

考えよう！ 少子化。



高知家の家族だから安心して、結婚して子育て

高知家「出会い・結婚・子育て応援」フォーラム

日時 平成28年 **11月20日**(日)
13:00~16:00 (開場/12:00)

場所 こうち男女共同参画センター
「ソール」(高知市旭町3丁目115)

[主催] 高知県少子化対策推進県民会議 / 高知県 [後援] 高知新聞社 / NHK高知放送局 / RKC高知放送 / KUTVテレビ高知 / KSSさんさんテレビ / エフエム高知

実 施 報 告

高知県少子化対策推進県民会議 | 高知県

〒780-8570 高知県高知市丸ノ内1丁目2番20号 TEL:088-823-9642 FAX:088-823-9658 E-mail:060501@ken.pref.kochi.lg.jp

高知県少子対策課





少子化という困難な課題を身近なこととして、
官民協働で「出会い・結婚・子育て応援団」を普及させ、
「高知家」がひとつになって、結婚や子育てを応援する機運の醸成を目指して一。

講演

企業が今、取り組むべきこと
～高知家がいちばん！男性も女性も
共に輝き活躍できる社会へ～

講師／**浜田 敬子氏**

朝日新聞社 総合プロデュース室 プロデューサー

●プロフィール

1989年朝日新聞社入社。前橋、仙台支局、週刊朝日編集部を経て99年からAERA編集部。女性の生き方・働き方や雇用問題、国際ニュースなどを担当する。副編集長、編集長代理を経て2014年4月から同編集長。現朝日新聞社総合プロデュース室プロデューサー。現在、テレビ朝日「羽鳥慎一モーニングショー」の水曜レギュラーコメンテーター。



私が今年3月まで編集長をしていたAERAでは記者時代から女性の働き方や職場、結婚、ライフスタイルなどの問題を取材してきました。朝日新聞に入社した1989年は、86年に施行された男女雇用機会均等法とバブル経済の影響で大量採用された時代。その後急速に経済が悪化し、90年代はほとんど女性の採用が見られなくなり、復活は99年ぐらいからです。なぜ今女性の管理職が少ないかという、このときの女性社員の採用抑制の影響も大きい。安倍政権がどんなに女性を登用しようと言っても管理職になるべき世代がないんですね。

◆女性管理職の悩みと両立支援の課題

2000年代に入って女性を積極採用して両立支援制度を充実させていった結果、今まさに管理職になろうかという世代の女性が増えています。彼女たちの悩みは、会社に女性管理職の先輩がいなくて同世代や男性社員への接し方がわからないということや、忙しすぎて私生活がおきざりになって結婚できないということです。ワーキングマザーは仕事も好きだけど、子育てもちゃんとしたいという葛藤があります。また男性のお手並み拝見という冷ややかな目など、一人で悩みを抱えて孤独感を募らせています。その結果何が起きたかというと「資生堂ショック」です。資生堂の美容部員の方は子どもが生まれたり土日や平日の勤務は免除されていましたが、独身の方や子どもがいない方との不公平感が生まれます。また土日や平日の夜はお客さんが多く、この時間に接客したほうがスキルも上がるし、キャリアも磨かれます。これが不公平感と同時にキャリアにも差が付く「マミートラック現象」で、多くの職場で問題が起きています。女性に長く働いてもらおうと両立支援を手厚くしたけれどさまざまな問題が生じました。これからは両立支援だけでなく均等支援もしなくては、という考えが企業に芽生えています。また働き方全体の改革も必要で、これまで女性だけが家事や育児を負担してキャリアの遅れも起

きていたので、この男女格差をどうなくすか。そのためには働き方全体を見直さなくてははいけません。長時間労働改革にメスを入れなくてはいけないというのが企業の課題です。

◆これから変えられる3つのこと

まず「長時間労働改革」です。両立支援制度が整っていても、会社の風土や上司のいやな顔ひとつで子どもが熱を出しても帰りづらい。若い女性社員たちはそんな先輩を見て働き続けることへの不安を感じます。しかし、長時間労働を見直そうとしても、社員は増えないし仕事量も減らない。進んでいる企業ではリモートワークで通勤時間をなくしたり会議の効率化を進めています。次に「女性のキャリア支援」です。男性リーダーのサブポジションが多く、経験を積ませてもらえませんでした。20代頃からリーダー経験を積ませてあげることが大切です。3つめが一番大きな問題で、「男性管理職の意識改革」です。改革派の上司が一人いるだけで職場は変わります。チームとしてどういう働き方を目指すのかモデルを見せてあげる。それにはコミュニケーションをとることが大切です。ダイバーシティの本質は多様性を受け入れるということ。違う価値観や意見に耳を傾けて受け入れることで誰もが働きやすくなると思うんです。

◆私が行った改革とその思い

私自身、出産後もずっと仕事中心でしたが、保育園でお父さんやお母さんと話をする中で、やはり仕事だけをしては駄目だと感じました。AERAでは仕事を夜型から朝型に変えて生産性を上げる工夫をして、仕事の評価も時間ではなく結果で見ました。10人ほどワーキングマザーがいましたが、不公平感をなくすために独身の人たちには「将来みんなが結婚して出産した時にサポートしてもらえよう今はサポートする側に回ってね」と。そうすることで職場に対するロイヤリティも高まったと思います。