

第1章 ワーク・ライフ・バランスについて

1 ワーク・ライフ・バランスとは

ワーク・ライフ・バランスについてはいくつかの定義がありますが、一言でいうならば「仕事」と、家庭生活、地域活動など「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方が充実している状態をいいます。

近年においては、時間労働や働き方を見直し、労働生産性を向上させる成長戦略としての「働き方改革」が重要視されていますが、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、この「働き方改革」の推進により、これまでの働き方を見直すことや、時間の使い方などの自己管理を行うことが重要となります。

ワーク・ライフ・バランスが実現すれば、個人はより充実した生活を送り、成長しながら働くことができ、企業は社員の力を十分に引き出して、持続的に発展することができ、社会全体にも活力が生まれます。

好不況を問わず、ワーク・ライフ・バランスを企業の持続的な発展を支える鍵と捉え、人材活用型の生産性の高い働き方に転換していきましょう。ワーク・ライフ・バランスの実践がそれを可能にします。

■ワーク・ライフ・バランス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」

出典：内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成19年12月）

2 ワーク・ライフ・バランスの必要性

平成 19 年 12 月に、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」（内閣総理大臣開催）において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が、政労使による調印の上、決定されました。

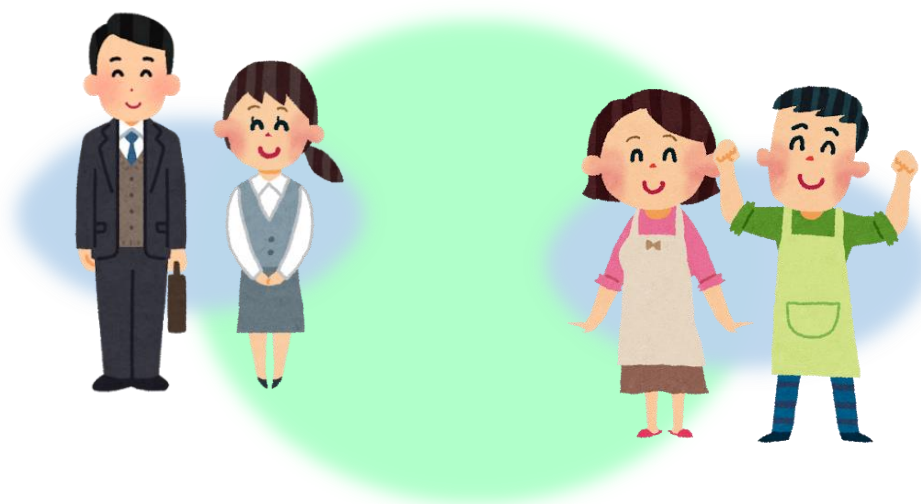
この際、経営者側が合意に至った背景には、これまでの働き方では、今後、生産性の更なる向上にはつながらないことや、企業の競争力を低下させることなどに危機感を持ったからとされています。

消費市場でのニーズの多様化、経済や雇用のグローバル化が進むなど、社会経済情勢の変化のスピードは速く、企業には、変化に対応する能力が求められています。

一方、少子高齢化の進行により、労働人口は確実に減少しており、働きながら親の介護を担う人が多くなっている状況や、共働き家庭が主流となっていることなど、家庭や地域での役割を担いながら働く人が増加しています。

加えて正社員の過重労働が社会問題となる一方で、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員等の増加とその労働環境、失業も問題となっています。今後進むであろう労働力の再編の中で、雇用形態をどう多様化していくかが課題となります。

企業が、変化への適応力を蓄え、持続的に成長していくためには、女性・高齢者を含め多様な働き方のニーズを持つ人材を積極的に活かし、戦力としていくことが必要です。そして、その手段として最適なのが、ワーク・ライフ・バランスを基本に据えた企業戦略なのです。



