



内閣府 発表  
平成 22 年 9 月 10 日

内閣府仕事と生活の調和推進室  
参事官 小林 洋子  
参事官補佐 中村 明恵  
電話：03-5253-2111（内線：44155）  
03-3581-9268（直通）

## 「平成 21 年度 地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策に関する調査報告書」の公表について

～ 地元の中小企業にまで浸透するようアプローチ方法を工夫 ～

公契約上の配慮と認証制度を組み合わせることでWLBの周知が飛躍的に進展 等

### I 調査の概要

本調査では、各自治体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策を網羅的に調査するとともに、それに関する工夫、課題等を把握するため、①アンケート及び②ヒアリングを、平成 22 年 1 月から 2 月にかけて実施した。

|          | 調査対象                                       | 調査内容   |
|----------|--|--|
| ①アンケート調査 | 47 都道府県<br>18 政令指定都市<br>41 中核市<br>23 東京特別区 | ➤ WLB（ワーク・ライフ・バランス）の推進体制<br>➤ 企業等の取組を支援するための施策<br>➤ 理解促進のための施策<br>➤ その他の施策<br>➤ WLB 推進に向けた課題・方向性 |
| ②ヒアリング調査 | 8 都道府県<br>2 政令指定都市                         | 上記に加え、各施策に関して行っている工夫、実績・反響、課題、今後の方向性などについて具体的に聴取   |

### II 調査結果のポイント

- 都道府県では、34 自治体が表彰制度を、44 自治体が認定・認証・登録制度を実施。その評価対象・基準は、女性の能力発揮のための取組や育児・介護との両立支援、働き方の見直し等による生き生きと働ける職場づくりなど、多種多様。
- 企業や団体等に対する経済的支援については、子育て支援に関する企業の取組を中心に、自治体ごとに様々な基準、支援方法により実施。都道府県では、奨励金・助成金制度は 17 自治体、融資制度・優遇金利設定は 35 自治体、公契約上の配慮は 30 自治体を実施。
- 企業の取組を支援するためのアドバイスの提供については、多くの都道府県（32 自治体）や政令指定都市（8 自治体）で実施。アドバイスの内容としては、一般事業主行動計画の策定に係る支援、就業規則や育児・介護規定等の整備についての相談、各自治体の制度紹介と制度利用申請の支援など。
- 公契約上の配慮と認証制度を組み合わせることによって、ワーク・ライフ・バランスの周知が飛躍的に進展したこと、自治体の呼びかけで登録企業を増やしてきたところ民間企業経営者が他の企業に登録を呼びかける活動が生じてきたことなどの効果が挙げられた。
- 今後の課題や取組の方向性として挙げられたことは、厳しい経済情勢下で、ワーク・ライフ・バランスに取り組む具体的なメリットがみえにくくなっていること、企業が取り組む上での課題・ニーズ等の把握、担当者だけではなく管理職層の理解促進など。

地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進施策は、企業を対象とした表彰・認証制度、アドバイザー派遣、セミナー等の施策のほか、一般市民向けのセミナーやパンフレット等による理解促進などがあり、それぞれの地方の実情に即した展開がなされている。

また、子育て支援、男女共同参画、働く方たちの生活の向上といった各分野からの取組が行われている。

以下、平成21年度に都道府県・政令指定都市、中核市、23区が実施した取組を紹介する。

※調査実施期間は、平成21年12月～22年2月であるため、相模原市（平成22年4月に政令指定都市に移行）は中核市として計算している。

（1）関係機関との連携・推進組織

当該地方公共団体と、主要経済団体、労働者代表、都道府県労働局などの関係機関と有識者などから構成される協議会や懇話会等を平成21年度において設置している都道府県は31、指定都市は10となっている。主な検討内容として挙げられたものは、関係機関相互の連携や協力の在り方について、共同宣言等の策定、理解促進の在り方について、好事例の収集・提供、取組の提言、目標設定、進捗状況の確認等がある。

