

□仕事と育児の両立

女性は入社しても6割が離職してしまいます。また、女性が昇進を望まない理由の第一位は「仕事と家庭の両立が困難になるから」です。日本的雇用慣行において、女性は固定的な性別役割分担から離れられず、時短勤務で、母親として仕事と育児を両立しようとする「マミー・トラップ」に陥る傾向にあります。女性だけが家事・育児を担うのではなく、男女ともに両立を目指すという意志が不可欠です。

会社がやるべき取り組みとは何でしょうか。「仕事と育児の両立支援させること」を全社で共有します。女性の仕事アップを後押しする制度と仕組みづくりも理解します。また、評価軸は働く時間ではなく成果であることなど、皆で共通理解を深めるべきです。

産休・育休は仕事と育児の両立準備期間であり、男女ともに人として成長するチャンスだという認識を持つようにします。仕事の幅が広がり生産性が高くなるばかりでなく、コミュニケーション能力や人材育成力、組織運営力も高まるのです。

□仕事と介護の両立

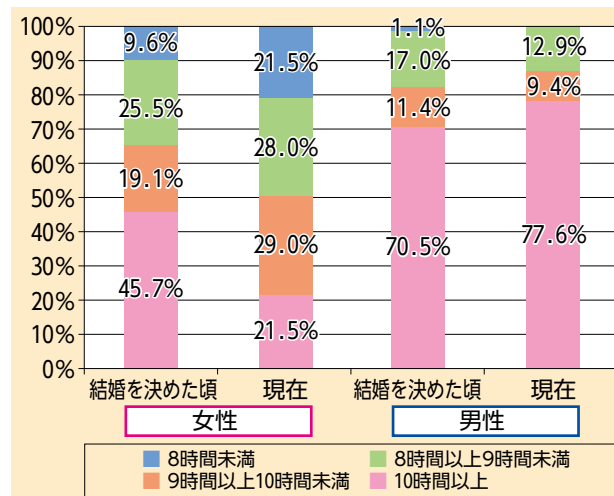
男女とも50歳以上になると介護している割合が増え、男性も多くかかわっています。しかし、勤務先で話したり相談したりする割合が3割もないことから、上司は人事総務に伝えるよう働きかけることが大切です。介護の課題に直面した際、仕事継続の可能性や有給休暇取得等、働き方を見直す必要も出てきます。長時間労働削減には3つの業務プロセスが挙げられます。

第一に、規定概念の払拭です。時間も人も有限である認識を持つことが大切です。第二に、仕事のやり方を見直します。第三に、時間軸から成果軸へ評価を変えます。

公的介護保険制度や両立支援制度の内容や運用を正しく理解することも重要です。どこへ相談したら良いのか、相談窓口を確認しておくことも必要です。事前の心構えを持つようにしましょう。介護も育児同様に、第三者の手を借りながら乗り切ると決意することが大切です。

●ライフステージ別 仕事の拘束時間 (1日平均、休憩時間含む)

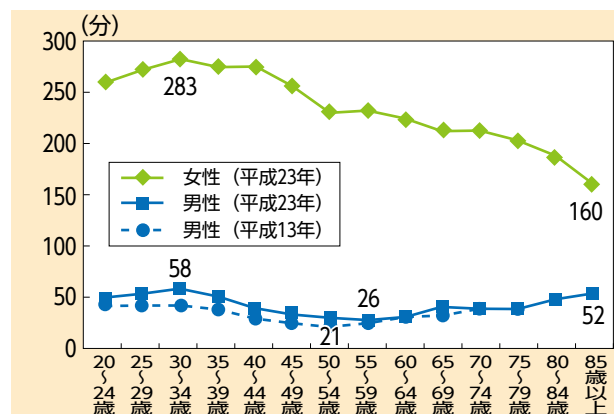
出産を機に、仕事時間に関して、
女性は減らす一方で男性は増やす



出所：お茶の水女子大学「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」プロジェクト2013年

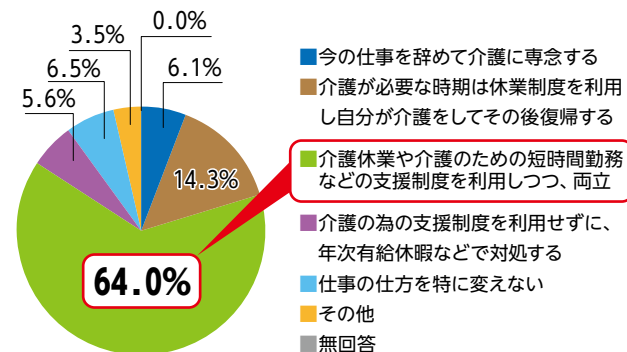
●有業・有配偶者の1日当たり平均家事関連時間 (男女別)

女性が背負う1日当たりの平均
家事関連時間は夫の3倍以上



出所：「平成25年度版男女共同参画白書」

●介護の課題に直面した時の希望する働き方



出所：株式会社wiw「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート（事前）」（平成26年度 厚生労働省委託事業）より作成