3 ワーク・ライフ・バランス推進のメリット

ワーク・ライフ・バランスには以下のようなメリットがあります。

(1) 長時間労働の削減・生産性の向上

長時間労働は従業員の心身に悪影響を及ぼします。ワーク・ライフ・バランスの推進により、時間の管理を徹底し、長時間残業を減らせれば、残業代を削減できるだけでなく、体調不良や長期休業の人を減らす効果や、業務の効率化により生産性が向上するため、コスト削減の効果が期待できます。

◎ 残業時間を短縮することにより削減されるコスト

残業時間が従業員1人当たり1日30分短くなることにより企業全体で1年間に削減されるコストは以下のとおりとなります。

- 従業員 1,000人の企業⇒約3億70万円
- 従業員 500人の企業⇒約1億3,500万円
- 従業員 50人の企業⇒約1,180万円

出典：内閣府「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」(平成20年)

(2) 優秀な人材の確保・定着

労働人口が減少していく中、就業意識は、男女ともに変化しています。女性の働き方について「子どもができてもしっかりと職業を続ける」と考える人の割合が、年々増加しています。仕事と仕事以外の生活を両立できる環境にある会社は、若い世代にとっても魅力的なため、良い人材が集まってきます。

ワーク・ライフ・バランスを戦略の基本に据え、両立支援や柔軟な働き方の制度などの充実に取り組むことは、他社に先駆けて優秀な人材を確保することにつながります。また、優秀な人材が辞めることなく、社員の定着率を高めることが期待できます。

◎出産時に退職する場合と継続就労する場合の比較

ケースA	ケースB
女性従業員が出産時退職	女性従業員が就業継続
○企業が支払うことになる費用 <ul style="list-style-type: none">・ 中途採用者の採用や研修経費・ 中途採用者の給与・ 欠員補充までの同僚が仕事を代わる費用・ 中途採用者が仕事に慣れるまで同僚が仕事を手伝う費用	○企業が支払うことになる費用 <ul style="list-style-type: none">・ 休業または短時間勤務期間中の代替要員の給与・ 代替要員が仕事に慣れるまで同僚が仕事を手伝う費用
○支払わないことになる費用 <ul style="list-style-type: none">・ 退職者に支払うはずだった給与	○支払わないことになる費用 <ul style="list-style-type: none">・ 女性従業員へ支払うはずだった給与（休業期間中、短時間勤務期間中）
負担大	負担小

出典：内閣府「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」(平成 20 年)

(3) 社員の意欲向上

誰もがワーク・ライフ・バランスを実現できる仕組みをつくることにより、社員同士の不平等感がなくなり、互いに協力的な社内風土が醸成されるため、社員の仕事の満足度や意欲が高くなり、モチベーションアップにつながります。

