

既婚有子女性が働きやすい職場・家庭づくり
社会福祉学部 社会福祉学科 12FF0676 植山 優

目次

1. 男女の格差

2. 女性の社会進出

2－1. 多様化するキャリア観

2－2. 拡大していく就業意欲

3. 育児サポート

3－1. 夫の育児参加

3－2. 育児の外部的サポート

4. マタニティ・ハラスメント

5. 育児休業制度の実態

5－1. 復職後の不安

5－2. 職場の雰囲気

5－3. ファミリー・フレンドリー企業の普及に向けて

おわりに

はじめに

職場進出する女性をキャリアウーマンなどと呼んで珍しがる社会情勢がとうに過ぎ去ったとはいえ、いまだジェンダーや性差を介しての女性の社会的地位は保障されたものではない。とりわけ家事・育児を担っている既婚女性にあたっては、その家庭役割を負担した状態で仕事との両立を図っていくことが厳しいがために、就いていた仕事を継続できなくなるというケースが多い。その上、男女間による賃金格差が存在し続けている今、およそ社会進出する女性にとって充足された環境が整っているとは言えない。ならば既婚有子女性にとって働きやすい職場、家庭環境はどうやって作っていけばいいのか、それを本論文の主題として上げていく。

1. 男女の格差

現代の日本社会での働き方は、性別によって大きく異なっている。労働力率や被雇用者比率、正社員比率には男女間で大きな差があり、その結果、個人が労働市場を通じて獲得する社会的資源の質や量が男性と女性とで非常に異なるという状況が続いてきた。このような男女それぞれの能力や生産性の格差を生み出す主たる原因は、男女の役割分担という社会システムにあるとされている。これに対し、男女が実質的に不平等な状態にあることを考慮すれば、平等のための前提条件として女性への特別措置を行うことは合理的かつ公正なことであるという主張がある。また能力や生産性として今まで認識されてきた事柄に対する疑義を呈し問題提起した「同一価値労働同一報酬」という主張もある(村尾:2003:10)。同じ価値を持つ仕事をしているなら、性別・人種・年齢などに関係なく同じ報酬を支払うべきだという原則だ。女性は同等価値の職務に就いている男性に比べ、低く支払われているため、つまり男女間の賃金格差には性差的な要素が関与しているのであり、このような非合理的賃金差別を改めるためには、女性の職を差別的でない基準に沿って再評価し、職務上同等価値の男性の賃金水準まで引き上げることが必要というわけだ。

女性であることを理由とする賃金格差を禁ずる原則である「男女同一賃金の原則」もこれに当てはまる。そこで、ある女性社員から「自分の賃金が同期入社の男性社員よりも低いのは男女同一賃金に反するものだから差額を払え」と言われた場合、会社が能力による賃金の差であると主張するのであれば、会社において、その女性社員が同期の男性社員に比較して能力が低いことの理由を具体的に証明しなければならない。たとえば、遅刻・早退・欠勤が多いとか、営業の実績が上がっていないとか、社内の資格試験に合格しないとか、取引先から苦情が来ている、といった低査定に繋がった具体的な事実を指摘しなければならない(込田:1997:47)。

一方で、欧米諸国では、人々の担当する職務範囲があらかじめ規定されており、その職務内容に応じて賃金が設定されることが多い(村尾 2003:10)。日本の場合、人々の担当する職務の区分は技能職・一般事務職・管理職など非常に大まかで、それぞれの職種ごとに異

なる賃金表が適用される方式が普及しており、実際の賃金決定は、年齢や勤続年数の他、企業への貢献度や能力、意欲に対する評価に基づいて行われている。これが日本の主流な賃金制度として定着しているため、能力、労働生産性の代理指標として、職種、年齢、勤続年数などが用いられてきた。これらの属人的要素において男女は大きく異なっていることから、男女の能力や労働生産性にも大きな差異が生まれるのだ。

2. 女性の社会進出

2-1. 多様化するキャリア観

家庭のジェンダー文化の違いは、母親の就業形態や、家庭における父親の家事参加の度合いなどに表れているだけでなく、女性の将来の職業への関わり方や育児観にも大きな影響を与えていることが明らかになった。将来のキャリア計画だけでなく、育児観や母親の就業形態にも表れている。伝統群では、「子どもができたら仕事を辞めると思う」と答える者が過半数を占め、母親が育児に専念すべきだという考え方を根強く持っている。これに対して、脱伝統群では、育児専念の考えを持つ者は少なく、就職の際は能力を発揮できるかどうかを重視するなど、積極的な職業志向を持っている(矢澤・岡村 2009:90)。

