

自分らしく 活躍できる職場を目指して



女性活躍推進の一方で、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の意味がよく分からない方もおられるかもしれません。ワーク・ライフ・バランスはしばしば、「福利厚生充実やほどほどに働いて私生活を大事にすること」と捉えられますが、実際には一人ひとりが仕事上で高い成果を上げながら、家庭や自己研鑽など生活全般を充実させて、相乗効果を出せる状態を指します。

また、企業にとっては福利厚生費などのコストではなく、長時間労働解消、生産性向上、従業員の採用・育成・定着促進など、業績にもブランド力にもプラスの力をもたらす投資といえます。

ワーク・ライフ・バランスとは・・・

一人ひとりが、仕事や家庭生活・地域生活・自己啓発などの様々な活動を、自ら希望するバランスで共存・展開できる状態のこと。



I ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・メリット

ワーク・ライフ・バランスの推進は、女性の社会進出が進みつつある現代において必要不可欠な取り組みです。個人・組織の両方にとってそれぞれの視点からのワーク・ライフ・バランスの必要性とメリットを考えてみましょう。

1. 個人にとってのワーク・ライフ・バランス

働きながら、育児や介護、地域参加などを両立できるようになると、ライフイベントで「離職」を選択せずに仕事を続けられるようになります。

このことは、経済的自立を促し、キャリアの中断を阻止することによる女性の昇進や定着につながります。

また、仕事以外の時間を確保することは、個人の健康維持、家族や友人との時間の共有、自己啓発などの勉強時間の充実につながります。

それぞれの環境や、子育て期・中高年期など人生の各段階に応じた多様な生き方・働き方が選択・実現できる社会でいきいきと暮らしていける毎日をめざします。

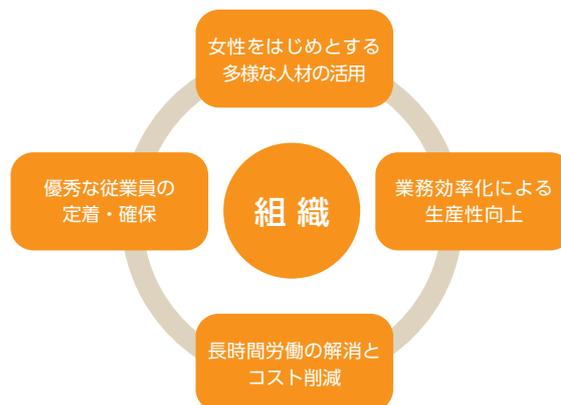


2. 組織にとってのワーク・ライフ・バランス

従業員の人生の段階（若年層・子育て層・介護層・高齢層）に応じたニーズへの対応に取り組むことによって、多様な人材を生かし、優秀な人材の定着・確保につながります。

これらを実現するために必要な働き方改革は、業務効率化に伴う長時間労働の是正やコスト削減につながり、組織に大きなメリットをもたらします。

人口減少時代において、働く人の窓口を拓くことは、組織において「明日への投資」になります。



II 時代の変化に伴う働き方、暮らし方の変化

若者が多く、高齢者が少ない時代

(1960～90年代半ばまで)



男性は「就労第一主義」、
女性は「内助の功」

長時間労働で「安くいいもの」を
大量生産し、早く納品

均一な人材を大量に揃える

ワーク・ライフ・バランス
環境整備



若者が少なく、高齢者が多い時代

(1990年代半ば以降)



