

第3章 ヒアリング調査の結果概要

1 秋田県

1.1 WLB推進を所管する担当部署

- ・担当部署は、生活環境文化部男女共同参画課、健康福祉部子育て支援課、産業経済労働部雇用労働政策課の3課であり、それぞれに施策を持って進めている。
- ・連携・調整は新規事業立ち上げ時お互いに情報交換し、重複がないように調整するが、定期的な連絡・調整の場はない。

1.2 WLBを推進するための庁内・庁外の体制

- ・現状は庁内、庁外共に推進組織等はない。
- ・庁内については、少子化対策の一環として「仕事と家庭の両立」に特化して取り組んでいる状況であり、その中で特段WLBを取り上げる動きはない。昨年4月に知事が交代し、マニフェストの中で少子化対策を謳っていたことから、「少子化対策本部」が立ち上げられ、来年度からは「少子化対策局」としてスタートする。

1.3 WLBの推進に取り組む企業・団体等に対する登録・認定・認証制度

- ・平成17年4月から「男女イキイキ職場宣言推進協定」という制度を設けている。要件は、男女共同参画推進員の設置、女性の能力の活用、仕事と家庭の両立を支援する職場環境づくり、次世代育成支援のための計画づくり（ から は選択）であり、21年度末で144企業と協定を結んでいる。協定締結企業については、県の広報紙等でPRするほか、後述の「仕事と育児・家庭の両立支援奨励金事業」の対象事業所となる。

1.4 WLB推進に取り組む企業・団体あるいは一般市民に対する金銭的な支援施策

（1）企業・団体に対する奨励金・助成金等

- ・平成22年4月から「仕事と育児・家庭の両立支援奨励金事業」を開始する予定であり、少子化対策局が所管する。
- ・奨励金は、再雇用奨励金、管理職休業等奨励金の2種類であり、それぞれ事業所に対して前者は1人につき50万円、後者は一律20万円を支給する。再雇用奨励金は、労働者のライフステージに応じた柔軟な働き方を推進しようという発想である。別の給付事業で父親の育児参加を対象にする「お父さんも育休促進事業」と重複しないように、支給の要件・ターゲットを変えている。

（2）企業・団体に対する公契約上の配慮

- ・平成18年8月からの県の入札参加資格登録をしている企業のうち、建設工事（県内）と物品供給等の2つの業種については「男女共同参画職場づくり事業」として、一定の要件を満たした企業に入札参加資格審査における点数加算（10点）を行っている。
- ・公契約上の配慮の要件・基準は、女性役職者が10%増、又は、役職者に占める女性割合

が30%以上、過去3年間に10日以上の子育休取得者が男女各1名以上、子育・介護休業法を上回る取組、又は、300人以下の事業主にとっては一般事業主行動計画の策定、女性能力活用の必要性について明文化及び周知の4項目のうち2項目以上該当することである。

- ・建設工事業者には具体的なメリットがみえるので、勧奨しやすい。

(3) 子育休業等を行う一般市民に対する給付

- ・平成16年4月から「お父さんも子育促進事業」を実施している。男性の子育参加に関する研修を実施する企業への専門講師の派遣、男性従業員が10日以上子育休を取得した場合、事業主には20万円(1企業1回)、子育休取得者には5万円(人数に制限なし)の奨励金を支給する。子育休取得に伴う奨励金の支給には、その前に研修を実施することが要件となっている。
- ・全国的にみても、事業主に対して給付を行う施策はみられるが、子育休取得者に対しても給付金を支給する施策は少ない。
- ・制度を設けたのは、男性の子育取得が進まないことの背景に、仕事が忙しく休みにくいというだけでなく、休むと雇用保険からの給付だけでは実質給与が半額になり経済的に厳しいことがあるということも踏まえてのことである。
- ・同事業によって給付を受けた男性子育休取得者数は、平成16年4月から延べ22人であり、昨年は8人、今年は今時点で4-5人である。県全体としてみた場合に人数が少ないので、年間二桁に乘せることが課題である。
- ・事業のPRは商工会や商工会議所に協力してもらっており、窓口にチラシを置く、企業等が集まる会議の際にチラシを配布するなどの方法で行っている。まだ周知がいたっておらず、これも課題である。
- ・給付に先だって義務付けている研修は、WLBの重要性を認識してもらうための基本的な内容であり、男性が中心であるが、子育て中やこれから結婚する女性も受講者にみられる。管理職は、子育休取得者が出る予定の部署の管理職は出席するが、他の部署の管理職はなかなか出てこない傾向にある。
- ・現在、男性従業員に対する給付は10日以上で5万円と一律であり、現状では日数が長くても金額の上乗せはない。これまで申し出があった事例では10日前後が多い現状に対応したものであったが、妻の産後の状態が良くないなどでより多くの日数を休業したいとするニーズもあると想定されることから、長期休業の場合の給付水準について検討の余地があると考えている。

1.5 WLBの推進に取り組む企業・団体等が専門的なアドバイスを受けられる施策

- ・平成19年9月から「両立支援企業経営アドバイザー派遣事業」を実施している。一般事業主行動計画の目標設定から認定までの具体的な助言がアドバイスの具体的な内容である。一般事業主行動計画の策定に関するアドバイスは1社あたり3回まで、目標達成して次世代育成支援認定マーク(くるみんマーク)を受けるまでのアドバイスが1社あたり6回までとなっている。
- ・アドバイザーになる意向をもつ社会保険労務士や中小企業診断士等について、平成19年度に3日間(各半日)の養成研修を行い、そのすべてを受講した人22名をアドバイザーとして平成19年9月に県が認定した。この中から、上記事業のアドバイザーとして活動しているのは10名弱であり、社会保険労務士がほとんどである。具体的には、企業から県に申請があると、県が県社会保険労務士会に問い合わせをして業種やエリアを考慮して適当な人を推薦してもらい、派遣する人選を調整する。アドバイザーへの報酬は1回あたり2万円である。
- ・アドバイスの進め方について標準的なノウハウを示しているわけではなく、社会保険労務士それぞれがその専門性を生かしてアドバイスをしてもらう形をとっている。標準的には、

1 回目に企業の現状把握をし、2 回目に今後どうしたいかという方向性についてヒアリングをしながら素案を作成し、3 回目に他企業の実例も踏まえ相談をする形が多い。

- ・平成 23 年から 101 人以上が計画策定の義務付けとなることを踏まえ、現在、労働局が 101 人以上、県が 100 人以下とすみ分けして啓発を進めている。県では両立支援促進員を設けて 30 - 100 人規模の企業を重点的に回って計画策定を勧奨している。300 人以下の企業については努力義務であるからという理由で断られる場合も少なくない。
- ・企業による温度差があり、計画の策定が伸び悩んでいるのが課題である。計画がない企業に策定を勧奨しても、育休の取得はないものの休暇制度は設けており、社員の不満もないので必要性を感じないという企業も少なくない。自ら策定しようとする企業は 2 回目の策定時には目標のハードルを上げるなど積極的であるが、そうでない企業は、計画の目標自体を低く設定したり、2 回目の計画が提出されていない場合などもみられる。
- ・企業に対して、WLB への取り組みによって良い人材が確保されるなどのメリットを説明するが、現在の厳しい雇用情勢の下で現実的にイメージがされにくい。むしろ現在いる社員の育成・確保の視点から説明した方が理解されやすい。

1.6 WLBの進捗状況の定期的な確認

- ・男女イキイキ職場推進協定事業所については、協定締結から、3 年間に限り、毎年 4 月に前年度の取組を報告してもらうことにしている。

1.7 WLB 推進施策の背景、効果、課題等

(1) WLB 推進施策の背景

- ・前知事の段階から少子化問題が大きいという意識があり、子育て支援と教育に取り組んできた。現知事もマニフェストに子育て支援を入れたことにより、少子化対策を重視した政策を展開しており、これとの関連で WLB 施策も進められている。

(2) WLB 施策の効果・反応

- ・昨年あたりからマスコミでも WLB を取り上げるようになり、この言葉を目にする人は増えてきている。ただし、概念が漠然としており、具体的な取り組みのイメージがわきにくい状況にあると思われる。
- ・秋田県下では、WLB に特化して取り組む団体はまだないが、秋田大学を中心とした高等研究機関において男女共同参画推進の軸として WLB を推進する動きがある。
- ・県民を対象にしたフォーラムでは、上司の無理解が WLB 推進の障害になるとの声がある一方、商工会議所からは、不況の影響で WLB に関心を示す経営者は極めて少ないだろうとの意見も寄せられている。

(3) WLB 推進に関する課題

- ・最近では女性就労に対する理解も進み、統計的にも女性の就労率が上がっている。働かなければ生活が安定しないという背景もある。とはいえ、秋田県下においても、いまだに女性の育児休業の取得がない企業が小規模企業を中心にあり、小規模企業ほど経営者の意識が影響するため、その改革が課題である。

(4) WLB 推進にかかる今後の取り組みの方向性

- ・奨励金等をきっかけに管理職の意識改革を促進していきたい。
- ・秋田県下企業の気質として、同業他社の動向をみて乗り遅れないようにしようというところがある。企業に話に行くと、同業の他社の取り組みはどうかと聞かれることも多い。業種別の行

動計画の策定状況に関するデータ等の提供なども、取組の促進に役立つと考えられる。

1.8 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・意見等

- ・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について、個別企業の情報は開示できないものの統計情報としてスムーズに情報提供をしてもらいたいと思う。
- ・WLBに関する広報について、県の単位で行うには予算の確保が困難であり、国において新聞広告やテレビコマーシャルなども活用した広報をしてもらいたいと期待する。

