

2016年4月28日発行

気温が少しずつ暖かくなり、春になりましたね！

今月は中小企業のワーク・ライフ・バランスへの取り組みや、企業独自の職場環境づくりを紹介していきます。最新情報で紹介するのは、テレワーク普及促進への取り組み、女性が活躍する職場の今、各都道府県が行っているワーク・ライフ・バランス導入促進策です。

-----<< 目次 >>-----

■コラム：中小企業のワークライフバランス導入

》株式会社東レ経営研究所

ダイバシティ&ワークライフバランス推進部長 宮原 淳二さん

■取り組み事例紹介：

ユニークな制度導入で、女性のキャリア継続が可能な職場づくりへ

》株式会社ジェイツ・コンプレックス

■最新情報：

》国・地方公共団体等の取り組み

▼「Let's さんかくアプリ」を配信！【内閣府】（2016年4月） 他

-----■◇コラム：中小企業のワークライフバランス導入◇■-----

》株式会社東レ経営研究所

<宮原淳二さん プロフィール>

資生堂に21年間勤務し、人事制度企画から採用・研修まで幅広く担当。2011年より東レ経営研究所に転職し、ダイバーシティ、ワークライフバランス等を推進。社外活動として内閣官房 すべての女性が輝く社会づくり推進本部「暮らしの質」向上検討会・座長、文部科学省 中央教育審議会・専門委員、国立市男女平等市民委員（有識者）等を歴任。

■中小企業の現状について

大手企業では、専任組織もあり、担当者もいることからワークライフバランス（以下WLB）の取り組みに効果的な施策が展開できますが、中小企業では専任組織もなく業務を兼務しているケースが多く、なかなか進んでいないのが実情です。その結果、WLBが浸透している大企業に新卒が集まり、中小企業は人材確保に四苦八苦しているのが現状ではないでしょうか。大きな理由のひとつとして考えられるのは、慢性的な人手不足です。今や大学進学率は50%ほど、大卒の学生は約50万人。大卒の学生たちの多くが大手企業への就職を希望する傾向が高く、中小企業で優秀な人材を確保するのが難しい現状があります。たとえ人材を確保できても、人が育つ環境が整っていないため、すぐに離職したり、育ったとしても大手企業へと転職してしまうケースが多いのです。

また、組織の管理体制についても、ひと昔前は部長の下に課長、その下に係長と、何層にもなる管理体制がとられていました。けれど、現在は短期的な成果が求められることから部長の下に多くの社員がフラットに並ぶ組織になり、そのすべてを部長一人が管

理するといった状況が少なくありません。すると、管理職一人ひとりへの管理比重が重くなり、ご自身もプレイングマネージャーとなっていることから、WLB といった問題まで踏み込めない状況になっています。そのため、大企業のように WLB の専任者を置くのが難しく、働き方や職場環境の改善に着手できない中小企業が多くなります。

■それでも挑戦する中小企業

人が採れないから、人が足りないからという理由で WLB をあきらめている中小企業ばかりか、というところではありません。中小企業であっても、WLB に積極的に取り組んでいる企業も散見されます。そんな中小企業の WLB への取り組みで重点を置かれているのが、採った人材に長く働いてもらう環境を整えること。

たとえば、製造を行うある中小企業では、女性も働きやすいよう社内はもちろんトイレに至るまでスタイリッシュな空間にし、製造の会社とは思えない洗練された職場にしています。さらに、午後 3 時から 30 分間おやつタイムを設け、その時間は仕事以外のことも話しながら、みんなで会社が用意したおやつを楽しんでいるそう。この中小企業では社内報も毎月発行され、経営陣が日々考えていることが社員みんなに伝わるようにしているといいます。社内のコミュニケーションの頻度を上げることで、社員一人ひとりの問題や課題をいち早くキャッチし、改善する手立てにしているということでした。

また、労務全般を行っているある中小企業では、数年前から残業ゼロを目指し、業務時間を 18 時までに変更しました。これまでは各窓口まで届けていた書類を電子化することで、持っていくまでの時間などを大幅に削減。各お取引先に資料送付の締切りを数日前倒しにしてもらうことで、仕事が数日に集中することを避け、18 時終業が可能になったといいます。また、こちらでは海外などで新しい体験や学びを得てほしいと、社員全員に 1 年に 1 度、2 週間の長期休暇を義務づけているそう。気になる業績については、残業ゼロにした後、売上げが増え、ボーナスも各人 10% アップしたといいます。長時間労働をしなくても、売上げアップが可能であることがわかる、好例といえるでしょう。

