



# 仕事と生活の調和 の実現を目指して (提言)



平成21年3月  
福岡労働局「福岡仕事と生活の調和推進会議」

## ご存知ですか？ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）!!

平成19年12月、仕事と生活の調和の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されています。

これらの中には、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会の姿として、

### 1 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

### 2 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

### 3 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

が示されるとともに、それらの社会を目指し、10年後（2017年）の数値目標（下表参照）が設けられています。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」については、内閣府のホームページ（<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>）から入手できます。

福岡労働局では、これらの方針を踏まえ、労使をはじめ地方公共団体、学識経験者等から幅広く意見を求めるため、平成20年6月30日、福岡労働局内に「福岡仕事と生活の調和推進会議」を設置するとともに、「地域の特性を踏まえた提言」の検討を進めてもらい、平成21年3月19日に開催した第3回会議において、「仕事と生活の調和の実現を目指して（提言）」を取りまとめていただきました。

このパンフレットでは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とともに、「仕事と生活の調和の実現を目指して（提言）」の内容について、紹介させていただきます。

数値目標設定指標	現状	5年後（2012年） <sup>目標</sup>	10年後（2017年） <sup>目標</sup>	数値目標設定指標	現状	5年後（2012年） <sup>目標</sup>	10年後（2017年） <sup>目標</sup>	
① 就業率 (II、IIIにも関わるものである)	25～34歳 男性 90.3%	93～94%	93～94%	⑧ テレワーカー比率	10.4%	20% (2010年まで)	-	
	25～44歳 女性 64.9%	67～70%	69～72%		⑨ 短時間勤務を選択できる事業所の割合 (短時間正社員制度等)	(参考) 8.6%以下	10%	25%
	60～64歳 男女計 52.6%	56～57%	60～61%			⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合	46.2% (正社員) 23.4% (非正社員)	60% (正社員) 40% (非正社員)
65～69歳 男女計 34.6%	37%	38～39%	⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	45%		55%	
② 時間当たり労働生産性の伸び率 (II、IIIにも関わるものである)	1.6% (1996年～2005年度の10年間平均)	2.4% (5割増) (2011年度)		-	⑫ 第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	45%	55%
③ フリーターの数	187万人 (平成15年にピークの217万人)	ピーク時の3/4に減少 (162.8万人以下)	ピーク時の2/3に減少 (144.7万人以下)	⑬ 保育等の子育てサービスを提供している割合		保育サービス (3歳未満児) 20.3% 放課後児童クラブ (1学年1年～3年) 19.0%	29%	38%
④ 労働時間等の課題について 労使が話し合いの機会を設けている割合	41.5%	60%	全ての企業で実施		⑭ 男女の育児休業取得率	女性：72.3% 男性：0.50%	女性：80% 男性：5%	女性：80% 男性：10%
⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%	2割減	半減	⑮ 6歳未満の子どもをもつ女性の育児・家事関連時間		一日当たり60分	1時間45分	2時間30分
⑥ 年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得					
⑦ メンタルヘルスクエアに取り組んでいる事業所割合	23.5%	50%	80%					

平成20年秋以降、経済情勢が急激に悪化し、派遣労働者をはじめとする非正規労働者を中心に雇用調整が行われ、今後、労働環境はさらに厳しさを増していくことが危惧されますが、こうした厳しいときにこそ、仕事と生活の調和実現に向けて取り組み、いきいきとした活力ある働きやすい環境を整備することは、限られた時間資源の中で、働く個人の能力を最大限に引き出し、効率よく成果を生み出すことによって、企業、働く者はもとより、社会全体の発展に大いに寄与するものと考えます。

## 「仕事と生活の調和実現に向けた取組」とは

県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、家庭や地域生活などにおいても、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・実現できる社会を目指して、企業と働く者のみならず、国、地方公共団体、労使関係団体等の社会全体が協力して進めていくことを意味します。

私たちは、福岡労働局の職員です。

「仕事と生活の調和」ってなんだろう？  
新聞等で「ワーク・ライフ・バランス」って言葉は見るけど、自分たちに関係するのかな？  
・・・と思っている人はいませんか。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」は、企業にも、働く者にも、大きく関係することです。それでは、いっしょに、仕事と生活の調和について考えていきましょう。

「仕事と生活の調和」と言われても、漠然としていてよくわからないという意見を聞きます。

そのため、福岡仕事と生活の調和推進会議において、地域の特性を踏まえるとともに、仕事と生活の調和に向けて、どのように取り組んだらいいのかについて、提言としてまとめてもらいました。

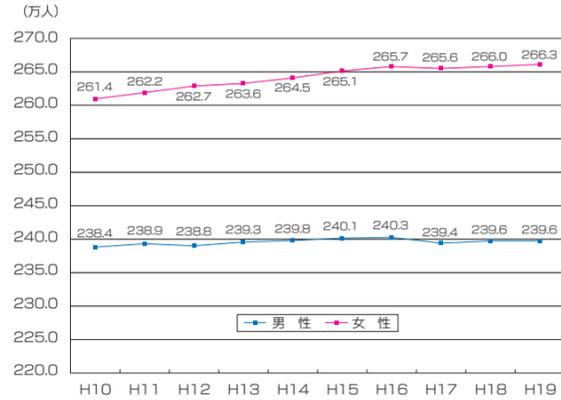
# 福岡県の現状

## ●県内人口の状況

福岡県の総人口は増加傾向にあります。しかしながら、男女別では、女性は従前より増加傾向にあります。男性は平成16年をピークに減少に転じています。

また、年代別にみると、近年、20・30歳代の男性について、県外へ転出する者が、県外から転入する者を上回っています。

県内人口の推移

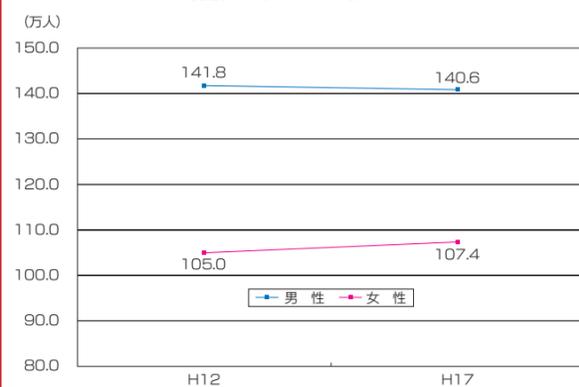


資料出所：福岡県「福岡県の人口と世帯年報」

## ●労働力人口の状況

福岡県の労働力人口については、絶対数として、男性が多いものの、平成12年と平成17年を比較すると、男性は11,500人減少、女性は24,600人増加となっています。

福岡県の労働力人口

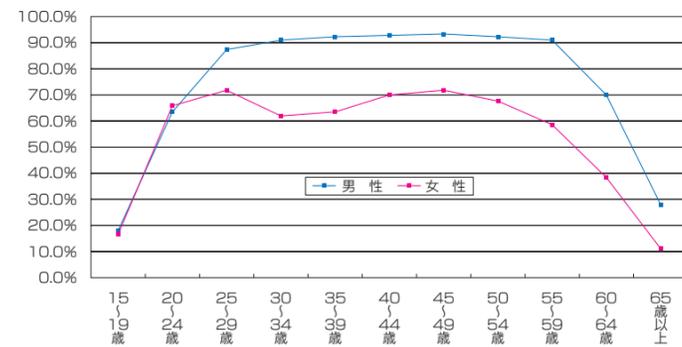


資料出所：総務省「国勢調査」

## ●女性の就労状況

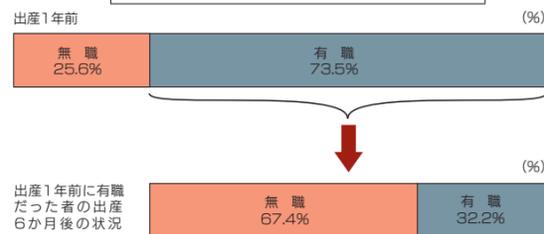
福岡県内の女性の労働力率をみると、依然、30歳代で落ち込むM字カーブを描いています。この理由について、別のデータを併せて考えると、妊娠・出産・育児による離職によるものと考えられます。

