

女性活躍に向けた企画案

女性が働き続けられる職場 にしていくためには

輝く女性管理職ネットやまぐちグループ B

池田浩弥子 , 泉屋みどり , 大林由美子
川寄真希子 , 冨尾朱美 , 畑中勢津子

テーマの目的

◆女性が生き生きと働き続けられるようにするには?!

Bグループは様々な職種・規模の集まり
そんな私たちが共有できるテーマは？
今一番悩んで困っていることは何？
解決するために何が必要？

テーマの背景

◆保育園に入園できない

年度途中の入園ができず、育児休業を断念し復職

⇒ 育児休業制度があっても、1年もとれない

◆学童保育に入れない、入れても学年の上限がある

学童保育に入れないため

⇒ フルタイム勤務を諦める

◆育児短時間勤務など両立支援策の利用者が増加

その人たちをカバーする職員・社員が疲弊しつつある

夜勤のある職場では夜勤をする者の絶対数の不足

⇒ 残業・深夜勤務

夜勤が出来る者への負担が増大

テーマの背景

女性が多い職場

“ワーママ”が職場に増えると、「不公平感」や「職場の不協和音」が出てくる

- ◆ 小さな子どもがいれば夜勤や残業が免除される
⇒ なぜ私たちだけがいつも土日にするのかという不満
- ◆ 育児時間取得者が一人、二人なら周りが支えられる
⇒ 職場の半数となると周りの負担は大きくなる
- ◆ このような職場環境では、育児時間を取得すること
⇒ 心苦しいという社員もいる



職場のみんなが
苦しい

テーマの背景

これでは安心して働くことが出来ない



両立支援策を利用する側と
サポートする側**双方**の
ワーク・ライフ・バランスでなければならない



解決のために3つの課題を提案！

3つの方策

【1】イクメン、イクボスを育てる

【2】「お互い様の精神」を広める

【3】職場環境を改善する



【1】イクメン、イクボスを育てるためには ①

◇ 管理職としての、これからの意識改革

- ・ 業務量を削減し、効率的な仕事のやり方を考える
- ・ 男女問わず全員が定時で帰る仕組みをつくる
- ・ 育児参加をした男性社員の長期的な評価を下げない

若手男性は育休を取りたいと思っても、
会社に風土が無い、
育休をとった先輩がいない、そんな中で言いだせない

ワークライフバランスや脱長時間労働を組織に導入するのは
福利厚生ではなく“経営戦略”です

ワークライフ・マネジメント

【1】イクメン、イクボスを育てるためには ②

「一部の人に対する支援策・優遇策」と捉えるから
不公平感が生まれる。

全ての人を対象にした会社の成長戦略と位置づける



職場全体に、「風土」として根付くまで
繰り返し浸透させる
それが、管理職としての使命



ダイバーシティの推進

多様性を受け入れ、新たな発想を組み合わせる
持続的な成長に繋げる経営戦略
という意識が職場全体に根付く

【2】「お互い様の精神」を広めるためには ①

～ お互い様とは ～

立場の異なる者同士，理解し合い助け合うための
共通言語（合言葉）！

支えてもらう側は感謝する気持ちをきちんと伝えよう
それだけで支えている人たちは気持ち良くなる！

「ありがとう，すみません，今度は私が！」

それだけで職場の雰囲気も良くなり
みんなが気持ちよく働ける環境になる！

【2】「お互い様の精神」を広めるためには ②

◇どうすれば「お互い様精神」を育てることが出来る？

- ① 職場で働く全員の意識改革に組織ぐるみで全力で取り組む
- ② 業務改善と効率化を図る
- ③ フォローする側の評価制度・対価の見直しを行う
- ④ 多様な働き方へ話し合いと歩み寄りを実行しよう
- ⑤ 育児以外にも制度を拡充することでこれからのつながる改革という認識を育てる

☆これからは**介護**も
重要な課題です！



【2】「お互い様の精神」を広めるためには ③

キーワード は **お互い様**

「子供の育児の時に助けてもらったから、今度は介護で頑張る人を応援します、お互い様ですから！」

これが助け合いの精神であり
社会の潤滑剤となる！
(情けは人の為ならず)

「お互い様精神」を持つことで様々な工夫が生まれ
職場の協力もスムーズに出来る ♡



【3】 職場環境を改善するためには ①

◇行政への働きかけ

柔軟に対応できる保育園・学童保育の充実

- 開所・閉所に柔軟に対応できる保育園
- 24時間体制の保育園
- いつでも預け入れができる保育園
- 適切な食事提供ができる保育園
- 病児対応ができる体制が充実している保育園

◇こんな施策があったら・・・

- ベビーシッター制度
- 家事サービス・ベビーシッター費用補助制度
- 地域保育所，学童保育所などへの送迎支援

【3】 職場環境を改善するためには ②

◇柔軟に対応できる組織運営

- 多様なニーズに対応する選択肢の多い支援策
柔軟な勤務形態（一度きめた勤務形態を固定させない）
残業・夜勤・当直免除（ワークシェアリング）
駐車場優先使用（学童・保育・介護施設送迎がしやすい）
育児時間の活用（キャリアアップ）
- 不公平感を感じさせない
逆差別・周りのスタッフの負担増にならないように
負担が大きい職員への配慮
- 相談窓口の設置
育児・介護支援のわかりやすい説明
ロールモデル・メンターの活用



女性が働き続けられる職場とは

「イクメン・イクボス」を育てるのも

「お互い様精神」を広めるのも

働くみんなが気持ちよく仕事ができる職場になるため



女性が働き続けられる職場，支え合う風土づくり
それができれば



全ての労働者 すなわち 様々な立場の人々が
仲良く生き生き仕事の出来る職場となるでしょう

ま と め

行政 と 経営者 と 従業員 が 三位一体

知恵 と 工夫 と 努力 で これからの職場を作りましょう！



誕生



青春



朱夏



白秋



玄冬

お互い様の人生坂

参考文献

- ・人材教育 August 2016
- ・女性にやさしいその先へ AERA編集部・大沢真知子編, 朝日新聞出版
- ・NHK 週刊ニュースFU・KA・YO・MI
- ・看護職のワークライフバランスガイドブック
- ・看護職のワークライフバランス (社会保険労務士渡邊一郎)
- ・安達知子他:『妊娠・出産・育児中の女性医師が働きやすい職場づくり』,
平成20年度厚生労働科学補助金 (厚生労働科学特別研究事業) 病院勤務等の
勤務環境改善に関する研究「女性医師就労支援事例の収集・検討」
- ・資生堂ホームページ:資生堂ショックから考える、女性の「キラキラ職場」の今後
<http://president.jp/articles/-/19261>