

ワーク・ライフ・バランス Good プラクティス集



はじめに

平成 25 年 12 月 21 日、西日本総合展示場新館（北九州市）において、「ワーク・ライフ・バランス Good プラクティス集選定会議」を開催しました。これは、「ファザーリング全国フォーラム in 九州」のシンポジウム（パネルディスカッション）として行われたものです。

事前に内閣府ホームページで、ワーク・ライフ・バランスの取組に関する成功談・失敗談を募集し、Best・Goodプラクティスの候補をお寄せいただきました。

当日、選定会議の席上、座長（司会）に勝間和代氏、委員（パネラー）に小室淑恵氏、徳倉康之氏、浜田一郎氏、小津智一氏にご登壇いただき、160名を超えるご聴講の皆さまと一緒に検討いたしました。壇上での議論・情報提供のほか、最後は、皆さまの挙手でプラクティスを選定した場面もありました。

ここに、選定された「Best・Goodプラクティス」8件を発表いたします！

ワーク・ライフ・バランスの取組の参考にさせていただきたいと思い、この冊子には、惜しくも選定には至らなかったプラクティスも含め、ご応募いただいた全てのプラクティスを掲載することにいたしました。

このプラクティス集を元に、それぞれのお立場でワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいただければ幸いです。



■ 「ワーク・ライフ・バランスGoodプラクティス集選定会議」ご登壇者

◇ 座長（司会）

○ 勝間 和代氏

経済評論家、株式会社監査と分析 取締役、内閣府男女共同参画会議議員

◇ 委員（パネラー）

○ 小室 淑恵氏

株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長

○ 徳倉 康之氏

NPO法人ファザーリング・ジャパン 事務局長

○ 浜田 一郎氏

連合中央執行委員、男女平等推進委員会 副委員長、全国生命保険労働組合連合会 委員長

○ 小津 智一氏

株式会社OZ Company 代表取締役

座長・委員・ご聴講の皆様

◆ 勝間 和代氏



私たちが行動を変える仕組みは一つです。その変えた行動に報酬があるかどうかです。嬉しい、お金が儲かる、おいしいなど何でもいいですが、それがなければ絶対にやりません。ワーク・ライフ・バランスを整えないと職を失う、という状況になって初めて人間は行動します。ワーク・ライフ・バランスは、やり方さえ分かれば難しいことはありません。ワーク・ライフ・バランスが、ご自身や会社、お子さんに役に立つかどうかを検討していただきたいと思います。

ご聴講の皆様

当日は 160 名を超えるご聴講の皆さまにお集まりいただきました。

事前にご登録いただいた方だけでなく、当日参加の方にもたくさんお越しいただき、一緒にプラクティスを選定しました。



◆ 小室 淑恵氏



本業は企業の働き方・見直しのコンサルタントで、創業して間もなく丸 8 年になります。900 社をコンサルタントしてきました。残業を減らすことが一番の目的です。残業を減らすと売上げが上がります。最初はすごく反発を受けて残業を減らしたら売上げが下がるだろうと企業から言われましたが、結果は上がりました。

私も 2 人の子育てをしています。弊社自体が定時で成果を出すことを実践し、そのノウハウを提供して、社会を変えたいと思っています。

◆ 徳倉 康之氏



企業や行政で、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスについて年間 100 回ほど、セミナーなどでお話しています。ワーク・ライフ・バランスはチームで対応するもの、もう一つはコミュニケーションだと思います。チームとは、夫婦・子供、家族、そして職場や所属している組織であり、いかにコミュニケーションを取りながら仕事や物事を進めていくかであると思っています。4 歳と 2 歳の男児の父親です。父親・家族という目線で考えていきたいと思っています。

◆ 浜田 一郎氏



生保労連の組合員は、約 25 万名ですが、8 割以上が女性です。

今年度は、組合員の皆さんが働きがいや生きがいを一層高く持つて働くためには何を描いていけばいいのか、どういう形でサポートしていけるのかを、働く者の目線から検討しています。

男性が職場だけでなく家庭や地域を大切に、女性が家庭を大事にしながら仕事に打ち込める、性別に関係なく充実した人生を送れる社会を作るためにはワーク・ライフ・バランスの実現が必要不可欠だと考えています。

◆ 小津 智一氏



当社は、企業内保育施設ということで、会社などで従業員様向けまたは地域のお子さんをお預かりして、お父さんお母さんは安心して働いていただくというサービスを提供しています。

私はスタッフを一番大切にしています。スタッフがお子様や保護者様に接するからです。気持ちよく働ける環境づくりを真剣に考えていかなくてはなりません。ワーク・ライフ・バランスは経営側とスタッフ自身が、共通認識でやっていかなくてはならないと考えています。



BEST

「お菓子作り」と「プロジェクト・マネジメント」

50代 部長

お菓子作りで大事なものは、正確に計量した材料を揃え、その特性を見極めてプロセスを進めていくこと。どこで何を入れるのか、どう混ぜるのか、ちょっとした手加減が仕上がりを左右するので、ここに知識と経験をもって安定した仕上がりを保障するのがプロの技。その中でも、仕上がりをイメージしておく、というのは重要なポイントでした。お菓子作りを学びながら、この進め方はプロジェクト・マネジメントと同じだな、と気づきました。リソースの調達や配置を行い、進捗や品質を管理しながらプロジェクトを進める、迷った時の判断はゴールイメージを基準にする、というような見方をすると、いろいろなプロセスが似ていることがわかつていくと思います。

そう気付いてからは仕事の場面で、これはお菓子作りなら勘所はここだな、とか、逆に お菓子作りでの失敗を見積もりミスか進捗管理不良かと要因分析するなど、相互にあてはめて考えることもありました。プロジェクト・マネジメントの仕事は、経験やスキルが求められる難しい仕事ですが、ちょっとした遊びの部分を取り入れられたことが仕事に向かうゆとりになり、また結果として当時担当していた（私にとっての）ビッグプロジェクトを完遂できたことが自信になって、その後の私のキャリアを支えてくれたと思っています。視野・視座・視点を変えると物事を多面的にみることができ、別の気づきを得ることができるものですね。

[補足]

20年前、夫と息子（1歳）と私の3人でスタートした両立生活は予想はしていたものの、思うようにならない事ばかりの大変な日々でした。当時の私が最も求めていたのは「1人で行動する時間」、家族や会社の中での自分ではなく、1個人として過ごす時間が欲しいという思いから、1回/月のお菓子教室に通うようになりました。おいしいお菓子と教室仲間と過ごす時間が心の支えになっただけでなく、多くの学びがありました。今の私があるのは、ひとつにはお菓子教室のおかげだと思っています。今後も、いろいろな肩書きをはずした「個」としての自分の思いや成長を大切にしたいと思っています。

小津
委員

「仕上がりをイメージしておく」という言葉が非常に良いと思います。業務を選別したり、採用項目の洗い出しをするにしても、必要な業務をあげていくのではなく、不必要な業務を探して消していくことが大切になります。いわゆる、捨てるやり方です。

