

ワーク・ライフ・バランス大賞受賞者決まる 300 名が参加、4 回目迎え普及・定着に弾み

このほど東京都千代田区の九段会館にて、「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」と公益財団法人日本生産性本部は「ワーク・ライフ・バランス・コンファレンス2010」を開催した＝写真。ワーク・ライフ・バランス推進会議では、2006年8月の立ち上げ以来、「働き方」と「暮らし方」双方の改革を図り、「調和のとれた生活」の実現を図る運動を進めている。同コンファレンスは今年で4回目であり、ワーク・ライフ・バランス推進の社会的意義を高め、より一層の普及啓発を目指している。当日は約300名が参加し、基調講演、「第4回ワーク・ライフ・バランス大賞」の表彰式、受賞組織によるパネルディスカッションが行われた。



冒頭の挨拶として、ワーク・ライフ・バランス推進会議・代表幹事の加藤裕治氏は、「仕事が充実していなければ人生の半分は無駄になっ

てしまうので、働き方を含めてどういう人生を歩んでいきたいかを思い描くことが重要である。今はまだワーク・ライフ・バランスを着実に進めていく時期である」と述べた。

「企業経営とワーク・ライフ・バランス」

続いて、昨年の「第3回ワーク・ライフ・バランス大賞」大賞受賞組織であるアステラス製薬株式会社代表取締役会長の竹中登一氏が、「企業経営とワーク・ライフ・バランス」と題して講演を行った。

アステラス製薬は、2005年に山之内製薬と藤沢薬品工業が統合してできた会社であり、その際に企業価値向上のための3つのP（P e o p l e、P r o d u c t、P r o f i t）を掲げた。その中の「P e o p l e」への取り組みとしてワーク・ライフ・バランスを推進している。「フォーチュン」誌中でベスト100カンパニーの共通点として挙げられている条件の1つが「多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスを推進していること」と書かれてあるように、その重要性は高い。

2006年から労使双方よりなる人事制度協議会並びに労働制度分科会、男女共同参画分科会などを設置し、ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み強化を開始した。具体的には、「所定労働時間の短縮」、「労働時間の適正化」、「ワーク・ライフ・バランス支援制度の拡充」、「職場の意識改革」の4点である。

まず、「所定労働時間の短縮」であるが、毎週金曜日をF F d a y（F a m i l y F r i d a y）とし、月曜から木曜は8：45～17：45である所定労働時間を8：45～16：00とした。毎週金曜の帰宅を早めることで、自分への投資、自主的ネットワーク活動、社会貢献活動の時間に充ててもらうようにした。尚、金曜日だけ所定労働時間を短縮することが馴染まない営業部門の支店・営業所や生産部門では、F F d a yを採用せず、その特性に応じて休日を増やすなど柔軟に制度運用をしている。

次に、「労働時間の適正化」については、職場へのポスター掲示等による意識啓発や、休暇取得を促すキャンペーン活動を行っている。恒常的な長時間労働への対応として、休日出勤や深夜勤務は事前申請はもちろんのこと、出退勤のＩＤカードによる管理を徹底するなどしているが、それでも所定外労働時間が基準を超える場合は所属長に警告メールが送られるシステムになっている。所属長は、この警告メールと健康診断の結果をもとに、部下の過重労働の防止に努めている。

「ワーク・ライフ・バランス支援制度の拡充」については、様々なライフステージにあわせて制度を設計しており、結婚時には営業職を対象とした結婚時同居支援制度、妊娠・出産・育児期には育児休業・育児休暇制度・短時間勤務・短時間フレックス制度、介護時には介護休業・介護休暇制度などがある。また、男女共同参画分科会からの提案や社内プロジェクトでの検討結果も踏まえ、在宅勤務制度を導入した。本制度は、育児・介護等のライフイベントによる場合は、週４日までの利用が認められており、仕事と家庭の両立を支援している。

