

## 経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスとは

開催日：2018年9月1日（土）

講師：中倉 誠二

肩書：中倉ビジネスコンサルティング 代表

ワーク・ライフ・バランスとは

× バランスをとること？ 仕事の力を抜く

○ 効率的に働いて、ライフ時間を確保

（仕事上の責任を果たすのが大前提）

ライフ時間を確保

➡ワーク・ライフ 両方が充実する相乗効果（シナジー）

ワークバランスの定義

仕事と生活の調和が実現した社会とは、「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。

➡「働き方改革」が目指す生活スタイル

### 1. 働き方に関する日本の現状

- ・ 少子高齢化の深刻化➡人口構成の変化
- ・ 人口ボーナス期：経済発展し易い状態【大量生産型】

○なるべく男性が働く

○なるべく同じ条件の人を揃える

○なるべく長時間働く

↓

人口オーナス期：少い高齢化社会が進行（日本は1990年代に人口オーナス期に突入）

【付加価値型】

○なるべく男女ともに働く

○なるべく違う条件の人を揃える

○なるべく短時間で働く

流行り・すたりが早く、様々な好み・概念が存在している、人件費は高騰している等を踏まえると昭和の勝ちパターンは通用しない。

- ・ 今の若い父親の意識

子育てに積極的なパパが8割以上、男性でも仕事と子育ての両立が必要だと思うパパが8割以上。

➡しかし、長時間働くことが美德というボーナス期の考えが根付いている上司と、意識に大きなギャップが発生している。

- ・ 高齢者の急増  
介護の離職者はすでに年間 10 万人以上
- ・ 迫りくる大介護時代（2025 年の問題）  
高齢者が急増、団塊の世代が後期高齢者（75 歳以上）に  
➡介護保険の財政圧迫、施設不足の慢性化
- ・ 働きに対する考え方の変化  
時間制約社員急増  
ワーク・ライフ・バランスを意識した会社選び
- ・ 少子高齢化時代の経営課題
  - ① 離職者ゼロの環境作り
  - ② 女性管理職の育成
  - ③ 新入社員の確保・育成

## 2. 「働き方改革」のメリット

- ・ 人口ボーナス期
  - 売上至上主義 ○期間効率を意識 ○価格で勝負 ○トップダウン型 ○年功序列
  - 均質性を重視 ○短所をなくす
  - ↓
  - 人口オーナス期
  - 利益率重視 ○時間効率を意識 ○付加価値で勝負 ○ボトムアップ型
  - 成果主義 ○多様性を重視 ○長所を伸ばす。
- ・ 働き方改革とは何か
  - 長時間労働の是正（残業削減、有休取得）
  - 労働の柔軟化
  - ➡誰もがワーク・ライフ・バランス重視の生活を可能に
- ・ ワーク・ライフ・バランスのメリット
  - 従業員のメリット  
子育てや介護をしながら働くことができる。  
個人の自己実現を目指すことができる。  
メリハリのある働き方で、心身ともに健康に生活できる。
  - 会社のメリット  
イメージアップ、優秀な人材の採用、離職率の低下  
従業員の士気向上、視野拡大、幅広い能力の向上  
働き方の見直しによる生産性向上、残業代の削減  
従業員の健康リスク低減、ハラスメントの低減
- ・ 働き方改革が生み出す利益

○お金

生産性向上により、同じ成果で残業代が減少

○人

やる気アップにより、売上増加

離職者、メンタル不調者の減少

人材採用コストの低下、新規育成コストの低下

### 3. 「働き方改革」の進め方

- ・ ○現状把握→意識改革→働き方改革→環境改善  
経営者の率先垂範、全社の意識改革、働き方の見直しが重要！  
○下記の4つのステップを繰り返しながら、継続的に業務を見直す。  
個人では解決できない課題について、職場全体で取り組む。  
ステップ0：ゴールイメージの決定  
ステップ1：現状の働き方を分析  
ステップ2：業務課題を抽出  
ステップ3：働き方見直し会議  
ステップ4：見直し施策の実施
- ・ 働き方の見直し例
  - 1) 時間意識の向上  
毎日残業ゼロ前提の業務計画と振り返り
  - 2) 業務の見える化  
お互いの業務内容の把握、行事予定の共有、業務の属人化の排除、マニュアルの作成、複数担当制
  - 3) 4大「時間泥棒」の退治  
会議(1/8 作戦)：時間×回数×出席人数  
書類(整理整頓)、メール(短縮化)、階層(集約化)
- ・ 中小企業の有利点
  - 1年以内に実現が可能
  - 企業のイメージアップ効果が大
  - ユニークな施策が可能
  - 公的支援制度を利用可能

#### 取り組み事例①

- ・ 週1回の“カエル会議”を実施
- ・ 業務の棚卸
- ・ マニュアル化

## 取り組み事例②

- ・ トップメッセージ
- ・ 有休取得率向上を考える会議
- ・ 時間単位有休精度
- ・ 業務分担の明確化
- ・ 人材育成計画

## ■ 経営トップの本気の決意と覚悟がもっとも大切である。【風土変革】 ■

### <変える覚悟、帰る覚悟>

まず、組織のトップが意識を変えること➡やるか、やらないか。

## ■ 質問

① 従業員の関心が高い項目は？

管理職や上司の意識を変えて欲しいという要望や関心が高い。

以上