

# 女性のワーク・ライフ・バランスに関する調査

## ～継続調査の結果～

この調査は、2011年に実施した全国調査の継続調査で、この1年間で、仕事や子育てなどにおいてどのような変化を経験されているかを明らかにするために実施しました。また、今回の調査では子どもがいることが仕事にどのように影響を与えているかの新しい質問も入れました。また「日米比較調査結果」について回答者の方からコメントをいただきましたので、一部紹介します。

- ・調査対象：2011年実施の女性全国アンケート調査回答者(917名)のうち、再調査への依頼に賛同してくださった方(320名)（前回調査時点で26歳から38歳の日本国内に住む女性）
- ・調査実施期間：2012年7～8月
- ・調査方法：郵送調査
- ・調査会社：社団法人中央調査社
- ・回収率：320配布 272回収 回収率 85%
- ・配偶者の有無：配偶者あり 194名、配偶者なし 78名
- ・子どもの有無：子どもあり 156名、子どもなし 114名
- ・学歴：高卒以下14.0%、短大・専門学校卒41.2%、大卒39.7%、大学院4.0%、その他0.4%、無回答0.7%
- ・就業状況：正社員・正職員 33.0%、パート・アルバイト18.6%、その他の雇用形態 14.4%、無職 34.1%
- ・職種：専門職 35.9%、事務職 33.5%、販売・サービス職 22.4%、その他 8.3%

## ～女性の就業や役割に関するご回答者の声(ご意見・お考え)～

### <育児と仕事の両立の困難>

子どもが小さいうちは、どうしても病気で親が欠勤しなくてはならないので、職場に迷惑をかけてしまいがちである。なるべく仕事を前倒しし、全員で共有できるよう心がけるようになった。在宅でできる仕組みがあればよいと思う。

### <非正規雇用>

身近にいる嘱託社員の方を見ていると、正社員と変わらない仕事をしていたり、能力があるのに、もったいないと思ってしまう。

### <企業内の雇用慣行による人事評価などの問題>

年配の男性は「女性は結婚したら辞める」という風に思っていることが多い。役職が上の人にそのような考えが多いので、その世代の人が退職するまで女性の管理職拡大は難しいと思う。

### <日本の税制度・社会保障制度への疑問>

社会保険の適用拡大は意義のあることだと頭ではわかっているのですが、転職のたびに面倒な手続きをしなければならないのではないか、年金記録などどこかで抜け落ちてしまうのではないかと、といった不安・不信を拭いきれず、個人的にはどうしても夫の扶養に入っていた方が楽だし安心、と思ってしまう。

### <家庭内における性別役割分業>

家事は女性がすることと夫は認識していて、当然、同居の姑もそう思っているのだから、やってくれないと思う瞬間が多々ある。

## 日米調査結果の比較についてのご感想

### <育児と仕事の両立の困難>

日本では子育てしながらの就業には、まだ同性からも異性からもほとんど理解が得られず、「産休育休時短」は迷惑以外の何物でもなく、肩身の狭い思いでいるしかないのが、ほとんどの職場の現状なのだと思います。

### <稼得役割の重要性>

- 米国の稼得役割教育は興味深かった。日本でもそのような教育をもっと充実していくと、結婚後の夫婦役割観も変わってくるのではないかと思う。
- 女性の生き方についての教育の充実を考えさせられました。

### <家事負担の日米差>

私が米国に住んでいた頃、アメリカ人の友人に「日本人は毎日毎日違うメニューを作って、とても大変だね!!」と言われたことがある。子どもの世話やそうじも、日本人は全てを自分でやらなきゃ、とやろうとする。主婦たるもの、そういうものだという日本の古い考えが根付いてしまっているのだろう。

### <日米の職歴の評価に対する差>

- 職業経験＝高収入＝ワーク・ライフ・バランスの向上になれば、結婚・出産も視野に入るんだけどと思います。
- 職業経験が米国では評価されており、日本でもそうなればいいのにと強く願います。

### <日本における高学歴女性の人的資源の未活用>

日本では高学歴ほど育児役割意識が高いということは意外でした。ですが、確かに身近なママ友のことを考えると、専業主婦を続けている人のほとんどが大卒の人ばかりです。私自身もそうですが、一体何のために大学を卒業したのか疑問を持ってしまいました。

