



ワークライフバランス開花術

ワークライフバランスコンサルタント 新田香織

第2回 ワークライフバランスの捉え方

基本的な考え方

私が労働局の雇用均等室で次世代育成支援対策推進法の取組について相談を受けた際、「今まで会社に両立支援やワークライフバランスの重要性を話しても、ちっとも聞く耳を持たなかったのですが、法律のおかげで、やっと会社が動き出しました」と話す人事担当者が何人もいました。

平成19年12月「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和のための行動指針」が、政労使の合意のもと、策定されました。

この中で、目指すべき社会の姿として、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」が謳われています。

ワークライフバランスの実現のためには、個々の企業の実状に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本ですが、行政機関（国と地方公共団体）も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き

方に対応した子育て支援や介護などのための社会の基盤づくりを積極的に進めていくことが期待されています。

少子高齢化による労働力人口の減少や社会保障制度の崩壊を背景に、どうしたら皆が働きながら、個人の生活を充実させることができるのかについて、国民全体で考える必要性を強く感じます。

立場による違い

そのためには、行政や企業の取組ばかりでなく個人の意識も変えなくてはなりません。「ワーク・ライフ・バランス」を取って「ライフ・ワーク・バランス」と呼ぶ人もいます。

自分自身の人生を基軸にして、仕事、家庭生活、地域活動、自己啓発といった様々な活動をどのように位置付け、向き合うかという個人の観点から捉えています。

育児休業からの復帰社員、定年退職前の社員などは常に考えているのではないのでしょうか？

一方、私が企業にワークライフバランスの概念を伝え、コンサルティングをする際には、その重要性を理解してもらうと同時に、企業が取り組むメリット（特にコストメリットは明快です）についても十分説明

します。この点をきちんと押さえていないと、ワークライフバランスは、単なる福利厚生としか考えられず、本気で取り組もうという動機に至らないからです。

企業がワークライフバランスに取り組むことに価値を見出し、経営戦略として位置付けることが大切です。

行政は、国民の多様な働き方の推進を支援するという使命があります。特に認可保育園の待機児童の問題への対応は喫緊の課題です。

また、行政の立場からの発信だけではなく、社会を構成するあらゆる世代や立場の人々を考慮して施策をうつことも重要です。

平成16年から発行していた『少子化社会白書』は今年から『子ども・子育て白書』へと名称変更しました。これも当事者である若者や子育て世代の実情に配慮した表れだと思います。

言葉の曖昧さ

最近、ワークライフバランスを「仕事も生活もほどほどに（テキトーに）すれば良い」と解釈している人もいるようですが、こうした解釈には、安易な方向に流れていく危険性を感じます。

「ワークライフバランス」という言葉では、単に時間配分の問題とわかってしまうことがあるため、「ワーク・ライフ・マネジメント」、「ワーク・ライフ・インテグレーション」と表現する人もいます。仕事も仕事以外の生活にも責任を持って向き合い、質を高めていくという意味が感じられます。

今後への期待

冒頭のように、平成17年に施行された次世

代法は、行政や企業を動かす原動力にはなっていないようです。

しかし、法律上の義務だからという理由だけでは、上辺だけのワークライフバランスになってしまいます。実際、両立支援の周知や制度の利用のしやすさについての企業調査と一般社員調査とは大きく乖離しているという結果が出ています。

本来、ワークライフバランスを推進すべき立場である霞ヶ関の役人も転勤と長時間労働が慣習となっているのも事実です。

仕事の活力は、職場での残留時間を長くすることよりもむしろ、職場外での人脈や経験によって補給されるものだということを、皆うすうす気づいてはいたものの、今までは職場の慣習に静かに従っていたのではないのでしょうか。

「ワークライフバランス」という言葉が徐々に使われるようになり、今まで切り離されていた「ワーク」と「ライフ」を関連づけて考えるようになってきました。

働く者からの声が少しずつ大きくなり、企業も変わらざるをえない状況になることが予想されます。

につたかおり／大学卒業後、化粧品会社や商社において商品の企画や販売促進を手掛ける。1998年社会保険労務士試験合格。2006年から4年間東京労働局雇用均等室で育児両立支援職場環境整備コンサルタントとして勤務する。2009年6月、グラス社労士事務所を開業。

<http://www.grasse-sr.com>