

### 講演要旨

#### 竹信三恵子さん(和光大学教授・元朝日新聞編集委員)

いまの厳しい経済状況の中でワーク・ライフ・バランス(WLB)なんて何を言っているのかと言われそうですが、実はこれをやっていかないとこれからの日本の経済は本当に成り立たなくなるということを今日はお話しようと思っています。

#### 「男は仕事、女は家庭」は行き詰まっている

WLBとは、男性は長時間労働をして家族を養う責任を一身に背負い、女性は家事・育児・介護を一手に担いながらその合間に働くという、一見便利に見えるこれまでの仕組みを変えるということです。男性の過労死や女性の育児ノイローゼ、進む少子化に象徴されるように、こうした性別役割分業は行き詰まっています。男性はもう少し休みたいし、女性はもう少し稼ぎたい。

#### 男性の労働時間短縮、女性の賃金アップを

女性が外で働くためには、一つは女性が家の中で担っていた福祉的労働を、男性が労働時間を短縮することによってもう少し分担すること、もう一つは保育園や介護施設など福祉のインフラを増やして女性の負担を減らすことが必要です。



次に賃金の問題があります。

介護産業がいい例ですよ。家においてボランティアのように介護をしていた女性の働き方を基準にした賃金水準で制度設計したのが介護保険です。介護は産業としてニーズがあるのに、そこで働く人の賃金が低かったら税金が払えないじゃないですか。日本の税収が増えないのは不況だということもあるでしょうが、有望な産業を育てていない制度設計ミスが大きいですね。従事するのが女性だから賃金は安くてもいいという思い込みが強くあって、能力、スキル、生産性を考えていないですよ。

#### 欧米は仕組みを変えて不況を脱出した

日本よりも先に産業の空洞化、大失業時代を経験した欧米がWLBによって不況を脱出していったのは、単に男女平等に、というだけではなく、産業経済構造の大転換の中で女性の人権を加味して仕組みを変えていった結果なんです。

アメリカは最近、景気が悪くなくても出生率は下がらなくなりました。昔は夫が失業すると収入がなくなり子どもを産むのを控えましたが、最近は夫・妻両方が働くようになってどちらかが失業しても何とかなんです。彼らは苦しんで苦しんでそういう構造を作り出してきたのです。

#### 「楽になる」ために具体的に取組もう

みんなが暗い顔をして誰が一番大変かを競争するような働き方はもうやめましょう。職場で話し合って「楽になるために手間をかける」ことを試みてはいかがでしょうか。「楽になる」のはけっこう大変なんです。仕組みを変えなければいけないので、でもいったん変わったらみんなが楽になるんですね。身体が楽になったら生産性が上がります。

あれがあるからできない、これがあるからできないと言って暗い顔になっていないで、具体的に取組んでいきませんかというのが私の今日の提案です。

### パネルディスカッション

#### 高田照和さん(有限会社高田紙器製作所代表取締役)



当社は紙製品の企画、開発、製造の会社で創業83年、私で4代目です。年齢構成は下は20歳の企画営業の女性、上は77歳の工場長と幅広く、パート含め14名、平均年齢は40.5歳くらいです。バリバリの製造業ですが、産業の空洞化によって仕事自体が少なくなっていた中で、直接お客様に接するような営業企画、紙材を使った新製品の提案といったサービス業の側面も取り入れました。それしか生き残りの方法がなかったんです。

#### 女性の活用で業務改善、業績アップ

正直言うと、極端に業績が落ちた時代があります。ここに来てようやく転換が進んで、業績も伸びてきています。

たくさんクレームが来た時代があったのですが、6年前に初めて女性の職人が入社し、彼女が業務を改善するきっかけになったのです。残念ながらその女性は辞めてしまいましたが、新たに企画営業に20歳の女性を雇いました。彼女が担当しているインターネットからの新規のお客様が増えています。来春は83年の歴史で初めて、新卒の女性を採用しようと考えています。今どきの零細企業は優秀な女性をガンガン雇うんだと皆には話しています(笑)。

#### 柴崎由佳さん(株式会社トールツ取締役統括総務部長)

当社は設立から26年目です。現在は東京都指定介護事業者として訪問介護、訪問看護、デイサービス、福祉用具、ケアマネジメント等の事業を行っています。

平成21年度東京都ワークライフバランス認定企業(※

欄外)に選ばれた内容としては4点あります。

1点目が時差出勤など、就業時間の柔軟な対応。2点目には無記名社内アンケートによるニーズ把握。これは定期的に行っています。3点目に子連れ出勤。たとえばお子さんに微熱があるなど、やむを得ない事情がある場合はお子さんを事業所に連れて来てもらっても良いという対応をしています。4点目は保育園が見つからない社員のために本社に保育室を用意し、ベビーシッターを配置したことです。



#### コストがかかっても優秀な人材確保

何かを考えて取り組んだというよりは、社員の働きやすさを考えていくうちにこうなったという形です。WLBはコストがかかるので取組を躊躇する会社もあると思いますが、この点について当社の土田会長から一言申し上げます。

**土田英夫会長** ベビーシッターを雇う費用など、WLBはコストがかかりますが、それよりも優秀な人材が集まるというメリットの方が大きいと思います。介護業界は非常に定着率が低い業界ですが、当社は優秀な有資格者が定着してくれています。

**竹信さん** 制度としてのWLBを四角四面に考えるよりは新しく必要な人材を入れること、その人たちの顔をよく見てどうすれば働きやすいかを考えて変えていくということ。長時間労働をする人が偉いんだとか、短時間労働者の価値が低いんだとか、そういう発想を転換して、実態をよく見る良い目を持つ、良い耳を持つ、そういうことがWLBの第一歩なんだと思います。今日はありがとうございました。

※東京都ワークライフバランス認定企業 東京都は、仕事と生活を両立しながら、いきいきと働き続けられる職場の実現に向けて優れた取組を実施している中小企業等を、「東京ワークライフバランス認定企業」として毎年10社程度、選定しています。詳しくは東京都HPをご覧ください。  
<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/ikiiki/index.html>