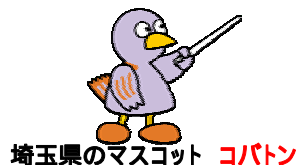


埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組

- 1 ワーク・ライフ・バランスの現状
- 2 県内企業の取組事例
- 3 県内企業の取組の特色
- 4 ワーク・ライフ・バランス推進への課題
- 5 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた埼玉県の取組



埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組

1 ワークライフバランスの現状

埼玉県の特徴

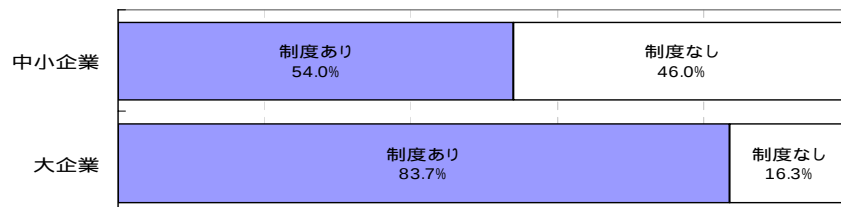
- 18歳未満の児童のいる世帯に占める核家族世帯の割合が高い
(埼玉県82.5%、全国77.1%)
- 子育て期(25～39歳)の男性で週60時間以上就労している割合が高い
[全国4位]
(埼玉県25.2%、全国22.4%)
- 県外への通勤・通学者数の割合が高い [全国2位]
(埼玉県28.8%、全国8.5%)
- 中小企業が多い(中小事業所数 236,165事業所、全体の99.1%)

埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組

1 ワーク・ライフ・バランスの現状

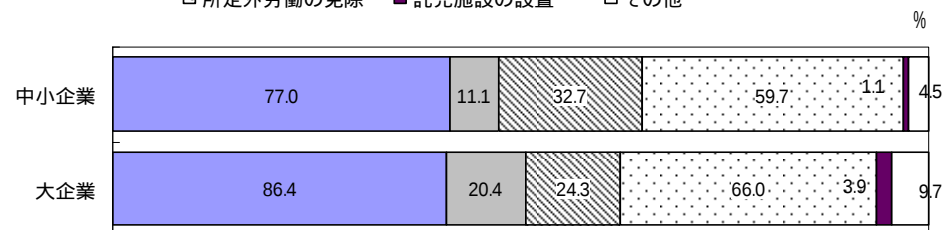
県内企業における仕事と育児の両立支援制度の整備状況

仕事と育児の両立支援制度の整備状況(埼玉県)



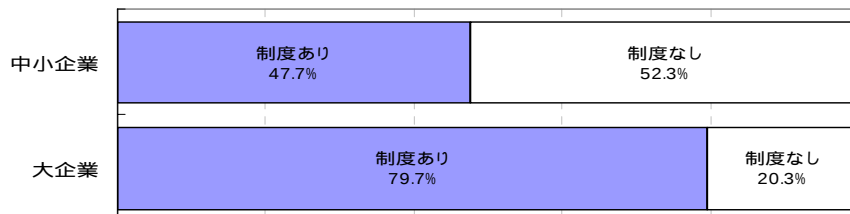
整備している制度(複数回答)

■ 短時間勤務制度 □ フレックスタイム制度 ▨ 始業時刻等の繰上等
 □ 所定外労働の免除 ■ 託児施設の設置 □ その他



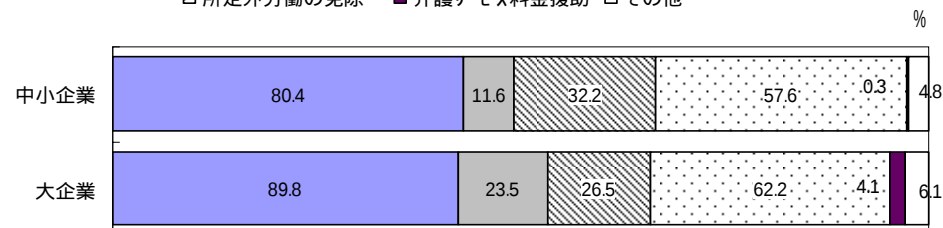
県内企業における仕事と介護の両立支援制度の整備状況

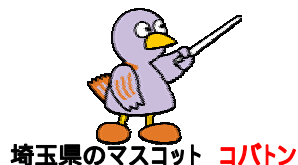
仕事と介護の両立支援制度の整備状況(埼玉県)



