

女性の活躍の場の拡大のために求められること

2013年4月26日 佐藤博樹

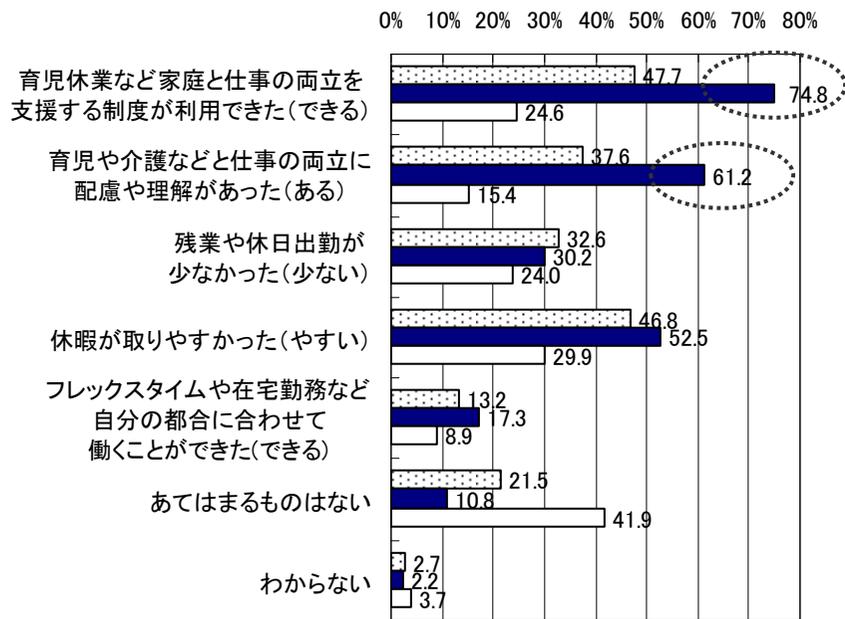
- 子育て支援でなく、仕事と子育ての両立支援を基本に
- 仕事と子育ての両立支援のためにはつぎの3つの同時実現が不可欠
 - ① 育児休業や短時間勤務など両立支援の充実・多様化だけでなく、通常のフルタイム勤務の働き方の柔軟化(子育て期間は長い; 休業取得⇒短時間勤務⇒フルタイム勤務への移行の円滑化に貢献)
 - ② カップルでの子育ての一般化(専業主婦家庭を含め、男性の子育て・家事参加の促進)
 - ③ 保育サービスの充実
- 継続就業できる両立支援に加えて、女性にとっての仕事上のロールモデルの存在、キャリアアップの機会、男女の処遇均等化などが重要(広義の均等施策)
- 今後は、仕事と子育ての両立支援に加え、仕事と介護の両立支援が大事に(2023年には団塊の世代が70歳代後半となり、団塊の世代のジュニア層が親の介護の課題に直面)
- 仕事と介護の両立支援のためには、長期の休業でなく、介護のための休暇や柔軟な働き方の整備が有効で、それに加え「就業する介護者」の仕事と介護の両立を支援できるように介護保険制度の見直しが課題に

女性が結婚・出産・育児を経て就業継続するには、仕事と家庭の両立支援に加え、先輩などロールモデルがあること、キャリアアップの機会があること、男女の処遇差がないことなどが重要
(調査実施時期：2009年)

配偶者・子有りの初職継続者で、仕事と家庭の両立支援に加え、「処遇に男女差がなかった」「女性の先輩や管理職が多かった」「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境だった」とする割合が、初職継続者全体と比べて高くなっている

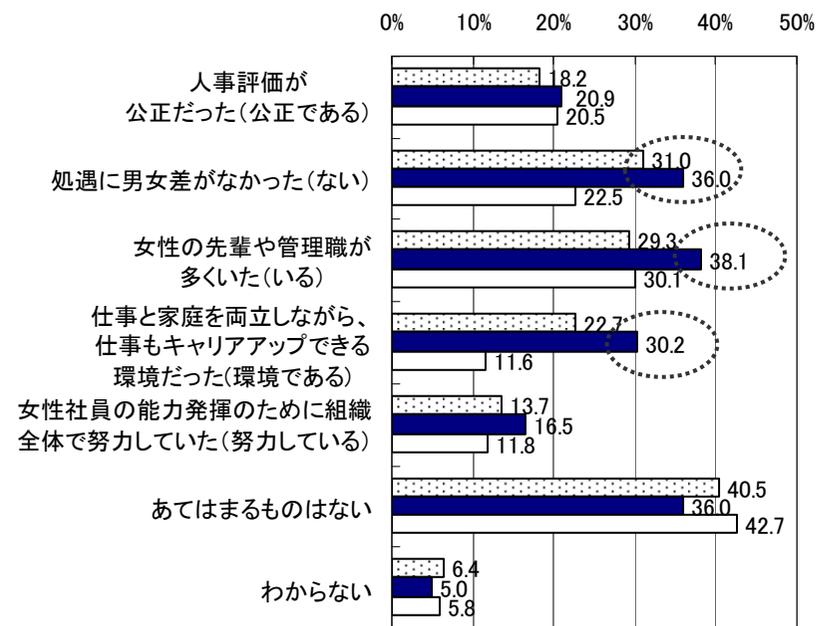
○初職からの離職状況別の初職の勤め先の状況（複数回答） [25歳以上の女性 初職が正社員・正職員]

