

2010年6月3日
労働政策フォーラム
「女性が働き続けることが
できる社会をめざして」

出産・育児期の就業継続と育児休業 —大企業と中小企業の課題—

労働政策研究・研修機構（JILPT）
研究員 池田心豪

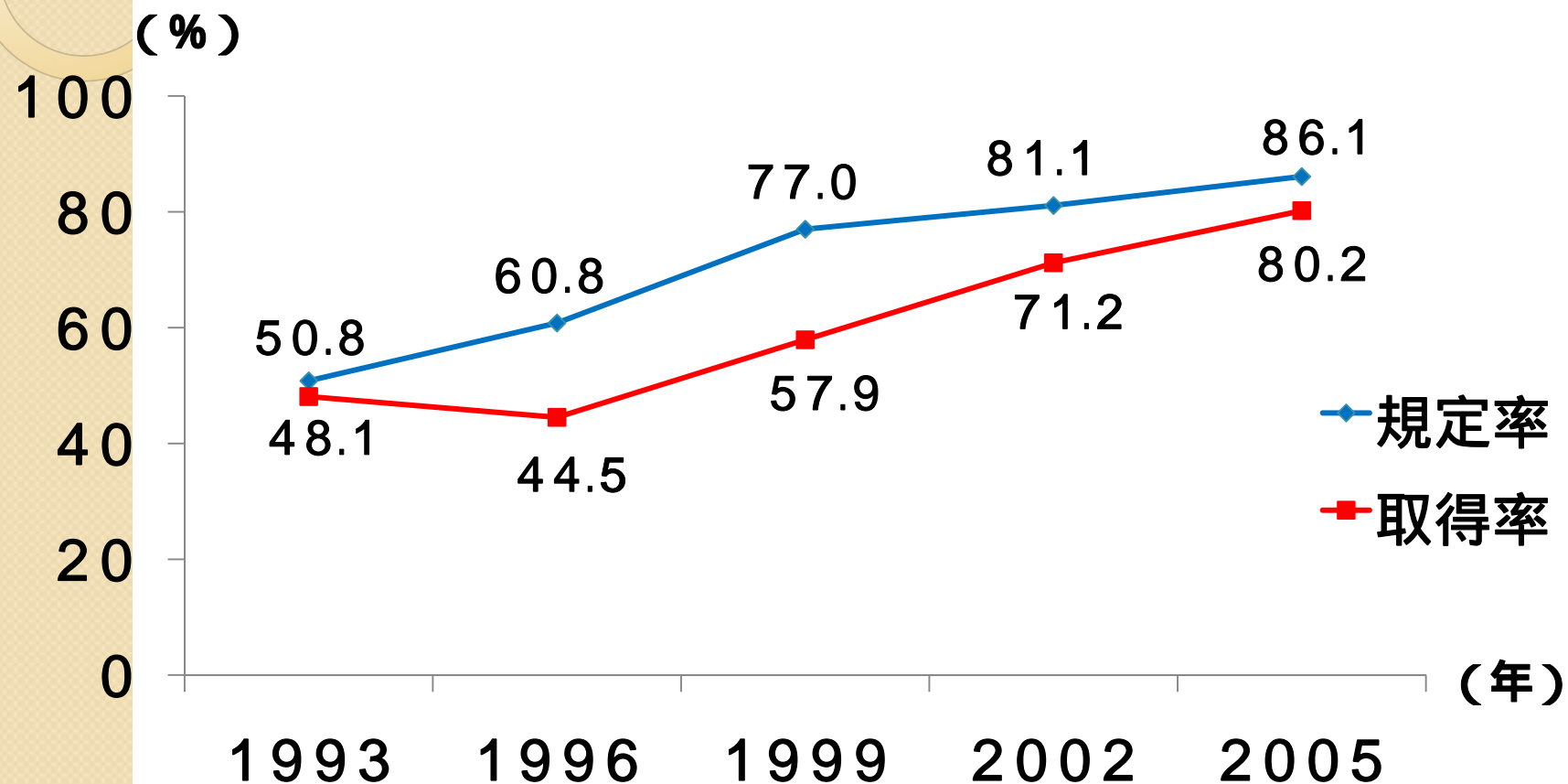
報告の目的

能力のある女性の退職は企業にとってデメリット
しかし、出産・育児期に多くの女性が退職

大企業と中小企業で異なる課題

- ・中小企業：育児休業取得が難しい
= 制度がない。前例がない。
- ・大企業：育児休業は取得できても
就業継続は難しい
= 休業前後の両立が難しい

図1 育児休業の規定率と女性の取得率 (30人以上の事業所 1993 - 2005年)

