

「安全と健康」(中央労働災害防止協会)2022年9月号掲載原稿を編集してお届けします。

連載 ストレス社会を生き抜く働き方 (9)

「女性活躍とSOC ～育児で培われるストレス対処力を

その後の社会活躍でも活かせる社会へ～」

執筆 白木 渚

(国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構 産業医)

筑波大学大学院人間総合科学研究科で女性労働者のメンタルヘルスを専門に研究を行う。
現在、労働衛生、産業精神医学の専門家として労働者のメンタルヘルス支援に従事している。

はじめに

近年、女性の活躍推進が進められているが、働く女性が直面する問題は多い。今後の女性の活躍推進を Sense of Coherence (以下、SOC) の観点から考えていく。

また、女性の活躍を推進していくために、男性の家庭活躍が必要とされている。法改正された男性の育児休業取得制度に触れつつ、家庭で培った SOC が企業における生産性向上につながることを示したい。

女性活躍の必要性

少子高齢化、労働人口減少への対策は重大な課題である。男性だけでなく、女性の活躍に期待がかかっている。女性労働力の増加に伴い、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法といった法制度が整備され、1億総活躍社会、女性版骨太の方針が打ち出されるなど、社会的にも女性活躍が進められている。しかし、働きたいと考えるすべての女性が、正規職員で仕事を続けられるわけではなく、妊娠、出産を機に退職を余儀なくされることや、働き続けることを選択したとしてもマタニティハラスメントやマミートラックで悩む女性も少なくない。

働きたい女性がより活躍できるよう、今年女性活躍推進法が改正された。また、「えるぼし」、「くるみん」といった女性活躍を支援する制度も整いつつある。長時間労働が当たり前

とされてきた時代には、残業のできない女性は雇いづらいついていた会社も少なくないだろう。しかし、働き方改革後、働きたい人が働ける社会においては、女性を採用するメリットはたくさんある。

女性労働者のストレス対処力

女性が働くための制度が整備されてきたとはいえ、まだまだ会社は男性社会であることも多い。また、女性は就業期間中に、女性特有の健康問題を抱えることも少なくない。女性が家事や育児といった家庭での役割の大半を担っていることから、仕事と家庭の両立での困難もある。こうした男性とは違ったストレス源も多く、働く女性のストレス対処力、SOCが重要となってくる。

これまでの連載でも記されていた通り、SOCとは究極のストレス対処力であり、「把握可能感」、「処理可能感」、「有意味感」の3つの要素で構成される。そして、SOCは良質な人生経験で高まるとされている。今回は、出産、育児を経験した女性のSOCという観点でみていきたい。

出産や育児という人生経験をした女性のSOCは高いという報告がされている¹⁾。出産という未知の体験、期待と不安が裏合わせの期間を1年近くも経験することで、多少のことは何とかなる、という処理可能感につながっていると考えられる。

家事、育児は他の誰に認められるためでもなく、褒められることも少なく、社会的な地位の向上や金銭的な価値を生み出すものとは言い難い。一見すると有意味感を得づらいついて経験と考えられるが、そんな経験を日々継続していきつつも、楽しみを見つけていくことで、有意味感が高められていくと考えられる。

子どもが相手となると、何をしでかすか分からず、先を見通しづらいつい。それでも親として一貫した態度を取ることや、スケジュールをコントロールする努力を行うことで把握可能感を高めていくと考えられる。SOCが高い労働者は、職務満足度が高く、欠勤が少なく、健康に働き続けることができるという報告がある²⁾。育児を経験した女性のSOCも同様に、困難な業務であっても、やりがいを持って取り組み、生産性向上につながるのではないか。言うことを聞かない部下でお困りの方も多いかと思う。話を聞かない、言ってもすぐ忘れる子ども、そういう相手と日々接していく育児というのは、組織のマネジメントにおいても役立つ。

男性の家庭活躍、育児休業の取得

ここまで女性の活躍推進について話してきた。しかし日本においては、共働き夫婦であっても女性は家事・育児の大半を担っている。家庭での役割が大きい上に、仕事という役割も担うことになれば、女性の負担は倍増である。

女性が家庭と社会において活躍していくためには、男性の家庭での活躍も大きく期待されている。2020年の調査では、女性の育児休業取得率が83.0%と高まっている中で、男性は7.5%とほとんど取得されていなかった³⁾。2021年、育児・介護休業法が改正され、男性の育児休業の取得の促進が徐々に開始されている。東京都では、育児休業取得を広めるべく、「育業」という言葉を導入した。男性の家庭活躍の少なさの影響も考えられるが、男性の家庭活躍とSOC向上の先行研究はない。しかしながら、不妊治療を経て出産に至ったカップルでは、男性のSOCが向上したという報告がある²⁾。このように、積極的に出産や育児に関与する姿勢がSOCの向上につながるのだと考える。育児は母親が主体になりがちではあるが、男性が家庭における活躍—家事・育児—を積極的に行うことで、SOCを高める良質な経験を得ることができるのではないかと考えられる。そして、育児休業からの復帰後、さらなる能力を身に付けることができると考えられる。また、SOCの醸成と関連の高い社会的資源として、育児休業を含め、仕事と家庭の両立をサポートする制度をリソースとして活用できる環境こそが、さらなるSOCの向上につながる⁴⁾。

男性の育児休業取得は働きやすい会社の指標

男性の育児休業の取得しやすさは、男性にとっても、女性にとっても働きやすい会社の指標になるのではないかと考えられる。これからの労働力減少の時代、優秀な人材を集めることができるのは、誰にとっても働きやすい会社である。2023年には大企業における男性の育児休業取得率の公表が義務付けられている。

中小企業には、厚生労働大臣が認定するユースエール認定制度という制度がある。若手の雇用や育成に力を入れている企業が、いくつかの条件を満たせば、認定を受けられ、優良な企業であることをアピールすることができる。認定条件の1つとして、育児休業の取得率が公表に含まれている⁵⁾。就職先の条件の1つとして、ワーク・ライフ・バランスが重要視されつつある中で、育児休業が取得しやすい職場というのは、重要なポイントになってくる。

おわりに

スキルアップ、キャリアアップを目的として、部署異動や転勤が行われていることも多い。別の部署において、新しい仕事をし、新たなスキルを磨いていく。それは育児休業中に別の部署である「家」で、これまでの仕事とは違う「家事・育児」というスキルを磨くことも含まれるのではないかと思う。育児休業でなくても、時短勤務制度を活用し、育児を行いながら働く人材や育児等の理由で一度職場を離れた人材を使いづらいと思わず、別のスキルを磨いていた期間だと捉えていくこともできるのではないか。男性にも同様のことが言えると思う。制度は整っているが、利用しづらいという現場もまだまだ多いだろう。個人がリソースとして制度を使いこなし、SOC も高めていくためには、仕事が回る仕組みや現場のヒトの意識も整えていくことが必要だ。育児休業をマイナスと見ずに、プラスと考えていく社会を期待している。

参考文献

1. 戸ヶ里泰典.20～40 歳の成人男女における 健康保持・ストレス対処能力 sense of coherence の形成・規定にかかわる思春期及び成人期の社会的要因に関する研究.東京大学社会科学研究所,2008.
2. 山崎喜比古ら.ストレス対処力 SOC－健康を生成し健康に生きる力とその応用,2019.
3. 厚生労働省.令和2年度雇用均等基本調査.
4. 竹内 朋子ら.看護師のSOCと職場のあり方-いきいきとした看護師を支える職場要因の検討,2009.
5. 厚生労働省.ユースエール認定制度.