

WLLB

ワーク ライフ バランス
のすすめ

仕事

趣味

家庭

子育て

地域活動

バランスが大事!

人は財産!

- ★ワーク・ライフ・バランスとは? P01
- ★青森県の現状はどうなっているの? P02
- ★企業の立場からワーク・ライフ・バランスを考える P04
- ★経営者が語る「ワーク・ライフ・バランス」経営戦略 P03
- ★キラリ輝く☆女性に聞きました P05
- ★「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」の紹介 P06

これからの成長戦略に欠かせない

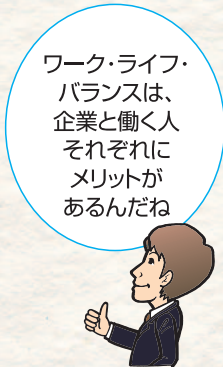
企業・団体の皆さん必見!


ワーク・ライフ・バランスとは？ (仕事と生活の調和)

ワーク・ライフ・バランスは、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・実現できることです。(内閣府「ワーク・ライフ・バランス憲章」より)

また、働き方を見直すことで、従業員の士気が高まり、生産性や企業イメージの向上、優秀な人財の確保・定着などのメリットがあるとされています。

ワーク・ライフ・バランスは、共働き世帯の増加や高齢化の進行等に伴い、子育てや介護等の時間的制約が増える中、多様な人財が意欲を持って働くことができる環境を整備することで、企業にとって必要な人財の流出や長時間労働などの様々な現状を打開するための「経営戦略」なのです。



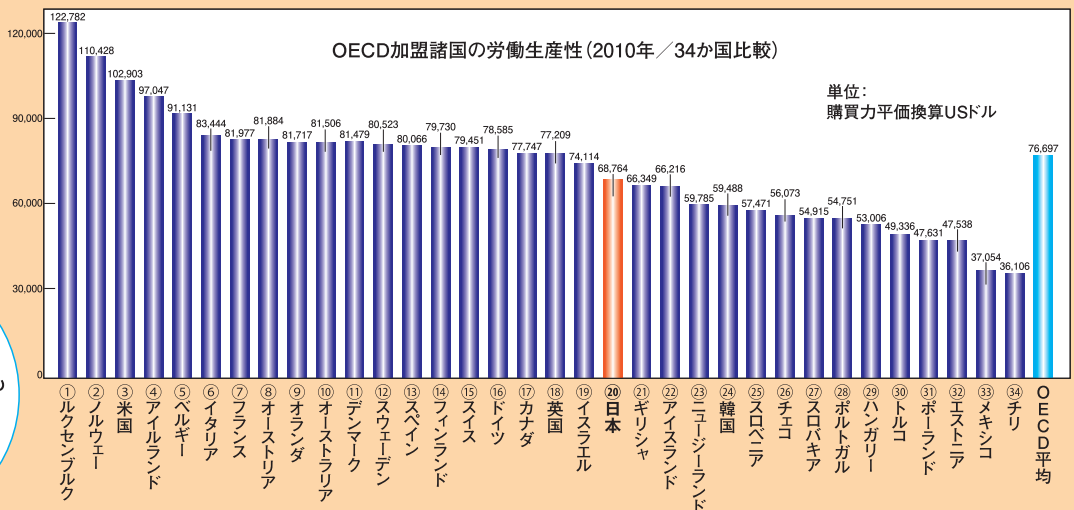
始まりは？ 

ワーク・ライフ・バランスとは、実は1990年代にアメリカ・イギリスなどで、不況期における女性や多様な人材確保のため、社員の働きやすさと生産性の向上を両立させる方策として考え出されたものです。

日本では、5～6年前から企業や行政機関に広まり始めました。

日本の労働生産性は世界第20位

長い時間働けば、さぞかし高い成果が上がっていると思われそうですが、日本の就業者1人当たりの労働生産性は、OECD加盟の34か国中第20位、主要先進7か国では最下位、加盟国の平均値を下回っています。つまり、働く時間が長い割には、生産性が上がっておらず、働き方や仕事の進め方の見直しが必要です。



テキパキと仕事して、生産性を高めることもワーク・ライフ・バランスの効果なんです!

