



## 女性の就業環境に関するアンケート調査結果

---

2008年6月17日  
株式会社 ワイズスタッフ

## アンケート調査概要

株式会社ワイズスタッフ < <http://www.ysstaff.co.jp/> > (本社: 奈良県生駒市 拠点: 北海道北見市 代表取締役: 田澤由利) は、結婚・育児・介護など、さまざまなライフステージにあわせて「自分らしく働きたい!」という女性の気持ち を応援し、行動してきました。今回は、働く女性を取り巻く現実を、多くの女性の「生の声」として、社会を動かす立場の方に届けるべく、現代の女性の就業環境に関するアンケート調査をおこないました。

### 【調査概要】

調査方法: インターネット調査

調査期間: 2008年5月23日 ~ (現在も継続中)

集計対象: 2008年5月23日 ~ 6月2日

有効回答数: 555

回答者属性:

年代 (20代9.4%、30代47.2%、40代32.9%、50代7.9%、60代以上1.6%)

居住地 (首都圏48.8%、中京圏3.6%、関西圏13.2%、その他34.4%)

未婚既婚 (既婚67.0%、未婚28.1%、その他4.9%)

子どもの有無 (子どもがいる もしくは妊娠中56.2%、子どもはいない43.8%)

就業状況 (正規雇用44.5%、臨時雇用19.3%、その他の就業形態23.6%、無職12.6%)

### 調査を実施するに至った経緯

#### 調査結果まとめ

#### 調査結果概要

就業時における性差別の実態

性差別への抵抗と限界

女性の転職・退職事情

結婚・妊娠・出産・育児をする女性が仕事を続けられない理由

転職・再就職によるキャリアダウン

企業による育児支援の現状

働く女性の「企業の育児支援」に対する受け止め方

育児支援策への不満・要望 / 復職経験者の声

女性の就労を支援する その他の取組

今後の就労への意欲・希望

将来のキャリアデザイン

就業環境の地域差

女性のライフステージの変化に対応する多様な就業スタイル

「働き続けることができる職場環境」「女性が働きやすい社会」とは

**提言: 「公平な選択肢」から自分の生き方を選べる社会へ**

参考資料 アンケート調査票

## 当調査を実施するに至った経緯

株式会社ワイズスタッフ  
代表取締役 田澤 由利

(株)ワイズスタッフ代表取締役の 田澤由利です。

今回、この調査をするきっかけとなったのは、「イー・ウーマン (<http://www.ewoman.co.jp/>)」で、私が「出産したら育児休暇をとりますか?」というテーマのサーベイキャスターを務めたことでした。

そこに届く、働く女性たちの葛藤や、その前に立ちはだかる、さまざまな「壁」。中でも目立ったのが、壁を前にして「あきらめてしまう」、もしくは「私が頑張るしかないんだ」と孤軍奮闘する女性たちの姿でした。

私自身、出産と夫の転勤で、勤め続けたかった会社を辞め、娘3人を育てる中、どうすれば働き続けることができるかが、この15年の大きな課題でした。

一方、弊社が推進している「テレワーク」という新しい働き方の普及活動において、内閣府や各省庁、また政治に近い方々にお会いする機会があり、いろいろな話をしました。

そこで強く感じたのです。

国は「女性が働きやすい環境を作りたい」と本気で考えている。しかし、現場の声を聞くことができず、適切な施策を実施できていないのではないだろうか。

一方、女性は、大変な状況を前にしても「あきらめる」、あるいは「苦勞して乗り越えて」しまっていて、「声」に出せないでいる。

これは、両者にとって「もったいない」ことではないか。  
この間をつなぐ活動をできれば、社会は変わるのではないか。  
そのためには、女性の声を集め、しかるべきトップの方に声を届けて行動してもらうしかない。

その第一歩が、このアンケート調査です。

そして、ここで集められた、多くの女性の「声」を、壁を取り除く「力」にするため、責任を持って、社会を動かす人たちへ届けたいと思います。

株式会社ワイズスタッフ 代表取締役 田澤由利

~本当に女性が働きやすい社会とは？~

**女性の就業環境に関するアンケート調査結果 まとめ**

## 女性の就労を阻害している障壁 1

現在の日本は、「働きたい」「働き続けたい」と願う女性の就労継続が男性より困難な現状にあります。その原因は何なのか、働く女性たちの声をまとめました。

### < 企業の支援制度 > の視点から

#### 育児支援の制度はあっても、実際に利用できない ~ 女性支援制度利用への「不公平感」

- 介護・育児を両立する社員の労働負担を軽減する諸制度ができて、その「軽減分の業務をどう処理するのか」という実際の制度運用面にまで配慮したシステムが整う企業はまだ多くない。これでは、**職場に残された上司や男性社員・独身女性社員などがその負担をかぶる状況になり、不公平感**が生じて、制度自体が利用しにくくなっている。制度を利用できた場合も、制度利用者への視線や要求が厳しくなって、復職後の仕事の継続が難しくなっているのが実情だ。
- また、育児休暇取得後の女性社員は仕事の成果にかかわらず昇進・昇給対象外となるケースがある。短時間勤務で復職した場合、「昇進は犠牲にしても、気兼ねなく育児を優先したい」を望む女性もいれば、「勤務時間短縮は作業効率アップでカバーし、他の社員と同等の結果を残して、相応の評価・昇進したい」という女性など、考え方は多様。しかし、日本での対応は前者側に傾くなど、**企業の対応は一律的になりがちだ**。このことは、キャリアアップ志向の女性が出産を望まない要因にもなっている。

#### 就労スタイル多様化への対応の遅れ

- 大手企業や公務員など一部では、育児支援策がかなり普及し、充実傾向にあるが、そのほとんどは「育児休業期間の長期化」「短時間勤務期間の延長」「諸手当支給」など、「他の社員と同様にオフィスで働ける時だけ働き、それ以外は働かないでよい」という支援のあり方になっている。しかし、働く女性側としては、限られた育児期間は、「**子どものそばにいられる時間をできるだけ確保**」しつつ「**将来(育児から開放された後)のフル就業に向けて、仕事量・時間はセーブしつつも、仕事に就いていたい**」と願う人も多い。
- 「本人や子どもの健康状態」「保育サービスの利用状況」「家族の支援の有無」「キャリアアップへの考え方」などの諸条件により、「能力を活かしやすい環境」「望んでいる働き方」は人によって大きく異なる。こういった就労のスタイルとしては、短時間勤務の他に「テレワーク」「フレックスタイム制」「ワーキングシェアなどによるパーセント勤務」「コンプレストワーク」など、多様な働き方が選択肢に加わることで、**労働者一人ひとりが、その状況に即した就労スタイルを多様な選択肢から選ぶことができる環境**が求められている。

#### 育児支援などのサポートが受けられるのは正規雇用者のみ、の現実

- 大手企業社員や公務員は、育児休業制度や短時間勤務など様々な育児支援策を享受できるが、派遣社員や契約社員、パート・アルバイトなどの臨時雇用者は適用対象外だったり、制度を知らされない場合が多い。新卒でも正社員になれない今の時代、この問題は女性全体の就労環境悪化に大きく影響しかねない。

#### 女性の就業環境の地域格差

- 首都圏など都市部では、就労機会が多く、企業の育児支援策も割りと充実しているが、その他の**地域では全般に職自体が不足している状況で、女性(特に母親)の安定就労が難しい**など、地域間での格差が生じている。
- かつ、労働者支援の制度整備が整っていない中小企業が多かったり、「女性(特に母親)の就労」に否定的・差別的な考えが残っており、結婚・出産を機に退職せざるを得ない状況が未だ見受けられ、かつその後の再就職はさらに困難になるという悪循環に陥っている。

## 女性の就労を阻害している障壁 2

### < 周囲の意識 > の視点から

#### 就労場面での性差別

- 男女雇用機会均等法の施行から20年以上経ち、昔に比べると「女性だから」「結婚している」という理由でのあからさまな差別は減少傾向にあるものの、「仕事での役割分担」「査定・昇進」など様々な面で未だ女性への差別的な対応が見られる。特に中小企業ではその傾向が強い。
- 性差別に対し、「あきらめ感」を持つ女性が多い一方で、「男性以上に働き、自分を認めさせようと頑張る」女性も少なくないが、それが評価につながらず、結局疲弊して仕事への意欲をなくすケースも散見される。
- 大企業の正社員であっても、男性社員と同様の業務(長時間労働、出張、転勤など含む)をこなしている間は差別がなくても、「結婚」「妊娠・出産」「育児」「介護」といったライフステージの変化でそれができなくなった途端、冷遇されるという事象が少なくない。

#### 育児と仕事を両立するワークスタイルへの無理解～企業風土や社会の風潮

- 育児休暇の取得や短時間勤務のほか、子供の病気などにより仕事を休まざるを得ない状況に対して、会社としてのフォローが無いために、職場の上司や同僚の理解を得られずに仕事を続けられなくなる女性が多い。この場合、理解を示さないのは男性に限らず、かえって独身女性や子どもがいない既婚女性の評価が厳しいというケースも散見される。就労環境が厳しく余裕のない職場、上司に理解がない職場、復帰者の前例がない職場では、その傾向はなお強くなる。
- 年配社員や配偶者・親の無配慮な言葉「子どもを預けて働くなんて、子どもがかわいそう、等」に傷つけられたり、配偶者からの育児・家事協力が得られず、女性が全てを抱え込んでしまうケースも少なくない。男性も育児・家事協力ができるような、男性にも女性にも余裕のある就業環境にならなければ、解決は難しい。

### < 公的な支援制度・法整備 > の視点から

#### 育児支援サービスの不足

- 認可保育園、学童保育、病児(病後児)保育の定員不足と硬直的な対応は、子育てしながら働く女性にとって切実な問題。乳幼児保育支援以上に、小学校入学以降の学童保育の不十分さに不安を抱く回答者が目立つ。
- また、待機児童の多い都市部などは、臨時雇用者や在宅勤務者(テレワーカー)、就職活動希望者が保育サービスを利用できないケースも。不安定な就労状況であるにもかかわらず、就職活動のための保育対応もしてもらえないため、家族からの育児協力が得られない女性がますます働きにくくなる、といった状況も発生している。(認可保育園については、逆に正規雇用で収入が高い人も利用させてもらえないという指摘もある)

#### 現在の社会情勢と法律・規制内容の間の乖離

- 法律や規制が、現在の社会のニーズや情勢に合わず、「女性が働きにくい社会」の原因になっているケースがある。例えば、「自宅でテレワークで残業したい」「育児休業中に働きたい」場合でも、「労働基準法」が新しい働き方に対応していない。また、「国民年金法」の第3号被保険者についての取り扱いのため、「女性はほどほどに働くほうがいい」という社会意識をから脱することができない。

## 女性の就労を阻害している障壁 3

こうしてみると、女性の就労を阻害する壁が広範囲に存在していることが改めて確認できるとともに、一部では「女性のため」の就労支援は既にいろいろと講じられているのに、それらの恩恵を受けているはずの女性でさえ、いまだ多くの問題を抱えている現状が見えてきます。

既存の就労支援策が効果を出し切れていないのはなぜでしょうか？

今回、「女性の就労」という切り口で多くの女性の声を聞いて、あらためてわかったのは、「希望する働き方は人それぞれ違う」ということ。例えば、同じ子育て中の女性でも、仕事に対する考え方は「キャリアを維持したい」「子育てとバランスよく」「子育て中は離職し、働ける時に働きたい」など異なっており、それぞれが抱える問題点も違います。一方で、フル就業を続ける子どものいない女性もいます。こうして問題点を整理すると、ある働き方には都合がよい施策も、もう一方にとっては負担になることがある、ということがわかります。

働き方選択肢	現行の主な問題点
<b>子育てしながらキャリアを維持し働き続けたい</b> キャリアアップを目指しているのに、強制的に対象外にされる 思うように働けない	「女性は、いずれ辞めるもの」など、一方的な偏見・先入観のために、業務分担や昇進などに関し、差別的な対応をとられる。 労働者都合を優先する制度(休業、短時間勤務など)を利用すると、昇進や人事考課の対象外となる。 保育園や学童保育などの対応時間が短く、残業・休日出勤に対応しづらい。 保育園・学童の利用可否の決定が遅い、年度途中の入園ができないなど、計画的に利用できない。 臨時雇用者に対し、正社員などへの登用の道が開かれないほか、「労働者支援となる諸制度」「福利厚生」「教育」などの実質的な対象外とされている。
<b>子育てしながら、バランスよく働き続けたい</b> 仕事量を調整したいのに、できない 「無理なく働き続ける」ための選択肢が少ない・認められていない	育児休業や短時間勤務など労働者都合を優先する制度はあっても、それらを利用すると他社員に負担がかかるため、実際には利用できる状況に無く、制度が機能しない。 育児休業や短時間勤務などの適用期間が短い 中小企業などでは、労働者都合を優先する制度(休業、短時間勤務など)の整備が進まない。 育児・介護などでフル就業できない期間も、できる範囲で仕事を続けてスキルを維持したいが、その選択肢が少ない。 「総合職 = 将来の管理職」を前提としたキャリアアッププランしか用意されていない。マネジメントではなく専門スキルなどで評価されるという道がない。 臨時雇用者は「労働者支援となる諸制度」の実質的な対象外とされ、企業の意に沿う働き方ができない場合は職自体をうばわれる。
<b>子育て中は離職し、働ける時に働きたい</b> 一度仕事を辞めたら、働けない	就労機会の選択肢が非常に少なく、キャリアダウンを余儀なくされる。 就職後しか保育園には入れられないので、子どもがいる状況では、就職活動もままならない。
<b>(子を持たず)働き続けたい</b> 負担大の働き方を強制される	女性の就労支援は、「子どもを持つ女性」向け優遇策が中心で、未婚だったり子どものいない女性向けの支援策は少ない。逆に、「子どもを持つ女性」が制度を利用することにより、業務負担が増えることがある。
<b>全ての女性に共通する性差別</b>	「育児・介護などは女性の役割」「女性は、いずれ仕事を辞める」など、一方的な価値観・先入観のため、就労のあらゆる場面で性差別的な扱いがある。 同様の理由で、プライベートにおいても、配偶者や家族からの協力や理解が得られない。

