

第2章 地方公共団体調査の結果総括

1 地方公共団体におけるWLB推進施策の全体状況について

地方公共団体におけるWLB（ワーク・ライフ・バランス）推進施策に関する取組は、企業をターゲットに展開する表彰・認証やアドバイザー派遣、企業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情報啓発等、多面的に行われている。

WLB 施策の推進主体は、労働政策、少子化対策、男女共同参画といった各方面から行われており、自治体によってそのアプローチが異なる場合がある。企業の取組の必要性が認識されやすい「子育て支援」というキーワードを前面に出してWLB 推進を図る自治体もあれば、女性活用の文脈で進めるところもある。しかし、労働政策、なかでも福利厚生だけではなく業務効率化に具体的に踏み込むものは、一部のアドバイザー制度等でみられるもののまだ少ない。

また、自治体の取組の中には、WLB 施策として全く新たな施策を導入・展開する場合もあれば、従来から一般事業主行動計画の策定支援を行ってきたところに、そこにWLB の概念を導入して取り組んでいる自治体もある。

2 各項目の結果概要

2.1 WLB 施策の推進体制

2.1.1 アンケート結果

WLB 担当部署の明確化

「WLB 担当部署の明確化」については、都道府県及び政令市では過半数の自治体で実施されているが、中核市及び23区においては「定まっていない」とする自治体も4分の1程度みられる（図表1）。

図表1 WLB 担当部署の明確化

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 明確に定めている	22	10	1	5	38
2 概ね決まっている	24	5	30	12	71
3 定まっていない	1	3	10	6	20
- その他	0	0	0	0	0
計	47	18	41	23	129

担当部署で多く挙げられているのは、雇用労政所管課、少子化・子育て支援所管課、男女共同参画所管課などである。

地域におけるWLBを推進するための体制

「庁内関係部署による推進組織」については、いずれのレベルの自治体種類でも「予定なし」が多い。既に設置している場合、平成20年前後からの設置が多い(図表2)。

図表2 庁内関係部署による推進組織

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 平成22年度以降も継続予定	9	5	1	2	17
2 平成22年度以降は廃止予定	0	0	0	0	0
3 平成21年度中に設置予定	0	0	0	0	0
4 平成22年度に設置予定	1	1	2	0	4
5 予定なし	37	12	38	21	108
- その他	0	0	0	0	0
計	47	18	41	23	129

「庁外関係機関等との連携・推進組織」の場合は、都道府県と政令指定都市で「平成22年度以降も継続予定」が多くなっている。また、都道府県では「平成22年度以降は廃止予定」が8自治体ある一方、政令指定都市や中核市では「平成22年度に設置予定」も比較的多い(図表3)。

図表3 庁外関係機関等との連携・推進組織

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 平成22年度以降も継続予定	23	9	4	0	36
2 平成22年度以降は廃止予定	8	1	0	1	10
3 平成21年度中に設置予定	0	0	0	0	0
4 平成22年度に設置予定	0	4	3	1	8
5 予定なし	16	4	34	21	75
- その他	0	0	0	0	0
計	47	18	41	23	129

「庁外関係機関等との連携・推進組織」の構成メンバーは、企業等使用者代表、労働者団体、都道府県労働局については、組織を設置している場合のほとんどでメンバーとして入っている。その名称と構成メンバーの具体的な内容をみると、多くは自治体と主要経済団体や労働者代表に学識経験者も加わった協議会や懇話会等となっている(図表4)。

主な検討内容としては、次のようなものがみられた。

< 庁外関係機関等との連携・推進組織の「主な検討内容」の例 >

- ・ WLB 推進に係る自治体と企業、労働者団体との連携・協力のあり方について
- ・ WLB 推進に係る共同宣言等の策定
- ・ 次世代育成支援行動計画の策定に係る提言、推進
- ・ キャンペーンやシンポジウム等の周知啓発のあり方について
- ・ WLB 推進のモデル事業の実施

- ・ WLB に取り組む企業の好事例の収集・情報提供
- ・ WLB に係る取組の提言、目標設定
- ・ WLB への取組の進捗状況の確認と効果の検証

図表4 庁外関係機関等との連携・推進組織の構成メンバー（複数回答）

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 企業等使用者代表	29	10	3	2	44
2 労働者団体	30	10	3	0	43
3 都道府県労働局	27	9	3	1	40
4 教育関係者	17	4	0	1	22
5 保健医療関係者	4	2	0	0	6
6 マスコミ関係者	7	4	0	1	12
7 その他	27	9	2	2	40
回答自治体数	32	13	5	2	52

2.1.2 ヒアリング結果

ヒアリング調査を行った8県2市（前掲）では、6自治体において複数部署によるWLB施策推進体制が採用されていた。各自治体では、一般対象の普及啓発を担当する子育て支援担当部署と就業環境整備に軸足を置く雇用・労働担当部署による推進体制（埼玉県）それぞれの部署が子育て支援、ポジティブ・アクション、経営者層の意識啓発や労働者福祉の観点から施策を担当（神奈川県）等、WLB施策の対象やアプローチの方法によって役割分担が行われている。

このうち、庁内連携組織を設けている自治体は1県1市（島根県、福岡市）であった。福岡市では副市長をトップに関係部署4局による推進組織“「い～な」ふくおか応援団”を組織しており、推進組織の設置によって関係部署の連携がスムーズに進み、効果が得られていると評価している。

2.2 WLB 推進のための共同宣言・合意

2.2.1 アンケート結果

「WLB 推進に係る宣言・合意」については、都道府県では過半数の自治体で実施されているが、政令市及び中核市では実施しているのは数自治体に留まり、23区での実施はみられない（図表5）。