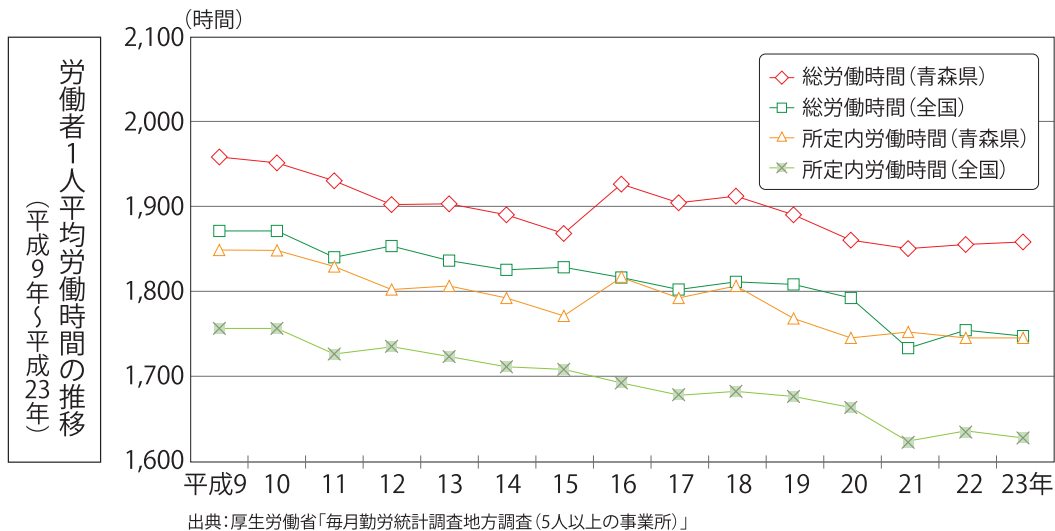


出典:公益財団法人 日本生産性本部「日本の生産性の動向 2012年版」

青森県の現状はどうなっているの？

長い総労働時間

全国平均より111時間多い**1,858時間** (平成23年)



全国最多の出勤日数

平成23年は**20.5日/月**(全国平均:19.0日/月)

出典:厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査(5人以上の事業所)」

進まない男性の家事・育児参画

男性の家事・育児時間は1日当たり**48分** 育児休業制度利用率は**0.4%**

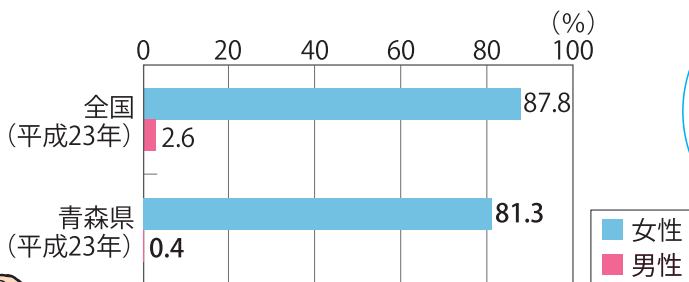
末子が1歳未満の子どもがいる夫・妻の家事・育児時間

(週全体平均・1日当たり)

区分	家事時間	育児時間	合計
青森県	夫	1分	47分
	妻	3時間21分	4時間12分
全国	夫	12分	1時間12分
	妻	3時間16分	5時間56分

出典:総務省「平成23年社会生活基本調査」

育児休業制度利用率



出典:厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査」の結果(速報・調査対象規模5人以上) 青森県「中小企業等労働条件実態調査報告書」(平成23年)

青森県では、「長時間労働」、「男性の家事・育児、介護への参画が進んでいない。」という現状、つまりは、ワーク・ライフ・バランスが取れていないってことなんですね…

進まない男性による介護

平成23年に介護休業制度を利用した人のうち男性の割合は**21.7%**

出典:青森県「中小企業等労働条件実態調査報告書」(平成23年)

企業の立場からワーク・ライフ・バランスを考える

今日の経済活動は、長時間労働で製品やサービスを大量に生産するのではなく、生産性や仕事の付加価値を高めることが求められています。

メリハリをつけて働くことで、「日々の生活が充実し、良いアイデアが浮かぶようになった。」とか、「自己啓発の時間で学んだり聞いたりしたことが、仕事に生かされた。」といったように、仕事と生活の相乗効果や好循環につながり、企業にとっても大きなメリットがあります。

企業のメリット

メリット① 生産性等の向上

業務目標を下げずに業務の効率化を進めることで生産性や売上げが向上

メリット② コスト削減

従業員の離職や病気休職の回避、長時間労働の是正等による各種コストの削減

メリット③ 企業イメージの向上

社会的責任を果たす企業としてのイメージや評価の向上、PR効果

メリット④ 従業員の創造性等の向上

子育てや介護、自己啓発、地域活動等の多様な経験を通じた生活者としての視点や創造性、時間管理能力の向上

メリット⑤ 従業員の定着(離職率の低下)

従業員の知識や経験が損なわれることなく発揮され、新たな従業員の採用・育成コストが不要

メリット⑥ 従業員の心身の健康増進

業務に深刻な影響を与えるメンタル面で問題を抱える従業員の減少

ワーク・ライフ・
バランスを
取り入れることで
会社の業績アップ
につながるんだ。



〈参考データ〉継続就業の方が企業にとってコストがかからない!

