

(別紙)

報 告 書

平成27年12月3日付第201500134282号意見公表の理由は下記のとおりです。

1 調査の内容

(1) 推進員会議の開催

平成27年1月19日より計10回、推進員会議を開催し、調査及び審査を行った。
また、申出者に対する面接調査により、申出者の主張を確認した。

(2) 調査方法及び調査結果

ア 調査方法及び調査項目

下記のとおり。

(ア) 男女共同参画推進課、子育て応援課、雇用人材総室（平成27年7月1日から「雇用人材局」以下同じ）、小中学校課及び高等学校課に対する書面調査

a 女性の活躍を推進するための重要な課題となっているワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するための施策の実施状況

b aに関する進捗状況、成果と問題点、困難点、また、進捗の障害となっていること（できれば事業ごとに）

c ワーク・ライフ・バランスを推進する上での他部署との連携状況及び連携したほうが良いと思われる施策

d 申出者の主張に対する貴課（室）の意見・考え方

※雇用人材総室、小中学校課及び高等学校課への追加調査項目

e 労働者の権利を含む若年者に対するキャリア教育の実施状況

※雇用人材総室への追加調査項目

f 「みなくる」や「若者仕事プラザ」等の相談窓口の業務内容

g 相談窓口のワンストップ対応についての考え方

(イ) 男女共同参画推進課に対する追加書面調査及び面接調査

a 男女共同参画推進認定企業への具体的な支援について

b 業種別、地域別の認定企業数

c 男女共同参画推進認定企業から提出された推進状況報告書

d 庁内のワーク・ライフ・バランス研究会の行っている具体的な取り組み内容

e 男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの推進に関して、現場の声を吸い上げて施策に反映させる取り組みの有無について、また、有の場合はその内容について

f 平成26年度の男女共同参画キャラバンの実施状況

g 他の都道府県におけるワーク・ライフ・バランスを庁内で統一的に推進する組織について

- (ウ) 子育て応援課に対する追加書面調査及び面接調査
- a 子育てしやすい企業支援事業について
 - ・奨励金支給件数実績の自己評価について
 - ・企業に対する事業周知の具体的な取り組みについて
 - b 男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの推進に関して、現場の声を吸い上げて施策に反映させる取り組みの有無について、また、有の場合はその内容について
 - c 子育て王国とっとり会議について
 - ・設置目的及び権限
 - ・構成メンバーとその属性
 - ・過去3年間の開催状況及び検討内容
 - ・検討結果の施策への反映状況
- (エ) 雇用人材総室に対する追加書面調査
- a 相談窓口のワンストップ対応に関する国機関等との連携の具体的な内容について
 - b 男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの推進に関して、現場の声を吸い上げて施策に反映させる取り組みの有無について、また、有の場合はその内容について
(例：相談窓口等で受ける現場の声を反映させる仕組み等)
- (オ) 小中学校課に対する追加書面調査
- a 男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの推進に関して、現場の声を吸い上げて施策に反映させる取り組みの有無について、また、有の場合はその内容について
- (カ) 高等学校課に対する追加書面調査及び面接調査
- a 県立学校で実施している専門機関と連携した出前授業の過去3年間の実績
 - b 男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの推進に関して、現場の声を吸い上げて施策に反映させる取り組みの有無について、また、有の場合はその内容について
 - c 生徒に対する労働教育の状況
 - ・就職時に企業を選ぶ基礎知識、労働条件に起因する早期離職への対策などの視点から労働者の基本的な権利を学習する機会を充実することについて
 - ・小冊子「これから働きはじめるあなたへ THE 社会人」をすべての高校3年生に配布しているとのことだが生徒への説明について

イ 調査結果

上記により、調査した結果は下記のとおりであった。

- ①女性の活躍を推進するための重要な課題となっているワーク・ライフ・バランスを推進するための施策及び労働者の権利を含む若年者に対するキャリア教育の実施状況について
- ワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組みは、県では男女共同参画推進課、子育て応援課、雇用人材総室労働政策室（平成27年7月1日から「雇用人材局労働政策課」以下同じ）、小中学校課の4課が連携して行っている。また、高等学校課では、就業面の、生

