

ワーク・ライフ・バランスシンポジウムの開催について

平成 24 年 2 月 21 日、アクトシティ浜松で開催されましたシンポジウムの内容を掲載します。

このシンポジウムは、労働局のほか、地方公共団体、労使団体等で構成される、「しずおか仕事と生活の調和連携推進協議会」の主催によるもので、「企業のwin 働き手のwin ワーク・ライフ・バランスをあらためて考える」をテーマに開催されました。

シンポジウムは 2 部で構成され、第 1 部は麻田局長が基調講演を行いました。先ず、日本人の働き方の現状を説明した後、ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットを強調しました。

第 1 部 基調講演

要旨はつぎのとおりです。

ワークライフバランス（以下、第 1 部において「WLB」と表記）とは、「仕事と生活の葛藤」がないことであり、多様な働き方が選べるということ。

共働きが増え、働き方のライフスタイルが変わったのに、働き方は変わっていない。

高度成長期においては、夫は仕事、妻は家事育児のライフスタイルが一般的であり、雇用者の 3 割が女性であったが、現在は共働きが多数派になり、雇用者の 4 割が女性になり、子育て世代の男性は、「仕事も家庭も」という考えをもつ人が多い。これに対し主流の働き方は高度成長期のライフスタイルを前提とした「仕事専念型」のままである。

働き方が変わらないために正社員の年間総労働時間は、20 年近くほとんど変わらず、そのような働き方にフィットしない層はパートタイマーで働く者が多く、雇用者に占めるパートタイマーの比率は大きく増加している（働き方の二極化）。また、出産後も継続して就労する女性の比率は変わっていない。

国際的に見ても、日本人は比較的長時間労働の傾向があるイギリス人、アメリカ人よりもさらに長時間労働の傾向があり、その結果、日本人男性の家事・育児時間は非常に短く、女性のそれが長い。

WLB が実現した生活とは、命にかかわるような長時間労働がないこと、家事や育児を含め、普通の生活ができること、何かあったとき、休めること、育児、介護期に休めるまたは働き方を変えられること、働き方が選べ、どんな働き方をしても公正な待遇が与えられることなどが挙げられる。特に WLB の土台となる最初の 2 点は、働く人にとってささやかかつ切実な希望で決してぜいたく品ではない。

WLB にはコストがかかると言われるが、育児休業はノーワーク・ノーペイで代替要員を雇ってもおつりがくる。また、WLB は賃金と並ぶ第二の報酬であり、人手不足の企業ほどメリットが大きいことから取り組まないことのほうがコストである。

働き方の多様化は時間あたりの人件費に中立である。一方で、長時間残業の高度成長期モデルでは残業に割増賃金を支払う必要があり、時間あたりの人件費は増加する。

日本の時間あたり労働生産性は先進国の中では低く、また、労働生産性の高い国は、

長時間労働ではない。WLBを時間制約の中で仕事上の責任を果たす働き方の技術革新と捉え、生産性の向上のために取り組む。

WLBは企業と働く人のwin-win取引であり、単なる労働者の福利厚生ではない。WLBを仕事は後回しにして私生活を優先、全員が仕事と私生活の比重が5：5である、休むことに関心が集中するなど一部にWLBの履き違えがみられる。

WLBは、労働者には、働きたい人が働ける、生活の質向上、生き方の選択枝の拡大等を、企業には、仕事の効率化、人材の確保、従業員の意欲向上等を、マクロ経済には働き手の増加により経済成長をもたらす。

第2部 シンポジウム

第2部は、佐藤克昭浜松学院大学教授の進行により、シンポジウムを開催しました。シンポジストには、ワークライフバランスの推進に取り組む遠鉄システムサービス(株)総務部総務企画課長鈴木智淑氏、(株)お佛壇のやまき代表取締役浅野秀浩氏及びヤマハ(株)人事部女性キャリア開発室長福原郁恵氏の3名が参加し、取組内容等を紹介しました。

要旨はつぎのとおりです。

遠鉄システムサービス(株)

