

ひょうご仕事と生活センター 調査研究

104人の 女性からのメッセージ

2011.03

働く女性の現状と課題

104人の女性の本音
「会社を辞めたいと思った時」

女性からの手紙



女性が働き続ける
ことのできる
職場づくり



「働き続けたい… だけど…」

妊娠や出産、育児を機に、仕事を続けるか、あきらめるか。そんな迷いや不安をもち、辞めてしまった女性が多くいます。なぜ、辞めたくなるのか、なぜ、辞めてしまったのか。

2010年男女共同参画白書によると女性の潜在的労働力人口は345万人いると推計されており、また、30代女性の労働力率が他の年代に比べて低下しているという、いわゆる「M字カーブ」はいまだに解消されていません。

様々な社会調査の報告では、女性が離職する理由として「結婚」「出産」「育児」などをあげていますが、はたしてそのような言葉で語りきってしまっているのでしょうか。

女性がなぜ辞めていくのか。彼女たちの本音は何か。

私たちは、女性が辞めていく理由を深く追求するために、104人の女性から「会社を辞めたいと思った理由」について自由に答えていただくアンケート調査を実施しました。

その結果、妊娠・育児などのライフイベントごとに遭遇する会社の制度や仕組み、上司の言葉、夫や家族の意識、社会環境など、実に様々な問題があらわれました。

さらに、このアンケート結果をもとにして、2011年1月22日「104人の女性のメッセージを経営者に届けよう」イベントを開催し、25名の女性たちが、経営者や上司、同僚、パートナーなどに向けて14通の「手紙」をしたためました。

本音の中には、女性が自らで解決しなければならないことや、先入観などの誤解から生じているものもあります。そのような声を一方的な意見として脇においやめることはたやすいことです。しかし、私たちは、現実をしっかりと見つめることで、女性と企業がともに新たな段階に進めることを信じています。

女性、経営者、上司、同僚がともに信頼をおいて、女性が働き続けていくことができる職場づくりの新たな一歩を踏み出せるよう、このメッセージを伝えたいと思います。

CONTENTS

01 働く女性の現状と課題

02 女性104人の本音(アンケートの結果) 結婚前後／妊娠・出産時／育児期

07 女性からの手紙

10 イベントを終えて

11 提言・はじめの一步

働く女性の現状と課題

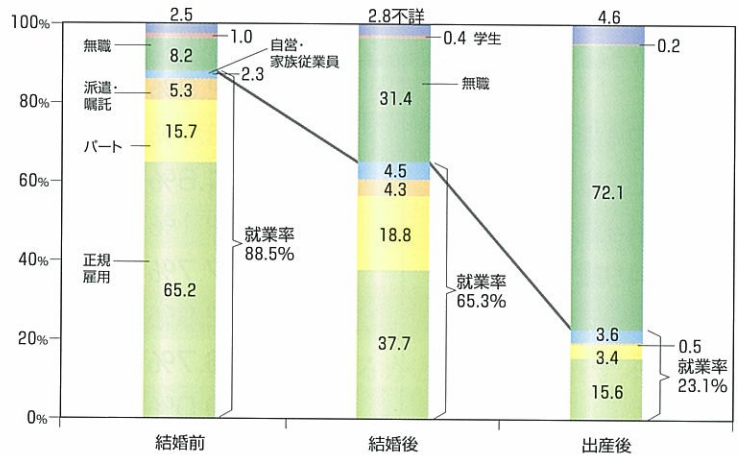
● 出産後7割の女性が無職

平成21年の女性労働力人口は前年より9万人増加し過去最多の2,771万人となっています。一方、男性は3,847万人と前年より41万人減少したことで、女性労働人口の性別割合は過去最多の41.9%となっています。

このように、女性の労働参加が進みつつあり、育児休業利用者も徐々に増加していますが、依然として結婚、出産を経ることで女性の就業率は低下しています(図表1)。

図表1 女性の就業形態の推移

結婚、出産を経ることにより女性の就業率は低下



資料出所:内閣府「国民生活白書」(平成18年版)国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(平成14年)により作成。
(注)結婚持続期間5年以上、結婚5年未満に第一子を出生した初婚同士の夫婦の妻4,647人のうち、結婚年次が平成7年~11年の者を対象としている。

