

特集

女性の継続就業

とワーク・ライフ・バランス

—改正育児・介護休業法と今後の課題—

6月30日に改正育児・介護休業法が施行された。労働力人口が減少しているにもかかわらず、依然として、結婚・出産・育児を機に仕事を辞める女性は少なくない。また、親の介護を担う世代も増えるなか、就業を継続しつつ、安心して育児や介護にかかわれるようなワーク・ライフ・バランス社会はどのように実現すべきなのだろうか。特集では労働政策フォーラムでの企業の取り組みを踏まえた議論のほか、JILPTの調査・研究成果などをもとに対策を考える。

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目指して

わが国では、女性が普通に働ける社会の実現をめざして、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等女性の就業に関わる諸法律の制定・改正を行ってきた。その結果、女性の就業に關し改善した部分もあったが、第一子出産前後で継続して就業している女性の割合はほとんど変化していないという報告もあるなど、まだ十分な状況ではない。六月三日に開かれた労働政策フォーラムでは、女性の就業に関する最近のJILPTの研究結果を報告するとともに、女性が結婚・出産・育児期を経て就業を継続し、生涯を通じて普通に働ける社会を実現するには、どのような制度・支援が必要か、行政・研究者・企業の現場の視点から議論した。

(役職はフォーラム開催時点のもの)



基調報告

今後の仕事と家庭の両立支援

定塚由美子 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長

本日は「今後の仕事と家庭の両立支援」ということで、現在政府で進めている両立支援策の背景や今後の施策などについてお話をさせていただきます。

両立支援を進める背景として、もっとも重要なのが少子化問題だ。昨日(六月二日)発表された二〇〇九年の合計特殊出生率は前年度から横ばいの一・三七だった。合計出生率は年々低下傾向にあり、二〇〇五年には一・二六と過去最低を記録した。その後、さまざまな施策の効果もあって、上昇に転じ、一・三七で足踏みしている状況だ。

この一・三七という率は世界的に見ると非常に低い。先進国では、女性の労働市場への進出が進むと、いったん出生率が下がった後、回復するのが典型的なパターンだ。欧米諸国の中でもフランスや北欧でも同様の動きがみられ、出生率が二近くまで達している国もある。一方、日本、ドイツ、イタリアでは非常に出生率が低く、これらに共通して見られる要因として、女性は子どもが小さいうちは、家庭に入る傾向が強く、労働市場に止まる率が少ないと言われている。その中でも日本は特に低い。

少子化により人口減少が進むと、特に若い層、労働力となる層が減っていくことになる。現在、一年間に概ね一

〇〇万人の子どもが生まれているが、推計によると、二五年後には六九万人、五〇年後には四五万人まで減少する。このままの低い出生率のまま推移すれば、将来日本の経済社会自体が維持できなくなってしまう。

この問題を解決するためには、本日のフォーラムのテーマである「女性が働き続けることができる社会」の実現が必要だ。

世間では「最近の若い男女は子どもを産みたがらないのではないか」と言われることがある。しかし、調査によれば、実際には若い人の九割以上が将来結婚を希望しており、結婚後は二人以上の子どもが欲しいという人が多い。この結果を合わせると合計特殊出生率は一・七五にはなるはずだ。しかし、実際の出生率は一・三七でこの数値との間に大きな乖離があり、それを埋める必要がある。

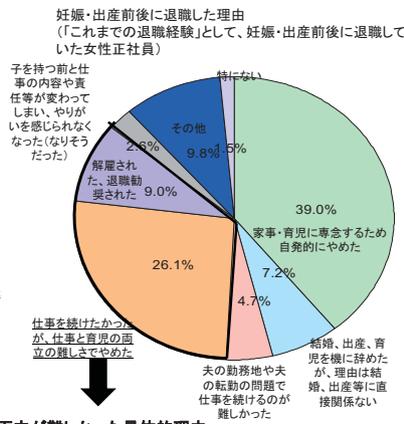
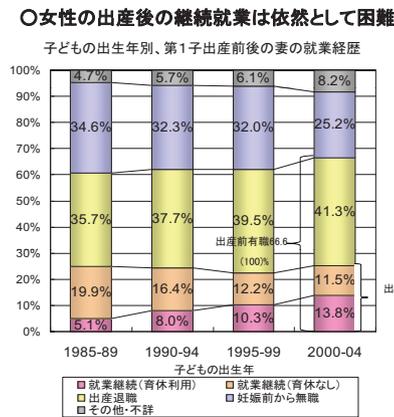
結婚や出産・子育てをめぐる希望と現実の乖離

いろいろな調査の分析結果によれば、この乖離の要因として、まず挙げられるのが「結婚の壁」だ。収入が低く、非正規など不安定な雇用の男女の未婚率は高い。もう一つの要因が「出産の壁」で、子育てしながら継続就業でき

