



ワーキングマザー調査

調査結果

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

2019.6

パーソル 総合研究所

引用について

本調査を引用いただく際は出所を明記してください。出所の記載例：パーソル総合研究所「ワーキングマザー調査」

[注] 本調査における「正社員」は世の中の呼称としての正社員、「ワークライフバランス」は本人にとってのバランスのとれた働き方を指しています。

目次

1 調査概要

2 調査結果

■ サマリー

■ 1. ワーキングマザーが正社員として働き続けるために必要なこと

- 1 – 1. ワーキングマザーの離職につながる要因
- 1 – 2. ワークライフバランスを保つための上司との対話と“職場内対話無力感”
- 1 – 3. 夫の家事育児参画実態

■ 2. ワーキングマザーが成果を出すために必要なこと

- 2 – 1. ワーキングマザーの成果につながる要因
- 2 – 2. ワーキングマザーのキャリア観 ～育成に向けて～

3 Appendix

調査概要

パーソル総合研究所
ワーキングマザー調査

調査名称	パーソル総合研究所「ワーキングマザー調査」
調査目的	ワーキングマザー像とワーキングマザーの課題を定量的に把握し、時間的制約があるなかでもワーキングマザーが正社員として就業を継続して成果を出すための道筋を明らかにすること
調査手法	調査モニターを対象としたインターネット定量調査
調査期間	2019年1月9日-1月17日
調査対象	<ul style="list-style-type: none">■ 子あり・正社員女性 第1子が小学生以下である20～59歳正社員女性。第1子妊娠中に正社員であり産後に復帰した人。■ 子あり・正社員を辞めた女性 第1子が小学生以下である20～59歳の元正社員女性。第1子妊娠中に正社員であり産後復帰したが正社員を辞めた人。■ 子あり・正社員女性の配偶者（子あり・正社員男性） 第1子が小学生以下である20～59歳正社員男性。妻が第1子妊娠中に正社員であり産後復帰して現在も正社員である人。■ 子あり・正社員を辞めた女性の配偶者（子あり・正社員男性） 第1子が小学生以下である20～59歳正社員男性。妻が第1子妊娠中に正社員であり産後復帰したが正社員を辞めた人。■ 上司 係長・主任相当以上で、自分がマネジメントをしている正社員女性部下に小学生以下の子どもがいる20～59歳正社員。■ 同僚 所属している部署の小学生以下の子どもがいる正社員女性と業務上のかかわりがある20～59歳一般社員（正社員）。
有効回収数	2100名
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

	回答時の末子年齢		
	3歳未満	3歳以上の 未就学児	小学生
子あり・正社員女性	300	300	300
子あり・正社員を辞めた女性	100	100	100
子あり・正社員女性の配偶者	100	100	100
子あり・正社員を辞めた女性の配偶者	60	80	60
	子供有無／年齢不問		
上司	200		
同僚	200		

計2100名

本調査では、ワーキングマザーが時間的制約があるなかでも正社員として就業を継続して成果を出すための道筋を、以下の2つの視点から検証した

ステップ①
働き続ける

- ワーキングマザーが**正社員として「働き続ける」**ために何が必要か？

ステップ②
成果を出す

- ワーキングマザーが**「成果を出す」**ために何が必要か？

調査結果

パーソル総合研究所
ワーキングマザー調査

企業の経済的ベネフィット

社員が辞めずに 成果を出すこと

能力・スキル発揮機会の提供

- ・ 職責・職務に応じた期待
- ・ 能力・スキルが十分に活かされる仕事アサイン

評価

- ・ 時間あたりのアウトプットでの評価

ワークライフバランス

- ・ 仕事と家庭の両立に対する「理解」
- ・ 個々にとって「適切な仕事量」の維持
- ・ 仕事の範囲ややり方に対する「裁量性」

図.ワーキングマザーの就業継続・成果に必要な要因

1 育児期に離職した正社員女性の 約6割が出産後も働き続けたいと思っていた [P.16]

- 出産を機に辞めたいと思っていた専業主婦志向は2割のみ。 [P.16]
- 正社員を辞めた後の状況を見ると、小学生以下の子どもを持つ人の47%がアルバイト・パートとして働いている。 [P.17]

企業が柔軟な働き方を認めることで、辞めずに就業継続していた可能性がある。

2

正社員を辞めた理由をみると、

辞めたときの子どもの年齢に応じて特徴がみられる [P.18]

子どもの年齢
(第1子)

特徴

3歳未満

家族・親族の家事育児サポートが不十分

- 子どもが3歳未満の場合、夫の家事育児時間が短いことが妻の離職と関連している。
3歳未満の子どもを持つ女性に対して夫の家事育児時間を聞くと、
就業継続できている女性の場合で2時間10分、正社員を辞めてしまった女性の場合で
1時間16分（離職時）と差が生じている。[P.31]

3～6歳
(未就学児)**職場での居場所感のなさ**

(職場の理解不足や迷惑をかけているので肩身が狭いなど)

小学生

子どもへのケア

(精神的なケアや教育など)

3 ワークライフバランスは就業継続に影響する [P.19,20]

- 「子どもがいて正社員として働き続けている女性」で、ワークライフバランスがとれていると回答したのは49.7%。一方、「子どもがいて正社員を辞めた女性」で、離職した職場でワークライフバランスがとれていたと回答したのは26.7%であり、23.0ポイントの差がある。 [P.19]

ワークライフバランス確保に向けた 職場における3つのカギ [P.21]

1. 「理解」：仕事と家庭の両立に対する「理解」を示す
2. 「適切な仕事量」：個々の仕事量を適切に保つ
 - ワークライフバランスがとれていないワーキングマザーの約5割が、上司に仕事量を調整して欲しいとの希望を伝えていない [P.25]
 - 自分が声をあげても職場は変わらないと思う“職場内対話無力感”を抱えているワーキングマザーは約4割 [P.26]
 - “職場内対話無力感”が、上司との対話を阻んでいる [P.27]
3. 「裁量性」：仕事の範囲ややり方を各々でコントロールできるようにする

4

時間に制約がある社員がワークライフバランスを保ちながら成果を出すには

1. 職責・職務に応じた期待をかけられ、
2. 能力・スキルを発揮でき、
3. 時間あたりのアウトプットで評価されることが重要であるが、
いずれも十分に実現されていない [P.35,37]

ワーキングマザーの活躍を阻む 3つの要素 [P.37]

1. 職責・職務に応じた期待がされていない

- 時短取得者の55.6%／時短非取得者の57.4%で職責・職務に応じた期待がされていない

2. 能力・スキルを十分に活かせる仕事アサインがされていない

- 時短取得者の55.3%／時短非取得者の58.1%で能力・スキルを十分に活かせる仕事がアサインされていない

3. 時間あたりアウトプットでの評価がされていない

- 時短取得者の75.6%／時短非取得者の84.6%で時間あたりアウトプットでの評価がされていない

5

管理職意向は出産で消え去るのではなく、封印されているだけである

- 管理職として働きたい人の割合は、出産前で19.6%だが、**3歳未満の子どもがいるときで7.7%に低下する。しかしその後、3歳以上の未就学児の子どもがいるときで10.0%、小学生の子どもがいるときで17.3%と上昇していく。** [P.39]

| 子どもの成長とともに管理職意向は産前の水準に戻るため、時間に制約がある社員も将来の管理職候補としての育成が必要である。

6 育休中におこなったことで復職後に最も役に立ったと感じたのは 「復職後の分担について夫婦で話し合い」をしたこと

- 育休中の過ごし方で復職後に役立ったことベスト5は、**1位 = 復職後の分担について夫婦の話し合い (67.6%)**、**2位 = 働く意義の明確化 (66.3%)**、**3位 = 会社の人との交流 (63.9%)**、**4位 = キャリアの棚卸し (62.2%)**、**5位 = ママ友づくり (57.9%)**。 [P.41]

