

〔特集〕 ワーク・ライフ・バランス

少子化対策や子育て支援をはじめ、生涯教育、地域社会への貢献など、あらゆる場面で「ワーク・ライフ・バランス」について語られることが増えてきました。「仕事と家庭生活の実現」と訳されてきたこの概念は、家庭生活を超えて、働くことへの意欲や地域社会の存続、持続可能な社会を築くための必要条件となりつつあります。今あるべき「ワーク・ライフ・バランス」の姿について検証します。

Global Edge No.10 2007 Summer

C o n t e n t s

特集「ワーク・ライフ・バランス」

Keyman's Talk

持続可能な社会のためのワーク・ライフ・バランス 佐藤 博樹×白石 真澄 ……4

OPINION FILE

ワーク・ライフ・バランスで活力ある企業を作る 樋口 美雄 ……10

ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて 大沢 真知子 ……12

ワーク・ライフ・バランスとキャリアデザイン 武石 恵美子 ……14

WORLD ECO TOPICS

米国のエネルギー 低炭素経済への再生可能エネルギーの道筋

クリストファー・ブレイウィン ……16

J-POWER Business

郡山布引高原風力発電所 ……18

NEW AGE VIEW

俳人 大高 翔 ……20

匠の伝承

江戸の粋を現代に伝える 江戸指物 ……22

中上 紀のここが知りたい物語

水と風の町郡山 歴史と物語の狭間で 中上 紀 ……26

Essay「ステキ空間・オモシロ時間」

吉田 修一／ゴーゴ・セッターランド ……31

Words on Season

夏の暑さ 金田一 秀穂 ……34

J-POWER Information ……35

働き方を変え、地域社会を変える

持続可能な社会のための ワーク・ライフ・バランス



東京大学社会科学研究所教授
佐藤 博樹

●●● 仕事だけが人生じゃない
という生き方

白石 佐藤先生はワーク・ライフ・バランスの意味として「ワーク・ライフ・コンフリクト（葛藤）がない状態」とおっしゃっていますけれども、この意味を教えてください。

佐藤 私がなぜ「ワーク・ライフ・コンフリクトがない状態」と言っているかというと、ワーク・ライフ・バランスに関しては、地域活動にも家庭生活にも自分の趣味などにも「すべてについてバランスよく取り組む」ことだと誤解したり、あるいは「仕事にはほどほどに取り組み」ことだと考えたりする人が多いからです。こういう誤解を解いて、わかりやすくするために「ワーク・ライフ・コンフリクト

がない状態」と説明しています。

会社や上司から期待されているように仕事に取り組むと、仕事以外で自分がやりたいこと、やらなくてはいけないことができなくなる。これがワーク・ライフ・コンフリクトです。仕事だけをしているのが悪いと言っているわけではなく、本人がそれで満足していて、コンフリクトがなければ、それはそれでいいことなのです。そういう意味でワーク・ライフ・バランスとは、「ワーク・ライフ・コンフリクトがない状態」と定義したほうがわかりやすいでしょう。

白石 ワーク・ライフ・バランスが、日本において社会的な関心を持たれてきたのは最近のことだと思えますが、どうして日本でワーク・ライフ・バランスが今まで顕在化してこなかったのでしょうか。

佐藤 最近、マスコミ等で取り上げられているのは、少子化との兼ね合いで、働く女性が働きながら子育てしやすいような社会や職場を目指すべきといった議論が背景にあります。しかし、少子化だけでなく、実は「働く人たちが望ましいと考えるライフスタイルが変わってきた」ことがワーク・ライフ・



関西大学政策創造学部教授
白石 真澄

フ・バランスへの取り組みが重要となった背景要因だと思います。

「自分にとって仕事だけが生活です」という人が多ければ、仕事中心の生活であってもコンフリクトは起きないわけです。ところが、仕事以外にも、やりたいこと、やらなくてはいけないことがある、と考える人たちが増えたのです。そういう人たちにとっては、従来の仕事の仕方や働き方だとコンフ

リクトが起きてしまう。

それは典型的には、夫婦で仕事しながら子育てもしたいという人ですが、仕事をしながら社会人大学に行きたい人とか、しばらく仕事を離れてボランティア活動に取り組みたいとか、あるいは親の介護をしなければならぬとか、仕事以外にやりたいこと、やらなくてはいけないことがある人々が増えてきた。仕事だけが人生じゃな

いという、そういうライフスタイルが大事だと思う人が増えてきたわけです。

●●● 管理職の無理解が
コンフリクトを生む

白石 ワーク・ライフ・コンフリクトの要因となるものとして、日本では労働時間が非常に長いことがあると思いますが、労働時間以外にワーク・ライフ・コンフリク

トの要因となるものではありませんか。

佐藤 長時間労働の問題が非常に大きいと思いますが、それ以外に、上司や同僚が自分の生き方、ワーク・ライフ・バランスのとり方について理解がないということも大きな要因だと思います。

例えば妻も働いていて、子供を保育園に預けて送り迎えしながら働きたいと思って、そういう状況を上司に説明する。会社に迷惑をかけないように調整しながらと思っているにもかかわらず、上司は「そういうことは奥さんがやることじゃないの。君の将来の昇進もかかっているし」と言う。あるいは、実務経験で学んできたものを整理して、これからも第一線で仕事したいと思って、自分でお金を払って、週2日ぐらい夕方から大学院へ行きたいと相談する。そうすると上司は「君、そんなゆとりある仕事をしているの」(笑)。

白石 言いそうですね(笑)。

佐藤 上司は、部下が就業時間後に大学院へ行くという行動をとることは仕事の手を抜くことになるのではないか、あるいは会社を辞めたいのではないかと判断してしまっわけです。でも、本人はそう



意識改革だけではだめで、意識改革プラス、時間制約の社員をいかに効率的に働かせるかという、あるいは、短時間や長期休業の人がいてもうまく職場が回る仕事の仕方管理職に教えなくてはいけない。(佐藤)

佐藤 博樹(さとう ひろき)
東京大学社会科学研究所教授。東京生まれ。1976年一橋大学社会学部卒業。1981年一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位修得退学。同年雇用職業総合研究所研究員。法政大学経営学部教授などを経て、1996年より現職。著書に『変わる働き方とキャリア・デザイン』(編著、勁草書房、2004年)、『男性の育児休業』(共著、中公新書、2004年)ほか。

じゃないのです。今後も仕事をきちっとやっていきたいから今、勉強したい。どうしてもやらなくてはいけない仕事がある日まで、仕事を放り出して大学院に行こうと思っているわけではない。自分が就業時間後に勉強したいということを理解して、多少でも仕事の調整をしてくれなかなと思って相談したにもかかわらず、理解してくれない。

上司からすると、自分がこれまで歩んできた生活が唯一望ましいライフスタイルなのです。そういう自分の考え方に基づいて、部下のライフスタイルを評価してしまうため、部下からすると上司が自分のライフスタイルを理解してくれないことになり、精神的に非常につらいものになる。そういう上司のもとで仕事を続けていくのは、まさにワーク・ライフ・コンフリ

クトの状態となるわけです。

ワーク・ライフ・バランスが日本で進まない理由

白石 日本でワーク・ライフ・バランスが進まない理由というのはどんなことでしょうか。

佐藤 一番大きいのは、今の管理職と20代、30代との世代の違いです。今、部長の地位にある人は1980年の少し前ぐらいに入社、課長は80年代半ばぐらいに入社ですね。企業で雇用されている既婚男性で、妻が働いているかどうかを見ると、1980年には妻が専業主婦と、妻が働いている人の比率は2対1ぐらいだったのです。ところが、1990年ごろには、ほぼ1対1ぐらいになった。この10年間の変化がすごく大きかった。今の部課長層が入ったころ、会社では30代以上はほとんど男性だった。20代は女性がいるけれども、結婚したり子供ができたりすると多くは退職して、30代以上になると男性しか残っていない状況があったのです。管理職の配偶者の多くは、結婚前は働いていても結婚や出産などを契機に専業主婦になった人が多かったわけです。そ

ういう中で生きてきた人が上司ですから、ワーク・ライフ・バランスなんて言われても理解しにくい……。

白石 部長や課長に実感はないですね。

佐藤 ワーク・ライフ・バランスを支援することは、自分たちがたどってきた生活やライフスタイルを否定されるように思える。そこを変えていかないといけないのですが、この壁は非常に大きいですね。

あともう一つは、従来のワーク・ライフ・バランスは、働く女性の子育て支援が目的だったので、未婚者からはサポートされない状況にあった。ワーク・ライフ・バランスといっても、ややもすると子育て期の女性のためということになる。でも、ワーク・ライフ・バランスが職場で定着するためには職場の同僚のサポートが必要なのです。

白石 「なんで、あの人のために私が残業しなきゃいけないの」という話ですよ。

佐藤 「お互い様」と思えることが大事で、そのためには、独身者や子供がいない人も含めてワーク・ライフ・バランスをサポートする

仕組みを作らない限り、うまくいかない。法律上は、子育てだけでなく介護も含まれていますが、それだけでなく、自己啓発とか社会活動に対しても、休業を認めるなど支援するようにできれば、「お互い様」と思える範囲が広がるわけです。そうしないとワーク・ライフ・バランスの仕組みの定着はなかなか難しいと思います。

白石 よく「女の敵は女」と言われるように、誰かが育児休業をとると代替要員をめぐって、自分のポストがねらわれるのではないかと、一人休まれると一人あたりの負担が相当大きくなるというふうに、足の引っ張り合いというのも実際にはあるわけですね。

社会全体の意識改革で初めて実現が可能になる

白石 そうなると、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、制度ではなく、職場の環境を整え、管理職の意識を変えることがとても重要ということですね。

