

宮崎県の「ひなたの極」認証制度とワークライフバランス

－高等学校家庭科の授業づくりを視野に入れて－

八幡（谷口）彩子*・長倉 雛子**

Miyazaki Prefectural certification system (Hinata no Kiwami) for improving working conditions in the workplace and work-life-balance: Setting up high school home economics lessons incorporating life planning

Ayako YAHATA-TANIGUCHI and Hinako NAGAKURA

(Received September 29, 2023)

Miyazaki Prefecture has introduced a certification system (Hinata no Kiwami) for improving working conditions in the workplace and fulfilling work-life-balance in order to address depopulation trends in Miyazaki Prefecture.

The objectives of this paper are 1) to make clear the features, effects and issues of the certification system known as Hinata no Kiwami, and 2) to incorporate life planning into high school home economics lessons, making use of the Hinata no Kiwami, through which high school students can discover the values of living and working in Miyazaki Prefecture.

To achieve this, we gathered information on the Miyazaki Prefectural certification system (Hinata no Kiwami) for improving working conditions in the workplace, then analyzed the reasons given on the Miyazaki Prefecture website for implementing certifications, and also conducted surveys with companies with regard to these certifications.

The following were found from the results: 1) According to website of Miyazaki Prefecture, 23 companies cite securing and retention of local workers as the objectives of the companies' certification. Most companies create a new leave system and promote that leave system. Results show that the rate of paid days off taken by work employees has increased, while the turnover rate has decreased. 2) As for the questionnaire survey, we cited an array of interesting measures, for examples, compiling a guidebook to the child care and family care leave system, providing monetary support for self-study, providing opportunities for reading books, going to concerts and art museums, etc., for employees, under the management philosophy of Work-Life-Integration. 3) We also offer high school home economics lesson incorporation managers of certified companies as guest teachers. This allows students to learn about attractive working and life styles available in Miyazaki Prefecture.

Key words : Miyazaki Prefecture, the certification system (Hinata no Kiwami) for improving working conditions in the workplace, work-life-balance, work-life-Integration

1. 研究目的

少子高齢化を背景に、地方の人口減少が課題となっている。宮崎県統計調査課による「宮崎県現住人口調査」（令和2年度）によると、平成9年から令和2年に至るまで、15～24歳までの著しい転出超過が続いている。このような背景のもと、働きやすい職場環境の実現は、若い世代の宮崎県への就職・定住を促す重

要な要素と考えられる。宮崎県では、独自に企業にワークライフバランスの実現を促す「働きやすい職場『ひなたの極』認証制度」という取組を行っている。

本研究の目的は、宮崎県独自の取組である「働きやすい職場『ひなたの極』認証制度」の特色や効果、課題を検討し、こうした取組を家庭科で取り上げることにより、若者が地域で働くことのよさに気付き、自分の将来設計やよりよい生き方について考える授業の提案を目指す。

* 熊本大学大学院教育学研究科

** 日本食研株式会社

2. 研究方法

研究方法は以下の通り。

- 1) 宮崎県の働きやすい職場づくり「ひなたの極」認証制度、認証企業に関する情報収集
- 2) 宮崎県のホームページに記載されている「ひなたの極」認証企業の掲載内容の分析
- 3) 「ひなたの極」認証企業 10 社へのアンケート調査調査内容は以下の通り。
 - ①会社名と従業員の状況
(男女別従業員数、従業員の平均年齢)
 - ②「ひなたの極」認証制度に応募したきっかけ
 - ③「ひなたの極」認証のために行った取組と工夫点
 - ④取組の成果と課題
 - ⑤今後の目標や展望
 - ⑥その他（情報発信や地域との関わりについて）
- 4) アンケート調査を踏まえた追加ヒアリング調査（4社）
- 5) 高等学校家庭科授業プランの開発

3. 結果と考察

1) 働きやすい職場「ひなたの極」認証制度の概要

「ひなたの極」認証制度は平成 30（2018）年に宮崎県独自の認証制度として創設された。この制度は、仕事と生活の調和の実現に向けた職場環境づくりを積極的に行なっている企業や事業所（以下「企業等」という）のうち、特に優れた取組成果が認められる企業等を「働きやすい職場『ひなたの極』」として知事が認証する制度である。令和 4（2022）年 12 月現在、56 社が認証されている。

