

両立支援は、内実の大転換を！

あ べ まさひろ
阿部 正浩

人事担当者と両立支援について話をすると育児休業取得率に話題が集中する。確かにそのことは重要だが、それだけでよいのだろうか。

日本の企業は従業員への定着率を高め、OJT(On the Job Training)を中心とした質の高い企業内教育訓練を従来から施してきた。以前は、女性の平均勤続年数が短いことから、彼女たちへの教育訓練を控えめにできており、それが女性活用を阻害する要因でもあった。女性の平均勤続年数が短いのは、結婚や出産・育児などと仕事との両立が困難だからであり、そうした状況は現在も同じである。

しかし以前と異なるのは、日本社会は女性をもっと活用することを欲し、女性たちも活躍の場をより求めているという点だ。女性の高学歴化は進展しているし、企業あるいは社会での活躍の場も多くなってきた。にもかかわらず出産や育児、家事といった家庭生活の礎は依然として女性の肩にかかっており、相変わらず大多数の女性が仕事を辞める。

女性が仕事を辞めざるを得ないという状況は、社会全体にとっても大いなる痛手である。この状況を変えるため、両立支援＝育児休業という考え方を捨て、例えば就業を中断してもその間にリカレント教育を行い、再就業できるようにするなど、個人がライフステージに応じた働き方ができるよう仕組みを整えるのも、一つの方策であろう。また、男性も仕事と家事を両立できるような働き方ができるようにすることも必要だ。

これまで就業継続を前提にした女性活用や両立支援が議論されてきた。しかしそれではラッキーな女性だけが活用されることになる。多くの女性が活躍できるようになるためには、両立支援の内実を大転換していく必要がある。