

職場風土におけるソーシャルスティグマの根絶 マキシ・ケイ（アメリカ）

家庭を持つ女性リーダーについて考える際、社会・公共政策改革と切り離して考えることはできません。日本では労働時間および労働環境を改善するとともに、職場風土におけるソーシャルスティグマ（社会的な負の烙印）を根絶する必要があります。それが実現してこそ、日本はジェンダーバランスのとれた社会に向けて前進することができるでしょう。

過度な時間外労働によって、日本の労働者は男女を問わず家庭責任をきちんと果たす余裕がなくなります。時間外労働の問題は、性別に関係なく働く人全体の問題として取り組むべきです。なぜなら、家庭的・家族的責任について男女間でバランスを図ろうとすれば、その対をなす仕事上の責任にも男女間の平等が求められるからです。女性のリーダーシップの機会が増えるということは、女性にだけフォーカスを当てることではありません。男性も家で家庭責任を分担するために、時間外労働を減らす必要があります。この問題に対して全体的な捉え方をしない限り、社会は解決策を見出すことはできないのです。

日本において、女性リーダーの増加を大きく左右する別の要因として、労働環境が挙げられます。これに関しては、外見上のイメージから内面的な質へと焦点をシフトさせる必要があります。つまり、オフィスの机で忙しそうに働く、早朝出勤や夜間残業をする、というような物理的な面ではなく、いかに質の高い仕事をするかという点に重点を置くべきです。フレックスタイムやテレコミュティングを導入することで、男女を問わず物理的、精神的、そして気分的にも柔軟な働き方をすることができるでしょう。それにより、各自が仕事を自らコントロールすることが可能となり、最終的により良い結果に結び付けることができます。

また、職場風土におけるソーシャルスティグマに対する取り組みも必要です。例えば、（状況が適切であれば）誰もが気兼ねなく有給休暇を取るべきです。「自分が同僚に比べて働いていないかのように思われる」というスティグマを恐れるがゆえに労働者が休暇を取れないのでは、その悪循環は永遠に解消されません。休暇を取ってリフレッシュ、リラックスするのは、仕事に対する意欲を維持するためにも不可欠なことです。労働者が絶え間なく長期的なストレスにさらされることで、生産性は低下します。そのため、上層部の方からこのようなソーシャルスティグマを根絶していくことが求められます。上司は部下に対し、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方を促す必要があります。その際、何事でもそうですが、言葉だけではなく実際に行動で示すことを通じて奨励するのが最良の方法です。上層部のリーダーは、変革に向けて最初の一步を踏み出す勇気を持たなければならないのです。