

# としま100人社長会

## [ 報告書 ]

日時：平成27年10月20日(火) 18時～20時  
会場：豊島区役所本庁舎 1階 としまセンタースクエア  
対象：豊島区内企業・事業所の経営トップ層  
(ワーク・ライフ・バランスに関心のある人事労務担当者)

【主催】豊島区  
【企画・運営協力】としまF1会議 WLBチーム  
【ファシリテーター】古瀬正也(古瀬ワークショップデザイン事務所)  
【協力】東京都社会保険労務士会豊島支部 / 東京商工会議所豊島支部 /  
(一社) 豊島産業協会 / 東京中小企業家同友会豊島支部 /  
(公社) 豊島法人会 / NPO 法人としまNPO推進協議会



誰もが“働きやすい豊島区”をめざして  
～WLB先進都市に向けた提案～

2014年 5月 8日：23区唯一の「消滅可能性都市」と指摘  
2014年 7月19日：としま100人女子会開催  
2014年 8月 9日～12月11日：としまF1会議  
2015年 7月21日：としまWLBネットワークミーティング  
2015年10月20日：としま100人社長会

仕事と生活の調和（WLB）の必要性

# としま100人社長会

2015年10月20日（火）、「ワーク・ライフ・バランス（WLB）の実現には、事業所トップの意識改革が重要」という発想から、ワールド・カフェ方式による「としま100人社長会」を開催し、73社80名の方にご参加いただきました。本報告書では、本会の当日の様子や内容をご紹介します。

## プログラム Program

- ① 開会・オープニング
- ② WLB チームからの趣旨説明
- ③ 高野区長からの挨拶
- ④ 9マス自己紹介
- ⑤ 私のWLBイメージって？
- ⑥ ミニミニトーク
- ⑦ ワールド・カフェ
- ⑧ プロミスカード
- ⑨ 全体共有
- ⑩ クロージング・閉会

ミニミニトークに入る前に、「WLB（ワーク・ライフ・バランス）と聞いて、どんなイメージやキーワードが思い浮かぶか？」について付箋に書き出してもらい、自分の中にあるイメージを確認してもらいました。

A4 白紙に水性ペンで9マスを作成し、真ん中に「呼ばれたい名」を、周りの8マスには「自分に関連するキーワード」を書き出し、グループ内でその紙を見せながらの1分間自己紹介を行いました。

### 【参加企業一覧】（五十音順）

池袋地域冷暖房株式会社  
学校法人立教学院  
株式会社アカネ  
株式会社ウエマツ  
株式会社歌工務店  
株式会社 NOM  
株式会社 M & K カンパニー  
株式会社カードラボ  
株式会社九電工東京本社

株式会社スタッフバンケットクリエイション  
株式会社地域計画連合  
株式会社都市建設  
株式会社日本政策金融公庫池袋支店  
株式会社ハコスタ  
株式会社メイユビルド  
株式会社らしんばん  
株式会社良品計画  
株式会社ルージュ

さくらクリニック  
社会福祉法人泉湧く家  
社会福祉法人フロンティア  
ジャパンパトロール警備保障株式会社  
集鴨信用金庫  
西武造園株式会社  
税理士法人三村会計事務所  
大光電設株式会社  
宝印刷株式会社

豊島ケーブルネットワーク株式会社  
パブリック・ストラテジー株式会社  
マテックス株式会社  
有限会社羽吹デザイン事務所アモールファティ  
大和水産株式会社  
有限会社林デジタル工務店  
ユニーク・アイネット株式会社  
渡邊建設株式会社

他 38 社

## 本会の主旨説明

(WLB チームより)

『豊島区に在住・在勤・通学する6名のチームで、ワーク・ライフ・バランスについて研究、調査し、昨年は、豊島区に「啓発」と「支援制度」と「情報提供」の3本の柱からなるプランの提案を行いました。今回のイベントは、「啓発」の取組として、企業の経営者の方々にワーク・ライフ・バランスの必要性を理解してもらうこと、そして、ワーク・ライフ・バランスを実現するために行政に求めているニーズを掴むことが目的です。今回、把握したニーズにより、企業や個人が相談できる環境を整備し、今後の支援制度を検討し、区からの情報提供や広報活動の充実も行っていただきたいと思っています。』



