

すみれだより

～ワーク・ライフ・バランスとは仕事と生活の調和～



ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは？

2007年に内閣府が定めた「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」のことです。

「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・生き方を実現するためには、これまでの働き方を見直し、時間の使い方などを自己管理することが重要になります。

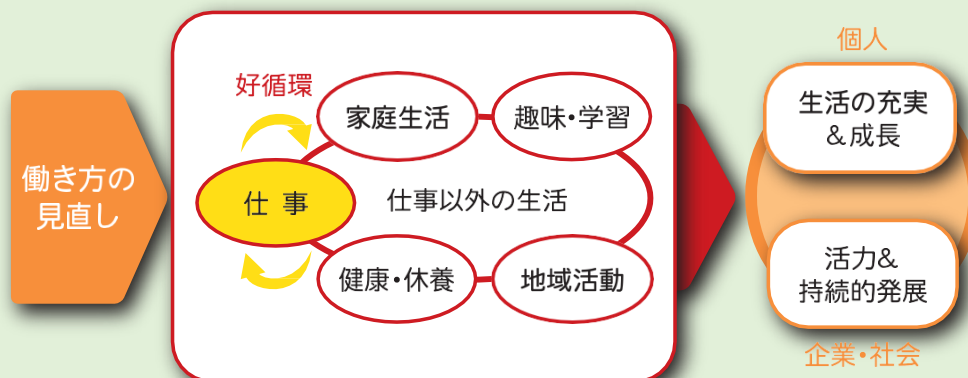


図 出典 NPO 法人女性と仕事研究所「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」

仕事と生活の両立においては、多様な働き方の定着が必要です。

終身雇用が当たり前ではない昨今において、働き方の多様性・柔軟性に関する関心が高まり、副業や兼業、転職に対する意識にも変化が見られています。さらに、勤務地はその後のライフプラン形成において大きな影響を与え、「ワーク・ライフ・バランス」に関わる重要な要因です。

テレワークが浸透する中で、勤務地選択の余地が生まれ、就職先の決め手や選び方における変化や、地方移住の傾向などがみられます。※出典 内閣府男女共同参画局「多様で柔軟な働き方推進に向けた企業の取組事例集」

令和5年3月公表の「仕事と生活の調和推進のための調査研究～多様で柔軟な働き方推進に向けた企業の取組に関する調査～報告書」にて、多様で柔軟な働き方推進に向けた様々な取組について、好事例を収集するため、企業ヒアリング調査を行い、先進的な事例や取組をまとめています。



具体的な取組内容

- | | |
|----------------------------------|------------------------|
| ① 転勤制度の廃止・縮小等 | ② 配偶者の転勤等による退職者の就業継続支援 |
| ③ フルリモートやワーケーション等場所にとらわれない働き方の実施 | |
| ④ 社内外の副業・兼業 | ⑤ 週休3日制の導入等休日・休暇制度の柔軟化 |

※参考 仕事と生活の調和推進のための調査研究～多様で柔軟な働き方推進に向けた企業の取組に関する調査～報告書

※取組内容の詳細については

[仕事と生活の調和推進](#)

[検索](#)



「女性活躍推進法」の一部が改正されました！

※参考 厚生労働省 HP 女性活躍推進法特集



1. 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、
常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大されました(令和4年4月1日施行)。
2. 常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主は、情報公表項目について、
(1)職業生活に関する機会の提供に関する実績(2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績の各区分から1項目以上(合計2項目以上)を公表する必要があります(令和2年6月1日施行)。
常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主は、(1)(2)の全ての項目から1項目以上を公表する必要があります(令和4年4月1日施行)。
3. 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設されました(令和2年6月1日施行)。
4. 常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主を対象として、「男女の賃金の差異」が情報公表の必須項目となりました(令和4年7月8日施行)。
※詳細は、大阪労働局雇用環境・均等部までお問い合わせください

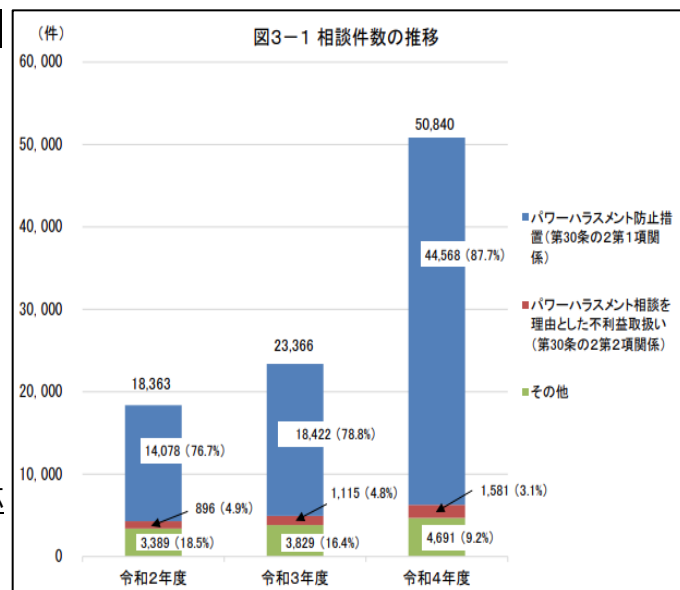
労働施策総合推進法(「パワーハラスメント防止措置」)が令和4年4月1日から
中小企業も義務化されました！

※参考 厚生労働省 HP 職場におけるハラスメントの防止のために

事業主が必ず講じなければならない具体的措置の内容(義務)

1. 事業主の方針等の明確化および周知・啓発
 - ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
 - ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
2. 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
 - ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
3. 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと
 - ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
 - ⑧再発防止に向けた措置を講ずること(事実確認ができなかった場合も含む)
4. 1から3までの措置と併せて講ずべき措置
 - ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
 - ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

※詳細は大阪労働局雇用環境・均等部までお問い合わせください



出典 令和4年度雇用環境・均等部(室)における法施行状況について

「ふらっとすみれセミナー・交流会」参加者募集中！ 10/17(火)～11/14(火)4日間 締切 9/29(金)

テーマ「私にもできる？ 起業・フリーランスの世界をのぞいてみよう」

※絵本×工芸×アート×ピニャータ体験あり！(プレゼント付)

詳細・お申込みはこちら→



八尾市男女共同参画センター「すみれ」

所在地:〒581-0003 八尾市本町 2-4-10 八尾市立社会福祉会館 2階

TEL / FAX:072-923-4940

HP:https://yao-sumire.com

開所時間:9時～17時

休所日:土・日曜日、祝日、年末年始



すみれの受付にて「ややお」もらえます！

※2023年2月より、まちのコインチェックポイントになりました。