

ワーク・ライフ・バランスをビジネスの真ん中に。 実践しよう!『WLBスタートアップガイド』

参考 「中小企業ワーク・ライフ・バランス対応経営マニュアル(中小企業庁)」 「中小企業における次世代育成支援・両立支援の先進事例集(中小企業庁)」



STEP 1

推進体制準備

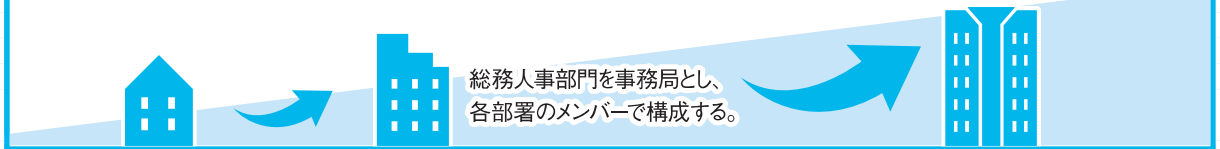
推進体制の整備

社長がリーダーシップを取って推進体制を整備し、取組の姿勢を示す。

① 経営者主導型
(小企業向き)

② 総務人事主導型
(小～中小企業向き)

③ プロジェクトチーム型
(中小～大企業向き)



キーパーソン(担当者)の配置

経営トップの理念を浸透させていく
実働部隊となる担当者(担当部署)を配置。

情報収集

・関係法令 ・国、自治体による支援制度
・先進企業の事例 など

STEP 2

課題・ニーズ把握

現状把握

① 現状に関する数値データの分析

数値データの例

・従業員構成 ・平均年齢、平均勤続年数 ・育児や介護等を理由に退職した従業員割合
・育児休業取得率 ・残業時間数 ・有給休暇の取得率 ・各種施策の利用状況

② 従業員ニーズ調査

・アンケート調査(無記名式が望ましい) ・ヒアリング調査(グループインタビューを含む)

内容例

・会社に対するイメージや希望
・既存制度の認知度について
・認識している課題や問題点

項目例

・休業者がいるときに困ったこと、必要な支援
・働き続けるために必要な支援
・現在、悩んでいる事 ・現在の働き方の問題点

STEP 3

施策の整備

施策メニューの検討

課題を整理し、解決策を列挙する。

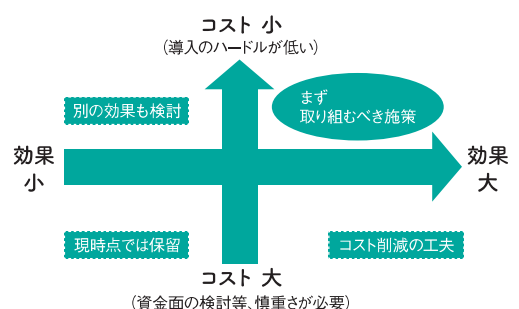
さまざまな角度から検討する

5 W	WHAT? (何を?)	既存の制度、改定する制度、新設する制度 ケース別の対応策 柔軟に対応するもの
	WHY? (なぜ?)	従業員の希望があるから 利用を躊躇する雰囲気を払拭したいから 認知度が著しく低いから 非効率的だから
	WHEN? (いつから?)	2000年0月から(実施時期)
	WHO? (誰を対象に)	全従業員、当事者のみ
	WHERE? (どの部署で)	全部署、一部の部署
2 H	HOW TO? (どのように?)	見せる(社内報・社内掲示板・イントラネット) 伝える(朝礼・研修会) 相談体制を整備する(相談窓口・メンター) 業務内容を見直す
	HOW MUCH? (いくらで?)	資料作成費用、外部講師への謝礼

施策メニューの決定と導入スケジュールの策定

企業が成長するための経営戦略の一つとして、
従業員の要望をふまえて、「効果」と「コスト」
という2つの視点から整理する。
※要望の多いものから実施するという発想では、福利厚生
の施策しか生まれない。

すぐにできそうな施策から着手



ワーク・ライフ・バランスに関する全社的な意識改革

- ① 経営トップ
 - ・会社全体の働き方を変えようとしている姿勢を従業員に示す。 ・何度でも、あらゆる機会、あらゆる場でトップメッセージを発信。
- ② 管理職
 - ・WLBを率先して実践する管理職をつくる(増やす)。 ・WLBを実践して活躍する人をロールモデルとして登用。
- ③ 社員
 - ・積極的にコミュニケーションを図り、風通しの良い職場環境づくりに努める。
 - ・自分の業務を見直し、効率化の方法を考えることで、「自分ごと」として取り組む。 ・社内外の研修に積極的に参加する。