佐藤 男性も子育てに関わって、夫婦で子育てするということが当たり前になって、その結果として育児休業をとる男性社員も出て

くるわけで、制度ができていても、男性で育児休業をとる人が増えないのは社会や職場の意識が変わっていないからです。まだまだ子育ては女性が担うべきという意識が非常に根強いのです。男性も子育てに関わるのが当たり前だという社会や職場に変えていくことが課題です。

白石 妻のほうも、やっぱり子育ては自分がやるという意識が相当強くて、この人に迷惑をかけると女としてのメンツが立たないみたいに思ってしまうのでしょうか。

佐藤 私は男性社員に対して、「子供のために育児休業をとるなんて言わないで、妻のためにとれ」と言っているのです。なぜなら、妻が仕事に復帰する時期は、非常に大変な状況にあるからです。フルタイムで子育てをしていた人が、短時間勤務であっても仕事メインの生活に戻るわけです。お子さんについては慣らし保育などで心配な時期である一方、育児休業で長期に仕事を離れていた人が仕事に戻るわけですから、仕事に慣れるにも大変で、ストレスになる。そのときに夫が育児休業をとれば、妻が安心して仕事に復帰すること

をサポートできる。このほうがわかりやすい。

男性の子育てといったときに、企業は自社の男性社員だけを考えるとダメなのです。自社の女性社員の夫の子育てへの関わりが実は重要なのです。例えば、自社の女性社員が育児休業をとってから職場に復帰するときに、その夫が育児休業をとってくれたら、いかにその女性社員の職場復帰が円滑にできるか、このことはよくわかるはずです。そう考えれば、自社の男性社員の育児休業取得など子育て支援の重要性が企業としても理解できると思います。

白石 経済界全体で見れば、お互い様が循環していくということですよ。自分のところできちんとやれば、他社でもきちんとやってくれる。

佐藤 そうです。だから、ワーク・ライフ・バランスは、一社だけ取り組んでもダメなのです。通常、女性社員の夫は他社に勤務しているわけです。自社の女性社員が働きながら子育てしやすい職場作りに、一社だけで取り組んでも、その夫が残業ばかりして子育てに一切関わらないとすれば、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みを特定の企

業だけが負担することになり、その持続が難しくなります。企業間の不公平競争とも言えます。

日本のホワイトカラーの 仕事効率化のチャンス

白石 これからワーク・ライフ・バランスをさらに推進するためのポイントは何でしょうか。

佐藤 ホワイトカラーの仕事の仕方とか時間管理の仕方を見直すことが重要です。企業としてワーク・ライフ・バランスへの取り組みが必要となったのは、仕事に投入できる時間に制約のある社員が増えてきたことによります。従来とは異なりいつでも残業できる、いつでも休日出勤できるという社員ばかりでないわけです。管理職は、社員の時間制約を前提とした仕事の仕方、それを想定した仕事の与え方ということを考えなくてはいいけない。ところが、日本のホワイトカラーは定時までに仕事を終わらせるという仕事の仕方をしてこなかったし、管理職も部下に残業をさせないで仕事をさせることをしてきていないのです。そこから変えていかなくてはいいけない。

白石 管理職はそういうことが起きても職場が回るようにしなくて

はいけない。そういう意識から持っていくというのはいいいですね。

佐藤 時間制約のある社員の活用ができれば、職場のリスク管理になります。育児も介護も含めて、職場の誰かが抜けたり、短時間勤務になったりするのは当たり前だという前提で、管理職が仕事の仕方を考えなくてはいいけない時代だと思っています。時間制約のある前提で仕事の仕方を見直すと、時間を効率的に使うということにつながってきます。時間は有限な資源という自覚を持つべきなのです。使える時間を前提に、その時間をどれに優先的にどの仕事に割くかと考えると、無駄な仕事がかかるわけです。日本の会社はこれまで、これをやってこなかった。私は、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みは、ホワイトカラーの仕事の効率化のチャンスじゃないかと思っています。

白石 制度が先行すると個人の働き方が変わっていくということがありますね。

佐藤 日本の生産現場がどうやって効率を上げてきたのかを考えると、その一つの方法は、工程と工程の間の中間在庫を持たないこと、ストックレスです。そうすると、

トラブルが起きた場合には、原因を徹底的に追究し、二度と同じ問題が起きないように原因をつぶす動機づけになる。いわゆる工程での品質の作り込みです。そうすることによって生産性を上げたり品質を改善したりしてきたわけです。

日本のホワイトカラーの場合は残業という在庫を持っている。生産現場に中間在庫を持たせないのと同じ発想で、残業をさせないという決断をしたほうが、仕事の仕方などの問題点を表面化できるはずです。だから、まず制度を変えなくてはいいけないのです。

白石 効率化してから残業を減らすのではなくて、残業しないことを先に決めたほうが結果的に仕事を見直すことになりますね。

佐藤 同時にある人が休んでも周りがフォローできる体制を作る必要があります。例えばこの仕事はこの人しかできないということでは困る。日ごろからある程度、お互いの仕事をカバーし合えるように情報共有するというのが大事です。さらに、休業などが生じた場合、休業を取得したAさんの仕事をBさんに振る場合は、Bさんに気持ちよく受けてもらうためにはどうするかを考えておく必要

がある。そういう場合に、「Bさんも介護で休みを取る可能性があるんだから」という説明もあるけれども、Aさんの仕事を引き受けたBさんにとってその仕事を担うことがプラスになるように考える。

例えば、能力開発の機会となる人にAさんの仕事を割り振るわけです。つまりどういうマネジメントをするか、きちつと管理職を訓練しなくてはいいけない。しかもそれを評価するという仕組みにしないと。

だから、制度を導入するだけではなく、制度がうまくいくような現場のマネジメントを定着させることが大事です。意識改革だけではだめで、意識改革プラス、時間制約の社員をいかに効率的に働かせるかという、あるいは、短時間や長期休業の人がいてもうまく職場が回る仕事の仕方や管理の仕方を管理職に教えるてはいけない。

白石 残業をしないで働くことと多分、重要度の低い仕事から自然に淘汰されていくことになりますね。

佐藤 それが生産性を上げることにつながるわけなんです。大事な仕事をやればいいわけです。全部やるのではなくて、必要性の低い

効率化してから残業を減らすのではなくて、残業しないことを先に決めたほうが結果的に仕事を見直すことになりますね。(白石)



白石 真澄(しらいし・ますみ)

関西大学政策創造学部教授。大阪生まれ。(株)ニッセイ基礎研究所社会研究部門主任研究員、東洋大学経済学部教授を経て本年より現職。少子・高齢化・バリアフリーの街づくりを中心に調査・研究を行うなど、幅広い分野で積極的に発言している。大学の授業では社会保障を担当し、学生とともに現場に出かける実践教育を重視。

仕事を切って、必要性の高い仕事を優先して処理するというようにしない限り、絶対生産性は上がらないわけですからね。

ワーク・ライフ・バランスが 持続可能な社会を作る

佐藤 実はワーク・ライフ・バランスの実現への取り組みは、日本の社会のあり方を変えることになる。極端なことを言うと、今は働く人たちが家とか地域にいないくて、高齢者と専業主婦しかない。今のままだと家族も地域ももたない。日本社会がこれから持続して

いくためには、企業だけが働く人の時間のすべてを使っているという構造を変えていく必要があります。だから、ワーク・ライフ・バランスというのは、家族のあり方、地域のあり方を変えることにつながるのです。働いている人が、家庭を作っていくと、地域の活動を担えるという社会に変わる。そうすると、専業主婦が働きに出ることでもできるし、専業主婦の社会活動のあり方も変わってくる。働く人も地域の活動の担い手になり、そういう意味で日本の社会のあり方を変えることになる。

白石 一人二役、三役、四役ということですよ。

佐藤 そうそう。働き方を変えるだけじゃなくて、実は日本の社会のあり方を変え、持続可能な社会にしていくのがワーク・ライフ・バランスなのです。

白石 そうすれば、すべての人が対象になってくるわけですね。

佐藤 そういうことです。そうしないと企業も存続できないと言ったほうがいいんじゃないでしょうか。

(2007年5月21日実施)



樋口 美雄

(ひぐち・よしお)

慶應義塾大学商学部教授。1975年慶應義塾大学商学部卒業、1980年同大学院商学研究科博士課程修了。1985-1987年コロンビア大学経済学部客員研究員を経て、1991年より現職。1993年より一橋大学経済研究所客員教授。1995年スタンフォード大学経済政策研究所客員研究員、オハイオ州立大学経済学部客員教授。現在は経済財政諮問会議・専門委員、成長力底上げ戦略円卓会議議長、内閣府「子どもと家庭を応援する日本」重点戦略会議委員も務める。主な研究テーマは、労働経済学、計量経済学。主な著書に『労働市場設計の経済分析——マッチング機能の強化に向けて』（共編著、東洋経済新報社、2005年）、『雇用と失業の経済学』（日本経済新聞社、2001年）など。

ワーク・ライフ・バランスで 活力ある企業を作る

樋口 美雄

「ワーク・ライフ・バランス」が日本で注目されるようになった背景には二つの理由がある。一つは人口の少子高齢化と、それに伴う労働力の減少。もう一つは非正社員やパートタイム労働者の増加と、それに伴う社会的な所得格差、正社員の長時間労働という労働市場のゆがみが生じていることだ。これら二つの問題を解決するには、現在の画一的な労働時間管理が見直され、女性や高齢者を含めた個人の望む働き方が認められる柔軟な労働管理に切り替えていくことが重要だ。

「ワーク・ライフ・バランス」すなわち「仕事と生活の調和」は、職場における働き方や仕事の進め方を見直し、成果を向上させるとともに、企業にとっても、個人にとっても、欠かすことのできない目標である「個人の私生活を充実させる」「社会を実現することの大切さ」を主張する考え方である。

