



労働政策研究報告書 No. 122

2010

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

女性の働き方と出産・育児期の就業継続

—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題—

女性の働き方と出産・育児期の就業継続

—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

出産・育児期の就業継続を支援する目的で、1992年に育児休業法が施行されてから15年余り経つ。同法施行後、女性の育児休業取得者は増えている。にもかかわらず、多くの女性が出産・育児期に退職する状況は変わっていない。その要因を明らかにするため、当機構では平成19年度から平成23年度のプロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」のサブテーマとして、「就業継続の政策効果に関する研究」を実施している。本報告書は、その平成21年度の間とりまとめである。

育児休業取得者が増えても就業継続は増えない理由として、本報告書ではヒアリング調査結果から、次のようなインプリケーションを得ている。

1つは、本来の目的である就業継続がわきに置かれ、育児休業それ自体が目的になっている可能性である。出産・育児期の就業継続において、妊娠から産前産後休業・育児休業を経て育児と両立可能な働き方で復職することは一連のプロセスである。だが、調査結果では、育児休業制度は法定を上回っているが復職後の支援が未整備であるために退職しているなど、育児休業制度自体の充実に終始している企業の事例が報告されている。

もう1つ、出産・育児期の就業継続意欲をもつ女性が増えていない可能性がある。ある女性の就業継続意欲を喚起する働き方が別の女性の就業継続意欲も喚起するとは必ずしもいえない。やりがいのあった仕事が出産を機に負担になることもある。多様かつ流動的な意識をもつ女性の就業継続意欲を高めるために女性の意見・要望を踏まえた雇用管理を行うこと、企業が把握していない課題に対応し、労働者同士が就業継続意欲を高め合うために、両立のロールモデルやメンターをつくることの重要性が調査結果から指摘されている。

両立支援にはコストがともなう。だが、それよりも退職のデメリットの方が大きい。女性を重要な戦力としていながら、女性の就業意欲が向上しない雇用管理をしていることを認識していない企業も少なくない。そうした雇用管理は企業の競争力にとってマイナスであることを企業が認識する機会をつくることで、効果的な支援の推進が可能になると考えられる。

これらの知見をもとに、平成22年度以降さらなる調査研究を行う予定であるが、出産・育児期の就業継続支援の課題について、本報告書の分析結果から様々なインプリケーションを得ることができる。本報告書が、企業、労働組合、関係機関の方々、および研究者等、このテーマに関心のある専門家の方々にご活用いただければ幸いである。

2010年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構 研究員	序章, 1, 2, 4, 5 章, 終章
たかみ ともひろ 高見 具広	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力者	3 章

プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」

サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」参加者

（五十音順）

いけぞえ ひろくに 池添 弘邦	労働政策研究・研修機構 副主任研究員
いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構 研究員
いまだ きちこ 今田 幸子	労働政策研究・研修機構 特任研究員
おぐら かずや 小倉 一哉	労働政策研究・研修機構 主任研究員
たかみ ともひろ 高見 具広	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力者
なかむら りょうじ 中村 良二	労働政策研究・研修機構 主任研究員

※平成 22 年 3 月 31 日現在

目 次

序章	調査研究の目的と概要	1
1	調査研究の目的	1
2	出産・育児と仕事に関するヒアリング調査概要	4
3	調査結果の概要—企業各社の両立支援の取り組みと個人の就業継続状況—	7
4	分析結果の概要	15
5	各章要旨	16
第1章	出産・育児期の就業継続支援の課題—個人調査の事例から—	19
1	はじめに	19
2	調査対象者の就業継続状況	19
3	出産前後の就業継続と育児休業制度	22
4	労働時間と就業継続	28
5	妊娠期の支援の課題	32
6	両立意識の多様性	33
7	企業の女性活用方針と就業継続	39
8	まとめ	43
第2章	企業における出産・育児と仕事の両立支援の課題 —育児休業と次世代法行動計画を中心に—	47
1	はじめに	47
2	調査対象企業の両立支援実施状況	49
3	大企業における両立支援の課題—D社の事例を中心に—	52
4	中小企業の両立支援	56
5	中小企業の両立支援を推進する取り組み	61
6	まとめ	64
第3章	労働時間からみた就業継続支援の課題—短時間勤務との関係を中心に—	67
1	はじめに	67
2	調査対象企業における育児期の女性の働き方と労働時間	69
3	労働時間と短時間勤務の運用	69
4	業務効率化と長時間労働の是正	74
5	まとめ	76

第4章 女性の活用と就業継続—企業調査の事例から—	78
1 はじめに	78
2 調査対象企業における女性の活用状況	79
3 企業経営と均等の推進	81
4 「均等」と女性の「活躍」—B社の事例を中心に—	87
5 男性も含む就業意欲向上の課題	89
6 まとめ	93
第5章 職場のコミュニケーションを通じた就業継続支援の課題	96
1 はじめに	96
2 調査対象企業における従業員とのコミュニケーション	96
3 女性労働に関する労働組合の取り組み—D社労働組合の事例—	100
4 労働者同士のコミュニケーションと就業継続	104
5 まとめ	108
終章 要約とインプリケーション	110
1 各章の知見の要約	110
2 インプリケーション	112
文献	119
付属資料	123

序章 調査研究の目的と概要

1 調査研究の目的

出産・育児期の女性の就業継続を支援するため¹、企業においては、育児休業制度を柱とする仕事と育児の両立支援が行われてきた²。育児休業法（現在の育児・介護休業法）が1992年に施行されてからは、勤務先に育児休業制度がない労働者も、同法にもとづいて育児休業を取得できるようになった。同法施行後、就業規則などに育児休業制度の規定を設ける企業も増えた。にもかかわらず、多くの女性が出産・育児期に退職する状況は変わっていない。その要因を明らかにするため、当機構では、平成19年度から平成23年度のプロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」（以下、第2期プロジェクト研究³と呼ぶ）のサブテーマとして「就業継続の政策効果に関する研究」を実施している⁴。本報告書は、その平成21年度までの中間とりまとめである。

この研究に先立って、当機構では平成15年度から平成18年度にプロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」（以下、第1期プロジェクト研究⁵と呼ぶ）を実施し、「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構 2005年）の経歴データを用いて、1986年の男女雇用機会均等法（以下、「均等法」と略す）施行前に初職を開始したコーホートと、均等法施行後に初職を開始したコーホートの第1子出産・育児期の就業継続状況を比較している⁶。分析結果から、(1)若いコーホートは第1子出産前1年間の退職者が多く、出産時点まで就業継続する女性は増えていないこと、(2)育児休業制度は単独では就業継続を高める効果がないが、家族・親族の育児援助や保育所の利用と組み合わせられることで就業継続を高める効果があること、(3)家族・親族の育児援助の効果が若いコーホートで低下していること、(4)均等法後の女性の職域拡大にともなう長時間労働や深夜業

¹ 「就業継続」という言葉には、同じ勤務先での就業継続だけでなく、勤務先は移っても労働市場からは退出せずに就業を続けるという意味合いも含まれる。だが、育児休業の目的は同一勤務先での雇用の継続であるため、以下で特に断りなく「就業継続」という場合は同一勤務先での就業継続（同一就業継続）を指すことにする。

² 両立支援の対象となる家族的責任には介護も含まれるが、本報告書では育児と仕事の両立に焦点を当てているため、以下で特に断りなく「両立支援」という場合は、仕事と育児の両立支援を指している。

