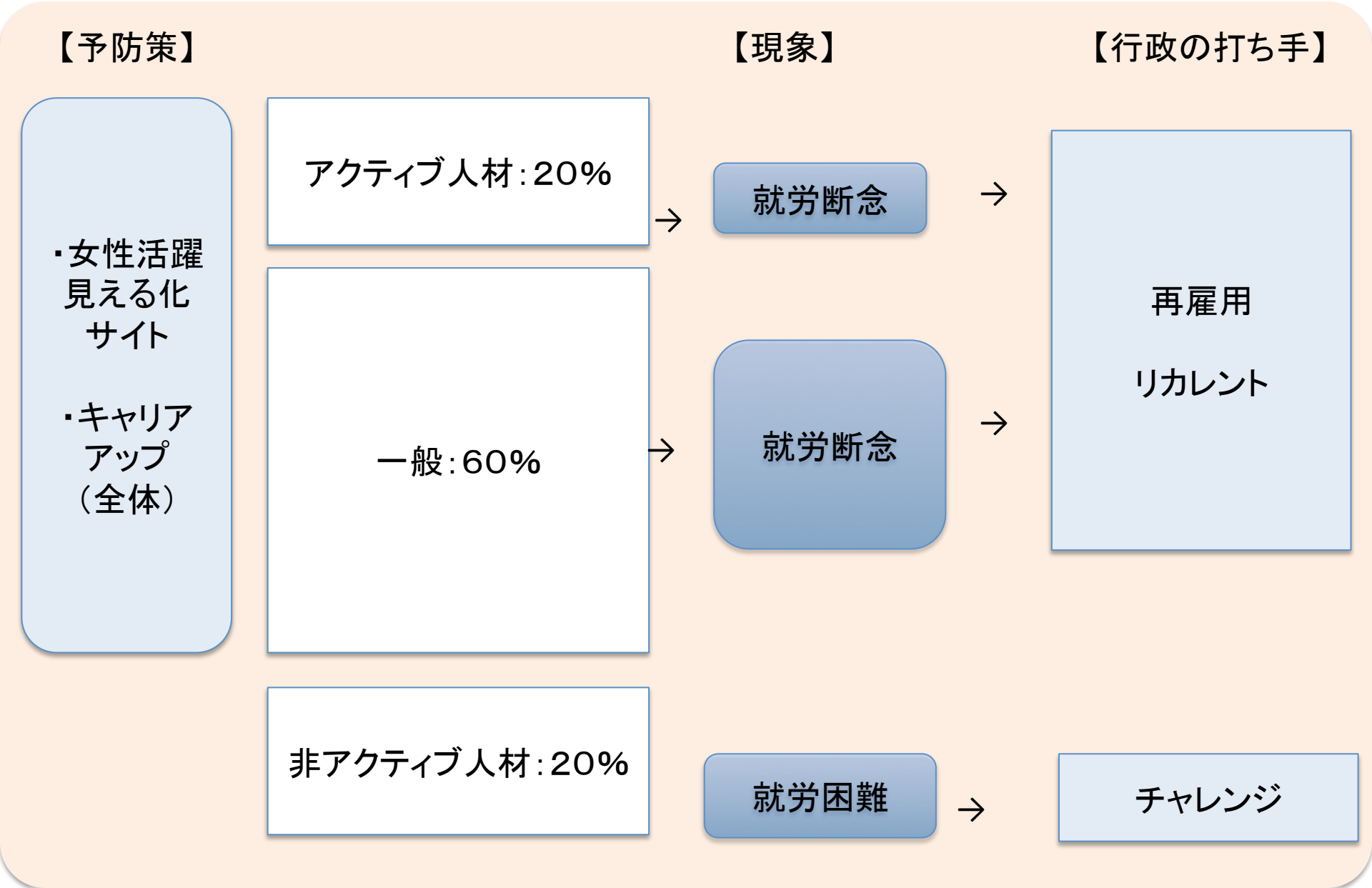
資料11

女性が活躍する社会づくりに向けて

スリール株式会社
代表取締役　堀江敦子

働く女性・女性活躍推進への問題意識

就業継続に対しての予防策が、会社ごとに任されており、就労断念を決定してしまう「20-30代女性」「育児休業中の女性」への明確な打ち手が施されず、就労断念後の対処療法への注力になっている。

