

世田谷区

ワーク・ライフ・バランス推進指針



— 目 次 —

序章	ワーク・ライフ・バランスに関する国の動向	1
第1章	「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の目的と位置づけ	3
(1)	「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の目的	3
(2)	「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の位置づけ	3
(3)	世田谷区におけるワーク・ライフ・バランスを取り巻く特色・現状と課題	5
第2章	世田谷におけるワーク・ライフ・バランス推進の基本理念・考え方	9
(1)	ワーク・ライフ・バランス推進の基本理念	9
(2)	ワーク・ライフ・バランス推進の考え方	10
(3)	ワーク・ライフ・バランス推進の多様な主体とそれぞれの役割	11
第3章	ワーク・ライフ・バランス実現のための仕掛け	12
(1)	実現のための仕掛け：その1 <家庭のふれあいいっぱい>大作戦	12
(2)	実現のための仕掛け：その2 <地域の課題みんなで解決>大作戦	13
(3)	実現のための仕掛け：その3 <働きたくなる職場倍増>大作戦	14
まとめ		15

—資料編—

1. 世田谷区の特色・現状	資-1
2. 検討経過	資-14

序章 ワーク・ライフ・バランスに関する国の動向

我が国は平成17年を境に人口減少社会に転じ、社会の支え手である労働力人口が減少する状態に直面しています。経済や産業が継続的かつ安定的に発展していくためにも、これまで就業機会が十分与えられなかった人材を積極的に活用していくための環境整備が求められています。

また、個々の企業にとってもグローバル化に伴い、国際間・企業間競争が激化しており、優秀な人材を確保・育成し、生産性を向上させていくことが重要な経営課題となっています。

さらに、労働時間や賃金収入など働く人の置かれた労働環境も変化してきており、働き方が二極化する傾向にあると指摘されています。非正規雇用の増加と待遇面での不均衡が指摘されているとともに、正規労働者の長時間労働による心身の健康への影響が懸念されます。また、家庭生活や地域社会での活動など仕事以外の生活に充てる十分な時間や機会を持つことができているなどの現状があります。

このような中、政府は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に係る調査検討を行うため、平成19年3月に男女共同参画会議・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会を立ち上げました。

平成19年7月には、仕事と生活の調和推進官民トップ会議が開催され、12月には、内閣府が中心となり、政労使の合意の上で「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が定められ、各主体の役割を明確にし、方向性が示されています。

また、平成21年4月、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議等から、「緊急宣言 ～今こそ仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を～」が示されています。

●近年のワーク・ライフ・バランスに関する法改正の動き

- ・平成15年「少子化社会対策基本法」成立（両立支援に関する雇用環境の整備が努力規定となる）
- ・平成15年「労働時間等の短縮の促進に関する臨時措置法」が「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」へ改正（年間総実労働時間1800時間を目標とする労働時間の短縮の促進を図る法律から、労働時間の短縮に加え、労働時間等の設定を労働者の健康と生活に配慮したものへ改善するための法律に改正）
- ・平成19年「労働契約法」成立（労働契約についてワーク・ライフ・バランスに配慮することが努力規定となる）
- ・平成20年「児童福祉法」改正（保育ママの制度化）
- ・平成20年「次世代育成支援対策推進法」改正（一般事業主行動計画の策定届出義務の対象拡大 [従業員301人以上が101人以上へ]）
- ・平成21年「育児・介護休業法」改正（短時間勤務制度の拡充、育児休業期間の拡充 [パパママ育休プラス]、介護のための短期休暇制度の創設）

＜一般事業主行動計画とは＞

従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する計画です。従業員 301 人以上の企業は平成 21 年 4 月 1 日以降義務、101 人以上 300 人以下の企業は平成 23 年 4 月 1 日以降義務、100 人以下の企業は平成 21 年 4 月 1 日以降努力義務、となりました。

＜仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章の内容＞

ワーク・ライフ・バランスに関して、国民的な取組の大きな方向性を提示したものです。

- ◆ 憲章では、仕事と生活が両立しにくい現実、働き方の二極化、共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識、仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌など踏まえて、多様な働き方を可能とする仕事と生活の調和の必要性を謳っています。
- ◆ また、仕事と生活の調和が実現した社会の姿を、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であるとし、具体的には以下のような社会を目指すべきとしています。
 - ①就労による経済的自立が可能な社会
 - ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
 - ③多様な働き方・生き方が選択できる社会
- ◆ さらに、関係者が果たすべき役割として、企業と働く者、国民、国、地方公共団体の役割をあげており、地方公共団体においては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図るとされています。

＜仕事と生活の調和推進のための行動指針の内容＞

憲章で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定めています。

- ◆ 地方公共団体の取組として、以下が定められています。
 - ・地方の実状に即した、仕事と生活の調和の実現に向けた住民の理解や合意形成を促進する。NPO 等の活動を通じて中小企業経営者等の取組の促進を図る。
 - ・仕事と生活の調和を実現している企業を社会的に評価する。
 - ・多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を展開する。
 - ・地域の実情に応じて、育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成する。

＜ワーク・ライフ・バランスとは＞

内閣府が所管する男女共同参画会議・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会報告では、「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態である。」とされています。

第1章 「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の目的と位置づけ

(1) 「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の目的

＜世田谷区のワーク・ライフ・バランス推進指針の目指すところ＞

国の「仕事と生活の調和憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、企業・働く者、国民、国、地方公共団体の各主体がそれぞれの役割を果たし、取り組みを進めることが求められています。

「仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらし、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことはできないものであり、その充実があつて、人生の喜びは倍増する」ものであることから（参照：平成20年度厚生労働白書）、世田谷区のワーク・ライフ・バランス推進指針は、世田谷区に住む人、働く人々、事業者、区が、それぞれの意欲や能力、役割を活かしていきいきと暮らし働くことができる社会を創ることを目的として、世田谷らしいワーク・ライフ・バランスを推進するための基本理念や、その理念に基づいた取り組みの方向性を示すものです。

(2) 「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の位置づけ

＜世田谷区の計画とワーク・ライフ・バランス推進指針の関連＞

世田谷区では平成19年度を初年度とした「男女共同参画プラン」を推進しており、この中で「ワーク・ライフ・バランスのとれた生活への環境づくり」を課題として挙げ、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて取り組んできました。

具体的には、仕事と子育てや介護など家庭生活との両立支援や女性の能力活用などに積極的に取り組む企業を表彰する「男女共同参画先進事業者表彰制度」により事業者への啓発・周知を図り、女性の起業や子育て支援などの相談・セミナーなどを連続的に展開する「ワーク・ライフ・バランスな1週間」等の事業を展開してきました。

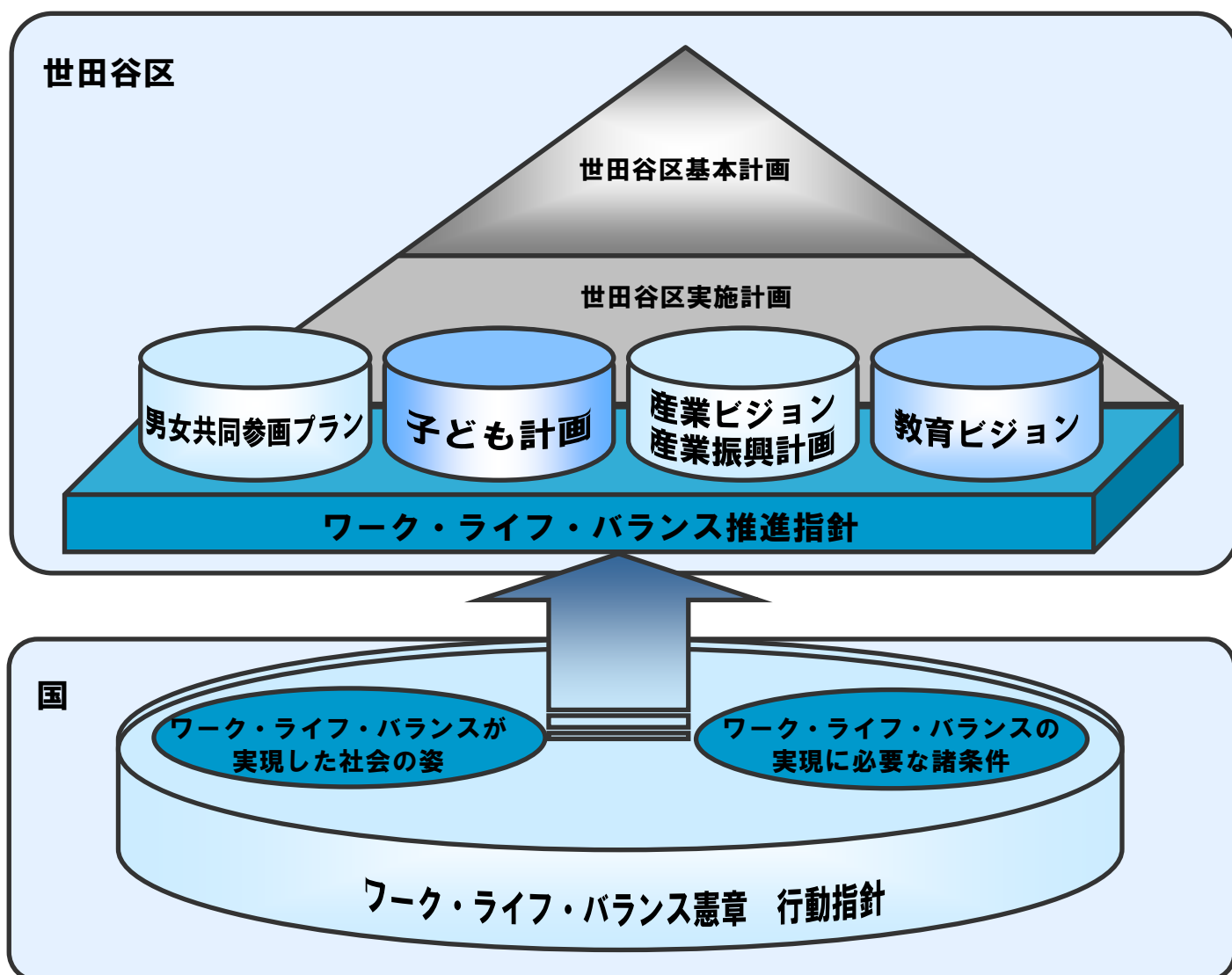
また、次世代育成支援対策推進法に基づく世田谷区の行動計画として、平成17年度を初年度とした「子ども計画」を策定し、「東京で一番子育てしやすいまち世田谷」の実現を目指し、子育て支援に取り組んでいます。