³ 当機構が平成19年度から平成23年度に実施しているプロジェクト研究は6テーマあるが、本報告書で、特に断りなく「第2期プロジェクト研究」という場合は、「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」を指している。

⁴ 第2期プロジェクト研究では、本研究のほかにも仕事と育児の両立支援に関する研究として、「企業の雇用管理と両立支援に関する研究」を実施している。同研究では、主として企業の雇用管理に焦点を当てているのに対し、本サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」では、主として労働者個人に焦点を当てている。

⁵ 当機構が平成15年度から平成18年度に実施したプロジェクト研究は9テーマあるが、本報告書で、特に断りなく「第1期プロジェクト研究」という場合は、「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」を指している。

⁶ 詳細は労働政策研究・研修機構（2006b）、今田・池田（2006）、労働政策研究・研修機構（2007a）を参照。

などの負担から就業継続が難しくなっていること、(5) パートタイマーや契約社員、派遣労働者などの非正規雇用拡大により、2005年の改正育児・介護休業法施行前は育児休業の対象外であった有期契約労働者が若いコーホートで増えていることが示唆された⁷。第2期プロジェクト研究のサブテーマとして実施する本研究は、これら第1期プロジェクト研究の知見を踏まえて、さらに踏み込んだ調査研究を行い、出産・育児期の就業継続支援の課題を明らかにすることを目的としている。

平成20年度までの研究では、大企業と中小企業の育児休業制度の普及状況の違いに着目し、既存データの二次分析を行うことにより、企業規模別に就業継続支援の課題を整理した⁸。

中小企業については、個々の労働者に対して柔軟に対応しているため、両立支援の制度はなくても出産・育児期に就業継続できているという指摘がこれまでであった。しかし、データ分析の結果から、中小企業においても育児休業制度がない企業では第1子出産前に退職する女性が多いこと、100人以下の小規模企業では育児休業取得が難しく、都市部においては保育所の利用も難しいことから多くの女性が退職していることが示唆された。一方、大企業では育児休業制度の導入率が90%を超えており、育児休業取得率も高い。にもかかわらず、女性の働き方の変化により就業継続は難しくなっていることが分析結果から示唆された。

これらの知見を踏まえて、平成21年度は両立支援に取り組む企業と出産・育児期の女性を対象にヒアリング調査を実施した。調査にあたり、次のように課題を整理した。

まず、大企業と中小企業では直面している両立支援の課題が異なることに留意する必要がある。前述のように中小企業、特に100人以下の小規模企業では今日でも育児休業取得が難しい可能性がある。大企業に比べて人員が少ないことから、休業取得が難しいと予想されるが、その具体的課題はどこにあるのかを明らかにすることが中小企業の課題である。一方、300人超の大企業⁹では大多数の企業に育児休業制度があり、育児休業取得者も増えている。にもかかわらず、就業継続は増えていない。つまり、育児休業取得者が増えても就業継続が増えないのはなぜか、という本研究の中心的課題は大企業に典型的に表れている。

この課題において留意したいのは、育児休業のほかにも、仕事と育児の両立支援は拡大されてきたことだ。1990年代以降、仕事と育児の両立支援は少子化対策の重要課題と位置づけられ、企業の両立支援だけでなく、地域の保育サービス拡大や、家庭における夫の家事・育児参加も推進されてきた。その結果、保育所利用者、特に3歳未満の低年齢児保育利用者は増えている。かつてに比べれば夫も家事・育児をするようになっている（労働政策研究・研

⁷ 育児・介護休業法の改正により、2005年4月から一定の要件を満たす有期契約労働者は育児休業の対象となっているが、分析した調査の実施は2005年6月であり、若いコーホートにおいても大半が改正法施行前に出産していた。改正法施行後の有期契約労働者の育児休業取得状況については、平成18年度から平成19年度に調査研究を行い、労働政策研究・研修機構（2008）に分析結果をとりまとめている。

⁸ その成果は『出産・育児期の就業継続と育児休業—大企業と中小企業の比較を中心に—』（JILPT労働政策研究報告書No.109、2009年）として公表されている。

⁹ 以下では次世代育成支援対策推進法（次世代法）の基準に従って従業員数300人超を大企業、100人超300人以下を中規模企業、100人以下を小規模企業とする。

修機構 2006b)。依然として、都市部では待機児童問題が深刻であり、夫の家事・育児参加時間も短いなど、十分な水準に達しているとはいえないが、かつてに比べれば育児と仕事を両立しやすくなっているはずである。

実際、別の観点からみれば、育児期に就業する女性は増えている。共働き世帯は増加傾向にあり、今日では専業主婦世帯よりも共働き世帯の方が多くなっている（内閣府 2009）。出産を機に退職した女性の再就職時期は早くなっており（今田 1996）、第1子出産から3年未満で再就職する女性の割合は上昇している（労働政策研究・研修機構 2007a）。近年の低年齢児保育の利用者増は、この再就職の早期化によると考えることができる。

第1子出産から短期間で再就職するのであれば、就業継続を選択してもよいはずである。しかし、実際はそのような選択をしないで多くの女性が退職している。その結果として、出産前後をまたいで同じ勤務先で就業継続する割合は上昇していない。出産前後に「この会社は辞めてもいい」と女性に思わせる何らかの要因が職場にあるのではないか。こうした問題意識から、本報告書では職場環境に焦点を絞って就業継続¹⁰の阻害要因を検討する。

その入口として、まず着目したいのが労働時間である。第1期プロジェクト研究の分析結果は、1985年の均等法制定とともに労働基準法が改正され、女子保護規定が緩和されたことにより、女性の職域は拡大したが、マイナスの影響として、長時間労働や深夜業などの負担から妊娠・出産期の就業継続が難しくなっていることを示唆していた。特に専門職ではこの傾向が顕著である。この知見は2005年実施の調査結果にもとづいているが、その後、2007年施行の改正均等法による母性健康管理措置の義務化、2005年施行の改正育児・介護休業法による子の看護休暇の義務化など、産前休業前の妊娠期や復職後の育児期を対象とした支援も整備されつつある。2010年施行の改正育児・介護休業法からは短時間勤務制度と所定外労働免除が単独で義務化される。産前産後休業・育児休業の前後にも、仕事を休んだり、労働時間を短くしたりできる両立支援のメニューが増えることで就業継続は増える可能性がある。

だが、やや慎重な態度をとれば、その期待もまた裏切られる可能性がある。労働政策研究・研修機構（2006a）によれば、約10年前の1999年の時点で約3割の事業所に短時間勤務制度があり、所定外労働免除の制度がある事業所も約2割あった。育児休業制度がある事業所に限定すれば、短時間勤務制度がある事業所は5割に達し、所定外労働免除がある事業所も4割近くにのぼる。すでに一部の企業では、育児休業制度と短時間勤務制度ないしは所定外労働免除をセットで導入していたのである。にもかかわらず、就業継続は増えていない。両立支援制度のメニューが増えてもなお就業継続が増えないとしたら、それはどのような要因によるのか、育児休業制度や短時間勤務制度が実効性のある就業継続支援として職場に根づくための課題は何か、この点もあわせて検討する必要がある。

¹⁰前述のように個人の観点からみた就業継続には勤務先を移って就業を続けることも含まれるが、述べたような問題意識にもとづいて職場環境に焦点を当てることから、本報告書でいう「就業継続」は同一勤務先での就業継続を指し、別の勤務先に移るケースは「退職」に含めて分析している。