*実施者のうち、役立った人の割合

| 産休・育休に入る女性に対して、ランキング上位の過ごし方を推奨することが有効と考えられる。

調査結果 1 - 1

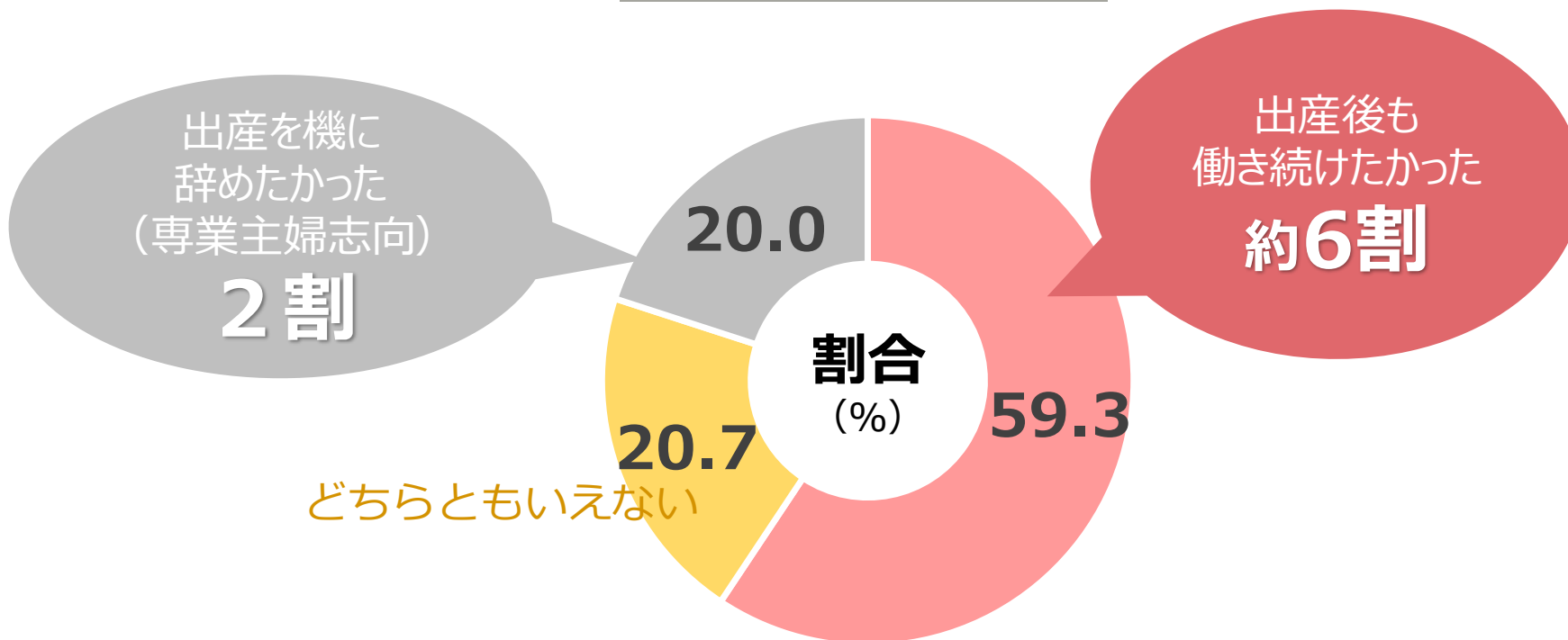
ワーキングマザーの 離職につながる要因

パーソル総合研究所
ワーキングマザー調査

子どもが産まれたら仕事を辞めたいと思っていた女性は2割のみ。

正社員を辞めた女性の6割は、**出産を機に辞めたいと思っていなかった**。

出産前の就業継続意向



※「できれば出産を機に退職し、その後は仕事を持ちたくなかった」という項目に対する5件法（そう思う／ややそう思う／どちらともいえない／あまりそう思わない／そう思わない）の回答。

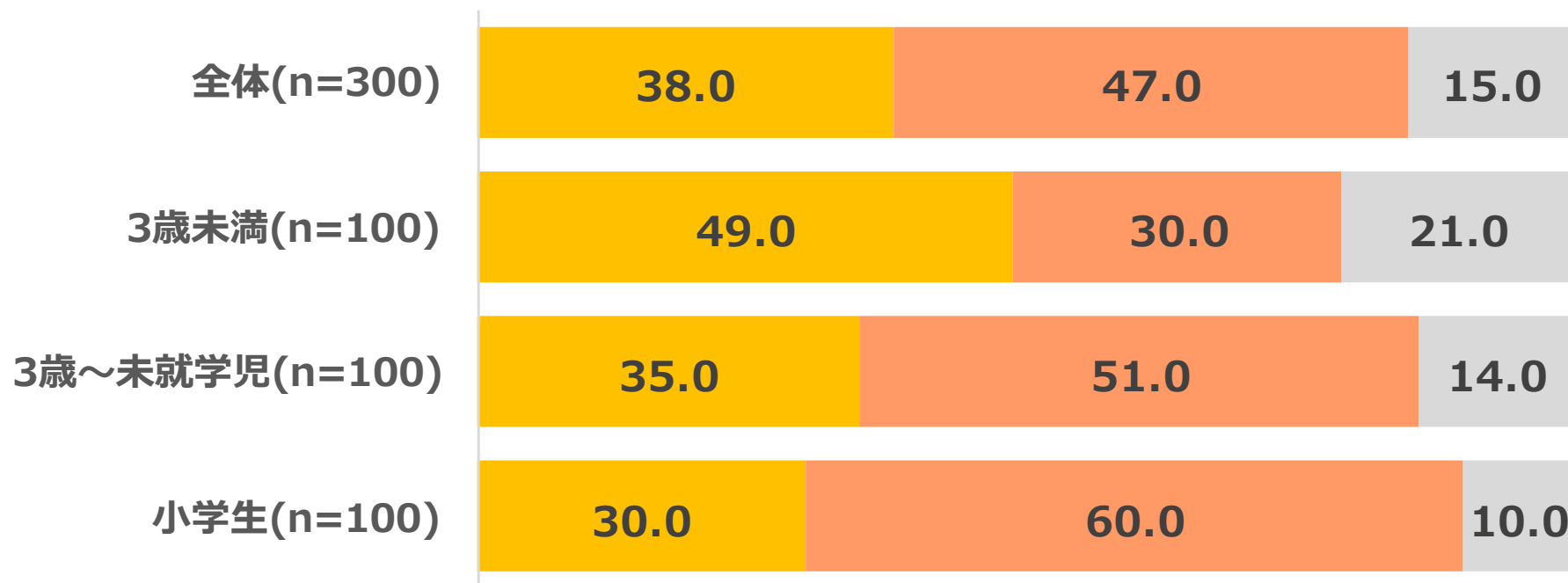
そう思う／ややそう思う を「出産を機に辞めたかった」、
あまりそう思わない／そう思わない を「出産を機に辞めたいと思っていなかった」として集計。

Copyright © since 2016 PERSOL RESEARCH AND CONSULTING Co., Ltd. All Rights Reserved.

正社員を辞めた後の状況を見ると、小学生以下の子どもを持つ人の47%がアルバイト・パートとして働いている。

現在の就労形態 <現在の末子年齢別>

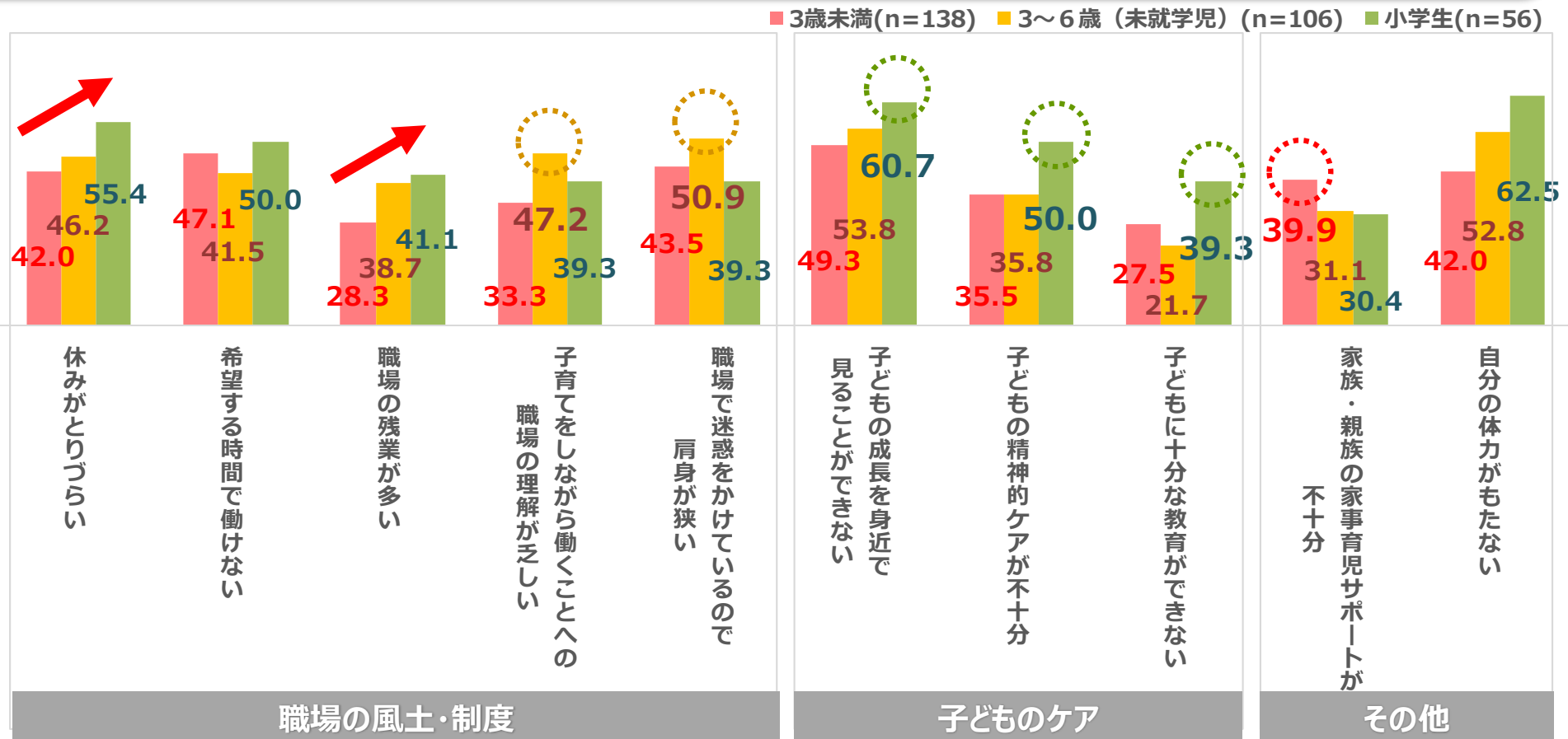
■ 働いていない（専業主婦、学生など） ■ パート・アルバイト ■ その他 (%)



第1子が3歳未満での離職は「家族・親族のサポート不足」、第1子が3歳以上未就学児での離職は「職場の理解不足」や「職場における肩身の狭さ」といった居場所感のなさが特徴となっている。

第1子が小学生での離職は、職場における「休みのとりづらさ」や「職場の残業の多さ」に加えて、子どもの教育や精神的ケアの未充足が特徴となっている。

複数
回答
(%)



正社員を辞めた女性でワークライフバランスがとれていた人はおよそ4人に1人にすぎない。

ワークライフバランスがとれている割合

※正社員を辞めた女性は辞める直前に
ワークライフバランスがとれていた割合

0 10 20 30 40 50 (%)