〈ケースA〉

女性従業員(29歳・大卒)が出産を機に退職。3か月後に中途採用者を補充した場合

《投入コスト》400万円

- 欠員補充までの業務代替費……………126万円
- 中途採用者給与、採用、研修関係経費……………260万円
- その他……………14万円

《節約コスト》312万円

- 退職者に支払うはずだった給与等……………312万円

【ケースA】純コスト88万円

〈ケースB〉

女性従業員(29歳・大卒)が育児休業を取得し、(1年6週間)その後短時間勤務(3年間、1日6時間勤務)。その間、別の有期雇用者を採用した場合

《投入コスト》1,008万円

- 休業期間中の有期雇用者の給与等……………600万円
- 短時間勤務期間中の有期雇用者の給与等……………391万円
- その他……………17万円

《節約コスト》936万円

- 休業期間中・短時間勤務期間中の給与等……………936万円

ケースAより16万円のコスト減!
【ケースB】純コスト72万円

継続就業した場合(ケースB)の方が企業にとってコストがかからず、それまで培われた従業員の知識や経験の損失を防ぐこととなります。

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」より(試算)



前田 恵三氏

株式会社マエダ
代表取締役会長

杉本 康雄氏

株式会社みちのく銀行
代表取締役頭取

聞き手

米澤 章子氏

青森放送株式会社
報道局 放送部長

WLBは「仕事を頑張る人財の確保」のために

米澤 ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)に対するお考えと取組などを教えてください。

杉本 当行では、女性行員の育休取得は当たり前になってきており、育休を終えた人がパワーを増して復帰してくれるので頼もしく感じています。また、当行では、ダイバーシティ・マネジメントを推進しており、女性行員で構成するプロジェクトチーム「スマイリリーズ」を立ち上げています。「スマイリリーズ」からの提案で、結婚や育児を理由に退職した行員を退職後5年以内に再び正行員として採用できる制度をスタートさせました。育休だけでなく、一度退職しても復帰できるような組織風土づくりがベストだと思っています。

前田 当社では、女性の育休取得がほぼ100%で、育休期間中は店長がサポート計画を立てて業務をこなしますが、優秀な社員が仕事に復帰して、また頑張ってくれる姿を見るとうれしく思います。結婚・出産での退職が少なくなったのは、企業にとってはメリットです。

杉本 人を育てるのは、時間がかかりますからね。

米澤 育児だけでなく、介護も差し迫った問題ですよ。

杉本 当行では仕事や家庭生活の悩みを抱える行員に対する相談体制があり、必要な人には介護休業を薦めたりしています。

前田 春の転勤とか異動の時期に、各店長から家族の介護が必要な人とかに申告してもらい、ヒアリングした上で人事異動に反映させるようにしています。

WLBのコツは「自分・家族・社会貢献」

米澤 日本人は勤勉で長く働くのに生産性が低いと言われていたのですが。

前田 残業を好む人と好まない人がいますよね。

杉本 私の若い頃は、毎日の残業が当たり前でしたが、今は変わりつつあり、仕事もプライベートも大事にする行員が増えてきました。プライベートが充実している人ほど業績を上げられると思っていますので、「ノー残業



DAY」や「最終退行時刻の設定」などにより、仕事を早く終えて帰れるよう、組織として取り組んでいます。

米澤 現役時代からワークもライフも充実していなければ。

杉本 1日24時間のうち、睡眠と仕事で8時間ずつ、残りの8時間を3分割し、1つが自分の時間、2つ目が家庭のための時間、残りを社会貢献に使うといったバランスで考えればいいと思います。

米澤 WLBは、仕事に対するモチベーションを上げるために必要ですね。

多様な考え方や価値観を活かすことで組織が活性化

杉本 当行には9人の女性支店長がおり、女性行員にとっての新たな目標になっています。自分も頑張れば支店長になれるという思いでモチベーションが上がり、それに触発されて男性行員のモチベーションも上がることで組織が活性化し、業績向上につながっていくと思います。

