ひょうご仕事と生活センター

ワーク・ライフ・バランス助成金 受付中

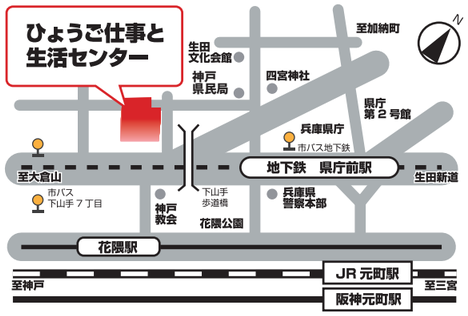
中小企業 育児・介護代替要員確保支援助成金	支給対象 休業コース▶従業員の育児・介護休業に対し、代替要員を新たに雇用した中小企業事業主 短時間勤務コース▶従業員の育児・介護による短時間勤務に対し、時短部分の代替要員を新たに雇用した中小企業事業主 支給額 代替要員の賃金の1/2(月額上限 **10万円**、総額上限**100万円**)
中小企業 育児・介護等 離職者雇用助成金	支給対象 結婚、妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤により離職した方を新たに雇用した中小企業事業主 支給額 ◎正社員：**50万円** ◎短時間正社員：**40万円** ◎正社員以外(フルタイムに限る)：**20万円** ※国の両立支援等助成金（育児・介護等離職者再雇用支援コース）（仮称）の受給対象となる場合は差額を支給
仕事と生活の調和推進 環境整備支援助成金	支給対象 女性や高齢者等の職域拡大のための整備(専用更衣室、補助機器等)及び多様な働き方を導入するための職場環境の整備(在宅勤務システム等)を行った中小企業事業主 支給額 対象経費の1/2(上限**200万円**)

公益財団法人兵庫県勤労福祉協会
ひょうご仕事と生活センター
※兵庫県の委託事業です

〒650-0011 神戸市中央区下山手通 6-3-28
兵庫県中央労働センター 1F

TEL 078-381-5277 メール info@hyogo-wlb.jp
FAX 078-381-5288

開所時間 月～金（祝日・年末年始除く） 9:00 ～ 17:00
ホームページ http://www.hyogo-wlb.jp



企業・団体の皆様の

ワーク・ライフ・バランス実現推進のために

ひょうご仕事と生活センター
利用ガイドブック

―― ワーク・ライフ・バランス実現への道 ――

私たちがお手伝いします！

ひょうご仕事と生活センター

「できない」から「できる」へ

ひょうご仕事と生活センター

利用ガイドブック

あいさつ

上席相談員　北尾真理子

〝『**できない**』から『**できる**』に〟は、当センターのモットーです。
多くの方々が、
「できない」と思い込まれていることを、「できる」と思い直していただけるように　――
私たちは、日々そう願って、お手伝いをさせていただいております。

当センターは、兵庫県内のすべての社員、職員、従業員の方々に、仕事も私生活も充実させながら、活き活きと働き続けていただきたいと心から願っています。それを実現するために、多くの方々に当センターの活動内容を知っていただき、ご利用いただきたいという思いで一杯です。当センターの利用方法については、本ガイドブックをご覧ください。
皆様からのご相談をお待ちしています。今後とも、どうぞよろしくお願いいたします。

主任相談員　藤島一篤

本年度までに、約1,400社の事業所から「ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）」に取り組むことを宣言いただきました。組織のトップ（経営者）からの決意表明とも言える「宣言」は、WLB 実現推進にとってとても重要な第 1 歩です。
さて、第 2 歩目。どのように進めていったらいいのか。このガイドブックの中にヒントがあります。
仮想企業をもとにしたフィクションにより WLB 実現までの考え方やプロセスを分かりやすく解説しています。なお、仮想企業ではありますが、これまで私たちが企業・団体訪問で得られた様々な事例をもとに作成していますので、かなり事実に沿った内容となっています。
ぜひ、仮想企業を自社に置き換えていただき、「自社だったらどうするか」「ひょうご仕事と生活センターの○○を活用してみたい」などと考えながら読んでいただけると幸いです。

企業・団体の皆様の

ワーク・ライフ・バランス
実現推進のために

目次　CONTENTS

■あいさつ …… 1
■【フィクション】この冊子の使い方 …… 2
■WLB とは …… 3
仕事と生活の均衡を保つこと？ …… 3
５０：５０にしないといけない？ …… 4
ワーク・ライフ・バランス実現推進のプロセス …… 5
■まずはここから：「宣言」 …… 7
関心をもつことから始まる …… 7
現状の解釈と理解／自己診断 …… 8
●【自己診断】 …… 9
制度を積極的に活用できる組織風土が浸透している
●【自己診断】 …… 11
制度が活用されるように、常に業務を見直し、効率的な働き方ができている
●【自己診断】 …… 13
仕事と生活の調和を支援する制度が整備されている
●【自己診断】 …… 15
ワーク・ライフ・バランス WEB 自己診断システム 診断結果
■自己診断結果と従業員意識調査の結果 …… 17
従業員意識調査の概要→分かること …… 17
Ｇ社　従業員意識調査（主な結果） …… 17
従業員意識調査とは …… 18
■実践支援 …… 19
相談員のヒアリング
アクションプラン作成に向けた相談員からのアドバイス …… 19
WLB 実現のための目標数値の設定 …… 20
■ワークシート（Ｇ社の事例） …… 21
■研修事例 …… 23
研修メニュー …… 23
研修の具体例 …… 24
■新たなアクションプラン（検証作業） …… 25
新たなアクションプランの策定にあたって …… 25
検証とは …… 26
■実践支援 …… 27
認定企業・表彰企業になる
認定企業になる …… 27
表彰企業になる …… 28
■WLB 実現推進に大切なこと …… 29
WLB 実現推進にとって重要なポイント
組織風土・意識醸成 …… 29
働き方の見直し／多様で柔軟な勤務制度 …… 30

2016年3月　発行
2017年4月　改定

【発　行】 公益財団法人兵庫県勤労福祉協会／ひょうご仕事と生活センター

【発行人】 藤島一篤

テーマ：この冊子の使い方

この冊子は、事実に基づき加工した仮想企業のワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）の実現推進のための課題把握からWLB実現までの物語を軸に、ひょうご仕事と生活センターの支援体制をご説明します。

会社概要

【社　　名】 株式会社兵庫がんばる製作所（下記　Ｇ社と表記）
【設　　立】 1977年（昭和52年）
【従業員数】 200名（男性：180名、女性：20名）
【平均年齢】 42歳
【登場人物】 総務部　部長　佐藤さん（勤続30年）／生産ライン　第１課長　山田さん（勤続27年目）

現　状

□Ｇ社は、来年度設立40周年を迎える金属加工業の会社です。
□Ｇ社は独自の技術開発による様々な特許を持ち、きめ細やかな顧客対応で成長をし続けてきました。
□ライバル企業との競争に勝ち抜くため、従業員同士が互いに励ましあい、時には意見を激しく言い合って、夜遅くまで残業をし、サービス・品質の向上や新技術の開発に努めてきました。
□そのような経験をした多くの社員が残る中、突然、一人の社員が辞めました。
□生産ライン第1課長の山田さんです。山田さんは勤続年数27年目。今年でちょうど50歳となります。
□10名の部下を指導しながら、繁忙期には先頭に立って夜遅くまで仕事をこなし、社長や部下からの信頼も厚く、会社にとってはなくてはならない存在となっていました。
□その山田さんがなぜ、会社を辞めたのか・・・
□佐藤総務部長は山田さんが会社を辞める2か月前に彼から相談を受けていました。

山田さんからの相談内容

□「実は、認知症の母親の介護で、どうしても自分一人で面倒を見ないといけないので・・・」
□「妻も親の介護のため実家に戻っていまして、かなり家族の中でも話し合ったのですが、結局、私が仕事を一時辞めて面倒を見たほうがいいのではと考えたんです。」
□頼れる親族も近くにおらず、母親の介護は山田さんに重くのしかかっていました。
□2年前から認知症の症状が出始め、介護保険も活用してデイサービス等も使っていたのですが、施設入所を検討したところ、近くに空きがなく、在宅介護を続けています。
□佐藤総務部長は山田さんに問いかけました。「なんとか辞めずにすむ方法はないのか？」
□「今の仕事は大変好きです。けれど、ここ1年の間に母親の徘徊行動や、デイサービスからも突然呼び出しがあり、急に職場を抜けることが多くなってきたため、職場の仲間に迷惑がかかることはこれ以上避けたい。」「何よりも、ここ最近、受注も増えてきているので、これ以上残業が多くなると、どうしても夜に母親の面倒を見てあげられなくなる。」

