

WLBコンサルティングから見る 企業の課題について



2007-4-11

株式会社 ワーク・ライフバランス

代表取締役社長 小室淑恵

目次

- 自己紹介
- 急増する問い合わせ項目から見える課題5
- 必要とされるサービス 企業向け
- 必要とされるサービス 個人向け
- 行政に期待すること

自己紹介

96年 日本女子大学 文学部 日本文学科 3年生

猪口邦子教授の講演を聞いて専業主婦志向の典型的な女子大生が突然変貌！

97年 アメリカ放浪 ベビーシッターで生計を

育児休業中にスキルアップするスザーンとの出会いで**人生のテーマを見つける！**

98年 ネットエイジでインターン

99年 (株)資生堂入社 奈良支社に配属

00年 ビジネスモデルコンテストで優勝。

01年 wiwiwを事業化 02年 社外販売開始

03年 **次世代育成法で企業に育児支援義務化！**

04年 日経ウーマン・オブ・ザ・イヤー2004受賞

05年 105社契約 事業を黒字化。 資生堂を退職

06年 (株)ワーク・ライフバランス 代表就任

armo【アルモ】を販売開始、120社導入。

日本ブロードバンドビジネス大賞受賞！

(4月に長男「龍海(たつみ)」出産 現在11ヶ月)



