

# 大阪と東京のワーキングマザーの働きやすさの違い

山本紗矢香, 園尾京子, 兎玉知香, 福田美甫, 大澤祐子, 奥野明子

1. はじめに
2. 先行研究の分析
3. インタビュー調査
  - 3-1. 調査の概要
  - 3-2. インタビューイの主な属性
4. 調査の結果と分析
  - 4-1. 企業要因
    - 4-1-1. 多様性
    - 4-1-2. 流動性
    - 4-1-3. 職場の過剰配慮
  - 4-2. 生活要因
    - 4-2-1. 保育サービスの多様性
    - 4-2-2. 家族構成とパートナーの家事参加
    - 4-2-3. 伝統的価値観と外部サポートの利用
  - 4-3. 個人要因
    - 4-3-1. 昇進意欲
    - 4-3-2. ありたい姿の明確化
    - 4-3-3. 男女の役割意識
    - 4-3-4. 楽観性
  - 4-4. 分析のまとめ
5. 結論
  - 5-1. 大阪と東京の差から見える課題
  - 5-2. 実務的インプリケーション

## 1. はじめに

女性の育休取得率は2007年以降2021年まで一貫して80%代を維持している。しかし、この数値は、在職中に妊娠した女性を対象としたもので、出産前に離職し

た女性は含まれない。「第16回出生動向基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所(2022))によると、2015年から2019年の間に第1子を出産した女性のうち、出産を機に離職した女性の割合は23.6%である<sup>(1)</sup>。依然として出産・育児は女性の就業継続の壁となっている。

女性の就業継続のもう1つの壁は、本人またはパートナーの転居を伴う配置転換、つまり転勤である<sup>(2)</sup>。関島・阿部(2022)によると、2000年代と比べ2010年代には夫の転勤に伴い転居した妻が専業主婦になる世帯は減少しているものの、未就学児がいる家庭では妻が離職して転居するケースが多い。夫の転勤によって離職した就労意欲の高い妻は、新たな地で職を得ようと努力する。しかし、有子女性、とりわけ小さい子を持つ母親が、正規従業員として再就職するのは容易ではない。われわれは、そのような母親たちから次のような発言をたびたび耳にした。「大阪でママが仕事を探す大変。」「大阪の企業って、テレワークが進んでなくて働きにくい。」「面接で『実家は近くですか?』って聞かれるけど、仕事に関係あるの?」。これらの発言から、次のような疑問が生じた。東京の企業と比較して、大阪の企業はワーキングマザーにとって働きにくいのか。そうであれば、理由は何だろうか。また、大阪におけるワーキングマザーの働きやすさを改善するために、何が必要なのか。これらの点を明らかにするのが、本論文の目的である。

本稿の構成は以下である。次章では、女性の働きやすさに関する地域性を踏まえた先行研究の分析を行う。第3章では、大阪と東京の両地で働いた経験を持つワーキングマザー11人へ行ったインタビューの詳細を記述する。最後にまとめとして、インタビューの分析結果から示されたインプリケーションと課題を示す。

## 2. 先行研究の分析

都市経済学の視点から女性労働を分析した研究として東(2022)、Higashii(2020)、坂西(2007)等がある。東(2022)は、大都市圏には高い能力を持つ労働者が集まる空間的ソーティング、質の高い仕事につくことから得られる学習効果、労働者と企業のマッチングの質と率が高まる効果によって集積の経済が生まれ、都市圏では賃金が高まると指摘した。一方で、集積の不経済として、高い家賃と長い通勤時間が生じる。高い家賃と長い通勤時間がトレードオフの関係になる都市圏では、家庭責任を多く担う既婚女性が長い通勤を諦め労働市場から退出するか、非正規雇用を選択する傾向があると述べている。この結論からいえば、大阪と比べ東京には、高い仕事能力をもつ女性が良い就業機会を求めて集まり、実際に質の高い仕事とマッチングする確率が高い。また、学習効果によりさらに

高い仕事能力を身につけ、高い賃金を得る。その一方で、長い通勤時間によって結婚や出産を機に離職する傾向は、大阪よりも東京の方が高いかもしれない。ただし東京でも共働き家庭では、長い通勤距離よりも高い住居費を選択して夫婦がともに就業を続ける可能性が高いことが考えられる（東 2022）。

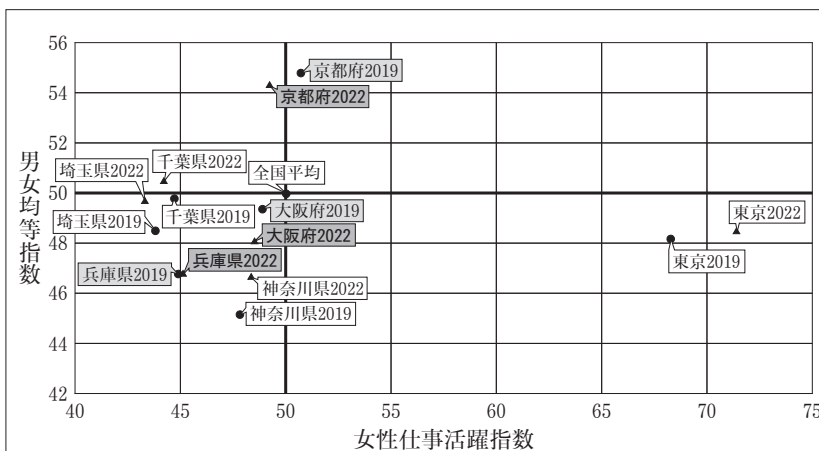
関西の女性労働に注目した若林・下野（2021）は、就業構造基本調査（2017）を用いて、県別の女性就業率を比較した。その結果、関西（京都、兵庫、奈良、大阪）の女性就業率は全国的にも低かった。さらに、この数値を年齢別でみたところ、30から44歳の就業率が大きく落ち込んでいることから、結婚、出産、育児などを機に離職した後、就業への復帰が難しいことが、関西女性の低就業率の主な理由と指摘した。若林・下野（2021）は、他県と比べて関西では通勤時間が長い事、保育施設の充足率が小さい事、祖父母の協力を頼りにくい核家族の割合が大きい事などをデータで示した。

関西女性活躍推進フォーラム（2019）（2022）は、関西における女性活躍をとりまく現状を把握することを目的として「関西女性活躍マップ」を提示した。関西女性活躍マップの「仕事編」では、全国の既婚女性15歳以上の労働力率、女性正規雇用比率、女性管理職比率等の5項目を指数化しその平均値を女性仕事活躍指数とした。一方で、全国の既婚15歳以上の労働力率の男女差、正規雇用比率の男女差、管理職比率の男女差など5項目を指数化しその平均値を男女均等指数とした。女性仕事活躍指数を横軸に、男女均等指数を縦軸に図示したものが図表1である。この図表では、右上にいくほど、男女均等および女性活躍への取り組みが進んでいることを示す。同フォーラムは2019年2022年に同じ調査を行っているため、両時点での関西3府県（大阪、兵庫、京都）と関東4都県（東京、神奈川、千葉、埼玉）を記した。

この図が示すように、東京都は他府県に比べて女性活躍の取り組みが大きく進んでいる。京都府は、男女均等の取り組みが進んでいる。大阪、兵庫、埼玉、千葉、神奈川は両方の取り組みで、しかも2019年と2022年の両年で、全国平均を下回っている。2019年から2022年にかけて右上方向にポイントが移動した都府県は東京、神奈川である。一方、京都府と大阪府は、左下方向へとポイントが移動し、この間に取り組みが後退していることがわかる。

ライフイベントと女性の就業の関係を県別に示すより客観的なデータがある。「平成29年就業構造基本調査」（総務省統計局（2018））によれば、過去1年間に前職を離職した女性のうち、「出産・育児のため」に前職を離職した者の割合は東京が5.9%に対し、大阪は6.2%である（全国 6.9%）。また、育児をしている女性の有業率は東京が61.4%に対し、大阪は60.1%である（全国 64.2%）。いずれの数値も、大阪に比べて東京のワーキングマザーが働き続ける傾向にある。

<図表1> 「関西女性活躍マップ」をもとにした関西と関東の女性の働きやすさの比較（2019年／2022年）



出典：関西女性活躍推進フォーラム（2019）（2022）から筆者作成。

注1：女性仕事活躍指数とは、①15歳以上の女性労働力率、②15歳以上の既婚女性労働力率、③女性正規雇用比率、④女性管理的職業従事者比、⑤女性が決まって支給される現金給与額、以上の5項目を、全国平均を50とする指数に変換し、その5指数の平均を指す。

注2：男女均等指数とは、①各県の15歳以上の男女の労働力率の差、②15歳以上の既婚男女の労働力率の差、③正規雇用比率の男女差、④管理的職業従事者比の男女差、⑤決まって支給する現金給与額の男女比、以上の5項目を、全国平均を50とする指数に変換し、その5指数の平均を指す。

都道府県	女性仕事活躍指数	男女均等指数
● 全国	50	50
● 埼玉県2019	43.8	48.5
● 千葉県2019	44.7	49.8
● 東京都2019	68.2	48.2
● 神奈川県2019	47.8	45.2
● 京都府2019	50.7	54.8
● 大阪府2019	48.9	49.4
● 兵庫県2019	44.9	46.8
▲ 埼玉県2022	43.3	49.7
▲ 千葉県2022	44.2	50.5
▲ 東京都2022	71.3	48.5
▲ 神奈川県2022	48.3	46.7
▲ 京都府2022	49.2	54.3
▲ 大阪府2022	48.5	48.1
▲ 兵庫県2022	45.1	46.8

