

4. 仕事とライフイベントの両立を巡る状況

リクルートワークス研究所「社員の人生と企業の成長をつなぐ経営」



報告書の全文はこちらから御覧いただけます。

<https://www.works-i.com/research/report/item/work-life.pdf>



4. 仕事とライフイベントの両立を巡る状況

ライフイベント中の社員、その社員の周囲の社員の「声」に見る 様々な思い



本人グループ・周囲グループの社員は、実際どのような問題を感じているのでしょうか。

全体の傾向としてはネガティブな変化が生じやすい半面、育児・介護が始まって以降、本人や周囲の仕事に対する前向きな変化が生じているケースもある。

このことは、企業の取り組み次第で、社員の仕事に対する意識や行動、チーム全体の活力を維持しうることを示しています。



4. 仕事とライフイベントの両立を巡る状況

本人と周囲の仕事への意識や行動の変化

ライフイベント中の社員（本人グループ）

- ・ 今の職場で働きたいという思いを持ち、周囲に感謝して効率的に働こうとする傾向がある。
- ・ その反面、**将来の展望を持ちにくく、力を発揮しづらい状況に置かれやすい**

ライフイベント中の社員とよく一緒に働く社員（周囲グループ）

- ・ 育児介護中の同僚に対してではなく、**勤務先への不満**が高まっている
 - ・ 離職を考えたり、生産性が低下したりということが起きやすい
- ⇒ **組織が考える以上に悩みを抱えている可能性がある。**

なぜこのような変化が生じるのか

ライフイベント中の社員（本人グループ）

- ・ 他の同僚への負荷をかけてしまうことの後ろめたさによる、自分の役割への自信の低下
- ・ これまでの経験・知識を発揮しにくい業務が増えた場合、将来への意欲を持ちにくくなる。

