

NPO 法人フローレンス

企業での働き方を変える コンサルティング事業に取り組む

働く女性が増えているにもかかわらず、出産を機に仕事を辞める女性は約七割にも達するという。出産しても家庭外で子どもを預ける保育施設が少ないことに加え、仕事と子育てが両立できる働き方の仕組みそのものができていないことがその要因といえる。女性の継続就業のために、今求められているのが、ワークライフバランスという考え方だ。

二〇〇五年四月から病児保育に取り組んできたNPO法人フローレンスでは、中小企業を対象としたワークライフバランスのコンサルティングという新しい事業に取り組んでいる。病児保育から、企業のコンサルティングへと進出した経緯について、ワークライフバランス事業部の宮崎真理子さんにお話を伺った。

働き方の仕組みを変えなければ解決しない

これまで同法人が取り組んできた非施設型、保険型の地域密着型病児保育は全国でも珍しい試みとして注



ワークライフバランス事業部
宮崎真理子さん

目を集めてきた。同社代表の駒崎弘樹さんがフローレンスを始めたきっかけは、熱を出した子どもの看病のために会社を休んだ女性が会社を辞めざるをえなくなってしまうという話を聞いたからだそう。それならば病児を預かるシステムを作ろう、と。しかし、預かる子どもは増える一方で、根本的な解決にならないことに気付いたという。

「例えて言えば、川で赤ちゃんが溺れている。それを助けるのがフローレンスの病児保育だとすると、救つても、救つても流れてくるんですね。ふと川上を見たら、川に投げ入れている人がいる。その川上にある問題を解決しなければいけない、働き方の仕組みを変えなければいけないと気づいたんです」と宮崎さん。模索していた時に欧米から上陸し

てきたのが「ワーク・ライフ・バランス」という考え方だった。そもそもワーク・ライフ・バランスとは何なのか？ 宮崎さんは「今、その人に大切なのは何かという視点です」という。「自分が今何を大事にしているのか。子育てなのか、介護なのか、自分のための時間なのか。それを意識して、それに合わせてタイムマネジメントをすることです」。そしてそれを組織がバックアップしてくれることが必要なのだという。

「早く帰りたい、あるいは遅くまで仕事をしたい、有給休暇がとりたいたいと思つても、一人でではできない。それを組織が許してくれないとダメなんです。人事部はこれまでの画一的な人材マネジメントから、従業員の個別管理がより必要になる。ワーク・ライフ・バランスについては特に女性だからどうということではなく、従業員全員の働き方を見直さなければいけない。そのためには中間管理職の意識革命が必要なんです」

問題点がどこにあるか 課題のあぶり出しが大切

し合うことで、管理体制を見直しているという。また、平均年齢が二十代というIT関連の企業では、全員の行動計画を作つてフレキシブルな勤務を可能にしたところ、男性三名が育児休業を取得できたそう。でも、育児休業は一部の人のものではないかという不満が出てしまつて

そこで、その企業で社員にアンケートをとつたところ、就業時間短縮、在宅勤務、資格取得といった要望が出て来たため、それが可能になる体制を整えることができるよう、今後はそれに向けたコンサルティングを行なっていくという。フローレンスではワーク・ライフ・バランスが実現できている状態とは、企業にとつても得であり、従業員にとつても幸福な状態を創りだすwin-winな関係だと定義している。この原点に沿つて、企業における全体最適を求めていくという。

現在、ワークライフバランスを実現したいと願う人が知恵を共有する研究会を立ち上げ、ワークライフバランス化を推進している。

日本ワークライフバランス研究会
<http://maglog.jp/worklifebalance/>

※チャレンジ基金——英国政府が多様な働き方の導入などを検討する企業に対して専門家から無料でコンサルティングを受けられるようにした制度。



NPO 法人フローレンス代表の駒崎弘樹氏

重要なのは、問題点がどこにある

経済危機の今がチャンス！

経済危機の時勢に、中小の企業に



地域の医師と連携した病児保育に取り組む

の、課題を抽出し、メンバーが共有することだという。企業によってその課題はさまざま。特定した課題について、研修やセミナーなどによつて従業員に意識づけをする。その課題を解決するためには、何が必要なのか。特別な制度なのか、特別な休暇なのか、それをひとつひとつ解決していかねければならない。大切なのは中間管理職が意識を変えることですが、中間管理職というのはこれまでがむしろに頑張ってきた人たちですから、課題のあぶり出しはヘタをすると彼らを否定することになりかねない。そのためには会社を変えらなければならないという強い意志も大切です」

ワーク・ライフ・バランスに取り組むゆとりはあるのだろうか？ この問いに宮崎さんは「中小企業はパブルがはじけてスリム化に取り組み、今までも十分苦しつたはず。不況だからといって後退するのではなく、むしろチャンスととらえて欲しいです。大介護時代がやってくるのは統計的にも明らか。人材が減る十年後を見据えて、今、働き方を見直しておくことは、単なる福利厚生ではなく、中小企業が強くなつて生き残るために必要な経営戦略です」

そのためにはコミュニケーションが重要だという。「自分がどうしたいのか、本人が発信しなければ誰にも伝わりません。それも、自分はどうしたいのに、これがないからできないという不満ではなく、自分はこうしたいので、こんな風にできないだろかという提案が必要なんです」

現在持っている四件ほどの案件の中に、五十代の経営者から、若い女性従業員がすぐ辞めてしまうという相談があったそう。この会社では女性向けのコンサルティングと、中間管理職向けのコンサルティングを行ない、お互いが抱える問題点を出