● 女性の就業継続を困難にする理由は「育児」「家事」「介護」

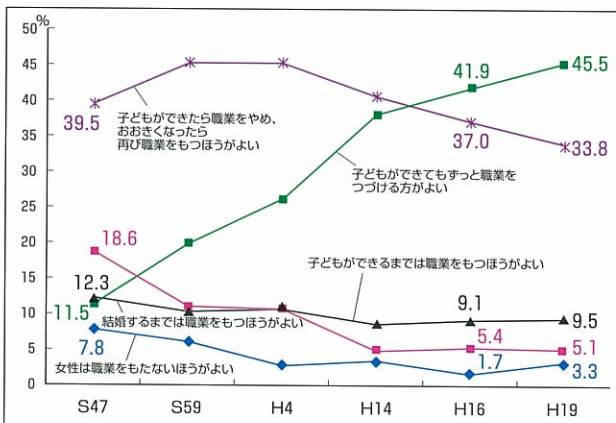
「子どもができてみずっと職業をつづける方がよい」という意識をもつ女性は、昭和45年当時、わずか11.5%であったのが、平成19年には45.5%まで上昇しており、多くの女性が出産後も継続して働きたいという気持ちをもっています(図表2)。

しかし、女性たちは「育児」「介護」「家事」などを理由として、働き続けること困難に感じています(図表3)。

なぜ、育児や介護や家事などで辞めなければならなかったのか。女性が働き続けられない理由(本音)についてさらに調査すべき必要があります。

図表2 女性が職業をもつことについての考え(女性の回答)

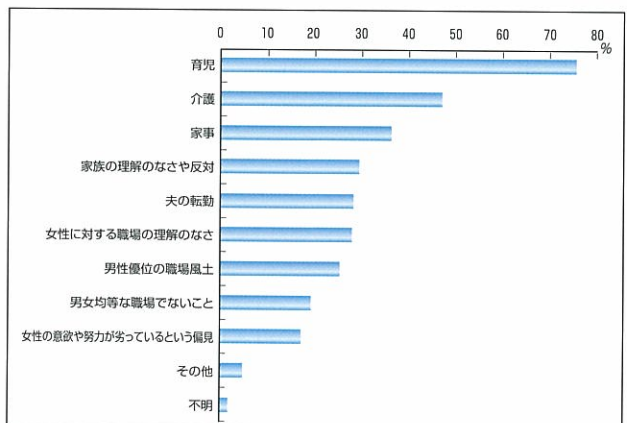
「子どもができてみずっと職業を続ける」ことを支持する女性が増加
「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」を平成16年に初めて上回る



資料出所:内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(平成19年)

図表3 女性の就業継続を困難にする理由

女性の就業継続を困難にする理由は「育児、介護、家事」



資料出所:厚生労働省「労働経済白書」平成18年版
(財)21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(平成17年)
労働者100人以上の企業に勤める女性労働者を対象に調査

女性104人の本音 —アンケート集計結果—

2010年11月～12月にかけて実施した、女性104人の方々からいただいたアンケート結果をもとに、ライフステージごとに「会社を辞めたいと思う理由」もしくは「辞めたいと思った時の理由」や「その時、どう感じたか?」をまとめています。(※3～6ページまでは、いただいた意見の中から抜粋したものを掲載しています。)

年 齢	人 数	構成比
20代	3	2.9%
30～34歳	24	23.1%
35～39歳	36	34.6%
40～44歳	23	22.1%
45～49歳	8	7.7%
50歳～	3	2.9%
不 明	7	6.7%
総 計	104	100.0%

職 種	人 数	構成比
事務職	43	41.3%
専門技術職	13	12.5%
無 職	10	9.6%
営業・販売職	7	6.7%
看護師	2	1.9%
サービス職	1	1.0%
管理職	1	1.0%
教育研究職	1	1.0%
生産労務職	1	1.0%
不 明	25	24.0%
総 計	104	100.0%

配偶者有無	人 数	構成比
有	78	75.0%
無	18	17.3%
不 明	8	7.7%
総 計	104	100.0%

業 種 等	人 数	構成比
サービス業	19	18.3%
その他	15	14.4%
教育業	10	9.6%
無 職	10	9.6%
製造業	7	6.7%
医療福祉業	7	6.7%
運輸業	6	5.8%
公務員	5	4.8%
その他(自営)	5	4.8%
金融保険業	4	3.8%
建設業	4	3.8%
商業	2	1.9%
情報通信業	2	1.9%
電気業	1	1.0%
MR(医薬情報担当者)	1	1.0%
教職員	1	1.0%
不 明	5	4.8%
総 計	104	100.0%

