

ワタシらしく、はたらこ。

ワークライフバランス

W o r k L i f e B a l a n c e

ワークライフバランスとは

自分に合った働き方を見直して、
仕事と生活をバランスよく両立すること。

Vol. **7**
2022.03



ワークライフ
バランス
トピックス

シアワセ感がアップするWLBのうれしい効果 ...P3
ストレス、不眠... 家事も仕事も多忙な女性たち ...P7

2年を超えた新型コロナウイルスのまん延は「働くこと」、「生活すること」を問う大きな転機になりました。

「ワーク・ライフ・バランス(WLB)」という言葉は、働くこと(Work)と生活すること(Life)のバランスをとって人生を楽しむことのように思われますが、器用に割り切って毎日を送ることはそう簡単ではありません。ワークによって働きがいや充足感を得ることが喜びをもたらし、ライフが満たされることで幸せに包まれ、生きがいにつながるものではないでしょうか。

取材させていただいた企業で働く人たちは、仲間と働くことにやりがいを見つけ、ゆとりのあるプライベートを趣味や子育て

て、パートナーとの生活に喜びを見い出していました。そして仕事に誇りを持って向き合う笑顔が印象的でした。

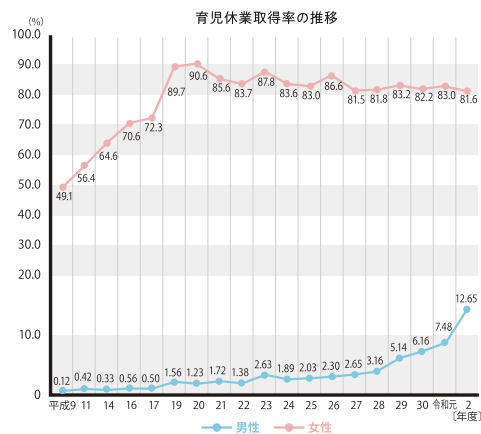
コロナを経験した今、「働くこと」、「生活すること」そんな当たり前の大切さに改めて気づかされました。日常の中で小さな幸せを見つけ、そのタネを膨らませて自分なりの満ち足りた人生を模索する意識が変わりました。

社会や誰かの役に立つ喜びを感じて働き、家族が安心して暮らせる世の中になり、一人ひとりの幸せレベルが上がり、共に働く仲間の幸せも尊重できたら。きっと企業も、日本も変わる。そんな視点からWLBを見つめました。

男性の育児休業取得率は約13%に向上 育児・介護休業法が改正

令和4年4月に改正される「育児・介護休業法」が段階的に施行されます。今回の改正の大きなポイントは、男性の育児休業の取得を促進すること。出産後の女性が取得できる最大8週間の産後休暇の期間に、父親が出生後8週間以内に4週間まで育児休暇を取得できる(出生時育児休業)が創設されます。取得のしやすさを広げるため、期間中の2回まで分割取得ができるなど、多様な取得も認められています。

男性の育児休業取得率は、ここ数年急カーブで上昇していて令和2年には約13%まで伸びました。共働き世帯が1245万世帯(令和2年)と全世帯数の65%を超えた今、夫婦が共に生活し、



厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」から作成

働くためには家事や育児に二人で取り組むことが不可欠であり、個々の能力を發揮して経済基盤をつくり、家庭と仕事を両立しやすい環境が求められています。

共働き世帯の種類の別生活時間の推移 一週全体の平均、夫婦と子どもの世帯の夫・妻 (時間、分)