センターに相談

□残業時間はこれからも受注の増加に合わせて増えていきそうだ。山田さんだけでなく、今後、介護や育児を理由に辞めていく人が増えるかもしれない。
□そう思った佐藤部長は、会社としてどうすればいいのか、付き合いのある社会保険労務士に相談してみたところ、兵庫県が企業の「WLB実現推進」を支援していることを知りました。
□そもそも「WLB」って何だろう？そう思って、佐藤部長はネットなどで調べたところ、公益財団法人兵庫県勤労福祉協会が行っている「ひょうご仕事と生活センター」（以下、センター）の存在を知り、早速問い合わせの電話をしてみました。

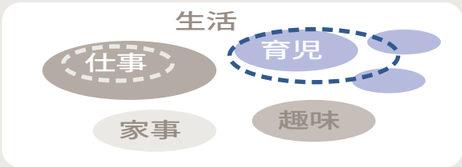
ワーク・ライフ・バランスって何？

ワーク・ライフ・バランス（WLB）とは

仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、その一方で、子育てや介護、家庭や地域での生活、自己啓発などといった、個々の私生活も充実させるという考え方です。
「仕事」と「生活」の「調和」を図ることは、豊かで充実した人生を送るための必須条件です。

仕事と生活の均衡を保つこと？

調和と柔軟性



大切な仕事の責任を果たしながら、家事や育児、自分の余暇などの時間をしっかりと確保したい。時として仕事が忙しいときもあります。生活が大変なときもあります。そのようなときに、柔軟に対応できる働き方があれば働き続けていくことができます。WLBは仕事と仕事以外の生活が調和した姿です。

ワーク・ライフ・バランスはなぜ必要？

1 労働力人口は**減少傾向**にあります

経済を維持・拡大していくためには、働きたい意欲のある人が働ける社会にしていく必要があります。
特に、女性や高齢者が働きやすい職場環境づくりが重要となってきます。

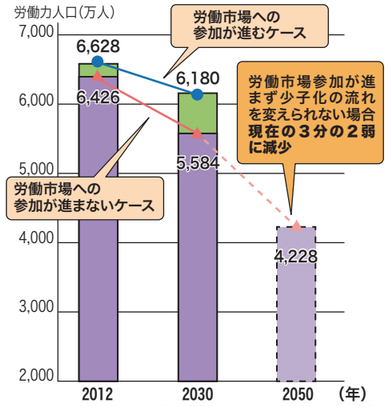
2 働く人たちは**多様化**しています

これまでの働き方は男性中心で長時間働くことで売り上げを伸ばし、所得を増やしてきました。
今後は、女性・高齢者の労働参加が進み、情報通信技術を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方が増えることで、在宅で働く、育児や介護をしながら短時間で働くといった、多様な働き方が増えています。

3 **育児や介護**で時間制約のある勤労者が増えています。

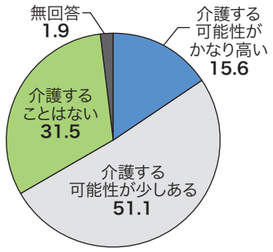
核家族化、高齢化、共働き世帯の増加等により私生活で育児や介護といった役割を担っている労働者が増えてきます。
社員が「仕事と生活の葛藤」に直面しないようにしたり、直面した場合はその解消を図ることが人材活用の課題となります。

労働力人口は今後大幅に減少



出典：内閣府　平成20年版 少子化社会白書

今後５年間のうちに、家族・親族を介護する可能性



50：50にしないといけない？

仕事と生活の充実の相乗効果

仕事の充実 ＝ 生活の充実

仕事が充実していると、自身の生活にもゆとりや満足をもたらします。
家庭生活や自分の余暇が充実していると、仕事にも意欲がわいてきます。
仕事の充実感と私生活の充実感の相乗効果がワーク・ライフ・バランスのめざす姿です。

ワーク・ライフ・バランス的な発想！

1
現状 最近、保育園の送迎で若手従業員の早退、欠勤が目立つようになってきた。
課長が介護の手続きで年休を取りたいと言ってきたが、丸1日も休まれると困る。
対策 **だったら、柔軟な勤務形態や時間単位の休暇制度ををつくろうか！**

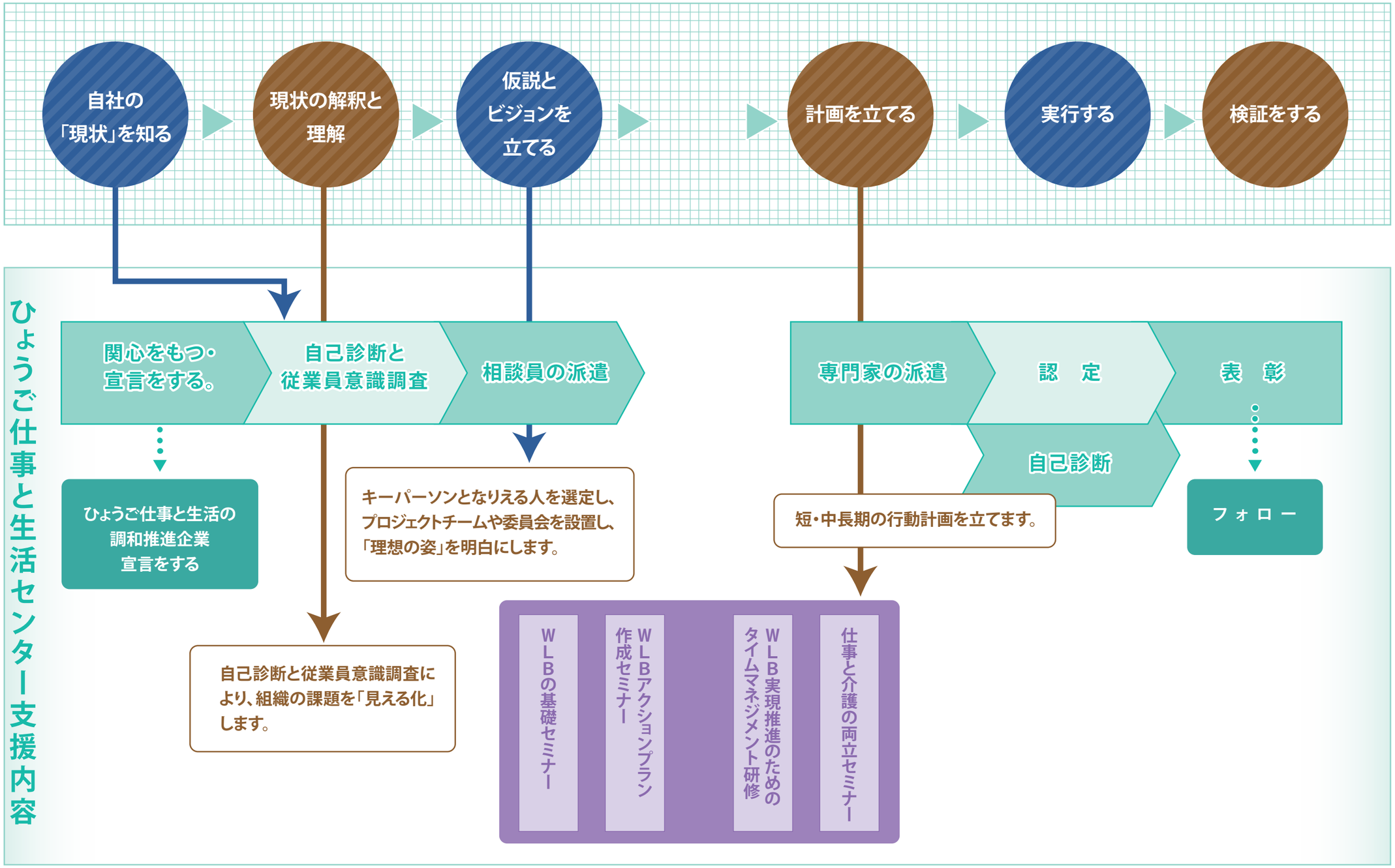
2
現状 育児で早く帰らないといけない、けれど、残業が続いている。
対策 **働き方を見直して、短時間で効率よく働くための工夫をしよう！**

3
現状 休暇制度は充実していても、休みを言い出せない雰囲気があるな。
対策 **職場風土を良くしたい。もっと、コミュニケーションを円滑にしてみよう！**

ワーク・ライフ・バランス実現によるメリット

優秀な人材の確保・定着	優秀な従業員が安心して働き続けられる。（WEB制作 / 従業員23人） 離職率が大幅に低下した。（病院 / 294人） 採用活動に反映される。（情報通信 / 127人）
能力・意欲の発揮	多様な能力が十分に発揮される。（病院 / 221人） イノベーションを起こすため、多くの知恵が結集される。（医療 / 192人） 従業員自ら仕事の仕方を工夫することが増えた。（建材加工業 / 106人）
時間管理・業務効率の向上	業務の効率化や残業時間削減がはかれた。（卸売業 / 27人） 限られた時間を大切にするため、生産性も向上。（情報通信 / 74人） 仕事の優先順位を考え、残業削減により経費削減。（卸売業 / 179人）
明るい職場風土の醸成	お互い様意識や助け合う風土がうまれる。（販売業 / 371人） 職場の雰囲気がよくなり、自発性が育つ。（病院 / 175人） 社員が気軽に声を掛け合う風土が形成される。（製造業/2,456人）

