

ワークライフバランスの 取り組みの流れ

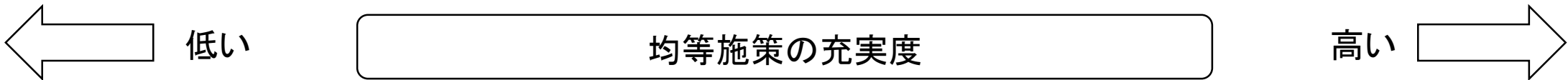
ワークライフバランス推進の型を知る

企業の4つのタイプ

ファミリー・フレンドリー施策の充実度



<p>見せかけワークライフバランス企業 女性専用 ま。ンダ ウンを起</p> <p>管理職の意識を変える</p>	<p>本物先進ワークライフバランス企業 ファミリー・フレンドリー度も男女均等度も高く、働き方の見直しも進んでいる。女性をはじめとした多様な社員がそれぞれの能力・個性を発揮して働くことができる。適正な労働時間で高い成果を上げ、心身ともに業務を行う。</p>
<p>20世紀の遺物企業 男性を い いき 企業」に</p> <p>経営者の意識を変える</p>	<p>モーレツ均等企業 男女均等 従 しを れる。</p> <p>従業員の意識を変える</p>



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

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。

従業員ピラミッドを示す

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(モーレッツ均等企業)

