

かがわ働く女性活躍推進講演会(「女性活躍推進法」施行記念講演会)

経営戦略としての女性活躍

～多様な人材の活躍できる働き方へ～

日時：平成28年8月29日(日) 13:00～15:55

場所：かがわ国際会議場

主催：香川県

概要：

- ・女性活躍推進法の概要説明、事例発表、小室淑恵様による講演。

内容：

○司会：つついともこ

13:01～13:06 開会挨拶 香川県知事 浜田恵造

- ・人口減少社会、少子高齢化もあいまって、地域経済に影響を与えることを懸念。
- ・持続可能な社会の実現には女性が活躍出来る社会が。
- ・女性活躍推進法が完全施行され、国、自治体、社員数300人を越える民間企業に推進計画の策定が義務づけられ、女性が活躍できる環境づくりが着実に進んでいる。
- ・女性が輝く香川の実現を目標に、あらゆる分野における女性の活躍を推進していく。
- ・経営戦略としての女性活躍推進についての講演を。また、事例を発表いただく。
- ・女性が十分にその能力を発揮し、活躍できる社会づくりには、官民が一体となって取り組むことが必要であり、よろしくお願いいたします。
- ・香川県、交通死亡事故。昨年はワースト7、今年は昨年を上回るペースで39の方が亡くなっている。今月は10人の方が亡くなっている。交通事故に遭わない、起こさないで。

かがわ働く女性活躍推進講演会(「女性活躍推進法」施行記念講演会)

経営戦略としての女性活躍

～多様な人材の活躍できる働き方へ～

多様な人材を適切にその能力が最大限発揮できる機会や環境を提供することで、イノベーションを生み出し、経営課題につなげようとする企業がますます増えています。都市部中心の企業でも、人口減少や少子高齢化に伴い、男女の役割なく、積極的な働き手が必要と増えてくる予想が、少ない人材、労働力不足、および高い生産性を上げる必要が求められています。どうすれば女性の活躍できる働き方ができるのか？ どうすれば男女ともに活躍できる働き場を実現することができるのか？ 500社以上の企業に対して労働内閣府から課題を上げる、「働き方見直しコンサルティング」を要請して来た講演から、女性の働き方ではない種類の女性活躍についてお話しします。

●日時
平成28年8月29日(月)
13:00～16:00(開場12:30)

●会場
かがわ国際会議場(高松市サンポート2-1 高松シンボルタワー1階)

●主催 香川県

●スケジュール

12:00～	受付
12:30～	開会
13:05～	女性活躍推進法の概要説明
13:15～	企業事例発表(数社のみ)とその感想
14:00～	講演
16:00	閉会

講師 小室 淑恵 氏
株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長

プロフィール
2006年に創業したワーク・ライフバランスは、働き方改革の推進と、女性活躍推進を目的として設立された社会福祉法人です。働き方改革の推進と、女性活躍推進を目的として設立された社会福祉法人です。働き方改革の推進と、女性活躍推進を目的として設立された社会福祉法人です。

参加料 無料
事前申込制

13:06～13:16 女性活躍推進法の概要説明

○説明者：香川労働局 雇用環境・均等室長 室谷留実

○法の目的

- ・女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現すること。
- ・昨年9月に公布、4月に施行。
- ・国や地方公共団体が基本方針を策定、301人以上の企業は行動計画を策定。
- ・300人以下の企業も行動計画の策定は努力目標。
- ・状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表、都道府県労働局への届出、情報の公表
- ・次世代法に基づく行動計画は別物である。

○必ず把握すべき、基礎4項目

- ①雇用した労働者に占める女性労働者の比率
- ②男女の平均勤続勤務年数の差異
- ③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況
- ④管理職に占める女性労働者の割合