ワーク・ライフ・バランス実現推進のプロセス



まずはここから:「宣言」

関心をもつことから始まる

□センターからは「推進員」という方に来てもらいました。説明を受けてみると、WLBは育児期の女性のためや、有給休暇取得促進のためだけでなく、仕事と介護の両立や、仕事の効率を高めて残業時間を削減するなど、従業員も企業も、そして家族も共にハッピーになる考え方だということを知りました。

□何よりもWLBの実現推進は「経営戦略」であるという、推進員の話を聞き、うちの会社でも取り組んでみようかと考えました。

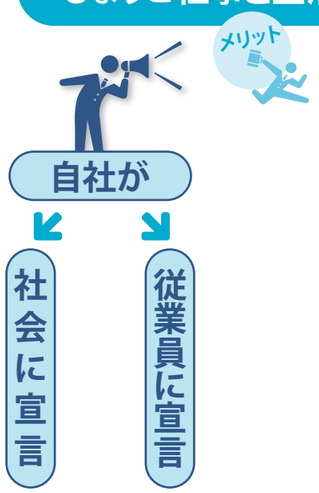
□センターの推進員からは、まずはWLB宣言をしてほしい、加えて、自社のWLB実現度をWEB上で診断できる「自己診断システム」を活用してほしいと言われました。

□WLB実現推進を「宣言」することは、経営トップの明確な意思を内外に表明する意味で重要なステップであることや、「自己診断」はWLB実現推進の中で、どの様な取り組み要素が足りていないかなどの課題を明確にできることを知り、早速やってみることとしました。

ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言とは

2016年度累計 1400社以上が宣言 (2017年2月末現在)

ひょうご仕事と生活センターのHPに掲載されます。[任意]



その【1】 助成金の支給

① 代替要員確保を支援する助成金
②育児・介護等による離職者の再就職を支援する助成金
③女性等の職域を拡充するための職場環境整備支援助成金
※申請されるには要件があります。詳しくは当センターまでご連絡ください。

その【2】
多様な専門家が職場に出向き、アドバイスや職場研修を行います。(無料)

その【3】
WLBや宣言企業は学生も注目!

その【4】
ひょうご仕事と生活センターより様々な情報をお届け。

現状の解釈と理解／自己診断

□自社のWLB実現度を測定できる「自己診断」を行ってみました。

□ひょうご仕事と生活センターのホームページからWEB上ででき、質問に答えていくと、最後にその場で自社のWLB実現度が判定される仕組みです。

□その診断結果を見ると、G社はWLB実現の実績数値項目のうち、有給休暇取得率が25%、総労働時間数が192時間/月(うち残業32時間/月)と全国統計より、思わしくない結果が出ました。

□また、質問の大項目である「仕事と生活の調和制度が利用されるよう、効率的な働き方」に関して、社員ひとりひとりの業務量の偏りなどもあり、診断結果は芳しくありませんでした。

□自己診断結果の総合評価では★が一つとなり、WLB実現のために、残業時間削減や有給休暇取得率の向上、そのための働き方の見直しが必要と実感しました。

自己診断結果は P15〜16 へ

ひょうご仕事と生活センターのホームページから
https://www.hyogo-wlb.jp/diagnosis/entry.php

自社の現状を 4 つの視点から診断

- WLB制度の整備について
- WLB制度活用について ※全国統計平均値との比較
- 現在の働き方の見直しについて
- 組織風土の醸成について

入力は、たったの15分!
※事前に準備していただくデータがあります。

ひょうごWLB自己診断・質問項目

Ⅰ 制度を積極的に活用できる組織風土が浸透している

1 基盤・体制づくり

		☑ チェック
1	「仕事と生活の調和」実現に向けた目標を掲げ、そのためのアクションプランを策定し、従業員や関係者に明示している。	□ はい □ いいえ
2	「仕事と生活の調和」実現推進のための組織（たとえば「ワーク・ライフ・バランス推進グループ」「ダイバーシティ推進室」等の課・室・係など）の設置もしくは推進のための担当者を配置している。	□ はい □ いいえ
3	「仕事と生活の調和」実現を目的とした推進月間・週間などを定めて、全社的な運動として取り組んでいる。	□ はい □ いいえ
4	経営者側と従業員による「仕事と生活の調和」「職場環境改善」について話し合う場を設けている。	□ はい □ いいえ
5	推進担当、管理職、従業員に対して、ワーク・ライフ・バランスの理解に必要な知識やその実現のためのスキルが習得できる研修（職場内研修・外部研修派遣など）がある。	□ はい □ いいえ
6	「仕事と生活の調和」実現に向けた基盤・体制をつくるために、上記以外に独自性のある取り組みを行っている。	□ はい □ いいえ

2 継続・浸透の取り組み

		☑ チェック
7	「職場環境」「労働時間・働き方」「ワーク・ライフ・バランス関連制度」の現状や課題、ニーズを把握する従業員意識調査やアンケート、面談などを定期的に実施し、実施結果を従業員に知らせたり、改善に向けた取り組みに役立てたりしている。	□ はい □ いいえ
8	経営会議や管理職の定期会合、従業員参加の「検討委員会」などで、「仕事と生活の調和」実現に関する計画の進み具合や目標達成状況が定期的に報告され、制度の見直しや改善等について話し合っている。	□ はい □ いいえ
9	管理職が率先して自らの残業時間を減らし、部下にも残業時間削減の指導・助言を行っている。	□ はい □ いいえ
10	管理職が率先して自ら有給休暇を取得し、部下にも有給休暇の取得を奨励している。	□ はい □ いいえ
11	管理職の人事考課では、働き方の見直しで部下の残業時間を減らしたり、有給休暇取得を向上させたりした管理職のタイムマネジメント能力の評価を取り入れている。	□ はい □ いいえ
12	働き方を見直して、労働時間短縮や時間当たりの生産性向上に成果のあった従業員を人事考課や表彰などで評価する制度や仕組みがある。	□ はい □ いいえ
13	仕事と生活の調和を支援する制度が活用できる組織風土づくりに向けて、上記以外に独自性のある取り組みを行っている。	□ はい □ いいえ

質問項目に対するポイント・取り組み例

基盤・体制づくり

1	WLBの実現推進施策を経営戦略の一つとして進めるためにはアクションプランを策定し、全社員に共有し、全社員が一丸となって遂行していく必要があります。「一般事業主行動計画により明示」はOKです。
2	まずは、担当の課・室・係などを決めましょう。さらに、経営者や役員直結の報告会を開いたり、担当者を支援する立場で関わってもらうことで拍車がかかります。 社内外に対しても担当組織を開示することが効果的です。
3	推進力を高めるには、全従業員でその活動の存在を共有することが大切です。 ■取り組み例 ・WLBにまつわる標語募集、Mr.WLBやMs.WLBの選定 ・ノー残業デーの設置 ・家族の日の設定
4	施策につながるプラン構築のためには、経営者サイドと従業員との両者の話し合いの場が必要です。 ■取り組み例 ・労使会議の議題の一つとして、ダイバーシティやWLBを取り上げる ・工場長と従業員とのランチミーティング ・営業部門の女性と人事部門の役員が座談会で意見交換
5	WLBの実現推進をビジネスの一環ととらえて取り組むためには全従業員に知識とスキルの習得がかかせません。 ■有効なスキル ・リーダーシップ ・コミュニケーション 等
6	よく耳にする取り組みでも、意図と自社に合わせたアレンジ次第で独自性のある取り組みとなります。

