

Ⅱ 働き方 ー働く女性の皆さんへー

○ 子供の保育園の迎えで短時間勤務ですが周囲の視線が気になります。

子供の保育園のお迎えがあるため、毎日就業時間を短縮して帰っているのですが、周囲からは冷たい視線を浴びて大変心苦しい思いをしています。同僚とどのように関わっていけばよいのでしょうか。

妊娠中に引き続き、周囲の人には何かとお世話になっているはずです。それに慣れてしまわないように、**いつも感謝の気持ちを持ち、「ありがとう」「助かります」など言葉に出して伝えることが大切です。**

勤務中は少しの時間も無駄にせず、出来る限りのことをするのは勿論のこと、子どものこと、生活面での苦労話はしないなど、プロとして働く姿勢が必要です。また、週に1日、月に1日でも保育園のお迎えを誰か（パートナー、両親、ベビーシッター等）に任せ、「今日は、時間を気にせず仕事ができます。日頃、迷惑をかけている分頑張ります。」と言える日を設けるなど、自分なりの工夫をすると、周囲にも、自分自身にも有益となるでしょう。

時短勤務を当然の権利と思わず、**周囲に迷惑を掛けている状態であることを十分認識し**、いつまで今の状態か、育児のバックアップ体制をどのように整えているかなどを周囲に伝え、理解を得られるよう努力をしていくことが大切です。

〈河野 真理子(株)キャリアネットワーク代表取締役会長〉

育児のための就業時間短縮は、時間短縮のみならず、子供の病気による突発の休み、保育園からの急な呼出しなどもあり、本人はもちろんですが、周囲にも負荷をかけているものです。

そのような中で、自分自身の仕事と家庭の両立の大変さを周囲にいくらアピールしても、周囲から見れば、「それはあなたの問題」「あなたの時間短縮分の仕事は私達がフォローしている」となりがちです。そうならないようにするためには、まず、就業時間短縮の取得は権利だ、という権利意識を捨てること。そして、**周囲の理解と協力の上に成り立っている、という気持ちが不可欠です。**さらに、就業時間短縮していることを、周囲に感じさせたくないという強い気持ちと実際の働きが必要です。

この感謝の気持ちと、就業時間短縮を感じさせない働き方があれば、周囲は必ず認めてくれるはずです。そして、そのような働き方ができれば、あなた自身のキャリアアップにもつながりますし、周囲の手本にもなります。

〈進藤 哲夫(株)有隣堂店舗システム開発室部長〉

周囲の理解と協力を感謝の気持ちを忘れずに。

短い時間の中でも仕事の実績を示す努力もしてみましょう。

職場に迷惑をかけているとの思いから、言い訳をしがちです。が、この時期まず大切なことは、**時間短縮していても仕事の実績を示すことだと思います**。効率的に、出勤している時間を一杯働き、職場に支障を与えることなく成果を出すために、目に見える形で努力することです。

仕事の都合でどうしても定時まであるいは残業をせざるをえない場合には、自分でやりくりをし残業するなどの努力も当然必要と思います。

この時期、堂々という考えもありますが、でも時間短縮しているのも事実ですから、卑屈になることはないにしても、**ありがたいという気持ちを持ち、同僚と接したいものです**。

時間をかけ、残業する人が仕事ができる人といった見方でなく成果で見ていこうという流れの中にあって、段取りよく、効率よく働き成果を出すことができるモデルになりたいものです。

〈春木 節子(松下電器産業㈱労政グループ均等雇用担当部長)〉

短時間勤務をしている方は、どなたも多かれ少なかれ、同様の引け目を感じていらっしゃるのだと思います。法律に定められ、会社の制度としても定められており、『取得することは当然の権利』などと思うよりも、一緒に働く同僚に気を遣うあなたの方が、常識人だと思います。

決められた時間の中で、担当する業務をどうしても時間内にやりきれず、仲間の力を借りることも多々あると思いますので、**協力者への気遣いは必要だと思います**。ただ、人それぞれに事情があり、お互いに働く仲間として苦しい時に助け合うのが同僚であり、決して負い目を感じる必要はないと思います。

勤務する時間が短くとも、**今までと変わらず勤務時間は業務遂行に専念し、やり遂げようという姿勢があれば、周囲も理解してくれるのではないのでしょうか**。やれるだけのことをして、それでダメなら周囲の協力を仰ぐ、**当然周囲が困っている時には時間の許す範囲で協力する**。これが職場での正常な人間関係です。

また、冷たい視線を浴びていると感じているのは、場合によっては自分の思い込みかもしれません。引け目を感じていると好意的な視線も、時には冷たく感じるものです。思い悩むよりもまず、上司や同僚とのコミュニケーションをとることで、要らぬプレッシャーを取り除いてみてください。

