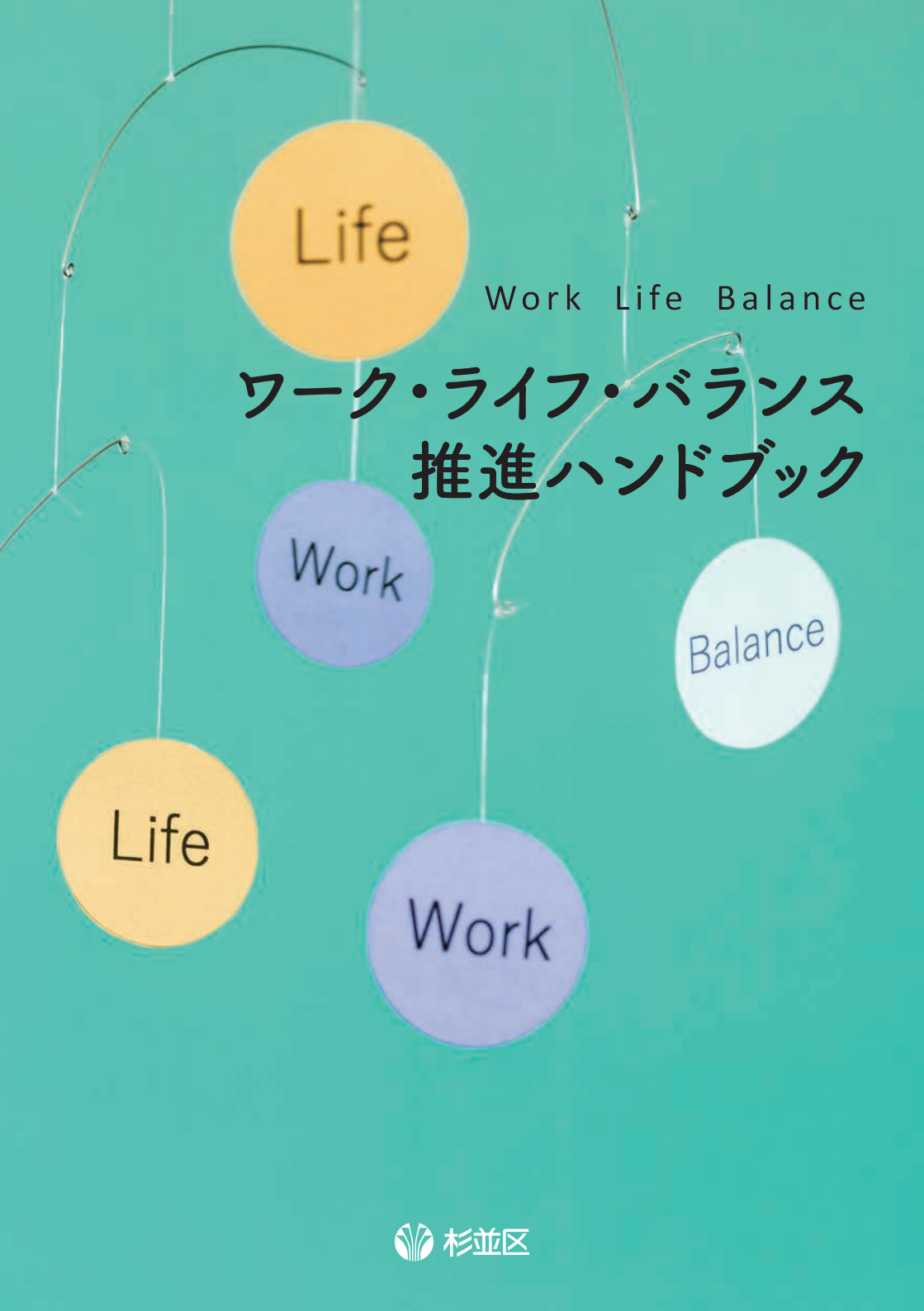




Life

Work Life Balance

# ワーク・ライフ・バランス 推進ハンドブック

Work

Balance

Life

Work

ワーク・ライフ・バランス推進ハンドブック

令和7年3月発行(第2版)

