

平成 30 年度 女性の活躍に向けて
子育て期の女性の就労状況などに関する調査
調査報告書（概要）

大阪市では、女性の活躍促進の取組を着実に進めていくため、大阪市と民間企業等の女性職員が参加し、官民協働により働く女性を支援する方策を検討する「大阪市女性活躍施策検討プロジェクトチーム」を平成 29 年 7 月に立ち上げ、12 月に提言をとりまとめて市長に報告を行いました。

平成 30 年度は、この提言で示された「トップが変わる！」、「制度から変える！」、「意識を変える！」、「子育て環境の充実！」の 4 つのキーワードを踏まえ、取組を進めています。

そのうち、「子育て環境の充実！」として、女性が生涯を通じていきいきと活躍できる社会の実現に向け、こどもの成長や就学に伴う子育て期女性の就労状況の変化や、仕事と家庭の両立をめぐる不安や課題を把握するために、平成 30 年 7 月から 8 月に調査を行いました。

1. 調査目的

女性が生涯を通じていきいきと活躍できる社会の実現に向け、こどもの成長や就学に伴う子育て期女性の就労状況の変化や、いわゆる「小 1 の壁」※など、仕事と家庭の両立をめぐる不安や課題に思っていることなどを把握し、それらの解消に向けた方策の検討の基礎資料とすること。

※ この調査では「こどもが保育時間の長い保育所などから夜間の預け場所が少ない小学校に就学することによって働き方を変えざるを得ない(やめざるを得ない)状況が生じること」としています。

2. 調査対象

大阪市内の公立小学校 1 年生の保護者の女性

3. 調査期間

平成 30 年 7 月 13 日から平成 30 年 8 月 10 日

4. 調査方法

学校を通じて配付、郵送回収

5. 回収状況

配付数 19,123 通

有効回答数 6,614 通（有効回答率 34.6%）

I 調査結果の概要

1. 就労状況の変化

こどもの小学校入学前後の就労状況を見ると、変化の無い方が8割以上を占めています。そのうち、働き続けている方の就労形態（正社員、パート・アルバイトなど）を見ても、変化の無い方が9割近くを占めています。

また、本調査では、いわゆる「小1の壁」を「こどもが保育時間の長い保育所などから夜間の預け場所が少ない小学校に就学することによって働き方を変えざるを得ない(やめざるを得ない)状況が生じること」としています。

これに該当する可能性があるのは、こどもの小学校入学前には働いており、入学後、働いていない状況になった方、入学前後で転職された方、就労時間が短くなった方などと考えられますが、これらをあわせると約17%で、正社員から就労形態が変わった方を含めると約18%となっています。

2. 仕事と家庭の両立の課題

設問では「小学校入学前後で働き方が変わった方の理由」、「(現在は働いている方で)子育てと両立しながら働くうえで困っている原因」、「(働きたいが、仕事をしていない方にとって)どういう状況になれば実際に働くことができると思うか」などをお伺いしました。

その結果、回答者全体と前述のいわゆる「小1の壁」の働き方を変えざるを得ない(やめざるを得ない)と考えられる方に共通して、概ね、次の傾向が見られます。

「こどものためを考えて」、「もともと仕事をやめたいと思っていたため」、「こどもと過ごす時間が少ない」、「体力的にきつい」、「こどもが成長し、手がかからないようになれば」といったご本人のお考えやご事情による部分が多いと考えられるものを別にして、課題と考えられるものを見ていくと、多いものから、勤め先での残業、両立を支援する雰囲気がない、仕事の負担が重い、子育て支援のための制度が充実していないなどの職場環境などの課題、預け先の確保などの課題、家庭の理解・協力の不足などの課題の順となっています。

3. 退職のきっかけと課題

フルタイムで働いたことがあり、これまで退職した経験のある方に退職のきっかけをお伺いしたところ、多い順に「結婚」、「妊娠」、「出産・育児」となっており、「こどもの小学校入学」は約5%と少なくなっています。(これは、小学校入学前後以外も含め、退職した経験についてお伺いしたものです。)

