



ワークライフバランスフェスタ東京2014



WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2014

結果報告書

平成26年3月

— 目 次 —

P.1	開催概要
P.2	参加団体・企業一覧／会場案内図
P.3	来場登録者分析
P.4	来場者アンケート集計結果
P.9	東京ワークライフバランス認定企業：認定状授与式・認定企業紹介
P.10	東京ワークライフバランス認定企業：認定企業ブース等
P.11	メインステージ
P.12	ミニセミナー
P.13	その他（ブース内プレゼンテーション、過去認定企業関連）
P.14	広報活動

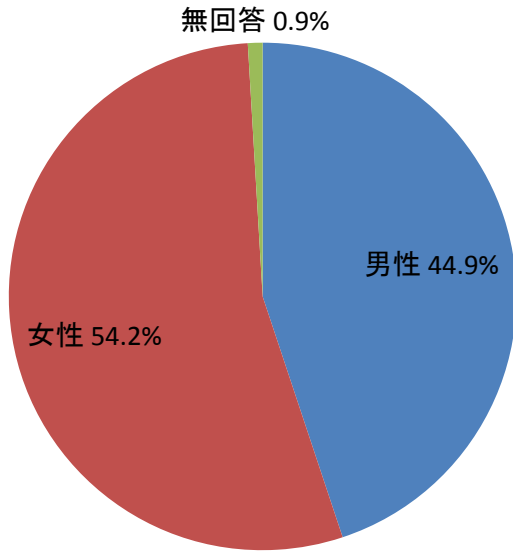
◆ 開催概要

- 1) 名 称：ワークライフバランスフェスタ東京2014
- 2) 開催日時：2014年1月29日（水）10：00－17：00（開場9：45）
- 3) 会 場：東京国際フォーラム 展示ホール2
東京都千代田区丸の内三丁目5番1号
- 4) 入 場 料：無 料
- 5) 主 催：東京都
- 6) 共 催：子育て応援とうきょう会議
- 7) 後 援：東京労働局、東京商工会議所、東京経営者協会、東京都中小企業団体中央会、東京都商工会連合会、（一社）東京工業団体連合会、東京中小企業家同友会、日本労働組合総連合会東京都連合会、東京地方労働組合評議会、（公財）日本生産性本部、独立行政法人労働政策研究・研修機構、（公財）21世紀職業財団、（公財）東京都中小企業振興公社、（公財）東京しごと財団、内閣府男女共同参画局、厚生労働省、九都県市
- 8) 来場者数：3,942名
（公式）

