

< 研究報告 >

女子大学生の仕事と育児の両立に対する認識と必要な支援

樋渡 咲¹⁾ 大黒屋安由子²⁾ 蛸崎奈津子³⁾

1) 東北公済病院 2) 前岩手県立大学 3) 岩手医科大学

要旨

女子大学生の仕事と育児の両立に対する認識と両立に向け必要な情報を明らかとし、その支援について考察することを目的に自記式質問紙調査を実施した。看護系女子大学生 82 名のうち回答を得た 77 名を分析した結果、対象者たちは将来については、「就職→結婚→出産（仕事継続）」45 名（58.4%）、一時期の育児専念後に仕事に復帰する「就職→結婚退職→出産→育児専念→再就職」20 名（26.0%）を合わせた約 85%が両立を考えていた。その両立に関する気持ちは、「就職した施設の仕事と育児の両立に対する支援の充実度」及び「健診のための時間や育児休業のとりやすさ」48 名（62.3%）と最も多かった。両立に向けた国の取り組みに関する認知度は低く、最も高いものでも 3 割を切る状況であった。学生のうちに知っておきたい情報は、就職を希望する企業の「育児休業取得状況」55 名（71.4%）、「両立支援の取り組み」47 名（61.0%）であった。学生のうちに両立に関する情報を把握していることは、出産や育児が原因となる離職者の減少にもつながると考えられ、これらの情報提供は重要である。

キーワード：仕事と育児の両立，女子大学生，キャリア教育

はじめに

大家族で子どもの数が多い時代には、幼少期から周囲に子どもがいて、小さい子どもの面倒を見るのが当たり前であった。このような環境で育った親は、乳幼児に関わる知識や技術を自然と習得した状態で、自分の子どもを育てることができた（高峰ら，2013）。しかしながら、合計特殊出生率の低下や単独世帯や核家族世帯の増加による核家族化が進む現代社会においては、幼い頃から子どもとかわる機会が減少しているため、乳幼児の世話をしたことがない者が親になることが多くなってきている。親になってからも、周囲に相談できる相手や支援してくれる相手がいないことで、孤独や不安を感じやすい環境にあるといえる（高峰ら，2015）。さらに、様々な情報が行き交う社会によって、その情報に翻弄され自身の育児方針に不安を抱いたり自信をなくしたりする親も多いと考えられる。また、育児を行う環境が変わったことで、児童虐待や育児不安など

様々な問題が深刻化している。全国の児童相談所での児童虐待に関する相談対応件数は、児童虐待防止法施行前の平成 11 年度に比べ、平成 24 年度は 5.7 倍に増加し、児童虐待による死亡事例も増加している。育児への不安やストレスから子どもに虐待をしてしまうケースが多い（厚生労働省，2013）。1 日中子どもと生活することになるため孤独を感じ閉鎖的になりやすく、さらに社会から取り残されていく不安を訴える母親もいる。しかし、このような不安は特別な家族の問題という認識ではなく、どの家庭にも起こり得るものとしてとらえられている（厚生労働省，2017）。

また、平成 26 年の女性の労働力人口は 2,824 万人で前年に比べ 20 万人増加し、女性の労働力率は、49.2%と前年に比べ 0.3 ポイント上昇した。労働力率を年齢階級別にみると、「25～29 歳」（79.3%）と「45～49 歳」（76.8%）を左右のピークとし、「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1.2ポイント上昇し、70.8%となった(厚生労働省, 2014)。これは、育児をしながら働く女性が増えていることを示し、働く母親は仕事と育児の二重負担を背負っており、その生活はストレス状況にあると考えられる。

仕事を中心とした人生を自分自身が望む形で歩んでいけるようにするために、キャリアデザインを描けるような支援がされることがある。A県内にある短期大学では、自己についての理解を深め、人生観・職業観を確立し、社会人としての基礎力を身につけたうえで自らのキャリアをデザインすることを目的として、キャリアデザインという授業が行われている。ここでは、自己分析や働くための心得、職業に関する基礎知識、採用に関する情報収集の仕方、求人情報・企業情報の見方・考え方、書類選考・面接対策、労働法についてなど、希望する企業に就職するためにどうすべきかについての内容が主である。育児休業についての説明は含まれているが、仕事と育児を両立することに特化した内容は含まれていないとされた。都内にあるB大学では、女性の就労をテーマとした講義を単位認定する正課科目「女性就労とワーク・ライフ・バランス」(全学共通カリキュラム)として設置している。「ワーク・ライフ・バランス」とは仕事と生活の調和を指し、国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会の実現がめざされている。「女性が働くこと」と「仕事と生活との両立・充実」に関する課題を、各界の講師から提起してもらい、女性の働き方を軸に、男女が共同する生き方、仕事を通しての社会参画について、学生の自覚と認識を促すことを授業目標としている。このように全学規模でプログラムを提供している例はほとんど存在しないとされ、全国的に仕事と育児を両立することに特化した支援は十分ではないと考えられる。

