平成 29 年度えひめ女性財団助成研究

愛媛で子育てをする男女の
ワークライフバランスに関する調査

特定非営利活動法人ワークライフ・コラボ
堀田真奈

１．調査の目的と方法

１-１．調査目的

昭和55年以降共働き世帯は年々増加し、平成9年以降片働き世帯数が逆転、現在では共働き世帯の家庭が主流となっている。（男女共同参画白書平成29年版より）子育て期の男女が自身のキャリア・ライフプランを描くことを考えるとき、仕事と家庭の両立が課題となる。また、企業においては子育て期の女性が労働市場から退出することなく定着し、継続して就業できる環境を整備することは必要不可欠である。

本調査は、働く男女が愛媛県内で働き、かつ家庭を築き生活するということを積極的に選択できるよう、現在子育て期の男女が就労に関して抱える課題を洗い出し、雇用する企業、子育てを含む生活の場である地域、働く（または働く意思を持つ）男女それぞれに何が必要か、今後への啓発や提言を目的として実施する。

また、地元(愛媛県)で（なんらかの）親の支援を受けながら子育てをしている人は、同数の親の介護を担う人である、という視点から、将来、地域社会が介護等で人材を流出させることを防ぐ対策を考える機会ともなる。

１-２．調査方法と調査対象

愛媛県に住む、子育て期の女性（一番下の子が０～３歳まで・自身や配偶者の異動などに伴う期間限定の居住者は含まない）で、県内の子育て支援施設や子育てコミュニティの利用者、また特定非営利活動法人ワークライフ・コラボの会員 120 名に、アンケート依頼書・アンケート・返信用封筒を配布・回収いただくように依頼した。回答者のうちヒアリング調査を承諾してくれた人の中から 10 名に対し、後日聞き取り調査を行った。

１-３．調査実施時期

調査実施時期：平成 29 年 12 月～平成 30 年 1 月

１-４．調査結果の概要

◆同居または近居の家族・親族からうける影響について◆

同居または近居の日常的に行き来のある近親者（実父母・夫・義父母・きょうだいなど）の有無について尋ねたところ、76 名の回答者のうち 60 名 79%が「いる」と回答し、有職、無職にかかわらず、近親者と頻繁に行き来をしているという結果が得られた。また、回答者が、仕事の継続を考えるときに、実父母・夫・義父母・親以外の身内（きょうだい等）から影響を受けたと答えた人が、第一子出産前～現在、今後について 51%～59%と時系列で増加しており、実際の出産、子育てと経験を重ねていくにつれ、経験者または先輩となる身内の考えに大きく影響を受けているといえる。しかし、祖父母世代はよき理解者である反面、時代の流れとともに変化した子育て家庭の現状に対する認識にズレが生じている。子育てや、子育て世代への偏見をなくし正しい現状理解や、祖父母の孫育てサポート支援が必要とされている。

◆仕事と育児についての考え方の変化について◆

仕事と育児についての考え方の変化について、結婚する前から第一子妊娠前まで、「仕事と子育てを両立したい」と考えていた回答者が 59%、第一子出産後、約 1 年後に 46%、第二子出産、約 1 年後には 39%と大幅に減少している。一方結婚する前から第一子妊娠前まで「子育てに専念したい」と考えていた回答者は 41%、第一子出産後、約 1 年後に 54%となり、第二子出産、約 1 年後には 61%と大幅に専念したい人の割合が増している。この結果により、結婚、妊娠前には仕事と子育てを両立するイメージを持っていた人が、第一子、第二子の出産・育児を経て働き続けることあきらめている傾向がうかがえる。仕事を継続している人の働く理由に、仕事のやりがいと経済的な必要性をあげており、働く働き続けられる理由に、夫、職場、近親者の理解や協力、保育所などの支援を受けて両立できると回答している。一方、子育てに専念したいを選択している人は、家族や職場の理解や協力、サポートがあったとしても、両立できる自信が持てなかったと選択する割合が多く、夫からも必要な理解や協力が得られないと回答する人が時系列で増えている。周囲のサポート以上にパートナーの理解や協力が重要と感じる人が多い様子がうかがえる。