年齢階級別労働力率(福岡県)



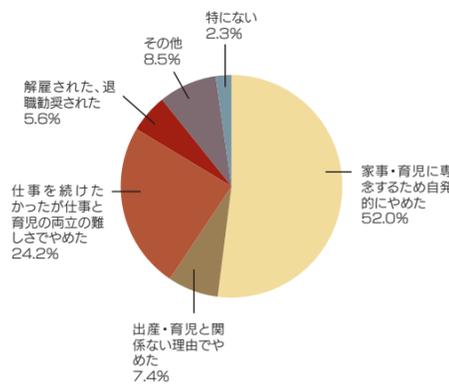
資料出所：総務省「国勢調査」

第1子出産前後の女性の就業状況の変化



資料出所：厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成14年)

「出産1年前には雇用者で現在は無職」で就学前の子供がいる女性が仕事をやめた理由



資料出所：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

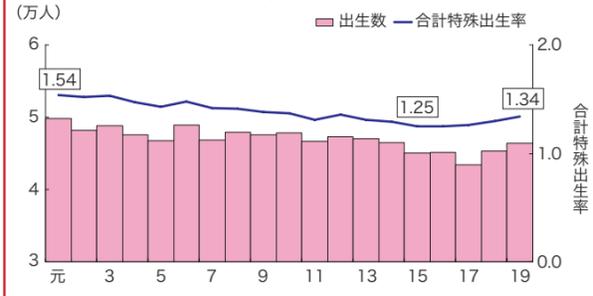
# 福岡県の現状

## ●少子化の現状

福岡県における合計特殊出生率(1人の女性が生涯に生む子どもの数とされています)は減少傾向にあり、平成15年には、合計特殊出生率1.25で、過去最低を記録しています。また、出生数では、平成17年の43,421人が過去最少となっています。

その後、合計特殊出生率、出生数ともに増加に転じ、平成19年には、合計特殊出生率1.34、出生数46,393人となり、前年からの増加数及び増加率は全国2位となっています。

合計特殊出生率等の推移(福岡県)



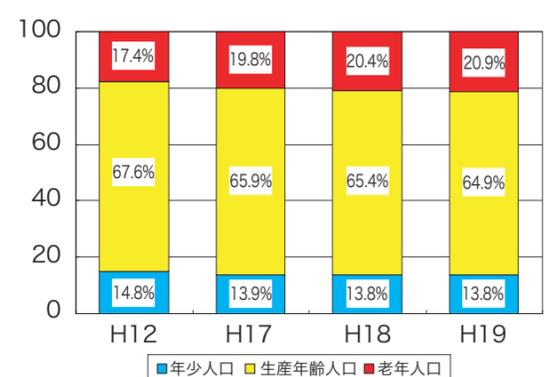
資料出所：厚生労働省「人口動態統計」  
注) 合計特殊出生率：15~49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女子が一生涯の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

## ●高齢化の現状

福岡県においても、高齢化が進行しています。65歳以上の老年人口は、平成12年には県内人口の17.4%であったものが、平成17年には19.8%、平成19年には20.9%と、急激に増加しています。

今後、介護に係る問題が顕在化してくることが考えられます。

(%) 年齢別人口の構成割合の推移(福岡県)



資料出所：福岡県「福岡県の人口と世帯年報」

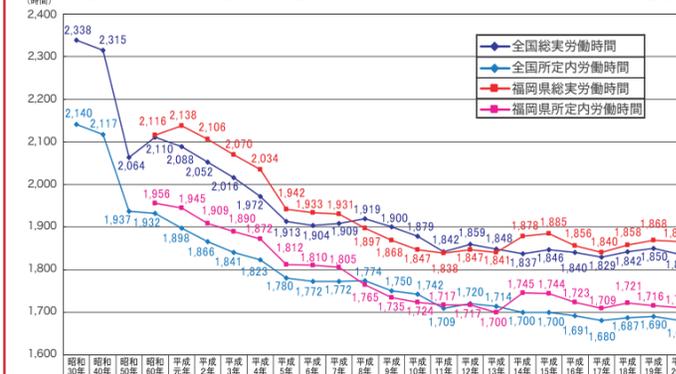
## ●労働時間の現状

福岡県の労働者1人当たりの総実労働時間は、近年、若干の増加傾向を示していましたが、平成20年秋以降の経済情勢の急激な悪化により、平成20年の年間総実労働時間は、対前年比で3時間減少の1,865時間(所定内労働時間は6時間減少の1,710時間、所定外労働時間は3時間増加の155時間)となっています。

一方、週の労働時間別にみると、35時間未満の働く者の割合は、平成17年の23.0%から平成19年には25.1%に増加し、60時間以上働く者の割合は、平成17年の12.8%から平成19年には10.7%に減少しているものの、依然、高い水準で推移しています。

このように総実労働時間数は減少に転じていますが、依然、週60時間以上働く者の割合は高い水準であるとともに、非正規労働者を中心に雇用調整が行われている現状を考えると、残った者に業務負担が大きく偏り、労働時間の増加も懸念されます。

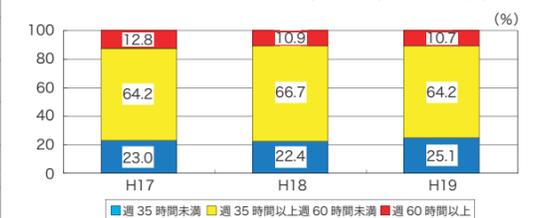
福岡県における労働者1人平均年間総実労働時間等の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

注) 1事業規模30人以上。  
2数値は、年度平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

週の労働時間の推移(全年齢・福岡県)



資料出所：総務省「労働力調査」

注) 数値は雇用者についてのもの。

## 「仕事と生活の調和実現に向けた取組の必要性」とは

仕事と生活の調和に取り組んでいる企業からは、仕事と生活の調和に取り組むメリットとして、

- ① 優秀な人材の確保・定着が図られること
- ② 働く者の労働意欲が向上すること
- ③ 仕事の進め方を工夫することにより、業務の効率が向上することなどがあげられています。

仕事と生活の調和を実現することは、働く者のニーズを踏まえ、企業がそれに対応することで、働く者の仕事への意欲やモチベーションが高まり、生産性の向上が図られることにより、中長期的には、企業も成長・発展していくことになります。

福岡県の現状を踏まえると、働き続けたい女性や高齢者が働き続けられる労働環境を整備すること、男女ともにその能力を十分に発揮するために仕事と育児・介護が容易に両立できる勤務体制を整備すること、さらに、労働時間の短縮を図り、自主的にキャリアアップに励む時間がとれるようにすることや地域活動等に参加できるようにすること等、働く者のニーズに対応していくことが必要です。

福岡県内の企業と働く者において、仕事と生活の調和実現に向けた取組を進めていくことにより、男性・女性、若者・高齢者を問わず、働く意欲を持った者が働き続けられる労働環境の整備、いきいきとした職場づくりなどを通じて、個々の企業に留まらず、地域、ひいては、福岡県全体が活力を増すことにもつながります。

## 企業と働く者における仕事と生活の調和実現に向けた具体的な取組について

企業と働く者における具体的な取組については、個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本となります。

また、中小企業では、仕事と生活の調和実現に向けた取組は困難であるとの声も聞きますが、働く者の顔がよく見える中小企業こそ、働く者とその家族の状況に応じたきめ細やかな対応が行いやすいと考えます。

それでは、企業と働く者、それぞれ具体的にどのように取り組んでいったらいいのか、見ていきましょう。



## ●企業における取組

企業においては、働く者の多様なニーズに応じるため、そのニーズに即した働き方を準備するとともに、経営者自らが主導して、各種制度を利用しやすい労働環境とすることが重要です。

