



WORK LIFE BALANCE

ワーク・ライフ・バランス



WORK
LIFE
BALANCE

ワーク・ライフ・バランスは

サステナブル(持続可能)な企業を作る！

ワーク・ライフ・バランスな企業を応援します 大分県



はじめに

我が国は、超高齢社会、少子化の時代を迎えています。大分県では、その進み具合はさらに深刻であり、10年後、20年後の大分県の総人口に占める生産年齢人口の割合は、全国平均を下回るという推計も出ています。今後、県の生産性や労働者を通じた消費活動、社会保障制度を支える働く世代といったところが急激に減少することとなります。また、団塊の世代が75歳となる10年後には、多くの社員が親の介護のため休職せざるを得ない時代が来るとも言われています。

こうした中で、県では、男性の子育て参加に対する支援などにより「ワーク・ライフ・バランス」を実践しようとする企業や社員を応援しています。企業へのアドバイザー派遣、企業経営者のためのトップセミナーの開催、また、男性が育児休業を取りやすい企業をたくさん生み出そうと、ここ数年、モデル企業を指定し奨励金などによる支援も行っています。

県政で目指しているのは、将来、大分県内のすべての企業が、お互い様の精神で「ワーク・ライフ・バランス」や、それにもなう「働き方の見直し」に取り組んでいただけるようになることです。

「ワーク・ライフ・バランス」の本質とは、1人1人の働き方を見直し、「仕事」と「生活」がお互いにより影響をもたらし合い相乗効果を高めていくことです。働き方の見直しによるメリットは、長時間労働によらずとも一定の労働生産性を上げられることであり、光熱水費や人件費等のコストの削減にもつながります。「ワーク・ライフ・バランス」の実践は、生活者である労働者が、自分の人生を実現しながら、それを仕事に生かしていけるだけでなく、企業の経営戦略としても重要になってくるのです。

こういったことから、県内の多くの企業の方にモデル企業となっただけで、社会全体で、大分の10年後、20年後を支えていくことが必要であると考えています。

平成26年3月 大分県商工労働部 労政福祉課



PRACTICE OF THE WORK LIFE BALANCE ワーク・ライフ・バランスの実践

- ▶ 働き方の見直し
- ▶ 利用しやすい制度
- ▶ 適正な評価など



メリット

- ◎ 残業の減少
- ◎ 高い付加価値の創出
- ◎ 人件費・光熱水費等コスト削減
- ◎ 企業イメージや評価の向上
- ◎ モチベーションの向上
- ◎ 優秀な人材の確保
- ◎ 労働生産性の向上
- ◎ 心身の健康保持促進

MERIT

募集しています! 仕事と子育て両立モデル企業



人口の半数を占める女性が能力を発揮できる環境をつくることは、現在の社会に必要不可欠ですが、そのためには、男性が今の働き方を見直すことが重要となってきます。

大分県では、男性の育児参加の促進に取り組む企業や男性社員を支援し、次世代育成支援対策推進法の「認定」を目指すモデル企業を創出することによって、その成功事例の県内企業への普及を行っています。

■対象企業/20社

大分県内に本社又は事務所を置き、次の要件をすべて満たす企業

- (1) 「おおいた子育て応援団(しごと子育てサポート企業)」に登録及び登録予定の企業
- (2) (1)の企業において、事業実施年度内に男性社員が5日以上の子育て休業等取得する見込みのある企業
- (3) 次世代育成支援対策推進法による厚生労働大臣の認定を目指す企業

■事業内容

- (1) アドバイザーを派遣し「仕事」と「仕事以外の生活」を両立しやすい職場環境の整備を図るとともに、厚生労働大臣の認定を目指すための支援を行います。〈派遣回数〉年2回以内
- (2) 男性の子育て休業等取得者及びその対象者が所属する企業に対し、奨励金を支給します。〈奨励金の額〉・モデル企業10万円 ・男性社員1万5千円

ワーク・ライフ・バランス 推進アドバイザーが お手伝いします

県内企業等にワーク・ライフ・バランス推進アドバイザー(社会保険労務士)を派遣します。

企業のワーク・ライフ・バランス推進に向け、「もっと働きやすい環境をつくりたいか」「何から始めればよいのか」「就業規則の見直しをしたいかどうすればよいのか」といったご相談をお受けします。