2 埼玉県

2.1 WLB推進を所管する担当部署および庁内の推進体制

- ・担当部署は、福祉部少子化対策局少子政策課子育てムーブメント担当と産業労働部勤労者福祉課就業環境づくり担当の2課である。
- ・少子政策課は、次世代育成支援対策の推進のため、保育所の整備を担当する子育て支援課より独立して平成19年に設置された。平成20年より同課少子政策担当、今年度より子育てムーブメント担当となっている。
- ・勤労者福祉課は、企業の労働環境整備を担当している。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が平成17年4月より導入され、従業員数301人以上の企業へは義務化されたが、県としては主に同300人以下の企業に対しての働きかけを行っている。平成17年6月より、企業が従業員や地域の子育て支援を宣言する「埼玉県子育て応援宣言企業」の登録を所管している。
- ・2課の役割分担は概ね、少子政策課は少子化対策(子育て支援)の視点から政策を展開、主に一般市民に広める役割を担い、勤労者福祉課は企業向け就業環境整備の一環として実施している。

2.2 庁外関係機関等との連携・推進組織

- ・庁内の関係機関との連携・推進組織はないが、庁外関係機関と連携組織が2つある。
- ・1つは「埼玉県子育て応援共同宣言」を共同採択した経済団体との意見交換会であり、仕事と育児が両立できる環境の整備など3つの取り組み分野で、具体的な連携のあり方について、率直な意見交換を行っている。
- ・2つめは、八都県市仕事と子育ての両立支援推進検討会である。構成メンバーは埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、横浜市、川崎市、千葉市、さいたま市であり、平成18年11月の八都県市首脳会議において埼玉県からWLB推進の共同取組を提案し、それを受けて設置されたものである。
- ・本検討会は、3年間限定のキャンペーンの具体策を検討・実施する機関であるため、今年度にて終了する。八都県市が共同でWLBを推進する意義が終わったということではないので、八都県市の情報交換など、連携できるところは今後も一緒にやることになるだろう。

2.3 WLBの推進のための共同宣言・合意

- ・「埼玉県子育て応援共同宣言」は、平成18年に庁内で開催された「知事と関係課室長との意見交換会」や「日本一の子育て県にするぞ会議」において県と企業が手を組んで子育て支援をする必要性が検討されたことを踏まえたものである。
- ・平成18年10月に採択された。宣言に加わったメンバーは(社)埼玉県商工会議所連合会、埼

玉県商工会連合会、埼玉県中小企業団体中央会、(社)埼玉県経営者協会、埼玉経済同友会、埼玉中小企業家同友会である。

- ・知事が積極的に関与していたこともあり、共同宣言に加わって欲しいと考えていた団体は全て賛同してもらうことができた。

2.4 WLBに取り組む企業・団体に対する表彰・認証制度

- ・「埼玉県子育て応援宣言企業」と「埼玉県ワークライフバランス推進員」がある。
- ・「埼玉県子育て応援宣言企業」は、従業員の両立支援や地域における子育て支援に取り組むことについて宣言する企業を登録する制度であり、今後目指す取り組みや現在の実態などを応募用紙・調査票に記入して申し込むものである。申込は、勤労者福祉課あるいは地域振興センターにファクシミリ等で行う。
- ・登録期間は2年であるが、更新可能である。平成22年1月末の実績は、2,591社である。登録企業の7割近くが従業員数50名未満の企業であるため、今後は50名以上の企業の登録を増やしていきたい。
- ・「埼玉県子育て応援宣言企業」の広報活動にあたっては、個別の企業訪問のほか、商工会や商工会議所等の経済団体に協力を依頼しチラシ設置・配布を行っている。
- ・登録企業数が増えた理由としては、地道な企業訪問による成果のほか、登録に伴う企業側の負担が少ないこと、県のHP掲載によるイメージアップ、県の制度融資における優遇措置などの要因が考えられる。また、「ワークライフバランス」などとせず、「子育て応援」という名前にしたこともわかりやすく、受け入れやすかったのではないかと。
- ・「ワークライフバランス推進員」は、「子育て応援宣言企業」登録の応募用紙にて、合わせて担当者を推進員として登録してもらうようお願いしているが、登録は1,088社にとどまっている。登録されている人の多くは人事労務担当者などであるが、小規模企業では役員や管理職が登録しているケースもある。
- ・「ワークライフバランス推進員」には県が発行する子育て支援のメールマガジン「コバトン通信」を送信したり、県のセミナーの案内などをしており、行政等に対する特別な役割や負担はない。しかし、「ワークライフバランス」という言葉になじみがなかったり、「推進員」という名前から、「何か取り組まなければならない」という負担感を連想させ、敬遠されている可能性がある。
- ・今後は、WLB推進に関しては社内で孤立しがちな推進員同士が横のつながりを取り合い力強く進めていくことができるよう、地域・業種・従業員規模別の交流会の開催や具体的事例・対応策（例：東京都・大阪府で作成しているケース別事例集）の検討などを考えている。

2.5 WLB推進に取り組む企業・団体あるいは一般市民に対する金銭的な支援施策

(1) 企業・団体に対する融資制度や優遇金利の設定

- ・「埼玉県子育て応援宣言」登録企業を対象にした金利優遇は平成19年から開始した。

(2) 企業・団体に対する公契約上の配慮

- ・一般事業主行動計画の策定・届出や法定を上回る育児休業制度を定め、労働局に届け出ている企業を対象に、入札参加資格審査における点数加算を行っている。

2.6 WLBに取り組む企業・団体に対するアドバイザー派遣等

- ・WLBの有識者をセミナー講師として企業に派遣する「ワークライフバランス水先案内人」と、子育て応援宣言企業に対してアドバイザーとして社会保険労務士を派遣する「アドバイザー派遣」(1企業につき1回)がある。

- ・「ワークライフバランス水先案内人」は、本県で各種委員・各種講師もお願いしている渥美由喜氏など、4名に依頼実績がある。
- ・「アドバイザー派遣」のアドバイザーは経営と労務の知識がある社会保険労務士に依頼している。
- ・派遣実績は、「ワークライフバランス水先案内人」については平成21年度8件、平成20年度17件、「アドバイザー派遣」の実績は平成21年度23件である。水先案内人に関しては、事業が知られていないのか、ニーズがないのかは定かではない。WLBという言葉が漠然としてわかりにくいことも考えられ、もっと具体的に「こうしたアドバイスをする」という言い方が良いのか、わかりやすくするなど工夫して、利用を促進していきたい。

2.7 WLBに関する講座・セミナー・シンポジウムやイベント等

- ・今年度までは、八都県市ワークライフ推進キャンペーンのセミナーが中心であったが、来年度以降は県独自のセミナーを積極的に展開予定である。
- ・勤労者福祉課所管のセミナーとして、今年度に「企業の子育て応援推進セミナー」と「業務効率・チームワークアップ術」を開催している。この2つを比較すると後者の方が企業の関心が高かった。「WLB」という一般的に多様でわかりにくいと思われがちな言葉より、「業務効率」などより具体的なフレーズの方が企業にとって参加意欲が高まるものと考えられる。
- ・セミナーは、業務の一環として参加可能な平日昼に開催している。

2.8 その他のWLB施策

- ・少子政策課所管で「お父さん応援講座」を企業や地域に出前講座の形で実施している。実績は、埼玉県子育て応援宣言の登録企業などで平成20年度5件、平成21年度7件である。
- ・今後はもっと多くの企業や地域において活用してもらえるように働きかけていく予定である。

2.9 今後力を入れて取り組みたい施策

- ・引き続き普及啓発に努めていく。

2.10 WLB推進施策の背景、効果、課題等

(1) WLB施策の効果・反応

- ・「埼玉県子育て応援宣言」と「ワークライフバランス推進員」はWLB施策の柱であるため、今後も推進していきたい。
- ・WLBという言葉の概念が多様な側面を持つため、一般に曖昧でわかりにくいと捉えられたり、具体的な取り組みのイメージがわきにくい状況にあると思われる。

(2) WLB推進に関する課題

- ・経済情勢・雇用情勢が厳しいためにWLBを推進する機運が盛り上がりづらいが、厳しいからこそ、良い人には残ってもらいたいという意向からWLBを推進しようという向きもある。関心を持つ企業はあるので、できることから推進していきたい。

(3) WLB推進にかかる今後の取り組みの方向性

- ・県としても財政が厳しいこともあり、意義・効果が指標としてわかりづらいものに予算はつかない。効果を具体的に示せるような指標を示し、効果測定を実施していく必要がある。

2.11 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・意見等

- ・国としても WLB 推進の指標や効果測定を検討しているようだが、地方自治体の取り組みとの連携はない。国の指標を作るならば、県とリンクできるような指標を開発してほしい。現在、埼玉県では勤労者福祉課が実施する「中小企業賃金実態調査」の設問の一部に「育児・介護休業の取得状況」と「仕事と家庭の両立支援制度の整備状況」の設問を入れて、目安としている。
- ・企業間のネットワーク作りを支援する取組を行ってほしい。
- ・国は自治体と共に企業・事業主のニーズや実態をしっかりと把握することに努めた上で、企業が WLB に取り組むインセンティブとなるような助成金など、自治体単独の意志では実施しにくい制度を推進してほしい。現在、東京都と茨城県では独自に助成金を出しているようだが、効果のある施策なら国として推進してほしい。
- ・その他、現在の WLB 推進施策は国等・各自治体がそれぞれの枠内で実施しているが、それらが全体として行政と企業との大きな連携（1+1=3）となるよう、WLB 推進施策の全体像と各々の役割を今以上に考え、国のノウハウを活かして、地方自治体が WLB 施策を推進するための後方支援となるようなことを実施してもらいたい（例：大企業で実施した施策のノウハウを地方企業に移植する）。
- ・WLB の推進に必要な情報を相互に共有できるよう、国の各機関（例：内閣府、厚労省関係部局、地方機関等）と県との積極的な連携・協力をお願いしたい。

