

V 事業所の取り組みを支援する主な制度

1 助成金制度のラインナップ

① 国の制度

両立支援等助成金	従業員の職業生活と家族生活の両立を支援するための取り組みをした事業主等に対して支給する助成金です。 詳しくは、厚生労働省ホームページ (http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/) をご参照ください。
事業所内保育施設設置・運営等支援助成金	
出生時両立支援助成金	
介護支援取組助成金	
中小企業両立支援助成金	
代替要員確保コース	
期間雇用者継続就業支援コース	
育休復帰支援プランコース	
女性活躍加速化助成金	
職場意識改善助成金	中小企業における労働時間等の設定の改善を通じた職場意識の改善を促進するため、職場意識改善に係る計画を作成し、この計画に基づく措置を効果的に実施した中小企業の事業主に支給する助成金です。 詳しくは厚生労働省ホームページ (http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/) をご参照ください。
職場環境改善コース	
所定労働時間短縮コース	
時間外労働上限設定コース	
テレワークコース	

② 県の制度

中小企業育児・介護代替要員確保支援助成金	育児・介護者の就業継続を支援するため、中小企業の育児・介護休業の取得及び育児・介護による短時間勤務制度の利用を促進することを目的として、育児・介護の休業又は短時間勤務に対し、代替要員を新たに雇用した事業主に支給する助成金です。
休業コース	
短時間勤務コース	
中小企業育児・介護等離職者雇用助成金	育児・介護等の理由により離職した方の再就職を促進するため、当該離職者を雇用した企業等に支給する助成金です。
仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金	女性や高齢者など様々な人材の活用や育児・介護等と仕事の両立を支援するため、更衣室や託児スペース、在宅勤務等の職場環境整備を行う事業主に支給する助成金です。

県の制度について、詳しくはひょうご仕事と生活センターホームページ(<http://www.hyogo-wlb.jp/subsidy/index.html>)をご参照ください。



発行 明石市コミュニティ推進部
 男女共同参画課
 TEL: 078-918-5613
 FAX: 078-918-5617
 製作 あかし女性応援ねっと(明石市委託)



ワーク・ライフ・バランス

WORK LIFE BALANCE

ガイド



明石市
平成29年3月

経営戦略としての ワーク・ライフ・バランス

近年、人々のライフスタイルは多様化するとともに、少子高齢化社会の進展や、生産年齢人口の減少に伴う労働力不足など、労働環境は多くの問題を抱えています。

そこで今、ワーク・ライフ・バランスの推進が求められています。

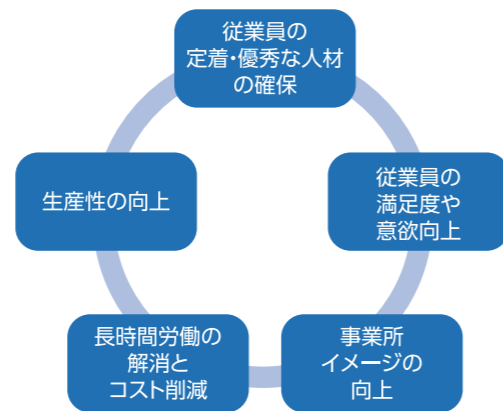
ワーク・ライフ・バランスの推進は、従業員のためというだけではありません。事業所等の重要な経営戦略として、注目されています。

ワーク・ライフ・バランスとは
それぞれの従業員が、仕事と、家庭生活・地域生活・自己啓発などの仕事以外の様々な活動を、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。

