

「二元的家族観に縛られない 新しい働き方の意識を育むには」

シンポジウムの1か月ほど前、ある紙おむつのCMが、母親のいわゆるワンオペ育児を賛美するものではないかとネットで批判にさらされた。一方で、対比的に絶賛されたのが外資企業の紙おむつのCMで、地域のいろんな人たちの助けを受けながら子育てをする姿が描かれている。

講師の白河桃子氏はこれを、「働き方」に対する経営者の意識の差だと評する。日本企業の多くは、働き方改革や女性の登用をスローガンとして掲げながらも、まだどこかに「しかたなく」という意識が透けて見える。人口ボーナス期だった昭和の日本では、均一人が長時間働くことが国の発展を支えた。現在の人口オーナス期には、多様な人が多様な働き方をするのが求められるのだが、昭和の成功体験を引きずる企業がまだたくさんあるのだ。

■ 企業を本気にさせる3つのショック

働き方改革は、働く人にとって暮らし改革であると同時に、企業にとっては経営改革そのもの。早くから改革に取り組んできた企業の経営者は、ニコニコして成功談を語るといふ。しかし、本気度が低かった企業も変わらざるを得なくなる、3つのショックが続いて起きた。

女性に優しい企業の

代表だった資生堂が、育児中女子社員の時短勤務が他の社員へのしわ寄せが多いとして、育児中であっても、夫と相談するなどして遅番や休日出勤を促すなど見直しをした。

電通社員の長時間労働による自殺は、企業風土としての働き方も問題になり、社長辞任に発展するほどの事件になった。

ヤマト運輸は残業代不払い問題を踏まえ、サービスの縮小や値上げを宣言。配達員の

残業に頼ったビジネスモデルの限界を認め、サービスより人へと舵を切った。

これらは、働き手が不足する中、女性だけでなく社員をつなぎとめたい企業の、変わらざるを得ない象徴と言える。

■ 意外と一気変わる日本人の意識

働き方改革の柱は、残業時間の上限と同一労働同一賃金だ。ただ会社が「残業する



2017年6月3日 東京大学 福武ホール

講師：白河桃子 少子化ジャーナリスト/作家/相模女子大学客員教授

内閣官房「働き方改革実現会議」「一億総活躍国民会議」民間議員、その他政府地方自治体の委員など多数。東京生まれ、私立雙葉学園、慶応義塾大学文学部社会学専攻卒。住友商事、リーマンブラザーズなどを経てジャーナリスト、作家に。仕事結婚出産のライフデザイン、女性のキャリア、働き方改革について発信している。少子化対策、女性のライフキャリア、男女共同参画、女性活躍推進、不妊治療、ワークライフバランス、ダイバーシティ、働き方改革などがテーマ。大学生、高校生のために「産むと働くの授業」を提唱。『御社の働き方改革、ここが間違ってます! 残業削減で伸びるすごい会社』(PHP新書) など著書多数

計する必要があるのだ。

制度やツールを導入しても、男女の働き方に対する意識が変わるのはけっこう時間がかかると思われるが、よくも悪くも日本人は一気に意識が変わることも少なくない。たとえば、受動喫煙やCO₂排出に対する意識の変化。ヤマト運輸の問題に関しても、つい先日まで良いと思っていた、ネットショップの当日便や再配達を多用するライフスタイルへの罪悪感を感じている人は多いだろう。

■ 女性の活躍が鍵を握る訳

しかたなくの感があつた日本企業もここに来て大きく変わりつつある。残業短縮や人事評価の変更などで業績を伸ばす事例が多く出てきているからだ。

経営者の意識を変えるのは意外と簡単と言う。なぜなら会社が勝つために必要な改革はするのが企業で、女性の登用・活躍はそのための必然だからだ。女性の活躍に必須の条件は、父親の家庭参画促進、長時間労働や残業のない職場、年功によらない人事評価や再雇用などだ。

人口減による地方消滅の危機も言われるが、ここでも女性が鍵を握る。子育てと両立する仕事がない地方には女性は残らないし、行かないからだ。父親が育児や家事を多くする国は合計特殊出生率が高い傾向にある。日本の若者が結婚しないのは、結婚するリスクが高すぎるから。安心して子供を産んで、意欲を持って復職できる職場環境や社会制度の充実が必要だ。