

「県民協働による事業改善」 点検結果と対応状況

事業番号	B-3	担当部課名	産業労働部労働雇用課
------	-----	-------	------------

事業名	仕事と家庭両立支援推進事業 (H26から仕事と家庭両立支援促進事業に名称変更)
-----	--

1. 点検結果集計

(単位:人)

区分	(1)行政が実施する 必要「無し」	(2)国・市町村での 実施が望ましい	事業規模、内容・方法を見直す必要「有り」			(6)「現行どおり」 事業を継続
			(3)事業規模を 「拡大(増加)」	(4)事業規模を 「縮小(減少)」	(5)事業規模は 「現状維持」	
県政 モニター		1	6		7	
有識者			4		1	

2. 点検シートの内容等と対応状況

点検シートの内容等	県としての考え方・対応方針
<p>【投入予算や従事職員数に対して得られる効果(費用対効果)の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・継続が大切。人と人の対話が大切。(同趣旨4件) ・現場をまわって実情を国にあげるしか実態はよくならない。通達、パンフレットは効果がないといってもよい。やはり現場に行くべきだが、他部局、市町村、労政事務所等の交通整理をしないと受け取る側は面倒としか感じない。 ・研修を何カ所でも同時に見られるオンライン研修(市町村を巻き込んで市民ホールなどを利用)という方法も取れるのでは。 ・企業のトップだけの啓蒙活動では、労働者の個々には浸透しない。ワークライフバランスがいかに大事か働く側も知っておくべき。企業への個別訪問は継続し、研修への参加も含めて浸透させる。 ・事業主に時間をかけて対面式でないとワークライフバランスは広まっていけない。労働者向けの18,000部作成したパンフレットは上手に活用されているのか。組合活動以外できちんと読まれることはあるのか。 ・啓発だけに依存せず、実際に働きやすくなったと実感できる職場づくりを。職場に専門家を派遣して果たして職場環境が改善されるのかとても疑問。管理職の意識改革をぜひ行ってほしい。企業トップ側への働きかけが法的になれば実際何も変わらないというのが実感。企業側にもメリットがなければ採用されにくい。是非継続してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業訪問により直接働きかけを行うことの効果や重要性を実感しており、継続した取組みが必要と考えます。対応いただく企業の負担を少なくするため、お伝えする情報の整理や集約などを、関係部局と調整を図りながら進める取組みを今年度から実施する予定です。 ・パンフレットは企業訪問の際に制度や県の取組をお伝えするツールとして必要であるため、より分かりやすくお伝えできるよう、内容の検討などを行います。 ・企業の労務管理者研修は、県内で年間12回実施していますが、ご意見を参考に、より積極的な参加をいただけるよう工夫に努めます。 ・労働者の皆様へは、労働者向けパンフレットや地区労働フォーラムなどにより啓発活動を行っていますが、今後は多様な勤務制度導入企業の事例集や、両立支援に取組む企業の専用サイトなどを有効に活用し、労働者の皆様にもワークライフバランスの大切さや頑張る企業をお伝えできる仕組みを構築します。 ・労働者向けパンフレットは市町村により活用方法が様々であるため、有効な活用事例を配布の際にお示しするなど工夫に努めます。 ・子育て応援企業に対するインセンティブとして、県では入札参加資格に係る加点(H27から)や商工中金の借入金利優遇などの制度を設けています。また、ワークライフバランスの推進は、企業業績を向上させるという研究データも多く存在することから、このようなメリット等をお伝えしながら企業の取組みを更に広げてまいります。
<p>【事業が目指す方向の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・26年度規模での実績を。パート労働者のキャリアチェンジ、処遇改善への事業を。長野県の労働実態に合わせた事業を形にしてほしい。 ・予算は26年度に近づけるなど「子育て等応援制度推進員」の人数をできるだけ確保しつつ、企業訪問のノウハウを継続していくような仕組みと予算確保を目指すべき。パンフやセミナーは縮小、またはやめることとし(もしくはHPの充実)、上記の取組に集中してはどうか。 ・子育て等応援制度導入推進員の配置は人数を少なくても一定期間は継続して行うべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規労働者が多い長野県の現状を踏まえ、非正規から正規への転換は大きな課題と認識しています。対応策の一つとして、短時間正社員制度を活用しパートからの転換を図るなど、制度の普及により正社員化が期待でき、また短時間であっても賃金計算や福利厚生など正社員と同様であるため、処遇の改善にもつながります。 ・その意味でも多様な働き方推進員が直接企業を訪問し、働きかける体制を維持するとともに、推進員の企業訪問のノウハウが引き継げるような仕組みを検討します。

