

静岡における

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」

の実現に向けて



平成20年12月

しずおか仕事と生活の調和推進会議

しずおか宣言「みんなで帰らざあ。」

～ 毎週水曜日は「しずおかノー残業デー!!」～

I 提言

はじめに

仕事と生活の調和が取れていますか？

働きがいを感じていますか？

生きがいを感じていますか？



「仕事と生活の調和」とは、ワーク・ライフ・バランス(Work Life Balance)のことであり、働く人が、仕事と、子育てや介護、自己啓発、地域活動などといった仕事以外の生活とを自分が望むバランスで実現できることを意味しています。

今、長時間労働の解消などに向けて働き方そのものから見直そうという考え方が広まっています。

特に、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現するための企業の取組は、優秀な人材の確保・定着、従業員の意欲の向上、生産性の向上、仕事の内容や進め方の見直し、効率化など、企業のメリットにもつながります。

そこで、従業員が健康で生き生きした職場生活や充実した家庭生活を送ることができるように、心豊かでゆとりのある生活の実現をめざして、広く県民の皆様に提唱します。

静岡では、長時間労働の解消を残業抑制の観点から、毎週水曜日を「しずおかノー残業デー」として官民一体となって取り組みましょう。

なお、入門編、基本編、応用編の3段階としましたので、皆様の状況に応じてスタートしてください。各段階をステップアップし、さらなる飛躍をめざしましょう。

労使の皆様へ

1 職場意識・職場風土の改革

入門編

- (1) 企業内で話し合う場（例えば女性活躍推進委員会、労働時間等設定改善委員会など）を設けて、働く者からも積極的な提案をしましょう。
- (2) 労使で作り上げた各種制度については、職場内で全員に周知し、活用を図りましょう。

基本編

- (3) 企業トップの決意などを内外に宣言することにより、推進しやすい環境を整えましょう。
例えば、社内にキーマンを置いてトップダウンにより進めてみませんか。

事例1 企業イメージや評価の向上

取組について取引先の賛同が得られ、社会的な信頼とイメージアップにつながった。

事例2 採用応募者の量や質の向上

会社説明会に集まる新卒採用の学生がより広い地域から集まるようになった。

応用編

- (4) 意識改革は労使双方から取り組む必要があり、労使両輪となって意識を変えましょう。その際、各種支援策の活用を考えましょう。
- (5) ワーク・ライフ・バランスを生産性向上につなげましょう。

事例3 人材育成のコスト低減と高密度化

人材を定着させることで新人育成のコストが低減するとともに、オン・ザ・ジョブ・トレーニング(OJT)が密度の濃いものとなった。

2 時間外労働の削減

入門編

- (1) 時間外労働を行う場合には、業務を見直し、時間外労働の縮減に努めるとともに、実態に即した時間外労働時間の範囲内で、協定しましょう。（協定後は、所轄の労働基準監督署に届け出ることが必要です。）

事例4 業務の改善

短時間労働者の業務引継ぎを文書化することにより時間外労働が減少するとともに、不良品率が低下した。

基本編

(2) 労働時間を適正に把握しましょう。

応用編

(3) ノー残業デーを設定しましょう。

「しずおかノー残業デー」の輪を広げましょう。

例えば、週の中日である水曜日などを家族団らんや自己啓発などにあてましょう。

3 年次有給休暇の取得促進

入門編

(1) 年次有給休暇の取得できる環境を構築しましょう。

働くときは能率向上に、そして、かつ、年休取得のためらいをなくしましょう。

(2) 年次有給休暇は、管理的・指導的立場の者から計画的に取得しましょう。また、年次有給休暇の取得にマイナス評価をしないようにしてください。

さらに、一步進めて、プラス評価をしましょう。

基本編

(3) 年次有給休暇の取得促進のために計画的付与制度（例えば「リフレッシュセブン」（年次有給休暇と公休を組み合わせたもの）を年1回必ず取得すること）を活用しましょう。

