



～ともにキャリアを形成するために～
**子どものいるミレニアル世代夫婦の
キャリア意識に関する調査研究
(概要)**

2022年2月



● 調査概要

- 問題意識と調査研究の目的
- 調査研究委員会 委員
- ミレニアル世代の特徴
- ミレニアル世代の子供のいる女性の就業状況
- 調査の方法

● 主な調査結果

● 提言



調査概要

(調査研究報告書第1編第1章より)

問題意識と調査研究の目的



- 1990年代以降、結婚・出産後も就業継続する女性の割合が徐々に高まり、2010年以降、変化のスピードが加速
- 女性活躍推進法の制定・改正、企業でのダイバーシティ&インクルージョンに向けた取組みの進展など、女性が職業生活の場で十分に能力を発揮していくことに追い風が吹いている

課題

- 就業継続はできても、出産や育児を機にキャリアが停滞してしまい、思うように活躍できない、いわゆるマミートラックの問題（キャリアロス）
- 日本の男性は、海外に比べ、家事・育児参加時間がきわめて短く、育児休業取得率は、依然として低い。（プライベートロス：家庭から得られる幸福のロス）



ミレニアル世代で子どものいる夫婦がともに、キャリア志向を持ち、家事・育児を担いながら、キャリアを形成できる要因は何か、他方で、両者あるいは片方のキャリアが停滞してしまう原因は何かを探った

デュアルキャリアカップルの定義



- ただ働くだけでなく、それぞれがキャリアを自律的に考えて形成し、仕事においても家庭においても充実した生活を実現する夫婦
- アンケート調査の中では、「あなたと配偶者はどのタイプをめざしていますか（＊キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します）」に対し、
「**お互い、キャリアアップをめざしていく**」という回答をデュアルキャリアカップル志向と名づけている

補足) ペトリグリエリ(ハーバードビジネスレビュー2020年2月号) は、「『デュアルキャリア・カップル』を、2人がともに高学歴で、専門職か管理職という大変な仕事にフルタイムで就き、上昇志向が強い」としている。当財団の定義は、それよりも広い範囲にしている

調査研究委員会 委員



(アイウエオ順) (敬称略)

(委員長) 佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科 教授
高村 静	中央大学大学院戦略経営研究科 准教授
小出 朋子	株式会社JVCケンウッド サステナビリティ推進室 ダイバーシティ推進室 課長主事
塩入 徹弥	大成建設株式会社 管理本部 人事部部長 兼 人材いきいき推進室長
関 剛彦	日本航空株式会社 人財本部 人財戦略部 人財戦略グループ マネジャー
三好 志保	株式会社三菱UFJ銀行 人事部ダイバーシティ推進室室長
村岡 祐三子	日本水産株式会社 人事部人事課 担当課長
山崎 龍太	住友化学株式会社 人事部 担当部長

※委員会メンバーの肩書は調査研究委員会発足当時

ミレニアル世代の特徴



- 本調査研究においては、ミレニアル世代を調査時26～40歳（1980年～1995年生まれ）とした
 - ・ 男女雇用均等法の第1回目の改正（1999年）後に就職
 - ・ 次世代育成支援対策法（2005年）、男女雇用均等法の第2回目の改正（2007年）、「イクメン」普及後に、子育て
- 家庭科男女共修が1993年から中学校で、1994年から高等学校で開始
本調査研究におけるミレニアル世代は全員、家庭科を男女共修で受けている

本調査研究におけるミレニアル世代は、その上の世代と比べると、男女平等の環境の中で、働き、子どもを育てている

ミレニアル世代の子供のいる女性の就業状況

ミレニアル世代でも、女性の正規の職員・従業員の割合低い



● 有配偶・同居児童あり・有職率

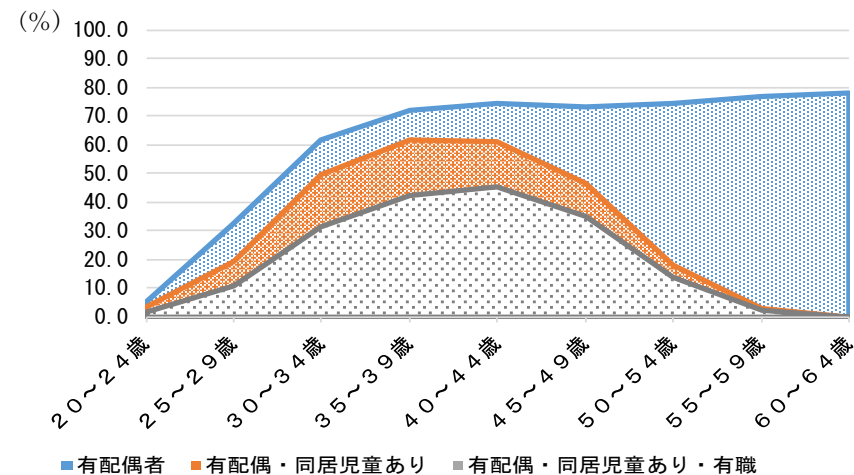
	男性	女性
25～29歳	14.2	11.1
30～34歳	39.2	31.7
35～39歳	52.9	42.2

