

# 働き方 男性も変える機会



こむろ りえ  
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月から政府の産業競争力会議の民間議員。著書に「6時に帰るチーム術」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  
きる人間だと思込んでいる人  
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  
見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「一時間の制約  
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。

安倍晋三首相が提唱する「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  
契機にしなければなりません。

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分に  
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)