

働き方改革取り組み事例

ワークライフバランス ～魚釣りと温泉の旅、そして仕事～



株式会社松尾設計／本社／公共設計部／部長 **今村修作**

1. はじめに

ワークライフバランスとは、仕事と私生活の両方を充実させることで、相互に良い結果を生み出すという両者が“WIN-WIN”になることだと思っています。仕事と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動、その他個人の自由きままな時間など仕事以外の生活との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方と定義されています。

よく間違えられやすいのが「仕事を優先してプライベートの時間を短くすること」や、「決められた時間以外に仕事をしないこと」、「仕事と生活の時間比率をそろえること」さらに、「女性支援のための施策である。」ではないのです。昨今、周りをみて感じているワークライフバランスのことや、私が経験してきたワークライフバランスについて記述してみたいと思います。

2. 入社した当時の思い出

(1) 入社したころの働き方

高校を卒業して私が入社したのが昭和56年（1981年）で、当時弊社も週休2日が確立されておらず、確か土曜日は隔週で休みだったと記憶していますが、当時大手民間企業の仕事が膨大にあり、上司から指示される図面の赤書き修正（テンプレートで数字を書き込み、定規を使って文字を書き込むなど）を残業しての作業や、土曜日に出社して作業することは当たり前、下手したら日曜日にも出社して作業するなど、休みらしい休みがほとんどなかった記憶があります。当時の友人に「眠たいときに寝てみたい。」そんな愚痴を言っていたような、言わなかったような。

(2) 当時の楽しみ＝ライフの一部

私には小さい頃からの趣味があり、どんなに忙しくてもその趣味は絶やさないようにしていました。その趣味は、“魚釣り”です。それも海釣り、たまたま私の会社から海（響灘）まで車で30分もかかりません。会社でミスをした時や嫌なことがあったときなどは会社帰りにでも海に行き釣りを垂らすことがあり、その釣りを垂

らしている時間は頭の中が空っぽになりストレスを発散して翌日の仕事に臨んだ記憶があります。もちろん、週1日の休みがあったときなどは早朝から釣りに出かけて私のライフの一部を思いっきり楽しんだものでした。

3. ワークライフバランスの経緯とメリット

(1) ワークライフバランスの始まり

実は私自身、このワークライフバランスは最近始まったものなのかと思っていましたが、今から16年前の2007年に内閣府により自身のニーズに合わせて多様な働き方・生き方を選べるワークライフバランス社会の実現に向けて、国や地方公共団体、企業、働く人々が一体となって取り組むという方針が掲げられていたようです。

(2) ワークライフバランスが必要とされる理由

① 育児・就労の両立支援による少子化対策

数年前、たまたまテレビを観ていると国民会議の民間議員に起用された元アイドルの菊池桃子さんが「みなさんが結婚して子供さんを2人産めば日本の人口は変わり

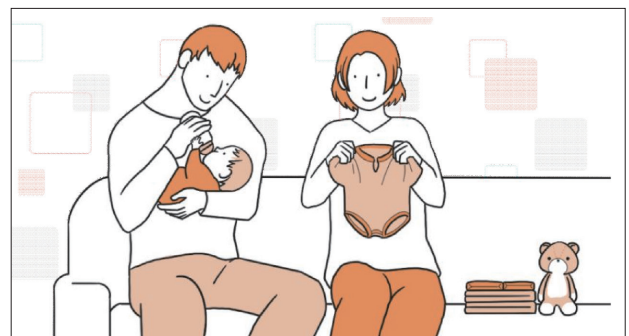


図-1 パパ育児（厚生労働省のHPより抜粋）

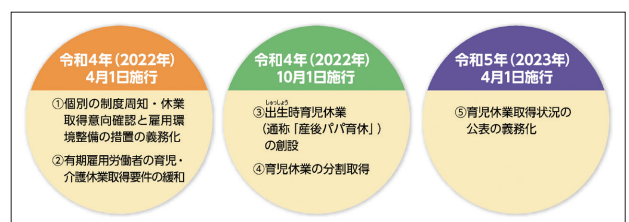


図-2 育児・介護休業法の改正事項

ません。」と言っていました。このとき、「なるほど」と納得した記憶が鮮明に残っています。

今現在、国内における少子化は1990年代から続いている深刻な社会問題になっています。この少子化対策としてワークライフバランスを推進し、「育児と仕事の両立支援」を行えば出産・育児による離職防止や、キャリアの影響から出産をあきらめることを防ぐうえでも大変重要なことではないかと思えます。これに後押しして厚生労働省も昨年の令和4年10月1日に「出生時育児休業（通称“産後パパ育休”の創設）」を作り、男性の育児休業取得を推進しています。これは子の出生後8週間以内に4週間までの間の労働者が希望する期間とれるようになっています。（30数年前、私の子供が産まれたときにこの制度があれば・・・と嘆いています。）