ライフイベント中の社員とよく一緒に働く社員（周囲グループ）

- ・ 仕事の量の増加、休日などの負荷が高い時間帯の勤務の増加
- ・ 仕事の質の変化（より高度で責任のある仕事へ、知識や経験を活かしにくい仕事へ）

ライフイベント中の社員だけではなく、その周囲の社員にも生産性の低下などが生じている

⇒対策を取らなければ、企業の事業活動にも悪影響を与える



4. 仕事とライフイベントの両立を巡る状況

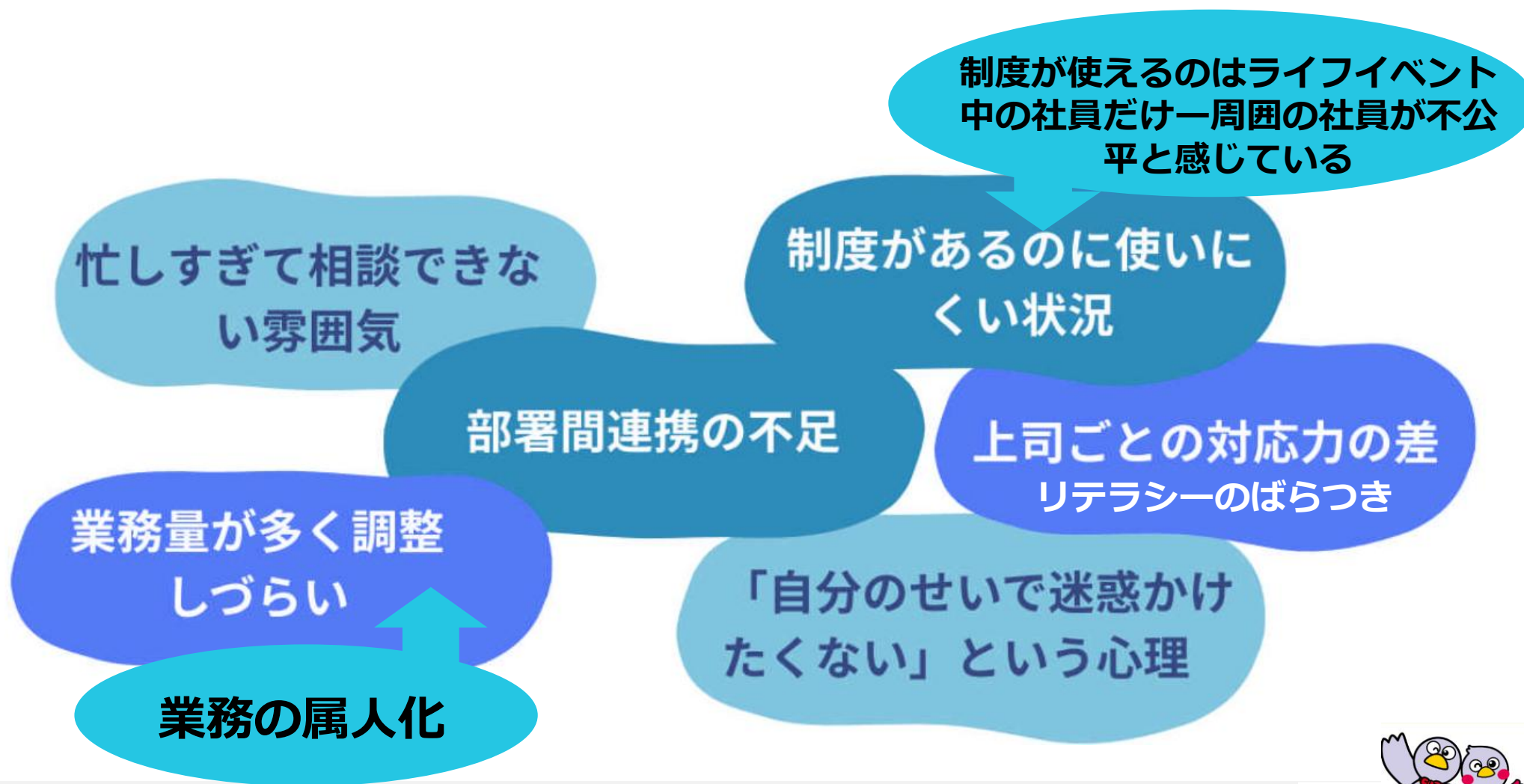
どうすれば本人や周囲の意欲の低下を防げるのか

- 両立支援は制度の導入、周知だけでは終わらない。
- 制度を利用しやすい職場環境の整備や文化の醸成が必要。
- 制度を利用しやすくするためには、働き方の見直しも行う。
- ライフイベント中の社員だけでなく、周囲の社員にも配慮することも重要な施策。
- 柔軟な働き方をライフイベント中の社員だけでなく、他の社員も利用できるようにする。
- 制度導入・周知と誰もが利用できる柔軟な働き方は両立支援の両輪となる。



