

広島県内中小企業等の皆様へ



広島県働きがい向上コンサルティング利用促進 補助事業に係る取組支援サービスの概要

株式会社ワーク・ライフバランス

2023年6月

2,000社以上の実績を誇る働き方改革のパイオニア 一步先の改革を先行できる情報とノウハウを提供



●創業以来16年、働き方改革一筋で様々な企業の働き方改革を支援。弊社代表の小室は、行政組織(国・県・市)の公職役員として、様々な政策提言に関わった実績も多数。

【小室淑恵の直近の公務一覧】 経済産業省「産業構造審議会」、内閣府「産業競争力会議」、東京都「いきいき職場推進事業認定企業審査会」、総務省「地方公共団体の職場における能率向上に関する研究会」、厚生労働省「イクメンプロジェクト推進チーム」、富山県「女性活躍推進戦略会議」他

●2,000社以上のコンサル実績から、地方自治体を含めた多様な好事例を発信。働き方改革を加速させる会議ツールを開発。**社員全員が残業ゼロ、有給休暇取得率100%で業績を上げ続けてきたノウハウ**を説得力を持って展開。

●プラチナくるみん・プラチナえるぼし・プライバシーマークを取得。全社員がプライバシーマーク基準に基づき、個人情報管理・秘密保持の対応をしています。

● **コンサルタントは全員がコーチング認定資格を有し、現場の職員の皆様の自発性を高めながら、「やらされ感のない働き方改革」を実現します。**

▼2018年 通常国会 参議院厚生労働委員会



▼2019年 100社以上の経営者が集結する
 トップセミナーを開催
 (ゲスト:小泉進次郎氏、松尾豊教授など)



▼労働時間革命 自治体宣言

※詳細は、弊社HPを参照 <https://work-life-b.co.jp/measures/>

労働時間革命 自治体宣言

私たちは、わが国社会に山積する課題「少子化・介護離職・過労死・女性の離職・労働力不足・労働生産性の低さ」を解決し、豊かで明るい未来社会につなげるために、「労働時間革命 自治体宣言」として下記2点の推進を宣言します。

- 長時間労働の是正は、個人に健康で充実した時間をもたらします。また、育児期に夫婦が協力して子育てする環境を整え、少子化解決にも好影響をもたらします。以上の認識のもと、自治体や地域企業において長時間に及ぶ残業が発生している職場の改善を進めます。
- 日々の労働において、適正な休息を取ることのできるインターバルを挟むことで、健康被害を防ぎ、仕事の生産性をあげることができます。このインターバルにより、日本は持続可能な経済成長社会を作ることができます。以上の認識のもと、自治体や地域企業における勤務間インターバル規制を推進します。



「労働時間革命 自治体宣言」のとりまとめにあたっては、プラチナ構想ネットワーク(会長 小室山宏氏 (株式会社総合研究所理事長、第28代東京大学総長))等の協力をいただきました。

働きがい向上に資する取組支援プラン例

| 取組プラン(例) | 取組内容 | 金額(税込) |
|----------------------------|---|------------------|
| ①意識啓発セミナー | <ul style="list-style-type: none"> ・全社員向け意識啓発セミナー ・ゲーム型研修「ライフスイッチ」 | 40万円～ |
| ②働き方改革の導入プラン | <ul style="list-style-type: none"> ・社長・役員オンライン面談 ・ワーク・ライフバランスコンサルタント(働き方改革推進者)養成講座への参加 ・推進事務局へのオンライン・コンサルティング ・取組みチームへのオンライン・コンサルティング ※他社担当者との交流会への参加やカエル会議オンライン®など弊社ツールの利用を含む | 100万円～ |
| ③男性育休推進プラン | <ul style="list-style-type: none"> ・管理職向け男性育休意識啓発セミナー動画 ・オンライン父親学級 ・男性育休に関する研修動画(4テーマ) ・プレパパ・スターターキット ・推進事務局へのオンライン・コンサルティング | 77万円～ |
| ④管理職向けの意識啓発プラン | <ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けマネジメント研修 ※管理職向けの個別面談を含む | 100万円～ (交通費別) |
| ⑤勤務間インターバル制度導入支援・短期集中プログラム | <ul style="list-style-type: none"> ・勤務間インターバル制度の対応に必要な知識・組織体制・社内教育を一貫して提供する研修プログラムを動画(3本)と管理職向けオンライン研修でお伝えします。 ・朝メールドットコム®の利用 | 66万円～ |

取組内容の詳細

| 取組内容 | 詳細 |
|--------------------------------------|--|
| 意識啓発セミナー | 働き方改革の必要性と推進の意義について、社会の動きや関連データをもとに解説します。 |
| ゲーム型研修「ライフスイッチ」 | 別の人生を疑似体験しながら、ワークとライフの両方向から「時間の有限性」を体感したり、ダイバーシティ、タイムマネジメント、心理的安全性、チームビルディング等を楽しみながら学び、働き方改革への取り組み・理解度を深めるきっかけとなる、シミュレーションゲームです。 |
| 社長・役員オンライン面談 | 働き方改革を重要な経営戦略として位置づけ、経営者が強力がリーダーシップを発揮していただくため、経営者が日頃考えている課題や期待をヒヤリングした上で、経営者からの効果的な発信や推進体制などトップマネジメントについてお伝えします。 |
| ワーク・ライフバランスコンサルタント(働き方改革推進者)養成講座への参加 | 取組みの推進者として働き方改革を理解・実践するために不可欠な基礎的知識やノウハウ、実例をお伝えします。 |
| 推進事務局へのオンライン・コンサルティング | 取組開始から定着までの進め方、取組チームへのサポートなど、事務局が直面する様々な課題に対して、アドバイスします。 |
| 取組みチームへのオンライン・コンサルティング | 取組みチームの「カエル会議」に参加し、効果的な議論の進め方をサポートします。また、事前・事後のリーダーミーティングを実施し、自チームメンバーの巻き込み、主体性を引き出す方法などをお伝えします。 |
| 他社担当者との交流会 | 弊社クライアントの企業様と、お取組みの内容、進め方のお悩み、推進のポイントについて情報交換を行う機会を提供します。 |

取組内容の詳細

| 取組内容 | 詳細 |
|--|--|
| 管理職向け男性育休オンライン意識啓発セミナー(動画) ※タイミングが合えば、オンライン参加が可能です。 | 弊社代表の小室が男性育休の政府の動向、最新事情をもとに、管理職向け意識改革を促すために必要な取り組みのポイントと、具体的な留意点をお伝えします。 |
| オンライン父親学級 | 半年以上の育休取得経験のある弊社の男性コンサルタントが、働き方の専門的な立場から、男性育休の最新情報やリアルな経験談をお伝えします。育児当事者だけでなく、職場の同僚、家族であれば、1社あたり無制限、何回でも受講できます。1社あたりの参加人数は無制限！何回でも受講できます。 |
| 男性育休に関する動画研修(4テーマ) | 男性育休に関連する動画(4本)を活用いただき、職場全体の意識改革を進めていただきます。 ①父親学級 プレパパセミナー～父になる私たちが知っておきたいこと～②男性育休マネジメント研修 ③育休復帰セミナー ④ダイバーシティ研修 |
| 管理職向けマネジメント研修研修 | 現場をマネジメントする管理職の働き方の意識と行動を変えるために、自分と自部署内の働き方を見直し、実際に実践いただくための知見・ノウハウをお伝えします。 |
| 管理職向けの個別面談 | 管理職が現場で考えている課題をヒヤリングした上で、自所属内の働き方改革をけん引するマネジメント職としての具体的な役割と取組へのアドバイスをお伝えします。 |

取組内容の詳細

| 取組内容 | 詳細 |
|---------------------------|---|
| 勤務間インターバル制度導入支援・短期集中プログラム | <p>勤務間インターバル制度の対応に必要な知識・組織体制・社内教育を一貫して提供する研修プログラムを動画(3本)と管理職向けオンライン研修でお伝えします。</p> <p>・動画(3本)</p> <ol style="list-style-type: none"> ①政府の最新の法改正への動き解説 ②勤務間インターバルを成果に結びつけるマネジメント術 ③ブランド向上につなげる勤務間インターバル制度の伝え方 <p>・管理職向けオンライン研修</p> <p>弊社小室が、管理職向けの意識改革を促すために必要な取組みのポイントと、具体的な留意点をお伝えします。</p> |
| 朝メールドットコム®の活用 | <p>チームで仕事や時間を見える化し、長時間労働や残業の原因を分析し生産性の向上につなげるWebサービス</p> |
| カエル会議オンライン®の利用 | <p>弊社が開発した働き方改革に欠かせない「カエル会議®」のノウハウが詰め込まれた会議の質を向上させるツールです。導入時には、ご希望に沿って無料説明会を行います。</p> |

ワーク・ライフバランス実現の全体像

フェーズ

調査

導入

社内定着

社外展開

現状把握

- ・組織診断
- ・従業員ヒアリング
- ・アセスメント
- ・女性活躍診断
- ・介護離職診断

計画立案

- ・取り組みチームの選定
- ・取り組みプランの設計

施策

意識改革

- ・講演(WLBの必要性)
- ・研修(管理職研修等)
- ・経営者対談
- ・経営会議参加

働き改革
(トライアル)

- ・コンサルティング
【例】
-プロジェクトチームの立ち上げの支援
-朝メールなどツールを使った業務の洗い出しサポート
-業務分析の支援
-カエル会議®の実施サポート
-中間報告会/最終報告会など成果報告会の開催サポート

