

## 福岡市における取組

- 「い～な」ふくおか応援団
- 「い～な」ふくおか・子ども週間♡
- 福岡市社会貢献優良企業優遇制度「次世代育成・男女共同参画支援事業」
- 「ワーク・ライフ・バランス実践セミナー」 など

詳細は…

<http://www.city.fukuoka.lg.jp/kodomo-mirai/kikaku/life/iinafukuoka/index.html>

## ○「い～な」ふくおか応援団

企業に対してWLB（ワーク・ライフ・バランス）の推進を働きかける推進組織として、「い～な」ふくおか応援団を組織。構成は、副市長を団長、WLBに関連する4局（こども未来局、総務企画局、市民局、経済振興局）の局長を団員とし、学識経験者がアドバイザー。

この会議は、施策の調整（関係課で実施する各施策についての協議、新規事業の計画などについて）のほか、連絡調整や方向性を決める役割を担っています。

## ○「い～な」ふくおか・子ども週間♡

平成19年4月から、企業や団体に対して、「い～な」ふくおか・子ども週間♡への賛同の呼びかけを行っています。要件は特に設けず、社内の取組に関する意欲を賛同書に記載してもらうもの。WLBに取り組むきっかけとして活用してもらっています。

企業や団体にとっての登録のメリットは、①市ウェブサイトへの掲載、②入札関係での優遇制度（優先指名など）の前提となっていることの2つ。

平成22年3月末現在、737企業・団体の賛同を得ています。

※福岡市では、子育てしやすいまちを目指して、毎月1～7日を「い～な」ふくおか・子ども週間♡とし、個人や企業、地域が子どものためにできることに取り組むよう呼びかけをしています。

## ○福岡市社会貢献優良企業優遇制度「次世代育成・男女共同参画支援事業」

次世代育成・男女共同参画支援に積極的に取り組む企業を社会貢献優良企業に認定し、市の公共工事等を発注する際に優先指名するなどの優遇措置の対象にしています。

優遇制度の適用には、「い～な」ふくおか・子ども週間♡への賛同、一般事業主行動計画の届出や育児・介護休業法の規定を上回る利用実績などの要件があり、福祉関連の入札に限らず、すべての分野に適用しています。

## ○「ワーク・ライフ・バランス実践セミナー」

福岡市では、平成20年度からNPOの発想を活かして市民サービスの充実を図る制度を創設しており、この制度を活用して、中小企業のWLB推進を支援する事業として、平成21年度からNPO法人との共働事業として「ワーク・ライフ・バランス実践セミナー」を実施しています。

このセミナーはオーダーメイドの出前講座で企業の希望により一般事業主行動計画策定の支援も選択できるようになっています。



## 島根県における取組

- 「しまね生き生き職場宣言」と「島根県五者宣言」
- 「しまね子育て応援企業 こころカンパニー認定制度」
- 「働き方の見直し促進事業」
- WLBに関する指標設定による進捗確認

詳細は…

<http://www.pref.shimane.lg.jp/danjokyodo/danjokyoudoujouhou/WLB/wlb.html>

<http://www.pref.shimane.lg.jp/roudoseisaku/roudouhukusi/seido.html>

### ○ 「しまね生き生き職場宣言」と「島根県五者宣言」

「島根県仕事と生活の調和推進会議」（事務局：島根労働局）では、島根県における仕事と生活の調和を推進するため、労使をはじめとする県内関係者が取り組むべき方向を示す「提言」や「目標」の策定に向けて検討を行い、平成22年1月19日に「しまね生き生き職場宣言」～島根県における仕事と生活の調和推進のための提言～をとりまとめました。

#### 「しまね生き生き職場宣言」

- 提言1 「仕事と生活の調和」を企業の売りに！
- 提言2 まずは職場に実情を語り合う場をつくろう！
- 提言3 しっかり仕事、すっきり帰宅！
- 提言4 男性も生活を楽しもう！
- 提言5 みんな元気に生涯現役！

また、平成22年3月23日には、「しまね生き生き職場宣言」に基づく取組の第一歩として、島根県内の労働者団体、使用者団体、行政機関のトップ5者により、島根県における仕事と生活の調和の実現に向け、連携して取組の環境整備を図っていくこと、推進状況を検証し、フォローアップを行っていくこと、が「島根県五者宣言」として表明されました。

### ○ 「しまね子育て応援企業 こころカンパニー認定制度」

従業員の子育てを積極的に支援し、仕事と家庭の両立がしやすい職場づくりに取り組む企業を認定しています。

認定要件は、①育児休業、子の看護休暇等の法令義務を果たしていること、②一般事業主行動計画を策定し島根労働局に届け出ていること、③子育て支援に対する姿勢、子育て支援制度の充実についての「こころ度審査」で155満点中50点（50こころ）以上であることです。

企業にとって認定を受ける利点は、①県の中小企業制度融資における金利の優遇（金利の優遇幅は、設備資金は0.3%ポイント、運転資金は0.5%ポイント。融資された資金の使用目的は自由。）②県のウェブサイトや広報誌、新聞でのPR。このほか、この認定制度に関連して、入札資格審査時における加点（減点）制度があります。

