

企業のための ワーク・ライフ・バランス

多様な人材を活かす ワーク・ライフ・バランス企業へ

「仕事」は、人の暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家庭、地域活動や趣味などの「生活」も、暮らしに欠かすことができないものです。

これらが調和し、相互により影響を与え合うことで、働く人にとってはより充実した人生を送り、さらに、仕事の成果を高めていくことが期待できます。

社会の少子高齢化により、労働力人口は減少し、一方で、働きながら育児や介護をする必要のある人は増えていきます。

そのような社会状況下、経営戦略として「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活の調和)を取り入れ、柔軟性のある働き方を提供する企業も増えていきます。

今こそ、少ない人材、女性や高齢者などの多様な人材を、より活かすためのキーワード、「ワーク・ライフ・バランス」を始めてみませんか。

このパンフレットでは、その考え方や取組み例をご紹介します。

令和4年(2022年)1月

八王子市

1. 経営戦略として考えよう！

ワーク・ライフ・バランスでは、仕事と、個人の生活とがうまく調和し、互いに良い影響を与え合うこと、また、それを可能にする柔軟な働き方を目指しています。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みは、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である「有能な人材の確保・育成・定着」の可能性を高めるものです。

その取組みの利点は大きく、これを契機とした業務の見直しなどによって生産性向上につなげた企業の例もあり、「明日への投資」として積極的にとらえることができるものです。

ワーク・ライフ・ バランス 実現への取組み例

- ・労働時間の見直し(フレックス制・短時間労働など)
- ・雇用形態の多様化(在宅ワークなど)
- ・休暇制度の充実(育児・介護休暇など)
- ・復職支援 etc.



ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで 得られる企業側のメリット例

優秀な人材の確保

希望するライフスタイルが実現できる魅力的な職場環境は、より良い人材を集めます。

生産性の向上

従業員が、生活の充実で得た高い付加価値を持って仕事をします。

限られた時間で仕事の成果を上げることを目指すため、業務の効率化や生産性の向上が期待されます。

従業員の意欲向上・定着

職場環境の満足度が高まり、従業員の意欲の向上につながります。

ライフステージに左右されることなく仕事を継続することができ、スキルを持った従業員が定着します。

コストの削減

従業員の流出が減り、採用や教育に掛けた費用が無駄になりません。

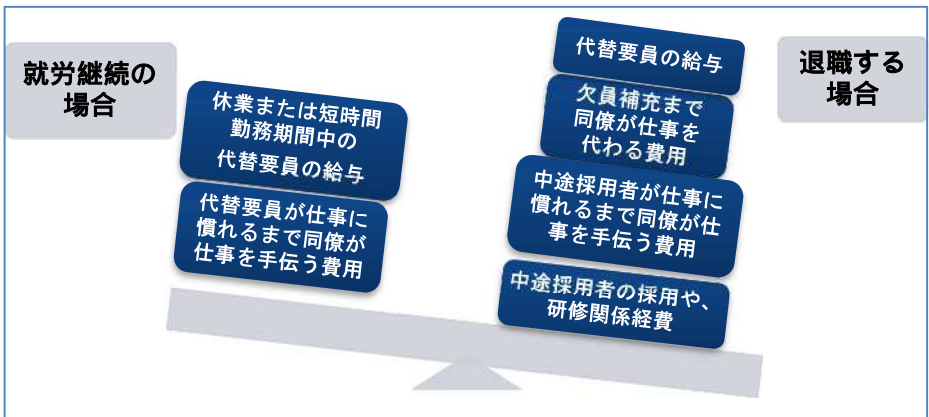
従業員500人の会社の場合、1日30分の残業短縮により、年間1億円以上のコスト削減につながります。

ワーク・ライフ・バランス推進のコストは、実はあまりかかりません。

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

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みは、従業員の生活を良くするだけでなく、企業にとっても、様々なメリットを与えるものなのです。

< 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 >



必要なのは 企業経営の 本来的な 経費

ワーク・ライフ・バランス実現への一環として、
次のような取組みもあわせて実施すると効果的です。

人事評価制度の見直し

業務効率化のためのIT導入

管理職のマネジメント力向上研修

業務平準化のための新商品・サービス開発

こうした取組みにはコストがかかりますが、
ワーク・ライフ・バランスだけのため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」です。

2. ワークライフバランスを始めよう!

～ワーク・ライフ・バランス実現に向けての取組み例～

企業と、そこで働く人とが協調して取り組み、互いのメリットを生み出すことで、大きな成果が生まれます。

・経営トップは、リーダーシップが鍵!

経営戦略に位置づけたり、企業理念として掲げるなど、経営トップが進んで“道筋”を示すことで、社内の機運は盛り上がります。

・働く人は、「意識改革」「マネジメント力」「チーム力」!

働く人に、ワーク・ライフ・バランスについて理解してもらいます。

そして、管理職 様々な事情を抱えた部下たちの業務調整力
進行管理のためのマネジメントスキル

現場の従業員 業務をチームで運営するための工夫や相互理解、
業務への柔軟な対応

が求められます。

・企業間のネットワークを!

長時間労働を前提とした働き方を見直し、効率的な業務体制を進めます。

また、企業間での情報交換やネットワークの構築により、企業同士が互いに取組みを促進し合うような相乗効果が生まれます。

<ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ企業の事例>

取組み	企業からの声
・21:00以降の残業には、手続きが必要に ・管理職の評価項目に、部下が長時間労働にならないよう管理できたか、を加える	・残業時間 2割の削減! (1か月平均35 28時間) ・月100時間以上残業者の人数 8割削減!
・従業員のニーズに応え、きめ細やかな 短時間勤務制度を実施 (1日1~2時間短縮や、週2~3日勤務など)	・子どもを持つ女性従業員の定着率向上! ・女性の商品開発チームによる、生活者としての視点を生かしたヒット商品の開発! ・短時間で効率よく働くよう心掛けるため、従業員の時間管理能力が向上!

(参考:内閣府『企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むメリット』)