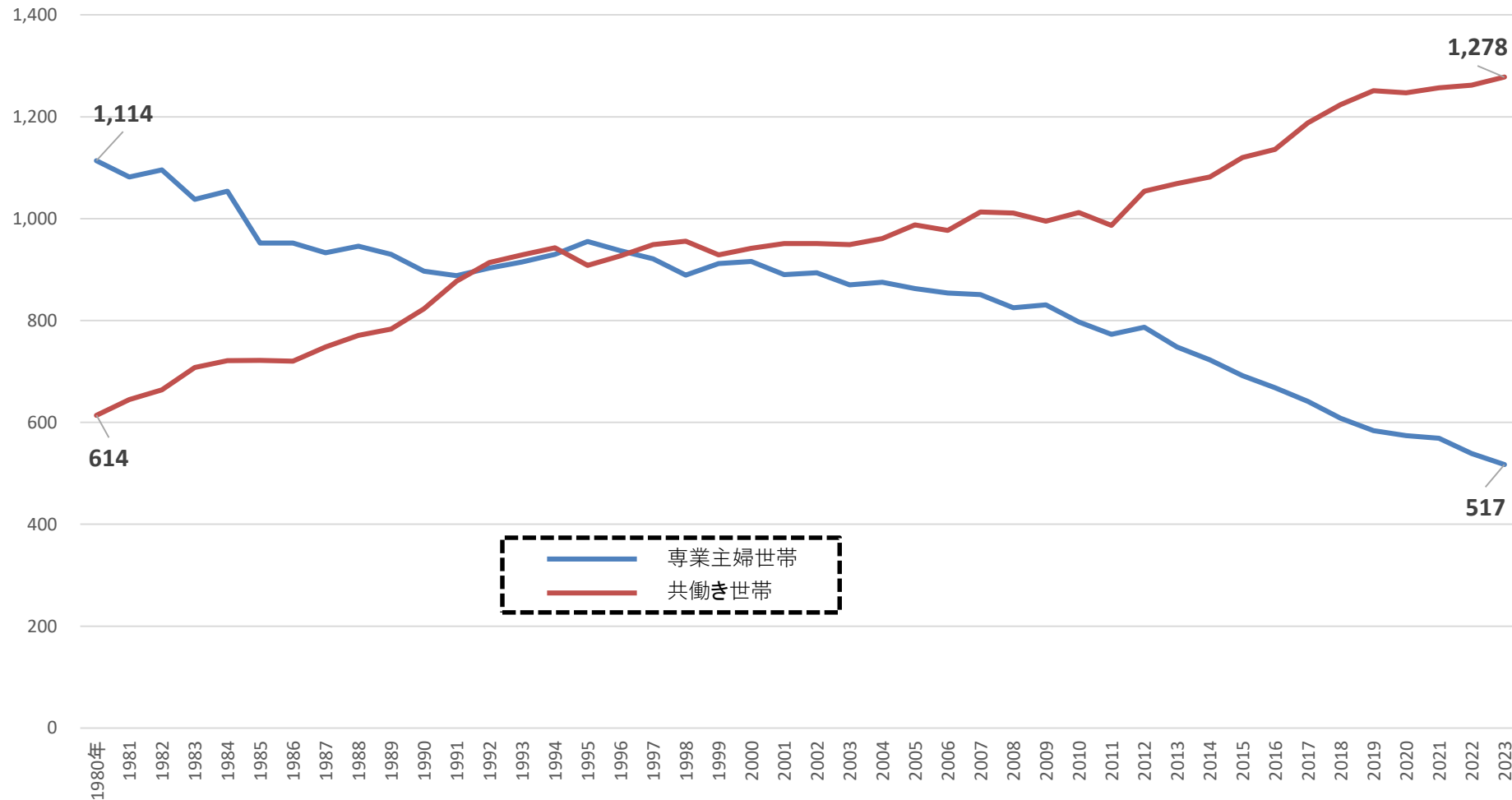


現状と課題「共働き世帯の増加」

○ 共働き世帯数は40年間で約2倍に増加。

共働き世帯と専業主婦世帯数の推移（全国）

(万世帯)



