

部下育成にさらに自信がつく12カ月

部下のワークライフバランスを支援できる上司になるために 部下の役割認識のバランスを理解しよう

人は、職業人や家庭人など複数の役割をこなしながら生きている。そして、その役割のウエイトは、人それぞれ異なっている。上司が部下のワークライフバランスを支援するためにできることは何か。そのヒントとなる簡単なワークを紹介する。



松下 直子

株式会社オフィスあん
代表取締役

部下も同時に複数の役割を こなしながら人生を生活している

ワークライフバランスが叫ばれ始めて久しいですが、それは、単に労働時間を減らすことや、仕事と私生活の時間配分の均衡を目指すものではなく、「仕事と私生活の相乗効果を高める考え方と取り組み」全般を指すものです。つまり、仕事も私生活も、いかにそのパフォーマンスを最大化させるか、ということです。

では、部下のワークライフバランスを支援するために、上司は何ができるのでしょうか。ここでは、心理学者D・E・スーパーの理論で考えてみましょう。

スーパーは、「キャリアとは、人生のある年齢や場面のさまざまな役割の組み合わせ」であり、「職業人は生計を立てるために忙しく働きながら、同時に人生を生活している。その時点で果たしているライフロール（役割）の組み合わせで、その人のライフサイクルは決定している」と捉えました。

職場で見える部下の役割だけで 部下のことを判断しない

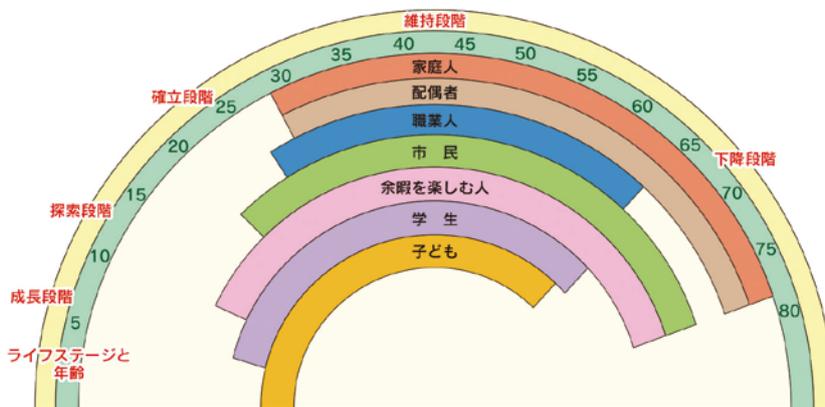
この理論をベースにした、会議や打ち合わせのちょっとしたタイミングにお勧めの、簡単なワークをご紹介します。

あなたが現在果たしている、7つの役割を表現する円を、それぞれの役割の重要度や費やしている

時間に見合った大きさで描いてください。大きさ、位置、距離、重なりは自由です。職場の皆さんで、一緒に取り組んでみてください。

図2はある組織での実際の事例です。Aの女性リーダーは「職業人」の円が一番大きく描かれています。子育てもひと段落し、今は全力で仕事や私生活をエンジョイしていることが推測できます。一方、Bの部下は、リー

■図1 一生の役割が見える「ライフ・キャリア・レインボー」



Donald E., Ph.D. Super, Branimir Sverko, Charles M. Super 編 [Life Roles, Values, and Career International Findings of the Work Importance Study] (Jossey-Bass Publishers 刊) をベースに簡易化

■表1 キャリアは、「人生のある年齢や場面のさまざまな役割の組み合わせ」

役割	説明
家庭人	親元を離れてから始まる役割。家事全般をやる役割です。炊事洗濯だけでなく、日曜大工的なこともこの役割です。
配偶者	夫、妻の役割。法律上の夫婦でなくても、ともに生活を送るパートナーとしての役割です。
職業人	文字通り、仕事をやるという立場。アルバイトなどもこの役割です。
市民	無給のボランティアを行う役割。社会を構成する一員として、社会に貢献するということです。
余暇を楽しむ人	文字通り、趣味やスポーツなど、好きなことをして楽しむ立場、それに費やす時間のことです。
学生	学ぶという立場にいるのが学生。小・中・高・大学はもちろん、働きながら夜社会人大学に行く人もまたこの役割を兼ねています。
子ども	親との関係における自分、親に対して注がれる時間。小さい頃はこの役割がほとんどです。

ダーと同じ8時間勤務ですが、「職業人」の円は決して大きくありません。逆に、「家庭人」「母」の重要性が前面に表れています。この部下は、職場での評価も高く、仕事を軽視しているわけでもありません。このように、同じ時間、同じ職場で働いていても、一人ひとりの、その時々での役割認識のウエイトには大きな違いがあるということがわかります。

一人ひとり、その時々で「職業人」に対する意識は違うのですから、自分の感覚だけで「職業人」を押しつけすぎないことが大切です。部下の、その時点での役割認識、その人の役割の「厚み」を理解しておくだけでも、必要なタイミングで部下を支える言動につながられるのではないのでしょうか。

部下のギャップを知らなければ、支援すらできない

併せて、次のワークも実施してみてください。あなたが理想的な状態にいると想定し、その状況に即して7つの円を描いてください。

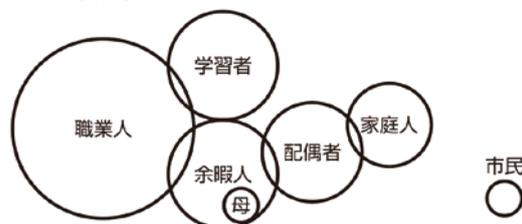
図2のCは、先ほどの部下の事例です。「今後、どうしたい?」と尋ねたところ、「学習者」の円を描き足しています。つまりそれが、今現在、彼女にとっての「ワークライフバランスがとれている」状態ということです。現状との差は本来、本人が埋めていくものですが、上司は部下が理想に近づくための配慮や励ましを与えることもできます。

何より、このワークを通じて、部下自身が自分自身の気づきを深める機会にもなり得るでしょう。

あえてワークの場をつくらなくても、会議の合間に10分程度とれば、お互いの理解は深められるものです。

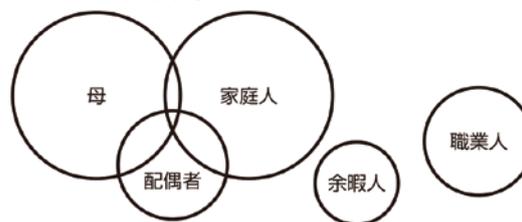
■図2 7つの役割のワーク事例

A: 50代女性リーダー



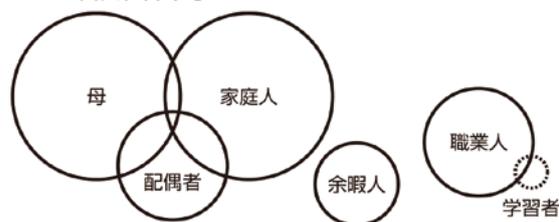
*「職業人」の円が大きくなっている

B: 30代女性部下①



*「母」「家庭人」の円が大きく、「職業人」は決して大きくない

C: 30代女性部下②



*Bに「学習者」の円を足している