徒に対するキャリア教育を実施している。

<各課の取り組み状況>

○男女共同参画推進課

「男女共同参画推進企業認定制度」は平成 16 年 2 月に始まり、仕事と家庭の両立に配慮しながら男女ともに働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業を認定するもので、平成 27 年 2 月 28 日現在で認定累計数は 525 社となっている。業種は半数以上が建設業である。

平成 26 年 11 月から始まった「輝く女性活躍パワーアップ企業登録制度」は、男女共同参画推進企業のうち、女性活躍推進の自主宣言・行動計画を策定し人材育成や環境整備に取り組む企業を登録するもので、男女共同参画推進企業が更にステップアップする制度として位置づけている。

○子育て応援課

「男性の子育てしやすい企業支援奨励金事業」として、男性労働者に育児参加休暇（有給）又は育児休業を取得させた事業主（従業員数 100 人以下）に対して奨励金を支給する制度がある。

啓発事業としては、「とっとり子育て推進力モデル企業取組事例集」を平成 27 年 3 月に 10,000 部作成している。これは、企業子宝率（従業員（男女を問わず）が当該企業・事業所在職中に産み育てることが見込まれる子どもの数）が高く、自主的に、率先して子育てやワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業 12 社をモデル企業としてその取組を紹介するもので企業や市町村、高校、大学等に配布している。

○雇用人材総室労働政策室

各事業所の人事担当者等を対象に、県内の事業所における実際の職場環境改善の取組事例、実践ポイントや取り組むことによるメリット等を紹介する「働きやすい職場づくり支援セミナー」を平成 22 年度から県内 3 地区で行っている。具体的な事例を発表していただくことで職場環境向上の意識を啓発している。平成 26 年度は 500 名余りの参加があった。

若年者へのキャリア教育では、「若年者就業支援事業」として県内 3 地域に「若者仕事プラザ」を設置し、若年者就業支援員が就職相談や職場体験の斡旋などの就職支援を行っている。

○小中学校課

「企業との連携による家庭教育推進事業」（鳥取県家庭教育推進協力企業制度）として、自主的に企業内で家庭教育支援となる職場環境づくりを進める企業と協定を締結し、取り組みを支援している。協定企業数は調査時点で 571 社であった。

○高等学校課

鳥取労働局、鳥取県社会保険労務士会、鳥取県中小企業労働相談所等の専門機関と連携した出前授業を全ての県立高校で実施し、高校生が就職する際の基礎知識として、勤務時間・給与・休暇や労働に関する法律等について学ぶ機会としている。この出前授業は、生徒の理解度も高く効果があるとの報告が学校から寄せられている。

また、県商工労働部や労働団体等と連携して、小冊子「働きはじめるあなたへ（THE 社会人基礎編）」を作成し、全ての高校 3 年生に配布し、高校での就職・進学前の指導を支援している。この小冊子では、働く意味、労働契約、年次有給休暇、社会保険制度、セクハラ、パワハラ、退職、解雇、労働組合等についてわかりやすく紹介している。

②ワーク・ライフ・バランスを推進する上での他部署との連携状況及び連携したほうが良いと思われる施策について

庁内にワーク・ライフ・バランス研究会（男女共同参画推進課、子育て応援課、雇用人材総室労働政策室、小中学校課）を設置し、各課のワーク・ライフ・バランス関連施策に関する内容、実施状況などの情報共有、他県のワーク・ライフ・バランス関連施策の情報収集、新たなワーク・ライフ・バランス関連施策の担当レベルでの検討を行っている。

これは、ワーク・ライフ・バランスに関する施策、事業を所管する庁内各課の担当者が、それぞれの事業実施状況などの情報共有、連携を目的として集まっている担当者会議のことであり、条例や要綱等にて設置する正式な組織ではない。