【図表1 関係機関との連携推進組織の設置状況】（複数回答）

|                 | 都道府県 | 政令指定都市 | 中核市 | 23区 |
|-----------------|------|--------|-----|-----|
| 1 平成22年度以降も継続予定 | 22   | 9      | 3   | 0   |
| 2 平成22年度以降は廃止予定 | 9    | 1      | 0   | 1   |
| 3 平成21年度中に設置予定  | 0    | 0      | 0   | 0   |
| 4 平成22年度に設置予定   | 1    | 4      | 2   | 0   |
| 5 予定なし          | 15   | 5      | 36  | 22  |
| 6 その他           | 2    | 0      | 0   | 0   |
| 計               | 49   | 19     | 41  | 23  |

【図表2 庁外関係機関等との連携・推進組織の構成メンバー】（予定含む。複数回答）

|            | 都道府県 | 政令指定都市 | 中核市 | 23区 |
|------------|------|--------|-----|-----|
| 1 企業等使用者代表 | 30   | 11     | 3   | 1   |
| 2 労働者代表    | 32   | 11     | 3   | 0   |
| 3 都道府県労働局  | 30   | 10     | 3   | 0   |
| 4 教育関係者    | 17   | 3      | 0   | 1   |
| 5 保険医療関係者  | 4    | 2      | 0   | 0   |
| 6 マスコミ関係者  | 7    | 5      | 0   | 1   |
| 7 その他      | 27   | 10     | 2   | 1   |

(2) 推進企業・団体に対する表彰制度、登録・認定・認証制度

仕事と生活の調和推進企業・団体の登録・認定・認証制度は都道府県ではほとんどが、政令指定都市では3分の2が実施している。

評価対象となる取組には、子育て・次世代育成支援、女性活用・男女共同参画、いきいきと働ける職場づくりなどを目指した取組などがある。

登録等の仕組みについては、企業からの申告・宣言によるもの、審査を経るものなどがある。

【図表3 推進企業・団体に対する表彰制度の状況】（平成21年10月末現在）

|     | 都道府県 | 政令市 | 中核市 | 23区 |
|-----|------|-----|-----|-----|
| 実施中 | 34   | 11  | 13  | 2   |
| 未実施 | 13   | 7   | 27  | 21  |
| 計   | 47   | 18  | 41  | 23  |

都道府県、政令市、23区については、内閣府男女共同参画局「国・地方公共団体等における男女共同参画関連表彰一覧」から作成。

※「国・地方公共団体等における男女共同参画関連表彰一覧」[http://www.gender.go.jp/commendation/hyosyo\\_kuni\\_chiho.html](http://www.gender.go.jp/commendation/hyosyo_kuni_chiho.html)

【図表4 推進企業・団体に対する登録・認定・認証制度の状況】（複数回答、中核市のみ表彰制度を含む）

|                 | 都道府県 | 政令指定都市 | 中核市 | 23区 |
|-----------------|------|--------|-----|-----|
| 1 平成22年度以降も継続予定 | 52   | 11     | 14  | 5   |
| 2 平成22年度以降は廃止予定 | 1    | 0      | 0   | 0   |
| 3 平成21年度中に設ける予定 | 0    | 0      | 0   | 0   |
| 4 平成22年度に設ける予定  | 0    | 0      | 2   | 2   |
| 5 予定なし          | 3    | 7      | 25  | 16  |
| 6 その他           | 0    | 0      | 1   | 0   |
| 計               | 56   | 18     | 42  | 23  |