一般に各大学に設置されているキャリア支援に関する部署では、学生が希望する企業で働くことができるように様々な情報を提供している。しかしながら、その企業に勤務しながら出産・育児を両立することができるのかどうかといった、大学生ではあまり視野に入れない部分への情報提供は「女子大学生のための就活ガイド」(厚生労働省, 2017)で活用

できる制度について触れられているものの、いまだ十分とは言い難い状況にある。これは、学生側が希望する企業に就職することが第一目的となっており、その企業で働きながら出産・育児を両立することまで見据えられておらず、キャリア支援側と学生側でその情報が現段階で重要ではないものとして捉えられているのではないかと考えられる。

仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備する目的で平成22年に育児介護休業法が施行されたが、すべての企業がこの取り組みを積極的に行っているわけではない。三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(2008)によると、仕事と育児の両立が難しかった具体的理由として49.5%が職場に両立を支援する雰囲気になかったと回答している。出産や育児を考える時期になって、その企業が出産・育児に前向きな企業であるかなど、事前に情報を得ておくことは重要なことであると考えられる。

育児は女性の生き方と大きく関わっており、それぞれの生き方に対応した支援が必要になるといえる。そこで、今後育児をするであろう育児予備軍の女子大学生を対象に、仕事と育児の両立をどのように思い描いているのか、その中でどのようなことが不安要素として抱かれているのか、仕事と育児の両立に関する情報としてどのようなものを求めているのかを調査し、仕事と育児が理想的な形で進められるようにするための支援を明らかにする。

研究目的

将来仕事をしながら育児をするであろう女子大学生の仕事と育児の両立に対する認識と、仕事と育児に関わる情報の中で何を知り得たいかを明らかにし、仕事と育児が理想的な形で進められるようにするための支援について考察することを目的とする。

研究方法

1. 対象

就職を目前にし、自分自身が働くことについてのイメージを現実的に持っているとして予測され、かつ女子大学生のうち、就職先の多くが女性が多い職場であること、ならびに専門性の高い職業であることから仕事と育児の両立を身近に感じられる看護学系の

4年生女子（A大学）を対象とした。

2. 調査期間

平成28年7月

3. データ収集方法

無記名自記式質問紙調査とした。研究者本人が質問紙配布前に、研究の趣旨や目的、倫理的配慮について文章及び口頭にて説明した。質問紙はその場で、または留め置き法で回収した。

4. 調査内容

回答者全員が仕事と育児を両立する者と仮定し回答してもらった。

1) 不安要素

先行文献（藤本他，2011，田中，2012）から挙げられた不安要素について、どの程度気がかりかを「非常にそう思う」「そう思う」「あまり思わない」「思わない」のうち、あてはまるものの回答を求めた。具体的な内容は、就職した施設の仕事と育児の両立に対する支援の充実度、所属部署の同僚・上司の理解が得られるか、健診のための時間や育児休業の取りやすさ、育児のための短時間勤務が可能か、育児休業取得後に代役要員を配置する配慮があるか、育児休業取得が今後の昇進に影響するのではないか、育児休業後の職場復帰に関して（ブランクを埋められるか、知識・技術の低下や不足、人間関係など）、子どもの急病の不在に職場が対応してくれるか、手当てや補助金の申請方法や十分な金額がもらえるか、安心して預けられ、時間的に融通が利く保育サービスがあるか、仕事と育児を両立することを夫や周囲が理解してくれるか、育児について相談や手伝いをしてくれる身内がいるか、夫が育児や家事に協力してくれるか、仕事をすることで子どもと過ごす時間が十分に確保できるか、学校行事や親子行事への参加が難しくなるのではないか、自分の体を休めるだけの時間が確保できるか、である。

2) 仕事と育児を両立するための国の取り組み

仕事と育児を両立するための支援として、実際に行われている国の取り組みについて、「内容も知っている」「内容は知らないが聞いたことはある」「知らない」のうち、あてはまるものの回答を求めた。具体的な内容は、3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度義務化、3歳までの子を養育する労働者の

所定外労働（残業）免除、子の看護休暇制度の拡充、パパ・ママ育休プラス（父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月までの間に、1年間取得可能）、出産後8週以内の父親の育児休業取得の促進（父親が配偶者の産後8週以内に育児休業を取得した場合、再度、取得可能）、専業主婦（夫）育児休業取得不可の廃止、育児休業給付金の拡充（休業開始後6か月について、給付割合を50%から67%に拡充）、仕事と育児の両立支援に取り組む事業主に対する助成金支給制度、両立支援ベストプラクティス集（ベストプラクティス集を普及させ、両立支援制度を効果的に取り組むことができるようにしている）、両立指標（企業における仕事と家庭の両立のしやすさが判断できる指標）、くるみんマーク（両立支援への取り組みが積極的な事業主が認定され取得できるマーク）、均等・両立支援企業の表彰（両立支援の取り組みについて、模範となるような取り組みを行っている企業を表彰している）、イクメン企業アワードの表彰（育児を積極的にする男性を応援する「イクメンプロジェクト」の一部）、マザーズハローワーク（子育てをしながら就職を希望する女性に対して、子連れで来所しやすい環境を作り、再就職に向けた支援を行う）である。