他部署と連携したほうが良いと思われる施策については、子育て応援課と労働政策室では、企業向けの施策については、各課の事業をパッケージとして一つに取りまとめて企業に提示し制度利用促進を図る必要があるとしている。高等学校課は、出前授業等の取り組みを行うに当たり学校に紹介している専門機関（現在 19 カ所）をさらに増やしたい、また、高校のキャリア教育に理解のある地元企業との連携を推進したいとしている。

③申出者の主張に対する意見・考え方

各課の意見、考え方の概要は下記のとおりであった。

○男女共同参画推進課

県においても結婚、出産、子育てしながら仕事を続けることができる職場環境の整備、ワーク・ライフ・バランスが実現できる社会は必要だと考えており、男女共同参画推進企業の認定制度や、認定申請を予定している中小企業等の就業規則の作成・改正を支援するために社会保険労務士を企業に派遣する制度を設けている。また、企業においてライフステージごとにどのような支援策があるのか、休暇制度等、主に就労面で利用できる制度、従業員への対応例、経営者等の声や取り組み事例等の企業向けのノウハウ手引き書を作成し、県内企業に配布する予定である。

○子育て応援課

他課と連携し、子育て支援やワーク・ライフ・バランスの推進について、事業主の理解をいただきながら、男女ともに働きながら安心して子育てできる環境づくりのための支援を行っていききたい。

○雇用人材総室

今後も他課と連携し、ワーク・ライフ・バランスの推進について、事業主の理解をいただきながら、男女ともに働きやすい環境づくりのための支援を行っていききたい。

○小中学校課

「企業との連携による家庭教育推進事業」により、引き続き、県内企業の啓発に努めることが大切と考えている。また、今後とも男女共同参画などの視点を踏まえ、キャリア教育を通して、学校教育のそれぞれの段階に応じてバランスのとれた仕事と生活との大切さを理解させるとともに、社会の中で自分の役割を果たしながら、どのような生き方や働き方をしているのかを考えさせることは重要と考える。

○高等学校課

申出のあった状況改善要望は、すべての労働者の共通した願いであり、これから社会に出て行く高校生たちが、現代社会を生き抜いていく上での重要課題であると考えている。当課としては、問題の改善につながるよう、専門機関や地元企業との連携を更に深め、県立高校でのキャリア教育の充実に努めてまいりたい。

④男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの推進に関して、現場の声を吸い上げて施策に反映させる取り組みの有無について

○男女共同参画推進課

昨年度から男女共同参画キャラバンを実施している。これは、仕事と子育ての両立、企業内での女性従業員の管理登用、働きやすい職場についていろいろな立場の方との意見交換を通して新たな課題の発掘を行い、今後の施策や取り組みに反映させることを目的としている。

平成 26 年度は、鳥取県商工会女性部連合会理事、県庁女性職員、女性防火・防災連絡協議会理事等 8 団体に対して行っている。

吸い上げた意見を施策へ反映させる取り組みとしては、女性の就業に関して「就業から結婚、出産、育児、介護など従業員のライフステージごとに何が必要か考えてほしい。」という意見をもとに、27 年度に従業員のライフイベントに併せた支援施策をまとめたノウハウ手引き書を作成し企業に配布する予定である。

○子育て応援課

子どもの保護者、子育て支援を行う者、事業主及び労働者を代表する者等を委員とする「子育て王国とっとり会議」を年に 4、5 回開催し、子育て王国とっとり条例施行に関する重要事項や子育て支援等の施策の内容、実施方法等を示す推進指針を策定するに当たり意見等を聞いている。また、男女共同参画キャラバンに同行し、子育て環境に関する意見を聞いている。

現場の声を施策に反映させた例としては、平成 23 年度から実施していた「男性の子育てしやすい企業支援奨励金制度」を見直すため、奨励金受給企業や育児休業を取得した従業員に対して聞取・アンケートを行い、事業主が男性従業員に対して短期間からでも育児に参画させるきっかけとなるよう現行制度を創設した。

