



福島労働局発表

平成21年3月26日

担  
当

福島労働局労働基準部  
監督課長 伊勢久忠  
監察監督官 松野正佳  
電話：024-536-4602

## 仕事と生活の調和の実現に向けた提言・目標について

「福島仕事と生活の調和推進会議」（議長 藤野美都子 福島県立医科大学医学部人間科学講座教授）では、福島県における「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向けた取組を推進するため、本年3月までに計3回の会議を開催し、仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成の促進を図るとともに、福島県の特性を踏まえた提言・目標の設定の取りまとめに向けた議論を重ねました。

その結果、仕事と生活の調和の推進のためには、①労使がよく話し合い、協力するとともに、国や地方公共団体などを含めた社会全体で取り組むことが大事であること、②仕事と生活の調和の実現は、企業においては、優秀な人材の確保や生産性の向上等に、労働者においては、多様な働き方等を通じて生活の質の向上につながり、また、住みやすい魅力あふれる地域社会の形成及び真の豊かな県民生活にもつながるものであることについて、共通認識を持つに到りました。

こうしたことを踏まえ、推進会議においては、福島県における仕事と生活の調和を実現するため、労働時間等に関する提言・目標を掲げるとともに、これを達成するために必要な手法等を事業主、労働者等に提案することとしました（詳細別添参照）。

具体的な提言として、

- ① 労使で話し合う場を設定し、これを活用しよう
- ② 所定外労働の削減と年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しよう
- ③ 育児休業等を取得しやすい環境を整備しよう

を掲げるとともに、取組目標・目標達成に必要な手法等の内容を簡単に紹介しております。

福島労働局（局長 永山寛幸）では、仕事と生活が調和する社会の実現を目指して、県民の皆様が、この提言の内容等を理解・取り組んでいただけるようあらゆる機会をとらえて周知を図ってまいります。

## 福島仕事と生活の調和推進会議委員名簿

区分	氏名	所 属
学識経験者	五十嵐 敦	福島大学総合教育センター教授
	佐藤 晴雄	福島民報社常務取締役編集主幹・論説委員長
	藤野 美都子	福島県立医科大学医学部人間科学講座教授
労働者代表	浅川 学	連合福島副事務局長
	高萩 健二	連合福島副会長
	横山 まゆみ	連合福島男女平等推進委員会幹事
使用者代表	菅野 隆夫	福島県中小企業団体中央会常務理事
	佐藤 卓也	福島県経営者協会連合会専務理事
	山田 義夫	福島県商工会議所連合会常任幹事
福島県	長門 昭夫	福島県商工労働部長
	野川 清和	福島県保健福祉部子育て支援課長
	吉田 和史	福島県商工労働部雇用労政課長

## 福島仕事と生活の調和推進会議の開催実績

第1回	平成20年8月6日	<ul style="list-style-type: none"><li>・福島仕事と調和推進会議の設置について</li><li>・議論のテーマ選定について</li><li>・モデル事業における事業実施企業の選定について</li></ul>
第2回	平成20年12月19日	<ul style="list-style-type: none"><li>・議論のテーマ及び福島県の特徴を踏まえた提言・目標（骨子案）について</li></ul>
第3回	平成21年3月26日	<ul style="list-style-type: none"><li>・福島県の特徴を踏まえた提言・目標について</li><li>・仕事と生活の調和推進事業の実施結果について</li></ul>

## 福島県の特性を踏まえた提言・目標について

### 1 はじめに

平成19年12月18日、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「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」（以下「憲章」といいます。）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下「行動指針」といいます。）が策定され、仕事と生活の調和の実現に向けて、官民一体となって取り組んでいくこととなりました。

この憲章及び行動指針においては、仕事と生活の調和の実現に向け、関係者（企業、働く者、国民、国及び地方公共団体）が果たすべき役割が示され、その中で国に求められる役割として、国民の理解や政労使の合意形成を促進すること等により、国民運動を通じた社会的気運の醸成に積極的に取り組むことが重要である旨示されました。

