

# 女性の雇用環境に関する現況調査報告

—「追跡！人口減少」キャンペーン・アンケートの結果から—

A Report on the Employment Environment of Women:  
The results of the questionnaire survey conducted by a TV news show

若松 孝司

WAKAMATSU Takashi

## Abstract

In Japan, the population has been decreasing due to a declining birthrate and a growing proportion of elderly people. Therefore many policies such as the promotion of a solution for the birth rate decline and acceptance of foreign labors have been executed. "Female utilization" is emphasized as one of the effective policies by the current administration of Japan.

Many television stations and newspaper companies are developing programs about the low birthrate problem and the decline in population, and a large number of special stories have been broadcast in their news programs. In this paper, we discuss the result of a questionnaire survey which was performed by a news program of CBC (Chubu-Nippon Broadcasting Company) Television, which is located in Nagoya City. The survey suggests that the corporate culture where married women are to retire from their companies is deeply rooted in Japan and that the realization of work-life balance requires a commitment by many corporations.

## 1. 女性の雇用環境と人口減少

平均寿命の伸びや出生率の低下により少子高齢化が進んでいる。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」によれば、平成 22(2010)年には 1 億 2,806 万人であった日本の総人口は、平成 42(2030)年の 1 億 1,662 万人を経て、平成 60(2048)年には 1 億人を割って 9,913 万人となり、平成 72(2060)年には 8,674 万人になるものと推計される（出生中位推計）。平成 27(2015)年には 4 人に 1 人が 65 歳以上となり、かつてない少子高齢化社会へ突入することになる。

こうした少子高齢化・人口減少の影響として、直接的には労働力人口の減少を通じた労働投入量の減少が挙げられる。次に、高齢化によって退職世代が増加するために、一国全体の貯蓄

が減少することが考えられる。これは投資に回る資金が減少することを意味し、将来の資本ストックの成長を阻害する可能性がある。これらは経済の供給側にマイナスの影響を与え得る。そのため、少子化対策の推進や海外労働力の受け入れ検討といった多くの施策がすすめられている。また、最近では労働力不足を補う有効な施策の一つとして「女性の活用」が重視され、女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与、女性のライフ・ステージに対応した活躍支援、男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境整備がすすめられている<sup>ii)</sup>。

こうした中で、各マスコミは少子化・人口減少に関する報道キャンペーンを展開している。名古屋を拠点に東海地方の主な部分を放送エリアに持つ中部日本放送（CBCテレビ）も平成25（2013）年から平成26（2014）年にかけて「追跡！人口減少」と称した報道キャンペーンを展開し、平日の夕方に放送されているローカル・ニュース枠において、数多くの特集を放送してきた。あることから本稿の筆者にも報道キャンペーンの一環として、女性の就労状況についてのアンケート作成および分析の依頼があり、愛知淑徳大学の卒業生および愛知県内の企業を対象としたアンケート調査を行うこととなった。本稿はその報告である。

## 2. アンケート調査

アンケートは平成24（2013）年10月から同年11月にかけて、2度に分けて行われた。ひとつは愛知淑徳大学の卒業生500名に対するものであり、もうひとつは愛知県内の企業600社に対するものであった。卒業生に対しては、過去20年間（1993～2012年度）の卒業生から無作為抽出により500名の女性を抽出してアンケートを郵送し、115名から回答を得ることができた。県内企業に対しては、名古屋商工会議所会員名簿から無作為抽出により600社を抽出し、108社から回答を得ることができた。以下がそのアンケート結果である。

### 2-1 卒業生アンケート

卒業生に対するアンケートの概要は、①回答者属性、②有業の未婚女性の就業意識、③有業の女性の出産後の就業状況、④無業の女性の就業意識を尋ねるものであった（具体的な項目は本稿末尾を参照のこと）。115名の回答のうち、未婚者は47.0%（54名）、既婚者は53.0%（61名）であった。

未婚者については、就業しているという回答が96.3%（52名）を占め、そのうち結婚後も仕事を続けることに障害があると感じるという回答が59.6%（31名）であった。なお就業していないという回答は3.7%（2名）にとどまり、いずれも就業経験はあるものの、健康上の理由で退職を余儀なくされたため、復職の意思を有しているという回答であった。