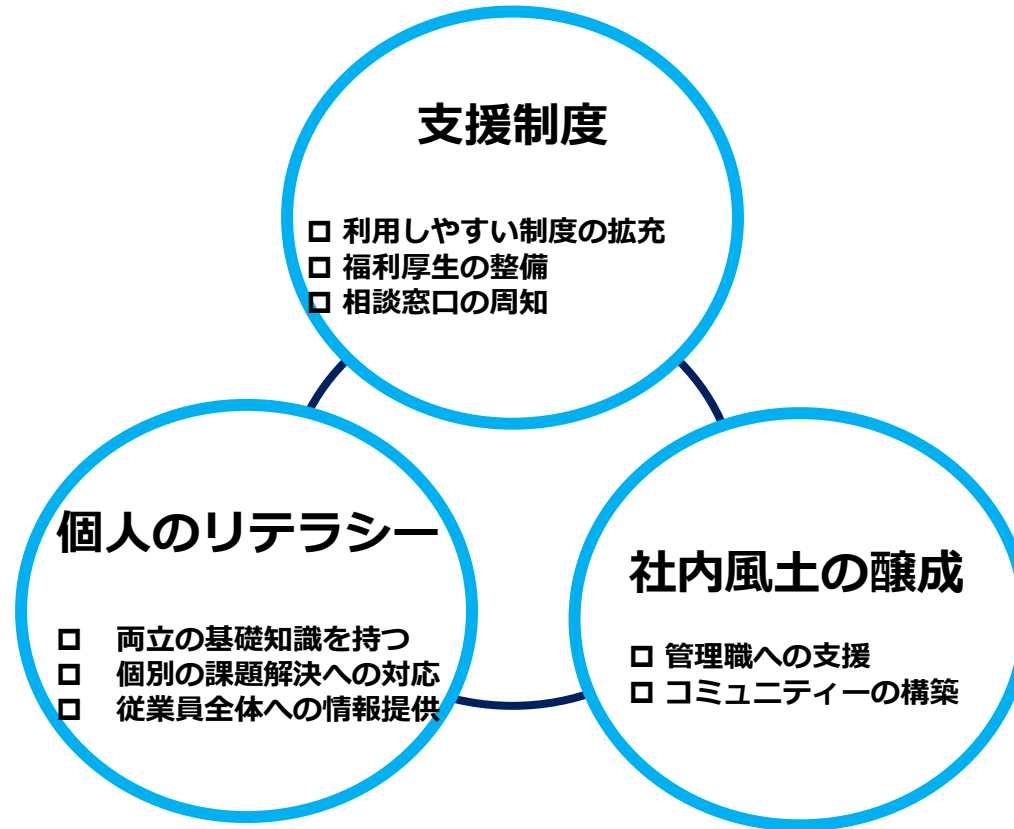
5.両立支援の効果的な取組

取組を始める前に職場風土醸成を妨げている要因を見える化する



5.両立支援の効果的な取組

3つの観点をバランスよく整備する



5.両立支援の効果的な取組

「望まない仕事の変化」、「仕事態度の悪化」を防ぐ取組は何か
社員の人生と企業の成長をつなぐ、4つのアプローチ

① 業務プロセスの効率化（ビジネスプロセス変革型）

新たなビジネスモデル活用などによる抜本的な見直しを推進することで、全員がより効果的に顧客価値を生み出せる体制を作る

② 組織的な人材・キャリア開発（育成環境充実型）

人材育成機会の充実や成果に基づく評価の推進により、社員の成長実感と公平な職場感、個別の事情にかかわらず会社に必要なスキル形成を可能にする

③ 幅広い社員が利用できる柔軟な働き方（働き方拡張型）

育児や介護などに理由を限定せず、幅広い社員が柔軟に働ける環境を作ることで、すべての人材が意欲をもって働き続けられる環境を実現する

④ 社員の仕事以外の人生を尊重・応援する風土形成（育児・介護/育児・介護以外）（社外役割尊重型）

仕事以外の役割や活動を尊重する風土を形成することで、社員が人生の多様な側面を充実させながら、仕事への意欲やパフォーマンスを発揮できることを目指す



5.両立支援の効果的な取組

「望まない仕事の変化」を防ぐ取組

周囲グループ

①業務プロセスの効率化、③柔軟な働き方の利用、④仕事以外の人生を応援する職場風土

