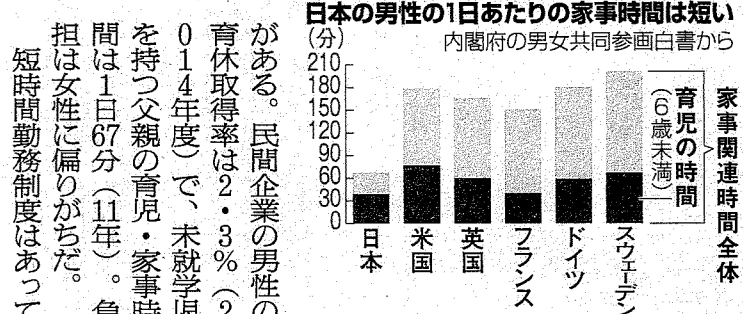
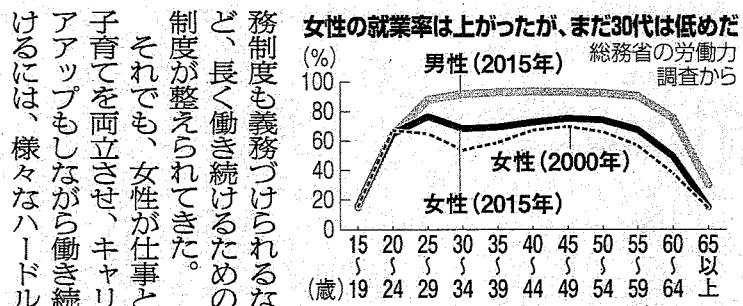


教えて!

「働き方」改革⑤ 「女性活躍」どうしたら進む?

都内の製菓会社の女性(36)は最近、会社を辞めようかと悩んでいる。会社員の夫との間に娘が2人。育児休業と短時間勤務を経て昨年、フルタイム勤務に戻したが、終電帰りが続き体調を崩しやすくなった。先月から再び短時間勤務にしたが、仕事量は減らず、自宅に持ち帰る日々。「ここまでして続ける仕事なのか。疲れ果ててしまった」



も、職場全体の働き方や、社員の評価方法が見直されなければ、「活躍」は難しい。三菱UFJリサーチ&コンサルティングの矢島洋子・主席研究員は「長時間働くのが日常の職場では、時短は『半人前』とされてしまう。従来の働き方しか知らず、時短の人に何を任せ、成果をどう評価するか、のノウハウを持たない管理職が多い」と指摘する。

今年4月施行の女性活躍推進法で、従業員301人以上の企業は、管理職や採用での女性比率の数値目標などの行動計画づくりが義務づけられた。少子高齢化のなか、政府は女性が働き手として活躍できる環境を整え、経済を成長させることを狙う。矢島氏は「管理職の意識改革と、働き方自体の改革に向き合えない企業では、女性の活躍は進まない」とクギを刺す。

働き方を見直す会社の参考になればと、NPO法人ファザーリング・ジャパンは先月「イクボス式 会社の就業規則集」を作った。例えば、育児休業の規定に「育児による退職を防ぐと同時に、仕事と私生活の責任を果たすことが可能な職場環境の実現を目的とする」といった会社としての

考え方を加筆するよう提案する。編集した特定社会保険労務士の新田香織さんは「一般的な規則にひとこと加えることで、社員の私生活も大切にできる姿勢が伝わると、やる気や女性の就業継続にもつながる」と話す。

(三馬あずさ)

アンケート「正社員、どう思う？」を<http://t.asahi.com/forum>で実施中です。ご意見は、メールはasahi_forum@asahi.com、手紙は〒104・8011(住所不要)朝日新聞オピニオン編集部「働き方改革」係へ。