また、理由は「家庭のことに専念したかった」が多く、次に「仕事と家庭の両立をサポートする勤め先の制度が充実していなかったため」といった職場環境などの課題が続きます。

4. 調査を踏まえて

今回の調査結果から、こどもの小学校入学後、働いていない状況になった方、転職された方、就労時間が短くなった方などの割合は全体の2割以下である一方、働き続けていくためには、結婚、妊娠、出産・育児などライフステージの様々な出来事が関係していることが確認できました。

また、「こどものためを考えて」や「こどもと過ごす時間が少ない」など、働く女性の家庭との両立にかかる思いなども示されるなかで、仕事と家庭を両立し、女性が働き続けるための課題として、職場環境(制度・風土など)を中心に、両立に必要なノウハウ・情報の不足、預け先の確保、家族の理解・協力などの課題があることが明らかとなりました。

なお、退職の理由で多かった「家庭のことに専念したかった」などについては、主に女性が家事・育児などを担うといった固定的な性別役割分担意識の影響も、ある程度考えられます。

大阪市では、『大阪市男女共同参画基本計画～第2次大阪市男女きらめき計画』において重点的取組に「女性の活躍促進」をテーマとして設定しています。これまで、女性の登用、働きやすい職場環境づくりに取り組む中小企業等への支援、女性の就業支援、地域で活躍する女性の支援、保育サービスの充実、仕事と家庭の両立に向けた意識改革の推進などに取り組んできましたが、引き続き、女性が生涯を通じて活躍できる社会の実現に向けた取組の推進が必要と考えられます。

II 主な設問の調査結果（概要）

1. 小学校入学前後での就労状況の変化

就労状況に変化のない方（①・④）が 8 割以上となっており、「働いている」状況から「働いている」状況となっている方（①）のうち、正社員(フルタイム)、パート・アルバイトなどの就労形態ごとに見ても、変化のなかった方が 9 割近くを占めています。

	小学校入学前	小学校入学後	人	%
①	働いている → うち、就労形態に変化が無かった※1 うち、就労形態に変化があった※2	働いている	4,254 3,753 501	64.3 56.7 7.6
②	働いている →	働いていない	396	6.0
③	働いていない →	働いている	352	5.3
④	働いていない →	働いていない	1,333	20.2
-	無回答		279	4.2

※ 1：正社員（フルタイム） → 正社員（フルタイム） など

計 6,614

※ 2：正社員（フルタイム） → パート・アルバイト など

本調査では、いわゆる「小 1 の壁」を「こどもが保育時間の長い保育所などから夜間の預け場所が少ない小学校に就学することによって働き方を変えざるを得ない(やめざるを得ない)状況が生じること」としています。

そこで、働き方を変えざるを得ない(やめざるを得ない)状況が生じた理由を分析するため、まず、こどもの小学校入学前後において「働いていない状況になった方」、「転職した方」、「就労時間が短くなった方」の属性を次の方法で確認しました。また、あわせて、「正社員から就労形態が変わった方」の属性も確認しました。

