

マタニティ・ハラスメント(マタハラ)  
に関する意識調査

連合非正規労働センター



2013年5月

# 意識調査の実施概要

連合では2013年5月27日・28日に「働く女性のための労働相談」を実施するにあたり、このたび「マタニティ・ハラメント」の当事者の認識・事態を把握するためのインターネット調査を行いました。これは、労働相談に寄せられる、悩みをお持ちの個々の「働く女性」の問題解決だけに留まらず、女性が妊娠・出産を経験しながらも働き続けられることが日常になるためには、環境整備や意識変革と啓蒙が必要であるということから、その実態を調査し、社会のみなさまに共有することが、周知の一助になると考えたからです。

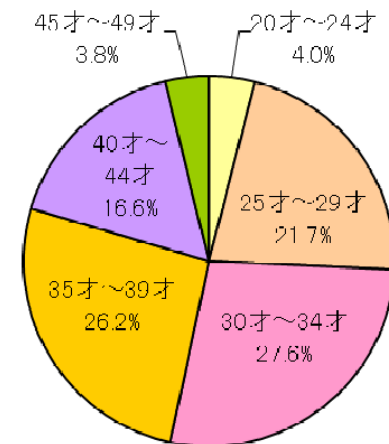
- 実施期間 : 2013年5月13日～5月15日
- 母集団 : 全国在住の現在在職中の20代～40代の女性626名  
(うち妊娠経験なし310名、お子さんがいる場合は12歳以下の方が対象)
- 手法 : インターネット調査
- 調査媒体 : 株式会社マクロミル
- 調査協力 : エポックシード株式会社

## ▼妊娠経験と現在雇用形態 (n=626)

※非正規社員＝派遣社員・契約社員・パート・アルバイト  
フリーランス(自由業)

妊娠経験に関して	正規社員	非正規社員
在職中の妊娠経験なし	178	132
在職中かつ妊娠中	28	28
在職中の妊娠経験あり	147	113

## ▼年齢 (n=626)



# 意識調査の抜粋1

- 様々な法律で働きながら妊娠・子育てする権利が守られていることを知らない 50.3%
- 在職中の妊娠時、「働きながら妊娠・子育て」に不安を感じた 63.0%
- 妊娠未経験の在職者、将来は「働きながらの子育てを希望」78.4%  
専業主婦志望は14.8%
- 会社に妊娠・出産の当事者支援制度があり47.4%、しかし活用できているのは16.3%
- 「マタニティ・ハラスメント(マタハラ)」の認知 6.1%
- 自分が「マタハラ被害者」25.6% > 昨年の連合調べ「セクハラ被害者」17.0%
  - マタハラ被害者の45.7%「相談せずに我慢した」
  - 周囲に「マタハラ被害者」がいた 23.2%
- 周囲の社員へのケア制度がある24.0%、しかし制度が機能しているのは11.5%

# 意識調査の抜粋2

## ■ マタハラが起きる原因

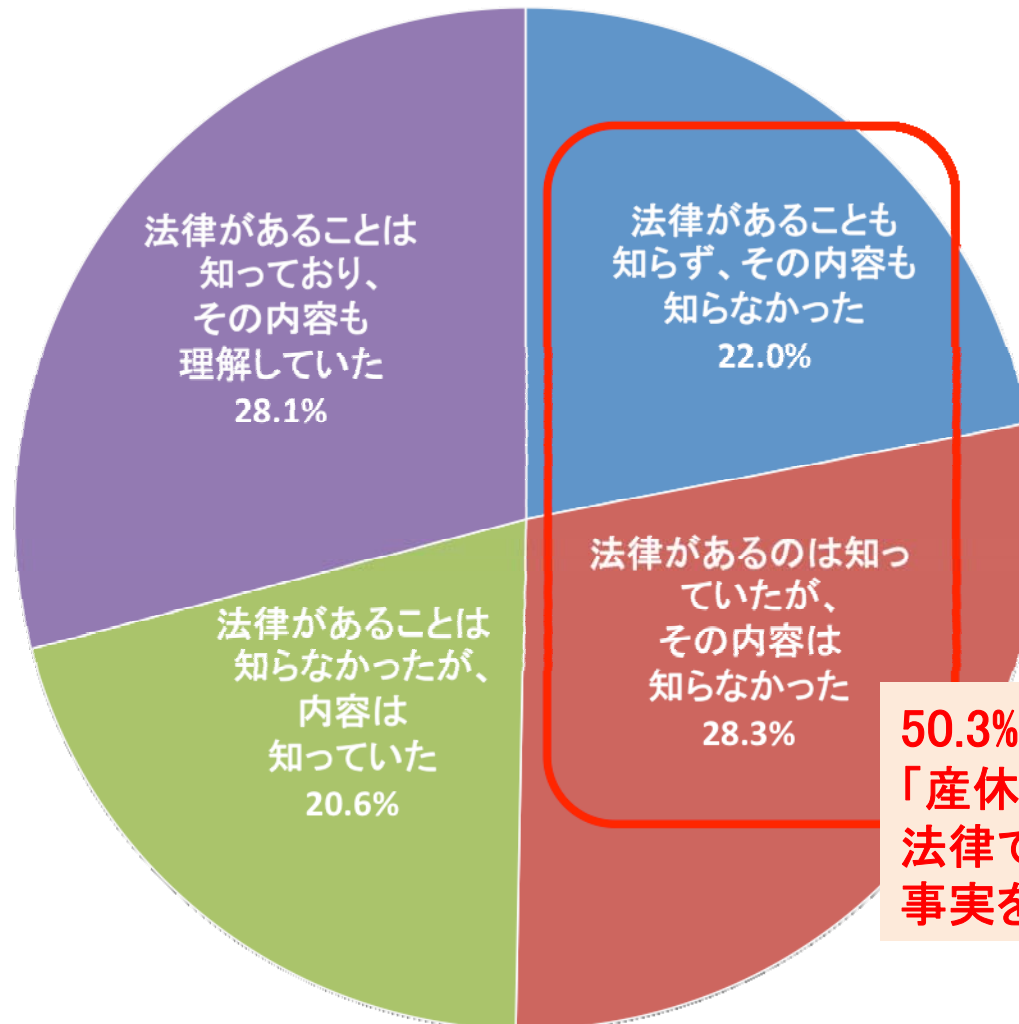
- 1位 男性社員の妊娠出産への理解不足・協力不足 51.3%
- 2位 会社の支援制度設計や運用の徹底不足 27.2%
- 3位 女性社員の妊娠出産への理解不足 22.0%

## ■ 原因の考察: いずれの分析でも「男性の理解不足」が不動の1位 であったことに加えて

- ・過去妊娠したことがある人は「**定常的な業務過多**」に、妊娠未経験・現在妊娠中の方は「**周囲へのフォロー制度不足**」を原因としてあげる傾向の差があった。
- ・職場に「妊娠・出産当事者への支援制度がある」と答えた人で比較すると  
制度が活用されている職場の人は「**フォローする周囲へのケア制度不足**」をあげ  
制度が活用されていない職場の人は「**定常的な業務過多**」を原因と考える傾向の差が見られた
- ・「フォローを行う周囲の社員へのケア制度」で比較すると  
制度がない職場の人は「**フォローする周囲へのケア制度不足**」を原因にあげる傾向があり、  
制度はあるが機能していない職場では、他のどの調査より「**男性の理解不足**」をあげる比率が低く、  
「**フォローする周囲へのケア制度不足**」と「**定常的な業務過多**」をあげる傾向が高くなっていた
- ・「マタハラ被害者」の原因認識の1~2位は全体と等しいが、「**ハラスメントの啓蒙不足**」が比較的高く、「**周囲にマタハラ被害者がいた**」人は「**定常的な業務過多**」が比較的高かった

