

## フロウエルマガジンコラム # 2

2008年2月号

### 『ワークライフバランス』

去る1月15日に中田横浜市長から「よこはまグッドバランス賞」を直接いただきました。この賞は、職業と私生活のバランスを最適化して、豊かな人生を送るための施策を積極的に行っている企業に対して表彰や認定をするものです。フロウエルにとってこの賞を受賞する意義は、公共融資を受ける際に特別利率が適用される点や、公共の機関紙その他に無料で会社PRができる点があります。しかし私が狙ったのは、求人募集の際に社員を大切にする社風を横浜市のお墨付きでアピールできることです。優秀な人材に少しでも訴求力が上がればいいと思います。

働きやすい就業環境やシステムについてフロウエルがここ数年で整備した例を挙げると育児休暇制度、長期休業者の復職規程、有給休暇規程の改善、ノー残業デーの設置、ペーパーレスの推進、休憩室の設置、高機能オフィスチェアの全社導入、残業の30分枠計測注1 時間外手当支給限度拡大(45時間まで)などが挙げられます。これらはもちろん賞を取るために整備したのではなく、2003年後半から数年間続いた社員の流出を止めるため、もうひとつは少子化と景気の好転で超売り手市場の採用局面が続く中、いかに優秀な人材を社内につなぎ止め、また新規に採用していくかを考えた末の策です。

一般的に女性社員はいろいろな理由で退職せざるを得ない状況になりやすく、もっともありがちな寿退職は、ちょうど仕事を覚えて何でも一人でこなせるようになったかなという時期に退職となり、会社・本人双方にとって大変残念なことになりがちです。1度リタイアすると、子育てが一段落してから再就職先を探してもなかなか良い職が見つからないのが現実のようです。ここでもし会社に通常よりも一歩踏み込んだ退職防止策、つまり慣れない主婦業をこなしながらでも就業しやすい体制(時短就業など)や出産後もしばらくは会社を休んでもよい決まり(出産・育児休業制度など)があれば辞めずにがんばれる人も多いはずです。会社にとっては採用コストや教育コストを節約でき、業務効率の低下も防ぐことができます。

これら一見女性のための施策は、決して女性限定のものではなく、男性社員が伴侶のため

に利用しても全く問題ありません。サラリーマン主夫の道を選んでも良いわけです。そういった勇気ある決断をする人が前例を作ってくると他の男性社員も育児休暇などを取りやすくなり、大変喜ばしい事だと思います。

長い間、日本は豊かさを実感できない経済大国と言われてきました。高度経済成長期は、先行する欧米諸国をキャッチアップすることが大目標であり、猛烈社員は家庭を顧みず仕事に没頭するのが当たり前の世界でした。今の団塊世代やその上の方々が経済効率至上主義、利益第一で仕事をしてくれたおかげで日本は敗戦から奇跡の復興をとげ、世界第2位の経済大国にまで発展を遂げることができたのだと思います。それはすばらしいことで、尊敬してもしきれないほどです。我々が安全で、衛生的で、文化的な生活を謳歌できるのは、ひとえにこの世代の自己犠牲（ワーク第一ライフ二の次）的ながんばりのお陰と言えます。しかしながら、それだけ急激な発展の裏には、環境汚染や地域社会の結びつきの希薄化、家庭教育の劣化からその子供の子供世代に至って以前では考えられないような種類の犯罪が多発するなどの様々なネガティブ現象が顕在化してきました。ドブ河をみて豊かさを感じる人はいません。隣近所と良好な関係が築けない場所で豊かさを感じることはできません。余暇の充実無くして人生は豊かになりません。経済効率を最優先すると情緒的な古い建築物なども保存が難しい事情があり、日本の景観はどこの都市も画一的で面白みがありません。最近では、こうした状況に見直しをかける動きが増えてきたようです。エコロジーは待ったなしですし、夜間の見回り自警団を組織する自治体なども増えて、地域の結びつきを重視する風潮が都会でもみられるようになってきました。日本橋の上にかかる首都高速高架線の移築案など経済効率追及とは一線を画す設備投資が本気で議論されているのも個人的に注目しています。

