

鳥取県におけるワーク・ライフ・バランスの推進について (中間取りまとめ)

わが国においては、グローバル化が急速に進展する中、少子・高齢化が進み、本格的な人口減少時代を迎えています。加えて、百年に一度と言われる厳しい経済・雇用環境の真っ只中にあります。もっとも、こうした時こそ、活力ある社会を実現するため、老若男女誰もが、仕事、家庭生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自ら希望するバランスで展開する「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」に向け、官民を挙げた取組が求められます。

鳥取県では、自然減に加え、子どもを産み育てる世代の県外への流出に伴う社会減により、平成19（2007）年10月には昭和53（1978）年以来人口が60万人を割り込み、さらに平成47（2035）年には50万人を下回るとともに、高齢化率は34.5%に達すると推計されるなど、少子高齢化、人口減少がより一層進むものと思われまます。

また、女性の就業率が高く、夫婦のいる世帯数に占める共働き世帯数の割合は54.7%(平成17年)と全国と比べて10%以上も上回っており、少子化の進展に歯止めをかけるためにも、仕事と家庭の両立環境を整え、男女ともに働き方を見直すことが必要です。

一方、鳥取県は、豊かな自然に恵まれるなど生活環境が良い上、働く場所と住む場所が近接して通勤時間が短いなどの優位性があり、それと三世帯同居率が高いことや人口当たりの保育所数等が全国的に上位にあることなどがあいまって、男女がともに、子どもを産み育てながら働く基盤を持っていると言えます。

また、県としてコンパクトなまとまりがあり、ボランティア活動が盛んであるなど、自らの手で地域づくりを進めていく素地があります。

こうした鳥取県の持つ特性やポテンシャル（潜在的な力）を活かし、地域に根ざしたワーク・ライフ・バランスのあり方を模索していくことが必要であるとの考えの下、「とっとり仕事と生活の調和推進会議」は、平成20年8月5日以降、鳥取県におけるワーク・ライフ・バランス推進のあり方について、準備会議を含め計4回にわたって議論を行いました。こうした議論の結果、とっとり仕事と生活の調和推進会議は、労使、県民、行政機関など、すべての関係者がワーク・ライフ・バランスに具体的に取り組む上での方向性を示すための中間的な取りまとめとして、「とっとり版ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて」を作成しました。

今後は労使団体等へのヒアリングを行うなどにより更なる検討を深め、最終取りまとめを行い、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた提言として県民に発信し、取組の輪を広げていくこととしています。

平成21年3月19日
とっとり仕事と生活の調和推進会議
議長 山田修平

とっとり版ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて

1 スローガン



2 基本理念

(1) 仕事

- しっかり働き、しっかり休む！元気のでる働き方へ転換しよう。

<趣旨>

長時間労働など、ワーク・ライフ・バランスを阻害する要因は、働き方そのものにあります。職場のコミュニケーションを深め、活力のある職場とするため、しっかり働き、しっかり休むといった「メリハリ」のある働き方は働く意欲の維持向上に必要なことです。メリハリのある働き方について労使が共通の認識を持ち、働き方の見直しを始めていきましょう。

(2) 生活（家庭）

- 家事、育児、介護を家族で協力。みんなの笑顔がつくる家庭の絆。

<趣旨>

生活の基本単位は一般に家族（家庭）であり、幸せな生活は「幸せな家庭」と深くつながっています。家庭では、生活を支える場としての役割と心や身体の疲れを癒すなど安らぎが求められています。「幸せな家庭」を築くため、家事や子育て、介護などを家族で協力し、幸せな生活をつくりあげていきましょう。

(3) 地域（社会活動等自己実現につながる行動）

- 様々な活動を通して自分自身（の能力）を高めよう。

<趣旨>

地域活動への参加や自己啓発などの行動が、地域社会の一員としての役割を果たすとともに、新たな喜びや感動を生み、自分自身の能力や意識を高めることにもなります。加えて、仕事をする上でも視野が広がり、意欲や創造性が高まるなど、更なる仕事の充実につながります。自己研

鑽に努め、自分自身をレベルアップしていきましょう。

3 推進項目

鳥取県においてワーク・ライフ・バランスを推進するため、次の項目に取り組む。

(1) 仕事

- 労使が話し合いを通し、共に取り組む職場風土の改善
- 働きやすい職場を目指し、業務改善の推進・働くモチベーションの向上
- 健康障害の防止や家事・育児等への参加に配慮した長時間労働の削減
- 労働者の多様な事情を踏まえた育児・介護休業、有給休暇等を取得しやすい職場環境づくり

(2) 生活（家庭）

- 男女共同参画意識の向上
- 男性の家事・育児などの参加促進
- 子育て、介護支援の充実

(3) 地域（社会活動等自己実現につながる行動）

- 生涯学習及び社会教育活動の推進
- 地域づくりの推進
- ボランティア活動の促進

4 具体的な施策・取組

鳥取労働局及び鳥取県、鳥取県教育委員会は、県内の市町村等の協力も得て、アに掲げる「具体的な施策」を実施する。また、県民、企業、労働組合、行政機関、自治会等関係団体においては、相互に協力しながら、イに掲げる「具体的な取組」の実施に努める。

(1) 仕事

ア 具体的な施策

- ワーク・ライフ・バランスの施策に反映させるため、企業の取組や労働者の意識・考え方について実態調査を行う。
- 男性労働者に育児休業を取得させた事業主に奨励金を支給するなど、企業が子育て世帯を応援する気運の醸成を図る。
- 労働者を対象としたセミナーを開催するなど、労働者への相談・支援事業について充実を図る。
- 労働者の多様な事情に対応するため、労働時間の見直し等業務の改善を図った事業主への助成金、助言等支援を行う。