○行動計画

- ・ a) 計画期間 (5年が多い)、b) 数値目標を定め、どうするのかといった c) 取組内容、いつまでにという d) 取組の実施時期を盛り込む。
- ・ これら4項目を労働局に届出
- ・ 全国で105社、香川では114銀行が星三つを認定。
- ・ 取組への助成金を活用いただき、より多くの企業が取り組んでほしい。

○育児介護休業法改正のリーフレット

- ・ 来年1月1日が施行となるので、就業規定の改定をお願いします。

13:16~13:48 企業事例発表

- ・ 香川県内で女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスに取組、昨年度表彰を受けた2社に発表いただく。

13:16~13:33 ①株式会社安岐水産 専務取締役 安岐麗子

○演題：女性が活躍できる職場環境づくりについて

○はじめに

- ・ さぬき市で水産加工をしている会社。
- ・ 「かがわ女性キラサポ大賞」を受賞。
- ・ うまくいっていることばかりではない。理想と現実のギャップの間で葛藤しながら取り組んでいる。女性活躍推進について共に考える時間を持ちたい。

○会社概要

- ・ 昭和40年創業、香川のイカやふぐを加工。
- ・ 従業員40名中女性が29名、女性比率が72.5%

○社内委員会活動がスタートだった

- ・ パートから正社員全てが委員、月に一度は仕事を全て止めて委員会。
- ・ 最初は男性の委員長だったが、女性が委員長を務めるようになって会が活性化してきた。
- ・ 5つの委員会
 - ① **ワイガヤ委員会** 社内親睦行事の企画・運営、社内勉強会の運営
研修生のインドネシア料理の昼食会、社内勉強会の運営、感動入社式
 - ② **ありがとう委員会**
お誕生日サプライズ、小さなありがとうを書いて交換しあう
 - ③ **広報委員会**
ありがとうカードの掲示、社内掲示板運営、社内新聞発行
 - ④ **理念・朝礼元気づくり委員会**
マンネリ化しないように朝礼を活性化、理念の浸透、明るい職場の場づくり
 - ⑤ **なんでも貢献委員会**
謝意、社外の清掃などの貢献活動、まわりの人が喜ぶ活動（トイレや道路の清掃）、社内購買部の運営

○13の徳目朝礼

- ・お互いを知る、お互いを承認する
女性の発言が、どんどん増えていった。
コーチング形式の記入様式
個々の能力を高める場に
- ・養護学校からきた人は、今では司会をするまでに。
- ・6人のインドネシアの研修生は、日本語を知る場にもなっている。

○パートから正社員への登用

- ・正社員を3つに分ける
総合職
一般事務職
専任職
- ・昨年4月に5人のパートさんを正社員（専任職）に登用。各部門のリーダーなどの役割も担ってもらった。

○チーム輝麗の結成

- ・女性社員9名でスタート 初仕事は制服の改定

○他社との活動

- ・社員や会社のこだわりを社員がプレゼンする大会で優勝、全国大会へ。
- ・6人の社員が思い思いのプレゼンしてくれた。
- ・女性社員が自分の思いを発表できるようになってきた。

- ・自分たちの手で！ 自分たちの職場環境を創る！ ← 女性の役割は大きい
- ・よい場＝よい社風づくり

↓

社員自らが、考えて行動する職場の実現

↓

一人ひとりが、まわりの役に立つことができれば必ず社会の役に立つ会社になる

- ・推進企業 県知事賞を受賞

13:33~13:48 ②社会福祉法人喜勝会 総務リーダー 駒井真理子
--

○演題：安心して働ける職場環境改善と充実 ～ワーク・ライフ・バランス～

○会社概要

- ・平成14年に設立、14事業所を運営。社員数122名。
- ・正職員：70名 女性40名、男性30名
パート：52名 女性45名、男性7名

○法人理念

- ・笑顔・安心・信頼
- ・利用者、家族など、利用者の満足度を一番に。
- ・やりがい、業務を効率的に。

- ・環境づくり、職員の定着を図る。

○ワーク・ライフ・バランス

- ・福祉事業は女性職員が多く、結婚・妊娠・出産・育児といったライフイベントを考慮したキャリアパスの整備。
- ・仕事の負担を軽減できる職場環境の整備。
- ・職員が安心して継続的に仕事を続けることが出来る仕組みづくり。