そして、「職場の意識改革」への取り組みとして、ダイバーシティ研修を幹部クラス・マネージャークラス・従業員クラスの階層毎に行っており、ワーク・ライフ・バランスの正しい理解と時間制約を前提とした働き方の理解を促している。また、父親の育児参画キャンペーンも行っており、育児休暇の取得率が２００９年の４４．４％から２０１０年には７８．１％へと上昇した。

以上のように全社をあげて取り組みを行ってきた結果、昨年の「ワーク・ライフ・バランス大賞」での大賞受賞のほか、「２００９年度茨城県子育て応援企業～仕事と子育て両立支援部門～」優秀賞受賞、「２０１０年度均等・両立推進企業表彰～均等推進企業部門～」東京労働局長優良賞受賞、また、「日経働きやすい企業」ランキングで２００８年の１６６位から２００９年に７３位、２０１０年に４７位と毎年アップしてきており、ワーク・ライフ・バランス推進企業としての認知

度が上がってきている。これからも社員の働きやすい職場を目指し、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいきたい。

「第4回ワーク・ライフ・バランス大賞」表彰式

続いて、「第4回ワーク・ライフ・バランス大賞」の表彰式が行われ、ワーク・ライフ・バランス推進会議・代表幹事の鹿嶋敬氏が講評を行った。

2007年からスタートした「ワーク・ライフ・バランス大賞」であるが、今回から、これまであった「組織内活動部門」や「普及支援部門」という枠組みをなくし、「①幅広い観点に立ち、総合的かつ先進的な取り組み」、「②特定のテーマについて先進的ないし、独自性ある取り組み」、「③多くの困難を抱える業種にあって、課題解決に積極的な取り組み」、さらに、「④社会的に大きな影響を及ぼす普及支援への取り組み」という4つの観点から、優れた成果をあげているものを選考の対象とした。そうした中で、企業や労働組合、病院、自治体などの応募の中から、実際に組織や職場に変化が生じた取り組み、かつ、特定なテーマにおける先進的な取り組みや、困難な業界での積極的な取り組みなどを評価してきた。

今年は、次頁の通り、ワーク・ライフ・バランス大賞は六花亭製菓グループが受賞した。優秀賞には、有限会社COCO-LO、シャープ、富士通ワイエフシー、社会医療法人明和会医療福祉センターウェルフェア北園渡辺病院、日本建設産業職員労働組合協議会の5つの組織が選ばれ、そして、奨励賞は、富士ソフトが受賞した。（取り組みの詳細は9ページ以降参照）



大賞の六花亭製菓グループはじめ受賞組織による記念撮影

また、表彰式での祝辞において、日本生産性本部の牛尾治朗会長は、「経済の成長には、人材の育成とその能力の発揮なくしては成り立たない。近年、人材教育への力の入れ方が、企業・学校ともに、日本全体として弱くなってきていることが危惧さる」と述べた後、「教育訓練や能力開発を推進することはもちろんであるが、同時にワーク・ライフ・バランスを基盤にした働く環境づくりにも力を注ぐことによって、働く人の意欲と活力を高めることや、次世代への教育支援の必要性も忘れてはならない」と、ワーク・ライフ・バランス推進の重要性を主張した。

2010 年「第4回ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞者

◆ 大賞

○六花亭製菓グループ(北海道)

年間計画策定と毎月の取得状況チェックにより、100%の有給休暇取得を実現

◆ 優秀賞

○有限会社COCO-LO(群馬県)

育児休業取得と職場復帰の仕組みづくりで、介護人材の確保と定着を推進

○シャープ株式会社(大阪府)

男性の育児休職者を増加させるとともに、最長2年の介護利用支援の拡充

○株式会社富士通ワイエフシー(神奈川県)

「自分時間創出」を掲げた残業削減運動とテレワーク推進による働き方柔軟化

○社会医療法人明和会医療福祉センターウェルフェア北園渡辺病院(鳥取県)

勤務形態の柔軟な選択を可能にし、これに対応した「報酬ポイント制」を導入

○日本建設産業職員労働組合協議会(東京都)