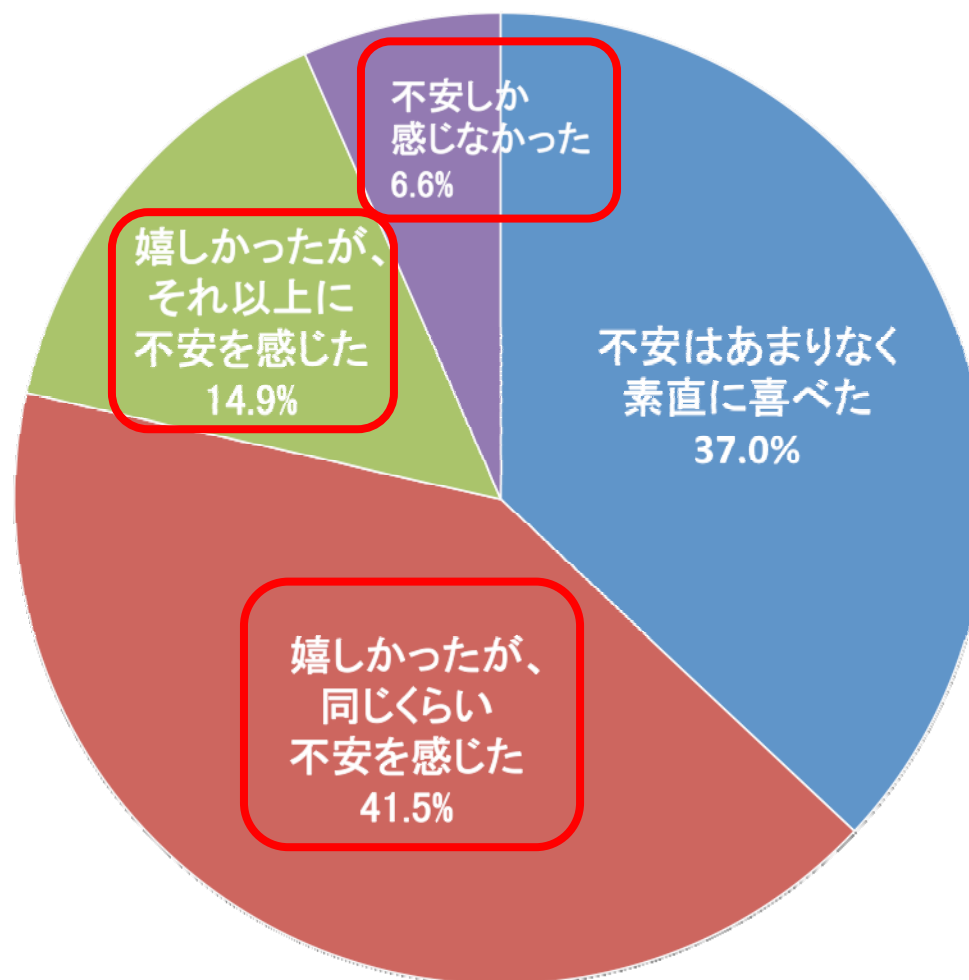
Q.妊娠を申告すると会社には妊娠中の作業軽減などの義務があり、妊婦の産休・育休の権利保護や、妊娠・出産を理由とした解雇が無効であるということなど、「働く女性」の妊娠・出産に関しては、様々な法律で権利を保護されていることをご存知でしたか？ (n=626)

●参考:男女雇用機会均等法第9条



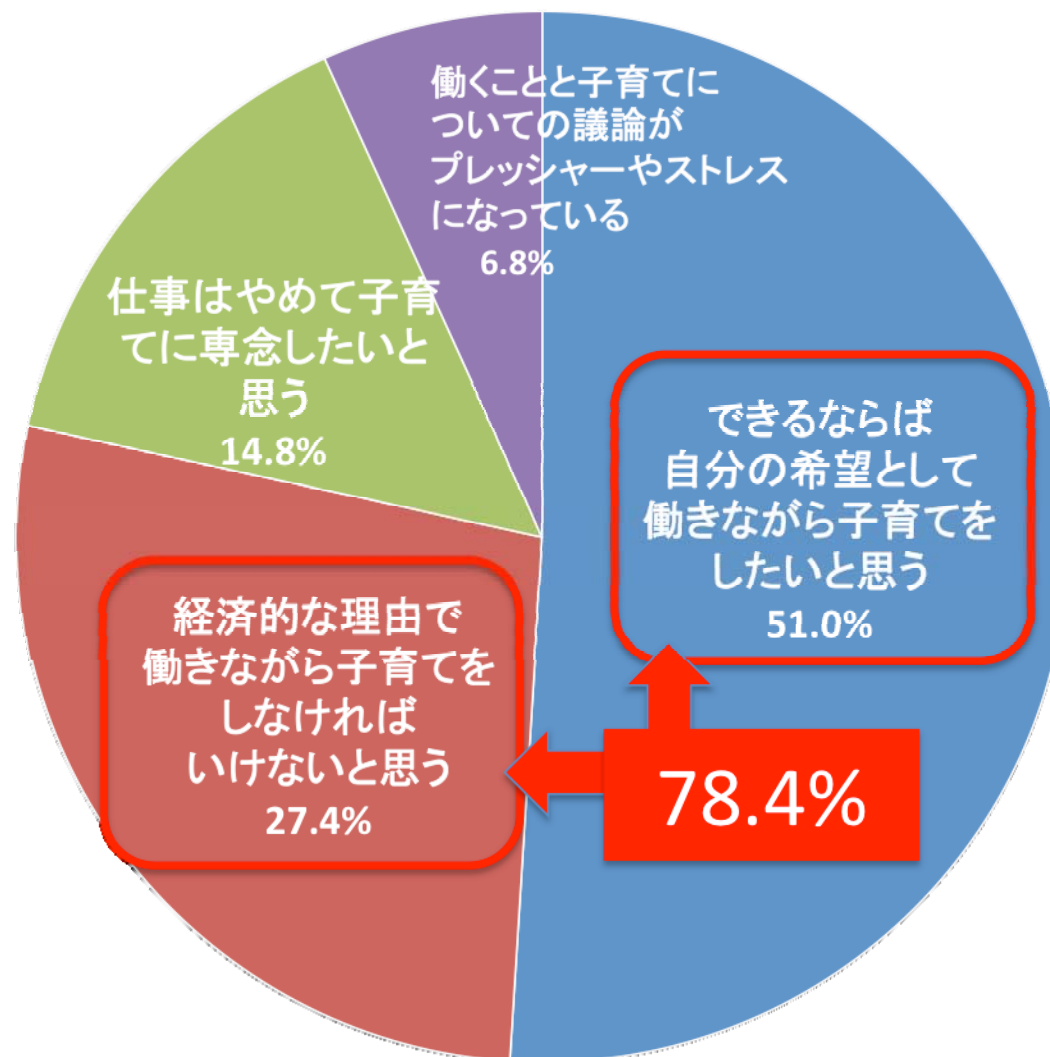
50.3%の女性が、「産休育休の権利は法律で守られている」という事実を「知らなかった」と回答

