

W  
ORK

L  
IFE

B  
ALANCE

推

進

HAND  
BOOK

### 仕事と生活を両立できる職場とは

子育てや介護と仕事の両立をしやすい制度を設けたり、多様で柔軟な働き方を労働者が選択できるような体制が整っている職場です。



栃木県

## なぜ、いま、「仕事と生活の調和」が必要なのでしょう。

近年、日本の「働くこと」を取り巻く環境は、「安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない」「仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない」「仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む」など大変厳しいものとなっています。

やりがいや充実感を感じながら働き、子育てや介護の時間、家庭、地域活動、自己啓発など自分の時間を持てる生活を実現するために、今こそ、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の取組を進めていくことが求められます。

### あなたの会社は大丈夫ですか？



#### ◆ 長時間労働 ◆

過重労働により、体調を崩す社員はいますか？



#### ◆ 低い有給休暇取得率 ◆

自由に有給休暇を取得できる環境はありますか？



#### ◆ 女性の離職 ◆

妊娠・出産を機に優秀な人材が退職していませんか？



#### ◆ 介護離職 ◆

介護を理由に働き盛りの社員が退職していませんか？

生産性の低下

モチベーションの低下

社員の定着率の低下

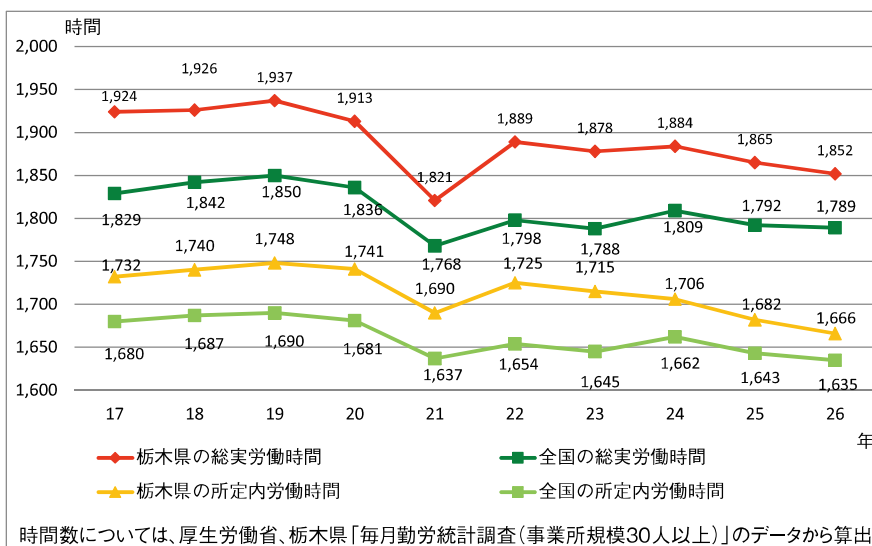
メンタルヘルス疾患

会社のイメージ低下

余分な残業代

- ◆ 結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、少子化の要因に
- ◆ 働き方の選択肢が限定、女性や高齢者等の多様な人材を活かすことができない

### 栃木県の現状は・・・？



栃木県の年間総労働時間は、1,852時間で、全国平均より63時間長く、全国平均を大きく上回る状況が続いています。

栃木県が行った調査では、「仕事と生活の調和の認知状況」において「言葉も内容も知っている」と回答した事業所は49.4%という結果となり、まだまだ仕事と生活の調和の取組が浸透していないことが伺えます。

## 「仕事と生活の調和」に取り組むと、いろいろなメリットがあります。

### 企業のメリット

- ・従業員の心身の健康保持増進
- ・多様な従業員の定着
- ・従業員の満足度の向上
- ・生産性の向上
- ・企業イメージの向上 など

### 従業員のメリット

- ・子育てや介護と仕事との両立が可能
- ・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
- ・個人のスキルアップを図ることができる など

