



認定 NPO 法人フローレンス 事務局長
宮崎 真理子（みやざき まりこ）

プロフィール

筑波大学大学院教育研究科修了。

大手アパレルメーカー、人事コンサルティング会社を経て、2008 年 NPO 法人 フローレンス入職。管理本部の事業部長と、中小企業のワークライフバランスコンサルティング事業を兼任し、社内外で、組織の基盤づくり・経営戦略としての働き方革命の推進に従事、2009 年にはフローレンスを「東京都ワークライフバランス企業」認定に導く。2011 年第 2 子の出産・育休を経て、管理職として復帰、2013 年に事務局長就任。全体統括として、基幹事業である病児保育をはじめとした事業運営、急拡大期に合わせた、人と組織のマネジメントを行う。

大学生や社会人を対象としたキャリア研修、ワークライフバランス関連の研修講師としても実績多数。働き方革命コンサルタント、JCDA(Japan Career Development Association) 認定 CDA(厚生労働省指定キャリア・コンサルタント能力評価試験合格)

はじめに 働き方を変えるきっかけ

エピソード：「職場が人を壊してしまう」

第一章 働き方を変えることで、世の中が変わる

- (一) 女性が社会問題を解決する
- (二) 脱「大黒柱」。共働きが当たり前の社会へ

第二章 会社でも取り入れることができるノウハウポイント

- (その一) 会議の効率化
- (その二) ひと仕事ふたり原則
- (その三) 勤務の柔軟化。週 1 回の在宅勤務
- (その四) お助け WANTED
- (その五) チャレンジ休暇制度
- (その六) 朝勤制度

最後に 働き方革命とは

なぜ、認定 NPO 法人フローレンスが病児保育事業をしながら、職場改善のコンサルティングに取り組むのかと疑問が浮かぶ人も少なくないだろう。一見「病児保育」と「働き方」は関係性のない問題のように感じるが、実はそれぞれの課題はすべて地続きに結びついている。逆を言えば、ひとつの課題を解決することは、同時に様々な問題を解決へと導いているのである。

まずは、認定 NPO 法人フローレンスが「働き方革命」に取り組むこととなった経緯を紐解いていきたい。

認定 NPO 法人フローレンスが起業して間もなく、家庭をもつ女性スタッフが辞職を申し出た。

深夜の残業により家庭を顧みることができず、夫に会社を辞めるよう要求されたとのこと。私たち社員は何度も引き止めたがむなしく、結果、彼女自身が職を失うだけではなく会社自身も優秀な人材を損ねることとなった。

それは今まで全力疾走で駆け抜けてきた働き方の落とし穴であった。さらに自社以外の様々な場で、精神に異常をきたしてしまう人々の光景を目にし、「働き方」は日本社会全体の問題であるということに気付く。

なぜ、働く能力や意志がある人間が、会社を辞めなければならない状況になってしまうのだろうか。たとえば、本人が楽しんで仕事に取り組んでいたとしても、知らず知らずのうちに本人あるいはそのまわりに何か支障をきたしている場合がある。

まずは自分たちの職場から働き方を改善すること。

そして、自社だけではなく日本社会全体を変える必要性について訴えていくこと。そのために、働き方革命のプロジェクトチームを組み、一歩を踏み出した。



第一章 働き方を変えることで、世の中が変わる

「私たちの働き方を変えることによって、世の中が変わる。」

この言葉にピンとくる人は少ないだろう。

日本はどこの国よりも早く少子高齢化に突入し、それと同時に労働人口が減少することとなる。

それを踏まえた上で、若者や企業が働き方を変えるとどういった影響を及ぼすのか、いくつかのデータをもとに、その意味や私たち個人の働き方がもたらす『変化の連鎖』について考えよう。