杉並区区民生活部管理課男女共同参画担当

〒166-8570 杉並区阿佐谷南一丁目15番1号

TEL.(03)3312-2111(代表)

## 1 はじめに

杉並区では、「誰もが共に認め支え合い いきいきと輝ける 杉並のまち」を基本理念として掲げた「男女共同参画行動計画（令和4年度～令和12年度）」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進を含む様々な施策を総合的かつ計画的に進めています。

区では、区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組が加速していくことを目的として、「ワーク・ライフ・バランス推進ハンドブック」を作成しています。

本ハンドブックが、各事業所におけるワーク・ライフ・バランス推進の取組に際し、一助となりましたら幸いです。

## 2 ハンドブックの使い方

本ハンドブックは、ワーク・ライフ・バランスがなぜ必要なのか、現状はどうなっているのか、推進することで事業所にどのようなメリットがあるのか、また、行政からの支援制度などについて、基本的な内容をコンパクトにまとめたものです。

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、働く場としての事業所の理解と取組が欠かせません。

是非ご活用いただき、各事業所においてワーク・ライフ・バランス実現に向けて取り組むきっかけとしてください。

### CONTENTS

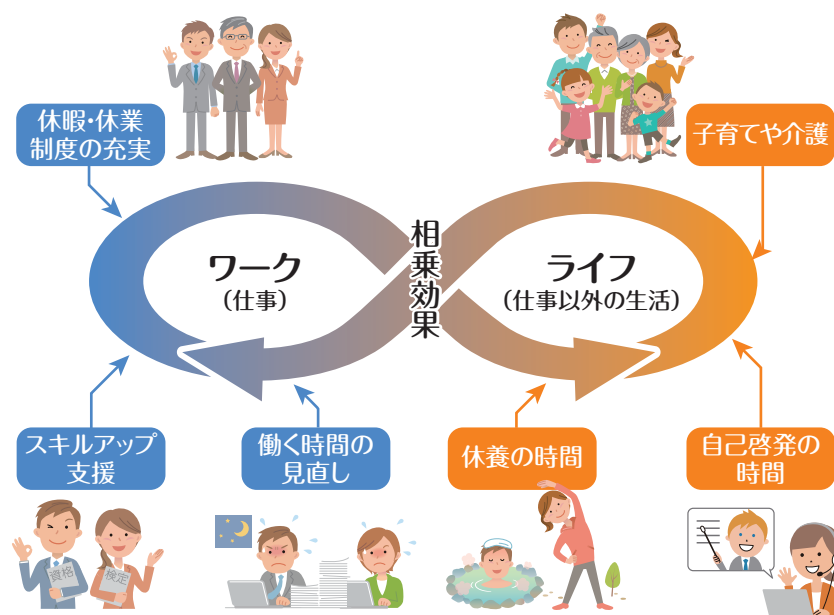
|                            |   |                       |    |
|----------------------------|---|-----------------------|----|
| 1 はじめに                     | 1 | 4 こんな時は？              | 8  |
| 2 ハンドブックの使い方               | 1 | 1 知りたい!相談したい!         | 8  |
| 3 ワーク・ライフ・バランスのススメ         | 2 | 2 コスト面を何とかしたい!        | 10 |
| 1 ワーク・ライフ・バランスってなんだろう?     | 2 | 3 取組を広くPRしたい!         | 11 |
| 2 なぜ、いまワーク・ライフ・バランスが必要なのか? | 3 | 4 情報収集をしたい!           | 13 |
| 3 杉並区のワーク・ライフ・バランスの現状      | 4 | 5 レットライ!仕事の進め方チェックシート | 14 |
| 4 ワーク・ライフ・バランス推進のメリット      | 6 |                       |    |

## 3 ワーク・ライフ・バランスのススメ

### 1 ワーク・ライフ・バランスってなんだろう?

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、働くすべての方々が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことをいいます。

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に家事・育児・近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。



