

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 27 日現在

機関番号：32683

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2015～2016

課題番号：15K13097

研究課題名(和文) 日本、オランダ、米国の女性の社会進出 女性のウェルビーイングが保たれる社会へ

研究課題名(英文) Women's labor participation in Japan, the Netherlands, and the U.S.A.: Towards society where women's well-being is maintained

研究代表者

明石 留美子 (AKASHI, Rumiko)

明治学院大学・社会学部・教授

研究者番号：00535396

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,000,000円

研究成果の概要(和文)：少子高齢化が進む日本では、成長戦略の中核として女性の社会進出が推進され、新たな働き方のモデルが模索されている。仕事と家庭の両立がウェルビーイングにつながらなければ、女性は就労継続を望まず、その結果、キャリアアップも望めない。パートタイム労働の均等待遇化を実現したオランダ、先進国のなかで女性の議員・管理職の対男性比率が最も高い米国、日本のワーキングマザーのワーク・ライフ・バランスとウェルビーイングについて研究し、日本の女性の社会進出に向けた提言を見出す。本研究では、就労形態の多様化と柔軟化、短時間労働の待遇均等化、子育て環境の多様化、継続就労に向けた女性自身の意識改革が重要であるとの知見を得た。

研究成果の概要(英文)：In the face of a rapid decrease in birthrate and a rapid increase in aging population, Japan has set the promotion of women's participation in labor force as one of the nation's growth strategies and seeks a new work-style model for women. Women would discontinue to work unless they can maintain a good balance between work and family and well-being. This research explores working mothers' work-life balance and well-being in the Netherlands where labor conditions are equalized between part-time workers and full-time workers, the U.S.A. that records the highest ratio of female legislators, senior officials, and managers over male value among advanced countries, and Japan. The results present that diversifying work styles and allowing flexible work schedules, equalizing labor conditions between part-time and full-time workers, diversifying child care options, and raising awareness among women towards continued labor participation are important implications for Japan.

研究分野：社会福祉

 キーワード：ワーク・ライフ・バランス ワーキングマザー 短時間労働 待遇均等化 パートタイマー 非正規雇
用 女性の就労 ウェルビーイング

1. 研究開始当初の背景

厚生労働省によると、2005-09年に第1子を出産した女性の継続就業率は38%であり、この割合を2020年までに55%に引き上げることが政策目標とされた。2008年に同省が発表したデータでは、第一子出産を機に退職した理由として、回答者の26%が「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と答えた。両立が困難な理由としては、「勤務時間があいそうもなかった」が最多(65%)で、次いで「職場に両立を支援する雰囲気になかった」(49.5%)であった。この結果は、勤務体制に柔軟性があり、母親の就労を支える職場体制を整えれば、より多くの女性が出産後も就労を継続する可能性があることを示唆する。

オランダでは、2012年現在、女性の雇用におけるパートタイム率は61%と先進諸国のなかで最も高い。一方、女性のパートタイム雇用における非自発的なパートタイム率は6%と低い(日本は19%)(OECD, 2014)。かつては労働力の減少に直面していたオランダは、女性の就業率を1985年以降の20年間で倍増させている(水島, 2013)。

一方、米国では、政治家・管理職の女性に対する男性比率が0.9と、先進国のうち最も高い(日本は0.1)(World Economic Forum, 2013)。女性国会議員・管理職に対する男性比率世界ランキングでは、米国は13位にあり、こちらも先進国のなかで最も高い(日本は106位)(Global Gender Gap Report, 2013)。米国では、保育園、学童保育施設以外にベビーシッター、プレスクール、放課後プログラム、学習プログラムを組み込んだ学童保育、低所得層向けの就学支援であるヘッドスタートなど、多様なフォーマル・サポートが活用されており(Day Care Council of New York)、子育て環境の選択肢が多様であることも女性のキャリアアップに関係するのではないかと考えられる。

以上の理由から、本研究では、日本、オランダ、米国の女性の就労と子育ての状況を明らかにし、ワーキングマザーのウェルビーイングを測定して、どのような就労形態と子育て環境がワーキングマザーのウェルビーイングに関係するのかを見出す。

2. 研究の目的

少子高齢化が急速に進んでいる日本では、成長戦略の中核として女性の社会進出が推進され、女性の新たな働き方のモデルが模索されている(内閣府, 2014)。育児休業後の復職や出産退職後の再就職が重視されているが、子育て中の女性が出産前と同様に就業することは、ウェルビーイングにつながるの

