意見交換に係る各県からの質問等

県名	分類	内容
山形県	質問	女性の活躍が推進される中、女性自身が管理職登用や職域拡大などに消極的な場合も多いとの調査結果がある。女性の意識を改革するために小室様は女性に対してどのようなアプローチをしているか。 また、事業主や管理職に対しては、女性職員の意識を高めるために、どのようなアドバイスをしているか。
	質問	育児休業や短時間勤務を選択した職員の業務は、周囲の人が引き受けることになる。そのためには、業務内容の整理や情報共有、一人ひとりの能力開発を行うことなどが重要であるが、それによる周囲の人への負担が過剰にならないようにする配慮も必要である。周囲の人のモチベーションを維持するためのアドバイスは。
	質問	特に地方において重要な産業である農業分野での女性の活躍を促進していくためには、加工・流通・販売など6次産業における女性の活躍促進が非常に重要であるが、都市部に比べ地方ほど、固定的な性別役割分担の意識が高い。地域の中で女性の参画を進め、男女共同参画の意識を普及させるためのアドバイスは。
	質問	女性活躍推進法により従業員300人以下の企業は一般事業主行動計画の策定が努力義務となる。地方においては大多数を占めている中小企業へ計画策定を推進するにあたり、女性の雇用や管理職登用等女性の活躍推進に取り組む意義を普及啓発させるためのアドバイスは。
茨城県	質問	当県では，ワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進のため，先進企業をパネリストとしたシンポジウムや，WLBアドバイザーの個別企業訪問による中小企業経営者及び人事担当者への普及・啓発などを行っている。 WLBの取組に熱心な企業やWLBアドバイザーによると，WLBの推進には「経営者，管理職をはじめとする職場の意識」が大事であり，これを浸透させるには時間がかかり，継続的に行っていかなければならないという意見が共通している。 一方，WLBの取組は，職場の意識の浸透や離職率低下等の「目に見える成果」が出るまで時間がかかるものであり，「WLBより明日の利益が先」ということで，WLBの取組に消極的な企業もある。 こうした，WLBの取組に消極的な企業に対して，どのような啓発を行うことが有効であるか，ご意見をお伺いしたい。
長野県	質問	長野県では多様な働き方を実践する企業へのインセンティブとして ・金利の優遇（県の中小企業制度資金、商工中金） ・入札参加資格審査における優遇 を検討していますが、企業が求めているインセンティブはどのようなものなのか考えをお聞きしたい。

奈良県	質問	○中小企業では、繁忙期の受注を長時間労働で対応する傾向が強く、また、サービス業においても顧客のニーズに応じて長時間労働になりやすいが、このような業種で、効果的にWLBを浸透させる方策について、お考えを伺いたい。 ○WLBの推進にあたって、休暇等の制度が整備されても利用しにくい実態がある。こうしたことを改めるためにトップの意識改革はもちろんであるが、中間管理職など直接の上司の意識改革が重要と考えるが、これを改善する方策について、お考えを伺いたい。 ○超過勤務の削減には、労働時間が長いほど評価されるなどの残業が肯定される組織風土を改革し、短時間で効率的に成果を上げ、また、それを評価するしくみを構築する必要があると考えています。 　業務の進捗や精度を犠牲にすることなしに組織の業績や関係者との信頼関係を維持・向上させつつ、長時間労働を削減するには、どのように業務の執行や労働時間を含む労務管理を行えばよいか、お考えを伺いたい。
	話題提供	○働き方の改善について 平成27年度において、地方創生交付金を活用し、県内事業所の働き方の実態等について調査・研究し、次年度に向けた働き方改善の取組内容を検討するところ。 ○働きやすい職場づくりを推進する事業所への支援について 「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業登録事業」を実施し、県内事業所による労働関係法令の順守及びワーク・ライフ・バランス推進等に資する取組を評価し、登録や表彰を行うとともに、登録企業の取組について情報発信を行っている。また、平成26年7月に制定した奈良県公契約条例で、県の契約の相手方を選定する入札等の際に登録の有無を評価することとしている。（平成27年5月末現在登録企業数84社） ○育児休業の取得を促進する事業所への支援について 平成26年度から、県単独予算により「育児休業取得促進事業補助金」を創設し、育児休業開始後180日目以降で、国(雇用保険)の育児休業給付金が賃金日額の67%から50%に下がった期間の差額を賃金等に上乗せして支給する事業所に全額補助することにより、県内事業所の育児休業取得促進の取組を支援することとしている。（平成26年度交付額約7,500千円。26事業所の58名分交付）
香川県	質問	「長時間労働の是正」がすべてのコストを抑える構造変革となるとのことだが、中小企業においては、従業員が少ない中で「従業員の労働時間を減らすと仕事がまわらなくなる」との理由でなかなか取組めない現状がある。中小企業では具体的にどのような対策が効果的であるとお考えか。
	質問	企業で建前的に制度を整えるだけでなく、その制度を活用できるような上司への指導や環境整備が必要であると考える。財源をなるべくかけずに女性が働きやすい職場環境整備を図るのは、どのような方策が考えられるかご教示いただきたい。
愛媛県	質問	ワークライフバランスが進まない最大の問題点はなにか。 そして、その解決に向けて必要な道筋、プロセスはなにか。
	質問	これまでの働き方を変え、従業員が働きやすい環境に変えていくことを、「労働者からの権利の主張」と捉え、身構える経営者がいるとも聞く。 WLBの推進には、企業経営陣の理解・取組が不可欠だが、どのようなアプローチで臨めば労使間のトラブル等なくスムーズに受け入れてもらえるのか、特に、人員配置等に余裕がない、大企業で実現可能な取組で自分たちには関係ない、と考える中小企業経営者に対し有効な方法をお聞きしたい。