加えて注目したいのは就業継続の意欲である。物理的な労働時間の面で就業継続しやすい職場でも、継続したいと思える職場でなければ、退職する可能性がある。均等法後の女性の職域拡大により、仕事の負担の面で就業継続が難しくなった可能性があることを先に述べたが、仕事の「やりがい」の面ではプラスに作用し、就業継続意欲は向上している可能性がある。女性一般の勤続年数は均等法施行後に延びていることを示すデータもある(三谷 1996)。そうであれば、物理的な仕事の負担を軽減する支援の強化によって、就業継続は増えるはずである。だが、その一方で、Hakim (2000) に代表されるように、出産・育児期に仕事を続けるか、育児に専念するか意識は客観的な職場環境とは独立に所与として決まっているという議論もある¹¹。この考え方にしたがえば、もともと就業継続意欲のある女性は就業継続阻害要因を取り除くことで就業継続するようになるが、そうでない女性は職場環境がどうあれ退職することになる。出産・育児期の就業継続について、女性はどのような意識をもっているのか、そして、その意識は職場環境とどのような関係にあるのか、この点にも着目して、就業継続拡大の課題を検討したい。

これらの課題を中心に、出産・育児期の就業継続が難しい女性労働者はどのような課題に直面しているのか、企業は出産・育児期の退職についてどのような問題意識をもち、どのような取り組みをしているのかを、女性労働者個人と企業の両面から検討し、就業継続する女性が増えるための課題を明らかにすることが、本報告書の目的である¹²。

2 出産・育児と仕事に関するヒアリング調査概要¹³

(1) 趣旨

出産・育児期の就業継続を可能にする職場づくりや両立支援の課題を明らかにするため、企業における両立支援実施状況、労働時間管理、均等や女性の活躍推進の取り組み、女性労

¹¹ ハキム (2000) は、仕事と家庭生活に関する選好 (preference) を「仕事中心型」「家庭中心型」「適応型」に類型化している。「仕事中心型」は、家庭よりも仕事への関心が高いタイプ、反対に「家庭中心型」は仕事よりも家庭への関心が高いタイプ、「適応型」は仕事と家庭のどちらを重視するか予め決めていないタイプである。そして、女性に占める割合は「仕事中心型」が 2 割、「家庭中心型」が 2 割、「適応型」が 6 割というイギリスのデータを示している。同様の意識類型は他の研究でもみられるが、ハキム (2000) の特徴は、この選好を学歴や職種などの客観的条件に左右されないものとしているところにある。また、ハキム (2004) は、「仕事中心型」の職業キャリアを男性に典型的であり、女性においても結婚や出産にかかわらず就業継続するとし、「家庭中心型」の女性に典型的であり、結婚や出産をしたら仕事はしない、「適応型」に相当する女性に典型的な職業キャリアは「中断」や「パートタイマー」を選択するとして特徴づけている。

¹² なお、これらの課題は、主として正規雇用 (正社員) を念頭に置いているが、第 1 期プロジェクト研究では、若年雇用の非正規化により、2004 年まで育児休業の対象外とされていた有期契約労働者が出産・育児期の女性に増えていることも重要な課題として指摘している。また、2005 年施行の改正育児・介護休業法で一定の要件を満たす有期契約労働者に育児休業の対象が拡大されたことを受けて、当機構では、有期契約労働者の育児休業に関する研究も実施した。その成果は『有期契約労働と育児休業—継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題—』(労働政策研究報告書 No.99 2008 年)として公表されている。その知見を掘り下げ、非正規雇用の就業継続の課題を明らかにすることは、本プロジェクト研究の重要な課題である。だが、後に示すように、非正規雇用については詳細な検討ができる事例を確保できていないため、本報告書では概要的な指摘に留まっている。非正規雇用の就業継続に関する詳細な検討は来年度以降の課題としたい。

¹³ 詳細は巻末の付属資料を参照。

働者個人における出産前後の働き方、勤務先の両立支援や保育サービスの利用状況、家族との家事・育児分担、仕事と育児に関する意識などを調査する。

(2) 調査対象

- ①企業調査：常用労働者 5 人以上を雇用する企業 10 社
(300 人超 4 社、100 人超 300 人以下 2 社、100 人以下 4 社)
- ②個人調査：a. 上記①の企業に勤務し出産・育児期に就業継続した女性従業員 4 名
b. 未就学児をもち、第 1 子出産前に雇用就業経験のある女性 15 名
- ③関係諸団体：a.労働組合 1 団体（上記①企業調査の D 社労働組合）
b.経営者団体 1 団体（広島県中小企業家同友会）
c.行政機関 1 団体（広島県商工労働局労働福祉課）

(3) 調査方法 企業調査・個人調査・関係諸団体調査とも個別面接のインタビュー調査

(4) 調査実施 2009 年 6 月 5 日～2009 年 12 月 17 日

(5) 調査結果

①企業調査

対象企業は、情報誌・報道やインターネット等の情報をもとに、個別に調査を依頼した。企業調査の協力を得た対象企業は表.序.1 のとおり。調査対象には次のような特徴がある。

- ・調査対象の企業規模（従業員数）は最大で 2 万人超（A 社）、最小で 17 人（J 社）であるが、企業規模の大小を問わずすべての企業に育児休業取得実績がある。
- ・短時間勤務も C 社以外は、制度があるか運用で勤務時間短縮を認めている。
- ・300 人超の大企業はいずれも次世代認定マーク（くるみん）を取得している。300 人以下の企業でも、G 社以外は次世代法の行動計画を策定している。

これらの点で調査対象は両立支援の優良企業といえるが、その成果もさることながら、取り組みの背景にある個々の企業の問題意識や取り組みのプロセスに着目して調査を行った。

表.序.1 企業調査対象一覧

対象	従業員数	業種	育児休業取得実績	短時間勤務制度	次世代法行動計画
A	20,000人超	製造業	あり	○	◎
B	5,221人	金融・保険業（銀行業）	あり	○	◎
C	2,312人	金融・保険業（銀行業）	あり	×	◎
D	961人	不動産業（小売店舗の開発・運営）	あり	○	◎
E	217人	製造業（印刷）	あり	○	○
F	120人	情報・通信業（情報サービス）	あり	○	○
G	60人	サービス業（害虫駆除）	あり	△	×
H	48人	卸売・小売業（貿易商社）	あり	○	○
I	22人	製造業（印刷）	あり	△	○
J	17人	情報・通信業（ソフトウェア開発）	あり	●	○

短時間勤務制度：○制度利用者あり、●制度はあるが利用者なし、△制度はないが運用で実施、×なし
次世代法行動計画：◎次世代認定マーク（くるみん）取得、○行動計画あり、×行動計画なし