だろうか。子育てと就労の両立がウェルビーイングに連結しなければ、女性は就労継続のインセンティブをもてず退職してしまい、その結果、管理職へのキャリアアップも見込めない。女性が出産後も就労を継続しウェルビーイングを保ち続けるためには、就労形態を柔軟化し、子育て環境を多様化させ、生活ニーズに合わせて選択できる仕組みが必要と思われる。

女性のパートタイム就業率が先進国のなかで最も高いオランダと、女性政治家・管理職の割合が最も高い米国の国際調査を通して、日本の女性の社会進出のあり方を検討することが本研究の大きな特徴となる。女性の就業・子育てとウェルビーイングの関係を探索し、オランダのパートタイム労働のあり方、米国女性のキャリアアップのプロセスなどから、日本の女性の社会進出に向けて有用な示唆を得られると考える。本研究で得られる成果は、女性が活躍する社会、すなわちワーキングマザーがワーク・ライフ・バランスをとりウェルビーイングを保てる社会に向けた提言となる。

女性の就労やワーク・ライフ・バランスに関する既存の研究は量的に行われているものが多い。本研究では質的な視点から、ワーキングマザー当事者の考えや思い、経験を探索することから、既存の量的研究の成果を深めることに貢献すると考えられる。

本研究は、外国の事例を調査し、以下の2点を含め、日本の女性の社会進出への新たな提言を見出す。

(1) 就労形態の多様化・柔軟化

Buehler・O'Brien(2011)は、子育て中の女性の就労とウェルビーイングなどの関係を調査し、パートタイム就労の母親は、無職の母親に比べ、抑うつ感が低い一方で健康感が高く、フルタイム就労の母親に比べ、仕事と家庭との衝突が少ないなど、パートタイム就労の利点を裏付けた。日本でも多様な正社員の普及と拡大が示されているが(厚生労働省, 2014)、女性が生活ニーズに合わせてフルタイム以外の働き方を選択できれば、出産後も就労継続を希望する女性が増加すると考えられる。オランダは、就労強化政策と並行して就労形態の多様化を図ってきた(水島, 2013)。オランダの場合、パートタイムとフルタイムの労働条件の均等化が実現しているため、雇用が多様化されても雇用者間格差が広がらない。日本でも、2008年より「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)」が施行されているが(厚生労働省, 2012)、オランダの先例を調査することは、日本の女性の社会進出に示唆をもたらすと思われる。

(2) 子育て環境の多様化

米国では、保育園や学童保育施設以外にベビーシッター、プレスクール、塾機能をもつ学童保育、放課後プログラムなど、ほとんどの場合有料ではあるが子育て環境の多様性があり、個人の生活様式に見合ったチャイルドケアを選択できる。こうしたことが女性の継続就労につながり、女性の国会議員・管理職の比率の高さに貢献していると考えられる。日本では、母親の就労を支援するため、保育環境を拡充することで待機児童の解消を目指しているが、母親が就労を継続していくためには、チャイルドケアへのアクセスを容易にすることに加えて、家庭のニーズに見合った子育て環境を選択できるように選択肢を多様化させていくことも必要であると思われる。本研究では、女性の社会進出を促すには、家庭のニーズや子どもの成長に即した子育て支援を選択できる環境整備が必要であるという視点からも新たな政策提言を検討する。

以上のように、本研究は、女性が活躍する社会づくりに向けた新たな政策提言を目指す。ワーキングマザーがウェルビーイングを保てる社会は、経済の活性化や女性の自己実現に加え、少子化にも歯止めがかかる可能性をもつ。母親が子どもの成長に見合った働き方を選択し、より密接な親子関係が育まれれば、母親のみならず、父親、子どものウェルビーイングも保つことができる。

3. 研究の方法

本研究は、平成 27～28 年度の 2 年間を実施期間とし、平成 27 年度は文献研究を集中して行った。文献研究では第 1 に、多様なサブ概念で構成されるウェルビーイング (Akashi, 2012) の定義をレビューし整理した。その結果、本研究では女性のウェルビーイングを人生満足度 Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) で測定することとした。第 2 に、ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランスについて文献研究を行い、概念整理を行った。第 3 に、日本、オランダ、米国の女性の就労、子育て、仕事と家庭の両立についての文献研究を実施した。

