

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み
—富山県高岡市の導入事例を素材として—

The Measure towards Realization of “Work-life Balance”
—By Reference to an Introductory-Stage Practical Example
from Takaoka City in Toyama—

彼 谷 環
KAYA Tamaki

1. はじめに

日本では、2012年12月16日に実施された第46回衆議院議員選挙の結果、定数480人のうち女性議員が38人(7.9%)となり、前回選挙の54人から大幅に減少した。列国議会同盟IPUが2013年3月に発表した2012年調査報告“Women in Parliament in 2012”によると、昨年の世界の女性議員比率の平均は20.3%であり、日本は190ヶ国中163位にまで落ち込んだ。男女共同参画推進本部が2003年、「2020年までに、あらゆる分野における指導的地位に占める女性割合を30%以上にする」という目標を設定してから10年になるが、国会議員については目標到達には依然ほど遠い段階である。

企業における女性管理職の割合についても、同様の傾向がみられる。厚生労働省が発表した2011年「雇用均等基本調査」によると、係長相当職以上の女性割合について、2009年度の前回調査を0.7ポイント上回る8.7%となった。しかし、従業員が300人を超える大企業では、わずか5%にとどまっている。男女雇用機会均等法の施行から27年、男女共同参画社会基本法の施行から14年が経過する今日でも、企業における男女格差は依然大きい。

このような格差は、職業生活に関する市民の意識にも影響を与えている。たとえば、平成21年度「富山県男女共同参画社会に関する意識調査」によれば、「女性の管理的部門等への登用が少ない理由」について、女性の回答が多かったものから順に、「男性中心の職場慣行があるから」(46.5%)、「登用する側に男性優先の意識や女性管理職に対する不安感があるから」(36.8%)、「家族の理解や協力が得られないから」(20.2%)、「女性自身が管理的部門等につくことが消極的だから」(19.8%)等が挙げられている²⁾。また、「女性が長く働き続けることを困難にしたり、就労継続の障害になると考えられること」の理由として、女性の回答の上位を占めているのが、「出産・育児」(78.5%)、「お年寄りや病人の世話」(58.7%)、「長く働き続けられるような職場の条件・制度が不十分」(45.2%)、「家事」(31.6%)等である³⁾。これらの数字から推測されるのは、法律レベルで男女平等が謳われていても、管理職登用において依然男性優先の意識や慣行が存在していること、これと連動して、家庭でも家事・育児・介護等は「女性の仕事」として認

識されることが多く、働きにくさを感じている女性が多いことである。特徴的なのは、上記アンケート調査では、どの項目を見ても、男性のほうが楽観的数字を示していることである⁴⁾。このような男女間の意識の差を解消するためには、男女平等の実現はもとより、仕事と家庭の両立支援について、事業所だけでなく行政も積極的に推し進めていく必要がある。

このような要請に応える方策の一つとして、2007年、政府と地方公共団体・経済界・労働界は、個々の労働者が労働にやりがいや生きがいを感じながら充実した生活を送ることができるよう、「ワーク・ライフ・バランス憲章」を策定した。本稿は、政府が推奨するワーク・ライフ・バランス（以下、WLBとする。）について、その意義と憲法的根拠を考察したうえで、富山県高岡市におけるWLB推進指針の策定とWLB推進事業所認定制度の導入について紹介する。高岡市のケースを取り上げる理由は、富山県内の市町村のなかで初めてWLB推進指針を策定したこと、また、生産年齢人口が減少し高齢者が増加する一方、合計特殊出生率が低く就学前児童数が減少しているという地域性が全国の多くの自治体のそれと重なることである。ただし、高岡市の場合、中小企業が多くその数も減少傾向にあるにも関わらず、女性の労働力への期待が高く、それゆえ保育所ニーズも高い。こうした特徴を有する自治体がWLB施策を導入する際、どのような問題を克服する必要があったのか、また、いかなる取組みが具体的に効果を上げると期待されたのか。一地方自治体の例にすぎないが、そこから、この国の周辺自治体が抱える同様に抱える問題も見えてくるのではないかと考える。

なお、日本が1985年に批准した「女性差別撤廃条約」には、「子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要」だと明記している（前文）。また、政府に対しても、「親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供」を行うことを義務付けている（11条2項（c））。

