

公開セミナー

生活と仕事

フィンランドと日本

生活の豊かさと仕事の創造性・効率性を高い水準で両立させることは、先進諸国に共通する重大課題の一つです。様々な問題を抱えながらも、先進国の中でもこの課題解決に最も腐心してきたのが北欧諸国です。同じ問題に取り組みざるを得ない日本にとっても、学ぶことがたくさんあると考えられます。

そこで、2人のフィンランド人に、フィンランドと日本の「生活と仕事」(life and work)と「職業生活」(life at work)について率直に語っていただき、日本の「生活と仕事」「職業生活」について再考する契機とするべく、以下のような公開セミナーを企画しました。お一人は労働組織を専門とする研究者。もうお一人は、フィンランドにある日本企業に勤務し、現在は日本に長期出向されているエンジニアの方です。どなたでも、ふるってご参加ください。

日時

3.14.wed
18:00 ~ 20:00 ごろ

場所

名古屋工業大学
23号館 2312 室

主催

名古屋工業大学 徳丸研究室
連絡先: tokumaru.norio@nitech.ac.jp / 内線 7455

内容

- (1) マリア・キャンサラ氏 (フィンランド国立労働衛生研究所専門研究員・名古屋工業大学客員准教授)
「ヨーロッパとフィンランドにおけるワーク・ライフ・バランス」
- (2) アンティ・ヘイキネン氏 (在フィンランドの日本企業勤務・長期出向のため日本在住中)
「個人生活・職業生活におけるフィンランドと日本：個人的経験に基づく比較」
使用言語：英語 ただし簡易通訳を行う

名古屋工業大学の学生 (博士前期・後期) のみなさまへ

本講演会は下記の授業として行います。

博士前期 1) 材料・エネルギー特別演習 1・2
2) 情報・社会特別演習 1・2

博士後期 1) 材料・エネルギー先進特別演習 1・2
2) 情報・社会先進特別演習 1・2

公開セミナー「生活と仕事：フィンランドと日本」

講演 1

「ヨーロッパとフィンランドにおけるワーク・ライフ・バランス」

フィンランド国立労働衛生研究所専門研究員・名古屋工業大学客員准教授

マリア・キャンサラ 氏

私は、フィンランド国立労働衛生研究所からまいりましたマリア・キャンサラと申します。

今日は仕事を通じたウェルビーイング (well-being) ということで、お話をしたいと思います。私は経済学を研究しております。今日は、ワーク・ライフ・バランスということで、お話を致します。

こちらが私が、今日、お話しする内容です。ワーク・ライフ・バランスの定義についてお話をします。そして、フィンランドの文化、日本の文化の特徴について、お話をし、ワーク・ライフ・バランスをフィンランドの文脈の中で考えてみたいと思います。

そしてまたフィンランドにおけるワーク・ライフ・バランスを、個人のレベル、それから家族のレベルでお伝えしていきます。共働きのフィンランドのカップルは、どのような経験をしているのか、そして、その夫婦のどちらか一人が海外に駐在している場合はどうなのかということについてもお話をします。

そしてフィンランドにおいて、会社のレベル、あるいは組織のレベルで、ワーク・ライフ・バランスをどのように捉えているのかについて、お話をしたいと思います。すなわち、育児支援の政策ですとか、関心は、どのようなものがあるのか、そしてフィンランドの会社レベルにおいてのワーク・ライフ・バランスは、どうなのかということについて、お話しします。

そしてフィンランドの育休や、保育のシステムについて、それがどのように労働市場に影響を及ぼすのかについて、そして育休がどのように変わってきているのかについて、ほかの北欧諸国との比較、そして日本におけるワーク・ライフ・バランスの問題について、お話をします。

ワーク・ライフ・バランスの定義ですけれども、仕事の時間と家庭における時間、あるいは、その休暇・余暇の時間とのバランスということです。まず最初に個人、家族のレベルでは、どのような経験があるのかについてです。次に組織のレベルにおいて、すなわち育児支援にどのような習慣・慣習があるのか、その組織の中で、どのような文化があるのかということ、例えばフレックスタイムですとか、あるいは保育・育休が、どのような制度があるのかについてです。

3番目の制度上のレベルでありますけれども、福祉国家としても、どのような体制が取られているのか、労働指標がどうなのか、そして社会政策はどうかという、そのような三つのレベルでお話していきます。

異文化の組織比較ということでホフステードの有名な研究があります。男性性、女性性という指標が彼の研究にはあります。この男性性、女性性のスキームでいきますと、フィンランドというのは女性性の強い国であるということなんです。どのような特徴があるのかと言いますと、生活の質とか、福祉を重視する、そして働くために生活をするのではなくて、生活をするために働くという考え方も持っています。そして職場でのインセンティブとして、自由時間ですとか労働時間のフレキシビリティが重視されます。そしてまた、余暇時間がかなり大切にされています。これらは第2次世界大戦後に、社会民主党が福祉国家をつくったことに歴史的ルーツがあります。

それに対しまして日本というのは、男性性の強い国となっています。すなわち、競争ですとか、達成ですとか、成功ということが重要であり、そして非常に勤勉で長時間働きます。ときには働き過ぎで倒れるわけです。そして女性にとっては、なかなか昇進するのは難しいという特徴があります。そして、あまり余暇に時間を取りません。

一方で共通点もあるわけです。フィンランド人も日本人も両方とも、非常に勤勉で忙しく働くという共通点もありますけれども、先ほど述べたような違いがあるが故に、日本とフィンランドにおけるワーク・ライフ・バランスの違いが生まれているのではないかと思います。

フィンランドにおいては共働きというのが通常で、よく見られます。女性の雇用率も非常に高く、フルタイムで働くことが通常です。東欧でも同じです。西欧諸国は東欧諸国ほど、女性がフルタイムで働く比率は高くありません。

また女性は、いろいろな職業に就いているんですけれども、やはり、それほど高い地位ではありません。そして賃金・給与が男性ほど高くはないポジションに就いています。そして男性の方が女性よりも長時間働いています。

そして、女性が、やはり家事や育児の担い手であります。フィンランドでも少子高齢化が進んでいますので、このワーク・ライフ・バランスというのが非常に重要になってきているわけであります。

最初に、家族レベルでのワーク・ライフ・バランスについてお話をします。共働きのカップルですけれども、夫婦両方ともに仕事をしている、あるいは管理職に就いている、あるいは企業家であるという夫婦です。私たちの研究によりますと、共働きの夫婦の場合には、家事というのは、ほぼ均等に分担しているようです。

この共働きのカップルでの負担の分け方には、三つのパターンがあります。まず1つ目は、伝統的なパターンで、女性は働いていますけれども、やはり家事は、主に女性が担当するというパターンです。

そして2番目が、男女ともに平等に分担するというもの。それから3番目がアンビバレ

ントな状況です。これは、だいたい半々ずつ行っているんですけども、厳密に言うと半々ではないということで、女性は、このような状況のときには、ちょっと複雑な気持ちになります。

共働きで海外赴任をしているカップルとは、どちらかが海外に赴任する場合に、旦那さんも奥さんも両方とも仕事を持っていたというカップルを指します。私どもの研究によりますと、キャリアのコーディネーションの戦略には3つあります。

最初はヒエラルキー型の戦略であります。これは海外に赴任する側のキャリアが優先されるということでありまして、配偶者が、そのキャリアを諦めなければいけない、仕事を諦めなければいけないというものです。そうすると、その配偶者の方が家事と育児を一手に引き受けることとなります。このデメリットは、その配偶者のキャリアに対してマイナスの影響があるということで、それによって強いては夫婦関係にも影響を及ぼすこともあり得ます。

そして2番目が、平等な関係を取るという戦略です。イコールであるということで、カップルの関係も、仕事と同じように重要であるとみなす選択です。すなわちキャリアは維持して、そしてまたカップルの関係も維持するというものです。

3番目が独立の戦略ということで、両方とも自分たちのキャリアを維持するという一方で、カップルの関係、夫婦の関係というのは、キャリアから見ると2次的なものであるということで、離れて住むということになります。キャリアで妥協しなくてもよいというプラスの面がありますけれども、マイナス面としては、夫婦関係が破綻することもあります。

男性が赴任するという場合、そして女性は付いていく場合には、広がりということで見ると一般的です。しかし、若い夫婦の場合、あるいは女性が海外に赴任するという場合には、平等な選択、あるいは独立な選択が、より一般的に行われるようになってきています。

