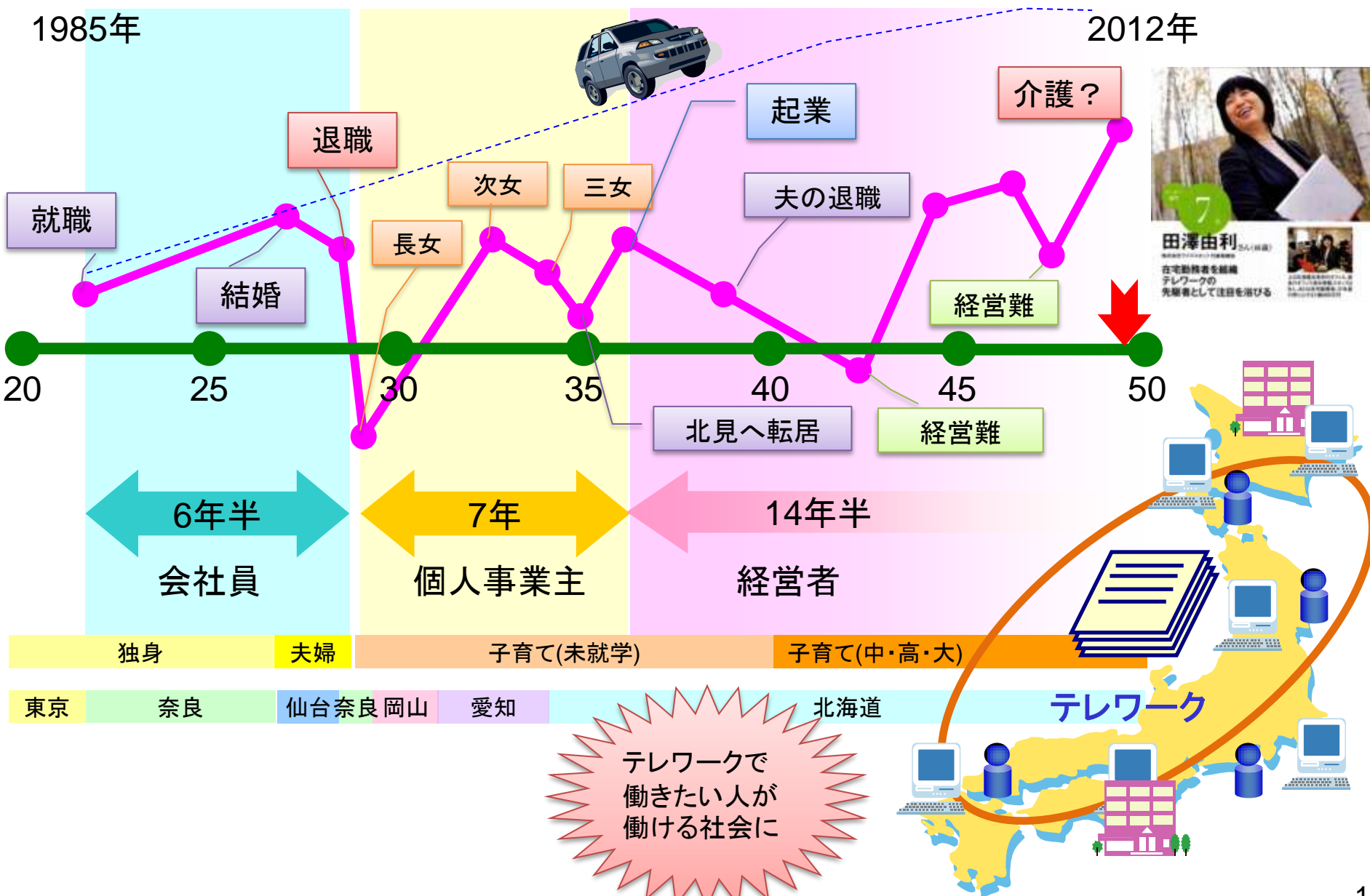


田澤由利の働くモチベーション曲線(日経ウーマンオブザイヤー2009より)