## 「仕事と生活の調和」の取組を始めましょう！

### STEP 1 準備

#### ◆現状把握◆

仕事と生活の調和のため、職場環境の見直しを図るためには、それぞれの労働者が抱える事情や企業経営の実態について共通の認識を持ち、企業内において労使が十分に話し合うことが重要です。

#### ◆優先順位付け◆

経営者と従業員との認識を確認して、取組の優先順位を付けます。取組の優先順位付けについては、経営理念や経営資源などを踏まえ、総合的に判断していくことが必要です。

### STEP 2 導入

#### ◆WLBに関する全社的な意識改革◆

仕事と生活の調和を実現するためには、必要性を正しく理解し、推進に向けて全社員がその必要性和重要性について共通認識を持つことが重要です。

- ・経営者→管理職→一般職といったすべての層に理解を促すための研修等の実施
- ・トップからのメッセージ発信 など

#### ◆新たな制度の整備と周知◆

社員が必要としている制度を整え、必要な時に使えるように周知しましょう。

### STEP 3 実行

#### ◆部署ごとの検討チームの立ち上げ◆

**推進体制**（①経営者主導、②人事総務主導、③プロジェクトチーム主導）を整備し、取組の姿勢を示すことが重要です。

#### ◆取りまとめと振り返り◆

制度の利用状況の実績や取組の進捗状況を発信し、情報を共有することが大切です。

### STEP 4 定着

#### ◆成果の点検と見直し◆

**PDCAサイクル**を継続して回しながら、生産性が高く、多様な働き方ができる強い組織づくりを目指しましょう。

#### ◆人事評価制度の見直し◆

多様な働き方を理解し、労働時間ではなく業績への貢献度を評価する人事評価を実施しましょう。

#### ◆人材の育成◆

ワーク・ライフ・バランス推進担当者の育成や社外への働きかけを実施しましょう。

## 「特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度」を導入しましょう。

特別な休暇制度（特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度）とは、休暇の目的や取得形態を労使による話し合いにおいて任意で設定できる法定外休暇を指します。

法定休暇  
・ 年次有給休暇  
・ 生理休暇  
・ 育児休業  
・ 介護休業 など

特別な休暇制度  
任意で設定！

「特に配慮を必要とする労働者」とは、様々な事情により事業主の配慮を必要としている労働者であって、例えば、次のような労働者が該当します。事業主には、労働者各人の抱える多様な事情や業務の態様に対応した労働時間等を設定することが求められます。

- ◆ 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- ◆ 子の養育又は家族の介護を行う労働者
- ◆ 妊娠中及び出産後の女性労働者
- ◆ 単身赴任者
- ◆ 自発的な職業能力開発を図る労働者
- ◆ 地域活動を行う労働者
- ◆ その他特に配慮を必要とする労働者（犯罪被害者 など）

## 好事例を紹介します！

### リフレッシュ休暇

永年にわたり会社に勤務して貢献した社員に対して、10年毎に10～20日の休暇を付与して、心身のリフレッシュを図ってもらいます。

### 子の看護休暇

育児・介護休業法（子供1人につき1年に5日。2人以上は10日）を上回る年に10日を付与しており、冬のインフルエンザ流行期などに活用されています。

### 不妊治療休暇

近年の晩婚化等を背景に、不妊治療を受ける夫婦が増加しており、働きながら不妊治療を受ける方が増加傾向にあるため、不妊治療を目的とした休暇を付与しています。

### 配偶者出産時休暇

男性が出産や子育てに積極的に関わる社会的環境の変化や、少子高齢化の時代の流れを見据えて、配偶者の出産前後に5日間を上限として連続又は分割で有給休暇を付与しています。