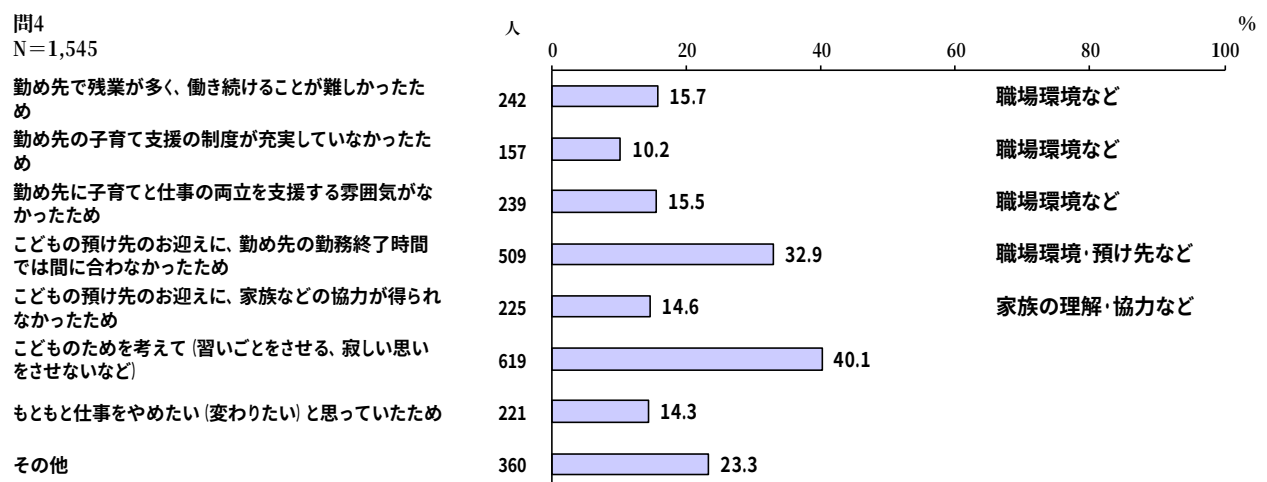
- 〔A〕 働いていない状況になった方 : 396 人 (6.0%)
- 〔B〕 転職した方 : 645 人 (9.8%)
- 〔C〕 就労時間が短くなった方 : 172 人 (2.6%)
- 〔D〕 正社員から就労形態が変わった方 : 155 人 (2.3%)

上記〔A〕 + 〔B〕 + 〔C〕 + 〔D〕 から重複を除いた方 : 1,167 人 (17.6%)

これらの就労状況の変化別の詳細と各設問とのクロス分析の詳細は、調査報告書を参照ください。

2. こどもが小学校に入学する前後で、働き方が変わった理由

回答者数 1,545 人 (23.4%) のうち、「こどものためを考えて」が最も多く、それ以外を課題ごとにみると、職場環境などの課題、預け先などの課題、家族の理解・協力などの課題が続いています。就労状況の変化別（〔A〕～〔D〕）でも、課題の多い順は同じになっています。