そのほか、産業政策部の「産業ビジョン」、教育委員会の「教育ビジョン」も、ワーク・ライフ・バランスとの関連が強い計画となっており、これらの計画に基づき施策を実施するなど、これまでも取り組んできました。

しかしながら、現在のような厳しい不況下にあつても、社会全体の取り組みの工夫により、仕事を維持しつつ、生活とのバランスを確保していくため等から、区民に最も身近な行政である区には、地域の実情を踏まえて、さらに総合的なワーク・ライフ・バランスの推進が求められています。

このようなことから、「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」は、世田谷区基本計画、実施計画と整合するとともに、男女共同参画プラン、子ども計画、産業ビジョン（産業振興計画）、教育ビジョンといった区の事業計画と関連し、それぞれの計画に位置付けられたワーク・ライフ・バランスに関連する施策の土台となる考え方を示したものです。

また、国の「ワーク・ライフ・バランス憲章」や「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づき、世田谷区の特長や課題を踏まえて策定するものです。



(3) 世田谷区におけるワーク・ライフ・バランスを取り巻く特色・現状と課題

世田谷らしいワーク・ライフ・バランスを推進するためには世田谷区の特色・現状を把握することが必要です。

<世田谷区の特色・現状>

- 1) 世田谷区の将来人口 (資料編 1) 参照
平成10年代後半から、世田谷区の人口は増加しており、全体として将来人口は、平成47年度にピークを迎え、約87万人になると推計されています。
- 2) 子どもが増加し、保育ニーズが増加し続けています (資料編 2) 参照
特にこの5年間で7歳未満の子どもの数は約1,200人増加しており、人口推計でも平成27年まではこの傾向が続くと推計しています。
このため、平成21年4月以降においても就学前人口の増加や潜在需要の顕在化等により、保育サービス需要の伸びが想定されます。
- 3) 高齢者人口が増加し、生産年齢人口は横ばい (資料編 3) 参照
高齢者人口が増加する一方、生産年齢人口は横ばいとなると推計されています。
- 4) 低い合計特殊出生率 (資料編 4) 参照
近年の合計特殊出生率の推移を見ると、世田谷区では0.8前後、東京都は1.0前後、全国では1.3前後で推移しています。
合計特殊出生率は全国的に見ても低い状態ですが、近年微増傾向も見られます。
- 5) 高い定住意向 (資料編 5) 参照
世田谷区民意識調査2008によると、区民の定住意向では、78.1%の人が住み続けたいと答えており、ほぼ8割の方に定住意向があることが分かります。
- 6) 多様な保育ニーズが増加 (資料編 6) 参照
「世田谷区男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(平成17年)(以下、「区民意識調査」という。)によると、区による仕事と子育ての両立支援に対しては、「保育園の多様な運営」を圧倒的に多くの方が望んでいます。
- 7) NPO法人は年々増加 (資料編 7) 参照
世田谷区内に主たる事務所を置くNPO法人は、年々増加しており、平成19年度末では、東京都認証291団体、内閣総理大臣認証41団体の合計332団体となっています。

- 8) 地域活動への参加は女性で4割弱、男性は3割弱 (資料編 8) 参照
「区民意識調査」によると、日常的な交流の持てるグループやサークル、団体などへ「参加している」人は、女性では37.0%、男性では28.4%と、女性の参加率が高くなっています。
- 9) 仕事と家庭の両立に重要なことは社会のサポート体制等の充実 (資料編 9) 参照
世田谷区区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」(平成17年9月)(以下、「企業実態調査」という。)によると、仕事と家庭の両立にあたり重要なこととして、「保育園等、社会のサポート体制の充実」を51.3%の企業が選んでいます。
- 10) 区内28箇所で開催する地区社会福祉協議会 (資料編 10) 参照
地域のつながりを活かしながら、暮らしの中にある地域の課題に取り組む活動を行う住民組織である地区社会福祉協議会は、現在、区内に28箇所あり、活動が行われています。
- 11) 文化施設などの地域資源が豊富 (資料編 11) 参照
世田谷区には、美術館、博物館、画廊、文学館、劇場、コンサートホール、ライブハウスなど、さまざまな文化施設があります。2008年3月に発行されたアートマップには、公開を可とした文化施設だけでも89もの施設が掲載されているなど、区民はもとより、区外からも多くの人を惹きつけ、豊かな余暇時間を過ごす場を提供しています。
- 12) 中小企業が多く、事業所数は減少 (資料編 12) 参照
世田谷区の従業員規模別事業所数は、19人以下の事業所が全体の約9割を占めており、区内の事業所数は平成8年をピークに減少しています。
また、業種は、卸売・小売業・サービス業・飲食業が全体の約6割を占めています。
- 13) 就業人口のうち、過半数の人が区外で就労 (資料編 13) 参照
就業人口のうち、区内で就業している人は全体の4割弱で、過半数の人が区外で働いており、勤務先は、千代田区、中央区、港区、新宿区、渋谷区などに集中しています。
- 14) 東京都区部の中では、多い農地 (資料編 14) 参照
23区の中では、農家数は第2位、経営耕地面積では第3位となっています。
- 15) 完全失業率は若い世代が高く、全体としての就職率も減少 (資料編 15) 参照
東京都における年齢階層別の完全失業率をみると、15～24歳が6.8%、25～34歳が4.7%と、全体平均3.9%を上回っており、世田谷区においても同様の傾向があることが予想されます。また、渋谷公共職業安定所管内の就職率の推移をみると、平成17年をピークに減少していることがわかります。

16) 一般事業主行動計画の策定は、6割強が策定予定なし (資料編 16) 参照)

「企業実態調査」によると、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定済み、策定中または策定意向がある事業所は全体の3割程度にとどまり、残りの6割強は策定する予定はないとしています。

17) 現在の高齢化率は低いが、高齢化率は上昇傾向 (資料編 17) 参照)

平成20年11月現在の住民基本台帳によると、世田谷区の高齢化率は18.1%となっており、平成20年1月現在の東京都平均の19.2%、平成18年の全国平均の20.8%と比べ、高齢化率は低い状態となっています。しかしながら、今後は団塊世代以降の世代の高齢化も進むため、高齢化率も上昇していくことが予想されます

また、介護保険給付費は年々増加しています。

18) 女性の就労の推進による働く人の意識改革 (資料編 18) 参照)

「企業実態調査」によると、ポジティブ・アクションを実施している事業者にその取り組みの効果として、「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」とする意見が64.2%と最も高くなっていました。

このように女性の就労を推進することにより、働く人の意識改革の促進につながっています。

19) 企業の取り組み (資料編 19) 参照)

「企業実態調査」によると、育児や介護を行っている労働者にとって働きやすい環境づくりのための取り組みとして、「管理職への研修の実施」をしていない割合が、検討中も加えると80.7%と大半を占めていることが分かりました。

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、企業への意識啓発が重要と考えられます。

＜世田谷区の課題＞

以上のような特色や現状から、区民（家族）、地域、事業者にとってそれぞれの課題が考えられます。

●家族に関する課題

- ・ 区民の多くが区外で就労している点を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの啓発に努めるとともに、情報提供などに取り組んでいくこと。
- ・ 世田谷で長く暮らせる環境を充実すること。
- ・ 子どもの増加に伴い、子育て環境を充実すること。
- ・ 介護・子育て等のさまざまな生き方・働き方をしている人を支援できる体制等を整備すること。
- ・ 男女共同参画社会を目指して、女性が就労しやすい環境づくりや就労を支援すること。

●地域に関する課題

- ・ 将来の高齢化を見据えて、介護など高齢化に伴うさまざまな課題を地域で支えていく体制づくり。
- ・ 子育てや若者の育成を地域社会で支援していくために、区民による自主的な活動をより一層活性化すること。
- ・ 豊かな余暇を過ごせるよう、多様な文化施設が立地する世田谷区の特徴を活かすこと。
- ・ 仕事をしている方が地域活動に参加しやすく、地域のつながりを深めていく環境づくり。
- ・ 世田谷らしい住みやすい地域づくりを進めるため、農地が多く残された環境を活かすこと。

●産業に関する課題

- ・ 中小企業が多いという特性を踏まえ、区内事業者の職業能力の開発や子育ての支援などを進めること。
- ・ 区内企業の職場における就労環境の向上や、中小企業の実情を踏まえたワーク・ライフ・バランスの推進を支援すること。
- ・ 女性や高齢者等が再就職や継続就業できる機会を提供すること。
- ・ 育児・介護休業、短時間勤務など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備や、それらを利用しやすい職場風土づくり。
- ・ 働く人は、将来を見据えた自己啓発、能力開発に取り組み、企業はその取り組みを支援すること。