3 神奈川県

3.1 WLB 推進を所管する担当部署および庁内の推進体制

- ・商工労働部雇用労政課が中心となって、保健福祉部子ども家庭課および県民部人権男女共同参画課の3課で推進している。
- ・それぞれアプローチが異なり、商工労働部雇用労政課は企業へのアプローチ（特に経営層の意識啓発）や労働者の福祉の向上という観点から、保健福祉部子ども家庭課は既婚男女の子育て支援という観点から、そして県民部人権男女共同参画課はポジティブアクション等の観点から取組を進めている。
- ・これまでも、それぞれの課が取組を進めていた。神奈川県は東京都内に勤務している県民が多く、また M 字カーブも谷の落ち込みが非常に大きい。「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が登場したことを契機として、庁内の推進体制を整備した。

3.2 庁外関係機関等との連携・推進組織

- ・神奈川県ワーク・ライフ・バランス推進担当者会議を、平成 20 年 12 月から、年 5 回程度のペースで開催している。
- ・構成メンバーは、県の担当者、政令指定都市等の担当者、そして県労働局の担当者である。
- ・主として情報交換や、共催シンポジウムの開催等を行っている。

3.3 WLB に取り組む企業・団体に対する表彰・認証制度

- ・平成 19 年 10 月より、「神奈川県子ども・子育て支援推進条例」に基づく事業者の認証制度を設けており、現在までに 162 の企業・団体が認証を受けている（平成 22 年 1 月 29 日時点）。
- ・認証のためのハードルは低いはずだが、なかなか手を挙げてくる企業が増えない。その要因としては、県としての PR 不足の他、横浜市でも同様の制度を設けていること、さらに厚生労働省の「くるみん」と混同していること（こちらの方がハードルが高い）があると考えている。また、次世代法による一般事業主行動計画の公表を条件の一つとしていることも、その要因かもしれない。

- ・さらに、企業としてのメリットがあまり感じられないことも、認証企業・団体が増えないことの要因ではないか。融資制度等における優遇制度は設けているものの、あまりメリットが感じられないのか、もしくはPR不足なのか、いずれにしても今後、さらなる周知を進め、認証企業・団体を増やしていくことが課題となっている。

3.4 WLBに取り組む企業・団体に対するアドバイザーの派遣等

- ・平成21年度より、アドバイザーの派遣事業を開始している。初年度は6企業1団体に対して、これまで延べ24回の訪問実績がある。
- ・県としては主として普及啓発にしか取り組めないのだが、その過程で、具体的に自分の企業ではどのように進めればよいのか、という声が挙がったことが取組開始の契機となっている。
- ・アドバイスの内容としては、生産性向上プログラムの導入や社内ワークショップの相談、管理職研修等であるが、「ワーク・ライフ・バランス」という表現では企業からの感触がよくないかもしれないと考え、「組織活性化・人材活用アドバイザー」という名称にしている。

3.5 WLBに関する講座・セミナー・シンポジウムやイベント等

- ・平成21年10月に、これまで個々に取り組んできた県と政令指定都市等のワーク・ライフ・バランス普及啓発を、共催することにより県民意識の醸成を図ることを目的として、「神奈川ワーク・ライフ・バランスシンポジウム」を開催した。
- ・一般県民も参加可能としたが、主として企業の人事労務担当者が169人集まった。平成22年度も開催する予定である。
- ・また同じ時期に、「ワーク・ライフ・バランスについて考えましょう!」というパンフレットを作成・配布した。通常の行政作成のパンフレットは、関係機関等に置いておくだけであるが、このパンフレットは街頭で配布し、なるべく多くの県民に直接届くようにした。

3.6 WLB関連調査

- ・平成21年11月に、県民10,000人を対象に、ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度やバランスを図るに当たっての阻害要因等を把握するための調査を行った。
- ・通常のアンケート調査では回収率が低いことが予想されたので、街頭でポケットティッシュを配布しながら、「労働者」と思われる方一人ひとりに声をかけ、聞き取り形式での調査を実施した。結果については集計中である。

3.7 WLBの進捗状況の確認

- ・まだ取り組んでいないが、今後、平成21年3月に定めた県としての数値目標の進捗状況の確認をしていく予定である。具体的には、県として取り組むべき目標10項目を対象とする（年齢層・男女別就業率、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇の取得率、テレワーカー比率、男性の育児休業取得率、6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間等である）。

3.8 その他自治体にて力を入れているWLB施策

- ・来年度（平成22年4月）から、県庁内の残業ゼロを目指した「県庁改革『残業ゼロ革命』」を実施する。現在は試行段階で、4月から本格実施である。
- ・主として県民サービスの向上に直結しない内向きの仕事を廃止・簡略化することが目的で、「カエルバッジ」の色を変えることで、何時まで残業することになっているのか、が誰の目から見ても明らかになるようにしている。このような取組を進めることを通して、効率的な仕事の仕方をみつけていくことを目指している。
- ・知事が変わったことによって特に大きな影響はないが、この取組は現在の知事の発案である。

3.9 WLB推進施策の背景、効果、課題等

- ・普及啓発を行ってきたが、企業における WLB の認知度は依然として低い。特に、中小企業における取組が遅れていることが課題である（従業員 300 人以下県内事業所の女性の育休取得率は全体平均を下回る。）
- ・WLB が女性労働者に限らず、全ての労働者を対象にしていることや、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もあることなどについて、まだまだ正しく理解されていないことも課題として挙げられる。
- ・今年度から、企業への積極的な働きかけをするため、個別企業に対し、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を実施しているが、派遣を通じて得られたノウハウを県内企業にフィードバックし WLB の普及を一層加速させていきたい。

3.10 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・意見等

- ・男性の育児休業取得率が低いままであるが、その要因としては、休業中に経済状況が悪化することが考えられることから、育児休業給付金の給付率の引き上げなど、休業中の経済的支援に取り組んでいく必要がある。

4 石川県

4.0 WLB 施策への取組の経緯

- ・発想は少子化対策(両立支援)の一環。WLB 施策はもともと労働企画課で担当していたが、平成 19 年 4 月の「いしかわ子ども総合条例」(一般事業主行動計画を従業員 100~300 人規模の中小企業にも策定義務化、平成 20 年 4 月~)の施行のタイミングで、WLB も少子化対策の一環として取り組もうという考えの下、健康福祉部少子化対策監室が担当することとなった。
- ・県内の企業規模は、約 16,000 社の全数のうち、301 人以上の企業が 120 社程度、100~300 人規模の企業が 300 社程度、その他は 99100 人以下の小規模の企業という内訳。労働者の割合で見ると、全国では従業員 100 人以上の企業で働いている人の占める割合が全体の約 6 割を占めるが、石川県では 100 人以上の企業で働いている割合は全体の約 4 割、50 人以上の企業で働いている割合が約 6 割となる。
- ・平成 21 年 3 月の「いしかわ子ども総合条例」改正により、従業員 50~99 人規模の企業についても一般事業主行動計画の策定を義務付けた(平成 23 年度より積極的努力義務化、平成 25 年度より義務化)。

4.1 WLB 推進を所管する担当部署および庁内の推進体制

- ・労働企画課時代には、表彰などの気運の醸成、セミナー開催といった取っ掛かりの施策しか行っていなかったが、少子化対策監室が担当部署となってから施策数は格段に増え、内容についても複合的な取組を行うなど質の向上を図ってきている。平成 19 年度から本格的にスタートしたというところ。
- ・少子化対策監室は WLB のほか、子育て支援、保育などを別グループが担当している。
- ・労働企画課、男女共同参画課も広く言えば関連しているものの、WLB としては少子化対策監室が単独で担当しているという状況。情報共有などの連携は常に行っている。

4.2 庁外関係機関等との連携・推進組織

- ・特に組織は作っていないが、例えば「石川県ワークライフバランス企業」の表彰企業を選ぶ際には、適宜連携して活動を行っている。表彰企業選定にあたっては少子化対策監室が取りまとめを行うが、その際には労働企画課が参加するほか、連合、有識者(中小企業団体)、石川労働局、経営者協会など外部からも参加がある。

- ・県と労働局との協力体制を推進するため覚書を交わし、労働局とも情報交換を行うなど、連携をしながら取り組んでいる。
- ・会議は不定期開催。

4.4 WLBに取り組む企業・団体に対する表彰・認証制度

- ・一般事業主行動計画を策定し、その内容の概要を公表するために申請を行った企業に対して「石川県ワークライフバランス企業登録」を行っている。計画の内容については、特に審査等は行っていない。
- ・計画の内容については、平成21年4月より策定段階で6つの分野（休業・休暇、労働時間・場所、経済的援助、保育施設、情報提供・相談、雇用環境の整備以外）のうち3つ以上の分野で取組を行うよう条例で努力義務を課している。
- ・県内で行動計画を策定している企業約1,000社分のデータを分析しており、どのような分野に取り組もうとしているのか、取組が進んでいない弱い部分はどこか等の傾向を把握している。取組が進んでいる分野は、時間外労働や育児休業。一方、事業所内保育、経済的支援、再雇用制度などは弱い。
- ・計画を策定している約1,000社のうち、239社が「ワークライフバランス企業」として登録されている。計画を策定していても公表を行わない企業には、まず登録制度を知らなかったという周知不足、また義務化されているので策定してはいるものの、公にするという前提で作っていないという事情がある場合もあるようだ。このような場合、計画を公表するためには一度内部で議論を行わなければならないため、今回の計画公表の義務化に関して「少し待ってほしいか」という問合せもあった。つまり、義務化によって計画策定は進んだものの、策定のみにとどまっていた実践の準備ができていない企業も存在する。
- ・行動計画の公表は、企業同士のいい意味での子育て支援の競い合いにより、更なる子育て支援につながることを期待されることから、知事も行動計画の公表に意欲的に取り組もうとしている。平成21年3月の「いしかわ子ども総合条例」改正により、行動計画策定の義務化だけでなく、行動計画の公表についても100～300人（H22.4～）、50～99人（H25.4～）のそれぞれの従業員規模の企業に対し、段階的に公表が義務付けられることが決まっている。
- ・「ワークライフバランス企業登録」によるメリットはPR効果。また、登録企業のうち、特に優良な取り組みや成果がある企業を毎年表彰している。4年間で表彰した22社には地元の有効企業だけでなく、中小企業も多くある。最近の傾向として全体的に中小企業が多くなってきており、昨年度は表彰企業すべてが中小企業だった。
- ・中小企業の策定する行動計画は、よく工夫されている、また地域に根ざしているという印象を受ける。年休を買い上げるなどの独特の制度をもつ企業や、地域貢献の意識が強く、地域の子どもが関係する催し等で積極的に活動を行う企業など。
- ・表彰企業は、ホームページや新聞等でPRする。この他、今年度は学生を対象にワークライフバランス企業の事例集を情報誌として配布する予定。
- ・行動計画の公表義務化にあたって企業へのアンケート調査を行ったところ、半分程度の企業が表彰制度を知らないという実態が明らかになった。周知を進めていかなければならない。