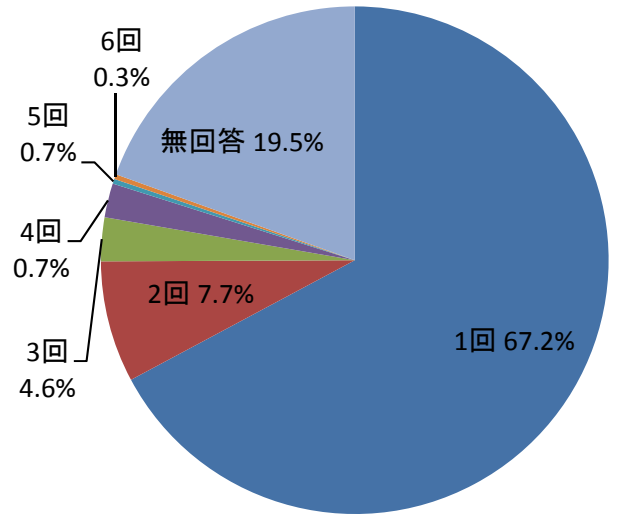
◆ 来場登録者分析

※各選択肢の回答率(%)は小数第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある

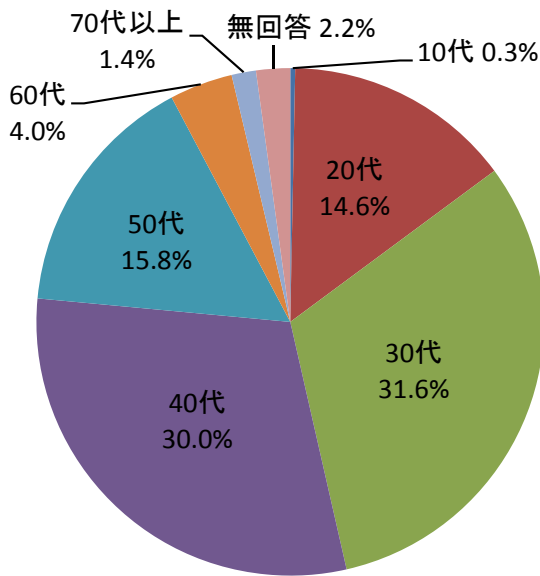
A.性別



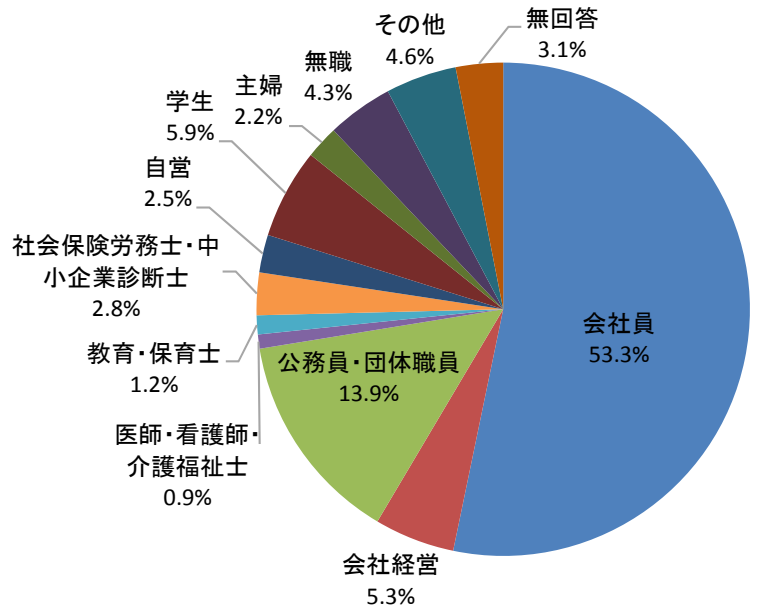
B.フェスタへの来場回数



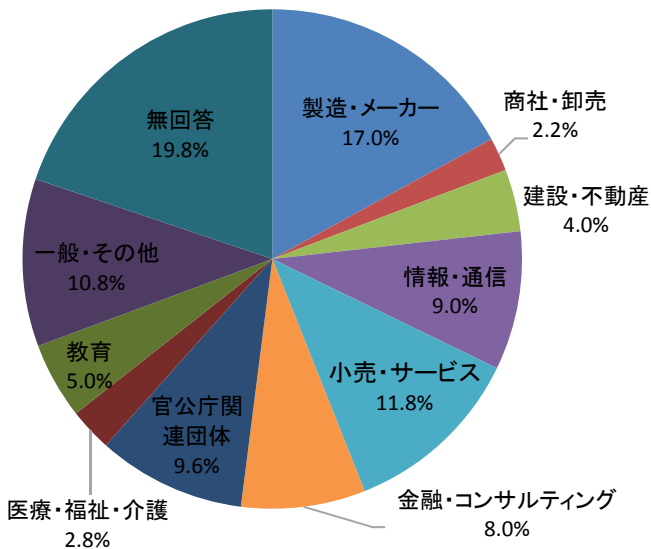
C.年代別



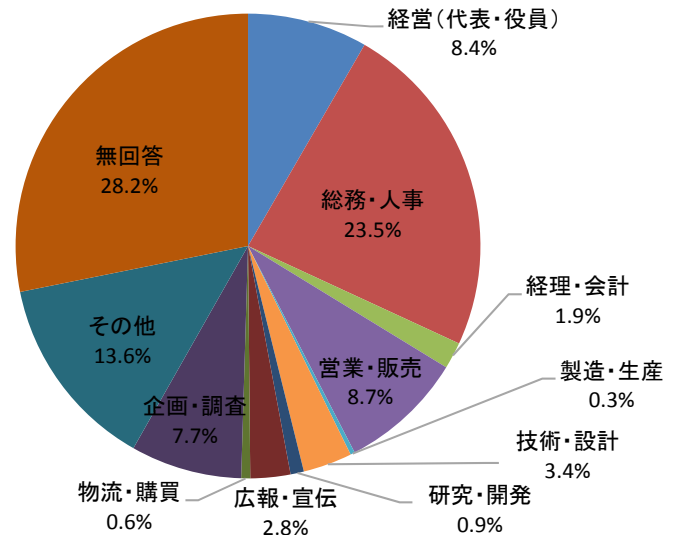
D.職業別



E.業種別



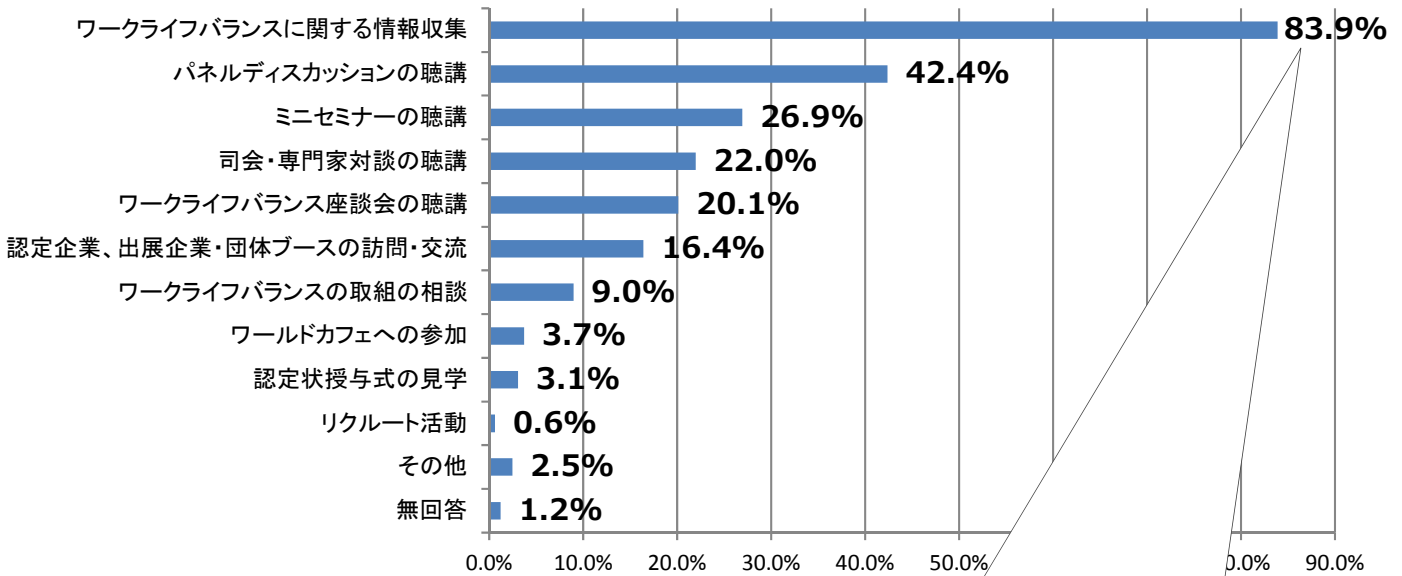
F.職種別



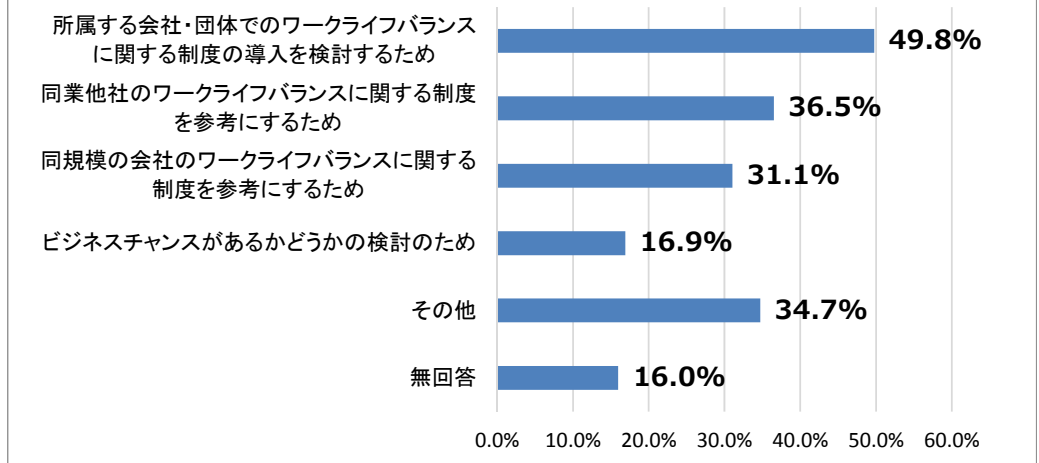
◆ 来場者アンケート集計結果

※各選択肢の回答率(%)は小数第2位を四捨五入しているため合計が100%にならない場合がある

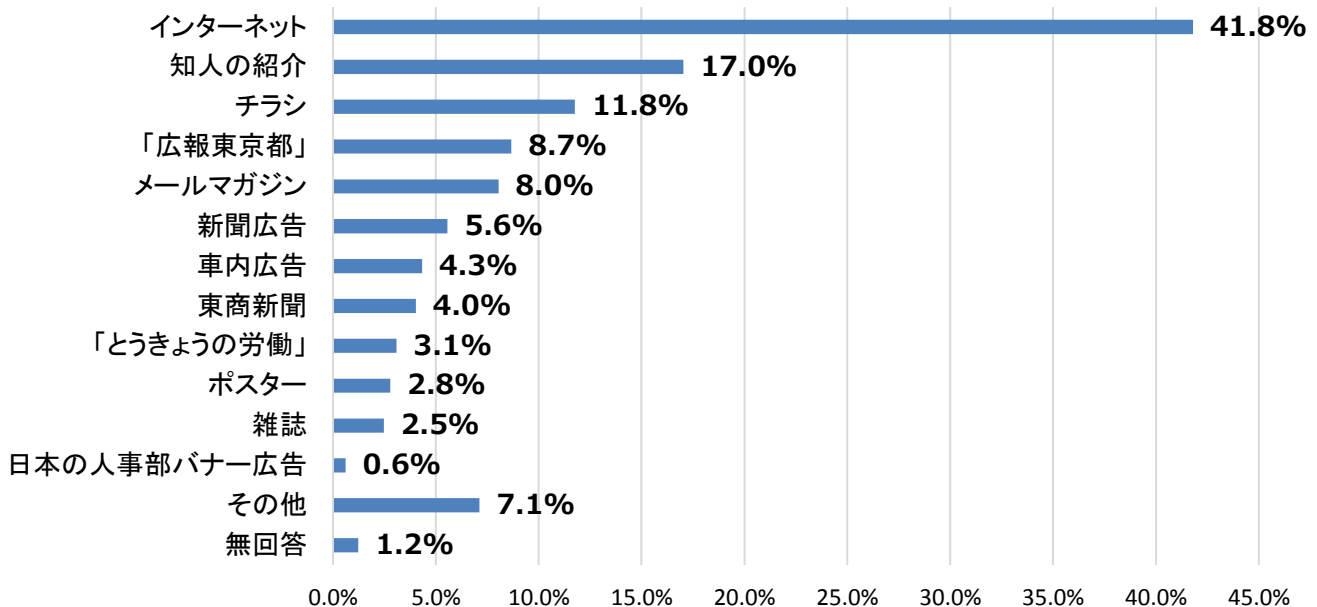
1.ご来場の主な目的は何ですか？（複数回答）



2.情報収集の主な目的は何ですか？（複数回答）



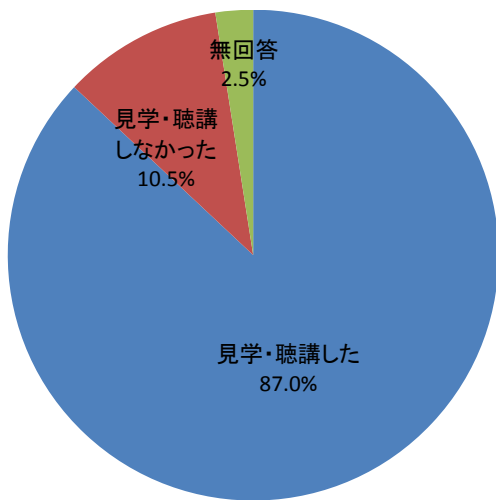
3.フェスタの情報をなにで知りましたか？（複数回答）



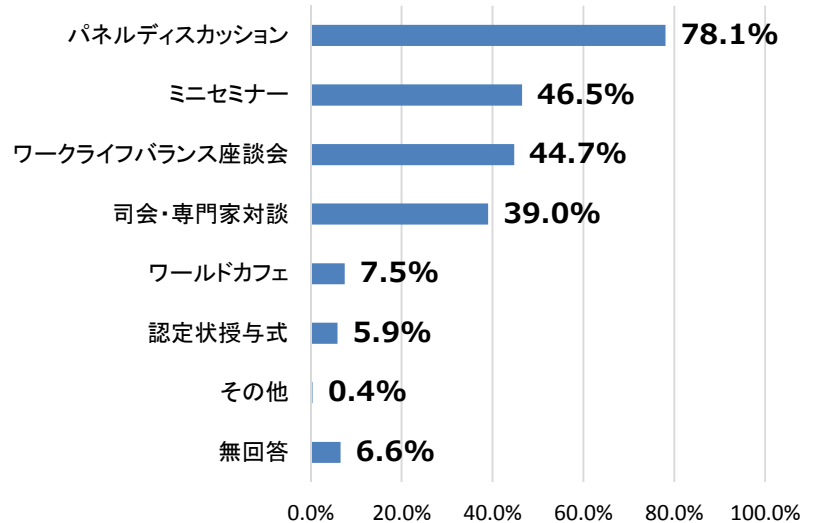
4.どのブースをご覧になりましたか？（複数回答）

東京ワークライフバランス認定企業	ブース名	サポーター行政書士法人	11.5%	出展企業・団体	(株) ワーク・ライフバランス	39.3%
		長時間労働削減取組部門	セントワークス(株)		17.3%	NPO法人 コチカラ・ニッポン