既婚者については、就業しているという回答が63.9%（39名）であり、結婚後も働き続けることに障害があると感じるという回答が、そのうちの51.3%（20名）を占めた。また、既婚者のうち無職であるという回答は36.1%（22名）であったが、そのうちの59.0%（13名）は復

職の意思を持っているという回答であった。

このように、未婚女性のほとんどが就業しているが、既婚女性では、就業している人は60%余に減少し、離職した女性の6割が復職したいという意欲を持っていることが明らかとなった。また、未婚、既婚いずれの働く女性達も半数以上が、結婚後、仕事を続けることに障害ありと感じている。アンケートの記述部分に注目すると、育児と仕事の両立の困難さを訴えるもの以外に、本人の就業継続の意思にもかかわらず、身近な職場内で出産後も勤務を継続した例がないことなどを理由に退職を迫られるなど、結婚した女性は退職するものだという企業風土が根強いことを指摘したものがあつた。こうした状況の中では、子育てや家事のことを考えると結婚する気になれないという回答も見られた。また、結婚を機に男性の職場近くに新居を構えたため、女性が当時勤めていた仕事を辞めたという回答もあり、職場や家庭における男性優先（男性中心）の現状が伺える。

## 2-2 企業アンケート

企業に対するアンケートの概要は、①回答者属性、②従業員の子育て状況、③育休制度の導入・活用状況、④子育て支援としての時短勤務制度の導入・活用状況を尋ねるものであつた（具体的な項目は本稿末尾を参照のこと）。108社の回答のうち、従業員数が100人未満の企業は57社、100人以上1000人未満の企業は34社、1000人以上の企業は17社であつた。なお、アンケートの送付数は、それぞれの企業規模区分ともに200社であつた。

育児休業制度については、制度を導入している企業の割合が76.9%（回答のあつた108社中の83社）であり、導入していない企業数（25社）を大きく上回っている。従業員数が1000人以上の企業では導入率が100%（回答のあつた企業17社中17社）、100人以上1000人未満の企業では91.2%（34社中31社）であつたのに対し、従業員数100人未満の企業では育児休業制度が導入されていると回答した企業は61.4%（57社中35社）にとどまっている。ただし、育児休業制度については、育児・介護休業法<sup>三</sup>が平成21年6月に改正され、一部の規定は常時100人以下の労働者を雇用する中小企業については平成24年7月1日までは施行が猶予されるものの、基本的にはすべての事業者に導入が義務付けられているものであるため、本回答において「なし」としているのは、当該企業独自の制度としての育児休業制度が「なし」であることを指している可能性が高い。

また、育児休業を男性従業員にも利用を推奨している企業は32.5%（制度があると回答した企業83社中の27社）にとどまる一方、推奨していないと回答した企業は67.5%（83社中56社）にのぼる。

子育て支援としての時短勤務制度については、時短勤務制度が導入されていると回答した企業が63.9%（回答のあつた企業108社中の69社）、ないと回答した企業は36.1%（39社）であつた。あると回答した企業の内訳は、従業員数が1000人以上の規模の企業では回答のあつた17社のうち15社（88.2%）、100人以上1000人未満の企業は34社中の30社（88.2%）、

100人未満の企業では57社中の24社(42.1%)であった。なお、先述の育児休業制度と同様、育児のための短時間勤務の制度についても、育児・介護休業法において3歳未満の子を養育する労働者について、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかの措置を講じなければならないとされている(第23条、第24条)。ただし、常時100人以下の従業員を雇用する会社には、平成24(2012)年6月30日まで義務化が免除されていたため、アンケート実施期間(平成25(2013)年10-11月)はまだ育児休業制度よりも認知度が低かったと考えられる。そのため、小規模な企業においては制度が「ない」とする回答が多かった可能性が否定できない。

また、時短勤務制度の利用を男性従業員にも推奨していると回答した企業は21.7%(制度を導入していると回答した69社中15社)にとどまり、多くの企業は推奨していないと回答した(78.3%、69社中54社)。

