

# 長崎県 仕事と生活の 調和推進プログラム

ワーク・ライフ・バランス



## いまなぜ仕事と生活の調和が必要なのか

近年、企業環境が厳しさを増す中で、長時間労働に伴う健康障害の増加、子育て世代における生活時間の確保の困難化など労働者の生活や健康に関わる問題が起こっています。また、働く人の意識では、多くが「仕事を優先」よりも「仕事と家庭生活を優先」「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」する働き方を希望しているにもかかわらず、実際には「仕事を優先」する働き方をしている人が多く、希望と現実のギャップが大きくなっています。

しかしながら、仕事や、育児・介護などの家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を一人一人が選択し、自分のバランスで活動することは、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものであり、とりわけ、中小企業においてその取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上や企業のイメージの向上にもつながるものです。このため、今、仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた積極的な取り組みが強く望まれています。

## 長崎県の現状と取り組み課題

こうした中、本県の状況をみると、特に労働時間が全国水準に比べ長いという特徴があり、平成19年の調査でみると、事業所規模30人以上では全国で最も長くなっています。そして、このような長時間労働の改善は、家庭や地域・個人の生活のための時間を確保し、仕事と生活の調和の取れた働き方を実現する観点はもとより、人材の県外流出防止という本県の最重要課題に対応し、県内に魅力あふれる職場をつくり出していく観点からも極めて重要と考えます。

具体的には、長時間労働の背景となっている、勤務日数が多く、年次有給休暇の取得率が低いという状況を改善するため、週休2日制の促進や年次有給休暇取得日数を増やすことなどによって年間勤務日数の削減を図ることが重要ですし、家族と過ごす時間を増やし、日常生活を豊かにするためには、所定外労働を減らすことも必要です。そして、それらを実現していくためには、経営者と働く人の双方が共通の認識を持ち一致協力しつつ、取り組みを進めていく必要があります。

## 厳しい経済状況下での取り組み意義

現下の経済・雇用情勢は、全国的に極めて厳しい状況に陥り、本県もその例外ではありません。しかしながら、現在の厳しい状況であればこそ、改めて労働時間制度などのあり方を見直して生産性の向上を図り、企業での雇用の維持と年次有給休暇等を活用した個々人の生活満足度の向上につなげていくことが大切ですし、こうした全国的に厳しい時期こそ、長崎の「底力」を活かしつつ、将来の県勢の発展を担う人材の県内定着の促進を図る機会と捉えるべきと考えます。

## 提 言

以上の認識に立ち、長崎県仕事と生活の調和推進会議では、仕事と生活の調和のとれた「働き方」「働きかせ方」を求めていく一つの方策として、以下の提言を行うとともに、あわせて、提言を実践するためのヒントも策定しました。

県下の経営者の方々及び働く方々におかれましては、これらを参考にしつつ、仕事と生活の調和の実現に一層取り組まれることを強く期待しています。

提言はこち  
ら

# I

# 経営者の方々への提言

## 1 取り組み方針を明確にしよう

仕事と生活の調和の取れた働き方の実現は、人材の活性化を通じて企業の発展にもつながるものであり、労働時間等の在り方を見直し、効率的な働き方を進めるなどの取り組みについては、企業の経営方針として掲げ、企業トップが率先してこれを推進していくことが不可欠です。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の目標として、所定外労働時間の削減や年次有給休暇等の取得促進等を盛り込むことも、取り組み方針を企業の内外に明確化する方策として大変有効です。

## 2 労働時間等を見直し、効率的な働き方を進めよう

仕事と生活の調和は、「コスト」をかけるものではありません。仕事を効率化して生まれた時間を有効活用していくことです。労働時間制度等の見直しを行うことは、仕事と生活の調和の推進に役立つだけでなく、労働者が心身共に充実した状態で働くことができるようにして、企業経営の効率化と活性化にも資するものです。