【事例1 足立区】

| 制度名称   | 主な内容  |
|--|---|
| 足立区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度<br>〔平成21年4月策定〕<br>認定数：3企業・団体 | <p>【認定の要件】</p> <p>① 仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいること。<br/>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業の充実や短時間勤務等、仕事と子育てを両立しやすい制度の整備</li> <li>・休業した従業員がスムーズに復帰できるための職場情報や能力開発の機会提供 など</li> </ul> <p>② 仕事と介護の両立支援に積極的に取り組んでいること。<br/>(例)</p> |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業の充実や短時間勤務等、仕事と介護を両立しやすい制度の整備</li> <li>・休業した従業員がスムーズに復帰できるための職場情報や能力開発の機会提供 など</li> </ul> <p>③ 従業員が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいること。</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワーク・ライフ・バランスに関する部署や担当者の設置</li> <li>・業務の効率化や生産性向上等、会社一体での経営改革への取り組み</li> <li>・年休低取得率者の把握と取得勧奨</li> <li>・町会等地域活動や自己啓発等の休暇、一斉ノ一残業デ一等の導入 など</li> </ul> <p>【認定企業へのメリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業あっせん融資信用保証料補助</li> <li>・公契約上の配慮（施工能力審査型総合評価方式、プロポーザル方式における評価点加点</li> <li>・従業員の子どもの保育所・学童保育室入所における審査点加点 など</li> </ul> <p>☆詳細は → <a href="http://www.city.adachi.tokyo.jp/009/d03100135.html">http://www.city.adachi.tokyo.jp/009/d03100135.html</a></p> |
|--|--|

(3) 取組企業・団体に対する経済的支援

①助成制度等

仕事と生活の調和に取り組む企業・団体に対する助成制度等（自治体単独事業）については、都道府県、政令指定都市では3分の1程度が実施している。また、中核市、23区については少ないものの、平成22年度に開始予定としているところもみられる。

奨励金・助成金等の支給の内容の例

- ・ 男性育児休業取得、短時間勤務制度利用、女性管理職登用等への奨励金
- ・ 育児休業・介護休業取得者の代替要員確保に係る費用への助成金
- ・ 再雇用への奨励金
- ・ 事業所内託児施設設置に係る助成金（共同設置促進を含む）
- ・ 企業内のWLB推進者設置や研修、社内規則の改定等の取組に係る助成金 など

【図表5 取組企業・団体に対する助成制度等の状況】（複数回答）

|                 | 都道府県 | 政令指定都市 | 中核市 | 23区 |
|-----------------|------|--------|-----|-----|
| 1 平成22年度以降も継続予定 | 19   | 5      | 1   | 7   |
| 2 平成22年度以降は廃止予定 | 4    | 0      | 1   | 0   |
| 3 平成21年度中に開始予定  | 0    | 0      | 0   | 0   |
| 4 平成22年度に開始予定   | 4    | 0      | 2   | 1   |
| 5 予定なし          | 29   | 13     | 37  | 17  |

|       |    |    |    |    |
|-------|----|----|----|----|
| 6 その他 | 0  | 0  | 0  | 0  |
| 計     | 56 | 18 | 41 | 25 |

【事例 2 兵庫県】

| 事業名称   | 要件・支給基準・支給単価   |
|--|--|
| ①育児・介護等離職者再雇用助成事業<br>[平成 21 年 12 月開始]<br>②中小企業育児休業・介護休業代替要員確保支援事業<br>[平成 22 年 4 月開始] | ① 育児や介護等による離職者が、再び元の職場で継続的なキャリアアップができるよう、これらの離職者を再雇用した事業主に対して奨励金を支給する。<br>○対象事業主：常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主<br>○支給要件：出産・育児・介護等を理由に離職した労働者を県内事業所において、正社員として、かつ離職時と同等の地位で再雇用したこと<br>○支給額：500 千円/人、(短時間勤務正社員の場合は、250 千円/人)<br>② 育児休業・介護休業の取得を促進するとともに、休業者が職場復帰しやすい環境の整備を図るため、休業取得期間中の代替要員賃金相当の一定額までを中小事業主に対して助成する。<br>○対象事業主：常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主<br>○支給要件：常時雇用する労働者 20 人以下の県内事業所において育児休業・介護休業取得者の代替要員を新たに確保すること、休業者が原職に復帰すること<br>○支給額：代替要員の賃金の 1/2 (上限 1,000 千円/人)<br>☆詳細は → <a href="http://www.hyogo-wlb.jp">http://www.hyogo-wlb.jp</a> |

②融資制度や優遇金利の設定

ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業・団体に対する融資制度や優遇金利の設定については、都道府県では 35 の自治体で既に導入されており、取組が進んでいる。

