



島田市共同研究報告会

2016.1.14(木)

ワーク・ライフ・バランス 推進のために ～企業で取組むべきもの～

的場啓一 (MATOBA Keiichi)

静岡大学男女共同参画推進室室長補佐、特任准教授

TEL:054-238-3052 FAX:054-238-3160

okmatob@ipc.shizuoka.ac.jp

報告の構成

第一部

- I ワーク・ライフ・バランスって？
- II 共同研究の背景と目的

第二部

(若者から見た施策提案)

- I ここがヘンだよ島田市民！
- II 島田市の明日は見える化
- III WLB×コミュニケーション

I. ワーク・ライフ・バランスとは？

(平成18年10月 厚生労働省 男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会)

「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へーこれからの時代の企業経営ー」

働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組みなくなるのではなく、両者を実現できる状態

(平成19年4月 経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会)

「労働市場改革専門調査会第一次報告」

多様な働き方が確保されることによって、個人のライフスタイルやライフサイクルに合わせた働き方の選択が可能となり、性や年齢にかかわらず仕事と生活との調和を図る
男性も育児・介護・家事や地域活動、さらには自己啓発のための時間を確保できる
女性は、仕事と結婚・出産・育児との両立が可能になる

(平成19年6月 「子供と家族を応援する日本」重点戦略検討会議)

「「子供と家族を応援する日本」重点戦略検討会議各分科会における「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略策定に向けての基本的考え方」について(中間報告)」

個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できる

(平成19年7月 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)

「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」

老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章

平成19年12月18日策定

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実直面している。

誰も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一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

「WLB憲章」(平成19年12月18日策定)

★WLBが実現した社会

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

(1)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

(2)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

(3)多様な働き方・生き方が選択できる社会

性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ており、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ている

（企業と働く者）

企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

（国民）

国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

（国）

国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

（地方公共団体）

仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

仕事と生活の調和推進のための行動指針では、

14の項目で2020年（平成32年）に達成すべき数値目標

例：フリーターの数　　：現状約178万人⇒目標124万人

年次有給休暇取得率：現状47.4%　⇒70%　など

が掲げられています。

数 値 目 標		2020年		
数値目標設定指標	現状 (直近の値)			
I 就労による経済的自立が可能な社会	① 就業率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	20～64歳	74.6%	80%
		15歳以上	56.9%	57%
		20～34歳	73.6%	77%
		25～44歳 女性	66.0%	73%
		60～64歳	57.0%	63%
	② 時間当たり労働生産性の伸び率 (実質、年平均) (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	1.7% (2000～2009年度の10年間の平均)	実質GDP成長率に関する目標 (2%を上回る水準)より高い水準 (※)	
	③ フリーターの数	約178万人 (2003年にピークの217万人)	124万人 ※ピーク時比で約半減	
	II 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	④ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	52.1%	全ての企業で実施
		⑤ 週労働時間60時間以上の雇用の割合	10.0%	5割減
		⑥ 年次有給休暇取得率	47.4%	70%
⑦ メンタルヘルスマスクアに関する措置を受けられる職場の割合		33.6%	100%	
⑧ 在宅型テレワーカーの数		330万人	700万人 (2015年)	
⑨ 短時間勤務を選択できる事業所の割合 (短時間正社員制度等)		(参考) 8.6%以下	29%	
⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合		42.1% (正社員) 20.0% (非正社員)	70% (正社員) 50% (非正社員)	
III 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	55%	
	⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス (3歳未満児) 24% (平成21年度末見込み)	44% (2017年度)	
		放課後児童クラブ (小学1年～3年) 20.8%	40% (2017年度)	
⑬ 男性の育児休業取得率	1.23%	13%		
⑭ 6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	1日当たり60分	1日当たり2時間30分		

数値目標の設定に当たっては、以下の数値目標との整合性を取っている。

・①～③、⑤～⑦、⑩～⑬:「新成長戦略」(平成22年6月18日、閣議決定)

・①、③、⑤～⑦、⑩、⑪、⑬:「2020年までの目標」(平成22年6月3日、雇用戦略対話)

・⑧:「新たな情報通信技術戦略 工程表」(平成22年6月22日、高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部)

・⑫:「子ども・子育てビジョン」(平成22年1月29日閣議決定)

※「新成長戦略」(平成22年6月18日、閣議決定)において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す。」、「2%を上回る実質成長率を実現するために、それを上回る労働生産性の伸び率が必須である。」とあることを踏まえたもの。

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

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

①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。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○就業率(②、③にも関連)

<女性(25~44歳)>

現状 64.9% → 2017年 69~72%

<高齢者(60~64歳)>

現状 52.6% → 2017年 60~61%

○フリーターの数

現状 187万人 → 2017年
144.7万人以下

②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。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

現状 10.8% → 2017年 半減

○年次有給休暇取得率

現状 46.6% → 2017年 完全取得

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

性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ており、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ている。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○第1子出産前後の女性の継続就業率

現状 38.0% → 2017年 55%

○育児休業取得率

(女性)現状 72.3% → 2017年 80%

(男性)現状 0.50% → 2017年 10%

○男性の育児・家事時間(6歳未満児のいる家庭)

