

はじめての ワーク・ライフ・ バランス

仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス)に関する
市民及び事業所意識調査から

はじめに

内閣府の男女のライフスタイルに関する意識調査（平成 21 年）によると、我が国における男女共同参画が国際的に遅れている理由として、仕事と家事・育児・介護などとの両立支援制度がない、活用できる雰囲気がないといった意見が多く、仕事と生活の両立が男女共同参画推進の重要な要素であることがうかがえます。

また、少子・高齢化社会を迎え、共働き世帯が増加した現在、仕事・家事・育児・介護など、男女がともに協力することが大変重要となっています。

松山市においては、平成 22 年 1 月に市民のみなさんと市内の事業所にアンケート調査を行い、松山市の現状を把握いたしました。

市民のみなさんや市内の事業所とも、多くの方が、仕事と生活の調和（以下、ワーク・ライフ・バランスとします。）が必要であるとの回答でした。しかしながら、その実施については、困難であると考えています。

そこで、本書では、みなさんが抱えている多くの誤解を解消し、ワーク・ライフ・バランスとは何か、なぜ進めるべきなのか、そして実現策について調査結果をもとにまとめました。

本書により、ワーク・ライフ・バランスへの理解が進み、少しでも実践していただければ幸いです。

※図表中に出典の記載がないものは、平成 22 年 1 月の松山市民・事業所向けアンケート結果です。

目次



ワーク・ライフ・バランスって何だろう？

- 1. よくある誤解…………… P.1
- 2. ワーク・ライフ・バランスとは…………… P.9
- 3. ワーク・ライフ・バランスが実現した社会…………… P.11



ワーク・ライフ・バランスを進めるために

- 1. ワーク・ライフ・バランスを実現するための取り組み…………… P.12
- 2. ワーク・ライフ・バランスを支えるしくみ…………… P.19

この資料は、平成 22 年 1 月に実施した松山市民・事業所向けアンケート結果をもとに作成しています。

〈調査概要〉

市民(20代～50代) 3,000人のうち918人回答(回答率30.6%)

事業所 911件のうち324件回答(回答率35.6%)



ワーク・ライフ・バランスって何だろう？

近年、仕事と生活の調和（以下、ワーク・ライフ・バランスと表記します。）という言葉をよく耳にしたいと思います。みなさんは内容をご存じでしょうか。ここでは、よくある誤解と、ワーク・ライフ・バランスとは何か？についてまとめました。

1. よくある誤解

誤解

「ワーク・ライフ・バランスは子育て中の女性のため」という考え

ワーク・ライフ・バランスは子育て中の女性が、仕事と家事・育児のバランスをとるためのもの、という誤解をしていませんか？本当に仕事と生活の調和を図らなければならないのは、子育て中の女性だけなのでしょうか。

共働き世帯の増加

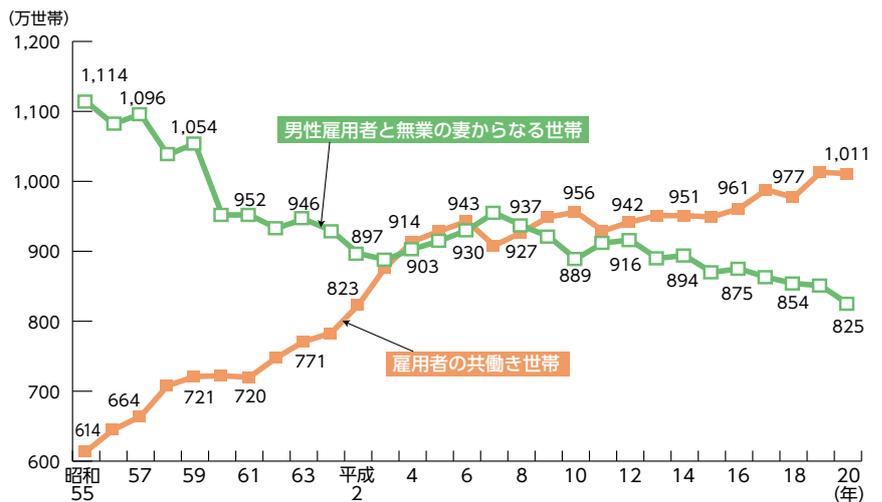
我が国では、平成4年頃から男性雇用者と無業の妻からなる世帯より、共働き世帯が多くなり、現在では、ますますその差が開いています。図表1

しかしながら、現在は仕事をしながら子育てを両立することが困難であり、仕事か育児かを選ばなくてはならない状況となっています。

仕事を選べば両立が困難となり、子育てを選べば経済的に苦しくなる…その他の要因もありますが、結果として少子化が進行しています。図表2

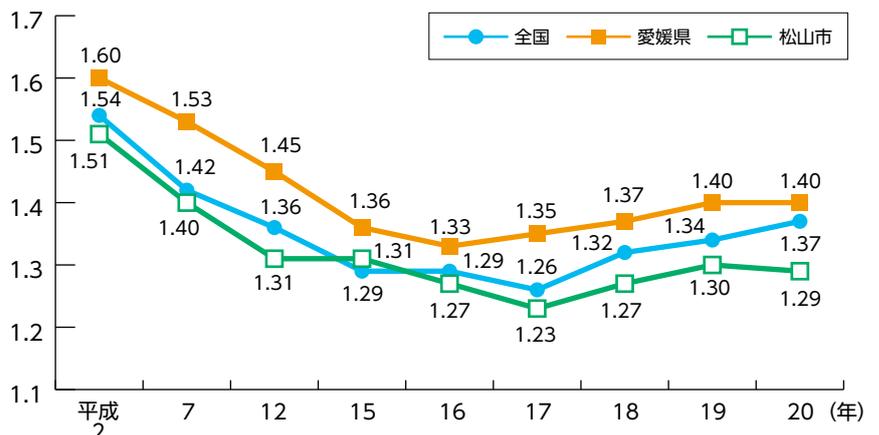
夫婦が共に働く現在、子育ては女性だけの問題だといえるでしょうか。

図表1 共働き等世帯数の推移



〈備考〉1.昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。
 2.「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
 3.「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

図表2 合計特殊出生率の推移

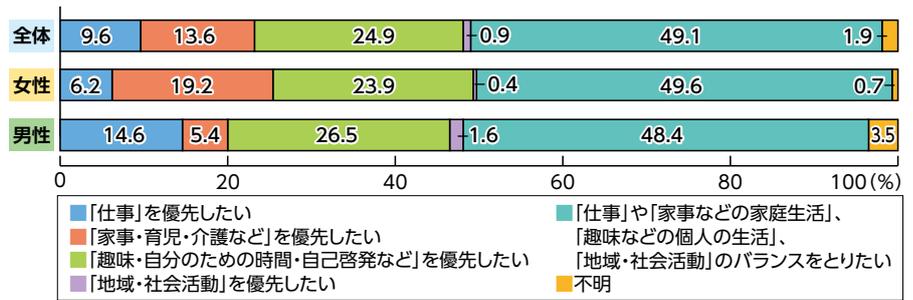


〈資料〉厚生労働省人口動態統計・愛媛県保健統計年報・松山市保健所人口動態統計

バランスがとれた生活を希望

松山市民の意識については、仕事と家庭生活・個人生活・社会活動のバランスをとりたいとの意見が約半数を占めています。 **図表3**

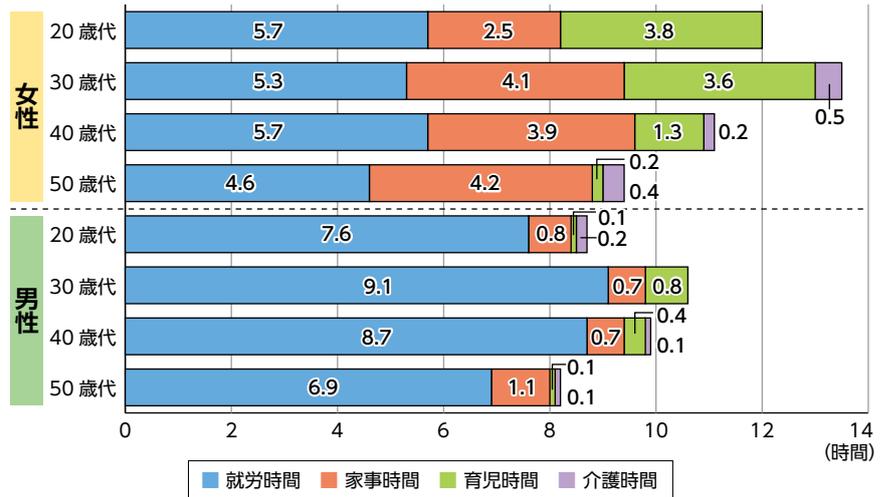
図表3 日常生活で優先したいと希望する活動



男性は仕事偏重、女性は仕事・家事・育児に奮闘

しかしながら、実際の生活時間は、男性は仕事に時間をとられ、家事・育児時間がとれなくなり、女性は仕事も家事も育児もといった状態です。特に、子育て期の20歳代、30歳代の女性については、1日の24時間のうち半分以上をこれらの活動に時間を費やしています。 **図表4**

図表4 1日あたりの時間の使い方(性別年代別)



仕事と介護のバランス

さらに、松山市民の5人に1人が65歳の高齢者であり、ますます高齢化が進展しており、今後は仕事と介護のバランスを考えていく必要があります。

また、全国では、家族の介護・看護のために離転職している労働者が、平成14年からの5年間で約50万人に上っています。

正解

「ワーク・ライフ・バランスは男性にも必要」

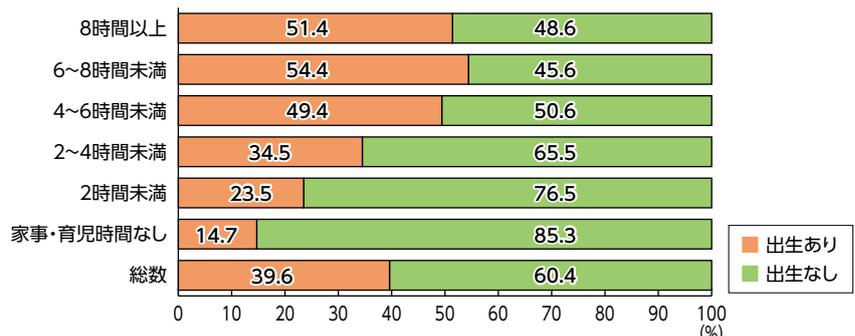
共働きの時代、仕事と家事・育児・介護の両立は、女性だけの問題ではありません。それぞれが仕事と生活のバランスをとりながら、家事・育児・介護を分かち合っていくことが求められています。