- 従業員の仕事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。

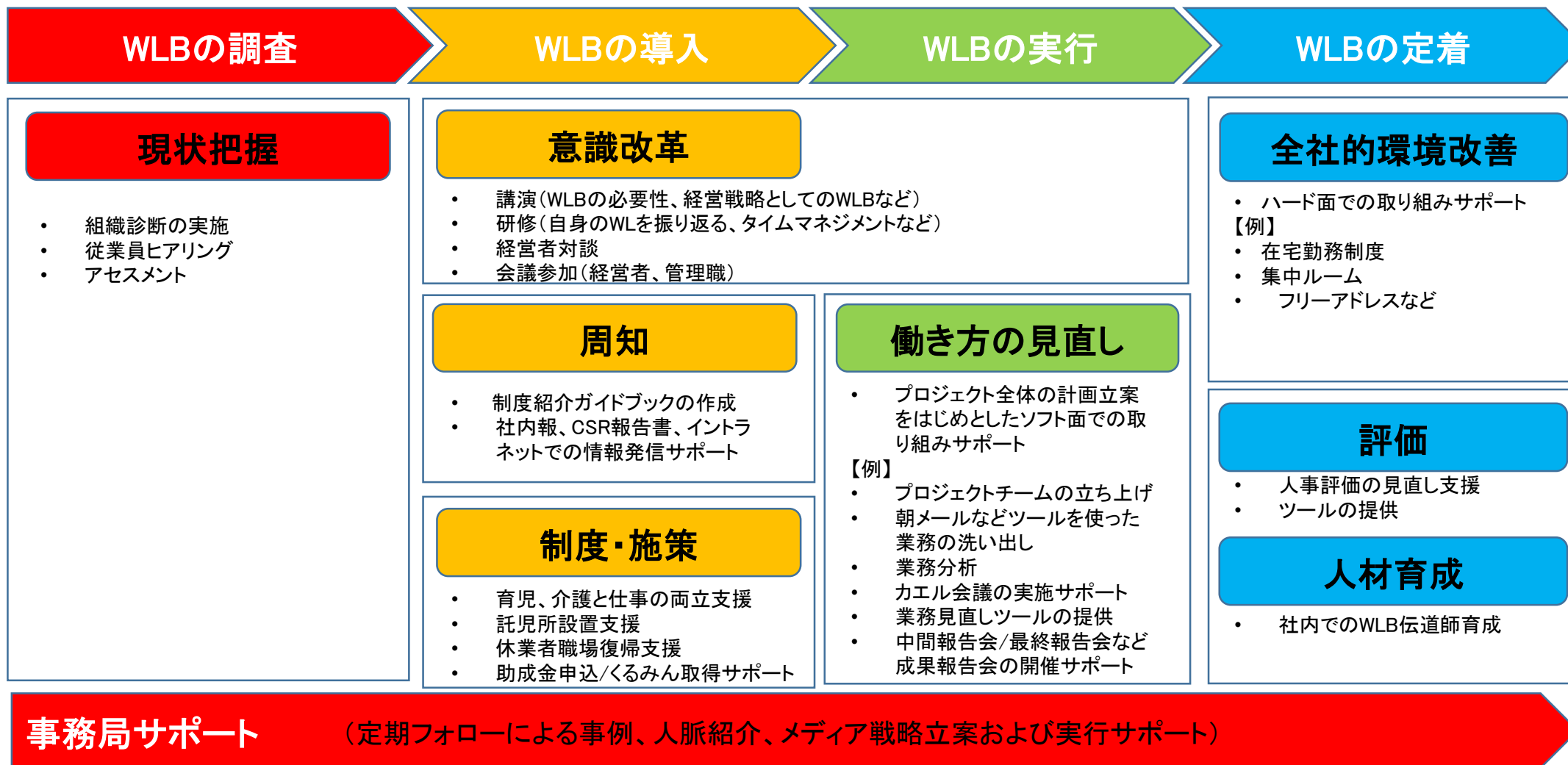
トップメッセージを示す

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。

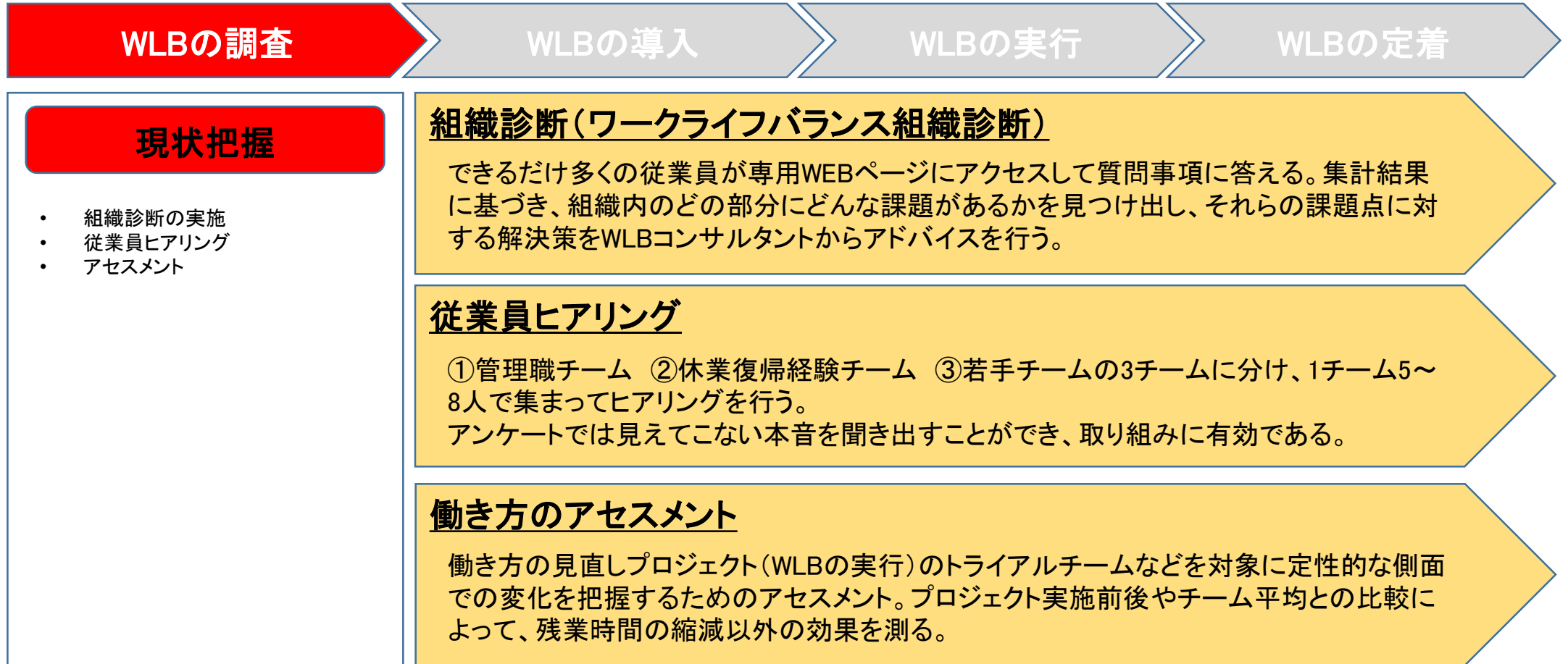
具体的な事例を示す