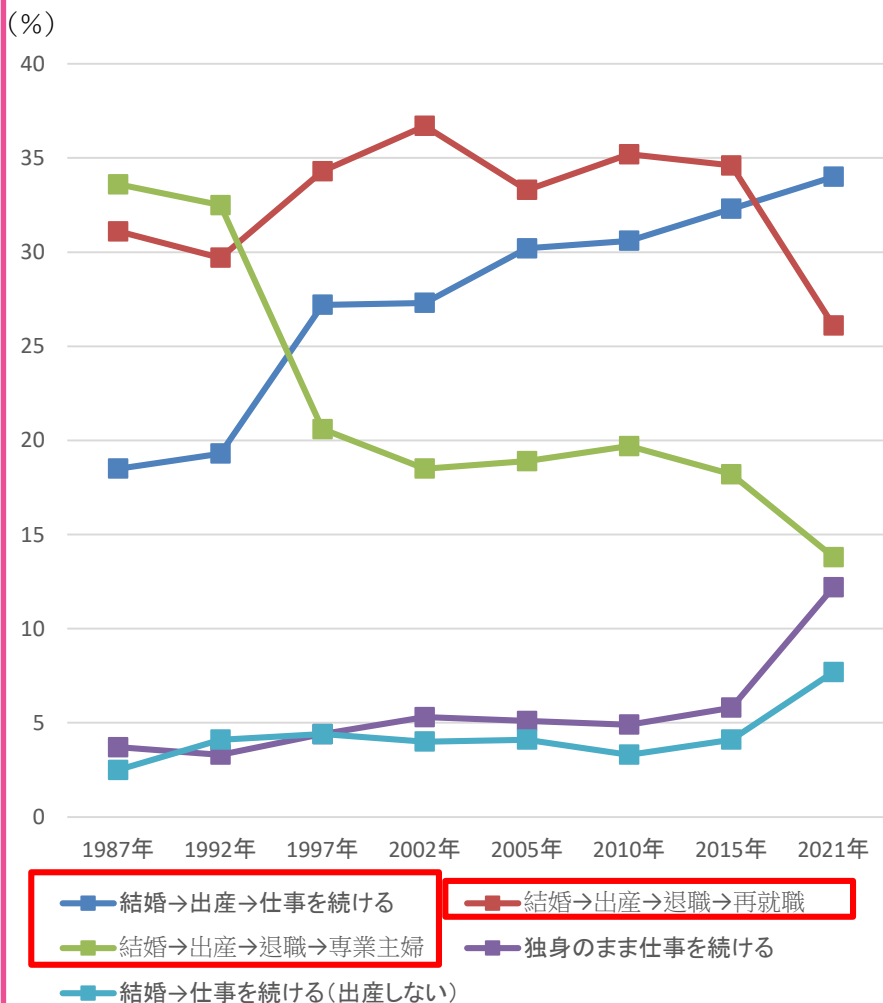
(出典) 総務省「労働力調査」
(2000年以前は総務省「労働力調査特別調査」)

現状と課題「理想のライフコースの変化」

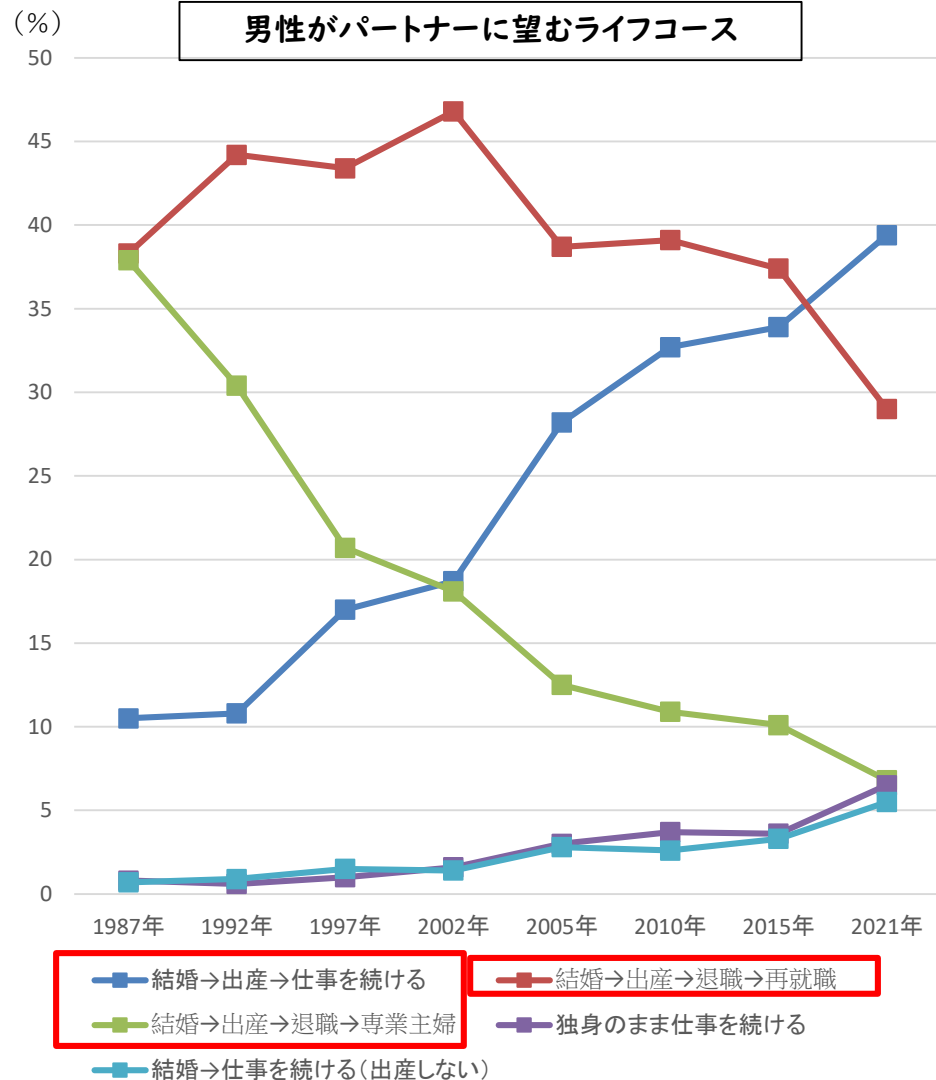
○ かつては、結婚・出産の後に女性が専業主婦になるライフコースを希望している者が多かったが、現在は仕事との両立（産後の再就職含む）を望む者が最多となっている。