【仕事以外の時間のとりやすさについて】



□ 初職継続計(n=622)
■ 初職継続【配偶者あり・子あり】(n=139)
□ 初職を辞めて離転職計(n=2688)

【処遇の公正さや女性の活用について】

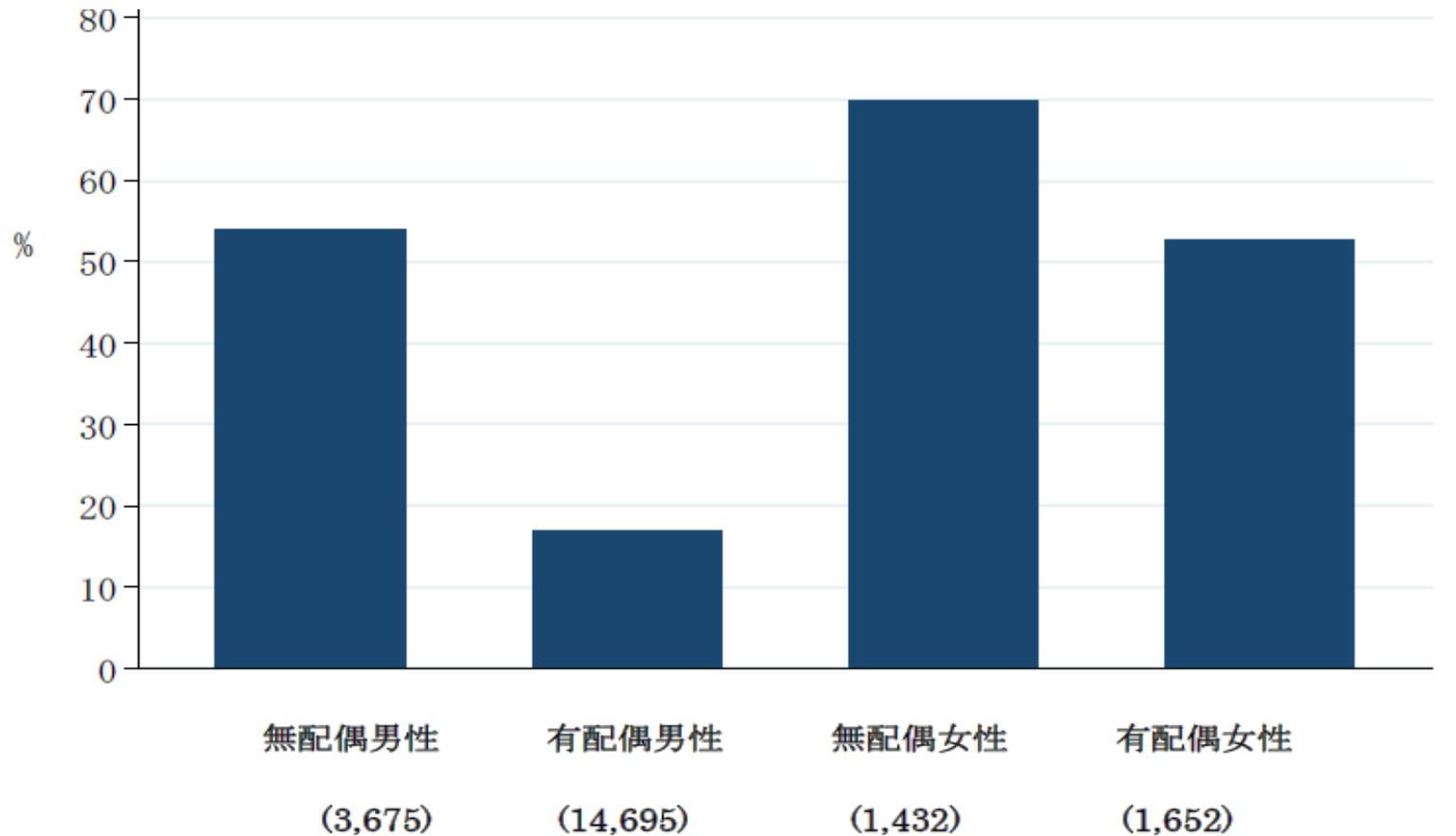


□ 初職継続計(n=622)
■ 初職継続【配偶者あり・子あり】(n=139)
□ 初職を辞めて離転職計(n=2688)

(備考)内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識調査」により作成。

今後5年間に介護者になる可能性があるとした者 (現在介護している者9.4%を除く)の比率(%)

資料:東京大学WLB推進・研究プロジェクト「従業員の介護ニーズに関する調査」
(2011年度・2012年度に大企業11社の40歳以上の社員を対象に実施、有効回答数29,571人)



介護の課題に直面した際に仕事を「続けられる」と回答した者の比率(%)

(ほかの選択肢は「続けられない」と「わからない」)