表.序.2 個人調査対象一覧

対象	年齢	子どもの数	出産年	親との同居	就業継続状況	当時の勤務先				
						業種	企業規模	就業形態	職種	育児休業
a	39	2人	1998年 2001年	なし	現在まで継続	銀行 (C社)	大	正社員	事務職 (融資)	2子とも ○
b	34	1人	2007年	なし	現在まで継続	情報サービス (F社)	中	正社員	専門・技術職 (情報技術者)	○
c	34	1人	2006年	あり	現在まで継続	害虫駆除 (G社)	小	正社員	専門・技術職 (社内の情報システム管理)	△
d	29	1人	2007年	なし	現在まで継続	印刷 (I社)	小	正社員	営業・販売職 (店員)	○
e	33	1人	2008年	なし	現在まで継続	出版	小	正社員	専門・技術職 (編集者)	○
f	28	1人	2007年	なし	育児休業中に 別の会社に転職	旅客サービス	大	正社員	サービス職 (搭乗手続き)	○
g	35	1人	2006年	なし	結婚後妊娠前に退職	旅客サービス	大	正社員	サービス職 (搭乗手続き)	●
h	39	2人	2005年 2008年	なし	第1子出産の 復職後に退職	人材サービス	小	正社員	営業・販売職 (業務請負契約)	○
i	33	1人	2006年	なし	結婚を機に退職	情報通信業	小	正社員	専門・技術職 (情報技術者)	●
j	38	1人	2007年	なし	妊娠中に退職	製造業 (服飾)	大	正社員	営業・販売職 (営業企画)	●
k	35	2人	2002年 2004年	なし	第1子妊娠中に退職	貿易商社	大	正社員	事務職 (一般事務)	●
l	27	1人	2008年	なし	妊娠中に退職	信販会社	大	正社員	事務職 (秘書)	●
m	35	1人	2007年	なし	結婚後妊娠前に退職	病院	大	チーフ レジデント	専門・技術職 (小児科医)	—
n	36	1人	2007年	なし	現在まで継続	照明・音響	小	アルバイト	サービス職 (照明・音響)	×
o	29	1人	2006年	なし	第2子妊娠を理由に雇い 止め (第2子妊娠中)	介護事業所	大	パート	サービス職 (介護職)	×
p	32	1人	2006年	あり	妊娠を理由に雇い止め	介護事業所	小	契約社員	サービス職 (介護職)	×
q	38	1人	2007年	なし	妊娠を機に退職	労働者派遣業	大	派遣社員	事務職 (一般事務)	×
r	30	0人	2009年 (予定)	なし	現在まで継続 (第1子妊娠中)	労働者派遣業	大	派遣社員	事務職 (経理)	○ (予定)
s	30	1人	2007年	なし	育児休業から復職 できずに退職	労働者派遣業	大	派遣社員	専門・技術職 (通訳)	○

※企業規模は「大」300人超、「中」100人超300人以下、「小」100人以下。 ※派遣社員はいずれも登録型。

※育児休業は「○」制度があり利用した、「●」制度はあるが利用していない、「△」制度はないが行った、

「×」制度がなく取得していない、「—」不明。

②個人調査

従業員調査 (上記 a) は調査協力を得た企業から紹介を受けた。従業員以外の個人調査 (上記 b) は子育て支援や育児期の女性の就業支援を行う民間団体や、調査者の知人から紹介を

受けた。協力を得た出産・育児期の女性 19 人は表.序.2 のとおりである。調査対象者には次のような特徴がある。

- ・企業調査の従業員 4 人を含む 7 人が就業継続しており、12 人が退職している。
- ・出産前の就業形態は 12 人が正社員であるが、7 人は退職（別の勤務先への転職を含む）している。正社員の退職時期は「結婚を機に」1 人（i さん）、「結婚後妊娠前」1 人（g さん）、「妊娠期」3 人（j さん・k さん・l さん）、出産後が 2 人（f さん・h さん）である。退職者の勤務先企業規模は 300 人超の「大」5 人、100 人以下の「小」2 人であるが、いずれも勤務先に育児休業制度があった。
- ・出産前に非正規労働者であった 7 人のうち、3 人は派遣社員（いずれも登録型）、直接雇用の非正規労働者はパート・アルバイトが 2 人、契約社員（フルタイムの有期契約労働者）が 1 人、チーフレジデント（非正規雇用の常勤医）が 1 人である。このうち、就業継続しているのは派遣社員 1 人とアルバイト 1 人の 2 人である。パートタイマーの o さんと契約社員の p さんは妊娠を理由に雇い止めされている。就業継続している派遣社員の r さんと出産後に復職できなかった派遣社員の s さんは育児休業を取得しているが、ほかの非正規労働者は就業継続した n さんを含めて、いずれも育児休業制度がないと報告している。

このように、正規労働者と非正規労働者では育児休業制度をめぐる状況が異なる。正規労働者においては、育児休業制度があっても退職するのはなぜかを中心的に調査を行った。一方、非正規労働者は今日の育児・介護休業法ですべての労働者が育児休業の対象にはなっていないが、育児休業制度の対象になるか否かも周知されていない可能性がある。非正規労働者の就業継続については、この課題を中心に聞き取りを行った。

3 調査結果の概要－企業各社の両立支援の取り組みと個人の就業継続状況－

(1) 調査対象企業の両立支援取り組み状況

企業調査において報告された各社の両立支援取り組み状況は次のとおりである。

【A 社：従業員数 20,000 人超。製造業】

古くから業界全体として男女を区別しない雰囲気があり、自社にも 1985 年の男女雇用機会均等法制定前から女性の管理職がいた。「女性の活用」というよりも、個々人の能力に応じた雇用管理をするという流れの中で両立支援も実施してきた。だが、女性比率が 15%と低いと、管理職が両立支援を十分に理解していない、あるいは周囲に出産経験のある女性が少ないこともあり、制度の利用状況にばらつきがあった。そこで、現在は管理職と女性に制度を周知して職場環境を整備することに重点を置いている。

【B 社：従業員数 5,221 人。銀行業】

育児休業法施行と同時に育児休業制度を導入していたが、2005 年まで両立支援は法定どおりの方針だった。だが、2006 年に初めて実施した職員意識調査で女性の就業意欲が低いこと

が明らかになった。近年の銀行経営では女性の感覚や視点が不可欠になっている。B社の従業員はパートタイマーを含めて約半数が女性である。その女性の就業意欲が低いことに、経営陣が危機意識をもつようになった。当時は結婚を機に約半数の女性が退職していたが、そこには「出産したらどうせ退職する」という意識があった。担当職務にも「男性は渉外・営業、女性は営業事務・窓口」という違いがあった。そこで、職域拡大を中心とした女性のキャリア支援と両立支援に取り組むようになった。

【C社：従業員数 2,312 人。銀行業】

育児休業法施行と同時に育児休業制度を導入していたが、育児休業取得をすすめることはなく、取得者は現在の 10 分の 1 程度であった。担当職務にも「男性は融資・渉外、女性は窓口業務」という区別があった。しかし、2000 年代初頭に公的資金注入を受け、大幅に人員を削減したことが転機となった。少ない人員で企業業績を回復するために、女性を積極的に活用するという経営判断をした。これを機に育児休業取得にも取り組むようになったが、両立支援制度を利用しにくい面もあったため、次世代法の行動計画で利用促進に取り組んだ。出産退職者の代わりに新人を教育する負担の大きさを考えれば、育児休業で休んでも長く勤め続けた方がいい。公的資金注入の影響で現在も人件費管理がタイトであるため短時間勤務をする余裕はないが、改正育児・介護休業法で単独義務化されたことを受けて実施する予定。

【D社：従業員数 961 人。不動産業】

育児休業法施行と同時に育児休業制度と短時間勤務制度を導入した。その後も制度改定をし、法を上回る取り組みもしてきた。しかし、次世代法行動計画策定の取り組み内容を検討する次世代専門委員会で、両立支援制度を利用しにくい雰囲気があることを女性従業員から指摘された。部長職の男性には「男性が外で働き、女性は専業主婦」が強い。ショッピングセンター運営において女性の感覚や視点は重要。だが、従来は仕事中心主義的な男性が原動力となって事業を拡大してきたこともあり、女性の活用に積極的とはいえなかった。現在は、企業が成長していくために新しい企業文化をつくることを重要な課題として認識している。2017 年までに「働きたい企業・働きたいモール No.1」になることを 2007 年に経営ビジョンとして目標に掲げた。結婚や妊娠・出産を機に女性が去る会社にはなりたくない。そのためには両立支援という受け皿が必要。