〈女性の活躍推進協議会ワーキンググループメンバー〉

短時間勤務について、上司と業務設定などよく相談をしましょう。

もし、同僚に仕事を変わってもらっていたり、職場のレクリエーションなどの役割を軽減してもらったりしているならば、そのことが相手の負担になっているかもしれないことも理解し、こまめに**「ありがとう」「よろしくお願いします」の感謝の気持ちを表現しましょう**。

〈女性の活躍推進協議会ワーキンググループメンバー〉

- 育児のために短時間勤務を取得しているためか、任せられる仕事も限られています。もっとやりがいのある仕事を任せてもらいたいのに。

育児短時間勤務を取得しているため、誰でも出来るような仕事しか任せてもらえなくなつたように思います。今まで責任ある仕事にもチャレンジしてきたつもりです。時間的な制約はありますが、もっとやりがいがある仕事も任せてもらいたいと上司に伝えたいです。

きつい言いかたになりますが、よく聞く相談だということをまずお伝えしておきます。
育児中の方は、一般的にとってもやる気があります。

しかし、時間的な制約がある、または突発的に仕事を休まなければならないことがあって、仕事の方をがまんしている、またはがまんさせられているというのが日本によくある情景だと思います。

しかし、そうした一般的な問題と少し離れて考えてみませんか。やりがいの持てる仕事を任せてください、と部下から言われた上司はどうすればいいのでしょうか？ やりがいの持てる仕事とは？と問うでしょうね。そして今の仕事はやりがいがないのかね？と次に聞くでしょう。今の仕事にやりがいを見出せないということは、君の努力が不足しているからだと言うかもしれません。そうした時にどう答えますか？

あなたが具体的にやりたいと思う業務をしっかりとイメージしてから、上司に話しにいきましょう。あなたの今の仕事は育児短時間勤務のせいではなく、あなたの今のスキルにみあっているからですと言われる覚悟は必要です。が、何も言わないでもんもんとしているのが一番よくない状況だと思いますので、勇気をだしましょう。

〈荒 真理（日本アイ・ビー・エム㈱人事・組織ダイバーシティ・プログラム担当）〉

仕事の性格や、社内での役割配分のあり方などにより、どうしても時間的な制約がネックになり、補助的な業務しか与えられない場合があることはやむを得ないと思います。しかし会社の中には、時間の裁量がある仕事もたくさんあるはずです。部署はかわってもよい、与えられた仕事を限られた時間の中でやりきる意欲・覚悟をもっているなら、“もっとやりがいがある仕事にチャレンジしたい”意向を持っていることを上司に伝え、話し合ってみてはどうでしょう。

その際に、**あなた自身で社内の仕事を見渡し、自分の能力・適性を踏まえた上で、幾つかの具体的な仕事をイメージしておくのも良い**と思います。（但し、この場合あなたの見えない部分でその仕事に時間的な制約がネックとなる可能性があることを踏まえておいて下さい。）

育児中の方は、子供の体調など突発的なことがあるため、仕事の負荷がかからないように上司が配慮している場合もあります。**自分のやる気を伝える事に遠慮は要らない**と思います。

〈井上 清（㈱大丸執行役員グループ本社管理本部人事部長）〉

「やりがいのある仕事」を具体的にイメージして、上司に相談しましょう。
ただし、時間的な制約がある以上、仕事や責任に一定の限界があるのは
時にはやむをえません。

仕事をしながら家事や育児などの家庭責任を担う事は本当に大変です。上司の方もその大変さを理解し、配慮してくださっているのかもしれませんが、**あなたにとって、「やりがいがある仕事」とは、いったい何でしょう？**コピーやお茶くみなど、日常の雑事は「誰でも出来るような仕事」と思われがちですが、決してそんな事はありません。気温やお客様の状況を見つ、適温のお茶をお出しする、落丁・乱丁がないようにコピーをとりながら、内容を見て社内の情報を把握するといったことも出来るはずで、柔軟性や集中力を要する仕事です。

「小事は大事」、大きなことというの、元をたどればささいなことの積み重ねで、小事をあなたにとってはいけません。もし、どうしても具体的にやりたい仕事がおありになるなら、上司に直接、相談し、具体的に「あなたが望む仕事の内容」を提案してみてもいいでしょう。

〈白石 真澄（東洋大学経済学部助教授）〉

育児短時間勤務が利用できるというのは、恵まれた環境であると思います。上司や周囲の同僚も、育児に忙しいから無理はさせないようにしよう、という親切から簡単な仕事をあなたに任せているのかもしれませんが、**時間的な制約がある以上、仕事や責任にも一定の限界があるのは、やむをえないかもしれません。**

例えば顧客からのクレーム対応などに追われて残業や休日出勤といった事態も考えられるわけですが、そうした事態に責任を持って対応することができますか。育児といっても、その大変さは、個人により、また置かれた環境によりさまざまですから、**どこまでならできる、ということを確認して、どのような仕事ならできるし、自分はやりたいのか、ということを上司ときちんと話し合ってみてもいいでしょう。**

