

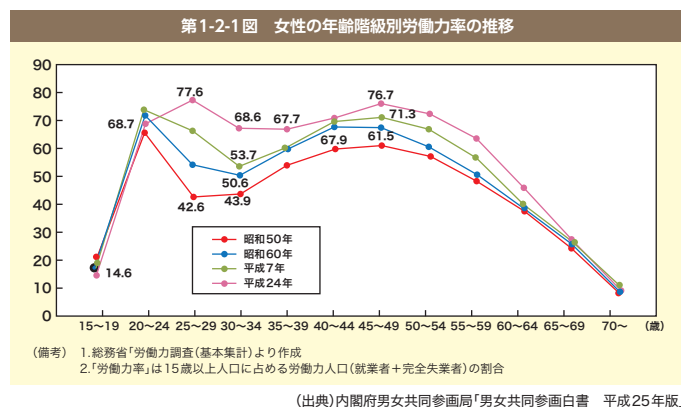


女性の「就労継続」支援から「活躍推進」支援へ

女性の「就労継続」支援から「活躍推進」支援へ

3年前、私が運営している情報サイトWorMo'(ワーモ)の取材でお会いした経済産業省経済産業政策局経済社会政策室長(当時)は、『女性の今後の課題はキャリアの育成』と話されていました。また、同時期に閣議で決定されたのは、『2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%程度にする』という本格的なキャリア支援方針。さらにそれから2年半、今年2016年4月には、「女性活躍推進法」が制定されました。1985年「男女雇用機会均等法」が制定されてから30年後に制定されたこの「女性活躍推進法」。少子高齢化による労働力不足の解消や人材の多様化のため、とも言われていますが、「活躍推進」という言葉が示している通り、いまだに社会で女性が活躍できていない現状を打開するために制定された法令ではないでしょうか。

では、この30年は何も進展がなかったのか？ と言われたら、そうではないと断言できます。1991年に改訂された「育児休業法」(1995年～「育児介護休業法」)で職種や性別に関係なく育児休業を取得できるようになりました。そして2010年には「時短勤務」の義務化や「所定時間外労働」の免除などが明確化されました。これらの制度に加え、女性の大学進学率の上昇、文化・風土の変化により、確実に女性の社会進出は進んでいます。女性の就業率を表したグラフ、いわゆるM字カーブがなだらかになってきたことから、女性がライフステージに関係なく働き続けることができる社会になってきているといえるでしょう。



このように多くの施策が実現しましたが、そのどれもが主に「就労継続」支援にとどまっていたのが、この30年の特徴といえます。

女性の社会進出が進んできている現在でも、やはりまだ家事や育児は女性頼り、というご家庭も多いと思います。そのためか、「育児休業」に始まり、「短時間・短日勤務制度」を活用しているのも、ほとんど女性です。結局、「就労継続」支援が充実することで、現在の女性は、家事や育児と並行して「働く」ということを余儀なくされている状態なのです。

そういった状況下での「女性活躍推進法」の制定。では、女性の「就労継続」支援にとどまらない、「活躍する」働き方を実現するための支援制度とは、どんなものなのでしょうか。

まず挙げられるのが、採用する企業が続々と増えている在宅勤務に代表

される「テレワーク」制度ではないでしょうか。

これまで保育園のお迎えで時短勤務を余儀なくされていた方が、在宅勤務制度を活用することで通勤にかかる時間を仕事時間に充てることができたり、子どもが寝た後や早朝の時間の合間を使って仕事をすることができたりするようになり、フルタイム勤務で育児と仕事の両立が可能となりました。

最近では、育児・介護に限定せず、全社員を対象に在宅勤務を活用する企業も出てきています。現状まだ課題はありますが、「テレワーク制度」は近い未来に当たり前のワークスタイルとなるでしょう。

また、テレワーク以外の「活躍推進」支援としては、「女性限定のキャリア研修」や「時短勤務に関係ない評価制度」を実施している企業も増えてきています。

このように国も企業も女性の活躍をサポートし始めている中で、女性自身も「就労継続」から、「キャリア育成」へと意識を高めていくことも求められています。もちろん、全員が「キャリアを積んで出世する」ことを目標とする必要はなく、誰もが「自分が働きたいキャリアを実現」できれば一番ハッピーでしょう。そのためには、与えられた仕事を受動的にこなすスタンスから、主体的に仕事を捉えて働くスタンスに自分を変えていくことが大切になります。

