

働き方変え会社も元気

ワーク・ライフ・バランスで勝つ!

景気悪化、人減らし……厳しいニュースが目につきます。国も後押ししてきた仕事と生活の調和を目指す「ワーク・ライフ・バランス(WLB)」には逆風のようにもみえますが、一方で長期的な経営戦略として在宅勤務という働き方に注目する企業も出てきています。この難局を乗り切るヒントがあるかもしれません。

千葉県に住む畑野浩さんは、昨年夏から週に2日しか会社に行かなくなった。景気の悪化が原因ではない。在宅勤務制度が導入されたからだ。

自宅から、東京都江東区にある情報システム会社日本ユニシスの本社までは、電車を乗り継いで1時間半。満員電車で揺られて毎日往復3時間の通勤で、仕事内容も給与も以前と同じだが、暮らしては大きく変わった。通勤時間は朝の散歩やジム通い、妻や息子と一緒に夕食、そして食後の皿洗い……など

約8千人の社員のうち在宅勤務者は約50人。勤続1年以上の全社員が対象で理由は問わない。育児や親の介護を理由に在宅勤務を選んだ人があわせて2割いるが、残りは畑野さんのように「働き方のひとつ」として選んでいる。人事部の担当者は「育児や介護にかかわる社員がますます増える予想され、休職や退職は会社にとって大きな損失になる」と、今後も利用者を増やしたい考えだ。



福利厚生から経営戦略へ!

- 育児・介護休業、事業所内託児所などの整備
- 在宅勤務、フレックスタイム、ワークシェアリングなどの柔軟な働き方
- 長時間労働の見直しなど管理職や従業員の意識改革

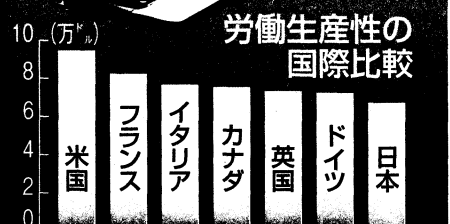


在宅勤務者の1日

(日本ユニシスの場合)

- 6:00 起床。身支度、新聞、テレビなど
- 7:00 朝食
- 7:30 近所を散歩、さわやかに
- 8:30 仕事開始
- 12:00 お昼休憩
- 13:00 午後の仕事開始
- 15:00 休憩(おやつ、コーヒー、音楽)
- 15:30 仕事再開
- 17:30 仕事終了
- 18:00 近所のジムで軽い運動
- 19:30 夕食
- 20:00 音楽を聴いたり読書、家族とのだんらんなど
- 23:00 就寝

労働生産性の国際比較



(08年版。社会経済生産性本部。単位は購買力平価換算ドル)

グラフィック・山田 英利子 / The Asahi Shimbun

be report

「家族と自分のための時間」に置き換わった。40代でメタボ気味だった体形も、体重が5kg減ってスリムに。「マンションの自宅は雑音もなく、集中力が高まり、仕事の効率も確実にアップしました」

約8千人の社員のうち在宅勤務者は約50人。勤続1年以上の全社員が対象で理由は問わない。育児や親の介護を理由に在宅勤務を選んだ人があわせて2割いるが、残りは畑野さんのように「働き方のひとつ」として選んでいる。人事部の担当者は「育児や介護にかかわる社員がますます増える予想され、休職や退職は会社にとって大きな損失になる」と、今後も利用者を増やしたい考えだ。

在宅9割が満足

利用者のアンケートでは9割以上が「満足」と回答。その人が属する部署全体の効率や生産性が「向上した」か「変わらない」か「変わった」としている。

「景気悪化という自先の対応よりも、優秀な人材を引き留め、社外での時間や活動を通して新しい発想が生まれれば、会社にも社員にもプラスになる。人材の流動性が高い製薬業界だが、利用者からは転職する気にならない、といううれしい声が出ています」と、赤津恵美子ダイバーシティ&インクルージョン室長は話す。

「景気悪化という自先の対応よりも、優秀な人材を引き留め、社外での時間や活動を通して新しい発想が生まれれば、会社にも社員にもプラスになる。人材の流動性が高い製薬業界だが、利用者からは転職する気にならない、といううれしい声が出ています」と、赤津恵美子ダイバーシティ&インクルージョン室長は話す。

企業にも不可欠

そもそも年間総実労働時間は世界で最長水準の日本だが、労働生産性をみると、先進7カ国で最下位だ。就業時間内の効率を高めることは、企業の発展には不可欠だろう。

日本企業に在宅勤務などWLB

消費税1%分を少子化対策に

現職関係として初めて妊娠し、9月に第2子を出産予定の小淵優子・少子化担当相の話

07年に男児を出産し、実際に子育てをしたらイメージしていたよりずっと大変でした。保育園の送り迎えは、朝の園議や夜の会合がある時は夫がします。子育て世代のWLBに必要なものはまず保育所整備。遅れているのは財源確保の壁があるからです。待機児童は約2万人ですが、実際はもっといるでしょう。消費税率を上げる場合は1%分を少子化対策の財源としてきちんと確保すべきだと考えており、子どもにお金をかける

ことみなさんの理解を得たいと思います。子どもを産みたい人が産める社会環境が整っていないのはおかしい。少子化対策は1、2年で具体策を実行するスピードが求められ、内閣府も働き方を見直すキャンペーンをしています。企業や働く男性も、生産性の低い長時間労働を美徳とするような働き方を変えませんか。子育て世代の議員も増え、永田町も変わってきています。先月立ち上げた「ゼロから考える少子化対策プロジェクトチーム」で地に足のついた議論をしたいと思えます。

B関連のコンサルタントをしているバク・ジョアン・スックチャさんは「有能な社員がフルに働け、企業にも社員にもメリットをもたらす形であれば、企業は激変するビジネス環境の中で勝ち残れない」と強調。WLBを、育児や介護などを理由や目的とした福利厚生の延長ではなく、社員の自己啓発の時間確保や通勤時間の短縮、人材の定着などを指す「経営戦略」として位置づけるかどうかで「業務の効率などに大きな差が出てくるだろう」という。

第一生命経済研究所が昨年秋、25〜39歳の男女8000人を対象に実施した調査では「景気の先行き不安が出産や結婚意欲の低下につながっている」との結果が出た。少子化の加速は避けられそうもない。松田茂樹主任研究員は「非正規社員がワーク(仕事)を失えば、ライフを維持できなくなる。残った正社員は仕事量が増えてWLBは後退する。そうした負のスパイラルを回避するために、正社員も待遇面を一步譲って非正規社員の雇用をまず維持するのが、これからのWLBではないか」と話している。

参考情報 事務用品大手コクヨでは、社員が共用机を30分単位で予約利用する試みなどで「時間管理の意識が高まり、残業削減が期待できる」との結果が出た。