日本はこれまで生産部門の生産性が高いと言われてきたが、一方でホワイトカラーの生産性は低い。ホワイトカラーが本来に必要な仕事を効率よくやっているのか、仕事のプライオリティづけができているのかを考えると疑問な部分がある。

秀な人材を採用できるようになった。

その会社の経営者は「しきたりや慣習に基づいて長時間働くのが当然だと思っていたが、経営者として働き方を改革することも、企業業績の向上につながるイノベーションであり、新製品の開発と同じだ」という。

新製品開発と働き方の改革に共通する点は、ボトムアップではなかなか実現しないということだ。経営トップの判断、意思決定がなくては実現できない。

日本では、何となく長時間働くことが業績につながるという、検証されていない神話がある。時間を短くして、残業しない方がいいと、コストばかりがかさむと思っている経営者たちが多いが、21世紀のホワイトカラーの仕事でもそうなのかは、本当のところ、確かめられていない。これはまさに経営者としてのチャレンジなのだ。また、

多い。集团的に働くという慣行で、不要なことをやっている場合が多く、仕事量は多いが付加価値にながっていないのではないかと。

日本のある大手メーカーで、一日の仕事のアクティビティをホワイトカラーにリストアップさせたところ、約三割が余計なことと、それが残業につながっていたというレポートがある。

これは、これまでの日本での仕事のあり方が、会社が労働者を拘束するかわりに生活を保障するという形であったことに由来していると考えられる。これまでは生産性という一人あたり生産性”を意味していた。残業をやって労働時間が長ければ、一人あたり生産性は上がるが、その労働者は会社に拘束された状態で、自由な私生活を犠牲にすることもしばしばであった。また、結果的に女性をはじめとする、時間に制限のある人たちが”が排除されるという問題が生じていた。

より多くの人に柔軟な労働環境を与えるためには、今後は、時間あたり生産性”に注目していくべきだ。一人あたり生産性では、長い時間働いてくれば、ある程度不要な仕事をやっていても仕方が

仕事と暮らしの両立支援はコストを引き上げ、企業の競争力を失わせるのではないかと危惧する声がある。今まで長時間働いてきたし、生産現場ではそれで成功してきたという成功体験はなかなか払拭できない。だが、労働時間を短くすると、企業収益が下がるというのは本当なのか。

フランス人と日本人を比較すると、労働時間は日本のほうがはるかに長い、一人あたりのGDPを見るとほとんど差はなく、時間あたり生産性で考えると、フランスのほうが高い。時間あたり生産性に注目することで、企業は効率的に付加価値を高める一方、残業代や光熱費といった無駄を省いていくことが可能なのではないかと。働き方が時代の要請、環境の変化に対応しているのかをもう一度考え直さねばならない時代になっている。

経営側の改革だけでなく、同時に働いている人たちの意識改革、

ないということになるが、時間あたり生産性では、極力無駄なことを省きたいということになる。

別の大手企業では、パソコンを使って週に一日在宅就労を認めるという実験をやった。実際に体験した従業員と、その上司にアンケート調査を行ったところ、事前には通勤時間の削減が最大のプラスと想定していたが、意に反し最大の成果は本人、上司とも「生産性が上がった」という答えであった。その理由は、在宅就労のスケジュールと仕事内容を一か月前に申告するので、仕事を計画的に進めるといふ癖がつき、生産現場と同じように計画的な仕事の進め方ができるようになり、労働生産性の向上につながったわけだ。

また、あるコンピュータ関係の中小企業では正社員・非正社員という垣根を撤廃し、三年間かけて非正社員の時給を引き上げ、同じ職業能力であれば、時間給換算で正社員と同じレベルの時給を払うことにし、事前に自分の希望で働く時間を提出し、一時帰宅なども認める「自由出勤制度」を導入した。これにより時間あたりの生産性が高まったが、より大きな成果として大手企業で訓練を受けた優

家庭の意識改革、地域の意識改革も重要な問題だ。男が外で働いて女性が家庭を守るという性別役割分担がはつきりしている限りは、状況は変わらない。会社による生活保障をやめて、むしろ自己選択・自己責任の追求に移行していく以上は、その考え方自身を見直していく必要がある。男性の給与が年功的に上がっていく時代は終わった。少子高齢化社会では男性も家庭を考え、女性も所得を稼ぐということも、あるいは労働者の年齢にとらわれない就労を進めていくことも必要である。

ワーク・ライフ・バランスを考えることは、働き方の見直しの契機になり、労働生産性の高い、強靱な企業を作るベースになる。それによって人口減少時代においても、個人が意欲と能力を発揮できる活力ある企業や社会を構築することができはす。

ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて

大沢 真知子

なぜ私生活の充実が日本の社会で重要なテーマになってきたのだろうか。

それはこれから先、労働人口が減少し、男性も女性も働きながら子育てや老親の介護をする時代になるということがある。

しかし、それ以上に重要なのは時代の変化だ。ものづくり社会から情報や知識を使って仕事をするポスト工業時代になって、長い間働くことよりも、効率よく働き、ストレスを減らすことで発想力を高める時代がきたのである。

また、サービス産業では、生活者の視点が仕事に大きく生きる時代になった。仕事と生活の境界線が薄れ、生活の充実が仕事に、仕事の充実が生活に生きる時代になってきたのだ。この両者を充実させることで相乗効果が生み出される。つまり、ワーク・ライフ・シナジーを生み出し、経済の豊かさや生活の豊かさにつながる社会を21世紀に目指そうということである。

働き方の選択肢を増やす

日本と同じような課題に直面している国がアメリカである。高齢化の進展は日本よりも遅いが、そ

れでも2012年までに600万人の知識労働者が引退すると推計されている。

また、夫婦ともにフルタイムで働き、子育てをしている世帯がふえ、仕事と家庭生活との両立が深刻な問題にもなっている。そこで、スローン財団がバックになって、National Workplace Flexibility Initiativeという運動を立ち上げた。2010年を目標に、政労使の3者の協力により、働き方を見直し、職場において働き方の選択肢を増やす試みが始まっている。

それでは具体的にどのような制度の導入を目指しているのだろうか。

- ① 家族の病気や子供の学校の行事などに出席するための休暇の取得。
- ② 週40時間のフルタイムの仕事の時間配分や仕事の場所を自由に選択できること。
- ③ 通年勤務で週40時間というフルタイム就労よりも短い時間勤務をする勤務形態を選択できる。
- ④ 育児や介護のための休業制度（一部の労働者にはすでに権利として認められている）。
- ⑤ いったん仕事を辞めた労働者が同じ職場に退職前と同じ労働条

件や処遇で再度就職できる仕組み。などが、挙げられている。

ワーク・ライフ・バランスの職場への影響

ワーク・ライフ・バランスが注目されている理由の一つは、それが職場の生産性を上げたり企業業績を上げたりすることがわかってきたことにある。例えば、イギリスの調査によると、その制度を利用した50%がハッピーになった、職場でのパフォーマンスが向上した（21%）、従業員の定着率が高まった（38%）という効果が現れている。

仕事のやり方を見直す

こういった目に見える効果に対して、実施にはほとんどコストがかからない。また、同じ仕事を短い時間でやらなければいけなくなり、仕事のやり方や個人個人の仕事の役割分担を見直すきっかけになっている。

逆にいえば、これを契機として、仕事のやり方や配分を見直したところで導入に成功しているのである。

企業風土を変える

また、仕事を効率よくやって

も、別の仕事を増やしては元も子もない。「長く働くことがよいことだ」という意識を変えていくことや、それが奨励される職場風土を見直すことが大切である。

そのために、働き方の多様化を進めるとともに、長時間労働を醸成している企業風土や従業員の意識を変えていくことも重要になっている。日本の社会では「長く働くことがよいことだ」という意識がまだまだ根強い。そういった意識を変えないと、多様な働き方は根づかない。さらに、報酬制度も年功的な制度から成果をより重視したものに変わっていくことが必要になっている。

職場の環境整備

それではワーク・ライフ・バランス社会を日本で実現するにあたっては、どのようなことが実行される必要があるのだろうか。

導入にあたっては、トップのリー

ダーシップが重要になってくるだろう。時代の変化の方向を理解し、従業員のニーズを汲み、社員のやる気を引き出すために、このような試みが必要だというビジョンをトップが持つことである。

また会社は、仕事のやり方を見直し、無駄を省き、より効率的に働ける職場環境を整え、働き方の多様化を進めるだけでなく、従業員の意識改革にも積極的に取り組む必要がある。

日本の社会の「長く働くことがよいことだ」という意識を変えないと、制度があっても活用することを躊躇する人が増えてしまう。

さらに、報酬制度も年功的な制度から、成果をより重視したものに変わっていくことが必要になっている。

個人の意識変化

個人の意識も変わっていく必要がある。より主体的に生き、自分

の人生に責任をもち、長期にわたってスキルを磨き自分を成長させていくためのキャリアのビジョンをもつ必要がある。そのために、仕事に使う時間以外に、健康管理、自分を磨く自己啓発、よい人間関係を築く努力、社会貢献といった社会的な視点をもつ努力などが求められている。

社会環境の変化

日本では、正社員と非正社員との間で処遇や社会保険の適用における差が大きい。社会保険においては雇用形態の違いにかかわらず適用される制度に改めること。また、正社員とパートタイマーの処遇の均衡に配慮し、同じ仕事に対しては同じ賃金を支払う均等待遇を確立することによって、多様な働き方の選択肢がすべての労働者に提供されるように環境を整えることが重要である。



大沢 真知子

(おおさわ・まちこ)

