



みやざき女性の活躍推進会議 設立1周年記念大会

平成28年11月1日〔会場：宮崎観光ホテル 緋耀の間〕

平成28年11月1日(火)、宮崎観光ホテル(宮崎市)にて「みやざき女性の活躍推進会議1周年記念大会」を開催し、約300名が出席しました。前半は東京都にある株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長 小室淑恵氏による講演会、後半は宮崎大学地域資源創成学部 講師 土屋有氏と KIGURUMI.BIZ 株式会社 取締役工場長 加納ひろみ氏がファシリテーターを務めるワークショップを開催し、ワールドカフェ形式で意見交換会が行われました。



講演会

演題

経営戦略としてのワークライフバランス ～残業ゼロで組織を伸ばす～

講師

株式会社ワーク・ライフバランス
代表取締役社長

小室 淑恵 氏

2006年(株)ワーク・ライフバランスを設立。「育児と仕事の調和プログラム armo (アルモ)」、「介護と仕事の両立ナビ」、「朝メール.com」などを開発。また携帯電話用サイト「小室淑恵のWLB塾」をリリース。多種多様な価値観が受け入れられる社会を目指して邁進中。二児の母の顔をもつ。著書多数。近著に『労働時間革命 残業削減で業績向上! その仕組みが分かる』(毎日新聞出版)、『残業ゼロで好業績のチームに変わる 仕事を任せる新しいルール』(かんき出版)。産業競争力会議民間議員。中央教育審議会委員など複数の公務を兼任。



も確保できない状況に陥っているのです。

世界と比べてみても、日本の労働時間は、OECDに加盟国する先進国の中でダントツ1位。反対に成果の指標である労働生産性は、20年連続で先進国中の最下位。「残業時間はトップクラスなのに生み出す成果は最低クラス」という傾向にあるのです。

日本人は仕事の遅さを時間で補おうとしますが、仕事をスピードアップさせるために必要なのは、個人のスキル向上と人脈です。しかし、一日の大半を仕事に奪われる生活では、スキルや人脈を伸ばす時間がありません。短い労働時間で生産性を上げ、個人の時間を増やす。その道を選ばなければ、これから間違いなく訪れる介護社会を乗り切ることもできないのです。

日本にはもう時間がありません。来年から団塊世代が70歳代に突入します。70代になると、要介護者の人口は60代の倍にはね上がります。現状の労働環境では、介護離職者の増加が避けられません。育児で女性が休職するのは対照的に、介護のために休職する人は男性が多い傾向にあります。男性も女性も休職しなければならない職場に未来はありません。一方、第二次ベビーブームとなった団塊ジュニア世代は、あと2年で出産期が終わります。44歳を過ぎると出産率はほぼ0%になります。母体となりうる人口は減り続けていくわけですから、少子化は加速し続けます。現在の、そして未来の労働力を維持し、国を存続させるためには、いま、早急に改革を行わなければなりません。

こうした考えは、安倍首相にも提言しています。アベノミクスの一部に位置づけられる産業競争力会議。私はこの民間議員になっているため、国会でもブレゼンを行ってきました。そして今年の4月からは、301人以上の社員を抱える企業で「女性活躍推進法」が義務化され、女性管理職比率や女性役員数、平均残業時間のデータが公開されています。就活生たちはこのデータを見て、企業選びをしています。つまり、企業改革が行われなければ、優秀な人材を獲得することはできません。少ない労働力をめぐって人材の奪い合いが起きているいま、戦略的に労働時間を短縮し、女性の管理職や役員を育てる必要があります。政府は、産業競争力会議での提言を踏まえて、近いうちに労働環境整備の結論を出します。それまでに改革を図れた企業が、勝ちを得るのです。

働き方を改革するためには、企業が組織を挙げて取り組むしかありません。その手順として、第一に、時間あたりの生産性を上げた人を評価する仕組みに変えること。第二に、長時間労働、残業の是正です。内部資料の作成に延々と時間をかけたり、非効率な指示を出したりするようなことはやめて、効率化を図りましょう。第三には、継続的に就業できる制度を整えること。そして、女性を積極的に採用するのです。いま、どの企業も優秀な女性を探しています。うっかりしていると自社の優秀な女性社員を引き抜かれることになりかねません。

「人間の脳は、目覚めてから13時間以内でなければ集中力を発揮できない」東京大学の島津明人准教授はそう言います。集中力の高い日中を効果的に使うことで生産性は高まる。それは科学的にも証明されています。短時間で効率的に働き、プライベートな時間は育児や介護、自己研さんのために使う。社員それぞれが多様な生活スタイルを維持できれば、ワークとライフでの経験が相乗効果となってより良い結果につながるはず。こうしたワークライフシナジーが人生をゆたかにしていくのです。

女性が活躍できる社会の実現がなかなか進まない。この問題の本質は働く環境にあります。働き手の大部分を占める男性の働き方を変えない限り、問題は解決しません。労働時間を見直し、働き方に革命を起こす。それが「ワークライフバランス」の考え方です。

ハーバード大学デービッドブルーム教授は、「人口ボーナス期・人口オーナス期」という考え方を提唱しました。人口ボーナス期の社会構造では、若者が多く高齢者が少ない。そのため、安い労働力を武器に世界中の仕事を受注し、一方で社会保障費は少なくて済むため爆発的な経済発展をして当たり前の時期です。これは、ちょうど日本の高度経済成長期に当てはまります。この時期には重工業が発達するため、筋肉のある男性を働き手にする方が効率的なのです。しかも市場が開拓されていないため、長時間労働が成果に直結します。さらに同じ条件の人材を揃えることが正しいやり方でした。ただし、その国における人口ボーナス期は1度だけ。その後は人口オーナス期に転じます。人口オーナス期とは、若者が減り高齢者が増加する社会構造のこと。そのため労働力は減少し、代わりに社会保障費が膨らみます。

日本は1990年代に人口オーナス期に入りました。その速度は先進国の中でもずば抜けて早いペースで進んでいます。理由は、人口ボーナス期、つまり高度経済成長期の時代に定着化した長時間労働を改善しなかったから。長時間労働を是とする社会は、出産や育児で休職する女性の社会進出を阻みます。しかも高学歴が進み、子どもにも高学歴を望むために教育費が増加。経済的な理由から2人目の出産をためらう家庭が増え、女性の労働環境も整わないため、おのずと少子化が進みます。つまり、現在の労働力だけでなく、未来の労働力