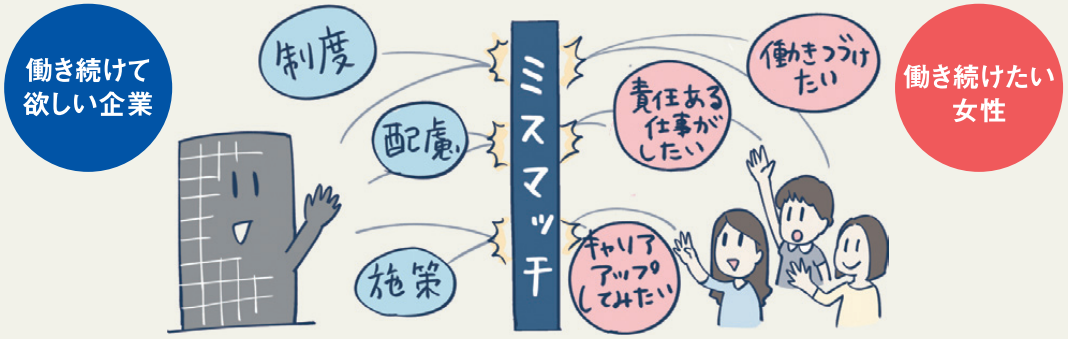


提言：若手への具体的施策の実施、ミスマッチ施策の防止 （効果指標の改善、施策の見直し）

2名の担当がいる場合

年間1500万円
以上の投資

なぜ企業も頑張っているのに、効果が出ないのか?



女性活躍が推進され、企業も制度を作り、施策・配慮を行っています。女性側も、90%が「子育てをしても働き続けたい」と希望をしています。しかし、会社側の施策が、女性たちのホンネの想いに寄り添っているものではないため、いくら施策を行ってもミスマッチが起きています。経営者や人事部が施策をやっても上手くいかないと疲弊しているケースを多く見受けます。このような「ボタンの掛け違い施策」を、女性たちのホンネに寄り添う事で、「効果のある施策」に変化させていきましょう。

なんで施策をしてるのに効果が出ない?
1個でも当てはまったら、「ボタンの掛け違い施策」の可能性大

若手 女性活躍推進セミナーで…

- □キャリアだけの話にとどまっている
- □ロールモデルが「すごすぎる人」や「年齢が離れすぎている」

制度 社の制度はあるけど…

- □「休ませる」ための制度
- □活用方法が周知されていない
- □活用することの認識・理解が周囲（上司・同僚）に足りない

社内の人 日々の社内で…

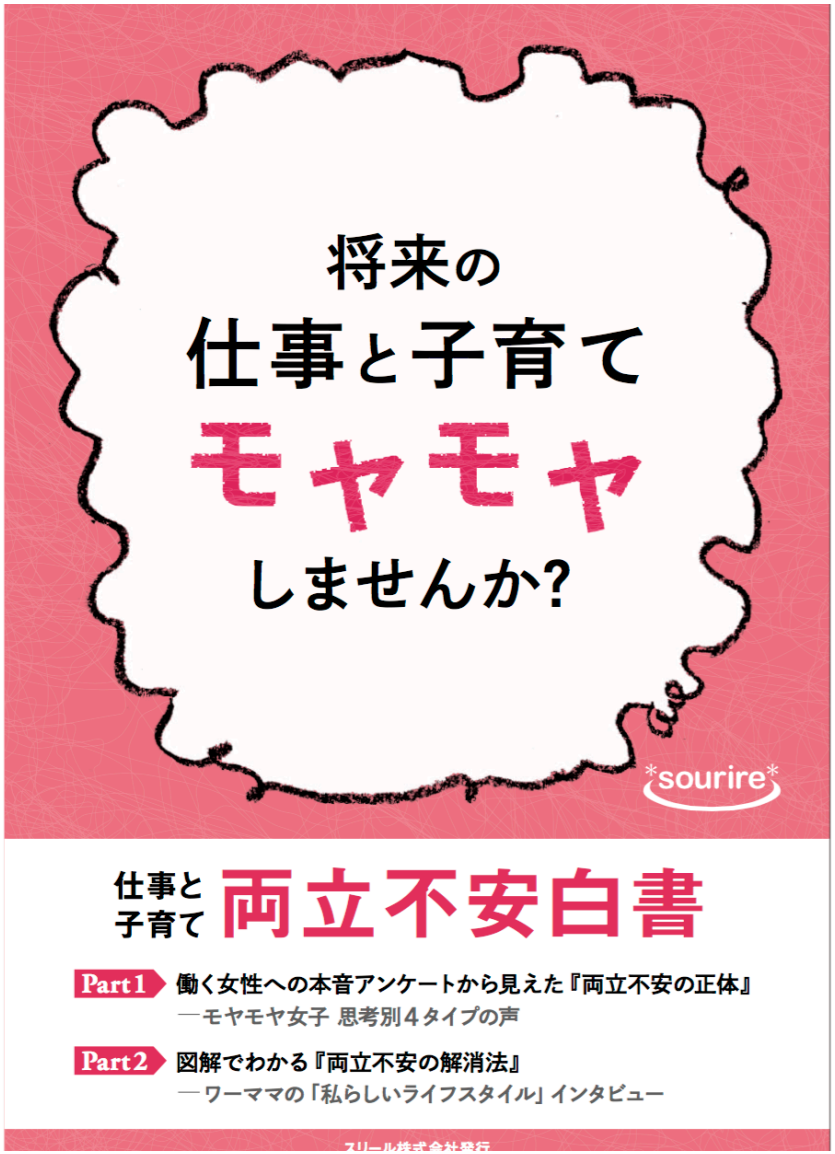
- □社員同士の交流会が、ママ社員が参加できない時間帯・場所
- □時間制約のない社員がすべての仕事を請け負う体制になっている
- □ママ社員へのマイナスな評価をダイレクトにメンバーに伝えている

