

第1章 ワーク・ライフ・バランスに取り組む前に

1. 「ワーク・ライフ・バランス〈仕事と生活の調和〉」とは？

「ワーク・ライフ・バランス」って何？

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現とは、性別や年齢に関係なく、誰もが、“仕事”だけではなく、“家庭生活”や“地域活動”、さらには“自己啓発”等の生活について、自らが望む生き方を手にすることができる社会を目指すものです。

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は耳慣れないかも知れませんが、意識しないで、既に取り組まれていることがあると思います。

そこでまずは、あなたの企業で、どの程度ワーク・ライフ・バランスが実践されているか自己診断することから取組んでみてはいかがでしょうか。次のページでは、取組み状況を自己診断できる“チェックシート”を用意しました。

ワーク・ライフ・バランスの取組みの範囲は多岐に渡ります。“チェックシート”では、

- ① 経営・人事方針、職場の意識改革
- ② 多様な人材の能力発揮
- ③ 働き方の見直し
- ④ 仕事と生活の両立のための環境整備及び制度活用
- ⑤ 従業員の自己実現や地域におけるワーク・ライフ・バランスの推進



次のページへ

上記の5項目について、レーダーチャート(P.05)で取組みのバランス度が把握できます。

このチェックシートを使ってワーク・ライフ・バランスの実現に向けた初めの一步、踏み出してみましょう!

企業にとってのメリットは？

子育てや介護などに携わる人々をはじめとして、多様な働き方のニーズを持つ人材を積極的に登用し、活かしていくなど、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことは、“**明日への投資**”です。

■従業員が働きやすい職場環境を整備することで、従業員が働き続けたい、会社のためにがんばりたい、という“**従業員の満足度の向上**”と“**勤労意欲を創出**”します。その意識が“**生産性や売り上げの向上**”にもつながっていきます。

■“**従業員の定着**”により、それまで培われた知識や経験が損なわれることなく発揮され、新たな従業員を採用・育成する“**コストの削減**”にもつながります。

■それらの取組みを社外へアピールすることにより、“**企業イメージや評価が向上**”し、働き続けられる職場を選択しようとする若者が会社を選ぶ際の一つの選択条件となって、“**優秀な人材の確保**”にもつながります。

➡ ワーク・ライフ・バランスを推進することは、以上の好循環の創出につながっていくものです。

2.あなたの会社のワーク・ライフ・バランス度は？

ワーク・ライフ・バランス度チェックシート

以下の①～⑤のチェックシートの各項目について、YES・NOのどちらかに○をつけ、①～⑤のYESの合計を記入してください。

YESの合計の数により、チェックシートの最後にあるレーダーチャートを完成させてください。レーダーチャートが大きいほど、あなたの会社のワーク・ライフ・バランス度は高くなります。

YES・NOのどちらかに
○をつけてください。

① 経営・人事方針、職場の意識改革

No	チェック項目	
Q1	経営や人事の方針を管理職や従業員は知っていますか。(例:経営方針の配布、掲出、復唱など)	YES・NO
Q2	働き方の見直しや協力しあえる職場づくりに向けて、管理職の意識の向上を図っていますか。	YES・NO
Q3	効率的な働き方や時間外勤務削減に向けて、従業員に情報提供・研修を行っていますか。	YES・NO
Q4	社内アンケートやヒアリング、労使間での協議等により、従業員の意見・要望を取り上げて、職場環境の改善を図っていますか。	YES・NO
Q5	働き方や仕事の内容について、従業員の希望を聞く仕組みがありますか。	YES・NO
	合計〈「YES」の数〉	

② 多様な人材の能力発揮

No	チェック項目	
Q6	女性を積極的に役職や管理職に登用していますか。	YES・NO
Q7	過去3年間で、女性を配置している部署が増えていますか。	YES・NO
Q8	中高年齢者の雇用など、年齢にとらわれない能力発揮を行っていますか。	YES・NO
Q9	パート労働者の処遇向上に配慮する取り組みを行っていますか。 (例:労働時間の融通、休日の変更など)	YES・NO
Q10	性別に左右されない公平な人事評価を行うための取り組みを行っていますか。 (例:人事担当者への研修や意識付けなど)	YES・NO
	合計〈「YES」の数〉	

③ 働き方の見直し

No	チェック項目	
Q11	年次有給休暇の取得促進につながる取組を行っていますか。(例:声かけなど)	YES・NO
Q12	所定外労働の削減につながる取組を行っていますか。 ※以下に実施している取組があれば()内に○をつけてください。 ①ノー残業デーの実施() ②終業時間の際の退勤の呼びかけや、時間外労働の事前届出制(許可制)の徹底() ③休日出勤をできるだけさせない呼びかけや、代休・振替休日の付与の徹底() ④長時間労働者への助言・相談や、上司への注意() ⑤その他() ()	YES・NO
Q13	日頃から、従業員が不在でも職場でカバーしあえるような、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材育成を行っていますか。	YES・NO
Q14	柔軟な働き方ができる環境づくりをしていますか。 (例:始業・終業時間の繰上げ、繰下げといった勤務時間の融通など)	YES・NO
Q15	仕事の効率化を促進し、生産性を向上させる取組を行っていますか。 (例:QC活動、従業員によるプロジェクト、改善のための話し合いの場の設定など)	YES・NO
合 計 <「YES」の数>		