結婚・出産・仕事をめぐる理想の人生（全国）

女性の理想のライフコース



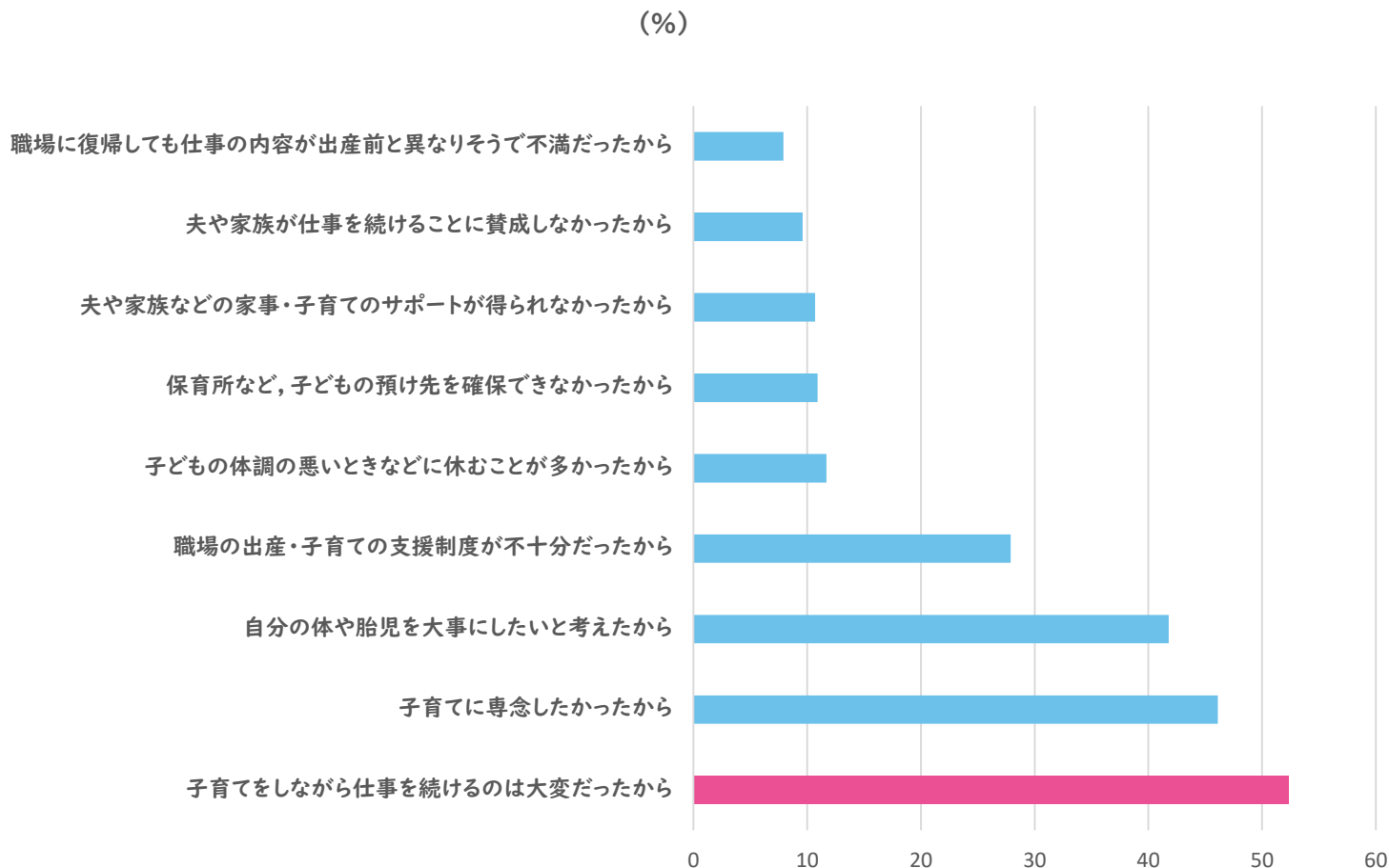
男性がパートナーに望むライフコース



第1子の妊娠・出産を機に仕事をやめた理由

第1子の妊娠・出産を機に仕事をやめた理由では、「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」が52.3%で最も高く、「子育てに専念したかったから」、「自分の体や胎児を大事にしたいと考えたから」が続いている。

