

# 育児による女性の退職者をゼロに

2017年11月14日

輝く女性管理職ネットやまぐち  
両立支援・働き方チーム  
伊藤美枝 金井光子 津田優子  
藤本真記子 百田典子

## 目次

### I テーマ選定の理由

働く意欲はあるのに、妊娠・出産・子育てを理由に退職

### II テーマ：育児による女性の退職者をゼロに

育児と仕事の両立に、女性たちは様々な不安・不満をかかえている

1. グループメンバー各社の状況（現状）
2. 目標 育児による女性の退職者ゼロ！5年後 グループメンバー5社
3. 課題と解決策
  - ①社員への情報提供
  - ②時間外勤務の削減
  - ③時間単位の有給休暇取得推進
  - ④病児保育の運用の改善
  - ⑤男性の家事・育児参加啓発

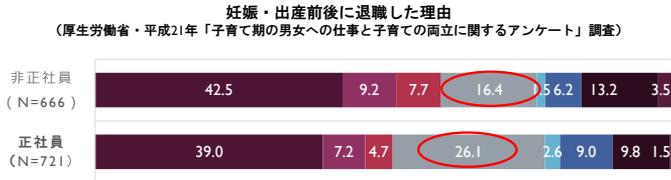
### III まとめ

組織・県に対しての要望と自分たちの今後

# I. テーマ選定の理由

## 1. 日本の状況（データ）

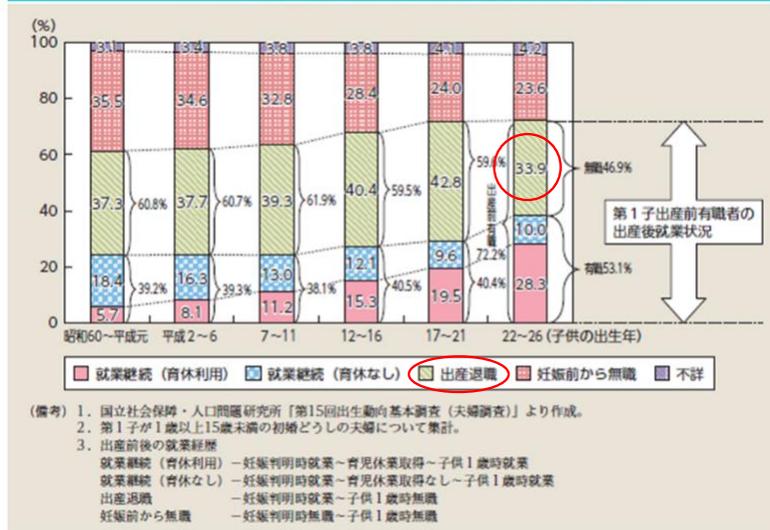
- 産休を取得しても、復帰して育児しながら働くとなると、退職してしまう女性はまだまだ多い。



- 家事、育児に専念するため、自発的にやめた
- 結婚、出産、育児を機に辞めたが、理由は結婚、出産等に直接関係ない
- 夫の勤務地や夫の転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった
- 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた
- 子を持つ前と仕事の内容や責任等が変わってしまい、やりがいを感じられなくなった
- 解雇された、退職勧奨された
- その他
- 特になし

2

I-3-6 図 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



男女共同参画白書(内閣府男女共同参画局 平成29年6月)より

3

# I. テーマ選定の理由

## 2. 育児による女性社員の退職者の現状

### ■ヒアリングを実施

#### 「女性社員の退職理由は？」

- ・ 対象／退職した女性社員、人事担当者
- ・ 人数／両立支援・働き方チーム5社の社員 17名
- ・ 実施期間／2017年7月～8月

4

### ■退職理由

- ・ 残業が多く、有給休暇も取りにくい。ここでは仕事をしながら子育てができないと思い、**妊娠を機に退職を選択した。**
- ・ 育児休業取得後に復帰したが、保育所の不足で子供を預かってもらえる施設がなく、近辺に親などの支援者もない。
- ・ 子供の体調不良による休みが多いこと**の気兼ね**に加え、自身の体調も悪くなり、仕事を続けられない。