対象は、宮崎県内に本社または事業所があり、常時雇用する労働者を有して事業活動を行う法人（国及び地方公共団体を除く）で、労働者の福祉に関する法令遵守等の要件を満たし、県が定めた審査項目（働き方（休み方）見直しに関する取組、育児・介護休業制度等の整備状況と実績等 25 項目）のうち、企業等が取得した該当する審査項目の総得点の割合が 85% 以上であること、フルタイム労働者の年次有給休暇取得率が 50% 以上であることなどの認証基準を満たす必要がある。

審査項目の内容から、働きやすい環境整備、ワークライフバランスの実現により、人材の確保・定着を目指していると考えられる。申請書は随時受け付けているが、認証の有効期間は 3 年間となっている。

2) 働きやすい職場「ひなたの極」認証企業の概要

① 認証企業の業種内訳

令和 4（2022）年 12 月 27 日現在、認証企業は 56 社で、業種別にみると、建設業が 14 社と最も多く、次いで製造業が 11 社、情報サービス業が 7 社認証されている。

「ひなたの極」認証企業 56 社の業種内訳は以下の通り。

建設業（14）、製造業（11）、情報サービス業（7）、福祉、サービス業（各 3）、卸・小売業、医療、社会保険労務士（各 2）、その他、次の業種は各 1（金融・保険業、ビルメンテナンス、調剤薬局・介護、建設コンサルタント、経済団体、廃棄物処理、不動産業、情報処理）※（ ）内は業種数

認証企業 56 社のうち 34 社は、ホームページで取組内容等を公開している。以下、ホームページから把握できる内容を報告する。

②取組のきっかけ

「ひなたの極」認証制度に取組んだきっかけとして一番多かったのは、「人材の確保・定着」（23 社）であった。若い世代の地域離れが進んでいることや、人手が集まりにくい業種の会社が働きやすい職場を実現することで、まずは現在雇用されている社員の定着、そして新たな人材確保のために認証制度に取組んでいることがわかった。その他に、「認証以前に働き方改革に取り組んでいた」（5）、「労働環境への不満や課題」（4）、「生産性の向上」「職場環境の整備」「会社内外へのアピール」「若い世代の人材育成」（各 3）などが挙げられた。

認証を受ける前から職場改革に取り組んでいた企業については、認証を受けることで、さらにレベルの高い働きやすい職場づくりをめざしていることがわかった。

③ホームページ掲載企業（34 社）の取組内容

ホームページに掲載されている認証企業が働きやすい職場づくりのために取組んだ内容は以下の通り。

「看護休暇、会社独自の休暇制度の新設」（16）、「健康支援、教育支援制度やメンター制度」（各 10）、「有給休暇の時間単位取得」（9）、「時短勤務や時差勤務」「休暇取得状況の見える化」「クラウドツールの活用・電子化による生産性向上」（各 8）、「多能工化・チーム結成」（7）、「売上げ計画の作成」（2）、「就業時間外支援制度」「残業時間や休暇日数の目標を明確化」（各 1）

最も取組が多かった「看護休暇、会社独自の休暇制度の新設」については、看護休暇を新設することで子どもの急な体調不良の時などに休むことができたり、会社独自の休暇制度としてバースデー休暇やリフレッシュ休暇などを創設したりすることで、社員が休みや

表 1. 調査対象となった企業の概要

企業	設立年	業種	認証を受けた年	男性従業員数(人)	女性従業員数(人)	総従業員数(人)	従業員の平均年齢(歳)
A	2012	製造業	2018	0	21	21	41
B	2008	ビルメンテナンス	2018	32	49	81	49
C	1996	情報サービス	2019	5	7	12	31
D	1963	金融・保険	2020	35	24	59	47
E	1997	調剤薬局・介護	2021	17	58	75	45
F	2014	製造業	2021	1	20	21	44
G	2005	サービス業	2021	140	276	416	45
H	1997	建設業	2021	25	3	28	49
I	1994	廃棄物処理	2022	61	9	67	42
J	2018	医療	2022	4	13	17	43

すい環境醸成ができ、有給休暇取得率向上も可能となる。

また、教育支援制度やメンター制度を創設し、社員同士で協力しながら仕事をする環境ができたり、社員の資格取得を支援し、社員のレベルが上がったりすることで、会社としての成長が目指されている。特に、新入社員にとっては、相談できる雰囲気があることは、働きやすい職場環境づくりにつながると考える。

そのほかに、所定外労働時間の削減や生産性向上のための取組も多かった。そのような取組により、社員が休んでも他の社員がカバーすることができ、休みやすい環境づくりを目指している。また、健康支援や就業時間外制度の取組など、業種や企業の特性をふまえた取組の工夫がみられた。

