

子持ちママ111人に聞いた！出産前「復帰希望」の女性 約4割、一方で、出産後「退職した」女性約3割

～産後も産前と同じポジションで働くママ約8割！仕事と育児の両立には、「子供の病気で休める制度」や「妊娠や出産が迷惑だ」という考えが全くない社員教育」を望む声多数～

全身脱毛サロン「KIREIMO（キレイモ）」を運営する株式会社ヴィエリス（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長 兼 CEO：佐伯 真唯子）は、お子様がいらっしゃる、企業勤め経験のある20～40代の女性111名を対象に、「子持ちママの働き方」に関するアンケート調査を実施しました。

■ 調査結果まとめ

今回は、お子様がいらっしゃる、勤務勤め経験のある20～40代の女性111名を対象に、「子持ちママの働き方」に関する調査を実施しました。

まず、婚前・産前のお気持ちとして、それぞれ結婚後、出産後も仕事を継続したいと考えていたかお伺いしたところ、結婚後については、「続けたいと思っていた」が41.5%、出産後については、「続けたいと思っていた」が37.9%の結果に。続けようと思っていた理由としては、「生活のため」や「社会との接点を持っていたかったから」などのほか、「資格を取ったのにもったいないから」など、仕事に対して前向きな意見が多く挙がりました。

実際に結婚後「仕事を続けた人」は67.4%、「退職した人」は19.6%。出産後「仕事復帰した人」「育児休暇取得後復帰予定の人」は57.1%、「退職した人」「育児休暇取得後退職予定の人」は28.6%の結果になりました。退職した理由として、結婚後には「専業主婦になりたいから」や「そもそも仕事が好きではないから」などの仕事自体に対する意見が多く見受けられましたが、出産後の理由には、「時短などをしづらい会社の文化・空気があるから」「子どもを預けられなかったから」など、育児をサポートする制度や環境を指摘する意見も見受けられました。

また、産後に仕事復帰した方に復帰後のポジションについて伺ってみると、「前と同じ」が約8割と、出産後も産前と変わらない働き方をしている女性が多いことが明らかになりました。

最後に、仕事復帰した女性が考える仕事と育児を両立させるポイントをお伺いしたところ、「同居家族のサポート」や「便利家電に頼る」などの意見が挙がり、仕事と育児を両立するための会社の制度に、「有給とは別で子どもの病気で休める制度」や「時短勤務」、「妊娠や出産が迷惑だ」といった考えが全くないという社員教育」や「独身の方も含め平等な休み」などが望まれていることがわかりました。

今回の調査では、産後も仕事を続けたいと考えていた女性でも、仕事と育児の両立の難しさを理由に仕事を辞めてしまった方もいることが明らかになりました。社会で活躍する女性の増加とともに、働く女性をサポートする会社の制度も充実してきた一方で、実際にそれらの制度を活用している働くママにとっては、まだまだ改善が必要なものもあるようです。子どもがいる人も、いない人も、ひいては既婚でも未婚でも全ての人が平等に働ける環境構築が求められています。