### <ワーク・ライフ・バランス満足度>

米国のフルタイムは満足度が高いという結果をうらやましく感じました。日本ではフルタイムだと残業も当然のように思われている。

## 再就職は経済的理由が多く、退職は「育児のため」の人が多い

子どものいる女性で、前回調査時(1月31日時点、ただし震災後の再調査として実施した調査では6月1日時点)、無職から新しく仕事についている女性が11.5%いる一方、12.2%は無職となっている(図1)。その理由をみると、再就職の場合は「経済的理由」、「時間の余裕ができたため」が多く、無職の場合は「育児のため」が最も多かった。

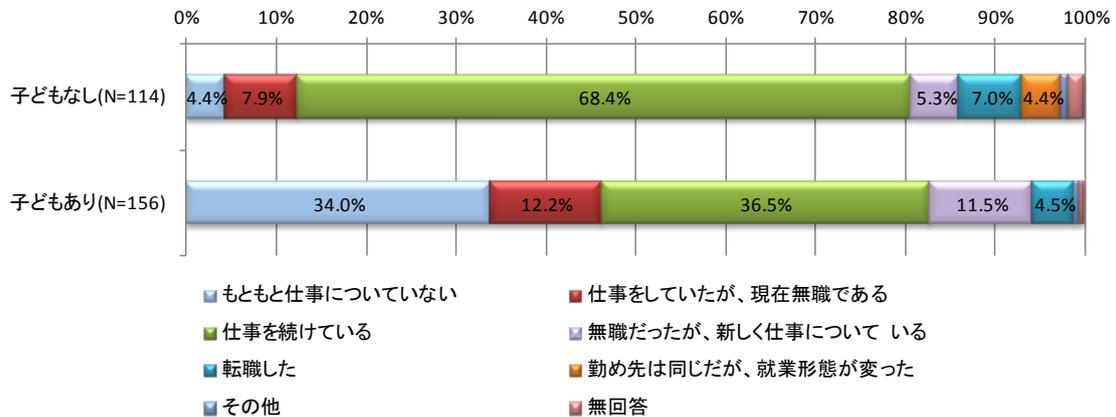


図1 前回調査時点から現在の仕事の状況

## 未婚女性では「労働時間が長くなった」が約3割

配偶者の有無・子どもの有無別に、前回調査時より労働時間の変化があったかどうかを尋ねたところ、未婚女性では、「長くなった」と回答した人が3割近かった(図2)。子どものいる女性では、「短くなった」と回答した人が23.6%であった。

