

	岐 阜 労 働 局
担	総務部企画室長 松宮 利光
当	労働基準部監督課長 角南 巖
	電話 058-245-8104

## 平成21年度第1回ぎふ仕事と生活の調和推進会議の開催について

岐阜労働局では、地域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、「平成21年度第1回ぎふ仕事と生活の調和推進会議」を下記により開催します。

### 記

- 1 日 時 平成21年7月13日（月）午後1時30分から約2時間
- 2 場 所 岐阜市鶴舞町2-6-7 ワークプラザ岐阜 3階301会議室  
（電話 058-245-2411）
- 3 開催趣旨  
平成19年12月に、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」で策定した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」等を受け、平成20年度に「ぎふ仕事と生活の調和推進会議」を設置し、「年次有給休暇の取得促進」、「所定外労働時間の削減」、「育児・介護休業の取得促進」を盛り込んだ岐阜県版のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の提言（以下「岐阜版提言」という。）を取りまとめたところです。  
本年度においては、岐阜版提言の周知啓発及びそのフォローアップ等のため、引き続き本会議を開催することとしました。
- 4 主な議題
  - (1) 岐阜版提言の地域に対する周知及び啓発及びフォローアップ
  - (2) 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策定に参画する地域代表企業の選定（地方版調和推進プロジェクト）  
「地方版調和推進プロジェクト」とは、地域企業1社の参加協力を得て、仕事と生活の調和の実現に向けた取組状況や成果について、事業主をはじめ国民全体に広くPRすることを通じて、社会的気運の醸成を目指すものです。
- 5 添付資料
  - (1) ぎふ仕事と生活の調和推進会議提言（平成21年2月4日策定の岐阜版提言）
  - (2) 同上提言のリーフレット
- 6 その他  
会議は、報道機関に公開しますが、撮影については冒頭の15分程度とします。

**岐阜の「働き方」を変えていこう！**

**ワーク・ライフ・バランスで**

**カエル！美濃、カエル！飛騨**

**ぎふ仕事と生活の調和推進会議**

**平成 2 1 年 2 月 4 日 策 定**

### **趣旨**

岐阜県は森林面積が 8 割を占め、森林に蓄えられた水は木曾、長良、揖斐の三川をはじめ清冽な流れとなって県内全域を潤しています。

例えば岐阜市には金華山と長良川があるように、私たちの生活の身近に山河があり、県民は古くから自然の恩恵を受け、時には厳しい自然と闘いながら生きてきました。普段はその存在を忘れていた現代であっても、日常から目を転ずれば、四季鮮やかな自然に囲まれています。

このような身近な自然は休日、休暇を過ごす場所に適しており家族や仲間とのハイキングをはじめ、登山、釣り、カヌー、ウインタースポーツ、自然観察、ボランティア等々、年齢や性別にかかわらず自分に合った過ごし方を見つけることができます。このように自然の中で休暇を過ごすことは、心身のリフレッシュにつながり、一人ひとりの生活を豊かにします。

また、各地域には高山祭り、郡上踊り、信長祭りといった全国的に知られた祭りや踊りがあり、岐阜、関の鶉飼をはじめ豊富な観光資源にも恵まれてもいます。

しかし、現実を目を向けると岐阜県は、全国平均と比べ一般社員の労働時間が長く、年次有給休暇の取得率も平均水準に止まり、この豊かな自然を享受しようにも、休暇の取得もままならない労働者が少なからず認められるのが現状です。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現は、労働者にとっては、健康で実り豊かな生活を過ごすための活力となる時間をつくり、多様な働き方・生き方の選択を可能とするために不可欠なものであり、一方、企業にとっては、これまでの働き方・働かせ方を見直すことで、生産性の向上や有能な人材確保に大きな効果となることも期待できます。

岐阜県では、本年度「ぎふ仕事と生活の調和推進会議」を設置し、この会議で当県におけるワーク・ライフ・バランスを推進するための方策を検討し、今般、提言としてまとめました。

この提言が岐阜県における労使間の自主的なワーク・ライフ・バランスの推進に寄与するものであることを期待いたします。

## 提言

### 1 もっと休暇をとろう

年次有給休暇等を取得することは、労働者の心身の疲労回復や人材の定着率を向上させる等の大きなメリットがあります。

#### (1) 年次有給休暇の取得促進に取り組もう

各労働者の有給休暇が何日あるのかははっきりさせよう

働く人それぞれの年次有給休暇が何日あるのかを、管理者及び労働者自身が明確に把握することが出発点です。

- ・個人別年休管理台帳の作成
- ・賃金明細書に年休残日数を記載

有給休暇取得計画を立てよう

有給休暇を取得しやすくするため、部署ごとに定期的に休暇予定表（カレンダー）を作成し、掲示等によりお互いの休暇予定をわかるようにしましょう。また、計画的付与制度を活用しゴールデンウィークや夏季に一斉に連続休暇を取得することができるよう工夫してみましょう。

