

(4) 個人の意識改革

ワーク・ライフ・バランスとは、個人が仕事上の責任を果たしつつ、子育て・介護を始め、キャリア形成、地域活動への参加等、仕事以外の多様な活動に時間を割けるようにすることである。

仕事と生活のバランスのあり方は、個人の価値観やライフスタイルによって多様であると同時に、ライフステージに応じて変わるものである。そのため、働く個々人が自分の望む仕事と生活のバランスを見据えて、働き方の見直しや改善を実践していく必要がある。

ア 制度等に関する正確な知識を身につける

育児・介護休業法などの法律の整備が進むとともに、法定以上の様々なワーク・ライフ・バランス施策を導入する企業も増えてきている。しかし、育児・介護休業等に関する権利や、企業のワーク・ライフ・バランス施策が整備されても、従業員がその権利や制度を使えることを知らず、利用が進まないことがある。

「短時間勤務制度が導入されている企業での制度の認知度」を見ると、導入されているにもかかわらず、一般職員の22.9%が「ない」とっており、「わからない」も20.1%あった。

休業や短時間勤務などの取得が必要な時に備えて、日頃から、法律や自社の制度の意義や内容を理解し、制度を有効活用できるようにしておくことが大切である。

イ 実践に向けた職場でのコミュニケーションを行う

「仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する世界意識調査」を見ると、日本はワーク・ライフ・バランスに不満を持つ人の割合が最も多いが、ワーク・ライフ・バランスを改善するために積極的に変えようと努力したかという設問については、「改善を試みたことがない」人の割合が66%（2位）であった。具体的な改善内容としては、日本は「仕事のスキルの改善」が51%と半数以上を占め、「過重労働の拒否」は14%と24か国最下位、「転職」も18%となっており、自分だけで抱え込む傾向が見られる。

仕事の状況や周囲の人々との関係に配慮しつつ、仕事に熱心に取り組むことは大事である。しかし、例えば心身を壊すリスクもある過度の長時間労働などが継続する場合などは、管理職等に状況の改善を自ら申し出て話し合うことも必要である。

また、ワーク・ライフ・バランス施策を利用する際に、周囲へ過度の気

兼ねや遠慮をすることはかえって円滑な利用を妨げ、取得を躊躇するような職場の雰囲気をつくってしまう可能性もある。管理職を含む職場のメンバーとの良好な関係を維持できるよう適度に配慮しつつ、協力や支援が必要な場合には素直に伝えていくことも大切である。

このことは、自分自身のワーク・ライフ・バランスを実践するのみならず、働く者同士の理解を含め、お互いの考え方を尊重しつつ、多様で柔軟な働き方が実現できる職場環境の改善にもつながっていくと思われる。

ウ 自分自身のキャリア・ライフデザインを明確にする

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、個人が自分のキャリアプランやライフプランを明確にし、希望する仕事と生活のバランスをどのように取るのか、主体的に設計していくことが不可欠である。

平成 18 年度の「能力開発基本調査」によると、約 3 割の企業が能力開発は従業員個人の責任と考えている。雇用の流動化も進んでおり、今後は自分自身でキャリア形成を考えることの重要性が高まってくると考えられる。

日本の労働生産性は主要先進国の中でも低い水準にあると言われ、生産性の向上が求められている。これからは、個人としても、自ら能力開発をする時間を確保するなど、生活を楽しみつつも、付加価値やスキルを向上させることが大切になる。

ワーク・ライフ・バランスを推進し、時間を有効に活用して、個人がそれぞれ子育てや介護、自己啓発や社会貢献など様々な活動を行う。心身ともに充実した個人は改めて仕事への意欲や責任感が高まり、生産性が向上する。また、仕事以外の活動にかかわることで、多様な視点や発想を持つことができ、仕事の創造性を高めることもできる。

これからの時代は、新しい産業構造やビジネス環境に合わせて、自分自身の能力と価値を継続的に高めていくことが、企業と個人の双方にとって望ましい関係を実現することになる。