

ワーママ意識調査2015

ワーママが意識していることは「任務をやり遂げる」。
周囲がワーママに意識してもらいたいことは「業務を抱えこまない」。

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）は、日本最大級の総合求人・転職支援サービス『エン転職』（<https://employment.en-japan.com/>）上で、サイト利用者を対象に「ワーママ（ワーキングマザー）の就業意識」の調査を行ない、2,084名から回答を得ました。

子育てをしながら働く女性は増加しており、本調査でも48%の方は「身近にワーママがいる」と答えました。女性活躍推進法も制定され、ますますワーママの登用は企業にとって重要課題と言えます。

調査結果 概要

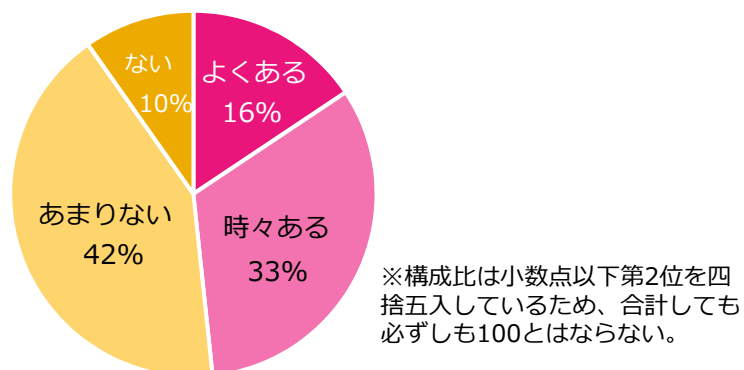
- ★ 周囲がワーママとのコミュニケーションで意識して欲しいことは「配慮や感謝」「業務を抱えこまない」こと。ワーママ本人の意識とは乖離あり。
- ★ ワーママをマネジメントしている管理職が配慮していることは「勤務時間」。ワーママの希望と乖離があるのは「時間ではなく成果での評価」や「情報共有」。
- ★ ワーママの業務を代理対応する社員が、快く引き受けるには「感謝の言葉や態度」、「業務負荷に対する周囲からの理解」が必要。

■ 調査結果詳細

1：ワーママの半数が職場でのコミュニケーションに困っている。（図1）

「職場でのコミュニケーションで困ったことはありますか？」とワーママに伺ったところ、「ある（よくある、時々ある）」と答えた方は48%でした。

【図1】 職場でのコミュニケーションで困ったことはありますか？



**2：周囲がワーママとのコミュニケーションで意識して欲しいことは
 「配慮や感謝」「業務を抱えこまない」こと。ワーママ本人の意識とは乖離あり。（図2）**

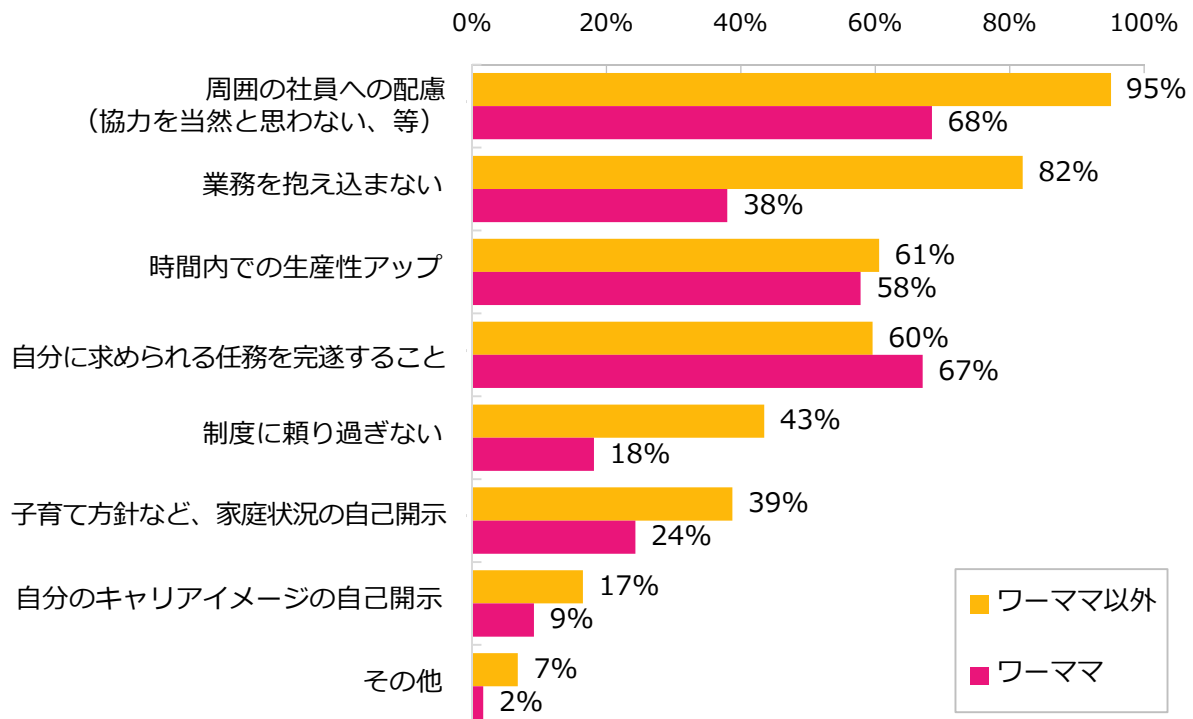
ワーママと一緒に働いたことがある方には「仕事や周囲とのコミュニケーションの中で、ワーママに意識して欲しいこと」を、ワーママ本人には「意識したいこと」を伺ったところ、大きな差が見られました。

