

第3回 マタニティハラスメント(マタハラ) に関する意識調査

働く女性の5割を超える、非正規雇用の課題にスポットを当てて

連合非正規労働センター

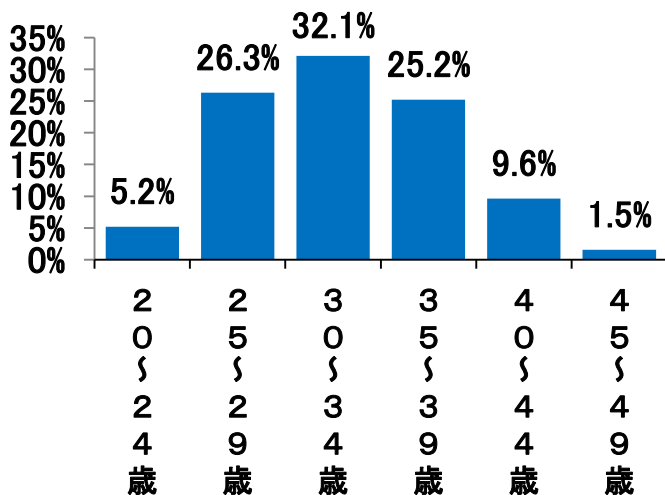


2015年8月

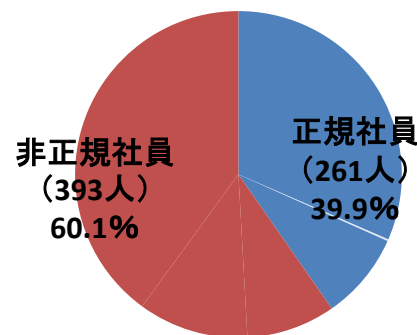
意識調査の実施概要

連合は2013年5月に初めての「マタニティハラスメント(マタハラ)に関する意識調査」を実施しました。この調査で私たちが社会に投げかけたのは、マタハラ自体の認知度の低さとマタハラを受けたことがある女性の多さという実態です。2014年に引き続き、今年も定点観測として3回目の調査を行いました。とくに、今回は育児・介護休業法における有期契約労働者の育休取得要件や保育園の入園問題など、非正規雇用で働く女性の課題にスポットを当てました。社会のみなさまと共有することが、女性が妊娠・出産を経験しながらも働き続けられることを日常とするための一助になると考えております。

- 実施期間 : 2015年8月12日～14日
- 母集団 : 全国在住の過去5年以内に、在職時妊娠経験がある20代～40代女性654名
- 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



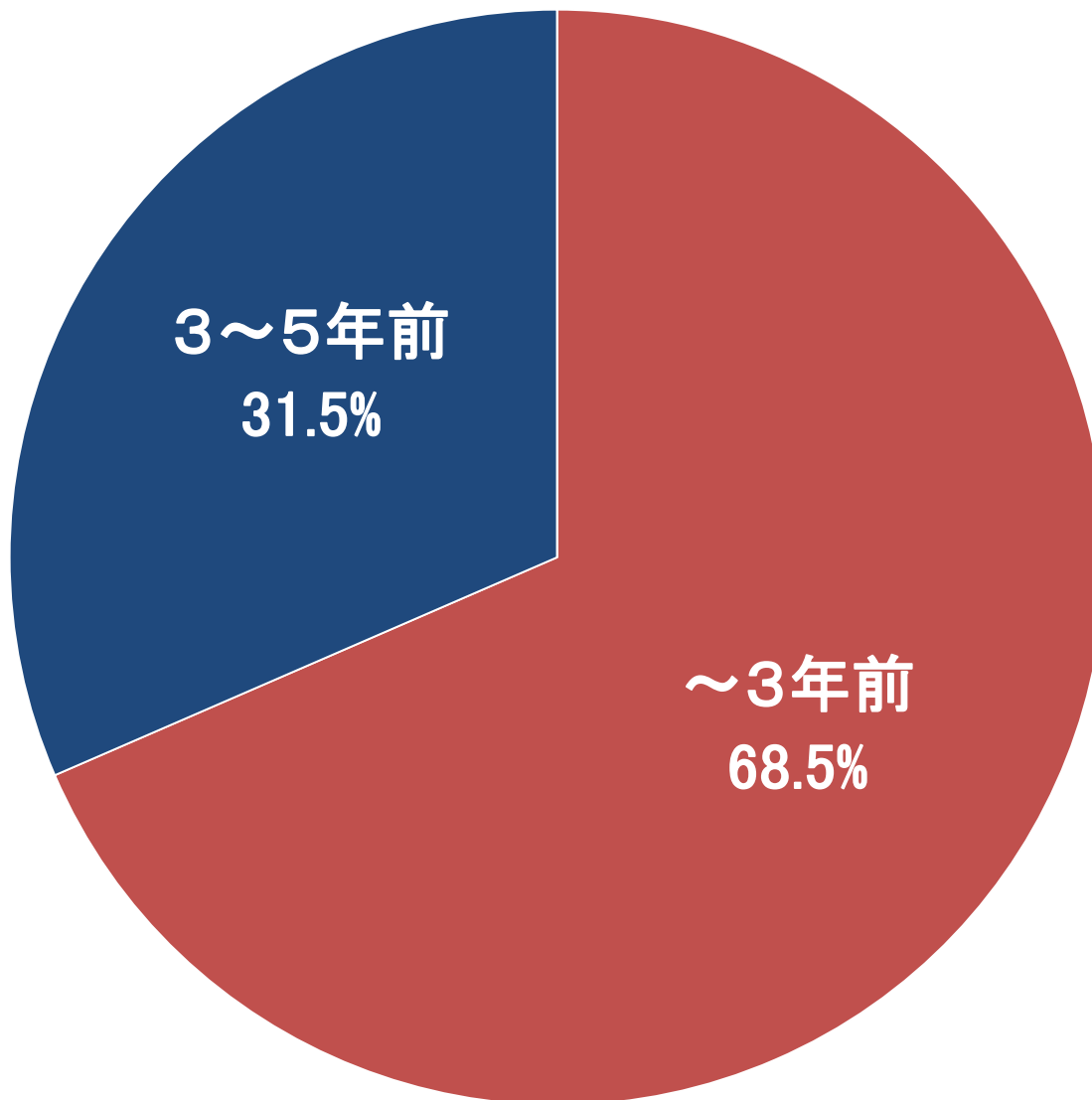
年齢分布



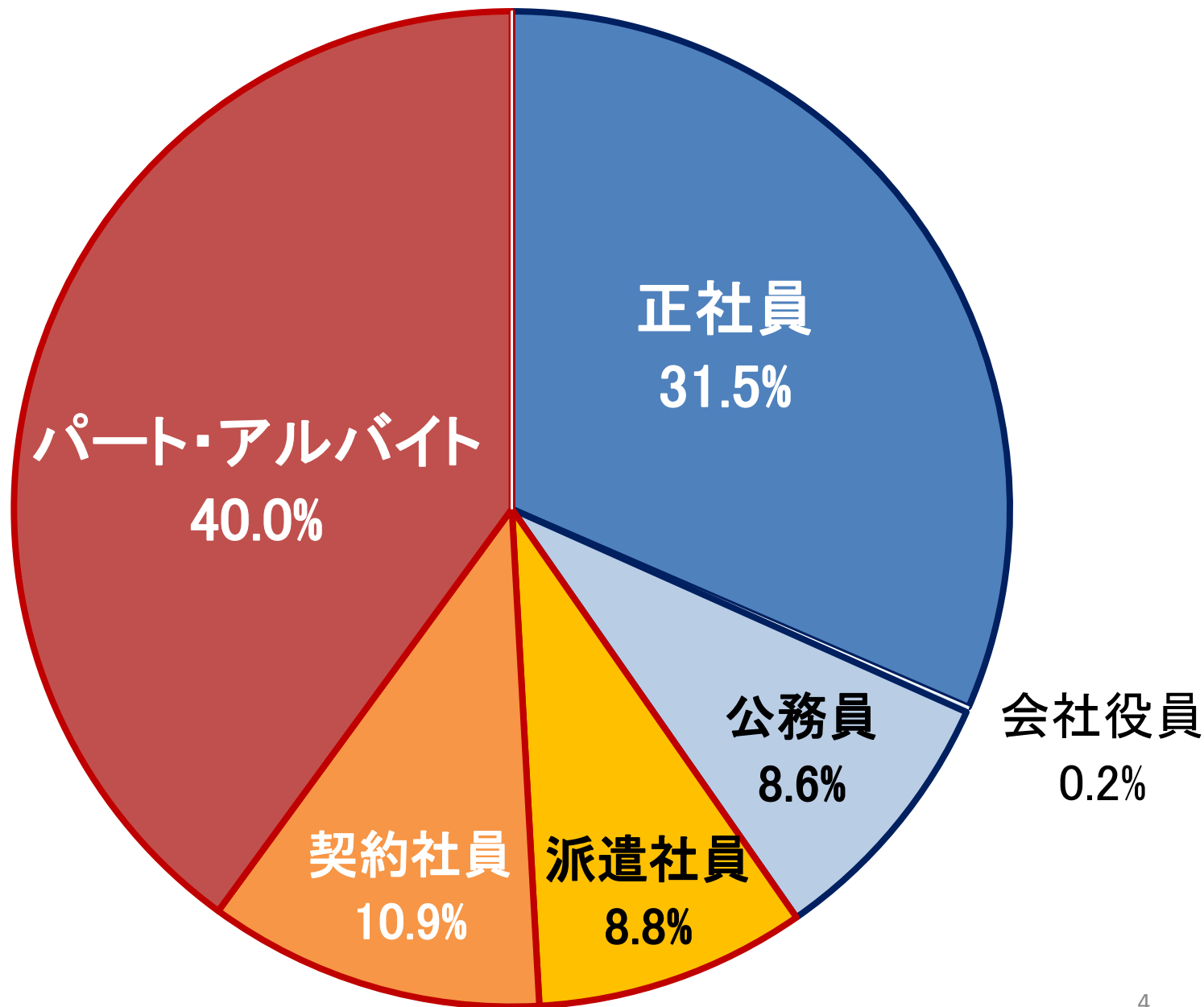
妊娠時の雇用形態

あなたが、在職中に妊娠したのは、何年前ですか？在職中に複数のお子さまを妊娠したことがある方は、直近のことについてお答えください。(SA) (n=568)

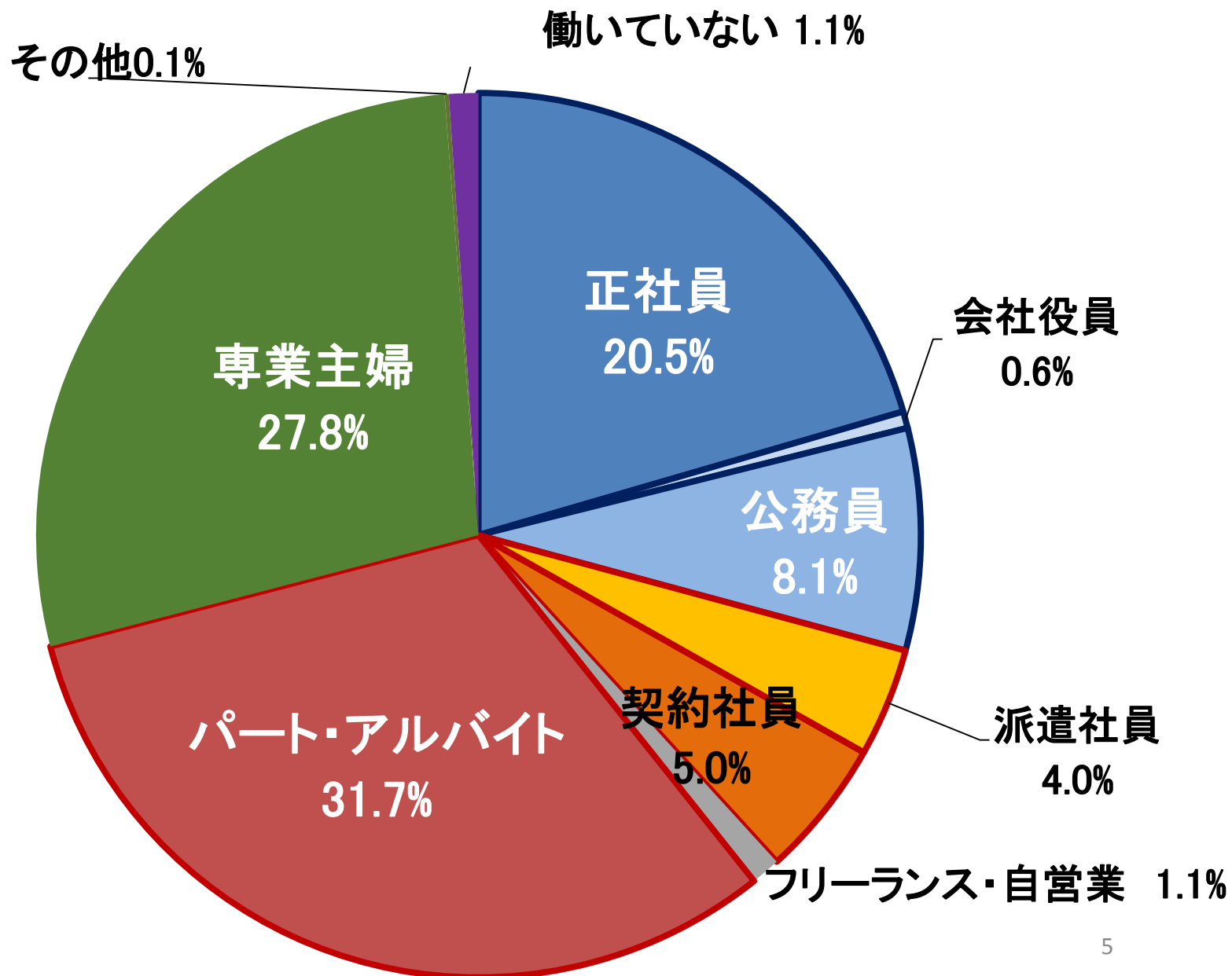
妊娠時の職業(n=568) *86人は現在妊娠中



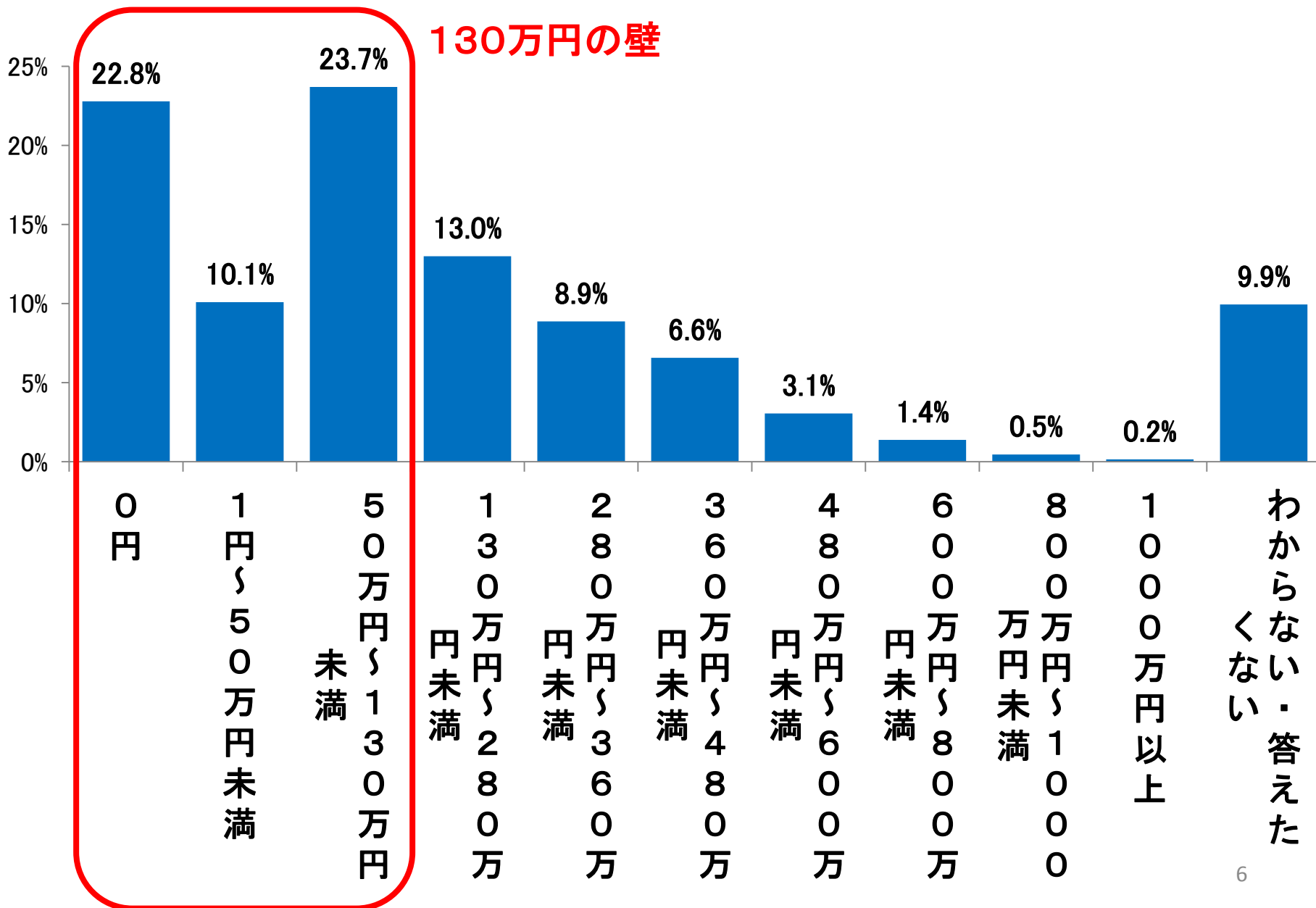
妊娠時のあなたの職業は、以下のどれにあてはまりますか？(SA) (n=568)