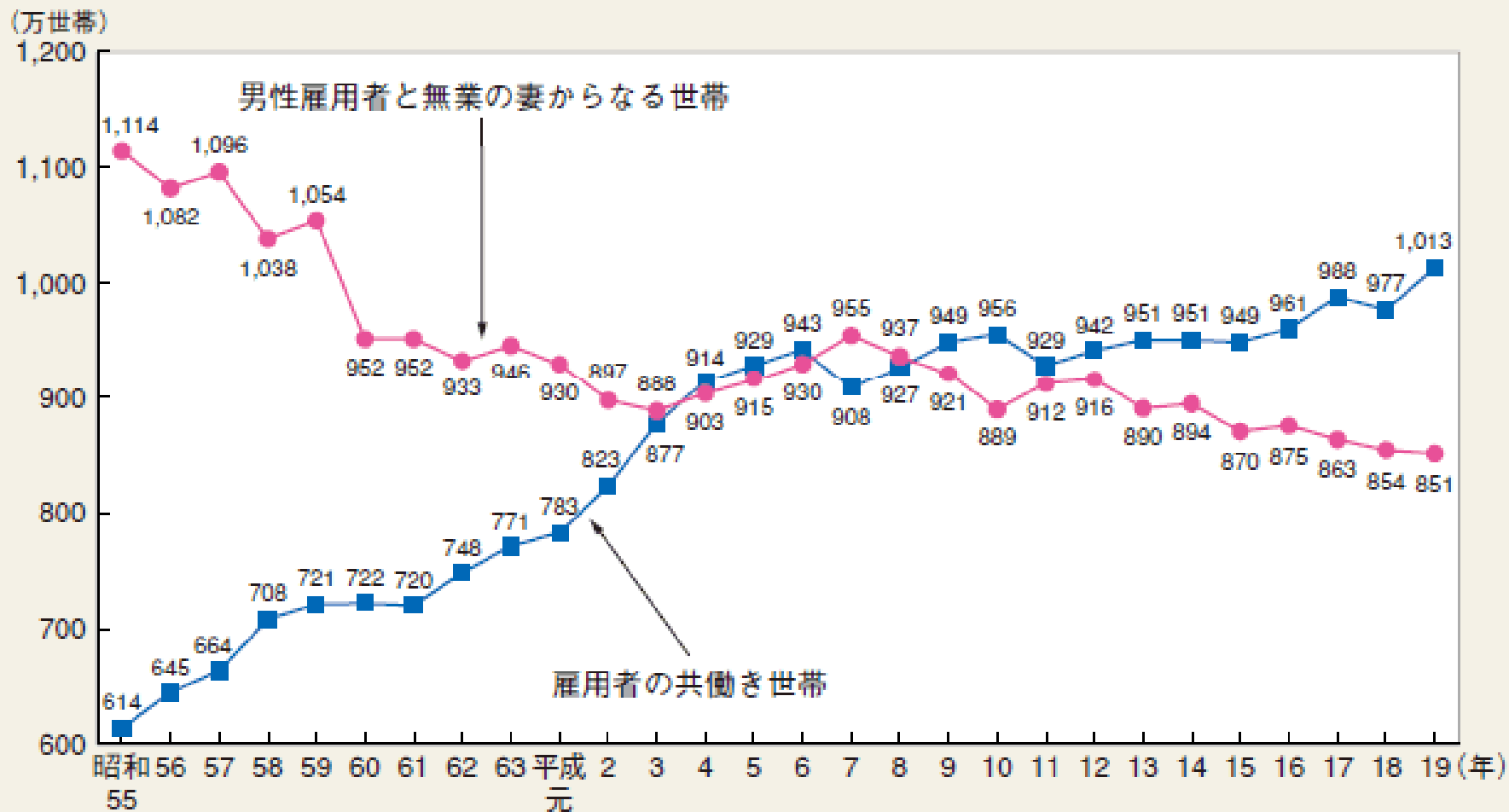


資料：「女性雇用管理基本調査」(厚生労働省)