子供の年齢	人 数	構成比
0～2歳	21	13.6%
3～5歳	35	22.7%
6～12歳	44	28.6%
13～15歳	13	8.4%
16～19歳	9	5.8%
20歳以上	7	4.6%
な し	18	11.7%
不 明	7	4.6%
総 計	154	100.0%

※複数回答あり

会社を辞めたいと思ったこと	人 数	構成比
あ る	78	75.0%
な い	26	25.0%
総 計	104	100.0%

結婚前後の本音

Q 会社を辞めたいと思った時

1 サービス業／営業・販売職／30歳

結婚式が近付いた頃、同僚の話の輪に入ろうとしたときに、違和感があった。



Q その時、どう感じましたか？

妬みややっかみは仕方ないと思いますが、仕事中はプライベートのことへの気持ちを出さず、上司も場の雰囲気をよくするような配慮をしてほしかった。

2 サービス業／事務職／33歳

残業の長時間化が慢性的に続き、早く帰りにくい雰囲気に。周囲に家庭と仕事の両立をうまくやっている人がおらず、結婚後、きちんと両立をこなせるかどうか不安になった。

残業ができるかどうかで評価するのをやめてほしい。「どうせやめるのでは？」と思われている気がするので、正當に評価してほしいし、部下や組織全体の未来図を具体的にある程度は示してほしい。

3 その他／事務職／32歳

自分だけ毎日毎日残業していた。それでも営業担当者も上司も協力的ではなかった。

仕事が集中している場合は、周りの助けや改善、人員の補充が必要だということを管理職は理解してほしい。

4 運輸業／管理職／37歳

結婚前は、「いい歳なのに結婚しないの？」結婚が決まると「子どもができると働けないよね」と言われた。



5 教育機関／事務職／32歳

働き続けたいと思っているが、出産・子育てで職場の方々に迷惑をかけることを考えると、出産に踏み切れない。

6 電気業／事務職／47歳

結婚後、「異動した女子社員は必ず退職する」と言われる職場に追いやられた。がんばった結果、出産や育児休業を経ても大切にいただいた。

人間の生活に、結婚、出産、育児は不可避。男性は結婚による不利益は少なく、女性ばかり負担がかかるシステムは、いい加減終わりにしてほしい…と当時は思っていました。

妊娠・出産時の本音

Q 会社を辞めたいと思った時

1 サービス業

育児休業の取得について会社と話し合った際、復帰後の勤務形態について揉めた。キャリアプランの大切さや社員自身が夢を持つことを啓発している会社なのに、出産で今までの自分の実績が消された思いがした。「子育てとの両立」の洗礼は妊娠中から始まっていた。

子育て

仕事



2 自営業／36歳

妊娠がわかったと同時に辞める決意をした。職業柄、絶対に休めない、専門性の高い仕事なので、子どもを育てながら中途半端に仕事をしたくないという気持ちがあった。

子育て中の女性は甘えがあるなと思うときがあった。上司もそれを許していて不公平感を感じた。職場に不公平感があると、頑張っている人が報われない。公平に評価してほしい。

3 金融保険業／管理事務職／38歳

妊娠高血圧症候群で絶対安静が必要になり、長期にわたり入院することになり、仕事への復帰時機の予想がつかず心配だった。

休んでいるときの、仕事の状況が心配になったので、休んでいる人にも職場の情報してほしい。



4 製造業／生産労務職／43歳

自分の能力を活かした仕事を続けていたかったが、残業の多い職場で、また、育児をしながら勤めている女性が周囲におらず、理解が得られにくい環境だと感じた。

育児をしながら仕事をするには、突然の子どもの病気等でやむなく休まざるを得ないこともある。そのため休暇制度などを整えてほしい！

5 37歳

妊娠時の通勤やつわりの時に家にいたいなと思ったことがある。

育児休業中だけでなく、妊娠時や子どもが小さいうちはフレックスタイム制などを導入し、時間に少しでも余裕がもてると助かります。

育児期の本音

Q 会社を辞めたいと思った時

1 MR (医薬情報担当者) / 42歳

子育てと仕事とで本当に精一杯で、このまま頑張り続けると心がすさんでいくように感じ、何度も辞めようと思った。

Q その時、どう感じましたか?