労働時間が長くなった理由で多かったのは「責任が増えたため」、労働時間が短くなった理由で多かったのは「育児、子どもの教育のため」である。

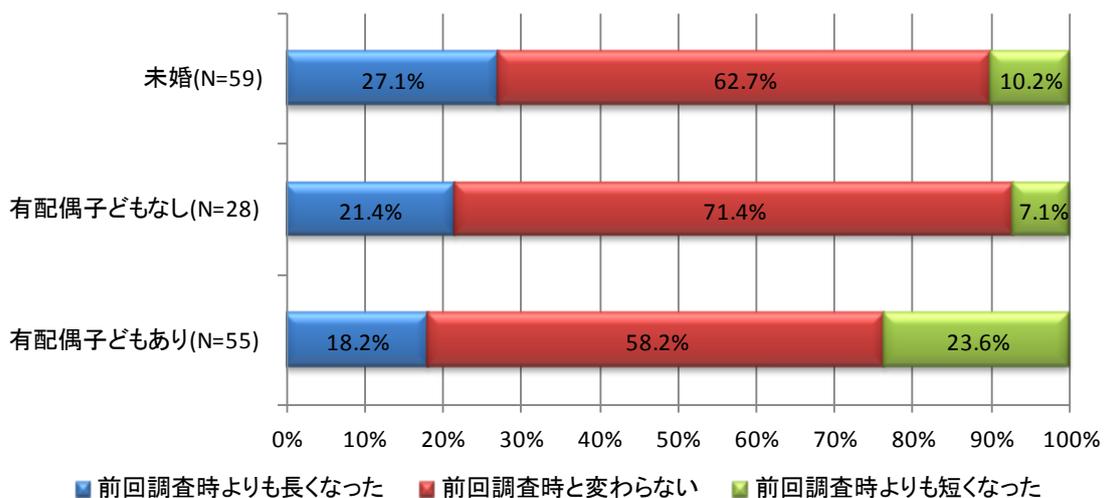


図2 前回調査時点からの労働時間の変化

## ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍は進んだか

残業削減、女性の活躍推進、育児休業の取得、女性の管理職について、前回調査時と比べてどうか尋ねたところ、「残業を減らそうという機運が高まった」と回答した人が正社員で約3割、非正社員で約4割(図3)、「女性が活躍できるような職場になった」(図4)、「育児休業が取りやすくなった」(図5)と回答した人は、正社員でも非正社員でも2割に満たなかった。「女性の管理職が増えた」と回答した人は非正社員では1割に満たなかったが、正社員では約25%であった(図6)。

