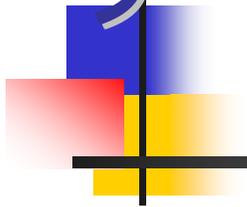


第4回仕事と生活の調和に関する専門調査会におけるヒアリング資料

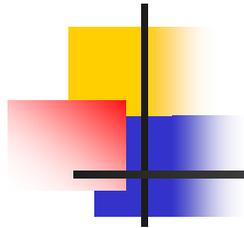
# ワーク・ライフ・バランス塾の活動概要



---

2007年4月20日  
WLB塾幹事企業  
(株)資生堂 山極清子

# ワーク・ライフ・バランス塾設立の背景



1. 国は2003年7月「次世代育成支援対策推進法」を制定し、少子化対策として、次世代育成行動計画策定を義務づけ
2. 企業が、この次世代育成行動計画策定にあたり、主体的に取り組むことは、一社だけではなかなか難しい(複数の企業が連携すれば、実現可能かもしれない)

# ワーク・ライフ・バランス塾開設の目的

1. 企業が連携し、情報共有・意見交換を進めるとともに、「ワーク・ライフ・バランス」についての理解を深める
2. 参加企業のWLB取り組み事例の紹介や、各種情報の共有化により自社内の取り組みに役立てる
3. 横断的・継続的に研究・実践したり、ニーズに応じてセミナー・シンポジウム等を開催する



上記活動を通じて、社会への働きかけを行い、時代の流れをつくる 企業の経済性・生産性、社会性を高める

# ワーク・ライフ・バランス取組の意義

1. WLBの実現は、生産性を向上させ、仕事の質を高める
2. 女性社員は活躍しやすく、男性社員にとっては子育てしやすい職場環境になる
3. 企業が持続的に発展するためには、常に新しい商品やサービスを提供しなければならない。新しいアイデアは仕事以外の生活により培われる社員の多様な情報、価値観、人的ネットワーク等により創造される



ワーク・ライフ・バランスは企業にとって新しい価値の源泉

# ワーク・ライフ・バランス塾の運営体制

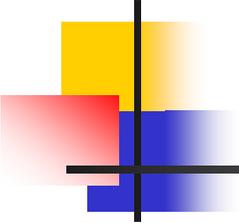
塾長：岩田取締役執行役員（資生堂）

塾頭：大戸会長（ニチレイ）

幹事企業：日本アイ・ビー・エム、ニチレイ、電通、資生堂  
4社が持ち回りで年4回を目処に運営

参加企業：ワーク・ライフ・バランスの研究・実践に  
関心を持つ企業35社（当初35社、現在34社）

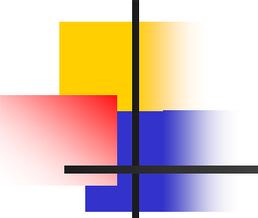
オブザーバー：日本経団連、港区役所、船橋市役所、  
千葉県庁、東京大学人事部



## 2004年度の活動

---

- 次世代育成支援対策推進法に基づき  
企業は次世代育成行動計画を作成する  
ことが求められていた時期
- 各社は、塾で学んだことを参考にしながら、  
計画を策定



## 2005年度の活動

- ワーク・ライフ・バランスの実現にあたり、困難な課題である「働き方の見直し」に焦点を当て、いくつかの課題（長時間労働の解消、男性の育児休業の取得促進など）について、議論を深める
- 課題ごとに分科会を形成し各社の経験を交換しながら、次世代育成行動計画に盛り込んだ事項を実践

# 2005年度に実施した分科会

(取組にあたって直面した障害と克服策……その1)

男性の育児休業取得促進

育児休業の代替要員

育児・配偶者の転勤による退職者の再雇用

時間外労働の削減

年休取得促進

# 2005年度に実施した実験工房

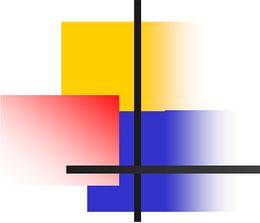
(取組にあたって直面した障害と克服策……その2)

在宅勤務

短時間勤務

ノー残業デー

学童保育・企業への子ども招待



## 2006年度の活動

- 最終年度は、ワーク・ライフ・バランス指標の開発をテーマに議論を重ねる
- 塾と学習院大学経済経営研究所との共同研究により、WLB実現に向けての指標の開発を行う
  - ・調査内容等は塾参加の全企業と議論し構築
  - ・調査協力企業は9社・調査票・報告書作成プロセスへの参加は、ニチレイ、資生堂の2社



## 2004年度～06年度の3年間の枠組み

---

WLBのコンセプトについての理解を深めながら  
以下のようにPDCAサイクルを回す

### 1年目 計画立案(P)

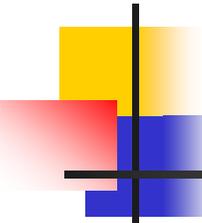
- 各社の次世代行動計画の作成

### 2年目 実践(D)

- 各社が計画を実践するに当たっての課題解決

### 3年目 評価(C)

- 3年間で活動を終了する



# ワーク・ライフ・バランス塾の活動成果

---

1. 次世代育成行動計画の策定と実践
2. 「ワーク・ライフ・バランス」や「働き方の見直し」等についての理解を深める
3. 参加企業やオブザーバー参加した団体等との企業横断的なネットワークづくり

# WLB評価指標の有効性と活用

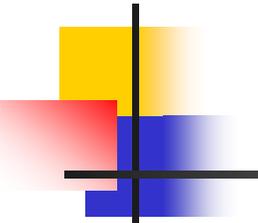
## (1)有効性について

- 新たに開発した「制度浸透のWLB指標」、「個人のWLB指標」がWLB政策・制度の展開プロセスを評価する指標として活用できることが明らかにされた
- 「制度のWLB指標」、「制度浸透のWLB指標」、「個人のWLB指標」をベンチマーキング指標として活用することにより、WLBからみた企業の強みと弱みを体系的に評価できる
- WLBの展開プロセス全体をカバーする指標を開発しているので、政策・制度の作成・適用、その組織への浸透、社員のWLBの向上、経営パフォーマンスへの影響の間の相互関係を分析し、社員のWLB、経営パフォーマンスの観点から政策・制度を評価し、改善の方向を明らかにできる

# WLB評価指標の有効性と活用

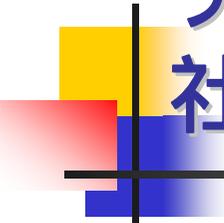
## (2)活用のための課題

- より詳細な分析を踏まえてWLB指標の改善を図る必要がある
- 経営パフォーマンスへの指標、とくに「業務プロセスの視点」と「顧客の視点」に関わる指標の整備が必要
- ベンチマーキング指標として、どのような活用方法を考えるのか、多くの企業に広く活用してもらうためには、それに応じた体制の整備が必要



## 行政に期待すること

- 日本の企業社会では、ワーク・ライフ・バランスについての理解が乏しく、「お金がかかる施策」「子育て社員の支援策」、「ゆとりを求める施策」等と考えられていることから、正しいWLBについて、浸透・定着できるように政府からの支援をお願いしたい
- 政府も本気でワーク・ライフ・バランス実現に取り組むんでいくんだということを周知願いたい



## ワーク・ライフ・バランスを促進する企業・組織を社会的に育てる取組としては何か

- ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業や、団体に対し、診断・認証できる第三者組織を設置する
- WLB塾で開発した評価指標を多くの企業に活用していただくよう、政府からも後押しをしていただきたい