3) 学生のうちに知っておきたい情報

仕事と育児の両立するうえで学生のうちに知っておきたいと思う情報について回答を求めた。主な内容は、就職を希望する企業の両立支援の取り組み、就職を希望する企業の育児休業取得状況、育児休業取得経験者の体験談、育児休業の内容、育児休業の取得方法、保育サービスの利用方法や見つけ方、仕事と育児の両立についての相談窓口、学生がどのように仕事と育児について考えているかである。

4) 自由記述

仕事と育児の両立について思うことを自由に記述してもらった。

5) 将来について

現在、将来についてどのように考えているかについて回答を求めた。主な選択肢は、「就職→結婚退職→出産→育児専念」、「就職→結婚退職→出産→育児専念→再就職」、「就職→結婚→出産退職→育児専念」、「就職→結婚→出産（仕事継続）」、「就職→結婚（子どもは産まない）」、「結婚しない」である。

5. 分析方法

統計ソフト SPSS ver.19 を使用し、単純集計及び χ^2 検定により分析した。なお、統計学的有意水準は 5% とした。自由記述は内容を精読し、内容ごとに分類した。

6. 倫理的配慮

質問紙の配布時に対象者へ、研究の目的と方法、調査協力は任意であること、回答は無記名であり、個人が特定できないこと、得られたデータは本研究以外には使用しないこと、対象者には、研究の趣旨や目的、本研究で得られた情報は統計的に処理し個人が特定されることはないこと、情報は研究の目的以外には使用しないこと、研究に参加しなくても不

利益を生じることはないことを紙面及び口頭で説明した。なお、質問紙の提出をもって本研究への同意とみなした。

結果

質問紙を配布した看護系女子大学生 82 名のうち、77 部の回収を得た (回収率 93.9%)。その 77 部すべてを分析対象とした。

1. 対象者の属性

将来について、「就職→結婚→出産 (仕事継続)」と考えている者が最も多く 77 名中 45 名 (58.4%) であった。次いで「就職→結婚退職→出産→育児専念→再就職」20 名 (26.0%)、「就職→結婚→出産退職→育児専念」9 名 (11.7%)、「就職→結婚退職→出産→育児専念」、「就職→結婚 (子どもは産まない)」、「結婚しない」はともに 1 名 (1.3%) の順で多かった (表 1)。

2. 仕事と育児の両立に対する認識について

1) 仕事と育児を両立するうえでの気がかり

先行文献 (藤本他, 2011, 田中, 2012) から挙げられた不安要素について、どの程度気がかりかを「非常にそう思う」「そう思う」「あまり思わない」

表 1. 対象者の属性 (n=77)

項目	度数 (%)
就職→結婚→出産 (仕事継続)	45 (58.4)
就職→結婚退職→出産→育児専念→再就職	20 (26.0)
就職→結婚→出産退職→育児専念	9 (11.7)
就職→結婚退職→出産→育児専念	1 (1.3)
就職→結婚 (子どもは産まない)	1 (1.3)
結婚しない	1 (1.3)

表 2-1. 仕事と育児を両立するうえでの気がかり

(n=77)

項目	非常にそう思う	そう思う	あまり思わない	思わない
両立支援が十分か	48 (62.3)	24 (31.2)	5 (6.5)	0
育児休業の取りやすさ	48 (62.3)	32 (41.6)	2 (2.6)	0
融通が利く保育サービスがあるか	47 (61.0)	23 (29.9)	7 (9.1)	0
同僚・上司の理解が得られるか	47 (61.0)	25 (32.5)	13 (16.9)	0
育児休業後の職場復帰に関して	45 (58.4)	30 (39.0)	5 (6.5)	0
不在に職場が対応してくれるか	43 (55.8)	28 (36.4)	9 (11.7)	1 (1.3)
育児のための短時間勤務が可能か	42 (54.5)	22 (28.6)	7 (9.1)	0
子どもと過ごす時間が確保できるか	41 (53.2)	23 (29.9)	7 (9.1)	0
学校行事や親子行事へ参加できるか	39 (50.6)	25 (32.5)	7 (9.1)	0
夫や周囲が理解してくれるか	39 (50.6)	34 (44.2)	14 (18.2)	1 (1.3)
夫が育児や家事に協力してくれるか	37 (48.1)	31 (40.3)	11 (14.3)	1 (1.3)
休息の時間を確保できるか	34 (44.2)	31 (40.3)	8 (10.4)	1 (1.3)
相談や手伝いを身内はしてくれるか	32 (41.6)	35 (45.5)	10 (13.0)	0
手当の申請方法・補助金が十分か	28 (36.4)	27 (35.1)	7 (9.1)	2 (2.6)
代役要員を配置する配慮があるか	20 (26.0)	31 (40.3)	28 (36.4)	3 (3.9)
今後の昇進に影響するのではないか	15 (19.5)	42 (54.5)	15 (19.5)	0

度数 (%)