## 高野区長の挨拶

Greeting

昨年5月に、豊島区が23区で唯一「消滅可能性都市」の指摘を受け、区民の皆様や職員からも「なぜ豊島区が」という声があがりました。この課題に正面から取り組んでいかなければ区の信用、イメージがダウンしてしまう。そこで、直ちに「消滅可能性都市緊急対策本部」を立ち上げ原因を分析するとともに、「としまF1会議」など全庁をあげて取組みを進めてまいりました。「F1会議」から受けた提案は27年度予算に反映させ現在事業を実施しております。本日の「としま100人社長会」は、「としまF1会議」のWLBチームからの提案を受け開催するものです。

現在、区では「女性にやさしいまちづくり」、「日本の推進力」、「地方との共生」、「高齢者対策」を柱に取組みを進めております。豊島区が消滅ではなく持続発展都市になるよう、区内企業の皆様と一緒に豊島区全体のワーク・ライフ・バランスの推進を目指して取り組んでまいりますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。



## ミニミニトーク

Mini Talk

ミニミニトークでは、立教大学大学院 21世紀社会デザイン研究科の萩原なつ子教授に「聞き手」となってもらい、社会保険労務士の加藤香佳子先生に、ワーク・ライフ・バランスのメリットと事例をご紹介していただきました。

萩原：これから加藤先生にいろいろな事例を紹介していただきます。

### —ワーク・ライフ・バランスのメリット

加藤：まず、皆さんがワーク・ライフ・バランスを推進するメリットについてお話しします。会社は職員のためにワーク・ライフ・バランスを推進します。すると従業員のモチベーションが上がり、優秀な人材は辞めません。生産性のアップも図れます。しかし、ワーク・ライフ・バランスを推進すると、効率性が下がる、人材確保に時間がかかる、といった誤解をされている

経営者の方がいます。

ここで、未来工業という会社の事例をご紹介します。未来工業は、岐阜県にある電気資材のメーカーですが、年間休日が約180日間で、1年の約半分が休める会社です。それにもかかわらず、創業以来赤字を一切出したことがなく、さらに経常売上も年間5%で推移している、という会社です。これは、労働時間が短い会社ほど工務業績をあげているというひとつの事例になるかも知れません。

ワーク・ライフ・バランスを進めている会社の従業員は、お客様にどんなサービスを提供するでしょう。自分が十分満足し



ているからこそ、良い製品をつくり、提供し、お客様にも幸せになってもらう、と思うのではないのでしょうか。そしてお客様も自分にこんなに関心を持ってくれた、親切にしてくれたという基準で御社のサービス・製品を選ぶようになります。すると、また気持ちの良いサービスを受けようということで会社の売上もあがるといった好循環が生まれます。ワーク・ライフ・バランスのひとつの目的は、従業員の福利厚生をあげることでありますが、皆さんの会社では、会社の持続的な経営や売上向上のために、ワーク・ライフ・バランスをひとつの経営施策として取り入れていただきたいです。



### 一 取り組み事例 1: お互い様と一人 3役

加藤：埼玉県にある従業員約 250 名の製菓メーカーの会社を紹介します。こちらの会社のキーワードは、「お互い様と一人 3 役」です。一人 3 役とは、自分のメイン業務の他に「2 つのサブ業務」を持っているというものです。入社時からサブ業務もこなし、毎年 1 回は全従業員が一人 3 役の一覧表を作ります。この一覧表を何に使うかというと、ある人が病気で休んでしまった、育児休業・介護休業に入るスタッフがいる、そういったときに空いた穴を埋めるため、一覧表から業務可能な人をあてがいます。そうして新たな人材を雇うことなくワーク・ライフ・バランスを進めていきます。各自の仕事の洗い出しは作業的に大変ですが、休んだ従業員のことを考えると、仕事を補完してくれる人がいたら安心して休むことができ、戻ったときに自分の居場所がある、この安心感は大きいです。こちらの会社では、休むことで自分が職を失ってしまうのではないかとといった心配がないようで、基本的には代替要員は雇わないそうです。

萩原：「お互い様」というのはワーク・ライフ・バランスで一番重要だと思います。

### 一 取組事例 2: 外国人活用

加藤：次に特別養護老人ホームの例を紹介します。職業柄女性スタッフが多く、育児・介護を抱えている人、土日働きたくない、夜勤が出来ない、といったスタッフが多いです。ここでは毎月何十万もかけて採用活動したものの、全く人材が集まら