そのためにも、仕事のイメージをチームの全員で共有して明文化していくことが求められるのだと思います。

勝間
座長

最近は料理を作る男性は仕事が上手とか、育児中に男性も女性も家事をすることでプロジェクトマネジメント能力が上がったということがいろんな事例で出てきます。仕事ではどうしても全体の一部しか担当できないケースが多いですが、料理やお菓子づくりだと、量や時間の配分など、自分でマネジメントしないといけません。仕事の仕組みづくりとクッキングはとても似ています。ワーク・ライフ・バランスの上手なトレーニング方法だと思います。



GOOD

仲間と美味しいお酒を楽しむ時間を創り出しています！

40代 グループリーダー

若手の頃、当時の部長がよくこんなことを言っていました「平気で残業するやつは、仕事ができないやつだ」。この上司の言葉を受けて以来、自分自身で積極的に仕事の進め方を見直してきました。「優先順位」という観点でいくと、業務の重要度、緊急度をマトリックスで考え、1か月、1週間、1日単位で何をやるのか、というスケジュールを立てて取り組んでいます。重要度の高い仕事について取り組むときは、あえて決まった時間を予定表上ブロックしてしまい、会議や来客などを入れないように心がけています。

一方で、重要度がそれほど高くない仕事については、ついつい「ぬけ」や「もれ」が生じる場合もあるので、あえてデッドラインの1週間前ぐらいを目標にして、完了させるようにしています。こうした仕事のやり方の見直しによって、時間的に余裕が生まれ、アフター5も有意義に過ごせるようになりました。

私自身、特に大事にしているのは、社内外の友人・知人とお酒を飲みながら情報交換をする時間です。現在所属している社外の異業種勉強会のメンバーとは、業種を越えてお互いの悩みなどを共有し励まし合える時間となるため、まさに美味しいお酒を楽しみながら、相互に刺激し合える時間が持っています。これからもさらに充実した時間を過ごせるよう、さらに仕事の進め方を工夫するとともに、同じ職場のメンバーとも自身の仕事の進め方を共有できれば、と思っています。

浜田
委員

具体的に、スケジュールをたてて業務に取り組むというのは当たり前のようで、難しいことです。加えて、重要度の高い仕事については他のメンバーも分かるように予定表を作っています。誰が何をやっているかが分かるということは、組織の中で重要だと思います。グループリーダーということで、メンバーにとっても有益で自らの仕事を更に効率的に進められていくことに役立つと思います。アフター5も活用されて更に仕事の活力につながっていらっしゃるのを見て目をひきました。管理職の意識・言動こそ組織のワーク・ライフ・バランスに影響を与えるものです。

小津
委員

スケジュール管理は非常に大切だと思います。目先の目標、1週間後、2週間後を自分でたてないと他人から言われたスケジュールを受けざるを得なくなることがないですか。自分でスケジュールを決めると、お客様に対しても、「この日は駄目なんです、この日とこの日だったらいいですよ」と回答できます。それがないと、受入れっぱなしになってしまいます。自分自身の行動計画はしっかり表明すべきですね。こうすることで、自分のやりたい仕事ができるようになってくるのだと思います。



GOOD

海外旅行で仕事を休むために

20代 係員

海外旅行が趣味ですが、長期で休む人がおらず、言い出せずにいました。しかし、我慢が出来なくなった入社4年目の正月休みに、トルコ行の航空券を予約してしまいました。

仕事を3日休む必要があったのですが、ちらっと話したら上司は目をむいています。私はいったん引きさがり、まずは先輩を説得しました。仕事には極力支障が出ないようにスケジュールを前倒して進めること、きちんと日程表を作って連絡が取れる体制をとること（当時、海外で使える携帯がやっと出た頃）、ただの遊びではなく、「異文化交流」がレベルアップにつながると考えることなどを説明し、納得してもらいました。

上司の説得には、場所とタイミングを選びました。二次会のスナックでご機嫌になっているところに、先輩から口火を切ってもらい、どうしても行きたいこと、仕事に迷惑はかけないことを約束し、どうにかOKしてもらいました。

帰国後、お土産話とともに、いかに「異文化コミュニケーション」が大変だったかを伝え、飲み会のネタにしてもらうなど、旅行に対する理解を得ることに努めました。そんな努力のかいもあり、私の海外旅行は一種の「年中行事」として認知されました。先輩の「なんだかんで、お前の旅行は仕事の役に立ってる気がする」という褒め言葉(?)は、今でも忘れられません。

[補足]

今にして思えば涙ぐましい努力ですが、一度越えると周囲に認めてもらえ、翌年からは、大手を振って行けるようになりました。私の旅行をネタに、「壮行会」「報告会」「反省会」などが開催され、職場のコミュニケーションの活性化にもつながった気がします。先輩方も、「今年はどこに行くんだ」とわざわざ聞いてくれ、私もちょっと面白いお土産を持ちこんだり、写真を回覧したり、自分が見てきたものを共有するように努めました。

徳倉
委員

前職で営業マンをしていました。ある程度の規模を超えると短期間、担当がいなくても組織は回ります。すぱっと1週間休んでみるとか、海外旅行入れてみるとかをやってしまう。そうすると「居なくとも案外まわる」というショック療法にもなります。私が入社したときの係長は、毎年ご夫婦で海外旅行に行かれました。トラブルが起きても、虎の巻を用意しておくので、メンバーで対応ができます。

私の実体験でも、こういう働き方をチームで行うと「1週間なら休めるな」ということに風土が変わって行きました。

小室
委員

海外旅行に行くことが、「年中行事として認知されました」とあるように、ワーク・ライフ・バランスを実現するにはそのキャラになってしまうのが有効です。この方の場合、海外旅行に行って、いろいろな新しいネタを仕入れてくるという個性を発揮しています。

個性の発揮こそダイバーシティ・多様性につながります。一人一人が違う趣味を持って、違う軸を持って、外から引き出しを満載にして持ってくるからこそ、職場はアイデアが混じり合わさってシナジー効果が出て仕事の生産性も高まってくるわけです。



BEST

業務仕訳

40代 マネージャー

マネージャーの仕事（自分）と現場のスタッフが出来る事、現場チーフとして行うべき仕事をそれぞれ洗い出し、業務の仕訳を各自行った。業務仕訳を行う事で、マネージャーとして今までしてきた仕事の中身を、チーフが出来ること、現場スタッフが出来ることに分けることができた。その事により、マネージャーとしての時間が今までよりも確保でき、スタッフの悩みを聞いて相談にゆっくりと応じたり、現場の状況を把握するための巡回の時間もとれるようになった。そう出来た事で、現場で困っている事を把握し、その改善策を考える時間を持てるようになった。

**小室
委員**

ワーク・ライフ・バランスの真髄は「信じて・任せて・育てる」だと思います。業務仕分けで、自分の時間の一部を人の育成に充てられることが、マネージャーの成長に一番つながります。一方で、残業の多いチームはリーダーの資質が共通しているように思います。「リーダーはカリスマ性を持っていないといけない」と感じている方が多いように思います。

優秀な部下ほど、自分をきちんと承認し任せてくれる上司の下で、よく育ちます。でも、リーダーが優秀な部下と競って、自分が勝とうとしてがむしゃらにやっつて、その結果、部下の育成もできてないし、話も聞けていない状況になってしまいます。

弊社ではシニアコンサルタントになったら、「自分仕事は17時まで」と言っています。18時が定時ですが、1時間前で自分の仕事は終了。残りの1時間で、職場で仕事が終わらないスタッフの横で自分がやってみせて、指導もすることで18時に全員でオフィス脱出成功！になります。リーダーには高みにいってもらわなければならないわけですので、次の領域に挑戦する時間も生まれることが大事だと思います。