STEP 4

実行

ワーク・ライフ・バランスの主な取組

- ① 働き方の見直し
 - ・組織として無駄を削減
 - 無駄な業務(重複、形骸化、必要性の低い会議等)→今すぐ削減
 - 基本業務(社内会議、社内報告書、経費精算等)→効率化
 - 価値を生み出す業務(提案書、客先訪問、製造等)→課題抽出と改善策の検討
 - ・人事評価の見直し
 - 評価すべき項目
 - かかった時間 改善活動の程度
 - 正確さ
- ② 休暇取得促進
 - ・会社の風土や従業員のニーズにあった休暇を設定
 - 例** 半日または時間単位の有給休暇 リフレッシュ休暇 メモリアル休暇(結婚・誕生日)
 - 急な介護・看護等に対応するための特別休暇 永年勤務休暇 年次有給休暇の積み立て制度
 - ・メンタルヘル스에配慮
 - 例** 相談しやすい雰囲気のある職場や相談窓口をつくる。
- ③ 出産・育児支援および介護支援
 - ・育児・介護支援の姿勢を周知
 - ・今後ますます高まる介護への対応
- ④ 自己啓発支援
 - ・従業員に「自分が成長できる会社」だと思わせる
 - ・どんな人材に働いてほしいかを明らかにする
 - 例** 自己啓発費用補助 資格取得奨励金
- ⑤ 残業削減
 - ・会社全体で残業をよしとしない意識の醸成。
 - 残業はやむを得ない時のみ行うものとして、「就業時間」と「残業」との区別を明確にする。
 - ・労働時間の柔軟性を実現する制度の導入
 - 例** フレックスタイム制 変形労働時間制
 - 在宅勤務(テレワーク)
 - ・今すぐできる残業削減の工夫
 - 例** ノー残業デーの実施 定時一斉消灯 終業時間に関するポスター掲示



社内・社外へのPR

- ① 新たな制度の社内周知、利用促進
- ② 業界や顧客を巻き込んで、社外の理解と協力を得る。
- ③ 社外の施策を活用
(国や地方自治体の表彰や認定等)

会社の魅力として情報発信

- ホームページや会社案内に掲載
- ・企業理念
- ・会社の将来像
- ・事業内容
- ・企業戦略
- ・仕事内容
- ・職場の雰囲気
- ・会社のWLB取組や実例
- ・WLBに関する表彰、認定等の実績

企業イメージの向上

優秀な人材の確保

離職・転職等の人材流出の防止

① 新たな制度の社内周知、利用促進

- 例** 社内報、イントラネット、ブログ
- ポスター掲示
- ガイドブック等の配布
- 説明会、研修の実施

② 業界や顧客を巻き込んで、社外の理解と協力を得る

- 例** ホームページへの経営トップメッセージ掲載
- 書面の送付

③ 社外の施策を活用

(i) 岡山市

- 例** 男女共同参画社会の形成の促進に関する事業者表彰
- 女性が輝く男女共同参画推進事業所認証
- White+(ホワイトプラス)企業表彰
(健康経営・ワークライフバランス推進事業者表彰)

(ii) 岡山県

- 例** 岡山県男女共同参画社会づくり表彰
- おかやま子育て応援宣言企業

(iii) 国(厚生労働省)

- 例** 女性活躍の認定マーク「えるぼし」
- 子育てサポート企業「くるみん」認定

STEP 5

周知・定着



STEP 6

振り返り

点検・評価

- ・利用状況を点検
- ・従業員による評価
- ・他社の取組みとの比較

新たな課題への対応策

- ・対象の見直し
- ・運用方法の見直し



Work Life
Balance

interview 企業インタビュー

「子育て中の希望に応じた働き方」を支援し、 女性が前向きに働き続けられる社会風土創りを。



NPO法人ぱらママでは、子育て中の女性の再就職支援セミナーの企画・運営をはじめ、交流の場や仕事の創出、企業向けに多様な働き方や女性活用を提案。
平成30年度、岡山市の「男女共同参画社会の形成の促進に関する事業者表彰」を受賞。



代表 藤井弥生さん

自らの経験や子育て中の 女性の要望をもとに様々な 「あったらいいな」を実現。

■ 10年ほど前の私自身のことです。子どもが3歳になり、実家で預かってもらえることができたので、いざ働こうと再就職活動を始めてみると、15時か16時に仕事が終わる、週3〜4日の勤務条件の就職先は当時ほとんどありませんでした。「子どもが熱を出したらどうするのか」と必ず問われ、また再就職につながる資格や経験がなかったこともあり、何社も断られました。フルタイムで働くか、もう諦めるか。そんな中で、たまたま見つけたのが育児情報誌の編集の仕事です。子育ての経験を活かすことができる上、納期さえ守れば、突然の休みも取れる。次第に仕事が面白くなり、ママ向けの情報発信のHPを立ち上げたいと考え、独立することにしました。



HPの訪問者数を増やすために企画した、英会話やメイクのレッスンの後にランチをするイベントは大人気に。ママたちが笑顔になれるイベントの企画や短時間なら働けるママたちのための仕事創りを通して、働く意欲を持ったママたちがいっぱいいることを知り、再就職への意識づくり・人づくりを行うセミナーに取り組んだのが、今のぱらママの柱となる支援事業の始まりです。その後、岡山県や市からの委託事業として、子育て中の女性の再就職を支援するセミナーの企画・運営を手がけさせていただき、現在に至ります。これまでの自分の経験や子育て中のママたちの要望をもとに、交流の場づくり、求人情報の提供、移動託児サービス、さらには仕事そのものを創り出し、ママの社会復帰をサポートしています。

