

カナリヤ通信



第15号

「カナリヤ通信」では、さまざまな考え方をもちた女性が、社会の中で遅く、それでいて女性らしき声を出して、人生を楽しみながら働く姿を表現していきます。

～働き方について考え、気づく～



キャリア形成へ
しなやかに
時には凶々しく

就職したらまずキャリア展望

会社は、社員が入社したら何をしたいのか、5年、10年後はどうなりたいのかといった目標を持たせることが大切です。そのためにも、上司は入社前も社員と面談して話し合い、コミュニケーションを図る必要があります。社員自身も、何が得意で、何に面白みを感じ、達成感を得られるのかについて知る機会、経験を一刻も早くしていきましょう。環境や状況は刻一刻と変化していくので、その時々で話し合いの場を持つ必要があります。その際に、社員が何を望んでいるのかを聞き、また、会社側は何を期待しているのかを伝えていかなくてはなりません。同ただ、育児・介護中の社員は、同



産業能率大学情報マネジメント学部
准教授 荒木 淳子氏

会社と社員のコミュニケーション大事

「バリバリ働きたくない」と考えている女性は意外と多い。実際、結婚を機に辞める人は少なからずありますが、出産を機に辞める人はさらに多く、育児に専念し、一段落したらパート等で復職するケースがほとんどです。

女性の考え方も色々

「バリバリ働きたくない」と考えている女性は意外と多い。実際、結婚を機に辞める人は少なからずありますが、出産を機に辞める人はさらに多く、育児に専念し、一段落したらパート等で復職するケースがほとんどです。

男女とも働きたい人は働く

女性は男性と比べてどうしてもライフイベントが多いため、環境が変化することが多くあります。その変化をうまく融合して昇昇し、キャリア形成に向けていくなかに、時には凶々しく進んでいくべきだと思います。誰かに背中を押してもらった上で、こういう経験をしたから逆に何ができるのか、といったプラスの思考で進んでいくと良いのではないのでしょうか。今おかれている状況を素直に受け入れ、逆に強みとして、仕事に生かしていければいいと思います。

管理職の働き方も変える

管理職の働き方も見直さなくてはなりません。ある会社では、育児のため午後6時に会社を出なくてはならない管理職(課長級)の女性がいて、退社後でも緊急を要する場合は電話で対応するなど工夫して、滞りなく業務ができていく例もあります。たとえ育児や介護などの事情があっても、会社側の体制ができていければ管理職になっても安心なので、志を高く持っている人たちに上を目指してモチベーションを維持することができるでしょう。また、管理職になるべく早く帰ることを心がければ、部下も管理職を目指そうと考える人も増えるでしょう。最終的には、男女関係なくさまざまな働き方が選択できるようになることを目指します。

ライフサイクル

入社後どのように働き、どのように人生設計を立てるのでしょうか。男性に比べ女性はライフイベントが多く、結婚や出産など、その度に退職する仕事が続くなど悩む場面は多いです。特に出産を望む場合、その後育児も含めて仕事のペースをダウンさせるを得ない場合もあり、キャリアアップを望む女性は大きな決断を迫られます。結婚するか、出産するか、今なお、節目節目で辞めていく人がいる現状を踏まえ、女性のライフサイクルを考えてみました。

一般に男性は、入社すると自然と組織の隅に巻き込まれ、キャリアアップのレベルが敷かれていきます。しかし、女性にはレベルが自由に高くなることもありますが、半面、会社側の「気を使いすぎ」の配慮によって男性よりも巻き込まれる度合いが少ないので、疎外感から意欲がそがれ、「ゆるゆる派(消極的な働き方)」になる場合もあると思います。しかし会社にとっても現状から考えて「ゆるゆる派」を雇用している余裕はないはずで、社員は全員利益に向けて貢献してほしいと考えるべきです。「ゆるゆる派」の人材を作らないためにも、入社から男女を問わず育てていくことは重要でしょう。

入社後、どのように働き、どのように人生設計を立てるのでしょうか。男性に比べ女性はライフイベントが多く、結婚や出産など、その度に退職する仕事が続くなど悩む場面は多いです。特に出産を望む場合、その後育児も含めて仕事のペースをダウンさせるを得ない場合もあり、キャリアアップを望む女性は大きな決断を迫られます。結婚するか、出産するか、今なお、節目節目で辞めていく人がいる現状を踏まえ、女性のライフサイクルを考えてみました。

改正育児・介護休業法施行！ 子の看護休暇 半日単位で取得可能

■育児時間(労働基準法)
1歳未満の子を育てる女性が請求した時、休憩時間以外に1日2回、各30分以上(1日1回60分でもよい)の育児時間を与えなければなりません。