また、社員向けワーク・ライフ・バランスセミナーの講師としてもご利用いただけます。

派遣回数:年2回以内 費用:無料



大分県内企業 トップメッセージ

平成25年度モデル企業に指定された(株)大分航空トラベルの瀧口社長、井上部長にお話を伺いました。

(株)大分航空トラベル

会社概要 設立年月日/平成11年11月 所在地/大分市末広町1丁目1番18号
事業内容/旅行業一般 従業員数/23名(男性9名、女性14名)



瀧口社長

代表取締役社長 瀧口 敦子さん

今回、大分県が実施するモデル事業に手を挙げたのは、社員本人(河村和隆課長代理)からの申し入れもありましたし、私自身子育ての大変さをよく分かっていたからです。

男女雇用機会均等法ができて、会社では「平等に働いてもらうよ」と言われますが、家庭に戻ったら違うんですね。やっぱり、家事や子育ての負担が女性にかかってくるのです。本当の男女平等なら、男性も一緒に子育てをしていかなければならないし、できることをお互いに行っていくことで、職場の平等も成り立っていくと思います。また、男性が子育てに参加すれば視野も広がると思うのです。特に私どものように観光を業務としている者は広い視野が必要ですから、今回の彼の経験は大変よいことだと思っています。旅とも共通しますが、今いる場所をいったん離れると、ものごとが客観的に見えてくることがあります。

男女ともに働き続けることは大事だと思います。また、家庭を気にしながらでは仕事の効率は絶対に上がらないとも思います。ワーク・ライフ・バランスは厳しい面とよい面とがあり、経営者としてどう両立させていくか難しいですし、永遠のテーマですね。「長時間労働をするな」ではなく「長時間労働がないような職場にする」ことが改善の第一歩だと考えています。

現在、外部講師を定期的に迎えていろいろな研修を行い、社員に意識改革をしていただいています。今、変わりつつあるもの、そういう外の風を社員が取り入れ、うちの会社はどうなんだろうかと置き換えて考えられるようになればいいと考えております。就任して1年半ですが、今がその時期なのだと思っています。



育児を取得した
河村さん

総務部長 井上 靖さん

モデル企業指定をきっかけに、社内で「業務共有勉強会」を立ち上げました。2回ほど実施する中で、それぞれの担当業務を用紙に整理し、日単位、月単位、年間単位でのスケジュールを説明しあったり、これまで作成していなかった引継ぎ書類を整備したりと、社員みんなで情報を共有するために動き始めました。また、ファイルについても誰が管理し、どこに保管しているかを一覧表に整理することで、業務の効率化につなげたいと思っています。

今後、社員に突発的な休みが発生しても、誰かが対応できるよう、フォロー体制を整えていき、できればBCP対策の一助にしたいと考えています。

取得しました! 育児休業 変えていく、 変わっていきける若い世代

育児休業取得期間:10月24日~10月28日

平成25年度に育児休業を取得された(株)別大興産の上園課長にお話を伺いました。

(株)別大興産

会社概要 設立年月日/昭和55年2月 所在地/(本社)別府市船小路町4番10号
事業内容/不動産業 従業員数/121名(男性65名、女性56名)



上園さん

大分地区エリア長(企画推進部課長) 上園 啓司さん

上司に勧められて、5日間の育児休業の取得を決断しましたが、正直、部下への後ろめたさをかなり感じていました。妻に作ってもらった「マニュアル」に従い、2時間おきのミルクやおむつ替え、掃除、沐浴などに取り組んでいました。育児に主体的に向き合うことで、子どもの成長を直に感じられたり、父親としての自覚も持ったような気がします。また、自分が貴重な経験をしたことで、男性の部下に子どもが生まれる場合にも「休まなくてもいいの？」と声をかけることができるようになりました。

会社内での休業取得の準備としては、課長代理の社員を選定し、業務内容を指導しました。また、携帯電話にもすぐに出られるようにしていただきましたので、休業期間中はトラブルもなく過ごすことができました。

当社では、業務時間を短縮するため、社員全員を対象にして業務改善を行っています。異動期後の4~5月に問題提起を行い、12月末までに改善して、一番忙しい3月に備えています。

このような取組の結果、生み出された時間を使って部活動が盛んになりました。野球もサッカーも業務終了後に活動しますが、開始時間に合わせて業務を終える必要があり、それに向けての仕事の段取りも改善していると感じています。



平成25年度 仕事と子育て両立支援モデル企業10社への 指定証交付式を行いました!