継続・浸透の取り組み

7	WLB実現推進に向けては、しっかりと現状を把握しなければいけません。現状を把握する時には、ビジョンや目標に落とし込みやすくするために、数値で表すことができるアンケート調査が必要になってきます。
8	WLBの実現推進活動を経営戦略としてとらえることが必要不可欠なので、ビジネスの案件に関する会議同様に定期的に状況を確認、共有する必要があります。 ■取り組み例 ・半年に一度は役員会議の議題に挙げ、各部署のトップが部署毎の課題やアクションプランの進捗状況（有給休暇・残業の状況）を報告 ・進捗状況が芳しくない部署は、次回の定例会議までにアクションプランを立て、状況改善に努めるよう、社長が指示
9	管理職が不在でもビジネスがしっかりと進んで行くように采配できる職場風土づくりがポイントです。 ■取り組み例 ・定時に帰りたい旨を部下に伝え理解を得る（部下も同様） ・緊急性のない案件は退社時刻ぎりぎりに持ち込まない
10	人材を育成し組織を強化するためには、管理職が不在でもビジネスが進むように、日ごろから必要な権限を委譲し、部下達に仕事を任せておく必要があります。 ■取り組み例 ・会計年度が変わると、上の方から社長を始め、役員たちが率先して長期休暇の予定を年間にわたってカレンダーに入れる
11	多様な働き方を求める部下達を取りまとめる管理職にはタイムマネジメント能力や思いやり、リーダーシップが必要不可欠です。ただし、人のモチベーションには限界があるためマネジメント能力を公正に評価する仕組みが必要です。
12	限られた時間で成果を出しても、社内から認められないことなのであれば、努力のし甲斐がありません。 ■取り組み例 ・社内の投票で、Ms.WLBやMr.WLBを選出し、社員向けイントラネットにインタビュー記事を掲載（自薦他薦問わない） ・上記表彰者の働き方や意識の持ち方を、表彰を機に社内で共有し、周知徹底（その際、上司も表彰されるとなおさら良い）
13	■取り組み例 ・ありがとうカードを配布 ・WLBに関連するテーマで2時間程(就業時間内)の学びの会をミニ勉強会と称して開催

ひょうごWLB自己診断・質問項目

Ⅱ 制度が活用されるように、常に業務を見直し、効率的な働き方ができている

3 業務内容の見直し

		☑ チェック
14	業務の目標・期限・役割分担・責任の明確化など、業務効率向上のための取り決めを、必要に応じて上司（もしくは経営者・管理職）と部下（もしくは従業員）との間で行える場をつくっている。	□ はい □ いいえ
15	業務量を見直すため、業務内容の洗い出しにより業務の優先順位を決め、一部業務のアウトソーシング化や社内文書の簡素化、紙資料の電子化や共有化、会議目的の明確化や参集者・会議時間の見直しなど、対応策を実施している。	□ はい □ いいえ
16	従業員の時間あたり生産性向上のために、業務に関する技術や知識を学ぶための研修や資格取得訓練などを実施している。	□ はい □ いいえ
17	業務内容の見直しに向けて、上記以外に独自性のある制度や仕組みがある。	□ はい □ いいえ

4 業務体制の見直し

		☑ チェック
18	誰が休んでも業務が円滑に遂行できるよう、多能工化やジョブローテーション、スケジュール管理ソフトの導入、業務手順統一のためのマニュアルづくりなどの制度や仕組みを整えている。	□ はい □ いいえ
19	業務量の偏りなどがないよう、業務量の配分見直しや適正な人員配置などを行っている。	□ はい □ いいえ
20	働き方の見直しや職場環境の整備・改善などにより、女性（もしくは男性）の職域拡大に取り組んでいる。	□ はい □ いいえ
21	業務体制の見直しに向けて、上記以外に独自性のある制度や仕組みがある。	□ はい □ いいえ

5 職場環境の見直し

		☑ チェック
22	上司と部下との意思疎通を円滑にできるよう、上司に対するコミュニケーションスキル向上の研修や部下との意見交換、業務・職場の改善提案ができる場づくりなどの取り組みを行っている。	□ はい □ いいえ
23	業務のマニュアル化や社内イントラネットの活用、定例ミーティングの実施などにより、従業員が互いに業務・情報を共有する仕組みがある。	□ はい □ いいえ
24	社内の親睦を図る行事の開催、社内サークル・クラブ活動の奨励、休憩ルームの設置など、従業員がコミュニケーションを図ったり、休息できたりする場がある。	□ はい □ いいえ
25	職場環境の見直しに向けて、上記以外に独自性のある制度や仕組みがある。	□ はい □ いいえ

質問項目に対するポイント・取り組み例

業務内容の見直し

14	業務効率を上げる際、まず、上司と部下の間で、適切なコミュニケーションがとれていることが重要です。そのうえで、現状の業務内容を見直し、廃止することや新たに始めることなど、変化に柔軟に対応できるようにすることがポイントです。
15	仕事の無駄を省くことが、コスト削減や社員のモチベーションアップにもつながり、その結果として、業績と利益アップにつながります。 ■取り組み例　・業務改善委員会による業務の見直し ・会議の適正化　等
16	生産効率を意識するための社員教育として、社員全体、または階層ごとの能力の底上げを図ることはWLB推進には欠かせません。 ■効果的な研修例　・リーダーシップ研修 ・コミュニケーション研修 ・タイムマネジメント研修
17	■取り組み例　・女性活躍の一環とした、女性社員中心のプロジェクトチーム活動による無駄なコストの見直し

業務体制の見直し

18	様々な状況に応じて、日頃から柔軟に対応できる組織体制にすることがポイントです。 ■取り組み例　・業務の棚卸し ・業務のマニュアル化
19	管理職は、従業員一人ひとりの業務量や質など把握しておきましょう。 業務量、役割分担の見直しは自部署のみならず他部署も含め横断的に組織全体として行う必要があります。
20	誰もが働きやすい職場にするための環境改善を行う際は多種多様な意見を取り入れ、多角的に物事を判断する必要があります。 ■取り組み例　・女性営業職の導入
21	■取り組み例　・正社員の業務を減らし,直接ビジネスの結果につながるような仕事だけをさせる仕組みを導入

職場環境の見直し

22	人それぞれ、性別や役職によってコミュニケーションのとらえ方が違う、ということを理解する必要があります。 ■取り組み例　・育休復帰者と上司とのワークショップ研修 ・男性と女性のコミュニケーションの違いに着目したケーススタディ
23	個々人の知識やスキルに依存することなく、誰もが自分以外の業務にも精通することで、互いに助け合うことができ、休みがとりやすい職場環境にすることが重要です。
24	仕事以外の部分で従業員がコミュニケーションが図りやすい環境を構築することが重要です。 ■取り組み例　・BBQや慰安旅行等の季節行事の開催 ・趣味などのサークル活動参加への奨励
25	■取り組み例　・社内のカフェテリアにもLANを配線 ・離席時でも連絡が取れるよう、全社員にPHSを配給

ひょうごWLB自己診断・質問項目

Ⅲ 仕事と生活の調和を支援する制度が整備されている

6 仕事と育児の調和

		☑ チェック
26	仕事と育児の調和実現に向けた制度紹介・理解促進等のための研修の実施や、子ども参観日・家族の日などの設置、社内報・イントラネット・ハンドブックなどによる定期的な情報提供を行うなどをしている。	□ はい □ いいえ
27	【妊娠期】 妊娠初期段階からの産前休暇、産前の短時間勤務、妊婦検診のための特別休暇など、妊娠期の仕事との調和に関する制度や仕組みがある。	□ はい □ いいえ
28	【育児休業期】 育児休業取得者の代替要員の確保や、育児休業復帰プログラムの整備などで、育児休業を取得し、円滑に復帰しやすい制度や仕組みがある。	□ はい □ いいえ
29	【育児休業復帰の直前期】 勤務地や勤務形態、勤務時間や業務内容等の本人の希望をヒアリングする面談の場を設けている。	□ はい □ いいえ
30	【育児期】 育児や子の看護のための時間単位で取得できる有給休暇や、短時間勤務・フレックスタイム、本人の希望を尊重した職場配置、事業所内保育施設の設置、在宅勤務などの制度や仕組みがある。	□ はい □ いいえ
31	男性従業員の仕事と育児の調和のために、配偶者出産休暇制度の整備や、育児休業取得の奨励などを行っている。	□ はい □ いいえ
32	仕事と育児の調和実現に向けて、上記以外に独自性のある制度や仕組みがある。	□ はい □ いいえ

7 仕事と介護の調和

		☑ チェック
33	仕事と介護の調和に向けた制度紹介・理解促進等のための研修の実施や、社内報・イントラネット・ハンドブックなどによる定期的な情報提供を行っている。	□ はい □ いいえ
34	仕事と介護の調和に関する相談窓口の設置や、いつでも直属の上司やメンター（指導・助言者）に相談できるような工夫をしている。	□ はい □ いいえ
35	介護を行う従業員のために時間単位で取得できる有給休暇や、介護休業の複数回取得、希望を尊重した職場配置、短時間勤務・フレックスタイムなど、介護で辞めなくてもいい、もしくは働き続けられる制度や仕組みがある。	□ はい □ いいえ
36	仕事と介護の調和実現に向けて、上記以外に独自性のある制度や仕組みがある。	□ はい □ いいえ