「思わない」で回答してもらい、「非常にそう思う」の割合が最も多かったのは「就職した施設の仕事と育児の両立に対する支援の充実度」、「健診のための時間や育児休業の取りやすさ」48名（62.3%）であった。次いで「所属部署の同僚・上司の理解が得られるか」、「安心して預けられ、時間的に融通が利く保育サービスがあるか」各47名（61.0%）、「育児休業後の職場復帰に関して（ブランクを埋められるか、知識・技術の低下や不足、人間関係など）」45名（58.4%）、「子どもの急病の不在に職場が対応してくれるか」43名（55.8%）の順で多かった（表2-1）。

「非常にそう思う」、「そう思う」を「気がかりに思う群」、「あまり思わない」、「思わない」を「気がかりに思わない群」の2群に分けて、特に仕事と乳幼児期の育児の両立を想定しているか否かの違いを把握するため属性における2群（「就職→結婚→出

産（仕事継続）」を「仕事継続群」、「就職→結婚退職→出産→育児専念→再就職」、「就職→結婚→出産退職→育児専念」、「就職→結婚退職→出産→育児専念」を「育児専念群」と、仕事と育児を両立するうえで気がかりに思う内容について χ^2 検定を行ったところ、有意に差はみられなかった。しかし、「育児休業取得後、代役要員を配置する配慮があるか」については、「仕事継続群」よりも「育児専念群」の方が気がかりに思う割合が多い傾向にあった（ $p < 0.1$ ）。また、「子どもの急病の不在に職場が対応してくれるか」については、「育児専念群」よりも「仕事継続群」の方が気がかりに思う割合が多い傾向にあった（ $p < 0.1$, 表2-2）。

2) 仕事と育児の両立への国の取り組みの認知度

仕事と育児を両立するための支援として、実際に行われている国の取り組みについて「内容も知っている」、「内容は知らないが聞いたことはある」、「知らない」で回答してもらい、「内容も知っている」の割合が多かったのは「3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度義務化」22名（28.6%）であった。次いで、「出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進」21名（27.3%）、「3歳までの子を養育する労働者の所定外労働（残業）免除」20名（26.0%）、「イクメン企業アワードの表彰」16名（20.8%）、「マザーズハローワーク」14名（18.2%）の順に多かった（表3-1）。

表 2-2. 属性と気がかりの内容との関係

		仕事継続 (n=45)	育児専念 (n=30)	P値
代役要員	そう思う	33 (73.3)	27 (90.0)	0.007
	そう思わない	12 (26.7)	3 (10.0)	
不在時の対応	そう思う	45 (100)	28 (93.3)	0.079
	そう思わない	0	2 (6.7)	

度数 (%)

表 3-1. 仕事と育児の両立への国の取り組みの認知度

(n=77)

国の取り組み	知っている	聞いたことはある	知らない
3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度の義務化	22 (28.6)	29 (37.7)	26 (33.8)
出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進	21 (27.3)	32 (41.6)	24 (31.2)
3歳までの子を養育する労働者の所定外労働（残業）の免除	20 (26.0)	22 (28.6)	35 (45.5)
イクメン企業アワードの表彰	16 (20.8)	12 (15.6)	49 (63.6)
マザーズハローワーク	14 (18.2)	14 (18.2)	49 (63.6)
子の看護休暇制度の拡充	11 (14.3)	22 (28.6)	44 (57.1)
育児休業給付金の拡充	11 (14.3)	16 (20.8)	50 (64.9)
専業主婦（夫）育児休業取得不可の廃止	10 (13.0)	14 (18.2)	53 (68.8)
パパ・ママ育休プラス	7 (9.1)	17 (22.1)	53 (68.8)
仕事と育児の両立支援に取り組む事業主に対する助成金支給制度	7 (9.1)	11 (14.3)	59 (76.6)
くるみんマーク	4 (5.2)	8 (10.4)	65 (84.4)
均等・両立支援企業の表彰	3 (3.9)	1 (1.3)	73 (94.8)
両立支援ベストプラクティス集	2 (2.6)	3 (3.9)	72 (93.5)
両立指標	0	4 (5.2)	73 (94.8)

度数 (%)

表 3-2. 属性と国の取り組みの認知度との関係

(n=77)

国の取り組み		仕事継続 (n=45)	育児専念 (n=30)	P値	有意差
3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度の義務化	知っている	16 (35.6)	4 (13.3)	0.033	*
	知らない	29 (64.4)	26 (86.7)		
子の看護休暇制度の拡充	知っている	9 (20.0)	1 (3.3)	0.038	*
	知らない	36 (80.0)	29 (96.7)		
3歳までの子を養育する労働者の所定外労働 (残業) の免除	知っている	14 (31.1)	4 (13.3)	0.077	
	知らない	31 (68.9)	26 (86.7)		

度数 (%) * p<0.05

表 4. 学生のうちに知っておきたい情報 (n=77)

項目	度数 (%)
就職を希望する企業の育児休業取得状況	55 (71.4)
就職を希望する企業の両立支援の取り組み	47 (61.0)
育児休業の内容	31 (40.3)
保育サービスの利用方法, 見つけ方	30 (39.0)
育児休業の取得方法	29 (37.7)
育児休業取得経験者の体験談	25 (32.5)
仕事と育児の両立についての相談窓口	13 (16.9)
学生がどのように仕事と育児について考えているか	1 (1.3)