子あり・正社員女性(n=900)

49.7

子あり・正社員を辞めた女性(n=300)

26.7

差
23.0ポイント

ワークライフバランスは就業継続に影響する。

■単回帰分析
目的変数 | 就業継続意向
説明変数 | ワークライフバランス
ベース：小学生以下の子どもがいる正社員女性 n=900

ワークライフバランスがとれていない

.510
**

調整済みR²乗値
.259

離職

(就業継続意向が低い)

数値は標準化回帰係数
**：1%水準で有意

ワークライフバランスの確保には、「**両立に対する理解**」「**適切な仕事量**」「**裁量性**」が特に重要である。

影響度 上位3項目

1 **仕事と家庭の両立に対する理解がある**

.179 **

2 **1人あたりの仕事の量が適切である**

.117 **

3 **仕事の範囲ややり方を自分で決めることができる**

.116 **

**ワークライフ
バランス
がとれている**

調整済みR²乗値
.441

■重回帰分析（ステップワイズ法）
目的変数 | ワークライフバランス
説明変数 | 職場要因、仕事特性、仕事への姿勢、家事育児時間
ベース：小学生以下の子どもがいる女性（配偶者・上司あり） n=942

数値は標準化偏回帰係数
**：1%水準で有意

職場要因

個人を尊重する職場風土

- ・仕事と家庭の両立に対する理解がある (.179**)
- ・家庭の事情やワークライフバランスに配慮する雰囲気がある (.107*)
- ・自分の仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい (.106**)
- ・働き方や仕事についての自分の想いを尊重してくれる (.088**)

適切な仕事量

- ・1人あたりの仕事の量が適切である (.117**)
- ・残業が少ない職場である (.091**)
- ・仕事時間 (-.065*)
- ・男女を問わず、仕事の割り振りや評価は公平である (-.080**)

仕事の裁量性

- ・仕事の範囲ややり方を自分で決めることができる (.116**)
- ・勤務時間が柔軟である (.075**)
- ・1人で作業をすることが多い (.065*)
- ・突発的な業務が頻繁に発生する (-.065*)
- ・会議や打ち合わせが多い (-.079**)

主体性

- ・何か問題があれば上司に話すようにしている (.087**)
- ・前例がないことでも自らモデルケースをつくるよう率先して行動する (.077**)

家事育児時間

- ・平日の家事育児時間 (-.068**)

本人要因

■重回帰分析（ステップワイズ法）
目的変数 | ワークライフバランス
説明変数 | 職場要因、仕事特性、仕事への姿勢、家事育児時間
ベース：小学生以下の子どもがいる女性（配偶者・上司あり） n=942



カッコ内の数値は標準化偏回帰係数
* : 5%水準で有意
** : 1%水準で有意
(赤字の項目：ワークライフバランスを促進)
(青字の項目：ワークライフバランスを阻害)

調査結果 1 - 2

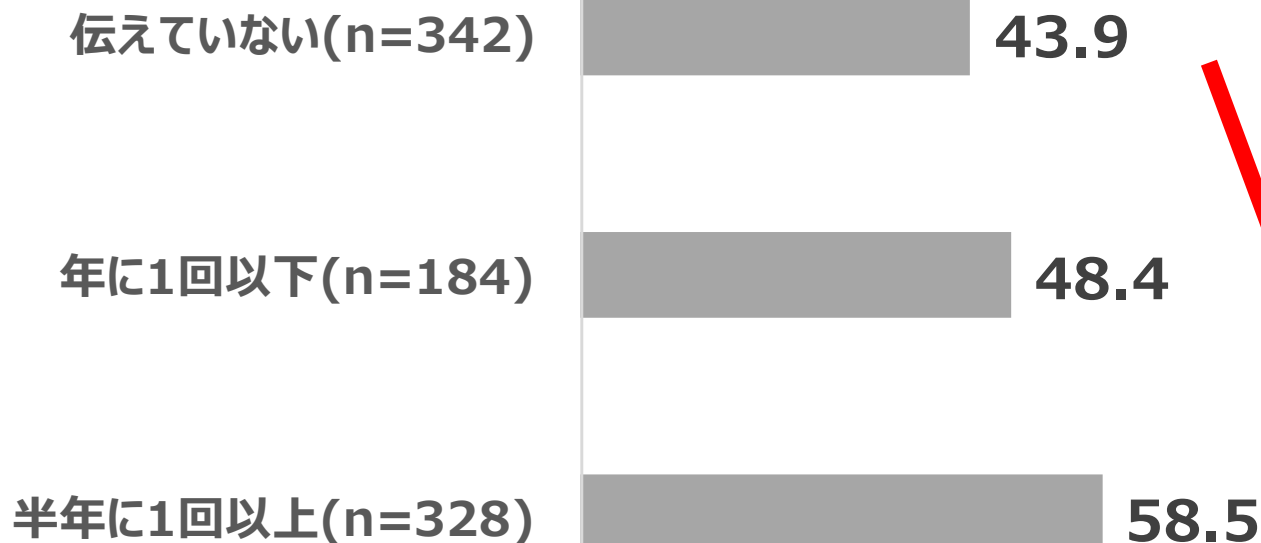
ワークライフバランスを
保つための上司との対話と
“職場内対話無力感”

パーソル総合研究所
ワーキングマザー調査

上司に**仕事量調整希望**を伝えているとワークライフバランスがとれている割合が高い。特に、半年に1回以上の頻度で上司と仕事量について話し合っているとワークライフバランスがとれている割合が高い。

ワークライフバランスがとれている割合

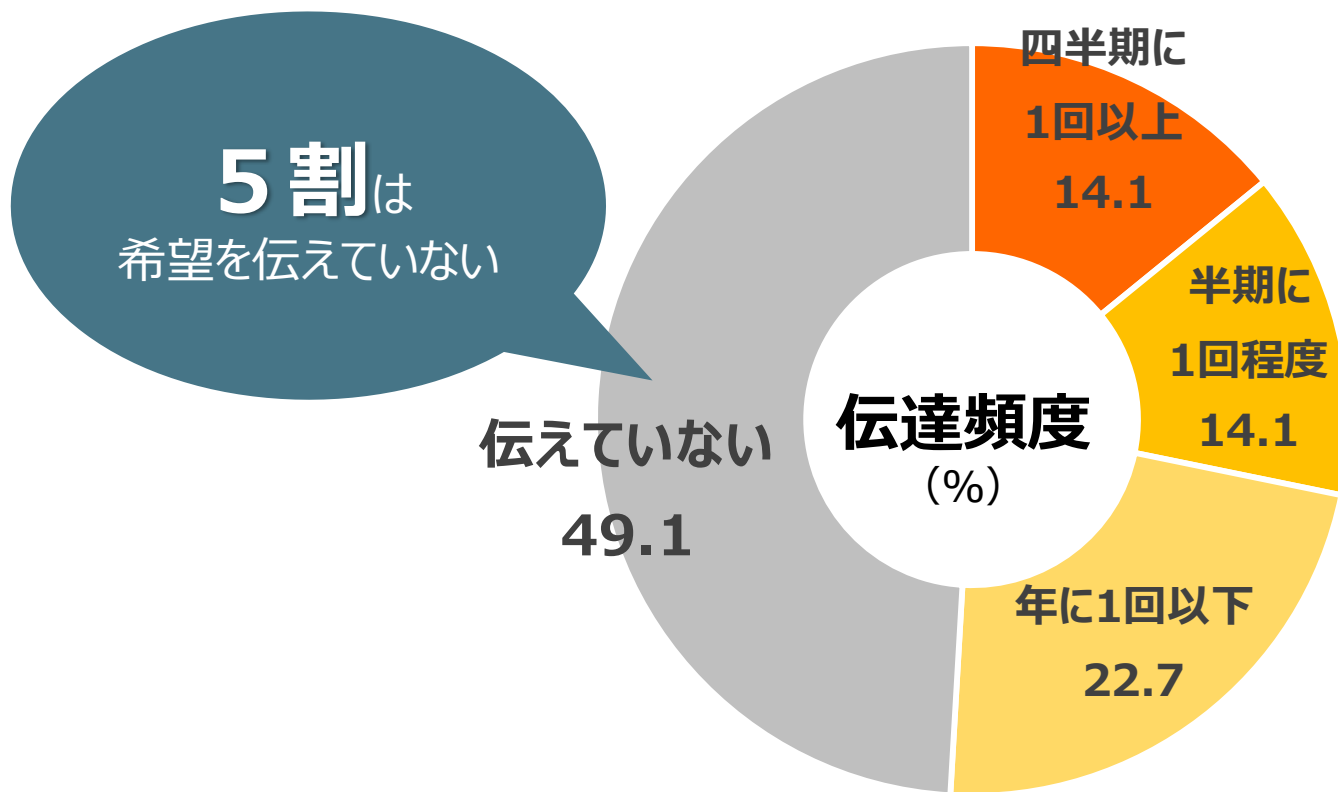
0 20 40 60 80 (%)