このため、福島労働局においては、県内の学識経験者、労働者代表、使用者代表、県の代表からなる「福島仕事と生活の調和推進会議（議長：藤野美都子 福島県立医科大学医学部人間科学講座教授）」（以下「推進会議」といいます。）を設置・開催し、仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成の促進を図るとともに、福島県の特性を踏まえた提言・目標の設定のとりまとめに向けた議論を重ねました。

その結果、仕事と生活の調和の推進のためには、①労使がよく話し合い、協力するとともに、中小企業にも配慮しつつ国や地方公共団体などを含めた社会全体で取り組むことが大事であること、②仕事と生活の調和の実現は、企業においては、優秀な人材の確保や生産性の向上等に、労働者においては、多様な働き方等を通じて生活の質の向上につながり、また、住みやすく魅力あふれる地域社会の形成及び真の豊かな県民生活にもつながるものであることについて、共通認識を持つに至りました。

こうしたことを踏まえ、推進会議においては、福島県における仕事と生活の調和を実現するため、労働時間等に関する提言・目標を掲げるとともに、これを達成するために必要な手法等を事業主、労働者等に提案することとしました。

### 2 統計から見た福島県の労働時間、休暇等の状況等

#### （1）統計から見た福島県の労働時間、休暇等の状況

##### ア 労働時間

一人当たり月平均労働時間（常用労働者）

	総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間
福島県	157.8時間	146.3時間	11.5時間
全国	150.7時間	139.7時間	11.0時間
全国との差	+7.1時間	+6.6時間	+0.5時間

- ・資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査年報－地方調査－」
- ・調査時点：平成19年
- ・事業所規模：5人以上

福島県については、総実労働時間、所定内労働時間及び所定外労働時間のすべてについて、全国よりも長くなっている状況にあります。

#### イ 年次有給休暇

	区分	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
福島県	平均付与日数	17.8日	17.8日	17.6日	18.0日	18.1日
	平均取得日数	9.3日	9.1日	8.8日	8.9日	8.8日
	取得率(%)	52.2%	51.1%	50.0%	49.4%	48.8%
全国	平均付与日数	18.0日	18.0日	17.9日	17.7日	—
	平均取得日数	8.5日	8.4日	8.4日	8.3日	—
	取得率(%)	47.4%	46.6%	47.1%	46.6%	—

##### 【福島県】

- ・資料出所：福島県商工労働部「労働条件等実態調査」
- ・調査時点：毎年7月31日現在の状況
- ・事業所規模：30人以上（1,600事業所、平成19年度回答率62.2%）

##### 【全国】

- ・資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」
- ・調査時点：平成18年度は、平成19年1月1日現在の状況
- ・事業所規模：30人以上（5,300企業、有効回答率78.2%）

注1）平均付与日数には、繰越日数を含まない。

注2）取得率は、全取得日数／全付与日数×100%で算出したものである。

福島県については、平均付与日数、平均取得日数及び取得率のすべてについて、全国よりも上回っている状況にありますが、取得率については平成15年度以降年々減少傾向にあり、現在では50%を下回っている状況にあります。

#### ウ 育児休業休暇（取得率）

	15年	15年	16年	17年	18年	19年
福島県	女性	58.4%	65.3%	68.2%	78.5%	82.6%
	男性	0.20%	0.20%	0.00%	0.80%	0.70%
全国	女性	73.1%	78.0%	80.2%	88.5%	92.4%
	男性	0.44%	0.43%	0.41%	0.57%	0.92%

##### 【福島県】

- ・資料出所：福島県商工労働部「労働条件等実態調査」
- ・調査時点：毎年7月31日現在の状況
- ・事業所規模：30人以上（1,600事業所、平成19年度回答率62.2%）

##### 【全国】

- ・資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」
- ・事業所規模：30人以上

福島県については、女性・男性の取得率のどちらも全国を下回っている状況にありますが、女性については、平成15年以降年々上昇している状況にあります。一方、男性については、調査開始以降、取得率が1%を下回り続けている状況にあります。