人事・復帰ママ 復職面談で…

- □マネージャーに周知されていない
- □やり方がマネージャー任せ
- □復職前後で異動があった場合、引き継がれていない
- □配慮ばかりして、期待を伝えない

上司 管理職向けのセミナーが…

- □育児中の社員が対象になっていない
- □子どもがいる人が受けづらい日程
- □日々の業務の中で、定期的に期待を伝えていない
- □同期やフォローアップの仕組みが組まれていない



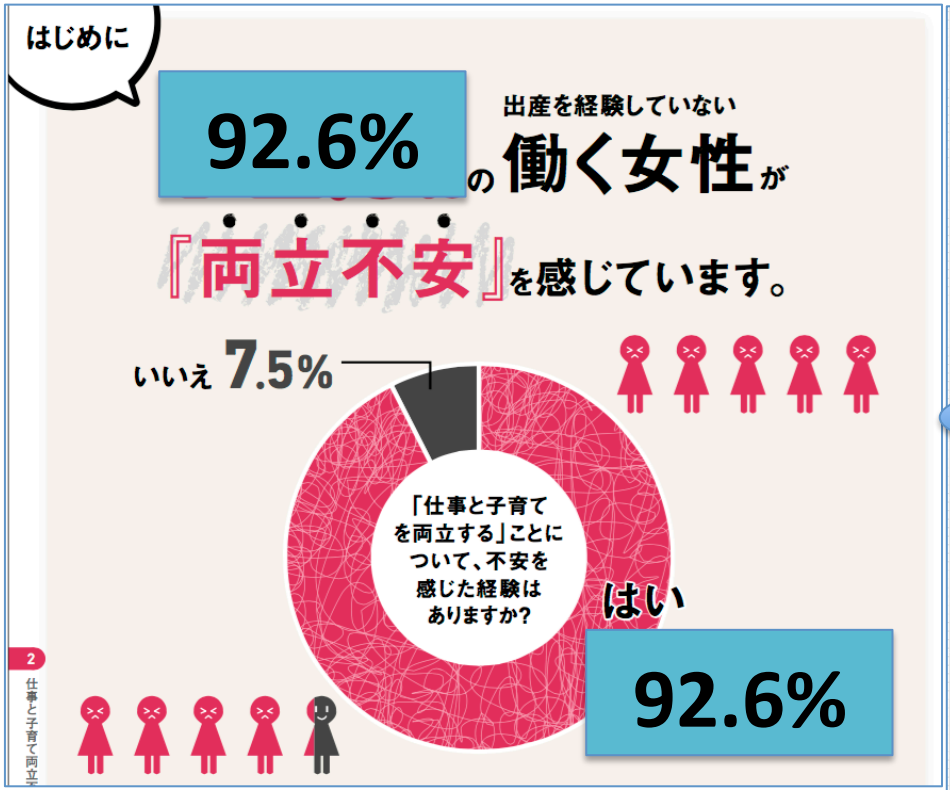
アラサー子無し・働き女子
350名のアンケート分析

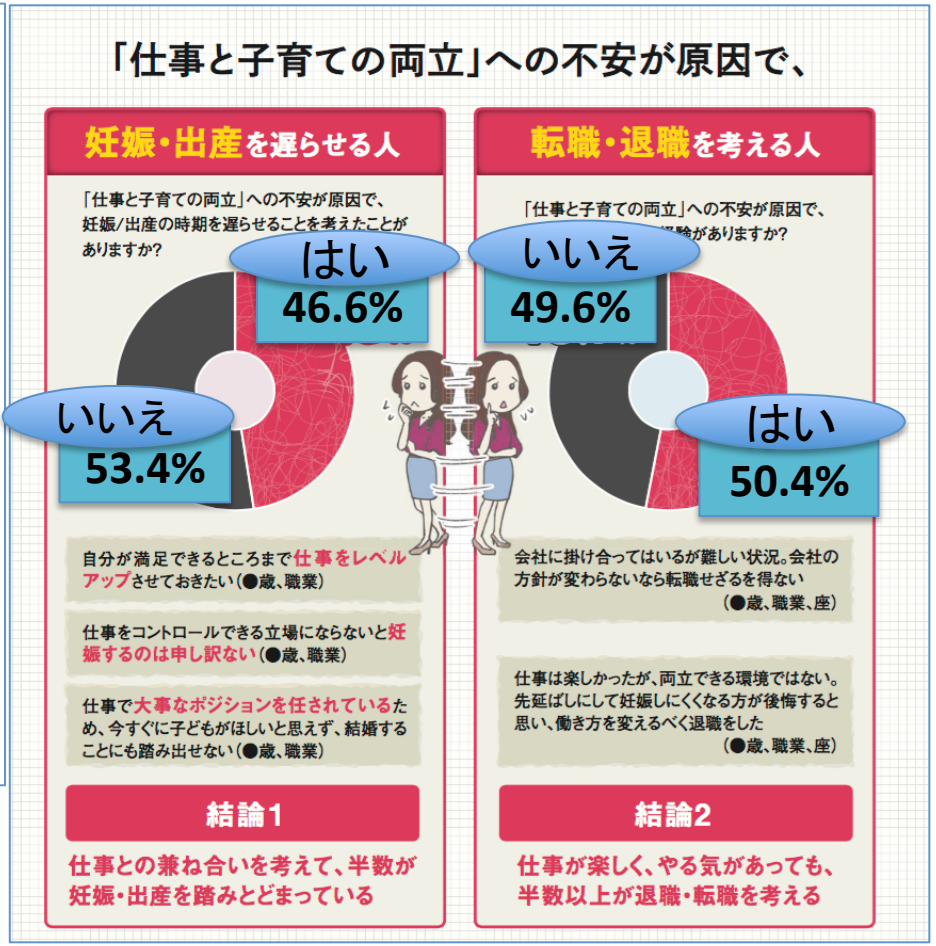
＜調査回答対象＞
・回答年齢：２３歳～４７歳
女性498名
・期間：2017/1/3～2017/2/14
・調査方法：インターネット調査
・調査実施期間：スリール株式会社

＜調査分析対象＞
・調査分析対象者：
２３歳～３９歳、女性、子どもなし、職あり、347名