④認証企業の取組の成果

ホームページから把握できる、認証企業の取組の成果として挙げられたキーワードと件数は以下の通り。

「有給休暇取得率向上」(22)、「所定外労働時間の削減」(15)、「人材定着・離職率減少」(12)、「人材の採用ができる」(10)、「経常利益・生産性増加」(6)、「賞の受賞」(5)、「男性育児休暇取得率の上昇」「社員の資格取得」「育児休暇取得率 100%」「有給休暇の時間単位取得」(各 3)

「ひなたの極」認証ならびに働きやすい職場づくりのために行った取組の成果として最も多かったのは「有給休暇取得率向上」であった。上記のような取組により効率化が図られ、休みやすい環境が実現できたためと考える。また、従業員の仕事に対する意識も変化し、所定外労働時間の削減も達成している。働きやすく休みやすい職場環境が実現したため離職率も減り、人材の確保・定着につながった企業もある。「ひなたの極」認証により、働きやすい職場づくりの実現、社員の確保・定着、利益の増加などの正のサイクルが

生じているとみられる。また、「ひなたの極」認証企業の中には、「ひなたの極」認証制度以外にも様々な賞を受賞している企業もあった。今後「ひなたの極」認証企業が増加し認知度が高まることにより、宮崎県内の企業の就労環境のレベルが上がり、雇用も増え、宮崎県の産業や人々の暮らしの発展・充実につながることを期待したい。

3) 認証企業へのアンケート調査

①アンケート調査対象企業の属性

つぎに、ホームページ掲載内容から特色ある取組を行っている、異なる業種の企業 10 社を選定し、アンケート調査を行った。調査対象とした 10 社の属性は表 1 の通り。

各企業の男女の従業員数の割合は、男性従業員が多い企業が 3 社、女性従業員が多い企業が 7 社であった。総従業員数を見ると、総従業員数が 101 人以上の企業は 1 社のみで、その他は 100 人以下であった。また、各企業の従業員の平均年齢は 9 社が 40 代だった。

②「ひなたの極」認証制度に応募したきっかけ

「ひなたの極」認証制度に応募したきっかけは、以下の通り。(アルファベットは表 1 の企業と対応、以下同)

「「ひなたの極」認証制度ができる前からワークライフバランスの実現に取り組んでいた」(A, B, F)、「求職者への PR」(D, E)、「他の会社との差別化を図り、採用ブランディングの強化」(G, I)、「就職説明会等に優先的に参加するため」(H)、「社員の活性化」(D)、「社員の働き方を大切にしたい」(J)

認証前からワークライフバランスの実現に取り組んでいた企業は 3 社あり、これらの企業においては、認証制度への応募はしやすかったとみられる。その他に、求職者への PR や採用ブランディングの強化など、採

表 2. 認証を受ける取組として工夫したこと

取組内容	工夫したこと	取組んだ企業
有給休暇取得促進（4社）	5ヶ月先までの有給カレンダーの提示 有給休暇の取得年次計画作成 有給申請を Web 化 当日の申請可 会社独自の休暇制度創設	A、B、G、H
育児・介護休暇の取得促進（3社）	従業員全員への制度案内 会社独自の「育児介護休業制度ガイドブック」作成	E、G、I
時間外労働の削減（2社）	社内報やポスターの掲示 突発的な仕事に対し各自が仕事を受け持つようにする 残業ゼロ宣言	B、C
その他	育児短時間勤務の期間を法律より長い「子が小学校に就学するまで」としている	D
その他	読書や独学、コンサートやアートに触れる機会等について資金面で支援する助成制度	C

用に関するものが多かった。

③認証を受けるための取組内容

認証を受けるために取り組んだ内容は以下の通り、休暇制度の取得促進と時間外労働削減の取組が多かった。

「有給休暇や育児・介護休暇等の取得促進」(A, B, G, H, I, J), 「ノー残業デーの導入, 時差出勤の活用等, 時間外労働の削減」(A, B, D, G, H), 「育児短時間勤務」(D), 「時間単位の有給制度」(J), 「社員の研修会費や旅費の負担」(J)

