

W L B

ワーク ライフ バランス

のすすめ

仕事

趣味

家庭

子育て

地域活動

バランスが大事!

人は財産!

- ★ワーク・ライフ・バランスこの人に聞く P01
- ★男女共にイキイキと働く社会を目指す
企業の取組み P03
- ★企業がスタッフの幸せと業績向上を
実現するために…カギを握るのは組織風土 P04
- ★我が家のカジダン・イクメンの秘訣 P05

これからの成長戦略に欠かせない

企業・団体の皆さん必見!

ワーク・ライフ・バランス この人に聞く



株式会社 日本政策金融公庫 青森支店
支店長 兼 中小企業事業統轄

北 島 祥 さん



株式会社 日本政策金融公庫

民間金融機関が行う金融を補完することを旨としつつ、国民生活事業・農林水産事業・中小企業事業での融資や各種サービス機能を担うことにより、国民生活の向上に寄与することを目的とする政策金融機関。3つの事業が連携して、地域活性化やマッチング支援等に力を発揮しています。

平成25年12月 「あおりワーク・ライフ・バランス推進企業」登録
平成25年 7月 東京労働局「子育てサポート企業」認定(2回目)

Q. ワーク・ライフ・バランスについて、会社としての基本的な考えをお聞かせください

公庫がワーク・ライフ・バランスを推進している目的は、組織力の最大化です。個々の能力を最大限に発揮してもらうための取組みと位置づけています。

Q. 具体的な取組みについて教えてください

育児休業や介護休暇、短時間勤務など出産・育児・介護に関する制度の充実を図るとともに、ノー残業デーや休暇取得を奨励しています。

公庫では、従業員の23%が女性です。お客様の立場に立って物事を考えられる「共感力」は、女性の方が高いと感じています。接客向上の要は、女性の感性。組織のマンパワーの質を向上させるには女性の活躍が不可欠であり、その能力を最大限発揮できる職場を実現するため、女性活躍推進活動に取り組んでいます。

当初は本店中心であった取組みを全国に波及させようと、2011年に「女性活躍推進地域委員会」が立ち上げられました。現在は全国10ブロックに配置された専任者が各支店の取組みをサポートしています。総合職・エリア職それぞれに対する意識改革・自己啓発のためのセミナーや講演会の開催、子育て中の男性従業員を対象にしたパパ活フォーラムや出産・育児体験教室の開催、家族の職場参観の実施など、活動は多岐にわたります。

Q. 従業員にはどのように働きかけていますか

社内報や社内LANを活用した経営層からのメッセージ発信や全国を取組事例の紹介、管理職向け研修なども行っています。

様々な取組みを通して、ワーク・ライフ・バランスの意識が浸透してきたことにより、最近では、男性においても子育て参加の抵抗感がなくなり育児休業の取得率が上がってきているようです。

取組みを通して、3事業の従業員の間で情報交換などの交流が増えたことで職場の一体感が高まってきたと感じています。

Q. ワーク・ライフ・バランス推進の意義について一言メッセージをお願いします

県内でも、女性の社会進出や活躍が目立つようになりました。人材育成には時間とお金がかかります。せっかく育てた能力の高い従業員を手放すことになるのは、企業としても大きな損失です。また、異なる価値観を受け入れることで人間として成長し、それにより企業も成長していく。ワーク・ライフ・バランスの取組みには、そういった意義があると考えています。

私どもはこれからも、ここで働く一人ひとりの能力を伸ばし、ワークとライフにおける役割と責任を果たしながら双方の充実が図れるよう、メリハリのある働き方の実践を推進していきたいと考えています。

県内の事業所でワーク・ライフ・バランスを推進する元気
いっぱいリーダーの方にお話を伺いました。



日本ホワイトファーム株式会社

日本ハムグループの養鶏事業として、青森県横浜町、北海道網走市、北海道厚真町、宮崎県日向市で4事業場を展開。種鶏農場から処理工場までの一貫した生産体制を構築し、全国シェア8.8%を占める、年間5,900万羽の処理を行っています。

平成25年3月 「あおりワーク・ライフ・バランス推進企業」登録
平成25年6月 青森労働局「子育てサポート企業」認定(2回目)



日本ホワイトファーム株式会社
管理本部 課長代理

菊池 厚子 さん

Q. ワーク・ライフ・バランスについて、会社としての基本的な考えをお聞かせください

「従業員が真の幸せと生き甲斐を求める場として存在する」という企業理念の下、従業員が生涯を託すにふさわしい企業を目指しています。従業員一人ひとりが能力を精一杯発揮することが企業を成長させる。企業の力である従業員の活力を高める取組みの一つと考えています。

