

様式1(主な取組)

「主な取組」検証票

施策展開	2-(2)-イ	地域における子育て支援の充実	施策	① 地域における子育て支援及び支援体制の充実
			施策の小項目名	○仕事と家庭の両立支援
主な取組	ワーク・ライフ・バランス推進事業			
対応する主な課題	④安心して子育てと仕事の両立ができるよう、保育所、認可外保育施設及び放課後児童クラブ等における保育の質の向上と多様なニーズに対応した保育サービスの充実を図る必要がある。			

1 取組の概要 (Plan)

取組内容		年度別計画				
		H29	H30	R元	R2	R3
ワーク・ライフ・バランスの啓発・普及を図るため、セミナーを開催するとともにパンフレット等の配付、ホームページや広報誌等によりワーク・ライフ・バランスに関する情報を発信する。また、ワーク・ライフ・バランスの実践に取り組む企業に対し、指導・助言等を行うためアドバイザーを派遣する。						
実施主体		県				
担当部課【連絡先】		商工労働部労働政策課 【098-866-2366】				
		アドバイザー派遣				
		ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催				

2 取組の状況 (Do)

(1) 取組の進捗状況 (単位：千円)

予算事業名	ワーク・ライフ・バランス推進事業						R2年度		令和元年度活動内容と令和2年度活動計画
主な財源	実施方法	H27年度 決算額	H28年度 決算額	H29年度 決算額	H30年度 決算額	R元年度 決算見込額	当初予算額	主な財源	OR元年度： 一般及び経営者向けセミナーによる周知啓発及び企業への専門家派遣の実施するとともに、ワーク・ライフ・バランス実態調査を実施した。 OR2年度： 一般及び経営者向けセミナー等の開催や、企業へのアドバイザー派遣を実施するとともに、パンフレット等を作成・配付する。
							県単等	委託	

様式1(主な取組)

活動指標名	アドバイザー派遣				R元年度			R元年度 決算見込 額合計	進捗状況	活動概要
実績値	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	実績値(A)	計画値(B)	達成割合 A/B			
	30	19	36	26	44	10	100.0%	14,928	順調	<p>ワーク・ライフ・バランスの普及啓発を目的とした経営者向けセミナーを開催するとともに、企業へアドバイザー（専門家）を派遣し、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を支援する。また、九州・山口各県と連携し、普及のための動画やパンフレットを作成し周知した。</p> <p>進捗状況の判定根拠、要因及び取組の効果</p> <p>経営者向けセミナーを5回、一般向けセミナーを1回開催し、ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発に取り組んだ。</p> <p>また、アドバイザー（専門家）を44社に派遣し、企業のワーク・ライフ・バランスの取組を支援した。そのほか、ワーク・ライフ・バランス実態調査を実施し、企業や労働者の意識を把握するとともに、九州・山口各県と連携普及のための動画やパンフレットを作成し周知した。</p>
活動指標名	ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催				R元年度					
実績値	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	実績値(A)	計画値(B)	達成割合 A/B			
	7回	6回	6回	5回	6回	1回	100.0%			
活動指標名					R元年度					
実績値	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	実績値(A)	計画値(B)	達成割合 A/B			
(2)これまでの改善案の反映状況										
令和元年度の取組改善案						反映状況				
<ul style="list-style-type: none"> <li>ワーク・ライフ・バランスの推進について、継続して普及啓発のためのセミナーを開催するとともに、パンフレット等を作成・配布する。</li> <li>企業に対して、引き続き専門家であるアドバイザーを派遣し、ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題整理や助言等を行い、取組の支援を行う。</li> </ul>						<ul style="list-style-type: none"> <li>経営者向けセミナーを5回、一般向けセミナーを1回開催し、ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発に取り組んだ。</li> <li>また、アドバイザー（専門家）を44社に派遣し、企業のワーク・ライフ・バランスの取組を支援した。</li> </ul>				



## 様式1(主な取組)

### 3 取組の検証 (Check)

#### (1) 推進上の留意点 (内部要因、外部環境の変化)

##### ○内部要因

・ワーク・ライフ・バランスの推進は、労働者にとっては「仕事も生活も充実できる働き方」が実現でき、また企業にとっては従業員の満足度が向上することで、人材の確保・定着や生産性の向上に繋がる等、多くのメリットがあることを理解してもらう必要がある。

##### ○外部環境の変化

・昨今の雇用情勢の改善と併せて人手不足の状況や平成31年4月施行の働き方改革関連法の施行に伴い、年次有給休暇の取得の義務化や長時間労働の規制等が報道等で取り上げられる機会も増えたことから、ワーク・ライフ・バランスについての関心は従前よりも高まってきている。しかしながら、企業における労働関係法令の対応が遅れており、企業への取組支援の従業性が増している。

#### (2) 改善余地の検証 (取組の効果の更なる向上の視点)

・ワーク・ライフ・バランスの推進について、今後もセミナー、広報、パンフレット配布等を通じて、広く普及啓発を図る必要がある。  
・企業に対し、専門家であるアドバイザーを派遣し、就業規則や育児休業規則の見直し等を通してワーク・ライフ・バランスの取組を支援するとともに、労働者に対してもワーク・ライフ・バランスについての周知啓発が必要である。

### 4 取組の改善案 (Action)

・ワーク・ライフ・バランスの推進について、継続して普及啓発のためのセミナーを開催するとともに、パンフレット等を作成・配布する。  
・企業に対して、ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題整理や助言等を行うため、引き続き専門家であるアドバイザーを派遣する等取組の支援を行う。