知って7情報 その1

男性の家事・育児参加が出生率の向上につながります

男性が家事・育児に参加すればするほど、第2子以降の出生率が高くなります。子どもをたくさん欲しいと考えているのなら、男性の家事・育児参加は必須だといえます。

夫の休日の家事・育児時間別にみたこの6年間の第2子以降の出生の状況



厚生労働省大臣官房統計情報部「第7回21世紀成年者縦断調査」より作成

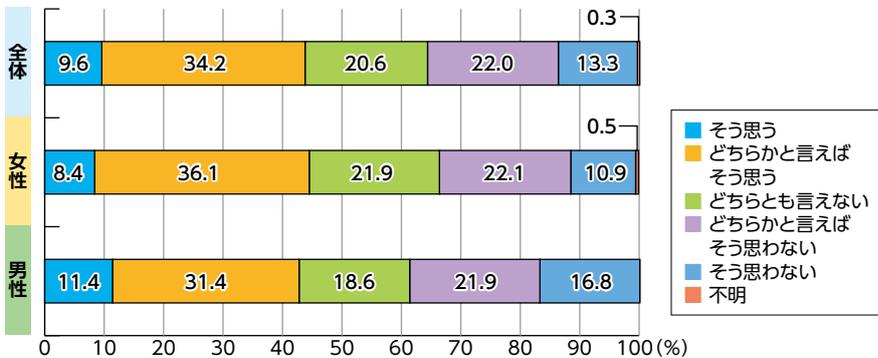
誤解 2

「ワーク・ライフ・バランスは個人の問題である」という考え

希望する時間の 使い方ができていない

約4割の市民は、希望する時間の使い方ができていないと回答しています。特に男性では、女性に比べ、希望する時間がとれていない傾向にあります。**図表5**

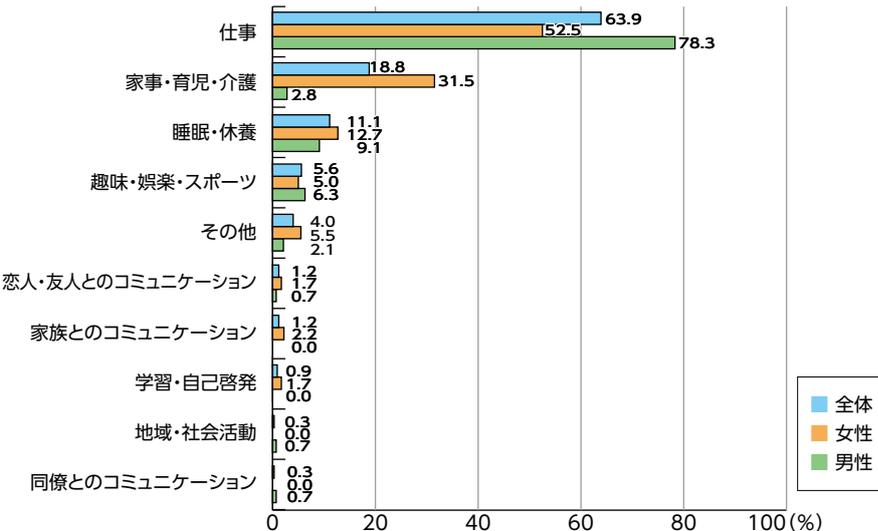
図表5 希望する時間の使い方ができているか



“仕事”に時間を とられ過ぎている

時間をとり過ぎている活動としては、仕事が多く、特に男性については、約8割の人が仕事に時間をとり過ぎていると回答しています。**図表6**

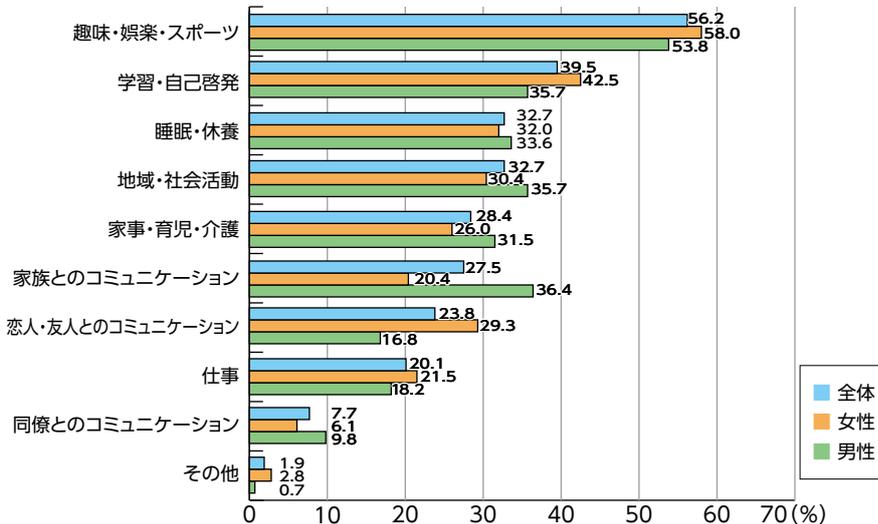
図表6 時間をとり過ぎていると思う活動



男性は家族との コミュニケーション が不足している

仕事に時間を費やした結果、趣味・娯楽・スポーツなどの時間や、自己啓発などの時間がとれなくなっています。男性にいたっては、家族とのコミュニケーションの時間がとれなくなるなど、仕事に時間をとられ過ぎて、家族との時間すら満足にとれない状況となっています。**図表7**

図表7 希望する時間の使い方ができていない活動

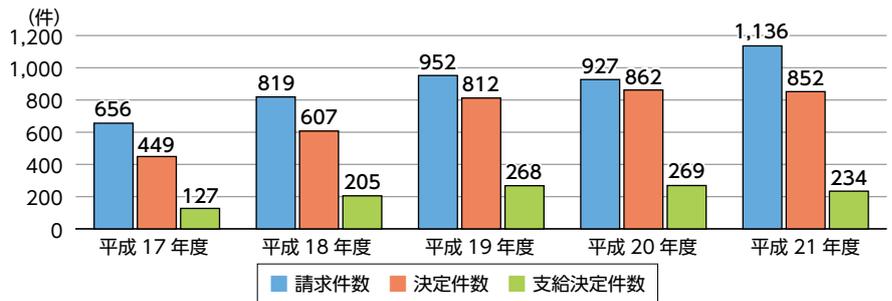


仕事時間を削減するためには、段取りを工夫するなど個人でできる取り組みもあります。しかしながら、業務の効率化や仕事量の見直し、職場の雰囲気づくりなどは、職場や事業所全体で取り組んでいく必要があります。

心身の健康

厚生労働省の調査によると、脳・心臓疾患による労働補償の請求は、近年若干減少しています。しかしながら、仕事のストレスなどにより、精神障害になった、あるいは自殺したとしての労災請求は年々増加するなど、深刻な状況となっています。 **図表8**

図表8 精神障害等の労働補償状況



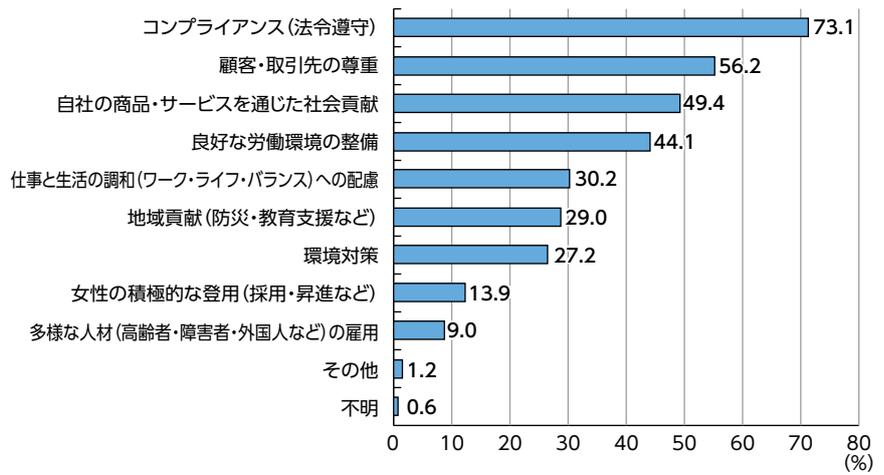
厚生労働省平成21年度における脳・心臓疾患及び精神障害者等に係る労災補償状況から作成

ワーク・ライフ・バランスをCSR※として認識し始めている

事業所自身も、ワーク・ライフ・バランスを環境対策や地域貢献と同様に重要な社会的責任であると考え始めています。 **図表9**

※ CSR とは、Corporate Social Responsibility の頭文字をとった表現であり、企業の社会的責任という意味です。

図表9 事業所が考えるCSR(企業の社会的責任)とは何か



「従業員と事業所がともに進めるもの」

正解

個人はバランスのとれた生活を希望していますが、仕事に時間をとられ、希望する時間の使い方ができていません。この結果、家庭内のコミュニケーション不足や、さらには心身の健康の悪化にまで影響を及ぼしています。

従業員が健康で元気に働き続けるために、事業所は必要な措置を講じる必要があります。また、近年は、事業所も労働環境の整備やワーク・ライフ・バランスを CSR として認識しはじめています。

そこで、個人が希望するバランスに向けて、従業員と事業所がともにワーク・ライフ・バランスを進めることが必要です。

労働環境の
整備

労働生産性の
向上



良好な家庭内
コミュニケーション

心身の健康
の向上

Win×Winの関係をつくる
ワーク・ライフ・バランス

誤解 3

「ワーク・ライフ・バランスは 余裕がある事業所が取り組むもの」という考え

事業所はワーク・ ライフ・バランスに 取り組む必要がある と考えている

8割を超える事業所が、ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要性があると答え、その重要性を認識しています。しかしながらそのうち約4割が、現状ではできないと思っています。