そういうことで次に、組織のレベルのワーク・ライフ・バランスに移っていきたいと思います。企業が子育て支援策を行う理由は二つあります。1番目が社会的な理由で、もう一つがビジネス上の理由です。やはり企業と致しましては、会社のイメージアップにつながることで人材獲得できると考えています。2009年に、欧州の企業の75%が、やはりそのように家族を支援する、ビジネス支援をする会社であるということが重要であると考えているのです。

職場での安心・満足(well-being)が高いと生産性も上がります。そしてまた病欠や離職を避けることができます。一方、労働時間が長い場合には、生産性が低下し、質も低下します。そしてまた、身体的な健康ですとか、メンタル上の健康も害することになります。

企業でどのように実践されているかと言いますと、やはり子育て支援の政策、家族にやさしい労働文化の涵養、あるいはフレックスタイム制、保育・育休の制度を整備するというようなことが行われております。

では実際に、会社のレベルでのワーク・ライフ・バランスが、どのようになっているの

でしょうか。フィンランドにおいての会社レベルのワーク・ライフ・バランスというのは、盲点とみなされています。それはなぜかと言いますと、社会のレベルで育休ですとか、あるいは幼稚園・保育園が政策的に整備されているので、もう社会レベルで十分に実施されていると、企業は考えているためです。

そしてまた企業は、ワーク・ライフ・バランスを個人の問題なので、会社とは関係がない負担のように考えています。また一方で、遠隔で仕事をする人とか、あるいはフレックスタイムなどということも行われております。

会社における育児支援というのは、それほどありませんけれども、社会が提供している育児支援は、かなり広範囲なものがあります。そしてまた女性が育休を取るよりも、やはり男性が育休を取る方が、あまり好ましくないとみなされている傾向が依然としてあります。大企業の場合には、いいんですけども、小規模な企業の場合、零細企業の場合、やはり長時間育休を取ってもらっては困るという企業は多いようです。

最後になりますけれども、社会的なレベルについて、お話をします。ということで、育休ですとか保育のシステムについて、お話をします。まず、母親の産休・育休ですけれども、これは子供が3カ月になるまで取ることができます。この場合、賃金の90%が支給されますが、一部の企業は、残りの10%を払って100%にすることもあります。ほとんどの母親が、これを取得しています。

次に、子どもが3カ月から9・5カ月までの育休ですけれども、これは母親と父親で分けることができます。賃金の70%が保障されます。90%の母親がこの育休を取得しています。

次に父親の育休は3週間プラス6週間という構造です。母親の産休・育休と同水準で給付がなされます。父親の80%が3週間分の育休を取得しています。さらに父親の育休は6週間追加できるのですが、母親の育休と同じ時期には使えません。そして、給付水準は、先ほどと同様です。これは3分の1の父親が取得しておりまして、子どもが2歳になるまで使うことが可能です。

次に、それを終えた後に保育手当というのがあります。これは保育園や幼稚園に入れる代わりに、子どもが3歳になるまで、母親または父親が、家で保育をした場合の手当てであります。月当たり4万5000円で、それほど大きな額ではありません。市によっては、1万3000円から2万6000円相当を追加して支払う所もあります。取得しているのは93%が母親です。

次に、保育の権利というのがあります。フィンランドの子どもであれば、学齢期が済むまでは公営の保育園ないし幼稚園に行くことができるという権利であります。その価格は、所得に応じて決まることになっておりまして、現在、最高で月当たり3万8000円相当であります。民間の場合には、それぞれ国からの補助、あるいは市からの補助があります。

このような政策が、労働市場にどのような影響を及ぼしているのかについて、お話をしたいと思います。公共の保育制度が整備されているので、女性はフルタイムで働くことが

できます。男性の場合は数週間の育休を取りますけれども、女性に比べると、その期間は短いです。先ほど紹介した保育手当ですけれども、これは非難をされています。と言いますのは、女性が労働市場から長い間離れてしまう原因になっていて、長い間女性が育休を取ると、なかなか社会復帰が難しいのです。

女性が主に手当を受けていますので、女性のキャリアですとか、給与水準ですとか、あるいは年金にまで悪影響があります。高い地位に就いている女性の方が、高い地位に就いている男性よりも、子どもの数は少ないという傾向があります。高い地位に就いている女性の家族でも、家事とか育児は、男女でほぼ平等に分担しているにもかかわらず、子どもの数は少ないという傾向があります。

働いている女性にとって、やはり、仕事と家族の家庭の両立は、なかなか難しい、大きな問題となっています。ということで、この育休を改革しようという動きがあります。女性の社会進出率、雇用率を上げるためにも、この育休制度を変えようという動きが政府の中にあります。主に提唱しているのが中道右派の国民連合党です。すなわち、男性にも育休を取ってもらい、保育手当の期間を短くして、金額を増やすという考え方です。しかし、それに反対しているのが中央党です。中央党としては、やはり、この手当を残していきたい。もし変えるとしてもコスト中立であるべき、すなわち、追加コストを発生させるべきではないと主張しています。この改革は2018年に、いったん頓挫しています。しかし、全ての政党が、これを近い将来、選挙に後には推進したいと考えています。

次に、ほかの北欧諸国との比較です。幼児が託児所に行き始める年齢についてですが、フィンランドはほかの北欧諸国より遅くて、2歳児で託児所に行っているのは50%程度です。一方、デンマークの例、スウェーデンでは90%となっています。そして、保育手当というのは、ほかの北欧諸国にはありません。例外はノルウェーで、1歳、2歳の子どもに対しては手当が出ます。

スウェーデンではワーク・ライフ・バランスの施策として、女性がパートタイムで働くというのがフィンランドよりも一般的です。スウェーデンでは、夫婦両方で均等に育児を分担しています。28%の男性も育休を取得しています。スウェーデンでは、より育休が長いです。父親の育休が3カ月、母親の育休が3カ月という「割り当て」(quota)があります。アイスランドでも同様です。スウェーデンでは、割り当てをさらに5カ月にまで延ばそうとしています。

ほかの北欧諸国からの経験が示しているのは、やはり父親が育児に参加するためには、何らかの割り当てが必要であるということです。すなわち、割り当てられた育休を使わなければ育休自体が消失してしまうという仕組みが必要だということです。例えば、お父さんがこのクォータを使わなければ、家族全体としてその育休の部分を失ってしまうというクォータ制というのがいいのではないかと考えています。

最後になりますけれども、日本におけるワーク・ライフ・バランスについてお話をしたいと思います。日本においても、フィンランドと同じように少子高齢化が問題になってい

ます。いま、日本の政府は「働き方改革」ということで、残業を減らしたり、女性を雇用したりという政策を取っています。企業としては、いろいろな女性の労働者を維持したいと考えています。

そして、やはり育休などの制度が導入されていますけれども、実際に女性は、その育休を使うと理想的な労働者ではないとみなされているようであります。そして、また日本にも、いろいろなスタイルが導入されています。

日本の労働者の皆さんは、ワーク・ライフ・バランスを望んではいるものの仕事を優先しているようです。依然として日本では、女性は家事育児をするという根強い考え方がありますので、女性は仕事で働いた後も、第2のシフトである家に帰ってから家事と育児をするという状態になっています。

共働きの夫婦であったとしても、妻の方が夫よりも3倍から10倍の家事の負担を担っています。そして、育休を取る男性は全体の1%で、非常に短期間です。またトップマネジメントにいる女性は、ごく一握りですし、やはり、女性と男性の間では、給与格差が依然としてあります。また、育休後に社会復帰するというのが、まだ依然として難しい状況です。というふうに日本とフィンランドの間には違いと似ている点があります。

私が、まとめとして申し上げたいのは、やはり、ワーク・ライフ・バランスを支援するのは文化を変えることが必要なのではないかと思います。しかし、その文化を変えるというのは難しいものだと思います。文化を変えて初めて、いろいろな制度や慣習というものが根付いていくと考えます。

こちらは、私が参照した資料の一覧です。ということで、私からの講演は以上です。どうも、ご清聴ありがとうございました。

(キャンサラ氏講演終了)

質疑応答

○司会 ご質問がありましたら、せっかくの機会なので、いかがでしょうか、どなたか、はい。

○会場1 ワーク・ライフ・バランスが高いと生産性が高いというのは、これは、どういう理由なんですか。

○マリア・キャンサラ これは研究結果で分かっていることですがけれども、生産性が高いのは、マックスで6時間までということで、6時間を超えて、今度は8時間になると、80%のレベルになる、そして10時間を超えると、さらに下がってくるというもので、長く働けば働くほど仕事ではミスも増えますし、仕事の質も下がるということで、生産性が下がることが分かっています。

