

多様な働き方がある中で ワークライフバランスを どう推進・実現するか

南川善光

働き方が多様化している現在、部下のワークライフバランスを推進するために管理者として行いたいマネジメント方法を解説する。

1 ワークライフバランスの考え方を浸透させる方法
**管理職が正しく理解して
率先垂範することで組織に定着**

ワークライフバランスの考え方を組織に浸透させ、なおかつ組織のパフォーマンスを向上させるためには、ただ単に育児休業制度や短時間勤務制度などを制定するだけでは不十分だ。いくら立派な仕組みを導入しても、肝心の働き方が変わらないのであればまったく機能しない。

ワークライフバランスは性別の違いや仕事の時間的制約の有無にかかわらず、職員の持てる能力を最大限に引き出して仕事と個人の生活の質的向上を両立させることが目的だ。このため、ワークライフバランスの考え方が浸透している企業・職場は、業績が高い傾向にあるという調査結果もある。

ワークライフバランスを組織に浸透させるには、次の3点が導入段階のポイントだとされている。

①管理職がワークライフバランスを正しく理解する

②ワークライフバランス・マネジメントの導入

③管理職が率先垂範する

ワークライフバランスを人事管理、労務管理の手法のひとつ程度に考えてはいないだろうか。そうだとすれば、管理職にワークライフバランスを積極的に推進する動機が生まれなため、部下職員にとっても面倒な指示がひとつ増えた程度の受け止め方しかされないだろう。

育児休業制度を例に考えると、当該職員が休業中にその職務を引き継ぐ職員を手当てしなければならぬ。仮に人員の補充を受けられなければ、残っている職員でカバーしていかざるを得ないし、復職時のプランクへの対応も問題になる。

このような実務的に面倒な問題があることから、管理職はネガティブ思考に陥りやすい。ワークライフバランスの推進によって業務効率が改善され、結果として組織の業務目標達成につながることを正しく理解して、積極的に取り組んでいく必要がある。

2 ワークライフバランス
マネジメントの導入

ワークライフバランスとは、仕事は適当に済ませて、職員の個人的な事情を優先的に考えても良いということではない。仕事と仕事以外の生活との両立が大前提であり、そのためには業務プロセスやマネジメントの見直しが必要だ。

業務内容や業務工程の棚卸しを行って無駄な時間を削減し、限られた人員と時間による組織目標の達成を通じて、仕事以外の生活に充てる時間を生み出していくタイムマネジメントの発想が求められる。

3 管理職が率先垂範する

ワークライフバランスの推進は、仕事の効率化を通じて職場の生産性向上に大きく寄与するが、こうした職場の構成員は「仕事を効率的に行う」「目標を達成する意欲が高い」「職場に貢献しようとする意識が高い」という特徴があるとする調査も存在する。

そのような職場を作れるかは、管理職自らが率先してワークライフバランスを意識した働き方に切り替える。



2 ワークライフバランスを実現するための業務改善
**業務プロセスを見直して
カバーし合える体制を作る**

管理職が率先して年次有給休暇を取得することはもちろん、管理職の何気ない一言や行動が無駄な残業や長時間労働を強いていることにも気づく必要がある。また、必要以上の資料作成や、惰性で代わっている会議・ミーティングなど、管理職の自己満足に過ぎないようなものも排除する必要がある。

管理職自らがワークライフバランスを強く意識した行動をとり、部下を啓蒙してこそワークライフバランスの考え方や仕事の進め方が組織に浸透していくのであり、上司が行動に移さない限り、部下が考え方や行動を変えていくことはない。

2 業務プロセスの見直し

ワークライフバランスのための時間創出には、社員の意識改革・タイムマネジメントと併せて、業務プロセスの見直しも欠かせない。これまでの仕事の手順・やり方を見直すことによって効率化や生産性向上を図り、組織目標の達成と自身の成長や休養のための時間創出の両方を満たす必要がある。

1 社員の意識改革と
時間管理の導入

必要なときに必要なだけ残業や休日出勤ができるような勤務状況を前提にするのではなく、育児や介護といった理由で仕事に投入できない時間に制約があるという前提

で、仕事管理・時間管理を行っていかねばならない。

一日は24時間しかないのに、組織目標を達成しつつ仕事以外の生活に振り向ける時間を創出するには、無駄の削減や各人の職域を広げることなどによって生産性を高めていくしか方法はない。そこで、時間を資源としてとらえて効

業務プロセス見直しの第一は、業務内容の整理・見直しである。業務実行に携われる人員数は現状以下になるので、業務全般にわたって無駄な仕事がないかを検証する必要がある。その際に、管理職の立場から見直すだけでなく、担当者の目線から検討を加えるべきである。なぜなら、管理職が必要な仕事・作業だと思っけていても、担当者は代替可能な手段があるこ