【E社：従業員数 217 人。印刷業】

育児休業法施行と同時に育児休業制度と短時間勤務制度を導入。育児休業から女性が初めて復職したのは約 3 年前。短時間勤務制度は 2009 年 4 月に初めて利用者が出た。21 世紀職業財団の職場風土改革コースを導入したことを機に次世代法の行動計画も策定。行動計画に挙げた目標・対策はすべて実施できている。だが、両立支援にそれほどのメリットは感じていない。出産・育児にかかわらず、また男女にかかわらず、新卒採用した従業員が 30 歳前後で退職している。両立支援や女性の活躍より前に、基本的な人事制度の見直しが必要。

【F社：従業員数 120 人。情報サービス業】

1999 年の創業当時から育児休業制度はある。短時間勤務制度は 2008 年から実施。次世代法の行動計画は 21 世紀職業財団の職場風土改革コースの導入を機に策定した。これまで就業規則は古いままで運用が先行していたが、制度を作っていないと管理する方も困る。運用が先行していた部分を整理する過程で 21 世紀職業財団に相談したら職場風土改革コースをすすめられた。両立支援に取り組んでいる理由は企業のイメージアップ。採用面でのメリットを意識した面もある。ウェブサイトの制作担当者に女性が多く、女性に活躍してもらいたいという方針をもっている。

【G社：従業員数 60 人。サービス業】

創業者である先代の社長が能力のある者に仕事を任せる方針だったため、もともと男女を区別していなかった。だが、主要事業である害虫駆除は、「3K 職場」のイメージが強く、女性には抵抗感があった。しかし、薬剤の散布を主としていた従来の方法から、虫の生態を科学的に解析し、なるべく薬剤を散布しない方法に転換したことにより、害虫駆除の現場にも女性を配置できるようになった。現在では「3K 職場」のイメージからの脱却を図っている。事務職も含めて女性の方が元気。学力の高い大卒を新卒で採用したいが、社内の規則や福利厚生が整備されていないと学生にアピールできない。現社長が就任してから企業組織の整備に取り組むようになった。企業規模は 100 人くらいまで大きくするつもりだが、そのためには規則が必要。2006 年に就業規則も作りなおした。ちょうどその時期に、従業員の c さんが妊娠したため、産前産後休業と育児休業の制度も作った。

【H社：従業員数 48 人。貿易商社】

育児休業法施行と同時に育児休業制度を導入したが、女性従業員の結婚や出産が現実的になる見込みが強くなった 2002 年頃に両立支援制度を整備した。育児休業の申し出があったときに予備知識がないと相手の言いなりになってしまう。次世代法の行動計画は 21 世紀職業財団のすすめで策定した。男性の育児休業とノー残業デー以外の目標はすべて達成した。残業時間も短くなっている。もともと「男尊女卑的な会社」であり、結婚したら女性は退職していたが、近年は結婚後も仕事を続けるようになっている。均等法もあるため、女性だからといって退職させられない。女性の職務は営業職の男性のフォローをする事務職。だが、扱っている商品の種類が多く、女性の担当業務でも仕事を覚えるのに時間がかかるため、就業継続のメリットはある。

【I社：従業員数 22 人。印刷業】

「いつ何が起きるかわからないから、基本形として規則は作っておかなければならない」という社長の方針で就業規則を整備し、育児休業制度もある。「子どもが 3 歳までは基本的には親がみてやってほしい」「子どもが小さいうちはちゃんと休んで復帰してくれれば」という社長の考えから、育児休業を取得しやすい職場環境の整備に取り組んでいる。次世代法の

行動計画を策定したのは、会社を大きくしたい、企業規模が小さくても策定しなければいけないという社長の考えから。人員が少ないため、休業取得によって周囲が受ける影響は大きい、営業日の土曜に交代で休んだり、職場を離れて研修に行ったりすることは日常的にある。「人が抜けるのは周りが伸びるチャンス」と社長は考えており、出産で休むのもその一つととらえている。社長には「女性は素晴らしい、その力を発揮してほしい、ゆくゆくは女性だけの会社をつくりたい」という考えがあり、昔から女性が多く、両立支援も当たり前のようになってきた。「この人とは一緒にやりたいという人は、最後まで面倒をみたい」という考えもある。人員が少ないため、出産・育児にかかわらず、従業員が退職すると営業成績にすぐに響く。男性よりも女性の方が定着率は高い。

【J社：従業員数 17 人。ソフトウェア開発】

2000 年の創業当時から育児休業制度はある。創業当時は女性の方が多く、現在でも 17 人中 4 人は 40 歳未満の女性。社長は開業する前に大企業の勤務経験があり、社長の妻にも育児休業取得経験があった。初めて出産・育児期を迎える女性が 2006 年に出たときに短時間勤務制度も作ったが、結果的に本人が利用しないで対応できた。休業取得者の業務は周囲が少しずつ分担した。取引先とは人数×日数で契約しているため休業取得者がいない分だけ売り上げは減るが、休業中は人件費がかからず、助成金も出るため何とかなった。社長には、「働きがいは家族」という理念がある。取引先である大手電機メーカーの情報通信部門では「女性だから」とはいわずに女性が管理職になり、育児休業も当たり前のよう取得している。取引先に常駐し、その雰囲気を感じているため、同じように女性が活躍する企業を目指している。次世代法の行動計画も自主的に策定した。

(2) 調査対象者個人の就業継続状況

個人調査で報告された調査対象者一人一人の就業継続状況は次のとおりである。

【aさん：1998年第1子、2001年第2子出産。C社従業員。正社員】

短大卒業後に新卒で正社員として C 社（従業員数 2,312 人。銀行業）に入り、現在まで就業継続。1998 年に第 1 子、2001 年に第 2 子を出産。2 子とも育児休業を取得。育児休業を取得しにくい雰囲気はなかった。2 子とも育児休業から復職後は個人向け融資を担当。短時間勤務制度はないが、個人向け融資は仕事を翌日に繰り越せるため、自分のペースで仕事ができる。保育所は第 1 子のとき 19 時までだったので大変だったが、第 2 子のときに 20 時までになって少し楽になった。入社当時は窓口業務担当。当時は結婚や出産で退職するか仕事を続けるか決めていなかったが、結婚の前後に長く勤めたいと思うようになった。自分は家庭にはまるタイプではない。同じ時期に個人向け融資の研修を受けることができたため、窓口業務から個人向け融資担当に転換した。

【bさん：2007年第1子出産。F社従業員。正社員】

20代後半に中途採用で正社員としてF社（従業員数120人。情報サービス業）に入り、現在まで就業継続。2007年に第1子を出産し、育児休業を1年6か月取得。復職後は短時間勤務で10時～16時の勤務。子どもの保育所は8時半から16時45分まで。延長保育は18時半まで。出産前から現在までウェブサイトの制作を担当している。出産前は顧客先で仕事をしていましたが、復職後に異動があり、現在は本社社内の勤務。勤務先は両立に協力的。前の勤務先でもウェブサイトの制作をしていたが、就業継続は期待できなかった。もともと子どもが生まれても仕事を続けるつもりだった。転職先を探していたときに、F社に育児休業取得者がいることを知って入社した。