**小津
委員**

当社は事業所内の保育施設運営業務ですので、その管理は本社とは距離の離れた別の場所となります。業務区分をする前は、正社員である園長とパートスタッフの仕事が極端に違いすぎるということがありました。当社ではリーダー持ち回り制にしました。園長の責任はありますが、業務は非常勤がやってもいいと思っています。パートスタッフはそれができるようになるとリーダーでないときも「今日はこういった業務ありますよね」と、自分から自然と動けるようになります。そして、チームワークが良くなりました。業務仕分けが一つの契機になって、良い点がどんどん増えてきました。

**浜田
委員**

チームで業務を進めていくとき、マネージャーが、部下のできるような業務に直接手をつけてしまうことがあります。この事例は思い切って部下に業務を任せきる。そうすることで、マネージャーはサポートの時間ができますし、育成の観点からも部下に未体験の業務にチャレンジさせられるようになります。また、部下の困りごとに、対応できるようになります。上司に相談できる環境があれば、部下は安心してできると思います。こういうマネージャーを見ていれば、部下もそういう姿を目指したいという循環が生まれてくると思います。



GOOD

人財育成中期計画共有

50代 担当課長

マネージャーである私も含めて現在「どうなりたいか」を共有。メンバーひとり一人に「どうなって欲しいか」を明示。その上で3年後に向けての「どうなりたいか」と「どうなって欲しいか」を皆で考える環境を策定。現在はリアルタイムで変更も可能、いつでも誰でも見られるように管理している。

[補足]

3年後の姿を皆で共有ビジュアル化することにより現在「どうなりたいか」が見えて来る。

小室
委員

頑張りたいと思う人と思わない人がいると、人を選別する考え方の上司に多いですが、実際には期待を感じているか感じていないかという違いだけのようには思います。本人が頑張りたいと決めたのではなく、常日頃からの3年後、5年後をどう期待されているかというものが見えないと本人の意欲が出てこないということが起きます。

男性の場合、何年後姿をどう期待されているかが組織の中で比較的に見えやすくなっていますが、女性にとっては3年後、5年後に自分にいて欲しいと思っているかどうかさえ不明という場合もあり、長いスパンで期待を伝えることが不可欠です。コミュニケーションは非常に大切だと思います。

クライアントの1つに「どんなにワーク・ライフ・バランスができて時間ができたら飲みに行ってしまうだけだよ」という会社がありました。しかし、先に3年後、5年後のことを面談したのです。そうしたら自分に意外に期待がかけられていることを知って、「あれっ、俺、あのスキル持ってないじゃん」ということで飲みに行かずに勉強するという結果が出ました。その企業ではもう一歩進んでスキルマップ表を作っていました。その企業で一番良い成果を出すために必要なスキル・資格を並べたものです。面談でスキルマップを見ながら目標値と次の期まで達成する項目の合意を図るようにしたら、今までは「できる奴とそうでない奴に二分化される」とその上司は言っていましたが、「実はそんなことは全然なかった」というお話を聞くことができました。

勝間
座長

このエピソードはみんなでリアルタイムに、しかも変更可能で、誰でも見られるようにしているところが素晴らしいと思います。ナビゲーションシステムを考えてみてください。ワーク・ライフ・バランスの基本は、やることとやらないことを決めることです。目的値が決まっていないと、やることとやらないことがよく分かりません。がむしゃらにいろいろなことをやるよりは、「3年後こうなりたい」ということが、チームで共有されていればワーク・ライフ・バランスを整えやすくなりますし、お互いに人材育成計画を軸に話し合いができると思います。



BEST

メンバーのモチベーションを上げる風土改革

40代 事業推進室長

メンバーのモチベーションを上げる風土改革として、限られた就労時間内で効率よく業務を遂行する為に

- 1 作業情報の共有化
- 2 デイリーでの個人個人のタイムマネジメント（やることリスト）表を作成し見える化（形式は自由）を実施する。

但し、それ以前になぜ今の業務（役割）をし、何の為に従事しているのか。そして、どんな時に喜びを感じるかという部分を話し、しっかりと軸をもち達成感を味わってもらうことを最初に行い。その後上記2点を行った。個人個人目標や軸が明確になることにより生産性も高まり、活発な意見が飛び交う会議体にもなり。チーム風土も高まった。

**浜田
委員**

他のメンバーと目的・目標を共有し、チームワークを実践していることがポイントです。自分ひとりだけで目標をもってがんばり続けるのは困難が伴うことが多いと思います。目標を共有することで、勇気づけ、動機づけが起こって、「よし、もう一回がんばってみようか」という効果を生むケースが非常に多いです。これに尽きると言ってもいいかもしれません。

**小室
委員**

コンサルタントをしているある組織で、リーダーとメンバーで「どうしてワーク・ライフ・バランスをこのチームでやるのか、必要性をフリーに語ってください」と言って見守りました。するとリーダーは「みんな不満に思っていないだろうし、今のままでも死なないし。長時間の残業なんてうちでは当たり前」というトーンでした。しかし、メンバーから「うちの課は何がミッションですか」「どこからどこまでが業務範囲で、何のための課ですか」「設立当時の目的と、今の環境はだいぶ違うのにビジョンを変えていないですよ」「そういうことと自体を話し合わないと、仕事の優先順位もつけられないです」「今までもリーダーと話がしたかったです」というような議論が始まりました。結果として、リーダーは重く受け止めました。風土を変えるとき最初の会議には、本音で腹を割って話すことが大切だと思います。

**勝間
座長**

本人が喜びを感じるこそ、一番生産性が上がります。アンケートで、日本人は約3割の人しか「自分が喜びべきことをやっている」と答えていませんが、アメリカ人は約7割が「自分の強みを生かして喜んで仕事をしている」と答えています。今、アメリカと日本の生産性は3割から4割違います。その分だけ割を食っているということですが、私達が強みを生かして嬉しいことをやると、3倍から5倍生産性が上がります。だからこそチームが必要で、なるべく強いところをつなぎあわせて弱いところは、カバーする形にすることで、ワーク・ライフ・バランスが保てると思いますので、そのためにはまず何が嬉しいか、何が達成感かという議論は不可欠だと思います。



GOOD

ワークとライフをミックスする考え方と各自の体験を全員で共有するしくみ

40代 代表取締役

当社は生活者視点マーケティングのコンサルティングをしています。コンサルタントは企業に適切なアドバイスをするために、日頃の情報収集は欠かせません。しかし、事前リサーチや資料作成、また考える時間を非常に要する忙しい各コンサルタント社員の余剰時間には限りがあります。日頃から代表の私自身、ワークとライフを分けるのはナンセンス（仕事をやる中でプライベートの生活で生かせる考え方を磨くことができたり、またプライベートの経験を通じて仕事上の新たな発想を得たりすることができるという意味。自ら垣根を設けるとシームレスな発想ができないと考える）だと思っているため、それを会社の中で実行できる企画を立て、風土作りをしています。