2. ワーク・ライフ・バランス（WLB）の意義と憲法的根拠

（1）WLBを要請する国際条約と国内の動向

「仕事と家庭の両立支援」と訳されることが多いWLBだが、浅倉むつ子早稲田大学教授によれば、「すべての労働者を対象とした、生活とのバランスが確保される労働のあり方」だという⁵⁾。WLBと労働法の関係について考察する浅倉は、伝統的労働法学が、労働者の家族状況や家族的責任を「まったく法的な問題局面において考慮されてこなかったわけではない」としつつ、解雇や配転等「労働者の家族生活の実態を考慮するという場合には、労働契約理論の本流からはずれた『例外』として、民法に基づく一般法理で対処するほかなかったことを指摘する⁶⁾。しかし、その後女性の社会進出が顕著になり、職場においても既婚女性が就労し続けるようになると、それまで「女性の仕事」として認識されてきた家事・育児・介護の担当について見直しが求められるようになっていく。

仕事と家庭の両立支援に関する国際法上の動きのなかで、日本は1995年、ILO156号条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）を批准した。同条約18条は、各締約国に対し、一日当たりの労働時間の漸進的短縮と時間外労働の短縮等をはじめとした弾力的措置を講じるよう求めているが、同条約の趣旨としては、「家族的責任を有する労働者の平等は、

これら労働者の特別なニーズに対応した措置によってのみならず、すべての労働者の全般的な労働条件の改善によって達成されること〔下線部は筆者〕こそ、特に重要だと考えられている⁷⁾。しかし、日本では、同条約の理念は、育児休業法のなかに介護休暇制度を取り入れた程度にとどまり、WLBについては注目されることがなかったと批判されている。

日本国内でWLBが現実味を持って受け入れられるようになったのは、1990年後半、少子化傾向に歯止めをかけるための手段として、言わば「必要に迫られて」、議論されるようになったことが契機であったと言えよう。

具体的には、1997年10月発表の人口問題審議会報告「基本的考え方」が、少子化対策としては、「固定的な男女の役割分業や雇用慣行の是正」と「仕事と育児の両立に向けた子育て支援」が必要だと指摘し、そのためには「男性稼ぎ主」型からの脱却が「カギ」になるとした⁸⁾。また、1999年6月に公布・施行された男女共同参画社会基本法は、「社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されねばならない」(4条)と定めるとともに、「家庭生活における活動と他の活動の両立」(6条)を明記する。とくに、後者においては、「家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育」を行なうことが謳われており⁹⁾、個々の労働者のWLBが実現されるなかで、「子育ての社会化」に向けた取り組みが期待されていると言えよう。

さらに、2002年5月「少子化の流れを変えるための実効性のある対策」に基き、同年9月「少子化対策プラスワン」が提示された。ここでは、「子育てと仕事の両立支援」として、「男性を含めた働き方の見直し」(父親の最低5日間の出産休暇、10%の育児休暇取得率)や、社会保障の次世代支援等が掲げられた。「少子化対策プラスワン」を抛り所として、2003年7月16日「次世代育成支援対策推進法」が制定され、同月23日「少子化社会対策基本法」が制定されるのである。このような流れの中で、男性を含めた働き方の見直しがWLBという方向へと展開し、2004年厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」が発表され、2007年には「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」の策定へと受け継がれていく。

(2) WLBについての憲法上の根拠

「ワーク・ライフ・バランス憲章」は、「仕事と生活の調和が実現した社会」を次のように認識している。すなわち、「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。具体的には、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〔下線部は筆者〕、であるという。

ひとくちに「仕事と生活の調和を実現する」と言っても、生活スタイルは人により異なる。「多様な働き方・生き方」を「選択できる」WLBは、日本国憲法上どの条項に根拠を見出すことができるだろうか。

この問題を考える際、労働法の観点から法規範的根拠を論じる浅倉前出論文が参考になる。浅倉は、「WLB政策における『ワーク』と『ライフ』の双方は、決して同じように国家による介入・

規制を予定されるものとして位置づけられているわけではない」と述べる¹⁰⁾。そのうえで、WLBにおける「ライフ」については、「労働者であれば誰に対しても最低限保障されるべき『生命・健康』を確保した上で登場する、より良質な『ライフ』である」とする¹¹⁾。こうした理解を共有しつつ、憲法的には以下の権利がWLBを要請する根拠になり得るのではないかと考える。