ワークライフバランスが
とれている

ワークライフバランスがとれていないワーキングマザーの約5割が上司に仕事量調整の希望を伝えていない。

仕事量調整希望の伝達頻度

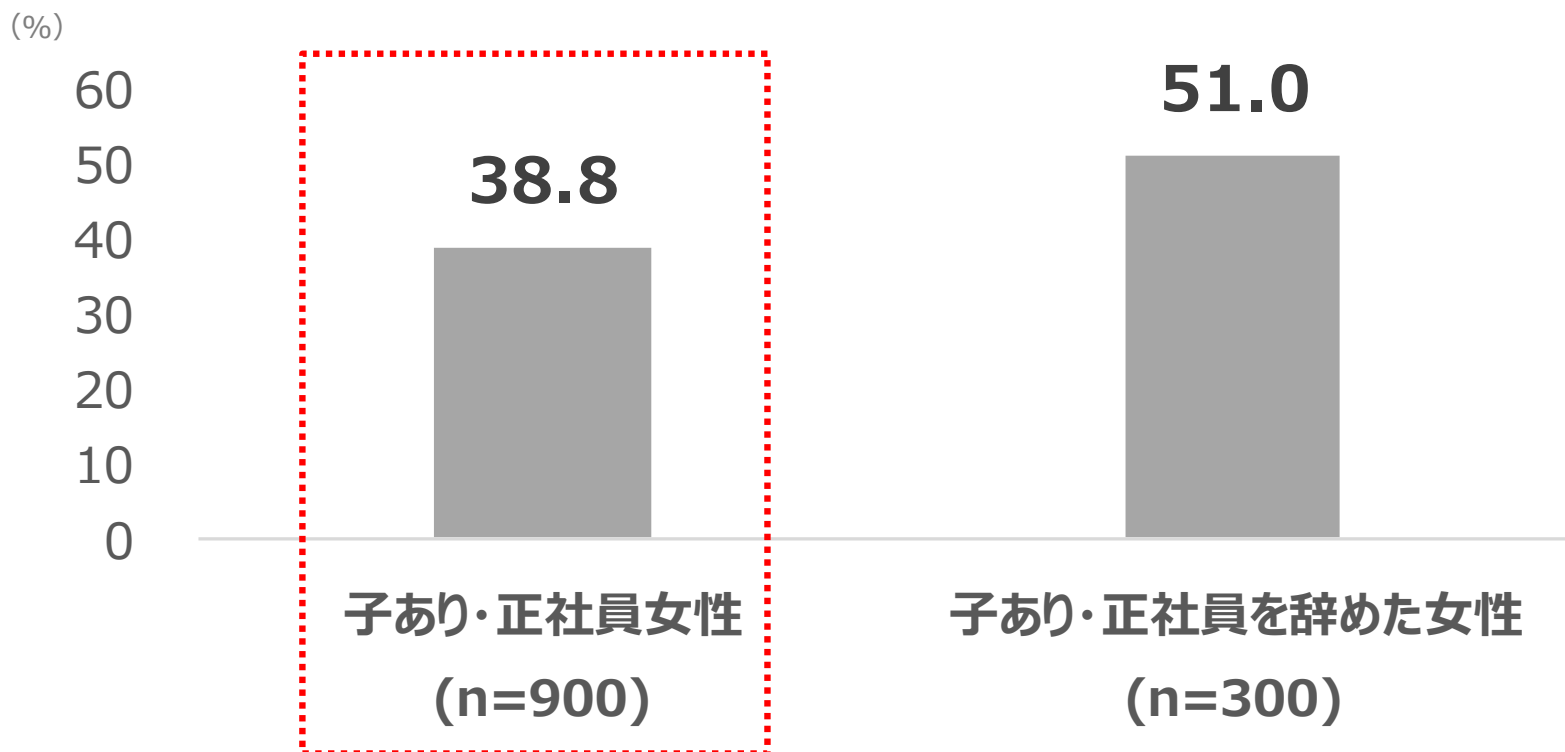


小学生以下の子どもがいる正社員女性の約4割が“職場内対話無力感”を感じている。

正社員を辞めた女性では半数以上が“職場内対話無力感”を感じていた。

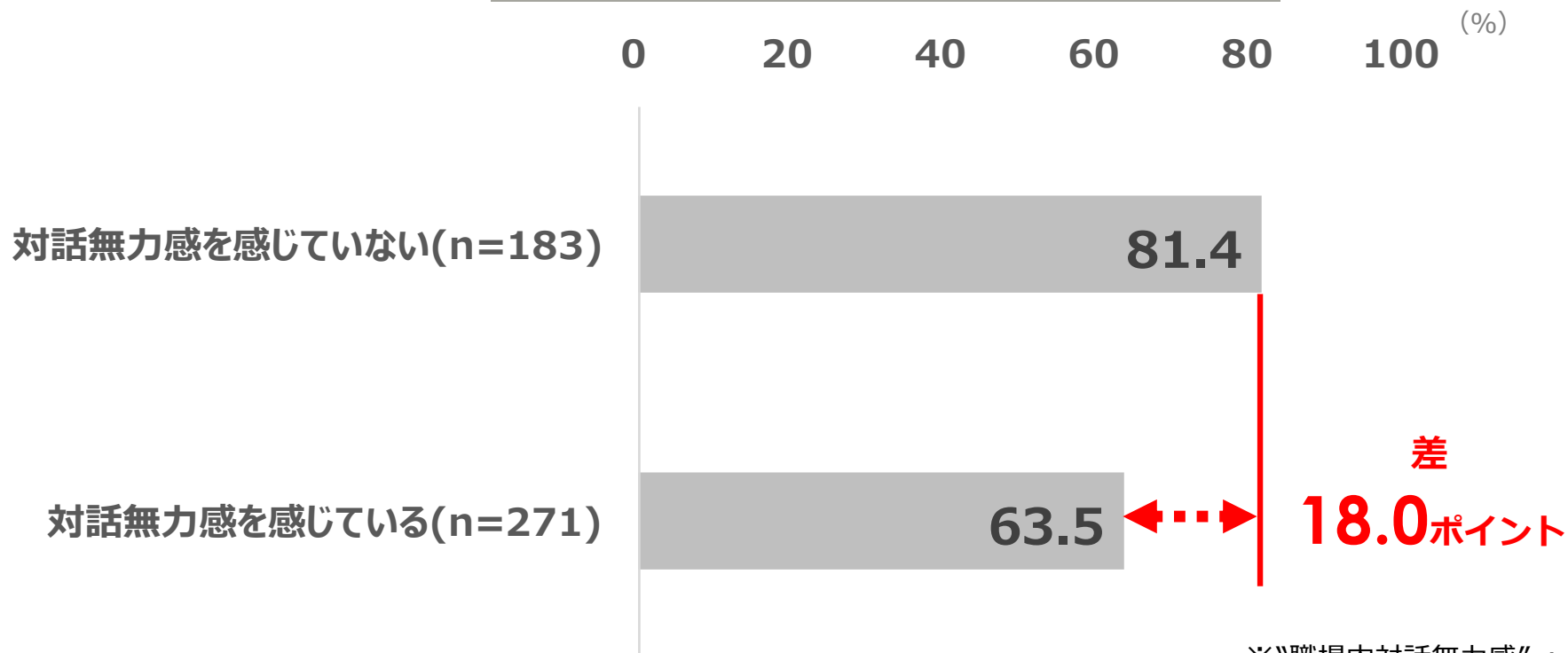
「自分が声をあげても職場は変わらない」と思う割合
[そう思う/ややそう思うの合計]

※“職場内対話無力感”：
「自分が声をあげても職場は変わらない」という思い



“職場内対話無力感”が「対話」を阻んでいる。

上司に仕事量調整希望を伝えている人の割合



※“職場内対話無力感”：
「自分が声を挙げて職場
は変わらない」という思い

「社員の意見が経営に反映されない」「上司がスキル・能力を活かせるような仕事を与えてくれない」といった個人が尊重されない職場、および、職場に対する個人の固定概念が“職場内対話無力感”を醸成している。

〈統制変数〉
時短取得有無

影響の大きさ
(標準化係数)

■重回帰分析（強制投入）
目的変数 | 職場内対話無力感
説明変数 | 職場要因、本人の固定概念
ベース：小学生以下の子どもがいる正社員女性（上司あり） n=854

職場要因

社員の意見が経営に反映されない

.224 **

上司がスキル・能力を活かせるような仕事を
与えてくれない

.168 **

本人の固定概念

職場で個人的な願望を伝えるのはよくない

.291 **

子どもがいたらやりたい仕事をするのは無理だと思う

.214 **

周囲の方に配慮して自身の主張を通すような
ことはしない

.133 **



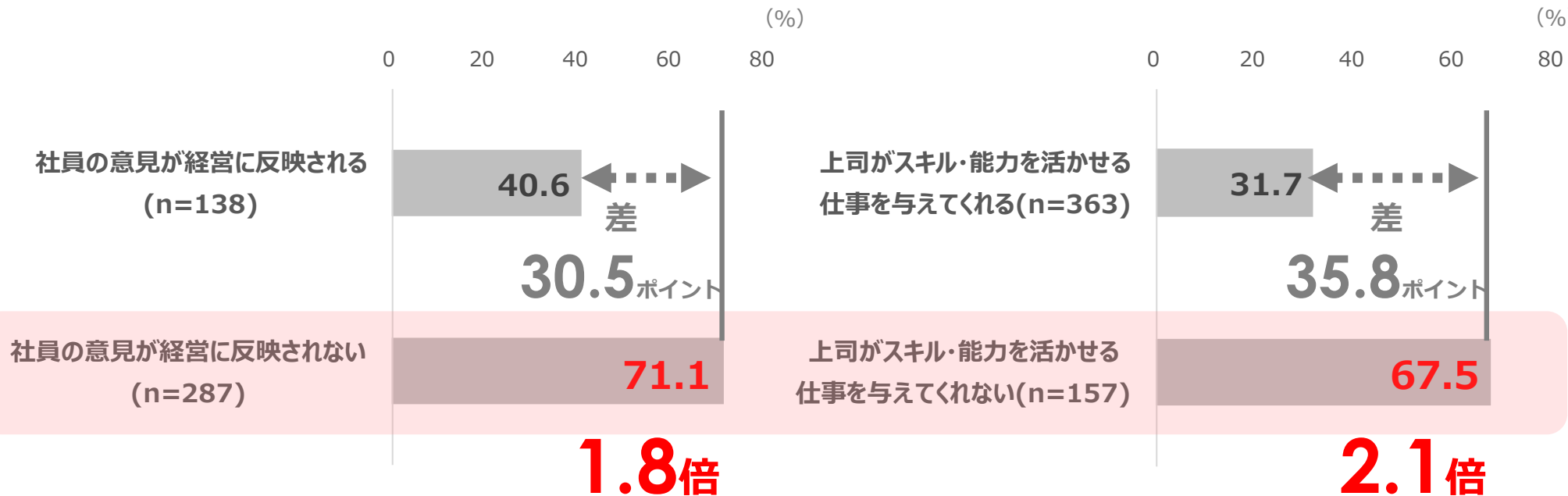
※“職場内対話無力感”：
「自分が声を挙げても職場
は変わらない」という思い

**：1%水準で有意

「社員の意見が経営に反映されない」「上司がスキル・能力を活かせるような仕事を与えてくれない」といった個人が尊重されない職場では、およそ2倍の水準で“職場内対話無力感”が醸成されている。