女性の仕事の継続は育児休業からの復帰のタイミングに継続する・しないの分かれ目があり、そのタイミングに支援が必要である。またパートナーとなる男性が時間制限なく働く風土が残っており、そのしわ寄せで働くことへ踏み出せない女性がいることが分かった。出産前、出産後にライフデザインが変わっていく中で、先輩の声をもっと聴き、パートナーとの話し合いをあきらめずにもっとすることが大切である。

◆働き方の変化について◆

第一子出産後、約一年後の働き方で、無職の人の割合が、子ども 1 人の場合 28%、子ども 2 人以上の場合（第一子出産後）68%、子ども 2 人以上の回答のうち、第二子出産後も無職の人が 61%いる。この結果により、第一子出産後から働き方を変え、子どもの数が増えるごとに働くことが困難な傾向にある

ことがうかがえる。仕事を継続している人は、職場の同僚や先輩、上司に相談者がおり、継続しなかった人は、相談者がいない、もしくは相談できる雰囲気ではないと回答している。職場の風土や上司の意識が、女性の仕事の継続に影響を及ぼしていることがうかがえる。仕事と子育ての両立について相談できる人や場所を増やすことが働きやすい風土を作り、ひいては継続就業につながるといえる。

◆家事・育児の夫婦間の役割分担について◆

日常の家事や子育てを協力してくれる人について、「夫」と回答する人が 42%と最も多い割合を占めた。夫婦間の家事・育児の分担の割合を尋ねたところ、家事、育児ともに 8 割以上の負担を妻がしているという回答が得られた。その理由に「専業主婦（無職）だから」「夫の帰宅時間が遅いから」「夫は家事が苦手だから」などが理由としてあげられた。このことより、性別役割分業意識が根強く残る家庭があることに加え、夫が長時間労働という背景が推測される。家事育児の分担について、不満や不安については、とても納得している～まあ納得していると回答した人が 85%を占め、夫の働き方や考え方により役割分担にはおおむね納得、または納得せざるを得ない状況がうかがえる。多忙な夫に代わり祖父母が子どもを預かり、仕事の継続の手助けや専業の母親の気分転換に貢献していることもうかがわれた。夫と理解しあうためのコミュニケーションをあきらめないことや、相談先を増やすことも重要である。

２．調査結果の詳細

２-１．アンケートの調査結果

◆同居または近居の家族・親族からうける影響について◆

同居または近居の日常的に行き来のある近親者（実父母・夫・義父母・きょうだいなど）の有無について尋ねたところ、76 名の回答者のうち 60 名 79%が「いる」と回答した。子育て中の女性が、仕事をする・しない・継続するを考えるとき、影響を受けたり意見を参考にした人、または情報源について、実父母・夫・義父母・親以外の身内（きょうだい等）を選択した回答の割合が、第一子出産前 51%、第一子出産後 53%、第二子出産後 54%、今後の展望についての問いには 59%と時系列で増加している。女性が実際の出産、子育てと経験を重ねていくにつれ、経験者または先輩となる身内の考えに大きく影響を受けているといえる。

◆仕事と育児についての考え方の変化について◆

結婚する前から第一子妊娠前までは「将来の育児と仕事」について「仕事と子育てを両立したい」59%「子育てに専念したい」41%と考えていたのに対し、第一子出産後、おおむね 1 年後の考えは「仕事と子育てを両立したい」46%、「子育てに専念したい」54%と子育てに専念が両立したいを上回っている。さらに第二子出産、おおむね 1 年後となると「仕事と子育てを両立したい」39%、「子育てに専念したい」61%と大幅に子育てに専念したい人が増えている。この結果により、結婚、妊娠する前には仕事と子育てを両立するイメージを持っていた人が、第一子の出産、第二子の出産を経て働き続けることあきらめている傾向がうかがえる。仕事を継続している人の働く理由に、「仕事にやりがいを感じていたから」「経済的に必要だと考えていたから」と回答する割合が多く、また働き続けられる理由には、「夫と協力して育児と仕事の両立が可能だと考えられたから」「職場から、育児と仕事を両立するための理解やサポートを受けられそうだと考えていたから」「夫以外の家族から、育児と仕事を両立するための理解やサポートを受けられると考えていたから」「保育所やベビーシッター、家事支援などによって両立が可能だと考えていたから」を選択する割合が多く、夫、会社、夫以外の家族、子どもの預け先など、周囲の理解や協力を得ながら働いていることがうかがえる。周囲と調和をはかり、仕事と育児ができる環境をその時々に見直し整えているといえるだろう。一方、子育てに専念したいを選択している人は、「家族や職場などの理解や協力、サポートがあったとしても、両立できる自信が持てなかったから」が最も多い回答だが、「夫から、育児と仕事の両立に必要な理解や協力が得られないと考えたから」が時系列で増えており、周囲のサポート以上にパートナーの理解や協力が重要と感じる人が多い様子がうかがえる。