第2章 世田谷区におけるワーク・ライフ・バランス推進の基本理念・考え方

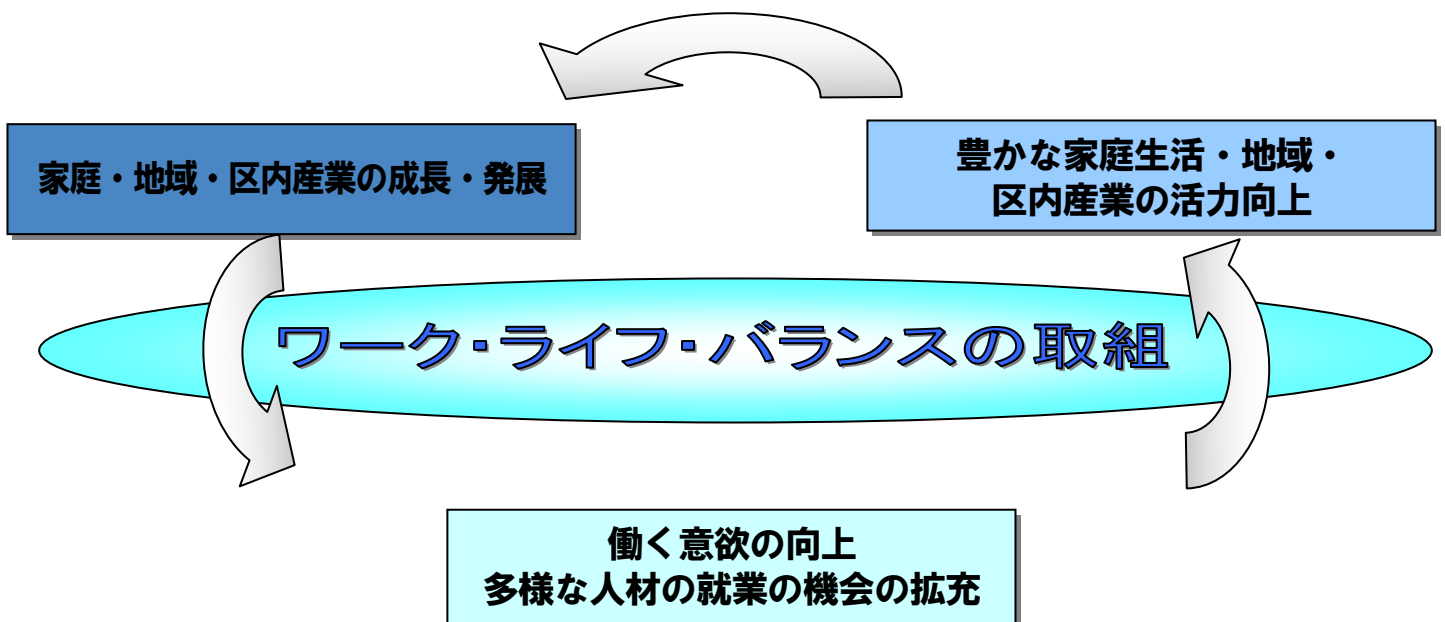
(1) ワーク・ライフ・バランス推進の基本理念

＜世田谷区のワーク・ライフ・バランス推進の基本理念＞

全ての人が家庭・地域・職場で、自らの意欲と能力を活かし、その人らしく、いきいきと働き暮らすことができる社会をめざします。

一人ひとりが働きやすい・暮らしやすい環境を整えることで、その人らしい人生が実現できるとともに、意欲も向上します。また、働きやすい環境の実現は多様な人材の就業を促進し、さらに、組織に新しい発想や活力を生み出すなど、産業や地域を一層活性化させるとともに豊かな家庭生活をもたらすことも期待されます。この好循環が家庭・地域・産業のさらなる発展につながることをめざして、ワーク・ライフ・バランスを推進していきます。

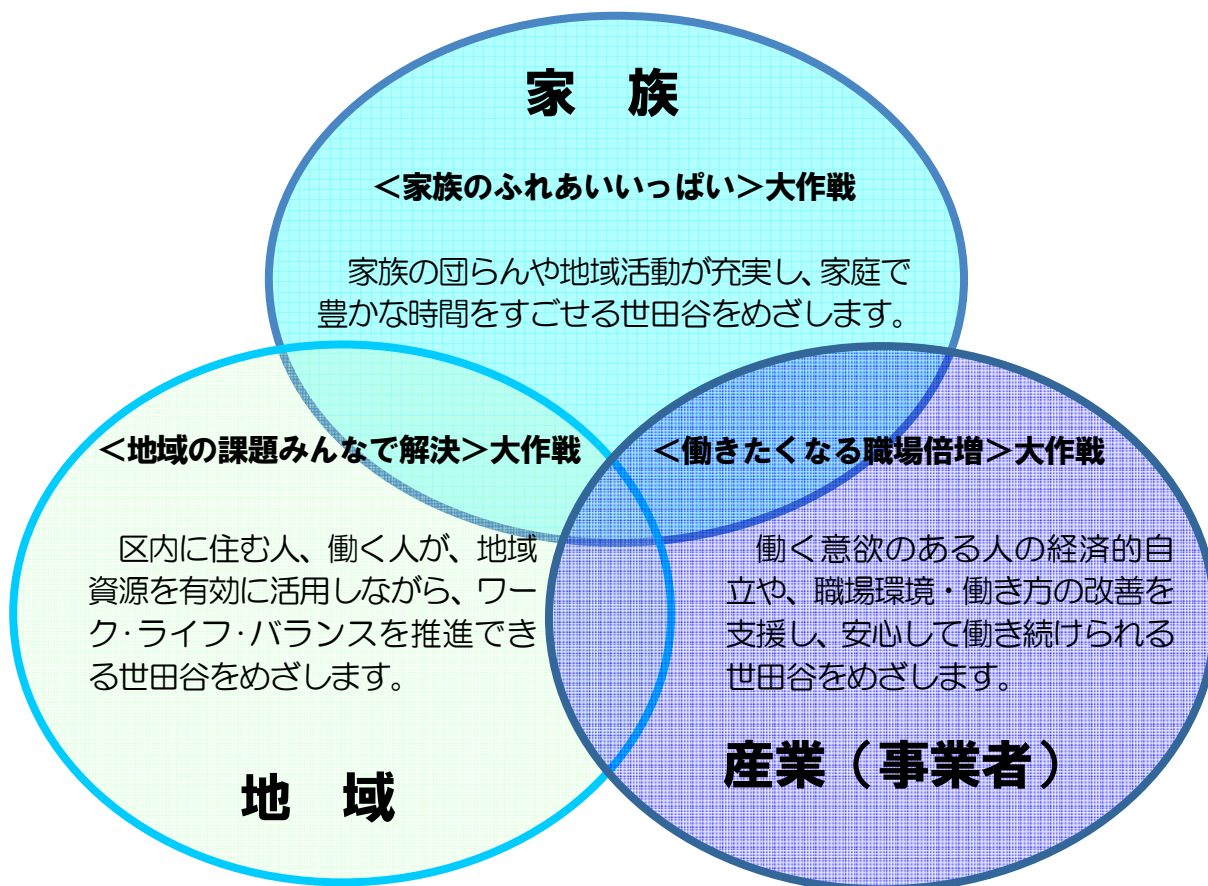
＜ワーク・ライフ・バランスが生み出す好循環のイメージ＞



(2) ワーク・ライフ・バランス推進の考え方

<3つの取り組みの領域>

ワーク・ライフ・バランス推進については、基本理念に基づき、区民（家族）、地域、産業（事業者）が連携して取り組むことで、家族も喜び、地域も元気に、そして職場も活気があふれる世田谷を実現していきます。



(3) ワーク・ライフ・バランス推進の多様な主体とそれぞれの役割

<ワーク・ライフ・バランス推進の多様な主体>

ワーク・ライフ・バランスの推進にあたっては、区民、地域、事業者、区といった多様な主体がそれぞれの役割を分担し、協働していくことが必要です。

<多様な主体別の役割>

それぞれの主体別の主な役割を示すと次のようになります。

【区民】 <家庭人・地域人・働く人として>

ワーク・ライフ・バランスの推進は、働く人や、産業（事業者）、行政の課題であるだけでなく、全ての人にかかわる問題です。一人ひとりの意欲や能力に応じ、多様な生き方や働き方に挑戦できる機会があり、自らのライフサイクルに応じて、それを選択できる社会を実現することが必要です。

区民の一人ひとりが、家庭や地域の中で、それぞれ役割を認識し、活動していくことが求められます。

また自らの意欲や能力を生かして、生きがいをもって生活していくためには、仕事と家庭や地域での生活との調和をとっていくことが大切です。

【地域の団体等】

世田谷区ならではのワーク・ライフ・バランスを推進していくためには、様々な人たちが地域の活動を支えるとともに、それぞれの能力を発揮し、活力ある地域をつくっていくことも大切です。

また個人や行政だけでは解決できない、子育てや介護などの様々な課題解決にあっても地域の果たす役割は重要です。

地域で活動している団体が、それぞれの特性を活かして、課題解決に向けて地域活動を推進することが求められます。

【事業者】

ワーク・ライフ・バランスの推進は、業務改善や生産性の向上といった取り組みと車の両輪のように、働くものの意欲や能力を引き出し、事業の効率的な執行に寄与するものでもあります。

事業者には、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、職場環境の改善や働きやすい仕組みづくりに取り組むことで、働く人たちの能力をより一層引き出し、人材確保や職場の意識改革等を進めていくことが求められます。

【区】

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、世田谷区らしい取り組みを進めることが必要です。

そのため、全ての人、地域、事業者、区が仕事と生活の調和を実現できるよう、意識啓発を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを進めていく中で様々な支援や多様な主体が地域で円滑に協働できるような情報提供・ネットワークづくり等が求められます。

第3章 ワーク・ライフ・バランス実現のための仕掛け

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、区民（家族）、地域、事業者といった多様な主体がそれぞれの役割に応じて、幅広く知恵と力を合わせながら、自らワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいくことが求められます。それぞれの主体が地域社会で多様な取り組みを進め、さらにはそれぞれの主体が円滑に協働できるように区は様々な支援に努めます。

（1）実現のための仕掛け：その1

<家族のふれあいをいっぱい>大作戦

～家族のふれあいをいっぱいしていきます～

<めざす姿>

一人ひとりが家庭や地域の中で役割を認識し、家庭で豊かな時間をすごしていきます。
また、家庭や地域活動への参画が少なくなりがちであった男性の家庭・地域活動が活発となり、地域活動や就労を望む人がいきいき活動・就労できています。

<取り組みの方向性>

● 豊かな家庭づくり

家庭を支えるサービスや制度の充実、家庭に関する学習機会の充実、地域や産業と連携した取り組みを進めていきます。

- ・介護予防事業
- ・早く帰る日「ファミリーデイ」（新規）

● 働く人の家庭・地域活動への参画促進

男女を問わず、職場だけでなく、家庭や地域とのつながりの場の確保、啓発活動に努めます。

- ・パパの子育て応援講座

● 地域活動や就労を支援するサービスの充実

地域活動や就労がしやすくなるよう、多様な保育サービス、介護サービスなど様々な支援の仕組みを充実していきます。

※ 「・」で示した事業は、今後展開される事業としてイメージされるものの例です。

(2) 実現のための仕掛け：その2

＜地域の課題みんなで解決＞大作戦

～地域の様々な課題をみんなで解決していきます～

＜めざす姿＞

個人や行政だけではなかなか解決に至らない課題も、地域の人々の力や資源を活かすことにより、解決に向けて道が開かれています。区内に住む人、働く人が、地域資源を有効に活用しながら、教育・学習、交流を進め、自分の能力に応じて地域で活躍でき、いきいきとした人生を歩むことができます。

＜取り組みの方向性＞

● 地域活動等の推進

これまで参加の少なかった男性の、地域における活躍の場を提供し、活動を活発にしていきます。

- ・区民と市民活動団体の交流

● 地域の支え合いの推進

NPOやボランティアと連携し支え合いの活動を促進するとともに、地域の資源を有効活用し、子育てや介護を支え合えるようにしていきます。

- ・地域支えあい活動、・地域活動団体などの自主的活動の支援等

● いきいきした人生を歩むための教育・交流

子どもからお年寄りまで、いきいきした人生を歩むための教育・学習を充実するとともに交流を促進していきます。

- ・大学、区内高校との連携

● 若者の職業意識づくり

働く意欲を高め、自らの生き方について考えられるよう、若い頃からの職業意識を醸成していきます。

- ・中学生の職場体験

● 農を活かした地域活動の充実

区内農家と連携し身近にある農地を活かし、働く体験や収穫の喜びなどを通じて、食や農業、環境に関する地域活動の充実を図っていきます。

- ・体験農園、・地域の食育拠点作り

※ 「・」で示した事業は、今後展開される事業としてイメージされるものの例です。

(3) 実現のための仕掛け：その3

<働きたくなる職場倍増>大作戦

～働きたくなる職場を増やしていきます～

<めざす姿>

働く意欲のある人が自らのライフスタイルのもとやりがいをもって働くことができる職場が数多くできています。また、そのような職場が社会の活性化に寄与しています。職場における環境や働き方の改善を支援し、安心して働き続けることができる仕組みが充実されています。