第1位は両者ともに「周囲の社員への配慮 ※協力を当然と思わない、等」でしたが、数値には開きが。ワーママは68%だったのに対して、ワーママ以外の方は95%まで達しました。「制度に頼り過ぎない」と考える方も、ワーママ以外では43%、ワーママは18%と差が出ています。

周囲から意識して欲しいことでは、情報の開示も目立ちました。「業務を抱え込まない」（ワーママ以外の方：82%、ワーママ：38%）、「子育て方針など、家庭状況の自己開示」（同：39%、24%）、「自分のキャリアイメージの開示」（同：17%、9%）などが挙がっています。

『一人で抱え込まずに周りに頼ってほしいと思う』（20代女性）『時間内に仕事を無理に片付けようとしていたり、早帰りを負担に思っただけで抱え込んだりはしないで欲しい。だからといって自分の立場を变に利用することもしないで欲しい』（40代男性）など、無理をしすぎることなく、自己開示をしてもらうことで円滑に仕事を進められるという声が続々と挙がっています。

【図2】 仕事や周囲とのコミュニケーションの中で、ワーママに意識して欲しいこと（ワーママ自身は意識したいこと）は何ですか？※複数回答可

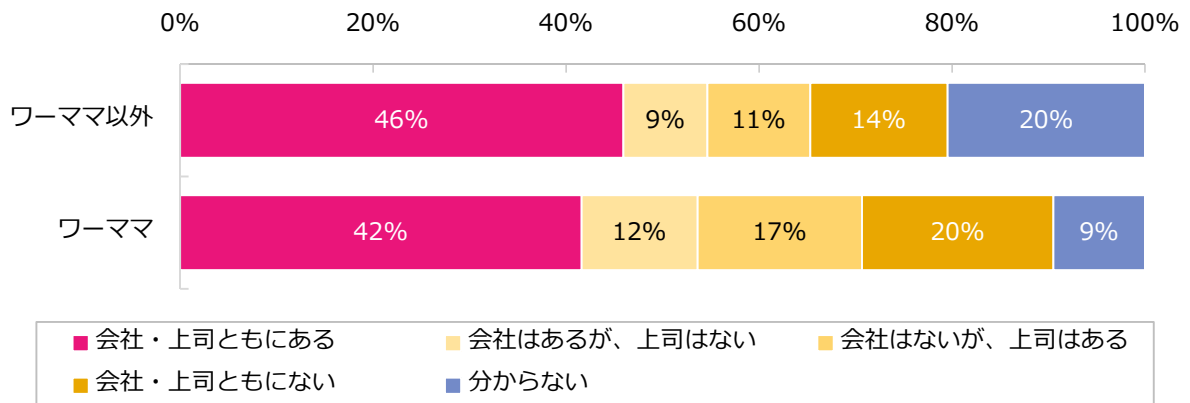


3：ワーママの49%は、会社や上司のいずれかはワーママに理解がないと回答。（図3）

「今の会社／上司はワーママに理解があると感じますか？」という質問では、ワーママ以外は「会社・上司ともにある」（46%）が多数を占めました。

一方、ワーママ本人からは「会社・上司のいずれかがない（“会社はあるが、上司はない” “会社はないが、上司はある” “会社・上司ともない”）」という回答が49%と多数を占めました。ワーママ以外は34%だったことから、本人の受け取り方にはギャップがあることがうかがえます。