“職場内対話無力感”を感じている人の割合

※“職場内対話無力感”：
「自分が声を挙げてても職場は変わらない」という思い



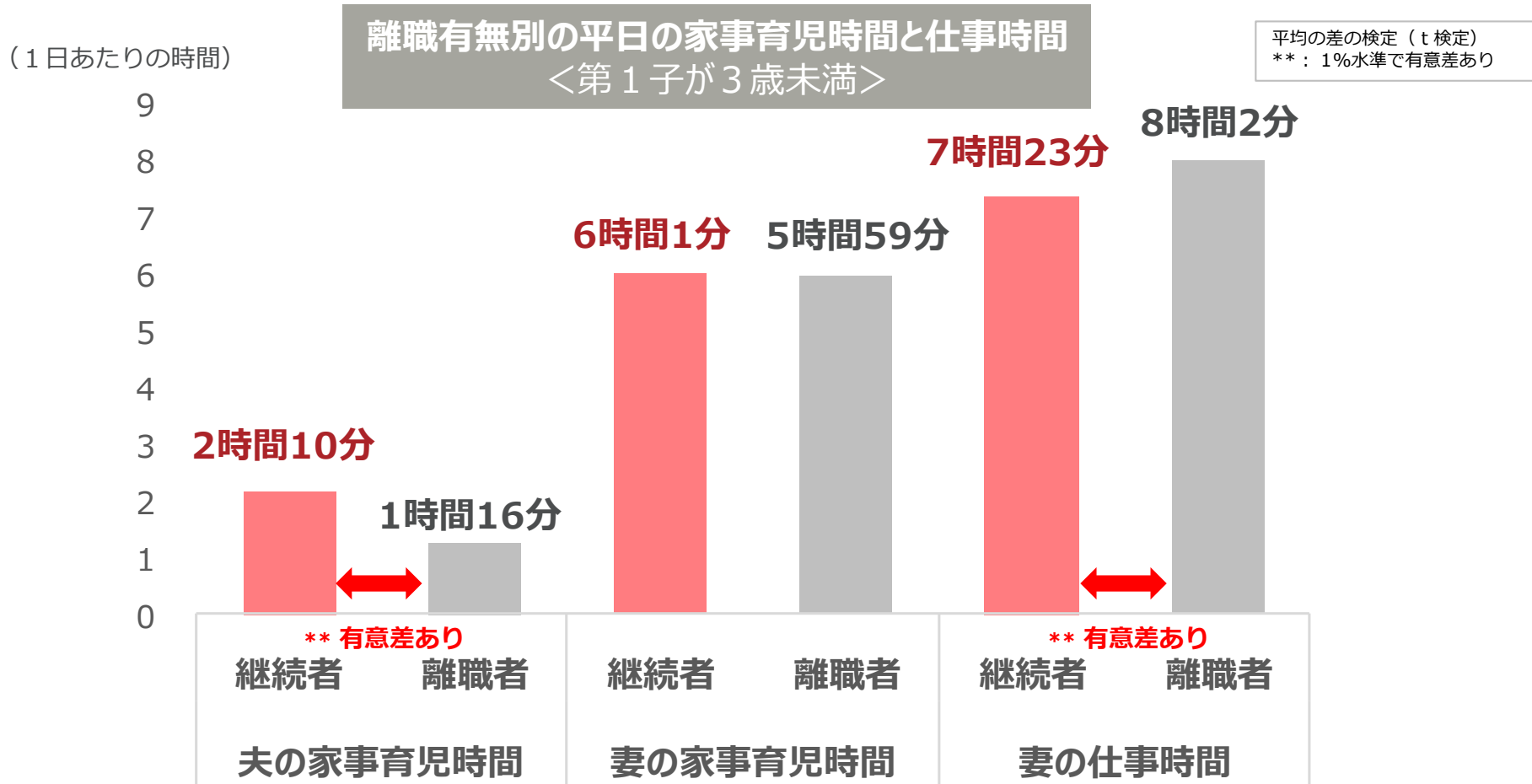
職場内で“対話無力感”が醸成されている

調査結果 1 - 3

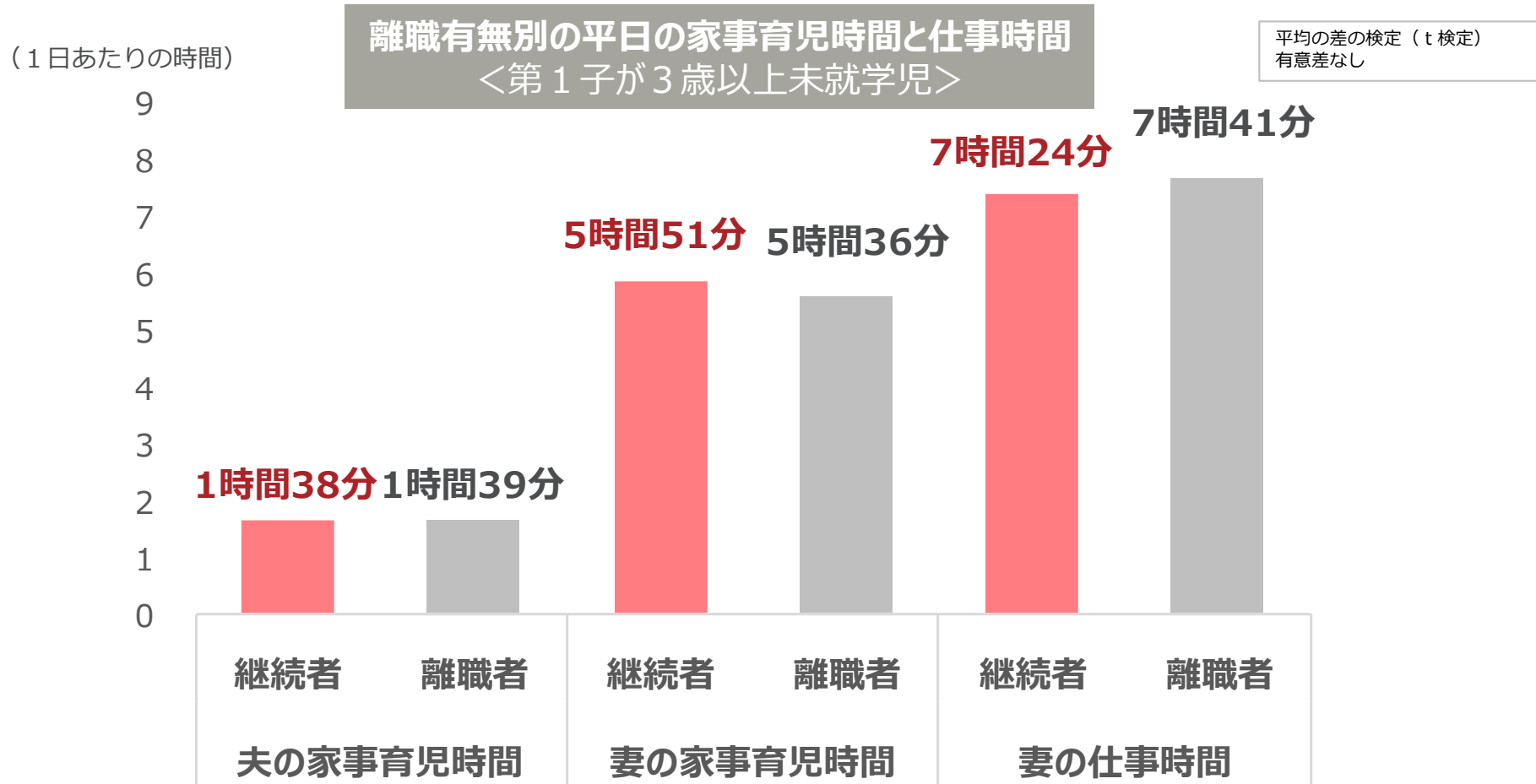
夫の家事育児参画実態

パーソル総合研究所
ワーキングマザー調査

子どもが3歳未満の場合、**仕事時間の長さや夫の家事育児時間が短いことが妻の離職と関連している。**



子どもが3歳以上未就学児の場合、夫の家事育児時間と妻の離職との間に関連性は見られない。



【ベース：既婚女性（第1子が3歳以上未就学児）】※継続者は現在、離職者は離職時の子どもの年齢
 継続者：子あり正社員女性(n=288)、離職者：子あり：正社員を辞めた女性(n=105)

