

第2回 マタニティハラスメント(マタハラ)
に関する意識調査
～3大ハラスメントと貧困など、働く女性を取巻く課題～

連合非正規労働センター



2014年6月

意識調査の実施概要

連合では2013年5月に初めて「マタニティハラスメント(マタハラ)に関する意識調査」を実施いたしました。ここでは、マタハラ自体の認知度の低さをが浮き彫りになるのと同時に、実態としてマタハラを受けたことがある女性の多さも露呈しました。労働相談に寄せられる、悩みをお持ちの個々の「働く女性」の問題解決だけに留まらず、女性が妊娠・出産を経験しながらも働き続けられることが日常になるためには、環境整備や意識変革と啓蒙が必要です。今年も定点観測として実態を調査し、社会のみなさまに共有することが、周知の一助になると考えております。

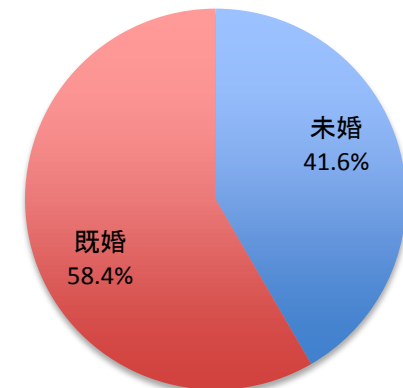
- 実施期間 : 2014年5月27日～5月29日
- 母集団 : 全国在住の現在在職中の20代～40代の女性634名
(うち妊娠経験なし315名、お子さんがいる場合は12歳以下の方が対象)
- 手法 : インターネット調査
- 調査媒体 : 株式会社クロス・マーケティング
- 調査協力 : エポックシード株式会社

▼妊娠経験と現在雇用形態 (n=634)

※非正規社員＝派遣社員・契約社員・パート・アルバイト
フリーランス(自由業)

妊娠経験に関して	正規社員	非正規社員
在職中の妊娠経験なし	168	147
在職中かつ妊娠中	22	21
在職中の妊娠経験あり	133	143

▼未既婚(n=634)



意識調査の抜粋1

～マタニティハラスメント(マタハラ)に関して～

◆「マタハラ」という言葉を知っている 62.3% (昨年20.5%)

◆自分が「マタハラ被害者」 26.3% (昨年25.6%)、周囲に「被害者」 27.3% (昨年23.2%)

マタハラ被害は昨年から大きく変化していない

◆マタハラの原因

1位 男性社員の妊娠出産への理解不足・協力不足 66.1%

2位 フォローする社員への評価制度や人員増員などケア不足 39.3%

◆マタハラ報道をうけての変化

1位 自分で調べてみた 29.5%

2位 社外の友人などとその話題を話した 23.4%

この他、職場で共有したり、対応が変わったり、相談窓口にいたりといった変化も現れた

◆マタハラを改善する方法

1位 企業内での制度整備と、企業の理解促進 51.9%

2位 育児に携わった女性の管理職・経営陣への登用 51.1%

男性の育児参加制度整備や空気づくり、育児に携わった男性の登用への期待も高く表れた

意識調査の抜粋2

～女性を取り巻くハラスメント～

◆セクハラ・パワハラの被害 49.2%、
ハラスメント状況の改善実感は3割のみ、**状況は変わっていない** 48.6%

◆実際、ハラスメントを受けた時の対応 **1位 我慢した** 31.4%
「諦めて辞めた」は非正規社員の方が正規社員の2倍となった

◆今、あなたがハラスメントを受けたらどうする？

1位 会社と交渉したり環境を良くするのは大変だから仕事を辞めると思う 21.8%

2位 今の仕事や会社が好きだから、会社や周囲に働きかけて改善していこうと思う 18.9%

3位 外部の機関や相談窓口に相談すると思う 17.5%

正規社員は「環境改善」に取り組む傾向が高く、非正規社員はその立場から「辞める」を選ぶ傾向が高い

～「女性の貧困」に関して～

◆女性の貧困

いつか自分も貧困になるのではと不安 65.3%

すでに貧困に陥りつつある 11.8%

意識調査の抜粋3

～女性が働くことと子育て～

◆働きながら子育てをしたい **81.3%**

◆子どもを預ける環境は、キャリア形成に影響がある **93.1%**

◆キャリア形成への影響

1位 時短など働き方を変える 61.1%

2位 雇用形態を変えざるをえなかった 32.4%

3位 会社を辞めざるをえなかった人が15.0%

◆キャリアへの影響を軽減するには？

1位 託児施設の増設・増員 53.1%

2位 託児時間の延長対応など柔軟化 48.9%

3位 託児費の補助金 41.0%

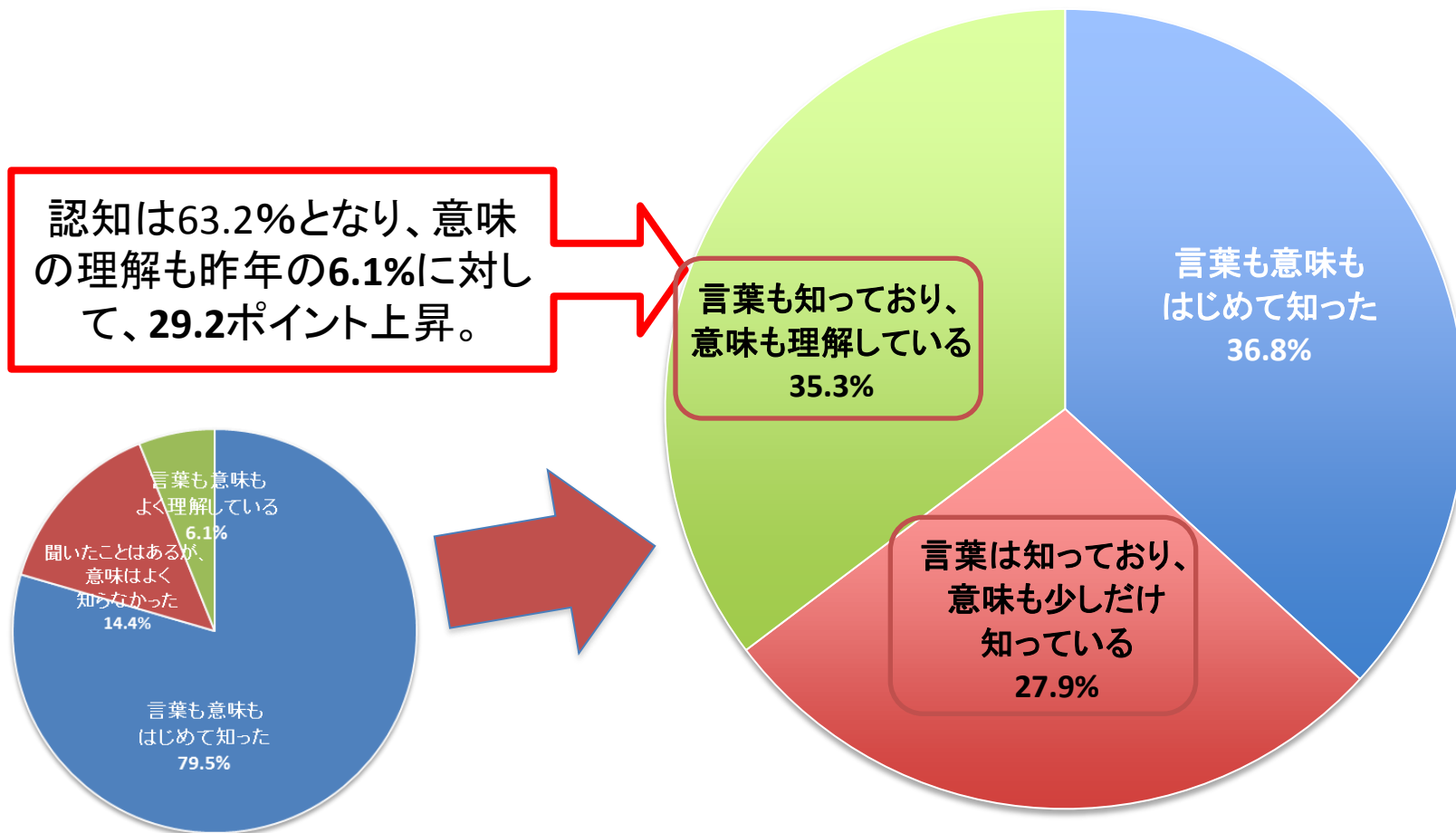
4位 夫が育児参加できる環境整備 39.6%

マタニティハラスメント(マタハラ)

「マタニティハラスメント(マタハラ)」とは、働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントで、働く女性を悩ませる「セクハラ」「パワハラ」に並ぶ3大ハラスメントの1つです。

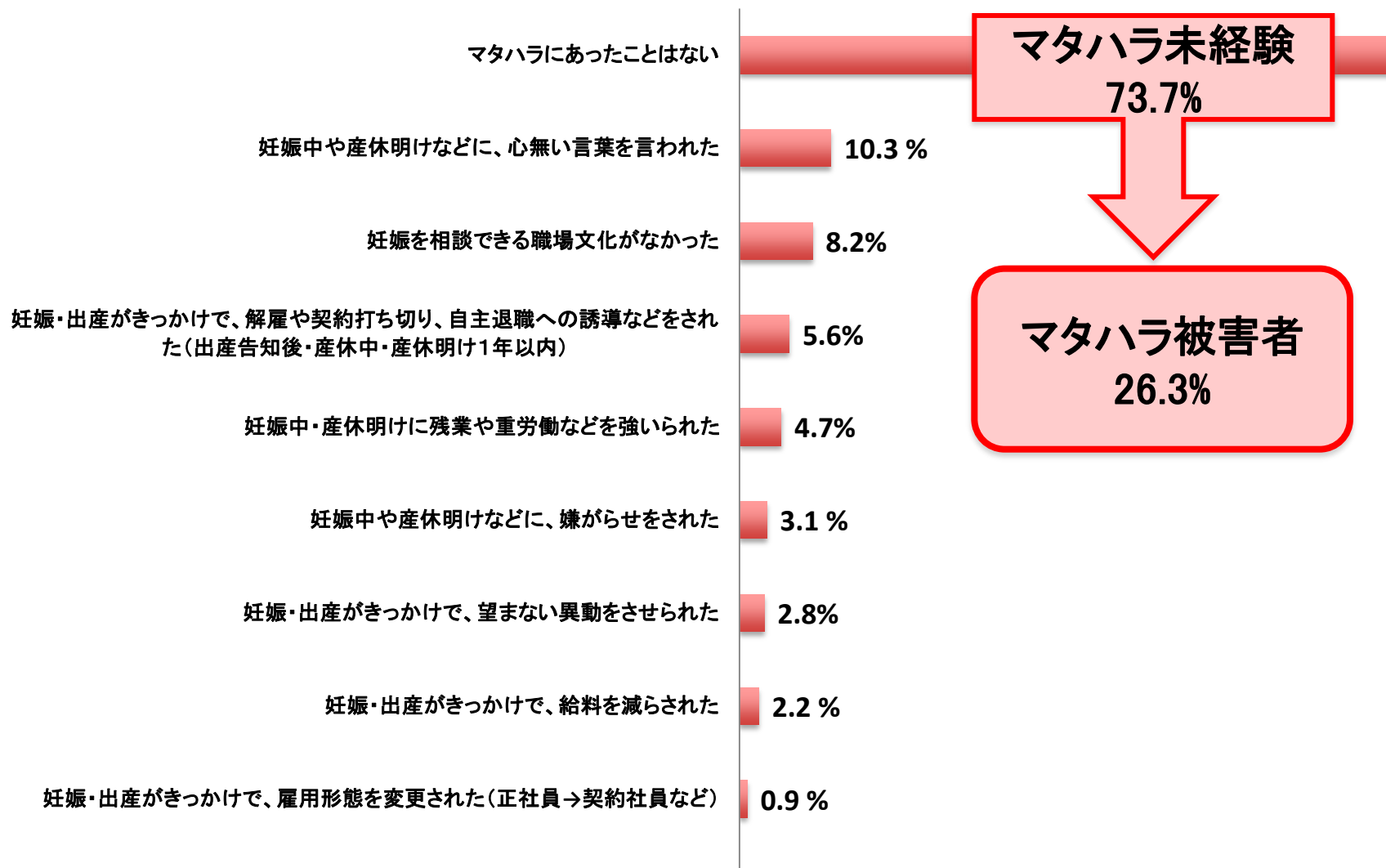
Q.ニュースなどでは、昨今女性の働き方と少子化に関するテーマがよく話題になっていますが、あなたは「マタニティハラスメント(マタハラ)」という言葉やその意味をご存じでしたか？(n=634)