1 取組のきっかけ、内容

社員が働きやすい会社を目指すという会社の方針を設定したこと、女子社員から子どもができる働き続けることができなにかとの相談を受けたことから、働き方の意識を変える、とりわけ管理職の意識を変えていくことが必要であると判断し、研修会を実施した。また、育児休業を取得した場合、給料の保証がないことから、若干ではあるが、一部を支給する制度を設け、取得を促進している。

他に家族のつながりを深めるため、子どもに職場に来てもらい、父母の働く姿を見てもらう取組も行っている。

多能工化を目指す、ダラダラ残業せず、早く帰るという意識を社員にもってもらうよう努める。

2 取組の効果、課題等

所定外労働時間が年々減ってきている。

多能工化の意識が高まっていることから、周りとの助け合いの気持ちが生まれ、家庭の大切さを感じる事ができた。

新卒の採用の際にエントリーが増えた。

特に女性の離職者が少なくなり、教育費等の出費が減った。

育休を取得した男性社員で、会社の飲み会に参加しなかったとの意見があったので、不安の解消や息抜きといった、育休中のフォローも今後の課題だと感じた。

(株)お佛壇のやまき

1 取組のきっかけ、内容

営業成績が優秀な女子社員を見たときに、その人は効率よく働き、残業はほとんどせず、家では子どもの宿題を見たり、家事をしていることがわかった。

仕事柄、近親者を亡くして間もないお客さんへの対応が、うわべだけで真心がこもっていないとすぐにお客さんにわかってしまう。そのことから、販売を順調にするためには、働く者自身も家族との関わりを身をもって体感する必要がある。そのため社員が家族と一緒にいる時間を多くとるということは、会社にいる時間をできるだけ少なくするということになる。

そのために取り組んだこととして、残業時間を少なくする。年次有給休暇を取得し、休みを多くする。また、休暇を取らないと給料が下がる仕組みを導入した。正社員からパートへの切り替え、またその逆も可能にした。その他、短時間労働制度を導入した。

ワークライフバランスの推進を企業戦略の一環として捉え、制度の導入には、トップの決断が重要であるが、常に業務改善を考えないと制度を維持することができない。

2 取組の効果、課題等

残業時間の減少もあったが、現実的には1日あたり一人30分程度の減少になった。経営的には残業減少のプラス面はあるものの、これは形だけの話。

残業削減の取り組みとしては、残業してもしなくても1日につき1時間分の時間外手当を支給することになっている。そうすると、残業をしてもしなくても給与が変わらないのであればということで早く帰るようになった。

そもそも高齢化に伴い、需要が増えている業界ではあるが、「2勝8敗の業界」と言われていて、2社の黒字に対し8社の赤字が存在する事情がある。そのような中で2ケタの成長をすることができた。

離職者については、数字上は横ばいであるが、中身が変わってきていて、以前は仕事のできる人から辞めていく傾向から、ワークライフバランスが定着するにつれて力の足りない人から辞めていく傾向が強くなった。

休みを多く取らせ、出勤日も定時で帰らせるということになると、目標を達成しようと思ったときに、限られた時間の中でどのように仕事をこなしていかなければならないかといったことを常に考えていかなければならないことから、ワークライフバランス推進の取り組みにより、社員の自立性が高まった。社長は年間4回しか会議に出ないので、社員の自立によって店舗ごと売上げを上げられるような仕組みができているということになる。

顧客の年齢層が高いことから、新卒よりも中途採用に力を入れていたが、ワークライフバランスが評価されて、近年、求人応募の倍率が飛躍的に高まっている。

困ったことと言えば、年度末になると年次有給休暇の駆け込み取得が多くなってくることが、その際には社内が空っぽになることもあり、社長自ら電話を取ったりして業者との連絡を取ったりすることになる。これは、平均化させなければならぬので、新たな仕組みづくりを考えなければならぬと考えている。

1 取組のきっかけ、内容

これまで、長年にわたって総労働時間の削減と仕事と家庭の両立支援に取り組んできたが、2006年にワークライフバランス推進委員会が発足され、改めて時代に合わせた仕事と家庭の両立支援とワークライフバランスの啓発活動に取り組んでいる。