る見通しを立てにくいということによるものだ。長時間労働の家庭では出産率も低い。特に注目していただきたい点は、第二子以降の出産については、夫婦間の家事・育児の分担割合が大

きく影響しているということだ。とくに男性の家事・育児の分担率が高い家庭では、実際に二人目以降の出産確率が高く、女性の継続就業の割合も高い。こうした状況をデータで見ると、出

図1 女性の出産後の就業継続



両立が難しかった具体的な理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
 - ②職場に両立を支援する雰囲気になかった (49.5%)
 - ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
 - ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)
- 資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

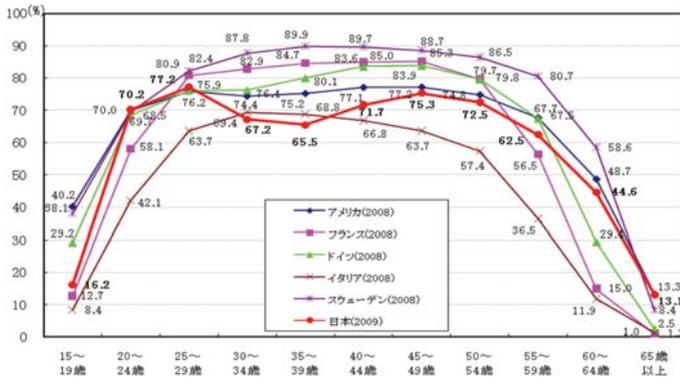
目標値(子ども・子育てビジョン参考指標)
第1子出産前後の女性の継続就業率
38%(平成17年) → 55%(平成29年)

えた女性が約四割いる。こうした方はご本人の希望であるのでよいが、問題は「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」が二六%、「解雇された」が九%もいることだ。仕事と育児の両立が難しかった理由を聞



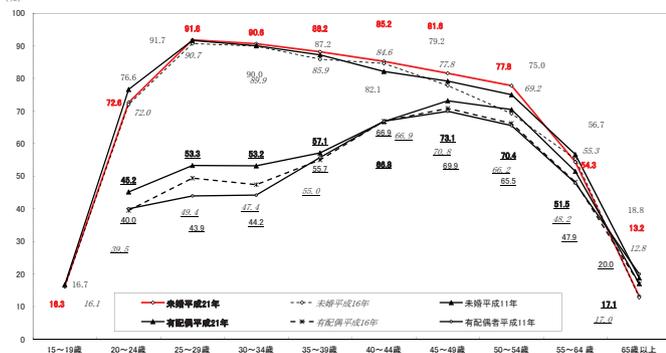
図2 女性の労働力率（各国比較）

○ 日本の女性の労働力率は、先進諸国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。



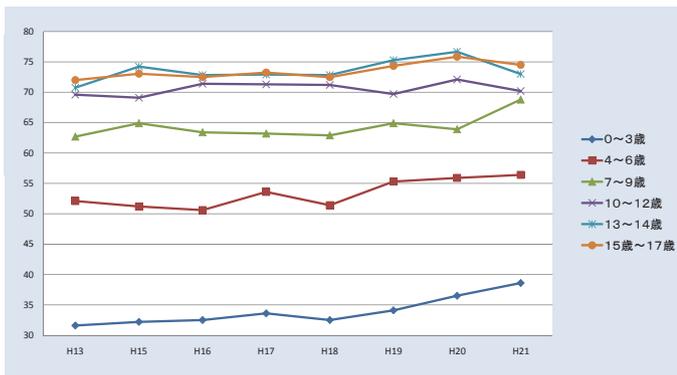
資料出所：日本：総務省「労働力調査」、その他：ILO「LABORSTA」

図3 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成11、16、21年)

図4 末子の年齢別母親の労働力率の推移



資料出所：総務省「労働力調査詳細調査」平成14年~21年年平均

図5 ③~⑦の代替措置適用除外とした場合、

今回の改正の一本目の柱が「子育て期間中の働き方の見直し」ということで、子育て期間中に短時間勤務や残業なしで働き続けることができるようにした。従来、選択的な措置義務だった短時間勤務制度と所定外労働の免除は義務化されることになった。ただし、短時間勤務制度については、業務の性質などに照らして導入が難しいところでは、労使協定を締結すれば適用除外となる規定を設けている。

いたところ、「勤務時間があいそうもなかった」「職場に両立支援する雰囲気がなかった」「自分の体力がもたなそうだった」「育児休業を取れそうもなかった」と続く。こうした状況の要因となるものを解消すれば、少なくとも本当は継続就業したかった方々が勤め続けることができるはずである。

