

# 明日への力

## 日本総合研究所

リサーチ・コンサルティング部門  
コンサルタント 高橋 千亜希

(20)

働き方改革の高まりや、育児との両立介護の必要性などから、近年「働き方の多様化」が強く求められている。中でも女性は、ライフイベントを期に仕事を離れるケースが多く見られたが、今後は欠かせない労働力として活躍が期待されている。そこで、ライフステージ別に取り組みべき視点として、①情報・教育機会の提供、②時間面でのサポート、③金銭的サポート、④心理的サポートの四つから提言したい。

(1) 子育て前

勤続年数の長期化を想定すると中長期的視点での育成が重要な時期といえる。「キヤ



リアデザイン研修や「仕事と子育てを両立している先輩社員との座談会」は、出産・育児などに直面する前に自身のキャリアを考える良い機会となる。男性社員と平等に中核的業務を割り当て、成功体験を早期に積ませることも欠かせない。仕事への自信をつけることで、働き続ける意欲を引き出すことが肝要である。子育て前はこれらの①情報・教育機会の提供が効果を発揮する。

(2) 産休・育休中

一般的に、休職期間が長期化するほど会社への復帰は難しくなる。そこで、会社とのつながりを保ち、できるだけ早期に復帰させることがこの時期のポイントである。施

## 女性活躍を契機に「多様な働き方」の実現を

策としては、①情報・教育機会の提供や②時間的サポート「が欠かせない。①では、休業中のテレワークを認め、メール等への社内情報にアクセスを許可することや「復帰後の働き方を考える研修」「早期復帰事例の共有会」などが有効である。②では、フレックスタイムや短時間勤務制度等の整備により、復帰後も仕事と子育ての両立ができそうだという安心感を与えられるかどうか

が鍵となる。「この会社で仕事を続けたい」という意欲を持続させるためには、長時間労働の是正は最優先の課題といえよう。

(3) 両立中(ワーキングマザー期)

この時期は、ワーキングマザー(以下、ワーママ)が、周囲に協力を求めやす

始めるべきである。また、ワーママへのサポートが必要な場面では、周囲の社員がカバーするという職場風土を醸成することも管理職の重要な役割である。そのため、「一時的に業務量や負荷が増加した周囲の社員に、「仕事の変化に応じて適正に評価する仕組み」を導入することは、企業全体としての課題である。

人口減少により恒常的な人材不足を迎える日本では、優秀な人材を惹きつけ、採用した人材を定着・活躍させることがより重要な経営課題となる。そしてその実現に向けて、多様な働き方を実現するための職場つ

【ライフステージ】

【有効な施策】

【具体的な施策例】

(1) 子育て前  (2) 産休・育休中  (3) 両立中(ワーキングマザー期)	① 情報・教育機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアデザイン研修</li> <li>できるだけ早い段階での修羅場経験</li> </ul>
	② 時間的サポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>テレワークによる、社内情報へのアクセス許可</li> <li>「復帰後の働き方」を考える研修</li> <li>早期復帰事例の共有会</li> <li>カウンセリング制度の充実(相談の場作り)</li> </ul>
	③ 金銭的サポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>短時間勤務制度</li> <li>フレックスタイム制度</li> <li>1時間単位の有給休暇制度</li> <li>長時間労働の是正</li> </ul>
	④ 心理的サポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>保育園料金の補助</li> <li>ベビーシッター利用補助</li> <li>タクシー費用補助</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>男性管理職の意識改革</li> <li>人事評価基準の見直し</li> </ul>

【出所】日本総研にて作成

\*記事に関するお問い合わせは [rcw@web@jri.co.jp](mailto:rcw@web@jri.co.jp) までお願い致します。