Company Information 企業情報

特定非営利活動法人

輝くママ支援ネットワーク ぱらママ

〒700-0921 岡山市北区東古松485-4 2F

<http://paramama.jp>

設立:2010年 従業員:社員1名、パート1名、在宅2名、業務委託2名(2018年9月現在)

事業内容:子育て女性の再就職・就労継続サポートのために、各種セミナー、移動託児サービス、交流の場づくり、仕事の創出(仕事請負)などの応援事業を幅広く展開。



子育て中の女性は、柔軟な働き方を求めている。

■ 子育て女性を応援するばらママのスタッフは、もちろん子育て中のママたちです。社員、パート、在宅と働き方はさまざま。週4日、9時半から15時まで出社して勤務し、残りは在宅で働く社員もいれば、時間に縛られずに仕事がしたいからと、業務委託で引き続き同じ仕事をしてもらっている元社員もいます。固定の時間でメリハリをつけてやりたい人は社員でもいいし、時給で働きたい人は時給でもいい。どのくらい働きたいか、収入の目標はいくらか、何ができるのか・やりたいのか、1年に数回、時には社労士さんと三者で話し合いをして働き方を決めています。というのも、子どもの成長とともにママたちの状況も変

わっていくので、それに柔軟に対応することは、働く側にとって実はありがたいことなのです。

岡山市には、潜在的労働者といわれる30代、40代の子育て中の女性が2万5000人います。その背中を押してあげることが私たちの役目である一方で、優秀な女性社員を採用したいと考えている企業様には、ばらママのスタッフのような多様な働き方を提案し、子育て中の女性と企業様との架け橋になりたいと考えています。子育て中の女性が自分らしく、前向きに働き続けられるような社会風土創りを目指し、これからも支援やサービスの輪を広げていきたいと思っています。



子連れ出勤や勤務時間を相談できる環境があるから柔軟な働き方ができる。

voice

■ ばらママが運営するセミナーへの参加者募集に向けて、HPやFacebookでの情報発信、チラシの配布、申し込みの確認、また後援申請の資料提出など、事務業務を担当しています。3年前に採用された時は、上の子が5歳で下が1歳半。働きたい、でも下の子を預ける場所がない。それでも働かなきゃと思っていたところ、子連れで仕事をしてほしいよということで応募し、採用されました。子連れ出勤は、ばらママでは初の試みで、未知のことだからお互いに見える範囲で話し合いながらやってみよう、勤務は月に4日、多くても8日くらい。だいたい週2日で2時間から始めたと思います。上の子の幼稚園のお迎えも十分に間に合うし、子どもも落ち着いてくる頃だから、

夫もいいよと言ってくれました。今は、下の子が5歳になり、週4日、朝9時半から15時まで勤務しています。子どもが夏休みの間は、昼までの4時間勤務に短縮してもらっていました。急ぎの仕事があっても、パソコンを持ち帰って在宅で仕事時間を確保し、対応すればいいのでとても助かっています。私たちが働いているこうした勤務体系は、あまり他の企業ではありません。柔軟性のある働き方を私たちが続けていくことで、それが誰かの目に留まり、何かしら良いところを取り入れてもらえる会社が増えてくれたらいいなという気持ちで、これからも仕事を続けていきたいと思っています。



ばらママ事務
青山亜希さん(2015年入社)

自分の好きなこと、得意なことを仕事に。だから楽しい!

voice

■ 二人目の子を妊娠中にネイルの資格を取り、ネイリストになるためにFacebookでモニター募集をしたところ、藤井代表が連絡をくれて知り合いになりました。ネイルのモニター中に、二人目の子が10カ月になったら就職しようと思っていたと相談したら、じゃあ、ばらママでリハビリがてら働いてみませんかと声をかけてもらったのが5年前です。ばらママでは、イベントや講座のコンテンツからタイトル、出店企業、日程や場所まで、すべて考える企画業務を担当。正社員から業務委託(個人事業主)になった今も、引き続き企画の仕事をさせてもらっています。もともと、ばらママで働いていた時から、アクセサリを製作して販売したり、ファッションの資格

を取って講座や同行ショッピングをしたり、お出かけ情報サイトを運営するなど、ばらママとは別に個人的な活動をしていました。やりたいことがたくさんあったので、時給や月給で働くよりは、得意なことだけをする働き方がしたいと相談した結果、業務委託にシフトすることにしたのです。正社員の時も、やることさえやっていたら、在宅で仕事をしてもよかったので自由にやらせてもらいました。業務委託になった現在も企画の仕事は変わりませんし、子連れ出勤もできるので、周りの友人からは「えっ!すごい!」って言われます。とてもありがたいですね。自分の好きなこと、得意なことを仕事にできる環境がここにはあって、楽しんで仕事をしています。



ばらママ事務局・正社員から業務委託へ
野村陽子さん(2013年入社)