<取り組みの方向性>

● 中小企業における男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス支援

中小企業が、男女を問わず家庭を大切にしつつ、産業の振興と子育て環境の整備とが共に図られるよう、継続的に働きやすい環境づくりの支援を行っていきます。

- ・中小企業子育て支援助成金制度

● 多様な求職者と就業とのマッチング

若者から高齢者まで、多様な求職者の働くニーズと、職業のマッチングを図っていきます。

- ・雇用・就労マッチング事業

● 能力開発機会の提供

若者などの就業意識や意欲の啓発、能力開発やキャリア開発の支援や、就業の機会についての情報提供などを行っていきます。

- ・トライアル雇用、ワークフェアなどのセミナー

● 健康づくりの支援

区民等がいきいきと働きつづけられるよう、職場における健康づくりを図っていきます。

- ・「健康バイキング（出前講座）」

● 公平な処遇・男女共同参画に向けた啓発・周知

事業者のワーク・ライフ・バランスを進めるために、ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画を実践している先進企業の紹介等の啓発を行っていきます。

- ・企業の男女共同参画促進への支援（企業表彰）
- ・コンサルタントの派遣（新規）

※ 「・」で示した事業は、今後展開される事業としてイメージされるものの例です。

まとめ

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進することにより、一人ひとりが生き生きと働き、家庭や地域生活においても充実した時間がもてる、そのような地域社会をつくっていくため、個人レベルでの働き方の見直しや、産業も含めた社会全体での着実かつ継続的な取り組みが必要です。

区民、地域、事業者といった様々な主体がそれぞれの役割に応じて、取り組んでいくことが重要です。

区は、これらの主体による取り組みを支え、様々な主体が円滑に協働できるように支援し、一体となって推進していくための基盤づくりに努めていきます。

資料編

1. 世田谷区の特徴・現状

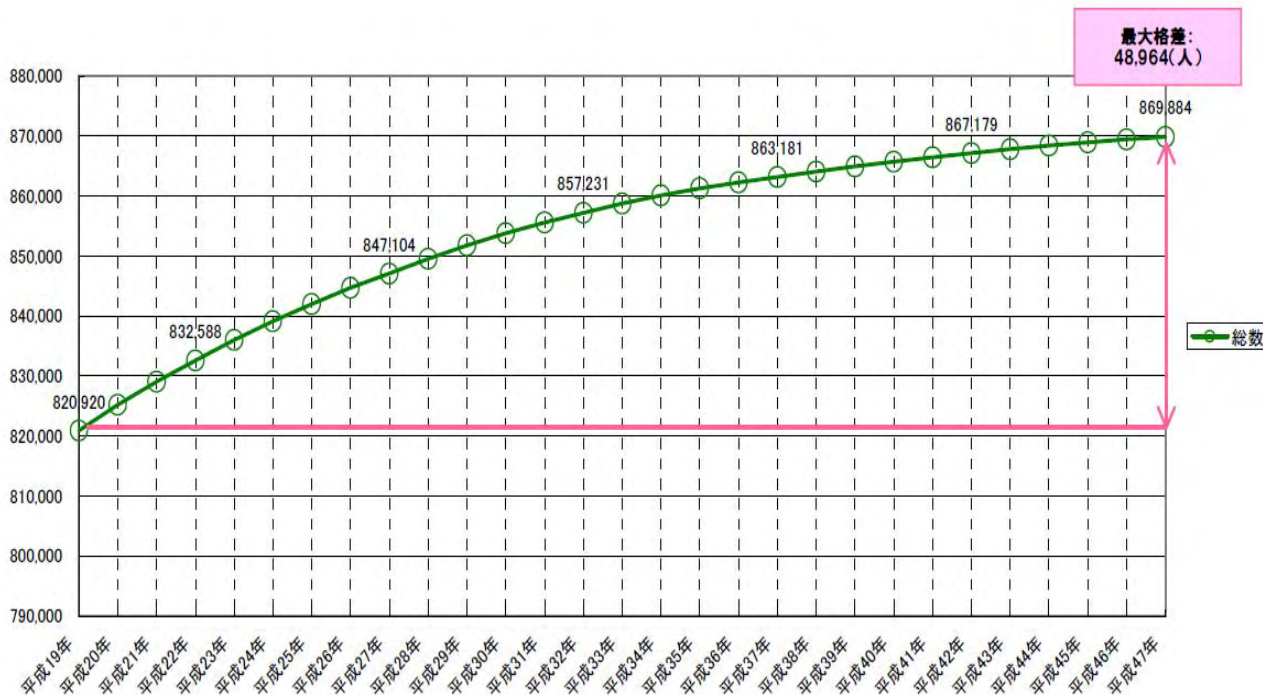
- 1) 世田谷区の将来人口
- 2) 子どもが増加し、保育ニーズが増加し続けています
- 3) 高齢者人口が増加し、生産年齢人口は横ばい
- 4) 低い合計特殊出生率
- 5) 高い定住意向
- 6) 多様な保育ニーズが増加
- 7) NPO法人は年々増加
- 8) 地域活動への参加は女性で4割弱、男性は3割弱
- 9) 仕事と家庭の両立に重要なことは社会のサポート体制等の充実
- 10) 区内28箇所で活動する地区社会福祉協議会
- 11) 文化施設などの地域資源が豊富
- 12) 中小企業が多く、事業所数は減少
- 13) 就業人口のうち、過半数の人が区外で就労
- 14) 東京都区部の中では、多い農地
- 15) 完全失業率は若い世代が高く、全体としての就職率も減少
- 16) 一般事業主行動計画の策定は、6割強が策定予定なし
- 17) 現在の高齢化率は低いが、高齢化率は上昇傾向
- 18) 女性の就労の推進による働く人の意識改革
- 19) 企業の取り組み

2. 検討経過

1. 世田谷区の特徴・現状

1) 世田谷区の将来人口

平成10年代後半から、世田谷区の人口は増加しており、全体として将来人口は、平成47年度にピークを迎え、約87万人になると推計されています。



世田谷区人口の将来推計値（総人口）

出典：世田谷区将来人口の推計（H19年）

2) 子どもが増加し、保育ニーズが増加し続けています

特にこの5年間で7歳未満の子どもの数は約1,200人増加しており、人口推計でも平成27年まではこの傾向が続くと推計しています。

このため、平成21年4月以降においても就学前人口の増加や潜在需要の顕在化等により、保育サービス需要の伸びが想定されます。

	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年
7歳未満人口	40,757	41,008	41,473	41,699	42,574	42,992

幼児人口（7歳未満）の推移

資料：住民基本台帳（平成15年～平成20年各1月）

	平成19年	平成22年	平成27年	平成32年	平成37年	平成42年	平成47年
0～6歳総計	42,574	44,034	44,866	42,571	39,764	38,568	39,231
	100	103	105	100	93	91	92
0歳	6,147	6,176	5,897	5,516	5,259	5,299	5,495
	100	100	96	90	86	86	89
1歳	6,083	6,478	6,270	5,874	5,534	5,502	5,680
	100	106	103	97	91	90	93
2歳	6,087	6,485	6,367	5,989	5,584	5,474	5,604
	100	107	105	98	92	90	92
3歳	5,983	6,405	6,500	6,157	5,687	5,494	5,591
	100	107	109	103	95	92	93
4歳	6,123	6,137	6,641	6,353	5,828	5,549	5,601
	100	100	108	104	95	91	91
5歳	6,015	6,220	6,548	6,253	5,849	5,576	5,618
	100	103	109	104	97	93	93
6歳	6,136	6,133	6,643	6,429	6,024	5,675	5,643
	100	100	108	105	98	92	92

上段：各年齢の人数(人)