基本的な考え方としては介護とか育児支援という考え方ではなくて、目指すところは働き方の見直しである。

労働時間の短縮については、労使による時間外労働ガイドラインを設けて、運用のチェックを継続的に実施し、従業員一人ひとりの総労働時間の短縮を目指している。

両立支援制度については、様々な制度があり、そのひとつとして、時間短縮制度がある。3歳までは無条件、3歳以上に関しては保育園に入れない等特段の事情がある場合に限り取得できる。介護休暇は1年間、介護短時間勤務として3年間取得できる。

支援制度の目的は、休暇を多く取らせることよりは、早く復帰していただいて、働きながら育児と介護ができるように支援することにある。

これまで、部門別に行っていたためか、形骸化していた「ノー残業デー」に代えて、事業所単位で17時半までに完全退社をする「一斉帰るデー」を昨年8月から導入した。

ワークライフバランスセミナーを開催し、第1回目は東京大学の佐藤博樹先生に、第2回目は株式会社ワークライフバランスの小室淑恵さんに来ていただいた。こうしたセミナーを通して、ワークライフバランスとは単なる時短ということではなく、働き方の見直しであることを浸透させていきたい。

2 取組の効果、課題等

「一斉帰るデー」に対する社員の感想は、残業しないよう効率的に仕事をすることを考えるようになったという一方で、単なる残業規制ではないか、一斉に帰ることが強調されているなどの声もあった。

セミナーの開催などによって、働き方の見直しを考えることが本当に大事なことであるという機運が浸透しつつある。

なお、8月に第1回目の「一斉帰るデー」の際には、大きな混乱があった。従業員が一度に退社したことで、駐車場が混み合っ、近所にも迷惑をかける結果となった。

また、退社時刻の定義として、「パソコンの電源を消す」時間なのか、「事務所を出る」時間なのか、「構内を出る」時間なのかといった検討不足も混乱の原因となった。

会場からの質問として次のようなものがありました。

浜松は中小企業で製造業が多いことから、オーナーの考えが強く、男尊女卑というか男性社会になりがちであるので、ワークライフバランス導入にあたってどのような切り口で入っていったら良いのか？

遠鉄システムサービス(株)

男性が120名、女性が30名くらいで、男性中心の構成である。求人の中に、女性新卒者に優秀な従業員が多くなってきていることから、女性の採用も増加傾向にあり、

いずれは女性管理職も増加していく可能性が考えられる。

(株)お佛壇のやまき

世の中に色々なイノベーションが起きているが、開発の切り口は、主には顧客の不満である。例えば携帯電話で、固定電話が主流であった時代からいつでもどこでもインターネットができる時代になった。いろんな社内の問題点をどのように改善していくかの方法論の一つとしてワークライフバランスがある。

一般に労働時間、すなわち作業時間を減らすとその分生産量も減る。それを減らさないための改善・工夫を常に考えていかなければならないと思っている。

目標達成にはまず制約を設定する必要がある、例えば、1日の仕事は6時までだという基準を設けることで作業をその時間内で終わらせるための一つの切り口として、ワークライフバランスというものは有効である。

コンピューターの専門、経理の専門、販売の専門それぞれいたが、その人が休むと業務が回らなくなってしまう。それを解消するためには、多能工化を実現していかなければならない。

I Tの活用、例えば棚卸の業務を昔は丸2日かかっていたところを、仕組みを改善し、コンピューターを駆使することで今では半日で終わらせてしまうことに成功した。

ヤマハ(株)

昔のような24時間型の労働環境の下では男性中心になるだろうが、これからは限られた時間の中で結果を出していかなければならないことを考えると、同じ土俵で男性女性が働いてゆくことになり、これが一つの突破口になると考えられる。

最後に、佐藤教授から

ワークライフバランスの取組は、企業における明日への投資であり、企業の発展のため必要である。

シンポジストから、ワークライフバランスを進めるためのいくつかのポイントやキーワードが提起されたと思われるので、それを自社の経営に照らして意識改善に繋げていければシンポジウムの効果があったといえる。