※23−24歳：15名、25-29歳：133名、30-34歳：145名、35-39歳：54名

※5月中旬フリーダウンロードでのリリース予定





両立不安とは？

「仕事と子育ての両立に直面する前から、不安を抱えてしまうこと」 *スリールの造語

●子どもを育てながら、仕事を続けていきたいという意欲がある:90.6%

両立不安が原因で、

●転職・退職を考える人:50．4%

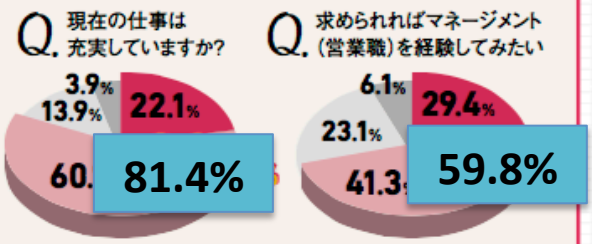
●妊娠・出産を遅らせる人:46．6%

両立不安を感じている「92.6%」の意識

仕事

今の仕事が充実していて、
求められればマネジメントも経験したいと感じている。

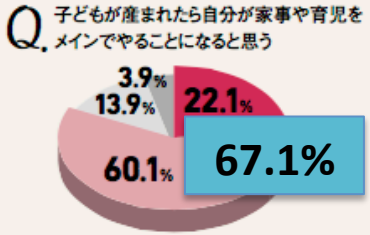
不安を持っている人の中で、仕事に充実感を持っている人が、90%。自らではないが、「求められれば管理職になりたい」と思っている人は70%にも上った。



