

男性の長時間労働解消できる？ 「女性の活躍推進」考その2

女性の活躍推進を考えるシリーズ2回目は、男性の、特に管理職の長時間労働について分析する。長年、新聞記者をしてきた自分にとって、正直言って耳の痛いテーマだ。「働くために生きているのではなく、生きるために働いているのだ」と頭では分かっているつもりだが、会社人生を振り返ると、その生き方の困難さを痛感する。長時間労働脱却のヒントがここにある。(編集部・52歳男性)

昇進のために許容

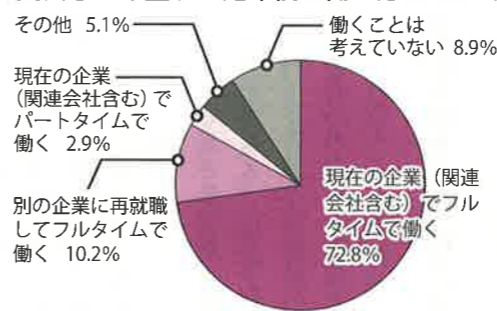
「女性の活躍推進」を阻む課題の一つとして、長時間労働が挙げられます。組織の中で、長時間労働を前提とした働き方が変わらないう以上、女性が仕事と子育ての両立を行うことは難しいという現実を生みます。

そもそも、長時間労働の課題について、男性側はどのように捉えているのでしょうか。今回は、特に管理職の9割を占めるといわれる男性管理職

の視点に着目してみます。

日本総合研究所が東京圏に勤務する40〜50代の男性管理職516人を対象に実施したアンケート(以下「アンケート結果」)によれば、男性管理職の約半数が、昇進のために長時間労働を許容すると回答していることが明らかになっています。長時間労働の内容を詳しく尋ねていくと「定時以降に上司から頼まれた仕事を行うのは仕方がない」「定時以降に会議に出席するのは仕方が

図表① 希望する定年後の働き方について



サンプル数は449人。定年まで現在の企業で働くことを考えている男性管理職が対象
出所：日本総合研究所

ない」と回答した男性管理職は、約6割に上ります。

キャリアは考えられない？

「アンケート結果」の中で、定年を迎えた後の働き方について尋ねたところ、現在の企業に勤め続けたいと回答した男性管理職は約7割に上り、定年を迎えた後にもかかわらず、同じ組織で働き続けたいと考える人が多いことが分かります(図表①)。

さらに「アンケート結果」では「今後の自分のキャリアを変えるような重大な決断をすることができると感じているか」という設問も併せて尋ねたところ「今後のキャリアを変えることは、できないと感じている」と回答した男性管理職は約6割に上っています

す(図表②)。
多くの男性管理職が定年を迎えた後も同じ組織で働き続けることを希望する理由の一つとして、新しい環境や新しい仕事などに挑戦することの難しさがあると考えます。

困難な地域デビュー

経済協力開発機構(OECD)の調査によれば、家族以外の友人、同僚やその他の人々との交流をしていない人の割合は、日本が最も多く15・3%です。男女含めて、地域社会

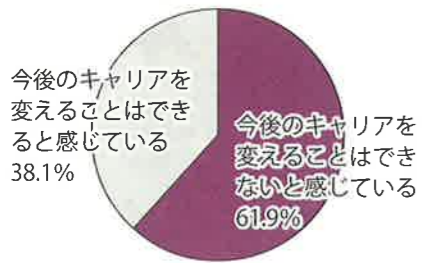
などで多様な人々と交流する時間を過ごしている人が諸外国に比べて日本は少ないことを表しています。

国内では、定年を迎えた男性の地域デビューが難しいという話も耳にしますが、長時間労働で働き続けているのは、日頃から多様な人々との交流を行う時間の確保は難しくなると考えます。

長時間労働を改善し、働く(組織にいる)時間を減らすことは、兼業や副業、勉強、地域活動など多様な活動を行うための時間を増やすことを可能にします。それは、定年を迎えた後、あるいは、現在の組織や仕事を続けることに疑問を感じたときに、新たな生き方や、働き方の選択肢の確保につながるはず。

「アンケート結果」の中では、今後、多様な働き方を実現するための制度として「業務量や働く時間を調整で

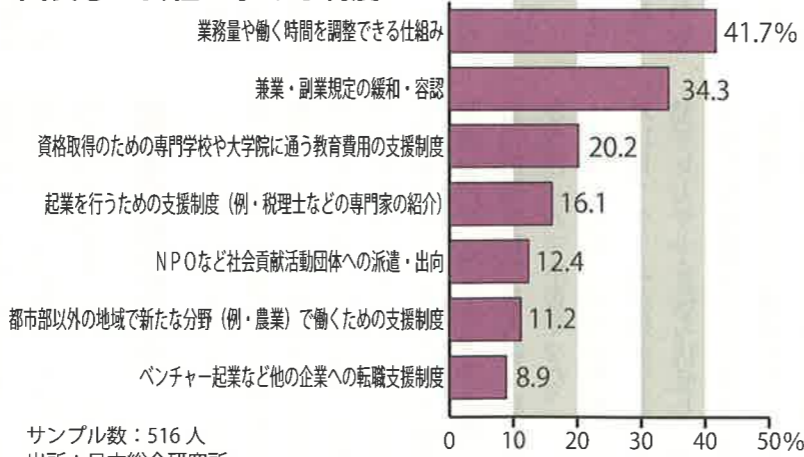
図表② 今後のキャリアを変えることについて



サンプル数：449人。定年まで現在の企業に働くことを考えている男性管理職が対象
出所：日本総合研究所

きる仕組み」を約4割の男性管理職が「兼業・副業規定の緩和・容認」を約3割の男性管理職が企業に求めていることがうかがえます(図表③)。

図表③ 会社に求める制度



サンプル数：516人
出所：日本総合研究所

長時間労働問題の解決は、女性の活躍を推進するだけではなく、男性管理職にとっては、今後の新たな生き方や、働き方の選択を確保するために必要だという見方ができるのではないのでしょうか。男性管理職の皆さん、い

ま一度、自分の働き方、働かされる方を見直してはいかがですか。

創発戦略センター
ESGアナリスト

小島 明子