8 仕事と地域生活・自己生活との調和

		☑ チェック
37	有給休暇取得向上のため、計画休暇や連続休暇の取得奨励や、半日単位や時間単位で有給休暇を取得できる制度や仕組みがある。	□ はい □ いいえ
38	子どもの学校・自治会・地域の行事やお祭り等に参加するための特別休暇、ボランティア休暇、ドナー休暇など、地域・社会貢献のための休暇制度を設けている。	□ はい □ いいえ
39	従業員が自己啓発のために資格講座・大学などに通える休暇制度や短時間勤務制度がある。	□ はい □ いいえ
40	従業員が自分自身や家族のための時間を持てるよう、アニバーサリー（記念日）休暇やリフレッシュ休暇、永年勤続者の連続休暇などの特別休暇を設けている。	□ はい □ いいえ
41	仕事と地域・自己生活との調和実現に向けて、上記以外に独自性のある制度や仕組みがある。	□ はい □ いいえ

6. 仕事と育児の調和

26	■取り組み例 ・制度に関する冊子を作成し従業員・家族などに配布 ・テーマを決めて定期的に少人数の有志によるミニ勉強会を開催 ・子育て中の従業員が集まり、情報交換、育児で不要になった物品交換、先輩の体験談を聞くなどの従業員どうしの交流会の開催
27	■取り組み例 ・妊娠初期の段階から社内の産業医に相談できる窓口の設置。 ・従業員有志の体験談に基づいた妊娠・出産ガイドラインを２種類（本人用と上司用）作成、配布 ・妊娠時のつわり休暇
28	育休中に代替要員を新たに雇用した場合、センターの「中小企業育児・介護代替要員確保支援助成金」を利用できる場合があります（詳細は裏表紙及びセンターのホームページを参照）。 ■取り組み例 ・助成金の利用により、育児休業の取得率が向上し離職率が減少 ・育休中の従業員への社内報の送付及び社内情報のメール送信により、復帰時の不安を解消
29	■取り組み例 ・スムーズに安心感を持って復帰できる体制を整えるための複数回の面談。
30	育児と仕事との両立に向け、柔軟な体制を整えた上で、本人の希望を尊重する仕組みが必要です。 ■取り組み例 ・子連れ出勤可 ・事業所内に病児保育施設を設置 ・事業所内保育施設のある事業所への異動や、居住地近くの現場事務所への異動
31	育児と仕事との両立は、男性の育児参画が必要不可欠です。 ■取り組み例 ・男性育児休業取得者の体験談をイントラネット等で社内で紹介
32	上記と同様に、育児と仕事との両立は、男性の育児参画が必要不可欠です。 ■取り組み例 ・男性管理職を対象に様々なケースを想定したケーススタディ研修 ・ベビーシッタークーポンの配布 ・「家事保育代行サービス」との法人契約

7. 仕事と介護の調和

33	社内外に自社の取り組みを理解してもらうためには、テーマ毎の情報発信は必要不可欠です。 ■取り組み例 ・経営報告書に自社の取り組みを掲載 ・ハンドブックの作成 ・イントラネットでの情報提供
34	情報提供だけではなく、困ったことがあると相談できる仕組みが有効です。 ■取り組み例 ・産業医や産業看護師への相談窓口の設置 ・留守番電話を活用した人事担当者へのホットライン設置
35	柔軟な働き方実践の場合は、従業員全員が企業の経営理念に基づいた行動原則を十分理解し、それに基づく行動が取れることが大前提です。 ■取り組み例 ・時間単位や半日単位での有給休暇取得
36	■取り組み例 ・介護にかかる費用等のお金に関する知識研修 ・遠距離介護に関する研修

8. 仕事と地域生活・自己生活との調和

37	組織は、多様な背景をもつ社員達で構成されているため、出来るだけフレキシビリティー（柔軟性）のある多様な働き方を実践できるよう、個々人のニーズに合った形のものを利用できるように制度や仕組みを柔軟にする必要があります。 ■取り組み例 ・飛び石連休の間の平日には会議を入れない ・会社全体で一斉に休みを取る計画休暇の実施
38	多様な背景をもつ社員達が、個々のニーズに合わせて有給休暇以外の休暇制度を利用できることは、その社員の背景を知る良い機会となります。
39	多様な背景をもつ社員達が、個々のニーズに合わせて有給休暇以外の休暇制度を利用できることは、その社員の背景を知る良い機会となります。
40	■取り組み例 ・永年勤続休暇は年数に応じて長くなる制度 ・お誕生日休暇 ・長期の現場が終了した時に取れるリフレッシュ休暇
41	■取り組み例 ・マラソン大会でのサポート企業 ・会社施設を地域のお祭り会場として貸出し ・会社としてボランティアを奨励し、積極的に社員を派遣

ワーク・ライフ・バランス WEB自己診断システム 診断結果（G社の事例）

	評価	得点率	項目数	該当率
Ⅰ. 制度を積極的に活用できる組織風土が浸透している	★	30.8%	13	4
(1)基盤・体制づくり	★	33.3%	6	2
(2)継続・浸透の取り組み	-	28.6%	7	2

各項目診断結果に対するコメント	効果的な取組方法及び参考事例など
あなたの企業(団体)は制度を積極的に活用でき る組織風土がまだ浸透しているとは言えま せん。WLB実現推進を継続的に取り組むた めの仕組みや考えが取り入れられていません。組織風土の定着のためにはとても重要です。質問項目の中から一つでもいいので、まず はそこから検討・努力してみてください。	【事例紹介１】「従業員意識調査」 【事例紹介２】「社員満足度向上ミーティング」 【取組方法１】WLB実現推進を評価する「アンケート」

	評価	得点率	項目数	該当率
Ⅱ. 制度が活用されるように、常に業務を見直し、効率的な働き方ができている	★	41.7%	12	5
(3)業務内容の見直し	★★	50.0%	4	2
(4)業務体制の見直し	-	0.0%	4	0
(5)職場環境の見直し	★★★	75.0%	4	3

各項目診断結果に対するコメント	効果的な取組方法及び参考事例など
あなたの企業(団体)は制度活用ができるよう、業務見直しや効率的な働き方にさらに取り 組みましょう。業務体制の見直しができてい ません。業務効率の向上のための重要な要素 です。質問項目の中から一つでもいいので、まずはそこから検討・努力してみてください。	【事例紹介１】「業務のローテーション」 【事例紹介２】「仕事の見える化ボード」 【取組方法１】WLB実現制度や仕組みを「情報発信」 【取組方法２】働き方見直しのための「講演・研修」

	評価	得点率	項目数	該当率
Ⅲ. 仕事と生活の調和を支援する制度 が整備されている	★★	60.0%	5	3
(6)仕事と育児の調和	★	42.9%	7	3
(7)仕事と介護の調和	-	0.0%	4	0
(8)仕事と地域生活・自己生活との調和	★★	60.0%	5	3

各項目診断結果に対するコメント	効果的な取組方法及び参考事例など
あなたの企業(団体)は仕事と生活の調和実現 のための制度整備に向けた基本的な取り組み ができています。仕事と介護の調和実現のた めの制度整備ができていません。質問項目の 中から一つでもいいので、まずはそこから検 討・努力してみてください。	【事例紹介１】「情報発信」 【事例紹介２】「介護セミナー」 【取組方法１】WLB実現推進のための「制度」 【取組方法２】WLBが利用できる体制「相談窓口」

	評価	得点率	項目数	該当率
Ⅳ. 仕事と生活の調和実現の実績数値 について	★	44.4%	9	4
(9)年次有給休暇取得率	-	0.0%	6	0
(10)総労働時間数				
(11)女性管理職の登用率	★	44.4%	9	4
(12)男女の勤続年数差				
(13)男女の職域拡大				

各項目診断結果に対するコメント	効果的な取組方法及び参考事例など
あなたの企業(団体)はWLB実現の成果とし ての利用実績がまだ十分に表れているとは言 えません。業務見直しや効率的な働き方がで きていません。特に指標のⅠ、Ⅱの取り組みの 充実を検討・努力してください。	【事例紹介１】「業務のローテーション」 【事例紹介２】「コミュニケーション研修」 【取組方法１】コミュニケーションや生産性を高める職場づくり「ワークショップ」 【取組方法２】働き方見直しのための「講演・研修」

	評価	得点率
総合評価	★	44.2%

全国平均との比較	有給休暇取得率	男女の勤続年数格差	女性管理職登用率	総実労働時間数
貴社	25.0%	61.1%	5.0%	192.0
全国統計	50.1%	75.7%	3.0%	170.9
企業名	株式会社兵庫がんばる製作所			

[総評コメント]

