

知っておきたい! 女性活躍と

離職をとめる働き方のススメ

平成28年4月1日、女性活躍推進法が施行されました。この背景には、日本社会が抱える少子高齢化に伴う労働人口の減少があります。そこで、女性の労働力を大いに期待したいところですが、出産をきっかけに女性社員の6割が離職する現状や、介護により働き続けることができないといった事態を見過ごすことはできません。これを防ぐためにも、仕事と家庭の両立可能な働き方ができる社会にすることが求められています。

女性も男性も、無理なく職業生活を持続可能にするための働き方、法律や助成制度などについて、社会保険労務士の多田智子さんに解説していただきました。

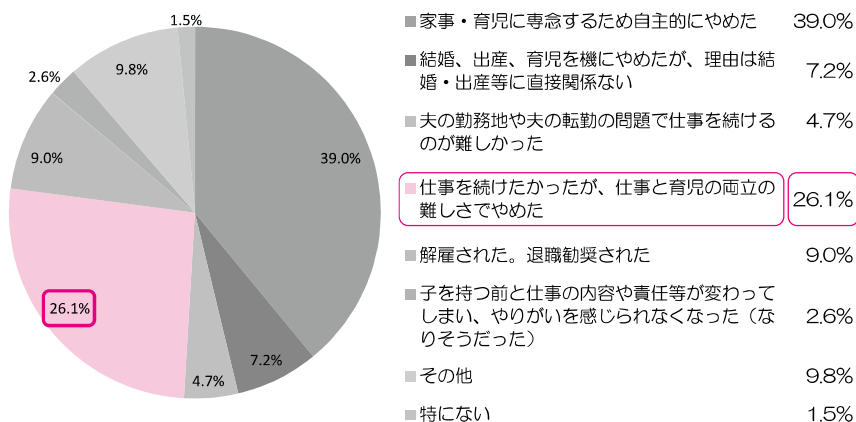
女性活躍には男性の家事・育児参加が必須

女性の活躍には企業のサポートはもちろん、男性の育児参加、家事サポートが必須です。女性が妊娠・出産前後に退職した理由として「仕事と育児の両立の難しさ」が約26%を占めており、両立が難しい理由として「家族がやめることを希望した」が約18%となっています。

また、「夫の平日の家事・育児時間」と「妻の離職率」とも関係がありそうです。男性の育児参加、家事サポートが女性の継続就業、女性活躍のカギを握っているといえるでしょう。

妊娠・出産後に退職した理由

「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



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

両立が難しかった具体的な理由

◆勤務時間があいそうもなかった(あわなかった)	65.4%
◆職場に両立を支援する雰囲気なかった	49.5%
◆自分の体力がもたなそうだった(もたなかった)	45.7%
◆育児休業を取れそうもなかった(取れなかった)	25.0%
◆子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	22.9%
◆保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった)	20.7%
◆社内に育児休業制度がなかった	19.1%
◆つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため	18.1%
◆家族がやめることを希望した	18.1%
◆その他	6.4%

妻の離職率

夫の平日の家事・育児時間なし	約5.0%
夫の平日の家事・育児時間4時間以上	約1.5%

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

柔軟な働き方で 離職リスクを回避!

政府は「働き方改革」により一億総活躍社会の実現を提示しています。

つまり、子育てや介護等の事情による離職を回避し、多様で柔軟な働き方を可能にすることが社会の活力を生み出すとしています。確かに、このままの推移では2060年には日本の総人口は9000万人台に割り込み、ますます労働人口の減少が懸念されます。また、企業側としても入社時から教育・指導を行い続け、ようやく安心して仕事を任せられることができるようになった社員の退職は痛手でしかありません。

そこで、子育てや介護等の事情による離職リスクを回避するために注目されているのが、時短勤務や在宅勤務制度の導入、やむを得ない理由で退職してしまった方に対するジョブリターン制度等です。

在宅勤務制度のメリット

- ★ 通勤時間を、家事や育児、介護等に当てられる。
- ★ 家庭内の緊急事態に即時に対応できる。
- ★ 業務に集中でき、生産性が高まる。



ジョブリターン制度

ジョブリターン制度は近年とくに注目度が上がっています。育児・介護・配偶者の転勤等、やむを得ない理由により退職した社員を、再度就労できる状態になった際に復職してもらう制度です。この制度は、退職した社員にとっては、慣れ親しんだ環境で働くことができ、スムーズに業務に取りかかることが可能になり、一方、会社側にとっても、採用と教育にかかるコストの削減、即戦力の採用を行うことができます。

少し視点を変えるだけで、優秀な人材の確保・定着を実現することができ、会社にとっても労働者にとってもWin-Winな関係を築くことが可能になります。