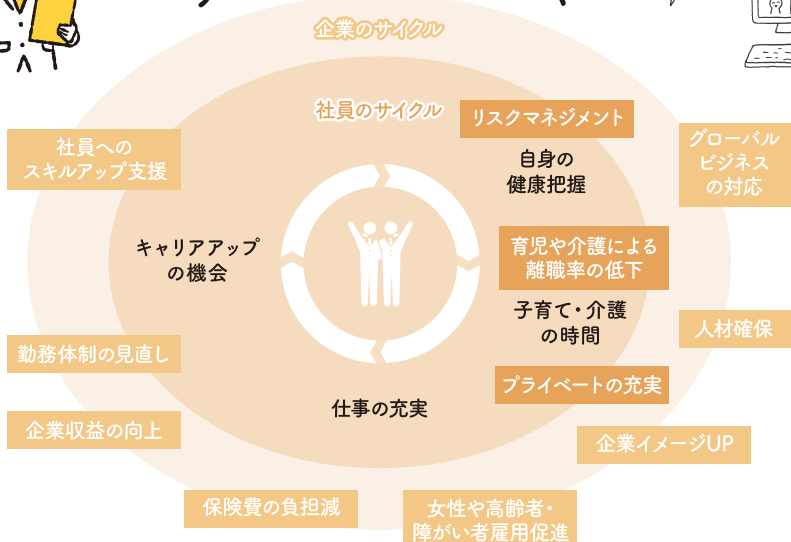
		共働き世帯				
		平成8年	平成13年	平成18年	平成23年	平成28年
夫	仕事等	8.14	8.02	8.22	8.30	8.31
	家事関連	0.20	0.26	0.33	0.39	0.46
	うち家事	0.07	0.09	0.11	0.12	0.15
	育児	0.03	0.05	0.08	0.12	0.16
妻	仕事等	4.55	4.38	4.43	4.34	4.44
	家事関連	4.33	4.37	4.45	4.53	4.54
	うち家事	3.35	3.31	3.28	3.27	3.16
	育児	0.19	0.25	0.36	0.45	0.56

※家事関連「家事」「介護・介護」「育児」及び「買い物」の時間
総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」から作成

アンバランスな 共働き世帯の 女性の家事負担

総務省の平成28年社会生活基本調査で家事関連時間を夫・妻別に見ると、共働き世帯で夫は46分、同妻は4時間54分と依然として大きな差があります。平成23年と比べれば男性は僅かながら増加していますが、夫の労働時間が依然変わらない状況の中、妻の家事関連の負担も減少が見られません。

企業の安定経営とワークライフバランス



経営を安定化させ、利益を追求するのは企業経営の目的です。しかしその近道を社員の過重労働が下支えした経済成長は終わりを告げました。プライベートと仕事との調和を目指すのが、新時代のWLBです。

年代や家族構成などライフ

経営を安定化させ、利益を追求するのは企業経営の目的です。しかしその近道を社員の過重労働が下支えした経済成長は終わりを告げました。プライベートと仕事との調和を目指すのが、新時代のWLBです。

握っています。

ステージによって違う環境を働く仲間やトップが理解し、健康や業務の管理を行うことは、企業の経営課題になっています。社員の人生の豊かさや幸せは、安定経営にも密接につながり、WLBが持続的な成長戦略の達成の鍵を握っています。



両立バランスがいいと「働きがい」がアップ

仕事は経済的に暮らしを支え、やりがいや喜びをもたらしますが、家族との生活や趣味、コミュニティなど社会との関わりは人生を充実させ、仕事の意欲や創造性などを生み出す意味があります。

コロナをきっかけに在宅勤務やリモートなど多様化が進み、働き方を自らコントロールできるようになり、効率的な仕事への意欲を変えるきっかけになります。



リコージャパン株式会社岐阜支社
バリュープロポジション営業部

小宅 紗衣さん

リモートで仕事をする環境なので、出勤するのは週に数回。時間単位で取得できる時間休も含めて、休みを自由に取得できます。まだ入社4年目でリモートの業務に不安はありましたが、収集したい情報や提案に悩んだ時は、全支社の社員間で繋がる社内チャットで気軽なコミュニケーションができ、全国に頼りになる先輩たちがいる感じです。WEB会議などで勉強を積み、やりがいを実感しています。

入社 の 動機 になったのもWLBが整備されていることが大きく、育休取得率100%の先輩たちのロールモデルがいて、家庭での幸せも実現できると感じられるので心強いです。

アースクリエイティブ株式会社

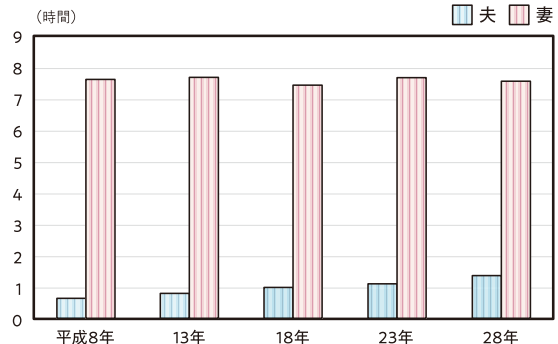
亀山 敬吾さん

アルバイトとして3年間働き、令和3年に正社員になりました。パティ制で仕事を覚えていくので人間関係や社風が良く、営業をメインに現場も並行して経験し、達成感を得られるようになりました。