問い合わせ増加項目から見る課題 5

「男性管理職意識改革セミナー」依頼急増。

課題 1 : マネジメント層の意識改革・スキルアップ

職場復帰プログラムarmo問い合わせ急増。

課題 2 : 新しい報酬により、賃金以外で採用力UP。
多様な人材の活躍できる風土整備。

残業時間削減コンサルティング依頼増加

課題 3 : 両立者だけでなく、職場全体の残業削減が課題
うつ病などの急増

企業内託児所の検討コンサルティング徐々に増加。

課題 4 : 社内対応プラス独自性あるCSRでファン作り。

次世代育成法への対応・奨励金関連相談など増加

課題 5 : 人事担当者の負荷限界で、コンシェルズニーズ

「男性管理職意識改革セミナー」依頼急増。

課題1：マネジメント層の意識改革・スキルアップ

管理職アンケートから見えてきたもの

「人事部も行政からの圧力で嫌々やっているだけだから、自分の部署で無視しておくほうが良い」

という誤った愛社精神

意識改革の鍵 両立支援にコストはかからないという事実

当たり前のように知らないこと

休業を提供してかかるコストは実はほとんど無い。

採用・育成費計約100万円を考えれば、辞めないようにしたほうがずっと安い。

・さらにドミノ人事によって、代替要員にかかるコストを抑える。

・休業期間中、形式上は本社の人事部配置にすることで各事業所の負担にならない方法を紹介している。

労働時間の削減で人件費が浮く・ある企業で3000人の社員が1日1.2時間残業削減し、年間9億円の人件費が浮き、健康保険費・光熱費も減少した事例

漠然と、WLB化すると、お金がかかると思っている誤解を解いたことで、取組みが突然進みます。

「男性管理職意識改革セミナー」依頼急増。 課題1：マネジメント層の意識改革・スキルアップ

意識改革の鍵 むしろ急を要する経営課題

2007年問題

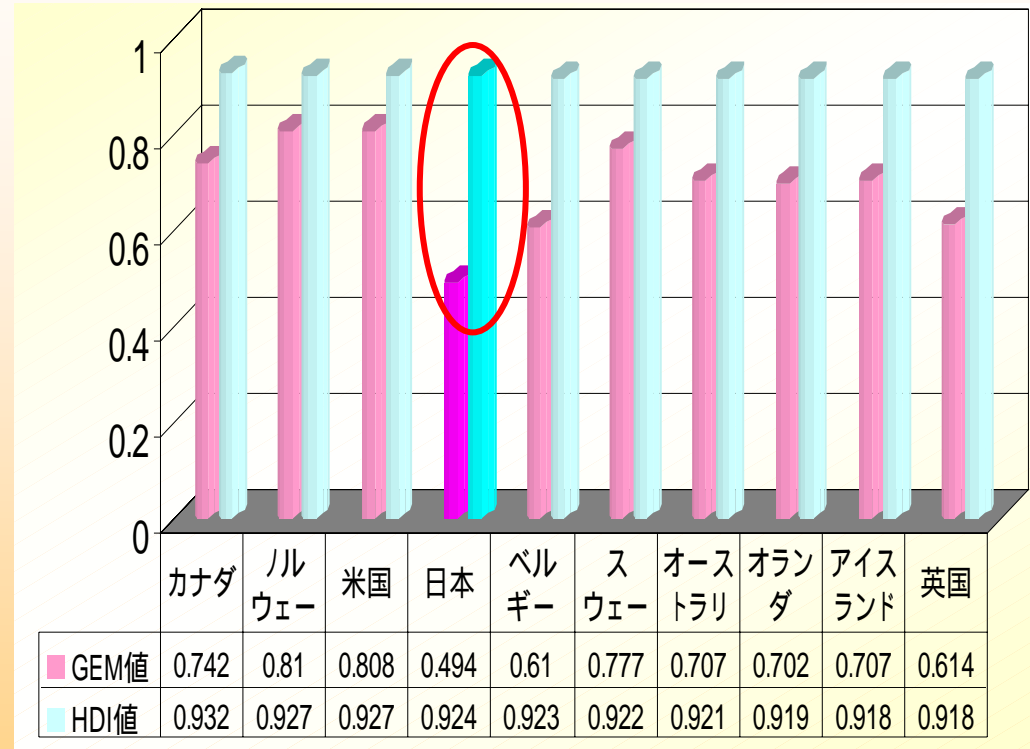
優秀な人材の獲得
長期的労働力の確保

潜在労働力へ注目の必要性

女子学生採用
における
優位性の確立

長期的に人材
を育成できる
環境づくり

団塊の世代が要介護世代に入る15
年後も安定して人を採用するには？



・教育によって、その国の基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを示すHDIは9位

・その国の政治及び経済への女性の参画の程度を示すGEMは41位

6

資料出所：UNDP(国連開発計画)「人間開発報告書」

管理職に伝わる説得話法

- 今まで、「24時間会社に時間をささげてくれる男性」という均一な人材に対して同じ手法で管理し、成果を出していた。
- 多様な人材を、個々にあった個別の手法でマネージメントし、成果を出す。というワンランク上のマネージメントに**スキルアップ**することが求められている。まずは育児休業者という多様性に対応することが来るべき**多様化時代への準備**になる。