Q. 具体的な取組みについて教えてください

育児休業や配偶者出産休暇、子どもの看護休暇など、10年ほど前から制度の見直しに力を入れ、充実させてきました。

弊社の特徴は、法令の規定よりも幅を持たせているところです。例えば、3歳未満の子どもを養育している場合、1日の労働時間を短縮することができる育児短時間制度においては、小学校就学までとしています。特に必要と認められる場合は、小学1年生の末日まで延長することも可能です。

また、本来であれば2年間で消滅してしまう有給休暇ですが、最大40日間積み立て、必要な場合の休暇に充てることのできる保存有休制度も整えています。

Q. 従業員の反応はいかがですか？

当初、男性で育児休業を取得する人がおらず、従

業員の考え方などを把握するためにアンケート調査をしたことがあります。その際、取組みの周知徹底と推進に力を入れていく必要性を感じました。

現在は、社内研修などの機会を活用して周知に努めているほか、必要と思われる場合は、各部署の責任者を通して総務担当者が積極的に働きかけをしています。その甲斐あって、この5年間の育休取得者は男性が9名、女性が46名。ここ数年、出産を理由とした退職者はいません。復職の際には面談を行うなどして、スムーズに仕事を再開できる体制をとっています。

Q. ワーク・ライフ・バランス推進の意義についてお聞かせください

弊社では普段から、上司であっても役職ではなく「さん」付けで呼びあうことでコミュニケーションを図り、何でも相談しやすい職場づくりを心がけています。働きやすい職場環境や人間関係は高いモチベーションにつながり、生産性の向上に反映されていきます。その活力こそが企業を支えるものであり、成長のカギ。また、ワーク・ライフ・バランスを推進することは、優秀な人材の流出を防ぐと同時に、優秀な人材を獲得できる企業づくりだと考えています。

この取組みから生まれる活力を確かな品質へとつなげ、従業員が一丸となって社会への責任を果たしていきたいと考えています。

男女共にイキイキと働く社会を目指す企業の取組み

青森県では、道南・北東北地域における女性の活躍を推進するため、内閣府や青森県男女共同参画推進協議会との共催により、平成26年1月24日、青森市内で「道南・北東北女性活躍推進フォーラム」を開催し、日本生命保険相互会社人事部輝き推進室長の山内千鶴さんが、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスについて基調講演を行いました。



日本生命保険相互会社 人事部
輝き推進室長

山内 千鶴さん

女性の活躍は経営トップの本気度

グローバル化や消費者ニーズの多様化の中で、新たな価値を創造し、企業競争力を高めるためには、同じ考えや価値観だけでなく、異質なものを受け入れながら経営の質を高めていく必要があります。多様性のひとつとしての「女性の視点」を経営に活かすには、女性自身も仕事の質を高めなければならない、成長や発言の機会などを積極的に与えることが重要です。

また、「男性が働いて女性が家庭を守る」という固定的な性別役割分担意識や「子どもが生まれたら辞めるだろう」という先入観を改めるとともに、経営トップの単なる掛け声ではなく、経営戦略として位置づけ、期待感を常に発信することも大事です。

女性のキャリアは最初の10年間で大事

共働き世帯が増えている中で、子育て期にある日本の男性の家事・育児時間は欧米の3分の1程度しかなく、女性自身がパートナーと仕事観や人生観を普段から話し合い、家事・育児は自分が担うという意識を変える必要があります。育児休業や短時間勤務制度の充実という発想もありますが、かえって男性が仕事に没頭し、女性が家事・育児にはまってしまう可能性もあり、制度さえ充実すれば良いということではありません。

20歳前後で就職したとして、結婚・出産までの約10年間で仕事の面白さや楽しさが身に付けば、育児休業後も自信を持って安心して職場に復帰でき、仮に違う仕事に就いても正社員としての道は開けます。女性のキャリアは初期キャリア形成が大事です。

会社も個人も成長し続ける企業を目指す日本生命の取組み

平成20年に「輝き推進室」を専管組織としてスタートさせ、女性社員や管理職を巻き込みながら、ボトムアップでやってきました。社内ホームページで社員から意見を募り、一番意見が多かったのが「制度の理解不足」だったこともあり、「女性活躍推進」と「ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進」の2本柱のハンドブックを作成しました。

