

ワーク・ライフ・バランスとは？

定義：仕事と生活の調和。一人ひとりがやりがいを持ちながら働き、私生活においても自分の希望に応じて多様な生き方を選択できる状態

①就労による経済的自立ができる

→結婚・子育てに関する希望の実現

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる

→家族・友人との時間・地域活動への参加

③多様な働き方・生き方が選択できる

→自らが置かれた状況に柔軟に対応できる時間の提供

この状態を実現するために
どうすればよいか？

W.L.B.はなぜ必要？

島田市の企業・事業所の状況は、30人以下の中小企業が95%を占めている

→ワーク・ライフ・バランスの実現には、企業等の規模業態等に適合した施策の推進が不可欠

ワーク・ライフ・バランスの実現は、「まち・ひと・しごと創生事業」においても主な施策に掲げられている

→中小企業に対する施策の計画立案が、重要な課題

ここがヘンだよ島田市民！

Aグループ

櫻井勇太・細井望・宿島幹人

島田市のW.L.B.の現状①

有給休暇の取得率

全国の平均有給休暇取得割合（取得日数／付与日数）：

48.8%（平成26年度） 47.1%（平成25年度） 49.3%（平成24年度）

アンケートの母数：382人

島田市の平均有給休暇取得割合（取得日数／取得可能日数）：

27.5%（平成26年度）

出典：厚生労働省「年次有給休暇の取得状況」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/14/gaiyou01.html>

島田市のW.L.B.の現状②

利用しやすくしてほしい制度

連続休暇（147人）

リフレッシュ休暇（147人）

⇔勤務先のない制度

連続休暇（85人）

リフレッシュ制度（185人）

ファミリーフレンドリー休暇（206人）



島田市のW.L.B.の現状③

今後充実させたいこと

家族のための家事・育児（53人）

家族のための介護・看護（19人）

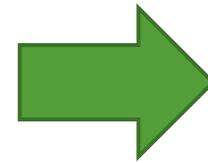
家族団らん等の家庭生活（126人）

他にも...

