

やってよかった！ ワーク・ライフ・バランス



こちらでは、滋賀県内の事業所の取組事例を紹介します。

●責任者の意識改革が大切

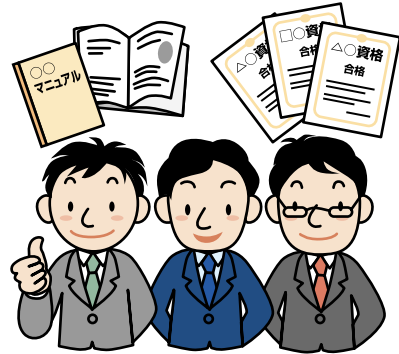
「ノー残業デー」を設定し、会議等で周知。部門ごとの業務の見直しや、声かけも実施した。業務の見直しや取り組みの周知により、「ムードが変わってきた」、「意識が変わってきた」ことが大きい。責任者の意識による部分が大きいと感じる。（医療、福祉／101～200人）



「ノー残業デー」設定をきっかけに業務改善が行われるとともに、職場の雰囲気もよくなりましたね。

●基本的な業務のマニュアル化

人がかわっても同じモノを作ることができるよう、基本的な業務についてマニュアルを作成した。また、従業員全体の能力の底上げと多能化を進めるため、国家資格の取得を奨励し、取得経費を会社が負担している。（建設業／1～30人）



●年次有給休暇取得予定の「見える化」

あらかじめ、部署ごとに2ヶ月先までの業務予定と各人の年次有給休暇予定とを記載するカレンダーを作成している。（製造業／201～300人）



ん？
休みが取れていない人がいるな…

しっかり休んで、
しっかり働こう！

●家族の絆を確かめる「記念日休暇」の導入

個人の誕生日などだけではなく、例えば「家を建てた」など、家族全体に関わる大きなイベントに使える休暇を導入した。（建設業／1～30人）



●管理者を対象とした研修の実施

部長級以上の幹部を対象に、育児や介護の休業制度等についての勉強会を毎年実施している。取り組みの効果として、上司の理解が進み、休暇に対する抵抗感がなくなってきた。（製造業／101～200人）



上司の理解が進むことが、取り組みを進める上で非常に大きな力になりますね。

●「育児コーナー」を設置

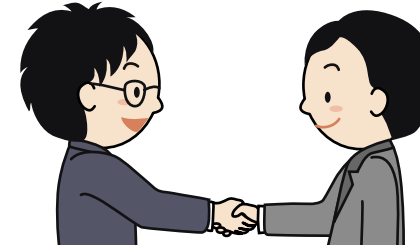
事務所内に間仕切りをして「育児コーナー」を設置。ベビーベットやおもちゃなどは持ち寄ったので経費は特にかかっていない。保育園が休みの日などに社員が協力して子どもをみている。（建設業／1～30人）



工夫次第で、経費をかけずに、職場環境の整備をすることができます。中小企業ならではの、家族的な雰囲気の職場ですね。

●優秀な人材の獲得

採用面接の際、学生から正社員として勤めた場合の子育て支援制度等について質問されることが多くある。このような場合に滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業として登録しているというのはアピールになった。（医療、福祉／31～100人）



WLBに取り組んでいることで、学生の人気企業ランキングで上位にあがるようになった企業もあります。働き続けられることは、今や企業選定の重要なポイントですね。



まずは、現場の声を聞きましょう。
中小企業だからこそ、始めやすい
取り組みが見つかるはずです！



そのほか、ワーク・ライフ・バランスについての情報を詳しくご覧になりたい方は、滋賀県のHPをご覧ください。

『しがのワーク・ライフ・バランス』で検索！
<http://www.pref.shiga.jp/f/rosei/wlb/index.html>