○雇用人材総室労働政策室

県内 3 カ所に中小企業労働相談所（愛称：みなくる）（以下「みなくる」という。）を設置し、労働者・経営者からの労働・雇用に関する相談に対して、助言や情報提供等を行っている。「みなくる」での相談内容について、相談員がデータベースに入力した情報を雇用人材総室で把握している。また、「みなくる」から県内中小企業に社会保険労務士を派遣し、労務管理についてアドバイスを行っているが、その状況について毎月報告を受けて県内事業所のワーク・ライフ・バランスの取り組み状況や就業規則の具体的な改善例を把握し、施策の実施や見直しを行っている。また、男女共同参画キャラバンに同行し、職場環境の改善や中小企業に必要な支援等に関する意見を聞いている。

現場の声を反映した例としては、「みなくる」において、働きやすい職場環境に向けた社内研修を行う事業所へ講師を派遣する事業を年間 40 回程度行っていたが、ニーズが高まり 27 度から 60 回に変更している。

⑤他の都道府県におけるワーク・ライフ・バランスを庁内で統一的に推進する組織について
男女共同参画推進課では把握していないが、内閣府のホームページに「平成 26 年度地方公共団体（都道府県・政令指定都市）におけるワーク・ライフ・バランス推進施策一覧」が公開されている。

⑥相談窓口のワンストップ対応に関する国機関等との連携の具体的な内容について

「みなくる」では、相談内容に応じて県や国の相談機関と連携している。平成 26 年度の連携状況は、鳥取労働局、労働基準監督署、ハローワーク、鳥取県労働委員会、若者仕事プラザ、ミドル・シニア仕事プラザと連携して、解雇や雇い止め、賃金未払や長時間労働などの労働法規違反、再就職支援、求人票と労働条件が違う場合や労使間のトラブルの相談等で紹介している。

⑦子育てしやすい企業支援事業について

奨励金事業の平成 26 年度の利用実績は、育児参加休暇が 6 件、育児休業が 15 件であった。

効果として、企業の就業規則を整備するきっかけとなったり、育児休業取得者への手当金や応援要員の出張旅費、時間外手当等に奨励金が活用されており、企業の育児休業を取得しやすい環境づくりの一助となっているとの回答があった。

企業に対する本事業周知の取り組みとして、「みなくる」の労務管理アドバイザーが企業訪問した際に説明（年間約 440 事業所）、男女共同参画推進コーディネーターが企業訪問した際に説明（年間約 300 事業所）、商工会議所会報（折り込みチラシ）による周知（年 2 回）、鳥取県社会保険労務士会員にチラシを配布し企業訪問等の際に制度利用のあっせん等を依頼、事業主及び労務管理担当者研修会、公正採用研修会等での制度紹介等を実施している。

⑧県立高校で実施している専門機関と連携した出前授業の過去 3 年間の実績と生徒に対する労働教育の状況について

専門機関と連携した出前授業については、平成 25 年度から、各機関からの案内を高等学校課で集約し、「生徒と社会がつながる教育推進事業」として取り組むよう各高等学校に通知している。対象は、学年単位、クラス単位、希望する生徒単位等を可としており、全ての県立高校で年度内に 1 回以上実施されている。

生徒に対する労働教育としては、小冊子「働きはじめるあなたへ（THE 社会人基礎編）」を、労働者、労働組合、経営者側、県が一緒になって平成 25 年度から作成し、全ての高校 3 年生に配布している。普通科高校へは配布のみであるが、実業高校ではテキストとして使って校内の離職防止セミナーで学んでいるところもある。毎年、わかりやすい表現となるようバージョンアップもしており、今後活用について各学校に工夫するよう指導していきたいとのことであった。

鳥取県は、他県よりも新規高卒者の早期離職率が高いが、その理由としては労働契約の違反によるものはそれほど多くなく、自分の思っていたものと違う、異年齢でのコミュニケーションが取れない、なじまないというものがほとんどを占めているとのことであり、就職するまでの支援と併せて、社会人として自立していく力をつけるための具体的な取り組みを進

