職場における〈妊婦〉化のプロセス

職場環境と〈働き手〉／〈妊婦〉志向の関係の類型化から見る健康と就業継続意欲

○足立 にか

(白百合女子大学生涯発達研究教育センター)

The process of becoming "the pregnant" at work in Japan.

Nireka ADACHI

(Shirayuri University)

1. 問題

2018年12月世界経済フォーラム発表の「ジェンダーギャップ指数」で見る日本の位置づけは低く世界149カ国中110位である。特に順位の低い経済分野(同117位)における男女格差の原因の一つに女性の就労問題があるとして、第一子出産後に半数近くの女性が退職している現在(厚生労働省,2017)、妊娠・出産を経験する有職女性が職場で多くの困難に直面する状況が続いていることが推察される。妊娠した女性が職場で〈妊婦〉になれない状況はそうした問題の一つであろう。妊娠経験のある有職女性を対象とした先行研究では、女性が妊娠判明後もそれを周知しない(Gatrell,2011c; King & Botsford,2009)、妊娠による体調不良や生理的身体的変化を隠すなど、〈妊婦〉ではなく妊娠以前と変わらぬ〈働き手〉であることを示すための自己呈示等、女性たちの様々な努力が報告されている(Borve,2007; Gatrell, 2011a; Gatrell,2011b)。妊娠してもなお〈働き手〉であり続けようとすることは、身体より仕事を優先して母体や胎児を危険にさらし、ひいては就業継続意欲を弱めかねない。それゆえ、こうした〈働き手〉としての自己への過度の志向性を緩和し、〈妊婦〉へスムーズに移行するための要件を明らかにする必要がある。足立(未公開)は要件を明らかにする研究の一環として、〈妊娠〉成立の社会的構築性を明らかにしたMiller(1978)を踏まえ、職場で「社会的に」妊娠が成立する状況一すなわち妊娠した女性が社会的に〈妊婦〉になるプロセスに着目し、職場環境と女性の〈働き手〉／〈妊婦〉自己への志向(以下自己志向と略記)の程度との関係について検討を行っている。本報告では、足立(未公開)で示された、職場環境と自己志向の程度の関係の4つの類型(後述)を用いて、妊娠中の体調および就業継続意欲を比較した結果を示す。

2. 方法

調査期間 2014年3月から2015年2月

調査協力者 調査期間中にフルタイム勤務で第一子妊娠中もしくは出産した女性230名(24歳以下61名、25歳以上34歳以下161名、35歳以上8名)

調査項目 フェイス項目 年齢、学歴、雇用形態等仕事関連項目、妊娠関連項目(妊娠週数、子どもの人数等)／妊娠中の体調 就労中の体調を尋ねた項目(1.つわりなど体調不良はほとんどなく快適、2.体調不良はあるが、仕事に支障をきたすほどの症状はない、3.つわりや体調不良がありつらいが、仕事に支障をきたさないようにしている、4.仕事に支障をきたすほどの体調不良や症状があった(ある)、5.体調不良により入院や通院が必要となるときがあった(ある))。／就業継続意欲 出産後の仕事復帰や継続意欲、および、継続意欲に関わるキャリアの見通しについて尋ねた4点尺度、7項目(表1参照)。

手続き スノーボール・サンプリング法で調査協力機関・

施設を選定した。両親学級参加者に対して口頭で調査目的や方法を説明し、調査協力を申し出た参加者に調査用紙、返送用の封筒と謝礼のペンを配布した。

3. 結果と考察

足立(未公開)で示された、職場環境と自己志向の程度との関係を示す4類型(第1クラスター:女性非支援環境で働く〈働き手〉志向グループ、同2:ハードワーク型環境で働く〈妊婦〉志向グループ、同3:マミートラック型環境で働く不完全燃焼グループ、同4:女性支援環境で働く弱自己志向グループ)を用いて、この4類型(クラスター)間で妊娠中の体調と就業継続意欲それぞれに差が見られるかどうか検討した。

妊娠中の体調 選択肢の中で期待値が5以下の「体調不良により入院や通院が必要となるときがあった(ある)」の度数を「仕事に支障をきたすほどの体調不良や症状があった(ある)」に加え、クラスカル・ウォリス検定を行ったが有意な差は認められなかった($\chi^2(3)=6.12$, $p=.13$, $\eta^2=.26$)。

就業継続意欲 因子分析で得た2因子(表1)に含まれる項目の平均得点を従属変数として、クラスター間の比較のため因子別に一元配置分散分析を行った結果、「仕事継続意欲」($p<.05$, 偏 $\eta^2=.039$)および「キャリアの不透明性」($p<.001$, 偏 $\eta^2=.17$)に有意差が見られた。多重比較(Bonferroni)から、「仕事継続意欲」では第3クラスターが第4クラスターより有意に低く($p<.05$, $d=-.48$)、第3クラスターの女性は仕事継続の意欲が削がれ気味であることが示された。「キャリアの不透明性」では第1クラスターの回答者は第3および第4クラスターより有意に高い($p<.01$, $d=.65$)。逆に第4クラスターは、第1($p<.01$, $d=1.25$)、第2($p<.01$, $d=.79$)、第3($p<.01$, $d=.62$)の各クラスターより有意に低いことから、他クラスターの有職女性に比べキャリア上の不安が少ないことが示された。

今後各クラスターの女性が置かれた具体的な状況について詳細に検討する必要がある。

表1. 就業継続意欲尺度に関する因子分析(最小二乗法 プロマックス回転)

項 目	M(SD)	Factor1 ($\alpha=.85$)	Factor2 ($\alpha=.62$)	共通性
出産後、必ず仕事に復帰するつもりでいる(*)	3.47(0.69)	0.956	0.099	0.845
出産後、復帰するかどうか迷っている	3.37(0.84)	0.811	-0.043	0.688
結婚・出産に関係なく、ずっと正社員(フルタイム)で働き続けたい(*)	3.24(0.85)	0.735	0.117	0.483
子どもが小さいうちは、いったん退職することを念頭に置いている	3.43(0.77)	0.705	-0.171	0.626
子どもが小さいうちから、保育所など他人に預けることに前向きになれない	3.01(0.88)	0.471	-0.137	0.294
今の職場に復帰して、子育てしながら働き続けるのは難しいように感じる(*)	2.58(0.94)	0.011	0.92	0.837
出産後、職場復帰してからの自分のキャリアの見通しが持てない(*)	2.65(0.92)	-0.008	0.489	0.243
		固有値	3.05	1.66
因子相関(Fac1「仕事継続意欲」／ Fac2「キャリアの不透明性」)			-0.41	

※N=230. 各項目は「1.まったくそうである— 4.まったくそうではない」の4点尺度。平均評定は、数値が大きいほど、仕事継続意欲が高い／キャリアの不透明性が高いことを表している。(*)は逆転項目。