「WLB 推進に係る宣言・合意」に関わったメンバーは、企業等使用者代表、労働者団体、都道府県労働局が多い（図表6）。

「WLB 推進に係る宣言・合意」の具体的内容としては、WLB 推進に係る政労使間の合意について明文化するものが多いが、具体的な重点推進施策を定めたり、数値目標を設定したりするなどの内容を盛り込んでいる自治体もある（図表7）。

図表5 WLB 推進に関する共同での宣言や合意

		都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1	ある	25	3	4	0	32
2	平成21年度中に実施予定	1	0	0	0	1
3	平成22年度に実施予定	1	1	0	0	2
4	予定なし	20	14	37	23	94
-	その他	0	0	0	0	0
	計	47	18	41	23	129

図表6 宣言・合意に関わったメンバー（複数回答）

		都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1	企業等使用者代表	25	4	2	0	31
2	労働者団体	24	4	1	0	29
3	都道府県労働局	20	4	0	0	24
4	教育関係者	7	1	1	0	9
5	保健医療関係者	1	0	0	0	1
6	マスコミ関係者	3	1	1	0	5
7	その他	16	3	4	0	23
	回答自治体数	27	4	5	0	36

図表7 WLB 推進に関する共同での宣言や合意の具体例

自治体名	宣言や合意の名称	主な内容
岩手県	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて （提言） 〔平成22年1月策定〕	<ol style="list-style-type: none"> 年間総実労働時間の短縮 平成19年度 1,943 時間 平成24年度 1,850 時間 年次有給休暇の取得の促進 平成24年度までに60%に高める 育児休業取得率の引き上げ 女性 平成18年度 77.8% 平成24年度 80% 男性 平成18年度 1.1% 平成24年度 5% 平成29年度 10% 子育てしやすい環境の整備 短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入等 労働者のライフサイクルの合わせた特別休暇制度の創設 地域や会社の実情に応じた休暇制度の創設等
長野県	仕事と生活の調和推進長野会議 ～ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の提言～ 〔平成21年2月策定〕	<ol style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の取得促進 連続休暇にプラスワン 所定外労働の削減 家庭のために週1回はノー残業 仕事と家庭の両立 もう常識だね 女性も仕事 男性も家庭
静岡県	仕事と家庭の両立を支援しましょう！ ～企業の子育て支援に向けて 〔平成21年3月策定〕	<p>【労使に向けた提言】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職場における子育てサポート体制の構築 柔軟な勤務形態、就業形態の導入促進 社内ネットワークの充実と風通しのよい職場環境の構築 育児休業取得促進の取組 子育てに係る休暇制度の充実 労使の意識改革の推進 <p>【行政に向けた提言】</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育て支援環境の整備 ・ 仕事と子育ての両立に関する法 ・ 制度等の更なる周知啓発 【県民に向けた提言】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 県民運動としてワーク・ライフ・バランスを推進しましょう
宮崎市	みやざきの子育て応援共同宣言 〔平成20年1月策定〕	県民全体で子育てを支え合い応援する宮崎県づくりを目指して、以下の取組を進めていくことを宣言 1. 子育て支援体制の充実 2. 子育てと仕事が両立できる環境の整備 3. 働き方の見直しによる仕事と生活の調和 4. 女性の再チャレンジ支援 5. 若者の就労支援 宮崎県市長会が共同宣言者の1人であり、会長として宮崎市長が署名

2.2.2 ヒアリング結果

ヒアリングを実施した8県2市でも、企業等使用者代表、労働者団体、都道府県労働局等が集まる推進会議など、外部との連携組織において宣言を行っているところが多い。

埼玉県では、知事と関係課室長間の意見交換会等、庁内会議の場においても県と企業が手を組んで子育てを支援する必要性が検討され、経済団体との共同宣言の採択が行われた（「子育て応援企業宣言」平成18年採択）。宣言採択にあたっては知事の積極的な関与があり、参加を期待していたすべての経済団体からの賛同を得て実現された。

2.3 WLB推進企業・団体に対する表彰制度、登録・認定・認証制度

2.3.1 アンケート結果

「WLB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の自治体で、また政令指定都市で3分の2の自治体を実施しており、今後も継続予定としている。

図表8 WLB推進企業・団体の登録・認定・認証制度（中核市のみ表彰制度含む）

		都道府県	政令指定都市	中核市	23区	計
1	平成22年度以降も継続予定	43	12	12	5	72
2	平成22年度以降は廃止予定	1	0	0	0	1
3	平成21年度中に設ける予定	0	0	0	0	0
4	平成22年度に設ける予定	0	0	3	1	4
5	予定なし	3	6	26	17	52
-	その他	0	0	0	0	0
	計	47	18	41	23	129

制度の具体的な内容としては、子育て・次世代育成支援、女性活用・男女共同参画といった点での取組を評価する制度のほか、WLBに関する取組として、子育て・次世代育

成支援や女性活用等を始め、時間外労働の縮減等に関する取組等を評価する制度を設けている自治体もある。なお、多くの制度において一般事業主行動計画の策定が制度適用の基礎条件として位置づけられている。また、認証等の仕組みとしては、企業が自己申告・宣言制で一定要件を満たせば登録される形を取る場合があるほか、応募企業の中から審査・認証等をするもの、あるいは一定の客観的ポイントを積み上げた企業については認証するものなど、様々な形態がある。