(複数回答)

「内容も知っている」を「知っている群」, 「内容は知らないが聞いたことはある」, 「知らない」を「知らない群」の2群に分けて, 属性における2群と, 仕事と育児の両立への国の取り組みの認知度について χ^2 検定を行ったところ, 「3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度義務化」と「子の看護休暇制度の拡充」について有意差がみられ, 「育児専念群」よりも「仕事継続群」の方が, 実際に行われている国の取り組みとしてある「3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度義務化」と「子の看護休暇制度の拡充」の情報を知っている割合が有意に多かった (両項目とも $p < 0.05$). また, 「3歳までの子を養育する労働者の所定外労働 (残業) 免除」については, 明らかな有意差はみられなかったが, 認知度が高い傾向にあった ($p < 0.1$, 表 3-2).

3) 学生のうちに知っておきたい情報 (表 4)

仕事と育児を両立するうえで学生のうちに知っておきたいと思う情報を複数回答で聞いたところ, 「就職を希望する企業の育児休業取得状況」が最も多く 77 名中 55 名 (71.4%) であった. 次いで, 「就職を希望する企業の両立支援の取り組み」47 名

(61.0%), 「育児休業の内容」31 名 (40.3%), 「保育サービスの利用方法, 見つけ方」30 名 (39.0%), 「育児休業の取得方法」29 名 (37.7%) の順で多かった.

属性における2群と χ^2 検定を行ったところ, どの項目においても有意差はみられなかった.

4) 自由記述

自由記述では, 77 名中 70 名 (90.9%) の回答が得られた. 「両立することは難しい」, 「仕事の充実感を得ながら, 子育てにも十分に組み入れるか不安」, 「大変そう. 理解を得ることが難しく, 白い眼を向けられそう」という仕事と育児の両立への困難感や不安感についての記述があった. また, 「子どもが寂しい思いをしないか」, 「自分は愛情を注いでいるつもりでも, 子どもは足りないと感じるかもしれないから, 子どもをないがしろにしないでちゃんと向き合えるか心配」, 「待機児童の問題などで, 子どもを保育所に預けることができるか心配」という, 子どもとの関わりや保育サービスへの不安についての記述もあった. 「夫・パートナーの協力や職場の理解が重要」, 「支援が整っていること, 周囲の協力が得られたらできそう」, 「育児に協力的な夫ならば両立して頑張れそう」という, 職場や家族・周囲の理解の必要性に関わる内容が記載されていた.

考察

1. 属性について

表 1 より, 将来について, 「就職→結婚→出産 (仕事継続)」が 45 名 (58.4%), 「就職→結婚退職→出産→育児専念→再就職」が 20 名 (26.0%), 「就職→結婚→出産退職→育児専念」が 9 名 (11.7%), 「就職→結婚退職→出産→育児専念」, 「就職→結婚 (子どもは産まない)」, 「結婚しない」が 1 名 (1.3%) であったことから, 仕事と育児を

両立したいと考える女子学生が多いという結果が得られた。先行研究（坂本他，2006）においても，4年生公立大学の女子大学生，及び女子専門学生193名中，「就職→結婚→出産（仕事継続）」が92名（47.7%），「就職→結婚退職→出産→育児専念→再就職」が39名（20.2%）であり，仕事と育児を両立したいと考える者が多く，本研究と同様の結果が出ている。

このことから，看護系女子学生については，出産しても仕事を続けたいと望む割合が多く，女性の職業志向の強さがうかがわれる。再就職を考えている者もいることから，一度仕事を離れ，育児に専念するもの子どもが大きくなってからもう一度働きたいと考える女性も少なくないことがいえる。理想的な形で仕事と育児を両立できるようにするために，就職を前にその企業の両立支援の内容や，両立に関わる現状を把握することができるような場を設けることや，女性の再就職を支援する取り組みの情報提供が必要だといえる。

2. 仕事と育児の両立に対する認識について

1) 仕事と育児を両立するうえで気がかり

「非常にそう思う」の割合が最も多かったのは「就職した施設の仕事と育児の両立に対する支援の充実度」，「健診のための時間や育児休業の取りやすさ」48名（62.3%）であった。次いで「所属部署の同僚・上司の理解が得られるか」，「安心して預けられ，時間的に融通が利く保育サービスがあるか」47名（61.0%），「育児休業後の職場復帰に関して（ブランクを埋められるか，知識・技術の低下や不足，人間関係など）」45名（58.4%），「子どもの急病の不在に職場が対応してくれるか」43名（55.8%）の順で多かった。このことから，支援の充実度や育児休業のとりやすさ，同僚・上司の理解，職場復帰に関することといった『職場環境』についてや，融通の利く保育サービスといった『制度・公的支援』についての不安が大きいことがうかがわれる。また，子どもと過ごす時間が確保できるか，学校行事や親子行事へ参加できるかといった『時間的余裕』について，夫や周囲が理解してくれるか，夫が育児や家事に協力してくれるかといった『家族の協力』についても半数近くが不安に思っており，仕事と育児を両立することを考える者に対し，『職場環境』，『制度・公的支援』，『時間的余裕』，『家族の協力』とい

