



トヨタが不妊治療を受けるための新たな休暇制度を2017年1月に導入するという。すでに、日産、富士ゼロックス、IT大手のサイバーエージェントなどでは実施しているが、今回のトヨタの導入で、大手企業で増えている支援体制が社会全体に加速しそうだ。少子化対策のひとつとして行政でも期待を示している。トヨタではさらに在宅での勤務が可能ないわゆるテレワークを大幅に拡大することも検討中という。

前出のサイバーエージェント社は2014年に『macaronパッケージ』という5つの

一億総活躍時代に

問われる女性の選択

情報広報部副部長

藤井 美穂

支援で構成される社員の就労支援制度設立で話題を呼んだ。女性特有の体調不良の際の『エフ休』、不妊治療の通院を目的にした『妊活休暇』、専門医のカウンセリングを受けられる『妊活コンシェル』、子どもの急な病気などを理由に在宅勤務できる『キッズ在宅』、子どもの学校の行事や記念日の際の『キッズデイ休暇』で、女性のみならず男性社員の取得が多いという。働くことは人生を豊かにする役割がある、自分らしく生きるために会社に意思表明し会社全体を活性化していこう、と画期的な制度を提案した人事担当の役員が

語る。

『Beauty Consultant (BC:美容部員)を対象に育児中でも夜間までの遅番や土日勤務に入ってもらおう』という方針転換を昨年公表し話題を呼んだいわゆる資生堂ショック。20年以上前から育児休業や短時間勤務制度を導入し「女性に優しい会社」の評判を築いてきた資生堂がなぜ方針転換したか。

7月最終土曜に開催される日本医師会男女共同参画フォーラムが栃木県主催で開催された。今回のフォーラムのメインテーマ「男女共同参画が医療界にもたらすメリットとそのエビデンス」に沿い、特別

講演とシンポジウムが企画され、資生堂における女性社員の支援制度を作ってきた役員が自社の方針を講演した。社員の83%が女性が占める企業であり、キャリアアゲ成がない限り、企業の質が担保できないと判断し

たこのことだ。

昭和女子大の女性文化研究所では『働き続けやすさ軸』を横に、『成長活躍軸』を縦に2方向の軸をもうけ、企業の特徴を4つの象限に分けて分析している。ここでは2軸が低い象限の『働きにくく活躍しにくい』から両軸がアクターともに最も高い象限の『働きやすく活躍できる』に企業を分類している。

資生堂は働き続けやすさは高いが就労時間が短くキャリア形成が不十分となっていた象限から、働きやすく活躍できる企業へとシフトを切ったといえる。

フォーラムのシンポジウム演者の一人からは卵子保存の有用性があがった。胚培養士の彼女は、高齢になるまで女性が働き続けた結果、卵子が老化し妊娠できなくなる前に、若い卵子を凍結保存し妊娠可能な時期に解凍し精子と受精させ、胚(受精卵)を子宮に移植することを提案していた。わが国は生殖年齢にある若い世代が妊娠に向け時間がとれない環境を背景に、いわゆる社会性不妊が増えていると主張する。社会性不妊という用語は産婦人科領域には存在しない。また、卵子凍結の8割が健康な女性たちのものという。血液疾患で化学療法や放射線治療を受ける必要がある女性たちが、治療のために卵巣機能が廃絶してしまう前に卵子凍結をしておくケースと明確に線引きしておく必要がある。

8月6日土曜日に広島原爆ドームの前で、澄んだ目をもつ小学6年の少女2人の「自分たちが作る社会について」の宣言に感動した。次世代を築く彼らの現実を直視する姿がとても清々しく、自然で住みやすい社会を継承する大人の責任を改めて思った。「お母さんは仕事が忙しいので卵子を凍結しておいて、仕事が一段落したから妊娠したのよ」と胸を張って子どもたちに聞かせられるのだろうか。「お母さんは病気の治療をする前に大切な卵子をとっておけたから、あなたが今いるのよ」とは伝わる気持ちに大きな差があるのではないだろうか。

一億総活躍時代において女性は自身の能力を発揮し始めた。しかし、次世代を産み育てることができるよう一つの能力を持つ女性の賢明な選択が問われている。