令和3年に長女が生まれ、1週間の育休を取りました。妻は専業主婦ですが、助かったと言ってくれ、育児の大変さを身に染みて感じました。早く帰れる日は食事作りや育児をし、一緒にいられる今の時間はすごく大切で毎日の娘の変化を楽しみにしています。



6歳未満の子どもを持つ夫・妻の家事関連時間の推移(平成8年~28年)



総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」から作成

社会福祉法人千代田会 喜久寿苑
介護支援専門員

渡邊 信行さん

介護士として働き、その後ケアマネージャーとして勤務しております。長時間働き、忙しいのは当たり前のように思っていたのですが、週休3日制の勤務になり、出勤回数が減って、普段できない掃除をしたり、保育園の送迎をしたり、子どもと過ごす時間が増えました。

妻が仕事の日、家事を私がやり、私が不在の日には妻がやるという気持ちのゆとりができ、夫婦で過ごす時間も自然に増えました。

計画的な勤務によって後輩の指導もでき、仕事の幅も広がっていくと思います。



リコージャパン株式会社岐阜支社
事業戦略グループ

竹中 誠司さん

長女が生まれた10年前は、まだ育休制度や環境がなく、出産後の妻のメンタルは大変だったと思います。時代が変わった今、制度があるなら取得すべきだと後輩には伝えています。

営業職は、お客様への対応が課題になりますが、問題や情報に対して機能を横断できるチーム体制を整えば、育児でも介護、病気でも誰にも起こり得る変化に対応できます。従業員満足度が上がれば、顧客満足度が上がることは数字に表れ、社内で笑顔で仕事をしていることを実感しています。休日は子どものスポーツに付き添ったり、平日の夜は妻とバレーボールをしたり。体を動かすことで仕事のクオリティを保つ、そんなメリハリをつけたWLBを意識しています。

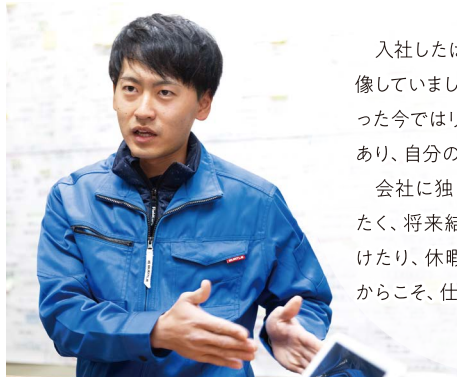
2

夫婦や恋人関係の「満足度」がアップ

WLBの充実とは、夫婦や恋人との関係性の満足度にも影響します。二人で共に過ごす時間が喜びが芽生え、互いの生き方や仕事を尊重することで絆が深まり、良好な状態が続きます。そしてそれが仕事への意識ややる気にも着実につながっていきます。夫の積極的な育児や家事への関わりをきっかけに夫婦関係が良好になったり、子どもとの関係性にも変化が生じたりします。WLBの取り組みは、これから結婚や育児を控えている人にとっても安心して働ける要因にもなります。

アースクリエイト株式会社

吉原 留位さん



入社したばかりの頃は、上司との関わりが難しいと想像していましたが、先輩から教わって仕事を覚え、6年経った今ではリーダー的な立場になり、満足感や達成感もあり、自分の成長を感じています。

会社に独自の休暇制度が充実していることはありがたい。将来結婚しても安心です。趣味のキャンプに出掛けたり、休暇を楽しんだりプライベートが充実しているからこそ、仕事に対して向き合えるような気がします。

3

社員の「モチベーション」が上がって業績アップ

長時間労働が多い職場は、社員の離職、病気やメンタルヘルスへのリスクが上がります。WLBに取り組みすることで企業が回避できるリスクは多く、貴重な人材の流出を防ぐことができます。WLBの改善は、企業の生産性向上にも影響を与えます。社員のモチベーションが上がればスキルアップやキャリアアップを目指して自己研鑽に時間を割く人も増える可能性があります。それが業績や顧客サービスをアップさせ、ひいては業績向上にも密接に関係してくるのです。

