

各部会における協議内容の報告及び
第 1 回総会における意見と対応（案）

1	結婚支援部会	1
2	子育て支援部会	3
3	ワーク・ライフ・バランス推進部会	5
4	広報啓発部会	7
5	第 1 回総会における意見と対応（案）	8

【結婚支援部会報告】 ※主な意見

(1) 異業種交流会について

- ・「異業種交流会を通じた若い世代の意識等を把握する取組」について、異業種交流会は、ビジネス的な側面が強いが、少子化対策としての出会いの場の提供にどのようにつなげるのか。

⇒ 事務局：

異業種交流会は応援団に登録いただいている企業や団体の独身従業員に集まっていたいただき、県の出会い支援事業の紹介や希望する方には会員登録にも誘導していきたい。また、交流会の中にワークショップなどを盛り込むことで、若い世代の出会いや結婚に関する意見を把握する場とするとともに、参加者にとっては公私ともに人脈づくりの機会としていただくことで、大きな意味で出会いのきっかけの一つとなるものを企画してまいりたい。

(2) オンラインの活用について

- ・こうち出会いサポートセンターや婚活イベントに実際に出向くのはハードルが高いが、オンラインを活用できると利用者が飛躍的に伸びる可能性があると思う。
- ・来年度拡充するウェブを活用した自宅等からの検索・閲覧は大きな進化。これによってどういった動きがあるのか、PDCAを回してマッチングシステムの会員数や参加者数をしっかり検証していただきたい。

⇒ 事務局：

マッチングシステムの会員やイベント参加者の動きは、システムへのアクセス数やアンケートなどで把握し、システム改修の参考としているところ。引き続き、オンライン活用前後での会員等の動きの傾向や比較分析を行い、PDCAを回しながら、より効果的な運用につなげてまいりたい。

(3) サポーター制度について

- ・サブサポーターの導入に向けて、県民運動として、各企業でどなたかにサブサポーターになっていただくよう呼びかけたらどうか。また、企業や団体が集まる様々な組織も活用したらどうか。

⇒ 事務局：

サブサポーターには、支援を希望する地域の独身者に県の出会い・結婚支援事業の情報を提供していただく広報的な役割を担っていただいている。一方で、応援団に登録いただいている企業・団体の皆様にも、従業員の方等に出会いや子育てに関する県事業の広報にご協力いただいております、そのために応援団通信等で情報提供を図っているところ。今後も、これまで以上に応援団の皆様との出会い・結婚支援に関する連携の方法について検討していくとともに、企業や団体が集まる各種会議の場での事業の説明などについて、ご協力いただけるよう働きかけてまいります。

【子育て支援部会報告】 ※主な意見

(1) 高知版ネウボラについて

- ・ 子育て支援においては、行政が網羅的に制度面での整備を進めているが、地域でのきめ細やかな活動も非常に重要。地域のインフォーマルサービスが幅広く活発に行われ、行政の取組とセットになることで、初めて高知版ネウボラが機能するのではないか。
地域のインフォーマルサービスが活発化していくよう支援をしていくという視点が足りないように感じているが、どのように考えるか。
また、地域共生社会の観点から、インフォーマルサービスの人材確保に向けて、子育て世代のみならず高齢者など地域の方々に幅広く携わっていただけよう、関心を高める取組も必要ではないか。

⇒ 事務局：

安心して子育てができる環境づくりを進めるためには、子育て世帯がより身近な地域で気軽に相談したり、交流できる場を充実していく必要があると認識している。

このため、県としては地域における子育て支援活動の担い手確保と育成、子育て家庭のニーズに応じた講座や交流の場の開催など、さらに強化したいと考えている。こうした子育てサークルなど地域のインフォーマルサービスの充実を図り行政と連携することにより、高知版ネウボラの機能を強化してまいりたい。

地域共生社会の実現に向けては、制度・分野の枠や住民同士の支え支えられる関係性を超えた、一人ひとりが生きがいや役割を持ち、助け合いながら暮らしていくことのできる地域づくり求められているところであり、ご指摘のインフォーマルサービスの人材確保に向けて取り組みを進めていく。

(2) 子育てとテレワークについて

- ・ 最近ではテレワークが進み、自宅で仕事をされている方も増えてきている。そのような環境であれば、子どもに何かあってもすぐに対応できるため、仕事と子育ての両立がしやすい状態の方も増えてくると思う。
会社がテレワークを推進することによって、育児しやすい環境にする等、そういったことに対する支援などもやってみるのはどうか。

⇒ 事務局：

働く時間や場所を限定しないテレワークは、仕事と育児・介護の両立に寄与するものであり、その推進は、働き方改革を進めていく上で非常に重要だと考えている。一方、就業の実態の管理が難しいなど、労務管理上の課題もある。

そのため、県では、現在、国で改訂が進められている「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」について、労働局と連携しながら普及啓発を行うとともに、働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）の活用も含めたテレワークの推進を図ることにしている。

また来年度は、高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の認証要件の一つに、テレワークの推進を新たに加えることで、テレワークの推進を後押ししていきたいと考えている。

あわせて、応援団通信や応援団交流会を通じて、先進事例の情報提供を行う。

(3) 育休取得促進について

- ・ 大きな病院や企業では育休等の制度が整備されているが、多数を占める小さな診療所では育休中の人材確保はどうするか等非常に難しい問題がある。小さな企業や団体でどんな工夫をして、どのような制度運用をしているか、事例などを紹介してもらえたら、小さな企業でも何か工夫次第で取り組めることがあるのではないか。