働き方改革
(全社)

- ・コンサルティング
【例】
-成果の横展開
-コンサルティング終了後も自走できる組織作り

評価・育成

- ・評価の見直し支援
【例】
-時間あたりの生産性を評価
- ・社内WLB伝道師育成
【例】
-WLBコンサルタント養成講座

働き方改革
(業界)

- ・業界商習慣の改革
【例】
-複数のトップを集めての経営者勉強会
-働き方改革宣言
-行政を巻き込んだ働き方改革のコンサルティング

周知(社内)

- ・社内報/CSR報告書/イントラネットでの情報発信サポート
- ・制度紹介ガイドブックの作製

周知(社外)

- ・社外発信
【例】
-メディアへの売り込み
-プレスリリースへの掲載

事務局サポート (定期フォロー、事例・人脈紹介、戦略立案および実行サポート、育児/介護と仕事の両立支援、託児所設置支援、休業者職場復帰支援、助成金申込/くるみん、取得サポート在宅勤務制度、集中ルーム、フリーアドレスなど)

研修イメージ【経営戦略としての働き方改革】

国が社会全体でワーク・ライフバランスを実現しようとしている背景や、多くの企業がワーク・ライフバランス実現に向け、積極的に取り組んでいる背景について、しっかりとご説明をいたします。
 “大企業の福利厚生の一環”や“女性のための救済措置”といったワーク・ライフバランスに関する誤解を解き、多くの企業が「経営戦略」として働き方改革に取り組んでいる状況をお伝えします。

WLBとWFBの違い

- ワーク・ファミリーバランス:** 対象は育児・介護者

家庭のある人と独身者の対立構造を作る。
業績にはマイナス
- ワーク・ライフバランス:** 対象は全従業員

インプット・多様性が付加価値を生み出す。
業績にはプラス

日本の抱える深刻な課題とは？

週49時間以上の就業者比率 (2015年)

20.8%

OECD加盟諸国の労働生産性 (2016年35か国比較)

20位！先進主要国中21年間連続最下位

人口ボーナス期とは、ハーバード大学 デービットブルーム教授 98年提唱

ある社会が**生産年齢比率の高くなり、人口構造が経済にプラスになる時期。**
 現在の中国・韓国・シンガポール・タイ。
安い労働力を武器に世界中の仕事を受注する。一方で高齢者比率が低く社会保障費が高まないのでインフラ投資が進み、爆発的な経済発展をしてみたりまえ。
 「アジアの奇跡」と呼ばれる経済発展は人口ボーナス期で説明できる。
 中国はまもなく終わりインドは2040年まで。日本は1960年頃～90年代半ば。

高度成長期が訪れると、富裕層が子どもに教育投資し、高学歴化による**人件費の上昇**と、非婚化・晩産化が進み**少子化**に。医療や年金制度が充実するため、**高齢化社会**に。

国民一人あたりのGDPはほぼ横ばい。

1度人口ボーナスが終わると二度とこない。90年代に終わり人口オーナス期へ

働き方の見直し：4つのステップ

- <ステップ1> 現在の働き方を確認する**
 朝の段階で予定していた仕事と実際にはどのくらい進められたのか、進められなかった理由は何か、日々の予定と実績を比較し振り返る。
- <ステップ2> 業務の課題を抽出**
 予定通りに進められない原因となっているものは何か、外的要因だけではなく内的要因にも目を向け、自分たちで変えることのできる課題点を洗い出す。
- <ステップ3> ミーティングで働き方の見直し**
 個人レベルの工夫を共有。また個人だけでは解決できないチームとしての改善項目についてミーティングを開き話し合う。実施中の施策の進捗を確認。
- <ステップ4> 見直し施策の実施**
 ミーティングで決定した施策をチームで実施する。

マンガでやさしくわかる
6時に帰る
チーム術 単行本

職場・現場の皆で読むのがおススメ

マンガでやさしくわかる
6時に帰る
チーム術 単行本

朝夜メール・カエル会議など、4つのステップの詳しい進め方・注意点は「働き方改革」(毎日新聞出版)にて解説しています。

4つのステップを繰り返しながら、継続的に業務を見直す

組織の“心理的安全性”の重要性

■ Google社「プロジェクトアリストテレス」

生産性の高いチームには2つの共通点がある。

① 均等な発言の機会がある

チームメンバーひとりひとりが同じ発言量である

② 社会的感受性が高い

自身の発言の影響を理解して、相手の感情を読み取ることができる

このチームの中でなら自分の意見を笑われない、拒絶されない
メンバーから上手く意見を引き出すには①【対人関係のスキル】

会議に出席している様々なメンバーから意見を引き出すには、発言のしやすい雰囲気を作る、答えやすい質問をする等の工夫をしましょう。「積極的に発言のできないメンバーに、話しやすいタイミングと聞き方を意識して発言を促す」「たくさんの経験やノウハウを持っている年長者からそれらを効果的に引き出す」といったことも、優秀なファシリテーターには欠かせないスキルです。

■ 質問をする時はキャッチボールをイメージしましょう
相手が受けやすく発言権を渡してあげましょう
突然「何でもいから何かないの？」と聞いてみたり、考えているメンバーに「早く言ってよ」はNGです



■ 否定から入らないようにしましょう

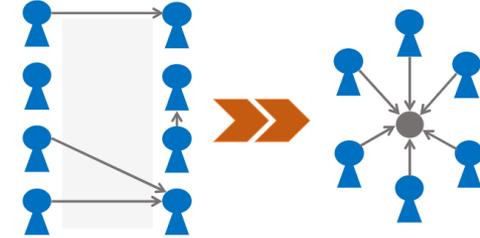
NG それは違うと思うな。なぜなら××という理由があるから。(これくらいわからないとダメだよ)

OK それもいいですね。ではもっとよくしようと思った時、他にできることはありますか？

OK なるほど、そう思ったのですね。一方で○○という切り口もありますね。

OK 良い視点ですね！でも○○にどってみたらどうでしょう？

■ 座り方を工夫し、発言しやすく議論に集中しやすい雰囲気を作りましょう



チームを観察する

チームをよく観察し理解することで、効果的で効率的な業務を実現

メンバーが異なる立場からさまざまな視点でチームに対して見えることを書き出し、チームの現状を把握することで、チームの現状を捉えるためのワーク

メンバーが何に困っているか

- モチベーションを高めるヒントを見つけるうえで欠かせない
- リーダーの期待を伝えることで解消できることも

メンバーの仕事の進め方の特徴は何か

- 個々の仕事の進め方を尊重する
- 他のメンバーも同じ仕事をできるようにする仕組みを考える

チーム内にどんなロスがあるか

- 業務を停滞させている原因を観察する
- 業務の効率化につなげるヒントとなる
- 部分最適（ひとりの効率化）ではなく全体最適を実現する

メンバーは何にやりがいを感じているか

- チームのビジョンと個人のビジョンをリンクさせる
- 「いろいろな考えがある」でまとめてしまわない

メンバーの得意分野は何か

- それぞれの能力を最大限に活かす
- ただし得意分野の仕事に集中させるのは逆効果
- リーダーが期待していることを継続的に伝える

どのメンバー同士が深いつながりを持っているか

- 仕事を通じて複数のメンバーの立ち位置や役割が担えつかむ

【ワーク】“照れ”と闘う訓練

- 2人ペアになって頂き、AさんとBさんを決めて下さい。
- 1分間で、相手の良いところ褒めポイントを、付箋書いてみましょう。
- その後、AさんからBさんに読みながら渡し、次にBさんからAさんに渡して下さい。

■ 付箋に書き出すときのルール

- 1枚の付箋に1点のみ書きます。
- 付箋は横向き（左側に粘着部分）にして横書きします。
- のちほどテーブル内で共有しますので、読みやすい文字で書きます。
- 小さなことであっても、他者には重要なアイデアであることがあります。

「ライフスイッチ」は、企業での仕事と家庭の生活の両方を舞台に、自分の時間の使い方をシミュレーションするゲームです。

企業の一員でありながら家族や地域とつながる様々なプレイヤーとして、時間をうまく使いながらそれぞれのゴールを目指していただきます。



✓ 「タイムマネジメント」の重要性

あらかじめ配布された時間カードは、追加で配布されることはありません。現実社会でも、1人に与えられた時間は全員同じ24時間365日。この限られた“資源”をライフ、ワークそれぞれに投資して、人生のゴールを実現することが求められます。

✓ 「ダイバーシティ」への理解

配布されたプレイヤーカードには、個人が目指す人生のゴールが記載されています。現実社会のあなたと似ているゴールの場合もあれば、まったく予想もしなかったゴールを設定されることもあります。現実社会とは異なるあなたのゴール、現実社会と異なるチームメンバーとのやりとりを通じて、世の中には多様な価値観・多様な働き方があふれていることに気づくことができます。

✓ 「心理的安全性」が不可欠という発見

人生のゴールを実現するためには、ライフではパートナーとの協力が、ワークではチームメンバーとの協力が必要不可欠です。お互いに協力しあうためには、人生のゴールを伝えあったり、自分の抱えるハードルをたとえばワークに使える時間に限りがあることなど一を率直に開示することが必要なことも。気持ちよく業績を上げるために必要なコミュニケーションや率直な話し合いができる環境作りが重要であるという発見につながります。



