

# 子連れワークスタイル 事例集



令和2年3月

京都府こども・青少年総合対策室

## はじめに

京都府では、子育てしやすい職場環境やライフスタイルに応じた働き方の普及を目的に、仕事と育児の両立を図る働き方の選択肢を広げることの一つとして、子どもと関わりを持ちながら働くワークスタイルとして、子連れコワーキング・子連れ出勤をモデル事業として実施しました。

## 目次

子連れワークスタイルのメリット・例 （子連れコワーキング・子連れ出勤・事業所内保育）	P 1
子連れコワーキングについて	P 2
子連れ出勤について	P 6
事業所内保育について	P 9
京都府の多様な働き方に向けた助成制度について	P 10

## 子連れワークスタイルのメリット

- 子連れ可能な職場の場合、従業員が子連れで職場復帰しやすくなるとともに、子育てしやすい職場環境が整っていることに魅力を感じる多様な人材確保にもつながりやすくなります。
- 新しい働き方・新しい選択肢や、価値観を広げていくきっかけとなります。
- 地域や社会との関わりが広がります。

## 子連れワークスタイルの例

### <子連れコワーキング>

コワーキングスペースを活用して社外で働く・フリーランスとして働く



### <子連れ出勤>

子どもを連れて企業で働く



### <事業所内保育>

企業内の保育所に子どもを預けて働く



# 子連れコワーキングについて

## ＜特徴＞

- 子どもを連れてコワーキングスペース（事務所スペースや会議室などを共有で使えるオフィス）で働く働き方です。
- 他者と交流しながら、大人も子どもと一緒に過ごすことができる場所です。
- 子育て中の方が、コワーキングスペースで働くことで、社会と接点を作ることができ、新しい可能性を見つけることにつながりやすくなります。
- 家で行うよりも、リラックスと集中ができやすくなり、仕事や勉強がはかどりやすくなります。

## ＜子連れコワーキングスペース利用者＞

- コワーキングスペースをつかって仕事ができる方
- 子育て中の方
- 新しい価値観に出会いたい方 など

## ＜設備（例）＞

- キッズスペース（年齢にあったおもちゃや絵本、柵）
- ベビーベッド
- トイレ補助いす
- 子ども用のいす
- おむつ替えベット
- インターネット回線
- ホワイトボード
- プロジェクター
- テレビモニター
- 電源
- スピーカーやマイクなどテレワークに必要な音響設備



## <子連れコワーキングスペース利用のメリット・効果>

### 【仕事面】

- 自宅とは異なる場所で、仕事をするため(環境が変わるため)、メリハリがつきます。  
また、育休中の方は、復帰までのリハビリのような場所として利用できます。  
※企業において子連れコワーキングを導入された場合
- 見守り保育を利用することで、仕事や勉強などに集中しやすくなります。
- 異なる業界、職種の人たちと交流することで、業務に関する新しい気づきやアイデアが得られやすくなり、今後のキャリアについて新しい発想で考えるきっかけになります。
- 見守り保育員やスタッフの存在が、子ども達の安全確保だけでなく、利用者の精神的安定(メンターの要素)にもつながります。
- 子連れを前提としているため、他の利用者に申し訳なさを感じることなく利用できます。

### 【暮らし面、子育て、子どもの育ちの視点】

- 子育て中の方、フリーランスの方、産休・育休中の方など、立場を超えた出逢いを通じて、悩みの共有や解決策の模索、知識をインプットすることにつながります。  
その結果、子育て中の方の精神的安定、孤独を防ぐ可能性があります。
- 子育てにおける多様性を知ることができます。
- 「子ども1人を産むことで精一杯」と感じていても、様々な子育てに出会うことで、「もう一人出産できるのではないか」など複数の選択肢を発見することができます。
- 様々な年齢の子どもたちが集うため、子ども同士で年齢を超えた学びが生まれます(子ども達のコミュニティやサードプレイス形成)。
- 子ども達が働いている大人たちと接することで、「はたらく」ということを意識しやすくなります。
- 企業側も子育て中のスタッフやそこに集う方々の子ども達に出会うことで、普段子どもと関わりが少ない従業員も子どもや子育てについて、意識するようになり、企業全体で子育てを応援する風土が醸成されます。