【cさん：2006年第1子出産。G社従業員。正社員】

短大卒業後に新卒採用でG社（従業員数60人。サービス業）に正社員として入り、現在まで就業継続。2006年第1子出産。G社で初めて産前産後休業と育児休業を取得。妊娠当時は勤務先に産前産後休業や育児休業の制度がなく、不安に思ったため、制度を作ってもらった。妊娠前は営業職だったが、妊娠を機に情報管理室に異動。生後5か月で保育所に入れて復職。短時間勤務制度はなかったが、子どもが1歳になるまで定時より1時間早く退勤していた。出産・育児期に退職すべきという雰囲気も、育児のために早く帰りづらい、休みづらい雰囲気も勤務先にはない。同居している母と母の姉の助けがあるのも、仕事を続けられている理由の一つ。もともと子どもが生まれても仕事を続けたいという希望を持っていた。母が働いていたため、自分も保育所に通っていたし、専業主婦になっても時間を持て余すと思った。夫の母も働いていたので、夫からも家庭に入ってほしいとは言われなかった。

【dさん：2007年第1子出産。I社従業員。正社員】

結婚当時の勤務先では出産したら仕事は続けられないと思い、I社（従業員数22人、印刷業）に転職し、現在まで就業継続。2007年2月第1子出産。当初は1年間の休業を取得する予定だったが、繁忙期の11月～12月にフルで働けるよう、10月に復職した。短時間勤務制度はなかったが、復職直後は9時～15時・週3回程度の勤務にしていた。復職当時はまだ保育所が決まっていなかった。だが、勤務先から託児施設やベビーシッターを紹介されたため、子どもの預け先に困ることなく復職できた。勤務先は先輩社員の子育て経験が豊富で、出産前から悩みや気になることを相談できた。勤務先にも気になることを書面にして出せば、すべて回答が返ってきた。社会保険労務士や税理士からも説明を受けた。両親が共働きで、それが普通だったため、もともと出産後も仕事を続けるつもりだった。

【eさん：2008年第1子出産。現在まで就業継続。正社員】

従業員数50人の出版社に中途採用で正社員として入り、現在まで就業継続。仕事は編集者。2008年第1子出産。勤務先に育児休業制度の規定はあったが、産前産後休業や育児休業の前例はなく、自分が最初の育児休業取得者だった。前例がないなら交渉次第でやりたい

ようにやれると思った。勤務先の上司は出産したら女性は辞めるものと考えていたため、継続の意思を伝えると驚かれた。だが、勤務先に妊娠を報告する前に交渉材料となる情報を集めていたため、相手が反論する前に先手を打って話を進めた。復職後は短時間勤務制度を利用して、2 時間短縮している。会社に自分を辞めさせようという雰囲気はないが、自分を応援する雰囲気もない。母は専業主婦だったが、自分は学生時代から出産後も仕事を続けるつもりだった。現在の勤務先の前も編集・出版の仕事をしていたが、前の勤務先は時間が不規則で残業も多く、子育ては無理だと思い、現在の勤務先に転職した。

【f さん：2007 年第 1 子出産。育児休業から復職せずに転職。正社員】

大学卒業後に新卒採用で正社員として航空機の搭乗手続きを扱う企業（従業員数約 1200 人）に就職。2007 年第 1 子出産。勤務先には子どもが 3 歳まで取れる育児休業制度があったが、短時間勤務制度はなかった。勤務時間が朝 6 時からの早番と夜 22 時半までの遅番の二交代制で、保育時間に対応していないことが妊娠当時から気がかりだった。しかし、仕事も人間関係も好きだったので、すぐ退職する気持ちにもなれず、育児休業を取得した。育児休業を取得しにくい雰囲気はなかった。育児休業中に現在の勤務先への再就職が決まったことから、出産前の勤務先は退職した。専業主婦の母の影響で、独身時代は、出産後 3 年くらいは仕事をしないで、全力で子育てに取り組みたい気持ちがあった。だが、予期しない形で妊娠し、まだやり残したことがあるとの思いもあったため、仕事を続けることにした。

【g さん：2006 年第 1 子出産。結婚後妊娠前に退職。正社員】

航空機の搭乗手続きを扱う企業（従業員数約 1500 人）に中途採用で入社。最初は契約社員だったが、正社員に転換。勤務時間が不規則である上に残業もあり、体力的に大変だった。仕事は楽しかったが、結婚して子どもができれば仕事は続けられないと漠然と思っていた。結婚 1 年半後の 2005 年に退職。勤務先には 3 歳まで取得できる育児休業があり、取得している女性もいた。短時間勤務制度もあったが利用している女性はほとんどいなかった。早番が朝 6 時から遅番は 21 時半か 22 時半までの勤務で、保育所だけでは対応できないため、育児期の女性は親と同居するか民間の託児施設を利用していた。子どもを夜 23 時半に連れて帰ったり、朝 5 時に預けに行ったりする生活を自分ではできないと思った。自分の母の影響で、「母親は家にいるもの」という考え方をもっているが、仕事をしたい気持ちもある。

【h さん：2005 年第 1 子出産。育児休業から復職後に退職。正社員】

営業組織のアウトソースを請け負う企業（従業員数 50 人）に正社員として中途採用で入社。営業職として取引先の営業組織をつくる業務を担当。2005 年第 1 子出産。妊娠してからは総務に異動。勤務先で初めての育児休業取得者だった。育児休業からは復職後も総務の仕事をしていたが、短時間勤務制度はなく、運用での勤務時間短縮も認められなかった。フレックスタイムで 9 時半から 18 時の勤務にしていたが、子どもの睡眠時間を削ってしまうことに疑問を感じていた。自分自身も疲労から体調を崩した。そうした状況で、再び営業職

への配属が決まったため退職した。それまで仕事を辞めることは考えていなかった。妊娠前の営業職は出張や残業の多い仕事だったが、やりがいがあった楽しかった。しかし、出産してから生き方を見直すようになり、子どもとの時間を大切に考えるようになった。

【iさん：2006年第1子出産。結婚を機に退職。正社員】

大学卒業後に新卒採用で入社した勤務先（従業員数約100人）で、正社員として、携帯電話や券売機のプログラムを開発する情報技術者をしてきた。結婚が決まった当時は、毎日終電で休日もずっと出勤していた。お互いの両親への挨拶も、結婚式の打ち合わせにも行けない状況だったため、2004年に退職。勤務先に育児休業制度はあったが、女性はみんな結婚を機に退職していた。男性でも体調を崩して中途退職する人は多かった。仕事には楽しいこともあったが、体調はいつもよくなかった。もともとは結婚や出産で仕事を辞めるかどうかというより、結婚するかどうかはわからなかった。就職活動がやや厳しい時期だったので、出産後も続けられるかどうかは考えずにまず内定を取ることを考えていた。

【jさん：2007年第1子出産。妊娠を機に退職。正社員】

服飾製造業（従業員数4,000人）に中途採用の正社員として入社。2007年第1子出産。勤務先には法定を上回る育児休業制度と短時間勤務制度があり、週3日の契約社員になることもできた。子育てをしながら働いている女性は多かった。しかし、営業企画の課長として、残業が多く、休日に呼び出されることもある働き方を夫が快く思わなかった。結婚してから役職を降り、定時退勤するようになったが、妊娠を機に夫から退職するように言われて退職した。もともとは結婚や出産をあまり強く意識しておらず、それよりも仕事が楽しかったので仕事でがんばろうと思っていた。

