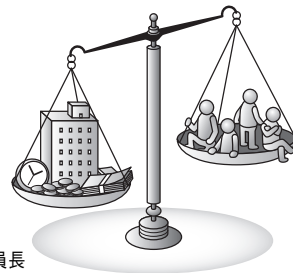


第6章 座談会



〈参加者〉

中村立子

(前)川崎市男女共同参画センター館長、日本女性技術者フォーラム運営委員長

小島武彦

内閣府共生社会政策統括官付 高齢社会対策担当参事官付 仕事と生活の調和推進室政策調査員

鈴木香織

経済産業省経済産業政策局 経済社会政策室調整係長

松崎香澄

中小企業診断士、オフィスマツザキ代表

大高直美

中小企業診断士、株式会社TIM Consulting 取締役

〈司会〉

油井文江

中小企業診断士、女性コンサルタントネットエルズ代表

photos by Yuli YAMAZAKI

「Let's! ワーク・ライフ・バランス」

油井 本日は大変お忙しいなかお時間をいただき、誠にありがとうございます。司会を務めさせていただきます。油井文江と申します。

「ワーク・ライフ・バランス (以下、WLB)」は、国の長期的な政策展望に基づき官主導で始まりました。この座談会は、「Let's! ワーク・ライフ・バランス」と題し、誰と誰が Let's! して成す WLB なのか、また、ここへきての大不況直撃に、WLB は力を持ちうる概念かなど、皆さまのお立場から語っていただきたく企画いたしました。どうぞよろしく願いいたします。

中村 中村立子と申します。今年3月まで川崎市男女共同参画センターで、約10年間館長を務めておりました。それ以前にも女性行政などの施策や事業には委員などの形でかかわっておりました。1992年に発足した、日本女性技術者フォーラム (JWETF) という理系の職域で働いている女性たちのネットワークでも活動しています。メンバーは女性が少なく孤立しがちな職場にありますが、JWETF の情報交換や交流などの活動の中で互いにメンターやロールモデルになっております。基本的には、社会システムを変えようというスタンスで活動しています。

小島 小島武彦と申します。昨年7月より、民間企業から内閣府に出向し、仕事と生活の調和推



油井 文江 (ゆい ふみえ)

中小企業診断士、株式会社ゆいアソシエイツ代表取締役、女性コンサルタントネットエルズ代表。政府関係等の各種審議会・委員会等の委員を歴任。2008年より厚生労働省委託 WLB 事業検討委員。女性の地位向上やビジネス支援に係る研修、講演、執筆多数。「中小企業こそワーク・ライフ・バランスを！」を本年3月に発刊。

進に取り組んでおります。推進室では、推進体制の整備という面から、官民のトップ会議の運営や、国民運動などの普及啓発活動・広報活動・調査研究を行っておりますが、私は、普及啓発・広報関係を主に担当しております。先日も政府広報の番組で WLB 特集を担当いたしました。

民間企業にいた頃は、5年ほど人事労務関係の仕事に従事しておりました。当時は、人事制度の改革期だったこともあり、賃金制度や育児・介護の制度、働き方、労働時間関係など、

さまざまな制度の企画立案を経験いたしました。個人的にも、現在2歳と0歳3ヵ月の子どもがいるので、最近は特にWLBについて考えさせられることが多くあります。

鈴木 鈴木香織と申します。経済産業省の経済社会政策室で、少子高齢化の進展など経済社会情勢の変化にともなって顕在化しつつある諸課題、今までの産業政策だけではとらえきれない課題に取り組んでおります。特に、働き方について産業界としてどう考えていくのかを日々考え、WLBについては、日本企業の大多数を占める中小企業に、省として先進事例をお見せしていくことに地道に取り組んでいるところです。

松崎 中小企業診断士の松崎香澄と申します。以前勤めていた会社が小売業のプロモーションをしていたこともあり、将来小売業をライフワークにしたいと考え診断士になりました。77歳を迎えた今も、おかげさまで流通業を専門に診断士の仕事を続けさせていただいております。