辞めようと思うたび、会社は時短や有休取得など働き続けられるように制度を整えてくれた。私は退職したが、他の女性社員は救われたのではない。

2 金融保険業 / 36歳

短時間勤務のはずなのに残業が続いた。また、上司がそれに気付かない時に辞めたいと思った。

平日の家事・育児に夫も参加できる社会づくりを。また、独身の方は乳幼児と暮らすということがピンとこないと思うので、家族連れのイベントなどを開催し、お互いの家族の顔がみえる関係づくりができるといい。

3 サービス業 / 45歳

自分の時間が自由にとれないもどかしさがあり、家事も育児も仕事も中途半端だな、と感じた。また、平日の夜、子どもの起きている時間帯に帰宅できない。

育児や家事の負担のない男性と常に同じ対応を求められるのはつらい。柔軟な勤務シフトの導入、事業所内保育所の設置を。

4 サービス業

復帰後、子どもが病気ばかりをしてまともに出勤できない時期があり、給料分の仕事をしていないことが申し訳なかった。

育児に手がかからなくなった時には、会社に今までの分を恩返ししたい。私がどんな素敵な人たちに囲まれて仕事をしているのかを、ぜひ子どもに見せてやりたい。

5 その他 / 事務職 / 39歳

夫の帰宅が遅く、子育てを一人でしなければならなかった。上司の理解も得られず、子どもの病気で休むときや残業ができないことを遠回しに迷惑がられ、迷った末に退職した。

男性の育児休暇・育児のための短時間勤務制度の導入と取得への理解を！



6 その他 / 専門技術職 / 37歳

「ついていけるかな」「温かく受け入れてくれるかな」と、育児休業後に復帰するにはかなりのエネルギーと覚悟が必要だった。復帰後慣れるまで温かく見守ってほしい。

後ろめたさを感じることなく有休が取りやすい雰囲気を作ってほしい。子育ての大変さを理解してほしい。(高熱の子を家に置いてこななければならない、仕事を持ち帰っても家事に追われてはかどらない…)

育児期の本音

Q 会社を辞めたいと思った時

7 教育業／事務職／32歳

本来は10時～4時の勤務だが仕事が終わらず、いつも1～2時間は残業をしなければならないが、上司は黙認している。

Q その時、どう感じましたか？

責任ある仕事を任せてもらえることはうれしいが、子どもが小さいので勤務時間内に帰宅できるように配慮してほしい。サービス残業を当たり前と思ってほしくない。

8 教育業／事務職／33歳

子どもに「もっと早く帰ってきてほしい」と言われた時はつらい。

今の職場はとても恵まれており、休みがとりやすいが、他の職場に変わるとそうもいかないと思うと不安。

9 教育業／専門技術職／45歳

子どもがアレルギー体質で、家事、病院で時間が足りない。夫の理解がなく、育児、家事はすべて一人で行っているため、仕事の準備が満足にできない。



10 公務員／33歳

公務員であるため諸制度や理解はあるが、子どもが病気でなかなか回復しなかったときや、保育園に迎えにいくといつも延長保育の最後の1人で泣きながら待っていた時など、今は子どもにもっとついていてあげるべきかな…と悩みました。

職場で皆さんに協力していただいている分、貢献しなければと考え、育児中は資格取得に取り組んでいる。出産後も責任ある仕事を任せてほしい。

11 情報通信業／専門技術職／36歳

多忙な部署に配属になり、時間内で終わるよう必死でこなしていたら、体をこわして入院。退院後はセーブして働いたが、今度は同僚たちにしわ寄せがいき、精神的につらかった。

育児中の社員に、ほかの社員と同じ事を求めてマイナスにとらえるのではなく、育児中という立場を最大限仕事に生かせるような方法を考え、実践してほしい。在宅勤務など柔軟な働き方を認めてほしい。

12 製造業／38歳

出産・育児に専念したいと退職した。少し大きくなったら復帰したいと思ったが、休みにくいので難しいと思う。

同じように子育てをしているママたちを同じ部署に置いてもらい、お互い様で休みを取れる環境にしてはどうか。休むときは気にせず休み、仕事るときは一生懸命がんばってほしいと言われてもらえば、より会社に貢献したいという気持ちにもなる。

～女性からの手紙～

「会社を辞めたいと思った理由」を尋ねたアンケート調査結果をもとに、2011年1月22日、「104人の女性のメッセージを経営者に届けよう」というイベントを開き、25人の女性たちが、経営者や上司、同僚、パートナーなどに向けて14通の手紙をしたためました。