第一に、勤労条件の基準の法定を求める27条2項（「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」）である。同条項を根拠に、2007年、「労働契約の成立・展開・終了に関する民事法（契約法）の強行規定を労働者保護と紛争防止のために設定した」労働契約法と、「女性・高齢者・若年者等に多様で良好な雇用機会を提供する観点から」、非正規従業員に対する均等処遇の考え方を具体化した改正パートタイム労働法が成立している¹²⁾。もっとも、後者は、少子高齢化が顕著になり、それに伴い労働力人口の減少が懸念される中で、高齢者・女性・若年者等の就業を促進するという方向性が打ち出されたことが背景にある。だが、労働者が、その能力と適性を活かし労働の機会を得られることを保障した27条は、今日、個々の「家庭の事情」に対する使用者側の配慮を導出していく根拠ともなっていこう。すでに、労働契約法は3条3項で、「仕事と家庭の調和」の配慮について、労働契約の締結・変更の基本理念として定めているからである。

第二に、生存権を定めた25条である。国民が勤労の対価として得た収入により生活できることを保障した27条の勤労権は、25条の生存権の保障を受けたものである。だが、WLBという「ライフ」は、25条で想定されている「健康で文化的な最低限度の生活」をベースとして、そのうに積み上げられる政策理念であることに留意する必要がある¹³⁾。

第三に、男女平等・均等待遇を保障する14条である。「WLB憲章」は、「男女の固定的な役割分担意識」が、依然として職場や家庭、地域に根強く存在していることを指摘する。WLB政策は、こうした意識を解消するためのものであるとともに、女性労働者のみでなくすべての労働者を対象として「生活と労働の調和」が実現されるものである。したがって、男女を問わず、育児や介護等の責任をもつ労働者に対して特別措置が講じられる反面、不利益待遇は禁止されなければならないことになろう。

第四に、家庭生活における両性の平等を定めた24条である。24条の解釈については種々の議論があるが¹⁴⁾、社会権として理論構成する必要性を唱えた影山日出弥の見解が注目できる¹⁵⁾。影山は、「核家族」の普遍化に伴い単身赴任を強いられる場合等は「夫婦の協力義務」を果たせなくなるため、「本条〔24条〕の基本権は社会関係においても保障されなければならない」¹⁶⁾と、第三者効力を有するとした。事業所や政府に対するWLB政策の推進は、ここにいう第三者効力の可能性のひとつと考えられないだろうか。

そのうえで、第五に、「多様な働き方・生き方」を選択可能とするため、「個人の尊厳」（13条）が保障されていなければならない。労働者個人が尊重されるということは、それぞれの生活を自主的・主体的に選択できることであり、それは、労働を含めた生活の質の向上につながるからである。

なお、労働契約関係については、「職業選択の自由」（22条）や「契約の自由」（29条）もWLBの憲法上の根拠条文として挙げるができるが、紙幅の関係上ここでは詳述できない。

3. 富山県におけるWLB推進施策

(1) 富山県のWLBの取組状況

2010年12月、政府が「男女共同参画基本計画」を改定したが、これと前後して、富山県も「富山県男女共同参画計画（第3次）」を策定した。これを受けて、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」（2009年3月）、「子育て支援・少子化対策条例」（2010年）、「みんなで育てるとやまっ子みらいプラン」（2010年3月）等が制定・策定されている¹⁶⁾。

WLBをめぐる具体的取り組みとしては、以下のものが挙げられる。第一に、県内事業者の役員クラスに、女性の活躍及び仕事と家庭の両立支援を推進してもらう「男女共同参画チーフ・オフィサー（Chief Gender Equality Officer: CGEO）」制度である（2002年導入、2012年現在148事業所）。第二に、①CGEOを設置し、②労働基準法や男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等関係法令が遵守され必要な措置が実施され、③女性の管理職登用や男女労働者のWLB支援のため法を超える制度を整備し、具体的取組みが行なわれている事業所に対し、知事が3年間、男女共同参画を推進している事業所として認証登録する「男女共同参画推進認証事業所」制度である（2003年より実施、2012年現在60事業所）。第三に、WLBの職場環境づくりに積極的に取り組み、その成果をあげている企業を表彰するとともに、かかる取組みの普及促進や意識の醸成を図る「元気とやま！仕事と子育て両立支援企業表彰」制度である（2005年より表彰、2011年度まで48企業）。そして、女性の登用や能力の向上への取組みに積極的で、女性が職場で活躍している企業に賞を授与する「女性が輝く元気企業とやま賞」（2007年より表彰、2012年現在17企業）である¹⁷⁾。