そのひとつは、トレンドツアーです。企画者は持ち回りで行ないます。企画の主管になった人が、自分がプライベートで気になっているトレンドスポットや話題のテーマについて、みんなに披露し、実際に仕事時間の間に全員で行ってみるというものです。10人いれば10人の気になることを知ることができ、自分ではキャッチできなかった情報を得ることができ、またそれについて、お互いに意見交換をすることなどもでき、仕事上だけでは知り得なかったお互いのことを知る機会にもなり、社員に喜ばれています。

[補足]

その他、毎日、朝、始業時間後、こちらも持ち回りで、仕事で見つけた面白い情報やプライベートで気になることについて、一人数分でスピーチし、それについて必ず一人以上がコメントをするという「朝コミ（コミュニケーション）」もやっています。独身、子持ち、年代も違うお互いが気になることはそれぞれ違うため、こちらも好評で継続して実行しています。

徳倉
委員

ワーク・ライフ・バランスの形として、ワークもライフも自分の人生なので、全部一緒という考えにいきつくのかなと思いました。ワーク・ライフ・バランスは、「今は仕事が7で家庭が3」とか、「5対5」とかそういうものではないように思っています。自分の能力は100から101、102と上がっていくものでもあります。子どもが3歳くらいまでは父親も協力して育時に協力して、キャリアはもしかしてロスするかもしれませんが、家族で考えたときには周囲の補填ができていくという考え方が重要です。仕事・家庭・趣味の相乗効果が出てきてワーク・ライフ・シナジーが出てくるのではないかなと思っています。

小室
委員

ライフが充実しないと仕事の成果が出せない時代になると思います。ホワイトカラーの生産性を向上させようとした際に、無駄とりだけやっても駄目です。削った時間を個人のライフに返す。返した時間で個人が体験したことを持ち寄る。それで斬新な成果が出る。つまり、ぐるっと1周廻って始めてイノベーションが起きます。従来の生産性向上プロジェクトでは、浮いた時間を仕事で埋めてしまうので生産性を上げるとどんどん苦しくなっていく。モチベーションも上がりません。経営者自身がワーク・ライフ・シナジーを信じて、空いた時間は本人に返す、それがいつか大きくなって帰ってくると信じるのが大切です。



GOOD

グループホームじゃー、男も女もなかけんね。 料理でん、洗濯でん、みんなでするバイ!

40代 会社代表

ヨシさんは、風呂上がりに出された牛乳を、ゆっくりとうまそうに飲んでいて。「うまかー。」縁側から外を眺めると田んぼは、黄金色に染まり、風が過ぎていく様子が見える。このグループホームでは、認知症のお年寄り 9 人が暮らしている。ここは、農村の中にある民家を使ったグループホームだ。認知症介護は、相手のペースに合わせて、相手の力を引き出すまで、待つことが大切と言われている。ここには、介護職は、女性の代表者と男女合わせて 9 名がおり、交代で 24 時間を支えている。

若い新人は、男女問わず、グループホームで家事を覚えていく。高齢者に習い、先輩に習い、学習すれば、男性だからできないということはない。てっちゃんは、専門学校を卒業したばかり。料理は、ほとんど母任せだった。その彼が、グループホームで、果敢にもブリ大根に挑んでいた。大根は、ヨシさんと皮むきして。よいにおいがしてきたので、鍋の中を見るとそれは、なみなみと汁だらけのブリ大根汁だった。水加減を間違えていたのだ。しかし、半年もすれば、ちゃんとブリ大根に変わり、一年もすれば、地元の食材を使い、レパートリーもたくさん増えていく。中高年の介護現場初体験の男性スタッフも同様だ。高齢の利用者さんも、若い男女も、そうでない男女も、みんなが協力して生きていくのが、グループホーム。「料理でん、洗濯でん、みんなですっとたい。楽しかよー。」

[補足]

A 社所在地の高齢化率は 32%に達している。社会資源としては、各小学校区に地域密着型サービスや介護保険施設がある。A 社が運営するグループホームでは、認知症高齢者のケアに対し、自立支援の立場から、本人にできることを進めている。障害があっても、それぞれの尊厳を考え、人と人が支えあう互助の関係を大切にしている。その中で、介護職は、女性も男性もない。料理ができなかった男性達がおばあちゃん達と料理を覚えていく。夜勤も女性も同様に行う。子育て中はみんなて助け合う。そのような職場風土が、平等であたたかい男女共同参画を押し進めていく鍵となっている。

浜田
委員

自然発生的に役割分担ができているということを投稿されています。私たち生保の営業所には、年齢が 65 歳以上で、お孫さんもおおり、いろいろな体験をされておられる職員さんが沢山います。ベテランとしての豊かな人生経験が正しく伝承されていく、これは、組織にとって何物にも代えがたい風土だと思います。そういうことができている点に共感を覚えました。

勝間
座長

今回はいろんな方に実体験談を頂いているわけですが、実体験でないに出てこない体験というのは凄いなと思います。今後、ワーク・ライフ・バランスのきっかけとして広がっていくであろう介護の話ですが、男性も女性も老後が長いわけですから、ライフを充実させていく必要があります。人生 60、65 歳までで仕事がメインという時代は終わって、80、90 まで生きる時代なので中身がなかったら大変です。若いうちからワークとライフのバランスを考えていくというのが一つの大きな社会変換だと思っています。



お寄せいただいたエピソード



| テーマ | ジャンル※ | No | タイトル | 応募者 |
|---------|-------|----|--|-------------------------|
| 仕事の進め方編 | GOOD | 1 | 気持ちよく仕事を依頼される後輩であること | 20代 リーダー |
| | | 2 | 勤務時間を15分短く設定し、残りの時間で自己&部署啓発を！ | 20代 採用担当 |
| | | 3 | 仕事の進め方を見直すことで、仲間と美味しいお酒を楽しむ時間を創り出しています！ | 40代 グループリーダー |
| | | 4 | 朝メール（ワーク・ライフバランス社）で残業なしに！ | 30代 団体職員 |
| | | 5 | 私の子育て&仕事日記 | 30代 コーディネーター (パート) |
| | | 6 | 海外旅行で仕事を休むために | 20代 係員 |
| | | 7 | 「お菓子作り」と「プロジェクト・マネジメント」 | 50代 部長 |
| | | 8 | 365日サマータイム宣言 | 20代 |
| | NG | 1 | お客を怒らせちゃったよ | 40代 自営業 店主 |
| マネジメント編 | GOOD | 1 | 業務仕訳 | 40代 保育関係企業 マネージャー |
| | | 2 | 休暇と休日は違う？ 労働基準法を考慮した休みの与え方、バースデイ休暇を公平に！ | 60代以上 看護部長 |
| | | 3 | 保育室ありますよね | 40代 保育関係企業 マネージャー |
| | | 4 | 人財育成中期計画共有 | 50代 担当課長 |
| | NG | 1 | 成績下位者の氏名公表 | 40代 社員 |
| | | 2 | 仕事だけの人生なんてゴメンだ | 30代 タクシー配車係 |
| | | 3 | 後味悪かったな | 40代 工作機械メーカー チームリーダー |
| | | 4 | 仕事のこだわり？ | 40代 部長 |
| 風土・仕組み編 | GOOD | 1 | 「メンバーのモチベーションを上げる風土改革」 | 40代 事業推進室長 |
| | | 2 | ワークとライフをミックスする考え方と各自の体験を全員で共有するしくみ | 40代 代表取締役社長 |
| | | 3 | LINEで中抜け | 50代 補佐 |
| | | 4 | ベビーカーで表参道の駅を疾走している人を見かけたら、それは私です。 | 40代 政府機関 管理職 |
| | | 5 | ワーク・ライフ・バランスはカラフル・ライフ、5色の日記でワーク・ライフ・バランスを見える化！ | 50代 大学教員 |
| | | 6 | 母の背中 | 50代 課長 |
| | | 7 | グループホームじゃー、男も女もなかけんね。料理でん、洗濯でん、みんなでするバイ！ | 40代 A社 会社代表 |
| | NG | 1 | 妊娠・出産・復職後の手引書提出 | 30代 団体職員 |
| | | 2 | 絵に描いた餅 | 20代 営業 |

