

報道関係者各位

2016年2月23日

株式会社 Woman&Crowd

女子大生の2人に1人「夫が専業主夫でもいい」

女性が活躍する社会を実現するために「男性の育休義務化を提言したい。“イクメン”は当たり前」

株式会社サイバーエージェント(本社:東京都渋谷区、代表取締役社長:藤田晋、東証一部上場:証券コード 4751)の連結子会社で、女性の多様な働き方を支援する株式会社 Woman&Crowd(本社:東京都渋谷区、代表取締役社長:石田裕子、以下 Woman&Crowd)は、運営する調査機関「Woman&Research(ウーマンリサーチ)」にて、女性が考える結婚・出産とキャリアに関する第2弾の意識調査結果を発表いたしました。

本調査は、結婚や出産を機に離職を経験した既婚女性 300名(Woman&Crowd 会員)と、これから就職活動または就職を控えている大学3、4年生の女性 220名(中央大学・明治大学・早稲田大学 ※順不同)の合計 520名を対象に実施したものです。

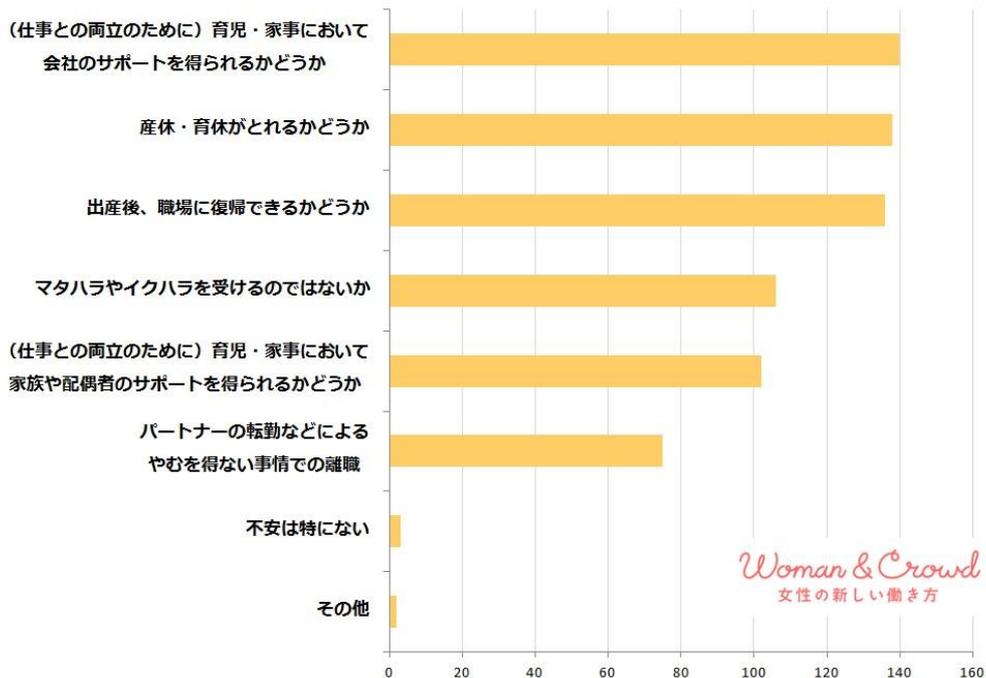
■「Woman&Research」 女性が考える結婚・出産とキャリアに関する意識調査 第2弾

Q1.結婚や出産を考えるにあたり、仕事において不安に思うことは何ですか？(女子大生のみ回答、複数選択)

6割の女子大生「会社からのサポートを受けられるか不安」、2人に1人がマタハラ・イクハラ被害を懸念

結婚や出産を考えるにあたり、仕事において不安に思うことは何ですか？

女子大生の回答 ※複数選択



女子大生に対し「結婚や出産を考えるにあたり、仕事において不安に思うことは何か」と質問したところ、6割以上の票を集めて「育児・家事において会社のサポートを得られるかどうか(140票)」、「産休・育休がとれるかどうか(138票)」、「出産後、職場に復帰できるかどうか(136票)」といった3つが僅差で上位に挙げられました。これらの不安解消には、企業努力が必須であることから、制度作りだけでなく、制度を活用できる風土づくりや職場での理解促進が求められています。

