

令和4年2月25日

子育て女性の家庭負担と両立についての

アンケート調査結果

《回答期間》 令和4年1月15日～2月25日 《有効回答数》 132名

子育て女性向けイベント・ママハピEXPOや、子育て世代のためのWEBメディア・ルバートを運営する(株)ルバートでは、20～40代を中心とする子育て中の女性たちに子育てと家庭の両立に関する追加アンケート調査を実施しました。ママたちのリアルなアンケート結果をもとに、4/18特別オンラインイベントでは、識者やゲスト企業と課題解決やwin-winの職場づくりについて対談予定です。

《調査結果まとめ》

子育てをしながら実際に働くとしたら最も重視したいことや求めたいことについて、「自宅から近く、働き方・休みやすさが柔軟で、見合った収入や福利厚生がある」ことが重要という傾向となりました。家事育児(介護)と仕事を両立する上で、「これがあつたら働きたくない、辞めたい」、または実際に辞めた理由の回答としては、「急な休みや家族の用事での休みがとれない」「職場に子育て女性への無理解・差別やハラスメントがある」「職場の雰囲気が悪い、人間関係がよくない」が上位でした。

どのようなことがあれば女性が管理職を目指せる職場になりそうかを聞いたところ、

1位 時短で働ける

2位 業務改善、残業体質の改善(効率化や無駄業務や残業の排除など)

3位 リモートワークが選べる環境

となっており、本来は女性が時短でなくても当たり前で働ける社会が理想であるものの、家庭負担が大きい現状では、やはり働き方の柔軟性が重要と考える方が多いようです。

「現在のご自身の年収」について、40%は現在就業しておらず、働いている人は現状301～400万円、101～200万円の順に多いが、「本来目指したい収入」は401～500万円、次いで301～400万円という回答が最も多くなりました。

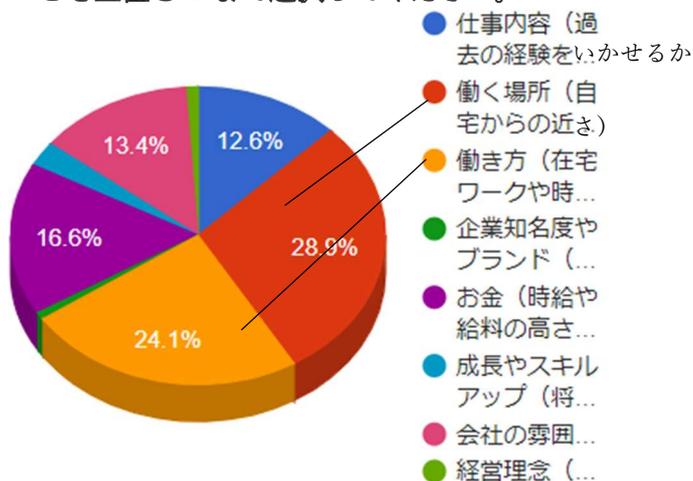
夫・パートナーはあなたの家事育児負担を分担する意欲があると感じているか?という質問に、**62.8%**が「そう思う」と回答しているものの、実際に夫・パートナーの仕事環境は、家事育児負担を分担できる働き方や環境か?との質問には「そう思う」が**34.9%**となり、「そう思わない」が**53.5%**でした。

収入を上げたいにもかかわらず、パートナーは意欲があつても、実際には一緒に家事育児を負担しきれない環境のため、結果的に女性側がケア業務負担を多くせざるを得ないということも推測されます。

※ご自身は30代68.7%と最も多く、続いて20代19.8%、40代10.7%でした。お子さんの年齢は0歳、1歳が48.5%、2～3歳が23.2%と最も多く小さなお子さんの子育て中の方の回答が中心でした。