現状 60分/日 → 2017年 2.5時間/日

Ⅱ. 企業社会の実態

① 働き方の二極化

企業間競争の激化

経済低迷や産業構造の変化



正社員以外の労働者が大幅に増加

正社員の労働時間の高止まり

② 共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識

<過去> 夫が働き、妻が家庭や地域の役割を担うという姿が一般的

<現在> 女性の社会参加等により、勤労者世帯の過半数が共働き世帯

働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のまま

職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残存

③ 仕事と生活の間で問題を抱える人の増加

(ア) 正社員以外の働き方の増加 ⇒ 経済的に自立できない層が増加

(イ) 長時間労働 ⇒ 「心身の疲労」「家族の団らんを持たない層」⇒ 自殺の増加

(ウ) 働き方の選択肢の制約 ⇒ 仕事と子育ての両立の難しさ

④ 社会全体の課題

(ア) 女性や高齢者等の多様な人材を活かすことができない

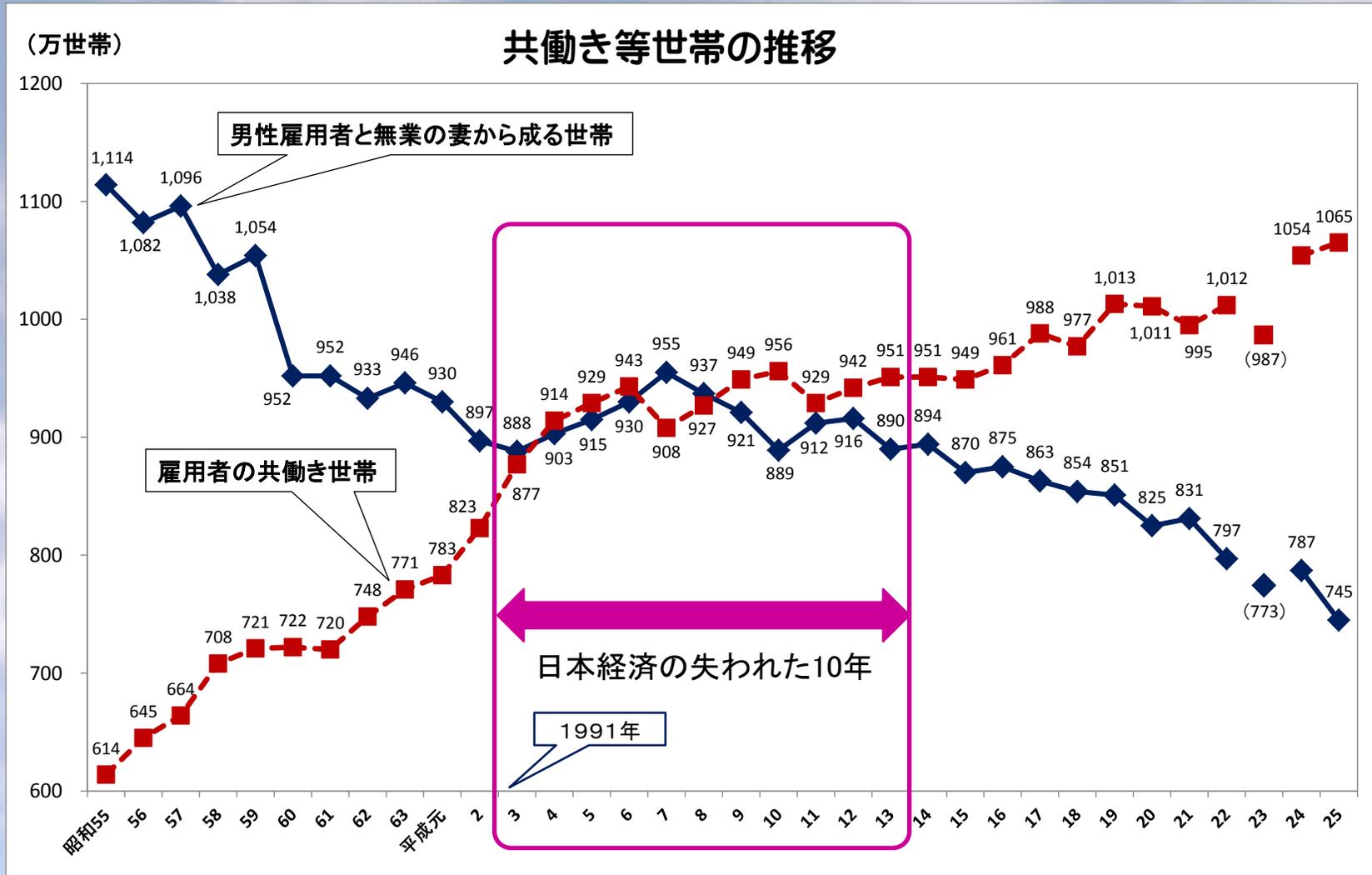
(イ) 急速な少子化

(ウ) 働き方の選択肢が限定



(ア) 個人の生き方やライフステージに応じて多様な働き方を選択

(イ) 働き方の見直して、生産性の向上や競争力を強化(明日への投資)

