



松村 文人氏

オーブン カレッジ

わが国の女性の就業継続をめぐって、出産をきっかけに離職する女性の比率が高いことが指摘されてきた。

出産女性が仕事をやめる

国立社会保障・人口問題研究所の2010年の調査によると20年以上前の均等法制定（1985～89年）とほぼ同等が制定され、育児制度が多少変わっており、改善が普及していくことになった。……

まつむら ふみと 専門は人的資源管理、労使関係。経済学博士（東京大学）。1955年生まれ。

初の子どもの出産前後に仕事をきっかけに仕事をやめる女性をやめた女性の割合は、仕事性はかなり多いと思われる。をしていた女性の内の62%に 出産時の就業継続に育児休業する。出産しても仕事を続 業の利用が役立っていることける女性は4割以下というこ も指摘されている。均等法制となる。出産後も仕事を続 定期に、育児休業を取得したける女性の人数そのものは確 女性は継続就業者の4人に1

就業継続は4割以下

仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）に関わる問題に共通することではあるが、出産女性が仕事を続けるかどうかは雇用形態や企業規模により異なっている。

雇用形態で見ると、仕事を続ける非正規社員の比率が低い。出産する正規社員の就業継続率は均等法制定期に40%であったが、近年は52%まで改善されている。自営業・家族従業員・内職でもともと継続率は73%と高く、変動があるものの水準は維持されている。

しかし、パート・派遣の就業継続率は23%から近年は18%に下がっており、出産する非正規社員が仕事を続けるのはますます難しくなっていることがうかがわれる。

企業規模で見ると、中小企業で子育て支援がうまく進んでいない。最初の子どもが3歳になるまでに利用した子育て支援策を見ると、産前・産後休業制度が82%、育児休業制度が62%、認可保育所が49%、育児時間・短時間勤務制度が21%などとなっている。産女性の就業継続をどのよう

上の大企業が69%と高いが、従業員1～29人の小企業では41%にとどまる。育児時間・短時間勤務の利用率も、官公庁27%、大企業33%に対して、小企業では11%と低い。

しかし、パート・派遣の就業継続率は23%、従業員1000人以上の企業では82%、従業員1000人以下