【kさん：2002年第1子出産。妊娠中に退職。正社員】

大手電機メーカーの子会社である商社（従業員数400人）に中途採用で正社員として入社。海外の工場から注文が来た部品を国内でそろえて輸出する納期調整など、事務の仕事をしてきた。2002年第1子出産。産前6週間に退職した。勤務先には子どもが1歳までの育児休業制度と3歳までの短時間勤務制度があった。しかし、勤務先は両立支援制度をあまり利用してほしくなかったようで、育児休業を取得するつもりでいた先輩が急に退職したこともある。同じ職場に短時間勤務制度を利用している女性がいたが、上司や男性の同僚がフォローすることはなく、彼女に対する陰口も耳にしていた。そういう状況では仕事を続けられないと思った。住んでいる地域が保育所に入りにくいことや、通勤時間が長いこともあって退職することにした。学生時代から子どもが生まれても仕事はしたいと思っていた。自分の母は専業主婦だったが、母とは違う生き方をしたい。

【lさん：2008年第1子出産。妊娠を機に退職。正社員】

アメリカ系信販会社（従業員数約50人）の派遣社員だったが、正社員に転換して秘書をしていた。2008年第1子出産。勤務先に育児休業制度はあったが、短時間勤務制度はなか

った。残業はあまりなかったが、子どもが3歳くらいまではフルタイムではない働き方をしたいと思っていたため、退職した。正社員に転換してからは半年も勤務しなかった。秘書を続ける意思もあまりなかった。新卒採用で正社員として大手旅行代理店に入社したが、結婚して退職し、派遣社員になった。大学を卒業する頃から、夫との結婚が現実的だったため、初めから出産したら仕事は辞めて、子育てが一段落してから職業キャリアを再スタートするつもりでいた。希望業種に育児休業や短時間勤務制度が充実している企業はなく、新卒入社した企業にも長く勤めるつもりはなかった。

【mさん：2007年第1子出産。結婚後、夫の留学を機に退職。チーフレジデント】

大学卒業後に小児科医として大学病院や関連病院をローテーションで回っていた。1998年に大学を卒業し、2001年に夫と結婚。結婚1年後に夫がアメリカに留学し、翌年に自分も渡米するため退職した。当時は「チーフレジデント」という労働契約上は日雇いの常勤医。勤務していた大学病院の勤務は思っていた以上にきつく、月の半分くらいは勤務先に泊まっていた。渡米前には燃え尽きて、激務から逃れたいという気持ちもあった。もともと医師を一生の仕事にするつもりだった。小児科医には女性医師が増えていたが、子どもを持ってフルタイムで仕事をしている女性の上司はほとんどいなかった。

【nさん：2007年第1出産。現在まで就業継続。アルバイト】

2007年第1子出産。ホテルの中の宴会場や結婚式場で、照明・音響、オペレーターをする企業にアルバイトで入り、現在まで就業継続。雇用期間の定めはない。アルバイトだったため、産前産後休業や育児休業はなかったが、勤務先から退職されるよう言われたことはない。実質的に休業を取り、自分の判断で産後2か月に復職。復職後は現在まで土日だけ勤務している。もともと子どもが生まれても仕事はしたいと思っていた。家にはいたくない。

【oさん：2009年第2子の妊娠を理由に雇い止め。パートタイマー】

2009年に第2子の妊娠がわかった当時は、デイサービスの介護事業所（従業員数約900人）の介護士だった。妊娠を伝えたら翌月の更新で雇い止めと通告された。労働法に詳しい知人に相談し、行政機関にも訴えたが、モラルに欠ける部分がいろいろと目についたため、退職することにした。専門学校を卒業してから介護士としてキャリアを積んできた。子育てに専念したい気持ちはなく、第1子は0歳から保育所に通っている。子どもと離れる時間があつた方がよい。自分も保育所に通っていたため、保育所には良い印象がある。

【pさん：2006年第1子妊娠を理由に解雇。契約社員】

2006年の第1子出産にあたり、妊娠を理由に解雇を通告された。訪問介護事業所の契約社員（フルタイムの有期契約労働者）として約2年勤務していた。個人で加入できる労働組合に相談に行き、一度は解雇を撤回されたが、勤務先への不信感は払拭されなかった。妊娠中はデリケートになっており、精神的にも参っていたため、退職することにした。もともとは結婚や出産をしても仕事はしようと思っていた。弟妹の世話もしながら育つため、子育て

ただで自分のしたことができないのは嫌だと思っていた。だが、第2子が2008年に生まれてからは子どもがかわいくなり、仕事よりも育児を優先したいと思うようになった。

【qさん：2007年第1出産。妊娠中に退職。派遣社員】

結婚を機に正社員の仕事を退職して派遣社員になった。2007年第1子出産。妊娠当時の派遣先は生命保険会社で契約期間は3か月。派遣社員として働き始めた直後に妊娠がわかった。つわりが重く、勤務はもちろんのこと通勤もできなくなった。派遣先は妊娠・出産に理解のある職場で、派遣元企業（派遣会社）からも退職するよう言われたことはない。だが、申し訳ないという思いが募って退職を申し出た。産後10か月頃に出産前の派遣会社から「また働きませんか」と声をかけてもらったが、子どもの預け先がないため断念した。大学卒業当時は2～3年働いたら専業主婦になるつもりだった。自分の母は働いていたが、専業主婦家庭にあこがれがあった。しかし、就職してから仕事がおもしろいと思うようになり、仕事を続けたいと思うようになった。

【rさん：2009年第1子出産予定。育児休業取得予定。派遣社員】

調査時（2009年）に第1子を妊娠しており、出産後は育児休業を取得予定。大手派遣会社の派遣社員。妊娠がわかった当時は、派遣社員に産前産後休業や育児休業の制度があることを知らず、退職するものだと思い込んでいた。その後、派遣会社の厚生係から育児休業制度があることを知らされて、育児休業を取得することにした。結婚や出産にかかわらず仕事は続けたい気持ちはもともとあった。未婚のときに正社員として勤めた企業でいきなり全員解雇された経験から、正社員でも派遣社員でも違いはないと思うようになった。同時に、いつ働けなくなるかわからないから、働けるうちに働いておきたいとも思うようになった。

【sさん：2007年第1子出産。育児休業から復職できずに退職。派遣社員】

派遣社員として、インテリア小売業の海外営業部門に派遣されていた。2007年の第1子出産後に育児休業を取得したが、復職時に派遣先がなかったため、派遣会社との労働契約が終了した。妊娠を報告したときも派遣会社は派遣契約を終了しようとした。そのときは、派遣先が味方になって派遣契約を継続してくれた。ずっとフルタイムで働き続けている母をみて育ったため、専業主婦になるという思考回路は自分にはないかもしれない。また、「人の役に立ちなさい」といわれて育ったため、専業主婦になるより仕事で社会の役に立ちたい。

4 分析結果の概要

個人調査と企業調査を中心に調査結果を分析し、就業継続拡大の課題を検討した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 就業継続の可否にかかわらず、多くの女性が就業継続の見通しが不透明な状況で出産・育児期を迎えている。パート・アルバイト・契約社員・派遣社員などの非正規労働者には、育児休業制度はもとより産前産後休業制度も「ない」という労働者が少なくない。一方、

正社員には育児休業が広く認知されているが、復職後の勤務時間が保育時間に対応していないなど、育児休業以外の要因で退職している。効果的な両立支援を行うためには、個別の両立支援制度の利用の可否に終始することなく、妊娠・出産から復職後の働き方までトータルに支援する体制を作り、その情報と手続きを整理して労働者に提供することが重要。