◆働き方の変化について◆

第一子出産後、おおむね一年後の働き方で、無職を選択している人の割合が、子ども 1 人の場合 28%、子ども 2 人以上の場合（第一子出産後）68%となっている。さらに、子ども 2 人以上の回答のうち、第二子出産後も無職を選択している人が 61%いる。この結果により、1 人目出産から 2 人目復帰までの支援が仕事を継続する・しないの分かれ目となり、子どもの数が増えるごとに継続就業が困難な傾向にあることがうかがえる。

◆家事・育児の夫婦間の役割分担について◆

日常の家事や子育てを協力してくれる人について、「親」「夫」「きょうだい」「友人」「公的なサービス(ﾌｧﾐﾘｰｻﾎﾟｰﾄｾﾝﾀｰなど)」「民間サービス(ﾍﾞﾋﾞｰｼｯﾀｰ、家事代行など)」「協力者はいない」「その他（自由記述)」（複数回答可）で尋ねたところ、「夫」と答えた人が 42%と最も多かった。夫婦の間での家事・育児の分担のおおよその割合を尋ねたところ、家事、育児ともに 8 割以上の負担を妻がしているという回答が多かった。その理由に「専業主婦（無職）だから」「夫の帰宅時間が遅いから」「夫が休日も出勤するから」「夫は家事が苦手だから」「子どもが夫になついていないから」などという記述があった。このことより、性別役割分業意識が根づいている家庭があることに加え、夫が長時間労働をしている背景が推測される。

◆<u>地域</u>（子育て家庭をとりまく環境)、<u>企業</u>、<u>働く人・働く意思を持つ人</u>の課題と今後の取り組み◆

≪地域（子育て家庭をとりまく環境）≫

子育て家庭をとりまく周囲の環境、つまり祖父母世代が継続就労の考えに大きく影響を及ぼしている。だからこそ子育て世代への現状理解や祖父母の孫育てサポートへの支援が必要とされている。

≪企業≫

仕事の継続に必要なのは、二人目の育休からの復帰の支援が重要となる。育児休業は、「休みをスムーズに取らせる」ことではなく「仕事のやりがいを感じてもらい、いかに両立の不安を取り除くか」が、今後の定着の大きなポイントとなる。そのためには、従業員とその背景（夫や家族）を理解し、人材活用の意思決定の妨げとなる無意識の偏見をもたないことが重要である。

≪働く人・働く意思を持つ人≫

出産前、出産後にライフデザインが変わっていく中で、先輩の声をもっと聴き、パートナーとの話し合いをあきらめずにもっとすることが重要である。

パートナー、家族、職場、地域などと積極的に理解しあう行動が、仕事と子育ての選択肢を増やすこととにつながる。

２-２．ヒアリングの調査結果

◆同居または近居の家族・親族からうける影響について◆

同居または近居の家族との距離について、有職、無職の回答者にかかわらず、同居または近居の家族やきょうだいと近しい関係性をもち、頻繁に行き来をしている。「実家に行くのが息抜きとなっている」「子どもたちが祖父母や伯母たちと触れ合うことを楽しみにしている」「実父母に子育ての不安の相談をしている」と語られており、祖父母も子育ての支援者、協力者となり、育児期の女性に理解を示している様子がうかがわれた。

一方で、「実母が子育てに専念していて厳しく育てられた。今は母の想いも理解できるようになった」「土日くらい、仕事でなく子どもと一緒にいてあげたら？と義母に言われる」という経験もあり、祖父母世代との世代間ギャップや価値観の違いがうかがえる。

