

仕事と生活の調和に関する情報(下記のホームページをご覧ください。)

- 内閣府…仕事と生活の調和憲章・行動指針・取り組むメリット等
<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>
- 厚生労働省…仕事と生活の調和推進プロジェクト(10企業の取組状況等)
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/sigoto-seikatu/index.html>
- 大阪労働局…提言・取組事例・助成金等
<http://www.osaka-rodo.go.jp/info/worklife/index.html>
- 大阪府 <http://www.pref.osaka.jp/koyosuishin/osakarodo/pages/0811alacarte04.html>
- 大阪市 <http://www.city.osaka.jp/shimin/shigoto/index.html>
- 堺市 http://www.city.sakai.lg.jp/city/info/_roudou/index.html

仕事と生活の調和の取組に関する助成金等のご案内

助成金名等(問合せ窓口)	助成金等の概要
労働時間等設定改善援助事業 (大阪労働局労働時間課)	中小企業集団及びその構成事業場に対して、労働時間等見直しガイドラインに定められている事項について「労働時間設定改善アドバイザー」等による助言・指導等の援助を行います。
労働時間等設定改善推進助成金 (大阪労働局労働時間課)	中小企業事業主の団体等が、その構成事業主の雇用する労働者の労働時間等の設定の改善が図られるよう、相談、指導その他の援助を行った場合に、その実施した事業の内容に応じ助成金を支給します。
職場意識改善助成金 (大阪労働局労働時間課)	労働時間等の設定改善に向けた職場意識の改善に取り組み、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、その他労働時間等設定改善のために必要な措置を講じ、成果を挙げた中小企業の事業主に助成金を支給します。
両立支援レベルアップ助成金 (21世紀職業財団大阪事務所)	仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体に助成金を支給します。育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に助成金を支給する「代替要員確保コース」等の5コースがあります。
中小企業子育て支援助成金 (大阪労働局雇用均等室) (21世紀職業財団大阪事務所)	労働者100人以下の企業において、育児休業取得者又は短時間勤務制度の利用者が初めて生じた事業主に助成金を支給します。 (育児休業1人目100万円など)
事業所内保育施設設置・運営等助成金 (大阪労働局雇用均等室)	労働者のために保育施設を設置・運営する事業主・事業主団体に設置・運営に係る費用の一部を支給します。
パートタイマー均衡待遇推進助成金 (21世紀職業財団大阪事務所)	パートタイム労働者と正社員との均衡待遇に向けた取組や短時間正社員制度の導入を行った事業主に支給します。

〈注〉このほかにも助成制度があります。また、変更される場合がありますのでご確認ください。

大阪仕事と生活の調和推進会議委員

- | | | |
|---------------------------|------------------------------------|-------------------------|
| 音田 昌子
(大阪府立文化情報センター所長) | 今出 武志
(自動車総連大阪・奈良地方協議会事務局長) | 岡田 芳明
(堺経営者協会専務理事) |
| 森田 雅也
(関西大学社会学部教授) | 高瀬 正美
(連合大阪政策・男女平等グループ男女平等推進部長) | 田中 良一
(東大阪経営者協会専務理事) |
| 渡辺 武
(元大阪城天守閣館長) | 蜂谷紀代美
(自治労大阪府本部執行委員長) | 中井 正郎
(関西経営者協会理事) |

●大阪府、大阪市、堺市

仕事と生活 どっちも だいじ



ひとつ「働き方」を変えてみよう!



カエル! ジャパン
Change! JPN

大阪仕事と生活の調和推進会議

平成19年12月に「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、仕事と生活の調和がとれた働き方を目指した国を挙げての取組が始まっています。

大阪労働局では、平成20年6月に、仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成の促進を図るため、学識経験者、労使、地方公共団体による「大阪仕事と生活の調和推進会議」を設置し、労使が取り組む望ましいことならについて、提言を取りまとめました。

提言の要旨は、次のとおりです。(詳しくは、大阪労働局のホームページをご覧ください。)

提言の要旨

人口減少社会にあって、働く意欲と能力を持つすべての人たちがその能力を発揮し、働き続けられるよう、いろいろな働き方を主体的に選択することができるような環境や職場を作っていくことが重要です。

今までの働き方を変えるのは無理だとあきらめるのではなく、仕事と生活のあり方を自分で選択することができるような工夫を一人ひとりが考え、その支援に組織が取り組むことで道は開けるはずで

す。成果が現れるまでには時間のかかる取組だからこそ、今から始めましょう。

職場風土



POINT 労使の認識の統一

仕事と生活の調和を進めるには、労使の認識が一致していることが大切であることを理解し、意見の統一を図る。

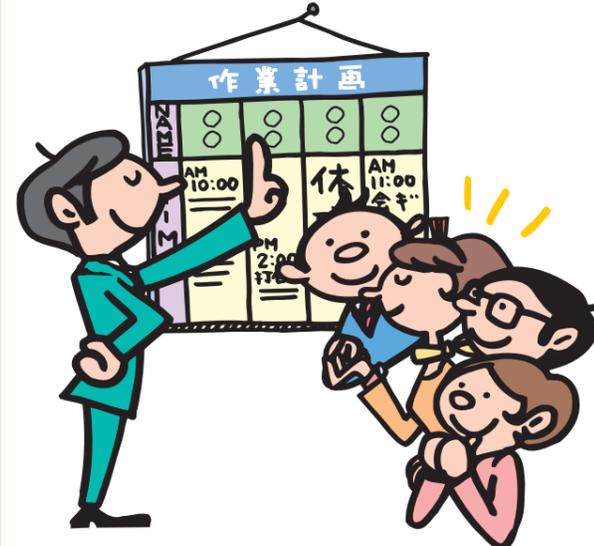
多様な働き方



POINT 両立支援

性別にかかわらず、育児・介護を行いつつ就労し続けることができるようにするため、育児・介護休業の取得促進のほか、職場の実態に応じて、具体的な取組事項を検討する。

仕事の進め方



POINT 担当者が抜けても仕事が回る体制づくり

担当者が抜けても仕事が回るようにするため、権限委譲を進めたり、状況に応じた最適な人材を組み合わせることにより、迅速で柔軟な行動がとれるようにするための体制づくりを行う。

労働時間



POINT 時間意識の転換

メリハリのきいた働き方を推進し、これまでの仕事のやり方を前提とするのではなく、働く仕組みを見直し、「時間は作るものである」との認識を共有化する。

一般的なメリット

- 優秀な人材の確保(採用)
- 多様な労働者の定着(離職率の低下)
- 労働者の満足度や仕事への意欲の向上
- 生産性や売上の向上
- コスト削減(残業代や人材確保に係る費用の低減)
- 部下や同僚の能力向上
- 企業イメージや評価の向上
- 労働者の生活者としての視点や創造性、時間管理能力の向上
- 労働者の心身の健康の保持増進

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものです。とりわけ人材確保が困難な中小企業において、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って生産性の向上につなげることも可能です。「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえて取り組んでください。