



未来みやざき子育て県民運動 10周年事業



ファザーリング全国フォーラム in みやざき

宮崎から発信！子どもは地域の宝、未来への力 楽しい子育てが実現できる社会へ

令和2年8月28日(金)29日(土)

会場/JAアズムホール

県が平成23年度から展開している「未来みやざき子育て県民運動」が今年で10年を迎えることを記念して、父親の子育てを支援するNPO法人ファザーリング・ジャパンとタイアップして「ファザーリング全国フォーラム in みやざき」を開催しました。

新型コロナウイルス感染防止対策のため、東京にいる講師と宮崎の会場をオンラインで結んで開催。会場定員を大幅に減らして、自宅や勤務先などからZoomやYouTubeでも視聴できるようにしました。

父親が子育てに主体的に関わり父親であることを楽しむ生き方と、ひいては働き方の見直しや企業の意識改革につながる変革について、改めて考える貴重な機会となりました。

8/28(金) 基調講演

主催：宮崎県



演題

～モチベーションと業績があがる！～
**経営戦略としての
働き方改革・子育て支援**

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 淑恵さん

1000社以上の企業へのコンサルティング実績を持ち、残業を減らして業績を上げる「働き方見直しコンサルティング」の手法に定評がある。

「働き方改革」(毎日新聞出版)など著書多数。

自身も2児の母として子育てをしながら効率よく短時間で成果を上げる働き方を実践。

「仕事の見える化」が出来るツールとして「朝メール.com」を開発し、導入企業ではチームで助け合い、仕事を効率化し、長時間労働や残業の原因を分析し改善している。

産業競争力会議民間議員、文部科学省中央教育審議会委員など複数の公務を兼任。

講演

育児や介護をしている人だけが対象となる「ワーク・ファミリーバランス」とは異なり、全従業員が対象となるのが「ワーク・ライフバランス」です。全従業員が働き方を見直せば、考え方がイノベーションされ、付加価値が生み出されることで業績的にプラスに働き、お互い様の風土もできあがります。

「人口ボーナス期」という概念があります。国の人口構造がその国の経済にボーナスをくれるようなおいしい時期、という意味で、若者が多く高齢者は少ないという人口比率のため、安い労働力を武器に世界中から仕事を受注して早く安く大量にこなして儲かる。高齢者が少ないので社会保障費もかさまず、余った利益を

インフラ投資に回すことができ、爆発的な経済発展が実現できる時期です。日本の人口ボーナス期は60年代半ばから90年代半ば、まさに日本が高度経済成長をした時期です。

高度経済成長期が訪れた国では、高学歴化して人件費が上昇し、コストが高くなるので他国に受注が流れます。高学歴化で、結婚・出産年齢が後ろ倒しになり、生涯に持てる子どもの数が少なくなって、少子化社会が始まるのです。高齢者の比率が年々伸びていくことで、社会保障費が国民に重くのしかかるようになり、伸び続けていたGDPがほぼ横ばいになると、「人口オーナス期」に移行していくこととなります。

オーナスという言葉は重みとか負担という意味で、人口構造のひずみはその国の経済に重しとなる時期です。労働力人口が減少し、働く世代が引退世代を支える社会保障の制度は維持することが困難になります。日本は少子化対策に極端に失敗してしまったことによって、高齢化率が跳ね上がり、おいしいボーナス期を早々に終えて、オーナス期にかけこんでしまったのです。

日本はオーナス期だから、経済的にもう終わりなのかというところではありません。オーナス期こそが腕の見せ所です。オーナス期に再浮上できる国になるかどうかは、次の二つが重要なポイントになります。

まず一つ目、オーナス期はとにかく生産年齢人口が貴重です。日本はその部分で大きい伸びしろがあります。まだまだ活躍の場を与えられていない女性という労働力をいかに活用するか、そして障害を持つ方、親の介護が必要な方、こうした方々が何の問題もなく働ける労働環境、働き方をしっかり作ることによって、現在確保できる労働力を最大に確保することが可能になります。