家事・子育て

子育ても家事も、
「自分(女性)の仕事」だと感じている人が67.1%

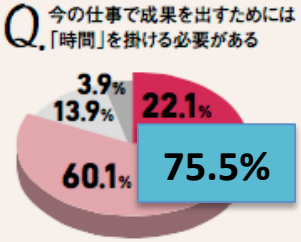
81%の女性が、子育てと家事の主担当は自分だと思っています。自由回答欄には夫に対しては「協力」という言葉が目立ち、夫はあくまでサポートという意識が、女性自身にも根付いていることが伺えます。仕事に追加して、家事も子育ても自分でやるものと考えている人が多いようです。

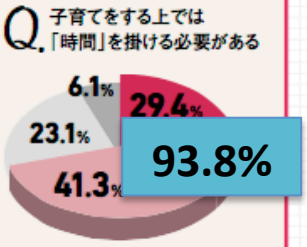


時間

仕事も子育ても、時間が必要!
両方、ちゃんと取り組みたい!

仕事で成果を出すためには時間をかける必要があると答えた人は「70%」。子育てをするうえで時間をかける必要があると答えた人は「92.7%」とどちらも高い割合の回答。
仕事でも成果を出し、子どもとの時間も取る必要がある。どちらも時間が必要だけれども、自分には24時間しかない。そのような思いの狭間で揺れている人が多いことが伺えます。





とてもそう思う　まあそう思う　あまりそう思わない　全くそう思わない

Q:現在の仕事は充実してますか

81.4%

Q:求められればマネージメント(管理職)も経験してみたい:

約**60%**

Q:子どもが生まれたら、自分が家事や育児をメインでやることになると思う:

67.1%

Q:今の仕事で成果を出すためには「時間」を掛ける必要がある

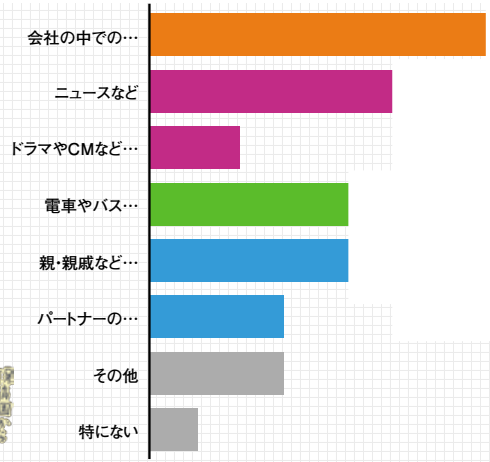
75.5%

Q:子育てをする上では、「時間」を掛ける必要がある:

93.8%

両立不安を抱えている人へ、
「不安を感じる要因になったシーン」を聞きました。

Q.不安を感じる原因になったシーンを、
全て教えてください



会社の中で

【同僚の姿】
会社の中で、以前営業で頑張っていた人がワーキングマザーになると事務職になっているのを見て
（●歳、●業）

【先輩の姿】
ワーキングマザーがみんなスーパーウーマンみたいな人ばかりで、私にはあれはできないと絶望的な気持ちになったことが何度もある
（●歳、●業）

【現在の働き方】
夜中まで働いているのが当たり前、頑張るのが当たり前の会社。このまま子育てはできない
（●歳、●業）

【同僚の言葉】
職場の同僚がほとんど「専業主婦の妻がいる男性」。働く女性について理解が足りない
（●歳、●業）

【会社のメッセージ】
経営者が女性が出産後も働くことを良く思っていない
（●歳、●業）

【上司からの言葉】
「過去育休を取った人がいた時に大変だった」という話を周囲の子どもがいない管理職女性がしてきたり、今私がいなくなると困ると言われることがある
（●歳、●業）