<p>【成果目標】 ・女性の働きやすい環境整備のための推進強化。目標設定に「社員の子育て応援宣言」だけでなく「多様な勤務制度の導入」を入れた方が良い。 ・登録企業数は目的ではない。事業目的が見えない。</p>	<p>・H27年度に向けた事業を検討する中で、「短時間正社員制度導入企業数」を目標の1つに設定しました。 ・企業の取組状況を確認する指標として登録企業数の確認は必要と考えます。27年度に向けては新たな目標を設定するほか、最終目標は「自分の能力が仕事や公共的活動の場で発揮できていると思う人の割合」が増えることであると認識しており、この最終目標に向け着実に必要な施策を実施してまいります。</p>
<p>【広報(PR)の工夫・充実】 ・経営側の意識改革の指導。 ・女性の仕事と家庭の両立は大変難しい。中小企業で啓発の取組が普及されていない。中小企業に対してもっとPRを。個別企業にも周知を。 ・26年度同様の働きかけを続けてほしい。働く人へのパンフレット配布を積極的に。(保険組合を通じての配布など) ・TVでのPR。ワークライフバランスは必要であり、重要であるが、効果的な対策は出ないのが現状。気長に実施する必要がある。</p>	<p>・多様な勤務制度を導入いただいた企業のうち、70%が50人以下の従業員規模の企業であり、小規模であっても前向きに取り組む企業が非常に多いことがわかりました。今後はこれらの企業の取組みを積極的に発信しながら、更に取組み企業が増えるよう、継続した企業訪問等による働きかけを進めていきます。 ・企業だけでなく、広く県民の皆様に長野県企業の取組みを知っていただく機会として、マスメディアを活用した発信を検討します。</p>
<p>【国・市町村での実施が望ましい】 ・国が制度(法律)で底上げしなければ達成できない。</p>	<p>・仕事と生活の調和の促進や働き方の改革について、今後も国の動向を注視し、施策等について必要に応じ国に働きかけを行うとともに、ワークライフバランス憲章行動指針に基づき、県としての取組を引き続き実施してまいります。</p>
<p>・担当者の説明に真の事業目的があった。事業改善シートにもっと文字で意を表してほしい。</p>	<p>・事業改善シートの目指す姿として、「自分の能力が仕事や公共的活動の場で発揮できていると思う人の割合」を記載しました。</p>

3. 平成27年度当初予算案での対応

- 多様な働き方を更に普及させるため、「多様な働き方推進員」による企業訪問を継続して実施します。
- 企業の取組みを広く発信し、他の企業へ波及させるため子育て応援企業サイトを構築します。
- 子育て応援や多様な働き方を推進する企業に認証マークを付与し、企業PRをバックアップします。

(単位:千円)

	H27当初予算案	H26当初予算額	増減(H27-H26)	
事業費(A)	31,766	29,184	2,582	[増減内容] ・多様な働き方普及促進事業業務委託の増 31,731千円 ・企業の子育て等応援制度導入促進事業業務委託の減 △28,826千円
うち一般財源	35	358	△ 323	
概算人件費(B)	11,974	11,974	0	
概算事業費(A+B)	43,740	41,158	2,582	