

〔論 文〕

## 女性のキャリア形成における課題 —2010年以後の育児休業取得者へのインタビューを通して

永瀬 伸子, 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

### 要 旨

本研究の目的は、高学歴女性が仕事と家庭を両立し、キャリアを形成する上での現在の課題を明らかにすることである。2010年以降育児休業を取得し現在も正社員として大企業に勤務する女性21名に対して聞き取りを行った。5年前と比べると、企業風土は、子育てと仕事の両立を支援する方向へと改善していること、また家庭内の家事分担も、結婚時に比べると改善していることを語る者が多い。しかしながら育児休業取得のタイミングによって昇進パスに乗れない、短時間勤務により一律に評価が下がった、柔軟な働き方を上司に認められなかったことから、仕事や昇進への意欲が減退する課題は残る。他方で、長時間労働でない新しい上司像を自ら意欲的に実践する女性管理職も出てきている。

インタビューを実施したお茶の水女子大学3年生(当時)は、当事者が誇りをもって仕事をしている様子に感銘を受け、自ら働きかけることの重要性を学んだ一方で、自分ごととして両立を実践することは容易でないとも感じている。女性が出産とキャリアを両立するためには、多様なライフステージを前提とした人事制度へとさらなる改革が必要である。

### 1. はじめに

20歳代後半から30歳代前半の女性の労働力率の低下、いわゆる「M字カーブ」の底はかなり浅くなったとされる(内閣府(2019))。しかしこれが結婚・出産遅延の影響なのか、それとも出産しても就業継続できるような変化があったためか、労働力率のみからはわからない。国立社会保障・人口問題研究所『出生動向基本調査』は、無業者を含めて、5年ごとに第1子1歳時の母親の就業状況を調べている。この調査からは1985年から2009年まで、第1子1歳

時に女性の7割が無職となっていることがわかる。つまり2003年の次世代育成推進法の施行、その後の複数回の育児休業法の改訂等にもかかわらず、出産した女性の無職化比率に変化が出なかったこと、出産遅延、そして非正規雇用での再就職が労働力率上昇の主因であると示されてきた。

しかし2010年以後、女性の両立の状況に大きい変化がみられるようになった。『第15回出生動向基本調査』は、2010年から2014年の第1子出産においては、子どもが1歳時の無職者は6割弱へと10%ポイント以上減少したこと

を示している（同報告書 図表Ⅱ-4-3）。2014年以後については、月次の総務省『労働力調査』を永瀬（2017）、Nagase（2018）が年度別に特別集計をしている。出産直後の母親の無職割合はその後も継続して下落していること、また大卒女性に限定すると、正社員としての就業継続が増えていることが示されている。具体的には、無職者を含めた上で、第1子が0-3歳時には、2017年には正社員就業者の割合は出産者の5割弱に上昇した。この間、安部政権下（2012年12月以降）においてウーマノミクスが成長戦略として掲げられ、2015年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、通称「女性活躍推進法」が成立した。

それでは育児休業の取得と復帰後の職場環境はどう変化しているのだろうか。永瀬研究室では、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大企業勤務女性を中心に21名にインタビューを実施した。本稿の目的は、育児休業復帰が増えた2010年以降の出産と復帰について当事者がどう語るか、またインタビュー調査を通じて、学部3年生が女性の就業継続の現状をどうとらえるのか、これを検討、考察することである。

次節では、先行研究を踏まえて本研究で取り組む課題を示し、第3節ではインタビュー調査の方法を述べる。第4節では調査結果を示し、インタビューで明らかになった課題と調査対象者の声をもとに、第5節では、これから社会に出る大学生がインタビューを通じて現在の働き方について感じたことについて記述したい。

## 2. 先行研究

育児休業とは、子が原則1歳に達するまで、労働者の申し出によって取得できる休業であり、1992年に法施行された。しかし法施行後も、前述のとおり、第1子1歳時の無職女性の割合はほぼ変化がなかった（『出生動向基本調査』第11回から第14回）。1997年に厚生労働省の研究班において120名の若年男女にインタ

ビュー調査が行われた。職場に対しても保育園に対しても気を遣いながら、息せき切って帰宅する育児休業復帰女性を見て、「あんな苦労はよほどせっぱ詰まらないとしたくない」、また「今でないが、そのうちには専業主婦になって子育てをしたい」といった女性社員の語りが記録されている（永瀬（1998））。

その後、政労使によるワークライフバランス憲章の制定（2007年）などの取り組みを経て、育児休業を利用しやすい職場づくりは少しずつすすんだ。それでも2010年の調査時点で、育児休業を利用しやすい雰囲気があるという女性の回答は4割強にとどまる（永瀬（2014）, 図3, 厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』の特別集計）。

最近では、育児休業等の制度利用によって、以前に思い描いていたキャリアアップの道筋を断念せざるを得ない状況に追い込まれる問題がより多く指摘されるようになった。

中野（2014）は、2000年代に総合職として入社し、その後出産をした15名の女性たちのインタビュー調査を行った。この研究から、男性と同等以上に競争し、仕事へのやる気に満ち溢れていた女性が仕事を辞めていく反面、自身が女性であることを意識し、ある時点で仕事への意欲を調整できた女性の方が就労を継続したと示されている。中野は、育児休業復帰後に上司や周囲から「子供を産んだ女性であるから」といって過剰に配慮、あるいは無視されることや、夫の家事および育児協力度合いの低さが退職の原因と分析している。

松原（2012）は、短時間勤務者には「緊急性・迅速性」、「チャレンジ性」が少ない業務が配分されることが多く、スキルアップがされにくいと課題を述べる。佐野（2013）は、大企業で働き、育児休業取得後復帰した女性10名へのインタビュー調査から、復帰後限られた時間で実績を残しても正当に評価されないという当事者の声を記す。横山（2017）は2012年度に行われた従業員300人以上の企業に勤務する正社員女性への回顧式調査から、育児短時間の利用者

は、2000年までの出産では2割程度だったが、2009年以降の出産では約半数に拡大したこと。しかし2年を超えて短時間勤務を継続することは、学歴や経験を考慮した上で、賃金を有意に下げ、特に5年以上の利用では大幅に下がると示している。

一方、女性が管理職になることを躊躇することも指摘されてきた。木本(2003)は、大手小売業1社の詳細な調査を通じて、管理職になれば長時間労働を余儀なくされる一方で、女性の昇進は係長や主任程度であって、見合わないと考える者が多いことを示す。佐野(2013)は管理職が長時間労働であり、学童期になる子供のために時間を割きたいという母親たちの気持ちを挙げる。島(2017)は、新卒で総合職に採用された男女の昇進意欲を比較し、女性の方が昇進意欲が初年度から男性よりも低いこと、さらに2年目になると男性に比べて女性の昇進意欲が下がることを指摘している。Nagase(刊行予定)は厚生労働省『賃金構造基本統計調査』の個票を用い大企業正社員の昇進の男女差を比較し、古い世代ほど大きい男女の昇進格差があることを示している。たとえば1960-64年生まれの男性は35-39歳層で3人に1人が管理職だが女性は6%に過ぎなかった。最近男女格差は縮小傾向にある。しかし1980-84年生まれでも同年齢層での管理職比率の男女差は2.4倍と大きい。

先行研究から明らかなのは、育児休業や短時間勤務制度を利用し就業継続した女性はその多くがキャリア上の不利益を被るような仕事配分と評価をされてきたこと。またたとえ同じ正社員であり、かつ子どももいないとしても、女性は男性に比べて昇進昇格しにくい企業内人事構造があったことである。その中で男女に昇進意欲そのものにも差があった。

しかしこれらはいずれの研究も日本において「女性活躍」が声高に叫ばれる以前の出産と就業についての研究であり、ウーマノミクスが重要政策となり、女性管理職の育成や男性の育児参加などがより積極的に進められた2013年以