リコージャパン株式会社岐阜支社
事業戦略グループ

奥村 直子さん

1年半の産休、育休を経て令和3年10月から復職しています。在宅もありますが、3時までの時短勤務です。急な休みにも備えて私の仕事の状況を「見える化」し、同じグループのメンバーが把握できるように心掛けています。社内の働き方改革プロジェクトのメンバーとして関わってきましたが、コロナ禍になり、クラウドなどデジタルを活用した働き方で生産性を上げる実践は、お客様への提案にもつながっています。

会社の制度が変化し、女性の先輩が出産後も生き生きと仕事をするのを間近で見て憧れました。仕事一辺倒だった独身時代から、ライフステージによってワークとライフの割合が変化する中で、仕事への満足感を覚え、家庭での喜びを感じられたらと思っています。



社会福祉法人千代田会 喜久寿苑
主任介護支援専門員

高井 由美さん

専業主婦をしていましたが、どこかで社会に取り残された感があった。平成12年の介護保険制度がスタートすると同時にヘルパーとして勤務を始めました。でも子どもが高校生になるまではと、パートで働き、会社の後押しもあってケアマネジャーを取得でき、正社員になりました。

子育てで学んだことは、今の私にとって大きな財産。人材不足と言われる業界で、働きやすい環境が整備され、週休3日制が採用されたことでゆとりの時間が増えました。高齢の親のケアをしたり、趣味の茶道と着付け教室も始めて、充実したプライベートも楽しみです。



4

ダイバーシティで「人材環境」がアップ

多様な人材が集まれば、価値観や思考の違いが刺激となり、様々な視点や角度から物事を捉えられる広い感覚が育まれ、イノベーションが生まれやすい環境がつけられます。

育児や介護などを抱える人が働きやすい環境によって、それらを理由に離職する人が減り、人生の経験を重ねた多様な世代の人材の確保にもつながります。競争が激化するビジネスの中でダイバーシティを推進することは、事業に多様な視点が生まれ、新たなビジネスチャンスの可能性が広がります。

業績向上へとつながる社員のシアワセ

社員のWLBを充実させた岐阜市内の3社の取り組み事例をご紹介します。
この中から自社に取り入れられるヒントが見つかるかもしれません。



アスクリエイト有限会社
(岐阜市六条北)

代表取締役社長
岩田 良さん

未来

目指すは業界のリーダー企業。女性も活躍できる工事班の確立や建設業を人気業種へとするために新たな取り組みや事業へのチャレンジを続けます。

3Kからカッコいい業界へイメージアップ

道路標示や区画線などの設計や施工を行う同社は、働き方の取り組みが評価され、数々の受賞歴を誇ります。岩田社長が入社した20年前、過酷な労働環境に退職する社員が続出し、リーマンショック以来業績は悪化の一途でした。そんな中、社長を任せ「仲間と歩んだ苦労を忘れず、働く仲間の幸せを第一に」と働き方の仕組みを全面的に見直しました。営業と現場の双方で活躍できる社員を育成し、顧客や要件ごとに補い合うパディ制度を設け、若手のやる気を引き出しました。社内制度は義務教育終了までの特別有給無制限、配偶者出産時の2週間の自由取得やフレックスの導入、定年廃止を掲げました。

この業界には珍しく、11人の女性スタッフ

が在籍し、うち半数以上が働くママです。2年間の育休を取得後に復職したり、時短で働いたり、ライフステージに合わせた働き方ができる体制を整えています。営業本部長の亀山雄樹さんは「子育て中は、急なお迎えも病気も当たり前。それより女性スタッフが長く勤めてくれることのメリットは大きい」と話します。

作業工程の一部をデジタル化し、県の事業評価制度でA評価を取得。令和2年度は過去最高益を計上しました。岩田社長は「仕事と生活を天秤に掛けるWLBではなく、その比重はライフステージで変化します。それぞれの働きやすさでカッコいい職場を目指したい」と語ります。

満足度ワースト1からの脱却で全国No.1へ

岐阜支社はかつて、全社のエンゲージメント調査で不満や仕事の意欲の低下を感じている社員の割合が全支社ワーストワンの衝撃的な結果を受けました。

改善策として若手社員や女性社員を中心にプロジェクトチームを発足。労働環境を整備し、産休や育休、業務上の問題を優先度を決めて取り組んできました。このプロジェクトが軌道に乗り、リコージャパン内の支社順位において、平成30年にはお客さま満足度2位、翌年に1位、社員の活躍度の高さを示す数値も全国平均を大きく上回りました。