○取組内容

- ①年次有給休暇の完全取得 取得しやすい職場雰囲気作り → 有給取得80.3%
- ②所定時間外労働時間の削減 → 清掃・洗濯・施設管理業務を外部委託し、介護に専念できる。食事や休憩は別室を完備
- ③事業所内保育施設を運営 → 託児所エンジェル 子どもたちとの交流により職員が活性化される。3人の子どもを育てながら、託児所、休暇などが可能で、安心して育児も仕事も出来る。一人の退職もない
- ④育児・介護休業規定及び取得者の促進
- ⑤短時間勤務制度を導入
- ⑥特別有給休暇 インフルエンザ、・・・など
- ⑦正規登録用及び特定就職困難者の雇用促進

○子育て支援状況

- ・育児休業：11名、介護休業：2名取得
- ・育児短時間勤務者：1名
- ・勤務時間の変更：1名
- ・深夜業の制限職員：1名
- ・無理のない業務へ転換：1名

○正社員への登用促進

- ・希望職員、登用職員 H25年度：9名、H26年度：10名、H27年度：5名

○今後の課題と取り組み

- ・男女を問わない取組が求められている。男性職員の育児・介護休業取得の促進。
- ・業務効率化と職員一人ひとりの責任の自覚
- ・委託費は人材基盤強化への先行投資 → 退職によるコスト以上の効果を生んでいる。
- ・託児所の整備 働きやすい職場環境、地域の達成に。

○ワーク・ライフ・バランス・推進企業表彰

- ・マスコミの取材なども多く、露出が多くなり、しっかりと取り組んでいかねばと思っている。

13:48~14:00 休憩

○講師紹介

- ・900社以上の企業のコンサルティング実績、働き方見直しコンサルティングに定評。
- ・二人の子どもを育てながら、ご自身もワーク・ライフ・バランスの実践者。

14:02~15:55 講演「経営戦略としての女性活躍 ～多様な人材の活躍出来る働き方へ～」

○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

○はじめに

- ・なぜ経営戦略として取り組むのか
- ・取り組んだ企業では、具体的にどのような成果が出ているのか
- ・成果が出ている企業では、具体的にどのような取組をしてきたのか



○私は

- ・子どもは10歳と3歳の男の子。長男の出産と同時に起業。
- ・18時15分には保育園に迎えに行くように、生活をしています。今日も、飛行機で帰って、子どもを迎えます。
- ・残業をしている社員に申し訳ないなあと思いながら定時に帰っていくと、信頼関係に溝が入った時期もありました。私の右腕の女性が妊娠し、私と同じ、モチベーションが落ちてしまう。これでは会社の業績も落ちる。
- ・「**全員残業中止にしよう**」と提案 → しかし社員からは、「**残業しても早く成長したい**」、「**成長のチャンスを奪わないでください**」と。
- ・言い方を変えた 「8時間を超えると、1.25倍の賃金を払うペナルティが企業に与えられる。8時間の中で成果を上げることが、あなたの仕事。それが出来ないのは何が問題なの」
- ・3ヶ月言い続けたら、原因が分かった・・・
 - ・さっと答えられる知識がないので、手こずっていた。
 - ・先輩なら1時間で出来るのに、スキルがないので僕は時間がかかった。
 - ・残業して、自分のスキルを上げないまま、毎日を残業で摩滅してはいけけない。
 - ・勉強したくなりました！
- ・6割の職員は育児や介護 → 朝の時間を活用し、資格取得やスポーツをしている → デイリーでこなす
- ・**起業当時に比べ、今は4倍の人間で、40倍の業績を上げている** → **このことの最大の理由は、社員が成長する仕組みに入った**
- ・職場全体が成長できるサイクルに入った。