## <子連れコワーキングスペース利用者の声>

- 子どもたちが何をしているか見えるので、安心して仕事に打ち込みました。
- 子どもが小さいので、保育園に預けるより、見守りの方が私のニーズには合っているのかもしれないと気づきました。
- 親も子も温かく受け入れてくれると思える場所でした。
- 一度仕事を離れると、オフィスといった場所に入っていくだけでもハードルが高いですが、今回は子連れを掲げていたので、安心して利用できる場所だったのがよかったです。
- フリーランスは、一人で何かをやり遂げる不安感を抱いているので、子連れコワーキングスペースを利用しているとお互いが顔見知りとなり、自分を受け入れてもらえると感じられて、嬉しかったです。

## <子連れコワーキングスペース設置導入・実施の際の注意点>

### 【場づくり】

- 多様な人たちが集まるからこそ、分かりやすい利用の仕方や相互に配慮しあうための仕組みづくり、コミュニティメンターのような多様な人たちの交流を促進する存在、この場をどんな場所にしたいかの理念の共有や文化の醸成が必要です。
- 利用者同士の場への共通理解、多様な子どもへの理解が大切です（発達、個性など）。

### 【環境面】

- オフィスビルの守衛室、子連れコワーキング内の監視カメラによる不審者対策
- 子どもが怪我をしないための安全対策  
（デスクやオフィス家具の角の保護、子ども一人でコワーキングスペースより外に出ないよう出入口への柵の設置）
- コンセント差し込み口カバー
- おもちゃの種類、大きさ
- 幼児と乳児のスペース分け
- ベビーベッドの設置（1歳未満の利用が多い場合はベビーベッド1台以上が望ましい）

### 【衛生面】

- おもちゃの消毒、洗浄
- 救急箱の設置・吐いた時の対応セット
- 子どもの体調チェック表（体温計、消毒・加湿・換気の確保）
- オムツ替えベッド or 場所の指定と手洗い
- 飲食可能な場合、アレルギーへの配慮

### 【仕事環境】 設備内容

- インターネット環境
- デスクへのコンセント差し込み口もしくは延長コード
- ホワイトボード
- テレビモニター  
（オンラインイベント時：スピーカー、マイク）



## <子育て家庭が企業・社会に求めるもの>

- 「家事や育児は女性の仕事」「専業主婦前提社会」という社会通念の払拭。
- パートナー（主に夫）、家族、職場（パートナーの職場も含む）、取引企業も含む周囲の理解。
- 働く場所や時間に縛られないこと、働きたいと思った時に働けること、いつからでもキャリアを再構築できる機会と環境。
- 多様な働き方の選択肢：「保育園・幼稚園に預けて働く」以外の働き方（在宅・子連れ出勤・子連れコワーキングなど）。
- 子どもを安心して預けることができる場所。
- 子どもが、家庭以外の地域や社会とつながる機会。
- 多様な人とつながる、組織の中では出会えない人と出会える場や機会。
- 多様化する時代に合わせて色々な選択肢をつくること。
- 一人ひとりの能力の発揮、人手不足への対応、地域で新しい仕事をつくること。



# 子連れ出勤について

## <特徴>

- 子どもを職場に連れてきて仕事をする働き方です。
- 親が仕事をしている執務室の一角に子どもスペースを作り、子どものそばで働く場合や、空会議室などに一時的な託児スペースを設ける場合等さまざまなパターンがあります。
- 従業員が職場復帰しやすくなるとともに、多様な人材確保にもつながりやすくなります。

## <子連れ出勤導入企業>

### 株式会社黒坂塗装工業所



#### 企業情報

代表者 代表取締役社長 黒坂 俊之  
所在地 〒610-0231  
京都府綴喜郡宇治田原町立川金井谷 19-16  
TEL 0774-88-3011  
業種 製造業  
従業員数 39名（男性：34名、女性：5名）

事業概要  
金属塗装を主たる業務としています。  
自動車部品・建設機械部品・エクステリア・自動販売機・電車・船舶・消火栓関連など幅広い分野の製品塗装を行っています。