(2) 高岡市のWLB推進指針と推進施策の導入と課題

高岡市は、富山県北西部に位置し、2009年に開町400年を迎えた。かつては、高岡銅器や高岡漆器など「ものづくり」の伝統を継承したアルミニウム産業を基盤として、日本海側有数の産業都市として賑わったが、1980年代を境に人口減少が著しい。2005年181,229人から、2010年国勢調査によれば176,061人となり、この5年間で約5千人が減少した¹⁸⁾。くわえて、65歳以上の老年人口は年々増加し（2010年：27.1%）、合計特殊出生率も全国平均を下回る（2010年：1.37）。一方、富山県は全国的に共働き世帯が多い地域であるが、高岡市は、「雇用者総数に占める女性の割合」が2005年44.3%から2010年45.4%へと上昇し、これに連動して、保育所ニーズや特別保育・放課後児童クラブへのニーズも高くなっている¹⁹⁾。

先述したように、長時間労働等を前提としたこれまでの働き方を見直しWLBを実現するための動きが政府主導で行われるようになったが、全国の自治体でも、地域性を考慮しながら独自のWLB行動指針や施策が策定されるようになってきた。著しい少子高齢現象、大都市圏を進学先に選ぶ若者が多いこと、全体の8割以上が中小企業であること等の特性を抱えた高岡市も、富山県内の市町村で初めてWLB行動指針とWLB推進施策を策定することとなり、2012年7月「たかおかワーク・ライフ・バランス懇談会」（以下、懇談会とする。）が設置された²⁰⁾。高岡市のような人口減少を回避できない地域の場合、WLBを実現することは、「多様な人材が仕事に就くことを可能とし、持続可能な社会の実現や企業の活性化につながるもの」とするとともに、「人々の

健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じて自己実現を可能にし、「育児・介護も含め、家族が安心して暮らし、責任を果たしていく上で重要なものである」と認識されている²¹⁾。

懇談会の設置は、「高岡市男女平等推進プラン後期事業計画」(2012年度～2016年度)の重点事業(新規事業または拡充する事業)「基本目標Ⅱ」に掲げられたが²²⁾、同事業計画は、高岡市男女平等推進市民委員会の承認を経たものである。懇談会のメンバーは、学識経験者(2名)、経済団体(2名)、労働団体(1名)、公募(2名)、庁内関係課(人事課長、契約検査課長、商業雇用課長、男女平等・共同参画課長等)からなる。会議は非公開とされ、そのぶんざつくばらんな議論が行なわれることが期待されたが、筆者は座長として種々の意見を引き出す役を担当した。また、公募委員には3名の応募があったが、年齢や経歴、県外(海外を含む)での経験等を配慮し2名が選ばれた。うち1名は、10年以上海外で生活し北欧の社会福祉政策にも関心が高く、他の1名も、子育てと仕事を両立させながら、懇談会には年次有給休暇を利用して参加するという積極的姿勢を示していた。いずれの委員も、自分たちが暮らす自治体が少しでも「住みやすい・働きやすいまち」になるために応募したという。

もっとも、懇談会の開催回数や議論の時間には制約があった。市は、当初から、高岡市議会9月定例会での報告と、これを受けて、同年11月に開催される合同就職面接会での広報を予定していた。そのため、懇談会はわずか3回しか開催されず、上記のタイムリミットを意識しながらWLB推進指針と施策を提案せねばならなかった。市の特性を十分考慮し、真に効果的な推進指針と施策を考案するには、WLBに対する労働者の声を広く募るとともに、事業所の独自の試みや実態を調査する必要があると考えていた筆者は、商工会議所等を通じた事業所アンケートの実施も提案したが、予算と時間の制約のため叶わなかった。