I ワーク・ライフ・バランスの推進が 事業所にもたらすメリット

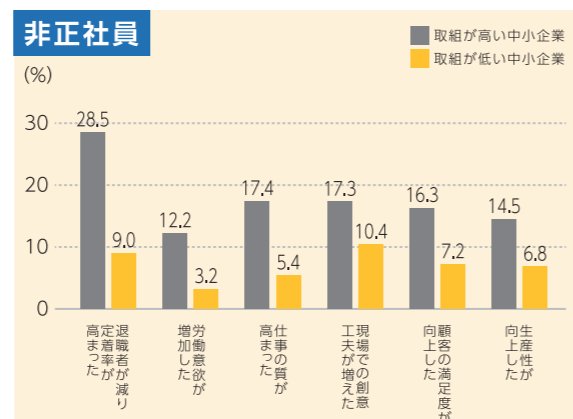
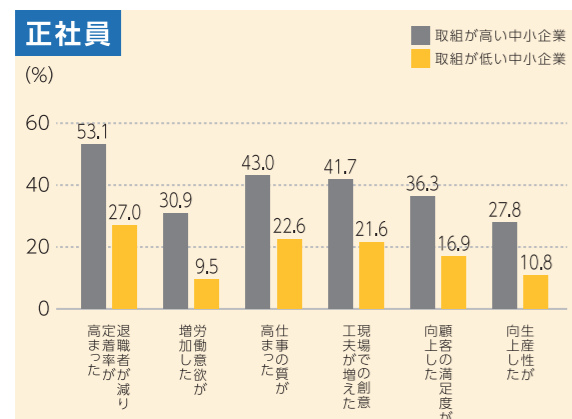
ワーク・ライフ・バランスを推進することは、従業員やその家族へのメリットにとどまらず、事業所に多くのメリットをもたらします。

単なる「コスト」ではなく、「明日への投資」なのです。



1 ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが定着率や生産性に及ぼす影響

以下のグラフからもわかるように、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが高い事業所ほど、従業員のモチベーションが高まり、生産性の向上につながっています。



資料：中小企業庁委託「中小企業における多様な人材確保と活用に関するアンケート調査」(2009年12月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))
中小企業庁委託「中小企業における「働き方」に関するアンケート調査」(2009年12月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))

(注) 1. 自社の「仕事と生活の調和」を図るための取組について、経営者と従業員の双方ともに6以上(0~10の11段階評価)の評価であった中小企業を「取組が高い中小企業」、双方ともに4以下の評価であった中小企業を「取組が低い中小企業」とした。
2. 従業員に実施した能力開発や育成の効果について、経営者が効果があったと回答した割合を「取組が高い中小企業」と「取組が低い中小企業」で差が大きいものから順に集計した。
3. 複数回答であるため、合計は必ずしも100にならない。

2 コストカットの例

「事業所が仕事と生活の調和に取り組むメリット」男女共同参画会議「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会(2008年4月9日)より

コストカット試算1

「出産を機に従業員が退職」「継続就業(育休取得・短時間勤務)」の比較(従業員100~999人の事業所の場合)

●従業員が出産を機に退職、
3カ月後に中途採用者を補充

●育休取得・短時間勤務、
期間中に代替有期雇用者を採用
育休取得(1年6週)、その後短時間勤務(3年間)

〈投入コスト〉	400万円	〈節約コスト〉	312万円
欠員補充までの業務代替費	126万円	退職者に支払うはずだった給与	312万円
中途採用者採用・研修関係経費	73万円		
中途採用者給与	187万円		
その他	14万円	純コスト	88万円

〈投入コスト〉	1,008万円	〈節約コスト〉	936万円
休業期間中の有期雇用者給与等	562万円	休業中の給与等	562万円
休業期間中の同僚による業務補充費	38万円	短時間勤務期間中の給与等	374万円
短時間勤務期間中の有期雇用者給与等	391万円		
その他	17万円	純コスト	72万円

コストカット試算2

残業時間が1人あたり30分短くなると、1年間で削減されるコストは?