※「マタニティハラスメント(マタハラ)」とは、働く女性が妊娠・出産にあたって、妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントです。



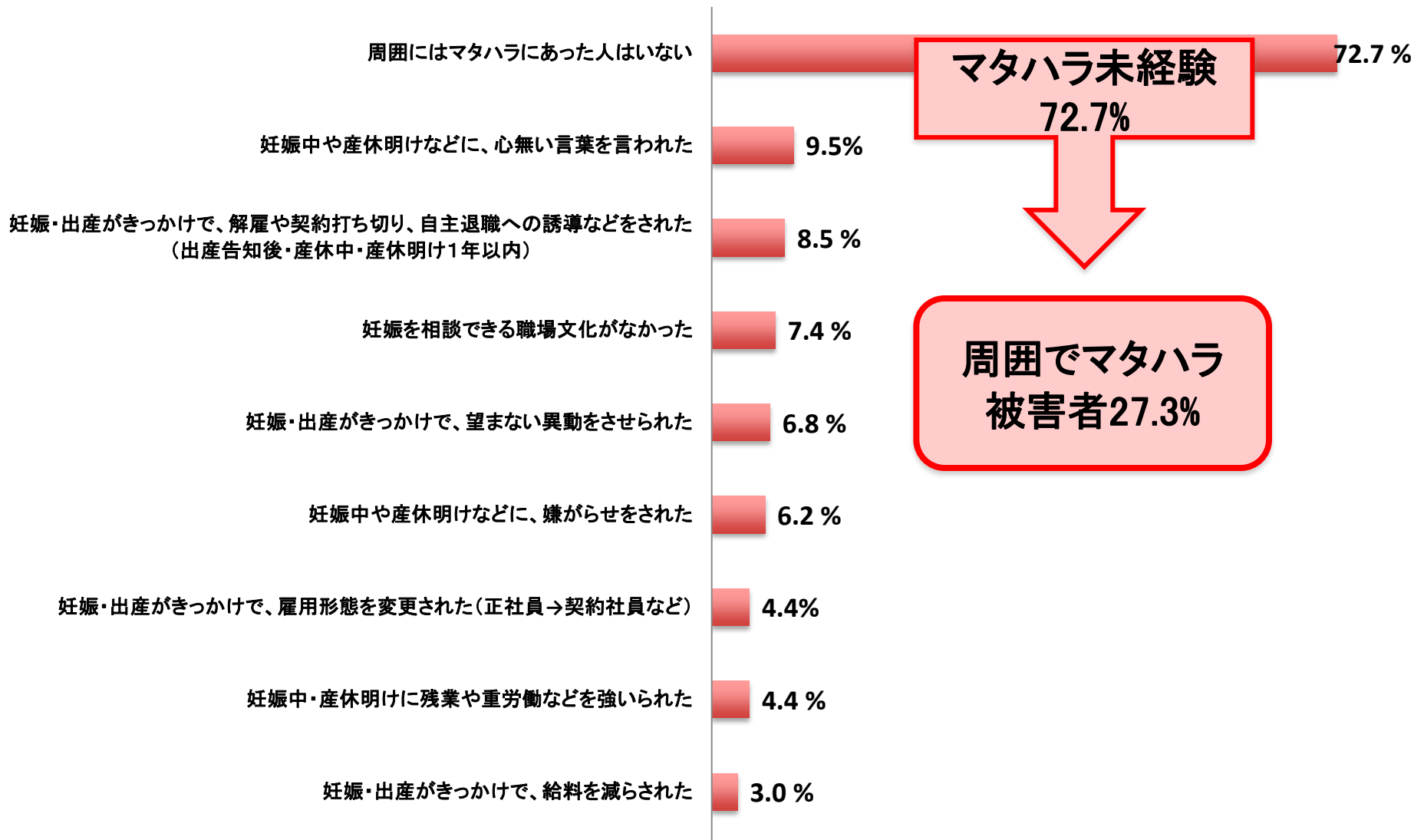
働く女性の3大ハラスメントの1つ「マタハラ」の言葉の認知度は63.2%となり高い関心が伺えた

Q.あなた自身職場で「**マタハラ**」の**経験**はありましたか？また、それはどのような「マタハラ」でしたか、
選択肢からお選びください。(複数回答可、妊娠経験者のみ回答 n=319)



今年の26.3%と比べて大きな変化はなかった

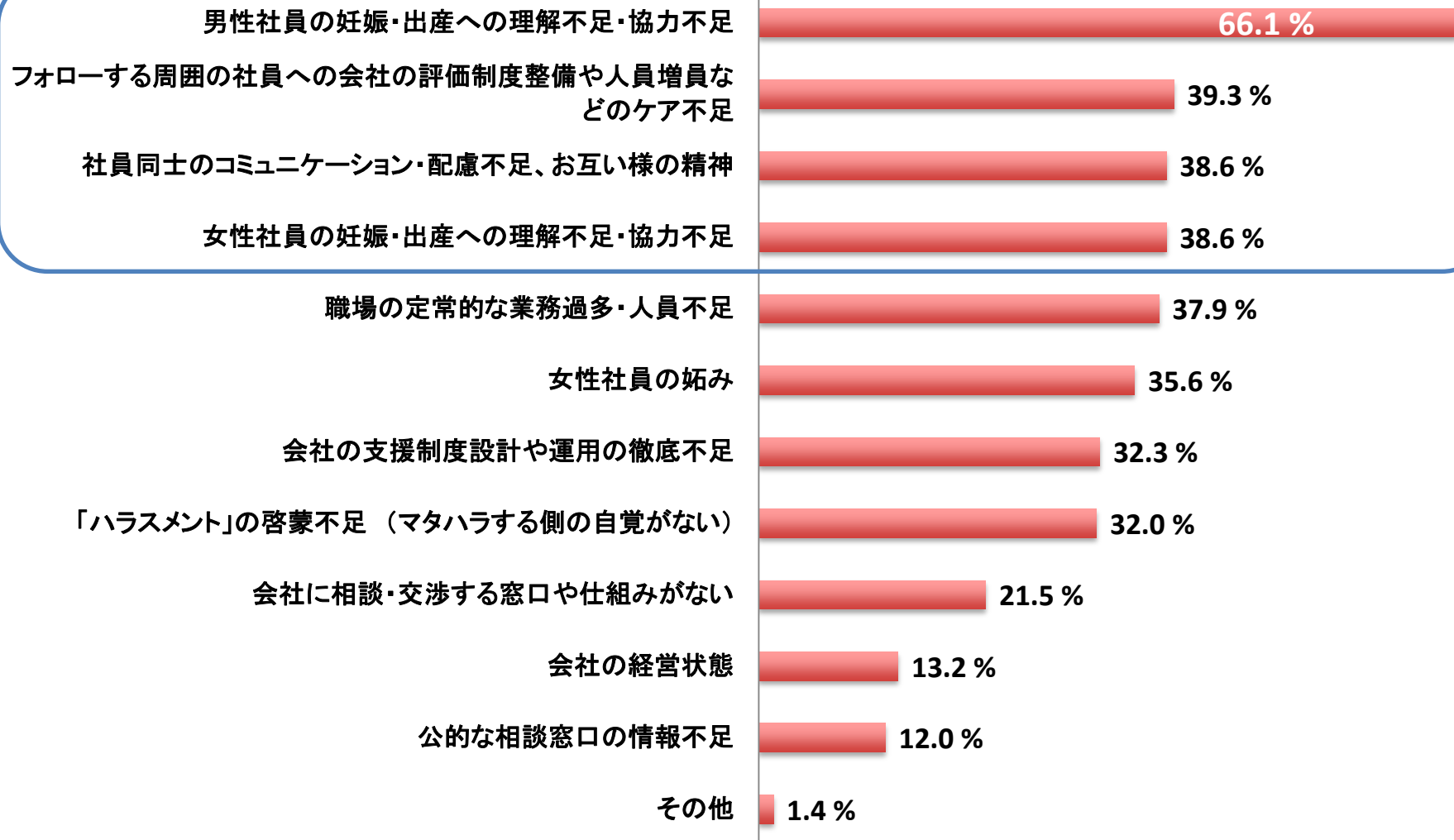
Q.職場内や社外の友人など、あなたの**周囲**で職場で「**マタハラ**」にあった人はいますか？
また、それはどのような「マタハラ」でしたか、選択肢からお選びください。(複数回答可、全員回答 n=634)



