

能力付与されたものと考えられるところである。このため、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するのが妥当と考える。

しかしながら、我が国における今後のWLB支援の重要性を考慮すると、WLB Cを育成するためには、単なる講習の修了というだけでは十分とはいえない。WLB Cに期待される職業能力を確保して実効あるWLB支援の担い手となることを期待するためには、教育研修の結果、WLB C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ものと考えられる。

なお、試験等においては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であろう。例えば、社会保険労務士が当該講義を修了し認定試験を受験した場合は、法律関連の設問については解答免除などの措置が考えられる。

#### 4 WLB C講習終了後の活躍の場

本講習は、前述のとおり企業におけるWLB支援に不可欠な知識と手法を習得させることを目的として、これらをカリキュラムに盛り込んでいることから、本講習修了者には、以下の活躍が期待される。

本講習の受講対象者としている社会保険労務士、中小企業診断士などの既存の有資格者については、従来の専門的知識の上にWLB支援についての具体的・実践的なノウハウが付加されることから、従来の業務の枠を超えた幅広い活躍が期待される。

また、本講習の対象者としている企業の人事労務担当者については、企業内でのWLB支援の推進役として活躍することが期待される。具体的には、多様な価値観を受容できる風土醸成として専門部門などで、その一員として活躍することができるだろう。また、人事担当者として、管理職が多様な人材をマネジメントしていく中で、それらの円滑な運用に必要な研修の企画・運営、人事制度の再構築などを手がけていくこと等が期待される。

さらに、本講習の対象者としている自治体や業界団体の担当者については、本講習によりWLBについての知識を深め具体的な手法を習得することによって、自治体等が取り組むWLBにかかる事業に参加する企業へWLB支援に必要な具体的提案が可能となり、それらの事業の一層の活性化などが期待される。

## 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

現在、次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法と記す）による行動計画の作成が義務化されているのは301人以上の従業員を持つ企業とされているが、2011年より義務化の対象企業が101人以上と改正される方向にある。となると、中小企業では次世代法や行動計画作成、認定に必要となる条件などの知識に対するニーズが高まることが考えられる。次世代法は、子育てを要する社員の支援にとどまらず、企業で働く社員全員の働き方の見直しを行うことが求められるが、主に狭義のWLB支援に関する知識が必要とされるであろう。

すでに千葉県や秋田県では、中小企業の人事担当者や社会保険労務士、中小企業診断士などを対象に、WLB支援に関する知識を提供しながら行動計画を作成できるよう講習会を開催しており、一定のニーズがあると考えられる。これらのニーズに対しては、WLBCが対応できることは言うまでもないが、今後は、改正次世代法への対応として、WLB支援の、特に両立支援を中心に、これらの実現に向けた知識を付与することを目的としたより簡易なカリキュラムも検討すべきものとする。

### 2 WLBCのレベル別カリキュラム構築の必要性

本検討委員会では、WLBCについては、実際には個々のWLBCにより、その求められる能力・指導内容に差異があり、講習カリキュラムもそのレベルに対応した複数のコース（例えば初級と上級）を設定することが理想ではあるとの議論も出た。しかし、現在、企業で求められている専門家としての役割と期待を鑑みた時、企業の要望にオンデマンドで対応していくことが重要であるとの結論から、まずは現状を勘案し企業のニーズとして最も大きな部分から対応する1本のカリキュラムに集約することとした。

しかし、今後、WLB推進企業が増えることを想定すると、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も不可欠であろう。これについては、今後の動向の中でさらに検討を進める必要があるものとする。

