

2016年7月29日発行

暑い日がだんだんと多くなってきましたね！今月号も熱く発信したいと思います。
今月は「ワーク・ライフ・バランスは知らなくていい、の真意とは？」をテーマに、ワーク・ライフ・バランスについての本質論を専門家の方にお伺いしました！人事担当者、またそれ以外の方もぜひご一読ください。

-----<< 目次 >>-----

- コラム：ワーク・ライフ・バランスは知らなくていい、の真意とは？
》 中央大学大学院戦略経営研究科教授 佐藤 博樹さん
- 取り組み事例紹介：従業員のプライベートの充実がクリエイティブな仕事に活きる
》 株式会社エスプランニング
- 最新情報：
》 国・地方公共団体等の取り組み
▼「病院や介護・保育施設における短時間正社員制度導入支援セミナー」のご案内
【厚生労働省】 他

--- ■◇コラム◇■ ---

》ワーク・ライフ・バランスは知らなくていい、の真意とは？
中央大学大学院戦略経営研究科教授 佐藤 博樹さん

<コラム>

<佐藤博樹さんプロフィール>

内閣府「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」委員、「内閣府男女共同参画会議」議員、厚生労働省「仕事と生活の調和推進委員会」委員長を担当。中央大学大学院戦略経営研究科にて「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」を推進している。

■WLBが機能する3つのポイント

現在、さまざまな企業が、ワーク・ライフ・バランス（以下WLB）に積極的に取り組んでいます。けれど、私自身はWLBや育ボスなどといった言葉は知らなくていいと思っています。それは、なぜか？

本来、WLBが実現できる職場とは、社員が仕事への意欲が高く、仕事にやりがいを持てるような職場と同義です。つまり、もしそれがすでに実現していたとしたら、人材活用の基本はできているということであり、同時にWLBという言葉が知らなくても、その会社ではすでにWLBが実現できているといえるわけです。

企業の人材活用の基本のポイントは3つです。第1に、各職場でそれぞれの仕事を担える職業能力を保有した人材を確保、育成すること。第2に、仕事に配置した人材が、担うべき役割を理解していること、第3に、与えられたポジションで意欲的に働き、能

力を発揮できること。特に3つ目の働き手が仕事に対して意欲的かどうか、WLBに密接に関係しています。その背景には、仕事の性格が変化していることがあります。

やるべき仕事は分かるが仕事の仕方は自分で考える必要のある仕事や、何をやるべきかを社員自身で考える必要のある仕事が増えていることがあります。社員には自分の頭で考えて行動できる、モチベーションの高い人材が求められているわけです。企業の人材活用として、仕事意欲の高い社員を増やしていくためには、社員が今、何を仕事に求めているのか？を知ることに尽きます。

■時代と共に変化した人と仕事の関係性

人事管理に関する研究の出発点は、人間関係論やマズローなどの行動科学です。いずれも労働者の仕事意欲を規定する要因を明らかにしようとしたものです。こうした研究を振り替えると、仕事意欲を左右する要因は、時代や社会で変化してきたことが分かります。例えば日本でも、失業者があふれていた戦後直後は、ひとつの仕事に多くの人が集まり、いくら職場環境が悪くても最低限の保障があれば仕事に意欲的に働くそんな時代でした。それが、少しずつ生活が満たされてくると、つぎは賃金上昇を求め、テレビや自動車を買うことに幸せを感じる高度経済成長の時代へと突入。この時代では、金銭的報酬が仕事のモチベーションになっていました。

その次は、土日は休みたいといった休日への欲求が高まり、さらにやがて仕事にやりがいを求めるようにもなりました。そして現在とはいうと、仕事の充実だけでなく、仕事以外の時間を大事にしたり、大事にする必要のある人が増えてきたのです。子育てや介護だけでなく、大学院などでの自己投資や社会活動への参加などです。言い換えると、これまで仕事一筋だったワーク・ワーク社員だけでなく、ワーク・ライフ社員が増えてきたのです。

■多様性を受け入れる姿勢を大切に

ワーク・ワーク社員とワーク・ライフ社員のいずれが望ましいという話ではありません。企業の人材活用や管理職の部下マネジメントでは、両者の社員が仕事に意欲的に取り組めるためのマネジメントが必要になったのです。そのためには、これまでワーク・ワーク社員であった管理職に求められるのは、自分とは異なる価値観を持った部下を理解しようと努力することです。「仕事も大事だけど、それ以外も大事」というワーク・ライフ社員の多様な価値観を受け入れて、あらゆる社員が仕事に意欲的に取り組めるようにすることが大事になったのです。これがWLBの取り組みになります。前述の通り、WLBという言葉を知らなくても、人材マネジメントの基本をきちんと理解できていればいいのです。