今年の27.3%と比べて、**昨年の23.2%と比較して大きな変化はなかった**

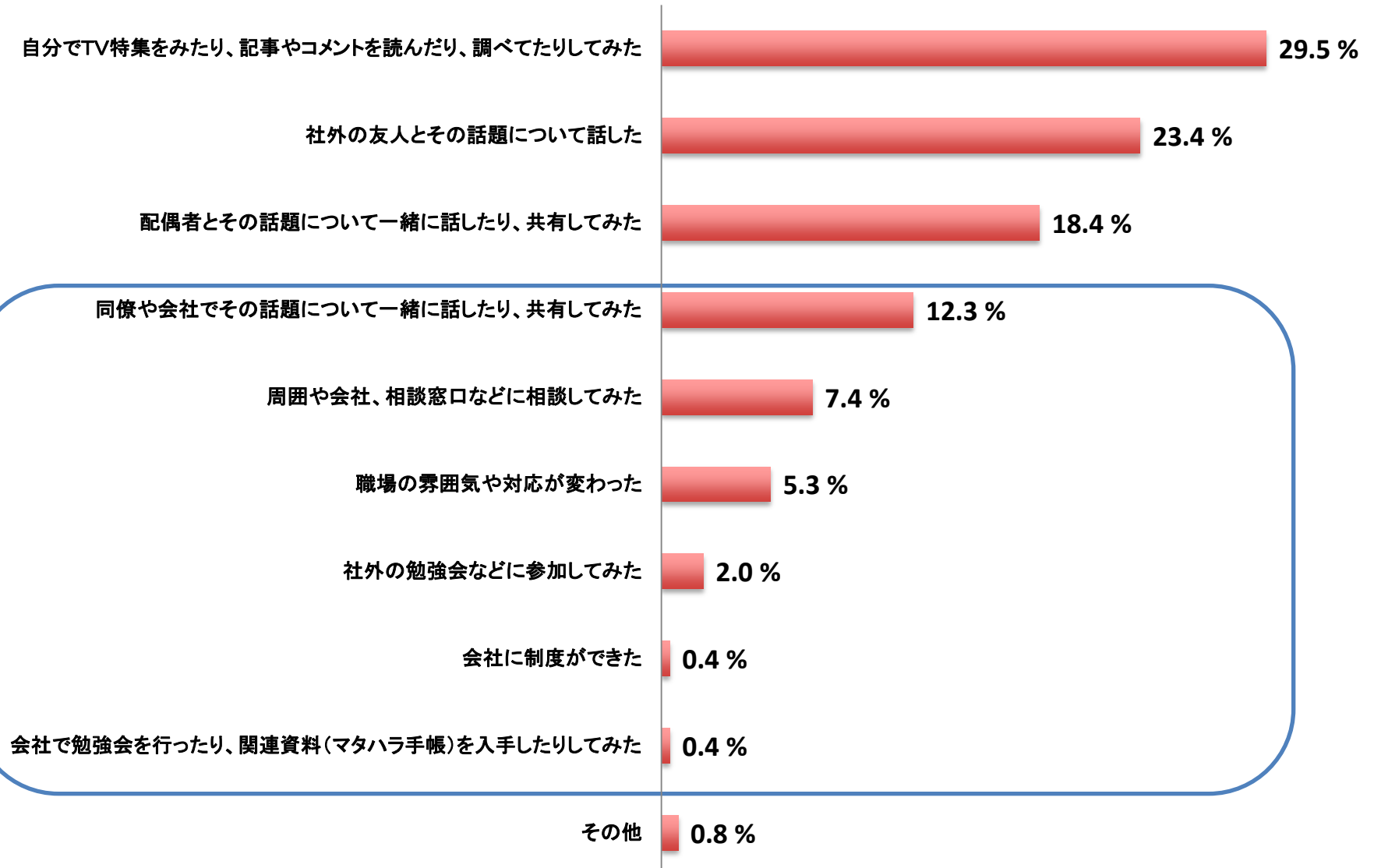
Q.職場で「マタハラ」が起こる原因はなんだと思いますか？

大きな要因と考えられるものを2つ以上お選び下さい。(複数回答可 n=634)



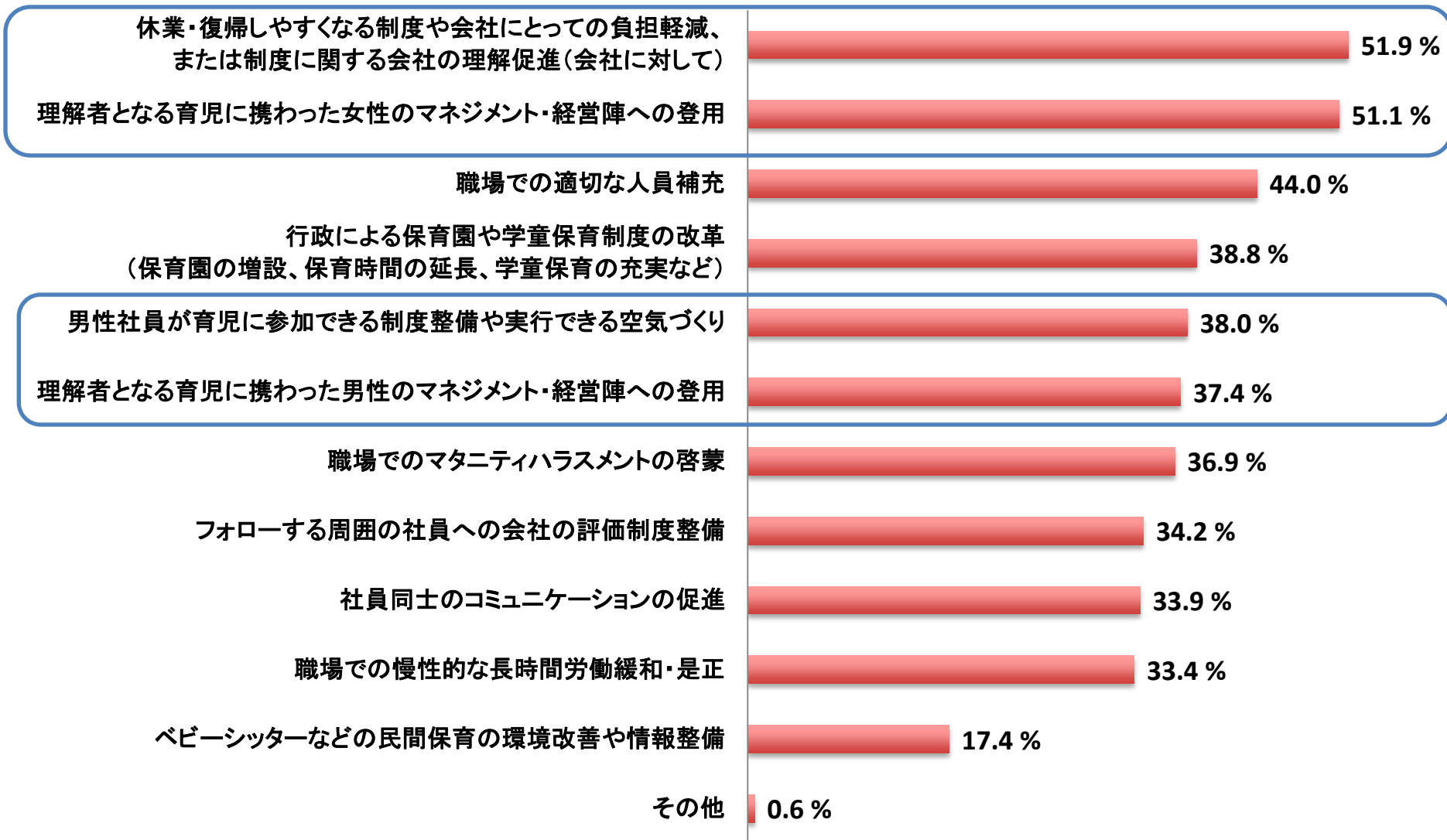
第1位は昨年同様「男性の不理解(+14.8)」、上位には昨年の「会社制度の設計・運用」や「女性の不理解」に加えて、「周囲社員への評価・人員増員」や「職場コミュニケーション」が加わった

Q.昨今、報道などでマタハラが話題となりましたが、ご自身やあなたの周りで変化はありましたか？(複数回答可 n=244)



当事者や配偶者だけでなく、少しではあるが職場でも問題を共有する空気ができた

Q.職場で「マタハラ」が起こらないようにするためには、**どのような対策**ができると思いますか？
お考えに近いものをいくつかもお選びください。(複数回答可 n=634)



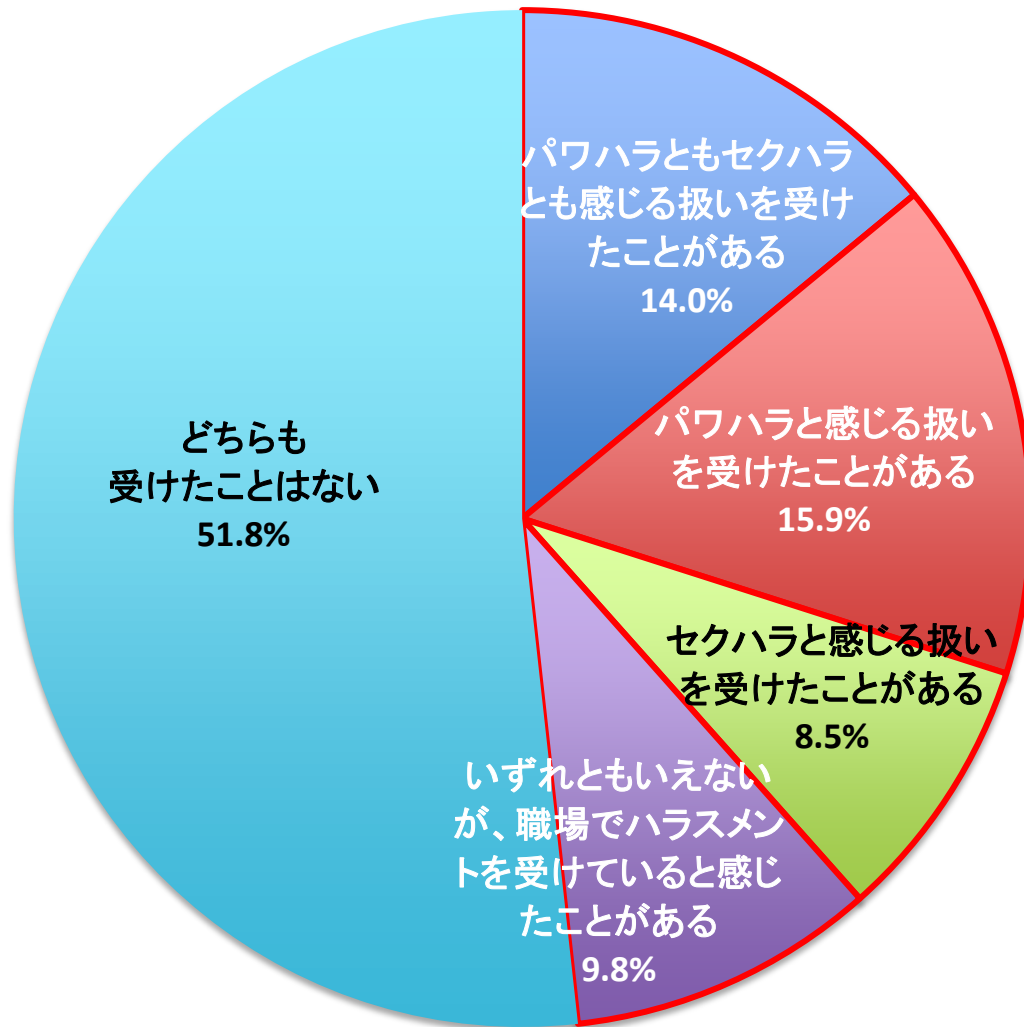
**「理解者となる育児経験のある女性のマネジメント・経営陣への登用」を望む声が過半数となり
会社現場での制度や理解促進に関して具体的な声となった**

■妊娠経験との比較

Q.職場で「マタハラ」が起こらないようにするためには、**どのような対策**ができると思いますか？
 お考えに近いものをいくつかでもお選びください。(複数回答可 n=634)

