

女性の就業継続に関する調査研究

—妊娠期の職場環境と出産後の保育の見通しに着目して

研究代表者 庄司洋子(社会福祉研究所)

研究分担者 湯澤直美(社会福祉研究所)

研究分担者 杉浦浩美(社会福祉研究所)

研究の概要

90年代以降、少子化を背景に「男女共同参画」という政策のもとで女性の就業支援、あるいは、働く母親に対する両立支援がなされてきた。しかし、育児支援の拡充が果たされる一方で、「出産退職」を選択する女性たちが7割以上いる、という現状は変わらず、「妊娠・出産」期の就業継続支援が新たな課題として浮上している。

本プロジェクトは、こうした現状と政策的課題を踏まえ、女性労働者の妊娠期の就業継続にかかわる問題を、(1) 職場環境の問題、(2) 出産後の保育の見通しの問題、という2点に着目し、調査・研究を行ったものである。

(1)の職場環境の問題では、母性保護措置が現実の職場でどの程度機能し守られているのか、あるいは、妊娠期の身体的、精神的な困難のあり様について、働く妊婦をめぐる職場の実情を明らかにすることを目的とした。

(2)の出産後の保育の見通しという問題では、妊娠中の女性たちは、保育体制の確保について公私にわたりどのような見通しを立てているのか、いかなる不安にさらされているのかを明らかにすることを目的とした。

以上、2点をふまえたうえで、両立支援としての新たな課題である「妊娠期の就業継続支援」のあり方を考察した。

キーワード

[両立支援]、[妊娠期の就業継続支援]、[保育の見通し]

研究成果の概要

本プロジェクトでは、調査票調査と聞き取り調査を行った。

(1)の妊娠期の職場環境の問題については、女性労働者へのアンケート調査、聞き取り調査と同時に、妊娠した女性を下に持った経験のある管理職を対象とした聞き取り調査を試みた。これは、妊娠期の職場の実情を知るためには、働く女性の側からその様相を明らかにすることはもちろんだが、それを受け入れる職場側の取り組みや、上司の意識といった側面から考えることも重要である、と考えたからである。

(2)の妊娠期間中の保育の見通しについては、女性労働者へのアンケート調査と聞き取り調査を実施した。これまで、両立支援の観点から保育についての調査がなされる場合は、実際の利用内容やそれについての要望をたずねることが多かったが、本調査では、「妊娠期間中の見通し」という観点から、利用する以前の利用可能性への不安や要望をたずねたところに特徴がある。

管理職調査、女性労働者調査とも企業へ調査協力を依頼し調査対象者の紹介を得る、という方法をとった。協力を依頼する対象企業は、過去に、ファミリー・フレンドリー企業、均等推進企業としてそれぞれ表彰されたことのある企業とした。こうした企業を調査の対象とした理由は、①両立支援への取り組みや女性労働者の活用が積極的になされている企業であれば、調査の趣旨や意図を理解し、調査に協力してくれる可能性が高いと思われること、また、②育児支援に比べ、社会的認知度が低い「妊娠期の就業継続支援」という課題については、両立支援に積極的な企業においてこそ、その取り組みや職場意識のあり方が注目される、と考えたからである。聞き取り調査が地理的に可能な、東京、千葉、埼玉、神奈川の首都圏に所在する企業と限定した結果、調査協力依頼の対象となった企業は17社であった。この内、管理職の聞き取り調査への協力が得られたのが8社、管理職アンケートのみの協力が得られたのが1社であった。また先の8社のうち、何らかの形で女性労働者調査への協力が得られたのは4社で

あった。女性労働者調査に関しては、協力企業が個別に、アンケートや聞き取り調査への協力者を紹介してくれるケースが多かったが、外資系企業である1社は、グループ企業内にあるウイメンズ・ネットワークを使ってのアンケート調査に協力してくれた。

以下、これらの調査から得た結果の概要と考察である。

(1) 妊娠期の職場環境

管理職調査においては、女性社員の妊娠について、管理職としての経験を中心に、アンケートと聞き取り調査を試みた。聞き取り調査に応じてくれたのは、8社で10人であったが、その内、男性管理職は7人であった(直属の上司という経験ではなく、人事担当者という立場から調査に協力してくれた人もいた)。調査は、「部下の妊娠」について、①上司(人事担当者)としてとった対応や措置(制度的側面)を具体的に上げてもらうと同時に、②妊娠した女性労働者を管理する側のとまどいなど、「管理職の意識」という側面にも着目して行った。調査に応じてくれた管理職は、全員が女性の就業継続に関して、積極的な理解を示し、支援を惜しまないとしていたが、「妊娠期の就業継続支援」という課題については、その必要性を感じるか否かという点で、それぞれ温度差があった。