下段：各年齢の平成19年の人数を100とした場合の値

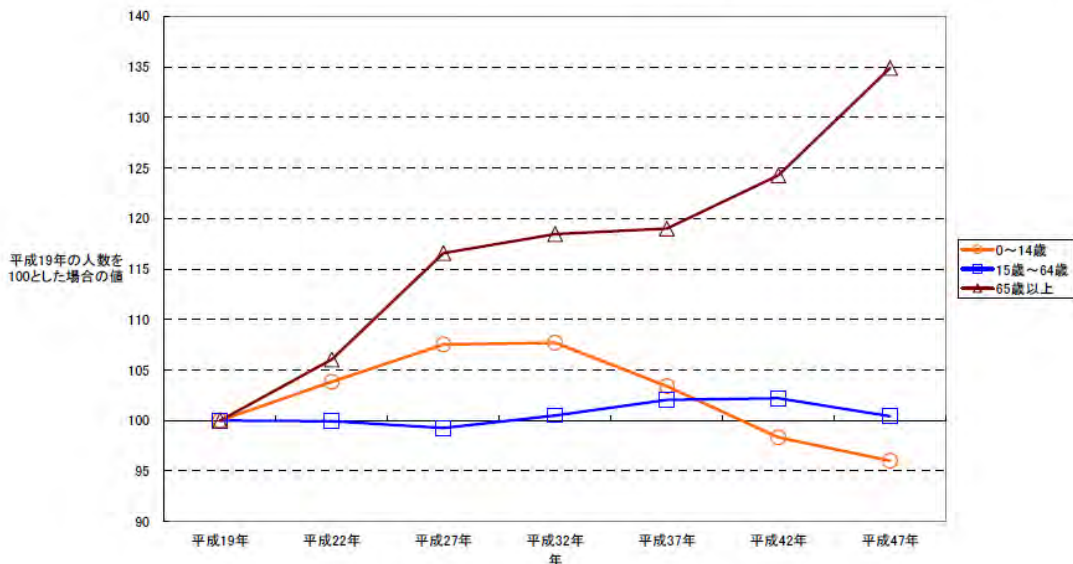
幼児人口（7歳未満）の推移（5年間隔）

出典：世田谷区将来人口の推計（H19年）

3) 高齢者人口が増加し、労働力人口は横ばい

高齢者人口が増加する一方、労働力人口は横ばいとなると推計されています。

* 現在及び平成22年からの5年間隔



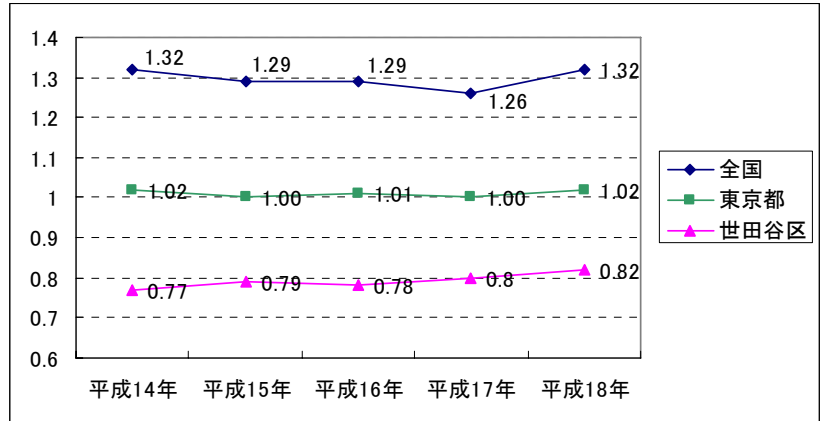
年齢3階層別人口の推移

出典：世田谷区将来人口の推計（H19年）

4) 低い合計特殊出生率

近年の合計特殊出生率の推移を見ると、世田谷区では0.8前後、東京都は1.0前後、全国では1.3前後で推移しています。

このように、合計特殊出生率は全国的に見ても低い状態ですが、近年微増傾向もみられます。

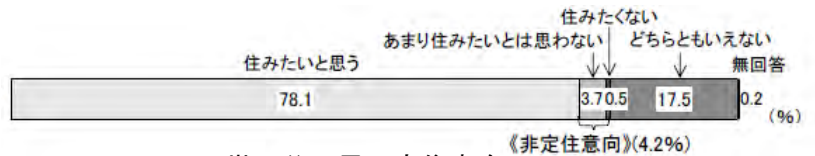


合計特殊出生率の推移(平成14～18年)

出典：世田谷保健所「世田谷の地域保健」

5) 高い定住意向

世田谷区民意識調査 2008 によると、区民の定住意向では、78.1%の人が住み続けたいと答えており、ほぼ8割の方に定住意向があることが分かります。

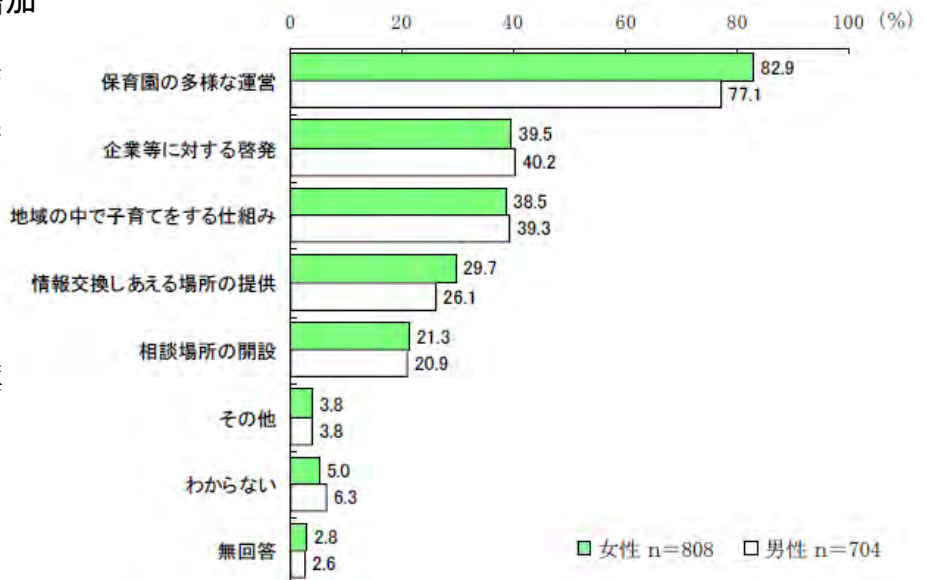


世田谷区民の定住意向

出典：世田谷区民意識調査 2008 (H20.6)

6) 多様な保育ニーズが増加

「世田谷区男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(平成17年)(以下、「区民意識調査」という。)によると、区による仕事と子育ての両立支援に対しては、「保育園の多様な運営」を圧倒的に多くの人が望んでいます。



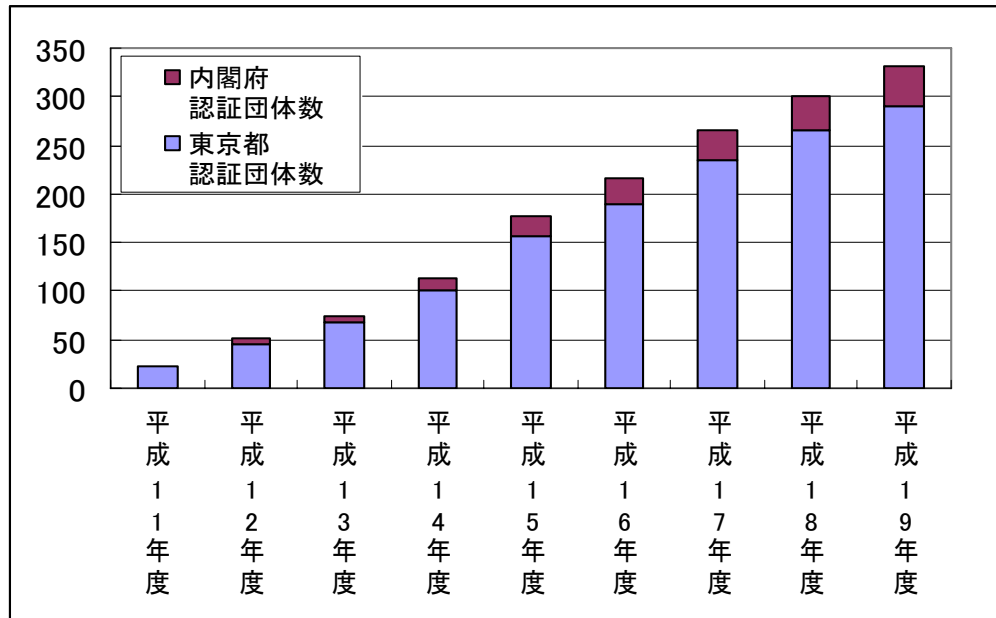
区に望む子育てと仕事の両立支援

出典：世田谷区男女共同参画に関する区民意識・実態調査報告書統計書(H17.3)

7) NPO法人は年々増加

世田谷区内に主たる事務所を置くNPO法人は、年々増加しており、平成19年度では、東京都認証291団体、内閣総理大臣認証41団体の合計332団体となっています。

世田谷区では、さらに区内NPOの活動拠点として「なかまちNPOセンター」を設置するなど、NPOの自立促進、連携の取り組みを進めています。

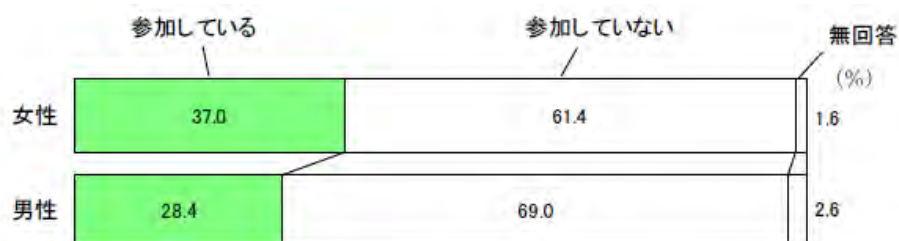


世田谷区内 NPO 法人数の推移

資料：世田谷区資料（各年度末現在）

8) 地域活動への参加は女性で4割弱、男性は3割弱

「区民意識調査」によると、日常的な交流の持てるグループやサークル、団体などへ「参加している」人は、女性では37.0%、男性では28.4%と、女性の参加率が高くなっています。

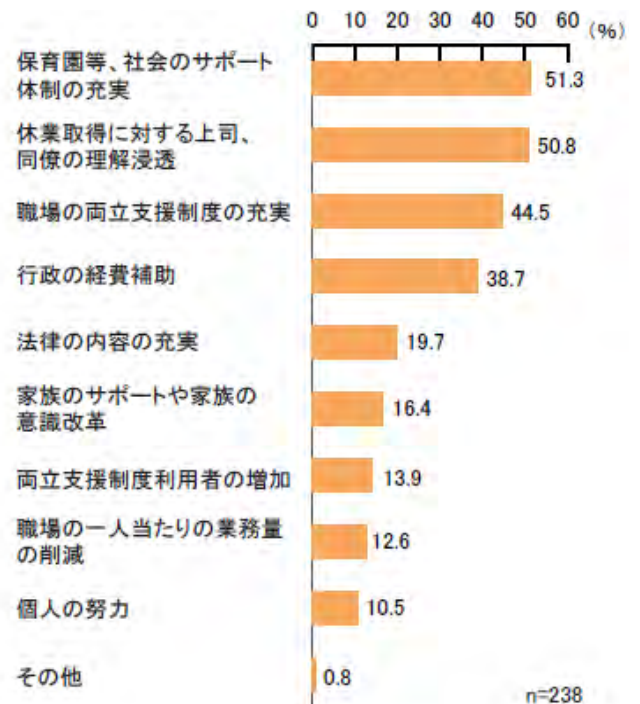


自主的な活動への参加状況

出典：世田谷区男女共同参画に関する区民意識・実態調査報告書統計書(H17.3)

9) 仕事と家庭の両立に重要なことは社会のサポート体制等の充実

世田谷区区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」(平成17年9月)(以下、「企業実態調査」という。)によると、仕事と家庭の両立にあたり重要なこととして、「保育園等、社会のサポート体制の充実」を51.3%の企業が選んでいます。

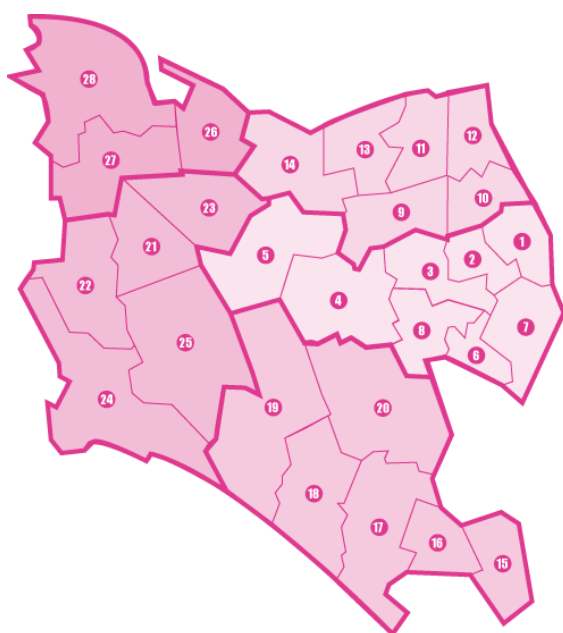


仕事と家庭の両立にあたり重要なこと

出典：世田谷区 区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査報告書統計書 (H17.9)

