

ワーク ライフ 充実させよう仕事 & 生活

ワーク

目黒から
進めよう!

ライフ

バランス



目黒区

ワーク・ライフ・バランスってなに？

Work Life Balance
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは、「仕事」と子育てや親の介護、地域活動などの「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・バランスが実現すると、個人(従業員)は充実した生活を送り、成長しながら働くことができます。事業者にとっても、従業員の力を十分に引き出し、持続的に発展することができるため、社会全体に活力が生まれます。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットは

優秀な人材の確保

労働人口が減少する中、仕事と仕事以外の生活を両立できる環境にある会社は、特に若い世代にとっては魅力的なため、よい人材が集まりやすくなります。

従業員の意欲向上

従業員の仕事の満足度や意欲が高くなり、士気の向上や能力発揮につながります。
また、休業や自己啓発によるリフレッシュ効果や視野の広がりも期待できます。

生産性の向上

時間管理を徹底し、長時間労働を減らすことができれば、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なくすこともできます。
また、業務の効率化による生産性の向上、コスト削減効果も期待できます。

そこが
知りたい
WLB 1

Q なぜ、事業者にはワーク・ライフ・バランスが必要なのですか？

A 少子高齢化の影響により、中長期的に若年労働者が不足し、労働人口は確実に減少していきます。また、共働き家庭が主流となり、子育てや介護など家庭での役割を担いながら働く人が増えています。仕事だけにずっと専念できる人は少数派になってきているのが現状です。

事業者が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戦力として活用することが必要です。その手段として最適なのが、ワーク・ライフ・バランスを基本とした経営戦略なのです。

ワーク・ライフ・バランスは経営戦略の重要な柱です

ワーク・ライフ・バランス推進の目的は、経営者と従業員相互の利益を図りながら、事業の業績を高めていくことにあります。ワーク・ライフ・バランスを進めている事業者には、「この会社は働きやすい」「業績が向上している」という評判が生まれ、優秀な人材が集まるので、さらなる事業の発展が期待できます。

業績の
向上

事業者

- ・優秀な人材の確保
- ・従業員の意欲向上
- ・生産性の向上
- ・企業イメージの向上
など

従業員

- ・生活の充実
- ・子育てや介護との両立
- ・メンタルヘルスの向上
- ・キャリアアップ
など

ワーク・ライフ・バランス推進は経営トップのリーダーシップが鍵！



ワーク・ライフ・バランス推進には、経営者の理解と明確な取組姿勢が不可欠です。

特に中小企業においては、経営者の取組姿勢が、その成果を左右します。

通常、ワーク・ライフ・バランスや両立支援策は人事部門が担当しますが、取組を進めるには人事関連制度だけではなく、業務全体の見直しや経営戦略としての取組も重要です。何よりも経営トップがワーク・ライフ・バランス推進の意義を認め、道筋を示すことで、社内の機運は盛り上がります。

そこが
知りたい
WLB 2

Q ワーク・ライフ・バランスを推進すると業績アップにつながるのですか？ 長時間働けば働くほど、業績は上がるものではないのですか？

A ワーク・ライフ・バランスを進めることで、優秀な人材の確保、従業員の意欲向上、生産性の向上につながります。両立支援策と人材育成策を併用すると、その相乗効果で業績にプラスの影響が出るという調査結果もあります。

また、長時間の労働は集中力を低下させ、生産性が下がると言われています。過度の長時間労働は従業員の心身に悪影響を及ぼし、有為な人材を失うことにもなりかねません。

どのように取り組む？ ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスを進める手順は、概ね次のとおりです。各事業者の実情に応じて、さまざまな取組の方法が考えられます。

Step 1 管理職・従業員の意識改革

ポイント

ワーク・ライフ・バランスの推進には、管理職の仕事のマネジメントと従業員自らが発見して行う業務改善が欠かせません。長時間労働をよしとする意識を変革し、業務のムダを排除して、効率的な運営を心がけましょう。