二〇〇八年の各国の女性の労働力率を比較したのが図2のグラフだ。日本の女性の労働力率はM字カーブを描いている。このM字カーブの底の部分、三〇~三四歳層の労働力は六七・二%。一〇年前は五六・七%だったので、かなり底が浅くなってきている。また、今回六五・五%と一番低かった三五~三九歳層も一〇年前は六一・五%だったので、四ポイントあがっている。他

の先進諸国もかつては、みなM字カーブを描いていたが、一五年ほど前にすでに解消されている。M字カーブを未婚と有配偶者に分けて分析すると、未婚のほうは五年前からほとんど変わりが無いが、有配偶者は労働力率がかなり上がってきていることがわかる(図3)。一〇年ぐらい前はM字カーブの底が上がる要因は結婚率が減って、未婚率が増えたことによるものだったが、ここ五年ぐらいの動きをみると、むしろ有配偶者が働いていることが要因となっていることが明らかとなった。

図4は末子の年齢別に母親の労働力の推移を表したものだ。〇~三歳層の末子がいる層が平成一三年には三〇%強だったものが、平成二一年には四〇

%弱まで上昇しており、妊娠・出産後も就業を継続する女性が増え、あるいは仕事を辞めた場合でも仕事に復帰するまでの期間が短くなっているという傾向が見えつつある。この一〇年間で大きな変化の兆しが表れてきたのではないかな。

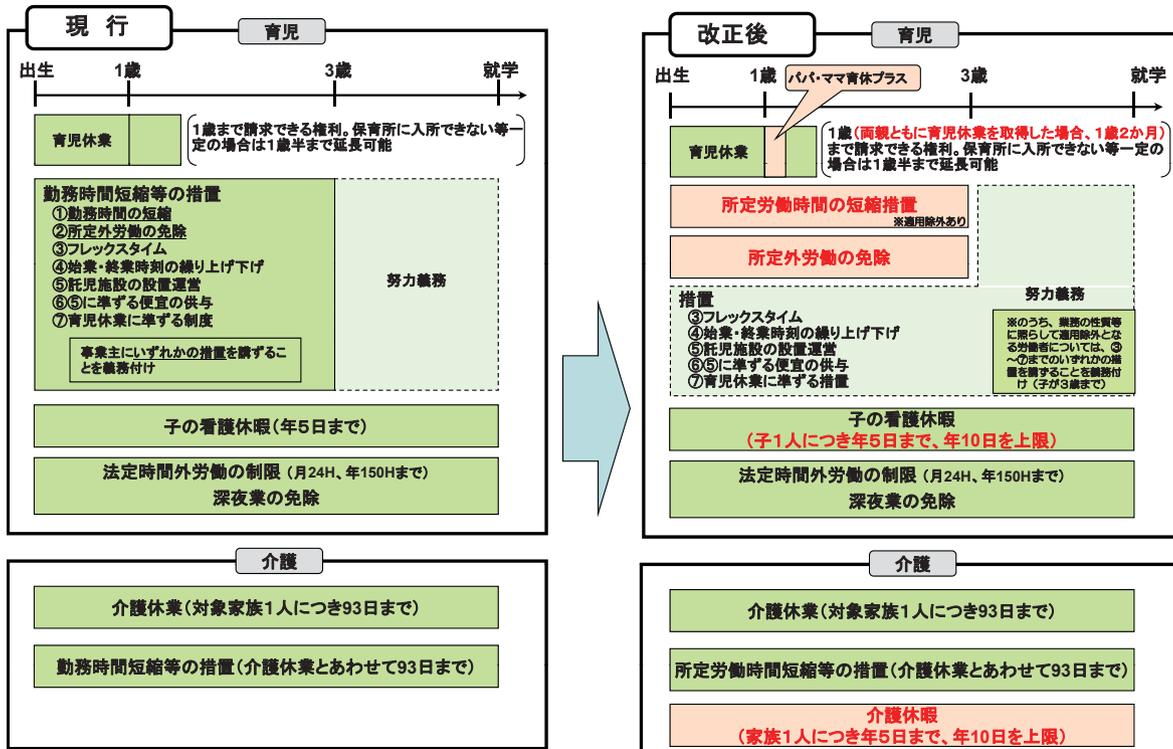
冒頭で申し上げたとおり、男性が育児に関わる家庭ほど女性の継続就業率が高く、第二子以降の出産意欲が高い調査結果が出ている。今回の改正育児・介護休業法では男性の育児参加を大きな柱と位置付けているが、男性の育児休業取得率は平成二〇年度で一・二三%とまだ低い状況だ。育児休業を利用したいと考える男性の割合は一〇年前の調査では一割弱だったが、その後急増している。その一方で、企業の人事

