

# 女性の子育てと仕事の両立における問題について

明治大学経営学部会計学科  
1740170431  
4年15組24番 高橋香帆

## 目次

### 第1章 はじめに

### 第2章 女性の就業率と結婚・出産後の就業継続率と就業形態の変化

- 2-1 結婚後の女性の就業率の変化
- 2-2 出産後の就業継続率の変化
- 2-3 結婚・出産後の就業形態の変化

### 第3章 子育てと仕事の両立を妨げている要因

- 3-1 性別役割分担の意識
- 3-2 三歳児神話
- 3-3 男性の長時間労働・夫と妻の家事育児の時間差

### 第4章 実際の子育て現場で起きている問題

- 4-1 ワンオペ育児
- 4-2 マタニティハラスメント

### 第5章 子育てと仕事の両立を実現する支援策・対策の事例

- 5-1 政府の取り組み事例
- 5-2 地方自治体の取り組み事例
- 5-3 企業の取り組み事例
- 5-4 民間団体の取り組み事例

### 第6章 子育てと仕事を両立する女性が働きやすい世の中にするためには

### 第7章 終わりに

## 第1章 はじめに

2015年に女性活躍推進法が施行された。この法律は、働きたいと考える女性が活躍できるような労働環境を整えることを企業に義務づけ、女性が働きやすい社会を作ることを目的としている。この法律の施行により、女性の労働環境の見直しや改善をする企業数は増加した。しかし、実際の現場において女性たちが働きやすい環境が完全に整えられていると言えるのだろうか。

2017年12月に日経新聞がインターネット上において、正社員として働く20～50代の女性2000人を対象に「女性の活躍が政府の成長戦略に位置づけられた2013年以降、職場で『活躍が進んだ』という実感があるか」という意識調査を実施した。<sup>1</sup>結果は「ある」「どちらかというところがある」が21%。「ない」「どちらかというところはない」は61%であった。また同調査において、「男性中心の組織風土で、活躍できない」「仕事と育児の両立のハードルが高い」との声も聞かれた。この結果からもわかるように、日本における女性の活躍推進はまだ進んでおらず、男性中心の企業風土を変えていくことや、育児との両立がしやすい職場環境にしていくことがこれから求められている課題である。

この現状に対し、筆者は、「働く母親」つまりは「ワーキングマザー」の働く環境について、興味を持った。それは、将来結婚・出産というライフイベントを経ても、社会や企業の一員として働き続けたいと考える女性が世の中に多く存在するのではないかと考えるからである。実際に、日本において「ワーキングマザー」の数は年々増えており、図1を見てもわかるように、平成16年には子供のいる家庭における母親の就労率は56.7%であったが、平成31年にはその割合が72.4%と15%以上も上昇している。以上より、この論文においてはワーキングマザーを取り巻く現状と課題を、データや実際の声を用いて調査すると共に、現在どのような変化が求められているのかを考察していく。

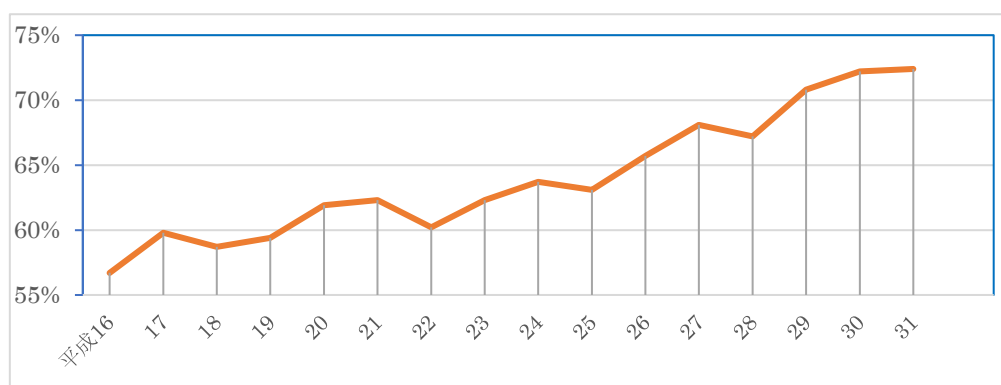


図1 子供のいる家庭における母親の就労の割合

出典：厚生労働省「国民生活基礎調査」（2004年～2019年）より作成

<sup>1</sup> 「働く女性2000人、意識調査、『活躍進んだ』2割。」、『日経新聞』、2018年1月15日、朝刊、p1（日経テレコン21 閲覧日：2020年12月30日）

## 第2章 女性の就業率と結婚・出産後の就業継続率と就業形態の変化

「総務省が発表した2019年6月の労働力調査によると、女性の就業者数（原数値）は3003万人と、比較可能な1953年以降で初めて3千万人を突破した。前年同月に比べて53万人増え、就業者全体の伸びの9割近くを女性が占めている。」<sup>2</sup>平成25年に総務省が発表した統計によれば、15歳から64歳までの生産年齢人口は減少しているものの、有職者数は増加している（図2参照）。このように、近年女性全体の就業率は著しく増加していることがわかる。では、何故生産年齢人口が減少しているのにも関わらず、有職者数が増えているのか。その理由の一つとして、「結婚・出産を経た女性が就業する割合が増えた」ことがあげられると考える。以下では、そのような結婚・出産後の女性の就業継続率や就業形態に触れ、近年における働き方の変化について論じる。

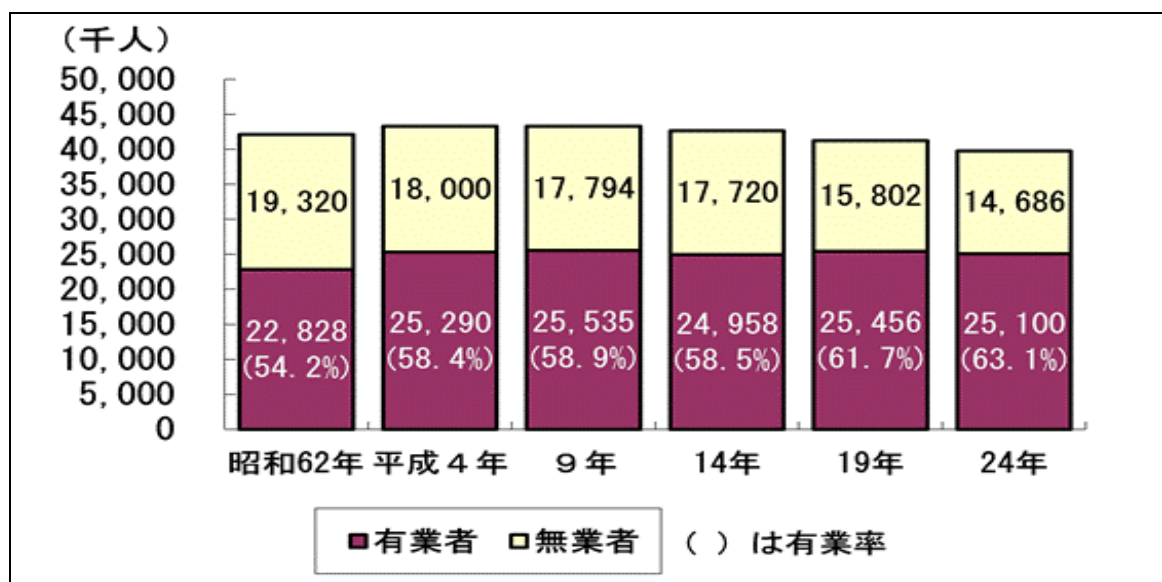


図2 女性の有業者数及び無業者数の推移（15～64歳）－昭和62年～平成24年－  
 （出所）<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/topics/topi740.html>（統計局ホームページ-統計トピックス No. 74 女性・高齢者の就業状況－「勤労感謝の日」にちなんで）2020年9月9日アクセス

<sup>2</sup> 女性就業者、初の3000万人突破 6月労働力調査 日本経済新聞  
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZ047942650Q9A730C1000000/> 2020年9月9日アクセス

## 2-1 結婚後の女性の就業率の変化

まず、結婚後の女性の就業率について、共働き世帯と片働き世帯の数の変化を用いて明らかにしていく。内閣府の男女共同参画局が発表した「男女共同参画白書（概要版）平成30年度」によれば、昭和55年から平成29年にかけて、男性雇用者と無業の妻からなる世帯は約40%減少している。それとは反対に雇用者の共働き世帯は約2倍に増加している。図3を見てわかるように、この二つの世帯数は昭和55年と平成29年ではほぼ逆転している。これは結婚後の女性の就業継続率の増加や、結婚したことをきっかけとして妻が専業主婦になることを選択する世帯が減少していること示している。