日本女子大学教授、放送大学客員教授。イー・ウーマン サーベイキャスター。南イリノイ大学経済学部博士課程修了。Ph. D (経済学)。シカゴ大学ヒューレット・フェロー、ミシガン大学助教授、亜細亜大学助教授を経て、現在日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授。放送大学客員教授。専門は労働経済学。内閣府の少子化と男女共同参画に関する専門調査会など政府委員を多数務める。最近の研究テーマは、ワーク・ライフ・バランスを日本の社会でどう実現していくかについて。主な著書は『経済変化と女子労働』（日本経済評論社、1993年）。『新しい家族のための経済学』（中央公論新社、1998年）。『働き方の未来 非典型労働の日米欧比較』（編著、日本労働研究機構、2003年）など多数。新著として、『ワーク・ライフ・バランス社会へ』（岩波書店、2006年）。『21世紀の女性と仕事』（共著、日本放送出版協会、2006年）などがある。



武石 恵美子

(たけいし・えみこ)

法政大学キャリアデザイン学部教授。専門は人的資源管理、女性労働論。筑波大学第二学群人間学類卒業後、労働省(現 厚生労働省)、ニッセイ基礎研究所、東京大学社会科学研究所助教授等を経て、2006年4月より現職。2001年お茶の水女子大学人間文化研究科博士課程修了。博士(社会科学)。著書に、『男性の育児休業』(共著、中公新書、2004年)、『現代女性の労働・結婚・子育て』(共著、ミネルヴァ書房、2005年)、『雇用システムと女性のキャリア』(勁草書房、2006年)など多数。最近の公的な委員会活動として、産業構造審議会基本政策部会(経済産業省)、労働政策審議会労働条件分科会最低賃金部会委員(厚生労働省)、子どもと家族を応援する日本重点戦略検討会議・働き方分科会委員(内閣府・厚生労働省)、仕事と生活の調和に関する専門調査会(内閣府)等。

ワーク・ライフ・バランスと キャリアデザイン

武石 恵美子

「働き方」を問い直す

現在のわが国の労働市場をながめると、働く人にとって「働き方」の選択肢は極めて限定的であり、この働き方の制約が、さまざまなひずみをもたらしている。先進国の中でも低い女性の労働力率、とりわけ子供のいる女性の低い労働力率。それと相関関係にある低い出生率。いわゆる正社員以外の人たちの低い労働条件(特に賃金)。30〜40代男性の長時間労働……。そもそも、百人の労働者に百通りの働き方のニーズがあるはずだ。しかし、人事のマネジメントで百通りのニーズに対応するのは不可能である。現実には、そのニーズを類型化しながら、働き方のバリエーションが提供され、その範囲内で労働者が働き方を選択することになる。

従来、働く側のニーズの多様性への対応がさほど重視されてこなかったのは、ニーズは百人百様であつても、そのバリエーションはそれほど大きくなく「平均的な」働き方にある程度収斂していたからである。安定的な雇用が保障されること、年齢とともに賃金が上昇

して生活の安定を図ることができること、個人間の格差よりも平均的に一定の生活水準が保障されること、そうした働き方を多くの労働者が望んでいた。もちろん、それ以外の働き方へのニーズもあつたに違いない。しかし、そうしたニーズに対応することは効率性を削ぐこととなり、平均から外れた労働者のニーズを軽視しても、企業経営は成り立っていた。同質性の高い労働者を同質的にマネジメントすることのメリットが大きかった。

しかし、労働者の属性や生活のスタイルは大きく変化してきた。人口構造が変化し、高齢化が進んできた。高齢期の就業ニーズは、本人の健康状態や子供の成長段階、就労以外の収入基盤などと関連して多様である。どのような形でいつまで働きたいのか、といった就業ニーズの分散は高齢者になるほど大きい。

女性労働者の増加も大きな変化である。働く女性の増加は、世帯形態を変化させ、一家に稼ぎ手が二人という世帯が増加した。それは、専業主婦のいる男性正規労働者をモデルにした雇用システムの

適用範囲が大幅に縮小してきたことを意味する。

若者の意識の変化も大きい。「働く」ことに求めるものは、収入、やりがい、他の生活領域とのバランスなど、個人によって重点の置き方が異なっている。豊かな時代に育った世代は、上の世代と明らかに異なる就業志向性をもっている。

男性も含めて多くの働く人が、もつと生活に軸足を置いた働き方をしたいと思っている。既婚者の男性では「仕事と家事・プライベートを両立」することを希望する人が多いが、現実には五割以上が「仕事優先」となっている。欧米でワーク・ライフ・バランスの取り組みが進んできたのは、まさしく働く人の生活や意識が変化したからなのである。仕事も重要だが自分の生活を重視したい、賃金や昇進よりも家族との時間を大切にしたい、と考える人が増え、組織も働く人の変化に対応しなければ人材が流出するという課題に直面したのである。

ワーク・ライフ・バランスの意味

仕事漬けの生活が楽しいと思う

人もいるだろう。一方で、「ライフ」を大事にしたい、仕事はそのため的手段と考える人もいる。一人の中でも、ライフ・ステージや置かれた状況に応じて働き方の希望は変動する。就業意識の分散が大きくなっているにもかかわらず、提供される働き方が働く人の多様性に対応していかなければ、働く人の不満は募るばかりである。不満を抱えた従業員が多くなれば組織の活力が低下し、ひいては社会の活力が低下する。ワーク・ライフ・バランス政策の意義は、こうした現状を放置することによる働く人のモラルダウンや組織の活力の低下、それに起因する問題の大きさにある。実際に、自分の勤め先が仕事と生活の両立に配慮している会社だと感じる従業員は、仕事へのやりがい感や職場への満足度が高いという関係がみられている。

さらに、経済や技術の発展が、

労働時間の短縮に向かわずに、むしろ経済的な豊かさや便利さを求める社会の中で効率性が追求され、労働が強化される事態に至ってきたという社会の大きな変動も見逃せない。クリントン政権の労働長官だったロバート・B・ライシュ氏が、『勝者の代償』という本で、ニュー

エコノミーの進展が、勝者には富をもたらしたが、反面で家族やコミュニティとのかわりを希薄にしたことへの問題指摘を行っている。ワーク・ライフ・バランスの必要性は、働く人の自己主張やわがままへの対応ではなく、新しい経済社会の構造の中で、こうした対策をとらなければ、働く人がさらに疲弊してしまうことへの警鐘ととらえることもできる。

主体的なキャリアデザインを

ワーク・ライフ・バランスの「ライフ」には、いろいろな要素が含ま

れる。働く人には、家庭生活⇨ファミリー・ライフのほかにも趣味や学習、地域活動、さまざまな生活の場面がある。仕事と生活のバランスのあり方は個人の価値観やライフスタイルによって多様であると同時に、同じ個人でもその時々状況によって変動する。ワーク・ライフ・バランスは、個人が自身自身の生活をどう設計することかということを主体的に考えることから始まり、さらにそこに時間軸を取り込んでどのような人生を送るか、というキャリアデザインが必要である。

自分の生活、そして人生の優先順位を決め、そこで働き方を選択する。個人のライフキャリアをデザインすることがワーク・ライフ・バランスの出発点となることを、働く人がもう一度認識する必要がある。



米国の低炭素経済への 再生可能エネルギーの道筋

クリストファー・フレイヴィン

エネルギー安全保障と環境問題への関心の高まりにつれ、米国での再生可能エネルギーへの関心が再び高まってきた。多くの州で再生可能エネルギー政策が打ち出され、市場は20年ぶりのブームに沸いている。米国では、官民あげての先進的な研究開発を30年にわたって進めた結果、国内に豊富にある太陽光・風力・地熱・水力・バイオマス・海洋エネルギーといったエネルギー源を、交通輸送用の燃料や電力、熱に転換するための大きな可能性を秘めた新技術がたくさん誕生している。

今日、再生可能エネルギーは、米国の総エネルギーの6%強を提供しているにすぎないが、今後急速に拡大していくだろう。新技術によって、再生可能エネルギーは米国のエネルギー需要の85%を満たしている化石燃料と経済的にも肩を並べつつある。石油価格の急騰や、石油依存の安全保障上のリスクおよび環境面でのコストがさらに明らかになるにつれ、米国はこのような技術を大規模に活用していくことになるだろう。

エネルギーの移行には時間がかかるし、ひとつの技術でエネルギー問題を解決することはできない。しかし、再生可能エネルギー技術は、エネルギー効率の大幅改善と相まって、米国のエネルギーシステムをすべての米国民の利益となるよう、変えていく可能性を有している。

この移行は、20世紀の最初の20年間に予期せぬ形で石油時代が台頭した時のことを思えば、想像しやすいかもしれない。当時は、石油精製や内燃機関といった技術が推進され、それをジョン・D・ロックフェラーといった起業家が支えた。

今日の米国は、かつての世代と比べても、賢明さでも野心でも劣っていない。国として切迫感のあるビジョンを描くことができれば、よりよいエネルギーの

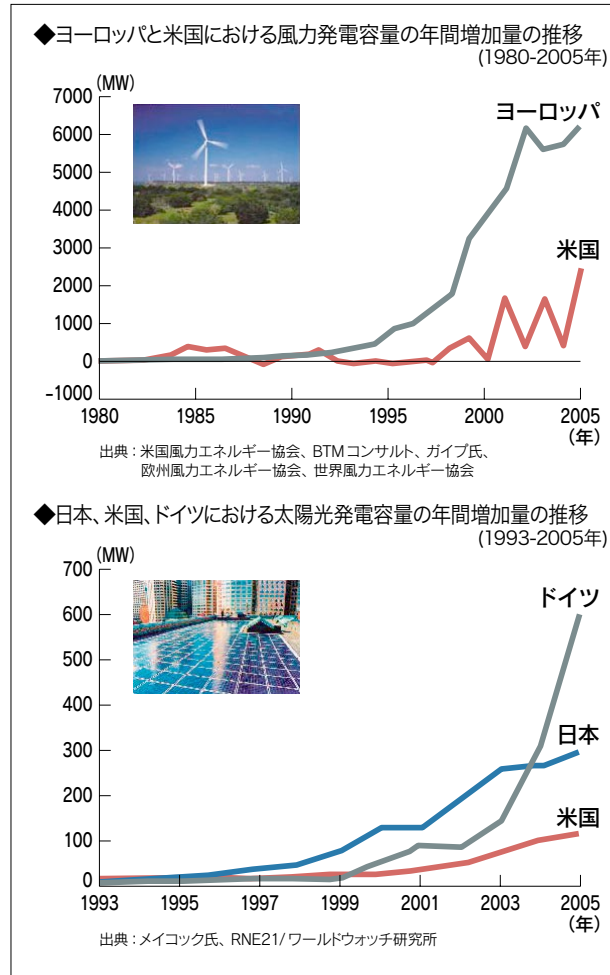
将来を拓くことは可能なのだ。グローバル市場における次のような近年の展開からもその可能性がわかる。