ライフの部分である「顧客の視点」を持つことで、仕事に活かせるのではないかと感じた。

また、労働局での情報提供やアドバイスなどを積極的に利用して、ワークライフバランスの推進により企業の成長に役立てていただきたい。

と締めくくり、シンポジウムは終了しました。

会場にお越しの皆様アンケートをお願いしました。集計結果は次のとおりです。

① 大変よかった・・・・・・・・・・・・・・・・ 25 / 88 件 (28%)

理由

- ・仕事と家庭の両立は現実的には困難な状況ではあるが、これを一歩進めるためのポイントが理解できた。
- ・労働局の考え方が聞けた。
- ・人事担当者として、今まで実は何がワークライフバランスなのか理解していなかった。頂いた資料を会社でも活用し経営陣にレクチャーしたい。
- ・初めて聞いた話で新鮮に感じた。
- ・内容が分かり易く、話のテンポが良かった。ワークライフバランスの必要性を改めて感じた。
- ・ワークライフバランスが理解できた。目から鱗が落ちた。
- ・プレゼンのお手本のような分かり易く中身の濃いすばらしい内容でした。ありがとうございました。
- ・日本が意外にも生産効率が低いことが分かった。PDCAサイクルを意識したい。
- ・話の切り口はおもしろい。ワークライフバランスはノーワーク・ノーペイの考え方では厳しい。

② よかった・・・・・・・・・・・・・・・・ 44 / 88 件 (50%)

理由

- ・分かりやすい話でおもしろかったです。
- ・ワークライフバランスの再認識ができた。
- ・説明は良かったが、資料の不明確な部分が残念。
- ・ワークライフバランスは考え方が大切。世界的視野の意見が聞けた。
- ・なぜ日本の生産性が低いかの分析が欲しかった。
- ・仕事と私生活の年代別のバランスの取り方を考えさせられた。
- ・レジュメが見にくかった。
- ・若い世代の考え方が分かった。ワークライフバランスの理解が深まった。
- ・企業側のメリットをもっと強調しても良かった。話し方が分かり易かった。
- ・日本の企業全体で取り組んでいかなければならない事がよくわかった。
- ・国や自治体の積極的な姿勢が伝わってきた。

③ ふつう・・・・・・・・・・・・・・・・ 17 / 88 件 (19%)

理由

- ・話の内容にメリハリがなかった。
- ・配付の資料の字が小さい、グラフも見づらく分かり難かった。
- ・目新しい話はなかった。
- ・話全体のポイントが理解できなかった。

- ・建設業では実現は難しいのではないか。
- ・理想ではあるものの、実現のためにどうしたらよいか、そこまで踏み込んだ話が聞きたかった。
- ・パワーポイントの文字が小さすぎる。ワークライフバランスは育児のためではなく自分のため、これからの介護の時代のためという必死感をもって訴えるべきである。講演中の写真撮影の回数が多すぎ、邪魔であった。

④ あまりよくなかった・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 / 88 件 (3%)

理由

- ・ワークライフバランスのはき違えの部分はもっと強調したほうがよい。話の内容はどこでも勉強できるレベルでした。
- ・パワーポイントの資料がダメだった。内容は分かり易かった。

⑤ よくなかった・・・・・・・・・・・・・・・・ 0 / 88 件 (0%)

第2部 シンポジウム

① 大変よかった・・・・・・・・・・・・・・・・ 21 / 88 件 (23%)

理由

- ・大企業 中小企業や業種を問わずワークライフバランスはやれば出来るのだと感じた。
- ・帰ること、残業を減らすことが目的ではなく、まず業務を効率化することが重要。ワークライフバランスを会社として取り組むことは優秀な人材獲得にもつながる。
- ・各社の話はとても現実感がありよかった。「やまき」さんのお話は大変興味深くオリジナリティーにあふれて非常によかった。
- ・企業の現状を聞くことができ大変有意義であった。
- ・ワークライフバランスを会社として実施することにより「社員同士の助け合い感が生まれた」という話は良かった。ワークライフバランスとは限られた時間の中でいかにして効率よく働くかということと伺い納得した。
- ・他社の事例は大変参考になった。
- ・筋肉質な職場作りの話は役に立つと感じた。

② よかった・・・・・・・・・・・・・・・・ 50 / 88 件 (57%)