平成25年7月10日、県庁にて、本年度の「仕事と子育て両立支援モデル企業」に、西山商工労働部長から指定証を交付しました。大分県では、男性の育児参加の促進に取り組む企業や男性社員を支援し、次世代育成支援対策推進法の「認定」を目指すモデル企業を創出することによって、その成功事例を普及しています。



平成25年度 モデル企業一覧

大分県医療生活協同組合 本部長 外西 卓二さん

女性が多い職場であるからこそ、男性にも育児休業を取得してもらい、「企業内文化」となるよう取り組み、新しい医療生協を目指したいと思います。まずは、取得社員に感想文を書いてもらい、それを周知することで、社内での啓発を行ってこうと考えています。

(株)太田旗店 総務部次長 岩元 晃さん

男性の育児休業中の社内における経済的支援が当面の課題だと認識しています。とはいえ、当社にとっては、大きな一歩であり、いい方向に向かっていければと考えています。今後、男性の育児休業について、社内の理解を深めていきたい。

(株)高山活版社 常務取締役 高山 英一郎さん

経営者側の私が育児休業を取得することで、会社により刺激を与え、働きやすい環境作りにつながればいいと思っています。取るからには、家のこともしっかりやっていこうと思います。妻も喜んでくれ、この好機に感謝しています。

富士甚醤油(株) 取締役総務部長 足立 久さん

男性の育児休業取得については、2~3年前から検討してきましたが、今回「何もしないよりは、1回やってみて前進するのでは」ということで応募しました。本社の社員がまず取得することになり、彼の感想等をベースに全社に波及させていきたいと考えています。

(株)豊和銀行 人事部長 高橋 良司さん

当行は、休暇制度は充実させていますが、男性の育児休業については以前1名取得した後は途絶えていました。モデル企業となったことを機会に、人事からも声かけを行い、毎年度取得者が出るようにがんばっていきたくと考えています。

(株)大分航空トラベル 課長代理 河村 和隆さん

子育てしやすい企業をどうやって作っていくのか、しくみ作りと同時に不在時のフォローの方法など多方面から考える必要があると思います。今回、私自身が育児休業を取得するにあたり、自ら勉強する貴重な機会をいただけたと感じています。

(株)コイシ 取締役 小原 隆弘さん

男性中心の業界であるため、県のモデル企業になるという機会がなければ動かなかったかもしれません。まず1名、挑戦してみることから始めるのだらうと思っています。そして、そのことについて、社員みんなで話しあっていこうと考えています。

西日本電線(株) 管理部長 猿渡 康裕さん

女性には産休・育休が根付いていますが、大部分を占める男性にも考えてもらう「きっかけ」になればいいと思っています。社内で募集をかけたところ、1名が手を挙げてくれました。トップランナーが出ると次の人も出やすくなると思います。募集は今後も続けていきたい。

(株)別大興産 賃貸営業部長 藤井 満智子さん

これまで、残業問題などに積極的に取り組んできましたが、男性の育児休業は初めてとなります。ワーク・ライフ・バランス(WLB)については、社員が自分で考え、会社が手助けするものだと思っています。社員の声を聞き、全社員に向けWLBを促進させていきたい。

(株)ホームインブルーメントひろせ 人事部リーダー 下村 伸治さん

パートなどの女性が多い職場であり、男性の育児休業は、経営者側からすると、代替社員の配置など頭を抱える問題でした。社員からの自発的な申し出も少ない状況でしたので、今後は男性の育児休業取得に向け、制度の認知度を高めるなど、その強化促進に努めていきたいと考えています。

これまでに指定を受けたモデル企業一覧

②(株)安岐の郷	③(株)明林堂	④大分みらい信用金庫
②(社医)敬和会岡病院	③フンドーキン醤油(株)	④(医)明徳会佐藤第一病院
②(株)トキハインダストリー	③(社福)萌葱の郷	④ジェイリース(株)
②(株)日豊ケアサービス	③(医)恵愛会中村病院	④(株)TRI大分AE
②(株)日田ビル管理センター	③(社福)太陽の家	④(社福)みのり村

※②は22年度指定企業、③は23年度指定企業、④は24年度指定企業を表しています。

経営戦略としてのワー



大塚さん

大分県では、平成25年8月21日に、(株)ワーク・ライフバランスの大塚万紀子さんを講師にお迎えし、ワーク・ライフ・バランスの必要性や実践方法などについて、ご講演いただきました(抜粋)。

1. ワーク・ライフバランスの本質とは?