診断士としては、日本の99%を占める中小企業の考え方を「物の豊かさ」から「心の豊かさ」に変化させたいと考えております。私は外資系の会社に長く勤めていたため、若い頃からWLBを当たり前のように行ってきましたが、WLBを導入することによって、中小企業の生き抜く道も見えてくる気がします。

大高 中小企業診断士の大高直美と申します。私は大学を卒業した後に建設会社、いわゆるゼネコンに約10年勤めました。退職後は診断士試験の勉強をしながら、短期の派遣などで働いておりました。長くても1ヵ月くらいの契約でしたので、十数ヵ所のさまざまな会社を経験いたしました。診断士試験合格後、専門学校に職員として5年間勤めた後、診断士2人でコンサルティングの会社を興して8年目になります。

会社の収益は、企業研修が6割を占めます。主に財務や法律系の研修です。また、コンサルティングも行っています。現在は20名ほどのメンバーで運営しておりますが、私は取締役という形で人事系のコンサルティングを行っていません。

会社設立当初から自然とWLBを考慮しながら運営してきましたので、事例を踏まえてお話していけたらと思っています。



中村 立子 (なかむら りつこ)

工学博士、実践女子大学、女子美術大学、和洋女子大学非常勤講師。(前)川崎市男女共同参画センター館長、日本女性技術者フォーラム運営委員長。専門は染色化学、特に色素の光化学に興味・関心がある。

WLBの現状と課題

油井 ありがとうございます。それではさっそく、皆さまのお立場で考えるWLBの課題についてお話をいただければと思います。

中村さんは、女性のポジションを上げる活動に携わってこられました。WLBの源流に存在する男女共同参画の概念から見て、現状をどのようにお考えですか？

中村 戦後、男性が基幹を担うように社会的に政策誘導されたこともあり、女性が専業主婦化していきました。そこで初めて女性はこういうふうに生きるものだ。定型化した女性像を提示されたわけですが、果たしてそれは女性たちが本当に望んだ形だったのか、という問題があります。そして、結果として今のグローバルな社会に対応するのが非常に難しくなっています。

つまり、産業構造が変わって知識集約型になると、多様性が重要になる。目的を達成していくために、男性だけがマッチョにやるという方法では、もう生きていけない時代が来たということですね。女性たちはやりたいことがあったことに気づき、働きたい欲求が出てきた。しかし働き続けられない理由が見えてきてしまった。その辺の問題が、多くの中小企業で複雑な状況をつくり上げているのかなと思っています。

松崎 そうですね。診断士の立場でいろいろ考えていくと、たとえば経営革新などは、まず問題

ありきなんですよ。それも非常に顕在的な問題です。しかし、WLBは問題が見えないんです。今までの診断や指導は、あるべき姿と現実とのギャップから、理詰めで解決策を見つけていったのですが、WLBは価値観の変容が必要になってきます。要するに、感性・フィーリングから取り組んでいかなくてはいけない点に、難しさがあるのではないかと思います。

さらに、中小企業の場合には大企業のコピーの縮図ではなく、まったく違うアプローチをしていかないと、効果が出ないと感じています。

油井 ありがとうございます。価値観や働きにくさという見えにくい問題へのアプローチが課題だ、ということですね。ところで内閣府ではさまざまな実証を重ねて、WLBの因果関係等を冊子で紹介されていますが、アプローチの難しさについてどのようにお考えですか？ また、民間企業でのご経験もお話いただけますか？

小島 昨年、インターネットでアンケートをとったところ、WLBの言葉と内容を知っている方は1割くらいしかいませんでした。また、仕事も含めて、希望する生活と現実の生活が一致している方は15%ほどでした。個人の価値観は多様なので、企業で全員が望むWLBの制度を組むことはなかなか難しいと思うんです。WLBの実現を目指すうえでいちばん重要なことは、社員が仕事に対する責任を持ちながら、仕事と生活における理想と現実のギャップを埋めていくことだと思います。