(第1子の妊娠・出産を機に仕事をやめた理由 (子どもがいる25~44歳の既婚女性:複数回答))



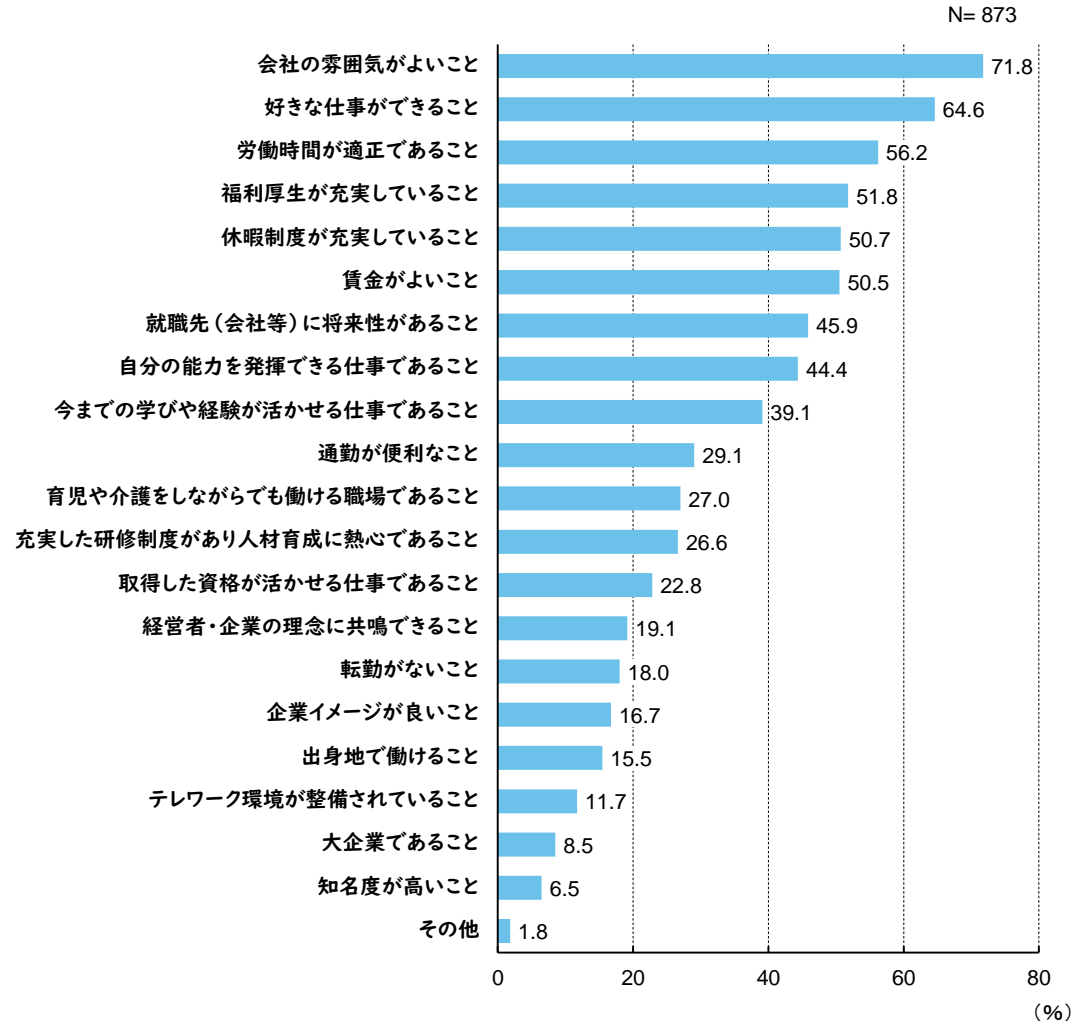
(出典)

株式会社明治安田総合研究所「25~44歳の子育てと仕事の両立-出産・子育てに関する調査より-」(2018年6月)より内閣府において作成。

全国の25~44歳の男女12,221人を対象に、年3月に、WEBアンケート調査を実施。

子どもがいる既婚女性のうち、第1子の妊娠・出産を機に仕事を辞めた女性1,139人が回答。

学生が就職先の検討で重視すること



(出典)

令和3年度 京都府『子育てにやさしい職場づくり事業の推進に係る府内事業者及び大学生向け実態調査』
対象:府内の大学・短大等の学生(922件の回答)