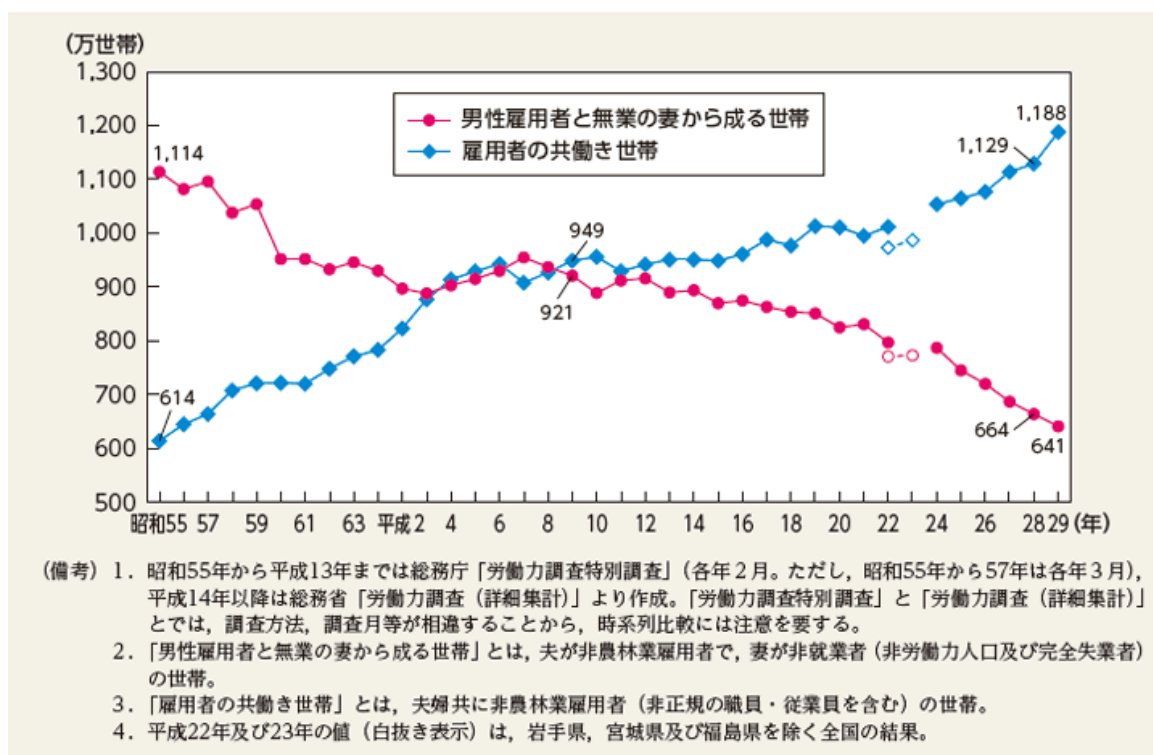


図1 共働き等世帯数の推移—昭和55年～平成29年—

(出所) [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1\\_s0\\_3.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1_s0_3.html) (男女共同参画白書（概要版）平成30年版 内閣府男女共同参画局) 2020年11月30日アクセス

## 2-2 出産後の就業継続率の変化

次に出産後の女性の就業率の変化である。第一子の出産前後で女性が就業を継続する割合は、平成17年から平成21年では40.3%であるのに対し、平成22年から平成26年では53.1%と約13%も増加している（図4参照）。また、育休利用なしで就業継続する女性の割合が13.2%から13.9%推移したのに対し、育休利用ありでの就業継続する女性の割合は27%から39.2%へと推移している。このことから、特に育休を利用した就業継続率の増加が目立つことがわかる。

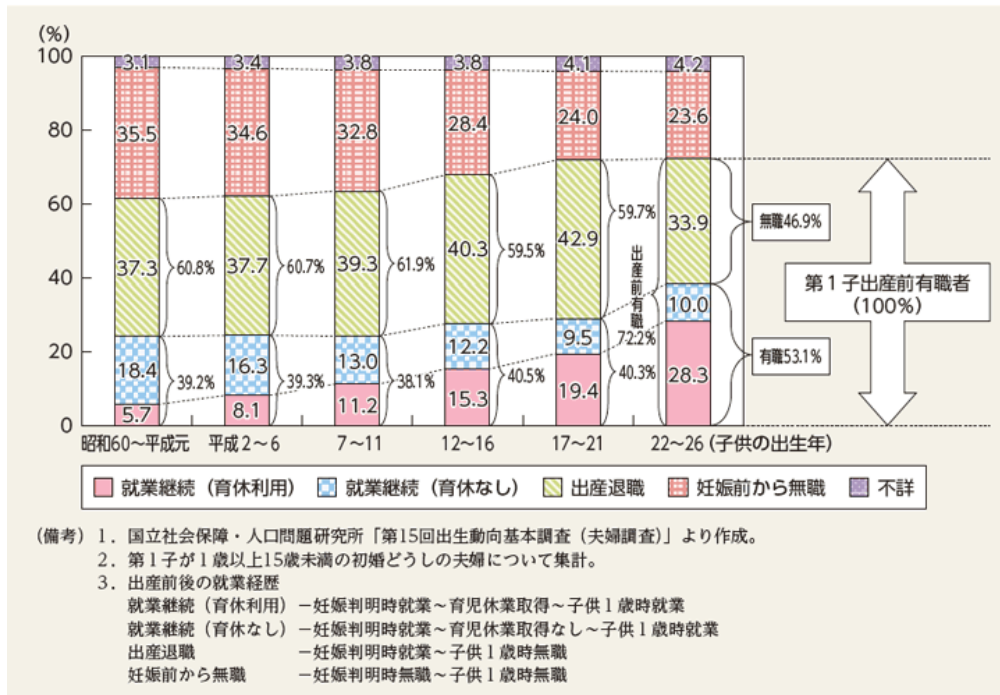


図4 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴 —昭和60年～平成26年—

(出典) [https://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1\\_s03.html](https://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1_s03.html) (男女共同参画白書(概要版) 平成30年版 内閣府男女共同参画局) 2020年11月30日アクセス

## 2-3 結婚・出産後の就業形態の変化

一方で、結婚・出産のライフイベントを経た後の女性の就業形態についてである。平成25年に内閣府男女共同参画局が出したデータによれば、正規雇用の割合をみると、結婚後で64.2%から43.6%と20%以上減少し、出産後においては19.8%にまで落ちる（図5参照）。また、出産後の就業形態について、図6が示すように、出産1年前までは有職者数全体のおよそ30%であったパート・アルバイトの割合が、出産後の第五回調

査においては約47%と、有職者全体の約半数を占める結果となっている。このことから、結婚、特に出産後の女性の就業形態には変化があり、この二つのライフイベントは女性の就業にとって大きな影響をもたらしていることがわかる。

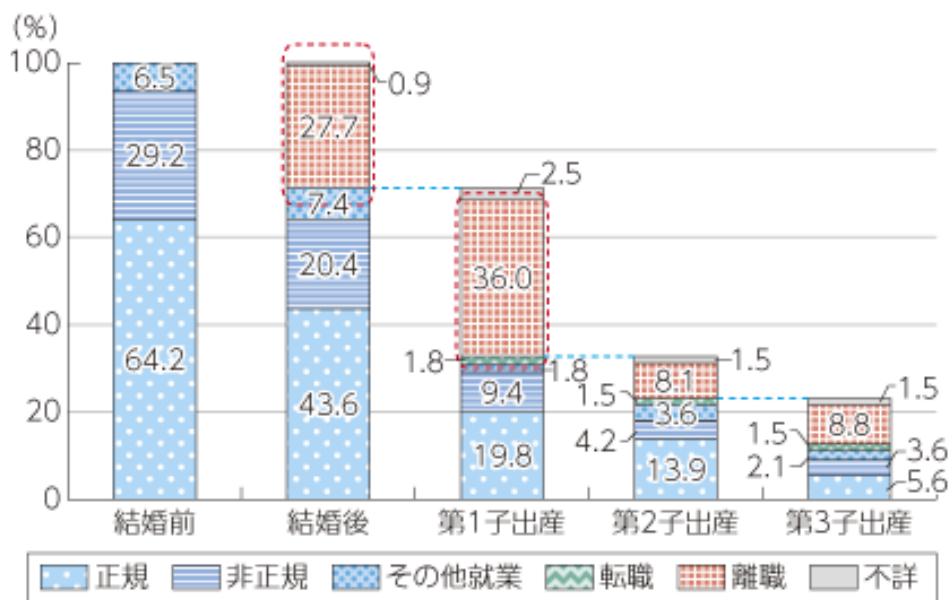


図5 ライフイベントによる女性の就業形態の変化

(出典) <https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h26/html/nc141210.html>