取得状況のチェックとフォローアップを行おう

有給休暇の取得計画を実効あるものとするためには、取得状況をチェックし、取得の進まない労働者やその部署の管理者に対し取得促進を働きかけることが必要です。

#### (2) いろいろな休暇メニューを労使で話し合おう

どんなときに休暇が欲しいか、必要かを労使で話し合い、地域や社員のニーズに応じた休暇制度を設ける会社も増えています。そうした休暇制度の採用、活用は社員のやる気にもつながりますので、「我が社」の休暇制度について、まず労使で話し合いの機会を設けましょう。

- ・地域の祭休暇
- ・誕生日休暇
- ・ボランティア休暇 etc

### 2 もっと早く帰ろう(時間外、休日労働を削減しよう)

残業や休日労働を削減することにより、その時間を自己研鑽や家族、地域等のために活用することができれば、仕事と生活の調和の取れた働き方が可能になります。また、企業にとっては業務の効率化や人件費の負担軽減につながります。

#### (1) 定時退社日（ノー残業デー）を設けよう

毎週 曜日を定時退社日とするなど、会社全体で定時に帰ることができるよう取り組みましょう。定時退社日の回数は最低でも週に1日、できれば複数の曜日、更には週又は月単位での設定も検討してみましょう。

岐阜県は毎月8のつく日（毎月8日、18日、28日）を「早く家庭に帰る日」としています。この日は仕事から早く帰り、家族で食事をして子どもとふれあう時間をつくるよう努めましょう。

## （2）労働時間短縮について労使間で話し合おう

残業や休日出勤を減少させるためには、安易な時間外、休日労働を行わないよう労使が意識を持ち、仕事を効率よくこなすことやワークシェアリングの実施など、労使で工夫することが必要です。

労働時間配分や仕事の進め方について各部署や会社全体で話し合いの機会を設け、皆でアイデアを出し合って労働時間短縮を進めましょう。

### 労使で「はつらつ職場づくり」宣言をしよう

岐阜労働局では、平成16年から労使間で自主的に取り組む制度として、県内の企業に対して「はつらつ職場づくり」の宣言を勧めています。

これは、各企業において誰もがはつらつとして働ける職場環境を築くため、目標や取組について労使間で話し合い、企業内外に向けて決意表明をするものです。

なお、同局が実施したアンケート調査によると宣言を行った企業の9割以上が効果があったと回答し、労使のコミュニケーションの向上や長時間労働の抑制等に効果があったとする企業が目立っています。

定める目標は、ワーク・ライフ・バランスに係るものに限りませんが、年次有給休暇の取得促進や時間外・休日労働の削減について労使間の話し合いを行い、目標として掲げることが望ましいでしょう。

#### はつらつ職場づくり宣言の例

働く者一人ひとりが、適正な労働条件の下に心身ともに健康で過ごしはつらつと働き、同時に生活も充実させることはみんなの願いである。

そのため、当社では次のとおり「はつらつ職場づくり」に取り組むことを労使で宣言する。

仕事と生活の調和を図るため、残業を減らし有給休暇の取得を向上させるよう努めます。

育児・介護休業を取得しやすい職場づくりを目指します。

健康診断、職場の対策、家庭の協力等により一人ひとりの心と体の健康を守ります。

平成 年 月 日

労働者代表

使用者代表

はつらつ職場づくりを宣言すると認定証と盾が贈られ、企業名がホームページで紹介されます。

(<http://www.gifu-roudoukyoku.go.jp/>)

はつらつ職場づくり宣言

検索 

### 3 もっと育児・介護休業がとしやすい環境にしよう

#### (1) 子育て支援のための「行動計画」をつくろう

育児休業、介護休業、子の看護休暇、時間外労働の制限、深夜業の制限、短時間勤務制度は就業規則に規定するだけでなく、子育てなどで必要な労働者が気兼ねなく利用でき、休業後もスムーズに職場復帰ができるよう、その内容を積極的に社内で周知することが必要です。