● 【年齢階層別同居児童あり=100%】 正規の職員・従業員率

	男性	女性
25～29歳	82.6	27.9
30～34歳	84.9	30.2
35～39歳	83.4	27.5

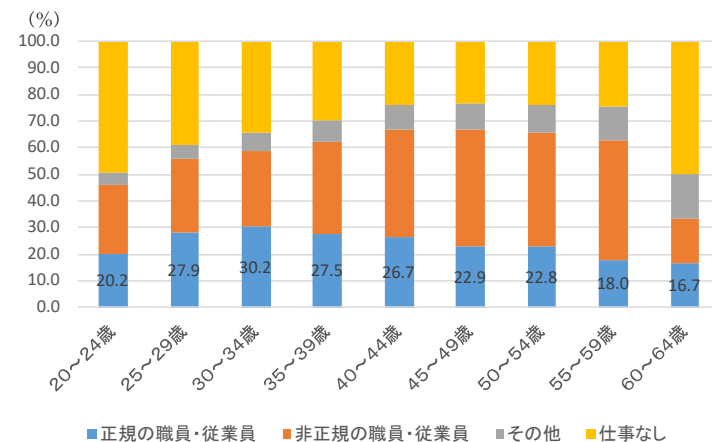
(注)シングルマザーを含む

【女性】年齢階層別 有配偶率、有配偶・同居児童あり率、有配偶・同居児童あり・有職率



出所：厚生労働省「2019年国民生活基礎調査」第144表より作成

【女性・同居児童あり】年齢階層別就業状況別割合



出所：厚生労働省「2019年国民生活基礎調査」第147表より作成

調査の方法



インタビュー調査

<対象>

26～40歳、総合職・基幹職 夫婦33組と女性1名 **計67名**

そのうち、子どもがいる夫婦31組、女性1名

<調査期間>

2020年8月～10月

WEBアンケート調査

<対象>

男女

本人・配偶者とも、26歳～40歳、従業員31人以上の企業に勤めている正社員・正職員
同居している子どもがいる人(子どもの年齢問わず)

現在の勤務先に3年以上勤めている人

学歴：高卒以上、すべての業種、すべての職種、エリア：全国、育休中も含む

分析した対象者は、**男性 1,912名、女性 2,194名 計4,106名**

<調査期間>

2021年6月25日～28日



主な調査結果

(調査研究報告書第1編第2章より)