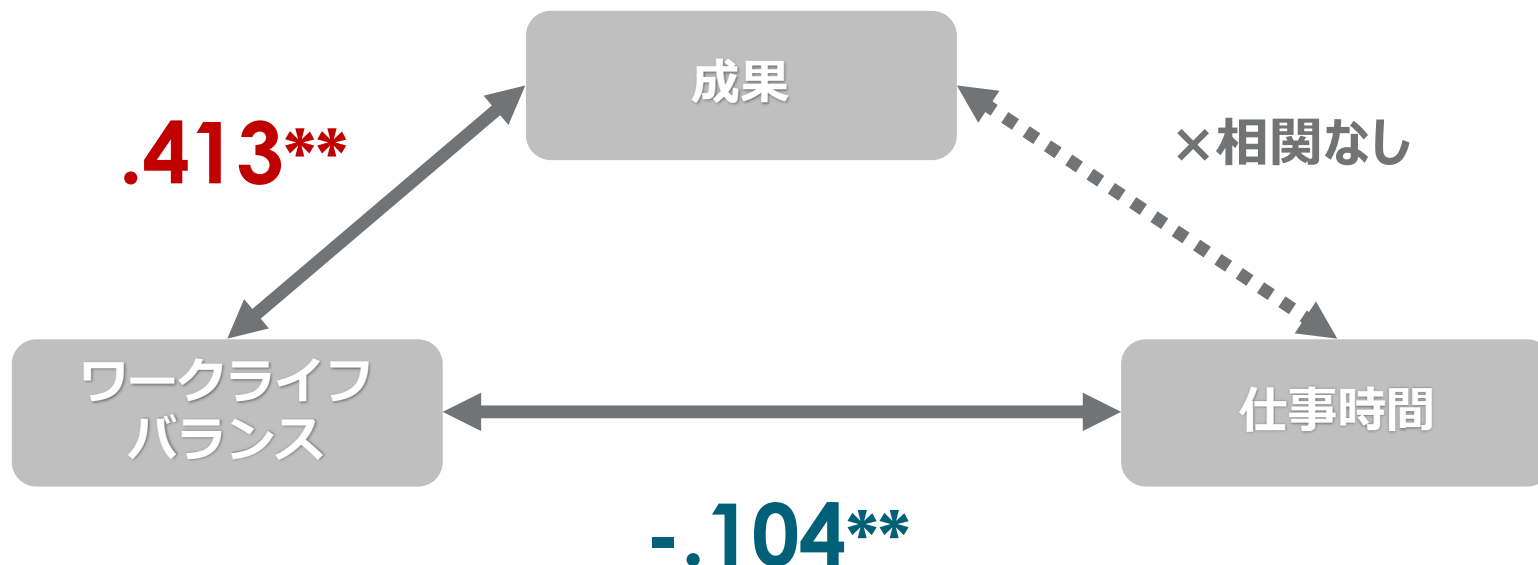
調査結果 2 - 1

ワーキングマザーの 成果につながる要因

パーソル総合研究所
ワーキングマザー調査

ワークライフバランスがとれている正社員ワーキングマザーは成果を出せているが、
仕事時間の長さは必ずしも成果につながっていない。

※数値は相関係数
**1%水準で有意



正社員ワーキングマザーがワークライフバランスを保ちながら成果を出すには、
職責・職務に応じた期待と能力発揮できる仕事アサイン、時間あたりアウトプットでの評価が重要である。

影響度
上位3項目

1 自分のもつ能力・スキルが仕事で十分に活かされている

.614 **

2 時間あたりのアウトプットで評価がおこなわれる

.130 **

3 自分の職責・職務に応じた期待をかけてくれる

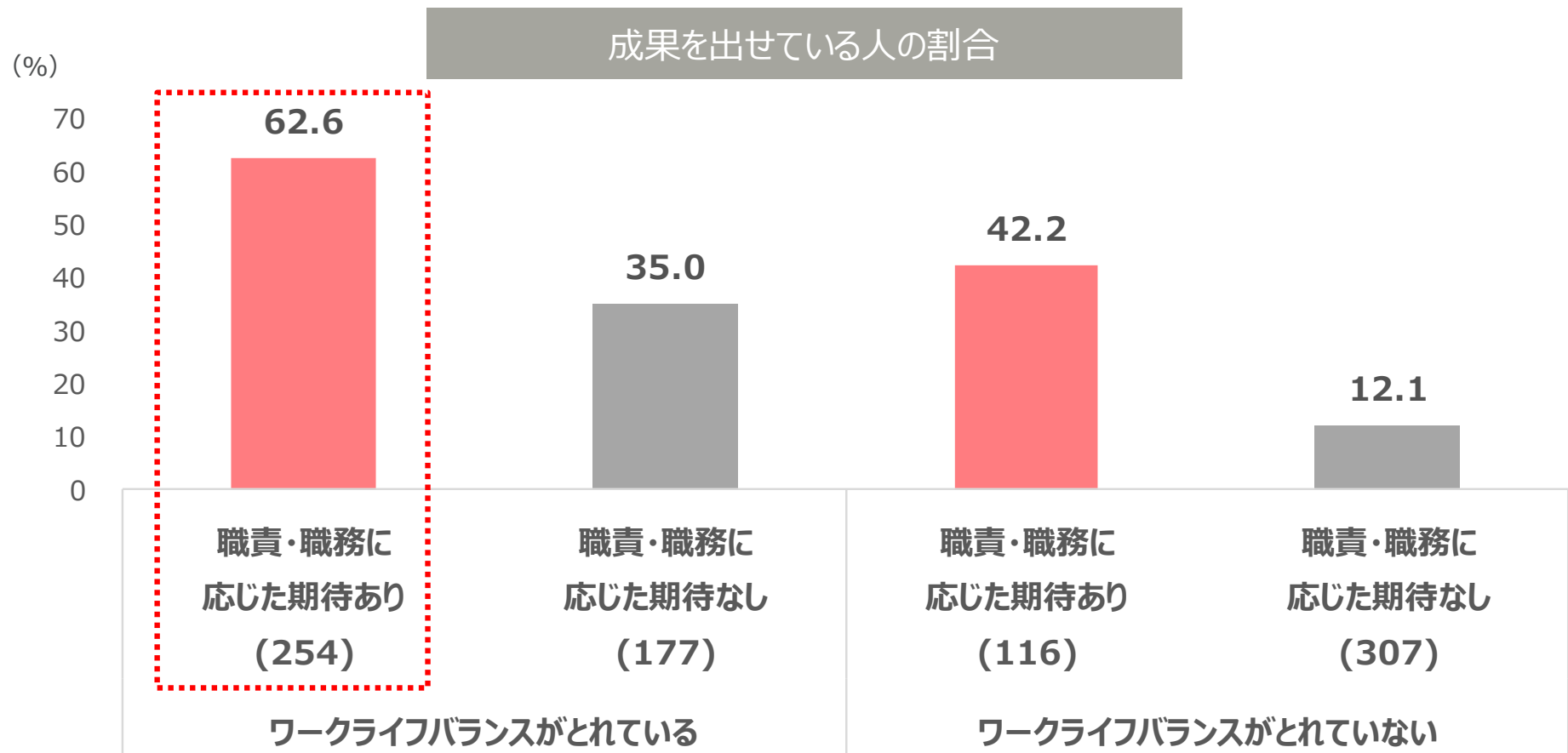
.120 **

■重回帰分析（ステップワイズ法）
目的変数 | 成果（本人評価）
説明変数 | 職場要因、仕事特性、仕事時間、末子年齢
ベース：ワークライフバランスがとれている小学生以下の子どもがいる正社員女性（上司あり） n=385



数値は標準化偏回帰係数
**：1%水準で有意

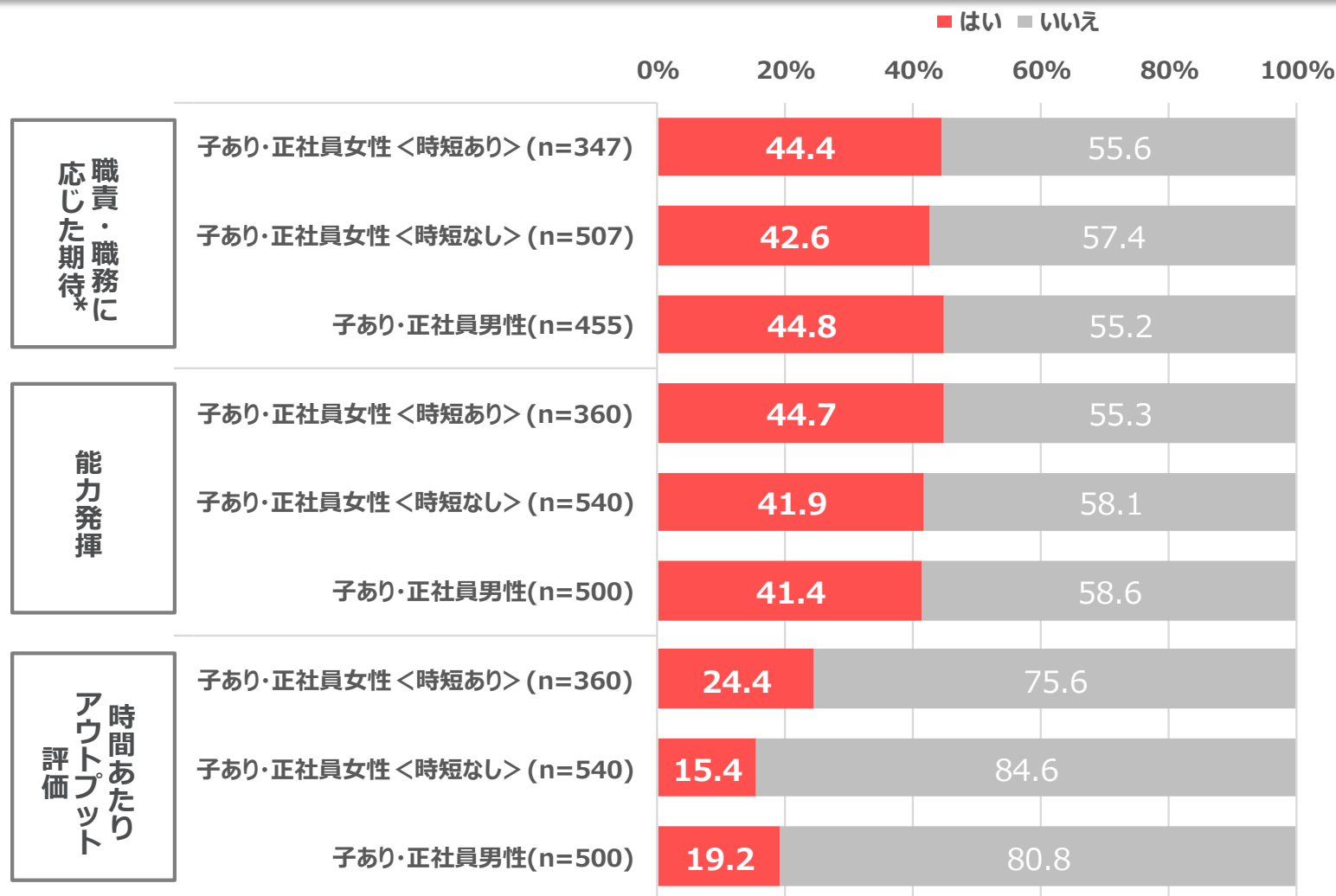
職責・職務に応じた期待をされており、かつ、ワークライフバランスが保てている場合に成果を出せている。
職責・職務に応じた期待をされていてもワークライフバランスが保てない場合は成果につながりにくい。



