

# 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（仕事と生活の調和）」とは、働くすべての人々が、「仕事」と、育児や介護、趣味や学習、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。

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。

## 2 ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要か

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・バランスを推進することは、従業員だけでなく企業にも多くのメリットがあります。

#### **メリット1** 仕事の効率化によるコスト削減と生産性の向上につながる

業務の見直しを行い、効率化を図ることで、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、生産性が向上することによるコスト削減の効果が期待できます。

#### **メリット2** 優秀な人材の確保・定着につながる

労働人口が減少していく中、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、優秀な人材の確保につながるだけでなく、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。

#### **メリット3** 社員の意欲向上につながる

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。

#### **メリット4** 企業のイメージアップにつながる

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。

#### **メリット5** 持続可能な組織体制につながる

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。

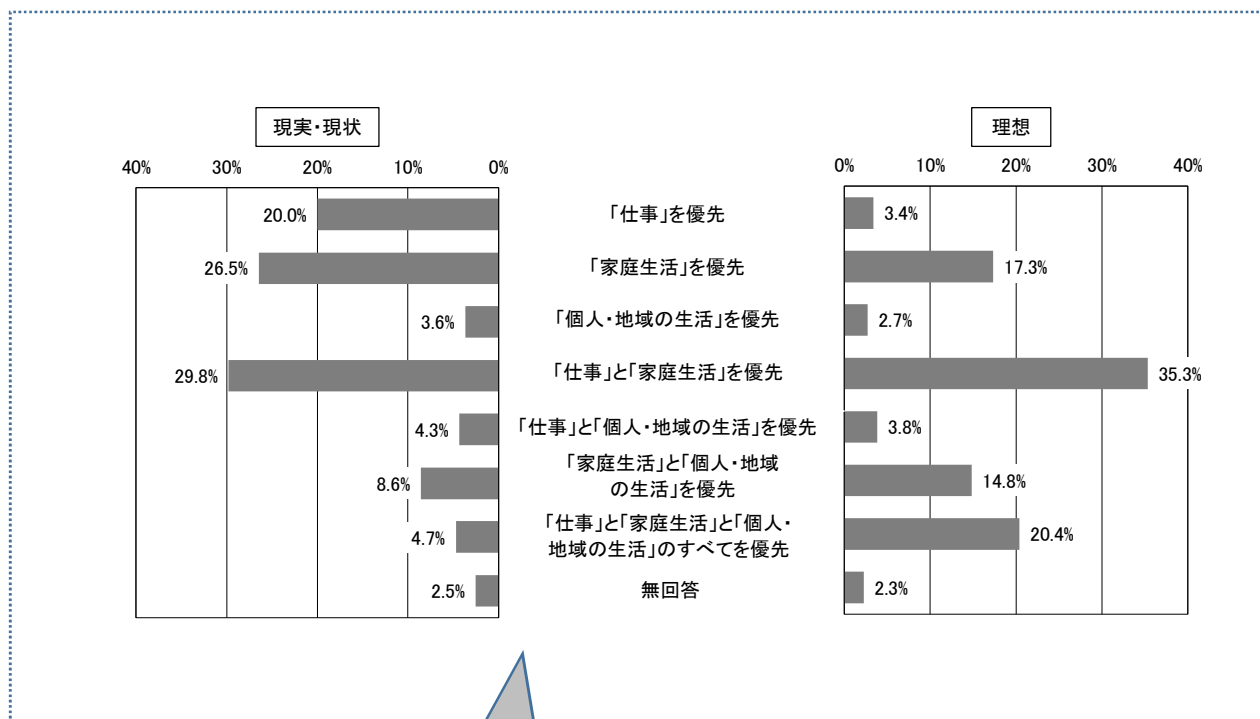
## 4 ワーク・ライフ・バランスに関する本市の状況

### (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」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。

また、「仕事と家庭生活と個人・地域の生活のすべて」を優先することが理想であると回答した人が2番目に多く、20.4%であります。現実にはそれらを優先できている人は4.7%であり、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(令和3年度)

「仕事と家庭生活と個人・地域の生活のすべて」を優先したいと考える人が20.4%であるのに対し、現実にはそれらを優先していると回答した人は4.7%と現実が理想を大きく下回っています。

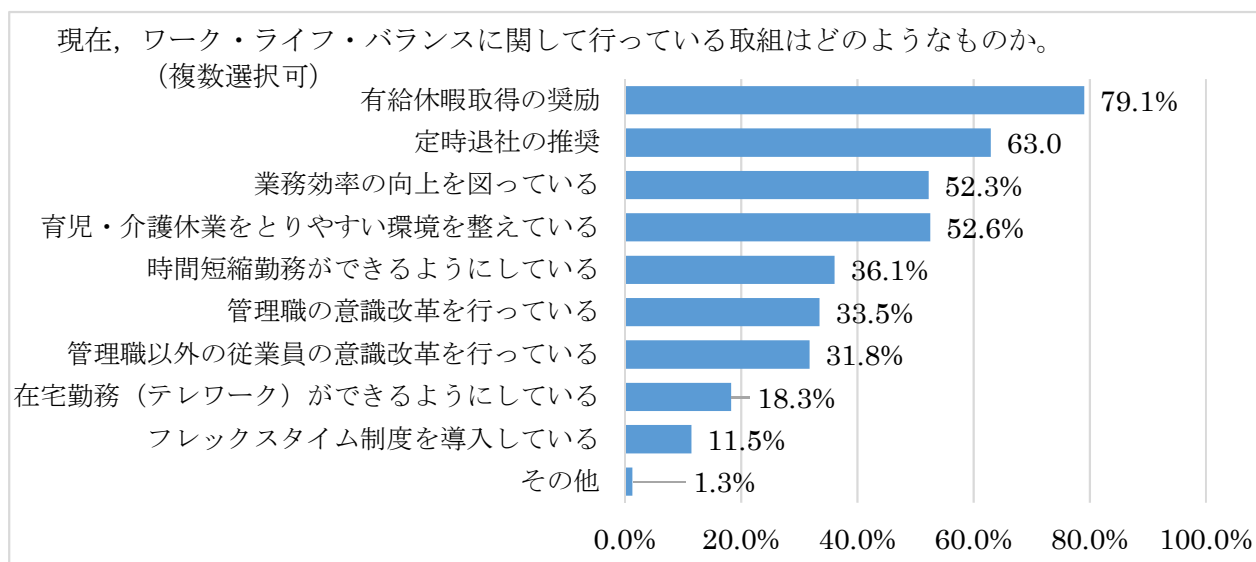
## (2) 市内事業所におけるワーク・ライフ・バランスに関する取組状況

本市が実施した事業所意識調査において、「ワーク・ライフ・バランスに関して行っている取組」についてたずねたところ、「有給休暇取得の奨励」や「定時退社の推奨」が主要な取組となっていることがわかりました。

また、「業務効率の向上を図っている」や「育児・介護休業をとりやすい環境を整えている」事業所も多い状況となっています。

一方、「在宅勤務（テレワーク）ができるようにしている」や「フレックスタイム制度を導入している」事業所は少ない状況となっています。

### ◆仕事と生活の両立支援のための取組状況



出典：男女共同参画に関する事業所意識調査（令和3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、夫婦が互いをサポートするコツを学ぶ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、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(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

- ・ 男性の育児休業取得促進事業(男性従業員に対する啓発講座)
- ・ 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)