

2 制度等の導入・ 利用事例

事例 18 「在宅勤務トライアル」の実施

キーパーソンのプロフィール

氏名：今村 崇樹さん 勤務先：サトープリンティング(株)

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

弊社インハウスデザイナーは同年代の社員が多く、同じタイミングで出産・育児を経験しています。皆、仕事と家庭を両立しており、夫婦共働きで子育てを実践している男性デザイナーも多くおります。数年前に比べて、育児など自分達の生活が大きく変化したことが、ワーク・ライフ・バランスの取組を具体的に考えていこうと考えたきっかけでした。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

男女問わず、家事や育児、介護、また自己啓発や地域活動へ参画しやすい、多様で柔軟な働き方を選択できる様、「在宅勤務トライアル」を考えました。より仕事の効率や成果を向上させつつ、私生活も充実させるために、多様で柔軟な働き方を選択できる環境づくりとして、まずはグループメンバーの中から数名に限定し、「在宅勤務トライアル」を実施しました。

(写真はビデオ電話の様子と在宅勤務の様子です)



取組による効果

「インハウスデザイナーの働き方の変革、革新の実現」に向けての第一歩を踏み出せたと実感しています。具体的には、通勤時間(約2時間程度)を、共働きの配偶者に代わって家事や、全社的な施策である英語力向上のための学習時間に充てるなど、有意義な時間の使い方ができるという効果がありました。また、市場調査や売り場での視察が重要とされる案件では、自宅から現場へ直行し、状況を把握するなどスピーディーなコンセプト立案からデザイン作成に取り組めるといった効果もありました。継続してトライアル効果を測定していきたいと思えます。

事例 19 セミナーを開催し、社内報へ掲載

キーパーソンのプロフィール

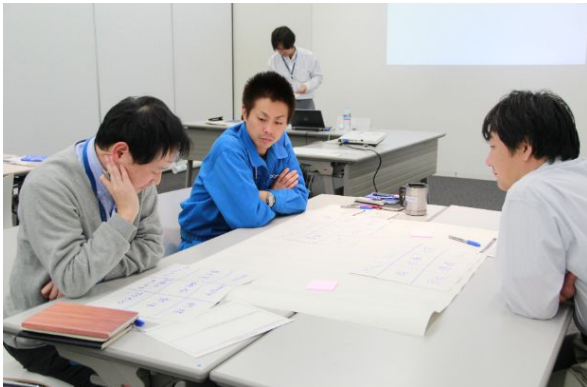
氏名：香取 修司さん 櫻井 洋介さん 勤務先：曙ブレーキ工業(株)

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

社内においては、一斉退社アナウンスや有休取得奨励等に取り組んでおり、一定の効果は出ていました。その一方で、ワーク・ライフ・バランスを推進するための課題のひとつとして、各種休職制度等の環境整備はされているものの、本人の認識不足や職場の理解不足もあり、特に男性社員の制度活用が進んでいない状況でした。そこで、より踏み込んだワーク・ライフ・バランス施策を検討できないかと思い、M1 キーパーソンセミナーを受講し、社内セミナーを開催しました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

セミナー受講以前から、「水・金曜日定時退社推奨」「有給休暇の取りやすい職場」など活動を行ってききましたが、受講後は、20～30歳代の男性社員を集め、セミナーの内容をそのまま実施し、ワーク・ライフ・バランスは社会的な取組であること・社内にある制度の再アナウンス・課題抽出と解決アイデア出しを実施しました。また、実施した内容を社内報にて取り上げました。



セミナーの様子

取組による効果

全員定時退社推奨日に退社を強行しました。当初不満の声も上がったものの、半年後にアンケート調査を行った結果、ポジティブな意見が多く挙がりました。(継続実施中です。)

『有給休暇の取りやすい職場』:2015年7月より、一部部署にて「有給取得表」2015年12月にアンケート調査を実施。取得しやすくなったなどポジティブな意見もあるが、取り過ぎていると思われるなどネガティブな捉え方をする社員もあり、課題もまだまだあるため、改善しながら継続実施していきます。

