

企業の子育て支援
—キャリアアップとの両立—

岩田喜美枝

少子化の観点

なぜ子供が生まれないか

1. 結婚しない、できない

2. 夫婦が希望する数の子供をもたない、持てない

(1) お金がない→若い世代の雇用・収入の安定
(非正規労働の問題)

(2) 時間がない→仕事と子育ての両立
(正規労働の問題)

(3) 楽しくない→育児を孤立させない
(男性の育児参加の問題)

企業における女性活躍の観点

女性の活躍推進とは

= **仕事の継続** × **キャリアアップ**
(育児等との両立) (育成・登用)

★1991年 育児休業法
2003年 次世代育成支援対策推進法

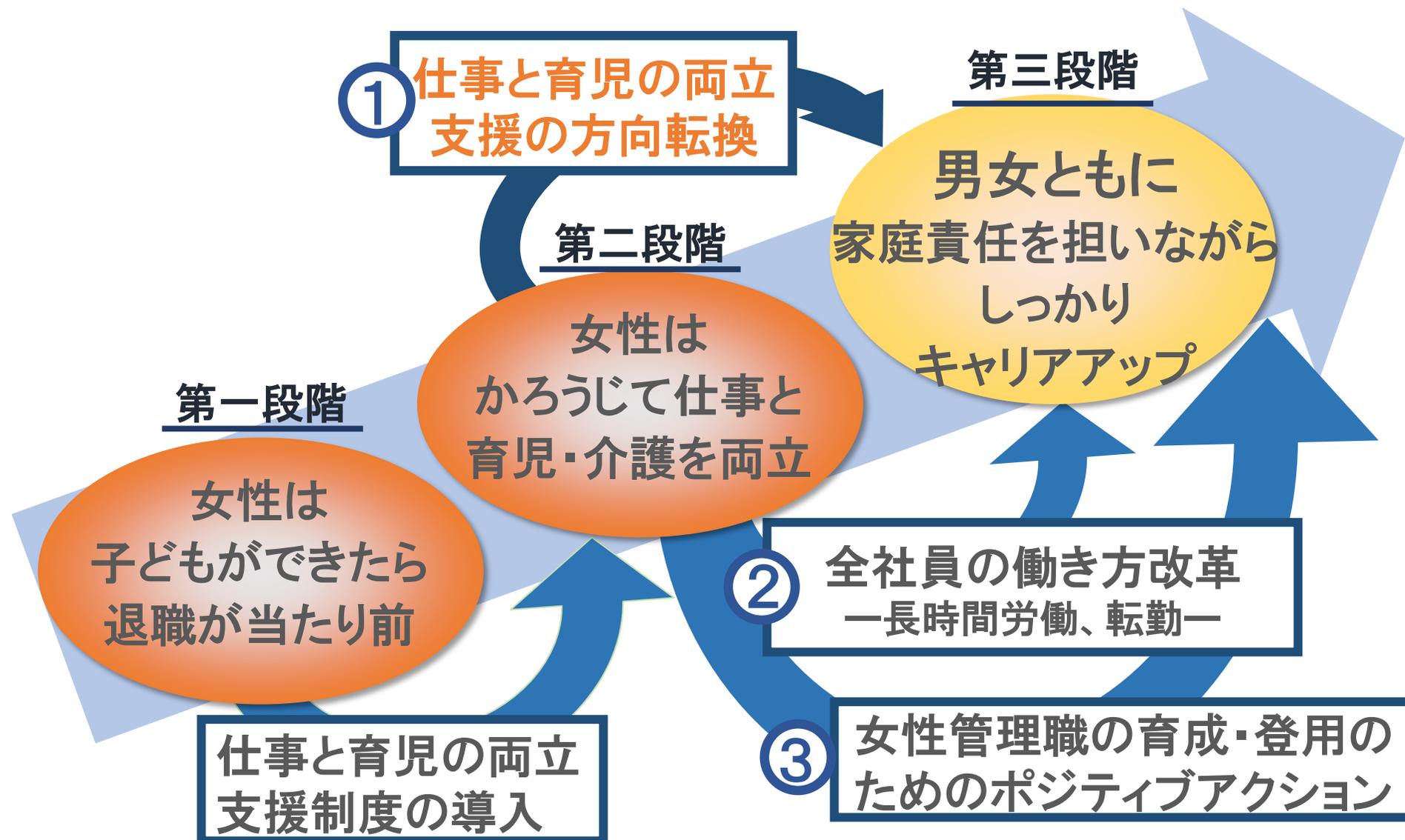
★1985年 男女雇用機会均等法
2015年 女性活躍推進法

なぜ女性は活躍しにくいか

- 日本の労働慣行が男性型
長時間労働, 転勤,
新規一括採用・定年までの長期勤続
- 家事・育児・介護は女性が担うものという社会通念

- 昭和の高度経済成長期に確立した働き方や男女の役割分担
長時間労働・転勤をいとわない夫
家事・育児等を担う専業主婦の妻
- 昭和の働き方や男女の役割分担が今日に合わない
低成長経済
共働き世帯が多数派
- やっと変わり始めた労働慣行/社会通念

女性の活躍の3段階と企業の課題



仕事と育児の両立支援は方向転換が必要

1 育児支援から仕事支援へ

(育児期間中もキャリアを停滞させない)

- ・仕事免除型支援は最小限に
- ・育児期間中も、時間制約のある中で、仕事体験をしっかりと積ませる
- ・仕事支援の例
 - 早期復帰手当、ベビーシッター料金補助、事業所内託児施設、働き方改革(長時間労働の是正、柔軟な働き方)

仕事と育児の両立支援は方向転換が必要

2 女性支援から男性支援へ

—男性社員/女性社員の男性配偶者

—男性育休はボーリングの一番ピン

まずは1か月

目標は6か月

★男性は育休を2か月以上とるのがよい(5割)

(2022. 11. 日経新聞)