出典：関西女性活躍推進フォーラム（2019）（2022）から筆者作成

注) ●は2019年の数値、▲は2022年の数値を示す。また、関東と区別するため関西に網掛けをした。

このように地域性を加味した女性労働のマクロ的先行研究からは、東京と比べ大阪はワーキングマザーにとって働き続けることが困難なことを示している。労働市場、産業構造、通勤時間、住居環境、保育資源等のマクロな要因が女性の就労に影響を与えるのはいうまでもない。一方で、就業先の両立支援制度の有無や運用状況、同僚や上司の支援体制や雰囲気、与えられる業務内容、昇進・昇格の機会、異動などのミクロな視点が女性の就労意欲に与える影響も大きい。しかし、地域性を踏まえたミクロ的視点を持つ女性労働研究は管見の限りない。そこで、本研究では、大阪と東京の両地で働いた経験を持つワーキングマザー11人へのインタビューを行った。企業の制度の有無やその運用実態、上司の態度、職場での仕事配分、ワーク・ライフ・バランスの実態といったミクロの視点からワーキングマザーを取り巻く状況を、大阪と東京を比較して記述する。その結果、先行研究が明らかにしてきた大阪におけるワーキングマザーの働きにくさを明らかにする。さらに、大阪におけるワーキングマザーの働きにくさを改善し、働きやすくするために必要な改善点を示すことが本研究の目的である。

### 3. インタビュー調査

#### 3-1. 調査の概要

2016年に女性活躍推進法が施行され全国的に両立支援制度を拡充してきたにも関わらず、東京と比較し大阪のワーキングマザーはなぜ働きにくいのか。さらに、大阪のワーキングマザーの働きやすさを改善するために必要なことは何か。これらの点を明らかにするために、大阪と東京の両地で実際に子育てしながら働いたことのあるワーキングマザーを対象としインタビューを行った。

インタビューは、一般社団法人ふちでガチの子連れMBA®コミュニティのフェイスブックグループに加入するメンバー、あるいはそのメンバーから紹介されたワーキングマザーに限定した<sup>(3)</sup>。この団体グループは、子育てしながら活躍するリーダーの創出を目的としたコミュニティである。このような方法でデータを収集することにより、就労継続やキャリア形成に意欲的な女性のデータを集めることが可能となる。

インタビューは、2022年8月4日から9月1日にかけてZOOMを使用したオンラインで行われた。11人へのインタビューは、最短31分、最長71分、総時間522分である。音声データは全て文字起こしし、テキスト分析を行なった。

インタビューで尋ねた項目は主に次の通りである。①両地の企業の社風や文化等の違い、②両地の生活面での違い、③両地でのキャリア観の変化、④両地での「働きやすさ」の変化である。これらの質問への回答を、企業要因、生活要因、

個人要因の3つの視点から分析した。

### 3-2. インタビューの主な属性

インタビューをした11人に対する事前アンケートに基づき、その属性を図表2表にまとめた。

インタビューは30代から40代の女性であり、1人のみが50代である。調査時は、全員が民間企業勤務者である。調査時の勤務先は、製造業が6人（内1人は外資）、情報通信業（IT）が1人、金融業が1人、その他サービス業が3人である。職位は、部長相当職が1人、課長相当職が5人、主任・係長相当職が2人、一般社員は3人である。

11人中9人（内1人は妊娠中）が二児を、3人が一児を養育する。パートナーと別居中で、いわゆるワンオペレーションのワーキングマザーは1人である。

全ての者が大阪と東京での勤務を経験している。調査時に東京に住んでいるのは9人、大阪に住んでいるのは2人である。勤務地の変遷の理由は、パートナーの転勤に合わせた社内転勤や転職の人が8人、自社の人事発令による社内転勤が2人、自分の意思による引っ越しを伴う転職が1人であった。第一子を出産した土地が東京の人は3人、大阪の人は8人である。出産後に東京で転職経験があるのは4人で、出産後に大阪（関西）で転職経験があるのは1人である。東京で転職経験がある4人は、全員が自分の意志でキャリアアップを目的とした転職をしており、その内1人は派遣社員から正規従業員に雇用形態を変えて転職した。一方で、パートナーの転勤に合わせた社内転勤ができず、やむを得ず転職先の大阪で就職活動をした経緯を持つものも1名いる。その他、育休中にパートナーの転勤に伴い大阪に引っ越し、転職活動をした人がいる。結果的に彼女は転職には至らず、育休前に東京で働いていた企業の大阪支社に異動した。

インタビュー全員が、自身の就労に対する親の理解を得ていた。しかし、具体的なサポートを得られるのは、ほとんどが親と同居・近居の場合のみであった。

職場での過剰な配慮が有ると回答したのは、大阪では11人中5人、東京では11人中1人であった。職場での男性の出世を優先させる価値観が有るとの回答は、大阪で11人中8人、東京で11人中5人であった。

また、テレワーク制度が有ると回答したのは、大阪で11人中3人、東京で11人中の9人であった。東京ではほとんどの企業でテレワークが導入されている。短時間制度については、大阪では11人全員、東京では人11人中10人が導入されていると回答した。反対に、メンター制度は、大阪と東京でそれぞれ11人中1人のみが導入されていると回答した。また、これら制度に対する満足度については、大阪と東京で差をつけて回答した人は11人中、F、I、Kの3人だった。その3人は

＜図表2＞事前アンケートに基づくインタビューの主な属性

対象者	調査時の年齢	調査時の職務内容	調査時の勤務先と職務内容	調査時の職位	調査時の同居の家族	勤務地の変遷とその地での勤務年数	過剰の配属の経験の有無	男性の出世を優先させる価値観	テレワーク制度の有無	短時間勤務制度の有無	メンターの制度の有無	制度の満足度(東京)	制度の満足度(大阪)
A	30代後半	IT企業支社での他業務	一般社員	子7歳, 子5歳, 夫	大阪(4年)→東京(5年)	有	有	東京のみ有	有	無	無	大変満足	大変満足
B	30代前半	外資で製造業本社でマーケティング	課長相当職	子5歳, 第二子妊娠, 夫	名古屋(4年)→東京(3年)→大阪(1年)→転職東京(3年)	大阪のみ有	無	有	有	有	大阪のみ有	大変満足	大変満足
C	40代前半	製造業支社で人事	主任・係長相当職	子10歳, 子5歳, 夫	大阪(3年)→東京(4年)→大阪(7年)→東京(4か月)	無	有	無	無	有	無	満足	満足
D	40代前半	製造業支社で営業	課長相当職	子5歳, 夫	大阪(16年)→東京(4年)	無	無	有	有	有	無	満足	満足
E	50代後半	製造業本社で調達	課長相当職	子19歳, 夫は別居	大阪(26年)→東京(7年)	大阪のみ有	有	有	東京のみ有	有	無	どちらともいえない	どちらともいえない
F	40代前半	ベンチャー本社でコンサル	課長相当職	子10歳, 子6歳, 夫	大阪(9年)→東京(6年)	無	無	大阪のみ有	東京のみ有	有	無	あまり満足していない	大変満足
G	30代後半	他サービスクラ業本社で営業	課長相当職	子7歳, 5歳, 第三子妊娠, 夫	東京(5年)→大阪(6年)→東京(2年)	無	有	有	東京のみ有	有	無	満足	満足
H	30代前半	製造業本社で人事	主任・係長相当職	子6歳, 1歳, 夫	名古屋(4年)→東京(3年)→転職京都(5年)	大阪のみ有	有	大阪のみ有	有	有	無	大変満足	大変満足
I	30代後半	その他サービスクラ業本社で人事	部長相当職	子9歳, 子5歳, 夫	大阪(8年)→東京(5年)	無	無	無	東京のみ有	有	東京のみ有	大変満足	あまり満足していない
J	40代前半	金融支社で事務系その他業務	一般社員	子5歳, 子2歳, 夫	東京(16年)→大阪(1年)	無	無	有	無	有	無	大変満足	大変満足
K	30代前半	製造業本社で人事	一般社員	子4歳, 子2歳, 夫	神奈川県→大阪(8か月)→転職東京(2か月)	大阪のみ有	有	大阪のみ有	東京のみ有	有	無	満足	どちらともいえない

いずれも転職経験があり、企業間の制度の違いが影響していると考えられる。同じ企業に所属したまま勤務地のみが変わった場合では、大阪と東京の制度とその満足度には差がなかった。

## 4. 調査の結果と分析

インタビューの結果を、企業要因、生活要因、個人要因の3つの視点から分析した。企業の女性労働に影響を与えるものとして、先行研究はこの3点を指摘しているものが多いからである（例えば大内 2012, 武石 2009等）。企業要因とは、ワーキングマザーの職場の仕事配分や人事異動の状況、両立支援制度の有無や充実度、上司の考え方、人事部の方針、社風等のことである。生活要因とは、ワーキングマザーの職場以外の環境、つまり家庭における配偶者の協力、親の同居の有無や支援状況、保育サービスの充実度や利用しやすさ等である。最後の個人要因とは、ワーキングマザー自身が持つ就労継続意思、昇進昇格に対する考え方、キャリア観等である。これらの3つの要因が相互に関連して、女性の就労意欲や昇進・昇格に影響を与えるとされてきた。本研究も、この3つの要因がワーキングマザーの働きやすさに影響を与えると考える。まず、次節ではワーキングマザーが働く職場環境、つまり企業要因の分析から行う。

