

Work Life Balance  
ワーク・ライフ・バランス  
推進ハンドブック



## 1 はじめに

杉並区では、「わたしらしく あなたらしく だれもが共に認め支えあい いきいきと輝けるまち すぎなみ」を基本理念として掲げた「男女共同参画行動計画（平成30年度～令和3年度）」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進をはじめとする様々な施策を総合的かつ計画的に進めています。

このたび、区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組の推進を目的として、「ワーク・ライフ・バランス推進ハンドブック」を作成しました。

本ハンドブックが、各事業所におけるワーク・ライフ・バランス推進の取組に際し、一助となりましたら幸いです。

## 2 ハンドブックの使い方

本ハンドブックは、ワーク・ライフ・バランスがなぜ必要なのか、現状はどうなっているのか、推進することで事業所にどのようなメリットがあるのか、また、行政からの支援制度などについて、基本的な内容をコンパクトにまとめたものです。

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、働く場としての事業所の理解と取組が欠かせません。

是非ご活用いただき、各事業所においてワーク・ライフ・バランス実現に向けて取り組むきっかけとしてください。

### CONTENTS

1 はじめに	1	4 こんな時は？	8
2 ハンドブックの使い方	1	1 知りたい！相談したい！	8
3 ワーク・ライフ・バランスのススメ	2	2 コスト面を何とかしたい！	10
1 ワーク・ライフ・バランスってなんだろう？	2	3 取組を広くPRしたい！	11
2 ワーク・ライフ・バランスの現状	3	4 情報収集をしたい！	13
3 ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要？	5	5 レットライ！仕事の進め方チェックシート	14
4 ワーク・ライフ・バランス推進のメリット	6		

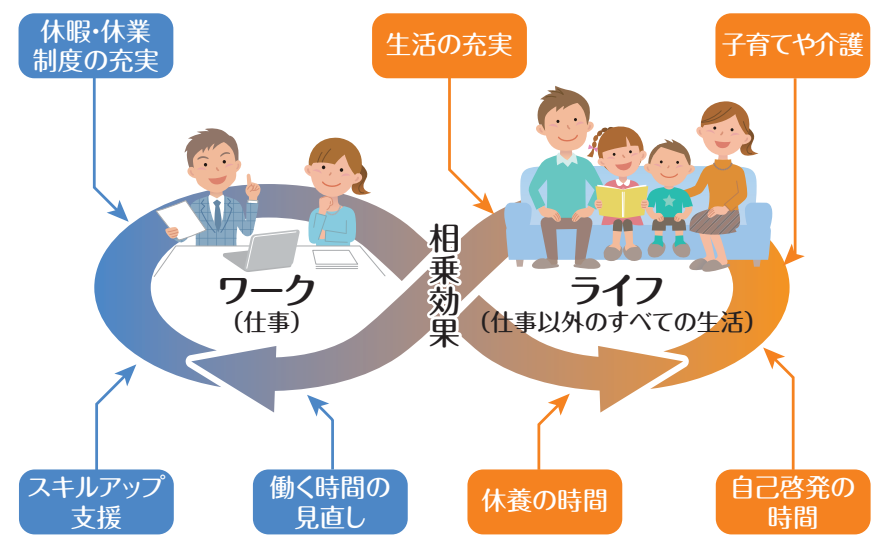
## 3 ワーク・ライフ・バランスのススメ

### 1 ワーク・ライフ・バランスって なんだろう？

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、働く人の「仕事」と家庭・育児・介護、地域活動やボランティア活動、趣味や学習などあらゆる個人活動を含む「仕事以外の生活」との調和が取れ、その両方が充実している状態をいいます。

仕事と生活の望ましいバランスは個人によって違い、また、子育て、親の介護を行う時期など、人生のライフステージによっても大きく変わってきます。

個人の置かれた状況に応じた多様な働き方を選択できることが重要です。



「ワーク」と「ライフ」は、相反するものではなく、また、どちらかをより重視するものでもありません。良いライフが良いワークを引き出し、良いワークがあってこそ良いライフが得られるといった、相乗効果をもたらすものです。

