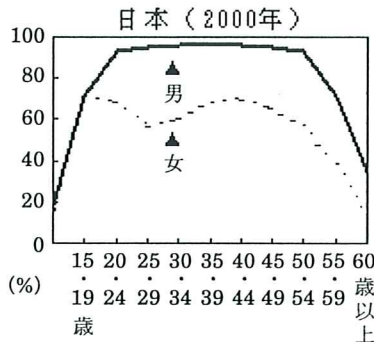


どうする？ 女性スペシャリストの雇用継続

をどのように山型の労働力率に変化させるかがポイントになりそうである。M型とは、すなわち結婚、出産、育児によって離職する30～34歳女性によって作られる日本の特徴である。

日本の年齢（5歳階級）男女別労働力率
（女性のM字カーブ）



労働省女性局は、このM型の労働力率について、次のような分析を行っている。大卒女性の卒業直後の労働力率は極めて高い。ほとんどが就職するが、30歳代の落ち込みがあまりにも大きく、子育てが一段落した後の再就職率が上昇しないと述べている。再就職は希望するが、再就職の機会が得られないということである。特にこれからの日本経済においてはハードからソフト、量産から技術・開発力にシフトしていかなければならないからには、高学歴の女性専門職を活用することが重要なポイントとなる。しかるに、30歳代で離職すると再就職が困難であるという現実是非常な損失であると言わなければならない。特に大卒女性の晩婚化、晩産化が目立つのは、そうした再就職への遠い道を物語っているからではないだろうか。

には、「仕事のやりがい」、「労働時間などの労働条件」、「会社や家庭の理解と協力」が求められる。例えば、男女の賃金格差についてみると、平成7年調査では所定内給与額は男性を100とすると女性は62.5となっている。女性の管理職に比率が高くなってきつつあると言っても、給与面での待遇格差は歴然たるものがある。この賃金格差の要因として、企業側が挙げているのは、第一に職階である、第二に勤務年数が続く。女性の能力評価を職階や勤務年数で行う傾向が依然として強い。

今一度、こうした現実を前にして経済界、労働界は女性のワークスタイルを考慮した就業時間や諸規定などを抜本的に再検討しなければならないのではないだろうか。大卒女性でも子育てが一段落した40歳代が再就職しようとしても、過去の専門職が活かされる職場は殆どなく、パートや契約社員での単純作業でしかないということでは“知価産業立国”の実現は難しい。

ITが普及した今日では、必ずしも会社に出勤しなければならない訳でもなく、自宅勤務の仕組みやそれにあった仕事の配分なども考えられるだろうし、開発型企業では、新製品への関与に対してのインセンティブを拡大することもひとつであろう。デフレ経済に陥って日本企業、とりわけ製造業の活力は弱くなっている。その中で従来の発想ではなく、潜在的能力を開発し、取り込むことで体力をよみがえらせることが大切であろう。女性、特に子育てに一段落した専門性のある女性にスポットをあてることも考えてみる必要があるのでは。

女性に優しいワークスタイルを

女性のスペシャリストを継続的に就業させるため