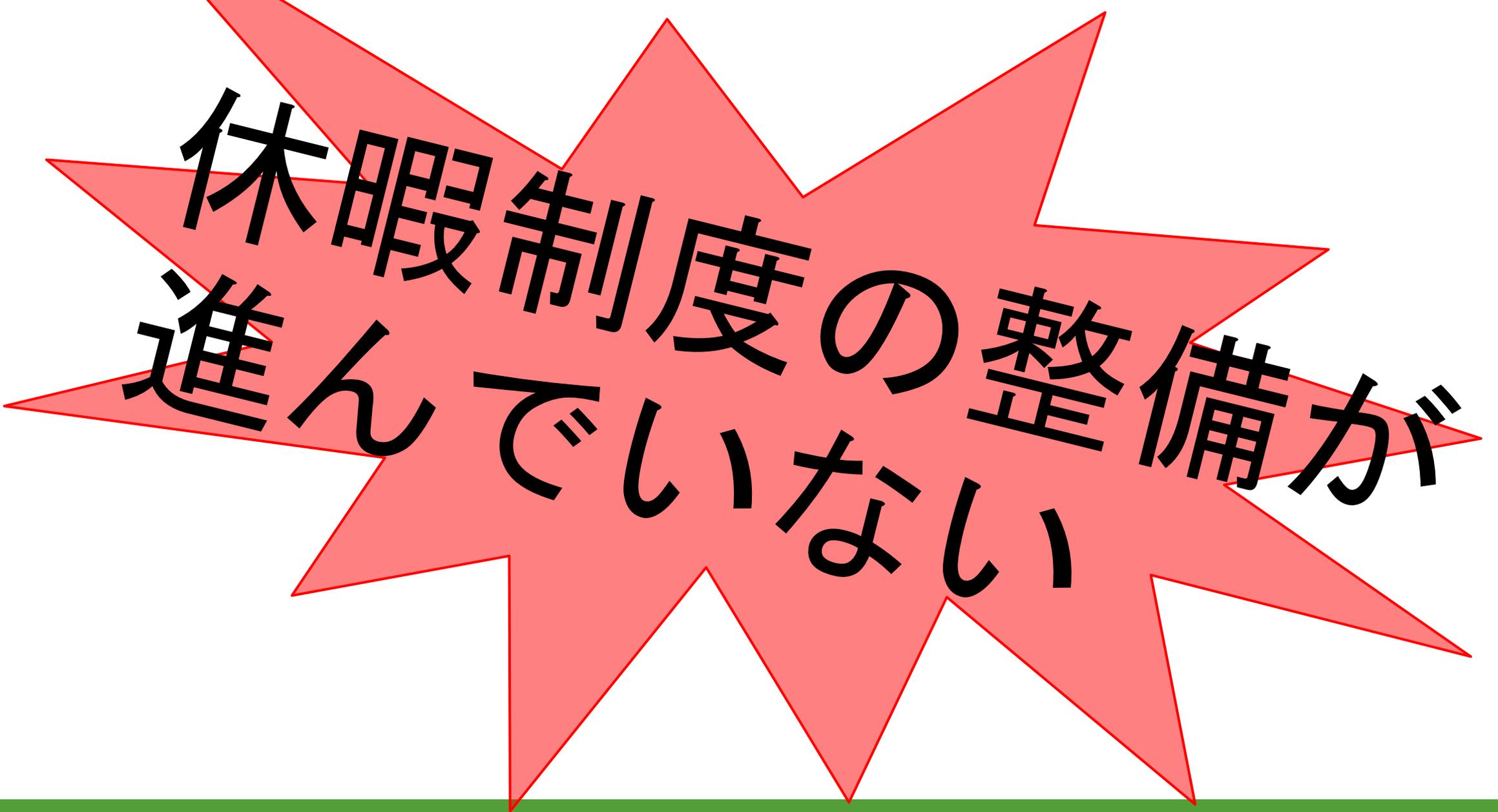
有給休暇が取得できない環境（代わりに仕事をする人がいない）

諸制度（リフレッシュ休暇・介護休暇等）がない

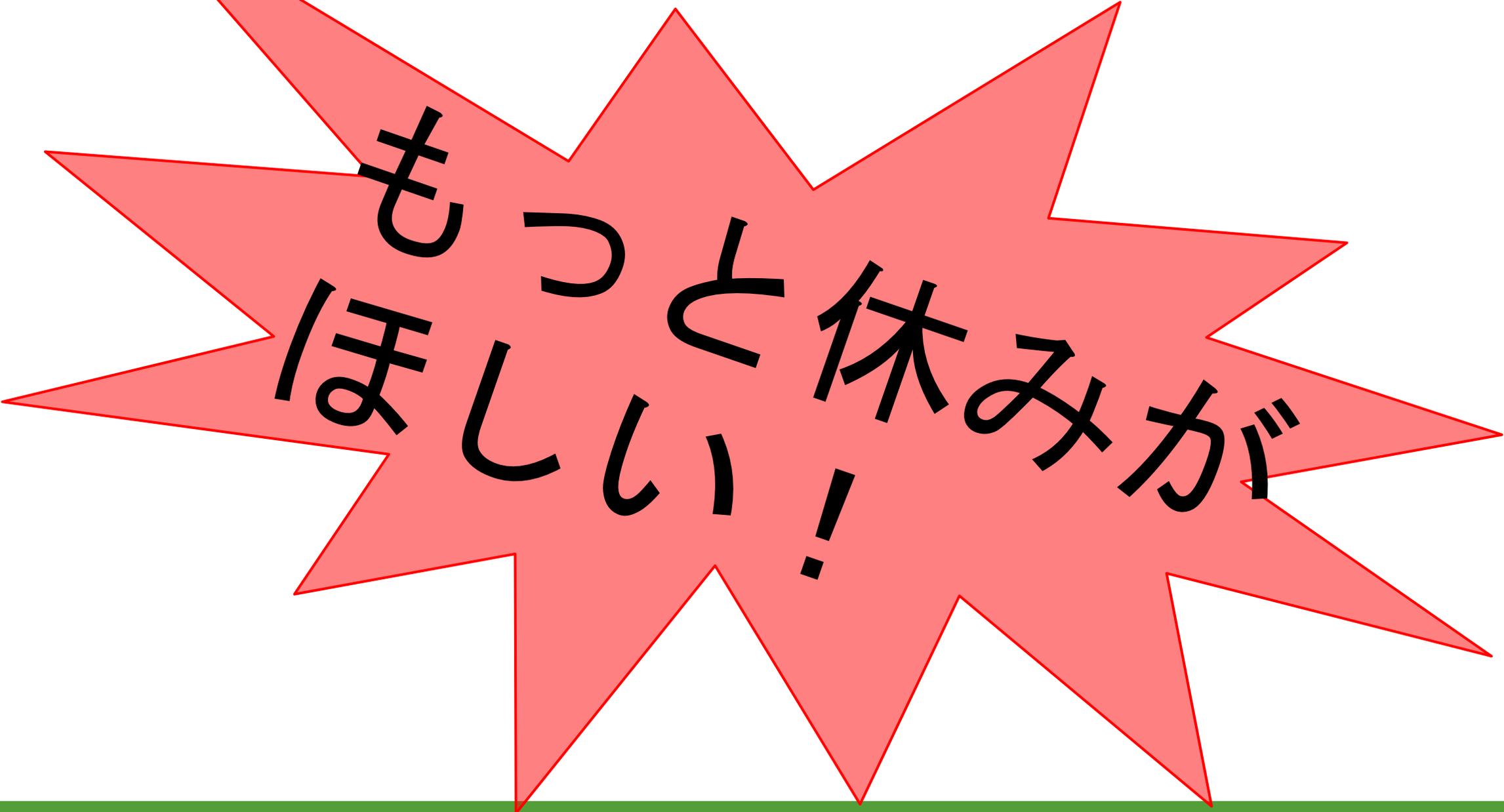
介護・育児等の休暇制度があるかわかっていない



家族に関する
割合が大きい！

A large, multi-pointed red starburst graphic with a thin red outline, centered on a white background. The text is written across the starburst in a bold, black, sans-serif font.

休暇制度の整備が
進んでいない



もっと休みが
ほしい！



有給休暇制度
の充実

なにが必要？

休暇制度の
充実

休暇
取得率の
向上

有給休暇奨励日の設定の提案①

プラスワン休暇

毎月3連休になる週を作る。土日プラス月または金

リフレッシュ休暇

勤続年数に応じて、ある程度まとまった休暇を与える

例：5年ごとに5日間の休暇

出張休暇

出張した次の日は休み、あるいは、半休



有給休暇奨励日の設定の提案②

バースデー休暇

本人または家族の誕生月に休暇

サンタクロース休暇

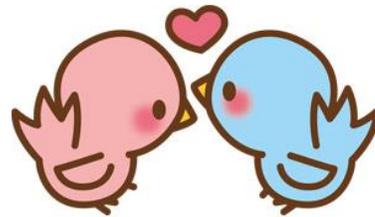
クリスマスをはじめ、様々な行事やイベント時に休暇

大井川花火大会休暇

8月10日は必ず休暇

交際休暇

恋人との記念日に休暇



何が必要？

休暇制度の
充実

休暇取得率の向上

制度利用を可能
にする環境整備

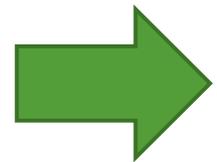
有給休暇取得に向けた取り組み

有給取得計画表の作成

業務に支障をきたすことなく、有給を取得できるための予定表
各従業員が有給休暇を十分に取得できるように必要

行動計画を策定し、制度を再確認

会社の雇用環境整備と多様な労働条件の整備を行うための計画表
制度の周知を徹底する→むやみな人材流出を防止できる



行動計画策定は実際に効果的！

【株式会社長岡塗装店の行動計画】

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成17年4月1日から平成19年3月31日までの2年間