- 世界の風力エネルギー発電量は、2000年以降3倍以上になっている。10年以上欧州の後塵を拝していた米国は、2005年、2006年は風力エネルギーの設置容量で世界トップだった。
- 世界の太陽電池生産量も急増中だ。2005年には45%拡大し、2000年の6倍になっている。この業界は、世界でも最も急成長し、最も高利潤の業界となりつつある。
- バイオエタノールの生産量は2000～2005年に2倍以上に増えている。バイオディーゼルは、同期間に4倍近くに増加した。
- 再生可能エネルギー（大規模水力を含む）への世界全体での投資は、2005年に約380億ドルで、この3年間に2倍近くに増え、1995年以来6倍となっている。

このようなダイナミックな成長が、コスト低下と技術の急速な進歩を後押ししている。また、世界中の人々に新しい経済的な機会をつくり出し、再生可能エネルギーの製造・運営・メンテナンスは、世界中で約200万人の雇用を生み出している。

この10年間、こういった技術の多くをリードしてきたのは、欧州とアジアだった。風力発電ではドイツとスペイン、太陽光エネルギーでは日本とドイツがリーダーだ。これは1990年代に各国で採択された法律など強力な政策的な政策のおかげでもある。このような政策によって、再生可能エネルギー技術の市場が着実に成長し、新しい製造業の発展を加速したのである。

対照的に、米国の再生可能エネルギー政策は、この20年間バラバラでしばしば変更されたため、投資家からは敬遠され、数十の企業が破産の憂き目にあつ



Christopher Flavin

1955年、米国カリフォルニア州生まれ。ウィリアムズ大学で経済学と生物学を専攻して1977年に卒業。同年、ワールドウォッチ研究所へ。1990年に研究担当副所長に就任、2000年にレスター・ブラウンを継ぐ、第2代所長に就任。気候変動、エネルギー関連が専門。リオデジャネイロ地球サミット、京都会議、ヨハネスブルク地球サミット等に参加。その他、多くの気候変動、エネルギー関連の研究プロジェクトを手掛ける。

た。もし米国が、世界のリーダーの仲間入りをし、国内の再生可能エネルギーの潜在力を最大限に活かそうとするなら、市町村・州・国における継続的かつ一貫した政策の枠組みに基づいたトップクラスのエネルギー政策が必要だ。

国のいたるところで潮目が変わり始めている。再生可能エネルギー推進の政策を持たない州はいまだ4つしかない。10以上の州がこの2、3年間に再生可能エネルギーに関する法律を施行し、4州は2005年にはさらに高い目標値を設定している。こうした政策が広がり続け、連邦政府がリーダーシップをとるならば、再生可能エネルギーの利用は急激に進むだろう。

正しい政策があれば、再生可能エネルギーは根づくことがわかっている。カリフォルニアはすでに州

の電力の31%を再生可能エネルギーでまかなっている。水力発電が主だが、それでも再生可能エネルギー全体の12%は、風力や地熱エネルギーといった水力発電以外から得ている。テキサス州石油産業という歴史にもかかわらず、テキサス州では西部山岳地帯からメキシコ湾までの大規模な風力開発プロジェクトが進行中で、いまだ米国で風力エネルギービジネスが最も伸びている。アイオワ州は、もし生産量すべてを州内で消費するなら同州のガソリン需要の半分を満たせるほど大量のエタノールを生産している。

再生可能エネルギーを動力源とする米国経済とは、どのような姿になるのだろうか。

○エネルギー経済はより分散化し、弾力性を持ち、効率的なものとなる。家庭や企業が、自らのエネルギー需要の多くを満たせるようになる。

○中東の石油への依存が減り、米国の国家安全保障が改善する。

○石油の影響が減るにつれ、貿易赤字も減る。

○大気がきれいになり、ぜんそくなどの呼吸器疾患が減る。

○温暖化を進める温室効果ガスの排出が減り、都市や沿岸地域への海面上昇による脅威、農業への干ばつや高温の脅威を減らせる。

○再生可能エネルギーの需要を満たすための新しいメーカーやサービス会社などで数十万人もの新規雇用が生まれる。

○農家や牧場主が再生可能エネルギーの利益を得ることから、農村コミュニティが再活性化する。

このように再生可能エネルギーの普及は、環境面のみならず国家安全保障や健康、雇用、地域の活性化など、国や国民に対して重要な多くの貢献をもたらすことになるだろう。

◆風車建設の流れ



穴を掘り、基礎金物を据え付ける



コンクリートを打設するための配筋を行う



分解されたタワー部分を大型トレーラーで移送



下層部のタワーを吊り上げる



上層部のタワーも据え付ける



ナセル（発電機が収まる部分）を据え付ける

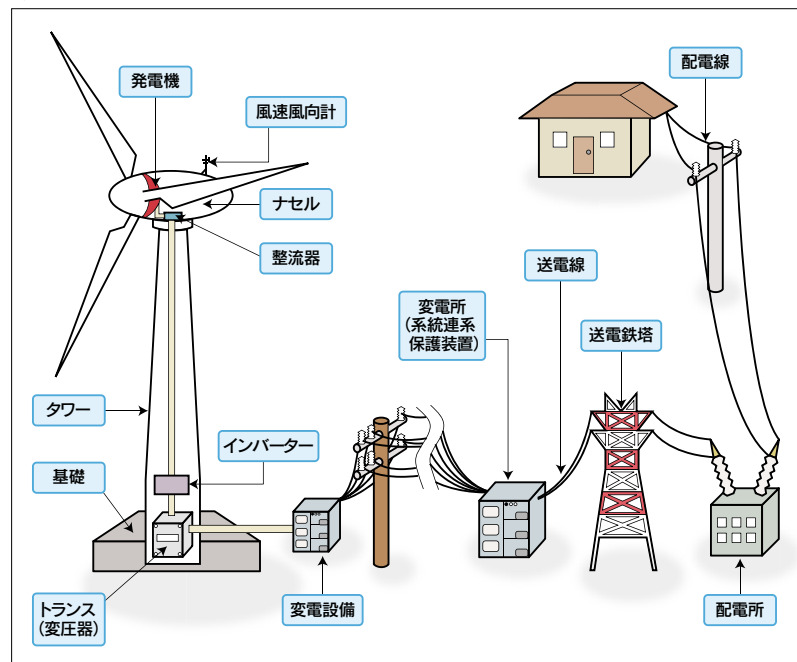


ブレード（翼）を据え付けて完成

<発電所概要>	
発電所名	郡山布引高原風力発電所
所在地	福島県郡山市湖南町赤津西岐
出力	65,980kW (2,000kW×32基、1,980kW×1基)
年間発生電力量	約12,500万kWh [一般家庭約35,000世帯分の年間消費電力量に相当]
受電会社	東京電力株式会社
工事工程	平成17年5月 着工 平成19年2月 営業運転開始
風車中心の高さ	地上64m
風車の翼の直径	71m

<事業会社概要>	
会社名	株式会社グリーンパワー郡山布引
本店所在地	福島県郡山市

◆風力発電と送電のしくみ

自然との共生
自然の景観にも配慮し、電柱は茶色に塗られている農業との共生
畑の中にあるため、油を使用しない発電機が採用された

その畑の中にあるため、農業との共存、自然との共存に様々な工夫をして建設されました。たとえば、万が一の場合にも農業に影響が出ないよう、発電機は油を使う「ギア式」ではなく、油を使わない「同期式」が採用されました。また、送電のための電柱も付近の景観になじむように茶色に塗られるなどの配慮が行われています。

本発電所は猪苗代湖や磐梯山からも近く、観光資源としても期待を集めています。

郡山布引高原風力発電所

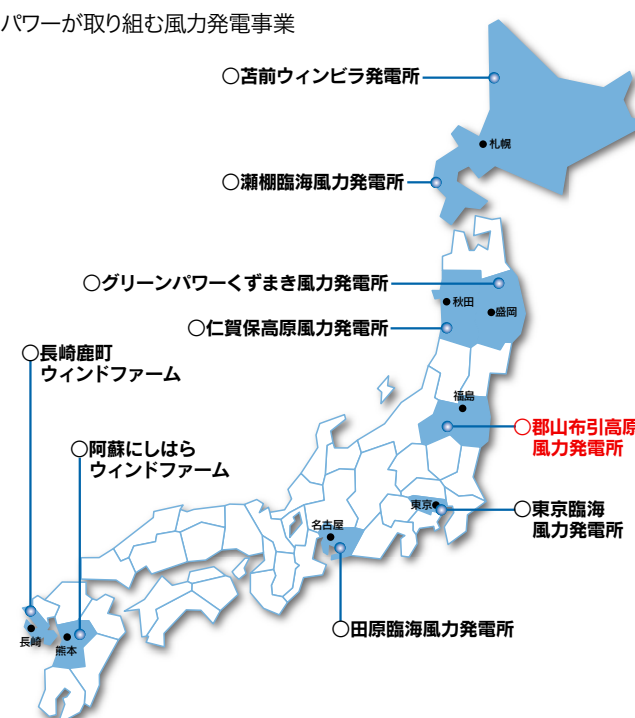
野菜畑の中にできた 自然に優しい風力発電



郡山布引高原風力発電所は、福島県郡山市の標高約1000mの会津布引高原にある日本最大のウィンドファームで、

Jパワーとしては国内9番目の風力発電所です。工事は平成17年5月より開始、本年2月から営業運転を

◆Jパワーが取り組む風力発電事業



開始しました。風力発電は地球温暖化の原因となるCO₂を出さない発電として注目されていますが、本発電所の年間発生電力量は約1億2500万kWh。これにより年間約5万3000トンのCO₂を削減することができ、これは乗用車約6万6000台分の排出量にあたります。布引高原は、キメが細かく、やわらかさと甘みで人気の布引大根の産地で、本発電所は