あなたの会社(団体)のWLBの達成度は、やや低いので、改善できる余地があります。WLB認定制度もありますので、今後取り組みを進め、認定をめざしてみませんか？改善できる項目は、Ⅰ、Ⅱ、Ⅳです。該当項目のレベルアップに努めましょう。なお、全ての項目が★1つ以上で、総 合★2つ以上、かつ特別な取り組みがある場合は認定を受けることができる可能性があります。センターからの相 談員および講師の派遣、認定制度への申請についてなど、お気軽にセンターまでご相談ください。

自己診断結果と従業員意識調査の結果

従業員意識調査の概要 → 分かること

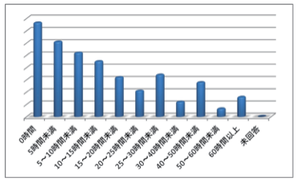
□G社では、現状を正しく理解するために、センターにお願いして従業員意識調査を実施することにしました。この調査では、従業員全体の何%がWLBの実現ができていると思っているのか、仕事や生活に満足しているのか、職場環境に対して肯定的評価をしているのかなどを測定します。

□G社は全従業員を対象に意識調査を実施。調査票の設計から集計・分析までセンターが行い、センターの調査員から下記のような結果報告を受けました。

G社　従業員意識調査（主な結果）

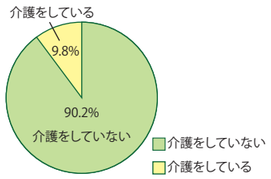
残業時間・有給休暇取得について

- 残業時間月20時間以上の社員が60.1%と半数を超えており、これまでの当センター調査による他社平均と比べても高く、長時間労働が問題と言えます。
- 有給休暇取得率の向上を最も望まれており、従業員全体の約3割を占めています。「有給休暇取得ができない雰囲気である」といった回答も同程度あり、有給休暇が取得できない原因を探っていく必要があります。



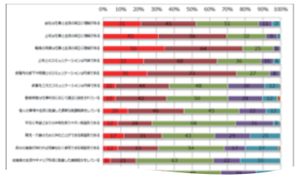
仕事と介護の両立について

- 40代以上の年齢層が約4割と多く、すでに介護をしている従業員も約1割いることから、今後、仕事と介護の両立がより一層、課題となる可能性があります。



働き方の見直しについて

- 上司と部下のコミュニケーションは円滑になされていないと感じる否定的評価は約4割いました。さらに、「業務量や重要な業務が特定の人に偏っている」と感じている人は全体の6割います。組織内の業務の属人化が課題です。



以上の結果を踏まえて、センター相談員から以下のような改善の方向性の提案がありました。

センター相談員から改善の方向性の提案

- ●育児や介護でも活用しやすい半日や時間単位で有給休暇が取得できる柔軟な制度や仕組みづくり。
- ●仕事満足度を高めると共に、業務の偏りを解消するための「人材育成」。
- ●上記の人材育成に必要な時間確保とそのための業務効率化。

従業員意識調査とは

自組織の現状を分析する

従業員の満足度を定量的に捉える、従業員意識調査でWLB実現推進のための、促進要因や阻害要因の分析。

その結果

優先的に取り組むべき課題、早めにリスク回避すべき課題が分かります。

従業員意識調査の流れ

自己診断	事前ヒアリング	アンケート設計	アンケート実施	分　析	結果報告
ご担当者様が実施	当センタースタッフが訪問します。	当センタースタッフがアンケートを作成	ご担当者様より配布・回収	当センターで分析	報告会同席も実施可能

アンケート設計のポイント

1 働きやすい職場環境として、下記の4つの指標で設計します。

①「勤務形態」　②「キャリア形成」　③「評価・待遇」　④「職場の意識」

2 従業員パフォーマンス（自己評価）の把握

①上司や部下とコミュニケーションが取れているか。
②経営ビジョン・行動指針を理解しているか。
③上司の要求を部下が理解しているか、達成に向けて行動しているか。
④仕事に満足しているか、仕事以外の生活に満足しているか。
⑤会社への貢献意欲はあるか、定着意識はあるか。
⑥自分の仕事内容を共有化できているか。

3 従業員パフォーマンスに影響を与える職場環境要因を把握する。

上記（1）（2）の、集計結果を更に分析し、仕事満足度を低下させる要因などを明らかにしていきます。

実践支援

相談員のヒアリング

アクションプラン作成に向けた相談員からのアドバイス

□センター相談員は、G社の従業員意識調査結果や自己診断結果から、課題解決の出発点として、佐藤部長に対し以下の方向性を提案しました。

① 有給休暇が取得できない原因は何かを探る。

② 業務の属人化解消のためになすべきことを考える。

□これらのことを進めていくにあたり、センター相談員は以下のことを盛り込んだアクションプランを策定するよう、さらにアドバイスしました。

① 企業全体のビジョン構築（理想の姿を考える）

② ビジョン実現のために、進捗管理ができる目標数値の設定

③ ビジョン実現のための手段や実施スケジュール

課題整理からビジョン構築までの流れ

□また、このようなアクションプランを作成するキーパーソンを養成する講座をセンターで開講していることを知り、早速、養成講座に参加することとしました。

キーパーソン養成講座の内容

ワーク・ライフ・バランス（WLB）の実現推進を経営戦略の一環として進めていくには、組織内のキーパーソンの存在や育成が欠かせません。
当講座は、組織内部からWLBの実現推進活動を実践するキーパーソンの養成を目的とし、
『"キーパーソン"としての必要な知識、スキルとは？』
『WLBを推進する上で障壁となりうる課題とは、またその対応策とは？』
『実践可能なWLB推進プランとは？』等、
ワークを中心に他社のキーパーソンの方々と共に学べる連続講座です。

ワーク・ライフ・バランス実現のための目標数値の設定

□G社のアクションプランを立てていくとき、進捗管理をしっかりとしていくには、目標数値の設定をどのようにするか、議論がありました。

□センター相談員からは、以下の説明がありました。

①ビジョンはあくまでも有給休暇取得率向上、残業時間削減等によって、その後に得られる姿であり、残業削減自体が目的化されないこと。

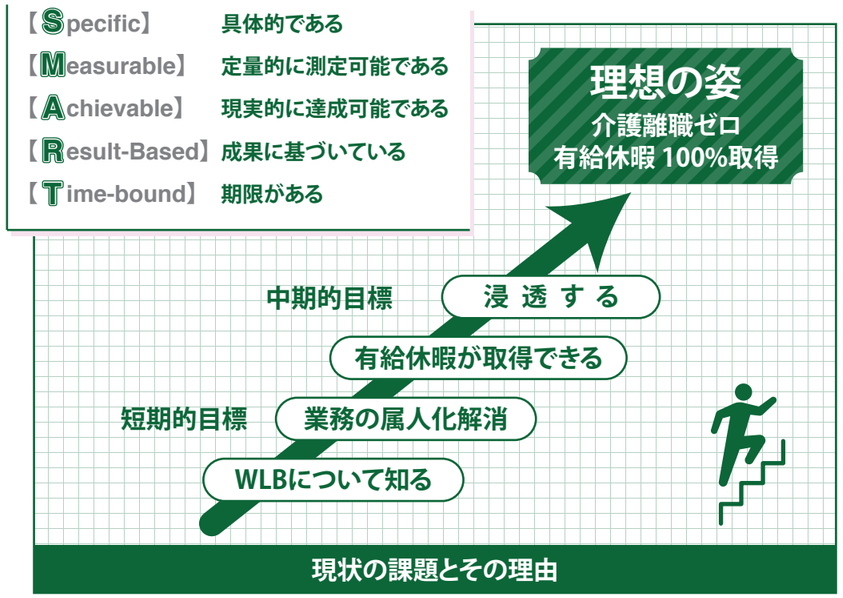
②ただし、ビジョン達成のために必要な要素として進捗管理に入れていくこと、すなわち目標数値に入れることは大切である。

□G社では目標数値をまずは有給休暇取得率向上に絞ってみることとしました。なぜ、有給休暇取得率向上としたかですが、年齢構成から考えると、これからは仕事と介護の両立支援が重要だということ、介護離職をゼロにしたいということがあり、**介護でいつでも休めるようにするためには、そもそも休暇が取得しやすい職場環境にする必要性があると実感**したためです。

□また、有給休暇取得率向上を目標数値に掲げた場合、その妥当性については、下記の考え方（SMARTの原則）で確認することとしました。

SMARTの原則に当てはめることができる

SMARTのフレームで目標設定が妥当かを考えます。



ワークシート（G社の事例）

理想の姿

個人の事情によって業務に支障が出る状態を改め、全ての従業員が安心して充実感を感じながら、働き続けられる職場環境を構築する。そのために、まず、介護離職ゼロ!をめざす。