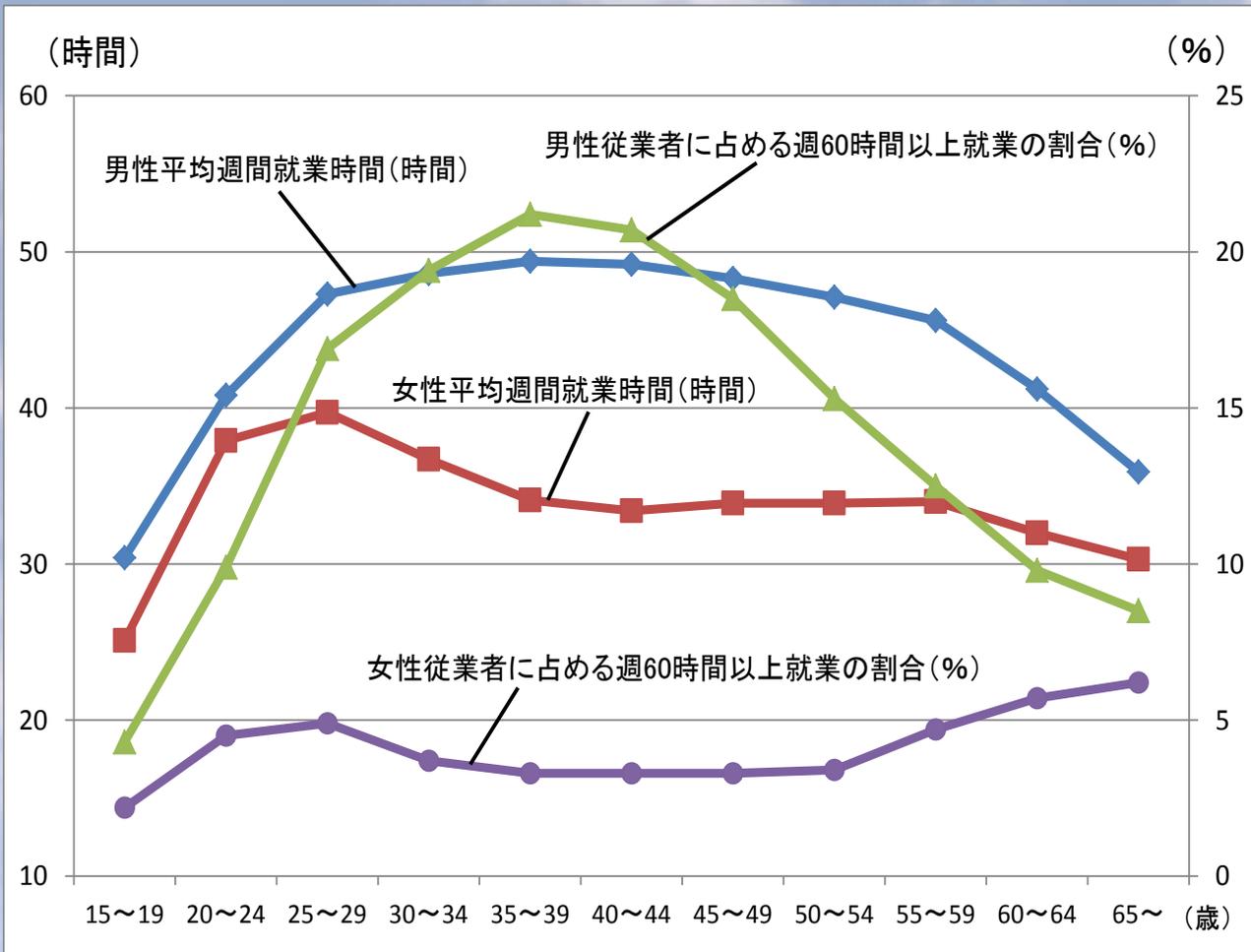


(「男女共同参画白書(平成26年版)」より作成)