休暇取得促進部門		(一財) 日本興亜スマイルキッズ	10.8%	(株) ビストロパパ	11.5%	
		(株) ネットラーニング	9.3%	NPO法人 ファザーリング・ジャパン	18.9%	
育児・介護休業制度 充実部門		(株) アドバンテッジリスクマネジメント	8.0%	スリール(株)	14.6%	
		(株) wiwiw	15.5%	(株) 東レ経営研究所	16.4%	
		沖電気防災(株)	11.1%	(公財) 東京しごと財団	10.2%	
		(株) プレスク	9.6%	子育て応援とうきょう会議	11.8%	
		ミニメイド・サービス(株)	10.5%	東京労働局(雇用均等室・労働時間課)	31.3%	
		(株) ランクアップ	8.0%	(公財) 日本生産性本部	14.6%	
多様な勤務形態導入部門		(株) トーリツ	12.4%	東京都労働相談情報センター	20.7%	
		(株) 日本レーザー	9.6%	東京都産業労働局雇用就業部	20.1%	

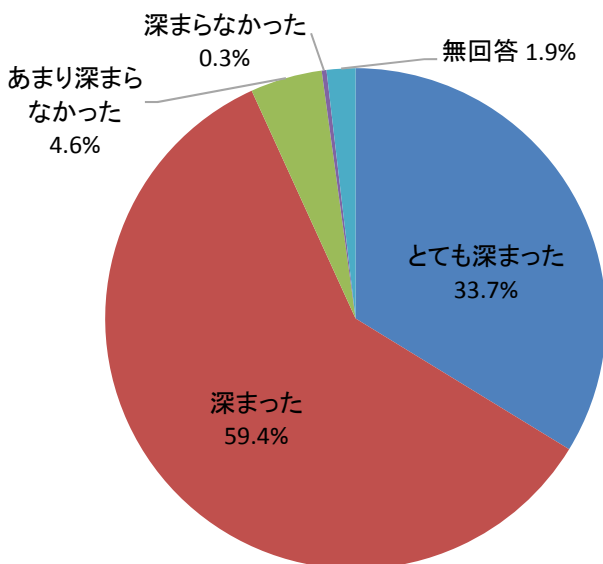
5.メインステージイベント及び
ミニセミナープログラムを
見学・聴講されましたか？



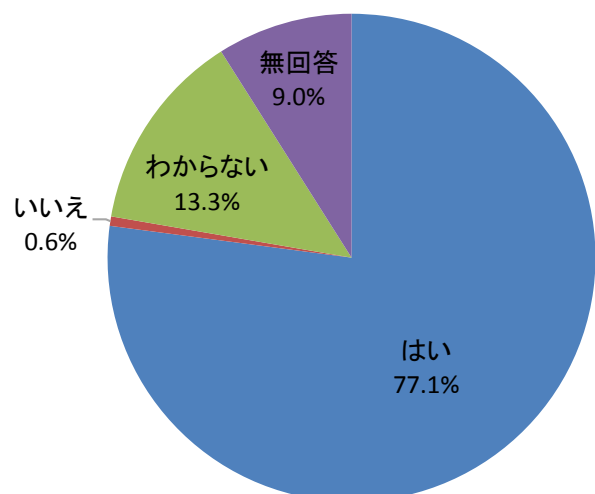
6.どのイベントを見学・聴講されましたか？（複数回答）



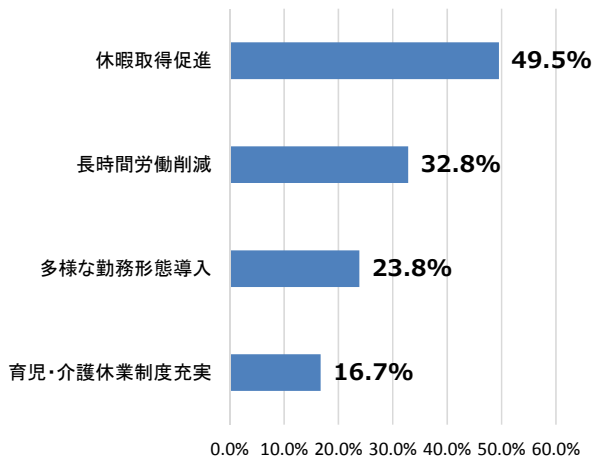
7.フェスタを通じてワークライフ
バランスへの理解は深まりましたか？



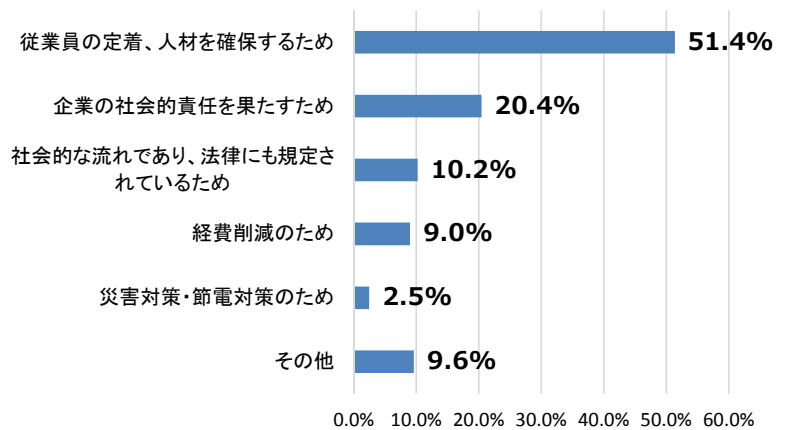
8.御社でもワークライフバランスに
ついて取り組みたいと思いますか？



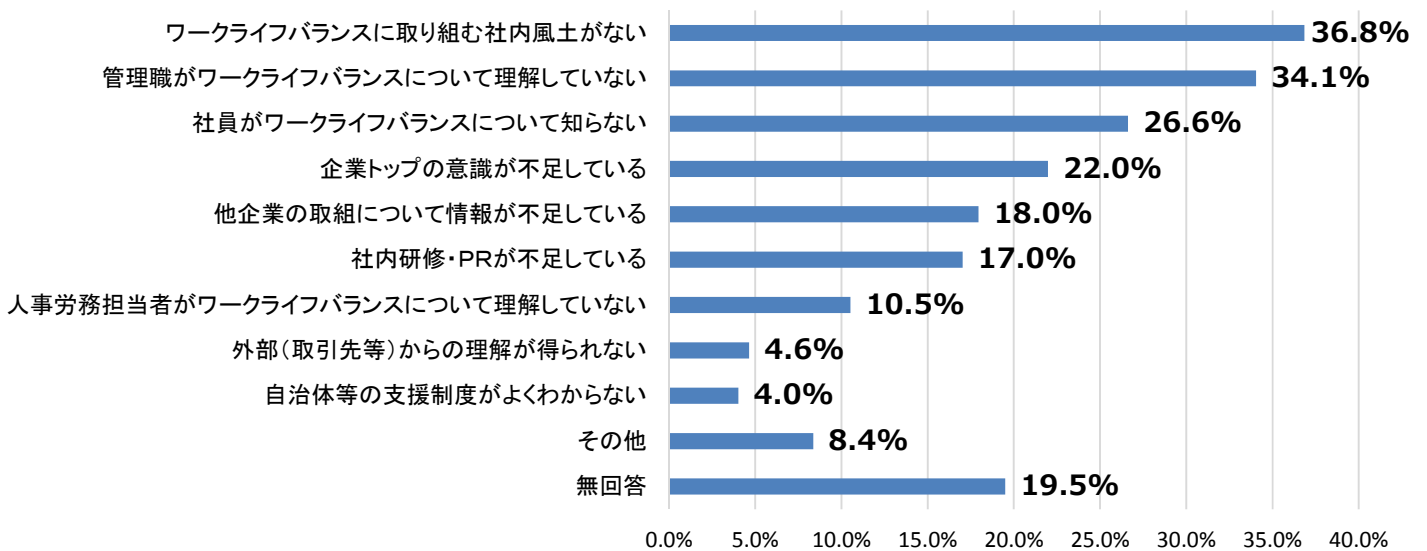
9. (8.で「はい」と回答した方を対象)
どの分野に関心がありますか？(複数回答)



