

# 3 ワーク・ライフ・バランス 推進の効果

## (1) 個人にとって…

ワーク・ライフ・バランスが推進されることにより、個人は、一人ひとりの考え方や、人生の各段階（子育て期・中高年期など）のニーズに応じて、多様な働き方を選択することができます。

その結果、就労による経済的自立が保障されるとともに、充実した生活（ライフ）の実現が可能となり、仕事（ワーク）に対する満足度やモチベーションの向上にもつながります。



### 個人のメリット

- 家事・育児・介護等の家庭と仕事との両立が可能
- 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！

## (2) 企業にとって…

企業は、ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、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、従業員の満足度や会社への貢献意欲が向上し、企業の競争力を高めることができるなど様々なメリットをもたらします。

企業にとって、ワーク・ライフ・バランスを推進することは、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。

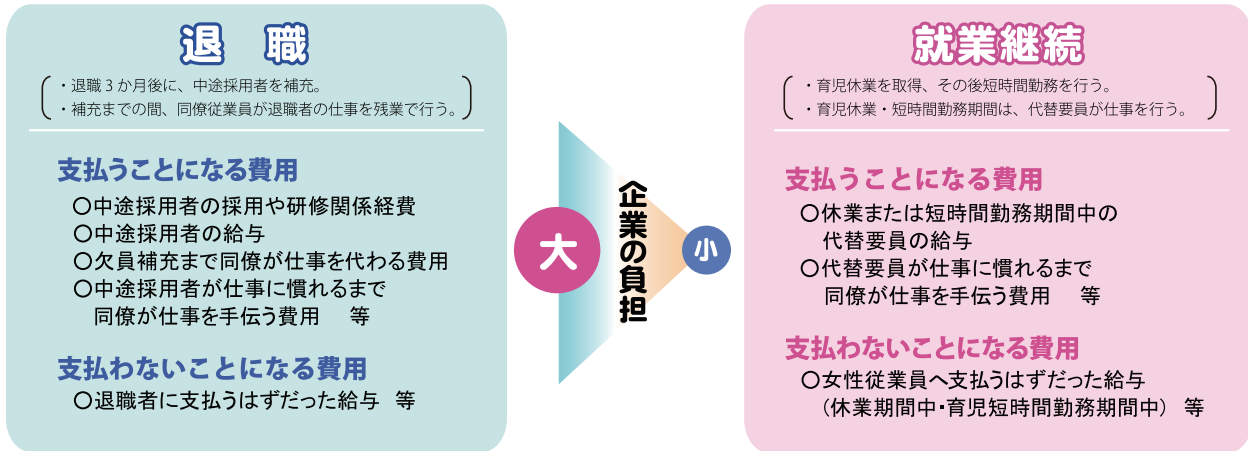
### 企業のメリット

- 従業員の心身の健康保持増進、多様な従業員（若者・女性従業員など）の定着（離職率の低下）
- 優秀な人材の確保（採用コスト減、労働生産性向上）
- 従業員の満足度や仕事への意欲の向上
- 従業員の創造性・視点の多様化
- 働き方の効率化、経営コストの削減（残業代など）
- 労働生産性・売上の向上（競争力の向上）
- 企業イメージや評価の向上（宣伝効果）