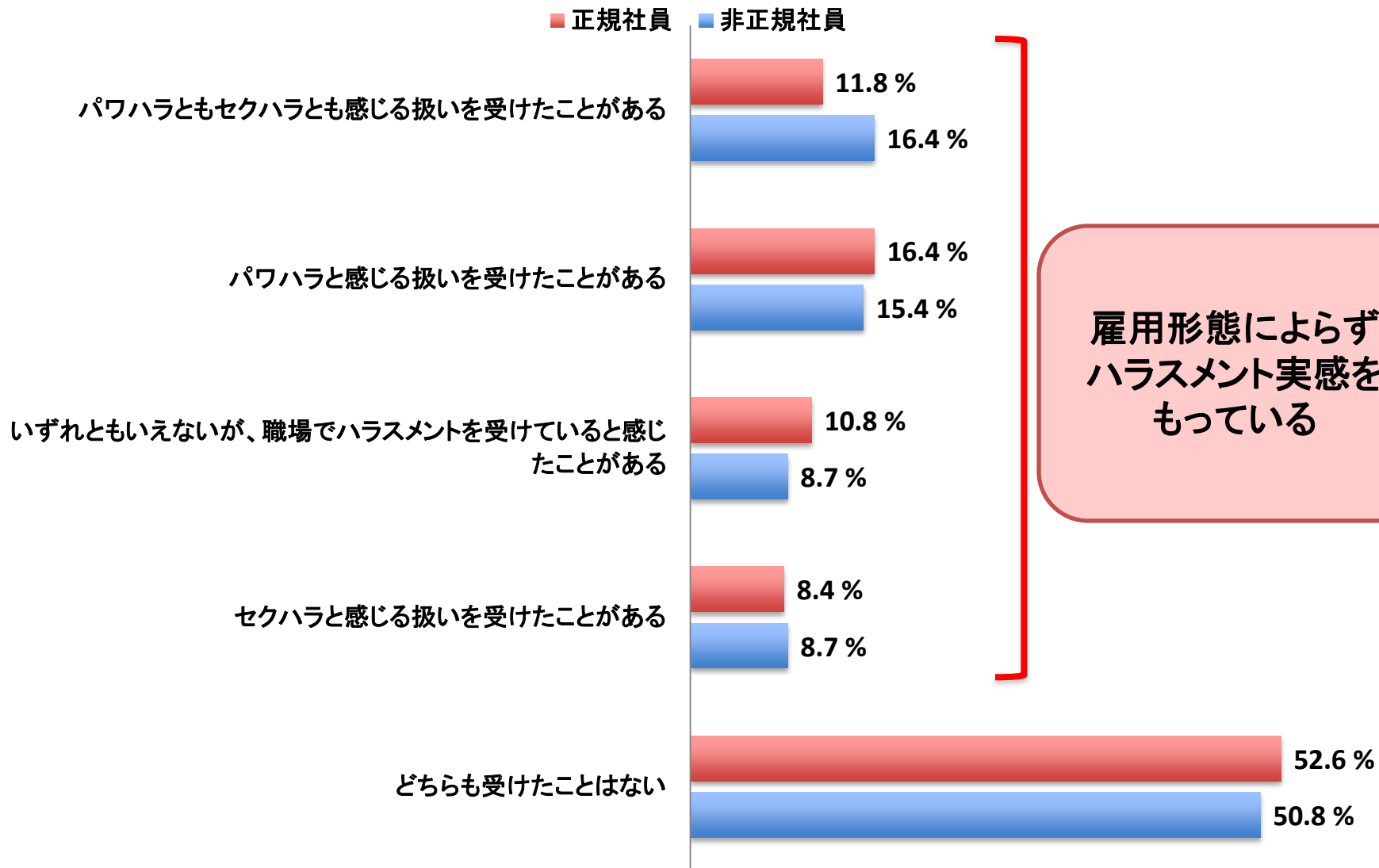
		(n)	職場でのマタニティハラスメントの啓蒙	理解者となる育児に携わった女性のマネジメント	理解者となる育児に携わった男性のマネジメント	社員同士のコミュニケーションの促進	男性社員が育児に参加できる空気づくり(制度整備や実行できる)	職場での慢性的な長時間労働緩和・是正	職場での適切な人員補充	フォローする周囲の社員への会社の評価制度整備	行政による保育園や学童保育制度の延長、学童保育の充実など)	社に就くする会社の負担軽減、または社に就くする会社の理解促進(会社制に對して)	休業・復帰しやすい制度や会社環境改善や情報整備	ベビーシッターなどの民間保育の環境改善や情報整備	その他
全体		634	36.9	51.1	37.4	33.9	38.0	33.4	44.0	34.2	38.8	51.9	17.4	0.6	
妊娠経験	在職中に妊娠の経験はない	315	40.6	48.9	37.1	34.9	39.4	35.2	47.6	37.8	36.2	52.1	19.7	0.3	
	現在、在職中で妊娠中である	43	27.9	55.8	41.9	41.9	37.2	37.2	39.5	34.9	44.2	51.2	14.0	0.0	
	以前、在職中に妊娠した経験がある	276	34.1	52.9	37.0	31.5	36.6	30.8	40.6	30.1	40.9	51.8	15.2	1.1	

Q.職場での女性へのハラスメントとして、「マタハラ」のほかに「パワハラ」や「セクハラ」があげられますが、あなたはそういったハラスメントを受けたと感じたことがありますか？
(n=634)

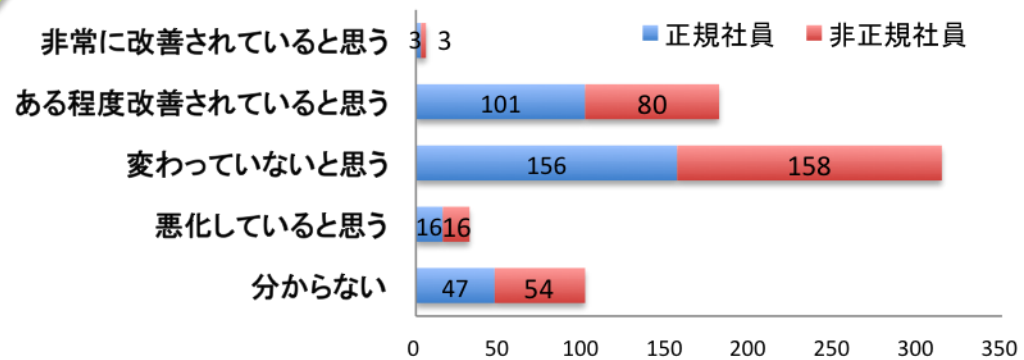
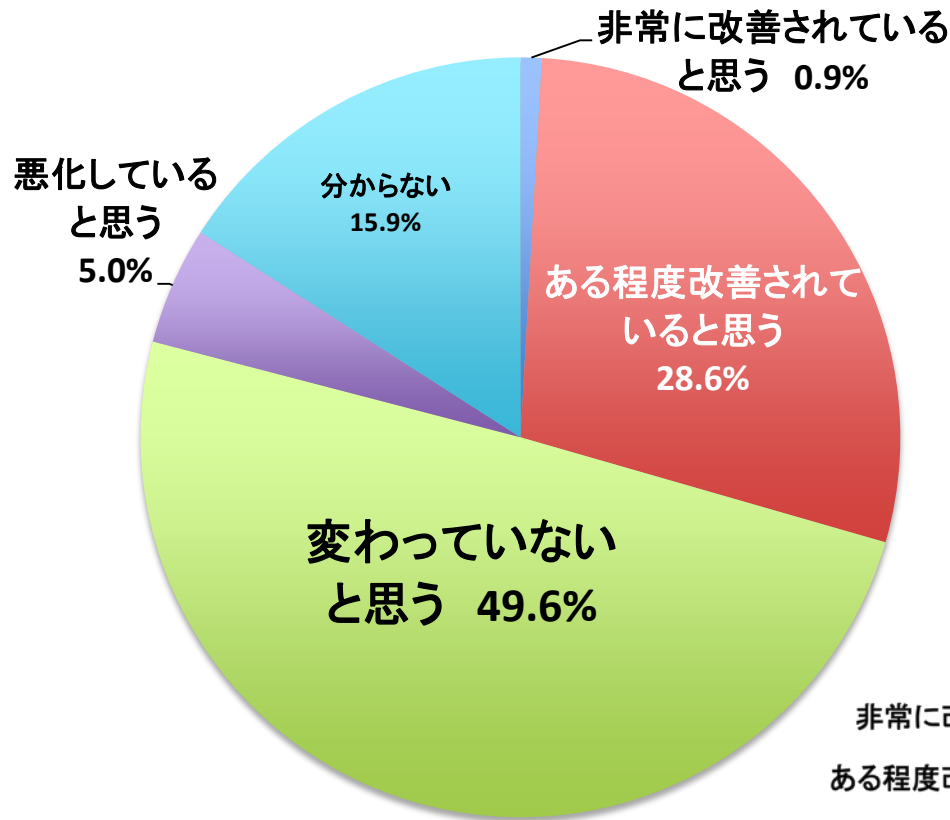


約5割の女性が、職場でなにかしらのハラスメントを受けたことがあると感じている

Q.職場での女性へのハラスメントとして、「マタハラ」のほかに「パワハラ」や「セクハラ」があげられます、あなたはそういったハラスメントを受けたと感じたことがありますか？
(n=634)

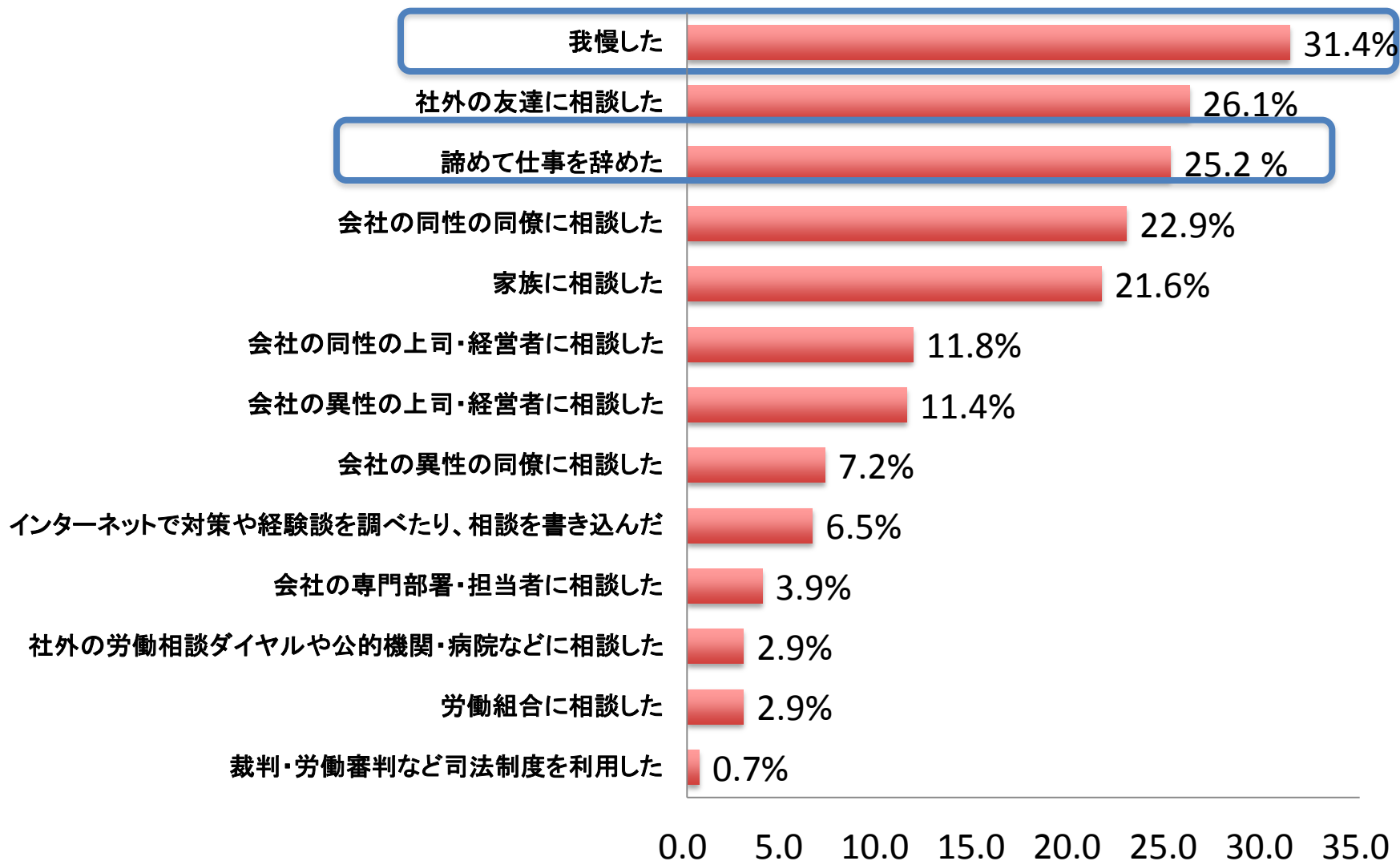


Q.パワハラやセクハラ、男女間の賃金格差、待遇格差など以前から話題となっている女性を取り巻く問題は、改善されていると思いますか？(n=634)