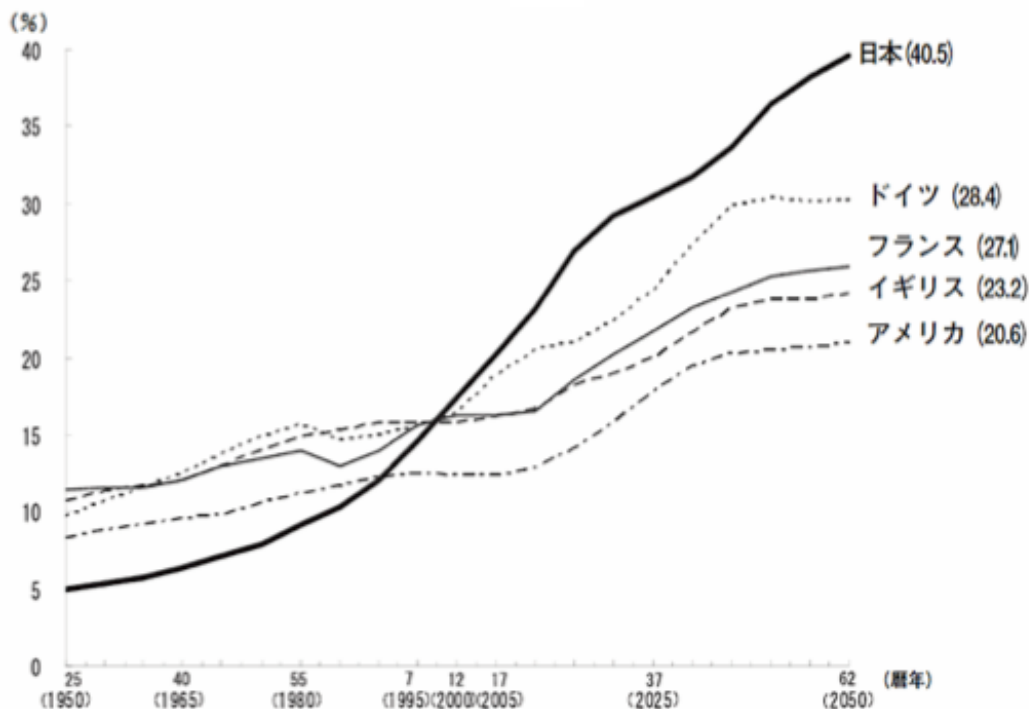
(一) 女性が社会問題を解決する

下のグラフを見て欲しい。2050年には、40.5%の高齢化。それに伴い、労働人口は現在の2/3に減少するといわれている。

このような問題の解決策のひとつとして、現在活躍できていない女性の存在がある。

彼女たちが先進国並に働けるようになるとGDPは4%上昇し、高齢化・少子化にも対応できるようになるのではないかと予想されている。

たった4%と思われるかもしれないが、過去10年間の1人あたりの平均成長率は0.9%。このような大きな変化を生み出すためには、女性も活躍できるような「共働き」が当たり前の社会にしなければいけない。



出典) 1, 日本は「国勢調査」(総務省)及び「日本の将来推計人口」(平成18年12月国立社会保障・人口問題研究所)
2, 外国は国連推計

(注) 表右上の値は、日本は2055年、諸外国は2050年の見込み。

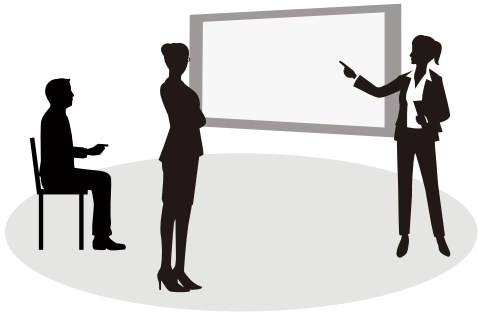
第二章 会社でも取り入れることができるノウハウポイント

「働く」ということは会社内の働きだけに留まらず、家庭や地域、日本全体に影響を及ぼしている。

社内で新しい取り組みを導入したり、意識付けをすることは難しいと思われがちであるが、認定NPO法人フローレンスの実践をもとに、あらゆるところで取り入れることができる『働き方革命』のノウハウを伝授する。

(その一) 会議の効率化

プロジェクターで議事録を取り、その場でタスクを割り振ったのち、期限を決定する。この方法は、お互いの意識を高めながら時間短縮を促すことができる。



(その二) ひと仕事ふたり原則

必ずペアになり仕事をすることで、どちらかが休んでしまった場合でも仕事に影響は出ない。また、ペアの相手に仕事を共有するための文書をいかにわかりやすく作成するかという意識が生まれ、結果、組織的に人を育てようという風土が生まれる。