■ 調査概要

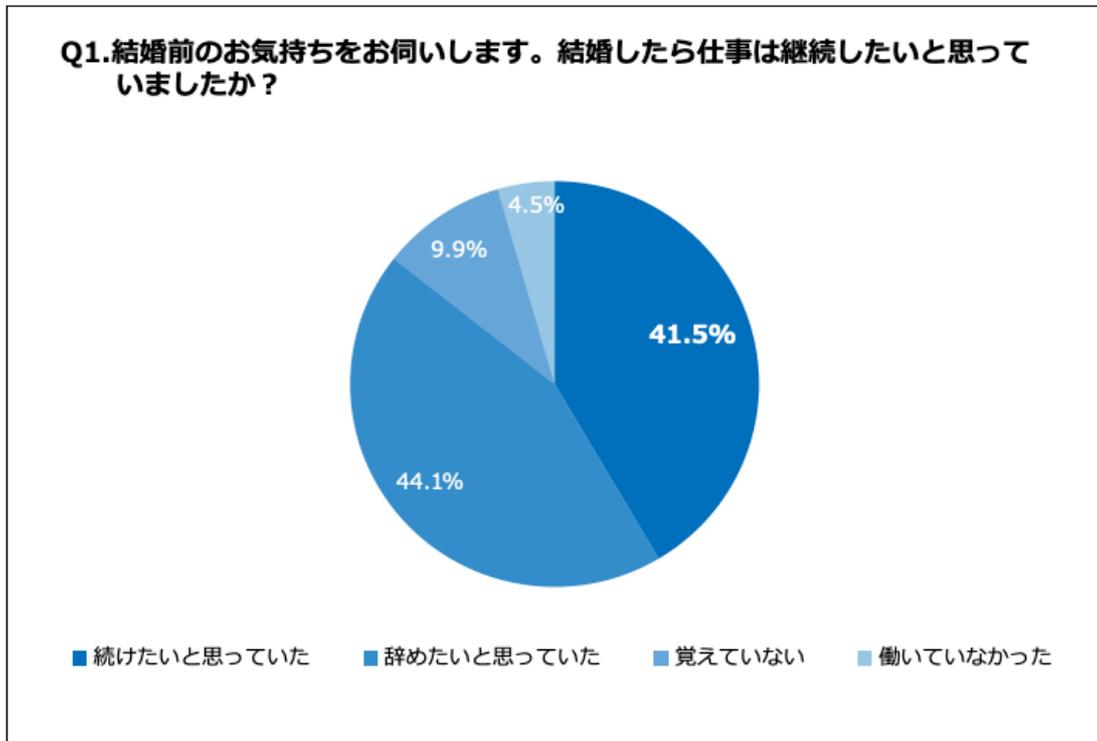
調査概要：「子持ちママと働き方」に関するアンケート調査

調査方法：インターネット調査

調査期間：2021年6月10日～2021年6月14日

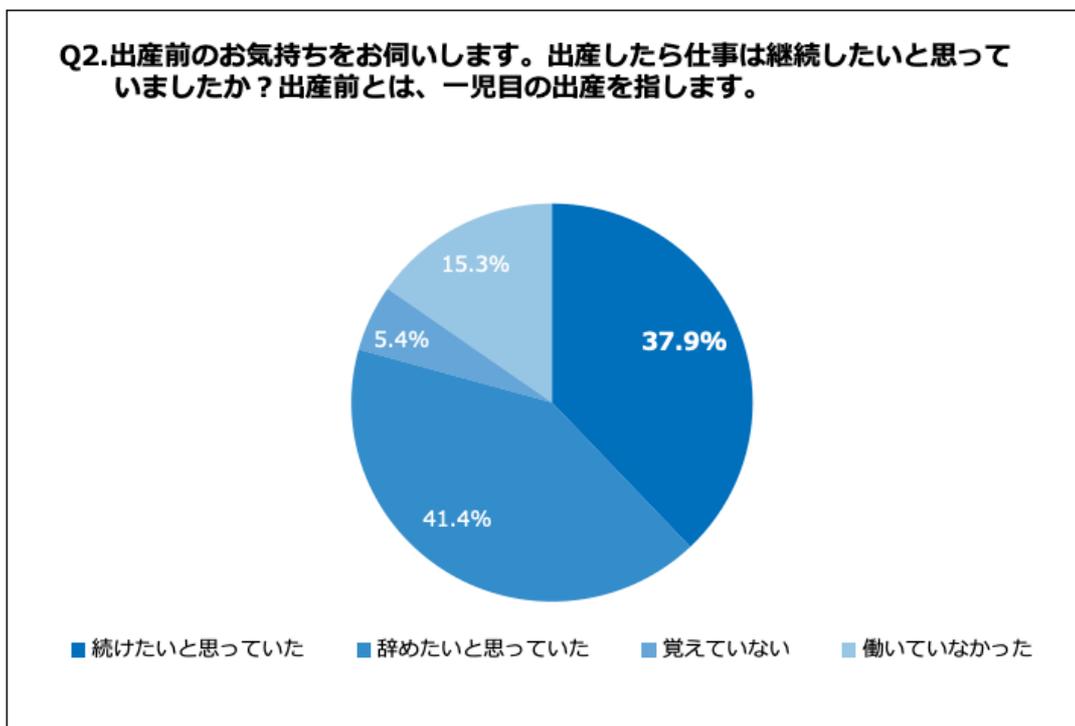
有効回答：お子様がいらっしゃる、企業勤め経験のある20～40代の女性111名

■ **結婚前の気持ちについて、「結婚後も仕事を続けたいと思っていた」が41.5%**
 「Q1.結婚前のお気持ちをお伺いします。結婚したら仕事は続けたいと思っていましたか？」
 (n=111) と質問したところ、「続けたいと思っていた」が41.5%、「辞めたいと思っていた」が44.1%という回答となりました。