【数値目標】
有給休暇が取得しやすい職場作り。
現状の有給休暇取得率平均**25**%を、翌年度**60**%に。３年後には**100**%とする。

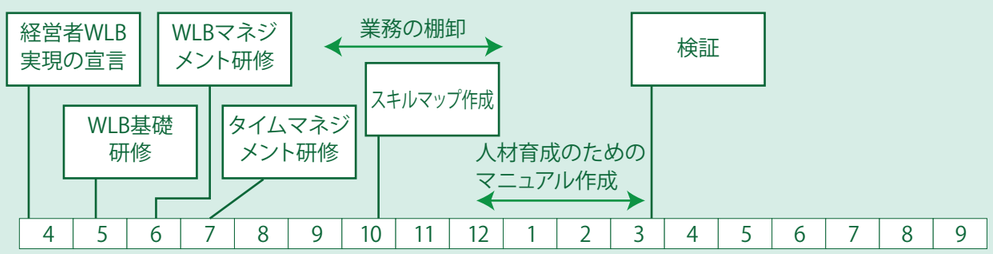
その為に、どんな意識・制度・仕組みが必要ですか

1. 全従業員のWLBの理解（意識）
2. 「理想の姿」「数値目標」の設定と全従業員の理解（意識）
3. 介護状況や介護予備軍の現状把握
4. 介護休業制度の設計と周知
5. 業務の棚卸しと業務フローの見直し及び多能工化のマニュアル作り
6. WLB実現推進委員会・チーム作り

調査・現状把握・優先順位決定

	現状の課題	優先順位
意識面	経営者・管理職のWLBの実現への理解が不十分。	（　）
	従業員のWLBへの理解がない。	（　）
	理想の姿、目標数値が周知されていない。	（　）
	育児・介護など時間制約のある従業員の実状が把握されていない。	（　）
	従業員同士のコミュニケーションが不足しがちである。	（　）
反対意見	残業が減るとインセンティブが減る。	（　）
	滅私奉公が当り前世代。	（　）
	現状維持本能が強い。	（　）
制度・評価	介護休業制度が組織の現状に合った制度ではない。	（　）
	時間の長短で評価されることが多く、生産性での評価基準がない。	（　）
	制約がある従業員が活躍できる支援体制が未整備である。	（　）
仕組み	・残業を減らす仕組みが出来ていない。	（　）
	・目標数値までの改善プロセスが見えていない。	（　）
	・業務の偏りを解消するための、人材育成プログラムなどがない。	（　）
	・生産性向上のためのタイムマネジメント研修などができていない。	（　）
	・WLBを推進するという意思決定が出来るキーパーソンが不在である。	（　）
周知	WLBの必要性等、従業員に周知されていない。	（　）
	社内制度だけでなく、介護保険等を理解していない。	（　）

スケジュール



WLB実現推進のための実施計画（内容）

意識面（誰が、何を、いつまでに）

■**WLB実現宣言!**
社長が、○月○日に、全従業員に対してWLB実現宣言し、理想の姿と目標数値を公表する。

■**WLB基礎セミナーの実施**
キーパーソンが、○月○日に、全従業員に対して、「WLB基礎講座」を企画し、開催。
※ひょうご仕事と生活センターより講師派遣。

■**各部が、WLB宣言における理想の姿や目標数値を達成する為のアクションプランを作成。**

■**有給休暇取得推進月間の設置（啓発活動期間）**

反対意見への対処

■**WLBマネジメント研修の実施**
経営者・管理職を対象に、WLBの必要性及びWLBマネジメントの研修を実施。

■**評価基準の見直し**
経営者・管理職とキーパーソンが、時間の長短ではなく、生産性による人事評価基準に改める。

（どんな）制度・評価

■**時間に制約のある従業員向けの制度設計**
①独自の介護休業制度の再構築
②風土・状態に見合った独自の制度設計
・短時間勤務正社員
・フレックスタイム制
・時間単位での有給休暇制度
・在宅勤務制度

■**業務の棚卸**
①タイムマネジメント基礎研修
②各部での業務の棚卸しと業務フローの見直し
③業務フローに沿った、スキルマップを作成
④全従業員がスキルマップに記入し、足りない部分を補うために、各セミナーの開催
⑤多能工化を進めるマニュアル作成

仕　組　み

■**WLB実現推進委員会の発足**
キーパーソンとなりえる従業員が、社内で強力にWLBを進めて行くために、各部にも担当者を作る。

■**従業員一人ひとりが業務改善を提案し、議論できる仕組みの構築**

■**業務日報のIT化**
□朝メールで１日のスケジュールを共有
□夕メールで１日の業務を報告

周知徹底

■**社内報にWLBコラムや社長メッセージを掲載**

■**制約社員が働き続けている事例などを紹介**
（他社を含む）

■**介護セミナーの開催**
□社内制度の活用方法
□介護保険制度の紹介
□他社事例

研修事例

各種セミナー・研修を、ひょうご仕事と生活センターでお手伝いしています。
下記の研修メニューのようなテーマで講師を派遣します。

研修メニュー

分類	テーマ	研修例（個別指導も含む）
仕事と生活の両立	仕事と育児	・育児休業復帰者が安心して働ける職場作り。 ・仕事と育児を両立しながらキャリアアップをめざす。 ・短時間正社員のモチベーションアップのコツ。
	仕事と介護	・介護に備え、仕事と介護の調和支援ハンドブックを活用。 ・介護離職ゼロをめざす、仕事と介護の両立セミナー。
組織風土	コミュニケーション	・自立した社員が増え、明るい職場作りをめざすためには。 ・部下のモチベーションを引き出すための関わり方。 ・多様な人材の能力を引き出すための関わり方。 ・部下を指導するコーチング技術。
	ビジョン構築	・長く働き続けたいと思う、理想の会社をめざすためのヒント。 ・自分のキャリアをデザインする。
業務効率化	時間管理	・効率良く働くためのスケジュール管理術。 ・業務の無駄をなくす！優先順位を考えた働き方のコツ。 ・生産性を意識した社員を育成するためのポイント。
	業務の平準化	・リスク管理を視野にいれた、業務の見える化のコツ。 ・業務の偏りをなくすための、スキルマップ作成のポイント。
WLB マネジメント	キーパーソン育成	・WLB 基礎知識を身につける。 ・課題から、具体的目標と期限を設定する力を身につける。 ・目標達成のための具体的施策を立てる力を身につける。
	実践支援	・WLB アクションプランの作成支援。 ・WLB アクションプランの実施相談支援。 ・WLB アクションプランの見直しと評価支援。

研修の具体例

WLB の基礎セミナー

対　　象：経営トップ～管理職層、リーダー
ポイント：介護離職をなくすために、WLBの本質を理解し、働き続けられる職場を作り意識を高める
目　　的：トップからのメッセージを発信
WLBとは何かを知る
組織における WLB の取り組みを知る
WLBの必要性を知る

WLB アクションプラン作成セミナー

対　　象：WLB実現推進委員会・管理職
ポイント：目的達成までの全体像を把握
目　　的：理想の姿を考える
目標設定の考え方を知る
アクションプラン策定方法を学ぶ

WLB 実現推進のためのタイムマネジメント研修

対　　象：モデル部署の従業員
ポイント：仕事の効率化スキル等を学び、実践につなげる
目　　的：WLBを実現するためのタイムマネジメントスキル
「仕事のゴールを明確にする」「優先順位を明確にする」といった観点から、時間管理の具体的手法を学ぶ

仕事と介護の両立セミナー

対　　象：介護保険料を納め始めた40代以上の従業員
ポイント：介護に関する社内外の支援制度や仕事と介護の両立の考え方を理解する
目　　的：仕事を辞めずに介護を続けるためには、企業として、個人として何を準備しておけばいいのか？

相談員派遣（個別相談）

課　　題：属人化を解消するために
対　　象：推進チーム・モデル部署の管理職・リーダー・人事労務担当者（への個別アドバイス）
ポイント：個々のスキルを向上させるための人財育成の時間を創り、属人化を解消する
内　　容：①業務の棚卸し、業務量調査、現状理解のための手法等アドバイス
②ムダをなくすための他社事例紹介
③スキル向上のためのスキルマップ等の作成事例紹介

新たなアクションプラン（検証作業）

新たなアクションプランの策定にあたって

□G社の３か年計画で実行しつつあるアクションプランですが、1年ごとにその成果を検証し、改善策の見直しをしていくこととしています。

□第1期目の検証において、再度、従業員へのヒアリングや意識調査をしてみたところ、さらに以下の課題も見えてきました。

① 育児や介護で休もうと思っても、1日単位の休暇は使いづらい。
② 職場内でスケジュールが共有できていないので、休む人の業務がフォローできない。
③ 管理職は早く帰るよう声掛けはあるが、早く家に帰ってもやることがない。
④ 残業せずに成果を出しても会社としての評価は同じ。

