

WLB と WLI の 使い分け

近年ワーク・ライフ・バランスと比較して「ワークライフインテグレーション」という言葉が生まれ、注目を集めています。その違いと、実際の職場への適用について考えます。

はじめに

ワーク・ライフ・バランスは「働き方改革」という言葉とセットで扱われてきましたが、近年では「ワークライフインテグレーション」という新しい考え方が注目を集めています。

定義

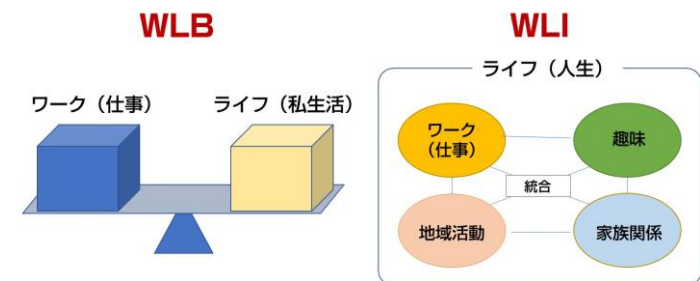
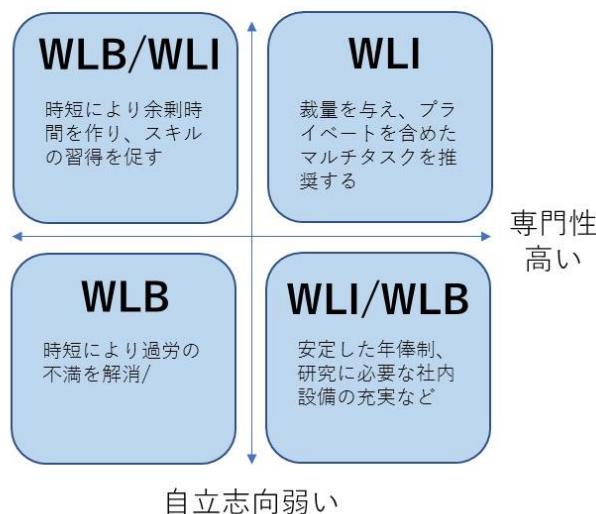
ワーク・ライフ・バランス(以下 WLB と表記)という言葉が「仕事」と「私生活」を対局のものとみなし、両者の量的なバランスを保つことの重要性を表したものであることに対し、「ワークライフインテグレーション(以下 WLI と表記)」は仕事も人生の一部とみなし、「職業人」「夫婦・家族」「地域コミュニティ」「趣味」などの人生の各活動を相乗的に良くなるよう統合していこうという考え方を言います。

	WLB	WLI
評価指標	労働時間の短縮/有給休暇取得率/育児休業の取得率など	時間裁量の程度/結果・成果/様々な活動のシナジー(相乗効果)
実践例	時短勤務、ノー残業デー、有給休暇取得促進、男性の育児休業取得	育児施設の併設、遊興設備への投資、副業解禁、裁量労働制、成果給導入、社内独立制度など

労働の代替性と個人の価値観

WLB と WLI はどちらが優れているという問題でなく、人や環境に合わせて適切に使い分けていくべきでしょう。一般的に、代替性の高い単純労働であれば WLB、専門業務には WLI の考え方が合いそうです。また、個人の価値観も影響します。自立志向が強く、好奇心の高い性格の人には WLI 的な考え方が適合するでしょうし、保守的で変化を嫌う性格の人は WLB の方が心地よいと感じるかもしれません。次のマトリクスを参照しながら、最適な管理手法を探っていくと良いでしょう。

タイプ別の WLB/WLI 労務管理マトリクス
自立志向強い



WLB の概念においては、仕事と私生活は「量的に」バランスを取ることが重要視され、残業することや有給休暇を取れないことが私生活の時間を減らすものとして問題視されます。つまり、WLB の考えに即した労務管理とは、仕事時間や仕事負荷を減らす施策のことを指すことが多いでしょう。

一方で WLI の考え方では、仕事と私生活は相反するものではなく統合されるべきものであるため、単に労働時間を減らせばよいというわけではなく、「時間の使い方」の裁量度と「結果や成果」に注目すべきでしょう。