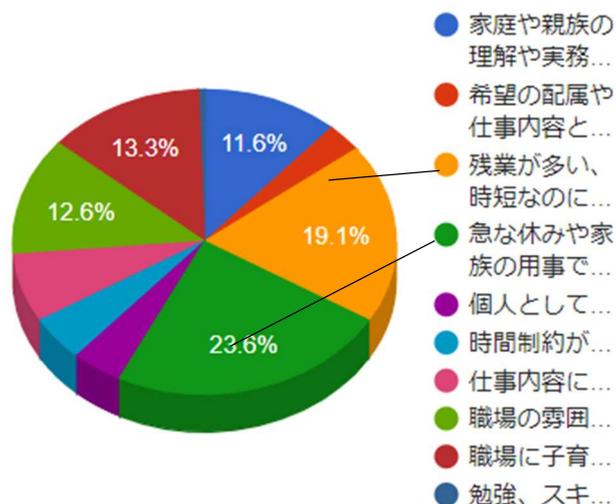
=====**調査結果**=====

設問1. 子育てをしながら実際に働くとしたら、以下から最も重視したいことや求めたいことを上位3つまで選択してください。



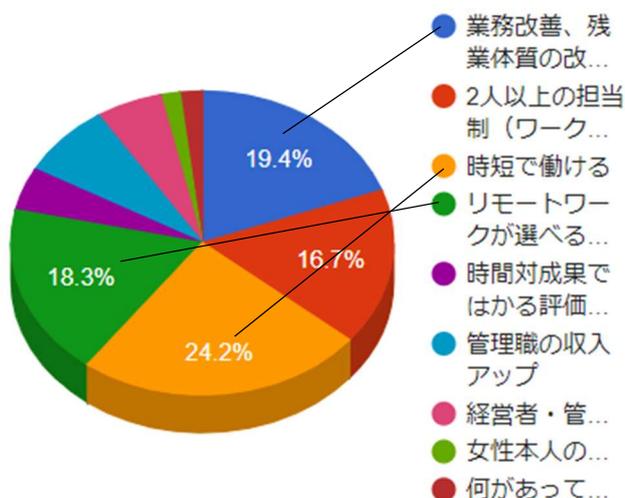
- 1位 働く場所 (自宅からの近さ)
- 2位 働き方 (在宅ワークや時短制度などの柔軟性、残業長さ、何かあった際に休みやすいか)
- 3位 お金 (時給や給料の高さ、福利厚生)の充実度)

設問2. 家事育児 (介護) と仕事を両立する上で、「これがあつたら働きたくない、辞めたい」と思う要素を上位3つまで選択してください。



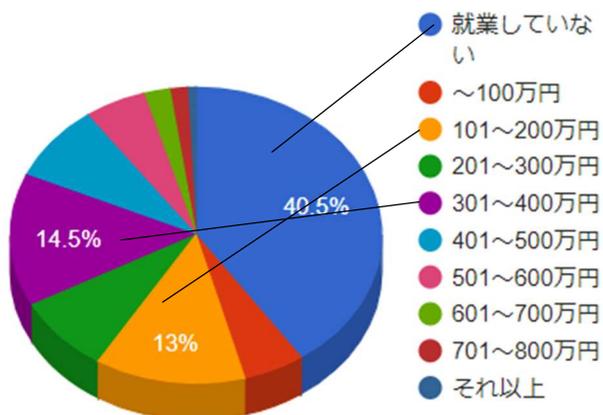
- 1位 急な休みや家族の用事での休みがとれない
- 2位 職場に子育て女性への無理解・差別やハラスメントがある
- 3位 職場の雰囲気が悪い、人間関係がよくない