Q. 仕事をしながら妊娠が分かった当時の「仕事と妊娠・子育て」に関するご自身の心境に近いものをお選びください。 (n=316、妊娠経験者のみ回答)



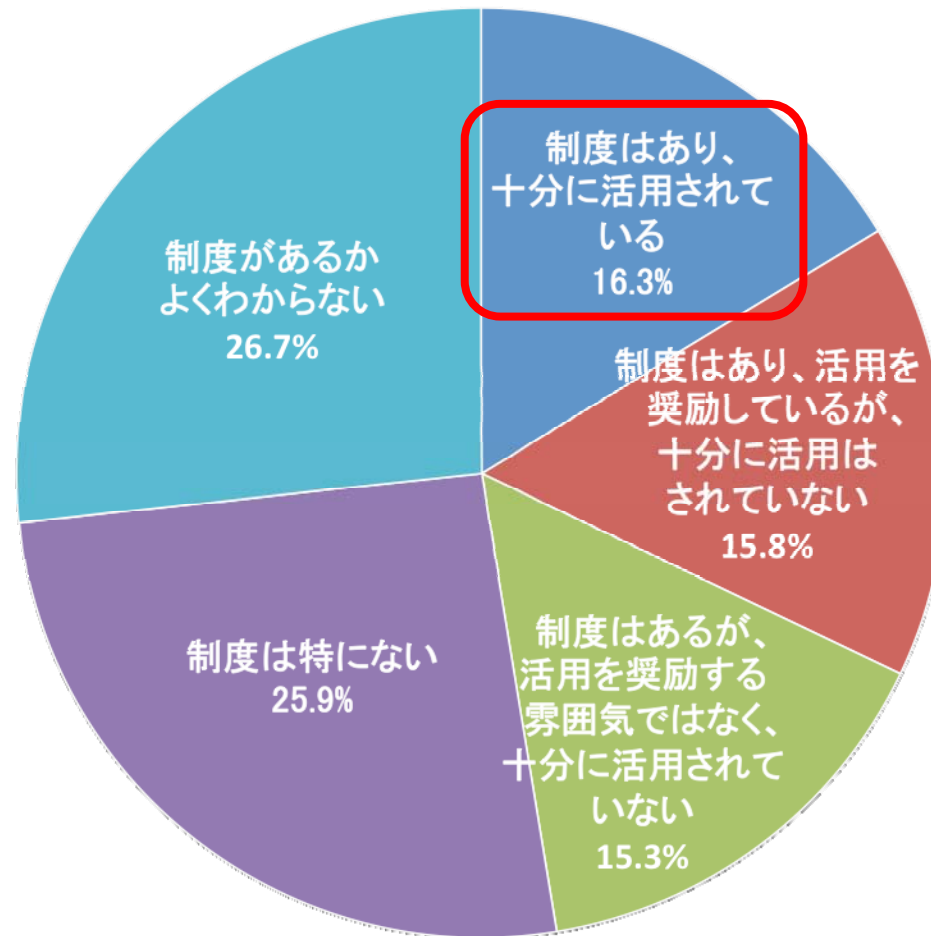
在職中に妊娠が分かった女性の63.0%が、「仕事と妊娠・子育てへの不安を感じた」

Q. **妊娠未経験者**に伺います、「働くことと子育て」について、あなたの今のお考えに近いものをお選びください。(n=310、妊娠未経験者のみ回答)



78.4%の女性が、「働きながら子育て」することを希望

Q.あなたの職場には、つわり休暇や通院などに配慮した勤務時間の変更など、**妊娠・出産をする女性社員への支援制度**はありますか？ (n=626)



47.4%が職場に妊娠・出産当事者への支援制度が「ある」と回答したが、「制度が十分活用されている」と回答したのは16.3%に留まった

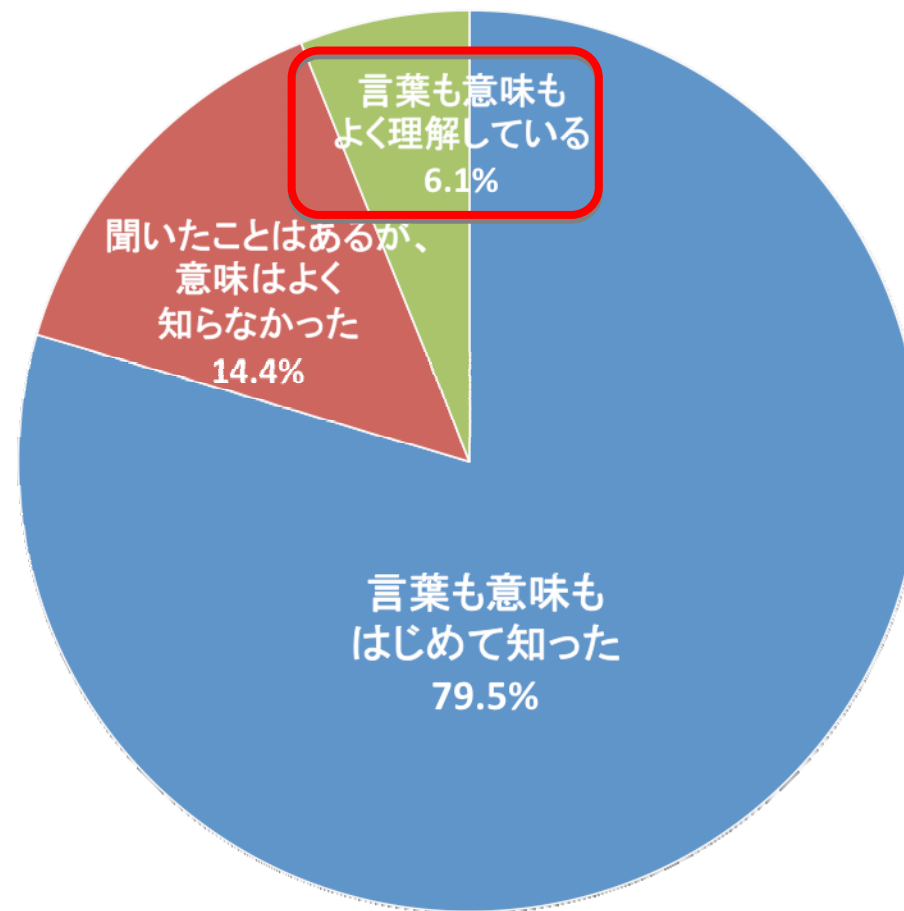


# マタニティ・ハラスメント(マタハラ)

「マタニティ・ハラスメント(マタハラ)」とは、働く女性が妊娠・  
出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産に  
あたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントで、  
働く女性を悩ませる「セクハラ」「パワハラ」に並ぶ  
3大ハラスメントの1つです。

