

# 男女共同参画 トップセミナー

「ワーク・ライフ・バランス ～これからのトップに期待される経営戦略～」

2月13日、(株)ワーク・ライフバランス代表取締役 小室淑恵さんを招き、産業創造館（ラトブ6階）企画展示ホールで、企業活力を高めるための『経営戦略』という視点で「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」について、企業経営者等を対象に、その必要性や導入に当たっての環境整備などについてお話いただきました。



小室 淑恵 (こむろ よしえ)さん

1975年東京都生まれ。学生時代に猪口邦子さん(当時上智大教授)の講義をきっかけに渡米。住み込みのベビーシッターを請け負ったシングルマザーとの出会いが、その後の起業につながる。99年(株)資生堂入社。翌年社内のビジネスモデルコンテストで優勝。インターネットを利用した育児休業者の職場復帰支援サービス事業を立ち上げる。

資生堂を退社後、2006年(株)ワーク・ライフバランスを設立。休業者の職場復帰支援プログラム「armo(アルモ)」を開発。

内閣府男女共同参画局ワーク・ライフ・バランス調査委員。

## 【講演要旨】

団塊世代が大量退職する2007年問題。15年後、家庭での要介護者が増加し、女性の育児休業者より男性の介護休業者が増えることが考えられます。団塊ジュニアには兄弟姉妹が少なく、また共働きや独身者が多いからです。私はこれをもうひとつの2007年問題と呼んでいます。介護は突然始まって、終わりがありません。介護者が残業できない状況で、今後も継続して利益を上げられる会社であるためには、今その練習台として、女性の育児休業に対応し、男性の介護休業までを見据えたワーク・ライフ・バランスのとれた組織作りが必要です。

ある会社を調査したところ、「残業の多い人」と「住宅ローンを抱えている人」「専業主婦の妻を持つ人」の相関性がありました。つまり、家計のための残業で、仕事を効率的に仕上げるモチベーション(意欲、やる気)が低かったのです。短時間で生産性を上げた人に高い評価がつかなければ、残業はなくなりません。そこで管理職の意識改革セミナーを行い、かつての「夫が出世して高収入」という暮らしではなく、「夫婦共に収入があり家計は豊か」という、時代に合った考え方への変換を促しました。

これからのトップに求められるのは、ワーク・ライフ・バランスという「新しい報酬」(お金ではなく働き方の柔軟さ)により、個々のモチベーションを上げ、成果に導くという戦略です。同じ手法で公平にマネジメントするのではなく、個別に対応し、全メンバーに同じ成果を上げさせることが重要なのです。

多様化時代のマネジメントのコツは、次の2つです。①短時間で成果を上げた人を評価する。同じ仕事なら、残業をしなかった人を高く評価する。②トップ・管理職がワーク・ライフ・バランスを実践し、情報・人脈・スキルを誰よりも持っている、ロールモデル(役割モデル、手本)になる。

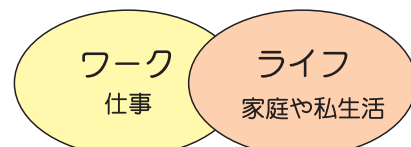
ワーク・ライフ・バランスマネジメントで、多様な人材が活躍する、勝てる組織を作っていきましょう。

## (現在)



ワークに時間を取られ、ライフの時間が少ない  
→人脈・アイデア・スキルが得られない  
→長時間の残業のわりにワークの成果は低い

## (あるべき姿)



ライフが充実する  
→人脈・アイデア・スキルが得られる  
→ワークの質と効率が高まる

## ご存知ですか？ 福島県次世代育成支援 企業認証企業

「次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の実現のため、事業主は労働者の仕事と生活の両立ができるように努めなければならない」

(次世代育成支援対策推進法より抜粋)

福島県では、左記の法に基づき次の2種類の認証をしています。

### ①「子育て応援」中小企業認証

- ・仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む中小企業。
- ・対象は、県内に本社又は主たる事務所があり、県内において事業活動を行い、常時雇用する労働者が300人以下の法人。

### ②「仕事と生活の調和」推進企業認証

- ・仕事と家庭の両立支援をはじめ、仕事と生活のバランスが取れる働きやすい職場環境づくりに向けて、総合的な取り組みを行っている企業。
- ・対象は、県内に本社又は主たる事務所があり、県内において事業活動を行う法人。

いわき市内では、2008年1月現在、①と②両方に4社(右ページ表中色付)②のみに20社、計24社が認証されています。認証されることで、企業のイメージアップや人材確保にも活用できます。また、福島県の優遇措置の対象になります。