

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2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。

前回は、ワーク・ライフ・バランスは経営戦略であることをお伝えしました。

しかしコンサルティングの現場では、

- 1: 中小企業は取り組むのが難しい!
- 2: そんなものが業績アップにつながるとは思えない!
- 3: 厳しい環境の中、最小の人数で対応しているから正直無理です!

等、「できない」「無理」という言葉をよくお聞きします。皆さんはどう思われますか?

1: 実際は多くの中小企業が取り組んでいます!

2007年から2013年まで公益財団法人日本生産性本部がワーク・ライフ・バランス大賞という表彰を行っていましたが、初年度優秀賞を受賞したのは、秋田県の(株)カミテ(従業員31名)です。その翌年は島根県の(株)長岡塗装店(従業員22名)、それ以降も群馬県の(株)COCO-LO(従業員38名)など、地方の中小企業が早くから取り組んでいるのがわかります。

また2013年からは経済産業省がダイバーシティ100選で、多様な人材を活用し経営効果を上げている企業を表彰していますが、

- 2013年度 43社(大企業21社、中小企業22社)
- 2014年度 46社(大企業25社、中小企業21社)
- 2015年度 52社(大企業28社、中小企業24社)
- 2016年度 34社(大企業20社、中小企業14社)

と受賞の半数は中小企業です。

2013年に受賞した大阪の天彦産業(株)(従業員39名)は、この取組み後、平均勤続年数が3.1年から6.7年と倍になり、20名前後だった新規採用エントリーが、毎年2000名を超えるようになるなど、人材の定

着と優秀な人材の獲得に大きな効果を感じておられます。

大企業に比べ知名度が低い中小企業こそ、企業価値を高め、優秀な人材を確保し、新たなビジネスを開拓していく必要があります。中小企業だからできない、ではなく、多くの中小企業が取り組んでいることをぜひ知っていただければと思います。

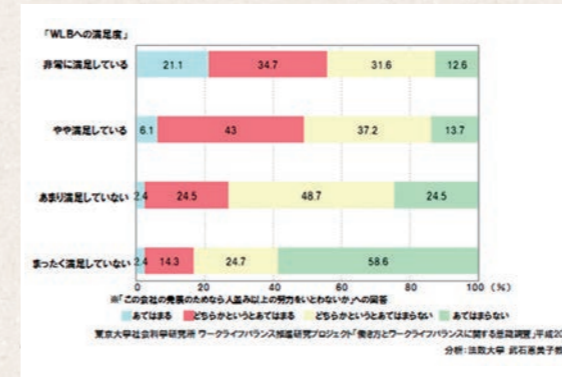
2: 働きやすい職場だと、「自己成長」と「会社貢献」していき人が増えていきます。そんな人が集まる組織が、厳しい社会情勢の中でも成長・発展を遂げます。

東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進研究プロジェクト「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成20年、分析:法政大学武石恵美子教授)の中に「ワーク・ライフ・バランスへの満足度」と「職場への貢献意欲」の関連性を調査したデータがあります。

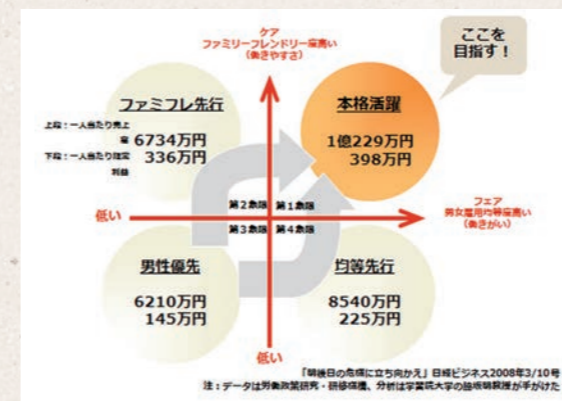
この調査を見ますと、ワーク・ライフ・バランスの満足度が高い人ほど、「この会社の発展のためなら人並み以上の努力をいとわないか」という問いに肯定的に答える人が多くなっています。

私が実際にコンサルティングで関わらせていただいた企業でも「自分のライフや家族のことを大切にしてくれる会社や仲間」に恩返しをしたい。協力・応援に感謝して頑張る意欲があがった。」という声をよくお聞きします。このようにワーク・ライフ・バランスの充実が社員の貢献意欲を高めることがわかります。

また、労働政策研究・研修機構(分析:学習院大学脇坂明教授)の働きやすさと企業業績の関係を示すデータでは、縦軸にファミリーフレンドリー度(働き続けられる制度整備がどれだけ出来ているか)、横軸に



男女雇用均等度(性別に関係なく活躍の機会をどれだけ与えているか)とみると、制度整備をきちんと行い、活躍の機会を与えている企業(第1象限)はそうでない企業(第3象限)に比べ一人当たりの売上高、経常利益が2倍近く高いことがわかります。



3: 実際に育児休業や短時間勤務制度を利用した社員がいる部門の管理職は、職場内での仕事の進め方を見直すきっかけになり、他の社員の能力向上になったとメリットを感じている!

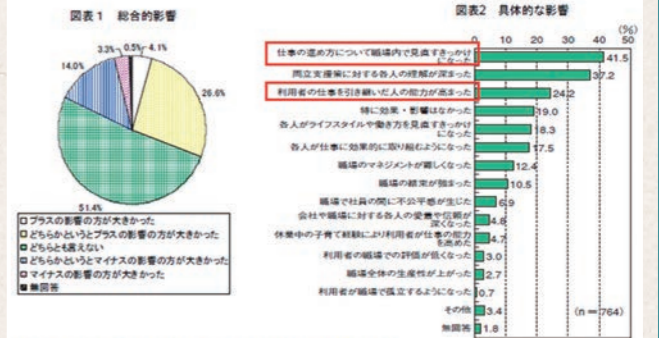
そうはいつでも、短時間勤務や長期休業の人が出ると職場が回らなくて困ると思う人もいるでしょう。

しかし、少子化と男女共同参画に関する専門調査会が育児休業・短時間勤務制度を取得した部下がいる管理職7000人に聞いたアンケートでは、「育児休業・短時間勤務制度」の利用によって、マイナスの影響よりもプラスの影響を感じている人の方が多いことがわかります。

どのようなことにプラスを感じているかというと、

「仕事の進め方を見直すきっかけになった」「仕事を引き継いだ人の能力が高まった」など、仕事の進め方、チーム力向上や能力向上を感じています。

■育児休業/短時間勤務制度の利用による職場への影響



(備考)調査対象:企業において育児休業を利用した社員がいる部門の管理職 計7,000人
資料:少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理職を対象とした育児休業に関する意識調査」平成17年1月実施。

このように、中小企業だからこそ取り組んでいます。取り組むことで従業員のモチベーションや定着、業績に繋がります。

ぜひ御社でも個人と組織の成長のために取組みをはじめいただければと思います。



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。