10) 区内 28 箇所で活動する地区社会福祉協議会

地域のつながりを活かしながら、暮らしの中にある地域の課題に取り組む活動を行う住民組織である地区社会福祉協議会は、現在、区内に 28 箇所あり、活動が行われています。



世田谷地域	砧地区
1池尻地区社協	21祖師谷地区社協
2太子堂地区社協	22成城地区社協
3若林地区社協	23船橋地区社協
4上町地区社協	24喜多見地区社協
5経堂地区社協	25きぬた地区社協
6野沢地区社協	烏山地区
7下馬地区社協	26上北沢地区社協
8上馬地区社協	27上祖師谷地区社協
9梅丘地区社協	28烏山地区社協
10代沢地区社協	
11新代田地区社協	
12北沢地区社協	
13松原地区社協	
14松沢地区社協	
玉川地区	
15奥沢地区社協	
16九品仏地区社協	
17等々力地区社協	
18上野毛地区社協	
19用賀地区社協	
20深沢地区社協	

地区社会福祉協議会一覧

出典：世田谷区社会福祉協議会 HP より抜粋

11) 文化施設などの地域資源が豊富

世田谷区には、美術館、博物館、画廊、文学館、劇場、コンサートホール、ライブハウスなど、さまざまな文化施設があります。2008年3月に発行されたアートマップには、公開を可とした文化施設だけでも89もの施設が掲載されているなど、区民はもとより、区外からも多くの人を惹きつけ、豊かな余暇時間を過ごす場を提供しています。

世田谷区内の文化施設

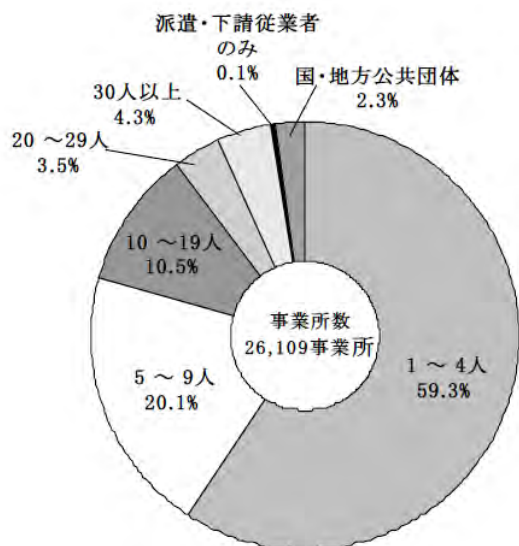
所在地	施設名	所在地	施設名
赤堤5-42-12	ふれあいのさと 悠遊苑	経堂2-9-18	ギャラリー街路樹
赤堤1-30-14	ギャラリー ガラージュ・ペー	経堂5-29-20	hibrid so+ba
赤堤4-22-5	陶芸教室アンドギャラリーおいしい器	経堂1-18-16	サロンウインド音楽サロン
池尻2-4-5	世田谷ものづくり学校 IID GALLERY	豪徳寺2-5-9	佐藤記念館
梅丘1-26-5	ギャラリーGALA 世田谷ギャラリー	駒沢2-11-14	駒沢会館
岡本2-19-1	岡本公園民家園	桜3-13-12	馬事公苑アートギャラリー
岡本2-23-1	静嘉堂文庫美術館	桜新町1-30-6	長谷川町子美術館
奥沢6-33-14	もみの木画廊	成城6-15-13	緑陰館ギャラリー
奥沢4-27-12	ギャラリー澄光	成城6-14-21	ギャラリーART・ACT
奥沢7-13-11	自由が丘美術館	成城2-22-17	清川泰次記念ギャラリー
奥沢5-38-13	宮本三郎記念美術館	瀬田3-5-10	東美舎
尾山台3-10-5	ギャラリー・アルテ・ファクト	世田谷4-21-27	世田谷区民会館
粕谷4-19-9	アークギャラリー	世田谷1-29-18	郷土資料館、代官屋敷
粕谷1丁目	蘆花恒春園	代沢5-4-8	ギャラリー遊
上馬4-11-19	ライブハウスガソリンアレイ	太子堂1-7	昭和女子大学光葉博物館
上馬4-16-11	宝古堂美術	太子堂4-1-1	世田谷文化生活情報センター
上北沢3-8-19	賀川豊彦記念・松沢資料館	太子堂4-20-7	Cuna hair&gallery
上野毛3-9-25	五島美術館	代田1-30-13	東演パラータ
上用賀5-14-1	上用賀アートホール	代田3-48-5	梅ヶ丘アートセンター
上用賀2-4-28	東京農業大学「食と農」の博物館	代田3-23-35	齋田記念館
上用賀1-25-20	沼田絵本美術館	弦巻2-5-1	向井潤吉アトリエ館
北鳥山6-20-22	ギャラリー朱雀院	等々力5-14-18	ギャラリーspaceS
北沢2-11-8	駅前劇場	等々力3-4-1	玉川区民会館
北沢2-6-6	「劇」小劇場	等々力7-14-6	アーツ アンド リタラチャー インター ナショナル サービ
北沢2-6-10-B1	下北沢SHELTER	等々力2-18-1	パイ焼き茶房
北沢2-10-15	本多劇場	等々力4-1-9	カフェ ドゥ ボヌール
北沢2-5-2-B2F	CLUB Que	等々力2-22-12	創造の家
北沢1-32-3	あーとすぺーすMASUO	中町2-29-1	せたがや平和資料館
北沢2-8-18	北沢タウンホール	中町4-21-1	中町ふれあいホール
北沢3-26-4	下北ファインホール	野沢2-27-1	まほろば画廊
北沢4-10-4	MACA GALLERY	八幡山1-9-6	八幡屋 蔵部
北沢3-26-2	ギャラリーHANA下北沢	深沢3-5-14	スペース5ワット
北沢2-6-6	ギャラリーGeki	深沢1-9-7	草土舎 世田谷店
北沢2-36-2	EX	船橋3-11-14	けやき美術館
北沢2-39-6	スペーススプラウト	松原4-37-4	ロッカク・エド陶工房
北沢2-11-8	OFF・OFFシアター	松原6-4-1	梅丘パークホール
北沢2-11-3	しもきた空間リパティ	南鳥山1-10-10	世田谷文学館
北沢2-10-18	小劇場楽園	南鳥山6-2-19	鳥山区民会館
北沢1-45-36	現代HEIGHTS Gallery Den	南鳥山6-3-7	ギャラリー勝栄
喜多見5-27-14	次大夫堀公園民家園	南鳥山4-28-23	アン・ギャラリー
砧8-14-7	福沢一郎記念館	宮坂3-21-13	ギャラリーカタカタ
砧公園1-2	世田谷美術館	用賀2-19-1	スタジオキャロル
給田4-24-1	千歳民俗資料館	用賀1-14-4	ホリプロ・スタジオファクトリー
経堂1-23-9	ギャラリーイブ	若林1-11-10	世田谷233
経堂2-31-20	ROBA ROBAカフェ		

資料：世田谷区アートマップ（2008年3月）

12) 中小企業が多く、事業所数は減少

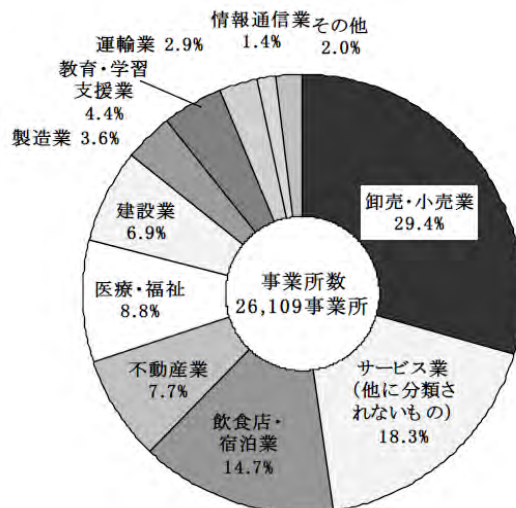
世田谷区の従業員規模別事業所数は、19人以下の事業所が全体の約9割を占めており、区内の事業数は平成8年をピークに減少しています。

また、業種は、卸売・小売業・サービス業・飲食業が全体の約6割を占めています。



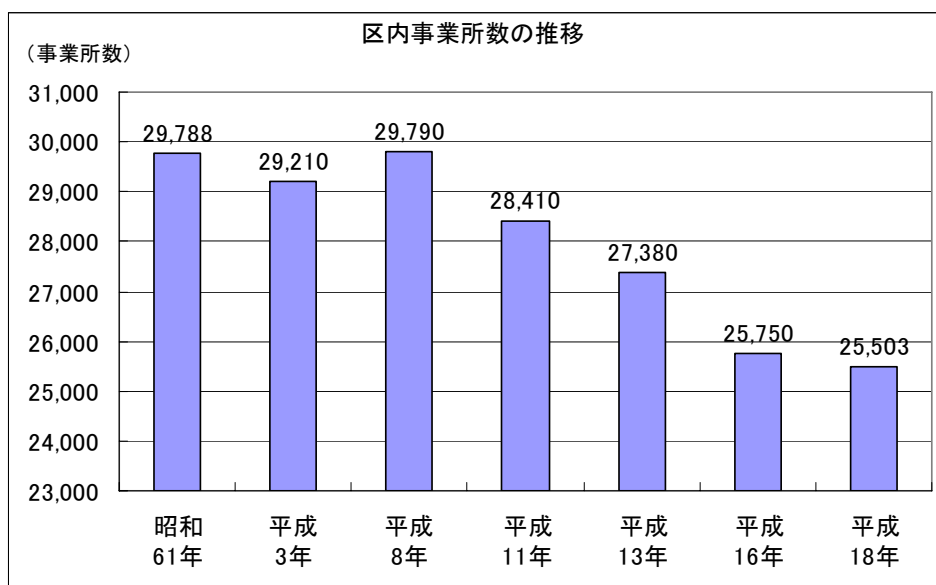
従業員規模別事業所数 (H18. 10)

出典：世田谷区統計書



産業(大分類)別事業所数および従業者数 (H18. 10)