融資制度や優遇金利は地元の商工中金や信用保証協会などの協力を得て行われており、利用要件の例としては次のようなものが挙げられる。

- ・ 一般事業主行動計画の策定、届出
- ・ WLB 推進企業等としての表彰・認証・登録等を受けた企業であること
- ・ 企業における仕事と家庭の両立支援等を更に進めるための施策に必要な資金であること など

【図表 5 取組企業・団体に対する融資制度等の状況】(複数回答)

|                   | 都道府県 | 政令指定都市 | 中核市 | 23 区 |
|-------------------|------|--------|-----|------|
| 1 平成 22 年度以降も継続予定 | 44   | 2      | 3   | 7    |
| 2 平成 22 年度以降は廃止予定 | 0    | 0      | 0   | 0    |

|                  |    |    |    |    |
|------------------|----|----|----|----|
| 3 平成 21 年度中に開始予定 | 0  | 0  | 0  | 0  |
| 4 平成 22 年度に開始予定  | 2  | 0  | 1  | 1  |
| 5 予定なし           | 9  | 16 | 38 | 15 |
| 6 その他            | 1  | 0  | 0  | 0  |
| 計                | 56 | 18 | 42 | 23 |

【事例 3 広島市】

| 名称                                  | 要件・基準  |
|-------------------------------------|--|
| 男女共同参画・子育て支援資金（特別融資）〔平成 20 年 4 月開始〕 | <p>【一般分：利率 1. 6%】</p> <p>1 年以上継続して同一事業を営んでいる市内中小企業者及び組合で、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し、次のいずれかの事業を行うもの</p> <p>ア 事業所内託児施設の新設・増改築</p> <p>イ 事業所内託児施設の運営</p> <p>ウ 育児休業者の代替要員の確保</p> <p>エ 育児休業者の職場復帰を支援するための事業（パソコン整備、教育訓練等）</p> <p>オ 店舗等の子育てバリアフリー化</p> <p>カ その他子育て支援を推進するための施設整備</p> <p>【特別分：利率 1. 3%】</p> <p>1 年以上継続して同一事業を営んでいる市内中小企業者及び組合で、広島市男女共同参画推進事業所顕彰事業又は広島市子育てに優しい事業所顕彰事業の表彰もしくはこれらに準ずる公的機関による表彰を受けた方</p> <p>☆詳細は →<br/> <a href="http://www.assist.ipc.city.hiroshima.jp/joseikin/joseikin01.html">http://www.assist.ipc.city.hiroshima.jp/joseikin/joseikin01.html</a></p> |

③公契約上の配慮

「公契約上の配慮」については、都道府県と政令指定都市において 6～7 割の自治体で取組がみられ、その内容については、主に以下の 3 種類が挙げられる。

- ・ 入札参加資格審査における加点
- ・ 物品調達における入札参加者の優先指名
- ・ 条件付一般競争入札

また、公契約上の配慮を受ける要件・基準については、次のようなものがある。

- ・ 一般事業主行動計画の策定、届出
- ・ WLB 推進企業等としての表彰・認証・登録等を受けた企業であること
- ・ 法を上回る制度の就業規則等への定め
- ・ 女性活用への取組状況（管理職割合等） など

【図表 6 公契約上の配慮の状況】（複数回答）

|  |      |        |     |      |
|--|------|--------|-----|------|
|  | 都道府県 | 政令指定都市 | 中核市 | 23 区 |
|--|------|--------|-----|------|

|   |                 |    |    |    |    |
|---|-----------------|----|----|----|----|
| 1 | 平成 22 年度以降も継続予定 | 41 | 11 | 5  | 2  |
| 2 | 平成 22 年度以降は廃止予定 | 0  | 0  | 0  | 0  |
| 3 | 平成 21 年度中に開始予定  | 0  | 0  | 0  | 3  |
| 4 | 平成 22 年度に開始予定   | 1  | 0  | 2  | 3  |
| 5 | 予定なし            | 13 | 7  | 33 | 17 |
| 6 | その他             | 2  | 0  | 1  | 0  |
|   | 計               | 57 | 18 | 41 | 25 |

