

—経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス—

W.L.B

Work
Life
Balance

ワーク・ライフ・バランス 実践マニュアル



大分県



ワーク・ライフ・バランス実践マニュアル

発行年月／平成25年3月

発行先／大分県商工労働部労政福祉課 〒870-8501 大分県大分市大手町3丁目1番1号

制作／大分県経営者協会

ワーク・ライフ・バランスとは

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは、出産・育児支援や介護支援、恒常的な長時間労働の見直し、働き方の柔軟性を高めることなどを通じて、個人がそれぞれの置かれている環境や希望に応じた働き方を選択し、そのことにより「仕事」と「仕事以外の生活」両方が充実するような取組(あるいはそのような状態)を指します。

ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、個

人は、より充実した生活をおくり、やりがいを感じながら働くことができ、企業は、職場の人間関係やコミュニケーションが良くなり助け合う風土ができるとともに、業務改善による効率化、優秀な人材の確保を可能にするなどさまざまなメリットがもたらされます。

企業にとって、ワーク・ライフ・バランスの推進は、将来の成長・発展につながる「明日への投資」ということができます。



- 企業** 助け合う風土の醸成、業務改善による効率化、優秀な人材の確保・定着
- 個人** 仕事と生活の充実、成長

はじめに

目次

我が国の生産年齢人口は、少子高齢化の影響によって、減少局面を迎えています。働きながら介護を担う人も多くなっています。また、共働き世帯が主流となり、家庭や地域でそれぞれの役割を担いながら働く人も増加していくことが考えられます。こうしたなか、社員の多様なニーズに応え、貴重な労働力を確保し、企業と社会が持続的に発展するためには、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進が重要となってきます。

ワーク・ライフ・バランスの実現度が高いと、社員の仕事への満足度や意欲が高くなり、士気の向上や能力発揮につながると言われています。

企業にとって、ワーク・ライフ・バランスの推進は、真摯に働きつつ各自の責任や要望も可能とする環境づくりであり、その結果として、優秀な人材の確保や社員のモチベーション向上、さらには、時間あたりの生産性を向上させる働き方への変容などの効果をもたらします。従って、今後は、こうした効果を見据えた人材活用・組織活性化につながる経営戦略として、捉えていく必要があると思われれます。

このマニュアルは、企業の皆様に、取組のポイントや手順、注意点などを分かりやすく説明するとともに、取組事例や支援制度も掲載しています。これからワーク・ライフ・バランスに取り組もうとする企業の方々をはじめ、ワーク・ライフ・バランスへの取組をさらに進めていこうとする皆様に広くご活用いただければ幸いです。

最後に、本書の作成に当たり、お忙しい中にもかかわらず、快くご協力いただきました企業の皆様に厚くお礼を申し上げます。

平成25年3月

大分県商工労働部労政福祉課

WORK
LIFE
BALANCE

2

Merit of the Introduction

ワーク・ライフ・バランス導入のメリット

少子高齢化や共働き世帯が増加する中、安定した労働力を確保するため、また従業員のニーズ・価値観の変化に対応するために、今、ワーク・ライフ・バラン

スに取り組む企業が増えています。ワーク・ライフ・バランス導入は企業にとっても従業員にとっても様々なメリットをもたらします。

ワーク・ライフ・バランスに取り組むとこんなメリットが



◎優秀な人材の確保

仕事と生活を両立できる環境にある会社は、学生はじめ若い世代にとっては魅力的で、優秀な人材の確保につながります。

◎従業員の満足度や仕事への意欲向上

従業員の抱える様々なニーズに応えることにより、従業員の満足度や仕事への意欲が高まります。

◎従業員の定着

結婚や出産などの理由で退職する女性が減少し、経験・知識・ノウハウを持った従業員の定着に大きな効果が得られます。

◎コスト削減・生産性の向上

長時間労働の是正により残業代や光熱費の削減ができ、また、業務の効率化により生産性が向上し、コスト削減効果が期待できます。

◎企業のイメージや評価の向上

ワーク・ライフ・バランスを積極的に実施している企業は、社会的責任を果たす企業として企業イメージや評価が向上します。企業のPR効果も望め、大きな経済効果をもたらします。

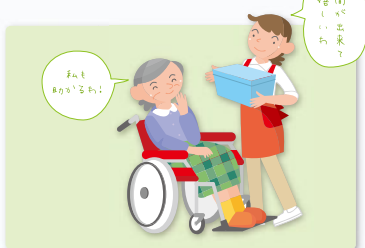


◎育児・介護等の家庭と仕事の両立が可能

◎仕事とプライベートのバランスがとれ、心身の健康保持増進

◎余暇活動や自己啓発、地域活動への参加など、充実した生活を実現

◎仕事の効率・満足度アップ！モチベーションアップ！



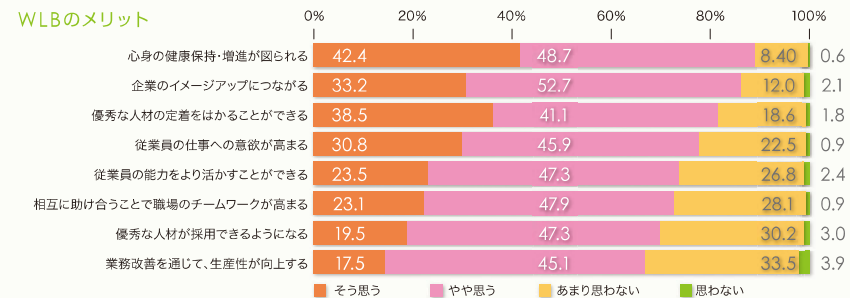
ワーク・ライフ・バランス導入のメリットについてのアンケート調査

資料：平成23年度大分県実施「ワーク・ライフ・バランスに関する企業調査」

ワーク・ライフ・バランスのメリットについて

平成23年度大分県内企業を対象に実施したアンケート調査において、導入のメリットについては、「心身の健康保持・増進が図られる」が「そう思う」と「やや思う」で91.1%、次いで「企業のイメージアップにつながる」(85.9%)、「優秀な人材の定着を図ることができる」(79.6%)となっており、多くの企業がワーク・ライフ・バランス導入についてメリットがあると考えているようです。

このような様々なメリットがあります

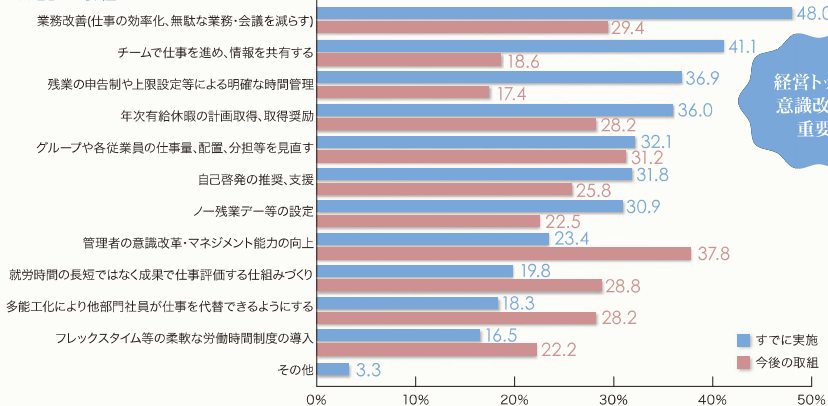


ワーク・ライフ・バランスの取組について

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け既に実施している取組は、「業務改善」が最も多く48.0%、次いで「チームで仕事を進め情報を共有する」が41.1%となっています。

今後のワーク・ライフ・バランスの推進については、経営トップや管理者の意識改革が重要であることや、これまで以上に多岐にわたる取組が求められることをうかがわせる回答となっています。

WLBの取組



経営トップの意識改革が重要!!



