

「仕事と介護の両立支援」では、「制度の導入」だけでなく、「利用しやすい職場風土づくり」との両輪を進めることが大切です。いざという時に、休みを取ったり、早退したりすることができるよう「働き方の見直し」を行うとともに、日頃から職場のメンバー間で「仕事を見える化」し、情報を共有するなど、代替可能な環境を作っておくことが重要です。

**「介護に直面する前に」
企業が従業員へ働きかけるべき6つの項目**

1. 「仕事と介護の両立」を企業が支援するという方針のアピール
2. 「介護に直面しても仕事を続ける」という意識の醸成
3. 企業の「仕事と介護の両立支援制度」を周知
4. 「介護」について話しやすい職場風土の醸成
5. 介護が必要になった場合に相談すべき「地域の窓口」の周知
6. 親や親族とコミュニケーションをはかっておく必要をアピール

**「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**

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

(厚生労働省)平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業「仕事と介護の両立支援推進のためのアイデア集」より作成

ワーク・ライフ・バランスの取り組みの効果やメリット

仕事への意欲と生産性の向上

労働者の満足度、仕事への意欲が高まることや、自ら能力向上に努めること、心身の疲労が蓄積されないことにより、生産性が向上します。

人材の確保・定着

多様で有能な人材の獲得や定着が可能となります。離職者が出たため新たに人を採用することに比べ、採用コストが節約されるとともに、人材育成に投資した費用が無駄になりません。

仕事の効率化

仕事の進め方が合理的に見直されて無駄な仕事が削減され、効率が高まります。

多様なニーズへの対応

多様な人材の能力を生かすことで、様々なニーズや環境の変化に対応できるようになります。突発的な状況に対するリスク対応能力も高まります。

企業の競争力の向上

労働者が仕事以外の活動にかかわることで、多彩な経験を背景に視点の広がりや創造性の高まりが得られ、今後の企業の競争力を決定づける新しい価値創造力が培われます。

事業所支援セミナーを実施しました！

ワーク・ライフ・バランスの取り組みに対する、参加者からの意見

- ◆上司、部下とのコミュニケーションの充実。これにより風通しの良い職場風土をつくる。
- ◆社員の意見を聴ける場をもっと作ること。社員に考えさせることが必要と思う。
- ◆業務とその分担の見える化。
- ◆抜本的な会社の改革。一従業員だけではどうする事も出来ないのが現実である。
- ◆実践には十分な理解と行動力が必要と感じた。
- ◆全員にワーク・ライフ・バランスというものを先ず理解してもらうことから始める。

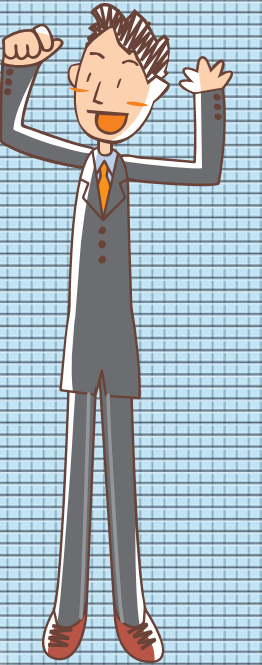
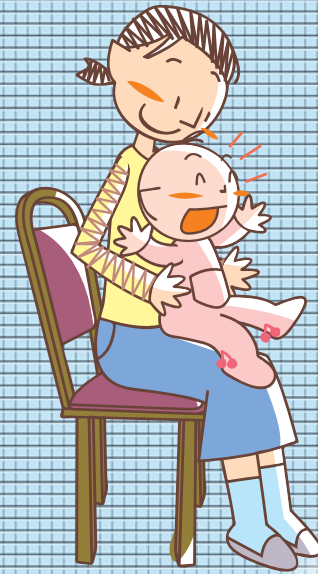


発行：舞鶴市市民環境部人権啓発推進室
〒625-8555 舞鶴市字北吸1044番地
TEL 0773-66-1022 FAX 0773-66-1015
E-mail jinken@post.city.maizuru.kyoto.jp
【平成26年3月】