【図3】今の会社／上司はワーママに理解があると感じますか？



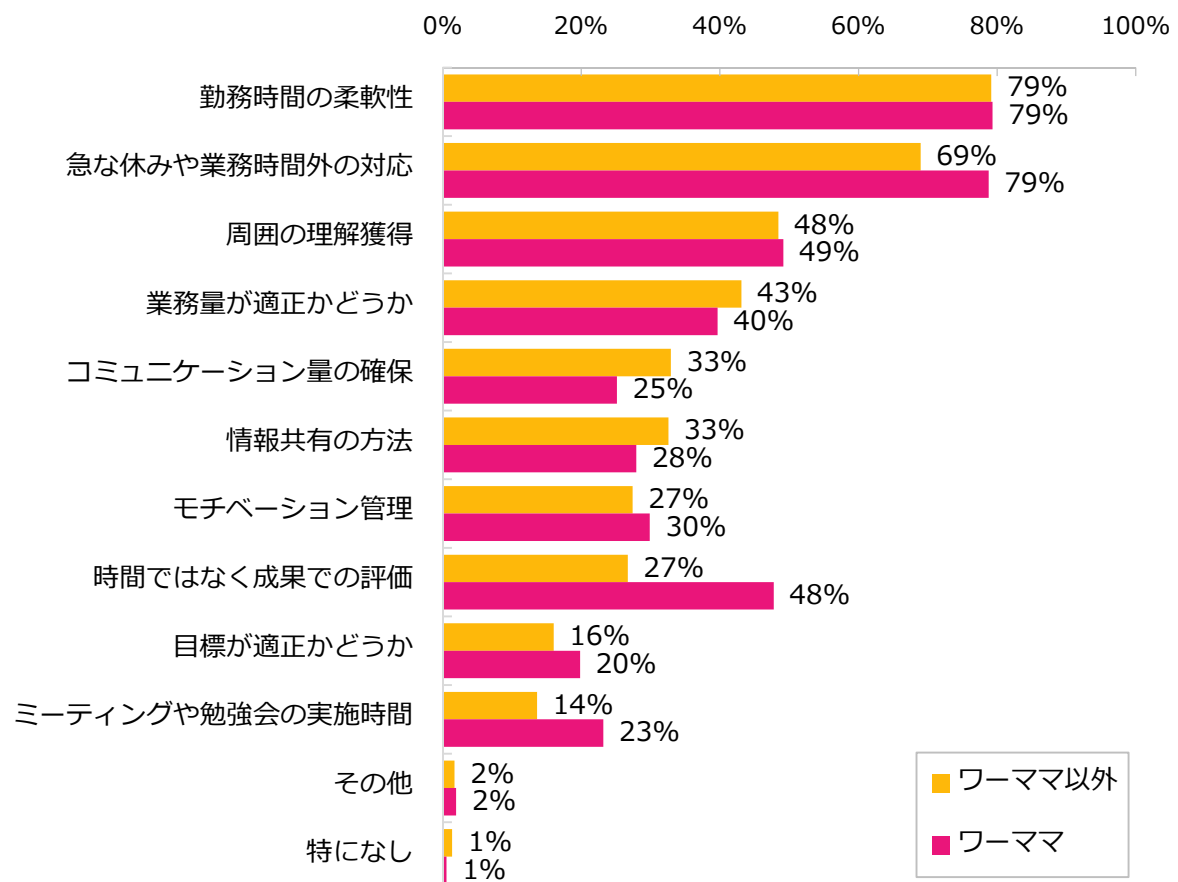
4：マネジメント対象にワーママがいる管理職が配慮していることは「勤務時間」。
ワーママの希望と乖離があるのは「時間ではなく成果での評価」や「情報共有」。(図4)

職場に育児中の女性社員が少ない場合、管理者側もどのように扱ったら良いか迷うという声もよく聞かれます。マネジメント経験のある方に「マネジメント対象にワーママがいた場合、配慮する/したいこと」、ワーママには「ワーママをマネジメントする側に求める配慮」を伺って、結果を比較しました。