◆仕事と育児についての考え方の変化について◆

子どもをもって働くことへ求めるものの変化について尋ねたところ、変化があったという人は「子どもたちに将来、仕事は楽しい、働くことは社会の役に立つこと、ということを伝えたい。楽しみながら働き、それが会社や社会の役に立っている姿を見せたい」「自分が同じ働く親になってみて、他の保護者の気持ちがよりわかるようになり、寄り添えるようになった」「自分主体で物事を進め、家族以外から評価されたい」と語られており、親になった責任を強く感じ、働くことで社会をよくしたい（貢献したい）という意見があった。

一方変化がないという人の意見として、「働くことに向いていないと思っている。節約しながらでもできるだけ、子どもと一緒にいたいと思っている」「子どもがいない頃は自由に働いていたが、今は時間に制限がある。また、自分自身も 2 年間のブランクがあり、以前のように働ける自信がない。家族を優先させたいが、自分のやりたい仕事をしたい欲望もある」と語られており、子どもを預けて働くことへの抵抗感や葛藤があることもうかがえる。

また、子どもが二人以上いる人へ、お子様がお一人のときからお二人以上になったときに、“働くこと”への価値観の変化を尋ねたところ、「変化があった」と答えた人は「より稼がねばという意識を持った」「収入を得たいと思った。ずっと専業主婦ではいけないと思っている 」と語られた。「変化がなかった」と答えた人は、「2 人目が生まれてからは、とても大変で、働くなんてとんでもないと思っている」と語られており、子どもの数が増えることで経済的な必要性は高まるが、育児の大変さに追われている様子がうかがわれる。

◆働き方の変化について◆

同僚や先輩、上司などに気軽に相談できる風土はありますか？と尋ねたところ、「ある、またはあった」と答えた人は、「上司に相談できる環境があり、要望も聞いてもらえ、大事にされていると感じた。職種は違うが、在宅勤務を併用しながら 3 人の子育てをしている先輩社員の存在も大きい。気負いなく働いている様子にあこがれている。自分自身は、後に続く後輩社員を意識して、頑張りすぎないように気をつけている」「同僚にはある。自分が職場内での育休取得 2 人目だったこともあり、先輩後輩がとりやすいように支援したり、応援している」と語られており、育児休業取得後、復帰し、育児と仕事を両立している先輩社員がすでにいる、または理解がある風土がある職場は、継続就業につながることがうかがわれた。

一方、「ない、なかった」と答えた人は「仕事以外のことを話す雰囲気がなかった。自分も若くて人見知りだったし、上司も業務に追われていて、必要以外のことを話したことはない」「年配者（男女とも）からは、若い女性や妊娠している女性には気をつかうため、早く辞めてほしいと言われた。そのことではとても傷ついたため、この職場ではだれにも相談できないと思った」と語られており、職場の風土や上司のもつ偏見が、仕事の継続に影響を及ぼしていることがうかがえる。

◆家事・育児の夫婦間の役割分担について◆

家庭内の家事育児の分業について、不満や不安はありますか？と尋ねたところ、「不満はない（夫の仕事が忙しい）が、不安はある（両立できるのかどうか)」「夫の休日には、子どもをつれて自分の実家に遊びに行ってくれ、私にフリーの時間を作ってくれる」「話し合って半々にしている」と語られており、夫の働き方や考えにより家事育児の分担に差がうかがえる。また多忙な夫に代わって祖父母が子どもを預かり、仕事の継続の手助けや専業の母親の気分転換に貢献していることもうかがわれた。

◆地域（子育て家庭をとりまく環境）、企業、働く人・働く意思を持つ人の課題◆

≪地域（子育て家庭をとりまく環境）≫

・時代の流れや社会情勢の変化により、子育て世代の現状の変化に対する認識のズレがある。

・自分たちの時代の子育てや働き方の価値観の押しつけや、それ以外の価値観に（無意識）偏見をもっている。

≪企業≫

・女性従業員の結婚、妊娠、出産などのライフイベントについて予備知識が少なく、子育てに過剰な配慮をしている。

・男性が時間制限なく働く風土が残っており、そのしわ寄せが家族にいっている。

≪働く人・働く意思のある人≫

・結婚や出産する以前と同様の働き方でないといけないというイメージを持っていて、仕事と育児の両立についての考え方が柔軟性を欠いている。

・仕事や生活のことを相談できる人や場所が少ない。また他人に相談することではないと思っている。