

JILPT研究成果報告会
平成22年7月28日

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—

労働政策研究・研修機構(JILPT)
研究員 池田心豪

本報告は平成21年度の研究成果として公表した同名の報告書(労働政策研究報告書No.122)の要点をまとめたものである。報告書は労働政策研究・研修機構のホームページで全文を閲覧することができる。

研究の目的

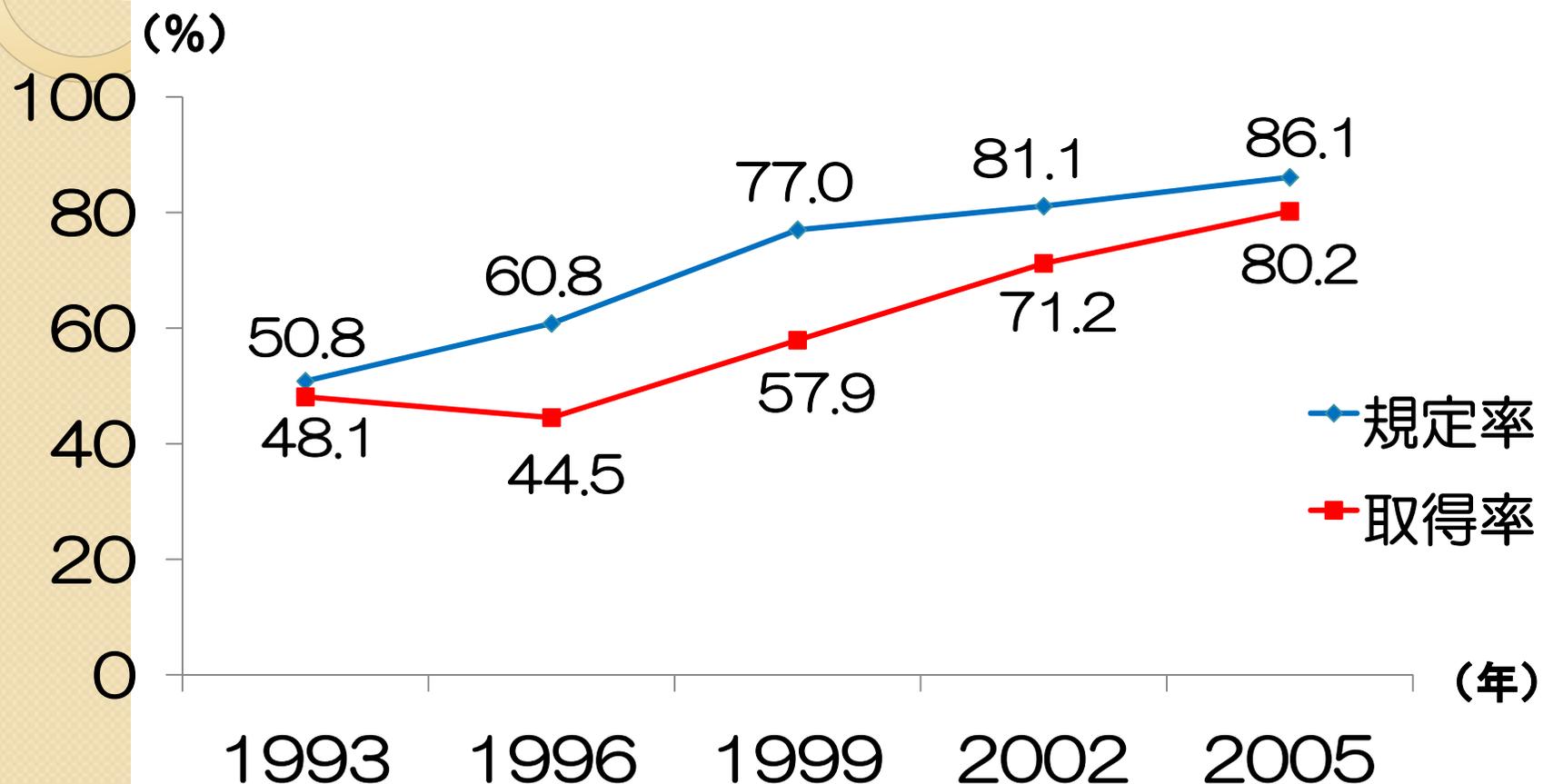
「就業継続の政策効果に関する研究」
(平成19年度～23年度)