	従業員 1,000人	従業員 500人	従業員 50人
削減コスト	3億814万円	1億3,588万円	1,253万円
人件費(残業時間削減分)	2億9,831万円	1億3,097万円	1,204万円
光熱費(残業時間削減分)	983万円	491万円	49万円
投入コスト	91万円	80万円	73万円
残業削減推進担当者の人件費	91万円	80万円	73万円
純削減コスト	3億723万円	1億3,508万円	1,180万円

II ワーク・ライフ・バランスが求められる社会的な要因

他にも、ワーク・ライフ・バランスの推進により改善される社会的要因があります。



1 減少する生産年齢人口

少子高齢化が進行し、生産年齢人口(15~64歳)は年々減少することが見込まれています。労働力人口を確保するため、女性や高齢者等の労働市場への参入が期待されています。

① 出産前後の女性の就労状況

産後、育児休業を取得し、就労を継続する女性は増えましたが、出産を機に退職する女性の割合は多い状況が続いています。

男女とも、ライフイベントに左右されず継続して就労するためにも、就労環境の整備が求められます。



② 育児休業取得率の推移

男性の育児休業取得率は低い値で推移し、男女間での大きな差があります。育児への参加に積極的な男性が増えている一方で、育児休業を取りづらいことが大きな要因のひとつと考えられます。



③ 子育て世代男性と家事・育児時間

国内における6歳未満の子どものいる夫の家事・育児関連時間は、他国と比べて3分の1程度の低い水準にとどまっています。また、第2子以降の出生割合は、夫の平日の家事・育児時間が多いほど、高い傾向があり、少子化対策としても有効と考えられます。家事・育児時間を作るためには、長時間労働の改善が求められます。

2 家族の介護・看護

家族の介護や看護を理由とした離職者は、性別を問わず増加傾向にあります。また、介護者に占める男性の割合も増加しており、介護と仕事の両立の解決は、性別を問わず大きな課題と考えられます。

介護するための時間を確保することで、介護を要因とした離職の抑止にもつながります。



Ⅲ 実現に向けた方策

ワーク・ライフ・バランスの実現には、事業所の努力のみでなく、従業員自身の努力も欠かせません。「なぜワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むのか」、「なぜ今なのか」、従業員の理解を得ながら取り組むことが必要です。

実現に向けた方策は様々です。その一部を紹介します。

1 休暇・休業制度の拡充

① 育児休業

- 対象となる子どもの年齢の引き上げ
- 育児の状況による途中変更や期間延長
- 分割取得
- 男性への育児休業取得促進
- 配偶者出産休暇の取得促進



② 介護・看護休業(休暇)

- 取得可能期間の延長
- 週休日の増加や出勤日の変更
- 状況による途中変更
- 分割取得



③ 休業・短時間勤務中の情報提供・学習支援

- 社内ロールモデルとの情報交換会
- 休業中の研修参加
- 一時保育付の研修
- 短時間勤務中でも昇進



④ 休業前後の面談

- 希望する職場・職種・勤務形態等の聞き取り
- リスナー(メンタルヘルス)として不安の声への傾聴

⑤ 公平感のある人事評価

- 休業(休暇)をマイナス評価としない
- 勤務時間によらない成果主義
- 休業等した従業員の業務を行った代替従業員への適正な評価



⑥ 有給休暇の計画的取得

- 取得率の目標づくり
- 半日単位や時間単位の取得

2 就労時間や勤務場所の自由化

① 短時間勤務

- 保育や介護・看護状況に応じた短時間勤務

② 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ

- 保育や介護・看護状況に応じ、勤務時間をスライド

③ フレックスタイム

- 日々の保育や介護・看護等に応じた柔軟な運用

⑤ 転勤配慮

- 配偶者の勤務地や実家等の近くへの配属・転属
- 地域限定の転勤

3 長時間労働の削減

① 事務の効率化

- 会議の短時間化
- 情報共有の方法改善
- ファイリングの工夫
- スケジュールの作成・管理



③ 意識改革

- 長時間勤務をよしとしない雰囲気づくり
- 残業せずに成果を上げる従業員への評価

4 代替要員の確保

① シフト人事制度

- シフト人事とは…
- 短時間勤務者の業務の一部を、複数の人員でカバーすること
- 作業内容・情報の共有



5 意識改革

① イクボスの育成

- イクボスとは…
- 部下のワーク・ライフ・バランスに配慮し、会社で成果も挙げていく上司
- 研修の実施
- 上司が定時退社に努める
- 上司自らが家事・育児へ参画
- 部下への家事・育児の参画促進