- ・ 続けたいと思っていた : 41.5%
- ・ 辞めたいと思っていた : 44.1%
- ・ 覚えていない : 9.9%
- ・ 働いていなかった : 4.5%

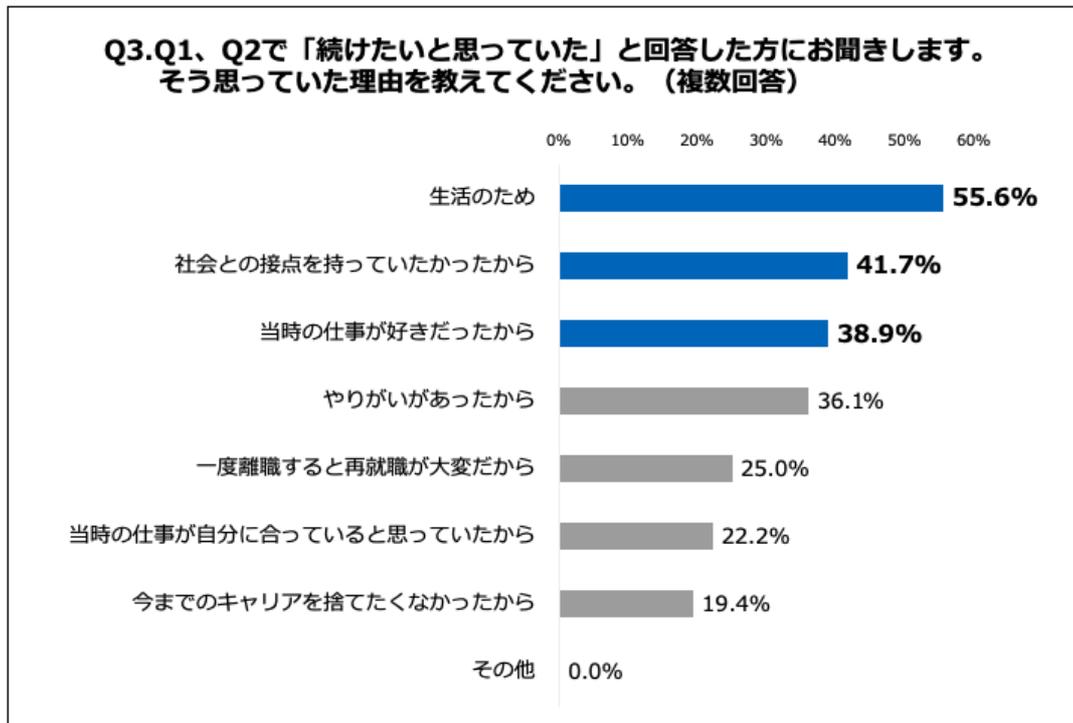
■ **出産前の気持ちについて、「出産後も仕事を続けたいと思っていた」が37.9%**
 「Q2.出産前のお気持ちをお伺いします。出産したら仕事は続けたいと思っていましたか？出産前とは、一児目の出産を指します。」 (n=111) と質問したところ、「続けたいと思っていた」が37.9%、「辞めたいと思っていた」が41.4%という回答となりました。



- ・ 続けたいと思っていた : 37.9%
- ・ 辞めたいと思っていた : 41.4%
- ・ 覚えていない : 5.4%
- ・ 働いていなかった : 15.3%

■ **結婚・出産後も仕事を続けようと思っていた理由、「生活のため」が55.6%、「社会との接点を持っていたかったから」が41.7%**

Q1、Q2で「続けたいと思っていた」と回答した方に、「Q3.そう思っていた理由を教えてください。（複数回答）」（n=36）と質問したところ、「生活のため」が55.6%、「社会との接点を持っていたかったから」が41.7%、「当時の仕事が好きだったから」が38.9%という回答となりました。



- ・ 生活のため : 55.6%
- ・ 社会との接点を持っていたかったから : 41.7%
- ・ 当時の仕事が好きだったから : 38.9%
- ・ やりがいがあったから : 36.1%
- ・ 一度離職すると再就職が大変だから : 25.0%
- ・ 当時の仕事が自分に合っていると思っていたから : 22.2%
- ・ 今までのキャリアを捨てたくなかったから : 19.4%
- ・ その他 : 0.0%

