

どうする日本の働き方 (3)

平成の30年間（1989～2019年）で、育児と仕事の両立に向けた支援策は充実してきた。しかし、いまだに両立をあきらめて仕事を辞める女性も多い。

パーソル総合研究所の「ワーキングマザー調査」では、子どもが生まれて復帰した後に正社員を辞めた女性に理由を尋ねた。すると働き方の柔軟性が足りないことが共通要因として浮かび上がった。

離職理由を子どもの年齢別で見ると、子どもが3歳未満では「家族・親族のサポート不足」、3歳以上の未就学児では「職場での居場所感のなさ」、小学生では人間関係や宿題・勉強面のフォローといった「子どもへの精神的ケアや教育」が特徴的な項目だった。子どもが小学生になると手がかからなくなると思われがちだが、別の悩みが出てくることになる。

一方、育児期に正社員を辞めた女性の6割は、出産を機に仕事を辞めたいとは思っていなかった。すなわち、子どもができて働き続けようと思っていたにもかかわらず、産後の状況でやむなく辞めている。離職後はパートとして就労している人が多いことから、働きたい気持ちはある。女性の悩みに寄り添い、企業が柔軟な働き方

女性の離職防止、対話カギ

を認めれば、就業の継続や一旦辞めたあとに再就職できる可能性が高まると考えられる。

どうしたら柔軟な働き方が実現できるのか。制度の導入だけでは不十分であり、職場できちんと運用する必要がある。子どもの年齢別の離職理由のように、家庭状況は日々変化しており、上司は部下との対話を通じ、個々の状況に応じて調整することが重要である。

それには、対話を阻む一因となっている個を尊重しない職場風土を変えていくことが欠かせない。

調査では、ワークライフバランスが悪化しても上司に仕事量の調整を頼まない人が約半数を占めた。本人が声を上げることも重要だが、ワークライフバランスを改善するには、それを受け止める職場環境や上司の姿勢が不可欠だ。硬直的な職場では、声を上げてても無駄と感じてしまい、本人が問題を抱え込んでしまうことになる。

また、人員に余裕のある職場でないと個々の事情に合わせたマネジメントは難しいと考えられがちである。しかし、社員が離職してしまえば、その人材がもたらす貢献はゼロとなり、会社にとって大きな損失である。新たな採用が難しい時代だからこそ、高いスキル・能力を持つ社員が辞めずに少しでも貢献して成果を出すことが企業価値向上につながる。

第1子の年齢別の離職理由（%、太字は特徴的な項目）

3～6歳(未就学児)	小学生
○子の成長を身近で見られない(53.8)	○自分の体力がもたない(62.5)
○自分の体力がもたない(52.8)	○子の成長を身近で見られない(60.7)
○職場で肩身が狭い(50.9)	○休みがとりづらい(55.4)
○職場の理解が乏しい(47.2)	○子の精神的ケアが不十分(50.0)
○休みがとりづらい(46.2)	○希望する時間で働けない(50.0)
○希望する時間で働けない(41.5)	○職場の残業が多い(41.1)
○職場の残業が多い(38.7)	○子に十分な教育ができない(39.3)

(出所) パーソル総合研究所「ワーキングマザー調査」