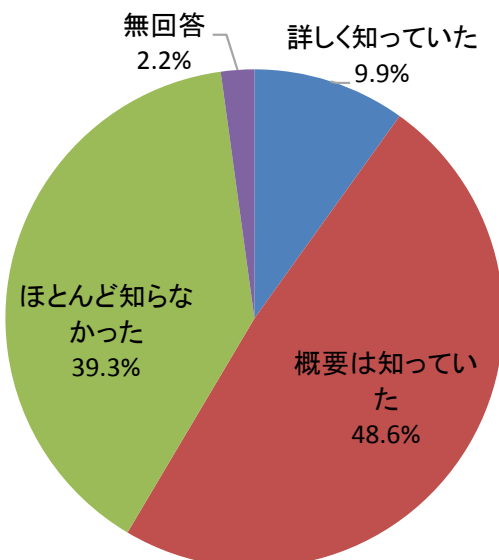
10. (8.で「はい」と回答した方を対象)
なぜワークライフバランスに取り組みたいと思いますか？



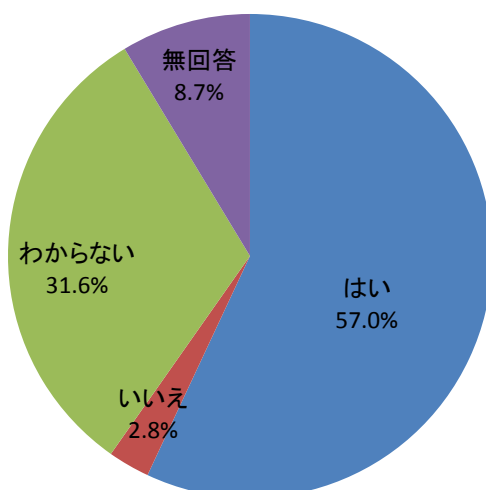
11. ワークライフバランスの取組について、御社でかかえる課題について教えてください。(複数回答)



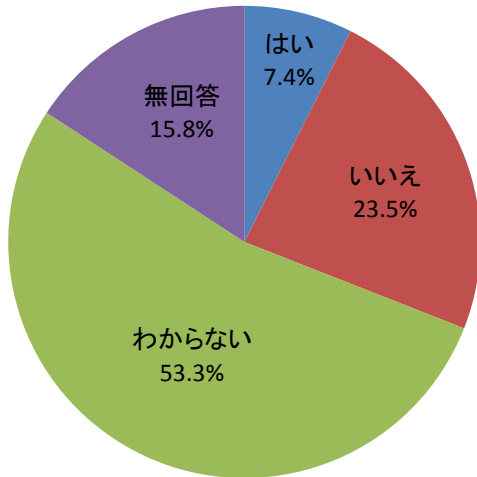
12. ワークライフバランスに関する東京都の取組についてご存じでしたか？



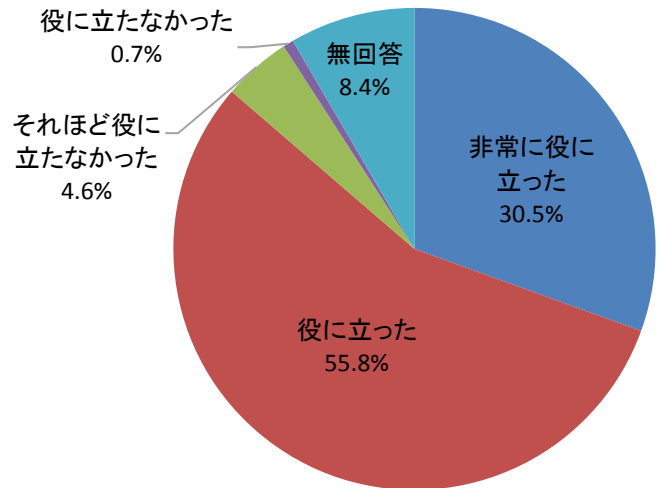
13. 東京都の「東京ワークライフバランス認定企業」の取組は、御社でワークライフバランスを実践する上で参考になりましたか？



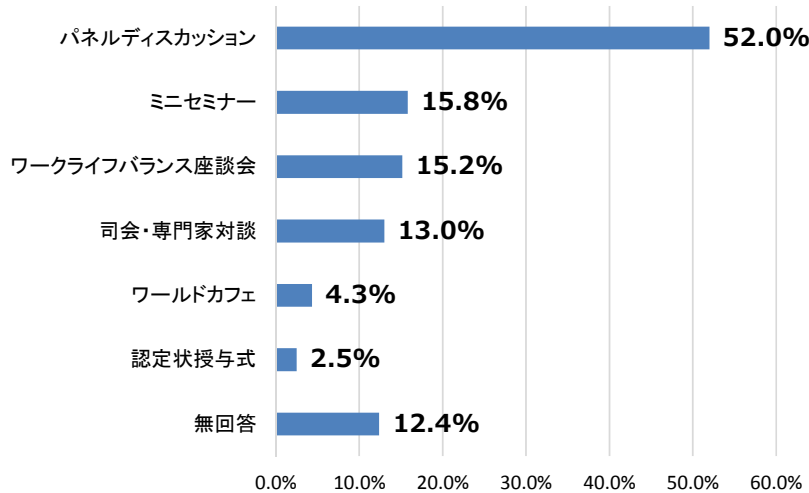
14. 来年度の認定企業に応募したいと思いませんか？
(5月～7月募集予定)



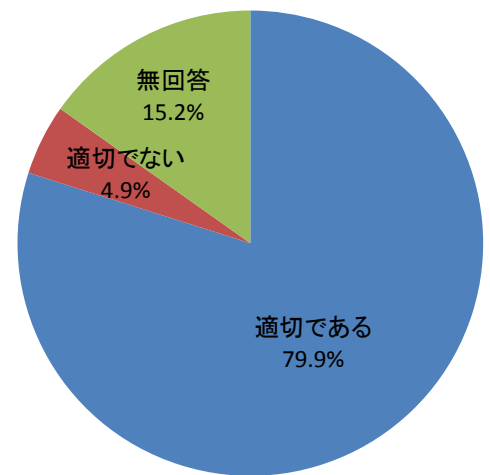
15. 今回のフェスタはあなたの役にたちましたか？



16. 一番参考になったイベントは何ですか？



17. フェスタの開催時期は適切ですか？



18. 来場者の声 (一部位抜粋)

- ・思った以上にリアルな上っ面だけではないストーリーが聞け、明日から会社・地域で働きかけたいと思えました。(女性：20代)
- ・様々な情報をわかりやすく受け取れた。もっとWLBを広げたい。(男性：50代)
- ・社会人のためのセミナーを開いて欲しいです。入社後、WLBの実践が困難な企業も多数あります。(女性：20代)
- ・来て良かったです。治部さんに会いにきました。(女性：20代)
- ・小室先生に直接会えてうれしかった。(女性：20代)
- ・就職活動中の学生などにもっと開催をアピールすべきと思う。(女性：40代)
- ・人事だけでなく一般職種から人事・会社への働きかけの方法が知りたい。(女性：20代)
- ・ミニセミナーの講師がいろいろな思いで活躍されているなど感じた。(男性：30代)
- ・机上の空論ではなく、実際にWLBに積極的に取り組んでいる方々のお話を伺うのはとても貴重な機会です。感動すら覚えた。「平日に休みを取得できない」という方々にほど見て聞いて感じて欲しいイベント。(女性：20代)
- ・同じ内容のセミナーを2回開催して欲しい。ブースがもっと多いと良い。(女性：30代/女性：40代/男性：30代/男性：50代)
- ・学生でもWLBは注目すべき内容の1つであることがよくわかった。(女性：30代)
- ・座談会が非常に興味深く、ワークライフバランスの取組を行うにあたって勉強になった。(女性：30代)
- ・学生のWLBへの意識が高いことに驚いた。知れてよかった。(女性：30代/男性：30代)
- ・メインステージの座席が足りないように感じた。(女性：30代)
- ・大変参考になった。(男性：50代/女性：40代)
- ・ためになる話を聞くことができて良かった。(女性：20代)
- ・考えをしっかりとまとめてアウトプットしたい。(男性：50代/女性：30代)
- ・意識向上につながった。(男性：50代)
- ・全国から知り合いが集まる機会となっている。毎年開催して欲しい。(女性：40代/男性：60代)
- ・とても良かった。地方でもWLBが進んで欲しい。(女性：30代)
- ・WLBの知識が高まった。(女性：30代)
- ・とても参考になった。感動した。遠くから来た甲斐があった。ありがとうございました。(女性：40代)
- ・スリール堀江さんの活動、すごいと思った。(男性：40代)
- ・休暇のため行くか悩みましたが、来て良かったです。参考にしたい。来年も来場したい。(女性：30代)