1985年

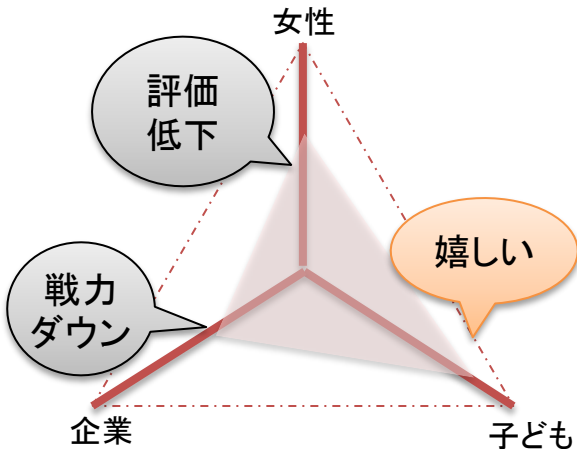
2012年



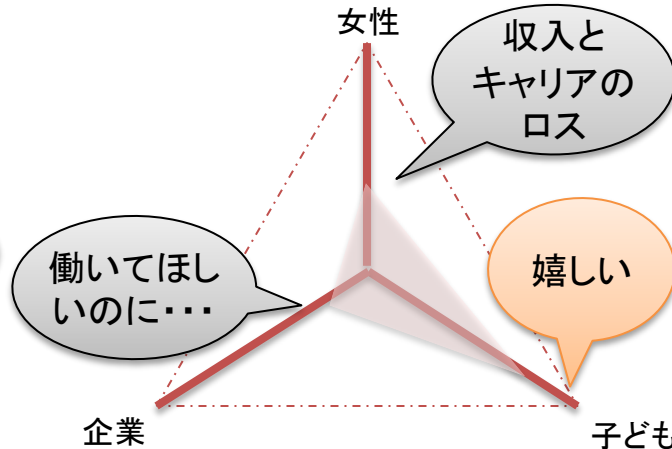
田澤由利 (5人(自薦))
在宅勤務を継続
テレワークの
先駆者として注目を浴びる

「女性の就労支援」「少子化対策」についての考察

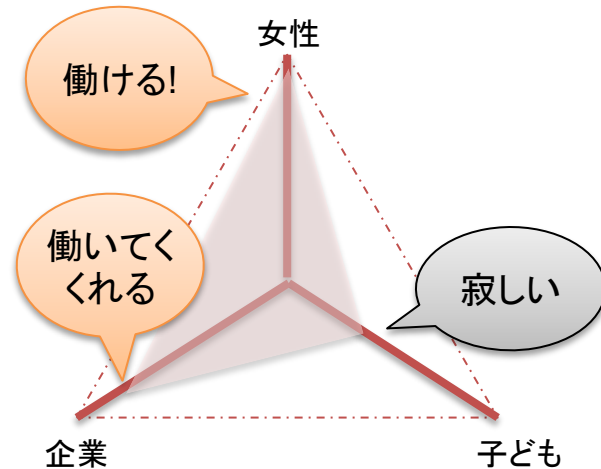
短時間勤務が増えると...



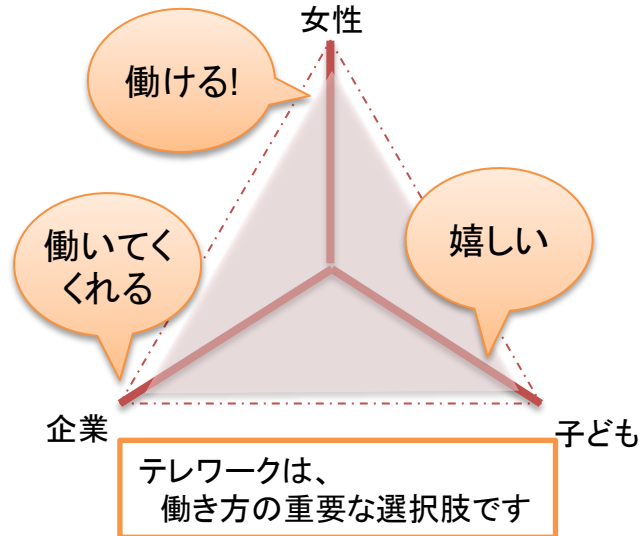
育児休業が長くなると...



保育園が増えると...



テレワークで仕事ができると...



