

機関番号：32653

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2009～2010

課題番号：21710271

研究課題名（和文） 男女労働者のワークライフバランス実現のための育児支援に関する研究

研究課題名（英文） Parenting Support to Help workers Balance Work and Home Life

研究代表者

野原 理子（NOHARA MICHIKO）

東京女子医科大学・医学部・助教

研究者番号：30266811

研究成果の概要（和文）：1年間の追跡調査により、保育園の遅刻・欠席・早退の頻度およびその際の保護者の対応方法が明らかとなった。子どもの体調不良等による保育園の欠席日数は、入園から1年間で最も多く、2年目には半減し、3年目以降はほぼ10日以内であった。保育園への呼び出しの回数は年間数回程度であり、これも入園後1年を経過すると減少していた。保育園への迎えや欠席の際の対応は母親・祖母・父親など家族が主であった。これら結果より、保育施設入所後1年間の柔軟な勤務体制の整備が必要であることがわかった。

研究成果の概要（英文）：This follow-up study shows the frequency of absences, tardiness and leaving the nursery early, and how parents deal with such situations. The number of sick absent days was highest in the first year after entering the nursery, decreased by half in the second year and was under 10 days after the third year. The number of times a parent was called in by the nursery was under several days in the first year and decreased in the second year. The corresponding person for pick-up or care during sickness was the mother, grandmother and father. These results suggest the need for improved flexibility in employment systems for parents with children in the first year of nursery.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,600,000	480,000	2,080,000
2010年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
年度			
総計	2,100,000	630,000	2,730,000

研究分野：複合新領域

科研費の分科・細目：ジェンダー・ジェンダー

キーワード：社会政策・社会福祉、産業保健、男女共同参画、次世代育成、保育支援、ジェンダー

## 1. 研究開始当初の背景

1985年の男女雇用機会均等法施行から20年以上が経過し、その間の法改正で女性労働者の母性保護の充実が図られている。また、1991年の育児介護休業法の施行やその後の

法改正により育児に対する支援策が構築されているにもかかわらず、日本の女性労働力率はM字カーブを描いたままの状況が続いている。これは、男女の性的役割分業意識が根深いこと、男女の賃金格差により経済的な理

由として女性が離職するケースが多いこと、さらに昨今の景気の低迷により特に女性の非正規雇用の割合が増え、それら女性労働者に対する母性保護・育児支援などの環境整備が遅れていることが理由として考えられている。このような状況であるため、研究代表者は産業保健に関わる医師として、女性労働者の健康問題を研究することの重要性を訴え、1999年に就労女性健康研究会を立ち上げ、研究を続けている。研究代表者らが、2003年に35歳から45歳の約3000名の男女医師に対して行った勤務実態に対する調査の中で、育児中の医師では「子どもの急病」が勤務に当たって最も問題であったとの結果が得られた（図1）。そこで研究代表者らは一般保育所利用者（保護者）を対象に子どもの急病の時の対応について横断調査を行った。調査結果では、主に母親が仕事を休んで対応するか、自宅で身内に対応してもらっているのが現状であった。母親からは子どもが病気のときは自分で見てあげたいとの回答が大多数であったが、一方で仕事を休むことが困難であることや身内の援助を受けられない労働者が多いことも示された。これは看護休暇や病児保育など社会的な育児支援環境が依然として不十分であることを示している。また、日本労働研究機構が2003年に行った育児や介護と仕事の両立に関する調査でも、女性労働者では6割以上が年間4日以上、子どもの看護のために仕事を休んでいることが示された。両調査とも、男女労働者が希望する育児支援は看護休暇制度と病児保育の両方であった（図2）。また、研究代表者らが一般保育所を対象に行った調査では、子どもの急病時に保護者などが迎えに来ることができず、一定期間、一般保育所で病児を看護しなければならず、看護のための人員や待機用の部屋など多くの問題を抱えている現状が示された。上記の結果より、育児期の男女労働者の勤務にあたり、保護者（労働者）・保育所・職場のいずれにおいても、最も問題となっている子どもの急病時に対する適切な対策が急がれていることは明らかである。しかし、これまでの研究はいずれも横断研究であり、子どもの年齢による違いや年間の動向などを把握して実態を正確に分析するには不十分であった。そこで本研究では、子どもの成長に見合った有効な支援策を検討できるよう、季節変動なども考慮し、前向きに1年間にわたる追跡調査による縦断研究を行う。更に、調査結果に基づいて、必要とされている看護休暇や病児保育・緊急サポートなど育児支援について提言を行い、行政などの施策に早急に結びつける。