図表10

その原因は、経済状況や労働環境など様々でしょうが、特に、余裕がないからできないとってあきらめているのではないのでしょうか。

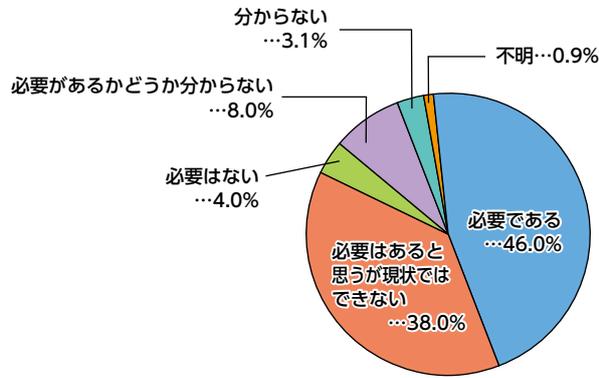
労働時間は減少傾向

厳しい経済状況などから、受注量や売上が減少している事業所が増加しています。その結果、労働時間が減少している事業所が増えています。図表11

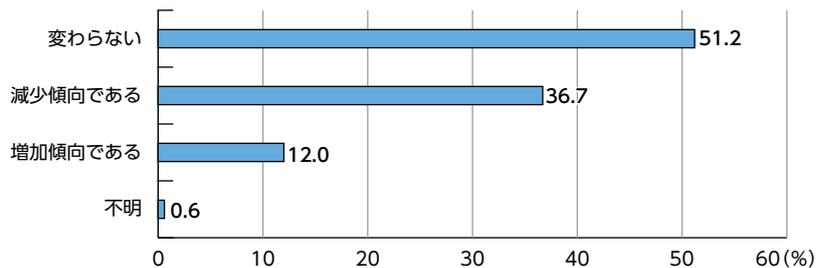
効率化を進める 事業所

受注量や売上の減少が、労働時間が減少した要因の一番大きなものですが、仕事の見直しや、従業員の仕事の見直し、労働時間を削減している事業所があります。図表12

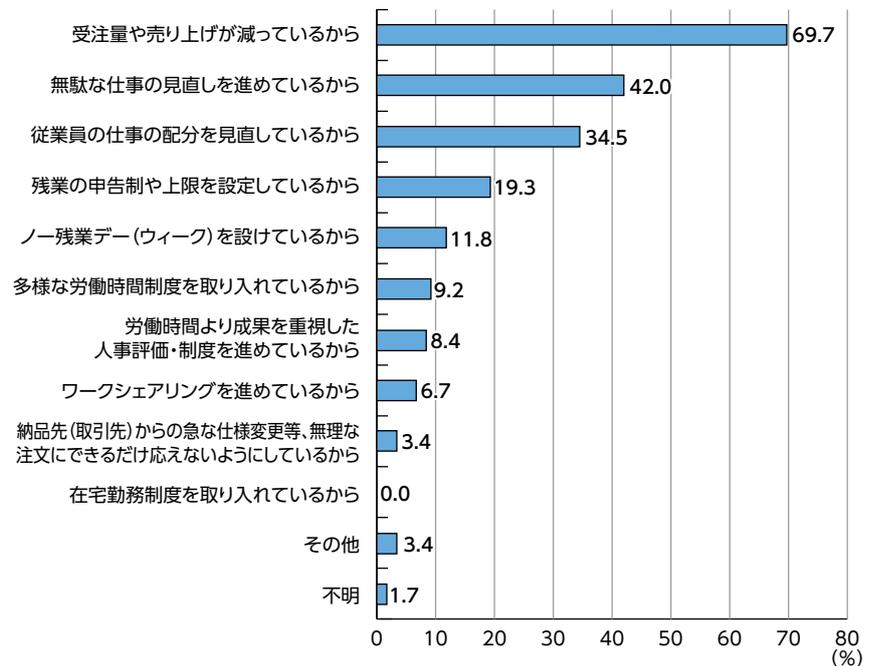
図表10 事業所におけるワーク・ライフ・バランスに取り組む必要性



図表11 総労働時間



図表12 労働時間が減少している理由

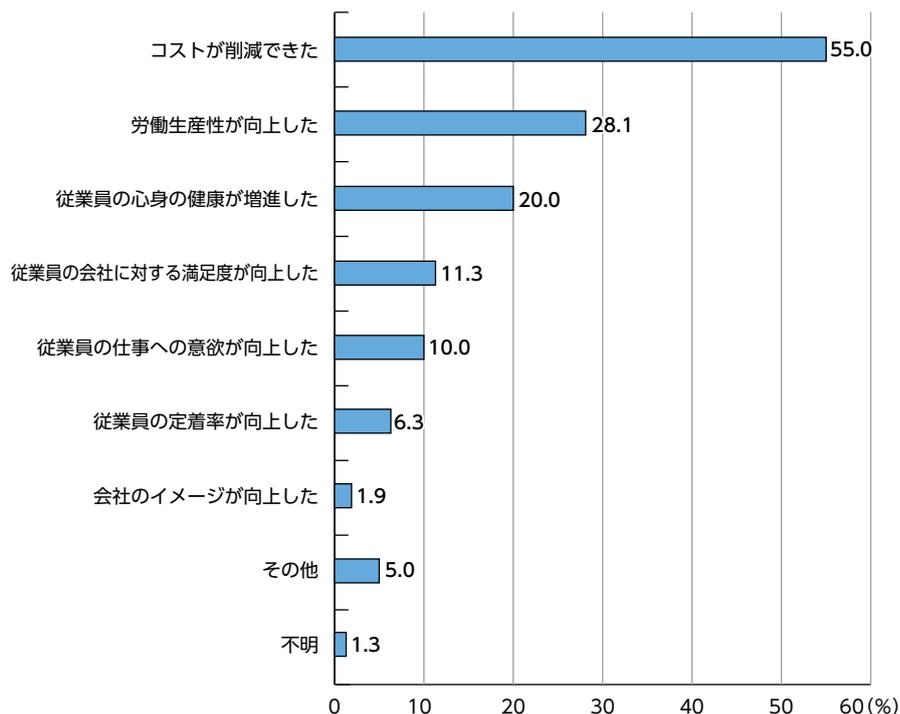


労働時間の削減は労働生産性※や従業員の心身に好影響を与える

労働時間の削減は、賃金や残業代の減少によるコスト削減につながることはもちろん、業務や仕事の配分を見直すことにより、労働生産性が向上しています。さらに従業員の心身の健康が増進するなど良い影響も与えているようです。【図表13】

※労働生産性とは、従業員一人当たりの付加価値額をいい、付加価値額を従業員数で除したものです。労働の効率性を図る尺度であり、労働生産性が高い場合は、投入された労働力が効率的に利用されているといえます。

図表13 労働時間削減の効果



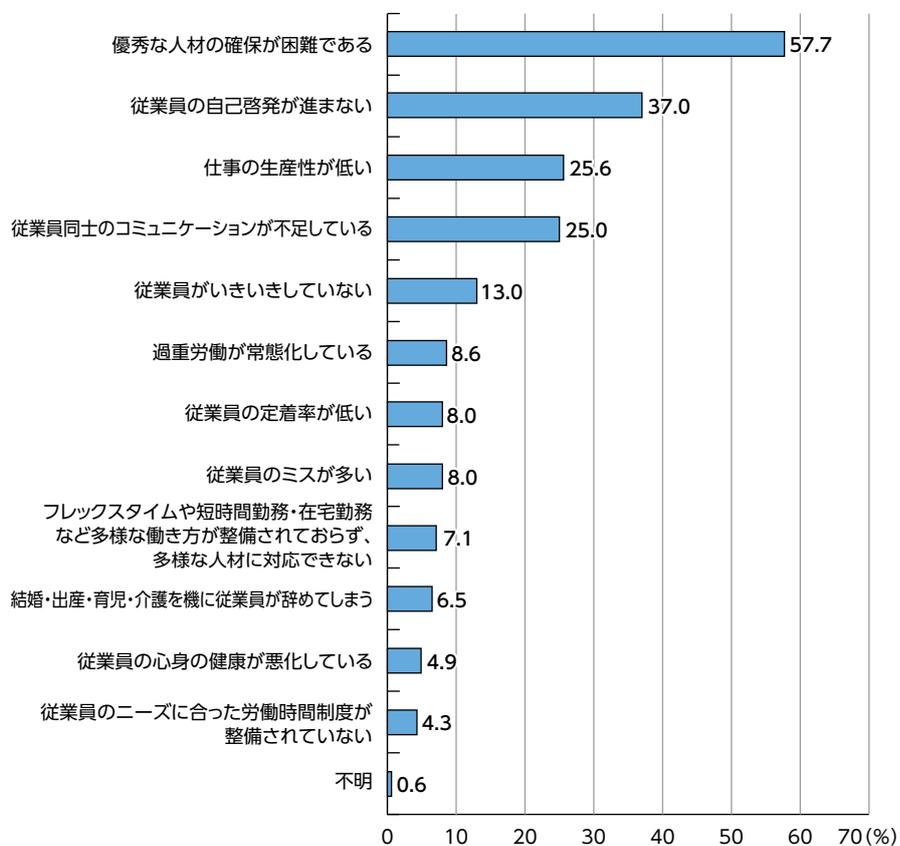
優秀な人材の確保

事業所が抱える労務管理上の問題として、優秀な人材の確保が困難であることが最も多い回答でした。これに対し、ワーク・ライフ・バランスは従業員のモチベーションや心身の健康促進と並んで、優秀な人材の確保につながると考えられています。

大学生の就職観も「楽しく働きたい」「個人の生活と仕事を両立させたい」などが上位を占めており（㈱毎日コミュニケーションズ 2011年卒大学生就職意識調査から）、ワーク・ライフ・バランスをとれることが、就職先を決める上での大きな要素となっています。

多くの事業所が労務管理上の問題として、優秀な人材の確保が困難だと感じている今、事業所がワーク・ライフ・バランスを進めることは、優秀な人材の確保につながります。【図表14】

図表14 事業所が抱える労務管理上の問題



正解

「余裕がないと考えている事業所ほど、業務効率化のチャンス」

不況で受注量や売上が減少している今、無駄な仕事の見直しや従業員への仕事の配分を見直す絶好の機会です。業務の効率化に取り組み、従業員の労働時間を削減することによって、労働生産性の向上と従業員の心身の健康を増進させましょう。

