

法政大学キャリアデザイン学部
教授

武石恵美子

女性の長期的なキャリア形成を視野に

女性の活躍と不可分の両立支援策

仕事と育児の両立支援策は、安倍政権の成長戦略の重要な柱である女性活躍推進政策と不可分の政策である。同時に、少子化傾向が続く状況において、女性のキャリア選択の希望を実現し、子育てのために仕事を諦めることのない環境を整備することが求められている。長期的な視野に立って企業内で育成を行う多くの日本企業においては、離職の可能性の高い女性に対する育成投資に及び腰になってしまいう傾向がある。これが賃金や昇進など働く場における男女の格差につながってしまうため、出産や育児を経ても女性が就業を継続することを支援するための政策が重要とされてきた。

仕事と育児の両立支援に関しては、1992年に男女労働者を対象とする育児休業制度の法制化を端緒に、その後制度整備が進み、企業における制度導入も進展した。特に正規社員の出産退職は減少傾向にあり、妊娠・出産後の継続就業が困難な状況は、少しずつではあるが改善してきている。しかし、継続就業した女性が、その後男性と同等のようにキャリアを積んで管理職に登

用されるなど女性の活躍推進が進んでいるか、という点に関してはまだまだ問題が多い。

子育て期こそキャリア形成を

両立支援策の充実が、なぜ女性の活躍につながっていないのだろうか。

妊娠・出産を経て継続就業する女性の増加に伴い、特に子育て期のキャリアの積み方に留意が必要になってきた。子育ての時期は職場の配慮が必要であるから、と責任の軽い仕事や外部との折衝が少ない仕事に変更するなど、子育て責任への「一方向的配慮」がなされることが多い。しかし、これによって子育て中に女性の仕事への意欲が低下し、その後のキャリア形成に影響が出てしまうケースがある。

子育て期に仕事に対する意欲が低下すると、子育てを優先する意識になり、休業制度や短時間勤務などの両立支援制度を必要以上に利用することにつながってしまう。子育てをしているからといって一律的な対応をしていると、こうした問題が生じかねない。高い能力を持つ人材にはそれに見合った仕事を任せる、そのためにどのように対応すればよいか、という観点に立つこと

が求められる。そのためには、個々人の状況を丁寧把握し、仕事の質を低下させずに能力を発揮するために職場でできること、女性本人に期待することなどについて、職場の中で上司が丁寧にコミュニケーションをとることが重要になる。

子育て期にキャリアが積みにくいもうひとつの要因として、周囲の従業員の働き方の問題が指摘できる。つまり、育児休業等から復帰する際に、周囲の同僚がハードな働き方をしていると、短時間勤務や残業免除などの制度を利用しないと働き続けることができないという状況になる。周囲がハードな働き方の中で、子育て期の人だけが働き方を変えざるを得なくなり、それが極めて特殊な働き方になってしまうため、子育て期のキャリア形成が難しくなるという構造になる。

仕事と育児の両立支援策は、施策利用者となることの多い女性の長期的なキャリア形成を視野に入れて進めることが肝要である。そうしないと、女性の活躍につなげるための両立支援策が、本来意図した結果とは異なる方向に向かってしまうことになる。