■ **「資格を取ったのにもったいないから」や「いい上司がいたから」などの回答も**

Q1、Q2で「続けたいと思っていた」と回答した方に、「Q4.そう思っていた理由をQ3以外にあれば教えてください。（自由回答）」（n=36）と質問したところ、「資格を取ったのに、もったいないから」や「いい上司がいたから」など11の回答を得ることができました。

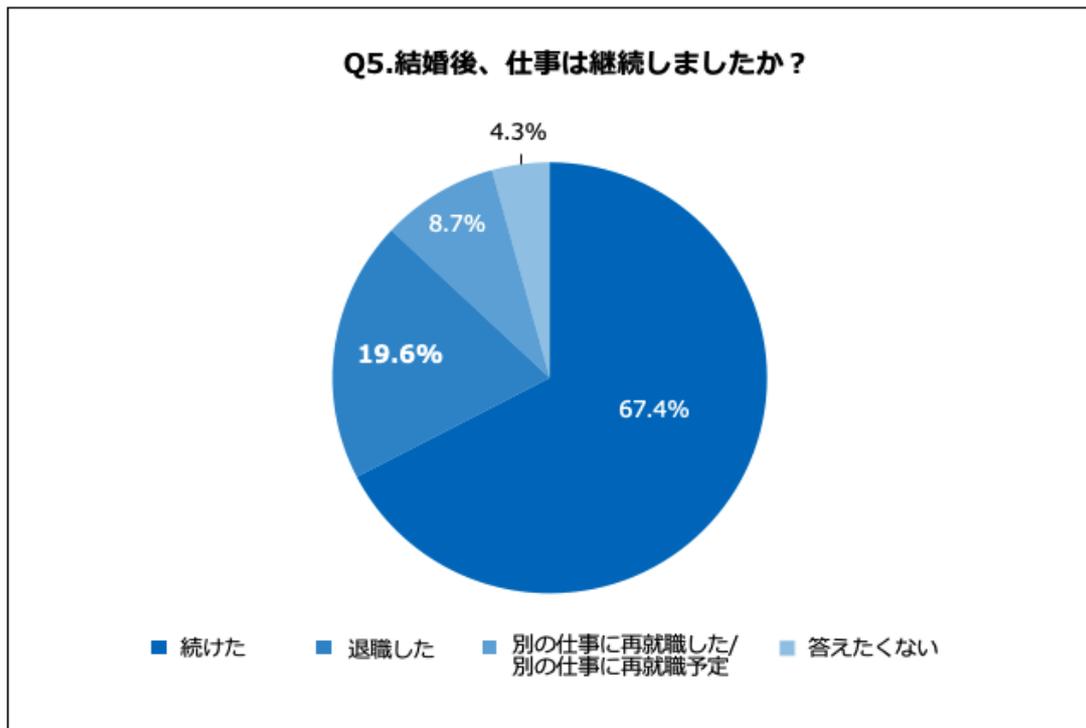
<自由回答・一部抜粋>

- ・ 36歳 : 働いていないと、家事を完璧にこなさなければいけないようでプレッシャーだから
- ・ 39歳 : 楽しかったので
- ・ 38歳 : 他の仕事はできないと思ったから
- ・ 40歳 : 将来の独立のため
- ・ 21歳 : いい上司がいたから

- ・ 29歳：資格を取ったのに、もったいないから
- ・ 34歳：みんなが高校に通っているときから、ずっと働いていたので家に引きこもる生活なんて想像できなかったから
- ・ 35歳：公私両方あった方が良かった

■ 結婚後の仕事、「退職した」が約2割

Q1で「続けたいと思っていた」と回答した方に、「Q5.結婚後、仕事は継続しましたか？」（n=46）と質問したところ、「退職した」が19.6%という回答となりました。