2年目からは、WLBが育児支援だけでなく、介護支援や若い人の自己研鑽、業務プロセスの改革や働き方の見直し、お

互い様精神や助け合う風土の醸成にもつながることから、WLBの正しい理解に時間をかけました。

東京と大阪では、育児休業から復帰する社員の不安を解消するため、職場復帰した先輩女性を交えた情報交換会を開催していますが、先輩のアドバイスは非常に効果があります。

また、仕事も仕事以外の時間も充実している課長クラスの社員を「ワーク・ライフ・バランス王子」として社内ホームページに載せたり、育児休業から復帰した男性と女性がランチをしながら情報交換する「パパママランチ交流会」を開催し、交流会の参加者の声はイクメンハンドブックを作成するきっかけとなりました。

<男性の育児休業取得率100%を目指して>

若手・女性の多様な創意を引き出し、職場を活性化するための本店本部の課長を対象とした「課長塾」、闊達な社風を醸成するための「管理職意識変革フォーラム」など、男性の意識改革を図っていますが、昨年4月にトップの号令で男性の育休取得が進み(現在は94%)、意識改革が加速されたと実感しています。

男性の育児休業は副次効果が多く、男性自身の成長だけでなく、女性の苦勞を理解することでマネジメントにも活用でき、お互い様の風土が醸成されます。

意識改革は、それぞれの会社の風土に合わせて地道に進めることが大事で、社員の気持ちに寄り添いながら進めていくことが重要です。





企業がスタッフの幸せと 業績向上を実現するために… カギを握るのは組織風土

リッチフィールド・ビジネスソリューション
富田中小企業診断士事務所 代表

富田 哲弥さん

ワーク・ライフ・バランスは、年次有給休暇の取得促進、仕事と家庭生活の両立支援の充実だけではなく、従業員の方がやりがいを感じて働き、企業の業績につなげていくことが求められています。

静岡県内で、組織風土の改革によるワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる富田哲弥さんに聞きました。

青森県のみなさま、初めまして。

私は中小企業診断士としてこれまで数多くの企業を訪問・支援し、また、働く人の本質部分について接してきました。今年度における当事務所の企業訪問数は1,300社を超えます。そうした経験から、真のワーク・ライフ・バランス(WLB)とは働くスタッフが仕事を通じて幸せを感じる(人に必要とされ、人生と仕事にやりがいを感じる)ことと、企業業績向上の両立を実現する取組みだと結論付けております。

中小企業の約4分の3が赤字といわれている中で、企業が生き残るためには何を差別化するかが課題なのですが、それはまさしく人財(人に必要とされる)を育成することです。つまり、それはスタッフを本当の意味で大切にすることであり、実はWLBはそうした取組みなのです。そして、経営者には「儲かっていない企業と同じことをしても儲からない」という逆転の発想が求められます。

WLBという言葉が与えるイメージばかりが先行し、休日や有給休暇、産休、給料等の充実といった制度的な取組みのみが脚光を浴びる傾向にあります。企業訪問・支援を繰り返してきた経験から私が申し上げたいことは、制度の充実だけでは「働きがい」を感じることができないということです。

それは、WLBの先進事例と言われている企業に訪問してもわかります。WLBという「言葉」だけを追いかけているだけで、スタッフの表情は生き生きとしていないケースが実に多いのです。とある有名な大手企業では、給料も良く、有休も消化でき、育児休業もある等、中小企業に比べると何ともうらやましい制度が山のようにあるのですが、働いているスタッフは幸せだと胸を張ることができなかったのです。

一方で、年間休日が80日台でも離職率が大変低く、スタッフが輝くばかりの笑顔で接してくれる企業があります。これは働きがい・やりがいを得るのに重要な要素が「休日だけではない」ことの証左です。つまり、やりがい・働きがいは、最終的に個人の内面から出てくるものであり、会社がいくら整えても限界があるのです。ですから、WLBは給料や休日、有給休暇の消化等の制度構築のみが全面に出してしまうと進みません。「働く」と「人生」の本質部分が見直されていなければ、WLBが実現できているとは言えないのです。

スタッフが生き生きと働いている企業を細かく調べると、例外なく理念やミッション、目標を経営者とスタッフが共有し、仲間の為、お客さまの為、地域の為に貢献しようという意欲に溢れ、経営者とスタッフ或いはスタッフ同士の質の高いコミュニケーションが高いレベルで機能している組織風土が構築されていることがわかります。

そして、「当たり前」に感謝し、さらに良くしようと仕事を自分事で考える習慣が身についています。つまり、本当に必要なのは、経営者と社員が「共通目的」「貢献意欲」「コミュニケーション」を高いレベルで機能するような組織風土の構築です。そうすることで、社員が当事者意識を持って働き、人生そのものの充実にもつながり、こうした社員が数多くいる企業は実績が高まっていくのです。