※ ジャンル：GOOD エピソード（成功談）のほか、NG エピソード（失敗談）も募集しました。

仕事の進め方 編

No.1 20代 リーダー

気持ちよく仕事を依頼される後輩であること

先輩から業務をはじめいろいろなことを依頼されるとき、依頼した先輩も気持ちが良くなるようなこいつに頼んでよかった！と思ってもらえるような受け取り方のできる後輩でありたいと日々考えて動いています。気持ちの良い返事をする、笑顔で受け取る、といった基本的な心がけはもちろんのこと、加えて「今自分が抱えている業務量や予定をきちんと相手に伝える」ということを工夫するようにしました。そうすると、自身にとって無理が大きすぎない業務量にコントロールすることができ、自然と気持ち良く依頼を受けられるようになりました。実践してみて感じたのは、きちんと理由を説明すれば、意外と相手は依頼を断られることを嫌に思わないということです。今は子どももおらず自由に時間を使える環境にありますが、将来子育てや介護の場面に直面したときにも、このように自身の状況をきちんと相手に説明し、目の前にある業務に真摯に取り組む姿勢を大事にしていきたいと思います。

No.4 30代 団体職員

朝メール(ワーク・ライフバランス社)で残業なし

残業の毎日でした。総務課からもきつい一言を言われ、上司からも「ほどほどに」と言われ、でも「仕事があるんだから仕方ないじゃない(怒)」と自分の働き方を見直さずにいました。そのような中、育児と介護の問題が発生して、時間制約が求められてしまいました。サービス残業が通用しなくなり、限られた業務時間の中で今までの成果を出さなくてはなりません。そこで出会った「朝メール」15~30分単位で、業務をこま切りに計画を立てます。ワーク・ライフバランス社さんの考案です。初めは、全く計画立てることができず、朝メールの作成に30分ぐらいかかってしまいましたが、慣れたら、5分以内で作成することができるようになってきました。それまでには、私の場合半年ぐらいかかってしまいましたが、その頃になると、残業をしなくても済む自分に気がつきました。

[補足]

朝メールの詳細内容は、ワーク・ライフバランス社HPより<http://www.work-life-b.com/asamail.html>

GOOD

No.2 20代 採用担当

勤務時間を15分短く設定し、残りの時間で自己&部署啓発を！

私は今年の4月に育児休職から復職し、現在短時間勤務をしています。忙しいときは残業をしていた出産前の働き方と比べ、今は定時に会社を出ないと保育園の迎えに間に合わないため、毎日時間に追われています。しかしその一方で、退勤時間が決まっていることで、以前よりもメリハリをつけて働けるようになったと感じています。そして、どうせならもう少し時間を短縮できないかと考えました。私は、定時より15分早く仕事を切り上げ、自分が得意としている英語でメールマガジンを作成し、定期的にチームメンバーに発信することにしました。自分自身の英語の勉強になるだけでなく、チームのメンバーにも英語に触れてもらえる機会となりました。今では、部署内で英語が飛び交ったり、メルマガに対するコメントを英語で返信してもらうことが習慣となっています。この取り組みによって、以前よりさらにメリハリをつけて仕事に取り組むようになっただけでなく、ささやかでもチームメンバーに貢献できているという自信を持つようになりました。勤務時間に制約がある以上、どうしても他のメンバーに負担をかけてしまっているという負い目は感じますが、この「自信」を持ったことで、『申し訳ないという気持ちは忘れずに、自分にできることを全力でやろう』という気持ちが強まったと思います。

No.3 40代 グループリーダー

仕事の進め方を見直すことで、仲間と美味しいお酒を楽しむ時間を創り出しています！

若手の頃、当時の部長がよくこんなことを言っていました「平気で残業するやつは、仕事ができないやつだ」。この上司の言葉を受けて以来、自分自身で積極的に仕事の進め方を見直してきました。「優先順位」という観点でいくと、業務の重要度、緊急度をマトリックスで考え、1か月、1週間、1日単位で何をやるのか、というスケジュールを立てて取り組んでいます。重要度の高い仕事について取り組むときは、あえて決まった時間を予定表上ブロックしてしまい、会議や来客などを入れないように心がけています。一方で、重要度がそれほど高くない仕事については、ついつい「ぬけ」や「もれ」が生じる場合もあるので、あえてデッドラインの1週間前ぐらいを目標にして、完了させるようにしています。こうした仕事のやり方の見直しによって、時間的に余裕が生まれ、アフター5も有意義に過ごせるようになりました。私自身、特に大事にしているのは、社内外の友人・知人とお酒を飲みながら情報交換をする時間です。現在所属している社外の異業種勉強会のメンバーとは、業種を越えてお互いの悩みなどを共有し励まし合える時間となるため、まさに美味しいお酒を楽しみながら、相互に刺激し合える時間が持っています。これからもさらに充実した時間を過ごせるよう、さらに仕事の進め方を工夫するとともに、同じ職場のメンバーとも自身の仕事の進め方を共有できれば、と思っています。



仕事の進め方 編

No.5 30代 コーディネーター (パート)

私の子育て&仕事日記

私は長女が4歳、次女が2歳の時に仕事を始めました。週に2~3回くらい働ければと思っていましたが、会社からの要望で平日毎日出勤することになりました。子どもたちのお迎えに余裕を持って迎に行けるよう16:00までの勤務と融通をつけてもらい、だんだんと仕事に慣れてきた頃、長女の「幼稚園行きたくない宣言」や次女の「全治3ヶ月の足の骨折」という働いている私には、どうしたらいいの?という大事件が起きました。ほとんどが女性という会社であったこともあり、上司にはその点相談しやすかったです。その結果、今は子どもが親を欲している時期なんだからちゃんと答えてあげる大事な時期と言ってくれ、午前中で上がったり、たまった仕事は主人が家にいる土曜日に出勤しておこなったり、どうしても忙しく休めない時には、ファミリーサポートセンターにお願いしたりして、なんとか乗り切りました。時には会社に子どもを連れて行き、子どもは隣のデスクでお絵かき、折り紙して遊び、私は仕事をするという時もありました。こんな子育てしながら働きやすい会社ももっと増えると、若い女性の社会進出も前進するのでは?と思う今日この頃です。

No.8 20代

365日サマータイム宣言

朝早くに出勤し、まだ静かなオフィスで仕事を始めます。朝は断然仕事はかどります。前日は効率が悪かった作業も、この朝の集中力で乗り切る!今日のノルマは午前中で片付ける!という意識で集中します。午後も気分良く仕事をすすめ、残業なしでさりげなくサラリと帰ります。しかし、これには大きな問題が。この集中力を毎日発揮できないこと、習慣化できないこと。睡眠不足や前日の深酒、朝はバタバタ余裕なく仕事を始め、効率が悪いまま午後。明日こそは、明日こそは、365日サマータイム!宣言だけで終わらぬよう頑張ります。