### (1) 労使で職場の労働時間を考える場を設けよう

労働時間等の見直しは、労使が自主的に取り組む必要がありますが、そのためには、中心となって担当する人や組織が必要です。



- ・労働時間等の改善のための担当者を選任しましょう。
- ・労働時間や業務実態を把握しましょう。
- ・新たに協議組織を設けるか、既存の衛生委員会や労使懇談会等を活用しましょう。
- ・業務内容や体制を見直し、明るく元気な職場づくりを工夫しましょう。

職場に、季節感やその職場ならではのイベントを取り入れるのも、明るく元気な職場への工夫の一つです。

担当者



## (2) 計画的な年次有給休暇の取得を推進しよう

年次有給休暇の完全取得は、労働者の権利であると同時に、計画的な取得を進めることは、企業運営上も必要なことですし、労働者の勤労意欲や生産性の向上など企業にとっても大きな意味があります。

年次有給休暇が取りやすい雰囲気作りをしましょう。



- ・**休暇の取得を促進するための担当者を決めましょう。**

担当者は取得予定の取りまとめや部所長への報告、従業員への取得促進の働きかけを行います。

- ・**年次有給休暇取得予定表の作成と情報の共有を図りましょう。**

休暇のスケジュールを周りの人と共有できていると休暇が取りやすくなりますし、企業にとっては、休暇の集中を避けることができます。前月末までに年次有給休暇取得予定の一覧表を作成し、回覧・配布するなど情報の共有化を図りましょう。

- ・**年次有給休暇の完全取得の実現に向けて、年間勤務割表を作成するなど、計画的な取り組みに努めましょう。**

記念日休暇（結婚、誕生日、会社設立等）、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、農繁期休暇等、会社の実情に合う休暇を考えてみましょう。（ただし、年次有給休暇の残日数が少ない従業員への配慮も忘れずに）

- ・**休暇の使い方を考えてみましょう。**

休暇を取っての社会貢献、自己啓発は、従業員の能力が高まり、企業のイメージアップにもなります。  
そういった観点から、有意義な休暇の使い方をみんなで考えてみましょう。

- ・**上司自ら実践しましょう。**

上司が休まないと部下も休みにくいものです。上司は部下の休暇取得を勧奨するだけでなく、自ら率先して休暇取得に努めましょう。

- ・**ポスターの掲示等環境づくりをしましょう。**

職場の目立つところに、休暇取得を呼びかけるポスターを掲示する等取得促進の環境づくりを図りましょう。

リフレッシュカレンダー							
	1 (月)	2 (火)	3 (水)	4 (木)	5 (金)	6 (土)	7 (日)
部長		年休					
課長					年休		
係長			年休				
班長	年休						



### (3) 所定外労働を削減しよう



- ・週に一回ノー残業デーを設けるなど、所定外労働削減の実践に努めましょう。  
所定外労働の削減はコスト削減にもつながります。  
仕事の段取りや手順、方法を見直し、所定時間内に計画的に業務に取り組むことを従業員に呼びかけましょう。
- ・上司自ら実践しましょう。  
上司が帰らないと部下も帰りにくいものです。上司は部下に所定外労働の削減を勧奨するだけでなく、自ら率先してノー残業デーを実践しましょう。



### 3 育児休業が取得しやすい環境づくりを推進しよう



- ・育児休業取得促進のための担当者を決めましょう。  
育児休業が取得しやすい環境を作るためには、取得予定の取りまとめや雰囲気作りを行う人がいると効果的です。
- ・育児休業中の従業員に、職場の状況を伝えましょう。  
育児休業中の従業員が、職場復帰後その能力を職場で十分に発揮してもらうことは、職場の活性化や生産性の向上など企業にとっても重要です。育児休業中の従業員に職場の状況やニュースなどを発信したり、研修の機会を与えるなど、円滑な職場復帰を図りましょう。



## II

# 働く方々への提言

## 1 家庭や地域と関わる時間や自己啓発の時間を増やそう

いつもより早く帰ることができたら、休暇を取ることができたら、何をしたいか考えてみましょう。(家庭、地域、自己啓発など)