- 業務のムダの発見には、従業員一人ひとりの知恵と工夫が必要です。仕事を時間内に終わらせるため、業務改善を行い、生産性の向上を図りましょう。

Step 2 ワーク・ライフ・バランス推進の体制づくり

ポイント

Step1と並行して、事業規模や組織形態を考慮しながら、推進体制を整備します。

体制づくりをすることにより、事業者としてワーク・ライフ・バランスに取り組む姿勢が明確になります。方法は、次のようなものが考えられます。

- ◆ワーク・ライフ・バランス推進専門部署の設置
- ◆人事・労務管理の部署から担当者を任命
- ◆部署を横断したワーキンググループの設置

- 体制づくりには経営者も関与しましょう。
- 推進部署には、多様なメンバーの参加を促し、年齢や性別、役職に偏りがないようにしましょう。



そこが
知りたい
WLB3

Q なぜ今、ワーク・ライフ・バランスを推進しなければならないのですか？
不況の今、ワーク・ライフ・バランスなんて言っていられない。

A 好不況にかかわらず、労働人口の減少は進んでいくことが予想されます。今のうちから、来るべき次の時代への備えとしてワーク・ライフ・バランスを推進することは、経営戦略としても重要です。
不況によって業務量が減っているときは、むしろ業務を見直すよい機会になります。この機会にムダを減らし、生産性を向上させることにより、従来の長時間労働が見直され、残業代等のコスト削減にもつながっていきます。

Step 3 課題・ニーズの把握

ポイント

ワーク・ライフ・バランスを推進する上での課題やニーズを把握します。

従業員の構成（年齢層・男女比率など）、勤怠情報（残業時間・有給休暇取得率など）、制度の利用状況（利用者数・利用率など）などから、事業所としての課題を抽出します。

併せて、アンケートの実施や懇談会などを通じて、従業員のニーズの把握に努めます。

- 同規模の同業他社の取組状況を調査しましょう。取組内容をホームページ等に掲載している事業者もあります。
- アンケートや懇談会では、制度づくりを意識した質問を心がけましょう。

Step 4 制度づくり・運用

ポイント

いよいよ制度づくりです。課題やニーズに応じて制度設計をしましょう。次のような制度が代表例です。

- ◆業務改善提案制度
- ◆有給休暇の取得促進
- ◆育児・介護休業制度導入
- ◆育児休業取得後の短時間勤務制度 など

制度の導入に際しては、制度内容の説明やPR冊子の作成など、利用しやすくする工夫をしましょう。

- 「制度はシンプル」「運用は柔軟」にすることが有効です。
- 同じ制度でも、選択肢を増やすことで利用者が増える可能性があります（短時間勤務制度の時間設定など）。
- 利用実績は、積極的に周知しましょう。

Step 5 評価と制度の見直し

ポイント

PDCAサイクル（PLAN 計画→DO 実行→CHECK 検証→ACT 見直し）を活用して、制度・運用の評価と見直しを行いましょう。

制度の利用者数、残業時間などから、想定していた効果があったかを検証します。効果が不十分な場合は、制度設計に不備があるのか、周知不足か、運用に問題があるのかなどについて原因を究明します。

- 検証は、毎年定期的に行いましょう。
- 制度の利用者やその周囲の人の率直な意見を把握しましょう。

そこが
知りたい
WLB4

Q ワーク・ライフ・バランスはコストがかかるし、余裕のある大企業だけが取り組めるのでは？

A ワーク・ライフ・バランス推進のコストは、実はあまりかかりません。女性従業員が出産後も就業継続する場合は、一般的にはむしろコストが小さく済むとみられます。

また、従業員の少ない小さな企業だからこそ、育児・介護休業や看護休暇、ノー残業デーなどの残業抑制策、短時間勤務制度など、個々の従業員の状況に合わせた柔軟な対応ができるという利点もあります。