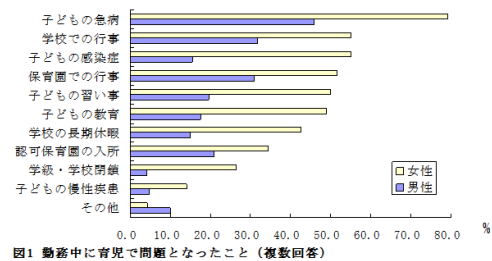


図1 勤務中に育児で問題となったこと（複数回答）

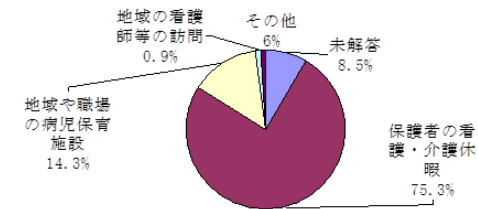


図2 今後必要だと思う育児支援制度

## 2. 研究の目的

本研究では、女性労働力率の低下する育児期の女性労働者の育児の現状を把握することにより、男女労働者のワークライフバランスの実現に向けた対策を検討することを目的とした。具体的には、保育園に初めて子供を預けた保護者（男女労働者）および2年目以降の保護者を1年間追跡調査し、その保護者が、子どもの急病など育児のために取得した休暇や対応方法の現状および保育園の対応方法を、クラス別（年齢別）保育園入所年数別などにより明確にすること、その後、調査結果を元に保護者（労働者）および関係職種（保育士・看護師・小児科医師）とともに看護休暇や病児保育など適切な育児支援のありかたを検討し、今後の有効な育児支援策を提言することを目的とした。

## 3. 研究の方法

研究代表者が所属する研究室において、以前より小児のアレルギー疾患などについて研究協力を得ている保育園の理事長、園長、園医に対して文書及び口頭にて本調査内容を説明し、調査協力依頼を行った。調査協力の承諾が得られたのち、全保護者に対して文書にて調査協力依頼を行った。調査対象者は全保育園児およびその保護者（男女労働者）とした。調査期間は平成21年4月より平成22年3月末の1年間とした。調査方法は保護者による自己記入式調査票および保育園記録表からの情報収集であった。使用した調査票は、本研究のために作成した、保育園遅刻・早退・欠席記録カードおよび男女労働者のワークライフバランス実現のための育児支援に関する研究調査票であった。欠席、遅刻、早退についての保育園側からの情報は、保育園出欠表および早退記録表から得た。保育園遅刻・早退・欠席記録カードおよび保育所早退記録表により、子どもの急病などの際の保護者の対応方法（休暇取得や病児保育施設の利用など）および保育園の対応方法（保護者の迎えまで対応者や対応場所）等の情報を取

集した。追跡調査終了後の平成 22 度は、調査結果の集計解析を行った。さらに解析結果を元に、有効な支援策について保育園利用者（保護者）・保育園（保育士）・看護師・小児科医師などと適切な育児支援のありかたを検討し、今後の有効な育児支援策の提言をした。なお本研究は、東京女子医科大学倫理委員会にて承認を得て行われた。

#### 調査項目

- (1) 保育園遅刻・早退・欠席記録カード（保護者）
- (2) 男女労働者のワークライフバランス実現のための育児支援に関する研究（保護者）
- (3) 保育園出欠表（保育園）および早退記録表（保育園）

#### 4. 研究成果

平成 21 年 4 月より平成 22 年 3 月末まで調査協力を承諾いただいた保育園にて追跡調査を実施した。

(1) 遅刻・お休み・早退連絡カード調査結果  
遅刻・お休み・早退カードの回収率は 66.2% で 1 年間追跡調査としては十分な回収ができた。本調査における遅刻・お休み・早退については、実際に保育園に通っていない日数を把握するために、病欠のみでなく習い事や冠婚葬祭などによるものも記載していただいたため、(3) の保育園出欠表による病欠や早退日数とは違いがある。また、習い事等がされているお子さんについては、定期的に遅刻や早退をしているため、個人差が多く、クラス（年齢）別の傾向などを見るのが不可能であった。