「統一土曜閉所運動」などを進め、労使協働により建設業界の時短を強く推進

◆ 奨励賞

○富士ソフト株式会社(神奈川県)

従業員の健康に重点を置き、メンタルヘルス対策の強化と快適職場計画を推進

ワーク・ライフ・バランス推進のための「標語」

入選「オンとオフ、切替え上手は生き上手」 (会社員 男性)

入選「見つけよう あなたを活かす 時間割」 (会社員 男性)

入選「しっかりワーク、のびのびライフ」 (会社員 男性)

「『ワーク・ライフ・バランス大賞』受賞者の成功事例に学ぶ」

続いて行われたパネルディスカッションでは、ワーク・ライフ・バランス推進会議・推進委員の河野真理子氏のコーディネートのもと、今回の受賞組織の中から、六花亭製菓株式会社代表取締役の小田豊氏、シャープ株式会社取締役兼執行役員・人事本部長の谷口信之氏、株式会社富士通ワイエフシー代表取締役の宮浦完次氏の3名が登壇し、各社のワーク・ライフ・バランスの取り組みについて紹介があった。



受賞組織によるパネルディスカッションも行われた

小田氏は、「1つのお菓子を作るには40～50名の手がかかる。一人が手を抜けば商品はダメになる。当社の社員はやるべきこととやってはいけないこと、休暇を取れる時期と取れない時期の判断ができる、心の健康度が高い集団になりつつある。こうした社員は、会社が有給休暇取得を促す際に、大きな原動力となった」と述べた。また、「ユニークな取り組みをたくさんされているが、それは社員の心の健康度と関係があるのでしょうか？」との河野氏の問いの対し、「私はほとんど全社員の顔と名前が分かるし、採用の面接は全部自分で行っている。気持ちの中では家族経営主義が根底にあるが、一方で、企業の成長は人の成長より早いので、人が育たず、トップダウンで経営しなければ

ならない。この家族経営主義とトップダウン経営を両立するための方法として、社内の日刊新聞で社員が悩んでいること、考えていることなどを記した記事を読んでいる。これがダイレクトコミュニケーションになっている。また、社員の表彰制度を行うことで意欲を保っている」旨を述べた。

谷口氏は、「弊社の経営理念の一節に、『会社働く人々の能力開発と生活福祉の向上に努めよう。そして、会社の発展と一人一人の幸せの一致をはかる』と書かれている。ワーク・ライフ・バランスの考え方は当社の基本理念であり、人事の戦略として以前から取り組んできた」と述べた。「厳しい経済状況の中で、ワーク・ライフ・バランス推進に対する意識が役員によって違うのではないか？」との河野氏の質問に対し、「役員のみならず、部長、課長でも相当差があるので、なるべく分かりやすい目標を立てて徹底的に実行することが、会社全体のメッセージとなり、一番効果的である」と述べた。

宮浦氏は、「5年前に入院した際に、私がいなくても会社はしっかり利益をだしてくれた。そのときに、社員が重要だと改めて気付いた。」と述べた。また、「2006年の行動指針の中に『女性社員も主役を演じよう』と表記し、社長直下に女性活性化プロジェクトを立ち上げた。このプロジェクトでは、女性社員が自ら80項目にわたる要望、不満を書いたシートを作成してくれたので、トップダウンとボトムアップのバランスがとれた体制となった。これは後に男性社員や管理職も加わって『きらめきキャリアWG』となり、社員がワーク・ライフ・バランス推進のために自発的に行動してくれた。これが成功の要因だと思う」と述べた。

最後に、河野氏は「厳しい経済状況だからこそ、仕事の質を高めて生産性を高めながら個人のプライベートの質も高めてほしい」と述べ、締めくくった。

プログラム終了後には、推進委員、ワーク・ライフ・バランス大賞受賞者、及び参加者による交流会が開かれ、積極的なネットワーク交流が図られた。

(文責：事務局)