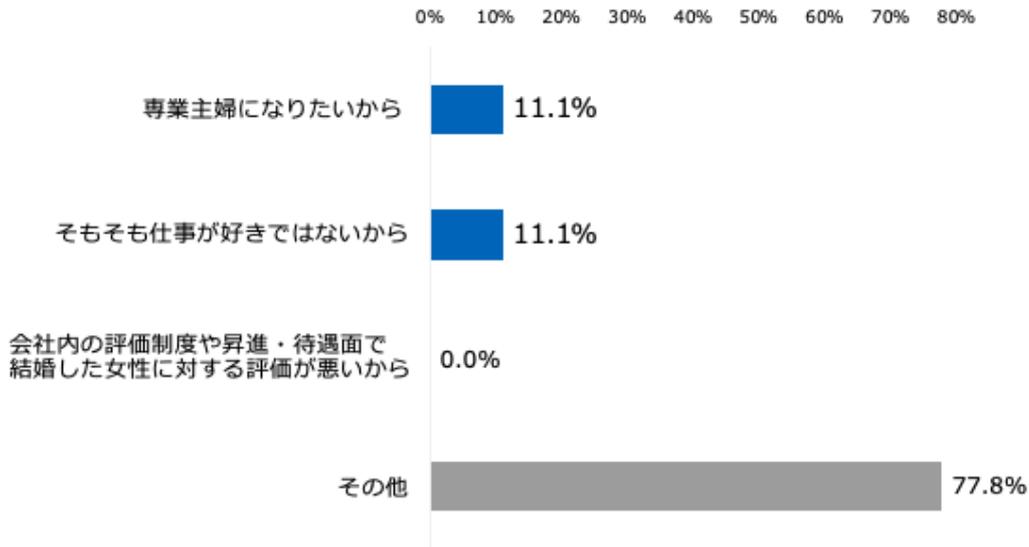


- ・ 続けた：67.4%
- ・ **退職した：19.6%**
- ・ 別の仕事に再就職した/別の仕事に再就職予定：8.7%
- ・ 答えたくない：4.3%

■ 結婚後退職した理由、「専業主婦になりたいから」「そもそも仕事が好きではないから」など

Q5で「退職した」と回答した方に、「Q6.そうした理由を教えてください。（複数回答）」（n=9）と質問したところ、「専業主婦になりたいから」「そもそも仕事が好きではないから」が同率11.1%という回答となりました。

Q6.Q5で「退職した」と回答した方にお聞きします。
そうした理由を教えてください。（複数回答）

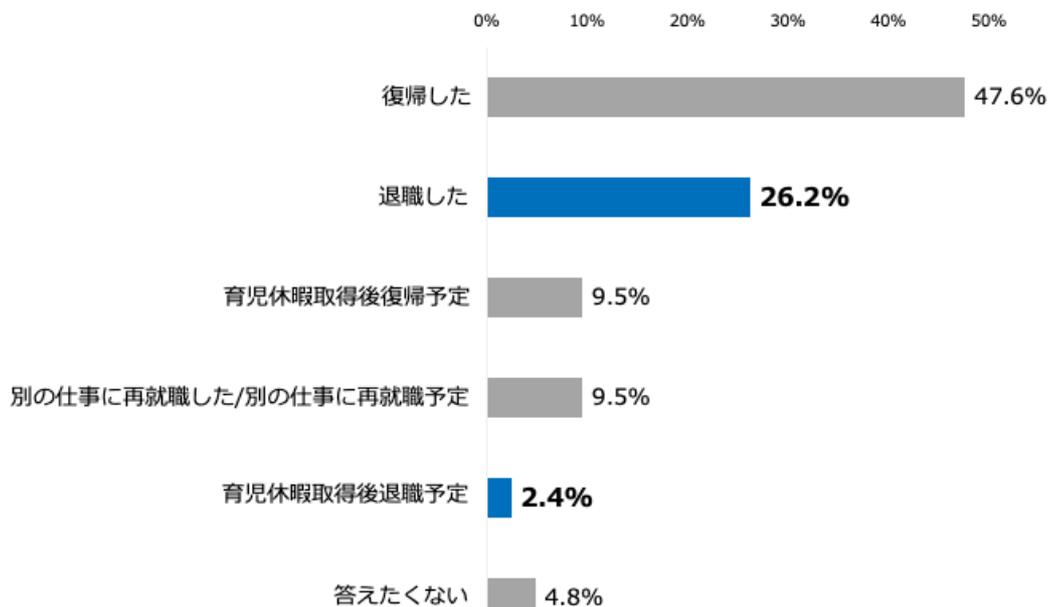


- ・専業主婦になりたいから：11.1%
- ・そもそも仕事が好きではないから：11.1%
- ・会社内の評価制度や昇進・待遇面で結婚した女性に対する評価が悪いから：0.0%
- ・その他：77.8%

