

ワーク/ライフ・バランス:仕事と私生活の共存に向けて

ワーク/ライフ コンサルタント パク・ジョアン・スックチャ

近年、先進国の間で「ワーク/ライフ・バランス」（仕事と私生活の両立）への関心が高まっている。ジェミニ・コンサルティングなどが行った幾つかの世界的調査でも、仕事での最も望ましい要因は国や文化に係わらず、「仕事と私生活のバランスが取れること」が上位の要因だった。欧米では日本よりはるかに仕事と私生活のバランスが取れているのに、バランスへの問題意識は日本より何倍も高く、人々が要求し企業や行政が積極的に取り組んでいる。また有能な人ほど仕事と私生活・家庭双方の充実を望んでいることも興味深い。

組織がワーク/ライフ・バランスへ取り組む目的は、従業員がやりがいのある仕事と充実した私生活・家庭の健全なバランスをとりながら、持っている能力を最大限発揮できるようサポートすること。つまり、仕事をしている間は私的な問題を気にせず、仕事に集中できる環境を提供し、組織に貢献する成果を出してもらうことが狙いだ。

注目すべきはワーク/ライフ・バランスへの取り組みは90年代初期の不況、そしてリストラの盛んな時期に多くの米国企業の中で広まっていったこと。不況によるリストラで残った社員の仕事が増大し、モラルの低下やストレスが問題になった。そこで米国企業はワーク/ライフ・バランスへ取り組むことにより残された社員の満足度と忠誠心を高め、生産性と創造性がフルに発揮できる環境作りを力を入れた。その結果、高度

情報化社会の中で最も必要とされる優秀な人材の確保と定着、従業員の生産性、満足度、忠誠心向上など企業への有益性を生み出し、企業と従業員双方の活性化を実現させWin-Win関係を作り出したのだった。

米国では1980年代母親の職場進出が加速したため、労働市場に急増した母親の仕事と家庭の両立を助けるため保育サポートが主で、ワーク/ファミリーと呼ばれていた。その後仕事と私生活のバランスが必要なのは働く母親に限ったことではなく、男性、子供のいない既婚者や独身、と働く人全ての問題だということの人々が認識し、やりがいのある仕事と充実した私生活・家庭の共存を企業の中で働きながら実現できるように求めたため、企業がその要望に対して創造的にさまざまな取り組みを行い拡大していった。

仕事と私生活を共存させるための最大の障害は長時間労働だ。もし労働時間と仕事の成果が正比例関係であれば、現在日本は世界一の好景気国となっているはずだが10年以上の不況は今も続く。同じ仕事のやり方が前提で、短時間で退社しようとする仕事が終わらず、仕事への影響は回避できない。IT技術の発展で一日24時間一週間7日仕事が可能になり、顧客の要求度も高くなったことは米国でも長時間労働のプレッシャーを与え、多くの従業員の労働時間は延びている。そこで米国企業は発想を変え、「どのように仕事のやり方を変えれば、期待される仕事の成果が出せ、同時に私生活を



充実させる時間が持てるのか」と問い、仕事を再設計することにより解決策を見出していった。個人にも恩恵をもたらすこのアプローチが従業員の意欲と責任感を高め、多くの無駄を省き、生産性向上のみならず、社員の満足度や忠誠心をも向上させたのだった。

終身雇用が崩れた今、どのようにして従業員の会社への忠誠心を高め、持っている能力を発揮してもらうかは日本企業の最重要課題だ。米国では「IT時代での企業成長の前提は人材だ」と企業の最も重要な資源と位置付け、ワーク/ライフ・バランスを経営戦略として推進し、魅力のある企業作りへ向けて意欲的に変化した。

「企業は人なり」とは日本でもいわれてきた。従業員がイキイキとして仕事に取り組み、充実した私生活と幸せな家庭を持ち、それによって満足した従業員が良い質の成果を出し企業に貢献できるよう、ワーク/ライフ・バランス施策を創造的に日本なりのやり方で取り入れながら、従業員が能力を発揮し働きやすい人事制度や企業文化を作り上げていってはどうだろう。