○2012年 初めて国会で説明した。

- ・小池百合子 月曜日の電話で、「金曜日に国会で、いつも話していることを20分話してほしい」との依頼。それからいろいろな国会の委員会に呼ばれるようになり、2分間のなかで伝えることにチャレンジ。
- ・ただまわりからは、「長時間労働については国会で解決が見えていない課題なので、トーンを抑えて」と言われ続いた。しかし、パラダイムシフトが起こった。
- ・加藤働き方担当大臣
 - ・労働時間に上限をつけることは揺るぎない方針
 - ・各企業にコンサルティングできるように

○ワーク・ライフバランスコンサルタント養成講座

- ・600人以上を養成、香川にもいる。
- ・香川県ではアドバイザーの派遣制度もあり、問い合わせで取り組んでいただきたい。

○ワーク・ファミリーバランスとワーク・ライフバランス

- ・ワーク・ファミリーバランス
 - ・対象は育児や介護者のみ
 - ・事情を持っていない職員の残業は以前よりも増す → 対立構造が生まれ、業績にはマイナス効果
- ・ワーク・ライフバランス
 - 全ての人に「ライフ」がある。
 - 自分の持病、兄弟の介護、スキルアップのための勉強の時間が必要。
 - 「ファミリー」より「ライフ」は広いもの。
- ・新しい発想が生まれる、付加価値の高いものを生み出していないとこの社会では生き残れない。 → **インプット・多様性が付加価値を生む**
- ・この二つは似て非なるもの。
- ・組織全体の働き方を見直し、本質的な業績に結びつけていく。

○日本が抱える深刻な課題

- ・週49時間以上の就業者は日本がダントツ。日本は23%、第2位のアメリカでも15%。
- ・一人当たり生産性は、先進国中最下位、世界の21位。

○人口ボーナス期、人口オーナス期

- ・企業の役員会で、是非話して欲しいと言われるのがこれ。
- ・**人口ボーナス期：生産人口が多く、高齢者が少ない年齢構成の時期**
社会補償費は不要で、インフラに投資が出来、爆発な経済成長が出来て当たり前。
団塊の世代の人たちががんばったからではなく、当時の年齢構成が経済成長を生んだ。
従属人口指数：1950年頃は子たくさんで教育費がかさんだ時代、明るい従属人口指数の高い時期 2000年以降は、高齢者が多く年少人口が少なく、暗い指数の高い時期
- ・**1度人口ボーナスが終わると二度とこない。**
高学歴となり、人件費の上昇、非婚化・晩婚化が進み少子化に。
経済成長が、高齢者への福祉や医療、年金制度が充実し、費用が多く必要になる。そこに、高齢者の増加が重なる。

○人口オーナス

- ・オーナスとは「重荷・負担」のこと
- ・**労働力人口の減少、働く世代が引退世代を支える社会補償制度の維持が困難**
- ・ヨーロッパでは日本よりも早くオーナス期に入っていたが、日本は、ヨーロッパよりも早い少子高齢化が進行した。
- ・中国は一人っ子政策が人口ボーナス期を早く終わらせることに気づき、一人っ子政策を取りやめた。
- ・人口政策はうってから成果が出るのは90年後。

○では

- ・生産年齢人口でありながら労働参画できない人（**女性、障害者、介護者**）をどれだけ労働参画させられるか → **日本は延びしろのある国**

- ・将来の労働力対策として、少子化対策として真に有効な対策をどれだけ出来るか

○少子化の誤った分析と対策

- ・「女性の社会進出が進むと、子どもが減る」といった誤解。
- ・1970年、1985年、2000年で比較すると、女性が就労している国ほど、子どもが多くなる。
- ・先進国では、子どもの教育費が大きいので、収入が多い家庭でないと子どもは持てない。
- ・両立環境整備できた国では女性の労働力率が高いほど出生率が高い。

