

立教大学学術推進特別重点資金（立教 S F R）
大学院生研究
2005年度研究成果報告書

研究科名	立教大学大学院	社会学研究科	社会学専攻
指導教員	所属・職名	氏名	
	社会学研究科・教授	庄司 洋子 印	
自然・人文の別	自然 ・ <input type="checkbox"/> 人文	個人・共同の別	<input type="checkbox"/> 個人 ・ 共同 名
研究課題名	次世代育成支援の新たな課題としての「妊娠期」 —「働く妊婦」に対する企業側の対応		
研究代表者	在籍研究科・専攻・学年	氏名	
	社会学研究科・社会学専攻・4年	杉浦 浩美 印	
研究組織	在籍研究科・専攻・学年	氏名	
研究期間	2005 年度		
研究経費	200 千円		

研究の概要 (200~300字で記入、図・グラフ等は使用しないこと。)

現在、各企業は次世代育成支援への取り組みが義務づけられ、その拡充を図っているが、それらは「育児支援」というアプローチからなされているものが多い。しかし、7割近くの女性が出産を契機に仕事を辞めているという現状においては、女性労働者の「妊娠・出産期の就業継続支援」が新たな課題として浮上している。本研究では「働く妊婦」に対する企業側の意識と対応を調査することで、「妊娠期の就業継続支援」のあり方、今後の方向性を探ることを目的とした。具体的には、ファミリー・フレンドリー的施策で社会的評価の高い企業（ここでは2社を選択）の次世代育成支援事業担当者への聞き取り調査を行い、こうした最先端企業において、妊娠期の就業継続支援がどの程度意識化され、またその取り組みはどの程度具体化されているのか、その現状を明らかにすることを試みた。

キーワード (研究内容をよく表しているものを3項目以内で記入。)

[次世代育成支援] [妊娠期の就業継続支援] [ファミリー・フレンドリー企業]

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)

2005年に施行された「次世代育成支援対策推進法」によって、従業員301人以上の企業には、子育て支援の行動計画を作ることが義務付けられた。急速な少子化を背景に、男女社員を対象とした「両立支援」は、今や企業に課せられた重要課題となっている。しかし、これらにおいて奨励されている支援とは、例えば男性の育児休業の取得であるとか、事業内託児施設の設置であるとか、従来型の「育児支援」の観点から発想されているものが多い。

本研究ではこの「次世代育成支援」について女性労働者への「妊娠期の就業継続支援」という新たな観点からの検討を行ったものである。こうした観点を提示する理由は以下の通りである。近年、女性の退職理由がかつての「結婚のため」から「出産・育児のため」へと移行したことが指摘されている。ある調査では、第1子出産前に「有職」であった母親の67.4%が「無職」という結果が示され、7割近くの女性が出産を契機に仕事を辞めていた(「第1回21世紀出世児縦断調査」2001)。その一方で、3歳児未満の子どもがいる世帯における妻の労働力人口30.4%に対し、潜在的労働力人口は67.8%というデータもあり(内閣府「平成14年度男女共同参画白書」、就業を望みながらも、出産で労働市場から撤退しているケースが多いことがわかる。「育児」に至る以前に「妊娠・出産」の段階で多くの女性は職場からリタイアしているのであり、企業の「子育て支援」が拡充されたとしても、実際にそれを利用できる女性労働者は、まだ少数派なのである。こうした現状を考えれば「妊娠・出産期の就業継続支援」は、男女共同参画社会の実現、あるいは両立支援の拡充のための重要な課題とされなければならないはずだ。「少子化対策」としての意味合いからも、「就業継続」と「妊娠・出産」を二者択一的に選択しなければならないような女性労働者の現状は、改善すべきであろう。そうでない限り、「仕事を続けたいから子どもを産まない(産めない)」という状況が当然生じうるし、妊娠した女性労働者を取り巻く職場の厳しい環境が、女性の意識の上に出産の抑制効果として影響を与えることも予測できるからだ。また、妊娠期の支援とは単に、従来の母性保護的な、女性労働者の身体的な保護(母体の安全)だけを意味するものでは、もはやないと思われる。産休、あるいは育休から復帰した後に、どのように就業を継続できるのか、という見通しが立てられる(復帰後の不安を感じずに就業を継続できる)、制度利用の保障や精神的エンパワーメントも含めた支援でなければならないだろう。

以上の理由から本研究では次世代育成支援においては、「妊娠・出産期の就業継続支援」という新たな観点が重要ではないかとの立場に立ち、実際の企業の取り組みに着目していくことを試みたものである。具体的には、ファミリー・フレンドリー企業として社会的評価の高い企業を調査対象として選択し、それぞれに「妊娠・出産期の就業継続支援」についての聞き取り調査を行った。こうした、両立支援において「優良」とされている企業をあえて調査対象とした理由は、「妊娠・出産期の就業継続支援」という課題がまだ十分に社会的な認知を得ているとは言えない現状においては、「子育て支援」のさらに「先をいく課題」にまで取り組んでいる企業は、そう多くはないからである。であるならば、両立支援の先端的取り組みをしている企業において、「妊娠期の就業継続支援」がどのように意識化され、取り組まれているのかを調査し、その現状を解釈することで、今後の支援のあり方や方向性を探る方法も有効ではないかと考えた。もし、こうした先端企業においてすでに取り組みがなされているとすれば、それは支援のモデルケースとして検討する意義があるであろうし、また逆に、もしこうした先端企業においても、「妊娠期の就業継続支援」がさほど意識化、具体化されていないとすれば、両立支援の盲点となっているこの課題の意味を、さらに考察する手がかりとなると考えたのである。