富田哲弥さんのプロフィール

「最も重要な経営資源は人財である」をモットーに、中小企業の「本来あるべき」経営の実現を支援している。

5年連続赤字企業の立て直しをはじめとし、数々の実績をあげている。経営戦略(マーケティング戦略)、人財戦略、財務戦略等の構築の他、スタッフの意識改革や研修(マーケティングの理解、モチベーション・モラルアップを図るための取組み等)を得意としている。

我が家のカジダン・イクメンの秘訣

お子さんを持つパパたちへ
メッセージをお願いします

小さい子どもと過ごす1日は、予定通りにはいきません。昼寝しているときなど、空いている時間に家事や炊事を済ませておかないと、予想外のことに外出することも。その経験は、仕事をする上でも活かされると思います。

わずかな期間でも育休を取って子育てに関わってみるのは、男性にとっていい経験だと思います。かなり苦労するでしょうが、多くの喜びにも出会えますよ。



「パパと一緒に料理」(広住 仁さん)

八戸市 広住 仁さん

育児休業を取得したきっかけを教えてください

長女が生まれた時に5か月、次女が生まれた時に10か月の育児休業を取得しました。仕事の関係で妻よりも自分の方が取得しやすいと思い、職場に相談したところ、最初は驚かれましたが、理解を示してもらえました。特に女性の上司が、「取った方がいい」と後押ししてくれました。

育児をしていて、戸惑うことは?

長女は最初の1週間、ミルクは飲まず、オムツを換えても泣きっぱなし。妻の母親へ助けを求めたこともあります。育児ノイローゼになりそうでした。車に乗せてドライブすると泣き止むことがわかってホッとしましたが、次女にはそれも通じなかったのも、いろいろ悩みました。今でも、次女がなぜ泣いているのかわからないこともあります。でも、「まあ、そのうち何とか

なるだろう」と考えることで、余裕を持って接することができるようになりました。

2人目が生まれて、長女の赤ちゃん返りも経験しました。自分でできたことをやらなくなり、ダダをこねるようになったので叱ることもあったのですが、それではいけないと、きちんと話を聞いて丁寧に接するようにしたら、自分から妹の面倒をみる優しいお姉ちゃんに戻ってきました。

喜びを感じるのはどんなとき?

初めてしゃべったとか、つかまり立ちをしたとか、子どもの成長が見られることです。次女が初めて発した言葉は「パパ」でした。長女がよく「パパ、パパ」と呼ぶので、耳慣れしていたのでしょうか。嬉しい反面、妻に悪いなあと(笑)。

長女はお手伝いが好きで、一緒に料理をすることもありますが、今では一人で包丁を使いこなせるほどになりました。

青森市 房野 倭士さん

カジダン・イクメンになったきっかけを教えてください

もともと家事をすることは苦ではなく、料理に関しては趣味と言ってもいいほどでした。1人目が生まれた時は、離乳食が始まるのが待ち遠しかったのを覚えています。

カジダン・イクメンという言葉を知ったのは、このフォトコンテストに応募する時です。自分ではあまり意識をしたことがなく、好きだから自然にやっていた、という感じです。

普段はどのように家事や育児に関わっていますか?

朝食の準備とお昼のお弁当は、私の担当です。家事をしているというよりは、料理を楽しんでいる感覚です。ただ、子どもが口にするものなので、素材などにこだわりがあり、やりがいを感じながら取り組んでいます。

料理だけでなく、家にいるときは家族と過ご

す時間なので、できるだけふれあい、子どもに合わせた時間で生活しています。早い時間に一緒に寝て、朝早く起きるので、自分も健康になった気がします(笑)。

カジダン・イクメンとして日々感じていることは?

子どもはあっという間に成長します。その成長を見逃すのは、もったいない。今しかないこのときを子どもと一緒に過ごすのは、親にとっても貴重で贅沢な時間だと感じています。

日本はまだ、男性が家事や育児に費やす時間が少ないと聞きます。昔に比べて、女性が社会に出て活躍している今、男性ももっと家事や育児に積極的に参加するべきだと思います。最近、育児を楽しむパパたちのサークル活動も活発のようですから、青森でもそのような活動ができたらいいと思っています。

家庭を持つ男性たちへ
メッセージをお願いします

夫婦共働きが増えて、妻や子どもと接する時間が取れない人も多いと思います。少しずつ、些細なことでもいいので、普段やっていないことにチャレンジしてみてください。妻や子どものために、そして何より自分のために、家族と一緒に過ごす時間を大切にしてもらいたいです。



