

ワーク・ライフ・バランス

(研修担当者用 資料)

研修プログラム

まず、研修参加者各自に①のワークをしてもらってください。グループワークで行った場合は各班でどのような答えが出たか、情報共有するとよいでしょう。ワークが終わったら『参考資料』の①を解説します。

次に②③と続けて取り組んでもらいます。②③が終われば、解説してください。

参考資料

① 「ワーク・ライフ・バランス」とは何か。

「ワーク・ライフ・バランス」とは、「仕事と生活の調和」です。仕事か生活の一方を充実させるのではなく、双方をバランスよい状態にすることをいいます。これに伴う「働き方改革」は、ただ個人の労働時間を減らせばよいというものではなく、仕事の責任を果たしつつ、生活を充実させ、さらには社会全体に目を向けた取り組みとなっています。

ですから、「残業削減」「有給休暇の取得促進」といった取り組みはその対策の一つではありません。

ワークシートに付属した解説は、内閣府のホームページを元に分かりやすく記載したものです。(内閣府 HP「なぜ今仕事と生活の調和なのか」 <http://www.cao.go.jp/wlb/towa/nanoka.html>)

解説を読んでいただければ分かると思いますが、ワーク・ライフ・バランスの取り組みは会社と労働者のみに影響するものではなく、社会全体に影響します。ですので、その取り組みは社会全体で行うべきでしょう。

・多様な人材が活用される社会に

「多様な人材」とは何でしょうか。

最近では女性活躍の推進、障害者雇用の促進がメディアで取り上げられていますが、男性、女性、性的少数者、障害者、外国人、高齢者などを含めた「豊富な経験・能力・知識を持つ」人材のことを表すのではないのでしょうか。

内閣府の「平成 28 年版高齢社会白書」では 50 年後(2066 年)には、少子高齢化により日本の人口は 1 億人を割り、2.5 人に 1 人が高齢者となると予測されています。

若年層の減少に伴い、労働力の確保はこれからますます困難になります。よって、多様な人材に活躍してもらうことが要されるのです。

しかし、「安全のために労働者の健康状態が気になる。」「法的に特定の人材でなければならない。」「就労条件が特殊であるため、要件に合った人材がよい。」など企業側にも様々な意見があることも確かです。

就労条件に合う人材を求めることは正しいでしょう。法や安全を守るために特定の要件に合った人材でなければならない職種もあります。

変革を遂げ続ける未来の日本社会を想像しながら、人材をどう活用するのか。どう採用してゆくの、今一度「多様な人材」を含めて考える必要があるようです。

② 人生単位で考えてみる。

人生には様々なライフイベントが用意されています。

結婚・出産・子育て、自らとその家族の病気、介護、死ぬことだってそのうちの一つです。人間の1/3(さんぶんのいち)は睡眠と言われています。7時間睡眠を行ったとして、8時間働いたなら、残った時間は9時間です。一見9時間は長いと思えますが、朝の用意や通勤時間、家事、育児、介護に費やした時間を自分なりに計算すると、本当に自由に好きなことができる時間はわずかしか残りません。

育児や介護経験がある人は、睡眠と仕事以外の9時間がとても貴重であることを知っておられると思います。残業がその9時間を減らすことが辛いこともよくご存じでしょう。

かつて男性は仕事、女性は家庭でした。ですから仕事のことだけ、家庭のことだけを考慮して一日の予定を立てても、社会現象になるほど問題は起こらなかったのかもしれませんが。しかし、現代は男性も女性も活躍する時代です。「仕事はあなたに任せた。」「家庭はあなたに任せた。」では通用しません。専業主婦・主夫がいる家庭で仕事に没頭できる環境を持つ人もいるでしょうが、他人の家庭はそうでないことを理解せねばなりません。

また、少子高齢化が進む日本社会では介護の問題も社会現象となりました。独身の人にも、親がいる限り介護はつきものです。

そのうえで、自分や家族の健康問題など予期せぬトラブルも起きるのです。

長時間の残業をしなくてはならない。育児・介護・有給休暇が取得できない。このような環境で様々なライフイベントに対応できるでしょうか。

③ 自分でできること、企業単位で取り組むこと。

『①「ワーク・ライフ・バランス」とは何か。』の「ワーク・ライフ・バランスの取り組み」の欄に、意識改善と表記しましたが、実のところこの意識改善が特に難しいのではないかという声が企業から上がっています。

高度成長期では、長時間残業している人が「仕事ができる人」と評価されていました。しかし、昨今の働き方は無駄を省き、既定の労働時間内に仕事を終える人こそ優秀であるといわれています。

とはいえ、一部の社員たちは高度成長期の意識を引き継いだまま、いまだに残業する人こそ「仕事ができる人」「頑張っている人」とであると評価していることもあります。

今まで「これが当然」と認識していた意識を変えることは難しいようです。

働き方改革は、「自分には関係ない。」という無関心、「現状でも困ることはない。」という危機感の欠如、「忙しいからそんなことを考えている暇などない。」という余裕の無さ、「働き方改革などしても無意味だ。」という反抗心など、意識の部分が障壁となっているように感じます。

確かなことは、改善がなければ現状は好転せず、いざ育児、いざ介護、病気になったときに困るのは自分だということです。

個人的にでもよいので、今からできることを実行すべきですね。

・個人の努力と企業の努力

意識改善もそうですが、働き方改革全般には個人でできること、企業でできることの双方からアプローチすることが理想的です。

個人でできることは、例えば仕事の時短術やスケジューリング、対人スキルの向上など、仕事のノウハウを勉強したり、担当する事業の整頓を行ったりすることです。

また、生活や育児・介護等が自分の家族に任せっきりになっていないかなど、生活自体を見直すことも一つの改善でしょう。

企業としてできることは、まず自社の現状を把握し、社員の要望や目指す労働環境を明確化することから始まります。事業内容、働き方、社員の満足度等を把握しないと、その後の改善は間違った方向に進んでしまうかもしれません。

企業によっては昔からの風土や制度、仕事の仕方を引き継いできた部分もあるでしょう。それが現在も正しいのか、課題はないかを見直すことが求められます。

なお、この取り組みは職場全体で取り組まないと、目標達成のために誰か一人に仕事の負担を負わせることになりかねません。 そうなれば、状況はかえって悪化します。

ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、誰か一人が行えばいいというものではなく、職場全体で取り組むべきです。