

# 仕事と保育所、

## 両方探すことに戸惑い…

都内に住むY子さんは長男(3)の育児をしながらサ―ビス業で働く。夫婦共にフルタイム勤務。「子育てとの両立は大変だけれど、経験を積んで、臨床心理士の勉強もしたい」と目を輝かす。

大学卒業後、販売の仕事に就いたが、「育児休業を取った前例が職場には無かったし、子どもが生まれたら残業や出張はできない。将来を考えたら会社を辞めるしかなかった」と振り返る。結婚、出産を経て、かつて取得した資格を手に再び就職をめざした。

採用面接では「子どもの預け場所が決まってから来てくださ」と拒まれ、保育所を探していると市から「就職先が未定では入所の優先度は低いですよ」と言われた。就職活動と、保育所探しを並行して進めようとしたが、就職相談窓口「マザーズハローワーク」に支えられ、

ようやく現在の職場に落ち着いた。

1月、「マザーズハローワーク東京」(東京都渋谷区)には、新年度の採用をめざす母親たちが詰め掛けた。就職相談や求人検索の席に入れ代わり立ち代わり座る。

# ママの再就職

## ハードル高い

政府は、女性の高い能力を開花させることを成長戦略の柱に位置付けている。現状では結婚や出産など女性のライフステージに応じた働き方を実現するのは、容易ではない。いったん離職すれば再就職へのハードルは高い。「働きたい」と願う母親らへの支援が急がれている。



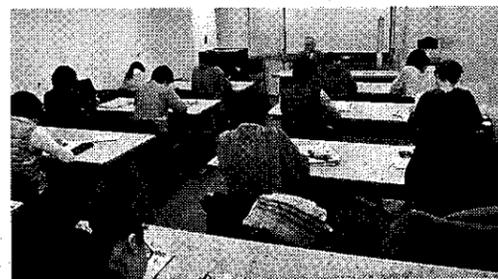
仕事と家庭の両立を応援する企業求人は増えているが…  
(マザーズハローワーク東京)

チャイルドコーナーには安全監視員が常駐。託児付きセミナーの開催時には専用スペースで保育士が対応する(同)

ここでサービスは、きめ細かさが特徴だ。「残業が少なくて」「勤務時間に融通が利く」などニーズに合わせた求人検索ができた。9割以上が就職に結び付いているという担当者制の個別相談も好評だ。

同施設の青木恵美子室長は「選択の幅を広げるため、情報収集や資格取得などで自分の付加価値を高めてほしい。しっかり準備ができれば必ず就職できる」と呼び掛ける。

一方、このハローワークでは2012年度、子育て中の人の新規求職数509



8件に対し、就職したのは1423件だった。青木室長は「景気が上向いていると言われているが、母親の就職の実情は厳しい」と説明する。

東京都の場合、最近の5年を見ても保育所の入所申込者数は増え続けているが、保育所の増設はままならず、保育士など人手不足もあって、待機児童をなかなか解消できない。また、母親らが正社員を希望しても、実際の就職はパートが多く、「産休、育休が取れる」といった企業側の環境整備が進んでいない(青木室長)こともハードルになっている。

# 多様な人材を生かすには、柔軟な雇用が必要

レーザ―機器輸入販売を手掛ける株式会社日本レーザ―(東京都新宿区)は、管理職社員の3割が女性。多様な雇用形態があり、始業時間や在宅勤務など勤務形態も柔軟な雇用制度があり

形態も従業員に希望に応じ手掛ける株式会社日本レーザ―(東京都新宿区)は、管理職社員の3割が女性。多様な雇用形態があり、始業時間や在宅勤務など勤務

# トライアル雇用など拡充へ

「仕事に戻る母親の正規雇用への道は険しい」「目に見えないガラスの天井」が、女性の管理職への出世を阻んでいる。

経済協力開発機構(OECD)が12年4月に発表した日本向け提言で示された「金」の対象を育児などで離職プランクのある母親へ

性労働参加率が男性の水準まで上昇すれば、労働力人口の急激な減少およびそれに伴う潜在成長力の低下を回避できる」と分析した。

政府の14年度予算案には、「トライアル雇用奨励金」の対象を育児などで離職プランクのある母親へ

広がることや、相談員の増員などマザーズハローワークの拡充が盛り込まれた。

トライアル雇用制度は、ハローワークなどを通して3カ月程度、試行的に雇い入れた企業に対し、助成金を支給するもの。企業が女性を積極的に後押しする能力や適正を見極めた上で

「面接は笑顔で」「自己紹介は印象に残る話を」。面接対策セミナーで真剣にメモを取る受講者(同)

がたい。女性も発言しやすい雰囲気です」と話す。

女性が意欲的に働ける社風」のようだ。近藤宣之代表取締役社長は「多様な人材を生かすには、多様な雇用形態に移行できる利点があり、12年度、トライアル雇用開始者の計約4万5000人のうち、終了者の約8割が常用雇用へ移行している。

さらに政府は、待機児童の解消に取り組むとともに、企業への助成制度の充実などで、働く意欲のある女性を積極的に後押しする方針だ。

な働き方が必要だ。制度だけでなく、「企業は社員のためにある」という価値観が重要だ」と語る。同社は今年度、東京都から、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和、WLB)の取り組みに優れた中小企業との認定も受けた。

WLBの普及を課題と捉え、同様の認定制度を導入する自治体が増えている。

例えば、東京都文京区。年次休暇取得率100%に取り組んだり、独自の復職支援を行う企業が選ばれている。小さな企業でもWLBに積極的に取り組んでいる事業者もあり、区側も一定の手応えを感じているようだ。

一方、都が12年度に都内の事業所と従業員を対象に実施した調査では、WLBに「取り組んでいる」と回答した事業所は4割にすぎない。「取り組みが必要である」と答えた事業所は75%で、従業員は83%に上り、これからの課題であることが浮き彫りにされた。

文京区と都労働相談情報センター共催の講演会で、立教大学大学院特任教授の山極清子さんは「女性がいざ会社を辞めることを前提にした社員の育成制度、昇格制度が定着して、それが女性の離職に影響している」と指摘。柔軟な雇用形態を広げることができれば、短時間勤務でも働きたいや生産性の向上につながる」と強調する。