

あなたはイキイキと働いていますか!?

不況の影響もあり共働き世帯は増加し、結婚後も仕事を続ける女性は増えていますが、育児休業や子育て支援等の社会政策があるにもかかわらず、働く女性の約6割が第一子の出産を機に離職しています。正規職員は育児休業取得による就業継続が進んでいますが、パートや派遣職員では継続就業者が20%を下回っています。

この背景には、日本における長時間労働者(週50時間以上)の割合が32%と、アメリカ(11%)、イギリス(12%)を大きく上回っており、育児と仕事の両立が困難であること、「男性が働いて家計を支え、女性が家事をする」という、いわゆる男女の役割分担意識が根強く残っており、家事や家族の世話などの無償労働を女性に求める傾向が強く、「育児か仕事か」という選択を女性だけが迫られているという現実が見えてきます。また子育てが一段落した母親が復職しようとしても正規雇用への道は険しいのが現実です。

Q 仕事を持っていない女性は輝けないのですか?

A いいえ。男女共同参画社会は、男女の多様な生き方を尊重し、すべての人が差別されずに、あらゆる場面で活躍できる社会です。仕事の有無は関係ありません。



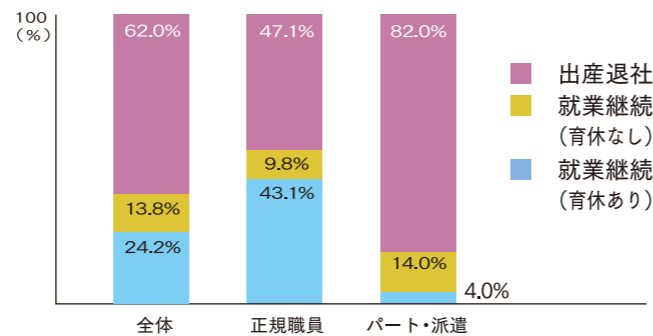
セクハラ対策は事業主の義務です!

マタハラは男女雇用機会均等法違反です!

労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける職場でのセクシュアル・ハラスメントについて必要な措置を講ずることは、事業主の義務であり、企業の規模や職場の状況の如何を問わず必ず講じる必要があります。

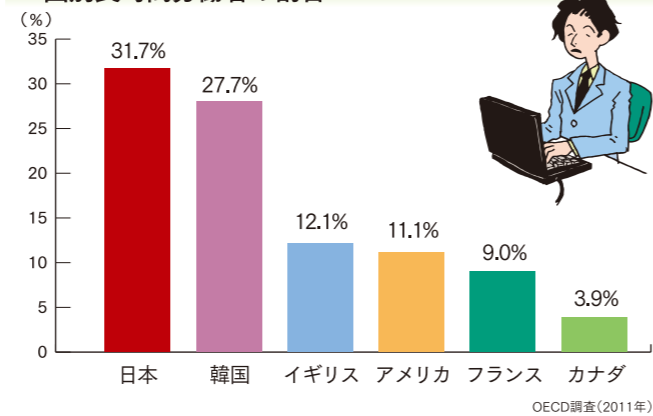
男女雇用機会均等法は、妊娠、出産、産前休業の請求、産後の休業などにより“解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない”と定めており、妊娠等により降格などをすることは違法です。

第一子出産前に有職だった女性の継続就業率



国立社会保障・人口問題研究所 第14回出生動向基本調査(2010年)

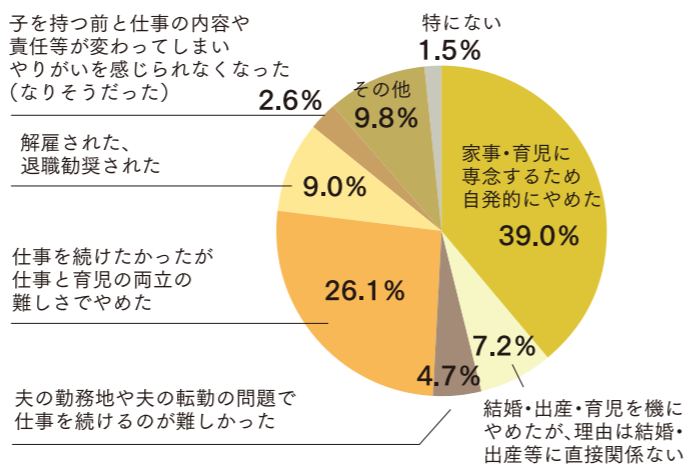
国別長時間労働者の割合



OECD調査(2011年)