女性が働き続けていくことができる職場づくりの新たな一歩を踏み出せるよう、このメッセージを伝えたいと思います。



●●● イベントの概要 ●●●

開催日程等 2011年1月22日(土) 13:30～16:00 神戸ラッセホール

参加者 25人

内容 ①ライフステージでみた「女性の本音」

アンケート結果(女性の本音)をライフステージ(結婚・妊娠・出産・育児・介護など)ごとに仕分けし、さらにそれは「風土や意識」の問題なのか、「制度や仕組み」の問題なのかを仕分けし、その結果をグループごとに発表しました。

②経営者・中間管理職・同僚(先輩・後輩)への手紙

女性を取り巻く課題について、2人1組(もしくは1人)で「だれに」対して「どのような時に」「どのような悩み」を「どのように解決すべきか」を提案するメッセージを考えていただき、経営者などへの「手紙」として書いていただきました。

親愛なる制度を作る方々へ

私は11歳の息子と、1歳の娘を持つ母親兼会社員です。仕事と育児の両立の難しさを日々痛感し、体力的にも、精神的にも疲れてしまい、現在休職中です。

仕事は、やりがいがあり、これからも働き続けていきたいと思う反面、休職中の今、熱を出した子どもの傍に寄り添い、ゆっくり過ごす事のできる時間があることに幸せを感じる毎日です。立場上、産休もまともに取れなかった私は、今までずっと子どもに罪悪感を感じて働いてきました。残業で宿題を見てあげる事ができず、夕食もできあいの物を買って帰るだけ。一日何分、子どもの顔を見たでしょうか？

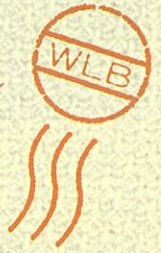
それでも働く母親の背中を見てまっすぐ育ってくれることを信じ仕事に向かうしかありませんでした。

保育所も入所しづらい今、学童保育は、さらに倍率が高い状況にあります。

学童保育に、預けることが出来たとしても、3年生の3月31日までで、4月1日に働く母親の不安な気持ちは、法律を作る方々に理解して頂けているのでしょうか？

少子化の現在、一度はPTA役員に当たる小学校も少なくありませんし、オープンスクール、参観日も毎月のようにあります。育休の延長、有給休暇など、一見、日本の制度は充実しているように見えますが、本当に仕事と育児の両立の大変さを理解して法律を作っているのかと疑問に思うことがあります。なぜ、仕事復帰は、1歳の子供の誕生日からなのか？せめて誕生日を祝ってあげてから…という優しさがあればと思います。

なぜ、時間短縮は6歳までなのか？女性特有のつわり、生理などへの対応も乏しく、とても女性の社会進出を促しているとは思えないな—と感じます。職場に広場があって、下校した子どもがいつでも遊ぶ事ができ、子どもの様子を働きながら見る事ができるなど、シングルマザーであっても、理解・協力のない夫のいる家庭であっても、女性が仕事と育児の両立ができる制度を作っただけの事を願っています。



親愛なる上司の方へ

はじめまして。

私は職場での妊婦・出産に対しての理解不足に困っております。

もちろん、当人にならないと分からない事だと理解もしていますし、なかなか全てを理解できる問題ではないのも十分、分かっています。

自分自身も、なってみて色々な事が分かりました。

妊婦になったから、ねぎらって欲しいわけではなく、仕事へのやりがいや、働きがいもとてもあり、子どもと同じように大切なものです。

ただ、妊婦の体は驚くほど全てが変化します。今まで、軽くできていたものが急にできなくなってしまうたり…。心身ともに自分では、どうしようも無いほどの変化です。

少子化と言われますが、今後も出産する社員さんは、沢山出てくると思われます。妊婦になっても会社の為に何かしたいと思う人は、沢山いると思うので、おもりをつけてみたり妊婦体験会を年に1回でもいいので行ってみてはいかがでしょうか？ 体験する事によって、妊婦が何ができるのかと言う可能性、体への負担も知ることができ、体験会によってデリケートな話が楽しくでき、信頼関係にもつながるのではないかなと思います。