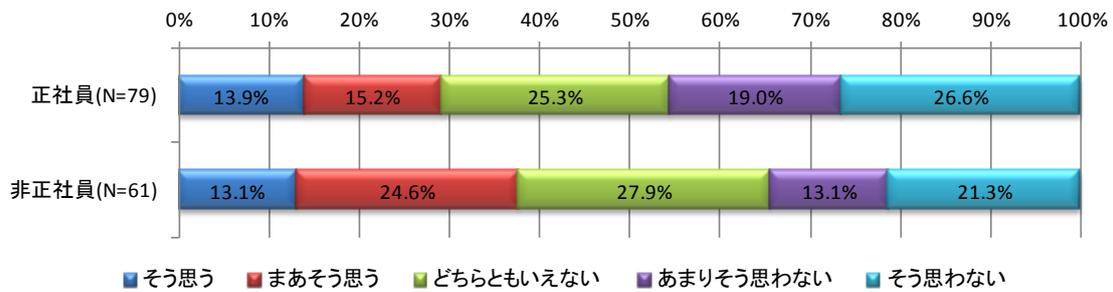


図3 就業形態別「前回調査時と比べて、残業を減らそうという機運が高まったか」

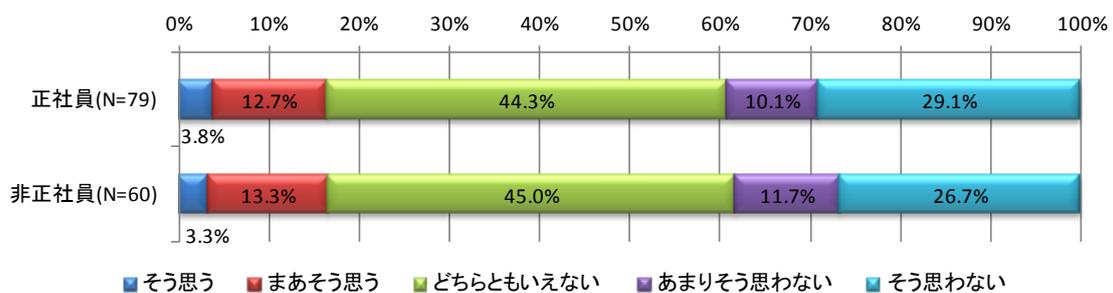


図4 就業形態別「前回調査時と比べて、女性が活躍できるような職場になったか」

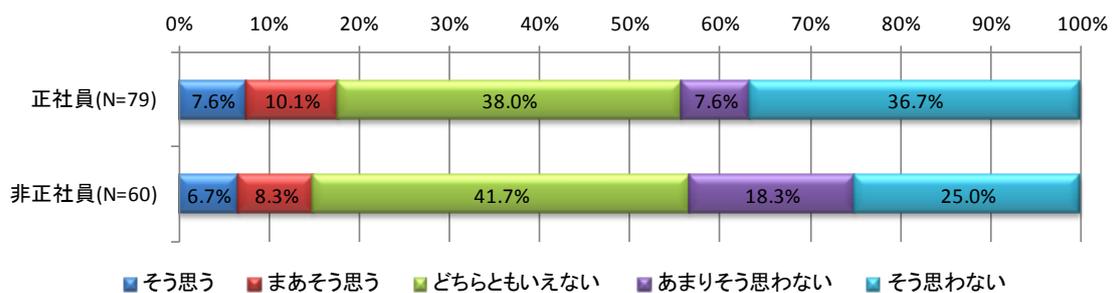


図5 就業形態別「前回調査時と比べて、育児休業が取りやすくなったか」

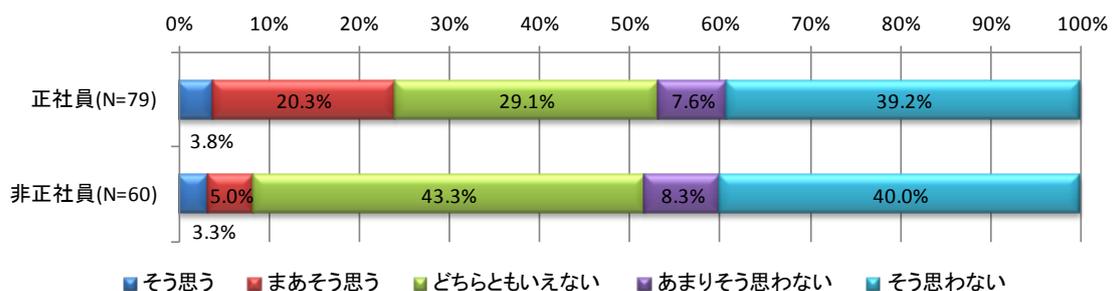


図6 就業形態別「前回調査時と比べて、女性の管理職が増えたか」

## 配偶者の家事・子育てを増やすためには

前回調査時と比べて配偶者の家事・子育て割合の変化を尋ねたところ、子どものいない人では約3割、子どものいる人では約2割の人が増えたと回答した(図7)。その理由として、「私が仕事を始めた、仕事量が増えた」「子どもに手がかかるようになった」「私が夫に、家事・子育てをするように働きかけた」が多かった。

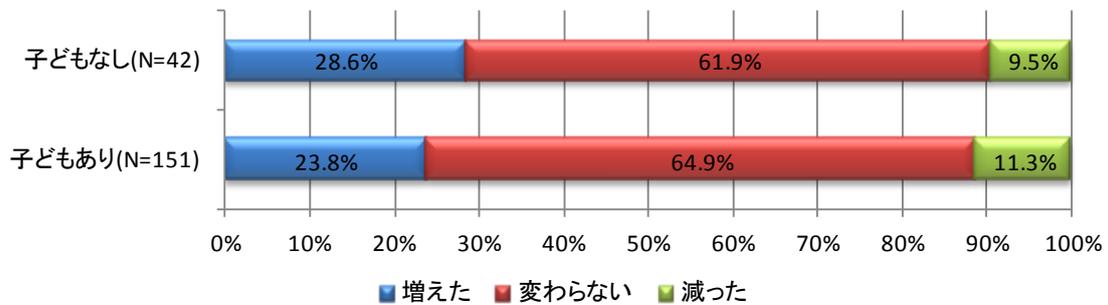


図7 配偶者の家事・子育て割合の変化

## 子どもがいることによる仕事上のプラス

「子どもがいることで仕事上のプラスがありますか(ありましたか)」という問いに対し、「効率的に仕事をするようになった」と回答した人は約6割(図8)、「部下や同僚に対してより寛容になった」と回答した人が45.4%(図9)、「生活の視点が仕事に役立った」(図10)と回答した人が約5割である。

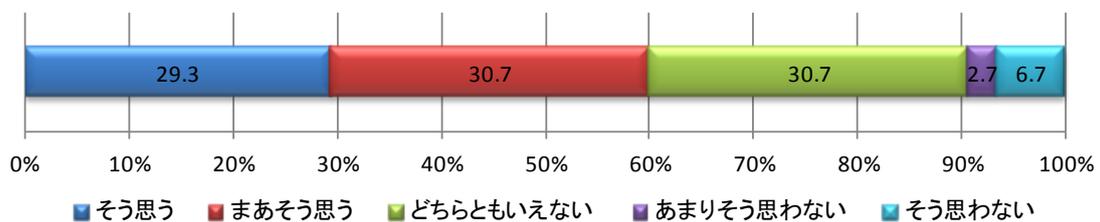


図8 「効率的に仕事をするようになったか」(N=75)