私が大企業にいた頃は、国際間競争が激化してきた結果、短いスパンで新製品を開発・販売するなど、つねに全速力で密度の濃い仕事をしなくてはならない状況でした。創業当時から健康や家族を大切にするといった、現在のWLBにつながるメッセージがありましたが、会社規模が大きくなるにつれて逆に伝わりにくくなっていると感じていました。

松崎 それはありますよね。

小島 大企業のほうがWLBに取り組みやすいといわれることもあります。社員の満足は、会社が大きくなればなるほど得にくい部分もあるのかなとも思います。

油井 得にくいというのは？

小島 メッセージが伝わりにくいということです。



小島 武彦（こじま たけひこ）

1999年精密機器メーカーに入社。

生産管理・人事労務・渉外部門を経て、2008年7月より内閣府に出向し、仕事と生活の調和推進、高齢社会対策を担当。

妻・2歳の娘・3ヵ月の息子の4人家族。

あと、制度だけ確立されていても、やはり価値観はさまざまです。それで喜ぶ人もいれば喜ばない人もいます。中小企業・大企業にかかわらず、仕事と生活における理想と現実のギャップをどれだけなくせるか、そこが取組みが進んでいるかどうかの1つの指標かなと思います。

中村 大企業も事業所単位で見ると、いわば中小企業の部分があると思うんですね。ですから制度を運用するときに、企業によってはまったく同じ運用の仕方ではダメなので、それぞれの事業所に任せているところもあるわけです。

私が経営者の方々によくアドバイスするのは、世代間でまったく価値観、意識が違うと認めることから始めないと、何にも動かないということです。今の若い人にWLB、それこそプライベートの時間を充実させたいと思う人が多いことは内閣府の調査で明らかなので、そのあたりがWLB導入のヒントではないでしょうか。

油井 鈴木さんは、マクロな経済効率を追求する省にいらっしゃるわけですが、経済の成長や発展とWLBをどのように関連づけ、かつ「見える化」して進めていこうとお考えですか？

鈴木 企業の方に説明をするうえでは、やはり理屈が必要です。その理屈は社会全体の動きであったり数字であったりしますが、それを身近な例に置き換えて感じ取っていただくことで自分の問題、関心となって経営者も動けるのかなと思っています。

先ほどもあったように、女性の社会進出が進

みつがあるなかで、男女ともに働き方を変えざるを得ない状況が出てきます。育児・介護を、どう分担していくのかというのを、まず家庭のなかから議論して、それを社会的にどれだけサポートできるかがポイントになると思います。そして、こうした企業を取り巻く事情の変化を、われわれがしっかり説明しなければいけないと感じています。

企業内でも女性を活用したら業績が上がった、WLBを導入したら業績が上がったと言えたらいちばん簡単なんですけど(笑)。ただ、働きやすい環境、多様な人材が活躍できる企業風土があると、企業業績にいい影響があるということは確かなようです。そのうえで、1つの要素を実現している「女性が働きやすい企業」には売上や株価の上昇が傾向として見てとれるので、働きやすい環境をしっかりと考えていच्छる経営者の方がいて、そこで働く方がモチベーションを持って働くことができれば、目に見える成果につながっていくのだと思います。

ただ、経済産業省としてこうした方面はなかなか施策を打ちにくい面がございますし、わかりやすく使いやすい施策を用意しなければ意味もないので、今は生産性向上に重点をおき、世の中を変えていけたらと考えています。

中村 別のデータでは、女性管理職比率が上がる
と業績に有為な差があると言われてますよね。

鈴木 そうですね。

中村 そのコストパフォーマンスは高いと言われて
います。その企業では構造変化や化学反応が
起こっているのではないのでしょうか。

松崎 それはありますね。また企業のイメージア
ップにもなりますからね。

中村 ええ。

鈴木 女性登用にも段階があって、おそらく管理
職まで登用するというのはかなり高いレベルな
んですよね。それができている企業は、いろん
な積み重ねがある程度あって、おそらくスーパ
ーウーマンが1人いるような状況ではないとい
うこともあるのではないのでしょうか。

大高 私は、男女雇用機会均等法の施行後に転換
試験を受けて総合職になりました。当初は、
「女性総合職は男性よりも優れていなければなら
ない」くらいの厳しい見方もされていたんで