「職場づくり」の考え方

誰もが働き
やすい職場
づくりの推進

多様な働き方の
実現

企業の魅力の
向上

人材確保
人材定着

子育て企業サポートチームによる伴走支援
「子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言」

- 「子育て環境日本一」に向けた職場づくり行動宣言
- 補助金による支援
- 「先進事例集」などによる情報発信
- 各種「ジョブ博」への出展による人材確保



子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言

企業が子育てにやさしい職場環境づくりに向けた具体的な行動を宣言し、実践する取組

R6.5.31現在
2,511社

従業員に対して宣言

キッズスペースを整備し、子連れ出勤を可能にします。

時間単位で年次有給休暇を付与します。

男性育休取得促進のためのセミナーを開催します。

不妊治療等に関する休業・休暇を制度化します。

個々の事情に応じた働き方を選択できるよう、テレワークの仕組みを導入します。

宣言の例

実践

補助金で支援

行動宣言



多様な働き方推進事業費補助金

誰もが働きやすい職場づくりで、人材の確保・定着を実現！

多様な働き方推進事業費補助金のご案内



誰もが働きやすい職場づくりコース

- 時間単位の年次有給休暇制度の導入
- その他仕事と生活の両立支援のための就業規則等社内制度の整備
- 労働生産性の向上や長時間労働の削減につながる機器、ソフトウェアの導入
- 託児スペースの整備
- 多様な働き方の理解促進に向けた研修・セミナーの実施

最大 **100** 万円



病児保育コース

- 病児対応の子連れ出勤スペースの設置
- ベビーシッターの派遣
- 子の看護休暇制度の改正 等

最大 **100** 万円



育児休業取得促進コース

- 育児休業取得促進のための就業規則・賃金規程の改正
- 育児休業取得促進のための研修・セミナーの実施 (例えば、男性の育児休暇取得率を引き上げるために、取得可能な期間や給付金について説明を行う研修) 等

最大 **50** 万円



テレワークコース

- テレワークの実施・推進のための情報通信機器の導入
- テレワークに関する就業規則、社内規則の整備
- テレワークに関する研修等の実施 等

最大 **50** 万円



新たに実施する取組を発信し、人材確保につながるための求人広告の出稿、企業説明会への出展も支援します！※
※テレワークコースは除く

京都府では府内企業の人材確保・定着を支援しています！

京都テルサ内に
令和6年5月10日オープン

京都企業人材確保センター

- ・人材確保・定着を目的とした職場環境改善から求職者と企業とのマッチングまで、中小企業の課題に応じた支援を行います。
- ・学生の府内企業就職・定着に向け、京都企業の魅力を発信します。

申請期間 令和6年4月19日(金)～令和6年11月29日(金)

多様な働き方推進事業費補助金のご案内

コース名	補助上限額	補助率	
		中小企業等	小規模企業者
1 誰もが働きやすい職場づくりコース ※1 ※2	50万円	1/2	2/3
2 病児保育コース ※2	病児対応の子連れ出勤スペースの設置	100万円	2/3
	ベビーシッターの派遣	10万円	
	子の看護休暇制度の改正	15万円	
3 育児休業取得促進コース ※2	50万円	2/3	
4 テレワークコース	50万円	1/2	2/3
1～3コースの取組を発信し、人材確保に繋げるための求人媒体への掲載、企業説明会への出展等 ※2	※3	1/2	2/3

※1 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ効果測定期間における年次有給休暇取得率の10%上昇を達成した場合は【補助上限額】100万円【補助率】2/3
※2 複数事業者が共同で事業費実施する場合【補助上限額】100万円【補助率】2/3
※3 1～3の各コースの補助上限額(ただし「ベビーシッターの派遣」「子の看護休暇制度の改正」は50万円が上限)

補助対象者

京都府内に事業所を有し、かつ、「子育て環境日本一」に向けた職場づくり行動意を行うものであって、以下のいずれかに該当するもの(みなし大企業に該当しないもの及び国または地方公共団体から出費を受けていないものに限る。)

ア 業種区分に応じて **A** または **B** を満たすもの(個人事業を含む)。その他の法人は、区分に応じて **C** を満たすもの

業種区分	A 資本金基準 (資本の額又は出資の総額)	B 従業員基準 (常時使用する従業員の数)
	① 製造業、建設業、運輸業	3億円 以下
② 卸売業	1億円 以下	100人 以下
③ サービス(ソフトウェア業、情報処理サービス業、旅館業を除く)	5,000万円 以下	100人 以下
④ 小売業	5,000万円 以下	50人 以下
⑤ ゴム製品製造業 (自動車又は航空機用タイヤ及びチューブ製造業並びに工業用ベルト製造を除く)	3億円 以下	900人 以下
⑥ ソフトウェア業又は情報処理サービス業	3億円 以下	300人 以下
⑦ 旅館業	5,000万円 以下	200人 以下
⑧ その他の業種(上記以外)	3億円 以下	300人 以下
その他の法人		C 組織形態・従業員数
⑨ 組合、連合会	中小企業等経営強化法第2条第1項第6号から第8号に規定される組合及び連合会	
⑩ 医療法人、学校法人、社会福祉法人	常時使用する従業員の数が100人以下の者	
⑪ 社団法人(一般・公益)	直接又は間接の構成員の3分の2以上が中小企業者であり、かつ、①～⑧の業種区分に基づき、その主たる業種に記載の従業員規模以下の者	
⑫ 財団法人(一般・公益)	①～⑧の業種区分に基づき、その主たる業種に記載の従業員規模以下の者	
⑬ 特定非営利活動法人	①～⑧の業種区分に基づき、その主たる業種に記載の従業員規模以下の者	