現在、あなたの職業は、以下のどれにあてはまりますか？(SA) (n=654)



あなた個人年収に近いものをお選び下さい。(SA) (n=654)



意識調査の抜粋1

～マタハラ認知～

◆「マタハラ」という言葉を知っている 93.6% (2013年6.1%、2014年62.3%)

認知度が30ポイント上がっているが、「状況の変化を感じない」は63.5%

被害は正規34.9%、非正規24.4%と正規が10ポイントも多く

～法律・制度の認知～

「男性の育休取得(育児介護法)」認知は59.6%、「育児のための時短勤務や子どもの看護休暇、時間外労働の制限などを理由とする不利益取扱い禁止(育児介護法)」の認知 31.7%、「産休中および復帰後30日の解雇禁止(労基法)」認知は22.6%

～育児休業取得に関して～

◆育休取得を考えた人のうち、4割が育休を取得したかったが取得できなかった

◆有期契約労働者でも条件を満たせば育休取得ができる、8割弱が知らない

◆有期契約労働者の育休取得要件について、

4割が不公平で条件を緩めるべき、3割が現実的な条件ではない

有期契約だから仕方がないは3割に留まる

意識調査の抜粋2

～保育園入園問題に関して～

- ◆ 保育園など子どもを預ける環境がキャリアに影響する 8割
- ◆ 「自分の希望で働きながら子育てしたい」全体の5割強、正社員の方が10ポイント高く、「経済的理由で働きながら子育て」は非正規が10ポイント高い
- ◆ 「フルタイム勤務でないと入園不利」は改善すべき 69.9%、「仕方がない」は20.3%
- ◆ 所沢市で2人目の育休をとると1人目の保育園退園を迫られる件、
6割が「2人目を生むのを躊躇するきっかけに」

～女性活用の議論について～

- 1位 「女性だけに仕事と家庭の両立を求める風潮に疑問(55.7%)」
- 2位 「現場の声が届いていない・机上の空論(45.1%)」
- 3位 「非正規社員の働き方にも目を向けてほしい(41.6%)」

～子どもの将来を考え、女性の活躍できる社会づくりは子育てから～

働く女性の環境改善に、家庭での教育などで何かしら行っている・行いたい 81.9%

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。

Q1 仕事をしながら妊娠が分かったとき、「仕事と自分の生き方」や「家計への影響」なども踏まえて、ご自身の心境に近いものをお選びください。(SA) (n=654)

不安しか感じなかった 6.3%

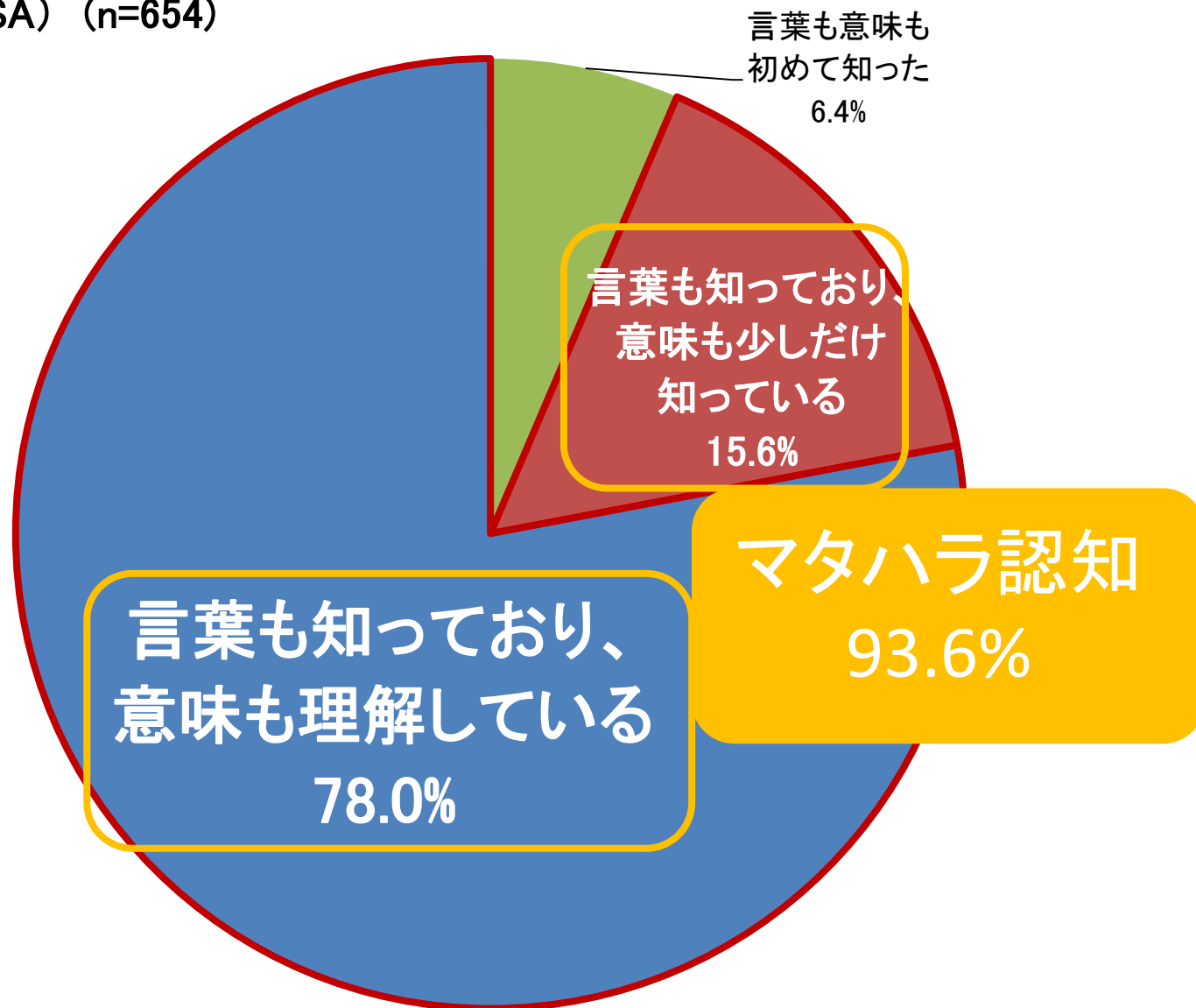
嬉しかったが、それ以上
に不安を感じた
9.2%

不安を
感じた
55.9%

嬉しかったが、
同じくらい不安
を感じた
40.4%

嬉しくて素直
に喜べた
44.2%

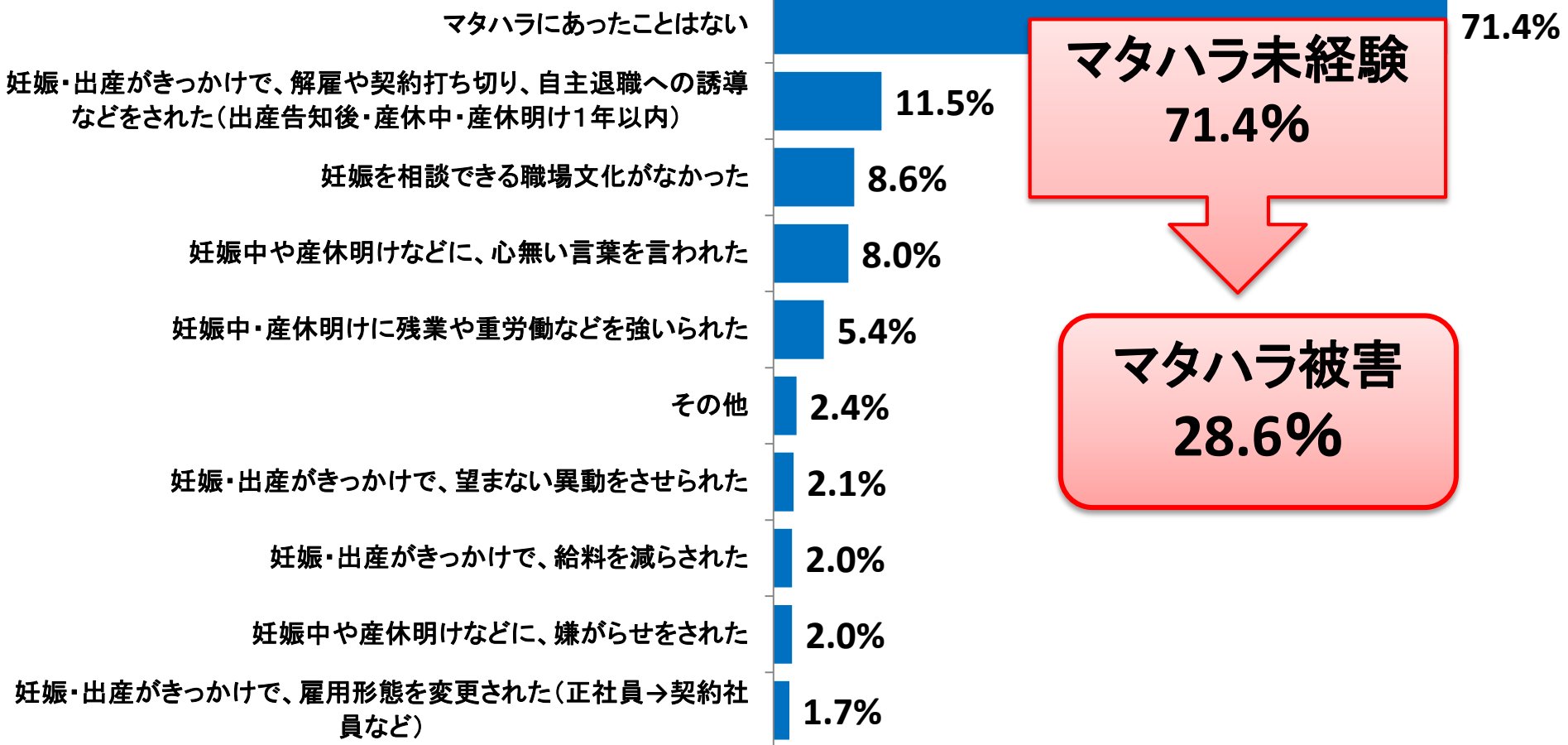
Q2 ニュースなどでは、昨今女性の働き方と少子化に関するテーマがよく話題になっていますが、あなたは「マタニティハラスメント(マタハラ)」という言葉も意味もご存じでしたか？(SA) (n=654)



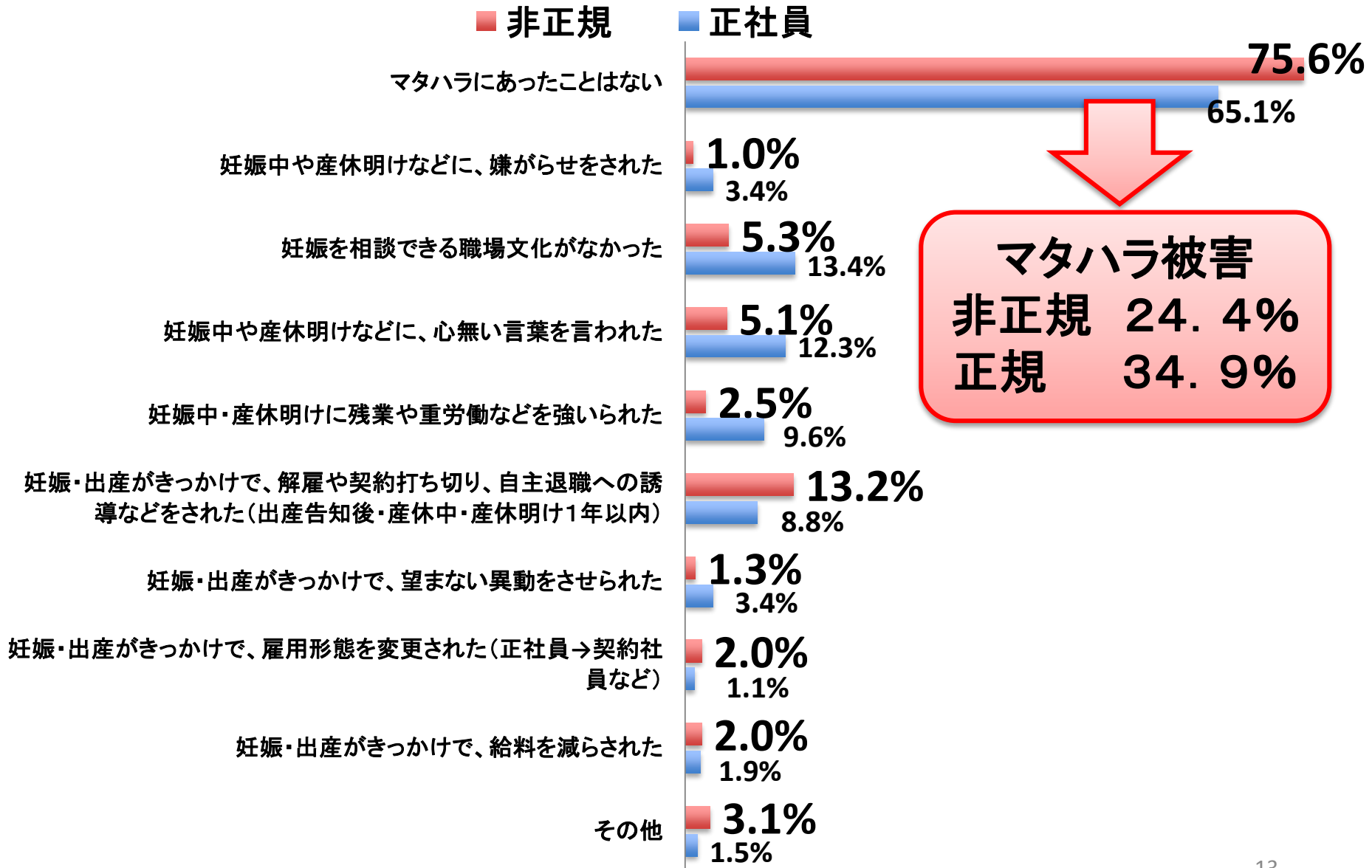
(参考: マタハラ認知2013年6.1%、2014年62.3%)