### ① 労働時間管理の適正化

労働時間を適正に管理するため、始業・終業時刻をICカード、タイムカード等で管理・確認することが重要です。

### ② 労使で話し合いを行う場の設置

労働時間について、労使の自主的な話し合いが行われるよう、労働時間等設定改善委員会の設置または衛生委員会の活用等により、労使で定期的に話し合いを行う場を設けることが重要です。

### ③ 所定外労働時間の削減

職場に「上司が帰るまでは帰りづらい。」「同僚が働いているのだから帰れない。」という意識がある場合には、働く者に対して、残業は、臨時・緊急の時にやむを得ず行うものであることの認識をしっかりとってもらい、仕事と生活のメリハリを付けるよう意識改革を図ることが必要です。

また、仕事もないのに付き合いで残業するなどの職場の風潮をなくすため、無駄な業務・作業を見直すとともに、「ノー残業デー・ノー残業ウィーク」を設ける等、所定外労働時間の削減に努めることが重要です。

なお、所定外労働時間を適正に管理するとともに、時間外労働に対しては割増賃金を適正に支払い、賃金不払残業のない職場とすることが必要です。

### ④ 多様な勤務制度の整備

働く者の多様なニーズに応じるため、育児・介護によるもののほか、自己研鑽等の理由で活用できる「短時間勤務制度」、「フレックス勤務制度」、「在宅勤務制度」等を整備する方法もあります。

また、正社員のまま、フルタイム正社員より短い所定労働時間で働く「短時間正社員制度」を導入する方法もあります。

さらに、家族の介護等のため、自宅から離れられないというニーズに応えるため、勤務地を自宅から居住変更を伴わない範囲内に限定する「地域限定社員制度」を導入する方法もあります。

### ⑤ 正社員とパートタイム労働者との相互転換制度等の導入

パートタイム労働者については、平成20年4月に改正施行されたパートタイム労働法を踏まえ、正社員化を図る制度を導入する方法もあります。

また、育児等により正社員として勤務し続けることが難しい場合に、働く者の意向を踏まえ、一定期間、パートタイム労働者に変更を行い、当該期間終了後は、再度、正社員に戻るなど、正社員とパートタイム労働者との相互転換制度を導入する方法もあります。

### ⑥ 利用しやすい労働環境の整備

各種制度を整備するだけでなく、経営者自らが主導するとともに、管理者研修の実施等を通じて、年次有給休暇をはじめ、各種制度を利用しやすい労働環境を整備することが必要です。

特に、年次有給休暇については、取得にためらいを感じている者が多い状況にあることから、年次有給休暇取得予定表を作成するなど、取得しやすい環境を作ることが重要です。

### ⑦ スムーズな職場復帰に向けた取組

育児休業等の期間の長い休業を取得した者が職場復帰する際には、職場復帰前にその者と面談等を行い、職場復帰に当たってのニーズを踏まえ、スムーズな職場復帰を行うことが重要です。また、職場復帰後は、速やかに研修等を行うことも重要です。

### ⑧ 再雇用制度の導入

育児等により一度退職した者について、再雇用する制度を導入する方法もあります。その際、処遇については、その者のスキル等を適正に評価することが必要です。

いかがですか。

優秀な人材に働き続けてもらうためには、そのニーズを把握する必要があります。

そのためにも、労使で話し合いを行う場を設けることは、大変重要と思われます。

また、各種制度を利用しやすい労働環境とするためには、制度を周知するとともに、申しやすい労働環境とすることが重要です。

ちなみに、御社の年次有給休暇の取得率は、どうですか。例えば、労働時間管理の適正化、「ノー残業ウィーク」の導入、年次有給休暇の取得促進等から、取り組んでみたらいかがでしょうか。



### ●働く者における取組

働く者には、管理者から一般の従業員まで含まれますが、制度が整っても、「利用される制度」となるためには、働く者相互の日頃からのコミュニケーションが重要です。

#### ① 働く者の意識改革

仕事は仕事として責任をもってしっかり果たすと同時に、仕事以外の生活も充実できるように、自らが希望する働き方を選ぶ意識を積極的に持つことが必要です。

そのためには、仕事とそれ以外の生活のメリハリを付けて、例えば所定終業時刻後に会議を入れないように工夫するなど業務のあり方を見直すほか、仕事を効率的に進めることにより、バランスの取れた時間配分に努めることが重要です。

#### ② 所定外労働時間の削減

無駄な業務・作業を見直して、効率的に仕事を行うように努め、所定の労働時間内に業務を終える意識を持つことが必要です。

働く者も、残業は、臨時・緊急の時にやむを得ず行うものであり、付き合い残業はしないという共通認識を持って、仕事の時間とそれ以外の時間のメリハリを付けることが重要です。

なお、職場の中に賃金不払残業はやむを得ないものという意識・風潮がある場合には、意識を改める必要があります。労使双方の話し合いによって防止に向けた取組を積極的に進めていくことが重要です。

#### ③ 年次有給休暇の取得促進

働く者全員が、年次有給休暇を取得しにくい職場の雰囲気はなくすため、年次有給休暇の意義について共通の認識を持ち、協力して業務調整等を行うことが重要です。

さらに、年次有給休暇を取得しやすい職場をつくるためには、職場で働く者同士が話し合いながら業務の効率化を進めることにより、お互いに業務をフォローし、協力し合う意識を持つことが重要です。

#### ④ 子育て等に係る意識改革

子育てや家族の介護等は女性の役割であると考えているのであれば、まず、その意識を改めることが重要です。子育て・介護等に係るセミナーや研修会に積極的に参加することにより、男性が育児・介護等の役割を分担することの意義を理解することが必要です。

#### ⑤ 柔軟な働き方の選択による能力発揮

ライフステージに応じた柔軟な働き方を選択し、自らの能力を最大限発揮して働くことが必要です。そのためにも、自己啓発に努め、自らの能力向上に努めていくことが重要です。

## ●行政における支援策の活用

企業と働く者が仕事と生活の調和実現に向けた取組を進めていくに当たって、行政の支援策を活用し、効果的に行うことが重要です。

### 1 国では、法律を改正して、仕事と生活の調和の推進に向けた環境整備に努めています。

#### ① 改正次世代育成支援対策推進法の周知（平成 21 年 4 月 1 日に一部施行）

次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的として、次世代育成支援対策推進法が改正されました。改正内容は、一般事業主行動計画（以下「行動計画」といいます。）の公表及び従業員への周知が義務化される（平成 21 年 4 月 1 日施行）とともに、行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員 301 人以上の企業から従業員 101 人以上の企業に拡大されます（平成 23 年 4 月 1 日施行）。

詳しくは、福岡労働局のホームページ

(<http://www.fukuoka-plb.go.jp/12kinto/ryoritu/index.html>) をご覧ください。

お問い合わせは、福岡労働局雇用均等室 (TEL:092-411-4894) まで。

#### ② 改正労働基準法の周知（平成 22 年 4 月 1 日施行）

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的として、労働基準法が改正されました。改正内容は、1 か月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率を現行の 25% から 50% に引き上げる（中小企業は当分の間適用を猶予）とともに、年次有給休暇について、1 年に 5 日を限度として時間単位での取得が可能（労使協定の締結が必要）となります。

詳しくは、福岡労働局のホームページ

(<http://www.fukuoka-plb.go.jp/1topics/topics454.html>) をご覧ください。

お問い合わせは、福岡労働局労働基準部監督課 (TEL:092-411-4862) まで。

### 2 また、社会的気運の醸成に向けた取組を行っています。

#### ① 福岡仕事と生活の調和推進会議の開催（福岡労働局）

労使をはじめ、福岡県、学識経験者等の委員から広く意見を求め、仕事と生活の調和と実現についての理解と関係者相互の合意形成を図るため、引き続き、福岡仕事と生活の調和推進会議を開催します。

