

ワーク ライフ バランス
WORK LIFE BALANCE

ガイドブック

－ 仕事と生活の調和を目指す事業所の皆さまへ －



古河市

ワーク・ライフ・バランスとは、働く全ての人が「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外」の生活との調和を取り、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。

ワーク・ライフ・バランスが実現すれば、個人は心身共に充実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すことで、生産性の向上や持続的な発展につながります。そして、個人・企業・地域が活性化することで、社会全体にも活力が生まれることが期待できます。



ワーク
Work
(仕事)

Balance



相乗効果



ライフ
Life
(仕事以外のすべての生活)

Check!

ワーク・ライフ・バランスは、「仕事をほどほどにして、プライベートを充実させる」という考え方ではありません。

「プライベートの充実により、仕事へのモチベーションが上がり、業務の生産性向上や成果に繋がっていく」というように、相乗効果を生むことが、ワーク・ライフ・バランスの目的です。仕事に費やす時間と、家庭や趣味、健康などに費やす時間を、社員がバランスよく調整できるよう取り組みましょう。

02 ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要？

少子高齢化が進行し、労働人口が減少していくことにより、企業における人材不足が今後さらに加速していくと予想されます。

労働力を確保し、仕事以外の役割(子育て・介護、地域活動等)を抱える多様な人材に活躍してもらうためには、企業における働き方を見直し、柔軟な働き方が可能な制度・体制、職場環境づくりが重要となってきます。その有効な手段の一つとして挙げられるのが、「ワーク・ライフ・バランスの推進」と言えます。

社員の充実度アップ

- ・自分らしく働く
- ・家族を大切にできる
- ・仕事に貢献したいと思う
- ・自分の成長を感じる
- ・お互いの成長を応援する
- ・健康な生活をおくる

企業力強化

- ・優秀な人材が集まる
- ・一人一人が能力を発揮できる
- ・生産性が高まる
- ・最新の情報が集まる
- ・社会の変化に対応できる



業績アップ

ワーク・ライフ・バランスが実現すると…

就労による経済的自立が可能な社会

Point
01

経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

Point
02

働く人々の健康が保持され、プライベートでの充実した時間などを持てる豊かな生活ができる

多様な働き方・生き方が選択できる社会

Point
03

誰もが自らの意欲と能力を持って、多様で柔軟な働き方や生き方に挑戦・選択できる

内閣府：ワーク・ライフ・バランス憲章より

03 ダイバーシティ・マネジメントとワーク・ライフ・バランス

ダイバーシティ・マネジメントとは、年齢や性別、国籍、障がいの有無など、様々な属性や背景を持つ多様な人材を活かし、その能力が最大限に発揮できる機会を提供することです。

ダイバーシティ・マネジメント
×
ワーク・ライフ・バランスで
働きやすい環境へ！



効果1 創造性・イノベーションの促進

多様な価値観を持った人材が活躍する環境が整えば、新たな発想や画期的なアイデアが生まれやすい

効果2 人材確保の手段

女性やシニア層、外国人など多様な人材を確保することが可能に

効果3 企業価値の向上

社員の満足度もアップし、外部からも好印象が持たれ、企業としてのイメージが向上

04 SDGsとワーク・ライフ・バランス

SDGs(持続可能な開発目標)に取り組む企業が増えています。SDGs とは、令和12(2030)年までに達成すべき 17 項目の“世界共通の目標”で、平成 27(2015)年の国連サミットで採択されました。

ワーク・ライフ・バランスは、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワメントを図る」、「すべての人のための継続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用及びディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を推進する」といった SDGs の目標にも合致します。企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進は、より良い世界を目指す持続可能な開発にも貢献するのです。



Point1

業務の効率化によるコスト削減と生産性の向上

業務内容を見直すことで業務の効率化が図られ、生産性や仕事の質が向上し、時間外労働の抑制につながります。また、長時間労働による社員の体調不良や長期休業のリスクを減らす効果が期待できます。