Q3 **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。(MA) (n=654)

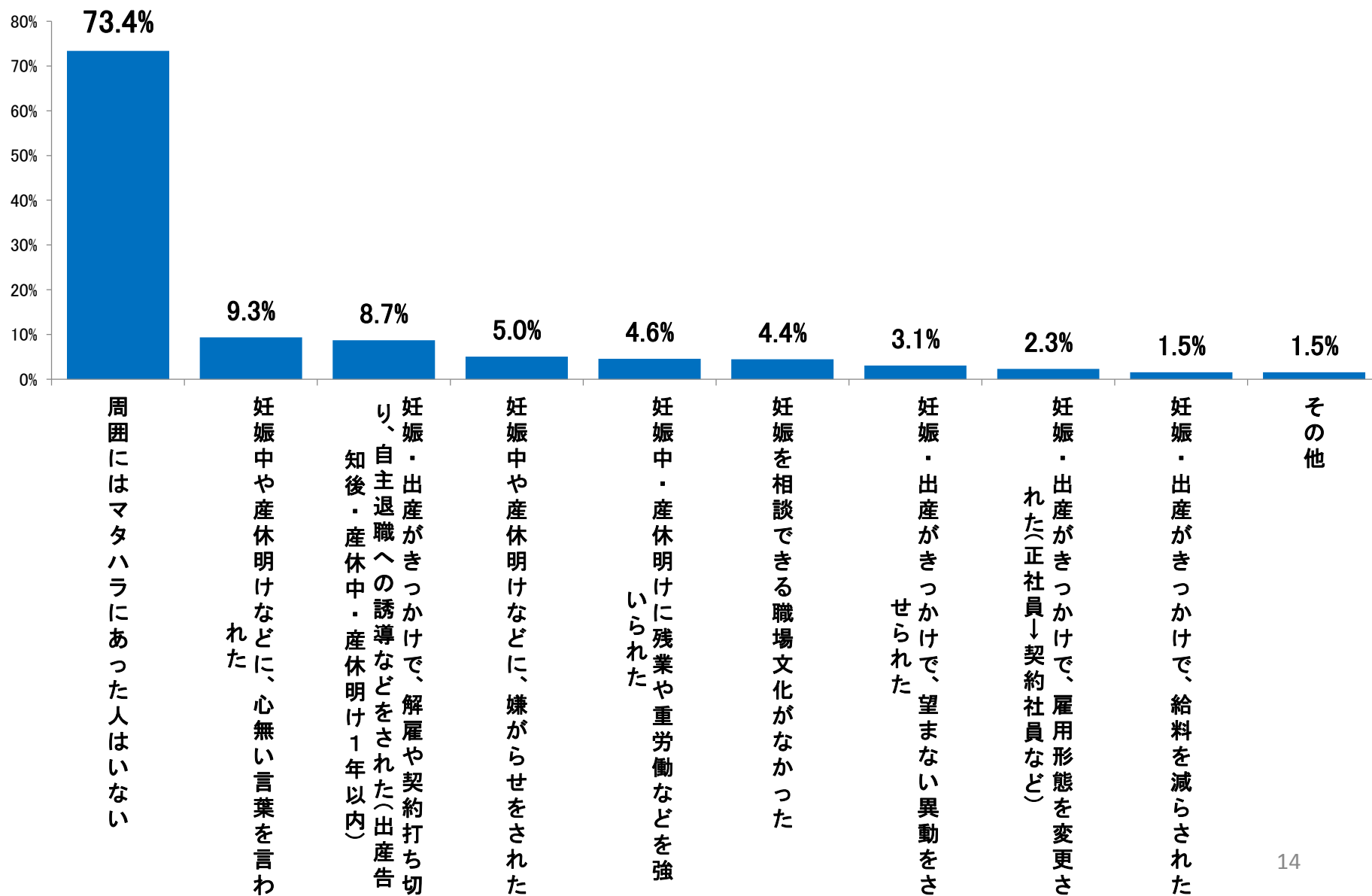
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80%



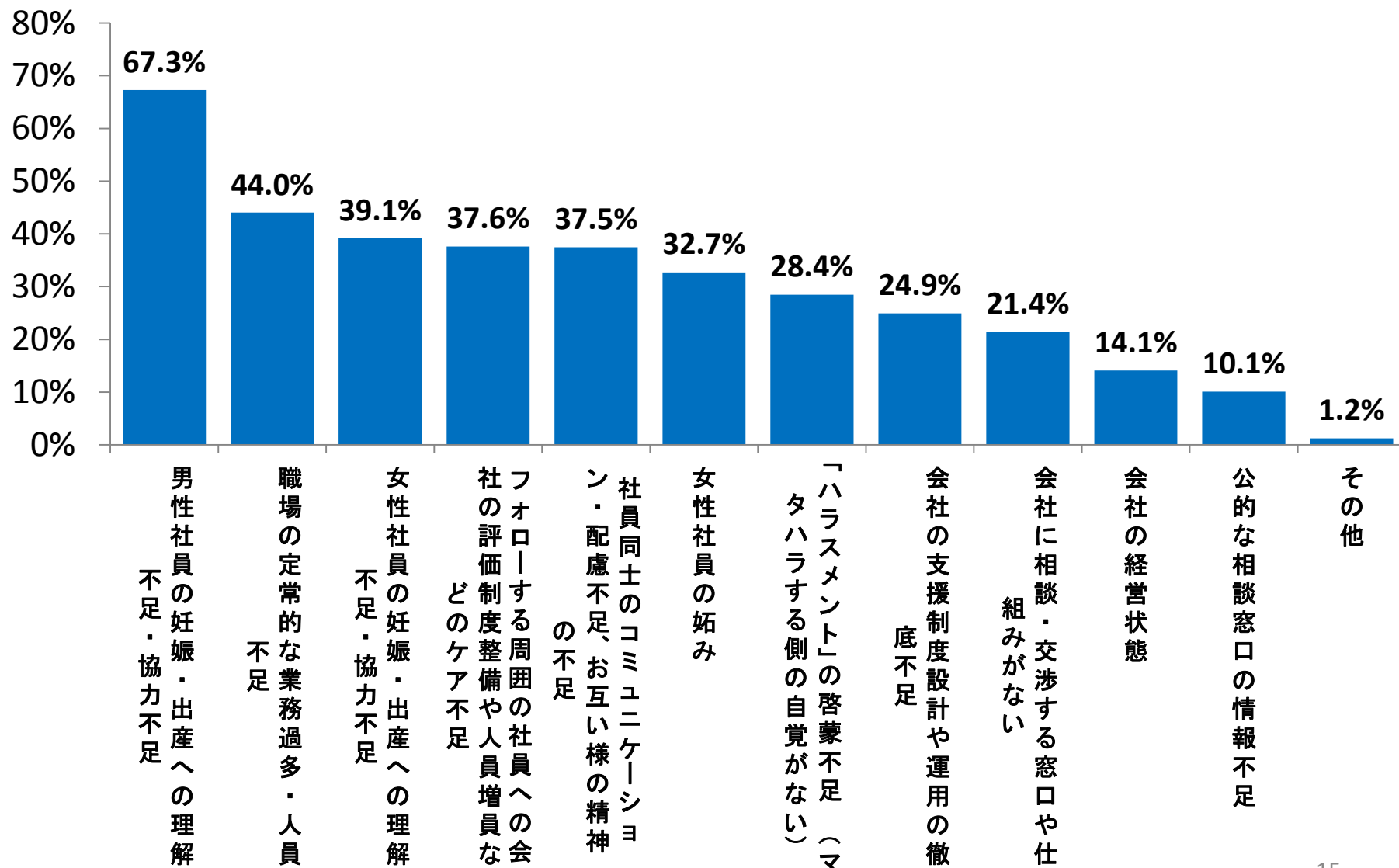
Q3のマタハラ被害を妊娠時の雇用形態で比較すると



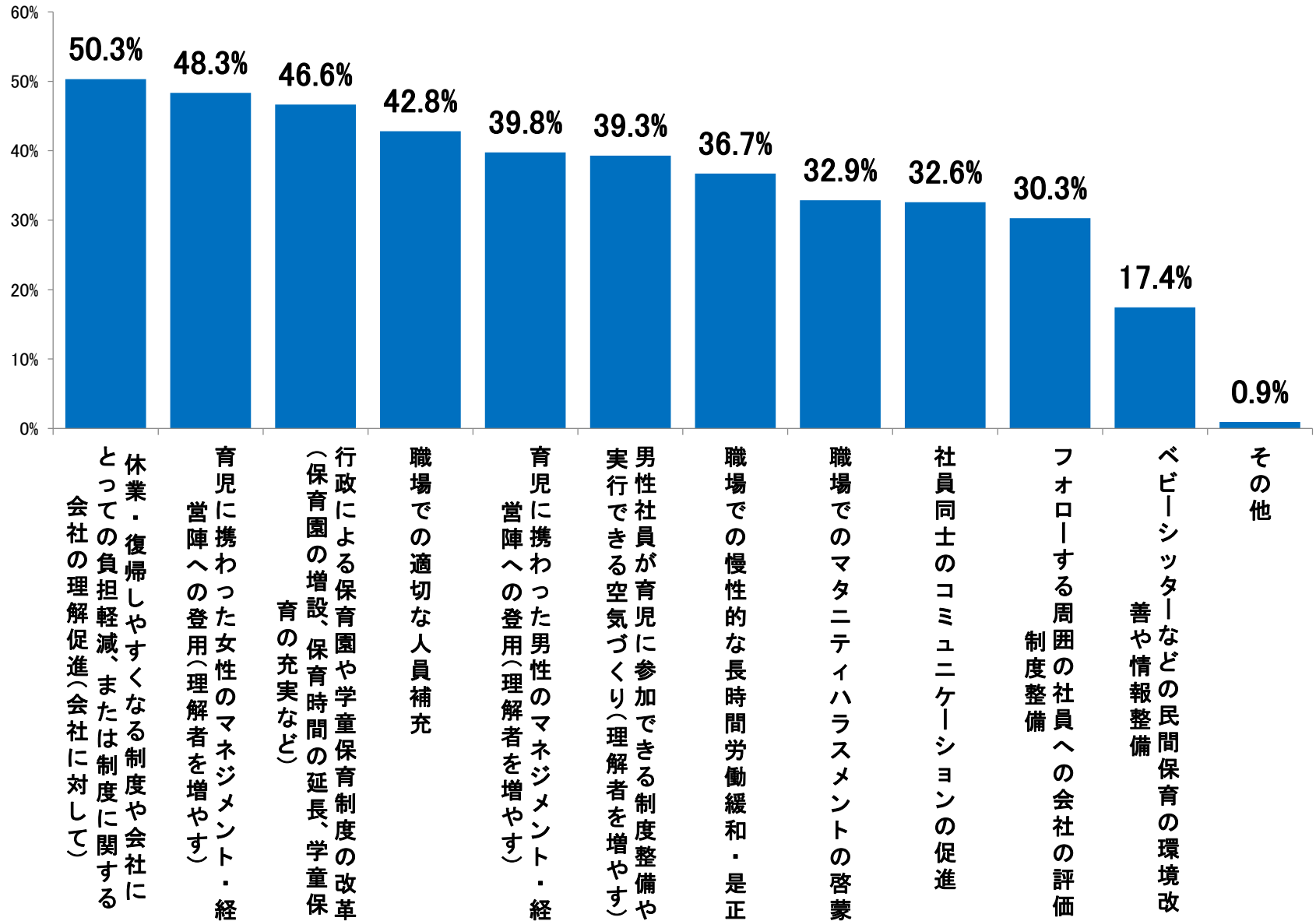
Q4 職場内や社外の友人など、**あなたの周囲**で職場で「マタハラ」にあった人はいますか？また、それはどのような「マタハラ」でしたか、選択肢からお選びください。(MA)
(n=654)



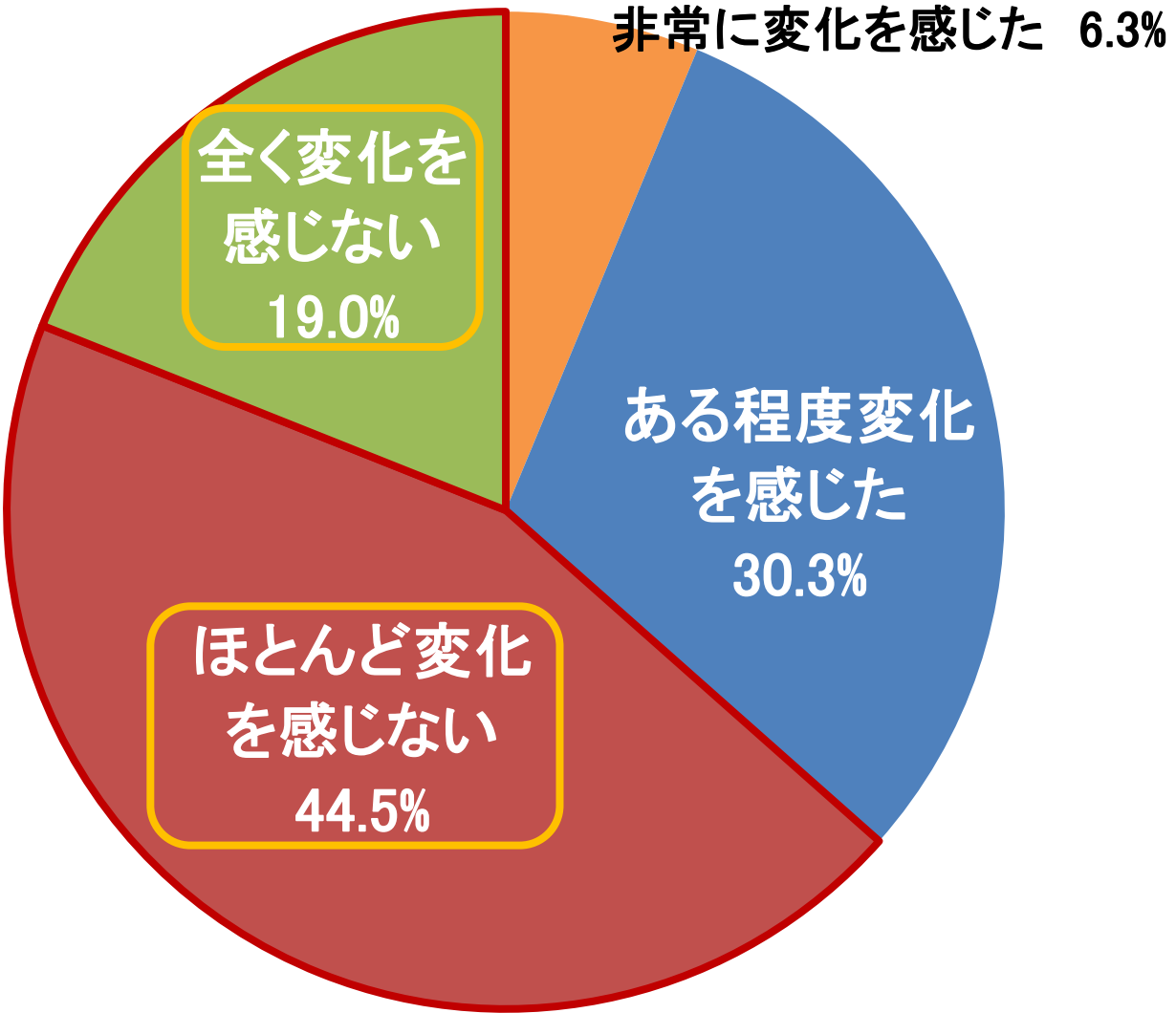
Q5 職場で「マタハラ」が起こる原因はなんだと思いますか？大きな要因と考えられるものを2つ以上お選び下さい。(MA) (n=654)