優秀な人材を確保・維持するという観点からも、少しずつでもできることから始めることが大切です。

ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰制度

目黒区は、ワーク・ライフ・バランスを推進している区内の事業者を表彰し、広報誌やホームページなどで、その取組を広く紹介します。



表彰制度の応募対象

目黒区内に事業所を置き、常時雇用する従業員の数が概ね300人以下の企業その他の団体

表彰の対象となる取組内容

- 仕事と子育て・介護の両立支援の取組
- 男女がともに働きやすい職場づくりに向けた取組
- その他ワーク・ライフ・バランスに関する独自の取組

申請の手続きや募集期間など、詳しくは目黒区ホームページをご覧ください。

<http://www.city.meguro.tokyo.jp/>

☎ 目黒区総務部人権政策課

TEL：03-5722-9214

FAX：03-5722-9469

E-mail：jinken02@city.meguro.tokyo.jp

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、家庭や地域社会などにおいても、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・実現できる社会です。

〈仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章より〉

次の取組でチェックのつくものがありましたら、積極的に応募してください！



仕事と子育て・介護の両立支援の取組

- ☐ 育児・介護休業制度を整備している
- ☐ 一般事業主行動計画を策定している
- ☐ 子育て・介護のための特別休暇制度がある
- ☐ 子育て・介護に関する費用の援助制度がある
- ☐ 事業所内に保育施設を設置している
- ☐ 育児休業中の従業員が職場復帰するための支援をしている



男女がともに働きやすい職場づくりに向けた取組

- ☐ 長時間労働を少なくするための工夫や意識啓発をしている
- ☐ 勤務時間や勤務形態の多様化・弾力化を進めている
- ☐ 休暇制度を利用しやすい職場環境づくりを進めている
- ☐ セクシュアル・ハラスメント防止やメンタルヘルス対策をしている
- ☐ 男女がともに働きやすい職場環境とするための施設改善をしている
- ☐ 管理職に女性を積極的に登用している
- ☐ 一方の性別に偏らない従業員の採用や配置をしている
- ☐ 従業員の自己啓発やキャリアアップを支援している



その他ワーク・ライフ・バランスに関する独自の取組

- ☐ ワーク・ライフ・バランス推進のための体制を整備している
- ☐ 地域活動に参加する従業員を支援している

目黒区はワーク・ライフ・バランスに取り組む事業者を応援します！



目黒区は内閣府／仕事と生活の調和推進室が推進している
国民運動「カエル・ジャパン・キャンペーン」に参加しています。
<http://www8.cao.go.jp/wlb/>

ワーク・ライフ・バランスに関する情報サイト

TOKYO ワーク・ライフ・バランス（東京都生活文化局）	http://www.seikatubunka.metro.tokyo.jp/index8files/t_wlb/
TOKYO はたらくネット（東京都産業労働局）	http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/index.html
東京ワークライフバランス推進企業ナビ（チャオ）	http://www.wlbnavi-ciao.metro.tokyo.jp/
とうきょう子育てスイッチ（子育て応援とうきょう会議）	http://kosodateswitch.jp/
次世代ネット～ワーク・ライフ・バランス推進会議（公益財団法人日本生産性本部）	http://www.jisedai.net/index.php
財団法人21世紀職業財団	http://www.jiwe.or.jp/
内閣府 男女共同参画局	http://www.gender.go.jp/
厚生労働省	http://www.mhlw.go.jp/

目黒から進めよう！ ワーク・ライフ・バランス

平成24年3月作成

主要印刷物番号 23-32

編集・発行 目黒区総務部人権政策課 〒153-8573 目黒区上目黒2-19-15

電話：03-5722-9214 FAX：03-5722-9469 E-mail：jinken02@city.meguro.tokyo.jp

このパンフレットは、区のホームページでもご覧になれます。

<http://www.city.meguro.tokyo.jp/>