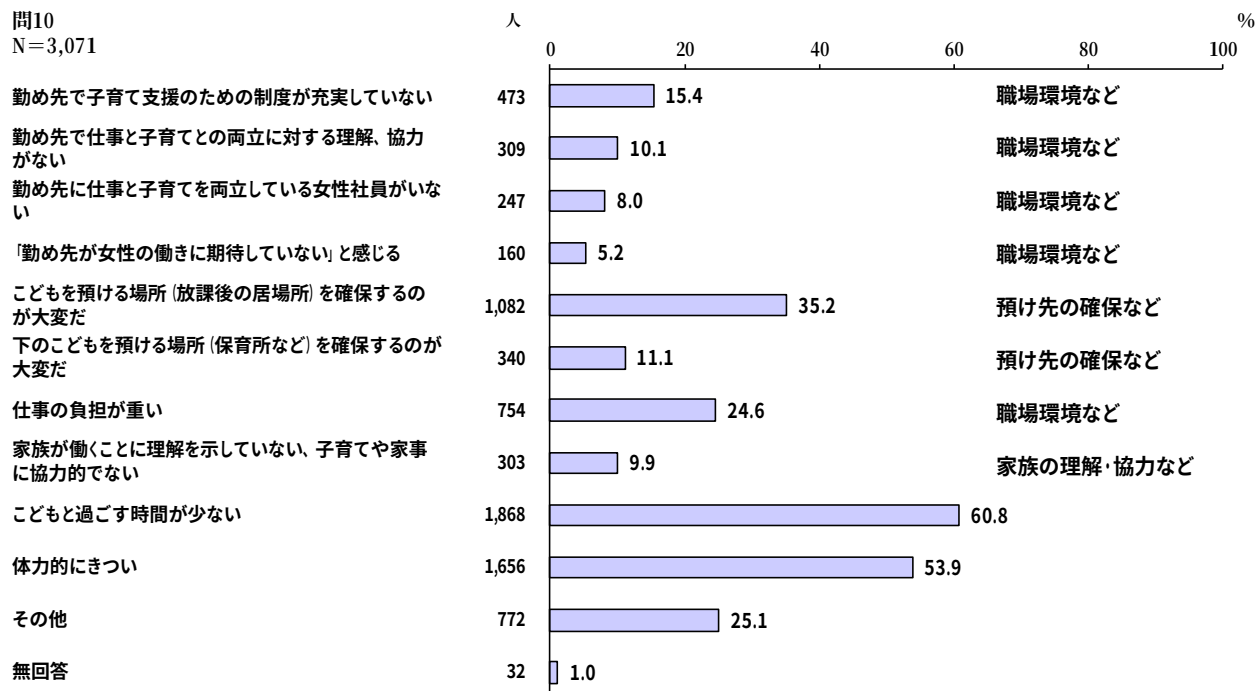


小学校に入学する前後で、働き方が変わった方への質問：複数回答可

3. 子育てと両立しながら働くうえで困っている原因

回答者数 3,071 人 (46.4%) のうち、「こどもと過ごす時間が少ない」と「体力的にきつい」が多くなっています。それ以外を課題ごとに見ると、職場環境などの課題、預け先の確保などの課題、家族の理解・協力などの課題が続いています。

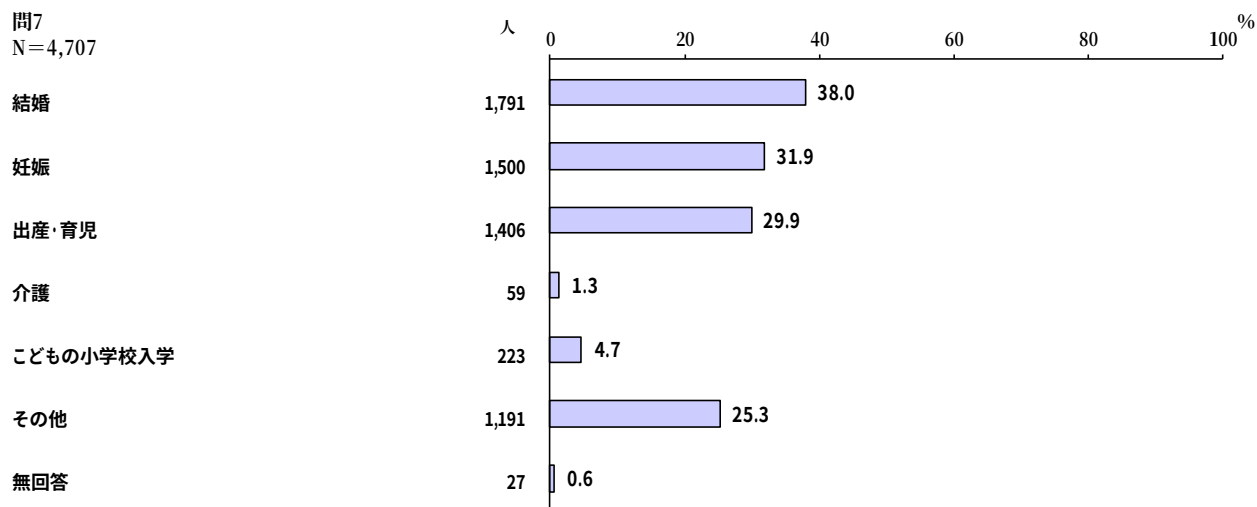
就労状況の変化別（働いていない状況になった方の〔A〕を除く〔B〕～〔D〕）では、〔B〕〔C〕の課題の多い順は回答者全体と同じですが、〔D〕は預け先の確保などの課題が最も多くなっています。