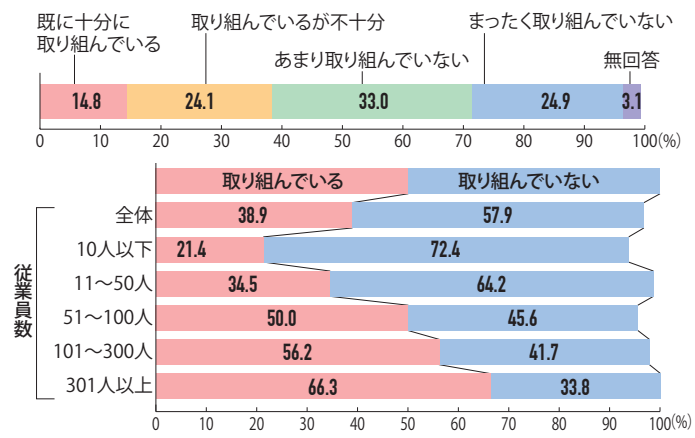
「ワーク」と「ライフ」を充実させることで、個人も事業主も幸せになる。これが、ワーク・ライフ・バランスの本質です。

## 2 ワーク・ライフ・バランスの現状

区では、平成28年に実施した「男女共同参画に関する意識と生活実態調査」において、区民及び区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの現状に関して調べました。  
結果は以下のとおりです。

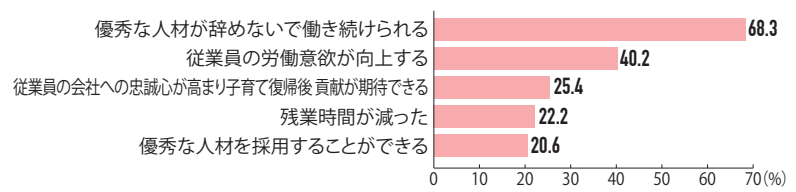
### 【区内事業所向け調査】ワーク・ライフ・バランスに対する現状

「取り組んでいる」が38.9%（既に十分にに取り組んでいる14.8%+取り組んでいるが不十分24.1%）と、約4割の事業所においてワーク・ライフ・バランスへの取組が見られます。  
しかし、杉並区では、従業員数10人以下の事業所が約80%を占めるなど、中小の事業所が非常に多い現状があります。従業員数10人以下の事業所では、「取り組んでいる」が21.4%（既に十分にに取り組んでいる9.7%+取り組んでいるが不十分11.7%）となっており、区内の事業所全体として、ワーク・ライフ・バランスへの取組が進んでいる事業所はまだ少ないと言えます。



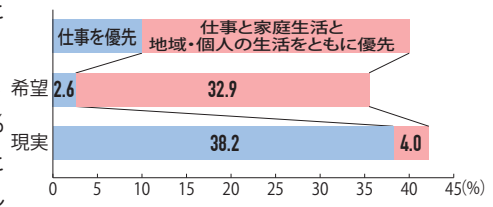
### 【区内事業所向け調査】ワーク・ライフ・バランスの取組による効果

「優秀な人材が辞めないで働き続けられる」が約7割、次いで「従業員の労働意欲が向上する」が約4割となっています。  
積極的なワーク・ライフ・バランス推進の取組は、優秀な人材の流出を防ぎ、従業員の労働意欲向上につながるなど、事業所にも従業員にも大きなメリットがあると言えます。



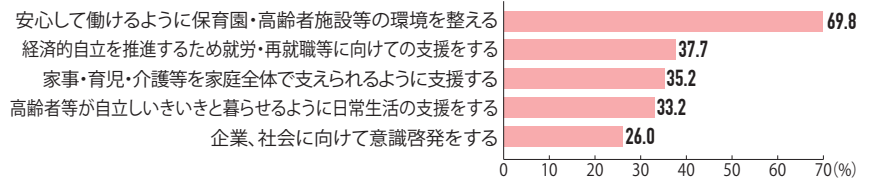
### 【区民向け調査】ワーク・ライフ・バランスの希望と現実

「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先したい」との希望は32.9%ですが、現実にはわずか4%です。逆に、「仕事を優先したい」との希望は2.6%ですが、現実には38.2%が「仕事を優先」となっています。特に男性は、「仕事を優先したい」との希望が3.8%であるのに対し、現実では54.2%が「仕事を優先」となるなど、ワーク・ライフ・バランスの希望と現実には、非常に大きな差があることがわかります。