次に、対応者については、全体としては母親が対応している場合が最も多かった。長谷川ら<sup>1)</sup>や谷原ら<sup>2)</sup>の報告では、緊急時は非同居の祖父母が対応するとしたものが過半数を占めていたが、両調査とも対象者に 0 歳児の保護者が含まれていないこと、長谷川らの調査では、別居の祖父母が比較的近隣に住んでいることなどから、本調査結果と異なる結果であったと推測された。いずれにしても、保護者または祖父母がほとんどで、家族内で対応していることが推察された。さらに詳細な解析をすべきところであるが、対応者の記載欄を簡潔にしたために、複数名が対応した場合の記載方法等が統一されておらず、未記入のものも多かったため、より詳細な解析をすることができなかった。

さらに、保護者が対応した場合の休暇の種類についても、記入欄の影響で明確にはできなかったが、看護休暇の利用がある程度認められること、ただし有給休暇を利用している場合が多いことが推測された。本調査では定期的にカードを回収し、必要に応じて記載方法について説明をすべきであった。今後同様の

調査の際には記入欄の工夫や定期的なチェック、複数回の記載方法の説明をする必要があると考えられた。

#### (2) アンケート調査結果

ワークライフバランスや育児支援に対する現状や要望等に関するアンケート調査の回収率は 31% であり、高い回収率ではなかった。しかし、回答者の特徴では、男女とも多職種の方からの回答が得られていること、また、雇用形態は、医療従事者が 47% を占める保育園の全保護者の雇用形態の状況と同様であることから、回収率が低いことによる影響は限定されることが予想された。

まず、回答者の属性において、職種や雇用形態、勤務形態では男女差はほとんどみられなかった。調査対象保育園は早朝 7 時半から夜間 10 時まで開園している認可保育園のため、入園しているものは、両親とも常勤の正社員で長時間勤務等のある専門技術職の割合が高いものが多いという特徴が示された。

認識についての質問の第一項目である仕事に対する満足度では、家庭とのバランスおよび技能や能力の発揮については、女性において満足度が低かったが、労働時間や地位、収入に関して違いは見られなかった。研究代表者らの以前の調査<sup>3)</sup>でも、未就学児の育児中である女性では、家庭とのバランスで満足度が低いことが示されており、職場における育児支援の必要性が示された。また、男女雇用機会均等法が施行されて 20 年以上が経過し、専門技術職として活躍する女性が増加しているが、男性と比較すると、女性では現在でも十分に能力を発揮できていないことが推測された。

第 2 に育児支援に関する職場環境に関しては、女性において職場内保育所があると回答したものが多かった。育児中の女性が働き続けられる職場では、職場内保育施設や育児休業中の身分保障および給与の支払いなど、育児支援体制が整っているところが多いことが推測された。

第 3 の充実した仕事を続けるために支障となっていることに関する項目では、男性では金銭的な問題、女性では育児に同意するものが最も多かった。内閣府が平成 21 年度にインターネットで行った少子化施策の点検・評価のための調査<sup>4)</sup>において、将来子どもを持つことについて、経済負担の増加や仕事と生活・育児の両立に不安があると回答したものが多く、今回の調査はそれを裏付けるものであった。今回の調査で 2 番目に多かったのは、男女とも自身の体力であり、未就学児の育児中である働く男女は、体力面での負担を感じていることが示された。平成 20 年の厚生労働白書においても、今日の景気回復過程における賃金の動きは、企業収益の伸びを十分に反映しているとは言い難い。また、労働時間

については、雇用の増加に比べ所定外労働時間の伸びが大きく、業務の繁忙を十分に補うだけの雇用の増加がなされていないことが懸念される<sup>5)</sup>と述べている。今回の調査結果からも、現在の社会情勢の中で、育児期に経済的な不安を抱えながら長時間勤務や過重労働を強いられ、体力的にも不安を抱えていることが推察された。