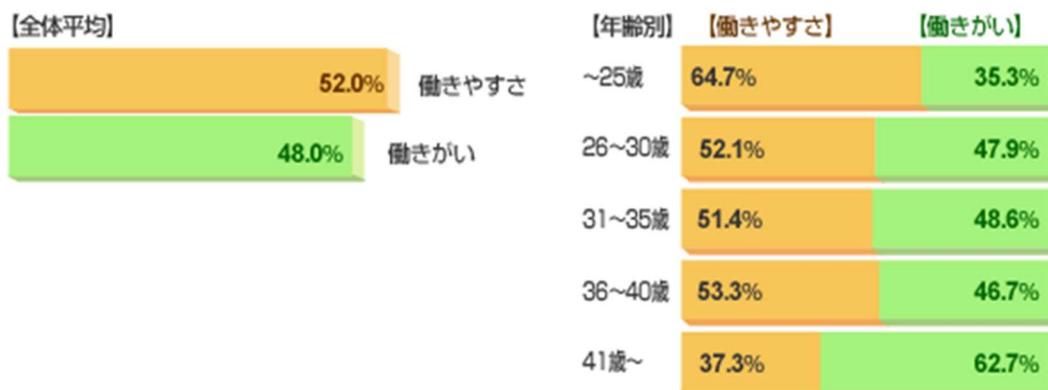
戦後復興から高度経済成長期を支えた先人達の努力で日本はお金持ちになりました。我々の世代に課せられている使命は、先人が作ってくれた資産をもっと大きくするという事に終始するだけではなく、その資産を活用してこれまで感じられなかった豊かさ、生活するうえでの幸福感の追求や、後の世代に伝える文化的・環境的な充実にあると思うのです。そのためには経済活動のフロンティアである個々の企業、つまり我々のような組織1社1社が、従業員とその家族にとって幸福とはなにかを真剣に考えなければいけません。最近では給与の高さより労働負荷の低さを求める傾向が特に若い世代で顕著であると言われていきます。下のグラフはリクルートエージェント社が転職者に対して実施したアンケートの集計結果です。

期間：07'8/28~9/2

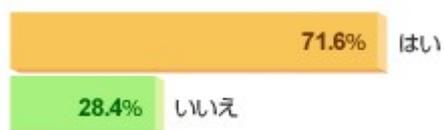
対象：同社サービスで転職した 2280 名（回答率 32.7%）

方法：Web アンケート

■ 「働きがい」と「働きやすさ」、どちらを優先しますか？



■ 転職にワークライフバランスを考慮しましたか？



■ ワークライフバランスの考慮点は？



※ワークライフバランスを考慮すると回答した方のみ回答

これを見ればわかるように、世代によっても求めるもの=幸福観は違うと言えます。会社からの押し付けに陥ることなく全従業員の幸福に対して最大公約数的実現こそ先月書いた皆さんが乗る船「フロウエル号」の目指すべき目的地です。

・ミッションあるいは事業目的：従業員、経営陣、株主、地域社会等すべてのステークホルダーが幸福観を満足させること。そのための手段として事業をおこなう。

もちろん営利企業である以上、利益を出さなければ市場から退出を余儀なくされます。

こういった一段上の目標を掲げられるのは、日本全体と同様にフロウエルにおいても先人の努力で体制や商流がきちっと固まっていて、蓄えもあるからです。創業世代の業績に感謝の念を忘れてはいけません。我々後を担う世代は、その事をいつも心に置いて従業員が幸せになれる会社を作っていくべきではありませんか。

宜しくお願いします。

注1 2021年現在はテクノロジーのコストダウンによって1分刻みで残業カウントが可能となっている。