


人 チーム 制度

定時退社

**ワークライフバランス
推進協議会の常設**

(株) 日水コン



今回は、(株)日水コンが常設機関として設置したワークライフバランス推進協議会についてご紹介します。

ワークライフバランス推進協議会を設置した経緯を教えてください。

常態化している長時間残業を背景に、長時間残業削減方策を検討し策定することを目的とするワークライフバランス推進協議会を設置するよう当社労働組合から申し入れがあり、会社側も趣旨に賛同して労使双方の代表者からなる協議会を設置しました。代表者は、労働組合側からは社内公募により、会社側は会社指名により選出され、平成28年11月に第1回協議会が開催されました。

以降5回の開催を重ね、平成29年7月に協議会から会社への提言が、同年9月に会社から協議会へ回答がなされました。いくつかある提言の一つ「協議会の恒常化」に応え、会社規程を整備して常設機関としてのワークライフバランス推進協議会を中央と全支所に設置することとなり、平成30年4月から活動を開始しました。

協議会は、どのように運営されているのですか。

当社のワークライフバランス推進協議会は、本社に設置された中央推進協議会と各支所に設置された支所推進協議会の二つがあります。中央推進協議会と支所推進協議会で役割を分担し、中央推進協議会では主に全社的な課題について、支所推進協議会では事業所単位の課題を協議する場として運営しています。

協議内容は、中央推進協議会はワークライフバランス推進に関わる各種施策とその推進方策・実行計画を協議し会社へ提言することと、採用された新規施策及び既実施施策については当該施策の所管部所と協力し社員への理解と取組みの促進を図ると

**当社ワークライフバランス
推進協議会の歩み**

平成28年11月
労使間で協議会を設置

平成29年7月
協議会から会社へ提言

平成29年9月
会社から協議会へ回答

平成30年4月
規程化した協議会を常設し
活動開始(中央、支所)
以後、隔月で開催

ともに、実行状況のモニタリングと評価・改善策の提言を行うこととしています。支所推進協議会は、支所内推進施策の立案・計画・展開・検証と中央推進協議会への結果報告、及び全社推進施策の支所内展開への計画・推進・検証と中央への結果報告と提言です。両協議会とも、これらをPDCAサイクルとして確立させ回していくこととなります。

初年度の今年は、どんなことを行っているのでしょうか。

中央推進協議会における初年度の今年は、先代の協議会が会社へ提言した事項のうち、下記の項目をモニタリング対象に選定して活動をスタートしました。

- モニタリング選定項目
1. 研修会でWLBに関する研修を行ったかを確認する。
WLBに係る社員及び管理職の意識改革・醸成を目的とした研修も対象とする。
 2. ベストプラクティスの施策展開をモニタリングする。
事務局から、各支所へベストプラクティスを挙げてもらうよう依頼する。
収集後の展開は、集まったベストプラクティス内容を見て検討する。

まだ年度途中ですが、どこまで活動が進みましたか。

- 現在のところ、下記の段階まで進んでいます。
1. 研修会でWLBに関する研修を行ったかを確認する
社内掲示板(イントラ)に掲載された研修案内から、WLBに関する内容が確認できれば、行ったものとして評価しました。今年度は、人事部門が開催した役職別及び年齢別の各研修でWLBの時間が設けられましたので、目標を達成したと評価しています。
 2. ベストプラクティスの施策展開をモニタリングする(全社展開事例の抽出)
各支所とも趣向を凝らした取り組みが行われており、126件もの事例が寄せられました。これをもとに①残業削減策、②質の高い働き方・生産性の向上、③働きやすい魅力ある職場環境の3つに分類し、中央推進協議会での協議を経て全社展開するベストプラクティス事例を5件抽出しました。

この後の予定を教えてください。

抽出されたベストプラクティスは、平成31年4月1日から全社展開を図ることになりました。今後中央推進協議会で協議検討する展開後のモニタリング項目と評価方法を年度内中に固め、各支所推進協議会への事前説明を経て全社へ展開する予定です。また、ライフイベントに関する会社施策についても、今後の議論対象となります。

※抽出したベストプラクティス5件は、社内でもまだ公開前です。