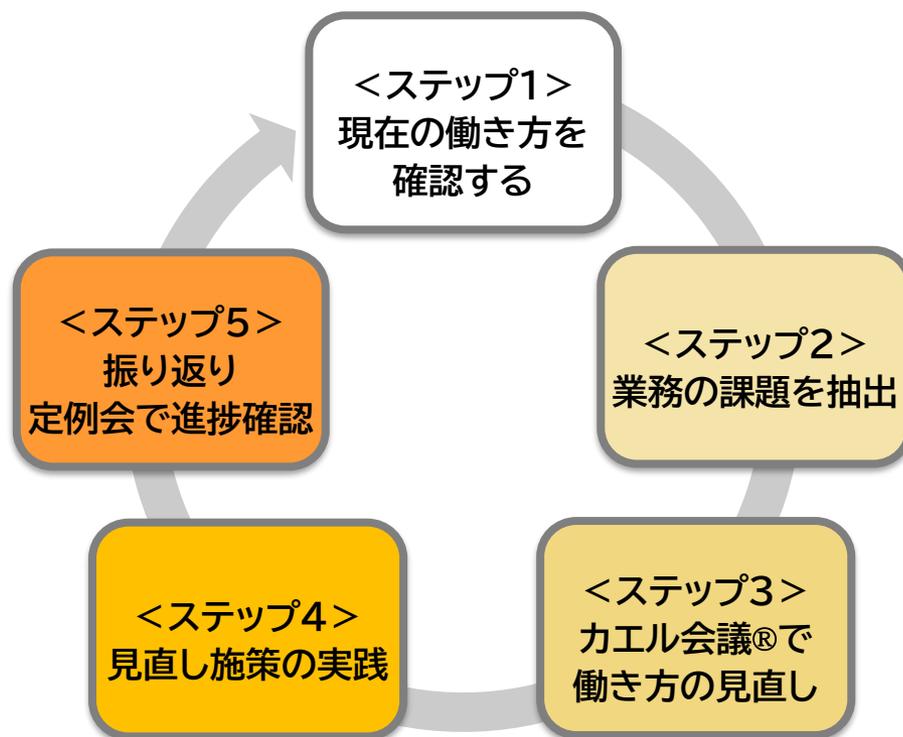
■働き方改革コンサルティング

- ・WLBの実現が必要であるとの認識は各自あるが具体的な行動が伴わない
- ・職場ごとの状況や事情にあわせられず画一的な取り組みになっている
- ・自主的な活動を促したいが、受動的な姿勢が変えられない
- ・これまでも類似の取り組みを行ったが、継続していない
- ・全社的な働き方の改革を進めたい

サービス概要 ～働き方改革5つのステップ～

個別の事情に配慮しながら、会社にとって最適な目標設定をし、働き方改革のサポートをするプランです。いくつかの部署を対象チームとして選定し、コンサルタントがサポートしながら、**【現状確認→課題抽出→問題解決のための話し合い→実践→振り返り】**を繰り返し、働き方改革に取り組みます。取り組みを全社展開するためのアドバイスも提供し、次年度以降は自社内で実施できる仕組みを作ります。

■働き方改革5つのステップ



部署メンバーが取り組む働き方改革を、弊社のコンサルタントがサポートすることにより、成果の確実な実現へ導きます



自主性・継続性の高い働き方改革を実行することで、メンバーだけで取り組みが進められるようになっていただきます



対象部署の取り組みを全社に広げるノウハウで活動を全社に広げることが可能となります

サービス概要 ～ステップを繰り返し理想的な状態へ～

御社にとって、働き方の理想的な状態を共有し、そこに向けて

働き方改革の5つのステップを繰り返すことにより、働き方改革を実現します。

部署メンバーの方々に活動を主体的に進めていただくことで、自立した組織として取り組みを継続できる体制を作ります。またコンサルタントがノウハウやアドバイスを提供し、活動の加速を支援します。

■働き方改革5つのステップを繰り返し、理想的な状態に向かいます。

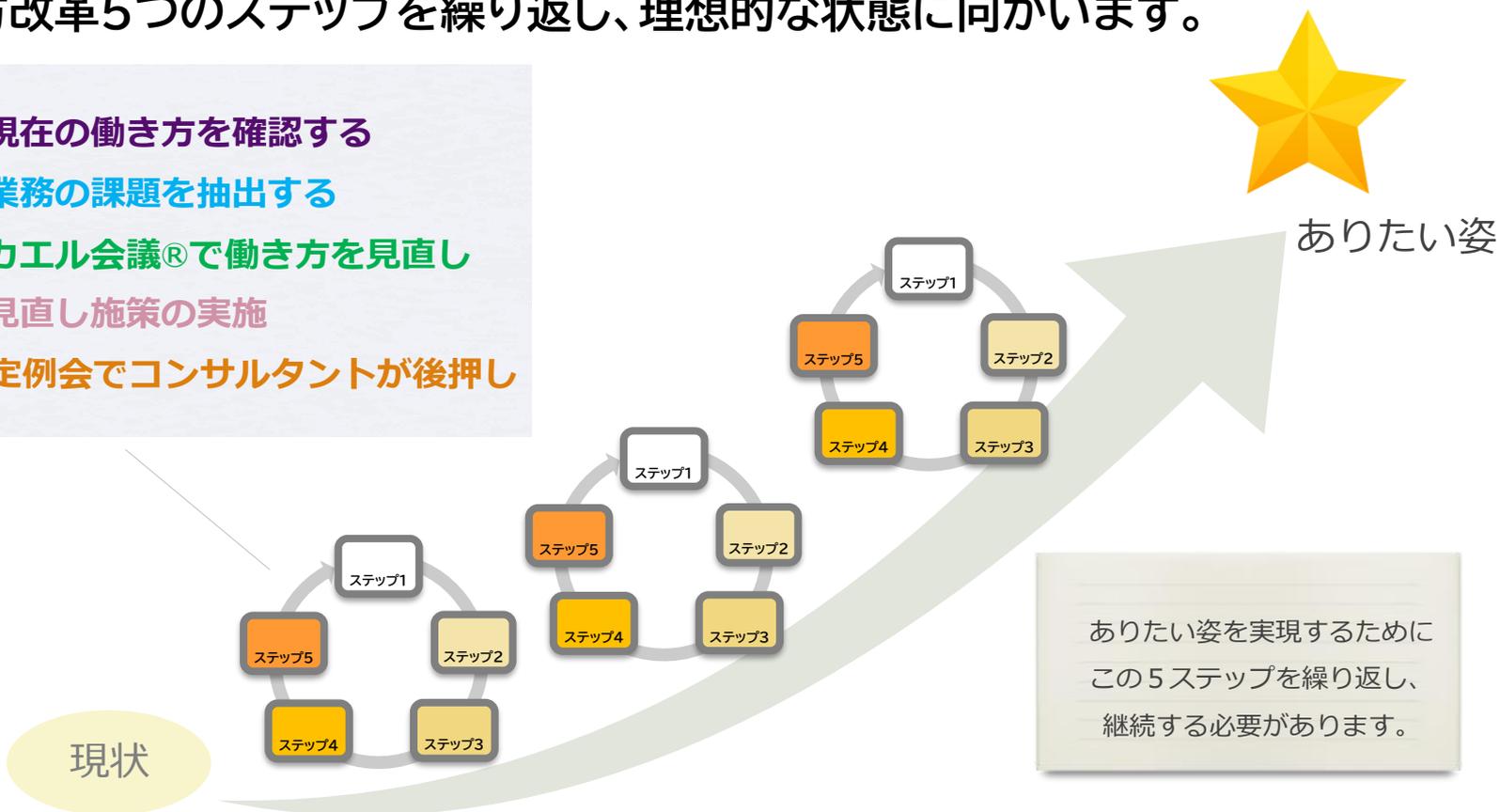
STEP1: 現在の働き方を確認する

STEP2: 業務の課題を抽出する

STEP3: カエル会議®で働き方を見直し

STEP4: 見直し施策の実施

STEP5: 定例会でコンサルタントが後押し



働き方改革コンサルティングのメニューとサポート内容

| 【対象】 | 【メニュー】 | 【概要】 | 【サポート内容】 |
|--------------------------|---|--|--|
| 経営層 | 社長面談 | 経営戦略として全社の動きの加速をサポート | 他社事例や社内の具体的な動きを伝え社長の取り組みへのコミットを強める |
| | 役員面談 | 経営層が一丸となるために役員を巻き込み | 働き方改革に取り組む部門の役員などキーマンの取り込みをサポート |
| 現場メンバー | 働き方改革のキックオフ | 対象チームのメンバーの方々が集まり、プロジェクトの必要性を伝え、目標設定する | ワーク・ライフバランスの必要性を伝える、目標設定ワークのファシリテーション |
| | リーダーミーティング | 対象チームのリーダーに対する取り組み推進のサポート | 取り組む上での効果的な推進方法や、具体的な悩みを解決するためのアドバイス |
| | 働き方改革 | | |
| | <ステップ1> 現在の働き方を確認する | メンバーの話し合いや朝メールを通じて現状の働き方の確認 | 朝夜メールの入力情報を確認し、コンサルタント視点で現状の働き方を確認 |
| | <ステップ2> 業務の課題を抽出 | ステップ1で発見した気づきや課題点について、個人でできる解決策を考える。日々の気づきは朝メール、夜メールで共有 | 現状を見て、メンバーが気づいていない点に着目し質問などすることで、気づきを深めるサポート |
| | <ステップ3> 問題解決のための話し合い【カエル会議】 | 部署メンバーで改善項目を話し合うために月に4回実施していただくミーティング。施策の進捗についても確認しながら進める。 | カエル会議®議事録を確認し、アクションの進捗状況を把握。 |
| | <ステップ4> 見直し施策の実践 | ミーティングで決定した施策を日常の業務において実際に実施。 | 施策が進んでいるかアクションシート確認。担当者や期日をチェックして、施策が進むようにアドバイス。 |
| <ステップ5> 振り返り:定例会で進捗確認 | カエル会議®の4回に1回はコンサルタントが同席し、進捗状況を確認。メンバーが進める会議をサポート。 | 視点の持ち方、議論の進め方など事例や独自ノウハウを用いて、課題解決への道をアドバイス。 | |
| 現場メンバー + 経営層 | 報告会 | モチベーション維持や、取り組み成功のため中間および最終報告会の成果発表を実施。 | 報告に向けたアドバイス、報告会での総括。 |
| 事務局 | 事務局コンサルティング | 全社での働き方改革の成果を出せるよう考え方や進め方のアドバイス | 会社の状況や事務局の抱える悩みに合わせて随時打合せを実施 |