Jパワーとして国内9番目の風力発電所・郡山布引高原風力発電所が、本年2月に営業運転を開始しました。布引大根で有名な高原の畑の中にあるこの発電所と、自然に優しい工夫についてご紹介します。

……俳人 大高翔

五・七・五の短い言葉に凝縮された、強い思いを感じて欲しい

先頃、10年ぶりの句集『キリトリセン』を発表した大高翔さん。早熟の天才が俳句に目覚めたきっかけや俳句に魅かれた理由、写真もふんだんに盛り込まれた、まるでアートブックのような新作が生まれた背景などをお話しいただいた。

◆◆自分の言葉で

斬新な俳句を生み出す

子供の頃は本の虫だった。外へ出れば人一倍わんぱくな少女も、一度本を読み始めれば、物静かに活字の世界に没頭していった。保育園と小学校にあった本をすべて読破するほど夢中になった。

幼き文学少女だった大高翔さんは、13歳になると母の影響で俳句に興味を持ち、周囲の勧めもあって俳句を作り始める。

「最初は簡単だと思っていたのですが、実際にやってみたら大変で



した。なかなか17文字に入りきらないので、すごく悔しくて。でも、数ヶ月後に『春スキーさしだす君の手が欲しい』という句ができました。普段話している言葉が17文字にまとまった時に、これだ、いんだと初めて思えたんです」

俳句の知識が乏しかったがゆえに苦労したが、その反面、誰かの模倣ではなく、自分の中から生まれてくる言葉を用いて句を作る道が自然と開かれた。自分なりに作ればいいと確信した彼女は、「言いたかった何か」を次々と句にするようになった。

1996年、大高さんは高校卒業と同時に、第一句集『ひとりの聖域』を出版。俳壇初の10代の句集として注目を集めた。20歳になつて発表した第二句集『17文字の孤独』も大きな話題に。それまで俳句であまり使われなかった言

葉を巧みにちりばめ、斬新な句を生み出した彼女は、俳壇ばかりでなく、広いメディアで人気者になった。新聞・雑誌での連載をはじめ、テレビ番組の司会、各地での講演など、俳句の普及のため、精力的に活動してきた。

◆◆久しぶりの新作は

おしゃれでアートな句集

大高さんに、改めて俳句の魅力について聞いてみた。

「俳句は、文章をどこまで削れるかで、その人の本質が現れる気がするんです。だから、五・七・五で何かを伝えられるのは、すごく格好いいことだと思います。なにより俳句は世界で一番短い詩ですから、そのことに誇りを持ちたいですね」

今年の4月、大高さんは約10年ぶりの句集『キリトリセン』を上

梓した。これは、数多くの写真とともに、俳句とそのシンプルな解説文がユニークにデザインされた、アートな1冊。この画期的な構成のアイデアは、俳句に興味を持ち始めていたアートディレクターとの偶然の出会いで生まれた。

「着物を着ないと詠めないとか、短冊じゃないと書けないみたいな俳句のイメージを変えたかったんです。東京タワーとか、身近な題材も取り上げていますので、こういう本であれば気軽に読んでもらえると思ったんです」

現在、彼女が力を入れている活動は、子供たちに俳句を教えるワークショップだ。自身が俳句を始めたときにやり方がわからなくて困ったので、子供たちにそういう思いをさせたくないからだ。

できるだけ一対一で向き合つて話をし、いい着眼点をほめて、俳

句が楽しくなるように指導する。教えるには多大なエネルギーを要するものの、短時間で大きく成長する子もいるので、元気をもらえると嬉しい。

「子供たちと触れ合っていると、言葉の力を信じてくなるんですね。俳句を書いただけで、子供たちの顔が誇らしげになったり、いい顔になる。そういう時に、俳句を通して短い言葉の持つ力をとて強く感じるんです」

おおたか・しょう
1977年、徳島県生まれ。NHK-BSの俳句番組の司会者を経て、現在は毎日新聞社まいまいクラブ「ケータイ俳句写真」選者、西武鉄道「秩父・川越 でんたび大賞」審査委員長、徳島新聞の中高生生の俳句コーナー選者を務める。句集以外の著作に『夢追い俳句紀行』『漱石さんの俳句——私の好きな五十選』がある。オフィシャルサイト：『大高翔 ON THE WEB』
<http://www.shootaka.jp/>





東京下町。ここに江戸時代から続く和家具職人の技と心を守りつづける職人がいる。江戸指物と呼ばれるこの家具は、クギを一本も使わず、精緻な細工によるほぞ接ぎによって、華奢に見えるながら強度のある独特の技術によって作り上げられる。この技術を今に伝える江戸指物師・井上喜夫さんを訪ねた。

隠れたところに贅を尽くす 江戸の技術と粋の精髓

井上さんの工房は、大相撲の武蔵川部屋にも近い鷺谷駅前の繁華街にある。周りには繊維を扱う商店や職人の工房などが多く、東京下町の雰囲気がいっぱいある場所だ。

井上さんは江戸指物師の二代目にあたり、江戸指物師で組織された江戸指物協同組合の前理事長も務めた。

「江戸指物は華奢に見えて堅牢、そして木目の美しさが特徴です」と井上さん。「木の家具というと、最近では洋家具や厚い一枚板を使う民芸家具が多いですが、ああいうものとはまったく違うのです」

確かに江戸指物は、板は薄く、柱も細く、繊細だ。

江戸指物は江戸時代初期に、

江戸の町が作られる時に、京都などから指物の職人が移住させられ、神田や浅草界隈に職人町を形成したことに始まる。

江戸以前は家具を持つのは上流階級だけで特殊なものだったが、ようやく江戸時代になって、木材が市場にまで行き渡り、家具が一般の人にも使われるようになった。その後、茶の湯の文化や江戸文化と融合して、繊細で粋な造形にまで発展したのが江戸指物。江戸の武家屋敷や大商人たちにもてはやされた、技術の粋を集めた高級家具だ。

クギをまったく使わず、華奢なのに丈夫なのはなぜなのか。そのポイントになっているのが「ほぞ」といわれる木の接ぎ手、木材の接合法だ。

カンナやノミなどで加工した突起と穴を組み合わせることで、板と板、棒と棒などの複数の木を一体化してしまいう魔法のような技術。コンピュータのある現在でこそ、三次元で表現することもできるが、その昔どのような方法で考えたのか、想像もつかないような接ぎ手もある。

たとえば、三方留といわれる接ぎ手は、3つの棒をまる

でパズルのように複雑に組み合わせ、ほぞがどこにあるのか外部からはまったくわからない。また、組み合わせたときのほぞとほぞ穴の隙間は、紙一枚も入らないような精巧なものだ。

まさに指物が「日本の伝統工芸の精髓」と言われる所以だ。

もともと指物とは、板や角材を差し込み、差し合わせて作るものという意味で、指物で最も重要なのは接合法、つまり接ぎ手なのだ。これらの接ぎ手自体は奈良時代にはすでにあり、現在とあまり変わらないところまで進んでいたそうだが、江戸指物の精巧な技術が飛躍的に進歩したのはやはり江戸時代になってからのことだそう。

井上 喜夫 (いのうえ・よしお) さん
昭和17年浅草生まれ。昭和36年、18歳で江戸指物師の父、井上猪治親方に弟子入り。息子の健志さんは弟子入りして17年を経て、伝統工芸士の資格を取得。江戸指物協同組合前理事長として、江戸指物の普及と販路の拡大に努めた。



匠の伝承 和家具職人の技と心 江戸の粋を現代に伝える

東京都荒川区



江戸指物で使用される代表的な木の種類。



ほぞ穴を掘るときに使用する、さまざまな種類のノミ。

10年は保管する。そうしないとできあがった指物が曲がったり割れたりするのだ。その後、木目を活かすように木を切り出していくのだが、この木目の活かし方は指物師の感覚だけが頼りだ。図は簡単な完成図を書くこともあるが、部品や組み手などの設計図は指物師の頭の中にしかない。それを簡単なもので一週間、複雑なものなら一カ月以上かけて、一人で製作していく。時には小さなカンナなど、必要に応じて自分でオリジナルの道具を作ることもあるが、機械はほとんど使わず、ほとんどが手作業だ。洋家具にあるような、複数の指物を同時進行で作るといったことはない。

材木の仕入れから数えたらどんな小さなものでも最低5年かかる製品なのだ。技術の習得にもやはり膨大な時間がかかるのは否めない。

多くの人に知ってもらい 販路を拡大する努力

井上さんの得意なのは箱物といわれる、タンスや文机などの引き出しのある指物だ。昔は注文がほとんどでしたが、今は注文と自分で作るのとが半々くらいです。

オリジナルデザインの指物はデパートなどでの伝統工芸展にも出展し、多くの人に江戸指物を知ってもらうために活動している。

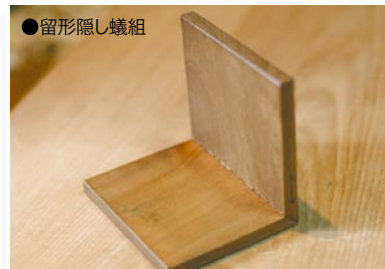
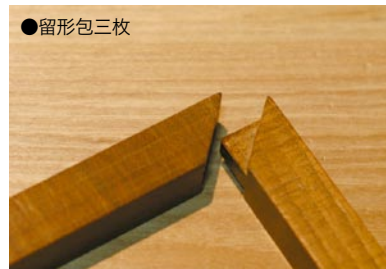
和家具を置けるような家が減っているのが最近の悩みだという。