降は扱っておらず、女性のキャリアと仕事の両立状況にどのような進展があったかは明らかにされていない。

本研究では、2010年以降に育児休業を取得した女性に焦点を当て、さらに最近5年の出産にも注目する。現代のような「女性も活躍すべき時代」に働く女性が、子どもを持ちながらも働き続ける上での課題や昇進意欲の変化などを明らかにする。

### 3. 調査対象および分析の方法

#### 3.1. 調査の方法

インタビュー対象者は、育児休業に関する講演やセミナーの参加者に対して協力を呼び掛け、一部はスノーボールで広げる形で集めた。対象者は、2010年以降に1回以上育児休業を取得し、職場復帰した現在就業中の女性である。

調査は2019年8月から11月にかけて、1名につき60分から90分のインタビューとして対象者の指定する場所で行われた。対象者1名に対して大学生2名または3名が対面で聞き取りを行った。22名が協力に応じ、1名は事前調査の段階で辞退した。インタビュー時には事前調査として、入社年、結婚・出産年、育児休業前と復帰後の配属部署、労働時間、上司との関係やその満足度、育児休業等職場の制度の評価や夫婦の家事育児分担などの項目を尋ねた。この事前調査票を参考にしつつ、職場環境と仕事の評価、短時間勤務制度や育児休業の利用の際の課題、育児休業に関連し企業で実施されているセミナーや研修、上司との関係、家庭における家事育児分担、保育園等就業継続上の子育ての課題等について、半構造化インタビューを行った。インタビューは本人の許可を得て録音し記録した。

分析のために、聞き取りの結果を書き起こし、回答をエクセル表にまとめた。重要項目と思われる育児休業や育児短時間の利用と評価、上司との関係などの職場環境や、夫の家事育児分担などの家庭環境を列挙、育児休業後にもモチ

バージョンを高く持てた者と、停滞してしまった者との差について検討した。

### 3. 2. 調査対象者の概要

調査対象者は30代5名、40代15名、50代1名と、40歳代が中心である。勤務先は良く知られている大企業に勤務している者が大半である。7名は転職経験がある。最終学歴は大学院卒が6名、大学卒が11名、短大・専門学校卒が4名である。第1子の出産年齢は比較的遅く、20歳代後半が4名、30歳代前半が7名、30歳代後半も7名である。子ども数は、2人の者が11名と多数を占めるが、1人の者も5名いる一方で、3人が3名、4人が2名おり多様である。末子年齢6歳未満が10名、6歳から10歳が11名である。

対象者は育児休業復帰者に対するセミナーの自発的参加者であることから、両立意識が高い女性のインタビューとなったと考えられる。

調査対象者の属性の詳細は、表1に示した。

以後、必要と考えられるケースについては、ID番号、産業区分、全員の子どもの年齢を入れることとする。それ以外の場合は、ID番号のみにとどめ、表1に詳細情報を譲る。

## 4. 調査結果

最近5年の育児休業をめぐる職場環境の変化を主に事前調査票からみると、4.1に示すように、全体には状況が改善しているとの意見が多い。しかし育児休業復帰後について、自分の力が十分発揮できているか、という点については、そう思える者とあまり感じられない者とはほぼ半々に分かれた。また昇進意欲も、上がった者、下がった者と半々に分かれた。そこで4.2以降は、職場環境について、仕事に対する評価、短時間勤務への評価、時間の裁量性、上司との関係、育児休業に関するセミナーの在り方などに項目に分けて、良かったという回答と不満の回答など、聞き取りの結果を整理する。4.3では、家庭環境に関する聞き取りを夫婦の家事分担や

保育園の状況、他の手助けの利用を中心に整理する。4.4は、職場環境と家庭環境、これら相互がどのように昇進意欲の維持、あるいは減退につながったか6人の事例を取り上げる。

### 4. 1. 最近の5年の育児休業をめぐる職場の変化

事前調査票への回答から、職場の変化についての対象者の認識をまとめる。職場環境には全体に大きい改善が見られるが、復帰後の仕事の在り方を見るとまだ多くの課題がある。

仕事と家庭の両立や女性活躍について、この5年の変化を尋ねたが、「大いに改善」が9名、「改善」が8名、「ほとんど改善していない」が3名であり、大多数が改善を回答した。育児休業後職場復帰したロールモデルとなる人が周りについて、5年以上前の出産者（末子6歳以上10歳未満）では、そうした者がいると回答したのは11名中2名のみだったが、最近5年間に出産した者（末子が6歳未満の者）については、9名中6名がロールモデルはいると回答している。

上司の対応も出産復帰者のやる気を引き出すものに変化しているようだ。職場復帰後に「あなたの仕事に期待していると上司から言われた」者は、5年以上前の出産では11名中6名にとどまっていたが、最近5年の出産では10名中9名となった。また職場復帰後、「会社から期待されていると思っていて」について、5年以上前の出産者では11名中4名が肯定したが、最近5年の出産では、肯定が10名中7名となっている。職場は自分が声をあげたらその意見を取り扱ってくれると「思う」が8名、「やや思う」が11名と多数を占める。

しかし仕事をやめようと思ったことについて、育児休業「前」に「ある」が5名（ないが16名）、育児休業「中」に「ある」が2名（ないが19名）と少数であるのに対して、育児休業「後」に「やめようと思ったことがある」は11名（ないが10名）と大幅に増える。育児休業中に、早く仕事に戻りたいと思ったことがあ