2007年に内閣府が策定した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」によると、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは、「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」とされています。

## 2 なぜ、いまワーク・ライフ・バランスが 必要なのか？

近年、日本の「働くこと」を取り巻く環境は、「働きたいのに働く場がない」「仕事が忙しすぎて生活に豊かさが実感できない」「仕事と育児、介護の責任が二者択一になっている」など、大変厳しいものとなっています。

そして、これらの状況が、働く人々への将来への不安や、豊かさを実感できない大きな要因として、社会の活力の低下や少子化、人口減少を引き起こしているといわれています。

### あなたの会社は大丈夫ですか？

#### 長時間労働

過重労働により、体調を崩す社員はいませんか？



#### 女性の就業継続が困難

妊娠・出産を機に人材が退職していませんか？



#### 低い年次有給休暇取得率

自由に有給休暇を取得できる環境はありますか？



#### 男性の家事・育児参画が低調

男性が家事・育児をするための環境整備は進んでいますか？



ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、事業所における積極的な取組が求められます。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」でもその役割の重要性が示されており、「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」ことが必要とされています。

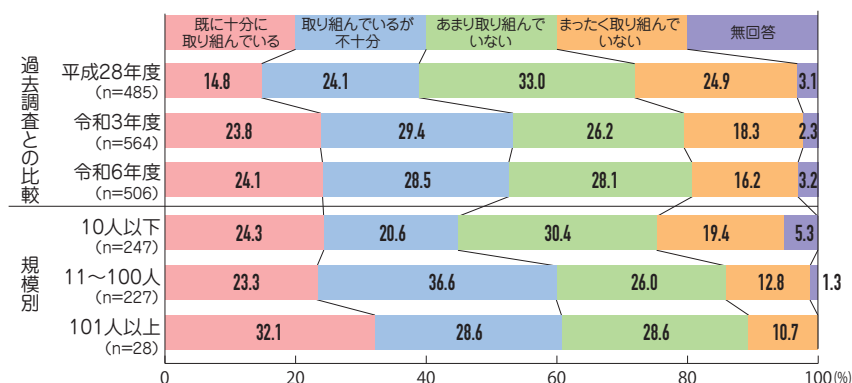
## 3 杉並区のワーク・ライフ・バランスの 現状

区では、令和6年度に実施した「男女共同参画に関する意識と生活実態調査」において、区民及び区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの現状について調査を行いました。

### 【区内事業所向け調査】ワーク・ライフ・バランスに対する現状

ワーク・ライフ・バランスに関して「取り組んでいる」事業所の割合は52.6%（「既に十分にに取り組んでいる」24.1%+「取り組んでいるが不十分」28.5%）となっています。平成28年度調査と比較し、「取り組んでいる」事業所の割合は13.7ポイント上昇しているものの、4割強の事業所では「取り組んでいない」（「あまり取り組んでいない」28.1%+「まったく取り組んでいない」16.2%）現状です。

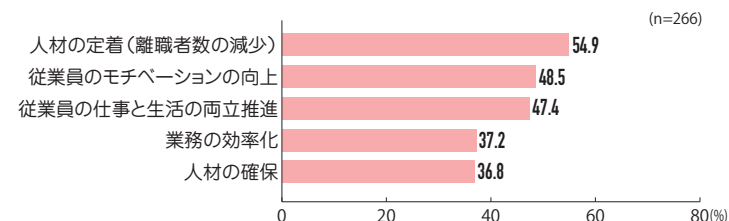
また、杉並区は、中小規模の事業所が非常に多い現状ですが、従業員数10人以下の事業所のうち、「取り組んでいる」事業所の割合は44.9%となっており、ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいる事業所はまだ少ないといえます。



### 【区内事業所向け調査】ワーク・ライフ・バランスの取組効果

「人材の定着（離職者数の減少）」が54.9%と最も高く、次いで「従業員のモチベーション向上」が48.5%、「従業員の仕事と生活の両立推進」が47.4%と続いています。