カエル会議オンラインのツールにて情報集約/サポート

事務局



戦略構築と取り組み推進

中長期的な戦略構築から
具体的な取り組みまで
ご相談に乗り、
取り組みの成功に向けた
事務局様の
伴走者となります。

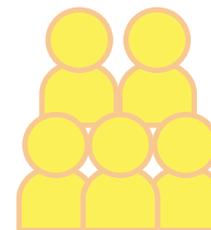
経営層



取り組みへのコミット 経営戦略として位置づけ

社長や役員との面談で
取り組みへの意思を伺い、
全社で取り組むことへの
コミットを引き出します。
また、全社に向けて、
会社の経営戦略だと発信して
いただく。

現場メンバー

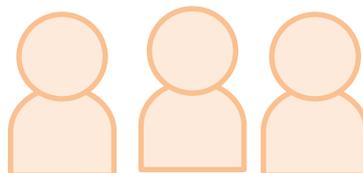


具体的な働き方改革

実際に働き方改革をする
部署メンバーの
働き方改革会議に参加し、
具体的なアドバイスで
活動を成功に導きます。

コンサルタントは、経営層や社員との対話を重ねるだけでなく、事務局様はじめ現場リーダーやメンバーの皆さまからの、日々の疑問にもカエル会議オンラインを通してお答えし働き方改革のサポートを行います。

WLBコンサルタント



働き方改革コンサルティングをWEBで実施することで、社内から無理なくオンライン化を進め、働き方改革の効果を高める方法があります。コンサルティングの一部または全部をWEBで実施できるほか、追加プランとして推進担当者WEBサポートもあります。詳細は担当コンサルタントにご相談ください。

WEBコンサルを活用するメリット

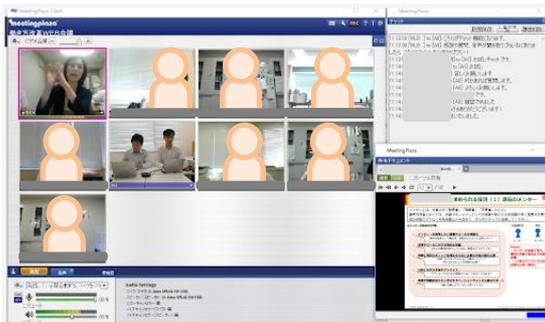
■取り組みチームへのメリット

- 移動時間を減らすことができる
- 遠隔地から参加するメンバーの疎外感がない
- ペーパーレスの推進に効果的
- オンラインによる資料共有がしやすい
- 事務局やコンサルタントに頼らず、自走への近道になる

■事務局・会社へのメリット

- 複数チームの同日での日程調整がしやすい
- 会議へのオブザーブ参加呼びかけがしやすい
(上長の参加もチームに負荷にならない)
- 通常業務へWEB会議を展開しやすくなる
- 会議開催のコスト削減(会場費、交通費)
- 拠点費がかからない

WEBコンサルの実例



使用システム

- ブイキューブ
 - スカイプ
 - ZOOM
 - ミーティングプラザ
- ※上記以外にも対応可能ですのでご相談ください。

全員が遠隔地からWEB参加

一人が遠隔地からWEB参加 コンサルタントWEB参加



働き方改革プロジェクトの事務局って何をしたらいいんだろう…?

もうすぐキックオフ? 役員面談もある! やることが煩雑で混乱してきた…

1. 推進ナビゲーション・タスク管理機能

働き方改革プロジェクトに必要なタスクをあらかじめ登録することができ、期日管理やコンサルタントとのタスクの受け渡しができます。



リーダー、メンバー、事務局、WLBコンサルタントとの調整が大変そう…

コンサルタントにファイルを送りたいけどチーム数多くて取りまとめが大変!

2. コンサルティング予約・オンラインストレージ連携

コンサルティングや報告会などをオンラインで予約できチームごとの予約状況が一覧で確認できます。また、リーダーから直接ファイルをアップロードできるので取りまとめが不要に。



多様な取り組みになってきたけれど、どんなゴールに向かっていけばいいの?

コンサルタントに相談したいが、わざわざメールするほどではないか…

3. コンサルタントに相談する掲示板・情報共有機能

ゴールイメージやスケジュールをコンサルタントと共有することで認識合わせができます。メールよりライトなご相談をしていただけ、連携がとりやすくなります。



取り組みによって生じた変化をどこかに取りまとめておきたいけどどうしよう?

トライアルチームのメンバーやリーダーに、他のチームの取り組みも知ってほしいな

4. 情報の一元化・チーム間連携創出

定例会ごとに変化や気づきをまとめておき取り組みの変化を事務局・トライアルチーム・コンサルタントで共有できます。他チームのやり取りも見てもらうことで情報交換を活性化できます。

カエル会議®オンラインは、事務局の働き方改革に伴走します。
働き方改革の推進役が、迷わず、適確な検討を行うことで、
プロジェクトの効果的な推進を実現していきます。



管理職研修の宿題をまとめてコンサルタントに送る際、取りまとめが大変でした。カエル会議オンラインに直接管理職がアップロードしてくれるので、雑務が大幅に削減されました。



これからモバイルワークや在宅勤務を進めていく上で上司のコミュニケーションを磨いていく必要があると感じていた。カエル会議オンラインを通してリーダーがコンサルタントに文字で相談している様子を見るとコミュニケーションスキルも磨かれているように感じる。



事務局も属人化させず更新を育てていきたいと思っています。カエル会議オンラインを通して先輩事務局とコンサルタントがやり取りする様子を見て、新しく入った事務局メンバーもどのようにプロジェクトを進めていけばよいか学んでくれています。

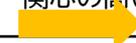


せっかく生産性向上のプロジェクトにするのだから、事務局もIT化を進めたい！



事務局の体制を管理部門ではなくリーダー主導に切り替えるにあたり、情報が一元化され各部門のリーダーが情報にアクセスできるのはありがたい。

全体スケジュール例

| | 0カ月目 | 1カ月目 | 2カ月目 | 3カ月目 | 4カ月目 | 5カ月目 | 6カ月目 | 7カ月目 | 8カ月目 | |
|--|---|--|--|---|---|--|---|---|--|---|
| カエル会議® オンライン | ご契約後すぐお使いいただけます  | | | | | | | | | |
| 対象部署選定 | 関心の高い部署や、働き方改革が必要な部署、他部門への波及効果の高い部署を選定  | | | | | | | | | |
| キックオフ | | キックオフ(取り組み部署メンバー全員が一同に介し、取り組みの意義を共有化した上で、目標を設定)  | | | | | | | | |
| 定例会 5回×チーム数 | | | 定例会の他に、メンバーのみでカエル会議を実施  | | | | | | | |
| リーダー ミーティング キックオフ+定例会ごと+ 中間報告会前 | | キックオフ前  | 定例会ごと  |  | 中間報告会前  |  |  |  | | |
| 報告会 中間報告会+最終報告会 | | | | | 中間報告会  | | | | 最終報告会  | |
| 社長面談 契約時と報告会時に実施 |  | 契約時に社長と面談 | | | | 中間・最終報告会のタイミングで社長役員に集まっていたとき、面談  | | | |  |
| 役員面談 報告会時に 社長と一緒に実施 | | | | | | | | | | |
| 事務局 コンサルティング 随時8回実施 | 進め方、社内の巻き込み方、2年目以降の活動など自由なテーマで8回実施(タイミングは柔軟に対応)  | | | | | | | | | |

■カエル会議[®]コンサルティング

職場(チーム)単位での働き方の見直しを実行し、着実な成果を出して欲しいが、やり方がわからない、または、最初の動き出しが悪い、というチームのフォローを行います。
ワーク・ライフバランスの講演を聞いたことがあり、次は実行あるのみ、という企業様には特にオススメです。また、対象チームを4チーム以上選ぶことも可能なので、全社展開を急がれている企業様にもオススメです。

◆対象: 5~10人のチームを1チームとし、

同時・同拠点(遠隔地でもWEB参加であれば可能)に集まれる3~6チームが、1つのタームで実施可能

◆期間: 3ヶ月~(3ヶ月間は月に1度勉強会、それ以降は勉強会終了から3ヶ月以降に報告会を実施)

