

少子化、労働力人口の減少に伴い、女性の活躍が期待されています。我が国では性別役割分業意識が根強く、女性の労働力率は育児期にくぼむM字型カーブを描くのが特徴です。

## ナビゲーター

企業の両立支援制度の整備によって、近年は結婚・出産後も就労を継続する女性が増えてきました。1980年には専業主婦家庭が共働き家庭の約2倍だったのが、2018年には共働き家庭が

◆◆19◆◆

# 人生100年時代に向けたキャリア開発

その考え方と方法

専業主婦家庭の約2倍となりました。ずいぶん働く女性が増えたと思いますが、それでも出産を機に退社する女性は46・9%に上ります。女性のキャリアにとって、育児期は大きな節目と言えましよう。

育児者の職場復帰時の不安や、職場復帰してから悩む最大のテーマは「育児・家事と仕事の両立」です。統計によると働く妻を持つ夫の家事・育児時間は平均46分。共働き

## 女性のキャリア

でありながら母親一人で育児をする「ワンオペ育児」が多いのが実情です。

日々の生活は元より、「子どもが熱を出した！どうする？」「残業！保育園のお迎えどうする？」など突発的な対応が求められます。自分ひとりで抱え込むのではなく、家族、職場、社会・地域などに協力者を増やしていきましょう。

育児や退職等によるキャリアのブランクも大きなテ

マです。キャリアへの影響を少なくするには、母だけの長期のブランクにせず、夫も育児を取り、妻と育児のリレ

「育児の仕事の役に立つ」(浜屋祐子・中原淳著)ではチーム育児の大切さを説き、「育児経験が、リーダーシップ促進など、ビジネスパーソンにポジティブな影響を与える」ことや父親の育児参加が子どもの発達にも良い影響を与えることが述べられています。

す。復職後キャリア開発の機会が与えられず、「マミートラック」と呼ばれる昇進・昇格から外れたキャリアコースに入ってしまうケースもしばしば報告されます。上司の優しい配慮で簡単な仕事を与えられるのですが、負担が少ないこととやりがいとは別物です。企業におけるキャリアコンサルティングの必要性を痛感するケースです。

これまで日本企業の人事管理は時間や勤務地の制約なく働ける男性総合職正社員を前提にしてきました。しか

し少子高齢化、労働力人口の減少に伴い、多様な人材が個性を生かして活躍できる社会の構築が求められています。

今後、育児だけではなく、介護や病気治療など、制約を持って働く社員も増加していくことでしょう。女性の活躍できる組織は、誰もが生き生きと働きたい組織である信じます。

# 男性も育児休業取得を

【日本産業カウンセラー協会会員・1級キャリアコンサルタント・大学非常勤講師(キャリア教育担当) 大澤 美紀】

(火曜日に掲載)