1992年の育児休業法施行以降、女性の育児休業取得者は増えたが、第1子出産前後に就業継続する女性は増えていない。

→なぜ出産・育児期に退職するのか。

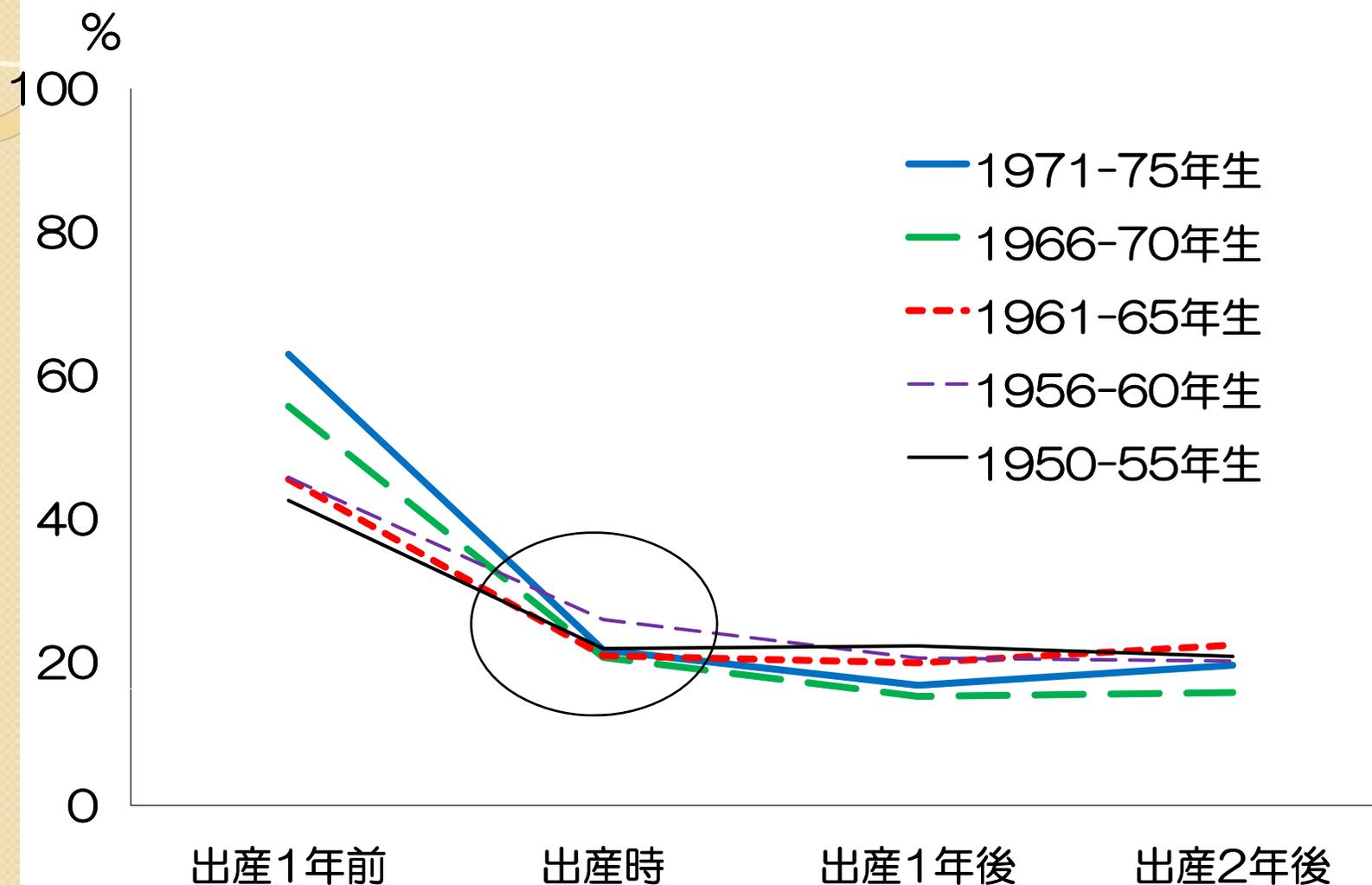
＝就業継続が増えるための課題は？

図1 育児休業の規定率と女性の取得率 (30人以上の事業所 1993-2005年)



資料：「女性雇用管理基本調査」(厚生労働省)

図2 第1子出産前後の雇用就業率 (出産女性・コーホート別)



資料：「仕事と生活調査」(JILPT 2005年)

平成21年度の調査研究 ーヒアリング調査ー

調査対象

- ①企業調査：常用労働者5人以上の企業10社
- ②個人調査：
 - a) 上記①に勤務する女性従業員4名
 - b) 未就学児をもつ女性15名
- ③関係諸団体：
 - a) 労働組合1団体
 - b) 経営者団体1団体
 - c) 行政機関1団体

詳細は別添「調査概要」を参照

分析結果のポイント

- ① 妊娠→出産→育児のプロセスを見通せる
トータルな支援
- ② 短時間勤務制度を円滑に運用するための
長時間労働是正
- ③ 職域拡大とともに、多様な女性の就業意識に
対応した職場づくり
- ④ 女性の長期的活用を推進する労使のコミュニ
ケーションや外部からの助言・情報提供

目次

- 第1章 出産・育児期の就業継続支援の課題
- 第2章 企業における出産・育児と仕事の
両立支援の課題
- 第3章 労働時間からみた就業継続支援の課題
- 第4章 女性の活用と就業継続
- 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

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 —

ポイント

- ① 出産・育児期の就業継続の見通し不透明
