

女性のキャリア形成における課題—育児休業取得者へのインタビューを通して

チーム名：永瀬ゼミ（お茶の水女子大学生生活科学部／永瀬伸子教授）

チーム構成員：石井愛実、井上愛香、加納優香、高田美耶、前田うて奈、森松美波、
山崎里紗、渡邊有稀

1. はじめに

本研究では、女性が子どもを持ちながらもキャリアを継続するために企業や行政が採るべき方策を提言する。

日本において子どもを産んだ後も仕事を辞めずに働く女性が増えている。女性の労働力率、いわゆる「M字カーブ」の底は浅くなっており、正規職員では約7割が第一子出産後も就業を継続している（内閣府, 2019: 106/国立社会保障・人口問題研究所, 2017: 29）。しかし一方で女性が育児休業取得後、仕事や家事・育児などで悩みを抱えていることが先行研究から明らかになっている（中野, 2014）。

そこで本研究では、育児休業取得後に生じたキャリア上の課題を明らかにするため、2010年以降育児休業を取得し現在も正社員として働き続けている女性21名にインタビューを実施した。本研究により、女性が自身のキャリアを諦めることなく働き続けられる社会の実現に貢献できると考える。また女性が働き続けることは、公的年金の支え手を増やし、そして女性自身の年金額の向上に寄与すると考える。

2. 調査内容と方法

インタビューは2019年8月から11月にかけて2対1、または3対1の対面方式で実施した。インタビューは対象者の指定する場所で、1人につき60分から90分程度行った。

対象者は育休後コンサルタントのY氏からご紹介いただいた。2010年以降少なくとも1回育児休業を取得し、その後職場復帰して現在就業中の女性、かつインタビューに応じて良いとの意向を示した22名である。うち1名は事前調査の段階で辞退した。対象者の年齢は35歳から50歳までで30代5名、40代15名、50代1名、最終学歴は大学院卒が6名、大学卒が11名、短大卒が4名、子どもについては末子年齢6歳未満が10名、6歳以上が11名である。インタビュー実施前に事前調査に答えてもらい、その結果を参考に聞き取りを行った。調査実施においては個人が特定されないよう対象者にID番号を割り振り、本人の許可を得てICレコーダー等で録音して文字起こしを行った。質問項目は主に自身について、職場環境、家庭生活についてである。

3. 調査結果と提案

3.1. 職場環境

3.1.1. 仕事に対する評価

育児休業からの復帰後、キャリア形成において鍵となるのが仕事に対するモチベーションであり、そこに大きく関わるのが“評価”である。今回のインタビュー調査を通して、評価においては、育児休業が評価に悪影響を与えたケースと、復職後も昇進ルートに乗っているケースの2つが見られた。

前者においては、「育児休業期間中は評価対象外で復帰後にボーナスがもらえない」、「仕事をきちんとなしていても昇進を満たす評価をもらえずキャリアアップできない」、「育児短時間勤務制度を利用している期間はどれだけ仕事の効率をあげても高く評価されない」などのケースがあった。調査対象者の中には、上司から「評価なんて人が人を評価するものだから理不尽なものだ」と言われたケースや、育児休業中に会社の評価制度が変わり、評価のし直しから省かれ過去の成果がリセットされたケースもあった。

一方で育児休業を取得しても昇進ルートにのっているケースでは、上司から昇進につながる認定試験を受けるように後押しされるなど期待や支援を明示される事例が見られた。他にも、「成果物のみを評価するだけでなく、多様性や柔軟性を評価する項目がある」、「育児休業により評価がなくなる期間が無い」などのケースがあった。

これらのことから、企業は仕事の成果だけでなく、仕事への向き合い方や工夫、人材育成の方法といった項目を評価に加え、社員のモチベーションを上げることが有効だと私たちは考える。

3.1.2. 短時間勤務制度

2009年の育児・介護休業法の改正により、所定労働時間の短縮措置である短時間勤務制度を設けることが事業主に義務付けられた。これは、3歳に満たない子を養育する従業員について、希望すれば誰でも利用できるものでなければならないとされている。インタビューから、制度こそあるもののその利用においては数々の問題があることがわかった。