GOOD

No.1 40代 自営業 店主

お客を怒らせちゃったよ

小さな店をやってるけど、いつまでもネバる常連さんが居て閉められないんだわ。それでこないだ、明日の仕入れもあるし~とかいって、さり気なく帰ってくれて言ったらえらく怒りだしちゃってね、いや参ったわ。さり気あったのかなー、お馴染みさんだと思って軽く見る気持ちがあったのかなー俺自身に。こんど来てくれたら(来てくれるかなー)謝っとなーかなーわが店のワークライフバランスも遠いわ。

[補足]
とは言ってもダラダラ残っていると身体に来るしね。(もうトシです)上手い追い出し方を見つけますわ。

NG

No.6 20代 係員

海外旅行で仕事を休むために

海外旅行が趣味ですが、長期で休む人がおらず、言い出せずにいました。しかし、我慢が出来なくなった入社4年目の正月休みに、トルコ行きの航空券を予約してしまいました。仕事を3日休む必要があったのですが、ちらっと話したら上司は目をむいています。私はいったん引きさがり、まずは先輩を説得しました。仕事には極力支障が出ないようスケジュールを前倒して進めること、きちんと日程表を作って連絡が取れる体制をとること(当時、海外で使える携帯がやっと出た頃)、ただの遊びではなく、「異文化交流」がレベルアップにつながると考えることなどを説明し、納得してもらいました。上司の説得には、場所とタイミングを選びました。二次会のスナックでご機嫌になっているところに、先輩から口火を切ってもらい、どうしても行きたいこと、仕事に迷惑はかけないことを約束し、どうかOKしてもらいました。帰国後、お土産話とともに、いかに「異文化コミュニケーション」が大変だったかを伝え、飲み会のネタにしようなど、旅行に対する理解を得ることに努めました。そんな努力のいかいもあり、私の海外旅行は一種の「年中行事」として認知されました。先輩の「なんだかんだで、お前の旅行は仕事の役に立ってる気がする」という褒め言葉(?)は、今でも忘れられません。

[補足]
今にして思えば涙ぐましい努力ですが、一度越えると周囲に認めてもらえ、翌年からは、大手を振って行けるようになりました。私の旅行をネタに、「社行会」「報告会」「反省会」などが開催され、職場のコミュニケーションの活性化にもつながった気がします。先輩方も、「今年はどこに行くんだ」とわざわざ聞いてくれ、私もちょっと面白いお土産を持ちこんだり、写真を回覧したり、自分が見てきたものを共有するように努めました。

No.7 50代 部長

「お菓子作り」と「プロジェクト・マネジメント」

お菓子作りで大事なものは、正確に計量した材料を揃え、その特性を見極めてプロセスを進めていくこと。どこで何を入れるのか、どう混ぜるのか、ちょっとした手加減が仕上がりを左右するので、ここに知識と経験をもって安定した仕上がりを保障するのがプロの技。その中でも、仕上がりをイメージしておく、というのは重要なポイントでした。お菓子作りを学びながら、この進め方はプロジェクト・マネジメントと同じだなと気づきました。リソースの調達や配置を行い、進捗や品質を管理しながらプロジェクトを進める、迷った時の判断はゴールイメージを基準にする、というような見方をすると、いろいろなプロセスが似ていることがわかんと思います。そう気付いてからは仕事の場面で、これはお菓子作りなら勘所はここだな、とか、逆にお菓子作りでの失敗を見積もりミスが進捗管理不良かと要因分析するなど、相互にあてはめて考えることもありました。プロジェクト・マネジメントの仕事は、経験やスキルが求められる難しい仕事ですが、ちょっとした遊びの部分を取り入れられたことが仕事に向かうゆとりになり、また結果として当時担当していた(私にとっての)ビッグプロジェクトを完遂できたことが自信になって、その後の私のキャリアを支えてくれたと思っています。視野・視座・視点を変えると物事を多面的にみることができ、別の気付きを得ることができるものですね。

[補足]
20年前、夫と息子(1歳)と私の3人でスタートした両立生活は予想はしていたものの、思うようにならない事ばかりの大変な日々でした。当時の私が最も求めていたのは「1人で行動する時間」、家族や会社の中での自分ではなく、1個人として過ごす時間が欲しいという思いから、1回/月のお菓子教室に通うようになりました。おいしいお菓子と教室仲間と過ごす時間が心の支えになっただけでなく、多くの学びがありました。今の私があるのは、ひとつにはお菓子教室のおかげだと思っています。今後も、いろいろな肩書きをはずした「個」としての自分の思いや成長を大切にしたいと思っています。

マネジメント 編

No.1 40代 保育関係企業 マネージャー

業務仕訳

マネージャーの仕事（自分）と現場のスタッフが出来る事、現場チーフとして行うべき仕事をそれぞれ洗い出し、業務の仕訳を各自行った。業務仕訳を行う事で、マネージャーとして今までしてきた仕事の中身を、チーフが出来ること、現場スタッフが出来ることと分ける事ができた。その事により、マネージャーとしての時間が今までよりも確保でき、スタッフの悩みを聞いて相談にゆっくりと応じたり、現場の状況を把握するための巡回の時間もとれるようになった。そう出来た事で、現場で困っている事を把握し、その改善策を考える時間を持てるようになった。

No.4 50代 担当課長

人材育成中期計画共有

マネージャーである私も含めて現在「どうなりたいか」を共有。メンバーひとり一人の「どうなって欲しいか」を明示。その上で3年後に向けての「どうなりたいか」と「どうなって欲しいか」を皆で考える環境を策定。現在はリアルタイムで変更も可能、いつでも誰でも見られるように管理している。

【補足】
3年後の姿を皆で共有ビジュアル化することにより現在「どうなりたいか」が見えて来る

GOOD

No.2 60代以上 看護部長

休暇と休日は違う？ 労働基準法を考慮した休みの与え方、パースデイ休暇を公平に！

2010年から日本看護協会のワーク・ライフ・バランスワークショップに参加して、【Nursing BUSINESS 2010『なるほど理解使いこなす労働基準法』】を師長会で学習しました。休日は「労働義務のない日、週1日与える」、休暇は「労働義務のある日」で、請求されなければ与えなくても良いが、有給休暇を意図的に与えないのは問題であると学び、労働基準法の解釈は難かしいと感じました。インデックス調査では、「看護職員を大切にする組織」が『思う、やや思う』86.9%、「勤務表作成時に希望が通りやすい」86.9%、で満足度が高かったのですが、「有休を必要に応じて取得」は69.3%と低く、34歳以下、子供のいない者に休暇の取り方について不公平感がありましたので、公平にパースデイ休暇（有休）を与えることを計画しました。師長自ら取得し、あつという間に広がり、今では5・10年目の永年勤続表彰時の長期休暇やアニバーサリー休暇にも拡大しています。有休は「自分や子供の病気、行事で取るもの」という考えから、「自分のリフレッシュや自分自身を高めるための休み」もと変化しており、海外旅行する者も増えてきました。有休が気兼ねなく取れるようになったこともあり、60歳過ぎて定年後も働き続ける看護師が増えて、177名の常勤の内4名となりました。