家庭内のジェンダーに関わる文化によって、職業よりも家族役割を優先する価値観が伝えられたり、職業を持って経済的に自立することや、社会で男性と対等に活躍することが望ましいという価値観が伝えられたりすると考えられる。女性の父母の多くは、娘に「自由な時間や家庭生活を充実させるよりも、やりがいの持てる仕事を持ってほしい」と望んでいる。それと同時に「結婚して出産もしてほしい」という期待も強い。女性が職業キャリアと結婚・出産の双方に強いインスピレーションを持つのは、こうした親の期待が反映された結果とみることができる(矢澤・岡村 2009:94)。

女性は早い段階からすでに結婚・出産・育児などのライフイベントが職業生活に及ぼす影響を強く意識しており、仕事か家庭かの二択を迫られる場合や就業中断の可能性を予測している。この背景には、家事や育児などの家庭責任はもっぱら女性が担っている現実や発展的な職業人としての女性モデルの不在、労働市場における処遇の男女格差、さらには女性自身が内在化しているジェンダーなどさまざまなものがある(犬塚 2005:168)。その上で、女性にとって望ましいキャリアとは、仕事と家庭のバランス、私生活の充実、自己実現など、個人の視点にウエイトが置かれる傾向がある。女性のこのようなキャリア観は、企業社会の組織の論理に基づくキャリア観とはなじみにくく、女性労働を周辺的な存在にした一因である。ただし、女性が個人の視点を重視したキャリア観を持っているとは言っても、女性の人生展望の中で、職業生活へのウエイトは決して軽いわけではない。それどころか、充実した職業生活への期待や、能力発揮、働くことを通して自己成長していきたいという意欲はより強まっているとみられる。さらに言えば、女性にみられるキャリア観の特徴は、若い世代に共通する傾向でもある。若者のキャリアについての考え方は、男女

を問わず仕事も家庭も視野に入れたものへと次第にシフトしているのである。

日本は、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」制定を機に、男性も女性も共に職業生活と私生活とのバランスをとって生きる社会、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に向けて方向転換を始めた。2008年以降の世界的経済不況による雇用不安の増大という現実も、「女性が働く社会を前提にした社会システムへの転換」を後押しする要因となっている。今後、女性の人生や生き方に占める職業生活の重要性はより高まるだろう。こうした社会的動向の中で、女性特有のキャリア観を見直してみれば、これまで否定的に見られがちであったトータルな自己実現を目指すという側面は、むしろこれからのキャリアのあり方を先取りしているともいえる(矢澤・岡村 2009:9)。