平成 28 年度には、オランダ (アムステルダムおよび近郊) で、ワーキングマザー 13 名を対象に、それぞれ 1 時間の個別インタビューによる質的調査とアンケート調査を実施した。本調査では、ワーキングマザーの労働参加の状況、仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランス、ウェルビーイング (= 人生満足度) について質問した。

同じく平成 28 年度に、日本で、異なる分野で就労するワーキングマザー 4 名を招き、将来ワーキングマザー・ファザーとなる次

世代とのトーク・セッション「ガールズ・トーク：ワーク・ライフ・バランスのための世代間コーチング」を開催した (東京・港区)。このなかで、現役ワーキングマザーと次世代ワーキングマザー・ファザーとのフォーカスグループを実施した。次世代ワーキングマザー・ファザーの参加者 (n=33) (その他 3 名の現役ワーキングマザーも参加) を 2 つのグループに分け、各グループに 2 名のワーキングマザーが参加し、仕事と子育ての両立、ワーク・ライフ・バランスについて、次世代ワーキングマザー・ファザーが現役ワーキングマザーに質問し、ワーキングマザーが回答する形式でフォーカスグループを行った。その内容を録音し質的に分析した。

米国については、研究費の不足により、文献研究にとどまった。米国のワーキングマザーへの調査は今後の課題としたい。

4. 研究成果

以下に、本研究で得た知見を、研究の目的で述べた「就労形態の多様化・柔軟化」、「子育て環境の多様化」、および「就労、子育て、ウェルビーイング」に焦点を当てまとめる。

(1) 就労形態の多様化・柔軟化

オランダでは、1982 年よりワークシェアリングが推進され、フルタイムの雇用者とパートタイムの雇用者の均等待遇が確保されている。本調査の 13 名の参加者全員が出産前はフルタイムで勤務していたが、そのうち 12 名が第一子またはそれ以降の子どもの出産を機にパートタイム勤務に移行していた。残る 1 名は研究職に就いており、日々の実験観察を要する業務に従事していたためフルタイム勤務を続けていたが、出産前のように残業することなく定時に帰宅するよう勤務時間を短縮していた。本調査では、ワークシェアが比較的容易な職に就いているワーキングマザーに比べ、管理職や専門知識を要する研究職に就いているワーキングマザーの労働日数および労働時間の短縮率は小さかった。調査の計画段階では、労働時間の短縮は労働意欲の減退をもたらすのではないかと想定していたが、調査参加者は、限られた労働時間のなかで業務を完結することに強い責任感もち、効率的に業務を遂行するよう工夫していた。この点は、日本でのフォーカスグループでも、ワーキングマザーより発言された。ワーキングマザーのフルタイム勤務からパートタイム勤務へのシフトと短時間労働者への均等待遇が浸透しているオランダ社会のあり方は、女性の労働参加を進める日本にとって重要な示唆となる。

東京で実施したフォーカスグループに参加した 4 名のワーキングマザーは、ジャーナリスト、企業家、国際協力専門家、生活保護

ケースワーカーと異なる職種にあるが、共通点として、出産後の復職では子育てと仕事を両立できるよう職務内容を変更したことが挙げられる。海外出張を控える、海外業務から国内業務にシフトする、仕事の効率化を図る、勤務時間の調整が困難な勤め先を退職し起業するなど、両立しやすい体制を整えていた。フォーカスグループでは、ワーキングマザーが海外出張すること、途上国へ子どもを連れて転勤することについても話し合われた。男女共同参画社会およびグローバル社会は、ワーキングマザーに新たな課題をもたらすことが明らかになった。今後、グローバル社会でのワーキングマザーの働き方も検討していく必要がある。

(2) 子育て環境の多様化

オランダの調査では、回答者全員がフォーマル・サポート（保育園、学童保育）とインフォーマル・サポート（両親・友人によるケア、知人のベビーシッター）を組み合わせ活用し、子育てに費やす母親の時間を短縮させ、ワーク・ライフ・バランスをとっていた。また同国では、女性のみならず男性のパートタイマー率も高く、父親も勤務日数や勤務時間を減らして家事・育児を担う傾向にある。回答者のなかには、母親と父親がそれぞれ週休3日制をとり、異なる曜日に交代で育児を担えるよう勤務日程を調整しているケース、また計画しているケースが報告された。オランダではコミュニティでの相互支援があること、フォーマル・サポートとインフォーマル・サポートを組み合わせた子育て支援を活用できること、父親も家事・育児を担うこと、所得倍増を共働きに期待しないことが、家庭での育児・家事負担を軽減し女性による仕事と家庭の両立を容易にすることが明らかになった。