### 【区民向け調査】ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくりで区に望むこと

「安心して働けるように保育園・高齢者施設等の環境を整える」が69.8%と最も多く、次いで「経済的自立を推進するため就労・再就職等に向けての支援をする」が37.7%となっており、保育園や高齢者施設など、安心して働くための環境整備に対する期待が非常に高いことがわかります。



### Check! 安心して働くために～区の取組～

杉並区の待機児童数は、平成27年4月に42名でしたが、翌28年4月には136名に増加し、29年4月に560名超の待機児童が発生しかねない状況であったため、区は28年度に「すぎなみ保育緊急事態宣言」を行いました。区有施設を転用して民間事業者による認可保育所の整備を行う緊急対策を実施し、その後も認可保育所を核とした施設整備に力を注いだこと等から、翌30年4月と31年4月に2年連続で「待機児童ゼロ」を実現しています。引き続き、待機児童ゼロはもちろんのこと、希望するすべての子どもが認可保育所に入所できる環境に向け整備を進めています。

また、令和2年3月には、区内3カ所目の病児保育室として、新たに「東京衛生病院病児保育室こひつじハウス」を開設するなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、安心して働くことのできる環境づくりに取り組んでいます。

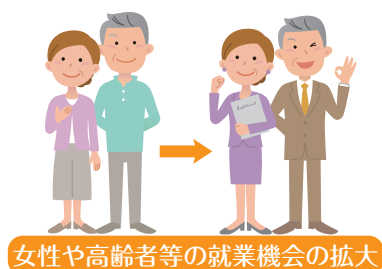
### 3 ワーク・ライフ・バランスは **なぜ必要?**

少子高齢化が進行し人口が減少していくと、これまで以上に、仕事と仕事以外の役割(子育て・介護、地域活動等)の両方を担う人が増えていきます。また、人口減少過程にある日本においては、労働力人口も減少していきます。

労働力を確保するためには、女性や高齢者等の就業機会を拡大し、活躍につなげ、その積極的な活用を図ることが重要となります。また、同時に、働きながら子育てを可能とする「両立支援」を推進していくことも重要です。

仕事以外の役割を抱える多様な人材に活躍してもらうためには、企業における働き方を見直し、多様な働き方を可能とする必要があります。

その手段として最適なのが、ワーク・ライフ・バランスの推進だと言えます。



女性や高齢者等の就業機会の拡大



働きながら子育てを可能に

個々の企業・組織にとって、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組は、「単なるコスト」などではなく、将来の成長や発展につながる「明日への投資」であり、経営戦略として重要な柱であるとも言われています。

### 4 ワーク・ライフ・バランス推進の **メリット**

ワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、働く場としての事業所の理解や取組の促進が不可欠です。そこで、事業所がワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むメリットについて整理しました。

#### 1 社員の定着と優秀な人材の確保

少子高齢化の進行に伴い生産年齢人口(15歳以上65歳未満)が減少していくことにより、職場における人材不足は今後さらに顕著になっていくと予想されます。東京都は全国に比べると減少率は緩やかですが、ワーク・ライフ・バランスの推進は、この問題に対応するための重要な

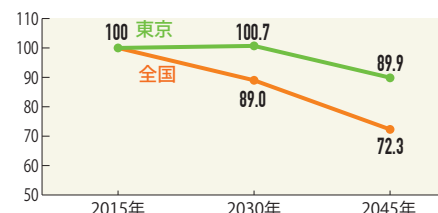
手段の一つです。それは、働きやすい職場には優秀な人材が集まり、そして働き続けてくれる

可能性が高くなるからです。就職活動の際に

- ①長時間残業が当たり前になっていないか?
- ②きちんと休暇が取得できる会社か?
- ③仕事も生活も充実させられる会社か?