実際に、結婚や出産を経て離職を経験した既婚女性に「どのようなサポートがあれば働き続けられたと思うか? (※複数選択)」と聞いたところ、「社員同士の理解や業務のサポート体制ができています」、「会社が産休・育休を取るように積極的に動いてくれる」、「会社が復職を歓迎してくれる、復職しやすい空気がある」といった回答が上位を占める結果となりました。

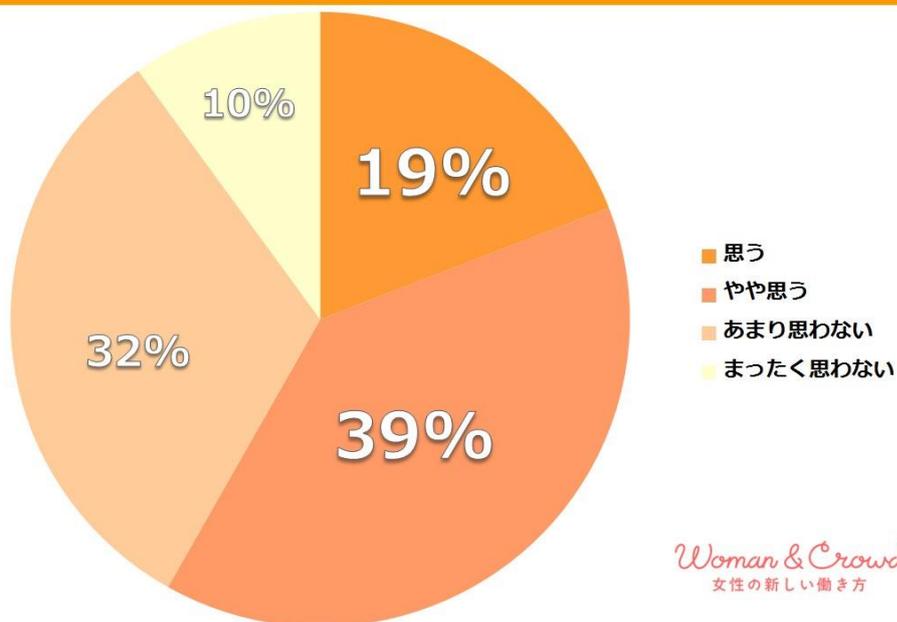
▼離職することになった理由 (既婚女性の自由回答より一部抜粋)

- 「育休明けに子供が熱ばかり出し、私も休むことが多くなってしまい、職場に居づらくなった」
- 「結婚が決まった際、主人が住んでいる地域の支店に転勤ができなかった為、止むを得ず離職」
- 「産休、育休を経て仕事復帰した時、子供がいる中で働ける環境が社内に無かった」
- 「悪阻が酷く、休みが続いてしまって復帰の目処が立たないため、退職を会社から勧められた」
- 「結婚を機に、自営業の主人の仕事を手伝うために離職した」
- 「出産を機に義実家で同居することになったので、義父母の意向を酌み退社することにした」

Q2.キャリアを順調に積み上げている最中、もし結婚や出産の機会に恵まれた場合、キャリアの継続を理由に、ためらいを感じてしまう可能性があるといますか? (女子大生のみ回答)