イ きょうと福祉人材育成認証制度による認証を受けているものうち会社以外のもの
ウ 「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度による認証を受けているものうち会社以外のもの
エ、アイ、及びウに掲げるもののほか、特に京都府が認めるもの

補助対象期間 交付決定日～令和7年2月28日(金) ※期間までに、経費の支払いも含め事業を完了する必要があります。

【誰もが働きやすい職場づくりコース、病児保育コース、育児休業取得促進コース】

京都府 商工労働観光部 労働政策室 ☎075-682-8925
〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ東館2F 受付時間:平日9時～17時

お問い合わせ先

【テレワークコース】
京都企業人材確保センター ☎075-746-5252
〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ東館2F 受付時間:平日9時～17時



多様な働き方推進事業費補助金

<取組状況>

令和元年度実績：62社・4グループ

(主な内容) ○時間単位年休制度の導入：9社 ○子連れ出勤のための施設整備：2社
○テレワークの導入：24社 ○研修会の共同開催：3社

令和2年度実績：103社・1グループ

(主な内容) ○時間単位年休制度の導入：11社 ○子連れ出勤のための施設整備：11社
○テレワークの導入：92社 ○研修会の共同開催：1社

令和3年度実績：

- ・子育てにやさしい職場づくりコース：46社・3グループ
(時間単位年休制度の導入・子連れ出勤等)
- ・テレワークコース：98社

令和4年度実績：

- ・子育てにやさしい職場づくりコース：47社・1グループ
(キッズルームの設置、時間単位年次有給休暇の導入、生産性向上設備の導入等)
- ・テレワークコース：90社

令和5年度実績：

- ・子育てにやさしい職場づくりコース：52社・1グループ
(キッズルームの設置、時間単位年次有給休暇の導入、生産性向上設備の導入等)
- ・病児保育コース：13社、育児休業取得促進コース：5社
- ・テレワークコース：54社

【補助対象事業例】

- 時間単位年休制度の導入
- 子連れ出勤のための託児スペースの整備
- テレワークの導入
- 多様な働き方の理解促進に向けた社内研修の実施
- 人材確保に向けた、新たに実施する上記取組の発信



多様な働き方推進事業費補助金の活用事例

■製造業（従業員38人）

子育てにやさしい職場づくりコース

抱えていた課題・問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・子の看護のため欠勤する従業員 →収入の減少を何とかしたい ・企業内保育はハードルが高い
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・事務所内にキッズスペースを整備、子連れ出勤制度をスタート
取組の効果・従業員の声	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍で保育園に子供を預けられなくなった社員なども利用。 ・社員からは「欠勤せずに働ける」、「キッズスペースがあってよかった。」との声。

■製造卸業（従業員27人）

テレワークコース

子育てにやさしい職場づくりコース

抱えていた課題・問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・育児及び介護を抱えた従業員から、退職の申し出あり。
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務制度及び時間単位の年次有給休暇制度の導入。
取組の効果・従業員の声	<ul style="list-style-type: none"> ・当該従業員は仕事を続けることができた ・年次有給休暇を時間単位で取得できるようになったことで、年休申請をしやすくなった。 (年休取得率 補助金活用前:45% ⇒ 補助金活用後:58%)

■旅館業（従業員4人）

子育てにやさしい職場づくりコース

抱えていた課題・問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・旅館業は宿泊客第一のため業務スケジュール調整が困難 ・「半日」又は「1日」単位の有給休暇は申請しにくいとの声
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則を改正し、時間単位年次有給休暇制度を導入
取組の効果・従業員の声	<ul style="list-style-type: none"> ・「他の従業員に気兼ねなく年休を活用できるようになった」との声 (7月～8月における年次有給休暇の取得率が前年と比較して20%以上上昇)

■サービス業（従業員2人）

子育てにやさしい職場づくりコース

抱えていた課題・問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園の急な休園等で、出社できなくなる職員複数。 ・一部の職員の負担増
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・子連れ出勤を可能とするため社内にキッズスペースを整備
取組の効果・従業員の声	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇を休園対応以外にも活用できるようになった ・子どものいない職員への負担も減少 ・会社全体の雰囲気がよくなった

子育てにやさしい職場環境づくり サービス創造補助金



審査の結果、採択され実施される事業については、
そのサービス内容を府の特設サイトにて広く発信させていただきます!!

