



Niihama ワーク・ライフ・バランス通信

平成27年8月「女性の職業活躍における活躍の推進に関する法律」いわゆる女性活躍推進法が可決成立し、平成28年4月1日から施行されます。新居浜市でも市全体で女性活躍を推進していこうと「女性活躍等推進事業所研修会」を開催しましたので、その様子をレポートします。

2月17日（水）13:30~15:30 別子銅山記念図書館多目的ホールにて

「中小企業が勝ち続ける秘訣～経営戦略としての女性活躍～」

講師 (株)ワーク・ライフバランス コンサルタント 田村 優実さん

「急な打ち合わせが入った」「予定外の仕事を頼まれた」・・・どこの会社にもよくある光景ではないでしょうか。講師の田村さんも株式会社ワーク・ライフバランスに転職後しばらくは予定通り仕事が進まなかった時、隠れ残業してその穴埋めをされていました。しかし、社長である小室淑恵さんとの面談の際、「あなたが残業することで社内の7、8割を占める育児中の社員のモチベーションが下がるから禁止！」と言われたそうです。しかも隠れ残業分の残業時間はさかのぼって長期休暇をとるようにとのこと。さすが徹底されています。そこから田村さんの本気のワーク・ライフ・バランスが始まり、現在は広報室長として5人のメンバーのマネジメントもされているそうです。



【働き方の見直しの必要性】

急速に少子高齢化が進み、団塊世代の大量な定年退職に伴い労働人口の減少が問題となっています。企業は景気や消費の低迷により売り上げが伸びない中、新たに人材を獲得する余裕はなく、退職した社員の仕事は30代、40代の中堅社員や他の社員へ重くのしかかり長時間労働へつながっています。長時間労働はうつ病などのメンタル疾患の原因の一つと言われています。

日本は世界でいちばん労働時間が長く、OECD加盟諸国の労働生産性データによると労働生産性は第21位で、先進7カ国中最下位であり、時間はかけているが生み出す付加価値が低い国で、仕事の成果は最低クラスというショックな結果でした。

女性の労働力率と出生率の国際比較によると、日本は子供も産めていなくて働いていない位置にあります。他国は社会制度の整備により労働力率も出生率も上がっていますが、日本は取り残されています。出産を控えていたり、育児中の女性社員は、短時間しか働けないことが多くあります。出生率の向上や女性の継続的な就業を目指すためには助成金などの社会制度の整備はもちろんですが、男性も含めた会社全体での働き方の見直しが求められています。





Niihama ワーク・ライフ・バランス通信

ワーク・ライフ・バランスとは、ワーク（仕事）とライフ（家庭や私生活）を充実させることで相乗効果を及ぼし合って好循環を生み出すことです。

ライフが充実すれば、人脈・アイデア・スキルが得られ、結果的にワークの質と効率が高まります。ワーク・ライフ・バランスの実現は企業戦略と捉え、女性活躍と大介護時代を解決するための優秀な人材の獲得・定着・意欲向上に有効です。



【到来する大介護時代（もうひとつの2007年問題）】

2007年から一斉退職している団塊世代が、2017年には70代となり介護が必要な人の割合が一気に増える時期になります。施設不足による介護難民は増え、会社の中核を担う団塊ジュニア世代が介護休業を取らざるを得ない大介護時代（もうひとつの2007年問題）となります。親の介護が振りかかる40～50代の男性比率が高いこともあり、育児で休む女性の数より、介護で休む男性の数が増える時代となります。

ワーク① 【あなたが介護する可能性】

家系図シートを使って、自分が介護に携わる可能性を「見える化」しました。親だけでなく独身のおじ、おばなど意外と普段考えていない人も可能性があることがわかります。見える化することによって普段じっくり考えていなかった介護について現実としてとらえ、家族と話し合うきっかけにしましょう。



【人口オーナス期】

オーナス（onus）とは、「重荷、負担」という意味。少子高齢化が進み、働いて社会や経済を支える人より支えられる人の方が多くなってしまいう状況で、生産年齢人口の急減と高齢人口の急増が同時に進行し人口構造の変化が経済発展にとって重荷になることから今の日本は人口オーナス期に突入しています。多様な価値観が求められる今日では、なるべく男女ともに働き、短時間労働で、違う条件の人を揃える ことで付加価値をつけていく必要があります。

ワーク② 【昨日の仕事の振り返り】

「1日の仕事の時間の使い方」について15分以上の時間を要した業務を書き出しました。午前中の仕事は比較的スラスラと書き出せるのですが、午後からの仕事を思い出すことが難しいのではないのでしょうか。書き出すことで現在の自分の働き方を確認することができます。例えば、資料作成に係る時間がわかり、仕事を依頼する際の的確な指示ができます。突発の仕事が入った時にどういう風に仕事をこなしていくかなどがわかります。事前に準備するためのコミュニケーションツールとして、タスク管理に役立てることができると思います。





Niihama ワーク・ライフ・バランス通信

【今後求められるマネージメントとは？】

- 育児や介護などでワーク・ライフ・バランスが必要な人はどんどん増えることをふまえ、職場全体の仕事のやりかたを見直す
- 限られた一部の人への福利厚生ではなく、経営戦略として企業の発展のための投資である
- ワーク・ライフ・バランスという「新しい報酬」により個別のモチベーションを上げ成果に導く
- 自分自身のワーク・ライフ・バランスを実現し自己研鑽に励む
大多様化時代に則した新しいマネージメントスキルを身に付けなければ生き残れない

【これから評価・育成すべき社員とは？】

1. 決められた時間内で高い成果を出している
 期間あたりではなく時間あたり生産性を高め、結果を出して定時で帰る意識を高める。
2. プレゼンテーション力を身につけている
 物事を効率的に伝える力を向上させ、コミュニケーション力を強化。
3. 育児中・介護中の先輩を支えチームワークで働いている
 明日は我が身のGIVE & TAKE。チーム内で助け合って成果を出す働き方へシフト。
4. 後輩を育て、信じて任せている
 時間内で自分のできることと出来ないことを明確化し、ノウハウを一人で抱え込まない人材づくりが大切。

今までとは違った基準での評価・育成が必要。ワークライフバランスを実現できる職場風土醸成

ワーク・ライフ・バランスの確立は、企業と社員を結びWIN-WINの関係を築き上げます。また、タイムマネジメントの筋トレも担っています。時間の使い方について現状を把握し、課題点を明らかにして、解決策を考えていかなければなりません。定時に帰る・働き方を変える・人生を変えるというカエル会議を習慣化して、魅力あるロールモデルに自分自身がなれるように、それぞれのワーク・ライフ・バランスの実現を目指しましょう。



発行：新居浜市男女共同参画課