### ボランティア休暇

日数を2日間として、対象となる活動を震災関連に限らず、ほかの慈善活動まで幅広く許容しています。

### 犯罪被害者のための休暇

犯罪被害による精神的ショックや身体の不調からの回復を目的として、1週間の休暇を付与しています。

### 誕生日休暇

社員の誕生日に休暇を付与して、年1度の特別な日を家族や友人と祝ってもらいます。誕生日が土日祝日の場合は、前後にずらすことも可能です。



### 孫の育児のための休暇

「積立特別休暇」の利用事由に、孫を育児するための休暇を加えました。

※上記の休暇名の内容は、例示ですので、実際に導入する際には異なる内容となってもかまいません。

## 「女性が働き続けられる環境」を構築しましょう。

政府は、平成32年までにあらゆる分野への女性の参画割合を30%とすることを目標に掲げています。栃木県の調査では、県内の企業においては、部長相当職における女性の割合は8.6%、課長相当職における女性の割合は9.3%と、低い水準にとどまっています。

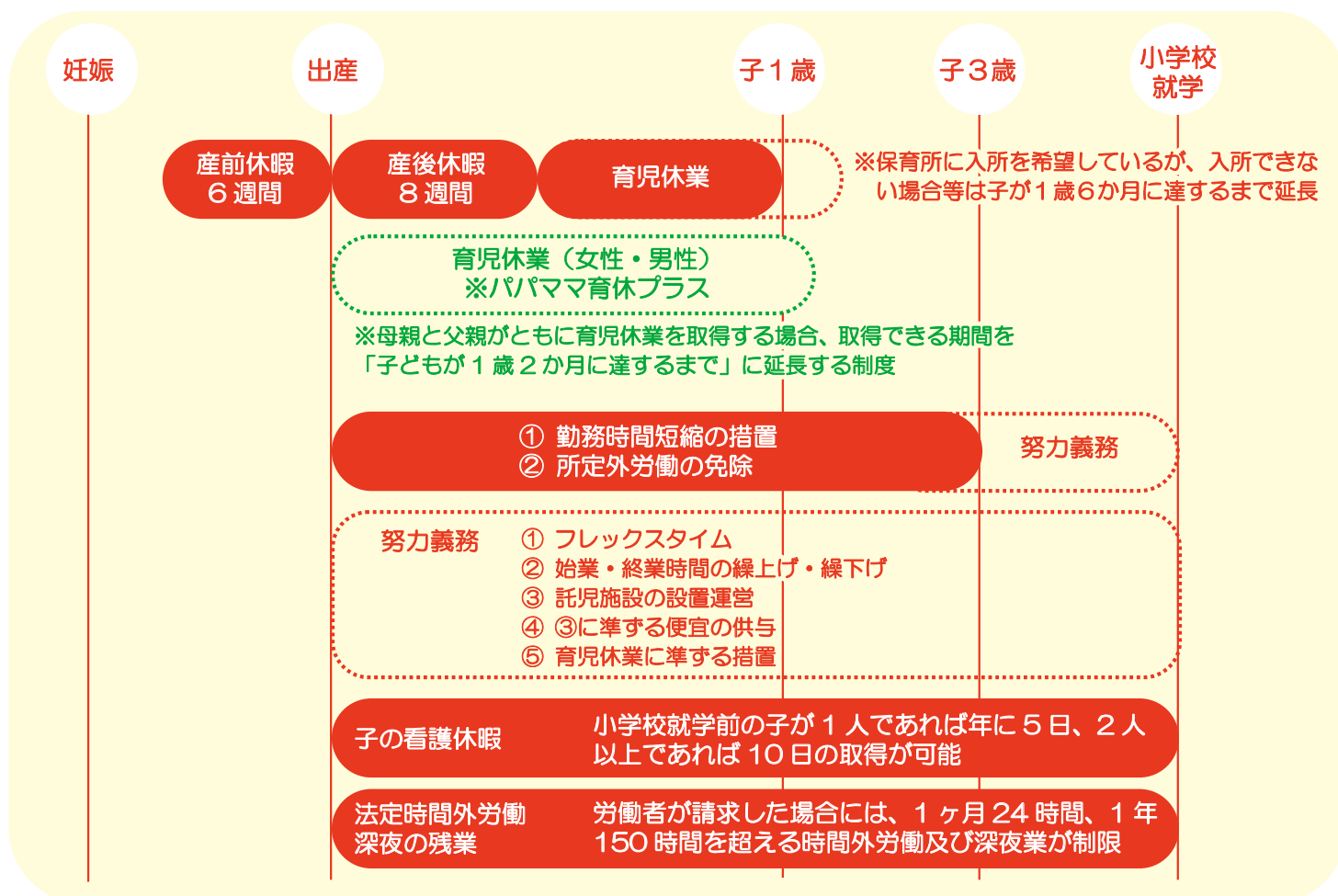
その主な原因には、女性のライフイベントにおける離職があります。特に、出産・育児を理由に離職する女性は多く、第1子出産を機に約6割の女性が離職しています。