ワーク・ライフバランスの本質は、ライフ(私生活)で得た様々なインプットをワーク(仕事)でアウトプットしていく「ワーク・ライフシナジー(相乗効果)」にあります。どちらか一方を優先する話でもありませんし、ゆとりを持ってほどほど働くことでもありません。お互いにいい影響をもたらす関係を作ることがワーク・ライフバランスの本質なのです。

私たちの日常生活を振り返ってみますとワークが大きな比重を占めています。ライフには子どもと遊べない、パートナーとの時間も無い、といったファミリーに関する以外にも、心身の健康や学びの時間なども含まれ、独身の方にとっても必要な時間は必ずあります。しかし、長時間労働により貴重なライフ(インプットの時間)が圧縮されているのが今の日本の現状です。

2. 長時間労働の「成果」は?

長時間労働の成果はどのくらい出せているのでしょうか。従業員一人当たりの付加価値額を指す労働生産性でみるとOECDに加盟している34カ国中日本は19位。これは下から数えた方が早い順位です。他の先進国は凝縮した時間で高い利益を生み出すための働き方の工夫を行っており、彼らから見ると私たち日本人は「時間はかけているけれども生み出す付加価値は低い」状態です。でも私たち日本人は決して不真面目に働いているわけではありません。むしろ他国に比べて汗水流してかなり真剣に働いています。なぜこんな結果になってしまうのでしょうか。

40年前の日本は先進国の一手前前にありました。戦後の経済成長期のまっただ中でしたし、人口も非常に多く、人件費もさほど高くない。そういった市場では、時間をかけてでも人件費はさほどかさまず安く商品を提供でき、徹夜をしても他社より早く出せばシェアが取れます。つまり、かける時間と成果が正比例していた時代でした。40年経った今、消費者はほとんどの商品やサービスを手に入れ、安ければ売れる・早く出せば売れる、という市場ではなくなりつつあります。また、人件費は他国に劣らず高騰、かつてと同じように時間をかけてしまうと商品価格も高騰してしまい、価格競争で負けてしまいます。求められている仕事の質や勝つための戦略が変化してきているにも関わらず、また人件費などの見えないコストが高まっているにも関わらず、長時間労働で何とかカバーしていこうといった考え方が根付いてしまっているのです。

従業員からすると長時間労働で心身が疲弊する。企業にとってはコストが膨れ上がる。この両者にとって今、ルーズルーズの

関係、得るものが何もないような関係になってしまっているのが、日本企業の多くが直面している課題なのです。

従業員にとっては心身ともに健康で充実しており、働き方の工夫が進み、仕事に対するモチベーションも高く保っている状況を作ること。企業にとっては短時間で社員がイキイキと働いてくれて、その社員の働き振りがお客様から高い評価を得て、売り上げや利益につながっていくこと。このような両者にとっていい関係を作っていくために、ワーク・ライフバランスの本質を人事戦略や経営戦略の中で活かしていただきたいのです。

3. 自己紹介

私は弊社を立ち上げる前、IT企業の楽天におりました。男女共に成果を出すことを期待される環境があること、「世界一のインターネット企業になる」と大きな志を持った会社に共感し入社いたしました。20代前半は長時間労働大好きでした。当時はスキルもITの知識もありませんでしたので、とにかく体力と時間で勝負するしかないんだと私自身も思い込んでいました。