4.5 WLBに取り組む企業・団体及び一般市民に対する金銭的支援

(3) WLBに取り組む企業・団体に対する公契約上の配慮

- ・平成18年6月より、一般事業主行動計画を策定・届出した企業（公表を行っているか否かは問わない）に対し、入札参加資格の主観点数に加点を行う公契約上の優遇措置を実施している。
- ・県内の建設関連企業1,963社のうち313社が物品関係では約200社、建設物管理では約70

社がそれぞれ主観点数の加点対象となっている。

- ・建設関連では約 3,000 社のうち行動計画策定企業が約 300 社程度でとどまっているが、従業員 50 人未満の規模がかなり小さい企業が多いという事情もある。策定が義務づけられる企業ではだいぶ進んだのではないか。
- ・加点制度を開始した時期が一般行動計画の義務化等を具体的に進め始めた時期と近いため、加点制度を設けたことによって全体的に計画策定を促進する効果があったかどうかを検証することは難しいが、子ども総合条例の施行（平成 19 年 4 月）までの半年間に行動計画の策定はぐっと進んだ。メリットを付与したことによる効果ではないかと思う。

4.6 WLBに取り組む企業・団体に対するアドバイザー派遣等

- ・平成 20 年 8 月より「ワークライフバランスコンサルタントの養成・派遣」事業を実施している。この事業で派遣されるコンサルタントは、石川県が実施するコンサルタント養成講座を修了し、県に登録しなければならない。養成講座の参加者は、社労士や経営アドバイザーのほか、民間企業の人事担当や労務担当者が勉強しに来ている人もいる。定員は 30～40 名程度を想定しているが、参加者は毎回定員を上回っている。講座内容は、福利厚生だけでなく、経営戦略の観点からの WLB など広い観点から行われている。
- ・県登録のコンサルタントに対するレベルアップ研修も実施している。
- ・コンサルタントの派遣実績はまだ少ないが、平成 25 年 4 月から行動計画の策定が義務づけられる企業を中心に、派遣制度の PR を行っており、今後、利用が増えるのではないかと期待している。

4.7 WLBに関する講座・セミナー・シンポジウムやイベント等

- ・新たに行動計画が義務付けられる中小企業を主な対象として、「一般事業主行動計画セミナー」を開催している。
- ・一般県民向けに、昨年度シンポジウムを開催した。有識者の基調講演とコンサルティングモデル企業による事例発表の構成。しかし、シンポジウムは効果が限定的なので、より広く一般に周知するために、今年度は情報誌を配布する形に切替えた。

4.8 WLBに関する情報提供や広報啓発

(1) ホームページ

- ・労働企画課が作っていたウェブサイトは企業の登録がメインで情報発信がしにくかった。このため、利便性を向上させ、情報提供量を増やすために平成 21 年 12 月にリニューアルした。
- ・行動計画の公表義務化にあたり、公表手段として県のホームページに載せてほしいという要望が多くあることが分かったので、「いしかわワークライフバランス」のウェブサイトから簡単に計画の内容を掲載できるフォームを準備した。平成 21 年 12 月にリニューアルオープンしたばかりだが、すでに 20～30 件の登録があり、活用されている。
- ・ウェブサイトからコンサルタント派遣事業の様式もダウンロードすることができる。

(2) パンフレット・ポスター

- ・県内の一般事業主行動計画策定済企業、市町、大学、短大、専門学校の学生などを対象に、「いしかわワークライフバランス情報誌（仮称）」としてコンサルティングモデル企業 4 社での取組内容や、石川県ワークライフバランス表彰企業の取組事例等を掲載した情報誌を配布する予定。
- ・学生への配布に関して、現在学校を個別に訪問し、配布のお願いに回っている。ただ学校の窓口置くのではなく、学生全員の手元に確実に届けるために、入学や就職のオリエンテーションの場で配布してもらうことになっている。

- ・情報誌を読むことで学生が地元企業に目を向ける機会になれば、学生の県外流出にもつながるかもしれない。

4.9 WLBに関する調査

- ・エンゼルプラン策定時の事前調査として実施する「子育てに関する県民意識調査」(5年に1回)の中で、WLBに関連する項目を設けて調査を実施した。20~40歳未満の一般県民の男女を対象とした調査。
- ・WLBという言葉と内容を理解しているという意味での認知度は9.3%と、まだまだ低いという結果が出た。

4.14 WLB推進施策の背景、効果、課題等

- ・企業風土、県民性(勤勉、周りに申し訳ないという遠慮など)も課題になっている面がある。
- ・WLBへの取っ掛かりとしての情報がまだ足りないと感じる。特にWLBを知れば大いに興味を持つだろう女性でも、認知度はまだまだ低い。今後も地道にWLBという言葉の普及に努めなければならない。そのためにマンパワーも必要。
- ・企業に対しては、WLBの拠り所となるのは一般事業主行動計画だと考えているので、この浸透に努めたい。

4.15 国に対する要望・意見等

- ・働き方の見直しは、国中心で動かないとなかなか進まないだろう。事業仕分け等で民間が進めなければいけないという議論があるが、諸外国の例をみても、やはり国のリーダーシップは必須。県レベルでは難しい大きな体系作り、所得保障、税制面での優遇措置等を担うべき。
- ・県が担う役割は、地道な現場レベルでのWLBの広報・周知や機運醸成。
- ・市町村レベルでは、中核市等は別として、小さい市町村では担当さえなく難しい。

5 三重県

5.1 WLB推進を所管する担当部署および庁内の推進体制

- ・健康福祉部子ども局子ども未来室が次世代育成支援という文脈で、生活・文化部勤労・雇用支援室が労政という文脈で、それぞれ所管。
- ・この2部署の間、ないしその他の関係部署間でのWLB推進のための組織は特にない。
- ・男女共同参画は生活・文化部男女共同参画・NPO室が所管しているが、WLB施策への直接関与はない。

5.2 庁外関係機関等との連携・推進組織

- ・県が主催する庁外連携組織はないが、三重労働局が主催する「仕事と生活の調和推進会議みえ会議」(平成20年4月設置)に生活・文化部長と子ども局長が委員として参加(勤労・雇用支援室と子ども未来室が事務方としてバックアップ)。
- ・県としては、同会議がある以上、庁外の関係機関連携組織を新たに作るつもりはない。
- ・なお同会議は22年度当初予算の計上を見送っており、今後の継続は不透明。

5.3 WLB推進に関する宣言・合意

- ・県としては行っていないが、三重労働局が主催し県も参加している「仕事と生活の調和推進会議みえ会議」で、『働き方改革!みえ~ワーク・ライフ・バランスのすすめ~』という

提言を取りまとめている。

5.4 WLBに取り組む企業・団体に対する表彰・認証制度

- ・「男女がいきいきと働いている企業」三重県知事表彰制度を平成 15 年 1 月から実施。平成 22 年度から認証制度も開始。
- ・表彰制度が自薦企業から選考委員会が表彰企業を審査選考するのに対し、認証制度は申請企業が客観的な基準をクリアしていれば認定するものであり、後者の方が裾野の広い制度となる。

5.5 WLBに取り組む企業・団体に対する公契約上の配慮

- ・WLB、女性の能力活用、次世代育成等の基準により、総合評価等において一定の加算あり。
- ・認証制度の創設に伴い、認証有無も基準の一つとなる見込み。
- ・担当部署は県土整備部入札管理室だが、同室は県のあらゆる入札・調達を管理しており、本件が土木系の入札に限定されるというわけではない。

5.6 WLBに取り組む企業・団体に対するアドバイザー派遣等

- ・三重県社会保険労務士会に委託し、所属する社労士から県内企業に営業をかけて訪問、まずは次世代育成支援の意義等に関するレクチャーから始めて、最終的には次世代育成支援事業主行動計画の策定までコンサルティングするのが目的。コンサルティング費用は全額県が負担で、企業の持ち出しは無し。
- ・平成 20 年度は 127 社を社労士が訪問、そのうち事業主行動計画の策定まで漕ぎ着けたのは 13 社（社労士会との契約は出来高払い）
- ・平成 21 年度はこれまで 130 社を訪問して、計画策定は 9 社（社労士会との契約は 150 社訪問をスペックとする契約）
- ・このように、かなり力を入れて勧めないと計画策定までは繋がらない。「忙しい」等の理由で社労士の訪問自体を拒否する企業も、特にリーマン・ショック以降増えている。
- ・今年度になって計画策定まで漕ぎ着けるケースが更に減っているのは、前年度は 101 ~ 300 人規模の企業を対象にしていたのに対し、今年度は、この規模の企業を対象に国の診断事業が始まったため、対象企業の規模をさらに小さく 100 人以下としているからと思われる。