次世代育成支援のための「行動計画」を策定して、制度の周知や安心して利用できる職場風土づくりに取り組みましょう。

#### (2) 男性の育児参加を応援しよう

男性の家事・育児分担の度合いが低いことが、妻の子育て不安を大きくしており、これが少子化の一因といわれています。

子育ては育児休業で終わるのではなく、その後も続きます。子の出生時における父親の休暇制度や育児休業取得だけでなく、勤務時間短縮制度の利用等男性が育児に参加しやすい職場づくりが必要です。

まずは、男性の育児休業取得をすすめ、くるみん（次世代法に基づく認定）マークの取得を目指しましょう。

#### 「岐阜県子育て支援企業」に登録を

岐阜県では従業員の子育て支援に積極的に取り組む中小企業を、「岐阜県子育て支援企業」として登録する制度を実施しています。登録企業は県のホームページに掲載し広報されるとともに、融資の金利優遇等さまざまなメリットが受けられます。

行動計画を策定したら、「岐阜県子育て支援企業」にも登録しましょう。

問い合わせ・登録先 (<http://www.pref.gifu.lg.jp/pref/s11367/company/touroku.htm>)

岐阜県子育て支援企業登録制度

検索

#### むすびに

急速に少子・高齢化が進行するわが国にあって、ワーク・ライフ・バランスは働く側も、働かせる側もあるいは社会にとっても活力を維持していく上で欠くことのできないものです。

平成19年12月にはワーク・ライフ・バランスに関する国の方針として「仕事と生活の調和憲章」、「仕事と生活の調和のための行動指針」が策定されまし

た。

ワーク・ライフ・バランスは少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにするために必要な取組であるとともに企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものであり、これを「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえていく必要があります。

また、岐阜県民は男女を問わず就業率が高く勤勉で働く意欲が高いことや、3世代同居世帯が多く、地域のつながりを大事にしながら助け合って暮らす地域性があります。

こうした地域性を生かし、それぞれの立場から、ワーク・ライフ・バランスに取組み、県民一人ひとりが元気で生き生きとした暮らしができる「はつらつ岐阜」を造りましょう。



カエル! ジャパン  
Change! JPN

# 岐阜の「働き方」を変えていこう!

「ワーク・ライフ・バランスで カエル!美濃、カエル!飛騨」



WORK



LIFE

BALANCE

ぎふ仕事と生活の調和推進会議

平成21年2月4日策定

# I 趣 旨



岐阜県は森林面積が8割を占め、森林に蓄えられた水は木曾、長良、揖斐の三川をはじめ清冽な流れとなって県内全域を潤しています。

例えば岐阜市には金華山と長良川があるように、私たちの生活の身近に山河があり、県民は古くから自然の恩恵を受け、時には厳しい自然と闘いながら生きてきました。普段はその存在を忘れていた現代であっても、日常から目を転ずれば、四季鮮やかな自然に囲まれています。

このような身近な自然は、休日、休暇を過ごす場所に適しており、家族や仲間とのハイキングをはじめ、登山、釣り、カヌー、ウインタースポーツ、自然観察、ボランティア等々、年齢や性別にかかわらず自分に合った過ごし方を見つけることができます。このように自然の中で休暇を過ごすことは、心身のリフレッシュにつながり、一人ひとりの生活を豊かにします。

また、各地域には高山祭り、郡上踊り、信長祭りといった全国的に知られた祭りや踊りがあり、岐阜、関の鵜飼をはじめ豊富な観光資源にも恵まれています。

しかし、現実を目を向けると、岐阜県は、全国平均と比べ一般社員の労働時間が長く、年次有給休暇の取得率も平均水準に止まり、この豊かな自然を享受しようにも、休暇の取得もままならない労働者が少なからず認められるのが現状です。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現は、労働者にとっては、健康で実り豊かな生活を過ごすための活力となる時間をつくり、多様な働き方・生き方の選択を可能とするために不可欠なものであり、一方、企業にとっては、今までの働き方・働かせ方を見直すことで、生産性の向上や有能な人材確保に大きな効果となることが期待できます。

岐阜県では、本年度「ぎふ仕事と生活の調和推進会議」を設置し、この会議で当県におけるワーク・ライフ・バランスを推進するための方策を検討し、今般、提言としてまとめました。