イ 具体的な取組

- 「当社のワーク・ライフ・バランス」について、社内で話し合う機会をつくる（一般事業主行動計画等（※）の取組内容を全員の共通認識とする。）。
- 労使が一体となって、身近な業務の改善に取り組んでみる。
- 「ノー残業デー」等定時退社日（毎月〇日、毎週〇曜日等）を設定する。
- 出産・子育て・介護等支援のための企業の取組や利用した従業員の声を社内報等で広めていく。
- 職場のワーク・ライフ・バランスの取組を家族にも伝えてみる。

※ 「一般事業主行動計画」とは、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、子育てしやすい職場環境づくりを目指し、企業が策定する計画です（事業主が官公庁である場合には、「特定事業主行動計画」になります。）。

(2) 生活（家庭）

ア 具体的な施策

- 男女共同参画の理解者やリーダーを増やすための講座を開催する。
- 男性の家事・育児参加への気運の醸成のため、お父さんのための出前講座、フォーラム等を開催する。
- 協賛店舗等による子育てサービスの提供など社会全体で子育て世帯を応援する気運の醸成を図る。
- 市町村が実施している介護家族支援事業の取組事例を広く紹介し、介護家族の支援の充実を図る。

イ 具体的な取組

- 記念日休暇、参観日休暇等家族のために休める休暇の創設（有給休暇の有効活用）などにより、家庭生活の充実に向けて協力する。
- 育児・介護休業制度が利用しやすい、計画的に年次有給休暇が取得しやすい職場環境をつくる。
- 家事や子育て、介護など協力してできるよう家族で話し合う。

(3) 地域（社会活動等自己実現につながる行動）

ア 具体的な施策

- 働いている人のキャリア・アップを支援するため、資格取得を目指した講座を開設する。
- ボランティア情報を収集し、情報提供等を行う。

- 様々な生涯学習機会の提供やボランティア活動などの地域活動の支援を行う。

イ 具体的な取組

- 従業員が行う様々な資格取得への支援を図る。
- ボランティア休暇等の創設（有給休暇の有効活用）などにより、学校行事や地域活動に参加しやすい職場環境を形成する。
- 地域の中で自主的な社会活動を広げていく。

とっとり版のワーク・ライフ・バランスを実現していくための基本的な課題

県内の労使に対するヒアリングや、シンポジウムを実施した結果、鳥取県においてワーク・ライフ・バランスを推進していくに当たって、次のような基本的課題が浮かび上がってきました。

今後さらにヒアリングや実態調査等を行い、地域に根ざしたワーク・ライフ・バランスの推進のあり方を模索していく必要があります。

1 経営者の意識改革

- 「ワーク・ライフ・バランス」は女性を優遇する施策として捉えられがちである。
- 業務改善につながるという視点からも捉えていく必要がある。
- そのためには、経営者の意識改革・理解が重要である。
- そこで、ワーク・ライフ・バランスを実践している企業の具体的取組を示しながら、ワーク・ライフ・バランスが余裕のある一部企業を対象としたものではなく、全ての企業の経営問題として理解を促す必要がある。
- ワーク・ライフ・バランスへの関心度が低い企業に対してどのようなアプローチをしていくかがポイントとなる。
- 従来のセミナー、シンポジウムに加え、ワーク・ライフ・バランスの取組事例、効果、支援制度を、経営問題として経営者に説明していく必要がある。

2 社内のコミュニケーションの活性化

- 鳥取県内企業の多くを占める中小企業においては、使用者は従業員の生活を、従業員は会社の人員体制や経営状態を相互に知ることができる立場にある。
- そうした良さを活かすべく、社内でのコミュニケーションを充実させ、会社と従業員の双方にとって望ましい働き方（あるいは休暇の取り方）をつくり上げていくことが可能である。
- そこで、社内におけるコミュニケーションを促進したり、きっかけづくりを支援していく必要がある。

3 子育て・介護環境の整備

- ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、長時間労働の縮減、休暇を取得しやすい環境整備、育休・介護の制度充実だけでなく、仕事をしながら、育児、介護ができる環境を整備することも必要である。

とっとり仕事と生活の調和推進会議委員名簿

	氏 名	所属機関・役職等
有識者	やまだ しゅうへい 山田 修平	鳥取短期大学・学長
	にしむら のりこ 西村 教子	鳥取環境大学・准教授
使用者	ふじなわ まさのぶ 藤縄 匡伸	鳥取県商工会議所連合会・理事 鳥取商工会議所・副会頭
	たにぐち じょうじ 谷口 譲二	鳥取県中小企業団体中央会 ・東部支部長
	さかぐち たえこ 坂口 妙子	株式会社山陰放送・テレビ総局 テレビ制作部長
労働者	いそえ ちあき 磯江 智昭	日本労働組合総連合会鳥取県連合 会・会長
	いがらし みちよし 五十嵐 美知義	日本労働組合総連合会鳥取県連合 会・事務局長
	さわだ ようこ 澤田 陽子	全日本自治団体労働組合鳥取県本 部・執行委員長
地方公 共団体	ふじい きしん 藤井 喜臣	鳥取県・副知事
	なかなが ひろき 中永 廣樹	鳥取県教育委員会・教育長
	はやし ゆきこ 林 由紀子	鳥取市・副市長
事務局	ささき しゅういち 佐々木 秀一	鳥取労働局・局長