## (2) 労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査等

平成19年に厚生労働省労働基準局勤労者生活部で実施した「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査（東北ブロック分）」（以下「意識調査」といいます。）の企業集計概要では、企業の95.5%が仕事と生活の調和のとれた働き方の実現について、「必要だと思う」と回答しているにもかかわらず、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会を設けている」と回答した企業が45.2%に対し、「今後、設ける予定である」又は「設ける予定はない」と回答した企業が53.7%と過半数を上回っており、仕事と生活の調和の実現に向けての取り組みが遅れている状況が認められます。

また、同調査の労働者集計概要では、労働者の43.2%が労働時間等を巡る様々な問題に対応する体制について、「満足又はどちらかといえば満足」と回答しているものの、改善してほしい点として、実施体制を整備してもらいたい（25.3%）ということをあげている状況にあります。

なお、年次有給休暇、休日、所定外労働の状況について、「不満（不満及びどちらかといえば不満）」とする回答の比率は、年次有給休暇については27.6%、休日については22.5%、所定外労働については19.9%となっている状況にあります。なお、年次有給休暇の取得に当たって「ためらいを感じるか」という問に対しては、「ためらいを感じる」及び「ややためらいを感じる」が75.0%と高い比率を占めています。ためらいを感じる理由として、「みんなに迷惑がかかる（70.9%）」、次いで「後で多忙になるから（40.9%）」、「職場の雰囲気取得しづらい（33.3%）」という回答の順になっている状況にあります。

一方、ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書（平成14年）」では、男性労働者の77.5%が、女性労働者の29.2%が育児休業を取得しにくい事業場の雰囲気を感じている状況があります。また、平成17年度に厚生労働省が実施した「女性雇用管理基本調査」では、配偶者出産休暇制度のある事業所は33.0%で、そのうち配偶者が出産した男性労働者の取得割合は、55.6%という状況にあります。

このように、仕事と生活の調和の実現に向けての取組が進んでいない状況が窺えます。したがって、福島県において、今後ますます仕事と生活の調和を推進するためには、企業や事業主団体及び労働者に対して、仕事と生活の調和のとれた働き方の推進について、積極的に周知啓発を行うとともに、労使の意識改革にも努め、地域における気運の醸成を図っていく必要があります。

こうした状況を踏まえ、推進会議は、福島県の仕事と生活の調和を実現するため、①労使で

話し合う場を設定し、これを活用しよう、②所定外労働の削減と年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しよう、③育児休業等を取得しやすい環境を整備しようという提言を行うこととします。

### 3 提言の内容

#### (1) 労使で話し合う場を設定し、これを活用しよう

仕事と生活の調和を実現するためには、個々の実情にあ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必要です。

しかしながら、現状においては、①こうした話し合いの機会を設けている割合は50%を下回っている、②意識調査において、25.3%の労働者が労使間の話し合いの実施体制を整備してもらいたいと回答しているという状況にあります。

このため、労使で話し合う場（労働時間等設定改善委員会など）を設定し、そこでバランスのとれた働き方について話し合い、協調して働き方の改革に自主的に取り組むことを提言します。

#### (2) 所定外労働の削減と年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しよう

仕事と生活の調和を実現するためには、健康を害するような長時間労働がなく、年次有給休暇の取得が促進されていることが必要です。

業務改善による所定外労働の削減や年次有給休暇の取得は、労働者の心身の健康保持や、労働生産性の向上につながるとともに、充実した社会生活を営む上で重要な要素である自己啓発や地域活動等への参加を可能とし、新たな発想による仕事への効果も期待できます。

しかしながら、①福島県の一般労働者の所定外労働時間（月平均所定外労働時間数）は、全国平均より0.5時間長い、②福島県の年次有給休暇の取得率は年々減少し、ここ数年は50%を下回っている、③意識調査（労働者回答分）において、年次有給休暇の取得にためらいを感じる労働者の割合が高い比率（75.0%）を占めているという状況にあります。

このため、①所定外労働の削減のため適正な労働時間管理に努めるとともに、労使で働き方を見直し業務の効率化を図ること、②経営トップがリーダーシップを発揮し全社を挙げて、職場風土改革のための意識改革に取り組み、年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりと計画的な取得促進に取り組むことを提言します。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境を整備しよう