58%の女子大生が「キャリア継続のため結婚や出産に、ためらいを感じてしまう可能性がある」と回答

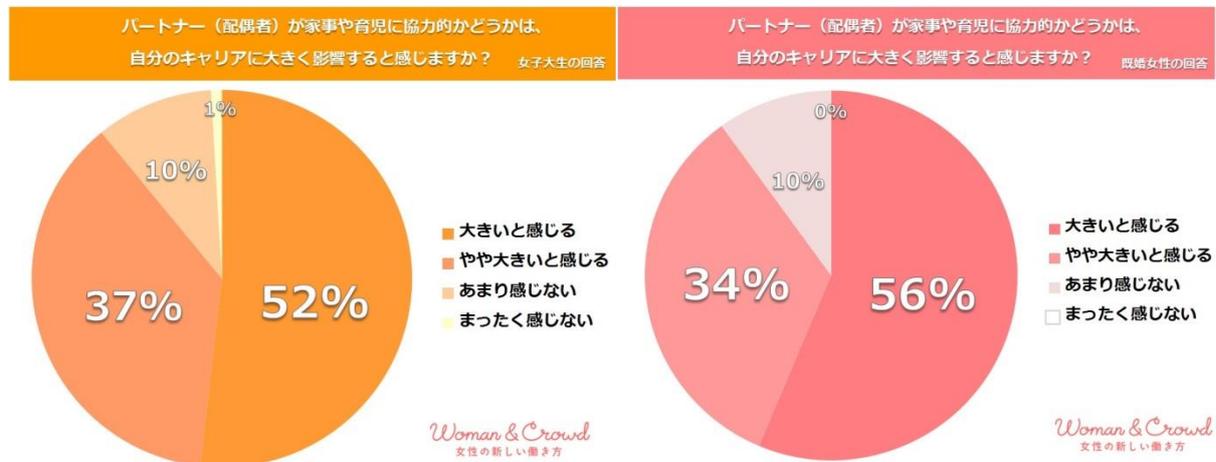
キャリア継続のため結婚や出産にためらいを感じてしまう可能性があるといますか?
女子大生の回答



政府が「新・第二の矢の的」として希望出生率 1.8%の実現を掲げている一方、これから適齢期を迎える女子大生の約 6 割が「キャリアを順調に積み上げている最中に、結婚や出産の機会に恵まれたら、ためらいを感じてしまう可能性がある」と回答しています。

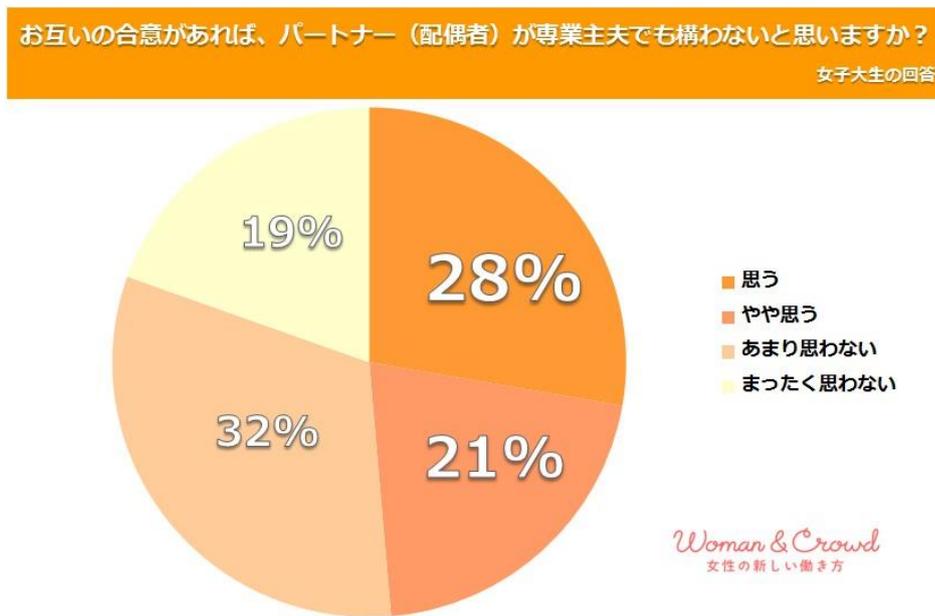
また、「パートナー（配偶者）が家事や育児に協力的かどうかは自分のキャリアに影響すると感じますか？」という問いに対して、女子大生と既婚女性ともに約 9 割が、影響すると感じていることがわかりました。

第 1 弾の調査※1)で、女性が結婚や出産を経ても働き続けるために重要な要素として、「パートナー（配偶者）による育児や家事への協力が必要だった」という回答項目は、企業の理解や制度充実を求める声よりも少ない結果ではありました。しかし、パートナー（配偶者）に主体的な協力姿勢を持ってもらえることは、女性の就業継続において心強い要素であることがわかりました。