そして、一步踏み出して実践してみましょう。

仕事と生活の調和は、仕事をしている間だけではなく、人生という長いスパンでとらえることも必要です。会社との関係、家族との関わり方、地域との関わり方、定年後の生活などをトータルに考えてみましょう。

### (1) 少なくとも毎月1日以上の年次有給休暇を取得しよう



- ・周りの同僚に、休暇の予定を話しておきましょう。

事前に同僚に休暇の予定を伝えておくと、休暇が取りやすくなります。

### (2) 休日を活用して、1週間以上の連続休暇を取得しよう



- ・年間の休暇予定を考えてみましょう。
- ・連続休暇を有効に利用して自己啓発に取り組んでみませんか。
- ・人生をより豊かなものにするため、テーマをもった休暇の取得を考えてみましょう。
- ・休暇分がそのまま残業になったのでは何にもなりません。事前に休暇予定を念頭におきながら、仕事のやり方を考えてみましょう。

### (3) 所定外労働を削減しよう

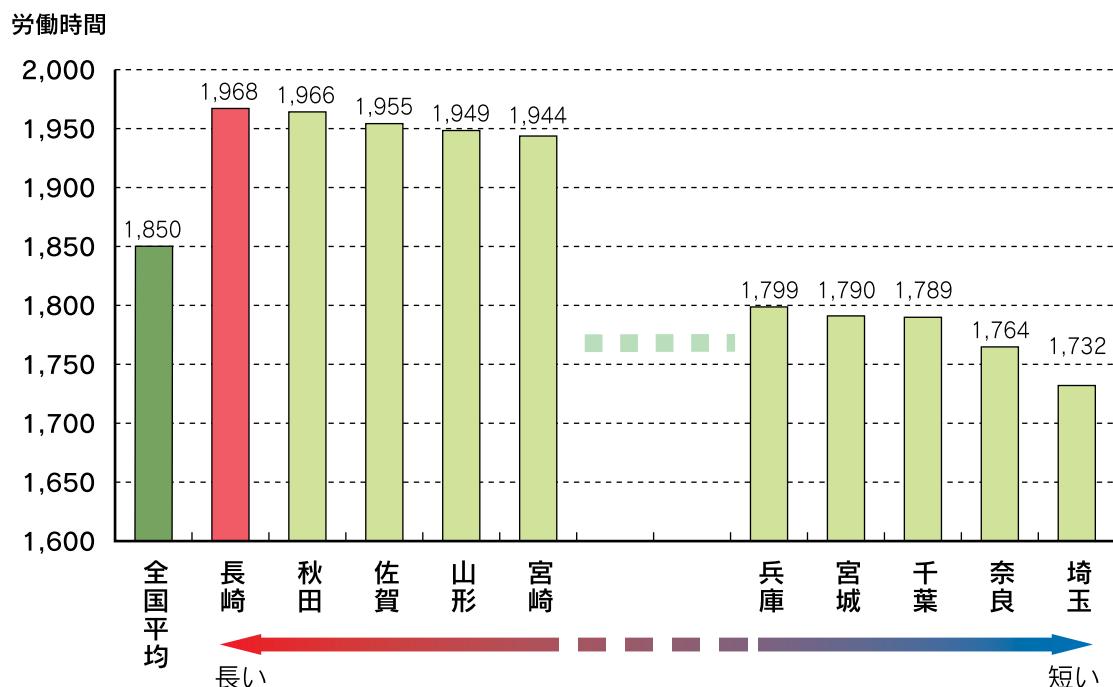
所定外労働は、当然行われるものではなく、緊急、臨時的に行うものです。所定時間内の効率性を高めて、仕事と生活のメリハリを付けることを考えてみませんか。