ワーク・ライフ・バランス推進のコスト比較

ワーク・ライフ・バランスの推進にはコストがかかると思われがちですが、そうではありません。女性社員

が出産後も就業継続する場合は、一般的にはむしろコストが小さく済むとみられます。



女性従業員が出産後に 就業継続する場合と 退職する場合のコスト比較

退職

- 退職3ヶ月後に、中途採用者を補充
- 補充までの間、同僚従業員が退職者の仕事を残業で行う

中途採用者の採用・研修費など新たなコストが…

支払うことになる費用

- 中途採用者の採用や研修関係経費
- 中途採用者の給与
- 欠員補充まで同僚が仕事を代わる費用
- 中途採用者が仕事に慣れるまで同僚が仕事を手伝う費用 等

支払わないことになる費用

- 退職者に支払うはずだった給与 等

企業の負担 **大**

就業継続

- 育児休業を取得、その後短時間勤務を行う
- 育児休業・短時間勤務期間は、代替要員が仕事を行う

従業員の知識・経験の損失を防ぐことができる！

支払うことになる費用

- 休業または短時間勤務期間中の代替要員の給与
- 代替要員が仕事に慣れるまで同僚が仕事を手伝う費用 等

支払わないことになる費用

- 女性従業員へ支払うはずだった給与（休業期間中、短時間勤務期間中） 等

企業の負担 **小**

資料：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「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」（平成20年4月）

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。なお、ワーク・ライフ・バランス施策（育児・介護休業制度、長期労働時間の解消等）

に、人事制度の見直しや管理職のマネジメント力向上研修、業務効率化のためのIT導入などの取組みを合わせて実施すると効果的です。こうした取組みにはコストがかかりますが、これはワーク・ライフ・バランス施策だけに必要な「経費」というわけではなく、経営上必要な「明日への投資」に他なりません。

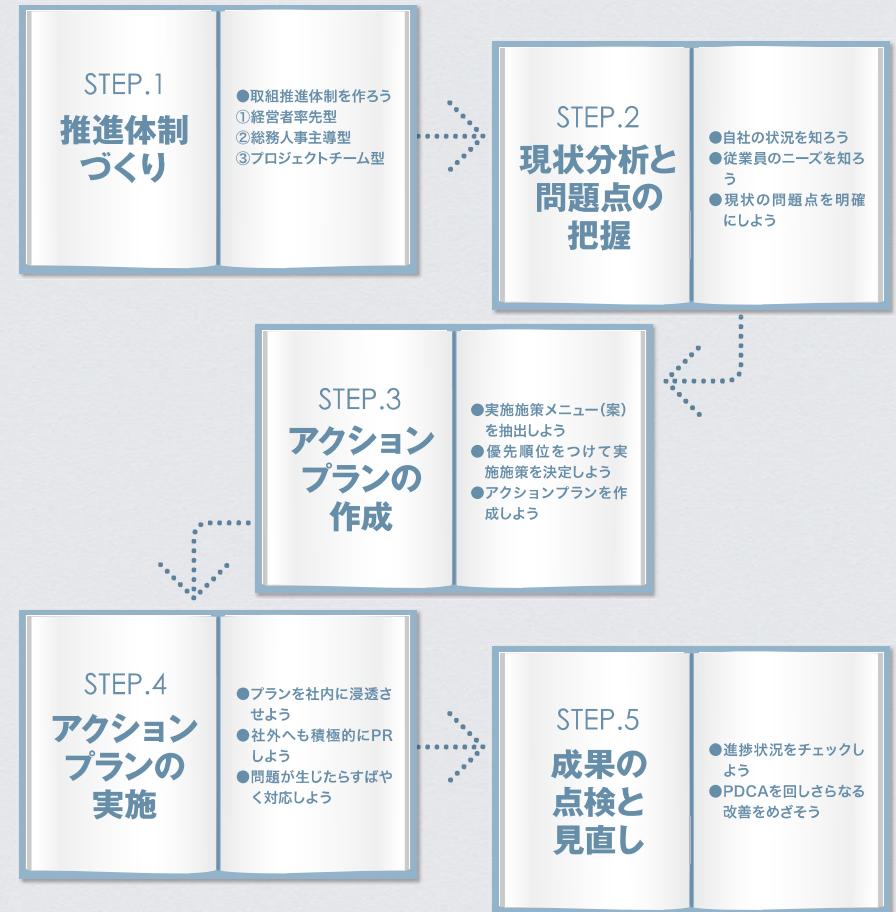
3

Promotion Procedure

ワーク・ライフ・バランスの推進手順

ここでは、ワーク・ライフ・バランスの取組み（導入）を効果的に推進するための基本的な手順を紹介しますが、このステップ通りに進める必要はありません。自

社の状況を見ながらできそうなところから取り組んでみましょう。



STEP-1

推進体制づくり

取組を始めようと考えたら、まずは、推進体制を検討・整備・構築しましょう。

ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、推進プロジェクトチームをつくり、推進体制を整備・構築することが重要です。例えば、①経営者が率先して推進する②総務人事が主導推進する③総務人事部門を

事務局とし、各部署からメンバーを構成するなどの方法があります。

推進体制は、企業の規模や実情にあわせて整備しましょう。どの場合も、経営者が主体的に関わり、リーダーシップを発揮することが必要です。

① 経営者率先型

MERIT

- ・経営者の思いがそのまま施策に反映される
- ・決断が早くすぐに取り組める
- ・柔軟に対応できる

POINT

- ・従業員の声を反映できるような場を設け、経営者の独断にならないようにする

② 総務人事主導型

MERIT

- ・人事・労務に関する情報が集まっているので、話し合いがスムーズで選択や検討が容易に行える
- ・人事労務制度の設計や改定などと直結した施策を検討しやすい

POINT

- ・経営者に対して常に報告・連絡・相談を欠かさないようにする
- ・アンケートやヒアリングなどで現場のニーズを把握し、経営者と従業員をつなぐ役割を果たす

③ プロジェクトチーム型

MERIT

- ・多様な従業員が参加するため、職種や部署など職場環境の違いを越えて意見を集約できる
- ・プロジェクトが社内で認知されやすい
- ・メンバーに当事者意識や積極的な参加姿勢が生まれる

POINT

- ・女性だけではなく男性にとってもワーク・ライフ・バランスは重要というメッセージを男性社員に発信する
- ・メンバーが自ら検討し策定しているという協働関係を作り出すために、事務局は裏方に徹し、プロセス管理を徹底する