都道府県・政令指定都市等の表彰制度については、以下を参照。

「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

図表9 WLB推進企業・団体の登録・認定・認証制度(中核市のみ表彰制度含む)の具体例

自治体名	制度の名称	主な内容
東京都	いきいき職場推進事業(東京ワークライフバランス認定企業) 〔平成20年4月策定〕 認定数：22 企業・団体	(事業概要) 1年に一度、WLB等「職場をいきいきとさせる」取り組みを行い、効果をあげている中小企業を公募。都主催の審査会において優れた企業を選定し「東京ワークライフバランス認定企業」として認定、その取組み内容を広く発表していく。認定企業には、取組み内容PR用のDVDを作成。また、「ワークライフバランスフェスタ」で自社ブースを設け取組み内容をパネル展示してもらう他、ミニセミナー等も開催し、広くPRしてもらう。 (要件) 都内企業で、規模(従業員数)300人以下であること。
京都府	「京都モデル」子育て応援中小企業認証制度 〔平成19年9月策定〕 認証数：31 企業・団体	「京の子育て応援宣言」 ・企業として、従業員の「仕事と子育ての両立」を支援することを宣言 ・宣言内容等を京都府のホームページで公表 京都府認証「京の子育て応援企業」 ・子育て応援策を導入し、取組実績を上げ認証ポイントに達した企業 (いずれも対象は、常用雇用労働者300人以下の企業)
足立区	足立区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度 〔平成21年4月策定〕 認定数：3 企業・団体	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。 (例)・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 ・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 ・代替要員の確保等の育児休業をカバーする体制など 仕事と介護の両立支援に積極的に取り組んでいること。 (例)・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 ・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 ・代替要員の確保等の介護休業をカバーする体制など 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

		<p>いること。</p> <p>(例)・ワーク・ライフ・バランスに関する部署や担当者の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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組み ・年休低取得率者の把握と取得勧奨 ・町会等地域活動や自己啓発等の休暇、一斉ノー残業デー等の導入など
--	--	--

2.3.2 ヒアリング結果

WLB推進企業・団体に対する表彰制度、登録・認定・認証制度事業においては、認証制度の参加企業を増やすために制度の敷居を低く設けている自治体、先進的取組を評価する目的や参加企業の意識を風化させないために一定の基準をクリアすることを求める自治体の双方があり、どちらを重視するかによって制度設計上の工夫がみられる。

認証企業に対して入札参加資格への加点等の実利的なメリットを付与している自治体では、優遇措置を設けたことによって企業の参加が格段に進んだケースが多い。また、認証が契機となって企業における取組が一層進んだという効果も現れている。

例えば、「子育て応援宣言企業」に対して建設工事や物品調達についての入札参加資格審査の際に加点を行う制度を設けている福岡県では、登録企業数の拡大とともに優秀な人材を確保するために働きやすい労働環境を整えることは重要だと考える企業が増えてきたほか、同業種の企業が集まる場で制度の存在を知った従業員が経営者に「うちもやりましょう」と声を上げたという例も見られるようになってきたなど、効果が出ているという。

< 制度設計上の工夫 >

- ・ 認証による企業の PR 効果、公契約上の配慮など、企業にとっての具体的なメリットと連動することで、取組への参加を促す大きなインセンティブになる。
- ・ 認証企業のウェブサイトへの掲載、表彰等による知事との対談、新聞広告等の PR 効果は、地元地域での広報を必要とする中小企業にとって重要なメリットになる。

一方、取組にあたっての課題としては、以下のような点が挙げられた。

< 取組にあたっての課題例 >

- ・ 審査を行わない認証制度であるにも関わらず認証数が伸び悩んでいる。制度の PR 不足、制度参加へのインセンティブの不足、一般事業主行動計画の公表の義務付けによる負担感、同地域で類似の制度が存在していることなどの要因が考えうる。
- ・ 県と市などの複数層で類似した認証制度が存在している場合には、制度を混同し理解が深まらない、企業側に飽和感が生じているなども考えられる。
- ・ 一般事業主行動計画の公表を認証の要件とする場合、特に中小企業の登録においては、義務化された行動計画の策定までは行っているものの、公表を前提として策定しておら

ず、公表のための検討が別途必要になる企業も存在する（**石川県**）。

2.4 WLB推進企業・団体・一般市民に対しての経済的支援施策

2.4.1 アンケート結果

WLB推進企業・団体に対する奨励金・助成金等

「WLB推進企業・団体に対する奨励金・助成金等（自治体単独事業）」については、都道府県と政令指定都市では3分の1程度の自治体で実施がみられるが、都道府県では「平成22年度以降は廃止予定」とするのが2自治体あるなどの状況もみられる。中核市、23区での実施自治体は少ないが、平成22年度に開始予定の自治体もみられる（図表10）。

図表10 WLB推進企業・団体に対する奨励金・助成金等（自治体単独事業）

		都道府県	政令指定都市	中核市	23区	計
1	平成22年度以降も継続予定	12	5	1	4	22
2	平成22年度以降は廃止予定	4	0	1	0	5
3	平成21年度中に開始予定	0	0	0	0	0
4	平成22年度に開始予定	2	0	2	1	5
5	予定なし	29	13	37	18	97
-	その他	0	0	0	0	0
	計	47	18	41	23	129

奨励金・助成金等の支給の内容としては次のようなものがみられる（図表11）。

< 奨励金・助成金等の支給内容の例 >

- ・企業の表彰・認証・登録等に伴う報奨金
- ・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助成
- ・再雇用奨励金
- ・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
- ・次世代育成支援行動計画の策定に係る提言、推進
- ・キャンペーンやシンポジウム等の周知啓発のあり方について
- ・WLB推進のモデル事業の実施

図表11 WLB推進企業・団体に対する奨励金・助成金等の具体例

自治体名	名称	要件・支給基準・支給単価
兵庫県	育児・介護等離職者再雇用助成事業 〔平成21年12月開始〕	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。 対象事業主：常時雇用する労働者が300人以下の事業主