設問3. どんなことがあれば女性が管理職を目指せる職場になると考えそうですか？ 上位3つまで選択してください。

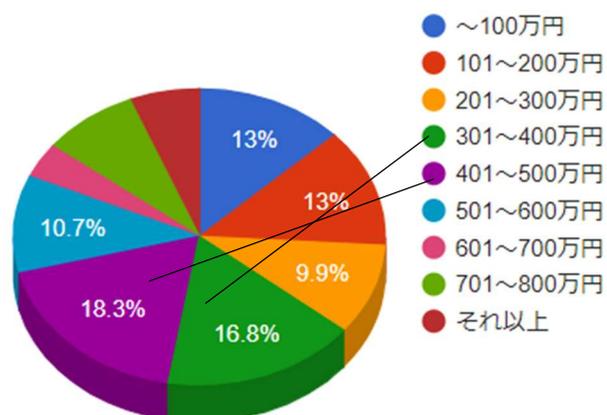


- 1位 時短で働ける
- 2位 業務改善、残業体質の改善 (効率化や無駄業務や残業の排除など)
- 3位 リモートワークが選べる環境

設問4. あなた自身の年収は現状いくらでしょうか？（世帯ではなくあなたご本人について教えてください）

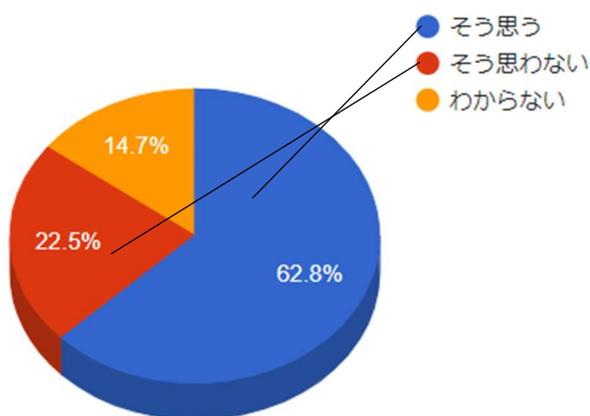


設問5. 本来は、現状のご自身（世帯ではなく）の状況においてどのくらいの年収があれば納得・満足できますか？

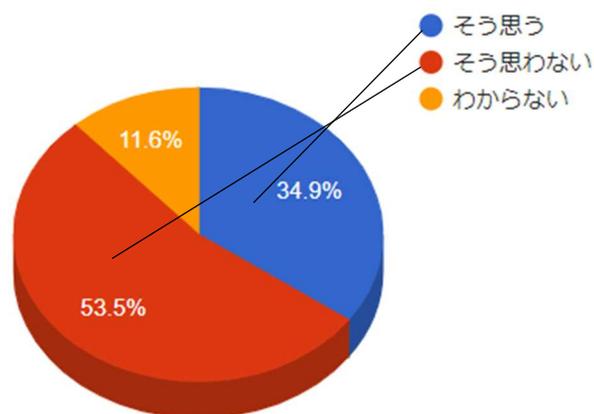


40%は現在就業していない。働いている人で本人収入は現状 301～400 万円、101～200 万円の順に多いが、「本来目指したい収入」は 401～500 万円、301～400 万円という回答が最も多い。

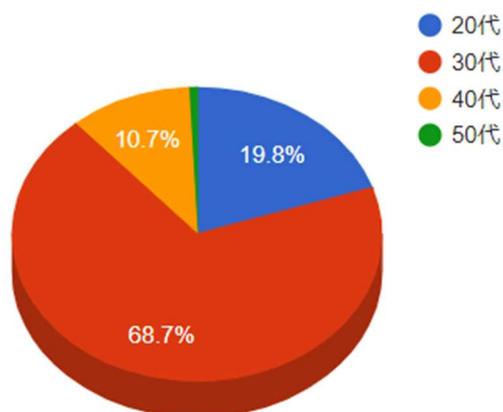
設問6. 夫・パートナーがいる方へ。夫・パートナーはあなたの家事育児負担を分担する意欲があると感じていますか？



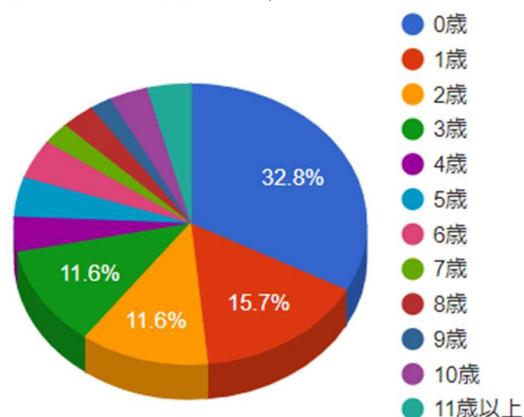
設問7. 夫・パートナーの仕事をしている環境は、実際にあなたの家事育児負担を分担できる働き方や職場ですか？



設問9. あなたの年齢について教えてください



設問10. お子さんの年齢について教えてください。（複数いる方は複数選択）



設問8. 職場、および家庭において、女性が就業を無理なく続けられることや、管理職を目指すうえで求めることや期待する改善について自由にご記入ください。 以下抜粋

「女性のため産休育休でまた仕事に穴をあけることがあるかもしれないが、その場合も対応できる環境づくりが理想です」

「働き方改革で残業しなくても働ける環境をつくっていくことが大切。そのためには、仕事内容の精選が必要であり、削減できるような仕事内容をどんどん、カットしていく必要がある。」

「子育ての大変さに共感し、急な休みやリモートワークを取り入れるなど柔軟な対応が助かる」

「時短制度の充実や、フレックス制度をもっと取り入れる企業が増えていく必要があると思います。」

「周りの理解がやはり必要だと思う。急に休むということもあるので、中々厳しいのではないかと思うのが実際のところ。自宅で働ける、働く時間を自由に設定できるなど、自由度が高いと、就業もしやすいと思う。部下とのコミュニケーションが取りにくいのがネックだと思う。」

