

女性が「働きつなぐ」には

酒井 あずさ

(黒木雅子ゼミ)

目次

はじめに

- 1 働く女性たちの現状
- 2 「働きつなぐ」女性の声より
- 3 聞き取り調査の考察
- 4 結論

1 はじめに

「働く事」について考え始めたのは3回生の時であった。どんな職種がいいのだろうか。どんな人達がいる職場が自分には向いているのだろうか。大学生であれば誰しもが考える事だ。それは、その職場で一生働き続ける覚悟をしなければならないからであろう。いい会社で働くこと、働き続けることが良いという考え方にはまりがちな学生が多い。筆者もそのうちの一人であった。しかしゼミで「まず、3年働いてみなさい、そうしなくちゃ向いているも向いていないのも分からないのよ。嫌と思っていてもやってみたら向いていることだってあるのだから、働きつなげていくことが大切なの」という話を聞いて、大学を卒業して就職をするということは、働きつなげるためへの第一歩、動きださなければ始まらないと改めて考えるきっかけとなった。

女性が「働きつなぐ」にはというテーマについて、ここでは「続ける」ではなく「つなげる」と表記している。「つなげる」というのは仕事を一か所ですべて「続ける」のではなく、自分の生活、環境に合わせて「働きつなげる」ことが重要だと考えるからである。また本論文では女性に焦点をあてているが、この「働きつなげる」という考え方は男女関係なく必要になるだろうことを付け加えておきたい。なぜならば、終身雇用制が崩れ、非正規雇用者が3人に1人という雇用環境が男性にとっての身近な問題だからである。

女性が社会に出て働き、教育機関や家庭の保護から独立した人間として、仕事や社会的役割を持つということが多くなってきている。かつては、学校を卒業後、一定期間花嫁修業をして結婚するというパターンや数年間、企業で正社員として働き、その後「寿退社」というパターンが一般的であった。寿退社した女性は、出産後しばらくの間、子育てに専念するものの、子供がある程度大きくなったら家庭生活と仕事を両立したいという気持ちから、非正社員のパートで働くことが多い。こういった中断再就職型のライフコースを送る女性にとって、働くことは人生のどの時期においても大きな意味をもつ。

女性が「働きつなげる」ために必要なこととはなにか、また実際働いている女性はなぜ、なんのために「働きつなげて」いるのだろうか。女性の働く現状を見てみよう。

2 働く女性たちの現状

【1】女性の雇用形態別の特徴

女性の一般的な雇用形態を分類すると、「正社員の職員」は「正規雇用で」「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」などは「非正規社員」である。では、正社員、非正社員とはどのような働き方だろうか。

正社員とは、雇用期間の定めがなく、給与は基本給ベースとしその他各種手当が支給され、毎年賃金は上昇していく。ボーナス、退職金は支給され、福利厚生も受けられる。そういった待遇と引き換えに、職務に対する責任は重く、職務が滞ったり、何らかのトラブルに対しては対処しなければならない。結果として、休日出勤、残業など時間外労働が生じやすい。

これに対して、非正社員とは、雇用期間の定めがあり、給与は時給制が多くを占め、毎年自給が上昇することはほとんどない。あったとしても、

女性が「働きつなぐ」には

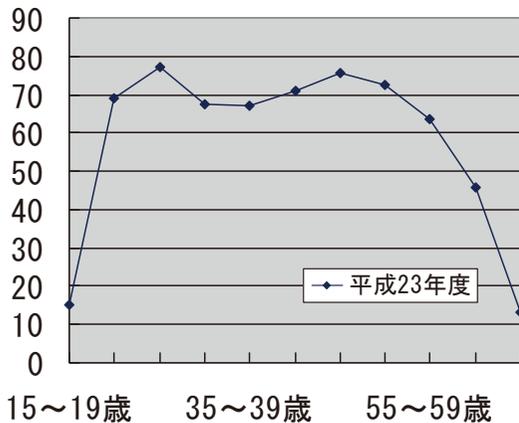


図1：女性の年齢階級別労働力率 平成23年版

数十円程度の上昇である。ボーナスは基本的に支給されず、支給があったとしてもわずかである。退職時には、退職金の支払いがなく、福利厚生もすべて受けられるわけではない。常にいつ解雇されるか、契約が打ち切りになるかという不安をかかえざるをえない。解雇に関しても、真っ先にその対象になる。そういった不安定雇用と引き換えに職務に対する責任は軽く、業務量も少ない。何らかのトラブル対処は正社員に任せ、休日出勤、残業はほとんどない。また、雇用期間は定められているため、契約期間満了に伴い契約が終了し、自動退職となる。