18. 来場者の声（一部抜粋）

- ・他の企業の取組がわかった。（女性：30代）
- ・様々な取組を知ることができ、大変参考になった。（女性：30代）
- ・取組事例が参考になった。（男性：40代）
- ・資料をいただきました。ますます認知されることに期待。（女性：50代）
- ・ミニセミナーが多様であり、メインイベントと連携して聞けてとても良かった。（男性：50代）
- ・WLBに対する知識が深まり、目から鱗が落ちる思いだった。（女性：40代）
- ・専門家の方に直接お話ができて有効だった。（女性：50代）
- ・3回目ですが、毎回少しずつ変化しているのを感じ、参加してよかった。（女性：30代）
- ・初めての参加。考える良いきっかけになった。ありがとうございました。（女性：40代）
- ・非常によかった。特に仕事をする上で参考になった。（男性：30代）
- ・好感を持った。（女性：30代）
- ・ミニセミナーにテキストがあると、来ていない人にも周知しやすくなる。（男性：40代）
- ・勉強になった。（女性：30代/男性：40代/男性：40代）
- ・前職を長時間労働を理由に退職しましたが、まず自分から変えていくことが必要と考えがかわった。（女性：20代）
- ・にぎやかで良かった。このまま職場が変わると良いと思う。（男性：60代）
- ・知りたい情報が早く知れる構成が良い。（女性：50代）
- ・パネルディスカッションがとても有意義だった。（女性：20代）
- ・初参加だったがWLBについて知ることができ、仕事をバリバリやって周りからも認められることが、休みもとりやすくなり、仕事・私生活ともに充実するとわかりました。土日開催でも良いと思う。（女性：30代）
- ・自由に聴ける態勢が良い。若い方の意見が聞けたり、世の中の状況を聞くことができた。（女性：50代）
- ・介護とWLBの両論で、都の高齢社会化に適応した取組を行いたい。（男性：40代）
- ・メモ用紙を配って欲しかった。（女性：40代）
- ・今回のようなイベントが東京都だけでなく他地域（大阪）でも開催されて欲しい。（男性：30代）
- ・同じ仕事をするにあたって、いかに効率よくプライベートも楽しんで働くかでモチベーションが変わる。離職率も減ると感じた。今回、サービス業の出展がなかったが、私は接客サービス業なので、我々にもWLBの取組が可能か疑問に思った。（男性：40代）

◆ 東京ワークライフバランス認定企業

東京ワークライフバランス認定企業とは、従業員が仕事と生活を両立しながら、いきいきと働き続けられる職場の実現に向け、優れた取組を実施している中小企業を都が認定するものです。

今年度の東京ワークライフバランス認定企業に、以下の4部門で合計12社が選ばれました。

長時間労働削減取組部門

サポート行政書士法人
セントワークス（株）

休暇取得促進部門

（一財）日本興亜スマイルキッズ
（株）ネットラーニング

育児・介護休業制度充実部門

（株）アドバンテッジリスクマネジメント
（株）wiwiw
沖電気防災（株）
（株）プレスク
ミニメイド・サービス（株）
（株）ランクアップ

多様な勤務形態導入部門

（株）トーリツ
（株）日本レーザー

◆ 認定状授与式（11:30～12:05）

メインステージにおいて、「東京ワークライフバランス認定企業 認定状授与式」を行い、平成25年度認定企業12社の代表者へ、認定状が授与されました。授与式には、前田 信弘（東京都副知事）、小倉 一哉（審査委員長代理／早稲田大学商学部准教授）、塚田 祐次（東京都産業労働局長）、矢田部 裕文（東京都産業労働局雇用就業部長）、戸澤 互（東京都産業労働局事業推進担当部長）が出席しました。



主催者挨拶
東京都副知事 前田 信弘



審査講評
審査委員長代理 小倉 一哉



認定状授与式
授与：東京都副知事 前田 信弘

◆ 認定企業紹介（12:05～12:30）

「認定状授与式」に引き続き、「認定企業の取組紹介」を行いました。認定企業の代表者にご登壇いただき、取組の目的や効果そして、今後ワークライフバランス推進を目指す来場者に役立つアドバイスなどをスピーチしていただきました。



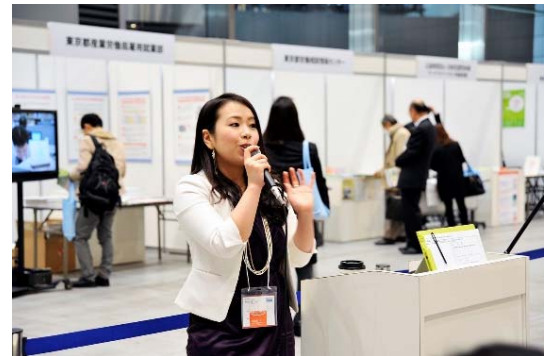
◆ ミニセミナー

認定企業、出展企業・団体や過去認定企業による各種セミナーが行われました。

※過去認定企業によるミニセミナーについては13ページ

ミニセミナースケジュール				
時間	A	B	C	D
10:00				
10:30				
11:00				
11:15	A1 学生発表① 他人コトから自分コトへ ～意識が変わるWLB実践インタビュー～ ワグとライフインテナー	B1 出 コンサルティングで活躍した WLB推進者事例等の紹介 東京労働局(労働時間課)	C1 出 65歳まで、健康で働き続けられる。 70代以降の働き活かし方 株式会社ロバパ	D1 出 異なる仕事・職種がそのほま するその違いの紹介 11のナレッジを事例・ワークは業の中心に 若い世代で受け入れられる NPO法人コチカラ・ニッポン
11:45				
12:00	A2 出 女性活躍推進の促進の よくなる仕組みのポイント 株式会社ワークライフバランス	B2 出 ワークライフバランスに興味がない 管理職を悩ます原因は？ セントワークス㈱ 平成25年度 自治体労働時間課認定	C2 出 No.1モチベーションカンパニー ～中小企業に広がるワークライフバランスの実際～ 株式会社プレック 平成25年度 自治体労働時間課認定	D2 出 自分のワークライフバランスを見直そう！ ～セミナー＆ワークショップ～ スリール㈱
12:30				
13:00	A3 経営戦略としての WLB。 ダイバーシティ 瀧美 由香氏	B3 出 保育士が英語で働き続けられるとミラ ー般制法人日本製薬スミルキス 平成25年度 労働時間課認定	C3 出 育児・介護制度充実部門認定 業社別内容の紹介 株式会社Wivy 平成25年度 育児・介護制度充実部門認定	D3 出 激しい外資 ～女性のキャリアと活躍の場を創る会社管理シ ステム アルス㈱ 平成24年度 労働時間課認定
13:30				
14:00	A4 学生発表② 企業のWLB実現度を見抜くポイントと 学生が得られるWLBアクション WLB for Students アルバニー	B4 出 特許なんてなくても大丈夫！ 手紙で多摩で仕事と自立 株式会社ラングアップ 平成25年度 育児・介護制度充実部門認定		
14:30				
15:00				
16:00				
16:30				
17:00				

※セミナーの実施場所は裏面会場案内図をご確認ください。※座席が満席になった場合でも、立ち見にてご覧頂けます。※WLB＝ワークライフバランスの略



◆ ブース内プレゼンテーション

認定企業、出展企業・団体ブースにてプレゼンテーションが行われ、来場者との交流が図られました。

会社名	内容	所要時間	実施時間・回数
セントワークス株式会社	8か月で残業時間を半減したセントワークスの実例紹介	20分	2回
株式会社wiwiw	育児・介護制度充実部門認定 取組内容のご紹介	30分	3回
株式会社トーリツ	ワークライフバランスを認定できた取組紹介	10分	14:00、15:00、16:00 3回



◆ 過去認定企業セミナー

来場者により多くの事例を紹介するため、過去認定企業によるセミナーを行いました。

- 平成24年度 休暇取得促進部門認定
アルス 株式会社 (14:30-15:00)