認定企業は、21年度末時点で125社。

### ○ 「働き方の見直し促進事業」

「働き方の見直し促進事業」として、島根県中小企業団体中央会に委託し、社会保険労務士を企業に派遣し、就業規則の整備・改定、定年延長手続、賃金体系、WLBなど労務管理全般についてアドバイスをを行っています。1企業につき1回の派遣で、平成21年度実績は18社。

### ○ WLBに関する指標設定による進捗確認

①育児休業制度を就業規則に規定している事業所の割合②離転職者等の職業訓練修了者の就職率③生活支援資金の貸付残高④固定的性別役割分担意識に同感しない人の割合⑤雇用環境改善の普及啓発に関する情報提供数——を毎年確認しています。

## 福岡県における取組

- (1) 「子育て応援宣言企業」登録制度  
 (2) 福岡県男女共同参画センター「あすばる」における講座

## (1) 「子育て応援宣言企業」登録制度

## 1 制度の趣旨

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法など子育てを支援する法律や制度の整備が進む一方で、働く女性の7割が出産や育児を機に退職しており、制度があっても利用されない状況があります。

「職場に迷惑がかかるから」、「育児休業が取れるような雰囲気ではないから」などがその主な理由であり、育児休業を取りやすい職場環境が何より大事です。

そのためには経営トップの意識と実行の一声（＝「宣言」）が最大の効果を持つことから、平成15年9月、「子育て応援宣言企業」登録制度を開始しました。



福岡県子育て応援宣言登録マーク

## 2 制度について

具体的には、企業の代表者が従業員の仕事と子育ての両立を支援する取組を自ら宣言する「自主宣言方式」とし、県において「子育て応援宣言企業」として登録します。各社の宣言内容は冊子にまとめて広く周知を行っています。

宣言の内容は、

- ① 育児休業が取得しやすい環境をつくる
- ② 育児休業期間中は職場とコミュニケーションをとれる仕組みをつくる
- ③ 職場復帰に向けたサポートをしっかりと行う
- ④ 子育て中は勤務時間を短縮するなど従業員のニーズに配慮する

といった4つの観点に添ったものです。

また、これまでは、「育児休業が取得しやすい職場の雰囲気づくり」というものが多かったのですが、「多様な就業形態制度を導入する」、「事業所内託児所を設置する」などの具体的できめ細やかな内容が増えてきています。

福岡県では、宣言企業のさらなる拡大を図るため、入札参加資格審査において宣言企業に加点する制度を導入するなどの支援を行っており、平成22年6月1日現在2,737社が登録しています。

平成22年度に3,000社達成を目標としてお

り、「子育て応援宣言企業3,000社大会」を開催し、優秀な企業の表彰などを行います。

また、平成22年2月に発足した子育て応援企業の経営者有志(14名)による自主的推進団体「子育て応援宣言企業の輪を広げる会」では、会員自らが、仕事と子育ての両立支援の意義や必要性を企業に呼びかけるほか、交流会を開催するなどの活動を行います。県では、この会を支援するとともに、連携しながら、子育て応援宣言企業の登録拡充を図っていきます。

## 【具体的な宣言内容(例示)】

- フルタイム労働からパートタイム労働へまたはその逆への移動の選択が可能な制度を導入します。
- 事業所内託児所を設置し、子育て中も安心して働ける環境を整備します。
- 授業参観等学校行事のための休暇や一週間までの長期休暇を認めます。

## 【宣言による効果等(宣言企業からの報告より)】

- 子育て中の従業員に対して職場の理解、協力が進み、雰囲気が良くなった。
- 出産・育児による優秀な人材の離職がなくなった。
- 男性従業員の子育てに対する意識が変わり、学校行事や看護のための休暇を取得するなど、子育てに参加している様子が見られるようになった。

詳細は… <http://www.ssc-f.net/user/kosodate/shien.html>

## (2) 福岡県男女共同参画センター「あすばる」における講座

平成20年度は「働く男女(ひと)のワーク・ライフ・バランス」、「働きウーマンの智恵袋」、平成21年度は「仕事も家庭も私もwin-win」と題したワーク・ライフ・バランスに関する講座を実施しました。

詳細は… [http://www.asubaru.or.jp/kouza\\_semina/work-life-balance100220.html](http://www.asubaru.or.jp/kouza_semina/work-life-balance100220.html)  
 福岡県 HP  
<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/>



## 行政機関における仕事と生活の調和に向けた取組

新しい「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、「行政機関においても、業務の効率化等により長時間労働の抑制を図るとともに、男性の育児休業の取得や介護のための両立支援制度の活用促進など、率先して仕事と生活の調和に取り組む」こととされました。以下では、行政機関における仕事と生活の調和の取組について紹介します。

