

*****それは、社長のひとことから始まった*****

その企業は残業もあるごく普通のメーカーでした。平成3年に社長の発案で週1日のノー残業デーを始めました。はじめはなかなか守られませんでした。定時退社の実現にこだわる社長は何回も繰り返し指示をし、管理職が職場を巡回したり、強制的に消灯する取組を始めました。定時に帰るため、会社をあげて仕事への集中度を高め、段取りを工夫しました。仕事を効率化し、無駄な仕事はやめました。取引先にも事情を説明し、理解を求めました。ノー残業デーはだんだん増え、平成15年から毎日がノー残業デーになりました。~~残業代も不要になりました。~~

この企業はこの19年間連続で増収増益を続けています。

この企業では、男性の育児参加を進めるための特別な取組は何もしていません。残業がないので、従業員は、男性も女性も、退社後の時間に子育てでも勉強でも介護でもやりたいこと、やらなければならないことができます。

ある企業で、第1回の女性リーダー研修を実施したときのことで。研修もヤマ場を迎えたある日、研修事務局のMさんは、参加者の女性社員Aさんから、子どもの幼稚園の入園式なのでどうしても休みたいとの連絡を受けました。Aさんは社内結婚で夫も社員なのです。Mさんは「ご主人に代わってもらえないのですか？」とAさんに聞きましたが、Aさんは、「一応夫に言ってみたけれども、妻が会社に行くために自分が仕事を休むのは耐えられないと言われた」と言うのです。

Mさんは考えました。その日一日だけのことなのに、しかもAさんにとっては非常に大切なステップの日なのに、譲れないほど男性のワーク・ライフ・バランス感覚というのは男中心なのか。女性の活躍支援を本気で進めようと思ったら、男性の考え方を変えないと大きな障害になる。前に進もうとする女性社員のスカートを踏んでいるのが自社の男性社員なら、それを変えるために会社として何かできることがあるのではないかと。