あなたの声をお聞かせください！

このリーフレットに関するご感想やご意見をお聞かせください。また、事業所で工夫されている取り組みや、周りに仕事と家庭の両立に頑張っている女性、子育てに奮闘している男性などがいらっしゃいましたら、ぜひご紹介ください。

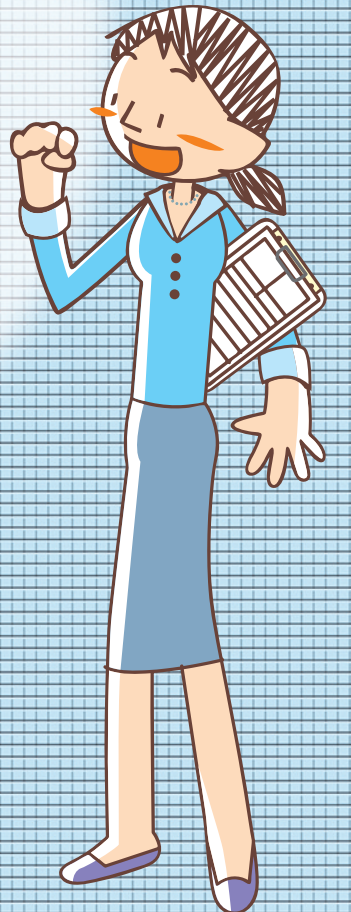
**ワーク・ライフ・バランスの
実現のために**



ワーク・ライフ・バランスとは

ワーク・ライフ・バランスとは「仕事と生活の調和」という意味です。「仕事」と「生活」(子育てや介護、趣味や地域の活動など仕事以外の生活)が、自らの希望する生活スタイルでバランスが取れており、充実している状態のことです。

多様な働き方、生き方が選択でき、健康で豊かな生活を送ることができる社会を実現することは、企業の発展、社会の発展に繋がると言われています。これを機にワーク・ライフ・バランスについて考えてみませんか。



なぜ、ワーク・ライフ・バランスが必要なのか

「仕事」は、日々の暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらしてくれます。同時に家事や育児、地域活動などの「生活」も日々の暮らしには欠かせないものであり、それらの充実があってこそ、人生の生きがいや喜びを実感することができます。

しかしながら、現実には「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」「仕事と子育てや親の介護との両立が難しい」など、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く存在しています。

そして、このような状況が、働く人々の将来への不安や、豊かさを実感できない大きな要因となっており、**社会の活力の低下や少子化・人口減少**という現象を引き起こしています。

これらの課題を解決するためには、多様な働き方・生き方が選択できる社会をつくる取り組み、すなわちワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが重要となっています。

ワーク・ライフ・バランスの取り組みによる「働き方の見直し」が、**生産性の向上や競争力の強化**につながり、企業にとって「単なるコスト」ではなく、**将来の成長・発展に繋がる経営戦略**として重要な柱となる「明日への投資」となります。

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会。<ワーク・ライフ・バランス憲章より>

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会は、3つの柱で構成されています。

就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

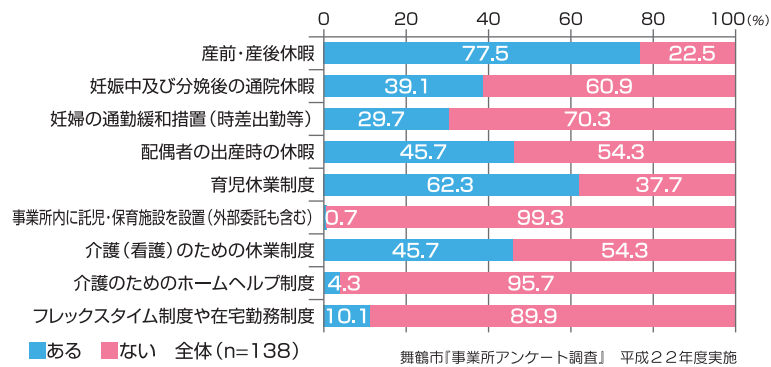
働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

多様な働き方・生き方が選択できる社会

性別や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供される。また、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保される。

