

<なるほど!そうだったのか仕事のしくみシリーズ2 >

ワークライフバランスが上手くいかない組織は必見、必読ですよ！

「ワークライフバランスよりワークワークバランスがはるかに大事」

今多くの企業や組織でワークライフバランスの取組みや長時間労働対策などの取組みの具体策として、早朝業務や、水曜ノー残業や残業の申告制などが実施されています。それらのなかで成果が出ているように見える、感じるのは早朝業務くらいのものでしょうか？

今回の間違えた取組みは「ワークライフバランス」に焦点を当てたいと思います。私は、実はこの表現は大嫌いです。正直虫唾が走ります。できれば使いたくない言葉ですが、残念なことに社会に定着してしまった言葉なので本意ながら使わざるをえません。

みなさんはいかがですか？この言葉は好きですか？

私がこの言葉が嫌いな理由は結構たくさんあります。まずはそれを思いつくまにあげてみます。

- 1) カタカナ文字で純正日本語でないこと（私は民族主義者ではありません）
- 2) 表向きは社員の働きやすさとか健康を考慮しているようで背後に残業代カットの思惑が常に漂っていること
- 3) 標榜はするものの効果的な具体策が未だ見えてこないこと
- 4) 「ライフ」が入った瞬間にその取組みをする人の人生に否が応でも立ち入らざるを得ないこと（個人にとっては余計なお世話ともいえること）

他にもたくさんありますが、この四点にしぼって私の標榜する「仕事のしくみ」から考察させていただきます。

まずは4) について、これはかつての昭和の日本では成り立ったかもしれません。年功序列で給料も右肩上がりの時には、会社が個人の人生にコミットしていたといえます。その意味ではワークライフバランスという取組みを会社・企業が実施するのはもったいなことだといえます。ところが小泉元首相と竹中平蔵さんの出現以来、この国は「自己責任」の時代に突入しました。年功序列も止め生涯雇用もこの言葉とともに否定されることになりました。にもかかわらず、企業が「ワークライフバランス」を持ち出すのは、ロジカルエラーを起こしているか、なんらかの好都合があるから使っていると疑念を持たざるをえないと私は感じています。ですから、ワークライフバランスを推進する同業者は信頼することが出来ません。もちろん経営者もですが。

先日「ワークライフマネジメント」の取組みの指導をしているある自治体の推進メンバーの方から質問がきました。（この自治体は私の主張と世間一般の普通名詞にまでなったワークライフバランスの折り合いをつけてワークライフマネジメントにしてくださいと私は勝手に解釈していますが）。質問は以下のとおりです。

このたびはお世話になります。

「課内でタイムマネジメント研修の情報共有をしているのですが、やはり、一番の問題は「意識」にあるのではと感じています。

「仕事」の考えは人それぞれであり、どの程度まで仕事に時間をかけるかは、人生観にもつながっていて、変えるのが難しい気がしています。

このような場合、何か良い取り組みはあるでしょうか。

よろしく願います。」

このご質問に対する私の回答は以下のとおりです。

「今までの私の経験でいえば、いわゆるホワイトカラーの生産性向上の取り組みや今回のワークライフマネジメントの取り組みや長時間労働対策などの取り組みにおいて、意識を高めようとか意識を変えようという取り組みをすると間違いなく失敗します。

それはおっしゃるとおりその人その人ごとの人生観や価値観につながってしまうからです。ひとりひとりに任されている領域にある意味土足で勝手に入り込むようなものです。

そんな取り組みは重い取り組みとなって実践できる人は減多にいないと思います。

そこで私は「意識を変えるのではなく、認識を変えてみませんか」と提案することにしていきます。今回の私が提供している各種のコンテンツは意識を変えるのではなく、認識を変えるために提供していると私は考えています。

今までの認識は知事さんの仕事とルーキーさんの仕事は違うという認識だったと思います。その認識に対して知事さんの仕事とルーキーさんの仕事と同じだと認識できる考え方を今回の研修では提供しています。その事実が理解できれば、人生観や価値観の領域に入り込むことなく仕事に対する共通認識を持てることになります。