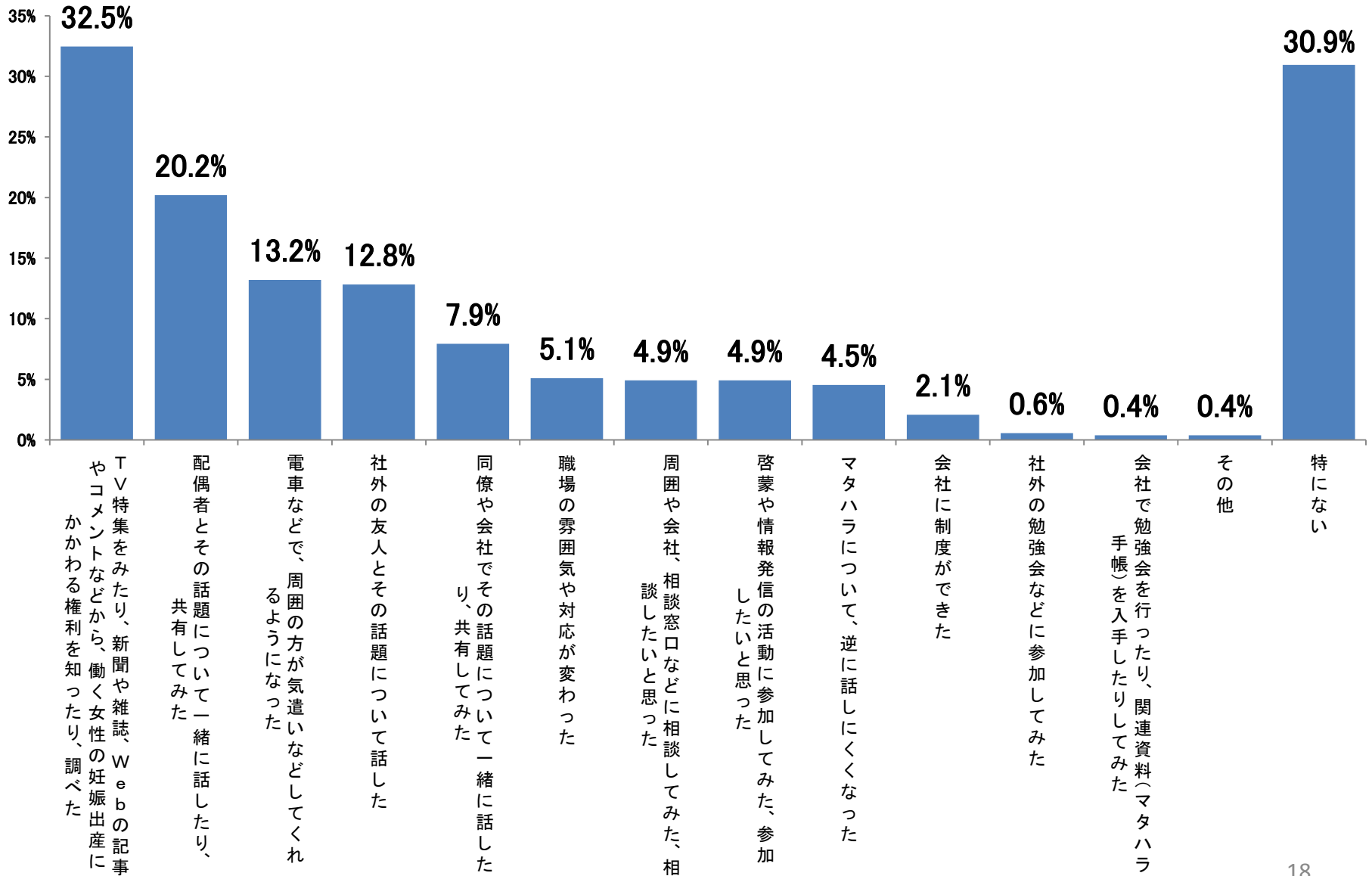
Q6 職場で「マタハラ」が起こらないようにするためには、どのような**対策**ができると思いますか？お考えに近いものをいくつかもお選びください。(MA) (n=654)



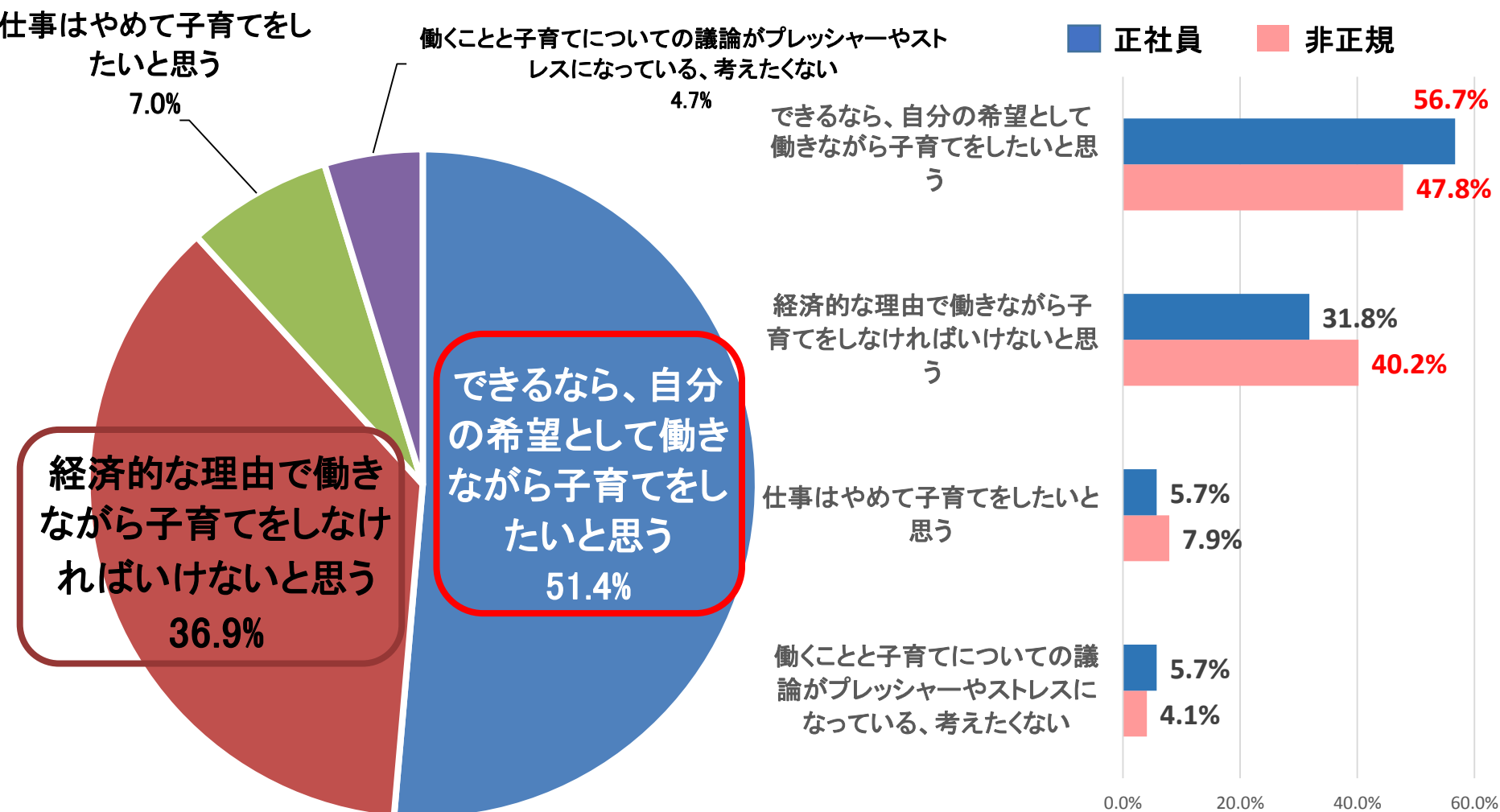
Q7 昨年、流行語大賞にノミネートされたり、昨年最高裁で初のマタハラ訴訟の判決が出され、広島市の女性が勤めていた病院に妊娠を契機に降格させられたのは男女雇用機会均等法に違反と判断されるなど、マタハラが話題となっていますが、あなた自身やあなたの周りで、働く女性の妊娠出産に関する意識変化などを感じることはありましたか？(SA)
(n=654)



Q8 全く変化を感じないという方以外に伺います。それはどのような変化ですか？いくつかもお選びください。(MA)(n=530)



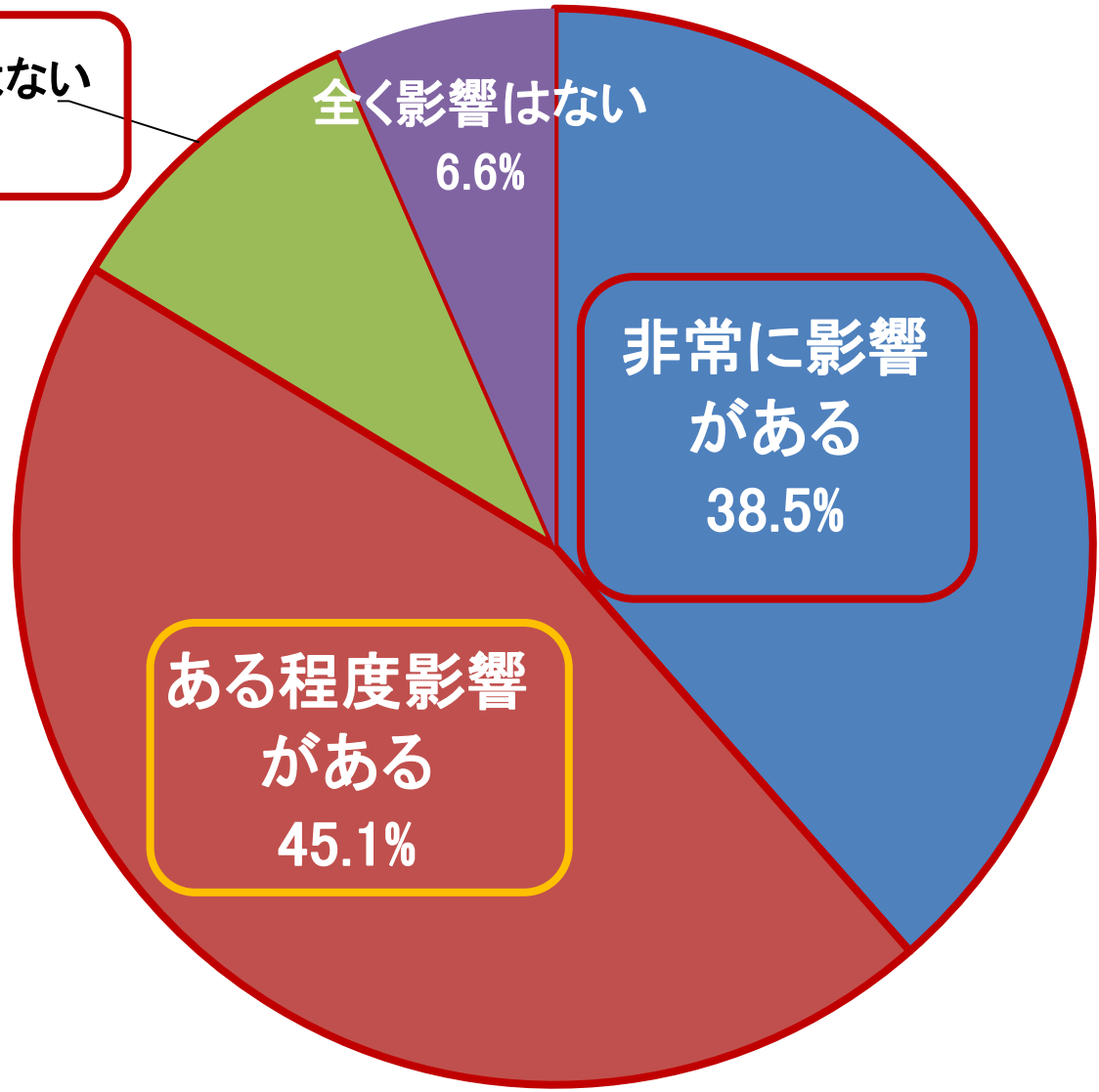
Q9 「女性が働くことと子育て」について、あなたの考えに近いものをお選びください。(SA)
(n=654)



妊娠時の雇用形態別

Q10 「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？すると思いますか？(SA) (n=654)

