



ワーク・ライフ・バランスで 企業も社員ももっと元気に！！

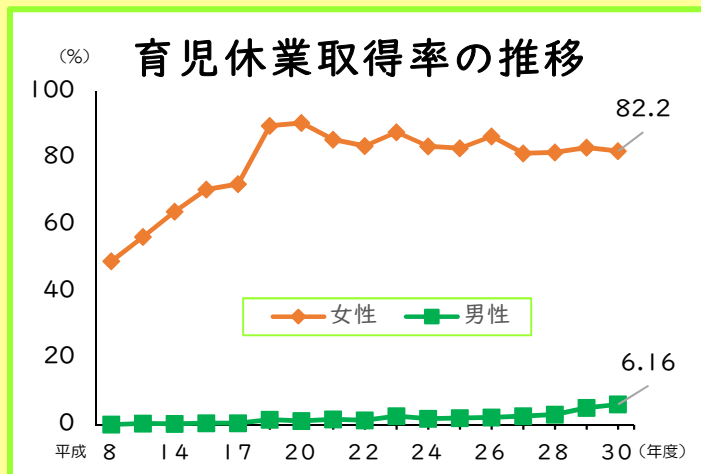
◆ワーク・ライフ・バランスとは？

働くすべての人々が、仕事と仕事以外の生活との調和をとり、その両方を充実させる働き方、生き方のことです。

◆育児休業の取得率の現状は？

右図の、厚生労働省の「平成 30 年度雇用均等基本調査」によると、女性の育児休業取得率が 82.2%だったのに対し、男性は 6.16%しか取得しておらず、男女に大きな差があるのが現状です。

夫婦共働きが多数派となっている現在、就業意識も変化してきているため、男女がともに働きながら家事・育児等をバランスよく行える環境の整備が必要とされています。



(厚生労働省「平成 30 年度雇用均等基本調査」より)

◆ワーク・ライフ・バランスの重要性

企業が将来的に発展していくための基盤となるものは人材です。優秀な人材の確保のためには、従業員が力を発揮できる働きやすい環境がますます重要になります。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくりは、企業の人材をいかに活用し、企業業績の向上に結びつけるか、といった経営戦略の一環として注目されています。ワーク・ライフ・バランスは、企業発展のための「明日への投資」です。この機会にぜひ取り組んでみませんか？



越谷特別市民
ガーヤちゃん

◆両立支援等助成金のご案内

両立支援助成金とは、仕事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に対し、支援を行う制度です。厚生労働省・埼玉労働局では、以下のようなコースを設け、支援を行っています。

出生時両立支援 コース	介護離職防止支援 コース	育児休業等支援 コース	再雇用者評価処遇 コース	女性活躍加速化 コース
<ul style="list-style-type: none"> 男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい環境づくりに取り組み、男性の育児休業や育児目的休暇の利用者が出た事業主に支給します。 	<ul style="list-style-type: none"> 「介護支援プラン」を作成し、プランに基づいて介護休業の円滑な取得・職場復帰に取り組んだ、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が出た中小企業事業主に支給します。 	<ul style="list-style-type: none"> 「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに基づいて労働者が育児休業を円滑に取得・職場復帰した場合に中小企業事業主に支給します。 	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠・出産、育児、介護または配偶者の転勤等を理由として退職した者が、復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、かつ、希望する者を採用した事業主に支給します。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法(※)に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」や「取組目標」を盛り込んだ行動計画を策定し、それらの目標を達成した事業主に支給します。

この機会にぜひ検討してみたいかがでしょうか。

詳しくは、埼玉労働局雇用環境・均等室まで【電話：048-600-6210】

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

<会社概要>

事業開始：昭和47年（1972年） 事業内容：ソフトウェア・システム開発
従業員数：141名（男性104名、女性37名）
所在地：越谷市南越谷1-16-13 日本生命越谷ビル
電話番号：048-989-2111（代表）



情報化社会の中で、『人』を大切にすることを目指します。

ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいる「株式会社ティー・アイ・シー」の小河原社長、飯田さん、高橋さんにその取り組みについてお聞きしました。（インタビュー訪問：令和2年（2020年）1月15日）

Q1 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことになったきっかけや目的について教えてください。

A1 会社を存続させていくためには、働く人が重要だと考えたからです。

会社がワーク・ライフ・バランスの取り組みに力を入れるようになったのは2、3年前からです。

めまぐるしい進歩を続ける情報化社会の中で、会社にとって重要なのは労働力、つまりその会社で働く「人」だと考えます。

労働にスポットをあてた施策を展開する中で、管理職にも研修を行い、上に立つ人間の意識を変えることで会社を変えていこうとしています。また、社員の定着率をあげるため、いつでも休みをとることができる、働きやすい環境の整備に取り組んでいます。

Q2 具体的には、どのような取り組みをされているのですか？

A2 全社員を対象とした、ワーク・ライフ・バランス研修をはじめ、様々な取り組みを行っています。

会社独自の取り組みとして、社内のコミュニケーションを活性化するため、社員の顔や趣味等を知ることができる「顔ナビ」という人事管理ツールを導入しました。また、地域交流会の開催や、サークル活動への支援など、社員間の交流を促進するための取り組みを行っています。

その他にも下記のような制度をつくり、取り組みを行っています。

- ・スーパーフレックス制度
- ・介護休暇制度（有給）
- ・育児短時間勤務制度
- ・メンタルケア研修
- ・育児休暇制度
- ・キャリアカウンセラーの配置
- ・子の看護休暇（有給）
- ・メンター制度の導入
- ・有給休暇の積立制度（上限20日まで可能）
- ・社員の健康づくりのための取り組みの実施

Q3 これらの取り組みの効果はありますか？

A3 育児休暇を取得することで、子育ての方針を夫婦でしっかりと話し合えました。また、休暇中に資格取得のための勉強をすることで、自身のスキルアップにもつながりました。（男性社員Aさんの例）

最初は、育児休暇の取得に乗り気でなかった妻ですが、いざ復帰となった時に、「もう少し休めないの？」と言われた時は、休みを取得してよかったと実感しました。

子どもが生まれて一番大変な3ヶ月の間、夫婦で子育てに取り組むことで、お互いの思いが共有できました。早い段階で子育ての方針をしっかりと話し合えたことが1番よかったです。また、休暇中は、育児はもちろんのこと、資格取得のための勉強もしていました。キャリアアップのための時間を確保できることも育児休暇の1つのメリットだと思います。

また機会があれば育児休暇を取得したいです。

Q4 最後に、ワーク・ライフ・バランス推進の取り組みをお考えの企業の方々に、一言メッセージをお願いします。

A4 会社は、そこで働いている人のために存在していると思っています。

経営者の大きな役割は雇用の拡大です。社員を増やすためには、この会社で働きたいと思ってもらえるような制度を整えていかなければなりません。当社は、諸改革のおかげで、社員の質と量を確保できています。

会社の存続のためにも、社員が働きやすい環境整備など、ワーク・ライフ・バランスの実現のための取り組みを行うことは必須だと思います。

皆さんも、自社で働く社員のために、取り組みを進めてみてはいかがでしょうか。

お忙しいところ、ありがとうございました。