「女性のため」の就労支援はいろいろあるのにスムーズに機能していない現状

様々な就労スタイルを望む人がいるのに、実際の対策内容が画一的であること、そして支援の対象が「一部の女性限定」であることへの「不公平感」、が原因なのでは？

## 働く女性のための支援施策の方向性

今回、「女性の働きやすい社会」をテーマとしたアンケートを行い、働く女性の「声」をもとに、その現状を分析した結果、「働く女性のための就労支援施策は、いろいろ実施されているのに、まだまだ課題や問題が多い」原因について、

(1) 様々な就労スタイルを望む人がいるのに、実際の対策内容が画一的であること

(2) 支援の対象が「一部の女性限定」であることから生じる「不公平感」

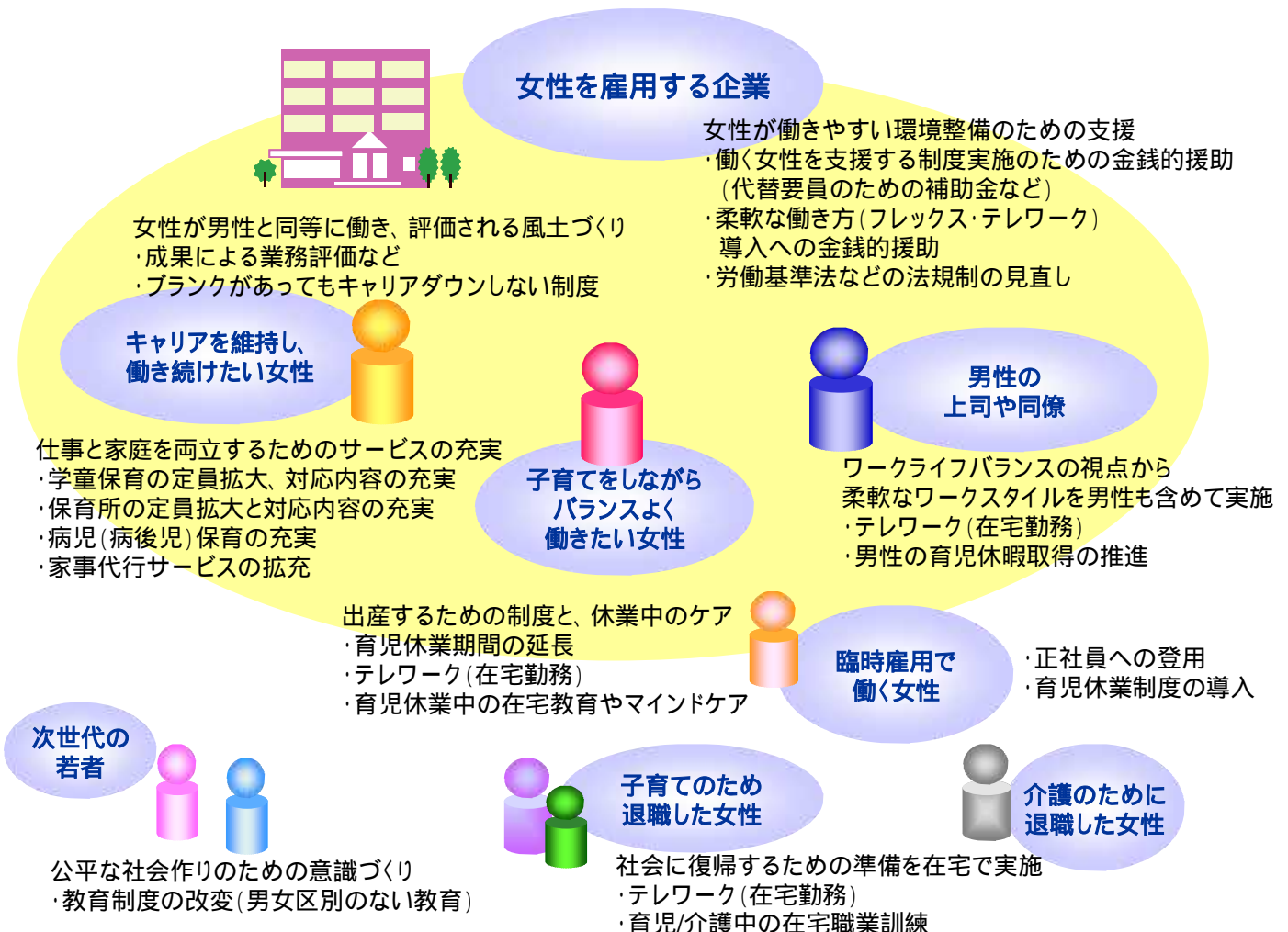
という仮説を導き出しました。

社会はすべてつながり、影響しあいながら動いています。しかし、実際の施策は、縦割り行政の中で検討、実施されています。少子化だから「育児支援」、女性の進出が遅れているから「男性の意識改革」、中小企業での女性の労働環境が悪いので「中小企業支援施策」、地域過疎化だから「地域振興支援」・・・などなど。

1つの施策を実施すると、検討対象外にも影響が出て、その結果、施策自体の効果を出しきれていないというのが現状ではないでしょうか。たとえば、「子どもを持つ女性への支援」が厚くなればなるほど、まわりの男性社員や、子どもを持たない女性社員の仕事が増えます。また、女性を雇用する企業の人件費負担も高くなります。その結果、「制度を利用しにくくなる」「子育て女性の採用を控える」など、本来の目的とは異なる結果を導き出す危険性があるのです。

行政の施策を実施するにあたり、重要なことは、「働く女性」の支援を検討する際に、それに関わるさまざまな立場や希望をマクロな視点でとらえ、その全体像を検討したうえで、個々の施策に落とすべきであると考えます。

### さまざまな働き方の選択肢を用意する、社会全体のバランスを考えた公平な施策が必要



## 今、求められている就労支援とは 1

社会全体のバランスを考えた施策検討にあたっては、次の前提に立つことが重要だと考えられます。

**「女性も男性も働きやすい社会」を目指した施策であること**

**男女を問わず、置かれた状況や仕事への考え方にあった働き方の「選択肢」が用意されること**

そのうえで、今回寄せられた声を集約すると、今求められている具体的施策は以下の様にまとめることができます。

### < 国や自治体など、行政への要望事項 >

#### 公的な育児支援サービスの拡充

今回、もっとも具体的な内容で問題点の指摘と施策提案があった分野であり、早急な対応改善が望まれます。

##### ■ 学童保育の定員拡大、対応箇所増、対応内容の充実

乳幼児に対する保育支援に比べ、対応の遅れが目立つとして指摘が多かった。

< 具体的な要改善項目 >

待機児童の解消、対象年齢の延長(現行の「小学校低学年まで」を、「小学校卒業まで」に)

保育時間の延長、保育所卒園後すぐに(入学式当日からでなく、4月1日から)利用できる体制作り

夕食もしくは軽食の対応 など

##### ■ 保育所の定員拡大と対応内容の充実

< 具体的な要改善項目 >

待機児童の解消、年度途中からの入所が可能な定員管理、復職日前に慣らし保育を完了させる対応

保育時間の延長、残業や休日出勤時の保育対応、就職活動中の一時保育対応、兄妹は原則同一園で対応

公的ファミリーサポートや民間ベビーシッターとの連携による柔軟な対応、不正入所への対応、

保育士の待遇改善等による保育内容の質的向上、など

##### ■ 病児(病後児)保育の定員拡大と対応箇所数増

< 具体的な要改善項目 > 対応箇所増により、病気の子どもが長時間の移動をしないで済む仕組みづくり

#### 時代に合った、多様な就労スタイルを普及させるための法改正と企業支援

男女を問わず、労働者が育児や介護などと両立しつつ仕事を続けるためには、「休業」「短時間勤務」という枠組みのほか、「テレワーク」「フレックスタイム」「パーセント勤務」など多様な就労スタイル・就労機会から、自分にあった働き方から公平に選択できる環境が望まれます。

しかし現実には、日本の95%を占める中小企業(特に地方企業)など、企業自体に労働者支援の体力がないケースが少なくありません。これらの普及のためには、国による取組の努力義務化などとともに、取組企業のメリットになる施策を展開していく必要があると考えられます。

##### ■ 今の時代にそぐわない「労働基準法」「国民年金法」などの法律・規制内容の見直し

例えば現行法では「育児休暇中にテレワークで仕事に携わる」等の活動を制約するような内容がある。

「第3号被保険者」の取り扱いのため、「女性はほどほどに働くべき」という社会から脱することができない。

##### ■ テレワークなど多様な就労スタイルの普及を促進する施策

先進的な取組の企業への優遇処置、取組の努力義務化 など

##### ■ 地方や中小企業での就労支援制度(育休制度など)の整備を促進する施策

制度作成の義務化、もしくは実績のある企業への補助金支給 など

## 今、求められている就労支援とは 2

### 就労場面での性差別をなくすための支援体制

職場での性差別があったとき、特に臨時雇用者の場合は相談先がなかったり、相談しても取り合ってもらえない、むしろ仕事が続けられなくなる恐れから、泣き寝入りしてしまうケースが少なくありません。そのような状況を改善しようと個人が頑張っても、男性の多い職場では努力が報われない場合も多い。

< 対応すべき問題 >

**影響力を持ちえる女性支援窓口の設立** (企業内より客観的立場の労働組合や公的機関内が望ましい)  
不適切な対応があった企業にペナルティを与える仕組み (企業名公開など)

### 「男女ともに就業と家庭を両立できる」「社会全体が次世代育成を支える」社会風土作り

長期的には、「既婚女性だけでなく、配偶者男性も家事育児を担うべき」「親たちの周囲の人間も、間接的に次世代を担う子どもたちを育てている」という考え方を普及し、性別や未既婚、子の有無に関わらず子育て中の親をサポートする社会風土を醸成していくことが重要と考えられます。

< 対応すべき問題 >

教育制度改正 (カリキュラムを男女共通にする、育児実習追加など)、次世代の子どもたちへの啓蒙  
企業の先進的な就労支援の取り組みを推進する仕組み  
海外の取組事例の情報提供や啓蒙活動など

### < 企業への要望事項 >

#### 出産・育児・介護などをサポートする企業制度の普及促進

制度を利用しやすい環境づくりと並行して、より広範囲への制度普及が求められており、そのためには国による法制化や義務化などの促進策も必要と考えられます。

< 対応すべき問題 >

**対象を臨時雇用者にまで拡大する**  
**地方や中小企業での制度整備促進**

**多様な就労スタイルを可能とする制度づくり**

(短時間勤務のほか、**育休期間中・復職後のテレワーク**、フレックス制、パーセント勤務、再雇用制度など)

**育児休業や短時間勤務などの適用期間延長**

(育児休業は3年間まで、短時間勤務は小学校卒業まで、等)

#### サポート制度の利用に協力・許容できる職場環境づくり

実際の制度利用を促進するためには、「制度利用者側」「職場に残された側」の双方の立場に立った運用面での配慮が必要です。

< 対応すべき問題 >

**休業期間中の社員へのフォロー連絡や在宅勤務の推進**

(休業者のモチベーション維持とスムーズな復職を促す。ただし、育休取得中の在宅勤務推進には**育児休業給付金の給付基準の見直しなど、法的な環境整備が必要**)

**休業期間や短時間勤務の時間減分の人手不足への対処**

(増員、もしくは業務フォロー対応者への手当て支給など)

**「労働時間の長さ」ではなく「業務成果」による人事評価制度**

(長時間労働を良しとする人事評価がなくなる限り、長時間労働はなくなる。  
制度利用者以外の人間への負担の大きさが、制度利用を歓迎しないムードにつながる)

**制度を利用しやすい社内ムード作り**

(企業トップ自らが制度利用を推奨したり、人事要職の社員が率先して制度を利用するなど)

企業として「従業員の出産・育児・介護をサポートする責任」があり、経営・従業員全員にそれをスムーズに進めるために努力する義務があることを認識させるための定期的な教育・啓蒙活動の義務化

## アンケート調査結果 概要

## 【就業時における性差別の実態】

あからさまに差別的な対応をされることは少なくなっても、「就職活動」や「職場での役割分担」など、様々な面で差別は存在している。

まず、就業にあたって、「女性だから」「結婚している」「子どもがいる」などの理由で差別的な扱いを受けている女性はどのくらいいるのだろうか。

男女雇用機会均等法が施行されてから年数がたち、「就職活動時」「待遇」「査定・昇進」に関する性差別を感じる回答者は若い年代ほど少なくなる傾向がみられた。ただし、そういったあからさまな差別は少なくなっても、「職場での役割分担」などにおいては未だ差別的な扱いは存在している。

また、正規雇用の回答者では、特に「職場での役割分担」「査定・昇進」面で男性との差を感じているケースが多い。

臨時雇用の回答者に「そのような経験がない」という回答が多いのは、前提に男性(=正規雇用者)と就業形態が違うため、扱いの違いを「性差別」ではなく「就業条件の違い」と受け止め、受け入れる傾向があるものと思われる。

具体的な例を見ると、特に「子どもがいる女性の就業・昇進の壁」「臨時雇用で働く女性の処遇の低さ」などが目立つ。

### 「女性だから」「結婚している」「子どもがいる」などの理由による、差別的な扱いを受けた経験

(有職者N=485、複数回答)

		有効 回答数	就 職 活 動 時	職 場 分 担 の 役	待 遇 な ど (給 与)	査 定 ・ 昇 進	経 験 は よ う い な	そ の 他
全体		485	113	143	111	110	191	44
年代別	29歳以下	53	8	16	5	5	30	0
	30 - 34歳	106	15.1	30.2	9.4	9.4	56.6	0.0
	35 - 39歳	119	29	34	31	22	49	14
	40 - 44歳	101	21	34	28	31	32	8
	45 - 49歳	65	11	22	21	21	26	7
	50歳以上	41	9	10	11	10	12	7
就業 形態別	正規雇用 正社員・公務員	247	50	87	57	76	90	17
	臨時雇用 派遣・契約、パートなど	107	28	18	23	13	53	6
	その他の就業形態 自営業 など	131	35	38	31	21	48	21