この提言が岐阜県における労使間の自主的なワーク・ライフ・バランスの推進に寄与するものであることを期待します。



## Ⅱ 提 言

### 1 もっと休暇をとろう

年次有給休暇等を取得することは、労働者の心身の疲労回復や人材の定着率を向上させる等の大きなメリットがあります。



### (1) 年次有給休暇の取得促進に取り組もう

#### ①各労働者の有給休暇が何日あるのかはつきりさせよう

働く人それぞれの年次有給休暇が何日あるのかを、管理者及び労働者自身が明確に把握することが出発点です。

- ・個人別年休管理台帳の作成
- ・賃金明細書に年休残日数を記載

#### ②有給休暇取得計画を立てよう

有給休暇を取得しやすくするため、部署ごとに定期的に休暇予定表（カレンダー）を作成し、掲示等によりお互いの休暇予定をわかるようにしましょう。

また、計画的付与制度を活用し、ゴールデンウィークや夏季に一斉に連続休暇を取得することができるよう工夫してみましょう。

#### ③取得状況のチェックとフォローアップを行おう

有給休暇の取得計画を実効あるものとするためには、取得状況をチェックし、取得の進まない労働者やその部署の管理者に対し取得促進を働きかけることが必要です。

### (2) いろいろな休暇メニューを労使で話し合おう\*

どんなときに休暇が欲しいか、必要かを労使で話し合い、地域や社員のニーズに応じた休暇制度を設ける会社も増えています。

このような休暇制度の採用、活用は社員のやる気にもつながりますので、「我が社」の休暇制度について、まず労使で話し合いの機会を設けましょう。

- \*・地域の祭休暇
- ・誕生日休暇
- ・ボランティア休暇 etc

## ② もっと早く帰ろう(時間外、休日労働を削減しよう)

残業や休日労働を削減することにより、その時間を自己研鑽や家族、地域等のために活用することができれば、仕事と生活の調和の取れた働き方が可能になります。

### (1) 定時退社日(ノー残業デー)を設けよう

毎週〇曜日を定時退社日とするなど、会社全体で定時に帰ることができるよう取り組みましょう。定時退社日の回数は最低でも週に1日、できれば複数の曜日、更には週又は月単位での設定も検討してみましょう。

岐阜県は毎月8のつく日(毎月8日、18日、28日)を「早く家庭に帰る日」としています。この日は仕事から早く帰り、家族で食事をして子どもとふれあう時間をつくるよう努めましょう。



### (2) 労働時間短縮について労使間で話し合おう※

残業や休日出勤を減少させるためには、安易な時間外、休日労働を行わないよう労使が意識を持ち、仕事を効率よくこなすことやワークシェアリングの実施など、労使で工夫することが必要です。



労働時間配分や仕事の進め方について各部署や会社全体で話し合いの機会を設け、皆でアイデアを出し合って労働時間短縮を進めましょう。

## ※労使で「はつらつ職場づくり」宣言をしよう

岐阜労働局では、平成16年から労使間で自主的に取り組む制度として、県内の企業に対して「はつらつ職場づくり」の宣言を勧めています。

これは、各企業において誰もがはつらつとして働ける職場環境を築くため、目標や取組について労使間で話し合い、企業内外に向けて決意表明をするものです。

なお、同局が実施したアンケート調査によると宣言を行った企業の9割以上が効果があったと回答し、労使のコミュニケーションの向上や長時間労働の抑制等に効果があったとする企業が目立っています。

定める目標は、ワーク・ライフ・バランスに係るものに限りませんが、年次有給休暇の取得促進や時間外・休日労働の削減について労使間の話し合いを行い、目標として掲げることが望ましいでしょう。



### はつらつ職場づくり宣言の例

働く者一人ひとりが、適正な労働条件の下に心身ともに健康で過ごしはつらつと働き、同時に生活も充実させることはみんなの願いである。

そのため、当社では次のとおり「はつらつ職場づくり」に取り組むことを労使で宣言する。

- ①仕事と生活の調和を図るため、残業を減らし有給休暇の取得を向上させるよう努めます。
- ②育児・介護休業を取得しやすい職場づくりを目指します。
- ③健康診断、職場の対策、家庭の協力等により一人ひとりの心と体の健康を守ります。

平成 年 月 日

労働者代表 ○○ ○○

使用者代表 ○○ ○○

詳しくは、ホームページで

はつらつ職場づくり宣言

検索

### 3 もっと育児・介護休業がとりやすい環境にしよう

#### (1) 子育て支援のための「行動計画」をつくろう

育児休業、介護休業、子の看護休暇、時間外労働の制限、深夜業の制限、短時間勤務制度は就業規則に規定するだけでなく、子育てなどで必要な労働者が気兼ねなく利用でき、休業後もスムーズに職場復帰ができるよう、その内容を積極的に社内で周知することが必要です。