主体性が働きたい働き方を実現する

自分の仕事を主体的に捉えること、それは、周りに流された仕事のスタイルではなく、自分で考え、自分で行動することです。そのためのポイントを3点ご紹介します。

1つ目は、「マネる」こと。面白い思考、高い事務処理能力、わかりやすい資料…会社には、いろいろな「得意」を持った人がいます。その人たちの良いところをマネしてみることをお勧めします。仕事の幅が広がるヒントが得られます。

2つ目は「巻き込まれてみる」こと。プロジェクトに参画したり、仕事を引き受けたりと、仕事や人に「巻き込まれて」みましょう。人と触れ合うと、人はどんなときにどう動くのか体感でき、自然と人を巻き込むスキルも身につきます。

3つ目は「仕事を俯瞰すること」。チームの目標や自分の役割、後工程を視野に入れると、よりよく、探しやすく、共有しやすく…と日々の業務にも創意工夫するようになります。

「キャリア育成」という意識が女性にも強く求められ始めたこの時代において、自分に合ったキャリアを見つけるために重要となる「主体性」。ぜひ上記3つの観点を意識して「活躍推進」支援の制度検討に取り組んでみてください。



コクヨ株式会社ワークスタイル研究所

河内律子

コンサルタント。ビジネス研修を提供するスキルパーク事業に従事する傍ら、ダイバーシティを中心としたビジネスパーソンのキャリアアップ(学び)を研究。同時に、ワーキングマザーの働き方と子育てをサポートする情報サイトWorMo'(ワーモ)と、ビジネスパーソンの学びをサポートする情報サイトMANA-Biz(マナビズ)を運営。

Office Renewal お客様の声

株式会社プラス・シー様

登録ブース



受付

受付周りに配置された『空』『山』『海』の写真で仕切られたインパクトのあるスペースは、派遣登録者用のブース。複数の派遣会社へ登録する人に対して、自社を印象付けるための工夫として考えられたデザイン。



空

営業はフリーアドレスなので
個人ワーク用としても
利用OK!



山



海

名古屋市内を一望できる
『海』ブースは
気分転換に最適!

移転の狙い

- 手狭になったオフィスから一転、社員が働きやすい環境を構築したい
- 人材を確保し、即戦力となる能力を身につける場としたい



リフレッシュルーム



リフレッシュルームはオフィスの最も眺望が良いエリアへ配置。従業員のリクエストにより導入したマッサージチェアを使えば開放的な空間で仕事の疲れが一気に解消。

書庫



以前は書類が増えるたびに収納庫を買い足していたが、鍵の種類が増え業務の妨げに。移転を機に書庫を設置し入り口のみ鍵管理に。

ランマは、
侵入防止バーにより
セキュリティを強化

セミナールーム 兼 仮想店舗

販売職を専門に人材派遣業を営む同社では即戦力となる人材を育成するため、仮想店舗を新設。セミナールームとの間に間仕切りを設けず、座学と実践訓練とをボードレスに実施。



仮想店舗

CHECK!

働きやすい制度を導入 一女性活躍の取り組み一



パソコン・携帯・Wi-Fiにより
家でも不自由なく業務が可能に!

育児休業はもちろん出産後も仕事が続けられるよう、子育て支援制度を導入。子育て中の社員は状況に応じてオフィスワークと在宅ワークが選択できる。

打合せや来客で出社する際に1歳の娘を連れて行くことも。接客中は他の社員が子守をしてくれたり、商談の場に抱っこをしたまま参加することが許されたりと、周囲に子育てへの理解があり仕事を続けることへの不安がなくなりました。



女性にやさしい職場づくりが
優秀な人材確保に
つながっています。



取材にご協力いただいた
代表取締役社長 大平様

お客様情報

株式会社プラス・シー

所在地 | 愛知県名古屋市中村区名駅3-28-12 大名古屋ビルヂング20階

設立年 | 2006年

従業員数 | 40名(2016年7月現在)

事業内容 | 人材派遣・紹介予定派遣・業務委託・販売代行等