子育てにやさしい職場環境づくりに役立つ多様な
サービスメニューを、府内企業に対してカフェ
テリア方式で提供できる基盤を構築するため、
府内において子育てにやさしい職場環
境づくりサービスを新たに実施する中
小企業者等に対し、企業負担額の一
部を支援

(補助対象事業)
労働者の仕事と家庭の両立支援に役立つサービスを府内企業等に対して
提供する事業
(補助率・補助上限額)
補助率: **1/2** ・ 補助上限: **300万円**

今期の募集は
終了

<取組状況>

令和2年度実績

- 子連れコワーキング、サテライトオフィス等の設置・運営
: 3件 (京都市: 2件、舞鶴市: 1件)
- テレワークシステムの開発・提供: 1件

令和3年度交付実績

- 子連れコワーキング、サテライトオフィス等の設置・運営
: 4件 (京都市: 3件、京丹後市: 1件)

令和4年度交付実績

- 子連れコワーキング、助産師による男性宿泊学習
: 4件 (京都市: 4件)

令和5年度交付実績

- 子育て相談等の産前産後ケア、男性限定のオンライン育児相談サービス
: 5件 (京都市: 4件、大阪市: 1件)

- 補助対象となる事業** 以下の①から⑤の要件を全て満たす事業が対象です。
- 労働者の職業生活・家庭生活の両立支援に役立つサービスを府内企業等に対して提供する事業であること
(事業例) ◆子連れコワーキングスペース、子連れシェアオフィス 及び レンタルオフィス等の設置・運営
◆子育て中でもキャリアアップできる仕組みの提案
◆助産師、看護師等による育児相談サービス、産後ケアサービス ◆テレワークシステムの提案・提供
◆育児復帰時研修や、男性育休の取得促進に向けた経営者向け研修等、各種研修サービス
◆リバイバル休暇制度など、仕事と家庭の両立支援に役立つ制度の導入提案
 - 京都府内で実施する事業であること
 - 本事業の公募開始日以降～補助事業完了日までに、新たに実施する事業又は、前年度に本補助金の交付決定を受け、引き続き実施する事業であること
 - 公序良俗に反する事業でないこと
 - 公的な資金の使途として社会通念上、不適切と判断される事業でないこと
(風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律[昭和23年法律第121号]第2条において規定する風俗営業等)

補助額 補助対象経費の**2分の1以内** (上限:300万円)
※前年度に本補助金の交付決定を受け、引き続き実施する事業については、2年間を過ぎ、300万円が補助
の上限額となります。
※補助金は、予算の範囲内で交付し、申請多数の場合等は、補助金の減額 又は 不採択となる場合があります。

申請期間 令和6年4月19日(金)～令和6年6月21日(金) 当日必着

詳しくは
裏面へ

経営者向けセミナーの開催

職場を変える、職場づくりの「はじめの3歩」をサポートします！

社員が定着しない!! このままでいいですか？

多様な人材を採用したい!! ノウハウ、知りたくないですか？

Hajime-no-3po

人材確保・定着のための職場づくり元気塾

京都ジョブパーク「人材確保塾」令和5年度第2部～職場づくり、多様な人材の確保・定着編～

先進的に取り組む企業の「元気」を学べます

職場環境整備を進め、多様な人材の確保と定着を目指す。その「第一歩」を踏み出すためには、経営者の皆さんの「想い」が重要です。そのために、当塾では、先進的に取り組んでいる企業などの「想い」や「元気」に触れ、学ぶことでその「第一歩」を踏み出していただきます。

多様な人材の確保に向けたノウハウを学べます

そして、多様な人材の確保と定着に向けた具体的なノウハウを学んだ上で、実際に取り組む二歩、三歩につなげることをサポートします。

2回目・3回目の日程では、先進的に取り組んでおられる企業様にゲストスピーカーとしてお越しいただきます。(裏面参照)

塾長(講師・ファシリテーター)

福岡県出身、アパレル製造業の商品企画担当、連合会社のカゴプランナーを経て、JICA青年海外協力隊としてケニア国社会開発省にて地域コミュニティの支援活動に従事、帰国後、人材サービス会社の総務人事担当と中小企業診断士の仕事を兼営。人材育成や採用活動、働きがいのある組織づくりや制度設計に課題意識を持ち、多様な生き方・働き方のできる社会を実現したいという思いで業界にあらたに。2人目の育児を経て2018年4月より京都府ソーシャルイノベーション研究所イノベーションコーディネーターとしても活動中。

アクセルコンサルティング株式会社
中小企業診断士
阪本 純子 氏

顧問(第一日目基調講演)

兵庫県生まれ、同志社大学政策学教授(同 大学院総合政策科学研究科教授)、経済学博士、専門は組織論、人事管理論、モチベーション論、個人を生きかす組織・社会づくりについて研究、著書に『何もしないほうが得な日本』(PHP文庫)、『日本人の承認欲求・自己イメージがもたらした「理髪部」』(新潮新書)、『「自愛型」で働く時代』(プレジデント社、2023年10月刊)など多数。

同志社大学
政策学教授
太田 肇 教授

京都ジョブパーク

新しい職場をあなたと共に考えます

ジョブパーク

令和5年度参加企業募集!