職場復帰プログラムarmo問い合わせ急増。

課題2：新しい報酬により、賃金以外で採用力UP。
多様な人材の活躍できる風土整備。

導入のきっかけ 両立できるイメージで優秀な女子学生を獲得

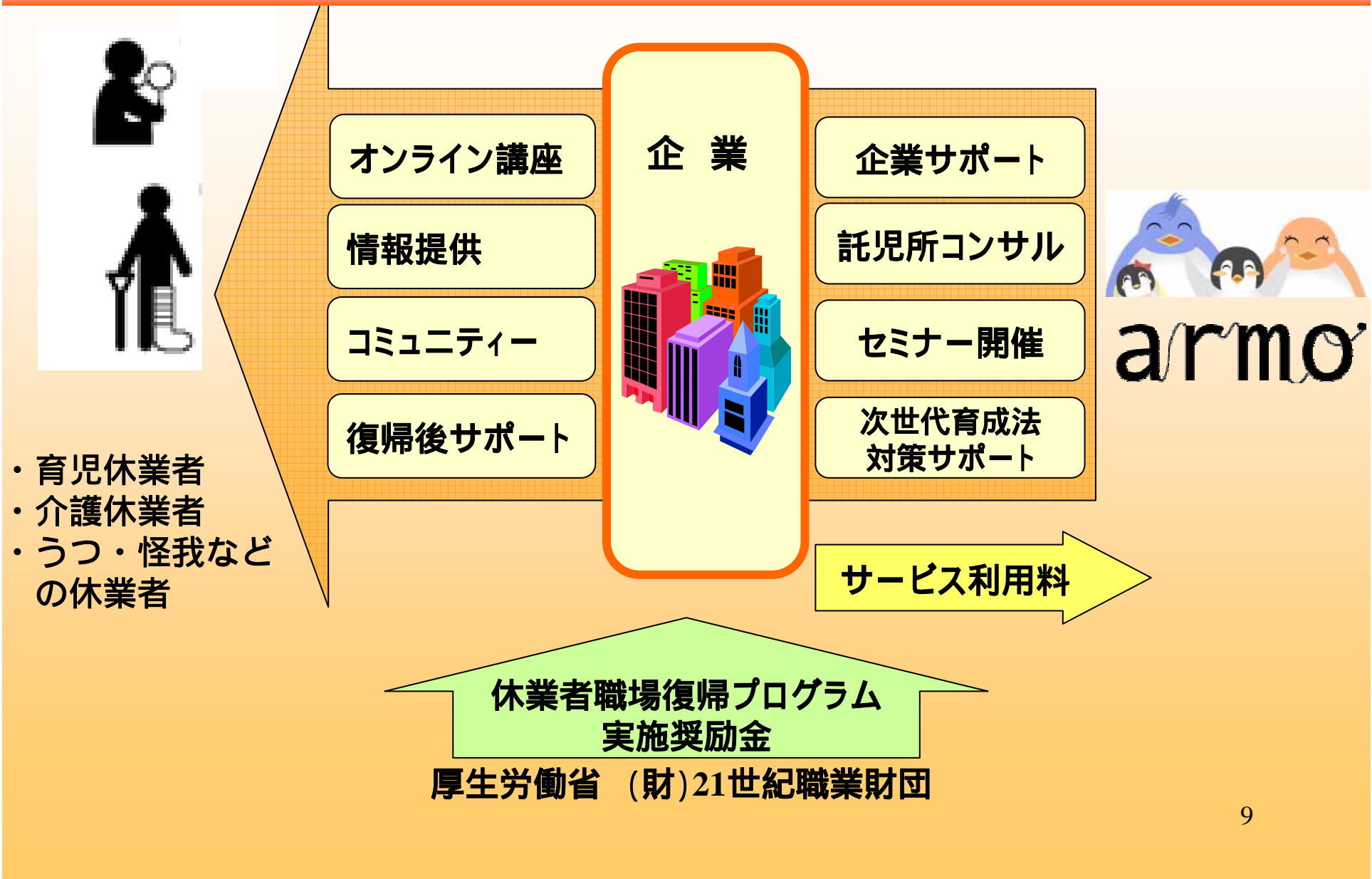
- 学生に絶大な人気だったある企業がランキング50位圏外に。要因分析すると、「両立できないイメージ」から女子学生が離れていたため両立支援に乗り出した。
- あるベンチャーは育児休業者が一人もいないのにアルモを導入。「両立できる」メッセージ発信で人材を獲得したいと採用の時期に合わせて導入し、案内パンフレットなどでPR。

導入のきっかけ 復帰後の離職・停滞によるロスを防ぎたい

- 復帰後の意識調査で「仕事は割り切る」と8割が回答した企業。休業中に関係が途絶えることでモチベーションダウンを起こしていた。復帰プログラム導入後、復帰率4倍に。
- 復帰後の子供の病気による欠勤で肩身が狭くなり退職するケースが急増していた企業が導入により復帰後サポートを開始。

採用に有利になる仕組み(社員満足度調査の内容を公表など)でさらに取り組みは進むはず。

armo' のビジネスモデル



armo 導入メリット

- ・ 出産を契機とする離職の防止による優秀な人材の長期的確保
- ・ 育児休業者の企業に対するロイヤリティーの向上
- ・ 復帰女性の即戦力化・復帰後の働きが安定
- ・ 企業イメージの向上と新規採用時の優位性発揮
- ・ 育児休業経験者の増加による多様な価値観の醸成