責任だけ与えられても、結局それが果たせないのであれば、周りに迷惑をかけることになってしまいます。現時点では十分責任を果たす自信がない場合であっても、お子さんが大きくなってから能力を発揮すればよいのですから、無理をしないで、長い目でキャリアを考えるということも大切です。

〈武石 恵美子（東京大学社会科学研究所助教授）〉

あなた自身「やりがいがある」と感じられる仕事は、どんな仕事ですか？

誰でも出来るような仕事が、誰がやっても同じ成果になっているとは限りませんし、**あなたの今の仕事にも多くの意味があり、価値があるはずです。まずは現在の仕事の中で、自分なりの最大限の力を発揮して下さい。**その上で仕事の幅を広げていきたいというあなたの思いも上司に伝えてみてはいかがでしょうか。

実際、時間的な制約があるなかでは職場のメンバーにサポートをしてもらう事もできます。そんな観点も踏まえて上司と相談できるといいと思います。

〈女性の活躍推進協議会ワーキンググループメンバー〉

Ⅱ 働き方 ―働く女性の皆さんへ―

○ 海外出張の予定があったけれど妊娠がわかり医師から止められました。

海外出張の予定がはいっていたのですが、妊娠がわかり、行かないほうがよいと医師に言われました。でも仕事は自分の担当の仕事です。どうしたらよいでしょう。

何と言っても、自分の体と胎児を最優先してください。悔しい気持ちはよくわかりますが、出張は取りやめてください。まず、海外出張に行くべきでないという診断書を医師に書いてもらい、**できるだけ早く上司に申し出てください**。自分が行けない場合にどうするのが最善かも準備しておきます。出張そのものをキャンセルして、別の形でフォローするのか、それとも誰かに代役を引き受けてもらうべきならば候補者についても考えておきます。その方に、前もって相談しておくとい良いでしょう。

繰り返しになりますが、母体の保護は法律でも定められていますし、今回の**出張に行けないとしても、長いキャリアの中でいくらでも挽回することは可能です**。

それよりも、妊娠がわかったわけですから、今後どのような形で仕事にかかわっていくかについても自分でよく考え、あわせて上司に相談すると良いでしょう。育児休業など、会社の制度についても良く調べてください。

〈木谷 宏（㈱ニチレイ総務企画部人財チームリーダー）〉

まず、なるべく早い時点で上司に相談することを勧めます。

悩んでいるうちに対応が遅れて周りに迷惑をかけてしまうことがありますので、医師のアドバイスがあった時点でその旨を伝えましょう。その時に肝心なのは貴方がどうしたいかということです。出張はどうしても貴方自身が行く必要があるのか、今は妊娠の大切な時期なので出来れば無理せずに代わりの人に行ってもらいたいと思っているのか等、貴方自身で判断して意向を明確にする必要があります、そのうえで上司に判断を仰ぐべきでしょう。

いづれにしても妊娠の事実は上司に伝えたくて、早めに対応を考えましょう。出張に行くことになった場合には、出張中に問題が発生することのないような万全の配慮が必要ですので、医師としっかり相談して対策を立ててください。また、上司が代理の人を任命した場合には、貴方の担当の仕事であることから、貴方自身からのお願いは当たり前のこと、必要なサポートを積極的に行うことも忘れてはいけません。

せっかくの海外出張の機会を逃してしまうと考えがちですが、**仕事を続けていればいつれまたその機会も巡ってきます**ので、出産を望んでいる場合には妊娠初期の大事な時期を安定しておくことも大切だと考えます。

〈西嶋 美那子（(財)21世紀職業財団中央雇用管理アドバイザー）〉

チームで仕事をしていることを忘れずに、上司に早く相談しましょう。

また、今だけでなく、長期的な視点で考えることも大切です。

医師の指示に従うべきです。帝人の女性活躍推進の取り組みでは、基本方針として「男女の完全な機会均等をめざし、女性に対する優遇は母性保護以外は行なわない」と唱っています。言い換えれば、母性保護のためには、女性は堂々と保護を受けていいということです。自分の担当の仕事を他の人に任せることは残念であり、また申し訳ない気持ちはわかります。でもそのために、**流産したり、自分の身体をこわしたのでは、何の意味もありません。**

妊娠・出産と仕事の両方を同時に100%こなすのは、よほどの幸運がない限り難しいことです。一時的に、仕事より自分の身体や子育てを優先すべき時があるのです。今の悔しさや、申し訳なさは、無事に出産し、子育ての大変な時期を乗り越えて、またバリバリ仕事に打ち込める状態に戻ってから、取り戻し、お返しすればいいのです。**長期的な視点を持ちましょう。それが、結局はあなたにも会社にとっても利益になるはず**です。