まず、収入の面に関して、勤務時間が2時間短くなるだけで収入が大幅に減少し、割に合わないと感じるとの声が多くあった。時給体系になるところもあり、「保育料のために働く感じ」、「高校生のバイト並みの収入」など印象的な言葉があった。また、仕事内容については、短時間勤務を利用するにあたって異動をしたが自分のやりたい仕事ができなくなったケースや、雑用ばかり任せられ本業をさせてもらえなかったケースがあった。そのほか、「短時間勤務利用中は成果によらず一律の評価しか得られない」、「会合やセミナー・研修への参加など学ぶ機会が減少した」、「短時間勤務なのに仕事量が増える」などのケースもあった。

その一方で、短時間勤務制度があるにも関わらず利用しなかった調査対象者も見受けられた。制度の利用を避けた理由として、「収入の減少」、「仕事内容の変化」、「収入は下

がるのに仕事内容は変化しないので在宅勤務を利用したため」、「もともとフレックスタイム・裁量労働制で働いている」などの理由があった。また、「フルタイムでも管理職なので時間の融通が利く」、「営業に異動になりタイムスケジューリングを自ら行うことできる」などで仕事と育児を両立できたケースがあった。

このことから私たちは、育児休業や短時間勤務制度を利用しても評価対象として「同じ土俵に上げる」ことを企業に提案する。また、フルタイムでも仕事と育児を両立しているケースもあることから以下のような提案もできる。管理職であることや業種を問わず、フレックスタイム制や裁量労働制等を利用できる柔軟な働き方は、時間の制約が大きいワーキングマザーにとって望まれるものであるはずだ。しかし、3.1.5.で詳述するが、本調査からその実現は達成されていないと言える。そこで私たちは、職種や業種によらず勤務時間の自由度の高い働き方ができるようになることを企業や行政に提案する。これは女性だけに限らず、労働者全体に対しても好影響をもたらすはずだ。

3.1.3. 企業でのセミナー実施

育児休業に関する研修やセミナーなどは、社内で開催されているところもある。事前調査では、社内で管理職に対し育児休業にまつわる研修が「ある」と21人中11人が回答し、5人が研修は「ない」と回答した。社内で行っていない場合、人事が外部セミナーへの参加を促す会社もあるようだ。セミナーは、男性社員、子育て中の女性である部下がいる上司や管理職、彼女らに対するマネジメントの意識が低い人・意識の改善が必要な人などをターゲットとしている。しかし、セミナーに実際に参加するのは意識の高い管理職であるため、本当に参加してほしい層が集まっていないという語りが多く聞かれた。自身の育児休業取得経験をもとに、人事として役員会議に意見を積極的に出し、セミナーを企画する例も見られた。

セミナーが功を奏している例として、社内での育児休業復職前セミナーがある。これは夫婦での参加を募り、共働きかつフルタイム勤務で家事・育児を行う方法について話し合うものだ。セミナーで人事の社員が妻の仕事に期待をしていると夫に伝えると、「自分の妻が仕事で期待されているならば自分も家事育児を頑張ろう」と思うようになるということだ。実際に家庭内の家事・育児分担に良い影響を与えており、このセミナーは外部からも高い評価を得ているという。

ではセミナー参加を奨励すべき層をどうすれば取り込むことができるだろうか。

第一の提案として、セミナーへの参加が上司の評価の加点につながるべきであると考えられる。そこでは評価の加点のためにセミナーにただ参加するのではなく、セミナーの内容を身につけさせるためにロールプレイを行うといった工夫が必要だ。加えて、部署によってセミナーの内容のニーズが異なることを考慮し、他部署を経験してきた人事部の社員が内容を考え、各部署で社内ヒアリングを行う必要があるだろう。

第二に、女性の育児休業に関するセミナーだけでなく、男性が育児休業を取る文化を根付かせることや、時間に制約がある人への対応、社員全員が早く帰ることのできる文化づくりを目的としたセミナーを開催することである。職場環境の風通しを良くするために、上司との関係性について良かった事例などを共有できるシステムを作ることも良いと考える。