った側面で支援していく必要があるといえる。

先行文献（藤本他，2011）において，社会経済的要因である『職場の環境・配慮不足』，『家族の協力』，『手当や休暇，サービスなどの公的支援』と心理的要因である『家族の両立に対する思い』が仕事と育児の両立を促進あるいは阻害要因として影響しているという結果が出ている。就業前に，仕事と育児を両立するうえで影響する因子が促進因子になるような，実際に行われている両立支援の内容や職員の現状，両立している者の実体験といった情報提供や助言などの支援が必要と考えられる。

「非常にそう思う」，「そう思う」を「気がかりに思う群」，「あまり思わない」，「思わない」を「気がかりに思わない群」の2群に分けて，属性における2群（「仕事継続群」「育児専念群」と，仕事と育児を両立するうえで気がかりに思う内容について χ^2 検定を行ったところ，「育児休業取得後，代役要員を配置する配慮があるか」については，「仕事継続群」よりも「育児専念群」の方が気がかりに思う割合が多い傾向にあった（ $p < 0.1$ ）ことから，育児に専念することを決めたとしても，その後の職場を気がかりに思うことが考えられる。

また，「子どもの急病の不在に職場が対応してくれるか」については，「育児専念群」よりも「仕事継続群」の方が気がかりに思う割合が多い傾向にあった（ $p < 0.1$ ）ことから，仕事と育児を両立したいと考える者は，子どもの体調への心配と，子どもの急病時に職場が対応してくれるかという心配を抱えているということが考えられる。先行文献（新井他，2012）では，C県の保育所，放課後児童クラブ在籍児の就労中の母親1,913名を対象にアンケート調査を行ったところ，1,286名（67.2%）が子どもの急病時に困った経験があると回答している。さらに，子どもの急病時に困った内容として，受診のための時間や人を確保することの 카테고리の中で，仕事の調整をすることへの困難が最も多い結果が出ている。

仕事を継続するにしても，育児に専念するにしても，職場を離れた後の職場環境に対しても気がかりに思うということがわかり，就業前に就職先の育児休業取得に関わる情報や，両立支援体制についての情報を取得することが必要だといえる。

2) 仕事と育児の両立への国の取り組みの認知度

「内容も知っている」の割合が多かったのは「3

歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度義務化」22名(28.6%)であった。次いで、「出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進」21名(27.3%)、「3歳までの子を養育する労働者の所定外労働(残業)免除」20名(26.0%)、「イクメン企業アワードの表彰」16名(20.8%)、「マザーズハローワーク」14名(18.2%)の順に多かった。最も多く認知されているものでも認知度は3割を切っており、仕事と育児の両立への国の取り組みの認知度は低いということがいえる。全国の20歳以上の者3,000人(回答者1,839人)を対象に行った「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する特別世論調査」(内閣府, 2008)によると、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の認知度は、「名前も内容も知っている」が9.8%、「名前は聞いたことがあるが内容までは知らない」が26.6%、「名前も内容も知らない」が60.1%、「わからない」が3.5%という結果が出ている。このことから、全国的にも仕事と育児の両立への国の取り組みの認知度は低いということがうかがわれる。仕事と育児を両立したいと思っても、国としてどのような取り組みが行われているのか分からない状況は、両立することに対して消極的になってしまうことが考えられ、国を挙げて行われている支援についての情報提供の必要性も高いといえる。

2) 学生のうちに知っておきたい情報

仕事と育児を両立するうえで学生のうちに知っておきたいと思う情報を複数回答で聞いたところ、「就職を希望する企業の育児休業取得状況」が最も多く77名中55名(71.4%)であった。次いで、「就職を希望する企業の両立支援の取り組み」47名(61.0%)、「育児休業の内容」31名(40.3%)、「保育サービスの利用方法, 見つけ方」30名(39.0%)、「育児休業の取得方法」29名(37.7%)の順で多かった。このことから、学生は就職を希望する企業の実際に行われている内容や現状を最も知り得たいと思っていることがわかったと同時に、就職活動での企業説明会や合同企業説明会の中で、仕事と育児の両立支援に関わる内容は含まれていないのではないかと推測された。また、学生は、育児休業や保育サービスにかかる申請方法や利用方法についても知り得たいと思っている。制度やサービスの利用は働いてすぐに必要となる情報ではないが、仕事と育児の両立を考える時期になったときにすべて

自分自身で行わなければならないことを不安に思い、事前に知識として持っていたいと思う学生が多いのではないかと考える。制度・サービスの申請方法や利用方法についても情報収集できる場がないということが推測される。学生が知り得たいと思う内容と企業や学校側の情報提供の内容が一致していないことがうかがわれ、学生のニーズに合った情報提供が必要になる。