担当者や従業員双方に育児休業の取得しやすさを聞いた調査では、女性の都合、企業、従業員双方とも七割以上が「取得しやす」と答えているにもかかわらず、男性の場合、企業は二割弱、従業員にいたっては一割程度で、大半は「取得しにくい」と考えていることがわかった。

改正育児・介護休業法の概要

こうした背景を踏まえて、改正育児・介護休業法を六月三〇日から施行する。ただし、短時間勤務や残業免除、介護のための短期の休暇の付与といった一部の規定は、常時一〇〇人以下の労働者を雇用する事業主については、二年間の猶予期間を設け、平成二四年七月一日からの施行となる。

図5 育児・介護休業法改正内容のイメージ図



を講ずることが義務づけられる。子の看護休暇制度も拡充し、お子さんの数が二人以上であれば、年一〇日を限度として看護休暇を付与することを事業主に義務づけた。二本目の柱は「父親も子育てできる働き方の実現」で、父親の育児休業を促進する仕組みを設けた。そのうちの

一つが「パパ・ママ育休プラス」。これは母親だけではなく、父親も育児休業を取得すると育児休業期間が二カ月間延びるといふもの。また、父親が育児休業を産後八週間以内にとった場合の育児休業は別カウントとし、職場復帰後にもう一度育児休業を取れるようにした。この産後八週間以内の父親の休暇を「パパの産休」と呼ぶ人もいる。NPO法人ファザーリング・ジャパンでは、「さんきゅーパパプロジェクト」として、この「パパ産休」の取得促進のための取り組みを行っている。さらに、専業主婦の夫でも育児休業の対象外とすることができなくなった。三本目の柱「仕事と介護の両立支援」では、従来からある九三日までの介護休業のほかに、毎年使える介護休暇を

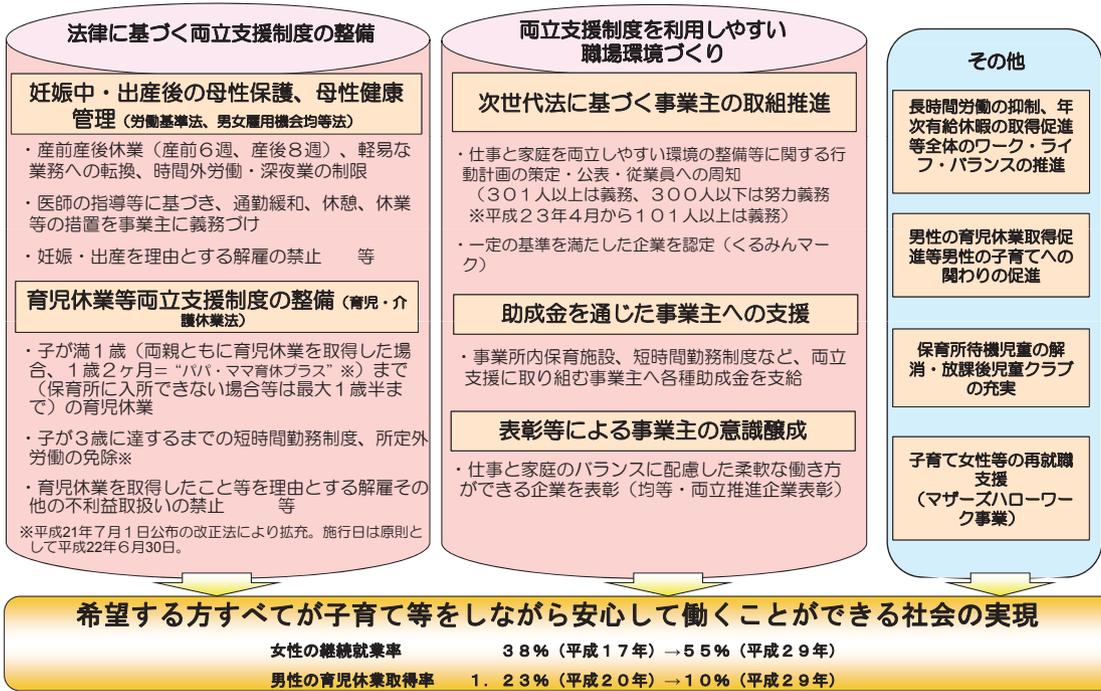


設けた。この休暇は年五日で、対象者が二人以上なら一〇日付与される。改正育児・介護休業法について、さまざまな質問が寄せられている。「パパ・ママ育休プラス」に関して、企業によっては一歳六カ月ないし二歳まで育児を取得できる制度を設けているところもある。しかし、そうした場合であっても「パパ・ママ育休プラス」の分は、雇用保険制度の育児休業給付の対象となる。「短時間勤務ということは、従業員をパートタイマーにしてもいいんですよね」と質問する事業主がいて、非常に驚かされた。短時間労働により、減った時間分の賃金を減らすことは差し支えないが、それ以上の不利益取り扱いは禁止されていることにご留意いただきたい。