仕事と生活の調和を実現するためには、多様で柔軟な働き方が可能となる制度があり、実際に利用できることが必要です。

育児休業の取得は、優秀な人材の確保・定着、従業員の意欲の向上、生産性の向上、仕事の内容や進め方の見直し、効率化につながることへの効果も期待できます。

しかしながら、①福島県の女性・男性の取得率は、全国平均を下回っている、②男性の育児休業取得に関する調査（平成14年：ニッセイ基礎研究所）において、育児休業が取得しにくいと感じている男性の割合が高い比率（77.5%）を占めている状況にあります。また、育児休業を取得する前段階として、配偶者出産休暇制度の導入率も33.0%と低く、その取得率も55.6%という状況にあります。



このため、経営トップがリーダーシップを発揮し全社を挙げて、職場風土改革のための意識改革に取り組み、育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組むことを提言します。

#### 4 取組目標・目標達成に必要な手法等の内容

##### (1) 労使で話し合う場の設定とその活用

仕事と生活の調和についての話し合いの場（労働時間等設定改善委員会など）を設け、働き方の見直し等について、労使間で十分に話し合しましょう。また、このような話し合いの場を設けるに当たっては、委員会等の構成員について、労働者の抱える多様な事情が反映されるよう性別、年齢、家族構成等並びに育児・介護、自発的な職業能力開発等の経験及び知見に配慮するようしましょう。

##### (2) 所定外労働の削減と年次有給休暇の取得促進のための環境整備

###### ア 所定外労働の削減

###### (ア) 時間外労働に関する労使の意識の改革

職場において長時間労働が行われていることをあまり問題としない職場風土を改め、安易な時間外労働や休日労働をさせない（しない）よう労使の意識改革に取り組みましょう。

###### (イ) 時間外労働に関する協定の遵守

時間外労働に関する協定の延長時間を遵守しましょう。また、労使で、業務や時間外労働の実態を把握・検討した上で、延長時間の見直し（短縮）に取り組みましょう。

###### (ウ) 職場管理者による適正な労働時間管理

経営幹部や各職場管理者による実態の把握と日々の労働時間の適正管理を徹底しましょう。また、労働者一人一人も、上司・同僚とのコミュニケーションをよくとって、業務を効率的に行うよう努めましょう。

###### (エ) 定時退社の効用及び「定時退社デー」の設定

###### a 定時退社の効用

###### (a) 労働者にとって

毎週決まった曜日に、定時退社することで、所定外労働が削減され、過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスの維持につながります。また、育児や介護やその他家事の時間を確保することができます。さらに、自分の時間を確保することで、自分の趣味や運動や自己啓発等の時間を持つなど、仕事と生活の調和のとれた働き方を進めることができます。

###### (b) 企業にとって

企業にとっては、受発注企業の相互理解のもと「定時退社デー」を確実に実施することにより、より効率的な働き方をするなど労働者のモラルが向上し、業務効率や生産性の向上にもつながることとなります。

###### b 「定時退社デー」の設定

毎週〇曜日を「定時退社デー」（又は「ノー残業デー」）と決めて、会社全体又は



部署ごとに定時退社するというルールを決めることに取り組みましょう。導入に当たっては、週の業務の状況等を検討し、他の曜日にしわ寄せがかからないよう、業務の見直し調整を行って、実施しましょう。可能であれば複数日を設定しましょう。さらに、月間の業務の状況により、一定の週を「定時退社ウィーク」（又は「ノー残業ウィーク」）とすることも検討しましょう。

c 個人別定時退社の設定

サービス業などで、勤務時間や休日が、労働者によって異なる場合などは、個人別に定時退社日を決めるなどして実施しましょう。

**(オ) ポスターや社内報等による周知**

実施が決まったら、ポスター・社内報等で社内に十分周知し、全社であるいは、オフィス、工場、現場、店舗ごとに実施し、実効あるものとしましょう。

**イ 年次有給休暇の取得促進のための環境整備**

**(ア) 年次有給休暇の取得に関する労使の意識の改革**

社内で全員が、柔軟に、融通性をもって、年次有給休暇を取得することが定着すれば、過重労働を防止し、心身ともにリフレッシュして働く意欲が高まることとなり、企業活動の活性化につながります。また、労働者の意識やニーズが多様化している中で、労働者が必要とする時期に計画的に年次有給休暇を取得することにより、仕事と生活の調和を図ることができます。

