



女性が働きやすい職場って？

女性が生涯を通じて働くことが、ごく当たり前となりつつある現代。

育児・介護休業法および女性活躍推進法の改正と、法整備は着々と進められていますが、女性にとって働きやすい職場あるいは社会であるかという点はまだまだであるように感じます。特に不妊治療・出産・育児・介護などといったライフイベントによって働き方がガラリと変わる女性にとって、育児などと仕事を両立しやすいのか、出産後もキャリアを続けられるのかというポイントは最重要課題です。

では、女性が働きやすい職場とはどのようなものでしょうか。

一つ目は、休暇の取得のしやすさです。休暇といっても様々ありますが、性別によらず全従業員もつ有給休暇は、取得しやすい職場であれば、ほかの産休・育休・介護休業も取りやすいといえるでしょう。さらに男性の育児休業取得が奨励されていれば、女性の働きやすさにもつながります。取得のために就業規則などの規定の整備も重要ですが、その前提として、仕事を平均・平準化し、誰でも仕事ができる環境整備も重要となります。その人しかできない仕事が多ければ多いほど、仕

事に穴をあけることができず、休みが取りづらくなりますし、他の人に仕事を頼む際も負担が大きくなってしまい、結果休めないということにつながるからです。

二つ目は、働き方の多様化です。出産・育児といったライフイベントを女性が担うことが多い現代においては、生理や子どもの突然の体調不良など、自分の意志だけではコントロールできない事態も多く、労働時間や業務に融通が利くことが働きやすい職場の条件となります。具体的には、変形労働時間制・フレックスタイム・時短・テレワークなど働き方に多様性があり、個人の事情に合ったワークスタイルが選べることや、そうした働き方に対して職場内での相互理解が浸透しており、会社全体での取り組みとして認知されていれば、イレギュラーな勤務体制でも問題なく働き続けられます。それは昨今のコロナ禍においてより実感したのではないのでしょうか。さらに、産休や育休といったライフイベントに絞った一時的な休暇制度だけではなく、多様な働き方を準備し、継続して、子育て等を応援できる環境・風土がなければなりません。

三つ目は、キャリアアップの機会の平等です。評価についての公正性や納得性は働きやすさの重要な指標となり、ひとつは女性の管理職登用が挙げられます。男女の管理職数に大きな差がなければ、より公正な能力評価の表れといえるでしょう。評価の公正性と納得性により、より自分らしく働くことができます。また、女性の管理職の割合が増え、男性の意見だけでなく、女性の意見も浸透することで、性別によるパワーハラスメントやセクシャルハラスメント、マタニティハラスメントといった問題の発生も未然に防げます。

さてそれでは、皆さんの職場ではどの点が不足しているのでしょうか。そのヒントは職場で働く従業員の皆さんが教えてくれます。パワハラやセクハラを過剰に恐れて、コミュニケーションが不足していないのでしょうか。意見収集は、従業員と個別面談、あるいはアンケート、意見箱の設置など色々な方法があるかと思います。このコロナ禍においては飲み会や社員旅行などといったインフォーマルなコミュニケーションは取りにくい状況がありますが、だからこそ従業員の考えを汲み取ることが大切です。簡単なところでは、トイレを和式から洋式に変えるといったちょっとしたこと意見を取り入れることで、従業員から女性のことを考えてくれる職場なんだと思ってくれるのではないのでしょうか。

休暇取得や多様な働き方には、「お互い様意識」の醸成が不可欠です。制度設計も重要ですが、何よりも職場環境や同僚・上司など、場合によっては会社のお客様まで含めた周囲の理解が重要となります。あの人ばかり休んで、私の負担が大変だ、ということではなく、私の時も休むことができたから、あるいは私の時も休むことができるんだという環境・風土が整っていきます。その結果、休みやすく、働きやすい、ひいては長く働けることでこの

会社の従業員でよかったですと思います。

すべての始まりはコミュニケーションから始まります。見えない壁を取り払って、相談できる風土を構築し、働きやすい職場環境を作っていきましょう。



山形県社会保険労務士会
特定社会保険労務士 西村 広輝