資料：「第4回ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞組織の主な取り組み

<大賞>

◇六花亭製菓グループ◇ 北海道帯広市 （従業員数：1,356名）

和洋菓子の製造・販売事業を主に行っている。「マルセイバターサンド」や「雪やこんこ」といった商品を展開。「仕事も遊びも一生懸命」をモットーに、ワーク・ライフ・バランスを推進している。

1. 21年連続有給休暇の取得率100%

年間計画の策定と毎月の有給休暇取得ラップのフォロー体制を徹底することにより、有給休暇取得率21年連続100%を達成している。有給休暇取得ラップの遅れている職場へは人員を増強し、取得を支援している。翌年分の有給休暇の前貸しも行っているため、取得率が100%を超える年度もある。

2. 社内旅行制度を制定し、一人20万円まで補助

有給休暇の質を高め、従業員が自分磨きをするためのサポートとして、従業員6人以上が参加する旅行を社内旅行として認定し、一人当たり年間20万円まで補助する。この制度の利用者は年々増加傾向にあり、毎年1000人以上の社員がこの制度を利用している。

3. 残業時間の減少

作業効率向上に向けた業務改善や時間意識の徹底のほか、効率化のための設備投資に積極的に取り組んだ結果、時間外労働時間が2007年の205時間から2009年には173時間に減少。

※ 同社の代表取締役社長である小田豊氏は、コンファレンス当日、今回の大賞受賞のお祝いとして社員全員に有給休暇を1日増やしたことを発表した。

＜優秀賞＞

◇有限会社 COCO-LO◇ 群馬県桐生市（従業員数：38名）

訪問看護や訪問リハビリ、デイサービス等の介護事業を行っている。「育児も介護も自分時間も仕事も欲張りにできる会社を作ろう」との思いから、女性の働きやすい職場づくりを目指している。

1. 離職率の低さ

育児休業の取得と職場復帰を促進した結果、離職率は2008年の11%から2009年には5%に低下。入社希望者も増加し、人材確保につながった。

2. 総合的な取り組み

働きやすい職場を目指し、様々な取り組みを行っている。70歳定年制度、無料託児室、短時間正社員制度、年次有給休暇の時間単位取得、社長賞・COCO-LO賞・TAKANO賞などのユニークな表彰制度など。

◇シャープ株式会社◇ 大阪府大阪市（従業員数：22,462名）

エレクトロニクス機器や電子部品の製造を主に行っている。働き方

の多様性に伴い、ライフステージにおいて社員が自ら働き方を選択できるような制度づくりを進めている。

1. 育児に対する支援制度

育児休職中の経済的支援として、10日間の有給化と月6万円の支援金支給制度を導入した結果、女性社員のみならず男性社員の育児休暇取得も促進。2008年から累計で130名以上の男性社員が育児休暇を取得した。

2. 介護に対する支援制度

介護休職の適用期間を最長で2年間まで取得可能とし、介護短時間勤務については事由消滅まで取得可能にするなど、仕事と介護が両立しやすくなった。

◇株式会社富士通ワイエフシー◇ 神奈川県横浜市（従業員数：352名）

コンピューター利用に関するコンサルティング、機器の販売、システムの開発等の事業を行っている。結婚・育児を機に退職してしまう女性社員が多く、また、産休・育休から復帰しても部署が異動になったり評価が下げられてしまっていた状況を改善するために、職場環境の整備を進めた。

1. テレワーク制度

2006年よりテレワークを開始し、社員の働く時間・場所を選択できる幅が広がった。2010年現在では219名が利用しているが、6月から全社員が利用可能となったため、今後さらなる利用者の増加が見込まれている。

２．残業時間の減少

２００９年より、提示退社推進活動や残業時間削減運動（ＺＤ運動：Zangyou Decrease）を展開。また、働く時間を柔軟にするフレックス制度を導入した。その結果、残業時間が前年の２２９時間から７４時間へと大幅減となった。

◇社会医療法人明和会医療福祉センターウエルフェア北園渡辺病院◇ 鳥取県鳥取市 （従業員数：３１０名）

神経内科・心療内科・精神科を扱う病院。常に夜勤者が必要でありワーク・ライフ・バランスの定着が難しい状況であるが、人材を確保するために働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