表1 調査対象者の属性

ID	年齢階級	最終学歴	子の数	子の年齢	出産年齢階級	育休取得期間	産業中分類	企業規模																																																																																																																																																																																																																																																
1	30代後半	大学院	2	8歳	20代後半	1年4ヶ月	電気機械器具製 造業	1万人以上																																																																																																																																																																																																																																																
				5歳	30代前半	1年3ヶ月			2	30代後半	大学	2	9歳	20代後半	1年2ヶ月	職業紹介・労働 者派遣業	1000~5000人	4歳	30代前半	8ヶ月	3	50代前半	大学	3	14歳	30代後半	1年4ヶ月	建物サービス業	100~1000人	11歳	30代後半	1年3ヶ月	7歳	40代前半	1年5ヶ月	4	40代前半	大学	2	10歳	30代前半	10ヶ月	出版業	100~1000人	7歳	30代前半	1年7ヶ月	5	40代前半	大学	1	3歳	30代後半	8ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	6	30代後半	大学	3	9歳	20代後半	1年3ヶ月	化学工業	100~1000人	6歳	30代前半	1年5ヶ月	4歳	30代前半	9ヶ月	7	40代前半	短大・高専・専門	1	5歳	30代前半	1年2ヶ月	通信業	1万人以上	8	40代前半	大学院	2	7歳	30代後半	6ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	4歳	30代後半	1年10ヶ月	9	40代後半	大学院	2	8歳	30代後半	1年2ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	4歳	40代前半	1年	10	30代後半	大学院	2	8歳	30代前半	1年	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	6歳	30代前半	1年2ヶ月	11	40代前半	大学院	2	11歳	20代後半	10ヶ月	石油製品製造業	1万人以上	7歳	30代前半	9ヶ月	12	40代前半	大学	2	10歳	30代前半	10ヶ月	人事コンサル ティング	100~1000人	5歳	30代後半	1年6ヶ月	13	30代後半	大学院	1	6歳	20代後半	8ヶ月	情報サービス業	50人未満	15	40代後半	短大・高専・専門	3	12歳	30代前半	10ヶ月	化学工業	5000~1万人	10歳	30代後半	6ヶ月	6歳	30代後半	10ヶ月	16	40代後半	短大・高専・専門	1	8歳	30代後半	1年6ヶ月	石油製品製造業	1000~5000人	17	40代前半	短大・高専・専門	2	6歳	30代後半	10ヶ月	保険業	5000~1万人	3歳	30代後半	産休のみ	18	40代前半	大学	4	9歳	30代前半	1年2ヵ月	電気機械器具製 造業	1万人以上	6歳	30代前半	1年	4歳	30代後半	1年	2歳	30代後半	1年	19	40代前半	大学	1	8歳	30代後半	8ヵ月	通信業	1000~5000人	20	40代後半	大学	2	10歳	30代後半	8ヶ月	情報サービス業	1000~5000人	7歳	40代前半	11ヶ月	21	40代後半	大学	4	16歳	30代前半	7ヶ月	情報サービス業	1000~5000人	14歳	30代前半	7ヶ月	12歳	30代後半	産休のみ	8歳	30代後半	1年10ヶ月	22	40代前半	大学	2	11歳	30代前半
2	30代後半	大学	2	9歳	20代後半	1年2ヶ月	職業紹介・労働 者派遣業	1000~5000人																																																																																																																																																																																																																																																
				4歳	30代前半	8ヶ月			3	50代前半	大学	3	14歳	30代後半	1年4ヶ月	建物サービス業	100~1000人	11歳	30代後半	1年3ヶ月					7歳	40代前半	1年5ヶ月			4	40代前半	大学	2	10歳	30代前半	10ヶ月	出版業	100~1000人	7歳	30代前半	1年7ヶ月	5	40代前半	大学	1	3歳	30代後半	8ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	6	30代後半	大学	3	9歳	20代後半					1年3ヶ月	化学工業	100~1000人			6歳	30代前半	1年5ヶ月	4歳	30代前半	9ヶ月	7	40代前半	短大・高専・専門	1	5歳	30代前半	1年2ヶ月	通信業	1万人以上	8	40代前半	大学院	2	7歳	30代後半	6ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	4歳	30代後半	1年10ヶ月	9	40代後半	大学院	2	8歳	30代後半	1年2ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	4歳	40代前半	1年	10	30代後半	大学院	2	8歳	30代前半	1年	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	6歳	30代前半	1年2ヶ月	11	40代前半	大学院	2	11歳	20代後半	10ヶ月	石油製品製造業	1万人以上	7歳	30代前半	9ヶ月	12	40代前半	大学	2	10歳	30代前半	10ヶ月	人事コンサル ティング	100~1000人	5歳	30代後半	1年6ヶ月	13	30代後半	大学院	1	6歳	20代後半	8ヶ月	情報サービス業	50人未満					15	40代後半	短大・高専・専門			3	12歳	30代前半	10ヶ月	化学工業	5000~1万人	10歳	30代後半	6ヶ月	6歳	30代後半	10ヶ月	16	40代後半	短大・高専・専門	1	8歳	30代後半	1年6ヶ月	石油製品製造業	1000~5000人	17	40代前半	短大・高専・専門	2	6歳	30代後半					10ヶ月	保険業	5000~1万人			3歳	30代後半	産休のみ	18	40代前半	大学	4	9歳	30代前半	1年2ヵ月	電気機械器具製 造業	1万人以上	6歳	30代前半	1年	4歳	30代後半	1年	2歳	30代後半	1年	19	40代前半	大学	1	8歳	30代後半	8ヵ月	通信業	1000~5000人					20	40代後半	大学			2	10歳	30代後半	8ヶ月	情報サービス業	1000~5000人	7歳	40代前半	11ヶ月	21	40代後半	大学	4	16歳	30代前半
3	50代前半	大学	3	14歳	30代後半	1年4ヶ月	建物サービス業	100~1000人																																																																																																																																																																																																																																																
				11歳	30代後半	1年3ヶ月																																																																																																																																																																																																																																																		
				7歳	40代前半	1年5ヶ月			4	40代前半	大学	2	10歳	30代前半	10ヶ月	出版業	100~1000人	7歳	30代前半	1年7ヶ月	5	40代前半	大学	1	3歳	30代後半	8ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	6	30代後半	大学	3	9歳	20代後半	1年3ヶ月	化学工業	100~1000人	6歳	30代前半	1年5ヶ月	4歳	30代前半	9ヶ月	7	40代前半	短大・高専・専門	1	5歳	30代前半	1年2ヶ月	通信業	1万人以上	8	40代前半	大学院	2	7歳	30代後半	6ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	4歳	30代後半	1年10ヶ月	9	40代後半	大学院	2	8歳	30代後半	1年2ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	4歳	40代前半	1年	10	30代後半	大学院	2	8歳	30代前半	1年	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	6歳	30代前半	1年2ヶ月	11	40代前半	大学院	2	11歳	20代後半	10ヶ月	石油製品製造業	1万人以上	7歳	30代前半	9ヶ月	12	40代前半	大学	2	10歳	30代前半	10ヶ月	人事コンサル ティング	100~1000人	5歳	30代後半	1年6ヶ月	13	30代後半	大学院	1	6歳	20代後半	8ヶ月	情報サービス業	50人未満	15	40代後半	短大・高専・専門	3	12歳	30代前半	10ヶ月	化学工業	5000~1万人	10歳	30代後半	6ヶ月	6歳	30代後半	10ヶ月	16	40代後半	短大・高専・専門	1	8歳	30代後半	1年6ヶ月	石油製品製造業	1000~5000人	17	40代前半	短大・高専・専門	2	6歳	30代後半	10ヶ月	保険業	5000~1万人	3歳	30代後半	産休のみ	18	40代前半	大学	4	9歳	30代前半	1年2ヵ月	電気機械器具製 造業	1万人以上	6歳	30代前半	1年	4歳	30代後半	1年	2歳	30代後半	1年	19	40代前半	大学	1	8歳	30代後半	8ヵ月	通信業	1000~5000人	20	40代後半	大学	2	10歳	30代後半	8ヶ月	情報サービス業	1000~5000人	7歳	40代前半	11ヶ月					21	40代後半	大学			4	16歳	30代前半	7ヶ月	情報サービス業	1000~5000人	14歳	30代前半	7ヶ月	12歳	30代後半	産休のみ	8歳	30代後半	1年10ヶ月	22	40代前半	大学	2	11歳	30代前半	8ヶ月	情報サービス業	100~1000人	7歳	30代後半	1年6ヶ月															
4	40代前半	大学	2	10歳	30代前半	10ヶ月	出版業	100~1000人																																																																																																																																																																																																																																																
				7歳	30代前半	1年7ヶ月			5	40代前半	大学	1	3歳	30代後半	8ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	6	30代後半	大学	3	9歳	20代後半	1年3ヶ月	化学工業	100~1000人	6歳	30代前半	1年5ヶ月					4歳	30代前半	9ヶ月			7	40代前半	短大・高専・専門	1	5歳	30代前半	1年2ヶ月	通信業	1万人以上	8	40代前半	大学院	2	7歳	30代後半	6ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	4歳	30代後半	1年10ヶ月	9	40代後半	大学院	2	8歳	30代後半	1年2ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	4歳	40代前半	1年	10	30代後半	大学院	2	8歳	30代前半	1年	輸送用機械器具 製造業	1万人以上	6歳	30代前半	1年2ヶ月	11	40代前半	大学院	2	11歳	20代後半	10ヶ月	石油製品製造業	1万人以上	7歳	30代前半	9ヶ月	12	40代前半	大学	2	10歳	30代前半	10ヶ月	人事コンサル ティング	100~1000人	5歳	30代後半	1年6ヶ月	13	30代後半	大学院	1	6歳	20代後半	8ヶ月	情報サービス業	50人未満	15	40代後半	短大・高専・専門	3	12歳	30代前半					10ヶ月	化学工業	5000~1万人			10歳	30代後半	6ヶ月	6歳	30代後半	10ヶ月	16	40代後半	短大・高専・専門	1	8歳	30代後半	1年6ヶ月	石油製品製造業	1000~5000人	17	40代前半	短大・高専・専門	2	6歳	30代後半	10ヶ月	保険業	5000~1万人	3歳	30代後半	産休のみ					18	40代前半	大学			4	9歳	30代前半	1年2ヵ月	電気機械器具製 造業	1万人以上	6歳	30代前半	1年	4歳	30代後半	1年	2歳	30代後半	1年	19	40代前半	大学	1	8歳	30代後半	8ヵ月	通信業	1000~5000人	20	40代後半	大学	2	10歳	30代後半	8ヶ月	情報サービス業	1000~5000人	7歳				40代前半	11ヶ月		21	40代後半	大学			4	16歳	30代前半	7ヶ月	情報サービス業	1000~5000人	14歳	30代前半	7ヶ月	12歳	30代後半	産休のみ	8歳	30代後半	1年10ヶ月	22	40代前半	大学	2	11歳	30代前半	8ヶ月	情報サービス業	100~1000人	7歳	30代後半	1年6ヶ月									
5	40代前半	大学	1	3歳	30代後半	8ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上																																																																																																																																																																																																																																																
6	30代後半	大学	3	9歳	20代後半	1年3ヶ月	化学工業	100~1000人																																																																																																																																																																																																																																																
				6歳	30代前半	1年5ヶ月																																																																																																																																																																																																																																																		
				4歳	30代前半	9ヶ月																																																																																																																																																																																																																																																		
7	40代前半	短大・高専・専門	1	5歳	30代前半	1年2ヶ月	通信業	1万人以上																																																																																																																																																																																																																																																
8	40代前半	大学院	2	7歳	30代後半	6ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上																																																																																																																																																																																																																																																
				4歳	30代後半	1年10ヶ月																																																																																																																																																																																																																																																		
9	40代後半	大学院	2	8歳	30代後半	1年2ヶ月	輸送用機械器具 製造業	1万人以上																																																																																																																																																																																																																																																
				4歳	40代前半	1年																																																																																																																																																																																																																																																		
10	30代後半	大学院	2	8歳	30代前半	1年	輸送用機械器具 製造業	1万人以上																																																																																																																																																																																																																																																
				6歳	30代前半	1年2ヶ月																																																																																																																																																																																																																																																		
11	40代前半	大学院	2	11歳	20代後半	10ヶ月	石油製品製造業	1万人以上																																																																																																																																																																																																																																																
				7歳	30代前半	9ヶ月																																																																																																																																																																																																																																																		
12	40代前半	大学	2	10歳	30代前半	10ヶ月	人事コンサル ティング	100~1000人																																																																																																																																																																																																																																																
				5歳	30代後半	1年6ヶ月																																																																																																																																																																																																																																																		
13	30代後半	大学院	1	6歳	20代後半	8ヶ月	情報サービス業	50人未満																																																																																																																																																																																																																																																
15	40代後半	短大・高専・専門	3	12歳	30代前半	10ヶ月	化学工業	5000~1万人																																																																																																																																																																																																																																																
				10歳	30代後半	6ヶ月																																																																																																																																																																																																																																																		
				6歳	30代後半	10ヶ月																																																																																																																																																																																																																																																		
16	40代後半	短大・高専・専門	1	8歳	30代後半	1年6ヶ月	石油製品製造業	1000~5000人																																																																																																																																																																																																																																																
17	40代前半	短大・高専・専門	2	6歳	30代後半	10ヶ月	保険業	5000~1万人																																																																																																																																																																																																																																																
				3歳	30代後半	産休のみ																																																																																																																																																																																																																																																		
18	40代前半	大学	4	9歳	30代前半	1年2ヵ月	電気機械器具製 造業	1万人以上																																																																																																																																																																																																																																																
				6歳	30代前半	1年																																																																																																																																																																																																																																																		
				4歳	30代後半	1年																																																																																																																																																																																																																																																		
				2歳	30代後半	1年																																																																																																																																																																																																																																																		
19	40代前半	大学	1	8歳	30代後半	8ヵ月	通信業	1000~5000人																																																																																																																																																																																																																																																
20	40代後半	大学	2	10歳	30代後半	8ヶ月	情報サービス業	1000~5000人																																																																																																																																																																																																																																																
				7歳	40代前半	11ヶ月																																																																																																																																																																																																																																																		
21	40代後半	大学	4	16歳	30代前半	7ヶ月	情報サービス業	1000~5000人																																																																																																																																																																																																																																																
				14歳	30代前半	7ヶ月																																																																																																																																																																																																																																																		
				12歳	30代後半	産休のみ																																																																																																																																																																																																																																																		
				8歳	30代後半	1年10ヶ月																																																																																																																																																																																																																																																		
22	40代前半	大学	2	11歳	30代前半	8ヶ月	情報サービス業	100~1000人																																																																																																																																																																																																																																																
				7歳	30代後半	1年6ヶ月																																																																																																																																																																																																																																																		