詳しくは、福岡労働局のホームページ

(<http://www.fukuoka-plb.go.jp/5kanto/wlb/wlb02.html>) をご覧ください。

お問い合わせは、福岡労働局労働基準部監督課 (TEL:092-411-4862) まで。

#### ② 仕事と生活の調和推進宣言都市の奨励

（福岡労働局・（社）全国労働基準関係団体連合会（以下「全基連」といいます。）福岡県支部）

仕事と生活の調和の実現には、市町村の取組も重要であることから、積極的な取組を行う市町村を指定し、その取組を支援します。

詳しくは、全基連のホームページ

(<http://www.zenkiren.com/wlb/top.html>) をご覧ください。

お問い合わせは、全基連福岡県支部 (TEL:092-262-7874) まで。

#### ③ 仕事と生活の調和のとれた働き方セミナーの開催（福岡労働局・全基連福岡県支部）

仕事と生活の調和の実現に向けて、普及啓発のためのセミナーを開催します。

詳しくは、全基連のホームページ

(<http://www.zenkiren.com/wlb/suishin.html>) をご覧ください。

お問い合わせは、全基連福岡県支部 (TEL:092-262-7874) まで。

#### ④ 「ひとつ『働き方』を変えてみよう！カエル！ジャパン」キャンペーンの推進（福岡労働局・福岡県・全基連福岡県支部）

「カエル！ジャパン」というキーワード、シンボルマークの周知を通じて、仕事と生活の調和実現に向けた機運の醸成に努めます。

詳しくは、内閣府のホームページ

(<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>) をご覧ください。

### 3 積極的な取組を行う企業に対する社会的評価の推進を図るため、表彰等を行っています。

#### ① 均等・両立推進企業表彰の実施（福岡労働局）

仕事と家庭の両立が容易となる制度を導入し、従業員の家庭的責任に配慮した柔軟な雇用管理を実施する企業を「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰しています。

#### ② 次世代育成支援に取り組む企業の厚生労働大臣の認定（福岡労働局）

次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画（①計画期間、②目標、③目標達成のための対策とその実施時期）を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たす場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定を受けると認定マーク「くるみん」の交付が受けられます。

詳しくは、福岡労働局のホームページ

(<http://www.fukuoka-plb.go.jp/12kinto/ryoritu/index.html>) をご覧ください。

お問い合わせは、福岡労働局雇用均等室 (TEL:092-411-4894) まで。

#### ③ 子育て応援宣言企業登録制度（福岡県）

従業員が出産・子育て期を通じて十分な子育てをしながら、引き続きその能力を活かして働くことができる社会の実現を目指すため、企業の経営トップが自ら、従業員の仕事と子育ての両立を支援する取組を宣言した企業・事業所を「子育て応援宣言企業」として登録し、広く PR しています。

なお、子育て応援宣言企業の中で、取組が優秀な企業について表彰しています。

詳しくは、福岡県のホームページ

(<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/d10/kosodateouen-boshu.html>) をご覧ください。

お問い合わせは、福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課 (TEL:092-643-3586) まで。

#### 4 仕事と生活の調和に向けた企業の取組を支援しています。

##### ① 仕事と生活の調和推進プロジェクト（地方版）の実施（福岡労働局・全基連福岡県支部）

福岡仕事と生活の調和推進会議が選定した地域を代表する企業1社に対して、仕事と生活の調和の実現に向けたアクションプログラムの策定支援及び当該アクションプログラムの実現に向けた指導・援助等、仕事と生活の調和の実現に資するコンサルティングを行うものです。

詳しくは、全基連のホームページ

(<http://www.zenkiren.com/wlb/suishin.html>) をご覧ください。

お問い合わせは、全基連福岡県支部 (TEL:092-262-7874) まで。

##### ② 仕事と生活の調和推進診断サービス事業の実施（福岡労働局・全基連福岡県支部）

この事業は、特に中小企業に対して、仕事と生活の調和実現に向けた取組を促進するため、労働時間等に係る労務管理上の問題点等について、専門の診断アドバイザーが診断を行うとともに、その改善の方向性等について、無料でアドバイスを行うものです。

詳しくは、全基連のホームページ

(<http://www.zenkiren.com/wlb/suishin.html>) をご覧ください。

お問い合わせは、全基連福岡県支部 (TEL:092-262-7874) まで。

##### ③ 労働時間等設定改善援助事業の実施（福岡労働局）

この事業は、中小企業における労働時間等の設定の改善を促進するため、地域の主要な事業主団体に労働時間設定改善アドバイザーを配置し、中小企業集団及びその構成事業場に対して、労働時間等の設定の改善についての助言・指導等の援助を行うものです。

##### ④ 労働時間設定改善コンサルタントによる助言・指導（福岡労働局）

仕事と生活の調和を実現する上で最も重要な要素の1つが「労働時間」です。仕事以外の生活時間を確保するためには、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進を図るなど、働き方を見直す必要があります。

そのため、労働時間等の設定の改善に関する相談に対して、労働時間設定改善コンサルタントを企業に派遣し、無料でアドバイス等を行います。

詳しくは、福岡労働局のホームページ

(<http://www.fukuoka-plb.go.jp/5kanto/wlb/wlb02.html>) をご覧ください。

お問い合わせは、福岡労働局労働基準部監督課 (TEL:092-411-4862) まで。

##### ⑤ 両立支援コンサルタントによる助言・指導（福岡労働局）

次世代育成支援対策法に基づく行動計画の策定・届出に関する相談、認定マークの取得手続きや認定要件に関する問い合わせ、育児・介護休業規定の整備、仕事と家庭の両立に関する社内研修の講師等を必要とする企業を支援するため、両立支援コンサルタントを企業に派遣し、無料でアドバイス等を行います。

お問い合わせは、福岡労働局雇用均等室 (TEL:092-411-4894) まで。

##### ⑥ 均衡待遇・正社員化推進プランナーによる助言・指導（福岡労働局）

短時間労働者の均衡待遇とともに、短時間労働者の正社員化に向けた具体的な取組に関して、専門的な立場から支援を行うことが有効です。

そのため、短時間労働者の均衡待遇及び正社員化に向けた相談に対して、均衡待遇・正社員化推進プランナーを企業に派遣し、無料でアドバイス等を行います。

お問い合わせは、福岡労働局雇用均等室 (TEL:092-411-4894) まで。

#### 5 仕事と生活の調和に向けた働く者等の取組を支援しています。

##### ① ジョブ・カード制度の周知

###### （福岡労働局・（独）雇用・能力開発機構福岡センター）

「ジョブ・カード制度」は、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母等職業能力形成の機会に恵まれない方が、キャリアコンサルティングを通じ、企業での実習と教育訓練期間等の座学を組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を受けて、訓練終了後の職業能力評価のほか職務経歴の情報を取りまとめ、就職活動に活用することで安定的な雇用への移行を促進するための制度です。

詳しくは、（独）雇用・能力開発機構福岡センターのホームページ

([http://www.ehdo.go.jp/job/card\\_01.html](http://www.ehdo.go.jp/job/card_01.html)) をご覧ください。

お問い合わせは、（独）雇用・能力開発機構福岡センター

(TEL:092-262-2114) まで。

##### ② ボランティア活動などの社会貢献活動への取組支援（福岡県）

福岡県 NPO・ボランティアセンターにおいて、NPO 法人の設立相談から認証、団体の運営や活動に関する各種相談、情報の提供などを行っています。

詳しくは、福岡県 NPO・ボランティアセンターのホームページ

(<http://www.nvc.pref.fukuoka.lg.jp/>) をご覧ください。

お問い合わせは、福岡県 NPO・ボランティアセンター (TEL:092-631-4411) まで。

##### ③ ワーク・ライフ・バランスの啓発（福岡県）

福岡県男女共同参画センター「あすばる」では、ワーク・ライフ・バランスの啓発に取り組んでいます。

詳しくは、「あすばる」のホームページ

(<http://www.asubaru.or.jp/top.htm>) をご覧ください。

お問い合わせは、福岡県男女共同参画センター「あすばる」 (TEL:092-584-1261) まで。

##### ④ 男性の子育て応援事業（福岡県）

男性が主体的に子育てに関わることができるよう、これから父親になる男性や乳幼児の子どもをもつ男性を対象にしたワークショップを開催します。また、市町村や企業・事業所への出前講座を実施します。