◆ 過去認定企業パネル展示

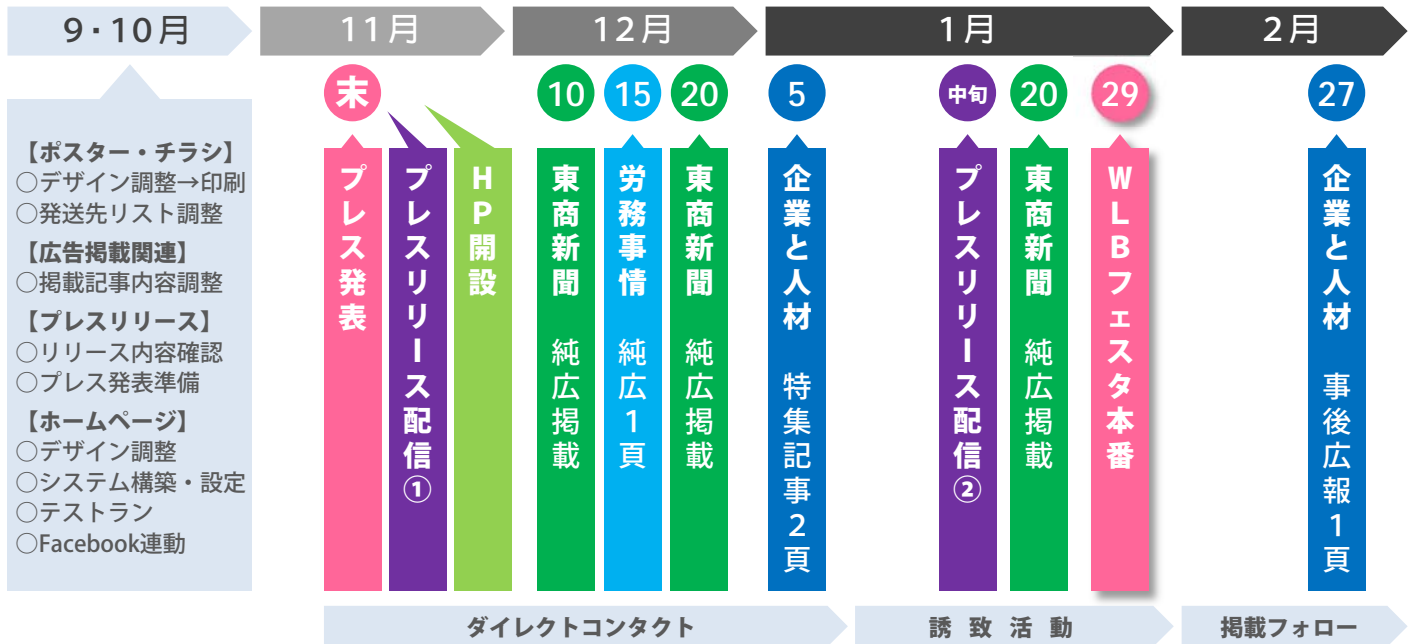
来場者により多くの事例を紹介するため、過去認定企業の取組をまとめたパネル展示を実施しました。

- 平成23年度 長時間労働削減取組部門認定
株式会社 ケンウッドエンジニアリング
- 平成23年度 休暇取得促進部門認定
株式会社 ゼネット
- 平成23年度 育児・介護休業制度充実部門認定
株式会社 クララオンライン
- 平成24年度 多様な勤務形態導入部門認定
株式会社 テレワークマネジメント



◆ 全体スケジュール

主に関東エリアの中小企業経営者層及び人事・労務担当者を対象に、フェスタ開催事前告知広告や特集記事の掲載を実施しました。また公式ホームページとFacebookの連動も行い間接的アプローチを強化するとともに、協力団体のメーリングリストなどで、直接来場誘引アプローチも行いました。



◆ 告知ツール展開

フェスタ告知用のチラシ・ポスターを作成し、開催告知および来場者誘致活動を展開しました。関連団体・企業のほか、東京都関連施設を中心にチラシの配布、ポスターの掲示を依頼しました。



会場内でもポスターの掲示を実施

◆ ホームページ

公式ホームページを開設し、事前来場者登録や、メインステージ・ミニセミナーの事前聴講予約などを受け付けました。また、認定企業や出展企業・団体の詳細情報やイベントの到着情報を更新し、機能的な情報発信媒体として活用しました。

入場無料

開催日時
平成26年1月29日水
10:00~17:00 (開場9:45)

会場
東京国際フォーラム
展示ホール2

開催概要
認定企業紹介
イベント詳細
出展企業・団体
事前来場登録・聴講予約
会場アクセス (外部リンク)

最新情報
2014/01/05
企業と人材に特集記事掲載されました
2013/12/25
とうきょうの労働1296号に広告を掲載致しました
2013/12/20
東京新聞に広告を掲載致しました

いいね! <1,698

お問い合わせ先
ワークライフバランスフェスタ東京
2014事務局
〒112-0004 東京都文京区後楽2-13-10
都庁5本庁51F
TEL:03-3813-1735 FAX:03-3813-1785
東京都産業労働局 雇用試験部
労働環境課 雇用平等推進係
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1
都庁5本庁31F
TEL:03-5320-4649 FAX:03-5388-1469
E-mail:
S0000444(at)section.metro.tokyo.jp
※迷惑メール対策のため、メールアドレスの表記を変更しております。
お手紙ですが、(at)を@に置き換えてご利用ください。

主催：東京都
共催：子育て応援とうきょう会議
後援：東京労働局、東京商工会議所、東京経営者協会、東京都中小企業団体中央会、東京都商工会議、(一社)東京工業団体連合会、東京中小企業家協会、日本労働組合総連合会東京都連合会、東京地方労働組合評議会、(公財)日本生産性本部、独立行政法人労働政策研究・研修機構、(公財)21世紀職業財団、(公財)東京中小企業振興公社、(公財)東京しごと財団、内閣府男女共同参画局、厚生労働省、九都府市

子供未来とうきょうメッセ2014 開催
平成26年2月11日(火・祝)
東京国際フォーラム展示ホール1

働き方を見直すいきいき職場を応援! —————

ワークライフバランスフェスタ東京2014
WORK LIFE BALANCE FESTA TOKYO 2014

一人ゴトから自分ゴトへ
実感し、考え、自ら行動するWLBのススメ

パネルディスカッション 10:15~
自分ゴト化のススメ ~今日からはじめるWLB~
コーディネーター フリーアウンサー 木佐 彩子氏
パネリスト ㈱ワークライフバランス 代表取締役社長 小室 淑恵氏
NPO法人 コチカラ・ニッポン 代表 川島 高之氏
サイボウズ㈱ 代表取締役社長(平成24年度認定企業) 青野 慶久氏

司会・専門家対談 13:00~
経営戦略としてのワークライフバランス
司会 内閣府 少子化急務突破タスクフォース チームリーダー
(東京大経営研究所 研究部長 兼 主席コンサルタント) 瀧美 由喜氏

WLB座談会 14:15~ ※HP上の事前投票で当日のテーマが決まります
NPO法人ファザリング・ジャパン ファウンダー/法人代表、NPO法人タイガーマスク基金 代表理事 安藤 哲也氏
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 副主任研究員 池田 心蒙氏
昭和女子大学現代ビジネス研究所 研究員 治部れんげ氏
スリール㈱ 代表取締役 堀江 敦子氏

WLB座談会のテーマを来場者の皆様の投票で決定いたします。
来場者登録、聴講予約の際にぜひ投票してください。

WLB座談会テーマ候補・・・回答の割合

- 仕事も育児も楽しむイクメンのススメ・・・8.21%
- 女性が働き続けるための環境づくり・・・34.58%
- 自社におけるWLB課題の見える化と解決策・・・42.54%
- WLBから考える若者の働き方・・・18.66%

WLB座談会 参加受付中!!

※グラフはHTML5に対応したブラウザでご覧ください。

○ アクセス数

訪問数：12,746
ユーザー数：9,244
ページビュー数：34,531
新規訪問の割合：67.53%

◆ 事前投票 (「ワークライフバランス座談会」テーマ投票)

自社(自身)の課題や関心に沿ったプログラムとするため、HPにて「ワークライフバランス座談会」のテーマにつき、事前投票を実施し、1位のテーマ「自社におけるWLB課題の見える化と解決策」について有識者の方々にお話しいただきました。

WLB座談会のテーマを来場者の皆様の投票で決定いたします。
来場者登録、聴講予約の際にぜひ投票してください。

WLB座談会テーマ候補・・・回答の割合

- 仕事も育児も楽しむイクメンのススメ・・・8.21%
- 女性が働き続けるための環境づくり・・・34.58%
- 自社におけるWLB課題の見える化と解決策・・・42.54%
- WLBから考える若者の働き方・・・18.66%

WLB座談会 参加受付中!!

◆ 情報掲載新聞・雑誌等メディア一覧

掲載日	メディア名
2014年1月4日	労務ダイジェスト (WEB)
2014年1月12日	高齢者住宅新聞
2014年1月17日	読売新聞
2014年1月25日	東京新聞
2014年1月25日	東京リビング
2014年1月25日	リビング東京 (西)
2014年1月25日	リビング東京 (東)
2014年2月28日	日本シニアリビング新聞
2014年3月20日	人材教育 (4月号)

◆ 掲載メディア

【労務ダイジェスト】 1月4日 (土) 掲載

The screenshot shows the website for '労務ダイジェスト' (Labor Digest). The main navigation bar includes 'ニュース' (News), '労ダイとは?' (What is Labor Digest?), '誌面紹介' (Magazine Introduction), '利用法・活用例' (Usage/Examples), '購入案内' (Purchase Information), and 'バックナンバー' (Back Issues). The featured article is titled '「ワークライフバランスフェスタ東京2014」開催' (Work-Life Balance Festival Tokyo 2014). The text describes the event as an international forum held on January 29th in the Nishi-Shinjuku area of Tokyo. It highlights the theme of '自分ゴト' (my own thing) and mentions that the event will feature a panel discussion with experts and a Q&A session. A sidebar on the right contains contact information and a 'お問い合わせはコチラ' (Contact Us Here) button.