注) 子の年齢、出産年齢階級、育休取得期間については、1行目を第1子、2行目を第2子、3行目を第3子、4行目を第4子とした。  
属性は全てインタビュー当時のものである。

る者が18名、ない者が3名である。つまり仕事をすることが好きな女性への聞き取り調査であるにもかかわらず、復帰後には過半数が離職を考えたとした。また「育児休業後に自分の力が十分発揮できている」と「感じなかった」は2名、「あまり感じなかった」は9名と多数であり、「やや感じた」は8名、「感じた」者は2名にとどまる。「育児休業取得により職場に迷惑をかけた」と感じる者は8名、やや感じる者が5名と合計で13名であり、あまり感じなかった7名、感じなかった2名である。肩身の狭い気持ちを味わいつつ復帰している者が過半数である。復帰後にはかなりとまどいがあることがわかる。

さらに興味深いのは、子育てを通じた昇進意欲の変化である。強まった2名、やや強まった6名、やや減少した5名、減少した3名、変わらない5名であり、回答にばらつきが大きい。

以下では具体的な聞き取りから、仕事・私生活のバランスが上手くいっているケースとそうでないケースの差を見ていく。

## 4. 2. 仕事の意欲にかかわる職場の制度や環境

### 4. 2. 1. 仕事に対する評価

育児休業から復職した後、多くのインタビュー対象者は、子育てと仕事の両立という新しい挑戦の中で手探りだったと不安を語っている。仕事でやっていけると思えるかどうかは、自身の仕事が周囲にどう評価されたと感じたかが大きい。手探りであったが、上司など周囲から期待をかけられ自信を持たたという声は多く語られた。

しかし育児休業を取得して評価が下がったと語る者も少なくなかった。次節に取り上げる通り、育児短時間勤務制度を利用している期間は、仕事の効率をあげても一律に低い評価であったという発言が多い。また、育児休業を取得した時期が、同期の中で昇進を評価する時期に重なり、休業によって昇進を逃してしまったという発言もある（ID1）。育児休業を取得していた

ことによって評価対象から外れる状況をなくすことができるか（ID19）も重要と言える。

昇進の際に企業が評価する項目の在り方も重要である。ID5の職場では、10の評価項目があり、それぞれが4段階で評価される。評価項目には、仕事の成果だけでなく、多文化に対する柔軟性を評価する項目や、最小の資源での最大のアウトプットが出せているか（時間あたりの生産性）などの項目も含まれているから、仕事時間に制約があることが必ずマイナス評価とは限らない。同氏は、育児休業経験の後に、多様性のある人を受け入れる、人を育てることの評価が上がったと語る。その後、管理職に昇進し「管理職の仕事は人を育てること。子育てと同じ」だと自信を深めている。同氏は子育てを経験したからこそできるマネジメントがあると考えている。出産・子育てによって仕事時間の総量が減る可能性はあるが、逆に新たな視点を生み出すというプラス面もとらえられる評価項目は重要だろう。

表2に育児休業取得と評価について「育児休業取得が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」をまとめた。