正社員として働くことは、人が生きていくための安定した保障を手に入れるようなものである。正社員として雇用された場合、企業が倒産ない限り、また労働者に重大な落ち度がない限り、雇用契約を打ち切られることはまずない。そのため、正社員という働き方を求める人が多い。

女性が働く際、正社員か非正社員かという雇用形態だけでなく、未婚か既婚かという配偶者の有無も一つのポイントとなる。厚生労働省の「人口動態調査」(2011年)によれば、女性の平均初婚年齢は約29歳で、平均出産年齢は約30歳である。このようなことを前提とし、女性の年齢階級別労働力率をみていきたい。厚生労働省による「平成23年度版 働く女性の实情」によると、平成23年の女性の労働力人口は2,632万人と前年に比べ11万人減少(前年比0.4%減)した。生産年齢(15～64歳)の労働力人口は2,419万人(前年差10

万人減)となり、生産年齢の労働力率は63.0%(前年同)であった。年齢階級別の労働力率は、「25～29歳」(77.2%)と「45～49歳」(75.7%)二つをピークとし、「35～39歳」を底とするM字型カーブを描いているが、M字型の底の値は0.9ポイント上昇し67.0%となった。

日本における女性の年齢別労働力率をグラフに描くと、20代後半から30代後半の部分が大きくへこむため、アルファベットのMの文字に似た形(図1参照)となる。結婚、出産をすると一旦仕事を辞め、子育てが一段落した年代になって再就労するという状況を示している。このような女性特有の「中断・再就労型」のライフコースを、M字型ライフコースという。その中で、産休育休を利用し復帰する人、非正規雇用に働き方を変える人、起業家に転身する人など、ライフコースに合わせて働きつなげていっているのである。

【2】正社員・非正社員数から見える問題

女性労働者の特徴として既婚女性の非正社員の場合、とくにパートが多い理由としては、女性個人の要因以上に家庭責任をあげる人が多い。ここではもう一つの特徴を確認しておきたい。それは景気動向に大きく左右されているということである。

女性の正社員は1984年の998万人から2011年の985万人まで実数として大きな変動はない。男性の正社員も1984年2335万人から2011年の2200万人までと同様である。女性はこれまで、女性であるというだけで非正社員を選ばざるをえず、正社員でも不遇な扱いを受けたりしてきた。女性の非正社員を「労働力調査」(2011年)から年齢階級別に見ると、65歳以上が71.1%と最も多く、次が55～64歳の66.3%、45～54歳の58.0%と続く。一方25～34歳が41.0%と最も低く、ついで15～24歳が50.0%、35～44歳が54.9%であった。ここで男性の非正規雇用率を出して比較すると、女性の非正規率の大きさ、つまり女性雇用の不安定さがわかる。

これまで女性労働者の数は景気動向によって、非正規社員を増やすことによって景気の調整弁としての機能を果たしてきた。2003年以降に限れば、正社員よりも非正社員の方が継続して多い。

非正社員の中心はパートであり、かつ既婚女性である。昨今はパートのなかにも高齢男性や若者が増えつつある。パート増加の背景には、2008年のリーマンショック時に社会問題化された日雇い派遣問題などがある。

【3】女性起業家の特徴

正社員、非正規社員でもなく、近年、普通の女性が女性起業家になるというケースも見られている。仕事をする中で、自分らしい仕事を模索し、起業を始めるのである。何か一つ興味があることだけに没頭していても十分な満足度を得られず、仕事も大事、家庭生活も大事だが、自分が成長する時間を大切にしたいということが現代の女性の特徴と関係しているようだ。女性が起業を始める理由として、いくつかあげられる。