改正育児・介護休業法以外の両立支援対策の概要についても簡単に説明する(図6)。一つ目は「法律に基づく両立支援制度」の整備。二つ目は「両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり」で、いろいろな企業への支援や取り組みを行っている。とくに次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画については、平成二三年四月から従業員が一〇人以上いる企業で義務化される。子育て支援について、一定の要件を満たし、厚生労働大臣の認定を受けた企業が使用を許される「くるみんマーク」についても、一層周知を進めていきたい。

重要なことは、両立支援は、長時間労働の抑制や年休取得促進といった労働者全体のワーク・ライフ・バランス

図6 仕事と家庭の両立支援対策の概要



を土台として、その上に成り立っているものだということだ。
女性が働き続けることができる社会に向けた課題

今後の政策課題として、いくつか気

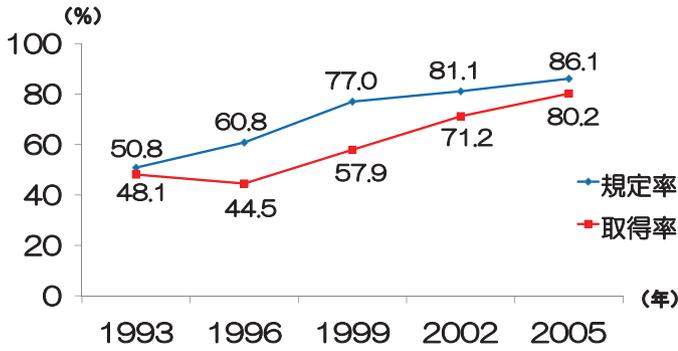
づいた点を申し上げる。まず、両立支援制度を導入するだけではなく、同時に職場環境の整備を進めなければならぬということ。制度を導入して安心するのではなく、トップ、中間管理職を含め、職場全体の意識改革や環境、つ



くりを行うことが大切だ。
両立支援制度の取り組みについて、最近、企業間で格差が出てきているように感じている。先進的な企業は、取り組みを行ったことによるメリット、効果を実感した上で、さらに進んだ取り組みを行っていただきたい。一方で育児休業規程すら設けられていない、あるいは規程はあっても実態上利用できないといった企業もある。こうした取り組みが遅れている企業への指導や支援を効果的に行っていくことも今後の課題だ。
同時に先進的取り組みに対するインセンティブや優遇策の検討が求められている。現在設けられている各種助成金制度やくるみんマークを周知するとともに、今年度からは内閣府と厚生労働省でワーク・ライフ・バランス関連の調査研究について発注を行う場合、

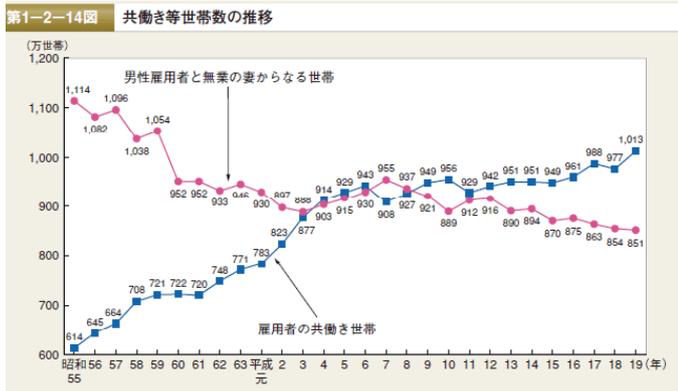
女性の登用の取り組みが進んでいる企業には入札時に加点して評価するという取り組みも始めた。
女性が働き続けることができる社会を実現するためには、男性の子育て参加促進が鍵であり、そのファーストステップとして育児休業の取得促進が重要である。私の部下の男性も昨年、一カ月間の育児休業を取得し、「それまでの『子育てを手伝っていた』という感覚がなくなつて、子どもとのコミュニケーションも増え、大変よかった」と言っている。彼は育休終了後も、効率的に仕事を片付けて、忙しいなかでも早めに帰宅しようとするようになったと思う。
さらに、今後は育児に加えて、介護への対応も重要になってくる。介護の場合、対象となる労働者は幅広く、企業にとっては大変な問題だ。育児中の女性向けの施策のみを展開したのでは、従業員の間に不公平感が生じることもあり、介護など人生のさまざまな事象に対応した施策に対応していく方向性が必要ではないか。
女性が復職した後の支援も重要な課題のひとつだ。育児休業や短時間勤務を選択する方が増えると、その後、女性のキャリア育成をどのようにしていくか考える必要がある。
いずれにせよ、ゴールは①希望するすべての女性が育児、介護にかかわらず、就業継続できること②男性のワーク・ライフ・バランス、子育て参加が進むこと③親の視点だけではなく、すべての子どもの育ちを大切にすることだ。この三点を同時に達成することだと考えている。