このように、育児休業制度は、全体では7割以上の企業で整備されている。とくに大企業では100%の企業で育児休業が整備されているが、100人未満の中小企業では6割にとどまっている。また、子育て支援策としての時短勤務制度については、全体で6割程度の導入率にとどまり、なかでも中小企業では普及が進んでいないのが現状である。そして、育児休業、時短勤務のいずれも、男性へ推奨している企業は少数にとどまっている。また、アンケートの記述部分からは、こうした休業制度を利用した場合には給与が支給されないことから、特に男性に対しては制度の利用を推奨することなどはしていないという声が寄せられた<sup>iv</sup>。この他にも、女性が配属されている部署(業務)の性質によっては、時短勤務制度が利用しにくい点を指摘する回答があった。

### 3. 「イッポウ」における放送

本アンケート結果は平成26(2014)年1月8日と2月27日の2回にわたって、CBCテレビのニュース番組(イッポウ)にて愛知県・岐阜県・三重県の東海地方向けに紹介され、1月8日にはアンケートに回答した本学卒業生の事例が、2月27日にはアンケートに回答した企業の取り組みが紹介された。

#### 3-1 本学卒業生インタビュー

本学卒業生の事例では、結婚をしたときに勤務していた職場には育休制度や時短勤務制度が導入されていなかったため、現在は育休制度がある職場に転職し、勤務時間中は実家で子どもの世話をしてもらいながら仕事を続けているという現状が紹介された。卒業生本人のインタビューでは、仕事を続けている理由について「○○ちゃんのみママだけではいやだ。社会の中での存在理由がほしい。」と話していた。また、職場の経営者は、「会社がいかにその人の復帰できる場所をつくるかが大事。その女性が辞めると新しい人を最初から教育する必要があり、周り

とうまくやっていくのも難しい。慣れている人が戻ってきて、同じ仕事をしてもらおうほうがやりやすい。そのほうが仕事を円滑に進めるのに合理的である。」とインタビューで応えていた。さらに卒業生の女性は「女性（が家庭等で果たすべき役割）ばかりに重きを置くのではなく、男性も仕事を軽くするとか、社会全体で子どもを応援する形になれば、女性が働きやすくなる。自分の子どもたちが大きくなったときに、働きたかったら働くことができる、それが当然な社会になっていると嬉しいと思って頑張っている。」とも述べていた。こうした子育てと自己実現を両立させることの難しさが、女性の就業継続や職場復帰を困難なものにしているということが、インタビューを通して強く表れていた。

### 3-2 企業の取り組み紹介

2月27日に放送されたアンケートに回答した企業による取り組みを扱った特集では、育児休業取得率の低さに対して「イクメン・セミナー」を開催するなど、男性従業員の育児休業取得を積極的に進めている企業が紹介された。そこで紹介された企業の担当者は「仕事だけだと世界が狭くなってしまうので、仕事と育児を両立することで、会社でもパフォーマンスを上げていこうとする試みである。」と、このセミナーの主旨を述べていた。また、セミナーに参加していた男性従業員は、「育休に入る前、フルタイムの時は無理して終電まで働いていましたけど、そういうのは一切やらない」と、ワークライフバランスの重要性を述べていた。

また、別の企業（大学病院）の事例では女性看護師の活躍を促すために、育児等といった従業員各自の事情に合わせてフルタイムの勤務でありながら夜勤免除や勤務の開始時間を子どもの保育園への送迎に合わせて送迎を可能にするといった措置を取っていることが紹介された。この企業では、先述の夜勤免除とは逆に育児のために「夜勤のみ」といった勤務体系を採用するなど、勤務体系を柔軟に運用することで、6歳未満の子を持つ女性従業員（看護師）の人数が平成19（2007）年の41人から平成25（2013）年の210人に大幅に増えている。これらの女性従業員の上司は「全ての平等は無理だが、ライフイベントにおける平等、世代に応じた自分がしたいことができる職場環境こそワークライフバランス」であるとインタビューに答えている。

あるメーカーの経営者は、「ワークライフバランスは貴重な人材が長く働ける環境を提供することである」と述べ、社員全員のスケジュールを共有できるシステムを導入するなどして、労働時間全体を減らす工夫をすることによって仕事と家庭の両立を図ろうとしている。このように、ワークライフバランスの実現には、それに取り組む企業の姿勢が大きな要素となっていることが紹介された。

## 4. 「女性の活躍」の裏に

これまでウーマンリブや女性解放運動の文脈において、女性の労働というテーマは、女性の社会進出や女性の自己実現、すなわち男女同権や女性の人権にかかわる問題であるという観点