第一に、企業の中では自分の力が生かしきれないことである。日本の企業で、女性の管理職登用はあまり進んでおらず、7%という数字にとどまっている（厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より）。この数字は、先進諸国のなかでも最低レベルである。育児休暇をとることにより、同期入社男性社員と差が広がり、昇給や昇進をするチャンスがなくなる。そのため、自分で事業を起こす方がチャンスは広がると考えるのかもしれない。

第二に、育児など一度退職した女性には再就職先がないということがある。子育てが一段落したので再就職したいと考えても就職はできず、パートで夫の扶養範囲内で働くのは嫌というケースである。このような女性達は男性中心の企業の論理とは違い、自分の裁量での働き方を重視する事が多いようだ。

日経産業消費研究所が調査した、女性起業家の創業動機は、「やりたい仕事をする」「社会的貢献正義を貫く」「自分のアイデアを実用化する」「専門技術や知識を生かす」とこの4つが挙げられている。

また、男性起業家の違いとして、自分の手の届く範囲で仕事をはじめの人が多くことが挙げられる。いわゆるローリスク、ローリターンであるが、自己資金だけで自宅や小さな事務所や店をはじめの人が多くのが特徴である。女性特有ともいえる「小さく産んで大きく育てる」という考え方

が、男性の起業家よりも廃業率が低いという結果につながっているのかもしれない。

彼女たちが起業のメリットとしてあげるのは、「自分の能力を生かすことができる」ということである。男女雇用機会均等法以後、能力のある女性がステップアップする道が開けたとはいえ、広がっていない。チャンスに恵まれず、組織のなかで歯がゆい思いを抱えている女性たちは多い。そういった女性たちにとって、組織のなかで権利を獲得するべく戦うよりも、起業は自己実現のより手っ取り早い方法といっていいただろう。

もうひとつの起業の大きなメリットは、「自分の裁量で働き方を調整できる」ということである。結婚して子供ができた後、時間を調整しながら仕事を続けることは、企業勤めしては難しいだろう。保育園で子どもを預かってもらえないようなときは、起業した会社に堂々と子連れで行くという女性社長の話も珍しくない。女性への支援も整備されつつある。目的としては雇用促進、経済活性化、地域振興などさまざまであるが、セミナー、助成金、融資、コンサルティングなど多くの支援策が実施されている。

3 「働きつなぐ」女性の声より

これまで、どのようにして女性が働いているか現状を見てきた。しかし、これはあくまでマクロなデータである。そこで筆者が実際に、身近な所で現在も働きつないでいる3人の女性に聞き取り調査を2013年11月から約3週間にかけて行った。産休、育児後も仕事を続けると決めた理由、実際どのように「働きつないで」いるか、「働きつなげる」上で大切なことはなにか、「働きつなげる」女性がどのような気持ちでいるのか調査を行った。3人のうち2人は正規雇用、一人は派遣として働いている。なお、ケース1とケース3は対面調査、ケース2はラポールがあり遠方のためメールで調査を行った。

【ケース1】

Yさん ゼミ先輩 20代後半女性

職業：派遣の保育士

家族構成：夫、子供2歳、夫の母

調査日：2013年11月2日

女性が「働きつなぐ」には

調査場所：京都市内のカフェ

調査方法：対面調査

Q 1 どのような就業形態で働いていますか？

A 1 派遣保育士として平日週5日、9時～16時まで働いています。残業はないですね。

Q 2 これまでの経歴を教えてください。

A 2 大学を卒業して病院の中にある保育所に3年勤めました。大学在籍中から保育士の資格取得を始め、院内保育所で働いている24歳の時に保育士の資格を取りました。その年に結婚もしました。

その後、民間保育園に就職し、1年非常勤、2年目から正社員として働き3年目の秋に出産しました。1年3カ月育休、産休を頂き、復帰して8カ月後に転職を決めました。2カ月空いて今の職場で派遣として働くことになりました。

