

RIETI政策シンポジウム

「正社員改革と多様な働き方実現を目指して」

プレゼンテーション資料

中野 円佳

女性活用ジャーナリスト
研究者(ChangeWAVE)

2015年7月2日

「育休世代のジレンマ」から見る 職場と家庭の悪循環 ～女性の意欲を冷却する構造～



中野円佳

株式会社チェンジウェブ
女性活用ジャーナリスト／研究者
『「育休世代」のジレンマ』著者

「育休世代」とは？

「育休世代」とは：2000年前後の法改正などを経て女性総合職が増え、育休を取るのが「当たり前」になってから総合職正社員として就職した世代。

- 2つの社会的プレッシャー
 - 教育段階の男女平等な「自己実現プレッシャー」
 - 個性重視、「好きなことを仕事に」のキャリア教育
 - 就職活動では「やりがい」が重要、企業論理の内面化
 - 結婚・出産後の「産め働け育てろプレッシャー」
 - 少子化対策、不妊リスク周知「早く産んだ方がいい」
 - 専業主婦前提の制度、母役割や家庭教育の重要性

今起こっていること： 「育休世代」が企業・社会に変革を迫る

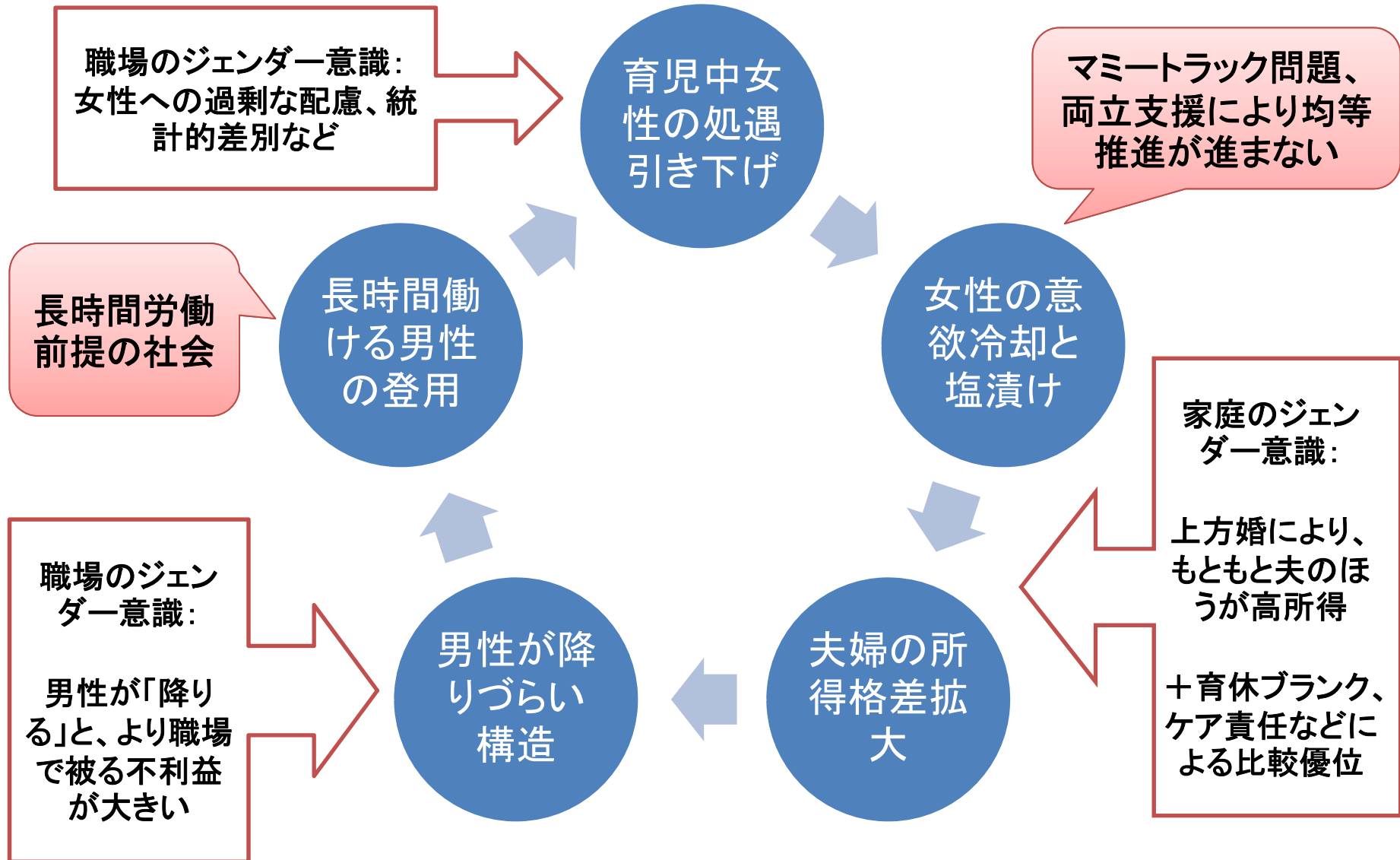
- 現在、急増している「育休世代」の出産
 - 女性の総合職採用がようやく2000年代増加
 - 出産を先延ばしするリスクの認識
 - 「過剰な配慮」、マミートラックによる対応の限界
- それまでの「総合職」像を崩す存在
 - 24時間365日対応できる？
 - いつでも出張・転勤ができる？
 - 年功序列で昇進し定年まで勤める？(介護予備軍、イクメンで今後男性でも増えていく)
→ 男性の働き方も含めて見直す必要

今起こっていること： 「女性活用はなぜ失敗するのか」？

- ①バリバリ仕事をする気満々だった人ほど辞める
 - － 男なみに競争を駆け上がり、就活でハード職場を選ぶ
 - － 自分よりさらに忙しい夫と結婚、夫が降りることには抵抗感
 - － マミートラックでやりがいを失うくらいならいっそ辞めてしまう
- ②どこかの段階で上昇意欲を調整(冷却)したり、何かを諦めたりできた人が残る
 - － 就活で「やりがい」よりも「働きやすさ」を重視する
 - － 育休復帰後に時短勤務を可能な限り続ける
 - － 管理職には「なりたくない」と言う

→ 公的領域：意思決定層に女性が増えない
私的領域：家事育児分担が女性に偏り続ける

職場と家庭の悪循環



問題と対策

- 何が問題か
 - 個人: 能力・意欲の無駄遣い
 - 企業: イノベーションには**価値観・経験の多様性**確保を
 - 社会: 仕事と家庭のトレードオフによるM字カーブ、少子化
- どうしたらいいのか
 - 時間制約があるというだけで評価・処遇を引き下げられる
 - **長時間労働の是正、仕事の質の評価**
 - ケア責任のある男女が昇進しにくい
 - **男性の育休や定時帰り推奨、不利益処遇の禁止**
 - 子育ての社会化の不足
 - **保育、公的教育の質の向上**
 - 既存の枠組みに適応する動き
 - **ルールを変える人材、枠組みを育てる社会**