柔軟な働き方をすることにより、リフレッシュ効果や社員の視野の広がりも期待できます。



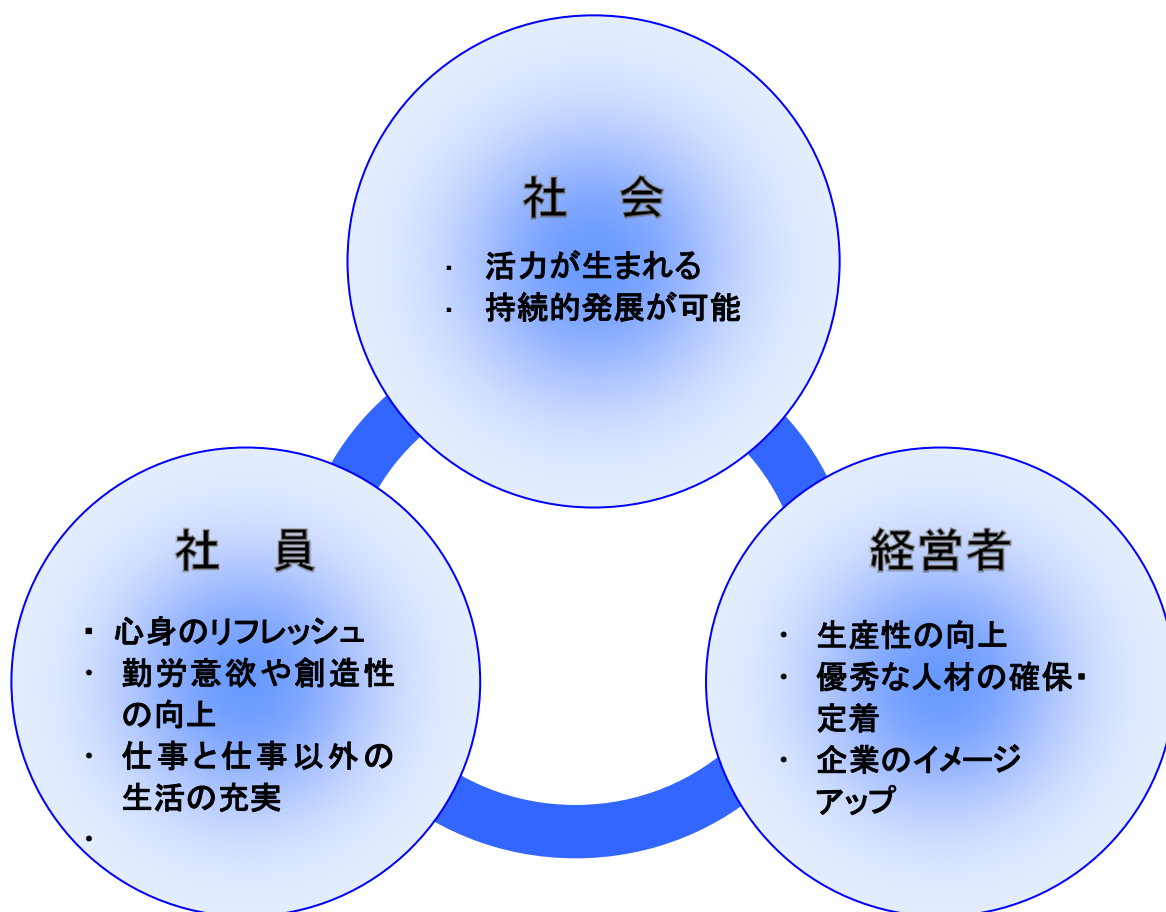
(4) 企業のイメージアップ

ワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより、「従業員を大切にする企業」として、対外イメージの向上にもつながります。

(5) 持続可能な組織体制

ワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより、社員一人ひとりが育児や介護など、ライフステージのどの段階においても、仕事と家庭生活などの両立を図りながら、意欲的に仕事に取り組むことができ、将来に渡って持続可能な組織体制を構築することが可能になります。

～ワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより好循環が生まれます～



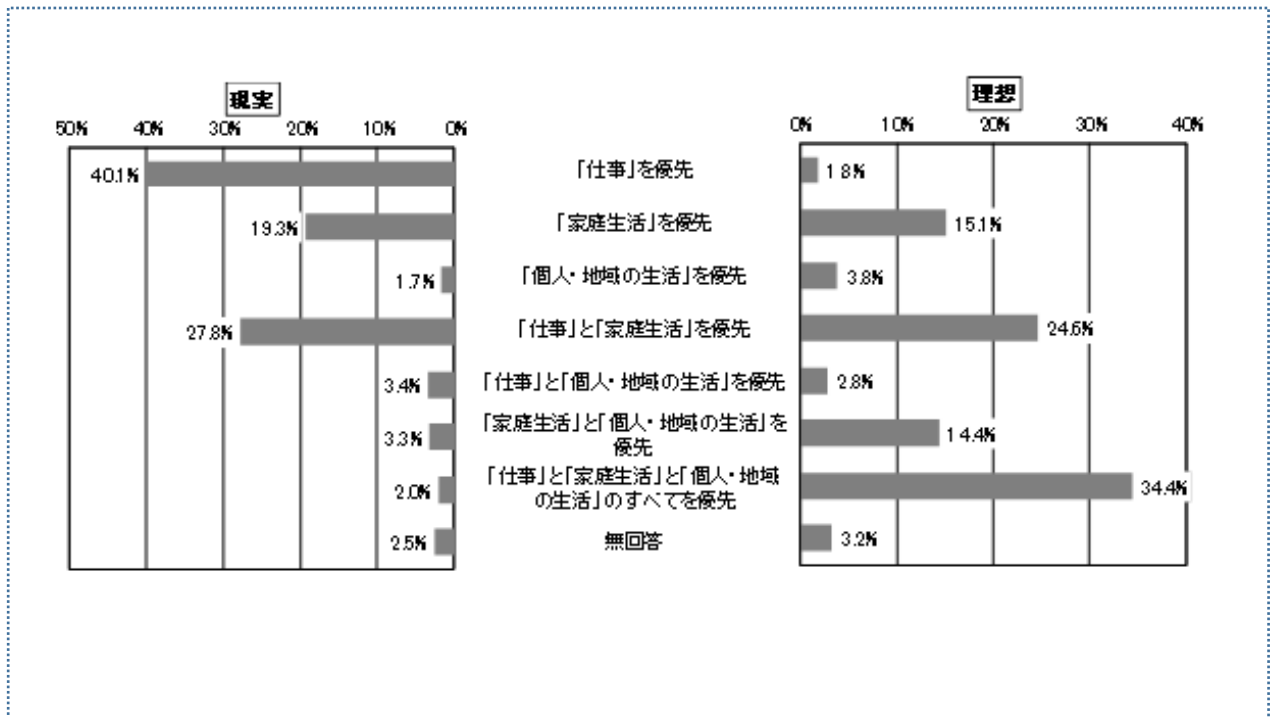
4 ワーク・ライフ・バランスに関する本市の状況

(1) 市民のワーク・ライフ・バランスに関する意識

本市が実施した市民意識調査において、ワーク・ライフ・バランスの理想と現実についてたずねたところ、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活のすべて」を優先することが理想であると回答した人が最も多い結果となりました。

一方で、現実には、「仕事」を優先していると回答した人が最も多く、理想と現実の間に大きな乖離があることがわかりました。

◆ワーク・ライフ・バランスの現実と理想



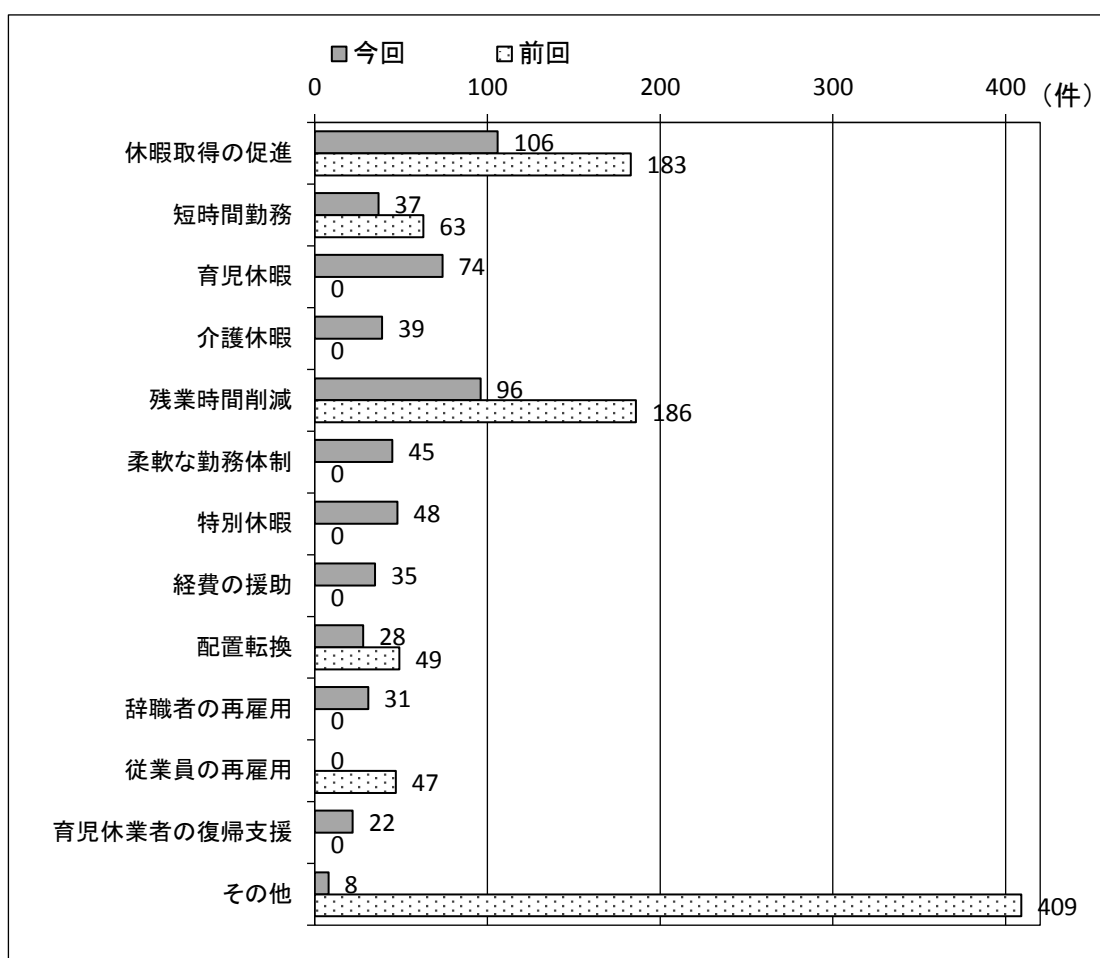
出典：男女共同参画に関する市民意識調査(平成28年度)