第4に仕事の充実のために望むものとして、男性では安定した収入や雇用と回答したものが多かったが、女性では収入より夫の協力を挙げるものが多かった。また男女共通して職場の意識改革を挙げているものが多かった。回答した男女における雇用形態や勤務形態に違いがない中で、認識においてこのように男女の違いがみられていることは、現在も伝統的性別役割感根強いことを示し、男女ともその役割を果たそうと努力していることが推察された。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対し、賛成あるいはどちらかといえば賛成と答えた者の割合は、日本では男性で46.5%、女性で36.8%と他国と比較して極めて高くなっている<sup>6)</sup>。しかしながら、近年では、夫は外で働き、妻は主婦業に専念するという考え方にも変化がみられ、平成19年の内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」では、反対あるいはどちらかといえば反対と答えた者の割合が、賛成あるいはどちらかといえば賛成と答えた者の割合を上回った。日本の労働環境においては、子育て期に入っても継続的に就業できるような環境を整えることが引き続き課題であり、制度の面のみならず、国民の意識の面からも、こうした課題に取り組んでいく必要がある<sup>5)</sup>と、平成20年度厚生労働白書ではまとめている。小堀ら<sup>7)</sup>も、伝統的性別役割感根強い日本では、政府が制度の整備やワークライフバランス実現に向けた呼びかけを行うのみならず、仕事への取り組み方や固定的性別役割に対する組織や個人の意識変革を促す取り組みも必要であると述べている。内閣府の調査<sup>8)</sup>でも30代から40代の男女で時間的にも経済的にも精神的にもゆとりがあると感じているものが他の年代に比べて低い。また、中村らの報告<sup>9)</sup>では、女性のワークライフバランスを考える上で、職場としては就労時間の短縮、産休・育休の奨励、勤労者のプライベートな時間の確保などに対する配慮が不可欠ではあるが、個人としては就労時間の短縮のみでなく、仕事へのコミットメントの度合いや、やりがい、充実感などがライフスタイルの満足感を高めQOLを上げることが示された。労働者が仕事を充実させるためには、政府や職場が、就労継続にとどまらず、充実した育児や家庭生活を送れるように支援することにより、ワークライフバランスを実現できるよう今後の育児支援

の在り方を検討する必要があることが示唆された。

最後に勤務中の育児に関する問題としては、男女とも子どもの急病と回答したものが最も多く、その際の対応者としては、母親、祖父母、父親の順となっていた。ベビーシッターや病児保育、ファミリーサポートの利用はあまり多くはなかった。研究代表者の以前の調査<sup>3)</sup>でも、子どもが病気の際は自分で看病してあげたいとした保護者が大多数であり、実際に保護者が対応していたことを考えると、体調不良児を保護者に代わって預かる制度を充実させることのみでなく、子どもの体調不良時に保護者が対応できるよう、職場の意識改革や職場での体制を整えることが重要であることが示唆された。子どもの急病時に対応できない職場体制では、労働者本人の体調不良時にも休暇を取ることができないことが推察され、そのような職場では働き方の見直しを進める必要があると考える。

### (3) 保育園出欠表および早退表調査結果

全園児の年間の病欠・早退の日数をクラス別（年齢別）に見ると、0歳児で明らかに多く、その後1歳で半減し、2歳以降ではほぼ看護休暇の日数以内となっている。長谷川ら<sup>1)</sup>や谷原ら<sup>2)</sup>の報告においても、入園からの年数や年齢に応じて欠席日数が減少しており、本調査と同様の結果であった。調査対象保育園は前述のとおり早朝から夜間までの保育を行っているため、入園希望者が多く、ほぼ全園児が0歳児で入園しており、年齢と入園からの年数はほぼ一致している。従って入園からの1年間の育児支援を充実させることにより、その期間およびその後の育児に関する負担を減らすことが可能と考えられた。平成21年の厚生労働白書では企業の取組と仕事に対する意欲の向上との関係について、(独)労働政策研究・研修機構「従業員の意識と人材マネジメントの課題に対する調査(従業員調査)からの推計を掲載していた。推計から、仕事に対する意欲の向上には、男性では賃金を引き上げることの寄与が最も大きく、仕事の成果を重視した処遇も望まれている。一方、女性については上司からフォローが得られること、裁量が高いこと、仕事と生活の調和を図る施策が充実していることの寄与が男性に比べ特に大きな寄与を示しており、女性の活躍を引き出すためには、組織の管理者に特段の配慮が求められることがうかがわれる<sup>10)</sup>としていた。さらに、日本経済団体連合会「2004年春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査」から、企業経営者による我が国の雇用慣行に対する評価をみると、長期雇用を基本と考える企業経営者の割合は8割強を占めている。我が国における長期雇用は、労使双方の合意に基づく慣行として定着してきたものであり、現在で