⇒他の社員にライフイベントが生じてても、仕事が増えにくくなる

柔軟な働き方によりお互いの状況が見えにくくなり、心理的負担が高まる可能性もあるため、情報共有や協働の機会を大切にすることが重要

本人グループ

②組織的な人材・キャリア開発、③柔軟な働き方の利用、④仕事以外の人生を応援する職場風土

⇒知識・経験を活かしにくい仕事が増えにくくなる

「仕事態度の悪化」を防ぐ取組

周囲グループ

①業務プロセスの効率化、②組織的な人材・キャリア開発、④仕事以外の人生を応援する職場風土

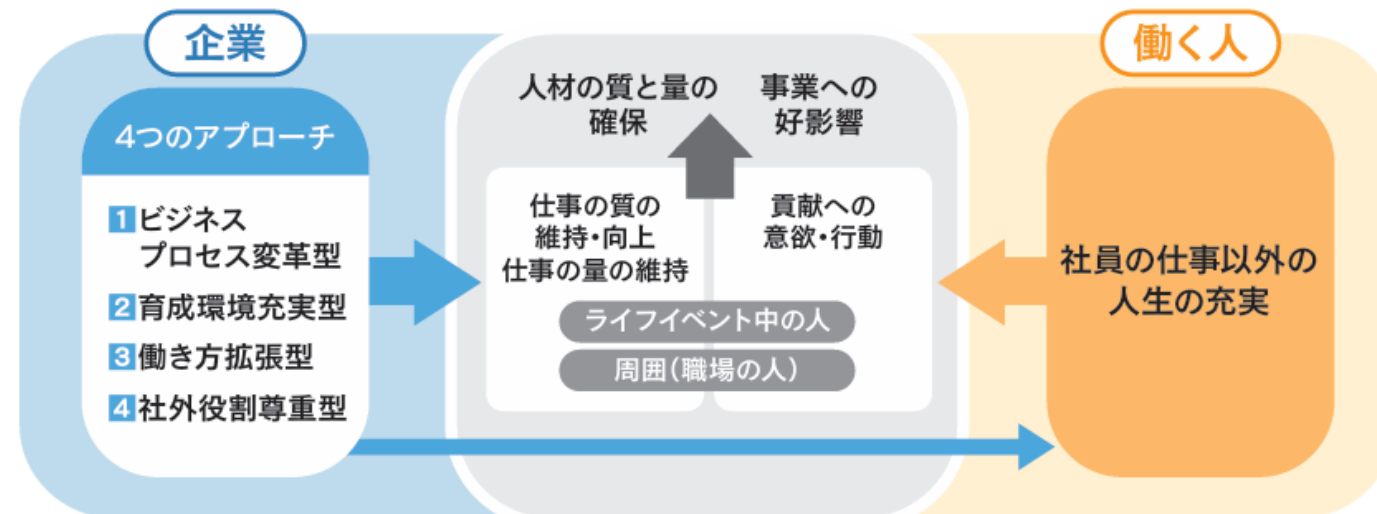
本人グループ

①業務プロセスの効率化、②組織的な人材・キャリア開発、④仕事以外の人生を応援する職場風土



5.両立支援の効果的な取組 社員人生と企業の成長のつなぎ方

- ✓ 4つのアプローチすべてを一度に取り組む企業は少なく、多くの場合、いずれか1つ、あるいは複数の取組から段階的に着手している。
- ✓ そうした取組により、ライフイベントの最中であっても、社員がキャリアへの意欲を維持しやすくなっている。
- ✓ 周囲の社員の負担が過度に増えず、公平感を持って働き、仕事以外の人生を大切にしやすい環境が生まれている。
- ✓ 各企業が自社にとって取り組みやすい分野から始めることは有効である。
- ✓ すでに他の目的で実施している施策に「社員の仕事以外の人生の充実」という視点を加えることも実践への有力な第1歩となる。



