

[巻頭企画]

充実した仕事は 上手な 働き方・休み方から



適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することは、仕事に対する意識やモチベーションを高めるとともに、作業効率の向上が期待できます。人材確保・定着を図る上でも、長時間労働の抑制や有給休暇の取得促進は重要なポイントです。そこで今回は、充実した生活をおくり、成長しながら働くことを目指す“ワーク・ライフ・バランス”の紹介と、長時間労働改善に向けて重要な意識改善についてみていきます。

I. ワーク・ライフ・バランスの効果

より充実した生活と仕事の実現へ

最近、よく耳にするようになった“ワーク・ライフ・バランス”という言葉。これは、1990年代にアメリカ・イギリスなどで、女性や多様な人材の確保のため、社員の働きやすさと生産性の向上を両立させる方策として考え出されたものです。日本でも、07年に内閣府が中心となって「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」などが制定され

ました。

その概念は、「仕事」と、子育てや親の介護、地域活動などの「仕事以外の生活」の調和が図られている状態のことをいいます。望ましいバランスは個人差があり、また青年期、子育て期、中高年期といったライフステージによっても変化します。

これが実現すれば、自分の望む

バランスで「仕事」と「仕事以外の生活」に取り組むことができ、子供と過ごす時間が増えたり、地域活動や趣味、自己啓発などに時間を割くことで、日々の生活が充実します。また、生活にメリハリがつくことで、仕事に対するモチベーションも向上したり、子育てや地域生活での経験を仕事でも活かすことができたりといった好循環を生み出します。

人材不足の今、導入が必要

では、なぜ“ワーク・ライフ・バランス”の導入が求められているのでしょうか？それは少子高齢化が進み、労働人口も減少している今、企業は女性や高齢者などの活躍を一層推進する必要があります。また、消費者

ニーズの多様化や社会の経済情勢が急速に変化する中で、多様な人材を活用し、こうした変化に対応していく必要にも迫られています。

女性や高齢者を含め、仕事以外の役割(子育て・介護など)を抱える

多様な人材に活躍してもらうためには、ワーク・ライフ・バランスを導入し、働き方を見直していく必要があるのです。各企業は下記のような取り組みを実施し、人材の確保・定着につなげています。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業の具体的な取り組み

- 「休暇・休業制度」の整備…育児・介護休業や看護・介護休暇など
- 「働く時間」の見直し…残業抑制策や短時間勤務制度、フレックスタイム制度など
- 「働く場所」の見直し…在宅勤務、サテライト・オフィスの設置など
- 「働くスタイルを選択できる制度」の整備…結婚・出産で退職した女性の再雇用や、パートから正社員への転換制度など
- 「経済的」支援…保育サービス費用、介護関連費用、自己啓発費用等の補助など

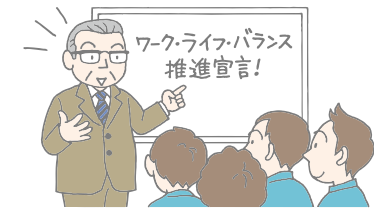
経営トップがリーダーシップを発揮することが鍵

ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、これを経営トップが経営戦略のひとつとして位置付けることが欠かせません。また、自身が内容を理解し、取り組み姿勢を明確に示すことで、社内の機運は盛り上がるでしょう。特に中小企業においては、その姿勢が成果を左右します。

12年7月の「改正育児・介護休業法」の全面施行により、100人以下の中小企業でも育児の短時間勤務

制度や所定外労働の制限などが適用されました。このことから、中小企業を含むすべての企業において、ワーク・ライフ・バランスの推進が必要とされています。これまで「うち

の会社には関係ない話…」だったかも知れませんが、これからは経営トップがリーダーシップを発揮し、率先して取り組んでいくことが求められます。



経営トップが活動をけん引しましょう！

出典：東京都「ライフ・ワーク・バランス(生活と仕事の調和)に関するQ&A」「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」

