



Profile

渥美 由喜 (あつみ・なおき)
厚生労働省政策評価に関する有識者会議委員(民間シンクタンク研究部長)

1968年生まれ。92年東京大学法学部政治学科卒業。民間シンクタンクダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長兼首席コンサルタント。内閣府「企業参加型子育て支援サービスに関する調査研究」座長、厚生労働省「イクメンプロジェクト」推進委員、東洋経済新報社「ダイバーシティ経営大賞」審査委員などを務める。著書に「イクメンで行こう! 育児も仕事も充実させる生き方」(日本経済新聞出版社)、共著に「少子化克服への最終処方箋」(ダイヤモンド社)など。



>>>就職し、結婚して子どもが生まれたときに、子育てと仕事をちゃんとうまくやっていたらいいのかなという不安もあります。日本ではダイバーシティやワーク・ライフ・バランスはどのくらい進んでいますか。

大企業などに女性管理職割合の数値目標の設定を義務付ける「女性活躍推進法」が8月に成立しましたが、日本の大企業の役員のうち女性はわずか1%です。これだけ「イクメン」という言葉が広がっても男性の育児休業取得率はわずか2%で、それも1日か2日。僕は4カ月と2カ月の2回の育休を取りましたが、数カ月単位で取っている男性はわずか0.2%です。まだほとんどの女性が管理職に就いていないし、男性も家事育児を積極的にやっているとは言えないのが現実です。僕が最初の会社を辞めた時は妻が働いてくれたおかげで生活できたのですが、夫婦共に働いて、お互いに頼り合う関係が健全じゃないかなと思います。妻が出張したときなどに、夫が家事育児ができないと子どもたちが困ります。

4 お互いに生かし合い、高め合う

>>>ダイバーシティ意識を身に付けるには日頃どんなことを心掛けたらいいでしょうか。

ダイバーシティは“よかったづくり”だと思います。誰もがこの会社で働いてよかった、鹿児島で生まれて育ち、暮らしてよかったという会社、地域づくりです。ダイバーシティの考えの中にインクルージョンという言葉があります。これは一体性といった意味で、多様な人たちが単にいただけでは摩擦が起き、混沌に陥りがちですが、インクルージョンはお互いに生かし合い、高め合って相乗効果を生むことを目指します。僕は子どもが小児がんの手術で入院している時に気付いたことがあります。それまでは不幸が起きないのが幸せだと思っていたのですが、人生にはいろんなことが起きます。起きて逃げろのではなく、自分できちんと向き合う。でも、一人で考えることは本当に大変なので、近くにいる人たちと協力して乗り越えるプロセスに幸せがあると考えたのです。楽しいことは妻と一緒に倍増するし、辛いこと、悲しいことは分かち合うことで半減します。ちょっと手を差し伸べることがダイバーシティで一番大切なことです。「辛い」という字に横軸を一本通す

と「辛い」になります。お互いが自分の近くにいる困っている人、助けを求めている人にちょっと横から手を差し伸べる習慣を身に付けると、世の中は随分と生きやすくなるのではないかなと思います。

5 自らバトンを取りに行く姿勢を

>>>まだ社会にも出ていないし、経験も少ないのですが、そんな自分でもダイバーシティの活動をして広げていけるのでしょうか。

静岡県の大学生たちが、自分たちの周りに児童虐待など子育てに関するネガティブな情報が多過ぎて、不安がいっぱいあるのも少子化の原因の一つではないかと考え、周りの人に子育ての経験を聞き、その中から子育てをしてよかったという声をいっぱい集めてパンフレットにして、大学の友人らに配っています。多様な人が生き生きと活躍できることを目指すダイバーシティの考えにもあるように、何でも一人でしないこと。家でも職場でも地域でもバトンレースをする相手がいると乗り越えやすいものです。普段から困っている人のバトンを取りに行く姿勢を持っていると、自分が困った時に助けてもらえます。自ら最初にバトンを取りに行くことは結構重要なかなと思います。そういう姿勢があると将来とても豊かな人生になると思います。

>>>これから社会人として充実した生き方、働き方をしていくためのアドバイスをお願いします。

僕は子どものころ足が悪くて、長く小児病棟で過ごしたことがあります。その時に僕をかわいがってくれて、大きくなったらお医者さんになりたいとか夢を話していた小学生のお兄ちゃん、お姉ちゃんが突然いなくなって、ベッドの上に大きな花が置かれているシーンを、入院している自分の子どもの看病をしていた時に突然思い出しました。その時に、大人になれるというのはどんなに幸せなことか、働くということがどんなに幸せなことかと思ってきました。あの子たちは大人になれなかった。だから僕たち大人の役割は、自分の仕事を通して少しでも世の中に返すことだろうなと思っています。これから皆さんが社会人になったときも、皆さんにしかできないことが必ずあるので、それに取り組んでいってください。



ダイバーシティ推進が必要とされる背景

●少子化＝働き手が減ってしまう日本の社会

日本の合計特殊出生率(1人の女性が一生のうちに出生する子どもの平均数)は、2005年の1.26人を底にやや持ち直してきてはいたものの、14年は1.42人と9年ぶりに低下しました。将来的に人口全体が大幅に減少し、働き手(労働力人口)が決定的に不足することで経済活動が停滞、社会が機能不全に陥ると予測されています。

●25%を超える高齢化率

2013年には人口の4人に1人、2070年には2.5人に1人が65歳以上の高齢者となり、年金等の社会保障や医療費の増大と合わせ、税収の減少による財政破たんが危惧されています。