【現在の働き方】
全国転勤前提なので、子育てしながら仕事を続けられない
（●歳、●業）

【上司からの言葉】
子どもがいる人にはやらせられない仕事がある、と上司がはっきり言っている
（●歳、●業）

この会社では無理かな…

パートナー・親

【世帯年収への不安】
旦那が夢のために仕事を退職する予定。産休・育休中の生活費に不安がある
（●歳、●業

【妻としての期待】
家事は女性（パートナー）にやってもらえたら助かるうれしい（甘え）という暗黙の雰囲気を感じる
（●歳、●業）

【母としての期待】
「子育ては大変。簡単じゃない。あなたにはまだ分からない」と親に一方的に言われた
（●歳、●業）

【夫の働き方】
夫の仕事が昼夜土日問わず呼び出しのあるポジションで辛そう。仮に子どもができても協力を求めづらいと思ってしまう
（●歳、●業）

私が家事や育児を
頑張らなければいけないの？

メディア

【待機児童】
待機児童問題でそもそも保育所に預けられず働き続けられないのではないかと思った
（●歳、●業）

【刷り込まれた理想の母親像】
「保育園に預けるのはかわいそうなこと」「子育ての責任は母親にある」「母親は何よりも子供を優先するべきである」といったようなことが、無意識に刷り込まれていたように思う
（●歳、●業）

【ワーキングマザー像】
メディアが報じるワーママの現状は、本当に大変そう。解決策のないまま、報道が終わったりする
（●歳、●業）

両立するなら完璧なワーママに
ならなきゃいけないの？
保活の戦争に勝てそうもない…

電車・バスなど公共の場

【不寛容な環境】
電車で泣いている子供を面倒くさそうに見ている周囲の人たちを見て、日本みたいに不寛容な国でずっと子育てはしたくないと思った
（●歳、●業）

【子どもへの対応】
公共の場で騒いだり泣き続ける他人の子どもを見ると、そのうるささが辛い。自分の子どもをきちんと愛してしつけることが出来るのだろうかと不安に感じる
（●歳、●業）

人に迷惑をか　けず、
余裕のある親　になれるのかな？

身近な人

【姉妹の姿】
専業主婦になった姉が、どんどん社会と離れていき、復帰に自信をなくしているのを見て
（●歳、●業）

【友人の姿】
多くの友人が好きだった仕事を諦めている。後悔しつつもこれしかできないと言っている
（●歳、●業）

やっぱり、社会との接点は持っていたい

- ●会社の中で：76．9%
- ●メディア（ニュース、ドラマ、CM）：41．3%
- ●電車やバスなどの公共の場で：23．6%
- ●親・親戚などの状況を見て・話を聞いて：23．6%

アラサー子無し・働き女子の「両立のイメージ」

働き方
・「働いて帰ってごはんを作ってお風呂に入れて」の毎日を繰り返すのは辛そう

パートナーの状況
・夫が長時間労働で帰宅が遅く子育ての協力をあまり見込めない。自分にばかり負担や責任が増えるのでは？

子育て
・子どもが大好きなのに預けて後悔しないか？
・夜遅くまでの仕事が多く、子どもとの時間を確保できないと思う

仕事の評価
・残業せずに、同じパフォーマンスを出せるか。雇用形態を変えざるをえないのではないか
・妊娠することで、今のキャリアが変わるのではないか

スーパーウーマンになりたい？
・バリキャリではない自分が両立などできるのか
・睡眠時間4時間のスーパー・ワーキングマザーにはなれない

周囲との関係性
・時短勤務になることによって、まわりに迷惑をかけないか。それを気にしてばかりのじぶんのメンタルは大丈夫か？

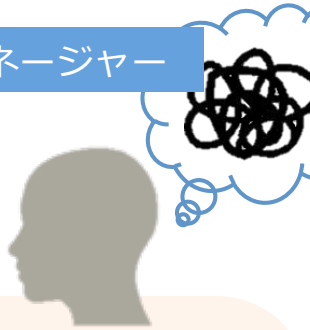
仕事の達成感
仕事に全力を傾けられないことが、ストレスにならないか

「両立不安」の影響

子どもを育てながら、仕事を続けて
いきたいという意欲がある:90.6%

両立不安が原因で、
転職・退職を考える人:50.4%

マネージャー



大学生

<就職>

目指したいキャリアに
チャレンジしなくなる

若手社員

<転職>

目指したいキャリアとは
異なる転職をしてしまう

妊娠中
育休中社員

<復職>

離職してしまう
活躍を諦めてしまう

育児中社員

<活躍>

昇進を諦めてしまう

ボタンのかけ違いで、働く人もマネージャーも経営者も悩んでいます。
「施策の精査」「施策への効果」へのコミットメントが求められています。