

仕事と家庭の両立支援制度 利用側の視点からの考察

2008年1月21日

経済評論家・ムギ畑主宰
勝間和代

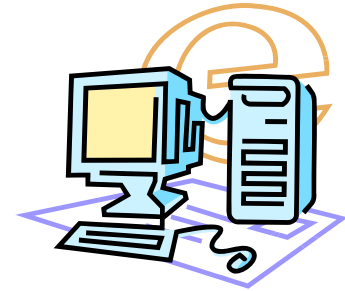


目次



1. 勝間と「ムギ畑」の紹介
2. 両立支援に働く私たちが求めていること
3. 両立支援を支えるサービス
4. 両立支援をめぐる企業・組織の取組について考えること
5. 両立支援で、行政・組織に期待すること

1.勝間と「ムギ畑」の紹介



勝間 和代

- 現在は経済評論家・公認会計士として、独立して活動
- 独立以前はJ.P.モルガン証券で証券アナリスト、マッキンゼーで経営コンサルタント、アンダーセンで公認会計士など、子育てしながらフルタイムで勤務
- 子どもは娘3人(高2、中2、小3)、子どもと4人暮らし
- ムギ畑(<http://www.mugi.com>)で女性の多様な働き方を1997年から応援
- 2005年に、ウォール・ストリート・ジャーナルから「世界で注目したい50人の女性」に選出
- 2006年に、最年少でエイボン女性大賞を受賞

ムギ畑 (http://www.mugi.com/)



[English]

カジュアル
家政婦 Cleary Service

・お掃除中心の家事代行サービス
・新しいライフスタイルを提案します



あなたは 3980401 人目

最新会員数 4318 名

お問い合わせ

Copyright (C)1997- mugibatake of www.mugi.com. All Rights Reserved.

What's ムギ畑

ムギ畑は、明るく働き続けることを目指すワーキングマザーおよびその予備軍のための、無料会員制のインターネットサイトです。

入会を希望される方は
すぐ登録したい人はこちら

ムギ畑からのお知らせ

会員ページへ
ID/PWをお忘れの方はこちら

10月14日、10月28日、11月11日の土曜日に、ムギ畑が企画に携わった「女性と仕事の未来館」のイベントが東京港区で開催されます。11月11日はムギ及び会員のライブセッションもありますので、ぜひ、ご参加ください。

2月18日土曜日の朝日新聞朝刊別刷り「be」のフロントランナーとして、「働く母親が知恵を情報共有し、支え合う」という記事で、約全面2面を使ってムギ畑が紹介されました。

1月14日土曜日に、「ムギ畑に種をまく3000人の女たち一人がつくるムギ畑 あんな人、こんな人」をテーマにしたムギ畑カンファレンスを大手町サンケイプラザで開催し、大盛況のうちに終わりました。協賛いただいた日本アイ・ビー・エム、J.P.モルガン証券に感謝の意を表します。

米国経済誌、ウォール・ストリート・ジャーナルが選んだ「The 50 Women to Watch 2005」(世界で2005年に注目したい150人の女性)の1人として、ムギ畑の創設を評価され、ムギが選ばれました。



ムギ畑が編集しました



◆今月の画廊◆
『春はそこまで』
©ムギ畑

WMとその家族のための
サバイバルガイド

検索:

amazon.co.jp.

ムギ畑に広告、宣伝、マーケティングのご利用を検討される企業の皆様へ

ムギ畑の概要



- 1997年10月に設立された、インターネット上のコミュニティ
- ワーキングマザーおよびその予備軍4,500名が会員となっている
- 「ムギ畑が目指すもの」という行動規範をもとに、互いに知恵を共有して、支え合うことを目的としている
- 会員料金は無料、運営は会員の中から募ったボランティア約40名で管理
- これまでの働く女性の集まりの中でも特に、フルタイムの正社員、専門職が多いのが特徴(均等法以後世代)
- テーマ別の会議室でのQ&A、地域ごとオフ会、年に数回行われる大規模な旅行などが活動
- 書籍の出版、メディアへの意見提出なども活動として行っている
- 「ムギ畑は、日本で初めて、『惨めさとは縁遠いワーキングマザーの集団』であり、衝撃を受けた」(女性・ジェンダー問題研究者談)

「ムギ畑が目指すもの」



- ムギ畑は以下の4つの「ムギ畑の目指すもの」を価値観として共有し、自己実現をしながら明るく働き続けるための、ワーキングマザー及びその予備軍の女性が集うコミュニティです。
- 現在・過去・未来のワーキングマザー、およびワーキングマザーに共感する女性が経験や知恵を共有できる「ワーキングマザーの知恵袋」にしましょう。
- 会社・地域社会等さまざまな場所で、自分は何を貢献できるか、ここで一緒に考えていきましょう。
- 会員同士ギブ&テイクの精神で、互いに励まし合い、時には叱り合い、さらに成長しあえる場所をつくっていきましょう。
- 営利を目的としないようにしましょう。