Q 3 保育士になろうと思ったきっかけは？

A 3 大学卒業したら自分に何が出来るか考え、何をしようと考えた時に保育士、介護福祉士などを考え出したんです。ゼミで女性の働き方とかを聞き、実際に働いている女性は増えているし、少子化とはいえ、保育の必要性和需要を感じ、子供がすきなのもあったけれど、働く母親の手助けとなれる仕事だと思い、保育士を目指しました。大学生活中にゼミで行ったインターンシップ（NPOの保育園）も一つのきっかけになりましたね。

Q 4 現在、子供が出来た事をきっかけに仕事に戻るか戻らないかを悩む女性も多いと思うのですが、実際育児に専念しようという選択はあったのですか？

A 4 私の中では保育士というのは母親になってからの方が保護者の気持ちも分かるし、相談にものれるし、私だったらという考えを話すとしたら母親の方が分かってもらえるなっていう安心感もあったから、続けていきたいなという。働いてはいたい、でもその時の職場（民間保育所）に戻ろうかは悩みましたね。

Q 5 実際、派遣の保育士として戻られてのメ

リットは？

A 5 残業はなく、派遣では園と直接契約ではなく気楽さがありますね。2か月くらい派遣保育士になるまでに空いているんだけど、そのときは家にいても暇だし、外で働きたいなっていう気持ちがありましたね。働いていた方がお金ももらえるし、生活にメリハリもつくし、子供と家にずっといるよりは世界も広がるし。私は家にいたら人と接する機会も減ると思うし。

Q 6 子供が生まれて仕事をするにあたって変わったことは。

A 6 本当に子供が親を必要としていることが分かりましたね。保育園と家での子供の顔が違うということを痛感しました。例えば、保護者の方がお迎えに来たらすごく甘え出すのとか見てきたし、分かっただけだけど子供も頑張っているんだなっていうのが、実際子供が生まれ保育園に送り迎えする立場になったら子供は泣くし、迎えに行けば喜ぶし、逆にイヤイヤ言って困らすし、子供の保育園の先生からの話をきくと子供も使い分けているんだなと感じます。一番最初の社会の接点は保育園だからね。子供を1歳になる月から保育園に預けているんだけど、1歳にして社会に揉まれてるな～って。(笑)

Q 7 今後はどうしていく予定ですか。

A 7 働いていきたいですね。働くスタイルとしては、家も大切にしていきたいです。仕事と家庭が、バランスのとれる範囲内で続けていきたいです。

Q 8 実際、今もとれているように感じたのですが…

A 8 今はとれている。壊さないようにしていきたいです。今の職場、勤務形態が恵まれてるなってすごく感じますね。

Q 9 目指している保育はありますか。

A 9 子供が安心して過ごせる場所づくり。その様子を見て、保護者も安心して預けられる場所をつくってきたいです。

Q 10 働きつなげるために必要なことはありますか。

A 10 家族のサポートですね。旦那の親と同居しているんですけど、お姑さんがご飯を作っておいてくれたり、家のことをやってくれていて、その分、家事する時間を私は仕事に回せていた。前の職場は早出や遅出のある時差勤務だったので、子供の送り迎えは私一人では出来なかったし、旦那が積極的にしてくれていたからやってこれた。

Q 11 周り（家族）の方の理解はどうですか。

A 11 私が働くことには賛成してくれて、それはやっぱり私がやりたかった仕事っていうのも理解してくれています。頑張っていることをわかってきているからこそ、働くことをサポートしてもらっています。仕事も私が続けたいなら続ければいいし、辞めたいなら辞めてもいいって言ってくれています。それも大きいね。今こうやって思ったら。

旦那にまずやってみたらと言われたことが大きかったですね。そのひと押しがあったからやってみようという気持ちになれました。

Q 12 実際学生時代から「働きつなげる」ことを想定していましたか。

A 12 思っていなかったけど、なんとなく細々とは働き続けたいなどは思っていました。家に居続けることが出来ないたちだからっていうのもあって。専業主婦をした人はして、働きたい人は働いて、自分がしたいように選べるのが一番だよ。

Q 13 起業に興味はありますか。

A 13 やってみたいとは思いますが、状況的に難しいかな。でもやっぱりどこに行ってもどの職種に関してもだと思うけど、保育士なんて特にすごく人によって感覚に違いが出る仕事だと思う。例えば、保育園でご飯を食べるにしても全部食べるとをよしとするという考えや、嫌がるなら残してもよいという考えもあるし、その園の方針に雇われてる限りは従わなくちゃいけない。でも自分で起こしたら自分の考えをメインに通せるっていうのも