前田 我々の業界は女性社員が頑張らないと成り立たないので、早く女性の店長や幹部を出したいと思っています。人は登用することで成長します。どんどん仕事を与え、責任ある地位で仕事をしないと人財にはなりません。頑張っているパート社員の人も多いので、この4月から転勤を伴わない地域限定正社員制度を導入し、正社員に登用していく予定です。

杉本 男性、女性というだけではなく、働く人たちの多様な考え方や価値観を上手に活用し、働く人の個性を育てる企業が成長する企業だと思っています。

米澤 企業にとって人は財産。仕事と生活が調和することで働く方の未来の夢も生まれていくかもしれませんね。

杉本 働く方の夢の実現に向け、企業が全力でサポートすることで能力を最大限に発揮できる。これがWLBの経営戦略だと考えています。

米澤 人を大切に、やる気をアップして、意欲や能力を活かしていくことがWLBなのです。



キラリ輝く☆女性に聞きました

『 創意工夫でワーク・ライフ・バランス実現に手応え 』

弘前市



株式会社JOY代表取締役
石岡 百合子さん

1996年に弘前駅前でパソコンスクールを創業。2011年11月から現職。日本キャリア開発協会のキャリア・デベロップメント・アドバイザー(CDA)として、女性の再就職支援や高校生のキャリア教育の講師なども務める。

Q.起業のきっかけと、さらなるステップアップを教えてください

30代半ば頃、自分自身の人生を振り返り、全力で打ち込める仕事をしたいという思いで起業しました。

公共職業訓練で受講生の就職相談に応じるために、カウンセリングの資格を取得し、これまでに女性の再就職支援や若年者の就労支援などに携わってきました。

Q.支援を通して、どんな教育の必要性を感じていますか？

キャリア教育は、今とても大事ですね。企業側と働く側の意識にずれがあり、マッチングのためには、間に立ってきめ細かなアドバイスをする人が絶対に必要です。

Q.ワーク・ライフ・バランスについての見解を！

男性も子育てに参加し、仕事上のプラスになった事例が増えています。育児休業でなくても労働時間の短縮なら可能ではないでしょうか。

私の会社も時短に取り組んでいますが、社員の人間的な成長や充足感が、労働意欲として底力になっています。長時間労働ではアイデアも枯れ、今の時代、優秀な社員は辞めていきます。企業戦略としてワーク・ライフ・バランスが注目される理由です。

いずれ、社会全体で、ワーク・ライフ・バランスの気運が盛り上がり我们相信しています。

『 仕事も育児も、どちらも大事なんです 』

五所川原市



五所川原街づくり株式会社
営業担当マネージャー
坂本 瑞穂さん

平成15年入社。五所川原市にある「ELM」の管理やイベントの企画運営等の販売促進業務を担当。平成24年2月から1年間育児休業後、仕事に復帰。

Q.育児休業のきっかけを教えてください

長く休むつもりはなかったのですが、社長の「最低でも1年は休みなさい。子どもと向き合う時間は、あなたの人生の研修です。」との言葉に感銘を受け、1年間の育休を決めました。その時に、「部下のためにも、役付職員のあなたが先を切り拓きなさい。」とも。女性が多い職場ということもあり、ずっと働ける職場づくりを進めたいという思いがあったようです。

Q.休業中や仕事に復帰する際、戸惑いはありませんでしたか？

他部門のマネージャーが、私のポジションを兼任するという形でサポートしてくれて、メールなどでやり取りができる体制を整えていたので、休業中も仕事の状況は把握でき安心でした。

また、復帰前に社長と面談し、今後の働き方について話し合いました。私にとっては育児も仕事も同じくらい大事。どちらも頑張りたいたいという思いがあったので、これまでの部署への復帰を希望しました。当面は1日6時間の短時間勤務にしてもらい、復帰した今、効率よく働くことの大切さを再認識しています。

Q.これからの抱負やワーク・ライフ・バランスについてのお考えを！

休業中、子どもを連れてショッピングセンターで買い物をしていると、仕事オンリーの時とは違った、新しい視点に気付くことができました。普段の生活で感じたことを活かしながら、さらにスキルアップをしていきたいと思っています。

ワーク・ライフ・バランスという言葉はあまり意識していませんでしたが、働き方や思い、事情は人それぞれ。みんなが最大限の力を発揮できる職場づくりを目指したいと思います。