「性別役割分担に関する固定意識」が強く残っていると、

女性: 「家事」と「仕事」の両方を行わなければならない ⇒ 就労と出産・子育ての二者択一を迫られる
 ⇒ 希望する結婚や出産・子育ての実現が困難

男性: 上昇しない賃金のもとで仕事に集中せざるを得ない ⇒ 家庭生活が犠牲 ⇒ 身体的、精神的に問題



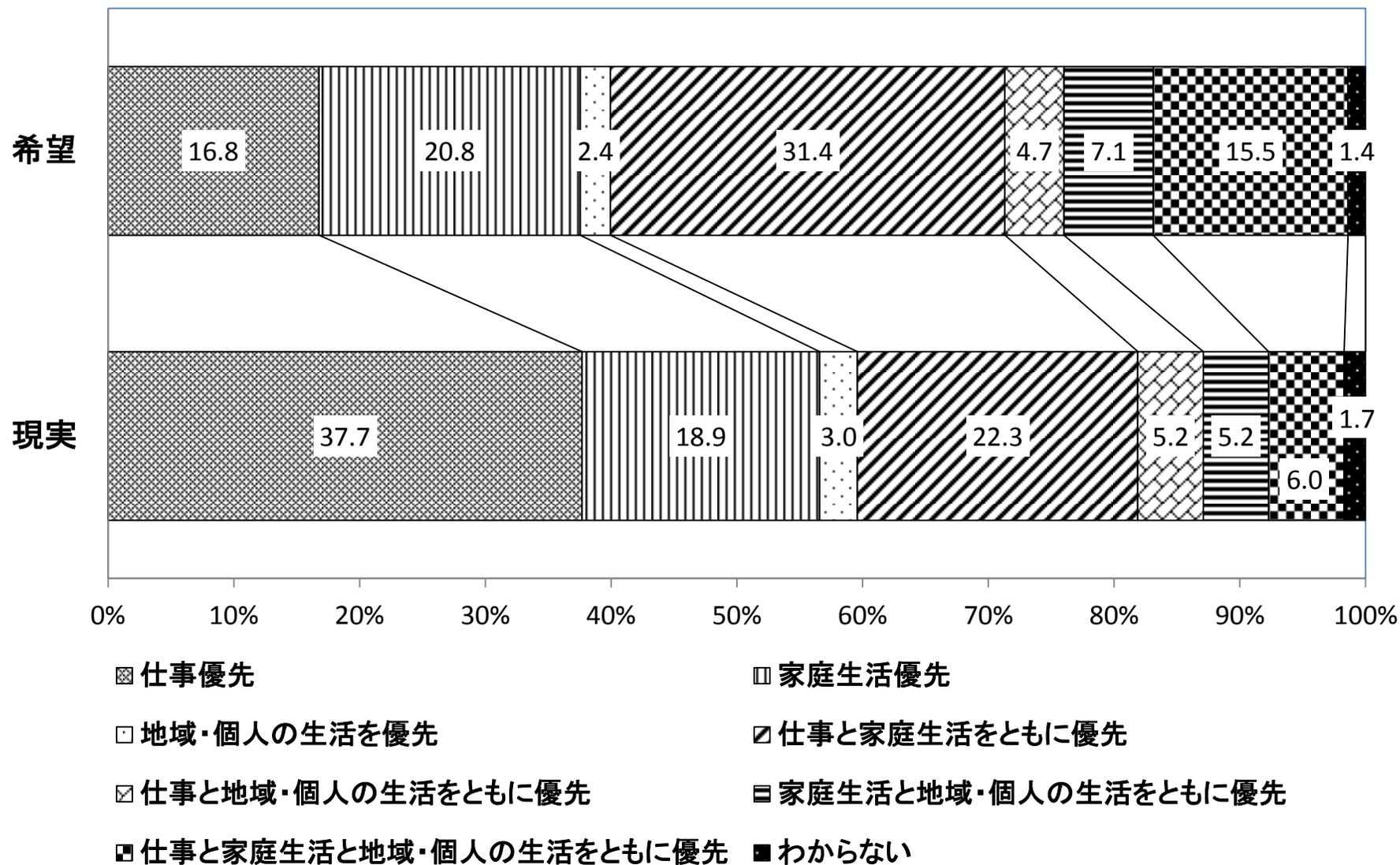
仕事優先の働き方が基本
長時間労働が常態化
休暇も取りづらい

「女性は安心して結婚・出産し、男性は仕事から解放され、男女ともに仕事も家庭も大事にしながら働き続けることができる社会」へと変革していくことが必要

仕事と生活の調和(WLB)の実現を目指す「働き方の改革」が必要

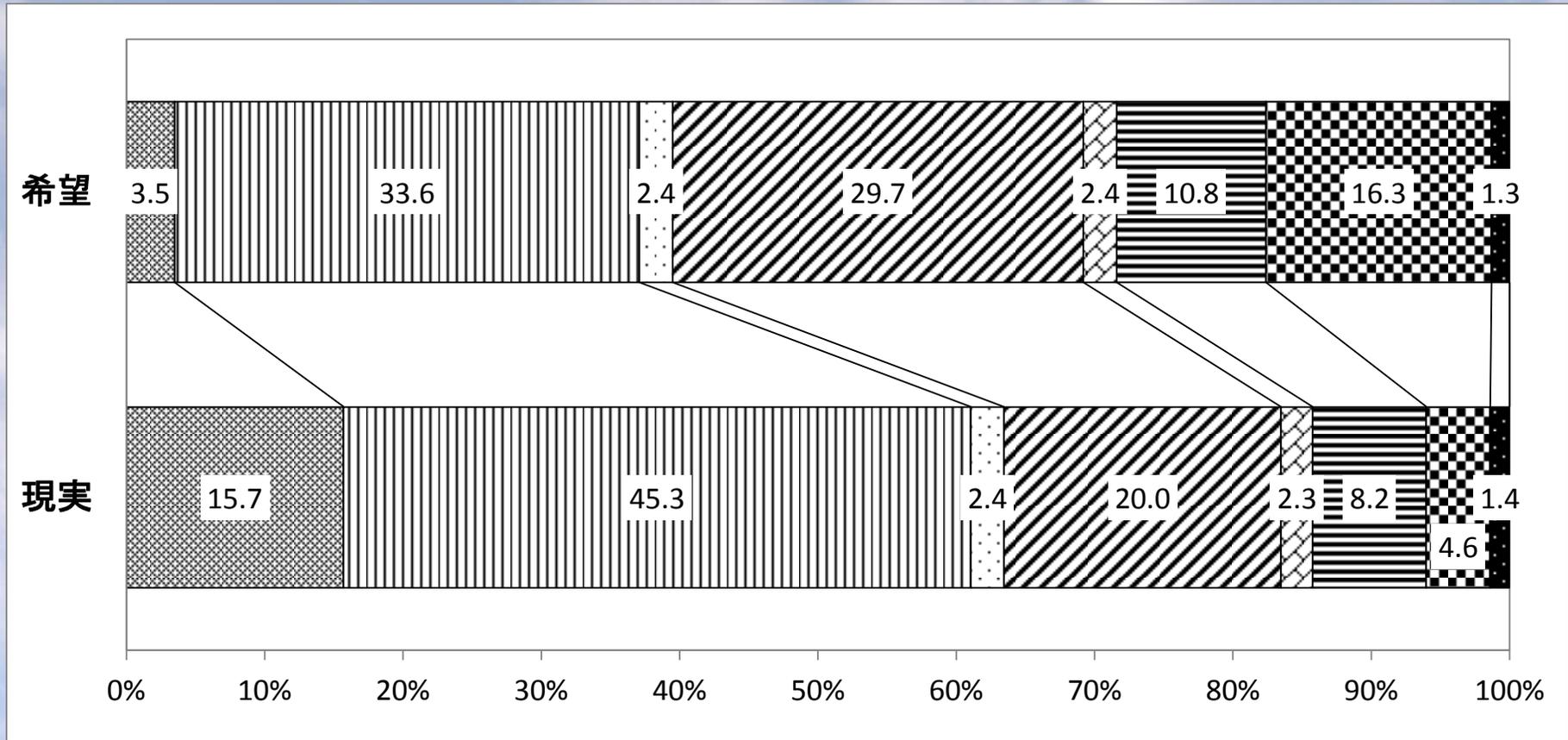
ワークライフバランスの希望と現実(男性)

平成24年10月調査



ワークライフバランスの希望と現実(女性)