あるしね。自分を通せる良さで自分が責任を負う大変さを秤にかけた時に、今の私にはとても無理だなんて思う。経験積んだらひっくり返るかもしれないけどね。

Q 14 これから産休育休を取ったあと働くか悩んでいる人へ、アドバイスをお願いします。

A 14 私の中で自分が選んだ道としては、しんどい方をやってみる。復帰したら忙しいし、時間も減るし、やっていけるか不安だし、それこそ復帰する前に考えていたメリットはお金だけ。だけど、まず一回やってみて無理やったら辞めたらいいかという気持ちで、自分を追い込みすぎずにね。しんどいであろう道を選んでおいてそのあと調整していければいいのかなって思います。ある程度の覚悟と周りの協力と何を優先するかを考えてほしいね。ちゃんと自分で考え抜いて出した答えに間違いはなく、悩んだことも含めて、選んだ選択肢は人生において必要な経験であるのだと思います。

【ケース2】

Dさん 30代後半女性

職業：大卒後から建築士

家族構成：夫、子供（9歳、5歳）

調査日：2013年11月2週目

調査方法：メール調査

Q 1 現在どのような仕事を、どのような就業形態で働いていますか

A 1 建築物の設計、監理、調査、耐震診断を行っています。就業形態はフルタイム勤務で、月～金のうち1～2日は、事務所でなく自宅で仕事しています。

Q 2 これまでの経歴を教えてください。

A 2 1997年大学卒業後A社に入社。二年後1999年に建築士資格を取得しました。翌年2000年に米国の建築事務所インターン。1年後日本に帰って来て2001年にA社に復帰しました。2002年A社が景気悪化のためB社に転職。英語と建築士資格を活かし、この時が人生で一番バリバリ

女性が「働きつなぐ」には

働いてましたね。

2003年結婚、都内の社宅が当たらず、都下(23区外)の社宅に入居。激務だったのと、会社が遠くなったのとで家の近くの以前より規模が小さいC社に転職。

2005年3月第一子出産し、育休中に都内に引越し。2006年4月産休・育休明けで復帰。職場が遠くなったが、通勤ラッシュと逆方向なので快適に通勤でした。

2008年1月第二子出産し、2009年4月に産休・育休を明けてC社には景気悪化のため復帰せずD社に転職。D社には共同経営者として参画したので、従業員ではなくなった。

共同経営のメンバーは、A社の事務所の先輩や同僚だった仲間たち。現在に至ります。

Q 3 この職業につききっかけはなんですか。

A 3 大学の専攻が建築学科だったからです。

Q 4 仕事はなぜ続けていますか、復帰した理由も含めて教えてください。

A 4 夫が、家事全般なんでもやるタイプであり、妻に家にいてほしいという発想がありませんでした。むしろ「技術があるんだから、働かなきゃもったいない」という意見だったため、結婚後もやめる動機が無かった。

出産後も、勤務先の事務所に仕事があり、忙しい時期だったので育休取得後、復帰させてもらえました。出産前のように残業はできなくなりましたが、フレキシブルな時間帯で出勤することを許されたので、続けることができましたね。

でも現在は、その代わり、子供が寝た後、家でも仕事をしているので、実際は一日中365日、子どもの世話か、仕事か、どちらかをしている状況。家事はいろいろな人物(夫・実母・お掃除ロボット・等々)に手伝ってもらい、省力化するしかありません。

Q 5 続けられないという選択肢はありましたか。

A 5 あったと思う。たまたま仕事があったので、続けられたと思っています。

Q 6 産休、育休を利用して働く理由、実際に働いていてどうですか。また、産休育休後働き方が変わりましたか。

A 6 やはり、結婚出産して母になっても自分で稼いで自由になるお金があるというのは大きなモチベーションになっていると思います。「仕事」は自分の思う計画通り、自分のペースのできるものでそれとは真逆の「子育て」との両立は、肉体的にはきつくても、精神的には良いと思います。出産前後の働き方は全く違いますね。出産前はたびたび深夜まで働いて、仕事の完成度を上げていたけれど、育休復帰以降は、基本的にはPM5時には退社。納得いくところまで仕事ができなくても、ある程度あきらめるということを決めました。