といった基準で企業を選ぶ労働者も増加していることから、ワーク・ライフ・バランスを推進することは、優秀な人材の確保にもつながります。

■生産年齢人口指数\*の推移  
※2015年を100とした時の各年度の割合



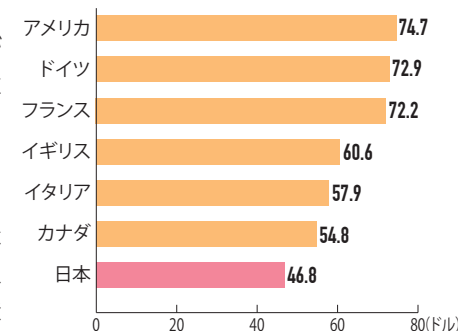
【資料】国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30年推計)」

#### 2 労働生産性の向上

労働生産性とは、労働者一人あたりの付加価値額をいい、労働の効率性を測る尺度です。労働生産性が高い場合は、投入された労働力が効率的に利用されていると言えますが、日本は主要先進国の中でも最下位の水準となっています。

ワーク・ライフ・バランスを推進することで、  
①従業員の満足度や仕事への意欲が高まる。  
②限られた時間で仕事を遂行しようとするため、仕事の効率化が図られる。  
③仕事以外の生活の経験を通じて、生活者としての視点や創造性が養われたり、資格を取得したりするなど、従業員の能力が向上する等の効果があるとされており、これらは労働生産性の向上につながります。

■先進7カ国(G7)の1時間当たりの労働生産性



【資料】(公財)日本生産性本部「労働生産性の国際比較2019年版」



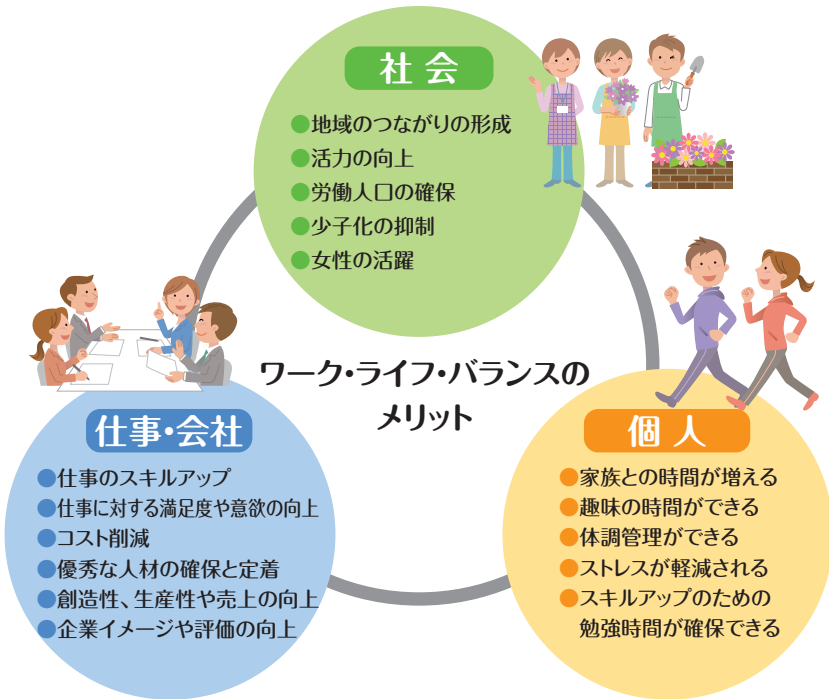
### 3 コスト削減

過度の長時間労働が心身に悪影響を及ぼすことは明らかですが、ワーク・ライフ・バランスの推進で時間管理を徹底し、長時間残業を減らすことができれば、残業代を削減できるだけでなく、従業員が長時間労働を原因としたメンタルの不調などにより長期の休職となってしまうリスクを低減できます。業務の効率化を推進したことにより生産性が向上し、「コスト削減効果が得られた」という例も多く報告されています。

### 4 企業イメージの向上

民間企業の調査などでは、「働きやすい会社」「働いてみたい会社」を決める要素として、ワーク・ライフ・バランスに関する項目が多く見られます。

出産・育児・介護支援などのワーク・ライフ・バランスを推進する取組が充実している事業所は、「従業員を大切にする会社である」という企業イメージが向上し、「働いてみたい会社」となり、社員の定着と優秀な人材の確保にもつながります。



### 4 こんな時は？

ワーク・ライフ・バランスへの取組は各事業所において自主的に進められるものですが、取組を推進していくため、国や東京都、杉並区でも様々な施策で支援をしています。

それぞれの事業所に合った支援策を活用して、取組を加速させてください。



### 1 知りたい 相談したい!

#### ワーク・ライフ・バランスセミナー (杉並区)

事業主、人事労務担当者などを対象に、働き方改革への対応と最新の法制度の動向、働きやすい職場環境づくり、ハラスメント対策や女性の活躍推進など、ワーク・ライフ・バランス推進の基礎となる多様なテーマについて、弁護士など専門の講師が解説するセミナーです。

