

7月1日からいよいよ求人票の受領が始まります。人口減少が進行している我が国にとっては、男女の性差なく活躍できるための労働環境改善が急ピッチに進んでいるところです。これは、工業高校生が卒業後就職することが多い建設業や製造業にも言えることです。

今回の進路だよりでは、「女性が働く」ということにフォーカスを当てます。

この球磨工業高校においては、教職員78人中23人(29.5%)が女性職員です。生徒の皆さんにとって最も身近な社会人である「学校の先生」の中でも特に「女性の先生」が、どのように考え職務と家庭を両立しておられるか、建築科で進路指導部の鍋島先生に寄稿いただきました。

『女性が働くとは』

鍋島 遥

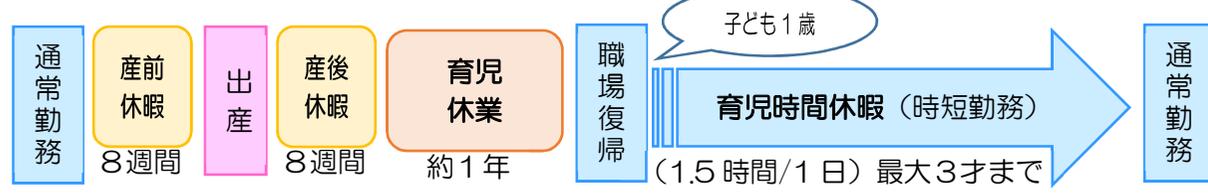
今回は『女性が働く』ということについて、皆さんで考えてみましょう！

皆さんは高校生である現在、“自分が結婚をして子育てをする”といったイメージができる人はどのくらいいるのでしょうか？私も皆さんと同じ工業高校出身ですが、高校生の頃はもちろん仕事を始めてからも自分が結婚して子育てをしながら仕事をするということについてあまり考えていませんでした。

現在、私は3歳と1歳の子ども2人の子育てをしながら教員の仕事を続けています。それができるのは、**家族や職場の理解・協力はもちろん、「産前産後休暇」や「育児休業」、仕事に復帰してからも「育児時間休暇」**などの“**福利厚生**の制度”に助けられているからだと思います。

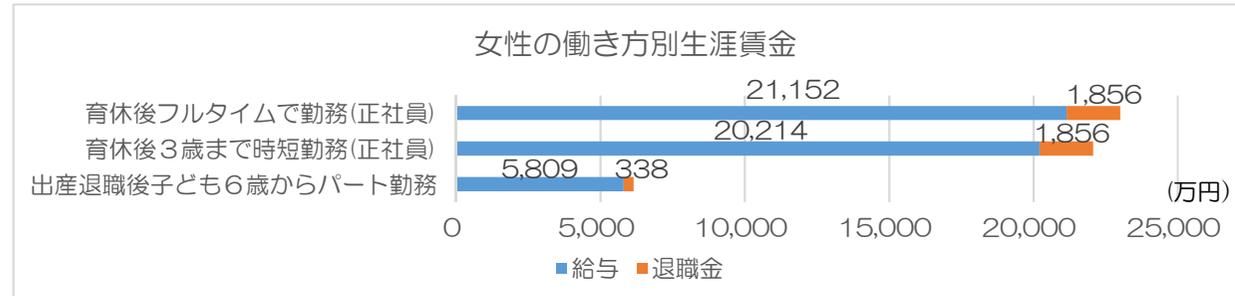
実際に子育てをしながら仕事を続ける上でどういった制度を利用するのか、私の場合を例にみてみましょう。下図のように制度を利用することで育児をしながら仕事を続けていくことができます。

【例：私の場合】



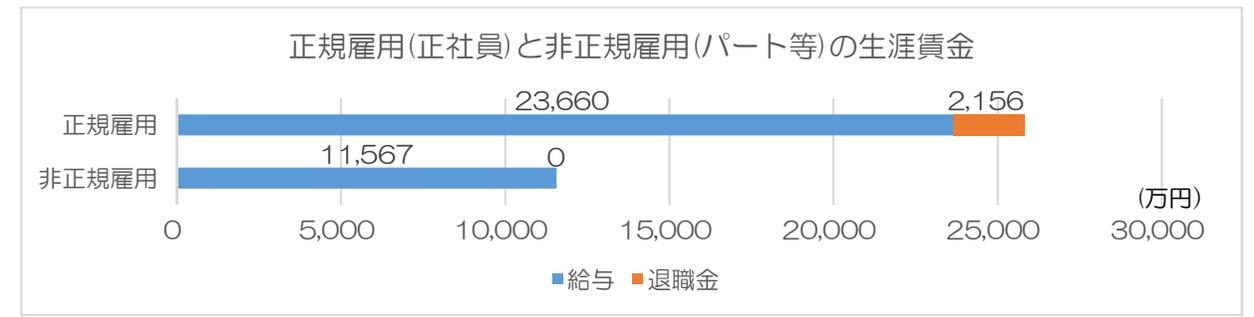
次に、生涯賃金に着目して制度の必要性を考えてみます。女性の働き方には様々なケースがあります。出産後育児を取得して正社員で働き続ける人もいれば、正社員で働いていた会社を出産のために一旦辞めて子育てが一段落してから再就職しようとする人もいます。再就職をしようとしても、**以前と同様の収入や自分が望む条件で働くことは簡単ではありません。**

