

## がんばっているあなたへ ココロを軽くする女性学講座

# パパとママ、二人で楽しむ家事・育児



エセナおた恒例の若いママ向け講座「ココロを軽くする女性学講座」第7回でお話いただいた渥美由喜さん(東レ経営研究所)の「男性からみたワーク・ライフ・バランス(WLB)」をまとめました。

### ◆働きやすい職場はやる気と成果を上げる

WLBはワークを取るかライフを取るかという二者択一のものではありません。ワークの土台にはライフがあります。質の高い生活は質の高い仕事につながっていく。メリハリの効いた仕事は生活の余裕につながる。ワークとライフの相乗効果、これがワーク・ライフ・バランス(WLB)です。

WLBには3つの要素があります。1つ目は「業務をオープンにして共有する」ことです。職場は常に何らかの理由で誰かが抜けるリスクを抱えています。業務をオープンにして共有すれば、育児休業や介護休業などのリスクにも対応できます。

2つ目が「絶えざる業務改善」です。北九州市はWLBの個人表彰をしています。今年、受賞した女性は41歳で4人のお子さんを育てているワーキングマザーです。彼女は少しでも早く家に帰りたいと、異動するたびに業務改善の提案をしてきました。前任者が2日半かかった仕事を、こういうやり方をしたら1日半でできる、こういうツールを使えば半日でできることを提案し、実際に証明してきました。こういう業務改善は、本人だけでなく、周りの同僚たちも恩恵を受けます。彼女のモットーは、「私もハッピー、みんなもハッピー」です。

一番重要なのは、3つ目の「お互いさま、思いやり」です。自分さえ早く帰れば、休めれば、ということではない。これまで私は国内外の先進企業600社にヒアリングをしてきましたが、半分以上は地方の中小企業です。先進企業には何とも言えない柔らかい、あったかい雰囲気があります。

### ◆企業存続の鍵は多様性

最近、ダイバーシティという言葉が企業が使い始めています。多様性という意味です。10年位前に夏のボーナス商戦で負けたメーカーの社長が「自社冷蔵庫のドア・ポケットはビールの大瓶サイズだが、トップシェアを取ったライバル社の冷蔵庫はペットボトルや調味料などいろいろな物を入れられる。ビールの大瓶しか飲まない男が作ってきたのが間違いだ。もっと生活者、消費者を立てないと負け続ける。我が社には優秀な女

性たちがいるはず。そういう人たちが活躍できる職場にしないと企業として存続できない」と役員会で発言し、一気にダイバーシティに切り替えて進めてきたという話を聞きました。

### ◆制約で上がるコミュニケーション能力

女性、特に子育てをしている女性は時間制約、場所制約があります。私のように、子育てをしたい男性も同様です。外国人は言葉が通じない、障害者はコミュニケーションが取りづらい。WLB先進企業はそういう使いづらく、扱いづらいという制約を決してネガティブにもマイナスにも取りません。

専門誌で30年近くNo.1評価をもらっている高級旅館「加賀屋」(石川県)は従業員300人位ですが、シングルマザーが働いている割合が日本で一番高い会社です。女手一人で育てているような人たちに広く門戸を開いており、全国から集まってきました。日本で一番立派な託児施設が旅館の近くにありますが。7階建てビルの1階に保育所・学童保育、上階が母子寮のようになっています。旅館業は、お客様が起きている間は夜遅くまでおもてなしをするため、長時間労働になりやすいです。しかし、ずっと子どもを預けっぱなしかというそうでもない。前のお客様が帰られた後、次にお客様が来るまで昼間は結構時間が空いている。その空き時間に生活の場へ戻って、学校から帰ってくる子どもたちとコミュニケーションを取る。

「おもてなし」は相手を感じ取る力が必要です。加賀屋にはお金持ちの人しか来ないかというそうでもなく、一生の思い出に一度は行ってみたい、と訳ありの方も来る。シングルマザーの方たちは、苦勞されてご自分も悩まれ、皮膚感覚で人の気持ちのひだの部分まで感じる力がある。相手の気持ちに立ってすごく優しくなれる、親切なおもてなしができると、加賀屋さんは考えているのではないかと思います。