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)



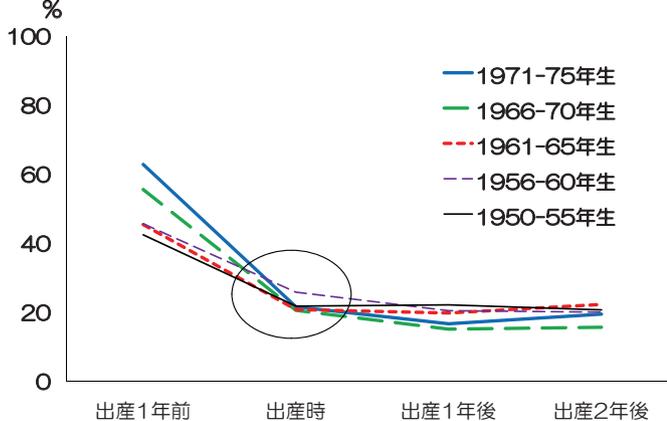
資料出所: 「女性雇用管理基本調査」(厚生労働省)

図2 共働き世帯数の推移



資料出所: 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、平成14年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)。「平成20年版男女共同参画白書」(内閣府)78頁より引用

図3 第1子出産前後の雇用就業率
(出産女性・コホート別)



資料出所: 「仕事と生活調査」(JILPT 2005年)

業としていた女性の割合をコホート別に示している。「団塊世代」より少し下の一九五〇年〜五五年生と一九五六〜六〇年生の二コホートは均等法が施行される前に労働市場に入り、まだ育児休業法もない時代に第一子を産んだ世代である。最も若い一九七一年〜七五年生は「団塊ジュニア世代」に当たるが、このコホートは、すでに均等法が施行され、育児休業法もあり、さらには少子化対策のもとで保育サービスなども拡充されてきた、そうした時代に第一子出産を迎えた世代である。若いコホートは、出産一年前の時点では、高い雇用就業率を示しているが、出産一年前から出産時点までの一年間でその割合は大きく低下する。その結果、出産時点の雇用就業率は古い世代とほとんど差がない。若い世代も多くの女性

研究報告

出産・育児期の継続就業と育児休業

—大企業と中小企業の課題

JILPT 研究員 池田心豪



先ほど定塚課長からも話が あつたとおり、女性の継続就業は出産・育児期にとりわけ難しいことから、本日はこの点に関する研究成果を報告する。

一九九二年の育児休業法施行から、一五年以上経過したが、この間、法改正もあり、両立支援に関する制度は整いつつある。近年は、能力ある女性の退職は企業の競争力強化の観点からみてデメリットということも指摘されるようになった。

依然として多い出産退職

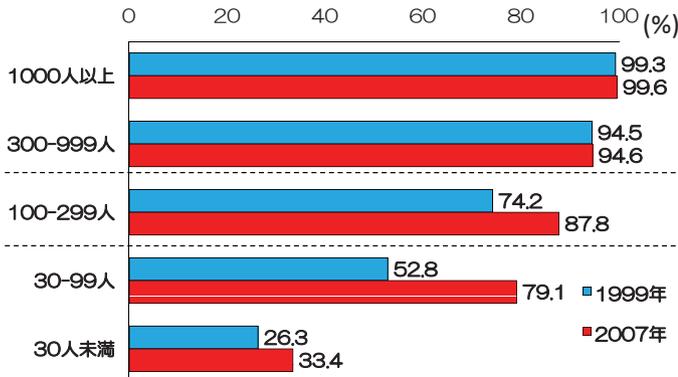
図1は育児休業の規定率が就業規則などある事業所の割合(規定率)と女性の取得率の推移を示している。育児休業法施行の翌年の一九九三年から二〇〇五年まで規定率、取得率とも上昇している。

だが、依然として、出産・育児期に多くの女性が退職する状況は変わっていない。

図2は日本全国の専業主婦世帯数と共働き世帯数の推移を示している。赤い線が専業主婦世帯で、青い線が共働き世帯。昭和五五年頃は専業主婦世帯の方が多かったが、現在は共働き世帯との関係が逆転し、共働き世帯は増え続けている。これらのグラフをみると「女性の継続就業は増えているはずだ」と思いがちだが、実態は異なる。

