

## 「ワーク・ライフ・バランスと質の高い社会を考える会」提言

## 日本再生にワーク・ライフ・バランスの視点を

国民的課題となっているワーク・ライフ・バランスの実現のためには、働き方と暮らし方のそれぞれについて、社会全体としてのバランスのありようも含めて、見直す必要がある。しかし、働き方の面でいえば、労働時間や作業管理の問題だけでは解決できない課題も少なくない。例えば、発注や受注など企業間の関係によって制約されることや、24時間営業のように生活の便利さという形で消費者のニーズによって決められてしまうことが多いのが現状である。

そこで、「ワーク・ライフ・バランスと質の高い社会を考える会」（座長 清家篤 慶応義塾大学教授・慶応義塾長）では、こうした諸問題について社会全体の生産性という観点も含め、今後の課題とその解決に向けた方策を検討してきたところであり、今般、その結果を次のような提言としてとりまとめた。

- 1 今回の大震災は、ボランティア活動などを通じた人々の「絆」、電力不足対応による弾力的な勤務スタイルなどの導入、「節電生活」など便利さや効率性一辺倒でないライフスタイルなどを経験することによって、多くの人にとってワーク・ライフ・バランスの意義と重要性を再考する機会ともなったこと。
- 2 社会全体としてワーク・ライフ・バランスを実現していく上で次のような視点が必要。
  - 納期の制約や顧客のニーズなどによって左右、あるいは職場内でも他の人の休業時のフォローが必要など関係者相互の利害が衝突。また、処遇などで正社員と非正社員との格差が存在。
  - サービス化が進展し、便利さや迅速性などニーズが高度化・多様化する中で、その提供する側は長時間労働が増えるなど働き方にも影響。特に、サービスは「奉仕」という一般的な受け止めが強い中では、サービス競争の過熱化によってこうした傾向に拍車。
  - 親の長時間労働や24時間営業などの傾向は、子どもの生活や健康への影響、家庭や地域の教育力の低下にも関連。消費者のニーズに即応して便利さや効率性を追求した結果、地球環境への負荷という弊害も発生。これら地域課題を解決する活動参加を現役世代に促す必要。
- 3 このため、「社会全体として最適なワーク・ライフ・バランスの姿を」目指すため、以下のような提案のもとに、関係者間での合意形成を進める必要。
  - 【提案1】自分の都合に応じて働く時間を決めることを「働く人の権利」と考え、自律的な勤務時間管理や仕事のあり方を検討し、労働法など関係法制や社会の諸制度を見直す。
  - 【提案2】時間は財産でありサービスも無償ではないという意識を社会に広め、適切なコスト負担や環境負荷へのチェックなどにより、行き過ぎたサービスによる労力提供を見直す。
  - 【提案3】家庭と地域における教育力向上や地域の諸課題解決のための活動への参加を促すなど社会の持続的発展の手段として、時間的ゆとりと活動機会を生み出す。
- 4 ワーク・ライフ・バランスの実現は、社会の「質」を高めることであると考え、様々なレベルでの合意形成を促進する必要。このことは、デフレ克服や地域活性化など社会の「元氣」を取り戻す取り組みとなること。

## 「ワーク・ライフ・バランスと地域の人づくりを考える会」提言

### 明日の地域を支える人材づくりを

ワーク・ライフ・バランスの実現を図るためには、産業・企業のレベルだけでなく、生活の場に近い地域レベルでの検討も欠かせない。その際、まずは雇用確保が前提となるが、地域の雇用情勢は総じて厳しい状況にある。さらに、少子高齢化と人口減少のなかで地域コミュニティそのものが危機に瀕しているところも少なくない。こうしたなか、地域の活性化を促し、雇用を内発的に創出していくため、こうした取組みを担う人材の確保・育成を進めることが必要であるが、特に現役世代が様々な地域活動に参加することへの支援は、ワーク・ライフ・バランスの重要な課題のひとつでもある。

そこで、「ワーク・ライフ・バランスと地域の人づくりを考える会」（座長 樋口美雄 慶応義塾大学教授）では、こうした諸問題について、地域再生の視点もふまえながらその解決に向けた方策を検討してきたところであり、今般、その結果を次のような提言としてとりまとめた。

- 1 グローバル化と人口減少など環境変化が進む中で、地域の活力も低下。その状況を打破する鍵は、現場からの発想と主体的な意識を持って地域の活性化を図るような人材の確保と育成にあるが、このことは今回の大震災からの復旧・復興に際しても改めて認識。
- 2 「地域の人材づくりにおける課題」としては、以下の二つに集約。
  - (1) 地域活性化のリーダーの不在
    - ・ 地域活性化を進めるリーダーやその後継者が不足。地域の諸活動に、引退した高齢者や家庭主婦だけでなく、現役世代の参加を促すことが必要。
    - ・ その格好の参加機会ともなるコミュニティビジネスの経営基盤が脆弱であるとともに、その中核となる人材の能力向上が急務。
  - (2) 次世代を担う子どもたちへの教育力の低下
    - ・ 学校と地域の連携など地域の関係者が相互協力して取り組む体制が不十分であるとともに、多くの人との関係の中での能力育成など、学校外での多様な教育機会整備が必要。
    - ・ 卒業後も追加的な教育を受ける機会の整備が重要であるが、とくに若者の中でも無業者や働いても定職に就けない者に対するフォローが必要。
- 3 このため、特に現役世代の参加を促すことで、これらの課題を解決していく必要。具体的には、以下のように「地域の人材づくりにむけた新たな仕組み」の構築を提案。
  - 【提案1】現役世代が地域活動に参加できるようワーク・ライフ・バランスを一層推進するとともに、現役世代はじめ多くの人材がネットワークされ協働できる基盤づくりを行う。
  - 【提案2】地域の資源・人材を有効活用した地域リーダーの育成やコミュニティビジネスの支援を強化するため、その推進母体となる「地域人材づくり民間機構」を設立する。
  - 【提案3】学校・行政、企業、労組、NPO、住民などを組織化し、学校を応援し、子どもたちに対する教育力や若者への能力開発支援を高めるための新たな仕組みづくりを進める。
- 4 「自らの地域は自らの手でつくる」といった精神のもとに、学校、企業、労働組合、行政、住民自身など多くの関係者のパートナーシップによって、地域の人材づくりを進める必要。このため、上述の提案による新たな仕組みをモデル的に構築し、これらの活動を担うリーダーづくりをはじめとした取組みを全国へと展開することを期待。