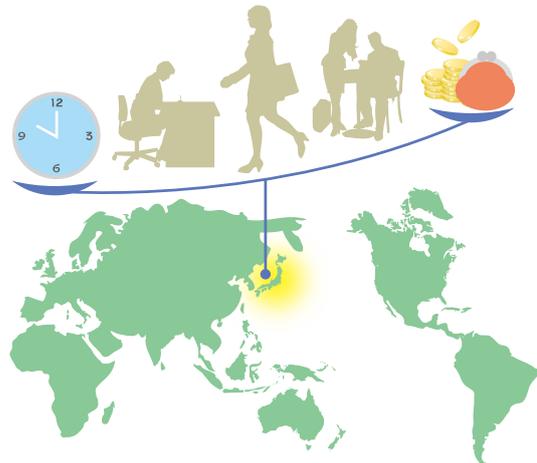
知って7情報 その2

諸外国と比べ、 日本の労働生産性は高い？低い？

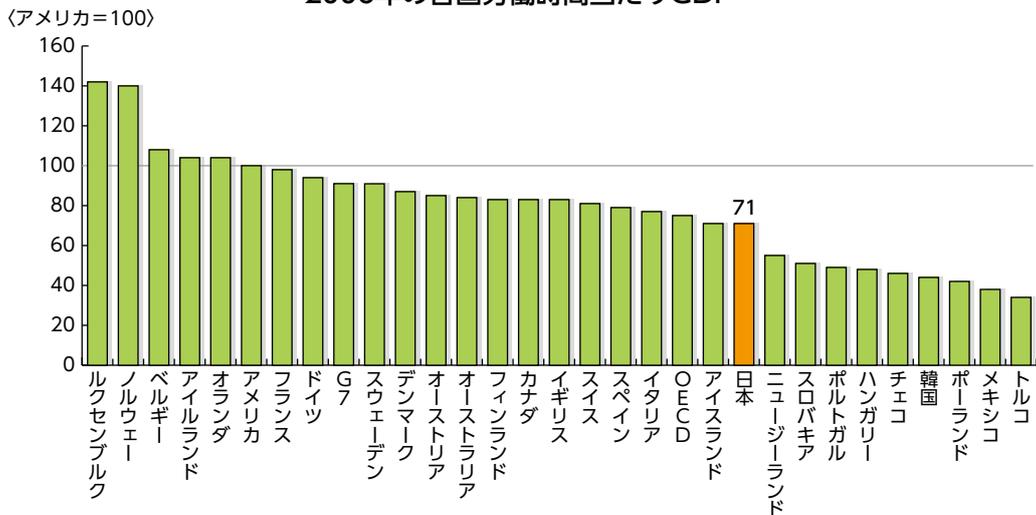
日本は、労働時間が週 50 時間を超える労働者の割合が諸外国と比べ特に高く、長時間労働をしている現状です。しかしながら、日本の労働生産性の水準は、アメリカの7割程度、G7 や OECD の平均と比べても低い水準にあることが分かります。

グローバル化の時代、国際競争力をつけるためにも、業務の効率化は急務であるといえます。

長時間働いているのに、その生産性は…？



2006年の各国労働時間当たりGDP



資料: OECD「Productivity Database」より中小企業庁作成

出典: 2008年版 中小企業白書

さらに 深読み!

知っていますか？愛媛の貿易額

「貿易」と聞くと、何だか身近な問題ではないと感じる方も多いのではないのでしょうか？

愛媛県の 2010 年の貿易額は、輸出額 719,885 百万円、輸入額 819,059 百万円、合計 1,538,943 百万円で、四国 4 県でトップであり、約 65% を占めています。

〈出典：2010 年（平成 22 年）四国圏貿易概況（速報）〉

このように、四国 4 県では一番貿易をしている愛媛県。グローバル化の必要性は意外と高いのではないのでしょうか。



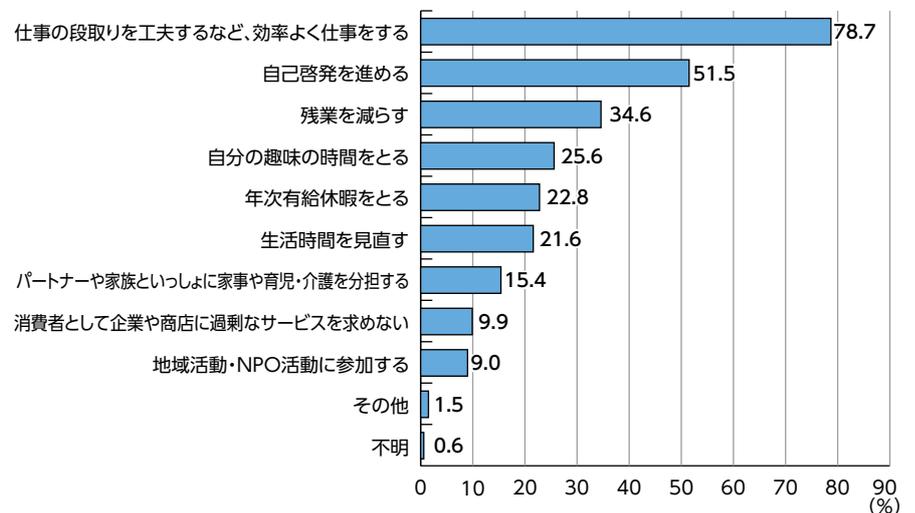
サービス残業が増えてしまうのでは？

今回の市民意識調査の自由記述の中で、「『ワーク・ライフ・バランス＝残業してはいけない』というイメージがわかりやすい。このイメージが先行してしまい、会社で残業の制約をされ、サービス残業をせざるを得ない状況になりそうだ。」という意見がありました。この意見の通り、名目上の残業が減っても、実態としてサービス残業をしていたのでは労働時間は全く減りません。当然、仕事以外の生活も充実しませんし、さらに残業代が減少するなど、仕事自体も充実しません。これでは、仕事も生活も負担が増えるばかりです。

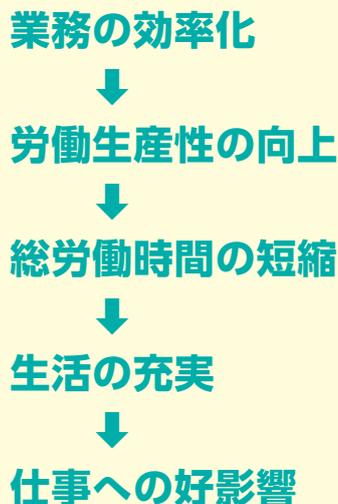
残業に対する事業所の考え方

一方、事業所に対する意識調査においては、ワーク・ライフ・バランスのため従業員にどのような取り組みをしてもらいたいかという設問に対し、「仕事の段取りを工夫するなど、効率よく仕事をする」(78.7%)、「自己啓発を進める」(51.5%)に次いで、「残業を減らす」(34.6%)が3番目に高い結果となり、事業所は従業員に残業を減らして欲しいと考えています。 **図表15**

図表15 従業員に取り組んでもらいたいこと



正解



事業所は残業を減らしたいと考えていますが、それがコスト面の考慮のみでは、残業代さえ削減すれば良いとの考え方につながり、結果的にサービス残業を許す原因となってしまいます。

ワーク・ライフ・バランスは、業務の効率化を図り、労働生産性をあげることによって総労働時間を短縮し、その結果、生活が充実し、仕事にも好影響を与える、という考え方ですので、ただ単に「残業をしてはいけない」というものではありません。

ですから、コスト面以外でも、業務の効率化が労働生産性の向上につながり、総労働時間の削減をもたらすという考え方、それに総労働時間の減少が従業員の心身の健康のためであるという考え方を、従業員と事業所との共通理解としなければなりません。

2. ワーク・ライフ・バランスとは

ワーク・ライフ・バランスは、男性も女性もあらゆる世代の誰もが、仕事や子育て、介護、自己啓発、地域活動など様々な活動を自分の希望するバランスで展開でき、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらします。

(出典：内閣府男女共同参画局 男女共同参画社会の実現を目指して 2009.6 改訂)

生活の充実と仕事の充実の相乗効果

既婚・未婚、男女を問わずワーク・ライフ・バランスがとれている人は、仕事に目的を持って積極的に取り組んでいます。特に、男性ではその効果が高くなっています。 **図表16**

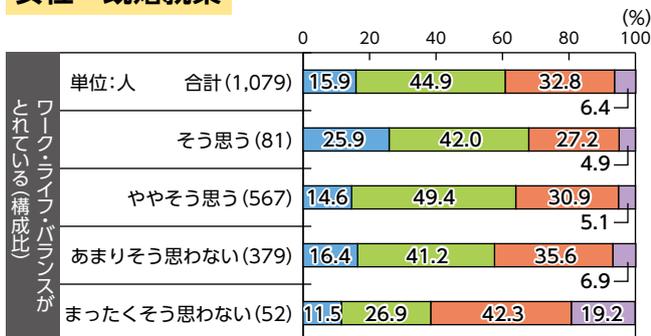
つまり、仕事の充実が仕事以外の充実へ、反対に仕事以外の生活の充実が、仕事の充実へ良い影響を与えているといえます。

図表16 ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲

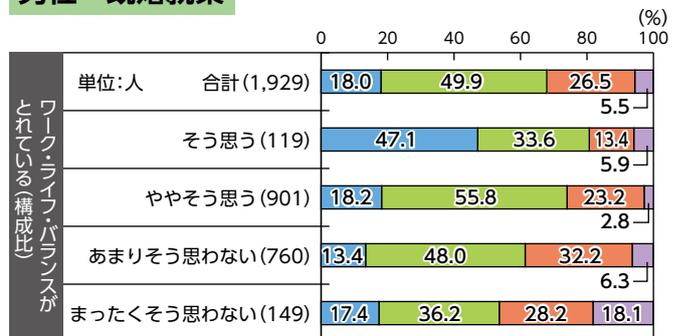
●今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいる

■ そう思う ■ ややそう思う ■ あまりそう思わない ■ まったくそう思わない

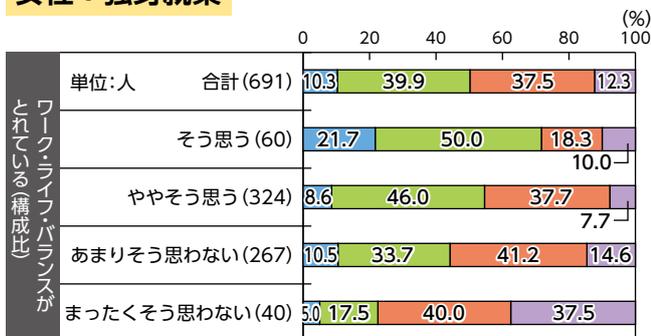
女性：既婚就業



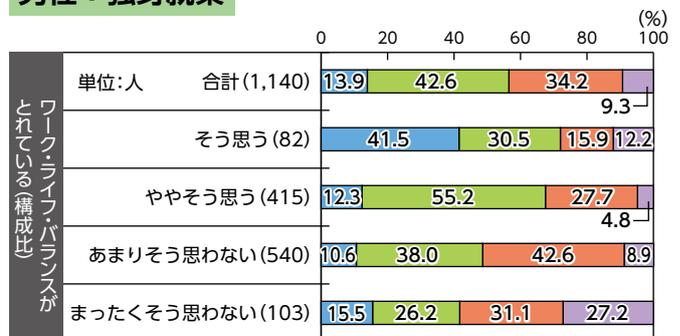
男性：既婚就業



女性：独身就業



男性：独身就業



(備考) 1. 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(平成18年)より作成。
 2. 「ワーク・ライフ・バランス実現度」:「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか」への回答。
 3. 「仕事への意欲」:「あなたは、今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答。

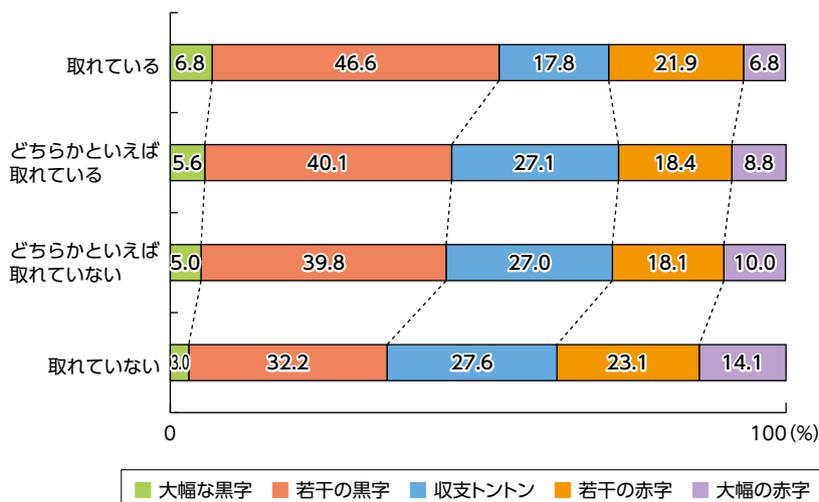
従業員の仕事と生活のバランスと企業業績

中小企業では、従業員の仕事と生活の調和がとれている企業ほど、収益状況が良いとの調査結果があります。

図表17

ワーク・ライフ・バランスに取り組めばただちに収益が上がるといったものではありませんが、例えば、無駄な仕事の削減や仕事配分の見直しなど、仕事の効率化を進めた結果、従業員の満足度が向上し、仕事に対するモチベーションが上がることにより、労働生産性が上昇し、高収益につながるという好循環も考えられるのではないのでしょうか。

図表17 中小企業の従業員における仕事と生活の調和と勤務先の収益との関係



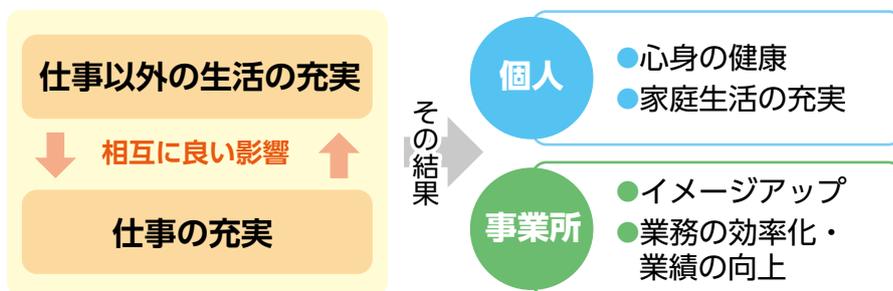
資料:三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「働きやすい職場環境に関する調査」(2008年12月)
 (注) 1.中小企業の正社員のみ集計。
 2.自社の収益状況について、「わからない」と回答した人を除いて集計。

ワーク・ライフ・バランスとは

「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」が相互に好影響を与え、個人の心身が健康となり、家族とのコミュニケーションの時間が増加することにより家庭生活が充実します。一方、従業員の仕事の目的意識・やる気の向上により、事業所の業績に良い影響を与え、さらに、従業員にやさしい事業所ということでイメージアップにつながるなど、事業所の活動へも良い効果をもたらします。図表18

生活の充実と仕事の充実の好循環が、
様々な効果をもたらします

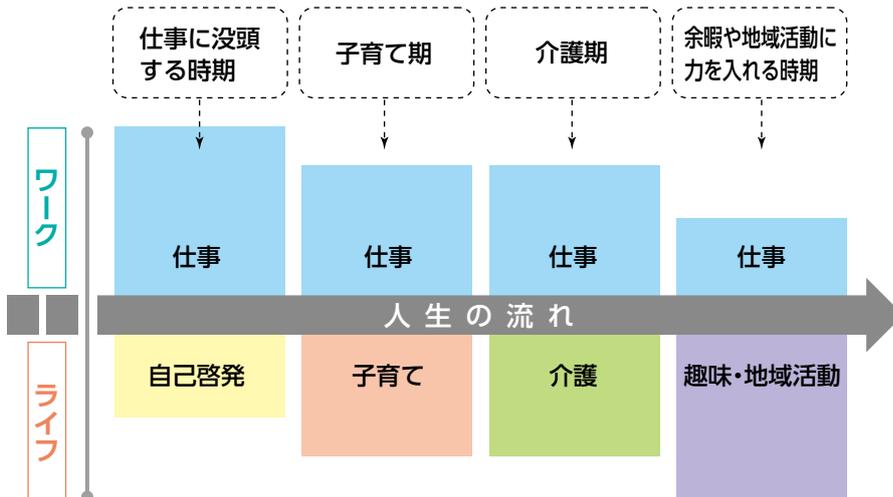
図表18 ワーク・ライフ・バランスとは



人生をトータルで考えてバランスをとりましょう

バランスをとろうとしても、仕事に没頭しなければならない時期や、子育てに取り組む時期、介護しなければならない時期、余暇を楽しむ時期など、人生の各段階においてそれぞれ状況が異なります。その各段階において適切なバランスを一人ひとりが考えていきましょう。図表19

図表19 人生トータルでのバランスイメージ図



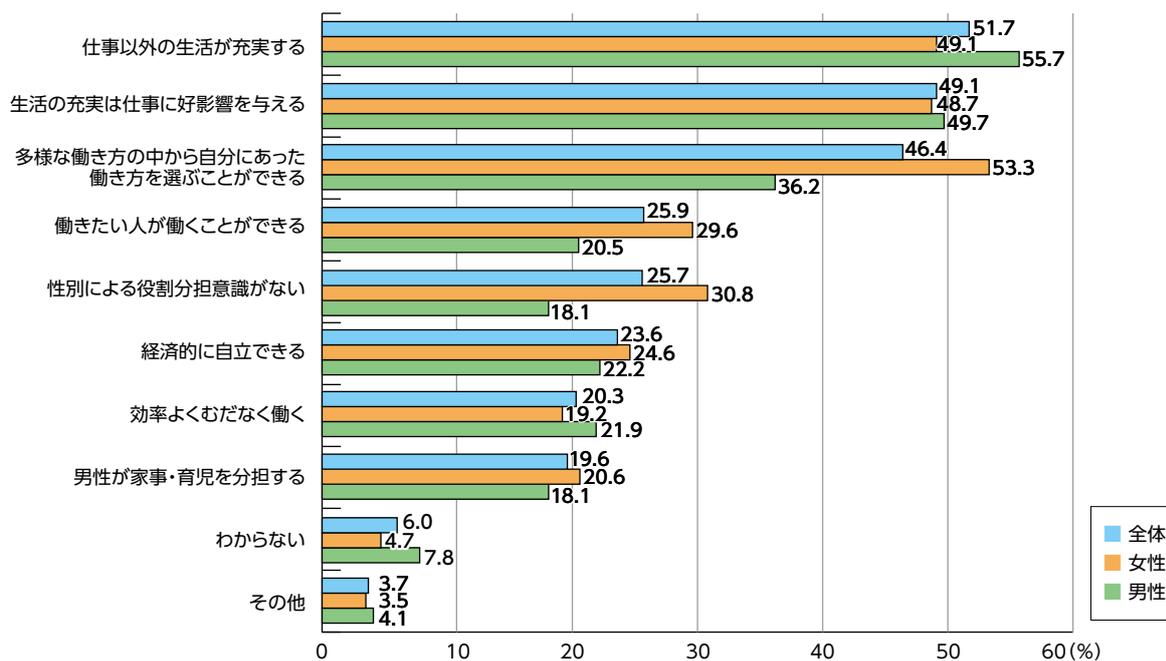
3. ワーク・ライフ・バランスが実現した社会

松山市民が考える

ワーク・ライフ・バランスが実現された社会のイメージ

女性も男性も、ワーク・ライフ・バランスが実現された社会の姿として、仕事以外の生活の充実と、生活の充実が仕事に好影響を与えるといった社会をイメージしています。特に女性は、多様な働き方の中から自分にあった働き方を選ぶことができることととらえており、働くことに対し、多様で柔軟な考え方をもっています。 **図表20**

図表20 「ワーク・ライフ・バランス」が実現された社会のイメージ



国が目標とする仕事と生活の調和が実現した社会

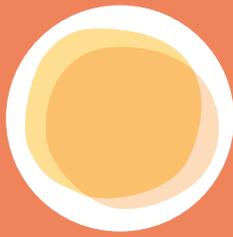
国は平成19年12月18日、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定し、国民一人ひとりがワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組めるよう、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示しました。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