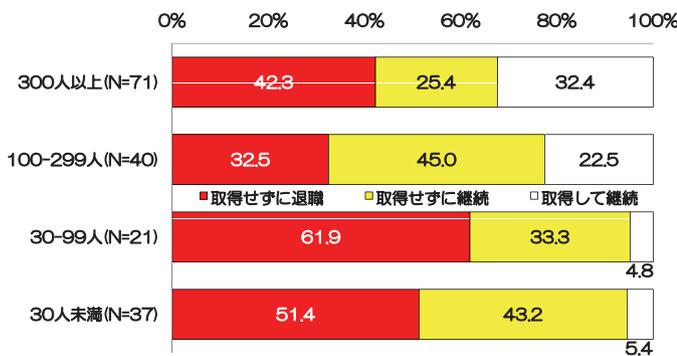
図3は第一子出産の一年前、出産時、出産一年後、出産二年後に雇用就業率を示している。業としていた女性の割合をコホート別に示している。「団塊世代」より少し下の一九五〇年〜五五年生と一九五六〜六〇年生の二コホートは均等法が施行される前に労働市場に入り、まだ育児休業法もない時代に第一子を産んだ世代である。最も若い一九七一年〜七五年生は「団塊ジュニア世代」に当たるが、このコホートは、すでに均等法が施行され、育児休業法もあり、さらには少子化対策のもとで保育サービスなども拡充されてきた、そうした時代に第一子出産を迎えた世代である。若いコホートは、出産一年前の時点では、高い雇用就業率を示しているが、出産一年前から出産時点までの一年間でその割合は大きく低下する。その結果、出産時点の雇用就業率は古い世代とほとんど差がない。若い世代も多くの女性

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—



資料出所：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5 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)



資料出所：「仕事と生活調査」(JILPT 2005年)

大企業と中小企業の課題

が出産・育児期に退職していることがうかがえる。

ただ、こういった状況で退職しているかを分析すると、大企業と中小企業で状況が異なっている。

まず、中小企業では、依然として育児休業の取得が難しい。その背景として、育児休業制度がまだない企業や、あるいは毎年女性が出産したり、若い女性従業員が毎年入社したりすることがないことから職場に育児休業取得の前例がない企業が中小企業には多いことがあげられる。

一方、大企業の場合、育児休業の取得者は増えている。しかし、育児休業の取得者が増えても継続就業は増えて

いない。後ほど詳しく説明するが、職場で育児休業制度が整備されていても、休業の前後で仕事と家庭の両立が難しいといったように、育児休業とは別の要因で両立が難しいことから退職していることが分析結果からうかがえる。

図4は、育児休業制度の規定率を一九九九年と二〇〇七年で企業規模別に比較している。育児休業法の施行から七年後の一九九九年には、三〇〇人以上の大企業のほとんどが育児休業制度を導入していた。一方、企業規模二九九人以下の中小企業は、相対的に規定率が低かった。しかし、二〇〇七年では、一〇〇〇〜二九九人と三〇〇〜九九九人の企業規模でも規定率は上昇しており、中小企業でも徐々に育児休業制度を導入する企業が増えてきたことがうかがえる。

ただし、三〇人未満の企業ではまだ規定率が三割程度にとどまっている。このように、育児休業の規定率には、企業規模ごとに差があり、中小企業では育児休業制度がないことが継続就業を困難にしている可能性が高い。

図5は、妊娠・出産期の退職者と育児休業取得者の割合を企業規模別に示している。白い帯は育児休業を取得して仕事を続けた女性の割合、黄色い帯は育児休業を取らずに継続就業した女性の割合、赤い帯は育児休業を取得せずに退職した女性の割合である。企業規模三〇人未満では育児休業を取得して継続就業した割合は五・四％と非常に低い。一方、育児休業を取得せずに退職した割合は五一・四％と高い。同じ傾向は三〇〜九九九人規模の企業でも見られる。つまり、一〇〇人未満の企業では、育児休業取得がまだ浸透しておらず、そのため多くの女性が妊娠・出産期に退職しているといえる。

一方、三〇〇人以上の大企業では、育児休業を取得して継続就業した女性の割合は高い。しかし、問題は育児休業を取得せずに継続就業した女性の割合が、一〇〇〇〜二九九人規模の企業に比べて低いことだ。その結果として、退職の割合は一〇〇〇〜二九九人規模より、高くなっている。大企業では、休業を取っている女性は継続就業できている

が、休業を取らなかった女性は辞める割合が高い。その結果として、継続就業が増えていないという状況になっている。

以上のように大企業と中小企業では課題が異なることを理解いただけたかと思う。中小企業では育児休業取得の難しさが継続就業を難しくしているといえる。一方、大企業では育児休業取得者は増えているが、継続就業は増えていない。今日の日本社会が直面している休業取得者が増えても継続就業が増えないという問題は、主に大企業で顕著に表れている。