3) 自由記述

自由記述では、仕事と育児の両立への困難感や不安感についての記述がみられた。全国の20~69歳の女性1,000名に対して行った調査では最も多くの73.3%が「仕事と育児の両立は困難だと思う」の質問に「そう思う」と回答しており、今回の研究も同様の結果であった。考察2.(1)から、支援の充実度や育児休業のとりやすさ、同僚・上司の理解、職場復帰に関することといった【職場環境】についてや、融通の利く保育サービスといった【制度・公的支援】についての情報がないことが、困難感や不安感を抱く要因となっていると考えられる。また、家族・周囲の理解の必要性に関わる記述もあった。首都圏の20~50代の会社員、男女800名に対して行った調査では、女性が仕事と家庭・育児を両立させるために必要だと思うことを尋ねたところ、「夫・家族の理解・協力(家事や育児の分担など)」が最も多くの回答があり、仕事と育児の両立には、夫や周囲の理解が必要不可欠であるということがいえる。

就職する企業の、仕事と育児の両立支援制度と制度・公的支援の情報提供、女性が仕事と育児の両立をすることに、男性が理解を深められるような場の設置が必要だといえる。

3. 仕事と育児が理想的な形で進められるようにするための支援

今回対象とした女子学生の約85%が仕事と育児を両立したいと考えており、就職した施設の仕事と育児の両立に対する支援の充実度や、健診のための時間や育児休業の取りやすさ、所属部署の同僚・上司の理解といった職場環境について気がかりに思うことがわかった。これは、仕事と育児を両立するうえで学生のうちに知っておきたい情報で、就職を希望する企業の育児休業取得状況と両立支援の取り組みについての項目が上位となった理由だといえる。

A 県にある短期大学のキャリアデザインという授業やキャリアセンターでの情報提供の中には、仕事と育児の両立に関する内容はほとんど含まれていない。しかし、今回の調査では、女子学生は仕事と育児の両立について高い関心を持っており、情報を求めているということが明らかになった。就職支援が希望する就職先に就職することが第一の目的となっており、学生は仕事と育児の両立に関する情報を知りたいと思っていながらも、自ら情報を求めにくい状況にあるのではないかと考える。仕事と育児の両立に関する情報提供の場があれば、先のことも見据えて就職活動を行うことができるのではないだろうか。

B 大学のように、女性の就労をテーマとした講義や、企業による仕事と育児の両立支援に関わる取り組みや育児休業取得状況を含めた就職説明会、実際に育児休業を取得した者の体験談を聞く場の設置などが有効だと考える。また、今回の調査では、仕事と育児の両立について関心は高いが、実際に行われている国の取り組みの認知度は低いことがわかった。さらに、育児休業や保育サービスにかかる申請方法や利用方法についても知り得たいと思っていることがわかった。仕事と育児の両立に関わる国の取り組みや、制度・サービスの申請方法や利用方法も講義の中にも含める必要があるといえる。また、仕事と育児の両立には、パートナーの理解や協力などその関係性が重要になることが分かったため、両立支援の対象は、女子学生だけでなく男子学生も対象に含めることで、それぞれの将来の仕事と育児の両立についての理解に結び付けることができると考えられる。

就職・採用活動開始時期は平成 27 年度卒業・修了予定者から、広報活動は、卒業・終了年度に入る直前の 3 月 1 日以降に開始し、その後の採用選考活動は、卒業・修了年度の 8 月 1 日以降に開始としている（首相官邸, 2014）。卒業・修了年度の前年度に、上述した「仕事と育児の両立」、「国の取り組みや活用できる制度等」、「各企業の取り組み状況」、「体験談」等に関する講義や説明会を実施していくことが有効であると考えられる。学部ごとの就職先の傾向に合わせて内容を変えて実施することで、より多くの情報取得につながると考える。

女性の労働力率を年齢階級別にみると、30～34 歳を底とした M 字型は緩やかになっているが、出

産・育児を機に離職する女性が多いことを反映しており、我が国における継続就業の難しさを示している（内閣府, 2002）。職場の仕事と育児の両立支援状況を把握していることは、出産や育児が原因となる離職者の減少にもつながると考えられ、就業前から仕事と育児の両立に関わる情報提供は必要であるといえる。

結論

今回の研究では、以下の 5 点が明らかとなった。

1. 将来については、「就職→結婚→出産（仕事継続）」45 名（58.4%）、一時期の育児専念後に仕事に復帰する「就職→結婚退職→出産→育児専念→再就職」20 名（26.0%）を合わせると約 85% が仕事と育児の両立を考えていた。
2. 仕事と育児の両立に関する気がかりについては、「就職した施設の仕事と育児の両立に対する支援の充実度」及び「健診のための時間や育児休業のとりやすさ」48 名（62.3%）が最も多く、次いで「所属部署の同僚・上司の理解が得られるか」、「安心して預けられ、時間的にも融通の利く保育サービスがあるか」47 名（61.0%）であった。
3. 仕事と育児の両立に向けた国の取り組みに対する認知度は、「3 歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度義務化」22 名（28.6%）、「出産後 8 週間以内の父親の育児休業取得の促進」21 名（27.3%）、「3 歳までの子を養育する労働者の所定外労働（残業）免除」20 名（26.0%）の順に高かったが、いずれも認知度は 3 割を切っていた。「くるみんマーク」、「均等・両立支援企業の表彰」「両立支援ベストプラクティス集」、「両立指標」については、認知度が 5% 以下で低かった。
4. 仕事と育児を両立するうえで学生のうちに知っておきたい情報は、「就職を希望する企業の育児休業取得状況」55 名（71.4%）、「就職を希望する企業の両立支援の取り組み」47 名（61.0%）、「育児休業の内容」31 名（40.3%）の順で多かった。
5. 自由記述では、「仕事と育児の両立への困難感や不安感」、「子どもとの関わりや保育サービスへの不安」の記述がみられた。さらに、「職場や家族・周囲の理解の必要性」に関わる記述もみられた。