ないといった悩みを抱えていました。そこで土日を喜んで働いてくれる人や夜勤でお金を稼ぎたいと思っている人を探していたとき、スタッフから外国人を雇ってみたいかどうかという提案がありました。当然ながら、言葉の壁、習慣の壁などいろいろな壁があるため、まずは外部のコンサルタントを入れて土壌作りをしました。その結果、制約の多い日本人スタッフの空いた穴を埋めることができ、また、外国人の方も生活費を稼いで学費を補える、といった WINWIN の関係ができました。この事例の一番のポイントは、受け入れた日本人従業員のコミュニケーション能力があがったことです。外国人スタッフと意思疎通を図る際、言語の壁を乗り越えるべく、伝えたいことをどのようにしてわかりやすく伝えるかという技術・能力がスタッフについていたのです。ワーク・ライフ・バランスを推進しながらも従業員の能力アップが起きたという事例です。

### 一 取組事例 3: 助成金を活用したワーク・ライフ・バランス

加藤：次に豊島区にある美容室を紹介します。美容室は「独立開業してもらってから長くいてもらっては困る」と考えている社長さんは多いです。この社長さんは、女性が長く働ける職場、出産・結婚で辞めなくて良い職場を作りたいということで相談がありました。法律通りのことだけでなく、短時間正社員を導入したり、教育訓練したりすることで、助成金を受給しながら、ワーク・ライフ・バランスを推進できるという事例です。この美容室の社長さんが就業規則に記載した良い条文がありますのでご紹介します。「従業員にとっての〇〇(会社名)とは、お客様に支持される美容師が技術的にも人間的にも成長を続けながら働き続ける場所である。〇〇はスタイリストが売れるスタイリストに成長したとき、本人の希望とライフスタイルに応じて、マネージャー、フランチャイズのオーナー、家庭との両立が出来る短時間社員としてライフスタイルに合わせて様々な選択肢とチャンスを提供する場である」。この社長さんはワーク・ライフ・バランスという言葉はご存じではありません。ただ、ご自身が思う、していることは、まさにワーク・ライフ・バランスを一生懸命実践しているのです。こうした助成金を使ってワーク・ライフ・バランスを進めることもできます。

萩原：様々な助成金がありますが、もしかしたら助成金の情報が浸透していないかもしれないので、今日いろいろな方法があるというのを学んでいただくと幸いです。





## 一取組事例 4： 柔軟な勤務制度

加藤：続いて勤務制度を多様にして柔軟な働き方を推進している会社です。出版社ですが、ホームレスを支援している会社でもあるため、どうしても給料を上げることができません。従業員が辞めなくて良いような環境をつくろう、という社長さんの思いでつくられた勤務制度です。特徴的なものを挙げると、いわゆる「短時間勤務制度」。これは育児・介護に限定しているところが多いですが、こちらの会社では、精神疾患を抱える人、家族の病気、体調が悪い家族がいる、そういった方たちに対しても短時間制度を自由に使えるようにしています。特徴的な勤務制度の2つ目は、在宅勤務制度です。いわゆるテレワークですが、勤務時間の管理が難しいため、導入も難しいと言われています。しかし、こちらの会社はクラウド型勤怠管理システムを導入しており、パソコン上で立ったり座ったりすると勤怠の記録がついて時間管理ができます。その他に、育児・介護に携わらない従業員たちが自分の資格取得や、学校に行きたいといったときに使える休職制度等を自由に取り入れています。

ここの社長さんのモットーは、「人が制度に合わせるのではなく、人に合わせて制度を作る、文句が出たら自分が行って説明をする、それでいいじゃないか」という気概がある社長さんの事例です。

萩原：他にも、この会社では入社10年目の社員に1ヶ月のサバティカル休暇を認めています、とても魅力的ですね。

加藤：これは、10年目の人は1年以内に必ず取らなければいけない、強制的にとる長期休暇です。有給休暇と合わせてとることもできますので、2ヶ月や、状況によっては3ヶ月取れるかもしれないですね。そんな自由な制度がある会社です。

## 一取組事例 5： 柔軟な働き方

加藤：某航空会社の事例です。「追い出し部屋」という中高年の管理職を、新たな事業創造部と名前を出して追い出し部屋に追いやって、そこで仕事を自分で探させて勤奨退職をする、そんな話題がマスコミをにぎわせたことがあります。これもそれによく似ており、55歳以上の正社員でこの制度を選んだ者は、60歳まで正社員としての雇用関係は維持しつつも、月1回出勤すれば残りは自由にしてよいという制度です。辞めさせられるのではないかと思うかもしれませんが、ここで大きく違うと