めたいとのことであった。

※参考資料

- a 県男女共同参画推進課書面調査回答（H27.3.19 付、5.20 付、6.30 付）
- b 県子育て応援課書面調査回答（H27.3.20 付、5.20 付、6.23 付）
- c 県商工労働部雇用人材総室書面調査回答（H27.3.31 付、5.26 付）
- d 県小中学校課書面調査回答（H27.3.17 付、5.20 付）
- e 県高等学校課書面調査回答（H27.3.19 付、5.19 付）
- f 仕事と生活の調和ワーク・ライフ・バランス各種制度のご案内パンフレット
- g 鳥取県男女共同参画推進企業認定制度のチラシ
- h 男性の子育てしやすい企業支援奨励金のチラシ
- i とっとり子育て推進力モデル企業取組事例集表紙及び目次
- j 若者仕事プラザチラシ
- k みなくるチラシ
- l 小冊子「働きはじめるあなたへ（THE 社会人基礎編）」表紙及び目次
- m 鳥取県職員のワーク・ライフ・バランスに関する数値

2 意見公表の理由

(1) ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と生活の「調和」を指す。ワーク・ライフ・バランスが実現した社会、すなわち仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を指す。そのような社会を実現するため、地方公共団体は、「自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る」べきこととされている（内閣府「ワーク・ライフ・バランス憲章」より。）。

すなわち、ワーク・ライフ・バランスとは、必ずしも、仕事と生活の「両立」のみを指すものではない。「子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じた「多様な生き方」の中には当然に、子育てや介護といった、生活に関することに専念する生き方も想定されており、このような生き方を含めた多様な生き方を選択・実現できる社会の実現が志向されているのである。

このことは県においても既に認識されていることとは思われるが、ワーク・ライフ・バランス推進を具体的な施策に反映させていくうえで、常に留意すべき重要な事項である旨推進員らの意見が一致したため、あえて本意見公表の第1項として掲げたものである。

(2) 働く場におけるワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスの実現にあたっては、労使双方の意識改革が必要である。すなわち、使用者側は、ワーク・ライフ・バランスの意義を理解し、これを推し進めるため、介護休暇や時短勤務の導入、男性の育児休業取得への後押し、及び、左記制度を利用することを率先する社内の雰囲気作り等、使用者として可能な限りの努力を行うべきである。反面、労働者側も、自身の仕事の効率化及びその結果としての労働時間短縮が自身のワーク・ライフ・バランスを実現させるという意識を持ち、主体的に行動する必要がある。

推進員らは、働く場におけるワーク・ライフ・バランス実現のためには、労使双方が、上述のような意識を共有し協働することが重要であると考え、県に対しこれを実現するための取組を促す次第である。

(3) 実効性のある施策づくりについて

県は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、様々な援助事業、啓発事業、助成のための仕組みの構築等に積極的に取り組んでいる。その取り組みは、年々充実、拡大されている。

しかしながら、申出者が指摘されるような現状は今も存在している。このような現状を改善するため、更に充実した施策を検討し、実現するためには、県民から直接寄せられた声、県自身が現場に出向いて収集した声、各関係機関の出先窓口に寄せられた声等、貴重な声を各関係機関において共有し、情報交換を行うことが重要である。

さらに言えば、県が一番収集し易い声は、現場で働く県職員らの声である。県は率先して民間企業における男性の育児休業取得率を上昇させるための各種施策を打ち出している。そうであるにもかかわらず、県の男性職員の過去5年間の育児休業取得率は4%台～5%台であり、満足すべき水準に達しているとまではいえない（平成22年度から平成25年度にかけては僅かながらも増え続けていたが、平成26年度には平成22年度以下の水準に減少している。）。そうであるとすれば、県が、県職員に対し、男性職員の育児休業取得率が左記水準に止まっている原因や、これを向上させるために

効果的であると考えられる施策等についてアンケート調査等を行えば、県が抱える課題が判明するであろうし、左記アンケートの結果は、必ずや民間に向けた施策づくりの参考になると考える。