出典：世田谷区統計書



区内事業所数の推移

出典：平成18年事業所・企業統計調査

13) 就業人口のうち、過半数の人が区外で就労

就業人口のうち、区内で就業している人は全体の4割弱で、過半数の人が区外で働いており、勤務先は、千代田区、中央区、港区、新宿区、渋谷区などに集中しています。

	15歳以上就業者	割合
世田谷区に在住する就業者	376,593	100.0%
世田谷区内で従業	142,187	37.8%
23区外で従業	36,520	9.7%
23区内で従業	197,886	52.6%
港区	37,882	10.1%
渋谷区	31,906	8.5%
千代田区	31,064	8.3%
新宿区	20,781	5.5%
中央区	19,032	5.1%
他の17区の合計	57,221	15.2%

世田谷区に在住する15歳以上就業者の従業地

出典：世田谷区産業ビジョン(H20.3)

14) 東京都区部の中では、多い農地

23区の中では、農家数は第2位、経営耕地面積では第3位となっています。

	農家数 (戸)	経営耕地面積 (アール)
練馬区	572	23,253
江戸川区	260	13,408
世田谷区	449	10,857
葛飾区	143	7,944
足立区	221	7,174
目黒区	14	6,298
23区計	1,916	76,820

東京都区部の農家数及び経営耕地面積

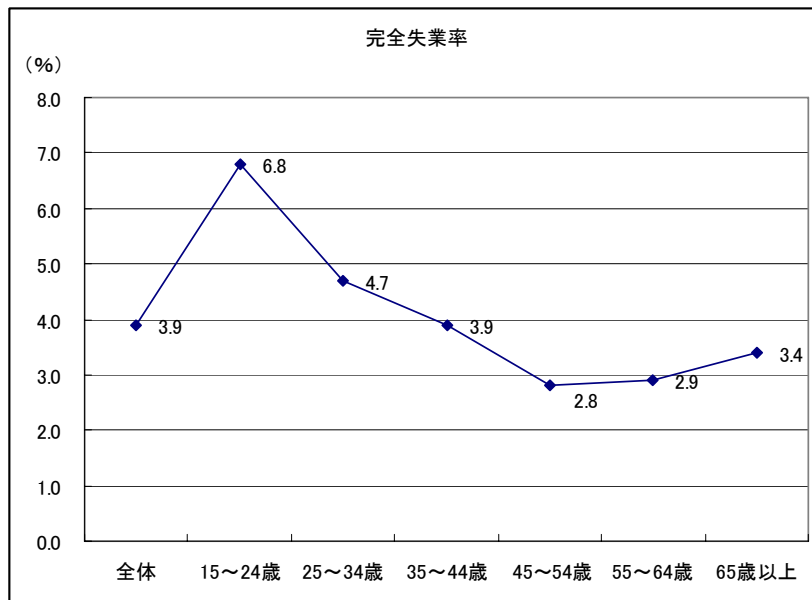
出典：平成17年農林業センサスより作成

注：経営耕地面積は、田・畑・樹園地の合計

15) 完全失業率は若い世代が高く、全体としての就職率も減少

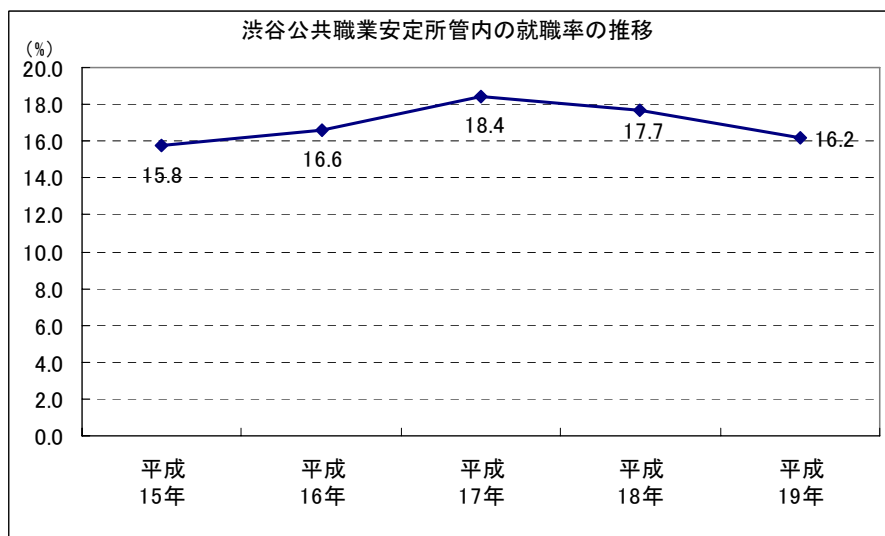
東京都における年齢階層別の完全失業率をみると、15～24歳が6.8%、25～34歳が4.7%と、全体平均3.9%を上回っており、世田谷区においても同様の傾向があることが予想されます。

また、渋谷公共職業安定所管内の就職率の推移をみると、平成17年をピークに減少していることがわかります。



年齢階層別完全失業率

資料：東京都労働力調査地方集計結果（平成20年4～6月平均）



渋谷公共職業安定所管内の就職率の推移

資料：渋谷公共職業安定所

注：数値は、渋谷区・世田谷区・目黒区の合計より算出。

16) 一般事業主行動計画の策定は、6割強が策定予定なし

「企業実態調査」によると、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定済み、策定中または策定意向がある事業所は全体の3割程度にとどまり、残りの6割強は策定する予定はないとしています。



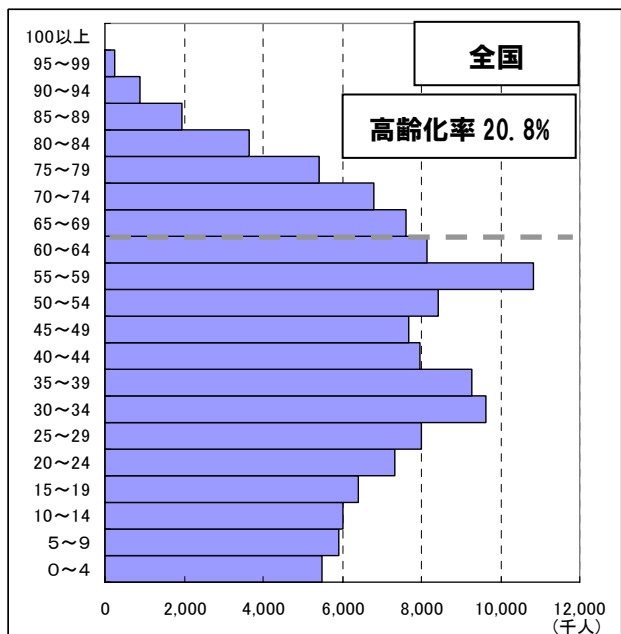
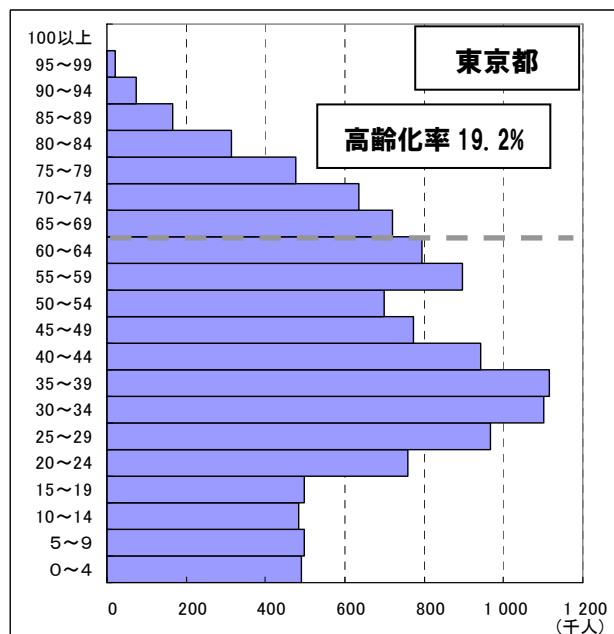
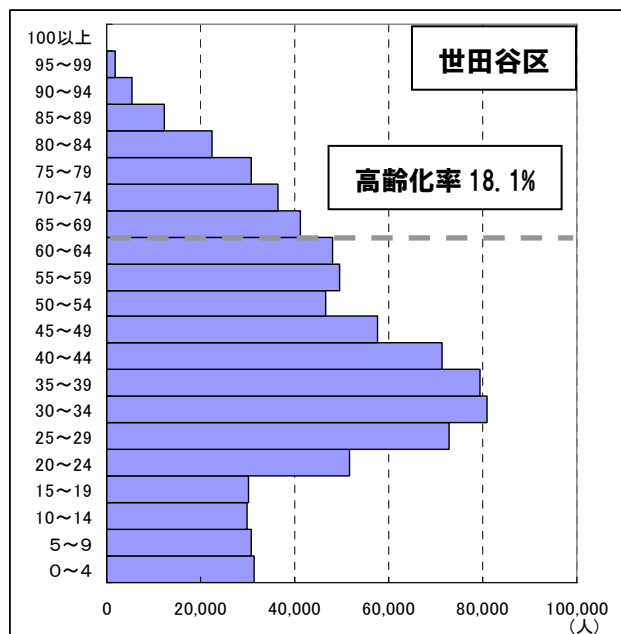
一般事業主行動計画の策定意向

出典：世田谷区 区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」報告書(H17.9)

17) 現在の高齢化率は低いが、高齢化率は上昇傾向

平成20年11月現在の住民基本台帳によると、世田谷区の高齢化率は18.1%となっており、平成20年11月現在の東京都平均の19.2%、平成18年の全国平均の20.8%と比べ、高齢化率は低い状態となっています。しかしながら、今後は団塊世代以降の世代の高齢化も進むため、高齢化率も上昇していくことが予想されます。