鈴木 香織 (すずき かおり)

経済産業省経済社会政策室係長。

2005年経済産業省入省。製造産業局で「いい商品、
いいサービスは何か」という基本的問いに立ち帰
り検討する『感性価値創造イニシアティブ』を推
進。現在、経済産業政策局にてWLBを含む人材
施策の企画を担当。

すね。男性と同じだったら総合職で採用する意
味がないんじゃないかとか。でも、それはちょ
っと違うんじゃないかなと思っていました。特
別扱いされる必要はないけれど、男性と同じ程
度に働ければそれでいいんじゃないかなと。

そういう経験があるので、当時と比べると今
は女性が相当進出していると実感しますね。

多様であることが生産性を高める

油井 そうですね。働く女性の考え方も多様にな
りました。ところで、WLBではよく「多様
であることが生産性を高める」と言われます。
従来の「標準化が生産性をいちばん高める」と
いう考え方と異なるんですね。そこでお聞きし
たいのですが、現在の「生産性」が、男性と女
性が同じ働き方を目指した均等法時代の「生産
性」と同じなのか、違うのか。違うとすれば何
が違うのでしょうか。

松崎 違うと思いますね。これからは男女それぞ
れの特徴を活かしたもので評価するほうが生産
性が高くなると思っています。女性のほうがブ
ロダクティビティ(生産性)が高い場合も多い
んです。それをはっきりとマネジメントの段階
で、ターゲットも評価方法も変えていくべきだ
と思います。もちろん同じ評価をするセクショ
ンもあると思いますが、これからはそれぞれの
特徴を活かしていくことも必要になります。

油井 たとえば介護を理由に男性が抜けると、直接的に効率も落ちますが。

小島 個人的な意見ですが、高度成長時代は同じものを大量生産しても売れる時代だったと思うんですね。そのような環境では社員の中でも効率のよい人、生産性の高い人が男女問わず重宝されていたと思います。しかし、今の時代は市場に多様性が出てきたので、多様性に対応できる企業に変えていかないとはいけません。生産性の高い人だけいればいいという企業は、おそらく今、モノが売れなくなっていると思います。

介護の話が出ましたが、この問題は少子化と同様に、これから非常に大きな問題になっていきます。1人の子どもが両親と祖父母を介護するなど、かなりの人数を介護する時代が来ると言うんですね。国、企業、各団体含めて対策を打っていかないとはいけません。そうなることさらにWLBが重要で、介護と仕事が両立できる環境をつくっていかないとはいけなと感じます。

油井 大高さんは会社の役員として以前からWLBを実現していたそうですが、導入の経緯やメリットなどをお聞かせください。

大高 そうですね。8年前に2人で始めた超零細企業なので、「ある程度自分のライフスタイルを守ってもらえる」という、小さな会社に来るインセンティブを約束したことで、WLBが自然に導入されたと考えています。いろいろな勤務形態の人を採用することによって、結果的に多様な能力を活かすことができ、時間あたりの生産性でみれば高いと思います。

中小企業の人材確保が大変だというなら、正社員ではなく個々に合った勤務形態を組むことも1つの解決策になるのではないのでしょうか。

油井 マネジメントコストはどうですか？

大高 今は管理部門で一元管理するようにしています。そういう意味では、少しコストはかかりますが、そんなに大変ということはないですね。

不況下におけるWLBの意味

油井 それでは、話題を少し移して、昨今の不況のなか、果たしてWLBを適用できるのか。また、雇用する側のインセンティブとしてWLBが当てはまるかなどはいかがでしょうか。



松崎 香澄 (まつざき かずみ)