### 具体的な差別の内容 一部抜粋

- ・子どもがいると、学校行事、体調不良等で学校からの呼び出しあって、なかなか仕事に専念できないので、採用できないと言われました。(愛媛県30代後半、正社員)
- ・同期で独身で働き続けている子は、先に役付きに昇格。産休育休は昇進にはマイナスと痛感。(大阪府30代前半、正社員)
- ・お茶くみや雑巾がけ、ごみの片付け、雑用などが 当然のように自分の仕事に(福岡県30代前半、公務員)
- ・女性は事務職しか職掌が無く、男性と同じ仕事をしていても同じ基準で昇進されず、やっと職掌転換したら「女性のロールモデルを目指せ」的な事を言われた。(岩手県40代前半、正社員)
- ・パートで短時間なので、契約更新時に了解もなく賞与無し・昇給無しにされた。文句も言えず、そのまま働いているがモチベーションはかなり下がった。(東京都40代前半、パートアルバイト)
- ・扶養控除内で納めるために「時給を下げてやろうか？」と総務部長にとっても親切そうに言われたことがある。(東京都30代後半、自由業)
- ・あからさまな差別はありませんが、明らかに男性とは期待されていることが違うし、同じようにやっても査定は違う。また、結婚したら異動させられる慣行がある職場だった。(東京都30代後半、派遣契約社員)
- ・正規社員ではそのような扱いはなかったが、非正規社員では結婚、妊娠、出産、復職に対するサポートはゼロ。そのようなことがしたければ正規社員でなければという一般的な意識がありますが、私はそれは変だと思っています。女性差別とは違いますが、ある意味差別です。(神奈川県30代後半、派遣契約社員)
- ・東京就職の際、女性にだけ住宅手当がつかなかった。(沖縄県30代前半、パートアルバイト)
- ・差別と言うよりも、「女性だから」と言う理由で特別待遇を受けてると思います。(育児休暇、生理休暇、勤務時間等)ですので、同じ基本給の男性社員の方に申し訳無いと思っています。(福島県20代後半、正社員)

## 【性差別への抵抗と限界】

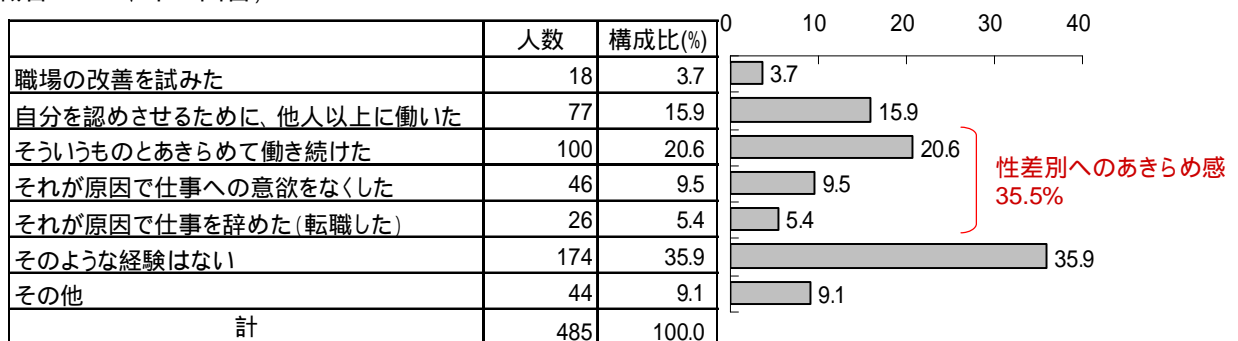
性差別に対しては「あきらめて働き続ける」女性が多い。「自分を認めさせようと、他人以上に働く」ことで抵抗しても、結局 評価や待遇改善が見られず疲弊するケースも。

性差別的な扱いを受けた場合、「あきらめて」働き続けたという回答が有職者の20.6%。そのせいで仕事への意欲をなくしたり、退職・転職をした回答者を合わせると35.5%にのぼった。

「自分を認めさせるために、他人以上に働いた」という回答も比較的あったが、実際にそれらによって差別的な扱いが解消されるケースは多くない。また、職場の改善を試みようとしても、相談窓口的な役割を担う箇所が機能できていないという指摘もあり、結局「仕事への意欲をなくした」「割り切って働くようになった」「退職・転職する」といった女性を生み出す状況になっている。

### 差別的な扱いを受けた時の対応

(有職者N=485、単一回答)



### 差別的な扱いを受けた時の具体的な対応例 一部抜粋

- ・残業に対応できない分就業中の作業の効率化を心がけたり、子供の病気で休まざるを得ない場合はファミリーサポートセンターの会員の方をお願いしていることなどを面接時にアピールした(兵庫県30代前半、派遣契約社員)
- ・理不尽な思いや後輩に抜かされる(産休期間の1年分の遅れは仕方がないにしても)悔しい思いもしたが、子供を第一優先に考え、子育てを楽しむことで、昇進などについてはあきらめた。また、やりがいとプライドはもって仕事を楽しくようにした。(兵庫県30代前半、正社員)
- ・言葉で主張しても業界の体質を変える事は難しい。小さくても与えられた仕事に誠実に取り組み、実績を積んでいき、ある程度は認められたが、対等な扱いとはいかなかった。また、人より多く仕事をするために、家庭はかなり犠牲にした。(島根県40代後半、正社員)
- ・人以上に毎日働きましたが、女性だという事で、男性にどんどん追い抜かれてゆきました。そのため意欲がなくなり仕事への情熱も冷め、最低限の仕事しかなくなりました。(奈良県50代、正社員)
- ・人の嫌がることもスキルアップと思い買って出てやった。同僚は理解して感謝までしてくれて円滑に行ったが、リーダーは私の行動をいいことに自分の仕事を押し付け、育児時間の取得もままならず残業に。それが子供たちへ負担となって、結局、退職した。(兵庫県30代後半、パートアルバイト)
- ・(出産での退職を迫られたことに対し)国家公務員であったので、身分は保障されているものと思い、戦おうとした。行政の組織に相談して、話し合おうとしたが、主人にまでとぼちちりがくるといわれ、泣く泣く退職した。(宮崎県40代後半、自営業)
- ・上司が変わるまでの辛抱と思い、黙っている。その後グループ会社全体にコンプライアンスホットラインなど、パワハラ・セクハラについて相談出来るものが出来たが、結局そういった注意が上司に行けば、職場の女性社員は自分くらいしかないないので、すぐに訴えた事が知られ目をつけられると思って何も行動出来ない。(神奈川県30代前半、正社員)
- ・「(扶養に入れるよう)時給を下げてもいいか?」と言われたときには、今(当時)の兼業主婦層や若年労働者がどれだけ不遇を受けているか、それが社会情勢や会社にどれだけ悪影響を与えるか考えてくれと、総務部長相手に1時間くらい喧嘩。後日「会社にはお前のようなやつも必要だ。時給をあげるから扶養控除を抜けて働き続ける」と言われ、アルバイトながら年金・保険もかけてもらい、その後2年くらい仕事をしました。(東京都30代後半、自由業)

## 【女性の転職・退職事情】

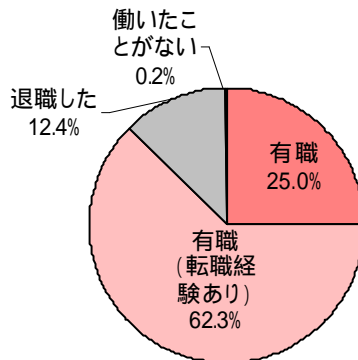
「結婚」「妊娠・出産」「育児」「パートナーの都合」で仕事を続けられなくなる女性が多い。

今回の回答者全体の87.3%は現在働いているが、就職時と同じ会社で働き続けている女性は全体の25.0%に過ぎず、転職経験がある女性が62.3%を占める。また現在は働いていない回答者も、そのほとんどが過去に働いた経験を持っていた。

転職・退職にあたっては様々な理由があったと考えられるが、その最大の理由を聞いたところ、「結婚」「妊娠・出産」「育児」「介護」「パートナーの都合(転勤など)」といった、女性ならではの背景が絡んでいるケースが多く、転職理由では39.3%、退職理由では66.7%を占めた。

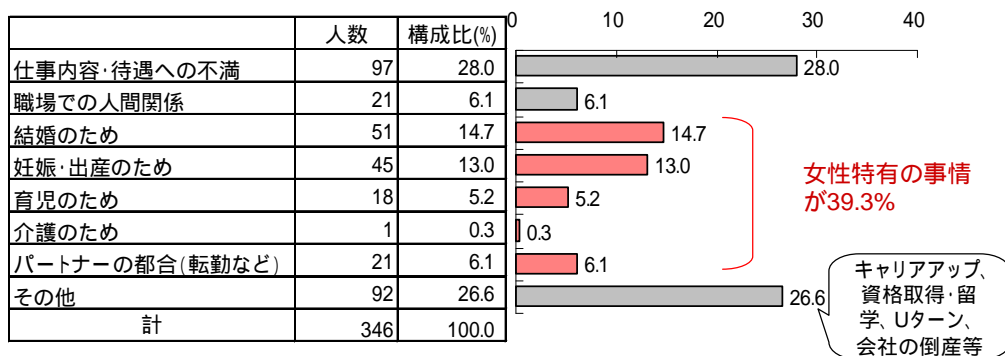
### 現在の就業状況と転職・退職歴

(N=555)



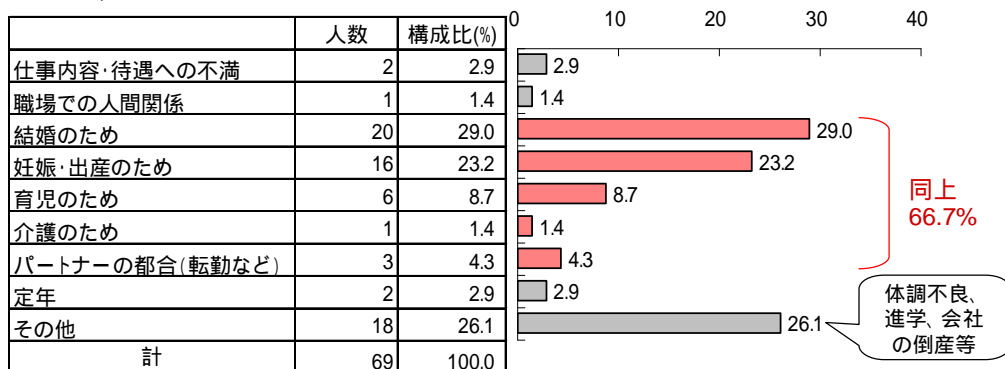
### 転職の最大の理由

(転職経験がある方  
N=346、単一回答)



### 退職の最大の理由

(現在は無職で仕事の経験がある方  
N=69、単一回答)



## 【結婚・妊娠・出産・育児をする女性が仕事を続けられない理由】

全般に「会社に育児との両立を支援する気がない(支援制度が無い、制度を利用できない)」「過酷な就労条件」などのため、現実的に家庭・育児との両立が困難という声が目立つ。

- 30代以下の若い世代では、「結婚による退職」を「会社の慣例」「社会の風潮」としてあげる回答者は少なかったが、「妊娠」「出産」「育児」と仕事の両立には、依然として大きな壁がある現状が明らかとなった。具体的には、育児休業制度や短時間勤務などの制度自体がなかったり、制度はあっても契約社員など**臨時雇用であるために適用外**となり、転職・退職をやむなくされたなどの回答が多い。
- 一方で、「育児期間の人員補填がないため、現実的には取得できない」「短時間勤務制度を申請しても、実際は早く帰れない」など、**育児支援の制度はあっても制度運用面で不足**があるケースも多かった。
- また、育児支援の制度を利用して**復職した後に、仕事を継続できない状況**に陥るケースも散見された。これは、就学時期になって、短時間勤務の適用対象から外れたり、学童保育が利用できないことなどが原因となっている。

### 転職・退職せざるを得なくなった具体的な理由 一部抜粋

#### 転職理由:【結婚】

- ・遠隔地の配偶者との結婚(兵庫県、30代前半、派遣・契約社員)
- ・当時の職場は結婚した人は全員退職していたので特に何とも思わなかった。(大阪府、60歳以上、会社員)
- ・配偶者より年収が低いにもかかわらず、残業や休日出勤が多く、配偶者及び配偶者の実家の人々から遠まわしに非難されることが多くなってきた為。(北海道、30代後半、会社員)
- ・結婚したら退職するのが普通の職場で初めて私のために、結婚後パートで勤める制度を作ってもらいましたが、社員からパートになって立場が変わり仕事がとてもやりにくくなりました。上司はこれまで通りの働きを求めるのに対し、同僚からはパートと思われてものも言いにくなり、結局辞めました。(奈良県、40代後半、派遣・契約社員)

#### 【妊娠・出産】

- ・徹夜作業が当たり前の業種だった為、子供を持って同じ仕事を続けるのが困難だったから。(東京都、40代前半、パートアルバイト)
- ・大学病院の助手だったが、産休をとるなら、降格(医局員)といわれたため。(宮崎県、40代後半、自営業)
- ・妊娠時に育児制度もなく、リストラされた。辞めるしか選択肢がなかった。(埼玉県、40代前半、派遣契約社員)
- ・第一子出産後パートナーの協力が得られず、パートにならざるを得ない状況になった。また、パート社員は休業制度が適用されなかったため、第二子出産と同時に退職した。(沖縄県、30代後半、会社員)
- ・会社に産休・育休の制度がなく、前例もなかったため。(社長が生産性が下がるとして、それを許さないという土壌があった。前例を作ろうとがんばった同僚も、結局やめさせられた)(埼玉県、30代後半、現在は無職)