【事例 4 福島県】

| 名称                             | 配慮の要件・基準  |
|--------------------------------|---|
| 「次世代育成支援企業認証制度」<br>(平成 17 年度～) | <p>1. 「次世代育成支援企業認証制度」の概要<br/>仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む中小企業や、仕事と生活のバランスが取れる働きやすい職場環境づくりに向けて、総合的な取組を行っている企業を認証する制度。</p> <p>(1) 「子育て応援」中小企業認証<br/>県下の中小企業を対象として、一般事業主行動計画を策定し、その計画に沿った取組を実践し、育児休業取得者等が生じたこと条件を満たした企業を認証</p> <p>(2) 「仕事と生活の調和」推進企業認証<br/>県下の企業を対象として、両立支援、パート労働者の公正な処遇、男女共同参画についての取組状況を点数化し、規定の点数以上の企業を認証</p> <p>2. 認証企業数(平成 21 年度第 4 四半期認証分まで)</p> <p>(1) 「子育て応援」部門 91 社<br/>(2) 「仕事と生活の調和」部門 229 社</p> <p>3. 認証された企業に対する優遇措置</p> <p>(1) 建設工事等入札参加資格審査において点数を加算<br/>(主観点として「子育て応援」「仕事と生活の調和」それぞれ 10 点を加算)</p> <p>(2) 工事・測量等委託業務に導入される「総合評価方式」による入札において、認証の取得を評価項目の一つとする<br/>(「子育て応援」「仕事と生活の調和」それぞれ 0.5 点)</p> <p>(3) 県が行う物品調達において、優先的に指名又は選定</p> <p>(4) 「成長産業育成資金」(中小企業対象の融資制度)の利用が可能</p> <p>融資限度額：運転資金・設備資金 5,000 万円<br/>融資利率：年利固定 2.0%以内(保証料別途)<br/>融資期間：10 年以内(うち据置期間 1 年以内)</p> <p>※この他、県の制度資金全てにおいて、福島県信用保証協会の保証料率の 0.05%割引</p> <p>☆詳細は →<br/><a href="http://wwwcms.pref.fukushima.jp/pcp_portal/PortalServI">http://wwwcms.pref.fukushima.jp/pcp_portal/PortalServI</a></p> |

(4) ワーク・ライフ・バランスに関する個人向けの経済的支援

ワーク・ライフ・バランスに関して、個人に対する給付や貸付など直接的な経済的支援については、都道府県において47自治体中21自治体で実施されている。

制度の具体的内容としては、育児・介護休業制度、短時間勤務制度等の利用者に対する生活資金の貸付や奨励金がほとんどであり、自治体内の居住年数や勤続年数、子どもの養育状況などに関する要件が課せられている場合が多くみられる。

【図表7 個人向けの経済的支援の状況】(複数回答)

|                 | 都道府県 | 政令指定<br>都市 | 中核市 | 23区 |
|-----------------|------|------------|-----|-----|
| 1 平成22年度以降も継続予定 | 22   | 1          | 1   | 0   |
| 2 平成22年度以降は廃止予定 | 0    | 0          | 0   | 0   |
| 3 平成21年度中に開始予定  | 0    | 0          | 0   | 0   |
| 4 平成22年度に開始予定   | 0    | 0          | 0   | 0   |
| 5 予定なし          | 26   | 17         | 40  | 23  |
| 6 その他           | 0    | 0          | 0   | 0   |
| 計               | 48   | 18         | 41  | 23  |

【事例5 佐賀県】

| 名称   | 要件・基準  |
|--|--|
| 佐賀県育児・介護休業促進資金<br>(九州労働金庫佐賀県本部との協調融資) [平成5年4月開始] | <p>○貸付対象<br/>                     (1) 県内に居住又は勤務している者で、1才に満たない子を養育するための育児休業若しくは1才から3才に達するまでの子を養育するための育児休業の制度に準ずる措置又は介護休業を無給で取得しようとする者あるいは取得中の者。<br/>                     (2) 育児休業若しくは育児休業に準ずる措置又は介護休業を取得後、復職する者。</p> <p>○貸付限度額 100万円以内<br/>                     育児休業月数×10万円以内<br/>                     介護休業月数×30万円以内</p> <p>○貸付利率 2.00% (保証料率0.7%, 1.2%)<br/>                     ○貸付期間 6年以内 (休業期間中は据置可)</p> <p>☆詳細は →<br/> <a href="http://www.pref.saga.lg.jp/web/shigoto/_1076/sk-rouseiroumu/work-life-valance/work-life/kashitsuke.html">http://www.pref.saga.lg.jp/web/shigoto/_1076/sk-rouseiroumu/work-life-valance/work-life/kashitsuke.html</a></p> |