オフィスの固定席を廃止し、時差出勤や1時間単位で取得できる有給、在宅、直行直帰など全職種で柔軟な選択制を採用。小学校3年生までの時短など子育て世代の不安を解消し、育休取得率、出産後の復職は100%に。満2歳までの子どもがいる男性社員の育児休暇取得を促進する「イクメンチャレンジプラン」にも取り組んでいます。藤原支社長は「テレワークが当たり前になり、実践で得た効率的なビジネスへの提案をしていきたい」と話していました。



リコージャパン株式会社
岐阜支社
(岐阜市鏡島南)

岐阜支社長
藤原 晋治さん

未来

女性社員が提案したカフェ風のスペースの新オフィスは、最先端のデジタルオフィスを実現。デジタル機器を活用した働き方は、コロナ禍で多くの可能性を広げています。



社会福祉法人千代田会
特別養護老人ホーム 喜久寿苑
(岐阜市河渡)

理事長
後藤 嘉明さん

未来

普段の生活の様子やイベントなどをSNSで積極的に発信し、フォロワーは1000人を超えるほど。今年中には新しい施設が開所する予定。

常識を覆す週休3日制で人材を確保

高齢者施設は、新型コロナの長期化で入所者や職員にも厳しい状況が続きます。そんな中で令和3年10月から業界の常識を覆す週休3日制を始めた同会。後藤理事長の「職員が人生を豊かに送るためにどうすべきか」との強い思いで残業ゼロ、コロナ前まで継続した海外への社員研修旅行など福利厚生を強化してきました。

職員が足りないから親睦旅行ができない、過重労働をさせるから離職する— 約10年を費やしてこの負の連鎖を脱却し成功へと導きました。令和2年度は、離職ゼロ、80人を

超える男女職員の比率は4:6、有給取得率は8割を超えました。週休3日制は、2日制のどちらかを職員が選択でき、職員同士が顔を合わせる機会は減少したものの、互いの情報を共有し、計画的な運営ができることも新たな発見でした。産休や育休、時短などそれぞれの事情を上司との面談で吸い上げ、いち早く話題に対応しています。令和4年度は、4人の新卒を採用。職員が定着することで入所者や家族が安心し、信頼関係が強くなったことを実感しています。



様々な事業者が「ともに輝く☆キラリ大賞」に！

令和4年2月16日、みんなの森ぎふメディアコスモス みんなのホールで行われた「令和3年度 岐阜市男女共同参画優良事業者表彰式」の様子をレポートします！



令和3年度は、岐阜市男女共同参画優良事業者に3事業者が選ばれ、表彰式において市長より盾が授与されました。（医療法人社団友愛会は欠席）
表彰式では、「外国人の人も含め、障がいのあるなし、男女問わず誰でも自分らしく働くことができる岐阜市を目指し、市内企業様と一丸となり取り組んでいきましょう。」と激励の言葉を送りました。優良事業者の取り組み紹介では、会場にいた市内企業の方々が熱心に耳を傾けていました。



令和3年度 岐阜市男女共同参画優良事業者



株式会社 坂口捺染

株式会社坂口捺染では、従業員には、どの工程でも作業できるような業務のクロストレーニングを行うことで、仕事を属人化させない取り組みをしています。加えてフレックスタイムの運用をすることで、従業員のライフスタイルに合わせて働くことができる環境を積極的に整備しており、多様な人材を活かしています。

また、地域への貢献活動においても子ども達の居場所づくりなど、様々な人達とのふれあいを通して、教育に繋がる取り組みをしています。男女共同参画という視点だけでなく、地域貢献事業にも積極的に取り組んでいます。



株式会社 日本キャンパック岐阜工場

男性従業員が多い職場環境の中、女性従業員の職域拡大がなされており、女性の深夜交替勤務者も複数人います。

特に、女性従業員のキャリアアップに向け、社内研修だけでなく外部研修への参加や講師を招いての講習など、女性活躍に向けて積極的に取り組んでいます。また、男性従業員の

男女共同参画に対する意識改革のために、男性の家事・育児に関する冊子を休憩室に備えたり、育児休業を取得した男性従業員がお子さんと触れ合っているポスターを掲示するなどWLBに関する取り組みも行っていきます。



医療法人社団 友愛会

医療法人社団友愛会は、ジェンダーやジェネレーション問わず誰もが活躍できる組織をめざし、専門職ごとのスキルアップ支援、自分らしい人生を歩むためのキャリアプラン研修やマネジメント研修、職種と役割に応じた評価制度などの取り組みを推進しています。特に女性は、妊娠・出産・子育て・介護などのプライベートと仕事の両立に苦悩する場面も多くある