(総務省 | 平成26年版 情報通信白書 | 我が国の労働力人口における課題) 2021年1月3日アクセス

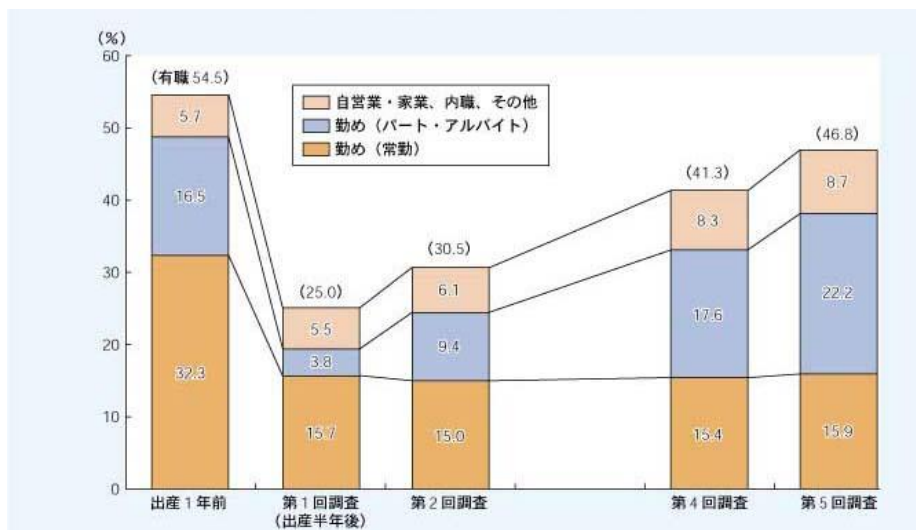


図6 母の就業状況の変化

(出典) <https://www.8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2007/19>

<webhonpen/html/i1312100.html> (働き方をめぐる問題点・子育て本部・内閣府) 2021年1月3日アクセス

2-1から2-3で示したように、女性の就業率は近年増加している。そして結婚や出産のライフイベントを経ても就労の継続を選択する女性が増えたことで、「ワーキングマザー」の人口も増加している。しかし、その一方で現在の日本において「ワーキングマザー」が仕事と子育てを両立しやすい環境が完全に整えられているとは言い難い。次章以降では、子育てと仕事の両立を妨げている要因、そしてそれらから生まれる社会的な問題について取り上げ、論じていきたい。



### 第3章 子育てと仕事の両立を妨げている要因

女性の仕事と子育ての両立を妨げている要因は様々あるが、ここでは、「性別役割分担の意識」「三歳児神話」「男性の長時間労働」の三つに絞って論じる。

#### 3-1 性別役割分担の意識

近年、女性の就業率は上昇し、結婚・出産を経ても育休などを活用しながら就業継続を選択する共働き世帯が増加している。一方、「男は外で働き、女は家を守る」という慣習は未だ根強く残っていると筆者は考える。

内閣府の男女共同参画局が公表した「男女共同参画社会に関する世論調査」の結果をみると、男女全体の約40%が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に賛成をしている。理由としては第一位に「妻が家庭を守る方が、子どもの成長などに良い」、第二位に「両立しながら、妻が働き続けることは大変」などが挙げられている。このように、性別役割分担意識は日本社会において根強く残っている。

特に女性が結婚・出産後、専業主婦として家庭を守ることが当たり前であった時代の世代にその考え方が強く根付いているのではないかと考える。同調査における30代男女別の結果は、女性が賛成38.1%、反対59.2%に対し、男性が賛成36.2%、反対58.8%であった。しかし70歳以上の男女別の結果は、女性が賛成43.8%、反対49.7%に対し、男性が賛成53.7%、反対40.7%であった。この結果を見ると、現在結婚・第一子出産を経て産後職場復帰をするであろう30代の結果と、結婚・出産後に専業主婦になることがほとんどであった70歳以上の結果とでは大きな差が開いていることが見て取れる。

このような根強い性別役割分担意識はワーキングマザーたちを追い詰める一因となり、また、後述の「三歳児神話」や「男性の長時間労働」にも繋がると考える。

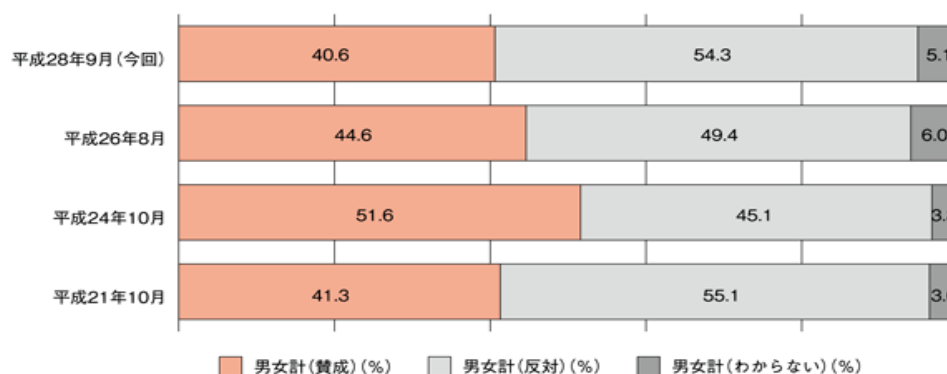


図7 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対する賛成意見と反対意見の割合(男女計)ー平成21年～平成28年～

(出典) [https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2016/201612/201612\\_02.html](https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2016/201612/201612_02.html) (「共同参画」2016年12月号 内閣府男女共同参画局) 2020年11月30日アクセス

### 3-2 三歳児神話

「子供を保育園に預けるのはかわいそう」「小さいころから自分で面倒をみないなんて、母親失格」「保育園に通わせてまで仕事をしたいのか」

子供を保育園に通わせることに對し、このようなネガティブな意見が出ることは少なくないだろう。共働き世帯が増える一方で、何故このような意見が今なお多く聞かれるのだろうか。筆者はそこに「3歳児神話」が深く関係していると考えている。

「3歳児神話」とは、「子供が3歳になるまで母親が子育てに専念しない場合、子供の成長に悪影響がでる可能性がある」という考え方であり、イギリスの精神科医であったジョン・ボウルビィが1951年に発表した「愛着理論」より、幼児期の母親と子供の心の結び付きの重要性を指摘したことから広がったとされる。恵泉女学園大学教授の大日向雅美氏によれば、この3歳児神話は三つの要素から成り立っていると考えられている<sup>3</sup>。

一つ目は、「子供の成長にとって3歳までが非常に大切だ」という考え方である。二つ目は、「その大切な時期だからこそ、生来的に育児の適性を持った母親が養育に専念しなければならない」という考え方。そして三つ目は、「もし母親が働く等の理由で、子供が3歳まで、あるいは就学前ぐらいまでの時期を育児に専念しないと、子供はとても寂しい思いをして、将来にわたって成長にゆがみをもたらす」という考え方であるという。

まず一つ目の考え方についてであるが、子供の脳は、3歳までに約八割が完成すると言われている。そして心も胎児期の初期から3歳ころまでにその基礎がほぼ出来上がるとされている。そのため、子供の成長にとって3歳までの期間はとても重要であると考えられる。

次に二つ目の考え方であるが、筆者はこの考え方は必ずしも当てはまることはないと考えている。幼少期に注がれるべき愛情は母親からだけしか受け取れないということはなく、その家庭ごとの形の養育を行なっていくべきであると考えからである。万が一この考え方が成り立つとするのならば、共働き世帯や父子家庭の子供は成長に悪影響が出てしまうということになる。しかし、実際に全共働き世帯や父子家庭にそれが当てはまるということではなく、母親が専業主婦であっても問題のある家庭は存在しているのだから、この考え方は正当ではないだろう。

最後に三つ目の考え方であるが、これに関しても、母親が育児をしないことが必ずしも「子供が寂しい思いをすること」に繋がり、「成長の歪み」を引き起こすかどうかは断言できないのではないだろうか。例えば、祖父母に預け面倒をみてもらうことや、保育園を利用し同世代の子供たちと遊ぶことで、母親が日中いない寂しさをカバーすることは十分可能であると考えられる。また、仕事以外の時間帯で子供との時間をしっかりとることで育児と仕事のバランスをとる母親たちもいるだろう。家庭環境が成長の歪みに影響する可能性は否定できない。しかしそれは「母親が育児に専念していないから」ではなく、各家庭の環境や育