STEP-2

現状分析と問題点の把握

自社に合った施策を導入するために、現状と従業員のニーズを把握しましょう。これらの調査をすることにより自社の問題点や課題を把握することが大切です。

1. 自社の状況を把握する

自社の現状を分析するために、残業時間や有給休暇の取得率、育児・介護休業などの各種制度の利用状況を数値化し、問題点や特徴的な傾向がないかチェックしてみましょう。

START

従業員構成	男性①	人	男性②	人	女性①	人	女性②	人
平均勤続年数		年		年		年		年
入社3年以内の離職率	新卒者	人		%	中途採用者	人		%
出産理由での退職者数	男性	人	% (平均値	0%)	女性	人	% (平均値	5%)
所定外労働時間数(年間)	男性		時間		女性		時間	

チェック表

制度	有・無	現状・利用状況	大分県企業 平均値(%)	各社の目標値	実施必要性の有無
育児休業 [取得率]		男性 %	男性 1.8 %	男性 %	
		女性 %	女性 86.8 %	女性 %	
介護休業 [取得率]		%	3.8 %	%	
年次有給休暇 [新規付与日数]		日	16.4 日	日	
		日	7.7 日	日	
		%	47.0 %	%	
所定労働時間の削減		時間	150 時間	時間	
子の看護休暇					
リフレッシュ休暇					
その他の休暇(誕生日休暇等)					
ノー残業デー					
短時間勤務					
フレックスタイム制					
正社員転換					
メンタルヘルス相談窓口設置					
自己啓発支援					

(※)大分県企業の平均値は、大分県商工労働部労政福祉課「労働福祉等実態調査(平成23年6月)」資料による。



STEP-3

アクションプランの作成

2. 従業員のニーズを把握する

従業員のニーズを把握する方法には、アンケートとヒアリングがあります。アンケートは個人が特定されないため本音を引き出しやすく、ヒアリン

グは従業員一人ひとりのニーズをしっかりと把握できるという特徴があります。いずれも、実施目的を明確に伝え実施しましょう。

従業員のニーズを把握するためのアンケート調査(例)

ワーク・ライフ・バランスに関わるアンケート調査

従業員の皆さんが、より充実した生活をおくり、いきいきと働くことができる環境づくりを実現するためにアンケートを実施します。

- この会社でいつまで働きたいと考えていますか？
定年まで ()歳まで 結婚まで 出産まで
その他()
- 今の業務あるいは会社全体の業務にムダがあると思われませんか？
ある(効率化をすべきだ) 少しはある ない
- 有給休暇を希望通りに取得することができますか？
取得できている ある程度取得できている
取得できていない→理由()
- 現在の労働時間について満足していますか？
満足 普通 不満足
理由と要望()
- 現在の会社の制度(育児休業や特別休暇制度など)について
満足 普通 不満足
理由と要望()
- 今後、会社で働き続けるにあたり障害になると思われるのはどんなことですか？
子育てや家族の介護に十分な時間を割くことができない
長時間労働や残業が多く、体調管理に不安がある
その他()
- 今後、会社が「ワーク・ライフ・バランス」を実現するためにはどんな制度(施策)があればいいと思いますか？優先順位の高いものから3つえらんでください。

①	②	③
<input type="checkbox"/> 出産・子育て支援	<input type="checkbox"/> 育児休業の有給化	<input type="checkbox"/> ノー残業デー
<input type="checkbox"/> メンタルヘルス対策	<input type="checkbox"/> 短時間勤務制度	<input type="checkbox"/> フレックスタイム制
<input type="checkbox"/> リフレッシュ休暇、メモリアル休暇などの規定制定	<input type="checkbox"/> 在宅勤務	<input type="checkbox"/> 計画的有休取得推進制度
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 在宅勤務	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

① 実施メニューを抽出する

数値化やアンケート調査による自社の現状、従業員のニーズが把握できたら、実施を要する施策を(案)として抽出しましょう。

ワーク・ライフ・バランスの主な施策

休業・休暇制度

- ・仕事以外の活動に、一時期専念するための中長期の休業制度
- ・急な介護・看護等の必要に対応するための特別な休暇
- ①育児・介護休業制度 ④年次有給休暇の取得促進
- ②看護休暇 ⑤リフレッシュ休暇・メモリアル休暇
- ③配偶者出産休暇 (結婚・誕生日等)

働く時間の見直し

- ・1日の中で、仕事以外の生活時間を確保するために仕事時間を一定範囲で抑える取組
- ①所定外労働時間の削減 ④フレックスタイム制度
- ②ノー残業デーの実施 ⑤始業・終業時刻の線上げ・線下げ制度
- ③短時間勤務制度 ⑥在宅勤務

経済的支援

- ・自己啓発、子育てなど、仕事以外の活動に対する経済的な支援
- ①自己啓発費用補助 ④資格取得奨励金
- ②育児休業の有給化 ⑤保育費の補助
- ③事業所内保育所の設置 ⑥結婚・出産祝い

柔軟な働き方

- ・生涯を通じた仕事と生活のバランスを実現するため、ライフステージに応じた働き方が選択できるようにする取組
- ①結婚で退職した女性等の再雇用制度
- ②パートから正社員への転換制度
- ③育児・介護休業者への職場復帰支援
- ④女性従業員の役職への積極登用
- ⑤勤務地限定制度

その他の支援

- ①メンタルヘルスなどの相談窓口の設置
 - ②休業に伴う人事評価制度の見直し
 - ② 優先順位をつけながら検討し、実施する取組施策を決定する
- 実施メニュー案について、優先順位をつけながら検討をし、取組む施策を決定しましょう。取組みにあたり、制度(規定)が必要か、柔軟な対応で運用可能かを検討し、就業規則の整備・見直しを行います。

③ アクションプランの作成

具体的な施策が確定したら、それぞれの施策について、実行までの進め方を考えましょう。アクションプランシートのような行動計画表を使うと考えやすくなります。アクションプランは5W2Hで作成すると必要な事項をおさえることができます。

アクションプランの基本項目

What	何を？どんな施策を
Why	なぜ？実施する理由
Where	どこで？対象となる部署
Who	誰が？誰が実行するか
When	いつから？実施時期等
How to	どのように？具体的内容、実施方法
How much	コストは？財源は？

アクションプランシート

実施項目	
ねらい	
目標	
具体的施策	
推進責任者	
期間	
評価の時期と方法	

アクションプランシート記入例

実施項目	残業時間の削減
ねらい	年間残業時間が150時間を超過しており、コスト面、従業員の健康面、ワークライフバランスの面からも削減が求められているため
目標	月平均残業時間10時間以内、年間残業時間120時間にする
具体的施策	・管理職会議で周知を図り、週1回のノー残業デーを実施 ・時間外勤務の管理徹底(事前申請・申請内容等) ・業務の見直しによるムダの排除と効率化
推進責任者	人事部 ○○部長
期 間	平成○年○月○日～平成○年○月○日まで
評価の時期と方法	平成○年○月 残業時間を確認、今後の対応策を検討し各部署へ周知を図る

