

「働き方」を変えて 企業力もアップ

～企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット～
(ワーク・ライフ・バランス)

あなたの会社は、優秀な人材や女性人材が確保・育成・定着できていますか？
男女がともに働きやすい職場になっていますか？

■仕事と生活の調和 (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・実現できる社会」です。

具体的には



イクメンに
カジダンも
いいですね・・・

①就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、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。

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って、さまざまな働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

イクジイも
歓迎されますよ

※イクメン、イクジイとは、育児に積極的に関わるお父さん、おじいちゃんのこと
※カジダンとは、家事を積極的に行う男性のこと

このパンフレットは、男女がともにいきいき働くことができる職場をつくるためのヒントとしてご活用いただこうと作成したものです。

釧 路 市

TRY 1 両立支援や柔軟な働き方の促進に取り組むと…

両立支援や柔軟な働き方の促進のための企業の制度等には、次のようなものがあります。

休業制度(育児休業や介護休業など)

フレックスタイム制、短時間勤務、時差出勤

経済的支援(保育料やシッター代等の補助など)

在宅勤務、テレワーク、勤務地の限定

事業所内保育所の設置

休暇制度(出産休暇、介護休暇など)

復職支援(情報提供、学習支援など)

など

次のようなメリットが
もたらされます。



《ある企業の取組例》

《取組の効果(メリット)》

A社【製造業】

- ◎短時間勤務制度(勤務時間を60%まで短縮できる)
- ◎在宅勤務制度(勤務時間の50%まで在宅できる)
- ◎女性の離職率も管理職の人事評価項目に

- ◎高い女性社員比率(全社員の62%、総合職の34%、課長相当職の25%、部長相当職の26%)
- ◎子どもを持つ女性管理職も多数
- ◎男性の育児休業取得者も増加

子育てを楽しむパパ
「イクメン」の誕生!



B社【製造業】

- ◎従業員のニーズに応えたきめ細かな短時間制度(1日1時間短縮や2時間短縮、半日勤務、週2日勤務や3日勤務等)

- ◎子どもを持つ女性従業員の定着率が向上
- ◎女性からなる商品開発チームによる、生活者としての視点をいかしたヒット商品の開発
- ◎短時間で効率よく働くよう心がけるため、従業員の時間管理能力が向上

C社【製造業】

- ◎優秀な女性従業員の定着を図るため事業所内保育所を設置(派遣社員の利用も可能で、育児休業取得者の3~4割が利用)

- ◎保育先が確保されることにより、育児休業を早めに切り上げ復職する社員もいる
- ◎報道等による企業のPR効果を実感しており、企業イメージ向上による自社への誇りの促進という効果もみられる

出産後も
この会社のために
働きたい…



《コスト情報》出産後も継続就業する場合

*従業員が出産を機に退職し人員を補充すると、中途採用者の採用・研修経費等がかかるため、同じ従業員が就業を継続し、育児休業を取得・短時間勤務を行う方が、企業にとってコストがかかりません。

それに加え、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ができます。

TRY 2 業務の効率化や長時間労働の是正が実現すると…

企業の業務の効率化や長時間労働の是正に対する取組には、次のようなものがあります。

業務や業務分担の見直し

残業の削減促進

(定時退庁日の設定や残業時間制限の促進)

休暇の取得促進

(記念日などに合わせた休暇や連続した休暇取得の促進)

多能工(何種類もの仕事ができる従業員)育成



次のようなメリットが
もたらされます。



《ある企業の業務効率化に関する取組例》

《取組の効果(メリット)》

D社【製造業】

- ◎お互い業務を代替できるように従業員を多能工に育成
- ◎業務の棚卸し(従業員の休業等は業務を見直すよい機会と捉え、省略できる業務は止め、残りの業務は他従業員の業務も見直した上でそれぞれ割り振る)
- ◎業務の無駄取り(書類のチェック体制見直しや書類作成の単純化等)

- ◎周囲の従業員の業務見直しや若手育成の推進
- ◎業務代替による
“お互い様”意識が醸成、職場のチームワークの高まり
- ◎長く働きたいと考える優秀な人材の採用

《ある企業の長時間労働是正に関する取組例》

《取組の効果(メリット)》

E社【情報・通信業】

- ◎部署により長時間労働者が多い傾向がみられたことを契機に「21時ルール」を全社的に導入(21時以降残業する場合には手続きを必要とする)
- ◎部下が長時間労働とならないよう管理できたかを管理職の評価項目に

- ◎残業時間が2割削減
(月平均35時間から28時間へ削減)
- ◎月100時間以上残業者の人数を8割削減
(効果を受けて、「20時ルール」への移行も検討中)



《コスト情報》残業時間が短くなる場合

* 残業時間が従業員1人当たり1日30分短くなることにより企業全体で1年間に削減されるコストは多額に上ります。

* 業務目標を変えずに業務効率化に努め残業時間を短くすれば、生産性が向上することになります。

○従業員	1,000人の企業	:	約3億70万円
○従業員	500人の企業	:	約1億3,500万円
○従業員	50人の企業	:	約1,180万円

TRY 3 従業員の心身の健康保持に取り組むと…

心身の健康の保持は仕事をするのに欠かせない大前提であり企業の活力保持に不可欠です。特にメンタルヘルス面で問題を抱える従業員は増加傾向にあり、従業員の健康づくりに対する支援やカウンセリングの実施等の取組により、周囲の従業員に与える業務負荷や精神的な影響等、深刻なデメリットを防ぐことができます。罹患数が減少し、心身の健康を害した従業員にかかるコストもその分、少なくて済みます。

◀ある企業の従業員の心身の健康維持に関する取組例▶

F社【情報・通信業】

- ◎健康診断結果に基づき残業制限、深夜勤務禁止、就業禁止等の就業制限を実施
(治療を開始すると就業制限は解除。3カ月後に本人の状況を改めて確認して再検討)

◀取組の効果(メリット)▶

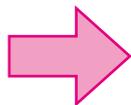
- ◎半年前と比べ罹患数が3割減少

◀コスト情報▶従業員1人(30代後半男性、年収約600万円)が休職する場合

- *メンタル面等の理由で休職者ができることは企業にとってコストになります。
(休職者1人当たり追加的にかかるコストは422万円)

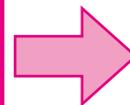
<休職前の3カ月>

- ◎周囲の従業員が業務を残業で手伝う。
(約99万円)



<休職期間(6カ月)>

- ◎周囲の従業員が業務を残業で行う。
(約224万円 ※注)



<休職後の3カ月>

- ◎周囲の従業員が業務を残業で手伝う。
(約99万円)

(注)最初の3カ月は年次有給休暇等を取得し、後半の3カ月は無給(但し、別途健保組合等からの補填あり)と想定。

企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むと多様なメリットがもたらされます



- 多様な従業員の定着(離職率の低下)
- 優秀な人材の確保(採用)
- 従業員の満足度や仕事への意欲の向上
- 従業員の生活者としての視点や創造性、時間管理能力の向上
- コスト削減(残業代など)
- 生産性や売り上げの向上
- 部下や同僚従業員の能力向上
- 企業イメージや評価の向上
- 従業員の心身の健康の保持増進



釧路市総合政策部市民協働推進課

〒085-8505 釧路市黒金町7丁目5番地 TEL 0154-31-4504 FAX 0154-23-5220
Eメール shi-shiminkyoudou@city.kushiro.hokkaido.jp