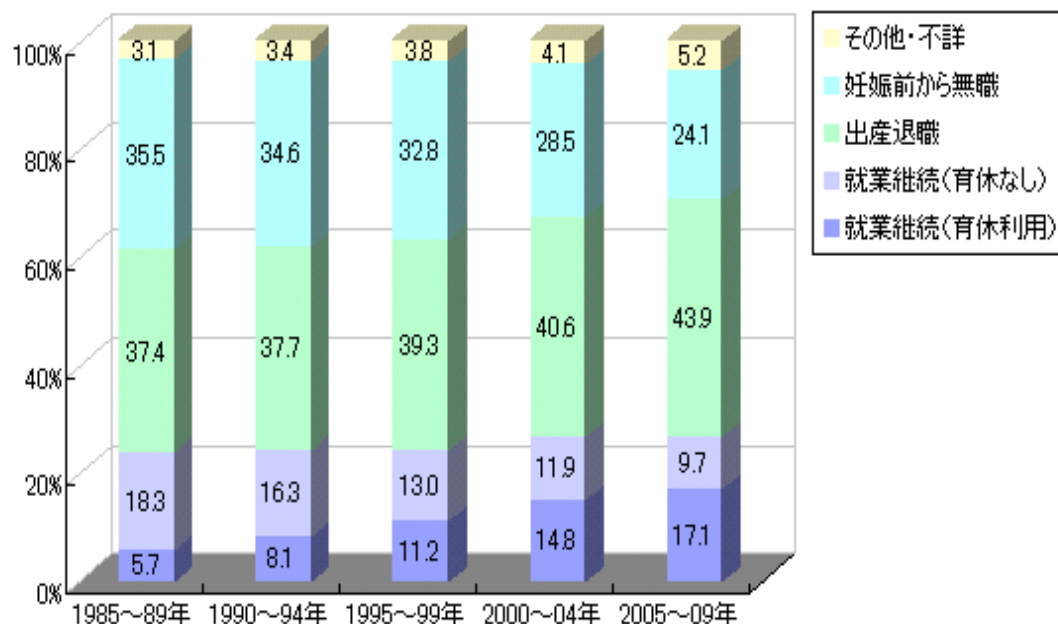
2-2. 拡大していく就業意欲

近年、企業の新卒採用の場では、女子学生を積極的に採用しようという流れが急速に高まりつつある。従来は男子学生が中心であった新卒採用者について、女子の割合の数値目標を設定したり、女子学生が応募しやすい採用方法をとったり、選考基準を見直したりする企業が続出しているのだ。この背景には、景気回復に伴う企業の採用意欲の高まりや、団塊の世代の大量退職に伴う労働力不足などに加えて、有能な人材を確保する必要性から女子学生に目が向けられるようになったことがある。これらは固定的性別役割分担意識の払拭にも繋がる傾向だ。

こうした状況を追い風として女子学生の就職率が上がってきている。昇進や昇格も期待できるコースで働きたいと考える者が増加し、ほとんどが男性で占められている総合職や基幹職へのチャレンジも特別なことではなくなった。平成二十年度の調査では、大学卒業者に占める就職者の割合は、男子が 66.4% に対して、女子は 74.6% となっている(矢澤・岡村 2009:82)。卒業者から進学者を除いた就職者割合でも女性が上回っている。女子学生の多くは、大学卒業後に就職することは当然のように考え、やりがいのある仕事や自分の能力を発揮できる仕事に就きたいという意欲も強い。結婚や出産などのライフイベントを経ても職業を継続したいと考える者や、一時離職しても再就職したいと希望する者も増えている。以上のように、女性のライフコースは未婚化・晩婚化の進行の中で著しい多様化の様相が現れている。一昔前までの女性の典型的なライフコースというのは、企業に雇用されたいわゆるサラリーマンと結婚、同時に離職し、専業主婦になって、2~3人の子どもを出産し育てるというコースとして様式化されてきた。とはいえ、このコースに準じる女性は現在の多様化の中では、もはや多数派を占めるものではなくなっている。むしろ一旦は専業主婦になるにしても、子育て終了後にパート就労という形態で再び働き始めるという再就労コースの方が多数派であり、また、出産・育児期を通して一貫して就労を継続する女性も増えていることから、女性の就労希望意識が高まってきていることがわかる(安河内 2008:40)。とはいえ、まだまだ女性にとっての出産・育児による仕事への影響は多大である。

図 1

●子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成



〈国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」／2010年〉

・グラフは、1歳以上の子を持つ初婚同士夫婦について調査したものである。第1子出産後に継続して仕事をしている妻は約27%となっており、特に大きな変動はない。ただ、働く女性が増加している分、出産を機に仕事を辞めてしまう人も多いことから、この背景には、やはり大半の女性が育児に重きを置きやすい傾向にあることが窺える。

3. 育児サポート

3-1. 夫の育児参加

子育てしながら働く場合、職場の環境だけでなく、家族の状況、特に夫の家事・育児への関わり方や、女性が働くことへの理解などが重要である。子育てしながら働く日々の生活は、とても妻一人では背負い切れるものではなく、夫が「働くことに理解がある」程度では対応し切れない厳しい現実があるだろう。両立には、妻の職場環境の条件に加えて、夫との日常の協力体勢が不可欠とみられる。となると、具体的には夫の職場環境や、さらにはどのような職業に就いているかも重要な条件となるだろう。子どものいる継続就労層の女性は、結婚の際、自分のキャリア計画に沿った相手を選択している可能性がある。あるいは、結婚後、妻の職業に対する姿勢が夫に影響を与えて、家事・育児に協力的な父親に変わったのかもしれない。