事例 20 プライオリティワーク等の導入

キーパーソンのプロフィール

氏名：桑島 淳一さん 勤務先：㈱NTT ドコモ

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

NTTドコモでは、ダイバーシティ推進室を中心にワーク・ライフ・バランスの推進を含め、仕事と育児・介護の両立を支援するダイバーシティの取組を積極的に行っています。その活動の背景には、会社として「時間を資源」と捉え効率的な働き方に変えていく動き、また、男女共に責任ある育児参画を推進するという動きがあり、自分の子供がまだ小さいことも影響し、これまでの働き方を見直す必要があると感じていました。そんな中、ダイバーシティ推進室において「ダイバーシティ推進WG」が設立されることになり、所属する組織に関わらず意欲ある社員であれば参画できる活動がスタートしました。自ら主体的に取り組むことによって、同じ境遇にある男性社員にも発信し、仲間を増やすことができると思い、現在、WG活動を通じて様々な取組を行っています。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

NTTドコモでは「周囲に子育て・介護や自己啓発など、仕事以外に取り組む社員がいても、チーム全体でカバーし合いながら業務を円滑に遂行している状態」を『ワーク・ライフ・バランスが取れている職場環境』と位置付けており、また、「仕事に投入できる時間に制約がありつつも、限られた時間の中で、最大の付加価値を生み出している社員」を『ワーク・ライフ社員』と位置づけています。

これまで意識や働き方の変革を目的として、朝型勤務(時間外労働を翌朝にシフト)により定時退社を実現し、日々のプライベートの活動時間を確保することを目的とした「プライオリティワーク」や、男性社員の積極的な家事への参加を促す取り組みとして「ABC キッキングスタジオ通学支援」を実施しました。(「ABC キッキング通学支援」はトライアル運用、現在本格運用を検討中)

いずれの施策も、働き方を変革しようとする意識を社内に浸透させることが重要であり、「プライオリティワーク」では、経営幹部や組織長が率先してトップメッセージを発信しました。また、プライオリティワークを通じて、単に時間をシフトするだけでなく、限られた時間の中でいかに生産性を高めるかといった個別施策を各組織が主体的に考え、実践するという動きも生まれました。例えば、「ストップウォッチを会議室に配備し、打ち合わせ時間を30分以下にする」、「自作ポスターをいたるところに掲示し意識を高める」、「当番制で定期的に社内を巡回し、声かけを行う」などといった新たな取り組みが、それぞれの組織で主体的に実行され、他の組織へと水平展開されました。



(1) 「プライオリティワーク推進」ポスターの掲示

取組による効果

「プライオリティワーク」の徹底と各組織の個別施策等を実施した結果、2014年度上期と比較して、2015年度上期における時間外労働の削減率は、全社平均で22%、多い組織では77%と明らかな変化が得られました。また一人当たりの時間外労働時間(平均)についても、149.5時間から127.5時間へと大幅に縮減することができました。当社としては、引き続き、単なる時間外労働の縮減としてではなく、生産性向上との相乗効果を高め、①「時間制約」を前提とした仕事管理・働き方を実現する、②「時間資源」を効率的に使う意識を持ち実行する、③「お互いさま」と思える環境をつくる、を基本に据え、さらなる「プライオリティワーク」の推進に取り組みます。

「ABCクッキングスタジオ通学支援」制度には申込者の約半数である44名の男性社員が参加しました。これは、時間外労働の縮減に加えて、男性社員に定着している従来の意識を改革し、ワーク・ライフ・バランスの重要性への理解向上にも繋がるものと考えており、こうした取組をさらに拡大させていきたいと考えています。

