

管理職・経営者の方へ
知ってとくする

ワーク・ライフ・バランス

～ワーク・ライフ・バランスとは経営戦略なのです。実践しないと損！～

✕ 大阪市

ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスを知っていますか？

「聞いたことある、育児支援よろ？」

「知っているけどなかなか実現するのは難しいねん・・・」

共働き世帯が増えている今、男女を問わず、仕事とライフスタイルのバランスを取りたいと考えている人が増えています。育児支援・仕事と家庭の両立支援、という観点だけではなく、実は、ワーク・ライフ・バランスとは、経営戦略・人事戦略そのものなのです。従業員がイキイキと働ける環境作りに本気で取り組めば、職場の問題解決に近づけるはず。ワーク・ライフ・バランスについて考えてみませんか？

ワーク・ライフ・バランスチェック

～あなたの職場のワーク・ライフ・バランスはどうでしょうか？～

セルフチェック

質問事項	チェック欄
① 心の健康について不安に感じることはない	
② 職場での仕事量の差を感じることはあまりない	
③ 職場のワーク・ライフ・バランスの理解は十分だ	
④ 仕事以外の時間の確保、充実のために努力している	
⑤ 自分の労働時間は適切だと思う	
⑥ 仕事と仕事以外のバランスに満足している	
⑦ 毎月仕事全体の計画を立てている	
⑧ 自分にとって今大切なことは何か明確である	
⑨ 身体や心の健康のために毎日行っていることがある	
⑩ この1年で働き方の見直しに取り組んだ	

○の数が 7以上 今のところバランスが取れているようです。状況によって変わることもありますので、定期的にチェックしてみましょう。

4～6 バランスがあまり取れていないと感じているようです。出来ることから改善努力をしてみましょう。

3以下 自分の生活を振り返る余裕がなく、注意が必要です。毎日の生活や心身の健康に注意しましょう。

管理職・経営者向けチェック

質問事項	チェック欄
① ワーク・ライフ・バランスに取り組むことが企業方針として明らかになっている	
② 育児・介護が理由で辞める社員はほとんどいない	
③ 実効性のあるノー残業デーを実施している	
④ 週60時間以上働いている従業員はほとんどいない	
⑤ 有給休暇は半日単位で取得できる	
⑥ フレックスタイム制度がある	
⑦ 業務配分の見直し・仕事の平準化を図っている	
⑧ 社員の定着率は良い	
⑨ 社員の意見を汲み上げる仕組みがある	
⑩ 法律を上回る育児・介護休業制度がある	

○の数が 7以上 今のところバランスが取れているようです。状況によって変わることもありますので、定期的にチェックしてみましょう。

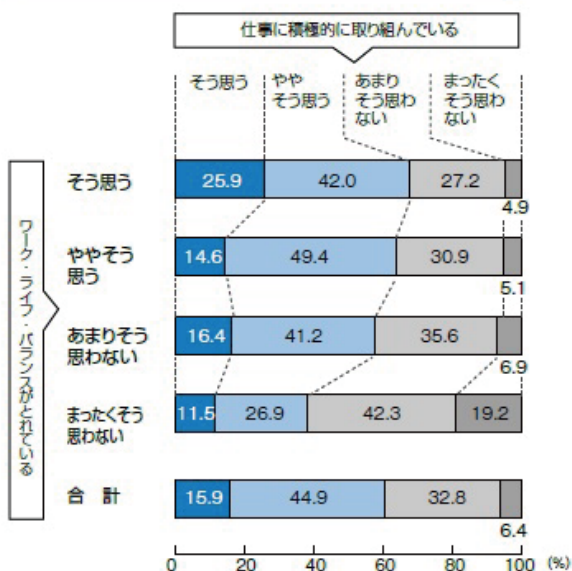
4～6 ワーク・ライフ・バランスへの取組みが十分ではないようです。出来ることから改善努力をしてみましょう。

3以下 従業員の状態や職場環境を見直す余裕がなく注意が必要です。従業員の生活や心身の健康に注意しましょう。

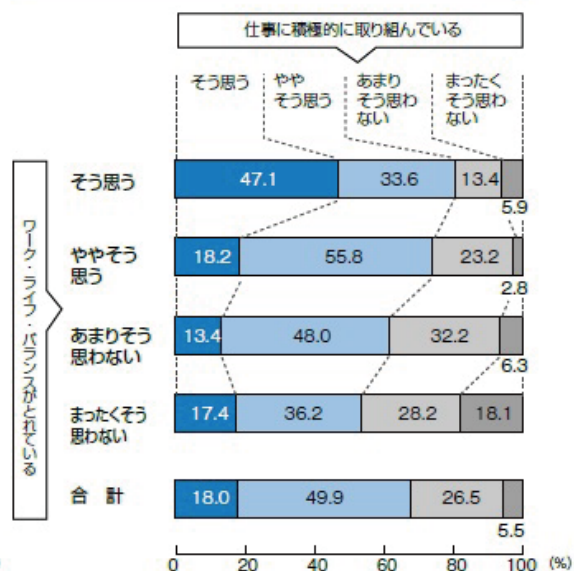
ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲

ワーク・ライフ・バランスが図られていると考える人の方が、仕事への意欲が高い傾向にあります。

既婚就業女性



既婚就業男性



ワーク・ライフ・バランスとは 個人の幸せと会社の成長を同時に実現させるキーワード

従業員の 意識向上に

共働き家庭の増加、若い世代の意識の変化などにより、仕事と生活を両立するライフスタイルを求める人が増えています。希望するライフスタイルが実現できるように企業が支援することで生活が充実し、そのことで仕事も意欲を持って取り組むことにつながります。反対に仕事との調整がうまくいかず、希望するライフスタイルが実現できないと、職場に不満を持ち、就業意欲の低下につながります。子育て期や、性別に関わらず、支援を行うことが、企業にも社員にも大きなメリットをもたらすことが期待できます。

企業の成長 のために

企業が成長し、生き残っていくためには、常に新しい価値を伴うモノやサービスを供給しつづける必要があります。それを生み出すためには、従業員のいい発想、優れた技術開発力が大事です。毎日へとへとになって目の前の仕事をこなすのに精一杯の従業員ばかりの企業からは良い発想も、良いアイデアも浮かんできません。従業員ひとりひとりの多様な生活から生まれてくる多様な価値観や情報や人脈が寄り集まってこそ、新しい価値がうまれます。“生活の多様性”を実現させるためにもワーク・ライフ・バランスは重要です。

優秀な人材の確保・ 定着のために

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みが進むことで、これまで仕事と家庭とを両立できずに辞めざるを得なかった従業員が仕事を継続できるようになり、経験のある従業員の定着を図ることが出来ます。また、人を大切に作る働きやすい企業として、優秀な人材の確保にもつながります。

職場の問題解決 のために

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みには、ほとんどお金はかかりません。総労働時間を短縮し残業手当分を減らす、色々な働き方が出来る弾力的で多様な勤務制度を導入しても原則“ノーワーク・ノーペイ”なので、新たな費用はかかりません。その上、「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った」「従業員同士助け合う雰囲気や一体感が醸成された」など、職場にある、さまざまな問題解決の糸口になっているケースが多くみられます。男性も、女性も、健常者も障がい者もすべての人がそれぞれの持てる能力を社会参画の中で活かしていく、誰もが能力を發揮できる社会、同時にどれもがイキイキとした生活を楽しめる社会、それらをつなぐキーワードが、ワーク・ライフ・バランスなのです。

「子どもの“寝顔”より、子どもの“笑顔”」
2007年 第1回ワーク・ライフ・バランス大賞
標語部門優秀賞
(次世代のための民間運動〜ワーク・ライフ・バランス推進会議〜)



ワーク・ライフ・バランスを進めるために 働き方の見直しへの4つのアプローチ

ワーク・
ライフ・
バランス
の進め方

最重要 POINT !

「長い恒常的な時間外労働をなくす」

意識改革だけでは実現しない非常に難しい問題です。

人を増やさずに、出来れば今の人員よりスリム化しながら、時間外労働を減らす。

もちろん売り上げも利益も落とせない。相反する問題を同時にしようとするから難しい、と頭を悩ませている管理職・経営者の方も多いのではないのでしょうか？

4つのアプローチを是非実践してみてください。

1.仕事と人の再配置（社内ミスマッチ是正）

忙しい部署と比較的余裕のある部署、忙しい人と比較的余裕のある人がいます。もう一度人数の面での仕事と人の再配置を考えましょう。忙しいところにしっかり人を充てる。そうでないところからは人を減らすことを徹底的に行います。

2.業務改革（選択と集中と仕事のプロセスの簡素化）

1 時間当たりの生産性をいかに高めるか。生産性の高い事業にマンパワーを集中させ、そうでない事業を切り捨てる。選択と集中を行います。従業員ひとりひとりのレベルでも付加価値の高い仕事に時間を集中し、他で対応できるものは削っていく。

また、仕事とプロセスの見直しを行います。誰にどこまでの権限があるかを明確にし、その権限を末端委譲して、早く方針を決める体制にする。無駄な会議は廃止しましょう。

3.タイムマネジメント（意識）

時間を常に意識して仕事をする感覚を持つ。すべての仕事に時間の期限を設けて、終える時間を明確にします。最初のうちは、帰る時間を徹底させることから始めます。「仕事後予定があるときにはいつもより早く仕事が終わった」ことはありませんか？その感覚を持続させましょう。

4.人材育成

ひとりひとりの人材の能力をいかに高めるか。4 時間かかっていたことを 3 時間で出来るようにするにはどうすればいいか。すぐに結果がでるものではありませんが、従業員の育成も重要です。

参考資料

『ワーク・ライフ・バランス実践ハンドブック』財団法人社会経済生産性本部編

『ワーク・ライフ・バランスの実践』日本リーダーズ協会発行

【発行】大阪市民局 市民部 男女共同参画担当

【編集】(財)大阪労働協会 (大阪市立男女共同参画センター東部館 指定管理者)

わたしらしさも、あなたらしさも、もっとかがやく

クレオ大阪東

大阪市立男女共同参画センター東部館

〒536-0014 大阪市城東区鳴野西2丁目1番21号

TEL.06-6965-1200 FAX.06-6965-1500

URL:www.creo-osaka.or.jp/east/

開館時間

9時30分～21時30分

休館日

月曜日（その日が祝休日の場合は除く）

祝日の翌日、年末年始（12月29日～1月3日）

管理運営（指定管理者）

財団法人大阪労働協会



詳しくはホームページ クレオ大阪東 検索