積極的なワーク・ライフ・バランス推進の取組は、事業所にも従業員にも大きなメリットがあるといえます。

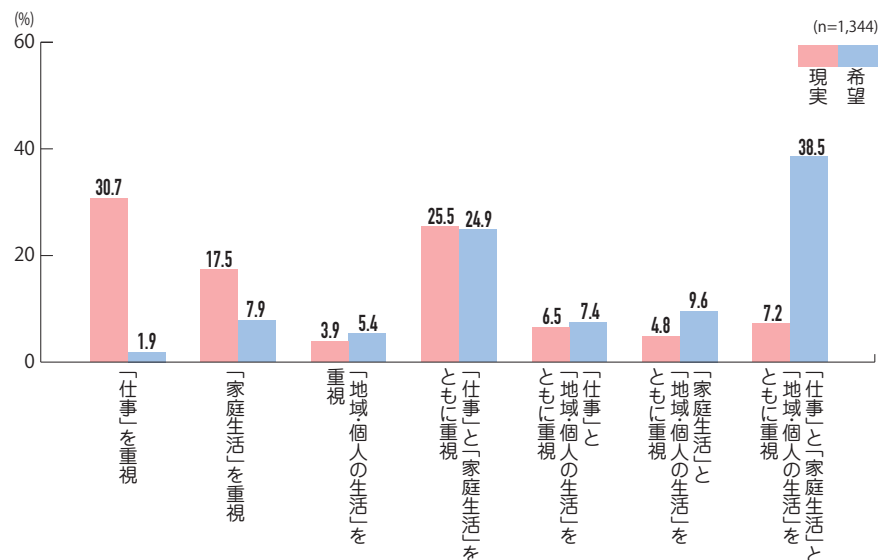


## 【区民向け調査】ワーク・ライフ・バランスの現実と希望

生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」について、「現実」と「希望」の値の差が最も大きくなったのは、「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに重視」の「現実7.2%」「希望38.5%」でした。

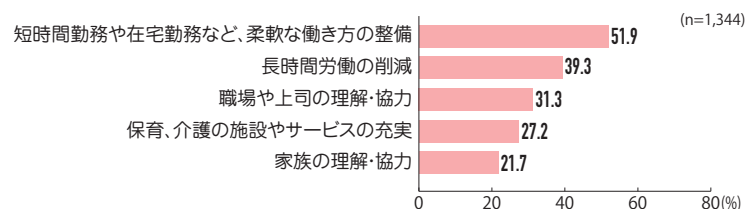
また、「『仕事』を重視」では、「現実30.7%」「希望1.9%」、「『家庭生活』を重視」では、「現実17.5%」「希望7.9%」でした。

このように、ワーク・ライフ・バランスの現実と希望には非常に大きな差があることがわかります。



## 【区民向け調査】ワーク・ライフ・バランス実現のために必要だと思うこと

「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方の整備」が51.9%と最も高く、次いで「長時間労働の削減」が39.3%、「職場や上司の理解・協力」が31.3%と続いています。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、柔軟な労働制度の導入やその実現に向けた周囲の理解・協力が求められていることが伺えます。



## 4 ワーク・ライフ・バランス推進のメリット

ワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、事業所の理解や取組の促進が不可欠です。そこで、事業所がワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むメリットについて整理しました。

### 1 社員の定着と優秀な人材の確保

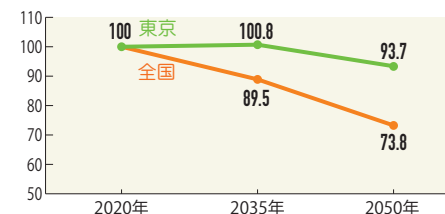
少子高齢化の進行に伴い、生産年齢人口（15歳以上65歳未満）が減少することで、職場における人材不足は今後さらに顕著になると予想されます。東京都においては、全国と比べて減少率は緩やかであるものの、ワーク・ライフ・バランスの推進はこの問題に対処するための重要な手段の一つです。