ですから、通常の仕事の勤務時間が一番生産性は高いということが、研究の結果分かっています。6時間と8時間の間では、生産性は、それほど変わらないという研究結果もあ

ります。

よろしいでしょうか。

○会場1 はい、ありがとうございます。

○司会 ほかに、いかがですか。はい、どうぞ。

○会場2 質問ですけれども、日本においては家事の分担が、かなり女性に偏っているというお話がありまして、それに対しては、フィンランドの方ではイコールであるという話がありました。

最近、東ドイツの社会現象においての本を、ちらっと読んだんですけれども、東ドイツでも、女性の社会進出をかなり後押しして、育休であるとか、保育所の整備をかなり、その結果、女性は社会進出をしたけれども、やっぱり女性の家事の負担は減らなかった、文化が変わらなかったことによって、昼間と夜の仕事も両方抱えることになったと書いてありましたけれども、やっぱりフィンランドは、そのケアができるのはすごいことだと。

そうすると、どこでその部分が変わったのかということが、ティッピングポイント（転換点）というものがあれば、ぜひ、教えていただきたいと思います。

○マリア・キャンサラ フィンランドでは平等ではないかというご質問があったんですけれども、先ほどのプレゼンテーションの中でも申し上げたんですが、完全に平等ではないんです。平等に近いんですけれども、まだ完全に平等ではないということなんです。

フィンランドは、東ドイツに似ている点もあります。というのもフィンランドは、ちょうど西ヨーロッパと東ヨーロッパに囲まれていると言うか、文化の影響を受けていて、東ヨーロッパの影響としては、そのフルタイムでの雇用という影響を受けているんですけれども、なかなか平等に分担するということにまでは、まだ至っていないということです。

ただ、なるべく平等に近い人たちで分担しているというのは、フルタイムで女性が雇用されているということで、そうする必要はあるというのは、まずあるのではないかと思います。

もう一つの原因としては、かつてフィンランドは農業を中心とした国家でしたので、やはり、その農業を営むに際しては、家事を分担するということは、なるべくみんなで分担するという考え方があったので、それに影響しているのではないかと思います。

いずれにしても、まだ平等に分担するということにまでは至っていませんけれども、申し上げましたように、フルタイムの雇用ということと、それから北欧諸国の影響があるということが言えると思います。

北欧諸国では、やはり男性も女性も平等であるという考え方があり、特に、社会民主党など左寄りの政党では、この男女の平等ということを推進していますので、社会的な分野で男女の平等に対する努力が行われているというのが挙げられると思います。

○会場2 ありがとうございます。いま、2歳の子どもがいるので、自分の子どもが成長するときには、フィンランドの文化に近づいていたいと思います。

○マリア・キャンサラ 私も、ちょうど2歳の子どもがいます、いま、日本にいるので、

夫が世話をしています。

○会場3 ワークシェアによっては、やはりどこの国でも、うまくいかないでしょうか。

○マリア・キャンサラ うまくいかないというふうに私は申し上げたくなくて、ただ、まだ一般的ではないというふうに申し上げたいと思います。

一方で失業している人がいて、もう一方で、あまりにも忙しくて仕事が、いっぱい、いっぱいある人がいるということなので、そういう人たちとを組み合わせれば平準化されるのではないかという考え方自体はそうなんですけれども、現実には、それほどシンプルではないということも分かっています。まだ一般的には行われていません。

○司会 オランダのワークシェアが有名ですね。あと1点ぐらい、もし、おありでしたら、いかがでしょうか。はい、どうぞ。

○会場4 10 ページのスライドですけれども、産休とか育休の制度が、日本でも似たような制度はあるんですけれども、ただこれを、例えば給料、育休の間に給料の何%かをもらうといったようなことは、社会保険に入っている人でないと使えないんですね。

私は複数の職場に所属しているので、そうすると、こういった制度を使えなくて、いま2歳になる子どもがいますけれども、育児中だけれども、休みも使えないし、その分の給料ももらえないという状態なんですけど、そういった複数の職場に所属している人は、フィンランドでは、この制度は使えるんでしょうか。

○マリア・キャンサラ こちらの上の三つですけれども、これは所得に応じてということなので、最低限の水準ではありますけれども、失業している人ももらえる、所得に応じてもらえて、複数の所に所属して働いていたとしても、もらえます。

それから4番目のケアサポート、これは育児手当ですけれども、これは所得に応じるものではなく、全ての人が同じ金額をもらえるということで、たとえ失業中のお母さんであっても、その産休後に戻る職場がないとしても、もらうことが可能です。

○司会 よろしいですか。どうぞ。

○会場5 ワーク・ライフ・バランスの制度を日本で変えていくためには、日本の文化を変えていく必要があるなど、ただし、それはすごく難しいなという話だったんですけれども、マリアさん個人の見解として、われわれ日本人が、文化を変えていくために、最初に行えることは何点かありますか。

○マリア・キャンサラ 日本の文化を変えなければいけないと言ってしまうのは、すごく強く聞こえてしまうのですけれども、それほど強く言っているわけではないんですけれども、何を申し上げたいかと言うと、ワーク・ライフ・バランスをサポートするような文化であってほしいなということなんです。

もし、その文化が、ワーク・ライフ・バランスをサポートしなければ、実際に何らかの制度があったとしても、それを使う人は少ないし、使ったとしても、キャリアに影響があるのであれば、なかなか使いつらいということになってしまいかねないからです。

ですから、日本のことを、あまりよく知っているわけではないんですけれども、政府の

政策レベルで、例えば、育休ですとか、労働時間に関する改革ということも必要になってきますし、企業のレベルでも、やはり制度を整備して使いやすいものをつくるということも必要かと思います。

それから、仕事の時間が減らなければ、短時間労働にはできなくて、やはり朝とか夜とかにも仕事をしなければいけないことになってしまうので、会社のレベルでも取り組みというのにも必要になってくるかと思います。

ですから、社会のレベル、それから企業のレベルで、やはり育児支援をするような文化というのがあって初めて、いろいろな制度が、整備された制度が、実効性を増すのではないかと思います。

○司会 それでは、時間になりましたので、皆さん、質問をされたい方が多くお見えだと思いますが、懇親会に出てくださる方がいらっしゃいましたら、ちょっとお願いですが、日本のこと、日本の文化とか、日本の働き方とか、そういうことに興味がマリアはありますので、ぜひ、いろいろ話していただいて、フィードバックしていただけると、大変ありがたいと思いますので、ぜひ、よろしくお願い致します。

それでは、マリアさん、Thank you so much。

(質疑応答終了)

○司会 それでは余裕がなくて申し訳ないのですが、このまま続けさせていただきたいと思います。

2番目のスピーカーは、アンティ・ヘイキネンさんです。アンティさんは、実は、私がヘルシンキからの帰りの飛行機で隣の席だったんです。隣の席だったので、私がナンパしたわけです。話したら面白かったので、ぜひ、こういうことをやるんだけど話していただいけませんか、「いいですよ」とノリよく答えてくれたので、私も、とてもうれしいと思うのでありますけれども。

今日、お話しいただく話は、マリアは研究者ですから、ちょっと遠くから見た話を話していただきましたけど、彼は、実はフィンランドにある日系企業に勤めていて、ただし会社名は残念ながら出せないのですが、その日系企業にフィンランドでお勤めで、いまは2年間、日本に住まれているのです。

そういう意味では、その会社の日本での働き方と、フィンランドでの働き方が、どう違うかというのをかなりご存じだと思うので、マリアとは逆に、むしろどのように感じたことを率直に話してほしいと、私はお願いをしていますので、そういう話をしていただけると思っております。

講演 2

「内側からの視点：日本とフィンランドの文化の違い」

在フィンランドの日系企業勤務

アンティ・ヘイキネン 氏

はじめまして、私はアンティです。すみません、ちょっとだけ日本語を分かりますから、今日は、英語を話します。

まず、お断りとして申し上げたいんですけども、これは、本当に純粋に私の経験から申し上げることなんです。私が見聞したことというのは、ごくほんのわずかですので、私の考え方は、もしかしたら、ちょっと偏っているかもしれません。

私は日本の企業に勤めているんですけども、残念ながら企業の名前は申し上げることができません。実際に、その企業に勤めながら見聞きしたことについて、お話をしたいと思います。日本の友人ですとか、近所の人々から聞いたことをお話しします。

