

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3回)

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

いよいよ最終回になる3回目は、推進に必要なことをお伝えしたいと思います。

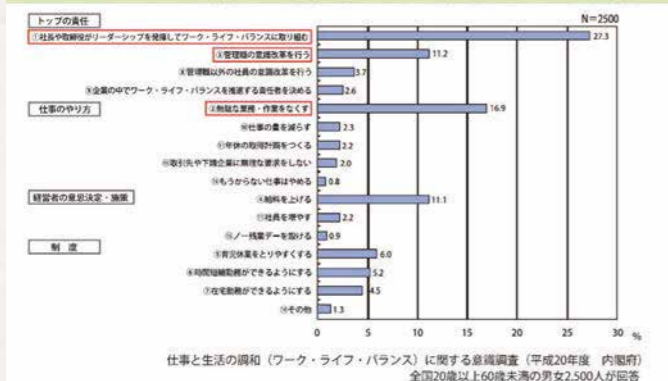
ワーク・ライフ・バランス推進に必要なこと

平成20年、内閣府が「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会に近づくために、企業の取組みのうちもっとも重要なものは何か」と2500人に調査したアンケート結果を公表しました。私はちょうどその頃からワーク・ライフ・バランスコンサルタントとして活動を始め、様々な企業に関わらせていただきましたが、本当にこの通りだと実感していますので、そのデータを紹介させていただくと、

- 1位：社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む
 - 2位：無駄な業務や作業をなくす
 - 3位：管理職の意識改革を行う
- となっています。

やはり、経営トップのリーダーシップは非常に重要で、この取組みを始めるときに「なぜこの組織がワーク・ライフ・バランスに取り組むのか、どんな組織にしていきたいのか、みんなにどんなことを期待するの

「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、企業の取組のうちもっとも重要なもの



か]を経営者自らのご自分の言葉でメッセージを伝え、リーダーシップを発揮することがとても大事です。私がコンサルティングで関わらせていただいた企業は全て、最初にキックオフを行い、ワーク・ライフ・バランスとは何かという共通認識を全員で持ち、経営者からトップメッセージを発信していただいています。これがあってはじめてスタートが切れると思っています。それと同時に、経営者のリーダーシップだけで進むかという、そうではありません。現場の皆さんが自分たちの仕事の進め方を見直し、無駄な業務・作業をなくし、本当に必要なことに時間が使えるような新しい仕事の進め方を検討、実践していかねばなりません。

そして最後は、多様なメンバーをマネジメントしていく管理職の意識改革。

この3つがあってこそ、ワーク・ライフ・バランスが進みます。

このデータを見ていただきますと、下から5つ目の「ノー残業デー」が非常に低いです。ワーク・ライフ・バランスが注目し始められた当初、ノー残業デーを導入した企業が多かったのですが、なかなかうまくいっていません。働き方の見直しをしてからなら上手く進むのですが、そうでないと、結局は他の日に残業している、持ち帰り残業をしているのが現状で、根本解決になっていないのが実情です。

その1つ上の「社員を増やす」も意外と低いですが、現場からは「限られた人数ではできない。人を増やしてほしい」とよく言われると思います。しかし、非効率な仕事の仕方をしていところ、帰りにくい雰囲気があるとところに人を補充しても、人が増えたにも関わらず変わらないという声をよく聞きます。

ですので、まずは上位3つに取り組んでください。その上でどうしても人が足りないというのであれば、その時に補充を考えると良いでしょう。

3つの心構え

また、内閣府仕事と生活の調和推進室が作成した「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた3つの心構え」もご紹介させていただきます。

① 本気!
「ワーク・ライフ・バランス実現のために、仕事を効率化して、労働時間を削減する！」この実現に向け、全員が「本気」で徹底的に取り組む。

② 前向き!
「やらされ感」ではなく、全員が納得した上で、「仕事の効率化」に前向きに取り組む。納得できないことがあれば、一度立ち止まって、みんなで話し合う。

③ 全員参加!
「自分だけは例外」を許さない。「忙しい」を言い訳にしない。すべての仕事で効率化に取り組み、全員のワーク・ライフ・バランスを実現する。

内閣府 仕事と生活の調和推進室より

↓

従業員一同・全員で進めていく

1番目に「本気」とあります。この取組みは、最初は少し負荷がかかるように思うかも知れません。

目の前の仕事で忙しい中、これまでの仕事の進め方を見直し、どう変えていくのか、それを検討する時間を取る事自体難しいと思う人もいるでしょう。しかし、この時間を取るからこそ後で楽になるので、本気度を上げて取り組むこと。そして、すぐ成果は見えませんが、継続するからこそ成果にも繋がってくる。そのために本気で取り組むことが大事です。

そして2番目の「前向き」。「やらされ感」ではなく全員が納得した上で進める。ノー残業デーが上手く進まないのは「やらされ感」からです。まだ仕事があるのに早く帰れ!の掛け声だけでは「やらされ感」で現場からは不満の声があがります。

業種、職種、そしてチームメンバーによって、どのように取り組むのかは様々です。

自分たちの仕事にあった進め方、自分たちで決めた改善を行うことが一番大事です。そのためには、皆さんが本音で語り合い、自分たちに合ったやり方を見つけること。見つけた後も進めながら修正することも出

てくるでしょう。納得できない、思うように進まないのであれば、一度立ち止まってもう一度検討し修正することもOK。現場の皆さんにあったやり方で進めてください。

そして最後3番目は「全員参加」よくあるのが、上司が部下の私生活に配慮して部下を早く帰すけれど、その分自分がその仕事を引き受けて長時間労働している、あるいはライフイベント(育児や介護)がある人は帰れるけど、独身の方はその人の仕事を引き受けてなかなか帰れない、あるいは、A部署ではワーク・ライフ・バランスが実現するけど、B部署ではできない、あの管理職の下ではできるけど、この管理職の下ではできない・・・など、人や部署によって差があってはいけないということです。ワーク・ライフ・バランスのライフは全ての人に必要です。全員のワーク・ライフ・バランスを実現するように進めること。

3つの心構え全てに「全員」という言葉があります。ぜひ従業員一同全員で「本当はこれってもっとこうした方がよくない?」「本当はこんなことに困っている」など、出し合いながら、最初の一步を進めて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。