④上記の取組内容で工夫したこと

認証を受けるための取組内容で工夫したこととして挙げられたものを表2に示す。これによると、有給休暇取得促進に関する工夫が最も多く、5カ月先までの有給カレンダーの提示、有給休暇の取得年次計画作成、有給申請のWEB化・当日申請を可能にするなどの工夫がなされていた。一方、育児・介護休暇の取得促進に関しては、従業員全員への制度案内や会社独自の「育児介護休業制度ガイドブック」を作成するといった、いずれも制度を計画的に利用しやすくするための工夫がみられた。その他に、従業員が読書や独学、コンサートやアートに触れる機会等に資金的な支援を行う助成制度を設けるなど、ユニークな取組もみられた。

⑤取組の成果と課題

上記取組の結果、「雇用の確保・定着」(C, E, J), 「経営者や従業員の意識の変化」(C, I), 「有給休暇取得率の向上」(G, H), 「時間外労働時間の削減」(D), 「業績向上」(C)などの成果が挙げられた。

一方、「働きやすい職場環境の実現の結果、生産性を下げる可能性がある」(C, G), 「急な休みや病気を抱える従業員のケア・サポート」(B, I), 「従業員によって有給休暇取得率に差がありすぎる」(H), 「利益を

生み出しながら、仕事とプライベートの落とさないこと」(J)などの課題も挙げられた。

⑥今後の目標や展望

今後の目標や展望としては、以下の内容が挙げられた。今後の目標や展望は企業によりさまざまであるが、働きやすい職場づくりのさらに先を見据えた考えもあった。

「一人ひとりのライフステージにあわせた働き方ができる職場づくり」(A, B, G), 「男性社員の育休取得」(D, I), 「全社員で助け合いながら会社全体の力の底上げ」(B), 「全く新しい働き方, 生き方を概念から考えていき, 企業経営の中でしっかり実現していくこと」(C), 「有給休暇取得率70%程度」(D), 「人生100年対応, 高齢者の就業対応」(E), 「県内で働きやすい企業といえば一番に名前が上がるような, 真っ白な企業でありながら, 業績も着実に伸ばす企業であり続ける」(F), 「認証の継続」(H), 「女性従業員の育休明けの職場復帰」(H), 「職員が弊事業所を最高の職場としてももらえるよう, 定年, 再雇用の上限まで安心して勤められる職場づくり」(J)

⑦「ひなたの極」認証に関する情報発信

アンケートで「「ひなたの極」に認証されることを若者や求職者に知ってもらうための情報発信に力を入れているか」の質問に「はい」と答えた8社に、具体的にどのような情報発信を行っているかを尋ねた。結果は以下の通り。

「Webサイト, ホームページ, SNS等」(C, G, H, I, J), 「講演, 講話」(A, C), 「求人広告に出すようにしている」(B, D), 「社内通信, 経営指針書」(C, G), 「封筒や名刺, パンフレットなどに認証ロゴを活用」(D, J), 「企業から出すプレスリリースにひなたの極み認証企業であることを記載」(A)

このようにさまざまな方法で情報発信を行っており、雇用の確保や、取引先の信頼、業績向上につながっているとみられる。

⑧認証企業の「地域で働くこと」に対する考え方

最後に、認証企業に「地域で働く良さ」について尋ねた。結果は以下の通り。

「地域に貢献、交流しながら、個としても企業全体としても成長できる」(A, E, H), 「子育てしやすい」(A, F), 「地域の方とのコミュニケーションがとりやすい」(B), 「通勤時間が短い分、プライベートの時間を有意義に使うことができる」(B), 「地域の課題に正面から取り組んでいけること、そしてその中で大企業や都心で働くこととはまた違った人間としての学びがあること、小さなことでも直接的に体感していけること」(C), 「自由度が高く、いきいきと生きていくためのチャンスが目の前にたくさん転がっている」(C), 「自分の仕事が地域の経済活動を活性化させていると考えると、やりがいを感じる」(D)

それぞれに地域で働くことのよさが挙げられた。

4) 認証企業4社へのヒアリング調査結果

前項でアンケート調査を実施した企業のうち、特色ある取組を行っているB, C, D, Hの4社に、重ねてヒアリング調査を実施した。実施時期は令和4(2022)年11月18日～同12月2日の期間に、Dのみ訪問調査、他はZoomで実施した。本稿では紙面の都合上、ヒアリングを行った内容のうち、特色ある取組等に関する回答を記す。

①B社へのヒアリング調査

B社に対して行った質問のうち、「なぜこのように働きやすい職場づくりに先駆けて取組まれているのか。また、今まで男性社員で育児休業を取得したことがある方がいらっしゃるのか。」という質問への回答を記す。