ユニクロで有名なファーストリテイリングは、各店舗に必ず障害者を一人雇う方針をたてています。このため、法定雇用率の1.8%を超え、8%の障害者が働いています。社長は、障害者が働く職場は必ず生き生きとしてくと、おっしゃっています。障害を持っている方とのコミュニケーションは取りづらいため、もしかしたらサービスの質は健常者よりも低いかもしれない。でも一所懸命働いている姿が周りの人たちを励ます。そういう人たちが働きやすいようにと周りの人も手を差し伸ばす中で一体感が生まれる。制約がある人は扱いづらいから雇用しないとい

うのではなく、制約があると逆に、職場改善のヒントに気づくことがある、という考え方をしています。

### ◆ワーク優先からワーク・ライフ・バランスへ

日本は突出したWLB後進国です。不満を感じている人の割合が高く、改善を試みたことがない割合も高い。普通、不満を感じている人が多ければ、改善を試みますが、両方高いのはあきらめているからです。

WLBをワーク軸とライフ軸で考えると、ヨーロッパはライフがあつてワークがある。休むために働くという考えです。英米では従業員がワークが継続できるようにライフ面のサポートを企業がするという考え方をするので、サービス残業という言葉が通じます。ヨーロッパでは、サービス残業という概念がない。日本は英米以上にワークが強い。労働時間は長く、有給休暇取得率も低い。有給取得率は50%を切っています。

3年前のデータですが、女性は妊娠・出産・育児を機に7割辞めています。この7割という数字は、過去30年間ずっと変わらない。就労継続している女性が3割。国はあと8年で就労継続率を3割から5割を超える水準まで高める計画を立てています。

日本は男性の育児休業取得率も低い。これも国はあと8年で10%まで高める数値目標を掲げています。なぜ、日本でWLBが困難なのでしょう。男女雇用機会均等法や育児休業法など制度は整ってきました。WLBにチャレンジすることを坂道にのぼる行為に例えれば、坂道の傾斜は昔よりも緩やかになったはずなのに、男性も女性もなかなか上ろうとしない。これは、その手前に心理的なハードル、物理的なハードルがあるからです。躊躇してしまう雰囲気、空気がさまたげています。

### ◆人としての多様性を広げる

私が大切にしている言葉に、市民の三面性という言葉があります。家庭人、職業人、地域人です。WLBは職場で女性が活躍するために必要と言われますが、それ以上に男性が取り組むと自分自身の多様性を見つけられることが大きい。一人の人の中にいろいろな顔があります。女性は比較的、多様性を自分の内側に持っています。母としての顔、妻としての顔、地域の人としての顔、働いていた時の職業人としての顔。ところが、男性は100%近く職業人だけの人が多く、多様性が低い。男性がWLBに取り組むと、その多様性が増える意味で大きなメリットがあります。

WLBは女性のキャリア形成と結びつけられ、女性が男性社会に適応することと勘違いしている企業があります。女性が活躍するためには、3段階あり、第1段階は数が増える、横に裾野が広がる段階。第2段階は管理職の数が増える、縦に伸びる段階。第3段階がWLBです。ところが、第2段階で「ウチは結構、女性が偉くなっているから女性が活躍している」という企業は多い。以前、外資系金融機関で、かなり偉くなっている女性

にインタビューした時、彼女は「確かに私はこのキャリア、ポジションを手に入れて会社に感謝しています。ただ、このポジションを手に入れるために子どもを犠牲にしました」と、自分が悪いと責めていて、切なかつたです。どちらかを選ばせる職場は本当の意味で働きやすい職場ではないと痛感しました。第2段階ではなくて第3段階にいかないといけない。

3000社を分析した結果、失われた15年と呼ばれるバブル崩壊期に、一般企業では2割近くの営業利益が落ちたのに対して、WLBに取り組んだ先進企業は3割近く伸びました。

### ◆企業が伸びるワーク・ライフ・バランス

WLBには3つの効果があります。1つ目はいい人材を惹きつける「人材確保」効果。日本の労働力人口は今後50年で3分の2に減少します。単に数が減るだけでなく、総人口の平均年齢が50歳を超えます。「ウチは男性しかいない」と言っている企業は、人材確保ができなくなります。働きやすさは普遍的で、女性が働きやすい職場は男性も働きやすい。障害を持っている方が働きやすい職場は健常者も働きやすい。

2つ目は頑張る気持ちになる「モチベーション向上」効果。最近、景気が悪くて、先進企業・一般企業ともに業績は伸び悩んでいます。しかし、企業の内側をみると両者は大きく異なります。WLB先進企業では、従業員満足度が上がっています。逆に一般企業では、従業員満足度が下がっています。とくに問題なのは、一番不満を持っているエース社員です。仕事が減っていても全然業務が減らない。ほとんどの会社は時間外削減をうたっているのに、サービス残業が増えています。

