

女性が働きやすい 職場づくりのために

さと社会保険労務士事務所
代表 高橋 聡子 さん



高橋 聡子 氏 (特定社会保険労務士)
2004年結婚を機に退職し、山形に転居。育児をしながら、社会保険労務士の資格に合格、2013年に現在の事務所を開設する。女性活躍推進・両立支援のコンサルティングを手掛け、厚労省委託事業や企業等での講演も多い。

女性活躍推進法が施行されてから一年が過ぎました。企業ではさまざまな取り組みがなされ、成果や課題が見えてきています。女性活躍推進・両立支援コンサルティングを手掛ける、さと社会保険労務士事務所代表・高橋聡子さんに、女性が活躍する社会の実現に向けて、企業が抱える問題点や解決法などについてお話を伺いました。

女性が活躍している企業とは

社員（契約社員やパートタイマーも含む）を大切にしている企業です。これは、女性・男性関係なく、労働者の過度な負担となっている業務について、新しい機械や設備を積極的に導入することで労働者の負担をやわらげ、仕事の効率化を目指すといった先進的な企業が多いようです。

また、女性ならではの能力を正當に評価し、新しい価値基準を取り入れる柔軟な考えを持つた経営者のもとでは、女性が活躍しています。

女性の活躍を妨げる問題点

一方、経営者が社員の能力を判断するときに、残業できることが会社への貢献度が高いと考えている企業は、女性が活躍できていません。夫婦を例にすると、夫が毎日残業で帰りが遅

いと、妻はフルタイムで働きたくても家庭との両立が困難になってしまっています。そのため、妻は働き方を抑えたり、キャリアアップを目指すことをやめてしまつケースが大変多いです。残業や転勤ができなくても、仕事の質を評価してもらえない仕組みがあれば、女性は出世欲を持つようになり、本来持っている能力を発揮することができると考えます。

ライフスタイルが変化しても、両立可能な職場環境をつくっていくことが必要です。育児や介護等、家庭の事情によってフルタイムで働けない期間も、在宅勤務やインターネットの利用等を積極的に取り入れることにより、離職することなく、キャリアを形成できる企業は、社員の定着率も上がり優秀な人材が集まると考えます。

アンケートから始めてみる

「女性活躍推進のために何から始めたらよいのかわからない」という話を聞くことがありますが、その場合は、女性活躍推進の制度づくりのために何が必要か、アンケート調査をすることが有効です。社員の生の声を聞くことで、職場の現状や特徴を具体的に把握することができま

これからの「働き方」とは

「働き方改革」という言葉がよく使われています。しかし現状は、女性が仕事と家庭の両方までストレスを抱えています。時間的制約があり最終的に仕事に責任が持てず、中途半端で帰るしかないという、日々完結できない仕事と、複雑に変化する家庭生活との板ばさみになって悩むからです。

短時間でも成果を出せる働き方や、変化する家庭生活にに応じて選択できる働き方を準備してあげること、ストレスは大幅に軽減され、女性も仕事への意欲がわいてくると思います。ひと昔前は、バリバリのキャリアウーマンだけが男性と肩を並べていましたが、今は時間的制約があっても能力を発揮し、認めてもらえる職場づくりが必要です。

取材を終えて
特定社会保険労務士として働く高橋さんは、2人の息子さんを持つ母であり、専業主婦を経験後、お子さんの成長に合わせてライフスタイルを変化させながら開業されたそうです。女性として、母親として、経営者として、さまざまな立場から見つめる高橋さんの視点は、女性活躍推進だけでなく、日本人の働き方そのものに向けられていました。

(編集協力員 山下みどり)

たり、人事評価制度の再構築が必要だったり等、いろいろと課題が見えてくるはずですよ。

そして課題を解決していくために、プロジェクトチームをつくりPDCAサイクルで動かしていくことが不可欠です。PDCAサイクルとは、計画(Plan)↓実行(Do)↓評価(Check)↓改善(Act)を繰り返すことをいいます。

女性活躍推進は、一過性のものであってはなりません。これからの企業の成長にとって、優秀な労働力を確保し、個人の能力を十分に発揮させる仕組みづくりのため、女性活躍推進は必要不可欠です。

女性の力を生かすために 企業がすべきこと

一つ目は、ポジティブアクションをすることです。ポジティブアクションとは、企業の中で女性差別をしているわけではないが、実質的に女性の比率が低い職種や役職に、女性を積極的に採用することをいいます。

その中でも、特に重要なのが女性管理職を増やすことです。女性活躍推進のためには両立支援を進める必要がありますが、両立支援と聞く

から」等の理由で、女性から仕事の機会を奪わないことが重要です。

新しい仕事や難しい仕事は、成長するチャンスなのです。女性のキャリアアップの道筋を立てることは、女性だけでなく男性の意識も変えます。しっかりと社内でも成長できる機会を与え、教育し鍛えることが、本当の意味での女性活躍推進でしょう。

二つ目は、休業後の職場復帰支援です。例えば、育児休業に入る社員がいる場合、職場の情報提供(社内報や会議資料等の配布)を定期的に行うことで、休んでいる期間も職場の様子がよく分かり、スムーズな職場復帰を可能とします。また、休業前後の面談を通して、復帰後に配慮を必要とする事柄について、労使で調整しておくことで、復帰後の負担を軽減することができます。

三つ目は、人事評価基準の見直しです。これからは「残業できる社員」「貢献度が高い」という基準ではなく、「生産性」に軸を置くようにする必要があります。時間的制約があっても、きっちり定時に仕事を終わらせることができる方が、生産性が高いと考えられるからです。

近年は、育児だけでなく、介護を理由とする離職も増えており、時間的制約があるのは女性だけの問題ではなくなっています。企業にとつての「労働の貢献度」をどう評価していくべきか、考え直す必要があるでしょう。