6 経済的支援 その他

① 各種手当補助

- 休業の一部有給化
- ベビーシッター代の補助



③ 離職者への復職支援

- 育児・介護・看護・家族の転勤等を要因とする離職者の再雇用

④ テレワーク(在宅勤務)

- システム導入
- ⇒ 外回りが多い営業職等の就労管理への応用も



② 残業時間の削減

- ノー残業日の導入・拡充
- 朝型勤務への移行
- 夕方以降の会議禁止



④ プライベートの充実

- 資格取得への助成制度
- 自己研鑽等のための習い事への助成制度

② ドミノ人事制度

- ドミノ人事とは…
- 休業者の1つ下のランク(役職や経験)を代替要員として抜擢すること
- 平常時から、下のランクの従業員への教育・情報共有



② 研修

- キャリアデザイン育成研修
- 子育てや介護に関する研修や勉強会



③ 制度の社内周知

- 社内報やイントラなどの利用
- 説明会や上司から部下への説明
- 相談窓口の設置

④ 従業員間の声かけ

- 助け合い精神の醸成



② 事業所内保育所の設置

- 近隣事業所との共同運営

④ 従業員のニーズの把握

- 社内アンケート調査



Ⅳ 市内事業所の取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、市内の事業所でも様々な取り組みが進められています。その一例を紹介します。

1 生活協同組合コープこうべ 第6地区活動本部



所在地 明石市大久保町大窪字横山2545-8
(本社 神戸市東灘区住吉本町1-3-19)
事業内容 商品小売業
従業員数 1,119人(男性 324人・女性 795人)
ホームページ <http://www.kobe.coop.or.jp/>
(平成29年2月20日 現在)

① ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

かつてのご用聞きの商品から店舗展開に転じた1960年代後半に、女性を多く採用するようになりました。そして、結婚、出産をする職員の増加に対応するように、子育て支援などの制度の整備が進んでいきました。育児休職制度が設けられたのは1970年代のこと。県内でも先進的な取り組みを進めるうちに、職員にとって働きやすい職場がおのずと整っていきました。

② 取り組み内容

一連の制度を大きく見直したのが1992(平成4)年のこと。正職員の育児休職期間を、それまでの、子どもが1歳に達するまでから3歳にまで延長しました。同時に、続けて出産する場合、最大5年まで連続休職が取れるようにしました。さらに、子どもが小学校に就学する前までであれば、勤務時間を最大で2時間半短縮できる育児時短制度を導入し、保育所への送り迎えをしやすくするなど、育児に関する制度を整備しました。

制度の改善は、労働組合との話し合いで進められますが、「スキルを蓄えた優秀な職員が辞めてしまうのは、組織にとっても大きな損失」と、実態や職員からの声を集め、制度に生かす努力も続けてきました。例えば、育児時短制度については、制度の取得上限となる子どもの小学校就学前および学童保育の対象から外れる小学4年生に達する時期に、特に女性職員の退職者が多いという実態を踏まえ、2008(平成20)年には小学4年生の年度末まで延長することにしました。

育児休職取得期間の平均は約2年と長いのが特徴ですが、半面、長期に休職した後、いかに円滑に職場復帰を進めるかが課題となっています。復職前の面談では、本人から育児環境や希望する働き方をヒアリングし、必要に応じて時短制度の活用を紹介するなど、スムーズな復職を後押ししています。

また、「長い間休んでいると状況も変わる。復帰後に仕事についていけない不安」との声があることを受け、休職中は月に2回社内報などを送る一方、情報の共有を図れるように年に2回休職者たちが自主的に集まる機会を設けるなど、支援を続けてきました。さらに、「集まりに来られないケースもある。さまざまな場を用意することで不安を和らげていければ」と、情報共有の場をネット上にも開設しました。

介護休職制度の歴史も古く、育児関連制度を大きく見直した1992(平成4)年には、国が義務付ける前に、最長で1年休める介護休職制度も整備しています。介護休職の取得者はまだそれほど多いわけではありません。介護に関する諸制度の利用は、育児の制度のように、こちらからは取得を勧めにくいところもあります。職員が気兼ねなく取得できるような仕組みを考えていきたいと次の課題を見据えています。