現在、働いている方への質問：複数回答可

4. 退職したきっかけ

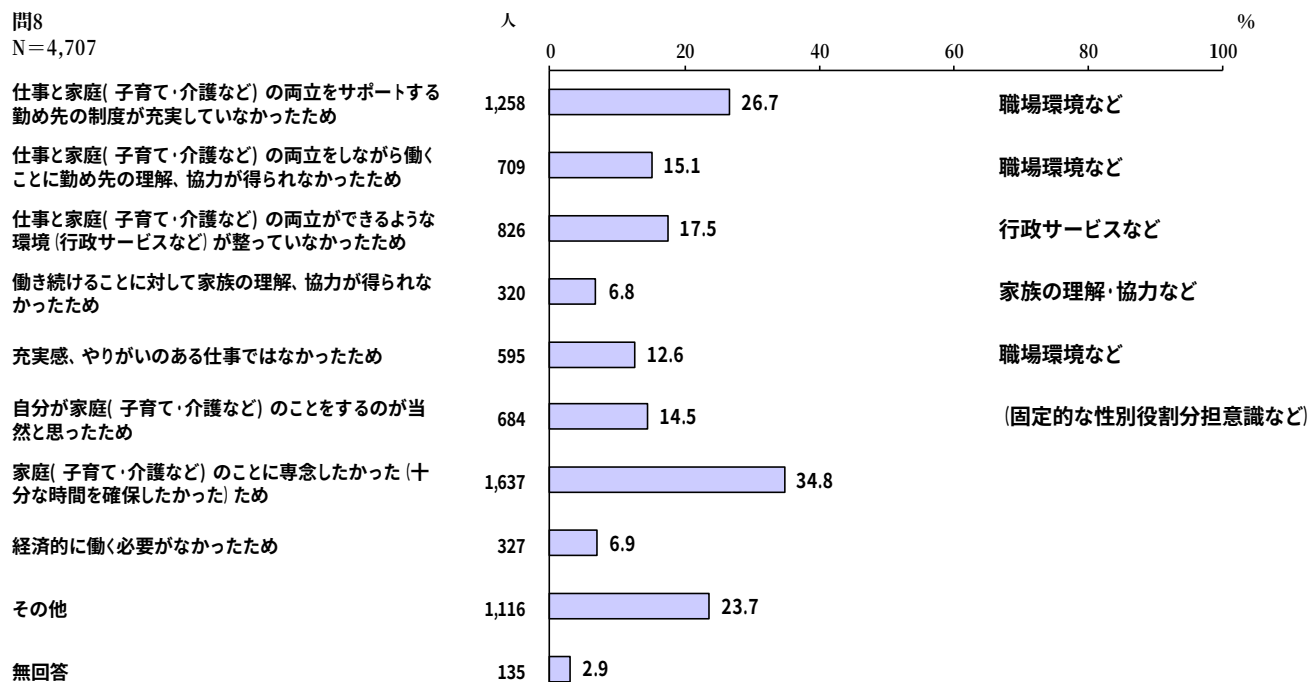
回答者数 4,707 人 (71.2%) のうち、「結婚」、「妊娠」、「出産・育児」の順に多く、「こどもの小学校入学」は 4.7% となっています。



フルタイムで働いたことのある方で、退職経験がある方への質問：複数回答可

5. 退職した経験がある方の退職を決めた理由

回答者数 4,707 人 (71.2%) のうち、「家庭のことに専念したかったため」が最も多く、それ以外を課題ごとに見ると、職場環境などの課題、行政サービスなどの課題、家族の理解・協力などの課題が続いています。