「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」の紹介

「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録された県内企業の取組を紹介します

※企業名は五十音順

青い森信用金庫

●所在地／八戸市大字八日町18

●業種／金融業

取組内容

- リフレッシュ休暇制度による年次有給休暇の取得促進
- 配偶者出産休暇

(株)青森銀行

●所在地／青森市橋本1-9-30

●業種／金融業

取組内容

- 介護休業期間の拡充(要介護対象者1人につき、初回の介護休業日数を1年まで拡充)
- 育児に係る所定外労働免除(小学校就学前まで) ○配偶者出産休暇
- 自己啓発・ボランティア休暇 ○ノー残業デー・ウィークの推進
- パート社員から正行員への登用制度

(株)阿部重組

●所在地／青森市本町1-7-5

●業種／建設業

取組内容

- 介護休業期間の拡充(要介護対象者1人につき、介護休業日数を延べ124日まで拡充)
- 配偶者出産休暇

(株)キャノンプレジジョン

●所在地／弘前市大字清野袋5-4-1

●業種／製造業

取組内容

- 育児に係る短時間勤務の拡充(小学校就学前まで)
- 育児に係る所定外労働免除(小学校就学前まで)
- 勤続5年ごとのリフレッシュ特別休暇 ○配偶者出産休暇
- 消滅年次有給休暇の傷病休暇への積立制度

(株)サンデー

●所在地／八戸市根城6-22-10

●業種／小売業

取組内容

- 子の看護休暇の拡充(小学校4年前まで)
- リフレッシュ休暇・ボランティア休暇制度による年次有給休暇の取得促進

東奥信用金庫

●所在地／弘前市大字土手町81

●業種／金融業

取組内容

- 子の看護休暇の有給扱い
- パート職員及び派遣職員の正職員への登用制度
- 配偶者出産休暇
- 傷病の治療や資格取得のための消滅年次有給休暇の積立制度

(株)マエダ

●所在地／むつ市小川町2-4-8

●業種／小売業

取組内容

- 育児をする従業員の短時間勤務、週又は月の所定労働時間・日数の短縮など、個人の希望に応じた多様な働き方の選択制度
- 育児休業中又は介護休業中の従業員に対する職場復帰プログラムの提供

(株)みちのく銀行

●所在地／青森市勝田1-3-1

●業種／金融業

取組内容

- 育児休業期間の拡充(満3歳に達するまで) ○配偶者出産休暇
- ノー残業デーの推進や最終退行時刻の設定 ○嘱託職員の正行員登用制度
- 結婚・妊娠・出産・育児、介護等を理由に退行した行員の正行員再雇用制度

※企業の登録は平成23年9月から始まりましたが、今回ご紹介するのは、平成24年2月7日から平成25年3月8日までに登録した企業です。

登録については次の頁をご覧ください！

「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」にご登録ください

登録対象 青森県内において事業活動を行う企業、法人が登録対象です。

登録されると

- 登録証、ステッカーを事務所や店舗に掲示しPRに活用できます。
- 認定マークを名刺、広告、求人広告に活用できます。
- 県のホームページを通じて「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」として積極的にPRします。



ステッカー

登録証

登録要件

次の3つの基準のうち、2つ以上を満たすことが必要です。

■基準1

育児・介護休業法に定める各休業制度を超える制度が1つ以上あること。

■基準2

申請日前1年以内に、次の(1)、(2)どちらか又は両方該当すること。

- (1)男性労働者のうち、育児休業をしたものが1人以上いること。または、子の看護休暇の取得や所定労働時間の短縮措置を利用したものが1人以上いること。
- (2)出産した女性労働者の数に対する育児休業をした女性労働者の数の割合が70%以上であること。

■基準3

育児休業や介護休業など基準1にある制度以外に、仕事と家庭生活などが両立できるような職場環境づくりのための制度が1つ以上あること。

登録方法

- 企業の規模・業種は問いません。(登録は企業単位となります。)
- 「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」登録申請書に必要事項を記入し、申請書欄外※印の書類を添付して、県青少年・男女共同参画課に提出してください。
- 申請内容について、認定基準を満たしていることを確認の上、「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録します。

申請書や詳しい内容は [県庁HP](#)

発行 平成25年3月
〒030-8570 青森市長島1-1-1
青森県環境生活部 青少年・男女共同参画課
電話：017-734-9228 FAX：017-734-8050
✉seishonen@pref.aomori.lg.jp

※この印刷物は3,000部作成し、企画から印刷までの作成経費は1部あたり394.8円です。