男女ともに働く

短時間働いて成果を出す

違う考えや経験を持った人を揃えて、
メンバー・働き方ともに多様性を出す

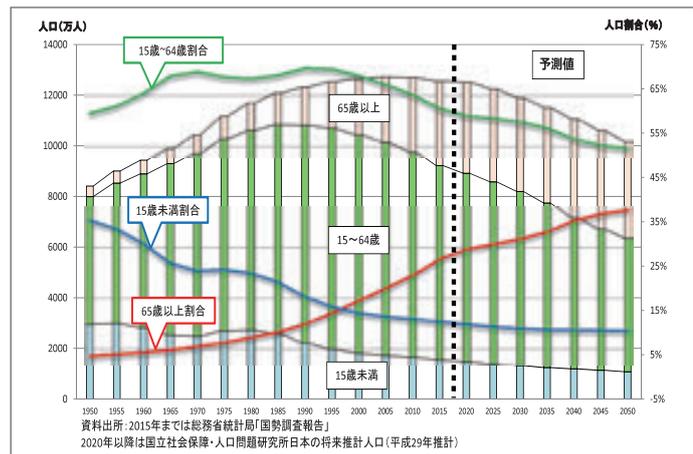
1. 女性活躍と2025年問題

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成28年4月1日より施行されました。
「男女雇用機会均等法」から30年、女性が働くための制度の確立から、企業の取り組みを「見える化」し、事業主行動計画の策定・実施・管理が義務付けられました（従業員300人以下の事業主に関しては努力義務）。
これにより、女性管理職の割合や平均勤続年数、平均残業時間などが公開されることとなり、企業が積極的に女性活躍推進へ取り組むことが期待されます。

2025年問題とは

団塊の世代が2025年頃までに後期高齢者（75歳以上）に達する事により、介護・医療費など社会保障費の急増が懸念される問題です。同時に、人口減少による労働者の減少に伴う、経済・介護の担い手不足が問題になります。

2025年問題による医療・介護・福祉サービスの整備が急務である一方、働き手の世代は今後減る見通しです。医療・介護分野の働き手の確保とともに、仕事と介護の両立ができる支援が必須になります。両立しやすい環境をより一層整えていくことで、労働力不足を大きく解消する手立てになることが期待されています。



2. 選ばれる企業・選ばれない企業

ワーク・ライフ・バランス整備

- 長時間労働
- 家庭や地域に参画できない
- 仕事以外のアイデアに乏しい
- 仕事の引き出しを増やす機会を得られず疲弊し、士気低下

- 健康で家庭を大事にできる環境
- 継続的に経験を積み、社外で自己研鑽の機会や仕事のアイデアを得られている
- 社外で得た仕事の知識やスキルなどをもちに、付加価値の高い商品・サービスが生まれる

ワーク・ライフ・バランスを実現するには、それぞれの従業員が仕事と自分のやりたいことを両立できる環境を実現する必要があります。

その際、職場でのマネジメントや働き方の改革、職場風土づくりといった取り組みが大きな意味を持ちます。
実践し、ロールモデルを確立することは、企業の評判にもつながります。

ワーク・ライフ・バランス 実現に向けた具体的方策



I ワーク・ライフ・バランス実現に向けた具体的取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現には、介護や育児の有無に関係なく全社一丸での取り組みが必要です。ここではその取り組み事例の一部を紹介します。

「この人しかできない」という仕事を減らす

業務に必要なタスクをすべて洗い出し、業務量や残業の現状を分析して効率化やシステム化、多能工化を進めます。特定メンバーに業務が過度に集中することを防ぎ、日常的に複数の業務を担当することで、欠員や休暇取得者が出た際の仕事をカバーします。リーダーがいなくても回る組織づくりを目指し、身近な仕事はみんなで進めながら、分担しやすい仕事から取り組むといいでしょう。

業務に必要なタスクをすべて洗い出し、業務量や残業の現状を分析して効率化やシステム化、多能工化を進めます。



仕事のマニュアル化

引き継ぎや申し送りが必要な仕事は詳細なマニュアルを作成し、指定されたフォーマットに記入します。作業手順や関連資料の場所も明記し、引き継いだその日から業務に入れるようにします。また、実際にそれを読んで業務に取り組んで、必要に応じて随時修正を加えます。

引き継ぎや申し送りが必要な仕事は詳細なマニュアルを作成し、指定されたフォーマットに記入します。

多様な休暇・休業制度の導入

男女問わず育児休暇取得や有給休暇取得推進と合わせて、半日休暇、介護休暇、看護休暇などを導入し、従業員には休暇中の社内情報発信や休暇後の教育訓練等でフォローします。また、地域活動やボランティア、生涯教育に利用できる休暇制度を導入する企業もあります。

男女問わず育児休暇取得や有給休暇取得推進と合わせて、半日休暇、介護休暇、看護休暇などを導入し、従業員には休暇中の社内情報発信や休暇後の教育訓練等でフォローします。