女性従業員が出産後も就業継続する場合のコストは、退職する場合より小さく済むとされています。

## ¥ 女性従業員が出産前後に就業継続する場合と退職する場合のコスト比較



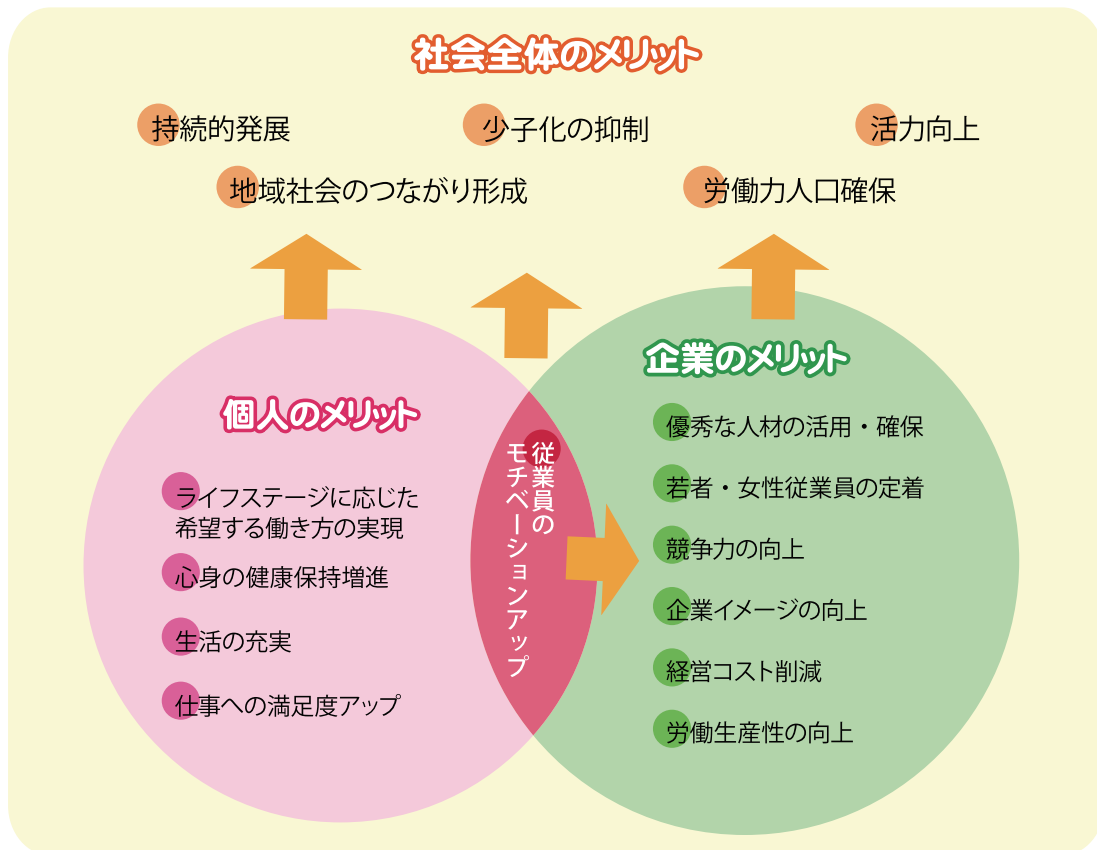
(注) このコスト情報は、「就業継続の場合の女性従業員の育児休業期間は子が1歳になるまで、短時間勤務は3年間の1日2時間勤務短縮、代替要員はその企業に以前勤めていたOGなどの有期雇用」という仮定の下に定量的なコスト面での比較を行ったものです。状況に応じ個別企業の実際のコストは異なってくる点に留意する必要があります。

(資料)「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」(2008年4月男女共同参画会議)

### (3) 社会全体にとって…

ワーク・ライフ・バランスを推進することは、社会全体にとっても必要不可欠なことです。今後、労働力人口の減少がさらに進行する中、誰もが多様な働き方を選択でき、女性や高齢者を含む多様な人材が能力を発揮して働き続けることは、経済活動の活力を保つために重要となります。また、少子化の進展や地域社会とのつながりの希薄化などの状況に歯止めをかける効果が期待されます。

#### [ワーク・ライフ・バランスの推進により得られる効果]



# 4 ワーク・ライフ・バランスの取組方法

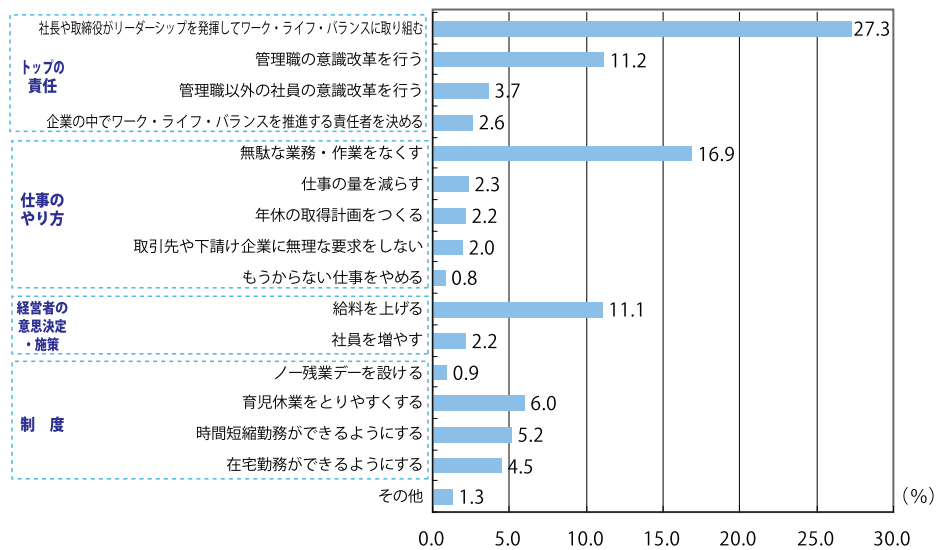
## (1) 取組にあたって必要な姿勢

内閣府が2008年に実施した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識調査」では、「『ワーク・ライフ・バランスが実現された社会』に近づくため、企業の取組のうちもっとも重要なもの」として、「社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」、「無駄な業務・作業をなくす」、「管理職の意識改革を行う」ことがあがっています。