■ 出産後の仕事について、「退職した」が約3割

Q2で「続けたいと思っていた」と回答した方に、「Q7.第一子出産後、仕事復帰しましたか？」(n=42)と質問したところ、「退職した」が26.2%、「育児休暇取得後退職予定」が2.4%という回答となりました。

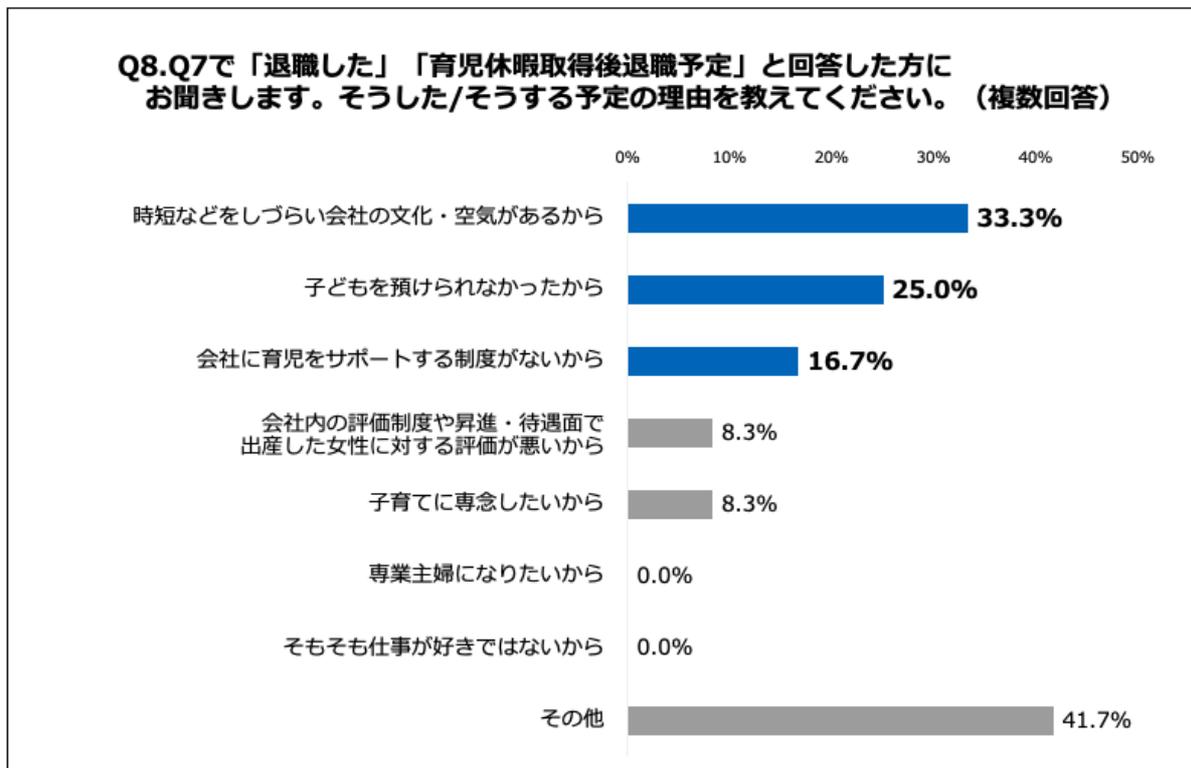
Q7.第一子出産後、仕事復帰しましたか？



- ・復帰した：47.6%
- ・退職した：26.2%
- ・育児休暇取得後復帰予定：9.5%
- ・別の仕事に再就職した/別の仕事に再就職予定：9.5%
- ・育児休暇取得後退職予定：2.4%
- ・答えたくない：4.8%

■ 出産後退職した理由、「時短などをしづらい会社の文化・空気があるから」が33.3%、「子どもを預けられなかったから」が25.0%

Q7で「退職した」「育児休暇取得後退職予定」と回答した方に、「Q8.そうした/そうする予定の理由を教えてください。（複数回答）」（n=12）と質問したところ、「時短などをしづらい会社の文化・空気があるから」が33.3%、「子どもを預けられなかったから」が25.0%という回答となりました。