企業主導型保育の開設

保育所待機児童問題により、働く意思があるにもかかわらず物理的に働けない状態を防ぎます。子育て中の女性の採用、産休・育休中の従業員の早期復帰や継続したキャリア形成が可能になります。また、若者が就職先を選ぶ重要なポイントにもなります。

保育所待機児童問題により、働く意思があるにもかかわらず物理的に働けない状態を防ぎます。

残業削減による成果の還元

残業の有無に関係なく残業手当相当額を支給したり、ワーク・ライフ・バランス推進による売上増加分を賞与で還元したりして、残業削減が人事評価にプラスの効果をもたらす制度を策定し、「生活費のための残業」を削減します。

残業の有無に関係なく残業手当相当額を支給したり、ワーク・ライフ・バランス推進による売上増加分を賞与で還元したりして、残業削減が人事評価にプラスの効果をもたらす制度を策定し、「生活費のための残業」を削減します。



女性への配慮

女性が気持ちよく働くためには、清潔な職場環境を整えるなどの身の回りの環境整備も重要です。また、多様な勤務時間を選択できる仕組みを整えるなど、一人ひとりの「ライフ」に寄り添った勤務体制と、コミュニケーションによる状況把握も円滑な業務には欠かせません。

女性が気持ちよく働くためには、清潔な職場環境を整えるなどの身の回りの環境整備も重要です。

IT活用

業務管理システム、在宅勤務の導入・運用や、オンラインでの仕事の棚卸、日頃の業務の進捗管理、申し送り、引き継ぎなどで業務の見える化を進めます。組織内の情報共有や円滑なコミュニケーションに使いやすいグループウェアなどITツールの活用も有効です。

業務管理システム、在宅勤務の導入・運用や、オンラインでの仕事の棚卸、日頃の業務の進捗管理、申し送り、引き継ぎなどで業務の見える化を進めます。



II ワーク・ライフ・バランス FAQ



Q. ワーク・ライフ・バランスは子育て世代以外にも必要ですか？

A. 必要です！今後、介護と仕事を両立する時代が来ます！



これまで子育て支援の側面が強かったワーク・ライフ・バランス施策ですが、団塊の世代が全員後期高齢者となる2025年には、2010年比で約760万人も後期高齢者人口が増加し、介護施設や介護を担う人材不足が予想されるため、介護と仕事の両立支援ニーズも高まります。団塊ジュニア世代は兄弟姉妹が少なく、多くの人々が仕事と両立しながらの介護を求められるため、配偶者や兄弟姉妹に介護を任せることは難しくなります。

また、介護は突然始まって長期間続くことが多く、先が見えない不安を抱える傾向があります。そのため男女問わずあらゆる年代の従業員が時間的制約を持ちうることを前提に、働く時間や場所に配慮した働き方が求められます。



Q. 働き方を多様化すれば管理がややこしくなりそうだけど…

A. 短期的に見ると大変ですが、中長期視点で見れば優秀な人材確保による組織の競争力強化につながります！！



組織の多様化、働き方の多様化は、将来の経営戦略を考えるとどの組織でも避けて通れない問題です。少子化で若手人材の確保が難しくなり、人手不足は今後慢性化することが予想されます。今フルタイムで働ける人を採用しても、一部の若手以外ほぼ全ての年代の人が仕事と育児もしくは介護の両立が必要になるため、今いる人材の定着や生産性向上に取り組み、多様な働き方を推進しましょう。



Q. 今は仕事に没頭したいです。ワーク・ライフ・バランスって独身の若手従業員には関係ない話ですよね？

A. ワーク・ライフ・バランスは将来すべての社会人に必要になります！



特に組織の場合チームでの取り組みが重要です。育児や介護などすでに時間的制約のある人だけで取り組んでもうまく進まないですし、24時間働ける人を基準にした評価なら取り組みが進まなかったり、制約のある人が孤立したり、モチベーションの差が広がるおそれがあります。現時点で無関係という人もワーク・ライフ・バランスの習慣を身につけておけば、将来も仕事を続けやすくなるでしょう。

もっとも、「労働時間を短くすることは使命感に反する」と考える人もいます。使命感を持つことは大事ですが、ご自身の幸せを見つめ、ライフや仕事以外の学びの質を高めることで、ベストの体調で長く働き続けることも同じぐらい大事です。プロとしての実力を磨くためにも、技術や専門知識を学んだり、勉強会やセミナーに参加したり、新たな知識や生活者目線を得るなどして、仕事の質を高めてみましょう。



