

が少ない。

- ・地域子育て支援拠点の普及度合いの低さ、安心して親子で過ごせる場所や子どもの居場所などの少なさ、保育以外の子育て支援サービスの制度的な位置づけの弱さなど、子育て家庭を支える基盤的な取組が不十分である。
- ・放課後子ども教室推進事業の取組が十分に進んでいない。
- ・社会的養護体制は質・量ともに十分に対応できていない。特に、家庭的な環境の下、地域の中でその個別性を確保しながら養育を行うなど個別的な対応が十分にできていない。
- ・社会的養護の下で育った子どもは、施設等を退所し自立する上で、様々な困難に突き当たることが多い。

3. 新たに提供・拡充すべき取組

仕事と生活の調和の実現については、意識改革、業務の進め方、能力開発をはじめ個々の職場等の実情にあった取組が必要である。国は、雇用・税・社会保障などの制度設計を見直すとともに、地方自治体と連携して、気運の醸成や、育児・介護等を行う家族や多様な就業形態を支える社会的基盤を形成していく必要がある。

包括的な次世代育成支援の枠組みの構築については、多様な選択を支える切れ目のない支援、すべての子育て家庭を対象とした支援の充実、現物給付を優先した家族政策の充実等の観点から取り組む必要がある。

(1) 仕事と生活の調和の実現

◆総論

(企業と働く者)

- ・経営トップがリーダーシップを発揮し、職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等に取り組む。
- ・労使で仕事と生活の調和の実現に向けた目標を定めて、これに計画的に取り組む、点検する仕組みを作り、着実に実行する。
- ・労使で働き方を見直し、業務の進め方・内容の見直しや個人の能力向上等によって、時間当たり生産性の向上に努める。企業は、雇用管理制度や人事評価制度の改革に努める。働く者も、職場の一員として、自らの働き方を見直し、時間制約の中でメリハリのある働き方に努める。
- ・管理職は率先して職場風土改革に取り組む、働く者も職場の一員としてこれに努める。
- ・経営者、管理職、働く者は、自らの企業内のみならず、関連企業や取引先の仕事と生活の調和にも配慮する。
- ・働く者は、将来を見据えた自己啓発・能力開発に取り組む、企業はその取組を支援