平成24年10月調査



希望と現実の
間に大きな乖離

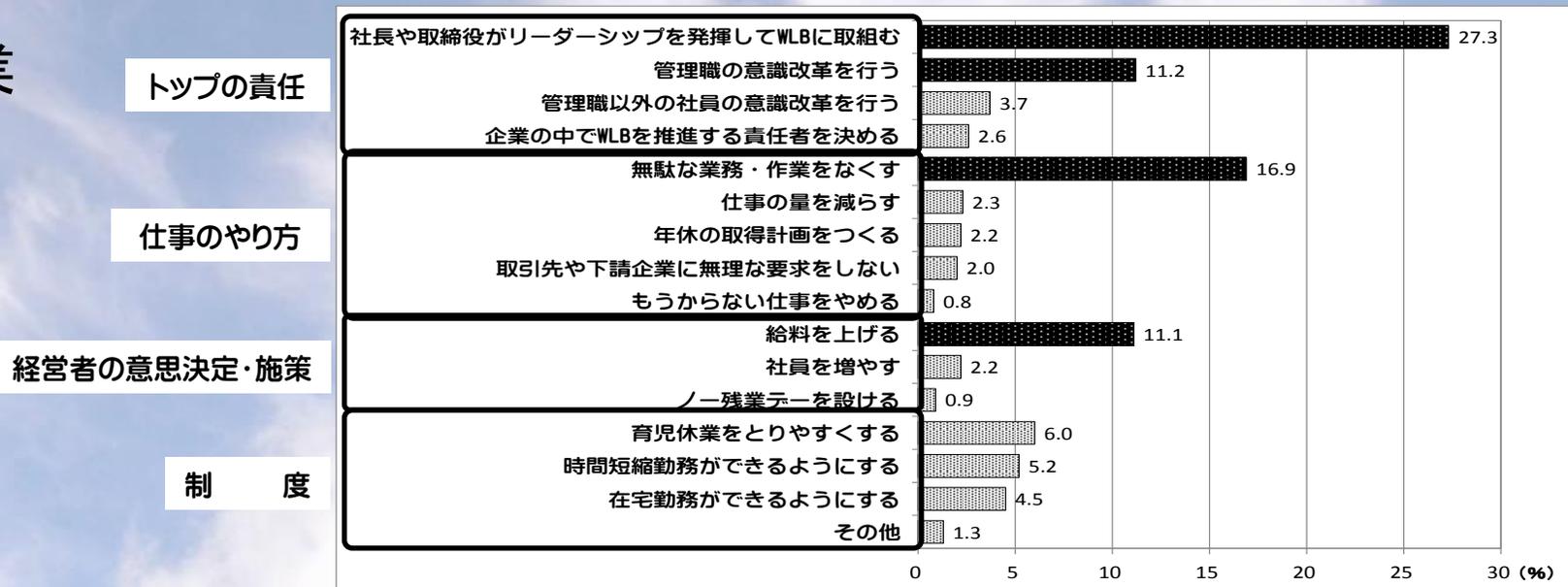


仕事と生活の両立支援制度(育児休業など)は、
着実に整備されてきていますが、
職場において、仕事と生活の調和を実現できるような
仕事の仕方になっていないことが問題

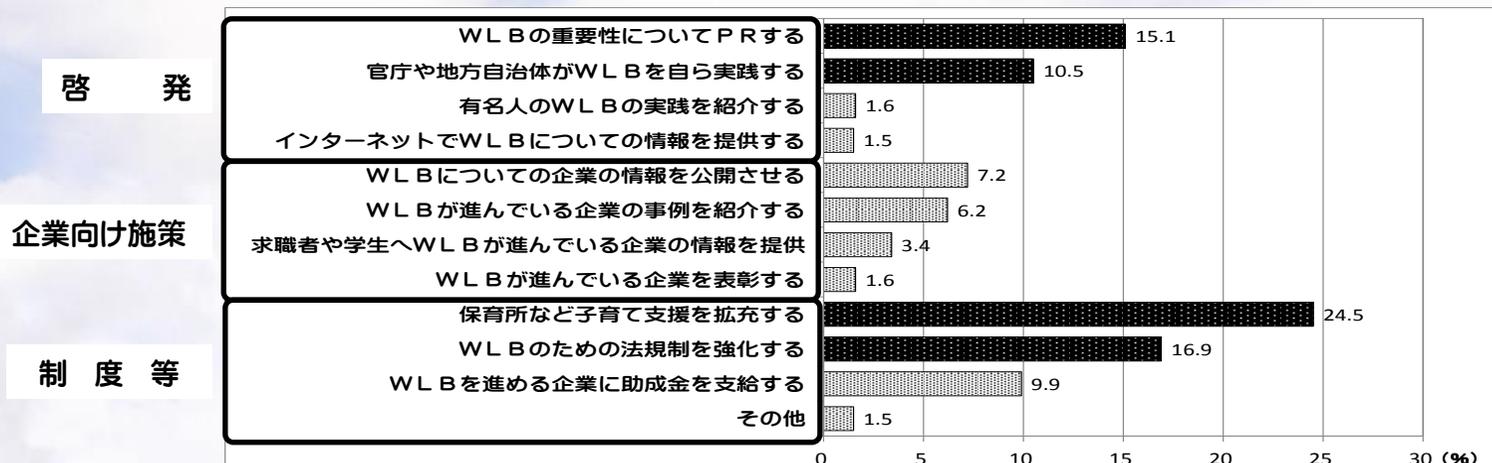
「WLBが実現されて社会」に近づくため、 企業・政府の取組のうち最も重要なもの

(平成20年 内閣府「WLBに関する意識調査」より作成)