(回答の概要)「元々、清掃業の会社は人が集まらない業界の会社だから、どうしたら人が働いてくれるかと考えたときに、柔軟性のある会社だったらいいのではないかと社長と専務が考え、そのような社風づくりをしていったことがきっかけ。また、当時課長だった管理職の男性が2か月育児休業を取得した。」という回答が得られた。

この回答から、会社の課題を解決するために、働きやすい職場づくりを行うことで課題解決に導き、雇用の確保・定着だけでなく、社員にとって働きやすい職場環境の実現につながったと考える。また、業種により働きやすい職場づくりの観点到違があることがわかった。

②C社へのヒアリング調査

質問項目:さまざまな助成制度として、読書や独学、コンサートやアートに触れる機会、コミュニケーション等を促進させるなどの資金面で支援する制度をなぜ創設したのか。

(回答の概要)C社は、企業のホームページやパンフレットの作成といったブランディングを主な仕事としており、残業ゼロ、有給休暇100%消化に取り組んでいるため、休みが多く、会社にいない時間でも社員であることに変わりはないから、休みの時間を有意義に使ってもらうために支援することは当然だということから始めた。

この回答で、注目できるのは、C社のヒアリングで、ワークライフバランス(一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに家庭や地域生活においても、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会を目指すもの。内閣府男女共同参画局による)という仕事と生活を分ける考え方ではなく、ワークライフインテグレーション(社会における働き方と個人の生活を、柔軟に、かつ高い次元で統合し、相互を流動的に運営することによって相乗効果を発揮し、生産性や成長拡大を実現するとともに、生活の質を上げ、充実感と幸福感を得ることを目指すもの。経済同友会による)という、仕事と生活を統合させる考え方が踏まえられている点である。経営者の理念が働き方や従業員への支援のあり方に影響を及ぼすことが窺われる。

③D社へのヒアリング調査

D社については、「2014年に「仕事と家庭の両立応援」を宣言したとあったが、2014年に宣言をしたきっかけや理由について」と「当番制による1時間繰り下げ出勤などの時差出勤を活用しているとのことだったが、当番制による時差出勤とは、具体的にどのようなものか?」の2つの質問項目への回答を記す。

まず、2014年に「仕事と家庭の両立応援宣言」をしたきっかけや理由については、「結婚を機にやめる人を防ぐため」という回答が得られた。「仕事と家庭の両立応援宣言」の内容は、「子供の行事があるときは、周りでフォローして休みを取りやすくする」「リフレッシュ休暇を年1回取得できるようにする」である。リフレッシュ休暇とは、年に1回取れる、月～金曜日まで連続した休暇のことで、有給休暇取得率向上に効果をもたらしているということであった。

つぎに、「当番制による1時間繰り下げ出勤などの時差出勤を活用しているとのことだったが、当番制による時差出勤とは、具体的にどのようなものか」という質問に対しては、D社は、クレジットカードの発行などの販売信用を主な仕事としており、時間外労働を発生させないため、顧客の営業時間に合わせて勤務時

間をずらしたり、休日出勤をしたりすることで、当番制で回しているという回答であった。

このように、その会社の業種や顧客の特徴から、会社としての利益を上げつつも従業員の仕事と生活の調和の実現を図る工夫がされていることがわかった。

④ H社へのヒアリング調査

H社については、「有給休暇の取得年次計画を作成することとありましたが、それはどのようなものなのか」と「ひなたの極」認証制度以外にも厚生労働省が認定する「ユースエール認定」も受けられているとあった。なぜこのように働きやすい職場づくり（働き方改革）に率先して取組まれているのか」の回答結果を記す。

まず、「有給休暇の取得年次計画とはどのようなものなのか」については、「現在20日間有給休暇を持っている人が多く、年間20日間休みなさいと言っても、休まない人が多い。大体そういう人は前の年から20日間繰り越してきているわけだから、年間40日有給休暇がある。それを放っておくと、消えていくほうが多くなる。12カ月で計画的に有給休暇取得計画を立てて出させている。すると、社員は出しているから休んでいいんだよねと休みやすくなる」という回答が得られた。また、従業員が立てた計画は、リーダーが調整しているとのことだった。