●高い男性の自殺率

日本の男性の自殺率の高さは国際的にも問題視されており、特に働き盛り世代の男性の自殺の背景には、日本社会独特の「男性の生きづらさ」があるといわれています。男性を縛る社会の固定的な意識の変革が求められています。

●潜在する能力の問題

「妊娠している」「子育て中」「高齢」「障害を持っている」「介護をしている」「外国籍である」などの理由で、従来の日本型雇用システムに馴染まず、能力を生かす機会を奪われている人が少なくない指摘されています。

推進・実現に向けた取り組み

●女性・高齢者・障害を持つ人の活用

労働力不足の問題を解決するための第一歩として進められているのが「女性の活躍推進」です。2014年6月に閣議決定された「日本再興戦略」(改訂2014)では、女性にとって働きやすい職場環境を整備するとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加に向け、総合的かつ集中的に取り組む必要があり、あわせて潜在化している女性の能力を最大限発揮できるよう支援を行うとあります。2015年8月には、女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が成立しました。

また、障害を持つ人や高齢者に対して、これまでの施設でケアを

受けるといった福祉面の充実から、現在では社会参加を実現し自立していくことで、共生社会を実現させようという動きが生まれつつあります。そのために国も障害者雇用促進法、高齢者雇用安定助成金、在宅就業者総合支援事業などさまざまな支援策を行っています。

“人材活用”“企業戦略”など、組織の中におけるダイバーシティに関する議論や取り組みが活性化し、重要な社会テーマとなっている現在。私たち一人一人が、まずは社会における自分自身の属性や個性を再確認し、お互いを認め合い助け合うことで、ダイバーシティ社会につなげていけるのではないのでしょうか。

鹿児島市のダイバーシティ先進企業

株式会社 健康家族

〈特徴的な制度と主な取り組み〉

産休・育休制度、介護休業制度、時短勤務制度、事業所内託児所の整備
女性休憩室にマッサージチェアを設置
社内に社員専用のマッサージルームを開設
冷え性対策のための床暖房設備の設置

(株)健康家族(藤裕己代表取締役社長)では「男女が平等に力を合わせている現場は、いつも活気にあふれている」という理念の下、「女性が働きやすく、かつ成果を挙げている会社」の実現に向け、さまざまな取り組みを行っています。通信販売事業を展開する上で、細やかな配慮を持ったお客さま対応ができる女性社員を貴重な経営資源として位置づけ積極的に採用。現在、女性社員割合は70%を超えています。女性社員の発想から生まれたヒット商品の誕生や新商品開発など、性別に関わらず意欲ある人材が活躍できる場が整い、女性管理職割合も約40%と高い数字を誇ります。

また、産休・育休制度の整備をはじめ、制度を気兼ねなく活用できる環境づくりに取り組んでいます。その一環として事業所内託児所を設置し、育産休後も復帰しやすい職場づくりを行っています。

これまでのさまざまな取り組みや女性社員の活躍が評価され、平成24年度には鹿児島県の企業では第1号となる「ダイバーシティ経営企業100選」(経済産業大臣表彰)にも選ばれました。今後も社員同士でごく自然に助け合い支え合う雰囲気の中、多様な人材が活躍できる企業を目指していきます。(総務部統括部長:村田悟さん)

企業プロフィール
本社所在地:鹿児島市平之町10-2
■事業内容/健康食品及び食品の通信販売
■従業員数/170名(うち女性社員121名)
<http://www.kenkoukazoku.co.jp>

社員の声

総務人事課主任
福山直子さん

結婚を機に一度は退職し長女を出産、育児に専念していましたが、復職の話をいただき、平成24年に職場復帰しました。同年に設置された事業所内託児所「キッズフォーラム」に長女と昨年誕生した長男を預けながら仕事に励んでいます。長男の出産の際には産休・育休制度を利用。私を含め延べ29人が制度を活用しています。

キッズフォーラムには子どもと一緒に出勤・退社でき、就業中に子どもの体調が悪くなったときは、保育士から連絡を受けた上司の指示ですぐに様子を見に行けます。季節の行事や保育参観にも、事前に報告し仕事に出掛けられます。「時間的には会議で席を空けるのと同じ」という職場の雰囲気もあり、ストレスなく仕事と育児の両立ができています。

社員同士がお互いを思いやり、自然と支え合う職場づくりができていため、結婚・出産はもちろん、2人目の出産のため制度を利用する社員も少しずつ増えています。



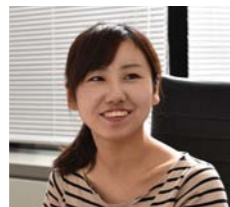
キッズフォーラムで
長女のなずなちゃん、長男の杏心くん

参加した学生



横山琴音さん(鹿児島出身)

「自身の経験を基に活動されている渥美さんの思いに感動しました。全ての人個性を出して働ける社会づくりの力になれるような人間を目指して努力していこうと思います」



重村紗良さん(鹿児島出身)

「音楽と心理を結び付けて社会的弱者の役に立つ仕事がしたいと漠然と考えていたのですが、渥美さんの話を聞いて、発達障害者などの個性を伸ばしてあげられる人になりたいなと思いました」



麻田真実さん(神奈川出身)

「ダイバーシティをもっと多くの人に知ってもらいたいなと思いました。ある特定の人にだけ負担のかかるものではなく、誰もが生き生きと働き、生活できる社会をつくらなくといけなく強くなりました」



中蘭孝輔さん(鹿児島出身)

「ダイバーシティがどんなものか、少し理解できたように思います。渥美さんの言っていた“よかったづくり”という言葉が頭に残っていて、その考えに感じるものがありました」