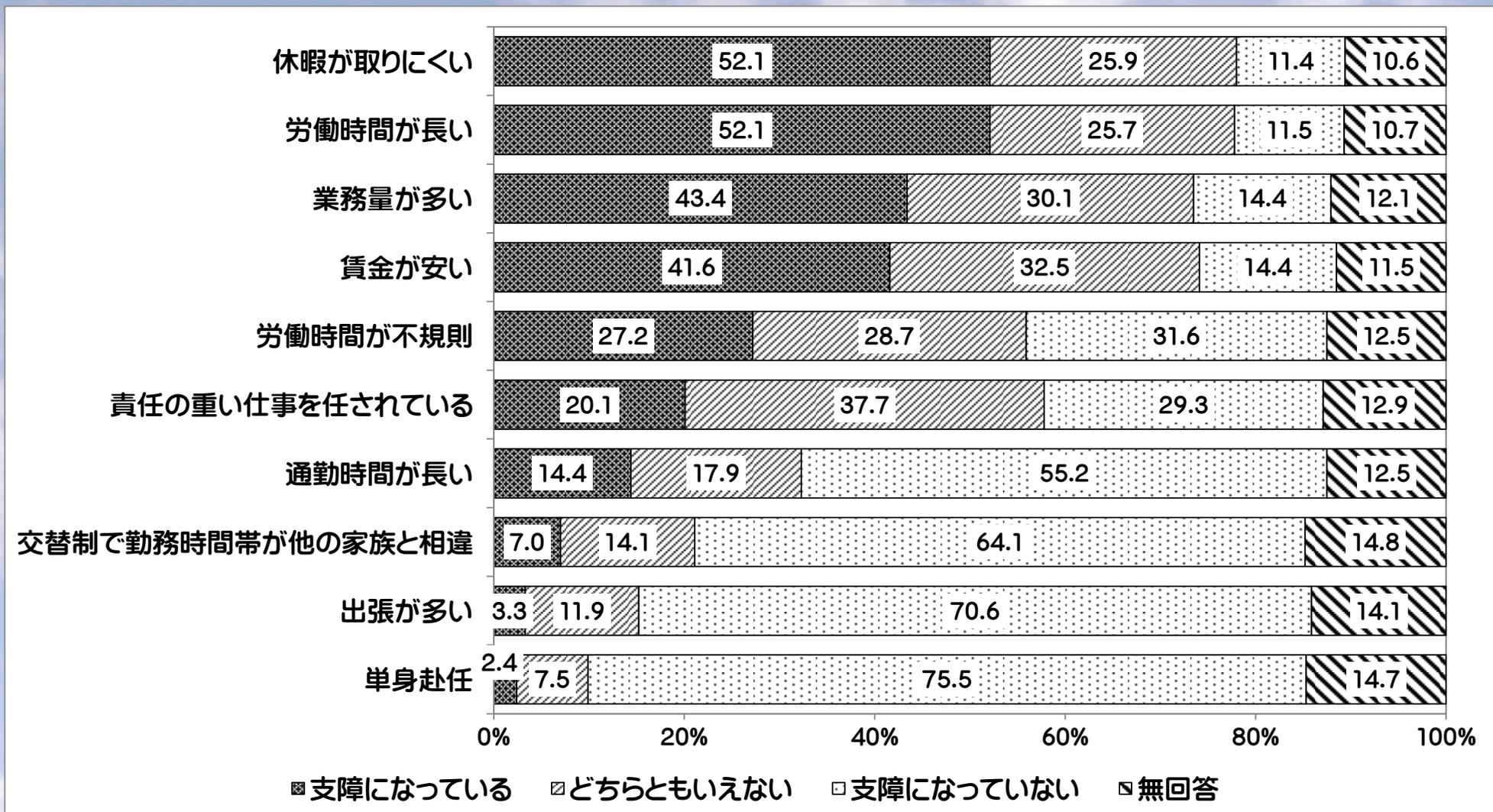
① 企業



② 政府



WLBの支障となっている点



(「Business Labor Trend 2008年2月号」より作成)

(1) 企業に求められるもの

- ① トップを含めた管理職の意識改革
- ② 無駄な仕事の廃止(仕事の見直し)
- ③ 労働時間の短縮
- ④ 有給休暇や育児休業取得率の向上
- ⑤ 適切な賃金水準の確保

(2) 政府部門(地方自治体を含む)に求められるもの

- ① 住民への啓発(PR)
- ② WLBの実践
- ③ 子育て支援の充実(これからは介護への支援も必要)
- ④ WLBのための法制化の強化
- ⑤ 企業への助成

★退職後にもWLBは影響

在職中、WLBを心掛けていた(私生活も充実)

YES

NO

退職後も私生活が充実

- ・趣味
- ・地域活動等で活躍

家族とともに豊かな老後が
過ごせる

退職後、時間を持て余す

- ・病気、痴呆
- ・場合によれば、早死

家族にも負担をかける
恐れあり

★仕事以外で打ち込めるものがあるか
(趣味、社会活動、家庭生活など)(単位:人)

ある	216	56.5%
ない	112	29.3%
わからない	45	11.8%
無回答	9	2.4%
計	382	100.0%

(島田市意識調査)

★今後充実させたいもの(単位:人)

家族のための家事・育児	53
家族のための介護・看護	19
家族団らん等の家庭生活	126
交友関係	70
学習や趣味の娯楽	154
町内会・NPO活動等の地域・社会活動	9
健康づくり、教養	137