### 4. 2. 2. 短時間勤務制度利用と評価の問題

2009年の育児・介護休業法の改正により、3歳未満児を養育する従業については、申し出があれば、原則1日6時間の短時間勤務を認めることが事業主に義務付けられた。明示的な制度を持たない事業所も3割あるが、子の年齢が3歳以後も制度を設けている事業所も4割弱を占める（厚生労働省「雇用均等基本調査」平成30年）。育児短時間勤務の義務化により、正社員の第1子出産が統計的に有意に増え、未婚者の出産意欲も増えるプラスの効果があったとされる（永瀬（2014））。

しかし短時間勤務は仕事上の評価が停滞するリスクがある。この点は先行研究と同様であり改善は見られていない。表3に短時間勤務制度に関する発言をまとめた。

短時間勤務利用者は、一律に低い評価しか得

られないとの声が多く聞かれた (ID1, ID4, ID15). 短時間になったことでやりたい仕事ができなくなった, 雑用ばかりになったとの声もある (ID12, ID13, ID22). 会合やセミナー・研修への参加など学ぶ機会の減少 (ID15), 短時間勤務なのにそれを考慮されない仕事量とい

う不満もあった (ID16).

収入面についても, 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の声があがった. 時給体系にかわる企業もあり「高校生のバイト並みの収入」(ID13), 「保育料のために働く感じ」(ID2) との発言は大学

表2 評価の事例

《育児休業取得が悪影響を与えたケース》	
ID	
	1 キャリアアップできる評価をもらえず、評価に納得できない
	18 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
1, 4, 15	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
《復職後も昇進ルートに乗っているケース》	
11, 12, 19	上司から期待や支援を明示される
11, 19	チームメイト・同僚から支援される
	9 多様性を評価する項目があるなど、評価項目に特徴がある
5, 12	子育ての経験を通して管理職は人を育てることが仕事だと気づく

表3 短時間勤務制度の事例

《短時間勤務制度の利用が悪影響を与えたケース》	
ID	
	<収入についての事例>
	2 収入が大幅に減少。「保育料のために働く感じ」
	13 時給体系、「高校生のバイト並みの収入でやさぐれていた」
	15 給料が低く割に合わない
	<仕事内容についての事例>
12, 22	勤務時間が短くなることを考慮して異動するが、自分のやりたいことができなくなる
	13 雑用ばかり、本業をやらせてもらえない
	<評価についての事例>
1, 4, 15	時短中は成果によらず一定評価
	<その他>
	15 会合やセミナー・研修への参加など、学ぶ機会の減少。
	16 短時間勤務なのに仕事量が増える
《短時間勤務の利用を避けたケースとその理由》	
	5 収入が減る
	8 仕事内容が面白くなる
	17 フレックス・裁量労働なので時短を取る意味がない
	21 給料下がるが仕事内容は変わらない、在宅で通勤時間節約

生には印象的であった。

こうした中で、フレックスタイムでの対応、在宅で対応といった形で、短時間勤務を避け、その負の影響を免れた事例も見られる。

短時間勤務というオプションがあることは、出産後の本人や子どもの体調などを考えれば、重要なことであろう。しかし柔軟な労働時間があれば、短時間勤務制度を利用せずに対応できるかどうかとも検討すべきであろう。

#### 4. 2. 3. 働き方の自由度があるかどうか

前記の事例から、勤務時間の短縮をせずに、仕事時間の柔軟性を拡大して働くことが、やりがいの持てる仕事を配分してもらう上で重要とわかった。ただし制度が存在するだけでは不十分であって、制度を利用しやすい環境があるかどうか重要である。

ID1は、会社に裁量労働制度はあるのだが、「裁量労働にしてほしいと言っても5年間させてもらえていない」と不満を語っている。裁量労働制の利用には上司の承認が必要である。女性の課長からの了承は得られたものの、男性の部長からは了承を得られず未だ利用できていない。

他方、ID21は4人の子どもの子育てしてきたが在宅勤務を利用し通勤時間を節約することで、フルタイム勤務を継続できた好事例である。勤務時間短縮による給料の減少を避け、仕事に対するモチベーションを失わなかったことが、課長への昇進につながったと語っている。

表4に働き方の自由度についての事例をまとめ

た。サテライトオフィスの利用や、在宅勤務の利用などについて6名が語った。中には、当日に在宅勤務に切り替えられる制度をもつ企業もあった。勤務時間の柔軟性は以前に比べると拡大している。他方で、在宅勤務制度が利用できるものの、入社するだけで評価が上がる風土が残っているとの発言もあり、この点に課題が残る<sup>1</sup>。

#### 4. 2. 4. 上司との関係性をどう持つか

上司の態度は部下の働く意欲を大きく左右する。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、明確な期待が表明されたり、周囲からの支援を受けたりし、昇進が実現する中で、仕事への自信を持ってたと複数が語った。上司が子どもを持つ女性に対して「イクボス」であること、また上司が当人を育てようと思うような人間関係を育児休業復帰者がつくりあげていくことはとても重要であるとわかる。

他方で、マイナスの事例もある。表5の通り、子どもがいるからといって過剰配慮し、補助的な仕事しか与えてもらえないことが複数の者から課題として指摘された。

上司がロールモデルになったケースもある。ID5は、ワーキングマザーとして思い悩んでいたところ、子育て経験のある理解ある上司に救われた。その経験から、自分も子育てに理解のある管理職になりたいと思うようになった。反対に、ID3は、子育て経験のある上司の成功経験からの言葉が苦痛であった。上司から「私の時はこんなに手厚い補助や制度はなかった。そ

表4 働き方の自由度の事例

《制度は整っているが、実際に利用できない事例》	
ID	
1	裁量労働制を認めてもらえない
19	時短勤務や在宅勤務、分断勤務を認めてくれない。
《制度が整っており、実際に利用している事例》	
5, 17	フレックス制
12	サテライトオフィスの利用
5, 12, 15, 20, 21	在宅勤務の利用



んなに長く休んでよく会社に戻ってこれたね」と言われ、「毎回保育園の呼び出しに行くとすぐ来る人だと思われるから、呼ばれていくのは5回に1回くらいにしろ」と言われたこともあり、第3子出産後が一番きつかったと語る。

上司を反面教師として挑戦意欲を上げたケースも見られた。ID9の上司は、長時間労働を当然としていたが、そのもとで働くことが苦痛で昇進試験を受け昇進した。

#### 4. 2. 5. 育児休業に関する管理職研修やセミナー

育児休業に関する研修やセミナーは、男女問わず仕事と家庭の両立について考えを深めるきっかけとなっている。社内で管理職に対し育児休業にまつわる研修が「ある」と回答したのは21名中12名、5名は「ない」と回答し、残りの4名が「わからない」と回答した。

セミナーが功を奏した好事例として、夫婦で参加する社内での育児休業復職前セミナーがある(ID15)。これは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、配偶者をも呼んで話し合うものだ。セミナーにおいて、人事社員が妻の仕事に期待をしていることを夫に伝えると、「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。このセミナーは家庭内の家事・育児分担に良い影響を与えており、外部

からも高い評価を得ている。

社内のセミナーのターゲットを尋ねると、男性社員(ID9)、子育て中の女性である部下がいる上司(ID4, ID22)、管理職(ID7)、働き方に制約のある人に対するマネジメントの意識が低い人(ID15, ID22)・意識の改善が必要な人(ID21)などである。また社内研修がない場合、外部セミナーへの参加を促す会社もある(ID21)。しかし、セミナーに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(ID7, ID9, ID15, ID21, ID22)。実際に参加するのは意識の高い管理職、すなわち制限ある働き方をする人に対してマネジメントをしていきたいと思っている管理職であり、対象が広がっていない。