から議論が展開されていた。しかし、今回のCBCテレビの「追跡！人口減少」キャンペーンや現政権の推し進める「女性の活躍」のもとに設置された「すべての女性が輝く社会づくり本部」のように、昨今では「我が国社会の活性化につながる」ことが目的とされ、主に経済的な観点から「女性」が論じられることが多くなってきている。

政府の施策の一つとして女性の活躍状況の「見える化」<sup>vi</sup>が求められたのを受け、愛知県は「企業等における女性の活躍状況 調査報告書」を作成した<sup>vii</sup>。このほかにも、女性の活躍を紹介するパンフレット<sup>viii</sup>が複数作成されるなど、近年は企業寄りの観点からの「女性の活躍」とその「見える化」が推し進められている。

例として挙げると、「女性の活躍推進 企業取組事例集」に掲載されている「企業トップ」の女性の活躍推進に対する姿勢は、「女性の活躍推進を企業風土変革の推進エンジンに<sup>ix</sup>」。企業活動の活性化のための手段としての女性の「活用」を目指すものであった。そのほかにも「多様な視点をマーケティングに生かす取組<sup>x</sup>」「育休からの復職者を戦力に 管理者向け「ダイバーシティマネジメント研修」<sup>xi</sup>」「性別による役割分担を見直し、組織とビジネスを強化する<sup>xii</sup>」といった企業側の目線に立った女性「活用」の事例が紹介されている。

これらの事例と同様に、今回取り上げたアンケート調査とその後のインタビュー取材、とくに企業アンケートとそれをもとにした取材においては、女性の雇用条件の整備・改善といった問題は、あくまで経営効率や企業イメージの向上にかかわるものと位置付けられていた。しかし、本学卒業生のアンケート結果やそれをもとにしたインタビュー取材をみると、家計の事情という経済的な問題とともに、女性にとっての「社会の中での存在理由」が、女性が就労にこだわる大きな要素であることが見て取れる。だからこそ、「女性（が家庭等で果たすべき役割）ばかりに重きを置くのではなく、男性も仕事を軽くするとか、社会全体で子どもを応援する形になれば、女性が働きやすくなる。自分の子どもたちが大きくなったときに、働きたかったら働くことができる、それが当然な社会になっていると嬉しいと思って頑張っている。」という言葉が発せられるのであろう。

今回のアンケート調査は、テレビ番組用の材料を集めることを目的としたため、詳細な質問項目の設定やそれについての分析は行われなかったが、本学卒業生のアンケート回答やインタビュー取材を通して、女性自身が就労に期待する理由が明らかにされた。経済的な側面ばかりが重視される現在、いま一度、何のための「女性の活躍」なのか、を考え直す必要がある。

## 参考：アンケート項目

CBC報道キャンペーン「人口減少ニッポン」  
〈企業アンケート〉

① 貴社のプロフィールについておたずねします。

- ①—1 所在地
- ①—2 業種
- ①—3 従業員数
- ①—4 男女構成
- ①—5 年齢構成

※取材にご協力を頂けます場合は、貴社名・電話番号・メールアドレス・ご担当者をご記入下さい。

② 従業員の子育ての状況についておたずねします。

- ②—1 子どものいる女性従業員数
- ②—2 子どもの人数
- ②—3 子どものいる男性従業員数
- ②—4 子どもの人数
- ②—5 過去3年間で結婚を機に退職した女性の人数
- ②—6 過去3年間で出産を機に退職した女性の人数

③ 育休制度についておたずねします。

- ③—1 育児休暇制度はありますか？
- ③—2 ある場合、制度の概要
- ③—3 女性従業員で育休を利用したことがある or 現在利用している人
- ③—4 男性従業員で育休を利用したことがある or 現在利用している人
- ③—5 男性従業員に育休利用を会社として推奨していますか？
- ③—6 推奨している理由、または推奨していない理由をご教示下さい。
- ③—7 推奨している場合、どのような施策で推奨していますか？
- ③—8 育休利用率は部署によって差がある場合、利用率の最も高い部署、最も低い部署をお聞かせ下さい。