そんな私がなぜ今ワーク・ライフバランスについてお話ししているのか。

キャリア転換の最初のきっかけは、中長期のキャリアビジョンを考えた時に「こうなりたい」と思うロールモデルが社内になかったということでした。24時間体制で働いているような会社の中で、子供を持ちながら働き続けている女性は当時ほぼ皆無でした(今は楽天でもたくさんのワーキングマザー・ファザーがいらっしゃいます)。自分に子供ができて時間的な制約が生まれた時、つまり時間という私の最大の武器が使えなくなった時に、果たしてこのまま生き残っていけるのだろうかと非常に不安に思ったのです。周りにその不安を打ち明けると、社内外から「しょうがないよ」という声を多くもらいました。「そんな中長期のことを考えずに、目の前の仕事をするしかない」「時間という武器が使えないなら、刺激的な仕事はあきらめたほうがいいよね」と言われているような気がしました。周りを見ますと、優秀な男女が一生懸命働いているのに、あと2、3年すると一方の性だけが「あなたはもう使えないからいいよ」と言われ、そし



ワーク・ライフバランス(ワーク・ライフ・バランス実践)



でもう一方の性の人たちは「いなくなった分の仕事はあなたがお願いね」ということで、男性の若い社員が今以上の仕事に対して責任を負い、時間をかけなければならない。こんな世の中のまま、果たして日本はやっていけるのだろうかと非常に不安に思ったのです。その時、一つの大きな出会いがありました。それが弊社の社長でもある小室です。当時小室が在籍していた資生堂は男女問わずイキイキと働き、グローバル展開により海外の支店や先進的な働き方で成果を上げることへのチャレンジをしていた企業でした。友人の彼女に話を聞きに行き初めて「ワーク・ライフバランス」という概念を知りました。将来、日本企業が生き残るためには、日本という小さな狭い国の中で勝って行けるのではなく、グローバル展開のための視野を持たなければいけない。つまり多種多様な視点を持つことが企業として永続的に発展していくための秘訣になってくるはずと。そうなった時に、まず身近な多様性、すなわち女性の力をいかに使えるか、育児や介護によって時間制約がある人間がイキイキと働いて自分自身の経験を仕事に活かせるか、企業の力として変えていけるかどうかが発展の鍵を握っているのだと聞いたのです。

新しい日本社会の働き方の価値観を作っていく。これは私たち女性に対しても大事な視点ですし、これから先に日本企業がぶつかる人口動態や社会の変化を考えてみても、非常に重要な仕事だと思っていて、2006年に私たちの会社を小室と共に設立いたしました。

私は現在2人の子の母で、6時までが弊社の勤務時間なのですが、みんなより一足早く帰っています。弊社の場合、時間制約がある人間が率先して時間当たりの生産性を高めていきましょう、ということになっています。9時半から6時の7.5時間の中での評価をしますよ、1分でも残業したら評価を下げますよということ会社全体のルールにしています。また隠れ残業や持ち帰り残業も、当然ですが禁止しております。徹底してやらなければ、時間制約のない人はあっという間に残業という楽な手段を使いたくなくなってしまいます。これは私の前職の自分自身の経験から見ても、それはいたしかたないことなのかなと思っておりまして、そこを会社としてどう矯正できるか、それがいかに自分自身の成長を阻害しているのか、という意識改革を8年目の今でも毎日のように行

なっております。

4. 到来する大介護時代～もうひとつの2007年問題～

育児と仕事の両立も大事ですが、実は介護と仕事の両立にワーク・ライフバランス先進企業の関心度はシフトしてきています。あと数年で団塊世代の方々が一斉に70代を超え介護が必要になることも予想されており、これを大介護時代といいます。75歳以上になると、要介護認定を受ける方は3人に1人の割合になることを考えると、何が起ころか。まず思いつくのは、介護難民が増えるということです。「親の介護が必要になったらまず何をしますか」と伺うと、「僕の親は自ら『介護施設に入る』と言っているので影響を受けないです」とおっしゃる方がけっこういらっしゃいますが、全国で介護施設をお待ちになっていらっしゃる方は42万人とされています。全国での待機児童数が2万5千人ですので、その20倍もの方々が介護施設に入れなくて悩んでいらっしゃるのです。では「介護施設に入れなかったら誰がどこで介護をするの」と言いますとご家族になる訳ですが、その中でも老老介護ですと限界が参りますので、そのお子さんである団塊ジュニア世代が介護の従事者になります。同居であろうと遠距離であろうと、何らかの形で介護と密接な関係を持たざるをえなくなるのです。団塊ジュニア世代は、年齢としては現在37、8歳から44、5歳の方々になります。この方々には4つの特徴があるのです。