人材確保塾～新卒採用編6回～

採用できる組織・やめたくない組織に

貴社が変わります!

自社改革に積極的に取り組む意欲のある**20社**を募集いたします!!

人口減少時代始まる! 新卒・若年の採用、貴社の準備は大丈夫ですか?

新卒採用をはじめとした新たな採用活動の手法など「企業の採用力」を学ぶ全6回の連続セミナーに加え、専門家や運営事務局による個別サポート(相談料無料)、きめ細やかなマッチングの場の提供(出展料無料)、採用後の定着支援を通して貴社の改革・人材確保を支援します!

現在エントリー受付中!

[エントリー方法] 以下URLのエントリーフォームに必要な事項を記入の上ご提出ください
<https://webjobpark.kyoto.jp/event/detail/6441f2f5bb479>

コロナ禍での採用手法の多様化

人生100年時代

売り手市場

京都府子育て環境日本一推進戦略

重点戦略3 若者の希望が叶う環境づくり

拡 誰もが働きやすい職場づくり事業費

280百万円

求職者・企業のニーズに即した支援機能を強化

ポイント

求職者支援

求職者等の総合相談窓口の設置 新

新

- 相談者に適切な支援を速やかに案内する窓口を設置
→安定雇用、学び直し、新卒学生、職業訓練等の様々なニーズに対応
- AIチャットボットによる365日24時間対応の相談体制を構築

それぞれのニーズに合った適切な窓口や支援内容を案内

求職者・非正規雇用者支援

京都ジョブパーク

在職者・プラスワン転職者支援

生涯現役クリエイティブセンター

企業支援

京都企業人材確保センターの設置 新

新

- 労働3センターの企業支援部門を統合
→人材確保・定着、労働生産性向上など目的に合った適切な支援を紹介

【企業支援部門を統合する労働3センター】
京都ジョブパーク
テレワーク推進センター
生涯現役クリエイティブセンター

求人しているが応募がない

従業員の退職を減らしたい

求職者と出会う場が欲しい

そんなとき

京都企業人材確保センターにご相談ください。

支援の流れ

問い合わせ
(お気軽にご相談ください!)

TEL 075-682-8948

テレワークに関する相談は TEL 075-746-5252

初回訪問
(課題の発見、支援内容の確認)

京都企業人材確保センターのスタッフが御社を訪問し、状況などをお聞きし、必要な支援につなげていきます。

専門支援員による伴走支援

就業環境改善

採用活動の支援

テレワークの導入

外国人雇用

さまざまなサポートメニューを活用し、専門支援員が人材確保・定着に向けた伴走支援を行います。

サポートメニュー

企業向けセミナーの開催

企業の採用力向上、「働きやすさ」を向上させるための取組、外国人の雇用に関する制度周知等、人材確保・定着に向けたポイントが学べる企業向けセミナーを実施します。



学生さんからの京都企業に係るご相談にも応じます!



サポートメニュー

マッチングイベント等によるサポート

サポートメニュー

就業環境改善サポート

まずは「働く環境」の整備。「誰もが働きやすい」環境を人材確保力の強化、社員定着率の向上、生産性の向上につなげます。

補助金によるサポート

「誰もが働きやすい職場づくり」において、豊富な経験を持つスーパーバイザーによる伴走支援のもと、府の補助金を活用できます。

社労士等の無料派遣

社会保険労務士や中小企業診断士、ITコーディネーターなどの専門家を無料で派遣し、課題の抽出や分析においてアドバイスいたします。

取組事例の情報発信

人材確保・定着を目指して「誰もが働きやすい職場づくり」の取組を実践する京都の中小企業を、府の広報媒体で発信します。

利用者の声

・合説に出展して人材が獲得できた
・セミナーで習ったことを実践したら従業員満足度が向上した
・転職サイトを無料で使えるのはありがたい

京都ジョブ博
大規模
リクルートフェア

100社~200社の京都企業が一堂に会する最大級の就活博



KYOTO
業界研究
・仕事体験
フェスタ

業種・職種のバラエティ豊富な京都企業によるインターンシップ等のフェア



ミニ
企業説明会

シニア向けや転職者向けなど、テーマ別の「ミニ企業説明会」



個別
企業説明会

1社とじっくり話ができる「個別企業説明会」(毎月2回程度開催)



(案)

令和6年 月 日

京都府議会議長 石 田 宗 久 殿

子育て環境の充実に関する特別委員長 古 林 良 崇

閉会中の継続審査及び調査要求書

本委員会に付されている事件は、下記の理由により、引き続き審査及び調査を要するものと認めるから、京都府議会会議規則第75条の規定により申し出ます。

記

1 件 名

出会い、結婚、妊娠、出産、保育・教育及び就労に至るまでの子育て環境の充実のための施策（貧困対策、ひとり親家庭対策、ひきこもり対策、児童虐待対策及びいじめ対策を含む。）について

2 理 由

審査及び調査が終了しないため