5.7 WLBに関する講座・セミナー・シンポジウムやイベント等

- ・こども局こども未来室所管の「ワーク・ライフ・バランスセミナー事業」は、20 年度に 5 回、21 年度は 1 回開催。参加人数は数十人で、女性が多い。かつては企業の人事労務担当者を対象とする色彩が濃かったが、現在は労働者自身 = 一般県民を対象と考えている。これは、働く側の意識を変えなければワーク・ライフ・バランスも進まないという考えによる。セミナーは託児付きで実施している。
- ・生活・文化部勤労・雇用支援室所管の「働く環境サポート事業」は人事労務担当者を対象とした事業。

5.8 WLB施策推進の背景、効果、課題等

(1) WLB 施策推進の背景

- ・WLB 施策が推進される背景としては、やはり仕事と子育て、仕事と介護の両立が大変であることが挙げられる。

(3) WLB 推進に関する課題

- ・WLB を推進していく上での現状認識は、まだこれからという段階である。
- ・県財界のトップに WLB を働きかけていこうという意識はあっても、地方に行くと WLB は経営上余計な話という意識が強い。

5.9 国に対する要望・意見

- ・WLB 推進に関する内閣府と厚生労働省の棲み分けがよく分からない。国の推進体制を一元化して欲しい。
- ・県で取り組んできたことを、国（労働局）が後追いでやり始めることがある。国の施策に網をかけられてしまうと、国の物量投入が大きいこともあり、県としてはニッチな施策を探していかざるを得なくなる。
- ・地域の施策の実情に配慮した国の施策展開、県と労働局とのより密接な連携が望まれる。

6 兵庫県

6.1 WLB 推進を所管する担当部署および庁内の推進体制

- ・庁内の担当は産業労働部政策労働局しごと支援課男女しごと支援係であるが、実際の事業のほとんどは、平成 21 年 6 月に開設した「ひょうご仕事と生活センター」が行っている。
- ・兵庫県におけるワーク・ライフ・バランス関連施策への取組は、平成 11 年度から始まっているが、その当時は、有効求人倍率悪化を改善させるための取組であった。その一環で、平成 11 年 6 月に「兵庫県雇用対策三者会議（連合兵庫・兵庫県経営者協会・兵庫県）」が発足し、同年 12 月に「兵庫型ワークシェアリングについての三者合意」がなされた。
- ・その後、多様な働き方を創出するまでには至らなかったこともあり、取組の方向性を仕事と生活の調和にシフトさせ、平成 18 年 3 月に「仕事と生活の調査と子育て支援に関する三者合意」を、さらに平成 20 年 10 月には「『仕事と生活のバランス』ひょうご共同宣言」を公表した。この共同宣言は、前述の三者に加え、兵庫労働局を加えた四者によるものであった。
- ・そして「ひょうご仕事と生活センター」を開設し、ここでは「啓発・情報発信」「相談・実践支援」「企業顕彰」「企業助成」の 4 本柱の活動を行っている。

6.2 庁外関係機関等との連携・推進組織

- ・「ひょうご仕事と生活センター運営委員会」を年 4 回、開催することとしている。そこには、庁内の関係部署はもちろんのこと、連合兵庫、兵庫県経営者協会、兵庫労働局、そして学識者が参加している。
- ・今年度からの取組であるが、現在は主としてセンター事業の運営について話し合っている。

6.3 WLB に取り組む企業・団体に対する表彰・認証制度

- ・認証制度は二つある。一つは健康福祉部こども局少子対策課が所管している「子育て応援協定締結事業」で、もう一つは企画県民部県民文化局青少年課男女家庭室が所管している「男女共同参画社会づくり協定締結事業」である。いずれも条件が設定されており、条件に合致した企業と県とが協定を結ぶ形となっており、現在までに前者については 590 の企業・団体が、後者については 528 の企業・団体が協定を結んでいる。
- ・前者は平成 18 年度に導入された制度であるが、後者は平成 14 年度から取り組まれている制度である。平成 14 年度の導入当初は県からの働きかけもあったが、予想していたほどの協定締結数には至らなかった。しかし平成 18 年度に、これらの協定締結をしている企業に対して、公契約上の配慮（入札参加資格審査における点数加算ならびに総合評価等における評価項目に導入）がなされるようになってからは、特に配慮の対象となっている建設関連業（建設工事・建設コンサル等）を中心に、両者とも、協約締結数が飛躍的に増加した。これは、県下のいくつかの市や町でも、これら県の協約締結をしている企業に対して公契約上の配慮がなされるようになったことも大きく影響しているようである。実際、従業員 1~2 名の零細企業との締結数も多い。
- ・いずれの制度においても、年度末に状況報告を求めているが、7 割程度の企業からしか回答はない。

- ・上記の理由に加え、知事の意向により途中で加算点数を増加させたこともあり、申し込みは増加している。先進的取組を行っている企業を対象としているはずの制度であるが、実際は制度を知ってから勉強し始める企業も多く、普及啓発的な意味合いになってしまっている。そこで、平成 21 年度からは審査基準を多少厳しくするようにした。

6.4 WLBに取り組む企業・団体に対するアドバイザーの派遣等

- ・「ひょうご仕事と生活センター」がワンストップ相談と相談員等の派遣事業を行っている。(株)ダイバーシティオフィス KITAO に委託して行っているが、センター所属の相談員の他、外部相談員を登録している。アドバイザー等の職種は、社会保険労務士、中小企業診断士、キャリアカウンセラー、ファシリテーター等であり、いずれも費用は無料である。
- ・ワンストップ相談でのアドバイスは、平成 21 年度実績見込みは、延べ 696 回である。これは相談窓口、電話、メール等の総計で、内訳は出していない。
- ・また相談員等の派遣については、平成 21 年度実績見込みは延べ 243 回である。テーマとしては、ワーク・ライフ・バランスの推進、男女とも働きやすい職場について、チーム・ジョブ、短時間正社員制度の導入、仕事と家庭の両立支援のための社内制度導入等である。

6.5 WLBに関する講座・セミナー・シンポジウムやイベント等

- ・企業からの相談等を踏まえ、ニーズに合った研修を企画・実施している。おおまかに小規模企業を対象とした合同研修である集合型研修と、個別企業への訪問研修である出前型研修とがあり、それぞれ平成 22 年 1 月時点で、20 回と 4 回実施している。集合型研修で小規模企業を対象としているのは、大企業は一定水準の制度は整っているはずなので、小規模企業への周知を図っていくためである。
- ・これまでの主なテーマとしては、集合型研修が「次世代育成支援対策推進法に基づく一般行動計画って何?」「『チームジョブ』って何?」「社員のモチベーションアップコーチングの基礎を学ぶ」等であり、訪問型研修が「チーム力育成ワークショップ」「ワークライフバランスの必要性と先進事例」「ワークライフバランス 仕事を通じて自己実現を目指す」等である。
- ・基本的に、普及啓発の対象は企業を想定しており、ポスター等も含め、一般県民に対する普及啓発には取り組んでいない。企業としての取組は進めていって欲しいが、最終的に選択するのは労働者の自由なので、現時点では企業へのアプローチに注力している。

6.6 WLB関連調査

- ・平成 21 年 7 月に、緊急雇用対策の予算を活用して、企業や団体の人事労務担当者ならびに従業員の合計 26,000 人を対象とした調査を行った。
- ・調査の内容は制度の状況やワーク・ライフ・バランスの周知度であり、結果は集計中である。

6.7 WLBの進捗状況の確認

- ・「ひょうご仕事と生活センター」では学識者による調査研究事業を行っているが、その結果等を踏まえて、今後、進捗状況の確認をするための指標を検討していきたいと考えている。

6.8 その他自治体にて力を入れているWLB施策

- ・県庁内では、平成 20 年 5 月から、「家族の日」推進のための全庁ノー残業デーを月 1 回実施している。これは、毎月第 3 水曜日は 19 時に全庁一斉消灯するもので、やむを得ない場合で前日までに申請した課室のみ、19 時以降の点灯、残業を認めている。
- ・また、同じく平成 20 年度から月 1 回、コミュニケーションの日、というものを定めている。これは、職場内での円滑な人間関係を育むため、部単位で毎月コミュニケーションの日を定め、各所属単位などでの親睦の機会とすることを定めており、19 時までの退庁を促すものである(産業労働部は毎月第 1 水曜日)。

- ・そして、具体的取組ではないが、兵庫県では法人税の超過課税分をワーク・ライフ・バランスの推進施策の予算に当てている。

6.9 WLB推進施策の背景、効果、課題等

- ・現状では、「ひょうご仕事と生活センター」を県内に広く周知し、企業経営者や労働組合等の隠れたニーズの掘り起こしを図ることが大きな取組課題となっている。
- ・そして今後は、「ひょうご仕事と生活センター」の事業を通じて、仕事と生活のバランス推進に関する企業の成功事例を多数収集、開発し、広く発信していくことが必要と感じている。

6.10 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・意見等

- ・国のワーク・ライフ・バランス施策は省庁によりばらばらで、しかも府県への周知がない。効果的な実施のために施策に関する自治体との密な連携と財源の移譲を望む。

7 島根県

7.1 WLB推進を所管する担当部署および庁内の推進体制

- ・健康福祉部青少年家庭課少子化対策推進室は「仕事と子育ての両立」という観点から、環境生活部環境生活総務課男女共同参画室と商工労働部雇用政策課がそれぞれの管掌の観点から、WLB推進に共同で責任を負っている。
- ・この3課室による庁内連絡会議が21年7月から設置されている。議会で「WLBの担当部署はどこか？ WLB関連のホームページも整備されていない」という質問があったのを受けて、商工労働部雇用政策課の音頭で始まった。課室長から担当レベルまでが参加。