### 4-1. 企業要因の分析

#### 4-1-1. 多様性

大阪と東京でワーキングマザーの働きやすさを比較すると、テレワークや短時間勤務などの両立支援制度の有無や、その取得のしやすさに大きな違いはない。事前アンケート結果（図表2）でも、大阪と東京で制度の満足度の差はほとんどない。また、インタビューの語りをテキスト分析した結果からも、そのような特徴はみられなかった<sup>(4)</sup>。働きやすさの違いに、制度の有無や運用の満足度の差は大きくないと考えられる。それよりも大事なのは、多様性のある環境だとインタビューの中ではしばしば語られた。本節では、インタビュー結果を基に、多様性のある環境に注目していく。

多様性のある環境として、まず仕事の多様性が挙げられる。様々な仕事があれば、様々な人がそれぞれにやりたい仕事に就ける可能性が上がる。やりたい仕事ができている感覚は、やりがいを生み、働くことへのさらなる意欲も生み出す。大阪と東京における仕事の多様性の違いは、インタビューの中ではどのようにみられるだろうか。

インタビューによると、11人中6人のインタビューが「大阪より東京の方が



やりたい仕事ができている」と答えた。一方、「東京より大阪の方がやりたい仕事ができている」と答えた人はいなかった。東京一極集中とも言われる日本において、東京の業種、職種、業務内容、職位等の圧倒的な数の多さに、大阪が敵わないのは当然である。水野（2020）は、東京一極集中によって、地方でスキルに見合った職が不足することを指摘した。これは、大阪も例外ではない。

さらに事前アンケートでは、11人中8人のインタビューが「大阪には、男性の出世を優先させる価値観があると感じる」と回答した。これに対し、「東京には、男性の出世を優先させる価値観があると感じる」と回答したインタビューは、11人中5人であった。大阪は東京よりやりたい仕事を得る機会が少ないだけでなく、男性に優先的に良い仕事が配分される傾向がある。望む仕事ができることが働きやすさを感じる1つの要因であるとしたら、大阪では、仕事の選択肢が少ない上に、キャリアを伸ばすような良い仕事が女性には配分されにくく、キャリア志向のワーキングマザーの仕事の選択肢が少ないことが働きにくさにつながっていると考えられる。

東京における仕事の多様性は、働く人、働き方の多様性をもたらす。これについて、インタビューでは以下のような発言があった。

すごい、みんな働き方がめっちゃ変わってるなっていう。(中略)いろんな企業でマーケティングをずっとやってきて、もう会社を辞めて、今はNPOに週2ぐらいで、他にもデンマークの日本支社のちっちゃい所にも週3ぐらい、いて、あと大学院にいてとか。(F:40代前半, 現東京勤務)

(前略)女性何人いるかちょっとわかんない4割ぐらいかな。でも半分以上、なんか20人から25人ぐらいはママじゃないかと思うんですね、もうそれも大体小さい子の。(中略)男性陣も、もうそれだけメンバーにママがいっぱいいると、うんもう仕方がないことがいろいろわかるわけです。そう、保育園すぐ呼び出されたりとか、テレワークはもういっぱいせざるを得ないとか。うちの場合は朝5時から働いてもいいので、そういう時間帯をずらしてでもこうやって働く工夫して働いてるとかいう。理解が進めるのは圧倒的に東京です。(D:40代前半, 現東京勤務)

東京には、週5日1日8時間働く正規従業員という枠を越えた多様な働き方が浸透しつつある。職場で特別な働き方をするのはワーキングマザーだけではない。ワーキングマザーに限らず、便利な制度があれば利用するのは当然という風土が

出来上がっている。東京は、キャリア志向や属性を問わず、誰にとっても働きやすい職場が整いつつある。インタビューで聞かれた多様性のある環境とは、仕事の多様性に加え、人材の多様性や働き方の多様性が共存し、誰もが肩身の狭い思いをすることがなく、自分がそこにいるのも大丈夫だと感じ、人の目を気にせず自分のスタイルで働ける環境を指す。

#### 4-1-2. 流動性

インタビューからは、大阪と東京の違いとして人と情報の流動性というキーワードが浮かび上がった。本節では、大阪と東京の職場における流動性の違いがワーキングマザーの働きやすさに及ぼす影響を考察する。

インタビューの結果を踏まえると、東京では、人の入れ替わりが激しく、人の流動性が高い傾向にある。一方、大阪では同じ人が同じ職場で継続的に働き、流動性が低い傾向にある<sup>(5)</sup>。例えば流動性を示すものの1つに転職市場がある<sup>(6)</sup>。東京では、ワーキングマザーが仕事を探すのは難しくなく、転職市場がオープンだ。しかし大阪では、転職市場が小さいだけでなく、ワーキングマザーに対して閉鎖的だ。大阪で感じられるワーキングマザーに対する眼差し、つまりワーキングマザーを企業の戦力として扱わない姿勢が現れている。例えば、東京で転職経験のあるFはこう話した。

多分、子供がいて転職っていうハードルは、東京、全くない気がします。(中略)何ができて、どうしていきたくみたくいところだけで、そういう家庭環境がうんぬんとか、一切、聞かれないです。(F:40代前半, 現東京勤務)

Fは、東京ではワーキングマザーという条件が、転職市場で不利になったという感覚はないという。東京で転職経験があると回答したワーキングマザー4人全員も、同様の回答をした。一方で、大阪で転職経験をしたHは、こう話した。

(大阪で)転職しようと思ったときにすごい売り手市場の時期だったんですけど、全然、書類すら全く通らないみたいな感じで、(中略)、結構、厳しいんだわと思いました。実際、入社(転職)したときに、すごい売り手市場の時期だったので、おんなじように転職した人とか、友人でも別の会社でも、転職した人とかが結構いるんですけど、男性の場合は同じような小さな子供がいても、書類で落ちるなんてことは絶対ないみたいな時期だったので、ああ、全然違うなっていうのをすごい感じました。(H:30)

代前半、現京都勤務)

Hの発言からは、大阪では、ワーキングマザーであることが採用の合否に影響する傾向があり、ワーキングマザーは転職を断念せざる得ないことが考えられる。また、ワーキングファーザーにはこのようなことがなく、ワーキングマザーだけに起こっており、性別役割分業を持つ伝統的価値観が大阪には未だに根強く残っていることを表している。

職場の流動性の違いは、仕事の仕方にも影響を与える。流動性が高く頻繁に移動が起きると、仕事の引き継ぎを手際よく行う必要があり、職務区分の明確化や手順のマニュアル化が進みやすいと考えられる。Iは、次の様に話した。

(前略) 東京の方が引き継ぎとかがすごいしやすく。仕事のやり方という観点でいくと、物事を共有する、チームで仕事をするためのプラットフォームが整っているという言い方のほうがいいかな。(中略) チームはみんなでやるものだし、引き継いで共有していくものだという感覚が東京の方が強い感じがしています。(I: 30代後半、現東京勤務)

Iの話に基づけば、人の流動性が高い東京では、転職にすぐ踏み切れる個人主義的側面もありながら、仕事はチームで行う集団主義的な仕事の進め方が風土としてあるようだ。引継ぎが手際良くスムーズに行われる職場は、産休・育休や短時間勤務、あるいは急に職場を離れざるを得ない状況が多くあるワーキングマザーの働きやすさにつながると考えられる。

人の流動性が高い東京では、それだけ多くの情報が高速に飛び交うのは明白である。流動性の低い大阪の企業ではその情報格差をどのように捉え、またどのように対策しているのだろうか。この点について、Hは興味深い発言をした。

(東京では) 情報にさらされてるっていう感じですかね。(中略) そこから京都に来たときに、全然、情報は降ってわいてこないって思って。(中略) そういうのを得る機会っていうのがごろごろ転がってるわけじゃなくて、取りにいかないといけない。そういうところに足を運ばないと、運ばなければ別に気にすることもないっていうのが、京都かなっていうふうに思ったんですね。(H: 30代前半、現京都勤務)

また、Fは次の様に話した。

東京のほうが感度が高く感じてしまっ。 (中略) (東京は) 日本に先駆けてみたい、すごい速くて。今まで日本でやってないことを日本でやりたいとか。 (中略) 関西の拠点の者と話していると、なかなか、古いんですよ、みたい。 (F: 40代前半, 現東京勤務)

HとFの話に基づけば、東京では最先端の情報が多く飛び交うだけでなく、その情報に伴う新しい概念が生み出され、それを取り入れようとする雰囲気がある。しかし、大阪では、自分にとっての問題が起こらない限り情報を取りに行こうとしないとのことだ。このような新しい情報や概念に対する姿勢の違いは、様々な場面で遅れとなって顕在化する。例えば、コロナ渦のテレワークの導入もその1つである。事前アンケート結果(図表2)では、明らかに大阪よりも東京がテレワークの導入が進んでいることが示された。

多様な情報を持った多様な人が、社内外問わず、自由に動き回る。様々な場面で人と情報の化学反応が起こり、新しいアイデアや考え方、価値観が形成され、さらなる多様性が広がっていく。流動性が多様性を創り出し、多様性はさらなる多様性を創り出す。ワーキングマザーというラベリングが意味を持たないほど多様性が広がれば、結果的にそれがワーキングマザーにとっては働きやすい環境になる。インタビューの語りから、東京はそのような環境にあると考えられる。しかし大阪は、流動性が低く、同質性の高い職場環境である。こういった職場環境の違いが、ワーキングマザーの働きやすさに大きく影響している。

#### 4-1-3. 職場の過剰な配慮

インタビューからは、大阪の職場では過剰な配慮が東京よりも多く見られることがわかった<sup>(7)</sup>。11人中5人のワーキングマザーが過剰な配慮を経験しており、その全員が大阪でそれを経験したと回答した。一方、東京の職場に過剰な配慮があると回答したのは1名に過ぎなかった。