まず、①の制度的側面であるが、母性保護制度の利用については、実際に制度利用の申請をめぐって部下とやりとりをした、あるいは、具体的に何らかの保護措置をとった、という管理職は少なく、母性保護制度はあまり利用されていない、との印象が語られることが多かった。その理由として「その場その場の対応」「まわりの配慮」といった、現場の運用でカバーできている、とされていた。「人間と人間という関係のなかで弾力的にやっている世界」との語りもあったが、通勤緩和措置や時短申請をしなくても、「少々の遅刻は認める」「残業はさせない」という職場の配慮でカバーできている、ということである。上司として母性保護制度についての知識や理解が充分か、という質問には、「充分ではない」「理解していないところも多い」としながらも、「現場の管理職が何から何まで知っている必要はない」「必要に応じて人事に問い合わせればよい」といった答えが多く、妊娠期の対応については、必要が生じたら対処すればいい、と考えられている面が大きいようであった。

②の意識という側面では、男性からは共通に、「男性は(妊娠について)知識がない」「女性の体のことは分からない」と率直に語られた。複数の「部下の妊娠」を経験した上司からは、「(何度かの経験で)学習した面はある」「最初のときは配慮の仕方がわからなかった」「今思うと、理解に欠けていた」等、実際に職場で対応する中で、妊娠期への理解や配慮を学んでいった経験が語られている。「本人の希望で出張に行かせたところ体調をくずした、という1人目の部下の経験から、2人目の時は、本人が希望しても出張に行かせなかった」と、自らの心構えが変化したことで対応も変化したケースなども、具体的にあげられている。こうした「経験則」については「必要知識として管理職レベルで共有するべきではないか」と指摘する人もいた。

以上、管理職調査の①と②の結果をあわせて考えてみると、妊娠した女性への対応は、制度利用に現れない「現場レベルでの配慮」がなされている(なされているはずだ)、としながら、一方では、その配慮をする側に、女性の身体性に対し知識や理解、あるいは管理職としての経験が欠けている(自らそれを認めている)という、矛盾した状況が浮かび上がる。

(1)の職場環境の問題について、女性労働者調査からも考察を試みる。こちらも管理職調査同様、①制度的側面と②意識の側面に着目する。まず、①の制度利用の実態については、母性保護制度の利用はしていない(しなかった)という人が多く、そのかわりに、短時間制度やフレックスタイム、半日休暇、有給休暇など、通常の制度で対応しているケースが多い。と同時に、残業を減らす、業務の優先順位をきめる、など自ら工夫をしながら業務との調整を図っているようだ。「職場の配慮」が得られたか、という質問には、ほとんどの人が「得られた」と答えており、「就業時間を遅らせてもらった」「必要な時期に必要な休暇、早退、遅刻を認めてくれた」など、女性の側からも、制度利用に至らないなかで上司や周囲の配慮を得て、両立が図られている様子がうかがえる。その一方で、母性保護制度について、「制度そのものを知らなかった」「申請方法がわからなかった」という声も多く、「妊娠時の手続きの流れ、制度利用手順等があり、誰でも分るように公開されていれば分りやすかった」との要望もあげられている。

②の意識という側面に着目すると、「妊娠中に不安だった点」「つらかった点」という質問に対し、「周りに迷惑にならないかとばかり考えていた」「会社側の評価が落ちるのではとの不安があった」「肩身の狭い思い」「気遣い」など

といった言葉が並ぶ。「周りに迷惑をかけられないと無理をしていた」といった声もあった。

以上、女性労働者調査の①と②の結果から考察を試みると、女性は、母性保護制度を（ほとんど）利用しないなかで「職場の配慮」を得ながら、妊娠期の業務との両立を図っている。が、そうした自らの立場を「迷惑になるのでは」、「評価が落ちるのでは」と不安に思っている、ということになる。

