

主張

ワーク・ライフ・バランス

日本生産性本部に事務局を置くワーク・ライフ・バランス推進会議の取り組みは6年目に入った。先日、「第5回ワーク・ライフ・バランス大賞」の表彰式が行われたが、社会的にもワーク・ライフ・バランスの考え方が浸透してきた。推進会議が民間運動を始めた頃に比べると、その後の景気の低迷もあり、やや意義も薄らいだのではないかと指摘もあったが、今回の大賞受賞を含めた応募企業の状況をみれば、む

しろ新しい局面に入ったと言えよう。

今回の大賞を取った日本アイ・ピー・エムは、人材の多様性を重視し、働く場所や時間の制約を軽減し、社員が自律性を重んじ仕事と個人生活を柔軟に効率よく管理して、成果を出せる働き方を推進している。また、社員等の地域

大賞受賞組織から学べること

ボランティア活動を支援しており、約5000人の社員が参加し、活動時間は15万時間以上に上る。年間12日のボランティア休暇制度、最長2年間のボランティア休職制度のほか、社員の家族が利用する保育所や介護施設への支援活動も展開している。同社が世

界各地で展開しているこうした取り組みは、グローバル化を目指すのが国の企業にとっても、世界的な標準でみたワーク・ライフ・バランスとは何かを考えさせられる好例である。

もう重要な要素の一つだ。受賞組織の一つである花王は、10数年後には、社員の5人に1人が介護責任を負うというシミュレーションのもとに、介護支援メニューを拡充している。高齢社会が進展する中で、介護に対する従業員のニーズがさらに高まることは

間違いない。管理・専門職層に達した段階で、その対応に苦慮する人が多くなることにも留意すべきだろう。

本来、ワーク・ライフ・バランスは、個人が自分の人生を充実させ、自らの選択により、働きがい・生きがいを高めていくことである。会社中心の人生を送っている人が多

求められているのである。

いま、ワーク・ライフ・バランス推進会議に設置された委員会でも、次のような議論が行われている。一つは、ワーク・ライフ・バランスの問題を、個人の関心領域だけにとどめず、もっと社会的な枠組みの中で考えなければならぬという点である。もう一つは、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを地域活動への参加に結び付けていくことである。

3月の大震災を契機に、自らの働き方や暮らし方のあり様について、多くの人が見つめ直すようになった。こうしたときに、これらの課題も含めたワーク・ライフ・バランスの議論の新たな発展を期待したい。