2. 内 容

目標1 計画期間内に小学校から高校に就学している子どもの看護のための有給休暇を延べ5日取得できる制度の導入

<対策>

- 平成17年9月 制度の実施にむけて役員研修を行う
- 平成18年1月～ 制度の理解促進のため、部署ミーティングにて説明を行う
- 平成18年4月～ 制度の導入並びに社内報を作成し社員に周知する

目標2 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

<対策>

- 平成17年9月 年次有給休暇取得の現状を把握する
- 平成17年10月～ 計画的な取得にむけて役員研修を計画期間に3回行う
- 平成18年4月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画研修を策定する
- 平成18年10月～ 社内報などで社員に周知する

目標3 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることが出来る「子ども参観日」の実施

<対策>

- 平成17年10月 社内で受入方法や体制について検討する
- 平成18年3月 社内報などで制度を社員に周知する
- 平成18年4月～ 参観日を年1回設定し、開催する

実際の成功事例①

「株式会社カミテ」の行動計画

所在地：秋田県

従業員数：30名（男性15名・女性15名）

未就学の子供を持つ従業員の割合：26.7%

有給休暇取得率60%

女性の育児休業取得率100%（男性は20%以上）

事業所内託児所を地域に開放

出産や育児を理由と
した退職者ゼロ！
職場の一体感の向上

実際の成功事例②

「株式会社長岡塗装店」の行動計画

所在地：島根県

従業員：22名（男性17名・女性5名）

未就学の子供を持つ従業員の割合：36.4%

20代から30代の若手
社員が2倍増加！

女性の育児休業取得率100%

子ども（小中高）の看護のための有給休暇を延べ5日
取得できる制度

「子ども参観日」の実施

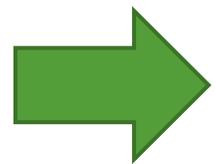
まとめ（重要なこと）



有給休暇取得率向上のための取り組み

休暇を取れない場合は残業等就業時間の削減への取り組み

休暇を使いやすい職場づくり



ワーク・ライフ・バランス