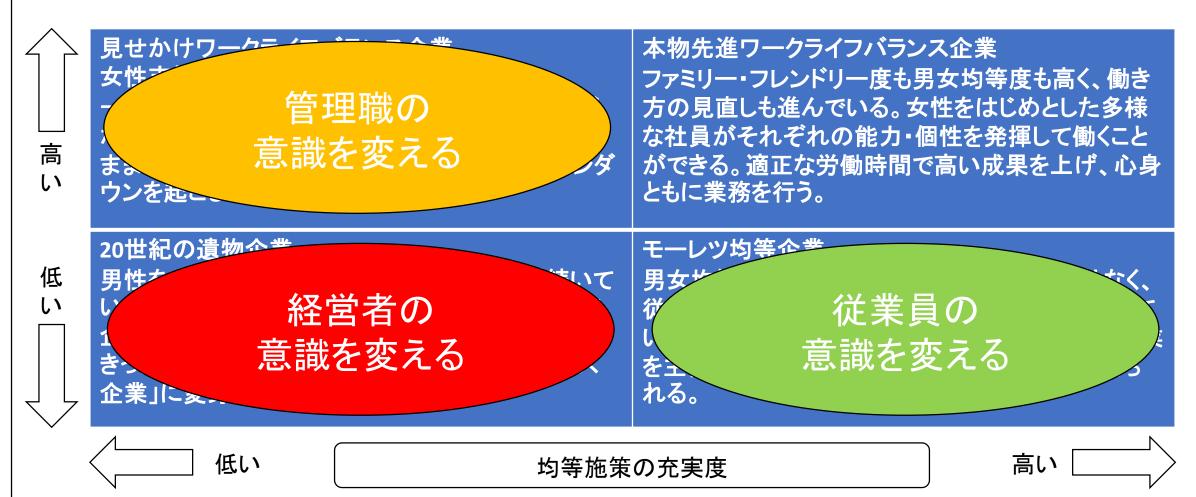
ワークライフバランスの取り組みの流れ

ワークライフバランス推進の型を知る

企業の4つのタイプ



経営者の意識を変える(20世紀の遺物企業)

• 経営者のワークライフバランスについての意識を変えるための主な施策

トップ対談: 対談を通じてトップ自身を説得する

メッセージ配信: 対談内容をイントラネットなどを通じて社員に配信する

セミナーの実施: 「ワークライフバランス = 経営戦略」と理解する

役員会への参加:役員層の意識統一を各人のコミットを引き出す

• 有効かつ重要なアプローチ方法

具体的な数値を用いる

全体従業員数・男女比・女性比率・女性管理職比率・平均年齢・女性平均年齢・全体年齢分布・平均勤続年数・女性勤続年数・労働時間数(残業時間数)・一人あたりの経常利益・既存制度の種類など。

コストメリットを示す

ワークライフバランスへの取り組みは、「コスト増」ではなく、「投資」だと理解できるよう、公的な数値を用いて、メリットを示す。

社会的潮流を明示する

人口ボーナス期の働き方・成功体験から向け出せないことが多い。現在が人口オーナス期にあり、 働き方の改革が避けられないことをデータを通じて示す。

管理者の意識を変える(見せかけWLB企業)

• 管理者のワークライフバランスについての意識を変えるための主な施策

セミナーの開催: 全管理職を対象として、情報格差を埋める

具体的手法を学ぶ: チームでの進め方・マネジメントの役割を考える

フォローアップ: 行き詰まりを解消する個別コンサルティングを行う

• 有効かつ重要なアプローチ方法

全管理職を対象とする

具体的な事例を示す

従業員ピラミッドを示す

一定の期間中にすべての管理職がセミナーに参加することが有効。特定の管理職だけの意識を 高めると、「取り組むほど苦しい」部署ができてしまう。

具体的な他者事例を示すことで、「自分のチームでどうやるか」をイメージさせることが重要。ただし、「ここが合わないから参考にならない」とならぬよう、「どうやれば合うようになるか」とアレンジする 意識を常に持たせることが欠かせない。

社会全体の傾向や課題点が、自社の現状に一致していることを、従業員ピラミッドを通じて見せることで、課題意識を高めることができる。

従業員の意識を変える(モーレツ均等企業)

• 従業員のワークライフバランスについての意識を変えるための主な施策

セミナーの開催: 自身のキャリアを考える上でのWLBの重要性を理解する

トップメッセージ配信: 全社的な取り組みとなることへの意識付けを行う

社内成功事例の共有: 各部署における働き方の見直し活動の様子を紹介する

• 有効かつ重要なアプローチ方法

本人のメリットを示す

社会全体・会社全体だけではなく、本人にとってどのようなメリットがあるのか、また個人単位でできる取り組みはないかを、セミナーでは示す必要がある。

トップメッセージを示す

会社全体を通じて「働き方を大きく変えよう」としていることを、従業員に意識させることで、ワークライフバランスへの取り組み姿勢に変化が現れる。

具体的な事例を示す

具体的な他者事例を示すことで、「自分のチームでどうやるか」をイメージさせることが重要。ただし、「ここが合わないから参考にならない」とならぬよう、「どうやれば合うようになるか」とアレンジする 意識を常に持たせることが欠かせない。

ワークライフバランスの取り組みの流れ

WLBの調査

WLBの導入

WLBの実行

WLBの定着

現状把握

- 組織診断の実施
- 従業員ヒアリング
- ・ アセスメント

意識改革

- 講演(WLBの必要性、経営戦略としてのWLBなど)
- 研修(自身のWLを振り返る、タイムマネジメントなど)
- 経営者対談
- 会議参加(経営者、管理職)