つぎに、「ひなたの極」認証制度以外にも厚生労働省が認定する「ユースエール認定」も受けられているが、なぜこのように働きやすい職場づくり（働き方改革）を率先して取組まれているのか」については、「若い人が就職しようとする、どんな会社かわかりにくい、認証や認定がついてると応募しやすい。実際にそれを見て、来てくれた子がいる。この職業は学校で学んだことがすぐ現場で生かせるという職業ではなく、現場で学んで積み重ねていかなければならないので、早めに若い人を入れておかなければならない」との回答が得られた。

これらの回答から、H社では、毎年4月に従業員各自が有給休暇取得年次計画を作成し、計画的な有給休暇取得を社員に呼び掛け、今年度は80%以上有給を消化する成果を出している。H社では、仕事内容の技術的な部分はもちろんのこと、社員それぞれが現場で仕事をするからこそ、しっかりとコミュニケーションをとることを大事にしていると感じた。コミュニケーションをとることで、遠くで働いている社員が休みを取りやすかったり、仕事での相談がしやすかったりすると考える。有給休暇取得年次計画を立てる際も社員同士のコミュニケーションをとって調整しており、コミュニケーションの促進と有給休暇取得の一石二鳥の取組であると考えた。また、若者育成の一環で、この

会社は厚生労働省のユースエール認定を受けている。人材開発助成金の対象となるということであるが、就職先を探している若者にとっては、どんな会社かがイメージが付きやすく、雇用の確保につながるという効果をもたらしていると考える。

5) 高等学校家庭科の授業づくりへの活用

前章までの分析・考察を踏まえると、宮崎県の働きやすい職場づくり「ひなたの極」認証制度は、宮崎県内の企業の職場環境改善のための取組だけでなく、各認証企業が働きやすい職場づくりのためにさまざまな工夫をしており、結果として社員の働きやすい職場、もしくは休むと言いやすい職場につながり、ワークライフバランスの実現につながっている。従来考えられない社会現象が生じる中、生活設計の必要性が高まっている。

『高等学校学習指導要領（平成30年告示）』では、必修科目の1つ「家庭基礎」の内容A人の一生と家族・家庭及び福祉（1）生涯の生活設計 ア「人の一生について、自己と他者、社会との関わりから様々な生き方があることを理解するとともに、自立した生活を営むために必要な情報の収集・整理を行い、生涯を見通して、生活課題に対応し意思決定をしていくことの重要性について理解を深めること」、イ「生涯を見通した自己の生活について主体的に考え、ライフスタイルと将来の家庭生活及び職業生活について考察し、生活設計を工夫すること」とあり、特にイを達成できるような授業開発を行うことは、これからを担う子どもたちにとって有意義であると考えた。こうした観点から、宮崎県の働きやすい職場づくりの取組である「ひなたの極」認証制度は好材料であると考え、高等学校家庭科の授業計画を立案した。概要を資料1に示す。

4. まとめ

地方における人口減少が指摘される中、働きやすい職場環境の実現は、若い世代の地方への就職・定住を促す重要な要素だと考えられる。宮崎県では、企業にワークライフバランスの実現を促す「働きやすい職場『ひなたの極』認証制度」を実施している。

本研究では、この認証制度の特色や効果、課題を明らかにし、高等学校家庭科の教材として取り上げることで、若者が地域で働くことよさに気づき、生活設計やよりよい生き方について考える授業提案をめざした。

こうした目的を達成するために、宮崎県の働きやすい職場づくり「ひなたの極」認証制度や認証企業に関

資料1. 第1学年〇組 高等学校家庭総合学習指導案

1 題材名 A 人の一生と家族・家庭及び福祉 (1) 「生涯の生活設計」

2 題材について

(1) 題材観

昨今、これまで以上に自由や多様性の実現が求められるようになってきてきている。一方、成人年齢の引き下げにより、高校生には成人としての意思決定力を求められるようになる。同時に、高校生が自分の将来について考える時間や機会が非常に貴重である。家庭科の学習を通して、自分自身のライフプランを描き、将来どのような生活を実現したいのかを考えた上で、自分自身の人生の大切にしたい軸や目標を見据えた生活設計ができる力を身に付けさせたい。

本題材では、生涯発達視点からライフステージの特徴と課題や生活課題に対して意思決定を行う重要性を理解させるとともに、どのような人生を送りたいかを考えながら生活設計を立てることで、自分らしくよりよく生きようとする態度を育てたい。その際に、宮崎県の働きやすい職場づくり「ひなたの極」認証制度や認証企業の取り組みを取り上げること、地域で働くことよき地域で生きることよきに気づき、自分らしく生きるライフプランをより具体的に考えられるようにしたい。