少ししか影響はない
9.8%

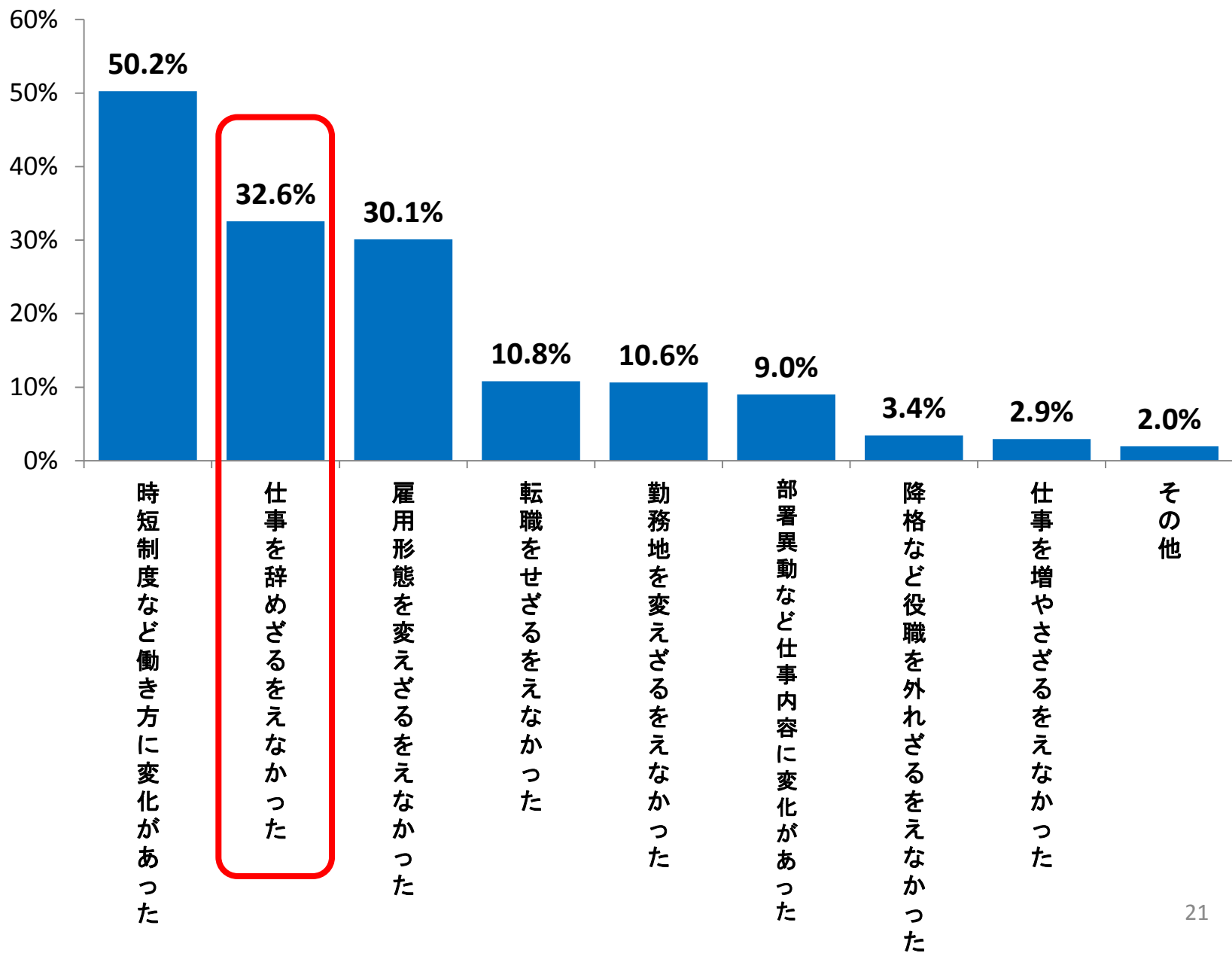


非常に影響
がある
38.5%

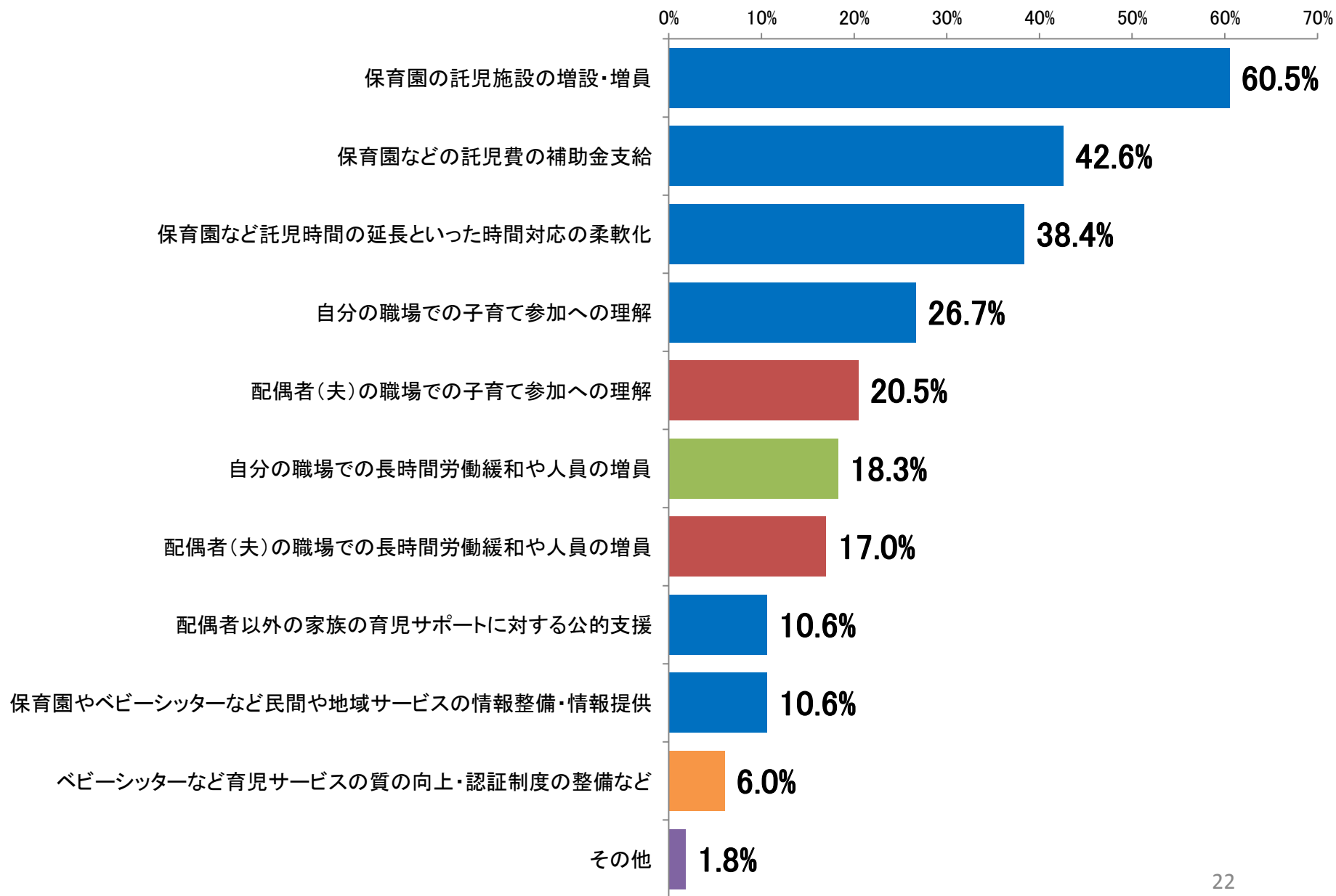
ある程度影響
がある
45.1%

全く影響はない
6.6%

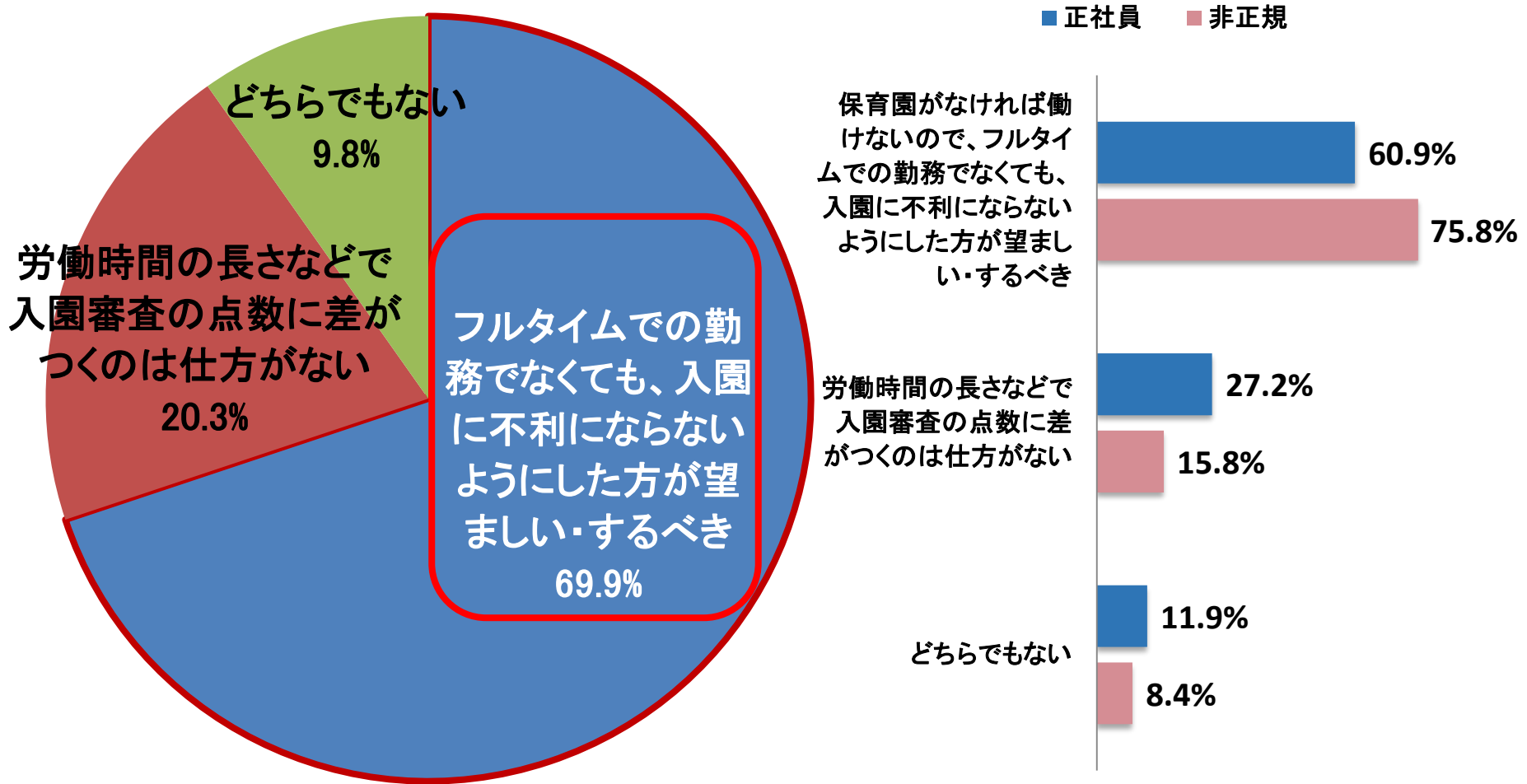
Q11 影響があったとお答えの方に伺います。それはどのような影響でしょうか。(MA) (n=611)



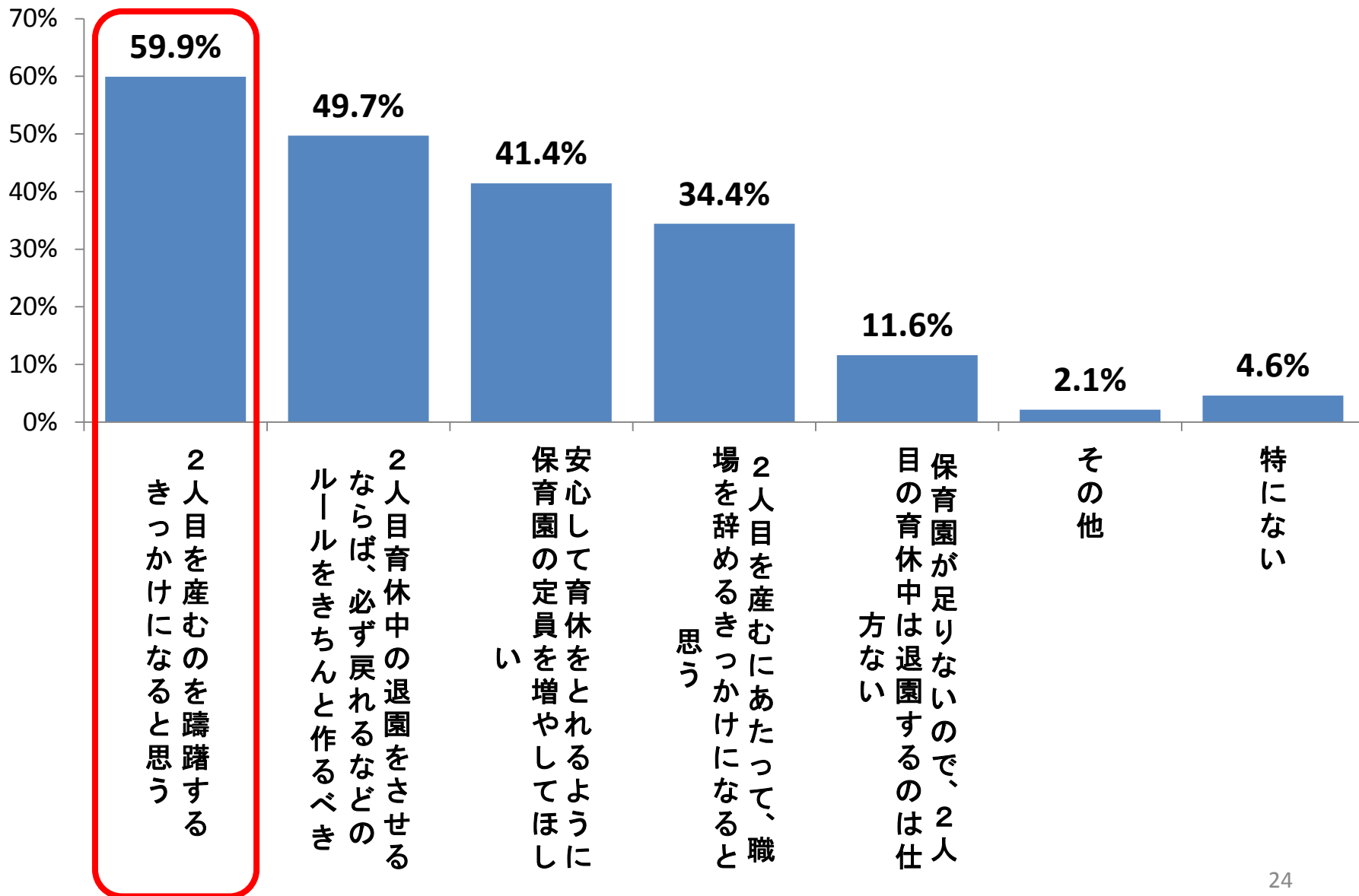
Q12 影響があるとお答えの方に伺います。その影響を軽減するにはどういったことが改善されればよいと思いますか。(MA) (n=547)



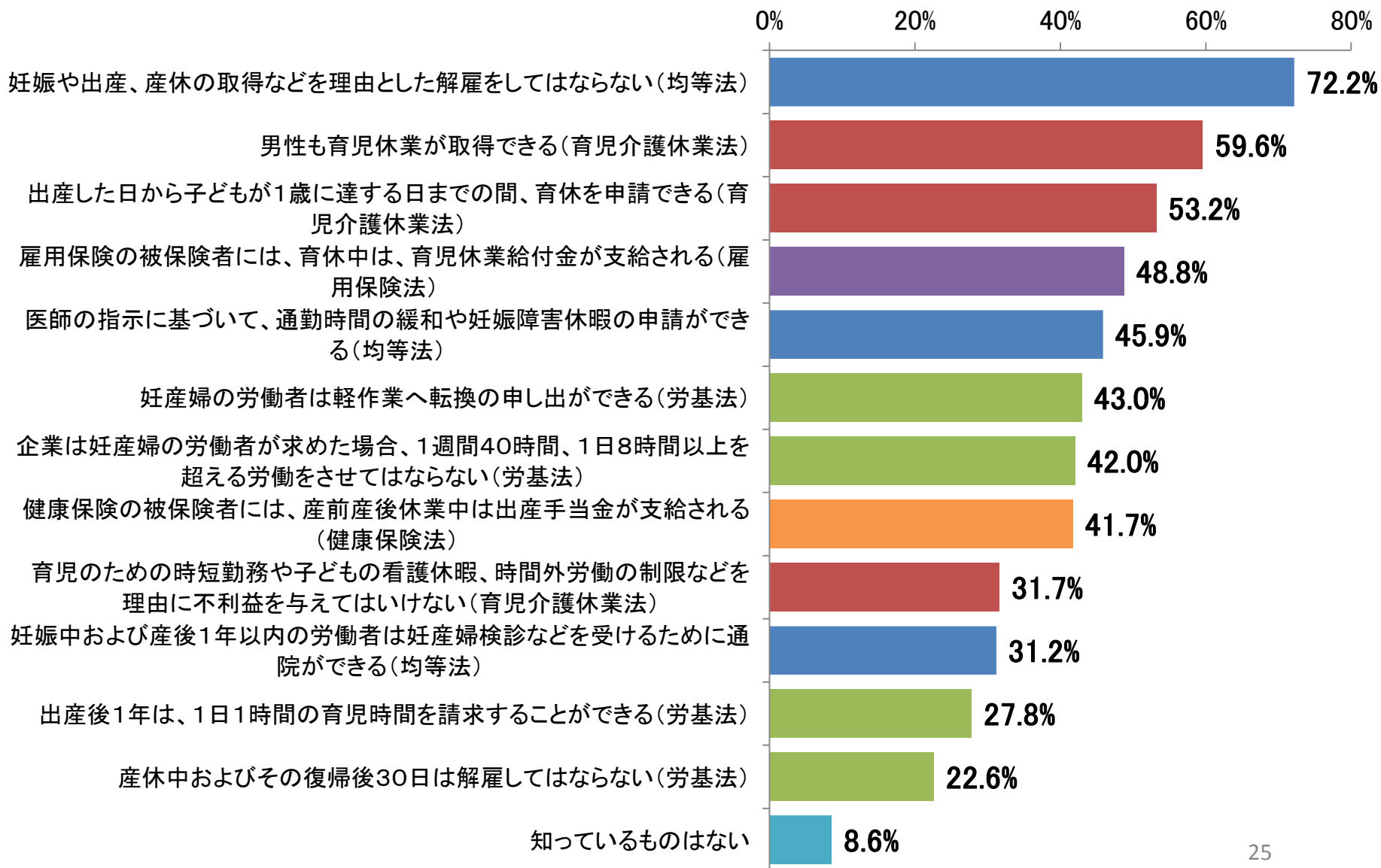
Q13 保育園の入園審査にあたり、労働時間や月の勤務日数などで点数に差があり、フルタイムではないパートなどでは入園に不利になりやすい状況について、あなたはどのように感じますか？(SA) (n=654)