	<p>中小企業育児休業・介護休業代替要員確保支援事業 〔平成22年4月開始〕</p>	<p>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 支給額：500千円/人、(短時間勤務正社員の場合は、250千円/人) 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。 対象事業主：常時雇用する労働者が300人以下の事業主 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 支給額：代替要員の賃金の1/2 (上限100千円/月 総額上限1,000千円/人)</p>
<p>岡山県</p>	<p>「おかやま子育て応援宣言企業」登録制度 〔平成19年8月策定〕</p>	<p>【支給条件】 平成22年1月31日までに、「おかやま子育て応援宣言企業」登録制度に応募し、登録証が交付された事業主のうち、次の条件を満たしている場合。 1.仕事と子育ての両立に関する社内研修の実施に対する助成金 (1)岡山県内に住所を有する雇用保険の適用事業主であること (2)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表を策定し、平成21年4月1日以降に初めて岡山労働局に届け出ていること。 (3)就業規則又は労働協約により、育児・介護休業法を遵守した育児休業制度を設けていること (4)常時雇用する労働者の数が300人以下であること (5)仕事と子育ての両立に関する社内研修を計画し、実施済みであること 2.常時雇用する男性労働者の育児休業の取得に対する助成金 常時労働する労働者が、平成21年10月1日以降、勤務を要しない日を除いて連続する5日以上の子育て休業をあらたに取得し、育児休業終了後に現職等に復帰させている事業主 【支給金額】 1.の助成金・・・1.事業主あたり 10万円 2.の助成金・・・1.事業主あたり 10万円(ただし対象となる男性労働者の育児休業取得日数のうち、5日を超え25日までの連続した日数について、1日につき2万円を加算)</p>

WLB推進企業・団体に対する融資制度や優遇金利の設定

「WLB 推進企業・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 47 自治体中 34 自治体で既に導入しており取組が進んでいる。23 区では、23 自治体中 7 自治体での取組がみられる。(図表12)

図表12 WLB 推進企業・団体に対する融資制度や優遇金利の設定

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 平成22年度以降も継続予定	34	2	3	7	46
2 平成22年度以降は廃止予定	0	0	0	0	0
3 平成21年度中に開始予定	0	0	0	0	0
4 平成22年度に開始予定	1	0	1	1	3
5 予定なし	10	16	37	14	77
- その他	2	0	0	1	3
計	47	18	41	23	129

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っており、利用の要件としては次のような内容がみられる(図表13)。

< 融資制度や優遇金利の要件の例 >

- ・ 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

図表13 WLB 推進企業・団体に対する融資制度や優遇金利の設定の具体例

自治体名	名称	要件・基準
富山県	() 設備投資促進基金(少子化対策枠) 〔平成18年4月開始〕 () 元気とやま子育て応援企業ローン 〔平成17年7月開始〕	() (要件) ・ 事業所内保育所、託児所、授乳室の設置等、子育てのしやすい職場環境の整備に取り組む中小企業者 ・ 商店街の段差解消や小児用トイレ・ベビーシートの設置等の子育てバリアフリーに取り組む中小企業者 (融資限度額) 3,000万円 (融資利率) 年1.35%以内 () (要件) 子育て支援企業エントリー制度に「子育て支援企業」として登録された、業歴3年を有する富山県内の法人 (貸付金額) ・ 運転資金 3,000万円以内(月商の範囲内) ・ 設備資金 1,000万円以上 (貸付利率) ・ 運転資金 0.1%優遇 ・ 設備資金 10年以内固定利率
広島市	男女共同参画・子育て支援資金(特別融資)	【一般分：利率1.6%】 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

	〔平成20年4月開始〕	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 ア 事業所内託児施設の新設・増改築 イ 事業所内託児施設の運営 ウ 育児休業者の代替要員の確保 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) オ 店舗等の子育てバリアフリー化 カ その他子育て支援を推進するための施設整備 【特別分：利率1.3%】 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
千代田区	次世代育成支援対策推進臨時・特例措置〔平成19年4月開始〕	<必要要件> 次のいずれかに該当すること (1)「とうきょう次世代育成サポート企業」の登録を行った者 (2)「次世代育成認定マーク」の取得をした者 (3)厚生労働省が発表している均等・両立推進企業表彰又はファミリー・フレンドリー企業部門表彰を受賞した者 (4)千代田区「次世代育成支援行動計画策定奨励金交付要綱」の交付決定を受けた者 <融資条件> 利用対象資金：営業資金、小規模企業特別資金(営業)、小口資金(営業資金)、小口資金(小規模企業特別資金【営業】) 資金用途：運転資金 融資限度額：利用対象資金の範囲内 利用口数：1口(再利用不可) 利子補給率： 営業資金 区民1.0% 一般0.5% 小規模企業特別資金 区民1.8% 一般0.7% 小口資金(営業資金) 区民0.9% 一般0.5% 小口資金(小規模企業特別資金【営業】) 区民1.7% 一般0.7% 信用保証料：利用資金が小規模企業特別資金及び小口資金(小規模企業特別資金【営業】)であり、かつ代表者区分が区民の場合に限り全額補助

WLB推進企業・団体に対する公契約上の配慮

「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ている。中核市や23区での実施自治体数が少ない(図表14)。

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っており、利用の要件としては次のような内容がみられる(図表15)。

< 公契約上の配慮の内容の例 >

- ・ 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

< 公契約上の配慮を受ける要件・基準の例 >

- ・ 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）

図表14 WLB 推進企業・団体に対する公契約上の配慮

		都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1	平成22年度以降も継続予定	30	11	6	2	49
2	平成22年度以降は廃止予定	0	0	0	0	0
3	平成21年度中に開始予定	0	0	0	1	1
4	平成22年度に開始予定	2	0	1	2	5
5	予定なし	14	7	34	17	72
-	その他	1	0	0	1	2
	計	47	18	41	23	129