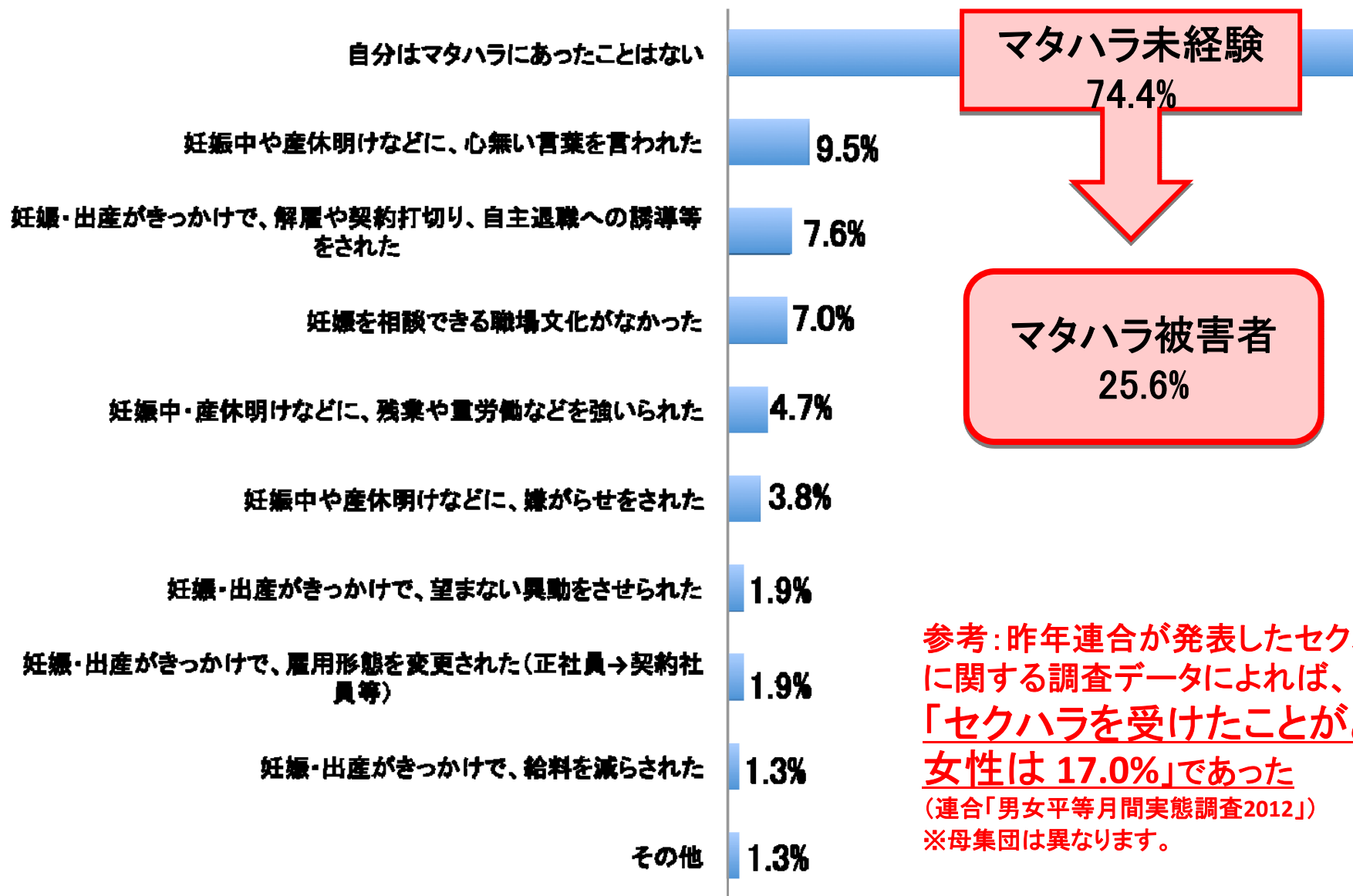
Q.ニュースなどでは、昨今職場での女性活用や少子化に関するテーマがよく話題になっていますが、一方であなたは「**マタニティ・ハラスメント(マタハラ)**」という言葉やその意味をご存知でしたか？(n=626)

※「マタニティ・ハラスメント(マタハラ)」とは、働く女性が妊娠・出産にあたって、妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントです。



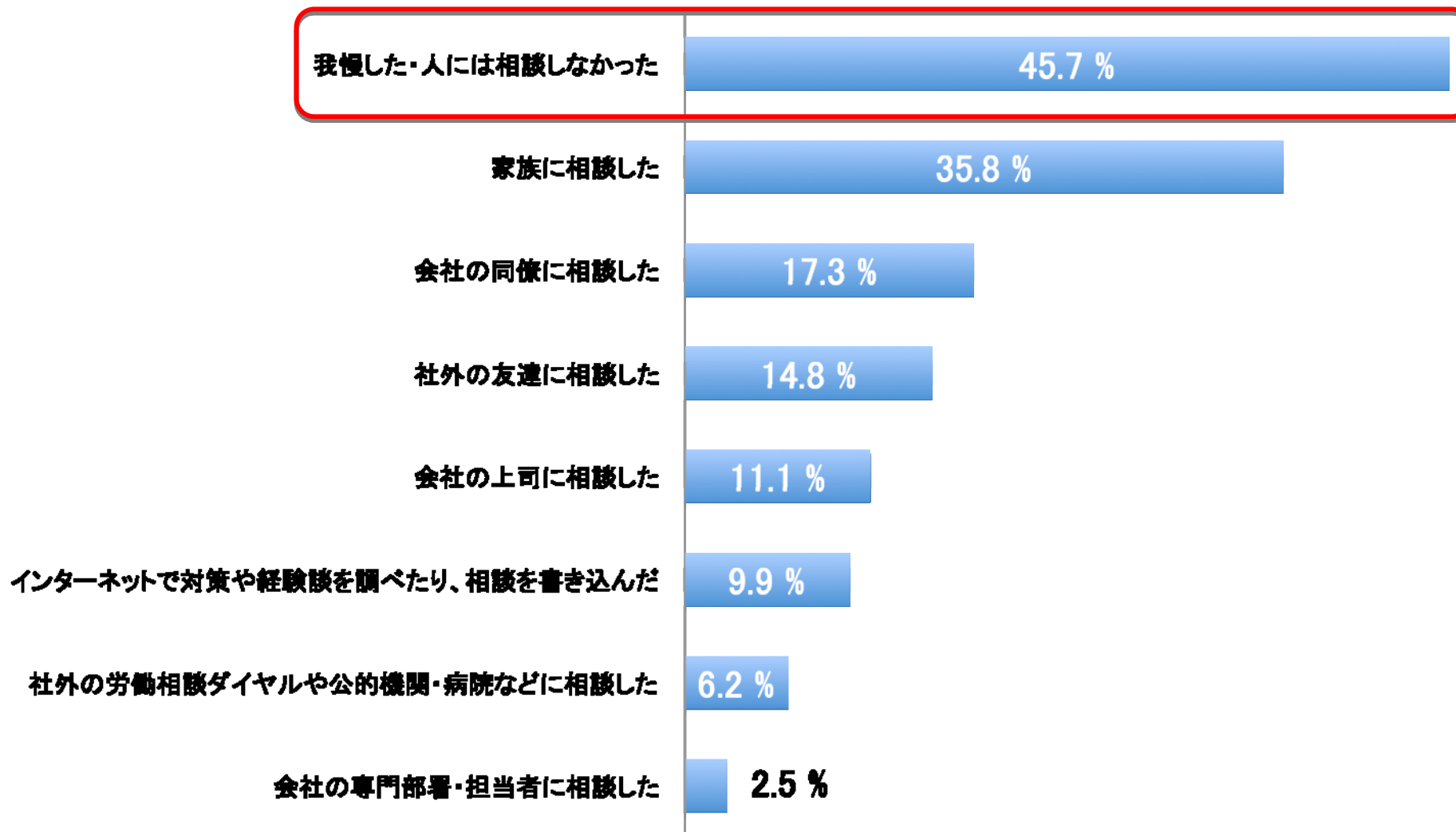
働く女性の3大ハラスメントの1つ「マタハラ」の認知度、6.1%

Q.あなたは職場で「**マタハラ**」をされた**経験**はありましたか？また、それはどのような「マタハラ」でしたか、選択肢からお選びください。（複数回答可、妊娠経験者のみ回答 n=316）