④ 子育て支援としての時短勤務制度の状況についておたずねします。

- ④—1 子育て支援策としての時短勤務制度はありますか？
- ④—2 ある場合、制度の概要
- ④—3 女性従業員でその制度を利用したことがある or 現在利用している人
- ④—4 男性従業員でその制度を利用したことがある or 現在利用している人
- ④—5 男性従業員にその制度の利用を会社として推奨していますか？
- ④—6 推奨している理由、または推奨していない理由をご教示下さい。
- ④—7 推奨している場合、どのような施策で推奨していますか？
- ④—8 その時短制度の利用率は部署によって差がある場合、利用率の最も高い部署、最も低い部署をお聞かせ下さい。

## CBC報道キャンペーン「人口減少ニッポン」

### 〈愛知淑徳大学卒業生アンケート〉

① あなたのプロフィールについておたずねします。

- ①—1 性別
- ①—2 年齢
- ①—3 職業
- ①—4 業種
- ①—5 部署
- ①—6 担当している業務
- ①—7 未婚・既婚
- ①—8 既婚の場合、子どもの人数、年齢

※ 取材にご協力を頂けます場合は、お名前、お電話番号、メールアドレスをご記入下さい。

② 就業されている未婚女性におたずねします。

- ②—1 結婚後も働きたいですか？
- ②—2 働き続けることに障害があると感じますか？
- ②—3 あると感じる人は、感じる障害の内容についてお聞かせ下さい。

③ お子様をお持ちの女性で就業されている方におたずねします。

- ③—1 出産後も働き続けることに障害はありました？
- ③—2 あった人は、障害の具体的な内容をお聞かせ下さい。
- ③—3 今後も仕事が続けられると感じていますか？
- ③—4 続けられると感じる理由、または続けられないと感じる理由をお聞かせ下さい。
- ③—5 勤務先の育児休業制度を利用しましたか？
- ③—6 利用した人は利用した期間をお聞かせ下さい。
- ③—7 利用しなかった人は、その理由をお聞かせ下さい。

④ 現在、就業されていない方におたずねします。

- ④—1 これまでに就業したご経験はありますか？
- ④—2 就業経験のある人は、仕事を辞めた時期は何歳の時でしたか？
- ④—3 仕事を辞めた理由をお聞かせ下さい。
- ④—4 将来、復職したいと思いますか？
- ④—5 復職の障害と感じることはなんですか？

---

## 注

- i 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）——平成23(2011)年～平成72(2060)年——」（平成24年3月30日公表資料）  
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/sh2401top.html>
- ii 内閣官房・内閣府「若者・女性活躍推進フォーラム」提言（平成25年5月19日）  
<http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/hukyu.pdf>
- iii 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）。
- iv 育児休業中の収入を補うために育児休業給付金が支給される。育児休業給付金はアンケート実施時には休業開始前の賃金の50%とされていたが、平成26年4月より育児休業開始から180日目までは休業開始前の賃金の67%を支給し、181日目からは休業開始前の賃金の50%を支給するように制度が改正された。  
「平成26年4月1日以降に開始する育児休業から育児休業給付金の支給率を引き上げます」（厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク）  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000042797.pdf>
- v 平成26年10月3日に閣議決定され、「すべての女性が輝く社会づくり本部の設置について」という文書により、「様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して輝くことにより、我が国最大の潜在力である『女性の力』が十分に発揮され、我が国社会の活性化につながるよう」内閣総理大臣を本部長として設置された。
- vi 女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会「女性の活用状況の資本市場における「見える化」に関する検討会報告」（平成24年12月）
- vii 「企業等における女性の活躍状況 調査報告書」（愛知県県民生活部男女共同参画推進課、平成26年12月）
- viii 「女性活躍推進 企業取組事例集 ～女性が元気に活躍する愛知を目指して～」(愛知県県民生活部男女共同参画推進課、平成26年12月)  
「企業経営に女性の力を ～女性の活躍によるメリットと取組事例～ 女性の活躍状況「見える化」調査から」(愛知県県民生活部男女共同参画推進課、平成26年12月)
- ix 上掲「女性活躍推進 企業取組事例集 ～女性が元気に活躍する愛知を目指して～」 p.5
- x 上掲書 p.17
- xi 上掲書 p.19
- xii 上掲書 p.24