STEP-4

アクションプランの実施

1. プランを社内に浸透させるために

実行段階では、プランや施策の内容についてできるだけ早く社内外に周知しましょう。それぞれの施策の定着に向け継続して様々な周知活動を行いましょう。特に、ワーク・ライフ・バランス施策は管理職層がどの程度理解しているかが、運用に大きな影響を与えます。管理職向けの啓発活動は十分にいきましょう。

社内への広報・啓発



- 社内報・社内HPを活用
- リーフレット・パンフレットの作成・配布
- 管理職層への理解の徹底
- 制度説明会・研修会の実施
- 経営トップのメッセージ発信
- 相談窓口の設置

2. 社外への広報・啓発活動

ワーク・ライフ・バランス推進について社外に積極的に広報することは、優秀な人材の確保や対外イメージの向上など様々なメリットがあります。積極的に自社の取組みをPRしていきましょう。

社外への広報・啓発

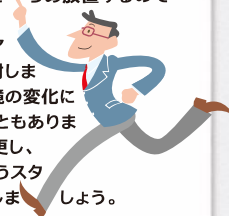


- 大分県おいた子育て応援団「しごと子育てサポート企業」認証制度に認証・登録する
- 厚生労働省「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」の認定を取得する



3. 問題が発生したらすばやく対処する

プランの実行段階では、障害となる問題に直面することはよくあります。あきらめ放置するのではなく、問題発生の原因を分析し、社内外からアイデアや情報を集め解決策を検討します。また、時間の経過や環境の変化により計画通りに進まないこともあります。状況に応じて柔軟に変更し、そして機敏に対応するというスタンスで実行していきましょう。



STEP-5

成果の点検と見直し

1. 進捗状況をチェックしよう

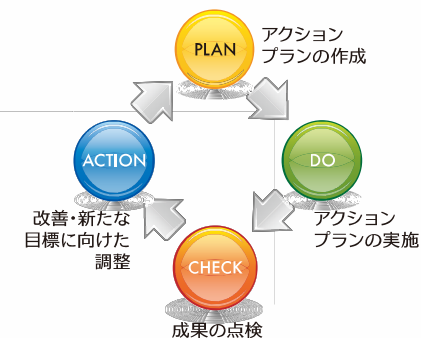
進捗状況は、時期を決めて定期的に数値化して検証しましょう。また、従業員へのアンケート調査を再度実施し、回数を重ねることで、従業員の意識やモチベーションの変化をつかむことができ、次のステップに向けた更なる改善点を探ることができます。

進捗状況のチェック方法 例

- 継続的に従業員満足度調査などの社内アンケートやヒアリングを実施する
- 検討委員会や推進委員会など管理職層を中心とした検討会を定期的開催する
- 他社情報などの収集を行い比較検討する
- 総務人事担当者と現場間の情報交換を行う

2. PDCAサイクルの実施によりさらなる改善をめざそう

PDCAサイクルは、業務を改善するプロセス管理の手法のひとつです。PDCAを回しながら、長期的に継続して取り組むことで、さらにより成果が生まれることでしょう。



PDCA



4

Practice

ワーク・ライフ・バランス実践

ワーク・ライフ・バランスを導入・定着させるために、多くの企業が様々な工夫をしています。ここでは、県内6社の企業のワーク・ライフ・バランス取組事例を

ご紹介します。取り組むきっかけは様々ですが、6社とも大きな効果を生んでいます。取組のヒントにしたいだければ幸いです。

県内企業の取組事例

	企業名	施策
1	(株)太田旗店	残業削減の取組
2	西日本電線(株)	ムダ取り改善活動、生産性改善活動
3	(株)別大興産	働き方の見直しによる生産性の向上
4	(株)トキハ	女性社員の活躍を推進する社内体制の確立
5	フンドーキン醤油(株)	男性社員の育児休業取得の推進
6	社会福祉法人 安岐の郷	出産・子育て支援



事例 ① 残業削減の取組

(株) 太田旗店

Ohta Hatamise



DATA | 企業データ |

- ・所在地 大分県大分市
- ・事業内容 旗、幕、裃、暖簾等製造
- ・従業員数 167人(男性 92 女性 75)

1
Example

1 取り組むきっかけ

当社では受注生産が大半であるため少量多品種への対応に時間と手間が多くかかります。納期も以前に比べると比較にならない位、短納期対応となっています。営業の目標達成のため、月末にかけては特に集中し残業が発生しました。手作業が多いためミスやクレームの発生がおきやすく再製作の場合は残業になるとことがあります。以上のようなことから「残業は好ましいことではないが仕方が無い」という考えになっていました。自分の時間、家族との時間、一度しかない人生をもっと豊かに送ろうということから、そして残業しなくても仕事の効率が上がるようにということから、残業削減の取組みが始まりました。

2 具体的な取組内容 — 実施したこと —

- 効率を上げるために、工数管理を始め、朝礼・昼礼・3時休憩後のミーティングで確認をする。
- 工場の整理整頓を行い、5Sを重点的に行う。
- このほか、仕事の質を高めるため、社員から改善提案をしてもらっている。毎月1人1件は出すように呼びかけているので、多くの提案が出され、毎月それを集計した上で2ヶ月後に検証し、優れたものは表彰することとしている。
- 所属長より退社の勧奨をし、つきあい残業、ダラダラ残業はしないこととし、意識付けを行う。
- 設備機械の増強も行い、効率を上げていった。
- 多忙部署への遜色ない応援体制を行えるように多能工化を行う。
- ミスを削減するために、
 - ① 各製造過程での検品強化(近くで見る離して遠くで見る広げて見る)
 - ② 声だしによる検品(声を出すことで認識を高める、原稿=文字を逆から読む)などに取り組む。
 - ③ 起稿の際に他者が確認を行うこととした。
 - ④ 次部署へ回す際の検品強化を行うこととした。

3 効果

そうした取組みの結果、売上は微増しながら、平成22年4月時点では合計で22,000時間あった残業時間が、平成24年10月には14,000時間と大幅に削減されました。平成24年1月と平成25年1月との比較では売上は8%プラスでありましたが、残業時間は14%の削減となり、成果を上げることができました。

事例 ② ムダ取り改善活動、生産性改善活動

西日本電線 (株)

Nishi Nihon Densen

DATA | 企業データ |

- ・所在地 大分県大分市
- ・事業内容 製造業
- ・従業員数 323人(男282 女性41)



2 Example

1 取り組むきっかけ

従来から「5S」を重視し、「7つのムダ」を排除することを方針にNNPS(Nishiden New Production System)という名称でムダ取り、生産性改善活動を実施していました。しかし、ムダは認識されなければ削減できないという点から、さらなる徹底したムダの排除のために「見える化」による管理が必要であるということになり、部門毎に活動板の設置等による改善活動を行うことになりました。