トップ3は「勤務時間の柔軟性」（ともに79%）、「急な休みや業務時間外の対応」（ワーママ以外：69%、ワーママ：79%）、「周囲の理解獲得」（同：48%、49%）でした。

差が出た項目は「時間ではなく成果での評価」（同：27%、48%）、「ミーティングや勉強会の実施時間」（同：14%、23%）です。いずれも、管理者以上にワーママからの要望が強い項目で『フルタイムの前任者が残業していた業務を時短内でこなし、かつ新たな案件への取り組みなどもこなしているのに、時短という理由だけで不就業分を控除するのはおかしい』（30代女性）、『業務は時間内に終わらせることが普通。残業してまで評価される人と比べないでほしい』（30代女性）などのコメントが寄せられています。

【図4】 マネジメント対象にワーママがいた場合、配慮する/したいこと（ワーママ自身は配慮して欲しいこと）は何ですか？※複数回答可

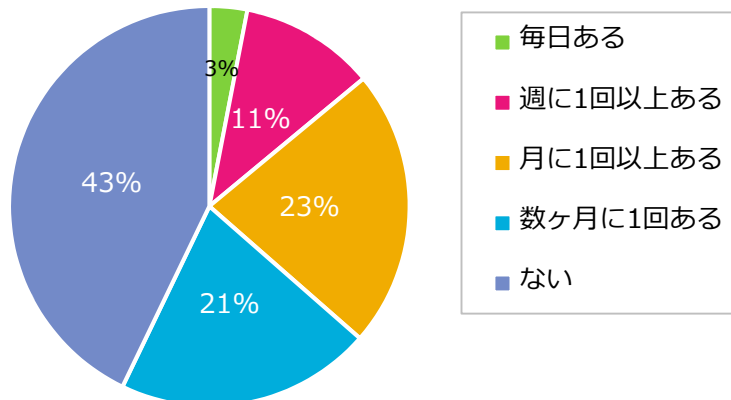


5 : ワーママの業務を代理対応する社員が、快く引き受けるには、「感謝の言葉や態度」、「業務負荷に対する周囲からの理解」が必要。(図5・図6)

ワーママと一緒に働いた経験がある方に「ワーママから残業業務対応・急な休みの対応などをお願いされたことはありますか?」と質問したところ、57%の方が「ある」と回答しました。

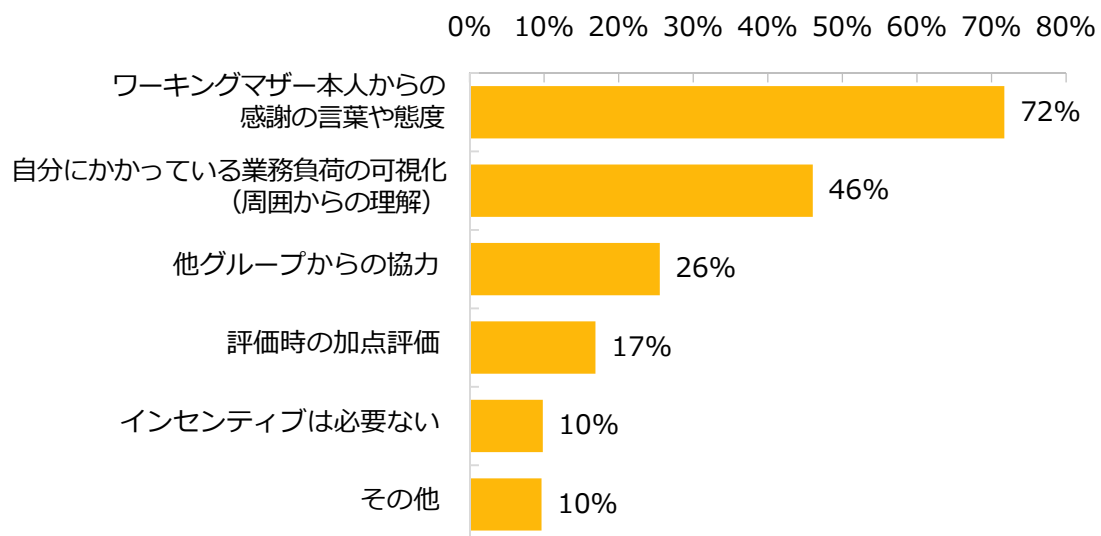
代理対応をしたことがある方に「快く対応しようと思うためには、何が必要ですか?」と伺ったところ、第1位は「ワーキングマザー本人からの感謝の言葉や態度」(72%)、第2位は「自分にかかっている業務負荷の可視化(周囲からの理解)」(46%)でした。子育て以外にもプライベートな事情は誰もが抱えているので、お互いに配慮しあうことが大事、という意見が多く見られます。

【図5】 ワーママから残業業務対応・急な休みの対応などをお願いされたこと(ワーママ自身はお願いしたこと)はありますか?