「職場では子どもの急な病気などの理解や、周りの子育ての人への思いやり。家庭では家族で協力できる環境が必要だと思います。また企業ではよい環境の託児施設の充実を求めたいです。」

「職場 残業持ち帰りなし。子どもが何かあったときにすぐに帰ったり、休んでも悪く思わない環境。旦那の有給の取りやすさ、旦那も早退しても悪く思われない環境

家庭 家事を分担、男は仕事女は育児家事という概念を無くす。」

「家事育児を夫婦で協力できる体制。子どもの熱などですぐに早退や休みがもらえる環境。」

「有給休暇や時短勤務でも評価されること」

「十分な人員がいて、それぞれが働きやすい時間や場所が選べること、そして給料が保証されていることを期待します。」

「長い目でみて管理職を目指すなら、育休や時短勤務等、子育て中の女性達に対して福利厚生をしっかりしてほしい。時短勤務がない場合パートに降格してしまったり、社員として続けられるような環境を作してほしい。また、子供を預けられる場所の確保や保育士の賃金上げも必要だと思う。」

「女性が就業を無理なく続けられることについて求めること：

子育て女性が働きやすい環境を整えてほしい。子育て経験がない方には子育てをしながら働く人がどんなサポートが必要かを知ってほしい。経営陣には、子育て女性以外の人含め働きやすい環境作りを推進してほしい。

期待する改善：時短勤務期間の延長（現在多い3歳まで、小3まで⇒希望は中学卒業まで）。子供の急な体調不良時に休みを取りやすくしたり在宅勤務を認める。子育て漫画を読むでもなんでもいいので実情を知ってほしい（特に上司）。」

「女性にはどうしても家事がついて回る。夫の全面的な育児家事参加は必須。

管理職を目指す上で求められることとしては、残業時間の縮小。転勤などはなるべく近場で対応。急な子どもへの対応に職場を抜け出せられる環境と周囲の理解があるか。」

「管理職だからこうでないといけない、という概念を取っ払い、一社員として育休明けの業務内容や就業時間を検討してもらいたいです。育休に入っていたからと言っても、1,2カ月あれば業務の内容を再度把握ができるようになると思います。その前提でもちろん復帰をするかと思うので、会社もそのことを理解して迎えてほしい。その後に双方で話し合い、今後の相談の機会があれば、双方の意見次第で業

務内容の変更などがあっても良いかと思います。もしくは、本人から就業前に何か相談がある場合は変更する機会を与えてもらいたいです。

また、家庭においても家事育児の分担を今まで以上に検討すべき。全ての負担が女性にいくことが多いように感じる。女性に任せるのではなく、協力し合う姿勢をぜひ今まで以上に見せてほしい。」

「なかなか難しいことだと思いますが、子供に何かあった時に休ませてもらえたり早退させてもらえることが必須だと考えています。我が家は他に頼るところもないので、子供に何かあれば自分が動くしかないのでは…」

「早く帰ったり急な病欠などにより休まなければならない子育て世帯を責めるのではなく、ケア業務などに関わる人、そうでない人が不平等感をおさえてみな働きやすい仕組みづくりをできていない管理・経営側を責めるべきだと思います。」

「パパママの職場ともに業務を改善して柔軟な働き方（時間、場所、休み調整）ができる仕組みづくり、そのために中小企業への行政からの補助金も必要だと思います。」

「働き方がフルフレックスやリモートと言った柔軟性がないと、子どもの不測の変化には対応できないと感じる。また管理職となるのであれば、チームメイトの理解がないとそのポジションというのは成立しないように思う」

「子どもを預けやすい環境、残業なしがスタンダードになる」

「わたしは家族の理解があって、仕事ができると思います。」

子供が学校に行ってる間だけ働ける環境や、デスクワークなら子供が寝てからなど自分の隙間時間に自宅でできるなど有れば、子育てや介護をしながらでも就業が続けられると思います。