私は、ちょっと誇張してお話をしたいと思います。そうすることによって、より違いを分かっていただけだと思うからです。だからといって何も日本人のことを悪く思っているとか、そういうことではまったくないので、その点だけは誤解のないようにお願いします。

もちろん日本とフィンランド、両方とも、いい面と悪い面があると思います。私はフィンランド人ですので、自国側の観点からお話をするんですけども、両方の国ともに、プラスの面、マイナスの面があることを、最初に申し上げておきたいと思います。

私、自己紹介が遅れましたけれども、アンティ・ヘイキネンと申します。フィンランドのトゥルク出身です。フィンランドとスウェーデンに住んだことがあります。オートメーション技術者の教育を受けてきました。フィンランドでは、メンテナンスチームのマネージャーをしていました。同じ企業に13年間ぐらい勤めております。現在は、フィンランドから日本に生産を移管する仕事をしています。生産の拡張を担当しております。フィンランドではヘルシンキの近郊に住んでおりました。日本では京都に6カ月、それから石川には5カ月以上住んでおります。私の家族は妻と息子と娘がおりまして、日本に住んでいます。ですから、フィンランドと日本の家族生活がどのようなものかということを実際に経験しています。私の趣味ですけども、自動車、家をリノベーションすること、それからスキーです。

私がお話する主な点ですけども、個人の生活と時間が大切だということ、そして人間にはリラックスする時間が必要だということ。働く理由が大事だということ。やはり仕事は意義あるものでなくてはならないし、そして人の力を最大限に引き出す職場組織でなくてはならないということです。それから、この点が日本とフィンランドの職業生活で最も異なる点だと私は思うんですけども、締め切りに関する考え方の違いについて、お話をします。

まず最初に、大きな違いなんですけれども、愛についてお話をしたいと思います。私の人生にとって最も大きなテーマです。フィンランドでは、結婚する理由は愛し合っている

から、そして、その結婚する相手と、もうずっと一緒にいたいから、一緒に住みたいからという理由で結婚します。一緒にいる時間をできるだけ長く過ごしたいということで、ずっと一緒にいたいと思うわけです。フィンランドでは結婚する前に、ずっと一緒にいて、そしてお互いが、よりよく分かるという存在になってから結婚します。ですから、結婚する前に別れるということは、よくあることなんです。この人とは合わない、そりが合わないということで別れることは、よくあります。

私を見る限り、日本人の結婚する理由は違うようです。家庭を持つために結婚しているように見えるんですね。私たちフィンランド人は大恋愛をして結婚するんですけども、そうではなくて、家庭を持つために結婚するように見えます。

その日本の友人は、数カ月交際して結婚して、1年後に同居しようかと検討しているところです。それを聞いて驚きました。実際に、引っ越しして一緒に住んだけれども、同じ部屋では寝ていないと聞いたんです。そういったことを友人から聞いたものですから、どうかな、日本人というのは、親密な関係とか愛で結婚するのではないのかなと私は思ってしまっただけなんです。フィンランド人の場合ですと、やはり愛し合っていくということを、一緒にいるということが私たちの幸せの源なんですけれども、この点が違うのかなというふうに感じました。

フィンランドでは、夫婦一緒に、いろいろなことをするんですけども、日本では、近隣の家族を見ていますと、旦那さんは毎日毎日、夜遅くまで働いていて、8時半ぐらいに帰ってくると、女性は働いていない方もいらっしゃいますし、パートタイムで働いている方もいらっしゃるんですけども、一人で寂しく過ごしているように見えます。

それを見ていると、私は、こう感じるんですよ。男の人は家に帰りたくないんじゃないかな、そのどこかに行きたいんだと、そのどこかに居たいというのは、オフィスに居たい、職場に居たいんだなと思ってしまうわけです。

いまの結婚の一つ前の結婚のときに、実は私がそうだったんですね。家にいてもハッピーじゃなかったんで、家に、なかなか帰りたくなかったという、そういった結婚でした。その経験から言えるんですけども、家での幸せというのが、やはり仕事の在り方も変えるんじゃないかなと思うんです。というのは、離婚して、いまの妻と結婚してから、もう、そんな昼間からも家に帰りたと思うようになったからです。

ですから、日本のそういった、お父さんが、夜遅くまで働いている家族を見ると悲しい気持ちになるんですね。10年前の私と、まったく同じではないかと思うんです。私は家に帰りたくなかった、だから、週末ですら夜遅くまで働いていた。そういった私と同じじゃないかなというふうに見てしまいます。

そして、この家族をサポートするというのも、日本とフィンランドでは、どうも意味が違うようです。サポートするということは、フィンランドにおいては、妻も夫も家事を、いろいろなかたちで行うということで、もちろんそれは、分業という感じに平等ではないんですけども、夫も皿洗いをしますし掃除もするという状況です。

私も毎日家事を手伝っているんですけど、私は家事が、あまり得意ではないので、妻が、やらなくていいよ、やらないでと言うんですね。私は、妻が家事ができるように子どもと遊ぶ係です。

フィンランドでは自宅のリノベーションをしていたので、日々の家事にすべて参画するとはできなかったんですけど、それでも、なんとか時間を見つけて家事をするようにしていました。

フィンランドでは、できるだけ父親が自由な時間に子どもと過ごすのが望ましいという議論があります。私も娘が産まれたときに、できるだけ彼女と一緒に過ごすようにしました。娘が9カ月になるまで抱っこしなければ眠ってくれなかったんですね。昼間に私が働いているときには、妻が娘の世話をし、そして、私が家に帰ってきたら、1時間、2時間、娘の相手をして、その後に、私は数時間かけて家のリノベーションをして、それから夜間になると、今度は妻が寝ることができるように、夜の2時ぐらいまで私が娘の相手をしました。娘が、まだ小さかったころは、8週間私も育休を取りました。娘との絆が深まった非常によい経験でした。

私が京都に住んでいたころ、3カ月間フルタイムで育児をしていました。というのも妻が毎日日本語を学んでいたからです。そこで私がフルタイムで育児をしていました。そのことを日本人の友人に話すと、いや、そんなことを男性にできるだろうかという反応が返ってきます。

数週間前なんですけれども、娘の20カ月の検診が石川でありまして、上司はなかなか理解してくれなかったんですけど、私は休みをもらって、その検診に娘を連れていきました。ある看護師さんが、たどたどしい英語で、このように言ったんです。旦那さんが、お父さんが、この検診に来るなんて、あなたが初めてよと私に言いました。

少なくとも石川の方では、父親も、このように休暇を取れる、育休を取れるんだということを知らなかったのかもしれませんが。石川で近所に100軒ぐらいあるんですけど、その人たちは、私を見て、ちょっと驚いたと言うか、恐ろしいなと思っていたみたいなんです。

私が、毎日毎日、近くの公園に子どもたちと遊びに行くのを見て、なんで父親が子どもとそんなに長時間、外で遊んでいることができるんだろうかと、いぶかし気に私たちのことを見ていました。

それが、どうも近くの奥さま方は、うらやましいという気持ちに変わったようなんです。実際、その奥さま方の心情からすると、旦那さんが帰ってくるのは夜の9時とか9時半で、なかなか子どもの世話をしてくれない。一方、私の方は6時前には家に帰って、家事も手伝うし、子育ても手伝うというのを見て、どうも、うらやましいというふうな気持ちが変わったようです。

ということで、日本におけるワーク・ライフの経験について、お話をします。フィンランドでは趣味をしたり自由な時間を取るために働きます。ということは、フィンランド人

は、働くことが好きというよりは自由な時間のために働いているということです。

日本では働いていることを誇りに思っているというふうに見えます。フィンランドでは仕事をしていても、その仕事が嫌いだったり、そんな仕事をしたくないと思っている人もいます。

フィンランドでは、人々にとって自由時間の価値が高いため、できるだけ労働時間を少なくしたいという意欲が働きます。ですからコスト節約効果が高くなります。できるだけ家族と一緒にいたいということ、そして、労働時間をできるだけ短くしたいということで生産性を高くして、できるだけ早く家に帰るといった気持ちが働きます。

それに対して日本では、お金のために働くというより、仕事自体のために働くとか、キャリアのために働くのではないかと思います。ですから日本では、本当に長い時間働くということで、そういった点は、あまりうらやましいとは思いません。

私の住んでいる所の周りの日本人の人々は、平日に祝日があると悲しそうな顔をするんですね。働くことができないと、オフィスに行けないと、何をすればいいんだと、悲しいというふうに言うんですよ。フィンランドでは祝日があると、もう喜んで家族と一緒に、どんな楽しいことをして過ごそうかと思うんですけれども、私の周りの日本人は、そのような悲しい顔をしています。