中小企業診断士 (1993年登録)、東京支部中央支会所属。

慶応義塾大学法学部卒業、日本NCR株、富士ゼロックス株を経て独立。オフィスマツザキ代表。

「商店街の活性化とミニスーパーの指導」をライフワークとして活躍中。

鈴木 働きすぎの人の労働時間を適正な水準にするという意味では、この状況はきわめてよいタイミングであり、WLBを導入するよい機会ではないでしょうか。重要なのは、今後景気が上向いてきたとき、元の木阿弥にならないよう従業員の声をよく聞き、個人のキャリアアロスをなくし、個人のキャリアを経営に活かす視点を持つことです。この時期だからこそ、経営者の方々にはいったん立ち止まって、グロスの生産性を視野にWLBについてお考えいただければと思います。

油井 実際には雇用の過剰感が出てきていますよね。過剰なら退社してもらうしかないという経営者も出てくるのではないですか？

鈴木 そうですね。そこはやはり、できるだけ解雇をしないように、政府の助成金などを活用していただきたいと思います。

油井 政策は、相当程度継続的なものですか？

鈴木 いえ、財政的な問題もありますので、この不況下の一時的なものと思えるべきでしょう。だからこそ、社会全体で本当の意味でのワークシェアリングに取り組んでいくことが重要だと思います。

中村 私は中小企業の経営者から、「お金を貸してもらっても、仕事がないから返せない」とよく聞きます。つまり何をつくったらいいのか、何をしたらいいのかということです。お金だけ貸すという経済対策、景気対策をされても生活

費になって終わってしまうということですね。

WLBと同時にもっと大きな声で、「今がチャンスだ。何をやるか考えよう！」と伝えていかなくてはいけないんだと思います。

大高 私の会社でもこの不況に直面したとき、今後どうしようかと話し合いました。たとえば、社内で仕事を回していくのか、外部に委託して、社員の給料を減らすのか。そのときの結論は、せっかくつくったネットワークやビジネスモデルを崩さず、今の仕組みを大事にして、少なくともみんなに仕事が回るようにやっっていこうという考えにまとまりましたね。

また、社員レベルまで決算書などを公開していますので、全員がそれなりに状況を把握していることが大きな意味を持つのではないかと思います。

中村 うちの会社はこういうふう動いているというのがわかって、そこで自分がどう動いてどう仕事をするのが大切だということですね。そうすると、社員自身が会社の将来を考えるようになる。大企業でいえば社内ベンチャーのようなことですが、中小企業版の社内ベンチャーがあってもいいのかなと思います。それで会社の営業成績がよくなったとしたら、その会社は買ってもらえるかもしれません。その事業を閉じるだけでは何も残らないわけですが、買ってもらえたら経営者にも退職金が出るんですね。

松崎 価値創造ですからね、まさに。

鈴木 経営者としてふだんそこまで考えるのは難しいのでしょけれど、重要な視点ですね。

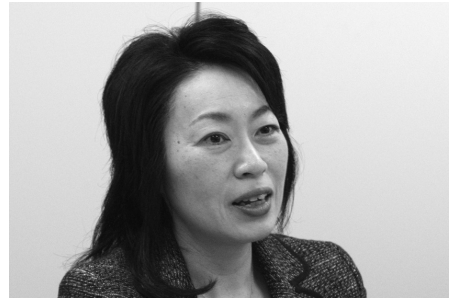
中村 社員がコンセプトを持って事業を始めて、それが成功したら、経営者は「じゃあ、君たちに譲る」というやり方ですね。これは双方にとってもよいと思いませんか？ 後継者問題もクリアできますしね。

大高 この不況で時間が余っている企業は、人とお金をITに投資して、より生産性を上げることを目指してみたいかかとも思いますね。

仕事を“好き”になる

油井 ITによる効率化は中小企業がいちばん遅れているところですからね。

さて、大不況に対し、WLBは成り立つのか、



大高 直美 (おおたか なおみ)

中小企業診断士、1級企業年金(DC)プランナー。株式会社TIM Consulting取締役。人事・財務融合の視点でのコンサルティング、企業研修を行う。
中小企業診断協会東京支部城東支会理事、会員部長。