※「どちらともいえない」は「なし」に含む

Copyright © since 2016 PERSOL RESEARCH AND CONSULTING Co., Ltd. All Rights Reserved.

時間あたりアウトプットで評価されている人は、時短取得者の24.4%／時短非取得者の15.4%に過ぎない。



*上司がいる人ベース

調査結果 2 - 2

ワーキングマザーの キャリア観 ～育成に向けて～

パーソル総合研究所
ワーキングマザー調査

「管理職になりたい」という意欲は封印されているだけで、消え去ったわけではない。

管理職として働きたい人の割合

(%)

19.6

7.7

10.0

17.3

末子年齢

出産前

*1

3歳未満

*2

3歳以上の
未就学児

*3

小学生

*4

ベース:

*1 小学生以下の子どもがいる正社員女性(n=900)

*2 末子が3歳未満正社員女性(n=300)

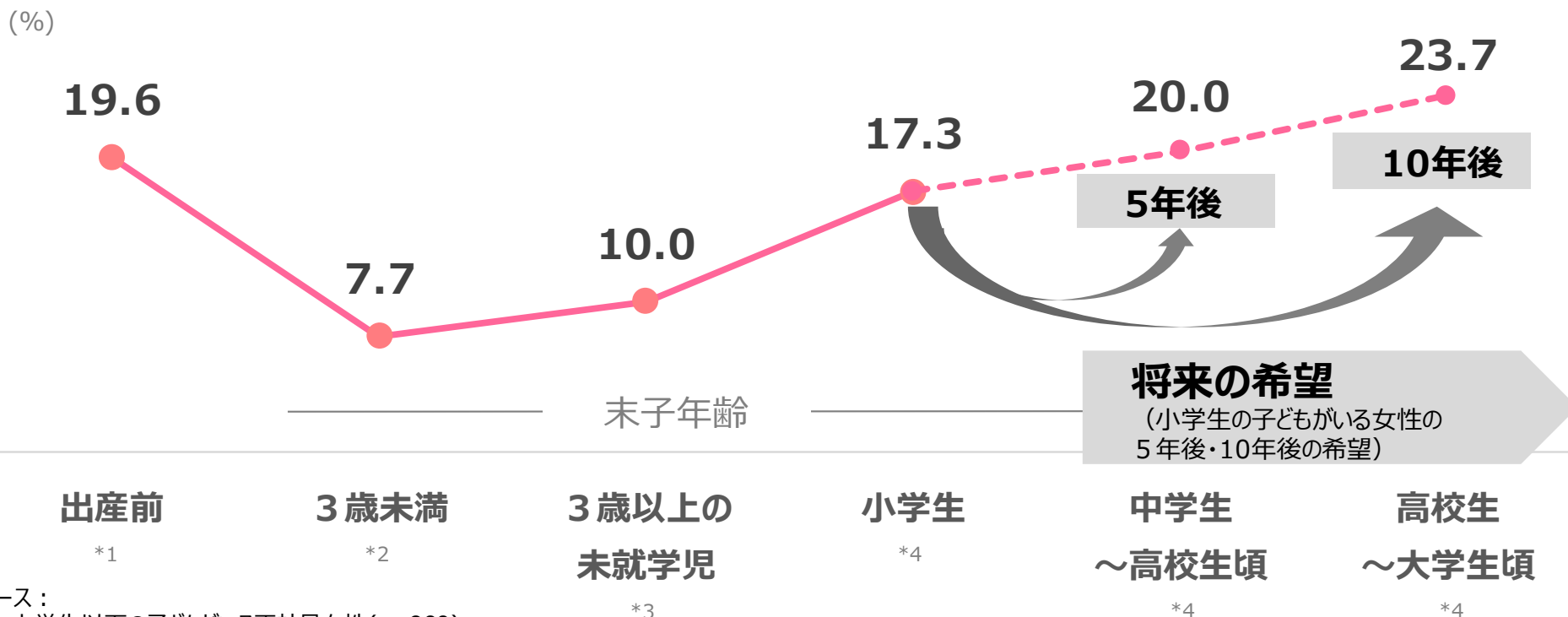
*3 末子が3歳以上未就学児の正社員女性(n=300)

*4 末子が小学生の正社員女性(n=300)

子どもの成長とともに、管理職として働きたい女性は増えていく。

現在小学生の子どもをもつ女性の23.7%が10年後に管理職として働きたいと思っている。

管理職として働きたい人の割合



ベース:

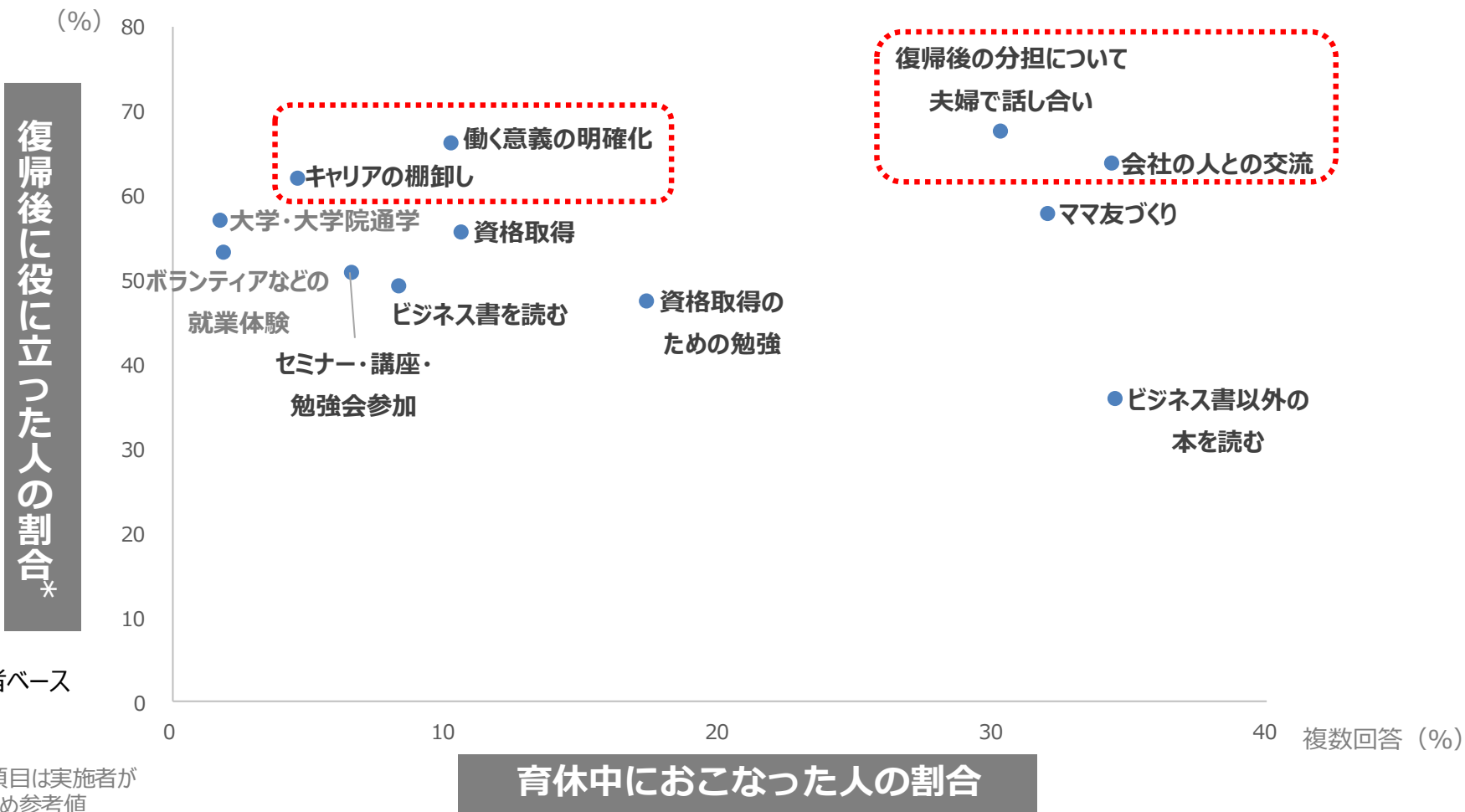
- *1 小学生以下の子どもがいる正社員女性(n=900)
- *2 末子が3歳未満正社員女性(n=300)
- *3 末子が3歳以上未就学児の正社員女性(n=300)
- *4 末子が小学生の正社員女性(n=300)