次世代育成支援のための「行動計画」を策定して、制度の周知や安心して利用できる職場風土づくりに取り組みましょう。



#### (2) 男性の育児参加を応援しよう

男性の家事・育児分担の割合が低いことが、妻の子育て不安を大きくしており、これが少子化の一因といわれています。

子育ては育児休業で終わるのではなく、その後も続きます。子の出生時における父親の休暇制度や育児休業取得だけでなく、勤務時間短縮制度の利用等男性が育児に参加しやすい職場づくりが必要です。\*

まずは、男性の育児休業取得をすすめ、くるみん（次世代法に基づく認定）マークの取得を目指しましょう。

#### ※ 「岐阜県子育て支援企業」に登録を

岐阜県では従業員の子育て支援に積極的に取り組む中小企業を、「岐阜県子育て支援企業」として登録する制度を実施しています。登録企業は県のホームページに掲載し広報されるとともに、融資の金利優遇等さまざまなメリットが受けられます。

行動計画を策定したら、「岐阜県子育て支援企業」にも登録しましょう。

#### 問い合わせ・登録先

(<http://www.pref.gifu.lg.jp/pref/s11367/company/touroku.htm>)

岐阜県子育て支援企業登録制度

検索

# III むすびに

急速に少子・高齢化が進行するわが国にあって、ワーク・ライフ・バランスは働く側も、働かせる側も、あるいは社会にとっても活力を維持していく上で欠くことのできないものです。平成19年12月にはワーク・ライフ・バランスに関する国の方針として「仕事と生活の調和憲章」、「仕事と生活の調和のための行動指針」が策定されました。\*



ワーク・ライフ・バランスは少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにするために必要な取組であるとともに、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものであり、これを「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえていく必要があります。

また、岐阜県民は男女を問わず就業率が高く勤勉で働く意欲が高いことや、3世代同居世帯が多く、地域のつながりを大事にしながら助け合って暮らす地域性があります。

こうした地域性を生かし、それぞれの立場から、ワーク・ライフ・バランスに取組み、県民一人ひとりが元気で生き生きとした暮らしができる「はつらつ岐阜」を造りましょう。

## ※ 「仕事と生活の調和憲章」、「仕事と生活の調和行动指針」について

- 政労使の代表者からなる官民トップ会議で国民的な取組の大きな方向性を示す「憲章」と企業や働く者等の効果的な取組、国や地方自治体の施策の方針を示す「行動指針」が策定されました。（平成19年12月19日）
- 「憲章」では仕事や生活の両方を大事にすることが社会全体や個々の企業が持続するために必要不可欠であること、仕事と生活の調和が実現した社会として
  - ① 就労による経済的自立が可能な社会
  - ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
  - ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指すとされています。
- 「行動指針」では企業と働く人の役割として、個々の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取組んでいくことを基本に具体的な取組内容と数値目標を定めています。  
詳しくは、内閣府仕事と生活の調和推進室のホームページ <http://www8.cao.go.jp/wlb/> をご覧ください。

# ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業の事例

## 事例1 株式会社十六銀行（本社 岐阜市）

スローガン 宣言します!! “仕事と生活の調和” のとれた職場づくり

### 【取組内容】

#### 1 育児支援の制度を見直します。

☆育児休職期間・育児短時間勤務の制度を見直し、「子が2歳に達する日まで」に期間を延長します。

☆育児休職者に対しては、

- ・社内情報誌、金融情報誌等の送付による情報提供
- ・レポートの作成、提出をカリキュラムに盛り込んだ在宅講習の充実等

により、休職期間終了後の円滑な職場復帰に向けた支援を行います。

☆看護休暇制度の対象を、「小学校就学前」から「小学校4年生」までに延長します。

#### 2 ノー残業デー（早帰り日、早帰り週間）の徹底を図ります。

☆毎週水曜日の「早帰り日」及び年2回の「早帰り週間」について、定時退社の徹底を図り、時間外労働の削減を図ります。

#### 3 ボランティア休暇を新設します。

☆職員が社会貢献活動に参加する場合に取得できる休暇を新設します。

（年2日まで、有給休暇扱いとして）

#### 4 ワーク・ライフ・バランスについて気運の醸成を図ります。

☆従業員組合と連携し、ワーク・ライフ・バランスに係るリーフレットを作成し、社員に配付します。

☆気運の醸成を図るため、外部講師を招いてセミナーを実施します。

#### 5 働きがいのある職場づくりを目指します。

☆一旦退職した社員が短時間勤務者として復帰した場合は、一定期間を経て正社員へ再度登用する制度を整備する等、働きがいを持てる職場づくりを目指します。

## 事例2 太平洋工業株式会社（本社 大垣市）

スローガン 「絆と成長」(家族の絆・個人の成長／職場の絆・会社の成長／社会の絆・地域の発展)