【高齢住宅新聞】 1月12日 (日) 掲載

The screenshot shows an article from '高齢住宅新聞' (Elderly Housing News) dated January 12th. The article is titled 'ワークライフバランス 仕事の優先順位見直し' (Work-Life Balance: Re-evaluating Work Priority). It discusses the challenges of balancing work and life, particularly for older workers. The article mentions the event as a platform for sharing experiences and solutions. The text is partially obscured by a large vertical graphic on the left side of the page.

【読売新聞】 1月17日 (金) 掲載

The screenshot shows an article from '読売新聞' (Yomiuri Shimbun) dated January 17th. The article is titled 'イベント情報' (Event Information). It provides details about the 'ワークライフバランスフェスタ東京2014' event, including the location (早稲田大学エクステンションセンター) and the time (January 29th, 10:00 AM - 5:00 PM). The article also mentions a special event featuring a performance by the '石山裕雅さん' (Yoshiyuki Ishiyama) troupe. A sidebar on the right contains a 'プレゼント' (Gift) section, mentioning a 'クリスタルバズルティラ/サウルス' (Crystal Bazar Tyra/Saurus) as a prize. The bottom of the page features a '講演会' (Lecture) section with details about a talk by '阿刀田高' (Takashi Adachi).

◆ 掲載メディア

【東京新聞】 1月25日（土）掲載

仕事と生活の
両立を考える

29日にフェスタ

東京都は、仕事と生活の調和の実現、働き方の見直しについて考える「ワークライフバランスフェスタ東京2014」を二十九日

わせも増えているという。サバのほか、イサキやイカ、シイラも、捕れる時季に合わせてすり身を作っている。菊地さんは「魚の苦手な子にもぜひ一度食べてみてほしい。はんぺんやつみれなどすり身加工品の開発にも力を入れたい」と意欲的だ。

文・写真 宮本直子

午前十時から、千代田区の東京国際フォーラムで開く。

テーマは「他人ゴトから自分ゴトへ」。パネルディスカッション「自分ゴト化のススメ」で、「ワーク・ライフバランス」代表取締役社長の小室淑恵氏、NPO法人コチカラ・ニッポン代表川島高之氏が、ワークライフバランスを自社、自分のこととして実践してきた例を紹介。内閣府少子化危機突破タスクフォースチームリーダーの湯美由喜氏の対談や、東京都が認定する「ワークライフバランス認定企業」十二社の認定証授与式もある。入場無料。予約、詳細は同フェスタ事務局☎電03(3813)1735。

【東京リビング/リビング東京（西・東）】
1月25日（土）掲載

【日本シニアリビング新聞】 2月28日（金）掲載

2014年（平成26年）2月28日（金）第82号

ワークライフバランス
フェスタ東京開催

東京都

東京都は1月29日、東京国際フォーラムで「ワークライフバランスフェスタ東京2014」を開催した。テーマは「他人ゴトから自分ゴトへ」実感し、考え、自ら行動するWLBのススメ。平成26年度にスタートしたこの事業は、いきいきと働き続けられる職場の実現に向けて優れた取組をしている中小企業を「優秀ワークライフバランス認定企業」として表彰する。これまで認定を受けた企業は計12社。

今年度は、「長時間労働削減部/休職取得促進部/育児・介護休業制度充実部/多様な勤務形態導入部」の4部門で、計12社が選定・表彰された。

多様な勤務形態導入部門で認定された企業のうち例として、訪問介護やグループホーム、サービス付き高齢者向け住宅などの各種介護サービス事業を行っている。

鈴木恵里子社長は「私たちが利用者がその人らしく生活できるように支



受賞した蝶トリーツ・鈴木恵里子社長

を始めた」と話す。評価された取組内容は、始業・終業時刻を柔軟に対応できる柔軟なシフトパターンを用意し、本人の都合に応じて柔軟に雇用形態を変更、また妊娠になった場合、事務系職種に転換するなど、いずれも大がかりな費用をかけることなく、高い成果をあげているという。

こうした取組を表彰するにあたっては、通常部署内に取締役や各部門の従業員で構成するワークライフバランス推進組織を設置。経営者も積極的に社員の意見を集めたこと。

同社は21年度にも、育児・介護休業制度充実部門で予選出場や社内にてベビーシッターを配置し、などが評価され、認定を受けている。

メインステージでは表彰式の他にも、蝶トリーツ・ワークライフ・バランス・小室淑恵社長やNPO法人コチカラ・ニッポン・川島高之代表、昨年度認定企業サイボウズ㈱・青野慶久社長らによるパネルディスカッションなどが行われた。

また会場では、認定企業がブースを設置し、セミナーやプレゼンテーションで自社の取組を紹介した。

街情報 TOPICS P154-124

働き方を見直すいきいき職場を応援！
「ワークライフバランスフェスタ東京2014」

1/29(水)10:00~17:00、東京国際フォーラムで開催。仕事と生活の調和=ワークライフバランス(WLB)の実現のために東京都が主催し、6回目を迎える今回。「他人ゴトから自分ゴトへ」をテーマに、WLBを正しく理解し、企業や労働者が自らWLBに取り組める多彩なプログラムを実施します。「東京ワークライフバランス認定企業」認定状授与式、実例を踏まえながらWLBについてわかりやすく話し合うパネルディスカッションなど。入場無料。※イベントの聴講は公式サイト (<http://www.wlb-festa.metro.tokyo.jp>) から要事前予約

☐問い合わせ：電話=03-3813-1735（事務局）

◆ 掲載メディア

【人材教育】3月20日（金）4月号掲載



TOPIC

ワークライフバランスフェスタ東京2014レポート
なぜ取り組む? どうすれば進む?
社会の「支え手」を増やすWLB

2014年1月29日、東京国際フォーラムにて、東京都主催による「ワークライフバランスフェスタ東京2014」と題するイベントが開催された。本イベントは、企業の一線でワークライフバランス(WLB)の取り組みを行っている人物を招き、「ワークライフバランスの意義」「働きやすい職場」について問い直すという内容。なぜ企業と個人はワークライフバランスに取り組むべきなのか、どうしたら取り組みが進むのか、その理解の一助となるイベントの様態をレポートする。

【パネルディスカッション】
自分ゴト化のススメ
～今日からはじめるWLB～

本イベントは、同会のフリーアナウンサー・木色彩子氏によるインロダクション、ワーク・ライフ・バランス 代表取締役社長の小室憲忠氏による、ワークライフバランス(WLB)の現状についての発表から始まった。

小室氏は、介護のための退職、中絶の仕事を増やすことによる精神疾患、モチベーションの低下など、職場で起こるさまざまな問題の一番の元凶は「長時間労働」であり、そうした状況の中、「ワーク」と「ライフ」を両立する働き方としてWLBの重要性が叫ばれていると語った。

これを踏まえ、NPO法人コチカラ・エンゲージ代表の高島尚之氏、サイエンス代表取締役社長の青野繁久氏を交えた4式でWLBのあり方やその効果について活発な議論が展開された。

【メインステージプログラム】

1. パネルディスカッション
自分ゴト化のススメ～今日からはじめるWLB～
2. 講演
東京ワークライフバランス認定企業
株式会社アール
3. 賞状授与
経営者としてのワークライフバランス
4. WLB推進賞
賞状に当たるWLB実践の見える化と解説
5. ワークショップ

【質疑応答】

木佐 どうWLBを自分ゴト化していったのか。
川島 まず、会社が生えてくれるものという考えは諦め、自分で実践するようにした。実践するには基礎や理念を持つことが必要だ。私の場合は子どもと一緒に暮らすために海外に引っ越さない基礎や理念を持ったら、それ以外のことは受け入れること、時間を削られていると思えば集中して仕事をするため必ず効率化であるはずである。



コーディネーター 木色彩子氏 (フリーアナウンサー)

パネリスト 小室憲忠氏 (ワークライフバランス 代表取締役社長)

パネリスト 川島尚之氏 (NPO法人コチカラ・エンゲージ 代表)

パネリスト 青野繁久氏 (サイエンス 代表取締役社長)

2つめは、従業員にWLBをいかに実践する気持ちにさせるか。そのためには残業ゼロでも成果は変わらないということを示し、残業する必要性を削いでいくという感覚を醸成していかないと、当社は時間短縮の会社でなくなると、彼女の意欲は落ちていたと思う。

青野 その通りだと思う。サイボウズで最年少本部長になった人は時短勤務の女性だ。私自身も長時間勤務をすることが好きだったが、育児で仕事ができなくなった時に仕事を整理して会社に伺った。自分しかできない仕事というものは意外と少ない。それに私自身、長時間勤務時にはその自覚がなかったが、午前中が準備体制のようになっていた。

小室 午前中の準備体制になっている人は本当に多い。そういう人に取って取り先が夜間だと言って残業ゼロに反対したりする。時間の使い方が甘いことを自覚させなければいけない。

