

ジョカツのススメ

「働く」ってどういうこと？



「働く」ということは企業にとってはどう
いうことでしょうか？

これは、就活の面接でも質問の項目によく
取り上げられたりします。

「あなたにとって働くとはどういうこと
ですか？」という質問を受けた人にとっては、
価値観や目的、定義など様々な要素を含むの
で、一概には答えられない本当は少し難しい
クエスチョンだと思いますが今回はこの問い
から始めたいと思います。しかし「働くこと」
ということ、ここでは一旦、労働者の方が
ある一定時間一定の場所で、物を作ったり、
売ったり、サービスを提供したり、働く人の
体力や知力を活用して「労働」を提供する代
わりに対価（お金）を得ることを雇用主が保
障すること、つまり何かを提供することで、
何かを得ることとします。

さて、コロナ禍のような事態になると、企
業では、物の生産やサービスの提供があらゆ
るところでストップしなければならなくなっ
たり、消費活動や生産活動が低下することで、
「働くこと」も制限しなければならないとい
った事態が発生します。全国的にも実際飲食店
や生産工場などでは「働けない」状況が長く
続きました。今現在、原材料費高や原油高に

なっていることの要因も、この消費や生産活
動が制限されたことによる煽りによるもの
とも言えます。いまのところ、コロナ禍による
企業経営への影響は少しずつ緩和されている
ようにも感じますが、いつまた感染が拡大し
て抑制しなければならなくなるかはわかりま
せん。そうした不安がいつも付きまとった状
況にあると言ってよいでしょう。そのために、
国や地方自治体、企業や団体において様々な
施策やあらゆる面で備えを持つことはとても
有効でしょう。

備えあれば憂いなしということですが。

では、企業での備えとは何でしょう。

これまでも皆さんは、柔軟な働き方（労働
時間と勤務場所の自由度の高い働き方）がで
きるほうが、働く人たち、特にまだまだ家庭
の負担が大きいとされる女性の就業するチャ
ンスが増えるということを様々な場面で沢山
聞いてこられたと思います。コロナ禍になっ
て、業種によってはリモートワークや、テレ
ワーク、移住ワークなど遠隔地や自宅で仕事
するスタイルも急速に確立しています。山形
ではなかなか取り組みにくいところはある制
度ですが、こうした制度活用も柔軟な働き方
になります。仮に、また新型の感染症が拡大

するような事態が発生したとしても、そのときに備えて対応マニュアルをきちんと整備しておくといったことも必要でしょう。そのためには労使で一定の合意を得ておく必要があるかもしれません。何より落ち着いているときだからこそ、非常時に備えた話し合いをしておくことはとても重要だと思います。

また、職場環境の整備は少し時間がかかります。例えば、フレックスタイム制度などは、少し長いスパンの中で成果を出していくような仕事内容には有効かもしれませんし、短時間正社員制度などを充実させていくことは、比較的長い期間に亘る育児や、介護をしながら仕事をする主に女性の方たちが退職せずに、働き続けることが可能になるかもしれません。(もちろん女性ばかりではありません。男性もです。)

管理職を目指したい女性の職員にも性差のバイアスを感じさせることなく同等にチャンスのある企業が、相対的に事業成果を上げていくことができるでしょうし、それだけ優秀な女性の人材も集まります。

私が冒頭申し上げた、「働く」という問いは、人それぞれで様ではないですし、また、働く目的もそれぞれ違い(お金を稼ぐという点は同じですが…)、人にとっての幸せの尺度もそれぞれです。ですが、令和の時代になって、大きく変わったことがあります。

それは、「よりよく働く」ための最低基準を国が法律で定めたということです。

このことは私たち全員にかかわることですから、企業においては、よりよく働くためには、よりよく働いてもらう「仕事をする環境」を整備しなければならない、ということです。

このコラムでは女性活躍のためのヒントについて今までお話ししてきました。

ヒントとしては、男女の役割分担や、職域、業務内容を見直してみることも、また、残業が多い環境では男女ともにワークライフバランスはうまくいきませんから、もちろんその削

減が必要です。マンパワーが足りないのであれば、制度、待遇、環境面に配慮し改善することによって、優秀な人材を確保することが有効かもしれませんし、あるいは、従業員の方の仕事内容のタスクの見直しで大きく改善する場合もあるかもしれません。

そしてなにより、企業活動は、その企業で働く人たちによって支えられているという視点に立てば、皆さんの会社で「働く」人たちの小さな声に耳を傾けてみていただきたいということです。皆さんの会社をもっとよりよい会社になる方法や、従業員の方たちが輝いて仕事ができるようになるヒントは、皆さんの会社の中にその答えがあるのです。やはり、女性活躍のためには、女性従業員自身の声を聴いてみるのが有効でしょう。もちろん話しやすい場づくりも必要ですし、従業員アンケートなども効果があるでしょう。専門家を活用すればさらに効果が上がります。小さな問題やちょっとした従業員の方々の不満は、精査が必要なものの、会社がよりよくなる改善の種になります。

また、当然、企業は利潤がなければ立ち行かなくなります。利潤を上げるための好循環の第一歩として、従業員満足度(es)の向上を図ることも手立ての一つでしょう。従業員満足度は、仕事のモチベーションを上げるだけでなく、企業に対する労働者の貢献度を向上させることが可能になります。私たちは、私たちが求める幸せを実現するために一生懸命働いているということ、またそれと併せて、企業は、企業にとっての幸せを追求するその両輪で考え、特に女性が活躍できる環境づくりは企業全体の取組として、歩みを進めていってほしいと思っています。

そこで、最初の問いに戻るのですが、皆さんにとって「働く」とはどういうことですか？

