

「ワーク・ライフ・バランス」

働き方改革でワーク・ライフ・バランス推進を!

小林マネジメントサービス代表

東京都社会保険労務士会山手統括支部 副支部長 **小林 富佐子**



こばやし ふうさこ

1 なぜ今、ワーク・ライフ・バランスが必要なのか

日本では長期にわたり、「結婚適齢期になれば結婚して家庭を持ち、男性が外で働いて女性は子育てをして家庭を守るのが当たり前」という時代がありました。女性が家庭のことを全て担っていたので、男性は仕事一筋の生活をする事ができたのです。高度成長期を支えた男性たちは企業戦士と呼ばれ「24時間働けますか?」という言葉がコマーシャルで使われたりしました。

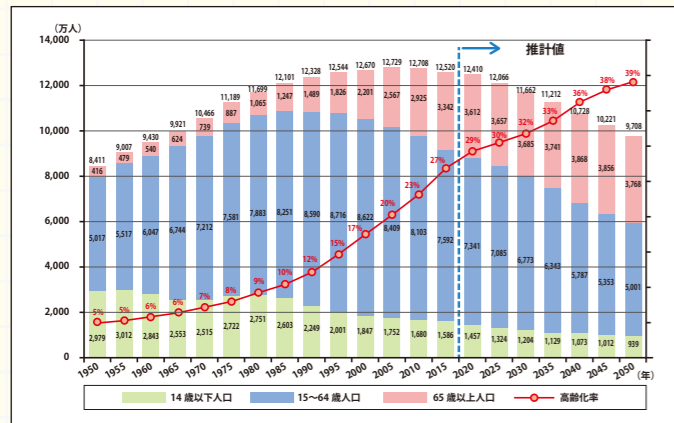
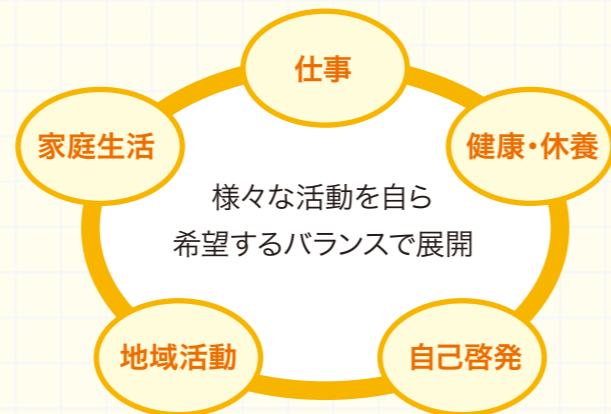
しかし、女性の社会進出が進み、男性と同じように責任のある仕事について働き続けたいと希望する女性が増加すると、結婚して、子どもを育てる女性が急速に減少したようです。理由の一つとして、家事全般を担い、子育ても1人でこなしながら、男性と同じように働くことは負担が大き過ぎますから、結婚して子育てをするか仕事を続けるかの選択を迫られ、子どもを持つことをあきらめる女性が現れたことが考えられます。その結果、急速に少子化が

進み、また医療の発達や食生活の改善で平均寿命が飛躍的に伸び、少子高齢化を招きました。そして現在日本の少子高齢化は世界に類を見ないスピードで進んでいます。

このままでは、社会全体が持続可能でなくなってしまう。そこで推奨されるようになったのがワーク・ライフ・バランスという考え方です。

2 ワーク・ライフ・バランスの考え方

ワーク・ライフ・バランスというと、単に少子高齢化対策のための子育て支援とか、男性が育児や家事にも参加することと捉える方も多いようです。少子高齢化対策が最重要課題であることは間違いありませんが、ワーク・ライフ・バランスとは実はそれだけを指すものではありません。仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態のことを言います。



出典：総務省「平成28年度版情報通信白書」

つまり、①男性も女性も、あらゆる世代の人のためのものであり、②人生の段階に応じて自ら希望する「バランス」を決められるものであり、③「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすものなのです。その結果、多様性を尊重した活力ある社会が生まれ、個人も企業・組織も更には社会全体も持続可能となるという考え方です。

3 ワーク・ライフ・バランス実現に向けた法整備

ワーク・ライフ・バランスを実現するための法整備も進んでいます。^{※1} **男女雇用機会均等法**は改正を重ねて、職場における女性の差別や妊娠や出産を原因とするハラスメントが禁止されました。また企業・組織に女性活躍の推進を促す^{※2} **女性活躍推進法**が施行されました。

更にすべての人にとって働きやすい環境を整備するためのいわゆる^{※3} **働き方改革関連法**が今年の4月から施行になります。中でもワーク・ライフ・バランス実現のために特に重要なものとして、労働基準法の改正による、残業時間の上限規制と年次有給休暇の5日間取得の義務化が挙げられます。子育てや介護にも時間を割きたい人や、自己啓発をもっと行いたい人、あるいは地域社会の活動にも参加したい人にとって仕事とのバランスがとり易くなると期待されています。

4 事業者が従業員のワーク・ライフ・バランスを支援するメリット

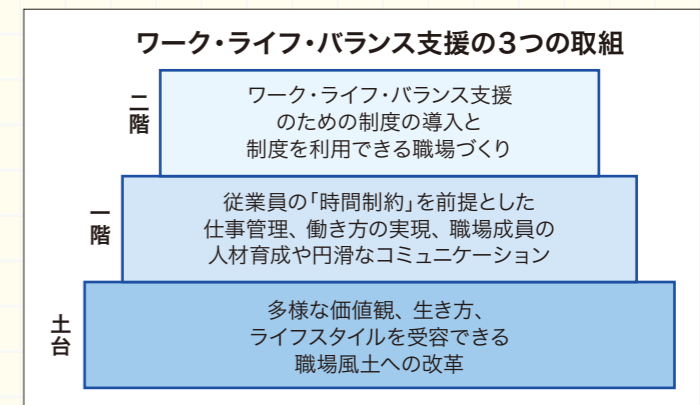
事業者にとっても、従業員のワーク・ライフ・バランスを支援することには大きなメリットがあります。ワーク・ライフ・バランス支援と聞くと「お金がかかる、会社に余裕がないから無理」と考える経営者の方もまだまだ多いのですが、そんなことはありません。人手不足が深刻化する中、多様な人材を活かして競争力を強化するためにも必要です。後述するように、お金をかけなくてもできる事

※1:雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
 ※2:女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
 ※3:働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

もたくさんありますから、まずはそこからはじめてはいかがでしょうか。

企業・組織が積極的にワーク・ライフ・バランスを支援すると、従業員の方の働く意欲や満足度が向上します。また、自分のやりたいことができているという状態は、仕事のストレスを低減させメンタルヘルスが向上します。そうすると身体の健康も増進し、労働生産性の向上につながります。労働生産性が上がれば、仕事量が変わらなくても労働時間が削減され残業しなくても済むという好循環にもつながっていくでしょう。

では企業・組織が行うワーク・ライフ・バランス支援の構造について説明します。



出典：佐藤博樹・武石恵美子「職場のワーク・ライフ・バランス」(日本経済新聞社)

家の構造にたとえると、ワーク・ライフ・バランスを支援するためのいろいろな制度を整えることは2階部分になります。それを支える1階部分は、その職場で長時間労働を前提としない仕事の管理や、それを可能にする人材育成やコミュニケーションの状況になります。そしてそうした状況を生み出すその企業・組織の風土や文化が家の土台となります。したがって、2階部分の制度だけを整えようとしても無理があり、まずはすべての従業員に共通する土台と1階部分を整える取組を行う必要があるのです。