○二人目、三人目の子供を持つには

- ・夫の帰宅時間が遅く、家事・育児時間が少ないほど、第2子以降の出生を少なくさせる。
- ・女性が望まない政策を打たれたり、女性が変われと言われたりしてきた。
- ・女性の暮らしを改革するには、男性の働き方改革が必要。

○私の夫は

- ・経産省の役人の夫の平均帰宅時間は、深夜2時。
- ・子どもがなかなか寝付かず、ようやく寝付かせたところに、それを見ていたのかと思うタイミングで、帰ってきて、不用意な音で子どもを起こす。
- ・女性は出産後のホルモンバランスの崩れが、このような状況ではいつまでたっても整わない。
- ・今では、平日は家事を同じ時間やってくれる。土日は3食を作ってくれる。もう一度出来ると感じた。
- ・愛情曲線 産後の育児・家事への参画時間で、大きく愛情の増減が変わる → 熟年離婚にも
- ・先進国では、残業には1.7~2倍の賃金を払わなければならない。労働時間の上限が決められている。翌日に疲れを残さないよう、翌日の出勤時間にしぼりがある

○経済発展しやすいルールの違い

◇人口ボーナス期

- ①なるべく男性が働く：重工業で発展することが多く、危険を伴う仕事が多く、家事労働は自動化がされていないことから、妻と夫が労働を分担することで社会は効率が上がる。
- ②なるべく長時間働く：人口が余っているので、早く、安く商品を提供するには、残業することが勝者だった。
- ③なるべく同じ条件の人を揃える：労働力は余っている、換えがきくので、転勤や残業でふるい落とし、忠誠心を高める手法がとられた。
この手法で、日本は中国の3倍の利益を生み出した。

- ・いまは、人は余っていないので、人材の確保が企業の存続に関わるようになっている。

◇人口オーナス期

- ①なるべく男女ともに働く：優秀な人材を確保（男女から優秀な人材を）
- ②なるべく短時間で働く：日本人の時給は中国人の8倍、インドの9倍 → 短時間で成果を出す癖を徹底的にトレーニングしないと利益が出ない
何度も来る営業マンは迷惑：今は顧客も忙しく、何度も対応させられたくない。

ありがたい営業マンは：よく事前に分析し、勉強し、1回の訪問で短い言葉でわかりやすくわからせてくれる営業マン

- ・人間の脳は朝起きて13時間しか集中力が続かない。飲酒運転と同じ状況になる。そんな頭でミスを起こし、後かたづけの仕事が増える。
- ・顧客のクレームや上司からの失跡でストレスを受けると、家に帰っても余力が無く、ただ寝るだけ。スキルアップもアイデアもなく、会議をしても解決をみない。会議が増える → 負のスパイラル。
- ・社員健康状態は低下し、社会保険費が大きくなる。
- ・質の高い睡眠を会社の責任としてとらせる。よい会社、家庭での暮らしが出来、プラスのスパイラル。
- ・男性も介護で時間制約：今は70代の人口が戦争のため一番少ない状態。2017年に団塊の世代が70代に突入！
- ・育児と介護の時期は重ならないものが、団塊ジュニアは、育児と介護が重なる。
- ・待機児童が2万5千人、なのに介護の待ちは52万人 介護は10年続く
- ・この3年で勝てる職場の形が変化した → 仕事のやり方を属人化せずチームで成果を出す手法が解決策
- ・高度な人材ほど、日本にこだわらず、海外に守株津市手島宇野も、防げる。
- ③なるべく違う条件の人を揃える：均一なものに飽きている市場、常に違う価値を短サイクルで提供する必要がある。
- ・労働力は足りない。転勤や残業の可否で足りきをすると、介護をする男性もふるい落とされる。
- ・育児、介護、難病、障害等を労働する上での障壁にしない労働環境の整備が重要。

