

働く力を生かし一人ひとりが活躍できる社会へ

企画・制作 朝日新聞社メディアビジネス局 広告特集

誰もが活躍できる豊かな日本社会を実現するため、企業がどう進むべきかを探る「CHANGE Working Styleシンポジウム―働き方を変える―」(主催・朝日新聞社)が12月12日に都内で行われた。NTTDコモの吉澤和弘社長は、他の企業経営者と第一部シンポジウムに登壇し、「自律とチャレンジを推進する働き方改革」について講演を行った。本特集では、職場環境のこれからの変化を探るとともに、NTTDコモのダイバーシティ経営、ボトムアップで進められている働き方改革の実践についてレポートする。



企業価値を高めるダイバーシティ

働き方改革が企業を成長させる

旧来の職場価値観が変わっていく 働き方改革と企業の挑戦

長時間労働解消をはじめ 働き方の課題に焦点を

政府が今年9月から進めている「働き方改革実現会議」では、九つのテーマのうち一番目に「同一労働同一賃金」と非正規雇用の処遇改善、二番目に賃金引き上げと労働生産性の向上、三番目に「時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正を挙げている。そのほかにもテレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方や、高齢者の就業促進といった課題もあり、日本の企業文化と国民のライフスタイルが大きな節目にさしかかっていることを示している。

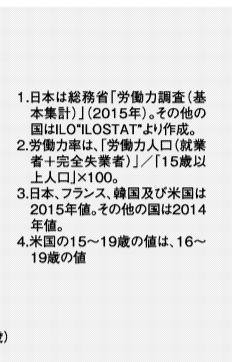
改革の背景には、二つのポイントがある。一つは「国内総生産」600兆円、希望出生率1.8、介護離職ゼロという三つの目標がある。働き方を変えていくことで、子育て世代の就労を促し、労働生産性を向上させ、経済成長に結びつけようという考えだ。21世紀職業財団会長の岩田喜美枝さんは「政府の働きかけにより女性の活躍推進が社会的流れになっている。政府の働きかけにより女性の活躍推進が社会的流れになっている。政府の働きかけにより女性の活躍推進が社会的流れになっている。政府の働きかけにより女性の活躍推進が社会的流れになっている。」

「働き方改革実現会議」では、九つのテーマのうち一番目に「同一労働同一賃金」と非正規雇用の処遇改善、二番目に賃金引き上げと労働生産性の向上、三番目に「時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正を挙げている。そのほかにもテレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方や、高齢者の就業促進といった課題もあり、日本の企業文化と国民のライフスタイルが大きな節目にさしかかっていることを示している。

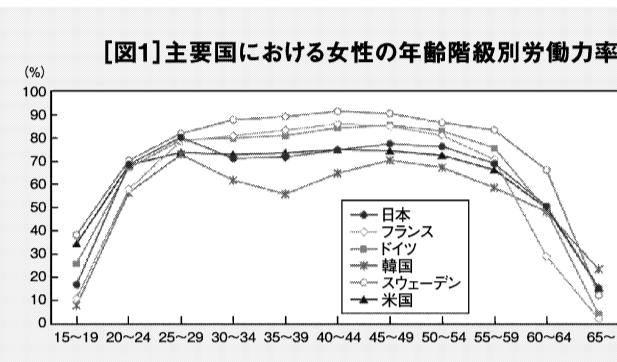
規制によって最低限の基準が決まれば、企業はそれを上回るよう自主的に残業を削減すると同時に個人の自由度を高めるフレキシブルな働き方を導入することが求められる。従来の職場は、妻が専業主婦の男性の働き方を基準とした価値観、つまり会社の都合で長時間でも働ける人が会社に貢献しているという価値観が支配的でした。今は女性、高齢者、障害者や体力が衰えている人など、時間制約や体力的な制約がある人などさまざまな人が活躍しなければならぬ。長時間労働の削減と多様な働き方はダイバーシティのために必要です。

