

なぜいま“ワーク・ライフ・バランス”が必要なのか？

# 事業所にとっての ワーク・ライフ・バランス

少子高齢化が進み、労働人口が減少しています。

従業員のさまざまなニーズに対応しながら、一人ひとりが意欲を持って働き豊かさを実感して暮らすためには、ワーク・ライフ・バランスの推進が欠かせません！



## ● 事業所にとってのメリット ●

- 優秀な人材の確保・育成・定着**  
希望するライフスタイルを実現できる職場環境は、優れた人材が集まる。
- 従業員の意欲と生産性の向上**  
従業員の職場環境に対する満足度を高め意欲と自己能力を引き出す。
- 事業所のイメージや評価の向上**  
働きやすい職場として、事業所のイメージや評価が向上する。

## ● 従業員にとってのメリット ●

- 心身の健康を保つことができる**  
仕事以外の時間が増え、時間や暮らし全体にゆとりができ、健康保持につながる。
- 自身のキャリアアップができる**  
自己啓発の時間を増やすことができ、仕事に生かすことができる。
- 家庭や地域とのつながりが深まる**  
家庭や地域で過ごす時間が増え、家族や地域との関係が深まる。

# ワーク・ライフ・バランスを進めるための3つの心構え

## ▶▶▶ 本気! ◀◀◀

「ワーク・ライフ・バランス実現のために仕事を効率化して、労働時間を削減する！」この実現に向け全員が「本気！」で徹底的に取り組もう。

## ▶▶▶ 前向き! ◀◀◀

「やらされ感」ではなく、全員が納得した上で「仕事の効率化」に前向きに取り組む。納得できないことがあれば、一度立ち止まってみんなで話し合おう。

## ▶▶▶ 全員参加! ◀◀◀

「自分だけは例外」を許さない。「忙しい」を言い訳にしない。すべての仕事の効率化に取り組み、ワーク・ライフ・バランスを実現しよう。

## 会社での“ワーク・ライフ・バランス”の進め方

具体的にどのように進めて行けばいいのかわかる一般的なステップを示します。

### STEP 1 準備

- 推進体制の整備
- 情報収集 **▶▶▶ 詳細は P3**  
ワーク・ライフ・バランスに関する法令や支援制度、先進事例等の知識を深める
- 現状把握 **▶▶▶ 詳細は P3**  
自社の現状や従業員のニーズを把握する
- 施策メニューの検討
- 施策メニューの決定と導入スケジュールの策定

### STEP 2 導入

- ワーク・ライフ・バランスに関する全体的な意識改革
  - ▶ ワーク・ライフ・バランスの必要性を正しく理解し、推進に向けて共通認識を持つ
  - ▶ 始めに経営者の意識改革を促し、次に管理職・一般職といった全ての層にも理解を促すための研修等を開催する
- トップからのメッセージ発信  
会社の方針・目指している姿を従業員に周知徹底する
- 新たな制度の整備と周知  
従業員が必要としている制度を整え、必要な時に使えるように周知する

### STEP 3 実行

- 施策の実行 —
  - 制度の利用促進
  - 働き方の見直しプロジェクト  
部署ごとの検討チーム立ち上げ

STEP1	現在の働き方の確認	→	STEP2	業務の課題抽出と改善策の検討
STEP3	チームで検討	→	STEP4	施策の実施
- 取りまとめとふりかえり —
  - 制度の利用状況の実績を必ず発信
  - 働き方見直しプロジェクトの中間報告会・最終報告会を実施
- 会社全体の環境改善 —  
管理職のリーダーシップのもと、協力し合える風土づくりのためのコミュニケーションやモチベーション向上など、より良い職場風土づくりに取り組む

### STEP 4 定着

- 成果の点検と見直し  
PDCA サイクルを継続して回しながら、強い組織づくりを目指す
- 人事評価の見直し  
多様な働き方を理解し、労働時間ではなく業績への貢献度を評価する人事評価を行う
- ワーク・ライフ・バランス推進員の育成や社外への働きかけ

# 情報収集をしよう！

ワーク・ライフ・バランスについて関係する法令や国・自治体による支援制度、  
先進企業の事例など知識を深めましょう

## 両立支援のひろば（厚生労働省）

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイトです。両立診断サイトでは Web 上の質問に回答することで、自社の両立支援の取組の進展度合いの診断や他社との比較ができます。



## 働き方・休み方改善ポータルサイト（厚生労働省）

企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を確認することができます。また、仕事の進め方など課題別の対策や、シンポジウムなどの日程も確認できます。



## 「仕事と生活の調和」推進サイト（内閣府）

主な仕事と生活の調和推進の施策、仕事と生活の調和推進に関する相談機関やイベント情報などが掲載されています。



## 女性応援ポータルサイト（内閣府）

子育て・介護、仕事、地域・企業、健康、安全・安心についてなど、女性を応援するために、それぞれのライフステージに合った様々な取組が紹介されています。



## 女性の活躍推進佐賀県会議（佐賀県）

女性が個性や能力を活かし、いきいきと働き続けることができるように佐賀県内の各企業から集まったメンバーによる活動が紹介されています。また、賛同する団体・企業の登録ができます。



# 会社の現状を把握しよう！

- 社員アンケート調査で、社員の声を聞いてみましょう。
- 出生率の低下や高齢化社会の到来など、社会の変化により働く人たちのニーズも変わってきています。
- 一人ひとりが働くことへのモチベーションを高め、生産性を上げるためにも、社員の声を聞き職場の現状や社員のニーズをしっかりと把握することが大切です。

## — — 社員アンケートを実施する効果 — —

- ・社員が自身の働き方を見直すきっかけになります。
- ・社員のニーズを把握することができます。
- ・社員の意見から課題を把握し、就業規則や会社の本質改善に役立てることができます。

