

平成19年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。その後、働き方改革の法制化や、昨年からの新型コロナウイルス感染症による社会状況の変化によ

ナビゲーター

り、個人や企業、組織においても、個々の生き方をどうとらえるか、どのように働くかを考えることが求められはじめました。

企業がワーク・ライフ・バランス実現のために取り組む基本的なテーマは、育児休暇、

◆ 46 ◆

働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

有給休暇の取得、短時間勤務制度、長時間労働の削減、フレックスタイム制度、裁量労働、福利厚生サービスの充実などがあります。特に現状のコロナ禍においては、半強制的な休業や時短労働、リモートワーク、ジョブシェアリングなど、今までの働き方や家庭での過ごし方が変化し、それによって人間関係や生活の仕方、働き方に関する個人の意識も変わりつつあります。このような状況のもと、仕事と生活の考え方として、「ワーク・ライフ・インテグレーション」という言葉が注目を集めています。インテグレーションとは「統合」とい

企業・個人にシナジー生み出す

り、活気ある職場が生まれ、生産性の拡大につながってきます。

「ワーク・ライフ・インテグレーション」という言葉が注目を集めています。インテグレーションとは「統合」とい

ワーク・ライフ・インテグレーション

う意味ですが、これは2008年に経済同友会によって提唱されました。働き方と個人の生活を、柔軟に、かつ高い次元で統合し、相互に好循環するように運営して相乗効果を発揮させます。つまり、「企業の生産性や成長拡大を実現するとともに、家庭や個人の生活の質を上げ、充実感と幸福感を得ることを目指すものである」と定義されています。

今までのワーク・ライフ・バランスの考え方は、「仕事をやるか生活をとるか」という二者択一の関係で、そのバランスをより良くとって両立させようとするものでした。一方、その発展型のワーク・ライフ・インテグレーションは、ワーク（仕事）とライフ（生活）をインテグレート（統合）させることで、境界を意識せず、多様で柔軟性のある生き方を設計することです。ただ、どちらも「個々の人生をより充実させ幸福をめざす」という目的には変わりません。

ワーク・ライフ・インテグレーションの考え方のメリットのひとつは、仕事とプライベートとの間に線を引く必要がないため、リモートワークや在宅勤務といった柔軟な働き方ができ、介護や育児中や療養中の方など、働きたいけど会社では働けない人も、自分の生活レベルやペースにあった働き方を選べることです。現実には、企業や社会全体にとってもメリットがあり、従業員のモチベーションの向上や創造性や能力向上によ

一方デメリットもあり、仕事とプライベートの境目があいまいなため、自己管理能力が低い人は慢性的な長時間労働の危険性があり、プライベートの時間を確保が不足になりがちになります。企業も個人も意識の転換が必要であり、それが、それぞれのシナジー（相乗効果）につながっていきます

【日本産業力ワンセラー協会 中部支部支部長 シニア産業力ワンセラー キャリアコンサルタント 北村孝基】
(火曜日掲載)