### 育児・介護休業法

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置については、就業規則等に定めておく必要があります。

育児・介護休業法は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。

栃木労働局ホームページに掲載されている規定例なども参考にして、法に沿った就業規則の整備を進めてください。また、必要に応じて労使協定を締結してください。



#### KeyWord

#### マタニティ・ハラスメント(マタハラ)

妊娠・出産・育児休業などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱いをいい、これらは法律で禁止されています。「契約更新を前提としていたが、妊娠の報告を受けたので雇い止めとした」「育休を取りたいと相談されたが、経営悪化等を口実に解雇した」などの事例は違法な取扱いとなります。

## イクメン 男性の育児参加を促進しましょう！

イクメンとは、子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性、又は、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のことです。イクメンがもっと多くなれば、妻である女性の生き方が、子どもたちの可能性が、家族のあり方が大きく変わっていくはず。今、育児にもっと関わりたいという男性が多くなっています。



### 男性の育児参加のための企業の取組例

#### ◆育児休業

育児休業は、原則として、1歳になるまでの子どもを育てる男女従業員が取得することができます。妻が専業主婦であっても、妻が育児休業中であっても取得することが可能です。

#### ◆父親休暇（出産後の特別休暇）

労使による話し合いにおいて任意で設定できます。

#### ◆働き方の見直し（残業削減への取組、年次有給休暇の取得促進 など）

育児休業等を取得しても業務に影響を与えないよう、日頃からチーム内で情報を共有することが大切です。

#### ◆男性の育児参加を特別視しない職場環境づくり

「働き盛り」と「子育て盛り」の時期は同時進行です。子育て期の仕事と生活の調和を考えましょう。

## 男性の育児参加は、企業にとって様々なメリットがあります！

#### ◆優秀な人材の確保・定着

労働者が希望するライフスタイルを実現できる環境を提供することは、賃金やキャリアアップと並んで、優秀な人材を惹きつける、重要な要素の一つとなります。

#### ◆従業員の意欲の向上、生産性の向上

従業員の希望するライフスタイルが実現できる環境を整備することで、職場環境に対する満足感を高め、従業員から高い勤労意欲と能力を引き出すことができます。

#### ◆仕事内容や進め方の見直し、効率化

育児休業や短時間勤務は、職場における業務配分方法の見直し、業務や情報の共有化など仕事の進め方を見直し、効率化するきっかけになります。

#### トピック

#### とちぎイクメンマーク

栃木県では、男性の育児参加の促進や「イクメン」に対する周囲の理解を深めることを目的に、「イクメンマーク」を作成しました！

このマークは、男性の育児参加の促進に取り組む企業・事業所であれば、自由に使用することが可能です。イクメンマークを使用し、取組をアピールしてみたいかがでしょうか。

※詳しくは、栃木県保健福祉部こども政策課までお問合せください。





## 「仕事と介護の両立支援」を始めましょう！

日本における大きな課題として**高齢化問題**があることは言うまでもありません。

高齢化に伴い、要介護者の人口も増加傾向にある中、企業に目を向けると、介護をしている人が多い世代である40歳以上の割合が、特に男性で高い割合になっているなど、企業としても従業員の**仕事と介護の両立支援**が課題となっています。