# カリキュラム内容

科目	大項目	コマ数	具体的項目	Point
I WLB支援の必要性	1 企業にとってのWLB支援の必要性	1.5	(1)WLBとWLB支援とはなにか ①WLB支援の内容 ・個人による「WLB」と企業による「WLB支援」 ・「土台」「1階部分」「2階部分」とは ②ダイバシティ・マネジメントとWLB、ファミリー・フレンドリーの違い ③WLBとWLB支援に対する誤解 (2)企業によるWLB支援が必要となった背景 ①家族形態の変化:共働き世帯、一人親家族世帯などの増加 ②男性、女性の価値観の変化とWLBに対する希望と現実 (3)人事戦略としてのWLB WLBは「新しい報酬」であり「時代の要請である」ことへの理解 (4)WLB支援と雇用機会均等の関係 ①WLB支援と雇用機会均等の取り組みは車の両輪 ②均等法との関連性 (5)WLB支援と企業経営、人材活用への影響・効果	■労働供給構造、価値観、家族の変化に関する理解、WLBに対する正しい理解、企業の取り組みの必要性に関する理解の促進 ■均等法:雇用ステージにおける差別禁止の内容、男女双方優遇禁止、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱い、ポジティブアクション、セクシャルハラスメント、母性健康管理、間接差別など
	2 WLBを実現できる社会を実現することの必要性	1.5	(6)社会的必要性について ①労働力人口と少子化 ②WLB憲章に至るまでの育児・介護休業法の改正内容、少子化政策の変遷、次世代法についての概観 ③くるみん取得のための認定ポイント	■社会的問題とWLBとの関連性を結びつけながらWLBの取り組み必要性の理解促進 ■WLB憲章に至るまでの諸施策、法律の改定(育児介護休業法、次世代方など)を概観し、WLB憲章の目標値やWLB実現社会の意義に対する理解を深める
	講義時間(小計)	3		
	宿題	2	レポート形式:授業内容をベースとした「WLB支援への取り組み必要性」についてのまとめ	講義終了後、A4版2枚(約2400字程度)のレポートに理解した内容をレポートにまとめ、後日提出することとする。
II WLB支援の理論と手法	1 休業や短時間勤務が円滑に利用できる環境整備	2.5	(1)休業と短時間勤務の導入と活用の現状 ①導入状況 ②社員の制度に対する認知状況 ③育児・介護休業法関連知識 (2)制度を活用できる人材マネジメント 「順送り方式」を円滑に実行するための日常からの取り組み ①恒常的な長時間労働職場の改善 ②職場要員の「多能工」としての育成、情報共有への取り組み ③「お互い様」意識の醸成 (3)制度利用者が出たときの対応策 ①制度利用を職場の活性化に結びつける ②制度利用を機に仕事の進め方の見直し ③能力開発機会に活用など	■制度を利用して仕事や職場同僚に迷惑がかからないよう、日ごろの管理職によるマネジメントの重要性に対する認識とその効果の理解 ■育児、介護をする社員を支援するための企業義務に関する法律との結びつけ ■育児、介護の取組に対する助成金の紹介 ・中小企業子育て介護助成金 ・両立支援レベルアップ助成金 ・育児休業取得促進助成金
		1.5	【具体的な手法・ツール】 -仕組み ・休業者職場復帰支援プログラムの導入 ・制度利用者が出た職場での円滑な業務対応のための人事制度の導入 ・在宅勤務環境の整備 -制度利用者が出た場合の円滑な職場運営の仕掛け ・マニュアルの整備/多能工化の実現 ・後輩育成に関する取組 ・スケジュールの情報共有に関する取組など	休業者が利用する可能性が高いものを前提に各職場で実行できる手法やツールの紹介
	2 両立支援制度と人事処遇制度の接合	1	(1)両立支援制度と人事処遇制度の接合の必要性 ①社員の働き方の変化 休業や短時間勤務の利用者の増加の可能性 ②制度利用者の不安、不満 (2)人事処遇制度の見直しの基本的な方向 ①不合理な処遇差を解消する ②制度利用者と制度非利用者の公正性の担保 ③制度と運用の透明性の担保 (3)休業、短時間勤務の利用者に関わる評価、昇給、昇格のあり方 ①休業に関して ②短時間勤務に関して	■定年までの継続的なフルタイム勤務を前提とした人事処遇制度の見直しと、両立支援制度と人事処遇制度の接合 ■企業事例なども盛り込みながらイメージをつかみやすくするなどの配慮要
3 仕事管理・時間管理		3	(1)「時間制約」のある社員の増加 ①WLB社員の増加 ②これまでの仕事・時間管理とこれからの仕事・時間管理の違い (2)社員の「時間制約」を前提とした人材マネジメントと働き方への転換の必要性 ①仕事に優先順位をつける取り組みの徹底 ②過剰品質を解消する取り組み (3)「時間制約」を前提とした人材マネジメントと働き方への転換のメリット ①自律的に働く社員の増加 ②リスク対応が可能な職場へ (4)労働時間およびその管理に関する法令 ①労働基準法、労働時間等設定改善法、安全衛生法 ②各種助成金の紹介と活用 ・労働時間関係 ・育児介護雇用安定等助成金	■残業や休日出勤を前提としない仕事の進め方、時間を有限な経営資源と捉えたマネジメントの必要性の認識 ■上記に関連した社員の労働時間および健康管理の必要性に対する法律との結びつけ ・労基法:弾力的な労働時間制度の活用、年次有給休暇の取得促進、産前産後休業と妊産婦等に対する時間外労働等の制限に関する知識習得 ・労働時間等設定改善法:WLB推進のための委員会等仕組み構築と話し合いの必要性 ・安衛法:メンタルヘルスに関する知識 ■労働時間に関する各種助成金の紹介 ・労働時間等設定改善推進助成金、中小企業労働時間適正化推進助成金、職場意識改善助成金
		2	【具体的な手法・ツール】 -仕組み ・業務効率向上のための施策を自ら考える(考えさせる)手法 -仕掛け ・業務の進捗管理/優先順位管理/時間管理術 ・業務の標準化を定めるマニュアルの策定 ・品質ガイドラインの策定 ・残業削減方法 ・集中できる環境作り ・個人スキルの向上のための働きかけ	具体的なツール・事例の紹介に重きをおく。