木佐 WLBのためのどのような取り組みをしているのか。

小室 当社では、どうしたら業務中に実践する気持ちにさせるか。そのためには残業ゼロでも成果は変わらないということを示し、残業する必要性を削いでいくという感覚を醸成していかないと、当社は時間短縮の会社でなくなると、彼女の意欲は落ちていたと思う。

川島 小室さんがおっしゃったように、時間内に取れるという意識は大切。日本企業は、深くまで働き、多くの会議を行っているが、結論を出してそれ以上と海外でよく言われる。そうした無駄を省くために、当社では会議を15分単位で行い、事前に会議資料を読んで必ず結論を出すようにしている。

青野 私は在宅勤務をオススメしたい。「本音に家で働ける」と思われるが、実際は家で働いている人以上に成果を出すようになる。しかし、納期が遅れがちな人への運用は難しいと思う。WLBは、今までも会社の5年後、10年後に責任を持っているのか、持たない何をするのか、と問いかけるべきだと思う。

小室 まずは、学生の本音を聞き、優秀な人材を引きつけることに使おう。次にトップの理解がなくてWLBが進まない場合は、育児で残業ゼロは、今までも会社の5年後、10年後に責任を持っているのか、持たない何をするのか、と問いかけるべきだと思う。

在宅勤務の権利を与えている。裁量と権利をはっきりさせることでうまく回る。

木佐 最後に、WLB推進を始めようとする皆さんにメッセージを。青野 WLBを単に福利厚生としてではなく経営戦略として捉えるべきだ。良い人材の採用、離職率の低下、モチベーションアップやイノベーションの創発など多くの観点で捉えてみることで効果的な仕組みだと理解できるはずだ。

川島 ワーク、ライフ、ソーシャル(地域貢献、地域活動)、この3つを組み合わせることが大切だ。しかし、WLBの制度だけあっても上司や人事が理解を示さない限り変わらない。とにかく上の者が理解を深めるべきだと思う。

小室 まずは、学生の本音を聞き、優秀な人材を引きつけることに使おう。次にトップの理解がなくてWLBが進まない場合は、育児で残業ゼロは、今までも会社の5年後、10年後に責任を持っているのか、持たない何をするのか、と問いかけるべきだと思う。

TOPIC



【同会専門家対談】
経営戦略としての
ワークライフバランス
渡美由貴氏
兼し経営研究 研究開発

同会・専門家対談からは、東経経営研究所 研究部長、渡美由貴氏による発言を一部取り上げる。渡美氏はWLBの研究のための国内外800社を訪問調査し、コンサルタントとしても企業をサポートしてきた。そうした研究の視点を通してWLBの実践が同会者との対談形式で語られた。

WLBによってもたらされる効果とは

日本企業の選別品質、選別サービス、依然として多い残業。こうした状況に渡美氏は驚嘆を唱える。「毎日残業をしても寝る時間がない。こうした選別品質、選別サービスが日本企業では多く存在しています。そうした組織が成長の原動力につながる「仕事内容」が生活になることで、精神疾患という問題まで引き起こすのです。また、今後は介護の介護をする人が

増加するため、長時間労働という働き方は難しくなると考えられます。企業や個人がそうしたリスクを念頭に置かなければいけません。こうした長時間労働を引き起こす原因の解として、WLBへの取り組みが期待されています。では、WLBには具体的にどんなメリットがあるのだろうか。渡美氏は実際にWLBを実践している立場から説明する。「私自身、WLBを実践することで、職場以外にも自分の居場所をつくることができました。これが仕事で辛い時の避難所になっています。労働時間を減少させることで余暇を確保し、職場以外に自分の居場所をつくることは、企業にとっても「心のセーフティネット」と呼んでいます。労働時間を減少させることで余暇を確保し、職場以外に自分の居場所をつくることは、企業にとっても「心のセーフティネット」と呼んでいます。労働時間を減少させることで余暇を確保し、職場以外に自分の居場所をつくることは、企業にとっても「心のセーフティネット」と呼んでいます。

【働きやすい職場】を生む
社内の協力体制

このように、WLBには多くのメリットがあるが、一方で、景気の先行きが不透明なこの時代にWLBに取り組むという行為は、企業にとっても非常に困難なことだという声も聞かれる。しかし、渡美氏は「景気の先行きを気にして取り組みが遅れると、1人当たりの業務量が増加していき、1人減少社会に対応できなくなる」と訴え、効率的な職場を形成させることが重要だと語った。これは先進企業の取り組みでも、「北海道の菓子メーカー六花亭は、東日本大震災で流通経路が遮断され大打撃を受けました。赤字が膨らん

で、残業をゼロにすることでコストを抑える施策をとったのです。社員が多くの業務改善を提案し、作業を効率化させた結果、景気が回復しても残業ゼロで生産できることがわかりました。また、浮いたコストをボーナスに反映させて社員のモチベーションも維持。六花亭は、社員給与を下げることなく、以前より短い時間で、以前と同じものを生産することに成功したのです。景気が悪化した時こそ、業務改善を行い、効率のよい職場風土を形成するチャンスがあるというのだ。また、そうした風土を醸成することは中小企業でも可能だという。「中小企業では、従業員が少ないためWLBはできないと思いがちですが、それは間違いです。誰かが休んでも、カバーし合える体制をつくればいい。例えば、高根の長岡能楽店という会社では年初に、絶対に業務を滞らせないというルールに従い、日本の年間計画を作成しました。また、職人さん(ノウハウや感覚)を熟練者として補充していることが多いですが、長岡能楽店の場合は枠で形式加算、明文化(マニュアル化)するこ

とでカバーし合える体制をつくって

とでカバーし合える体制をつくってコストを抑える施策をとったのです。社員が多くの業務改善を提案し、作業を効率化させた結果、景気が回復しても残業ゼロで生産できることがわかりました。また、浮いたコストをボーナスに反映させて社員のモチベーションも維持。六花亭は、社員給与を下げることなく、以前より短い時間で、以前と同じものを生産することに成功したのです。景気が悪化した時こそ、業務改善を行い、効率のよい職場風土を形成するチャンスがあるというのだ。また、そうした風土を醸成することは中小企業でも可能だという。「中小企業では、従業員が少ないためWLBはできないと思いがちですが、それは間違いです。誰かが休んでも、カバーし合える体制をつくればいい。例えば、高根の長岡能楽店という会社では年初に、絶対に業務を滞らせないというルールに従い、日本の年間計画を作成しました。また、職人さん(ノウハウや感覚)を熟練者として補充していることが多いですが、長岡能楽店の場合は枠で形式加算、明文化(マニュアル化)するこ

とでカバーし合える体制をつくってコストを抑える施策をとったのです。社員が多くの業務改善を提案し、作業を効率化させた結果、景気が回復しても残業ゼロで生産できることがわかりました。また、浮いたコストをボーナスに反映させて社員のモチベーションも維持。六花亭は、社員給与を下げることなく、以前より短い時間で、以前と同じものを生産することに成功したのです。景気が悪化した時こそ、業務改善を行い、効率のよい職場風土を形成するチャンスがあるというのだ。また、そうした風土を醸成することは中小企業でも可能だという。「中小企業では、従業員が少ないためWLBはできないと思いがちですが、それは間違いです。誰かが休んでも、カバーし合える体制をつくればいい。例えば、高根の長岡能楽店という会社では年初に、絶対に業務を滞らせないというルールに従い、日本の年間計画を作成しました。また、職人さん(ノウハウや感覚)を熟練者として補充していることが多いですが、長岡能楽店の場合は枠で形式加算、明文化(マニュアル化)するこ

を小さくする「時期の平準化」と個人の
仕事量を分散させる「人の平準化」

を小さくする「時期の平準化」と個人の仕事量を分散させる「人の平準化」が効率化につながるという考え。また、同氏は「やまやまい法則」というものを提唱している。●やる業務はないか ●みんなにできる業務はないか ●まねできないか ●してもらえないことはないか ●いっしょにできないか この法則の徹底で選別サービス、選別品質をなくし、本来やるべきことに時間をかけることができれば、業績にもつながっていくだろうと訴えた。「WLBを推進する中で、支援された人は次に支援する側に戻ってほしい。そうすることで本当に働かれます。時間ばかりかまらぬ健全な経営体制もつづきます。1人減少社会において、多様な人材が活躍できる体制を構築し、取り組んでいくべきだ」とまとめ、発表を締めくくった。

本イベントで示されたWLBの持つ役割の大切さを新しいアプローチをきっかけに、近々開催されるWLBの本格的な促進を期待したい。

平成 25 年度 東京ワークライフバランス認定企業

- | | |
|---|--|
| 長時間労働削減取組部門
・イオン株式会社
・セブン&アイ株式会社 | 育児・介護休業制度充実部門
・株式会社パナソニックシステムエレクトロニクス
・株式会社アール |
| 休職取得促進部門
・一般財団法人日本労働厚生機構
・株式会社ネットワン | 多様な働き方推進部門
・株式会社エーピー
・株式会社エーピー |



東京ワークライフバランス認定企業の認定状授与の様子。