7.2 庁外関係機関等との連携・推進組織

- ・「両立支援合同検討部会」を、島根県の「少子化対策推進協議会」および島根労働局の「仕事と生活の調和推進会議」との共管で設置し、仕事と生活の調和推進に向け、島根県における仕事と家庭の両立支援について検討。年1~2回会合。県側の担当は健康福祉部青少年家庭課少子化対策推進室。
- ・企業等使用者代表、労働者団体（連合）、島根労働局、子育て支援団体、保育団体が参加。
- ・「仕事と生活の調和推進会議」が事業仕分けの結果廃止となるので、この合同検討部会も22年度以降は廃止予定。

7.3 WLB推進に関する宣言・合意

- ・「しまね活き活き職場宣言」を、島根労働局を事務局とする「仕事と生活の調和推進会議」で取りまとめ、県知事、労働局長、使用者2、労働組合1の計5者の共同で、22年3月に発出予定。
- ・県からはWLB担当3課室が参加。この他に関与したのは企業等使用者代表、労働者団体、学識経験者。
- ・宣言は、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！。

7.4 WLBに取り組む企業・団体に対する表彰・認証制度

- ・「しまね子育て応援企業 こころカンパニー認証制度」。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を勧める企業を認定。
- ・認定要件は、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 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（一般事業主行動計画策定の義務がない小

企業も、認定を受けるためには策定・届出が必要) 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。比較的厳しい認定要件であると自認している。

- ・申請する企業は、就業規則、一般事業主行動計画および届出書の写しを添付した上で、「こっころカンパニー認定審査票」を自ら記入して提出する。さらに休暇簿の提出も求める。
- ・「認定審査票」は、「基本項目審査票」(1つでもネガティブな回答があると認定不可となる必須項目の審査票)と「こっころ度審査票」から成り、後者はさらに、子育て支援に対する姿勢を問う「こっころ推進項目」12問と、子育て支援制度の充実を問う「こっころランクアップ項目」12問から成る。認定審査票は自記式であるが、記入内容については県が電話によるヒアリング調査を行う。
- ・認定を受けることの利点は、県の中小企業制度融資における金利の優遇 県のウェブサイトや広報誌、新聞でのPR。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。
- ・認定のプロモーションは、島根労働局の企業説明会に参加して話をさせてもらったり、市町村の推薦企業に働きかけたりして行っている。企業の反応としては、「人員の定着どころか今は人員削減をしたい」「そんな申請をしている暇があったら仕事をとってくる」というようなネガティブなものもある。最も効果があるプロモーションは入札参加資格審査における加点制度で、20年11月に加点制度を導入してからの申請が50~60社と一気に増えた。
- ・申請企業は、19~20年度が100社ぐらい、21年度は2月中旬までで24~25社。目標は24年度末までに150社であるので順調である。

7.5 WLBに取り組む企業・団体及び一般市民に対する金銭的支援

(3) WLBに取り組む企業・団体に対する公契約上の配慮

- ・上述の通り、こっころカンパニー認定企業等に対する入札資格審査時の加点(減点)制度あり。対象となる入札案件は今のところ建設工事のみであり、対象の拡大を検討している。
- ・一般事業主行動計画策定義務のある企業が策定していない場合は10点減点。策定義務のない企業が策定している場合は5点加点。策定義務のある企業が策定している場合は加減点なし。
- ・一般事業主行動計画策定義務のある企業がこっころカンパニー認定を得ている場合は10点加点、策定義務のない企業がこっころカンパニー認定を得ている場合は15点加点(こっころカンパニー認定を得るには一般事業主行動計画は策定していなければならない)。
- ・こうした優遇制度に対する企業からの不満は聞かれない。ただ制度の周知を徹底しないと不公平になるので、入札説明会でしっかり説明するようにしている。

(4) 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直接的な金銭的支援

- ・勤労者生活支援資金の融資制度あり。6年4月の制度発足以来の延べ利用者数は、1,595人。

7.6 WLBに取り組む企業・団体に対するアドバイザー派遣等

- ・「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る。
- ・1企業につき1回の派遣であり、平成21年度実績は18社に対し18回。

7.7 WLBに関する講座・セミナー・シンポジウムやイベント等

- ・「企業トップセミナー」として、先進企業3社と大学が協働し、先進企業が講師役、大学教授がアドバイザーとして、セミナーを開催した。今のところ単発の企画。
- ・企業経営者のセミナーへの参加を促すため、島根経済同友会、(社)島根県経営者協会の主催という形をとっている。

7.8 WLBに関するホームページやパンフレット等による情報提供・広報啓発

(1) ホームページ

- ・健康福祉部青少年家庭課少子化対策推進室が「ワーク・ライフ・バランスの推進（仕事と家庭の両立支援）」、環境生活部環境生活総務課男女共同参画室が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて」、商工労働部雇用政策課が「ワーク・ライフ・バランスに関する制度について」というホームページを設置。単一のポータルサイトは無く、上記3サイトが相互にリンクを貼っている状態。

(2) パンフレット・ポスター

- ・21年度中に、事業主向けと労働者向けを兼ねたパンフレットを8,000部作成。うち5,000部は健康福祉部青少年家庭課少子化対策推進室の窓口置く。その他は市町村の窓口、商工会議所、労働局などで配布。
- ・WLB担当3課室の共管だが主担当は商工労働部雇用政策課。

7.9 WLBに関する調査の実施

- ・20年9月に「島根県少子化に関する意識調査」「父親の子育てに関する意識調査」を一般市民対象に実施。その中にWLB関連設問あり。

7.10 WLBに関する指標設定による進捗確認

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

7.11 国に対する要望・意見

- ・一般事業主行動計画の策定・届出が重要だと認識しているが、島根労働局に届け出された計画の内容を県は見せてもらうことができない。このことに象徴されるように、労働局との連携・協働が十分ではなく、改善したいと考えている。

8 福岡県

8.0 WLB施策への取組の経緯

- ・全国でもいち早く、平成15年度から企業のトップが従業員の仕事と子育ての両立支援のための具体的な取り組みを自主的に宣言し、県がそれを登録する、「子育て応援宣言企業」登録制度を推進している。
- ・背景として、育児・介護休業法や男女雇用機会均等法などの子育てを支援する法律や制度の整備が進む一方で、現実には使われていない、また、働く女性の7割が出産や育児を理由に仕事を辞めている等の実態があった。こうした状況に対し、従業員が育児休業を利用しやすい職場の雰囲気づくりが必要である、職場の雰囲気を変えるためには企業のトップ「社長」の一声が効果的であるということから、「子育て応援宣言企業」登録制度を創設した。
- ・昨年度、WLB担当部署を取り決めた。

8.1 WLB推進を所管する担当部署および庁内の推進体制

- ・「福祉労働部労働局労働政策課」がWLB施策の取りまとめ、WLBの普及・啓発に力を入れ、「新雇用開発課」が企業の子育て応援を推進、また、「子育て支援課」が保育事業や店舗でミルクのお湯の提供やベビーベッドの設置を行う「子育て応援の店」の推進などの子育て支援を実施している。

- ・また、男女共同参画の担当部署は「男女共同参画推進課」である。新雇用開発課は、「女性労働者」や「女性の活用」などの分野で連携を行っている。

8.2 庁外関係機関等との連携・推進組織

- ・庁外の推進組織として福岡労働局主催の福岡仕事と生活の調和推進会議（平成20年6月設置）がある。推進会議は年3回程度の頻度で実施し、使用者代表（大企業中心）、労働団体、福岡県（労働局長）等が参加して提言の取りまとめやモデル事業実施企業の選定などの取組を行っている。モデル企業は、西日本鉄道（平成20年度）、住友金属小倉（平成20年度）、西部ガス（平成21年度）などの大企業。しかし、この推進会議は本年度までで一旦休止となる（厚労省WLB事業の予算計上見送りのため）。

8.3 WLB推進に関する宣言・合意

- ・県としては行っていないが、福岡仕事と生活の調和推進会議で平成21年3月、「仕事と生活の調和の実現を目指して」という提言を取りまとめている。

8.4 WLBに取り組む企業・団体に対する表彰・認証制度

- ・平成15年9月、「子育て応援宣言企業登録制度」を創設（新雇用開発課）。平成22年3月1日現在で2,554社が登録している。
- ・「子育て応援宣言登録企業」は3,000社（～平成22年度）を目標にしている。
- ・開始当初はなかなか企業の理解が進まず、開始から宣言企業が100社に到達するまでに2年を要した。しかし、その後2年1ヶ月で1,000社、平成21年2月には2,000社を突破した。登録企業の内訳をみると、県内の301人以上の企業は約4社に1社、100人～300人の企業は3社に1社が登録している。
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と考える企業が増えてきた他、同業他社が集まる現場で「子育て応援宣言企業登録制度」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。
- ・登録に際しては 育児休業が取得しやすい環境をつくる、 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、 職場復帰に向けたサポートをしっかりと行う、 子育て期間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う4つの観点に添って、法定レベルを上回る内容のものを企業トップが自主的に宣言することとしている。
- ・登録は更新制（2年間）としており、宣言企業から登録期間終了時に2年間の取り組み状況報告を受けることとしている。これは、2年毎に宣言内容を見直し、ステップアップを図っていくためである。

8.5 WLBに取り組む企業・団体及び一般市民に対する金銭的支援

（2）WLB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

- ・商工中金の「ふくおか子育て応援企業ローン」で、「子育て応援宣言企業登録制度」登録を行った企業を対象に優遇制度がある。

（3）WLBに取り組む企業・団体に対する公契約上の配慮

- ・県は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という、「子育て応援宣言企業」に対する優遇制度を平成19年度から行っている。
- ・また、現在県内の9市町が同様の制度を開始している。

（4）一般市民に対する給付や貸付などの直接的な金銭的支援

- ・金融機関（九州労働金庫）と連携して「育児休業者生活資金融資制度（すくすくローン）」、「介護休業者生活資金融資制度（ぬくもりローン）」という事業を平成5年より実施してい