労働者が回答している労働時間と企業が回答している労働時間、このギャップをサービス残業と定義すると、90年代後半から2000年をピークに、去年までは減っていたサービス残業がこの上半期、反転急増しています。

3つ目は一番効果がある「効率的な組織」作りです。WLBを進めると、必ず業務の効率化が進みます。実は、職場で一番職場改善のヒントに気づいているのは必ずしも役職についている人たちではありません。むしろ時間制約、場所制約を持ちながら働いている、子育てをしているワーキングマザー、介護をしている人、自分の健康状況があまり思わしくない中で働いている人こそ、「もっとこういう職場になったら働きやすくなるのに」という気付きを沢山持っています。

### ◆持続可能な働き方でイキイキ職場

WLBは職場の取組み、企業の取組みと思われる傾向にありますが、最終的には従業員の選択です。ワーク軸とライフ軸の強弱で、従業員は4分類できます。仕事重視・生活軽視のバリバリ社員。両方重視のイキイキ社員。両方軽視のダラダラ社員。生活重視・仕事軽視のヌクヌク社員の4つです。

基本的に、WLBはイキイキ社員を増やすことです。バリバリ社員は偽装バリバリと過労バリバリに分けられ、偽装バリバリは、





本来就業時間中に終わられるのをダラダラ引き伸ばして残業している。過労バリバリは、「アイツはエースだ、優秀だ」ともてはやされ、真面目で責任感もあって頑張った結果、燃え尽きたりパニックして、うつになってしまった人です。うつになった人の一定割合は、元エース社員です。本当にもったいないと思います。私は「偽装バリバリはなくしましょう、過労バリバリは守りましょう、イキイキ社員を増やしましょう」と提唱しています。ちなみに、スクスク社員の話やライフの話しかしない。釣りバカ日誌の浜ちゃんみたいに。こういう人たちはワーク軸を強めることがWLB だと思えます。

WLB 先進企業では、やる気のある人が集まるプラスの連鎖を生もうとしているのに対して、一般企業は働きづらく、人が辞めてしまう、やる気が下がる、従業員が逃げていく。それで、残った人たちがますます大変になってしまふ。日本企業は、WLB に取り組むか否かで大きな明暗を分ける時期にきています。

◆地域を活性化する男女共同参画

WLB に取り組むのに最も重要なのは従業員の意識の変化です。男性vs女性、年配社員vs若手社員、子育てしている人vs子育てしていない人というように対立しないようにするのが一番重要です。理想的なのは「あなたたちの考えは間違ってる!」、 「悔い改めなさい」ではなくて、本人がこのままだとマズイかなと

●子育てサポーター養成セミナー

～あなたの子育て経験がキャリアに変わる!～

「悩まないで」「笑顔で」「楽しめる」子育てを応援するための講座です。講座終了後、大田区内で活躍できる場を紹介します。(詳細はチラシ参照)

毎週月曜日10:00～12:00 全6回

Table with 2 columns: 日程, 内容. Rows include dates like 1/18 (オリエンテーション) and 2/22 (育児力を身につける!).

募集: 25名 (申込多数の場合は抽選)

テキスト代: 2,000円

申込: ファックス、メール(携帯可) 2010/1/7(木) 必着

①講座名、②〒住所 ③名前(ふりがな) ④年齢 ⑤電話番号 ⑥ファックスまたはメールアドレスを明記。

※保育なし

樋口恵子さん講演会決定! 2010年3月17日(水)14:00～16:00

自分で気づいて方向転換して、そこから一步踏み出したら、自分の人生が充実する、職場がイキイキすると気づいて、その気づく人たちを増やしていく。傍観者、部外者を作らないで気づきを広めていく。これが一番いいやり方だと思っています。

不安というのはいい気づきのきっかけになります。一步立ち止まって自分の来し方を振り返って考え直すことができます。「あなたの考えは間違っている」、「男女共同参画は時代の要請です」と言っても絶対通じない人に、いかに一步踏み出せるようなきっかけを作ることができるか。本人が踏み出してみると、自分の生活が変わってくる。職場がイキイキとしてくることを体感していただくのが重要だと思います。

最後に地域人としての役割について述べます。WLB は単に企業がよくなるだけではありません。お互いさま思いやりが地域全体に広がっていくことにより、必ず地域の活性化に結びつきます。