Q3.自分が仕事に専念できるのであれば、お互いの合意の上でパートナー（配偶者）が専業主夫でも構わないと思いますか？(女子大生のみ回答)

女子大生の 2 人に 1 人は「夫が専業主夫でも構わない」と回答



「自分が仕事に専念できるのであれば、パートナーが専業主夫でも構わないと思うか」という質問に対し、49%の女子大生が「構わないと思う」と回答しました。おおよそ、女子大生の2人に1人は「夫が専業主夫でも構わない」と考えていることが明らかとなりました。

▼「女性が活躍する」とは、具体的にどのようなことだと思いますか？

—女子大生の回答(一部抜粋)

「企業において女性の管理職が増えること」

「女性ならではの視点を活かして仕事をする事」

「結婚、出産をしても働きたい女性が普通に働けること」

「男性と全て同様に働く、ということではなく、男女の違いを考慮した上で“同等”に働くということ」

「女性がのびのびと働けること。管理職に就くことがすべてではない」

「“女性が活躍する”という言葉自体が差別だと思うので、そういった表現が使われない社会になること」

—既婚女性の回答(一部抜粋)

「結婚や出産による復職が当たり前の社会となり、結婚や出産によって女性が何かを諦める、我慢するななどという事が無い状態のこと」

「良くも悪くも、“女性だから”というフレーズが出ないこと」

「女性が年齢や結婚、出産の事など気にせず伸び伸びと仕事ができること」

「会社によるサポートも整っていて、女性が安心して意欲を持って仕事に打ち込めること」

「たとえ役職につかなくても、働く女性人口が増えたら、女性も活躍していると言えるのではと思う」

▼あなたが、女性が活躍する社会の実現を目指すとしたら、企業や政府に対して具体的にどのような仕組みや制度作りを提案しますか？

—女子大生の回答(一部抜粋)

「男性の育休を義務化。育休中も、男性自身の意思があれば家でも仕事ができる環境を整える」

「残業の禁止。男性も育児に参加する時間をつくる。父親なのだから“イクメン”は当たり前」

「産休・育休取得の徹底、託児所・保育園などの充実、そのために保育士の給与を上げる」

「育休中の女性に対する教育支援制度を整備する。ブランクがあってもすぐに会社に復帰できるように」

「一般職の待遇の向上(結婚して夫の転勤があっても、近くの支店で働けるなど)」

「女性特有の悩みを相談できる、独立した権限を持つ女性カウンセラーを社内に招き、風通しを良くする」

「“女性は結婚・出産したら離職するべき”という古い考えを持つ人への価値観改革セミナーを実施」

—既婚女性の回答(一部抜粋)

「育児休暇や時短勤務を積極的に利用できる企業風土作り、子どもの急病で欠勤する場合の理解促進」

「両立の手助けとなる家事代行サービスや保育、介護の利用を促進するような手厚い支援をする」

「病児保育ができる施設を増やす。病気の子供を預けて仕事に行きたくないが、どうしても外せない仕事のときに預かってもらえる場所が欲しい。頼れる相手が少ない、核家族へのサポートも重要」

「男性(父親)側に、子供の発熱や行事などで早退したり休暇を取れたりする制度を積極的に作る」

「リモートや在宅でできる勤務や仕事をもっと増やし、推奨する。保育施設に係る費用を一部負担など」
「女性にも働いてほしいと言いながら、子供も産んでほしいという。ならば出産時の休職や産後の復職を
快く迎えてくれる制度作りを徹底してほしい」

※1 女性が考える結婚・出産とキャリアに関する意識調査 第1弾(調査主体:株式会社 Woman&Crowd)

<http://womancrowd.co.jp/pressroom/pressrelease-160218>

【「Woman&Research」 女性が考える結婚・出産とキャリアに関する意識調査 第2弾】

URL: <http://womancrowd.co.jp/pressroom/pressrelease-160223>

調査主体: Woman&Research (株式会社 Woman&Crowd)