#### 4. 3. 家庭内の夫婦の分担の課題、保育園の問題

仕事を続ける上で、家庭面の課題も多く語られている。事前調査票を見ると、夫の家事分担は、「育児休業前」は、10%未満が6名、10-30%が8名と、21名中過半数が30%未満であった。「育児休業中」は家事が増えることもあるのだろうが、夫の分担は10%未満と13名もが回答し、女性の分担割合が大幅に増えている。しかし育児休業復帰後短時間勤務中の平日、フルタイム勤務復帰後の平日、現在の平日と見ると、夫の分担50%以上がそれぞれ5名、7名、

表5 上司の事例

《モチベーションを上げる上司例》	
ID	
5	上司がロールモデルとなる
13	部下・上司・会社のニーズとの兼ね合いを総合的に考えてお互い
21	育児中も1, 2割はチャレンジが必要な仕事を任せてくれる
9, 19	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
11, 12, 16, 18	自分への期待を伝えてくれる
《モチベーションを下げる上司例》	
3, 4	制度がないときに子供を産み育てた成功体験を押し付けてくる
4, 6, 8	過剰配慮をし補助的な仕事しか与えない 「子どもがいるからこの仕事」と一律で考える

9名と増えていっている。休日の夫の家事分担については、50%以上という回答が10名とほぼ半数となっている。また最近5年の出産（末子6歳未満）とこれ以上前のお産とを比べると、全体に配偶者の家事分担は若干上がっている。一方、育児分担を見ると、家事以上にやや女性の分担が多い傾向が見られる。ただし育児休業をとった夫は、21名中4名いて、未だ低いとはいえ10年前の調査と比べれば増えた実感がある。夫の育児休業期間は1か月が2名だが、3か月、11か月もいた。なお夫に育児休業をとってほしいと頼んだ女性は5名であるが、うち2名の夫はとらなかつた。一方、夫が自分から育児休業を取得したのは1名であつた。

#### 4. 3. 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、保育園の入園である。保育園の入園に苦労した事例は数多くあつた。

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。ID2は、情報収集は自分1人でする他なく、1人目の時には認可保育園は入りにくいという情報さえを知らなかつたという。ID3は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語つた。また、ID19は、市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、それは自分で調べてくれと言われ、わかりやすい形で情報が公になっていないことを問題視していた。

第二に、自治体を跨ぐ引越しによって、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と認可保育園には入れないとわかり、前住所に保育園の籍を置きながら小規模園に転園しようやく引越し先の認可保育園に入れた事例(ID17)がある。また新しい保育園の手続きの際に引越し先の住所が必要だつたため、引越し予定の2か月前から住んでいる場所と重複して引越し先の家を借りて対応した事例もあつた(ID11)。ID11は、オフィスの移動に伴う転勤であつたが、上司の配慮により特例で勤務地の移動を前もって伝えられていたので、無事保育

園に入園できた。もし、通常の転勤通りに1週間前の伝達であれば、勤務地移動はできなかつただらう。

第三に保育園に入園できず、育児休業期間が希望より長くなつたケースである。ID15は、10年以上にわたる多様性推進の仕事経験から、仕事と育児を両立しながら働く上で、産前・産後休業や育児休業によるブランクが短い方がよいと思つていと語る。しかしたとえばID21は、第4子の保育園の預け先が見つからず待機児童となり、2年近く仕事から離れることとなつた。長期間にわたる休業中に部署統合が行われ休業前の所属部署がなくなり、技術職だつたのにも関わらず法務部に異動した。専門外でわからないことばかりで、自分の裁量が一切ないような仕事に窮屈さを感じ、離職しようかと考へていた時期があつたという。

#### 4. 3. 2. フルタイム復帰後における子どもとの時間

短時間勤務は法的には子どもが3歳になるまで利用できる。しかしフルタイム勤務復帰後も子どもと向き合う時間は必要である。保育園より小学校に入った直後は、子どもを預けられる時間が短く困難である(ID3, ID20)。小学校入学後の子供の放課後の居場所づくりのため、1ヶ月勤務時間を短縮し、ママ友ネットワークを作つたケース(ID8)もある。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一時期短時間勤務に切り替えた者もいる(ID7)。就学後も取得できる休暇を提案したいといった声もあつた(ID20)。

フルタイム復帰と子育てとの両立のため、仕事のアサイン方法の工夫についても多くの者が語つてくれた。表6にまとめたが、メールの内容の共有、他のチームメイトとの業務の共有などができれば、急な事態があつても他のメンバーが対応でき、子どもとの時間を過ごせるからである。

表6 フルタイム復帰後の女子事例

《職場での事例》	
ID	
6, 7, 9, 11, 20	メールの内容をチームメイトに共有する
6, 11	チーム内に自分の業務を任せられる人がいる
21	育児中も上司が1, 2割はチャレンジが必要な仕事を任せてくれる
《その他の事例》	
8	勤務時間を短縮し、ママ友ネットワークを作る。

#### 4. 3. 3. 家事・育児の夫婦の分担

家庭内での家事・育児はどう分担されているのだろうか。

配偶者との家事・育児の分担について事前に話し合いをしたかどうかを聞くと、21名中5名しか事前にしっかりと話し合いをしていなかった。

事前に交渉をしなかった場合も、調査対象者及び配偶者のライフスタイルの変化などによって、分担を自然と行うようになったというケースもあった。しかし、事前に交渉をしたケースでは、女性がひとりで家事・育児を行うというケースはなかった。

話し合いを有効にした例として、朝日新聞出版「AERA」2016年5月30日号に掲載された「共働きの家事育児の100のタスク表」を挙げた者がある。このタスク表を配偶者と検討したところ、配偶者の行っている家事育児の割合が6.15%とわかり、これが配偶者の家事育児の分担を増やすきっかけになったという(ID5)。配偶者との家事の分担をスムーズに行うためには、出産前にも出産後にもじっくり夫婦で話し合うことが必要だと言える。

次に、家事をスムーズに行うために利用したサービスや機器を聞いた。家事に関しては、家事代行サービス、ハウスキーパーやクリーニングサービスや、事前に献立に合わせて食材が宅配される炊事キット、さらには家電として、ルンバ、ブラーバ、食器洗濯機などがあげられた。育児に関しては、ファミリーサポートの利用、自治体やNPOの病児保育の利用、ベビーシッ

ターの利用などがあがった。また、家事育児ともに、実親や「ママ友」の援助を受けているという声もあった。

家事を外部に委託するサービスに関しては、「(おかげで)子どもと過ごすことに時間を充てられる」(ID5)、「手間のかかる掃除などを委託できる」(ID17)といったメリットがある一方、「日本人は他人に家に入られることを好まない」(ID12)、「事前に業者に対してお願いすることをまとめるのが難しい」(ID10)、「資金的な面で継続利用は厳しい」(ID18)などで、長期に継続利用した例はなかった。

限られた時間の中で家事・育児をこなしていくためのマインドについて、「家事の頻度、やり方そのものにこだわりすぎるときつくなる」(ID6・9歳, 6歳, 4歳)という意見や、「自分が何かあったときのためにも、家事は(夫に)任せられるようになるべきである」(ID16・8歳)といった意見があった。

#### 4. 4. 育児休業復帰後、昇進意欲が持続した者と停滞したケース

ここまで、職場環境、夫との家事分担等が両立に与える影響を個別に見てきたが、これらの影響は相互に関連しているだろう。ここで具体例として、子育てと両立しながら昇進を続けている者、対照的に出産を経て昇進意欲が減少することになってしまった者、6名の事例を挙げる。