ころは勤務制度のメニューのひとつとして挙がっているということです。つまり、本人の希望でこの勤務制度を選ぶことができ、会社からの強制は基本的にはありません。この制度を使って第二の仕事人生や家族の介護など、多様な生き方にも対応できます。60歳に近づくいわゆる老年期以降の方たちの働き方に対するワーク・ライフ・バランスのひとつの参考例です。

萩原：「追い出し部屋」はマイナスのイメージがありますが、こうやって自分で働き方のメニューから選択するという方法はワーク・ライフ・バランスを進めていく上でいいですね。

加藤：老年期に近づいてくるにつれて、どうしても体力的に続けられない仕事であったり、IT業界などではどうしても50歳を過ぎると技術がついていかなかったりと、現実問題として50歳以降の技術者をどうやって仕事につなげていくか、社長さんは悩んでいらっしゃると思います。いわゆる体力的に厳しい、技術的についていくことが厳しいといった社員を抱えているけれども、従業員のことを考えたところこんな制度が生まれたと考えるいただければと思います。

以上5つの事例を挙げましたが、皆さんの会社でこれを実現してくださいというわけではありません。何かひとつでもご自身の会社で出来ることが見つかったかもしれません。ワーク・ライフ・バランスを従業員の福利厚生を上げるための制度ではなく、会社の持続的な発展、売上を上げるため、そしてお客様から選ばれるための経営の施策のひとつとして、ぜひ推進していただきたいです。



# ワールド・カフェ

World Cafe

※ワールド・カフェとは、カフェのようになりリラックスした雰囲気の中で、メンバーの組み合わせを変えながら、4～5人の小グループで話し合いを続けることにより、新しい知識やアイデアや集合知を生み出す対話の手法です。

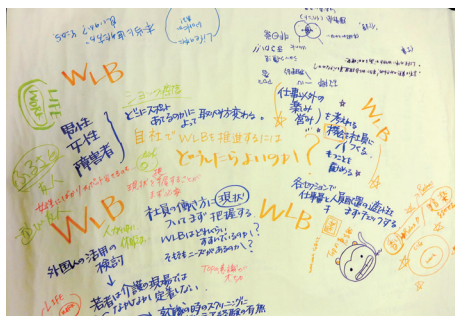
ミニミニトークの後は、「自社でWLBを推進するには、どうしたらいいでしょうか？（推進する上での障壁や悩みはありますか？）」という問いについて、ワールド・カフェ※を行いました。

## 問い

### 「自社でWLBを推進するには、どうしたらいいでしょうか？（推進する上での障壁や悩みはありますか？）」

#### Time Line

- 第一ラウンド (15分)
- 席替え①
- 第二ラウンド (15分)
- 席替え②
- 第三ラウンド (15分)
- 個人の振り返り (プロミスカード記入)
- 全体共有



『最初のテーブルにワーク・ライフ・バランスの賞を取られた方がいて、その話が印象に残っているので、それを取り入れたいと思っています。残業が取りづらいIT系企業の会社の方だったのですが、プロジェクトがある間は残業で休暇が取れないため、プロジェクト終了後に長期で休暇を取ることが出来るシステムをつくったということだそうです。残業が取りづらい中でも、そういう休暇の取り方などの工夫で、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいきたいと思っています。』

『ひとりひとりが違う事情があることを、今日は学ばせていただきました。例えば、介護や出産や育児であったり、近くに親がいるとかいないとか、保育園に預けられるとか預けられないとか、いろいろな事情があり、また、職種によってもいろいろな働き方があることを知ることができました。「うちの会社だったら、どういうふうな働き方、または、どういうふうなバランスが取れるのだろうか？」と考えさせられましたし、また、「保険制度も含めて、やってみたい、勉強してみたい」という気持ちになりました。』



# プロミスカード

Promise Card

ここでは、ワールド・カフェの第三ラウンド終了後に、参加者のみなさんに書いていただいた「プロミスカード」の一部を紹介します。プロミスカードには、「自社でWLBを推進するために、あなた自身は次に何から始められるでしょうか？」について、自分なりの次の行動（ネクストステップ）を一言で書き出し、自分自身との約束事にしてもらいました。