◆回数: 勉強会3回 + 報告会&勉強会1回以上(1回あたり120分程度)

※チーム数や勉強会ターム数等によって異なります

■スケジュール例(3タームの場合)

| | 0か月 | 1か月 | 2か月 | 3か月 | 4か月 | 5か月 | 6か月 | 7か月 | 8か月 | 9か月 | 10か月 | 11か月 | 12か月 | |
|-------|------|------|-----|------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|------|------|--|
| 1ターム目 | 事前課題 | 勉強会 | 勉強会 | 勉強会 | 自主的にカエル会議を継続 | | | | | | 報告会 & 勉強会 | | | |
| 2ターム目 | | 事前課題 | 勉強会 | 勉強会 | 勉強会 | | | | | | | 同時開催 | | |
| 3ターム目 | | | | 事前課題 | 勉強会 | 勉強会 | 勉強会 | | | | | | | |

※報告会までに実施できる最大のタームは状況により異なります。担当コンサルタントにご相談ください。

各部署において、定期的にカエル会議®を実施(写真左)

- ・商談資料や販促物の共有化をすすめ、仕事の効率化を図る。
- ・「ノー残業デー」の実施など、各部署ごとで考えた取り組みを実施。

カエル会議®を円滑に進めるためのコツや生産性向上のコツを勉強(写真右)

- ・事前課題を通じて各部署での取り組みの把握、問題点の洗い出しを行う。
- ・グループワークを通じて、ファシリテーションスキルを伸ばす。
- ・研修後、各部署にて再度ワーク・ライフバランスに取り組む目的をメンバーに伝え、今後の取り組みを強化する。



現在持ち合わせている経験・知識・能力を共有するだけでなく
この取り組みを通じて新たなスキル・能力を身に付け
日々の営業活動につなげていくことに成功している

勉強会のアジェンダ例

■勉強会

1日目

- 講義 働き方見直し必要性（事前課題あり）
- 講義 概要説明・カエル会議とは
- ワーク 「理想の働き方」付箋だし
- 共有 チームで出した意見の共有
- ワーク 「理想とのギャップを感じる点」の付箋出し
- 共有 チームで出した意見の共有
- ワーク 「チームの最初のアクション」を決める
- 共有 チームで決めたアクション宣言
- 共有 まとめ・振り返り

内容

■勉強会

2日目

- 共有 各チームから宿題の発表
- 講義 目標の具体化する方法
- ワーク チームの目標を具体化してみる
- 講義 ツール集（施策）紹介
- ワーク 具体化した目標に対応する施策を考える
- 共有 チームで出した意見の共有
- 講義 朝メール.com紹介と活用法
- 共有 まとめ・振り返り

■勉強会

3日目

- 共有 各チームから宿題の発表
- ワーク チームの課題に合わせたアドバイスタイム
- 共有 チームで出した意見の共有
- ワーク 今後のアクション決定（テーマ・担当・期日）
- 共有 チームで決めたアクション宣言
- 講義 ライフのシナジーの事例とチーム共有方法
- 共有 ライフでやりたいこと共有
- 共有 まとめ・全員の振り返りコメント

宿題

- 1 カエル会議をなるべく毎週（最低2回以上）実施する
- 2 チームの課題解決未来をまとめてくる
- 3 チームの最初のアクションを実行してくる
- 4 チームの当面の目標を考える

- 1 カエル会議をなるべく毎週（最低2回以上）実施する
- 2 目標と施策の話し合いを完了してくる
- 3 チームで決めたアクションを実行してくる
- 4 朝メール.comの業務項目を決めて毎日入力する

- 1 カエル会議をなるべく毎週（最低2回以上）実施する
- 2 チームで決めたアクションを実行してくる
- 3 朝メール.comを毎日入力し、分析してみる
- 4 報告会直前に資料を作成する

■各回の狙いと達成目標

カエル会議®のスタイル習得

施策のレベルアップ

継続する仕掛けづくり

小さくてもアクションする

カエル会議®の定着

ワークライフシナジーを促す

■男性育休推進プラン

①オンライン父親学級

●父親学級(講義60分+交流30分)4回/年 ※他社と合同開催

- ・講師は全員が半年以上の育休取得経験があり、働き方改革コンサルで数多くのクライアント企業を持つ、30~40代の子育て現役世代(末子が0~3歳)
- ・15分の動画だけでは伝えきれない知識や最新情報、講師のリアルな経験談もお伝えします。
- ・1社あたりの参加人数は無制限！自社の男性社員だけではなく、女性社員も、社員の他社のパートナーの方も、興味のある方は何人でも、何度でもご参加OK!
- ・参加者同士での交流パートを設け、チャットで素朴な疑問を聞いてみたり他社の話から

気付きを得たりすることができます(希望者のみ)



松久晃士 41歳
(まつひさ こうじ)
2児の父(2・7歳)
累計育休期間:10カ月



大畑慎護 35歳
(おおはた しんご)
3児の父(4・6・10歳)
累計育休期間:16カ月



川本孝宜 41歳
(かわもと たかのり)
2児の父(3・8歳)
累計育休期間:6カ月



田川拓磨 38歳
(たがわ たくま)
2児の父(1・4歳)
累計育休期間:12カ月

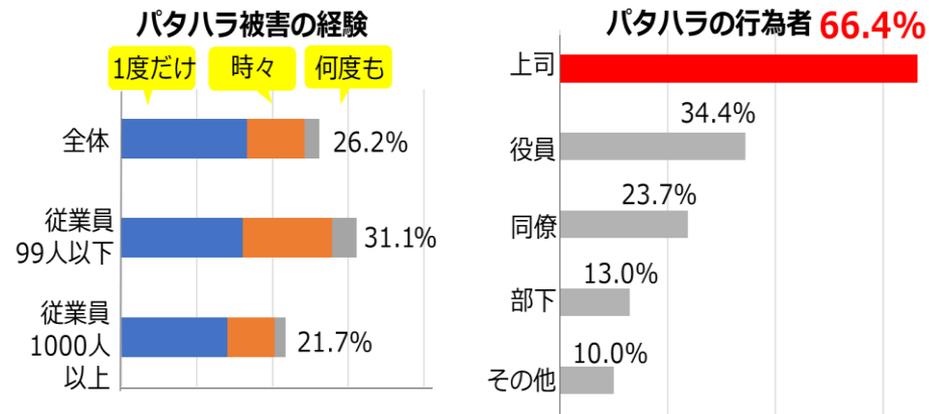


山崎純平 33歳
(やまざき じゅんぺい)
2児の父(1・3歳)
累計育休期間:10カ月

②オンライン管理職研修

●管理職研修(90分)1回/年 ※他社と合同開催

- ・講師は年間200回以上の講演依頼を受け、**平均満足度98%**
株式会社ワーク・ライフバランス代表小室淑恵が務めます！
- ・2022年の法改正では「**上司や同僚からのハラスメント防止策を講じることが義務付け**」
になっています。厚生労働省のデータでは、**3割がパタハラを受けた経験があり、**
そのうち4割が育休取得を断念しています。パタハラの行為者の66.4%は上司でした。
そこで、今回の管理職向け講座には、**何がパタハラにあたるのか、**
具体的に留意すべきポイントを伝え、注意喚起する内容も含んでいます
- ・**企業幹部や管理職にも徹底した意識改革をうながすことの出来る講義内容が強みです**
- ・通常小室は管理職向けの研修・講演は行わないので、**ここだけの貴重な機会です！**



厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」(2021) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18384.html

③資料・素材

●研修動画 4本

- ・オンライン研修のない月は、動画で予習&復習。15分程度の短い動画なのでスキマ時間に必要な知識をインプットできます。
- ・育休当事者向けの父親学級、管理職層向けのマネジメント研修だけではなくダイバーシティ研修動画をご用意。同僚の方々にも視聴いただくことで職場全体の意識改革を促します。

【動画タイトル】

- 父親学級 プレパパセミナー～父になる私たちが知っておきたいこと～(約15分)
- 男性育休マネジメント研修(約20分)
- 育休復帰セミナー(約25分)
- ダイバーシティ研修(約15分)

●プレパパスターター3点セット

父親学級参加者特典として、以下の3つの資料をプレゼント。

- ワーク&ライフ マネープランシート
- 家事育児ポイント整理シート
- WLB流 効果的な家事育児術



※資料や素材はオンラインストレージにご担当者を招待し、共有いたします

男性育休サービス ご利用料金



株式会社ワークライフバランス

基本プラン

- ・父親学級(4回/年)
- ・管理職研修(1回/年)
- ・動画4本
- ・プレパスタターキット

60万円(+税)/1年

- ・グループ企業への展開

窓口を1本化していただくことで、
グループ企業何社でも本サービスを展開いただけます

10万円(+税)/1年



オプションプラン(例)

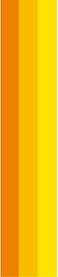
- ・全社向け意識啓発セミナー
- ・自社向けオリジナル
父親学級/管理職研修

30万円(+税)/1回~
※講師・開催形式による

- ・オンラインコンサル
10万円(+税)/1回60分

- ・ガイドブック作成
サポート・雛形提供
30万円(+税)~





■ 管理職研修

管理職研修の概要

管理職研修は、働き方改革を全社推進するにあたって最も重要と言える、現場を評価する**管理職の方々の『働き方の意識と行動』**を変えるための研修メニューです。全3回（合計最大9時間）の研修を通じ、**管理職の方ご自身によって働き方を見直し、自部署内での働き方改革を実践**して頂きます。研修内における講師・参加者との議論によって、組織の風土にあった働き方改革の手法を見つけ出し、研修終了後も働き方の見直しが日常業務の一環として継続できる職場づくりを目指します。

研修1回目

課題抽出・意識の統一

働き方改革が求められる背景を**正しく理解**しながら、**職場の課題を抽出**。働き方改革における管理職自らの役割を明確にし、**働き方の見直し手法**を見つけていきます。



そもそも働き方改革って？
うちの会社には、
どんな課題があるんだろう？

★Action!