今や中高年女性の 7 割が就労しているとはいえ、育児期にも好条件を維持してフルタイム就労を継続している女性はわずか 3 割に過ぎず、あとの 4 割は育児期に正規のフルタイム雇用を辞した再就職組である(安河内:2008:140)。一度でも労働市場を退いてしまうと、専門職でないかぎり職場に戻る時に用意される職務はパートなどの非正規・不安定雇用が中心となる。この女性たちの多くは、家庭を優先する規範が強いため、こうした形態を都合のいいものとして甘受するが、企業側にとっても彼女らは使い捨て可能で安価な労働力として都合のいいものとなる。こうした雇用形態は、男女の賃金格差を拡大させる根源でもあるが、まさにその形態ゆえに、格差を正当化し、かえって労働市場における男女の不平等を見えにくくする効果を持つ。このような労働環境下で女性が一人の労働者として男性同様の好条件を維持しようと思えば、雇用を中断しないことが重要であり、そのためにはなにより夫婦間による育児の共有がポイントとなる。

2001 年の総務省「社会生活基本調査」によると、夫婦と 6 歳未満の子どもがいる世帯における夫の平均育児時間は、一日あたり約 25 分にすぎないのに対し、同じ条件の妻の育児時間は約 3 時間というから、夫の育児時間は、妻の約 6 分の 1 となり、その差は歴然である(内閣府 2005)。これは、子どもが小さいうちは母親が家庭で育児に専念しないと問題が起こるといった「母性神話」が女性の中に根強く存在していることが大きい。このため、日本では、子育ての主体として母親を絶対視する傾向が見られ、他人や保育施設に預けることへの抵抗感も強い。これには預け先の柔軟性の問題もある。一般に、保育施設では、一律にサービスが提供されるため、利用者側も一律であることが要求される。保護者それぞれの厳しい環境に合わせ、臨機応変にきめ細やかなサービスを提供してくれる施設はごく稀であろう。子どもが熱を出す、急な仕事で残業になるなど、これらはよくある小さな出来事であるが、そうした事態への対応は一律のサービスからはこぼれ落ちてしまうため、親はその都度、何らかの手当てを考えなければならない(安河内 2008:)。この時、人の手配や仕事の調整などで頭を悩ませるのは大抵母親であり、不測の事態が度重なると、最終的に職場への遠慮や子どもへの罪悪感から就労継続を断念してしまうのだ。こういったいつ起こるかわからない異変に備え、バックアップを担うサポート要員が確保できれば女性の就労継続は、格段に容易になる。

3-2. 外部的サポート

既婚女性の家族領域における関係のありようが仕事領域に及ぼす影響を明らかにするために、家族領域において中核と考えられる夫、本人の両親、夫の両親との関係の良否が職業生活の満足に与える影響を検討した結果、第一の推論は、女性の実の両親のサポート効果から導かれるとされた。既婚女性が就業を継続するためには、妻方の親族、とりわけ母親の援助が重要であり、彼ら・彼女らの援助が得られない場合、労働市場からの退出が選択されることも多いといわれている。両親との関係が悪い場合は彼ら・彼女らからの援助の期待も薄く、職業生活への強い決意表明がなければ結婚後も就業を継続していくのは困

難だろう。しかし、実の親との関係が悪く職業生活に不満を抱いている人は結婚を機に退職を選択し、実の親との関係が悪くとも仕事に満足している人は継続する選択をしているため、実の両親との関係の良否は影響を及ぼさなかったとも考えられる。第二の推論は、関係の重要性の変化から導かれる。結婚を機に、自分の親族から夫を中心とした父方親族に移行すれば、それに伴って実の両親との関係の効果は減少するだろう(安河内:2008:67)。

女性の高学歴化や就業率の上昇など、彼女たちを取り巻く環境の変化は、女性自身だけでなくその家族にも影響を与えており、家族関係や家庭内の役割にも変化をもたらしている。女性の就業パターンを見ても、結婚や出産で就業を中断する割合はかつてより低下し、子育てが一段落したあとに再就職を希望している人も増えているなど、既婚有子女性にとって働くということは、経済的な問題だけでなく、女性本人にとってますます大きな意味を持つようになってきている。こうした状況の中で、子どもを抱え就業する母親は、家族生活と仕事を両立させるために、夫に家事や育児参加を要求したり、周囲の親族、また公共機関に援助を求めたり、時には家事や育児を休むなど、さまざまな工夫がいる。