復帰後に最も役に立つ育休中の過ごし方は、「復帰後の分担について夫婦で話し合い」をすること。

「働く意義の明確化」や「会社の人との交流」、「キャリアの棚卸し」も復帰後に役に立ったと感じられている。

ランキング	育休中の過ごし方	復職後に役に立ったという回答割合 (%) ※役立ったとの回答者/実施者	実施者の割合 (%)
1位	復職後の分担について夫婦で話し合い	67.6	30.2
2位	働く意義の明確化	66.3	10.2
3位	会社の人との交流	63.9	34.3
4位	キャリアの棚卸し	62.2	4.5
5位	ママ友づくり	57.9	31.9
6位以下	大学・大学院通学	57.1	1.7
	資格取得	55.8	10.5
	ボランティア	53.3	1.8
	セミナー・講座・勉強会参加	50.9	6.5
	ビジネス書を読む	49.3	8.2
	ビジネス書以外の本を読む	35.9	34.4

※設問で用意した項目について複数回答の結果をランキング化。ただし、6位の大学・大学院通学、8位のボランティアは実施者が少なく(n<30)、参考値扱い。



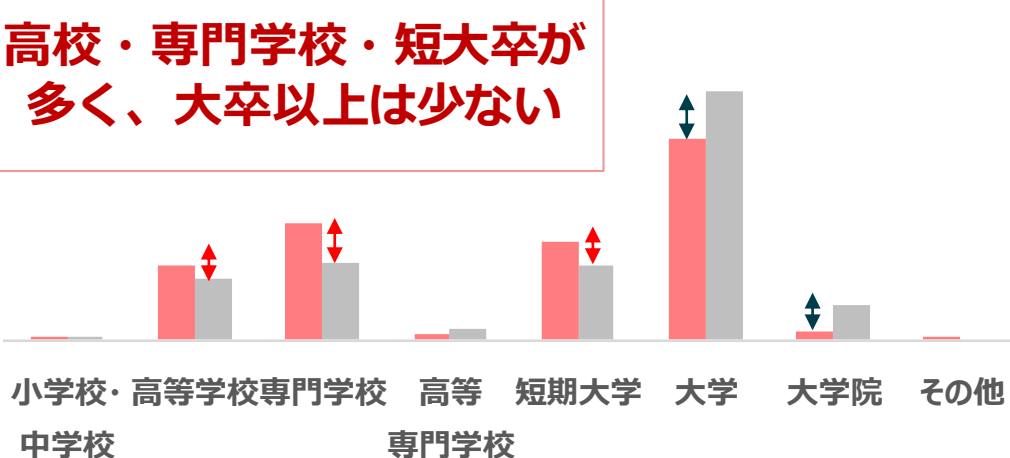
Appendix

パーソル総合研究所
ワーキングマザー調査

本人の学歴

■ 子あり・正社員を辞めた女性(n=300) ■ 子あり・正社員女性(n=900)

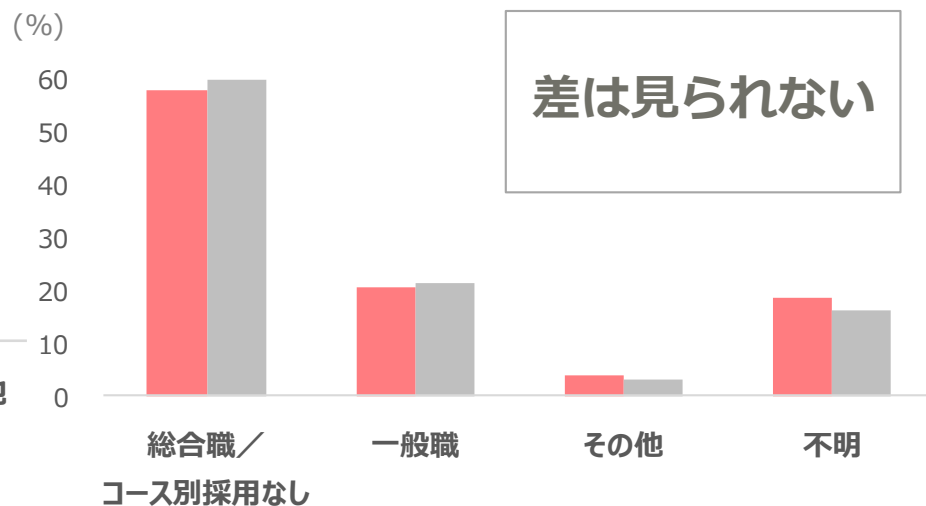
高校・専門学校・短大卒が多く、大卒以上は少ない



総合職／一般職

■ 子あり・正社員を辞めた女性(n=300) ■ 子あり・正社員女性(n=900)

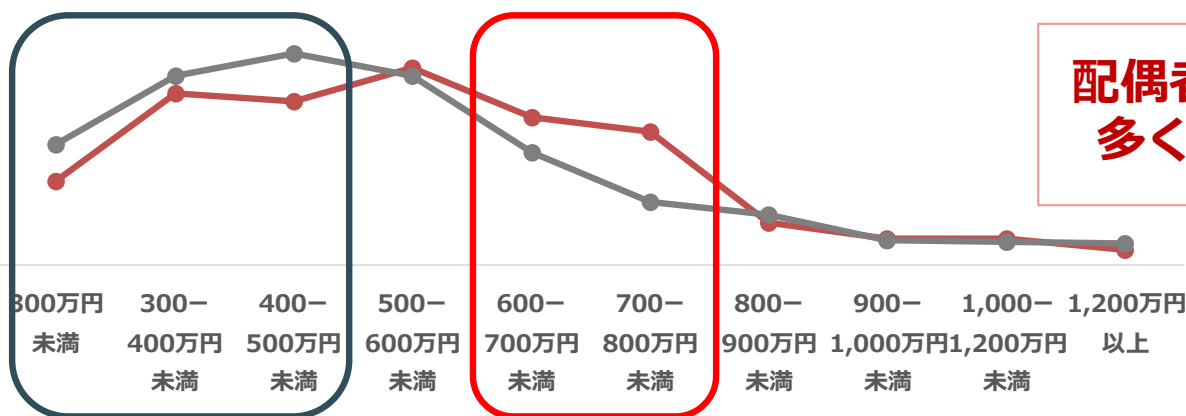
差は見られない



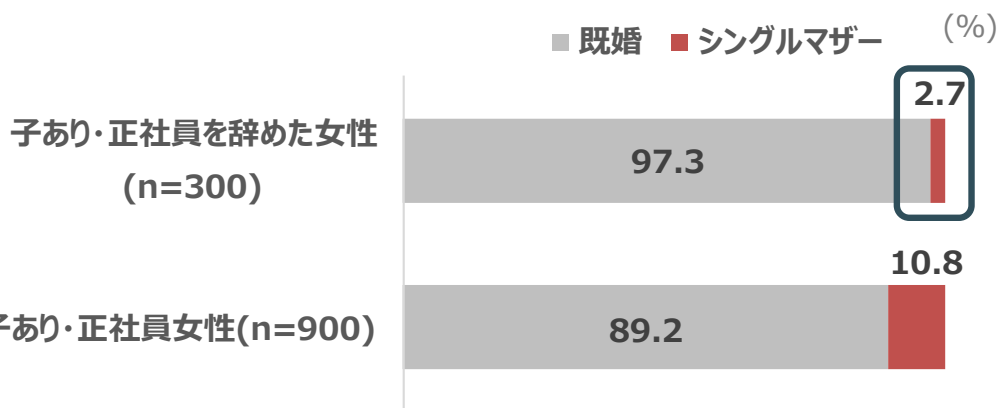
配偶者の年収【ベース：配偶者がいる人（年収不明を除く）】

● 子あり・正社員を辞めた女性(n=265) ● 子あり・正社員女性(n=715)

配偶者の年収600～800万が多く、500万未満は少ない

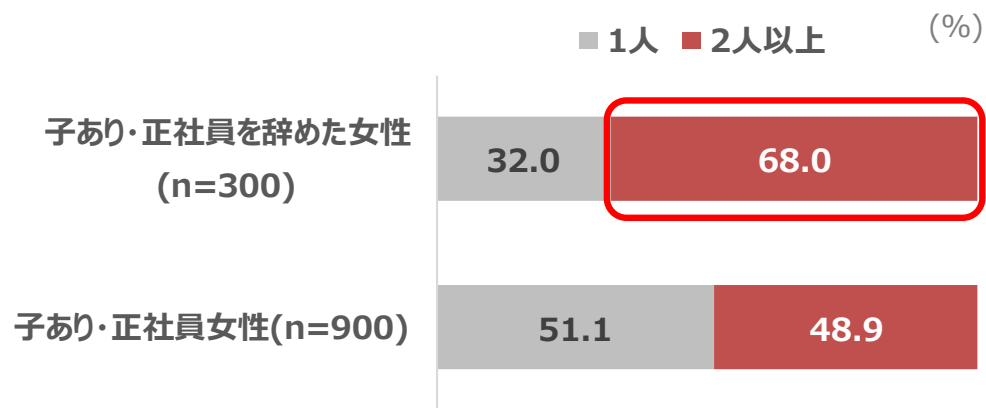


婚姻状況



シングルマザーは少ない

子ども人数



2人以上の子もちが多い
(現在の子ども数)