も、多くの企業経営者が長期雇用を基本と考えている<sup>8)</sup>ことが示された。労使双方が長期雇用を望むわが国で、有効な勤務環境整備を行うに当たっては、入園から1年もしくは2年と明確な期間と対象者を限定することにより、職場での柔軟な勤務体制や育児支援制度の整備がしやすくなることが予想される。また保護者である労働者本人も、期間が限定されることにより、職場への気兼ねを減らし、キャリアを継続する意思を維持しやすくなると考えられる。

最後に、保育園の整備について考察する。保育園で体調不良となった児に対しては、保護者が迎えに来るまでの間、看護師や保育士が個別にその児に対応する必要がある。いかに職場環境が整備されても、保護者が迎えに来るまでには一定の時間を要することから、その間の保育施設での保育看護に対する体制整備は必須である。過去の報告<sup>1) 3)</sup>から、現状では体調不良児に安全で安心な環境を提供することが、施設的にも人員的にもむずかしいことが示され、待機室等の整備や看護師等の人員配置の充実が望まれる。

#### 文献

- 1) 長谷川望、大野京子、斎藤義弘、浦島充佳、衛藤義勝、集団保育児の体調不良時の家庭での対応とその支援策について、小児保健研究、66 (6) 809-814、2007
- 2) 谷原政江、阿部裕美、森照子、岡田恵子、子どもが病気をした時の保護者の対応と病児保育支援ニーズ、川崎医療福祉学会誌、19 (2) 411-418、2010
- 3) 野原理子、病（後）児保育実態調査最終報告、働く女性のための育児環境整備支援事業最終報告書、社団法人日本女医会、18-63、2006年
- 4) 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）、平成21年度インターネット等による少子化施策の点検・評価のための利用者意向調査（中間報告）概要版、2009年11月  
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa21/net-riyousha/pdf/gaiyou1.pdf>
- 5) 厚生労働省、第1章 労働経済の推移と特徴 第2節 賃金、労働時間の動向、厚生労働白書 平成20年版 労働経済の分析、36-57、
- 6) 厚生労働省、第2章 働く人の意識と就業行動 第1節 働くことに関する意識とその変化、厚生労働白書 平成20年版 労働経済の分析、79-109、  
[http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08/dl/02\\_0001.pdf](http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08/dl/02_0001.pdf)
- 7) 小堀彩子、子どもを持つ共働き夫婦におけるワーク・ファミリー・コンフリクト調査過程、心理学研究、81 (3) 193-200、

2010

- 8) 内閣府、少子化対策と家族・地域のきずなに関する意識調査概要、2007年、  
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa18/kizuna/pdf/kizuna.pdf#page=1>
- 9) 中村延江、木村久美、働く女性のワークライフバランスと充実感、日本女性心身医学会雑誌、15 (1) 99-97、2010
- 10) 厚生労働省、第2章 働く人の意識と就業行動 第3節 働く人の意識と社会の課題、厚生労働白書 平成20年版 労働経済の分析、143-161、  
[http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08/dl/02\\_0003.pdf](http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08/dl/02_0003.pdf)

尚本研究成果は以下にて発表予定である。  
野原理子、加藤郁子、松岡雅人、育児期の男女労働者におけるワークライフバランス実現のための育児支援に関する研究、第84回日本産業衛生学会、2011、5、18、東京

#### 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計0件）  
なし

〔学会発表〕（計0件）

〔図書〕（計0件）  
なし

〔産業財産権〕  
該当せず

〔その他〕  
ホームページ等  
なし

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

野原 理子 (NOHARA MICHIKO)  
東京女子医科大学・医学部・助教  
研究者番号：30266811