# カリキュラム内容

科目	大項目	コマ数	具体的項目	Point
(続き) II WLB支援の理論と手法	4 職場風土や管理職の意識改革	1	(1)多様な価値観、生き方、ライフスタイルを受容できる職場づくり 男性の子育て参加の促進 ・勤労者の生活優先度の変化 ・男性の育児休業取得希望者の増加 ・男性の子育て参加促進における意識面の課題 トップ、管理職、従業員(同僚)の意識改革 (2)WLB支援を進めるための仕組み 取組みの必要性と方法論:トップダウンによる方法とボトムアップでの取組み方法など (3)ダイバシティ・マネジメント 性別、年齢、障がいの有無、価値観の違い等を受容する組織=「ダイバシティ・マネジメント」	“多様な価値観、生き方、ライフスタイルを受容できる職場づくり”がすべての社員が意欲的に働くことができる組織=「ダイバシティ・マネジメント」へつながっていくことの認識
		2	【具体的な手法・ツール】 -仕組み ・各職層への効果的な働きかけ ・全社的な取組み/活動への昇華 -仕掛け ・アンケート調査、ヒアリング調査等の実施 ・意識改革研修等の実施	アンケートやヒアリング結果の分析方法にまで言及する必要があるか要検討。 社内周知事例は数多くあるため、代表的なものを紹介。
	5 社員一人ひとりのWLB	2	(1)WLB啓発 ・WLBとは・・・考え方の理解 ・生きがいと働きがい・・・価値観の明確化 ・こころと行動・・・欲求と葛藤、防衛規制の理解 ・ライフステージとライフキャリアとは・・・ 心理的/職業的発達課題と対処法の理解 ・WLB実現のためのキーポイント・・・ 時間や情報など諸資源の活用と実践第一の理解 (2)WLB支援・・・支援制度と支援内容の紹介 (3)WLB促進・・・ライフステージ別事例の紹介	個々の社員がWLBへの理解を深め、WLB実現を目指して自立的に取り組むように推進することを目的とした講義内容を提供する。 アンケートや聞き取り調査を実施し、実情・課題等を把握し、WLB啓発に活用。
	講義時間(小計)	15		
III WLBコンサルタントに求められる能力	1 コンサルティング・コミュニケーション	1.5	WLB支援者のための助言理論・概論 ・コンサルティングの基本モデルとプロセス ・問題の発見と解決策の立案プロセス	・組織変革を推進するために必要な、助言やサポートの体系を学ぶ ・問題の発見と解決策立案フローに必要なポイントを学ぶ
	2 ファシリテーション・コミュニケーション	1	(1)ファシリテーションの考え方 ・企業変革の技術 (2)ファシリテーションの基本スキル ・対人関係のスキル ・合意形成のスキル	・集団のパワーを引き出すファシリテーションの考え方とスキルを学ぶ ・課題解決プロセスの場とスキルの組み合わせを身につける
	3 リーダーシップ実践トレーニング	2	リーダー、支援者が備えるべきコミュニケーション・スキル ・コーチングの知識と技法 ・アサーションの知識と技法	・集団のメカニズムを理解し、リーダーが備えるべきコミュニケーション・スキルを体得する ・相手の個性に応じたアプローチ法を学ぶ ・共感と信頼に基づくコミュニケーション力を学ぶ
	4 プレゼンテーション能力	1.5	(1)プレゼンテーションの構造化スキル ・ロジカルシンキング (2)「伝える」表現力 ・ビジュアル化 ・プレゼンテーション・スキル	・効果的なプレゼンテーションのための構造化スキルとビジュアル技法を学ぶ ・相手に好感を持たれる態度を学ぶ ・説得力ある話し方のポイントを学ぶ
	講義時間(小計)	6		
	宿題	3	授業で習得した知識を元に企業への提案例を作成し、授業でプレゼンテーション、フィードバックを行う	
IV WLB支援の実践(ケーススタディ)	講義時間(小計)	6	宿題として取り組んだ3つの実践プランを発表しディスカッションすることによって、より実態に即した提案ができるよう実践力を養成する	■これまでのカリキュラム内容を活かした実践 ■IIIにおけるプレゼンテーションスキルも当該項目での発表方法をみながらさらにスキルアップを図る
	宿題	15	タイプの異なる3つの企業事例(業種、規模、WLB支援に関する課題を配慮)に対する①課題、②将来どうなっているかの未来像、③その達成に向けた実践プランを作成する	
講義コマ数合計		30		
宿題コマ数合計		20	I(レポート作成):5時間、IV(提案書作成:3社分を予定):15時間	
カリキュラム合計コマ数		50		