内閣府男女共同参画局(2015)によると、「夫が外で働き、妻は家を守る」や「子供が小さい頃、母親は外で働かない方がいい」という考えに賛成する者は、男女ともに東京より大阪の方が多い<sup>(8)</sup>。「子どもが待っているから早く帰ってあげたら」、「家庭が大変だから責任の大きな仕事は別の人の担当にします」など、家庭への配慮を理由に、重要な仕事や負担が大きそうな仕事を配分しないことを意味する。大阪の職場でみられる過剰な配慮は、ワーキングマザーの働きにくさをもたらしつつも、それが必要な人にとっては優しさ、温かさとなる。3人のワーキングマザーは以下の様に話してくれた。

特に大阪はすごい配慮があるところかなあと思っていて、(中略)時短の制度もほぼ皆使っていて、(中略)3時半までに終わる仕事を与えられるっていうのが通例だったのかなあっていう風に思っていて、(中略)周りの人がねえ、私があの特例として5時ぐらまで毎日なんか仕事与えてもらってバリバリやったら周りの人に迷惑かかるな〜とか変な遠慮とかもあったりして、なんかこうやりづらかったっていうのがありましたね。(B:30代前半, 現東京勤務)

大阪の人のほうが優しいです。組織的にワーママが少ない分、配慮が多い。(例えば、子供の熱が出て早退する時)早く帰りなよってくださるんですけど、それ全部そのままいいからと。逆に、いやこれはきりがいいところまでやりますと、自分から言ったぐらいで、周り是非常に配慮してくれますね。(J:40代前半, 現大阪勤務)

(大阪では)標準的な価値観として、何か割と、女性は家庭みたいな価値観がある人が多くて。(中略)なので、業務も割と、いいよ、やらなくてみたいな感じの、(後略)。(K:30代前半, 現東京勤務)

大阪においてみられる性別役割分業とそれに基づく過剰な配慮は、女性より男性の昇進・昇格を優先させる価値観につながるため、大阪では女性の管理職登用が遅れることになる。内閣府男女共同参画局(2015)によると、「女性を積極的に企業の管理職、団体の役職者などに登用すべきだ」という考えに対し賛成する男性の割合は、東京63.8% (n=254) に対し大阪では59.6% (n=245) だった。これを踏まえると、大阪の企業では、女性が管理職に手を上げたとしても、さらに上の管理職に女性がいないと登用され難い。

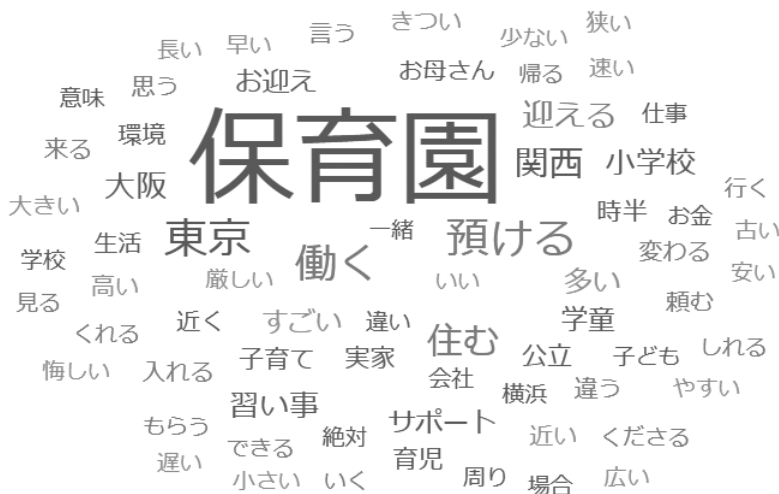
以上のように、本節では大阪と東京の働きやすさについて、企業要因の分析を行なった。インタビュー結果を踏まえると、大阪では多様性と流動性のない職場で、性別役割分業に基づく過剰な配慮が女性の働きにくさを生み出している。新しい働き方を求めるワーキングマザーを生かす管理職のマネジメント変革が追いついていない。過剰な配慮をしないためには、子供の体調不良等による臨時対応、個々の希望と状況に合わせた労働時間、不在を補う人の配置など、調整する変数が増え、マネジメントが複雑になる。社内外の流動性が低く、固定メンバーで成り立つ大阪の企業の管理職は、このようなマネジメントスキルを身につける機会が少ない。メンバーの固定化が進むと業務の属人化が進みやすい。このような差が、大阪の職場の働きにくさの大きな要因であると考えられる。

## 4-2. 生活要因の分析

### 4-2-1. 保育サービスの多様性

本研究ではインタビューの結果を、企業要因、生活要因、個人要因の3つの視点から分析する。前節では企業要因に注目した。続く本節では、ワーキングマザーの働きやすさに影響を与える生活要因に注目する。その結果、生活要因の中でも保育園、つまり子供の保育サービスのあり方がワーキングマザーの働きやすさに大きく影響することが、インタビューのテキストマイニングから示唆された(図表3)。

<図表3>生活要因に対するインタビューのテキストマイニングの結果



ワーキングマザーにとって、育児支援を提供する保育園が不可欠なことは言うまでもない。しかし入園できれば良いというのではなく、それぞれのワーキングマザーの状況にあった保育を選べる、保育サービスの多様性が重要である。例えば、インタビューでは次のような発言があった。

東京に来た当時は、えっとファミサポさんか、にも頼ってたし、そのなんだ、マックス、学童もマックス延長、保育園もマックス延長とかで動かしてたと思うんですね。(I: 30代後半、現東京勤務)

今(大阪で)私立の認可保育園に預けているんですけども、はい。保育園自体は7時までやってるはずなんですけれども、そこまで預ける人が無いので、6時半までも預けてる人がいないって言われて。お迎えも子供

に聞いたらお昼寝終わったら迎えに来るママもいるから早く迎えに来てほしいって言われて、まあ大体2時半か3時ぐらいのことなんですけど。ちょっと困るんですよ。(J: 40代前半, 現大阪勤務)

東京の方が選択肢は多いんですけどね。例えば通常の保育園も延長保育の時間が東京の方が長いですよ。(G: 30代後半, 現東京勤務)

働きやすさを感じるためには、保育サービスの充実度、柔軟性、保育園以外の外部サポートの利用のしやすさ、ワーキングマザーのニーズにあったサービスの多様性が求められる。この保育サービスの多様性に注目すると、大阪と東京の違いがいくつかの点から明らかである。

まずは、大阪より東京が保育園や保育サービスが多い。厚生労働省が毎年実施している「保育所等関連状況取りまとめ」によれば、保育所等数(2022年4月時点)は、東京が4,513に対し、大阪は641と比較にならない<sup>(9)</sup>。東京は認可以外にも無認可保育園やベビーシッターなどその他の保育サービスの数も多い。公益財団法人全国保育サービス協会(2022)によると、ベビーシッターの事業者数は東京が35社、保育施設が344箇所あるのに対し、大阪は4社、保育施設は31箇所と非常に少ない。そのため、ベビーシッターを活用するという選択肢自体が限られている。この点は、働きやすさに影響していると考えられる。

一方で、待機児童の数は東京が多く、保育所に入所するまでの労力は東京のほうがかかる。厚生労働省子供家庭局保育課(2022)によれば、2023年4月1日現在の待機児童現在は、東京都で288人に対し大阪府は121人である。インタビューでも東京で保育園に入所する必要があったD氏が保育園入所までに苦労した経験を次のように話してくれた。

私、今、東京都に住んでるんですけど、全ての区のホームページと全ての区の保育園、保育園とか何ですか市役所に電話しまくって、2次募集3次募集がどこの区にあるのかを全部調べて、えー、その出てきた区を全部地図上にプロットして、その地図を不動産屋に持って行って、あの一「マンション探してください」っていう形です。でも、家の契約がしてないと保育園って出せないんですよ。申請、なんか家の契約ができないので、市、それこそ区の方の区役所の方に直談判して、会社の証明書で通すようにしてほしいっていうのも全部交渉して、それで保育園の申請をしたって感じですかね。(D: 40代前半, 現東京勤務)



また、東京では、未就学児の保育園のみならず、就学時の子供においても、学童の入りにくさ、学習塾への入りにくさが存在する。インタビューでは下記のような声があった。

教育も塾に入りたくても入れない。ええ。なんかこの例えば中学受験させたかったらここみたいな塾があるともう、小1から皆枠押さえに行くみたいな感じだったりするので。それを逃しちゃうと、場がない機会がないとかそういう情報もそうかもしれないし、何かいろんなどこでこんなにスムーズにいかないんだ。(C:40代前半, 現東京勤務)

大阪と東京に見られる保育園や保育サービスの数と多様性の違いは、子育てに対する財政の違いが影響する。東京の財政状況は、他の自治体と大きく異なる。2019年度の児童福祉費は、東京都が3,482億円に対し、大阪府は1,114億円と3分の1以下である。これを15歳未満の人口一人当たりになると、東京は22.4万円に対し、大阪は10.9万円と倍以上となる<sup>(10)</sup>。自治体の財政状況が子育ての生活環境の改善や政策に直接影響しており、それが女性の働きやすさにも影響している。この点は、インタビューの中では以下の発言があった。

財政の子育てに対するお金、充実度は、やっぱり東京がトップで、横浜、大阪だなと思って。それは、理由としては、最近は無償化になりましたけど、保育園の保育料が東京の保育園のほうが安くて、大阪、同じぐらいだと高いかなって感じがしたのと、あと、お昼寝布団は自分で用意とか、おむつも私がいた当時は持ち帰りだったんですね、大阪。とかでなんかそういう、小さなところの予算がちょっと大阪、厳しいのかな。あと医療費補助も、東京は高校生までタダなのが、横浜だと収入、所得制限があって。結局、私、共働きなので実費負担なんですけど、大阪も500円負担とかだったので、そういう小さなところでのコスト、削られてるなっていう感覚は、さすが東京って思うところはあるんですけども。(A:30代後半, 現東京勤務)