整備している制度(複数回答)

■ 短時間勤務制度 □ フレックスタイム制度 ▨ 始業時刻等の繰上等
 □ 所定外労働の免除 ■ 介護サービス料金援助 □ その他





埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組

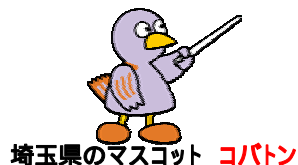
2 県内企業の取組事例

A社（精密部品組立・検査・製造業） 従業員258人

- ・ 男性社員の採用が困難であったため、創業時(昭和51年)から地域の主婦をパートタイマーとして雇用。現在も従業員の9割は女性のパートタイマー。
- ・ 子育てしやすい職場環境の整備に配慮。

学校や幼稚園などからの電話連絡は、勤務時間中でも必ず従業員に取り次ぐ。学校帰りに母親と一緒に帰宅する子ども達のために会社の応接ルームを開放している。(パートの勤務時間は9:00～16:00)

- ・ パート社員であっても、本人の能力・やる気によって、現場の責任者や取引先の交渉も任される。役員への登用も。



埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組

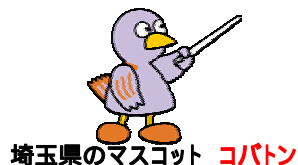
2 県内企業の取組事例

B社（菓子製造業）従業員220人

- ・ 社員の8割が女性(うち8割がパート)のため、女性が働き続けることができる職場環境づくりに配慮。
- ・ 誕生日休暇、一週間連続休暇などの休暇制度。

パートを含む社員全員にシステム手帳を配布。この手帳に社員それぞれの休暇計画等を印刷して示している。

社員の満足度調査を実施している。パートの午前・午後を選択できる勤務制度は、パート社員の声を反映させたもの。

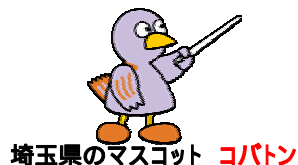


埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組

2 県内企業の取組事例

C社（ソフトウェア開発）従業員33人

- ・ 新卒者・男性の採用が難しくなっている。
- ・ 優秀な女性社員も多く、女性の採用を増やすとともに、長く働ける職場環境の整備に配慮
 - ・ 学校行事に参加するため年休取得を奨励
 - ・ 年休の計画的取得、連続取得を奨励
 - ・ 半日単位の年休取得を実施
 - ・ 短時間勤務を希望する日に設定可能
- ・ WLBの推進には受注先企業の理解が必要。



埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組

2 県内企業の取組事例

D社（建設業）従業員62人

- ・ 社員が少ない中小企業ほど、人材が経営を左右する。

会社で1回だけは資格取得の費用を出して、社員のスキルアップを支援。能力とやる気のある人に長く働いてもらった方が経営にプラスになる。

- ・ 働き方を変える取組

育児中の社員を対象に在宅勤務を実施。
男性の働き方の見直し(現場職の労働時間の短縮、休暇の取得促進、男性の出産休暇)。ただし、親企業が導入しないと取り組みにくい。



埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組

2 県内企業の取組事例

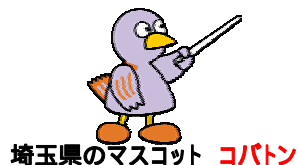
E社（額・絵画の製造、販売）従業員51人

- ・ 家庭の事情に配慮した柔軟な対応

社員のお産の世話、社員の妻の産後ケア、保育園探しを手伝うことなどにより、優秀な人に働き続けてもらうことができた。

3 県内企業の取組の特色

- 中小企業では男性の新規採用による人員確保が困難なことが多い。
- 女性の新規採用や主婦のパートを労働力として活用するとともに、優秀な女性社員の育成・確保を図るためにはWLBに配慮する必要がある。
- 職住近接で経営者と社員が同じ地域社会の一員という場合や、経営者が社員の家庭の事情まで目が届くことなどからWLBに配慮しやすい面がある。
- 経営者と社員の距離が近く、的確な人材育成、能力開発の支援が可能であり、能力ややる気のある人材には長く働いてもらうことで経営にプラスとなる。
- 経営者の意識や会社経営の理念とも関連。



埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組

4 ワーク・ライフ・バランス推進への課題

- 男性の働き方の見直しを含めたWLBの推進が必要
- 中小企業の場合、親企業や取引先企業におけるWLBの取組の推進と配慮が必要
- 経営者などトップの意識改革が必要

埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組

5 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた埼玉県の取組

企業における環境整備に向けた働きかけ

- ワークライフバランス推進員
- 子育て応援宣言企業
- 子育て応援共同宣言
- 子育て応援トップセールス
- 事業所表彰
 - ・ さいたま輝き荻野吟子賞
 - ・ あったか子育て企業賞
- 入札制度における優遇措置
- 制度融資における優遇措置
- 八都県市共同キャンペーン

安心して働くことができる社会的支援

- 子育て環境の整備
- 介護環境の整備
- ワーク・ライフ・バランスの啓発
 - ・ ワークライフバランス推進月間

県庁内の取組

- ワーク・ライフ・バランス推進デー
- 男性の育児休業取得促進

埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組

5 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた埼玉県の取組

企業における環境整備に向けた働きかけ

ワークライフバランス推進員

企業の中に、従業員の子育てを応援する環境づくりの推進役(担当者)を設置

- 1 行動計画又は応援宣言の推進役
- 2 計画又は宣言を作成していない企業にあっての準備役

510社(19年3月31日現在)
最終目標:大企業+中小企業の半分
(1600社)

子育て応援宣言企業

企業のトップが従業員の子育てを応援する取り組みを宣言、実施

- 1 仕事と子育て(家庭生活)との両立を促進
- 2 企業のイメージアップによる優秀な人材の確保、定着など

534社(19年3月31日現在)
最終目標:中小企業の半分(1300社)

ワークライフバランス推進員・子育て応援宣言の取組事例 → 別紙

埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組

5 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた埼玉県の取組

企業における環境整備に向けた働きかけ

子育て応援共同宣言

- 経済団体トップと知事が、子育てを社会全体で支え合う環境づくりを目指して共同宣言
(平成18年10月; 商工会議所連合会、商工会連合会、中小企業団体中央会、経営者協会、経済同友会、中小企業家同友会)
- 少子化に対する危機意識を共有し、行政及び企業における取組の必要性を確認
- 以下の取組を連携して進めることを宣言
 - 1 仕事と育児が両立できる環境整備
 - 2 働き方の見直しによる仕事と生活の調和
 - 3 地域における子育て支援
 - 4 女性の再チャレンジ支援
 - 5 若者の就労支援
 - 6 取組状況の確認

子育て応援トップセールス

知事が企業に直接子育て支援を要請

企業・事業所表彰

- さいたま輝き荻野吟子賞
男女が共同して参画することができる職場づくりに積極的に取り組んでいる事業所を表彰
(事業所表彰を平成12年度から実施
17年度から当該表彰に改定)
- あったか子育て企業賞(仮称)
仕事と家庭の両立支援などに熱心に取り組んでいる企業を表彰
(平成19年度創設予定)

平成12～18年度
24事業所を表彰

埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組

5 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた埼玉県の取組

企業における環境整備に向けた働きかけ

入札制度における優遇措置

建設工事請負契約等競争入札参加資格の格付における審査数値の加算

【子育て支援の推進】

- 1 一般事業主行動計画の策定し、届出又は認定
- 2 育児介護休業法の規定を上回る育児制度を導入

適用 117社 / 3069社

- ・ 一般事業主行動計画 70社
- ・ 法を上回る育児制度 90社

制度融資における優遇措置

一定の雇用促進策を行っている中小企業を対象

- 1 「子育て応援宣言企業」に登録
- 2 「一般事業主行動計画」の策定、届出

八都県市共同キャンペーン

首都圏の八都県市が共同して、仕事と家庭生活の調和を推進

- ・ 企業に対する定時退社の働きかけ
- ・ 企業事例発表会の開催
- ・ 先進取組事例集の作成 など

5 ワーク・ライフ・バランス促進に向けた埼玉県の取組

県庁内の取組

ワークライフバランス推進デー

毎週一日を「ワークライフバランス推進デー」として、仕事を定時に終わらせて、家庭や地域に帰ることを奨励
(平成18年4月から実施)

福祉部の取組



全庁的な取組

男性の育児休業取得促進

特定事業主行動計画の主な取組
子育て応援総合サイト
休暇取得プログラムの導入
男性職員の子育て参加の応援
人事配置に当たっての配慮

など

男性の育児休業取得率
17年度 1.7%
→ 21年度 10%