図2 共働き世帯数の推移

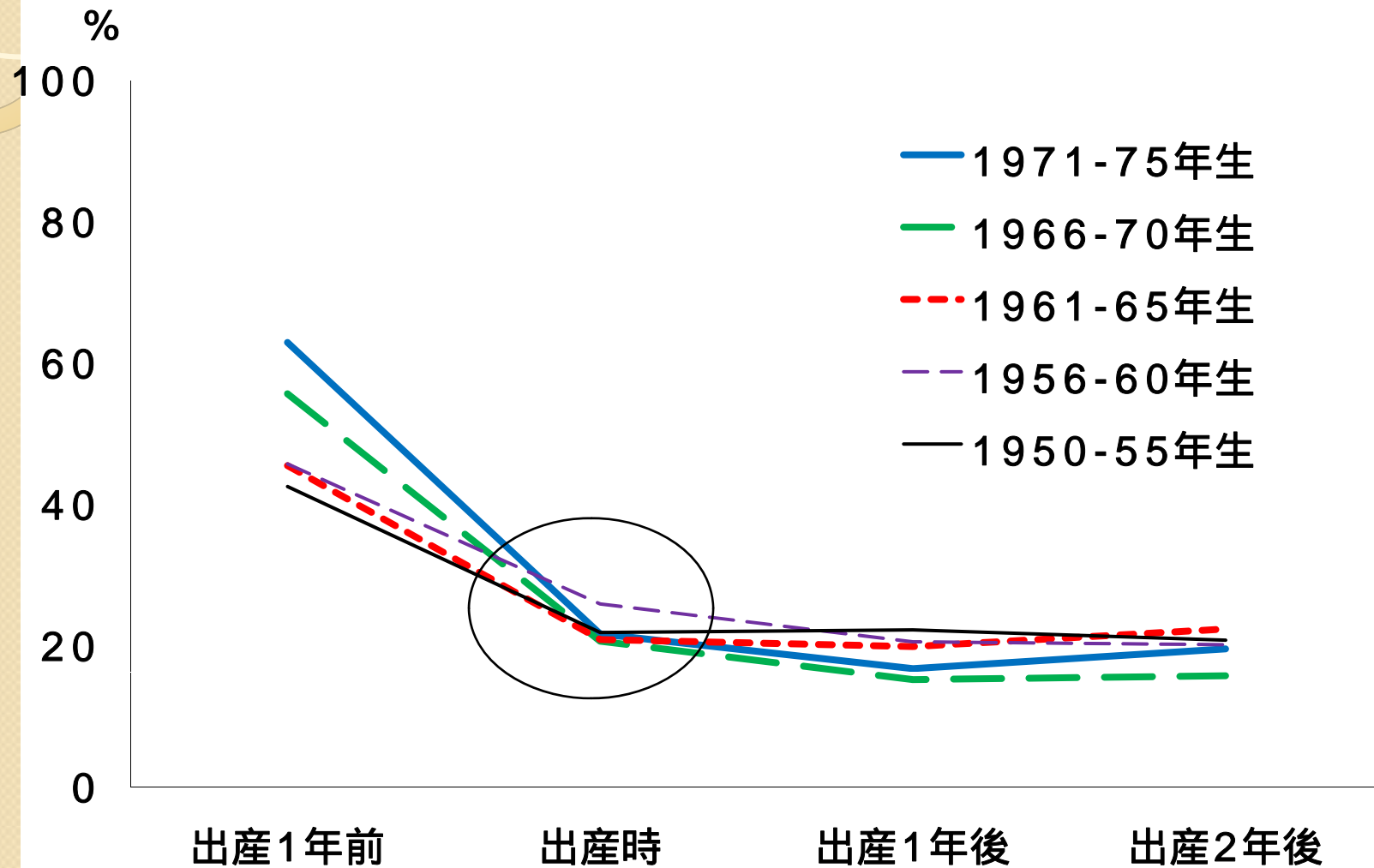
第1-2-14図

共働き等世帯数の推移



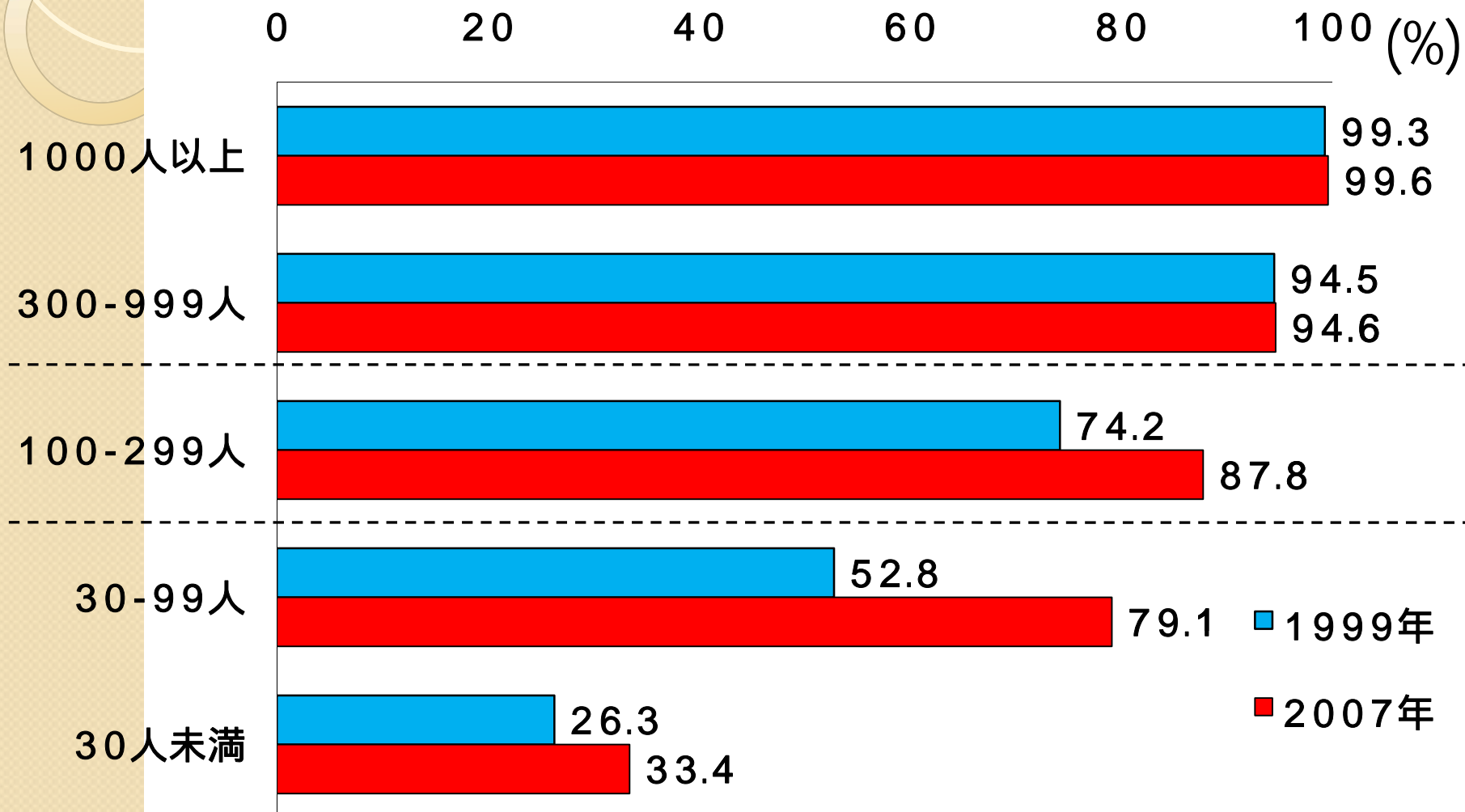
「平成20年版男女共同参画白書」(内閣府)より引用

図3 第1子出産前後の雇用就業率 (出産女性・コホート別)



資料：「仕事と生活調査」(JILPT 2005年)