例えば、8月21日の「県民の日」は夏季休暇とセットで計画的に取得しましょう。

また、企業の設立記念日などのアニバーサリー休暇の設定も導入してみませんか。

応用編

(4) 取得しやすい年次有給休暇の時間単位制度等を導入しましょう。

(5) 夏季休暇（年次有給休暇との組合せを含む。）は、海の日、お盆、県民の日などをそれぞれ中核として分散させ、交通渋滞の緩和などを図りましょう。

また、秋季などにもミニ連続休暇（年次有給休暇の活用を含む。）の導入を図りましょう。

事例5 連続休暇の充実

年次有給休暇と会社休日を組み合わせた長い夏季連続休暇を充実させた結果、従業員の志気が一層向上した。

4 休日の確保

入門編

(1) 休日はしっかり確保し、休日出勤はできる限りしないようにしましょう。

なお、休日出勤した場合は、代休、振替休日を確実に取得しましょう。

基本編

(2) 関連企業を含めて「企業カレンダー（年間休日カレンダー）」を作成し、下請企業も含めた計画的な休暇が取得できるようにしましょう。親企業が休日を宣言することにより、傘下の企業が休日確保しやすくなります。

応用編

- (3) 日本の伝統的な習慣に合わせて、元日等「正月三が日」は家庭で過ごしましょう。正月三が日はなるべく休みにしましょう。
例えば、正月三が日くらいは、深夜労働をなくすよう努めましょう。

5 お父さんの子育て参加

入門編

- (1) お父さんの子育て参加を応援しましょう。
男性の子育て参加への職場の意識が低いことから、特に子育て期にあたる30歳代男性の労働時間や仕事の内容に配慮しながら、子育て参加しやすい雰囲気を作りましょう。

事例6 育児休業中の対応で仕事の効率化

育児休業中の業務分担にあたり、各自従来の業務を見直すことによって仕事の効率化につながった。

基本編

- (2) 男性社員も育児休業、短時間勤務など育児支援制度を取得し易いようにしましょう。
例えば、育児支援制度の利用方法や事例をまとめた男性社員向けハンドブックや社内周知用ポスターなどを作成してホームページに掲載したり、管理職の意識啓発セミナーを行うなど、父親の子育て参加に向けた職場の理解促進に取り組みましょう。

事例7 職場の人材育成にプラス

男性社員が育児休業を経験したことで視野が広がり、若手社員の人材育成につながった。

応用編

- (3) 男性社員が利用しやすい制度を工夫して構築・導入しましょう。
例えば、一子につき2回以上の育児休業を取得できる制度や、小学校就学までの残業免除の制度等、男性社員の意見を取り入れた法を上回る制度やお父さんの「育てる」喜びや責任が持てる父親の休暇制度を導入しましょう。

6 介護への参加

入門編

- (1) 介護する方を応援しましょう。
誰でも介護に参加できるように、職場の意識を高め、介護に参加しやすい雰囲気を作りましょう。

基本編

- (2) 早期退職、再雇用（復職）などについて、気軽に相談できる窓口を設けましょう。

応用編

- (3) 介護休暇制度の充実を図り、雇用の継続を図りましょう。

「しずおか仕事と生活の調和推進会議」委員名簿

青木	清高	静岡県経営者協会専務理事
居城	舜子	常葉学園大学教育学部教授
北島	久男	静岡県中小企業団体中央会執行役員事務局長
齋藤	伸子	連合静岡執行委員・女性委員会委員長、静岡県教職員組合執行委員
◎ 佐藤	克昭	佐藤経済研究所所長
鳥居	勤	連合静岡副事務局長
長谷川	玲子	協同組合舎鐘代表理事
日詰	一幸	静岡大学人文学部法学科教授
古澤	君子	静岡新聞社社長室人事部副部長
松下	和生	静岡県産業部就業支援局長

(五十音順 敬称略。◎:議長)