視察報告書　４年 10 月 18 日分　無所属会派　吉田つとむ

調査事項　「結婚・出産数が増加！残業や離職率は減少！さらに業績が向上する
　　働き方改革の方法とは　2000 社の働き方改革コンサル事例から紹介」
　　小室　俶恵　氏（株式会社　ワークライフバランス代表取締役）

小室　俶恵　氏

セミナーの講演で、小室氏本人が提示された資料によると、起業して 17 年目とされる。今回は、オンラインで参加の講師でした。そのオンラインと言うあり方自体が、講師にとっては特別のものではなく、ワークアンドバランスの在り方なのでしょう。

また、詳細な自己紹介の経歴がありましたが、その冒頭は、起業して 17 年目。47 歳。結婚 19 年目。長男 16 歳。次男 9 歳とあります。

以下の記載があります。

97 年 大学在時 1 年間アメリカ放浪 ベビーシッタで生計をたてる
99 年 日本女子大学 文学部卒業 ㈱資生堂入社 奈良支社に配属
00 年 ビジネスモデルコンテトで優勝
01 年 休業者職場復帰支援プログラムを事化、翌年社外販売開始
04 年 日経ウー マン・オブザイヤ 2004 キャリアクエイト部門受賞
05 年 社内ベンチャー事業を黒字化 資生堂を退職
06 年 株式会社ワーク・ライフバンス創業 armoarmoarmoarmo【アルモ 】を

販売開始 長男出産
07 年 内閣府 男女共同参画局 ワーク・ライフバンス調査委員就任
09 年 ワーク・ライフバンスコサルタント養成講座　をスタート →
金沢工業大学虎ノ門院 客員教授就任
11 年 介護と仕事の両立ナビをリリース ヘルパー２級を取得
12 年 【第 180 回 通常国会 】 衆議院 にて公述人としプレゼン 次男出産
13 年 NHK 「NEWS NEWSWEB 」レギュラー出演 朝メール.COM 開発
14 年 【第 187 回 通常国会 】衆議院 女性活躍推進法案 参考人として答弁
ベストマザー賞 （経済部門）受賞＜朝メール.COM®＞
経済産業省 産業構造審議会委員
安倍内閣 産業競争力会議 民間議員就任
15 年 文部科学省 中央教育審議会 委員
16 年 霞が関の働き方を加速させる懇談会 座長就任
18 年【第 196 回 通常国会 】参議院 働き方改革関連法案 参考人として答弁
→
厚生労働省「上手な医療のかかり方を広めるための懇談会」構成員
19 年 株式会社オンワードホルディグス 取締役に就任
㈶東京オリンピック・パラ競技大会組織委員顧問議 顧問
20 年 環境省「働き方改革」加速化有識者会議 委員就任
21 年 厚生労働省「コロナ禍の雇用・女性支援プジェクトチーム」構成員
富山県 女性活躍推進会議 委員 就任
　と言うものでした。

　講演は、女性の社会参加、就業を前提として、なおかつ、国の働き方改革の趣旨に合うというか、その先頭をあゆむ趣旨のものでした。

＜所感＞
　（小室　俶恵　氏の現状分析）
○　日本は、先進主要国中 もっと時間をかけて 仕事をし、生み出す 付加価値はもっと低い
　日本の産業構造が旧態で、長時間労働を基本になり立っていたと見なしているが、それが上手く機能してきたことで、経済発展が進んだが、その後の停滞をもたらした。その間に、他の諸国は生産性を向上させ、逆転現象が起きているという会社は至極その通りであろう。

（国の発展、産業と景気の発展と衰退）

〇人口ボーナス期：生産年齢比率の高くなり、人口構造が経済にプラスとなる時期。

ハーバード大学　デービットブルーム教授　98 年提唱と記している。その観点から、中国はついに終わり、インド 2040 年まで。日本は 1960 年頃～ 90 年とも記している。

その説明では、高度成長期が訪れると、富裕層が子どもに教育投資し、高学歴化による人件費の上昇と、非婚化・ 晩産化が進み 少子化に。医療や年金制度が充実するため、高齢化社会に。国民一人あたりの GDPGDP はほぼ横ばい。

と言う説明になっている。

その結果、現在は、人口オーナス期：働く人よりも支えられる人が多い状況。

と説く。

この種の説明に際して、15 歳からを生産年齢人口として、あらゆる産業構造、社会分析の基本とされるが、そもそも、産業革命期や発展途上国を除いて、先進国においては、15 歳を生産者と現代社会が認定しているかと言えば、それは否であることは確実である。当然、日本では 15 歳まで義務教育の就学期間であり、学校に行かせずに働かせたり、あるいは就業後に夜間まで働かせると、虐待とされることは必定であろう。とは言え、15 歳自体の就業比率を記した資料はなかなか見当たらない。どこにあるのだろう。

また、16 歳から 18 歳は日本では、高校生に相当する。この世代も、大半が修

学期間とほぼ見なせる観点から、就業者の比率は限りなく低いはずであり、「労働生産年齢人口」に加えるべき根拠はほぼゼロと言えるだろう。さらに、その上に、19 歳から 22 歳までの大学生や、その後の数年間の大学院生、あるいは専門学校で就学中の世代にあっては、「労働生産年齢人口」に入れることは、統計内容の価値を自ら低めるものになっていると言えます。

他方で、2021 年版高齢社会白書の説明では、「55 歳以上の者の就業状況についてみると、男性の場合、就業者の割合は、55～59 歳で 91.0%、60～64 歳で 79.1%、65～69 歳で 54.8%となっており、60 歳を過ぎても、多くの人が就業している。70～74 歳で 3 割となっており、その数値は時間と共に増えていく傾向にあります。これまた、労働生産年齢人口論は破綻していると言えましょう。

この 15 歳－64 歳を労働生産年齢人口としているのは、小室俶恵氏に限ったことではないので、同氏一人にその責を見るのは問題があることは重々承知していますが、折に触れて、この年代の扱いにどこまで正当性があるかを常時問う必要があると思っています。

ともあれ、こうした評論がそのまままかり通っていることで、現実認識の把握をより実証的にする道を塞いでいるのでしょう。

（これからの改善、改良策について）

〇「「少子化対策」の切り札は、「男性の働き方改革・育休」、第 1 子の育てで、夫と信頼関係が保持 出来れば 第 2 子・第 3 子へ、他国は「労働時間の上限 」と「インターバル法制化」が確保されていると分析しています。

この女性就業、男性の家事参加、効率的な労働の実現が、小室俶恵氏の真骨頂と思いました。

そのことは、講師ご自身の経歴書に表示されています。経歴書の記載がまさに仕事の取り組みとなっていることが理解できます。

短時間に効率的な労働を実現するのが小室俶恵氏の役割であり、一番に能力を持った女性が労働に参加することの有意義性が問われています。従来の男性の長時間労働の限界を捉え、働き方改革の先頭に立ち、その改善を具遺体化して、企業に提案、指導している点が優れていると思います。

生活のサイクルの面では、家事を男性も引き受けること、とりわけ、育児のあり様の協働の視点でとらえ、それが労働生産性の向上につながることが、睡眠時間を取り、労働から労働の間に 11 時間のインターバルを確保するなど、旧来の労働思考では無かったことを提案し、実際の先進国の例を提示しています。

ストレスが大きな障害になっている点を取り除くため、一部に過重なプレッシャーが働くあり方を改善し、安定的な就業形態を求めていることが特徴でしょう。

思うに、ご自身の社会観と企業活動がぴったり一致した、現代的な経営者の側面も見逃せません。