周知

- 制度紹介ガイドブックの作成
- ・ 社内報、CSR報告書、イントラ ネットでの情報発信サポート

制度•施策

- 育児、介護と仕事の両立支援
- 託児所設置支援
- 休業者職場復帰支援
- 助成金申込/くるみん取得サポート

働き方の見直し

プロジェクト全体の計画立案 をはじめとしたソフト面での取り組みサポート

【例】

- プロジェクトチームの立ち上げ
- 朝メールなどツールを使った 業務の洗い出し
- 業務分析
- カエル会議の実施サポート
- 業務見直しツールの提供
- 中間報告会/最終報告会など 成果報告会の開催サポート

全社的環境改善

- ハード面での取り組みサポート 【例】
- 在宅勤務制度
- 集中ルーム
- フリーアドレスなど

評価

- 人事評価の見直し支援
- ツールの提供

人材育成

社内でのWLB伝道師育成

事務局サポート

(定期フォローによる事例、人脈紹介、メディア戦略立案および実行サポート)

フェーズ1:ワークライフバランスの調査

WLBの調査

WLBの導入

WLBの実行

WLBの定着

現状把握

- 組織診断の実施
- 従業員ヒアリング
- ・ アセスメント

組織診断(ワークライフバランス組織診断)

できるだけ多くの従業員が専用WEBページにアクセスして質問事項に答える。集計結果に基づき、組織内のどの部分にどんな課題があるかを見つけ出し、それらの課題点に対する解決策をWLBコンサルタントからアドバイスを行う。

従業員ヒアリング

①管理職チーム ②休業復帰経験チーム ③若手チームの3チームに分け、1チーム5~8人で集まってヒアリングを行う。

アンケートでは見えてこない本音を聞き出すことができ、取り組みに有効である。

働き方のアセスメント

働き方の見直しプロジェクト(WLBの実行)のトライアルチームなどを対象に定性的な側面での変化を把握するためのアセスメント。プロジェクト実施前後やチーム平均との比較によって、残業時間の縮減以外の効果を測る。

フェーズ2:ワークライフバランスの導入

講演・研修などで考え方を伝える

WLBの調査

WLBの導入

WLBの実行

WLBの定着

意識改革

- 講演
- 研修
- 経営者対談
- 会議参加(経営者、管理職)

周知

- 制度紹介ガイドブックの作成
- 社内報、CSR報告書、イントラネットでの情報発信サポート

経営戦略であることを広く伝える

引き続き実施するとより効果が高い。

一部で活動をスタートすることもあるが、あくまでも経営戦略としての一環であることを広く伝えていくことが必要。手段は多岐にわたる。

WLBの必要性が理解できていないと「WLBの実行」フェーズに入っても効果が出ない。

ターゲットと課題を確認のうえ、プレゼンテーションを行う。なお「WLBの実行」フェーズでも

「人から人へ」伝搬していくワーキンググループの結成も有効。

制度•施策

- 育児、介護と仕事の両立支援
- 託児所設置支援
- 休業者職場復帰支援
- 助成金申込/くるみん取得サポート

具体的な制度・施策を導入、公開する

組織としての「本気度」を伝えるため、新たな制度やワークライフバランス実践のための施策(例:休業者職場復帰支援プログラム armo)などを導入、その背景や理由も添えて公開する。

フェーズ3:ワークライフバランスの実行

WLBの調査

WLBの導入

WLBの実行

WLBの定着

働き方の見直し

プロジェクト全体の計画立案 をはじめとしたソフト面での取り組みサポート

【例】

- プロジェクトチームの立ち上げ
- 朝メールなどツールを使った 業務の洗い出し
- 業務分析
- カエル会議の実施サポート
- ・ 業務見直しツールの提供
- 中間報告会/最終報告会など 成果報告会の開催サポート

事務局と共に進める

コンサルタントだけではなく、企業・組織にも担当者を設置するよう働きかける。事務局は、 全フェーズの周知などにも大きな影響力を持つほか、コンサルタントが訪問できない期間 のフォローなどの役割も持つ。

具体的業務の課題の抽出と解決策の提案

調査フェーズで明らかになった課題をさらに深掘りし、それぞれの現場で何が起きているか、どういった課題があるかを発見する。

そのうえで、どのように解決していくかステップを追って提案する。

業務見直しツールの提供・事例紹介

実際に業務を見直すためのツールを企画・開発、提供する。 あらかじめコンサルタント自身でも有効か試しておくことが重要。 なお各現場の状況は千差万別、他者事例が特効薬ではないことに注意。

フェーズ4:ワークライフバランスの定着

全社プロジェクトへの拡大・展開

WLBの調査

WLBの導力

WLBの実行

WLBの定着

社内環境の改善

- 経営陣の巻き込み
- ・ 働き方の見直しの横展開

社外環境の改善

取引先や競合を巻き込んだ業 界全体の環境改善

WLB実現を継続するための社外環境を整える

WLB未実現の企業は日本全国にあり、彼らの影響によりクライアント企業のWLBが阻害されることもありうる。そのため、社外環境の改善への取り組みを進める必要。取引先や競合といった企業の「壁」を越えた業界全体の取り組みを提案する。

実行フェーズでは一部の部署やチームで進めることが多いが、必ず会社全体で解決しな

ければならない課題にぶつかる。コンサルタントは第三者として客観的な立場から、会社

全体で取り組む施策を提案する。その際には経営陣の巻き込みが必須。

評価制度の工夫

- ・ 労働生産性による評価
- 褒める文化(評価する姿勢の在り 方)の醸成

WLBの考えに沿った評価基準を構築する

さらなるWLBの定着のために、かけた時間で評価する等の評価軸を見直す。また、制度以外の評価方法(「評価されている」「認められている」と従業員が感じ、仕事へのモチベーションが上がる方法)を考え、文化として定着させるための仕組みを考える。