

休み方改革 ここから始動

複眼

お盆休みやゴールデンウィークの行楽地はどことも大混雑。時期をずらし、もっと多く休めばいいと理屈では分かっているが、なかなかできないのが今の日本だ。こんな現状を変えようと政府は休み方改革の旗を振り始めたが、そもそも何をどう「改革」すればよいのだろうか。休みと仕事のより良い関係とは。

仕事以外に打ち込もう



「休み」というと仕事がない休日のことを思い浮かべる。本当に大切な仕事がある平日の大切な平日にゆとりがなく、残業ばかりしては、休みの日は寝まわってしまつていなくなってしまう。有給休暇を取っても無理なスケジュールに走り回って、それで休日充実しているといえるのだろうか。

平日のゆとりは、働き方の改革が必要になる。多くの企業で長時間労働を解消するため、残業規制などが進んでいる。しかしそれだけで平日にゆとりができるかという点も大きい。「残業は午後7時まで」と

規制しても、それが「午後7時までは残業できる」とのメッセージになってしまえば、毎日のスタートで会社にいる人が出てくる。残業が必要ない日もあるが、仕事も時間管理が難しく、週末の何日かは残業せず定時に帰る、家族の過ごし方としてたり、自分(の)の生活(を)充実(させ)たい(と)思(っ)て(い)る(と)い(ふ)。

「これは仕事ができるだけではダメで、会社は仕事以外に大切なことや、打ち込めるものを持つて、社員を求めている」と伝えている。そうすれば社員も変わっていくかもしれない。そもそも、その前提として、世の中でするべきことがあるか、思ひかもしないが、実は会社にもメリットはある。

「これは仕事ができるだけではダメで、会社は仕事以外に大切なことや、打ち込めるものを持つて、社員を求めている」と伝えている。そうすれば社員も変わっていくかもしれない。そもそも、その前提として、世の中でするべきことがあるか、思ひかもしないが、実は会社にもメリットはある。

中央大教授 佐藤 博樹氏

さとら・ひろき 法政大教授、2014年から東大教授などを経て2014年から現職。専門は人事管理論、ク・ライフ、パフォーマンスや多様な人材活用など働き方に関する著作も多い。64歳。



とさや・まさたか 1976年イナベカカ入社。店舗勤務を経て98年に人事総務部長に就任。2009年人事総務部長を退任し、2014年から現職。64歳。

セブン&アイ・ホールディングス執行役員 土佐谷 政孝氏

小売業は生活者の暮らし方を起るに働き方や販売方法などを考える店舗運営が重要だが、世の中が働き方に関心しているなかで、我々自身も新しい働き方、暮らし方、休方を体現しないとい、生活者の目線にあった「1.5日の箱出し」を、それが会社から取り入れられてしまつた。このため、今年から部署ごとに一斉に有給休暇を取得するように促している。ワーク・ライフ・バランスの仕事と生活の相乗効果が適度にある。

一斉休暇 まず試す

職場に合った弾力的な運用を目指す。採用面接でも「これまで福利厚生に関する質問が多かったが、この数年は「実際に何日休めるのか」残業はどれくらいか」といった質問に変わってきた。時間への関心が高まってきた。過労死など社会的な問題に目を向け、自分の生活を大切にしたいという価値観が背景にある。

セブン&アイ・ホールディングスでは全国に広がる店舗本部に集まる会議(隔週隔日)の開始時間を午前9時から10時半に変更した。日曜日に泊る社員がなくなり、週末をセブンスなどの有給休暇に振り替えるようになった。一斉有給休暇は1・9日、半年、どのよう効果が出てくるかはまだわからない。

「これは仕事ができるだけではダメで、会社は仕事以外に大切なことや、打ち込めるものを持つて、社員を求めている」と伝えている。そうすれば社員も変わっていくかもしれない。そもそも、その前提として、世の中でするべきことがあるか、思ひかもしないが、実は会社にもメリットはある。

給休日の消化率は8割(年16日)を実現した。部署ごとの有給休暇から管理職の能力が問われる。仕事の範囲を広くし、業務効率を見直すことが急務となる。生産性向上につながるような資料作成は極力なくし、部下の仕事ぶりを細かく把握しないといけない。取引先から理解を得るための調整も必要だ。

ドイツ人は日本人よりずっと長い休みを取っている。生産性も高い。「その理由は大々々」といわれて分析されている。1つは文化の違い。まずドイツでは、働き方ではなく、仕事は「苦勞する時間」で、休みは「楽しむ時間」である。これは自分自身で選べる。ドイツ人は仕事に必要不可欠なスキルを持つた人採用している。採用プロセスを通じて、仕事をやる契約書にはっきりと書いている。休みを取ったり病気になるたり時には、それがその仕事を覚えるか、決めておく必要がある。そのために浴のある人配置になっている。日本はいつもきりぎりの人員配置をしている。これは休めない。



Franz Waldenberger ケルン大博士。1992年から日本経済の研究を始め、ドイツの独立委員会などを経て、2014年から現職。東大などの客員教授も兼任。日本の交流活動にも取り組む。

ドイツ人は日本人よりずっと長い休みを取っている。生産性も高い。「その理由は大々々」といわれて分析されている。1つは文化の違い。まずドイツでは、働き方ではなく、仕事は「苦勞する時間」で、休みは「楽しむ時間」である。これは自分自身で選べる。ドイツ人は仕事に必要不可欠なスキルを持つた人採用している。採用プロセスを通じて、仕事をやる契約書にはっきりと書いている。休みを取ったり病気になるたり時には、それがその仕事を覚えるか、決めておく必要がある。そのために浴のある人配置になっている。日本はいつもきりぎりの人員配置をしている。これは休めない。

忠誠心競争に終止符を

社に入ると会社はすべてになってしまつて、自由な時間がある。これは文化の違い。まずドイツでは、働き方ではなく、仕事は「苦勞する時間」で、休みは「楽しむ時間」である。これは自分自身で選べる。ドイツ人は仕事に必要不可欠なスキルを持つた人採用している。採用プロセスを通じて、仕事をやる契約書にはっきりと書いている。休みを取ったり病気になるたり時には、それがその仕事を覚えるか、決めておく必要がある。そのために浴のある人配置になっている。日本はいつもきりぎりの人員配置をしている。これは休めない。

「これは仕事ができるだけではダメで、会社は仕事以外に大切なことや、打ち込めるものを持つて、社員を求めている」と伝えている。そうすれば社員も変わっていくかもしれない。そもそも、その前提として、世の中でするべきことがあるか、思ひかもしないが、実は会社にもメリットはある。

アンカー 休みをどういやすか

ドイツ語で休暇を表す「Ferien」は複数形しかない。またまとまった休みを取ることが休めという意味だからだ。ドイツ人のヴァルデンベルガー氏の休暇論は日本の社会にとって耳が痛いことばかりだ。第2次世界大戦に共に敗戦をかけるが、個人の職場以外で

的取り組んでいけることが最も重要な能力ともいえる。今の仕事にしか関心がないのは新たな高関心を感ぜられないかもしれない。仕事以外にも関心をもち、趣味をもっと「研さんで」。子どもも熱に取り組む。世の中でするべきことがあるか、思ひかもしないが、実は会社にもメリットはある。

(田中陽)