

# 働き方 男性も変える機会

妊娠や出産を理由にした解雇などマタニティー・ハララスメント（マタハラ）が絶えない。この問題で最高裁が近く初の判断を示すのを前に、職場の美情や働き方の課題を考える。



こむろ 小室 淑恵さん

ワーク・ライフバランス社長

75年生まれ。資生堂勤務を経て、06年に起業。9月から政府の産業界競争力会議の民間議員。著書に「16時に帰るチーマ術」など。2児の母でもある。

約900社の企業をコンサルティングしてきて、経営者や人事担当者とお話して感じるのは、今まで管理職にとって育成するに値する人材というのは、いつでも残業、出張、転勤ができる人間だと思っ込んでいた人が多かったということです。彼らは、女性が妊娠・出産から復帰した後、能力が伸び悩む傾向があると考えがちです。しかし、それは仕事のやり方に問題があるのです。例えば重要な意思決定をする会議が当然のように時間外に開かれる。その会議に出られない人間は育成の対象ではないというわけです。

よく、「時間に制約のあるヤツは使えない」と公言する男性管理職もいますが、現在では時間の制約は女性特有のキャリアの問題とばかりは言えなくなっています。親の介護の問題で

す。一人っ子、独身の男性にとって、親の介護の問題を抱えた途端、自分自身が「時間の制約のあるヤツ」になってしまうのです。親の介護はすべての人が直面する問題です。労働人口が減っていく日本社会の中で、企業は、所定時間内で成果を出していけるような社員の働き方の仕組みを戦略的に考えなければ生き残れなくなるでしょう。

安倍首相が提唱する「女性が輝く社会」というのは、実は男性にとっても働き方が変わる社会でなければならないと思います。残業地獄の中で、無制限に働いて疲弊している男性たちにとっても、子どもと接することもできない、親の介護もできない、そんな働き方を変える契機にはなればなりません。

私は起業の準備のため勤めていた資生堂に辞表を出した翌日

に妊娠がわかり、翌年長男を出産した。3週間後に会社を立ち上げました。毎日午後6時15分子どもを保育園にお迎えに行くため、まだ仕事をしている社員を残して社を出ると、肩身が狭くなって仕事への意欲も落ちることを知りました。これを皆がこれから体験するのだと気づき、全員残業禁止というルールを作りました。みんなが時間内に成果を出そうと努力した結果、創業以来ずっと増収増益です。トップの成績を上げているコンサルタントは、なんと短時間勤務の女性です。働く時間の長さや成果は関係ないのです。

このように企業が「期間当たりの成果」で人を評価して時間無制限で競わせるのではなく、「時間当たりの成果」で人を評価するようにルール設定を変えれば、女性も男性ももっと輝いて仕事ができるはずです。

マタハラの問題は、女性だけの小さい問題と捉えず、企業の人材育成、人材評価全体を見直すきっかけとする必要があります。景気が上向いて、人材の奪い合いが始まっている今、企業の側も意識が変わらなければ、事業継続に必要な人材を確保できなくなるでしょう。

(聞き手・山口栄二)