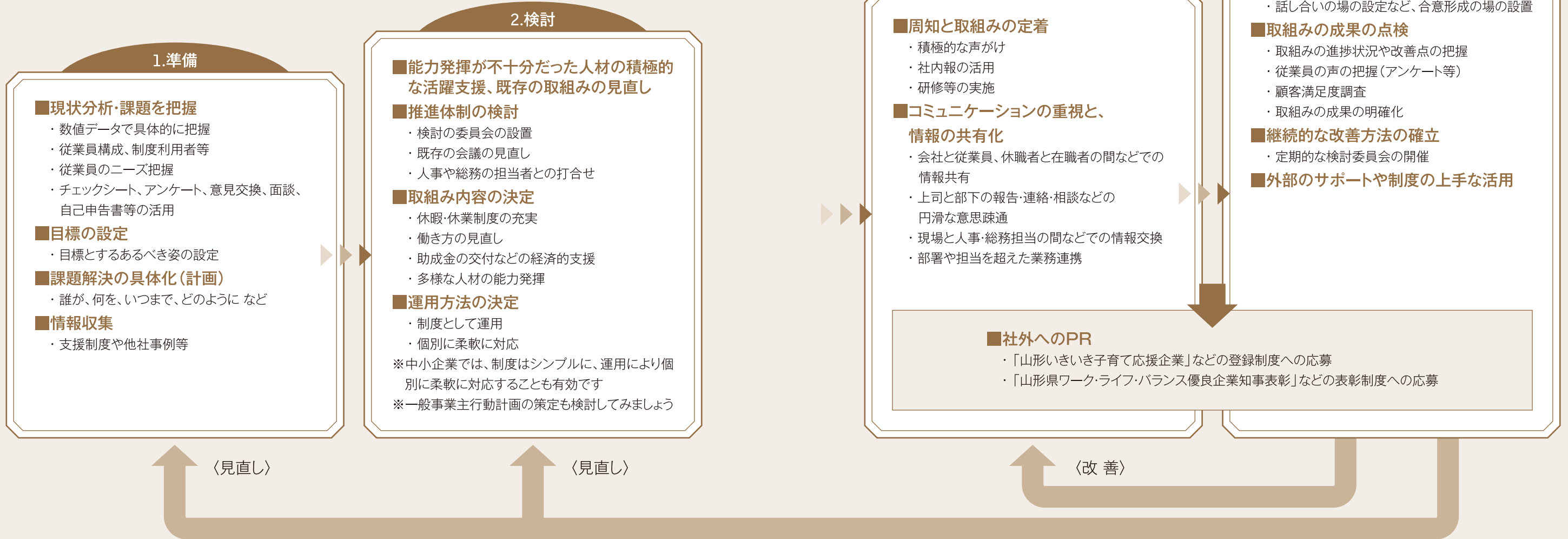


# 第3章 実践のためのアドバイス

## 1. 企業における取組みを実践するための導入フロー

実際にワーク・ライフ・バランスの取組みを実践する際の基本的な手順を紹介します。  
あなたの会社の状況にあわせて、可能なところから取組みを行ってみましょう。  
できるところから取組み、見直しを行っていくことが大切です。



**管理職の方へ**

取組み実践の実現の鍵を握る存在

- 新しいマネジメント能力
  - ・個々の従業員の状況に応じた柔軟な仕事配分を行う
  - ・業務の効率化を目指した、業務の見直しを行う
- 従業員がワーク・ライフ・バランスを実現しやすい職場内の風土づくり
  - ・部下の声を聞き、職場内コミュニケーションの向上を図る

**従業員の方へ**

全員が対象、「お互い様」の風土づくりを

- 女性・男性共に、自分自身の仕事と生活への将来設計
- タイムマネジメントスキルの向上
- 仕事の共有化や、ハウレンソウ(報告・連絡・相談)の徹底など、社内のコミュニケーションを向上させ、風通しのよい職場づくりを推進

**人事・総務担当の方へ**

社内の調整と連携を図りワーク・ライフ・バランスの実現を

- 経営者・管理職・従業員が一体となって取組むため、現場とコミュニケーションを図り、企業・従業員ともにメリットがあることの普及啓発
- ワーク・ライフ・バランス推進のための制度利用、研修会の実施、情報提供などのサポート
- 支援制度や、他社事例、PRに関する事項などの情報収集

## 2. 専門家(中小企業診断士)による事例総評とアドバイス



中小企業診断士(有限会社コンサルティングハウス大野 代表)  
大野 勉 氏

ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる会社は、業績の良い会社が多くみられる。業績の良い会社がワーク・ライフ・バランスに取り組んでいるのか、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進したことにより業績がさらに向上したのか、いずれにしても多様な人材を活かせる会社・社員の能力向上を重視している会社に優秀な人材が集まり、会社の業績向上に貢献していると言える。特に女性が活躍できる職場環境を整備していることが共通点となっている。

具体的な取り組み例としては、

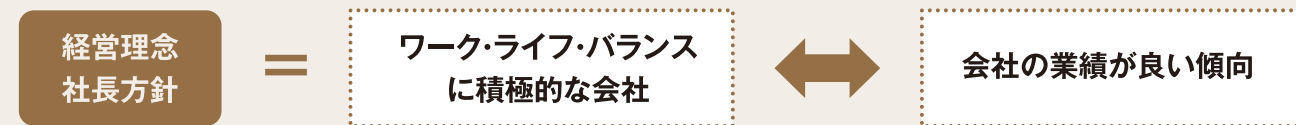
- ①現状を把握し、徹底的に分析する。(業務を細分化し、難しい業務と簡単な業務に分類し再構築している。)
- ②業務改善を通して時間外労働を削減するなどの成果を上げる。  
(ノー残業デーの実施により、業務改善につながっている会社のみられる。)
- ③社内コミュニケーションを充実させて、制度の見直しや運用改善につなげている。  
(全員参加の研修により共通認識を育て、スムーズな導入を図っている。)
- ④社員のニーズに合わせた制度設計をする。(社員の家庭事情に可能な限り配慮している。)
- ⑤経営理念を社風として具現化する。(社員の声=キャリアアップして、会社へ貢献していこう。)

経営の基盤は、人である。そして、良い会社の条件は規模の大小ではなく、「専門能力が育つ。社員の自発性を尊重している。社会活動への参加を奨励している。社員を人間として尊重している。社内の自由なコミュニケーションがある。」など会社と社員の関係がポイントと言われている。

これからの会社経営にあるべき姿に近づくために、先進事例の中から自社に合った方法(手法)を見つけ、参考にしてほしい。



### 【事例のあらまし】



■社員に合わせて各種制度を見直す  
(使いやすい職場環境と上司の理解)

■多様な働き方を受け入れる  
(女性が活躍できる職場環境を整備)

- 明確な目標設定と業務改善
- ・ノー残業デー
  - ・年次有給休暇を1時間単位で取得
  - ・短時間勤務、中抜け勤務、子連れ出勤
  - ・授乳休暇、リフレッシュ休暇
  - ・資格取得のための支援制度

■社員の定着率が向上  
(長期雇用が経営方針)

■人材育成がすすむ(多能工化・複数担当)  
■良好なコミュニケーションを維持している

■お互い様の社風

■愛社精神を育む

■生産性が向上している

■時間外労働が減少

### 始めるヒントがここに!事例でわかるワーク・ライフ・バランス ~ワーク・ライフ・バランス実践マニュアル~

発行年月/平成25年3月

発行/山形県子育て推進部 青少年・男女共同参画課  
〒990-8570 山形県山形市松波二丁目8番1号  
TEL 023-630-2694 FAX 023-632-8238