図表15 WLB 推進企業・団体に対する公契約上の配慮の具体例

自治体名	名称	配慮の要件・基準
滋賀県	1. 建設工事入札参加資格審査 2. 総合評価方式 〔平成22年4月開始〕	<p>1. 平成22・23年度建設工事入札参加資格審査から、「主観点数」の主観項目に「次世代育成支援対策」を追加。 要件：「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」の登録および次世代育成支援対策推進法に基づく認定。 加算点：「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」の登録のみ+10点 「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」の登録を行い、加えて次世代育成支援対策推進法に基づく「認定」を受けた場合+20点</p> <p>なお、本県では、総合評価方式の一部形式において、上記「主観点数」を評価項目として設定しており、平成22年度からは間接的にWLBを評価することになる。</p>
旭川市	旭川市競争入札参加者の社会的な貢献度を評価する入札契約制度 〔平成20年9月開始〕	<p>(1) 従業員（常用労働者）総数が300人以下の企業で、「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、北海道労働局へ届け出ていること。</p> <p>(2) 育児休業制度について、次に掲げる要件のすべてを満たしていること。 ア育児休業制度について、就業規則、労働協約等に定めがあること。 イ旭川市内にある本店、支店等の事業所において過去3年間</p>

	<p>に取得の実績があること。</p> <p>ウイの要件に該当する取得者 1 人当たりの平均取得日数が 180 日を超えていること。</p> <p>(3) 介護休業制度について、次に掲げる要件のすべてを満たしていること。</p> <p>ア 介護休業制度について、就業規則、労働協約等に定めがあること。</p> <p>イ 旭川市内にある本店、支店等の事業所において過去 3 年間に取得の実績があること。</p> <p>ウ イの要件に該当する取得者のうちに取得期間が 90 日を超える取得者がいること。</p> <p>(4) 出産や育児、介護を理由とした退職者の再雇用について制度を定めており、旭川市内にある本店、支店等の事業所において過去 3 年間に再雇用の実績があること。この場合、雇用とは正規雇用した者であること。</p>
--	--

一般市民に対する直接的な経済的支援

育児休業・介護休業、短時間勤務などを行う一般市民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 自治体で実施がみられるが、他の自治体種類での実施は稀である（図表 16）。

図表 16 育児休業・介護休業、短時間勤務などを行う一般市民に対する給付や貸付など直接的な金銭的支援

	都道府県	政令指定都市	中核市	23区	計
1 平成22年度以降も継続予定	21	1	1	0	23
2 平成22年度以降は廃止予定	0	0	0	0	0
3 平成21年度中に開始予定	0	0	0	0	0
4 平成22年度に開始予定	0	0	1	0	1
5 予定なし	25	17	39	22	103
- その他	1	0	0	1	2
計	47	18	41	23	129

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い（図表 17）。

図表 17 一般市民に対する直接的な金銭的支援の具体例

自治体名	名称	要件・基準
佐賀県	佐賀県育児・介護休業促進資金 (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〕	貸付対象 (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

		<p>は取得中の者。 (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 育児休業月数×10万円以内 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%) 貸付期間 6年以内 (休業期間中は据置可)</p>
鳥取県	鳥取県育児・介護休業者生活資金融資制度	<p>対象者 県内に在住する育児・介護休業等利用者本人</p> <p>限度額 育児・介護休業等利用者1人につき1,000千円</p> <p>優遇内容 プロパー利子(2.5%)から1.0%を引いた部分について利子補給(県負担1.5%)</p>

2.4.2 ヒアリング結果

WLB推進企業・団体に対する奨励金・助成金等

ヒアリングを行った8県2市のうち、企業への直接的な経済的支援を行っている事例は秋田県の「仕事と育児・家庭の両立支援奨励金」及び「お父さんも育児促進事業」のみであった。出産を機に退職してしまう女性の活用を促進する再雇用奨励金、管理職従事者の休業を促進する管理職休業等奨励金、また男性従業員が10日以上の子育休を取得した場合に支給される奨励金の3種が設けられており、育児休業取得に伴う奨励金の支給では事前の研修を実施することが要件となっている。

WLB推進企業・団体に対する公契約上の配慮

WLBの取組を行っている企業に対して公契約上の配慮を行うにあたっては、認証制度等との連動や一般事業主行動計画に関する要件を課するケースが多い。また、一部では女性の能力活用(三重県)、育児・介護休業の利用実績(福岡市)などの具体的な評価基準を設けている自治体もある。

要件を満たした企業については、入札参加資格への加点や優先指名などの優遇措置が適用されるメリットがある。

取組の効果として、以下のような点が挙げられている。

<取組による効果例>

- ・ 制度を設けたことによって、要件としている企業の取組(認証制度への参加、一般事業主行動計画策定等)や、WLBという概念の周知が飛躍的に進んだ。(石川県、福岡市等)

公契約上の配慮の措置を行っている7自治体のうち、優遇制度の対象とならなかった企業に不公平感が生じているとした自治体は皆無であった。企業側では、社会貢献の一環として、優遇措置は自然なものとして受け止められているものと考えられる。

一般市民に対する直接的な経済的支援

秋田県が男性育児休業取得者に対する給付金制度を実施しているが、一般市民に対する直接的な経済的支援の取組数は少ない。

2.5 WLB推進に取り組む企業・団体に対する専門的なアドバイス

2.5.1 アンケート結果

「WLB 推進に取り組む企業・団体に対する専門的なアドバイス」については、都道府県での実施が 47 自治体中 31 自治体。政令指定都市は 18 自治体中 10 自治体、23 区は 23 自治体中 4 自治体で実施しているが、中核市は「平成 22 年度に開始予定」が 1 自治体となっている（図表 18）。

また、実施している場合、専門的なアドバイスの種類としては、「アドバイザー派遣」の形をとるのがほとんどである（図表 19）。

図表 18 WLB 推進に取り組む企業・団体に対する専門的なアドバイス

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 平成22年度以降も継続予定	31	8	0	4	43
2 平成22年度以降は廃止予定	2	0	0	0	2
3 平成21年度中に開始予定	0	0	0	0	0
4 平成22年度に開始予定	3	0	1	1	5
5 予定なし	11	10	40	17	78
- その他	0	0	0	1	1
計	47	18	41	23	129