- 改善するという強い意志を持ち続ける。決してあきらめない
- WLBの考え方を広め、共有化するため、メール等により啓発していきたい
- 現場休業の流れをどの様に工夫して行くか！
- コミュニケーションを増やす
  - ↓
  - “お互い様”への気持ちを大切にする
  - ↓
  - 休みが取りやすい職場環境

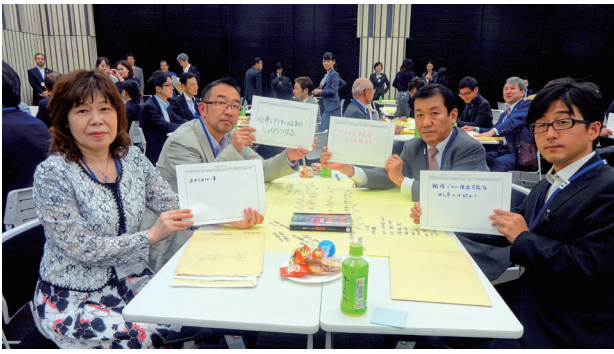
- 一人二役
- 常にWLBを意識する
- 「公共工事における現場代理人をWLBにあてはめる際、代替技術者の雇用に助成金を出す仕組みを作って欲しい！！」と、言う。
- 業種に合わせたWLBを探す
- 一人ひとりがガマンしていないか？無理して働いていないか？機会があるごとにヒアリング



- 社員が毎日楽しく働くことができる会社づくり
- 個人の働き方、意識を知る！
- 労働人口が減るって事 忘れない様に
- 環境の変化に適切に対応できる柔軟性が必要である

- 分業性
- 「お互い様」を大事にする会社を目指し、まずは皆が喜ぶ（感謝）カードを作ります。
- 他職種の経営者との意見交換をもっと積極的にやる。
- 望んだら実行する





- あきらめない事
- 仕事とアフターの区別をしっかりとつける。
- ママさん社員をもっと応援する。
- 職種ごとに推進可能な WLB とは何か？

### [ その他のプロミスカードの一覧 ]

- ・イクボスを目指す！
- ・上からの発信
- ・縁を大切に
- ・認定企業を目指す！
- ・優しい気持ち
- ・現場の条件と法的な制度とのギャップをうめること！
- ・社員が仕事にやりがいと誇りを持てる職場環境の構築。お互いを尊重し合い、理解し合い、助け合う職場となるようリーダーシップを発揮。
- ・一人一人が納得するワークとライフを楽しむ社会を実現する。
- ・更なる WLB の推進！
- ・働き方への理解
- ・とにかく会社は強くなることから
- ・1週間程度の半強制的な休暇をとってもらう
- ・仕事の細分化ができるか
- ・休日を取る
- ・休暇の取り方を考える
- ・人材の取組み
- ・1人3役実行

- ・休みの取り方を上手に（教える）。面談を行い、意識の共有。自分も上手に休んでみせる。プラス思考に！！感謝する（人、物、事象）
- ・一人3役運動を実施出来る様に人材の育成
- ・意識改革
- ・社内全体への理解を求めず、小さな事例を作り展開する。
- ・会話の中から気づきを与える。休暇の取得を推進していく。
- ・余暇を楽しむ。まずは自分から。
- ・外国人の活用（短時間就業）特にホテル利用者
- ・高齢化の豊島区。どの様にこの先の道はなるか。子供を産み育てる社会は、男性、女性、高齢者、全員が働ける社会。この事を意識して取りかかる事。人材不足をどう解決するか。
- ・保育室の充実
- ・今日の結果を、会社の会議で報告します。“ダイバーシティ”を自分の言葉で伝えます。

- ・従業員ともっと対話を！！
- ・ダイバーシティ
- ・角度を変えて会社を見直す
- ・多面性、多様性の認識と受容。恩恵の平等性。効果の確認。
- ・もっと WLB の事を知りたい。winwinを目指して。
- ・多様性の理解。幸福とは？
- ・まず、やってみよう！ダメだったら、また違う事を考えれば良い。
- ・何も無し。自社で WLB は折込済み。問題はなし。社長をやめて、息子に委ねて、それで息子が上手くやれば良し。経営は利益が出なければ必要はなし・・・。
- ・残業時間の削減に努める
- ・何が WLB につながるのか従業員と話してみる
- ・将来につながる仕事と生活の基盤づくりと修整。
- ・働くこと、休むことの両方の楽しみを実感する。
- ・社員の幸福のために！！
- ・事務局とのコミュニケーション