働き方の見直しを
自部署で実践！

研修2回目

見直しの共有・最適化

自部署で働き方の見直しを実践した参加者同士の「**経験**」を共有・議論し、**より最適な働き方改革の進め方**を相互に学びます。



なるほど、他部署の働き方の
見直しも、参考になる！
早速自部署でも
試してみるか。

★Action!

働き方の見直しを
自部署で実践！

研修3回目

具体化し、継続へ

参加者同士の進捗状況の共有により、**自部署の具体的な働き方改革に関するアイデア**を習得。今後も継続して取り組んでいくための参加者による**具体的な行動宣言**をして頂きます。

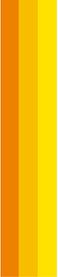


これなら研修が終わった後も
継続していけそうだ。
生産性を向上しながら、
WLBを実現するぞ！

管理職層の方々が、自ら働き方について考え、見直しを実践し、
その結果を共有していくことで
御社に最適で継続可能な働き方改革の推進を実現していきます。

本資料の無断転載を禁じます。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.

※第2,3回目の研修内容は参加者から提出される宿題の状況に合わせて組み立ててまいります。(C)Copyright Work Life Balance Co.,Ltd. All Rights Reserved.



■勤務間インターバル制度導入支援・ 短期集中プログラム

全7回で勤務間インターバルの準備を進めます

全6カ月で、ポイントの把握と制度設計・導入の準備・**管理職の意識改革**ができます！

勤務間インターバルの基本知識から、具体的な導入方法、社内外への伝え方・ブランド戦略まで、本プログラム参加の企業との学びをサポート！

無料で就業規則の書き方や、健康経営などで注目される「睡眠戦略」もインプットいただけます！



無料option

1

なぜ、勤務間インターバルが必要なのか
～最新情報をインプットしよう～
(60分+交流30分)

2

勤務間インターバルを成果に結びつけるマネジメント術
(60分)
**※管理職向け
何人でも参加可**

●

これで安心！専門家への無料相談会
就業規則と実施計画の作り方
(60分)
※参加自由

3

最新情報をまじえた労務管理のポイントとタイムマネジメントのコツ
(60分+交流30分)

4

十分な睡眠、取れていますか？
経営に直結する睡眠戦略を学ぶ
(60分)

5

ブランド向上につながる勤務間インターバル制度の伝え方
(60分)

6

インターバル制度の活用事例を知ろう
(交流含み90分)

勤務間インターバル把握ツール「朝メールドットコム」を
6カ月間無料提供などの特典も

■カエル会議®オンライン

- ・トップダウンの指示を待つのではなく現場主導の働き方改革を行いたい
- ・現場主導で行うために「カエル会議®」が有効と聞いたが、書籍を読んでもやり方がいまいちわからない・・・
- ・働き方改革の会議は通常の会議と何が違うかわからない
- ・専門家に依頼する前に、まずは自分たちでやってみたい
- ・会議で決めたアクションが実行されない、または有効な施策ではなかった・・・

「カエル会議®オンライン」は

【働き方をカエルための会議がサクサク進む!】

という日本初のオンラインツールです。

全員から
意見が
出てくる

参加者全員が
会議に参画
できる

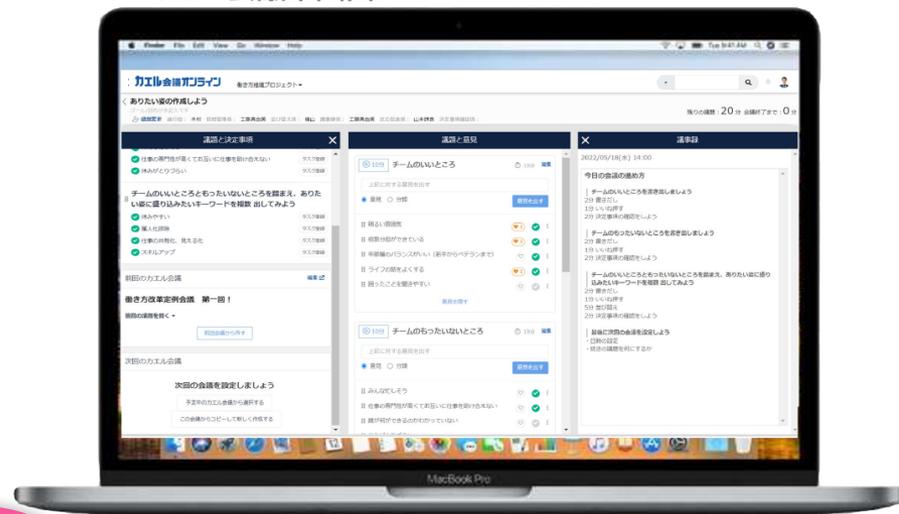
会議で決めた
アクションが
実行される

会議の議題が
スムーズに
設定できる

カエル会議 オンライン

楽しく
集まれる会議
になる

▼カエル会議中画面



■会議に関するこんなお悩み・課題を解決!

会議しても
何も決まらない

会議が
いつも長引く

一部の人に
意見が偏る

ファシリテーター
の負担が大きい

弊社コンサルタントが推奨するカエル会議のコツを随所に機能として搭載し、カエル会議の実施をサポートします

■働き方改革の流れ

カエル会議オンラインでサポート

STEP 1

現在の働き方
を確認する

朝メールドットコム(朝コム)でサポート

STEP 2

業務の課題を
抽出する

STEP 3

カエル会議で
働き方見直し

STEP 4

見直し施策の
実施

■30日間15IDの無料トライアル実施中

※Zoomを使用し、無料チーム説明会を
オンラインで開催します!

まずは、トライアルお申込ページより
サービス利用希望のご連絡をお願いします
<https://www.kaerukaigi.online/entries/new>



お問合せ先

kaerukaigi@work-life-b.com

STEP1~4を繰り返し実施することで働き方改革が実現します

カエル会議® オンラインでできる9つのこと



- ① 議題ごとに匿名で意見を書き込める
- ② 会議の議事録を自由に書き込むことができる
- ③ すべての意見にいいね！をつけることができる
- ④ 決まった意見を「決定事項」として登録できる
- ⑤ タイマー機能で時間管理ができる
- ⑥ 出てきた意見を並び替え、分類することができる



- ⑦ 役割り機能で各参加者が主体的に参画できる
- ⑧ アラート機能により全員が時間を意識できる
- ⑨ 会議が終了したら全員で振り返りができる

※Web画面は開発中のものです。実際の使用時と異なる可能性があります。

「カエル会議® オンライン」はディスカッション型会議において 匿名での意見投稿やいいねの表明で、心理的安全性高く進められます。会議終了時に、決定事項やタスクを簡単に管理できます。

料金プラン

ライトプラン

カエル会議®オンラインのID発行のみで、
自社で進めるプラン

| IDレンジ 最大利用人数 | 年間利用料 | 導入用 |
|-----------------|-----------|---------|
| 10 | 36,000 | 10,000 |
| 15 | 54,000 | 15,000 |
| 30 | 108,000 | 20,000 |
| 50 | 180,000 | 50,000 |
| 100 | 360,000 | 100,000 |
| 200 | 720,000 | 150,000 |
| 300 | 1,080,000 | 180,000 |
| 400 | 1,440,000 | 190,000 |
| 500 | 1,800,000 | 200,000 |
| 1000 | 3,600,000 | 300,000 |

<動作環境>

PC : Google Chrome / Mozilla Firefox / Microsoft Edge / Internet Explorer11

Internet Explorer11では一部動作が制限される場合がございます。より快適にご利用いただくためにはGoogle Chrome / Mozilla Firefox / Microsoft Edgeでのご利用を推奨いたします。

※利用開始月(1日~14日までであれば当月、15日以降であれば翌月)から1年単位での契約・更新となります。

※導入にあたり、WLB社においてセキュリティーチェックシートの作成等が必要となる場合、お申し込みから利用開始まで更に1か月ほどの期間をいただいております。

※<利用数のレンジが大きくなる場合>ご契約更新時の場合は、初期導入費は差額分を頂戴いたします。ご契約期間途中の場合は、初期導入費と年間利用料の差額分(月割)を頂戴いたします。小さくなる場合の払い戻しはございません。

スタンダード(初年度)

働き方改革の推進者とコンサルタントとの打ち合わせ、
または戸惑っているチームのカエル会議にコンサルタントが
参加して活動が進みだすための後押しをするプラン

| IDレンジ 最大利用人数 | 年間利用料 | 導入用 | サポート回数 (年間) |
|-----------------|---------|---------|----------------|
| 10 | 72,000 | 20,000 | 3 |
| 15 | 108,000 | 30,000 | 3 |
| 30 | 216,000 | 40,000 | 3 |
| 50 | 360,000 | 100,000 | 4 |
| 100 | 720,000 | 200,000 | 5 |