---

<sup>3</sup> 「3歳児神話を検証する2」 | 第1回学術集会 | 日本赤ちゃん学会

<https://www.crn.or.jp/LABO/BABY/SCIENCE/OHINATA/> 2020年12月15日アクセス

て方、本人の性格などが複雑に絡み合っただけで生まれるものではないだろうか。

以上のことから筆者は、「3歳児神話」とは根拠の少ない神話に過ぎないと考えている。

また、1998年に厚生労働省が発表した「厚生白書」においても、三歳児神話に合理的根拠は認められないとされている。理由としては、「普遍的なものと受け止められがちな『母親は子育てに専念するもの、すべきもの』との社会的規範は、戦後の数十年の間に子育てにおける『母性』の果たす役割が過度に強調され、絶対視される中で、形成されたに過ぎないこと」、「妊娠・出産・哺乳が母親（女性）に固有の能力であるとしても、例えば、おむつを交換する、ごはんを食べさせる、本を読んで聞かせる、お風呂に入れる、寝かせつけるといった育児の大半は、父親（男性）によっても遂行可能であること」などが挙げられている。

よって、この考え方がワーキングマザーたちを苦しめる現状を変えるために、新たな時代の子育てのスタイルを創っていかねばならないと感じる。ただし、子供の成長において3歳までの期間がとても重要であることには変わりないため、ワーキングマザーであれ、専業主婦であれ、それぞれにあったスタイルで子供に愛情を注いでいくことは必要なのではないだろうか。

### 3-3 男性の長時間労働・夫と妻の家事育児の時間差

子育てにおける労働の問題は女性の就労だけではなく男性の就労にも関係していると筆者は考える。日本における女性と男性の残業時間の差はとても大きい。クラウド型バックオフィス支援システムを提供する株式会社 Donuts（東京都渋谷区）が、同社の勤怠・労務管理システムを利用する企業の133社の2263人を対象に2018年の実績を分析ところ、月平均残業時間は男性が14.04時間、女性が8.36時間であり、男性が約1.6倍残業時間が多いことが分かった。この結果は、男性の長時間労働が顕著に表れていると言え、男性が妻帯者である場合、その妻が育児や家事をする時間が増えるということにつながる。このことを示す一つグラフがある。総務省「社会生活基本調査」（2004）によれば、日本における6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児の時間は、妻が7時間34分なのに対して、夫は1時間23分である（図8参照）。この数字は他の先進国の中でも極めて低く、日本において男性が家事・育児をする習慣が少ないことを示しているのではないだろうか。

また男性の育児休業の取得にも課題は多い。厚生労働省によれば、令和元年10月の時点での育児休暇取得率は女性が83%、男性は7.48%であった。ここ10年における伸び率は、女性が8割台で推移しているのに対して、男性は平成22年の1.23%から比べると約6倍に増加しており、上昇傾向が見られる。しかし依然として、女性と比べると低水準であり、政府が少子化対策として掲げる「男性の育休取得率を2020年度までに13%、2030年度までに30%」という目標にはまだまだ遠い。また、その取得期間も5日未満が56.9%、5日～1か月未満が26.2%、1か月以上が16.7%と、育児休暇とは名

ばかりの短い期間しか認められてない場合も多い<sup>4</sup>。これらのことから、男性が育休を取得しやすい環境づくりにはまだまだ課題が多いことが見受けられる。

加えて、育児休業を取得した場合や育児参加をする際に起こる問題として、「パタハラ」が挙げられる。「パタハラ」とは「パタニティハラスメント」の略称で、育児参加をする男性への嫌がらせやハラスメントのことである。パタハラの事例としては、「育休を経て復帰した後、部署異動を命じられ、以前のような仕事をさせてもらえなくなった」「降格と減給を言い渡された」「急に地方への転勤を命じられ、受け入れなければクビだと言われた」「上司に嫌味を言われたり、重要な会議の連絡をしてもらえなかったりする」など様々である。育児休暇の制度があったとしても、実際利用する上で上司や職場の理解が得られにくい背景には、上司たちが子育て世代であった時代においては性別役割分担の意識が根強くあり、「男は仕事第一」という考え方が今なお残っているため、新しい時代の考え方についていけないという部分が大きいのではないかと考える。そのため、育児参加したくても仕事との折り合いがつかず、参加できないという状況に陥ってしまう家庭もあるのだ。

このように、子育てと仕事の両立における問題点は女性の就労だけではなく、男性の就労にも起因しており、その両方が複合的に存在している場合解決するのがとても難しくなってしまうのである。

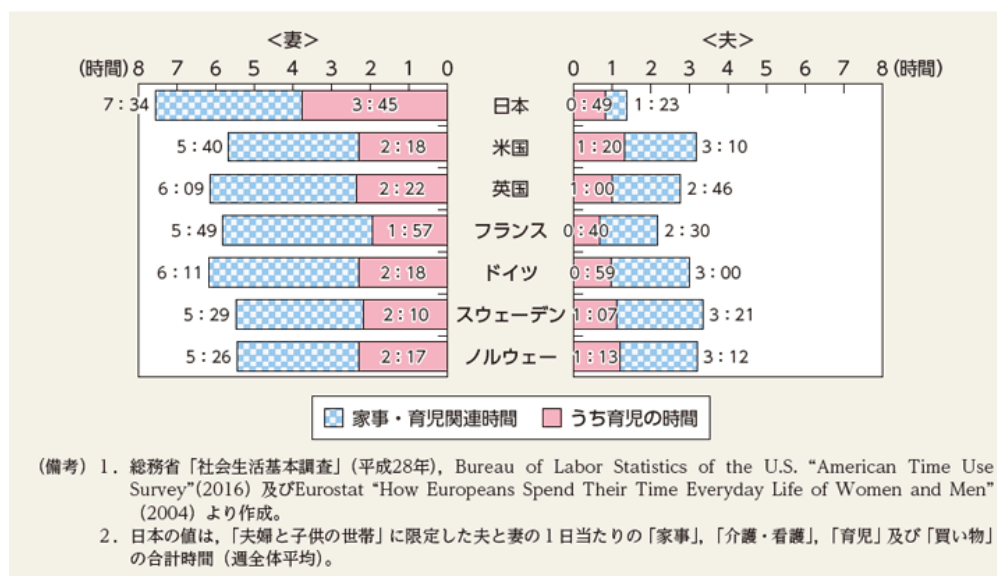


図8 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間(1日当たり,国際比較)

(出典) [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1\\_s0\\_3.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1_s0_3.html) (男女共同参画白書(概要版) 平成30年版 内閣府男女共同参画局) 2020年11月30日アクセス

<sup>4</sup> 男性の育休6割が「5日未満」 名ばかり育休加速 厚労省が啓発強化 - 産経ニュース <https://www.sankei.com/life/news/190624/lif1906240027-n1.html> 2021年1月5日アクセス

## 第4章 実際の子育て現場で起きている問題

第3章では、「女性の子育てと仕事の両立を妨げている要因」について、主に「性別役割分担の意識」「三歳児神話」「男性の長時間労働」の三点に絞って論じてきた。第4章においては、これらの要因から起こる実際の子育て現場での問題として、「ワンオペ育児」と「マタニティハラスメント」の二つを取り上げ、論じていきたい。

### 4-1 ワンオペ育児

2017年に流行語大賞にノミネートされた「ワンオペ育児」という言葉がある。「ワンオペ」とは「ワンオペレーション」の略であり、コンビニエンスストアや飲食店などで従業員が一人ですべての業務をこなす状態のことを指す和製英語である。そこから、育児と家事、人によっては仕事を全て一人でこなさなければならない状況のことを「ワンオペ育児」と呼ぶようになった。この言葉自体は夫婦どちらか一方に家事・育児の負担がかかっている状態のことを指す。しかし、筆者は男性が家事・育児をする習慣が少ない現代日本において、母親が一人で家事・育児をする状態を指していることが多いと考える。このような母親たちは、共働き世帯の増加と共に増えてきており、外で働きながらも家庭では育児と家事を両立し、実質的な労働時間はブラック企業並みという生活をしていることもある。

以下の二つの図は、「ワーキングマザーの家庭生活」に関するものである。一つ目の「有職の母親の仕事と家庭生活のバランス満足度」を見ると、他の三か国に比べて日本のバランス満足度が低いことが見て取れる。3か国の中で一番低いフィンランドと比べても、その差は20%以上ある。なぜこれほどまでに日本の満足度は低いのだろうか。この点に関して二つ目の図に着目をする。この図は「『4か国の家族の平日の一日』から、家事育児をだれが担うかに着目した図」である。これをみると他の三か国が子育てを、夫や祖父母、近所の住民のサポートを得ながら行っているのに対し、日本では時々の祖父母のサポートや夫が帰宅後に家事をすることはあるものの、育児に関しては母親のワンオペである。このように、日本は他国と比較しても育児の多くの部分を母親が担っているため、仕事とのバランスに満足できていない割合が多くなっていると考えられる。