「5S」……………整理、整頓、清掃、清潔、躰
「7つのムダ」……手待ち、つくり過ぎ、運搬、動作、不良をつくる、在庫、加工そのもの

2 具体的な取組内容 — 実施したこと —

- 間接ムダ取り活動の推進
ミドル層をチームリーダーとした全員参加型で、グループ毎に活動板を設置し、活動の見える化によるムダ取り活動を推進、フォロー会も実施しました。
- 事業部門研修の実施
- 改善提案運動の展開
上記活動を通じ、1週間に1件を合言葉に改善提案運動を展開しました。
- その他部門ごとにテーマを設定し、推進しました。
以下は間接部門である総務部での実施事例です。
テーマ:複合機の最適配置
きっかけ:①放置プリントが多い ②印刷量が多い ③保守管理業務が増加している
取組内容/事務所内の複数の部門で使用頻度の考慮によるプリンタの共有化を検討
・プリンタから印刷コストの安い複合機への転換を検討
・複合機使用の際のICカード認証の導入

3 効果

- 各部門とも大幅にムダを排除することができ、ミスも減り、生産性が向上しました
- 改善提案制度は充実しており、従業員の仕事への意欲向上につながっています
- 総務部門についても、複合機9台の削減を達成、印刷時にICカードによる認証を導入したため放置プリントがほぼ解消、認証の際に印刷の内容確認が必要になったためミスプリントも解消、その結果、紙の削減10%、ランニングコスト(メンテナンス及びトナーの費用)削減50%の達成ができました。

事例 ③ 働き方の見直しによる生産性の向上

(株) 別大興産

Betsudai Kosan

DATA | 企業データ |

- ・所在地 大分県別府市
- ・事業内容 不動産業
- ・従業員数 116人(男性60 女性 56)



3 Example

1 取り組むきっかけ

平成22年2月に労働基準局から労働時間が遵守されていないと指摘がありました。それまで別大興産は、残業の申請が正確でなく、ほとんどの社員が残業をしており、帰社時間が遅いことが習慣化していました。そのため、社員の定着率が悪い会社でした。いままでは、別大興産では、「遅くまで仕事をしている人休日も出勤している人が頑張っている人、休んでいる人早く帰る人はさぼっている人」そんな認識が社長から新人社員まで浸透していました。しかし、このままの働き方・考え方は、会社が存続できないことに気がつきました。

2 具体的な取組内容 — 実施したこと —

1. 時間外労働を明確に把握するためにパソコンのON/OFFの時間が一目でわかるよう一元管理する事にしました。
2. 業務時間を短縮するために社員全員から業務改善の意見を徴収しました。
3. 一番多く提出されたのが基幹システムの改善でした。コストパフォーマンスを考慮し、細かい部分も変更をかけていきました。
4. 設備の問題点も改善しました。

3 効果

1. 就業時間に帰ることが出来、時間短縮に成功しました。
2. 各個人でプライベートな時間を有効に活用する様になり、野球部が出来およう野球の参加やフットサル部で別大興産カップの開催、バスケット部、登山部、バイク部など次々部活ができました。
3. 部活が出来たことで今まで営業所、また課でしか交流がなかったのが、その枠を超えて交流が出来る様になり、仲間意識が強くなりました。
4. 資格へとチャレンジし、1年に1つは全員何かの資格を取ろうということになりました。
5. 業務の問題点について考える様、各種委員会が出来ました。

その結果、仕事に幅が出来、平成24年11月には福岡に出店する事が出来ました。

事例 ④ 女性社員の活躍を推進する社内体制の確立

(株) トキハ
Tokiwa



4
Example

DATA | 企業データ |

- ・所在地 大分県大分市
- ・事業内容 百貨店
- ・従業員数 709人(男性344 女性365)

1 取り組むきっかけ

お客様との良い関係、深い絆を築き、その関係を継続させていくことが、会社の目指す姿でもあるので、出来るだけ長く働いて欲しいと思っています。そのため法律の施行前から育児休業制度を導入し、出産や育児によって仕事を辞めることがないように取り組んできました。最近では男女間の人員構成のズレ、男性社員の退職、男性社員の採用の難しさなどにより、職位者の世代交代もあり、必然的に女性社員に求められる役割が大きくなって、チーフやバイヤーの女性比率も上がって来ています。今後スムーズに交代が進むように、チーフやバイヤーの訓練職を設定して準備をする仕組みを導入しました。

2 具体的な取組内容 — 実施したこと —

- ①育児休業制度取得の推進
1988年5月から実施、1990年代以降は定着して大部分の社員が取得するようになりました。現在は女性の取得率は100%で10名程度取得中です。
- ②育児短時間勤務制度の推進
小学校1年の8月末まで最大4時間の勤務・退勤時間を短縮できる制度で、現在40名弱が利用しています。
- ③介護休業制度の推進
1991年8月に整備され、1年間に2-3名取得しています。
- ④チーフ、バイヤーへの積極的登用
現場のマネジメント職であるチーフの4割、仕入れ担当職であるバイヤーの3割を女性が占めています。今後も積極的に登用させていきます。
- ⑤チーフ代行、アシスタントバイヤーの導入
チーフの訓練職であるチーフ代行の9割、バイヤーの訓練職であるアシスタントバイヤーの7割に女性を選任し、チーフやバイヤーになる準備を行っています。

3 効果

- ①結婚や出産、育児による退職がほとんどなくなりました。その結果、女性の勤続年数が毎年延びています。現在勤務年数は20年を超えています。
- ②両親や子供の介護が増加傾向で、特に女性が取得する例が増えていますが、退職せずに復帰できるため助かっているとの声が出ています。
- ③周りに多くの女性チーフやチーフ代行がいるため、マネジメント職に対する意識が強くなり、管理職へのステップとして捉えだしています。

事例 ⑤ 男性社員の育児休業取得の推進

フンドーキン醤油(株)
Fundokin Syouyu



5
Example

DATA | 企業データ |

- ・所在地 大分県臼杵市
- ・事業内容 食品製造販売
- ・従業員数 500人(男性400 女性100)

1 取り組むきっかけ

- 平成19年に(財)21世紀職業財団が実施する「職場風土改革コース」に取り組んだこと。
- ワーク・ライフ・バランスは、企業として今後取り組むべき重要な課題であると位置づけしたこと。
- 平成23年度に大分県のおおいた子育て応援団に登録、「仕事と子育て両立支援モデル企業」として、仕事と子育てが両立でき、働きやすい職場づくりに向け取り組みを始めたこと。
以上がきっかけで取り組みを始めました。

2 具体的な取組内容 — 実施したこと —

- 所定内労働時間の削減(時間短縮・休日増)を実施しました。
- セミナーへの参加を促し、管理者に対する意識付けと従業員への意識改革を図りました。
- 小学校の入学式、孫誕生時は子育て支援の特別休暇としました。
- 子供が生まれる際の父親の休暇取得推進を行いました。
- 計画期間内に男性の育児休業取得者を1名出すという目標設定をしました。
- 父親の育児休業を奨励する旨、課長会議等を通じ周知・促進を図りました。
- 課長会議においては、男性の育休特別休暇、有休取得についての説明をすることで管理者層の意識啓発を図りました。
- 毎月1回ノー残業デーを実施し、職場環境の見直し・改善・促進を図りました。

3 効果

- 男性の育休取得者を1名出しました(2回取得)
- 従業員から、「子育て世代に対する会社の理解が有る」「子供の世話ができる」「趣味の時間が持てるようになった」「一生の内今しか取れない貴重な育児体験ができた」などの声が聞かれるようになりました。
- ノー残業デーについては、部門ごとに業務改善計画を作り、推進したことで効果を上げることができました。