まず、子育てと昇進を両立している事例である。ID9(輸送機械器具製造業・8歳, 4歳)は、「(育児休業取得に)嫌味を言うことは遅れてい

る会社」という企業風土があり、本人の意欲があるのに昇進が断られるということはない風土が前提としてある。しかしながらチームで穴をあける人がいたらカバーをするような管理職の在り方は、第1子を出産した自分には無理だと感じていた。しかし第2子出産後に昇進に挑戦しようと思ったきっかけは、長時間労働を前提とするマネジメントスタイルをとる上司が異動してきたことであった。このチームから抜け出したいと昇進試験を受け、晴れて合格、翌年から違うチームに所属することができた。自分は自分がいなくとも業務が回るよう同僚・上司と情報をシェアする管理を行っている。また、第2子が1歳のときに保育園に落選し、かわりに夫が1年間育児休業を取得したことも重要な転機となった。夫は育児休業経験を通して、家庭内労働の大変さを痛感し、家事や育児に主体的に関わるようになったという。

ID11（石油製品製造業・11歳、7歳）は、2人の子どもを出産し、同期と同じ速度で昇進できていないと思っていた。しかし、「第二子を出産し復帰後、上司と面談した際に「意外とやれている」といわれてホッとした・・・上司が育てようとしてくれているから育児休業復帰後もキャリアをしっかり持てると思う。」と語り、順調に昇進を続けている。係長クラスの技術系認定に上司がエントリーをしてくれ、40歳になって技術系初の女性課長として昇進した。一方で、家庭内では「家事を分担するのは当たり前」と語る。夫と子どもに対し、家事をやってくれたことに感謝をし、褒めて伸ばしながら、「こうすると上手いくよ」と改善点を伝える。「なんで私ばかり」とならないよう、工夫をしている好例であった。

ID12（人事コンサルティング、10歳、5歳）は、第一子出産前は営業職で仕事一筋に働いていた。しかし短時間勤務での復帰を機に自分の意思にはそぐわない企画職で働くこととなった。「自分の強みを活かせていないという感覚」に陥り、業務内容の変化から「自分は会社に必要じゃないのではないかと度々不安に感じた。

しかし、第二子出産後、希望が通り営業職に復帰することができ、仕事への意欲を取り戻すことができたという。上司に期待をかけてほしいと自分から願い出て、その後、管理職に昇進。在宅勤務やサテライトオフィスを利用し、本社へは週2、3回の勤務という形で、フルタイムでも柔軟に働き方を変えているとしている。ただし夫の仕事時間が昼から夜であるために、夫の家事育児分担は期待できず、これは同氏の大きい不満となっていた。

逆に、両立に対してモチベーションを維持できなくなる職場の要因について、調査対象者の事例から考えていきたい。ID1（電気機械器具製造業・8歳、5歳）は、「大学院卒業時や入社時はどんどん昇進して課長くらいにはなるイメージだった」のだが、現在は、出産前までであった昇進意欲はなくなっている。同期が昇進するタイミングで休業期間に入ったことで昇進の波に乗り遅れた。裁量労働を認めてもらえていないことが不満であり、「昇進したいとも思わなくなった」。出産時期を後悔してはいないが、第一子の出産年齢を1、2年遅らせたほうが思い描いていたキャリアには近かったかもしれないとの思いもある。また、家庭においては、第2子出産前後に配偶者の家事育児の協力が得られなかった。「なぜ出産していないノーダメージの夫が子どもの世話をしないのか不満だった」という。

続いてID2（職業紹介 労働者派遣業・9歳、4歳）であるが、出産後、9時から18時まで出社し働くことに限界を感じ、2年前に教育向け出版サービス業から人材派遣業に転職した。第1子の時は延長保育で対応していたが、子どもが2人になり厳しくなったのがきっかけである。学生の頃は、社会に出たら昇進して管理職を目指すつもりだった。しかし、前の職場では女性は一定の職位までしか昇進しておらず、部長以上の女性は少数しかいない。また子育て支援制度の利用環境にも問題を感じた。育児休業の取得や短時間勤務制度の利用は可能なのだが、仕事量の配慮がないため仕事を切り上げて帰宅す

るのが難しかった。さらに「周りと同じ仕事をこなし、成果を出しても、同じように評価をされるか」というと、「そうではない」と感じた。

ID4（出版業・10歳、7歳）も、現在の職場での昇進意欲はなく、転職を考えている。1人目の育児休業中に職場の人事システムが成果給による昇給に変わり、自身の評価がリセットされてしまった。さらに育児短時間勤務中も低評価が続いた。育児休業を機に負のサイクルに陥り、「現在やっと（育児休業前の）10年分を元に戻した感じ」と語る。第一子出産時は、育児短時間制度を利用する人は社内で初めてであり、利用申請をする際に、「あなたが時短を取った分を誰かがやっているから」と嫌味を言われた。「制度はあるけど、環境は0」と表現している。理解してくれる人や味方は1人もいなかった、と当時を振り返っている。

育児休業後の復帰に不満がある3人について見ると、まず1人目は、同期の中での競争として昇進が管理されている大企業において少なからずみられる事例と見る。同期が昇進する時期に不在であると、大幅に昇進が遅れるという昇進構造である。男性ばかりの場合はこの評価方法でも問題は少ないだろうが、出産というイベントがある女性にとって、出産が非常に不利に働く人事評価の構造となる。2人目は、短時間勤務になっても仕事量が変わらない上に、短時間勤務であるというだけで評価が低いという問題である。この問題は在宅勤務など仕事時間の自由度が拡大しフルタイムで復帰し、同時に夫からの家事育児分担が増えれば問題は緩和されるのかもしれない。3人目は、社内ではじめての育児休業利用のために、当然されるべき上司教育などがされていないのではないと思われる。

これらのケースから、社内昇進のモデルを、男性の長期雇用モデルから、ライフイベントによる変化がある女性も含めたモデルにかえることが求められていると言えよう。

## 5. 2010年以降の職場の変化と大学生がインタビューを通して感じた「働く母親像」

### 5. 1. 2010年以後の変化について：まとめ

2010年以降の職場環境について、育児休業復帰という働き方が職場で市民権を得るという点では大きい改善が見られた。しかし回答者の半数は復帰後にどちらとえば十分に力を発揮できていないとしている。それは育児休業経験や短時間勤務経験そのものが低い評価につながることや、配分される仕事にチャレンジ機会が制約されることに起因している。しかし上司から期待しているという声かけをされたとする者は増えており、実際に調査対象者の約半数は管理職に昇進しながら両立をしている。この10年間で、女性の昇進を遅滞させないようにしようとの取り組みは着実に広がってきていることがわかった。

家庭面では、この間、保育園の入園の難しさがマスコミにも取り上げられたが、我々の調査においても、入園難について様々な具体的なエピソードが語られた。夫の家事分担を見ると、結婚時は3割以下という者が多数であったが、出産後の現在は、回答者の半数弱が夫が平日の家事の半分を分担するようになっており、この点も、10年前の研究と比べれば大きい改善が見られる。しかしワンオペ育児状態の女性もおり、ここでの不満は大きい。

### 5. 2. 大学生がインタビューを通して学んだ「働く母親像」

このように、2010年以降の10年で大きい改善が見られた。しかし聞き取りを行った大学生の最初の感想は、「こんなに大変なのか・・・」というものであったのも事実だ。

ただしインタビューによって大学生の認識が変わった面もあった。調査を行う以前、ゼミの中では、「仕事と家庭の両立は大変だから自分は仕事だけ、あるいは家庭だけのどちらかだけにしようと思っている」との意見が多かった。しかしこれは、実際に正社員として働く女性の

声を聞いたわけではないいわば“机上の空論”であった。様々な工夫を行い仕事と家庭を両立させている事例を聴き、自分で方法を開拓していくことで両立はできると考えが変わったという。特に印象に残った工夫として、自分の声、思っていることを周りに伝えることの重要性がある。夫との話し合いの場を持つことにより、男性の積極的な家事参加を促すように働きかけることは言うまでもない。夫や子どもも家事ができるように“教育”する、働くママが元気になるようなラジオを始めてみるなど、周りを巻き込んで両立する工夫を聞いた。「いいママにならなければ」、「自分が悪いから子育てが上手くいかない」などと勝手に想像して決めることなく、自分に合った工夫を実践する、あるものを最大限に活用する、といったポジティブなマインドで取り組むべきなのだとわかったとの意見が出た。「自分だけがやらなければ」ではなく、「自分以外の周りの人に働きかける」ことの大切さがわかったという。

