

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） の実現に向けて

長崎県7者宣言

長崎県で働く人の現状を見ますと、労働時間が全国平均に比べて長いという特徴があります。平成21年の年間総実労働時間が1,927時間(※)と全国で最も長い労働時間となっています。

また、年次有給休暇の取得率は平成20年で32.5%(※)と全国平均の48.1 %を大きく下回っています。※事業所規模5人以上

このような長時間労働の改善は、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動の時間を確保し、仕事と生活の調和のと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作り出していく観点からも極めて重要と考えます。

平成21年3月に労使をはじめ地方公共団体、学識経験者等からなる会議において提言された「長崎県仕事と生活の調和推進プログラム」の取組を推進してきたところですが、この度、一歩進んだ取組を同プログラムに付加し、本県におけるワーク・ライフ・バランスの取組を更に推進することとしたところです。

このプログラムの内容を踏まえ、先ずは自らの職場でワーク・ライフ・バランスを目指す職場づくりに積極的に取り組み、県下全体におけるワーク・ライフ・バランスの推進に努めています。

平成22年11月26日

日本労働組合総連合会長崎県連合会会长

小石 隆

長崎県経営者協会会長

相馬和夫

長崎県中小企業団体中央会会长

祐藤嘉之

長崎県商工会議所連合会会长

松藤哲

長崎県商工会連合会会长

毛鳥尋雄

長崎県知事

中村法道

長崎労働局長

黒田正彦

長崎県 仕事と生活の調和推進プログラム

I 経営者の方々の取り組み

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。その際、県内企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組をまとめた事例集が策定（平成22年11月）されているので、これを積極的に活用しましょう。

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。

具体的には！

- ・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。

更に進めて！

- ・労働時間の見直しにあたっては、完全週休2日制の導入を検討してみてはどうでしょうか。



(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ともに、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。

具体的には！

- ・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。
- ・年次有給休暇取得促進の環境整備のために、休暇を取得するテーマを作つてみましょう。
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。
休暇を取つての社会貢献、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。
そういう観点から、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。

(3) 所定外労働を削減しよう

具体的には！

- ・週に一回ノーギャラリーを設けるなど、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、自ら率先してノーギャラリーを実践しましょう。

更に進めて！

- ・長崎県と長崎県地域温暖化対策協議会では、毎月第2水曜日を県下ノーマイカーデーとしてマイカー通勤の自粛を呼びかけています。これにあわせてノーギャラリーを設定してみませんか。



3 育児休業が取得しやすい環境づくりを推進しよう

仕事と生活の調和を図るとき、その軸足は人によって、またライフステージによって違っています。ここでは、仕事と家庭（子育て）の両立のための取組について提案します。

育児休業や育児のための所定労働時間の短縮措置については育児・介護休業法に定められていますが、実際に利用が進むためには職場の環境づくりが大切です。

また、仕事も家庭も大切にしたいという男性が増えている状況も踏まえて、取組を進めることができます。

具体的には！

- ・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。

更に進めて！



- ・育児休業取得促進のためには、育児休業規定の周知を図り、管理職を含めた従業員全体の理解度を高めましょう。
- ・取得期間や回数について育児・介護休業法を上回る育児休業制度にしましょう。
- ・子育て期の従業員を対象とした所定労働時間の短縮措置（3歳未満の子を養育する従業員に対する措置は事業主の義務です）を講じましょう。
- ・子の出生時における父親の休暇取得を促進しましょう（配偶者出産休暇の創設・拡充など）。
- ・事業所内託児施設の設置・運営をはじめとした従業員の保育に係る費用の援助について検討されてはどうでしょうか。
- ・ワーク・ライフ・バランスを推進している企業と内外にアピールするために、次世代育成支援のための取組目標等を盛り込んだ行動計画を策定・実行し、認定（くるみんマーク）取得を目指してみませんか。

II 働く方々の取り組み

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

具体的には！

・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

具体的には！

- ・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。

具体的には！

- ・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。



更に進めて！

- ・長崎県と長崎県地域温暖化対策協議会では、毎月第2水曜日を県下一斉ノーマイカーデーとしてマイカー通勤の自粛を呼びかけています。定時退社に心掛けて公共交通機関を利用してみませんか。
- ・業務の標準化、マニュアル化、担当以外の業務を知ることにより、業務の繁閑に応じて助け合える環境を作り、ノー残業デー以外の日も効率的に業務を行うことにより早く帰ることができるようにしてみませんか。