⇒ 事務局：

令和2年度において、男性の育児と仕事の両立を図るため、「僕らの子育てキャンペーン」を11月の1か月間実施し、その参加企業の創意工夫された取り組みなどを新聞広告として掲載することで、県民や県内企業の方に広く意識醸成を図った。

令和3年度においても、このキャンペーンを通じて、小さな企業にも参考となる取組事例の横展開を図っていく。

また、事業規模の視点も踏まえて、応援団通信や応援団交流会を通じた事例紹介を行う。

【ワークライフバランス推進部会報告】 ※主な意見

(1) 男性の育休取得促進について

- ・男性の育児休業取得促進キャンペーンの新聞広告について、非常にインパクトがあり、職場でも話題になっていた。興味を示していた方が多かった印象があるので、キャンペーンで掲載された企業がどのように仕事を減らし、成果や収益を出したのか、具体的な取組についても掲載すると、他の企業においてもできる取組が増えていくのではないかと。

⇒ 事務局：

今回の「僕らの子育てキャンペーン」には110社に参加いただき、休暇の取得促進やテレワーク、社員間の意見交換会や子どもの職場体験などに取り組んでいただいた。男性の育休取得をはじめ、働き方改革を進めることで、生産性を高め、成果や収益の増加につなげていくことが、働き方改革の目指すところであり、具体的な取組の紹介は非常に重要なことだと考えている。

このため、本年度は「働き方改革取組ガイド」を作成し、県内2企業の優良事例をご紹介させていただいた。

来年度も、このキャンペーンを継続するとともに、本年度働き方改革のコンサルティングを実施している企業とワークライフバランス推進認証企業の合計10事例を紹介する冊子を作成し配付することや広報を通じて他の企業への横展開を図ってまいりたい。

(2) 有給休暇制度の労働者への啓発について

- ・男性の育休取得促進や時間単位年休の取得を進めることも大事だが、有給休暇が有給として取得できるといったことを労働者側もきちんと知ることが出来るよう取組を進めることも必要ではないかと。

⇒ 事務局：

労働者が働くうえで、労働基準法等の基本的なルールを知ることは非常に重要なことであり、県では、労働契約や労働時間、年次有給休暇等について、「働くルール知っていますか？」というリーフレットを作成し、広報している。

また、ジョブカフェこうちでは、高校生などを対象とした学校出前講座において、労働条件の基準などを学ぶ機会の提供や、セミナー等で「これってあり？まんが知って役立つ労働法Q&A」の冊子を配付し、求職者や在職者に対し、労働者の知る

機会を設ける取組を行っている。

(3) 学生への企業情報の提供について

- ・これから社会人になる人に、育休を取得できることや職場環境について、情報が伝わっていない。例えば、高校や中学の授業の一環で、この企業にはこのような待遇があること等を知る機会を設けると、環境が整っているところに、応募者が多く集まり、他の企業の環境整備にもつながる。今の現状だけでなく、5年後10年後に良くなっていくような方策も考えていくことが大事ではないかと思うがどうか。

⇒ 事務局：

県立高等学校では、家庭科の授業の中で育児休業について学習しており、教科書によっては、「育児・介護休業法」や育児休業を取得した2児の父親を紹介するコラムを掲載している。

また、県立高等学校全ての生徒に県内企業を紹介するリーフレット「働くその先」を配布（R元年度は4回）しており、その中で、高知県ワークライフバランス推進認証企業を紹介するコーナーを設け、認証企業に関しては、認証マークを付け、職場環境情報について生徒に伝わるよう工夫している。

さらに、厚生労働省が発行する「これってあり？まんが知って役立つ労働法「Q&A」」を各校に紹介し、労働法についての周知を行っている。

【広報啓発部会報告】 ※主な意見

(1) SNS やインフルエンサーの活用について

- ・ 出会い・結婚支援事業について、若い年齢層の方に知ってもらうためには、意識付けが必要。ユーチューバーなどインフルエンサーの力を借りながら、まずは情報を掲載しているページを見てもらう工夫をすることで、イベントへの興味につながると思うので、広報の仕方を検討していただきたい。

⇒ 事務局：

ユーチューブやインスタグラムなどを活用していくうえで、何をどのような形で発信していくかが大事と考えている。具体的な内容や発信の方法を検討する際には、イベントアドバイザーのご意見も聞きながら、ユーチューバーなどのインフルエンサーの活用も含めて効果が現れるように工夫してまいりたい。

(2) 時間単位年休の導入促進について

- ・ 時間単位年休は、経営者側、労働者側とも使い勝手が良い制度だと思うので、導入率を高めていくことは大事だと考える。
課題として、勤怠管理が難しいことがあげられるが、タイムカードではなく勤怠管理システムで管理する企業も増えている。漠然と管理が難しいと考えている企業に対して、企業での導入事例などを普及したらどうか。

⇒ 事務局：

令和3年度は、令和2年度の育休宣言企業へのアンケートをもとに、時間単位年休の導入を検討している企業への聞き取りを実施し、課題を把握することとしている。また、そうした課題をふまえて導入した企業の事例や、活用できる助成金等を掲載したリーフレットを作成・配付することで、企業に導入を促していく。