Q 7 今後はどうしていく予定ですか。目標などありますか。

A 7 今は子育て中なので、仕事は本来自分が働きたい量よりも就業時間においても、収入においても少なめにやっているつもりです。なので、子供が育ったら、本来の仕事量に戻りたい、という気持ちがある一方、いつになったら、そんな日が来るのかしら?と思いますね。子供たちはもうすぐ二人とも小学生になるけれど、まだまだ夕方には家に帰って、ごはん食べさせたり習い事に連れて行ったりする必要があるし、急な出張もできない。本当に子ども達に手がかからなくなった時には、もうきっと私は50才くらいで、以前のように働く体力はすっかりなくなっているのでは?

つまり、女性はやはり、思う存分自分だけのペースで働けて、男性並みの収入を得られるのは「出産するまで」と言えるのかもしれませんが。大企業に勤務している場合は、保障や制度が整っていて、また状況が違うのかもしれませんが。

Q 8 働きつなげるために必要なことはなんですか。

A 8 夫の同意と協力。自分も家族も健康であ

ること。

Q 9 学生時代から働きつなげることを想定しましたか。

A 9 幼い時から、自分はキャリアウーマンになりたいと思っていました。そのために、資格のある仕事を選びました。

Q 10 起業に興味はありますか。

A 10 実際に現在は事務所を共同経営している状態です。自由な時間で働けるという利点はあるけど、本当は技術的な仕事に専念したいのに、会社経営のための経理も事務も、色々全て自分でやらなくちゃならないのは辛いです。本業に集中できる時間が足りないのが現状です。また、家でも仕事をするので、私生活との境目が非常にあいまいで、責任も重く自分の性格には「経営者」は向いていないと思っています。

Q 11 プライベートとの両立はできていますか。

A 11 まあまあかな。

Q 12 周りの人たちの理解は（夫、子供、両親など）、助けられることは。

A 12 夫が家のことをなんでもやるので成り立っていると思う。

息子も料理が得意なので、仕事でクタクタの時、たまに夕飯を作ってもらいます。

Q 13 支えとなっていること、言葉はありますか。

A 13 子供が母の仕事を誇りに思ってくれていること。

Q 14 現在、産休育休後仕事復帰するか悩んでいる人にアドバイス一言をお願いします。

A 14 周りの状況に合わせて、柔軟にやるしかないのでは。気負わずに、まあ楽しくやった方がいいと思います。お母さんが笑っていることが、家族には一番大切な事なので。

【ケース3】

Tさん 23歳女性 職業：間接製造業

家族構成：夫、子供（2歳、0歳）、

夫の両親、弟

11月に二人目を出産 現在産休中

調査日：2013年11月17日

調査場所：Tさんの実家

調査方法：対面調査

Q 1 産休以前はどのような就業形態で働いていましたか。

A 1 月曜から金曜まで8:20～16:50勤務、休憩45分で働いていました。産休後、短時間勤務申請をすれば前後1時間短く勤務できますが、私はいままでもこれからも短時間勤務で働く予定はありません。申請をしない理由としては、保育園にお迎えも行かなくていいし、給料もすごく安くなります。その就業形態をとっていると残業もできないし、休日出勤もできなくなる。自分の仕事が回らなくなるというのも大きな理由です。それも給料に影響し、融通が利かなくなります。

Q 2 これまでの経歴を教えてください。

A 2 高卒で入社して、5年目になります。入社後すぐ1年間は交代勤務をしていました。入社3年目に1人目を妊娠して産休1か月、育休を半年の合計7か月取りました。普通は1年取れるし、取る人も多い中で私は半年で復帰しましたね。早く復帰した理由は、若かったのでお金もなかったし、子供をお義母さんに預けられることになったのでそれだったら働こうかなって。復帰して1番大変だったのは搾乳。会社が広くて棟に分かれているんですけど、搾乳をできる保健室が遠くて。そこまで行って1日2、3回していたんですけど、その時間帯は給料も引かれていてそれが大変でしたね。その後1年ちょっとで2人目を妊娠して、11月に出産して、今産休中です。来年5月GW明けに復帰予定です。

