

“ふじのくに”士民協働事業レビュー結果

(経済産業部)

事業番号	4	事業名	ふじのくに地域企業ワーク・ライフ・バランス支援事業費
------	---	-----	----------------------------

1 基本情報

実施日/班名	9月7日 第1班	時間	14:40~15:35
担当課名	労働政策課	事業費	5,500千円

2 レビューの結果 施策を推進する効果の程度

結果	判定区分	県民評価者の内訳	
		あまり効果がない	大きな効果がある
		一定の効果がある	9
		あまり効果がない	18

3 県民評価者の意見

(1)見直し・改善策

目的指標	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスは建前としては必要なことであるといえるが、成果を、何を持って評価するかが問題である。 成果指標項目が不適切。事業活動の効果が見えるものに変更すべき。 成果指標の数字は見方によりどうしても取れるので効果評価には使えない。県としては補助金程度の支出でよい。この手の業務委託に対する評価基準が不明である。 企業が取り組めるような指標など、示せるものを目に見える形で表すことが大切。現状、経済状況では大変難しい点もあると思いますが、目標として示し続けなければ、誰もが意識しなくなってしまう。サラリーマンの一人としては、この取組はなくすことなく粘り強く推進すべきことだと思う。 具体的な成果指標が求めにくい。 有給消化率で指標を図るべき。 P40 目的(何のために)の「充実感」をしっかりと定義して、事業を進める。 ワーク・ライフ・バランスの効果は、企業側のメリット(効果)ではなく、家庭側のメリット(効果)として比較、評価していただきたい。(例：旅行日数や外食日数、地域行事への参加率等で)
対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> 経営者にWLBを説く必要がある。ターゲットを絞ったらどうか。 この支援事業の対象は企業、従業員等であり、企業=経営者(事業主)とするならば、この二者は利害が対立している関係で、それを踏まえた上で両者のバランスをどう取るのか(普通に考えればなかなか難しいのではないか)。利害関係が対立している両者間のバランスをとっていく上で大切なのは、こうした関係であるという現実を直視して、影響力のある県行政の方々の知恵を動員した戦略が企業に対して必要なのでは。 計画、実施、チェック、結果の「結果」が指標として出にくい事業です。もっと違う観点から検討すべき。何故従業員100人以下の企業が対象でしょうか。(企業が大きければ、ワーク・ライフ・バランスの理解をしている?) 企業と連動して事業、セミナーを行い、参加すると企業にもメリットがあるなどして行ったほうがよい。

対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業に対してもっとセミナー等をするべき。セミナー、シンポジウムをやった後、データを取り、それを積極的に企業などに提示すべき。
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画の策定が急務となっているが、ある程度の強制力がないと事業主はやらないので、抜き打ち的監査のようなものが必要ではないのか。 ・ワーク・ライフ・バランスを取り入れたら助成金があると企業が取り入れやすくなる。 ・シンポジウム（年1回）では少ないと思う。セミナー（年4回）等、参加人数を増やしてもっと周知徹底を図らないと従業員に伝わらない。 ・事業自体、県（公費）でやる必要はない。 ・理想と現実は違うと昔から言いますが、仕事のやりがいが見出すのが難しく、アドバイザーが入っても会社側の根本が正されない限り、ワーク・ライフ・バランスというものを取り込むことが難しくなってくる。理想を現実化していくために、セミナー、シンポジウムをこつこつ開催して必要性を分ってもらうようにするしかない。 ・100人以下の中小企業に出向いて説得させるような努力が必要ではないか。企業として利益の向上が見られるようにする。 ・予算が少なくPR等も機会が少ないことから、県全体で理解ができていない。関連する部局で、もっとPRしていた方がよい。協力して事業を推進していけば、少ない予算でも効果は上がるのでは。 ・企業（特に中小企業）にもっとPRしていただきたい。 ・ワーク・ライフ・バランスが大切であるということは分かるが、効果がとても分りにくい。地域での活動も増え、子供との関わりも増えるのは分かってきたが、県が、国と、市町と似たようなことはやっていく必要があるのか。 ・平成17年から行って、周知があまり出来ていないなら、ハローワークなどをお願いしても良いのでは。 ・テレビで意見広告とかを出してみてもどうか。 ・企業側のメリットを増やすべき。 ・予算が少なすぎるのも効果的な事業を行えない原因ではないか。たった550万では出来ることも限られてくる。 ・知事などトップが県民の機運醸成のためのアピールを行うべき。 ・平成24年度実績を見ると、シンポジウム、セミナーの実施時期がいずれも年度後半（10月～2月）に偏っている。他のテーマと一緒に広報を考えてはどうか。 ・平成17年度から実施しているので、データ分析をする。（例：事業を実施した結果、心の病を持つ人が減少したとか） ・実施実績より、実施結果（どのように社会環境が変化したのか、どのように個人（会社）意識が変化してきたのか）を比較検討する。 ・シンポジウム及びセミナーを実施した企業の実態を、共同で追跡調査する。 ・10年間は実施して、あらゆる項目を数字、数値的に比較、検証してから判断する。 ・セミナーに出席する経営者がいる会社はいいが、仕事に追われてそれすらできない会社の方が、今の県内は多いのではないか。セミナーの講師などに高い講演料を払うより、もっと使い方がある。 ・引き続き、シンポジウム、セミナーの継続を促すための活動が必要。より強い志を持って、長期にわたって進行するしかない。 ・いくらシンポジウムやセミナーをやったところで、実際に年間所定外労働時間の短縮などに繋がらなければ意味がない。ある程度の強制力を持たせることができないのでしょうか。