※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

【図6】 ワーママの代理対応をしたことがある方に伺います。快く対応しようと思うためには、何が必要ですか? (複数回答可)



日本最大級の総合求人・転職支援サービス 『エン転職』



<https://employment.en-japan.com/>

会員数440万人を誇る、日本最大級の総合求人・転職支援サービスです。全ての掲載企業をエンの担当者が徹底取材。現社員や元社員のクチコミなど多角的で、信頼性の高い求人情報を提供します。応募特典付きのスカウトや、応募先企業の面接内容が事前にわかる「面接対策レポート」など、多彩なサービスをすべて無料で提供。求職者を徹底的にサポートします。

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『エン転職』を利用しているユーザー
- 有効回答数：2,084名
 ワーママ自身—368名、ワーママと働いたことがある方—1,012名、その他—704名
- 調査期間：2015年11月2日～9日

本ニュースリリースに関する問合せ先

エン・ジャパン株式会社

広報担当：森本、大原

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
 TEL：03-3342-4506 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com

<http://corp.en-japan.com/>

1 : ワーママが困った職場でのコミュニケーション

境遇を理解してもらえない

- ◎同性に既婚者、子供がいる人が極端に少なく、肩身が狭かった。実際自分もそうだったが、自分がその身にならないければ他人の立場はわからないものだと思う。(30代女性)
- ◎子育てに理解のない男性が上司の時は嫌みや無視が多かった。(30代女性)

職場でのコミュニケーションが希薄

- ◎時短勤務で仕事に追われ余裕がなく、職場の人とコミュニケーションをとりにくい。(20代女性)
- ◎復職後に仕事量と責任が増えた。残業ができないので、昼食時間やお喋り時間をカット。周囲とのコミュニケーションが取れなくなった。(30代女性)

仕事の情報を得にくい

- ◎退勤してから次の日に出勤するまでに仕事の状況が変わっていて、一人だけおいてきぼりになっていることがよくある。他の人が対応してくれていて申し訳なさを感じる。(30代女性)
- ◎朝礼、夕礼などにでられないので、皆が知っていることを自分だけ知らなかったりする。(30代女性)

2 : ワーママには仕事や周囲とのコミュニケーションで「周囲の社員への配慮」を意識して欲しい、と回答したワーママ以外の方のコメント

—男性のコメント

- ◎周囲への負担や迷惑分は、その分給与を下げるか誠意を示すべきではある。(30代男性)
- ◎現在部下のワーママは大変優秀であり、時間内に仕事を完遂してくれているが、業務配分を考慮されていることも十分認識しており、周りへの配慮(時間が余っていたら、「手伝おうか?」といった一言。雑談の中で「短時間で申し訳ない」といった一言。)もある。ワーママには早く帰ること、遅く出勤することについて「私は当然」とは思わないでほしい。一言「申し訳ないのですが」と言ってくれば、周囲も「子育て頑張っ!」と言える。(40代男性)

—女性のコメント

- ◎子供を迎えに行くことや、急な呼び出しがあるかも知れないことを理由にして、仕事を受けないような態度をとられたことがあり、嫌な印象を受けたため。(20代女性)
- ◎すごく仕事のやりやすかったワーママは、子育てが大変でもプライベートな感情はあまり持ち込まず、周囲にきちんと気配りをしていた人。逆にやりにくい人は、子育てで疲れていることを理由に開き直り、逆ギレ、仕事も雑にする人。(30代女性)
- ◎仕事をなんだと思っているんだ!と言いたい。育休や時短は、育児と仕事を両立できるようにするための制度だと思うのだが、出産できた女性が楽しんでお金をもらうための特権制度みたいに考えている人が多い。(40代女性)
- ◎権利はあるけど権利を誇示はしないこと。謙虚さは何事にも必要。周囲の協力・理解があって成立していることを忘れないで欲しい。(40代女性)