懇談会は短時間ではあったが、議論は毎回活発であった。ある委員の所属する事業所では既に独自のWLB支援策を採用しているが、それは「どのような考え方を持つ人が管理職に就いているか」と密接に関連しており、その点でもPAは重要ではないかという意見が出されたり、また、子育て支援に関しては、高岡市が発表する病後児保育所の数は実態と異なっており、こうした保育所に子どもを預けられなかった場合仕事を諦めざるを得ない事例もある、という意見も聞かれた。さらに、WLB推進認定事業所制度を導入し、これを公共調達の際の評価項目の一つに設定する場合、どのような基準で審査するのかという疑問も出された。他の自治体の導入事例も参考にされたが、結局、一定の要件を満たした事業所を「WLB推進事業所」として市が認定し、その取り組みを支援する制度に落ち着いた(高岡市ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定制度要綱第1条)²³⁾。

具体的には、認証の対象となる事業者は、以下の要件を満たさねばならない。まず、市内に事業所を有すること(2条1項)、認定要件の4区分(働く意欲がわく職場づくり、心と体の健康づくり、家庭と仕事のバランスづくり、WLBを実現するための独自の取組み)のうち3区分について各々1項目以上実施していること(同2項)である。また、市長から認定を受けた事業所は、1年ごとに、WLB推進の取組状況を市長に報告しなければならない(7条)。

WLB推進事業所認定制度が導入された直後、2012年度の事業認定が行われた。取組みが評価された6か所の認定事業所のうち、「特別老人ホームアルテン赤丸」の取組みが、県内全体でも

注目される。事業所内に放課後児童預かり施設「アルテン赤丸キッズクラブ」を設置し、事業所が所有するバスの空き時間を利用し学童の送迎も行っている。また、育児・介護中の職員には早番・遅番・夜勤の勤務が免除されるとともに、有給休暇の取得者がいても業務に支障が生じないよう情報の共有化や複数の主務者体制の導入が行なわれている²⁴⁾。社会福祉施設は一般的に女性職員が多い職場であり、また、中小の事業所では労働者の希望に即した有給休暇の取得が実際は難しいとされるなかで、女性労働者に配慮した取組み内容だと評価できよう。

4. おわりに

個人が仕事と私生活の時間をバランスよく確保し、生きがいを持って暮らせることを推進するWLB推進施策は、まず、個人の尊厳や幸福追求権を尊重して講じられる必要があると解することができる。それだけでなく、職場では男女の労働者が平等に取り扱われること、家庭ではパートナー同士が協力しながら育児・介護に関わることを念頭に置くWLBは、両性の平等にも根拠を見出すことができ、広義のPAとして捉えることができる。実際、EUでは、PAの手段として、女性のための職業訓練・研修、不利益を受けた集団に対する優先処遇にくわえ、仕事と家庭の両立支援策も認められてきたとされる²⁵⁾。

そもそも、男女の労働者の格差を是正する目的で講じられる積極的差別是正措置は、管理職の女性比率を高めるという可視的措置にとどまらない。女性が管理職として仕事に携わるためには、有配偶者であれば、生活部面における家事や育児、介護等で配偶者との「調和」を図らねばならないだろうし、そのような「調和」を図るためには、事業所による積極的な介入が必要となる。また、労働者がひとりで子育てをする場合や介護を行う場合は、より効果的で現実的なWLB施策が求められるはずである。そうでなければ、上記のような可視的PAは、一部エリート層にのみ意味を持つものとなろう。ゆえに、PAの一形態であるWLB推進施策を、社会権的性格を持つものとして理論構成できる可能性はないか、今後検討を続けていく必要があると考える。

※本稿は、平成23年度科学研究費助成研究（基盤研究（C））「日本とドイツにおけるポジティブ・アクション政策の比較憲法的考察」の成果の一部である。また、柴田善子高岡市男女平等推進課長には、高岡市WLB推進施策の導入経緯に関する取材でお世話になった。

註

- 1) 厚生労働省 HP (<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001096594>)、日本経済新聞電子版 2012年7月25日参照。
- 2) 富山県生活環境文化部男女共同参画・ボランティア課『男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画推進施策の実施の状況についての報告書』（2010年9月）12頁。
- 3) 同上。
- 4) たとえば、女性の就労に困難な理由として、「お年寄りや病人の世話」は女性58.7%に対し