イベントを終えて

今回の「104人の女性のメッセージを経営者に贈ろう」のイベントでは、子育てと仕事を両立している多くの女性たちが、同様の悩みを持つ女性たちの力になりたい、と主体的に企画、運営に携わっていただきました。その中の3人にイベントを終えて改めてどのようなことを感じたのか語ってもらいました。



NPO法人
ワーク・ライフ・コンサルタント
プランナー
二子 麻依子さん

働く人の率直な思いを受け止める場を

今回のアンケートに回答してくださった方、イベントに参加してくださった方に共通するのは、「会社に貢献したい」「会社を通して自分が成長したい」と願っているという点です。経営者の皆様にはまずそれをご理解いただきたいと感じました。

女性にとって、妊娠、出産は生活が大きく変わるライフイベントです。育児と仕事を両立する女性社員にとっても、経営者の方々にとっても、お互いに不安や悩みと葛藤はつきものでしょう。

経営者の方への手紙の中にもありましたように、女性社員はそのような時、個人対個人として上司と相談をしたり、話をしたいと希望する人が多くいます。お互いの悩みや不安を解消し、WIN-WINの関係を築くために是非、勤務時間中にちょっとした場を設けたり、ランチタイムを利用して話をする機会を設けてみてはいかがでしょうか？

ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、チーム力を上げることや新しいアイデアの創造につながりますが、コミュニケーションはそのための必須条件です。まずは、「女性社員が働き続けやすい会社」という切り口で、取り組みを始めることにより、組織の更なる活性化につながっていくことを願っています。



NPO法人リアン研究所
理事 越桐 瑞穂さん

次は女性の声が直接経営者に届くイベントを

こうした女性の集まりの場に出てくる意見は、ともすれば男性に負けないという女性の意地が表れたり、逆に甘えやエゴが出てしまったりすることが多いと感じていました。しかし、今回のイベントは開催自体が、男性と女性の協力体制から実現したものであり、イベントの質感が女性的なものに偏らずに、女性が組織にどのように関わり、どのように貢献していきたいかという、具体的かつ建設的なメッセージを発信することができたのではないのでしょうか。

ワーク・ライフ・バランスという言葉は、中小企業の経営者の間にも浸透しつつあります。ただ、そのためにかけるコストと時間を考えると今すぐには踏み出せないのが本音のようです。経営戦略の一環として女性幹部育成の必要性が言われていますが、女性幹部育成にワーク・ライフ・バランスは有効なツールであり、難しく「取り組む」というよりは、まず「使う」ものなのかもしれません。

今回のイベントをさらに発展させていくために、女性の声そして経営者の声が互いに直接届くような場を設け、それぞれの声に耳を傾け、想いを尊重する体験をしていただきたいです。そうすれば現実的な施策が見出せるのではないかと期待しています。



OfficeICB
代表 瀧井 智美さん

すべての働く人が、自分の事情や希望を叶えながら働くことができる社会を

多くの方が、仕事には経済的報酬はもちろん、出会いや成長もあり、手放したくないと感じていることを改めて実感しました。でも、働きたい・活躍したい・貢献したいと意欲が高いのに、それが叶わず葛藤を抱えています。女性が働き続けるには、本人の働きたいという強い意志と努力はもちろん、「働く場」としての企業の理解や周囲の協力が不可欠です。

経営者の方には、ぜひ一時的な人員不足よりも育成してきた社員の今後の活躍、モチベーションアップ、多様な人材から生まれる価値に目を向けていただきたいです。働き続けることでより高い能力発揮が期待できます。そして働きやすさは今、新しい報酬といわれています。経済的な報酬だけでなく、自分の事情や希望が叶う職場、お互いを尊重し協力しあえる職場であることは、従業員のモチベーション・やる気にも大きなプラスの影響を与えます。まさに企業経営に必要な視点ではないでしょうか。

女性が働き続けられる社会は、誰もが働きやすい社会です。まずは今いちばん必要性の高い女性から、そしていずれはすべての働く人が、自分の事情や希望を叶えながら活躍できる社会をみなが目指していければと思います。

Special Thanks | 甲斐千詠子さん、鴨谷香さん、木村瑛美さん、越桐瑞穂さん、近藤智佳さん、佐藤万祐さん、瀧井智美さん、中野春美さん、西本恭子さん、榎本千里さん、松田理絵さん…& 1月22日イベント参加の皆様

女性が働き続けられる職場づくりに向けて

働く男性や女性の人生は、結婚・妊娠・出産・育児、またその先にある介護など、変化に富んでいます。人はそれぞれ多様なパーソナリティ（個性）と価値観を持っており、そのライフステージごとに人生をいかに過ごすかを考えます。