働く意欲はあるのに、退職しなくてはならない状況

5

## Ⅱ. テーマ：育児による女性の退職者をゼロに 1. グループメンバー各社の状況（現状）

### ■ヒアリングを実施

「育児と仕事の両立についての、不安・不満は？」

- ・対 象／独身社員・育休中で復職予定の社員・育児中社員
- ・人 数／グループメンバー5社の女性社員 22名
- ・実施期間／2017年7月～8月
- ・まとめ方／出産前・復職前・復職後に分類

6

### （1）出産前には：キャリア継続できるか不安

築いてきたキャリアが、出産・育児で中断することによって  
どうなるのか。復職後も自分の資格や経験を活かせるのか。  
(30歳・既婚、子供なし)

周りに、子育てと仕事を両立できている良い例がない。自分も  
結婚して子供を産むなら、退職するしかないと思っている。  
(28歳・独身)

7

---

## (2) **復職前には**：急な休みが取れるか？会社の状況はどのように変化したか？解らず不安

子供の体調による急な休みや遅刻、早退に対する理解が上司にあるだろうか？自分は、以前と同じようには働けないと思っているが、上司からの強い期待を感じている。

(37歳・子供1人)

休業中に会社の情報が入らなかった。現状が把握できていないまま復帰することが不安。知らないルールなどが増えていて、充分仕事ができないのではないか。

(30代・子供2人) (30代・子供1人)

8

---

## (3) **復職後は**：責任ある仕事を任せてもらえない、異動になり職種が変わりキャリア形成に不安

復職後、責任ある仕事を任せてもらえなくなった。配慮からだとは思いますが、以前ほどの達成感が得られなくなったと同時に、今後、どうなっていくのか不安に感じている。

(31歳・子供1人)

異動で職種が変わり、勉強しながら頑張っていたが1年足らずで子供ができ、育休をとった。復職後、勤務時間帯の制限でまた異動となってしまった。自分の都合で仕方がないが、元の職場でキャリアを築いていきたかった。

(35歳・子供2人)

9

---

(4) **復職後は**：時間外勤務が当たり前になっていて、  
定時で帰れない

保育園の迎えの時間に間に合わない。親や配偶者に頼めた時はいいが、調整ができないと仕事を置いて帰るしかない。

(46歳・子供3人)

(5) **復職後は**：有給休暇が不足する

短時間で済む子供の健診や予防接種、平日の行政窓口での手続きに有給休暇を時間単位取得の制度がないため、半日取らざるを得ず、有給休暇が不足する。

<1歳児の例> 健診(年2回)、予防接種(定期×年6回、任意×年1回)など

(46歳・子供3人)

10

---

(6) **復職後は**：病児保育所に預けられない、預けにくい

①事前の医師の診察が必要で、半日休暇取得

子供が病気の時は病児保育所に預けたいが、事前に医師の診察が必要な為、病院で診察してから病児保育所に預けると、出勤が午後からになってしまう。

(40歳・子供1人)

※病児保育所とは

子供が病気の時に、一時的に預ってもらえる施設。看護師・保育士等が配置されている。山口県内には現在29施設あるが、定員数人程度の小規模施設が半数以上。設置数の地域差もあり、1ヶ所しかない市町もある。

11

---

## ②事前の登録と予約が必要

事前の利用登録、利用の前日または当日朝の予約など、**手続きが面倒**。費用も割高に思えてしまう。 (45歳・子供2人)

## ③近くにない

自宅や勤務先の**近くに病児保育所がない**。移動だけでかなりの時間がかかり、出勤が遅れる。 (32歳・子供3人)

## ④定員数が少なく、利用出来ない

定員数が少ないので、いっぱい利用できない時がある。 (37歳・子供2人)

12

---

## (7) **復職後は**：夫の家事・育児参加が少ない

夫は、家事・育児を女性の仕事だと思っている。朝の保育園への送りだけでも分担してほしいが、自分も朝はきつい、出勤時間と合わないなどと言うばかり。 (31歳・子供1人)

13

図表2 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（週全体1日当たり）



(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」（平成23年）、Bureau of Labor Statistics of U.S. “American Time Use Survey”（2015）及びEurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”（2004）より作成。
2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）。
3. 日本、アメリカは、末子の年齢が6歳未満、他諸国は6歳以下。