#### 子連れ出勤を導入した背景

- 20数年前に総務部長が自身の出産を機に、当時保育所に子どもを預けられるのは、3歳からであったため、小学校に入学するまでの間、子連れ出勤を実施しました。
- 3歳から小学校入学までは、子どもが幼稚園から帰ってきてから、職場に連れてきて仕事をしており、子連れ出勤は継続していました。
- 現在は、事務担当の職員が、検診のために短時間の子連れ出勤を実施するなど臨機応変に対応しています。
- 令和元年度にキッズルームを設置したこともあり、今後も子連れ出勤や・孫連れ出勤を実施していきます。
- 子どもの見守りは親・祖父母自らするため、キッズスペースのある事務所で勤務できる事務担当者・製造現場管理職が子連れ出勤対象者となっています。

## 子連れ出勤導入の課題

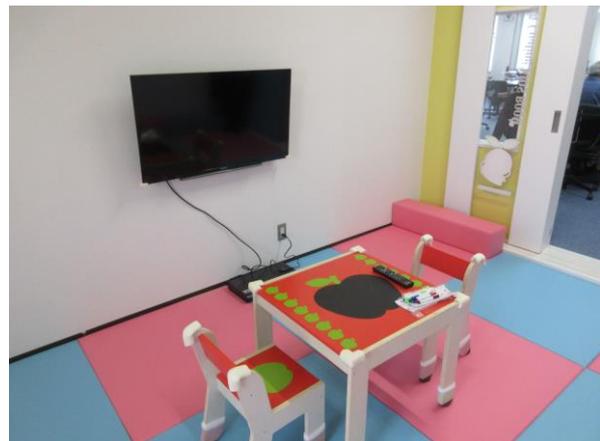
- 社内の親睦会に家族で参加してもらったり、子どもの職場見学を実施するなど、日頃から職員の子どもの関係性があるため、受入の環境が整っており、特段の課題は感じていません。
- 子どもの泣き声が聞こえてきたり、事務所の中を走り回ってはありましたが、子どもも子連れ出勤に慣れて、大きくなるにつれ、社会性が身につき、問題なく過ごさせています。

## 子連れ出勤導入のメリット・効果

- 子連れ出勤が可能という子育てにやさしい職場づくりを行っているということで、多様な人材にPRでき、人材確保につながります。
- 子連れ出勤をすることで、子どもが親の働いている姿を見て、子どもの親に対する憧れや尊敬の気持ちにつながる機会となり、家庭で職場の話をするが増え、家族の仕事への理解が高まることだけでなく、従業員のモチベーションが上がります。

## 整備内容

- ベビーベッド、寝具、子ども用テーブル・椅子、キッズスペース用マット、窓付きドア、壁（アクリルパネル）、落書き用シート（壁面）



## <子連れ出勤導入企業>

### 株式会社ウエダ本社



働く環境の総合商社

株式会社ウエダ本社

#### 企業情報

代表者 代表取締役社長 岡村 充泰  
所在地 〒600-8103  
京都市下京区五条堺町角塩竈町 363  
TEL 075-341-4111  
業種 卸売業  
従業員数 31名

#### 子連れ出勤を導入した背景

お子さんの結膜炎により保育園に行けず、決算期に会社を休むことを連絡したところ、社長不在の中、直属の上司がリーダーに相談して「連れてきたら？」と声をかけたところから始まりました。

最初は、子連れで出勤することに対して、迷惑をかけるのではと不安もありましたが、周りのサポートもあり、安心して子どもと一緒に来ることができています。

現在は、保育園のメンテナンス日や、朝病院に連れていき大事がなかったときに子連れ出勤を行っています。

変化に対して、柔軟に対応できて、それを受け入れる社内風土があるからこそできたと思います。



#### 子連れ出勤を実施したメリット・効果

- 子どもと一緒に「はたらく」という多様な働き方の実現。
- 社員が社内に子どもがいることを自然に受け入れ、社内が柔らかい雰囲気になる。
- 子どもが親の会社に来ることで、「はたらく」を考えるきっかけになる。
- 子どもがいる社員も、いない社員も社員同士のバックグラウンドを知ることで周りの理解が深まり、社内の心理的安全性が高まる。