調査期間: 2016年1月14日～2016年2月2日

調査方法: インターネット調査

有効回答: 既婚女性 300名 (Woman&Crowd 会員)、大学3、4年生の女性 220名 (中央大学・明治大学・早稲田大学 ※順不同) の計 520名

■早稲田大学文学学術院教授 早稲田大学ジェンダー研究所所長 村田晶子 コメント

「専業主婦」オーケーが半数もいる。気概あふれる女子大生がこれほどいるということは頼もしい限りである。しかし、現実には、出産、育児のサポート体制の脆弱性のために仕事を辞めざるをえない現実が待ち受けている。

この調査を前にすると、そもそも日本社会は、少子高齢化を問題視しながら、本当に子どもを歓迎しているのか疑わしい気さえしてくる。「マタハラ、イクハラ」を懸念する割合の高さを見ると、女性を対等なパートナーとして遇しそれぞれのライフイベントを支え合うという人間社会が持つべき本質や、子どもたちを大事に育てようという社会の成熟性の後退さえ感じる。

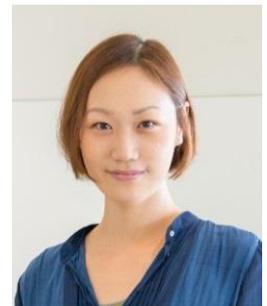
外資系の会社に勤めている知人の娘さんは2人目の出産で育児休暇中に昇進した。能力貢献度を正當に評価されてのことだろう。雇用環境の様々な相違点があることを考えても、家族責任が妻によって担われ、その直接責任を負わない男性をモデルとした日本の企業における勤務のあり方の改善が急務である。それは女性のためだけではなく男性のためにも重要な改革のはずだ。

■株式会社 Woman&Crowd 代表取締役社長 石田裕子 コメント

女子大生からも既婚女性からも、「女性が活躍する」という言葉から、こんなにも多角的で鋭い意見が沢山出たことに驚きました。

数十年前までは、女性の生き方・働き方のパターンが少なかった中で、どんどん多様化が進み、男性も女性も自分の人生を自由にライフデザインする時代になってきた、ということだと思います。

本調査の回答の中にもある通り、企業も国も、この多様化の波に合わせて今までの古い考え方や価値観を改革し、新しい風を吹かせていかなければいけないのだと強く感じます。



■「Woman&Research(ウーマンリサーチ)」とは

株式会社 Woman&Crowd が運営する、女性向けクラウドソーシングサービス「Woman&Crowd(ウーマンクラウド)」の会員 20 万人を基盤とした調査機関です。様々なテーマで意識・実態調査を行い、結婚や出産などライフステージの変化によるキャリアへの影響を受けやすい女性の声を社会に届けることで、女性の「はたらく」を応援してまいります。

■「Woman&Crowd(ウーマンクラウド)」とは

株式会社 Woman&Crowd が運営する 18 歳以上の女性を対象としたクラウドソーシングサービスです。仕事をしたいワーカー(会員)と、仕事を依頼したいクライアント(個人・法人)をマッチングし、オンライン上で仕事の依頼、納品、決済が可能なプラットフォームとして、新しい女性の働き方を提供しています。会員数は 2015 年 9 月 25 日時点で 20 万人を突破し、2016 年 9 月末までに 50 万人を目指します。

URL <https://womancrowd.jp>

■株式会社 Woman&Crowd 概要

社名 株式会社 Woman&Crowd (読み:ウーマンクラウド)

所在地 東京都渋谷区円山町 28-1 Daiwa 渋谷道玄坂ビル

設立 2014 年 9 月 1 日

代表者 代表取締役社長 石田裕子

株主 株式会社サイバーエージェント 100%

事業内容 クラウドソーシング事業、女性支援に関するイベント企画・運営事業、福利厚生代行業

URL <http://womancrowd.co.jp/>

■このリリースに関するお問い合わせ先

株式会社 Woman&Crowd 広報室 鳥之海(トリノウミ)

E-mail: pub@womancrowd.co.jp 電話:03-4589-5178