- ② 復職後の勤務時間と保育時間の対応
- ③ 妊娠期の体調に対する同僚の理解
- ④ 女性が望む両立のあり方の多様性
- ⑤ 企業の長期的女性活用方針

産休も「ない」非正規労働者

rさん(2009年第1子出産・派遣社員・継続)

- ・派遣社員には産休がないと思い込んでいた。
- ・派遣会社の営業担当者に妊娠を伝えた時には産休や育児休業について説明がなかった。
- ・出産手当金や健康保険のことで派遣会社の厚生係に連絡を取ったときに育児休業制度のことを知り、育児休業を取得することにした。

両立支援制度がない小規模企業で 初めての育児休業取得

cさん(2006年第1子出産・正社員・継続)

- ・勤務先(従業員数60人)で初めての育児休業取得者となったが、妊娠当時は産休や育児休業の制度がなかった。
- ・従業員が自ら手続きも含めて調べてこのような制度があるといえ、やっではくれると思うが、言わなければそのままという風潮があり、不安が大きかった。

法定を上回る育児休業があっても退職

fさん(2007年第1子出産・正社員・退職)

- ・第1子出産時の育児休業中に別の企業に転職。
- ・早番は朝6時から、遅番は夜10時半までの勤務時間が保育時間に対応していなかった。
- ・子が3歳まで取得できる育児休業制度があり、育児休業を取得しにくいことはなかった。
- ・しかし、結婚退職や出産退職は多く、子どもがいる女性は少なかった。

妊娠期の体調に対する周囲の無理解

qさん(2007年第1子出産・派遣社員・退職)

- ・つわりの重さから退職。
- ・出産経験がなければ妊娠期の苦労はわからない。職場では計画を立てて仕事をしているため、体調が悪くて仕事ができないのなら早く言ってほしいと思う。しかし、本人はなるべく仕事をしたいと思うから連絡がぎりぎりになる。

変化する就業意識

hさん(2005年第1子出産・正社員・退職)