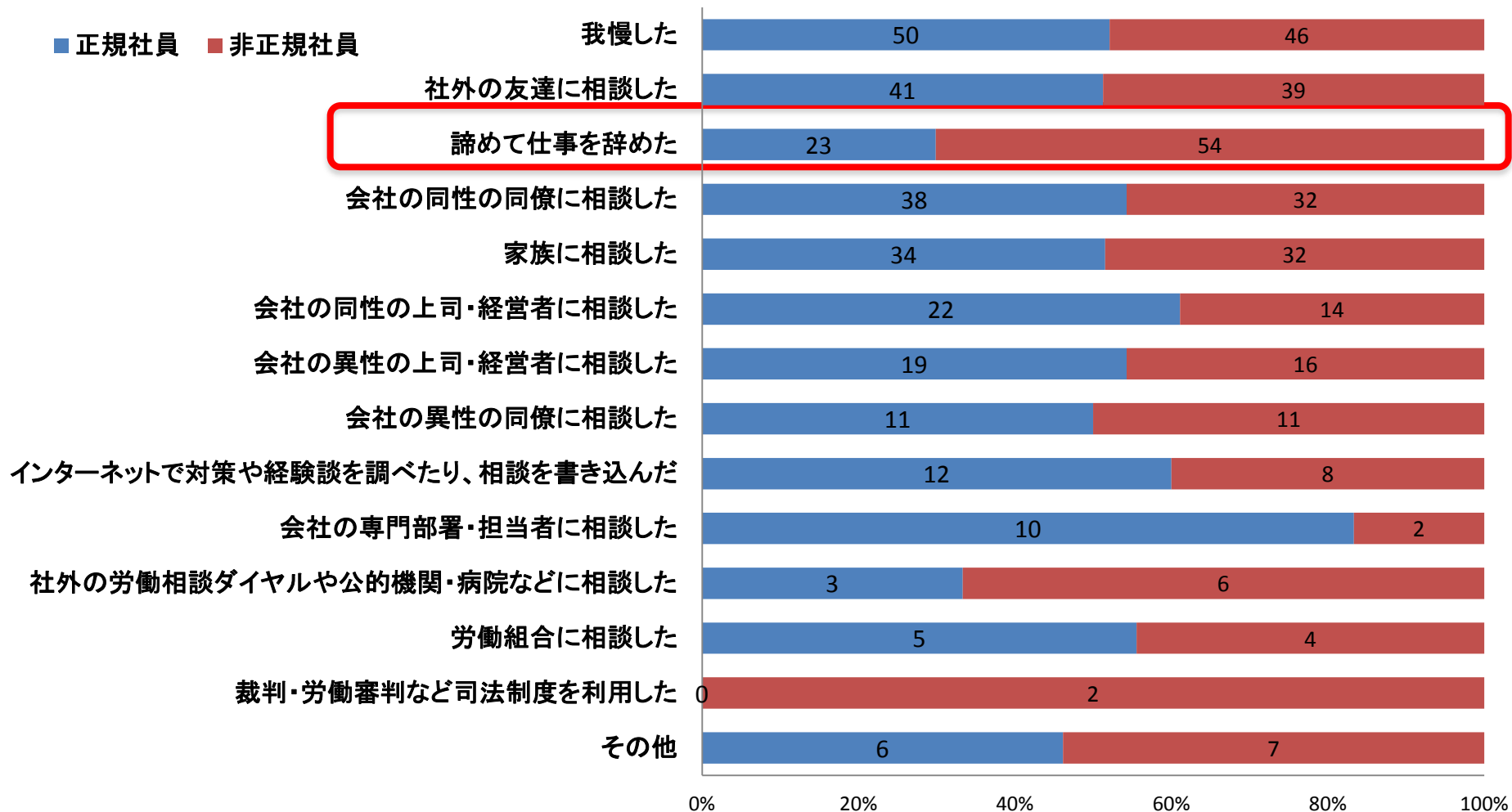


3割の女性しか、女性を取り巻く問題について改善されていると実感していない

Q.ハラスメントを受けた際、どのような対応をされましたか？(複数回答可n=306)

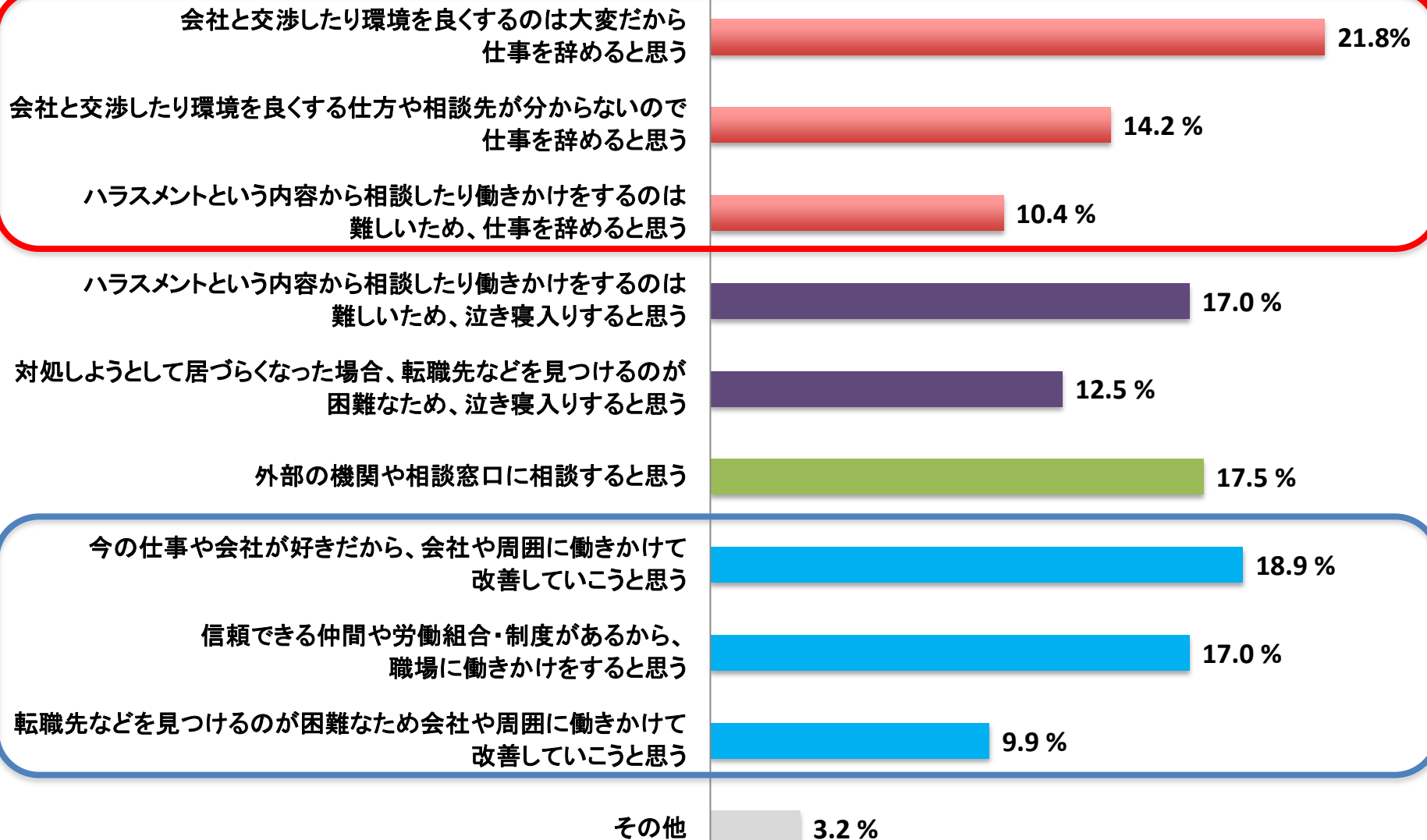


Q.ハラスメントを受けた際、どのような対応をされましたか？(複数回答可n=306)
※グラフ内の数字は回答数

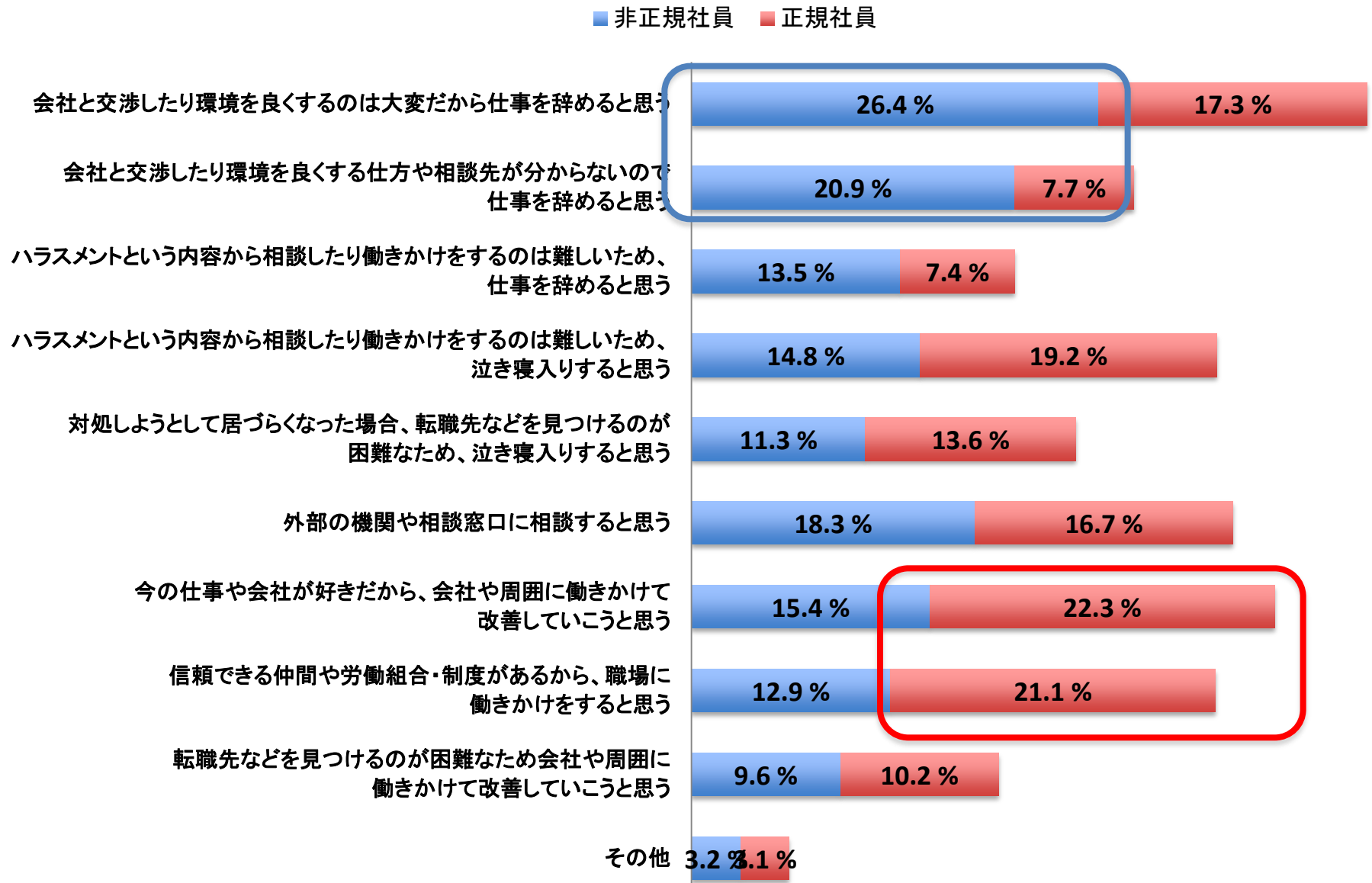


今、非正規社員でいる方が「諦めて仕事を辞めた」割合は、正規社員の約2倍にのぼった

Q.もし【今】あなたがハラスメントを受けた場合、どう対処すると思いますか？近いものをお選びください。
(複数回答可 n=634)