----- ■◇取り組み事例◇ ■-----

》従業員のプライベートの充実がクリエイティブな仕事に生きる

株式会社エスプランニング

北海道でソフトウェア開発を行っているIT企業、株式会社エスプランニングが取り組んでいるのが、従業員のための職場改善です。ソフトウェア開発というと、残業も多くなかなか休みを取れないといったイメージがありますが、そういった世間一般で思われている印象を積極的に変えていこうとしているのが、こちらの会社です。

従業員は20名足らずという規模でありながら、就業時間内の能率向上と相互にカバーすることで誰もが休みを取りやすい体制づくりをはじめています。代表自らが「顧客に

対して要求されたただ作るのではなく、自らが企画や提案を行うことで、創造的に面白いものに変えていける。それと同様に、社内環境や労働環境に対して社員自らが企画・提案を行うことで、より働きやすい職場へと改善していける」とのメッセージを社内で発信する環境が整っています。

こちらの会社で具体的な取り組みとして実施しているのが「年次有給休暇取得促進の取り組み」「特別有給休暇取得促進の取り組み」「テレワーク制度の導入」。「年次有給休暇取得促進の取り組み」では、年間 40 時間までは 1 時間単位で取得できる制度を導入し、個々の予定にフレキシブルに対応できるようにしています。有給休暇の申請も、社内 SNS を使い、ペーパーレスで 24 時間 365 時間申請が出来るようにしたり、上司が積極的に有給休暇を利用するようにして休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりがされています。

「特別有給休暇取得促進の取り組み」では、男性も育児参加しやすいようにしたり、「テレワーク制度の導入」では一定の条件を満たせば、事前許可制でテレワーク勤務を可能に。社員一人ひとりが仕事もプライベートも充実した毎日を送れるよう、きめ細かい制度が取得しやすいように整備されています。

これまでの取り組みの効果については、年次有給取得率は 2014 年の実績で 85% を達成。テレワーク制度は、導入から 2 年で 2 名の利用実績がありました。職場改善への挑戦は、まだまだ始まったばかり。本取り組みから、会社の規模や業種、所在地に限らず、働きやすい環境が目指せることがわかります。

▽-----▽
株式会社エスプランニング ⇒ <http://es-planning.jp/>
△-----△

-----■◇最新情報◇■-----

▼「病院や介護・保育施設における短時間正社員制度導入支援セミナー」のご案内

【厚生労働省】

厚生労働省では、高い意欲・能力がありながらも時間に制約がある人材を確保・活用していく仕組みとして、短時間正社員制度の導入を促進しています。このたび、病院や福祉業界を対象としたセミナーを、8 月から 9 月にかけて全国 6 会場で開催します（要申込み・参加無料）。

法人経営層、人事労務ご担当者をはじめ、多くの皆様のご参加をお待ちしております。

セミナーの詳細のご案内は事業委託先 HP

<http://www.mizuho-ir.co.jp/seminar/info/2016/tanjikan2016/index.html>

をご覧ください。

▼職務評価コンサルタントを派遣します

【厚生労働省】

厚生労働省では、パートタイム労働者の待遇が働きや貢献に見合ったものとなるよう、「職務分析・職務評価」を普及しています。平成 28 年度は、企業での職務分析・職務評価を支援するため、専門家（職務評価コンサルタント）を無料で派遣します。このコンサルティングでは、パートタイム労働者と正社員の均衡待遇の状況確認や、パートタイム労働者の働きに見合った人事・賃金制度の検討の手助けをいたします。

詳細やお申込方法は「パート労働ポータルサイト」(<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp>)をご覧ください。

▼平成 28 年度「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」の公募を開始しました

【経済産業省】

経済産業省では、ダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業の先進的な取組を広く紹介し、取り組む企業のすそ野拡大を目指し、「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」（経済産業大臣表彰）を実施しています。

今年度の公募は、7 月 15 日（金）より開始しました。募集対象は、企業規模に関わらず、「多様な人材の活躍を促し、企業価値向上につなげる」取組を行った企業は、全て表彰の対象です。中小企業を含む、皆様からのたくさんの御応募お待ちしております！

また、今年度より、特色あるダイバーシティ経営の実践手法、成果等を紹介するセミナー「MeetUP!(ミートアップ)」を全国各地で開催し、ダイバーシティ経営の一層の普及を行います。

こちらについても、是非御出席ください！

なお、詳細については、以下を御覧下さい。

⇒

●経済産業省ニュースリリース

<http://www.meti.go.jp/press/2016/07/20160715001/20160715001.html>

●ダイバーシティ経営企業 100 選 HP

(応募方法等)

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol100sen/entry/index.html>

(セミナーの御案内)