働きやすい職場には優秀な人材が集まり、長期にわたり勤務してくれる可能性が高まります。民間企業が大学生を対象に実施した調査においても、「個人の生活と仕事を両立させたい」との回答が増加傾向にあり、人材確保の観点からもワーク・ライフ・バランスの重要性を確認することができます。

#### ■生産年齢人口指数\*の推移

※2020年を100とした時の各年度の割合

【資料】国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」



### 2 労働生産性の向上

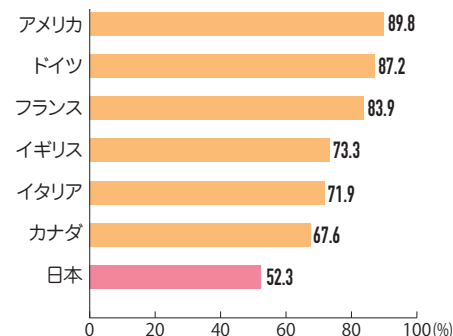
労働生産性とは、労働者一人あたりの付加価値額をいい、労働の効率性を測る尺度です。労働生産性が高い場合は、投入された労働力が効率的に利用されているといえますが、日本は主要先進国の中でも最下位の水準となっています。

ワーク・ライフ・バランスを推進することで、

- ①従業員の満足度や仕事への意欲が高まる。
- ②限られた時間で仕事を遂行しようとするため、仕事の効率化が図られる。
- ③仕事以外の生活の経験を通じて、生活者としての視点や創造性が養われたり、資格を得たりする。

など、業務の効率化や従業員の能力向上につながる効果があるとされており、これらは労働生産性の向上に寄与します。

#### ■先進7カ国(G7)の1時間当たりの労働生産性

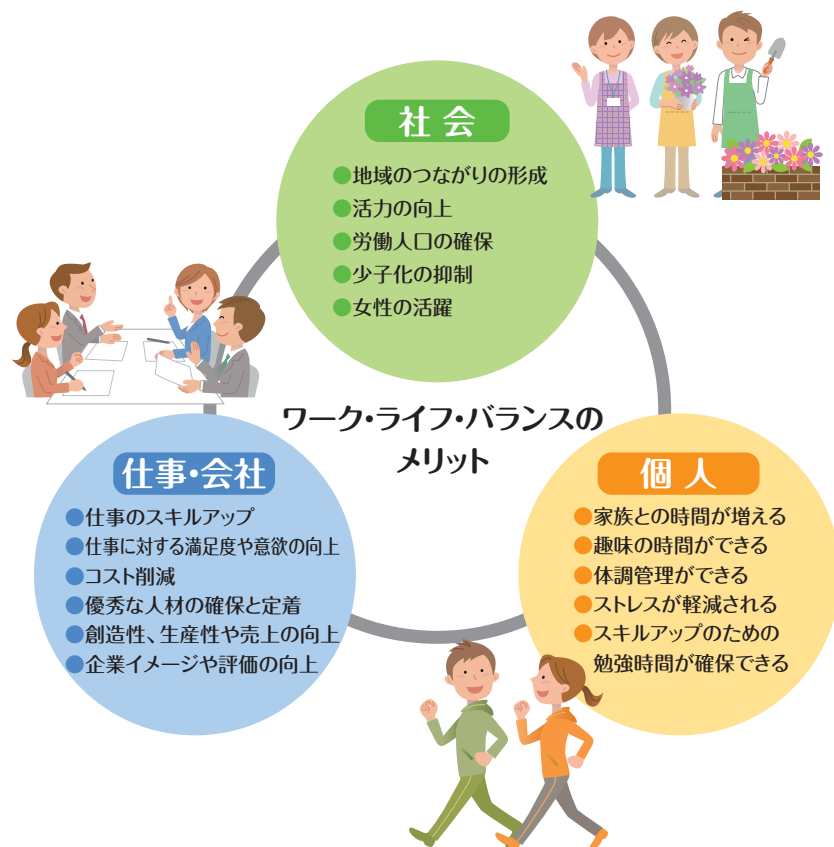


【資料】(公財)日本生産性本部「労働生産性の国際比較2023年版」

### 3 企業イメージの向上

民間企業の調査などでは、「働きやすい会社」「働いてみたい会社」を決める要素として、ワーク・ライフ・バランスに関する項目が多く見られます。

出産・育児・介護支援などのワーク・ライフ・バランスを推進する取組が充実している事業所は、「従業員を大切にしている会社である」として評価され、「働いてみたい会社」となるなど企業イメージの向上につながります。