〈田井 久恵（帝人クリエイティブスタッフ(株) 人財開発部女性活躍推進室長）〉

当たり前のことですが、**自分の健康管理は、自分で行うことが前提**です。

会社は、あなたの健康や生まれてくるお子さんの健康の保証はできないと思います。仕事については、あなた自身の能力を高め、成長させるための大切な糧といえるでしょう。ここは選択のしどころですね。

海外出張に行った場合、行かなかった場合、どんなことが起こりえるかそれぞれ考えてみましょう。それはどんなことで、あなたの人生にとってどんなインパクトをもたらしますか？そのインパクトはあなた自身が引き受けることができるものですか？

起こりうる結果をあなたが引き受けることができると判断したなら、どちらの選択もありだと思います。もし引き受けることができないと判断したなら、たとえ一時居心地の悪い思いをすることになったとしても、その選択肢は手放すべきだと思います。最終的な判断は、あなた自身が決めることだと思います。

〈女性の活躍推進協議会
ワーキンググループメンバー〉

元気なお子さんの誕生、待ち遠しいですね。お医者様から「行かないほうがよい」と忠告されたのなら、母子の健康を最優先に考え、やはり海外出張は控えるべきでしょう。**海外出張や仕事のチャンスは一度きりではありませんし、仕事を続けていればいつかまたチャンスは巡ってくる**ものです。

子どもを育てながら仕事を続けるための秘訣は、上司や同僚、友人の力をうまく借りること。**一人で仕事や責任を背負い込まないことが大切です。**上司には早めに妊娠を伝えるとともに、あなたの代わりに海外出張に行って下さる方の手当てをお願いし、出張に必要な引継ぎなどを行いましょう。

仕事を野球にたとえれば、選手のコンディションや戦況をにらみながら、代打や代走を出すように、要はチーム（組織）の持つ人的資源や力が最大発揮できれば良いのですから、**負い目を感じる必要はないのです。ただ、上司やあなたのかわりをつとめてくださる方に、ひと言「本来は自分の仕事ですが、よろしくお願いします」の感謝の気持ちを忘れずに。**

〈白石 真澄（東洋大学経済学部助教授）〉

Ⅱ 働き方 ―働く女性の皆さんへ―

○ 生理休暇をとりたいけれど、上司が独身の男性。

なんとなく言い出せずにいます。

生理がひどいので生理休暇を取りたいのですが、独身男性が上司なので言い出せず
つい年次有給休暇で処理をしてきました。きちんと申し出たほうがよいでしょうか。

生理など女性の体に関する悩みは、個人差が大きいものですから、職場では切り出しにくい
ですね。ましてや独身男性が上司であれば、「女性のつらさを理解してくれないかもしれな
い」と思うことは当然です。もし、ご自身で、体調について直接、話をすることがためらわれるな
ら、人事部門にあなたが信頼できる女性はいませんか？まず、間接的にあなたの上司に話を
していただくことも考えられてはいかがでしょうか。

その上で、**あなた自身が直接、上司と話し、「生理休暇で処理するところを、これま
で年次有給休暇で処理していた」ことも含めきちんと伝え、ご自身の体調について、上
司に理解をしてもらっておいたほうがよいでしょう。**

〈白石 真澄（東洋大学経済学部助教授）〉

**上司が男性・女性、未婚・既婚にかかわらず、生理休暇であることを、きちんと伝え
るべきです。**生理休暇については、就業規則にも明示されているはずですので、部下を持つ
人であれば、当然理解していなければいけない事柄です。

ただし、言い出しにくいことは良くわかります。そこで、今日は生理休暇をくださいという申請
をする前に、生理がひどいという事情と今までは年次有給休暇で処理をしていたという話をし
てみてはいかがでしょうか。あまりに話しにくい場合は、同僚に同席してもらうのもよい方法かと
思います。

**男性は、生理の辛さについては、頭では理解できたとしても根本的には解かっていま
せん。理解できない休暇に対して否定的な態度をとるケースも考えられます。理解し合
うためには、日頃のコミュニケーションが大切です。**

また、突然の休暇になるわけですので、当然の事ですが、休んだことで仕事に支障がでな
いようにするための段取りや手配には充分配慮して下さい。

〈進藤 哲夫（㈱有隣堂店舗システム開発室部長）〉

生理休暇制度が設けられている趣旨からみて、どうしても必要な人が休暇を取るのは当然と
思いますが、**事柄の性格上、特に独身の男性には真正面から言い出しにくい気持ちよく
わかります。少し工夫してみてもよいでしょうか。**