東京都と杉並区の共催により、毎年実施しています。

問い合わせ 杉並区産業振興センター就労・経営支援係

☎03-5347-9077



TOKYOはたらくネットHP  
労働セミナーのご案内

#### 事業所アドバイザー派遣 (杉並区)

区内で事業を営んでいる方、これから創業される方を対象に、職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進や経営に関する相談など、様々なアドバイスを行う専門家のアドバイザー（中小企業診断士、弁護士、税理士、社会保険労務士等）を無料で派遣しています。（1回2時間程度年間2回まで）。

問い合わせ 杉並区産業振興センター就労・経営支援係

☎03-5347-9077



杉並区公式HP  
経営改善・指導  
（商店街アドバイザー・事業所アドバイザー）

### 育児プランナー・介護プランナー(厚生労働省)

育児休業を取得予定の従業員がいる、従業員の介護離職を防ぎたいと考えている事業主・人事労務担当者の方を対象に、社会保険労務士等の資格を有する育児プランナー・介護プランナーが訪問し、円滑な育児休業・介護休業等の取得から職場復帰、職場復帰後の働き方の支援方法や休業中の職場環境の整備方法について無料でアドバイスします。



厚生労働省HP「育児プランナー」「介護プランナー」の支援を希望する事業主の方へ



### 働き方・休み方改善コンサルタント(厚生労働省)

経験豊富な社会保険労務士の中から任命された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、労働時間短縮のノウハウ等、ワーク・ライフ・バランスの取組に向けた電話相談や企業への個別訪問によるアドバイス、複数の企業が参加する講習会の講師派遣等のサービスを提供します。



東京労働局HP働き方・休み方改善コンサルタントのご案内



問い合わせ 東京労働局 雇用環境・均等部 指導課  
働き方・休み方担当

☎03-6867-0211

## 2 コスト面を何とかしたい!

### 中小企業資金融資あっせん制度(杉並区)

区内中小企業者の皆様が事業に必要な資金を有利な条件で借入れできるよう、金融機関と東京信用保証協会の協力により、融資あっせん制度を設けています。この制度は、区が直接融資するものではなく、利子の一部を補給して、皆様の負担軽減を図る制度です。



杉並区公式HP経営一般のための資金(杉並区中小企業資金融資)

問い合わせ 杉並区産業振興センター就労・経営支援係  
(商工相談担当)

☎03-5347-9182

### 両立支援等助成金(厚生労働省)

#### ●出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業や育児目的の休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、育児休業や育児目的の休暇を取得した男性労働者が出た場合に事業主に対して助成します。

両立が特に困難な時期の労働者の支援に取り組んだ場合に中小企業事業主に対して助成します。

#### ●介護離職防止支援コース

介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主または介護のための柔軟な就業形態の制度(介護両立支援制度)を導入し、利用者が出た中小企業事業主に対して助成します。

#### ●再雇用者評価処遇コース (カムバック支援助成金)

妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤を理由として退職した方が、就業が可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望者を採用した事業主に対して助成します。

#### ●育児休業等支援コース

育休復帰支援プランを作成し、プランに基づき労働者の円滑な育休取得・職場復帰に取り組んだ場合、育休取得者の代替要員を確保し育休取得者を原職復帰させた場合、復帰後仕事と育児の

#### ●女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」及び「数値目標」の達成に向けた取組内容(「取組目標」)等を盛り込んだ行動計画を策定し、行動計画に沿った取組を実施して「取組目標」及び「数値目標」を達成した中小企業事業主に対して助成します。



厚生労働省HP事業主の方への給付金のご案内

問い合わせ 東京労働局 雇用環境・均等部 企画課(助成金担当) ☎03-6893-1100

### 働き方改革宣言奨励金(東京都)

中小企業等に対し、働き方・休み方の改善に係る経費を助成することにより、中小企業等の働き方改革を推進することを目的としています。奨励金を活用して「TOKYO働き方改革宣言企業」になり、働き方・休み方に関する制度整備を行うことができます。