事例 ⑥ 出産・子育て支援

5

Problem and Solution

女性社員活躍推進に関する課題と解決策

社会福祉法人 **安岐の郷**
Aki no Sato



6
Example

DATA | 企業データ |

- ・所在地 大分県国東市
- ・事業内容 社会福祉業
- ・従業員数 229人(男性57 女性172人)

1 取り組むきっかけ

平成16年にベテランの女性訪問介護職員から「孫が生まれたのでその面倒を見るために退職したい」と相談を受け、「これからこのような申し入れが多くなるだろう、何とかしないと」と感じたことや、「気力体力ともに充実し、業務の中心を担う中堅職員が働き続けることができる職場にしたい」と思ったのがきっかけで、この取り組みをスタートしました。

2 具体的な取組内容 — 実施したこと —

- 仕事を続けるうえで、特に女性が仕事と家庭を両立させることは大変なことです。そこで、それぞれの事情に合わせた働き方があるのではと考え、従業員のライフスタイルに応じた労務管理を導入しました。
- 「ばあちゃんの出番です」、「とうちゃんがんばれば、パパ修行中」等ユニークな名称の子育て支援の有給休暇制度を導入しました。
- 「365日開設」の事業所内託児所を設置しました。
- 取得にあたり、当初は気兼ねする職員もいましたが、「お互い様なんだよ」と、ことあるごとに声をかけ、責任者会議を通じて職員に周知を図ってきました。

3 効果

- 使いやすい休暇制度であることから、職員の評判も良く、離職率が大幅に低下しました。
- 離職していた職員が2名復職しました。
- 働きやすい職場であることが家族に認知されるようになり、職員の家族3名が正規社員として応募してくれました。
- 事業所内託児所では、子供たちのかわいらしい声が響き、入所の高齢者の皆さんも歌を歌ったり、ボール遊びをするなどのふれあいがあり、双方にとってメリットが大きいと感じています。
- 「ばあちゃんの出番です」「とうちゃんがんばれば、パパ修行中」休暇とも職員それぞれが役割を果たして勤務に戻った時は、今まで以上の仕事をしてくれていると感じています。



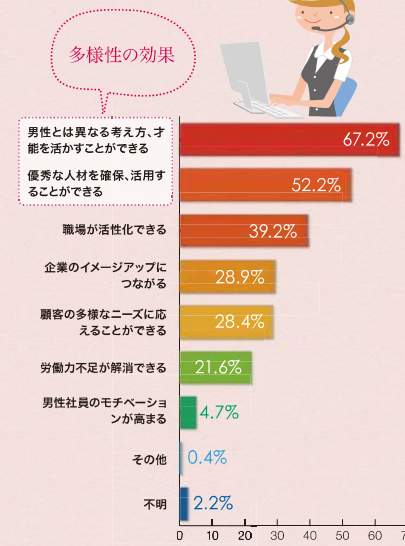
社員一人一人が持つ多様性(個性・価値観等)を積極的に活かし、チームや組織のパフォーマンスを高めることは企業にとって大きな課題といえます。

しかし多くの場合、育児休業制度や短時間勤務制度が浸透してきたものの、女性社員一人ひとりが働きがいを持

ち生き生きと活躍するための取り組みについては、まだ十分でないように思われます。

そうした点から本事業では、女性社員の活躍推進に関する課題と解決策を検討しました。

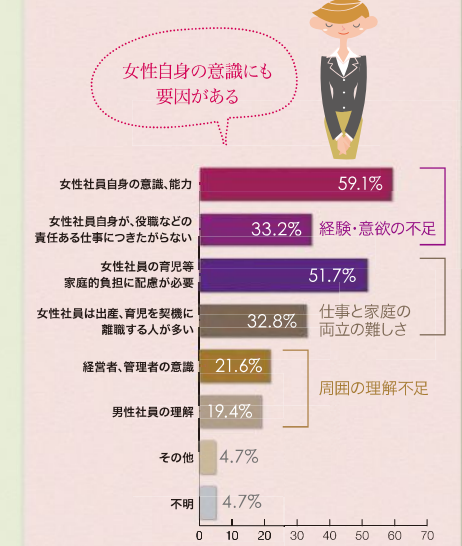
女性社員活躍推進について／実施効果



平成23年に実施したアンケートでは、女性社員活躍推進を試みた実施の効果として企業が感じていることは、「男性とは異なる考え方、才能を活かすことができる」、「優秀な人材を確保、活用することができる」と、人材の多様性が職場に良い影響を与え、職場の活性化への効果を実感していることがわかります。

そのほか、「女性社員の離職率の低下」、「社外からのイメージアップ」、「男性社員に良い意味で刺激を与える」などの効果も生まれています。

女性社員活躍推進の課題(阻害要因)



女性社員の活躍推進の課題(阻害要因)については、「女性社員自身の意識、能力」、「女性社員自身が役職など責任ある仕事につきたがらない」といった、主に「経験・意欲の不足」や、「育児等家庭的負担に配慮が必要」、「出産・育児を契機に離職する人が多い」といった回答が多くなっています。

就業に意欲的な女性も多い一方で、「育児・家事等との両立が困難」と考える女性が多いのも現実のようで、そこで男性の家庭参加が必要で、全体としてワークライフバランスを推進しようという動きになっていると考えられます。

そのほか、「経営者・管理者の意識」や「男性社員の理解」といった周囲の理解不足を指摘する回答もあります。

資料:平成23年度大分県実施「ワーク・ライフ・バランスに関する企業調査」

女性社員活躍推進の解決策

現在…企業の社会的責任

- ◎育児休業等の制度整備
- ◎職場復帰支援など働き続けられる環境整備

これから…経営戦略的な視点

- ◎能力の引き出し・キャリア人材育成
- ◎時間ではなく成果による人事評価の仕組みづくり



女性の意識も変わる！
ロールモデル
企業への貢献意識の
高まり

これまでは、「育児休業等の制度整備」や「職場復帰支援など働き続けられる環境整備」などの法的な制度の導入を中心に、企業の社会的責任として進められてきました。これからは、男性と異なる能力や考え方を引き出し、育成すること、あるいは、仕事の評価についても、時間ではなく成果で評価するしくみづくりといった、経営戦略の視点に立った取組にシフトしていくことがアンケート調査から予想されます。ただ、ヒアリングの中でも、女性の昇進のチャンスを断る人が多いというお話を聞きますが、そこにはお手本となるロールモデルの不在が原因といえます。

ポイント

- ・経営トップの明確なメッセージの発信による管理職の意識改革
- ・女性社員がキャリアアップできる職場環境の整備と管理職への積極活用
- ・ロールモデル(お手本)をつくる
- ・社内外におけるネットワークづくり