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。

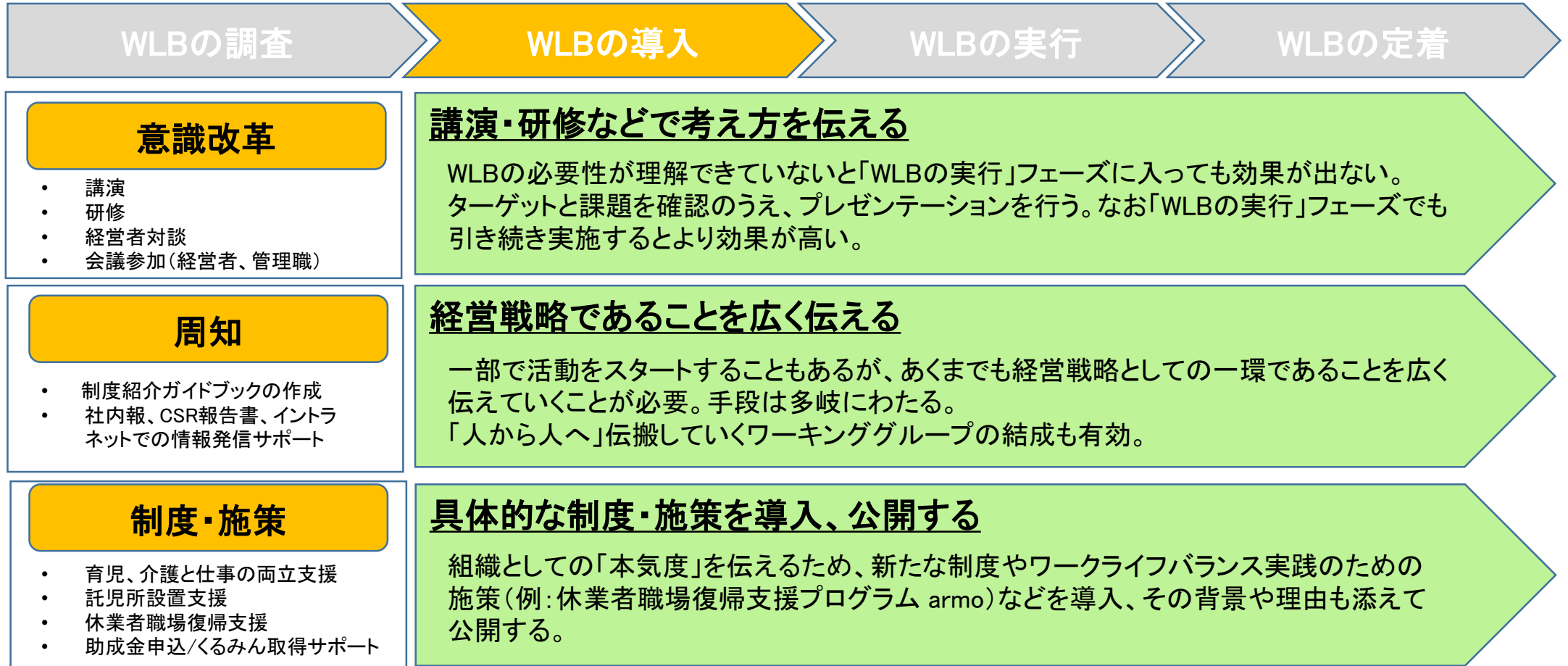
ワークライフバランスの取り組みの流れ



フェーズ1:ワークライフバランスの調査



フェーズ2: ワークライフバランスの導入



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