また、今までになかった視点に気づくことができたという意見もあった。注目すべきは制度や数字ではなく、それを活用できる環境があるかどうかという点である。就職活動を行っている大学生にとって、休業後の働き方について上司と話し合いの場がある、復帰後の評価に納得できる、といった具体的な職場環境について見るべき視点を持つことができたのは、大変有意義なことであった。

これからの人生において、選択肢を多く残しておくことの大切さについても改めて重要性がわかった。「仕事と家庭の両立は大変」といった考えも、選択肢を狭める一因である。このように、無意識に自分の人生を決めつけている場面は少なくない。現状を客観視し、その場に合わせ柔軟に動きを考えることで、自分のありたい姿を実現できるのではないかと考えた。

## 6. 終わりに

インタビューを終えて、大学生が特に印象に

残ったと語ったのは、調査対象者が仕事と家庭を両立していることにおおいに誇りを持っていると感じたことだ。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。しかしその時期を様々な方法で乗り越えた。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。このような「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。大学生が、直接に働く女性の声を聴く機会を、今後もぜひ拡充すべきである。

しかし、こうした特別の「知恵」がなくても、不自由なく働ける職場環境が理想的な姿である。大学生の多くが、「やればできる」とわかった反面、それでも今も両立は大変なことであり、依然として改革が必要だということも強く感じたと語った。

「育児休業や短時間勤務制度を取得した女性は、職場にいる期間が短いだから、その昇進が遅くなるのは仕方のないことだ」と、これまで多くの人事担当者が語っている。確かに、働き続ける男女から見れば、「休んだのだから評価が下がり昇進が遅れるのが当然」という見方もありうる。この点を若い世代は思うのかについて議論した。

ゼミ学生のほとんどは、育児休業や短時間勤務制度の利用のために、低い評価が長く続くことは不当であって納得できないと語った。またこのような評価基準を知るならば、子どもを持ちたいとは思えなくなるとも語った。

少子化の是正は日本社会全体の重要課題である。若い世代の発言から、育児休業や短時間勤務制度を利用することで、生涯賃金に長期的な影響を及ぼさない雇用慣行を創り上げない限り、少子化の是正は難しいことが改めて明らかとなった。そのためには、人生の中に出産時期がある女性の人材育成のキャリアモデルを、日本の人事制度の中に新たに構築していくことが重要と考えられる。そのためには男性の変化もきわめて重要である。ダイバーシティを実現す

るために、社会全体を巻き込んで意識改革を進め、また具体的な制度改革をすすめていく必要がある。

## 注

1. 文部科学省委託近未来の課題解決を目指した実証的社会科学事業「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和」(2008-2012 研究代表者 永瀬伸子)において、2008-2010年にかけて大企業の人事部、育児休業をとった当人と上司、同僚への聞き取りなど、多くの聞き取りを行った。また企業人事部横断的な研究会にも参加した。しかし在宅勤務は当時はほとんど普及していなかった。これに比べると2019年には在宅勤務は前進している。加えて2020年3月以降、コロナ禍により、在宅勤務の利用は突然に大企業中心に突然に広がり、これによって今後は評価の在り方もかわっていくと考えられている。

2002-2015年の女性就業率の変化：アベノミクスの効果はあったのか女性の出産と仕事の継続」『統計』68(2) 54-58. 日本統計協会

松原光代. (2012). 「短時間正社員制度の長期化がキャリアに及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』. No.627 22-23.

横山真紀. (2017). 「育児短時間勤務取得の決定要因と賃金への影響」. 『生活社会科学研究』第24号 39-52.

Nagase, Nobuko (2018) "Has Abe's WOMANOMICS worked?" *Asian Economic Policy Review* 13 (1) 68-101.

Nagase, Nobuko. (forthcoming). "Abe's Womanomics policy: Did it have Effect on the closing of Gender Gap in Management?" Takeo Hoshi and Phillip Lipsy eds. *The Political Economy of the Abe Government*. Cambridge University Press.

## 参考文献

- 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)」
- 中本喜美子 (2003) 『女性労働とマネジメント』勁草書房
- 厚生労働省. (2018). 「平成30年度雇用均等基本調査(確報) 事業所調査 結果概要」.
- 佐野潤子. (2013). 「働く母親のキャリアの長期的見通しの形成—大企業で育児休業を取得後復帰した女性の事例研究—」. 『生活経済学研究』第37巻 27-39.
- 島直子. (2017). 「女性新入社員の管理職志向を高める要因 仕事満足度を高める要因との比較」『NWEC実践研究』第7号, 56-73.
- 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.
- 内閣府. (2019). 『令和元年度男女共同参画白書』.
- 永瀬伸子 (1998) 「子どもには手をかけるつもりなので結婚と出産を遅らせる—首都圏上場企業勤務女性を中心とした育児観の分析の概要—」『人口減少社会、未来への責任と選択』(厚生省大臣官房政策課監修, 人口問題審議会編集, 223-230 頁)
- 永瀬伸子. (2014). 「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」, 『人口学研究』, 第37巻第1号 27-53.
- 永瀬伸子. (2017). 「統計ウォッチング：人口社会統計

## Navigating Work and Childrearing at Large Japanese Enterprises: Interviews of Child Care Leave Returners who took Leave after 2010

Nagase Nobuko, Ishii Ami, Inoue Manaka, Kano Yuka,  
Takada Miya, Maeda Utena, Morimatsu Miwa, Yamazaki Risa,  
Watanabe Yuka

### Summary

The purpose of this research is to focus on the recent changes in the work culture of Japanese large enterprises, through in-depth interviews of highly educated women who took child care leave at large enterprises after 2010. Interviews were conducted by Ochanomizu University third year female students.

In previous qualitative research, women replied that taking a one-year leave and returning to work was not easy even though the law granted this right to take the leave. Therefore, more opted to leave the labor force after childbearing, rather than to return after short-term leave. Studies have showed, however, that the statutory mandate for a short hour option, introduced in 2010, has increased maternal work continuation especially among female university graduates after childbirth. The *Japanese Fertility Survey* of 2015 also showed that the ratio of mothers who continued their work after the first childbirth increased from around forty percent for births in the 1990s and 2000s to over fifty percent for births in 2010-2014, a significant rise, while three-fourths of them used child care leave arrangements. Has corporate culture changed significantly in recent years so that balancing work and family has become easier?

Our interviews of 21 women child care leave returners conducted in 2019 Aug-Nov showed that many perceived that the work culture became more accommodating in the past five years. About half of respondents also said that their husband's share in domestic work increased with time as children grew older. However, we still found that the Japanese personnel system discriminates against child rearing workers. Traditional firms often have the first promotion evaluation periods at specified years of tenure, mostly when workers are in their late twenties to early thirties when childcare leave is most common. Taking leave before this first promotion period and getting a low evaluation, or being on child care leave and not being evaluated, can permanently negatively affect one's promotion prospects at some of these firms. Many interviewees also thought that short-hour work was directly linked to low performance evaluation by their managers, regardless of the quality and quantity of hourly output. Some managers did not allow work-hour and workplace flexibility, and this also resulted in low performance evaluation of child-caring workers. One female, promoted to manager, said that she hopes to show that a managerial style that does not presuppose long working hours can be equally effective as one that does.

Interviewees perceived that promotion at work for mothers is still quite a challenge. This shows that further progress in the personnel management system in Japanese employment is necessary to persuade high ability women to aspire for both work and family.