- ・ 復帰に対する不安の解消と自信の回復
- ・ スキルアップ
- ・ 社会動向を把握して復帰
- ・ 消費者視点を生かした企画 提案



企業



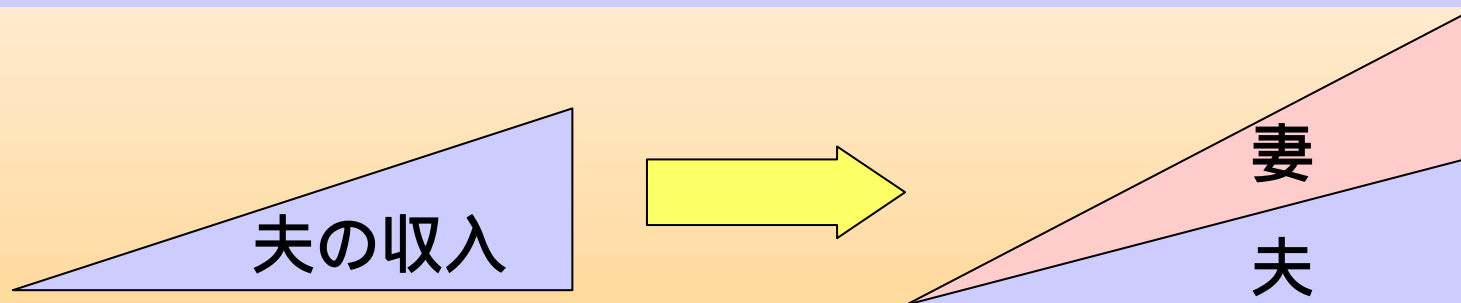
復帰者

残業時間削減コンサルティング依頼増加

課題3：両立者だけでなく、職場全体の残業削減が課題 うつ病などの急増

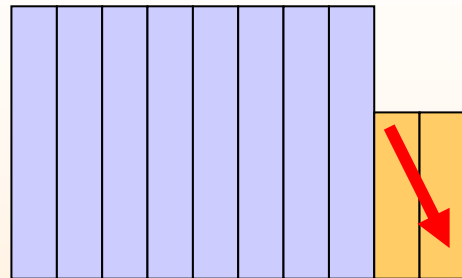
- ある企業の調査結果では「残業の多い人」と「住宅ローンを抱えている人」「専業主婦の妻を持つ人」の相関性がある。つまり、家計のために残業していて、仕事を効率的に仕上げるモチベーションが無い人が少なからずいる。

作業能率が一番落ちている時間に高い残業代を払っている



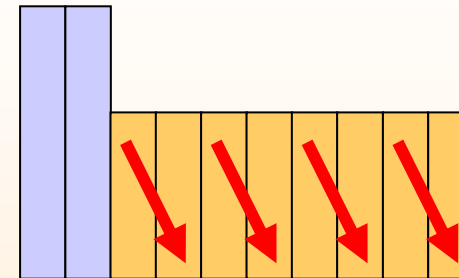
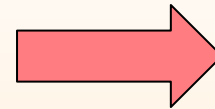
- かつての「夫が出世して高収入」という、一人に多くの収入を保証できる状態では無くなった事を理解し、夫婦ともに収入があり、「家計は豊か」という状態への変換を促す。しかし、「そこそこ働いてくれればいい」ではなく、育児などの家庭責任を持つことで時間制約を持ち、「短時間で効率的に仕事を進めて、成果をあげて定時で帰る」働き方への転換が迫られている。

なぜ残業のない組織を作る必要があるのか？



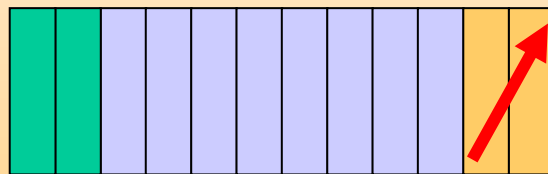
現在

24時間体制の企業戦士が8割
しかし時間生産性は低い

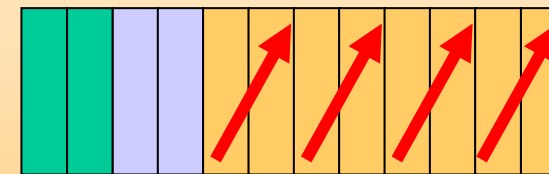


15年後

何らかの制約を持った人が8割
2割は過労死寸前状態に



仕事内容・評価方法の見直しを
した上で人員補充



多様な人材が
能力発揮できる組織

15年後も継続して利益の出る組織であるため

残業代・光熱費・健康保険費なども削減

企業内託児所の検討コンサルティング徐々増加。
課題4：社内対応プラス独自性あるCSRでファン作り。

いまのところ断念する事例がほとんど

- 地域に開放して認可保育所として展開し、社会貢献もできればと考えていたが、そうすると社員用に一定枠を設けることができないため。かといって社員用のみのために作れば規模が小さくなり経営が不安定になる。
- 21世紀職業財団の助成金が100企業待ちといわれた。
- 5年間で助成金が終わってしまったあとが不安。
- 認証保育所を作ろうとしたが「その地域に待機児童が十分にいない」と言われた。

