

経営サプリメント

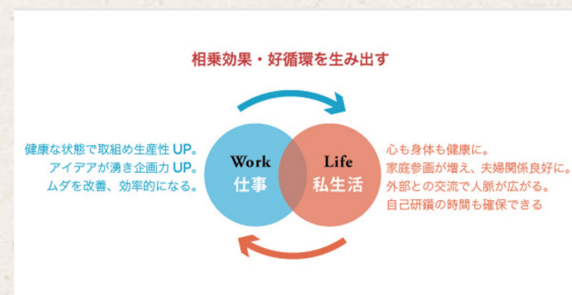
経営戦略としての ワーク・ライフ・バランス (第1回)

※ワーク・ライフ・バランスについて、(株)ICB瀧井代表取締役は3回シリーズで解説いただきます。

ワーク・ライフ・バランスとは、ゆとりをもって働くための考え方や、育児や介護により時間的な制約がある人のためだけのものでもありません。これからの日本社会における、企業の経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスについてこの機会に理解を深めましょう。

ワーク・ライフ・バランスとは何か？

ワーク・ライフ・バランスというと、プライベートの時間を大切にしようという啓蒙活動のように捉えがちですが、そうではありません。ワーク・ライフ・バランスは、「仕事と生活が相互に良い影響を与え合うことで、全体的な質の向上を図る」ことがその本質です。個人の生活を充実させるということにとどまらず、与えられた時間の中でより質の高い仕事で成果を上げ、そこで生まれた時間を家族との団欒、心身の健康の維持、自己研鑽、情報収集、人脈構築などにあてて充実した生活を目指し、それをさらに質の高い仕事につなげる好循環をつくっていくことが目的なのです。

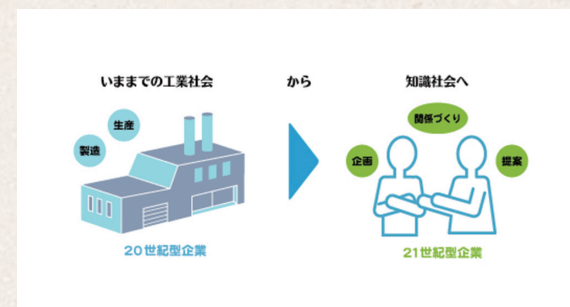


なぜワーク・ライフ・バランスが必要なのか

■1点目 市場の変化

20世紀の日本社会は人口増加社会、そして経済成長期。そのため大量生産が必要で、働けば働くほど会社の成長につながりました。「24時間働けますか?」というCMが流れるくらい、長い時間会社で仕事ができるビジネスマンが日本の社会を支え、日本はここまで成長できたわけですが、今はどうでしょうか?

21世紀に入り、2002年から日本は人口減少社会に転じました。高度成長期のように、たくさん作りたくさん売れる成長時代ではなくなりました。そしてモノがあふれる豊かな時代となり、市場ニーズは多様化しています。今までにない新しさを付加価値を提供しなければ売れない時代となり、しかも国内だけでなくグローバルに展開していかないと生き残りが難しい時代に変化したのです。



20世紀の工業社会(機械や組立ラインが生産の手段)から21世紀の知識社会(社員各自の知恵や経験・考える力が生産の手段)になった今、これからは「いま話題になっているのはどんなトピックなのか?」「世間

の人はそれについてどう思っているのか?」「自分が関わっているプロジェクトについて業界の最新動向はどうなっているのか?」そんなアイデアや新しい提案をしていく力が必要です。しかし、そんなアイデアは社内において同じようなメンバーで会議室で考えているだけではなかなか出てきません。

ライフにこそたくさんのヒントがあります。ライフを充実させることは、豊かな情報、視野の広さ、そして幅広い人脈の形成につながります。社員のライフを支援し、そこから生まれた新たな視点を組織の成長に活かしていくことが企業にとって重要な課題として挙げられています。

■2点目 従業員の変化

また、ワーク・ライフ・バランスを重視する社員が増えてきた背景には、共働き世帯の増加があります。

1996年に共働き世帯と専業主婦世帯の比率が逆転して以来、現在では共働き世帯が主流になりました。

これまでのように女性だけが家事・育児・介護を担っていた時代から、働く男性も家庭責任を果たす時代になってきたことは、ワーク・ライフ・バランスの充実を望む男性の増加にもつながっています。

しかも今後は仕事と介護の両立社員が急増します。介護施設は現状でも足りておらず、大量の介護難民が発生すると言われていています。つまりこれから親の介護に直面する世代(=会社の中核を担う存在になる団塊ジュニア世代)は、施設任せではなく、自分自身で親の面倒を見る必要があります。

■3点目 モチベーションの変化

20世紀は、金銭や昇進といった外在的報酬で多くの社員に意欲的に働いてもらうことができました。しかし今、同じように頑張った分、昇進する、ポストがあるという時代ではありません。

仕事以外にもやりたいこと、やらなければならないこともあり、両方とも大事という価値観を持つ人が増えている中で、仕事以外のコミットメントを果たしながらも、仕事を続けることができる環境を整備することは新しい報酬になります。お互いを尊重し、よく理

解し、多様な働き方を相互が応援し、協力し合える職場が「ここで働き続けたい」「このメンバーで働けて幸せ」というモチベーションに繋がります。また新卒生も「就職先を選ぶ際に重視する点」でワーク・ライフ・バランスを実現できる企業なのかどうかを重視しているというデータもあります。

このように、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みは、個人にとって望ましいだけでなく、多くの中小企業が抱える「市場の飽和感、新規事業開発」「既存の従業員の定着、モチベーションの維持」「優秀な人材の獲得」を解決します。

今、取り組みを始め、社員の能力を最大限に活かす企業だけが【社員に選ばれる】【お客様に選ばれる】生き残れる企業になるということで、福利厚生ではなく、経営戦略として多くの組織が取り組みを始めています。

ワークライフバランスは
福利厚生 ではなく 経営戦略 です。



株式会社ICB 代表取締役
WLBC関西 代表
瀧井 智美
Tomomi Takii

【略歴】
営業事務、パソコンインストラクター、キャリアカウンセラーを経て、キャリア開発・組織活性化支援の【株式会社ICB】を設立。個人の成長、組織発展のためにはワーク・ライフ・バランスが必要であると注目し、ワーク・ライフ・バランスコンサルタントとして職場の風土改革や働き方見直しのコンサルティングに力を注いでいる。ワーク・ライフ・バランス導入研修・働き方見直しプロジェクトや女性活躍推進プロジェクト等実績多数。