また、介護保険給付費は年々増加しています。



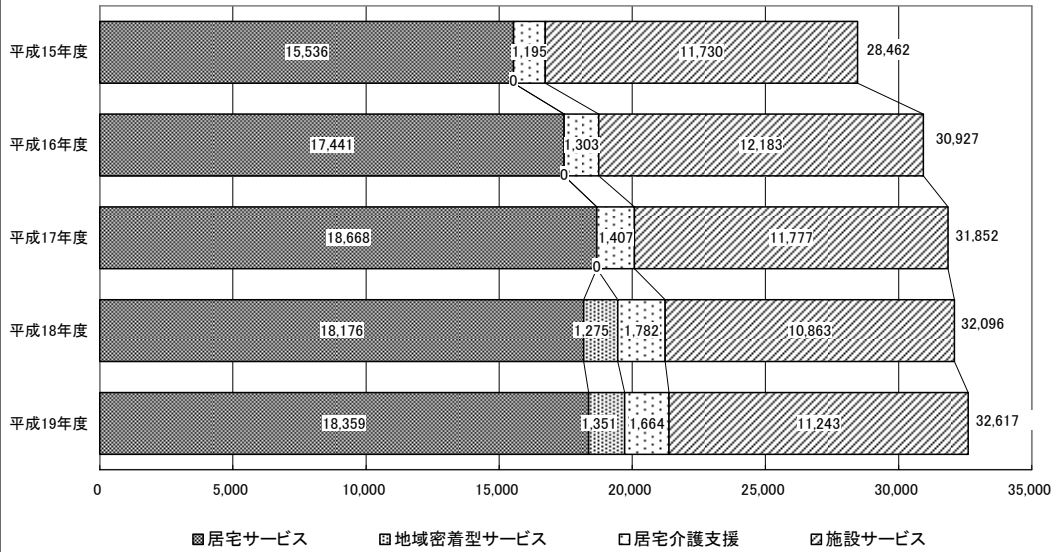
5歳年齢階層別人口

資料：世田谷区住民基本台帳（平成20年11月）
東京都住民基本台帳（平成20年1月）

国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集2008」

◆介護給付

単位:百万円

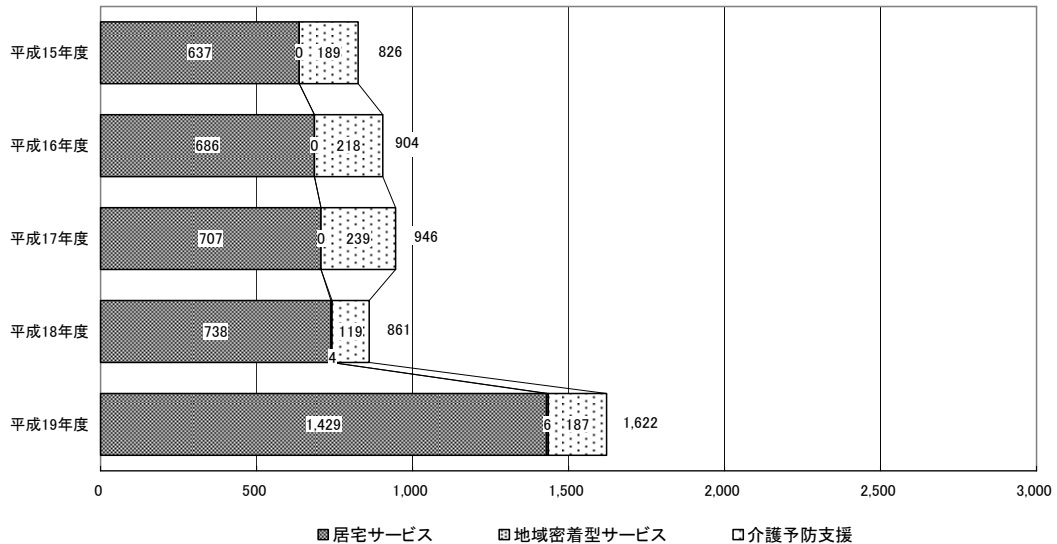


単位:百万円

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
介護給付	28,462	30,927	31,852	32,096	32,617
居宅サービス	15,536	17,441	18,668	18,176	18,359
地域密着型サービス	0	0	0	1,275	1,351
居宅介護支援	1,195	1,303	1,407	1,782	1,664
施設サービス	11,730	12,183	11,777	10,863	11,243

◆予防給付

単位:百万円



単位:百万円

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
予防給付	826	904	946	861	1,622
居宅サービス	637	686	707	738	1,429
地域密着型サービス	0	0	0	4	6
介護予防支援	189	218	239	119	187

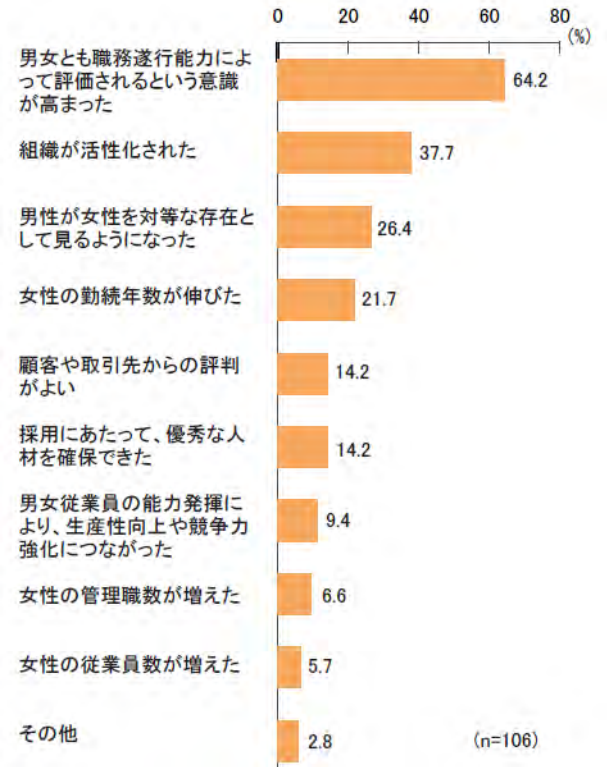
介護保険給付費の推移

資料：第4期世田谷区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（案）

18) 女性の就労の促進による働く人の意識改革

「企業実態調査」によると、ポジティブ・アクションを実施している事業者にその取り組みの効果として、「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった」とする意見が64.2%と最も高くなっていました。

このように女性の就労を推進することにより、働く人の意識改革の促進につながっています。



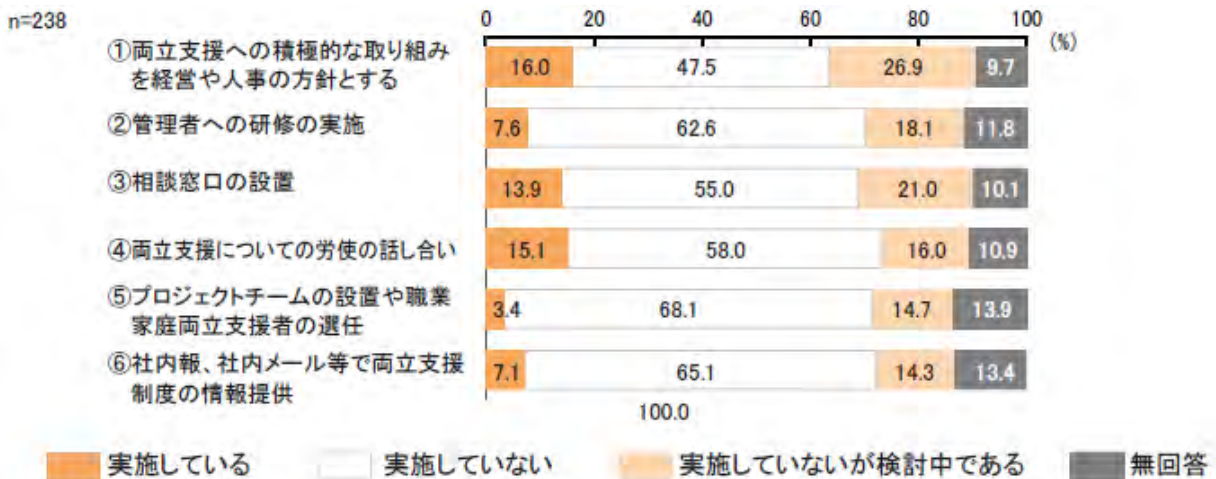
ポジティブ・アクション取組効果の内容

出典：世田谷区 区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査報告書統計書(H17.9)

19) 企業の取り組み

「企業実態調査」によると、育児や介護を行っている労働者にとって働きやすい環境づくりのための取り組みとして、「管理職への研修の実施」をしていない割合が、検討中も加えると80.7%と大半を占めていることが分かりました。

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、管理職・職場への意識啓発が重要と考えられます。



両立支援の環境づくりの実施状況

出典：世田谷区 区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査報告書統計書(H17.9)

2. 検討経過

◆世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進検討会

回数	日時	議題
第1回	平成20年10月29日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ・世田谷区男女共同参画基本計画策定委員会の運営について ・区の現状、各計画との整合性、区の施策等 ・各委員の意見
第2回	平成20年11月12日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス推進事例ビデオ上映 ・あり方策定の背景、課題、取組みの検討
第3回	平成20年12月18日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・「あり方中間まとめ」叩き台の説明 ・「あり方中間まとめ」検討
第4回	平成21年4月21日(火)	<ul style="list-style-type: none"> ・「あり方まとめ」修正版の説明 ・「あり方まとめ」完成 ・『世田谷区「ワーク・ライフ・バランス推進のあり方」まとめ』の区長への提言

◆区民参加等

「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進懇談会」開催

日時：平成20年11月15日(土) 午前10:00～12:00

場所：世田谷区男女共同参画センター らぷらす11階 第3会議室

内容：法政大学キャリアデザイン学部 武石恵美子教授による基調講演の後、参加者による意見交換を実施。

「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進シンポジウム」開催

日時：平成21年1月18日(日) 午前10:00～12:00

場所：世田谷区役所 ブライトホール

内容：慶応義塾大学商学部 樋口美雄教授による基調講演、1名のコーディネーター、3名のパネリストによるパネルディスカッションの後、参加者による意見交換を実施。

「世田谷区ワーク・ライフ・バランスを考える産業界との懇談会」開催

日時：平成21年2月21日（土） 午後5:00～7:00

場所：世田谷区産業プラザ 大会議室

内容：昭和女子大学人間社会学部 森ます美学部長をコーディネーターとし、3名の事業者代表による取り組み事例の報告の後、参加者による意見交換を実施。

◆区民意見募集

区のおしらせ 平成21年6月1日号	素案に対する区民意見の募集 平成21年6月1日から平成21年6月30日
区のおしらせ 平成21年9月15日号	素案に対する区民意見の結果

◆ワーク・ライフ・バランス推進会議

平成20年度 第1回	平成20年8月25日（月）	ワーク・ライフ・バランス推進のあり方検討について
平成20年度 第2回	平成21年1月27日（火）	「ワーク・ライフ・バランス推進のあり方検討」の進捗状況について
平成21年度 第1回	平成21年5月8日（金）	◆『世田谷区「ワーク・ライフ・バランス推進のあり方」まとめ』（提言）の報告について ◆「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」（たたき台）について
平成21年度 第2回	平成21年7月9日（木）	「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」（案）について
平成21年度 第3回	平成21年7月27日（月）	「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」（案）について
平成21年度 第4回	平成21年10月29日（木）	「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」の策定について

世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針

平成 21 年 10 月

編集・発行 世田谷区 生活文化部 男女共同参画担当課
世田谷区世田谷 4-21-27
電話 03-5432-2259 FAX 03-5432-3005
世田谷区広報印刷物登録番号／第 679 号