女性のキャリアアップが 企業の成長のポイントに

働き方改革にさきがけて今年4月から女性活躍推進法が施行された。働き方改革にさきがけて今年4月から女性活躍推進法が施行された。働き方改革にさきがけて今年4月から女性活躍推進法が施行された。働き方改革にさきがけて今年4月から女性活躍推進法が施行された。

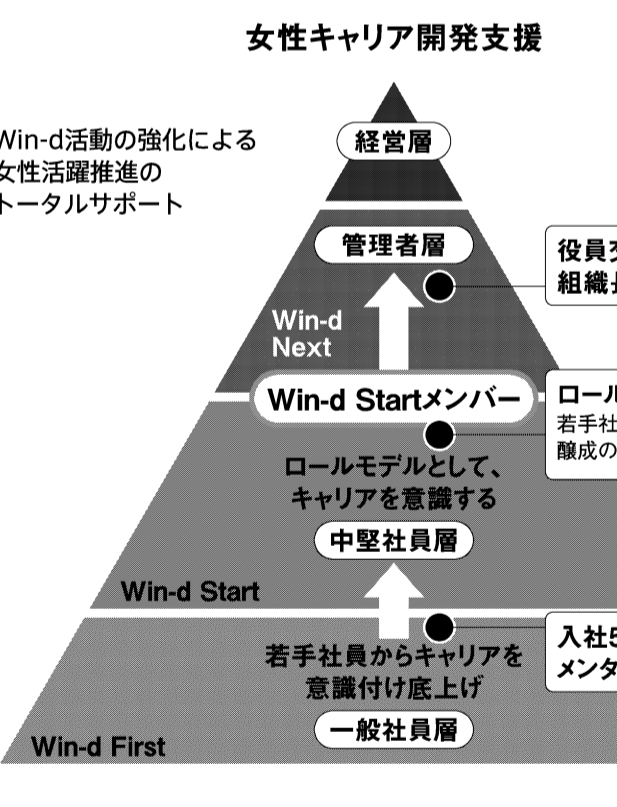


【図1】主要国における女性の年齢階級別労働力率



【図2】就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合(国際比較)

「最近気になっているのは保育所に入れない人のために育児休業を延長する議論です。待機児童問題のために親の育児休業を延ばすのは安易です。休業期間が長くなり、短時間勤務が長期化した人には、責任のある仕事を任せようとする。育児休業をいかに短くするかを考えると、延長は逆行ではないか。ほとんどの仕事で、それに見合った給料を」と



Win-d活動の強化による女性活躍推進のトータルサポート

女性キャリア開発支援 経営層 管理者層 Win-d Next Win-d Startメンバー Win-d Start 若手社員からキャリアを意欲付け底上げ 一般社員層 役員交流会 組織長メンタリング

Win-d活動の強化による女性活躍推進のトータルサポート

NTTDコモが推進する 意識改革と制度の多様化

NTTDコモが推進する意識改革と制度の多様化



「30年前の男女雇用機会均等法制定の頃は、どちらかというと差別を許さないという人権のための議論で、経営者は制度上の男女の違いをなくす以上はいいとしか思っていません。次に、1990年くらいから少子化と労働人口減少が問題になり、育児・介護休業法ができました。」

「30年前の男女雇用機会均等法制定の頃は、どちらかというと差別を許さないという人権のための議論で、経営者は制度上の男女の違いをなくす以上はいいとしか思っていません。次に、1990年くらいから少子化と労働人口減少が問題になり、育児・介護休業法ができました。」

公益財団法人 21世紀職業財団 会長 岩田喜美枝さん

「30年前の男女雇用機会均等法制定の頃は、どちらかというと差別を許さないという人権のための議論で、経営者は制度上の男女の違いをなくす以上はいいとしか思っていません。次に、1990年くらいから少子化と労働人口減少が問題になり、育児・介護休業法ができました。」

「30年前の男女雇用機会均等法制定の頃は、どちらかというと差別を許さないという人権のための議論で、経営者は制度上の男女の違いをなくす以上はいいとしか思っていません。次に、1990年くらいから少子化と労働人口減少が問題になり、育児・介護休業法ができました。」