

福島県では、以下の普及啓発及び支援を実施しています

イクボス宣言してみませんか？

職場でともに働く部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)として、上司自らが宣言することです。

福島県では、働きやすい職場環境づくりをさらに推進するため、部下のワーク・ライフ・バランスを応援する事業所からの「イクボス宣言」を広く募集しています。宣言したことを届出いただきますと、仕事と生活の両立支援を推進している「イクボス宣言」企業として、県がホームページ等でPRいたします。

また、働き方改革の理解促進を目的として、企業・団体へ専門家を無料派遣する「イクボス出前講座」も実施しています。

働き方改革アドバイザーを無料で派遣します！

「従業員の働きやすい職場環境づくりに取り組みたいが、何から始めればいいのかかわからない」などの企業のお悩みを解決するため、福島県では、その企業の現状に応じた取り組みへの提案・アドバイスを行う専門家(中小企業診断士)を無料で派遣しています。

※対象：県内に事業所のある中小企業(常時雇用する従業員数が300人以下の企業)

福島県次世代育成支援企業認証制度

女性が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む中小企業や、仕事と生活のバランスが取れる働きやすい職場環境づくりに向けて、総合的な取り組みを行っている企業を認証する制度です。認証を受けた企業名等を県のホームページ等で積極的に広報するなど、認証企業の社会的評価を高めるものです。

「認証は取得したいが規則の改正等が必要なのか？」などの疑問を解決するために、人事・労務の専門家(社会保険労務士)を無料で派遣しています。

働きやすい職場環境づくり推進助成金

企業における働きやすい職場環境づくりを推進するため、福島県次世代育成支援企業認証を取得している企業に対し、助成金を交付します。

○ソフト事業(働きやすい職場環境づくり事業、人材育成事業) ○ハード事業(社内の労働環境整備事業)

詳しくは福島県 商工労働部 雇用労政課までお問い合わせください。

働き方改革支援奨励金

男性の仕事を優先するライフスタイルの見直しを進め、男性にも育児や介護への参加を促進している企業や、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進により、仕事と生活の調和のとれた働きやすい職場環境づくりに取り組む企業に対し、奨励金を交付します。

【男性の育児休業取得】 【長時間労働是正】 【年次有給休暇取得促進】 【働き方見直しに関する複数の取組の総合的な実施】

詳しくは福島県 商工労働部 雇用労政課までお問い合わせください。



県内に生活する就労者は、震災復興の重要な担い手です。ひとりひとりのやる気・やりがい・生きがいを尊重し、活力と笑顔あふれる福島を築きましょう！

ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を紹介するポータルサイト

www.pref.fukushima.lg.jp/w4/wlb/

【福島県】



商工労働部雇用労政課

TEL:024-521-7289

【受託事業者】



〒960-2261 福島県福島市町庭坂遠原三3-16

TEL:024-563-3581

女性活躍、ワーク・ライフ・バランス普及啓発事業 企業の魅力を高める！



人材採用・定着のための

ワーク・ライフ・バランス！！

「働き方改革」に必要なものとは？

働き方改革に求められる3つの要素



個人の努力だけで対応するのではなく、職場の問題を「職場主体」で解決する必要がある。



単に働く時間を短くすることだけではなく、「創造的な働き方」にシフトしていく。



対処療法で乗り越えるものではなく、「持続可能な働き方」を形作っていく。

業務に対する生産性を見つめなおす

- ソフト的アプローチとハード的アプローチ
段取り変更等のソフト面と、ITやロボット投資による省力化のハード面の両方を考える。
- データ化・見える化
作業やノウハウをデータ化・見える化することで、ソフト(多能工化等)・ハード(設備導入)のアプローチにつながる。
- ムリ・ムダ・ムラの削減
設備や人への負担(ムリ)、原価を高める要素(ムダ)、仕事量・負荷のバラつき(ムラ)の削減や標準化を考える。



生産性の向上は副次的に人材の確保にもつながります！

「持続可能な働き方」に必要な要素とは

「持続可能な働き方」にするには、どのような要素が必要でしょうか。

心身ともに健康でやりがいを持って長期的に働き続けられる職場環境

- ☑ ダイバーシティへの対応なども含んだ働きやすさ
- ☑ 効率的な仕事ができているか
- ☑ 安全・清潔な職場



土台となる職場環境が整っていないと、パフォーマンスが下がるだけでなく、離職増や採用難という問題も引き起こします。

業績・成果を上げつつ、変化に対応し、中長期的に価値を生み出していけること

- ☑ 活発なコミュニケーション
- ☑ チャレンジを推奨する文化などの組織活性度
- ☑ 相互に成長を支援し合える関係性



目先の仕事に振り回されていたり、「とりあえず」で業務クオリティが低下していませんか？
「働き方改革」は対処療法で乗り越えるものではなく「持続可能な働き方」が鍵になります。