(2) 系統観 (略)

(3) 生徒観 (略)

(4) 指導観

本授業は、自らのライフプランを描き発表することを通して、生徒が自分らしい人生を歩むために、将来どのように働き、生活するかを考えようとする態度の育成を目指す。そのために、ライフプランを描く前に自分が生涯通して大切にしたいことや目標などをまとめさせたい。ライフプランの作成に取り組みさせることで、自分なりの視点を持ちながら考えを深められるようにする。

・ ライフプランを考えることよきを気づかせたい。

・ ワークライフバランスの考え方について、講演前と講演後の考えの違いを書かせることで、自分なりのワークライフバランスの定義を見付けさせたい。

・ 各生徒のライフ観や将来像が発表する際には、聞く態度や話す態度を意識させ、個人によって様々な価値観や将来像があることに気づかせ、認め合わせたい。

・ ライフプランに正確性がなく、一般的によいと思われている就職先や生活の仕方が必ずしも全員にとって良いものとは限らないため、自分自身の意思決定が重要であることに気づかせたい。

・ 振り返りでは、本時の学習を通して新しく気づいたこと、これから生かしたいことなどを書かせ、これからも自分らしく生きるために将来の人生の見通しをもちながら生活しようという態度を育ませたい。

3 題材の目標

○ 人の一生について様々な生き方があることを理解する。(知)

○ 自分らしく、自立した生活を営むため、生涯を見通して、生活課題に対応し意思決定していくことの重要性を理解する。(知)

○ 生涯を見通した自分の生活について主体的に考える。(主)

○ ライフスタイルと将来の家庭生活及び職業生活について考察するとともに、実現するための生活設計を工夫することができる。(思)

4 題材の評価基準 (略)

5 題材の指導計画 (6時間扱い)

1~3時間目では生涯発達や青年期の課題、意思決定の重要性を学んだ後、「ライフプランを描く」という学習活動(3時間)において、生活設計の方法や考え方を学ぶ。その際、宮崎県の「ひなたの極」認証制度の紹介(4時間目)と認証企業からゲストティーチャーを招いての講演会(5時間目)を実施し、ワークライフバランスの考え方を深められるようにする。以下、4・5時間目の時案を示す。

6 本時の学習(4/6時間目)

(1) 目標：生活課題に対して意思決定を行う重要性を理解し、歩みたい人生の目標を描く。

(2) 本時の展開

過程	時間	学習活動	形態	◎教師の指導・支援	◎評価	備考
導入	10分	1. 本時の目標を理解する。 本時の目標	全体	○ 2022年から成人年齢が18歳に引き下げられたことにより、将来を見据えて自立した意思決定をすることがこれまで以上に重要であることに気づかせ、問題意識をもたせる。		
展開	35分	2. 自分の将来について、様々な場面や視点から考える。	個人	○ 5年後、10年後の自分を考えさせる。将来就きたい職業だけでなく、いつどこでどのような生活をしたいか、大事にしたいことは何かなどの視点で将来設計をさせる。 ○ 宮崎県の働きやすい職場「ひなたの極」認証制度と一部認証企業も紹介し、制度を理解させる。 ○ タブレットを使用し、「ひなたの極」認証企業の取組事例などを調べさせ、気になった取組などをワークシートに記入させる。 ○ ライフプランを考えることよきに気づかせ、目的意識をもたせる。 ◎【知識・技能】生活課題に対して意思決定を行う重要性について理解しているか。		ワークシート タブレット
まとめ	5分	3. 本時の学習を振り返る	全体	○ 本時の学習を振り返り、今後さらに考えていきたいことなどをまとめさせ、これからの人生設計につなげさせる。 ◎【思考・判断・表現】ライフスタイルと将来の家庭生活及び職業生活について考察し、生活設計を工夫しているか。		ワークシート

7. 本時の学習(5/6時間目)