Q 3 今の会社の仕事に就いたきっかけは。

A 3 福利厚生がしっかりしているということが大きかったです。でも入ってみて、こんなに充実していると思いませんでした。予防接種や、子供の発表会とかでもお休みがとれます。当日に子供が熱が出たと

女性が「働きつなぐ」には

か、男の人でも奥さんが休めないから休むという方もいます。男性でも出産前後3日間とれるという規則が出来たり、就業規則もよくなっています。男性も育休がとれる会社ですけど、ほとんどの人は取っていないみたいですね。

Q 4 会社の産休育休の制度はどのような感じですか。

A 4 私の会社は、女の人が3分の1いる中で、結婚後ほとんどの方が産休育休を利用してほぼ100%の人が復帰しています。産休育休を利用出来る環境が社会貢献としている会社なんです。上司の理解もよくて、嫌な思いをする人もほほいさないみたいです。妊婦さん最優先ですよ。例えば、1人目の育休が終わって、またすぐ子供ができましたっていう人も2、3年連続で取れる環境なので、女性からしたらすごくいい会社ですね。社内は同時期に産休に入る妊婦さんも多かったです。私の会社は細かい作業が多いので、女の人じゃないと業績があがらないみたいです。フィリピンにある工場は9割女性なんです。

Q 5 産休育休後と産休育休前で働き方は変わりましたか。

A 5 職場での対応が優しくなりましたね。会社の中で部署がいくつも分かれていて、基本的に産休後は部署移動します。1人目の産休後も1回移動していて、会社に戻る一か月前に移動するか決まります。今回はまだわからないけど、部署が変わり仕事もまるきり変わるので、仕事も初めから覚え直しになります。でも半年で戻ると部署移動もせずに待っていて戻してもらえるとという利点もあるので、それもあって今回も半年で復帰する予定です。今まで3回部署は変わっているんですけど、もっと仕事を覚えたいし自分の持っている技術を上げたいです。部署が変わって仕事を覚えるのはすごく疲れるし嫌ですね。

3年ごとに昇格試験があって、産休明

けでちょうど3年になった人とかは試験を断る人もいます。すごく勉強しなくちゃいけないから、子供がいることで勉強もできないことで受けられない、一年待ってから受ける人もいます。私は入社3年目でまだ若いときに昇格試験に受かっているんですけど、相当勉強しましたね。

産休育休中もお給料は2か月に1回入るんですけど、税金でほぼなくなります。税金を払うために出してくれますね。産休が半年だけだとボーナスが全部もらえたりします。ボーナスは大きいですね。

Q 6 なぜ仕事を続けていますか？

A 6 産休育休で半年休んだんですけど、その半年ですら耐えられなかったですね。やっぱり仕事は楽しい。仕事を任されて自分でこなしてそれを評価されて、その空気は人生でとっても大事だなんて思います。会社休むとやっぱり仕事したいなって思います。自分のお金で買い物したいですしね。今は自分のお金で買い物できないから気を使いますね。

Q 7 仕事を続けないという選択肢は？

A 7 なかったですね。今の会社で産休取っていて思ったのは、この会社を辞めるのはもったいないなって。人間関係も正規雇用と派遣さんとの区別もないですしね。産休育休を利用してでもこの会社で働きたいっていう理由が大きいです。

Q 8 今後はどうしていく予定ですか？

A 8 3人目も考えているので、これからも産休育休の制度を利用していく予定です。子供に対しても福利厚生があるんです。社員の子供だと施設がタダになったり安くなったりします。

Q 9 働きつなげていくために必要なことは？

A 9 会社の理解は大きいですね。それとお金ですね。お金が続くかどうかですね。お金の余裕があれば働かないだろうし。自分も会社を必要としているし、会社からも必要とされていないと会社に戻してもらえないだろうし。