このため、職場において、年次有給休暇の取得を問題とするような職場風土を改め、年次有給休暇の取得をあたりまえとするよう労使の意識改革に取り組みましょう。

**(イ) 年次有給休暇を取得しやすい環境づくり**

職場内において、「みんなに迷惑がかかるから」、「上司・同僚がとらないから」、取得しにくいといった雰囲気をつくすため、職場内全員が年次有給休暇の有用性について共通の認識を持ち、お互いがコミュニケーションをとり、協力して、業務の調整を行うなどして、年次有給休暇を取得しやすい環境をつくりましょう。

**(ウ) 年次有給休暇取得予定表の整備**

職場内において、年次有給休暇を取得しやすい環境をつくるため、社内各部課ごとに、「年次有給休暇取得予定表」等を整備し、これを毎月定期的に回覧記入し、掲示する（情報の共有）などして、取得予定を立てやすくなるよう社内システムを整備しましょう。

**(オ) 計画年休の積極的活用**

労働基準法第39条第5項の年次有給休暇の計画付与制度（計画年休）を活用し、祝休日と年次有給休暇を組み合わせる等して、年間を通じて都合の良い時季に、連続休暇を取得しましょう。春季はゴールデンウィーク、夏季はお盆休み、冬季は年末年始に連続して取得することが多くの企業で定着していますが、秋季にも連続休暇を取得することを提案します。

**(カ) 半日単位で柔軟に取得**

半日単位での取得ができる環境の整備に努めましょう。

**(キ) 管理者の役割**

管理者（マネージャー）は、部下の労働時間や休暇の管理が重要な責務であることを認識し、取得予定のない労働者には、取得勧奨を行い、また、自らも積極的に年次有給休暇を取得する等取得促進に努めましょう。

#### （ク）フォローアップと結果の公表

人事担当部署は、各部署における年次有給休暇の取得実績について、フォローアップを行い、取得実績を幹部会議等に報告するとともに、取得率の向上に向けた取り組みに努めましょう。

### （3）育児休業等の取得促進のための環境整備

#### ア 育児休業の取得促進のための環境整備

##### （ア）経営戦略としての位置付け

よく訓練された「我が社の」労働者の定着・活用の一環であるとした、両立支援を経営理念や経営戦略に位置付けましょう。

##### （イ）育児・介護休業法の遵守

育児休業や子の看護休暇などは、法令遵守の一環であることを理解しましょう。

##### （ウ）育児休業の取得に関する労使の意識の改革と取得しやすい環境づくり

職場において、ややもすれば育児休業の取得を問題視するような職場風土を改め、育児休業は子育てする労働者がいる以上当然発生するものであるとした労使の意識改革に取り組みましょう。

各職場においても「みんなに迷惑がかかるから」、「上司・同僚がとらないから」というような理由で取得しにくいといった雰囲気はなくすため、職場内全員が職業生活の中で結婚や妊娠、子育て（場合によっては介護まで）が発生することについて共通の認識を持ち、お互いがコミュニケーションをとり、協力して、業務の調整を行うなどして、育児休業を取得しやすい環境をつくりましょう。

##### （エ）社内制度の周知

社内報や電子メールなど、社員が日常業務の中で目に留めやすいツールを利用して、制度に関する情報を提供し、職場に普及させましょう。

##### （オ）制度の運用上の工夫の検討

多様な状況による働き方に対応できるよう、職場における仕事の割り振りや代替要員の確保、業務の効率化など、制度が利用しやすいよう、運用上の工夫を検討してみましょう。

#### イ 男性の育児休業等の取得促進のための環境整備

##### （ア）現状の把握

子の成長に関わりたいという社員の意識や制度の利用希望など、自社の現状を把握してみましょう。

##### （イ）男性が育児休業等を取得しやすい職場風土づくり

育児休業という長期休暇取得の前段階として、配偶者出産休暇制度を導入し、取得を推奨しましょう。

また、男性労働者の育児休業や子の看護休暇などの制度の利用希望を当然のこととし

て受け止めることができる職場環境の整備、希望を言い出しやすい意思表示のルールづくり（パートナーの妊娠が判明した段階での育児参加計画作成の奨励など）、男性の子育て教室の開催など、男性が子育て参加しやすい職場風土づくりに取り組みましょう。