#### 4-2-2. 家族構成とパートナーの家事参加

ワーキングマザーが働き続けるために、パートナーや両親の協力が不可欠である。家族構成や、男性パートナーの家事・育児への参加がワーキングマザーの働きやすさに影響を与えられられる。「国勢調査」(総務省(2020))の結果、東京は核家族率が最も高く94.1%、大阪府も93.5%と比較的高い値である。また、



「令和3年社会生活基本調査」(総務省統計局 2021)によれば、6歳未満の子供をもつ男性が1日に行う家事時間は東京が1時間54分(全国20位)に対し、大阪は1時間42分(同32位)だった。インタビューの結果、自身や周りの同僚の共働き夫婦を考えた場合、東京のほうが男性パートナーの家事や保育参加率が高いことが示唆された。例えば、インタビューでは次のような発言があった。

私、大阪の保育園行ってた時は、もうほとんどママだったんです。保護者会なんかやろうと思ったらママしかいないっていうのが当たり前だったんですけど、東京は半々くらい、時にはパパの方が多いみたいなのがあって。こうなっていうか育児っていうか、それぞれの家族のライフスタイルがこんなに違うんだってことに驚きました。(I:30代後半、現東京勤務)

つまり、東京のほうが、男性パートナーの家事や保育への参加が高いことにより、夫婦間でうまく分担して、企業での業務とのバランスがとりやすく、結果的に働きやすい環境となっている。

次に両親によるサポートの状況を見てみよう。大阪(うち一人京都)で働いた経験のある11人中4人が、自身の両親もしくは義両親の家の近くに住んでおり、両親によるサポートを得ている割合が高かった。それに比べて東京で働いた際には、実家が近いまたは同居と回答したのは11名中2名で、多くが実家からのサポートが得にくい環境にあった。また、インタビューの中で、大阪の企業は地域限定型採用を行っているケースもあることが示唆され、採用制度の違いから実家のサポートが得られやすい女性が多いと考えられる<sup>(11)</sup>。

#### 4-2-3. 伝統的価値観と外部サポートの利用

性別役割意識のような伝統的価値観には地域性がある。インタビューの結果、多くのインタビューイが「母親が育児すべき」という伝統的価値観を、東京では感じにくいが大阪では依然として感じると回答している。例えば、大阪では、保育園や小学校で「母親がお弁当を作るべき」とした価値観を前提とし、弁当持参を前提としていた。また、「ママがお迎えにくるべき」といった価値観で話が進む経験が多く、ワーキングマザーにとって、働きにくいと感じる要因となっていた。例えば、以下のような声があった。

小学校の受験を見たときに、関西の学校って、専業主婦のお母さんが対象で、学校の方にもお母さん色々と活動しに来てください、というのが多

くて。(E：50代後半，現東京勤務)

これに対し，東京の場合はそのような伝統的価値観が少なく，ベビーシッターのような外部サポートが活用されやすい。大阪のワーキングマザーは，そのような外部サポートを使うことに抵抗を感じるため，有効活用できないこともインタビューの結果が示唆している<sup>(12)</sup>。

なんか感じるのは感覚として関西の方がそういう外部サポートを使うのを関西の方が慣れてないって感じしますね。東京の方が気楽にそういうの使える。意識の違いみたいなのはあるかもあって感じてます。(B：30代前半，現東京勤務)

以上のように，本節では大阪と東京の働きやすさについて，生活要因の分析を行なった。インタビュー結果を踏まえると，東京に比べて大阪では保育サービスの量と多様性の点で劣る。働きやすさを感じるために，保育サービスの充実度，柔軟性，保育園以外の外部サポートの利用のしやすさ，ワーキングマザーのニーズにあったサービスの多様性が必要である。また，大阪では近居・同居の割合が東京よりも多い点ではメリットだが，親のサポートを得られるためにパートナーの協力や外部サービスの普及が進まない要因となっているかもしれない。大阪では伝統的価値観が根強く残り，子育ての様々な場面で母親の役割が依然として求められることも，ワーキングマザーの働きにくさにつながっている。

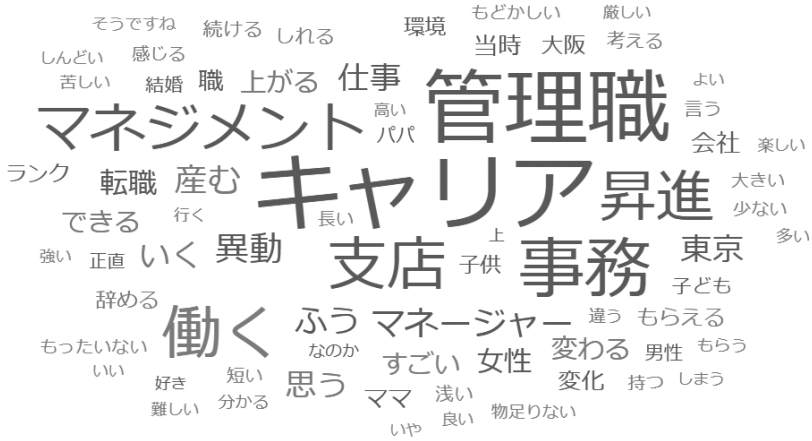
#### 4-3. 個人要因の分析

本研究ではインタビューの結果を，企業要因，生活要因，個人要因の3つの視点から分析する。ワーキングマザーが働き続けるためには，彼女を取り巻く企業や生活環境からの影響だけではなく，ワーキングマザー自身が持つ性格，意欲や意思，仕事のスキルや能力等も影響する。本節では，そのようなワーキングマザーの個人要因に注目する。

##### 4-3-1. 昇進意欲

インタビューデータのテキストマイニングでは，「管理職」「キャリア」「マネジメント」が頻出ワードであった(図表4)。インタビュー어의属性では11人中部長相当職が1人，課長相当職が5人，主任・係長相当職が2人と積極的に昇進していることがわかる。ワーキングマザーであってもキャリア形成への意識を持っていることがわかる。

<図表 4> 個人要因に対するインタビューのテキストマイニングの結果



東京で働くワーキングマザーからは、高い昇進意欲が感じられる発言が目立って聞かれた。例えば、50歳後半で大阪から東京に異動して管理職になったS氏に、インタビュアーが「Sさんって、上昇志向みたいなのところでもともと強かった方、タイプですか。」と聞くと次のような回答があった。

いや全然。もう就職した時はあのそれこそ腰掛けOL感覚でいい人いたら結婚しようと(笑)。<インタビュアー：でも、そこから本当に管理職になる方って、事実そうだったんですが、それは、ルールにのっとく感じなんですか？> 仕事してるんだったら、管理職にならないと面白くないよね。(E：50代後半，現東京勤務)

別のM氏は次のように話してくれた。

そうですね、役職がほしいっていうよりは、経験を積んで自分が行けるところに行きたいってところなので。特に外資系の企業だと、あんまり昇進っていうか、あんまり昇進っていうよりは、転職繰り返しながら経験積んで最終地点に到達するみたいな感じなので。(B：30代前半，現東京勤務)

一方で、大阪の方が、昇進意欲が強い同僚が多いとする発言もあった。

(昇進意欲のある女性は)大阪の方がありますね。なんか東京の方だと、

あんまりその社内政治というかそういうの興味ないですか、もちろんあの上を目指してる女性もいるんですけども。圧倒的にそういう興味ない、仕事はちゃんとするけれどもみたいな。(J:40代前半, 現大阪勤務)

しかし、K氏はその後、大阪の同僚についてこう続ける。

昇進意欲ある女性はみんな独身女性ですね。そこにワーママは入ってない。(同上)

大阪のワーキングマザーの昇進意欲はもともと低いのか、企業要因や生活要因でみたワーキングマザーを取り巻く環境要因によって、大阪のワーキングマザー昇進意欲が低くなっているのだろうか。本調査は、両地で働いた経験のあるワーキングマザーにインタビューを行った。この点から考えると性格、意欲、仕事のスキルや能力等の個人要因の変化ではなく、ワーキングマザーを取り巻く環境要因による影響が大きいと考えられる。環境を整えれば、大阪でもワーキングマザーの昇進意欲を高めることは十分に可能である。

#### 4-3-2. ありたい姿の明確化

インタビューの中では、インタビューの自分に対する自信が強く感じられる発言が多数あった。自信とは、自分が働き続けられることを疑わない揺るぎなさ、自分ないしそのパートナーはどのような環境であっても子供を含めた家族との生活を継続できるという信念、興味関心のある仕事の機会を掴むことができるという自分自身への信頼感等である。例えば、以下のような発言を指す。

今ちょっとね、再婚して、まああの、同じような価値観持ってる人なので、ちょっと一度海外に住んでみたいんだとか、結構なんか、う～ん、リミット付けることなく、我々は何とでもなるだろうっていう感じでどっしりやってる感じなので。まあ、夢を持ちながらやってます。(B:30代前半, 現東京勤務)

とりわけ、東京で働くワーキングマザーにその傾向が強かった。このような自信は、自分がしたいこと、ありたい姿が明確に描けているからこそ、自分がその目標に向かう途上にいると分かる安心感ではないだろうか。つまり、自分自身の望むことがわかるという意味で、自己理解が進んでいると解釈できる。インタビューでの発言から、東京で働くワーキングマザーは自分自身がしたいこと、あ