【補足】

2006年度は離職率が34%であった。2010年にワーク・ライフ・バランスワークショップに取り組んで、「34歳、子供のいない看護師の不公平感の払拭」「有休消化」「看護ケアの満足感」「残業時間」などに取り組んできました。看護体制も13対1から10対1、2013年2月に7対1を取得したこともあってか、2012年度の離職率は9.5%に低下しました。

No.3 40代 保育関係企業 マネージャー

保育室ありますよね

私が入社した頃（当時はまだ臨時登録スタッフでしたが）10年以上も前になります。保育を専門にしている会社だから当然保育室はある物だと思って何気なく社長に聞いた事がありました。「保育室、ありますよね」その時帰ってきた言葉は「まだ、ないのよね」という残念な言葉でした。私の子どもはまだ小さく妹はまだ2歳でした。幸いに祖父母が近くにおり、仕事の時間は子どもの面倒を頼む事ができ仕事を始めるのに支障はありませんでした。でも祖父母の体調が悪くなったり、出かけた時などに仕事が入っていたらどうしよう、と不安もありました。ですからその言葉が自然と出てしまったのです。私と一緒に入社したスタッフもまだ子どもが小さくて困っている姿をみていました。何とかならないかな？とっていると社長が「企業内保育室、県の補助金を戴いて開設しようと思う！！」と報告を受けた時は跳び上がる程嬉しかったです。私の後に入った後輩達は保育室を利用して仕事をしています。その姿がとてもうらやましかったです。今では企業内だけにとどまらず、地域のお子さんもお預かりする保育室になりました。働くママを企業として応援し、家庭との両立をはかる一つの手立てになっている事がとても嬉しいです。



マネジメント 編

No.4 40代 部長

仕事のごだわり?

先日、期待していた女性社員に辞められてしまいました。周囲に聞いた話によると、私の指導が過剰品質でついていけないとこぼしていたそうです。それで残業が多くなり、自分の時間が持てないと。それで、自分の指導法等を少し振り返ってみました。そういえば、社内説明の資料でも、外向けの資料に転用することもあるので体裁含めて隙のないものにするとか、そういう話をした時には、彼女とぶつかったこともありましたが、自分が先輩に教わったことを伝えていたつもりだったんですが。言われてみれば、社内向け決裁資料のほとんどは、同じ形で社外に出ることはありません。自分が担当の頃は、そういうことに誰も疑問をもたず、上に言われたら何時になってもやっていたものですが、時代が変わってきて、仕事の仕方を変えないといけないということでしょうかね。

No.1 40代 社員

成績下位者の氏名公表

仕事の成果が芳しくなかったので、成績下位者の氏名を公表して奮起を促した。

NG

No.3 30代 タクシー配車係

仕事だけの人生なんてゴメンだ

最近は水揚げが減って、やたらとシフトを入れたがる運転手が多い。かといって年配の人が多いし事故は困る。働き過ぎは事故の素。安易に言う事を聞いて乗せ過ぎると事故率は格段にハネ上がる。お客さんを無事に目的地にお連れするのが究極のワークライフバランスだな。駅に乗り入れているが、お客が居てもいなくても午前5時までは待機していなければならない。ハッキリ言って無駄。社長に言って何とかするようお願いしないと。「出入の業者」ってのが社長の持論だが、少しは要望を伝えるべきだと思う。無駄な待機を無くすのも大事なワークライフバランスだ。

No.2 40代 工作機械メーカー チームリーダー

後味悪かったな

納期が迫っているのに2週間も有休を申請して来たので、注意して取り下げさせ。正確には時季変更権行使して後ろにズラすように言ったんだが、どうもその部下との関係がギクシャクして、なんでそんなに休みたいのか理由を聞けば良かったのかも知れない。普段はイチイチ理由は聞かない。有休を取るの権利なので、無暗に聞いても仕方が無いが、それに固執するのも無意味かも。NGというか今後は気を付けないといけないな。

風土・仕組み 編

No.1 40代 事業推進室長

「メンバーのモチベーションを上げる風土改革」

メンバーのモチベーションを上げる風土改革として、限られた就労時間内で効率よく業務を遂行する為に

1. 作業情報の共有化
2. デイリーでの個人個人のタイムマネジメント（やることリスト）表を作成し見える化（形式は自由）を実施する。

但し、それ以前になぜ今の業務（役割）をし、何の為に従事しているのか。そして、どんな時に喜びを感じるかという部分話し、しっかりと軸をもち達成感を味わってもらうことを最初に行い。その後上記2点を行った。個人個人目標や軸が明確になることにより生産性も高まり、活発な意見が飛び交う会議体にもなり、チーム風土も高まった。

No.5 50代 大学教員

ワーク・ライフ・バランスはカラフル・ライフ、5色の日記でワーク・ライフ・バランス見える化！

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事生活・家庭生活・社会生活・学習生活・自分生活の並立と充実を目指すことであると考えています。毎日、日記を書くときにその日の出来事を5つの生活に分類し、色別に記入しています。仕事生活は黒、家庭生活は赤、社会生活は緑、学習生活は紫、自分生活は青。時折見直して、偏った色になっているときには要注意。カラフル・ライフを目指して、生活を修正していきます。1年を振り返るときにも有効です。1年分の色調を確認し、新年の目標を立てるのが正月の恒例です。企業においてもワーク・ライフ・バランスの見える化が課題となっていますが、個人で手軽にできる見える化です。目指せ、カラフル・ライフ！

[補足]
企業勤務を経て、大学教員に転身しました。色別日記は企業に勤務していた時からの習慣です。

No.2 40代 代表取締役社長

ワークとライフをミックスする考え方と各自の体験を全員で共有するしくみ

当社は生活者視点マーケティングのコンサルティングをしています。コンサルタントは企業に適切なアドバイスをするために、日頃の情報収集は欠かせません。しかし、事前リサーチや資料作成、また考える時間を非常に要する忙しい各コンサルタント社員の余剰時間には限りがあります。日頃から代表の私自身、ワークとライフを分けるのはナンセンス（仕事をやる中でプライベートの生活で生かせる考え方を磨くことができたり、またプライベートの経験を通じて仕事上の新たな発想を得たりすることができるという意味。自ら垣根を設けるとシームレスな発想ができなかと考える）だと思っているため、それを会社の中で実行できる企画を立て、風土作りをしています。そのひとつは、トレンドツアーです。企画者は持ち回りで行ないます。企画の主管になった人が、自分がプライベートで気になっているトレンドスポットや話題のテーマについて、みんなに披露し、実際に仕事時間の中に全員で行ってみるというものです。10人いれば10人の気になることを知ることができ、自分ではキャッチできなかった情報を得ることができ、またそれについて、お互いに意見交換をすることなどもでき、仕事上だけでは知りえなかった互いのことを知る機会にもなり、社員に喜ばれています。

[補足]
その他、毎日、朝、始業時間後、こちらもち回り、仕事で見つけた面白い情報やプライベートで気になることについて、一人数分でスピーチし、それについて必ず一人以上がコメントをするという「朝コミ（コミュニケーション）」もやっています。独身、子持ち、年代も違うお互いが気になることはそれぞれ違うため、こちらもち好評で継続して実行しています。