■中小企業だからこそ柔軟に

組織が小さいということは、安定した基盤を築くのが難しいという面もありますが、それだけ小回りが利くということ。中小企業だからこそ、WLB に関するアイデアを即座に形にできる環境があります。ご紹介した中小企業の事例でもみられる通り、どの取り組みも、今、自分達の職場に必要なものを必要なサイズでカタチにしていることがわかります。そして、その成果がすぐにわかるため、柔軟にそのカタチを変えていくことも可能です。これらの中小企業の WLB への挑戦から、学ぶべきことはたくさんあるはずです。

▽-----▽

株式会社東レ経営研究所 ⇒ <http://www.tbr.co.jp/>

△-----△

----- ■◇取り組み事例：◇■ -----

》ジェイツ・コンプレックス

ユニークな制度導入で、女性のキャリア継続が可能な職場づくりへ
株式会社ジェイツ・コンプレックス

広告全般の制作を行う株式会社ジェイツ・コンプレックスでは、結婚後も働きやすい職場環境づくりに力を入れています。そのひとつが社内に設置された「こども社員室」。テレビやおもちゃなどが揃えられ、大事な会議の間やミーティングなどの間だけでも、子どもを預かってくれるスペースが設けられています。子どものお世話は、国内外のベ

ピーシッターや救助に関する資格を取得した社員が対応。希望者が資格を取得しやすいよう、試験前には勤務状況などを調整してもらえるといたします。

その他、育休中の女性社員が孤立しないよう、周囲の社員がメンターとしてサポートするのが「子育て伴走制度」。メンターは、上司ではなく、一緒にプロジェクトを進めてきた同僚や先輩が担当し、仕事のことだけでなく、子どもや家族のことなどプライベートな悩みも気軽に相談できる相手としています。育休中はメールのやりとりをはじめ、「家の近く会議」として育休中の社員の自宅近くのカフェなどでミーティングを実施。通常メンターは1人ですが、1対1となるとメンターの役の社員の役割が大きくなりすぎるため、メンターの他にサポートするスタッフが2名つく形となっています。メンター役に対しては、社外でコーチングの講習を受けたり、サポートする力を育むプログラムも用意されています。さらに、今後は「オール在宅制作」の導入も予定。この制度は、地域の保育園に入れなかったり、家庭の事情で転居することになった社員のための有効な手立てとして検討されています。

一般的に広告業界は勤務時間が長く、結婚や出産を機に離職する率が高い職場。けれど、同社では広告制作に女性の力は不可欠と考え、さまざまな独自の制度を導入し、結婚後の離職を希望する女性社員の減少に努めています。また、未婚の女性社員も結婚や出産後も仕事を続けられることをイメージしやすくなったとの声が増え、少しずつ成果がみえてきています。

▽-----▽

株式会社ジェイツ・コンプレックス ⇒ <http://www.j2complex.co.jp/>

△-----△

-----■◇最新情報◇■-----

▼「Let's さんかくアプリ」を配信！【内閣府】（2016年4月）

内閣府では、男性に家事・育児等を身近に感じていただくための男性向け支援ツール、「Let's さんかくアプリ～男性の家事・育児に向けて～」(スマートフォン用アプリ)の配信をはじめました。

自身が取り組む内容をリスト化して実績を記録できる「Doさんかく！」や、家事・育児等に関連する豆知識が出題される「クイズ」などの機能があります。また、アプリのホーム画面に家族や子供の写真を設定して、応援メッセージを受け取ることもできます。

内閣府「仕事と生活の調和ポータルサイト」からダウンロードが可能です。ぜひご利用ください。

詳細は下記 URL を参照してください。

⇒ <http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>

▼社内におけるワーク・ライフ・バランス推進のための職場マネジメント事例集【内閣府】（2016年4月）

内閣府では、「社内におけるワーク・ライフ・バランス推進のための職場マネジメント事例集」を作成しました。

ワーク・ライフ・バランスを実現するには、長時間労働を前提とした働き方の見直しなど管理職の職場マネジメントにより、部下の働き方に改革をもたらすことが重要です。この事例集では、管理職による職場マネジメントのあり方や経営者と人事担当者による管理職への支援などについて、企業への聞き取り調査等を踏まえて、14社の好事例を掲載します。企業での取組の参考にぜひご活用ください。

詳細は下記 URL を参照してください。

⇒ <http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>

▼徳島県によるテレワーク普及促進の実証実験<<県職員向け、県内市町村向け、個人・

企業向けの取組に挑戦中≫【総務省】(2016年3月)

徳島県では、テレワークの普及促進を図るため、県職員、県内市町村、さらには県内の個人や企業を対象とした、さまざまなテレワークの実証実験や調査研究に取り組んでいます。

今回は、経営戦略部 人事課 行政改革室 行政改革担当の片岡 敬視(かたおか たかし)主任、政策創造部 地方創生局 市町村課 行政担当の藤坂 仁貴(ふじさか ひとき)係長、商工労働観光部 労働雇用課 働きやすい職場づくり担当の岡田 理美(おかだ まさみ)主任主事にお話を伺いました。

詳しい内容は下記URLより↓↓

⇒ <http://www.soumu.go.jp/soutsu/shikoku/ict-jirei/chuumoku43.html>

▼女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出企業数をとりまとめました!