TOKYOはたらくネットHP働き方改革宣言奨励金

問い合わせ 東京都労働相談情報センター

☎03-5211-3275

### 3 取組を広く PRしたい!

#### 子育て優良事業者表彰制度(杉並区)

区内の事業者の子育て支援に関する取組を促進するため、子育て支援に積極的に取り組み、成果を上げている区内事業者を表彰しており、平成18年度から令和元年度までに67事業者を表彰しました。

令和元年度からは、受賞されたより多くの事業者を盛大に表彰することができるよう、募集及び表彰式を隔年で実施することとしましたので、受賞事業者の取組事例等を参考に、各事業者における子育て支援の取組を充実・強化していただき、ぜひご応募ください。



杉並区公式HP  
杉並区子育て  
優良事業者表彰



受賞事業者へ贈呈するステッカー

#### 表彰制度のあらまし

- 対象事業者  
区内に事務所または事業所があり、「一般事業主行動計画」を策定(策定予定を含む)している事業者
- 表彰基準  
次のいずれかの顕著な取組をしている事業者  
①従業員の出産・育児に関わる休暇等について、法定基準を上回る制度を定め、利用されていること  
②従業員の仕事と家庭の両立に向け、柔軟な働き方ができる制度を定め、利用されていること  
③事業者として、地域の子育て支援に資する取組を行っていること
- 表彰区分  
「最優良賞」「優良賞」「特別奨励賞」

#### 応募から表彰までの主な流れ

令和2年度	令和3年度			令和4年度	令和5年度
(令和2年4月～令和3年3月)	(令和3年4月～令和4年3月)			(令和4年4月～令和5年3月)	(令和5年4月～令和6年3月)
表彰候補者の募集は行いません。	・表彰候補者募集及び受賞事業者の表彰式を開催します。 ・募集詳細は、区ホームページ及びチラシ送付でお知らせします。主なスケジュールは下記のとおりです。			表彰候補者の募集は行いません。	表彰候補者募集及び表彰式を開催します。
	9月・10月	11月	12月		
	【候補者募集】 【ヒアリング】	【表彰審査会】	【表彰式】 ・賞状、トロフィー、受賞ステッカーを授与 ・広報すぎなみ、区公式ホームページ及び冊子で取組内容を紹介		

**過去に表彰された事業者も、再度応募できます!**  
前回の受賞から2年以上経過後の応募で、応募の際に新規制度や取組の開始または既実施内容の充実が認められた場合は、表彰対象となります。

問い合わせ 杉並区子ども家庭部管理課庶務係 ☎03-3312-2111(代表)

#### TOKYO働き方改革宣言企業(東京都)

東京都では、「TOKYO働き方改革宣言企業制度」を設け、都内企業の働き方改革を推進しています。長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進に向けた働き方・休み方の改善(働き方改革)は、人材の確保や定着、経営力の向上につながります。こうした働き方改革に取り組む企業等を募集しています。



TOKYO働き方改革宣言企業ウェブサイト

問い合わせ TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口 ☎03-3868-3401

#### 東京ライフ・ワーク・バランス認定企業(東京都)

東京都では、従業員が生活と仕事を両立しながら、いきいきと働き続けられる職場の実現に向けて優れた取組を実施している中小企業を「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として広く都民に公表しています。認定企業は毎年13社程度選定しており、その中からさらに、大賞と知事特別賞を選定しています。



TOKYOはたらくネットHP  
東京ライフ・ワーク・バランス認定企業

書類審査を通過した企業には、コンサルタントを派遣します。認定企業に選定されると、認定企業の取組内容を紹介するPR用DVD及びリーフレットを都が作成します。また、認定企業のロゴマークを自社の名刺やホームページ等に表示することができます。

問い合わせ 東京都産業労働局 雇用就業部 労働環境課 雇用平等推進担当 ☎03-5320-4649

#### Check! 性的マイノリティに配慮した環境づくり

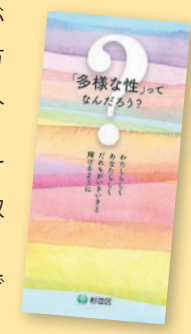
近年、働く場における「性的マイノリティ」への配慮が重要となっています。「性的マイノリティ」とは、性のあり方が少数派の人たちを指すもので、「LGBT」とも呼ばれ、人口の7～8%の割合を占めると言われています。