LINEで中抜け

No.3 50代 補佐

定時に仕事を終わるのが一番だが、それはまた別の話。不規則な長時間労働を余儀なくされ、同じ会社の友達とのランチもままならず寂しい時間が過ぎていくという職業生活のなかで、どうしたらいいかが課題。たまたまあいた時間に食事でもいかがかと誘うとき、いきなり電話するのも迷惑だし、メールは業務連絡のようで味気ない。そんな連絡にはLINEくらいがちょうどいい距離感。過去の連絡実績も残るし、タイムラインで現状をアピールすることもできる。ということで、LINEで連絡をとって、夜の仕事を中抜けして旧交を温めてまいります。結論、ワークライフバランスは隙間時間の活用でかるうじて保たれる。

GOOD

No.4 40代 政府機関 管理職

ベビーカーで表参道の駅を疾走している人を見かけたら、それは私です。

私の仕事を含めたすべての行動予定は娘の保育園への送り迎えを中心に立てられています。妻は残業が多く、他に送り迎えをお願いできる親などが近くにいないので、まず妻の予定を確認してから仕事の打合せ予定や月に2～3回の出張計画を組むことになります。私の周りの上司や同僚も、私が娘の送り迎えがあることを認知してくれるので、「今日はお迎え大丈夫？」、「出張はいつなら行ける？」などと気を配ってくれるのでとても助かっています。娘の保育園は妻の職場の近くであり、自宅近くでも私の職場の近くでもないため、朝晩の忙しい中30分の遠回りを強いられています。また、通勤ラッシュの中、ベビーカーで人の波をかくぐりつつ、娘の機嫌を損ねないようにするのは至難の業ではありますが、お迎えに行った時の「パパー」という言葉で全てが吹き飛ばす気持ちになります。ただ、通勤手当が最短ルートしか出ないので、交通費は毎月5千円の赤字。子育てには何かとお金がかかります。

[補足]
上司や同僚が配慮してくれる職場であるために、小さい子どもがいる職員も両立が可能となっています。やはり職場の風土、意識が重要だと実感しています。

風土・仕組み 編

No.6 50代 課長

母の背中

仕事も！育児も！と考え、実践する女性社員が社内でも増えてきています。そんな彼女たちの一番深い悩みは、「時間がないこと」でも「家族の支援が少ないこと」でもなく、「子供はこんなママをどう思っているんだろう」ということのようにです。そんな時、私は自分の経験を話します。実は私は共働きの夫婦の子供。母は教師をしており、生後数週間で仕事に復帰しました。ところが実母が早く亡くなっていたので、私は保育園に通っていました。ある秋の日のことを覚えています。夕方、みんながお母さんの手を引かれて帰っていく中、私は最後のひとりになって、園庭のブランコに座って待っていました。でも、職員会議が長引いた母はなかなか迎えに来てくれません。薄暗くなってきて、とても心細い。やっと迎えに来てくれた母がおんぶしてくれた背中が温かくてホッとしました。正直、子供時代の思い出は寂しかったことが多かったです。でも、自信を持って仕事をしてきた母は、他のお母さんと比べて断然、恰好良く見えました。そして私は学生時代からずっと「母のように仕事をしよう」と思い、今も仕事を続けています。仕事をしているお母さん、子供は背中を見ています。社会の中で活躍していることに誇りを持って、これからも頑張ってください！

[補足]

仕事も育児も、と考えることが、自分のわがままではないか、と思う女性が社内にも多くいます。そんな彼女たちのおかあさんのほとんどは専業主婦。仕事をしている母親の子供で、それなりの年齢になっている人はあまり多くありません。ぜひ自分の経験を多くの方にも聞いていただきたいと思います。

No.7 40代 A社 会社代表

グループホームじゃー、男も女もなかけんね。
料理でん、洗濯でん、みんなでするバイ！

GOOD

ヨシさん（仮名）は、風呂上がりに出された牛乳を、ゆっくりとうまそうに飲んでいて。「うまかー。」縁側から外を眺めると田んぼは、黄金色に染まり、風が過ぎていく様子が見える。このグループホームせせらぎでは、認知症のお年寄り9人が暮らしている。ここは、農村の中にある民家を使ったグループホームだ。認知症介護は、相手のペースに合わせて、相手の力を引き出すまで、待つことが大切と言われている。せせらぎには、介護職は、女性の代表者と男女合わせて9名おり、交代で24時間を支えている。若い新人は、男女問わず、グループホームで家事を覚えていく。高齢者に習い、先輩に習い、学習すれば、男性だからできないということはない。てっちゃんも、専門学校を卒業したばかり。料理は、ほとんど母任せだった。その彼が、グループホームで、果敢にもブリ大根に挑戦していた。大根は、ヨシさんと皮むきして、よいにおいがしてきたので、鍋の中を見るとそれは、なみなみと汁だらけのブリ大根汁だった。水加減を間違えていたのだ。しかし、半年もすれば、ちゃんとブリ大根に変わり、一年もすれば、地元食材を使い、レポートリーもたくさん増えていく。中高年の介護現場初体験の男性スタッフも同様だ。高齢の利用者さんも、若い男女も、そうでない男女も、みんなが協力して生きていくのが、グループホーム。「料理でん、洗濯でん、みんなですつとたい。楽しかよー。」

[補足]

A社所在地の高齢化率は32%に達している。社会資源としては、各小学校区に地域密着型サービスや介護保険施設がある。A社が運営するグループホームでは、認知症高齢者のケアに対し、自立支援の立場から、本人にできることを進めている。障害があっても、それぞれの尊厳を考え、人と人が支えあう互助の関係を大切にしている。その中で、介護職は、女性も男性もない。料理ができなかった男性達がおばあちゃん達と料理を覚えていく。夜勤も女性も同様に行う。子育て中はみんなで助け合う。そのような職場風土が、平等であたたかい男女共同参画を押し進めていく鍵となっている。

No.1 30代 団体職員

妊娠・出産・復職後の手引書提出

NG

No.2 20代 営業

絵に描いた餅

復職後、育児中とそうでない方々との認識の差を埋めて、育児中の自分たちにとっても働きやすい環境になるよう妊娠～復職後までの流れと自社の規定で定められているものそうでないものを整理し、環境整備等を要請した手引書を作成し、これをたたき台として検討・運用していただく期待を込めて総務部門に提出した。手引書は育児休業中に作成、復職後すぐに提出したのだが、会社の業績が上がらず人減らしをしている中、トップに妊娠・育児中職員を配慮して雇用継続していく等の意識（考え方）がまったくなく、むしろその逆であり、「今以上の対応はできない」と回答された。育児休業中には、会社の状況やトップの意識までまったく気にしていなかったが、復職後によくあらゆることを下調べした上で提案すればよかったと思った。

マンションの販売員として大手デベロッパーに勤務して1年半。最初は誰でも知っているような会社に入れてホッとしましたが、とにかく休みがありません。どう見ても買う気の無い冷やかしばかり私が担当にされて残業と休日出勤だらけで、とてもワークライフバランスどころじゃ無い。かといって辞めても再就職先も無いしね。ワークライフバランスなんて絵に描いた餅ですよ。



公式ホームページ

<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>

公式 Facebook

<https://www.facebook.com/danjokyodosankaku>