2. 両立支援に、働く私たちが求めていること

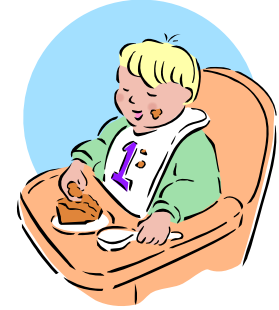


- ワーキングマザー初心者の段階では、先輩から知恵を共有してもらうことで、なんとか、仕事と育児・家事を両立する道を探ることに重点がおかれる
 - 働きやすい職場、住環境などの共有
 - 保育園・学童への入所方法
 - 子連れ出張や短時間勤務など、具体的なケース・スタディ
- しかし、初心者を超えると、「働く女性である自分たちの自助努力だけではなく、いかに、周りにも理解してもらおうか」という部分が課題になる
 - ワーキング・マザー側の自助努力だけでは限界がある
 - 働き過ぎ、うつ病や夫婦不和、離婚などか30代半ばを越すと増加してくる
 - 未だに、両立できているのは一部の大企業や外資であるケースが多い
 - 同様に、「ワーキング・マザー」だけトキのように珍重しないで欲しい
- 「恵まれた一部の人」ではなく、「働きたいと思っている人はすべて」働ける環境になることを望んでいる

両立支援を考えるときの ポイント



- 抜本的な課題は、女性側の「時間不足感」と「不公平感」
 - 1日24時間しかないのに、労働・家事・介護・地域貢献など、「やらなければならないこと」が盛りだくさん
 - 結局、「どれも中途半端」になることがジレンマ
 - 一方、男女同権といいながら、男性側は家事育児を負担しないケースがまだまだ多い
- 女性側にも、企業や社会が自分に投資をしてくれている、という概念をもっと持つ必要があるのではないか
 - 責任ある地位を避ける女性は少なからずいる
 - 一方、産休・育休・育児時間など、権利についてはなるべく取りたいと考える



育児休暇の期間のジレンマ

- 米系企業の正社員で、1年以上の育休というのはごくまれである
 - 代替要因を確保しなければならないこと
 - 本人もポジションから外れるおそれがあるため、希望しないこと
- 日本では逆に、産休直後に戻ると奇異に思われる風土がある
 - まだ現存する3歳児神話、母性神話
 - 4月しか入れない保育園
 - 0歳児保育の不完備
 - 企業にとって負担が大きく、そうすると結局、妊娠の可能性のある女性に投資をしなくなるおそれが出てくる
- どこまで支援をし、どこまで市場原理に任せるかというバランスは難しい

3. 両立支援を支えるサービス



- ムギ畑では、サービスについても、会員相互の経験・知恵の共有が行われている
 - 保育園への入所情報。「〇年保育園戦線、かく戦いき」ツリーなど
 - 民間ベビーシッターサービスやファミリーサポートなどについても共有
 - 家事や育児の細かいノウハウへの共有も盛ん
- 家事の効率化は常に話題
 - ワーキングマザー三種の神器としての「自動皿洗い機」「ガス乾燥機」「24時間風呂」
 - 生協やオイシックスなどの食材通販や家事サービスの活用も多い
- 重要なのは、家族の協力と企業の理解
 - 家族のアウトソースへの抵抗は少ない ← 三歳児神話
 - 夫・実家の父母、夫の父母との関係の作り方、協力のしかたが鍵
 - 職場とのコミュニケーション、制度利用にも工夫が必要

4. 両立支援をめぐる企業・組織の取組について



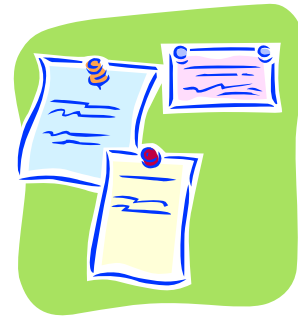
- ムギ畑で、企業での働きやすさを中心に、「4,000人に聞きました、ハッピー・ワーキングマザーBOOK」をアンケートに基づいて編纂
 - － 「働きやすい職場」は業種よりも、規模で決まっていた。従業員数の多い会社ほど、働きやすさを感じている
 - － 大企業は制度はあるが、運用がまちまち。中小企業では制度そのものもないケースが多い。ただ、どちらも、「退職勧告」「パートへの転換」「配置転換」などは日常的に行われている
- 企業側にインタビューをすると、「女性を雇うことが必ず企業のメリットになる」という揺るぎない証拠が欲しい、といわれる
 - － 今あるデータでは、恣意的だと考えるマネジメントもいる
 - － 本音では、やはり、優先順位が低い
 - － 人事評価で強制されないと、やはり実現しづらい？
- マジックナンバー”30%”に向けた取り組みが必要か

5.両立支援で、行政・組織に期待すること



- 行政には、両親が働きながらも無理なく育児できるよう、公的サービスを充実させることを期待
 - 保育園の地域格差の解消
 - 学童クラブの充実・予算増加
 - 小学校・中学校の公的教育の向上(中学受験が当たり前、という風潮への疑問)
- 企業および組織全体には、「働き過ぎの是正」を期待
 - 少子化の原因の一つは、「時間貧乏」ではないか
 - ワーキングマザーだけ早く帰れてもダメ。逆に、早く帰ることで、通常のラインから外れてしまうことが問題
 - 「場の空気」によるインプット管理から、アウトプット管理へ

まとめ



- 両立支援について、部分解(例えば、ワーキングマザーへの過度な優遇、あるいは本人たちの過度な努力)ではなく、全体解(一人一人が過重労働から離れ、ゆとりを持つ)が必要
- 両立支援も、シンボリックな制度だけではなく、風土作りについての支援がほしい
- 特に男女ともに、「働き過ぎは格好悪い。効率よく働くべき」という意識作りが鍵になると考える