佐賀県	質　問	■中小企業における女性活躍推進の課題 中小企業が多い県内企業では、女性の育成・登用が依然として十分でなく経営者の総論的な理解に留まってっている状況。そのため、県では、6月に、女性活躍推進法案において事業主行動計画策定の義務がない300人以下の企業においても、取組が促されるような制度設計を求める旨、内閣府、厚生労働省へ政策提案を実施したところ。 また、県内の労働環境をみると、全国的に比して労働時間が長い状況にある。 全　国：1,792時間 佐賀県：1,892時間(全国45位) なかでも、年次有給休暇の取得率を業種・規模でみると、特定の産業（「宿泊業」や「卸・小売業」）で中小規模の場合は、ワーク・ライフ・バランスの実践が、特に難しいと考えられている。そこで、このような企業・事業所が取り組みやすい有効な方策をご教示いただきたい。
	話題提供	■子育て支援 ①九州地域戦略会議 　九州地域戦略会議の「出産等の希望が叶う社会づくりPT」リーダーとして、『ワーク・ライフ・バランス推進九州・山口モデル』等の施策を提案。 　九州・山口地域は全国平均より夫の家事関連時間が短い一方、妻の家事関連時間は夫の5倍以上と長いため、育児を楽しむ、イクメンや子育て中の従業員を応援する、それが当たり前でかっこいいと思う「ご当地男ディ（仮称）」応援キャンペーンを展開予定。 ②「子育てし大県“さが”プロジェクト」 　　出会いから子育てまでのライフステージを通した切れ目ない支援の強化やワーク・ライフ・バランスの実現等を推進し、佐賀で子育てがしたいと思われるような佐賀県づくりを目指す。 ■女性活躍推進の取組み 〇男性の意識改革 　佐賀県内では、女性の活躍推進に欠かせない男性の性別役割分担意識に変化が見えにくい状況のため、男性の意識改革として「佐賀男ディの五段チャレンジ」に新たに取組む。 　今年度は、「イキメン推進事業」を実施。子育て世代の男性を中心に、PTA参画など地域の子育て環境を豊かにするとともに、女性活躍推進に欠かせない男性の意識改革を進める。 　今後、男性の年代ごとに、「佐賀男ディの五段チャレンジ」（五段：教育(イケメン)～育児(イクメン)～地域活動(イキメン)～上司(イクボス)～介護(ケアメン)まで）各年代のニーズに応じた男性の意識改革に取り組んでいく。 〇女性の大活躍推進佐賀県会議と連携 　経営者・管理者・人事担当者・女性管理職・学生等の対象者ごとにセミナー・意見交換を実施し、女性活躍推進の意識啓発及び企業等における具体的な取組の周知をするほか、社会保険労務士の企業訪問による企業への直接的な働きかけを実施していく。
熊本県	質問	本県では、企業のワーク・ライフ・バランスの取組を推進するために、企業へのセミナーの実施や働き方の見直しのためのコンサル又はアドバイザーの派遣を実施することとしているが、行政として他にどんなことをすべきだと思うか。