また、これまで家庭内での介護の役割は、主に専業主婦の女性が担ってきましたが、兄弟姉妹数の減少による一人あたりの介護者にかかる負担の増大や、家庭内の役割分担意識の変化、共働き世帯の増加などから、働く男性も介護に携わる必要性が高まっています。

従業員が**仕事と介護を両立できる環境**にあることは、**大切な労働力の確保**につながります。

### 「介護に直面した」従業員へ企業が働きかけるべき6つの項目

- ◆「相談窓口」での両立課題の共有
- ◆企業の「仕事と介護の両立支援制度」の手続等の周知
- ◆上司との働き方の調整
- ◆職場内の理解の醸成
- ◆上司や人事による継続的な心身の状態把握
- ◆社内外のネットワークづくり



家族の介護等を理由に  
離転職する人は、1年間に  
**10万人**※  
とされています。

※出典:総務省「就業構造基本調査（平成24年）」

### 働く人のための「介護休業制度」

介護休業制度は、育児・介護休業法によって定められています。この制度は、就業規則等に記載されるべきものですが、記載がなくても、法律で定められた制度であることから、適用となります。

介護休業	労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業を通算して93日まで取得することができます。
短時間勤務等	事業主は、次のいずれかの制度を講じる義務があります。 ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護サービス費用の助成制度その他これに準ずる制度
介護休暇	労働者は、申し出ることにより、対象家族1人につき、1年間に5日まで、2人以上の場合は10日まで、介護休業や年次有給休暇とは別に、介護休暇を取得することができます。
法定時間外労働の制限	労働者が申し出た場合、1か月について24時間、1年について150時間を超える法定時間外労働は、禁止されています。
深夜業の制限	労働者が申し出た場合、深夜（午後10時から午前5時まで）の労働は、禁止されています。
配置に関する配慮	労働者を転勤させる時は、事業主は、労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。
不利益取扱いの禁止	介護休業等を申し出たこと又は取得したこと等を理由とする解雇その他不利益な取扱いは違法であり、禁止されています。

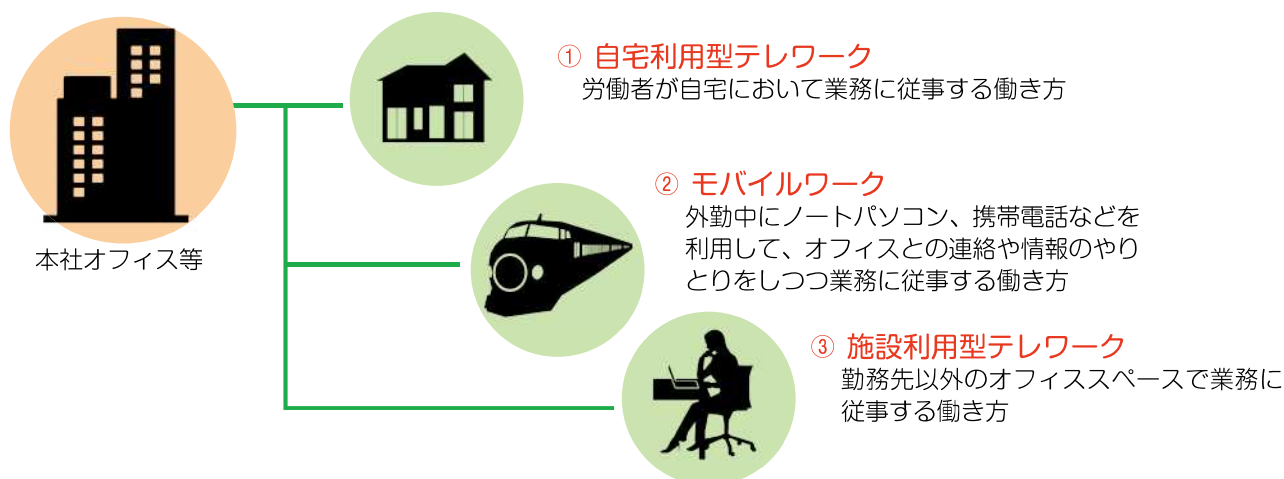
内閣府の作成した「『仕事』と『介護』の両立ポータルサイト」では、ケース別に支援メニューを御紹介しています。介護の基礎知識やお役立ち情報リンク集なども掲載していますので、是非、御覧ください。