りたい姿が明確になっている様子が見て取れる。それは、例えば以下のような発言に見られた。

本当にやっぱり、子ども生まれたときに考え方ががらっと変わったってというのが一番、大きくなって。もう私40代なんですけど、20代のときに CSR、サステナビリティの世界に出会って、そのメーカーで CSR 部門、立ち上げて、専任1名から企画推進とか体制構築とかやってきてっていうところで。そこで社会課題とは何ぞやとか、事業における環境とか人権の問題、何ぞやっていうところと。ただ、企業なので、メーカーなので、利益もちゃんと出さないと駄目だから、事業と社会性のウィンウィンの関係はっていうのを考え出したときに、すごくそこで価値観ががらっと変わって。(中略) 何とかこの世の中を、環境問題とかそういう社会問題を良くしたいっていうところに、頭が、ぐっとシフトされたので、本当に CSR に出会ってよかったな (F: 40代前半, 現東京勤務)

そして次の発言からは、ワーキングマザーであるからと躊躇するのではなく、自身の希望や願望を積極的に言語化し、実現しようとする様子が見える。例えば、次の発言にそれを見ることができる。

(東京で転職後) 短い時間で成果出すってめっちゃしんどいことです。なんですけど、その分余剰分のちゃんとライフの時間が生まれて、そこで悠々自適に時間が使えるから、得られるものってめちゃくちゃ大きくて。こう脳が酸欠状態になるくらいの集中力で仕事を片付けていくって言うのは、本当にね、前職から考えたら考えられないくらいスキルアップしたし、会社の中で成長できたなって感じています。(中略) キャリア感でいくと、うんと、自分次第でどうにでもなるなというのと、あと、自由というのと、すごく自律的に働ける、っていうこと、とか。あとまあ、時間の余裕が生まれて子どもとの時間が増えたっていうのはもちろんあるし。なんか、キャリアは自分で作るものだなあっていうのを感じているっていうのが今ですね。(I: 30代後半, 現東京勤務)

個人の希望ベースで変わっていくので、割と、自分が何をしたいかみたいなところを問われていく状況で、挑戦みたいところが還元される環境なので。逆に言うと、子どもを育てているからとかそういうのも全然、言い訳とかにはならないというか、そういう環境なので。(K: 30代前半,

以上の発言からは、厳しい現実のなかで自分の望みを実現しようともがき、その結果として、自身のキャリアや生活が選択可能なもので、自由が広がっていくことを実感している様子が伝わってくる。

#### 4-3-3. 役割意識

次に、男女の役割意識に関する発言に注目する。インタビューでは大阪で働く時と比較して東京ではパートナーと共に子育てを担おうと意識が変化したという発言が見られた。

私大阪おった時は、パパに対して、期待しないっていう。期待しない、期待するとしんどいからみたいのがすごくあって。そのやらなくていい、みたいな。私もう全部覚悟持ってやってくるからみたいなスタンスだった。それがすごい変わってパパもやって欲しい期待したいなっていう。(I: 30代後半, 現東京勤務)

出産は、まゝ女の人しかやらないことなんで、アレなんですけど、仕事においては、あまり子供がいるからどうだか、そんなふうには考えたことなかった。男の人だって子供いるわけだから。(E: 50代後半, 現東京勤務)

一方で、親との近居が大阪よりも少ない東京では、自分が頑張るしかないと不安になるワーキングマザーの声も聞かれた。

人はコロナが落ち着いて、東京のほうまでほぼほぼ毎日出勤してるのと、実家も遠いのもあって、私が結局、家のことをやらないと回らないっていうのもあり。仕事に100パーセントは注ぎきれないっていうもどかしさがあります。(A: 30代後半, 現東京勤務)

急な予定変更が生じやすく、ただでさえ業務量を制限せざるを得ないワーキングマザーが積極的に仕事を担うことができる一因は、家事育児を均等に担う意識が本人とそのパートナーにあるか否かである。実家のサポートが難しい東京ではパートナーの役割が大きくなる。東京では男性意識も変化し、企業環境や生活環境でもそれがスタンダードになれば、より一層ワーキングマザーの働きやすさが

改善されるという正のスパイラルが生じていることが考えられる。一方、大阪ではそのような状況にない。むしろ、性別役割意識に基づく負のスパイラルから脱していないと考えられる。

#### 4-3-4. 楽観性

最後に、楽観性について言及したい。インタビューの中で東京のワーキングマザーの回答にみられた (1) 仕事のやりがいや目的の明確化 (2) 昇進意欲 (3) 役割意識に通底するのは、楽観性である。明確な仕事のやりがいはまだ実現できていなくとも、昇進がまだできていなくとも、パートナーが半分以上の役割を実際には果たしていなかったとしても、それを悲観することなく、自らが希望を持っている側面に光を当てて、おおらかに自分と向き合っている。例えば、以下の発言にはそのような楽観性が見られる。

いろいろな働き方をみんなしてるから、いろいろな価値観を持ってるから、自分と違う価値観の人につぶやくと、そうやって言ってもらって、ちょっと肩の荷が下りるとか、そうだよなとか。もう自分のペースでいこうって。(F: 40代前半, 現東京勤務)

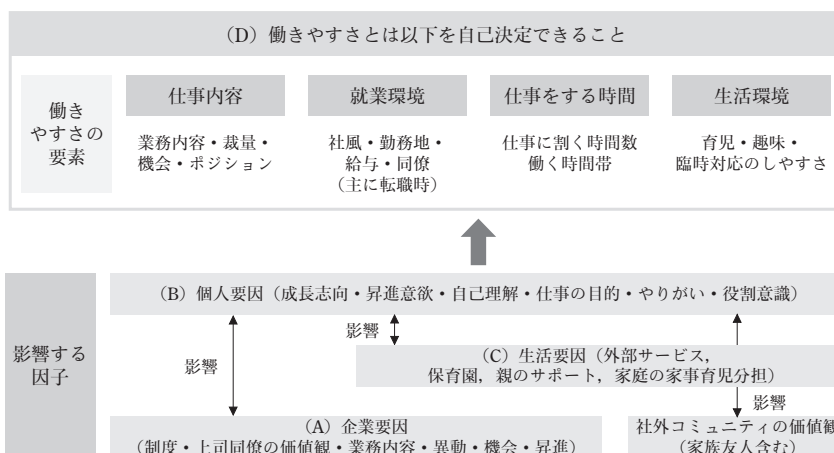
ワーキングマザーだからといって仕事を制限するのではなく、自分ができること、やりたいことを言語化して、発言する。一方、多様な働き方と多様な価値観はもはや東京ではマイノリティではなく、企業もワーキングマザーを当たり前の人材と捉え活用する。

東京で働くワーキングマザーは自己効力感が高いと考えられる。なぜなら本節で見たように大阪と比較して東京で働くワーキングマザーは、自己理解と昇進意欲が高かった。自己理解が高い、つまり自分がしたいこと、ありたい姿が明確に描けており、それを表現することも可能であった。仕事のやりがいや目的が明確化し言語化を繰り返すすればするほど、仕事に対する自らの違和感は払拭され、納得して働き続けることができる。また、昇進意欲が高まれば、近年の女性管理職推進の動きと合致し、高い評価につながりやすい。さらに、家事や子育ての役割意識をパートナーと共有できているということは、パートナーと対話し、居心地の良い関係構築ができていたことが読み取れる。仕事をしている自分を家族にも肯定され、自己効力感が生まれてくると考えられる。これらのような個人的要因が大阪と比べた東京の働きやすさに影響していると考えられる。

#### 4-4. 分析のまとめ

本調査の目的は、ワーキングマザーが感じる働きやすさを、大阪と東京で比較し、その違いを明らかにすることであった。そもそも、働きやすさとは何だろうか。インタビューを通じ11人のワーキングマザーの声を集めた結果、ワーキングマザーの働きやすさは、自己決定の可能性の多寡にあるとわれわれは考える。インタビューの中では、両立支援の制度や、利用しやすさについて大阪と東京では大きな差がなかった。そのような違いではなく、仕事内容、就業環境、仕事をする時間、仕事以外の生活面の様々なことを自ら意思決定できることが、働きやすさとして語られた。インタビューの結果から、その働きやすさの要素を図示したものが、図表5である。

<図表5> ワーキングマザーの働きやすさの要素



働きやすさの要素の1つ目は、仕事内容である。具体的には、担当する仕事内容、仕事上での裁量の大きさ、良い仕事が配分される機会、昇進・昇格の機会、そしてポジション（職位）である。これらについて、可能な限り自分自身で選び、決定ができることが働きやすさにつながる。人の流動性が高く、働き方と人材の多様性が高い東京では、ワーキングマザーであることが特別ではなく、普通の従業員である。一方人の流動性が低く価値観の多様性の低い大阪では、ワーキングマザーは、未だ職場では異質な存在である。東京では多様な職務があり、ワーキングマザーも選択できる。また、成長につながる質の高い仕事を担当したければ、積極的にその姿勢を示せば、配分される可能性がある。その結果、東京でより高い職位に挑戦したければそれが可能である。一方大阪では、過剰な配慮によって質の高い仕事が配分される可能性が低い。結果として、昇進の可能性が低い。こ



のように、業務内容や裁量、機会、職位において、自己決定し、希望すればそれが叶う可能性が大阪より東京では高い。それが、東京の働きやすさにつながっている。

働きやすさの要素の2つ目は、就業環境である。ここでいう就業環境とは、会社の社風、勤務地、給与、同僚等である。就業環境を自己決定できるとは、端的には転職の可能性を意味する。現在働く会社の社風、その社風を形成する経営者や同僚、そして給与などの労働条件に不満があれば、転職は不満を解消する大きな選択肢である。また不満解消という消極的転職ではなく、より自分自身の希望に合致する会社に転職するという積極的転職もある。そのためには転職の選択肢が必要である。この点では求人が多く流動性が高い東京は、大阪よりも働きやすいといえる。ワーキングマザーが不利にならず転職が可能であることが重要である。