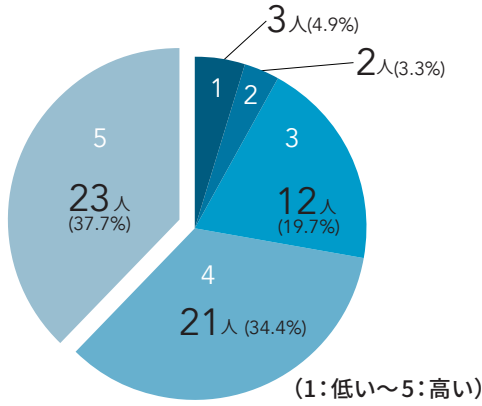
# アンケート

Questionnaire

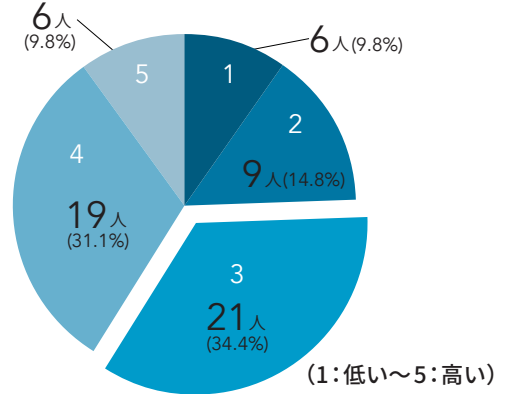
最後に、本会の終了後に回収した 63 名分のアンケートの一部を紹介します。

## I. ワーク・ライフ・バランス推進に取り組むことは、貴社にとって、重要性や緊急性を感じますか？

**重要性**  
合計 61 名



**緊急性**  
合計 61 名



## II. 貴社における現状のワーク・ライフ・バランスの取り組みについてお聞かせください。

- » 現状より向上するようにつとめる
- » 育休中の通信教育受講制度の導入
- » 社員が楽しく仕事ができる事
- » 今のところ取り組みなし
- » 育児休業制度（固有職員・任期付職員）
- » ほとんどゼロ
- » ようやく男性の育休取得社員ができました。横に広げていきたいと思います
- » 平均並と考える
- » 必要性に気づきはじめてところ
- » 勤務時間の自由化
- » 建築現場の工夫が大事です
- » 時間外削減、子育て支援
- » 認定いただき、実際に運用をこれからしていきます
- » 積極的に取り組む
- » 認定企業を続けていきたいと思う
- » これからです
- » 特になし
- » 認定済です
- » 特殊な仕事の為、自分の会社に合ったやり方を見つけたい
- » 働き方への理解
- » no work no pay 止まり。これから学びます
- » チームワーク
- » 法による制度は一応実現し、わずかずつ実際にも事例が増加しつつあります
- » まだ取り組んでいません
- » 現状特に実施できていない
- » 出来ているところでできていないところがある、もっと取り入れるように努力する
- » 休みに対する会社の対応
- » 対話
- » 法人内では努力しているが、どこかで人材不足となっている
- » 起業したばかりでまだ何もしていない
- » ノー残業
- » 不要不急（60代の社員数人だから）
- » リフレッシュ休暇制度はあるが浸透していない
- » 育児休業等、残業減少、時間を大切にする
- » 制度は十分整ってきているが、男性職員の意識改革が必要
- » 仕事の共有化
- » 警備業における女性・高齢者・外国人の活躍できる職場づくり
- » 短時間勤務制度、在宅勤務制度
- » 事業主行動計画に基づいた取組（くるみんマーク取得済み）
- » 残業ゼロ、有給 100%取得
- » 現状では時間的な希望への対応や設備面の配慮
- » 今日がスタート
- » 子育てと仕事の両立支援の推進
- » 年1回ホリデー9（土・日～土・日）の取得（特別休暇2日付与）
- » 特にありません
- » まだ取り組みには至っていない
- » 育休、リフレッシュ休暇
- » 毎週水曜の定時退社
- » ない
- » 各人の事情にきめ細かく配慮
- » 自社スタイルですすでに WLB 折込済み
- » 今のところは特にないです
- » 特別な取り組みは行っていない
- » 5～6年前から社内にダイバーシティプロジェクトを設け、その中でワークライフバランスに取り組んでいる
- » 男性社員同士は WLB は良くなっているが、男性と女性の WLB はむずかしい
- » ノー残業デー、リフレッシュ休暇