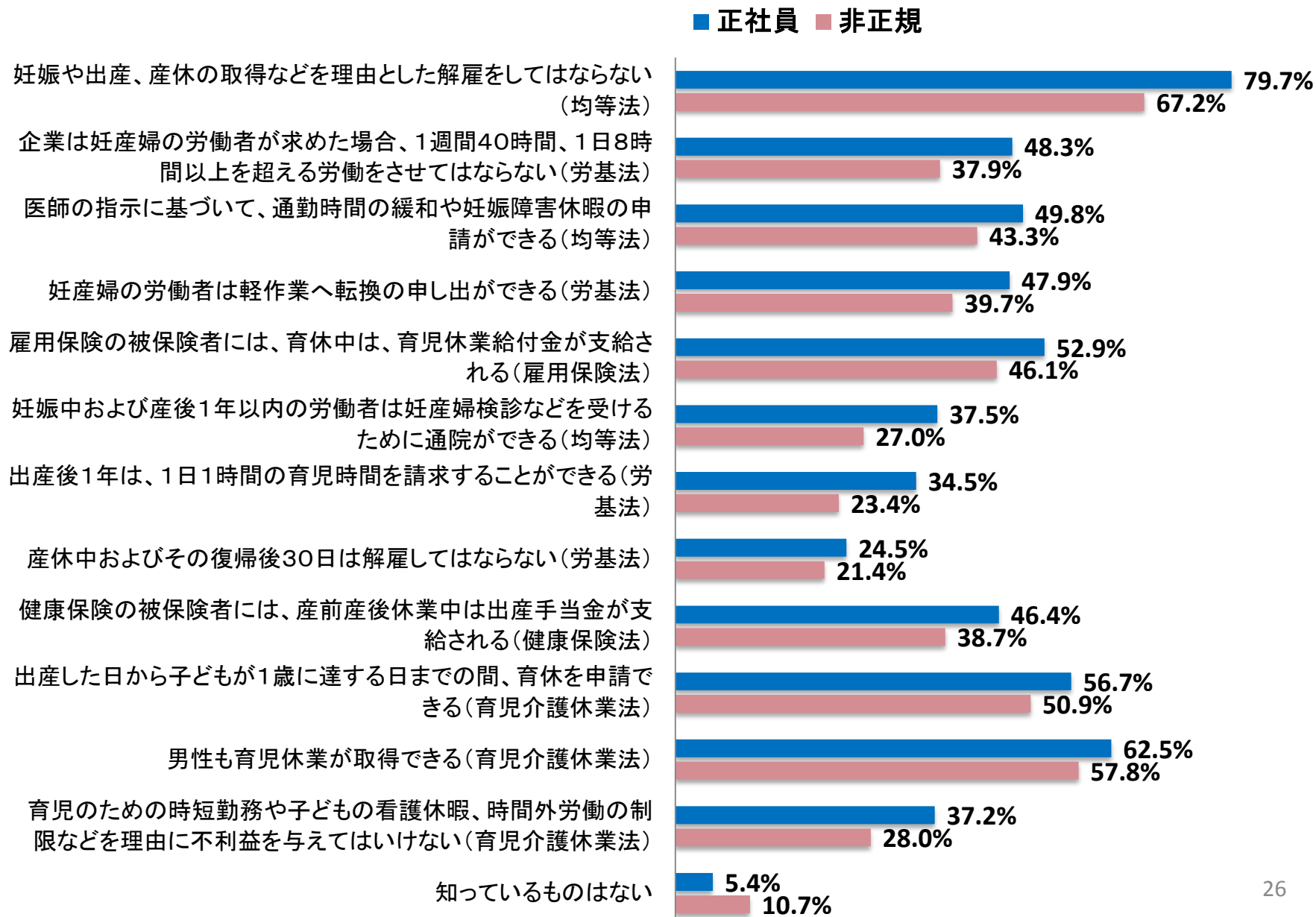
Q14 所沢市在住の女性が、2人目の育休をとると1人目の保育園退園を迫られている
件で訴訟を起こしました。この保育園での「2人目の育休で退園ルール」についてあ
なたの体験やお考えについてお聞かせください。(MA) (n=654)



Q15 働く女性の妊娠・出産などに関連して、労働基準法や男女雇用機会法などでは、産前6週・産後8週の産前産後休業などさまざまな権利を定めています。ここに書かれた権利や制度が法律で定められていることをご存知ですか？(MA)(n=654)

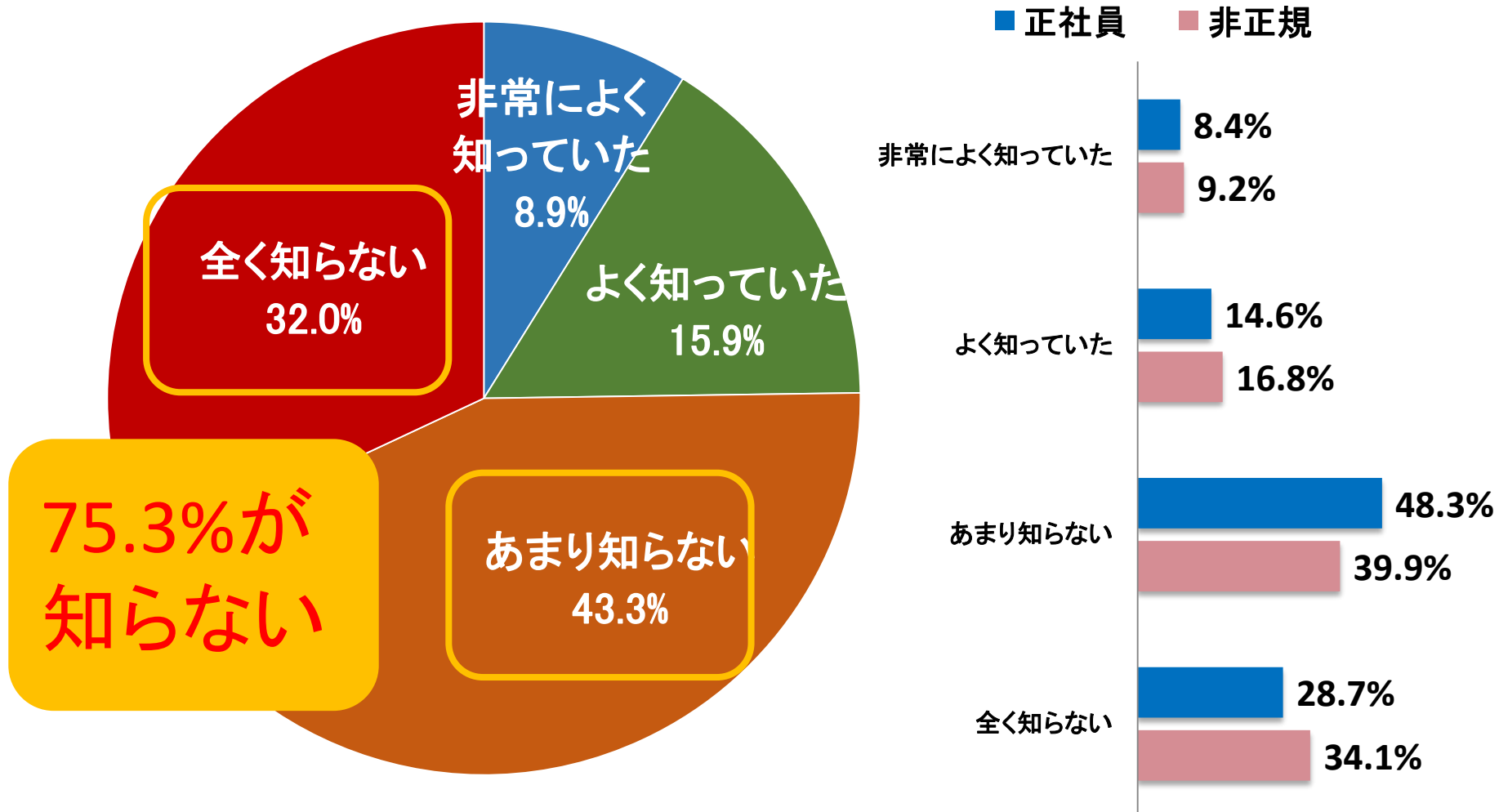


Q15.働く女性の妊娠・出産などに関連して、 様々な権利の認知度を雇用形態で比較(MA)(n=654)

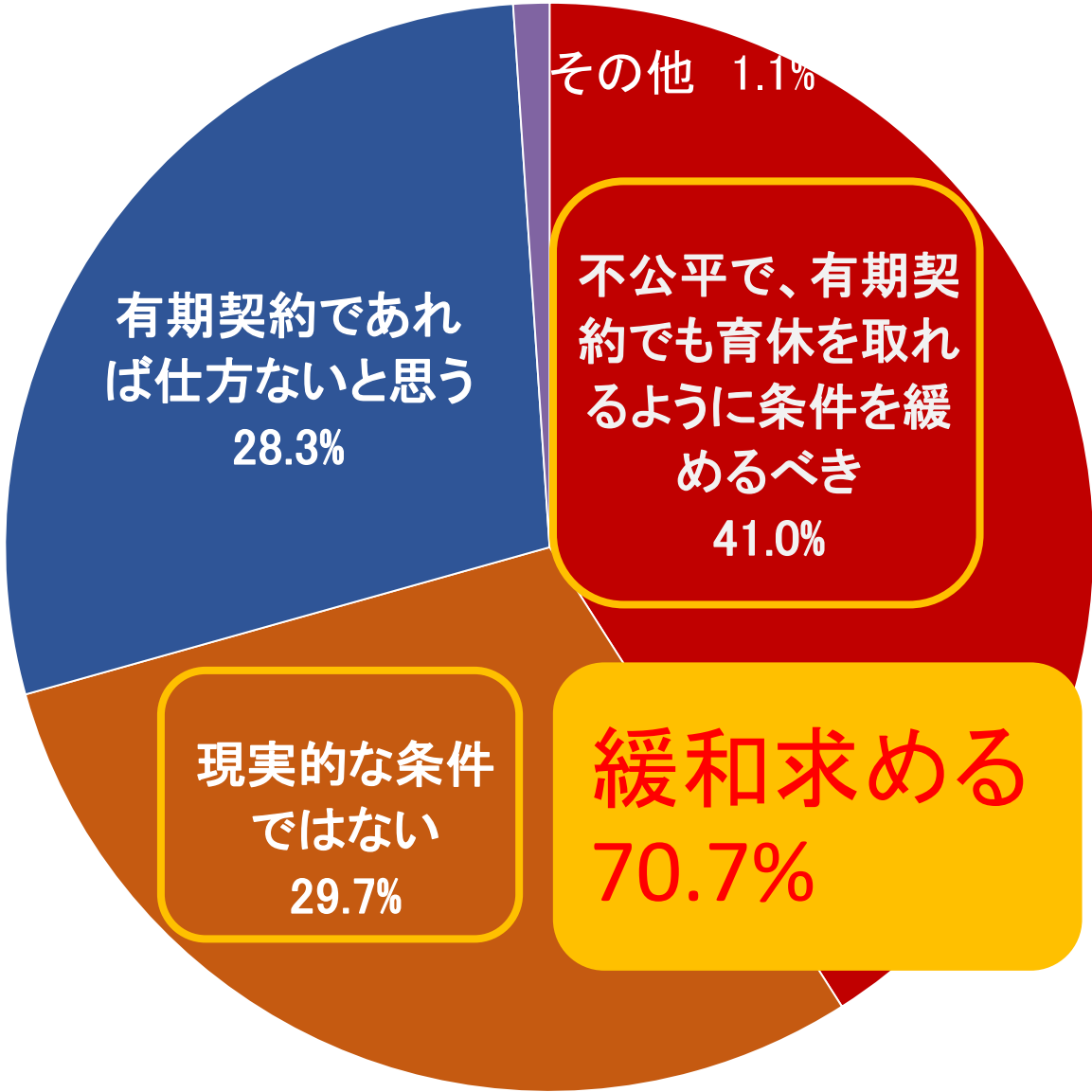


Q16 パートや契約社員など、有期契約で働く労働者でも、下記の条件をクリアした場合には、育休が取得できることをご存知でしたか？(SA) (n=654)

条件：育休開始時において同じ会社に1年以上雇用されており、さらに子が1歳の誕生日以降も引き続き雇用が見込まれ、子の2歳の誕生日の前々日までに雇用契約が満了し、更新されないことが申し出時点で明らかになっていない場合(※)

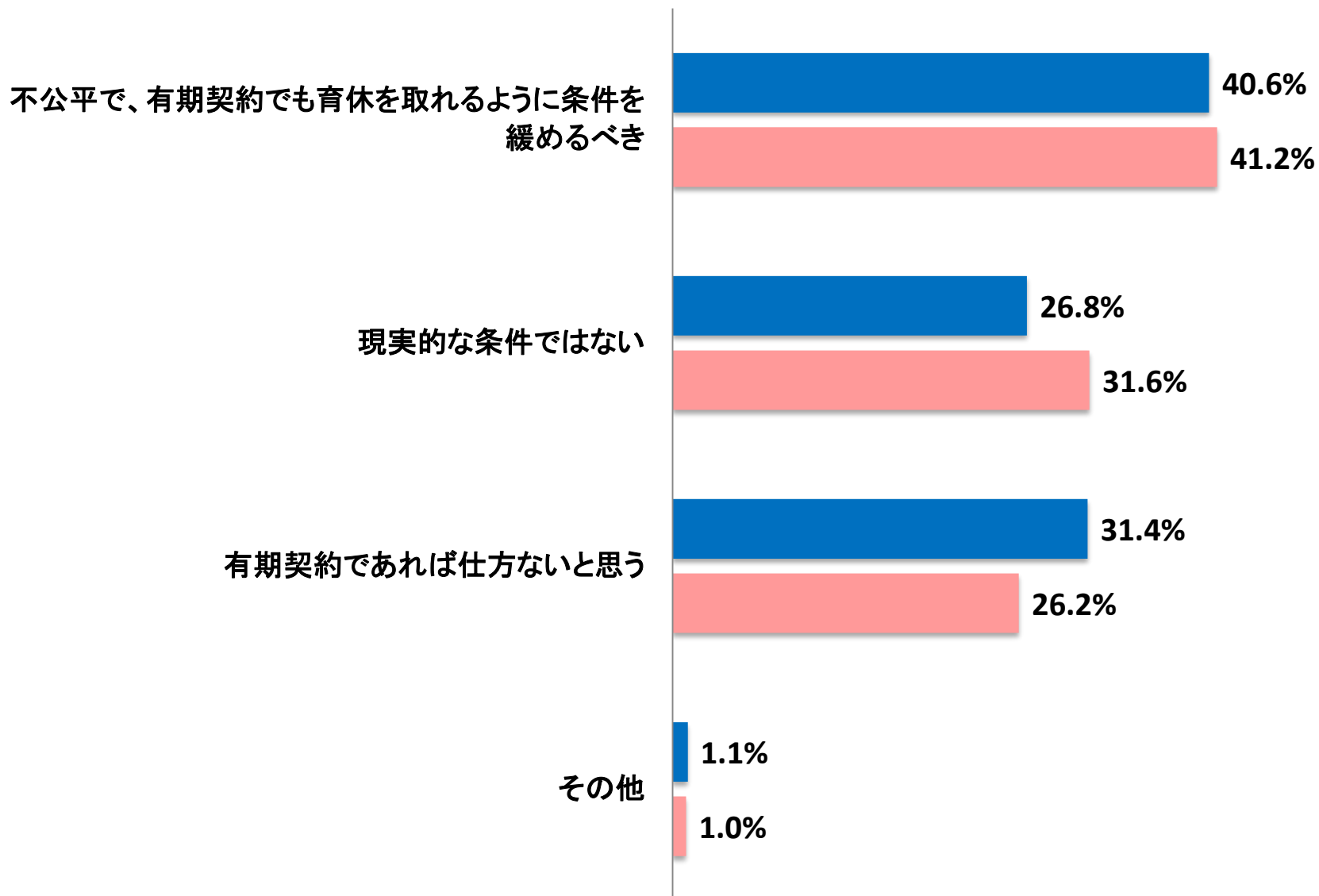


Q17 パート・契約社員など有期契約で働く労働者も、正社員と同様に雇用保険に加入し、育休前の2年間で1カ月に11日以上働いた月が12カ月以上ある場合、育休の期間中、育児休業給付金がもらえる権利を持っています。しかし、有期契約で働く場合には、育休の取得について、前出の条件(※)があります。この育休取得の条件についてあなたはどのように思いますか？(SA) (n=654)