仕事を辞めずに働き続けた場合と、一旦辞めた後に再就職した場合とでは「**生涯賃金**」でどれくらいの差があるのでしょうか？下のグラフを参考にしてみると、育児休業を取得して働き続けた場合と、一旦退職後パート(非正規)で再就職した場合とでは、約3倍以上の差があります。また、賃金の差だけではなく仕事のキャリアアップができない、本当は正社員として仕事を続けたいのに制度がなく働けないといった精神的なストレスにも繋がるかもしれません。



厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」、「平成25年就労条件総合調査」参考

また、雇用形態別での生涯賃金差を下グラフで見ると、非正規雇用の生涯賃金は正規雇用の約45%程度に留まっています。これは**女性・男性問わず、どのような雇用形態で就職するかで生涯賃金に大きな開きが出てしまう**という現状も考える必要があります。



厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」、「平成25年就労条件総合調査」参考

福利厚生については、求人票の表欄に“3. 労働条件等”があり(下図参照)、各種休業などについて記入されていますので、ぜひ進路指導室へ足を運び確認してみてください。福利厚生の制度の大切さは、実際に出産や育児、介護など自らのライフステージに直面して分かることなのです。

【求人票(福利厚生)の記載例】

3 労働条件等		賃金締切日		賃金支払日		賃金形態等		看護休暇取得実績		就業規則	
福利厚生等	雇用形態: 正社員 労働時間: 8時間 給与体系: 月給制 退職金: あり(勤続5年以上)	月末	月末	毎月10日	毎月10日	月給	月給	なし	なし	フルタイムあり パートタイムあり	あり
福利厚生等	雇用形態: パート 労働時間: 4時間 給与体系: 時給制 退職金: なし	月末	月末	毎月10日	毎月10日	月給	月給	なし	なし	フルタイムあり パートタイムあり	あり

皆さんがこれから進路を考えていく中で、「興味があること」「やりたいこと」といった気持ちはとても大切です。しかしそれだけではなく、これからの長い人生を見据えた自分自身のライフプランを考え、「**正社員として働き続けられるか**」ということも考えてみてほしいと思います。これは女性だけでなく**男性も同じ**です。近年では男性も「**育児休業**」の取得が進められるなど、女性が働き続けるためには**男性の協力が不可欠**になってきています。福利厚生の制度を利用するのはもちろん、家族や職場の同僚・上司の理解や協力が働き続けるための手助けになり、精神的なサポートになることも忘れてはいけません。そういった意味でも、**女性の働き方に優しい職場の雰囲気や、その基盤である育児等の休暇をはじめとした福利厚生の充実した企業を選ぶことが重要**となるでしょう。

いかがだったでしょうか？仕事の選び方は人それぞれですが、「福利厚生」や「生涯賃金」「復職」など様々な要因を勘案して、仕事と生活のバランスをとることが大切ですね。「新卒の今だから」福利厚生の充実した会社を選びます。20年後、30年後の自分をしっかりと見据えた進路選択をしたいですね。

過日、読売新聞に女性の働き方に関する記事が出ていました。こちらも併せて読んでみてください。

DATA 「女性管理職30%に」達成19%

「2020年までに女性管理職比率30%」という政府の目標に対し、達成した企業はわずか19%だったが、人材サービス会社「エンワールド・ジャパン」(東京)の調査で分かった。

調査は3月、254社に実施。日系企業は女性管理職比率が13%で、外資系企業の22%より低かった。女性管理職を増やすのに必要なことは「経営層の意識の変化」(68%)が最多だった。政府は目標達成が困難なため、昨年7月に達成期限を「20年代の可能な限り早期」に先延ばしした。同社は

達成した企業(エンワールドジャパン調べ)

達成した 19%

達成していない 81%

日系 13

外資系 22

「経営層が女性管理職を増やす経営的メリットに目を向け、支援・理解が広がってほしい」としている。(ウ)

5月3日(月)読売新聞