職場課題の原因を「見える化」しましょう



- 業務量が多い
- 人手不足
- 自分だけ帰れない雰囲気



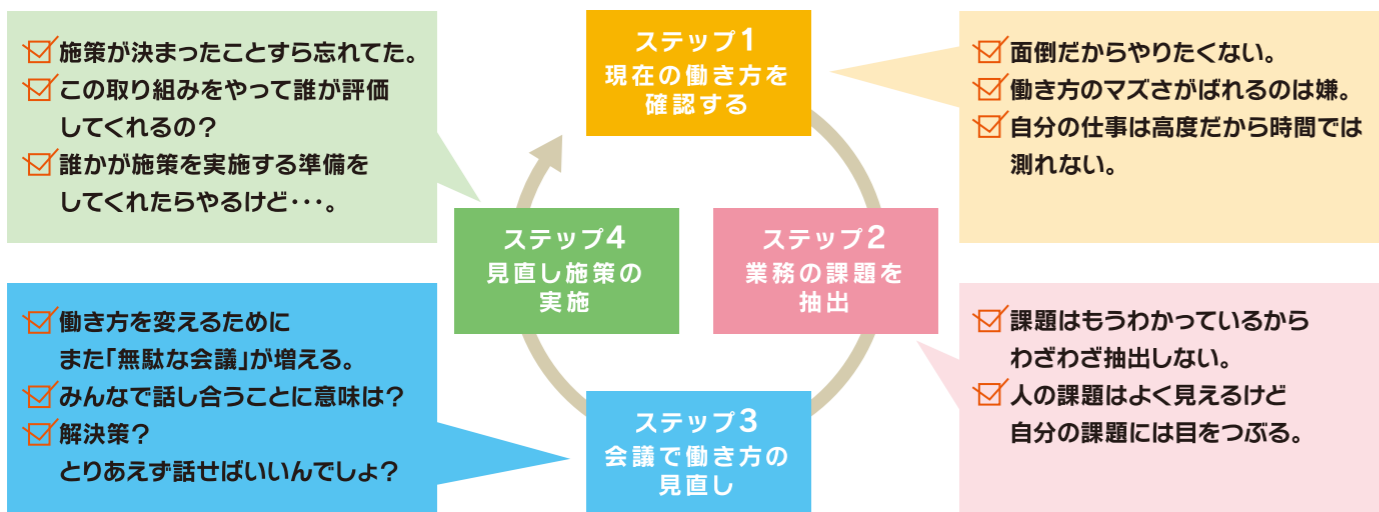
- コミュニケーション不全
- 役割分担が不明確
- お互いの関係性
- リーダーシップ
- パワーバランス
- 暗黙の決まり事
- 前提
- 思い込み
- 固定観念



隠れた真因を「見える化」する対話の中で、職場の管理職も含めたメンバー全員＝「自分たち」が問題事象を生み出している当事者であり、また、組織の状態を変えていけるのも他ならぬ「自分たち」であることへの気づきが生まれます。

職場メンバー全員による対話を通じて「何が本質的な問題なのか？」を発見していくプロセスそのものが、問題を根本から解決していくために必要不可欠です。

「働き方改革」実施でぶつかりやすい壁



現状を顧みず施策を優先してしまったことによる“副作用”が起きています。
時間数のみを厳しく管理する改革では、サービス残業や管理職への労働強化が発生してしまいます。

どんなに素晴らしい施策を導入しても、その効果は組織内の関係性の質に大きく左右されます。
働き方改革における人材開発と組織開発は、両輪で進めることが重要です。

コストメリット（費用対効果）

ワークライフバランスの実現により、コスト面でも様々な効果がもたらされます。（公的資料をもとに試算）

例)内閣府男女共同参画会議「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会」報告書 (http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/index-wlb200409.html)

出産後も女性従業員が働き続けられれば
大企業で1人あたり22万円
中堅企業で16万円
採用コストが削減



*恒常的な残業をなくすことで精神的に安定した成果も出すことが出来る

メンタルヘルス疾患による休業者が出ると
1人422万円のコストが発生



残業を制限するとメンタルヘルス疾患による休業者が半年で3割減少

残業時間を1日30分短くするだけで以下のコストが削減

従業員50名の企業の場合	年間約 1,180万円
従業員500名の企業の場合	年間約 13,508万円
従業員1000名の企業の場合	年間約 30,723万円



現在、新卒採用・中途採用ともに売り手市場としての傾向が強まっており、学生・求職者に対するアピール競争が激化、優秀な人材を採用することはさらに難しくなっています。

ワーク・ライフ・バランスを推進することで、「社員を大切にできる会社」「働き方が柔軟な先進企業」というイメージを作ることができ、人材の獲得に大きなプラスとなります。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの実現によって、採用した優秀な人材が長く活躍できるようになります。採用だけではなく、「優秀な人材の定着」「人材育成・研修コストの回収」という点でも大きな効果があるワーク・ライフ・バランスに取り組み、企業の魅力を高めましょう！