「お父さんの子宮」(房野 水保さん)

男性の皆さん、ご家庭で家事・育児をされていますか？

日本の男性の家事・育児参画時間は、欧米の3分の1くらいなんです。

平成25年度「あおもりのカジダン・イクメン」フォトコンテスト入賞作品の被写体となっているカジダン・イクメンの皆さんから、家事・育児を楽しむための秘訣を教えてください。

同世代の男性へメッセージをお願いします

子どもから学ぶことは多いと言いますが、まさにその通りです。自分では最近、考えと行動が落ち着いてきたなあと感じています。子どもの成長を楽しみながら、自分も成長する。これが育児の醍醐味かもしれません。積極的に家事や育児に参加して、自分を高めましょう。

入選



「かいじゅうさんとどこまでも」(佐々木 たまえさん)

青森市

佐々木 健亮さん

ご自身のカジダン・イクメンへの歩みを教えてください

子どもが生まれる前は、手が空いているときや頼まれたときだけ家事を手伝う程度でした。初めて生まれた子どもが双子だったこともあり、妻1人では手が回らず、自分も積極的に家事や子どもの世話をするようになりました。生活スタイルがガラッと変わり、最初は戸惑うこともありましたが、半年過ぎたあたりからは、家事も育児も生活の一部として当たり前のようにこなせるようになりました。子どもと意思疎通ができるようになってくると、楽しいと思えることも増え、自分自身の心も豊かになっていったような気がします。

上の子たちが3歳になった時にもう1人子どもを授かり、さらに賑やかに忙しくなりましたが、充実した毎日です。

家庭内の決め事がありますか？

特に決めていることはありません。夫婦共働きなので、家事はお互いが出来る限りのことをしています。相手が疲れているなあと思ったら、自分がやる。苦手分野もあるので、お互いにカバーし合っています。

私の毎日の日課は、保育園の送り迎えです。帰りに小さな公園があるのですが、なるべく立ち寄って子どもと一緒に遊ぶようにしているほか、会話を大事にしています。朝の挨拶から始まり、その日の出来事を聞くなど、とにかく声をかけて話をするを心がけています。

家事や育児を楽しむコツを教えてください

生活の優先順位を見直すこと。自分ではなく子どもを1番にすることで、自然にやらなきゃいけないことに目がいくようになるんです。それで私も、自ずと家事や育児をするようになりました。自発的にやるからこそ、楽しめているのだと思います。



「あおもりのカジダン・イクメン」フォトコンテスト入賞作品



最優秀賞

「まだまだあるよ!」(十和田市 東美絵子さん)



入選

「ありがとうの笑顔」(おいらせ町 成田ひとみさん)



入選

「たっちの練習」(弘前市 對馬早苗さん)

「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」にご登録ください

登録対象 青森県内において事業活動を行う企業、法人が登録対象です。

登録されると

- 登録証、ステッカーを事務所や店舗に掲示しPRに活用できます。
- 認定マークを名刺、広告、求人広告に活用できます。
- 県のホームページを通じて「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」として積極的にPRします。



ステッカー

登録証

登録要件

次の3つの基準のうち、2つ以上を満たすことが必要です。

■基準1

育児・介護休業法に定める各休業制度を超える制度が1つ以上あること。

■基準2

申請日前1年以内に、次の(1)、(2)どちらか又は両方該当すること。

- (1)男性労働者のうち、育児休業をしたものが1人以上いること。または、子の看護休暇の取得や所定労働時間の短縮措置を利用したものが1人以上いること。
- (2)出産した女性労働者の数に対する育児休業をした女性労働者の数の割合が70%以上であること。

■基準3

育児休業や介護休業など基準1にある制度以外に、仕事と家庭生活などが両立できるような職場環境づくりのための制度が1つ以上あること。

登録方法

- 企業の規模・業種は問いません。(登録は企業単位となります。)
- 「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」登録申請書に必要事項を記入し、申請書欄外※印の書類を添付して、県青少年・男女共同参画課に提出してください。
- 申請内容について、認定基準を満たしていることを確認の上、「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録します。

申請書や詳しい内容は 県庁 HP

発行 平成26年3月
〒030-8570 青森市長島1-1-1
青森県環境生活部 青少年・男女共同参画課
電話：017-734-9228 FAX：017-734-8050
✉seishonen@pref.aomori.lg.jp

※この印刷物は3,000部作成し、企画から印刷までの作成経費は1部あたり300.3円です。