

## 第1回 公開研究会「ワーク・ライフ・バランス再考」概要

1. 期日 2007年12月17日(月) 17:15~19:00

2. 場所 広島大学東千田キャンパス「305」

3. 参加者(12名 敬称略)

向井 一誠	ひろぎん経済研究所
立野 裕一	ひろぎん経済研究所
薬真寺 満里子	広島市ボランティア情報センター
小笠原 由季恵	子どもコミュニティネットひろしま
梅田 真紀	広島県地域振興部
杉浦 孝雄	広島大学女性研究者支援プロジェクト研究センター
江頭 大蔵	広島大学大学院社会科学研究所
緒方 桂子	広島大学大学院法務研究科
柴田 直美	中国地方総合研究センター
芦谷 宏子	(21世紀職業財団)
目代 武史	東北学院大学経済学部
伊藤 敏安	広島大学地域経済システム研究センター
野崎 祐子	広島大学地域経済システム研究センター

4. 概要

①伊藤センター長の研究会趣旨説明

身近な問題から地域経済を考える。月1~2回のペースで継続したい。

②野崎 材料提供(PPT添付)

③質疑応答

- ・北欧との制度の比較については、税率の違いもある。日本がそのサービスを行うための、税の高負担を受け入れるかどうかの問題であり、条件を同じにしなければ、比較できないだろう。
- ・ホワイトカラーは非効率な場合が多い。官僚のストレスは、企業に比較すれば軽いのではないか。
- ・少子化対策で、児童手当を現金で支給すると、本来の目的に使われないことがある。少子化は、経済的理由か、仕事が忙しいのかを考えるべき。
- ・働き方についても、労働時間よりも個人の意識の問題だと思う。
- ・労働時間のグラフはひとつの事象を示している。これが、素晴らしい働き方と言えるかどうか。改善の余地がたくさんあるだろう。
- ・ホワイトカラーの働き方については、実績は図りにくいのではないだろうか。
- ・超過時間と過労死の問題はどう考えるか。労災と認知されるようになり、表に出てくる

ようになった。

- 女性の社会参加率と出生率の相関図については、アメリカでは移民問題などの影響も含まれているだろう。
- 職の柔軟性というのは、制度としての柔軟性（フレックス制度、育児休暇など）であるが、海外では、非正規雇用が含まれる。
- 転職や転勤の問題も大きい。
- マツダの話を書く機会があった。企業と協力した研究はなかなかできないものだが、一つの企業と一緒にあって、成果の分析をしていき、政策提言できればよい。
- 企業では、悪いところは出したがらないかもしれないが、マツダ、ヤクルトなど子育て支援に実践的な企業がある。共同研究などを提案したい。
- 仕事と家庭の両立は、個人にとっては当然のはず。それが企業の生産性向上につながれば、企業にとっても都合が良い。しかし政策として一律的に呼びかけるのは問題ではないか。
- **WLB**は格差拡大につながるかもしれない。ひとくくりにできないというのが印象である。
- 大企業では、就職面接で「貴社で子育て支援の保障はあるか」と質問する男子学生を以前は敬遠していたが、最近はそういう人材はおもしろいと受け入れるという話を聞いたことがある。
- 転職する能力がある人は、**WLB**の意識が高まっていると思うが、能力のない場合はどうだろうか？二極化しているのでは。
- 仕事ありきの**WLB**が、日本にあった施策になるだろうか。
- 仕事とそれ以外を日本でどうやって定着させるか。
- 都市では、子どもが一人、地方では、まわりをみると子3人という人も結構いる。地方では、身近に両親もいるなど、制度に頼らなくても、支援がある場合もある。
- 三次市では、男性職員にも強制的に2か月間の子育て休暇を与える制度を導入している。また、県のHPでは仕事と家庭の両立支援を行っている企業の取り組みを紹介している。
- **WLB**は、「仕事」「家庭生活」「趣味」などの生活時間のバランスと思うが、今日の話は仕事中心でやや難しかった。地域活動などは、リタイアされた人を中心に行われており、仕事をしている人が参加してくれないという話も聞く。
- **WLB**を導入したことにより、「仕事の時間が減り、その分、家庭や趣味がこれだけ充実しました」というような事例があるとわかりやすいと思う。
- 日本では、法的には少子化対策として進められている。企業的な側面からみると、能力がある人だけ優遇されるようになるのは、問題がある。