- ② 復職後の育児期の支援として短時間勤務のニーズは高く、特に子どもの保育時間が短い労働者はその必要性は高い。だが、短時間勤務が可能な業務であっても長時間労働の職場では早く退勤しにくい。また、長時間労働を前提とした業務を短時間勤務で担うことは難しい。この制度を円滑に運用するためには、早く退勤しやすい雰囲気づくりと業務の進め方の見直しの両面から長時間労働の是正に取り組むことが重要。
- ③ 就業継続意欲を高めるために職域拡大は基本となる施策である。だが、職域拡大を望まない女性も含めて、多様な女性の就業継続意欲を高めるためには、女性の意見・要望を踏まえた雇用管理を行うことが重要。さらに、企業が把握していない課題に対応し、労働者同士が就業継続意欲を高め合う職場をつくるために、両立のロールモデルやメンターをつくり、労働者同士のコミュニケーションを活性化することが重要。
- ④ 両立支援に積極的でなかった企業も、能力のある女性を有効に活用していなかったことを認識したことを機に、企業の競争力強化の観点から、女性の長期的活用方針をもつようになってきている。上記①～③の課題に積極的に取り組む企業が増えるためには、企業の競争力強化にとって女性の長期的活用がメリットであることを企業が認識する契機となる、労使のコミュニケーションや外部からの助言・情報提供を推進することが重要。

出産・育児期の就業継続が拡大するためには、長期的な女性労働力活用方針を個々の企業がもち、個別の両立支援制度の利用に終始することなく、就業継続のプロセスを切れ目なく支援する観点から両立支援制度の整備と利用を推進するとともに、就業継続意欲を女性が共有できる職場づくりに取り組むことが重要といえる。

5 各章要旨

第1章 出産・育児期の就業継続支援の課題—個人調査の事例から—

出産・育児期の女性がどのような状況で退職し、どのような支援のもとで就業継続しているのか、個人調査の事例を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 多くの女性が就業継続の見通しが不透明な状況で出産・育児期を迎えている。
- ② 復職後の勤務時間が保育時間に対応していなければ就業継続は難しくなる。
- ③ 妊娠期の女性の体調は様々であるが、その状況を周囲の同僚は理解しにくい。
- ④ 女性が望む両立のあり方は一人一人多様であるだけでなく、一個人の中でも変化する。
- ⑤ 長期的な女性活用方針が明確でない企業に勤務する女性に退職者が多い。

出産・育児期の就業継続が拡大するためには、両立支援制度、働き方、職場のコミュニケ

ーションなど、多角的な観点から継続の見通しを持てる体制をつくること、そのために、女性を長期的に活用する方針を企業がもって支援に取り組むことが重要である。

第2章 企業における出産・育児と仕事の両立支援の課題

－育児休業と次世代法行動計画の取り組みを中心に－

育児休業と次世代法の行動計画を中心に300人超の大企業と300人以下の中小企業の取り組み事例から、企業における両立支援の課題を検討した。その要点は次のとおりである。

- ① 企業経営における女性の退職のデメリットを認識している企業や女性の長期的な活用が経営理念や業界の方針になっている企業は、両立支援に積極的に取り組んでいる。
- ② 法定を上回る両立支援制度があった企業においても、当事者である女性従業員からの意見聴取を機に両立支援のあり方を見直し、自社の従業員の出産・育児と勤務の実態に即した支援に取り組むようになっている。
- ③ 中小企業には制度にとらわれずに柔軟な支援をしているケースもあるが、制度がないと個々の従業員への対応が場当たり的になり、労務管理の負担はかえって重くなる。
- ④ 両立支援の制度設計と運用ノウハウを自社で開発することが難しい中小企業においても外部から助言や情報提供を受けることで、実効性のある両立支援ができています。

実効性のある両立支援を推進するためには、女性の長期的活用に経営上のメリットがあることを認識して企業が両立支援に取り組むことが重要。中小企業においては、改正次世代法で100人超300人以下の中規模企業の行動計画策定が義務になるが、その効果を高めるために、外部からのサポートが従来にも増して重要になると考えられる。

第3章 労働時間からみた就業継続支援の課題－短時間勤務との関係を中心に－

短時間勤務制度を中心に、労働時間の観点から、出産・育児期の就業継続支援の課題を検討した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 短時間勤務制度の利用者が早く退勤できる職場の雰囲気をつくるためには、職場の規範改革の面から、育児期以外の労働者も含む長時間労働の是正に取り組むことが重要。
- ② 長時間労働を生む職場の規範改革のためには、管理職の意識改革とともに、長時間労働がプラスにならない評価制度の導入など、残業削減のインセンティブを与えることが重要。
- ③ 業務の性質から労働時間が長くなる職場では短時間勤務が難しい。仕事と育児の状況に応じて短時間勤務とフルタイム勤務を柔軟に選択できるようになるために、業務の効率化によってフルタイム勤務者の残業を削減することが重要。
- ④ 業務の効率化においては、スケジュール管理の徹底、不要な業務の削減、ダラダラ残業の是正など、長時間労働の要因となる業務の進め方を具体的に見直すことが重要。

2010年から短時間勤務が単独で義務化されるが、育児期の支援の柱としてこの制度が職場

に定着するためには、職場の規範改革と業務効率化の両面から長時間労働是正に取り組むことが重要である。

第4章 女性の活用と就業継続—企業調査の事例から—

女性の職域拡大を中心に女性の活躍を推進する企業の取り組み事例を分析し、女性の就業継続意欲を高める雇用管理の課題を検討した。その要点は次のとおりである。

- ① 能力ある女性を有効活用してこなかったことを、経営上の危機意識から認識した企業は、自社の競争力強化の観点から、長期的な女性活用方針をもつようになっている。
- ② 女性の就業継続意欲を高めるために職域拡大は基本となる施策である。だが、女性が望む活躍のあり方は様々であり、出産・育児期の就業継続意欲をもつ女性が増えるためには、男性と同じ働き方は望まない女性も含めて、多様な女性が長く勤め続けたいと思える雇用管理を行うことが重要。
- ③ そのためには、女性従業員の意見・要望を踏まえた働き方と両立支援の構築が重要。

企業の競争力強化の観点から、長期的に労働力を活用し、その意欲と能力を引き出すことに問題意識をもつ企業は少なくないと予想される。だが、女性の就業意識は多様かつ流動的であり、出産・育児期の就業継続意欲をもつ女性が増えるためには、女性の意見・要望を踏まえた雇用管理を行うことが重要である。

第5章 職場のコミュニケーションを通じた就業継続支援の課題

職場のコミュニケーションに着目して、出産・育児期の就業継続意欲を高める職場づくりの課題を検討した。その結果から示唆される出産・育児期の就業継続拡大に向けた課題は次のとおりである。

- ① 多様な女性のニーズを確実に把握するためには、日常的なコミュニケーションに加えて、従業員からの意見聴取・相談受付の仕組みを制度化することが重要。
- ② 女性の活用について企業の問題意識が希薄であっても、労働組合が女性の意見を集約して、企業に要求することで効果的な両立支援の推進が可能になる。
- ③ 就業継続の多様な課題に対応可能な職場を作るためには、両立のロールモデルやメンターをつくり、女性同士が就業継続意欲を高め合う職場をつくることが重要。

就業継続を後押しする職場の雰囲気をつくるために、職場のコミュニケーションを活性化することが重要である。