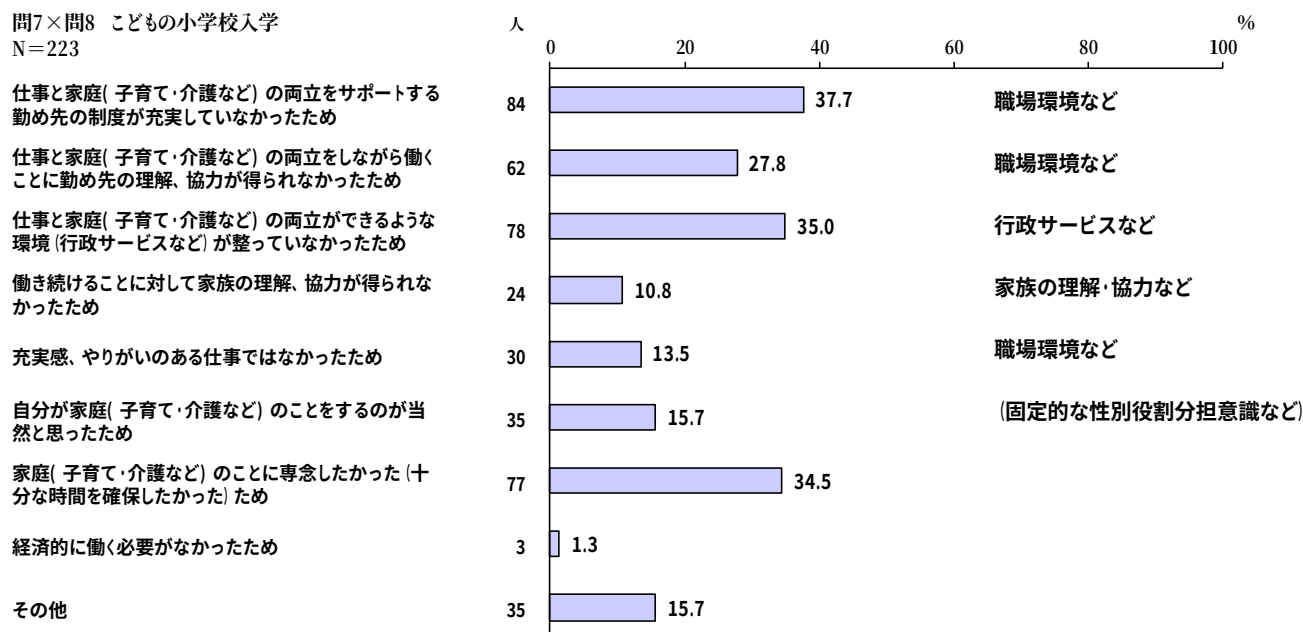


フルタイムで働いたことのある方で、退職経験がある方への質問:複数回答可

6. 退職のきっかけが「こどもの小学校入学」と回答された方の、退職を決めた理由

回答者数 223 人 (3.4%) のうち、「仕事と家庭(子育て・介護など)の両立をサポートする勤め先の制度が充実していなかったため」が最も多く、課題ごとに見ると、職場環境などの課題、行政サービスなどの課題、家族の理解・協力などの課題が続いています。

