



PROFILE 小室 淑恵【こむろ・よしえ】
 株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長。大学在学中、1年間アメリカに滞在、住み込みのベビーシッターとして生計を立てる。住み込み先のシングルマザーの女性が、育児とキャリアを両立している姿を目の当たりにし衝撃を受け、その時から育児と仕事の両立支援を自らのテーマと位置づける。
 2006年株式会社ワーク・ライフバランスを設立。内閣府「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」委員など複数の公務を兼任。2009年より金沢工業大学客員教授に就任。夫と子どもの3人家族。



をゼロにする取り組みを進めたり、事業所自体に保育所をつくっていただくところとしていこうとされているところですね。

小室 施設型の保育所を増やすやり方もありますが、大型の投資をしてもそこに長く需要があると限りません。なので乳幼児期の保育場所は民家の一角でいいんです。子育て施設をつくりたいNPOがたくさんありますので、規制を緩和して、乳幼児を少数で預かる事業所を増やせば、多くの課題が解決できると思います。

市長 そうですね、規制緩和は行政の課題ですね。

さいたま市は一事業者として次世代育成支援対策推進法〔※8〕による取り組みも行っています。企業の皆さんと働きやすい職場環境づくりを共有化するためには、まずは市から実践していかなくては

いけません。特に男性の育児休業・部分休業の取得率10%を平成26年度までに上げています。またこれからは介護休暇についても考えていかなければいけませんね。

働きやすい環境への取り組み

市長 環境の整備も必要ですから、市も子育て支援対策として、保育所待機児童

休業を取ると会社に赤字が出るというものです。これは間違いで、育児休業を取っている間は、会社はお金を払っていません。育児休業者がいただいているのは雇用保険や健康保険からの、給料の何割といったお金です。

育児休業を取らせたくないから最初から女性を採りたくない、という誤った考

ロールモデルが女性を変える

小室 もうひとつ、男性は大器晩成型だが、女性は短距離走型で最初は優秀だが後で伸びなくなる、という思い込みをよく耳にします。

男女ともに、働いて3年もすると仕事の難易度が上がったり、仕事の量が増えたりと、悩む時期が必ずあります。そんな時、男性には同じ壁にぶつかった経験を持ち、それを乗り越えて現在活躍している同じ男性のロールモデルが豊富にいるから乗り越えることができる。

だから女性が壁を越えたいと思わせるだけの環境さえ整えば、壁を乗り越えていくことは可能です。それには、やはり女性のロールモデルの存在が必要なんですよ。同業種ではなくても、女性が子どもを生みながら働き続けているという事例について、むしろ経営者の方から会社の費用で講演に行かせたり、書籍を購入してあげたりするべきです。「そういう人って実際にいるんだ」「私もやろう」とか憧れる気持ちが生えて、やれる気持ちになるんです。

最初はそういうロールモデルを紹介し、これを4、5年繰り返すことで初めて一つの層が出来上がり、次の世代が続

小室 そうですね。育児休業についてはぜひ達成してほしいですね。たとえ1日でも、育児休業とカウントできますから。前例がないと広がりにくいですが、まずは育児休業を取ること。

ワーク・ライフ・バランスのライフの時間を充実させると残業時間の削減によるコストの削減だけでなく、メンタル疾患の問題も減ってきます。

休めないのは仕事抱え込み型の人。業務の共有が下手な人。これは組織がそうなっている場合と、個人の仕事の仕方の癖の場合の両方があります。また、これからは、育児休業取得者よりも、親の介護休業取得者が確実に増加していきま

す。育児休業を取得しやすい職場環境をつくるのが、今後、介護休業を取得しやすい環境にもなるのです。

人事評価で意識改革を

小室 マネジメントでいえば人事評価の視点を改めるだけで、職員一人ひとりの意識が変わるはずなんです。今までは、やった仕事の量の積み上げだけを評価していましたが、これは赤字行為を繰り返す原因になります。