図表 19 WLB 推進に取り組む企業・団体に対する専門的なアドバイスの種類と実績
(複数回答)

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 アドバイザー派遣	33	7	0	4	44
2 相談窓口	3	0	0	0	3
3 電話・メール	3	0	0	0	3
回答自治体数	33	7	0	4	44

アドバイスを実施する専門家の職種としては社会保険労務士となっている自治体が多い。アドバイスの内容は、一般事業主行動計画の策定支援、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みられる。

2.5.2 ヒアリング結果

8 県 2 市のうち 8 県 1 市で、セミナー講師の派遣や社会保険労務士・経営アドバイザーの派遣等を実施している。

WLB の意識が低い企業に対する働きかけには限界があるものの、不況による安定雇用意識の広まりや一般事業主行動計画の義務範囲拡大など、昨今の情勢変化・制度改正が追い風になりつつある。アドバイザー派遣制度については、制度の周知が進めば積極的に制度が活用

されるものと期待される。

<取組にあたっての工夫>

WLB への理解

- ・ WLB の取組による効果を説明する際には、現在の厳しい雇用情勢下では新規の人材獲得という視点からはメリットがイメージされにくい。既に雇用している社員の育成・定着の視点から説明を行う方が理解されやすい。
- ・ 有用な制度が整備されているにもかかわらず利用が低調な場合には、制度の周知不足のほか、WLB という言葉の周知が進んでいないという要因も考えられる。このため、制度の名称をわかりやすく言い換える等の工夫をする必要がある。
 神奈川県ではWLBアドバイザーと称さずに「組織活性化・人材活用アドバイザー」という名称を用いており、初年度は6企業1団体、延べ24回派遣と利用が進んでいる。

アドバイザーの養成・依頼

- ・ 社労士等をアドバイザーとして派遣するだけでなく、アドバイザーとなる者に対して自治体が開催する養成講座への参加を求め、経営戦略としてのWLBなど理解を深めた上で企業への派遣を行う形をとっている（秋田県、石川県）。
- ・ 有資格者の中でも経営と労務に知見のある社会保険労務士をアドバイザーとして依頼している（埼玉県）。
- ・ 県の中小企業団体中央会に委託し、社会保険労務士を派遣して、就業規則の整備・改定や賃金体系までを含めた労務管理全般についてアドバイスを行っている（島根県）。

制度の周知

- ・ 県内企業に制度利用の営業をかけるために、150社の営業訪問を行う契約を県の社労士会に委託している（三重県）。

<取組にあたっての課題>

必要性の認識

- ・ 企業によって温度差があり、企業に働きかけを行っても、「制度は設けている。社員の不満もないのでアドバイスを受ける必要性を感じない」等の理由で応じてもらえない場合もある。
- ・ 社会保険労務士による営業訪問を行っているが、平成21年度実績で一般行動計画策定までに至った企業は130社中9社と成果に結びついている割合は少ない（三重県）。

行政による主導

- ・ 行政や商工会等の勧奨によって受身で策定した企業は、計画目標が低く設定されたり、2回目の計画提出がないなどの場合もみられる。

2.6 WLB推進のための講座・セミナー・シンポジウム・イベント

2.6.1 アンケート結果

「WLB 推進のための講座・セミナー・シンポジウム・イベント」については、「企業・団体に対するもの」と「一般市民に対するもの」のいずれについても比較的多く実施されている（図表20）。

具体的には、都道府県ではシンポジウムやセミナー等の形式をとることが多いが、政令指定都市、中核市、23区では企業への出前講座やワークショップ形式をとる場合もみられる。また、内閣府や各地の使用者団体や労働関連団体との共催の形をとる場合もみられる。

図表20 WLB推進のための講座・セミナー・シンポジウム・イベント

企業・団体に対するもの		都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1	実施している	37	15	23	12	87
2	実施していない	10	3	18	10	41
-	その他	0	0	0	1	1
計		47	18	41	23	129

一般市民に対するもの		都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1	実施している	38	12	25	16	91
2	実施していない	8	6	16	6	36
-	その他	1	0	0	1	2
計		47	18	41	23	129

2.6.2 ヒアリング結果

埼玉県等、積極的に講座等を展開していく方針をとっている自治体がある一方で、石川県のように、広く一般に周知するために情報誌などのパンフレットの一般頒布によって普及啓発を進めていきたいと考える自治体もある。

シンポジウム等のターゲット（訴求対象）についての考え方は、自治体によって様々である。三重県では、以前は企業の人事担当者を主な対象としていたものの、働く側の意識も重要であると考え、一般県民を対象とする方向にシフトしている。一方、兵庫県は普及啓発のターゲットを企業に集中している。

< 取組にあたっての工夫 >

テーマ・日時設定

- ・ 企業を対象としたセミナー・シンポジウムの場合、WLB や子育て応援などの広いテーマで開催するよりも、「業務効率・チームワークアップ術」などの具体的なテーマ設定の方が参加意欲が高い傾向にある。（埼玉県）
- ・ 業務の一環として参加可能な平日日中の開催をとっている。（埼玉県）

参加促進の工夫

- ・ セミナーを託児付きで開催する取組を行っている。（三重県）
- ・ 企業経営者のセミナーへの参加を促すために、県の経営者団体等の主催の形をとっている。（島根県）

< 取組の課題 >

- ・ 企業参加型の講座として一般事業主行動計画策定セミナーを開催しているが、4 回開催コースの中で、半分程度の企業が途中脱落してしまう状況になっている。(福岡市)
- ・ セミナー等に参加する人事担当者の問題意識が高くても、経営者に必要性を理解してもらわなければならないなど、結果を持ち帰って全社に浸透させることが難しいという声がある。