（抜粋）

【仕事と生活の調和が実現した社会の姿】

仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民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、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった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」である。



ワーク・ライフ・バランスを進めるために

ワーク・ライフ・バランスは、個人にとっても、事業所にとっても必要な考え方だということが、お分かりいただけだと思います。しかし、どのように進めればよいのでしょうか。ここでは、ワーク・ライフ・バランスの進め方について、調査結果や具体的事例をもとに一緒に考えていきましょう。

1. ワーク・ライフ・バランスを実現するための取り組み

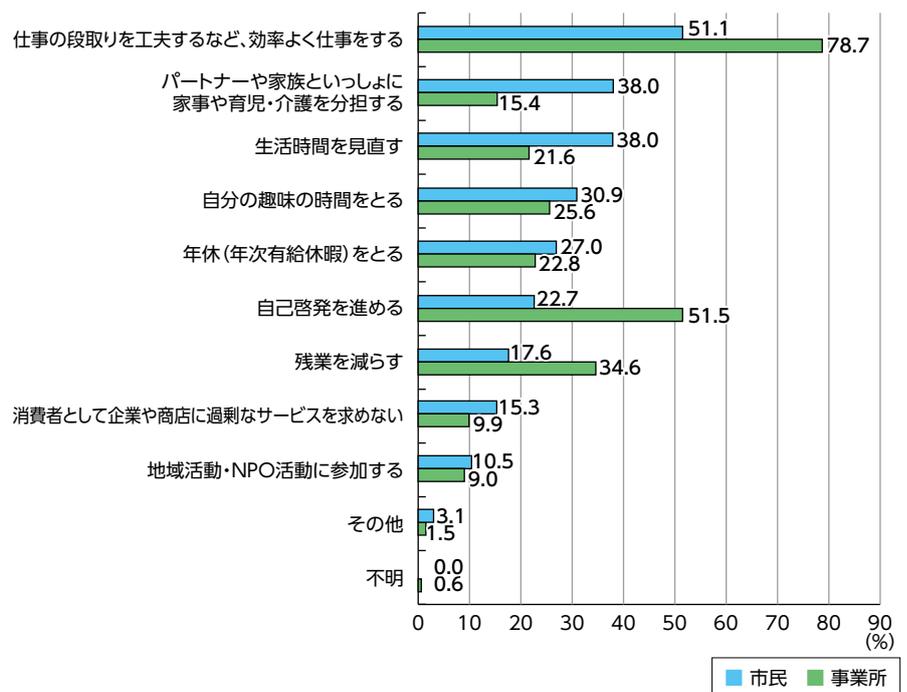
ワーク・ライフ・バランスを進めるためには、個人の取り組みはもちろん、事業所の取り組みも必要となります。個人・事業所それぞれのアンケート結果から、取り組むべき項目と具体例についてみていきましょう。

わたしたちができる 取り組み

ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な個人の取り組みについては、市民・事業所とも仕事を効率よく進めることが最も必要なことだといえます。次いで市民は、パートナーや家族といっしょに家事や育児をすること、生活時間を見直すことなどが有効な取り組みだと考えています。

一方、事業所は、従業員が自己啓発を進めたり、残業を減らしてもらいたいと考えており、重視すべき項目に違いがあります。図表21

図表21 個人でできる取り組み



●個人の取り組みベスト3

市民が考える 個人の取り組み

1位 仕事の段取りを工夫するなど、効率よく仕事をする

2位 パートナーや家族といっしょに家事や育児・介護を分担する

3位 生活時間を見直す

事業所が考える 従業員にしてもらいたい取り組み

1位 仕事の段取りを工夫するなど、効率よく仕事をする

2位 自己啓発を進める

3位 残業を減らす

取り組み事例 その1

パートナーや家族といっしょに家事や育児・介護を分担する

育児・家事も自分の仕事



【実施者】松山ヤクルト販売株式会社 清家 洋 さん

きっかけ(背景)

1つ目は、尊敬している方々が、仕事、勉強、趣味を大事にしている、その上、みなさんに共通していることが、家族を大変大切にしていることでした。そこで、良い人生を送るためには、家庭を大切にしなければならないと思いました。

2つ目は、家庭あっての仕事だと考えており、家庭、仕事、一つひとつの時間を大切にしなければならないと思ったからです。

具体的内容

帰宅後はほんのちょっとしたことでも家事を行うことを意識するようにしており、自分時間は、早朝を活用しています。また、月1回日曜午前中に自己啓発活動を行っていますが、その日の午後は奥さんを1人にさせて子どもと出かけたり、遊んだりするよう気をつけています。それらの活動について、意識して行えるように、毎日記録を取るように心掛けています。育児になるべく参加できるきっかけをつくろうと幼稚園の「おやじの会」にも入会しました。

効果

育児・家事に少しでも参加することによって、家族から感謝されることが出てきて、夫婦が歩み寄る機会が以前より増えてきました。幼稚園の「おやじの会」に入ること、幼稚園の行事に参加した時に、声をかけあう方が増えて、子どもの活動に参加しやすくなりました。入会されている方が意外に多く、男性でも幼稚園のことに関わろうとする方が多いことも知りました。

Work Life Balance

Let's WLB!
アドバイス

自分のことは、夜遅い時間より朝時間を利用する方が効率も効果も高くできるようになります。最初は困難でも、徐々に馴らしていったら習慣化するの
が良いと思います。また休みの日などに自己啓発をする場合は、自己啓発以外の日はいつも以上に家事をするなど、パートナーと上手くコミュニケーションをとることが良いと思います。最後に、家事も仕事と同様、自分の仕事だ
ととらえてみて、ほんの少しだけでも良いからやってみようとする方が、今より一歩でも前進できるのではないかと思います。

時間節約で朝時間



【実施者】 NPO 法人ワークライフ・コラボ 代表理事 堀田 真奈 さん

きっかけ(背景)

子どもを持つての職場復帰後、仕事も生活もいっぱいいっぱい、1日をこなすのが精一杯な日々疑問を持ったことから。

具体的内容

長女(現在5歳)が1歳のときに当時の職場に復帰したのですが、1日の流れが保育園に送り→仕事→保育園に娘を迎え→夕食の準備・洗濯物取り込み・娘と少し遊ぶ→夕食→お風呂→寝かしつけ…一緒に寝てしまう→夜中に目覚めて慌てて夕食片付けや明日の準備→起床後朝食・出勤準備…と、時間をこなすことが精一杯な毎日を送っていました。

仕事でも、お迎えの時間があるので常に時間を気にしながらの状態。新聞も読めなければ自分の時間さえも持てず、毎日何かに追われて生活しているようで、「何のために働いているんだろうか」と疑問を持つ日々でした。しかし、深く考えても仕方ない。預けている娘のためにも、意味のある仕事にしないとお金も時間もムダ!!とギアを切り替え、まずは生活時間の見直しをし、朝に時間を作ることにしました。子どもと21時頃には一緒に寝てしまい、朝3時半に起きる、という生活です。パソコンを開いたり新聞を読んだりコーヒーをゆっくり飲んだりしています。

効果

朝2~3時間の時間を捻出したことにより、生活リズムが安定し、体調もよくなったことはもちろんですが、私に余裕ができたからか、夫も家事・育児に自然と参戦してくれるようになりました。そうするとまた時間ができるようになり、子どもとのかかわりにも余裕が出てくるようになりました。仕事でも、与えられた時間で段取りを綿密に。自分にしかわからない仕事は極力作らないことを心がけ、職場の方とのよりよい関係づくりができたように思います。子育てを通じて仕事に役立つ能力が高まることを実感しています。

Work Life Balance
Let's WLB!
アドバイス

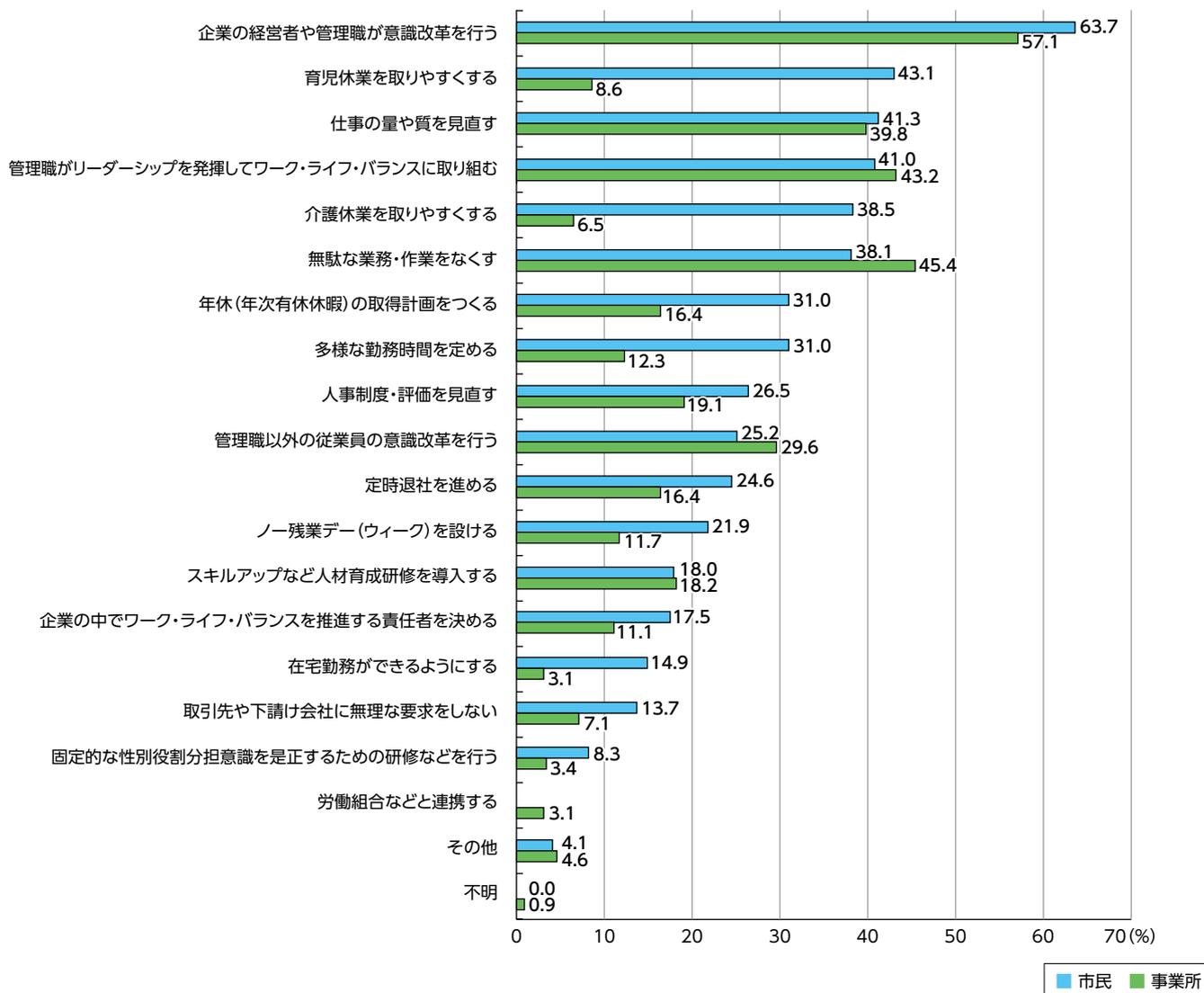
人に平等に与えられているのは時間。子育てをしながら仕事をするようになってから、時間の大切さを感じるようになりました。お金の節約術があるのなら、時間だって節約術がデキルはず。24時間、どう過ごすかによって充実度が大きく違います。