○女性活躍推進法

- ・女性の活躍推進企業データが公表される
- ・同業他社と比較される 外から優秀な人材（女性）を獲得する時代
- ・「能力があれば若くても良い」と男性役員の年齢に合わせようと思わない。
社内から、一人だけを上げると
女性役員と共に外国人の役員を入れればいいんだよ（カルビー） ← 英語しか話せない外国人の役員に比べれば、日本語で会話できる女性役員の方が良いと感じる。

○女子学生に話すこと

- ・正社員からパートとなって生涯を終わると、3度の育児休業をとりながら正社員で生涯を終わるのでは、生涯収入が5千万円から2億円違う。

○飛び移るしかない

- ・2017年の課題もあるが、沈みゆく「人口ボーナス」から青々とした「人口オーナス」へ飛び移るしかない。

○飛び移らなければ財政破綻へ一直線

- ・2100年を待たずに財政破綻 日本は中国に買われる国に
- ・出生率回復（2.07）ケース 2090年代半ば人口減少が止まる
- ・女性が子供を産むのは43歳がリミット、団塊ジュニアの年齢から見るとあと2年がリミット。

○なぜ社会全体で働き方の見直しを進めるのか

- ・ 社会、企業の様々な課題に、これまでは個別に取り組んできた。
- ・ **根本は一つ 長時間労働の是正 ← 規制するだけでよく、お金はいらない。**

○企業で働き方改革を進める手順の落とし穴

- ・ 介護という時間制約を持った社員 「その仕事はA君に任せてください。キャリアはもう諦めましたから」と投げやりに。
育休明けの女性と同じ状況。
- ・ 復職時には、時短で帰るまでの時間で成果を上げようとがんばっている。なのに、「イレギュラーの時に対応できなかったからペナルティ評価。そうでないと不公平でしょ」との上司。
- ・ 申し訳ない気持ちで定時退庁し、子どもを迎えに行き、道ばたで草や虫に興味を示している子どもに「早く！ 早く！」とあたりつつける。
↓
- ・ 自分に見切りをつけるために「割り切って」「投げやりに」なるしかなかった。

◇評価の矛盾

- ・ 日本の成果主義はグローバルとズレがある。
グローバルは、時間当たり生産性。日本はどれだけの生産をしたかで評価。
- ・ 時間当たりの生産性を見ると、時短のパートの人が最大だった。時間を大切に仕事をしているから。

○今後求められるマネジメントは

- ①事情がある数名に配慮が必要なのではなく、属人化して評価しない。
- ②一部の人への福利ととらえずに、経営戦略として企業の発展のための投資である。 ← トップの思いを、わかりやすくしっかりと伝える。中間管理職が、自分の言葉で伝えられること
- ③「新しい報酬」により、個別のモチベーションを上げ、成果に導く。親の人工透析、月に6時間の在宅勤務を提供することで、質の高い人材を確保できる。
- ④管理職自身のワーク・ライフバランスを実践し、自己研鑽に励む → 管理職自身が帰ることが大事

- ・ **定年後の30年の評価をするのは家族です。**
- ・ 地域に出て行って自己紹介は卓越した特技や趣味でなければならない。職歴は何の意味もない。

○管理職のイメージ

- ・ 残業代がつかなくなって、責任が重くなって、家族が崩壊している職業が管理職 → 管理職のイメージの刷新を

○働き方の見直し

◇現在の働き方を確認する：

- ・ 朝・夜メール 40社で成功している。 **15分刻みで、仕事を分析**。エクセルの関数2つで解決することを、電卓で3時間かかっていた。30分エクセル教室に参加するだけで、生涯、仕事の生産性があがる。
- ・ タイマー会議 → 課題ごとの時間を守る