(その三) 勤務の柔軟化。週1回の在宅勤務

良いアイデアはふとしたときにひらめくもので、色々な気付きは会社内にいるだけでは思いつかなかつたりするもの。仕事への集中力向上も兼ねて、週1回の在宅勤務を勧めている。対面でのコミュニケーションも大事にしつつ、柔軟な働き方に取り組む。



(その四) お助け WANTED

事業内メンバーの枠を越えて、社内で助け合うシステム。例をあげると、病児保育事業の繁忙期はインフルエンザが流行る1月や2月。一方、9月にはピークが過ぎ、若干の余裕がでてくる。そんな時に、他の事業部から「この仕事を1日だけ手伝ってくれる人募集!」といった感じで、「お助け WANTED」が活用され、手の空いている社員がヘルプにはいる。事業が増える中でも適度にコミュニケーションがとれ、他業務の理解が深まりコラボレーションも活性化する。



(二) 脱「大黒柱」。共働きが当たり前の社会へ

現在、起業から10年すると約8割の会社は倒産するといわれている。会社が生まれては潰れるというめまぐるしいサイクルの中、一定の会社に留まる労働者は少なく、不意に職を失うこともあれば、次なる挑戦のために働いていない期間があったりと、様々な働き方を選択できる時代になりつつある。

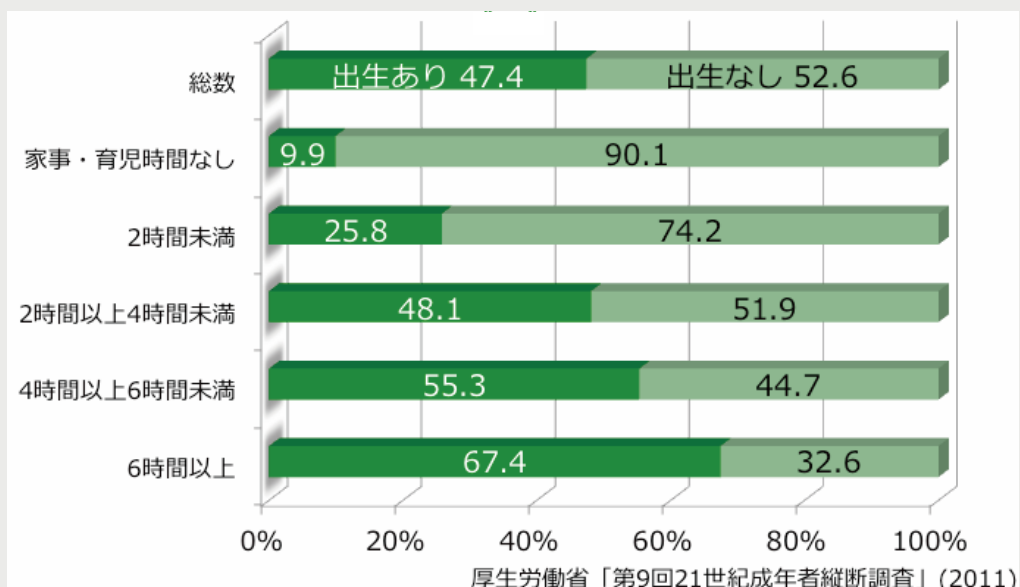
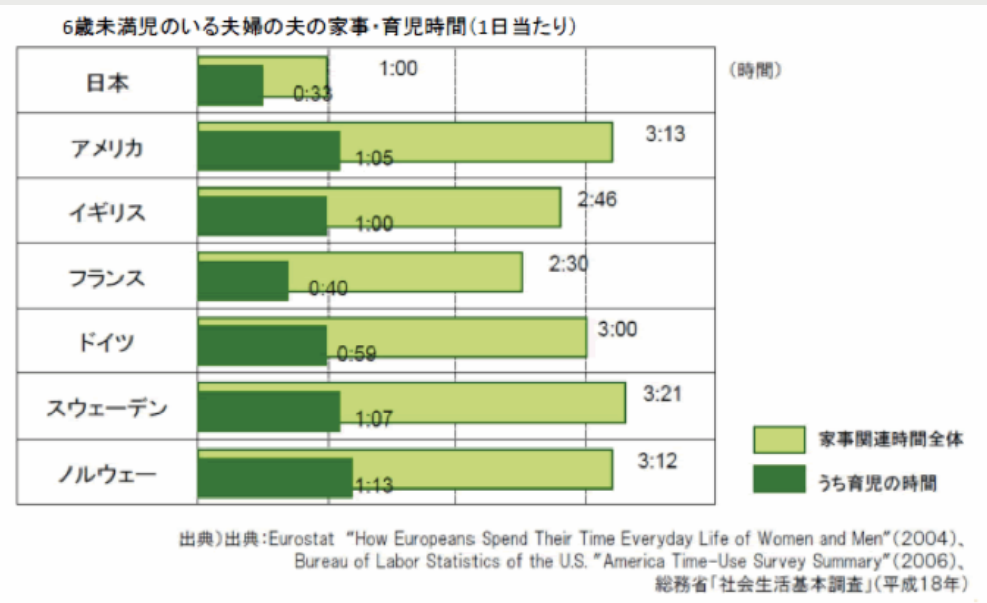
そんなとき、共働き = 二馬力であれば、片方が職を失ってもすぐに生活に困ることはなく、安心して進むことができるはずだ。また、生活に困らなくなるだけではなく、家庭環境にも良い影響が生まれると言われている。