制度に甘えている女性も少なくない

経営者にとっては辛い状況

家事・育児のため仕事が続けられそうにない。
113万人のうち112万人が女性

総務省・平成23年労働力調査

女性(国民)

子ども(地域)

企業(経済)

それぞれのバランスを取りながら「働きたい女性」をどう支援するか

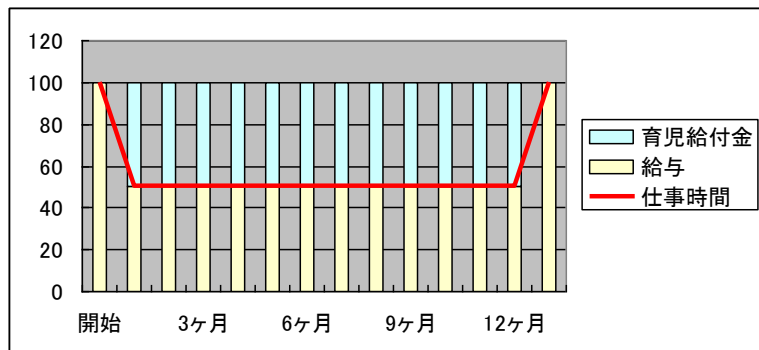
「働きたい女性」のための制度改革と政策の提案

女性のためだけではない、企業にメリットのある、柔軟な働き方を社会に浸透させるために

キャリアロスせず子どもを産むために・・・

育児給付金規則の改定

育児休業中でも、テレワークで仕事を継続し、育児給付金とあわせて十分な収入を得ることができるよう、育児給付金の規定を改定する。



育児給付金対象の基準を「月10日以下」を「月80時間以下」とすると、1日4時間程度テレワーク(在宅勤務)しても、給付金を受給できる

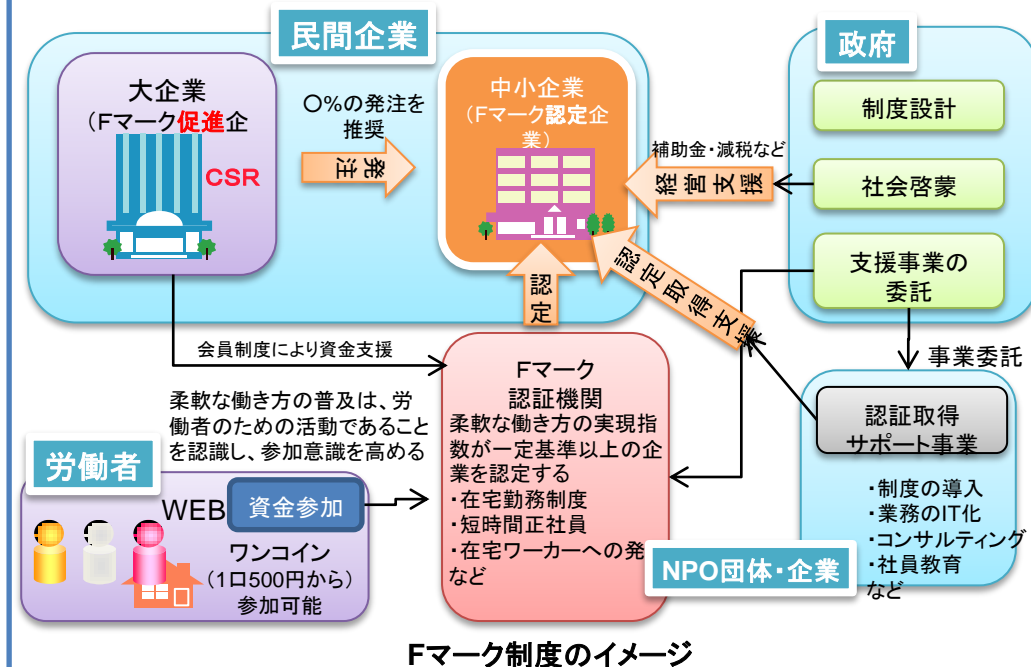


キャリアロスで諦めていた女性が、早く出産できるようになります。企業は、出産があっても優秀な女性の能力を活用できます。

子育て中でも気兼ねせず働ける社会に・・・

「柔軟な働き方」を認定するFマーク制度

「柔軟な働き方(テレワークを含む)」を導入した「中小企業」を認定し、経営的メリットを発生させることで、柔軟な働き方を浸透させる。「大企業」は、自らの制度だけでなく、国の95%以上を含む労働者の支援をすることでCSR活動とする。また、労働者も制度に参画することで「日本の働き方を変える」ことに参加できる。



Fマーク制度のイメージ