「日本人よりも外国の人のほうが、和家具を上手に使用してくれるようです。もともと日本の若者たちにもアピールして上手に使ってもらいたいですね」

江戸指物の魅力にとりつかれ、弟子入りする人もあるが、一人で生計を立てていくことを考えると、定着するのはなかなか難しい。今、井上さん

ほぞ接ぎ手

木を連結するための技法で、見た目がきれいなのに強度を出すことができる。その歴史は古く、正倉院にも見ることができる。30〜40種類もあるといわれるが、井上さんは「応用や組み合わせもあるので、その数は数えきれない」という。



後継者を育てるために 技術を共有していくこと

井上さんが父親である猪治さんのもとに弟子入りしたのは昭和36年のこと。

「私が弟子入りしたころは、まだ『見て覚えろ』の時代で、父親である師匠は何も教えてくれませんでした」

だが、それではなかなか後継者も育たない。江戸指物は東京大空襲の影響もあって、第二次大戦後に職人の数が激減。荒川区、台東区に数十軒を残すのみとなっていた。そのころ、この伝統を守ろうと井上猪治さんから35人が中心になって、後継者の育成と販路の拡大を目的とした東京和家具研究会を立ち上げたばかりだった。その後、昭和58年に東京都伝統工芸品指定産地組合が作られるのに伴って、江戸指物協同組合が設立された。現在も十数軒が組合に参加しているが、状況はけっして樂觀できるものではない。

組合では講習会をやったり、展示会をやったりして、技術を伝えていくことにも熱心だ。「今はお弟子さんにちゃんと教えるのですか」と聞いてみると「今の若い人はちゃんと

教えないと辞めてしまいます」とのこと。

「昔は自分の師匠からしか教えてもらうことができませんでしたが、人によつてはできる細工とできない細工があったのですが、今では組合員の中で伝統的な技術が共有されていると思います。ほかの師匠のお弟子さんが聞きに來れば、教えたりもしますよ」

それでも後継者を育てていくのはなかなか難しい。この世界にマニュアルはない。一つひとつの技術、木の選び方、デザイン、構造、木の切り出し方などはすべて、経験によつてしかわからないという。「5年やつてやつと一人で作れるようになりますが、それでも『お兄ちゃん』と呼ばれる世界。10年やらないと一人前とは認められません」

一つの指物の製作時間、製作工程も生半可なものではない。

和家具特有の木材を材木屋さんから仕入れ、その木が完全に乾燥するまで最低5年、長くて



オリジナルで作った3cmほどの豆カンナ。曲面を削る。



水平を決めるのがアテ台。すべての作業をこの上で行う。正月の仕事始めはまず、アテ台にカンナをかけることから始まる。



道具の中にも伝統の知恵が詰まっている。

のもとには息子さんの健志さんと、大学で木工を学んだ後に弟子入りした7年目の河内素子さんがいる。河内さんは「機械をほとんど使わず、手作業で作り上げるスタイルに魅力を感じた」という。

井上さんは、地元の小学校などにも出掛けていつて、こ

の日本の誇る江戸指物の技術を子供たちにも教えているという。

木を知り尽くした日本人だけにしかできない繊細な和家具・江戸指物。この日本の木の文化を後世に残していくために井上さんは日々製作に勤



右・献保梨(けんぽなし)を使用した文机(ふづくえ)。拭漆(ふきうるし)仕上げ。
左・黄檗(きはだ)前献保梨を使った五つ抽斗箱(ひきだしばこ)。こちらの仕上げも拭漆。
製作期間はどちらも約1カ月。



中上 紀(なかがみ・のり)
1971年東京都生まれ。ハワイ州立大学芸術学部で東洋美術を学ぶ。12歳の時、父で作家の中上健次氏に連れられて行ったフィリピン放浪旅行をきっかけにアジアに興味を持つ。99年にミャンマーが舞台の紀行文『イラワジの赤い花』を執筆後、小説『彼女のプレнка』で第23回すばる文学賞受賞。近著に『蒼の風景』『シャーマンが歌う夜』『水の宴』など。小説やコラムで活躍中。



布引高原では畑の中に風車が立ち並ぶ幻想的な風景が広がっていた。



猪苗代湖畔の丘に建つルネッサンス風建築「天鏡閣」。

松の場所から湖に沿った道をさらに走ると「天鏡閣」がある。明治四十年、猪苗代湖畔の美しさに魅せられた有栖川宮威仁殿下の決定で建設されたかつての御別邸である。現在は見学者に開放されているので、雪のように白い外観を見上げながら、中に入ってみた。ルネッサンス風の気品あふれる調度品についたため息が出るが、敷き詰められた豪華な絨毯の下は実は畳であるという。庭園に設えられたテーブルで土地の牛乳で作られたアイスクリームをいただきながら、郡山そして猪苗代湖周辺の豊かな風景と文化を思った。

実は、郡山地方は風景ばかりではなく、伝えられている物語もまた艶かしいほどの甘い香りを放つ土壌なのである。

その夜は磐梯熱海温泉に宿泊したが、この温泉にも伝説があった。南北朝時代、京の都から五百本目の川の傍に病氣平癒の泉があると

やまびこ号で一時間半、福島県は郡山駅に降り立つ。はじめての地である。東京よりは寒いのではないかと上着を持参したが、くつきりとした初夏の太陽で汗ばむほどだ。整然とした市街を抜け、幹線道路を猪苗代湖方面に向かった。周囲は緑にあふれており、色とりどりの花々が日差しに鮮やかに発色しながら風に揺られている。市街を離れるにつれ田畑が多く目につく。田植えが終わったばかりなのか緑の苗が顔を出しており、たつぷりと張られた水に青空が涼しげに映る。米どころ郡山の豊穡たる風土が、まばゆいばかりに車の窓を過つていく。

三森トンネルを抜けて、風車が幻想的に林立する布引高原で、眼下に広がる猪苗代湖を眺めた。午後は、湖の小さな砂浜にも下り、しばしの間、冷たい水に手や足を浸けて遊んだ。夏は湖水浴も出来るが、冬には強い季節風が吹き、その波しぶきが路面を凍結させるため、一気に外界から断絶された世界となってしまう厳しい自然の湖だ。しかし今の時期は、透き通った水がその向こうに磐梯山の雄大な姿を抱くという見事な景色

水と風の歴史と町物語の狭間で

福島県郡山市



高台の田にも水を引くためのサイホン式水路が続いている。



安積高等学校は福島県唯一の中学校として開校。旧本館は現在、歴史博物館となっている。

いる、安積疎水を高台の田まで引くためのサイホン式と呼ばれる宙に浮いたようなコンクリートの水路に、人々の豊かさへの願いと強靱な意志をひしひしと感じる。



安積開拓の中心となった開成館。

立ち寄った。開拓の様子や、各界で活躍する卒業生たちのことがわかる。エアコンが効いているわけでもないのに、ひんやりと落ち着いた空気が心地良い。明治に建てられた建物は、天井が高く、シャンドリアのある大講堂など、随所に洋風の匂いがする。広々とした鹿鳴館造りのバルコニーで受けたさわやかな風に頭をリフレッシュさせつつ、安積開拓の中心的な役割を担った事務所があった「開成館」を訪れた。明治七年の建築であるが、まだ地方に洋風建築の技法が伝わっていない時代であったため、大工たちが西洋の建物を想像しながら建てたという、擬洋風建築だ。西洋風というより、どこか中国風にも見えるバルコニーのついた三階建ての外観は、浦島太郎の龍宮城をなぜか想像させる。



安積疎水の水路コースを設計したオランダ人技術者ファン・ドールン。

近い地であったが、天候不順ともなれば米はとれず、人々は年貢の取り立てに苦しんだ。というのも、安積原野は丘陵地帯がほとんどで、水利が悪かった。そういえば、昼に地元で有名だという蕎麦を美味しく食したが、蕎麦文化が発達している土地は元来、痩せた土地だったと言っても過言ではない。穀高全国第二位という現在

の郡山からは、考えられないことであるが、明治時代に安積疎水の開拓が行われるまでは、大きな湖が近くにあるのに水路がなかった。水は奥羽山脈から阿武隈川までの短い流程に依存するしかなく、水田に水が行き渡らず、何百年もの間、慢性的な水不足に悩まされた土地だった。

安積疎水とは、猪苗代湖より引



萩姫伝説が残る五百川は磐梯熱海温泉街を流れている。



静御前が入水したといわれる美女ヶ池も今は鯉の養殖場だ。

いた、郡山市とその周辺の安積原野のための飲料、農業用水のことである。明治維新の折、維新政府に反抗する士族たちの土気を開墾に向けさせるため、政府のプロジェクトの一つとして行われた。それによって、旧藩士ら二千人が郡山に移住し、奥羽山脈を削り、貫き、三年かけてはじめて猪苗代湖を太平洋東側に通水した。忘れてはならないのが、明治五年に來日したオランダ人技術者ファン・ドールンの疎水への貢献だ。彼は測量や設計を基に綿密な土地の調査をし、湖の水位を変えずに水を引く画期的な水路コースを開発した。十六橋の辺りに、彼の堂々たる姿の銅像が建てられている。疎水の灌漑区域は九千ヘクタールにもなり、郡山地方は続々と開墾され、人も大勢増えた。昭和三十年代に作られ今でも使用されている、安積疎水を高台の田まで引くためのサイホン式と呼ばれる宙に浮いたようなコンクリートの水路に、人々の豊かさへの願いと強靱な意志をひしひしと感じる。

