

## 仕事と生活の調和に係る取組と課題について

団体名： 福 岡 県

### 1. 平成 24 年度の取組

#### (1) 子育て応援宣言企業登録制度

企業風土や人々の意識改革を進め、女性が結婚・出産後も働き続けることが当たり前の社会となるよう、子育て応援宣言企業の登録拡大に取り組む。

企業トップが従業員の仕事と子育ての両立を支援する取組を宣言し県が登録。  
・登録企業は 4,287 社（平成 25 年 3 月 14 日現在）。県内民間企業・事業所の従業員の 27%となる約 38 万人が子育て応援宣言企業に勤務。

（※平成 26 年度までに 5 千社、平成 28 年度までに 6 千社の登録を目指す。）

・子育て応援宣言企業の女性の育児休業取得率は 97.7%。県内企業の育児休業取得率は全国平均より 6%高い 89.6%。（H22）

#### （主な事業）

①子育て応援宣言企業4000社突破大会の開催（平成24年11月16日、参加者550人）  
優良企業表彰、講演、参加者交流会

②両立支援ノウハウ集の作成（平成25年3月末発行）  
企業が両立支援に取り組む際の参考となる実例をまとめた事例集を作成

③在宅勤務（テレワーク）制度の普及啓発  
多様な就業ニーズに対応でき、ワーク・ライフ・バランス推進にも効果がある在宅勤務制度の啓発及び専門家派遣による導入支援  
・導入モデルの提案：172 社、導入実施計画の支援：27 社、導入着手：16 社

#### (2) 子育て女性就職支援センター

県内 4 か所の各労働者支援事務所に設置。勤務時間の制約等により就職が難しい子育て中の女性に対し、一人ひとりの状況に応じ、就職相談から求人開拓、就職あっせんまで一貫したきめ細かな支援を実施し、女性の就職を促進。

・相談件数：2,661 件 就職者数：426 人（平成 25 年 2 月末）

#### (3) 「ふくおか子育てマイスター」制度

平成 24 年度の新たな取組として、子育て支援に熱意を持って取り組む 60 歳以上の方を対象に、子育て支援に必要な知識を習得するための認定研修会を開催。研修修了者を「ふくおか子育てマイスター」として認定し、子育てマイスターは様々な子育て支援分野で活動。

①平成 24 年度 認定者数 277 名（※平成 26 年度までの目標 1,200 名）

#### ②活動事例

・ボランティア団体が運営する地域子育てサロン

- ・シルバー人材センター託児施設での乳幼児の一時預かり
  - ・放課後児童クラブ指導員
  - ・保育所での補助業務
- 等

③「ふくおか子育てマイスター」コーナーの設置

「福岡県 70 歳現役応援センター」内に「ふくおか子育てマイスター」コーナーを設置し、2名の活動支援員を配置

- ・相談対応
- ・子育て支援現場への戸別訪問
- ・子育て支援現場とマイスターとのマッチング（調整）

(4) 大学と連携したキャリア教育（若年層啓発講座）

福岡県男女共同参画センター「あすばる」と大学が連携し、今から10年後を見つめた2回シリーズのキャリア講座を開催。

また、福岡都市圏9大学の協力を得て、若い世代が働き方や職業の選び方、就労の現実などを学び、将来に対する意識を高めるためのワールドカフェを実施。

2. 今後の取組予定

(1) 女性の就職支援の充実

○子育て応援宣言企業による合同会社説明会

女子学生や子育て女性が、結婚、出産など自分のライフプランに応じた就職先を探ことができ、中小企業にとっては優秀な人材を採用できるよう、子育て応援宣言企業による合同会社説明会を開催。

○レディスジョブスポットの開設

民間職業紹介事業者と連携して、女性が就職に関する疑問や悩みを気軽に相談できる窓口を開設。（県内10か所程度）

○子育て女性向け職業訓練の実施

子育て中の女性が受講しやすいよう、託児サービス付きで1日2～3時間の短時間職業訓練を実施。

(2) 「ふくおか子育てマイスター」の活躍推進

子育て支援に元気な高齢者が活躍できる社会の実現を図るため、引き続き、地域の子育て支援現場で活躍できる人材を養成するとともに、フォローアップ研修の実施など子育て家庭等が期待する支援活動ができる体制を構築・強化。

(3) 男女共同参画についての若年者の意識啓発

○大学との連携・若年者スタート応援事業

福岡県男女共同参画センター「あすばる」と県内各大学が連携し、若い世代が男女の役割分担意識に捉われずに、働き方や職業の選び方、就労の現実などを学ぶためのパネルディスカッションやワークショップを県内2カ所で開催する。

特に、社会の中でいきいきと働き活躍することの重要性について、キャリアを積んできた社会人の先輩が就業継続やキャリアアップに関するアドバイスを行い、若年者の理解を促進。

### 3. 取組を進める中で障壁や隘路と感じていること

#### (1) 中小企業における取組の促進

- ワーク・ライフ・バランスの実現をさらに進めていくためには、事業所の9割を占める中小企業における取組を広げていくことが重要である。そのためには、中小企業における取組が広がらない要因を検証する必要があると感じている。
- 中小企業においては、人員・経費の面で余裕がないことがワーク・ライフ・バランスを推進することが難しい要因の一つと考えられることから、企業の取組を後押しする施策が必要。
- ワーク・ライフ・バランスは企業の人材確保や生産性向上につながり、経営上も大きなメリットがあることを具体的かつ明確に説明できる材料が少ない。

#### (2) 仕事と介護の両立支援

- 介護を理由とした離職者が増加しているが、介護は始まりや終わりの見通しがたたず、要介護度や家族の状況などその内容も多様であるため、行政としての仕事と介護の両立支援施策の構築が難しい。

#### (3) 若年者の意識の変化

- 「男女共同参画社会に関する世論調査」（内閣府男女共同参画局）において、「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的役割分担意識に賛成する回答が、特に若年層において増加したという結果に見られるように意識が変化している。

### 4. 取組をさらに進めるという観点から政府・地方公共団体に期待すること（要望等）

#### (1) 特に中小企業における取組の促進やインセンティブの形成

- ワーク・ライフ・バランスの意義について、社会全体に浸透するような広報・啓発を継続していただくとともに、中小企業が取り組みやすい優良事例や経営面で効果を上げた事例を紹介していただきたい。
- ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む企業に対する税の優遇措置や助成等、企業の取り組みを促進する施策の一層の充実をお願いしたい。

#### (2) 仕事と介護の両立支援

- 仕事と介護の両立支援について、介護の実態を踏まえた政策・制度を拡充していただきたい。

#### (3) 若年者に対する意識啓発

- 「男女共同参画社会に関する世論調査」の結果を踏まえ、正確な分析と対策の検討をお願いしたい。