

# ワーク・ライフ・バランスで働き方改革

企業も個人も共に元気に

みや はらしゅん じ  
宮原淳二さん講演要旨

葛飾区は東京商工会議所葛飾支部と共催し「ワーク・ライフ・バランスと働き方改革」セミナーを平成25年7月26日に開催しました。「中小企業の強みを活かし、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んで欲しい」と語った宮原淳二さんの講演要旨を紹介します。

## ワーク・ライフ・バランスとは

ワーク・ライフ・バランスは、ワーク(仕事)の手を抜いて、ライフ(生活)を充実させる取組では決してありません。

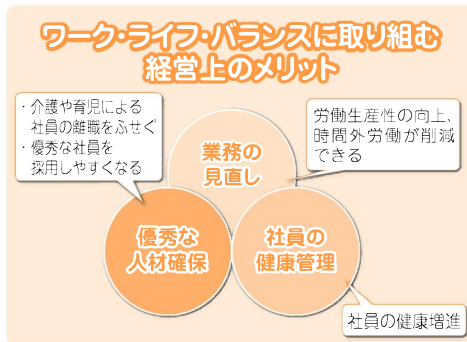
ワーク・ライフ・バランスは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」両方の好循環が生産性を向上させたり、国際競争力をアップさせ、わが国の経済成長・発展に寄与しようという取り組みです。

## 時間制約社員は年々増加 育児だけではない！ 大介護時代はこれから

介護と仕事の両立はだれもが直面しうる今後の課題です。75歳の親で45歳の子供の場合、約3割が介護に直面する可能性があると言われており、企業の部長、課長という重責を担う年代が、介護で会社を長期で休む、辞めなくていけないということになります。

しかし、育児や介護などで時間制約のある社員が増加しているにも関わらず、現代の職場の仕事管理や時間管理は、時間制約のないワーク・ワーク社員を想定して作られたままの企業が多いのです。このままでは両立が困難なため社員は離職せざるを得ず、企業にとって大きな損失になることは明らかです。

これからの時代、働き方の改革は全社員に関わる問題で、ワーク・ライフ・バランスを進めることは、社員が安心して働き続けるためのみならず、企業経営における喫緊の課題と考えられます。



## 中小企業がワーク・ライフ・バランスを進めるための3つのポイント

1つ目のポイントは、**トップコミットメント**。これが一番大事です。

「女性が結婚・出産しても辞めない企業にする」、「社員のメンタルヘルスが不調にならないように時間管理をしっかりする」など、こういう企業を目指すために、ワーク・ライフ・バランスに取り組むのだという経営者の本気の宣言が重要です。

トップが宣言しても中間管理職が本気にならないと、前に進みません。

2つ目のポイントは、**中間管理職の腹落ち**です。私の知っている会社では、ワーク・ライフ・バランスの推進度、たとえば有給取得率を2割増やす等の具体的な目標を半期に1度作り、その推進度は、中間管理職の業績評価に査定されるという仕組みを入れてい

ます。そうした仕組みがあると、中間管理職の本気度が違ってきます。

そして3つ目のポイントは、**仕事の見える化**。どんな仕事をやって残業になっているのが、管理職でさえ把握できていない場合があります。中間管理職は、部下の仕事をよく見て、それを見える化し、優先順位をつけ、指示をする必要があります。

## チャレンジ @challenge 中小企業だからこそその強みを活かす

大企業の場合、何が導入すると何千万というコストがかかりますが、中小企業の場合は小回りがききますので、工夫次第でコストをかけず、ぐっと前に進むことができます。

また、組合などの組織を通さなくても制度に必要なものはないかなど、直接社員に意見を聞けるというメリットの他、制度に縛られない柔軟な取組を社員と共有できる、共に作るというメリットがあります。導入すると決めるとそのスピードは早く、一体感イチタンは中小企業の強みです。この中小企業の強みを活かし、是非ワーク・ライフ・バランスを積極的に取り組んで頂きたいと思います。

**WLBの実現は** 社員の結束力を高め、会社も従業員も成長する(社員の存在はまさに「家族」のような存在)

**WLBは** 工夫次第でコストをかけずに、会社の魅力を高めることができる重要な経営戦略の一つ

**WLBを実現するために** 社員に直接向き合い、制度に縛られない柔軟な取組を社員と共に作る

**WLBの実現にとって** 中小企業の「スピード感」や「一体感」は大きな強みである



宮原淳二さんプロフィール  
株式会社東し経営研究所  
ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部長  
株式会社資生堂に21年間勤務し、2011年1月より現職。2級キャリア・コンサルティング技能士(国家資格)取得。自治体、企業、労働組合などでの講演、公職多数。妻、9歳の娘と横浜市在住。

中小企業の取組事例が紹介された後、セミナーの後半では、グループディスカッションが行われ、自社における取組紹介やワーク・ライフ・バランスの課題などについて話し合われました。時短勤務社員の評価の難しさ、業務の見える化と情報共有の重要性、男性社員の育児休業取得率の低さなどが課題として挙げられました。

また、女性社員の活躍に対する期待が薄いという社風がある一方で、継続雇用環境が整備されてもなかなかキャリアアップを目指す女性が少ないなど、ワーク・ライフ・バランスを運用するにあたり出てきた今後の課題も浮き彫りとなりました。

宮原先生がおっしゃった「時間当たりの生産性」という言葉は、評価方法や業務の効率化など、ワーク・ライフ・バランスを運用する際に向き合う課題のキーワードになると参加者の皆さんは感じられたようでした。