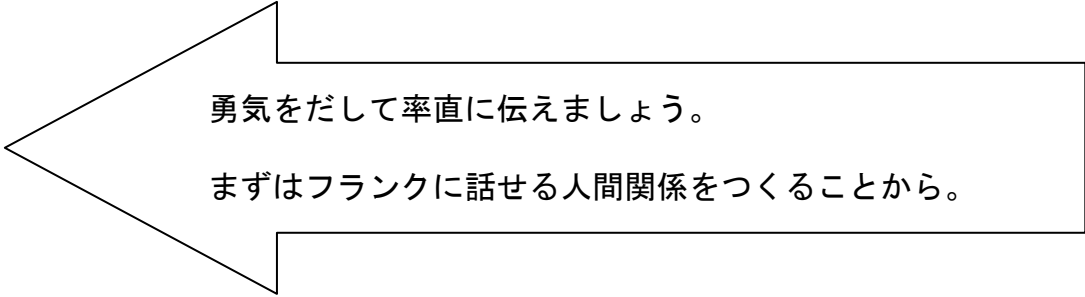
自分から上司に、勇気を出して事前に、生理休暇の必要な時、申請書を提出するので、理
由を聞かずに受理し、許可してもらえないか依頼してみることも1つの方法です。

また、上記のことを人事担当者から上司に話してもらうことも可能なのではないのでしょうか。

言うまでもないことですが、必要な人が必要な期間取得することが大前提であり、くれぐれも
不正使用の事例を作らないようにしたいものです。

また、あまりひどい時は、一度医者の診察を受け、治療することも考えてみることも
必要でしょうね。

〈春木 節子（松下電器産業㈱労政グループ均等雇用担当部長）〉



勇気をだして率直に伝えましょう。

まずはフランクに話せる人間関係をつくることから。

労働基準法には、「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。」という規定が置かれており、女性に「生理休暇」請求の権利を保障しています。このような休暇制度が法律で規定されているのは、子供を産み育てる「母性」を保護する重要性が高いからです。ただし、**生理休暇は、本人が請求することを条件**としているので、請求がなければ生理休暇を与える必要はないとされています。休暇の申出を言い出しにくいという状況は理解できますし、上司が独身男性であればなおさらでしょう。けれども、**無理は禁物です。今無理をしてしまうと、後で身体に支障をきたすことも考えられます。**思い切って休暇を申請したらすぐに認めてくれた、という例もたくさんあります。

他にも悩んでいる同僚の女性がいるかもしれません。**一人で言い出すのが恥ずかしければ、同じような悩みを持っている女性と一緒に申し出るということも考えられるでしょう。**

〈武石 恵美子（東京大学社会科学研究所助教授）〉

女性でもその症状は人により異なります。症状が軽くても権利として行使する方もいますが、これは考えものだと思います。ただ就業に耐えられない症状がある場合、生理休暇を取ることは認められており、**やはり率直に上司には伝えるべきだと思います。**

伝えた内容を、真摯に受け止められない上司は上司失格ではないでしょうか。

また、上司も色々な経験をして成長していくものですから、こういう場合の対応・反応を勉強する機会でもあります。

ただ、当然プライベートでデリケートな話題であり、また上司が男性であればいきなりは言い出しにくいと思いますので、**まずは普段の仕事の相談・報告や各種面談の機会等を利用して、コミュニケーションをとることでフランクに話せるような人間関係を築き、上司のことを知った上で話してみてもいいのではないでしょうか。**

また、毎月のことですし、女性の体にとってはとても重要なことです。あまり症状がひどい場合はきちんと病院で診てもらうなどして体調コントロールに努めてください。一人ひとり症状が違えば、周りにも影響を与えず自分自身が元気でいられるよう、ご自身なりの方法を考えておくといいですね。

〈女性の活躍推進協議会ワーキンググループメンバー〉

Ⅱ 働き方 –働く女性の皆さんへ–

- わたしの仕事なのに、男性に業務命令が。
女性には残業を頼みにくいのでしょうか？

上司が残業を命じるときに、どちらかというと男性に頼むことが多いです。女性に命じては申し訳ないという配慮からのことであるようですが、本来、私がすべき仕事についても男性に頼むことがあり、私自身かえって申し訳ない気持ちがします。残業をさせてほしいと上司にはっきり言うべきでしょうか。

「働きバチ」、「滅私奉公」、「過労死」という言葉を生み出してきた日本人の働き方は、仕事よりも個人生活を重視する欧米の人の理解を超えているようです。緊急性を要する場合の残業は仕方ありませんが、残業は出来れば、しないにこしたことはありません。

恒常的に残業をしていると、かえって生産性が低いとみなされたりしてしまいます。上司の顔色を窺いながら、ダラダラと会社にいるより、さっさと退社して資格取得の学校に通う、映画やコンサートに行く、社外の人と食事をするといった行動をとることで、仕事に役立つ情報や人的ネットワークが得られることもあるはずです。

「自分がすべき仕事が他人にまわされていて申し訳ない」と懸念されているなら、一度、上司や同僚と話し合い、ご自身の「申し訳ない」という気持ちを率直に伝えてみることも、ひとつの方法かもしれません。ひとりで思い悩むよりも、まわりの人とまず、コミュニケーションをとってみれば、悩みが解決するかもしれませんよ。