Q 10 学生時代から働きつなげることを想定し

ていましたか。

A 10 この会社に入社するって決まってから、一生辞めないっていうつもりで入っています。子供産んでからも働いていけるって思っていたし。入ってからも改めて確信しました。それぐらい良い会社です。

Q 11 起業についてどう思いますか。

A 11 子供を産んで思うのは、起業をしたらこんな自由な時間はないなって思います。起業するとなると24時間会社のことになるなって。ゆっくりは子供の時間もなくなると思います。

Q 12 プライベートとの両立は？

A 12 余裕です。(笑) こんなにアフター5を楽しめる会社はないですね。1時間残業していると「なんで残業しているの？」って言われます。抜き打ちパトロールっていうのがあってサービス残業はできません。休日出勤は基本的に評価が上がるんですけど、残業は評価が下がりますね。

Q 13 周りの理解はどうですか。2世帯同居していて良いことは。

A 13 今の会社は辞めるなって言われています。「仕事は大事！ちゃんとしよう！」っていう家なので。残業も結構あるんですけど「お疲れさま」って迎えてくれるので。平日はお義母さまが見てくれていて、土日が自分達で見るというのが約束なんです。休日出勤もあるので、その時は旦那が見てくれているので助かりますね。

Q 14 実際2人子育てをされていてどうですか。

A 14 まだ分からないけど、仕事を復帰したら心配だなって思います。社内で親子のイベントが芋堀とかクリスマス会、親子の旅行もあって1人目の時から利用していたので、2人目からも利用していこうかなって思っています。

Q 15 産休育休後、働きつなげていこうか悩んでいる人にアドバイスを！

A 15 最初からある程度福利厚生を考慮して入社した方がいいなと思います。女の人は仕事を探しながら子育てすることは大変でしょうね。子供がいる時点で新しく雇う

というのも会社としても雇いにくいと改めて思いました。

4 聞き取り調査の考察

今回調査を行った3人は、働くことを生きていく上で子育てと同様に大切に考えているようだ。仕事一本、家庭一本とならないことで、産休育休以前よりも前向きに「働きつなげて」きていることが、調査を通して言葉だけでなく非言語からもその積極性が伝わってきた。

『働きつなげる』ために必要なことはなんですか」という今回の聞き取り調査の目的である質問について、Yさんは「家族のサポート」、Dさんは「夫の同意と協力。自分も家族も健康であること」、Tさんは「会社の理解。それとお金ですね」、とそれぞれが違った答えを出してくれた。なぜ、なんのために「働きつなげて」いるのだろうかということも、これらの答えにつながってくると考える。働き始めてからの年数、職種、家族構成も違う3人である。人それぞれ職種や働き方によって、答えも「働きつなげる」人の数だけ生まれてくるのだと思った。

5 結論

現代の女性の6割以上が、出産後に仕事を止めて育児に専念する道を選んでいる。なぜなら、正社員として働きつなげるためには、結婚や出産を理由に育休がとりにくい雇用状況がある。今回、聞き取り調査を行った女性は、「働きつなげる」ことを選択した数少ないワーキング・マザーである。余談ではあるが、ケース3で挙げたTさん宅へ取材に行ったときに聞いた話では、夫の会社の女性社員は3か月しか育休は取れず、「子供を産む＝仕事を辞める」ということが当たり前になっていると教えて下さった。

考察でも述べたが、「働きつなげる」ために必要なことは、家族の同意とサポート、自分も家族も健康であること、会社の理解、そしてお金、と答えは決して一つではない。ワーキング・マザーは「働きつなげる」ことで自分の価値を見出せていると感じているのかもしれない。

特に少子化による労働力不足となる時代において、Yさん、Dさん、Tさんのように「働きつなぎ」

女性が「働きつなぐ」には

ながら子育てを行う女性たちは貴重なモデルとなるであろう。

参考文献

- 大石 友子 2005 『私にできる幸せマネジメント キャリアを伸ばす7つの法則』日本実業出版社。
- 乙部 由子 2013 『ライフコースからみた女性学・男性学—働くことから考える—』ミネルヴァ書房。

参考ウェブサイト

- 厚生労働省, 2011, 厚生労働省ホームページ, (2013年12月11日取得, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/11gaiyou.pdf>)