企業が性的マイノリティへの配慮を進めるにあたっては、従業員に研修を実施するなど、理解促進に向けた取組が必要です。

だれもが働きやすい環境づくりのため、各事業所でできることから取り組んでみてください。



杉並区公式HP  
性的少数者(性的マイノリティ)に関する取り組み



4 情報収集を **したい!**

## 両立支援のひろば(厚生労働省)

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイトです。両立診断サイトでは、Web上の質問に回答することで、自社の両立支援の取組の進捗度合いの診断や他社との比較ができます。



両立支援のひろば

## 働き方・休み方改善ポータルサイト(厚生労働省)

企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を確認することができます。また、仕事の進め方など課題別の対策や、シンポジウムなどの日程も確認できます。



働き方・休み方改善ポータルサイト

## 「仕事と生活の調和」推進サイト(内閣府)

主な仕事と生活の調和推進の施策、仕事と生活の調和推進に関する相談機関やイベント情報などが掲載されています。



仕事と生活の調和推進サイト

## 女性応援ポータルサイト(内閣府)

子育て・介護、仕事、地域・企業、健康、安全・安心についてなど、女性を応援するために、それぞれのライフステージに合った様々な取組が紹介されています。



女性応援ポータルサイト

## TOKYO ライフ・ワーク・バランス(東京都)

ライフ・ワーク・バランスに関するQ & A、セミナーなどの情報、ライフ・ワーク・バランスを進めるための様々な支援情報、専門家や実践者のコラムなどが掲載されています。



TOKYO ライフ・ワーク・バランス

## 東京都女性活躍推進ポータルサイト(東京都)

職場、家庭、地域など、あらゆる場で女性の活躍が進み、すべての人が自分らしく輝けるように、東京都における取組が掲載されています。



東京都女性活躍推進ポータルサイト

## 5 レットライ! 仕事の進め方チェックシート

全20  
チェック!

ワーク・ライフ・バランスの実現には、仕事の進め方を見直すことも必要です。働き方を見直すきっかけとして、チェックしてみましょう。

- 1 会議を開く際、目的やゴールを示している。……………
- 2 会議の終了時間が守られている。……………
- 3 職場内で作成されている資料の分量は適切である。……………
- 4 作成した資料が無駄になることは少ない。……………
- 5 共有キャビネットは整理整頓され、必要なものをすぐに探し出せる。……………
- 6 ホワイトボードやスケジューラーを活用し、情報共有をしている。……………
- 7 大きな仕事が終わった際には、概要報告をまとめている。……………
- 8 業務の手順書やメモは、他人が見てもわかるように作成している。……………
- 9 上司は部下の日々の労働時間を把握している。……………
- 10 上司は、負荷が集中している部下のサポートをしている。……………
- 11 業務分担に偏りがなく、常に見直している。……………
- 12 特定の人のみが残業や深夜業を行うようなことはない。……………
- 13 担当業務だけでなく、周辺の業務に関する知識を身につけている。……………
- 14 意思決定に時間がかかり、業務が遅れることはない。……………
- 15 上司と部下、部下同士で、日々、スケジュールを確認している。……………
- 16 週間予定や月間予定を、職場で定期的に確認している。……………
- 17 電話対応等に遮られず、担当業務に集中できる時間がある。……………
- 18 上司と部下、部下同士で十分コミュニケーションをとれる時間がある。……………
- 19 パソコンの得意な人の知識が、他の人の業務にも活かされている。……………
- 20 仕事が早い人の仕事の進め方を、職場内で共有している。……………

【資料】ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「3つの心構え」と「10の実践」(内閣府)

合計 

## 「はい」が6個以下

残念ながら、ワーク・ライフ・バランスはまだまだ浸透していないようです。少しずつでも、できるところから始めてみましょう。

## 「はい」が7~13個

ワーク・ライフ・バランスを進める下地はできつつあるようです。不十分だと思われる部分について、改善の余地がないか考えてみてください。

## 「はい」が14個以上

「ワーク・ライフ・バランスの達人」と言えるほど、かなり進んでいるようです。今までの取組を振り返りつつ、より効果的な取組にトライしていきましょう。



ワーク・ライフ・バランス推進ハンドブック

令和2年3月発行

杉並区区民生活部管理課男女共同参画担当

〒166-8570 杉並区阿佐谷南一丁目15番1号

TEL.(03)3312-2111(代表)