Q. コンサルティングを受けたとしても費用対効果が見えにくいです。むしろ高くつきませんか？

A. そんなことはありません！残業代削減による利益の増加や、優秀な社員の採用・定着などの効果も期待できます！



ワーク・ライフ・バランス施策は不景気でも高い生産性を引き出すことを目指して始まりました。導入期では助成金の活用などで、限られた費用でもコンサルティングなどのサポートを受けることは可能です。残業代が削減されればその分利益は増えますし、「ワーク・ライフ・バランス推進企業」という評判が広まれば、優秀な人材の採用や定着にも有利になり、採用育成費や求人広告費の削減も期待できますので、中小企業でも十分効果を出せます。導入後の人件費が心配な場合は短時間正社員導入や、働き方の見直しなどで残業削減に取り組むとより費用対効果が高まります。

市内事業所の取り組み

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、市内の事業所でも様々な取り組みが進められています。今年は医療介護分野の事例を紹介します！

1 医療法人社団吉徳会 あさぎり病院



所在地 明石市朝霧台1120-2
事業内容 医療介護分野 病院(一般病院)
従業員数 216人
男性26人、女性190人(パート37人)
ホームページ <http://www.asagiri-hp.or.jp/>
(平成29年9月29日 現在)

育士確保は大変ですが、今後も働くお母さん方のために続けていく予定です。

ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

医療分野の病院では看護職などの女性医療専門職が圧倒的に多く、離職を防止するために結婚出産後も働き続けられる環境を整備する必要がありました。また、初代理事長、そして私と2代にわたり女性医師が経営者であり、特に、私は医師としてキャリアを積まなければならない研修時期と子育てが重なり、当時まだ制度の整っていない保育園探しに随分苦労した経験がありました。そこで病院開設当初からあった小規模の預かりの託児所を発展させて、女性医師や、看護職、医療専門職などの子育て中の女性職員が安心して働くことができる院内保育園(なかよし保育園)を平成元年より設立、現在も運営しています。

具体的な取り組み内容

1) 24時間保育、病児・病後児保育に対応した院内保育園の運営、学童保育の実施

なかよし保育園はあさぎり病院別棟の「あさぎりこどもクリニック」と併設して、現在約30名のこども達の保育を行っています。保育園は看護師の夜勤勤務があるため、24時間保育や休日保育にも対応しており、学童を含め職員家族の病児保育も行っています。また、近年夜勤可能な保育士確保が困難のため、一部家族によるファミリーサポート制度を導入し、サポート手当てが給与に加算されるシステムを取り入れています。また平成28年4月より土曜日や夏休みなどの際には、元小学校長による独自のカリキュラムを取り入れた学童保育を行っています。これは私が明石市の教育委員をさせていただいた際に特に学童保育の重要性を感じていたため実施しているもので、現在ほぼ無料で利用できます。

2) 明石市委託の病児・病後児保育の実施

急にこどもが病気になった場合、仕事との板挟みで、仕事の継続が困難になるのは病院の職員ではありません。そこであさぎり病院として、働くすべてのお母さんを応援し、そして社会貢献のために、明石市委託事業として、なかよし保育園と併設したスペースに平成19年より病後児、平成27年より病児保育を行っています。病児保育は明石市東部ではなかよし保育園1園だけで、利用者が多いのが特徴で、平成28年度の保育実績では1年間で211回、計345人の利用者があり、季節に関係なくほぼ毎日利用されています。病児担当の看護師、保

3) 医療従事者のワーク・ライフ・バランスを基本とした環境づくり

働くお母さん方への環境づくり、そして育児、介護制度については当院だけでなく、現在日本社会全体で整いつつあります。我が国では人口減少が加速し、若い労働者が減少しており、企業の定年も60歳から65歳、そして今後は70歳になることも予測されます。今後は子育て中の職員だけでなく、すべての職員が健康で楽しく働き続けられる環境づくりを目指します。今こそ当院だけでなく日本の社会全体が人生100年の社会を見据えて、職場でのワーク・ライフ・バランスに取り組まねばなりません。現状は病院という医療の現場であるが故に肉体的にも、精神的にも過剰労働になりがちで、このため時間外労働なども含めて、子育て中の職員以外の職員に仕事の負担がかかりやすくなる傾向があります。働き方改革を行い、すべての職員に対して残業をできるだけ少なくし、長時間労働を改善し、ストレスを緩和させるように制度を整える予定です。