〈白石 真澄(東洋大学経済学部助教授)〉

日本では、社会通念としてまだまだ女性に対して男性が気使いをし、やさしく対応してあげようという風潮があります。男女雇用機会均等法施行後、17年経ち、これからさらに企業としては性差を超え、能力・成果の視点で人的資源活用を進めなければなりません。とはいっても、男性上司自身が、なかなかビジネスの場であることを割り切れず、仕事上でもどこことなく女性を配慮してしまう場合が多いと思います。

このケースでは、女性本人から「自分の担当業務であるので、**自分が最後まで業務を遂行する。**」という意思をはっきり言ってくれたほうが、男性上司は本人の意思を尊重し、担当業務を全てまかせてくれるにちがいありません。

〈大手小売業管理職〉

残業も出来るので、自分の分担業務は最後までやりたいと
はっきり上司に伝えましょう。

あなたがやるべき仕事が残業になるなら、**あなたの仕事として受ける姿勢を上司にはきちんと示しましょう。**

ただ、上司は全体の状況をみて仕事を割り振っている場合もあるので、

- 1) まず、一般的な打ち合わせやインタビューの場で、「わたしも責任をもって仕事をしていきますので遠慮なく注意や指示をしてください。」と伝えておきましょう。
- 2) その話合いの中で、「残業も、自分の仕事の場合はきちんとできますので指示をしてください。」と伝えたらどうでしょうか。

〈女性の活躍推進協議会
ワーキンググループメンバー〉

上司の方によっては気を使われている場合もあると思いますし、女性自身の中にも残業をしたくないと考えている(そのような働き方を選んでいる)方もいると思います。

個々のライフスタイルによって仕事に対しての考え方、それに付随する仕事のやり方は異なりますので、**あなた自身の仕事に対する考え方や、現在いただいているお気持ちを上司の方に伝えることが**まずは大切だと思います。

〈女性の活躍推進協議会
ワーキンググループメンバー〉

あなたが自分の仕事を最後まで責任を持ってやり遂げようという意思があるのであれば、**上司に進言すべきだと思います。**上司と部下との間で一番大切なのは、お互いのコミュニケーションです。普段からコミュニケーションをとることによって、お互いの考えや想いが伝わりますので、あなたからも積極的にコミュニケーションをはかってください。

〈村嶋 純一(㈱日興コーディアルグループ人事部第一人事課)〉

Ⅱ 働き方 ―女性を部下に持つ管理職の皆さんへ―

- 子供が病弱な女性に海外出張には行かないほうがいいと伝えたところ、差別だと言われた。

部下の女性には子供がいます。子供があまり丈夫ではないので、時々早退をしています。彼女の担当業務で今度海外出張がありますが、子供の状況を見ていると本人は行くべきではないと思い、それを告げたところ、「自分に行く。行かせないのは、差別だ」と言われました。

女性だから、あるいは母親で子供がいるという理由から業務の判断・指示を行ってはなりません。

今回のケースは、**子供の件を主たる理由とせず、日頃の勤務状況を勘案すると時々早退があり、海外出張に支障をきたすとの判断となったことを説明いたします。**会社としては、現状としては海外出張に行ける状況にないとして事前にその旨打診しており、本人から行くとの意思表示があった場合、行ける状況について明確に説明を受ける必要があります。問題なく海外出張にいける状況と判断できれば認めますが、業務に支障をきたすと判断される場合は、理由を説明し理解・納得を得るようにします。

〈大手製造業役員〉

母親であろうと、父親であろうと、子供を健やかに育てていく責任があることは言うまでもありません。子供は急に熱を出したり、怪我をしたり元気に育てていくために両親はさまざまな努力をしています。

部下の女性の場合、お子さんが丈夫でなければなおさらです。大変そうな子育ての姿を見ていて、彼女の立場に立って、他の人に代行してあげようと思ったのだと思います。でも、彼女にしてみれば、育児と仕事の両立に必死なのでしょう。

彼女が「行く」と言うからには、担当業務なので行かせるべきでしょう。子供は母親が面倒を見るべきと言う性別役割分担の考え方は、ジェンダーバイアスと言われ差別にもなります。育児と仕事の両立は決してやさしいことではありませんが、ここを乗り越えて一人前に成長していくと思います。応援してあげてください。

〈水越 さくえ（㈱イトーヨーカ堂常務取締役・常務執行役員）〉

本人の担当業務であれば出張に行かせることを前提ですが、
よく、本人と話しあった上で判断しましょう。

女性だから、子供のことや家族のことにこれまで配慮してきたのでしょうか。
男性社員だったら、これまでの配慮や海外出張への配慮をされたでしょうか。
育児や介護等の家庭問題が女性の一方的負担となっていることが現実に存在し、そのこと
に対しての配慮を行うことも女性の能力発揮の場を拡大するために必要不可欠なことは現実
としてあります。ただし、その**配慮が女性の能力発揮の機会を失わせている場合もあるこ
とも事実**です。