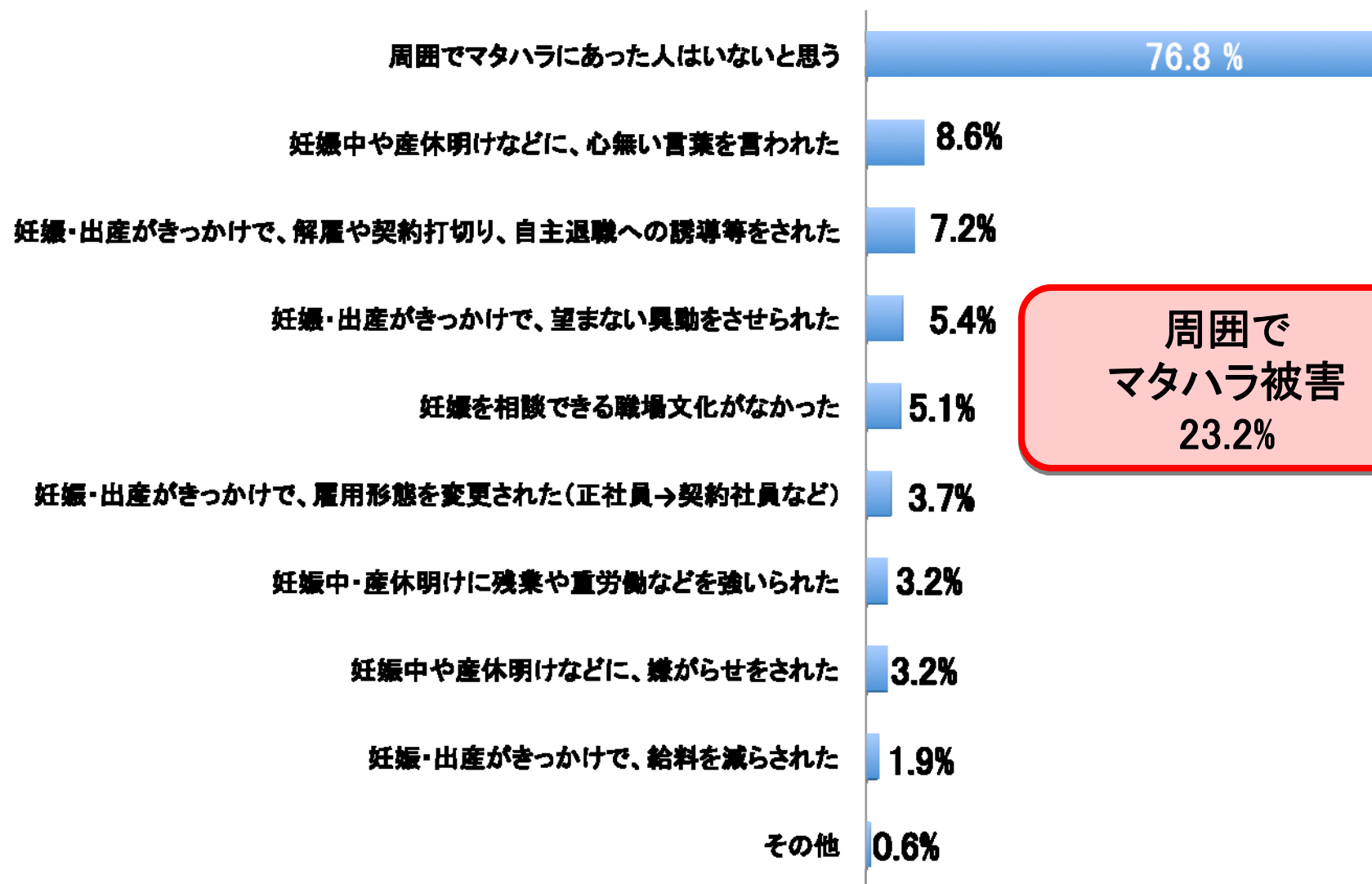
参考：昨年連合が発表したセクハラに関する調査データによれば、**「セクハラを受けたことがある女性は 17.0%」**であった  
(連合「男女平等月間実態調査2012」)  
※母集団は異なります。

Q.あなたが「マタハラ」を受けた際、どのような対応をされましたか？（複数回答可）  
（n=81、選択肢1の「相談しなかった」を選んだ人はその他の選択肢を選択不可）