１．７段階の勤務ステップ制度

看護職のライフステージに合わせて勤務形態を７段階に区分した。育児中の看護職が子供の成長とともにステップを上げるケースだけでなく、体力の衰えなどから徐々にステップを下げるケースも想定しており、柔軟に選択できる仕組みになっている。

２．報酬ポイント選択制度

給与のみならず「働きやすさ」、「休みやすさ」なども重要な報酬としてポイントを公開し、報酬受取方法を選択してもらう人事制度を設けた。その結果、夜勤希望者の減少を抑え、勤務ステップアップのインセンティブを上げることにつながった。

◇日本建設産業職員労働組合協議会◇ 東京都新宿区 （組合員数：３５，０００名）

建設業界の抱えている問題点を解決するための調査・提言活動を行っている。建設業界の労働条件の改善に向け、２００８年から「ワーク・ライフ・バランスの実現と、心と体の健康ために」というスローガンを掲げて取り組んでいる。

１．統一土曜閉所運動

休むことの大切さと自分の時間を持つ大切さを実感してもらうため２００２年度から「統一土曜閉所運動」を実施している。閉所率は２００７年の４９％、２００８年の５５％、２００９年の５９％と着実に成果をあげている。

２．労働時間の削減運動

建設業界での労働時間を減らすため、「時短アイデア大賞」を開催。投稿された時短アイデアを冊子にまとめて広報することで、時短意識の高揚と時短できる職場づくりを促している。また、「時短カレンダー」を作成・配布することで、計画的に長期連続休暇と有給休暇を取得し、私生活にあてる時間を確保するよう促している。

<奨励賞>

◇富士ソフト株式会社◇ 神奈川県横浜市 （従業員数：６,１４２名）

システムやソフトの開発、アウトソーシング事業を主に行っている。基幹事業であるソフト開発では、それを生み出す「人」が重要であるとの考えから、従業員の働きやすい環境を整えるためにワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでいる。

１．メンタルヘルス対応制度

早期発見・早期対応のスキーム⇒専門チームによる復職支援⇒再発

予防対策⇒現場部署への対応サポートという、メンタルヘルスに対応するトータルサポート体制を構築。発症や再発の防止に努めている。

2. 健康管理と安全衛生の取り組み

禁煙促進・喫煙室の完全廃止、衛生委員会を中心とした環境整備活動、健康診断受診の徹底など、心だけではなく身体健康にも配慮している。

■ 2010 年 11 月 11 日 プログラム ■

(敬称略)

13 : 30～13 : 40	開会挨拶 ワーク・ライフ・バランス推進会議 代表幹事 (財)中部産業・労働政策研究会 理事長 加藤 裕治
13 : 40～14 : 40	講 演 「企業経営とワーク・ライフ・バランス」 アステラス製薬株式会社 代表取締役会長 (第3回ワーク・ライフ・バランス大賞 大賞受賞組織) 竹中 登一
《 休憩 10 分 》	
14 : 50～15 : 40	「第4回 ワーク・ライフ・バランス大賞」 表彰式 ・受賞者発表 ・講 評 ワーク・ライフ・バランス推進会議 代表幹事 実践女子大学 教授 鹿嶋 敬 ・表彰状授与 公益財団法人日本生産性本部 会長 牛尾 治朗
《 休憩 10 分 》	
15 : 50～17 : 00	事例紹介 「ワーク・ライフ・バランス大賞・受賞者の成功事例に学ぶ ～成果を出す取り組みを検証～」 【受賞組織】 六花亭製菓株式会社 代表取締役社長 シャープ株式会社 取締役兼執行役員 人事本部長 株式会社富士通ワイエフシー 代表取締役社長 小田 豊 谷口 信之 宮浦 完次 【コーディネーター】 ワーク・ライフ・バランス推進会議 推進委員 株式会社キャリアネットワーク 代表取締役会長 河野 真理子
17 : 15～18 : 30	交流会 会場:4F 桐の間

(閉会)