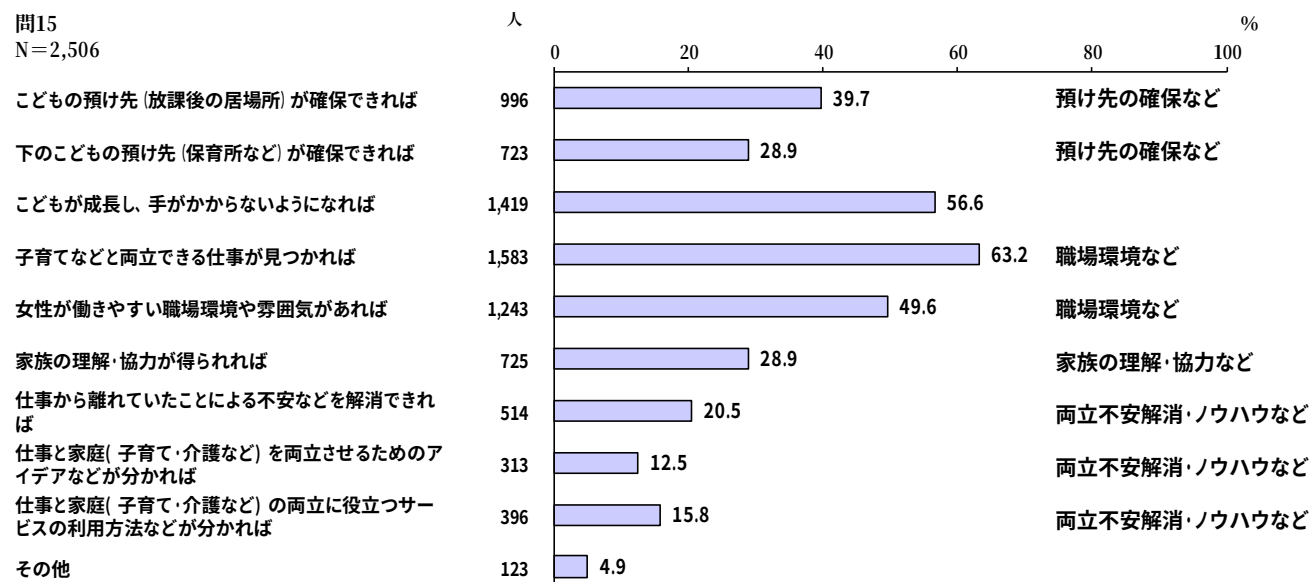
課題の多い順は、退職した経験がある方の回答者全体と同じになっています。



7. どういう状況になれば、実際に働くことができると思うか？

回答者数 2,506 人 (37.9%) のうち、「子育てなどと両立できる仕事が見つければ」が最も多く、課題ごとに見ると、「こどもが成長し、手がかからないようになれば」を別にすると、職場環境などの課題、預け先の確保などの課題、両立不安解消・ノウハウなどの課題、家族の理解・協力などの課題が続いています。

就労状況の変化別（働いている状況の〔B〕～〔D〕を除く〔A〕）でも、課題の多い順は同じになっています。



現在、働きたいが仕事をしていない方への質問：複数回答可

「子育て期の女性の就労状況などに関する調査」を踏まえた取組

調査で分かったこと

職場環境（制度・風土等）の課題

女性活躍推進法施行後、大企業を中心に取組は進んでいるが、中小企業の実践は様々である。（進んでいない例も少なくない）

仕事と家庭の両立に必要なノウハウの不足などの課題

両立に必要なノウハウ等を学ぶ機会が少ない。
必要な情報が届いていない。

家族の理解・協力の課題

仕事は男性、女性は家庭、という固定的な性別役割分担意識が依然、根強くある。

今後の取組：生涯を通じて、女性が活躍できる社会の実現に取り組む

【中小企業等の環境整備の促進】

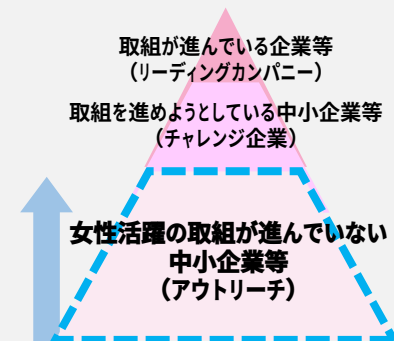
これまで、リーディングカンパニー企業認証、チャレンジ企業認証により、女性活躍の取組を進めている、進めようとしている企業を認証し、支援してきた。

今後、取組が進んでいない企業に気づきを促すとともに、啓発・支援を行うことで、女性が働きやすい環境の底上げを図る。

取組：アウトリーチ型企業啓発・支援 新規

- ・女性活躍の取組が進んでいない中小企業等へ訪問等を行い、取組の必要性等を啓発（1,000社）
- ・新たに女性活躍の取組を進めたいと考える中小企業等に対して、要望に応じて、制度の充実や働きやすい職場環境・雰囲気づくり等に向けたアドバイスなど支援（100社）

リーディングカンパニー企業認証、チャレンジ企業認証とあわせて、企業全体の女性活躍の取組を促進
また、企業の実践状況把握のため、企業調査を実施



【ノウハウ等を学ぶ機会・情報の提供】

仕事と家庭を両立するためのコツやノウハウ、サービス等の情報の提供、ロールモデルや事例を紹介し、女性、男性、企業に対し、気づき、学びの機会を提供する。

取組：仕事と家庭の両立支援

- ・産休・育休中・復職前の女性、子育て期の働きたい女性を対象に、子育てしながら働ける仕事探しのコツ、ライフデザイン、子育てとの向き合い方などについて考える両立支援講座を実施。（H30年度実施）
- ・企業の経営管理者層や働く男性・女性を対象に、男性の家事・育児等への参画の必要性などを学ぶ、両立支援講座を実施。（H31年度実施予定）

その他

- ・男性の家事・育児への参画を促すための情報を、様々な媒体で引き続き発信。