ただ結果的に、女性の離職が男性よりも多くなっています。性別によるこの偏りは女性のみに戻す問題ではなく、男性、企業、社会全般の問題

として捉えられなければなりません。

私たちは、このような社会に問題意識を持つ女性ボランティアの方々と一緒になって、「なぜ女性が働き続けることができないのか」について、アンケートや参加型イベントなどを通じて問いかけ続けてきました。



はじめての 提言 一歩

「不安感」から「現実」へ

その結果、離職する女性の多くが、仕事と生活の両立は困難なものだという「不安感」が、ライフイベントに直面するたびに「現実」に変化し、その変化に耐えることができずに辞めていくことがわかりました。

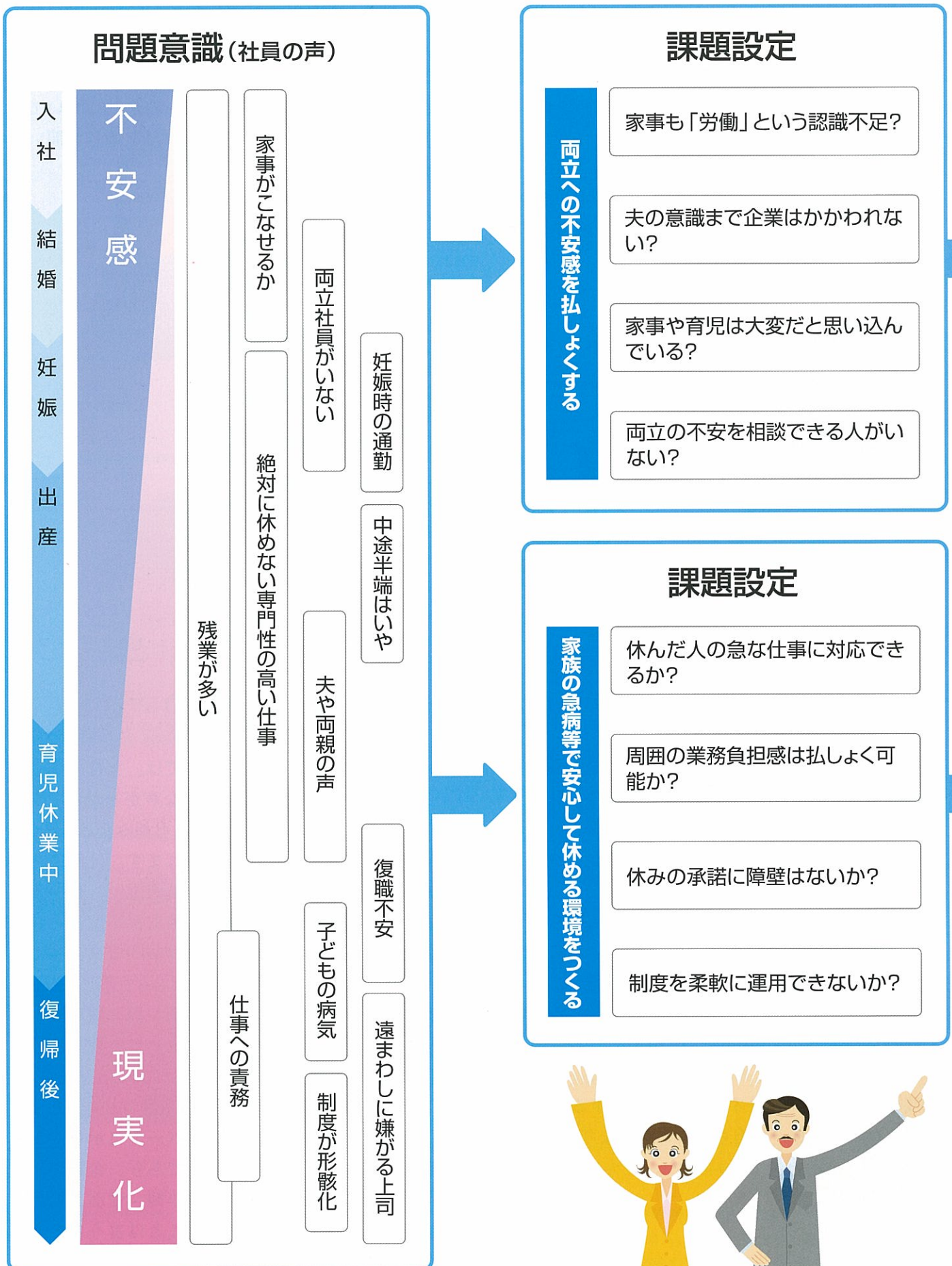
男性、女性ともに、結婚、出産によって、配偶者、子どもとの関係を重視し、まず何よりも家族に規範を置いた行動をとるようになっていきます。ただ、社会慣習的に家庭での役割意識を強く求められてきた女性にとっては、「ワーク・ファミリー・コンフリクト」（仕事と家庭生活の葛藤）にさいなまれ、残業ありきのフルタイムの働き方をするか、離職するかの二者択一を迫られることとなります。