5.両立支援の効果的な取組

①ビジネスプロセス変革型アプローチ

- ① 幅広い人材が価値創造に貢献し続けられる業務プロセスを作る。
- ② 顧客との関係見直しを視野に入れる。

②育成環境充実型アプローチ

- ① 自社における活躍像をわかりやすく定義・提示する。
- ② 働く時間や時間帯に制約があるかどうかにかかわらず、成長を継続できる人材育成環境を整える。

③働き方拡張型アプローチ

- ① 幅広い社員が、柔軟な働き方を選択できるようにする。
- ② 事業における必要性和社員ニーズの両立を図る。

④社外役割尊重型アプローチ

- ① 日常の様々な場面から、一貫したメッセージが感じられること
- ② 社員が自ら考え、会社に貢献するために自律的に動ける環境を作ること



6.まとめ

- 両立支援は、まず最初に、現在の仕事の進め方や働き方に潜む課題に対処することから始まる。
- 現状をのりきるために業務プロセスの抜本的な見直しを行い、効率性を高める。
- 人材育成や評価制度を見直す。
- 育児や介護に限らず、仕事以外の人生を尊重し、応援する風土を醸成する。
- ライフイベント中の社員だけでなく、柔軟な働き方をより多くの社員が利用できるようにする。
- それらの施策で、企業の生産性の向上やスキルの蓄積、人材の安定的な確保・定着を促し、長期的な組織の成長につなげる力とする。



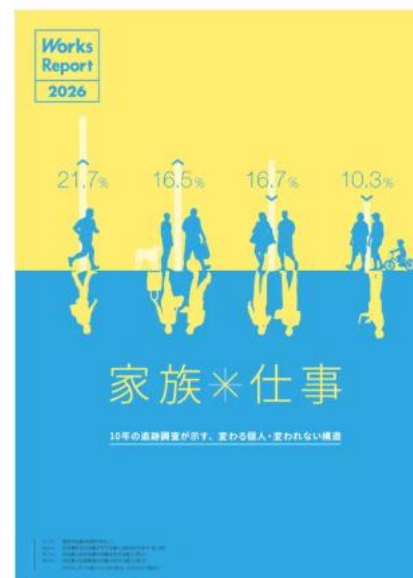
参考資料 リクルートワークス研究所報告書

社員の人生と企業の成長をつなぐ経営
ー 育児・介護中もその周囲も社員が輝ける職場づくり ー



<https://www.works-i.com/research/report/work-life.html>

家族×仕事 10年の追跡調査が示す、
変わらない個人・変わらない構造



https://www.works-i.com/research/report/family_x_work.html



働き方改革特設サイト

NEXT WORK STYLE

働き方改革推進のポイントをチェック!

働き方改革 特設サイト
支援のご案内

詳しくはこちら



厚生労働省

働き方改革特設サイト

<https://hatarakikataikaiku.mhlw.go.jp/>

働き方改革推進支援センター

事業主の皆さまへ

『働き方改革』に取り組む
中小企業・小規模事業者等の皆さまを支援します!!

働き方改革推進支援センター

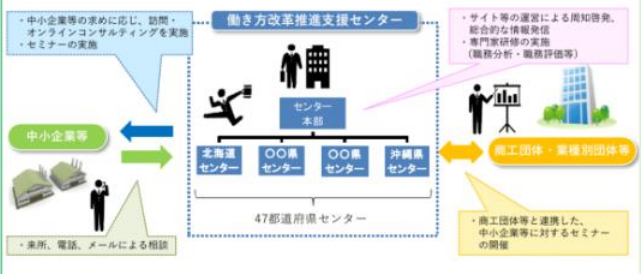
「働き方改革推進支援センター」って何?

「働き方改革推進支援センター」は、中小企業・小規模事業者等の皆さまの働き方改革の取組を支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。センターでは、**労務管理等の専門家が無料で**、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、その他働き方改革を広く支援する取組(※)に関する個別相談やコンサルティング等を実施しています。

働き方改革に取り組みたい中小企業・小規模事業主等の皆さま、是非ご相談ください!

※その他働き方改革を広く支援する取組とは...

- ・男性の育児休業取得促進の取組支援
- ・仕事と育児や介護の両立支援
- ・職場におけるハラスメントの防止措置の取組
- ・良質なテレワークの定着促進
- ・多様な正社員制度の導入支援
- ・兼業・副業など多様な働き方の実現に向けた支援
- ・など多様な働き方の実現に向けた取組に対応しています。



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

コンサルティング等の支援をご希望の方は、
「働き方改革特設サイト」を御参照ください。





住所	〒 330-0063 さいたま市浦和区高砂3-12-24 小峰ビル304-B
開所時間	平日9:00～17:00 ※年末年始を除く。
電話番号	0120-729-055
FAX番号	048-681-9882
メールアドレス	saitama@workstylereform.net