妊娠・出産前後に退職した理由

「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員

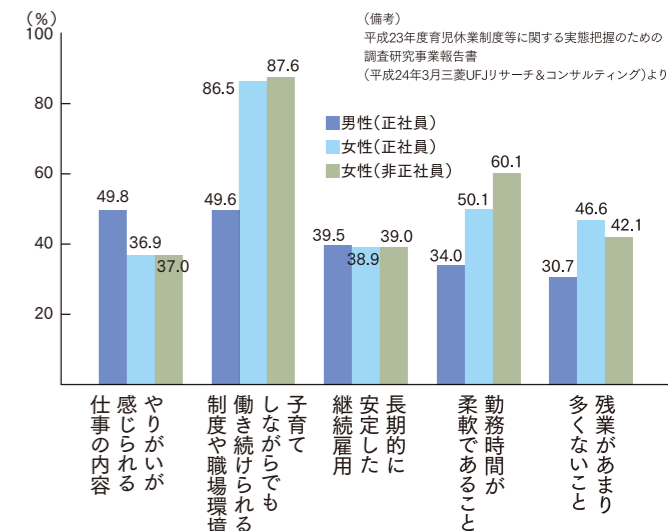


「両立支援に係る諸問題に関する調査研究(平成20年) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング

両立支援に向けた取り組み

右のグラフによると、子供を育てながら働き続ける上で必要なこととして、子育てしながら働き続けられる制度や職場環境、勤務時間の柔軟さや残業が多くないことが高い数値を示しています。厚生労働省の「第9回21世紀成年者縦断調査」(12年公表)によると、平日に夫が家事・育児を分担する時間が長いほど、女性が仕事を続けられる割合と第二子の出生割合が高くなっており、両立を支援する取り組みが重要であることがわかります。

子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと : 複数回答



(備考) 平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書 (平成24年3月三菱UFJリサーチ&コンサルティングより)

両立支援の取り組み事例

株式会社富士通鹿児島インフォネット

法定を一部上回る育児休業制度導入に加え、退職前や職場復帰前にきめ細かな面談をするなど、取得者の不安を取り除くフォローも。

企業プロフィール  
本社所在地: 鹿児島市鴨池新町5-1  
事業内容/情報サービス業 従業員数: 232名(うち女性34名)  
http://www.fujitsu.com/jp/kfn/

(株)富士通鹿児島インフォネット(高榎勝義代表取締役社長)では、仕事と育児の両立支援や多様な働き方への柔軟な対応などに取り組み、女性も男性も働きやすい魅力ある職場づくりを進めています。

「社員の多様性を尊重し、成長を支援する」という考えのもと、個人の生活と仕事の調和に配慮し、活力ある企業風土づくりを目指して次世代育成行動計画に取り組んでいます。

育児休業に関しては、出産から退職、職場復帰までをトータルに支援する制度を整えるとともに、マネジメントする立場にある幹部社員を対象とした研修などを行い、制度の定着と利用しやすい環境づくりに努めています。

1992年に育児休業制度がスタートしてから延べ13人の女性社員が休職を取得し、うち9人は2回取得しています。制度が定着したことで、社員各人が働きやすい職場づくりについて考える風土が醸成されてきたと感じています。制度を利用する社員には「周囲のサポートに感謝の気持ちを忘れないように」と声掛けしています。支え合いの気持ちを持つことで、チームワークと仕事の質の向上につながっているようです。

今後は多様な働き方への対応・検討をさらに行い、制度等のPRと共に子育てに関する意識を盛り上げて、将来的には全社員がワーク・ライフ・バランスに関する高い意識と行動力を持ち積極的に活動していけるようにしたいと考えています。(人事・人材育成担当課長:板山守明さん)

特徴的な制度と取り組み

- 妊産婦の通院休暇、産前8週からの産前産後休暇取得
- 妻の出産休暇(5日間)
- 子の看護休暇...小学6年生まで(積立休暇)
- 育児休業制度...1カ月以内に復職の場合は積立休暇残日数を流用して有給(100%)にできる
- 育児時短勤務(小学6年生まで)
- フレックスタイム制勤務
- 子供のいる家庭にファミリーアシスト給付の支給
- 育児休業中のe-Learning受講機会の提供

社員の声



金融システム担当SE  
小原理恵さん  
〈利用した制度〉  
育児休業、時短勤務

「充実した制度でモチベーションもアップ」

育児休業から復職後、時短勤務を利用して子育てをしながらシステムエンジニアとして働いています。会社からは育児支援制度の説明や手続きなどきめ細かにフォローしてもらい、復職時にはスケジュールの調整がしやすい仕事に変更してもらったなどとても恵まれた環境だと思います。制度が整っており、子育ての先輩社員もたくさんいて、子育てを応援してくれる職場の雰囲気、仕事にも子育てにも一生懸命になれます。

仕事と子育てを両立させているとはいえ、今は子育てを優先させているので自分の仕事のステップアップという面では葛藤がありました。仕事上では男女関係なく成果主義なので、子供が小さいと出張や県外での研修に参加することが難しく、自分のキャリア形成を考えて悩んだこともありました。しかし、会社の方で配慮してもらい、今まで県外でしか受けられなかった研修を鹿児島でも受けられるようになったのは嬉しいです。

企業で女性が力を発揮するには個人の向上心はもちろんですが、環境がとても大事だと思います。特に一緒に働く社員が理解して、応援してくれるのは心強いです。支えてもらっている分、自分もお返しができるよう頑張りたいです。