(2) 市内事業所におけるワーク・ライフ・バランスに関する取組状況

平成27年9月に、本市と宇都宮商工会議所、うつのみや市商工会が共同で実施した「労働条件実態調査」において、事業所に「仕事と生活の両立支援のための取組」についてたずねたところ、「休暇取得の促進」や「残業時間削減」が主要な取組となっていることがわかりました。

また、前回の調査に比べると育児休暇や特別休暇などにも取り組むようになっており、仕事と生活の両立支援のための取組が多様化されてきたことがわかります。

◆仕事と生活の両立支援のための取組状況



出典:宇都宮市労働条件実態調査報告書(平成27年度)



(3)本市におけるワーク・ライフ・バランス推進の取組

本市では、男性も女性も共に仕事や家庭生活などを両立することができるよう様々な事業に取り組んでいます。

具体的には、認定こども園や保育所などの整備促進やファミリーサポートセンター事業、病児保育事業の実施など、仕事と子育ての両立を支援するための取組や、父親の家庭参加を目的とした男性の家庭参画促進講座などを実施しています。

また、企業向けのワーク・ライフ・バランスセミナーや事業所訪問、経済団体等との意見交換会などを実施するとともに、勤労者向け啓発事業を行い、労使双方の理解や取組の促進を図っています。

主な取組一覧

■ 雇用環境の整備と働き方の見直しの促進

- ・ 企業啓発事業(コンサルタント派遣, セミナー, 啓発誌等による周知など)
- ・ 優良企業表彰・認証(男女共同参画推進事業者表彰, 宇都宮まちづくり貢献企業認証制度)
- ・ 勤労者啓発事業(啓発誌等による周知など)

■ 仕事と生活などとの両立支援の推進

- ・ 「認定こども園」「保育所」など教育・保育施設等における保育の提供
- ・ 地域子育て支援事業の充実(ファミリーサポートセンター, 病児保育, 一時預かり等)

■ 家庭生活における男女共同参画の促進

- ・ 男性の家庭参画促進事業(男性の家庭参画促進講座)
- ・ ふれあいのある家庭づくり事業(家庭の日の推進)

■ 女性の多様なチャレンジへの支援

- ・ 女性の再就職支援(再就職支援セミナー・就職相談会の実施等)
- ・ 女性の人材育成と活用(リーダー養成講座, 研修への派遣)