まずご兄弟の人数が非常に少ない。今介護をされている団塊世代の方々の兄弟は4人以上が当たり前の世代ですので、介護を兄弟間で分担できるのです。でも、団塊ジュニアは2人兄弟が多く、分担にはすぐに限界がきてしまいます。そして2つ目は、未婚率が女性より男性の方が10%くらい高いことです。元々、介護を分け合えるパートナーをお持ちでいらっしゃる方がこの世代は非常に増えています。育児もしたことがない。そもそも誰かと何かを分かち合うといった経験が持っていない。そういった方々に対して、ご両親の介護が突然やってくる訳ですので、非常に驚かれ戸惑われます。そしてご自身の仕事とのバランスがうまく取れなくなってしまって介護鬱を発症する。そんな働き盛りの男性が非常に増えているのです。また、パートナーがいらっしゃる方も安心できません。3つ目の特徴として、共働きというのがこの世代のライフスタイルです。つまり、妻にも重要な仕事があるのです。自分の両親の介護を押しつけようにも押しつけられない家庭環境がある。「あなたの親でしょ、あなたが見てね」「私だって私の親がいて、私の重要な仕事があるのよ」。こんな会話がなされてしまうのです。そして駄目押しが「育児の時あなたは全然手伝ってくれなかったじゃない」。「育児だって私に任せただから介護ぐらい自分でやってよね」と。4つ目の特徴として、企業の中では7対3で働いている人数は男性の方が多いためです。つまり、これから先は女性の育児休業者よりも男性の介護休業者が増えていきます。ある電気メーカー

トップセミナー第1回目より)



では、すでに介護休業を取っていらっしゃる方の7割は男性の管理職なんだそうです。

ここで考えておきたいのは、「男性ほど介護を抱え込んでしまう傾向がある」ことです。「自分の中で仕事と介護のいいあんばいというものが見つけられなくなってしまって、仕事を辞めてしまったりする。そうすると今度は経済的な基盤が続かなくなってしまって非常に悩まれる」というお話を介護施設の方に伺ったことがあります。介護を1人で抱え込まない、地域資源を有効活用するといった仕事以外の新たな視点も重要になります。

介護と仕事の両立には、早め早めに情報収集し、短い時間でも高い成果を挙げられる働き方を構築することで、いいあんばいでの両立環境を作っていくことが大事です。また、企業として

も、働き盛りの方々に時間の制約が生まれたとしても、成果が出るような働き方を身に付けてもらうための環境に変えていくことが企業を存続させていく意味でも非常に大きな取組となります。

5.まとめ

お話ししてきましたように、多くの課題が山積している日本社会ですが、ワーク・ライフ・バランスを実現することによって、課題を力に変えることもできると信じています。

今日お聞きいただいた皆様が、それぞれの組織で試行錯誤していただき、ご自身なりのワーク・ライフ・シナジーを発揮していただくことを期待しております。ご一緒に新たな日本社会のロールモデルとなるべく、頑張ってください！



座間さん

経営者としてのワーク・ライフ・バランス (ワーク・ライフ・バランス実践トップセミナー第2回目より)

大分県では、平成26年2月4日に、花王株式会社 人材開発部課長の座間美都子さんを講師にお迎えし、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進への取組についてご講演いただきました。花王株式会社は、ファミリー・フレンドリー企業表彰「厚生労働大臣優良賞」、「ワークライフバランス大賞」優秀賞受賞、「イクメン企業アワード」初代グランプリ、などの数々の表彰を受けている先進企業です。

【育児支援に対する取組】

育休の開始5日間の有給化、育休取得により無収入となる世帯への支援、フレキシブル勤務メリーズタイム(短時間勤務)(小3まで)、育休からの復帰時面談・研修の実施、企業内託児施設設置、子どもが生まれた男性社員へ育児参加促進啓発パンフレット配信、男性社員向け育児講座開催など