舞鶴市のアンケートでは

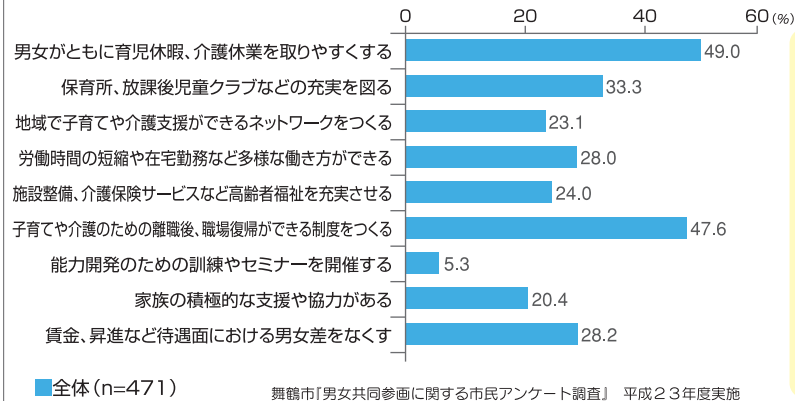
事業所での制度の有無



【現状】 「産前・産後休暇」が77.5%、「育児休業制度」が62.3%と半数以上の事業所で実施されているが、「介護(看護)のための休業制度」など、その他の制度について実施している事業所は半数以下となっています。

【課題】 子育てや介護をしながら仕事を続けることができる職場環境づくりが必要です。

男女がともに働きやすい環境にするためには?



【現状】 「男女がともに育児休暇、介護休業を取りやすくする」が49.0%と最も高く、次いで「子育てや介護のための離職後、職場復帰ができる制度をつくる」が47.6%、「保育所、放課後児童クラブなどの充実を図る」が33.3%となっています。

【課題】 働いている人が安心して働き続けられる、また、離職した人も安心して職場復帰ができる環境整備の充実や、仕事を続けながら家事や育児・介護などを両立していくために、保育施設等の充実が必要です。

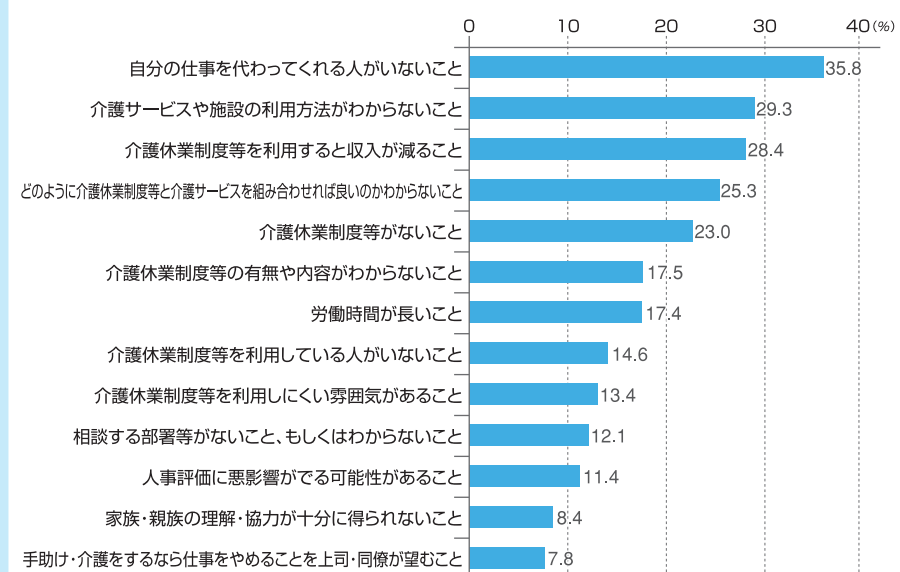
どのような取り組みをすればいいのか~仕事と介護の両立支援~

ここでは、ワーク・ライフ・バランスの取り組みのうち、企業における「仕事と介護の両立支援」について紹介します。

日本の社会における大きな課題として、少子高齢化があることは言うまでもありません。世界に類をみないスピードで高齢化が進んでおり、日本は、2007年に高齢化率21%を超える「超高齢社会」に入りました。高齢者の増加に伴い、介護を必要とする「要介護高齢者」も増加し、これら多くの「要介護高齢者」の「介護」をいかに担っていくかが大きな社会問題となっています。