オプションサービス

| オプション | 単価 | 備考 |
|-------------------------|---------|--------------|
| コンサルタントによる オンラインサポート | 20,000 | 60分 1回目 |
| コンサルタントによる オンラインサポート | 50,000 | 60分 2回目 |
| コンサルタントによる オンラインサポート | 100,000 | 60分 3回目以降 |

■朝メール®ドットコム

- ・時間に対する意識が低く、業務の優先順位がつけられない
- ・誰が何をしているかが分からない
- ・悩みや知識を共有できていない
- ・働き方のどこに問題があるかが分からない
- ・チームとしての理想的な時間の使い方ができていない

朝メール®ドットコムは現状を見える化し、生産性向上に貢献する業務分析ツールです。クラウド上のサイトにアクセスし、いつでもどこでも簡単に一日の業務内容を登録。その内容はチームメンバー間で、サイト上やメールを通じて共有することができます。また、登録された朝夜メールを週ごと・月ごとなど好きな期間を区切って、集計・分析も可能。毎日の時間の使い方を振り返ることによって、時間に対する意識が高まります。集計データはグラフ化されるため、個人単位・チーム単位での働き方のどこに問題があるか、解決策のヒントが見えてきます。

■チームビュー



簡単に、どこでも入力できる

タイムリーにチームメンバー間で情報共有できる

一目で時間の使い方がわかる

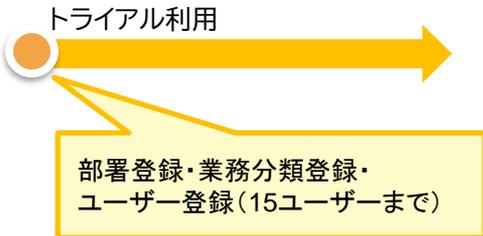
チーム内のコミュニケーション活性化

トライアル申し込み
および詳細はコチラ



個人の時間意識を高めるだけでなく、チーム全体の仕事の可視化や課題の抽出にも役立ちます

■全体スケジュール例

| | トライアル利用 (最大30日間) | 1年目 | 2年目 |
|--|--|---|-----|
| ・登録フォームへの入力 ・チーム登録、 行動大項目登録、 行動小項目、ユーザー登録 (15ユーザーまで) |  | | |
| ・請求書情報、本利用申込 ※トライアル申し込み時よりユーザー数を増やす場合は別途チーム登録、行動大項目登録、行動小項目登録、ユーザー登録(契約ユーザー数まで) | |  | |

■基本料金(料金例)

| | 1~15 ID | 1~30 ID | 31~50 ID | 50~100 ID | 101~200 ID | 201~500 ID | 501~1000 ID |
|-----------|---------|----------|----------|-----------|------------|------------|-------------|
| 年間利用料(税抜) | ¥54,000 | ¥108,000 | ¥180,000 | ¥360,000 | ¥720,000 | ¥1,800,000 | ¥3,600,000 |
| 初期導入費(税抜) | ¥15,000 | ¥20,000 | ¥50,000 | ¥100,000 | ¥150,000 | ¥200,000 | ¥300,000 |

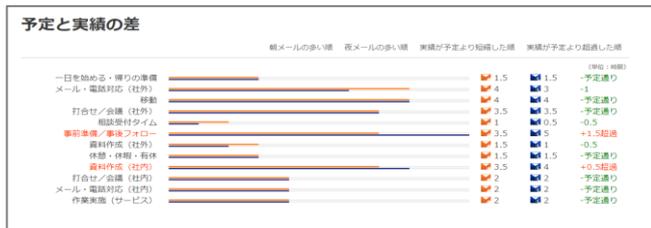
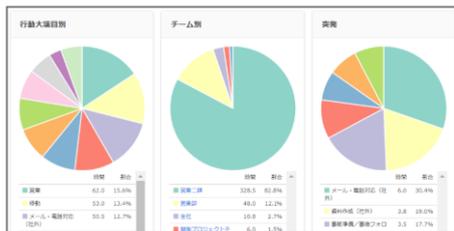
※利用開始月(1日~14日までであれば当月、15日以降であれば翌月)から1年単位での契約・更新となります。

※導入にあたり、WLB社においてセキュリティーチェックシートの作成等が必要となる場合、お申し込みから利用開始まで更に1か月ほどの期間をいただいております。

※<利用数のレンジが大きくなる場合>ご契約更新時の場合は、初期導入費は差額分を頂戴いたします。ご契約期間途中の場合は、初期導入費と年間利用料の差額分(月割)を頂戴いたします。小さくなる場合の払い戻しはございません。

【期間別業務配分分析】

- ・予定と実績の差を分析することで職場の現状を正確につかめる
- ・作業時間まで分析することで「増やしたい時間」と「減らしたい時間」を意識するきっかけとなる



【コミュニケーションの活性化】

コミュニケーションがないと、上司や部下は「なんだかよくわからない人」と感じ、心理的な壁を感じてしまいます。朝コムを使うことで、ライフを発信したり、仕事を褒めたりして、価値観を共有することで人間関係が円滑になります。

- ・今日のひとことと振り返りコメントを通じて会話が生まれる
- ・テレワークでもチームの様子がわかる
- ・メンション機能で「ありがとう」を伝えられる
- ・ライフの共有で、知らなかった一面が見える

■利用企業様・利用者様のお声

- ・「毎日の入力と、週ごとの分析を通じて時間に対する意識が高まった」(製薬 20代 男性)
- ・「仕事上困ったことをコメントに書いたところ、上司がフォローしてくれるようになった」(メーカー 30代 女性)
- ・「メンバーの意外な一面を知ることができ、普段のコミュニケーションの活性化に繋がった」(IT 50代 男性)

【コメント機能】

- ・コメント機能を使って朝コム内で気軽に雑談ができる。

- ・「ヘルプ!」「遅れる!」「教えて!」ボタンは、メールでも通知が届くため、チームメンバーへアラートを出すことができます。



■ワーク・ライフバランスコンサルタント養成講座

- ・「会社の働き方改革を率先して進めていきたい」という
企業内の人事や部門リーダーとして改革を主導する立場の方
- ・「ワーク・ライフバランスを武器に仕事の幅を広げたい！」という
社労士・キャリアカウンセラーといった専門的な職種の方
- ・社内各部署で一気にワーク・ライフバランスを進めたい
- ・事務局がコンサルタントになることでWLB社が担当しないチームも
コンサルティングを実施したのと同じ効果を出したい
- ・ワーク・ライフバランスの組織内への浸透方法を知りたい

※詳しくはこちらをご覧ください
<https://www.wlb-c.com>

ワーク・ライフバランスコンサルタント養成講座は、正しい知識を持って周囲にワーク・ライフバランスを浸透させるためのコンサルタントを養成する講座です。

講義を担当するのは経験豊富な現役のワーク・ライフバランスコンサルタントです。各業界の実例や社会の現状などを交えながら、実践的でわかりやすい内容をお届けします。専用の会員ページを通じて、ベーシック編・アドバンス編にお申込みいただけるほか、会員限定イベントなどにも参加できます。

ベーシック編卒業後は(株)ワーク・ライフバランス認定コンサルタントとしてご活躍いただけ、弊社から最新情報をお届けし、さらに個別具体的な手法を学ぶアドバンス編もご受講いただけます。テキストは1000社以上のコンサルティングを通じて蓄積してきたノウハウを凝縮した情報やデータが満載です。



ワーク・ライフバランスを正しく理解し、社内で働き方を見直す人材を育成します

ベーシック編は働き方改革を理解・実践するうえで不可欠な基礎的知識やノウハウ、心構えを高めていくための情報を網羅した4日間の集中講座。すべての方がこの「ベーシック編」からスタートします。ワーク・ライフバランスのプレゼンテーションや朝夜メールの作成にも取り組むことで、“わかったつもり”になることなく、自身の確かな腹落ちと実践力につなげていきます。

■全体スケジュール例

| | 1日目 | 2日目 | 3日目 | 4日目 |
|----|---|--|--|---|
| 講義 | <ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフバランスや働き方改革について「よくある8つの質問」(①~④) ロールプレイング形式で「よくある8つの質問」の質疑応答(実践) ワーク・ライフバランスコンサルタントとしての心構え | <ul style="list-style-type: none"> 「よくある8つの質問」(⑤~⑧) 「よくある8つの質問」の質疑応答(実践) 働き方改革コンサルティングの進め方 働き方改革コンサルティング事例の紹介 クライアントが迷うことやWLB社コンサルポリシーの紹介 カエル会議の体験 | <ul style="list-style-type: none"> 現象を掘り下げる要因分析 カエル会議の実践 コンサル現場で活用できるフレームワークの紹介 コンサル現場でよくある課題と解決策の紹介 働き方改革プロジェクトの組み立て方の紹介 | <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革プロジェクトの発展拡大方法を考える 発展拡大事例の紹介 WLBコンサルタントとしてのアクション宣言 修了試験(4日目受講から1か月以内に会員サイト内でweb受験) |
| 宿題 | <ul style="list-style-type: none"> WLBの必要性のプレゼンテーション(1名以上へ) 理解度チェック小テスト 振り返り入力 朝夜メールの入力 | <ul style="list-style-type: none"> WLBの必要性のプレゼンテーション(1名以上へ) 理解度チェック小テスト 振り返り入力 朝夜メールの入力 | <ul style="list-style-type: none"> WLBの必要性のプレゼンテーション(1名以上へ) 理解度チェック小テスト 振り返り入力 朝夜メールの入力 | <p>WLBコンサルタントとして引き続き学んでいきましょう!</p> |

