



実践
ワーク・ライフ・バランス

Work Life
Balance



岡山市
OKAYAMA CITY

企業インタビュー

特定非営利活動法人

輝くママ支援ネットワーク ぱらママ 両備ホールディングス株式会社

シンポジウム

「女性活躍が新たな企業価値をつくる」

ワーク・ライフ・バランス



企業にとって最も大切なものは「ヒト」だとよく経営者は口にします。「ヒト」である社員にとっても能力を発揮でき、仕事を通して学び成長できる職場環境は価値あるものです。ワーク・ライフ・バランス(WLB)の真髄は、置かれた環境で自分を活かして生きることです。子育て中や介護中であっても、また病気であっても、生活の基盤を失わずに状況に応じた勤務を続けられることはとても有難いことです。健全な就労は健全な経営に宿ることは間違いありません。

Work Life Balance その1

意識改革で働き方改革を
実現しよう！

2018年6月に成立した働き方改革関連法は、残業時間を削減することを目的に法整備されました。過重労働による自殺者やメンタル不調者の増加が引き金になっていることは明白です。政府は働き方改革の基本姿勢にWLBを掲げています。

長時間労働による弊害は、社員本人だけではなく家族にも及び大きな影響を与えます。今回の法改正では、残業時間の上限規制や年次有給休暇5日付与の義務付けなど、企業任せではなかなか改善できなかったものが法制化されています。内閣府男女共同参画局仕事と生活の調和推進室が平成26年5月に発表した「WLBに関する個人・企業調査」でも、ノー残業デーや上司の声掛けなどが残業削減に効果的な取組として挙がっています。

労働時間を削減して生産性を向上させるには、経営者や管理職の意識改革が必要です。従来通りの労働慣行(配置、仕事の順番、会議の回数や時間など)を見直すことは最初の一步になるでしょう。



Profile 筆者プロフィール

おかやま人事ネット21 中野花都江・事務所
社会保険労務士

中野 花都江 (なかの かずこ)

<http://okayama-jinji.net/>

■企業の中で発生する人に関する問題(採用から退職まで)の相談に応じ、会社と社員が共に生きがいを持って働ける職場環境を整備するため、賃金制度の見直し、働き方を改革するための提案、各種セミナーを行っている。

著作

「医療・年金・雇用保険早分かりシート」、「年金Q&A(山陽新聞)」、岡山県社会保険労務士会「なっとく年金Q&A」編集委員(2007年1月発行)

(WLB)が企業にもたらす経営的効果

Work Life Balance その ②

「職業人」と個人の事情



人は年齢や環境によって担う役割が変化します。「子ども」「学生」「職業人」「配偶者」「親」「家を守る人」「余暇を楽しむ人」「市民」と、自己概念としての役割が大きく分けて8つあると心理学者ドナルド・スーパーは提唱しています。一生のうち同時に複数の役割を担うのが一般的で、WLBとは「職業人」とその他の役割とのバランスを指します。

企業は経営資源を活用して収益を追求することが目的ですから、過去には企業にも社員にも仕事最優先、多少の無理は美德であるとの共通認識が定着していました。また日本では永らく性別による役割文化(男は仕事、女は家庭)が意識の根底にあります。最近では徐々に解消されつつあるとはいえ、育児中の女性が就業し続けるにはかなりの負担を伴います。育児・介護休業法が周知され継続就業率は増加しましたが、制度の充実や職場の理解が足りないため、やむなく退職した女性社員もいます。

人生は山あり谷ありです。健康な時ばかりではありません。社員が入院や長期の通院をすることもあります。本人ではなく家族の事情で働けないこともあるでしょう。介護離職も社会問題化しています。一旦離職してしまうと正社員での再就職は困難で、非正規を選択する事も多いのが現実です。社員はキャリアアップできる環境を失うことになり、企業は何年もかけて育成してきた社員を失うことになります。経営的視点で考えると、人材育成にかけた時間的損失や金銭的損失も軽視できません。また、社内のモチベーション低下も危惧されることです。短時間勤務、在宅勤務、時間単位の年次有給休暇などの制度により、社員が「職業人」としてのキャリアをつなげられる職場環境を整備することは企業の使命ではないでしょうか。

Work Life Balance その ③

WLBで企業価値を上げよう!



WLBについての感じ方は、置かれた状況によって個人差があります。職場に定着させるには社員の事情に寄り添う風土を醸成させることが大切です。岡山県がまとめた「働きやすい職場づくり取組事例集2017※1」でも、WLBへの取組の効果として定着率の向上、社内コミュニケーションの活性化や残業削減による生産性向上を挙げており、経営上も有益であることがわかります。

また、2018年卒マイナビ大学生就職意識調査によると学生の就業観は、「楽しく働きたい」「個人の生活と仕事を両立させたい」が上位となっており、収入や地位のためだけに働くという考え方ではありません。これは経営者の就業観とはかなり開きがあるのではないのでしょうか。人材確保のためにもWLBに無頓着ではられません。むしろWLBへの取組は選択肢の1つではなく、実行しなければ生き残れないと考えるべきです。

経営者が社員の「自分らしく生きる」を理解し後押すするためには、社員の希望と実状との差を把握することが必要です。もし休日には「ゆっくり眠りたい」「家族との時間を持ちたい」など、基本的な生活時間さえ持たずにいるなら、今すぐ改善しなければなりません。課題に優先順位を付けて早急に行うことです。実行が働き方改革の早道になり、必ず企業も社員も変わってきます。結果的に、ヒトに優しい職場環境と揺るぎない信頼が企業価値を高めることになります。

※1
「働きやすい職場づくり取組事例集 2017」
詳細はこちらからご確認ください▶
<http://www.pref.okayama.jp/page/555347.html>