いう菖蒲科の花が咲くという。その花を求めて、松尾芭蕉が奥の細道でわざわざ立ち寄っているらしい。公園には神社が作られ、現在は八月の「うねめ祭り」の拠点となっている。私を訪れた時はほとんど人もおらず、安積采女の寂しそうなため息が聞こえてきそうだった。しかし、この伝説の眼目は、単に安積采女の悲劇だけにとどまらない点にある。つまり「貧しさ」と「苛税」だ。いわば安積采女はその象徴のようなものだったのかもしれない。

かつてこの辺りは陸奥国安積と呼ばれ、多賀城のある国府も

いう不動明王の御告げを受けて、はるばる旅をしてきた公卿の娘萩姫が発見した湯だという。温泉のおかげで萩姫が長い間苦しんでいた病は完治した。五百本の川は、五百川と呼ばれ、今はその川沿いに紫色の藤の花が咲いている。

の物語には独特の趣がある。静が入水したという「美女ヶ池」、そして彼女の墓と、石碑のある「静御前堂」も訪れた。深々と広い美女ヶ池には現在、鯉が養殖されている。タクシーの運転手さんによると、郡山の鯉料理は有名ならしい。静の墓は、お堂の横に、乳母や侍従の墓と並んでひっそりと建っていた。石碑はお堂の下にあり、屈み込まないとよく見えない。この石碑は静御前の死後四百年も経った戦国時代に発見され、お堂が建てられたのだという。年月を経て何度も再建されているというお堂の裏手には、なぜか



静御前を哀れに思い、供養のために建立された静御前堂。



郡山最大の祭り「うねめ祭り」の拠点ともなる采女神社。

郡山布引高原風力発電所

風車が好きだ。ゆつくりと回る翼は何だかもの言いたげで、ずっと見ていたい思いにかられる。外観は白く女性的だが、風車の中は雄々しく男性的だ。ごうごうと渦巻く風を掴み取り、電気に変えていく。風という自然の力を借り、この地上にすくと立ちながら、現代の我々の生活にエネルギーをもたらしてくれる。33基の風車のある郡山布引高原風力発電所を訪れた。この発電所は、今年の2月に営業運転が開始されたばかりで、地上64メートル、翼の直径71メートルという巨大な風車たちが、猪苗代湖を見下ろす高原に林立している姿は圧巻だ。ドイツ製の風車から発生する年間の電力量は約1億2500万キロワットアワー、約3万5000世帯



株式会社JPハイテック 風力事業部 佐藤隆審議役



◆設備の概要

所在地	福島県郡山市 湖南町赤津西岐
出力	65,980kW (2,000kW×32基、 1,980kW×1基)
年間発生 電力量	約12,500万kWh
受電会社	東京電力株式会社
運転開始	平成19年2月

分の年間消費電力量に相当する。日本最大の規模である。パワーは大きい、風車は環境に優しい。何と言っても二酸化炭素を出さない。例えば乗用車なら年間約6万6000台分の排出量に相当するCO₂を削減出来るという。発電所のある高原は見晴らしの良い場所になっており、眼下には猪苗代湖が海のように輝いている。この場所は、いまやちょっとした観光名所になりつつある。郡山の人らしい家族連れが何組も、景色を楽しんでいた。風車の下では農家によって大根などの高原野菜が作られるという。満開に咲いた可憐な野の花で、風車のある高原は所々柔らかな黄色に化粧されている。私も風の旅を満喫した。

現在は県の重要文化財として修復も行われ、安積開拓に関する資料の展示施設として公開されている。開成館の敷地内に保存されている安積開拓入植者たちが暮らした家屋の純和風の佇まいが、開成館の建物と合わせて奇妙なコントラストをかもし出していた。

麓山公園をそぞろ歩き、疎水の開通を記念して作られたという公園内の小さな滝の音に耳を澄ませつつ、時の中で生まれた多くの物語を思った。それらのさまざまな要素が交差し、絡みあって、新たな時代、新たな物語が作られていくのだろう。今の豊かさと美しい景色の底に流れる苦悩の歴史を風化させないために。



安積疎水の完成を祝って明治15年に作られた麓山の滝。

2007年5月22～23日取材



松山藩（愛媛県）から安積にきた入植者の住居。質素な藁葺きの家。

タイ国カエンコイ2ガス火力発電所—1号系列の運転開始 ～タイ国のIPPとして最大規模の大型ガス火力発電所～



カエンコイ2発電所1号系列

表2 J-POWERの海外プロジェクト一覧(営業運転中のもの)6月末現在

国・地域	プロジェクト名	発電形態	出力 (万kW)	当社持 分(%)
米 国	デナスカ・フロンティア	ガス(コンバインドサイクル)	83.0	31
	エルウッド・エナジー	ガス(シンプルサイクル)	135.0	24.9
フィリピン	レイテ	地熱	4.9	10
	CBK	水力	72.8	50
中 国	天石(テンセキ)	ボタ火力	5.0	24
	ロイエット	パイオマス(モミ殻)	0.9	25
タ イ	ラヨン	ガス(コンバインドサイクル)	10.6	20
	タイオイルパワー	ガス(コンバインドサイクル)	11.4	19
	インデペンデントパワー	ガス(コンバインドサイクル)	70.0	11
	ガルフ・コジェネ(カエンコイ)	ガス(コンバインドサイクル)	10.8	49
	サムットプラカン	ガス(コンバインドサイクル)	11.5	49
	ノン・ケー	ガス(コンバインドサイクル)	11.2	49
	ヤラ	パイオマス(ゴム木廃材)	2.0	48
	カエンコイ2(1号系列)	ガス(コンバインドサイクル)	73.4	49
	嘉恵(チアファイ)	ガス(コンバインドサイクル)	67.0	40
台 湾				
合 計	5カ国・地域	15件	569.5	189.9万kW

表1 カエンコイ発電所の概要

地 点	タイ国サラブリー県カエンコイ (バンコクから北へ約110km)
発電方式	ガスコンバインドサイクル
出 力	146.8万kW(73.4万kW×2)
燃 料	天然ガス
スキーム	BOO方式(Build, Own and Operate方式)
事業会社名	ガルフ・パワー社 (英文名: Gulf Power Generation Company Limited) ※ガルフ・エレクトリック社(Jパワー49%)の100%子会社
販売先及び 購入契約期間	[販売先]タイ電力公社(EGAT) [電力購入契約期間]25年間
保守運営	事業会社(ガルフ・パワー社)が実施
工 程	平成16年12月 着工 平成19年5月 1号系列運転開始 平成20年3月 2号系列運転開始(予定)

編集後記

今号では「ワーク・ライフ・バランス」を特集として取り上げました。最近では、少子化問題や女性の育児支援との関連で議論されることが多い印象がありますが、実際に編集を進めるまでワーク・ライフ・バランスの概念をよく理解できていませんでした。この点、本誌の巻頭対談で佐藤先生が

述べられた、「ワーク・ライフ・コンフリクトがない状態」という定義はよく理解できましたし、究極的には個々人が人生をどう生きたいかという問題であり、人生の中で仕事をどう位置付けるかが大切だと感じました。一方、ワーク・ライフ・バランスは企業経営にとっても大きな課題であること

もよくわかりました。経営者は多様なライフスタイルを持つ従業員を束ね、最大の経営成果をあげる仕事の進め方、人事制度を考える必要があるのです。本誌の編集を通して、ワーク・ライフ・バランスは働く人個人の問題というよりもむしろ、企業経営にとって喫緊の重要課題であると思います。(K)

2007年7月13日発行

発行:電源開発株式会社 〒104-8165 東京都中央区銀座6-15-1 TEL.03-3546-2211(大代表)

URL: <http://www.jpowers.co.jp/> e-mail: webmaster@jpowers.co.jp

編集・発行人:広報室 辻村 悟

(非売品)



この印刷物はリサイクル可能なソイインク(大豆由来インク)を使用しています。



古紙配合率100%再生紙を使用しています

夏の暑さ

金田一秀穂

とても暑いことを示す「酷暑」とか「炎暑」という言葉は、最近の新聞が造りだした言葉ではないかと思ってい
たら、そうでもなかった。どちらも鎌倉時代ぐらいには使われている。「極暑」というのもある。日本の夏は昔から暑かったのだ。なかで「猛暑」というのは新しく、昭和初期から使われ始めた。

こういう言葉は作ろうと思えば作れる。今私が思いついたのは、例えば「激暑」、例えば「熱暑」。例えば「爆暑」。このなかで、どれが一番暑そうだろう。この暑いときのんきすぎると文句を言われそうだが、順番を考えてみる。少し暑さを忘れられる。

「極暑」は、暑さが極まっているというのだから、一番暑そうだ。その次が問題である。「炎暑」は、暑さで炎が立っているようだという、見ようによつては美しささえある言葉だと思う。「猛暑」は、猛々しい暑さを表現して、暴力的な気分が漂う。「酷暑」は、人の辛さを的確に言い当

これらに比べて「激暑」や「爆暑」は、いかにも今風で、安っぽい。「熱暑」は冗語で、言葉に美しさが無い。暑さの順番を考えるまでもなく、言葉の予選落ちである。私の感覚では、「極暑」が一番暑い。「炎暑」と「猛暑」の間に「酷暑」がある、というよう なところだろうか。暑さもだんだんひどくなつてくると、しのぎやすさというようなことを忘れ、その暑さ自体を評価したくなる。そんな気分で、暑さを乗り切りましょう。さて問題、この稿に幾つ「暑」という字が使われているでしょう。

きんだいち・ひでほ
杏林大学外国語学部教授。国語学者、評論家。1953年東京生まれ。1983年東京外国語大学大学院博士課程修了。近著に『知っておきたい 日本語コロケーション辞典』『ふしぎ日本語ゼミナール』など。