少子高齢化の課題に対してせっかく取組もうとした民間企業が断念している大変もったいない状況！！
民間の財力を使って保育施設の充実を図るべき。

次世代育成法への対応・奨励金関連相談など増加

課題5：人事担当者の負荷限界で、コンシェルズニーズ

取り組みの壁 担当者の知識不足・時間不足

- 企業人事部の担当者は1～2名でほとんどの場合兼任。WLBにかける時間は限られている上に知識がないため、進まない。外部に相談することで一気に進む。（外部＝他企業・コンサルティング会社・行政）また、企業内ではしがらみや思い込みで取り組みがゆがむので外部の目を入れながらやる必要がある。
- 中小企業においては奨励金などが動機になることもあるが、都や区の独自の奨励金まではまったく把握していない。

取り組みの壁 企業間のネットワークが無い

- 個々の企業を表彰するだけでなく、ネットワーキングできる場所の提供を求めている

外部の相談機関を使うことを奨励し、費用の補助を。
制度・奨励金などのトータルコンシェルジュ機能が必要

必要なサービス 企業向け

IT支援で情報漏えいの不安から救う

- 以前は育児休業者にイントラ環境を提供していた企業も近年のセキュリティー強化の流れで情報提供が出来なくなっている。
- 在宅勤務を取り入れたいが、コストと方法に悩んでいる企業にITツールでの支援が求められている。

社員同士でWLBノウハウの共有が鍵

- 社員同士が復帰後の両立ノウハウや、保育園の悩みを共有して自由に情報を取れることで復帰率が上がり、離職率も減る。社内ソーシャルネットワーク的な取り組みに対して何らかの支援は有効。

業務の効率化を進めるITツール

- 仕事の見える化を進めるための日報ツール、シフト勤務の際に二人でひとつの仕事などをこなすための情報共有ツールなど

必要なサービス 企業向け

WLBトータルコンサルティング

- 社内WLB意識調査のアンケートフォーム
(社内の状況把握が進んでいない企業に必要)
- 評価システムの雛形
(短時間や在宅勤務の取り入れで悩んでいる企業に必要)
- WLB企業内研修の講師派遣
- 働き方の見直し・残業削減プログラム
- 職場復帰プログラム
- 職場管理職向けWLB基礎知識のイーラーニング
(今までも、セクハラや個人情報保護などの基本的な知識はイーラーニングで全社に徹底した企業が多い)

必要なサービス 個人向け

- 保育園の普及とともに、病児保育への対応が必須だが、ベビーシッターサービスは初期登録料のハードルが高い。1日1500円のベビーシッター協会の補助だけでは足りない。
- 学生によるベビーシッター制度
二人一組での派遣などで安心を確保しつつ、保育経験が学生の子供を持つ希望にもつながる。
- もらえるお金・使える制度・地域ごとの支援・NPOの活動・地域コミュニティーなどがすべて検索できるWEBサービスが必要。

行政・団体等に期待すること

制度として必要

- 保育園の数の絶対数を早急に増やす
- 保育園の内定時期(マイ保育園登録制度)
- 21世紀職業財団の奨励金が5年で終わらないように。予算を増やし、対応をフレンドリーに。
- 男性の育児(パパクオーター制)を即導入、義務化。
- 労働時間の上限設定(まずは行政から実行。)

広報が必要

- ワークライフバランス企業大賞とランクA・B・C・D・・・の設置
- 労働時間が短くて、成果が高い企業をランキングする指標(参考:ファザーリングジャパン)
- 日本の時間生産性の低さ、経営効率の悪さをメディアを使って広報
- 漠然とした「いつ、いくらかかる?何はもらえる?」がわかる仕組み。
- 男性一人の収入では子供を二人以上育てられないというデータの普及

お金が足りないのではなく、夫婦の働き方を変えれば良いことを徹底的に広報する。ただし、質の高い保育を低価格で提供。