

<論文要旨>

正社員の育児短時間勤務はどのようにして実現可能か —IT業界X社における育児休業後に短時間勤務制度を利用する女性社員の事例—

経営学研究科 経営学専攻 修士課程
人材・組織マネジメントコース
薄井 昭子

本研究の目的は、フルタイム勤務社員と同等の組織・役割の下で、同等のパフォーマンスを期待されて働く育児短時間勤務の女性正社員が、どのようにして短時間勤務を実現しているのかを明らかにし、女性の活躍を推進することである。

先行研究により、短時間勤務社員への仕事の配分について「質は変えずに量を勘案する」ことが必要であり、長時間労働が恒常化した企業においては、育児短時間勤務社員に対し差別化による弊害や本人からの不満が生じていることが示唆された。そのため以下2点の研究課題を設定し、調査を実施した。

課題1. 短時間勤務はどのようにして実現が可能であるか

課題2. 短時間勤務社員の仕事内容はどのように差別化されているのか

調査対象企業はIT業界X社である。X社の7部署（人事、法務、内部監査、システム開発、ウェブデザイン、顧客サポート、企画・営業）において、育児休業後に育児短時間勤務をしている女性正社員7人とフルタイム勤務正社員の同僚7人を調査対象者とした。この14人について、30分単位の仕事内容について、短時間を可能とする4つの要素（①仕事の自律性、②仕事の裁量性、③仕事の予見性、④仕事の経験・知識）の記録データを各々2週間分収集し、回答比率を分析した。

「課題1」の検証については、育児短時間勤務社員本人の回答比率から分析し、「課題2」については、育児短時間勤務社員とフルタイム勤務社員の同僚の回答比率から比較分析した。仕事の記録データから読み取れない点は、育児短時間勤務社員、同僚、上司に聞き取り調査を実施した。

その結果、短時間勤務を可能とする要因には、職務による差と経験による差があることが明らかになった。短時間勤務が可能である仕事をしている部署の特徴として、仕事がプロジェクトや案件単位で管理されており、仕事の質は変えずに量の調整がし

やすいという職務上の特徴が確認できた。業務量の調整は上司が行うが、チーム制で仕事をしている部署においては、同僚間での仕事量の調整も柔軟に行われていた。また、部署内での役割が明確になっており、担当する仕事の一連の流れ全体を育児短時間勤務社員が任されている場合には、上司が仕事量の調整をせずに、育児短時間勤務社員本人の工夫で時間短縮が可能であった。短時間勤務が不可能と想定される仕事を育児短時間勤務社員が担当している部署があったが、担当業務の経験年数が長く、裁量を与えられていれば本人の工夫や調整により時間短縮が可能であった。また、経験年数が長いことで、他の同僚よりも難易度の高い仕事を担当している事例もあった。難易度の高い仕事は、通常の仕事よりも発生件数が少ないため、比例して仕事量も少ない。結果として短時間勤務が可能であった。

また、育児短時間勤務社員がフルタイム勤務社員と比較し、時間短縮が可能な仕事をしている部署において、差別化による弊害の実態や棲み分け、不満な点はないかを聞き取り調査により確認したが、具体的には明らかにならなかった。育児短時間勤務社員本人が部署内で難易度の高い仕事や質の高い仕事を担当しており、仕事の量を補っていると推察できる結果となった。

(指導教授：西川 真規子 教授)