詳しくは、福岡県のホームページ

(<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/a04/papapower.html>) をご覧ください。

お問い合わせは、福岡県福祉労働部子育て支援課 (TEL:092-643-3311) まで。

## 6 また、仕事と生活の調和に向けた各種助成金がありますので、活用をご検討ください。

### ① 労働時間等の設定改善関係

#### ア 労働時間等設定改善推進助成金

この助成金は、中小企業における労働時間等の設定の改善を推進するため、事業主団体としてのネットワークを活用して、傘下事業場に対する相談、指導その他の援助の事業を自主的に行う中小企業事業主の団体又はその連合団体に、その事業の実施に要した費用の一部を助成するものです。

#### イ 職場意識改善助成金

この助成金は、中小企業における労働時間等の設定の改善を通じた職場意識の改善を促進するため、職場意識改善に係る2か年の計画を作成し、その計画に基づく措置を効果的に実施した中小企業事業主に支給するものです。

詳しくは、福岡労働局のホームページ  
(<http://www.fukuoka-plb.go.jp/5kanto/wlb/wlb02.html>) をご覧ください。  
お問い合わせは、福岡労働局労働基準部監督課 (TEL:092-411-4862) まで。

### ② 育児・介護従業員の雇用管理関係

#### ア 中小企業子育て支援助成金

この助成金は、中小企業での育児休業、短時間勤務制度の取得促進を図ることを目的とし、一定の要件を備えた育児休業、短時間勤務制度を実施する中小企業事業主(従業員100人以下)に対して、育児休業取得者又は短時間勤務制度の適用者が平成18年4月1日以降初めて出た場合に支給するものです。

詳しくは、厚生労働省のホームページ  
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/02.html>) をご覧ください。  
お問い合わせは、福岡労働局雇用均等室 (TEL:092-411-4894) まで。

#### イ 両立支援レベルアップ助成金

この助成金は、従業員が仕事と家庭生活を両立させつつ、その能力や経験を生かすことのできる環境を整備させることを目的として、各種のコース(代替要員確保、休業中能力アップ、子育て期の短時間勤務支援、育児・介護費用等補助、職場風土改革)のいずれかを制度化し実施するなど一定の要件を備えた事業主又は事業主団体に対して、助成金が支給されます。

詳しくは、(財)21世紀職業財団のホームページ  
([http://www.jiwe.or.jp/ryoritsu/01\\_assist.html](http://www.jiwe.or.jp/ryoritsu/01_assist.html)) をご覧ください。  
お問い合わせは、(財)21世紀職業財団福岡事務所 (TEL:092-431-7701) まで。

### ③ 短時間労働者関係

#### ア パートタイマー均衡待遇推進助成金

この助成金は、パートタイマーのやる気を出し、企業の活性化につなげていくことを目的として、パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や短時間正社員

制度の導入、パートタイマーの能力開発などといった均衡待遇を実施した事業主に支給されます。

詳しくは、(財)21世紀職業財団のホームページ  
(<http://www.jiwe.or.jp/part/index.html>) をご覧ください。  
お問い合わせは、(財)21世紀職業財団福岡事務所 (TEL:092-431-7701) まで。

### ④ 能力開発等関係

#### ア キャリア形成促進助成金

この助成金は、企業内における従業員のキャリア形成の効果的な促進のため、その従業員を対象として、目標が明確化された職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価の実施を行う事業主に対して支給されます。

#### イ 中小企業人材確保推進事業助成金

この助成金は、都道府県知事から雇用管理の改善計画の認定を受けた事業協同組合等が、構成中小企業者の人材確保や労働者の職場定着を支援するための事業を行った場合に、事業協同組合等の規模に応じて、1事業年度あたり600万円から1,000万円を上限として、当該事業に要した費用の3分の2を最大3年間支給されます。

#### ウ 中小企業人材能力発揮奨励金

この奨励金は、生産性向上が特に必要な認定中小企業者が、認定計画に基づき雇用環境の高度化を図るための設備又は整備を行い、併せて、奨励金の対象となる従業員の雇入れを新たに行った場合に、当該設備の設置に要した費用の一部を支給します。

詳しくは、(独)雇用・能力開発機構福岡センターのホームページ  
(<http://www.ehdo.go.jp/fukuoka/jigyo.html>) をご覧ください。  
お問い合わせは、(独)雇用・能力開発機構福岡センター (TEL:092-262-2115) まで。

### ⑤ 高齢者関係

#### ア 定年引上げ等奨励金

この奨励金は、65歳までの雇用機会の確保、65歳以上までの定年の普及・促進、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図ることを目的として、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止等を実施した中小企業事業主、65歳以上まで働くことができる新たな高齢者の職域の拡大等に係る計画の認定を受け、当該計画に基づく取組を実施した事業主及び傘下の中小企業事業主に対する確保措置の導入その他必要な雇用環境の整備に係る相談・指導等を実施した事業主団体に対して支給されます。

詳しくは、(財)福岡県高齢者・障害者雇用支援協会のホームページ  
(<http://www.fukuoka-koushou.org/subsidy.html>) をご覧ください。  
お問い合わせは、(財)福岡県高齢者・障害者雇用支援協会  
(TEL:092-473-6233) まで。

\* また、育児・介護休業法については、仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる環境を整備することを目的として改正され、平成21年7月1日に公布されています。

# 仕事と生活の調和の実現を目指して（提言）

## — いきいきと働ける職場づくりのために —



仕事と生活の調和の実現に向けては、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において、平成19年12月、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、これらの中には、企業と働く者、国・地方公共団体の果たすべき役割が示されるとともに、社会全体として取り組んでいく基本方針が謳われています。

福岡県においては、県内人口の動向、出生数の動向、労働力人口と女性の就労状況、65歳以上の老年人口の動向、総実労働時間等の現状からみると、①将来、労働力人口が減少していく中、女性や高齢者の就労機会を拡大していくための環境整備が求められていること、②家庭生活や地域社会での仕事以外の活動に充てる時間や機会を十分に持てるようにすること、③企業においては、今後、益々国際間・企業間競争が激化する中、付加価値の高い商品や質の高いサービスの提供が求められているため、優秀な人材を確保・育成し、生産性を向上させていかなければならないことなど、多くの課題が認められるところで。

このような中、本推進会議は、労使をはじめ地方公共団体、学識経験者等から幅広く意見を求めるため、平成20年6月30日、福岡労働局内に設置されて以降、平成21年3月19日までに延べ3回の会議を開催・検討した結果、福岡県における現状を踏まえつつ、県内の企業と働く者が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の社会を実現するための具体的な方策について、提言として下記のとおり取りまとめました。

平成20年秋以降、経済情勢が急激に悪化し、派遣労働者をはじめとする非正規労働者を中心に雇用調整が行われ、今後、労働環境はさらに厳しさを増していくことが危惧されますが、こうした厳しいときにこそ、仕事と生活の調和実現に向けて取り組み、いきいきとした活力ある働きやすい環境を整備することは、限られた時間資源の中で、働く個人の能力を最大限に引き出し、効率よく成果を生み出すことによって、企業、働く者はもとより、社会全体の発展に大いに寄与するものと考えます。

このたび、提言として取りまとめた種々の方策については、地域社会とも緊密に関わり合いながら、企業、働く者が積極的に取り組むことはもとより、福岡労働局、福岡県をはじめとする地方公共団体、労働組合、使用者団体等においても、積極的に支援策を講じることにより、広く福岡県において仕事と生活の調和が実現されることを心から期待します。

## 記

### 1 仕事と生活の調和実現に向けた取組とは

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章では、「仕事と生活の調和が実現した具体的な社会の姿」として、