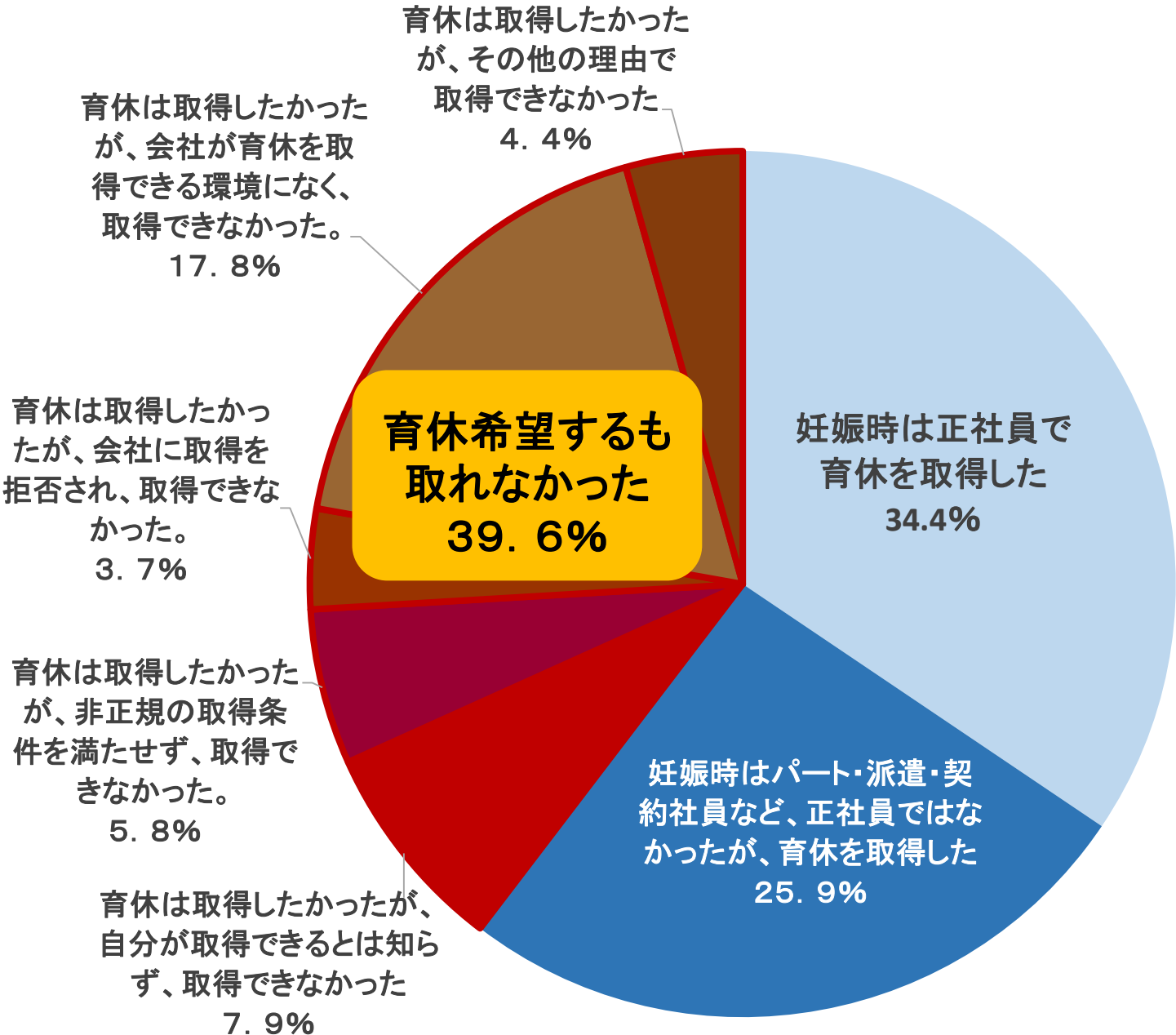


Q17. 有期契約の育休取得条件について、雇用形態で比較

■ 正社員 ■ 非正規

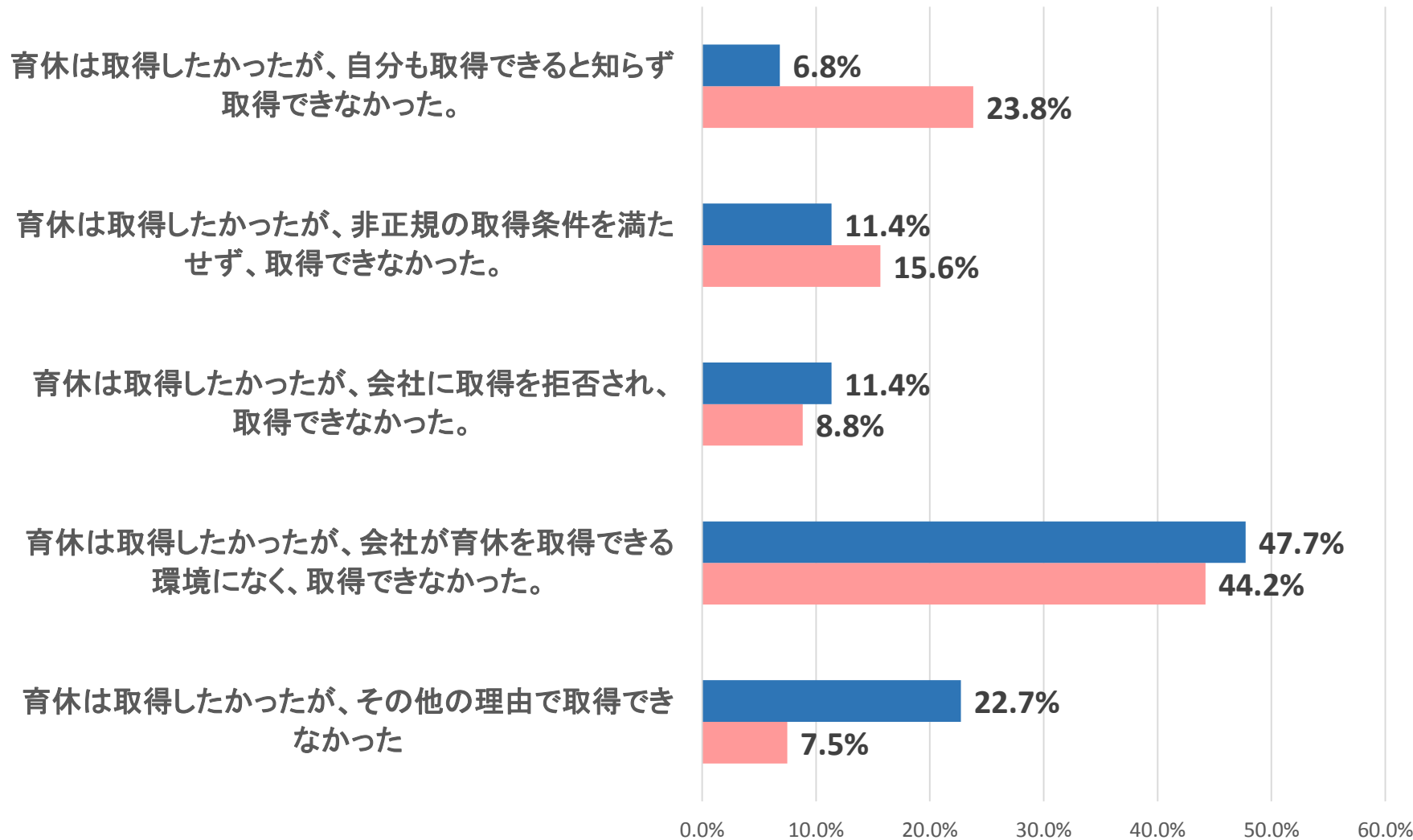


Q18 あなたは育休を取得できましたか？あなたの状況に近いものをお選び下さい。(SA) (n=482)



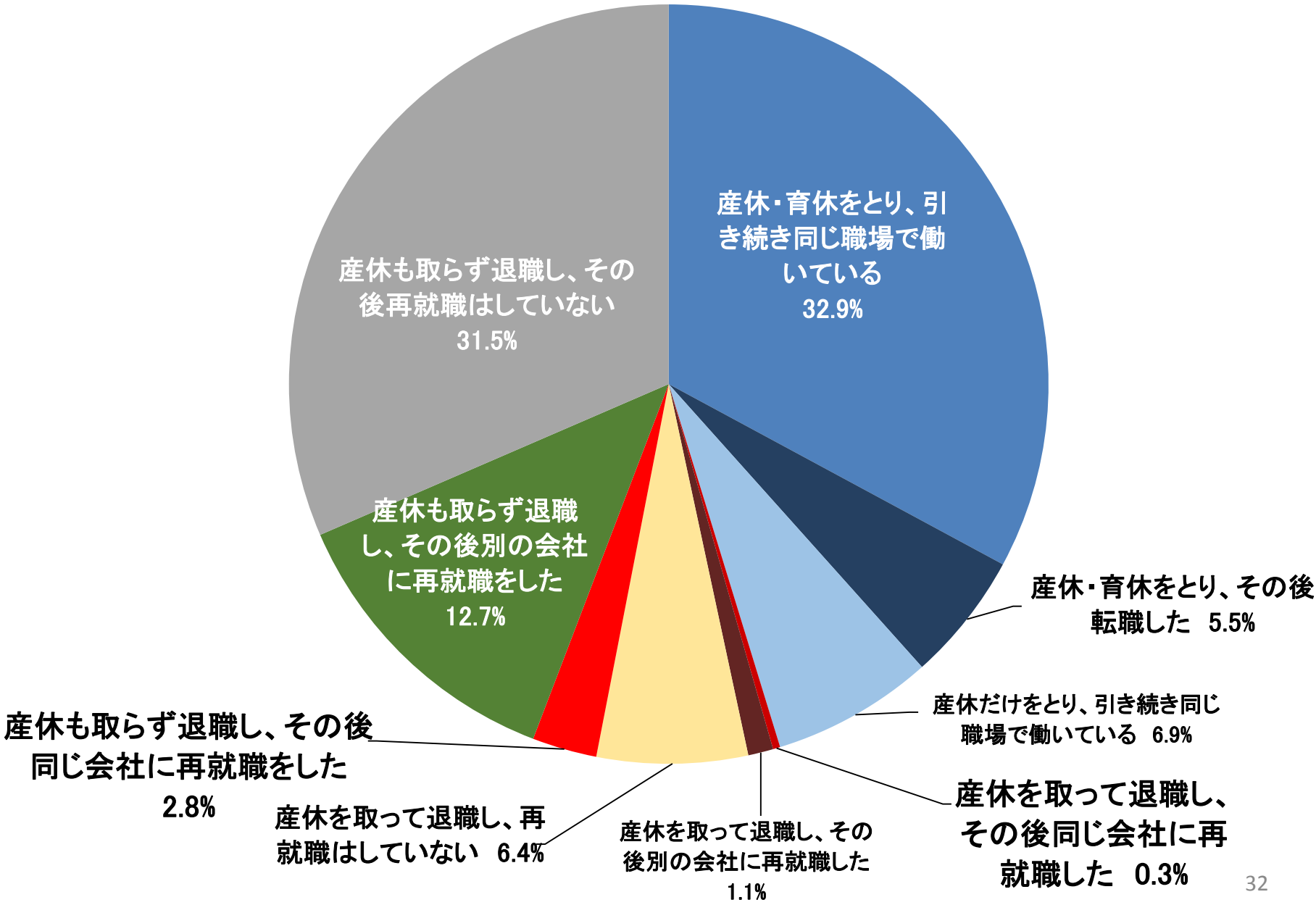
Q18 育休取得を希望しても、取得できなかった(n=191)