打合せは「30分以内」を厳守！

【打合せ時には、卓上のタイマーを30分設定しましょう！】



販売部では、時間外縮減に向けた取組みとして「打合せ30分設定」を実施しています。

一人一人が意識を持って実践しましょう

取組み①	取組み②	取組み③
打合せの会議招集は 30分設定！	打合せ 開始時間 を厳守！	打合せ時間 30分以内 を厳守！

打ち合わせ時間 30分厳守ポスター



ABC クッキングスタジオ

事例 21 社内報による理解促進

キーパーソンのプロフィール

氏名：児島 聡さん 勤務先：㈱ローソン

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

ローソンでは、多様な社員が活躍できる風土づくりの一環としてワーク・ライフ・バランスを推進していますが、現状、社内のワーク・ライフ・バランスに関する制度自体があまり社員に知られていないことが課題と考えています。また、男性社員の育休にあたっては社内の理解促進が重要であり、特にトップをはじめ、上長の理解促進が肝と考えておりますが、より考えを深めたいと考えたことからセミナーを受講しました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

ダイバーシティ関連の社内報にトップのメッセージを紹介するとともに、実際に育休を取得した社員のコメントや育児休業制度の紹介ページを挿入しました。



トップのメッセージ

男性の育児休業取得者も増加してきています！

2014年に男性社員が育休しやすい環境整備を実施し、イクメンキャンペーンを継続しています。そして、多数のイクメン社員が誕生しています。
【2014年度：23名 2015年度：55名(2015年10月末現在)】



IKUMEN AWARD 2015

短期育児休業制度

対象者	職数1年以上の正社員・嘱託社員
取得可能期間	子どもが定着するまでの期間的
内容	上掲5日分「有給特許休暇(特別)」で取得可。【半日取得も可】 ※育児休業取得は「特別」で取得可。育児休業取得は「特別」で取得可。 ※育児休業取得は「特別」で取得可。育児休業取得は「特別」で取得可。
育児休業中の手当・給付	全額支給
復帰手続き	事前に人事本部へ「育児休業申請書」を提出

ローソンの男性育児休業の実態は……?

2015年上期に育児休業を取得した男性社員にアンケートを実施しました。その結果をご紹介します。(回答率91.4%)



イクメンからコメント



LOWSON
Member Mark Style
Reference

育児休業制度の紹介ページ

取組による効果

社内報の読者アンケートで以下のような回答があり、社内におけるワーク・ライフ・バランス等の理解・促進が図れたと考えます。

- ・自身も第一子の際は検討したが、こういう冊子があれば躊躇なく育休取得ができる。
- ・運営統括が率先するのは良い事だと思いました。私の子育て時代にもこういった風土があれば、少しは子供と関れたと思います。
- ・育児休暇を取った男性社員は全員が、育児休暇を勧めたいと思っているのに驚きました。
- ・意外な方がとられていたのでびっくりしました。
- ・来年、自身も妻が出産予定なので活用していきたいと思う。

事例 22 朝型勤務の実施

キーパーソンのプロフィール

氏名：佐藤 也寸志さん 勤務先：サトーテクノロジー(株)

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

かねてより、1日8時間で業務を完結したいという思いはあったものの、能率が上がらない状況が続き、結果、抱えている業務を残業でカバーすることが多くなっておりました。

また、自部門においてはこれまで「夕礼」や「退社時間を宣言」、「20時以降消灯」のような施策に取り組んできましたが、どれも期待していた効果は得られず成果に結びついておりませんでした。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

2014年度に実施した「朝型勤務」(出勤時間9時⇒8時に早める)の活動を通じて、業務時間の割合を集中力が高まる午前中にシフトしたことにより、予想以上に生産性が向上しました。

そこで、この取組を部署全体で実施することで、更に大きな効果が期待できると考えました。部署全員で午前中に集中して業務を行う「朝型勤務」を実施していきます。

取組による効果

朝型勤務を実施する前の2013年度の平均月残業時間は21時間でした。しかし、2014年度の7～9月にサマータイム(8:00～16:55)を実施したことで、この3ヶ月の平均残業時間を9時間にすることが出来ました。2013年度同時期の平均残業時間は約14時間でしたので、34%の減少となります。

サマータイム終了後の6ヶ月を、そのまま朝型を続けても良い自由選択期間として運用を続けた結果、2013年度と比較して低い状況をキープできました。

その後2015年度より正式に朝型勤務をスタートさせたことで、サマータイムを実施していた2014年度と同程度の残業時間、月平均13時間にすることができ、早く帰って、子どもをお風呂に入れる時間を作ることができました。