■育児休業(育児介護休業法)
育児介護休業法は、出産が終わりいよいよ育児スタートといった段階からの法律で、女性だけでなく男性にも該当します。パパとママは原則、子が1歳になる前日まで(育児休業)取得することができます。パパとママが交代で育児を取る場合は子が1歳2カ月まで取得することができます(パパ・ママそれぞれの育児期間は1年まで)。パパとママの休暇が重複していても構いません。また保育園等が見つからない場合においては1年6カ月休むことが可能となります。ただし、有期雇用の方は、一定の要件を満たすときのみ育児を取ることができます(この法律改正で、有期雇用の方も育児が取りやすくなりました)。育児は原則無給ですが、雇用保険から育児休業給付金が給付されます。

■看護休暇(育児介護休業法)
小学校就学前の子が病気やケガをした場合、または予防接種などのため、子1人につき5日まで、2人以上の場合は10日まで、通常の有給休暇とは別に特別休暇が付与されますが、これも原則無給となります。半日(所定労働時間の2分の1)単位で取得が可能となります。

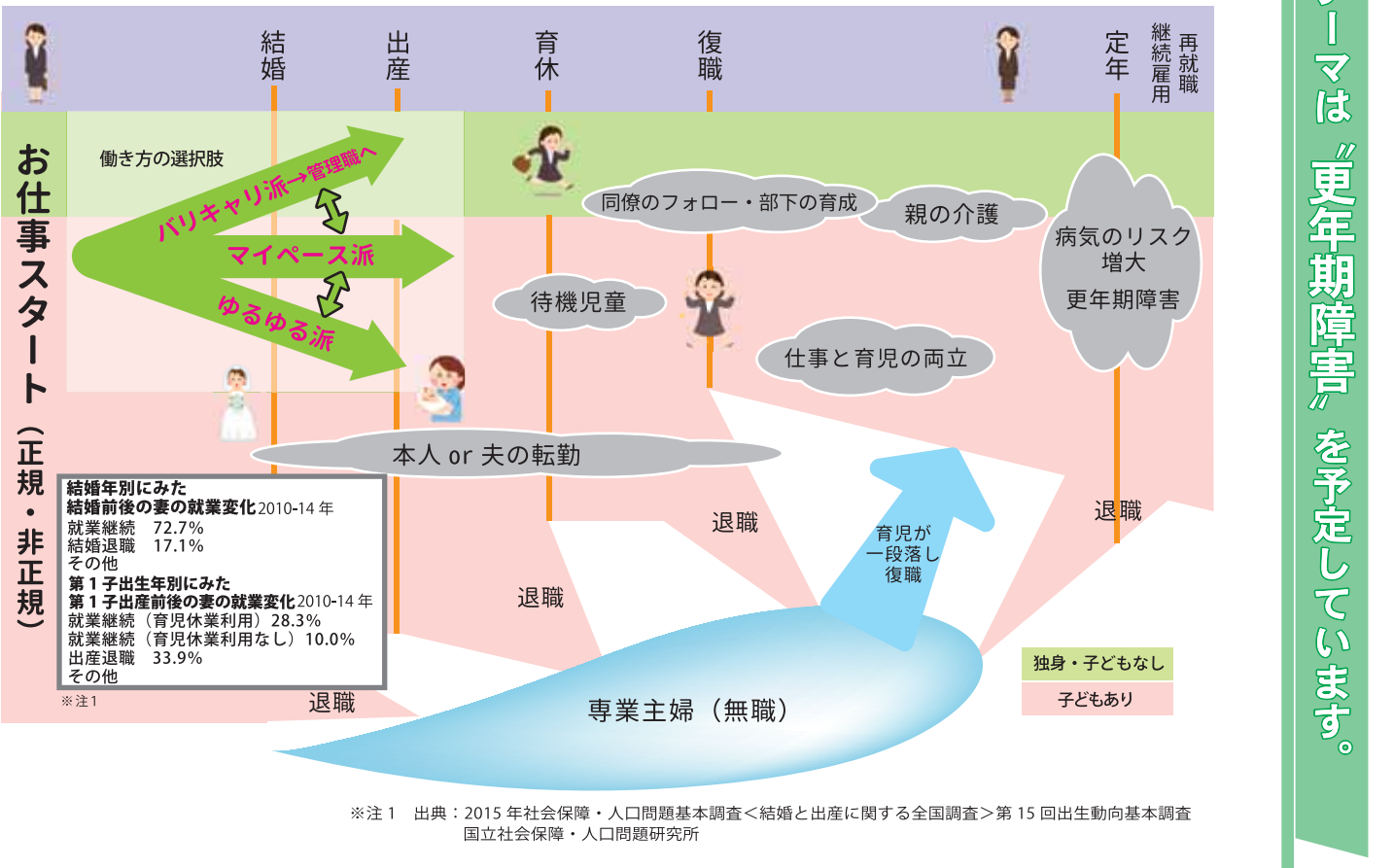
■育児中の残業・深夜労働制限・時短勤務(育児介護休業法)
一定時間以上の残業は子が3歳まで、深夜業務については小学校就学前まで、本人の申し出によって、拒否することが可能となります。また、子が3歳になるまで労働時間の短縮(時短勤務)を請求することができます。