#### ① 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

#### ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持つ豊かな生活ができる。

#### ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

が示されています。

平成 21 年 3 月 19 日  
福岡仕事と生活の調和推進会議

したがって、仕事と生活の調和実現に向けた取組とは、県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、家庭や地域生活などにおいても、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・実現できる社会を目指して、企業と働く者のみならず、国、地方公共団体、労使関係団体等の社会全体が協力して進めていくことを意味します。

### 2 福岡県の現状

#### (1) 県内人口の状況

福岡県の総人口は増加傾向にあります。しかしながら、男女別では、女性は従前より増加傾向にあります。男性は平成16年をピークに減少に転じています。

また、年代別にみると、近年、20・30歳代の男性について、県外へ転出する者が、県外から転入する者を上回っています。

#### (2) 労働力人口の状況

福岡県の労働力人口については、絶対数として、男性が多いものの、平成12年と平成17年を比較すると、男性は11,500人減少、女性は24,600人増加となっています。

#### (3) 女性の就労状況

福岡県内の女性の労働力率をみると、依然、30歳代で落ち込むM字カーブを描いています。

この理由について、別のデータを併せて考えると、妊娠・出産・育児による離職によるものと考えられます。

#### (4) 少子化の現状

福岡県における合計特殊出生率（1人の女性が生涯に生む子どもの数とされています。）は減少傾向にあり、平成15年には、合計特殊出生率1.25で、過去最低を記録しています。また、出生数では、平成17年の43,421人が過去最少となっています。その後、合計特殊出生率、出生数ともに増加に転じ、平成19年には、合計特殊出生率1.34、出生数46,393人となり、前年からの増加数及び増加率は全国2位となっています。

#### (5) 高齢化の現状

福岡県においても、高齢化が進行しています。65歳以上の老年人口は、平成12年には県内人口の17.4%であったものが、平成17年には19.8%、平成19年には20.9%と、急激に増加しています。

今後、介護に係る問題が顕在化してくることが考えられます。

#### (6) 労働時間の現状

福岡県の労働者1人当たりの総実労働時間は、近年、若干の増加傾向を示していましたが、平成20年秋以降の経済情勢の急激な悪化により、平成20年の年間総実労働時間は、対前年比で3時間減少の1,865時間（所定内労働時間は6時間減少の1,710時間、所定外労働時間は3時間増加の155時間）となっています。

一方、週の労働時間別にみると、35時間未満の働く者の割合は、平成17年の23.0%から平成19年には25.1%に増加し、60時間以上働く者の割合は、平成17年の12.8%から平

成19年には10.7%に減少しているものの、依然、高い水準で推移しています。

このように総実労働時間数は減少に転じていますが、依然、週60時間以上働く者の割合は高い水準であるとともに、非正規労働者を中心に雇用調整が行われている現状を考えると、残った者に業務負担が大きく偏り、労働時間の増加も懸念されます。

### 3 仕事と生活の調和実現に向けた取組の必要性

仕事と生活の調和に取り組んでいる企業からは、仕事と生活の調和に取り組むメリットとして、

- ① 優秀な人材の確保・定着が図られること
- ② 働く者の労働意欲が向上すること
- ③ 仕事の進め方を工夫することにより、業務の効率が向上することなどがあげられています。

仕事と生活の調和を実現することは、働く者のニーズを踏まえ、企業がそれに対応することで、働く者の仕事への意欲やモチベーションが高まり、生産性の向上が図られることにより、中長期的には、企業も成長・発展していくことになります。

福岡県の現状を踏まえると、働き続けたい女性や高齢者が働き続けられる労働環境を整備すること、男女ともにその能力を十分に発揮するために仕事と育児・介護が容易に両立できる勤務体制を整備すること、さらに、労働時間の短縮を図り、自主的にキャリアアップに励む時間がとれるようにすることや地域活動等に参加できるようにすること等、働く者のニーズに対応していくことが必要です。

福岡県内の企業と働く者において、仕事と生活の調和実現に向けた取組を進めていくことにより、男性・女性、若者・高齢者を問わず、働く意欲を持った者が働き続けられる労働環境の整備、いきいきとした職場づくりなどを通じて、個々の企業に留まらず、地域、ひいては、福岡県全体が活力を増すことにつながります。

### 4 企業と働く者における仕事と生活の調和実現に向けた具体的な取組

企業と働く者における具体的な取組については、個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本となります。

また、中小企業では、仕事と生活の調和実現に向けた取組は困難であるとの声も聞きますが、働く者の顔がよく見える中小企業こそ、働く者とその家族の状況に応じたきめ細やかな対応が行いやすいと考えます。

企業と働く者に分けて、具体的な取組の内容を以下に紹介しますが、労使で十分話し合いながら、取組を進めていくことが重要です。

#### (1) 企業における取組

企業においては、働く者の多様なニーズに応じるため、そのニーズに即した働き方を準備するとともに、経営者自らが主導して、各種制度を利用しやすい労働環境とすることが重要です。

- ① 労働時間管理の適正化  
労働時間を適正に管理するため、始業・終業時刻をICカード、タイムカード等で管理・確認することが重要です。
- ② 労使で話し合いを行う場の設置  
労働時間について、労使の自主的な話し合いが行われるよう、労働時間等設定改善委員会の設置または衛生委員会の活用等により、労使で定期的に話し合いを行う場を設けることが重要です。
- ③ 所定外労働時間の削減  
職場に「上司が帰るまでは帰りづらい。」「同僚が働いているのだから帰れない。」という意識がある場合には、働く者に対して、残業は、臨時・緊急の時にやむを得ず行うものであることの認識をしっかりと持ってもらい、仕事と生活のメリハリを付けるよう意識改革を図ることが必要です。  
また、仕事もないのに付き合いで残業するなどの職場の風

潮をなくすため、無駄な業務・作業を見直すとともに、「ノー残業デー・ノー残業ウィーク」を設ける等、所定外労働時間の削減に努めることが重要です。

なお、所定外労働時間を適正に管理するとともに、時間外労働に対しては割増賃金を適正に支払い、賃金不払残業のない職場とすることが必要です。

#### ④ 多様な勤務制度の整備

働く者の多様なニーズに応じるため、育児・介護によるもののほか、自己研鑽等の理由で活用できる「短時間勤務制度」、「フレックス勤務制度」、「在宅勤務制度」等を整備する方法もあります。

また、正社員のまま、フルタイム正社員より短い所定労働時間で働く「短時間正社員制度」を導入する方法もあります。

さらに、家族の介護等のため、自宅から離れられないというニーズに応えるため、勤務地を自宅から居住変更を伴わない範囲内に限定する「地域限定社員制度」を導入する方法もあります。

⑤ 正社員とパートタイム労働者との相互転換制度等の導入  
パートタイム労働者については、平成20年4月に改正施行されたパートタイム労働法を踏まえ、正社員化を図る制度を導入する方法もあります。

また、育児等により正社員として勤務し続けることが難しい場合に、働く者の意向を踏まえ、一定期間、パートタイム労働者に変更を行い、当該期間終了後は、再度、正社員に戻るなど、正社員とパートタイム労働者との相互転換制度を導入する方法もあります。

#### ⑥ 利用しやすい労働環境の整備

各種制度を整備するだけでなく、経営者自らが主導するとともに、管理者研修の実施等を通じて、年次有給休暇をはじめ、各種制度を利用しやすい労働環境を整備することが必要です。

特に、年次有給休暇については、取得にためらいを感じている者が多い状況にあることから、年次有給休暇取得予定表を作成するなど、取得しやすい環境を作ることが重要です。

#### ⑦ スムーズな職場復帰に向けた取組

育児休業等の期間の長い休業を取得した者が職場復帰する際には、職場復帰前にその者と面談等を行い、職場復帰に当たってのニーズを踏まえ、スムーズな職場復帰を行うことが重要です。また、職場復帰後は、速やかに研修等を行うことも重要です。