#### 【育児】

- ・育児休暇を取得し、短時間勤務で仕事を続けていたが(2回)、想像以上の子育ての大変さと、職場での居づらさ(短時間勤務なので)、家に持ち帰る仕事の多さで退職。恵まれた環境だったが、続けるのは難しかった。(兵庫県、30代後半、パートアルバイト)
- ・育児時間(2時間)はあったし取得申請はしていたが、実際取れていなかったし残業が多かった。当時、保育園事情が悪く私の住んでいる区役所の担当者が「正社員は働きたくて働いてるんだし収入が多いから無認可園に入れたらいい」と非協力的であったため、職場と反対方向の実家へ預けそこから職場へ通勤していたため子供にかなりのストレスがあったため。(兵庫県、40代前半、自営業)
- ・育児のために退職したのですが、もし短時間のパートなどで働けたら退職はしなかったかもしれません。フルタイムの正社員しか雇っていなかったので育児を選びました。(沖縄県、40代前半、自営業)
- ・学童保育所は、小学3年生までが上限。今年4年生になった。暑く、長い夏休みに、弁当をつくり、朝8時から夕方6時まで、ひとりで過ごさせるのがいやだったから。会社の夏休み5日間、祖父母宅に一週間、塾に、キャンプにと、まわりの人はやりくりするようだけど、自分の子どもの性格を考え、それを選ばなかった。(東京都、30代後半、現在は無職)
- ・家庭責任を持っていない人(独身or親などに育児を丸投げ)によって決められたルールに従うことへの強制力が強かった。雑誌の仕事で、「残業しなくても良い」という話だったが、実際には不可能だった(会社のトップが許しても、直属の上司が無理解&非協力的など)(東京都、30代後半、現在は無職)
- ・自分は医師(公務員)で、制度上は産休育休を十分とれる立場であったが、自分が産休をとるとその間人員の補填がないことが確定的な状況で、産休をとると職業柄同僚に多大な負担をかけることになる。そのことが苦になり、退職を決めた。(退職した場合は別の医師が派遣される可能性もなくはなかった)(愛知県、30代後半、現在は無職)

## 【転職・再就職によるキャリアダウン】

結婚、妊娠・出産、育児をきっかけとした転職や再就職は、本人が好まなくとも「正規雇用 臨時雇用」「収入減」などの「キャリアダウン」になるケースが多い。

「転職の理由」を現在の就業形態別に見ると、正社員や公務員など「正規雇用職」への転職をしている回答者は「仕事内容・待遇への不満」が45.5%と最も多いが、派遣・契約社員・パート・アルバイトなどの「臨時雇用職」やその他の就業形態に移行した回答者は、「結婚」「妊娠・出産」「育児」などを理由としている割合が高かった。

また、転職による収入の変化は、「正規雇用職」への転職の場合、「収入増」47.1%、「ほとんど変わらない」19.0%に対し、「臨時雇用職」への転職では「収入減」が77.2%を占める。

これらの結果より、「正規雇用職」への転職はキャリアアップ的な要素が大きいが、結婚や妊娠・出産など女性ならではの事情をきっかけとする転職・再就職は「臨時雇用職」(=キャリアダウン)となるケースが多いといえる。

家事や育児との両立重視の観点から、自ら「臨時雇用職」に転向する女性もいるものの、前頁でまとめたように、結婚・出産後も同じ職場で働き続けたかったのに退職を余儀なくされるケースは未だに多く、その結果、結婚・出産などによるキャリアダウンを強いられる女性が多いといえることができる。

就業形態別  
「転職の最大の理由」  
(転職経験がある方  
N=346、単一回答)

		有効 回答数	待 遇 事 へ の 不 満	職 場 で の 人 間 関 係	結 婚 の た め	妊 娠 の た め 出 産	育 児 の た め	介 護 の た め	パ ー ト の 都 合	そ の 他
全体		346	97 28.0	21 6.1	51 14.7	45 13.0	18 5.2	1 0.3	21 6.1	92 26.6
就業 形態別	正規雇用 正社員・公務員	121	55 45.5	9 7.4	8 6.6	8 6.6	0 0.0	0 0.0	7 5.8	34 28.1
	臨時雇用 派遣・契約、パートなど	101	24 23.8	9 8.9	25 24.8	17 16.8	6 5.9	1 1.0	4 4.0	15 14.9
	その他の就業形態 自営業など	124	18 14.5	3 2.4	18 14.5	20 16.1	12 9.7	0 0.0	10 8.1	43 34.7

就業形態別  
「転職による収入の変化」  
(現在は無職で仕事の経験  
がある方 N=69、単一回答)

		有効 回答数	増 え 入 た が	変 わ ら な い ほ と ん ど	減 っ た が	そ の 他
全体		346	99 28.6	33 9.5	177 51.2	37 10.7
就業 形態別	正規雇用 正社員・公務員	121	57 47.1	23 19.0	33 27.3	8 6.6
	臨時雇用 派遣・契約、パートなど	101	12 11.9	5 5.0	78 77.2	6 5.9
	その他の就業形態 自営業など	124	30 24.2	5 4.0	66 53.2	23 18.5

体調不良、  
進学、会社  
の倒産等

# 【企業による育児支援の現状】

大手企業・公務員は、制度上「育児休暇の取得」「短時間勤務」が可能な環境が整いつつある。

女性は、ライフステージの変化(結婚・出産・育児・看護・介護など)を機に、働き方を変えざるを得ないケースが多いが、企業はどのように対応しているのだろうか。

企業の対応として、「短時間勤務」「公的手当て以外の金銭的な補助」など、制度的な整備は比較的進んでいるが、スムーズな休職・復職のために必要な「復職後の配属先決定への配慮」「育休取得者のいる部署への増員」など運用面での対応はやや遅れ気味。依然として育児休業制度がなかったり、支援の有無が女性社員に周知されていない企業も多い。また、その他自由記述では、派遣・契約社員・パートなどの臨時雇用者は支援の対象外だったり、制度上は対象でも実際の利用はできない現状である、という回答が多かった。

勤め先で休暇取得・復職が可能か否かという問いでは、実際の休暇取得者を含む肯定派が64.2%、休暇を取得する女性に対する意識でも「どんどん制度を利用すべき」「許容できる」という肯定派が84.8%を占め、一見、企業の育児支援は進んでいるようにも見えるが、具体的な回答者の声を見ると、現実はより複雑で厳しいようだ(次ページへ続く)。

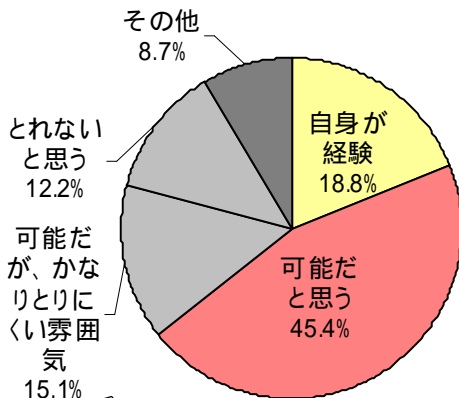
勤め先での育児支援制度 (有職者N=485、複数回答)



選択肢以外の支援策としては、「退職から5年以内であれば退職前の等級として復職できる制度」「実働時間中の保育時間(賃金全額保障の)制度」「育休休職中も常にML等で情報共有」「復職後の融通の利く対応」など

## 勤め先での休暇取得・復職は可能だと思うか

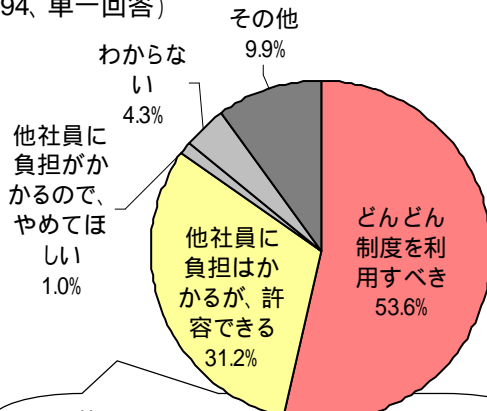
(有職者N=485、単一回答)



その他：正社員でない(臨時雇用、自営など)でないため該当しない、という回答が多い

## 自分の職場に育児休暇を取る女性がいたら、どう思うか

(休業経験のない有職者 N=394、単一回答)



その他：「男性も育休を取得するようにならないと、とりにくい状況は変わらない」「育休取得者の仕事姿勢・態度による」「休業者の代替要員や仕事をフォローする側への手当てが必要」など

## 【働く女性の「企業の育児支援」に対する受け止め方】

制度はあっても、復職して仕事を続けられる状況とは限らない、というのが現状。

- 全般に、育児支援策の制度整備はもちろんだが、「社内の前例」「会社の上司・同僚の理解」「短時間勤務や突発休などを許容できる就労環境」がないと、現実的に育児休暇の取得や復職は難しいという声が多い。その他、「家族の理解・協力が不可欠」、「育児と両立しながらでは、仕事面でのキャリアアップは困難」といった声もあがった。
- 実際に復職の経験がある回答者からは、「**復職自体は可能だが、その後に仕事と育児を両立し続けるための支援や、就業環境が整っていない**」という指摘が多かった。

### 勤め先での休暇取得・復職が可能もしくは難しいと考える具体的な理由 一部抜粋

#### 【自身に休業(復職)の経験がある】

・どの企業も人材を求めているような状況ですので、「以前と同じ勤務状況で働けるなら」復職できる確信があります。問題は、子育てとの両立を目指す人にとっては、現在の日本企業の(男性並みの)残業を前提としたフルタイムでの勤務は不可能だということです。それは、平日は完全に子育てを第三者にゆだねることになります。日本には、子育て中の人が無理なく勤務できるフレキシブルな労働環境が整っている企業が非常に少ないのです。(千葉県40代前半、その他の就業形態)

・小さな会社なので、私の仕事(事務)の代わりがなく休業中は他の社員が代わりを務めるため、職場復帰は可能だが、ゆっくり休めない。(鹿児島県30代前半、パートアルバイト)

・周囲の意見(主人や姑)は子供ができたら子供を第一優先にすべきというような考えでした。ただ職場内結婚であったため、当時の上司の配慮で休業、復職という方向になりました。とても感謝しています。休業、復職には会社の配慮だけでなく、家族などの理解も必要だと思います。(兵庫県30代前半、正社員)

#### 【可能だと思う】

・実際に職場復帰している人達が同じ部署にいる(東京都30代前半、正社員)

・法律で定められていることに関してはちゃんと行う会社であるから。(千葉県30代前半、正社員)

・女性社員の復職率は90%。人事部の幹部みずから実践してくれたから。(神奈川県30代後半、正社員)

・労働組合がそういうことに関して会社に働き掛けており、労働者が組合を通じて意見を伝えることのできるシステムがきちんと整っている(奈良県30代後半、正社員)

#### 【可能だが、かなりとりにくいと思う】

・同じ女性でも、独身女性で非協力的な方が多い。子供さんがいる方も同じ給料なんだから、個人的な理由(お子さんのこと)で残業等できないのを彼女たちは許さない。(愛知県20代後半、パートアルバイト)

・前例がない。職場の9割が男性なので、「子供が熱を出したから早退したい」などと言ったら、上司は許可してくれても同僚からは「主婦の甘えを仕事に持ち込むな」と反感を買いそう。(広島県30代後半、正社員)

・育児休暇や病気休暇で休職し、その後復帰した人はいる。しかし、最終的には辞めてしまったということは、受け入れにくい雰囲気がある<sup>と考える</sup>。(東京都40代後半、正社員)

・実際に出産・育児後に復帰している女性がいる。但し、いずれも実家の近くで親族のサポートが得られたケースであり、またもともと昇進を目指すタイプでもなく、役職が関係してくるような社内資格が低いうちの出産であり、今後も役職や昇進を望まない働き方をしていくのだと思う。(神奈川県40代前半、正社員)

#### 【とれないと思う】

・前例がないので、制度を整えるまでに多大な時間がかかること、田舎なのでそこまでして女性が働くことの意義が浸透してないこと(大分県30代後半、正社員)

・雇用形態が、正職員ではなく非常勤なので、働く女性の側に有利な制度は何も利用できない。(沖縄県30代後半、自由業)

・正社員だったところは暗に「妊娠したら辞める」という雰囲気があり、育児サポートの説明はありませんでした。よっぽど自分が残りたい職場でない限り民間企業は(大手以外)辞職する方が多いと思います。(東京都30代前半、パートアルバイト)

## 【育児支援策への不満・要望 / 復職経験者の声より】

実際に産休・育休を取得し、復職した回答者に、企業や公的な育児支援に対する不満・要望をあげてもらった。

- 企業に対しては、「休業中の社員への連絡などのフォロー」「育休期間の延長」「復職先決定時の配慮」を求める意見のほか、復職後に育児と仕事を両立しつづけるための支援策を求める声が多かった。具体的には、「時短勤務時の担当業務量への配慮」「時短勤務期間の延長」「社内保育園」「在宅勤務制度」「評価制度の透明化」など。
- また、復職後の働きやすさは、直属の上司・同僚に左右される要素が大きく、「育休期間中の増員」「上司同僚の理解を深める啓蒙教育」等により、「制度利用者ばかりが優遇され、他の社員が負担を負わされている」という心象をなくしたいという声も見られた。
- 一方、公的な育児支援に関しては、**保育園と学童保育の話題に意見が集中**。  
「保育園の定員拡大による待機児童解消と年度途中からの入所への対応」「保育時間の延長」「病児保育の対応箇所・定員増」「復職日前に慣らし保育を完了させる柔軟な対応」「学童保育の定員拡大、対象年齢拡大、時間延長」への要望が多かった。