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol100sen/event/index.html#page01>

▼「ワーク・ライフ・バランス」を推進する企業を応援

【茨城県】（2016年7月）

- ・仕事と生活の調和推進計画
- ・仕事と生活の調和支援奨励金制度
- ・ワーク・ライフ・バランスアドバイザー派遣事業
- ・ワーク・ライフ・バランスセミナー講師派遣事業

など

茨城県では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活（家事・育児・介護、趣味や自己啓発など仕事以外の時間）の調和がとれていてどちらも充実していること）を推進する企業を応援しています。

詳細は以下をご参照ください

⇒ <http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/wlb/wlbtop.html>

▼「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動 2016」の賛同事業所を募集

【愛知県】（2016年7月）

仕事と生活の調和が実現した社会づくりを目指して「あいちワーク・ライフ・バランス推進運動 2016」を実施します。

今年度は“考えよう、働き方！目指そう、仕事と生活の好循環！”をスローガンに掲げ、「愛知県内一斉ノー残業デー」をはじめとする定時退社や年次有給休暇の取得促進、

育児・介護との両立支援等の取組を呼びかけることとしました。

つきましては、この運動の趣旨を御理解のうえ、御賛同いただける事業所の募集を7月1日（金曜日）より開始いたしますので、積極的な申込みをお願いします。

※ 労働団体、経済団体、行政等で構成し、官民一体となってワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。

申込期間

平成28年7月1日（金曜日）から11月30日（水曜日）まで（必着）

その他詳細は以下をご参照ください

⇒ <http://www.pref.aichi.jp/soshiki/rodofukushi/wlbaction2016-2.html>

▼自社の取組を自己診断できる「ワーク・ライフ・バランス取組評価 WEB 診断」を開設！

【札幌市】（2016年6月）

このウェブサイトでは、以下の数値を入力する欄があります。未入力の項目があっても一定の診断はできますが、次の項目の数値を事前にお調べいただくと、より正確な診断が可能となります。

- 週労働時間60時間以上の従業員の割合
- 男性の育児休業取得率
- 従業員1人あたりの年次有給休暇取得率
- 女性の育児休業取得率
- 男女従業員間の勤続年数の差

※札幌市ではワーク・ライフ・バランス認証企業に対して、無料アドバイザーの派遣や助成金の交付などの支援を行っています。

下記 URL より満載の情報をご参照ください。

⇒ <http://www4.city.sapporo.jp/kodomo/wlb/hyouka/>

▼「経営戦略としてのワーク・ライフバランス」経営者向けトップセミナーを開催します！

【寒河江市】（2016年7月）

寒河江市は、子育て・介護・地域福祉における課題解決等に資することを目的として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を図ることとしております。本事業では、民間企業等における自発的なワーク・ライフ・バランスの推進を通して、男女ともに働きやすい環境の整備を促進するため、民間企業等の経営者や人事担当者等を対象にした、セミナーを開催します。

内容

「経営戦略としてのワーク・ライフバランス」

- ワーク・ライフ・バランスとは
- 日本社会における過去とこれから起こりうる変化
- ワーク・ライフ・バランス実現に向けた具体的な手法
- 企業の取組や成果の事例紹介など

申込締切 平成28年8月25日（木曜日）

参加費 無料

定員 100人（申込制、先着順）

詳しい申請の流れは以下をご参照ください

⇒ http://www.city.sagae.yamagata.jp/jigyuu/jigyuu/woman_suishinseminar.html

▼ワーク・ライフ・バランスアドバイザーを派遣します

【茨木市】(2016年6月)

多くの企業で夏季休暇を設定されている夏場に、社員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進してはいかがでしょうか。

年次有休休暇について予め労使協定で取得日を特定しておく計画的付与制度や、会社の休みに有給休暇を足して連続休暇とする『+1』(プラスワン)休暇を活用して、リフレッシュしてください。

また、日照時間の長い夏場だからこそ、朝型勤務などで仕事は早めに切り上げ、夕方には家族と過ごすなど私生活を充実させる『ゆう活』をすすめてください。

⇒

<https://www.city.toride.ibaraki.jp/sanshin/syokounougyou/work-lifebalance/kenadobaiza.html>

▼ワーク・ライフ・バランス賞の候補者を募集します

【鯖江市】(2016年6月)

今年で3回目となる「鯖江市ワーク・ライフ・バランス賞」。

男女ともに働きやすい職場環境づくりを行っている企業・団体等や、仕事だけでなく、家庭や地域でもいきいき活動している人を表彰します。

皆様のご応募をお待ちしています。

●募集期間 7月4日(月)～9月16日(金)

●応募方法

応募用紙に必要事項を記入の上、女性活力・人権推進室まで、郵送、FAX、メールで応募してください。自薦・他薦を問いません。

応募用紙は、市役所と夢みらい館・さばえに備え付けてあります。市ホームページからもダウンロードできます。

◎12月4日(日) 嚮陽会館で開催される「女(ひと)と男(ひと)輝くさばえフェスタ2016」で表彰を行います。

◎広報さばえや市ホームページ等でも受賞者を紹介されます!

