

ワーク・ライフ・バランス大賞

主張

ワーク・ライフ・バランス推進会議（事務局：日本生産性本部）が実施するワーク・ライフ・バランス大賞は、今年で6回目を迎えた。今回の応募状況をみると、ワーク・ライフ・バランス（WLB）は育児・子育て支援に重点を置いた活動から、より多様な活動へと広がって

第2ステージに入ったWLB

きていることがうかがえる。切実な課題となってきた「仕事と介護の両立」やメンタルヘルス問題への取り組みも多く見られるようになった。ワーク・ライフ・バランスは、より多様な働き方を可能にし、正社員だけでなく、すべての多様な人材が活躍できる取り組みへと深化してきたといえよう。

今回大賞を受賞したアイエスエフネットは、2000年創立、従業員1671

人の情報通信業の会社で、創業当初から障がい者やニート、フリーターといった就労困難者の採用に積極的に取り組んでおり、こうした人たちの雇用機会を創造することが会社の大義となっている。そのため、多様な社員一人一人の強みが活かせるよう、各自の事情に合わせた業務を切り出したり、誰もが場所、時間に制約されないで働ける環境づくりを進めたりしている。また、社長自ら社員の要望

を吸い上げる会議を開催するなど、社員への働きかけも継続して行われている。まさに、ワーク・ライフ・バランス推進によって、多様な人材の雇用・定着を実現している好事例である。

表彰企業の例からもわかるように、これからのワーク・ライフ・バランスは、多様化していく働く人の意識や考え方にどう対応するかという視点がより重要になる。そのことは組織が変革を行ってい

くためにも不可欠な課題だ。ワーク・ライフ・バランスの推進は、自分自身の働きがいや生きがいを高める努力を自ら行い、組織の革新を担っていく人材をつくり出すためのものと考えたい。

しかし、一方では、「個」が重視される現代だからこそ、相手を理解し尊重するためにも、相互にわかり合う努力が必要になることも忘れてはならない。昨年の東日本大震災以降、人とのつながりが

求められている。職場においても、希薄になっている人間関係を見直さなければ、当然よい仕事もできないであろうし、ワーク・ライフ・バランスの実現も不可能である。ワーク・ライフ・バランスを推進していくことは、職場のコミュニケーションの活性化にも大きな効果をもたらすだろう。

ワーク・ライフ・バランスは、第2ステージに入ったといえるのではないか。