3.1.4. 上司のあり方

前項で述べたセミナーにおいて、特に重要になってくるのが上司に対するアプローチである。自身のキャリアについて考える上で上司の影響力は大きく、本調査においても上司との関係性が昇進意欲の変化に影響している例が多く見られた。詳細については後述する。

では、セミナーで育成すべき上司像とは一体どのようなものか。例として、子育て支援制度がないときに子どもを産み育てた成功体験を押し付けてくる上司、過剰配慮で補助的な仕事しか与えず、「子どもがいるからこの仕事」というように一律で考える上司がいる場合、調査対象者の仕事に対する意欲を下げてしまうことがわかった。

一方、調査対象者の意欲を向上させる契機となった上司として、上司自体がロールモデルとなった事例や、3.1.1.で述べた期待や支援を明示された事例があった。また、上司からのマイナスな影響を自身にとってはプラスに変える例もあった。具体的には、マネジメントスタイルの合わない上司と仕事をするのが苦痛で昇進を目指すケースや、あまり能力が高いとは思わない上司が昇進しているのを見て、それならば自分も昇進できるのではないかと思ひ昇進意欲が高まったケースである。

調査対象者に理想の上司像について伺ったところ、「育児中でもチャレンジが必要な仕事を1,2割程度任せてくれる」、「自分への仕事の期待を伝えてくれる」といったことが挙げられた。また、部下や上司・会社のニーズの兼ね合いを総合的に考えてお互いが納得できる判断をしてくれると良いという声もあった。

今回の調査結果において、上司の育児休業の取得経験の有無や性別は、調査対象者への理解度とある程度相関していた。しかし、育児休業を取得した女性だから理解がある、今まで家事・育児をしてこなかった男性だから理解がないというパターンに全て当てはまるわけではない。性別や育児経験の有無と育児休業を取得した女性への対応に因果関係があるとは一概に言えないという知見が得られた。

3.1.5. 働き方の自由度

働き方に制約があるワーキングマザーにとって、裁量労働制や在宅勤務といった働き方の自由度を高める制度を活用できるかは重要な点である。本調査では、そうした制度が整っていても、利用できる・利用しやすい環境があるか否かで働き方に差が生まれている実態がうかがえた。

まず、制度は整っているが、実際に利用できていない事例として、育児休業取得により評価が上がらず、裁量労働制を上司に認めてもらえない例や、上司によって認可の是非が異なり、短時間勤務や在宅勤務、分断勤務を認めてもらえない事例があった。

次に、制度が整っており、実際に利用している事例を紹介する。「フレックスタイム制を利用する」、「サテライトオフィスを利用し、週に2、3回のみ出勤する」、「子どもが病気になった際などに在宅勤務を利用する」といったケースが挙げられた。中には、当日に在宅勤務に切り替えられる制度がある企業もある。一方で、在宅勤務制度が利用できるものの、入社するだけで評価される風土の残る企業もあった。

私たちは、育児をしながら働く女性に働き方の自由度に対する裁量を持たせることを提案する。また、この問題はそうした女性だけに関わるものではない。特別な事情の有無によらず、個人のニーズに合わせて働き方を変えられることにメリットを感じる労働者は多いであろう。将来的に、社会全体が自由度を優先して働ける環境に変わるべきだと考える。

3.2. 子育て

3.2.1. 保育園

育児休業の取得と職場復帰に大きく関わるのが、保育園（児童福祉法では保育所）の入園である。保育園の入園に苦労した事例からその問題点を挙げ、解決に向けて提案する。

第一に、保育園探しに関する情報取得に苦労した事例である。1人目の時に認可保育園は入りにくいという情報を知らず、情報収集は自分1人でする他なかったという声や子育てについて情報収集できるネットワークが欲しいという意見が聞かれた。また、役所に無認可保育園の申し込みの手続きの仕方を聞いても、「勝手にやってくれ」と言われ、情報が公になっていないことを問題視する声もあった。