4. マタニティ・ハラスメント

既婚有子女性の働きやすい職場を実現させるにあたって大きな弊害となるのが、セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)よりも被害の多いマタニティ・ハラスメント(マタハラ)である。これは妊婦、あるいは出産した女性に対しての嫌がらせであり、それらの女性が仕事を辞める原因の一つである。たとえば、休みをとると嫌味を言われる、または重い物を持たされるなどといった個人的なものから、給与を下げられる、給与の低い部署に異動させられる、最終的に辞めさせようとするなど、会社ぐるみで行われるものまで存在する。たしかに会社の立場からすると、特に中小企業の場合は度々休まれたり育児休暇をとられると会社がダメージを被るため、それなら退職してほしいと思ってしまうのかもしれない。妊娠・出産した女性自身、このような環境下で育休をとるのはたいへん憚られ、退職にまで追い込まれたり、あるいは育休を取得したとしても職場に戻りづらくなって結局辞めてしまうというケースもある。それだけマタハラは凄まじいまでの脅威を有しており、妊娠・出産した女性を快く思わない人が社内一人だけで本人は大きな不安を抱えることになる。また、加害者が男女に及ぶ点もマタハラの特徴である。職場におけるマタハラ加害者が男性社員の場合、自分が経験し得ない妊娠・出産の理解不足からハラスメントに至る大きな要因となるが、これは女性にも言えることであり、結局のところ非協力的な人たちによって引き起こされる問題である。こうした妊娠・出産に対する周囲の無理解がマタハラの大本を担っているのだ。

男女雇用機会均等法では、妊婦の権利は保護されており、妊娠・出産を理由にした解雇は無効であるということにもなっている。さらに、1999年の労働基準法の改正で、女性にかかっていた時間外・休日労働・深夜業についての規制は撤廃されたものの、改正後も妊

婦へのこれらの労働は規制されている。しかし、女性自身も各種の法律による保護を知らない。このように妊婦が法律で守られていることを知らない人が大半を占めており、周囲の男性の認知はさらに低いと予想される(週刊ダイヤモンド編集部:2013)。

しかし、たとえこれらの権利が周知徹底の事柄だったとしても、多くの人が納得できるまでには相当の時間を有するだろう。そういう意味ではセクハラよりも深刻かつ複雑であり、当然ながらセクハラ以上に防止しづらい。それでも社内でマタハラ防止を徹底していかなければ、女性にとって本当に働きやすい職場とは言えない。

女性が子どもを産みやすい職場が増えていけば、少なからず少子化対策としての効果が見込め、ゆくゆくは経済の発展にまで繋がる。そのためにも、まずは最低限のこととして、妊娠・出産した社員を保護することは法律で規定されていることを女性自身と周囲が理解する必要がある。その上で、言葉や態度によるハラスメントにも気を遣うということが求められる。セクハラという言葉もかつては存在しなかったが、今では世間に浸透し男性は気を遣うようになった。マタハラも同様に普及することで制度や法律に実在感が生まれ、一人一人の意識の改革を促進することができる。

5. 育児休業制度の実態

育児休業(育休)は、1年以上同じ会社で働いている者が、原則として子どもが一歳に達するまでの一定期間仕事を離れて育児に専念し、期間が終了すれば再び会社に復帰するという制度である。育児休業制度を利用すれば、育児と就労継続とを両立させることが可能になり、休業終了後に再び元の慣れた仕事で自分の能力を発揮することができる。

5-1. 復職後の不安

男女に限らず、一歳未満の子どもを持つ従業員にとって、育児に専念できる育児休業制度はたいへん便利な制度であるわけだが、その反面、休業が比較的長い期間に及ぶため、「休業終了後、復職して本当に以前通り会社の仕事ができるだろうか」「仕事のやり方が変わっているのではないだろうか」「何ヶ月も休業してしまったら、職場にとけ込めなくなってしまっているのではないか」という不安を持つ従業員もいる。また、マタハラ被害を受けるかもしれないという不安がここでもついて回ってくる。前章でも述べたように、特に育休前からマタハラを受けていたならば、なおさら復職しにくくなるのは想像に難しくなく、中には不安のあまり復職しないでそのまま退職してしまう者も出る。休業に入った従業員が休業の途中、あるいは休業満了時の直前になって辞めてしまおうとしたら、休業制度として実施することの意味がなくなってしまう(荻原:1999.74)。

そういった中、何ヶ月も職場を離れて育児に専念している時に、職場の者が訪ねてきたり、あるいは電話をかけて励ましてくれたりして、会社の情報を入れてくれるのはたいへんありがたいものだろう。そのため、育児に差し支えない範囲で時々本人とコミュニケ