調査の協力が得られたのは、国内企業であり東京に本社を置く化粧品メーカーの資生堂と、米国に本社を置く外資系企業であり、日本の拠点を神戸に構えるプロクター・アンド・ギャンブル(P & G)の2社である。この二つの企業を調査対象として選択したのは、以下の理由による。

研究成果の概要 つづき

資生堂は国内企業の中では、早くから女性労働者の積極的活用と支援策を展開し、その先端的取り組みは、他企業の模範ともされてきた。平成16年度には均等推進企業として厚生労働大臣最優良賞を受賞している。もう1社のP&Gは、ダイバーシティ(多様性)を経営戦略として掲げ、その戦略のなかの重要項目として男女社員への両立支援の取り組みがなされている。P&Gが推進するダイバーシティ・マネジメントは、企業の新しい人材活用の方向性として注目を浴びており、また男女共同参画社会への実現に向けては地元神戸市と連携して、さまざまな活動を行っている。両社とも両立支援では実績があり社会的評価も高いことから、前述した本研究の調査対象として相応しいと判断した。またこの2社は、国内企業と外資系という違い、あるいは、両立支援への道筋においても、女性社員の積極的活用からスタートした資生堂と、ダイバーシティ・マネジメントという方針の中で展開されるP&Gといったように、そのアプローチにも違いがある。こうした特徴をもつ2社に聞き取りをすることは、その比較という意味からも有意義なデータが得られるのではないかと考えた。

調査は両社とも、この間の両立支援の推進に対して中心的役割を果たし、次世代育成支援策定にあたっては責任ある立場にある担当者に、直接聞き取りを行うことができた(資生堂は1人、P&Gは2人)。またP&G社においては、人事担当者の協力も得て、実際に妊娠・出産期に就業継続をした経験をもつ3人の女性労働者へのグループインタビューも行った。これらの聞き取り調査の詳細な分析・考察については、今後、成果論文として執筆するつもりであるが、ここではいくつかの調査結果と論点を提示して、研究報告の一端としたい。

両社とも、「妊娠・出産期の就業継続支援」については、「まだこれからの部分がある」「支援のあり方として気づいていない部分があるかもしれない」等の反応が示された。つまり、企業側の意識としては取り組むべき課題として認識されていた。実際の取り組みを見ると、両社とも既に着実に支援が展開されており、例えば資生堂においては妊娠・出産サポートとしての「チャイルドケアプラン」がシステム化されていた。そこでは、厚生労働省が利用を推進している「母性健康管理指導事項連絡カード」の企業オリジナル版とも言える「チャイルドケアシート」等が活用されている。これは、薬品などを扱う女性研究員たちの声から生まれたそうで、母体の安全についてや妊娠期の症状などが男性上司にもわかるよう、工夫されている。インフラ整備が進んでいるP&Gにおいては、出産・育児ガイドラインのような情報に個人がアクセスすることで、不安なく就業継続できるよう支援体制が整っていた。またそれだけでなく、上司向けに「部下が妊娠した時にどう対応するか」といった内容の情報も用意されている。最初にどのような言葉かけをするのか、必要以上に身体をいたわられることを気苦労に思う女性社員もいるなど、その内容は細かく丁寧で、これは実際に妊娠期の就業継続経験がある女性社員たちの声を生かしながら作成されたそうである。これらの支援は、報告者がこれまで、女性労働者への聞き取り調査を行ってきたなかで、たびたび要望としてあげられたものであり、それがこうした企業において、導入・活用が図られていることが確認でき、その導入過程を詳しく聞き取りできたことは、本研究の成果であった。

一方で、両社における取り組みの違いのようなものも見えた。多くの美容部員が働き、彼女たちこそ大切な戦力であるとする資生堂は、そうした販売の現場で働く女性労働者たちの就業継続をどう支援していくのかを大きな課題としている。こうした現場で働く女性たちの妊娠・出産期の問題は、独特の困難や問題を含んでおり、そうした観点からも資生堂の取り組みは着目したい。P&Gにおいては、ダイバーシティという経営戦略のもと「多様な働き方の選択」が目指されており、「妊娠期の働き方」も非常にフレキシブルに考えられている。「妊娠期の新しい働き方」の可能性を探る意味からもP&Gの取り組みは考察したい。また、こうした両社のアプローチの違いが、実際の支援において、どう生かされ、それぞれどのような課題を抱えているのかは、今後さらに分析と考察を加えていくつもりである。

※ この(様式2)に記入の成果の公表を見合わせる必要がある場合は、その理由及び差し控え期間等を記入した調書(A4縦型横書き1枚・自由様式)を添付すること。