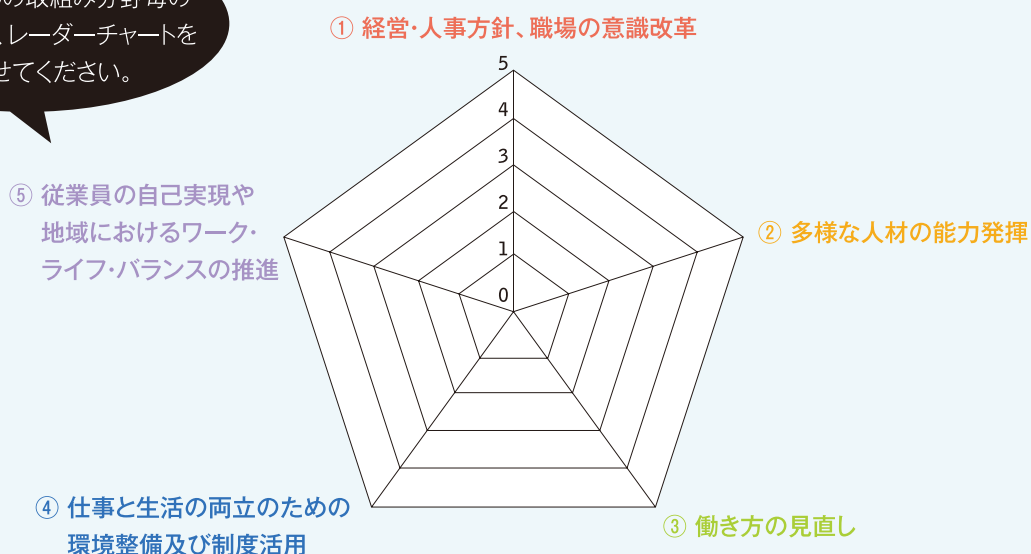
④ 仕事と生活の両立のための環境整備及び制度活用

No	チェック項目	
Q16	育児休業制度について、活用されていますか。	YES・NO
Q17	勤務時間の短縮措置など、子を持つ従業員が仕事と子育てを両立しやすくするための取組を行っていますか。 ※以下に実施している取組があれば()内に○をつけてください。 ①短時間勤務制度() ②フレックスタイム制() ③始業・終業時間の繰上げ、繰下げ() ④事業所内保育施設の運営(共同運営や保育施設と契約している場合を含む)() ⑤育児サービス費用の助成(ベビーシッターの費用負担等)() ⑥経済的援助(休業中も給与の何割かを支給、育児費用の貸付制度など)() ⑦その他() ()	YES・NO
Q18	介護休業制度について、活用されていますか。	YES・NO
Q19	勤務時間の短縮措置等、従業員が仕事をしながら介護をしやすくするための取組を行っていますか。 ※以下に実施している取組があれば()内に○をつけてください。 ①短時間勤務制度() ②フレックスタイム制() ③始業・終業時間の繰上げ、繰下げ() ④介護サービス費用の助成() ⑤経済的援助(休業中も給与の何割かを支給、介護費用の貸付制度など)() ⑥その他() ()	YES・NO
Q20	育児・介護休業を取得しやすい雰囲気づくりや職場復帰しやすい環境整備を行っていますか。 ※以下に実施している取組があれば()内に○をつけてください。 ①育児・介護休業中の代替要員の確保や業務体制等の見直しの実施() ②社内報や関係資料の送付など、育児・介護休業中の従業員への情報提供() ③育児・介護休業中の従業員の職場復帰のための教育訓練の実施() ④育児・介護休業後は、原職または原職相当職へ復帰を行っている() ⑤その他() ()	YES・NO
合 計 <「YES」の数>		

⑤ 従業員の自己実現や地域におけるワーク・ライフ・バランスの推進

No	チェック項目	
Q21	従業員の人材育成に係る研修等を実施していますか。	YES・NO
Q22	消防団や地域の祭り・行事など、地域活動への従業員の参画を支援していますか。	YES・NO
Q23	従業員の自己啓発を促進するような取組みを行っていますか。 (例:自己啓発セミナーへの参加の奨励など)	YES・NO
Q24	会社として、地域の清掃活動や行事などに参加をしていますか。	YES・NO
Q25	地域の子どもの体験学習、会社見学、インターンシップの受け入れ、 従業員の子どもによる職場参観などを行っていますか。	YES・NO
	合 計 〈「YES」の数〉	

右図に①～⑤の取組み分野毎の合計を記入し、レーダーチャートを完成させてください。



あなたの会社のウィークポイントは、どの分野だったでしょうか？

次のページ以降は、①～⑤の取組み分野で、県内企業の取組み事例をご紹介します。

あなたの会社で取組みを検討する際にぜひ参考としてください。

① の課題解決への取組み …… P.06～09

④ の課題解決への取組み …… P.18～19

② の課題解決への取組み …… P.10～13

⑤ の課題解決への取組み …… P.20～23

③ の課題解決への取組み …… P.14～17