ーションを図ることが望ましく、その際に本人が元気で生活しているかどうか、復職の意思を変えていないのかも確認できる。この場合、だれか担当を決め、その担当者が定期的にコミュニケーションをとることにすることがいい。「だれかが適当に電話をかければいい」とか「仲のいい者が適当に連絡をとっているだろう」とか、あるいは「いずれだれかを連絡者に決めよう」などと考えていると、休業期間が長くなるにつれて、いつの間にか連絡・コミュニケーションが途絶えてしまうので注意が必要である。

なお、休業期間が満了して復職しても、依然としてだれかが子どもの養育をしなければならないという事情に変化はない。復職後の育児についての予定は人によってさまざまで、保育園に入園させるという人もいれば、自分または配偶者の親に面倒を見てもらおうと考える人もいることだろう。しかし、復職後の育児が自分の思い通りに上手くいくという保証はなく、たとえば、保育園に預けて自分は会社に出ようとしても、欠員がなく4月まで待たなければならないというケースも現実には十分あり得る。復職後の育児プランをしっかり立てていないと、「子どもの面倒を見なければならないので」という理由で、しばしば欠勤したり、あるいは遅刻・早退を繰り返すとしたら、会社の業務に支障が出たり、職場の人間関係にも波風が立つおそれがあり、それこそマタハラ被害を引き起こしかねない。そのため、必要に応じて復職前に本人に面接し、復職後の育児計画を聞くなり、復職後の育児の計画書を提出してもらうなどの措置をとるなど事前に会社と打ち合わせておくべきである(荻原:1999.159)。

図 2

●育児休業終了後の復職者及び退職者割合

(単位:%)

	女性			男性		
	育児休業 取得者計(注)	復職者	退職者	育児休業 取得者計(注)	復職者	退職者
平成 24 年度	100.0	89.8	10.2	100.0	99.6	0.4
平成 22 年度	100.0	92.1	7.9	100.0	99.7	0.3
平成 20 年度	100.0	88.7	11.3	100.0	98.7	1.3
平成 17 年度	100.0	89.0	11.0	100.0	94.9	5.1