定時後のオフィスの様子



子どもとの時間を確保

事例 23 「ワーク・ライフ・デザインプログラム」を導入し、 取組状況を人事評価へ反映

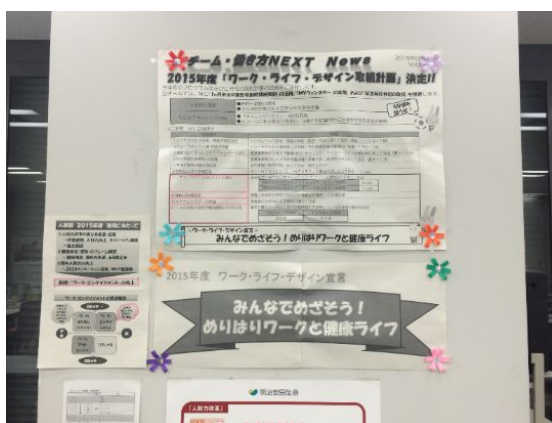
キーパーソンのプロフィール

氏名：田中 啓文さん 勤務先：明治安田生命(相)

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

当社ではダイバーシティ・マネジメントの強化を経営計画における重点実施事項と定め、従業員がいきいきと働ける職場づくりを推進しています。とりわけ、女性が一層活躍するためには、両立支援や長時間労働の改善に向けた職場環境をさらに整備することが重要であるという認識のもと、ワーク・ライフ・バランスの確立へ向けた制度拡充や風土醸成等の取組を積極的に実施しています。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

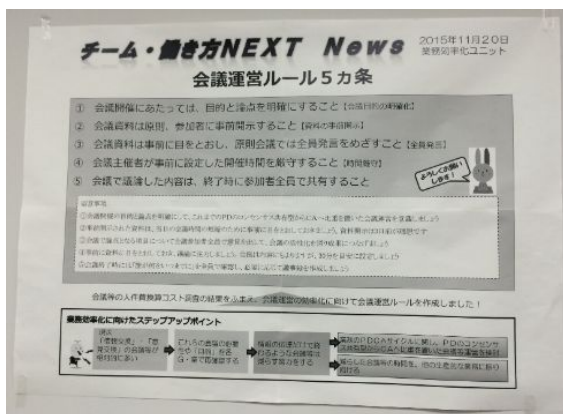


「ワーク・ライフ・デザイン宣言」の掲示

全社的には、働き方の質の向上等を図ることをねらいとした「ワーク・ライフ・デザインプログラム」を導入し、年休取得状況や早帰り日の実施状況、男性の育児休職取得の取得状況等、各所属におけるワーク・ライフデザインへの取組状況について、5段階評価を行い、その結果を各所属長評価に反映する等の取組を実施しています。

各所属においても、ワーク・ライフ・バランスに関する所属の独自目標（「ワーク・ライフ・デザイン宣言」）を掲示したり、業務効率化を目的とした所属独自の会議運営ルールを策定する等の自律展開が進んでいます。

取組による効果



「会議運営ルール」の掲示物

全社的には、男性の仕事と育児の両立支援制度の利用が進み、男性の育児休職取得率が向上するとともに、「丸の内イクメン部」が社内有志により創設されるなど、男性従業員の育児参画に向けた意識が確実に変化しています。

各所属においても、所属内でワーク・ライフ・バランスの実現に向けた勉強会が自発的に開催される等、所属員一人ひとりの意識も着実に向上しています。

事例 24 社員全員で話し合いを実施

キーパーソンのプロフィール

氏名：並木 涉さん 勤務先：(株)Waris

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ



弊社は多様でフレキシブルな働き方を社会に提案しており、自社でも実践しています。リモートワークを基本とし、フレックスタイム制、利用期間の定めがない時短正社員、兼業 OK、ファミリー休暇などの制度を導入しており、全てにおいて一定数の利用があり、社員のワーク・ライフ・バランスは保たれていると感じております。