- ・ノー残業デーや家族の記念日には、所定時間内に仕事を終わらせることを前提に、仕事の段取り、手順を考えてみましょう。

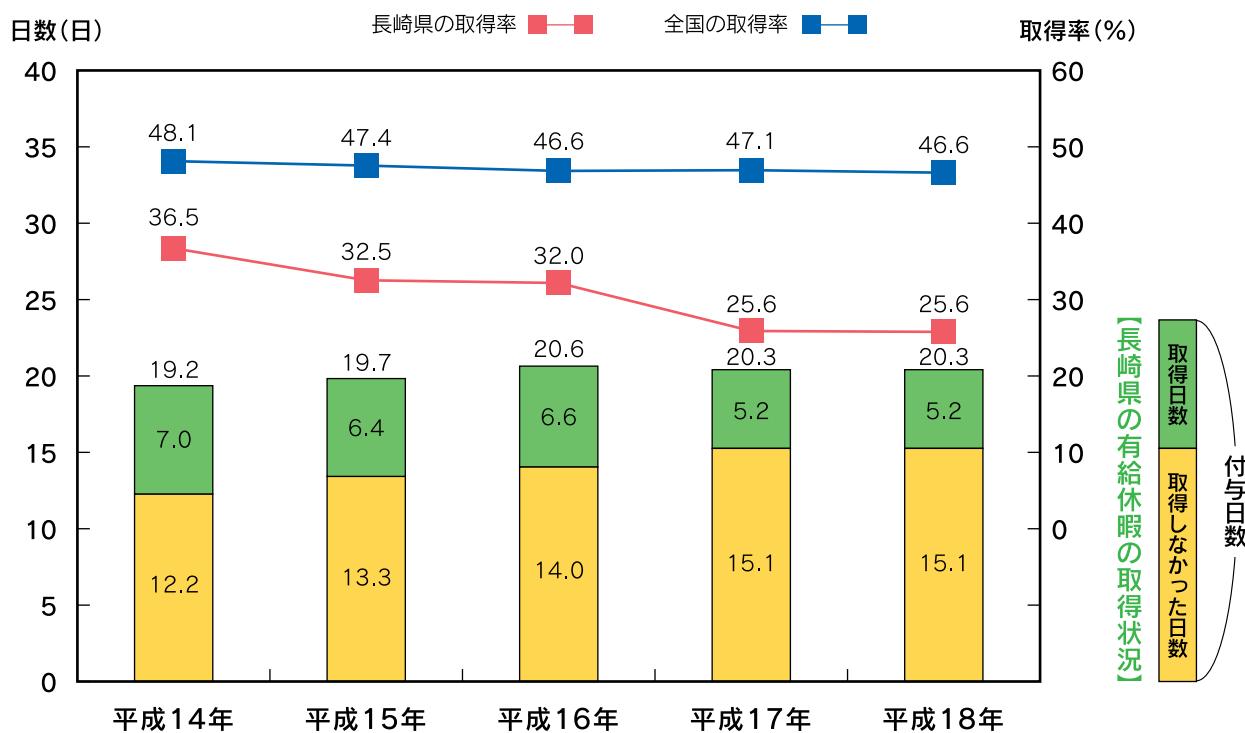


## 長崎県と全国の年間総実労働時間(平成19年)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」事業所規模30人以上

## 全国・長崎県の有給休暇取得率



(資料出所) 長崎県 「長崎県労働条件等実態調査」企業規模5人以上

全 国 厚生労働省「就労条件総合調査」企業規模30人以上



## 平成20年度長崎県仕事と生活の調和推進会議 構成委員

### ○学識経験者委員

(財)ながさき地域政策研究所  
長崎総合科学大学情報学部経営情報学科

常務理事 菊森 淳文  
教 授 藤澤雄一郎

### ○労働者委員

日本労働組合総連合会長崎県連合会  
同

事務局長 小石 隆  
(20年11月より) 田中 賢治  
副事務局長 佐竹 明彦

### ○使用者委員

長崎県経営者協会  
長崎県中小企業団体中央会

専務理事 白石 幸男  
専務理事 安永 憲一

### ○地方自治体委員

長崎県産業労働部  
長崎県こども政策局

雇用労政課 課長 笹原 哲夫  
こども未来課 課長 大串 祐子