# 「テレワーク」を導入しましょう！

テレワークとは、情報通信技術(ICT)を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方をいいます。

テレワークは、労働者にとっては、子育てや介護をしながら、また病気やけがの治療をしながら、自宅で働くことができるという魅力があります。一方、事業主にとっても、災害や感染症の大流行などが発生した際、従業員に自宅で働いてもらうことにより事業の継続ができるなど、大きなメリットがあります。

テレワークは働く場所によって、**自宅利用型テレワーク（在宅勤務）**、**モバイルワーク**、**施設利用型テレワーク（サテライトオフィス勤務など）**の3つに分けられます。



## 「テレワーク」導入のポイント

テレワーク導入にあたっては、**労務管理方法**、**情報通信システム・機器**、**テレワーカー(テレワークで働く人)の執務環境**の3つの側面から必要事項を検討することが大切です。

**労務管理方法**については、在宅勤務の場合、多くの企業では週に1・2日程度の実施が多いため、現行の労務管理ルールをあまり変更しない場合がほとんどです。

**情報通信システム・機器**については、情報セキュリティに配慮したシステムの導入が必要です。

**在宅勤務時の執務環境**については、就業者の健康に配慮した環境になっていること、情報の物理的セキュリティを確保できることが重要です。

なお、テレワーカー宅における通信環境や光熱費の経費負担については、会社負担を基調としつつ、あらかじめ、会社とテレワーカーで取り決めをしておくことが重要です。

### トピック

#### テレワーカーの1日

9:00	仕事開始 認証用USBキーで会社のネットワークにアクセス、 仕事開始のメールを上司・同僚に送信	13:00	会議 チームメンバーとWeb会議、ドキュメントを共有しながら 会議室にいるのと同様に会議をすすめる
9:05	メールチェック オフィスのPCと同等の環境でメールをチェック	14:00	資料作成 資料作成を継続
10:00	取引先から電話 会社の自席にいるのと同様に、社内外の電話を受信	15:30	同僚からの電話 同僚から業務内容について問い合わせの電話に対応
10:15	資料作成 すべての資料は会社のサーバーにあるので、円滑な 業務遂行が可能	16:00	メールチェック 会社にいるのと同様に業務遂行、本日の業務内容をまとめ、 業務スケジュールを作成
12:00	昼休み	17:30	業務終了 本日の業務内容を上司に送信、業務終了をメールで伝える



## 県や国の施策を活用しましょう！

「仕事と生活の調和」の取組を始めたいけれども、何から始めれば良いのかわからない。そんな時は、県や国で実施している施策を活用してみませんか？各種支援策を御紹介いたします。

### 栃木県の取組

#### ◆いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言

「従業員の仕事と家庭の両立」及び「女性の活躍」を応援するために、企業や事業所がこれから取組もうとする内容を、「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」として募集しています。

登録のあった企業や事業所は県ホームページで紹介されるほか、登録マークが交付されます。この登録マークを、名刺や会社案内等といった、商品や役務以外のものに使用し、従業員の仕事と家庭の両立を応援する企業としてアピールすることができます。※取組項目は裏表紙を御覧ください！

#### ◆とちぎ働きやすい企業

障害者や高齢者雇用、従業員の子育て配慮など、様々な課題に積極的に取り組み、成果を上げている企業を「とちぎ働きやすい企業」として、県ホームページを通じて取組事例を紹介しています。

「従業員の子育てに積極的に配慮する企業」、「女性の能力発揮に積極的な企業」及び「多様な働き方に積極的に取り組んでいる企業」については、企業の自薦も受け付けています。あなたの会社の取組を、是非お教えください！