県内企業における女性の活躍事例

タイプ	事例企業	取組内容・成功の秘訣	結果・効果
職域の拡大 やりがい	A社(建設) "男性の職場"に女性が進出	・大工現場に女性棟梁を採用 ・男女の区別のない風通しの良い職場環境をつくった	・女性ならではの配慮で、ファンが増えた。 ・女性の感性を活かし、発想を転換。「質」の高い家造りにつながっている
働き続けやすい 環境づくり	B社(サービス) 社員満足で女性を支援	・地元の主婦を中心に採用し、待遇改善でモチベーションを上げる ・昼休み1時間15分、PTA休暇、親孝行休暇等	・従業員の定着率の向上 ・顧客満足度の向上 ・生産性と効率性の向上
職域の拡大 やりがい	C社(サービス) 女性に権限と責任を委譲	・仕事の権限と責任の全てを付与(販促、売場づくり、予算管理等) ・働きやすさより"働きがい"を重視	・柔軟性があり、情報に敏感な女性の感性で企画されたイベントにより、集客、売上がアップした ・権限と責任の委譲により、女性社員のやる気が上がった
子育てキャリア 重視	D社(宿泊) 女性特有のきめ細やかなサービスで顧客満足度を高める	・現場の「連絡ノート」で問題意識の共有を図る ・子育て中の女性や年齢により勤務時間を考慮したシフトを組む ・「子育てキャリア」を評価した採用	・一歩先を読んだ"おもてなし"でリピーターが増加 ・育児経験者の感性を生かしたおもてなし
働き続けやすい 環境づくり 両立支援	E社(小売・卸) 女性雇用の創出で働く喜びを力に	・県内4ヶ所に託児所を設置し、格安で保育サービスを提供。地域の人が安心して働ける環境づくりを目指す ・「地域に根を張る」という視点	・コミュニケーション重視の対面販売で地域からの信頼感を得る

DKKにてヒアリング

県内において、職域を拡大したり、責任と権限を与えたり、子育てで支援したりと、女性の活躍を強く推進する取組みを上表のとおりご紹介します。

女性独自のコミュニケーション能力を生かしたり、子育て、介護の中で培った先見力、忍耐力、タイムマネジメント力を多に活用して効果を上げている企業もあります。

6

Question and Answer

ワーク・ライフ・バランス



Q1 ワーク・ライフ・バランスは企業にとって効果があるのか?
A1 ①業務の効率化による生産性の向上、②優秀な人材(特に女性)の確保・維持・育成、③心身の健康保持・増進、④企業のイメージアップなどを図ることができます。

Q2 この不況下で、ワーク・ライフ・バランスどころではない。
A2 ワーク・ライフ・バランスには、コストをかけなくても推進できる項目がたくさんあります。特に中小企業にとって機敏に取組めることも多いのです。不況時の今こそ長期的視点に立ち、経済環境に左右されない強い企業にするための準備の時と位置づけることが重要であると言えます。

Q3 うちの従業員は皆、仕事を一生懸命やっている。ワーク・ライフ・バランスは必要ないのでは?
A3 少子高齢化で労働人口が減少するなか、女性が働きやすい職場、高齢者等の力を発揮できる職場の環境整備が求められています。また、育児に関わりたい、介護をしなければならないなど仕事以外の自分の時間を大切にしたいという男性も増えつつあります。仕事を一生懸命やることと生活の時間も大切に両立支援が求められる時代に変化しています。今後このように多様な働き方が求められる状況ではワーク・ライフ・バランスが企業、従業員共に必要ではないでしょうか。

Q4 ワーク・ライフ・バランスはコストがかかって、人件費等を負担する余力のない企業にとってはかえって経営が苦しくなるのでは?
A4 仕事を覚えた有能な従業員が育児や介護で辞め、新たに採用した従業員にから指導・教育することの方がむしろコストがかかるのではないのでしょうか。育児などで辞めさせないことが重要であると考えられます。例えば、育児休業取得者や短時間勤務者に対しては、原則ノーワークノーペイであることから企業に追加コストはかかりません。ワーク・ライフ・バランスの推進により働く時間は短くなります。短くした時間は無休でよいのです。育児休業にしても、取得した従業員の給与内で代替要員を確保すれば追加コストもかからないことになります。また、育児休業取得者には雇用保険から「育児休業給付金」が支給されます。

Q5 ワーク・ライフ・バランスを推進すると、育児や介護をしていない従業員にしわ寄せがいき、社内に不公平感が生まれるのでは?
A5 確かに、代替要員を採用しなければある程度の負担を他の従業員が負うことになるかもしれません。しかし、今後少子高齢化が進むなか、女性だけでなく男性も働きながら

子育て・介護の必要が生じる時代になってきます。企業としては従業員の多様な働き方の選択ができるよう環境整備をすることが必要です。業務の見直しによる効率化や業務の見える化・共有化を行うことによる「お互いさま」「思いやり」意識の醸成を図ることが大切です。そうすることにより不公平感の解消につながるのではないのでしょうか。

Q6 うちには女性従業員はいない(少ない)から、ワーク・ライフ・バランスは関係ないのでは?
A6 ワーク・ライフ・バランスは、「主として育児休業に関わることだから女性が対象である」と思われがちですが、生産性の向上や業務の効率化に取組むことから、性別、年齢、未婚、既婚に関わらず全従業員が対象であると言えます。少子高齢化が進み、夫婦共働きが増えていく状況下では、今後、男女・年齢・経営者・従業員に関係なく、仕事に携わるすべての人が介護の問題に直面する可能性があります。育児だけでなく介護と仕事の両立を考える必要があります。ワーク・ライフ・バランスは女性だけが対象ではなく、全ての従業員に関係するものです。

Q7 人手に余裕がなく、休業中の代替要員の確保が難しい。
A7 代替要員の確保は難しく、労働契約改正法の施行(平成25年4月)に伴い今後一層必要となる課題です。女性だけでなく男性の育児休業や介護休業などがこれまで以上に発生することが予測されます。ただ、企業にとってコスト面、生産性の面から仕事に慣れた休業取得者が辞めることなく復職することも重要なことです。休業取得者が元の職場に戻るためには、パート・アルバイト・派遣労働者等の一時的代替の確保や部署内の業務分担の見直し、他部署からの異動等企業内での調整が対応することが必要であると思われます。まずはワーク・ライフ・バランスの取組により業務の見直し・効率化を進めおき、自社の事情に合わせた確保策を準備しておくことです。

Q8 休暇を増やしたり、残業を含む労働時間を短縮したら仕事が回らなくなるのでは?
A8 休暇や労働時間を考えるときには、業務の見直しを並行して検討し、効率化を図ることが大切です。業務の効率化により労働時間の短縮化と生産性の向上につながります。ただ、ワーク・ライフ・バランスは一律に残業を否定したり終業時間を短縮するものではなく、仕事の責任を果たすことがまず重要であるという認識を共有することです。共有した上での労働時間の短縮は、従業員が家族との触れ合いや自己啓発など仕事以外の生活を通して生きがい・働きがいを感じるようになり、経営にとっても業績の向上が期待できるものと思われます。

国・県の支援制度

ワーク・ライフ・バランスを進めるために国や県は様々な支援を行っています。助成金制度を上手に活用してワーク・ライフ・バランスを実現しましょう。

国の助成金制度

両立支援助成金

①子育て期の短時間勤務支援助成金

小学校就学前までの子(一部例外あり)を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を就業規則等に規定し、労働者に連続して6ヶ月以上利用させた事業主に支給。