WLB が進むと現在、エネルギーの8割9割を職場に取られているような男性が、家庭に戻ってくるのみならず地域にも戻ってきます。今、地域ですごく重要な役割を担っているのは主に女性です。女性たちだけじゃなくて男性たちも地域で自分たちの役割を果たすようになったらもっともいい。男女共同参画は職場だけではなく、地域でもっと進めるべきであると思っています。(まとめ 田中きょうこ)

●働く女性限定 ハンサムウーマン養成講座

～美しく働き続けるための極意～

働き続けるっていろいろ大変なこともあるけれどやっぱり働いているワタシが好き! (詳細はチラシ参照)

隔週日曜日10:00～12:00 全4回

Table with 2 columns: 日程, 内容. Rows include dates like 1/17 (カラダの時間) and 2/28 (ワタシの時間).

募集: 働いている女性30名(抽選) 保育あり

申込: ファックス、メール(携帯可) 2010/1/7(木) 必着

①講座名、②〒住所 ③名前(ふりがな) ④年齢 ⑤電話番号 ⑥ファックスまたはメールアドレスを明記。

大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」

〒143-0016 東京都大田区大森北 4-16-4

電話 03-3766-6587 03-3766-4586

FAX 03-5764-0604

e-mail escena@escenaota.jp

HP URL http://www.escenaota.jp/

メルマガ escenaotamail@yahoo.co.jp

指定管理者 NPO 法人 男女共同参画おおた



わたしUP!

女性のための

演劇入門講座



「演劇」と聞いて何を思い浮かべますか？ 見るのは好き！ 特別な才能が必要！ 難しそう…。そんなイメージを覆す演劇が「エセナおおた」にはあります。

発声練習も台本もない演劇なんて本当にあるの？ そんな疑問を解決する「わたしUP! 女性のための演劇入門講座」が、2009年10月17日から11月28日までの隔週土曜日と11月29日(日)の午後に行なわれました。参加者は20代～40代の女性のみ、日常の出来事の中で感じていること、埋もれてしまった想いや言葉を話し合いながらつなげていくことでオリジナルの演劇ができました。

この講座は「区民のための企画講座募集」に応募された12団体から選出した2団体のうちのひとつです。選出理由は、男女共同参画の視点が明確であった点です。女性が生活の中で感じる生きづらさを言葉や体で表現していくことで仲間と気持ちを共有し、ジェンダーに敏感な視点をもつこと。また仲間同士がワークを通して認め合うことで自己肯定感を高められることが評価のポイントになりました。

講師は、女性の抱える悩みや希望をテーマにした「フェミニズム演劇」で全国の女性センターや大学、海外公演などで活躍している「ラップママ+」の竹森茂子さんと花崎摂さんです。俳優であり、女性問題にも深い造詣を持つお二人と一緒に楽しみながら、時には大笑いしながら、さまざまなワークをこなすうちに、知らぬ間に演劇ワールドにはまってい

ました。

最終日の11月29日(日)はミニ発表会です。前日にグループごとにテーマを決めて、メンバー同士意見やアイデアを出し合いました。最初はなかなかアイデアが出てこなかったグループも、講師の投げかけた言葉をきっかけに、いろいろな意見が出てくるようになりました。グループは3つ、結婚の理想と現実を、天使と悪魔のささやきで表現した「結婚」チーム。自分勝手なことばかりの家族に振り回される専業主婦の日常のつぶやき



から語る「家族」チーム。介護に追われているけれど、社会に出て働きたい専業主婦・正社員・派遣・フリーターなどさまざまな働き方の女性たちのリアルな悩みと、働くやりがいや楽しさをつなげた「仕事」チーム。それぞれが短時間で作られたとは思えないほど、セリフのひとつひとつに説得力が

あります。

発表会が終わって、「自信がもてるようになった」、「今までの生活や経験が演劇になった」、「女性の底力にビックリ」、「メチャクチャ感動した」、「期待以上だった」、「たくさんの人に出会えて、人との縁の大きさがわかった」、「とにかく自分にプラスになることばかり」、「頭も心もほぐれた」と、感動と喜びの声が上がりました。生活スタイルも職業も異なる20代～40代までの女性が集まって、それぞれの個性を活かして認め合うことのできた講座になりました。

「このままで終わってしまうのはもったいない!」という声に参加者の中からでてきて、2010年7月に行なわれるエセナフォーラムで上演する計画が立ち上がっています。今、その実現に向けて着々準備は進んでいます。(東)