成り立つとしたらどう考えたらいいかをうかがってきました。では次に、WLBが進むうえでのポイントをお聞きしたいと思います。

松崎 1つは仕事を好きになることでしょうね。

中村 本当にそうですね。

松崎 これ、すごく大事なことだと思います。イヤイヤやるから生産性が上がらないし、ストレスがたまるんですね。

油井 どうしたら好きになれるのでしょうか。

松崎 いちばん大事なのは、自分の好きなことを仕事にすることですね。まあ、これができる人は、特にサラリーマンにはそうたくさんいらっしゃらないと思いますが、2番目は人のためになるような仕事ですね。どんな仕事でもビジネスですから価値があって売れるわけです。ですからそれが、人のためになってるかという考え方で仕事をしていくと、ずいぶん違ってくると思います。

中村 社員のモチベーションを上げるうえでいちばん必要なのは、それが社会から必要とされているという実感を持てることだと思うのです。

松崎 それにインセンティブがつくんですね。

小島 何にモチベーションを感じるのかは、人それぞれです。組織に属することで感じる人、好きな仕事できて感じる人、自己成長を遂げることで感じる人、いろんなモチベーションがありますが、おそらくそういった人たちをうまくマネジメントして、成熟産業ならそれに合う方

たちを集めたり、新規事業を興すなら自己成長を求めてチャレンジしていくような方々を集めたりとか。そうすると組織と個人のミスマッチがなくなり、過度なストレスを感じることなく、うまく回っていくのかなと思います。

この不況のなか、新規事業は1つの大きな柱になると思います。また、今まで100人で100個つくっていたものを、今度は同じ時間で100人で120個できるような体制をつくることもとても重要だと思います。つまり、ムダを省いていかに筋肉質な会社をつくるか、組織も個人も次の飛躍のためにどんな準備ができるか。幸か不幸か、今はチャンスだと思います。生産性向上や新しい知恵を生む1つの手法としてWLBの取組みが存在するのだと思います。

おそらく長期にわたって存続している会社は、社員もいきいきしている会社なんですよ。親が勤めていた会社に子どもが勤めたいというケースもあると聞きます。社員の家族も含めて、いかに会社を好きになってもらうかを経営者の方には考えていただきたいと思います。

松崎 そうなるとまた、後継者問題も解決すると。

小島 そうですね。制度でなく、本当のWLBが実現できていないとできないことだと思います。

油井 鈴木さんは異なる多部門を短い期間でご経験されていますが、仕事のクリエイティビティやクオリティと多様な知見の関係についてお聞かせください。

鈴木 今、世の中がすごく複雑化しています。その中で追究すべき今後の経済成長の形は、標準化による生産性向上よりも、イノベーションによる成長だと思うんです。そう考えたとき、自分自身でもいろいろな部署を経験し、そこで得た知識を吸収したうえで、つねに自分が世の中にどうかかわっているのか、多様な主体との関係性を意識して物事を発信していくことが重要になってくると考えています。世の中が複雑になっていけばいるほど、ひとつの分野を深く掘り下げることが重要だけれど、同時に広く情報収集して自分なりの世界観を持ち、あるところはトップダウンでやり、あるところはボトムの声をしっかり吸い上げるという柔軟なスタイルで物事に臨んでいけたらいいですね。

診断士に求められること

油井 標準化による生産性向上ではなくて、イノベーションによる生産性向上ということですね。このイノベーションの源泉は何であるかと考えると、今の日本では人を大事にするWLBにつながっていくと思います。WLBの核心に近づいてきた感じがいたしますね。

では、今までのお話を総合して、診断士には何が求められていると思われますか？

鈴木 診断士の方々がまさに現場で日々ご苦労されている点かと思いますが、顕在化したニーズへの対応だけでなく、企業の中長期的な発展に向けて、経営者ご自身が気づかないところに気づきを与える、その視点を提供することがとても重要なのではないかと感じました。診断士の方々にWLBというコンサルの軸を持っていただき、社会の要請と企業をつなぐ存在としてご活躍していただけたらと思います。

小島 そうですね。以前WLBのコンサルティングを入れた企業の社長から、自分が思っていた従業員のニーズと、従業員が思っていたニーズが違っていたと聞いたことがあります。そのような状況の企業は多くあると思いますので、ぜひ客観的に、気づくような場を提供いただけたらと思います。また、経営者ご自身のWLBにも同時に取り組んでいただきたいです。