Q.もし【今】あなたがハラスメントを受けた場合、どう対処すると思いますか？近いものをお選びください。
(複数回答可 n=634)



ハラスメントを受けた場合の対処として、正規社員は「会社への働きかけ」をする傾向があり、非正規社員は「辞める」を選ぶ傾向があった

Q.「女性が働くことと子育て」について、あなたの今のお考えに近いものをお選びください。(n=634)

働くことや子育てについて
の議論がプレッシャー
やストレスになっている、
考えたくない 5.4%

仕事はやめて子育て
をしたいと思う
13.2%

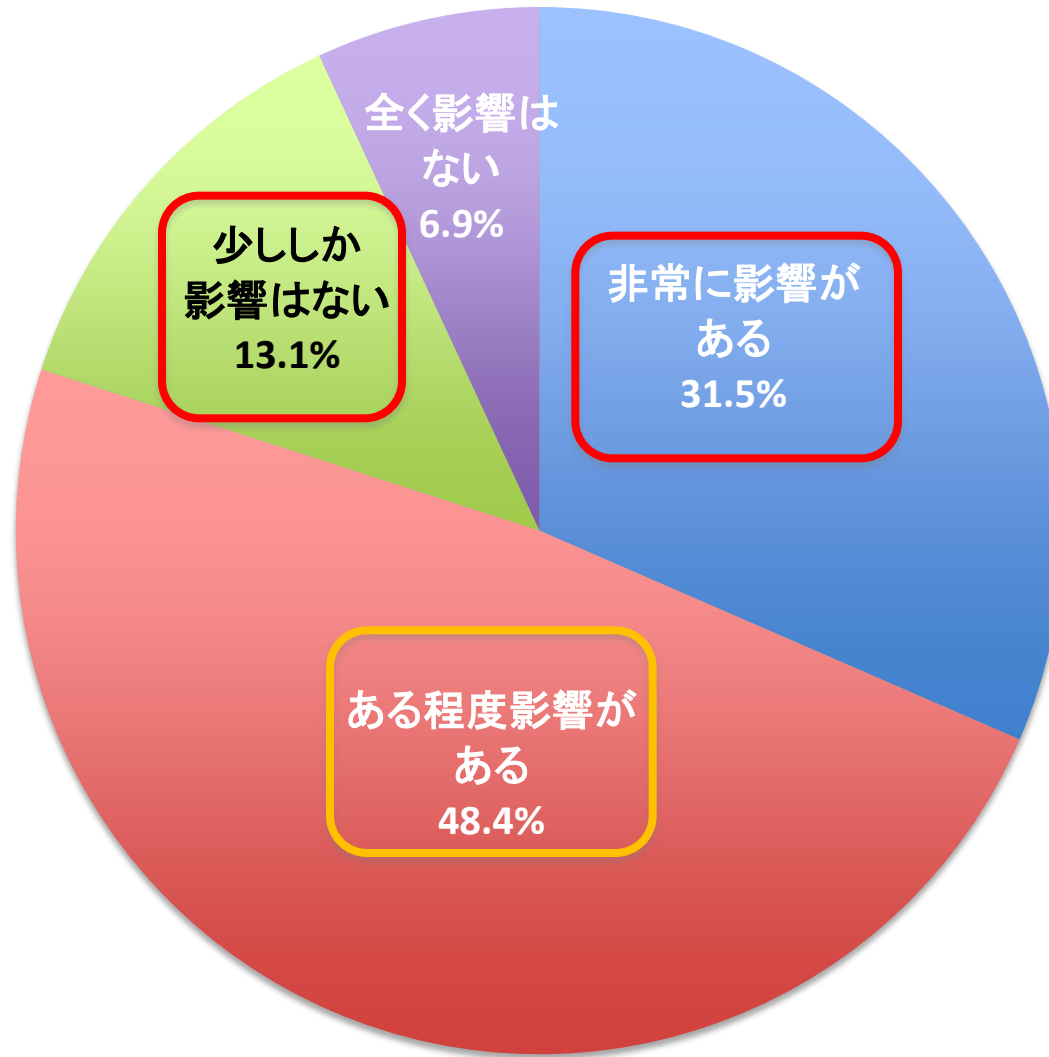
経済的な理由で働き
ながら子育てをしなけ
ればいけないと思う
33.4%

できるなら自分の
希望として働きながら
子育てをしたいと思う
47.9%

8割以上の女性が、子
育てしながら働き続け
たいと思っている

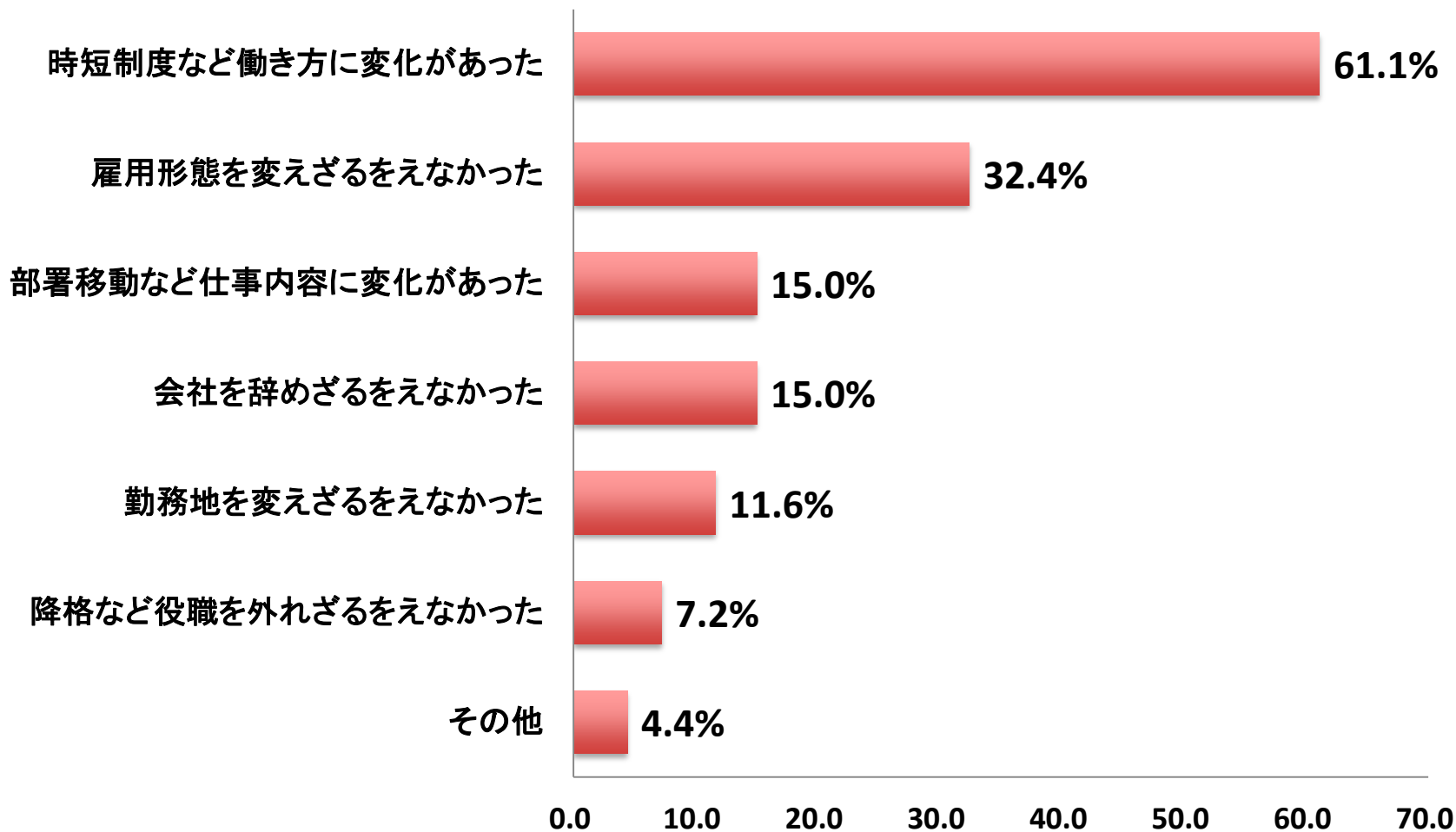
どの項目も正規社員・非正規社員の割合はほぼ同じ程度で、
昨年と比べて、経済的な理由を挙げる人が6ポイント増えた

Q.「女性が働くことと子育て」について、保育園や学童保育など子どもを預ける環境が仕事選びやキャリア形成に影響しましたか？お子さんのいない方は想定でお答えください。(n=634)