ため、ライフステージごとに雇用形態や勤務時間を変更したり、男女問わず最長80歳まで働ける再雇用制度を整えるなど、働き方を柔軟に選択できるようサポートしています。

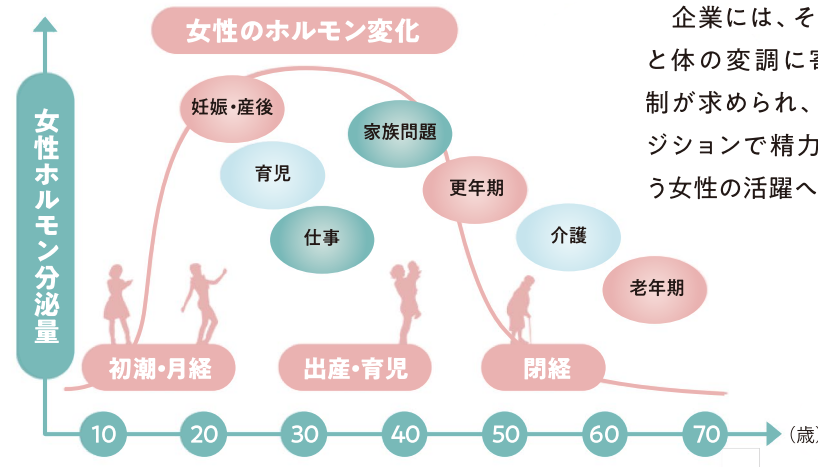
こうした活動をさらに充実させ、スタッフのWell-being（肉体的・精神的・社会的に良い状態）とSDGsの実現に繋げていきたいと考えています。

ストレス、不眠……

家事も仕事も多忙な女性たち

女性は家庭や仕事を優先して、自分の病気や検診を後回しにする人が少なくありません。仕事を抱えながら家事や育児に追われる女性の負担は大きく、ストレスを抱える割合も男性より高いというデータもあります。厚生省の令和2年度健康実態調査によると、女性の睡眠時間は5時間以上6時間未満の人が26%を超えています。

女性はライフステージごとにホルモンの変化が生じ、自律神経バランスが乱れて体調不良になりがち。生活習慣の見直しや定期健診で自らの体をしっかりと管理していきましょう。



企業には、そんな女性たちの心と体の変調に寄り添う柔軟な体制が求められ、それが責任あるポジションで精力的に働きたいと願う女性の活躍へとつながります。



女性のライフステージに合わせた働きやすい環境

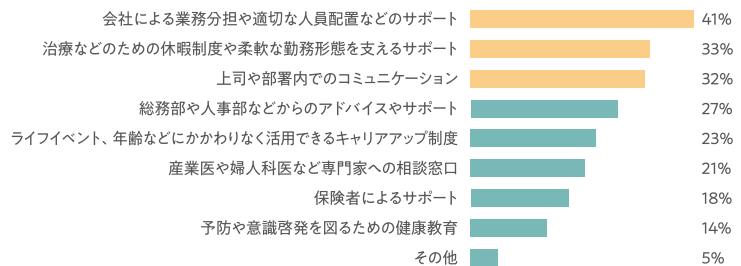
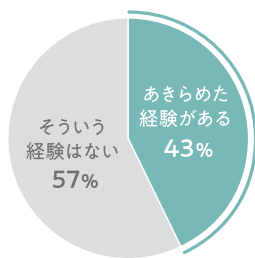
仕事に健康上の理由で困った経験を持つ人の多くが、月経関連の症状を占めています。婦人科疾患だけでなく、生活習慣病やがん、メンタルヘルスなど発症の頻度に個人差はあるものの仕事の能力が落ちて会社を休まざるを得ないほどの苦しい症状が現れるケースもあります。そんな時、休暇の制度があっても理解が進んでいない職場だと無理をしてつらいことも。

女性の体の変化に対応して休暇や治療ができ、理解のある職場環境があれば、仕事の能率も上がり、女性のキャリアアップやモチベーションにも好影響を与えます。柔軟な働き方によって仕事が継続できる職場のサポートを望む女性は多く、企業の健康支援の見直しを期待されています。