2.7 WLB 推進のためのホームページ・パンフレットによる情報提供や広報啓発

2.7.1 アンケート結果

「WLB 推進のためのホームページ・パンフレットによる情報提供や広報啓発」については、パンフレット・ポスターによる広報啓発を行っている自治体が多く、ホームページ（WLB 専門のポータルサイト等）については都道府県で 47 自治体中 14 自治体、政令指定都市で 18 自治体中 8 自治体が開設している（図表 21）。

図表 21 WLB 推進のためのホームページ・パンフレットによる情報提供や広報啓発

(1) ホームページ（WLB 専門のポータルサイト/トップページ）

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 平成22年度以降も継続予定	14	8	2	5	29
2 平成22年度以降は廃止予定	0	0	0	0	0
3 平成21年度中に設ける予定	0	0	0	1	1
4 平成22年度に設ける予定	3	2	2	0	7
5 予定なし	30	8	37	17	92
- その他	0	0	0	0	0
計	47	18	41	23	129

(2) パンフレット・ポスター（自治体単独事業）

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 平成22年度以降も継続予定	24	8	10	8	50
2 平成22年度以降は廃止予定	1	2	1	1	5
3 平成21年度中に作成予定	3	1	1	0	5
4 平成22年度に作成予定	2	0	1	1	4
5 予定なし	17	7	28	13	65
- その他	0	0	0	0	0
計	47	18	41	23	129

(3) その他（グッズの製作・頒布、テレビ・ラジオ・新聞広告の活用等）

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 平成22年度以降も継続予定	9	2	6	1	18
2 平成22年度以降は廃止予定	0	1	0	0	1
3 平成21年度中に開始予定	2	0	0	0	2
4 平成22年度に開始予定	3	0	1	0	4
5 予定なし	33	15	34	22	104
- その他	0	0	0	0	0
計	47	18	41	23	129

2.7.2 ヒアリング結果

ヒアリング対象とした自治体の約半数でホームページでの情報提供を行っている。

【島根県】では、少子化対策所管課、男女共同参画所管課、雇用政策所管課がそれぞれにホームページを設置して相互にリンクを貼っている。

ほぼすべての自治体において、パンフレット・チラシ等を通じてWLBの理念や自治体で行っている施策に関する情報提供を行っている。企業の取組事例集等の頒布（【埼玉県】等）、定期的な情報誌の発行（【兵庫県】）等の取組を行っている自治体もある。

ロゴ入りグッズの頒布を行っている自治体もある。【埼玉県】では、地元ラジオ・TV局を活用した広報活動を実施している。

2.8 WLBに関する調査

2.8.1 アンケート結果

「WLBに関する調査」については、WLBに特化した調査を実施している自治体が比較的多くみられるが、他の調査に「一部設問として実施」している自治体も多い（図表22）。

調査対象は、「人事労務担当者」が最も多く、次いで「一般市民」となっている（図表23）。

図表22 企業・団体あるいは一般市民に対するWLBに関する調査

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 一部設問として実施	20	10	22	18	70
2 WLBに特化した調査を実施	11	3	1	1	16
3 平成21年度中に実施予定	4	4	0	0	8
4 平成22年度に実施予定	3	0	0	1	4
5 予定なし	9	1	18	3	31
- その他	0	0	0	0	0
計	47	18	41	23	129

図表23 企業・団体あるいは一般市民に対するWLBに関する調査の調査対象（複数回答）

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 人事労務担当者等	27	10	12	8	57
2 従業員	11	2	2	0	15
3 一般市民	12	12	17	13	54
4 その他	6	2	0	6	14
回答自治体数	36	17	22	20	95

2.8.2 ヒアリング結果

多くの自治体が子育て関連調査や男女共同参画関連調査内でWLBに関する項目を設けているが、WLBに特化した調査を行っている自治体はあまり多くない。【兵庫県】では、企業や団体の人事労務担当者ならびに従業員を対象としたWLBに係る26,000件規模の調査を平成21

年に緊急雇用対策の予算を活用して実施している。また、**福岡市**では企業に対するヒアリングによる調査を行い、企業の動向や意向を把握している。

2.9 WLBの進捗状況を定期的に確認する取組

2.9.1 アンケート結果

「WLBの進捗状況を定期的に確認する取組」については、約3分の1の都道府県が実施しており、「今後実施予定」とする都道府県も9自治体に上る（図表24）。

進捗状況確認の Spann としては「毎年」が最も多い（図表25）。

図表24 WLBの進捗状況を定期的に確認する取組

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 平成22年度以降も継続予定	16	4	8	4	32
2 今後実施予定	9	4	4	3	20
3 予定なし	22	10	29	14	75
- その他	0	0	0	2	2
計	47	18	41	23	129

図表25 WLBの進捗状況を定期的に確認する取組：進捗状況確認の Spann

	都道府県	政令 指定都市	中核市	23区	計
1 2～3年に1度程度	1	1	6	0	8
2 毎年	20	4	2	5	31
3 1年に数度	0	0	0	0	0
4 その他	3	2	3	1	9
計	24	7	11	6	48

進捗状況確認の具体的な指標としては、次のようなものがみられる。

< WLB 進捗状況の定期的確認の指標の例 >

- ・ 育児・介護休業制度の取得実績
- ・ 一般事業主行動計画の策定率
- ・ 女性の家事労働時間に対する男性の同時間の比率
- ・ 企業における両立支援制度の整備状況
- ・ 自治体が設ける制度への登録企業数
- ・ 各種制度等の普及啓発に係る情報提供数
- ・ 就業率、総労働時間などの労働関連指標
- ・ 職業訓練、自己啓発を行っている労働者割合
- ・ 市民意識（WLB がとれていると感じる人の割合など）
- ・ WLB の認知度