Point2

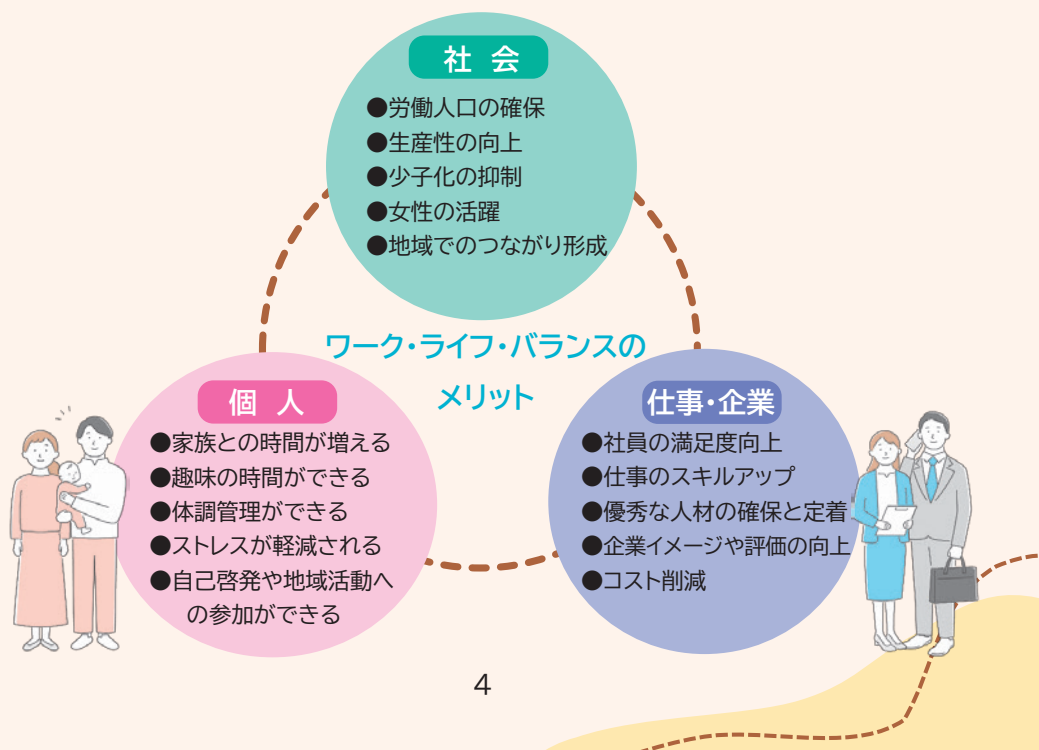
人材の定着

ワーク・ライフ・バランスが実現された職場環境では、育児や介護などのサポートやプライベートの充実により、仕事へのモチベーションも向上し、社員の定着率を高めることが期待できます。

Point3

企業のイメージアップ

ワーク・ライフ・バランスを尊重した働きやすい職場には、優秀な人材が集まります。また、魅力ある職場環境をアピールすることにより、企業イメージの向上にもつながります。



仕事と生活の望ましいバランスは個人によって異なり、子育てや介護を行う時期など、家庭の状況によっても大きく変わってきます。

ここで、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けたヒントを、それぞれの視点からご紹介します。

介護中の社員

介護保険制度・サービスを知って利用する

人口構造の変化や同居家族の減少などに伴い、今後、介護世代は増加していきます。企業としても、必ず対策を取らなければならない状況になります。一人で悩まずに、会社とよく相談しましょう。

また、仕事と介護の両立のために、介護保険制度・サービスを知り、介護保険で利用できるサービスを中心に、自治体や民間のサービスを組み合わせて利用しましょう。

育児・介護休業法で定めている制度を利用する

育児・介護休業法における「介護休業」は、社員本人が介護を行うことだけでなく、仕事と介護の両立の準備（介護認定の申請、介護施設の見学など）を行うための期間であることを認識しましょう。

介護休業満了後、離職するリスクを避けるため、適切なタイミングで有効に利用するようにしましょう。

また、介護のスポット的なニーズには、介護休暇も利用しましょう。

Check!

「仕事と介護の両立の仕方がわからない」という
情報不足により、介護離職につながるケースが多い！
介護離職の防止のために、介護休業の取得を！



会社とよく相談する

仕事と育児の両立を支援するための様々な制度があります。育児休業を取得することに後ろめたさを感じることもあるかもしれませんが、性別にかかわらず取得できますので、制度の内容をきちんと理解し、会社の担当者とよく相談しましょう。

育児休業取得者だけで育児を行わない

育児休業中は、休業取得者に育児の負担が偏りがちですが、職場復帰後も役割が固定され、そのまま負担が偏ることがあります。復帰後のことを考え、育児休業中から、夫婦間でお互いができることを増やしておく、家事分担を決めておくことなどが大切です。

仕事や社会に関心を持ち続ける

育児休業中であっても、自分の会社の状況や社会情勢に関心を持ち続け、復帰後のブランクによる仕事への影響をできるだけ少なくするよう、心掛けましょう。

また、育児休業からの復帰後は、育児休業中の社員や、これから育児休業を取得する社員へアドバイスをするなど、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めましょう。

良い人間関係を作る

制度があるのだから利用して当然、協力してもらって当然、という考えではなく、仕事と育児の両立をサポートしてくれる周囲の方々に感謝の気持ちを伝え、日頃から良い人間関係を築いておきましょう。



経営者がビジョンを示すことは大切です。明確な目標を社員と共有し、ワーク・ライフ・バランスを実践できる職場を目指しましょう。人事担当者は制度を整えることはもちろん、普及・定着に向けて取り組みましょう。