事業所の取り組み

次に、ワーク・ライフ・バランスを進めるために事業所が取り組むべきこととして、市民、事業所とも企業の経営者や管理職の意識改革が最重要であると考えています。次いで市民では、育児休業や介護休業などの休暇・休業制度が必要だと考えられていますが、事業所では、業務の効率化が重要だと考えられています。**図表22**

個人の取り組みと同様、事業所の取り組みについても、市民と事業所で意見の違いが見られます。

図表22 事業所の取り組み



●事業所の取り組みベスト3

市民が考える 事業所が取り組むべきこと

1位

企業の経営者・管理職が意識改革を行う

2位

育児休業を取りやすくする

3位

仕事の量や質を見直す

事業所が考える 事業所が取り組むべきこと

1位

企業の経営者・管理職が意識改革を行う

2位

無駄な作業・業務をなくす

3位

管理職がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む

取り組み事例 その3

経営者や管理職の意識改革を行う

企業は人なり

～働きやすい職場づくりこそ顧客満足につながる～



【実施者】株式会社パルソフトウェアサービス 代表取締役 高市 眞一 さん

きっかけ(背景)

「お客様に満足していただくにはどうすれば？」と考えたとき、一番大切なことは、お客様と接している社員が、満足していないといけないということです。社員が仕事や職場に満足していないのに、お客様に喜んでいただける仕事などできるはずがありません。

そのためには、社員一人ひとりが目標や夢を持ち、お客様や仲間のことを考えながら仕事ができる職場環境を創ることではないでしょうか。

社員が成長し、お客様に喜んでいただけるような仕事をするまでには、かなりの時間が必要となります。もし、成長した大切な社員を失うようなことがあれば企業にとって大きな痛手となります。高い意識を持った社員が働き続けることができる職場環境を創ることが、企業の発展につながると考えたからです。

具体的内容

“意識の高い人間集団になるために”。

社員の夢や目標を実現するためには、何のために働くのか、なぜパルソフトウェアサービスでないといけないのかなど社員一人ひとりが意識する必要があります。

そのため、毎朝の朝礼で会社の経営理念や社会人としての行動規範“ベーシック”を理解するための時間や自分の考えや意見を発表する場を設けています。

また、就業規則で育児休業や復帰プログラムなども制度化し、安心して働ける環境創りをしていますが、社員に「頑張り頑張り」と言っているだけでは、なかなか制度は根付きません。

今、毎週水曜日を「ノー残業デー」にしています。早く帰るために社員一人ひとりが仕事のやり方を考え、時間を有効的に使う工夫をすることで、少しずつですが、「ノー残業デー」には早く帰れるようになりました。

効果

何か新しいことに取り組むためには、推進者、チームリーダー、社員の間でその目的、実現方法など議論することが必要です。部、チーム、社員間での情報共有が進み、育児や介護で休暇を取得した社員が、安心して復帰できる職場となってきています。

Work Life Balance

Let's WLB!
アドバイス

ワーク・ライフ・バランスを進めるためには、育児休業などの制度を取得する側の社員と、その間、業務をフォローする側の社員の理解が必要と考えます。制度があるから取得するんだという考え方で進んでいくと良い結果は生まれません。良い会社にするためには業務改善と一体となって進めることが必要ですし、また、その考え方を社員と経営者が共有することが最も重要だと思います。

取り組み事例 その4

無駄な業務・作業をなくす／定時退社をすすめる

20時ルール

【実施者】株式会社 伊予鉄高島屋



きっかけ(背景)

長引く消費不況により経営状況が悪化する中、あらゆる経営改革を迫られており、計画的な業務の遂行や時間効率向上策を早急に推進する必要性がありました。また、ただらと残業する職場風土を改善し、より早く退出することは、従業員にとってもメリットのあることだと考えました。しかしながら、啓蒙活動だけでは、なかなか意識改革は進まないため、20時までに退社しなければならないといったルールを決め、半ば強制的に進めることとなりました。

具体的内容

19時閉店⇒19時30分3/4消灯⇒20時完全消灯を実施しています。事前申請なく20時を超えて退出した従業員の氏名と遅延理由が、翌日、総務部長を通じて各所属部長に連絡されます。所属部長は当該従業員に対し指導を行い、改善策を総務部長に報告しなければなりません。

なお、イベント準備等やむをえない理由により20時を超えて仕事をする必要がある場合は、1週間前までに所属部長を通して総務部長へ申請することを徹底しています。

効果

毎日20時までに業務を終了しなければならないため、自然と業務効率向上意識が上がり、それまで無駄の多かった会議や資料作成もスムーズに減らすことができました。その結果、残業時間は前年比で平均30%以上削減することができました。従業員からは、「家族との団らんの時間が増えた」、「余暇を活用し新たな趣味を始めた」などと喜ばれ、そして何より、「20時ルールをやって良かった」と言ってもらえたことが大きな成果でした。

Work Life Balance

Let's WLB!
アドバイス

ワーク・ライフ・バランスは、労使双方にとってメリットがある取り組みです。その趣旨を従業員によく説明するとともに、従業員の立場に立った取り組みを会社が断行することが必要です。会社が後押しすることで、従業員の意識が変わり、計画的に仕事を進め、そして業務の効率が上がるようになると思います。

成功の秘訣は、従業員と事業所のコミュニケーション

ワーク・ライフ・バランスを進めるために、個人の取り組みと事業所の取り組みは、それぞれ車の両輪として、どちらが欠けてもうまく進みません。しかしながら、従業員と事業所でそれぞれ期待する方法と実施する方法に違いがあれば、うまく進めることができないばかりか、相互に誤解や不信感を招いてしまうことがあります。

そこで、従業員と事業所、労使双方がコミュニケーションをとりながら進めていくことが重要となります。**図表23**

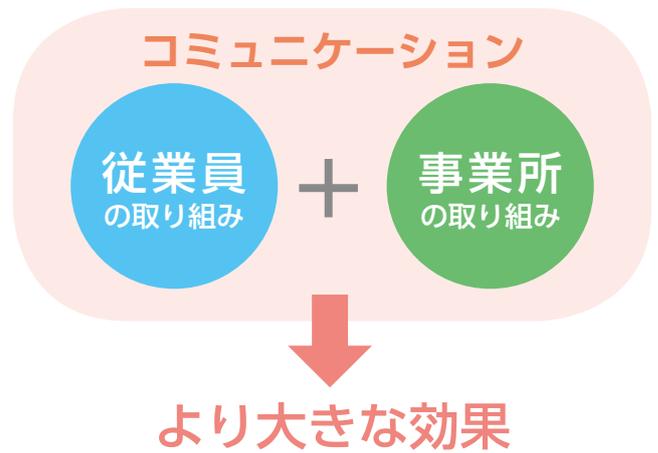
日頃から、風通しのよい職場づくりを心がけましょう。

具体的には、

- ① 従業員へのアンケートや面接、ヒアリングを行うなど、従業員のニーズを把握する。
- ② ニーズに合う事項、または不足している事項について、職場研修などを行い労使ともに共通理解を進める。
- ③ 事業所にあった施策を検討し、実施する。

図表23

従業員と事業所が共通理解をもてば効果は大



などの方法が考えられます。また、実施内容の効果をチェックし、それぞれの事業所で実情に合った方法を考えましょう。



2. ワーク・ライフ・バランスを支えるしくみ

ワーク・ライフ・バランスを進めるために、さまざまな制度やサポートなど多彩なメニューがあります。個人向けや事業所向けのワーク・ライフ・バランスを支えるしくみについて、それぞれ一覧にまとめました。※当該情報については平成 22 年 12 月現在の制度です。最新のものは、お問合せ先にてご確認ください。