■ベーシック編ご受講料金 お一人198,000円(税抜き)

ラインナップと受講料(アドバンス編)

アドバンス編では「WLBセミナーの具体的なノウハウ」「朝夜メールの分析手法」「働き方改革による成果の出し方・魅せ方」など、知識やスキルを高めたい分野に合わせてさらに深く学んでいただけます。社内推進者やコンサルタントとしての総合力を上げたい、特定の分野に強くなりたい、仕事の質や量を高めるコンサルができるようになりたい、という方に好評です。

| | ビジネスパーソンとして 知識を身に付けたい (例:従業員) | 社内で取り組み WLBを展開したい (例:管理部門) | クライアントに提案し コンサルしたい (例:個人事業) | 自社の取り組みとして 広めていきたい (例:経営者) |
|---------------------|-------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| 働き方の 見直し コンサル | カエル会議・定例会ファシリテーション | | | |
| | 働き方の見直しプロジェクト・スタート | | | |
| | カエル会議の効果を10倍高める準備術 | | | |
| | 働き方改革における進捗確認方法を学ぶ | | | |
| | 定例会100本ノックコース | | | |
| 講師スキル 向上 | 研修講師になるために必要なスキルを身に付けるコース | | | |
| | WLBセミナー講師になる | | | |
| | 介護と仕事の両立セミナー講師になる | | | |
| 活動支援 | 女性活躍推進研修講師になる | | | |
| | 社内コンサルタント養成 | | 社内コンサルタント養成 | |
| | 企業事例を学ぶ | | | |
| | | | 講演から コンサルティングに繋げる | |

■アドバンス編ご受講料金

認定上級コンサルタント:10,000円(税抜き)

認定コンサルタント:15,000円(税抜き) 受講生&WLBサポーター:20,000円(税抜き)

■活用事例

- ・弊社の働き方改革コンサルティングと並行して事務局メンバー全員にご受講いただき、弊社コンサルタントとの、戦略立案の速さと質が向上【某生命保険会社様】
- ・弊社の働き方改革コンサルティング対象チームリーダー全員にご受講いただき、講義でのインプット×現場でのアウトプット×コンサルティングの体験により、コンサル成果を最大化【某生命保険会社様】
- ・社内の改革推進担当者にご受講いただき、自らが社内コンサルタントとして全国の店舗の働き方改革活動を導く【株式会社マルハン様】
- ・県内20社の企業人事部に受講機会を提供、県内企業で一斉に取り組みが加速【三重県様】

■利用企業様・受講者様のお声

- ・「会社に対しての提案や組合としての取り組みのアイデアが生まれました」
- ・「コンサルタントの方々や同じ目的を持つ講座受講者の方々との出会いを通じて、たくさんの刺激をいただきました」
- ・「コンサルティング先の生の声を、現役のコンサルタントから聞いたので非常に参考になりました」
- ・「実際に、企業をコンサルティングできる自信がわきました」

■事務局コンサルティング

- ・働き方改革をどのように会社で展開してよいかわからない
- ・働き方改革の全体像を描けていない
- ・パイロットチームのフォローの仕方や取組みを全社展開していくイメージが沸かない
- ・取組みを加速させるためのキーマンを巻き込めていない
- ・働き方改革に取り組む意識が全社に浸透していない
- ・ブランディングや採用力強化への繋げ方がわからない

「働き方見直しプロジェクト」でより良い成果を出すために、コンサルティング対象チームだけでは出来ない範囲の改革について検討したり、拡大展開するために対象チームで良かった取り組みを全社展開する方法を検討するなど、特定の部署だけの改革にとどまらせないための会議を行います。場合により役員の方との面談をさせて頂いたり、広報部署と連携して社内外への情報発信のサポートも行います。

人事担当者様との施策会議

働き方の見直しを通じてトライアルチームの働き方の変革にとどまらず全社的に展開していくために、ワーク・ライフバランス浸透のために働き方の見直し以外のお悩みに対してもお伺いし、解決するための具体的な方法について、アドバイスいたします。

◆実施例

- ・働き方の見直しコンサルティングのトライアルチームの成果を他部署・他チームに伝えるために、トライアルチームの取り組みについての社内イントラや社内報を使って他部署や他チームへの情報発信および効果検証
- ・働き方見直しに伴う意識の浸透とモチベーション向上を兼ねて、表彰等インセンティブ設計の仕組みづくり
- ・社内業務に時間がとられている社員が多い企業で、社内資料や稟議等の簡略化の検討、社内情報システムの整備の実行
- ・子会社との業務分掌や、部署間での役割分担、事業部全体での会議体の見直しをはじめとする、現場の管理職を交えた働き方見直し施策実行支援
- ・部門ごとの浸透を検証するために部門長ヒアリングを実施し、より根本的な課題の抽出および解決策の立案

…など

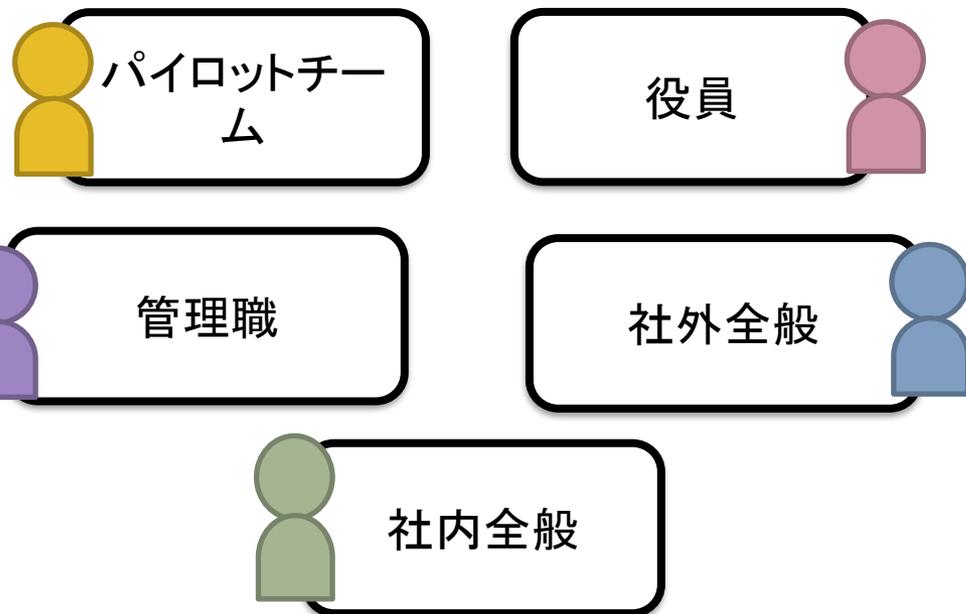


御社の個別の事情に配慮しながら働き方改革事業の全社展開にむけて事務局様をサポートするプランです。

【ご相談例】

- ✓ キーマン・役員・部長との面談のプランニングをしたい。
- ✓ 社内・社外への発信方法を考えたい
- ✓ チーム内で行えない/横断でやるべき施策を事務局または適切な部署で行いたい
- ✓ 評価や在宅勤務などの制度作りの土台を考えたい

事務局のご調整相手は様々



上記対象者以外にもステークホルダーに対して幅広くコンサルします

■推進担当者WEBサポート

- ・働き方改革をどのように会社で展開してよいかわからない
- ・働き方改革の全体像を描けていない
- ・パイロットチームのフォローの仕方や取組みを全社展開していくイメージが沸かない
- ・取組みを加速させるためのキーマンを巻き込めていない
- ・働き方改革に取り組む意識が全社に浸透していない
- ・ブランディングや採用力強化への繋げ方がわからない

働き方改革を円滑にスタートし、より良い成果を出すために、推進担当者に対してきめ細やかなサポートをWEBにて実施いたします。全10回(合計最大7.5時間)のサポートを通じ、**推進担当者ご自身によって自社での働き方改革を計画立案・実践**して頂きます。
場合により役員の方との面談をさせて頂いたり、広報部署と連携して社内外への情報発信のサポートも行います。

第一フェーズ 課題抽出・体制作り

働き方改革が求められる背景を**正しく理解**しながら、**働き方改革推進**における課題を抽出。推進メンバーおひとりずつの役割を明確にし、取り組みの3つの重点項目およびそれぞれの指標を設定します。

第二フェーズ 3つの重点項目の実施

重点項目について優先順位をつけ、**コンサルタントとともにアクションを具体化し、推進メンバーにて実行していきます。**
都度振り返りながら、課題の本質を捉えていきます。

第三フェーズ 継続へ

3つの重点項目や広報への反響などを踏まえて全体振り返りを行い、**現場への展開や加速について、今後の計画を立案**します。
場合によっては経営会議への上程や役員層との面談、働き方改革プロジェクトの立ち上げなども具体化します。

通期取り組み 社内外への広報

推進メンバーは社内との対話が欠かせません。**社内外への広報を有効に活用し、浸透へつなげてゆきます。**他社事例もお伝えしながら、効果的な方法を考え実施し、第一フェーズ～第三フェーズまで通じてサポートいたします。

推進メンバーによる自立的で効果的な働き方改革を具体化するプロセスに伴走し、御社に最適で継続可能な働き方改革の推進を実現していきます。