②仕事へのモチベーションアップ

仕事が残りに、休日出勤や家に仕事を持ち帰ってしまうと、どうしても気持ちや体も休まらず、仕事へのモチベーションは下がるばかりです。仕事とプライベートの区別をしっかりとすることで、ONとOFFのメリハリが付き、時間や気持ちに余裕を持って仕事に臨むことができるので仕事へのモチベーションもアップすると思えます。

③高齢化に対する労働人口の確保

急速に進む高齢化に伴い、介護に関わる人の数も男女を問わず増えています。ちょうど50歳から60歳の方々が少なからず介護に携わっているのではないのでしょうか。実際私も令和元年から令和3年まで別宅に住む実母の介護（病院に連れていくこと、家の掃除、食事の世話など）をするため、有給休暇をたくさん使ってしまいました。我が社の場合、要介護の等級で介護休暇が認められているため、等級が低ければ有給休暇を使わざるを得ませんでした。このように介護中の人でも仕事がしやすいように休職制度などの環境を整え労働人口を確保することもワークライフバランスの重要な目的ではないかと思えます。

(3) ワークライフバランス推進のメリット

ワークライフバランスの推進には下記のようなメリットがあります。

①従業員のモチベーション、生産性の向上

ワークライフバランスに取り組むうえで、長時間労働の見直しとともに業務効率の改善は必須です。また残業時間を削減できれば従業員がその分、プライベートの時間を増やすことができます。その結果、モチベーションの向上や生産性の向上につながると思えます。現に我が社も20年ほど前から月に2回「ノー残業デー」を定め、実施できなかった部署には会社から改善命令が出されます。さらに最近では「一般社団法人建設コンサルタンツ協会」や、「公益社団法人全国上下水道コンサルタント協



図-3 ノー残業デーのポスター

会」も毎年6月と10月の水曜日は“ノー残業デー”にしようという取り組みがあり、会社の中にはそのポスターが掲示されています。

②優秀な人材の確保

ワークライフバランスの一環として、前述したように育児中や介護中の従業員も働きやすい環境づくりを行うことで、従業員の離職を減らすことができ、会社の定着率の向上が見込めるでしょう。ワークライフバランスを重視した働きやすい企業という企業文化は、入社希望者が多く集まる要素となり、優秀な人材の採用にもつながってくると思われます。

③企業イメージの向上

ワークライフバランスを実現することで、社内外から「働きやすい企業」、「従業員を大切にする企業」という認識を持たれ企業のイメージも向上するでしょう。

④業務外の越境体験によるイノベーションの創出

ワークライフバランスの推進により、長時間労働が是正されることで従業員は空いた時間にスキルアップセミナー、地域のボランティア活動などの業務外の活動にも参加しやすくなり、それらの体験から得たことを仕事に活かすことができれば、自分や自社の成長にもつながっていくと思われます。

⑤コスト削減

ワークライフバランスの推進で離職率の低下が実現できれば、新たな人材の採用活動にかかるコストが削減でき、残業時間の削減ができれば残業代やオフィスの光熱費の削減も可能となります。

4. おわりに

もう古い言葉になったのかもしれない“ワークライフバランス”ですが、実施・実現するメリットは前述したように十分あると思えます。従業員も会社も“WIN-



写真-1 釣り仲間とのライフ時間



写真-2 家族とのライフ時間

WIN”の関係を築くことになるでしょう。

私が入社したころは“ワークライフアンバランス”って感じで「1に仕事、2に仕事、3,4がなくて、5に仕事」でした。自分の時間がなかなか作れず、趣味の魚釣りにも年に数回という感じでしたが、働き方改革やこのワークライフバランスのお陰で最近では毎月1回以上、魚釣りに行けることや、数か月に1度家族と一緒に温

泉旅行も楽しめるようになりました。これもワークライフバランスのお陰だと感謝しています。

特に今働いている若い方々や、これから社会人になる方々はお金も大事ですが、それと同時にプライベートも大事だと思います。今後も仕事とプライベートのどちらも満足できるよう、ワークライフバランスの継続を切に願うばかりです。