注)1 「コマ」は50分を1コマとする(休憩を含めて1時間とするもの)。

注)2 宿題は、対応する欄に記載されたコマ数で処理が可能な程度の課題を与えるものとする。

注)3 本カリキュラムは、別添のタイムテーブルを参考に組み立てるものとする。

注)4 法令関係(青地で表示)については、本カリキュラムでは各項目の中で理論と併せて習得するような方式を採用しているが、カリキュラムに即したテキストを作成する際には、関係法令などに関する章を独立したものとすることが必要である。

[参考 タイムテーブル]

日 コマ	1日目	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目
1	【I.WLB支援の必要性】 1.企業にとってのWLB支援の 必要性	【II.WLB支援の理論と手法】 〔具体的な手法〕休業や短時 間勤務が円滑に利用できる 環境整備	【II.WLB支援の理論と手法】 4-1.職場風土や管理職の意識 改革	【II.WLB支援の理論と手法】 5.社員一人ひとりのWLB	【III.WLBコンサルタントに求 められる能力】 3.リーダーシップ実践トレーニ ング	【III.WLBコンサルタントに求 められる能力】 4.プレゼンテーション能力
2	【I.WLB支援の必要性】 2.WLBを実現できる社会を実 現することの必要性	【II.WLB支援の理論と手法】 3-1.仕事管理・時間管理	【II.WLB支援の理論と手法】 3-2〔具体的な手法〕 仕 事管理・時間管理	【III.WLBコンサルタントに求 められる能力】 1.コンサルティング・ コミュニケーション	【IV.WLB支援の実践】 1回目	【II.WLB支援の理論と手法】 2.両立支援制度と人事処遇 制度の接合
3	【II.WLB支援の理論と手法】 1-1.休業や短時間勤務が円 滑に利用できる環境整備		【II.WLB支援の理論と手法】 4-2.〔具体的な手法〕 職場風土や管理職の意識改革	【III.WLBコンサルタントに求 められる能力】 2.ファンリテーティング・		【IV.WLB支援の実践】 2回目
4						
5						
6						
必要コマ数	5.5	4.5	5	4.5	5	5.5
合計:30						

注) 1コマ:50分