【介護支援に対する取組】

介護責任を負う社員数予測、実態把握のためのアンケート実施、両立支援制度整備、介護セミナー開催、介護相談対応マニュアル・介護ハンドブック作成など



～やらされるのではなく、なぜやらねばならないのか自分たちで考える、その「腹落ち」が大事～

講演の終了後に、参加者より「働き方の見直しによる勤務時間の短縮などの取組を社内でどう定着させていっているのか」といった質問が出ました。座間さんにとっておきの方法を教えていただけましたので、ご紹介します。

「やらされている」とか「これでいいか」と思うと、なかなかうまくいかないんですね。不満も苦情も出てくるものです。「残業せずに帰る」と決まったら、「それでは、この部署ではどういうふうによればいいのか」をみんなで話し合うことが必要です。例えば、何に時間がかかっているのかを分析し、どうやったら効率的にできるのかを話し合っ「これでやっつけよう」と納得して決めることが必要なんです。

時には、真面目に一生懸命働いている社員からは「こんなにかんばって長時間働いているのに、それが無駄だったのか」という言葉が飛んで来ます。ただ、単に「早く帰りなさい」という指示だけでは、その方たちのプライドを傷つけたり、マインドを下げたりということにつながることも考えられます。真面目に一生懸命がんばられる方なら工夫をしたり、革新したりすることに対しても努力していただけると思いますので、このような場合には「努力の方向をちょっと変えてみませんか」というふうにお伝えすることで腹落ちいただけると思います。



株式会社経営研究所
研究部長
渥美 由喜さん

ワーク・ライフ・バランス県民セミナー

大分県では、県民セミナーを開催し、「ワーク・ライフ・バランス」について広く県民の皆様へ周知を行っています。今回は、平成25年10月28日、厚生労働省政策評価に関する有識者会議委員で株式会社経営研究所研究部長でいらっしゃいます渥美由喜さんを講師にお迎えし、「一人ひとりがイキイキと働くワーク・ライフ・バランス～人口減少社会では、企業の成長に不可欠～」をテーマにご講演いただきました。県内企業や一般県民の皆様など210名のご参加をいただいています。

渥美さんは、4年前からご実父の介護を、2年前からは難病のお子さんの看護もなされています。このため、仕事では、定時までいかに集中して予定の業務を終えられるか、日々格闘なさっておられるそうです。

これから迎える労働人口減少社会でのキーワードは「**持続可能な働き方、持続可能な地域にしていく**」こと。「あらゆる職場で「**介護と仕事の両立**」は本当に大きな経営課題であり、それをどう乗り越えるか。個人にとっても何が起るかわからない。その時、仕事をあきらめず**続けられる、そういう仕事術**」がワーク・ライフ・バランスなのだそうです。

渥美さん、ありがとうございました。



「大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議」と「仕事と子育て両立支援意見交換会」を開催しました!

平成25年12月19日に、大分県庁において、大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議を行いました。前段では、公益財団法人21世紀職業財団会長の岩田喜美枝さんを講師にお迎えし、「ワーク・ライフ・バランスの薦めー社員の多様性で会社を元気にー」をテーマにご講演いただきました。後段では、当県モデル企業の経営者及び育児休業を取得した男性社員と推進会議のメンバーが男性の育休取得等について意見交換を行いました。以下に岩田会長にいただいたコメントの一部をご紹介します。



※上記写真は意見交換会の様子

これからの企業にとって、ワーク・ライフ・バランスは経営戦略として重要です。社員が生産性の高い働き方をすること、いろいろな価値観を持った社員を採用・登用すること、それが、企業の発展や成長、**生き残りにつながっていく**のです。ワーク・ライフ・バランスを進めていくために、私たちが目指すのは、仕事の評価軸を変える、つまり、**社員の評価を1時間当たりの生産性で行うこと**であると考えています。



岩田会長

大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議とは?

締結団体一覧

- 大分県
- 大分労働局
- 連合大分
- 大分県経営者協会
- 大分県商工会議所連合会
- 大分県商工会連合会
- 大分県中小企業団体中央会
- 大分経済同友会



平成21年6月15日に労働団体、商工団体など8者で「おおいた子育て応援共同宣言」を締結しました。また、平成23年9月7日にはこの8者で構成する「大分県ワーク・ライフ・バランス推進会議」を設置し、定期的にワーク・ライフ・バランスの推進に関する企画情報交換を行っています。