---

### III. ワーク・ライフ・バランス推進に取り組むことで、貴社にとって、具体的にどんなメリットがあると思いますか？

---

- » 人材の確保につながると良いと思う
- » 企業ブランドの向上、信用の向上
- » 人材の確保がしやすい
- » 活性化につながると良いと思う
- » 心の健康を保つ、充実した時間、柔軟な発想
- » 人材確保 (6)
- » 残業代ゼロ目標
- » 良い学生を、新入社員として迎えることができました
- » 組織力が維持できる
- » 事業永続
- » 離職を減らす事になる
- » 優秀な人材の定着
- » 初めてのテーマ故少々難しく感じました
- » 安定的な人材確保、残業代の削減
- » 人材確保、業務の効率アップ
- » 人材の確保、従業員の風通しが良くなる
- » 優秀な人材を確保し易くなって欲しい
- » 当事者 ( 育児 / 出産等 ) への理解の深まり
- » 社内の空気が良くなる
- » 人材の確保に役立つ
- » 社員の幸福
- » 退職者が減少してほしい
- » 優秀な人材を確保しやすい、社員の幸せ
- » 元気に働ける、人材確保
- » 人材確保が出来そう
- » 優秀な人材の流出を防ぐ
- » 優秀な人材を確保しやすい (2)
- » いい人材の確保と何より定着が図れること、それによってスキルアップすること
- » 職員の方のモチベーションが上がる
- » 残業代不要、人材確保、効率化
- » 残業が減り、売り上げアップにつながる。。。？
- » 働いていて良かったと思える職場づくり
- » 優秀な人材を長期的なスパンで確保できる
- » 定着率が良くなる
- » 優秀な人材の確保
- » 時間内の効率を上げる
- » 従業員のやる気と会社への愛情
- » まだ手探り
- » 残業の抑制、余暇の活用
- » 「従業員の幸福」を確保できると思う
- » 喜んで働いていただければ制作の質と量があがるかもしれない
- » 人材流出の防止
- » 心身のリフレッシュ
- » 特にない (3)
- » 長く働いてもらえる
- » WLB でメリットを求める人はやる必要なし
- » 給与の確保とバランス
- » 社員が自分の意志で休暇等を取りやすくなる
- » 今後の企業の存続にかかわる
- » 日々取りくみ向上を目標としている
- » 一緒に事務所を盛り上げる原動力になる
- » 多様な人材を確保できる

※複数回答については ( ) 内に件数を記載しています

---

### IV. 貴社が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、その支障となる問題としては、どのような問題が挙げられますか？

---

- » 特に問題はない
- » 費用面、手間
- » 社員の休みの事での支障
- » 従業員全員の理解、共有化
- » 価値観の違い
- » 理解
- » 考え方を一つにすることの難しさ
- » 不公平感の解消
- » 事業の収益性
- » 少人数の会社では難しいのでは？
- » 代替要員 ( その間の事業主負担 )
- » 育休については、育児が終了している人との不公平感
- » 残業ゼロ、リフレッシュ休暇の取り入れをどうするか
- » 周囲に負担がかかる
- » 仕事が夜の時間に集中すること
- » 平等性。個々それぞれの個性や生き様の尊重
- » 現場代理人の代替要員は契約上不可である
- » 人材不足等
- » 予算 ( 人件費増になる為 )
- » 人件費用が上がるのでは？
- » 人材不足等
- » 競争力低下、コスト増
- » 全社員の理解が進んでいない
- » 競争力の低下
- » バックアップ要員の確保
- » 職場の環境
- » マンパワーの問題
- » 何人もが同時に休むと大変
- » 小さな職場で法律でかなりの規制があるので、ここを政治が解決してほしい
- » 社員からの理解・賛成意見
- » 公平感を持つ
- » 職員の望む WLB は多種多様、どのように調整していけるかが課題
- » 工事現場の代理人制度
- » 人員の補充
- » 育児は女性が中心となってしまう、なかなか男性の出る幕がないこと
- » 仕事が切れる
- » 中小企業の経営基盤の脆弱性