#### ⑧ 再雇用制度の導入

育児等により一度退職した者について、再雇用する制度を導入する方法もあります。その際、処遇については、その者のスキル等を適正に評価することが必要です。

#### (2) 働く者における取組

働く者には、管理者から一般の従業員まで含まれますが、制度が整っても、「利用される制度」となるためには、働く者相互の日頃からのコミュニケーションが重要です。

#### ① 働く者の意識改革

仕事は仕事として責任をもってしっかり果たすと同時に、仕事以外の生活も充実できるように、自らが希望する働き方を選ぶ意識を積極的に持つことが必要です。

そのためには、仕事とそれ以外の生活のメリハリを付けて、例えば所定終業時刻後に会議を入れないように工夫するなど業務のあり方を見直すほか、仕事を効率的に進めることにより、バランスの取れた時間配分に努めることが重要です。

#### ② 所定外労働時間の削減

無駄な業務・作業を見直して、効率的に仕事を行うように努め、所定の労働時間内に業務を終える意識を持つことが必要です。

働く者も、残業は、臨時・緊急の時にやむを得ず行うものであり、付き合い残業はしないという共通認識を持って、仕事の時間とそれ以外の時間のメリハリを付けることが重要です。

なお、職場の中に賃金不払残業はやむを得ないものという意識・風潮がある場合には、意識を改める必要があります。

- 労使双方の話し合いによって防止に向けた取組を積極的に進めていくことが重要です。
- ③ 年次有給休暇の取得促進  
働く者全員が、年次有給休暇を取得しにくい職場の雰囲気をつくらないため、年次有給休暇の意義について共通の認識を持ち、協力して業務調整等を行うことが重要です。  
さらに、年次有給休暇を取得しやすい職場をつくるためには、職場で働く者同士が話し合いながら業務の効率化を進めることにより、お互いに業務をフォローし、協力し合う意識を持つことが重要です。
- ④ 子育て等に係る意識改革  
子育てや家族の介護等は女性の役割であると考えているのであれば、まず、その意識を改めることが重要です。  
子育て・介護等に係るセミナーや研修会に積極的に参加することにより、男性が育児・介護等の役割を分担することの意義を理解することが必要です。
- ⑤ 柔軟な働き方の選択による能力発揮  
ライフステージに応じた柔軟な働き方を選択し、自らの能力を最大限発揮して働くことが必要です。そのためにも、自己啓発に努め、自らの能力向上に努めていくことが重要です。

## 5 行政における支援策の活用

企業と働く者が仕事と生活の調和実現に向けた取組を進めていくに当たって、行政の支援策を活用し、効果的に行うことが重要です。

### (1) 法改正による環境の整備

- ① 改正次世代育成支援対策推進法の周知  
(平成21年4月1日に一部施行)  
次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的として、次世代育成支援対策推進法が改正されました。改正内容は、一般事業主行動計画(以下「行動計画」といいます。)の公表及び従業員への周知が義務化される(平成21年4月1日施行)とともに、行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員301人以上の企業から従業員101人以上の企業に拡大されます(平成23年4月1日施行)。
- ② 改正労働基準法の周知(平成22年4月1日施行)  
長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的として、労働基準法が改正されました。改正内容は、1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を現行の25%から50%に引き上げる(中小企業は当分の間適用を猶予)とともに、年次有給休暇について、1年に5日を限度として時間単位での取得が可能(労使協定の締結が必要)となります。

### (2) 社会的気運の醸成に向けた取組

- ① 福岡仕事と生活の調和推進会議の開催(福岡労働局)  
労使をはじめ、福岡県、学識経験者等の委員から広く意見を求め、仕事と生活の調和実現についての理解と関係者相互の合意形成を図るため、引き続き、福岡仕事と生活の調和推進会議を開催します。
- ② 仕事と生活の調和推進宣言都市の奨励  
(福岡労働局・(社)全国労働基準関係団体連合会(以下「全基連」といいます。)福岡県支部)  
仕事と生活の調和の実現には、市町村の取組も重要であることから、積極的な取組を行う市町村を指定し、その取組を支援します。
- ③ 仕事と生活の調和普及啓発セミナーの開催  
(福岡労働局・全基連福岡県支部)  
仕事と生活の調和の実現に向けて、普及啓発セミナーを開催します。
- ④ 「ひとつ『働き方』を変えてみよう!カエル!ジャパン」キャンペーンの推進(福岡労働局・福岡県・全基連福岡県支部)

「カエル!ジャパン」というキーワード、シンボルマークの周知を通じて、仕事と生活の調和実現に向けた機運の醸成に努めます。

### (3) 積極的な取組を行う企業に対する社会的評価の推進

- ① 均等・両立推進企業表彰の実施(福岡労働局)  
仕事と家庭の両立が容易となる制度を導入し、従業員の家庭的責任に配慮した柔軟な雇用管理を実施する企業を「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰しています。
- ② 次世代育成支援に取り組み企業の厚生労働大臣の認定(福岡労働局)  
次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画(①計画期間、②目標、③目標達成のための対策とその実施時期)を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たす場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定を受けると認定マーク「くるみん」の交付が受けられます。
- ③ 子育て応援宣言企業登録制度(福岡県)  
従業員が出産・子育て期を通じて十分な子育てをしながら、引き続きその能力を活かして働くことができる社会の実現を目指すため、福岡県が働く男女を応援する企業・事業所を「子育て応援宣言企業」として登録し、広くPRしています。  
なお、子育て応援宣言企業の中で、育児休業取得率や短時間勤務制度利用者実績など取組が優秀な企業については表彰しています。

### (4) 企業の取組支援

- ① 仕事と生活の調和推進診断サービス事業の実施  
(福岡労働局・全基連福岡県支部)  
この事業は、特に中小企業に対して、仕事と生活の調和実現に向けた取組を促進するため、労働時間等に係る労務管理上の問題点等について、専門の診断アドバイザーが診断を行うとともに、その改善の方向性等について、無料でアドバイスをを行うものです。
- ② 労働時間等設定改善援助事業の実施  
(福岡労働局)  
この事業は、中小企業における労働時間等の設定の改善を促進するため、地域の主要な事業主団体に労働時間設定改善アドバイザーを配置し、中小企業集団及びその構成事業場に対して、労働時間等の設定の改善についての助言・指導等の援助を行うものです。
- ③ 労働時間設定改善コンサルタントによる助言・指導  
(福岡労働局)  
仕事と生活の調和を実現する上で最も重要な要素の1つが「労働時間」です。仕事以外の生活時間を確保するためには、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進を図るなど、働き方を見直す必要があります。  
そのため、労働時間等の設定の改善に関する相談に対して、労働時間設定改善コンサルタントを企業に派遣し、無料でアドバイス等を行います。
- ④ 両立支援コンサルタントによる助言・指導  
(福岡労働局)  
次世代育成支援対策法に基づく行動計画の策定・届出に関する相談、認定マークの取得手続や認定要件に関する問合せ、育児・介護休業規程の整備、仕事と家庭の両立に関する社内研修の講師等を必要とする企業を支援するため、両立支援コンサルタントを企業に派遣し、無料でアドバイス等を行います。
- ⑤ 均衡待遇・正社員化推進プランナーによる助言・指導  
(福岡労働局)  
短時間労働者の均衡待遇とともに、短時間労働者の正社員化に向けた具体的な取組に関して、専門的な立場から支援を行うことが有効です。  
そのため、短時間労働者の均衡待遇及び正社員化に向けた相談に対して、均衡待遇・正社員化推進プランナーを企業に派遣し、無料でアドバイス等を行います。