『6歳未満の子どもを持つ男性の1日の家事育児時間』のデータを見ると男性の家事育児時間は欧米の3時間に対して、日本は1時間という結果。

現状、こんなにも父親が子どもに接している時間は少ないということがわかる。

『第9回21世紀成年者横断調査』のグラフでは、第二子の誕生割合は夫の家事育児時間に比例しているという結果がでており、少子化が進む社会にとって、男性が家事育児時間を増やすことは非常に重要である。女性も男性も働くことができる仕組みをつくることで、職場環境が良くなるだけでなく、男性も家事育児参画へのチャンスを得られ、日本全体が抱える少子化の解決へとつながるのである。

つまり、男性にとっても女性にとっても、共働きはプラスに働くことが多いといえる。



(その五) チャレンジ休暇制度

一定期間勤務したスタッフは長期最大 20 日間の休暇がとれる制度。

[事務局長 宮崎氏の例]

娘とキャンプ旅行に出かけ、家族とじっくり向き合う時間を得たり、日常生活から離れることで、会社での自分のあり方を振り返ることができた。



(その六) 朝勤制度

夜ではなく、早朝に残業をする制度。育児中のスタッフが多いことから生まれた。

例えば、保育園のお迎えがある場合、夜間残業はできないので家族が寝静まっている早朝に勤務時間として残業をする。

社員の状況に応じて勤務形態を変えることで、働きやすい職場を生み出すことができる。



採用して終わりではなく、それぞれの抱えるライフスタイルや事情に合わせて、ひとつひとつ制度をつくっていくことで働き続けられる環境や仕組みをつくる。

それが、継続するためのポイントだ。

実際、この取り組みによって、社員の残業時間は 1 人あたり 15 分、働きやすい環境は採用活動にも影響を及ぼし、お金をかけなくても良い人材に巡り会えるようになった。

最後に 働き方革命とは

認定 NPO 法人フローレンスの web サイトにはこんな言葉が書いてある。

「気付いた人が変えられる。」

働くスタイルを変えることは、そう簡単なことではないかもしれない。「こんなに忙しいのに、働き方を変えるなんて無理だ」と大半の人がそう思うかもしれない。

しかし、『働く』ということは職場だけの問題ではなく、家庭や地域、または人生そのものに働きかけるものであって、良い働き方をすることが日本をより良い社会に導くのである。

次世代ワークスタイル研究所考察

冒頭でもお話したように、社会は私たちがつくっている。ひとつのルールにとらわれることなく、社員のライフスタイルや会社に合わせた柔軟な働き方をすすめることで、会社はもちろん社会に大きな影響を及ぼす。働き続けられる環境は離職を減らし、共働きが可能な仕組みで少子化に対応、労働人口も増加する。

働き方を変えるという一歩は、日本にとって大きな一歩を踏み出すことである。

1 人の変化は 100 人の変化に変わり、100 人の変化は 1000 人の変化へ。私たちはお互いに影響し合いながら変わっていくことができる。これを他人事と捉えずに、まず、比較的チャレンジしやすい制度づくりなどから社内で実践していくことが必要なのではないだろうか。(完)