さらに、管理職調査、女性労働者調査をあわせて考えてみると、母性保護制度については、管理職側、女性側、双方が制度内容や申請についてあまりよく理解しておらず、制度は積極的には利用されていない。代わりに、「職場の配慮」を得ながら両立が図られているが、配慮する側には、妊娠への理解や知識が欠けており、また、配慮を求める側には、周囲への遠慮や評価への不安、といったものがある。

以上、本調査からは、妊娠期の職場環境がこうした、ある意味で「不安定」な要素に支えられたものである、という側面が明らかになった。この「不安定」な環境を、どう安定的な環境に変化させていくのか、その方向性は今後の考察課題としたい。

（2）保育の見通し

研究課題の2点目である「保育の見通し」については、女性労働者調査から考察する。

「職場復帰後の保育サービスとして利用を考えていたもの」については、調査に応じてくれたほぼ全員が「認可・認証保育園（公立・私立）」をあげていた。また、それプラスとして「無認可保育園」や「保育ママさん」「ベビーシッター」をあげている人もおり、いくつかのサービスを組み合わせることを視野に入れていた人も多い。「実際に利用したもの」も「認可・認証保育園（公立・私立）」が多いが、なかには「実家の母」という回答もあり、公的サービスが受けられずに、家族に頼らざるを得ない状況もうかがえる。そうした「育児サポートを期待できる親族が身近にいたか」という質問には、半数以上が「いない」と答えている。

保育園の入園の見通しが立たない、ということはすなわち、職場復帰の見通しが立たない、ということでもある。その不安から、就業継続へのイメージが「揺らぐ」場合も多いことが、女性たちの語りからうかがえる。育児休暇からの復帰時期や、復帰後の時短申請等の見通しが立たず「上司と話しあいの場をもっても、はっきりとした意思表示ができない」という悩みも訴えられた。復帰時期について「入園できた場合とできない場合、という2通りの希望を出した」という例や、「時短申請の期間内に入園許可がもらえず、事情をいって（申請を）延ばしてもらった」等のケースもあった。

保育サービスの不足は早急に解決が図られるべき問題であるが、いますぐに状況が改善するとは思えない現状においては、企業の側で、「保育の見通しが立たなくても、就業継続へのイメージを保てる」ような、柔軟な対応をすることも重要であろう。例えば、育時休暇の復帰の時期について、いくつかの希望をうけつける（いろいろな可能性を検討できるようにする）といったやり方、また時短申請については、申請時期を柔軟に設定するなどの措置が必要であると思われる。

本調査からは、こうした「保育の見通しが立たない間も、復帰のイメージが保てる環境づくり」が、妊娠期の就業継続支援として取り組まれるべき課題であることが、浮かび上がった。

研究成果の詳細

<申請当初の計画・目的の達成度>

当初の計画では、女性労働者調査のみであったが、研究班で検討を加えた結果、管理職調査も必要であると考え、管理職調査を行った。妊娠期の就業継続に関して、受け入れる側の管理職を対象とした聞き取り調査は他にはなく、その意味で、貴重なデータを得ることができた。女性労働者調査に関しては、なかなか企業の協力が得られず苦戦したが、1社が、社内ネットワークを使ってのアンケート調査に協力をしてくれ調査を行うことができた。また、個別の聞き取り調査も行い、ある程度、当初の計画は達成できた。

<優れた成果があがった点>

妊娠期の職場環境については、これまであまり議論の対象とされてこなかったが、そこに着目し、その実態を、

管理職側、女性労働者側、双方の視点から浮かび上がらせた点。

また、従来とは違った観点から、保育の見通しに関する支援のあり方、すなわち、保育の見通しが立たなくても就業継続のイメージが保てる支援のあり方の必要性を提案できた点。

<問題点>

調査協力を得た企業は、均等推進企業、ファミリー・フレンドリー企業として、女性の就業継続に積極的な企業であり、その意味で、管理職調査、女性労働者調査の双方とも「恵まれた環境」を土台として行われた調査という限定性を持つ。今後は、一般企業や中小企業を対象とした、もっと広い視野での調査が必要であると考えます。また、そうした調査結果と比較することで、本調査のデータの意義もさらに出てくるだろう。

今後の検討課題としたい。

<研究期間終了後の展望>

調査結果をもとに、さらに分析と考察を重ね、「妊娠期の就業継続支援」というテーマで論文を作成し、学会誌に投稿する予定である。投稿時期は、今秋以降となる。

以上