働きやすさの要素の3つ目は仕事をする時間である。労働条件の中でも時間は特別な意味を持つ。自分の24時間を仕事、育児、家事、自身のための時間などへと配分することが、ワーキングマザーには常に求められるからである。仕事に時間を使えば、家庭の仕事はその分減る。その反対も同じである。この配分を自己決定できるなら、働きやすさは格段に向上する。時間の長短だけでなく、働く時間帯も決定できればなお働きやすい。コロナ禍で進んだテレワークの導入は、主にオフィスで働くワーキングマザーにとって大きなメリットだった。テレワークによって短時間勤務や単身赴任の解消が進んだという。このような多様な働き方が積極的に導入され、働く時間帯や時間数を自己決定できれば、一層働きやすくなる。

働きやすさの要素の最後は生活環境である。保育サービスやその他の生活サービスの選択肢が多ければ、自分の生活と仕事に合わせて、それらを自己決定することができる。保育サービス、生活サービスの数と種類の多い東京は、大阪よりもワーキングマザーの自己決定を可能にする。

幸福の要因を日本人約2万人のデータから分析した西村・八木（2020）は、自己決定度の高い人の幸福感が高いことを明らかにした。本稿では、ワーキングマザーにとって大阪よりも東京で働く方がより自己決定できる要素が多い環境であることが明らかになった。その結果、東京のワーキングマザーはより働きやすく、幸福度も高いと考えられる。

これらの働きやすさの要素は、前節で述べた企業要因（図中A）、生活要因（同C）、個人要因（キャリア観 同B）から影響を受ける。

まず、企業要因の分析を振り返ってみよう。企業要因の大阪と東京の違いは多様性、流動性、職場の過剰な配慮の3点であった。仕事の選択肢と機会は、大阪

と比べ東京の方が業種、職種、業務内容が多様でまた数も多い。人の流動性も、東京の方が高く、労働市場が活発である。さらに、大阪ではワーキングマザーが特別な存在として扱われ、過剰な配慮がなされ、仕事の機会が制限されている。

このような企業の状況が、個人要因の中のキャリア観に影響を与える。キャリア観について、大阪と比べ東京のワーキングマザーは昇進意欲が高く、自分自身のありたい姿が明確に描いていた。自分が何をしたいのか、どのようになりたいのかということ理解し、さらにそれを言語化し他者に伝えることができていた。また大阪と比べ東京では、家庭において男女の役割意識が均等化される傾向にあった。最後に東京のワーキングマザーは、大阪に比べて楽観的であった。このような個人要因が、働きやすさに影響を与える。

最後に、生活要因(C)の中でも、特に影響が大きいのは保育環境である。保育園に限らず、学童、課外活動、学習サービス、そして家事代行サービス等、数も種類も東京の方が多い。一方大阪では両親の近居・同居が多くそのサポートに頼れるが、そのことが夫婦の協力体制や外部サポートの活用の妨げとなる可能性がある。

以上のように、インタビューで分析した企業要因、生活要因、個人要因は、働きやすさの4つの要素に影響を与え、結果としてワーキングマザーの自己決定に影響を与えている。働きやすさの4つのいずれにおいても、大阪に比べて東京ではワーキングマザーの自己決定の幅が広がり、それが働きやすさにつながっていると考えられる。では、大阪のワーキングマザーたちの働きやすさを向上させるにはどのような方法があるだろうか。本論文の結論として、この点を検討する。

## 5. 結論

### 5-1. 大阪と東京の比較から見える課題の整理

本研究の目的は、大阪と東京を比較しワーキングマザーの働きやすさの要因を明らかにすることであった。両地を比較した結果、大阪におけるワーキングマザーの働きにくさが明らかになった。では、大阪におけるワーキングマザーの働きにくさを改善し、働きやすさをもたらすために必要な改善点は何だろうか。前述のとおり、インタビューに基づく大阪と東京の比較から、働きやすさを規定するものとして自己決定が重要であると結論づけた。その自己決定できる環境が、東京に比べて大阪では整っていない。反対に言えば、東京は大阪に比べ自己決定できる環境が、企業要因、生活要因、そして個人要因としても整っていた。

まず仕事の面では、東京は大阪よりもワーキングマザーを含む多様な人材が混在し、多様な価値観が存在した。そこに人や情報の量の豊富さと流動性の高さが

相まって、多様な当事者がそれぞれの要求を主張しやすい環境が整っていた。一方企業側からすると、流動性が高く人材の定着と育成のために多様性の受容が避けられない。結果的に、ワーキングマザーがマイノリティとならず、業務や働き方を本人の希望に応じて柔軟に調整し、満足度の上がる取り組みが促進されたことが、分析結果から推察される。

また東京では、共働き家庭に応える生活が一般化しており、育児の利便性を向上させる外部サービスや行政による支援が量・質ともに大阪よりも発展している。核家族率の高さから男性パートナーの家事育児分担率が高い傾向にあり、夫婦の公平感が保たれやすい。生活の面でも環境を整えやすい様子が見て取れる。

個人の面では、東京では上記のように仕事・生活を自身で選び取りやすい環境から、中長期の自身のキャリアも自己決定できるという自信と楽観性を持ち、主体的にキャリアを選択しやすいという結果が得られた。

## 5-2. 実務的インプリケーションと本研究の課題

大阪のワーキングマザーが、働きやすさの4要素を自己決定するためには、どのような課題が存在するのか。ここではより実効的な対策を提示するため、政策や、組織風土や伝統的価値観など文化的要因への対策ではなく、比較的短期間で変えることが可能な企業要因に絞って検討する。またインタビューでは、大阪と東京で両立支援の制度には差が見られなかった。従って制度そのものではなく、制度を運用する職場環境や上司のマネジメントに焦点を当てる。

本研究では、働きやすさを規定するものとして自己決定を挙げた。ワーキングマザーが働きやすい職場をつくるために必要なものは、まずワーキングマザー自身が選択肢を持てること、そして自身の意思決定を表明できる職場であること、そしてその表明が実現される職場であることである。以下では、それぞれを見ていこう。

まず、ワーキングマザーが選択肢を持てることである。ワーキングマザーがマミートラックではないキャリアプランを設計でき、制限のある働き方をしながらも現在、そして将来に希望する働き方、業務、昇進についてなどイメージができ、言語化し、それを上司に伝えることが必要である。そのために、社内にロールモデルやメンターがいることが望ましい。そのような人がいない場合には、キャリアコンサルティングやコーチング研修などキャリア意識を醸成する場を企業が提供し、それ受講するよう上司が積極的にサポートすることが必要である。

選択肢を持つためには、その選択肢が実現可能だと思えなければならない。過剰な配慮によって、自分には望む業務が配分されない、昇進の機会がないなどとワーキングマザーが感じていれば、選択肢はないと同然である。上司は過剰な配

慮をすることなく、ワーキングマザーが望むキャリアプランに耳を傾け、それをサポートする必要がある。そのような姿勢があつてこそ、ワーキングマザーは自分の望むキャリアを言語化し、表明することができる。インタビューでは大阪に比べ東京のワーキングマザーは、自分のありたい姿を言語化し職場で伝えていた。職場の上司がそれを受け入れる姿勢があるからこそ言語化し、伝える努力ができる。多様な部下をマネジメントする上司の重要な能力である。

上司がそのようなマネジメントができるようにするためには、上司のマネジメント負荷の軽減が必要である。学校法人産業能率大学総合研究所（2019）によれば、上場企業の課長のうち、99.5%がプレイングマネージャーである。業績責任や業務負荷に加え、多様化する従業員の個別ニーズに最適な対応をすることは、上司の負担を更に増大させることになる。上司に余裕がなければ、ワーキングマザーの多様なニーズに耳を傾け、それを実現することは難しい。また、直属の上司の忙しさを見て管理職になることを躊躇するワーキングマザーの声がインタビューでは聞かれた。上司の負担を軽減するために、ICT活用による業務量削減、部下への権限移譲、課長補佐職の常設による業務の分散など、上司の業務量を軽減していくことが求められる。

さらに、仕事の属人化を排し、職場の業務内容とその配分の明確化が必要である。ワーキングマザーに業務を分担する上で上司が懸念することは、子供の看病などによる急な欠勤や早退、時短勤務の退勤後に発生する臨時対応である。過剰な配慮に加え、このような緊急を迫られるリスクを回避するため、ワーキングマザーへの負荷のかかる業務の配分が制限される。しかし、ワーキングマザーに限らず病欠や退職によって一般の従業員が業務から離れる場合にも、業務のスムーズな引き継ぎが必要である。属人化はその妨げとなる。チームで協同して対応できるよう、業務内容とその配分を明確化し、引継ぎを前提とした業務遂行が求められる<sup>(13)</sup>。

これらのアクションを実行することで、東京が先に経験した価値観の衝突による制度・風土の変革を大阪に取り込み、ワーキングマザーが自己決定しながら働きやすい環境づくりを推進することができる。

最後に本論文の課題を述べる。本研究のインタビューは、ワーキングマザー向けの講座受講に関心がある層であり、総じて仕事への意欲が高く、キャリア志向を持つ傾向にある。このようなインタビューの特徴がデータに与える影響は考慮しなければならない。また、インタビューの多くが大阪勤務の後に東京に転勤したことから、時間の流れが発言に影響を与える可能性がある。端的に言えば、インタビューの大阪に関する発言は、東京のそれよりも古い職場経験に基づくものとなる。2020年以降のコロナ禍においてテレワーク推進などの大きな変