3：ワーママへの配慮が会社や上司にあるかどうかを感じたエピソード

「会社・上司ともにある」を選択した方

ーワーママ

- ◎私に育休取得を勧めて、辞めないほうがよい、子供第一でよいと言ってくれたのも、上司でした。(30代女性)
- ◎子供が熱を出した時など病気の際の対応や、子供行事なども嫌な顔をせず休ませてもらえる。(40代女性)
- ◎上司達が率先して子供看護休暇制度を利用しているので取得しやすい。(40代女性)

ーワーママ以外の方

- ◎子供の体調変化、学校行事があれば必ず休みを取れるし、仕事もまわりがフォローする仕組みになっている。(20代女性)
- ◎育休からの復帰はほぼ100%、時短勤務や特別休などの制度も整っているようなので、自分の時も復帰したいと思っています。(20代女性)
- ◎理解がありすぎて、朝からおしゃべりでほとんど仕事をしていない集団に迷惑している。(30代女性)
- ◎ありすぎる。その分しわ寄せをこうむる社員のケアは逆に無い。(50代男性)

「会社はあるが、上司はない」「会社はないが、上司はある」を選択した方

ーワーママ

- ◎会社はくるみんマークを取得しているが、実際の職場の上司、その他従業員には理解してもらえていない。シフト制のため、社員でしっかり給料もらっておいて、毎日18時に帰り、21時までの遅番をしないことが許せないと言われました。(20代女性)
- ◎子供が熱を出したため、欠勤の旨を伝えると『あなたがやる気ないだけでしょ』と言われた。(30代女性)
- ◎上司は奥様が専業主婦のせい、古い人間のせい、子育てを知らない。共感も得られず、何なら辞めたら？という意識が透ける言動が多い。(30代女性)
- ◎理解はありますが、妊娠がわかったときに言われた一言が本音だろうと思います。その時、私は次のステップが準備されていて勉強中。そんな時の妊娠だったので『おまえには裏切られたよ』と言われたのが悲しかったです。表面は理解しているよ！という雰囲気でも、本音は違うんです。(30代女性)

ーワーママ以外の方

- ◎会社は変わろうとしているが、上司自体が古い考えを変えようとしていない。(20代男性)
- ◎子供が急な熱で病院に行くとき連絡があった際に、チツと舌打ちして「またかよ、週末遊びすぎなんだよ」と小声で、でも聞こえるように言っていた。(40代女性)

3：ワーママへの配慮が会社や上司にあるかどうかを感じたエピソード

「会社・上司とにもない」を選択した方のエピソード

ーワーママ

- ◎育児休暇明けの職場が、早く仕事を辞めろと言わんばかりに忙しい店舗に配属になった。(20代女性)
- ◎表向きは理解があるような態度を取るが、子育てを経験していない男性がほとんどなので全く理解していない。子供の学校行事に参加したいと相談したら、退職してパートで働いたら？と言われた。こういう男性上司がいる間は、子持ちの女性が活躍できる社会にはならないと思う。(40代女性)

ーワーママ以外の方

- ◎育児明けで子供がまだ小さく、子供の急な体調の変化から突発的な休みが発生しやすい社員に対して、昇給に関わる評価のタイミングで勤怠が安定しないという理由でマイナス評価を付けられ、降級となっている例を見たため。またその評価に対して、役職者から否定的な意見が全く出てこなかったため。(30代女性)
- ◎ちょっと早く頼めばすむ仕事なのに、子供を迎えに行かなくてはならない直前に指示する。(50代男性)

5：ワーママと一緒に働く方が、ワーママのサポートで不快に感じたエピソード

感謝の声がなくて残念な気持ちになった

- ◎業務のフォローをしても、やってもらって当然という態度でお礼を言わない。(30代女性)
- ◎小さい子供がいるんだから、遅刻・欠勤・早退は当然と言う。その分できなかった仕事は、他の人がやるのが当たり前であって、感謝すべきことではないという態度。(40代女性)

ワーママ以外の社員にしわ寄せがある

- ◎シフトを決めるとき、子供がいなくても自分が一番最後になる。このため、妙に不規則なシフトになったりする。(30代女性)
- ◎子供が病気で大変なのはよく分かるので断れない。でも私にも用事がある事を理解してほしい。(40代男性)