第二に、自治体を跨ぐ引越しをし、保育園探しに苦労した事例である。隣の区に引っ越しするタイミングで保育園が見つからず、引越しの前に保育課が相談に応じてくれた事例や、他の区または市への引越しによる転園をし、地域や保育園によって申し込み方法が異なり、大変に感じた事例があった。

聞き取りで調査対象者から挙げられた自治体について、自治体の公式HPを調べてみると保育所利用申込の受付期間、郵送申込の可否、申込場所が自治体ごとに全て異なっていた。

以上のことから、自治体によって保育園の利用申込制度が異なるため、職場復帰を考えている女性が保育園申込情報を十分に得られていないことが問題であり、行政は職場復帰を考える人々が情報を収集しやすいよう状況を改善するべきだと考える。

3.2.2. 育児短時間勤務終了後の配慮

3.1.2.で述べたように、育児短時間勤務制度は子どもが3歳になるまで利用できる。しかし、聞き取りを行うと、育児短時間勤務終了後にも調査対象者に配慮が必要だった事例があった。以下その事例と採るべき対策を提案する。

本研究でも、保育園より小学校の方が、子どもを預けられる時間が短いことが指摘されており、就学後など子どもが成長してから取得できる休暇が欲しいといった声もあった。例として、都民の日の休校や学級閉鎖などで急に子どもが家にいなければならないことがある。また育児休業後フルタイムで復職したが、3歳になってから子どもが泣きつくようになったため短時間勤務に切り替えた事例もあった。その際上司は柔軟に対応してくれたという。さらに、子どもの怪我や学校でのトラブルに対応しなければならないことも考えられる。

上記事例の対応策として、配偶者が有給休暇をためて、ライフイベントに使えるアニバーサリー休暇を取得したケース、ママ友ネットワークを作るために1ヶ月勤務時間を短縮し「小1の壁」を克服したケースがあった。

これらの事例から、私たちは行政に対し小学生になってからも預けられる施設や急な休校にも対応できる施設の増設を提案する。また企業は不測の事態に対応できるよう、仕事のアサイン方法を工夫する必要があると考える。例えば本調査では、「メールの内容をチームメイトなどに共有しておく」、「チームで仕事をする事で仕事を抜けなくてはならなくなった際に、他に業務を任せられる人がいる」といった対応策があった。

4. 終わりに

本研究を通して、本やインターネットからの二次情報ではなく、働く女性の”生の声”を聞くことができたのが大変貴重であったと思う。特に印象に残ったのは、調査対象者のほとんどに対して、仕事と家庭を両立していることに誇りを持っていると感じたことである。悩みを抱え、上手くいかないことに苦しみ仕事を辞めようと思ったことがある例も多かったが、その時期を様々な方法で乗り越えていた。人に話を聞いてもらう、自分の好きなことをやる時間を作る、“世間の常識”にとらわれない、配偶者や子どもに上手く教えて家事をやってもらう、といった「働くママの知恵」のようなものを皆それぞれに持っているのだと思う。

しかし、こうした「知恵」がなくても不自由なく働ける環境が理想的な姿であろう。本研究では女性をターゲットにしたが、働き方の多様性を考えると男性も決して無関係ではない。ダイバーシティを実現するために、全ての労働者、ひいては社会全体を巻き込んで意識改革を進めていく必要がある。そしてこの動きは、公的年金の支え手の増加など、年金に対しても好影響をもたらすはずだ。

参考文献 (URL は 2019 年 11 月 27 日最終閲覧)

厚生労働省 都道府県労働局 雇用均等室, 2013 「改正育児・介護休業法全面施行について」
(https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h23_9.pdf)

国立社会保障・人口問題研究所, 2017 「第 15 回出生動向基本調査 (結婚と出産に関する全国調査)」 結果の概要: 図表 II-4-4: 29 頁
(http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_gaiyou.pdf)

内閣府, 2019 『令和元年度 男女共同参画白書』: 106 頁

中野円佳, 2014 『「育休世代」のジレンマ— 女性活用はなぜ失敗するのか?』, 光文社