

論文要旨

思春期の子を持つ正規雇用の女性の仕事と子育ての両立について

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
山崎 康代

本研究では、思春期の子を持ち正規雇用者として働く女性がどのような要因によって働くことが可能になっているのかを明らかにするため、思春期の子を持ち正規雇用者として働き続けている女性9名にインタビュー調査を行った。

育児休業法施行から25年が経過し、企業では仕事と子育ての両立支援策を充実させ女性たちを中心にその利用が普及してきている。しかし、子育てしながら正規雇用者として働き続ける女性は末子年齢に関わりなく2割程度である。特に子どもが末子年齢9~18歳の思春期の子を持つ女性では非正規雇用で働く割合がピークとなる。未だ子育てしながら正規雇用者として働き続けるのは難しいようだ。

本研究は、子育てしながら正規雇用者として働く女性のうち非正規雇用者割合がピークとなる思春期の子を持つ女性の仕事と子育ての両立の要因について明らかにすることを目的としている。

調査の結果、思春期の子を持つ女性の仕事と子育ての両立の要因は、第1に出産前の仕事経験では、自らやりがいのある仕事を求めて転職をしたり、辛い時期を自分の力で乗り越えた後に仕事のやりがいを見出していた。また、評価の面では出産前に管理職に昇進するなど一定の評価を得ていた。第2には、出産復帰後の職場における仕事と子育ての両立では、上司の支援がある場合は、在宅勤務などで定時に退社することが可能なため職場の支援のみで仕事と子育てを両立していた。一方、上司の支援がない場合は、定時後の残業やシフト勤務など職場での勤務が必要で、職場以外の子育て支援を受けて仕事と子育てを両立していた。今回改めて確認したことは、短時間勤務制度の利用中には昇進できないなど仕事と子育ての両立支援制度の利用が女性たちの評価には不利になっていたことである。第3には、子どもの変化や親子関係の変化では、子どもたちは小学校高学年のころから自分の気持ちや考えていることを親に主張するようになり、学校では友人関係に悩みを持つこともあった。女性たちは母親として子どもの日常的な生活の世話は欠かさない。しかし、この頃の女性たちは管理職として職場で精神的・体力的に負荷がかかる時期で、意図せずして子どもとのコミュニケーションが手薄になりがちだった。子どもの態度の変容を見て初めて子ども

の気持ちや考えに気づき、子どもに寄り添えていなかった事を反省して後追いで真摯に対処していた。また、その中には、自分の将来のキャリアについて考え直すケースもあり仕事と子育てに余裕を持って両立できそうな仕事に正規雇用者として転職するケースもあった。

本研究では、出産復帰後であっても 1) “仕事を任されて期待されれば” 管理職への昇進に意欲的だった点、2) 1つの部署に長期間在籍して昇進していく傾向があった点、3) 一方で 1つの部署に長期間在籍することで社内の人的ネットワークが十分に築けなかった点、4) 子どもが思春期になる頃には日常の世話だけでなく子どもとコミュニケーションを取ることが大切であるという思春期の子育ての課題に気づいた点、が新たに見いだせた点である。子どもの思春期は心理的には統合された安定感に至っておらず、成長と成熟のアンバランスとそこから生じる不安定さを特徴とする (2006 伊藤)。従って、日々揺れ動く子どもと親子間のコミュニケーションが必要なのだろう。仕事と子育ての両立は、子どもが 6 歳未満の育児期だけの問題ではない。思春期の子育てには、新たな子育ての課題があることを認識すべきであることがわかった。

(指導教授 : 西川 真規子 教授)