■有職の母親の仕事と家庭生活のバランス満足度

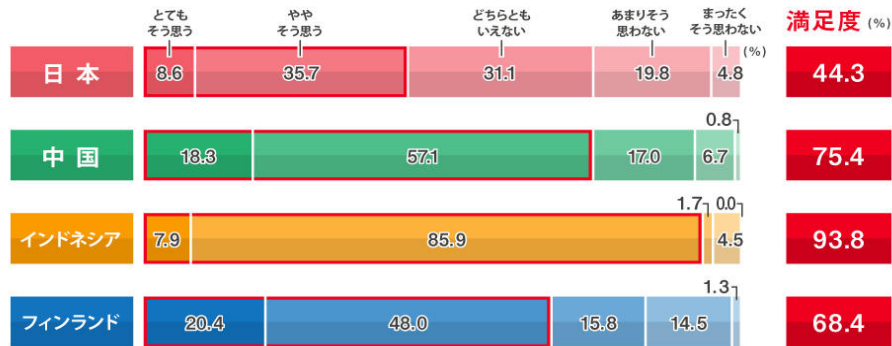


図9 有職の母親の仕事と家庭生活のバランス満足度

(出典) [https://www.benesse.co.jp/brand/category/lifestyle/20190905\\_1/](https://www.benesse.co.jp/brand/category/lifestyle/20190905_1/) (日本の働く母親は“ワンオペ”で大変?! 4か国比較で見たワークライフバランス向上のカギとはサステナブルな社会へ from Benesse) 2020年1月4日アクセス

■「4か国の家族の平日の一日」から、家事育児を主にだれが担うかに着目した図

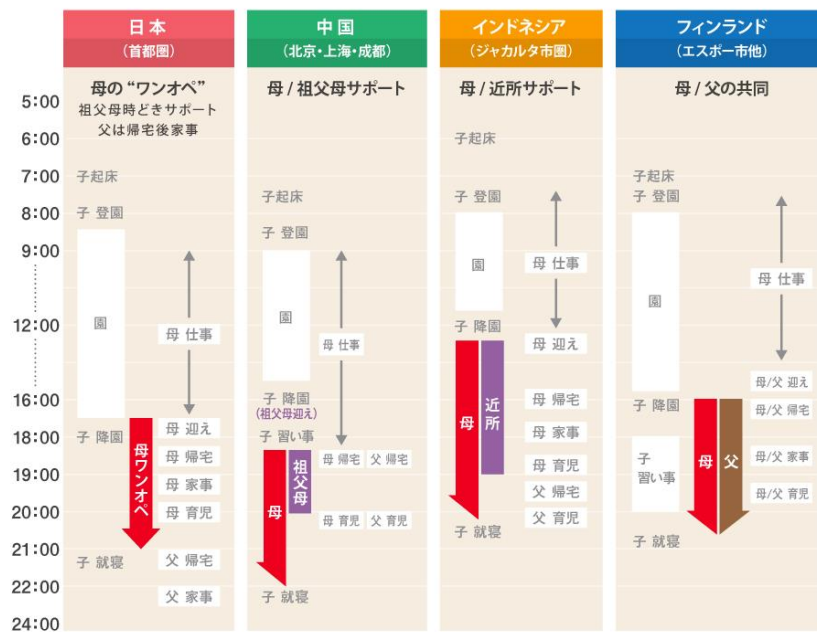


図10 「4か国の家族の平日の一日」から、家事育児をだれが担うかに着目した図

(出典) [https://www.benesse.co.jp/brand/category/lifestyle/20190905\\_1/](https://www.benesse.co.jp/brand/category/lifestyle/20190905_1/) (日本の働く母親は“ワンオペ”で大変?! 4か国比較で見たワークライフバランス向上のカギとはサステナブルな社会へ from Benesse) 2021年1月4日アクセス

では何故このようなワンオペ育児の問題が起こるのか。以下では、実際にワーキングマザーが抱えている問題を紹介する。

#### 【ワーキングマザーたちの声】

**ケース①** 「家でも会社でもずっと戦っている感じ。イライラして、子どもにもつらくあたってしまって……」 福井市の会社員女性（36）は、7歳年上の夫と2010年に結婚してから、家事や育児を1人でこなしてきた。長女（6）に続き、15年に次女（2）が生まれると、生理不順など体調に異変が起き、[肺炎](#)を立て続けに患った。それでも家事や育児は待ってくれない。朝食を作り、子どもを保育所に預けて出社。帰宅後も夕食づくりから片付けまで息をつく暇もない。風呂に入れ、寝かしつけるころには体力を使い切っていた。夫は手助けをしてくれなかった。女性が食器を洗っている間も携帯電話をいじったり、ゲームをしたり。精神的にも追い込まれ、家庭内別居に陥った。「ワンオペ育児は過酷。あんな思いは二度としたくない」。カウンセラーに相談し、夫と話し合った結果、今は夫も育児に取り組むようになったという。<sup>5</sup>

このケースにおいては、夫の育児参加への意識の低さが妻のワンオペ育児につながっていることが見受けられ、「性別役割分担の意識」が大きな要因であると考えられる。そのため、夫と妻の間で育児に関する意識のすり合わせをし、夫に育児参加を促すことによって、解決の糸口をつかめている。

**ケース②** 東京で働く渡辺麻美さん（30代公務員）の場合、息子を出産したとき、会社員の夫・直樹さんは関西で勤務しており、育児休業中は同居しましたが、復帰してからは過酷なワンオペ育児が始まりました。毎朝5時頃に寝不足状態で起床、自分のことは後回しで仕事の段取りを考えながら息子の朝の仕度や保育園の準備をして、ベビーカーを押して家を出ます。息子を保育園へ預けたら駅までダッシュ。通勤ラッシュに揉まれながら会社へ向かいます。午後6時に会社を出て保育園へお迎えに、その後夕食、風呂、寝かしつけ、翌日の仕事の準備を夜中までこなします。子供が高熱を出し、自身も移されて高熱が出ても横になることはできません。朦朧としながら看病をしなければならず、誰も助けてくれないワンオペ育児は、孤独です。<sup>6</sup>

上記のケースにおいては、復職後別居をしていることによる距離的な問題からワンオペ育児となってしまうっており、夫と妻の間だけで解決できる問題ではないことがわかる。この

<sup>5</sup> 「[安心の子育て] ワンオペ育児（1）体調崩してもママ1人奮闘（連載）」、『読売新聞』、2017年7月26日、朝刊、p17（ヨミダス 閲覧日：2020年11月29日）

<sup>6</sup> 藤田結子「ワンオペ育児 わかってほしい休めない日常」毎日新聞出版、2017年

場合、周囲が手助けをしてくれるような環境があるかどうかも重要であり、親に頼れない・他人に相談できないという状況はワーキングマザーを精神的・肉体的に追い込んでしまう。

### ケース③

児玉遥佳さん（愛知県29歳）4月、当時0歳9カ月の息子を保育園に預けて働き始めました。夫は営業職で帰宅時間は平均して深夜0時ごろ。けんかもしながらですが、朝の洗濯物干しとゴミ出しを担当してくれています。保育園に入れる時、「それ以上働かなくていいんじゃない？」「子どもが小さいからかわいそう」と言う親族もいて、自分の考えに自信はあったものの、迷いもありました。将来はフルタイムで正社員で働きたい。子供はもう1人ほしい。でも、子育ての責任がほとんど私にある「ワンオペ育児」では、キャリアを手に入れるためには2人目をあきらめる覚悟も必要かもしれない、と考えています。女性だって、お金を稼いで、夢を持って働きたい。そのためには、保育の受け皿の拡充や償化はもちろん、夫の育児参加も今以上に必要だと思います。働きすぎの男性に対しても、「パパがいなくて子どもがかわいそう」「それ以上働かなくてもいいんじゃない？」と言ってほしいです。

このケースは、第二章で示した「性別役割分担の意識」に加えて「三歳児神話」や「男性の長時間労働」の問題も絡んでいる。男性に家族が生活していけるだけの収入があり子供が幼い場合、母親に対して子どもが大きくなるまで働くのはかわいそうといった声が聞かれることが多い。しかし、母親となっても自分の人生としてキャリアや夢をもち、自らお金を稼いで生活がしたいという考え方をする女性もまた存在する。どちらか一方が家事育児の負担を負う状態でなく、双方が自分たちの形に合った方法で分担していくことが必要である。