また土日なら職場近くの託児所など利用出来るなど、働く場所や時間の多様性の改善を求めます。」

「子供が急な病気でも休みやすいことや精神的身体的に負担が少ないこと。」

「とにかく1人でやるのではなくみんなでサポートし合いながら行うべき。またフレキシブルな環境。」

「夫も妻同様育児を担う上で会社が融通が利く環境でないと感じる。社会全体の理解は不可欠であり、時間に捕らわれない働き方をより改革するべきではないかと考える。」

「育休産休など嫌な顔をされない。子供が生まれてから預けるとなると熱や具合が悪くなるかが日常茶飯事なので、共働きだとどちらかが休まないといけないので会社に負担がかかると考えてしまい専業を選ぶ人が私の周りには多い。私も結婚したら退職金100パーセント出る会社で、結婚や子供ができる前からやめて欲しい雰囲気がある会社でしたので、子育てに理解がないとなかなか女性活躍は難しいと思う。女性への偏見がまだまだあり、男の人は働いてなんぼで、子供や家事育児は妻でしょという考えの企業がきっとたくさんあるかと思っています。昔ながらの考えがまだまだ根付いているので、根本的に改善されないとなかなか難しい問題かと思いました。」

「時間外勤務や、休日出勤が少ないと無理なく続けやすいです。また、病気も多いだろうし、子供の行事にもなるべく参加したいので休みが取りやすいとうれしいです。まわりの理解も必要だと思います。」

「急な休み対応 時短 会社に子供を連れて行ける」

「パートナーの会社を、もっと家事分担できる環境にしてほしい。帰るのが遅い。

そもそも夫の会社の男は皆、家事分担ほぼできてない。そんな社風であるから、結果何もやらなくて良いと思ってる。トップダウンだと思う。日本古来の男は遅くまで働いてなんぼ。という風土が変わって

ほしい。切に思います。」

「会社の仕事などは『その個人しかできない』なんてものはないと思う。

保育園からの呼び出し、突然の熱での休みなどで抜けても仕事は回るはず。

フォローがあれば。そのフォローが負担にならないような体制にしてほしい。

じゃないと抜ける方は申し訳なく思うしフォローする側は不満がどうしても溜まる。」

「ずっと正社員で働き続けてこられた人はいいが、やはり一度辞めてしまうと小さい子どもを持ち新たに仕事を探して働くのは困難。

会社上部の理解や、勤務時間の長さのみではなく勤務時間に応じた成果や日頃のこまかな働きを評価することが大事だと思う。ただ、産休や育休があったのでそれを考慮して過剰に良い待遇にすべきではないとも思う。」

「朝遅くなった時間分はその日ないしは一週間の中で相殺できたら良いなどの柔軟な出勤時間対応があればいいな、と実体験から感じました。日によって子供の心情は変わるので、複数人子供がいると1人は良くて1人がダメなど違います。そのとき、朝などは特に予定以上に時間がかかります。

様々な職業でそのような自由がきくようになるといいなと感じました。」

「家族のライフイベントに関わらず働き続けられる環境があれば、仕事に注力できると思います。自身は配偶者が転勤族なので、リモートワークできる環境が第一にあってほしいです。あと子どもがまだ小さいので、急な休みでも柔軟に対応できる体制が整っていると助かります。自身の業務の見える化して引き継ぎがスムーズになると安心だと思います。」

「職場の理解や協力、時短を取りやすい労働環境、自宅でスキルアップできるシステム」

「男性の方の職場環境がまず改善されないと、女性の無理ない就業は不可能だと思います。」

「転職を選択する際に、次の勤務先でのフルタイムで勤務した実績がないとフレキシブル勤務ができない。育児をする際にはフルタイム勤務が難しく時短勤務を希望すると契約社員・パートしか選択余地がない。契約社員・パートだとボーナスが出ない・昇給がない場合が多いので年収がかなり落ちる。」

「個人的に管理職には興味がない。ただし、時短をしている中で早く帰ることへの申し訳なさを感じさせる職場では到底無理だと思う。ワーママは多かれ少なかれほとんど全員が早く帰ることへの申し訳なさを感じてると思う。」