おわりに

本研究では、仕事と育児を両立することを考える女子学生が多く、予測通りの結果となった。今回は、看護系女子大学生を対象に研究を行ったが、看護系は女性中心の職場であることに加え、高い専門性を有する職業であることから、仕事と育児の両立を身近に感じながらアンケートへの回答を行うことができたと考えられる。学生の仕事と育児の両立に対する認識や学生のうちに求める情報を把握し、より有効な支援を導き出すためには、看護学系の学部だけでなく他学部も対象に含める必要がある。自由記述から、仕事と育児の両立はパートナーの理解が鍵となることが分かった。このことから、女子学生だけでなく男子学生も対象にし、仕事と育児の両立に対する認識の把握から、男子学生に特化した支援の考察につなげていく必要がある。また、今回の研究では大学4年生を対象としたが、学年によって仕事と育児の両立に対する認識や学生のうちに求める情報に違いがあるのかを把握し、各学年の特徴を踏まえた支援の考察につなげるために、大学1年生から大学4年生を対象にする必要がある。

謝辞

本研究に際して、アンケート調査に協力していただいた女子学生の皆様に感謝申し上げます。なお、本稿は、平成28年度岩手県立大学看護学部卒業研究に加筆修正したものである。

引用文献

- 新井香奈子, 太田千寿, 安成智子他 (2012): 子どもの急病時の受診における就労中の母親の困難, 兵庫県立大学看護学部・地域ケア開発研究所紀要, 19, 83-96.
- 萩本友男, ソニー生命保険株式会社 (2016): 女性の活躍に関する調査, http://www.sonylife.co.jp/company/news/25/nr_131114.html [2016年12月10日].
- ハリー・A・ヒル, 株式会社オークローンマーケティング (2016): 女性の働き方・働きがいに関するアンケート調査, <https://www.value-press.com/press-release/162133> [2016年12月10日].
- 藤本美由紀, 木戸久美子他 (2011): 子育てと仕事の両立に影響する要因—子育て期に就業経験のある女性への面接データ分析から—, 母性衛生, 51 (4), 704-710.
- 厚生労働省 (2016): 厚生労働省委託事業 女性の活躍両立支援総合サイト, <http://www.positive-youritsu.jp/award/> [2016年12月10日].
- 厚生労働省 (2014): 働く女性の実情, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujou/dl/14b.pdf> [2016年12月10日].
- 厚生労働省 (2013): 平成25年度の児童相談所での児童虐待相談対応件数等, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000052785.html> [2016年12月10日].
- 厚生労働省 (2007): 子ども虐待対応への手引き, 第2章 派生予防, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dv12/02.html> [2017年12月13日].
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2008): 「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」, <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/dl/h0929-1a.pdf> [2016年12月10日].
- 内閣府 (2002): 国民生活白書 第2章 女性のライフサイクルと就業, http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/05_youshi/index.html [2016年12月10日].
- 坂本康子, 古橋啓介 (2006): 女子大学生における理想の生き方と育児観について, 福岡県立大学人間社会学部紀要, 15 (1), 119-137.
- 首相官邸 (2014): 若者・女性活躍推進フォーラム, 就職・採用活動開始時期変更に関するお知らせ, http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ywforum/zikihenkou_info.html [2016年12月10日].
- 高峰彩華, 吉川はる奈 (2015): 大学生が持つ子ども・子育てのイメージ形成に与える影響: 保育学習や友人関係による検討, 埼玉大学教育学部教育実践総合センター紀要=Journal of Integrated Center for Clinical and Educational Practice, 14, 9-16.
- 田中弓子 (2012): 働く母親が子育てと仕事の両立の上で抱える苦悩, 高松大学研究紀要, 56・57, 283-298.
- 山極清子, 立教ジャーナル (2010年7月1日): 女性ゆえにぶつかる「キャリア」の問題に取り組む—「女子学生キャリア支援プロジェクト」その1—, http://www.asahi.com/ad/clients/rikkyo/careercreate/cc02_01.html [2016年12月10日].

(2017年11月9日受付, 2018年1月9日受理)

<Research Report>

Female University Student's Recognition of the Work and Parenting Balance and Necessary Support for them

Saki Hiwatashi¹⁾ Ayuko Daikokuya²⁾ Natsuko Kakizaki³⁾

1) Tohoku Kosai Hospital 2) Former Iwate Prefectural University 3) Iwate Medical University

Keywords: work and parenting balance, female university student, career education