ここまで実際のワーキングマザーの声を元に事例を紹介してきたが、なぜこのような問題が起こるのだろうか。それには第二章で挙げた3つの要因がここにも関係していると考えられる。例えばケース1・ケース3では、「家事育児は女性がするもの」と言った「性別役割分担の意識」により、夫が非協力的であったり、周囲から働くことに苦言を言われたりしている。またケース3においては「(小さいうちから母親が働くなんて)子どもがかわいそう」と言った「三歳児神話」の要素や、夫の帰りが深夜になることで子育ての責任の多くを女性が請け負っているなどの「男性の長時間労働」の要素もある。ケース2は、祖父母や周囲の人々の協力が前提ではない日本の共働き世帯の特徴をわかりやすく示している。ある調査では、祖父母に日常的協力してもらった割合は1割程度、ベビーシッターや民間・自治体などのソーシャル・サポートを利用する割合は1割に満たないという結果が出ていることから、日本における子育てがいかに家庭の中だけで行われるかわかるだろう。

つまり、ワンオペ育児が起こる原因には、男性の長時間労働や「母親は子どもが小さいこ



ろから側において子育てをするもの」という考え方、そしてそれに起因した周囲に助けを求めづらいこと、などが挙げられる。

#### 4-2 マタニティハラスメント

夫や家族、両親や身内に性別役割分担の意識や3歳児神話などの考え方がなかったとしても、働く現場における問題点として、「会社や上司、同僚などの育児に対する理解が進んでないこと」が挙げられる。

「子供を持つ女性は、残業や出張ができないからつかえない」

「子供が熱を出して早上がりをしたしわ寄せが来る」

「育休中はのんびり休めるんでしょ」

ワーキングマザーたちに対するこのような声は実は少なくない。第2章の「女性の就業率と結婚・出産後就業継続率等の変化」でも述べたように、最近では女性が働くことに対して、「子供ができて働き続ける」という考えをもつ人が増えてきている。それに伴い。働きたいと考える女性が活躍できるような労働環境を整えることを企業に義務づけ、女性が働きやすい社会を作ることを目的とした「女性活躍推進法」が2016年に施行されている。この法律の施行により、女性の労働環境の見直しや改善をする企業数は増加した。

しかし、現場において、全てのワーキングマザーたちが働きやすい環境ができていないかという点、まだまだ改善しなければならないことが多い。それは、会社における育児休暇や時短勤務などの制度ももちろんであるが、特に「周りの人々の理解」である。乳幼児や小さい子供を育てている女性たちは、子供が熱を出せば早退を、体調が悪ければ世話のために休みをとり、夜は家事育児のために残業をすることもできない。そのような女性に対して起こる問題としてマタニティハラスメントが挙げられる。

マタニティハラスメントとは、女性が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めで不利益を被ったりするなどの不当な扱いを意味する言葉<sup>7</sup>であり、実際の事例や相談件数は増えてきている。

厚生労働省によると、マタニティハラスメントに関して都道府県労働局に労働者から寄せられた相談件数は、10～14年度は3200～3600件程度で推移していたが、2015年度には前年度比19%増の4269件に上った。<sup>8</sup>相談の内訳は、男女雇用機会均等法の禁止する「婚姻や妊娠、出産などを理由とする不利益な取り扱い」に関する相談が18%

<sup>7</sup> マタハラとは - コトバンク <https://kotobank.jp/word/%E3%83%9E%E3%82%BF%E3%83%8F%E3%83%A9-685008> 2020年1月4日アクセス

<sup>8</sup> マタハラ相談、最多の4200件超 15年度19%増 日本経済新聞 <https://www.nikkei.com/article/DGXLASDG08H9OY6A600C1000000/> 2020年12月30日アクセス

増の2650件、育児・介護休業法が禁止する「育児休業に係る不利益な取り扱い」に関する相談が21%増の1619件であったという。民間団体にも相談は寄せられており、マタハラNet(特定非営利活動法人マタニティハラスメント対策ネットワーク)によれば、2014年4月から2019年10月時点までに寄せられたマタハラに関する相談件数は530件である。相談内容としては、望まない異動や減給・降格、退職勧奨など、雇用条件に直接関係するような「不利益取扱い」や、暴言・嫌がらせ・いじめや必要な制度の利用が認められないなどの「心理的ハラスメント」、流産や切迫早産などの妊娠・出産トラブルや、PTSDや鬱病などの病気・障害につながってしまった「身体的ハラスメント」などがあり、これらの被害が複合的に起こっている場合も多いという。

表向きには女性活躍推進を掲げ制度を整えていても、実際の現場においてはまだまだ理解が進んでいないことによるギャップは、ワーキングマザーたちを精神的・身体的に追い詰める原因となっている。

#### 【マタニティハラスメントの実例】

##### ○不利益取扱い

- ・妊娠を告げた途端「今日は机の上を片付けてもう帰りなさい。あと今月はもう来なくていいから。」と言われた。
- ・会社としては妊婦を雇えない。
- ・妊娠を報告した所「妊婦なんて転勤先で役に立たない」と言われ、決まりかけていた移動を取り消された。

##### ○心理的ハラスメント

- ・悪阻がひどくて点滴をしながら生活をしていて、電車に乗ると貧血で倒れてしまう中で、上司3人に呼び出され、本当に仕事する気があるのか!と恫喝され、妊娠は自己責任だと罵られた。
- ・産休を取る時点でも迷惑なのに、復職してからも子どもの件で休みを取ることが増えるだろう、という事を責められた。
- ・無視。挨拶をしてもらえない。大事なことを私が不在時に伝達し、私に伝えてもらえない。

##### ○身体的ハラスメント

- ・妊娠中、つわりがひどく、直属の上司であった社長に外回りの仕事の軽減や、時短勤務(せめて勤務時間内で終わる仕事)を希望しましたが叶わず、流産。
- ・女性上司に子供がいなかったためか理解がなく、長時間労働とストレスを強いられ切迫早産になり、出勤できなくなりそのまま出産、退職した。

出典：マタハラNet「2015年マタハラ白書 全データ」より

## 第5章 子育てと仕事の両立を実現する支援策・対策の事例

第4章では、第3章で取り上げた「子育てと仕事の両立を妨げている要因」を元に、実際にワーキングマザーの周りで起こっている問題を「ワンオペ育児」と「マタニティハラスメント」に絞って紹介してきた。これらの問題に対する対策は、政府や地方自治体、企業において様々なものが出されており、またこれらの問題に取り組んでいる民間の団体も存在する。以下では、実際に講じられている支援策や民間団体での取り組みを紹介していく。

### 5-1 政府の取り組み事例

#### ①くるみんマーク

「くるみんマーク」とは「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証のことである<sup>9</sup>。これは、次世代育成支援対策推進法に基づいて一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し一定の基準を満たした企業が申請を行うことで、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができるというものである。さらに、平成27年4月1日より新たに「プラチナくるみん認定」が始まった。これは、くるみん認定を既に受けており、ある程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業への評価と継続的な取り組みの促進を目的として設けられた。

#### ②さんきゅうパパプロジェクト

「さんきゅうパパプロジェクト」とは、妻の産後すぐに、休暇を取る男性を増やしていこうという取組である<sup>10</sup>。内閣府では5年後に「男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%」という目標に向け、男性の休暇取得を推進している。「さんきゅうパパ」とは、産後に休みを取るパパのことで、「さんきゅう」は「産休」と「サンキュー」がかけられており、パパが休暇を取ることで、産んでくれた妻と生まれてきた我が子に感謝をし、結びつきを強くしようという意味を込めている<sup>11</sup>。出産や育児のために長期の休暇は取りにくいという場合でも、有給休暇制度などを利用して短期間でも休暇を取得し、家族との時間を過ごすことで、自分の働き方を見直し、家事や育児の体験を通じ、自分の家庭との関わりを深めることが期待されている。

<sup>9</sup> くるみんマーク・プラチナくるみんマークについて | 厚生労働省

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/kurumin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html) 2021年1月14日アクセス

<sup>10</sup> さんきゅうパパプロジェクト 子ども・子育て本部・内閣府

[https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/sankyu\\_papa.html](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/sankyu_papa.html) 2021年1月14日アクセス

<sup>11</sup> パパが産休、家族にサンキュー ～さんきゅうパパプロジェクト～ 暮らしに役立つ情報 政府広報オンライン <https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201603/2.html#section1>