次に、仕事よりも自由時間がなぜ大切かということについて、私なりの考え方を述べたいと思います。まず最初に、労働時間をフレキシブルにすると多くのメリットがあります。効率的に働こうとするインセンティブが働くということです。生産性を高くして効率的に仕事をすれば、早く帰宅できるからです。

そしてまた、そのプロジェクトをどのように終わらせるかに関する自由な裁量を持つことができます。早く終わることもできるし、ゆっくり終わることもできるという意味での裁量です。それから仕事の質も高くなります。もし、何か失敗をすると、それを何か対策を講じるために、さらに働かなければいけないということで、なかなか家に帰れないということになってしまうので、仕事の質は高く保たれます。

それからリラックスする必要があると感じたら、そのように選択をすることが可能です。もし、すごく疲れてしまったときには、この日の労働時間を短くして、別の日の労働時間を逆に長くしようというふうに自分で決めることができます。そうしてバランスを取ることができます。会社が決めるのではなく自分で決めることができます。

リラックスの効果ですけれども、仕事に戻ったときに、100%仕事に集中することができるというメリットがあります。私は、以前に結婚していた時に経験があるのですが、私は家に帰りたくなかったものですから、いつも、ずっとオフィスにいて働いてばかりいたんです。そうすると、長時間労働をした割には、そんなに効果がなかったのです。いま振り返ると、半分の時間で同じ仕事をするのができたと思います。ちゃんとリラクスタイムを取れば、半分の時間で同じ仕事をこなすことができたのではないかと思います。

それからもう一つのメリットとしては、オフィスにずっといて、忙しいふりをする必要

がないということです。仕事がなければ帰宅できるわけです。そして家族と、もっと時間を費やすことができるということですね。フィンランドでは、人生の半分ぐらいを仕事で費やします。仕事で一生懸命それだけのエネルギーが必要になります。ですから、やはり家にいて家族と過ごして、リラックスして幸せになるということが、そのためのエネルギーを与えてくれる、仕事をする活力になると考えます。

フィンランドにおいては、時間当たりの賃金は非常に高いです。しかし、生産性も非常にいいです。

もう一つ日本で気付いた違いなんですけれども、新規に誰かを雇うときに日本とフィンランドには違いがあると感じました。日本の場合には、応募してきた人をできるだけ雇って、全ての人の雇用を確保する役割の一端を会社が担っているように見えます。京都にいるときの友人が、彼はエンジニアだったんですけれども、ある会社に応募したところ、配属されたのは人事部でした。フィンランドでは違います。誰かを雇うときには、その人の持っているリソース、すなわち、その人の持っている専門性を、よりよく活用します。

会社ではまず、その求人広告を出す際に、このようなスキルが必要であるというような要件を、かなり長いリストでリストアップします。そして、それに合ったと思う人だけが、まず応募します。その応募者の中から選抜をして次に面接に行くんですけれども、ごく一部の人だけが面接に行きます。その面接に加えて、性格テストですとか、実技のテストが課される場合もあります。面接は何時間にも及ぶ場合があります。私はフィンランドでマネジャーをしていたんですけれども、そのマネジャーに採用される前には、10 時間に及びテストと面接を受けました。会社は、同じ会社内でも面接をおこなったんですね。別な会社に応募したわけではなく、同じ会社のそのマネジャーに応募する際に、それだけの面接を受けました。

フィンランドでは、従業員の役割というのは非常に広範囲にわたって定義されています。日本の場合エンジニアの役割は非常に小さな領域に定義されていて、非常に厳密にコントロールされています。ですからフィンランドでは、どのような役割なのか、どのようなタスクをするのが、従業員本人にはなかなか分からない。非常に優れたマネジメントスキルがなければ従業員がそれらを理解するのが難しいという状況です。

しかし、フィンランドの場合は大学の教育において、収益性の計算、コスト効果性の計算ということを学びます。ですから高等教育を受けた人であれば、またエンジニアであれば、自分の仕事においてこれらのことを考慮に入れています。自分の仕事で、あまり生産性がなければ、会社は利益にはならない。しかし、生産性をうまくすると会社は利益になるということを理解して、その理解の上に置いて働いています。

日本の場合には、役割というのが厳密に定義されているので、何か新しい仕事するときには、それをする人がいないので、誰か新しい人を雇うということが見られます。日本の場合は、自分の役割以外のことを考えていることは少ないので、会社の収益がどうなっているかとか、会社のコストがどうなっているのかということを考えるというよりは、長時間

働いて自分の役割を果たすことに専念しているようです。

締め切りに関するマインドセットが、日本とフィンランドの間で大きく違うと感じました。エンジニアの仕事に関する限り、これが最大の違いだと思います。数週間後に締め切りがある場合、日本ではまずタスクを分割し、詳細な計画を立てます。つまり、タスクそのものにとりかかるのではなく、タスクをサポートする「計画」という作業を最初に行います。

一方、フィンランドの場合は、ラフな見取り図を作ったら、すぐに作業に入ります。問題が発生するたびごとに問題解決を繰り返していきます。最初にじっくり計画を立てて文書化するということは、あまり行いません。

日本の場合ですと、そのタスクは、もう締め切りぎりぎりまで行うということで、最初は、仕事をしていないかのように見えます。パソコンに向かってタイプをしています。つまり、文書をつくって計画をしているのだと思うのですが、実際に締め切りになるまで、うまくいくかどうかというのは分からない状況です。もし失敗しても、それを直すだけの時間がないというケースを、よく見てきたんですね。時間の見積もりが甘くて、十分に時間を見積もっていない、十分に時間がないから徹夜をする、そして朝までに、できているはずのものはできていないということで、非常にストレスを抱えているという状況を実際に私は見てきました。

フィンランドの場合には、他のことはさておき、できるだけ早く仕事に取り掛かり、実作業に多くの時間を費やすことが優先されます。そんなにたくさん文書をつくったり計画をしたりすることには費やしません。ですから、他の人たちがこれまでの経緯を理解できずに、早い段階でプロジェクトが失敗してしまうかもしれないのです。それゆえにかえって、より多くの作業が必要になってしまうことがあります。

両方のプラスの面、メリットですけれども、まず日本の場合には、十分に計画に時間をかけるので、プロジェクトが途中で頓挫することなく最後まで続くということです。実際に、文書化されたサポートマテリアルも十分にあるためです。それから、十分に計画されているためにコスト節約が可能になる場合もあります。

一方、フィンランドの場合には、実際に試行錯誤のサイクルを繰り返しながら作業しますので、締切に間に合うケースが多いです。それに取り組んでいる人は非常に、いつも忙しいです。テストをかなり行っていますので、締切時点でのパフォーマンスは優れているという状況です。締切のかなり前に作業が終わっているという状況が多いです。しかし、あまりきちんと文書が残されていないために、締め切りの前に頓挫することが多いです。

最後のまとめですけれども、私見では、人というのはハッピーな場所で時間を費やす傾向があると思います。日本の場合はそれが仕事であり、フィンランドの場合は、それは自由時間であり、家族であると思います。

日本の仕事文化は、(頓挫することのない) 継続性を求めている。すなわち、きちんと計画をして継続性を追求します。一方でフィンランドの方では、すぐに実行することを求め

ます。

そして日本の企業は、社会ということを非常に重要視しています。すなわち、まず会社の役割の一環として、道路を清掃したり、雇用ということを非常に意識しているのではないかと思います。一方で、フィンランドの方は、企業は社会のことをあまり気に掛けません。収益性、利益のことを非常に考えています。非常に人件費が高いので、収益性をよく考えているのではないかと思います。

私のことで、皆さん方の気持ちを害するために言ったわけではないことを、もう1回強調しておきたいと思います。日本の事例というのは本当に誇張して言っています。日本とフィンランドは、これだけ違うということと比較するために誇張して言っていますので、それを何か日本の人たちを傷づけるとか、そのために言っているのではないということを、また改めてご理解いただければと思います。

以上です。ご清聴ありがとうございました。

(アンティ氏講演終了)

質疑応答

○司会 質問されたいことがたくさんおありだと思います。質問がおありの方、いかがでしょうか。はい、どうぞ。

○会場6 アンティさん、プレゼンテーション、ありがとうございました。気軽なコメントをいただきたいのですが、仕事観、家族観と宗教の経験について、日本の働き方とか家族観は、宗教、仏教、儒教の影響が、すごく大きいのではないかと私は思っていて、まずは宗教の、神様の働き、これが日本人が長く働き過ぎたりする原因の一つではないかなと思うんですね。あと男女の役割とか、家族観については、仏教とか儒教の影響が非常に大きい気がしています。