女性従業員が会社に求めるサポート

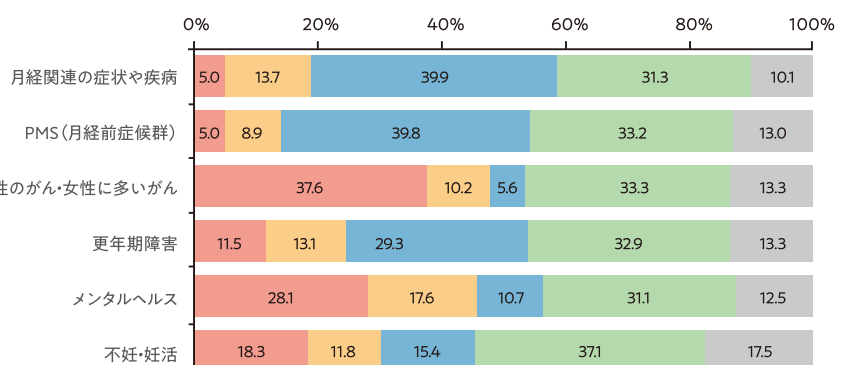
女性特有の健康課題などにより職場であきらめなくてはならないと感じた事はありますか。(n=2400)

その際に職場で必要と感じたもの、あれば助かったと思われることは。(複数選択、n=1020)



業務上配慮が必要な女性特有の健康課題や症状

- 会社を休んで医師にかかる必要がある
- 会社を休んで休養を取る必要がある
- 会社を休む程ではないが、仕事の能率が落ちる
- 特に問題はない
- わからない



改正育児・介護休業法が 4月から施行されます!!

令和4年4月からは、育児休業を取得しやすい
雇用環境の整備及び妊娠・出産の申し出をした
労働者に対する個別の周知・意向確認が
事業主の義務となります。

令和4年10月からは、産後8週間以内に
4週間までとれる「産後パパ育休」
と呼ばれる新たな制度が始まります。
新制度では一定の条件のもとで、
働きながら育休をとることもできます。

詳しくは
岐阜労働局雇用環境・均等室まで
お気軽にお問い合わせください。

厚生労働省 岐阜労働局 雇用環境・均等室
TEL:058-245-1550

<https://jsite.mhlw.go.jp/gifu-roudoukyoku/home.html>

岐阜労働局 雇用環境・均等室

お出かけ!お迎え! 男女共同参画講座

「男女共同参画社会の実現ってどういうこと?」

「ワーク・ライフ・バランスって何?」など、
疑問に答える出張講座を開催しております。

詳しくは女性センターまでお気軽に
お問合せください。

岐阜市女性センター

500-8521
岐阜市橋本町1丁目10番地23
ハートフルスクエアG 内

岐阜市女性センター

TEL:058-268-1052

お問合せフォーム

<https://gikyobun.or.jp/heartful/form/contact.php>

岐阜市女性センター お問合せフォーム

Information



WLBをスムーズに進めるために Q&A



Q 中小企業にとって人手不足の中で育休を男性
社員に取得させることは、経営への影響が大きい。
最適な補助金制度について教えてください。

A。厚生労働省はWLBの両立支援に取り組む事業主を支援
するため、育児休業を取得させた事業主に助成金を支給する「両立
支援等助成金」を設けています。

子育てパパ支援助成金は助成金の対象となる取組みを行い、連
続5日以上の育児休業を取得した場合等に助成金が適用されます。

育児などに伴う離職を防止し、社内に優秀な人材の確保・定着
のためにも活用してみましょう。

詳しくは
厚生労働省の
ホームページへ

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/index.html>

Q 代替職員がいるわけではない企業にとって、
育休取得者がいる場合は、それ以外の社員が
仕事をカバーせざる得ないこともあり、負担が
大きくなることを懸念しています。

A。育児休業取得者の業務量を調整せず、特定の労働者に負担
させることは、育児休業取得者への不満につながり、ハラスメントの
発生要因となります。そうした要因を解消するための措置は、事業
主の義務であり、適切な業務分担の見直しや効率化を行うことが
必要です。

「働き方改革推進支援助成金」は、働き方改革に取り組み、労働
能率を増進するための機器の導入等をした場合、その一部を助成。

「業務改善助成金」は最低賃金を引き上げ、生産性を向上させる
設備投資の費用の一部を助成するなど、生産性を上げる働き方
改革の取り組みを応援します。