### 企業の育児支援への不満要望 一部抜粋

- ・育休中の連絡が全然ない。復帰後に全く配慮がないと感じられた。(埼玉県30代後半、公務員)
- ・なるべく産休に入る前と同じ部署への復職を希望したい。(東京都30代前半、正社員)
- ・復職後の短時間勤務が認められていることはありがたいし、「帰っていいよ」とは言われるが、業務量は減らないし、適材適所とは到底言えない配置のため、ものすごく大変、というのが実情。配置や業務の割り振り(会社というか上司だが)を考慮して欲しい。(千葉県30代後半、正社員)
- ・不満はないが、要望は時短の期限を3歳迄から小学校3年迄に伸ばして欲しい。また、時短による職場の異動(閑職)をしないで欲しい。(神奈川県30代後半、正社員)
- ・子育て中の親をどこまで会社が支援し、受け入れるかは、企業というより、自分の直属の上司がどのような人格であるかに大きく依存している。日本の産休・育児休暇に限らず、残業などについての労務管理と同様、制度そのものは存在しても実体的には全く運用されていないケースが多い。(千葉県40代前半、その他)
- ・休むことへの福利制度は充実しているが、育児をしながら働き続けるための環境整備(社内保育園制度、在宅勤務制度、中抜け退社など)については遅れていると感じる。(奈良県30代後半、正社員)
- ・会社というより、上層部の男性・女性たちはとても理解があったが、保育園を嫌う一部の年配男性の意識の低さ、若い女性たちの自己中心さにストレスを感じた。制度を作って浸透させるのも必要だが、それによって迷惑を被ると思う層への理解を進めることが大切かと思う。(北海道40代後半、自由業)
- ・一人目は産休・育児休暇が取れたけど、二人目は育児休暇の短縮の話があるので、現在復職を悩んでいます。二人目だからという見方をせずにしてもらいたい。(神奈川県20代後半、会社員)
- ・産休 + 育児休暇中は職員を補充してほしい(沖縄県30代前半、会社員)
- ・評価制度の透明化をしてほしい。(東京都30代後半、正社員)

### 公的な育児支援への不満要望 一部抜粋

- ・病児対応、学童保育の充実(対応時間、お弁当)(大阪府30代前半、正社員)
- ・保育園入園後の「慣らし保育」は、育児休暇の最終月から徐々にはじめてもらい、会社に復帰後はフルで働ける体制にしてほしい。(千葉県30代後半、正社員)
- ・年度途中からの保育園への入園ができるようにして欲しい。(千葉県30代後半、正社員)
- ・時間が18時、19時では急な残業に対応できない。結局、21時までの無認可に。(愛知県40代後半、正社員)
- ・受け入れ人数が少なく、入れるかどうかわからないのが何より困る。(埼玉県30代後半、正社員)
- ・夜間保育の拡充と、不正入所の見極め。あと、保育士さんの待遇改善。次世代を育てる大切な仕事なのに、待遇面が不十分。これも女性差別のひとつに感じてならない。(北海道30代前半、正社員)
- ・双子を育てているが、同じ保育園に入れず別々である。入所条件の既定はあるものの、実際には早い時間に祖父祖母がお迎えにきたり本当に正社員なの？と思うような短い保育時間の人も多い。周囲に頼れる親戚など不在で夫婦二人で育児をしている立場の者にはあまり配慮がなく、年収が少し高いだけで入れてもらえない。非常に不公平を感じている。(神奈川県40代前半、正社員)

## 【女性の就労を支援する その他の取組】

- 女性の就労継続を促す企業の取り組み例としては、「配偶者の転勤に合わせた休職・再雇用・転勤」「介護休暇制度」「ホームヘルパー制度」「女性向け研修」「出産退職後の再雇用制度」などがあがった。
- そのほか、女性の就労を促すためには、男性も含めた「ワーキングプアの解消」「長時間労働を是とする考え方の見直し」「在宅勤務など、多様な働き方の普及」が必要だという意見が目立った。

### 出産・育児関連以外で女性の就労を支援する取組例 一部抜粋

- ・配偶者が転勤になったときに休職ができる(神奈川県40代前半、正社員)
- ・2年位前から、一般職(正社員)の転勤が認められるようになった。(旦那が転勤した場合などに近くの支社へ転籍が可能)(東京都40代前半、正社員)
- ・育成次世代ルーム(名前は不確かです)という妊娠～育児中の女性向けの休憩室を用意している。(北海道40代前半、正社員)
- ・女性対象の人事研修がある。一定の職能資格に到達した人が対象で、外部講師を向え、女性が会社で活躍するためには自分・会社がそれぞれどうしたらよいかを自分たちで考えてもらう研修。(東京都40代前半、正社員)
- ・出産、育児と同じ感覚で「介護」も位置づけている。介護があるスタッフに関しては、その状況をヒアリングし、それに対応するスタイルでの仕事の方法を提案している。(沖縄県30代前半、自営業)
- ・出産を理由に退職した後でも本人の要望があれば再雇用する制度がある。但し子が小学校就学前まで。休職中に疎外感を感じないよう、定期的に職場(元・上司)とのコミュニケーションを図る制度。(奈良県30代後半、正社員)
- ・ホームヘルパー制度。女性のみではなく全社員対象だが、家事分担者が病気や事故で家事を行うのが困難になった場合、1日3,000円でホームヘルパーを派遣してくれる。(東京都20代後半、正社員)

### その他、女性の就労支援に関する意見例 一部抜粋

- ・企業の取り組みとは違いますが、地域社会でSOHOを支える三鷹市のような自治体はすばらしい。これからは企業だけではなく、自治体こそ、女性の就業、特にSOHOを支援すべき(神奈川県50代、その他)
- ・女性の就業を支援する場合、女性の特殊事情もあるかもしれませんが、男性の働き方も含めて考え直さないと良くないように思います。社会全体に「働きすぎるのは悪だ」とか「休日は休むべきだ」という意識が浸透しないと、結局、「頑張れば何とかなる」と個人が頑張りすぎてしまうのでは。(千葉県30代後半、正社員)
- ・女性に限らず、若い男性もシニアも重度障害者も、全員が、在宅勤務でオンラインで情報共有は可能。日本はIT立国なのだから、もっとユニバーサルな働き方が普及すればいいのに。(神奈川県50代、正社員)
- ・グローバル化において、人材そのものが軽視され過ぎている。コストを考えてばかりいる企業に、制度の改善があり得るだろうか？今や女性労働者の多くが派遣やパートという状態で、大卒の女性でもパートが当たり前の現在。アルバイトや時間給で仕事をしてる人間に、制度を使うことができるとは、とても思えない。まずはワーキングプアの真の労働条件改善が必須と思う。正社員だけが救われるなんていうのは、格差をますます広げるだけである。(愛媛県30代前半、自営業)
- ・パートナーである男性にも、育児休暇や保育園送迎のための就業時間短縮、子どもの病気の際の看護休暇などを与えるべき。制度だけあっても、職場の雰囲気や慣例などで実際には取りにくい...ということもよく聞きます。日本はまだまだ残業して仕事している人間が偉いとか、その残業のあとの飲み会の付き合いまで含めて仕事の評価が下されがち。きちんと就業時間内に働き、家庭も大事に出来るよう、女性ばかりではなく男性も家事、育児が分担できるよう、休めるよう配慮してほしいと思います。(神奈川県40代前半、自営業)
- ・出産は女性にしかならないとしても、育児と家事は女性と男性が半々で分担すべき。例えばスペインでは育児休暇期間が1年あった場合には、女性が半年、男性が半年、という取り方をする人が増えています。経済的余裕があればお手伝いさん、家事代行業、ベビーシッターも当たり前。とにかくさまざまな工夫で少子化に歯止めをかけようとしている欧米に比べると日本は100年ぐらい前の時代を生きているよう。その解決方法は難しいと思いますが、まず教育現場の改革から始めるべきか、と。学校では男女共に家庭科も工作も育児の実習も一緒に行う。中小零細企業は無理でも、大企業には育児支援室や共同参画のための部署を設けさせ、国への報告を強化するののも一つの方法。労働法の専門家からなるチームを組織して内部告発を分析し、悪質な企業はマスコミに公表して改善をせまるなど。いずれにせよ、男性社員に当事者意識を持たせないと、解決しない問題だと思います。(東京都40代後半、正社員)

## 【今後の就業への意欲・希望】

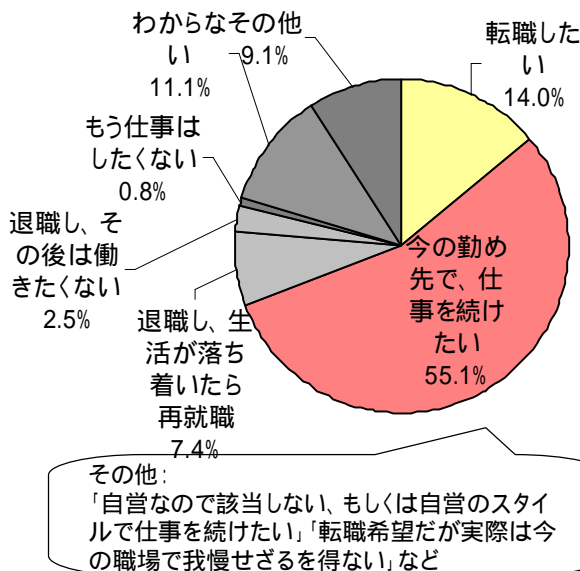
現在働いている女性もそうでない女性も、およそ3/4の人が「働きたい」と回答。

女性の就労状況の実態としては、結婚や出産など、ライフステージの変化をきっかけに転職・退職する例が少なくないが、本当はどうしたいと考えているのかを問うたところ、有職者の55.1%が「今の勤め先で仕事を続けたい」と回答。「転職したい」「一旦は退職しても、落ち着いたら再就職したい」と考えている層も合わせると、就業希望は76.5%に達した。

また、現在働いていない回答者についても、「現在就職活動中」14.5%「いずれは再就職したい」43.5%。「再就職したいがあきらめている」15.9%をあわせると73.9%が就業を希望していた。

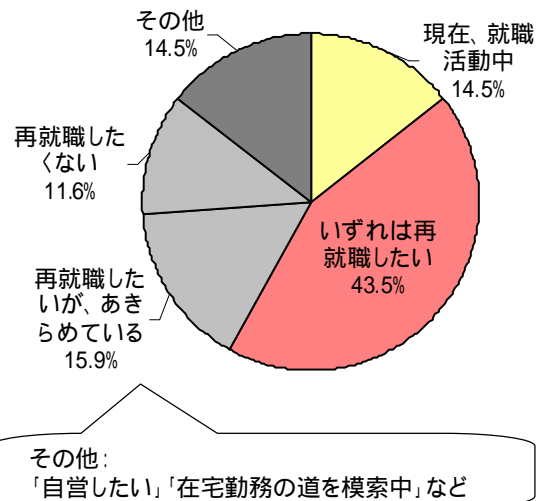
### 今の勤め先で仕事を続けたいと思うか

(有職者N=485、単一回答)



### 将来、再就職をしたいと思うか

(無職で過去に就労経験のある回答者 N=69、単一回答)



### 上記回答の理由 一部抜粋

#### [転職したい]理由

- ・私生活と仕事のバランスが取れるような会社(出産・育児に寛容)を探したい。(神奈川県30代前半、正社員)
- ・仕事は続けたいが、今の職場に疲れてしまった。
  - 1.自分の時間がない(精神的余裕がない)ことで自分もすり減らし他人にも余裕がない生き方に疲れた。
  - 2.表面的には男女平等でも本音は男性社会なので、お手本もなく、自分が先頭切ってがんばらなければならない立場になってしまったが、正直しんどい。(神奈川県40代前半、正社員)
- ・今月でプロジェクトが終わるため仕事がなくなります。派遣先、派遣元双方に不信感があると同時に、派遣という勤務体系についても使い捨てという印象を強く持っています。(東京都30代後半、派遣契約社員)

#### [今の勤め先で仕事を続けたい]理由

- ・出産後に復職している人もいし、そのために就業規則を変更したり、女性の就業に関しては柔軟に対応していると思う。休暇も取れる。また、男女間の違いがあまりないから、働きやすい。(東京都30代前半、正社員)
- ・仕事の内容も好きだし、家庭との両立は出来ると思うから。(大阪府30代前半、派遣契約社員)
- ・20年頑張ってきたし、40歳で転職は厳しく、給料も今以上のものを望めないから。(千葉県30代後半、正社員)
- ・個人事業をしているので、ライフステージに合わせて柔軟に働けるから(岡山県40代前半、自由業)

**[今の勤め先は、ライフステージの変化を機に退職し、生活が落ち着いてから再就職したい]理由**

- ・子どもが小さくバタバタした毎日なのである程度子どもが自立してから慣れた職場に戻りたい。(京都府30代後半、正社員)
- ・子供に手が掛からなくなったら出来れば正社員、もしくは社会保険にも加入してたくさん働けるところに転職したい。(福岡県30代後半、パートアルバイト)
- ・勤務時間短縮できるとしても、そうそう実行できない雰囲気がある。(東京都20代後半、正社員)

**[今の勤め先は、ライフステージの変化を機に退職し、もう働きたくない]理由**

- ・今の職場は就業時間も長く、内容もハードなため、家庭との両立が難しいと思うことと、年齢とともに体力的にも厳しくなってきたので、無理してまで続けようとは思わない。(広島県30代後半、正社員)
- ・我が社はかなり制度が整った会社ではありますが、人事評価制度で会社への貢献度を計る部分があります。育児や介護と両立して働くと、昇進昇給は難しくなり現状維持が続くこととなります。現在復職した方々はその現状を受け入れてらっしゃる方々です。自分はそれを受け入れられないかなと思います。(東京都30代後半、正社員)
- ・近所の保育所は一杯で入れず、親戚なども近くにおらず、預けるところがない。また保育所などは、働いていないと、あるいは働くことが決まっていなくて預けることができないのに、逆に、預けることが決まっていなくて、就職活動はできない。(就職活動の面接などで、子どもを預けるところが決まっていなくて、採用してもらえない。)なので、退職後に働ける見込みがない。(兵庫県30代前半、派遣契約社員)

**[もう働きたくない]理由**

- ・辛い。だが収入が無いと生きていけないので、このままこの場所で働いていると思う。(大阪府30代前半、派遣契約社員)