企業規模	1人目	2人目以降
100人以下	40万円	15万円
101人以上	30万円	10万円

※5年間、1企業当たり延べ10人まで、100人以下企業は5人まで

問合せ先/大分労働局雇用均等室……TEL097-532-4025

②事業所内保育施設設置・運営等助成金

事業所内に労働者の子のための保育施設の設置・運営、増築を行う事業主や事業主団体にその費用の一部を助成。

企業規模	助成率	上限
設置費	大企業1/3 中小企業2/3	大企業 1500万円 中小企業2300万円
増築費	大企業1/3 中小企業2/3	大企業 750万円 中小企業1150万円
運営費	1~5年目 大企業1/2 中小企業2/3	それぞれの 型の運営により 異なる

※処分制限期間内(20年~47年)に、施設を処分する際は、助成金の一部を返還していたことがあります。

※定員6名以上であることが条件

※増築費の上限については増築750万円、建替え1500万円

問合せ先/大分労働局雇用均等室……TEL097-532-4025

中小企業両立支援助成金

①代替要員確保コース

育児休業終了後、育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させる旨の取扱いを就業規則等に規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた労働者数300人以下の事業主に支給。

支給対象者1人当たり 最初の支給に係る支給対象労働者が 生じた日の翌日から5年間、 1事業主当たり1年度10人まで	15万円
--	------

問合せ先/大分労働局雇用均等室……TEL097-532-4025

②休業中能力アップコース

育児休業または介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、次のいずれか1つ以上の措置(職場復帰プログラム)を実施した労働者数300人以下の事業主・事業主団体に支給。

- 1.在宅講習
- 2.職場環境適応講習
- 3.職場復帰直前講習
- 4.職場復帰直後講習

支給限度額 最初の支給に係る支給対象労働者が 生じた日の翌日から5年間、 1事業主当たり1年度20人まで	21万円
---	------

問合せ先/大分労働局雇用均等室……TEL097-532-4025

③継続就業支援コース

平成23年10月1日以降、初めて育児休業を終えた従業員が出た労働者数100人以下の事業主で、育児休業取得者を原職等に復帰させ、1年以上継続して雇用し、育児休業など仕事と家庭の両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のための研修等を実施する場合に支給。

支給対象労働者	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円

問合せ先/大分労働局雇用均等室……TEL097-532-4025

○平成25年度については、両立支援助成金、中小企業両立支援助成金ともに内容が変更される予定です。

休業取得者への支給制度

◎育児休業給付金

◎介護休業給付金

問合せ先/最寄りのハローワーク

ハローワーク大分……TEL097-538-8609

ハローワーク別府……TEL0977-23-8609 他

次世代認定マーク「くるみん」

次世代育成支援対策推進法に基づく
一般事業主行動計画を策定し、
くるみんマーク認定を目指しましょう!



次世代認定マーク
愛称「くるみん」

一般事業主行動計画とは…

●企業が、次世代育児支援対策推進法(以下次世代法)に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。

●行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、都道府県労働局へ申請することによって、次世代法に基づく「子育て支援サポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみんマークの認定)を受けることができます。認定された企業には、税制優遇制度があります。

認定を受けると、以下のような
メリットがあります。

●次世代認定マーク(愛称：くるみん)を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。

●取得・新築・増改築した建物等について割増償却ができます。
認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物とその付属設備について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができます。

一般事業主行動計画の届出、認定に関する問合せ先

大分労働局雇用均等室 TEL097-532-4025

大分市東春日町17番20号 大分ソフィアプラザビル4階

税制優遇制度に関する問合せ先

最寄りの税務署



大分県の企業支援策

県では、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を推進し、仕事と子育ての両立に取り組む企業に対して、次の支援事業を実施しています。

おおいた子育て応援団 「しごと子育てサポート企業」認証制度

認証制度とは

県が、子育てをサポートする企業として認証することにより、認証企業のイメージアップや社会的評価の向上を図り、多くの企業に認証を受けて頂くことで、子育て応援社会の実現を目指す制度です。

認証・登録されると

- ◎県のホームページ等で広く県民に紹介されます。
- ◎認証マークを会社案内や名刺に使用でき、企業イメージが向上します。
- ◎企業の社会的評価が向上し、優秀な人材を確保しやすくなります。
- ◎この制度と連携した金融機関の融資金利の優遇が受けられます。

認証・登録までの手続

- STEP 1** 次世代育成支援対策推進法に基づき、次の項目による一般事業主行動計画を策定します。
- ① 仕事と家庭の両立支援
 - ② 働き方の見直し
 - ③ 地域における子育て支援
- STEP 2** 一般事業主行動計画策定届を労働局に提出します。
- STEP 3** 一般事業主行動計画策定届の写しをつけて「しごと子育てサポート企業」の認証申請をします。

認証・登録

認証書と認証マークが交付され、県のホームページ等で広く紹介されます。

- 詳しい手続や書式
<http://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/workkosodate-0001.html>
- しごと子育てサポート企業 認証企業の一覧
<http://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/workkosodate-0002.html>



おおいた子育て応援団
認証企業マーク

しごと子育てサポート企業の認証企業数
平成25年2月末現在……666社

年度別内訳
平成18年度認証企業数……53社
平成19年度認証企業数……56社
平成20年度認証企業数……158社
平成21年度認証企業数……108社
平成22年度認証企業数……154社
平成23年度認証企業数……72社



大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた官民一体の取組を進めるため、使用者団体、労働団体、行政機関からなる「大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議」を設置し、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランス実践トップセミナー

ワーク・ライフ・バランスの実現は、個人にとっては、仕事上の責任を果たす一方で、自分の時間を持つことができ、また、企業にとっても生産性の向上や業績改善、優秀な人材の確保などのメリットをもたらします。

企業の経営者や人事担当者の方などを対象に、人材活用・組織活性化につながる経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスを推進することの有効性ととも、現場ですぐに役立つ指導方法や事例を紹介します。

ワーク・ライフ・バランス県民セミナー

従業員や県民の皆さんを対象にメリハリのある働き方の重要性を認識してもらい、従業員の方々の自己管理・時間管理能力開発を支援し、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るためセミナーを開催します。

ワーク・ライフ・バランス推進アドバイザー派遣

県内の中小企業に対し、ワーク・ライフ・バランスの取組導入及び拡充を支援するため、アドバイザー(社会保険労務士)を派遣します。

内容

育児・介護との両立やワーク・ライフ・バランス推進に有効な取組や雇用環境の整備に対して指導や助言を行います。また、企業が社員向けに開催するワーク・ライフ・バランスセミナーの講師にも利用できます。

費用

無料

認定企業創出モデル事業

男性の育児参加やワーク・ライフ・バランスを支援します。

対象

しごと子育てサポート企業に登録している企業で、男性従業員が5日以上の育児休業を取得し厚生労働大臣の認定を目指している企業

内容

仕事と子育てを両立し働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を直接支援します。

奨励金

- ◎企業に奨励金10万円を支給します。
- ◎男性の育児休業取得者に奨励金1万5千円を支給します。

問合せ先
大分県商工労働部労政福祉課 TEL097-506-3327



Work Life Balance