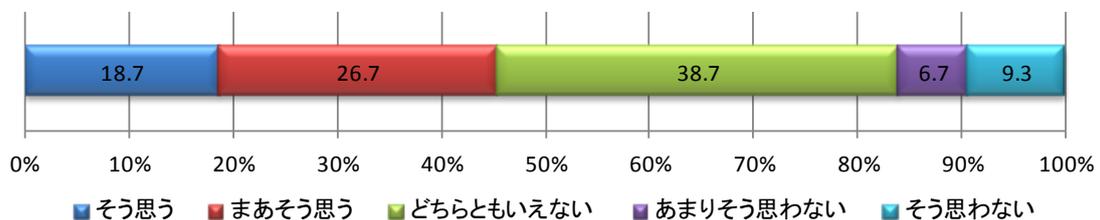


図9 「部下や同僚に対してより寛容になったか」(N=75)

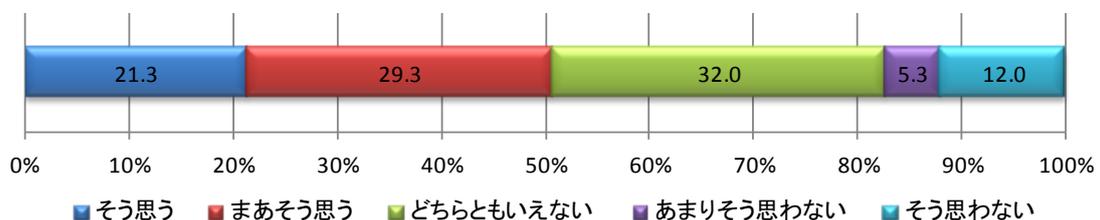


図10 「生活の視点が仕事に役立ったか」(N=75)

## 子どもがいることで働く時間が限られている

「子どもがいることで働く時間が限られていますか」という問いに対して、「そう思う」と回答した人が約6割もいる(図11)。

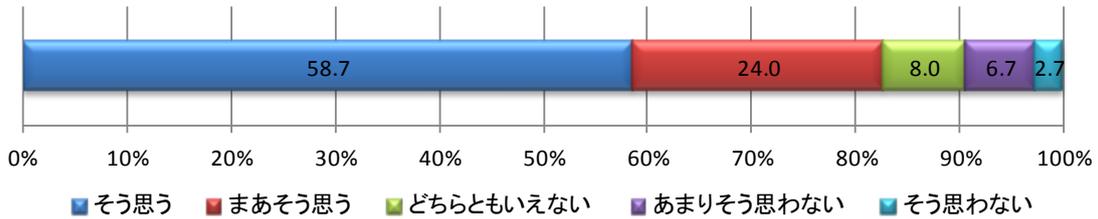


図11 「子どもがいることで働く時間が限られていますか(限られましたか)」(N=75)

## 子どもがいることによる仕事上のマイナス

「子どものいない人と比べて、子どもがいることで仕事上のマイナスはありますか(ありましたか)」という問いに対し、「上司の評価が低い」と回答した人が13.3%(図12)、正社員では2割近い。「昇進が遅い」と回答した人が約2割(図13)、正社員では4割を超えている。「賃金が低い」と回答した人が2割近くおり(図14)、正社員では3割近かった。

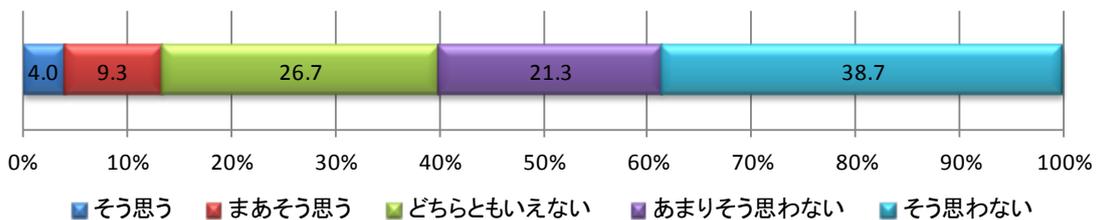


図12 「上司の評価が低いか」(N=75)