る。県は「働く女性ハンドブック」などの啓発誌での記載などで周知を行っている。

8.6 WLBに取り組む企業・団体に対するアドバイザー派遣等

- ・「育児休業促進ワンストップ支援センター」を設置している。この事業は県の社会保険労務士会と連携して、給付金、助成金や社会保険料免除などの事務手続き等をアドバイスするために企業へ社会保険労務士を派遣するものである。県で企業規模別に両立支援のための取組状況を調査したところ、従業員 30 人未満、特に 10 人未満の事業所においては育児休業制度の導入などの環境整備が進まない要因の一つとして、育児休業取得者に係る事務手続きが煩雑であるということがあり、このために、当該センターを平成 19 年 9 月に設置した。今後は、様々なニーズに対応するために派遣する専門家の分野を広げていくことも検討する。
- ・昨年度実績は相談件数 288 件、19 年度は 223 件

8.7 WLBに関する講座・セミナー・シンポジウムやイベント等

- ・企業、県民を対象にした「子育て応援宣言企業拡大大会」を毎年実施している。平成 19 年度は 1,000 社突破大会、平成 20 年度は 2,000 社突破大会を開催し、優良企業の表彰や講演などを実施した。
- ・一般市民を対象にした普及啓発事業として、21 年度は経済アナリストを招いて WLB の意義などについて講演してもらう「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）講演会」を実施する。

8.9 WLBに関する調査

- ・新雇用開発課が 3 年ごとに「男女共同参画就業実態調査」（企業、従業員、パートタイマーを対象）を実施している。平成 19 年度調査から WLB 認知度など関連する項目を設けた。

8.11 自組織としてのWLB推進に向けた取組

- ・21 時に退庁を促す館内放送を行っている。

8.14 WLB推進施策の背景、効果、課題等

- ・「子育て応援宣言企業」からは、会社のイメージアップや人材確保、従業員の士気があがったなどの効果が挙げられている。最近では、就職活動中の女子学生から「子育て応援宣言企業」かどうかの質問が多くなっている、就職説明会の時にあらかじめ宣言企業である旨を説明するようにしている、という声も聞かれるようになった。
- ・取組みを進めるには、やはり経営者の意識が重要。企業規模の差だけでなく、同じ規模の企業でも取組みの進み具合は様々。
- ・取組み実績が優れた宣言企業の表彰、「人財を活かす」という経営者向けに作成している啓発誌の作成、優良事例集（子育て応援宣言企業 100 社の優れた取組み紹介）を作成し県内企業や商工関係団体などへ配布するなどにより企業の意識改革を行っている。
- ・当面は平成 22 年度中に宣言企業 3,000 社達成を目標としている。目標達成後もさらなる取組みを進め、宣言企業を拡大していくこととしている。
- ・いままでは、行政から民間企業に呼びかけて「子育て応援宣言企業」を拡大してきたが、これに加えて、「子育て応援宣言企業の輪を広げる会」が、平成 22 年 2 月 1 日に結成された。この会は、社会全体で子育てを応援する気運の醸成を進めるという「子育て応援宣言企業」登録制度の趣旨に賛同した 14 社の宣言企業の経営者が、自主的に子育て応援宣言企業登録呼びかけなどを行い宣言企業を拡大していく活動を行うもので、このような動きは全国でも初めてである。

9.1 WLB推進を所管する担当部署および庁内の推進体制

- ・「神戸市男女共同参画計画（第2次）」（計画期間：平成20～22年度）にしたがって、男女共同参画に係る施策を推進している。同計画では、WLBの推進とDV（配偶者等からの暴力）の防止・被害者支援を重要な2つのポイントとして掲げており、平成20年度より、主として男女共同参画課と勤労市民課が新たにWLB推進施策を実施している。
- ・このため、アンケート調査においてはWLB推進所管担当部署として男女共同参画課と勤労市民課の2課を挙げたが、WLB推進関連の施策はさまざまであり、他の部署も関わっている。

9.2 庁外関係機関等との連携・推進組織

- ・庁外関係機関等との連携・推進組織として、神戸市男女共同参画審議会のワーク・ライフ・バランス推進部会がある。これは、「神戸市男女共同参画計画（第2次）」が来年度で計画期間が終了するため、来年度に神戸市男女共同参画審議会から答申をいただいて、第3次計画を策定するが、計画策定にあたりWLBとDVの重要施策については部会を設置することになり、平成22年2月に設置したものである。WLB推進部会は、全体計画のうちWLBに関するテーマに限定して議論・提言するものであり、計画への提言をまとめた段階で終了する予定である。
- ・WLB推進部会は、男女共同参画審議会委員や「多様な働き方調査研究会」委員等の一部から構成されている。
- ・「多様な働き方調査研究会」は平成20年5月に立ち上げ、経済団体、労働組合、学識経験者、行政担当者から構成される。同研究会は、平成21年3月に「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」という調査結果をまとめており、同報告書の内容も次期計画策定にあたり、参考にしていく予定である。

9.3 WLBに取り組む事業所・団体に対する表彰・認証制度

- ・こうべ男女いきいき事業所表彰を平成15年度から実施している。
- ・この制度の狙いは、男女平等や両立支援、働きやすい職場づくりなどに積極的に取り組む事業所の取り組みを広くPRすることで、ほかの事業所の取り組みへ広げていくことにある。
- ・最近では、さまざまな業種、規模の事業所から応募があり、応募数も増えてきており、少しずつ表彰制度の認知度が高まってきているように感じている。
- ・表彰事業所の審査は、まず応募した事業所に事前ヒアリングを行う。ヒアリングでは、応募用紙に記載された内容や成果等についてより詳しく聞いている。そして、選考委員会を開催して、ヒアリング結果をもとに表彰事業所を決定する。選考委員会メンバーは、学識経験者、経済団体、労働団体、行政関係者、その他の者で構成される。
- ・現在のところ表彰事業所については、神戸市のホームページやリーフレットで紹介しているが、より事業所にとってメリットが感じられるようなPRを検討していきたい。

9.4 WLBに関する講座・セミナー・シンポジウムやイベント等

- ・平成17年度より、企業セミナーを毎年「こうべ男女共同参画推進月間」（10月）にあわせて開催している。
- ・共催団体は、神戸経済同友会、神戸市機械金属工業会、神戸商工会議所、兵庫県経営者協会、兵庫工業会、連合神戸地域協議会である。

- ・平成 17 年度は帝人株式会社安居氏、平成 18 年度は大阪ガス株式会社久保田氏、平成 19 年度は松下電器産業株式会社（現パナソニック株式会社）福島氏、平成 20 年度は兵庫県立大学経済学部教授加藤氏ほか 5 名、平成 21 年度は株式会社ワーク・ライフバランス小室氏が講演した。
- ・「こうべ男女共同参画推進月間」には、企業セミナーのほかにもいくつかのセミナーを開催している。
- ・企業セミナーの広報は、「こうべ男女共同参画推進月間」のホームページでの告知やチラシ・ポスターを使った PR を中心に行う。また、共催団体にも広報の協力をしてもらっている。

9.5 WLBに関する情報提供や広報啓発

- ・今年度は、神戸市内の従業員数 20 人以上の事業所 2000 以上を対象に事業所向けワーク・ライフ・バランス関連の調査を実施している。当該調査を実施するにあたり、WLB の説明や国や県、市が実施する施策の紹介等をするためのリーフレットを作成した。

9.6 WLB関連調査

- ・緊急雇用創出事業の一環として、前述の事業所調査を現在実施しているところである。調査内容は、WLB 関連施策として一般的に取り上げられるような施策の実施状況等であり、3 月末に報告書をまとめる予定である。

9.7 その他自治体にて力を入れているWLB施策

- ・平成 20 年度より六甲アイランドをワーク・ライフ・バランス推進モデル地域に設定し、ワーク・ライフ・バランス推進モデル地域事業を実施している。
- ・六甲アイランドをモデル地域に選定したのは、企業、地域住民、学校等で構成される「六甲アイランド地域振興会」が企業と地域住民の交流と連携について熱心な取組をしていること、また「こうべ男女いきいき事業所表彰」の表彰事業所（プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社、モロゾフ株式会社、株式会社トーホー）の本拠地が同地域にあることなどが主な理由である。
- ・この事業は、六甲アイランド地域振興会を構成する地域住民、企業、学校などさまざまな主体が参画して推進している事業であり、内閣府の男女共同参画局が示している「地域で WLB を推進する」という方向性とあてはまる取り組みであると認識している。
- ・事業は、まず平成 20 年 6 月にシンポジウムを開催し、同年 9 月に情報交換会を開催して WLB を先進的に推進している企業（株式会社トーホー、モロゾフ株式会社）の事例紹介を行った。また、平成 20 年 8～9 月にかけて、六甲アイランド内の企業、地域住民などを対象にしたアンケート調査を実施、島内の就業ニーズのマッチング状況を分析した。
- ・アンケート調査の結果、子育て世代の母親が島内で働きやすい環境を作ることの重要性がわかり、その結果を受けて、同年 11 月～翌 21 年 1 月にかけて「働きやすい環境づくりをお母さんと一緒に考える会」を全 4 回開催し、母親の働き方へのニーズや子育てしながら働くために必要なことに関する意見を集約した。
- ・そして、平成 21 年 2 月に企業や地域住民、学校関係者、行政関係者などが集まり、「ワーク・ライフ・バランス連携会議」を開催して、平成 20 年度の活動報告および平成 21 年度に向けた活動の方向性を検討した。
- ・平成 21 年度に入ってから、6 月に、島内求人情報発信やチーム・ジョブ・モデル（毎日の就業は難しいが、空いた時間や子どもの都合に合わせて働きたい人でチーム化し、チーム内でスケジュールを調整して働く仕組み）の検討等に関するアンケートを実施、11 月には「ワーク・ライフ・バランス連携会議」を開催して、取り組み報告や今後の取り組みへのワークショップを行った。
- ・現在は、来年度（平成 22 年度）の活動の方向性を検討しているところである。