## — — — アンケートを実施する前に — — —

### 1. 年代ごとの特徴を確認しておきましょう

年代	特徴の例
20代～30代	未婚又は既婚だが子どもがいない社員 比較的自由にプライベートな時間が取れている年代
30代～40代	子育て真っ最中の社員 仕事のほかに、家庭や地域活動などに参画している年代
40代～60代	管理職となり、部下の管理や指導する立場 子どもの進学や親の介護について考える年代

## 2. 本音を引き出す工夫をして、意見の集約に努めましょう

- (1) アンケート調査の目的をきちんと説明しましょう。
  - ・働きやすい職場づくりのためのアンケートです
  - ・職場の現状と課題を把握するために率直な気持ちを記入してください、など
- (2) 回答は匿名とし、本音を引き出す工夫をしましょう。
- (3) アンケートに盛り込むべき質問内容。
  - ① 子育て、介護に関すること
    - ・育児休業制度や短時間勤務制度を知っているか
    - ・社内での情報共有ができていますか
  - ② 仕事に関すること
    - ・定時退社や有給休暇の取得ができていますか



## レッツトライ！仕事の進め方チェックシート

ワーク・ライフ・バランスの実現には、仕事の進め方を見直すことが大切です。  
働き方を見直すきっかけとして、チェックしてみましょう。

### 全 20チェック

- 1. 会議を開く際、目的やゴールを示している。
- 2. 会議の終了時間が守られている。
- 3. 職場内で作成されている資料の分量は適切である。
- 4. 作成した資料が無駄になることは少ない。
- 5. 共有キャビネットは整理整頓され、必要なものをすぐ探し出せる。
- 6. ホワイトボードやスケジューラーを活用し、情報共有をしている。
- 7. 大きな仕事が終わった際には、概要報告をまとめている。
- 8. 業務の手順書やメモは、他人が見てもわかるように作成している。
- 9. 上司は、部下の日々の労働時間を把握している。
- 10. 上司は、負荷が集中している部下のサポートをしている。
- 11. 業務分担に偏りがなく、常に見直している。
- 12. 特定の人のみが残業や深夜業を行うようなことはない。
- 13. 担当業務だけでなく、周囲の業務に関する知識を身につけている。
- 14. 意思決定に時間がかかり、業務が遅れることはない。
- 15. 上司と部下、部下同士で、日々、スケジュールを確認している。
- 16. 週間予定や月間予定を、職場で定期的に確認している。
- 17. 電話対応等に遮られず、担当業務に集中できる時間がある。
- 18. 上司と部下、部下同士で十分なコミュニケーションをとれる時間がある。
- 19. パソコンの得意な人の知識が、他の人の業務にも活かされている。
- 20. 仕事が早い人の仕事の進め方を、職場内で共有している。

### 「はい」が6個以下

残念ながらワーク・ライフ・バランスはまだ浸透していないようです。少しでも、できることから始めてみましょう。

### 「はい」が7～13個

ワーク・ライフ・バランスを進める下地はできつつあるようです。不十分だと思われる部分について、改善の余地が無いと考えてみてください。

### 「はい」が14個以上

“ワーク・ライフ・バランスの達人”と言えるほど、かなり進んでいるようです。今までの取組を振り返りつつ、より効果的な取組にトライしていきましょう。

# 職場でのハラスメントについて

『職場で、つらい思いをしていませんか?』それはハラスメントかも…

## ……職場でみられる主なハラスメント……

### セクシュアルハラスメント(セクハラ)

職場において、性的な冗談やからかい・食事やデートへの執拗な誘い・身体への不必要な接触など、意に反する性的な行動が行われ、拒否したことで不利益を受けるなど、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

### パワーハラスメント(パワハラ)

職場において行われる、以下の①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。【①優越的な関係を背景とした言動②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動③労働者の就業環境が害されるもの】

### 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益扱い

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇・減給・不利益な配置転換・契約を更新しない(契約社員の場合)といった行為を『不利益な取り扱い』といいます。

### 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を申し出たことや利用したことに対して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことをいいます。

## ハラスメント Q&A

**Q :** もし、ハラスメントを受けたら、どうしたらいいの?

**A :** ●はっきりと意思を伝えましょう。

ハラスメントは、受け流しているだけでは改善されません。

「やめてください」「私は嫌です」と、あなたの意思を伝えましょう。

黙って我慢していると、事態をさらに悪化させてしまうことがあります。

●事業所の窓口にご相談しましょう。

ハラスメントは個人の問題ではなく、事業所の問題です。人事、労務等の相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

●都道府県労働局に相談しましょう。

事業所内で問題解決が難しい場合は、事業所を所管する都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に相談できます。匿名でも大丈夫です。相談は無料です。

## ……ハラスメント防止は、事業主の義務です……

職場におけるハラスメントを防止するため、事業主が講ずべき措置が、以下のとおり定められています!

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
4. 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
5. プライバシー保護のための措置及び不利益な取り扱いを行ってはならない旨の定めと周知

### ▶▶▶ 予防するために ◀◀◀

- トップのメッセージ発信
- 社内ルールの決定
- アンケートによる実態把握
- 教育・研修
- 社内での周知・啓発

### ▶▶▶ 解決するために ◀◀◀

- 相談窓口の設置
- 再発防止

家庭生活が充実し、仕事と生活の調和が進むと  
ワーク・ライフ・バランスが実現され、  
男女協働参画社会の実現につながります。



発行編集 / 伊万里市企画政策課 男女協働推進係

TEL : 0955-23-2115 メール : kikaku@city.imari.lg.jp