- ・作業時間を確保できない → 集中タイムを確保
- ・ストラップ残業許可 「仕事が終わらなかったので残業しています」との背中一面大のストラップ

○事例：リクルートスタッフィング

- ・限られた時間で賢く濃く働くことを経営トップがフルコミット。
- ・評価軸を「時間あたり生産性」に。
- ・深夜労働 86%削減、休日労働 68%削減、女性従業員の出産数の増加 1.8倍、自己研鑽の増加 1.6倍

○事例：大手旅行業

- ・2012年から2015年まで4年間「働き方改革プロジェクトを実施。
- ・「朝メール・夜メール」「複数担当制」「営業プロセスの棚卸し」「資料整理とリスト化」などを実施。管理職研修でリプレースメントコストについて徹底周知。
- ・年間労働時間が1人あたり50時間減少、残業40%削減、女性管理職37%を実現、従業員の出産数の増加 1.66倍

○事例：セントワークス株式会社

- ・ワーク・ライフバランス事務局を設置。
- ・朝夜メールの前者徹底、前者に毎年ワーク・ライフバランス研修、残業時は「恥ずかしいマント」着用
- ・全社残業時間49%削減、営業利益162%増加、従業員の出産数の増加 2.7倍、女性管理職比率8倍

○事例：株式会社ZTV（三重県）

- ・「朝夜メール」導入、「集中タイム」1人1日50分取得、社内文書の保存年限の見直し・不要書類の廃棄
- ・残業時間46%削減、ほぼ毎日定時退社が出来るまでに変化

○事例：パシフィックコンサルタンツ（建設コンサルティング業）

- ・働き方の見直しに着手。
- ・300億円の売上が、320億円、400億円、430億円と増加し、6億円だった利益が今年は約40億円。
- ・真ん中にあるワーク・ライフ・バランスに

○ワークとライフの相乗効果

- ・「仕事」と「家庭や私生活」が、共に豊かになっていく関係
- ・ライフが充実すれば、人脈・アイデア・スキルが得られて、結果的にワークの質と効率が高まる。
- ・ワーク・ライフバランスに積極的に取り組み、勝てる組織と充実した人生を作っていきましょう。

15:47~15:55 質疑

男性Q：2点質問があります。

- ・お話の中で、「育児のために退職し、その後パートで働いた場合と、3度の育児休暇を使いながら、ずっと正社員で働いた場合の生涯収入の差が2億円」との具体的な話がありました。ワーク・ライフバランスを全ての社員が取り組まなければと理解できる、わかりやすく具体的な話だと思いました。
- ・介護について、親の介護のために施設に入れるなどに必要なお金が10万円だと、妻や自分が仕事を辞めて親の介護をすることを選択すると、10年もすれば親の介護は終了する。それから高齢の人間が再就職出来るものではない。お金を払ってでも人に介護をお願いし、仕事を続けることの大切さを聞いたことがある。
- ・そんな、具体的に伝わる、事例やお話を紹介いただけませんか。

- ・もう一つは、夫は経産省の役員で、深夜2時に帰宅する状態から、今では同じだけ育児や家事をやってくれているとのこと。どうやってそのような改革が実現できたのでしょうか。

小室A：

- ・介護を認識してもらうために、自分の家系図を書いてもらう。両親や祖父母、おじや叔母、年齢、持病の有無、何年後に介護が必要か。「介護」は全員に関係があり、リスクがあるのを共有する。育児だと（未婚だったり、子育てが終わっていたり）各人で差があるけれど、介護は全ての人がある明らかなリスク。「労働時間革命」の本に、図入りで書いています。

- ・うちでバーベキューをやったときに、後輩が言っていたことは、「最近、任せてくれるようになりました」と。夫は、きちりと全ての資料や仕事を自分でチェックするタイプだったのですが、部下に任せる、権限移譲することに取り組んだようです。権限移譲をすると、部下のモチベーションがあがりました。しかし、役所はミスをする減点方式がある。それを見直す必要がある。

—以上—