#### （４）行政の支援

国及び地方公共団体は、仕事と生活の調和の実現に取り組む労使を支援します。

#### （５）数値目標

本提言における目標の数値目標については、行動指針において示されている数値目標に準ずることとします。

※ 行動指針において示されている数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではありません。

### 第3回福島仕事と生活の調和推進会議議事概要

○日 時：平成21年3月26日（木）15：00～16：30

○場 所：ユニックスビル9階 第2会議室

○出席者：

（学識経験者）五十嵐敦（福島大学総合教育センター教授）、佐藤晴雄（福島民報社常務取締役編集主幹・論説委員長）、藤野美都子（福島県立医科大学医学部人間科学講座教授）

（労働者側）浅川学（連合福島副事務局長）、高萩健二（連合福島副会長）、横山まゆみ（連合福島男女平等推進委員会幹事）

（使用者側）菅野隆夫（福島県中小企業団体中央会常務理事）、佐藤卓也（福島県経営者協会連合会理事）、山田義夫（福島県商工会議所連合会常任幹事）

（福島県）今泉秀記（政策監）、野川清和（保健福祉部子育て支援課長）、吉田和史（商工労働部雇用労政課長）

（福島労働局）永山寛幸（労働局長）、本間直子（雇用均等室長）、伊勢久忠（監督課長）、宮村雅江（雇用均等室長補佐）、松野正佳（監察監督官）、伊藤克義（企画室長補佐）

○議事

- 1 福島県の特性を踏まえた提言・目標について
- 2 仕事と生活の調和推進モデル事業の実施結果について
- 3 その他

○議事概要

1 福島労働局より、「提言・目標（案）」について、提案及び説明がなされた。

2 1に対し意見交換が行われた。主な発言内容は以下のとおり。

<使用者側委員>

まったく提言のとおりだと思う。中小零細企業にこれを求めていくのは難しいかもしれないが、将来に向けて必要な取組みだと思う。

<福島県委員>

案には、行政の役割について触れられていない。これについても盛り込むべきではないか。

<使用者側委員>

前回も話したが、実際の企業間取引においては「発注企業」と「受注企業」とがあり、その間には上下の力関係が働いている。所定外時間の削減は「発注企業」側の理解がないと、結局のところ、そのしわ寄せがみな下請けである「受注企業」にきて、「受注企業」ばかりが困難を強いられることになってしまう。委員の皆様には、こうした実態があるということも認識しておいていただきたいし、提言をまとめるに当たっても、その点、配慮

をしていただきたい。

<議長>

ただいま、「行政の役割」と「受注企業への配慮」について意見があったが、文案の修正をするとすると、どのように修正したらよいかなかなか難しいところがある。

まず、「受注企業への配慮」に関しては、「1 はじめに」のところの4段落目の上から1行目から2行目にかけてのところにある「①労使がよく話し合い、協力するとともに、」の後、「国や地方公共団体などを含めた社会全体で取り組むことが大事であること、」の前のところに、「中小企業にも配慮しつつ、」と入れるようにしてはどうか。

また、「行政の役割」に関しては、「4 取組目標・目標達成に必要な手法等の内容」のところに「(4)」として挿入することとし、文案については、いまこの場では提示が困難であるので、議長にご一任いただくということでしょうか。

<議場>

(異議なし)

<議長>

それでは、そのとおりにすることといたしたい。

- 3 福島労働局より、「仕事と生活の調和推進事業の実施結果」について、報告がなされ、了承された。
- 4 福島労働局より、当推進会議を来年度も開催する予定であることが報告され、了承された。