2021年1月14日アクセス

## 5-2 地方自治体での取り組み事例

### ①「病後児保育を含む派遣型保育サービス」(石川県七尾市)

市に保育ママとして登録されている子育て経験者が、子どもを預かる派遣型保育サービスを実施している。これには、(1)産後の母親の身の回りの世話や新生児の世話(産後・安心ヘルパー派遣サービス)、(2)病気の回復期にある子どもの一時預かり(病後児童在宅保育サービス)、(3)保護者が病気の時や冠婚葬祭の時などの子どもの一時預かり(訪問型一時保育サービス)が含まれる。保育の実施場所は、保育ママの自宅もしくは子どもの自宅である。

### ②「産後支援ヘルパーの派遣」(東京都小金井市)

小金井市は、出産後の肉体的、精神的な負担を軽減することを目的として産後の家事や育児を支援する「産後支援ヘルパー派遣事業」を開始した。対象は、市内在住で昼間に家事や育児の支援が必要な核家族世帯で、派遣対象期間は出産後または出産退院後1ヶ月以内。ヘルパーは育児サービスと家事サービスの双方を担うほか、必要に応じて育児などについての相談に応じる。市が委託した福祉関係の民間非営利団体(NPO)がヘルパーの派遣を担当し、平日の午前8時半から午後6時までである。<sup>12</sup>

## 5-3 企業での取り組み事例

### 楽天株式会社

「ライフイベントに左右されず、自分らしいキャリアを築き社内で活躍するための支援」をコンセプトとして、仕事と育児・介護の両立支援サポートを行なっている。楽天における産休・育休後の復職率は、2017年において約96%であった。両立支援サポート内容としては、社内託児所やマザーズルーム(搾乳室)の設置、病児ベビーシッター法人との契約、オープンファミリーデーの実施等である。また、女性の活躍支援としては、ワーキングペアレンツネットワーク構築、各種セミナー(産休前セミナー、復職前セミナー)の実施、育児休業中の従業員向けニュースレター配信などを実施している<sup>13</sup>。また男性の育休取得率が高いことも特徴の一つであり、育休取得者の内約1割が男性だという<sup>14</sup>。

<sup>12</sup> 地域における子育ての支援

<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syousika/030819/8a1.html> 2021年1月16日アクセス

<sup>13</sup> 福利厚生：キャリア採用 | 楽天株式会社 <https://corp.rakuten.co.jp/careers/benefit/> 2021年1月17日アクセス

<sup>14</sup> 育児と仕事の「両立支援」はどうあるべき？ 企業事例から学ぶ最新事情・iction! (イクション) Recruit・リクルートグループ

<https://www.recruit.co.jp/sustainability/data/iction/ser/i-event/004.html> 2021年1月17日アクセス

#### 5-4 民間団体の取り組み事例

##### ①マタハラ Net

2014年7月に、マタニティハラスメント(マタハラ) 被害者によって任意団体を設立、その後2015年6月より NPO 法人として活動してきた団体である。「安心して妊娠、出産、子育てしながら働き続けられる社会の実現」を理念に掲げ、マタハラの被害によって苦しんでいる女性たちの救済を主な目的として活動してきた。活動としては、SNS やブログ等を活用したマタハラ対策に関する情報発信や、被害者からの相談受付などであり、マタハラ被害者たちの駆け込み寺的存在となっている。また、実際にあったマタハラ事例を紹介、見解を提示することで、不安定で多忙な時期だからこそ表面化しづらい問題を社会的問題として浮き彫りしている。そして、様々なマタハラ被害事例を把握することで、マタハラ防止活動や法整備への働きかけに役立てるとともに、多様な人材が活躍しやすい社会の実現をめざしている。<sup>15</sup>

##### ②Fathering Japan

Fathering Japan は、2006年に設立された NPO 法人である。父親支援事業による「Fathering」の理解・浸透こそが、「よい父親」ではなく「笑っている父親」を増やし、ひいてはそれが働き方の見直し、企業の意識改革、社会不安の解消、次世代の育成に繋がり、10年後・20年後の日本社会に大きな変革をもたらすということ信じ、これを目的(ミッション)としてさまざまな事業を展開している<sup>16</sup>。活動内容としては、「父親の家事・育児支援」や「男性の働き方改革・育休取得推進」、管理職養成事業として「イクボス・プロジェクト」など、育児中の父親・母親、祖父母や企業団体など幅広い対象に向けた活動を行っている。

このように、子育てと仕事の両立の問題に対する支援策や対策は、政府や地方自治体だけでなく、企業や民間団体によっても様々なものが出されている。しかし、これらの策が完全に機能していると言えるのだろうか。次章では、これらのような子育て支援や対策、民間の活動があるにも関わらず、今なお育児と仕事の両立に悩む母親たちが多い現状に対し、何がその原因となっているのかを探っていく。

<sup>15</sup> 代表メッセージ - マタハラ Net <http://www.mataharanet.org/about/mission/> 2021年1月17日アクセス

<sup>16</sup> 父親支援の FJ 事業ビジョン | ファザーリング・ジャパン <https://fathering.jp/about/index.html> 2021年1月17日アクセス

## 第6章 子育てと仕事を両立する女性が働きやすい世の中にするためには

第5章では実際の支援策や対策、取り組みを政府や自治体、企業と民間団体ごとに分けて紹介してきた。育児と仕事の両立を支援する対策は、問題の性格に合わせて様々なものが出されており、活用次第では以前と比べてワーキングマザーが働きやすい世の中にする事ができるだろう。しかし、現場においては第4章で示したワンオペ育児やマタニティハラスメントなどの問題が今なお多く存在している。

- ・育児休業を取得後、現場に復帰するも雇い止めや降格処分
- ・男性が妻が出産後、育休を取得したところその年の昇格・昇級が見込めなくなる
- ・復職するために子供保育園に預けたり、ベビーシッターを利用したりすると子供がかわいそうと言われる

このような事例があり、実際の現場における問題が根強く存在していることがうかがえる。では、支援策や制度が充実しているにも関わらず、今なお育児と仕事の両立に苦しむ母親たちが存在する現場があるのは何故なのだろうか。筆者はその原因の根底に「育児は母親の仕事である」「父親は外で働くものである」という意識が強く根付いているからだと考えられる。支援策や制度が充実していたとしても、実際に利用する人や周囲の人々にそのような意識があったのでは有効な策も無駄である。ではこのような意識を変えていくためにはどうしたらよいか。ある企業での例を紹介する。

工場や倉庫、空港といった大型建築の屋根金具などを製造するサカタ製作所では2018年、子どもが生まれた男性社員6人全員が3週間以上の育休を取得した。「2016年まで、育休取得はほぼゼロ。『真剣にやろう』と16年暮れから、全社的に取り組み始めました」総務部長だった小林準一さんは振り返る。

まず「休めない雰囲気」の解明のため、育休を取得しなかった男性社員らに、聞き取りを行った。「自分の仕事が忙しくて休めない」「上司や仲間の手前、休みづらい」「評価が下がる」「休んだら経済的に困る」などといった本音が浮かび上がった。そこで育休を促されても、売り上げも求められるような矛盾した会社の空気を打破したのが、坂田匠社長の「イクメン推進宣言」だった。全社集会などで育休を取得した社員や推進した管理職を高く評価するとして一方、「業績が落ちても構わない」と明言した。『何を言うか』より『誰が言うか』社長のメッセージで方針が明確になった。

宣言後は男性社員が妻の妊娠を報告すると、上司や役員を交えて育休取得に向けた面談を実施。業務引き継ぎを会社幹部も共有し、給付金や補助金などを含めた給与シミュレーションを示しました。

昨年末と今年2月に育休を取得した青柳剛志さんは「妊娠の報告をすると上司からは『い

つから取るの?』と言ってもらい、2度取得ができる特例も会社が説明してくれた。何の心配もなく育休が取れた」と話す。サカタ製作所の1人あたりの平均残業時間(1カ月)は14年の17.6時間から18年の1.1時間にまで減り、育休推進の機運につながった。

小林さんによると、育休推進の効果は社内外で表れ始めている。社員の長期休暇を前提とすることで、業務の見直しや特定の人が仕事を抱える属人化の解消が起こり、生産性が向上。懸念された主要事業の売り上げも堅調であり、新卒採用でも子育て環境を重視する学生へのアピールとなり応募が増加しました。「男性の育休により、社員と組織を活性化させ、業績向上を狙う。取得100%は経営戦略である」<sup>17</sup>

サカタ製作所において、育児休暇の制度自体は元々あったものの、育児休暇の取得率はとても低かった。それは、育休を取得することで、仕事が滞ることや、評価・査定などに関わってくることへの懸念があったからである。つまり、「育休を取得することは何らかのリスクがある」といった考え方こそが、取得率を下げていたのだ。