- ・時短などをしづらい会社の文化・空気があるから：33.3%
- ・子どもを預けられなかったから：25.0%
- ・会社に育児をサポートする制度がないから：16.7%
- ・会社内の評価制度や昇進・待遇面で出産した女性に対する評価が悪いから：8.3%
- ・子育てに専念したいから：8.3%
- ・専業主婦になりたいから：0.0%
- ・そもそも仕事が好きではないから：0.0%
- ・その他：41.7%

■ 出産後退職を選んだ理由、「会社が女性は結婚や出産のタイミングで辞めるという暗黙の空気があったから」などの声

Q7で「退職した」「育児休暇取得後退職予定」と回答した方に、「Q9.そうした/そうする予定なのかQ7以外に理由があれば教えてください。（自由回答）」（n=12）と質問したところ、「会社が女性は結婚や出産のタイミングで辞めるという暗黙の空気があった」など10の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・ 39歳：会社が女性は結婚や出産のタイミングで辞めるという暗黙の空気があったので、復職という選択自体なかった。
- ・ 39歳：職場の人間関係が良くなかったから。
- ・ 32歳：働く先が提示した復職後のスケジュールに無理があり働くのが困難になった。
- ・ 28歳：出産前から激務で忙しかったので、出産後に戻って仕事をするイメージが湧かなかったため。
- ・ 39歳：育児と仕事を両方できるほど器用じゃないから。
- ・ 27歳：第二子妊娠したから
- ・ 34歳：自分が想像していた以上に子育てが大変だったから。
- ・ 33歳：夫の転勤が決まりついて行くことにしたので復職できなかった

■ 勤め先を変えた理由、「前職は場所が遠く、土日も休めなかったため」や「家から近い場所にした」などの声

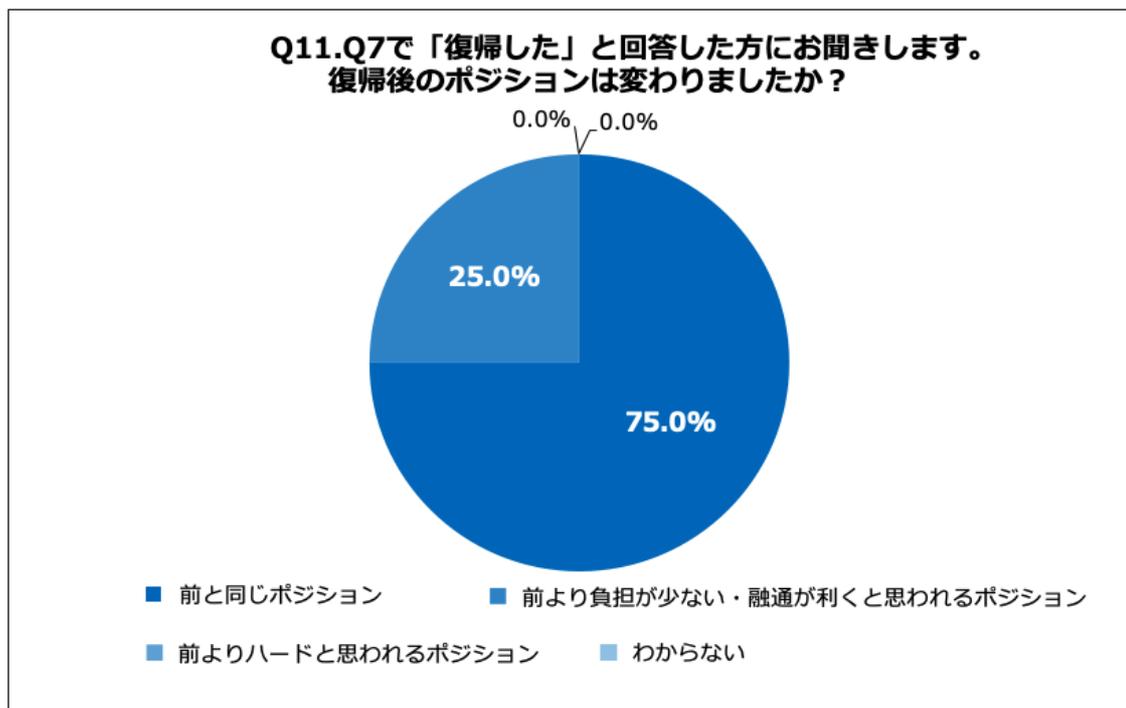
Q7で「別の仕事に再就職した/別の仕事に再就職予定」と回答した方に、「Q10.なぜ別の会社にしたのか/するのか理由を教えてください。(自由回答)」(n=4)と質問したところ、「前職は場所が遠く、土日も休めなかったため」や「家から近い場所(にした)」など3の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・ 36歳：前職は場所が遠く、土日も休めなかったため
- ・ 42歳：家から近い場所
- ・ 44歳：フルで働くつもりはなかったため