(4) 若年者への教育機会の充実について

申出の内容及び県の施策等を検討した結果、推進員らは、若年者に対する教育機会の更なる充実を図ることの重要性を再認識した。

もとより県はその重要性を認識し、キャリア教育の充実等に努めているところではある。しかしながら、特に就職を控えた高校生が就職先を決定するうえで、労働基準法で保障される労働者の権利についての基礎知識を得ることの重要性は論をまたない。また、中学生、高校生のうちに、ワーク・ライフ・バランスの意義やこれに関連する各種施策、公的給付、支援制度等に関する基礎的かつ具体的な知識を育むことは、貧困の連鎖を防ぐという点でも重要な意義を有する。

県に対しては、若年者が今後の自らの生き方を主体的に決定するためには、前提となる基礎知識を有していることが必要不可欠であるという事実を常に念頭に置き、若年者に対する教育機会の充実に向けた更なる取り組みを期待するところである。

(5) 窓口対応の向上について

申出者は、県の窓口が必ずしもワンストップ化されていないことについての問題点をも指摘した。もとより県は、県民に寄り添った窓口対応について日々尽力しておられることと信じる。また、特に労働問題に関しては、国、県、市町村等の各種相談窓口が存在し、法律上、又は手続上、ワンストップ化が容易ではないといった事情がある。

しかしながら、これは利用者側の事情でなく、行政側の事情であって、利用者には理解と許容がし辛い事情である。従って、県は関係窓口の連携を可能な限り推し進めるなど、利用者が「たらい回しにされている」等の不信感や不快感を抱くことの無いよう、相談者に寄り添った真摯な窓口対応について更なる努力を進めていくべきである。

(6) ワーク・ライフ・バランス推進に向けた体制の強化について

申出者から指摘のあった現状について、これを改善する手段について、県の施策についての調査結果等を踏まえ、推進員らにおいて議論を重ねた。その中で、支援から取り残された隙間の世代や県民が存在するのではないかという問題意識を持った。申出者が指摘されているのは主に、結婚、出産前の若年者が将来設計を立てようと思っても見通しが立たないという問題についてであるが、確かに、調査結果によっても、結婚、出産前の、自らのペースで働くことができる世代に対する県の支援が充実しているとまではいえない。

推進員らは、このような現象が生じている理由は、県の関係各課の連携体制が十分にとれているとはいえないところに起因するのではないかと考えた。各課の連携体制については、いずれの課もその必要性については認めており、キャラバン等各課と一緒に現場に出向く取組も行っている。また、関係各課が共同して県庁内に「ワーク・ライフ・バランス研究会」を設置している。しかしながら、同研究会はあくまで関係各課の意見交換の場であるに止まり、具体的施策については各課がそれぞれの仕組みの中で推進している。そのため、ワーク・ライフ・バランスについて、ライフステージの全過程を通して、どの世代にどのような支援が必要であるかを検討し、県全体で施策を調整して方向性を打ち出す、という体制は構築されていない。すなわち、全体の音頭を取るのは誰か、全体的な方向を決めるのは誰か、ということが不明確であり、連携体制に更なる工夫が必要である。

例えば、男女共同参画推進企業においては業種に偏りが見られるが、商工部局等と連携することにより各種事業団体、業界組織等とのタイアップを図る等、さらなる拡充の余地は存在すると思われる。また、男女共同参画を推進する企業に対する各種奨励金や助成金制度の利用状況は十分とは言い難い状況にある。利用者目線に立った実効性の高い制度設計や対象者への広報の在り方について、関係各課が連携して立案し実行していく体制の構築が必要である。

以上より、県はワーク・ライフ・バランスをライフステージとの関わりの中で捉え、現状に満足することなく一層の推進を図るため、男女共同参画推進課、子育て応援課、雇用人材総室労働政策室、小中学校課、高等学校課等の各課にとどまらず、ワーク・ライフ・バランス全体について全庁的に責任をもって音頭を取る総合調整を行う部署又は体制を明確にし、全庁一体となってこれを推し進める体制を構築すべきである。