- ・ 妊娠を機に営業から事務職に変わったが、育児休業から復職後に短時間勤務を申し出たら「制度がない」と断られ、営業に戻されたため退職。
- ・ 営業は残業や出張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、子どもができたなら、そういう働き方はできない。

企業の長期的女性活用方針

gさん(2006年第1子出産・正社員・退職)

- ・第1子の妊娠前に退職。
- ・勤務先には3歳までの育児休業制度があったが、女性の離職率は高かった。
- ・従業員の意見や要望を聞く会議があり、育児支援に関する意見や提案も出ていたが実現したものはなかった。

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—

ポイント

- ① 企業経営における女性の長期的活用方針が
明確な企業は両立支援に積極的
- ② 出産・育児と勤務の実態に即した支援
- ③ 労務管理の負担軽減のための制度化
- ④ 中小企業に対する両立支援の制度設計と運用
のノウハウに関する助言や情報提供

両立支援の体系的な見直し

—D社（従業員数961人・不動産業）の事例

- ・両立支援の制度自体は法律に沿って整備し、法律を上回る取り組みをしてきた。
- ・次世代法を機に、人事担当者として、当初は企業内託児所を考えていた。
- ・しかし、専門委員会で「制度を利用しにくい」という声を女性従業員から聞き、次世代法の行動計画では、管理職の意識改革やガイドブックの作成など、制度を利用しやすい職場づくりに取り組んだ。

D社の事例②：出産・育児と勤務の実態に即した支援の拡充

- 小学校に入ったからこそ短時間勤務が必要
→ 子が中学校に入るまでに拡大
 - 夕方子どもを背負って金庫を閉めていた。
→ 育児期は18時以降の就業を禁止。
 - 上司が妊婦の体調を理解していない
→ ガイドブックに母体の状態や注意点、
職場で配慮できることを記載
- ⇒ 妊娠→出産→育児のプロセスに沿って
情報を整理してガイドブックを作成

中小企業における両立支援の制度化

・F社（従業員数120人・情報サービス業）

制度を作っていないと管理する方も困る。出産・育児期を迎える従業員が多くなると、いろいろな価値観をもった人がいるので、みんなが不満を持たないようなある程度の基準は必要。

・H社（従業員数48人・貿易商社）

急に女性から「育児休業を」と言われたときに何も予備知識がないと相手の言いなりになってしまう。

外部からの助言・情報提供の活用

F社（従業員数120人・情報サービス業）

21世紀職業財団の職場風土改革コースを導入。両立支援を人事担当者が1人で進めるのは難しいところがあるため、財団の担当者と定期的に相談しながらできたのは良かった。管理職研修の講師を県から1回派遣してもらったこともある。

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—

ポイント

- ① 短時間勤務制度利用者が早く退勤できる
雰囲気をつくるための職場の規範改革
- ② 職場の規範改革のための管理職の意識改革と
残業削減のインセンティブ
- ③ 短時間勤務とフルタイム勤務を柔軟に選択できる
ための業務効率化による残業削減
- ④ 長時間労働を生む業務の具体的な見直し

長時間労働を是正する職場の規範改革 —D社（従業員数961人・不動産業）の事例

- 短時間勤務でも仕事内容や評価基準はフルタイムと同じ。
 - 全社的に残業削減に取り組んでおり、勤務評価では仕事の進め方に無駄がなかったかも見ているので、長時間働いたから高い評価を受けるということもない。
- ※かつては「短時間勤務なのに普通の人より長時間働いている」ということもあった。