■介護休業(育児介護休業法)
介護休業は、労働者が申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人に付き、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業を取得することができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。通算93日を3回を上限として分割で取得できるとともに、半日(所定労働時間の2分の1)単位で取得ができます。介護休業とは別に所定労働時間の短縮もでき、利用開始から3年の間に2回以上の利用が可能となります。また、時間外労働の免除を受けることもできます。

旬報弁護士事務所
弁護士 雪竹奈緒氏

◇出産等に関する法律はカナリヤ通信11号(2016年9月14日付)に掲載→<http://www.kensetsunews.com/handbook/wp-content/uploads/2015/11/canariya-11.pdf>

カナリヤ通信編集部が考えた女性のライフサイクルの例



買い物で世界のためにチョコっといいこと

AAR Japan <難民を助ける会>

2月14日はバレンタインデー。大切な人やお世話になった人にチョコレートをお贈りする女性が多いですね。中には「頑張った自分へのご褒美」という人もいて、季節は寒いのに心はほっこり温かくなります。

そんなあなたに今回おすすめなのが、ミルクチョコレートとホワイトチョコレート(=写真、ともに4枚入りで税込み550円)。このチョコレート、実は購入金額の純利益が世界17カ国の難民支援活動に当てられるのです。難民として暮らす子どもたちが学べるように、戦闘に巻き込まれて傷ついた人たちが自分で歩けるように、困難な状況にある人のもとへ、あなたのやさしい気持ちをお届けするチャリティチョコレート。6花亭が製造しているので味はお墨付きです!

「シリアで起きていることを忘れないで」

という想いをこめて、8月に刊行された絵本『サニーちゃん、シリアへ行く』の挿絵(楽祥明氏がデザイン)をチョコレートのパッケージに使用。

チョコレートを買うことでできる難民支援。バレンタインデーを機会に、世界平和に

想いを馳せながらプレゼントしてみたいいかがでしょうか。

販売期間は3月31日まで。送料は別途。申し込みは・電話03-5423-4511、ファクス03-5423-4450、またはホームページ(<http://www.aarjapan.gr.jp/>)。

■「ホワイトチョコレート」を抽選で10名にプレゼント

住所、氏名、電話番号を明記の上、編集部へファクスかウェブからご応募下さい。締め切りは1月23日(月)です。

■AAR Japan <認定NPO法人難民を助ける会>

1979年、インドシナ難民を支援するために日本で発足した国際NGO。政治・思想・宗教に偏らずに活動することを基本理念とし、政府や国連などの公的資金に依存しないように努めている。また、海外における支援活動では、困難な状況下にある人びとの中でも、より弱い立場にある人を長期的な視点をもって支援していくことを中心に考え、活動を行っている。チョコレートだけでなく絵本やハンカチタオル、石けんなどをチャリティグッズとして販売、支援活動資金に充てている。

楽しく集中すると描いていた未来が

経営承継代表取締役 幾島 光子さん

私は、10年あまり人材紹介会社でキャリア相談を承っています。昔は、第二新卒の若手の方が多かったですが、ここ5年以上は管理職層を対象にお話を伺うことが中心業務となっております。上場企業の役員の方から中堅中小企業の部長クラスまで様々ですが、現在要職についている方の特徴として、皆さん様に「自分が満足いくまで仕事をしている」があります。転職市場で高く売れるスキルや経験を追い続けるとか、どうしたら高く評価してもらえるかという他人目線で仕事をせず、自分自身の軸で、

仕事と業務を選択し、やり遂げている。そんな気がします。

ここ数年、ネット社会になり、さらにこれからAIが発達し、ビジネスの流れが大幅に変わってきます。そんな時、果たして今の自分ではいつまで通用するのかわからないままです。想像するのも難しい。しかし、ここ数年の仕事の変遷をみても、新しい仕事は、いつも誰かがやり遂げた新しい経験から作り出されているようです。今、目の前の仕事を楽しく、集中していき、そのうち自身が、描いていた未来の中にいる。そんなキャリア相談を続けていきたいと思っています。

お問い合わせ
株式会社日刊建設通信新聞社 カナリヤ通信編集部
TEL03-3259-8711 FAX03-3259-8730
■ご意見・ご感想、プレゼントの応募は
canaria@kensetsunews.comまでお寄せください。
「カナリヤ通信」は、日刊建設通信新聞社の登録商標です。

今回は2月8日付です。テーマは「更年期障害」を予定しています。