1. 企業を取り巻く環境の変化(厚生労働省の調査から)

仕事と介護の両立に不安を感じている人の不安内容



(注)回答者は、就労者のうち、本人または配偶者の両親が1人もいない者を除き、仕事と介護の両立に不安があると回答したもの。
(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施
(厚生労働省)平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業「仕事と介護の両立支援推進のためのアイデア集」より作成

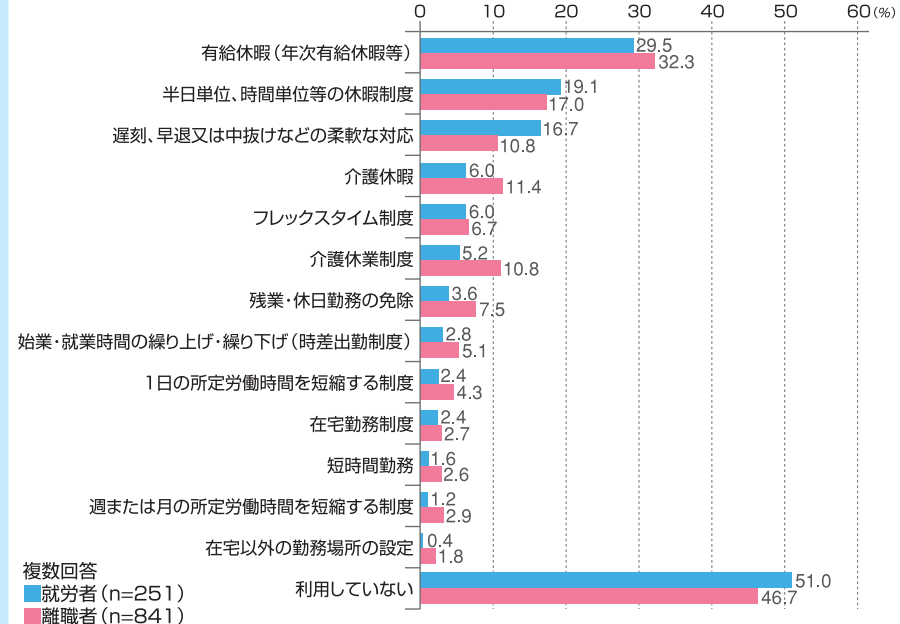
親の介護を担っている人が企業に相談しないのは、相談しても受け入れてもらえない、あるいはサポートが得られないと考えていると思われます。

その結果、「仕事と介護の両立」に悩んでいても言い出せず、周囲が気づかないまま離職を選択してしまう危険性があります。これまで長期にわたり経験を積んできた熟練従業員や、管理職など企業の中核人材を失うことになり、企業にとって大きな損失となります。

実際に、介護のために離職する従業員や、心身にストレスを抱える従業員が出てくる前に、両立支援の取り組みをはじめることが必要です。

2. 仕事と介護の両立支援におけるポイント(厚生労働省の調査から)

手助け・介護について利用している制度



(注)回答者は、就労者(男女各1000人)のうち、本人が手助け・介護を担っているものと、介護による離職者(男女計994人)のうち、就労前に本人が手助け・介護を担っていたもの。
(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」(厚生労働省委託事業)平成25年1月実施
(厚生労働省)平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業「仕事と介護の両立支援推進のためのアイデア集」より作成

まずは、実態・ニーズの把握を!

働きながら介護をしている人も、介護のために離職した人も、「制度等は利用していない」という人が多くいます。利用している制度としては、年次有給休暇等の「有給休暇」が最も多くなっています。

その他、「半日単位、時間単位等の休暇制度」や「遅刻、早退、中抜けなどの柔軟な対応」などが、特に現在働きながら介護をしている人に、利用されています。

介護は子育てと違って、いつまで続くのかわかりません。長期間職場を離れてしまうよりも、必要に応じて、柔軟な働き方で持続可能な両立の形を作ることが必要です。