取り組みに伴う効果

女性が働きやすい環境であることが次第に口コミで広がり、看護師をはじめ医療専門職スタッフが自ずと入職を希望するようになり、離職率も減少しています。特に出産後復帰の際も、病児にも対応している充実した院内保育園があり、また短時間勤務も希望により取得できるため、安心してキャリアを継続することができます。今後は働くお母さん職員だけでなく、男女を問わずキャリアのあるすべての職員が質の高い仕事を長く続けられるようにワーク・ライフ・バランスを推進したいと思っています。

ワーク・ライフ・バランス 推進のアドバイス



医療法人社団吉徳会 あさぎり病院
会長/眼科部長
医学博士 藤原 りつ子 さん

出産、育児中の女性だけでなく、男女を問わず、年齢を問わず、すべての職員のワーク・ライフ・バランスが大切だと思います。時間ではなく、働き方の質の向上を目指していくこと、キャリアを大切にする事で企業の生産性は高まっていくはずですよ。

2 医療法人社団弘成会 明海病院 ・介護老人保健施設 ライフ明海



院内保育所を活用し、勤務している
看護師・介護士・PT・OT達の様子

ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ背景

医療・福祉界は離職率が高く、職員の73%を女性が占めている関係上、就労上の配慮が必要となり、出産・子育てと職業の両立を可能にする為、また、資格を得て天職と捉えている本人の職業を活かす手助けをするため、院内保育所を設立しました。

具体的な取り組み内容

1) 院内保育所の設立

設 立:平成4年建築。平成6年8月実動開始

保育所名:明海保育所

定 員:13名

対象年齢:1~5歳

時 間:8:30~17:30(24時間体制はとっていない)

日曜・祭日は利用予定がある限り開所

保 育 料:1日800円

1ヶ月15,000円を越えた分はサービス

食 事:給食・おやつ

スタッフ:3名(保育士資格者)

検 温:毎日入室時(2歳未満)

利用資格:母親・父親・祖父母が勤務している場合。

2) 妊娠中の職員への配慮

妊娠中の職員への作業内容を限定し身体への負担軽減に配慮しています。また感染症者へのケアは免除しています。復帰部署については、産休前と同部署への復帰、配置転換は、本人の希望を重視し、相談に応じるようにしています。

3) 兵庫県障害者雇用制度の活用

4名採用しています。夫々の能力に応じ業務内容を決定し、採用前に2週間の研修期間を持ち、通勤体験もしてもらっています。また、家族との面談も実施しています。

4) 職員教育

①組織外教育

研修の積極的参加を指導・支援しています。

(参加日は業務扱いとし、費用を支援している)

②組織内教育

ヒヤリハット、医療安全・院内感染(施設内感染)各委員会を設置し、そのほか明石警察署とタイアップし、講師を招聘し、「危機管理に関するセミナー」を開催しています。

所在地 明石市藤江201

事業内容 医療介護分野 病院(医療療養型)
介護老人保健施設

従業員数 300人

ホームページ <http://www.meikai.or.jp/>
(平成29年9月29日 現在)

③外部からの講師依頼に対しては積極的に受諾し、自身の能力開発に役立てています。

④全国介護老人保健施設大会における発表の機会を得た場合積極的に取り組むよう指導しています。

(例 PT・OT・看護・介護部門の発表、部門別研修会の座長等を務める等)

⑤キャリアアップ教育支援を行っています。

取り組みに伴う効果

1) 就労平均年齢が下がり、現在の平均年齢は45歳。実働に際しスピード感・活力を感じさせる様になりました。

2) 働く意欲を持ちながら就労できない人、又、働く意欲を持ち、体力的にも組織の戦力となる人のサポートになりました。

3) 設置以前は、独身・結婚後出産迄と、子育てから手がはなれた職員との二極性の勤務パターンになっていましたが、年齢分布が平均してきました。

4) 利用する職員は2人目・3人目出産時も利用するようになりました。(所謂、リピーター活用)