### 4 こんな時は？

ワーク・ライフ・バランスの取組は各事業所において自主的に進められるものですが、取組を推進していくため、国や東京都、杉並区でも様々な施策で支援をしています。

それぞれの事業所に合った支援策を活用して、取組を加速させてください。



### 1 知りたい! 相談したい!

#### ワーク・ライフ・バランスセミナー(杉並区)

事業主、人事労務担当者などを対象に、働き方改革への対応と最新の法制度の動向、働きやすい職場環境づくり、ハラスメント対策や女性の活躍推進など、ワーク・ライフ・バランス推進の基礎となる多様なテーマについて、有識者が解説するセミナーです。

東京都と杉並区の共催により、毎年実施しています。

問合せ 杉並区産業振興センター就労・経営支援係

☎03-5347-9077

TOKYOはたらくネットHP 労働セミナーのご案内



#### 事業所アドバイザー派遣(杉並区)

区内で事業を営んでいる方、これから創業される方を対象に、経営改善や店舗等の助言や指導を行う専門家のアドバイザー(中小企業診断士、弁護士、税理士、社会保険労務士等)を無料で派遣します。

(1回2時間程度年間2回まで)

問合せ 杉並区産業振興センター就労・経営支援係

☎03-5347-9077

杉並区公式HP  
経営改善・指導(商店街アドバイザー・事業所アドバイザー)



## 仕事と家庭の両立支援プランナー（厚生労働省）

従業員が育児や介護を理由に離職することなく、継続して働き続けられるよう、企業として取組を行いたいとお考えの事業主のもとへ、「仕事と家庭の両立支援プランナー」が訪問し、無料でアドバイスを行っています。



厚生労働省HP  
「仕事と家庭の両立支援プランナー」の支援を希望する事業主の方へ



## 働き方・休み方改善コンサルタント（厚生労働省）

「働き方・休み方改善コンサルタント」が、労働時間短縮のノウハウ等、ワーク・ライフ・バランスの取組に向けた電話相談や企業への個別訪問によるアドバイス、複数の企業が参加する講習会の講師派遣等のサービスを提供します。



問合せ 東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 働き方・休み方担当

☎03-6867-0211

東京労働局HP  
働き方・休み方改善コンサルタントのご案内



## 東京都働きやすい職場環境づくり推進専門家派遣

労働者の育児・介護や病気治療、ライフイベントと仕事の両立支援等をはじめとした、職場における働き方の見直しやスキルアップ支援、処遇改善等に関する悩みをお持ちの企業に都が社会保険労務士または中小企業診断士を派遣し、助言を行います。

問合せ 東京都労働相談情報センター

☎03-5211-2248

TOKYOはたらくネットHP  
東京都働きやすい職場環境づくり推進専門家派遣



## 2 コスト面を何とかしたい！

### 杉並区中小企業資金融資あっせん制度

区内中小企業者の皆様が事業に必要な資金を有利な条件で借入れできるよう、金融機関と東京信用保証協会の協力により、融資あっせん制度を設けています。この制度は、区が直接融資するものではなく、利子の一部を補給して、負担軽減を図るものです。

問合せ 杉並区産業振興センター就労・経営支援係（創業・経営相談担当）

☎03-5347-9182

杉並区公式HP 経営一般のための資金（杉並区中小企業資金融資）



### 両立支援等助成金（厚生労働省）

働き続けながら子育てや介護等を行う従業員の雇用の継続を図るため、職業環境整備に取り組んでいる事業主に対して助成金を支給する制度です。

#### ●出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

#### ●介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

#### ●育児休業等支援コース

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

#### ●育休中等業務代替支援コース

育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣受入を含む）を実施した中小企業事業主に支給します。

#### ●柔軟な働き方選択制度等支援コース

育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業主に支給します。

#### ●不妊治療両立支援コース

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者が利用した中小企業事業主に支給します。



厚生労働省HP 事業主の方への給付金のご案内

### 人材確保等支援助成金（テレワークコース）（厚生労働省）

良質なテレワークを制度として導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主が対象となる助成金です。