個人を支えるしくみ

区分	しくみ	概要	お問合せ先
休暇・休業	産前休暇	出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から、請求すれば取得できます。	愛媛労働局労働基準部 ☎ 089-935-5203
	産後休暇	出産の翌日から8週間は、就業することができません。ただし、出産6週間を経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。	愛媛労働局労働基準部 ☎ 089-935-5203
	育児休業	労働者のための育児を目的とした休みのこと。 子が1歳に達するまで（父母が取得する場合は1歳2カ月まで）の間、育児休業をすることができます。一定の場合、子が1歳6カ月に達するまでの間、育児休業をすることができます。 その他、3歳未満の子を養育する方の短時間勤務制度の導入や所定外労働時間の免除も義務化されました。	愛媛労働局雇用均等室 ☎ 089-935-5222
	介護休業	労働者のための介護を目的とした休みのこと。要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができます（一定の範囲の期間雇用者も対象となります）。期間は通算して（のべ）93日までです。	愛媛労働局雇用均等室 ☎ 089-935-5222
	子どもの看護休暇	小学校就学前の子が1人の場合は、1年に5日（小学校就学前2人以上の場合は10日）まで、病気・けがをした子の看護のためや、予防接種、健康診断を受けさせるために、休暇を取得することができます。	愛媛労働局雇用均等室 ☎ 089-935-5222
	介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護、その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。	愛媛労働局雇用均等室 ☎ 089-935-5222
経済的支援	育児休業給付金	雇用保険の被保険者（男女は問わない）が、原則として1歳に満たない子を養育するために育児休業を取得した場合に、一定の要件を満たすと支給を受けることができます。	ハローワーク松山 雇用保険適用課 ☎ 089-917-8622
	介護休業給付金	雇用保険の被保険者が、要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をした場合に、一定の要件を満たすと支給を受けることができます。	ハローワーク松山 雇用保険適用課 ☎ 089-917-8622
	育児休業中の社会保険料の免除	事業主が年金事務所または健康保険組合に申し出をすることによって、育児休業等をしている間の社会保険料（厚生年金保険・健康保険）が、被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除されます。	年金事務所または健康保険組合 松山西年金事務所 ☎ 089-925-5105 松山東年金事務所 ☎ 089-946-2146
子育て支援	児童クラブ	昼間、仕事などで保護者がいない家庭のお子さん（小学1年生から3年生まで）をお預かりします。	松山市子育て支援課 ☎ 089-948-6411
	一時預かり保育	対象：保育所や幼稚園に在籍していない就学前の乳幼児 内容：緊急かつ一時的に保育が必要となる場合、保育園において、1カ月当たり15日以内で一時的に預かる制度です。	松山市保育課 ☎ 089-948-6911
	病児・病後児保育	対象：小学校3年生まで 内容：就労等で病氣中の児童を家庭で保育できない場合、専用施設（石丸小児科・芳村小児科）で一時的に預かる制度です。	松山市保育課 ☎ 089-948-6911

個人を支えるしくみ

区分	しくみ	概要	お問合せ先
子育て支援	子育て短期支援 (宿泊型)	対象：乳幼児～中学生くらいまで 内容：保護者が入院や出産、出張等の状態になったとき、1回7日間を限度に預かる制度です。	松山市子育て支援課 母子婦人児童相談室 ☎ 089-948-6413
	ファミリー・サポート・センター (育児)	対象：生後6カ月から小学校6年生までのお子さんを有する家族 内容：仕事などで保育所や児童クラブへ迎えに行けない保護者に代わって会員が送迎・預かりなどを行う制度です。	まつやまファミリー・サポート・センター ☎ 089-945-1008
	子育て支援サービス (ばあばママサービス)	豊かな育児経験をもった、おばあちゃんが子育てや産前産後を支援します。	松山市シルバー人材センター ☎ 089-998-2888
介護支援	ファミリー・サポート・センター (介護)	対象：概ね65歳以上の高齢者を有する家族 内容：仕事などで高齢者の介護ができない場合、代わりに掃除・洗濯など家事援助や見守りなどを行う制度です。	まつやまファミリー・サポート・センター ☎ 089-945-1008
働き方の見直し・自立支援	松山市ひとり親家庭の在宅就業支援事業	家庭と仕事の両立を図りやすい働き方である在宅就業の拡大に向けた環境整備を図り、ひとり親家庭をはじめとする在宅でしか働くことのできない方へのITを用いた在宅就業を実現し、雇用創出及び生活の向上を図ります。	松山市地域経済課 ☎ 089-948-6547

事業所を支えるしくみ

区分	しくみ	概要
代替要員の確保	多能工制度	何種類かの仕事ができる従業員を育成し、お互いの業務が代替できることです。
	シフト人事	短時間勤務者が担当している業務の一部を、複数の従業員でカバーすることです。一種のワークシェアリングです。
	ドミノ人事	休業者の1つ下の役職・経験の従業員を代替要員として抜擢する人事です。
勤務体制	ノー残業デー	残業しない日のことです。
	定時退社	就労規則に定めた終業時間にて退社することです。
	短時間勤務制度	1日あたりの勤務時間を短縮する制度です。
	フレックスタイム制度	1カ月以内の期間で総労働時間を決め、その枠内で始業と終業時間を自由に決める制度です。
	在宅ワーク	情報通信技術(IT)を利用した、場所・時間にとらわれない働き方です。雇用型と非雇用型があります。
意識改革	セミナー・研修	経営者・管理職・従業員の意識改革を行うためのセミナー・研修です。
	イントラネット・社内報	事業所が行っている支援や意識啓発について、従業員への告知手段です。
	メンター制度	事業所や配属部署における上司とは別に指導・相談役となる先輩従業員が後輩従業員をサポートする制度です。

知って7情報 その3

育児・介護でお困りの方に まつやまファミリー・サポート・センター

子どもを保育所や児童クラブに預けているが、終了時間までに迎えに行けない場合や、高齢の親を抱えて仕事をしているので、身の回りのお世話をしたい場合など、育児や介護でお困りの方に、センターで講習を受けた会員（提供会員）が有償でお手伝いします。1対1（きょうだいはこの限りではありません）の援助なので、利用者のニーズにきめ細やかに対応します。（※依頼に応じた提供会員がいなかった場合は援助できない場合もあります。）すぐに援助の必要がなくても登録できます。安心のために、登録しておきましょう。登録料は必要ありません。

【お問合せ先】まつやまファミリー・サポート・センター
TEL 089-945-1008 **URL** <http://www.coms.or.jp/>



事業所を支えるしくみ

区分	しくみ	概要	お問合せ先
認証・認定制度	一般事業主行動計画に基づく次世代育成支援対策取組企業認定	一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出後、当該計画で設定した目標を達成し、一定基準を満たしている場合に認定する制度です。	愛媛労働局雇用均等室 ☎ 089-935-5222
	えひめ子育て応援企業認証	従業員 300 人以下の企業であって、一般事業主行動計画を策定し、愛媛労働局に届出後、当該計画の実行に着手しているほか、育児・介護休業法の基準を満たす育児休業制度等を設けている場合に認証します。	愛媛県労政雇用課 ☎ 089-912-2502
助成金制度等	職場意識改善助成金	対象：中小事業主 企業における労働時間等設定改善を通じた職場意識の改善を促進するための職場意識改善 2 カ年計画を策定し、当該計画に基づく措置を効果的に実施した中小企業事業主に対し助成します。	愛媛労働局労働基準部 ☎ 089-935-5203
	男性の育児休業取得助成金	一般事業主行動計画を策定し、愛媛労働局に届出後、育児休業制度を男性従業員に 1 週間以上利用させた事業主に対し助成します。	愛媛県労政雇用課 ☎ 089-912-2502
	育児・介護短時間勤務制度等導入助成金	・ 3 歳以上の子を持つ従業員を対象に、育児休業制度又は育児短時間勤務制度等を導入し、利用させた事業主 ・ 家族を介護する従業員を対象に、通算して 6 カ月又はそれ以上の期間における介護休業制度又は介護短時間勤務制度等を導入し、利用させた事業主に対し助成します。	愛媛県労政雇用課 ☎ 089-912-2502
	中小企業子育て支援助成金	一定の要件を備えた育児休業を実施する中小企業事業主（従業員数 100 人以下）に対して、初めて育児休業取得者が出た場合に支給します。	愛媛労働局雇用均等室 ☎ 089-935-5222
	両立支援レベルアップ助成金 ・ 代替要員確保コース ・ 休業中能力アップコース ・ 子育て期の短時間勤務支援コース	仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体の方へ助成金を支給しています。 ・ 育児休業取得者の代替要員を雇用し、休業取得者を原職等に復帰させた場合 ・ 育児・介護休業取得者がスムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施した場合。 ・ 小学校就学前（小規模事業主は、3 歳）までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、利用者が生じた場合。	(財) 21 世紀職業財団 愛媛事務所 ☎ 089-921-5660
	事業所内保育施設設置・運営等助成金	一定基準を満たす事業所内保育施設の設置、運営、増築又は建替え、保育遊具の購入を行った事業主等に対して支給します。	愛媛労働局雇用均等室 ☎ 089-935-5222
	テレワーク業務創出・育成事業	テレワークによる在宅で業務を行う従業員を雇用する市内の事業所に対し就労奨励金を、その市内の事業所に業務を発注した市内と市外の事業所に発注奨励金を交付します。	松山市地域経済課 ☎ 089-948-6547
	育児休業中の社会保険料の免除	事業主が年金事務所または健康保険組合に申し出をすることによって、育児休業等をしている間の社会保険料（厚生年金保険・健康保険）が、被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除されます。	年金事務所または健康保険組合 松山西年金事務所 ☎ 089-925-5105 松山東年金事務所 ☎ 089-946-2146

知ってク情報 その4

従業員の研修に出張講座をご利用ください

松山市男女共同参画推進センターでは、ワーク・ライフ・バランスや職場のメンタルヘルス、セクシャルハラスメントなどの職場研修に、センターから講師を派遣する出張講座を行っています。ワーク・ライフ・バランスに向けての従業員の意識改革や労務管理にぜひご利用ください。講師派遣料は無料です。

【お問合せ先】松山市男女共同参画推進センター 事業担当

TEL 089-943-5777 mail coms@coms.or.jp URL <http://www.coms.or.jp/>





表紙について

時間の使い方、価値観は人それぞれ異なります。多様な価値観を鮮やかな色彩を用いることで表現しました。絡み合う糸は調和（バランス）のとれていない状態、直線の糸は調和（バランス）のとれた状態を示しています。仕事と生活のバランスをとることは難しいことではなく、気軽に始める一歩がワーク・ライフ・バランスにつながるということを毛糸を用いてやわらかく表現しています。

市民・事業所向け はじめてのワーク・ライフ・バランス

～仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する市民及び事業所意識調査から～

編集・発行 (財)松山市男女共同参画推進財団
〒790-0003 松山市三番町6丁目4-20
TEL(089)943-5777 FAX(089)943-0460
URL <http://www.coms.or.jp>

制 作 佐川印刷株式会社

発 行 月 平成23年3月

COM+S



この印刷物は、E3PAのシルバー基準に適合した地球環境にやさしい印刷方法で作成されています
E3PA：環境保護印刷推進協議会
<http://www.e3pa.com>