参考資料 埼玉県の支援（産業労働部雇用・人材戦略課）

働き方改革ポータルサイト



働き方改革推進アドバイザー派遣

彩の国 埼玉県

働き方改革を推進する企業の課題解決

働き方改革推進アドバイザー派遣

社会保険労務士等の専門家が支援します

派遣無料

企業課題の取組事例

多様な働き方の整備

- ・フレックスタイム制度等の導入
- ・職場の不公平感を無くす取組
- ・働き方に合わせた柔軟な処遇
- ・男性育児取得推進の取組
- ・治癒と就業の両立支援の取組 等

同一労働同一賃金

- ・賃金規定の見直し
- ・雇用区分の拡充
- ・キャリアパスの整備
- ・時間制限職員制度の導入 等

人材定着対策

- ・えるほし等公的認証の取得
- ・人事制度の見直し
- ・社歴等の改修、福利厚生充実
- ・熱中症対策のための体制整備 等

長時間労働の改善

- ・週休2日制の導入
- ・インターバル制度の導入
- ・開業期の長期休暇制度の導入
- ・現場移動のルール明確化
- ・ドライバーの労働時間平準化
- ・36協定の適正な締結、届出 等

DX導入による業務改善

- ・給与計算、勤怠管理等のシステム導入
- ・テレワーク制度の導入 等

参加のメリット

- 1 課題解決のための自社研修を実施できます！
ハラスメント・労務管理研修 等
- 2 優良な取組事例は県内へ広く公表しますので、
企業PR・採用・定着に繋がります！
- 3 希望に応じて企業診断や組織活力分析を実施、
潜在的なニーズの掘り起こしが可能です！

対象 埼玉県内に所在地があり働き方改革を推進する企業

支援回数 5回以内

募集企業数 130社

支援方法 訪問 または オンライン

カスタマーハラスメント防止対策についての支援をご希望の方は裏面もご覧ください

お申込み

電話、FAXまたは申込みフォームよりお申込みください。
申込内容を確認後、事務局よりご連絡いたします。

TEL：048-767-6835（平日9：00～17：00）
FAX：048-840-3024

下記の申込用紙にご記入ください。 FAX：048-840-3024
https://tmc-soudan.com/saitama/workstyle-advisor2026/

申込みフォーム

企業名

所在地

担当者氏名

従業員数

性別

正・非正規

U/R/L又は事業内容

電話番号

FAX

担当者連絡先メールアドレス

派遣希望時期

委託運営 株式会社TMC経営支援センター 大宮支店 TEL:048-767-6835 FAX:048-840-3024 E-Mail:hatarakikata-saitama@tmc-jrll.com
埼玉県産業労働部雇用・人材戦略課 働き方改革推進担当 TEL:048-830-3963 URL:https://www.pref.saitama.lg.jp/workstyle/hatarakikata/advisor/index.html

両立支援アドバイザー派遣

彩の国 埼玉県

子育て・介護・病気治療と仕事の両立支援アドバイザー

を派遣します 無料

専門の相談員が企業・事業所に出向き、子育て・介護・病気治療と仕事の両立に悩む従業員を抱える事業者からの相談に応じています。

派遣日時

ご希望の派遣日時をご提示ください。
WEB会議システム等のご利用も可能です。

相談例

どのような両立支援制度があるのか分からない

育児休業等を取得しやすい職場づくりに取り組みたい

家族の介護のために社員が辞めてしまった

職場のメンタルヘルス対策が分からない

申込方法

裏面の申込用紙によりメール又はFAXにてお申し込みください。

埼玉県マスコット「コバシム」がいます

仕事と介護・育児・病気治療の両立支援

<https://www.pref.saitama.lg.jp/workstyle/hatarakikata/advisor/index.html>

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0809/rodo/seikafsu/kyouritsu/index.html>