図表3 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連行動者率（週全体1日当たり）



(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」（平成23年）より作成。
2. 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子供を持つ夫の1日当たりの家事・育児関連の行動者率（週全体）。  
 ※行動者率…該当する種類の行動をした人の割合 (%)  
 ※非行動者率…100%-行動者率で算出している。

男性の暮らし方・意識の変革に向けた課題と方策

（男女共同参画会議 男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会 平成29年2月）より

14

## 2. 目標

育児と仕事の両立には多くの問題点が・・・

キャリア継続の困難・急な休みへの対応・仕事のやりがい不足  
 時間外勤務・有給休暇の不足・病児保育所・夫の家事、育児参加

問題点を少しでも解消し、育児支援（特に育児休業復帰後）を充実

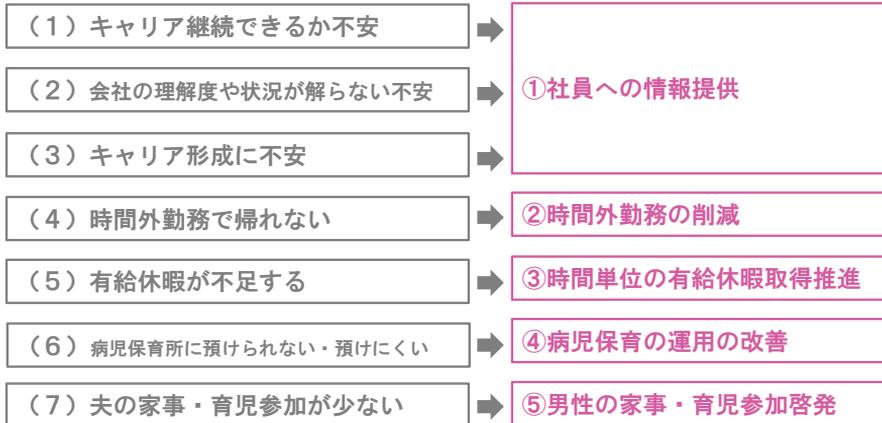
育児による女性の退職者ゼロ！

（期限：5年後 対象：グループメンバー5社）

15

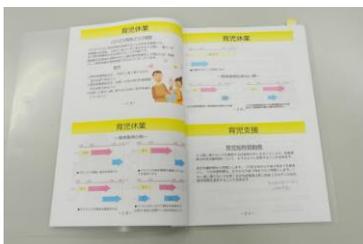
### 3. 課題と解決策

#### ■育児による女性の退職者をゼロにするために



16

#### ①社員への情報提供 ～グループメンバー各社の取組み～



##### 福利厚生ハンドブックの作成・設置

###### A社にて実施中

会社独自の支援制度や助成金などをハンドブックにまとめて、各事業所に設置。出産～育休～復職の道筋が見えやすくなる。



##### 育児休業中社員への社内報送付

###### A社にて実施中・B社にて新たに実施

会社で起きていること、人事情報・福利厚生情報などがわかる。

17

---

## 育児休業中の社員との定期的な面談

### A社・C社にて実施中

復帰にあたって不安に感じていること、要望などを事前に把握できる。  
来社することで、他の職員とのコミュニケーションを図ることもできる。

## 男性役職者を対象にした研修

### D社にて新たに実施

男性の役職者を対象に、育児支援内容の説明や、育児中の職員に対して必要な配慮などを周知した。

18

---

## ①社員への情報提供 ～組織への要望～

### 育休復帰支援プランの策定

社員と上司（組織）が、今後の働き方について確認すべき事項・  
知っておいてもらいたい事項を共有できるシートを作成し、面談に  
活用。

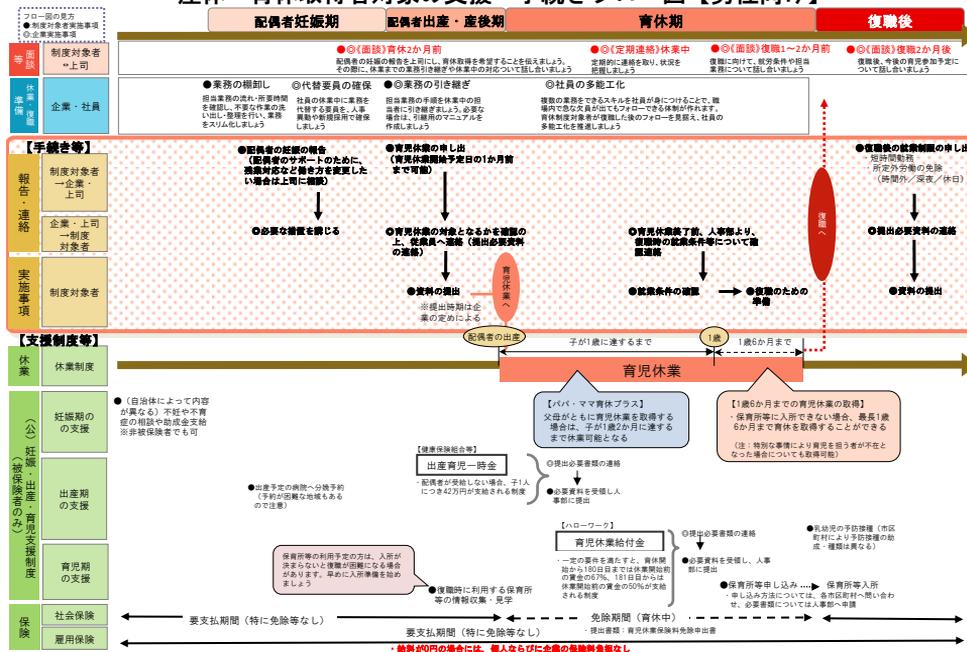
#### 別添資料

- ・産休・育休復帰支援面談シート
