

## 次世代育成に関連する各種取組の必要性について

みえ次世代育成応援ネットワークの取組促進にあたり、次世代育成に関連する各種取組（仕事と生活の調和の実現に向けた取組など）を進めることは、有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めることや業務能力を向上することにつながることから、積極的に取り組んでいくことが重要となっています。

企業による取組	
項目	具体的な仕組み
子育て支援	みえ次世代育成応援ネットワーク会員としての取組
イクボス推進	イクボス同盟への参加
結婚支援	みえの出会いサポート企業への登録
女性活躍推進	女性の大活躍推進三重県会議への加入
ワーク・ライフ・バランス	男女がいきいきと働いている企業認証

- 企業イメージの向上
- 従業員の定着率の向上
- 従業員の働く意欲の向上
- 業務能力の向上

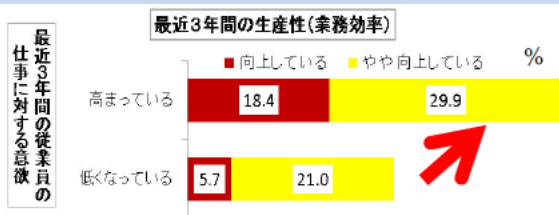
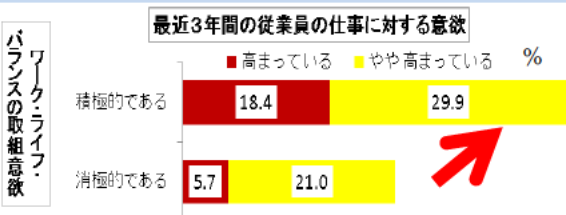
優秀な人材の確保  
企業の生産性の向上

### ワーク・ライフ・バランス実態調査

平成23年度に三重労使雇用支援機構（三重県経営者協会、連合三重）、三重労働局、県が実施  
回答事業者数 1,179 社（50 人以下：579 社、51 人以上：583 社、不明：17 社）

ワーク・ライフ・バランスの取組意欲が積極的な事業所は、  
最近3年間の従業員の仕事に対する意欲も高まっている

最近3年間の従業員の仕事に対する意欲が高い事業所は、  
最近3年間の生産性（業務効率）が向上する傾向にある



参考：企業の取組事例について

項目	具体的な仕組み	内容・企業にとってのメリット
子育て支援	みえ次世代育成応援ネットワーク	従業員がいきいきと働くことができる職場づくりを進め、安心して子どもを生み育てられる地域づくりのために、地域の企業や子育て支援団体が参画し活動している組織。 (子育て支援に取り組むメリット) ○企業イメージの向上 ○優秀な人材の確保、離職防止につながる。 ○従業員の就労意欲が向上し、企業の生産性が向上する。
イクボス推進	みえのイクボス同盟	部下の仕事と家庭の両立等を応援する「イクボス」として、従業員が働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業経営者や管理職等で構成。 (イクボス推進に取り組むメリット) ○育児や介護により、時間や場所に制約のある社員が増える中、効率化やチームワーク強化を進め、柔軟に対応できるリーダー・管理職の育成が可能となる。 ○社員のモチベーションを高め、企業の収益につながる。
結婚支援	みえの出会いサポート企業	従業員の結婚の希望を応援する企業・団体として、「みえ出会いサポートセンター」に登録し、出会いの場の情報を受け取ったり、従業員向けのイベント・セミナー等を実施したりする。 (結婚支援に取り組むメリット) ○従業員が結婚によって社会的責任感が増し、定着率の向上(離職率の低下)につながる。 ○結婚によって時間管理やコミュニケーション能力が高まり、結婚生活による健康面、精神面での充実に合わせて、仕事の生産性や意欲の向上が図られる。 ○福利厚生の実施による従業員満足度の向上や、CSRとして取り組むことによる企業のイメージアップにつながる。
女性活躍の推進	女性の大活躍推進三重県会議	女性の活躍推進に取り組み、広く女性の活躍推進の機運を醸成し、女性が活躍できる環境整備を進めることに賛同する企業・団体等。 (女性活躍推進に取り組むメリット) ○女性人材を活かすことで企業や組織の成長につながる。 ○女性の視点が加わることで多様なニーズへの対応や新たな価値の創造につながる。 ○女性が働き続けられる環境を整えることで女性社員の定着につながる。 ○「男女の差が無く仕事の成果が報われる企業である」「女性が働き続けるための環境や諸制度が充実している」等企業のイメージアップに繋がり、優秀な人材が集まりやすくなる。
ワークライフバランス	男女がいきいきと働いている企業	男女がともに働きやすい職場環境づくりを目的に、休暇の取得促進や残業時間の削減に取り組んだり、育児や介護をしながら働き続けられる職場づくりなどを積極的に推進する企業を認証・表彰し、優れた取組事例を広く紹介する。 (ワークライフバランスに取り組むメリット) ○企業イメージや評価の向上 ○従業員の定着率の向上(離職率の低下)、優秀な人材の確保(採用) ○従業員の満足度や仕事への意欲の向上