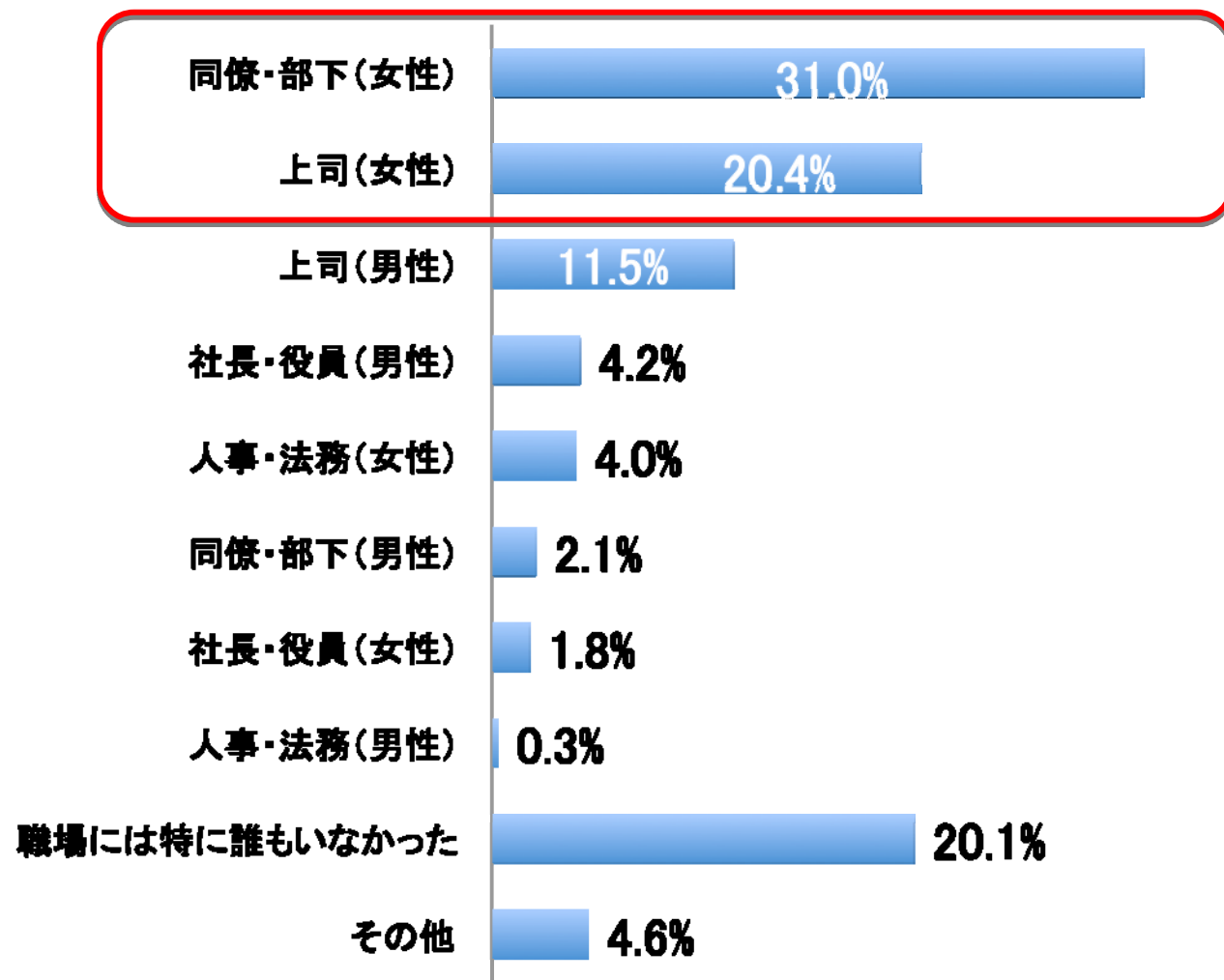


マタハラ被害者の45.7%は「我慢」、次いで家族や同僚など身近な人に相談

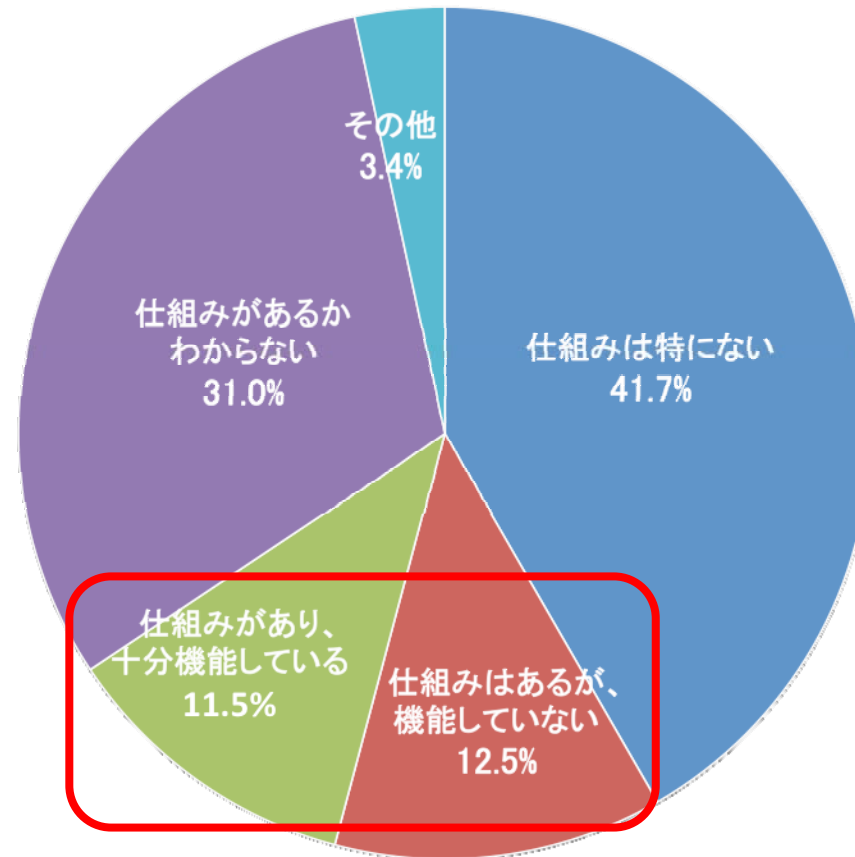
Q.職場内や社外の友人など、あなたの**周囲で「職場でマタハラにあった人」**はいますか？またそれはどのような「マタハラ」でしたか、選択肢からお選びください。(複数回答可、n=626)



Q.あなたの職場で、女性の妊娠・出産に関して【最も理解がある】と感じる方をお選びください。(n=626)

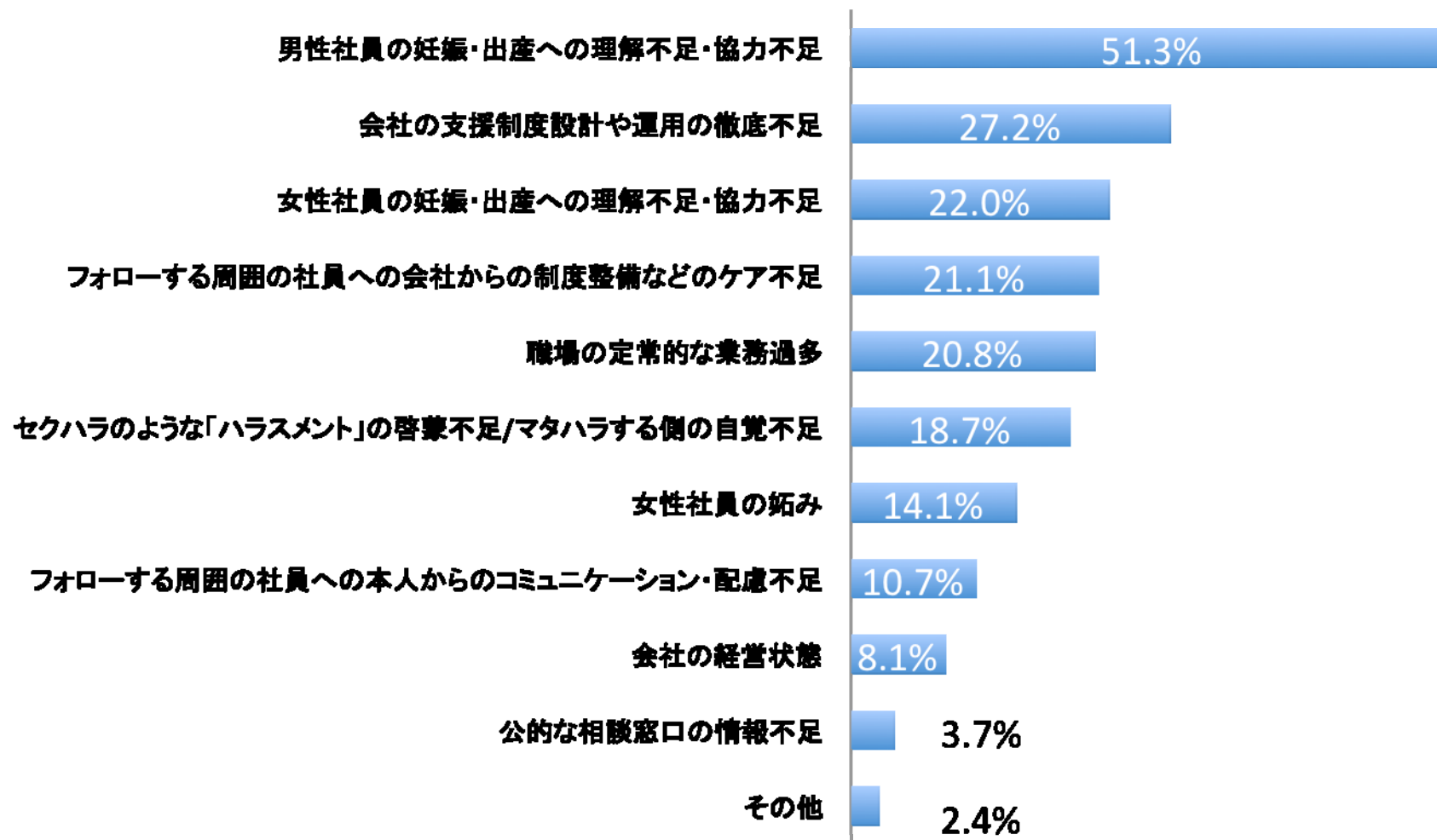


Q.あなたの職場には、妊娠した社員をフォローする社員の仕事量の調整するといったルールや、フォローした社員を人事評価する仕組みなどがありますか？また、そういったケアの仕組みは十分に機能していますか？ (n=626)



24.0%が周囲でフォローする社員をケアする仕組みがあると答えたが、仕組みが機能しているとの回答は11.5%に留まった

**Q.職場で「マタハラ」が起こる原因はなんだと思いますか？大きな要因と考えられるものを2つお選び下さい。(n=626)**



※次ページ以降に、「妊娠経験」「マタハラ遭遇経験」「当事者への支援制度」「周囲の社員のケア」などの設問とのクロス結果を掲載しました。



		Q 職場で「マタハラ」が起こる原因はなんだと思いますか？ 大きな要因と考えられるものを2つお選び下さい。											
		全体	男性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足	女性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足	女性社員の妬み	セクハラのような「ハラメント」の啓蒙不足	公的な相談窓口の情報不足	会社の支援制度設計や運用の徹底不足	フォローする周囲の社員への本人からのコミュニケーション・配慮不足	フォローする周囲の社員への会社からの制度整備などのケア不足	職場の定常的な業務過多	会社の経営状態	その他
全体		626 100.0%	321 51.3%	138 22.0%	88 14.1%	117 18.7%	23 3.7%	170 27.2%	67 10.7%	132 21.1%	130 20.8%	51 8.1%	15 2.4%
Q. 社会人になって、働きながら妊娠の経験はありますか？	在職中に妊娠の経験はない	310 100.0%	156 50.3%	68 21.9%	39 12.6%	66 21.3%	12 3.9%	83 26.8%	34 11.0%	72 23.2%	65 21.0%	22 7.1%	3 1.0%
	現在、在職中で妊娠中である	56 100.0%	31 55.4%	15 26.8%	10 17.9%	12 21.4%	2 3.6%	11 19.6%	6 10.7%	12 21.4%	8 14.3%	4 7.1%	1 1.8%
	以前、在職中に妊娠した経験がある	260 100.0%	134 51.5%	55 21.2%	39 15.0%	39 15.0%	9 3.5%	76 29.2%	27 10.4%	48 18.5%	57 21.9%	25 9.6%	11 4.2%