II. 意識の変化から始まるワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランス推進のために不可欠なのは、第一に経営トップのリーダーシップと全スタッフの意識改善です。下記に、それぞれの立場から見た、推進を阻む課題とその対策をあげてみました。

経営トップの意識



〈課題その1〉

働き方・休み方改善の方針が、企業として明確に示されていない

〈対 策〉

所定外労働時間の削減・休暇取得の促進を徹底する方針を発信

企業としての方針が明確に示されていないと、働き方・休み方改善のための取り組みが進めづらいことがあります。経営トップは全社に向けて、「所定外労働時間の削減・休暇取得の促進」の発信が不可欠です。社内掲示や社内報、メールでの一斉発信など、さまざまな媒体を活用し、全スタッフに届くよう工夫しましょう。

〈課題その2〉

メッセージを発信しても社内に浸透していない

〈対 策〉

随時メッセージを送る

計画の進捗状況に応じて、追加で経営者自身がメッセージを発信。それにより社内の隅々まで方針や進捗が浸透します。同じメッセージでも、繰り返し継続していくことが重要です。

管理職の意識



〈課 題〉

自身および部下に対する、長時間労働の削減や休暇の取得に関する意識が低い

〈対 策〉

人事評価項目に、ワーク・ライフ・バランス管理に関する項目を設定

管理職が、部下の働き方・休み方に関するマネジメントへのモチベーションが低いと、改善が浸透しづらくなります。よって意識を変えるためにも、管理職の人事評価に本人および部下のワーク・ライフ・バランス管理の項目を組み込むなどしてみましょう。例えば、働き方については「部下の労働時間」、休み方については「部署内の休暇の取得目標値の達成度」などを経営者が管理職の評価項目に組み込んでみてください。

スタッフの意識



〈課題その1〉

休んでも、早く帰ってもやることがない、長時間労働をいとわない

〈対 策〉

オフの時間確保と、それによる社外活動への参加を推奨

オフを確保し家族と過ごす時間を大事にしたり、自己啓発や休養・趣味なども含めて人間性を高め、自分の仕事を見つめ直すことを勧めましょう。必要に応じて、それらの活動の情報提供も行います。

〈課題その2〉

仕事が趣味になっていて、休暇を取得する意識が低い

〈対 策〉

「記念日休暇」、「誕生日休暇」などのアニバーサリー休暇を制度化

記念日を休暇として規定します。制度の運用にあたっては、対象となるスタッフをきちんと把握したうえで、該当者に希望日をヒアリングし反映しましょう。誕生日が繁忙である場合などは、前後の月への休暇の振替を前もって行うことにより業務への影響を最小限に抑えられます。

〈課題その3〉

休暇明けに仕事の負荷が重くなることを嫌がり、年次休暇取得が進まない

〈対 策〉

年次休暇の計画的付与制度を導入

例えば、アニバーサリー休暇を個人別付与の対象、夏季休暇を部署別の一斉付与（7月から9月までに5日程度の連続する休暇など）の対象とし、年次休暇の取得促進を図りましょう。またスタッフに対して、年次休暇の取得計画を踏まえ、計画的に業務を遂行するよう意識付けを行うこともポイントです。

事例も参考に、より良い職場環境づくりを

運送業は、他産業と比べて労働時間が長い傾向にあります。長時間労働は過労へとつながり、ドライバーであれば交通事故の一因ともなり得ます。また、業界の最大の課題である人材確保に向けても、その短縮が強く求められているのはご存じ

の通りです。

政府では「働き方改革」をはじめ、労働時間の短縮に向けた動きを本格化しています。運送業は業務の特性上、一定の長時間労働が避けられないこともあるでしょう。しかし、厚生労働省が発表している事例を

みると、人材定着に向けてさまざまなアイデアで休みを確保している事業者もいます。それらも参考にしながら、より上手な働き方・休み方ができる職場環境づくりを進めてください。

働き方・休み方の改善のヒント・事例はこちら

詳しくは