「制度・仕組み」と 「風土・意識」の両輪で

このたびのアンケート結果では、女性の本音としてP3～P6で紹介したような声が挙がってきました。これらの本音は、「制度・仕組み」と「風土・意識」に関するものに大別されます。「制度・仕組み」には、法制度、企業の就業規則、仕事と生活のバランス確保のための各種支援制度、それらを促進するための体制整備などがあります。また、「風土・意識」には、働く個人誰もが感じ取る（共有する）心理的風土、共通の価値観の醸成などがあります。この両輪を同時に進めていき、女性の心身の負担を軽減していくことが求められます。

今後、女性が働き続けられる職場づくりとして、「改善の流れ」を具体的に次ページに示しておきます。これはあくまでも例示であり、企業が作成する場合は、従業員の属性（年齢、性別、雇用形態等）によって調整が必要なことは言うまでもありません。

女性が働き続けられる職場づくり「改善の流れ」(例)



改善のための仮説

仮説1

妻の職場や仕事に対する夫の関心を高めることで、夫婦の家事や育児に対する分担意識が芽生える。

仮説2

家事や育児等と仕事の両立がどのようになされているのかの理解を深めることで心の準備ができる。

改善の提案

制度

両立準備のためのライフプラン構築への支援や両立支援相談員を設置する

夫が妻の職場や上司のことを知るための「職場参観日」を開催する

上司が両立社員から相談を受けた場合の対応についての研修を実施する

意識

夫婦の間でライフプランチャートを作成しながら対話の時間をつくる

企業理念の中にワーク・ライフ・バランスに関する理念を組み込み、具体的な行動について労使がともに考える

改善のための仮説

仮説3

業務のマニュアル化（見える化）が進むと急な休みにも対応可能となる。

仮説4

家庭環境が似た社員どうしがチームを組み、チームに目標設定と評価を委任することで、個人の事情に配慮することができる。

改善の提案

制度

業務を細分化した表を作成し、だれもが担当できるよう作業の標準化を図る

チーム内の社員どうしが、自律的にシフト勤務や在宅ワーク勤務を行える制度を導入する

積立休暇、ワーク・ライフ・バランス休暇など理由を問わない休暇制度を導入する

意識

個々人のキャリアプランについて常日頃から上司と部下のすり合わせをする

評価・処遇の基準について労使で協議・合意し、全従業員に対してオープンにしていく

働き続けたいという女性の問題意識は実に様々です。そのことを個人の問題、特別なことと片付けず、社内の従業員調査等を通じて課題を設定し、行動を起こせば何が変わるのかという仮説をたて、実際の改善提案を試みる、そのような改善フローが循環することで、風土や意識に変革が起こると考えます。

制度はあっても利用されない。その根本の原因を突き止めていく（上記の場合は「残業時間過多」という根本原因の解決策も考えなければいけません）ことで、新たな制度が生まれ、意識が前向きになり、会社が活性化し、その具体策を考え、実践するために、「ひょうご仕事と生活センター」を活用してほしいと思います。



発行：財団法人兵庫県勤労福祉協会 ひょうご仕事と生活センター

〒650-0011 神戸市中央区下山手通6丁目3-28 兵庫県中央労働センター内 TEL.078-381-5277
<http://www.hyogo-wlb.jp/> E-mail:info@hyogo-wlb.jp

企画・運営：NPO法人ワーク・ライフ・コンサルタント

〒654-0071 神戸市須磨区須磨寺町2丁目2-4 2F TEL.080-4392-4774
<http://wlc.or.jp/> E-mail:master@wlc.or.jp