		Q 職場で「マタハラ」が起こる原因はなんだと思いますか？ 大きな要因と考えられるものを2つお選び下さい。											
		全体	男性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足	女性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足	女性社員の妬み	セクハラのような「ハラメント」の啓蒙不足	公的な相談窓口の情報不足	会社の支援制度設計や運用の徹底不足	フォローする周囲の社員への本人からのコミュニケーション・配慮不足	フォローする周囲の社員への会社からの制度整備などのケア不足	職場の定常的な業務過多	会社の経営状態	その他
全体		626 100.0%	321 51.3%	138 22.0%	88 14.1%	117 18.7%	23 3.7%	170 27.2%	67 10.7%	132 21.1%	130 20.8%	51 8.1%	15 2.4%
Q. あなたの会社には、妊娠・出産をする女性社員への支援制度はありますか？	制度はあるが、活用を奨励している雰囲気ではなく、十分に活用されていない	96 100.0%	51 53.1%	22 22.9%	17 17.7%	17 17.7%	2 2.1%	26 27.1%	9 9.4%	16 16.7%	24 25.0%	4 4.2%	4 4.2%
	制度はあり、活用を奨励しているが、十分に活用はされていない	99 100.0%	47 47.5%	21 21.2%	17 17.2%	14 14.1%	5 5.1%	29 29.3%	12 12.1%	17 17.2%	27 27.3%	9 9.1%	0 0.0%
	制度はあり、活用しやすい環境で、十分に活用されている	102 100.0%	65 63.7%	28 27.5%	12 11.8%	16 15.7%	6 5.9%	19 18.6%	9 8.8%	26 25.5%	15 14.7%	7 6.9%	1 1.0%
	制度があるかよくわからない	167 100.0%	82 49.1%	31 18.6%	27 16.2%	37 22.2%	4 2.4%	54 32.3%	18 10.8%	35 21.0%	27 16.2%	17 10.2%	2 1.2%
	制度は特にない	162 100.0%	76 46.9%	36 22.2%	15 9.3%	33 20.4%	6 3.7%	42 25.9%	19 11.7%	38 23.5%	37 22.8%	14 8.6%	8 4.9%

		Q 職場で「マタハラ」が起こる原因はなんだと思いますか？ 大きな要因と考えられるものを2つお選び下さい。											
		全体	男性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足	女性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足	女性社員の妬み	セクハラのような「ハラスメント」の啓蒙不足	公的な相談窓口の情報不足	会社の支援制度設計や運用の徹底不足	フォローする周囲の社員への本人からのコミュニケーション・配慮不足	フォローする周囲の社員への会社からの制度整備などのケア不足	職場の定常的な業務過多	会社の経営状態	その他
全体		626 100.0%	321 51.3%	138 22.0%	88 14.1%	117 18.7%	23 3.7%	170 27.2%	67 10.7%	132 21.1%	130 20.8%	51 8.1%	15 2.4%
Q3 あなたの職場には、妊娠した社員をフォローする周囲の社員をケアする仕組みなどがありますか？また、十分に機能していますか？	仕事量の調整や、フォローした社員への人事評価制度などのケアの仕組みは特にない	261 100.0%	140 53.6%	55 21.1%	29 11.1%	48 18.4%	12 4.6%	71 27.2%	19 7.3%	63 24.1%	55 21.1%	21 8.0%	9 3.4%
	仕事量の調整や、フォローした社員への人事評価制度などのケアの仕組みはあるが、機能していない	78 100.0%	31 39.7%	23 29.5%	10 12.8%	8 10.3%	2 2.6%	24 30.8%	11 14.1%	20 25.6%	21 26.9%	6 7.7%	0 0.0%
	仕事量の調整や、フォローした社員への人事評価制度などのケアの仕組みがあり、十分機能している	72 100.0%	42 58.3%	20 27.8%	14 19.4%	11 15.3%	3 4.2%	17 23.6%	8 11.1%	11 15.3%	10 13.9%	6 8.3%	2 2.8%
	仕事量の調整や、フォローした社員への人事評価制度などのケアの仕組みがあるかわからない	194 100.0%	98 50.5%	34 17.5%	31 16.0%	46 23.7%	5 2.6%	54 27.8%	25 12.9%	33 17.0%	43 22.2%	16 8.2%	3 1.5%
	その他	21 100.0%	10 47.6%	6 28.6%	4 19.0%	4 19.0%	1 4.8%	4 19.0%	4 19.0%	5 23.8%	1 4.8%	2 9.5%	1 4.8%

		Q 職場で「マタハラ」が起こる原因はなんだと思いますか？											
		全体	男性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足	女性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足	女性社員の妬み	セクハラのような「ハラスメント」の啓蒙不足	公的な相談窓口の情報不足	会社の支援制度設計や運用の徹底不足	フォローする周囲の社員への本人からのコミュニケーション・配慮不足	フォローする周囲の社員への会社からの制度整備などのケア不足	職場の定常的な業務過多	会社の経営状態	その他
全体		626 100%	321 51.3%	138 22.0%	88 14.1%	117 18.7%	23 3.7%	170 27.2%	67 10.7%	132 21.1%	130 20.8%	51 8.1%	15 2.4%
Q.マタハラに対する経験	自分がマタハラにあったことがある	81 100%	39 48.1%	21 25.9%	15 18.5%	18 22.2%	2 2.5%	24 29.6%	2 2.5%	13 16.0%	15 18.5%	9 11.1%	4 4.9%
	周囲でマタハラにあった人がある	145 100%	61 42.1%	27 18.6%	17 11.7%	30 20.7%	4 2.8%	41 28.3%	10 6.9%	33 22.8%	40 27.6%	23 15.9%	4 2.8%

～働く女性たちの声～  
(自由回答より)

- 働く女性の妊娠・出産がもっと日常になればいいと思う。  
(32歳 大阪 会社員[事務系])