一方、米国では、子育て支援政策が十分でないにもかかわらず、先進国の中で女性議員と管理職の割合が最も高い。これは、子育てをフォーマル・サポートに外注し育児に対する家族責任を縮小させていることから可能となっていると考えられる。米国では、保育園、学童保育、ベビーシッター、塾機能を組み込んだ学童保育など、チャイルドケア・ビジネスが発達している。また、子どもの夏休みは2ヶ月以上と長いこと、母親がフルタイムで働く家庭では、民間企業やNPOが運営する有料の様々なサマーキャンプを組み合わせ、夏休み期間の子どもの居場所を確保する。このように米国では、ワーキングマザーが就労を継続するために、ヘッドスタートなどの公的支援や祖父母によるインフォーマル・サポートもあるが、こうしたビジネスに多額の料金を支払って母親が勤務中に子どもを託す方法を確保していくことが一般的である。チャイルドケアに高額な費用を支払ってでも就労を継続する米国女性のインセンティ

ブは、今後の調査課題としたい。

子育て環境の整備について、日本政府は、保育園待機児童の解消に向けた対策に集中している。日本では子育ては母親の仕事と捉えられてきたが、母親の就労を推進していくなかで、育児の役割を母親から家庭外へとシフトさせる方向にあると言える。子育てへの家族責任を緩和する政策は重要であるが、子育ての外部化と家族責任を組み合わせバランスをとっているオランダ・モデルから学ぶことは多い。オランダ・モデルでは親子で過ごす時間がより確保される。親子で過ごす時間は親子関係を親密に保つことにもつながり、家族それぞれのウェルビーイングに貢献すると思われる。

(3) 就労、子育て、ウェルビーイング

オランダの調査では、13名の回答者全員が高いウェルビーイングを示した。どの要因がワーキングマザーのウェルビーイングを高めているのであろうか。調査では、働く時間をもつことと子どもとの間に一定の距離を置くことができ、そのため育児疲れすることなく、ウェルビーイングを保つことができるとの発言があった。子どものウェルビーイングのために働いているとの発言もあり、それは経済的に豊かになることで養育費をかけられるようになることではなく、育児に煮詰まらず子どもに対して穏やかな母親でいられることを意味していた。

日本のワーキングマザーからは、仕事が好きで楽しんでいること、好きな仕事をしている母親を子どもに知ってもらうこと、仕事と家庭の両立を支える環境を整え割り切ること、家事と育児は母親の責任という固定観念から脱却すること、ポジティブ思考であることが、ワーキングマザーのウェルビーイングにつながると強調された。

子育て中の母親が出産前と同様のペースで働き続けることは難しい。これは、日本のフォーカスグループでも明らかにされた点である。子育てと両立可能な働き方を選択できなければ、継続就労を希望する母親は増加しない。日本政府は、保育園の拡充に加え、働き方の多様化にも取り組んでいるが、今後、短時間労働の均等待遇化を急ぐ必要がある。少子高齢化が進むなかで、労働力の減少に取り組むマクロ的な対策は必要である。一方、人々の平均余命が延長していく現代社会では、女性も勤労し生活の安定性を高めていくというミクロ的な視点も重要となる。長寿社会のなかで、女性は長期的に就労を継続し、自身と家族の経済的安定性を高めていくという意識改革が必要である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 1 件)

明石留美子(印刷中、2018年発行予定)「ワーキングマザーのワーク・ライフ・バランス：女性のウェルビーイングが保たれる社会へ」『明治学院大学社会学・社会福祉学研究』明治学院大学社会学部

〔その他〕

トーク・セッション「ガールズトーク：ワーク・ライフ・バランスのための世代間コーチング」開催、主催者：明石留美子、2017年1月28日、明治学院大学(東京都・港区)
<http://soc.meijigakuin.ac.jp/sw/2017/06/post-156.html>

明石留美子(招待講演)「日本の就労と意識」世界銀行セミナー「多様な働き方と女性の活躍推進：世界銀行グループの取り組みから見えること」2017年2月27日、世界銀行東京事務所(東京都・千代田区)
<http://www.worldbank.org/ja/events/2017/02/27/various-ways-of-working-and-womens-empowerment>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

明石留美子 (AKASHI, Rumiko)
明治学院大学・社会学部・教授
研究者番号：00535396