このように、ワーク・ライフ・バランスの取組を導入し、推進していくためには、経営トップの理解とリーダーシップの発揮が鍵となります。また、ワーク・ライフ・バランスへの取組は企業規模・業種、これまでの経緯によって異なります。個々の企業が自社の実情と課題を把握し、それぞれに適した効果的な進め方を労使で話し合い、実現可能な取組を導入することが重要です。

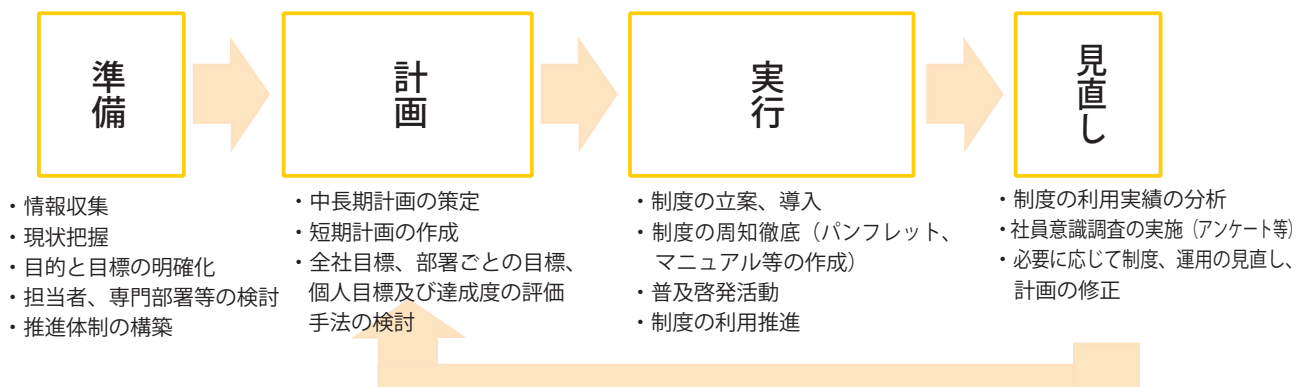


「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、企業の取組のうち最も重要なもの (N=2,500)



「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識調査」(内閣府 2008年)

## (2) 取組のステップ



### (3) 取組の推進方法

「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 平成20年4月とりまとめ」によると、企業における仕事と生活の調和の推進については、管理職や従業員の負担や不公平感の増大や、働き方の柔軟化に伴う業務管理、人事評価の困難化等を理由に躊躇する声も多くあがっています。

企業が仕事と生活の調和への取組を円滑に進めるには、以下のような方法で、こうした懸念事項を払拭していくことが必要です。

## 仕事と生活の調和の推進方法

「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 平成20年4月とりまとめ」より

### ①仕事と生活の調和に関する支援ができる職場作り

#### ・トップの意識改革・リーダーシップ、経営戦略への位置付け

⇒中小企業ではトップのリーダーシップで加速的な取組が可能であり、大企業では経営戦略としてダイバーシティの推進等と併せた取組が効果的です。

#### ・推進機関やキーマン（CWO）による取組推進

⇒旗振り役となる推進機関を構築したり、CWO（Chief Work Life Balance Officer）を推進のキーマンと定めるなど、全社挙げての強力な推進を内外に明らかにすることが効果的です。

### ②従業員が抱える時間的制約等を理解した業務運営の実現

#### ・効率的な働き方の促進

⇒時間を有限な経営資源と捉え、限られた時間管理の範囲内で実現可能な仕事の付加価値の最大化を目指し、企業の現場の管理職や個々の従業員が業務マネジメントに取り組むことが必要です。

#### ・管理職の意識改革・マネジメント能力の向上

⇒管理職の理解を促進し、様々な事情を抱えた部下の業務調整や進行管理等のマネジメントを推進することが必要です。

#### ・周囲の従業員の理解促進、能力の向上

⇒業務代替や分担見直しにより、“お互い様”という意識を醸成し、チームで業務運営の工夫を行っていくことが必要です。

#### ・適正な人員・時間管理、公平感のある人事評価の実施

⇒長時間労働を前提とせず業務を互いに代替できる適正な人員・時間管理、周囲の従業員も含めた公平感のある人事評価を実施することが必要です。

### ③企業の枠を超えた取組の促進

#### ・顧客や取引先相手等の理解の促進

⇒計画的な発注、納期の促進を図り、関係者の理解を促すことが必要です。

#### ・企業間ネットワークの構築

情報交換等のネットワークを構築し、互いに取組を促進しあうことが効果的です。