- 男性 38.0%、「家族の理解や協力が得られないこと」は女性 30.8%に対し男性 17.9%と、かなりの差がある。参照、同上。
- 5) 浅倉むつ子「労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ」日本労働研究雑誌 599号 (2010年6月) 41頁。
 - 6) 同上 43頁。また、荒木誠之『生活保障法理の展開』(法律文化社、1999年) 230頁。
 - 7) 以下、浅倉・同上 44頁。
 - 8) 大沢真理「空洞化する社会的セーフティネット——社会保障改革の失われた 15年」東京大学社会科学研究所編『「失われた 10年」を超えて[II]小泉改革への時代』(東京大学出版会、2006年) 290頁。彼谷環「少子化対策における『安全』」森英樹編『現代憲法における安全——比較憲法学的研究をふまえて』(日本評論社、2009年) 609頁。
 - 9) 以下、彼谷・同上 609~610頁。
 - 10) 以下、浅倉・前掲論文 47~48頁。
 - 11) 浅倉によれば、WLBの法規範の根拠は、①労働条件に関する労使対等決定の原則(労基法2条1項、労働契約法3条1項)、②平等原則・均等待遇原則(日本国憲法14条)、③幸福追求権・人間の尊厳(同13条)だとされる。
 - 12) 菅野和夫『労働法〔第8版〕』(弘文堂、2008年) 18、35頁。
 - 13) 同様の意見に、浅倉・前掲論文 47頁。
 - 14) 具体的には、①制度的保障とする説、②平等原則の具体化とする説、③制度的保障プラス平等原則の具体化とする説、④自由権とする説、⑤幸福追求権とする説、⑥その他、等に分かれる。参照、彼谷・前掲論文 606頁。
 - 15) 影山日出弥「第24条」有倉遼吉編『基本法コンメンタール 新版憲法』別冊法学セミナー (1977年) 110頁。
 - 16) 富山県における男女共同参画に基づくWLBの取り組みについては、参照、
http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/1712/
 - 17) なお、内閣府男女共同参画局は、全国の地方公共団体が取り組むWLBを紹介する『地方公共団体における仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進に関する事例集』(2008年3月)をまとめた。そこでは、2007年7月、男女共同参画会議「WLBに関する専門調査会」が公表した『「WLB」推進の基本的方向報告』の取り組みの方向性を基に、「1 WLBの実現に向けた社会基盤づくり」、「2 企業・組織のマネジメント改革」の二つのカテゴリーに大きく分類されている。富山県については、「1-2 企業・組織の取組を社会全体で後押しする」というカテゴリーのなかで紹介されている。
 - 18) 本文で紹介したデータは、著者が代表を務めた「たかおかワーク・ライフ・バランス懇談会」において事務局から配布された「資料4 高岡市ワーク・ライフ・バランス推進指針〔案〕」(2012年7月6日)に基づく。
 - 19) 「高岡市総合計画策定のための市民アンケート調査」(2010年)による。子育て支援策として最も望まれているのが、「延長保育、休日保育、一時預かりなどの特別保育の充実」(44.5%)、次いで「こども医療費助成の対象年齢の拡大」(26.6%)、「放課後児童クラブの充実」(21.9%)となっており、子育てしながら働く市民が環境整備を望んでいることの証左である。

- 20) 「たかおか市民と市政」84号(2012年10月)2頁の懇談会座長の挨拶文より。
- 21) 『たかおかワーク・ライフ・バランス懇談会』の設置について(2012年7月)における趣旨説明より。
- 22) 高岡市HP参照、
http://www.city.takaoka.toyama.jp/ex/koho/kohoshi/kou2/1204/featurer/tokushu_10Plan04.html
- 23) 高岡市WLB推進事業所認定制度要綱
<http://www.city.takaoka.toyama.jp/gender/kurashi/kyodosankaku/work-life/documents/yokou.pdf>
- 24) 平成24年度高岡市WLB推進事業認定事業所の取組み
<http://www.city.takaoka.toyama.jp/gender/kurashi/kyodosankaku/work-life/documents/ichiran.pdf>
- 25) 辻村みよ子「ポジティブ・アクションの合憲性」憲法理論研究会編『危機的状況と憲法<憲法理論叢書20>』(敬文堂、2012年)122頁。