厚生労働省HP 人材確保等助成金（テレワークコース）

### 3 取組を広くPRしたい!

#### 杉並区子育て優良事業者表彰

働きながら子育てがしやすい職場環境を整え、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組や子育て支援に関する有益な活動を行い成果を挙げている事業者を表彰しており、平成18年度の開始から令和5年度までに延べ75事業者を表彰しています。

各事業者における子育て支援の取組を充実・強化していただき、ぜひご応募ください。



受賞事業者へ贈呈するステッカー

#### 表彰制度のあらまし

##### ●対象事業者

区内に事務所または事業所があり、「一般事業主行動計画」を策定（策定予定を含む）している事業者

##### ●表彰基準

次のいずれかの顕著な取組をしている事業者

- ①従業員の出産・育児に関わる休暇等について、法定基準を上回る制度を定め、利用されていること
- ②従業員の仕事と家庭の両立に向け、柔軟な働き方ができる仕組みがあり、利用されていること
- ③事業者として、地域の子育て支援に資する活動を行っていること

##### ●表彰区分

「最優良賞」「優良賞」「特別奨励賞」

#### 応募から表彰までの主な流れ

| 令和6年度           | 令和7年度                                                                                                  |                |              | 令和8年度           | 令和9年度               |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|-----------------|---------------------|
| (令和6年4月～令和7年3月) | (令和7年4月～令和8年3月)<br>・表彰候補者の募集及び受賞された各事業者の表彰式を開催します。<br>・募集詳細は、区ホームページ及びチラシ送付でお知らせします。主なスケジュールは下記のとおりです。 |                |              | (令和8年4月～令和9年3月) | (令和9年4月～令和10年3月)    |
| 表彰候補者の募集は行いません。 | 9月・10月<br>【候補者募集】<br>【ヒアリング】                                                                           | 11月<br>【表彰審査会】 | 12月<br>【表彰式】 | 表彰候補者の募集は行いません。 | 表彰候補者募集及び表彰式を開催します。 |

#### 過去に表彰された事業者も、再度応募できます!

前回の受賞から3年以上経過後の応募で、応募の際に新規制度の整備や取組の開始、または既に実施している内容の充実が認められた場合は表彰対象となります。

問合せ 杉並区子ども家庭部管理課庶務係

☎03-3312-2111(代表)

杉並区公式HP 杉並区子育て優良事業者表彰



#### 輝くテレワーク賞(厚生労働省)

テレワークの活用によって、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を図るとともに、他社の模範となる取組を行っている企業や団体を厚生労働大臣が表彰するものです。受賞企業は認定マークを使用することができます。

問合せ

一般社団法人日本テレワーク協会  
「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰」事務局

☎03-5577-4572

厚生労働省HP 厚生労働大臣表彰輝くテレワーク賞



#### 東京ライフ・ワーク・バランス認定企業制度(東京都)

東京都では、生活と仕事の調和の実現に向けて、優れた取組を行っている中小企業等を「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として表彰し、広くPRすることで、中小企業のさらなる取組を促進しています。認定企業は合計13社程度選定し、その中からさらに、大賞と優秀賞の受賞企業を選定します。

書類審査を通過した企業には、コンサルタントを派遣します。認定企業に選定されると、認定企業の取組内容を紹介するPR動画とリーフレットを都が制作・提供します。また、認定企業のロゴマークを自社サイトやパンフレット、名刺等に利用することができます。