仕事の量と費やした時間との、双方の

ていくと思っています。

自治体のあつち

市長 自治体としても、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでい

る事業者に対して、評価する制度に着手しなければと思っています。

小室 そうですね。自治体でも企業へのワーク・ライフ・バランス認定制度が始まっていますね。これは企業のブランド力アップにつながります。また、認定した企業に対して、企業を紹介するビデオの作成や簡単なコンサルティングなどの特典も考えられています。その他、保育所の整備について、マンション業者が積極的に保育所を作れるように後押しする仕組みがあるといいですね。行政としても、ニーズにあわせ、何かそこにプラスアルファで支援していければよいと思います。

ひろがる可能性

市長 いろいろお話を伺っていただきましたが、小室さんが想うワーク・ライフ・バランスの未来像を聞かせてください。

小室 日本社会は人口も労働力人口も減少傾向にあり、一人の人間が24時間内で仕事の責任も、家庭の責任も果たさなければならぬ状態まで来ています。労働

ベストなバランスを追求するには、スキル、効率、プレゼン力となるのです。普段から傾聴力、伝達力などを磨いていると、短い時間で成果が出せません。短時間で成果を出すことが評価されないと、社員も積み上げの多さだけを守ろうとしてしまします。

市長 公務員の場合は生産性を表す指標が少なく、評価が難しいと思いますが、時間外勤務削減は課題だと考えています。そのためにはルール化も必要ですよ。

現在、市では毎週水曜日をノー残業デーとしています。その中で、月に2回の7時定時消灯も定着しました。平成26年度までに1年間の一人当たり総時間外勤務時間数360時間以上ゼロをめざしています。

小室 時間外勤務の削減はもちろんですが、公務員の場合でも何かしら計る基準がないと、やりがいもなく、ストレスもたまりません。行政でも正当に評価をできる指標を作成することはとても大切ですね。

思い込みを一新

市長 女性の雇用拡大の制度を、事業者はどのように具体化していったらいいでしょう。

小室 一つは思い込みによるデータを一新しないと、いけないと常に思っています。一番大きな思い込みは、社員が育児

時間が際限なく伸びると不可能ですが、8時間労働なら、介護はデイケアに、育児は保育所に昼間お願いすれば夕方から自分の手で介護や育児ができます。インフラを増やすことはとても重要ですが、子どもを保育所に預けっぱなし、または高齢者を施設に入れっぱなしは、決して誰も望む未来ではありません。預ける側も自分の働き方を見直し、行政もお金を使うだけではなく、双方で工夫していかないと、結局は借金を次世代に残すことになると思います。

そうした中で、夫婦が協力して絆も深めつつ、国全体で時間の使い方についての意識を高めていくと、ワーク・ライフ・バランスのライフが増えて充実していくとともに、国全体の経済の活力に繋がっていくものと思います。

市長 今日お話を伺って、ワーク・ライフ・バランスが持つ可能性というものを強く感じました。これからはこれを、市民、事業者、行政が共有し仕事や生活において工夫をもって行動し「新しい報酬」を分かち合いたいですね。

私も、1円も無駄にしない生産性の高い都市経営を行い、しあわせを実感できるさいたま市にするために、これからも行政のトップとして諸施策に取り組んでまいります。そのためにもワーク・ライフ・バランスは必須ですね。ありがとうございました。

〔※8〕次世代育成支援対策推進法:地域や職場における子育て支援を充実させるための法律で、平成21年4月に改正。仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する「一般事業主行動計画」は、都道府県の届出や公表、従業員への周知が順次義務付けとなった。

〔※7〕ファザーリング・ジャパン:NPO法人。父親であることを楽しむ生き方の理解・浸透が、「笑っている父親」を増やし、ひいてはそれが働き方の見直し、企業の意識改革、社会不安の解消、次世代の育成に繋がりを、10年後・20年後の日本社会に大きな変革をもたらすということを信じ、これを目的(ミッション)としてさまざまな事業を展開している。