### (5) 働く者等の取組支援

- ① ジョブ・カード制度の周知(福岡労働局)  
「ジョブ・カード制度」は、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母等職業能力形成の機会に恵まれない方が、キャリアコンサルティングを通じ、企業での実習と教育訓練期間等の座学を組み合わせた実践的な職業訓練(職業能力形成プログラム)を受けて、訓練終了後の職業能力評価のほか職務経歴の情報を取りまとめ、就職活動に活用することで安定的な雇用への移行を促進するための制度です。
- ② ボランティア活動などの社会貢献活動への取組支援(福岡県)  
福岡県 NPO・ボランティアセンターにおいて、NPO 法人の設立相談から認証、団体の運営や活動を行う上での各種相談、情報の提供などを行っています。
- ③ ワーク・ライフ・バランス啓発事業(福岡県)  
福岡県男女共同参画センターにおいて、ワーク・ライフ・バランスを啓発する事業を実施しています。
- ④ 男性の子育て応援事業(福岡県)  
男性が主体的に子育てに関わることができるよう、これから父親になる男性や乳幼児の子供をもつ男性を対象にしたワークショップを開催します。また、市町村や企業・事業所への出前講座を実施します。

### (6) 各種助成金による支援

- ① 労働時間等の設定改善関係  
ア 労働時間等設定改善推進助成金  
(所管:福岡労働局労働基準部監督課)  
この助成金は、中小企業における労働時間等の設定の改善を推進するため、事業主団体としてのネットワークを活用して、傘下事業場に対する相談、指導その他の援助の事業を自主的に行う中小企業事業主の団体又はその連合団体に、その事業の実施に要した費用の一部を助成するものです。  
イ 職場意識改善助成金  
(所管:福岡労働局労働基準部監督課)  
この助成金は、中小企業における労働時間等の設定の改善を通じた職場意識の改善を促進するため、職場意識改善に係る2か年の計画を作成し、その計画に基づく措置を効果的に実施した中小企業事業主に支給するものです。
- ② 育児・介護従業員雇用管理関係  
ア 中小企業子育て支援助成金  
(所管:福岡労働局雇用均等室)  
この助成金は、中小企業での育児休業、短時間勤務制度の取得促進を図ることを目的とし、一定の要件を備えた育児休業、短時間勤務制度を実施する中小企業事業主(従業員100人以下)に対して、育児休業取得者又は短時間勤務制度の適用者が初めて出た場合に支給するものです。  
イ 両立支援レベルアップ助成金  
(所管:(財)21世紀職業財団福岡事務所)  
この助成金は、従業員が仕事と家庭生活を両立させつつ、その能力や経験を生かすことのできる環境を整備させることを目的として、各種のコース(代替要員確保、休業中能力アップ、子育て期の短時間勤務支援、ベビーシッター費用等補助、職場風土改革)のいずれかを制度化あるいは実施するなど一定の要件を備えた事業主又は事業主団体(職場風土改革については、従業員10人以上300人以下、(財)21世紀職業財団地方事務所長が指定し、実際に成果を上げたり、取組を行った事業主)に対して、各種コースの支給要件に沿った助成金が支給されます。
- ③ 短時間労働者関係  
ア パートタイマー均等待遇推進助成金  
(所管:(財)21世紀職業財団福岡事務所)  
この助成金は、パートタイマーのやる気を出し、企業の活性化につなげていくことを目的として、パートタイマーと正社員の共通の評価・資格制度や短時間正社員制度の導入、パートタイマーの能力開発などといった均衡待遇に向けた取組に努められる事業主に支給されます。

### ④ 能力開発関係

- ア キャリア形成促進助成金  
(所管:福岡労働局福岡助成金センター)  
この助成金は、企業内における従業員のキャリア形成の効果的な促進のため、その従業員を対象として、目標が明確化された職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価の実施を行う事業主に対して支給されます。
- イ 中小企業人材確保推進事業助成金  
(所管:福岡労働局福岡助成金センター)  
この助成金は、都道府県知事から雇用管理の改善計画の認定を受けた事業協同組合等が、構成中小企業者の人材確保や労働者の職場定着を支援するための事業を行った場合に、事業協同組合等の規模に応じて、1事業年度あたり600万円から1,000万円を上限として、当該事業に要した費用の3分の2を最大3年間支給されます。
- ウ 中小企業基盤人材能力発揮奨励金  
(所管:福岡労働局福岡助成金センター)  
この奨励金は、生産性向上が特に必要な認定中小企業者が、認定計画に基づき雇用環境の高度化を図るための設備又は整備を行い、併せて、奨励金の対象となる従業員の雇い入れを新たに行った場合に、当該設備の設置に要した費用の一部を支給します。
- ⑤ 高齢者関係  
ア 定年引上げ等奨励金  
(所管:福岡労働局福岡助成金センター)  
この奨励金は、65歳までの雇用機会の確保、65歳以上までの定年の普及・促進、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図ることを目的として、65歳以上への定年の引上げ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止を実施した中小企業事業主、70歳以上まで働くことができる新たな職域の拡大等を行うモデル的な取組を実施した事業主及び傘下の中小企業事業主に対する高齢者雇用確保措置の導入その他必要な雇用環境の整備に係る相談・指導等を実施した事業主団体に対して支給されます。  
イ 特定求職者雇用開発助成金  
(所管:福岡労働局福岡助成金センター)  
特定求職者を従業員として雇い入れ、継続して雇用する事業主に対して、賃金の一部を助成するもので、これらの者の雇用機会の増大を図ることを目的としています。  
このうち、高齢者等の就職が特に困難な者を、公共職業安定所又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者の紹介により雇い入れた事業主に対しては、特定就職困難者雇用開発助成金が、緊急就職支援者を雇い入れた事業主に対しては、緊急就職支援者雇用開発助成金が支給されます。

### ⑥ 再就職支援関係

- ア 労働移動支援助成金  
(所管:福岡労働局福岡助成金センター)  
この助成金は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる従業員等に対し、雇用対策法に基づく再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長の認定を受けた事業主、又は高齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づく求職活動支援若しくは定年又は継続雇用制度がある場合における当該制度の定めるところによる退職により離職することとなっている60歳以上65歳未満の者の希望に基づき、当該者について作成した書面を作成する前に求職活動支援基本計画書を作成し、都道府県労働局長又は公共職業安定所長に提出した事業主が求職活動等のための休暇を付与する場合や、再就職先となり得る事業所において職場体験講習を受講させる場合、職場体験講習を実施した事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合又は民間の職業紹介事業者に再就職支援を委託し再就職を実現させた場合に、支給されます。

## 福岡仕事と生活の調和推進会議委員

氏名	所属・役職名
うえの りえ 上野 理枝	九州電力(株) 人事労務部 女性活躍推進グループ長
おおishi まさひこ 大石 昌彦	(株)岩田屋 執行役員 人財部長
くろだ やすとし 黒田 安俊	財団法人 九州生産性本部 専務理事
こもり しんいち 小森 伸一	連合福岡 男女平等参画推進委員会委員
さとう けいじ 佐藤 啓司	福岡県経営者協会 専務理事
しもだ ゆうじ 下田 祐二	連合福岡 事務局長
たなか みどり 田中 みどり	連合福岡 女性委員会委員長
◎ のだ すすむ 野田 進	九州大学大学院 法学研究院 教授
まつなが だいしろう 松永 大四郎	福岡県 福祉労働部 労働局長
○ やまがた のりこ 山形 紀子	西日本新聞社 総合メディア本部 Web企画室長

◎：座長 ○：座長代理

また、財団法人子ども未来財団では、内閣府 仕事と生活の調和推進室の協力の下、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を考えるきっかけになる本「はたら区カエル野の仲間たち」を作成しています。

カエルのルーくんを主人公に、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について、かわいいイラストを使って、分かりやすく説明されています。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を考えるきっかけとしてください。



財団法人子ども未来財団のホームページ

(i-子育てネット <http://www.i-kosodate.net/reading/worklife/index.html>) から入手可能となっていますので、是非ご覧ください。

最後となりましたが、福岡労働局のホームページでは、仕事と生活の調和に向けて、様々な情報を発信しております。

詳しくは、福岡労働局のホームページ (<http://www.fukuoka-plb.go.jp/5kanto/wlb/wlb02.html>) をご覧ください。

ワーク・ライフ・バランスを推進する

**福岡労働局労働基準部監督課**  
**(TEL:092-411-4862)**