Ⅲ. 豊かな社会、豊かな生き方へ

個人にとって「仕事と生活の調和」が持つ意義

- ◆「仕事と生活の調和」を図ることで、
「生活の充実により仕事がうまく進む」+「仕事がうまくいくことで生活も豊かになる」
⇒ 仕事と生活の相乗効果 ⇒ 結果として、個人の生活が豊かになる
- ◆生活が充実すれば、
⇒ 仕事以外の場(生活の場)における自己啓発が促進
幅広い視野や知識・スキル・人脈が獲得できる
個人の仕事の効率化が図れ、高い付加価値の生産が可能となる
- ◆生活を大切にすることは、仕事の効率化と生産性の向上につながる
⇒ 最終的には経済的にも豊かになり、生活もより豊かになる
- ◆「仕事と生活の調和」を推進すれば、
⇒ 仕事だけでなく生活も充実し、生活が充実すれば仕事も充実する ⇒ 「好循環」

企業が「仕事と生活の調和」に取り組む意義

企業が仕事と生活の調和(両立支援)を行えば、取り組みに要する費用が必要となりますが、企業にもメリットがあります

- ◆ 若い労働者のモチベーションを向上させる ⇒ 心理的余裕ができると新しい発想も生まれやすい
新商品開発にもつながり、収益の増加が期待
- ◆ 労働時間の短縮に取り組めば、仕事の改善につながる ⇒ 仕事の効率化が図られ、コストダウンにつながる
- ◆ 女性従業員の結婚や出産に伴う退職を回避することができる
⇒ 長期的に同一の従業員を雇用し続けることが可能 ⇒ 退職補充の新規採用が不要
新規採用者に対する研修などのコストも少なくなり、企業収益の増加に寄与
- ◆ 企業のイメージアップと優秀な人材確保が可能となる
⇒ 企業の信頼性が高まる
多数の若者が就職を希望すれば、優秀な人材を確保することができる
- ◆ 経済全体が活性化 ⇒ 企業の収益が向上し、企業活動が活発になれば、経済状態が好転



- 仕事と生活の調和は、一国の経済の持続発展にまで貢献
- 企業が果たすべき責務として重要であり、企業の経営戦略上、重視されるべきである

(1) 個人にとって ⇒ 希望するバランスの実現のために必要

- ・仕事と家庭の両立が困難
- ・自己啓発や地域活動への参加が困難
- ・長時間労働が心身の健康に悪影響

(2) 社会にとって ⇒ 経済社会の活力向上のために必要

- ・労働力不足の深刻化
- ・生産性の低下・活力の衰退
- ・少子化の急速な進行
- ・地域社会のつながりの希薄化

(3) 企業にとって ⇒ 多様な人材を活かし、競争力を強化するために必要

- ・人材獲得競争の激化
- ・従業員の人生の段階(若年、子育て、介護、高齢)に応じたニーズへの対応
- ・意欲や満足度の向上
- ・心身の健康の維持
- ・女性の活用

- ① 多様な聞き方の選択 (WLBの推進)
⇒ 男性の生き方は「仕事オンリー」ではない、男女とも多様な生き方を選択
- ② 呪縛からの解放 (男性にとってのメリット)
⇒ 苦しさ、辛さの原因 (仕事、ストレスなど) から解放
女性の解放 = 男性の解放
- ③ 我が国の経済発展には、女性の力が必要
⇒ 少子高齢化の中で、女性の活躍は切り札
- ④ ジェンダーは変えられる
⇒ 固定観念 (性別役割分担、男性優位) を捨てる柔軟さ
- ⑤ 世界の中で認められるための標準装備
⇒ 男女平等と男女共同参画は国家と国民にとってスタンダード

組織における新しいリーダー像

- ① メンバーのWLBや人生を応援できる
- ② 組織としての業績や結果を出せる
- ③ ダイバーシティに配慮できる
- ③ 自らも組織内の役割(仕事)と私生活をエンジョイしている



- ◆ リーダーが変われば、組織も変わる
- ◆ メリハリのある活動(仕事)と効率的な活動(仕事)が実践できる

大勝負 1970(S45)年
歌:水前寺清子
作詞:関沢新一、作曲:安東実親

一つ男は 勝たねばならぬ
二つ男は 惚れなきゃならぬ
三つ男は 泣いてはならぬ
前向け 右向け 左向け
男は三つで 勝負をかける
一つ女は 守らにゃならぬ
二つ女は だましちゃならぬ
三つ女に 溺れちゃならぬ
なみ足 はや足 しのび足
男は三つで 女と生きる
以下略

勇気のしるし 1989(H元)年
歌:牛若丸三郎太
作詞:黒田秀樹、作曲:近藤達郎

黄色と黒は勇気のしるし
24時間戦えますか
リゲイン、リゲイン、ぼくらのリゲイン
アタッシュケースに勇気のしるし
はるか世界で戦えますか
ビジネスマン ビジネスマン
ジャパニーズ ビジネスマン
有給休暇に希望をのせて
ペキン・モスクワ・パリ・ニューヨーク
リゲイン、リゲイン、ぼくらのリゲイン
年収アップに希望をのせて
カイロ・ロンドン・イスタンブール
ビジネスマン ビジネスマン
ジャパニーズ ビジネスマン

関白宣言 1979(S54)年

歌・作詞・作曲:さだまさし

お前を嫁にもらう前に 言っておきたいことがある
かなりきびしい話もするが 俺の本音を聴いておけ
俺より先に寝てはいけない 俺より後に起きてもいけない
めしは上手く作れ いつもきれいでいる
出来る範囲で構わないから
忘れてくれるな 仕事もできない男に
家庭を守れるはずなどないってことを
お前にはお前にしか できないこともあるから
それ以外は口出しせず黙って俺についてこい

関白失脚 1994(H6)年

歌・作詞・作曲:さだまさし

お前を嫁にもらったけれど 言うに言えないことだらけ
かなり淋しい話になるが 俺の本音も聴いとくれ
俺より先に寝てもいいから 夕飯ぐらい残しておいて
いつもポチと二人 昨日のカレー チンして食べる
それじゃあんまり わびしいのよ
忘れていいけど 仕事もできない俺だが
精一杯がんばってんだよ 俺なりに それなりに

