



天野浩恵さん
(社会保険労務士)

実践版 働きやすい職場づくり

ワーク・ライフ・バランス(WLB)の効用はわかったけれど、いざ我が社で取り組んでみようとしたときに、いったい何から手をつけたら良いのか…戸惑う経営者、人事担当者も多いのではないでしょうか。セミナー「中小企業にとってのワーク・ライフ・バランス術」で素晴らしい取組を披露してくれた株式会社トリツに社会保険労務士として労務管理のアドバイスをしている天野浩恵さんに、中小企業が具体的にWLBに取り組むためのコツを指南していただきました。

きっかけは会社の「悩み」から 家族の介護で休みたい。その時社長は…

「社員が妊娠した」「家族の介護で休みたいと言ってきた」「長期入院する社員をどうしたらよいか」という相談を受けることが、この数年でとても多くなりました。

せっかく仕事を覚えた社員を失うことは、会社にとって大きな損失です。どうしたら働き続けてもらえるのか。

ワーク・ライフ・バランス(WLB)に取り組むことは、どのように働きやすい環境を作っていくかを考えることでもあります。

中小企業は経営者と社員の距離が近く、柔軟な職場環境づくりがしやすい、改善の効果が素早く現れるという強みがあります。また工夫次第で金銭コストをかけずに取り組むことも可能です。経済情勢の厳しい今だからこそ、経営者と社員が協力合って、働きやすく、活気のある強い会社づくりをスタート

させてはいかかでしょうか。

例えば、家族の介護が必要な社員には、介護休暇制度や、時差出勤・短時間勤務の制度を整備し利用してもらおうといったアドバイスをしています(※欄外)。より柔軟な働き方ができる職場環境を整備する会社に対して、国や自治体が交付する補助金や支援制度もあるので、うまく活用するとよいでしょう。

働きやすい環境を整えることは、効率よく業務をこなすことにつながります。「社員がすぐに辞めてしまう」「ムダな残業が多い」「女性社員が定着しない」等々、どこの会社でもありそうな悩みですが、その原因を探り解消していくことが、働きやすい職場づくり、つまりWLBの実現につながるのです。

中小企業だからこそメリットがある！ 経営者と社員が協力しあって「強い会社」に

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)という、「仕事を半分、生活を半分にする制度」というイメージで「会社にどんなメリットがあるの?」とお考えの経営者も多いのではないでしょうか。私の顧問先は社員1名から多くて100名までの中小企業が主ですが、「社員には仕事優先であってほしい」「できるだけ長い時間働いてもらいたい」という話を今も聞くことがあります。

日本は世界的な長時間労働の国ですが、労働生産性は先進7か国で最下位。もう高度成長期時代のやり方では通用しない時代になっています。急激な少子高齢化の時代を迎え、共働き世帯が増え、今後は育児や介護の問題、労働人口の高齢化、経済の変動などによって、ますます多様な働き方を求める労働

者が増えていくことでしょう。

WLBに取り組むことで必要な人材を安定的に確保し、競争力のある会社を目指しましょう。

●助成金など上手に利用しよう

東京労働局雇用均等室の「両立支援助成金」では、代替要員確保、休業中の社員の能力アップなどコース別に助成が受けられる他、子育て期の短時間勤務制度を整備した場合の助成金などがあります。(「一般事業主行動計画」の提出や就業規則の整備などが必要。)また、東京都のWLB推進支援制度も充実しています。(裏表紙参照)

※3歳未満の子を養育する社員、要介護状態にある対象家族の介護を行う社員について勤務時間の短縮等の措置を取ることが事業主に義務づけられています。詳しくは厚生労働省HP「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要」 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/090701-3.pdf>

育児・介護と仕事を両立させる環境を作ろう

●コミュニケーションが大事! 継続したフォローを

実際にあったケースで、中小企業子育て支援助成金の対象となっていた育児中の女性社員が、職場での理解のない対応によって会社を辞めてしまったことがありました。在職中に周囲の社員から「退職して子育てに専念したほうがいい」と勧められたことが原因でした。せっかく良い制度があっても、一緒に働く社員の理解がなければ、うまく機能しません。

会社は、制度の周知はもちろんですが、社内研修などにより社員の理解を得ること、また制度を風化させないために定期的な点検をする必要があります。

計画→実行→評価→見直しのサイクルで運用することを心掛けましょう。

また制度利用者と休業中の業務を担う周囲の社員への配慮も欠かせません。誰かに業務が集中して負担が大きくなるような、不満がたまるように配慮します。休業中の社員とも定期的にコンタクトをとり、今後のキャリアデザインをイメージさせるなど、仕事に対する意欲を低下させないようにすることも大切です。

中小企業には社員とのコミュニケーションがとりやすいという大きな強みがあります。その強みを活かして、会社が抱える課題を社員で共有し、日頃から十分なコミュニケーションをとることが成功のカギといえるでしょう。

具体的にどうしたらいいの?