二つ目のポイントとして、長時間労働の是正が少子化対策の解決策になります。一人目の子どもを持った夫婦が二人目三人目と続くか否か。厚生労働省の調査データでは、一人目が生まれたときに、休日に6時間以上、夫が家事育児に参画できた家庭では、その後8割に第二子以降の出生があった。男性の家事育児参画時間と、第二子以降が生まれる割合は比例するのです。また、男性が育休をとることは、産後2週間から1ヶ月にピークを迎える女性の産後うつを夫婦で一緒に乗り越えることにもつながります。

より良い人材を獲得するには、女性が活躍できる企業かどうか重要になっています。女性の平均勤続年数はどのくらいで、男女でどのくらい違うのか、女性管理職の比率は二桁以上か、女性役員数は2人以上いるか、平均残業時間は20時間以下か、こういったことを今の学生はとてもしびアに見ています。数字が揃っていない企業には永遠に良い人材は入ってこないのです。数字はしっかり上げていくべきです。

オーナス期には、なるべく短時間で働かせた組織が勝ちます。人件費等の面はもちろんですが、ミスのない仕事をしようとする、それを担保する集中力、そしてその集中力を担保する睡眠が大事になってきます。人間の脳は朝に目覚めてから13時間しか集中力がもたないと言われていて、それを超えた時間帯に無理に仕事をするとミスが発生し、ミスをカバーするために残業が発生する。それによって睡眠時間が減ってストレスも上昇します。睡眠が始まってから6時間以上たたないと脳のストレス解消は始まらないのだそうです。管理職の方はぜひ今日から、メンバーが睡眠をちゃんととれているのかどうか、しっかり注目してみてください。

仕事の属人化排除をすることも大事です。属人化とは、その人しか知らない情報や技術がある、ということです。働き方改革で、真っ先に働き方を変えないといけないのは、実は勤務時間制約のない人です。自分だけで抱え込んで仕事をするようなやり方をやめさせて、みんなで共有する。この転換が出来れば、在宅勤務でも短時間勤務の人でもみんな情報を受け取って仕事を共有することができるようになります。

働き方を見直すには、ぜひ次のステップ①からステップ④までを8ヶ月間、何回も繰り返してください。ステップ①＝現在の働き方を徹底的に確認し、ステップ②＝そこから課題を抽出し、ステップ③＝その課題をもって会議で解決策の施策を考え、ステップ④＝その施策を実施していく。これを繰り返します。ステップ①で自分の仕事内容を見直すには、当社が提供してい

る朝メールと夜メールを使うと上手にできます。これは1日の自分の仕事内容を15分や30分の単位でチームメンバーに朝イチで共有するものです。朝、自分の一日を戦略的に組み立て、夜、それを振り返ります。そして1、2週間たったら、それまでのデータがボタンひとつで円グラフ化されますので、それを見れば、ちゃんとした仕事の時間配分ができていないことが分かります。それを踏まえて本質的なことに時間を割いていくと残業時間がどんどん減っていくのです。管理職の方は、ぜひ朝メールに励ましのコメントを、もしくは夜メールに労いのコメントを残してください。

今までのボーナス期はティーチング型と言う指示命令型で行ってきましたが、これからのオーナス期は、話を聞いて、心理的安全性を高めるコーチング型が大事になってきます。心理的安全性とは、「このチームの中でなら、人と違う意見を言っても笑われたり拒絶されたり罰されたりすることはない」と安心して自分の意見が言えること。チャレンジングな意見がしっかり言える職場こそ生産性が高いのです。

朝・夜メールで出た課題をもとに、カエル会議を行います。付箋を使って、チームの良いところを最初書き出し、そのあと皆でどんなチームになりたいかを掲げて、朝・夜メールを見ながら課題を出し合い、その課題に対して、解決策を出す。このことを繰り返していくと、捨てる仕事、協力することで時間を短くできる仕事、やり方を変えることで成果の質を上げられる仕事などを発見することができ、来月までにやるべきアクションを決めて、また来月はこれらを繰り返します。

人口ボーナス期に行っていた同質性で緊張しながらの長時間労働は限界がきています。人口オーナス期では、睡眠、健康、集中、多様性を大事にしながら、リラックスしてやっていってください。そして勝てる組織と充実した人生を、私たちも一緒に作っていきましょう。