■ 出産後復帰後のポジション、「前と同じ」が75%、「前より負担が少ない・融通が利くと思われるポジション」が25%

Q7で「復帰した」と回答した方に、「Q11.復帰後のポジションは変わりましたか？」(n=20)と質問したところ、「前と同じポジション」が75.0%、「前より負担が少ない・融通が利くと思われるポジション」が25.0%という回答となりました。



- ・ 前と同じポジション：75.0%
- ・ 前より負担が少ない・融通が利くと思われるポジション：25.0%
- ・ 前よりハードと思われるポジション：0.0%
- ・ わからない：0.0%

■ 仕事復帰した女性が考える仕事と育児を両立させるポイント、「同居家族のサポート」や「便利家電に頼る」など

Q7で「復帰した」「別の仕事に再就職した」と回答した方に、「Q12.仕事と育児を両立させるためのポイントを教えてください。(自由回答)」(n=24)と質問したところ、「同居家族のサポート」や「便利家電に頼る」など24の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・ 40歳：家族で一丸となること
- ・ 29歳：便利家電に頼る
- ・ 42歳：職場の理解、融通
- ・ 47歳：無理をせず、周りに協力してもらう
- ・ 26歳：フットワークを軽くすること。心に余裕を持つ、できるときにやる。
- ・ 35歳：割り切ること
- ・ 24歳：時短出勤
- ・ 42歳：いつやすんでも代わってもらえるように、進捗状況は上長が分かりやすいように常にまとめておく。たくさんのタスクがあるときは、緊急なものを早くにこなし、重要なことは通勤移動中などに考える。
- ・ 29歳：同居家族のサポート

■ 仕事と育児の両立には「有給とは別で子供の病気で休める制度」や「妊娠や出産が迷惑だといった考えが全くないという社員教育」などが望まれている

「Q13.出産しても女性が仕事と育児を両立するには、会社にどんな制度があればいいと思いますか？(自由回答)」(n=111)と質問したところ、「有給とは別での子供の病気で休める制度」や「妊娠や出産が迷惑だといった考えが全くないという社員教育」など62の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・ 39歳：一ヶ月の間に〇回早く帰らなくてはならない等の決まりがあれば、早退がしやすくなると思います。
- ・ 33歳：保育施設が併設されている
- ・ 49歳：急に子供の病気でも休める
- ・ 24歳：普段から社員を多くして、急な休みで欠員が出た時もカバーしやすい環境にしておく。
- ・ 32歳：働き方を複数から選べたり、子供の体調不良があっても帰らせてくれたり、妊娠や出産が迷惑だといった考えが全くないという社員教育をしてもらいたい
- ・ 44歳：定時で帰れる、時短でも急な休みがとれる、託児所がある
- ・ 34歳：復帰して1年くらいでよいので、有給とは別に特別休暇がほしい。特に0歳は熱を出しやすいので、連続でお休みする日もしばしば。
- ・ 29歳：男性も育休を取れる制度、キャリアチェンジのコース選択
- ・ 44歳：慣らしの期間を作る
- ・ 34歳：フレックス制度、在宅、子供が熱などで休むことが証明できれば有給を使わなくても休める制度、企業内の子ども託児所
- ・ 41歳：全員分の遅刻・早退・欠勤のしやすさのレベルを、子育て中の男女に合わせる。一番弱い立場の人が働きやすい職場は、誰にとっても働きやすい職場。
- ・ 48歳：みんな平等な休み（独身の方も）
- ・ 47歳：赤ちゃんのお世話の仕方と、お母さんに対する心理的、物理的なケアの重要性和ノウハウを同時に習得できる内容の、父親学校のようなもの。
- ・ 28歳：在宅ワークでも出社しているのと変わらない環境を整えること。在宅ワークをベースに、勤務時間なども柔軟に早朝や子供が寝た後など自分の裁量で決められる環境であること。
- ・ 34歳：家族優先制度