

□ 11 □

会社を変える人の話

日本能率協会コンサルティング チーフ・コンサルタント 田中 良憲氏



均人数は約三人だったのに対し、二十二年では二・六人まで減少している。

核家族化で「仕事だけ」難しく

大家族時代は、家族の誰かが育児や介護を担うことで、男性が中心となり仕事に従事するのが当たり前だった。核家族化でそれが難しくなっており、自らの家庭事情・生活と仕事との両立が以前にも増して求められる。物流企業も、労働力の維持・確保を目的に、個々の従業員のライフステージ、家庭事情に合わせた働き方を可能とする仕組みや制度を、真剣に考える必要がある。

具体的には、育児休業や介護休業はもちろんのこと、フレックス勤務や時短勤務など従来ある制度の積極活用が挙げられる。働きながらの育児や介護を実現するため、在宅勤務や情報通信技術を活用したテレワーク化の推進、異動の難しさを考慮した「限定正社員」といった職種転換など、新しい取り組みを検討する余地も大いにある。

働き方、選べますか？ 出産・介護で辞めない

これら諸制度、ルールの数を増やすことに加え、従業員の家庭状況に合わせるための「恒久的ではない一時的な職種転換」といった柔軟性を持つことが重要だ。

物流企業の仕事特性は「現場・現物」であり、在宅勤務などは難しい面もある。そこで諦めずに適応可能な職場、難しい職場と切り分けて仕組みや諸制度を検討し、運用していくことが大切だ。

田中 良憲氏(たなか・よしのり) 昭和47年生まれ、42歳。平成7年学習院大経済卒。12年日本能率協会コンサルティング入社。事業戦略立案、物流業務改善・コストダウンなどが専門。日本ロジスティクスシステム協会物流技術管理士講師、ワーク・ライフバランス加盟コンサルタント。

多様性実現のための「男女にとって働きやすい環境づくり」は、いくつかの具現化の方向、要素に分かれる。一つは「柔軟な働き方」を具現化するための仕組みやルールづくり。柔軟な働き方とは、社員的生活にに応じて働き方を選んでいく状態を指す。

男女を問わず、思い切り仕事に打ち込める状態、つまり時間制約が無い状態で働くことが可能な期間は限られている。例えば女性は出産・育児の時期は「時間制約」の中で働くことを前提としなければならない。

時間制約は女性だけの課題ではない。最近ではシニア社員を中心に、要介護者世帯の増加が社会問題化。ベテラン社員が、介護のために一時休職や時短勤務に移行する、さらには早期退職するケースも企業内で顕在化しつつある。

これは、都市部を中心とした核家族化が背景にある。平成二十二年の厚生労働省国民生活基礎調査によると、平成二年の段階で、世帯当たりの平