#### ◆いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ通信

県では、仕事と家庭の両立に関するメールマガジンを配信しております。無料ですので、是非お申し込みください。

※詳しくは、栃木県のホームページ（産業・しごと>雇用・労働>労働環境）を御確認ください。

### 国の取組

#### ◆くるみん認定・プラチナくるみん認定

「くるみん」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、次世代育成支援対策に関する行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、労働者の育児休業の取得状況や働き方の見直しに資する多様な労働条件を整備するなど一定の基準を満たした企業に対し、「子育てサポート企業」として与えられる認定マークです。さらに、「プラチナくるみん」は、認定を受けた企業がより高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと与えられる認定マークです。



認定を受けた企業は、会社のイメージアップにつながるほか、税制優遇措置を受けることができます！

#### ◆ポジティブアクションの「見える化」

女性の活躍を推進するため、事業主の皆さまは、「ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組）」に取り組み、併せて「見える化」を進めましょう！「見える化」にあたっては、厚生労働省のHP（ポジティブ・アクション情報ポータルサイト）上の「女性活躍推進宣言コーナー」及び「ポジティブ・アクション応援サイト」を御利用ください。

#### ◆イクメンプロジェクト

男性がもっと積極的に子育てに関わることができる一大ムーブメントを巻き起こすべく、プロジェクトを推進しています。イクメン宣言・イクメンサポーター宣言の登録などにより、イクメンの取組を加速させていきます！

※詳しくは、厚生労働省のホームページを御確認ください。

また、栃木労働局では、「働き方改革」、「ゆう活」、「プラスワン休暇」を推進しています。詳しくは栃木労働局ホームページを御覧ください。

## 「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」募集中！

県では、**従業員の仕事と家庭の両立を応援するために**、企業や事業所がこれから取り組もうとする内容を、「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」として募集し、応援しています。

はじめから高い目標を掲げて実行できないよりも、少しの努力で実現できそうなことを着実に実行していくことが大切です。この**小さな取組の積み重ねが大きな成果**につながります。

詳しくは、県ホームページを御覧いただくか、お近くの労政事務所に御相談ください！

### 【宣言の例】（1つから宣言することが可能です）

#### ◇ 家庭生活への配慮や多様な働き方を受け入れるために

- 働き方を見直すために、ノー残業デーを設けます。
- 健康と家庭生活を充実させるため、年次休暇の計画的取得を奨励します。
- 出産、育児、介護等、家庭生活に関する相談体制を整えます。

#### ◇ 育児休業が取得しやすい環境のために

- 子どもの学校行事に参加するための年休取得を奨励します。
- 育児休業できる期間を法定より長く2年間とします。
- 育児休業後の復職について、相談体制を整えます。
- 社内研修や社内掲示等により、育児介護休業制度を周知します。
- 男性の育児休業取得を促進します。

#### ◇ 女性の活躍を促進するために

- 性別にかかわらず能力が発揮できる職場環境をつくります。
- 管理職を目指す女性従業員向けの研修の機会を積極的に設けます。
- 女性管理職の割合について、数値目標を設定します。
- 女性管理職の登用状況等を自社のホームページに掲載します。

#### ◇ 地域における子育てや若者の就業を支援するために

- 中学生の職場体験学習や高校生等のインターンシップを積極的に受け入れます。
- 地域の防犯、非行防止活動への従業員の積極的参加を支援します。

#### ◇ 独自の取組

※ 上記のほかに、独自の取組を50字以内で宣言することができます。



## 労働関係全般に関する相談、お問合せ

栃木県産業労働観光部労働政策課	宇都宮市埴田1-1-20	028-623-3218
宇都宮労政事務所	宇都宮竹林町1030-2	028-626-3053
小山労政事務所	小山市犬塚3-1-1	0285-22-4032
大田原労政事務所	大田原市中央1-9-9	0287-22-4158
足利労政事務所	足利市伊勢町4-19	0284-41-1241