# 事業所内保育について

## <特徴>

- 企業や病院などが従業員の乳幼児を預かるため設置している保育所です。
- 原則として、所管の市町村に届出が必要です。
- 従業員が子連れで職場復帰しやすくなるとともに、子育てしやすい職場環境が整っていることに魅力を感じる多様な人材確保にもつながりやすくなります。

## <事業所内保育実施企業>

### 株式会社横井製作所



### 株式会社 横井製作所

精密プラスチックで豊かな未来を創り出す

#### 企業情報

代表者 代表取締役 横井 洋治  
所在地 〒611-0043  
宇治市伊勢田町浮面 28 番 1  
従業員数 100 名  
電話 0774-41-2681  
業種 製造業

#### 事業概要

OA 機器部品や自動車部品などの精密プラスチック射出成形部品の企画・製造を行っています。

#### 託児所を設置した背景・設置したことによる効果

- 男女比が1：2と女性が多い職場です。このため、女性の戦力化を早くから考え、「早く職場復帰したい」との声に応えるべく、食堂の一角に利用料無料で保育士がいる託児所を整備しました。
- パーティションを設置し、空調設備も整えたため、中小企業としての負担は大きかったのですが、育児休業を2～3か月で切り上げ、託児所を利用して職場復帰してくれています。
- 保育園に預けるだけでない選択肢があることが喜ばれており、出産による離職はゼロです。



## <京都府の多様な働き方を応援する助成制度>

### 多様な働き方推進事業費補助金

人材確保・定着の促進を目的として、従業員の仕事と家庭の両立に向け、多様な働き方の推進に取り組む府内中小企業等を支援する補助制度です。

#### ◆ 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宣言」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資を受けていないものに限る。）

(1) 中小企業者等で下表に掲げるもの

業種・組織形態	補助対象者	
	資本金 (資本の額又は出資の総額)	従業員 (常時使用する従業員数)
① 製造業、建設業、運輸業	3億円	300人
② 卸売業	1億円	100人
③ サービス業（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	100人
④ 小売業	5,000万円	50人
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業を除く）	3億円	900人
⑥ ソフトウェア業又は情報処理サービス業	3億円	300人
⑦ 旅館業	5,000万円	200人
⑧ その他の業種（上記以外）	3億円	300人
その他の法人	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、上記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）	上記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	上記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

(2) 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のうち会社以外のもの

(3) 「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のうち会社以外のもの

(4) (1)～(3)に掲げるもののほか、特に京都府中小企業団体中央会が認めるもの

#### ◆ 補助対象事業

- ① 仕事と生活の両立支援のための社内制度の整備、業務効率化による年次有給休暇の取得促進など、多様な働き方の推進に向けたコンサルタントの導入
- ② テレワークの導入、従業員間での業務共有化など、多様な働き方を推進するために行う情報通信機器の導入
- ③ サテライトオフィスの設置、子連れ出勤の実現に向けた託児スペースの整備など、多様な働き方の推進に向けた施設整備
- ④ 多様な働き方の理解促進に向けた社内研修の実施、各種セミナーへの参加
- ⑤ その他、京都府中小企業団体中央会が特に必要と認める事業
- ⑥ 新たに実施する①～⑤までの取組を発信し、人材確保に繋げるために行う、PRグッズの作成、ホームページ又は求人媒体への掲載、企業説明会への出席

#### ◆ 補助率・補助額

- 個別に事業実施する場合：補助対象経費の2分の1以内（上限：50万円）
  - ・ 小規模企業者の場合は、補助対象経費の3分の2以内（上限：50万円）
  - ・ 時間単位の年休制度を新たに導入し、かつ効果測定期間における年休取得率の10%上昇（前年同時期対比）を達成した場合は、補助対象経費の3分の2以内※（上限：100万円）
  - ※ 目標の達成のために要した経費に限る
- 複数事業者が共同で実施する場合：補助対象経費の3分の2以内（上限：100万円）