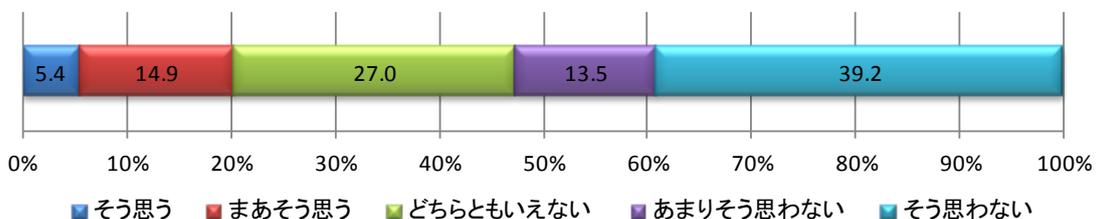


図13 「昇進が遅いか」(N=74)



図14 「賃金が低いか」(N=74)

## 昇進意欲は子どものいない女性のほうが高い

子どものいる女性は昇進のない仕事についている割合が約6割と高い。子どものいない女性は、7割が昇進のある仕事に就いているものの、昇進したくないが38.5%、昇進したいは32.3%である。

昇進したい理由の上位は「賃金が上がる」であった。昇進したくない理由は「上司の働き方に魅力を感じない」「責任は持ちたくない」が多く、増加する責任やそれに付随する働き方に疑問を感じているためのものである。昇進したい女性を増やすためには、管理職の働き方の再考が必要だろう。

「中小企業の場合、女性が昇進するには男性化して働くしかないように思います。しかし実際には男性ではないため、体力的に難しくなっていくのだと思います」という回答者のご意見があった。

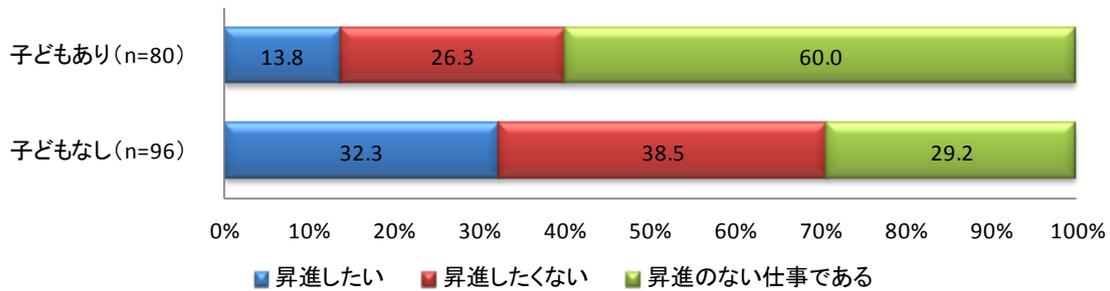


図 15 子どもの有無別昇進意欲

## 子どもと話す（話しかける）時間

「子どもと話す（話しかける）時間が取れていますか」という問いに対し、妻は「取れている」が約5割、「まあ取れている」も合わせると9割近い（図16）。しかし、夫は「あまり取れていない」と「取れていない」を合わせると、34.7%もいる。