(5) ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業や団体に対する専門的アドバイスの提供



ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業や団体に対する専門的アドバイスの提供については、都道府県については47自治体中32自治体、政令指定都市は18自治体中8自治体が実施している。

アドバイスの提供方法としては、「アドバイザーの派遣」がほとんどである。

また、アドバイスの内容は、一般事業主行動計画の策定に係る支援、就業規則や育児・介護規定等の整備についての相談、各自治体の制度紹介と制度利用申請の支援などが挙げられる。

【図表8 専門的アドバイスの提供の状況】（複数回答）

|                 | 都道府県 | 政令指定<br>都市 | 中核市 | 23区 |
|-----------------|------|------------|-----|-----|
| 1 平成22年度以降も継続予定 | 34   | 8          | 0   | 5   |
| 2 平成22年度以降は廃止予定 | 1    | 0          | 0   | 0   |
| 3 平成21年度中に開始予定  | 0    | 0          | 0   | 0   |
| 4 平成22年度に開始予定   | 4    | 0          | 1   | 1   |
| 5 予定なし          | 11   | 10         | 40  | 18  |
| 6 その他           | 0    | 0          | 0   | 0   |
| 計               | 50   | 18         | 41  | 24  |

#### (6) ワーク・ライフ・バランス推進施策の効果と課題

ワーク・ライフ・バランス推進施策の効果については、ワーク・ライフ・バランスに対する理解促進に関するものが多く挙げられ、その中でも、

- ・公契約上の配慮を設け、認証制度への参加を要件としたことで、ワーク・ライフ・バランスの周知が飛躍的に進展した
- ・登録制度について、自治体の呼びかけで登録企業を増やしてきたところ、制度の趣旨に賛同する民間企業経営者が他の企業に登録を呼びかける活動が生じてきたことなどの効果が挙げられた。

今後の課題や取組の方向性については、施策の推進に当たって企業の声を把握しながら進めていく必要があることや、労使間・企業間のコミュニケーションを図っていくことなども挙げられた。以下、主な意見を例示する。

- ・認識の広がりや意識の向上がみられる一方、企業間での温度差がみられる。
- ・厳しい経済情勢の下で企業にとって雇用の維持が課題になっている中、ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットが具体的にみえにくくなり、積極的な取組が広がりにくくなっている。
- ・ワーク・ライフ・バランスは女性だけでなく、全ての働く人のためのものであること、労働者の福利向上だけでなく、企業の生産性向上にも役立つものであること、と認識を変えていく必要がある。
- ・行政から企業への一方通行で施策を進めるのではなく、企業が取り組む上での課題・ニーズ等の把握が必要である。

- ・担当者だけではなく管理職層の理解促進を図る。
- ・労使間のコミュニケーションの充実を支援することや企業間のネットワークづくりを支援することが必要である。

## 【コラム】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

<http://www.city.fukuoka.lg.jp/kodomo-mirai/k-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る。

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。

## 【コラム 島根県における取組】

- 「しまね活き活き職場宣言」と「島根県五者宣言」
- 「しまね子育て応援企業 こっ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

<http://www.pref.shimane.lg.jp/danjokkyodo/danjokkyoudoujouhou/WLB/wlb.html>

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

### ○「しまね活き活き職場宣言」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「しまね活き活き職場宣言」～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。

#### 「しまね活き活き職場宣言」

- 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 男性も生活を楽しまう！
- 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、「しまね活き活き職場宣言」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 こっ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「こっころ度審査」で155満点中50点（50こっころ）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。