一般的に言って、フィンランドの方の家族観とか仕事観というのは、キリスト教ですとか、宗教の影響を受けているのか、それとも文化的な影響が大きいのか、その点について、本当に個人的なコメントで、気軽なコメントをいただければと思います。

○アンティ・ヘイキネン 私自身がキリスト教徒ではないので、宗教で何を教えているとか、宗教がどのように影響しているかということと言える立場にはないんですけども、言えることとしては、保育園とか幼稚園で小さいころから子どもたちは、自分がどのように生きるかということについて学ぶ機会があるんですね。

ですから、やっぱり子どもたちも家族と一緒にいたいと思いますし、男の子だからといって、男の子は働く人とか、そういう教え方をしていないので、子どもたちは、家族と一緒にいたいというふうに思います。

それから世代間での違いというものもありますね。世代ごとに、どんどん変化していったと思います。私の父親の世代ですと、やはり働き過ぎの世代で、もちろん家族と過ごす

時間も、かなり取ってはくれたんですけども、オフィスで過ごす時間が非常に長かったです。私の世代はこんな感じですし、子どもたちの世代になると、私の希望としては、もっと男女間が平等になってほしいなと思います。

○会場6 ありがとうございます。(英語質問)

○通訳 いまのご質問でコメントのあった方ですけども、いまのご質問に対して、私もフィンランドから来ているので付け加えたいということなんですけれども、フィンランドの教会に属しているわけではないんですけども、日本に数年住んでいて感じることは、キリスト教がフィンランドの文化に影響を及ぼしているということを感じています。どのように子どもが授けられるかということ、宗教の影響もあるのではないかと思います。

それから日本には恥の文化というのがあって、西洋には罪の文化というのがあって、キリスト教では、何か悪いことをしたときには罪悪感を感じるという文化があるのではないのでしょうか。

そういうコメントに対して、アンディさんからは、日本では、何かミスをした場合には、ほかの人が、それを指さすではないですけども、それに注目するという文化があって、フィンランドの場合では、少なくとも私のチームでは、誰かがミスをして、間違いをしても、ほかの人は、それから学ぶということをしていましたとのことでした。私も、もっと家族と時間を費やす方がいいかもしれませんねということです。

○司会 ほかに、じゃあ、イマムラさん。

○会場7 大変興味のあるレクチャーをありがとうございました。私は、ついこの間、修士論文で「日系企業における外国人の職務満足度」というテーマで論文を書き上げたんですけども、ほとんどがアメリカ人だったんですけども、8人のアメリカ人に聞いたところ、あなたと同じようなコメントがありました。

その中で、日本企業における会議の在り方に、非常に不満を持つ人が多かったんですけども、フィンランドの方からご覧になって、どうなんでしょうか。そういったところに不満を感じられることはあるのでしょうか。

○アンティ・ヘイキネン そうですね、私も日本の会議は好きじゃないですね。日本語が分からないからというのが、その主な理由なんですけれども、非効率だなと思います。フィンランドでは、本当に必要な人しかミーティングに出ないんですけども、日本では、チーム全体の人やミーティングに出たり、あるいは幾つかのチームの人が同じミーティングに出たりしているんですけども。95%の人は、まったく発言しないですね。ですからミーティングで発言しないのに、なぜ、そもそも、そこにいるのかなというふうに、私は思います。

○司会 ほかに手を挙げられていたのは、よろしいですか。じゃあ、先によろしいですか、はい。

○会場8 素晴らしいプレゼンをありがとうございます。僕は、いま学生で、就職活動まっただ中なんですけど、いま、この時期に入ると、もう同じ学年の学生は、就活の話しか

しなくなるんですよ、就活の話、さかなにお酒を飲む。

フィンランドの学生じゃないんです、ジョブハンティングの観点で、日本人は働くことに誇りを持っていると、先ほどのプレゼンでもおっしゃったんですけど、日本人は、また職を持つことに誇りを持っていると僕は思うんです。

その就活活動でも、職を持つこと一心に学生は、それを目指してやっているんですけど、何か日本とフィンランドのジョブハンティングの考え方の差異はありますか。

○アンティ・ヘイキネン 私は日本で就職活動をしたことがないので、日本の就職活動については申し上げられないんですけど、フィンランドは非常に難しいですね。というのは、自分が、どれほど素晴らしい人材であるかということを示さなければいけないんです。履歴書を送る人が 100 人、200 人という中で、自分がベストなんだ、自分は、これだけ輝いているんだということを示さなければいけません。面接にたどり着くためには、書類選考でトップ 3 の中に選ばれなければ面接にたどり着くことはできません。ですから、ライティングスキルが必要です。なぜ、私を雇うといいのかということ、きちんと述べるだけのライティングスキルが必要です。

もし、そうでなければ面接にはたどり着くことはできません。それはなかなか大変なので、それは好きではないんですけども、本当にライティングスキルがある人が、面接にまで上るということで、私は、そういう就職活動を、もうしたくないですね、私は、いまの仕事を変えたくないです。

○会場 8 ありがとうございます。

○司会 はい、最後に。

○会場 9 労働時間でフレキシブルとか、裁量の自由度があるというお話をされていました。評価については日本と、そっちのリーダーの違いはありますか。そして裁量労働制を入れた方が日本人は幸せになれるですか。

○通訳 裁量というのは、どのレベルの裁量ですか。いま言っている高度プロフェッショナルな裁量のことを言っているのか、そこの境の。

○会場 9 ……の方という。

○通訳 フレキシブルタイムということ。

○会場 9 フレキシブルタイムで、いいです。

○通訳 フレキシブルタイム、はい、分かりました。評価の違いがあると。

○会場 9 そうですね。

○通訳 評価というのは何の評価ですか。

○会場 9 結果に対して報酬が、そのアプローチの違いがあれば。

○通訳 結果に対しての評価。

○アンティ・ヘイキネン まず、評価の違いということなんですけれども、やはり成果に付随したボーナスというのがあって、毎年毎年ターゲットが決められていて、五つのターゲットとか、それ以上のターゲットとか、プロジェクトごとのターゲットとかあるんです

けれども、それがその達成度合いによって、ボーナスというのが決まってきます。

それからフレックスタイムとは言っても、1カ月に、ある一定時間以上は働かなければいけないという決まりがありますので、その時間をクリアしなければ、きちんと給料をもらえないということになりますので、自由といっても、完全に自由というわけではありません。その中で1日の時間を決めることができるという、そのフレックスタイムです。

それから二つ目のご質問の、フレックスタイムが導入されると日本人はハッピーになるかというご質問なんですけど、フレックスタイムのみでは変化は起きないと思います。フレックスタイムが導入されたとしても、ほかの、もし長時間働くという、それを好む文化が残っていれば、あるいは、ほかの人が長時間働いているんだから自分も長時間働かなければいけないというような、そういった目に見えない圧力を感じているのであれば、あまり変化は起きないと思います。

もちろんフレックタイムがあることで、徐々にではあるけれども、いつかは変わるかもしれないけれども、それだけだと、変化をするのに長い時間がかかると思います。

○会場9 ありがとうございます。

○司会 たぶん、いろいろ話をしたいと、聞いてみたいという方も、まだみえると思いますので、この後、懇親会に出ていただける方は、彼は、今日、石川県に帰らないといけないので、車なので飲めないのですが、懇親会に出られるということですので、ぜひ、そちらで話していただければと思います。

Thank you so much アンティ。

(質疑応答終了)

○司会 それでは、ちょっと長い時間になりました。それではこの場は、どうもありがとうございました。

それで、もしよろしければ、アンケートに書いていただいたのを出示していただければ、ご本人たちにも聞くことができますので、ありがたいです。懇親会に出ていただける方は、こちらから学生が誘導しますので、こちらでお待ちいただければと思います。

長い時間、どうもありがとうございました。

(終了)



Well-being through work



Finnish Institute of
Occupational Health



Finnish Institute of
Occupational Health

Work-Life Balance Finland

D.Sc. (Econ.), Specialized Researcher, Marja Känsälä

Structure of the presentation



- Background
 - Work-Life Balance (WLB) – levels of analysis
 - Characteristics of Finnish culture
 - Finnish context for WLB
- Individual and family level of WLB in Finland
 - Experiences of Finnish dual career couples
 - Experiences of Finnish dual career expatriate couples
- Organizational level of WLB in Finland
 - Organizational family-friendly policies and practices
 - Work-life balance at the company level in Finland
- Societal level of WLB in Finland
 - Finnish family leave and childcare system
 - Consequences of the family politics into the labor market
 - Family leave transformation effort
 - Finland compared to the other Nordic countries
- WLB issues in Japan