様々な取り組みにより、効果があらわれてはいますが、今後の課題としては、以下の点があげられます。

1) 高齢者の介護については、専門職としての対応は当然ながら人生を長く生きてこられた方の、いわゆる「生き様」を大事にして差し上げることが重要→解決策は必然的に、その方により夫々介護の方法が変わることも視野に入れなければなりません。即ち画一的な対応(看介護)ではなく、その人に相応しい対応をするよう日々心がけること。

2) 家族の気持ちへの配慮・気配りを再認識すること。

3) ベテラン職員が「親の介護」を理由に退職する事態への対策を模索中。

ワーク・ライフ・バランス 推進のアドバイス



医療法人社団 弘成会
常務理事 小川 作江 さん

「就労」と「結婚・出産・子育て」、或は「就労」と「介護」の「二者択一」構造を解消し「ワーク・ライフ・バランス」を実現する為に、1人ひとりの生き方や子育て期、中高年期等、人生の各段階に応じて男女共に多様な働き方の選択が可能となる様に、行政機関・組織(企業)・個人々人共々真剣に取り組む努力が必至と考えます。

ワーク・ライフ・バランスに役立つ制度紹介

1 県の助成金制度

中小企業育児・介護代替要員確保支援助成金	育児・介護者の就業継続を支援するため、中小企業の育児・介護休業の取得及び育児・介護による短時間勤務制度の利用を促進することを目的として、育児・介護の休業又は短時間勤務に対し、代替要員を新たに雇用した事業主に支給する助成金です。
中小企業育児・介護等離職者雇用助成金	育児・介護等の理由により離職した方の再就職を促進するため、当該離職者を雇用した企業等に支給する助成金です。
仕事と生活の調和推進環境整備支援助成金	女性や高齢者など様々な人材の活用や育児・介護等と仕事の両立を支援するため、更衣室や託児スペース、在宅勤務等の職場環境整備を行う事業主に支給する助成金です。

※県の制度について、詳しくは…

ひょうご仕事と生活センターホームページ (<http://www.hyogo-wlb.jp/support/subsidy>) をご参照ください。

2 明石市の支援制度

育	病児・病後児保育	子育てと就労等の両立を支援するため、病気やけがの症状の進行が見られる時期(急性期)または症状の進行が止まり治癒に向かっている時期(回復期)にあり、保育所や放課後児童クラブ等での保育が困難な児童を、専用施設において一時的にお預かりします。	明石市役所 こども育成室 078-918-5093
	一時預かり	保護者の傷病、短時間勤務、冠婚葬祭や育児疲れ解消などのため一時的に保育が必要となる児童を、市内の一時保育ルームや保育施設でお預かりします。	
	保育施設(保育所・認定こども園等)	保護者が仕事、病気等の理由により家庭で児童の保育ができない場合、小学校に入学するまでの児童を保護者に代わって保育します。	
児	放課後児童クラブ	保護者が就業等により昼間家庭にいない小学生を対象に、授業の終了後等に適切な遊びや生活の場を提供し、児童の健全な育成を図ることを目的に市が開設しています。	明石市教育委員会 青少年教育課 078-918-5057
	地域包括支援センター	介護・福祉・医療などさまざまな面から高齢者の生活を総合的に支援するセンターです。社会福祉士や保健師、主任介護支援専門員といった専門の職員がチームとなり、高齢者やその家族の困りごとなどに関する相談に応じます。 ●社会福祉協議会地域包括支援センター(924-9113) 市東部(朝霧・大蔵・錦城・衣川・望海・野々池中学校区)を担当 ●社会福祉協議会地域包括支援センター西部事業所(934-8986) 市西部(大久保・大久保北・江井島・高丘・魚住東・魚住・二見中学校区)を担当	担当校区の 地域包括支援 センターへ
護			

※明石市の支援制度について、詳しくは…

明石市ホームページ (<https://www.city.akashi.lg.jp/>) をご参照ください。



発行・制作 あかし女性応援ねっと(明石市委託)
明石市市民生活局市民協働推進室
男女共同参画課

TEL: 078-918-5613

FAX: 078-918-5617

監修 W L B C 関西 石部 大史