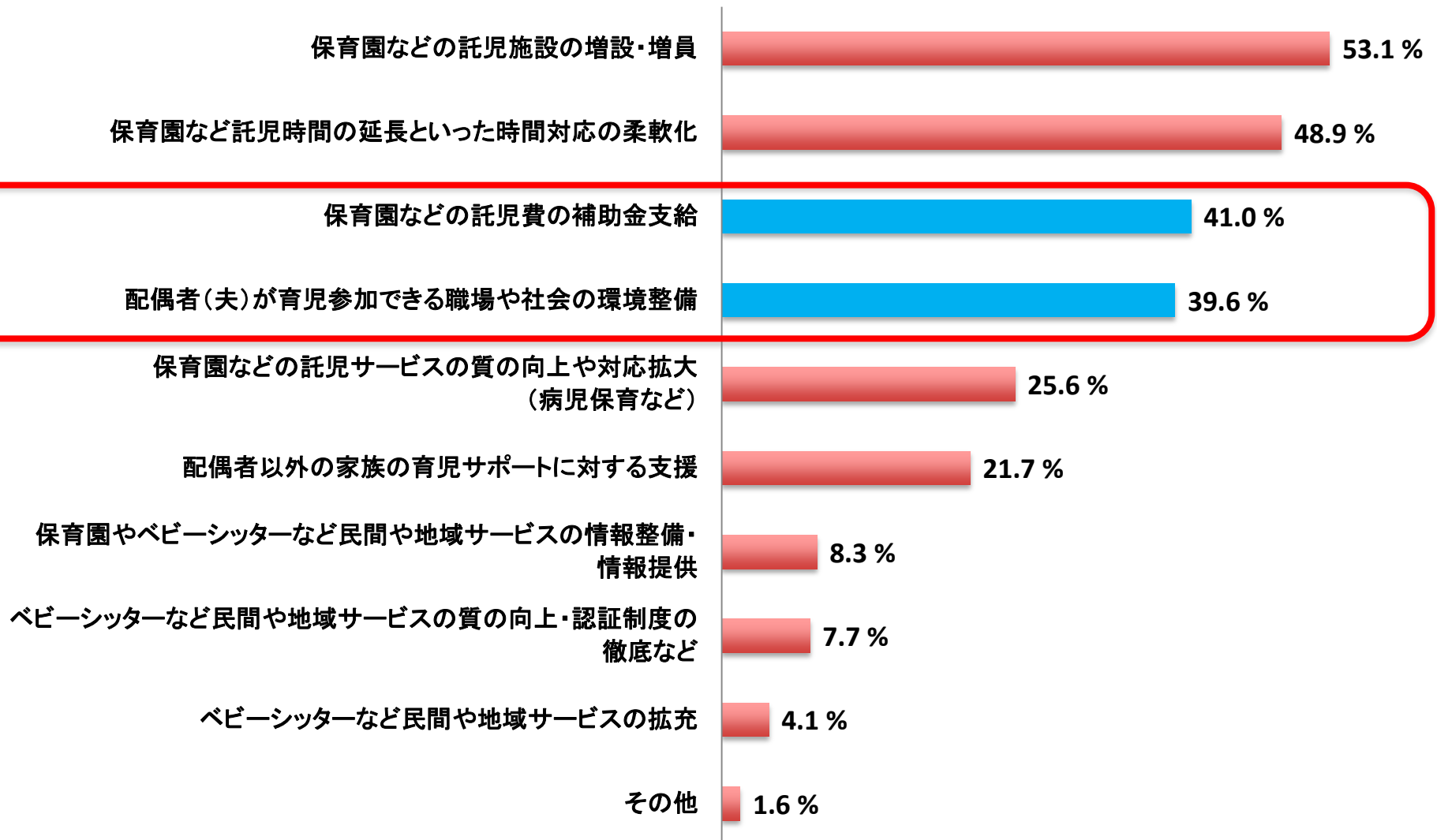


8割の女性が「保育園や学童」など子供を預ける環境が
キャリア形成に影響を与えると答えた

Q.「女性が働くことと子育て」について、保育園や学童保育など子どもを預ける環境が仕事選びやキャリア形成に実際に「影響があった」とお答えの方に伺います。それはどのような影響でしょうか？
(複数選択可 n=293)



Q.「女性が働くことと子育て」について、保育園や学童保育など子どもを預ける環境が仕事選びやキャリア形成に「影響があった」とお答えの方に伺います。
その影響を軽減するにはどういったことが改善されればよいと思いますか？(複数選択可 n=507)



自由回答では、待機児童に対する施設拡充議論の他、高額な託児費負担が大きいことや、妻に保育園対応負担が集中する夫不在の育児、保育園の質向上なども大きく上げられた

～働く女性たちの声～ (自由回答より)

- とにかく母親への負担が大きすぎる。
子供の急病時に呼ばれるのはまず母親だったり、
仕事と育児と家事で休む暇がない。
(31歳 近畿 パート・アルバイト)

Q.保育園や託児サービスに関する不安やトラブル経験

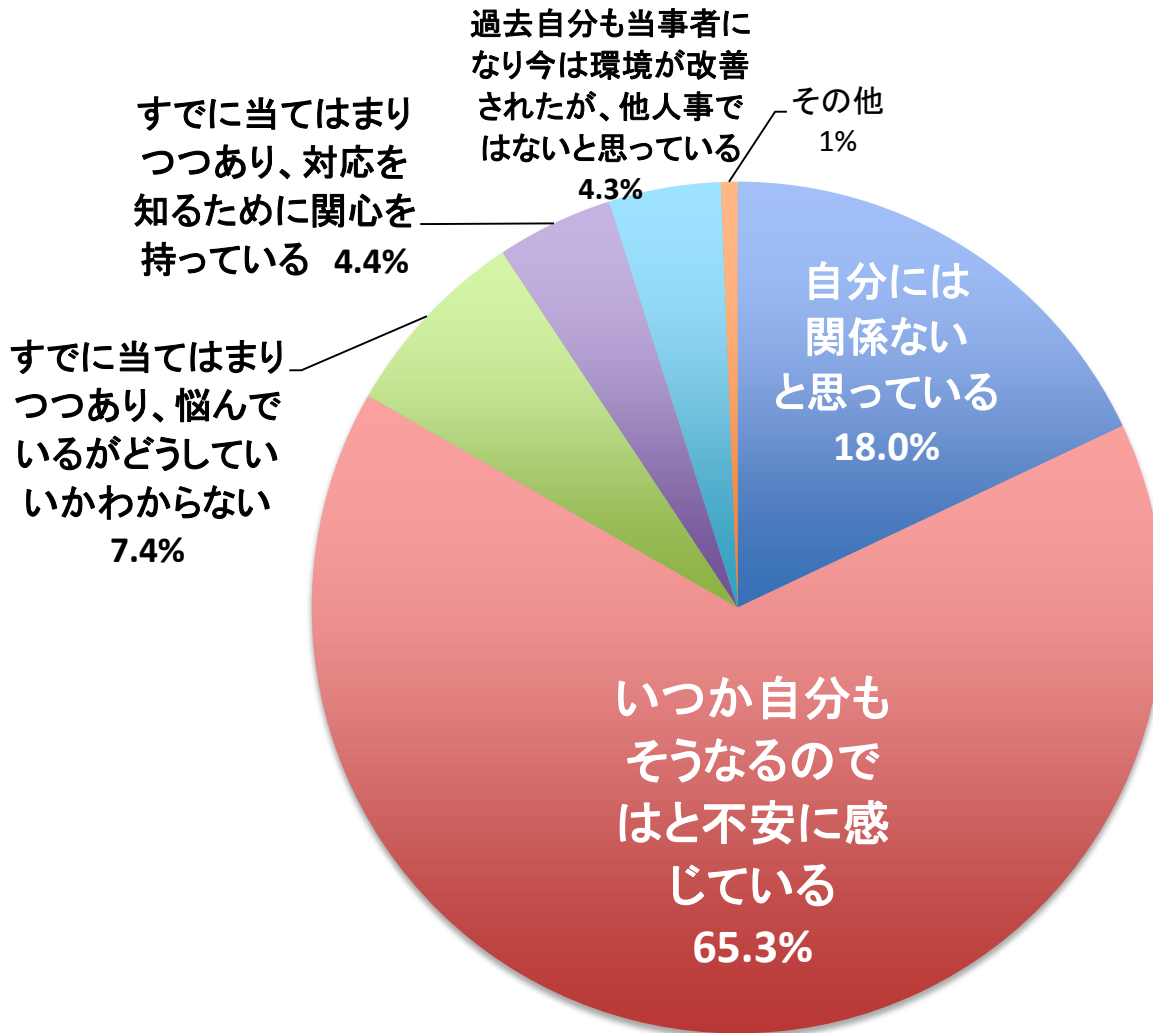
- 育休をいっぱいまで延長しても**保育所が満員だったため、仕事に復帰出来ず失業**してしまった。(33歳 中部 パート・アルバイト)
- 住んでいる地域の**待機児童が1800人**だと聞き、仕事復帰、再就職するのは難しそうだと思っている。(28歳 近畿 正社員)
- 仕事のために子どもを長時間預けたいが保育園代が高すぎて何のために働いているのかわからない。(35歳 近畿 正社員)
- 病気の際の急な呼び出しへの対応が難しい。**有休があっても利用できずお金を払って病児保育に預ける**こともあり経済的な負担が辛いです。(30歳 東北 契約社員)
- 保育料が2人目が半額といっても1人目の保育料が高いので負担が大きい。負担が大きいから残業をしたいが、延長保育や休日保育の時間が短いのでなかなか残業もできない。(35歳 中国 正社員)
- 子どもを保育園に預けるには、9月ごろに4月の就業証明が必要。でも子供を預けれないので9月の時点では働けない。9月に仕事の面接をして4月から採用なんてのは正社員じゃなきゃありえない。しかも保育園の入所が決まるのが2月ごろなので、もし定員で保育園に入れなかったらせっかく4月からの就業証明をもらっても働けない。**子どもを連れてだと仕事の面接もいけないので、何もかも矛盾**してる。子どもを預け始めてから就業証明書を提出するように変えてほしい。(25歳 中部 パート・アルバイト)
- とにかく**母親への負担が大きすぎる**。子供の急病時に呼ばれるのは**まず母親だったり、仕事と育児と家事で休む暇がない**。(31歳 近畿 パート・アルバイト)
- ベビーシッターやファミリーサポートを利用したかったが、主人が他人を家の中に入れることに難色を示した。**職場ではハラスメントは感じていないが、家庭内では常に感じている**。(42歳 関東 正社員)
- 子供が病気になった時いつも迎えに行くのは**母親に集中**してしまいがち。そうなると**職場を早退したり休んだりする頻度は必然的に増えるので周りの社員の目が気になる**し、病気の時預ける施設が少ないから困った。(30歳 中国 正社員)
- 子育てしながら働いているママたちは、急に熱で保育園から呼び出されて、パパさんと携帯電話越しに喧嘩している姿をよく見かけて不安を感じる。(34歳 東北 正社員)
- 保育園の空きがなかったり夜遅い保育(民間)は値段が高かったり、**仕事の収入と保育料があまり変わらなかったりと働きに出にくい**感じがあります。(26歳 関東 パート・アルバイト)

Q.保育園や託児サービスに関する不安やトラブル経験

- 最近まで学童保育で勤務していましたが、責任の重さの割に指導員の雇用体制が不安定で賃金が低いため離職率も高かったです。更に、運営費もギリギリの中でやっているの、「保育」とは言っているのか疑問に思うほど、安全な設備を子どもたちに提供できておらず、保護者が安心して預けられる環境になかったように思えます。(26歳 九州 パート・アルバイト)
- 私自身院内保育で保育士をしていた時、院内保育での虐待が発生し、児童相談所へ通報したことがある。人間関係も最悪だった。請負会社からの給料も待遇も悪く保育士のストレスと人員レベルの低下もあった。(39歳 中国 自営業)
- 現在、妊娠希望の保育士です。今年ほどの保育園にも保育士が就職していません。まずは賃金の見直しを政治家に要求します。保育士がいないと保育園は増えませんし、赤ちゃんが亡くなる事故が増えるばかりです。現代の女性にはとても働きにくい世の中と感じます。手取り15万で子どもは育てられません。社会全体の賃金見直しがなければ、女性は嫌でも家事両立の育児をさせられます。政治家は今、自分たちの日本を見つめるのではなく、今の子ども達が将来の日本を継ぐこと、継ぎやすい日本にしていこうとをしなければならぬのではないですか？将来の日本がかなり不安に感じます。(37歳 関東 正社員)
- 保育所での事故も起こっているの心配だが、仕事をしなければ経済的にしんどいので、不安ながらも預けないといけない。(33歳 中国 正社員)
- 民間サービスやベビーシッターは安心して子供を預けられるかの情報がなく判断が難しい。(36歳 関東 正社員)
- 子供が熱を出して保育所から連絡があり、早退させてもらいたくても上司に渋られたり、有給消化してもらえなかったらしい。(25歳 近畿 正社員)