2.9.2 ヒアリング結果

WLB 進捗状況（育児・介護休業取得状況、両立支援制度整備状況など）の確認を行っている自治体は一部にとどまる。

市レベルでは、国や県が実施した調査の特別集計を行うにも標本数が少ない等の理由から、施策効果（WLB 進捗状況）を把握する手段が不足しているという意見があった。

3 WLB 推進施策の効果・反応、課題、今後の取組の方向性

3.1 WLB 推進施策の効果・反応、課題

3.1.1 アンケート結果

セミナー・シンポジウム等の開催や企業に対する個別援助等の機会を通じて、企業関係者や一般市民の WLB に関する認識の広がりや意識の向上がみられるとする自治体が多かった。

一方、企業間で温度差がみられる、個人レベルの意識改革まで十分に浸透しておらず啓発活動には長期にわたる取組が必要である、とする自治体もみられた。

加えて、厳しい経済情勢の下、企業にとって雇用の維持が課題となる中で、WLB に取り組むメリットが具体的にみえにくいとの声もあり、積極的な取組が広がりにくいことが課題となっている。また、労使の利害が一致しないこともあるため、労使間のコミュニケーション支援や企業間のネットワークづくりの支援の必要性を挙げる自治体もあった。

3.1.2 ヒアリング結果

WLB 理解の促進・深化

- ・ 施策効果、またマスコミ等でも取り上げられる機会が増えたことにより、WLB という言葉の認知度向上には一定の成果がみられるものの、概念が漠然としており具体的な取組のイメージがわきにくいいため、依然として理解促進を図る必要がある。
- ・ WLB が女性労働者に限らず全ての労働者を対象としていることや、従業員の福利向上のみならず企業の生産性向上の手法であることなど、WLB に対して正しい理解がなされていない。

企業への理解促進

- ・ 一方的に施策を展開するのではなく、企業経営者や労働組合等の隠れたニーズの掘り起こし等を進め、企業や労働者が WLB に取り組む上でどのような課題を持っているのかを把握することが重要。

管理職への働きかけ

- ・ 人事担当者の WLB 問題意識が高くても、その必要性を企業内で上層部に伝えていくことができなければ、実質的に企業の WLB を実現することはできない。人事・労務担当者だけでなく、管理職層の理解促進にいかに関与させるかが企業内での WLB 浸透の重要な鍵になる。

3.2 WLB推進施策の今後の取組の方向性

3.2.1 アンケート結果

今後の取組の方向性としては、現在実施している事業の推進や普及に力を入れてWLBに関する認識の浸透や取り組む企業の拡大に努めたいという意見が多くみられた。

具体的な取組みとしては、次のような例があった。

<今後の取組の方向性の例>

- ・ 認証企業等の取組事例を収集し効果的に情報提供
- ・ WLBへの取組方策を具体的に示す実践プログラムの普及
- ・ 認証制度等の周知
- ・ 中小企業を重点的に支援
- ・ 地場の中小企業等の事例としての創出
- ・ WLB推進を図れる人材育成の制度創設
- ・ 若い世代の職業訓練、就業支援の充実
- ・ 発達段階にあわせた教育
- ・ 職場環境の改善に向けた労使による取組の促進
- ・ 各企業の実情に応じたオーダーメイドの提案をする専門アドバイザーの派遣
- ・ 企業間の情報交換、情報共有を促進するためのネットワーク構築

3.2.2 ヒアリング結果

企業間のピア・プレッシャー

- ・ 同業種の企業の動向を気にする傾向がみられることから、一般事業主行動計画の策定状況に関するデータを業種別に提供することで、企業の取組促進できないか検討している（秋田県）
- ・ 自治体が民間企業に登録を呼びかけて応援宣言企業を増やしてきたところ、同制度の趣旨に賛同する企業経営者が自主的に、応援宣言への登録を呼びかける活動を行っている（福岡県）

施策効果の把握

- ・ 自治体財政の厳しさから、意義・効果の薄い施策には予算がつかないため、具体的に効果を示すことができるよう、指標を示し進捗状況を把握する等、効果測定を実施する必要がある。

3.3 地方公共団体においてWLB推進を図るための国に対する要望・意見

3.3.1 アンケート結果

WLB推進を図るための国に対する要望、意見としては、次のような内容が挙げられた。

< WLB 推進を図るための国に対する要望・意見の例 >

- ・ 中小企業に対する助成の充実、助成企業等の公表
- ・ 休業期間中の所得保障等の制度の充実
- ・ 育児休業を一定期間父親に割り当てる制度の創設
- ・ 地方の実情に即した事業展開を支援する財源確保
- ・ 子育て支援に取り組む企業への優遇税制の創設
- ・ 先進事例の収集と情報提供
- ・ WLB 導入が可能となるような手順書の作成
- ・ 企業ネットワークのための自治体の支援
- ・ WLB 推進の指標、効果測定の見直し
- ・ WLB に関する普及啓発の充実（CM、キャンペーン期間設定等による PR）
- ・ WLB 推進に関わる部署・窓口の一本化

3.3.2 ヒアリング結果

労働局等との連携強化

- ・ 一般事業主行動計画の策定状況や育児休業取得状況などの情報について、個別企業の情報は開示できなくても全体としての統計情報は、自治体が効果的な施策を実施するためにスムーズに情報提供してもらいたい。

メディアを活用した広報活動

- ・ WLB に関する広報活動（特に TV コマーシャル等のメディアを活用した施策）は自治体単位では予算の確保が難しく、また広域での集中的なキャンペーンが効果的であるため、国レベルでの取組を期待。

金銭的支援

- ・ 育児・介護休業中の所得保障、企業の税制面や入札での優遇措置など、自治体レベルでは難しい体系的な仕組みづくりについて、国のリーダーシップを期待。

WLB 進捗状況・取組方法に関する情報

- ・ 国と自治体がリンクできる形での WLB 関連指標の開発や自治体別の指標データの還元等、WLB の進捗状況を国レベルで一元的に集約する仕組みづくりを期待。
- ・ 他自治体における取組の方法（体制、予算、工夫点など）に関する情報が必要。