問合せ

東京都産業労働局 雇用就業部 労働環境課 雇用平等推進担当

☎03-5320-4649

TOKYOはたらくネットHP 東京ライフ・ワーク・バランス認定企業



## 4 情報収集を **したい!**

### 両立支援のひろば(厚生労働省)

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイトです。両立診断サイトでは、Web上の質問に回答することで、自社の両立支援の取組の進捗度合いの診断や他社との比較ができます。

両立支援のひろば



### 働き方・休み方改善ポータルサイト(厚生労働省)

企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を確認することができます。また、仕事の進め方など課題別の対策や、シンポジウムなどの日程も確認できます。

働き方・休み方改善ポータルサイト



### 女性の活躍推進企業データベース(厚生労働省)(総務省)

女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。女性の活躍推進や両立支援に積極的に取り組む企業の事例を多数掲載しており、取組の参考とすることができます。

女性の活躍推進企業データベース



### テレワーク総合ポータルサイト(厚生労働省)

テレワーク導入を検討する企業やテレワークに関心のある方に、テレワークに関する相談窓口や、助成金など、導入にあたって利用できる制度、企業の導入事例紹介など、さまざまな情報を提供しています。

テレワーク総合ポータルサイト



### 「仕事と生活の調和」推進サイト(内閣府)

仕事と生活の調和推進の施策、仕事と生活の調和推進に関するセミナー情報などが掲載されています。

仕事と生活の調和推進サイト



### 女性応援ポータルサイト(内閣府)

子育て・介護、仕事、地域・起業、健康、安全・安心についてなど、女性を応援するために、それぞれのライフステージに合った様々な取組が紹介されています。

女性応援ポータルサイト



## 5 レットトライ! 仕事の進め方チェックシート

全20  
チェック!

ワーク・ライフ・バランスの実現には、仕事の進め方を見直すことも必要です。働き方を見直すきっかけとして、チェックしてみましょう。

- 1 会議を開く際、目的やゴールを示している。..... ☐
- 2 会議の終了時間が守られている。..... ☐
- 3 職場内で作成されている資料の分量は適切である。..... ☐
- 4 作成した資料が無駄になることは少ない。..... ☐
- 5 共有キャビネットは整理整頓され、必要なものをすぐに探し出せる。..... ☐
- 6 ホワイトボードやスケジューラーを活用し、情報共有をしている。..... ☐
- 7 大きな仕事が終わった際には、概要報告をまとめている。..... ☐
- 8 業務の手順書やメモは、他人が見てもわかるように作成している。..... ☐
- 9 上司は部下の日々の労働時間を把握している。..... ☐
- 10 上司は、負荷が集中している部下のサポートをしている。..... ☐
- 11 業務分担に偏りがないか、常に見直している。..... ☐
- 12 特定の人のみが残業や深夜業を行うようなことはない。..... ☐
- 13 担当業務だけでなく、周辺の業務に関する知識を身につけている。..... ☐
- 14 意思決定に時間がかかり、業務が遅れることはない。..... ☐
- 15 上司と部下、部下同士で、日々、スケジュールを確認している。..... ☐
- 16 週間予定や月間予定を、職場で定期的に確認している。..... ☐
- 17 電話対応等に遮られず、担当業務に集中できる時間がある。..... ☐
- 18 上司と部下、部下同士で十分コミュニケーションをとれる時間がある。..... ☐
- 19 パソコンの得意な人の知識が、他の人の業務にも活かされている。..... ☐
- 20 仕事が早い人の仕事の進め方を、職場内で共有している。..... ☐

【資料】ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「3つの心構え」と「10の実践」(内閣府)

合計 ☐

#### 「はい」が6個以下

残念ながら、ワーク・ライフ・バランスはまだ浸透していないようです。少しずつでも、できることから始めてみましょう。

#### 「はい」が7～13個

ワーク・ライフ・バランスを進め下地はできつつあるようです。不十分だと思われる部分について、改善の余地がないか考えてみてください。

#### 「はい」が14個以上

「ワーク・ライフ・バランスの達人」と言えるほど、かなり進んでいるようです。今までの取組を振り返りつつ、より効果的な取組にトライしていきましょう。