具体的には自分一人でやる仕事と他人と共同でやる仕事の二つしかないという認識に立つとき、その二つの仕事の割合で生産性が左右されていることに気がきます。人生観や価値観にかかわりなく理解できます。

質問の答えですが、今回提供させていただいているコンテンツを自律的に採用いただければ、意識を高めることなく自然と成果につながると私は確信しています。」

次に3)を考えて見ましょう。どうして成果があまりでないのか？その答えは、私の著作や、このホームページを熟読していただいている方々にはすぐお判りのはずです。そうです「仕事のしぐみ」からのアプローチではないからです。つまり、仕事のしぐみの認識のないところで兎に角取組んでいるからだとは私は判断しています。

そんな中早朝業務は成果を出しているとマスコミでも数多く取上げられています。この件についても、先の自治体の別の方から関連する質問が来ていますのでご紹介します。

「基本的なことでは申し訳ないのですが、研修メインテキストの次の内容について教えてください。

1 7ページの「量」と「質」の両()内、「やる気」と「やり方」の両()内の記載内容

2 18ページの下段の「時間の拡大」の表の意味(言いたいこと)及び20ページの「タイムログ分

析」の各回平均値の意味(言いたいこと)

以上、よろしくお願いいたします。

今頃、申し訳ないですが、よろしくお願いいたします。」

私の回答です。時間の拡大に関する回答のみ表記。

「時間の拡大についてのご質問ですが、突発の仕事を無造作に受け入れると業務時間はどんどん拡大していくということです。例えば今、日本中でブームになりつつ早朝出勤も時間の拡大の一つです。能率が良いといわれていますが、違います。突発がないので集中しやすいだけです。能率だけで考えれば午前10時～11時の時間のほうが頭の回転や体の細胞の活性化は高いことが、わかっています。

日本中で早朝仕事が定着するとどうなるか？こうなりますよ〇〇さん。

〇〇さんは忙しく日中つかまらないね。そういえば、〇〇さんは早朝仕事をしているらしいよ。その時間ならつかまるかもね。

ということで突発のなかった早朝も突発まみれになるかもしれません。これが時間の拡大です。または長時間労働の基本的なしくみかもしれません。

大事な事は就業時間中にいかに突発と折り合いをつけて生産性を向上させるかです。その意味でもこの講座でお伝えしている両極併存で仕事を考えて下さい。「事前にわかる仕事」と「突発の仕事」のバランスの悪さが長時間労働につながってしまいます。

ワークライフマネジメント(バランス)の前にワークワークマネジメント(バランス)と私が講義しているのもご理解いただけますでしょうか？」

2)については論議と物議をかもしそうなので文字での論評は避けます。講演などの音声では結構過激な話をしています。

1)については、意思疎通の問題と発想法の問題です。カタカナ文字は外来語が多く意思疎通の根幹である主観と客観が伝わりにくいという問題があります。これは、前回のコミュニケーションの95%は思い込みと勘違いでお伝えしました。もう一つの発想法の観点でいうと母国語で考えるのが王道です。考えるは、自分とのコミュニケーションです。カタカナ文字の危険性は十分に各自が考慮できない点にあると私は考えています。大事な取組みであればあるほどカタカナ文字の排除は取組みの成功への近道と確信しています。

最後にワークワークバランスで注意すべき点を上げて起きます。

- ・自分一人のデスクワークなどと他人と共同の会議・打ち合わせのバランス
- ・事前にわかる仕事と突発の仕事のバランス
- ・継続的な仕事と企画的な仕事のバランス

には十分注意して下さい。自分一人が30%以下か70%以上、突発が30%以上、継続と企画の著しいアンバランスが生じていると間違いなく、個人の生産性は劇的に低下し、ワークライフバランスなど取れる状況ではなくなります。

ですから、ワークライフバランスの取組みで成果のでない唯一の理由は仕事のしくみを知らず、上手なワークワークバランスで成果がでるのに、その勉強をせずに気合と根性でやる、または旧日本軍のように武器弾薬食料なくして戦えといっているようなものだと断言させていただきます。

日本タイムマネジメント普及協会

理事行本 明説

2015年2月良い日