詳細は以下をご参照ください

⇒ <http://www.city.sabae.fukui.jp/pageview.html?id=17998>

▼ワーク・ライフ・バランス推進コンサルタントを派遣します

【堺市】(2016年7月)

専門のコンサルタントが無料で3回訪問します

昨年度に引き続き、平成28年度も、ワーク・ライフ・バランス推進コンサルタントの派遣申込みを受け付けております。

堺市では、専門のコンサルタントを企業へ派遣し、ワーク・ライフ・バランス診断と現状分析を行うことにより、企業の実情に即した取組方法等をアドバイスし、スムーズな制度導入を支援します。

企業において、働く人のワーク・ライフ・バランスを考え、両立しやすい仕組みを整え

ることで、社員の生活を充実させることにつながり、仕事への意欲を高め、生産性も向上します。

さらに、近年注目されている「働き方改革」の中でも重要視されている長時間労働の削減への取組にもつながり、働きやすい企業として優秀な社員の確保・定着など経営的な効果が期待できます。

詳細はこちらご確認ください

⇒

http://www.city.sakai.lg.jp/shisei/koho/hodo/hodoteikyoshiryo/0701_01.files/0701_01.pdf

▼ 夏季におけるワーク・ライフ・バランスの推進

【福岡市】（2016年6月）

多くの企業で夏季休暇を設定されている夏場に、社員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進してはいかがでしょうか。

年次有休休暇について予め労使協定で取得日を特定しておく計画的付与制度や、会社の休みに有給休暇を足して連続休暇とする『+1』（プラスワン）休暇を活用して、リフレッシュしてください。

また、日照時間の長い夏場だからこそ、朝型勤務などで仕事は早めに切り上げ、夕方には家族と過ごすなど私生活を充実させる『ゆう活』をすすめてください。

※詳細は以下をご覧ください。

⇒

http://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/woman_stp/life/roudoukyokuosirasesuisin.html

▼ ワークライフバランス推進助成金の申請を募集しています

【久留米市】（2016年6月）

労働者のワークライフバランスに向けた環境整備に取り組む企業に対し、助成金を支給します。

助成の種類

1. 代替要員確保助成

育児休業取得後の復帰を促進するため、代替要員配置に係る経費を助成します。

2. 環境整備助成

ワークライフバランスや多様な働き方を実現するための取り組みに係る経費を助成します

詳しい申請の流れは以下をご参照ください

⇒

<https://www.city.kurume.fukuoka.jp/1500soshiki/9093rousei/3010oshirase/2016-0606-1250-80.html>

▼ ワーク・ライフ・バランスの推進とコンサルタントの無料派遣

【鹿児島市】（2016年7月）

「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の

活方や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるといわれています。

一人ひとりの価値観が多様化する中で、人々は「自分の成長につながる仕事」、「子育てや介護等人生の各段階に対応した働き方」、「地域とのつながり」など多様な働き方を求めています。

このような多様な働き方を可能にする「ワーク・ライフ・バランス」の推進により、熱意をもった人材、優秀な人材をひきよせましょう。

対象事業所：

職場のワーク・ライフ・バランスを推進するための取組を始めたい、または現在の取組を見直したいとお考えの市内の事業所（先着順）

その他お申込みは以下をご参照ください

⇒ <https://www.city.kagoshima.lg.jp/koyosuishin/wlbc.html>



このメールは送信専用メールアドレスから配信されております。
このままご返信いただいてもお答えできませんのでご了承ください。

配信中止・配信先変更は、こちらから

<http://wwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/tetsuzuki.html> 12

バックナンバーはこちらから

<http://wwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/backnumber/index.html>

このメールマガジンへのご意見・ご要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府仕事と生活の調和推進室ホームページはこちらから

<http://wwa.cao.go.jp/wlb/>



—<編集後記>—

いつもご愛読ありがとうございます。7月号、いかがでしたでしょうか？

ワーク・ライフ・バランスに取り組む会社として、どうやるかではなく、どうあるか、佐藤教授に深く考えさせられましたね。

仕事もプライベートも元気に活動するのは大事ですが、体調管理、特に熱中症には十分に気をつけてくださいね！また来月号も誠心誠意みなさまにさまざまな情報を発信していきますので今後ともよろしくお願ひします。