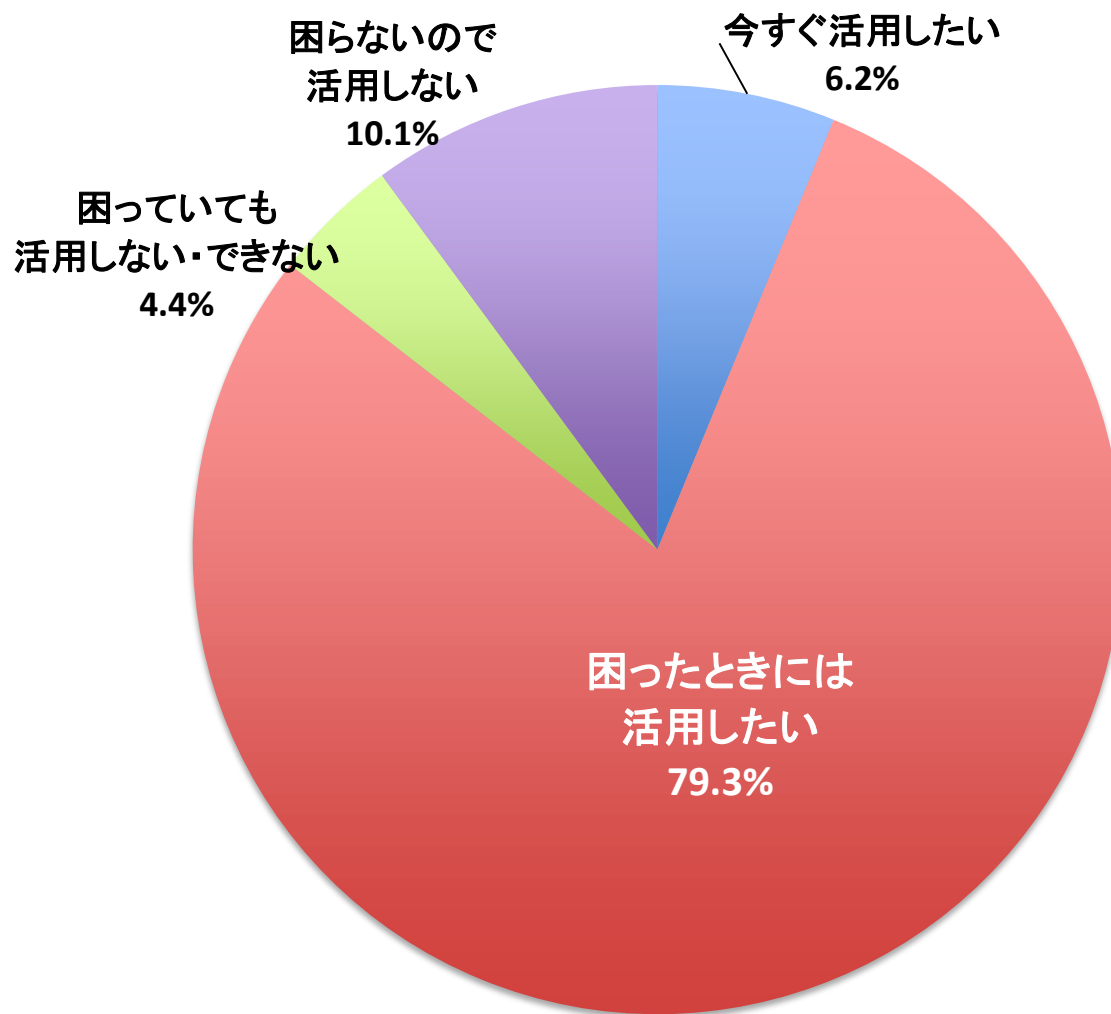
待機児童問題に対する不安、また保育園の質のばらつき、保育士の雇用待遇、また働く母への負担の偏り(熱発時のお迎えなど)、職場の無理解に加えて家庭内での無理解など、多くの不安の声があげられました。

Q テレビや雑誌、ネットなどで「女性の貧困」に関する報道がされていますが、どうお感じになっていますか？(n=634)

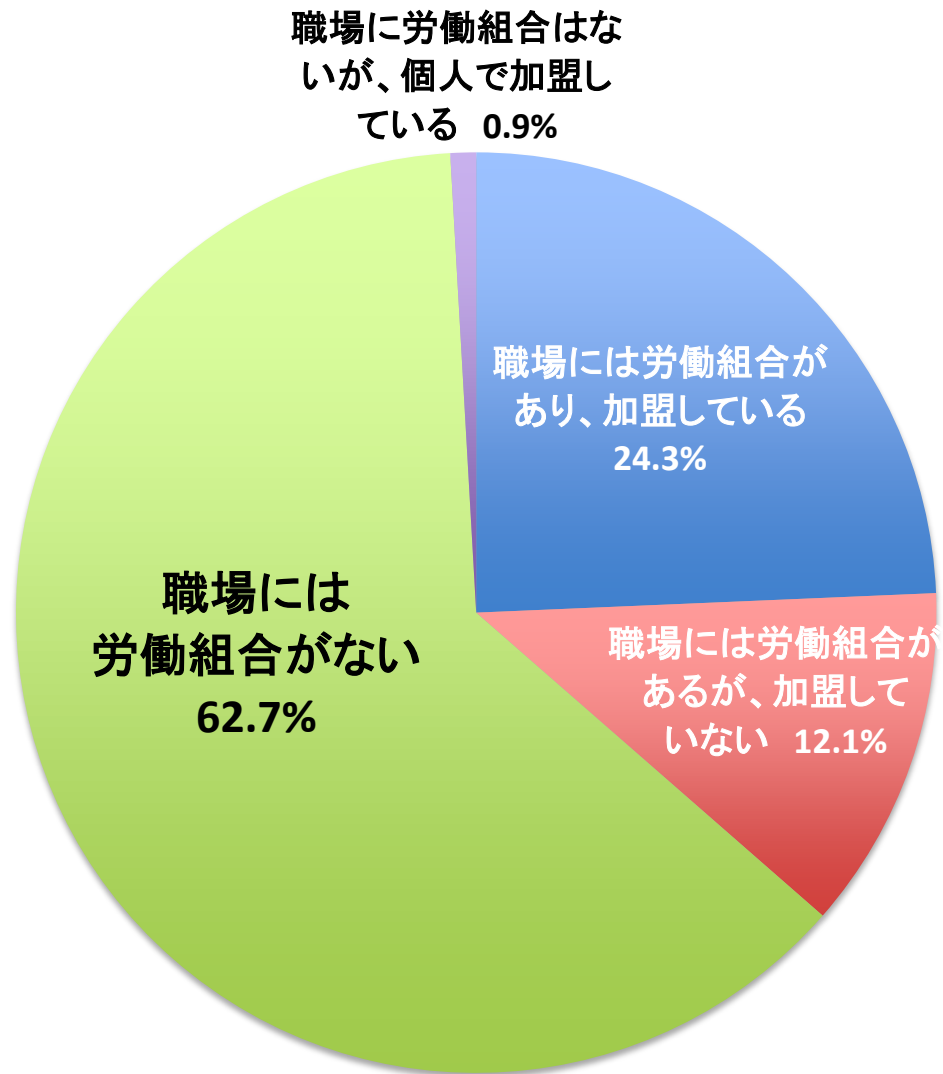


女性の貧困に関して、82.0%が自分に関係があるのではと考えていた
「自分には関係ない」と答えたうち65.8%は正規社員だったが、
「不安を感じている」と答えたのは正規・非正規がほぼ同率となった

Q.パワハラ・セクハラ・マタハラといったハラスメントや、賃金格差、処遇格差など職場のトラブルに関して、だれでも気軽に相談できる行政や労働組合、弁護士会などの窓口を活用したいと思いますか？(n=634)



Q.あなたの職場に労働組合はありますか？(n=634)



Q.パワハラ・セクハラ・マタハラといったハラスメントや、賃金格差、処遇格差など職場のトラブルに関して、行政や労働組合、弁護士会などの窓口で相談したい悩み

- 女性は給与が低くなかなか昇級しないので、このままだと老後が不安です。(31歳 近畿 正社員)
- 取引先の役員から、ホテルの誘いなどセクハラLINEが送られて来て困っている。(26歳 東北 正社員)
- 夫の職場環境が悪いことで、しわ寄せがこちらにくる。夫の会社は有休もなければ、残業・休日手当も出ない。それなのに拘束時間が長いため、こちらが子供の面倒を1人で見なければならず、ストレスで子供に怒ってしまうことが多々ある。夫の会社の状況を相談したい。(28歳 関東 正社員)
- 上司のパワハラ。何かあると解雇を口にする。従業員全員が感じているが本社はきちんとした対応をしてくれない。(38歳 関東 契約社員)
- 妊娠が発覚して報告した後も仕事の負担は増えていき、サポートをお願いしたら無理やり休まされ、現在も復帰できていない。急に休んだことに対する上司からの説明がないため、同僚や後輩からは嫌味に近い事を言われたりする。(28歳 関東 パート・アルバイト)
- 妊娠による労働条件の緩和や、将来両親の介護等での時短や休暇について相談したい。(34歳 北海道 正社員)
- 第二子妊娠中に「今妊娠されても困る」と言われたこと。(26歳 近畿 正社員)
- 100時間のサービス残業をさせられ退職したが今は非正規で生活が苦しい。(25歳 関東 派遣社員)
- 上司からのいじめ、職場でほぼ全員から無視され孤立し、仕事上の情報も少ししか入ってこない。こちらが「辞める」というのを待つようなので相談したい。(46歳 関東 派遣社員)
- 契約社員女性には正社員に昇格したりするチャンスが少ない。(26歳 四国 契約社員)
- どういう働き方をすれば、貧困にならないか。金額が安い託児所や助成など相談したい。(26歳 四国 正社員)
- 妹がマタハラで解雇され、労働審判を経験しているので、スムーズにサポートしていただける相談窓口で相談したい。(39歳 関東 正社員)
- 小さい会社で役員からセクハラを受けているので、セクハラを訴えると会社をクビになります。クビにならずにセクハラをやめさせられる方法を知りたい。(28歳 関東 正社員)

- 高齢出産に対するセクハラ発言に悩んでいる。(35歳 近畿 正社員)
- 働く上で、どんな制度があるかも詳しくないのでくみだけでも聞いてみたい。(25歳 関東 正社員)
- 私は公務員ではありますが非常勤職員で、低賃金です(年収200万円未満) 公務員なので副業などができないので、そういうことを相談したいです。(28歳 北海道 公務員)
- 若い世代(20~30代)はそれなりに報道などをみて関心があるがそれ以上の年代の方はあまり関心がなく、報道されていても他人事のように考え自信が当事者にも関わらずハラスメントを実行し続ける事。(22歳 関東 パート・アルバイト)
- 育休後の評価が低く、昇進しない点(32歳 近畿 正社員)

男女の賃金格差や昇進に関わる格差への不満や、マタハラでの不利益取扱いなど女性を取り巻くハラスメントに関する声が寄せられました。



※参考: 連合では2013年秋からHPでマタハラに関する情報ニーズに対応して職場で役立つ知識をまとめた「マタハラ手帳(PDF)」を公開しています。

http://www.jtuc-rengo.or.jp/stopthekakusa/matahara_techo201310.pdf

■ 本調査に関するお問合せ

調査企画 エポックシード株式会社 (森下・蓑毛)

TEL: 03-3407-5780 FAX: 03-6869-3533 メール: press@epochseed.jp