□このような新たに出てきた課題に対して、アクションプランに改善策を加えることとしました。

① 時間単位で取得できる休暇制度の導入。
② 業務スケジュールの全社員共有化。
③ OFF時間充実のための社内サークル活動参加の奨励。
④ 仕事効率の高い従業員を評価する人事評価項目の追加。

□以上の改善策をさらに詳細に詰めていくために、WLB実現推進委員会を立ち上げて半年間で①～④を実行に移していくスケジュールを立てました。また、特に人事評価制度の改正については、トップからもしっかりと発信してもらうことにしました。

検 証 と は

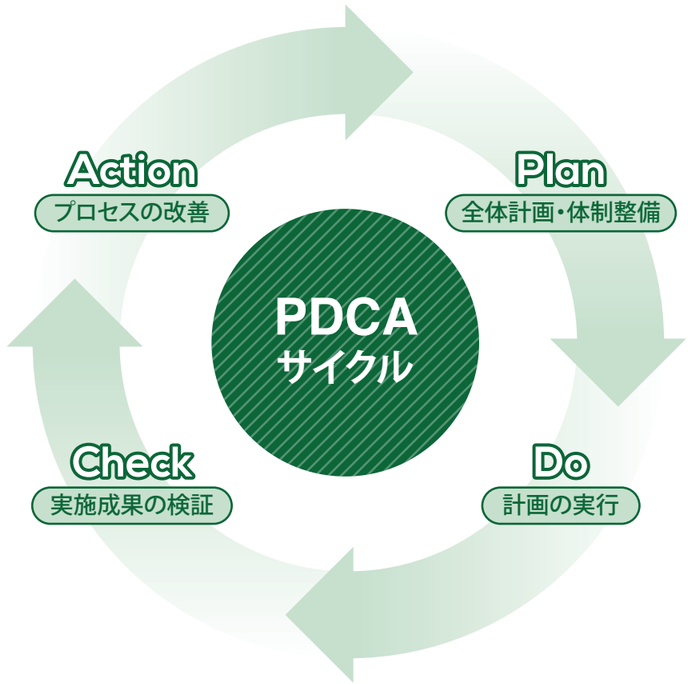
1 実践し、ある一定の段階で目標に近づいたかどうかを評価します。

【目標（＝重要な業績指標）の例】

● **残業削減率**	実践前	残業時間32時間	→	**実践後**	**残業時間数20時間（37.5%削減）**
● **仕事満足度**	実践前	従業員の60%が満足	→	**実践後**	**従業員の80%が満足**
● **有給休暇取得率**	実践前	25%	→	**実践後**	**60%**

2 達成度合いにより、なぜ達成できないのかといった課題をさらに抽出し、改善のための計画策定につなげていきます。

3 このような評価、課題抽出による改善方策(行動計画)、実践といったPDCAサイクルを継続的にまわしていくことで、理想の姿（ビジョン）に近づくことができます。



実践支援

認定企業・表彰企業になる

認定企業になる

□G社のアクションプランが策定され、その実施から早2年が経過しました。センター相談員からもう一度自己診断をしてほしいと言われた佐藤部長は早速診断してみることにしました。

□結果は、アクションプラン策定前の自己診断結果から大幅に向上していました。これは、アクションプランができて改善策を講じたこと、有給休暇取得率が２年前に比べて大幅に向上したことがあったためです。

□この自己診断結果を受けてセンター相談員から「ぜひ、WLB実現推進企業としての認定を受けてください」と勧められました。

認定申請の流れ

ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言

▼ 2017年2月末現在**1,400**社以上の企業・団体が宣言

ワーク・ライフ・バランス WEB自己診断システム

▼

認 定 申 請（年２回募集）

▼

ヒアリング実施（センタースタッフが訪問予定）

▼ ↓審査委員会にて審査

認 定 企 業 に 決 定

表彰企業になる

□その後、3か年計画であったアクションプランにより、有給休暇取得率も大幅に向上し、また、WLB実現に向けたWLB実現推進委員会も継続的に進めていくこととなりました。

□G社では、業務の属人化解消が図られることで、有給休暇が取得しやすい職場となりました。さらに、上司とのコミュニケーションも円滑に行える職場となり、介護等、私生活のことも話しやすい職場となりました。

□このようなことから、自己診断結果もさらに向上し、センターの審査会において表彰企業として認められました。WLB実現に向けて今後も継続的な取り組みができる体制があることや、先導的な企業として他社のお手本となるような取り組みが認められたためです。

□表彰後、G社の佐藤部長は、センター相談員に向かってこのようなことを話されました。

「私たちのWLB実現推進が認められたことで、様々なマスコミにも紹介され、また、社員の家族や顧客からも喜んでもらえました。近ごろ、新規の採用が難しくなっていますが、わが社のWLB実現推進の取り組みを知って応募してくる学生も増えてきました。」

「WLB実現推進そのものが、従業員や会社にとってメリットのあることですが、さらに社外の方々にも愛される会社となったことは大きなメリットです。」

表彰式の様子

WLB実現推進に大切なこと

WLB実現推進にとって重要なポイント

WLB実現推進のために必ず盛り込んでいただきたい重要なポイントがあります。下記チェックシートで確認してみてください。
なお、チェックが入らない項目があった場合は、どのような対策をとればいいのか、具体例を紹介します。

組織風土・意識醸成

□ 経営者がWLB実現推進に確固たる決意をもっているか、経営戦略としてとらえているか

→ 経営者と従業員の懇話会等を開催し、従業員の実情や課題を理解してもらう。
→ 経営者に対し、WLB実現推進の経営メリットを他社事例などから説明し、業績への効用を理解してもらう。
→ 経営者とWLBの有識者等と対談を社内報で掲載する。

□ 理想の姿・ビジョンと目標数値はあるか

→ 経営者の思いを組織全体のビジョンとして高めるために、キャッチフレーズを創出する。
→ 他社のビジョンなどを参考に自社のビジョンを検討する。
→ ビジョン達成のために、有給休暇取得率や残業時間削減率等の重要な取り組みを目標数値化する。

□ WLB実現推進のための担当者、実行委員会等があるか

→ センター主催のキーパーソン養成講座に参加する。
→ 全部署もしくはモデル部署からキーパーソンとなる従業員を集めた実行委員会を立ち上げる。

□ 全従業員がWLBを理解できているか

→ センター主催のセミナーへの参加や、センターの専門家派遣を活用し、WLBの基礎的知識を紹介する職場研修を開催する。

□ WLB実現が継続されるよう取り組みや成果が周知されているか

→ アクションプラン策定や、目標数値の進捗管理を経営者も交えた会議の場で報告する。
→ 管理職による徹底した進捗管理を行えるよう、進捗管理報告様式を作成・活用する。

働き方の見直し

□ 仕事の効率化、生産性の向上のためのタイムマネジメントが適正になされているか

→ センターの専門家派遣によるタイムマネジメント研修で仕事効率化意識やスキル、知識を高める。
→ 業務の棚卸しのための現状把握として業務量調査を実施し、その分析結果を改善策につなげる。

□ 時間の長短でなく、生産性や成果などで評価されているか

→ 人事評価項目に仕事効率化に関する評価項目を追加する。
→ 改善意見を提出したり、実施を積極的に行った従業員を社内で表彰する。
→ 削減された残業時間分の手当てを翌年度の賞与に加算する。

□ 業務改善のための仕組みがあるか

→ 業務改善チーム等のボトムアップの取り組みを構築する。
→ 改善意見を吸い上げる上司と部下との面談やトップとの面談等を行う。
→ 改善意見を提出した従業員に報奨金や賞品を支給する。

□ 業務の平準化等のために人財育成がなされているか

→ 経験の豊富な人とそうでない人がペアとなってOJTを行える仕組みを作る。
→ 季節間の繁閑差を縮めていくために、前もってできる仕事の洗い出しを行う。
→ 業務の偏りをなくすために、スキルマップを用意し、どのレベルに到達しているのかを見える化する。

多様で柔軟な勤務制度

□ ライフイベントに対応した制度設計がなされているか

→ 時間に制約のある人材の積極的な活用のために、出産・育児・介護等で男女共に取得できる制度を整備する。
→ 従業員のそれぞれの状況を考慮し、在宅勤務、フレックスタイム、時間単位の有給休暇等の多様で柔軟性のある制度を整備する。

□ 育児、介護等で時間に制約がある従業員に向けた両立支援情報が周知されているか

→ 育児・介護の社内制度を集めたガイドブックなどを作成・配布する。
→ 制度の説明会などを階層別研修などに盛り込む。特に階層別の年齢構成を考慮して、その時期のライフイベントに適した社内制度を紹介する。