化が職場で見られたが、このことがデータに何らかの影響を与えた可能性は考えられる。

## 注

- (1) この数値は、2005年から2009年までに第1子を出産した女性では40.8%、2010年から2014年まででは31.1%であったことからすると、減少し続けている。一方、育児休業を取得して就業継続した女性は、2005年から2009年までに第1子を出産をした女性の21.1%であったが、2010年から2014年までは31.1%、2015年から2019年までは42.6%と増加している（国立社会保障・人口問題研究所（2022））。
- (2) これに対応する企業の制度として、①パートナーの転勤先での職場に移動できる（国内転勤の場合）、②一時的に休職できる（海外転勤の場合）、③離職後に再雇用がある（川端 2018）。これらに加えて、コロナ禍を契機に④居住地を限定しないフルリモートの選択肢が可能となった。
- (3) 一般社団法人ぶちでガチは、子育て世代が社会を変える主体となることを目指して2015年から関西で活動を開始した。本論文の執筆者全員が同法人の活動メンバーである。本論文冒頭にあるように、活動の中から研究課題が芽生え本研究に取り組むこととなった。本研究も、活動の一貫である。
- (4) テキスト分析は、フリーソフト AI テキストマイニング（株式会社ユーザーローカル）を使用した。
- (5) 「令和2年国勢調査（移動人口の男女・年齢等集計結果 結果の概要）」（総務省統計局（2022））によると、2020年移動人口の割合は、東京が30.0%、大阪が23.4%であった。転入割合は東京が12.4%（内、他県からが10.8%）、大阪が6.9%（内、他県からが6.2%）であった。この数値が示すように、大阪よりも東京の流動性が高い。
- (6) 「職業紹介状況」（独立行政法人労働政策研究・研修機構（2022））によると、2022年8月の有効求人倍率は全国が1.32倍のところ、東京は平均以上の1.59倍だったのに対し、大阪は1.28倍と平均以下であった。また、総務省統計局（2023）によると、2017年の東京都における転職率（有業者/転職者）は5.7%に対し、大阪府は5.1%だった。
- (7) 山極（2021, p. 19）は、過剰な配慮について次のように述べている。「日本の雇用構造の下にある仕事と育児の両立支援については、むしろ女性を家事・育児に専念させ、仕事やキャリア形成から遠ざけるための制度になっているところがあり問題である。加えて、マネジメント層には『女性は、仕事よりも、家事・育児などの家庭責任を優先する』といったアンコンシャス・バイアスが根強く残っており、女性従業員に業務アサインをしていないことも大きな課題となっている。」
- (8) 「自分の家庭に限らず一般的に『夫が外で働き、妻は家を守る』べきだと思う」という考え方に対し、大阪府では男性のうち「そう思う」・「ややそう思う」と回答し

たのは39.1% (n=245) に対し、女性は25.1% (n=255) だった。一方東京では、男性34.3% (n=254)、女性29.7% (n=246) だった。男女の意識の違いが大阪では14.0ポイントあり、東京の4.6ポイントよりも非常に大きい。

- (9) 厚生労働省子供家庭局保育課 (2022)。保育所等には、保育所、幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園、地方裁量型認定こども園、小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所内保育事業、居宅訪問型保育事業が含まれる。
- (10) 「政府統計の総合窓口 (e-Stat)」, 都道府県データ「児童福祉費」で調べた結果である。
- (11) 大阪で働くJ氏から「そもそも女性事務職採用は、もともと実家通いの子しか就職探らないんで。」(J:40代前半, 現大阪勤務)との発言があった。
- (12) 保育外部サービスの利用が進んでいる東京では、生活コストは全国で最も高い。総務省統計局 (2023) によると2021年の消費支出額 (2人以上の1世帯当たり1か月間) は東京が332,800円に対し、大阪府は250,000円と全国で5番目に低い。インタビューの結果でも、生活コストの低さは大阪のメリットとして考えられていた。
- (13) 奥野 (2022) は分業を前提としたジョブベースのマネジメントを提唱する。部下は自分の「できること」と「したいこと」を明確に表明し、上司はできる限りにそれに沿う職務 (ジョブ) を配分する。そのためには、上司は自職場の職務の切り出しや、部下の表明に耳を傾けるようなコミュニケーションが必要である。ワーキングマザーをはじめとする多様な部下のマネジメントにはこのようなジョブベースのマネジメント方法が有効である。

#### 参考文献

- 大内章子 (2012) 「女性総合職・基幹職のキャリア形成：均等法世代と第二世代とでは違うのか」『ビジネス&アカウンティングレビュー』9号, pp. 107-127, 関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科。
- 奥野明子 (2022) 「多様な働き方を可能にするジョブ・ベースのマネジメント」『労働調査』(620), pp. 13-19.
- 川端由美子 (2018) 「配偶者の転勤に対する諸制度とその課題—異動, 休職, 再雇用の観点から」『日本労務学会誌』Vol. 19, No. 1, pp. 26-42.
- 坂西明子 (2007) 「性別にみた就業活動空間と通勤交通行動」『応用地域学研究』No. 12, pp. 95-108.
- 関島梢恵, 阿部眞子 (2022) 「夫の転勤と妻の同居・就業選択」『日本労働研究雑誌』No. 746, pp. 41-53.
- 武石恵美子 (2009) 「キャリアパターン別にみた女性の就業の特徴」『国立女性教育会館研究ジャーナル』Vol. 13, pp. 3-15.
- 西村和雄・八木匡 (2020) 『幸福感と自己決定—日本における実証研究 (改訂版)』RIETI



- Discussion Paper Series 18-J-026. 独立行政法人経済産業研究所 <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/18j026.pdf> (2023年5月1日最終参照)
- 東雄大 (2022) 「都市化が労働者に与える影響—労働市場における集積の経済と不経済」『日本労働研究雑誌』 No. 746, pp. 54-68.
- Higashi, Yudai (2020) “Urbanization Effects on Job Search Decision,” RIEB Discussion Paper Series, No. 20.
- 水野真彦 (2020) 「企業はなぜ東京に集中するのか — 経済地理学の視点から」『日本労働研究雑誌』 No. 718, pp. 29-39.
- 山極清子 (2021) 「企業における女性活躍の阻害要因とその解決への道筋」『組織デザイン学会雑誌』12巻 pp. 12-23.
- 若林厚仁・下野雄介 (2021) 「関西女性の就業促進と活躍に向けて—一家庭と仕事の両立を実現できる就業体制の整備を—」『日本総研 Research Forces』 No. 2021-010, pp. 1-11.
- 学校法人産業能率大学総合研究所 (2019) 「上場企業の課長に関する実態調査」 <https://www.sanno.ac.jp/admin/research/f0krqt0000000d9g-att/kachou2019.pdf> (2023年5月31日最終参照)
- 関西女性活躍推進フォーラム (2019) 「関西女性活躍マップ」(令和元年度策定版) <https://www.kouiki-kansai.jp/material/files/group/3/katsuyakumap.pdf> (2023年4月28日最終参照)
- 関西女性活躍推進フォーラム (2022) 「関西女性活躍マップ」(令和4年更新版) <https://www.kouiki-kansai.jp/material/files/group/3/mapr4.pdf> (2023年4月28日最終参照)
- 公益財団法人全国保育サービス協会 (2022) 「令和3年度実態調査報告書「ベビーシッターNOW 2022」データ集」 <http://www.acsa.jp/images/babysitter-data2022.pdf> (2023年7月10日最終参照)
- 厚生労働省子供家庭局保育課 (2022) 「保育所等関連状況取りまとめ(令和4年4月1日)」 <https://www.mhlw.go.jp/content/11922000/000979606.pdf> (2023年7月10日最終参照)
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2022) 「2021年社会保障・人口問題基本調査<結婚と出産に関する全国調査>第16回出生動向基本調査 結果の概要」 <https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou16/JNFS16gaiyo.pdf> (2023年5月1日最終参照)
- 総務省統計局 (2018) 「平成29年就業構造基本調査」 <https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf> (2023年5月1日最終参照)
- 総務省統計局 (2022) 「令和2年国勢調査 移動人口の男女・年齢等集計結果 結果の概要」 [https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka/pdf/outline\\_05.pdf](https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka/pdf/outline_05.pdf) (2023年5月15日最終参照)
- 総務省統計局 (2023) 「統計でみる都道府県の姿」 <https://www.stat.go.jp/data/k-sugata/>

## 投稿論文

pdf/all\_ken2023.pdf (2023年7月16日最終参照)

総務省統計局 (2021)「令和3年社会生活基本調査 社会生活基本調査からわかる全国47都道府県ランキング」<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/rank/index.html>

総務省統計局「政府統計の総合窓口 (e-Stat)」<https://www.e-stat.go.jp> (2023年8月20日最終参照)

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2022)「職業紹介—都道府県別有効求人倍率」<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shuyo/0210.html> (2023年5月15日最終参照)

内閣府男女共同参画局 (2015)「地域における女性の活躍に関する意識調査」[https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/chiiki\\_zenhan.pdf](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/chiiki_zenhan.pdf) (2023年7月10日最終参照)

(やまもと さやか／子連れ MBA® (一般社団法人ぶちでガチ))

(そのお きょうこ／子連れ MBA® (一般社団法人ぶちでガチ))

(こだま ちか／子連れ MBA® (一般社団法人ぶちでガチ))

(ふくだ みほ／子連れ MBA® (一般社団法人ぶちでガチ))

(おおさわ ゆうこ／子連れ MBA® (一般社団法人ぶちでガチ))

(おくの あきこ／甲南大学経営学部教授 子連れ MBA® (一般社団法人ぶちでガチ) 理事)