今回の場合、海外出張に行かせること、行かせない是非は、上司としては部下に対する配
慮をしたことではしょうが、**出張期間の子供のことを含めて家庭生活について、配偶者の協
力やその他の方法で対応できるかどうか、部下自身に判断させる機会を持たせるべき
であった**と考えます。

〈宮田 克彦（西日本鉄道㈱人事部人事課長）〉

差別と言われても仕方ありません。部下のこと
を思いやって言われたこととは思いますが、
少しあなたの思い込みが強すぎたかもしれま
せん。**男女に関わらず部下が出張に行くべきか
どうかは、部下の業務・役割を第一義的に考え
て判断されるべきでしょう。もし行くべきであれ
ば、次のステップとして部下の個人的な事情を考
慮することになります。個人的な事情については、
まずは部下に打診して状況を確認することが
必要です。**

その上で状況が許さない場合は、会社としてど
のようなサポートができるか、あるいは代理を立て
るなどの方法を担当者である**本人と一緒に検討**
するとよいでしょう。

〈女性の活躍推進協議会
ワーキンググループメンバー〉

**本人の担当業務であれば、ま
ず本人が行くことができるか
どうか、状況を確認した上で、
本人と話し合っ**て判断をしま
しょう。

子供のことを思った上司と
しての配慮であっても、本人の
意向を無視しているのであれば、
価値観の押し付けとなりか
ねません。

〈女性の活躍推進協議会
ワーキンググループメンバー〉

Ⅱ 働き方 ―女性を部下に持つ管理職の皆さんへ―

- 女性の部下から結婚相手の勤務先の近くに転勤させて欲しいといわれ困っています。

女性の部下が結婚するといいます。配偶者は遠方に勤めているため、彼の勤務先の近くの事業所に転勤させて欲しいと言われたのですが、どう考えたらよいでしょうか。

まず、その人事異動を支障無く実施する事が可能であるのか、について社内にて確認をしてみます。

その際、不公平感を生じないように従来の男性も含めた他の従業員のケースと比較して、いわゆる「特別扱い」にならないかを注意しなければなりません。

もし、転勤が不可能な場合には、本人に対してあくまで十分に転勤実現のための働きかけをした事を伝えた上で、**転勤については個人の事情のみでは実現できない事**を説得します。どうしても仕事を続けたい場合は、あくまで自らの責任の範囲内にて行なって(自分あるいは配偶者の遠距離通勤など)いかにざるを得ないことを説明する必要があります。

〈大手製造業役員〉

弊社では、配偶者の近くに事業所がある場合は、異動させることが適切であると考えており、**本人の能力と転勤先に適当な職掌があれば、積極的に転勤させます。**

弊社には、阪神地区または名古屋地区に支社・支部がありますので、実際に、阪神地区から東京本社に移動させたことがあります。

〈中村 紀子 (㈱ポピンズコーポレーション
代表取締役)〉

会社の人事方針にもよりますが、一般的に個人の希望で転勤を認めるのは難しいことが多いと思います。

しかしながら、その**事業所のニーズとして彼女が力を発揮できるような仕事／ポジションがあれば、社内で相談を**してみてもいいでしょうか。

会社がこれまで育ててきた人材を失わずに活用できるとすれば、会社にとっても良いことです。もし組織的なニーズがなければ、現職を続けるかどうかはあくまでも本人の人生における選択に委ねることになります。

〈女性の活躍推進協議会
ワーキンググループメンバー〉

本人の能力と業務に適した仕事が転勤先にあるかどうか次第です。

無理な転勤は職場にひずみを起こしますので、よく考えてください。

あなたの職場は、本人が抜けても大丈夫でしょうか。配偶者の勤務先近くの事業所には、本人の適性に合う業務や職場があるのでしょうか。また、本人が転勤することによって今の職場への第三者の転勤、新しい職場からの第三者の転勤が発生することはないのでしょうか。そのことは、会社の必要性や第三者の都合からみてどうなのでしょう。また、将来配偶者の転勤に伴い、再度の転勤希望がでた場合の取扱いはどう考えるのでしょうか。

転勤は会社の人事配置上の必要性から、従業員の能力適性とキャリアアップをかみ合わせながら行うものですが、夫婦共働きや親の介護の問題等を考えると、個々人の生活上の問題を頭から無視することはできませんし、これまで以上の配慮が必要となるでしょう。

転勤希望は、会社の人事や他の従業員の生活に大きく影響を与えることがないのであれば、認めることもありましょうが、恣意的な取扱いにならないように自己都合の転勤希望の理由や回数等の内規を設けることも必要となるのではないかと考えます。