**Q.妊娠中や産休・育休中、職場への復帰の過程において、職場で自分がされて「嬉しかったこと」や「助かったこと」、などあれば教えてください。(n=316、妊娠経験者のみ回答)**

- 妊娠を告げたとき、困った表情をせず自分のことのように喜んでいただけたことが嬉しかったです。(30歳 兵庫 パート・アルバイト)
- 上司が引き継ぎ先を計画的に決めてくれたこと。それによってこちらも計画的に引き継ぎできた。(36歳 東京 会社員[技術系])
- 妊娠初期に切迫流産で2週間近く自宅で安静にせざるを得なかった時、職場に迷惑をかける事への申し訳なさや今後同じポストで働き続けられるかどうかの不安とで落ち込んでいた時に、女性の同僚が「あなたの席はちゃんとあるから安心して赤ちゃんの為に今は休んで！」と温かい励ましのメールをくれたことがとても嬉しかったです。(36歳 東京 会社員[事務系])
- 妊娠初期、体調がすぐれないときや痛みがあったとき、通常報告すべき上司ではなく、窓口を妊娠・出産経験のある女性上司にしてくれた事が嬉しかったです。男性は説明を受けても、きちんと理解できない、ケアできないという前提のもとでの配慮でした。こちら、話しやすく、理解をしてもらえるので助かりました。(32歳 奈良 会社員[事務系])
- 妊娠中に残業や休日出社せざるを得ない業務量をこなさなくてはいけない状態だった時、出産を経験をした先輩(女性)から直属の男性上司に、妊婦であることを考慮すべきだと意見してもらえたことが嬉しかったです。(36歳 愛知 会社員[技術系])
- 特別に扱われなかったことがかえって良かったです。その前から体調が悪かったり都合の悪い時はお互いに仕事を助け合っていたので、それと同じように扱って頂きました。それにより、必要以上に申し訳ないと言う罪悪感を抱かずに済んだこと、心の負担があまり無かったこと、周りの方々に有り難いと思います。(38歳 愛知 会社員[事務系])
- 妊娠出産のお金について、組合の人が詳しく教えてくれました。(38歳 神奈川 会社員(その他))
- 妊娠を特別と思わず接してくれたことは逆に助かった。「大丈夫？」と気遣いをしてくれながらも、妊娠前と同じ仕事を任せてくれるなどこちら仕事もやりやすかった。産休に入る前の「待ってるから」の一言うれしかった。(32歳 兵庫 会社員(事務系))
- 産休・育休中の期限付きで派遣社員の方を雇って、自分が不在中も滞りなく業務が行われるようにしていただいた事。育児手当等の手続きも円滑に行っていただいた事。(27歳 鹿児島 会社員[事務系])
- 育児休暇中でも会社の情報を定期的に発信してくれたり、面談を行ってくれたが助かった。休み中は会社の情報が一切入らず変化から取り残された気持ちになってしまうため、定期的な接触はうれしかった。(28歳 愛知 会社員(その他))

「待っているよ」という言葉への感謝が非常に多く、力仕事の軽減や体調への気遣い、仕事の分担といった支援、「産休前と変わらず受け入れてくれたこと」に救われたとの言葉も寄せられました

**Q. 出産を希望する方への「アドバイス」などあれば教えてください。(n=316、妊娠経験者のみ回答)**

- 私がいた職場は幸い妊娠、出産に対して理解のあるところだったので少しでも体力を使う仕事はほとんど代わってもらえました。それでも今までと同じ給料をもらうのでお菓子を配ったり感謝の気持ちをきちんと伝えました。(31歳 東京 パート・アルバイト)
- コンスタントに資料や業務報告などに目を通していただけで復帰がとてもしやすいと思う。(40歳 神奈川 会社員[事務系])
- 基本は妊娠出産前に精一杯真面目に仕事に取り組む事です。その姿を見ていれば、子供が成長するまでの一時期の事と、理解してもらえenと思います。本人も無理をしないで、普段からコミュニケーションをとって、時間が余る位の時間計画で進めた方が迷惑がかからないで、良いと思います(38歳 神奈川 会社員[その他])
- 職場への復帰は勇気が必要ですが、今後の生活の宝になりますから頑張ってください。(42歳 石川 会社員[事務系])
- 妊娠した人へ。不妊症の治療をしている人や子宮がんで妊娠できない人がいる可能性を考え、職場内では妊娠・出産の経験を自慢たらしく話さないことが鉄則。彼女たちが夜遅くまであなたの代わりに、必死でフォローして働いてくれたのだから、その事実を真剣に受け止めて、誠心誠意働いてお返ししようという姿勢を見せること。(46歳 大阪 パート・アルバイト)
- 仕事するのがきついときは素直に言うべき。でないと、お腹の赤ちゃんに悪い。マタハラがあるような会社は訴えられてもおかしくないので、法律で守られた権利と、強く思って、抱え込んだりしないこと(30歳 兵庫 会社員[事務系])
- 当然の権利と思わず、できることを頑張ることで、申し訳なく思うのではなく、仕事がやり易くなった。(39歳 長崎 公務員)

周囲への感謝や、やれることは誠意をもって行うこと、引継ぎ計画、復帰のための準備などが寄せられました

**Q.妊娠中や産休・育休中、職場への復帰の過程において、職場で自分がされて「残念だったこと」や「つらかったこと」などあれば教えてください。(n=316、妊娠経験者のみ回答)**

- 特に独身男性社員は、妊婦への配慮が全くなく、重いものを持たされたり、目の前でタバコを吸われたり、ショックな出来事が多かったです。(34歳 宮崎 会社員)
- 出産経験のある方や、その配偶者などは、とても温かく対応していただきましたが、やはり、そういった経験のない方は特に配慮はありませんでした。相手に期待するだけでなく、妊婦側も、当たり前とは思わずにフォローしてくれる方への感謝コミュニケーションを忘れてはいけないと思いました。(33歳 神奈川 会社員[事務系])
- 自分の体調管理は全て自己責任であると痛感しました。自分で主張しないと仕事は減ることはないので、助かったことなどありません。(38歳 東京 会社員[事務系])
- 体調を気遣ってくれたのはありがたいし、助かったが、過度の心配はストレスになります。(40歳 静岡 パート・アルバイト)
- ワンマン社長に誰もさからえないため、結婚、妊娠したらやめて新しい若い女性を採用したいという職場でした。(45歳 東京 パート・アルバイト)
- 妊娠きっかけで職場に非常にいづらくなったため、妊娠がプラスになる経験はなかった。(34歳 宮城 会社員[事務系])
- 妊娠して少し働いたが結局すぐクビになったので、されて嬉しかったことはない。派遣社員だったので仕方ないかな、と思う。(29歳 埼玉県 自由業)
- いいことは何もなかった。職場の人は皆冷たかったです。(41歳 石川 会社員[事務系])
- 子供が熱を出して保育園に呼び出されると、最初は心配をされますが、何回も続くと、あからさまに嫌な顔をされます。(30歳 大阪 パート・アルバイト)

## Q. その他: 在職中の妊娠経験者からのメッセージ (n=316、妊娠経験者のみ回答)

- 働く女性の妊娠・出産がもっと日常になればいいと思う。(32歳 大阪 会社員[事務系])
- 私が初めての、産前産後、育児休暇取得者だったため、会社の人を手探りでいろいろなことを調べたり、教えてくれたので、これからの会社の発展につながればいいと思う。(30歳 埼玉 会社員[事務系])
- 主旨とは離れるかもしれないが「妊婦だから」「育児中だから」という理由で、仕事の内容や、社員が接してくる態度に変わりはない。閑職に回されることもなく、一社会人として見てくれた。産休・育休中は、社会との接点が薄れるので、そもそも無事に復職できるかという不安も大きい。妊娠したからと言って気を使われるばかりではなく、「会社の一員」として対等な扱いをしてもらいたいという希望もあると思う。(38歳 宮城 自営業)
- 職場がどうのこうのというより、国がもっとしっかり政策をやってほしい。女性手帳なんて税金の無駄遣いするのではなく、もっと若者が安心して子供が産める体制を作ってほしい。お年寄りにばかり手厚い補償ではなく、これからの未来を担っていく若者に手厚い補償を下さい。妊娠はしたけどはっきり言って生活できるか不安です。(27歳 福島 会社員[事務系])
- 長く産休を取った後の会社には、行きづらくて辞めていく人が多い時代だった。今はもうあまりないと思うけど仕事をしやすく配慮があってほしい。(36歳 北海道 パート・アルバイト)
- 特に何もしてもらわなくていいので、ただ普通に接してもらいたいです。(38歳 宮城県 会社員[技術系])

■本調査に関するお問合せ

調査企画 エポックシード株式会社（森下・蓑毛）

TEL:03-3407-5780 FAX:03-5774-1921 メール:press@epochseed.jp