(1) 目標：ゲストティーチャーの話聞き、自己の生活について主体的に考え、ライフスタイルと将来の家庭生活及び職業生活について考察する。

(2) 本時の展開

過程	時間	学習活動	形態	◎教師の指導・支援	◎評価	備考
導入	5分	1. 本時の目標を理解する。 本時の目標	全体	○ 前時を振り返り本時の目標を理解させる ○ ゲストティーチャーに感謝を忘れず真剣に取り組むよう声をかける。		
展開	40分	2. ゲストティーチャーの講演を聞く。	自分のライフプランをさらに深めよう。 全体	○ 生徒にはメモを取りながら講演を聞くよう指示する。 ○ ゲストティーチャーに講演をして頂く際、以下の点について依頼する。 ・ どのような仕事を行っている会社で、2014年に労働環境改善を行った理由やその背景 ・ 会社独自の取組の紹介とその取組を行っている理由やワークライフバランスの考え ○ 本時の学習を振り返り、学んだこと、ワークライフバランスについて新たに気付いたことなどをまとめさせる。 ◎【知識・技能】人の一生について、様々な生き方があることを理解しているか。		ワークシート
まとめ	5分	3. 本時の学習を振り返る	全体			ワークシート

する情報収集と分析，認証企業10社へのアンケート調査，4社へのヒアリング調査を実施した結果，以下のことがわかった。

認証企業を紹介する宮崎県のホームページ情報によれば、「ひなたの極」認証制度の取組む目的として、「人材の確保・定着」を掲げた企業が多く，さまざまな休暇制度の新設や休暇の取得促進に取組む企業が多かった。その効果として，有給休暇の取得率向上や所定外労働時間の削減，離職率の減少などにつながっている。

アンケート調査では，上記の取組を進めるために，5か月先までの有給カレンダーの活用や育児介護休業制度ガイドブックの作成，読書やコンサート，アートに触れるための金銭的支援など，ユニークな取組も見られ，地域に根差した企業活動への意欲もみられた。

さらに，ヒアリング調査では，ワークライフインテグレーションなどに関する企業の実態に合わせた独自色ある経営理念が把握できた。

課題としては，従業員が休みやすくなる反面，生産性を下げる可能性が懸念されるため，従業員の働く意識をどのように高めるかを考えることも重要である。

こうした地域の特色ある取組を知るために，経営者をゲストティーチャーとして活用する高等学校家庭科の授業を提案した。地元宮崎県で暮らし，働くことのできる授業であるのか，効果の検証については今後の課題としたい。

謝辞

本研究にあたり，ご協力いただきました，KIGURUMI.BIZ株式会社，株式会社グローバルクリーン，株式会社宮崎信販，株式会社テクノミックス，株式会社イト，株式会社スタッフメイト南九州，株式会社ジャストエンジニアリング，九州北清株式会社，株式会社結絆訪問看護ステーションの皆様，TNAソリューションデザイン株式会社 代表取締役 竹原様，株式会社グローバルクリーン 管理部 富高様，

株式会社ジャストエンジニアリング 南様，株式会社宮崎信販 総務部 吉田様に心より厚く御礼申し上げます。

おもな参考文献・ホームページ

- 1) 社団法人経済同友会（2008）「21世紀の新しい働き方『ワーク&ライフ インテグレーション』を目指して」
<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2008/pdf/080509b.pdf>
- 2) 内閣府男女共同参画局（編）（2022）『令和4年版男女共同参画白書』勝美印刷
- 3) 宮崎県総合政策部生活・協働・男女参画課（編・発行）（2022）「令和3年度版 宮崎県男女共同参画の現状と施策」
https://www.pref.miyazaki.lg.jp/documents/68698/68698_20220415153550-1.pdf
- 4) 宮崎県統計調査課（2020）「宮崎県現住人口調査」
<https://www.pref.miyazaki.lg.jp/tokeichosa/kense/toke/index-36.html>
- 5) 宮崎県ホームページ：
<https://www.pref.miyazaki.lg.jp/koyorodoseisaku/shigoto/rodo/20180208134803.html>
- 6) 文部科学省（2019）『高等学校学習指導要領（平成30年告示）解説 家庭編』教育図書
- 7) 八幡（谷口）彩子・甲斐琴乃（2021）「大分県における働きやすい職場づくりを目指す取り組み－3つの表彰制度をもとに－」『熊本大学教育学部紀要』70, 251-258
- 8) 八幡（谷口）彩子・田上千咲（2020）「熊本県における「よかボス企業」登録の効果と課題」『熊本大学教育学部紀要』69, 209-216
- 9) 八幡（谷口）彩子・田平真里（2018）「北九州市における男女共同参画の推進－高等学校家庭科との連携を視野に入れて－」『熊本大学教育学部紀要』67, 259-266
- 10) 八幡（谷口）彩子・森本茉衣（2019）「熊本県の企業等における女性活躍推進の現状と課題」『熊本大学教育学部紀要』68, 265-272