

仕事と生活の調和推進に係る専門家のあり方についての 検討結果報告書(平成 21 年 3 月)【概要】

I 仕事と生活の調和（以下「WLB」）支援の必要性について

- 1 企業にとっての WLB の支援の必要性について
- 2 社会にとっての WLB 支援の必要性について
- 3 ワーク・ライフ・バランスコンサルタント(注)の必要性について

(注) 本報告書では、専門家の名称について、便宜的に「ワーク・ライフ・バランスコンサルタント」(WLBC)と「仮称」している。

II ワーク・ライフ・バランスコンサルタントに求められる役割…具体像

- 1 ワーク・ライフ・バランスコンサルタントの支援すべき対象：企業・職場・個人
 - ① 企業レベル
 - ② 職場（管理職）レベル
 - ③ 個人（従業員）レベル
- 2 WLBC に期待される役割
 - ① 当該企業の WLB に関する現状診断や WLB 支援の必要性に関する啓蒙、情報提供（第 1 段階）にとどまらず、
 - ② 各社の課題に応じてオーダーメイドで具体的解決策を提示し、同社における進め方を指導・支援できる、いわばコンサルティング（第 2 段階）を行うことを期待。
- 3 コンサルテーションの範囲：5つの分野
 - ① 職場風土や管理職の意識改革
 - ② 働き方や人材活用、時間管理
 - ③ WLB に関連する人事処遇制度の再構築や人材マネジメントの改革
 - ④ WLB を支援する制度の整備
 - ⑤ 社員一人ひとりの WLB

III WLBC に必要な能力要件について

- 1 WLB 支援の企業面および社会面からの必要性に関する知識

- ・企業にとっての WLB 支援の必要性
- ・WLB を実現できる社会を実現することの必要性

2 WLB 支援についての基本的な理論と手法に関する知識

- ・WLB の基本的理論の中で担保する法令および助成金制度
- ・休業や短時間勤務が円滑に利用できる環境整備について
- ・両立支援制度と人事処遇制度の接合について
- ・仕事管理・時間管理について
- ・仕事風土や管理職の意識改革
- ・社員一人一人の WLB

3 コミュニケーション能力とプレゼンテーション能力等

- ・コンサルティング・コミュニケーション
- ・ファシリテーティング・コミュニケーション
- ・リーダーシップ
- ・プレゼンテーション能力

4 WLB 支援の実践

IV WLBC の養成に必要な講習内容（カリキュラム）について

1 カリキュラムに組み込んだ講習内容とコマ数について

●座学 30 コマ

実践講習(企業別事例に応じた課題解決策の作成、発表・ディスカッション)を含む

●宿題対応 20 コマ

レポート作成、企業への提案例作成、実践プラン作成で対応
(※ 1 コマ=50 分)

2 既存の資格との関係

- 講習の受講者は、企業の人事労務管理や法律、経営に関する基礎知識を一定レベル以上有する者(社会保険労務士、中小企業診断士、産業カウンセラー、企業の人事労務担当者等々)を念頭においた速習講座としてのカリキュラム
- ただし、講習受講者をこうした対象者に限定する主旨ではない。

3 受講修了の証明と WLB 支援の専門家としての試験等の実施

- 本講習を受講し修了したものに対しては、一定の出席率を満たしたことを条件に、本講習の講習修了証書を交付。
- また教育研修の結果、WLBC に必要な知識を習得しているか否かを見極めるための試験等の仕組みを設けることが不可欠(なお、社会保険労務士等す

でに他の資格を有する者について、何らかの優遇措置をとるのが妥当。)

4 WLBC 講習終了後の活躍の場

- 既存の有資格者については、従来の業務の枠を超えた幅広い活躍を期待。
- 企業の人事労務担当者については、企業内でのWL B支援の推進役として活躍することを期待。
- 自治体や業界団体の担当者については、それらの行う事業の一層の活性化などを期待。

V WLBC に関する今後の課題

1 改正次世代育成支援対策推進法への対処

- 次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）の行動計画の義務化の対象企業が2010年から101人以上と改正

2 WLBC のレベル別カリキュラム構築の必要性

- まずは「一本のカリキュラム」に集約することが適當。
- さらに経営戦略等に深く関わる「上級レベル」の課題に対応できる専門家の養成については、今後の動向の中で検討。