WLB - levels of analysis



- Work–Life Balance (WLB) definition
 - the division of one's time and focus between working and family or leisure activities
- Individual/family
 - Experiences of individuals and families
 - Individual life management, family dynamics
- Organizational
 - Family-friendly practices and working culture of organizations
 - Flexible working time practices, child care and leave arrangements
- Institutional
 - Welfare state regimes, labor market and social policy



Characteristics of Finnish culture



- In Hofstede's (1980; Hofstede Insights 2018) cross-cultural comparison in the scale of masculinity-femininity Finland is a feminine country
 - emphasizes quality of life and well-being
 - "working in order to live" rather than "live to work"
 - incentives such as free time and flexibility are favored
 - places a high degree of importance on leisure time
- vs. Japan is a masculine country
 - driven by competition, achievement and success
 - norm of hard and long working hours, workaholism
 - hard for women to climb up the corporate ladders
 - does not put that much emphasis on leisure time
- Both Finland and Japan are characterized by people have an inner urge to be busy and work hard



Finnish context for WLB



- In Finland dual-earner model (= both men and women work) is common
- High female full-time employment rate
- Women often work in different occupations, in lower positions and get paid less than men
- Men often work longer hours than women
- Women are still in charge of most of the housework and childcare
- Ageing population and decreasing birth rates are reasons why work-life balance has risen as a topic



Experiences of Finnish dual career couples



- Dual career couples = both spouses hold a professional, managerial or entrepreneurial position
- Domestic work is shared the most equally among couples where the woman or both spouses have a career status (Känsälä & Oinas 2015; Känsälä 2012)
- Three patterns of division of domestic work among dual career couples
 - Traditional: traditional gender division
 - Equal: domestic work shared equally
 - Ambivalent: more equal than among spouses in general but still not totally equal, mixed feelings



Experiences of dual career expatriate couples



- Dual career expatriate couples = both spouses had a career at least before the international assignment of the expatriate (Finnish)
- Three career coordination strategies for these couples (Känsälä, Mäkelä & Suutari 2015; Mäkelä, Känsälä & Suutari 2011)
 - Hierarchical: The expatriate's career prioritized, the spouse's career secondary. Issues for the couple relationship.
 - Equal: Both careers equally important, compromises for both careers. Couple relationship as important as the careers.
 - Independent: Both follow their careers, careers prioritized. Living apart strains the couple relationship.
- Traditionally the hierarchical strategy has prevailed but equal and independent becoming more common



Organizational family-friendly policies and practices



- Reasons for companies to adopt family-friendly policies and practices:
 1. Social responsibility
 2. Business reasons
 - promoting WLB can improve the firm's image when competing of the best talents
 - 75% of firms thought being 'family-friendly' was important in European Business test panel 2009
 - well-being at work increases productivity, etc.
 - long working hours decrease productivity and harm health
- WLB in companies is realized through family-friendly working culture, flexible working time, child care and leave arrangements



Work-life balance at the company level in Finland



- The “blind spot”
 - Good child care leaves and kindergarten systems at the societal level, companies may think the society has already taken care of WLB issues.
 - Companies may think that WLB is a private issue, not related to the company.
- Flexible working time arrangements quite common, like distant work and flexible working hours
- Child care and leave arrangements by the company are less frequent
- Workplace attitudes towards men's' parental leave use are more negative than for women's'
- For small businesses long care leaves of employees are problematic



Finnish family leave and childcare system



- Maternity leave for the mother
 - Until the child is about 3 months . 90-100 % of the wage.
- Parental leave (the child is about 3–9,5 months) for either parent
 - 70 % of the wage. Mainly taken by mothers.
- Paternity leave for the father (3 weeks + 6 weeks = 9 weeks)
 - Paid similarly as the maternity and parental leave.
 - About 80 % of the fathers use the 3 week period and about one third the extra 6 week period.
- Home care support (until the child is 3 years old) for either parent
 - The monthly pay equivalent of about 45 000 yen month. Some municipalities also pay an extra sum. Mainly used by mothers.
- Subjective right to childcare
 - Public daycare available for every Finnish child.
 - The cost is equivalent of about 38 000 yen maximum per month.



Consequences of the family politics to the labor market



- Public daycare system supports female full-time employment
- Men often use their few weeks paternal leave but much less longer periods
- Home care support benefit has been criticized as it keeps women away from the labor market for a long period
- As the women mainly use the benefits, it has an adverse effect to their careers, salaries and pensions
- Women in high positions have fewer children than men in high positions. Work and family reconciliation is biggest problem for the professional women.



Family leave transformation effort



- There has been a call to change the family leave system
- The current government tried to renew to family leave system to increase the female employment rate. The main proponent was the National Coalition Party.
- More family leave to ear-marked to fathers to increase their participation and change the home care support
- The Centre Party wanted to preserve the home care support and the transformation needed to be cost-neutral
- Transformation was halted in 2018 but all the parties wish to push the reform forward again in the near future



Finland compared to the other Nordic countries



- Finnish children start nursery later than elsewhere in the Nordic region. Home care support is not used in other Nordic countries except for Norway. (Newsletter from the Nordic Labour Journal 2/2018)
- E.g. in Sweden women's part time work is more common than in Finland
- In Sweden there men take about 28 % of the parental leave. There is a 3 months quota for the father only (in Iceland too).
- Lesson from the other Nordic countries: to significantly increase the fathers' participation is to have "use it or lose it" quota for fathers: if the father doesn't use it, the family loses that part of the child care leave.



WLB issues in Japan

- Ageing society and declining birth rate is an issue. Government pushes for a working style reform.
- In companies parental leaves have been implemented. But mainly women are using them and not considered as "ideal workers". Flexible working time systems have also been implemented.
- Japanese workers prioritize their jobs even though many hope for more balance between work and life.
- Resilient gender division of housework and child care that causes a career woman's "second shift."
- Few women in top management and a gender pay gap. Re-entry to the working market after child care leave can be hard.

(The Japan Times – Work-life Balance, 2018)



References

- Hofstede, Geert (1980) *Culture's Consequences: International differences in work related values*. Sage Publications: London and Beverly Hills.
- Hofstede Insights (2018) <<https://hofstede-insights.com>>, retrieved on the 13th of March 2018.
- Japan Times (2018) Work-life balance. <<https://www.japantimes.co.jp/tag/work-life-balance/>>, retrieved on the 13th of March 2018.
- Känsälä, Marja (2012) *Työura ja parisuhde – erilliset yhdessä? Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kahden uran pariskunnilla*. (in Finnish) [Working career and couple relationship – separate together? Reconciling work and life in dual career couples] PhD Thesis. Ae-7: 2012. Turku School of Economics, University of Turku.
- Känsälä, Marja; Mäkelä, Liisa & Suutari, Vesa (2015) Career coordination strategies among dual career expatriate couples. *The International Journal of Human Resource Management*, 26 (17), 2187-2210.
- Känsälä, Marja & Oinas, Tomi (2015) The division of domestic work among dual career and other dual-earner couples in Finland. *Community, Work and Family*, (19) 4, 438-461.
- Mäkelä, Liisa; Känsälä, Marja & Suutari, Vesa (2011) The roles of expatriates' spouses among dual career couples. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18 (2), 185-197.
- Newsletter from the Nordic Labour Journal 2/2018. "Finnish home care support increases inequality".



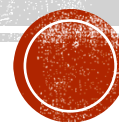


Thank you!

Questions or comments?

A VIEW FROM THE INSIDE

JAPAN VS. FINNISH, CULTURE DIFFERENCES



DISCLAIMER

- This presentation is only using my own experience. I have only lived a short time in Japan and met not so many people. So I probably have missed something critical.
- When living in Japan I have noticed the place you live has big difference how persons live. I have lived 6 months in Southern Kyoto and 5 months in Ishikawa.
- I am not allowed to mention my company, so I will speak most of the time about our neighbors and Japanese friends. I will not specify any names.
- My views are strong, so you understand the differences. In real life they are not this strong.
- I like both cultures and don't like to say any bad from them, they are different and we have to appreciate and understand that.
- Both cultures have good and bad, but my speech is more on the side that what is different in Japan. As I, as a Finnish person, cannot easily judge behavior that is normal in home country.