しかしながら、今回セミナーを受講し、組織の成長段階に合わせた制度や取組の必要性と、ワーク・ライフ・バランスの充実度を定量的に評価する必要性を感じました。今後もより良い制度づくりや取組をさらに深めていきたいと考えています。

リモートミーティングの様子

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

社員全員で集まり、ワーク・ライフ・バランスをさらに向上させる施策について話し合いを行いました。ワーク・ライフ・バランスの充実度と企業業績・個人成果との相関性を「見える化」したチャートの導入、週 4 日正社員制度など、様々な取組が提案されました。今後さらに精査し、導入可能かどうかの検討をまいります。



話し合いと発表の様子

また、現行の制度や取組についての実施・利用を推奨しており、兼業制度の利用により社員が社労士事務所との兼業を開始しました。個人の意識の啓発も進み、ワークとライフの上手な切り替えの方法など各々のライフスタイルに合わせた取組を柔軟に実施しています。

取組による効果

社員全員で話し合いを行ったことで、各人のワーク・ライフ・バランス実現に対する認識がさらに強まり、生産性向上への意識も高まりました。今後は、ワーク・ライフ・バランスの効果をいかに「見える化」するかがカギだと感じています。兼業制度の利用により、他社で得た経験を自社でも活かし、業務改善に反映させる社員が生まれてきています。個人単位では、様々な施策の成果として「ライフが充実するようになった」と感じる社員が多く、ワークの充実との間に今後、相乗効果が生まれることを期待しています。

事例 25 「豊洲 DSR プロジェクト」の取組

キーパーソンのプロフィール

氏名：福辺 浩嗣さん 勤務先：第一生命保険㈱

ワーク・ライフ・バランスの取組のきっかけ

当社は、都内に日比谷と豊洲に本社機能を備えた事業所を構えております。

今年度は、2015年5月～6月の2ヶ月間で、社内の内務職員のうち約700名が日比谷から豊洲へ職場を移転しました。職場が変わることで、自宅から職場までの距離が遠くなる職員も多く、職場環境・勤務環境の充実を職員の満足度にも繋がる重要な課題ととらえ、移転をきっかけとした職員のワークライフバランス推進をポトムアップの活動として豊洲事業所内で進めて参りました。

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組内容

上記の活動を「豊洲DSRプロジェクト」と題し、8月以降、様々な取組を行って参りました。特に、職員のワークライフバランスを重視し、社内講師によるイクボス研修や、管理栄養士を招いての健康セミナーなどを開催しております。このほか、社会貢献活動として、社内でのチャリティバザー開催による売上金の所定団体への寄付や、被災地や地域障がい者団体への支援を目的としたボランティアフェスタなどの社会貢献活動を進めて参りました。

※DSRとは、一般的なCSR(企業の社会的責任)の枠に留まらない独自の取組として、第一生命の「D」を頭文字として「DSR=Dai-ichi's Social Responsibility」と表現したものの。

取組による効果

職員の職場満足度の向上を目指し、上記取組を進めて参りました。以下、各イベントに参加した職員からの声となります。

■イクボス研修

- ・イクボスの概念や会社の育児・介護に対する考え方を知ることができ、勉強になりました。
- ・育児・介護は誰でも直面する可能性のある問題なので、思いやりの気持ちを持ちたいです。
- ・会社の支援体制は多く用意されていることが分かったので、部下の状況・状態に応じながら積極的に制度の活用推進をしていきたいです。

■健康セミナー

- ・2人1組になりお互いに真横から姿勢チェックを行い、背中に手を回しゆがみチェックをして指摘し合うなど、普段気付かない部分に目を向けることができました。
- ・体組成測定の数値が運動不足型だったので、今日教えてもらったストレッチを日々取り入れていこうと思いました。

■ボランティアフェスタ

- ・これまで部を超えたこのような大きなイベントはなかったので、規模に驚いた。
- ・楽しい雰囲気の中で他部の方ともスムーズに話すことができ、交流が図れて良かった。
- ・非常に楽しいイベントで、時間が足りないと感じるくらいだった。