- » 人材の不足
- » 意識改革
- » 全体の意識改革
- » お客様の対応に支障が出る可能性がある
- » 業務を代わる人がいない。質の担保ができるか不安
- » 人員基準の確保（事業基準）
- » 職種による温度差
- » わからない
- » 欠員発生の場合の対応
- » 個人が勉強してから次に求める問題です
- » 特にないです
- » 女性社員や事務職の社員は取りやすいが男性で現場職は取りにくい
- » 行政や給付制度（雇用保険）に不備な点がある。業界の商習慣的に問題がある
- » 男性と女性の特殊性
- » 制度利用があたりまえになるまで時間がかかる（理解・浸透）
- » 多様性（働き方）への理解

---

**V. 貴社が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮した制度を整備するに際し、行政によるどのような支援が必要だと思いますか？**

---

- » 特に必要は感じない
- » 特になし
- » 技術者の配置変更
- » 代替要員に対する企業への助成金
- » 制度の充実にかけた費用への助成金制度
- » コンサルの必要性
- » ランチミーティング、窓口の設置
- » 公共工事の代理人の代替要員確保に、100万程度の助成金を出して欲しい
- » 行政は強い言い方で導入しないと（WLB 導入しないと指名参加不可等）広がらないのでは。現状では導入が大変な種類がある
- » 社員ではないフリーランス雇用についての助成金
- » WLB へのメリットの具体制、短時間労働の方が効率がいい？ →データはあるの？
- » コンサルタントの派遣
- » 例（WLB に関する窓口の設置、コンサルタントの派遣、助成金制度）のすべて有効です
- » 情報発信
- » 相談窓口
- » アドバイザー（多様な業種、規模に応じた）
- » 助成金の充実化
- » 各社で考えるべきテーマだと思う
- » 就業支援助成
- » いい実践企業への助成
- » よりメリットが感じられる制度にしてほしい
- » 窓口の設置とその周知
- » 業務の質、量を下げないで（上がった方がやっぱりいい）WLB の取り組みができるような助成金制度
- » 今日のような会をお願いします
- » 保育所、学童保育等の充実、特養（その他介護関連施設・人員）の充実
- » WLB を取込みする以前の会社が考える事は出来ない
- » 全ての業種が一つの方向に向かった法整備を
- » 雇用保険の育児休業給付の改善が必要。労働行政にきめ細さがない。保育園を増やす
- » 業種別の取組が必要かと思う
- » WLB は定義がむずかしいので何に助成ができて、これはムリのさかいがあると利用しにくい。
- » 助成金制度 (7)

※複数回答については () 内に件数を記載しています

---

**VI. ワーク・ライフ・バランスに関するご意見や、本日の「100人社長会」に関するご感想などをお聞かせください。**

---

- » 勉強になりました
- » 同じテーマで話せて、貴重な時間となりました。
- » ワールドカフェを社長達にやらせた事にびっくりです。しかし、もう少し説明が必要ですね。
- » 他社の情報を得る事が出来た
- » 最後の全体共有で、指名するのが自分の主旨に反するのはわかりますが、全体共有の発言者ゼロで終わらせようとするのは、しまらないと思います。工夫が必要なのではないでしょうか？
- » 全体の時間が短かった
- » いろいろな会社の方のご意見がきけて勉強になりました
- » 同業者の分科会を企画してください
- » 各業種に応じて意見が聞きたい
- » 豊島区を活性化させたい
- » 建設業としてワークライフバランスに対応が出来るような内容の指導をして頂きたい
- » まずは意識する事から始めます
- » 様々な企業の話が参考になった
- » 様々な意見が聞けて大変な事になった
- » WLB を考える様々な企業の方々と話を出来たことがとても参考になった
- » ワールドカフェはとまどった
- » 参加者のバランスに欠ける
- » 社長が出席すべき
- » 中小企業向けのお話、事例、ヒントなどがもっと聞きたかった
- » さまざまな業種があるので WLB もさまざまなシーンがある
- » 当会議で WLB のめざす姿を明示してはどうか

平成27年12月  
豊島区立男女平等推進センター  
(エポック10)



エポック10(Epoch10)とは

- Equal Participation of Community Habitants(地域住民の平等参加)の略で、男女共同参画推進の拠点としての精神を表現しています。
- Epochは、(画期的な時代)の意味から、新しい時代を創り出す拠点となる願いが込められています。