

仕事も家庭もバランスよく

職場も男女平等？

女性の社会進出はますます進んでいますが、女性の家事、育児、介護などの負担は未だに大きく、仕事との両立は容易なものではありません。現在、日本の女性の育休取得率は、平成26年度で86.6%ですが、男性は23%で、ほとんど利用できていないのが現実です(図1)。理由の一つとして、妊娠・出産する女性社員に対する「マタハラ(マタニティハラスメント)」と、男性社員が育児のため、の制度を利用することを妨げる行為「パタハラ(パタニティハラスメント)」があります。世代により意識や価値観の違いが大きく、上司の圧力や職場の雰囲気により、男性が育児に積極的に参画しない現実があり、男性の仕事と育児の両立は女性同様厳しいのが現状です。

先進的な海外の事例

一方で男女共同参画が最も進んでいるといえるスウェーデンは、男性の育休取得率が約80%と非常に高い国です。その背景として、パパ・クォーター制の導入(育休の一定期間を父親のみに割り当てる制度)や、育休中の所得保障が充実していること、育休の取り方に自由な選択肢があることなどが挙げられます。しっかりとした制度に支えられ、育児に対する男性の意識が高いことにより、出産・育児期であっても、約80%の女性が仕事

スウェーデンと日本の育休取得率(民間企業)

	スウェーデン	日本
男性	79.2%	0.56%
女性	84.0%	70.6%

内閣府経済社会総合研究所編「スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査」2005年。日本は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2004年度)

を持つことができず(図2)。

また、オランダではフルタイムとパートタイムの違いは労働時間の違いのみで、時給や社会保険など労働条件の格差は禁止されています。個人が必要な収入を得ながら、ライフスタイルに合わせた働き方ができるのです。このようなワークシェアリングが進むことで、育児や介護のために離職する人を減らすこともできるはず。

家庭も地域も男女平等に

労働には有償労働と無償労働があります。家事、育児、買い物や自治会、PTA、ボランティア活動などの無償労働を支えているのは、ほとんどの場合女性です。子どもたちを見守り、家庭や地域の働き手を支える重要な存在です。この二つの労働それぞれが重なり合い、補い合わなければ個人の生活も地域も回っていきません。

意識も制度も変わることで、男女が共に「仕事も家庭もバランスよく」が実現できるのではないのでしょうか。(成田)

図1 男女別の育休取得率の推移



厚生労働省「平成26年度雇用均等基本調査」

母親のセカンドチャレンジ

女性の再就職の現状

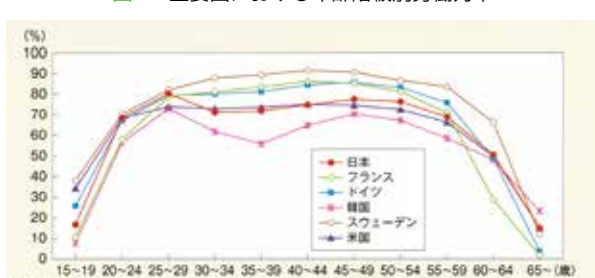
結婚、出産のために離職すると、子どもが幼い時期は家事、育児の負担増、待機児童問題などですぐには再就職できない女性も多くいます。働く女性の割合は30歳代で下がり、40歳代で回復するM字カーブになっていることがわかります(図2)。つまりいったん離職しても、長期的には多くの女性が、再び職を持つことができているように見えます。しかし、再就職の場合は非正規雇用が多く、キャリアを活かせないなど課題が多いのが現状です。離職期間がブランク？

離職期間が長いほど、仕事のスキルが低下するのはといった企業側によるマイナス評価の傾向が、女性の再就職の大きな壁となっています。しかし近年、多くの企業は中途採用において「年齢」より「専門能力・職業経験」を重視しています。ハローワークに求職申し込みを行っている場合は、公共職業能力開発機関にて、職業訓練を受講することができ、一定要件を満たせば、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、支払った経費の一部を支給される「教育訓練受講給付金制度」もあります(厚生労働省ホー

ムページ参照)。また清瀬市男女共同参画センターでも「しごとサポート相談」が行われています。離職期間は、自分自身を磨くチャレンジ期間だと捉えることもできるのです。自分に合った働き方

出産育児を機に離職した女性たちが再び仕事をスタートさせるとき、再就職ばかりでなく、起業する方法もあります。自分に合った働き方をするためには、夫婦間での価値観を共有することも大切です。働き方、育児方針、家計の比重など価値観を合わせることで家事、育児の分担もスムーズに進みます。「希望する時期に、希望する職種で再就職できる」ことが、本当のセカンドチャレンジの成功といえるのではないのでしょうか。(竹下)

図2 主要国における年齢階級別労働力率



平成28年版 男女共同参画白書