

事業主の方々必見!!

# 取り組みましょう ワーク・ライフ・バランス



## ワーク・ライフ・バランスとは?



ワーク・ライフ・バランスとは、人それぞれの希望に応じて『仕事(ワーク)』と、子育てや親の介護、地域活動等の『仕事以外の生活(ライフ)』の調和がはかれる状態(バランス)をいいます。

## なぜワーク・ライフ・バランスが必要なのですか?



少子高齢化の進展や人口減少による労働力不足、個人のライフスタイルの多様化

- ・企業が優秀な人材を確保するためには、従業員のライフステージに応じたニーズへ対応し、働く意欲や満足度を高めることが必要となります。
- ・社会経済情勢の変化のスピードが速くなる中で、多様な人材を活用し、消費者ニーズの多様化に対応していく必要にも迫られています。

## ワーク・ライフ・バランスは明日への投資 ~経営戦略としても注目!~



### メリット

人材確保が困難な中小企業においては、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を契機とした業務の見直し等により、生産性の向上につなげることが可能です。企業の取組により、次のような多様なメリットがもたらされます。

### 従業員の定着(離職率の低下)

従業員の知識や経験が失われることなく発揮され、新たな従業員を採用・育成するコストが不要となります。

### コスト削減

従業員の離職回避によるコスト削減が可能です。長時間労働の是正により、残業代や光熱費などが削減できます。

### 優秀な人材の確保(採用)

学生は仕事と生活を両立させたいという就職観が多数派であり、優秀な人材の確保につながります。特に人材確保が難しい中小企業にとって効果的です。

### 生産性や売上げの向上

業務目標を下げずに業務の効率化等を進めることにより、生産性が向上します。

### 従業員の満足度や仕事への意欲向上

従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まります。また、業務分担の見直しや業務応援などにより、まわりの従業員の能力も向上します。

### 企業イメージや評価の向上

社会的責任を果たす企業として企業イメージや評価が向上します。報道等の機会が増え、企業のPR効果も期待できます。

出所：男女共同参画会議仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」(平成20年4月9日)から

## コスト試算

「出産を機に従業員が退職」と「育児休業取得&短時間勤務で就業継続」を比較してみます。

### 出産を機に退職し、3ヵ月後に中途採用者を補充

【投入コスト】	400万円
欠員補充までの業務代替費	(126万円)
中途採用者給与、採用、研修関係経費	(260万円)
その他	(14万円)
【節約コスト】	312万円
退職者に支払うはずだった給与等	(312万円)

### 育児休業取得(1年6週間)し、その後は短時間勤務(3年間、1日2時間短縮)育休・短時間勤務期間中は有期雇用手続き

【投入コスト】	1,008万円
休業期間中の有期雇用手続き等	(600万円)
短時間勤務中の有期雇用手続き等	(391万円)
その他	(17万円)
【節約コスト】	936万円
休業期間中・短時間勤務期間中の給与等	(936万円)

【純コスト - 】 88万円 > 【純コスト - 】 72万円

就業継続の方が、コスト削減になるだけでなく、従業員の知識や経験の損失を防ぐことができる点でもメリットがあります。

出所：男女共同参画会議仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」(平成20年4月9日)から

## 具体的に何をすればいいの? ~ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて~

### 休暇・休業制度

仕事以外の活動に、一時的に専念するための中長期の休業制度  
育児の他、急な介護・看護等の必要に対応するための特別な休暇制度

育児・介護休業 / 看護休暇 / 配偶者出産休暇 / 年次有給休暇の取得促進 等

### 働く場所の見直し

出社しなくても行える仕事について、在宅での勤務や勤務地の選択を認める

在宅勤務制度 / テレワーク / 育児や介護を行う社員の勤務地の限定 等

### 働くスタイルの選択

ライフステージに応じた働き方が選択できるようにする取組

再雇用制度 / パート等から正社員への転換制度 等

### 経済的支援

自己啓発、子育てなど、仕事以外の活動に対する経済的な支援

保育料の補助、事業所内保育所の設置 / 自己啓発費用補助 等

# ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ企業の事例

## A社の場合

【取り組みのきっかけ】  
女性社員が多いことから、子育て中の社員が自らの選択により安心して働くことができ、責任感を持って仕事をもらえる職場づくりが必要だと考えた。

【取組内容】  
・フレックスタイム制度導入  
・半日単位の有給休暇制度導入

【成果】  
急な子供の病気や学校行事にも対応しやすくなり、社員の満足度アップや離職率低下につながった。



## B社の場合

【取り組みのきっかけ】  
社員一人が欠けても問題なく動く組織作りを目指すトップの考えから、育児休業等の取得をしやすい職場づくりを目指した。

【取組内容】  
・管理職の男性社員が3ヶ月の育児休業を取得  
・業務分担の見直しと、育児休業の3ヶ月前からそれを想定したシミュレーションを開始

【成果】  
育児休業等の取得をしやすい職場環境となった。また、次席社員等の管理能力・企画能力が向上した。



## 山梨県の主な支援事業（平成26年度）

### 専門的アドバイスの提供

#### ワーク・ライフ・バランス推進コンサルタント

中小企業における子育てと仕事の両立を支援するため、従業員50人以上100人以下の企業を対象に、県が委託した社会保険労務士が  
一般事業主行動計画の策定・届出  
次世代認定マーク(くるみん)の取得  
育児・介護休業制度の就業規則等への整備  
等のアドバイスを無料で行います。

#### ワーク・ライフ・バランス推進活動支援事業

職場のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む中小企業に対し、専門家を無料で派遣し、働きやすい職場環境づくりに向けた支援を行います。

【取組内容の例】

仕事の進め方や業務体制の見直し  
労働者の意識改革の取組  
休暇制度導入や拡充

### 就業規則等作成講習会

中小企業に対して、育児・介護休業や子どもの看護休暇等の制度に関する規定を盛り込んだ就業規則の整備を促すとともに、就業規則がより良く機能するための運用方法等について指導・助言を行います。  
就業規則の整備及び運用方法等についての講習会の開催  
就業規則の整備及び運用方法等についての個別相談の実施

### 中小企業労働施策アドバイザー

中小企業を訪問し、労働関係法令、各種労働施策、育児・介護休業制度、労働時間の短縮に向けた取組などの普及・啓発等を行います。  
ワーク・ライフ・バランスの事例紹介  
労働相談、関連機関の紹介  
各種助成金の案内 等

【お問い合わせ先】 山梨県産業労働部労政雇用課 TEL 055-223-1561

### 意識啓発

#### 「子育て応援・男女いきいき宣言企業」の登録

男女がともにいきいきと活躍できる社会の実現を推進するため、ワーク・ライフ・バランスや子育て支援、女性の活躍支援などに積極的に取り組む企業に「子育て応援・男女いきいき宣言企業」として登録していただき、県が企業名や宣言内容を広く周知します。宣言企業は随時募集しています。

詳細はこちら <http://www.pref.yamanashi.jp/kenmin-skt/30054557987.html>

### やまなし企業子宝率調査

主に企業などでワーク・ライフ・バランスや子育て支援への理解促進、意識の高揚を目的に、常時雇用の従業員が10人以上の企業等を対象に、「子宝率(企業の合計特殊出生率)調査」を行い、優良企業の取組などを広く周知します。

【お問い合わせ先】 山梨県企画県民部県民生活・男女参画課 TEL 055-223-1358