

トップの方の写真

経営者の立場でいうと、資本主義社会で経営者が評価される軸は売上と利益です。いくら社員が幸せであろうと、数字がついてこないとダメ。逆に社員の幸福度が低くても増収増益であれば、経営者は市場で高く評価されます。

しかし、それは過去の成長モデルに基づいた企業文化が根強く残っているからです。子どもの教育でも相変わらず偏差値や学歴志向のまま。「いい会社に入れば安泰よ、お父さんを見てごらん」と言うけれど、その足元は崩れている。子どもの数は減っているのに、競争は鈍化していかない。

短期的な数字を追いかけて長時間働くのではなく、長い目でみたエクセレントカンパニーを目指す管理職「イクボス」を育てるのです。男性が育児に関わって家庭が安定すれば、従業員の満足度や健康度が高まり、仕事の意欲が増すというロジックをつくりましょう。

団体のご紹介など

私自身、つい先日まで、いい仕事をするために、家庭を全く顧みなかった人間です。

それが、あることをきっかけに、ワークライフバランスを考え直したと申しますか、宗旨替えをしました。

こういう人間が頭を掻きながら、ワークライフバランスを考え直しましょうとアピールすることに意義があるのかもしれませんが。

そう考えると、私でも役に立つかもしれない、と考えております。まずは最初の一步を。