### 【取組内容】

#### 1 全社員がワーク・ライフ・バランスについて認識を深め、有給休暇や育児・介護休業を取得しやすい環境づくりを進めます。

☆ワーク・ライフ・バランスに関する資料を作成し、管理者および一般社員に向けた説明会を開催し、気運の醸成を図ります。

☆実践事例については、ホームページ等により広く社員に周知を図り、取組の浸透を図ります。

☆ボランティア登録制度を導入し、地域・社会への貢献を目指します。

#### 2 ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、人事諸制度の見直し整備をします。

☆リフレッシュ休暇の取得、ボランティア等への休暇利用により有給休暇の取得促進を図ります。

☆復帰プログラムの作成と活用により、育児・介護休業からの復帰支援を行います。

☆男性社員の育児休業活用促進と介護休業制度の充実を図ります。

#### 3 個々人と職場の能力を向上させ、期限内に仕事をやり遂げます。

☆社員は、自己啓発をし、企画力・創造力の向上と多能工化、スキルアップに努めます。

☆会社は、

- ・教育プログラムを整備し、半年ごとの育成面談時に個々人のキャリアアップのアドバイスと機会を提供します。
- ・業務の優先順位、期限を明確にした作業指示をします。

#### 4 コミュニケーションを充実させ、相手を思いやる心を育み、情報の共有化を進めます

☆毎日の朝礼と会議の効率化を進めます。

☆メールに頼ることなく、Face to Faceのコミュニケーションを図ります。

☆QCサークル活動に対して、リーダー任せではなく、メンバー全員で取り組み、上司は活動を指導しながら部下とのコミュニケーションを深めます。

# ぎふ仕事と生活の調和推進会議

仕事と生活の両方を大事にすることは、社会全体や個々の企業が持続していくためにも必要な事項であり、これを踏まえ、平成19年12月にワーク・ライフ・バランス憲章と行動指針が策定され、その中で、国民の理解や政労使の合意促進によりワーク・ライフ・バランスに係る社会的気運の醸成に取り組むことが重要であることが示されました。岐阜県においても、平成20年度に「ぎふ仕事と生活の調和推進会議」を設置し、労使、学識経験者、地方自治体の担当者等を委員として7月、11月、2月の3回にわたり岐阜県におけるワーク・ライフ・バランスのあり方を議論しました。

その結果、岐阜県の特性を踏まえた提言を策定するに至りました。

このパンフレットは、その提言内容等をまとめたものです。

## ぎふ仕事と生活の調和推進会議委員名簿

(五十音順、敬称略、◎:議長)

### 学識経験者

- |        |                    |
|--------|--------------------|
| 三輪 正雄  | (岐阜県社会保険労務士会 会長)   |
| ◎粕山 錚吾 | (朝日大学法科大学院 教授)     |
| 森本 歩   | ((株)岐阜新聞社 取締役総務局長) |

### 労働者側委員

- |       |                      |
|-------|----------------------|
| 岸見美栄子 | (連合岐阜執行委員 男女平等局員)    |
| 別宮 理恵 | (連合岐阜執行委員 男女平等局長)    |
| 三尾 禎一 | (連合岐阜副会長 男女平等局担当副会長) |

### 使用者側委員

- |       |                       |
|-------|-----------------------|
| 大野 耕平 | (岐阜県中小企業団体中央会 専務理事)   |
| 佐藤 彰  | (岐阜県経営者協会 事務局長)       |
| 柴田 隆  | ((株)トーカイ 執行役員人事担当本部長) |

### 地方公共団体等

- |       |                   |
|-------|-------------------|
| 佐藤 道夫 | (岐阜県 産業労働観光部長)    |
| 平田 芳子 | (21世紀職業財団 岐阜事務所長) |
| 渡邊 貴正 | (岐阜市 福祉部少子化対策審議監) |

### 事務局

- 岐阜労働局 〒500-8723 岐阜市金竜町5-13(岐阜合同庁舎3階)  
総務部 企画室 058-245-8124  
労働基準部 監督課 058-245-8102

<http://www.gifu-roudoukyoku.go.jp/>

岐阜労働局

検索