WHO AM I

- **Name: Antti Heikkinen**
 - Born in Turku, 1984
 - Education: Automation engineer, Metropolia AMK, Finland
 - Work
 - In Finland have worked with automation equipment, maintenance and development tasks
 - Manager on Maintenance team from 2009->
 - 15 engineers as sub ordinates
 - Current work includes production transfer to Japan
 - Lived
 - In Finland: Close to Helsinki, Klaukkala
 - In Japan: 6 months in Kyoto and now 5 months in Ishikawa
- **Family**
 - Wife
 - Son, born in 2012
 - Daughter, born in 2016
- **Hobbies**
 - Cars
 - Renovating houses
 - Skiing



KEY POINTS

- Appreciating personal life and time
- Humans need time to relax
- Work for a reason
- At work: Use the best from each human
- At work: Mindset about deadlines



LIFE ON FREE TIME

GET MARRIED

- What does marrying mean
 - Love
 - Form a family
 - Supporting your family



LIFE ON FREE TIME

SUPPORTING YOUR FAMILY

- Roles of husband and wife
 - Is money only support?
 - Finnish Family vs. Japanese are really different
 - Finnish are doing everything together
 - Japanese live together and many cases husband support the financials.
- Taking care of children
 - Is it a family thing?
 - I visiting kids health check
 - Being the first ever dad to visit the health center, kids health check day/



WORK LIFE

WHY WE WORK

- Japanese work because they have a work and meaning to society
 - Proud of what ever they are working at
 - Proud of having a job
 - Work is meaning for living
- Finnish work because they need to. For supporting their leisure activities (“free time activities”)
 - Work is a must to support your family and hobbies
 - Meaning of work is not so important
 - Value for free time is very high
 - How to get that?



WORK LIFE

THE BENEFITS OF RATING FREE TIME HIGHER THAN WORK

- By using flexible working hours we have many benefits;
 - Worker has an incentive on working efficient
 - Worker has more freedom on choosing how to get to project finish
 - Work quality is high
 - If you mess up, you need to fix it. It means more work = less time with the family
 - Worker can choose when he needs more “relax time”
 - When working, worker can give 100%
 - No need to stay at office and look busy
 - When busy, stay for a while longer
 - When not busy, go home.
 - Workers have time with their families
 - Your work has to make you happy, as you work half of your time
 - But also your free time has to make you happy to relaxed so you have the strength to work half of your time



WORK LIFE HIRING NEW EMPLOYEE

- How do you get most of the new employee?
- Does the company need to supply work for all people who apply for a job?

- In Finland hiring a new employee is a big task and requires a lot of time. Only really carefully planned roles are filled with the best people.
- In Japan Company cares more about the society and try to get work for everyone. Even if it isn't always the best position for the employee.



WORK LIFE ROLES

- In Finland employees role are very wide and big.
 - Role can be like "Take care of the production area as an production engineer"
 - Person is supposed to work on all tasks that are under his role.
 - How to control all needed tasks are actually done if people have freedom?
 - Employees know about profitability calculations and take that into account when working
 - If too lazy, no profit for company. If working efficient, profit for company.

- In Japan I feel the roles are much more strict and controlled
 - Role will include only couple of tasks and they are very clearly stated.
 - Person is only supposed to do the listed tasks
 - How to control every person have even amount of workload?
 - If some new tasks come up, fairly easily you need to hire new persons.
 - Employees are not thinking about profitability, as it is not their role.



WORK LIFE

MINDSET ABOUT DEADLINES 1/3

- “Deadline” is a term which is showing the biggest role in differences
- Project X, Deadline Y
 - Japanese, plan the project very carefully. Do all required documentation before starting actual task. On the date the deadline is do the actual task
 - You don't know beforehand is the task a success or not
 - Finnish, make a quick draft about the task. Go and test the first revision, maybe fail, improve it, improve it more, be ready before deadline.
 - Did make only very small planning and almost to no documentation.



WORK LIFE

MINDSET ABOUT DEADLINES 2/3

- The negatives of both cultures
- Project X, Deadline Y
 - Japanese, did the task on deadline
 - Did look lazy most of the time (documentation)
 - Did the task work or did it fail?
 - If failed, no time to fix
 - Was it finished in time?
 - If the workload was under estimated. Employee has a lot of stress and needs to work late
 - Finnish, used a lot of time on getting the task to work
 - Forgot the planning and documentation
 - Because bad documentation the task can fail very soon or in the future
 - Did work by trial and error
 - This can many times generate extra costs



WORK LIFE

MINDSET ABOUT DEADLINES 3/3

- Positives in both cultures
- Project X, Deadline Y
 - Japanese, planned the project very carefully
 - Good documentation to make sure the project is a success in future and may not need a lot of work during usage
 - Maybe cost savings by good planning
 - Finnish, at deadline the project worked probably very good
 - Employee looked very busy, because was doing the visible work
 - It was so much tested during project time that the performance is good
 - But it can make problems fast without proper documentation
 - Probably did work before due date.



END SENTENCES

- People try to spend their time where they are happy
 - Life for a Japanese is work
 - Life for a Finnish is free time and family
- Japanese work culture aim for longevity
- Finnish work culture aim for be first in the finish line
- Japanese companies care more about the society
- Finnish companies need to think more about profitability



EXTRA GENERAL POLITENESS

EXAMPLE: GIVING SPACE FOR OTHERS

- Japan
 - This is my place/area/track, I'm on here!
- Example: You ride a bicycle and someone is coming from the opposite way. They will not watch out!
- Example 2: You are walking down the street. Again someone is coming from the opposite way. They will not watch out. They will be really sorry when they hit you, but will not watch out beforehand
- It is like Japanese have defined what route and where they are going. They will not change that or give any room for others.
- Finland
 - I feel Finnish people are afraid for any contact with others. So it is easier to think "Oh, you are also here, please, you have the needed space." Without saying or looking at all on other people.
 - Example: You ride a bicycle and someone is coming from the opposite way. From far away you will see that the person coming to you is moving to the side so you clearly know where to ride without crashing. You will not look at each other
 - Example 2: You are walking down the street. Again someone is coming from the opposite way. If person is walking on same side as you, well before, you or the person will change the side. Without looking or saying anything.



EXTRA FAMILY DIFFERENCES

JAPAN

- Man and Woman are usually married
 - It does not mean they live together. If they live together it does not mean they sleep in same bed or even same room.
 - Their life are very different to each others
 - They don't discuss together that much
 - They live in different city or country
 - They enjoy most the time without the other half
- Husband
 - To make sure (support) wife, kids and own parents have house and food (money)
 - Is not taking responsibility for how family daily life is going
 - Is very little with the family
- Wife
 - Is responsible for all family things
 - Taking care of children etc
 - Is responsible for all activities that are not related to husband work
 - Like fixing the house, snow work, buying food, making food etc



EXTRA FAMILY DIFFERENCES FINLAND

- Finland
 - Most couples in Finland are not married
 - Many get married only because it will help if something bad happens to other half
 - They share a bedroom and bed even from the early stages
 - They do most of the things together
 - Many finnish friends have said that they could not tolerate "japanese style relationship" because couples are too far a part from each other. They are not like a couple in Finnish thinking.
- Couples
 - They make sure own family have a house and food(money)
 - Don't so much care about own parents
 - They take care of the kids together
 - Try to spend as much time as possible with the kids
 - Both parents work.
- Husband
 - Is the more muscular person, so handles where more strength is needed
 - Snow work, fixing the house etc
- Wife
 - Is capable to give birth to a child and can feed her for 1-2years.
 - But it does not mean that husband will not take of the baby for that time
 - Takes more care about the cleanliness of home and making food
 - Usually, but husband are more helping at home than in Japan



EXTRA WORK DIFFERENCES ROLE OF A PERSON

- Japan
 - People join "some" company after college for life.
 - Company is chosen by the reputation.
 - After joining the company, company "owns" the employee.
 - Company tells your role and location
 - Company will try to find some work for you what ever happens
 - Example: I joined the company because I had heard good about it. I was studying technology but now work at HR because it was assigned to me. I don't like this so much, but this is my work.
- Finland
 - People try different companies during life
 - If they are not happy they change
 - If they get better deal they change
 - If they see better opportunities they change
 - Recruiting takes a lot of time and strength.
 - Company wants best benefit from the employee, so they hire only suitable person
 - Person wants to learn more about own expertise.
 - Both win,
 - Company gets a expert and motivated worker.
 - Person has some new challenges that he like.