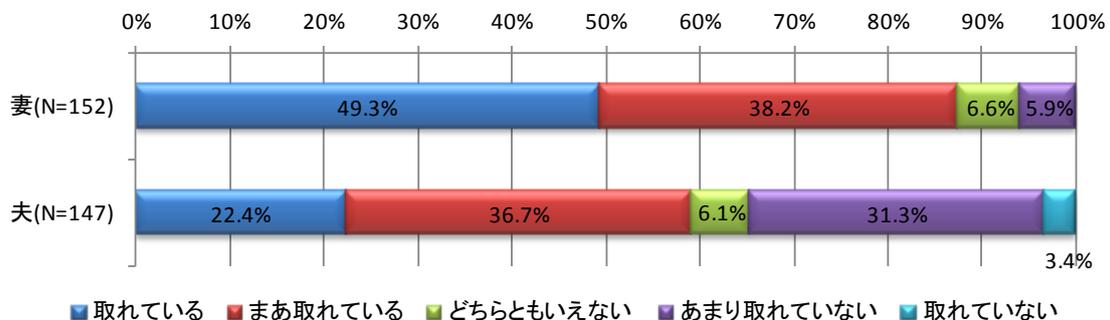


図 16 「お子様と話す（話しかける）時間が取れていますか」

## 子どもの看病や通院の大変さ

4月～6月の3ヶ月間に子どもの看病を4日以上した人が4割以上、子どもの通院を4日以上した人が5割以上もいる(図17)。

正社員でも、約半数の人がすべて自分で看病や通院を行っていた。

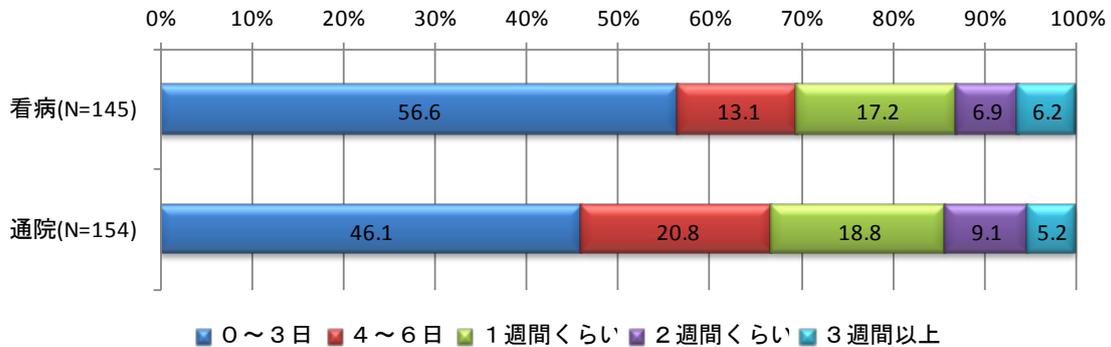


図17 4月～6月の子どもの看病や通院の日数

## 子どもの行事の参加回数

4月～6月の3ヶ月間に参加した子どもの行事について、参加回数の平均値をみたのが図18である。どの行事においても、妻の回数のほうが夫の数よりもかなり多い。

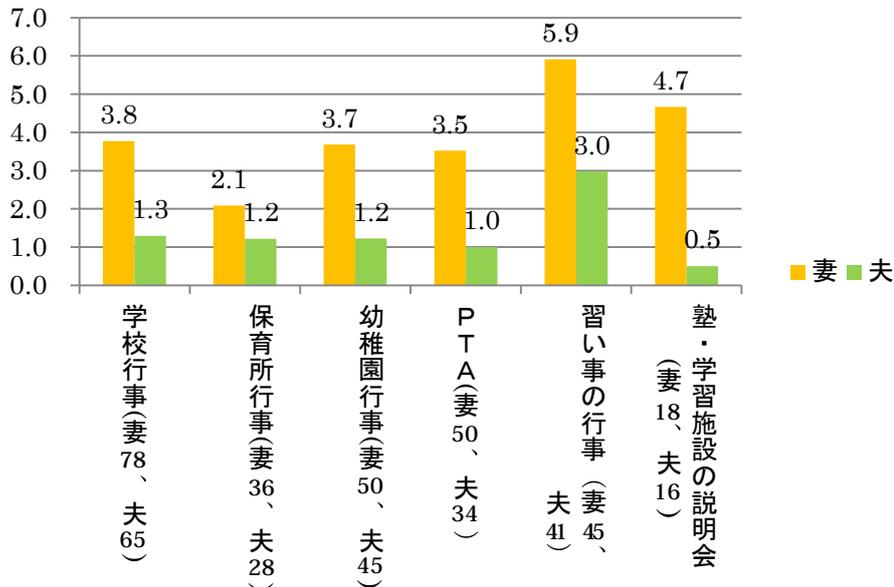


図18 子どもの行事参加回数

お茶の水女子大学「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」プロジェクト  
 研究代表者 お茶の水女子大学 大学院人間文化創成科学研究科 教授 永瀬 伸子  
 〒112-8610 文京区大塚 2-1-1 お茶の水女子大学 WORK-FAM 事務局  
 E-mail:workfam@cc.ocha.ac.jp <http://www.dc.ocha.ac.jp/gender/workfam/index.html>