転機は、2014年に人事コンサルを手がけるワーク・ライフバランス社の小室淑恵社長を招いて行なわれた社内講演会においてである。「残業をする社員ではなく、与えられた時間内で成果を出す社員を評価する。業務の無駄や重複を洗い出し、徹底的に改善をする。そうすれば、仕事が平準化され、『この人じゃなきゃだめ』という属人化も解消される。」という小室社長の言葉に刺激を受け、坂田社長がその後の全社集会で「与えられた勤務時間内で期待された成果を出せる人を評価する」と宣言、「業績は落ちてかまわない」と発言した。筆者はこのような行動こそが、「『育児は母親の仕事である』『父親は外で働くものである』」という意識を変えていくためにとても重要ではないのかと思う。今現在の日本企業は、社員の長期休暇を前提としておらず、誰か一人が抜けることは組織の運営において埋めなければならない穴になってしまう。だからこそ育児休暇を取得する側の人々も「取得することで迷惑をかけないか」「迷惑をかけることで評価に悪影響なのではないか」と考え、取得しづらい風潮が生まれる。同社ではそこを原因と見極め、属人化を解消し平準化することで、「いつ誰がぬけても問題ない」という職場を作った。このような取り組みの結果生まれた「育休を取得しやすい雰囲気」は「育休を取得することは当たり前である」という考え方に結びつき、今では有給取得率100%となっている。

つまり、「男性は子供が生まれたら育児休暇を取るのが当たり前である」といった考え方や行動を企業のトップ層が自ら発言・体現していくことが、その企業の社員たちの意識を変えることにつながり、そのような企業が増えていくことで、それは「社会全体の当たり前」になるのではないかと考える。そして男性の育休が当たり前になることは女性が働きやすくなることにもつながる。何故なら男性が育休取得をすることにより、女性の出産後・育児中の負担は少なからず減り、働くことへのハードルが低くなりやすいからだ。

<sup>17</sup> 「(フォーラム)「イクメン」どう思う? : 2 仕事との両立は」『朝日新聞』、2019年10月20日、朝刊、p7 (聞蔵IIビジュアル 閲覧日: 2021年1月18日)

また、この「社会全体の当たり前にする」ということは女性の働き方の面でも同じであると言える。例えば「女性が出産・育児休暇後、本人が望んで働くことは当たり前である」という考え方を根付かせるためには、ワーキングマザーたちが働きやすい環境づくりをトップ層が自ら体現し実行することが必要である。具体例を挙げるならば、子供がいても働きやすいような制度の利用を積極的に促していくこと、男女関係なくそれぞれが働ける時間内でのパフォーマンスが高い人を評価していくことなどである。

社会全体の意識をいきなり変えていくのは難しい。しかし、それぞれの企業で少しずつ意識や雰囲気の変化があれば、それが社会全体を変えられるチャンスとなるのではないだろうか。



## 第7章 おわりに

本論文においては、働く母親、つまりは「ワーキングマザー」が増加している現状と、子育ての現場で起きている仕事との両立における問題点、そして実際の取り組みや支援策を取り上げ、今後ワーキングマザーが子育てとの両立の中で働きやすい環境をつくっていくためにはどのような変化が必要であるのかについて述べてきた。女性の就業率・結婚、出産等のライフイベントを経て就業する女性の割合は年々増えてきており、それに伴うワーキングマザー人口は今後も増加していくだろう。その中で、彼女たちを取り巻く現状の課題としては、「ワンオペ育児」や「マタニティハラスメント」等、様々なものがあり、それらの根底には、「性別役割分担の意識」「三歳児神話」「男性の長時間労働」等など、「育児は女性がするものである」といった考え方が根強くあることが伺える。

しかし、少し前の時代から見た現在のワーキングマザーを取り巻く環境は少しずつ変わってきているのではないだろうか。それは、社会全体の女性が働くことに対する意識や必要性が時代と共に少しずつ変わってきているからである。そのため、それらの社会の変化に対し、「子育ては男女関係なく社会全体で行っていくものである」という意識をもって少しずつ行動や対応を見直していくことが、現在求められている変化であり、今後のワーキングマザーが子育てとの両立の中で働きやすい環境を社会全体でつくっていく上で重要なのではないかと考える。

本論文を通して、ワーキングマザーの問題は女性だけの問題ではなく、社会全体のこれからに対する問題として捉えるきっかけとなり、今後の変化につながっていくことを願う。

## 参考文献

足立泰美（2017）「雇用と結婚・出産・子育て支援の経済学－女性のワーク・ライフ・バランス－」大阪大学出版会

小酒部さやか（2016）「マタハラ問題」筑摩書房

柏女霊峰（2017）「これからの子ども・子育て支援を考える－共生社会の創出をめざして－」ミネルヴァ書房

中野円佳（2014）『育休世代』のジレンマ：女性活用はなぜ失敗するのか？」光文社

藤田結子（2017）「ワンオペ育児 わかってほしい休めない日常」毎日新聞出版

「[安心の子育て] ワンオペ育児（1）体調崩してもママ1人奮闘（連載）」『読売新聞』 2017年7月26日 朝刊 17面

「働く女性2000人、意識調査、『活躍進んだ』2割。」『日経新聞』 2018年1月15日 朝刊 1面

「(フォーラム)「イクメン」どう思う? : 2 仕事との両立は」『朝日新聞』 2019年10月20日 朝刊 7面

## 参考 URL

厚生労働省「くるみんマーク・プラチナくるみんマークについて」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/kurumin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html) 2021年1月14日アクセス

厚生労働省「地域における子育ての支援」

<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syousika/030819/8a1.html> 2021年1月16日アクセス

コトバンク「マタハラとは」

<https://kotobank.jp/word/%E3%83%9E%E3%82%BF%E3%83%8F%E3%83%A9-685008> 2020年1月4日アクセス

産経ニュース「男性の育休6割が『5日未満』 名ばかり育休加速 厚労省が啓発強化」

<https://www.sankei.com/life/news/190624/lif1906240027-n1.html> 2021年1月5日アクセス

政府広報オンライン「パパが産休、家族にサンキュウ ～さんきゅうパパプロジェクト～暮らしに役立つ情報」 <https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201603/2.html#section1> 2021年1月14日アクセス

総務省「平成26年版 情報通信白書 | 我が国の労働力人口における課題」

<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h26/html/nc141210.html> 2021年1月3日アクセス

統計局ホームページ「統計トピックス No. 74 女性・高齢者の就業状況 - 『勤労感謝の日』にちなんで-」 <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/topics/topi740.html> 2020年9月9日アクセス

内閣府「さんきゅうパパプロジェクト 子ども・子育て本部」

[https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/sankyu\\_papa.html](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/sankyu_papa.html) 2021年1月14日アクセス

内閣府「働き方をめぐる問題点・子育て本部」

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2007/19webhonpen/html/i1312100.html> 2021年1月3日アクセス

内閣府男女共同参画局「『共同参画』2016年12月号」

[https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2016/201612/201612\\_02.html](https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2016/201612/201612_02.html) 2020年11月30日アクセス

内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書（概要版）平成30年版」

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1\\_s03.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1_s03.html) 2020年11月30日アクセス

日本赤ちゃん学会「『3歳児神話を検証する2』 | 第1回学術集会 |」

<https://www.crn.or.jp/LABO/BABY/SCIENCE/OHINATA/> 2020年12月15日アクセス

日本経済新聞「女性就業者、初の3000万人突破 6月労働力調査」

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO47942650Q9A730C1000000/> 2020年9月9日アクセス

日本経済新聞「マタハラ相談、最多の4200件超 15年度19%増」

[https://www.nikkei.com/article/DGXLASDG08H9O\\_Y6A600C1000000/](https://www.nikkei.com/article/DGXLASDG08H9O_Y6A600C1000000/) 2020年12月30日アクセス

Benesse「日本の働く母親は“ワンオペ”で大変?! 4か国比較で見えたワークライフバランス向上のカギとはサステナブルな社会へ」

[https://www.benesse.co.jp/brand/category/lifestyle/20190905\\_1](https://www.benesse.co.jp/brand/category/lifestyle/20190905_1) 2020年1月4日アクセス

マタハラ Net「代表メッセージ」 <http://www.mataharanet.org/about/mission/> 2021年1月17日アクセス

楽天株式会社「福利厚生：キャリア採用」 | <https://corp.rakuten.co.jp/careers/benefit/>  
2021年1月17日アクセス

リクルートグループ「育児と仕事の『両立支援』はどうあるべき？企業事例から学ぶ最新事情 iction! (イクション)」 <https://www.recruit.co.jp/sustainability/data/iction/ser/i-event/004.html> 2021年1月17日アクセス

ファザーリング・ジャパン「父親支援の FJ 事業ビジョン」  
<https://fathering.jp/about/index.html> 2021年1月17日アクセス