### (1) 国における取組

それぞれの府省ごとに、業務等の実態に即しながら仕事と生活の調和に向けた取組を行っています。以下は、その取組の一例です。

#### ① 超過勤務の縮減

- ・業務改善
  - －業務の実態に即した「仕事の生産性改善」に向けた取組（経済産業省）
  - －業務の効率化を通じた WLB 実現に向けたトライアルの実施（内閣府）
  - －効率的な業務推進に向けた環境整備（データベース化の推進など）（経済産業省）
  - －効果的な取組事例を類型化し、省内に提供（内閣府、財務省、経済産業省）
- ・定時退庁日・定時退庁期間の設定と定時退庁日にメール・放送等で注意喚起
- ・課内消灯・施錠日等の設定、人事課職員等による巡回指導等の実施
- ・弾力的な勤務時間の設定（早出遅出勤務、テレワーク）
- ・管理職職員向けの自己診断チェックリストの配布、意識啓発
- ・管理職職員の人事評価に、超過勤務縮減の取組状況を評価要素とする
- ・数値目標の設定
  - －本省において在庁時間の 10%削減を数値目標として設定（金融庁ほか）

#### ② 育児休業、介護休暇等の取得促進、仕事と育児・介護とを両立しやすい環境づくり

- ・業務の合理化、部内の人員の再配置など、職場環境の整備促進
- ・育児休業を始めとする各種制度等の周知、男性職員の育児休業の取得促進
- ・育児にかかる負担を考慮した人事配置

- ・メンター制度、仕事と育児の両立に関する職員の体験記、育児休業等取得の参考例などの情報提供
  - －「育児に親しむ職員プログラム」による育児休業の取得促進（厚生労働省）
- ・託児施設の運営（文部科学省「かすみがせき保育室」、国土交通省「かすみがせき保育園」、防衛省）
- ・共済組合が実施する外部委託保険事業（ベビーシッター等）の周知・利用促進
- ・子育て中の職員を対象としたテレワークの試行又はその検討、導入
- ・職場見学ツアーの実施
  - －「こども役所参観日」の実施（内閣府）

### (2) 地方公共団体（都道府県）における取組

都道府県においても、仕事の見直しを通じた柔軟な働き方の実現や、両立支援、子育て支援など、多くの自治体で特色ある取組が行われています。以下では、事例を紹介します。

#### 1) 「県庁改革『残業ゼロ革命』」（神奈川県）

- ① 「残業ゼロ革命」とは
 

県庁のこれまでの仕事のあり方や進め方を抜本的に改革し、原則として残業を生じさせない体制を確立することにより、県民ニーズの変化に機敏・的確な対応ができる県庁の実現を図るとともに、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の向上を図り、先進性あふれる政策を創造する県庁の実現をめざす取組です。
- ② 各所属での取組
 

「残業ゼロ革命」の取組、平成 21 年 12 月から平成 22 年 2 月までの間、8 所属で試行を実施した後、4 月から全所属において本格実施しています。

各所属の実効性ある取組を進めるため、PDCA サイクルを導入し、残業ゼロに向けた四半期ごとの取組計画を策定の上、定期的に取組状況を点検しています。
- ③ 「19 時閉庁」の取組
 

「残業ゼロ革命」の取組の一環として、平成 22 年 5 月から、本庁舎及びその周辺の 3 庁舎を対象に「19 時閉庁」の取組を実施し



ています。

実施日に原則として19時までに消灯を行うもので、職員一人ひとりが閉庁時間を意識し、積極的に自己の業務を見直すよう促すとともに、所属や部、局全体の仕事の見直しを促進することを目的としています。

実施日については、取組の状況を検証しながら順次拡大することとし、5月・6月は週に1回（水曜日）、7月は週に1回に加え一週間単位（第2及び第4週の平日）、8月は毎日（平日）実施しています（9月以降はそれまでの取組結果を検証した上で検討する予定です）。

## 2) 「県庁版子育て三方よし」（滋賀県）

### ① 「お父さんの子育て促進プロジェクト」

男性職員がより一層主体的に子育てに取り組むきっかけとするとともに、仕事と子育てを両立できる環境づくりを進めるため、男性職員がこれから1年間どのようなことに取り組んでいきたいか、その内容について具体的に「お父さんの子育てプラン」に記入し、上司や周囲の職員の協力を得ながら、子育てに関する休暇制度を積極的に活用するなどしてこれを実践していくものです。

### 『県庁版子育て三方よし』とは……

「職場よし」：「子育てを支え合う職場」づくりを通して、仕事がしやすい職場環境が実現します。

「家庭よし」：父親が子育てに主体的に関わることで、子ども自身もより健やかに成長し、また、母親の子育てへの負担も軽減されます。

「社会よし」：次世代育成支援に県庁全体が一事業主として率先して取り組むことで少子化対策など社会全体に貢献します。

男性職員が仕事と子育ての両立に主体的に取り組むことが、「職場」、「家庭」、「社会」の「三方」にとって「よい」という考えに基づいています。

### ② 「県庁子ども参観日～ちょっとカッコイイお父さんお母さんの発見～」

夏休みの期間中、職員の子どもが親の働く職場を訪問し、実際に働いている姿を見ることにより、親子の対話のきっかけを作るなど、子どもとふれあう機会の充実を図るとともに、子どもたち自身の職業観が養われることを期待するものです。