〈宮田 克彦（西日本鉄道㈱人事部人事課長）〉

人の配置は、業務があるかどうかと、その業務にどういった人が適しているかを考えていくことです。

その勤務地に、人を入れる必要がある業務があり、その業務にその女性が適していれば異動を検討する。という考え方が基本ではないでしょうか。

〈女性の活躍推進協議会

ワーキンググループメンバー〉

Ⅱ 働き方 ―女性を部下に持つ管理職の皆さんへ―

- 部下に子供ができた。後任を入りたいが、後任がくると戻れないと言われてしまった。どう対処しようか。

部下から子供ができたといわれました。この忙しい時に抜けられるのは痛手なので後任を入りたいのですが、「後任が入ると戻るところがない。」と言われてしまいました。どうしたらよいでしょうか。

① 後任に一時的な補充要員を配置する場合

後任者はその女性が出産のため、休暇をとっている間のみの代替要員であることを説明し、職場復帰後は従来どおりの職務に戻す予定であることを明言して安心させます。

② 長期的な後任を配置する場合

その職務の重要性、継続性の観点から、代替的な形の補充では職務に支障がでてくる可能性があること、あるいは会社の人材の適正配置の観点から後任を配置する事が経営上、最適である事を具体的に説明して納得させ、復職時には会社の事情の許す限り、希望を勘案した上で現職も含めて職場を検討することを伝えます。

③ 後任を配置しない場合

本人に対し、できる限り、あくまで健康、育児には十分配慮した上で会社を休む必要のある日を最小限にし、十分に引継ぎを行ない業務に支障を起こさないようにする事を指導すべきです。

〈大手製造業役員〉

産前・産後の比較的短期間の休暇であれば、その間は部門のメンバーの協力をえて業務を遂行できるよう、普段から準備しておくことが望ましい形です。

また、育児休職まで含む長期であり、部門として後任者が必要であれば、休職する社員にきちんと説明し、理解してもらう必要があります。

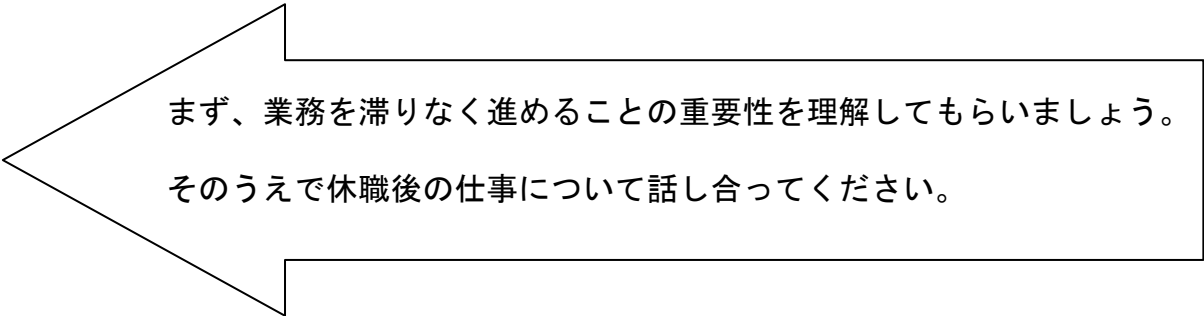
休職の間は、会社が整えているeラーニング(遠隔学習)を活用するなどして、積極的にスキルアップを図る良いチャンスです。

部下には、休職中に身に着けたスキルにふさわしい場所を用意するので、安心して休むように、と話します。

管理職として考えるべきことは、会社の業績に部門として貢献すること、および社員一人ひとりが専門性を最大限に発揮し、プロフェッショナルとして活躍できるようにするためにはどうするか、でしょう。

そのために、日頃から個々の社員のキャリアやライフスタイルについて話し合っておくことも、管理職の大切な役割です。

〈内永 ゆか子（日本アイ・ビー・エム㈱常務執行役員）〉



まず、業務を滞りなく進めることの重要性を理解してもらいましょう。

そのうえで休職後の仕事について話し合ってください。

職場の現状と本人の担当業務の重要性、後任の必要性を説明されたいかがでしょうか。継続的に担当すべきであり、期間限定の労働力(派遣社員やアルバイト)等では補えない業務の場合、他の職員に今まで以上の業務分担をさせることが無理な場合は、後任の補充は不可避ですから、上司として当然後任補充の判断を行わざるを得ません。

本人は復帰後の不安がありますから、人事部門と相談し、復帰予定時に本人の能力・キャリアに適応する職務・職場を事前に予定することができれば、少しでも不安が和らぐのではないのでしょうか。

〈宮田 克彦（西日本鉄道㈱人事部人事課長）〉

本人が休む間の業務をどのようにして遂行するのが望ましいか、女性本人の意見をよく聞いてみましょう。

まず業務を滞りなく進めることが大事であること、休む期間や時期によって対応方法を検討することを理解してもらう必要があります。

また休職を終えて戻ったときにどういう仕事をしたいのか、想定しているのか、相談にのることも必要だと思います。

〈女性の活躍推進協議会ワーキンググループメンバー〉