今後の予定としては、協同購入センター西神戸に、小さな子どもさんをお持ちの職員が安心して働くことができるよう、託児所の開設を予定しています。

③ 取り組みに伴う効果・従業員の変化

働きやすい職場として、就職を目指す学生の注目度も高く、「新卒採用では、安心して長く働き続けられることを理由に、コープこうべを選んでもらうケースも多かった」と採用担当者は話します。

長い取り組みの中で、各種制度はすっかり定着しました。「育児休職を取得することは当たり前」という意識が根付いており、出産する職員のほぼ全員が制度を利用して復帰しています。



ワーク・ライフ・バランス 推進のアドバイス

今後、労働力人口は減少します。男女関わらず、すべての人が働きやすい組織づくりが大切と考えてすすめています。

2 株式会社キシモト



所在地 明石市和坂11番3号 生頼第一ビル101号
事業内容 フォトスタジオ・衣装レンタル
従業員数 182人(男性 7人・女性 175人)
ホームページ <http://www.yousmile.jp/>

(平成29年2月20日 現在)

① ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

ワーク・ライフ・バランスの推進のため、明石市内で、初めて企業主導型保育園を開設しました。

そのきっかけは大きく3つあります。

- ①従業員のうち、女性が95%以上を占める中、キャリアを積んだ従業員が、結婚や出産を機に離職を考えることで、キャリアを無駄にせざるを得ない。
- ②サービス業である以上、土日祝の勤務はやむを得ないが、子どもを預けるところがない。
- ③新規採用面接で、仕事が決まらなると保育所へ入所(申し込み)できない現状を知る。そして平成28年7月に企業内保育園「もっちゃんくらぶ」の開設に至りました。

② 取り組み内容

企業内保育園「もっちゃんくらぶ」では、土日祝などサービス業には避けられない働き方に応じた、多様な柔軟な保育サービスを提供しています。

この保育園の運営は、保育士の復職支援について積極的な取り組みを行うNPO法人フルーツバスケットへ委託することで、保育士の復職の場の提供にもつながっています。

また、産前産後・育児休暇や休業の取得前後の不安感や、子どもを預けることで生まれる罪悪感の軽減のため、面談による心のケアやアドバイスを行うことで、仕事と育児などの家庭生活との両立を支援しています。

しかし、支店の所在地が神戸市灘区から姫路市と広

域にわたることや、土日祝と平日の子どもと保育士数の平準化、子どもたちの送迎、サービス業ゆえに生じる急な保育の延長、従業員への本格的なカウンセリングなど、1社だけではできないことがたくさんあります。

そこで、「働くママ応援企業ネットワーク準備委員会」を企画し、平成28年12月「企業主導型保育事業情報交換会」を開催しました。子育てしながら女性が働きやすい環境をつくるために何が必要か考える場を設け、多くの企業経営者などに集まっていただきました。

このことをきっかけに他社との連携を進め、従業員たちがより利用しやすい保育施設の提供や環境整備に努めていきたいと考えています。

③ 取り組みに伴う効果・従業員の変化

社内に子どもを預けられるので、仕事の都合で保育時間やお休みも相談できます。また休憩中に授乳をしに行くこともできますので、休業・休暇を取得していた従業員が安心して復帰しています。

保育園の開園からまだ期間は短いのですが、ライフイベントを要因とする離職が減少しました。

またパート・アルバイトの採用では、子育て中の方からの応募が増え、「もっちゃんくらぶ」の利用も増えてきています。

今後も、他の企業との連携や、よりきめ細やかな従業員のケアを行い、従業員たちのキャリアが途切れず、また働きやすい経営に努めていきたいと思っています。



ワーク・ライフ・バランス 推進のアドバイス

これから多くの企業が、女性が働きやすい環境について考えていかなければならない時期が来ると思います。企業が前向きに取り組む事で、活躍できる従業員が必ず出てくると思います。