「家事育児は女性がするものという国的な思考を考え直して、会社での肩身の狭さがなく、仕事をした人ができるような環境づくりをみんなですてほしい。」

「病児保育できる施設の確保。家庭、会社の理解。」

「共働き世帯は税金も多いし、自治体によっては子供の福祉の恩恵が受けられないことがある。

環境というのも大事だけど、上記の状況から専業主婦世帯でもトータルの費用面が変わらないのに育児と仕事の両立をする価値はないと退職した知り合いもいる。

やりがいや職場の環境だけでなく、税金面や福祉面でも配慮がないと就業したいという意欲に繋がらないと思う。」

「地域や職場などの周りの人達の理解や支援がもっとあれば、無理なく続けられると思います。」

「急に休んでも、まわりがカバーできる環境」

「男性の上司ばかりではなく、女性特に子育てや介護を何らかの形で経験されている方が上司であると、大変無理なく働けるのではないかと考えます。

いつからでも働けるように、いつからでも子どもを預けられる保育園が必要だと思う。」

「男性、女性の差別撤廃。もっと選べる就業形態がいい」

「急な休みなど、言いやすい環境。コロナ渦で世間に浸透しつつありますが、リモートで仕事ができると良いなあとしひしひ感じています。」

「子どもが熱を出したりした時に仕事を休めるか重要だと思います。

また管理職を目指すためには、給料のアップはもちろんのこと、同じように休みをとれるかがキーだと考えます。」

「夫の会社が育休取得推奨と言いながら、一日でも取ればOKとなっている。最低一ヶ月は取らないと意味がないと思う。」

「子供も一緒に連れて働ける 在宅ワーク」

「事前に伝えれば、有給などを希望通り取ることができること。勤務場所の希望を叶えてもらえる可能性が今より高いこと。」

「夫の協力が一番。

共働きをしても家事育児の負担がかかるのは自分のみ。

夫の方が就業時間も長く収入も上ということから、「そっち(私)の方が余裕あるでしょ」と夫に言われてしまう。ご飯の準備も片付けも洗濯も掃除も寝かしつけも全て私なのに。協力してくれないと女性は働けない。」

「急用や家庭の用事ができた際に休んでも、その穴を埋められる担当を事前に置いておき、2人でやるような形が良いかも。」

「シングルマザーに対しての優遇があれば生活面で何かしら助かると思う。」

「男女平等、年齢などとは別で、しっかり賃金など評価される」

「女性も含む世間が無意識に女性の仕事と考えている家庭の仕事が多いので、根本的に女性がメインで家庭のことをして、男性が手伝うというスタンスを変えないと、どうにもならないと思う」

「仕事を家に持ち込まなくても良い仕事量。急な休みにも柔軟に対応してもらえる。」

「・職場にいる人が満遍なく休みを取れる環境作りが必要

・誰が急に休んでも問題ないような体制作り(マニュアルの整備や互換性向上)が必要

・協力しあえる意識を作り出すことが必要

・限られた時間で効率よく仕事が行えるような配慮が必要」

「自分だけでなく職場全体的に定時で帰ることができる

夫の職場も定時で帰ることができると家事も育児も協力しやすい

管理職が複数人存在すると、管理職に就いても子育てしやすそう

産育休がキャリア中断にならないような仕組みができて欲しい」

「1つの仕事を複数人で担当する等責任を分散させることで働きやすくなると思う。子どもの体調やイベントで休まざるを得ない時もあるので、1人にかかる責任が軽い方がいい。」

「保育所の充実や会社や社会の子供を持つ事への理解が重要だと思います。保育園に預けても風邪をひ

いたら預かってはもらえないですし、家庭優先ありきの仕事が有れば、働くママは増えていくと思います。」

「職場 上司や同僚の理解(子供が熱や病気で急遽欠勤することへの理解、サポート体制の確立、完全在宅等の制度の導入、ワーママが働きやすい雰囲気作り)

家庭 夫の理解(家事育児の分担、妻が同じ立場の労働者であるという意識、コミュニケーションを取ろうとする労いの態度)」

「時短利用者や育休取得者がキャリアアップに遅れが出ないためのサポートや評価制度、家庭を優先することができる職場環境が必要だと思っています。」

「現在ありがたいことに男女の評価に差がない職場で働いています。

キャリアに遅れが出るためか、産休後にすぐ職場復帰する女性がいます。そんな中私は育休も取得しています。復帰後には1年休んでいることから、一年後輩と同じクラスとなります。復帰後は1年遅れているだけですが、出張なし、残業なし、時短利用となると徐々にキャリアに遅れが出てきて、管理職にのぼるのが同期と比べ難しくなってきます。

どうにかこの差がなくなるといいなと思っています。」

「夫の協力」

「やはり時短や在宅ワークができること。」

「管理職をしていましたが希望する日に休めないこともあり、子どもがいる人はもっと大変だと思っています。休めるためにも業務内容の改善、人材育成などを期待します。」

==

その他、多くのご意見をいただきました。

ご協力いただいたみなさま、ありがとうございました。

以上

■お問い合わせ：株式会社ルバート

千葉県船橋市浜町2-1-1 ららぽーと三井ビルディング7階

(4/4より本社移転 沖縄県那覇市泊2-1-18 T&C 泊ビル4階)

www.rubato.co.jp r_info@rubato.co.jp/047-409-0244 (不在時留守電)