- 育児・介護等との両立支援(育児・介護休業制度、短時間勤務制度、事業所内保育施設設置、復帰支援、休業制度利用中の社員への情報伝達、再雇用制度、特別休暇制度など)
- 働き方の制度の見直し(フレックスタイム、テレワーク、シフト勤務など)
- 労働時間の見直し(仕事の進め方の効率化、残業や休日出勤の削減、年次有給休暇の取得促進、ワークシェアリングなど)
- 人事考課制度の見直し(評価制度の再構築)



育児・介護休業法の改正に伴い、
介護離職防止のための個別の
周知・意向確認、雇用環境整備
等の措置が事業主の義務へ！



管理職・人事担当者に求められる役割

制度の周知徹底

各種制度の内容を社報等へ掲載したり、研修会を開催するなど、機会があるごとに制度について社員に周知することが大切です。

手続きの簡略化・マニュアル作り

申請書類をすぐに入手できるよう、どのタイミングにどのような手続きが必要かをマニュアル化し、極力シンプルに手続きできるよう工夫します。

制度利用者へのフォローアップ

時間的制約・多様な形態で働く社員の増加が予想されます。業務改善のリーダーシップをとるとともに、制度利用者の悩み相談に対応するための、ノウハウの共有も有効です。

制度を利用しやすい職場の雰囲気づくり

制度の普及・定着において一番重要な部分です。上司が率先して業務の効率化を図り、自ら休暇取得に努め、部下が休暇等を取得しやすい環境を整備しましょう。

内閣府では、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた、「3つの心構え」と「10の実践」を提案していますので、ご紹介します。

心構え

① 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」で徹底的に取り組む。

② 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、みんなで話し合う。

③ 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。すべての仕事で効率化に取り組み、全員のワーク・ライフ・バランスを実現する。

実践

① 会議のムダ取り

会議の目的やゴールを明確にする。参加メンバーや開催時間を見直す。必ず結論を出す。

② 社内資料の削減

事前に社内資料の作成基準を明確にして、必要以上の資料の作成を抑制する。

③ 書類を整理整頓する

キャビネットやデスクの整理整頓を行い、書類を探すための時間を削減する。

④ 標準化・マニュアル化

「人に仕事がつく」スタイルを改め、業務を可能な限り標準化、マニュアル化する。

⑤ 労働時間を適切に管理

上司は部下の仕事と労働時間を把握し、部下も仕事の進捗報告をしっかり行う。

⑥ 業務分担の適正化

業務の流れを分析した上で、業務分担の適正化を図る。

⑦ 担当以外の業務を知る

周りの人が担当している業務を知り、業務負荷が高いときに助け合える環境をつくる。

⑧ スケジュールの共有化

時間管理ツールを用いてスケジュールの共有を図り、お互いの業務効率化に協力する。

⑨ 「がんばるタイム」の設定

自分の業務や職場内での議論、コミュニケーションに集中できる時間をつくる。

⑩ 仕事の効率化策の共有

研修などを開催して、効率的な仕事の進め方を共有する。



ワーク・ライフ・バランスへの取組を推進するためのヒントをまとめたサイトをご紹介します。働きやすい・休みやすい職場づくりのために活用してみませんか？

両立支援総合サイト 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「働き方改革」取組事例を確認することができます。



「仕事と生活の調和」 推進サイト

(内閣府 男女共同参画局)

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた施策、支援事業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 男女共同参画局)

子育て・介護、仕事、地域での活躍・起業、健康についてなど、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。



介護休業制度 特設サイト

(厚生労働省)

育児・介護休業法や、仕事と介護の両立支援制度を紹介しています。



職業生活と家庭生活の両立支援や、女性の活躍推進に取り組む事業主の皆さまを支援する制度です。詳しい支給要件や手続きについては、厚生労働省及び茨城労働局のホームページをご参照ください。



厚生労働省



茨城労働局

出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)	男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行った上で、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主、男性の育児休業取得率が上昇した中小企業事業主に支給します。
育児休業等支援コース	「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。
育休中等業務代替支援コース	育児休業取得者や育児のための短時間勤務制度利用者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用(派遣受入を含む)を実施した中小企業事業主に支給します。
柔軟な働き方選択制度等支援コース	育児を行う労働者の柔軟な働き方に関する制度を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を策定し、制度利用者を支援する取組を行った中小企業事業主に支給します。
不妊治療両立支援コース	不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を導入し、制度を利用した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。
介護離職防止支援コース	「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組んだ中小企業事業主、就業と介護の両立に資する制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給します。



発行 令和7（2025）年3月

編集 古河市 市民部 人権推進課

〒306-0291 茨城県古河市下大野2248番地

TEL 0280-92-3111（代表）