中小企業と両立支援の制度化

中小企業については「個々の従業員から申し出があれば柔軟に対応しているので、わざわざ制度を設けなくても



支援ができていない」という主張をしはしは耳にする。しかし、今年我々が行ったヒアリング調査では「中小企業でも制度を整える必要がある」という指摘が企業・労働者双方からされていた。労働者にとっては制度がないと継続就業の見通しを立てることが難しくなる。企業にとっても、制度的な枠組みがない状態で女性従業員から休業の申し出があった場合、相手のいいなりになつてしまう恐れがあるとの指摘があった。労務管理の負担を増減する意味でもきちんと制度を整える必要があるといえる。

両立の実態に沿った支援を

一方、ヒアリング調査によると大企業では、法定を上回る育児休業制度があるにもかかわらず、結果的に退職したという女性もいた。この女性が働いていた企業は子どもが三歳になるまで、育児休業を取ることができ、育児休業を取得しにくいという雰囲気もなかった。しかし、職場が交代制勤務で、勤務する時間帯が保育時間に対応していなかった。結果的に彼女の職場には結婚や出産を機に退職する女性が多く、彼女自身も育児休業を取得したが、休業中に別の就職口が見つかったので、退職した。個別の両立支援制度が整備されており、それを利用することができて、仕事と育児の両立困難に直面する女性の実態に沿っていないければ、女性は辞めざるをえないということを示唆するエピソードではないだろうか。企業が女性に継続就業を期待するのは、戦力として女性を活用したいという理由によるものだろう。均等法施行

後、女性の職域が拡大し、活躍の場は広がりがつつある。しかし、企業が一方的に女性に期待するだけでは、逆効果になる可能性もある。ある女性は、残業や出張の多い仕事でも、出産前はやりがいを感じていた。だが、子どもができたなら、そのような働き方はできない。そのことについて、復職後に職場の理解を得ることができず、出産前と同じような働き方を求められたことから、「これ以上は続けられない」と退職してしまった。また、ある企業では、女性に活躍してほしいという方針で、均等施策を推進してきたが、一部の女性に「これは男性と張り合う人のための取り組みだろう」「自分たちには関係ない」という印象を持たれてしまったという。企業として、多くの女性に活躍を期待するのではあれば、当の女性がどのような働き方を望んでいるのかを踏まえて、長く働ける環境を整備す



ることが重要だ。

コミュニケーションの重要性

現在、両立支援についても、ポジティブアクションについても、様々な情報が流れており、政策メニューもたくさんある。だが、どのような施策が自分の職場、個々の従業員にあっているか、コミュニケーションを通じて、共有していくことが大事ではないか。

たとえば、ある不動産業の企業は、法定を上回る両立支援制度をつくっており、外見的には「ファミリーフレンドリー企業」だった。しかし、次世代法の施行を機に、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開いたら、人事担当者が想定していなかった意見が女性従業員から出された。制度を利用しにくいという意見が出たのだ。その意見を踏まえて、両立支援のあり方を一から見直した結果、一般事業主行動計画期間中に出産を理由に退職した女性がゼロになった。

また、企業からの働きかけだけでは、従業員の多様な課題に対応仕切れない部分もある。そうしたときに先輩や経験者がお手本となったり、相談相手になったりして、従業員同士が協力しあう雰囲気をつくることで、互いに継続就業意欲を高め合うことも重要だ。

両立支援の課題

我々の調査結果から見えてきた、出産・育児期の継続就業を可能とするための課題は大きく分けると二つある。一つ目は妊娠・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

支援の整備である。中小企業では、従業員ごとに柔軟に対応するだけではなく、それを制度化し、安定して両立支援ができる体制を職場につくることが重要である。そのために、二十一世紀職業財団や各都道府県の窓口など、両立支援制度を導入するためのノウハウを提供してくれる外部の支援を活用することも一つの方法である。育児休業制度が整備されている大企業では、個別制度の拡充と利用に終始せず、各制度が継続就業できるよう設計されているかを見極め、制度を利用しやすい環境をつくっていくことが大切だ。

二つ目は、女性が働き続けたいと思えるような職場づくりである。そのために女性の活躍を推進し、均等待遇を進めることは言うまでもなく重要なことである。だが、企業の都合で一方的に女性に期待するのではなく、当事者である女性従業員の意見や要望をしっかりと踏まえた雇用管理を行う必要がある。また、企業側から把握しづらい課題に対応するために、両立のロールモデルやメンターを職場につくり、従業員同士が継続就業意欲を高めあう関係をつくっていくことも重要である。