■ 正社員 ■ 非正規

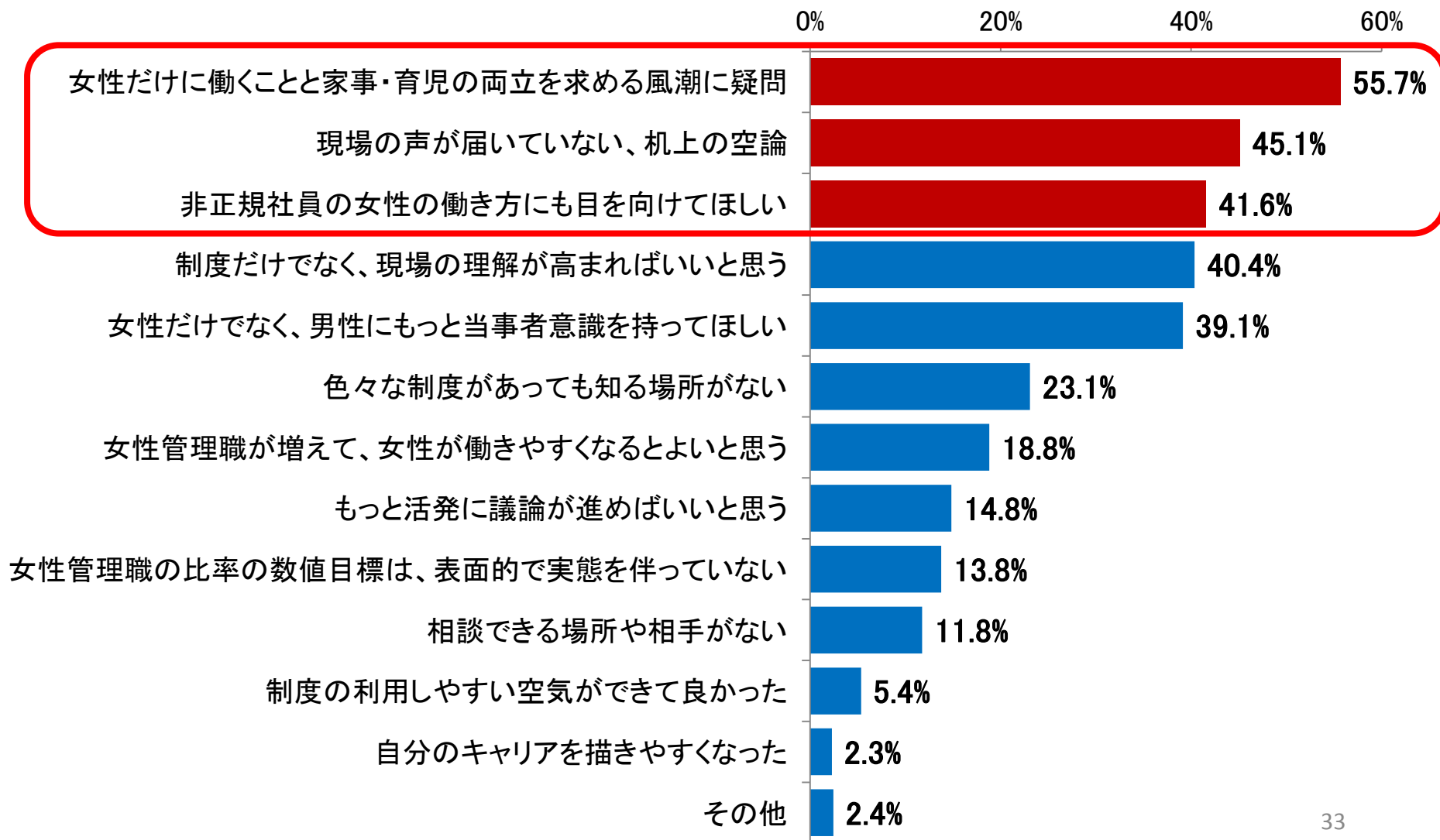


Q19 妊娠中とその後の働き方の変化などに関して伺います。あてはまるものをお選び下さい。

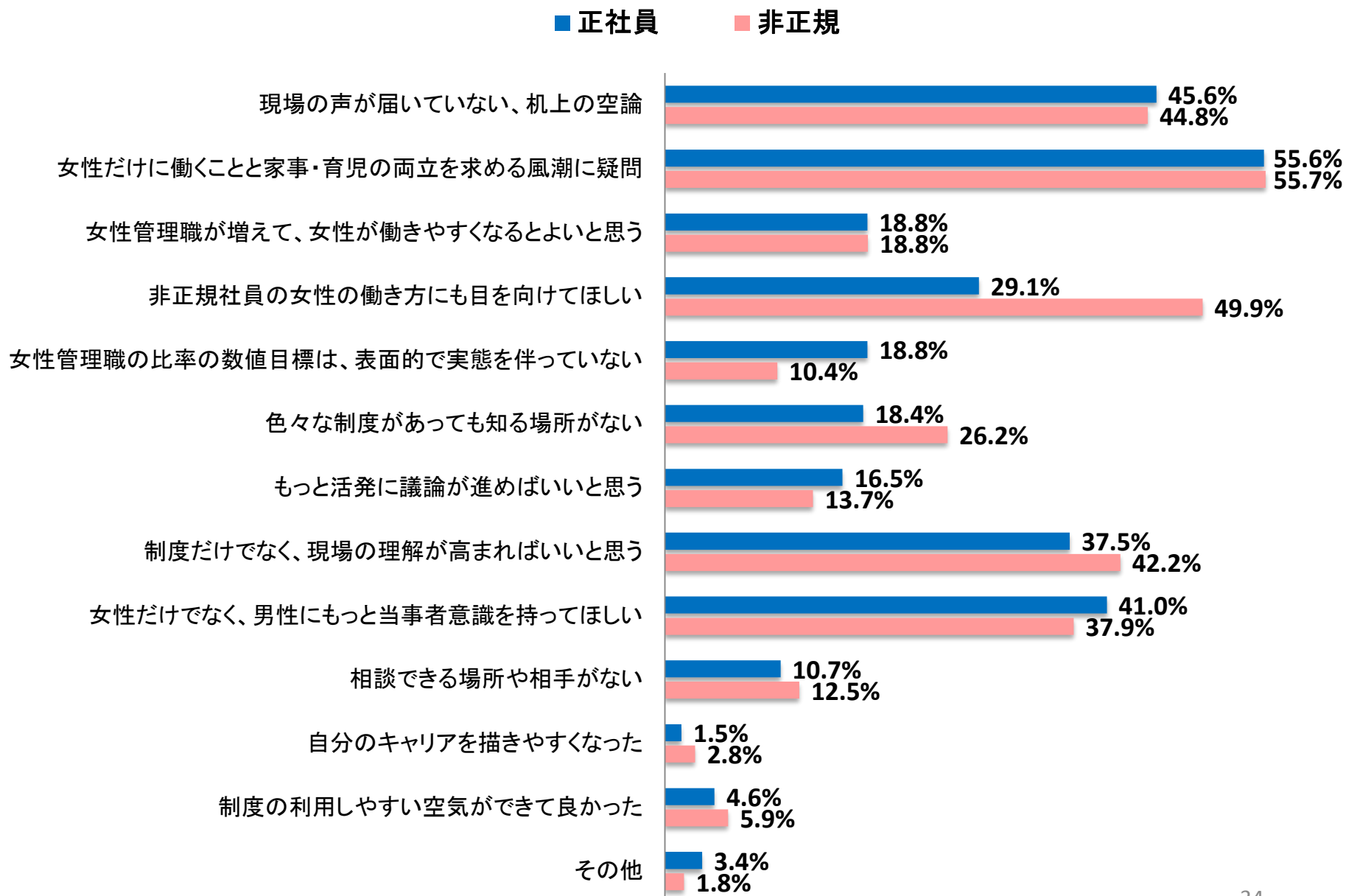
(SA) (n=654)



Q20 マタハラの実態や、妊産婦への支援、夫の就労・育休取得、保育園問題などがあるなかで、あなたは最近話題となっている「女性活用」の議論をどうお感じですか？
自由回答含めていくつでもお選びください。(MA) (n=654)



Q20.「女性活用」の議論について雇用形態で比較



自由回答

～マタハラや女性活用の議論に対して思うことは？～

- ・保育園やそれに準じたサービスの提供場所を増やす。正社員だけでなく非正規社員も、仕事復帰がしやすい環境を作る。(30代・関東地方・パート・アルバイト)
- ・保育園だけではなく、病後保育などを増やし、復帰しやすい環境をつくること。(30代・東北地方・パート・アルバイト)
- ・男性も育児に関わって、理解をできる者が上司として務めてもらいたいです。(30代・東北地方・専業主婦)
- ・単に女性管理職を増やすということではなく、子育て経験のある女性のキャリアアップと管理職が増えることが大事だと思う。(20代・関東地方・パート・アルバイト)
- ・男性がもっと積極的に育児に参加するべきだと思います。家事育児は女性がするものと思っている男性が多すぎます。協力的になることで理解が深まれば、もっと妊婦や幼い子どもを持つ親に、優しい社会になるのではないのでしょうか。(30代・関東地方・専業主婦)
- ・働くにあたり全員が、今現在の事実を知る必要がある。また、少子化を問題とするならばもっと出産についての知識を身につけ、男女共に自分のことと置き換えて考えてほしいと思う。妊娠を素直に喜べない社会はおかしい。(20代・九州地方・契約社員)
- ・男女問わずまずは非正規の雇用の問題を改善してほしい。管理職で考え方が昔のままの人もいる(結婚、妊娠、出産したら女性は家庭に入る、子育ては女性の仕事など)ので、現状を知ってほしい。(30代・東北地方・契約社員)
- ・マタハラはなかなか無くならないと思います。ただ、少しずつ減らすためには男性に妊娠・出産の大変さを理解してもらおう。そして、フォローする周りの人達を評価する。人員を増やす(20代・関東地方・専業主婦)

自由回答 2

- ・職場や周囲の理解と、自身も周りに助けられている迷惑かけているという意識はしっかりもって感謝する事。(20代・北海道・会社役員)
- ・管理職や独身女性の理解を深めていくように勉強する機会を設定する必要がある。また、自分の時は育児休暇を取得出来なかったと言う経産婦の先輩も理解が足りないと思う。(20代・近畿地方・正社員)
- ・メディアでもっと取り上げて。税金の使い方とかもしっかり見直してほしい。(30代・近畿地方・パート・アルバイト)
- ・妊娠中や、育児中の大変さを、独身の方や男性にも理解してもらうために、TVや雑誌などメディアを通して知ってもらうことを繰り返していく。(20代・関東地方・パート・アルバイト)
- ・育児・産休などに関して各相談機関も相談に乗るだけで、全く機能していない。強制の法律でもできなければこの状況は変化しない。(30代・九州地方・契約社員)
- ・女性活用という言葉が嫌だ。働きたい人は働けて、子育てに専念したい人は専念できる環境が整うといいと思う。(30代・中国地方・専業主婦)
- ・女性活用よりも男性が家庭に入れる取り組みの方が大事だと思う。実際育児家事を経験してみないとわからないことは多いし、やりたくても勤務が激務や職場の理解がなくできない男性も多い。経験することで自然とマタハラ等も減ると思う。結婚、出産で環境が変化するのは男性だって同じはずなのに、女性ばかりが問題視されることも疑問。社会に出る女性が増えている現状、男性だって家庭をかえりみるべき！制度や理想論だけでは、進まない。実際男性がやってみるべき。(20代・関東地方・公務員)

自由回答 3

・私の職場では上司がとても理解があり、「子育てはみんなでするものです」と育休も好きなだけ取らせてくれ、復帰した後も子供の病気や行事に参加するのに気持ちよく休みを取らせてくれる。だからなのか小さな子持ちの人がおおく、お互い気持ちよく仕事が出来ている。子育て経験のある人の方が時間の使い方が上手だったり、他人とのコミュニケーションがうまかったりする。そのことをもっと知られて欲しいし、私の上司のような人が増えてくれるといいなと思う。上司の理解と心遣いのおかげで、私はこの上司がいる限り精一杯働こうと思う。上司にとっても巡り巡って自分に返ってくるものである。(40代・関東地方・パート・アルバイト)

・男性の長時間労働こそ、改善を。(30代・関東地方・パート・アルバイト)

・所沢の件は、そもそも一度保育園の生活に馴染んでいる子供を退園させるという発想に問題がある。子供の環境を大人の理由でコロコロ変えるのは良くないと思う。(20代・近畿地方・契約社員)

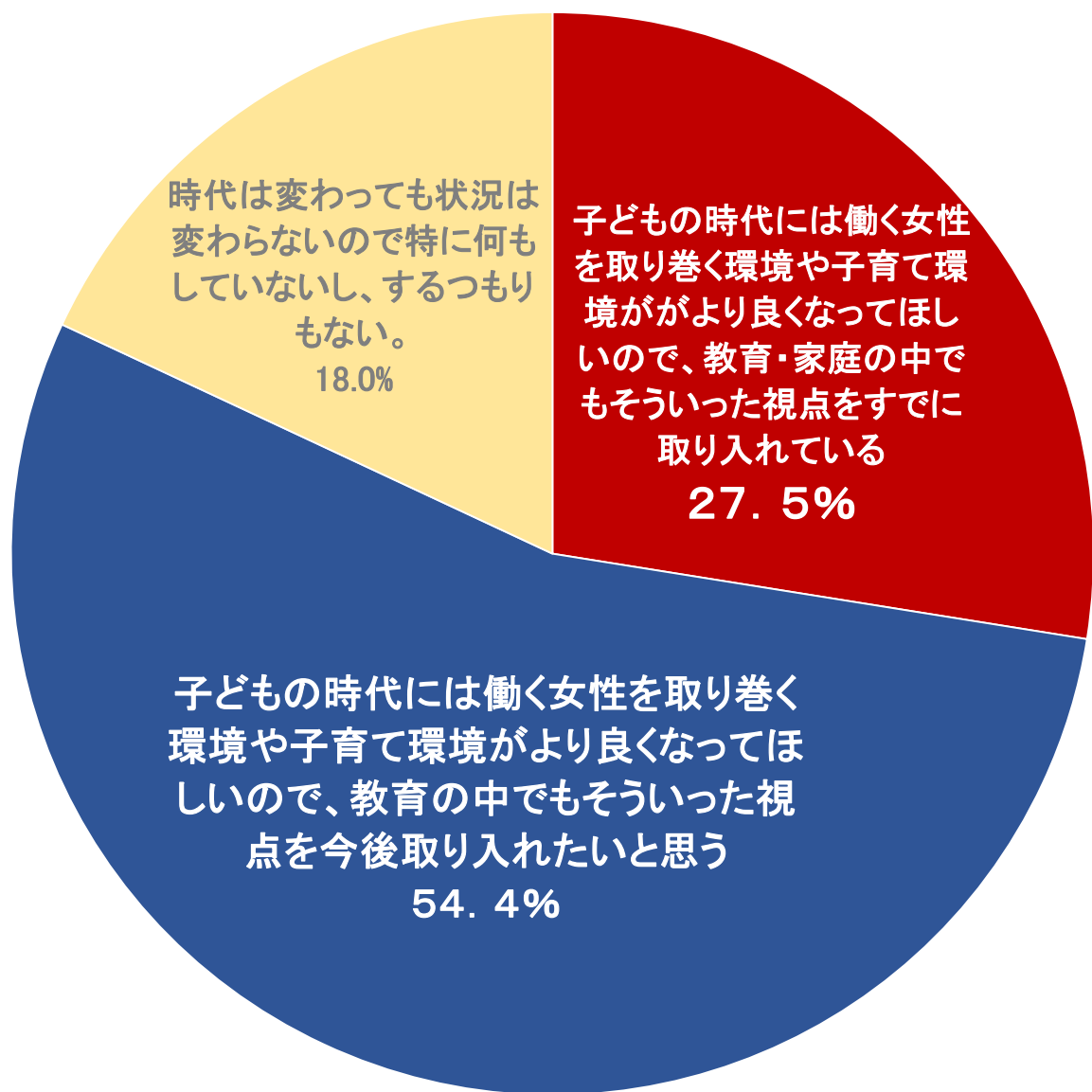
・育休中とはいえ、母体の回復が遅い人もいるし、周りの手助けが得られないから保育園に預けているのだから、下の子の妊娠出産に関係なく上の子を預かってほしい。(40代・関東地方・パート・アルバイト)

・育休をとりたかったが、派遣先で復帰できる見込みもなく、親が遠方に住んでおり、育児と仕事の両立が出来る自信がないから会社を辞めた。(30代・関東地方・専業主婦)

・働き続けたかったが、育休を取得できる期間前に契約期間が終了したため辞めざるをえなかった。(30代・中部地方・パート・アルバイト)

・育休取得以前に、当時は派遣だったため契約更新されなかったから辞めざるをえなかった。(30代・近畿地方・パート・アルバイト)

Q22 今年は男女雇用機会均等法30年で女性の社会進出に関して節目の年ですが、マタハラなどの女性活用の議論や、女性への家事負担集中などのあるなかで、子ども達の未来を創るあなたの子育てにおいて、何か意識していますか？(SA) (n=654)



自由回答

～子どもたちの未来のために、教育や家庭で行っていることは？～

- お母さんがパートで頑張る姿を子供にも近くで見たい。
(20代・関東地方・パート・アルバイト)
- 夫婦での家事分担や助け合いを普段からしており、そういう姿を子どもに見せる事で、家での平等性は少しでも伝えられると思い、実践している。(20代・九州地方・会社役員)
- ニュースになっていることを話題にする。(30代・近畿地方・専業主婦)
- 子どもには男女関係なく家事は『家族の一員として自分に分担された責任ある仕事』として一通りできるように教育したい。また女性の体と精神的負担や変化について理解ある男性に育てたいし、男性の気遣いや理解を当たり前と思わない女性に育てたい。(30代・近畿地方・正社員)
- 男だから、女だからと差別用語を避ける。男の子にも家事を積極的にやらせる。(30代・中部地方・会社役員)
- 洗濯物を干したりたたんだり、食事の準備をしたり、簡単な家事を、子どもたちとやるようにしている。
(30代・関東地方・専業主婦)
- 息子ですが、一通りの家事はできるようにしたいです。(30代・近畿地方・正社員)



※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「働くみんなのマタハラ手帳(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POCHシード株式会社 (森下・山森)

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