理由

- ・3社のワークライフバランスについての考え方の違いがおもしろい。
- ・具体的事例が聞けてよかった。

- ・企業の取り組み状況がよくわかった。進行役の仕切りが良かった。
- ・現場の意見は大変参考になりました。
- ・内容は良かっただけに、時間が短いのが残念。
- ・事例紹介だけでなく、今後の課題も聞きたかった。
- ・ワークライフバランスに積極的に取り組む必要性和メリットが理解できた。
- ・時間が短い。進行役の感想はいらなかった。
- ・特に「やまき」さんの取り組みはおもしろい。
- ・失敗談まで聞けたことが良かった。
- ・業種や企業規模のバランスがとれていなかった。内容は良い。

③ ふつう・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13 / 88 件 (14%)

理由

- ・せっかく3社の代表が来ているのだから、討論形式の時間が欲しかった。
- ・取り組みに目新しさがなかった。
- ・時間が短く形式的な質問で終わってしまった。さあこれからというときに終わってしまったのでシンポジスト同士でもっとディスカッションが欲しかった。
- ・ディスカッションになっていなかった。

④ あまりよくなかった・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 / 88 件 (1%)

理由

- ・何か実践にあたって発覚した問題や現在かかえる問題を具体的に発言して欲しかった。

⑤ よくなかった・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 0 / 88 件 (0%)

その他 アンケート未記入・・・3件

その他要望事項等

- ・働き手も人口そのものも減少化傾向にある中、男性も女性も関係なく一人の人間として自分達のやれることを積極的に態度で示していくことが大切だと思います。誰もがもっと切実に考え、人が減っていくことを前提とした取り組みをしていくことが必要だと思います。大変有意義なものでした。ありがとうございました。
- ・資料が見にくかった。
- ・写真を撮る人が講演中動き過ぎて邪魔だった。白黒でコピーするならもっとグラフの作り方を工夫するべき。
- ・365日連続操業の交代制の場合のワークライフバランスの取り組み事例、アドバイスをお願いします。
- ・ワークライフバランスの導入を企業全体で検討したい。

- ・参加に当たっての質問を事前にアンケートを採って欲しかった。
- ・まだまだワーカホリックな経営者や管理職の人が多いため、是非こういったシンポジウムを数多く開催しもう少し大人数が入る場所で開催して欲しいと感じた。
- ・会場のマイクの音が大きすぎる。スピーカーの真下の席だったので耳が痛くなるくらいだった。
- ・どうしたら業務の効率が上がるかの講義も聴きたかった。P D C Aサイクルについて特に必要だと感じた。
- ・パワーポイント等の資料が見にくかったのですが電子データ等の公開はしていますか？
- ・社内教育資料としてデータでも資料が欲しい。
- ・シンポジウムの時間はもっと欲しかった。
- ・シンポジストの言葉の中に「トップの意識改革」という表現があった、私自身もそのように感じますし、労働者の側も同様に意識改革は必要だと思います。トップに対するセミナー、労働者に対するセミナーの2つを希望します。
- ・浜松での開催を増やしてください。
- ・配付した資料の不備が目立つ。図表も適切に表示していただきたい。ワークライフバランスのシンポジウムであれば尚更、予定時間内で終了していただくようお願いしたい。
- ・今後も事例紹介を含め企画をお願いします。具体的現場の声は非常に良かった。
- ・「くるみん」マークを取得すべく我が社でも奮闘しております。基調講演、シンポジウムともに大変参考になりました。
- ・ワークライフバランスを今後も継続して、染み込むように定着するよう努めていきたいと、思いを新たにしました。
- ・企業の実務的部分で役立つ解説（労働基準法）を入れていただければより役に立つのでは？
- ・基調講演の資料はグラフ等の内容がコピーに写っていない状態でした。作成者の配慮が必要だと思います。
- ・時間を意識した働き方のシンポジウムですので開始時間はお守りいただきたい。
- ・両立支援のため待機児童の問題を何とかして欲しい。介護休業93日では不足。
- ・しずおか仕事と生活の調和推進会議の今後の方向性を示して欲しい。
- ・ワークライフバランスに取り組んでいる建設業（中小企業）の話が聞きたかった。