事業内容

- ・「今の」事業内容では「あまり効果がない」というのが私の判定です。ワーク・ライフ・バランスの推進は大いにやってほしいと思いますが、そのためにシンポジウムやセミナーをやる、又はアドバイザーを派遣するというだけでは薄い。
- ・他の3事業との関連を含めた取り組みが必要ではないか。
- ・100人以下企業の行動計画策定届 593社とあるが、具体的に取り組んでいるか。
- ・シンポジウムやセミナーに出席した企業に対して、「では実際にあなたの企業ではどういう取り組みをしますか？」とアンケートをとっても良いのでは。また、シンポジウムやセミナーを開いても、参加するのは基本的にワーク・ライフ・バランスに関して関心のある企業だけではないか。元々関心がない、そもそも言葉を知らないという企業に対しての周知、啓発をどうやっていくかそれも課題ではないか。
- ・議論でもあったが、もっと成果がはっきりと分かるような形での取り組みが必要。例えば、シンポジウムやセミナーに出席した企業に対するその後の調査（参加して実際にどう変わったか）を行い、しっかりとした取り組みをしている企業を表彰するなど。
- ・この事業内容なら、むしろワーク・ライフ・バランスに関心がない、名前も知らないという企業に対する周知に力を入れたほうがよい。企業だけでなく、一般の人に対する周知や啓発も必要。
- ・WLBは基本的に企業が取り組むもの。県としては企業の取り組む必要性をアドバイスすればよいのではないか。特に中小企業向けだけに、自ら取り組んで行けるか、企業経営とのバランスをどう見るか。
- ・県が行う事業ではないです。企業が従業員に対してどう調和させるかを考えなければ、どんなにアドバイザーがシンポジウムやセミナーを行っても変わらない。1企業に年1、年4回では効果は出ないと考えます。効果を出すためには、事業の総見直しをする必要があると思います。
- ・何故これを県でやらなければいけないのか、この事業にお金を使うくらいなら他にもっと使い道があるのではないかと思う。従業員と経営者のことなので、労働組合が頑張ればよいと思うし、小さな企業では大体守られているのではないか。

(2) その他の意見

- ・いろんな人たちの考えを聞くことができました。よい勉強になりました。
- ・理想としては素晴らしい。現実には厳しいので確固たる信念が必要。
- ・まだまだ効果が出ていませんが、大変地域で生きていくために大切な取り組みだと考えます。
- ・事業効果の達成度が分りにくい。
- ・一般事業主行動計画については、100人以下の企業は、現状は努力義務なのでなかなか難しい目標である。100人以下では、理念としての育児休業制度は分かるが、ギリギリの人数でやっているのでは実際は実施が困難である。法律での縛りが必要である。それは県ではなく国の仕事になる。時短の件でも中小企業はなかなか大変だと思う。ワーク・ライフ・バランスは言葉としては素晴らしいスローガンだと思うが、実際の現場では無理だと思う。
- ・4つの事業に取り組ませて頂きましたが、どの事業も県がある程度強力でアピールすることや、データの収集や解析において見る角度、誰が対象か、誰のためにやるのか、なぜやるのか、を慎重に見て検討しないと、テーマに対して解決策や対応策があいまいになったりすると思います。本当に難しいことだと思いますが、自分たちも理想郷に向けて出来ることは協力し、努力しなければならぬと思いました。
- ・効果の結果の測定が難しそうですが、経営層への意識付けの工夫を行い、ワーク・ライフ・バランスの取れた社会になっていけば良いと思います。
- ・大人の意識が変化することで、子供の意識も変化するのでは？いじめ件数や自殺者数との関連があるかも。

- ・経営と道徳理念のバランス、しかも個々の企業の、個々の個性のままの自然体化が必要。
- ・長期化するので、次の世代の担い手に正確にバトンタッチできるようにお願いします。
- ・正社員として働いている人には、ワーク・ライフ・バランスと言っても有効かもしれないが、パートや派遣社員にとっては何を言っているのかと思ってしまうと思います。それを県でやるのはどうか。
- ・「誰もが活躍できる就業環境の実現」、誰しも願うことと思います。しかし今、我が子は朝早く、時には夜中の電話で呼び出され、自分に自信がなくなり、4月に退職し、就活中でした。就労支援の方達のおかげで職場が決まりました。なかなか今の世の中、働くのには好条件の働きやすい職場、経営者は少ないような気がします。
- ・各企業でやるべきことだと思う（国からの努力義務なので）。
- ・この事業が仕分けで廃止になっていないことが驚きです。
- ・行政が企業の意識に踏み込んでいくことの対策がよく分かりません。
- ・目的は良く聞こえるが、意識がまだまだ足りない。実施しても効果がない。企業の意識が低い。
- ・生業的レベルを抜けきらない中小企業の経営者に、ワーク・ライフ・バランスを説いても実効はない。まして社労士のスキルレベルでアドバイザーが務まるものでもない。本件は、本質的に経営者の資質の問題で、生業的水準から企業的中小企業に成長している企業なら、将来発展を考えて当然のように経営者の頭の片隅に入っている問題である。放置しておいても構わない。行政が関与してどうにかなる問題ではない。