【厚生労働省】(2016年4月)

このたび、平成28年4月1日までの一般事業主行動計画を策定した旨の届出の件数をとりまとめました。このうち、一般事業主行動計画策定の義務企業(常用労働者301人以上)の届出率については71.5%でした。

本結果を踏まえ、厚生労働省では、今後、義務企業のうち、一般事業主行動計画を策定・届出していない企業に対し、策定・届出を個別に強力に働きかける「ローラー大作戦」を実施し、女性活躍推進法の着実な履行確保を図っていきます。

詳細は下のURLよりご確認ください↓↓

⇒ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000120548.html>

▼労働法を分かりやすく解説した『知って役立つ労働法』を改訂しました!【厚生労働省】(2016年4月)

厚生労働省は、労働法の基本的なポイントを分かりやすく解説した『知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～』を改訂しました。法令改正の反映等の時点修正に加え、過労死防止、男性の育児休業、女性活躍推進法などについての記載の追記や、分かりやすい導入部の追加など、更に読みやすいものになっています。働くときに知っておきたい基本的な知識はもちろん、各種制度の最新情報を盛り込んでいます。

新入社員研修や職場で、ぜひご活用ください。

また、まんがを用いて労働に関する基本的なルールをまとめた『これってあり?まんが 知って役立つ労働法 Q&A』も併せて読んでいただくと、より一層労働法についての理解が深まりますので、こちらもご活用ください。

▽-----▽

⇒ (『知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～』)

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html

⇒ (『これってあり?まんが 知って役立つ労働法 Q&A』)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/>

△-----△

▼『地域における女性の活躍推進 実践ガイドブック——地方公共団体や男女共同参画センターの新たな連携と役割』刊行【国立女性教育会館[NWEC/ヌエック】(2016年3月)

NWECでは、上記ガイドブックを刊行、公開しました。

持続可能な社会を築いていくための重要な政策課題である「女性の活躍推進」は、多様な分野にわたっており、効果的に取組を進めていくためには、地域において、産業・経済、労働などの分野を含む新たな連携体制を構築することが欠かせなくなっています。

本ガイドブックは、これらの取組の意義や方法などを、豊富な実践事例とともに示したものです。ぜひ広くご活用ください。

詳細はNWE Cのホームページをご覧ください。

⇒ <http://www.nwec.jp/jp/publish/report/page58.html>

▼第4次秋田県男女共同参画推進計画の公表【秋田県】(2016年3月)

女性が活躍できる環境の整備に向け、事業主による行動計画の策定等を支援し、多様な働き方の提供や男性の家事・育児・介護等への参画、ワーク・ライフ・バランスの確保などの取組を促進するとともに、男女共同参画社会の形成に向けた啓発活動や子どもの頃からの意識の醸成、県内3か所の男女共同参画センターを拠点とした、地域における取組の推進などの施策を、総合的かつ効果的に進めることとしております。

詳細は下のURLよりご確認ください↓↓

⇒ <http://www.pref.akita.lg.jp/www/contents/1459397051241/files/hontai.pdf>

▼ワーク・ライフ・バランス推進宣言登録した14社を掲載しました【京都府】(2016年3月)

新たにワーク・ライフ・バランス推進宣言登録した企業です。

下記URLより、リンク先の企業名をクリックいただくと、各企業の情報(宣言の内容など)がご覧いただけます。

⇒ http://www.pref.kyoto.jp/wlbsuisin/topics/declared_corp201603.html

▼育児休業等助成金の支給【札幌市】(2016年4月)

育児休業等を取得した従業員がいる認証企業に対し、一定の条件を満たした場合に助成金を支給しています。

(認証企業が対象です。認証を希望する場合は、「認証の要件と申請方法」のページをご覧ください)

※ 平成28年度から育児休業代替要員雇用助成金を新たに設けました。

※ 育児休業取得助成金と育児休業代替要員雇用助成金は年間20社まで、男性の育児休暇取得助成金は年間10社まで支給します。

札幌市の取り組みが気になった方は、詳細を下記URLよりご確認ください。

⇒ <https://www.city.sapporo.jp/kodomo/jisedai/wlb/joseikin.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://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/tetsuzuki.html> 12

バックナンバーはこちらから

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



—<編集後記>—

今月のテーマにさせていただきました【中小企業のワーク・ライフ・バランス導入】、いかがでしたか？ワーク・ライフ・バランスが日本中で、日々盛り上がりを見せてきていますね。

今月より、一年間「カエル！ジャパン通信」を担当し、毎月多彩な情報を発信していきますので、今後ともぜひご愛読くださいますようよろしくお願いいたします。