9.8 WLB推進施策の背景、効果、課題等

- ・中小企業における WLB 推進が課題である。現在行っている事業所調査で、リーフレットを 2,000 事業所以上に配布して説明していることが、啓発に繋がる取組と考えている。
- ・今後のことは、アンケートの結果を踏まえて検討していく予定である。

9.9 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・意見等

- ・中小企業の WLB 推進のインセンティブになる税などの法制度の在り方を検討していただきたい。
- ・国でもいろいろな指標データをとっておられるが、母数を増やして、各自治体別にデータを集計して、結果を還元していただきたい。他地域との比較もでき、全体の中での位置づけがわかりやすい。自治体が個別に実施するより、一括で調査できるので、効率的であると思われる。

10 福岡市

10.0 WLB施策への取組の経緯

- ・取り組みのきっかけは「働く女性の子育て支援」だった。現市長の公約に「働く女性の子育て支援」として「エンゼル本部（仮称）」創設が上がった際に、どうすれば働く女性の子育てを支援することができるのかと思案していた。たまたま渥美由喜氏からワーク・ライフ・バランスの話聞き、子育て支援だけでなく様々な分野に効果が波及する WLB という切り口が適切と考え、推進組織を設置して、取り組みを始めた。

10.1 WLB推進を所管する担当部署および庁内の推進体制

- ・企業に対して WLB 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”を組織している。構成は、副市長を団長、WLB に関連する 4 局（子ども未来局、総務企画局、市民局、経済振興局）の局長を団員とし、学識経験者にアドバイザーをお願いしている。
- ・平成 19 年度より、企業の子育て支援を推進する施策として、毎月 1～7 日を“「い～な」ふくおか・子ども週間”と設定していたため、ここから「い～な」ふくおか応援団という名称になった。
- ・団長（副市長）と団員（4 局長）によるトップ会議は年 2～3 回、関係課長会議・係長会議（関連 4 局）は年 6 回程度、開催している。位置づけとしては、市長以下全局長で構成する次世代育成支援推進本部の WLB 専門チームに相当する。会議では、施策のすり合わせ（関係課で実施する施策についての協議、新規事業の計画などについて）を行う。予算は各課につくため、応援団会議は連絡調整や方向性を決める会議の役割を担っている。
- ・WLB 施策の推進のためには、子育て関連部署、都市像等市全体の方向性に関わる部署、男女共同参画関連部署、雇用労働関連部署等、すべて外せないと思っている。
- ・一つの課で推進するよりも、関係課が連携して取り組む方がよい。推進組織を作って連携して取り組むと、考え方・対象も広がり、効果も各課に返ってくるので、今のところうまくいっていると思っている。しかし、企業への働きかけのツールの一つとして“「い～な」ふくおか・子ども週間”への賛同を依頼しているため、男女共同参画課としては、“「い～な」ふくおか・子ども週間”への賛同を広げる応援をしているわけではない、という違和感はある。

10.2 庁外関係機関等との連携・推進組織

- ・本市は、「福岡仕事と生活の調和推進会議」(国事業)、「福岡市仕事と生活の調和宣言都市推進協議会」(事務局：全基連福岡支部)に参加しているが、国の都合により、来年度から当面休止予定。

10.3 WLB推進に関する宣言・合意

- ・本市は、国の「仕事と生活の調和推進宣言都市奨励事業」で宣言都市として指定されており年度末頃に宣言を行う予定。また全基連が事務局となって、「仕事と生活の調和推進協議会」でプランを策定し、市に提案する。

10.4 WLBに取り組む企業・団体に対する表彰・認証制度

- ・平成19年4月より、「「い～な」ふくおか・子ども週間」賛同呼びかけを行っている。社内の取組に関する意欲を賛同書に記載する内容で、要件は特に設けておらず、WLBに取り組むきっかけづくりのために、その道具として活用してもらっている。
- ・企業にとって、登録による利点は、市ウェブサイトへの掲載、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。
- ・これまでに729企業・団体の賛同を得ている。事業者数の全体(約7万)からみるとまだまだだが、千という単位が見えてきたという意味で、普及してきたのではないかと考えている。
- ・企業の取組みについて、アンケートを取ることもある。

10.5 WLBに取り組む企業・団体に対する公契約上の配慮

- ・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」として、優遇制度がある。もともと障がい者雇用企業等を対象に設けていた「社会貢献優良企業優遇制度」に平成19年4月から新たに次世代育成支援・男女共同参画支援を追加した。
- ・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る。
- ・福祉関連の入札に係る案件のみではなく、すべての調達について適用される。企業にとっても、市にとってもメリットになると考えている。
- ・今のところ、実際に職場の環境が変わったという企業の反応は具体的に聞かないが、指名されやすいという実利の面で良くなったということはある。登録していない企業からの不満は特にない。
- ・事業者にもWLBに関連する情報を届けやすくなった。
- ・公契約上の配慮というインセンティブがあることで、実際に「「い～な」ふくおか・子ども週間」への賛同も増えている。

10.6 WLBに取り組む企業・団体に対するアドバイザー派遣等

- ・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」を実施している。福岡市では、平成20年度からNPOの発想を活かして住民サービスの充実を図る制度を創設しており、中小企業のWLB推進を支援する事業も今年度から、この制度を利用して実施することになった。
- ・オーダーメイドの出前講座として、希望により行動計画策定の支援も選択できる。講師は、NPO法人(福岡ジェンダー研究所)がつながりを持っている社会保険労務士、産業医等の人材にアクセスし、個別のニーズに応じて派遣する。
- ・市とNPO法人で実行委員会を組織している。セミナー料は実行委員会の事業収入となり、講師謝礼金(公にはしていないが、目安の料金表がある)等は実行委員会の予算から支出される。

- ・昨年 10 月頃から受講企業を募集しているが、事業主の手が挙がらず、実績不足に困っている。これまでの参加企業は 1 社で、従業員向けの講演会（「なぜ今 WLB が必要か」のテーマで大学非常勤講師が講演）を実施する内容だった。
- ・広報活動としては、課長が様々な経済団体へ出向き説明、チラシ配布、ホームページ掲載、地元新聞の記者を招き記事の掲載を依頼するなど。今のところ新聞記事の掲載はないが、WLB 特集連載で取り上げてもらえるようお願いしている。個別の事業者へのアピール活動は行ってない。

10.7 WLBに関する講座・セミナー・シンポジウムやイベント等

- ・市内の中小企業を対象に、一般事業主行動計画策定セミナーを実施している（事業実施は市民局男女共同参画課）。全 4 回の講座で、参加企業にトップへのヒアリングや従業員アンケートなどの課題を出しながら計画の策定を進めていく内容。講師は社労士が担当する。
- ・一般事業主行動計画策定セミナーは、初回には定員のほぼ 20 社が集まる。しかし、4 回開催コースの途中で半分程度の事業者が脱落してしまう。人事担当者の問題意識はあっても、経営者に必要性を理解してもらわなければいけないなど、会社に持ち帰っても全社に浸透させることが難しいようだ。セミナーに参加して計画を策定した企業の経験を、次回に参加する企業に活かしていきたいと思っている。
- ・企業や一般市民等を対象に、次世代育成支援推進フォーラムを実施している（事業実施はこども未来局総務企画課）。WLB 専門家による講演と先進的な企業の実践事例の紹介等を行っている。参加者は約 250 人で、満足度は高い。

10.8 一般市民に対する情報提供、広報啓発

(1) ホームページ

- ・設けている。

(2) パンフレット・ポスター

- ・タブロイド版の WLB 特集を作成し、「市政だより」に折り込んで全家庭に配布した。

(3) その他

- ・団扇とチラシ（カエルの折り方を一緒に記載するなど工夫）の配布を行った。ワーク・ライフ・バランスのチラシを配布するだけでなく、何か暖かみをプラスしようと、緊急雇用対策事業を利用して折り紙でカエルを折ってもらい、団扇に貼り付けて配布した。
- ・今年度は「い〜な」事業のロゴ入りのランドセルカバー（小学校新生用）を作成し、学校を通じて配布した。

10.9 WLBに関する調査

- ・平成 19 年度に WLB に特化した企業調査を実施。受託業者が 264 社を訪問し、ヒアリングによる調査を行った。結果の企業データを分布図でグラフ化して分類し、今後の展開の参考とした。費用はかかったが、企業の状況や意向がわかり、実施してよかったと思っている。

10.14 施策の効果・反応、課題、今後の取組の方向性

- ・庁内推進組織で連携している 4 課のネットワークは軽いが、具体的な施策（どのようなターゲットに、どのような施策を打つか等）のアイデアがなかなかでない。労務関連の行政

の取りまとめはこれまで国（福岡労働局）が担当してきたため、一地方自治体がWLBについて考えてみても経験が浅く、難しい面がある。

- ・企業・団体は熱心なところと関心がないところに二分されている。企業側も観念的には良いことと認めていても、すぐには目に見える効果が現れないので、企業として取り組みを進めにくい。また、関心がある従業員が上司にそれを伝達する方法・手段が分からず、どのように推進していけばよいのかとまどっている場合もある。
- ・また、市・県・国がそれぞれで、同じような取り組みをしてしまうと、企業側にわかりにくく、負担にもなるので、3者が一体となった取り組みが必要と考えている。福岡市は県や国の隙間を埋めるような取り組みをしていきたい。
- ・最後に、市で実施した施策の効果を把握する手段がなく、多少困っている。県や国の施策を含めた取組全体のアウトカム以前に、具体的な状況を把握することができない（測定ができない）。県レベルでは、統計があって分かるが、福岡市単独のものは別途特別集計を行わないと出てこない。また、国や県が出した統計で、本市分を尋ねても、標本数が少ないので難しいと言われてしまう。唯一ある手段は国勢調査だが、結果が出るのは実施して2～3年後とタイムラグがあり、利用しにくい。