「意識改革」は段階的に進む

第1段階：目的・目標を共有する

第2段階：自分の役割を考える

第3段階：自分自身で行動してみる
(とりあえず、目的達成のため
に行動してみる)

第4段階：仲間と行動を共有する
(同じ行動をする仲間を増やす)

今回の共同研究の目的

中小企業が多い島田市において、
実態を踏まえたワークライフバランス
推進のための取組」を検討して、
事業実施案を若者の視点で提案する

1. 企業、従業員を対象としたアンケート調査
2. 企業ヒアリング
3. ワークショップ形式での検討

島田市で行った意識調査の結果

★WLBについて
知っていますか
(単位:人)

区分	男	女	計
言葉も意味もよく知っている	69 (52.3%)	63 (47.7%)	132 (100%)
言葉も意味も知らない	73 (46.2%)	85 (53.8%)	158 (100%)

★職場の特徴や
仕事について ①
(単位:人)

	代わりに仕事をする人が確保 されている	仕事の進め方がマニュアル化 されている	必要な情報が共有されている	誰もが公平に扱われる	賃金処遇が適切で納得できる	人間関係がよい	終業後も多くの人が残っている	上司が残っている人が帰り にくい雰囲気がある	休暇を取ることを言う人が 少ない
よく当てはまる	38	39	51	57	43	78	34	13	41
まずまず当てはまる	154	178	216	187	188	211	126	65	103
あまり当てはまらない	131	121	92	100	104	72	144	160	162
全く当てはまらない	57	41	18	32	42	18	71	140	73
無回答	2	3	5	6	5	3	7	4	3
計	382	382	382	382	382	382	382	382	382

★職場の特徴や仕事について②（単位：人）

	個人的な悩みを上司や同僚が聞いてくれる	時間内仕事処理しきれない	自分のペースで仕事ができる	作業環境 騒音、照明、温度等（はとも良い	上司、同僚、部下と気軽に話ができる	仕事の内容は自分にあっている	働きがいのある仕事だ	上司は困った時頼りになる	きちんとこなしていれば昇格 昇進が期待できる	職場で必要とされていると感じている
よく当てはまる	41	44	62	61	84	71	68	68	30	41
まずまず当てはまる	177	108	197	207	225	241	220	193	130	226
あまり当てはまらない	110	184	98	86	58	58	78	85	137	96
全く当てはまらない	43	42	21	25	13	10	14	32	77	13
無回答	11	4	4	3	2	2	2	4	8	6
計	382	382	382	382	382	382	382	382	382	382

★仕事の満足度（単位：人）

		給与・賃金、賞与、手当等	人事評価の方法	会社の施策や経営方針	労働時間の長さ	社内での地位	仕事を通じての自分自身の成長	仕事の内容	仕事上の責任の重さ	上司との関係	上司からの信任	勤め先での人間関係	仕事の環境や作業条件
不満足  満足	1	63	35	34	10	12	13	9	10	15	14	16	12
	2	91	74	75	59	29	39	40	38	35	27	31	55
	3	137	190	188	154	217	196	186	192	188	211	161	185
	4	61	57	56	84	71	96	107	105	97	86	120	93
	5	27	22	20	70	49	34	35	33	42	39	49	30
無回答		3	4	9	5	4	4	5	4	5	5	5	7
計		382	382	382	382	382	382	382	382	382	382	382	382

★仕事と生活、どちらが優先
(単位:人)

区分	計	男	女
仕事	11	9	2
どちらかといえば仕事	75	40	35
どちらかといえば生活	179	81	98
生活	67	32	35
わからない	44	27	17
無回答	6	3	3
計	382	192	190

★自身のWLBをどのように
感じていますか(単位:人)

かなり仕事に重点がある	77
やや仕事に重点がある	155
仕事と生活の比重は同じくらいだ	115
やや生活に重点がある	25
かなり生活に重点がある	7
無回答	3
計	382

- 生活を優先して暮らしたいが、仕事のウエイトが大きくなってしまっている。
- 半数近くの者が、この状況に満足していない。

★上記の現状をどのように
感じていますか(単位:人)

満足	33	8.6%
まずまず満足	173	45.3%
あまり満足していない	138	36.2%
満足していない	33	8.6%
無回答	5	1.3%
計	382	100.0%

★利用しやすくして欲しい制度（単位：人）

フレックスタイム	66
ノー残業デー	69
連続休暇	147
リフレッシュ休暇	147
ファミリーフレンドリー休暇	69
在宅勤務	15
サテライトオフィス勤務	6
子どもの看護休暇	49
育児休業	42
介護休業	67
短時間勤務	32
特に利用しやすくして欲しいものはない	56

連続した休暇や
仕事の疲れやストレスを癒す
(リフレッシュする)ための休暇
に対する希望が多い。
次いで、
家族と過ごすための休暇や
高齢化を反映した介護休業に
対する希望が多い。

➤単に日々の労働時間の短縮というよりも休暇の利活用を望む声が多くなっている。

- ① WLBは、企業の経営戦略上、重要
- ② 企業の活性化は、その地域の経済社会の発展に直結
- ③ 島田市の企業 ⇒ 95%が従業員30人未満の中小企業



- (ア) 島田市の実態を踏まえた施策展開の戦略が必要
- (イ) 社会人の発想には限界 ⇒ 若者の柔軟な発想
- (ウ) 次代を担う若者が考えるWLB推進のための施策案

それでは、
若者の提案をお聴きください

<MEMO>