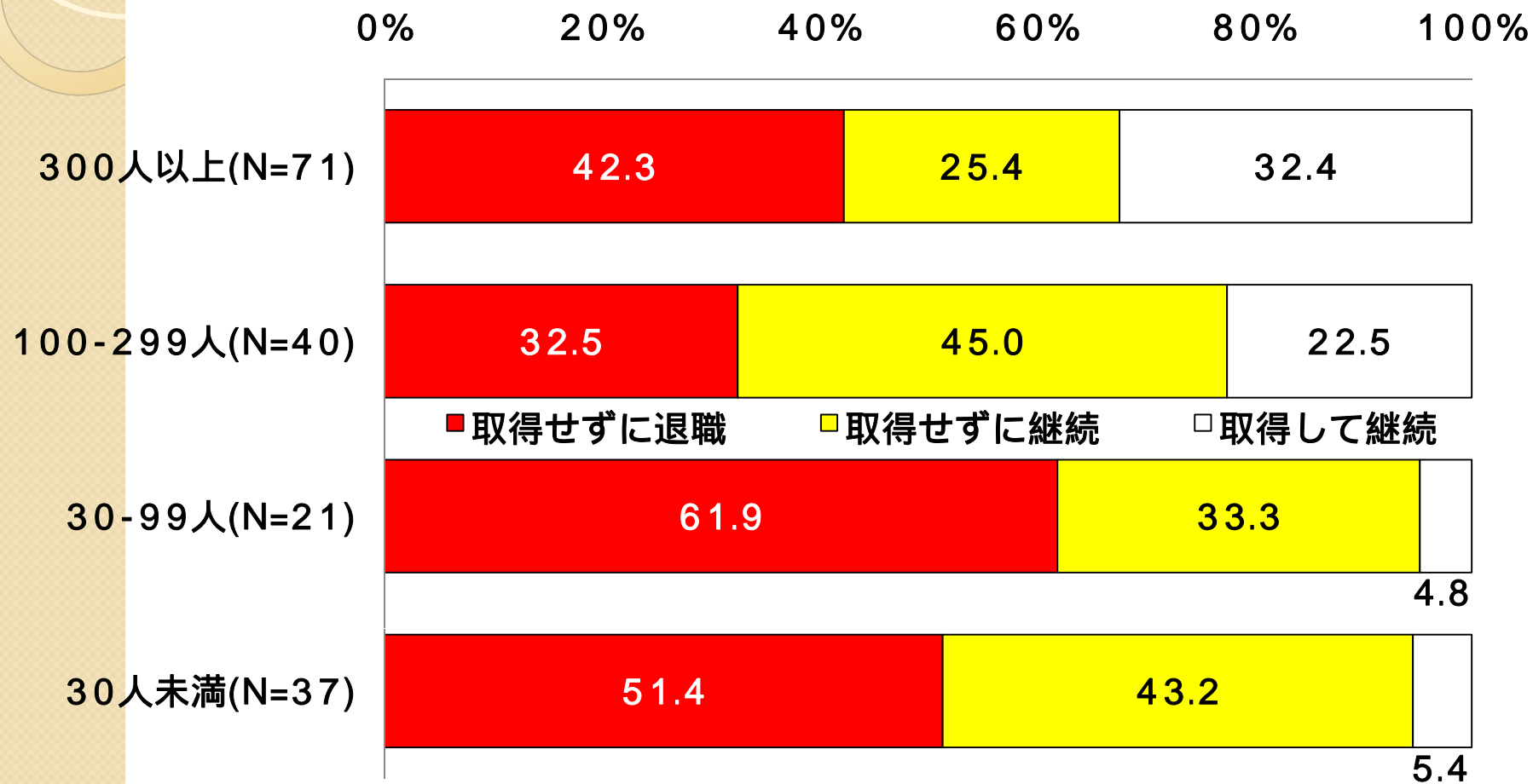
図4 企業規模別 育児休業制度の規定率
 —1999年と2007年の比較—



1999年：「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省）

2007年：「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」（JILPT）

図6 企業規模別 妊娠・出産期の退職者と 育児休業取得者の割合 (1961 - 75年生)



資料：「仕事と生活調査」(JILPT 2005年)

中小企業の両立支援の課題

中小企業では個々の従業員に対する柔軟な支援が可能だが、「制度なき運用」では場当たりの可能性。

労働者にとって先行き不透明

会社には制度・規定・手続き面を整備してほしい。従業員が言えば、やってくれると思うが、言わなければそのままという風潮があり、不安が大きかった。

(2006年第1子出産・従業員60人・サービス業)

企業にとっては労務管理の負担増加

急に女性から「育児休業を」と言われたときに、何も予備知識がないと相手の言いなりになってしまう。

(従業員48人・貿易商社)

大企業の両立支援の課題

法定を上回る育児休業があっても退職

第1子出産時に育児休業から復職しないで別の企業に転職。空港勤務で早番は朝6時から、遅番は夜10時半までという勤務時間が保育時間と対応していなかった。子どもが3歳まで取得できる育児休業制度があり、育児休業を取得しにくいことはなかった。しかし、結婚退職や出産退職は多く、子どもがいる女性は少なかった。

(2007年第1子出産・従業員1,200人・サービス業)