長時間労働の要因となる業務の見直し

- ・J社（従業員数17人・ソフトウェア開発）

作業のスケジュール管理の徹底

→先延ばしするから後で徹夜することになる

- ・B社（従業員数5221人・銀行業）

非効率・不要な業務の洗い出し

→会議・打ち合わせ・資料作成の削減等

- ・H社（従業員数48人・貿易商社）

ダラダラ残業の是正

第4章 女性の活用と就業継続 —企業調査の事例から—

ポイント

- ① 企業の競争力強化のための女性活用
- ② 職域拡大とともに多様な女性の就業意識に対応
- ③ 女性従業員の見解・要望を踏まえた雇用管理

企業経営と女性の活躍

—B社（従業員数5221人・銀行業）の事例

- ・2005年頃まで両立支援は法律どおりというのが基本的な方針だった。
- ・2006年2月に初めて職員意識調査を行った結果、女性のモチベーションが相対的に低く、一般正社員女性の就業意欲はパートタイマーよりも低いことが明らかになった。
- ・来店する顧客は女性が多い。女性をもっと活用しないと大変なことになるという危機感、経営判断があった。

B社の事例②：協議会の設置

- ・2006年9月に頭取の諮問機関として、「女性いきいき協議会」を設置した。メンバーは人事部門が選抜した女性と本社の課長。
- ・両立支援については、退職した人が再雇用等で復帰できるようにするかどうかも議論となったが、それはしないと決めた。
- ・この発想は女性社員から出たもの。「辞めさせたら意味がない。育児休業から復職した後でも大変なのに、一度退職して戻ってくるのはもっと大変だ」という意見が女性社員からあった。

B社の事例③： 「均等」と女性の「活躍」

- ・女性の職域拡大や管理職登用など、管理職を目指す女性にはいろいろな仕掛けを行ってきた。
- ・しかし、管理職を目指さない女性には「関係ない」「これは男性と互角に張り合う人のための取組みでしょ」という認識を一部で持たれてしまった。

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

ポイント

- ① ニーズ把握のための意見聴取・相談受付
- ② 女性の意見を集約する労働組合の活動
- ③ 両立のロールモデルやメンターによって就業継続意欲を高め合う関係づくり

意見聴取・相談受付

H社（従業員数48人・貿易商社）

社員の意見・要望は人事担当者が関係する従業員を直接呼んで話を聞いている。

- ・両立支援については、働いている側が何をリクエストしてくるか、一堂に会して言いたいことを言わせた。
- ・労働時間についても、長時間労働の営業担当者を一人一人呼んで意見を聴取し、働き方を見直すよう説得した。

女性の意見を集約する労働組合の活動

—D社労働組合の事例

- もともとは男性中心的な組合だったが2004年に執行部が代わってから雰囲気も変わった。
- 次世代法施行にあたり、専門委員会設置を要求。経営側はあまり乗り気ではなかった。
- 組合員アンケートの結果から、両立支援制度があっても利用しにくいことが明らかになった。そうした声をもとに専門委員会では制度を利用しやすい職場づくりに取り組んだ。
- 春闘では毎年テーマを決めている。

D社労働組合の事例②： 従業員のつながりを作る組合活動

- ・組合活動の基本方針として従業員のつながりを作ることを意識している。誰にも相談できずに悩んでいることがあるのではないか。
- ・もっと働きやすい職場にできるはず。「仕事が好き」という従業員は多いと思うが、「会社が好き」という従業員は何人いるか。その辺が課題。

ロールモデル・メンターの役割

- aさん(1998年第1子出産・正社員・継続)

仕事と子育ての両立に悩む社員の相談相手を会社が紹介してあげられたらいい。本当はやめたくないのに、悩みを口に出さずに心にしまったまま職場を去る人はいると思う。

- F社(従業員数120人・情報サービス業)

会社から「こうしましょう」とメッセージを発するのはもちろん大事だが、それだけでなく、制度を利用してうまくいった人が「こういうことを心がけましょう」というメッセージを発することが必要。

まとめ

- ①妊娠→出産→育児のプロセスをトータルに支援する制度と情報の体系化
- ②長時間労働の是正と保育時間への対応
- ③多様な女性の就業継続意欲を高める職場づくり
- ④両立支援のメリットを企業が認識する契機となる労使コミュニケーションや助言・情報提供

「出産・育児と仕事に関するヒアリング調査」概要

(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組み、女性労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 1 のとおり。

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

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.2 のとおりである。

表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。