**[再就職に向けて、現在活動中][いずれは再就職したい]理由**

- ・自分が輝ける場所が欲しい気持ちもあるし、家計の事も考えると再就職したいと思う。(大阪府20代後半、専業主婦)
- ・夫だけの収入では生活が不可であるし、将来的に私自身も働いての方が安定出来る可能性が高いので。(沖縄県30代前半、専業主婦)

**[再就職したい気持ちはあるが、あきらめている]理由**

- ・年齢制限にひっかかる内容が多くなってきた(愛知県30代後半、専業主婦)
- ・子どもがいることと、家族の同意が得られないことが理由です。(岩手県30代前半、専業主婦)

**[わからない]理由**

- ・仕事はしたいが、残業ばかりとなると子供に影響もあり、日々悩んでいます。(北海道30代後半、公務員)

## 【将来のキャリアデザイン】

キーワードは「家庭・育児との両立」「柔軟な就業スタイル」。

- 将来のキャリアデザインとして、「家庭・育児、仕事の比重」「フル就業をするタイミング」に差はあっても、それらのバランスをうまくとりながら働き続けたい、という女性の思いが伝わってくるコメントが多かった。
- そのほか、「配偶者と共に家庭と仕事を両立したい」「臨時雇用 正規雇用へのキャリアアップ」などをあげる声も。

### 「今後はこんな風に働いていきたい」というプラン・イメージ 一部抜粋

#### キーワード: <家庭・育児との両立>

- ・仕事と家庭を両立させながら、子供が大きくなれば、昇進等も可能な責任のある仕事をしたい。(千葉県30代後半、正社員)
- ・子供が小さいうちは今のまま(週休3日)で、大きくなったらフルタイムに。(東京都30代後半、公務員)
- ・周りに「子供がいるから」と遠慮されるような雰囲気を出さずに仕事をしていくのが理想です。(神奈川県30代後半、正社員)
- ・子供を保育園へ送り迎えする余裕のある時間短縮勤務をしたい。育児をしながら働くことによって、他の人に迷惑がかからないようにしたい。責任をもって、やりがいのある仕事をしたい。(東京都30代前半、正社員)
- ・パートですが、子供が小さいと楽でいいです。多分頑張ればフルタイムもできますが、誰もが頑張らなくてはならないのでしょうか。次の子ができてパートにする気がします。(神奈川県30代後半、派遣契約社員)
- ・勤務先に子どもと一緒に出勤できるのが夢です。(北海道20代後半、パートアルバイト)

#### キーワード: <子供の就学開始を目処とした就業スタイル変更>

- ・子どもが小学生になる頃には在宅で仕事がしたいと考えている。(千葉県30代後半、正社員)
- ・小学校に入るころには時短を受けられるといいかな。(岐阜県30代前半、正社員)
- ・下の子供が小学校に上がったなら、フルタイムで働きたいです。今はパートタイムですが、嘱託か、契約社員になりたいと思っています。(神奈川県30代後半、パートアルバイト)

#### キーワード: <在宅勤務・フレックス勤務など、柔軟な就業スタイル>

- ・今は期限付き(会社の規定で育児休暇を取れる期間:子供が1歳半になるまで)で在宅勤務をしていますが、今後も在宅勤務の規定が広がれば、会社に拘束される時間も少なくなりライフワークバランスが取れた生活ができるのではないかと思います。(兵庫県30代前半、正社員)
- ・子どもが中学、高校にあがるまでは残業の無い仕事、在宅での仕事をやりながら、少しずつでも知識や経験を積んでいき、子どもが独立した時にはその道のプロフェッショナルとして生涯に渡って仕事を続けられるようになっていきたい。(大阪府30代前半、正社員)
- ・できれば、親の介助や家事との両立をフレックスなどの働き方の許容範囲の広い契約制度を活用して成り立たせたいと思っています。(福島県50代、正社員)
- ・育児期間中や介護などの時期は、男女問わず、柔軟に働き方を変えられる仕組みづくりが必要。また、シングルの人でもフルタイムではつらいと感じられるときに、短時間で尚且つ収入が極端に落ちないような給与体系が欲しい。(これはパートや準社員・派遣社員の方の賃金も同様)(千葉県40代後半、正社員)

#### キーワード: <男女ともに家庭と仕事を大切にできる環境>

- ・結婚しても出産しても働き続けたいです。ただ、女性だから育児休暇が取れるというより、男性も一緒に子育てできるよう、男性も育児休暇を取得しやすくなったら理想的。男女共に、家庭を大切にしながら働けるような環境になったらいいなと思います。(愛知県20代後半、パートアルバイト)
- ・夫婦共働きでお互い切磋琢磨し、そのすがたを子供達に見せて行きたい。(神奈川県30代前半、自営業)

#### キーワード: <臨時雇用者の待遇改善>

- ・派遣社員は、特に教育などもなされないのので、正社員となって、責任のある成長できる仕事をしたい。また、育児休暇など、女性を支援する制度のもとで、安心して結婚、出産後も働けるような環境だと更によいと思う。(東京都20代後半、派遣契約社員)

## 【就業環境の地域差】

■就労機会が豊富な都市部では「育児支援強化」、職不足の地方では「就業支援」と「企業の育児支援制度導入を促進」する取り組みなど、地域の実情に沿った支援が必要

今回のアンケートに寄せられたコメントから全般的な傾向としてみられたのが、女性の就業環境の地域間格差。

一般によく知られた傾向として、就業支援に関する諸制度の企業内整備は経営体力のある大企業での導入が先行するため、それらが所在する首都圏などの都市部と比較すると、その他の地方は対応が遅れている。また、慢性的な労働力不足にある首都圏に比べ、その他の地方は職不足の傾向にあることから、女性（特に労働時間に制約を持つ女性）の就労環境は厳しくなりがちである。

一方、首都圏ではその労働人口の多さから、保育園などの公的な育児支援が受けにくく、通勤時間が長く実質的な拘束時間が長くなりがちになるなど、都市部ならではの働きにくさもあり、地域によって必要とされる就労支援策に違いがあることは、働く女性たちの声からも明確である。

その特徴を整理すると、以下のようになった。

	首都圏など都市部	その他の地方
就労チャンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労条件のよい企業が比較的多い</li> <li>・就労機会に恵まれている</li> <li>・その他の地方にくらべ、民間の育児支援サービスが充実している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公的な育児支援を受けやすい (保育園や学童保育の定員不足などの問題はあ るが、都市部との比較で)</li> <li>・通勤時間は短め</li> </ul>
就労を阻害する要因	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公的な育児支援を受けにくい (労働人口の多さに保育園や学童保育の定 員拡大が追いつかず、パート・アルバイトなど の臨時雇用者、収入の高い人が利用できな い実態にある)</li> <li>・通勤時間が長く、仕事での実質的な拘束時 間が長くなりがち</li> <li>・交通事情が悪い(通勤ラッシュなど)</li> <li>・実家から離れて暮らし、祖父母などの手を 借りにくい家庭も多い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労機会(職)そのものが少ないために、女性 (特に労働時間などに制約がある女性)の就労が 困難</li> <li>・女性の就労を支援する諸制度の導入が遅れて いる</li> <li>・地域によっては、「結婚・出産した女性は家庭に 入るべき」という古い通念が根深く残っており、就 労場面や家庭での性差別的な扱いがある</li> </ul>
特に必要とされる度合いの高い 就労支援策例	<p>保育所・病児保育・学童保育の<b>対応箇所 数・定員数の拡大</b>  <b>” の保育時間延長と柔軟な対応</b>  <b>企業内保育園の設置推進</b>            (ただし、都心など、乳幼児連れの通勤が困 難な地区での導入は難しいなどの課題も)  <b>短時間勤務やテレワーク、フレックス制な ど、多様な就労形態に対応できる制度導入と その利用の推進</b>            女性の雇用・処遇に積極的な企業の優遇 処置(税金面・業務発注面での優遇処置、補 助金支給など)</p>	<p><b>子育て中の女性など、労働時間に制約がある 女性の雇用促進</b>  <b>育児休業制度などの制度導入とその利用促進</b>            女性の雇用・処遇に積極的な企業の優遇処置 (税金面・業務発注面での優遇処置、補助金支給 など)            職の斡旋(テレワークなども含む)            雇用を創出する企業誘致 など            保育所・病児保育・学童保育の対応箇所数・定 員の拡大</p>

## 【女性のライフステージの変化に対応する多様な就業スタイル】

### ■仕事と育児・介護を両立している(したい)女性の支持が高い「テレワーク」

近年、育児や介護と仕事を両立するための柔軟な就業スタイルへの注目が高まっているが、実際の認知度としては「フレックスタイム」が93.0%で高く、「テレワーク」「ワークシェアリング」など比較的新しい概念についてはやや認知度が低かった。

しかし、例えば「テレワーク」で仕事をするチャンスがあったらやってみたいか、という問いに対しては、回答者全体の67.0%が「働いてみたい」と回答。特に、実際に育児や介護と仕事の両立をしている(もしくは今後予定している)回答者からの支持が高い。

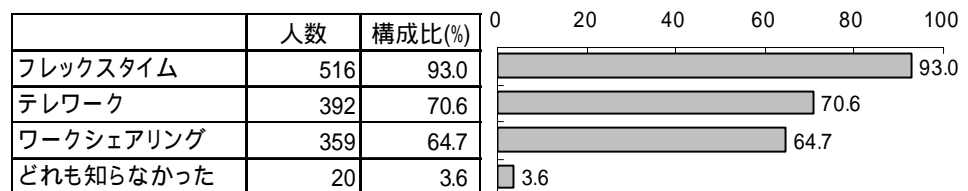
支持の理由としては、「子どもの病気などに対応しやすい」「通勤にかかっていた時間を有効活用できる」というものが多く、そのほか「働き方の選択肢は多い方がよい」「育児休業中の仕事への関わり方としてよさそう」「介護などで転居しなければならない時によい」など。

また、やってみたいテレワークのイメージとしては、勤務時間を拘束しないで実績で評価する「みなし労働型」を想定した答えが多かった。

一方、「テレワーク」では働きたくない理由としては、「オフィスでのフルタイム勤務で支障がない(独身・子どもがいないなど)」「業務内容がテレワーク向きでない」「人と対面して仕事をしたい」「公私の区別や自己管理が難しそう」という声が多いほか、「労働強化につながるのでは」「評価・昇格の対象外になりそう」「社外秘情報に触れられなくなり業務範囲が狭まりそう」という指摘もあった。また「実際の取組例」や「成果の基準」を見てないのでわからない、という声も散見された。

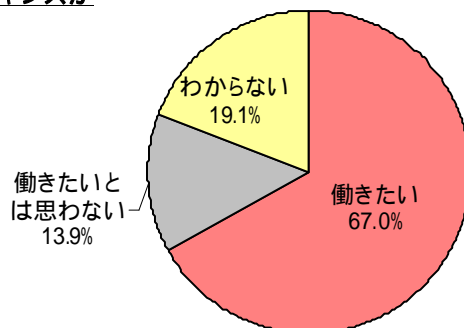
### 内容を知っている労働形態は？

(全員 N=555 複数選択)



### 例えば、「テレワーク」で働くチャンスがあったら、働きたい？

(全員 N=555 単一選択)



### 上記回答の理由 一部抜粋

#### [働きたい]理由

- ・自宅なら子供が体調が悪い時でも見ながら働けるし、通勤時間を有効に使える(東京都30代後半、正社員)
- ・働き方の形態は多い方が選択肢が増えて結構と思います。(福島県20代後半、正社員)
- ・仮に育児休暇中(1年以上の場合など)であれば女性にとっては働きやすい環境だと思うから。(東京都30代前半、派遣契約社員)

・実際にやっている。弊社では、登録しておけばOKである。自分の用事と両立できるのでよいと思う。ただ、仕事とプライベートとの境がなくなるという欠点もある。(茨城県40代前半、正社員)

・そのうち出産するかもしれませんが、両親が田舎に住んでいるので、オフィスのある土地から離れなくてはいけないときが来るかもしれないからです。(北海道30代前半、パートアルバイト)

・前の会社を辞めるとき(8年ほど前ですが)その仕事が好きだったので、実際にそのような働き方ができないか相談しましたが、今ほどネットが普及しておらず、そんな働き方は上司も「出来たらいいね」ぐらいで結局却下されました。もしあの時テレワークができていれば、きっと続けていたと思います。(滋賀県30代後半、その他)

・出産や育児、介護などで自由な時間が不規則であったり、通勤する時間すら惜しまれる場合には、都合に合わせて働ける制度はとても魅力があると思う。(東京都20代後半、正社員)

### [働きたいと思わない]理由

・フルタイムで働ける環境にあるから(独身・子供なし)(東京都40代前半、正社員)

・自分の現在の職種とはマッチしない。(北海道30代後半、正社員)

・社内秘の情報は持ち出せないため、できることがほとんどないか、ごく限られた作業しかできないと思われる。(神奈川県30代前半、正社員)

・「自由な時間を利用して」とは言うものの、仕事の納期等、労働強化につながるケースが想定されるから(東京都50代、正社員)

・仕事は人と接してするものだという気持ちがあること。オンオフの区別がつきにくいこと。地方都市で通勤時間が短いので、そう思うのかもしれませんが、東京だとありがたいかもしれませんよね。(北海道30代前半、正社員)

・恐らくテレワークだと、人とかかわりあいのなかでの(リアル場面での)仕事ではないため、評価・昇格などから対象外となるであろうと感ずるため。(東京都30代前半、正社員)

・もしテレワークが、会社でネット(パソコン)の前で働くことの「代替」として考えられているのなら、会社に行ったほうが仕事もはかどるし、他のスタッフとのコラボレーション上もそのほうが効率的だからです。一緒にいるということは、ネットとは明らかに違う。ネットを使わない、誰かとあうとか、もっとパソコンから離れたアクティブな時間になるなら、やってみたいです。(東京都40代後半、正社員)