中村 地域に根ざした企業であれば、地域と共生をテーマに入れていただきたいと思います。職住接近が、ある意味パフォーマンスを上げる1つの方法だと思うので。

大高 私も、地域とのコミュニケーションはとても大切だと思います。それとともに、やはり経営者と従業員とのコミュニケーションですね。従来自然発生的に行われていたものですが、今はむりやり仕掛けをつくってでもコミュニケーションを成り立たせないとダメな時代になったのかなと思います。一人ひとりをきちんと見られれば、人生観や生活観が見えてきます。「君は子どもが小さいんだから早く帰りなさい」という話にもなるし、「お父さん、お母さん、大丈夫？」という、個々への目配りができると思うんです。私は診断士として、というよりコ



ンサルタントとして、社内でコミュニケーションをする仕掛けをたくさんつくってもらうように仕向けていきたいと思っています。社員全員のWLBの創造に会社ぐるみで参画することが重要なかなと思います。

松崎 政府の方には、セーフティネットや助成金制度をつくっていただくことも大事ですが、全体のムードを盛り上げていただきたいと思います。それと同時に、われわれ診断士も世の中の企業を動かしていくコンサルタントとして、積極的に経営者の考え方を変えていかなければいけないと感じています。

大事なことは、「ゆとり」を持つことです。リフレッシュ休暇やノー残業デーは当たり前のことですが、それがある程度浸透したら、「働き方」の変革です。人間「ゆとり」ができるいろいろなことを考えられますからね。自己研鑽的なこともできるでしょう。

働き方・生き方のイノベーションを！

油井 ありがとうございます。それでは最後にひと言ずつ頂戴したいと思います。

鈴木 これは個人的な意見ですが、今後、働くといっても、これまで主流だった企業内での経営者と従業員の関係だけではない形の模索を通じて、働き方が変わっていくこともあり得るのではないかと考えています。そのなかで、女性や高齢者の働き方などは、本当に頭を柔らかくして考えていかなければいけないという気がしています。

本日皆さまからいろいろとお勉強させていた

いただきましたので、国としての仕事に活かして活動していけたらと思っています。

小島 つねづね現場の皆さまが活躍しやすいように、われわれがいろいろサポートしていかななくてはと思っていましたが、本日皆さまのお話を聞いて、さらにそういう決意ができました。おそらく日本でいちばんWLBがとれていないのは国家公務員じゃないかという気がいたします…(笑)。

油井 いえ、診断士もです…(笑)。

小島 われわれが、楽しくいきいきと働き、WLBのモデルになることが、きっと大切なんでしょうね。

中村 今日は何だか素晴らしい仲間を得たようですごうれしかったです。私はこれから若い人たちを育てる仕事をメインにしていくのですが、女性も主体として生きるということ、WLBを含めて伝えていきたいと思いました。

大高 先ほど申し上げたように、男女雇用機会均等法の前を若干知っている人間としては、少し遠慮しながら人事コンサルの場でWLBの必要性を伝えてきたのですが、今日のお話を聞いて、やはりWLBは重要だということを再認識いたしました。これからは大きな声で伝えていきたいですね。

松崎 WLBというのは何も経済成長と切り離して考える問題ではなく、やはりわれわれが今後ゆとりを持って生きていく、1つの手段として位置づけるべきだと思っています。100年に1度の不況だと言われていますが、私は100年に1度のWLBのチャンスだと感じましたね。

油井 日本は明治期以降、イノベーションで成長してきました。ですが、そのイノベーションは産業技術分野であって、働き方・生き方のイノベーションには踏み込んでいませんでした。それが今WLBとして、経済活性化の切り札になっているのですね。

私も皆さまのお話を拝聴し、大変勉強になりました。今回の座談会を診断活動に活かし、さらにより仕事をしていけたらと思います。まさに「Let's! ワーク・ライフ・バランス!」ですね。本日は長い時間、ありがとうございます。(了)