  - ・産休・育休取得者対象の支援・手続きフロー図 女性向け
  - ・産休・育休取得者対象の支援・手続きフロー図 男性向け
- （平成27年11月 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局作成）

19



## 産休・育休取得者対象の支援・手続きフロー図【男性向け】



23

## ②時間外勤務の削減 ～グループメンバー各社の取組み～

### 担当業務の見直し

#### B社実施例

定時退社必須の事務職社員のため、上司が本人・同僚のヒアリング実施後、課全体で担当業務を再配分した。結果、業務の相互理解も進み、カバーし合うことができるようになった。時間外勤務も課全体で減ってきている。

### 組織全体で定時退社を促す体制を整備

#### A社実施例

経営トップからの指示による時間外勤務の削減

- ・『今日しなくてもよい内容なら翌日に回す』
- ・ワークシェアの実施

➡ 実績：昨年対比82%減 (H29.5~8)

23

---

### ③時間単位の有給休暇取得促進 ～組織への要望～

#### 有給休暇の使い勝手を良くする

現状、有給休暇取得は1日もしくは半日単位とする会社が多い。  
(グループメンバー5社とも、半日単位までとなっている。)  
時間単位での取得を可能として欲しい。

24

---

### ④病児保育の運用の改善 ～県への要望～

#### 病児保育所を利用しやすくする

- 1) 利用手続きの簡素化。
- 2) 需要に合わせた設置で、地域差を減らす。
- 3) 施設ごとの定員を増やす。
- 4) 受診から預けるまでを1ヶ所でできるよう、小児科医院併設の病児保育所を増やす。

25

## ⑤男性の家事・育児参加啓発 ～県への要望～

### 男性の家事・育児共同参画への取組み

- ・家事・育児に共同参画する男性に対し、周りが応援する風土作り。  
「男は仕事、女は家庭」とする固定的役割分担意識の解消にも役立つ。
- ・男性の育児休業取得を促進。  
育児に対する理解が促進され、職場の、育児中の女性へ対するフォローが二次効果として期待できる。
- ・産休・育休取得者対象の支援・手続きフロー図の運用を浸透させる。  
男性の育児休業取得に対する理解や協力が進むことが期待できる。  
(別添資料)

26

## Ⅲ. まとめ

### ■育児による女性の退職者をゼロにするために

#### 組織に対しての要望

- ①有給休暇の使い勝手を良くする
- ②育休復帰支援プランの策定と面談・情報提供等の実施

#### 県に対しての要望

- ①病児保育所を利用しやすくする
- ②男性の育児休業取得促進と家事・育児共同参画への取組み

#### 自分たちの取組み

働く意欲がある女性社員が、妊娠・出産・子育てを機に退職することなく、育児との両立を図りながら気持ちよく仕事を続けていけるよう、私たちも継続して取り組んでいきます。

27



ご清聴ありがとうございました

28