注：調査年度の前年度1年間に育児休業を終了し、復職予定であった人。

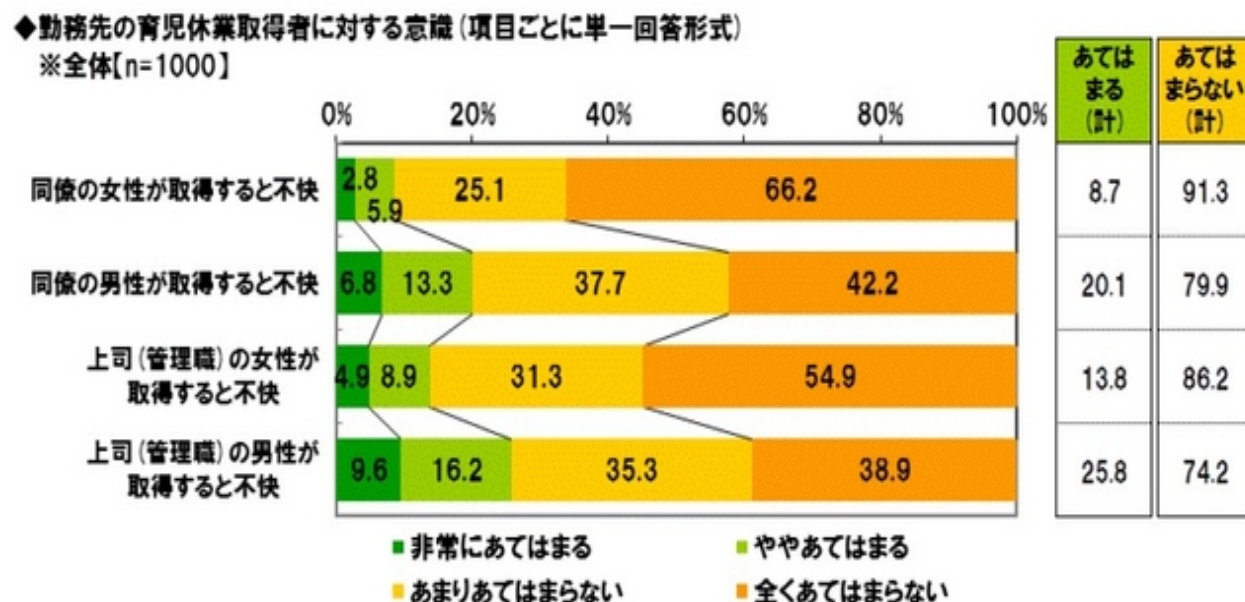
＜厚生労働省「雇用均等基本調査」／平成24年度＞

・そもそも男性に比べて女性の方が育休取得率が圧倒的に高いことも大きく影響するが、それでも復職予定だった女性の退職者が10%いるということは、結局のところ、やはり女

性にとって仕事の優先順位というのは男性に比べて低くなりがちであることが確認できる。

5-2.職場の雰囲気

図 3



〈ライフネット生命保険「育児休業に関する意識調査」2012年12月27日～2013年1月16日〉

いざ、育児休業を取得しようとするにあたり、勤務先に育児休業を受け入れる雰囲気があるかどうかを気にする人も多い。そこで、勤務先の育児休業受け入れムードについて、「女性が育児休業を取得できる雰囲気がある」では『あてはまる』が73.7%、「男性が育児休業を取得できる雰囲気がある」では『あてはまる』が23.6%となっている。女性の育児休業取得に関しては、受け入れる雰囲気がある組織が多数派なものの、男性に関してはまだまだ抵抗のある組織が多いと言える。

また、勤務先の育児休業取得者に対する意識については、「同僚の女性が取得すると不快」では『あてはまる』が8.7%、『あてはまらない』（「全くあてはまらない」+「あまりあてはまらない」、以下同様）が91.3%となり、不快とは思わない方が9割以上となっている。しかし、育児休業を取得する人が男性や管理職となると、不快に思う割合は相対的に高くなるようで、「同僚の男性が取得すると不快」では『あてはまる』が20.1%、「上司(管理職)の女性が取得すると不快」では13.8%、「上司(管理職)の男性が取得すると不快」では25.8%である。いずれも育児休業を取得することを不快に思わない方が多数派ではあるが、一部に不快に感じる人がいるという状況だけで、育児休業を取得しやすいムードは形成されづ

らくなっているのかもしれない。こういった意識を変えていく取り組みや、不快に感じる人が生じないための企業側の労働環境づくりなども、育児休業の利用者を増やすためには必要と言える。

また、男女別でも勤務先の育児休業取得者に対する意識に差がある。全体的に、男性の方が女性より育児休業を取得することに対して不快に思う人の割合が高く、また、取得者が同性の男性であると、さらに不快に思う人の割合が高くなる。育児休業を取得したいと思っている男性が 63.6%に上るのも関わらず、一方で、他の男性が育休を取得することをあまり快く思わないという不合理を改善していくことも課題の 1 つだ。

・女性の社会進出には男性の育休取得率向上が必要

「女性の社会進出には男性の育児休業取得率向上が必要」の項目では『あてはまる』が 6 割半 (65.8%) となった。男性が育児休業制度などを利用し、育児に参加することで、女性の社会進出にも繋がると考えられているようだ。そのほかの項目で『あてはまる』と同意した割合をみると、「女性の社会進出には企業の体質改善が必要」では『あてはまる』が 85.4%、「女性の社会進出には男性の意識改革が必要」では 84.6%となった。男性の育児休暇は、まだまだ一般的とはいえないのが現実であり、職場の理解をいかに得るかが重要だ。

5-3. ファミリー・フレンドリー企業の普及に向けて

ファミリー・フレンドリー企業とは、働く女性の増加、家族形態の変化、少子・高齢化などの新しい状況に応じて、仕事と育児とが両立できるさまざまな制度を持ち、多様かつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みを行う企業である。ファミリー・フレンドリー企業として評価する基準としては以下の 4 つを示している。

- ① 分割取得できる育児休業制度、通算 93 日を越える介護休業制度、年 5 回を越える子どもの看護休暇制度など、法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ実際に利用されていること。
- ② 育児や介護のための短時間勤務制度、フレックスタイム制(定められた勤務時間の中で始業および終業の時刻を自己決定できる)などといった、仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ実際に利用されていること。
- ③ 事業所内託児施設、育児・介護サービス利用料の援助措置など、仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ実際に利用されていること。
- ④ 育児・介護休業制度などの利用がしやすい雰囲気であること、特に男性労働者も利用しやすい雰囲気であること、両立について、経営トップ、管理職の理解があることなど、

仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていること(篠原:2008:38)。

厚生労働省が 1999 年度から実施してきている「ファミリー・フレンドリー企業表彰」の目的は、「仕事と育児・介護が両立できるさまざまな制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みを積極的に行っており、かつその成果が上がるなどしている企業に対して、その取り組みを讃えとともに、これを広く国民に周知し、家族的責任を有する労働者がその能力や経験を活かすことのできる環境の整理に資すること」である。21 世紀の優良企業はファミリー・フレンドリー企業であるとさえいわれ、厚生労働省だけでなく、自治体自身がファミリー・フレンドリー企業を認定していこうとする動きも出始めている。このような企業は育児に対する理解があることを積極的に示すことができ、既婚有子女性にとってより働きやすい環境が生まれることで女性からの支持率を獲得することも可能だろう。

おわりに

1. 男女の格差

男は仕事・女は家庭という性別役割分担意識は、従来の男女別ライフキャリアにそういった傾向が多いことから来るものであり、女性が積極的に働く社会情勢をもってしてもその意識は簡単には拭い去れるものではない。そんな中で女性が働きやすい社会を実現していくためには、まずはやはり男女間の性差的要素による賃金格差をなくし、あくまで一個人の能力に見合った給料を支払っていくことが肝要である。

2. 女性の社会進出

ワーク・ライフ・バランス憲章が制定された現代では、すでに性別役割という壁を越えて男女ともに仕事・家庭の両方を視野に入れたキャリア設計が普遍している。特に多くの女性は、結婚・出産・育児などのライフイベントを経た後も継続するほどの強い職業志向を持ち合わせてきている。同時に、景気回復を伴う企業による女性の採用意欲が高まっていることは、性別役割分担意識の払拭にも繋がる。

3. 育児サポート

既婚有子女性が家庭と仕事を両立して生活するためには、まずは、やはりいかに夫や近親、その他諸々のパーソナルネットワークを介して家事・育児の負担を軽減できるかにかかっているため、事前にそれらをサポートしてくれる人とのコネクションを構築する必要がある。

4. マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産した女性への理解と配慮もさることながら、その上で会社の支援制度の見直

しと徹底、職場全体でお互いにフォローし合える体制を作るのが有効的。そのためにも、一人一人がマタハラはいけないことであるという認識を持ち、どんな発言や扱いがマタハラまたは法違反になるのか、セクハラやパワハラを含めてハラスメントに関する研修の実施や、制度や規則に関する周知を行う等、社内の啓発活動を行うことが先決である。

5. 育児休業制度の実態

育休がとりやすいか否かは職場の環境や雰囲気が大きく影響してくるため、会社側が女性の妊娠、出産、さらには育休に対して理解があって寛容であることが大切であり、特にマタハラによって育休取得を阻害されることがないように配慮していかなければならない。それこそファミリー・フレンドリー企業として確立し、女性の社会進出を推進する姿勢を社会に示し普及させていくことができれば、より多くの既婚有子女性にとって働きやすい職場・家庭づくりが実現できるだろう。

参考文献

『労働市場とジェンダー』 村尾祐美子 東洋館出版社 2003 年

『女性とライフキャリア』 矢澤澄子・岡村清子 勁草書房 2009 年

『男女共同参画社会を超えて』 篠原収 新水社 2008 年

『既婚女性の就業とネットワーク』 安河内恵子 ミネルヴァ書房 2008 年

『男女協働の職場づくり』 渡部峻/中村艶子 ミネルヴァ書房 2004 年

『育児・介護休業』 荻原勝 中央経済社 1999 年

『父親がもっと楽しくなる FQ JAPAN 男の育児 online 2015』

<http://fqmagazine.jp/> (2015/10/28)

『セクハラより多いマタハラ DIAMOND online』

<http://diamond.jp/articles/-/36364> (2015/11/17)

『mamari マタニティハラスメントの実態と対策！』

<http://mamari.jp/3317> (2015/11/20)

『資格スクエア magazine 男性社員に警鐘！あなたの言動がマタニティ・ハラスメントになっているかも』

http://www.shikaku-square.com/magazine/news/matahara_syokuba/ (2015/11/20)