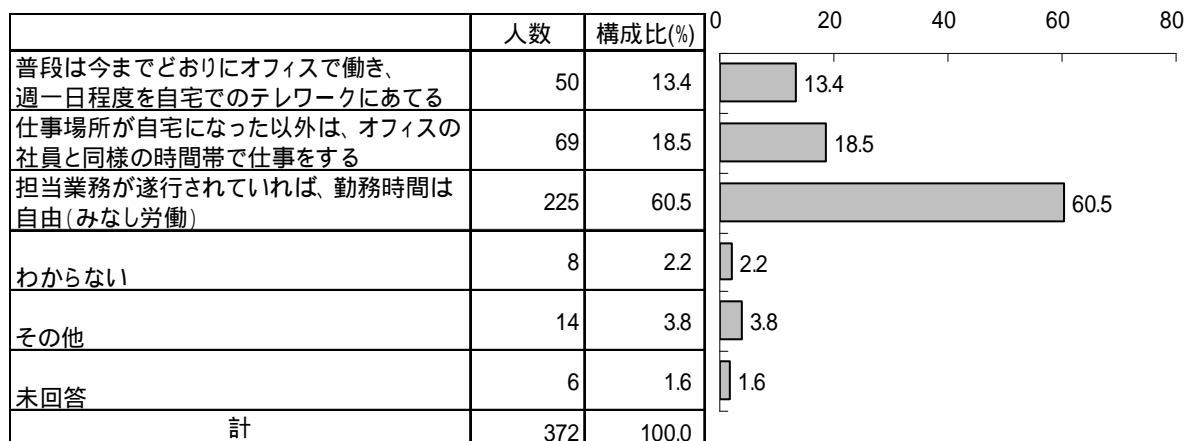
### [わからない]理由

・成果の基準がまだないから。(埼玉県40代前半、正社員)

・やっている人を聞いたことがなかったから。(神奈川県30代後半、正社員)

## やってみたい「テレワーク」のイメージ

(「テレワーク」で働いてみたいと答えた回答者 N=372 単一選択)



## 【「働き続けることができる職場環境」「女性が働きやすい社会」とは】

理想は、「男性」「女性」の双方に働きやすく、「子ども」を安心して育てることができる社会環境。

- 女性が「働き続けられる」「働きやすい」職場・社会環境については様々な意見が寄せられた。  
「安心して利用できる(ある程度の計画性を持って利用できる)育児支援体制」の実現、「女性(母親)の就労に対する周囲の理解や協力」などに関する声が多かったが、最も求められたのは「ライフステージの変化にあわせた柔軟な働き方ができる企業環境と社会システム」だった。
- 同時に、上記が女性優遇策・正社員優遇策に偏らない取組を求める声も多い。  
性別や雇用形態に関わらず、皆がそのような仕組みを利用でき、仕事とプライベートのバランスが取れた生活を送ることができる環境こそが「本当に働きやすい社会」だと思う、という声が多数寄せられた。

### 「仕事を続ける」ための課題や困っていること、またお勤めの会社や社会に改善してほしいこと 一部抜粋

#### キーワード: <多様な働き方が可能な企業・社会システム>

・母親が働く場合は、きちんと自分の子供と関わり、自分で寝や子供との親子関係をしっかり育む時間を確保することが大前提。その基本的な部分をないがしろにして、働く環境のみを整えることは日本の未来にとって良いとは思いません。働く意思を持った女性に0か100かの選択を迫るのではなく、育児・家事・介護と仕事を両立できるような、例えば外国で行われている、パーセント勤務(フルタイムの人と同等の処遇(福利厚生など)だが、単純に働く時間のみを状況に合わせて減らすことができる 午前中のみ30~50%勤務、週に3日の60%勤務など)といった勤務状況を、実態として導入・運用が可能な状態に生まれれば、と思います。(千葉県40代前半、その他)

・会社は昇進を目指すように女性に期待するが、実際問題、昇進したいと思う女性はほとんどいないと思う。継続的に自分のパフォーマンスを向上させることは男女問わず求められることだが、全員が役職を目指さなければならぬのはおかしい。その人のパフォーマンスを最大限に発揮できる部署、ポジション、働き方があればよいのではないか。しかし会社はゼネラリスト(従来の男性型働き方=役職、転勤等)を求めており、時代に即していない。(神奈川県40代前半、正社員)

・会社には経験者の再雇用や、ワークシェアの考え方を導入して欲しい。(北海道30代後半、正社員)

・会社が、出産育児を協力的にサポート。アメリカの会社では、フレックスで朝子供を送りに行ってからの遅い出社時間や 子供の迎えのための外出時間を認めている。時には、子供を仕事場につれてくることを認め、会社全体でフォローしている。日本もアメリカの制度をもっと見習うべき。アメリカでは、圧倒的に出産後も仕事を続けている女性の率が高い。(神奈川県30代前半、正社員)

・社会起業家のような活動に向く人も多い女性。実績、社会的立場、収益構造などの男性社会感覚(投資による利益)ではない、社会貢献度+返済の可能性でバックアップするような組織・体制?も考えていくべきでは。(東京都40代後半、自営業)

・もう高齢者ですが、年齢を越えて仕事ができるシステムがほしいです。障害者も含めて、もっと多様な職種、仕事形態を構築できないものでしょうか。(神奈川県60歳以上、自営業)

・テレワーク制度の導入。パソコン持ち出し禁止で後退してます。(東京都30代前半、正社員)

#### キーワード: <育児支援、特に就学児支援の充実>

・学童保育の定員が少なく子供が来年から学童に入れないことが問題。(滋賀県30代後半、正社員)

・小学校の学童保育を4月1日スタートにしてほしい。現在は入学式の次の日からなので、その間1週間の子どもをどうしようかと悩んでいる。(岐阜県30代前半、正社員)

・学童制度の延長や、子が小学校を卒業するまで時短勤務を拡大する。また、1年の育児休暇後は子が3歳になるまでは在宅勤務を可能にする、などの対策があれば助かる。(東京都20代後半、正社員)

・保育園ではほぼすべての保護者が働いている同じ立場の親であるが、小学校に入ればそういう訳にいかない。役員活動は仕事を休まないと参加できず、仕事を持つ保護者に変な負担や苦痛を伴うので、保護者の学校外活動に関しては学校側も改善する余地があるのではと強く思う。(奈良県30代後半、正社員)

### キーワード: <育児と仕事の両立を容認できる企業風土作り>

- ・制度がせっかくあるのに、事実上履行されないという事態を改善して欲しい。効力のある相談窓口を設けて欲しい。現時点で最も正当な窓口となる総務の勤務担当者には、育児勤務がどうものなのか、もっと勉強して欲しい。(経験者でないといけないとは言わないが、経験上独身男性や、パートナーが家庭に専念している人の理解や想像力がなさすぎる。)(東京都40代前半、正社員)
- ・自分のやりたい仕事は、残業が多い職場ばかりなので、「残業が多い=仕事ができる」という認識があるように思う。残業していなくても仕事の効率化を図っていれば内容で認められる職場環境がほしい。(兵庫県30代前半、派遣契約社員)
- ・女性が働きやすいかどうかは、上長が育児経験者であるかどうかとか理解しようと努めてくれているかが重要。せっかく良い制度があっても使えなければ意味が無い。会社全体で、上長(経営層まで含め)に対して教育を実施して、意識改革に努めて欲しい。(愛知県40代後半、正社員)

### キーワード: <周囲の理解と協力>

- ・会社において、子持ちは厄介者。保育園はまだいいけれども小学校でもWMIは厄介者。どこに行っても厄介者扱いされ、睡眠は限りなく少なく、常にいっぱいいっぱい……。これをわかっていたら、出産しませんでした。こんなにつらいものだとは、本当につらいです。苦しいです。子育てがまったく楽しくありません(子どもはすでに中学生ですが)。(埼玉県40代前半、派遣契約社員)
- ・「在宅ワークは小遣い稼ぎ」とらえている身内(自分の親や夫など)。実際手取りも少ないので、反論できない。夫に扶養されている事を前提としてしか在宅で仕事が出来ない(つまり在宅ワークでの収入が自立するには少ない)。(北海道30代前半、自営業)
- ・配偶者は働くことへの理解はあるが、大前提として旦那が家計を支えているんだから、他の事は妻任せという思考。お互いが協力して家計・家事・育児をしていくという発想がない。(神奈川県30代前半、自営業)
- ・夫の理解がなかなか得られない。子供がいて働いても罪悪感がないような社会になって欲しい。男性も家事に協力することが当たり前のような社会になって欲しい(神奈川県40代前半、正社員)

### キーワード: <正社員以外の労働者の待遇改善・支援>

- ・パートや派遣、契約といった雇用区分が身分制度のようになってきてしまっているのが嫌。雇用区分による差別、絶対に辞めていただきたい。パートや派遣だからといって研修制度や社員教育を行わず、就業規定を教えず、福利厚生もない企業が多いのはなぜでしょう？パートや派遣だって、そこで自分の生活とのバランスをとりながらできるだけ長く働こうと思っている。きちんと社員教育、研修を行い、業務の分析をすべき。また正社員への比重も大きすぎ。正社員だから何時間でも働く、どこへでも出張、転勤する、家族を顧みずに働くなてありえない。安心して仕事をしながら、生活を楽しみ、人生を充実させるのが当たり前の世の中にならなくちゃ、少子化対策なんてできない。(千葉県30代後半、自営業)
- ・正社員でフルタイムがんばれば手厚く援助するがそうでないなら知らない、という政策ですよね。パートでは認可保育園に入れないのは当然しょうがないとして認定保育園の補助もゼロです。中途半端に働くのは遊びみたいなものだからしらない勝手にしろ、という感じでしょうか。がんばるなら補助する、だからがんばれということでしょうか。目標は女性皆正社員でしょうか。(神奈川県30代後半、派遣契約社員)
- ・自営なので、ある程度自分のペースで仕事はできるメリットは大事にしたいが、年金や社会保障の制度への不安が非常に大きい。女性がライフスタイルに合わせ、自由に仕事する期間をコントロールできるように、会社組織に属さなくても、最低限の社会保障が受けられるシステムがほしい。(北海道40代前半、自営業)

### キーワード: <労働者全般に対するサポートの必要性>

- ・男の人でも、精神的に参ってやめてしまう人が多い。もっと会社は、個人に目を向けるべきだと思う。一人一人が自分の中にあるライフステージをしっかりと乗り越えていけるよう、サポートして行くことも会社や社会がやるべきことなのではないかと思う。(北海道30代前半、自営業)
- ・女性支援だけでなく、男性も含めてワークライフバランスを実現できる社会になってほしい。(今の男性の働き方では、育児や家事を手伝ってもらうのが難しい部分があるのでは?)長時間労働=一生懸命やっている、とみなされる風潮がはやくなくなって欲しい。(東京都30代後半、正社員)
- ・「女性が働きやすい」というより「男性も女性も働きやすい」という社会。(大阪府40代後半、無職)
- ・既婚、子育て中の女性以外にも、働く女性はたくさんいるので、シングル女性の体力的・精神的不満を聞いて欲しい。(東京都30代後半、正社員)

## 調査について・・・

女性が働きやすい社会作りのキーワードは、「公平な選択肢」

株式会社ワイズスタッフ  
代表取締役 田澤 由利

### 働く女性は幸せになったのか？

これまでの日本は、一般的に、男性には「外で働く」、女性には「家庭を守る」という選択肢しか与えてこなかったように思います。

いわば「強制役割分担」であり、それに従わない人は、世間では「変わっている」と見られてきました。

そんな中、少子化という現実を前にして、「女性が働きながら子どもを産み育てる」環境を整える必要性が高まり、「働く女性」をメイン対象として、施策や制度が整備されてきました。

しかし、今回のアンケートの生の声を聞いていると、「本当に働く女性は幸せになっているのか？」という疑問が浮かびます。

私がアンケート前に感じていた、「女性は、大変な状況を前にしても、「あきらめる」あるいは「苦勞して乗り越えて」しまっていて、「声」に出せないのではないか」という懸念も、多かれ少なかれ裏づけられたように思います。

制度を整えても、成果が出にくい原因、それは

**「働く女性のため」という方針から生まれた「不公平感」**なのかもしれません。

### 多様性(ダイバーシティ)に対応した「選択肢」

人には、さまざまな環境があり、それぞれの願いがあります。

「子どもが欲しい」「家事に専念したい」「仕事に専念したい」

「子育てをしてから、家庭を壊さない程度に仕事に復帰したい」

「子どもも育てつつ、仕事もしっかり続けたい」

これが正しい、こうあるべき、というのはありません。しかし、それぞれの生き方に応じた、柔軟な「選択肢」は、用意されるべきではないでしょうか。

確かに、世間の意識は変わりつつあります。制度も整いつつあります。でも、現実には、まだ「選択肢」は限られているのです。

家庭(ライフ)をとれば、仕事(ワーク)をあきらめなくてはいけない

仕事(ワーク)をとれば、家庭(ライフ)をあきらめなくてはいけない

どちらかを選ぶのではなく、

**家庭(ライフ)も、仕事(ワーク)も、バランスよく生きたい**

という、まさに、ワークライフバランスを保つことができる「選択肢」が、まず必要とされているのです。

そして、さらに、「生き方」の多様性(ダイバーシティ)に対応した、選択肢が求められています。

また、今の社会は、(女性に限ったことではありませんが)、「仕事をする」ことにおいて、エンジンを切るか、トップスピードで走り続けるか、どちらかの選択しかできないように思います。

エンジンを一度切ってしまうと、再度エンジンをかけてトップスピードにまで戻ることが非常に難しい。長い人生、出産・育児はもちろん、病気や怪我など、さまざまな理由でアクセルを吹かし続けることができなくなることがあります。