両立支援制度があっても、仕事と育児の両立困難に直面する女性の実態に適っていなければ就業継続は難しい

女性の働き方と就業継続

仕事のやりがいと両立困難

残業や出張が多い営業の仕事だったが、やりがいがあって楽しかった。しかし、子どもができたら、そういう働き方はできない。

(2005年第1子出産・従業員50人・人材サービス)

女性の就業意識の多様性

女性の就業意欲向上を目的に均等を推進したが、一部の女性に「これは男性と互角に張り合う人のための取り組みでしょ」という認識をもたれてしまった。

(従業員5,221人・銀行)

職場のコミュニケーションと就業継続

労使コミュニケーションを通じた支援の推進

それまでも法定を上回る両立支援を実施してきたが、次世代法を機に、労働組合の要求で一般の女性従業員をメンバーに入れた専門委員会を設置。その結果、両立支援の取り組みを見直すことになった。

(従業員961人・不動産業)

従業員同士のコミュニケーションによる支援

仕事と子育ての両立に悩む社員の相談相手を会社が紹介してあげられたらいい。本当はやめたくないのに、悩みを口に出さずに職場を去る人はいると思う。

(1998年第1子出産・従業員2,312人・銀行)

出産・育児期の就業継続が可能となるために

妊娠・出産から復職後の働き方までトータルにサポートする両立支援制度の整備

= ・中小企業では個々の従業員への個別対応に終始せず、両立支援を制度化すること

・大企業では、個別制度の拡充と利用に終始せず、“就業継続”を支援すること

就業継続意欲を高める職場づくり

= ・女性の意見・要望を踏まえた雇用管理

・就業継続意欲を高め合う従業員同士の関係づくり