そんなとき、エンジンを切ってしまうのではなく、アクセルのペダルを少し緩めることで、その時期を乗り越えることができたなら・・・

そして、そのあと、アクセルを踏み込むことで、以前の状態に戻ることができたなら・・・  
安心して、ペダルを緩めることができるのではないのでしょうか。

### 公平な選択肢

すべての人が「同じ」恩恵を受けるのが平等です。しかし、この問題で必要なのは「平等」ではなく、「公平」なのだと思います。

すべて人に、

**自分に合った柔軟な生き方**という「選択肢」が、公平に与えられるべきだと考えます。

「公平」であれば、どの選択肢選ぶかは、個人の意思にゆだねられ、そこには「ねたみ」や「不公平感」が存在する余地はありません。

「家庭(ライフ)を大切にする」のも選択、「仕事(ワーク)を大切にする」のも選択、

「家庭(ライフ)と仕事(ワーク)、両方大切にする」のも選択なのです。

この話は、「子育てをする女性」に限った話ではなく、「子育てをしない女性」も、また「男性」に対しても同様です。さらに、都会で働く人、地方で働く人、正社員で働く人、派遣で働く人、母子家庭の人にも、公平であるべきです。すべての人に「公平な選択肢」を提示することが、重要なのです。

ただし、誰もが公平に選べる分、結果は、自己努力・自己責任となることだけは、働く我々も決して忘れてはいけません。

### 柔軟な役割分担

女性と男性には、「性」という大きな違いがあります。「出産する」ことは、女性にしかできないのは事実ですし、多くの子どもは、本能で「母」を求めましょう。

その動かしがたい事実までも否定して、男性と女性が必ずしも「平等」である必要はないと、私は考えています。ただし、「選択肢」は、男性にも女性にも、公平にあるべきです。

結果、数値的に「働く男性」と「子育てをする女性」が多い社会のままであっても、それはそれでいいと思います。

重要なことは、男性と女性が、それぞれの個性に応じて、柔軟に役割を分担し、次世代の育成ができていくか、「子育てをする男性」や「働く女性」が堂々と生活し、社会参加できているか、だと思います。

「公平な選択肢」のある社会を作るための施策を、国に御願いたいと切に思います。

## 「公平な選択肢」のための施策のポイント

最後に、「公平な選択肢」のための施策を検討するにあたり、重要な点は、以下の2つだと考えます。

### 「選択肢」1つ1つに対して、施策を実施する

すべての女性が「子どもを産み育てながらバリバリ働きたい」わけではありません。「子どもを持つ女性の優遇」が「子どものいない女性の負担」になる危険性もあります。

一方で、「子育て期間はゆっくり休んで、適度に仕事に戻りたい」といった人もいます。これらを十把ひとからげで施策を実施すると、中途半端な施策になってしまう可能性があります。

### 企業にメリットのある施策を実施する

労働者に手厚い保護制度を用意しても、企業に対する配慮がないと、導入率を高めることはできません。

大きな企業は体力があるため、「社員の福利厚生」と割り切って実施することができます。しかし、日本の95%を占める中小企業(特に地方企業)は、大企業基準で導入すると、会社自体の収益を悪化させる危険性もあるのです。労働者の幸せのために導入させた制度が原因で、その人が職を失ってしまうという結果は誰も願っていないはずで

株式会社ワイズスタッフ 代表取締役 田澤由利

### 謝辞

本調査を実施し、レポートを作成するにあたり、本当に多くの方にご協力をいただきました。ここに、心より感謝の意を表します。

アンケートにお答えいただいた皆さまはもちろん、私からの案内でより多くの方に当アンケートをご紹介いただいた皆さま、そして、社長のわがままにもかかわらず、協力してくれたワイズスタッフのスタッフたちに、あらためて、お礼申し上げます。

この結果を生かすことが私の使命と思い、引き続き、がんばりたいと思います。本当にありがとうございました。

**参考資料 : アンケート調査票**

## 参考資料: 本日に「女性が働きやすい社会」をつくるためのアンケート調査票

<プロフィール>

- Q1 あなたの性別を教えてください。  
Q2 あなたの年齢は？  
Q3 お住まいの都道府県は？  
Q4 ご結婚されていますか？  
Q5 お子さんはいらっしゃいますか？

<ここから、あなたの仕事に対するお考えやご経験について、うかがいます。>

- Q6 現在の職業を教えてください。(産休・育児休暇などで休業中の方は、復職予定の職業を選んでください)
- 会社員(正社員)
  - 公務員
  - 派遣・契約社員
  - パート・アルバイト
  - 自営業
  - 自由業
  - 専業主婦・家事手伝い
  - 学生
  - 上記以外(働いている)
  - 上記以外(働いていない)

お仕事をされている方にうかがいます。

- Q7 初めての就職(学生時代のアルバイトは含まない)と、現在の勤め先・職業は同じですか？
- 就職時から現在まで、同じ勤め先・職業
  - 就職時と現在では、勤め先または職業が異なる  
(例 正社員 パート、契約社員 正社員、違う会社への転職、など)

「就職時と現在では、勤め先または職業が異なる」とお答えの方にうかがいます。

- Q8 勤め先もしくは職業を変えた、最も大きな理由は何ですか。
- 仕事内容・待遇への不満
  - 職場での人間関係
  - 結婚のため
  - 妊娠・出産のため
  - 育児のため
  - 介護のため
  - パートナーの都合(転勤など)に合わせて
  - その他(具体的に )

- Q8 - 1 「結婚」「妊娠・出産」「介護」など、ライフステージの変化が退職・転職のきっかけとなった方にうかがいます。前の仕事を続けられなかった具体的な理由を教えてください。  
(例 . 職場慣習で辞めざるを得なかった、配偶者の希望、休業制度がなかった、など)

- Q9 今の勤め先・職業への転職で、収入はどのように変わりましたか。
- 収入が増えた
  - 収入が減った
  - ほとんど変わらない
  - その他(具体的に )

お勤めの方にうかがいます。

【仕事の上で、女性に対する差別はありますか】

Q10-1 仕事をする際、「女性だから」「結婚している」「子どもがいる」などの理由で、差別的な扱いを受けた経験がありますか？経験があるものをお選びください。(いくつでも)

就職活動時

職場での役割分担

待遇(給与など)

査定・昇進

そのような経験はない

その他

Q10-2 よろしければ、あなたの経験を教えてください。

Q11-1 「女性だから」「結婚している」「子どもがいる」などの理由で、差別的な扱いを受けたとき、あなたはどうしましたか？

職場の改善を試みた

自分を認めさせるために、他人以上に働いた

そういうものとあきらめて働き続けた

それが原因で仕事への意欲をなくした

それが原因で仕事を辞めた(転職した)

そのような経験はない

その他(具体的に )

Q11-2 あなたのとった行動やエピソードがあれば、ぜひご紹介ください。

【あなたの勤め先は女性のさまざまな働き方をサポートしていますか】

女性は、ライフステージの変化(結婚・出産・育児・看護・介護など)を機に、働き方を変えざるを得ないケースが少なくありません。このような場合に、あなたのお勤め先ではどのように対応していますか。

Q12 例えば、あなたの勤め先で女性従業員が妊娠した場合、産休・育児休暇を取得し、職場復帰できるような制度は整っていますか。勤め先にある制度や取組をお選びください(いくつでも)。

育児休業制度

育児休暇取得者のいる部署への配慮(増員など)

出産手当金や育児休業中の一部給与支給(国からの給付金とは別の会社独自のもの)

復職後の配属先決定に配慮がある

復職後の短時間勤務制度

社内保育園(もしくは提携保育園)

育児休業制度がない

わからない

その他(具体的に )

自分には関係ない(自営業だから、正社員ではないから、など)

Q13-1 現実問題として、あなたの勤め先・職業で、休業・復職は可能だと思いますか。

自分自身に経験がある

可能だと思う

可能だが、かなりとりにくい雰囲気だと思う

とれないと思う

その他(具体的に )

Q13-2 その理由を教えてください。  
(ご自身に経験がある方は、あなたが休業・復職できた背景を教えてください)

実際に、産休や育児休暇を取得した経験がある方にうかがいます。以下について、ご自身の体験やお考えを聞かせてください。

Q14-1 < 会社の対応への不満・要望 >

Q14-2 < 保育園など公的な育児支援への不満・要望 >

Q15 産休・育児休暇をとったことがない、もしくはその状況にない方(独身の方、子どものいない方など)にうかがいます。もし、あなたの職場に育児休暇をとる女性社員がいたら、どう思いますか。

率直なご意見をお聞かせください。

女性社員はどんどん制度を利用すべき

他の女性社員に負担はかかるが、お互い様なので許容できる

他の女性社員に負担がかかるので、やめてほしい

女性社員の仕事姿勢に対する評価が下がるので、やめてほしい

わからない

その他(具体的に )

自分には関係ない(自営業だから、正社員ではないから、など)

Q16 ここまで、「出産・育児」と仕事の両立を例に話をうかがってきましたが、そのほかに、女性の就業を支援する仕組みが勤め先・職業にあるという方は、ぜひその内容をご紹介します。

< 今後も働き続けたいと思いますか >

Q17-1 あなたは、この先も今の勤め先・職業で仕事を続けたいと思いますか。

転職したい

今の勤め先・職業で、仕事を続けたい

今の勤め先・職業は、ライフステージに(育児・介護など)の変化を機に退職し、  
生活が落ち着いてから再就職したい

今の勤め先・職業は、ライフステージに(育児・介護など)の変化を機に退職し、その後は働きたくない  
もう仕事はしたくない

わからない

その他(具体的に )

Q17-2 その理由を教えてください。

Q18 仕事を続けたい(今の勤め先・職業以外を希望する方も含みます)とお考えの方にうかがいます。  
「今後はこんな風に働いていきたい」というプラン・イメージをお持ちでしたら、具体的に教えてください。

Q19 「仕事を続ける」ための課題や困っていることがあれば、ぜひ具体的に教えてください。

現在「仕事をしていない」方にうかがいます。

Q20 お仕事の経験はありますか。

仕事をしたことがある方にうかがいます。

Q21 退職されたのは、おいくつの頃ですが。

- Q22 退職の最も大きな理由は何ですか。  
 仕事内容・待遇への不満  
 職場での人間関係  
 結婚のため  
 妊娠・出産のため  
 育児のため  
 介護のため  
 パートナーの都合(転勤など)に合わせて  
 定年  
 その他(具体的に )

「結婚」「妊娠・出産」「介護」など、ライフステージの変化が退職・転職のきっかけとなった方にうかがいます。

- Q23 仕事を続けられなかった具体的な理由を教えてください。  
 (例 . 職場慣習で辞めざるを得なかった、配偶者の希望、休業制度がなかった、など)

- Q24-1 将来、再就職をしたいと思えますか。  
 再就職に向けて、現在活動中  
 いずれは再就職したい  
 再就職したい気持ちはあるが、あきらめている  
 再就職したくない  
 その他(具体的に )

- Q24-2 それはなぜですか。

仕事をすることがない方にうかがいます。

- Q25 差し支えなければ、お仕事をされていない理由を教えてください。  
 まだ学生なので  
 働く必要がない(経済的に困らない)  
 育児中のため  
 看護・介護のため  
 資格取得のため  
 就職活動中のため  
 健康上の理由  
 その他(具体的に )

- Q26-1 今後、働きたいと考えていますか。  
 就職に向けて、現在活動中  
 今すぐにはではないが、いずれは働きたい  
 就職したい気持ちはあるが、あきらめている  
 働きたくない  
 その他(具体的に )

- Q26-2 それはなぜですか。

現在働いておらず、「就職活動中」「いずれ働きたい」方にうかがいます。

Q27-1 お仕事は、どの就業形態で考えていますか。

フルタイムの正社員

フルタイムの契約・派遣社員

パート・アルバイト

テレワーク(通信ネットワークを利用して、オフィス以外の場所で働く就業形態)

内職

開業・自営

その他(具体的に )

Q27-2 それはなぜですか。

Q28 就職先を探す際の条件や、やりたい仕事のイメージがあれば、具体的に教えてください。

Q29 就職を考えるにあたって困っていること、不安に感じていることがあれば、具体的に教えてください。

Q30 「就職活動中(だが仕事が決まらない)」「就職したい気持ちはあるが、あきらめている」方にうかがいます。何があれば、就職できると思いますか。自由に思ったことをお書きください。

< みなさんに、新しい働き方・考え方について、うかがいます。 >

Q31 以前から、女性が育児・介護と仕事を両立させていく働き方として、以下のような労働形態を普及させようという動きがあります。あなたは以下についてご存知でしたか。「知っていた」ものをいくつでもお選びください。

フレックスタイム(出社・退社時間を各自の裁量にゆだねる勤務制度)

テレワーク(ネットを利用して、自宅などオフィス以外の場所で、週8時間以上働く労働形態)

ワークシェアリング(複数人で仕事を「分かち合い」、一人当たりの労働時間を短くする労働形態)

どれも知らなかった

Q32-1 「テレワーク」のスタイルで働けるチャンスがあったら、実際に働きたいと思いますか。

Q32-2 なぜそう思いましたか。

Q33 「はい」とお答えの方にうかがいます。

あなたがやってみたいと思うテレワークのイメージに近いものを一つ選んでください。

普段は今までどおりにオフィスで働き、週一日程度を自宅でのテレワークにあてる

仕事場所は自宅ながら、勤務時間内は拘束され、通信ネットワークを介してオフィスにいるときと同様の仕事をする

担当業務が遂行されていれば、勤務時間は自由(みなし労働)

わからない

その他(具体的に )

Q34 結局、「女性が働きやすい社会」とは、どういう社会なのだと思いますか。

また、日本をそのような社会にしていくために、国や企業に「こうして欲しい」という要望事項があれば、ぜひ具体的にお聞かせください。

Q35 今回の弊社の取組・アンケートに、ご意見があればお寄せください。今後の参考とさせていただきます。

当調査についてのご質問やご意見のある方、また、より詳細なデータをご希望の方は、下記までお問い合わせください。

株式会社ワイズスタッフ 北見オフィス リサーチ担当

〈北見オフィス〉〒090-0058 北海道北見市高栄西町4-7-13

TEL 0157-61-5012 FAX 0157-61-5013

Web問い合わせ <https://www.5012.jp/ys/request.htm>