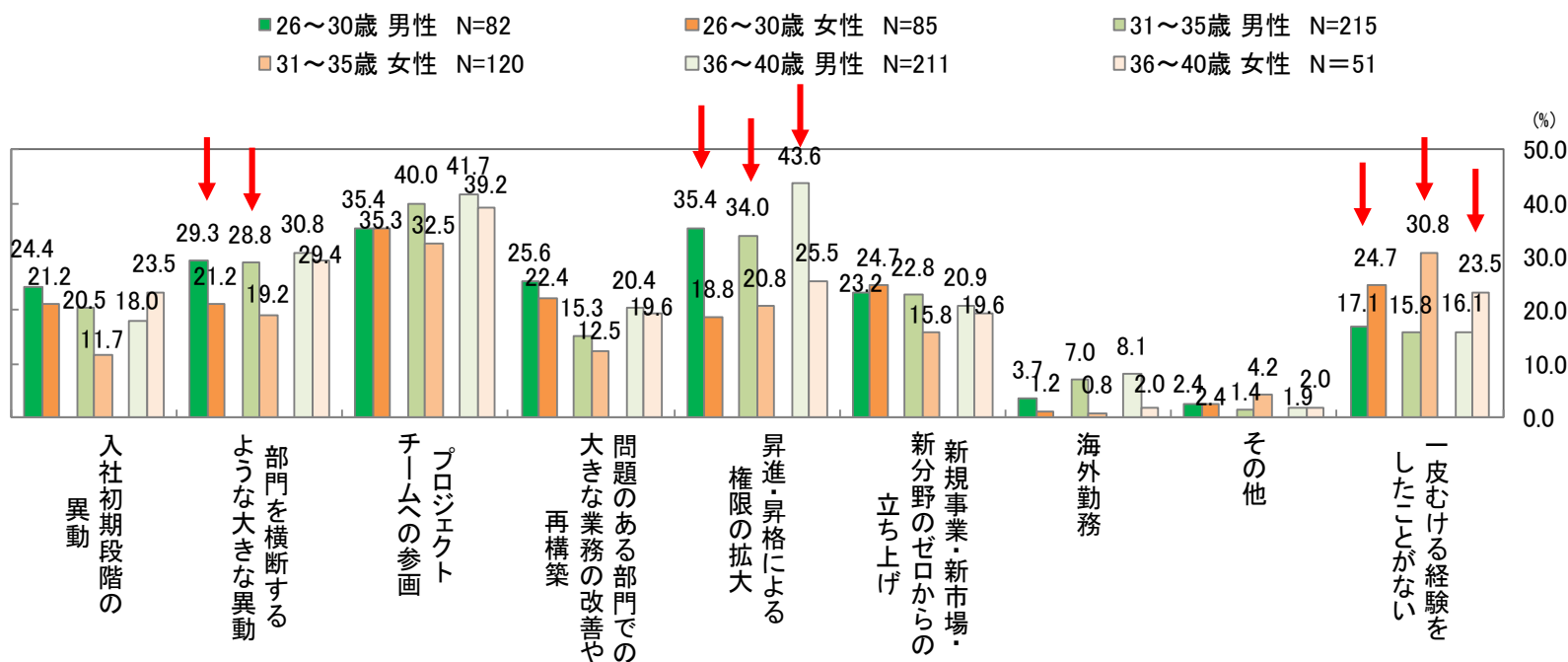
就業状況の男女の違い

1 「一皮むける」仕事経験の男女差が大きい



- いずれの年齢階層においても、女性で「一皮むける経験をしたことがない」の割合が高い
- 特に「昇進・昇格による権限の拡大」で、男女の違いが大きい
- 26～30歳、31～35歳では、「部門を横断するような大きな異動」で、男女の違いが大きい

【総合職・無職期間のない人】男女別 年齢階層別 一皮むける経験



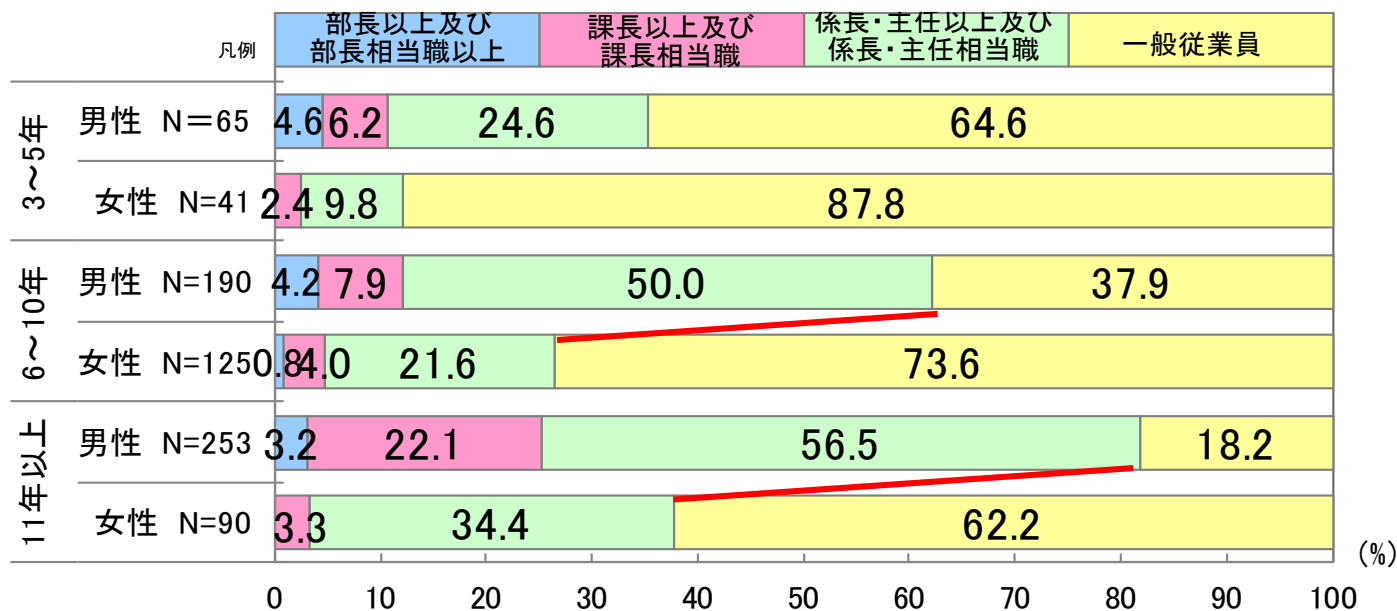
2

同じ勤続年数でも男女で職位構成の違いが大きい



- 勤続年数が6～10年では男性の半数以上が、「係長・主任及び係長・主任相当職」以上となっているが、女性では約7割以上が「一般従業員」にとどまっている
- 11年以上になるとさらに男女の職位構成の違いが拡大し、男性の「一般従業員」は18.2%に対して、女性は62.2%

【総合職・無職期間のない人】男女別勤続年数別 職位





女性のキャリア意識と就業の特徴

3

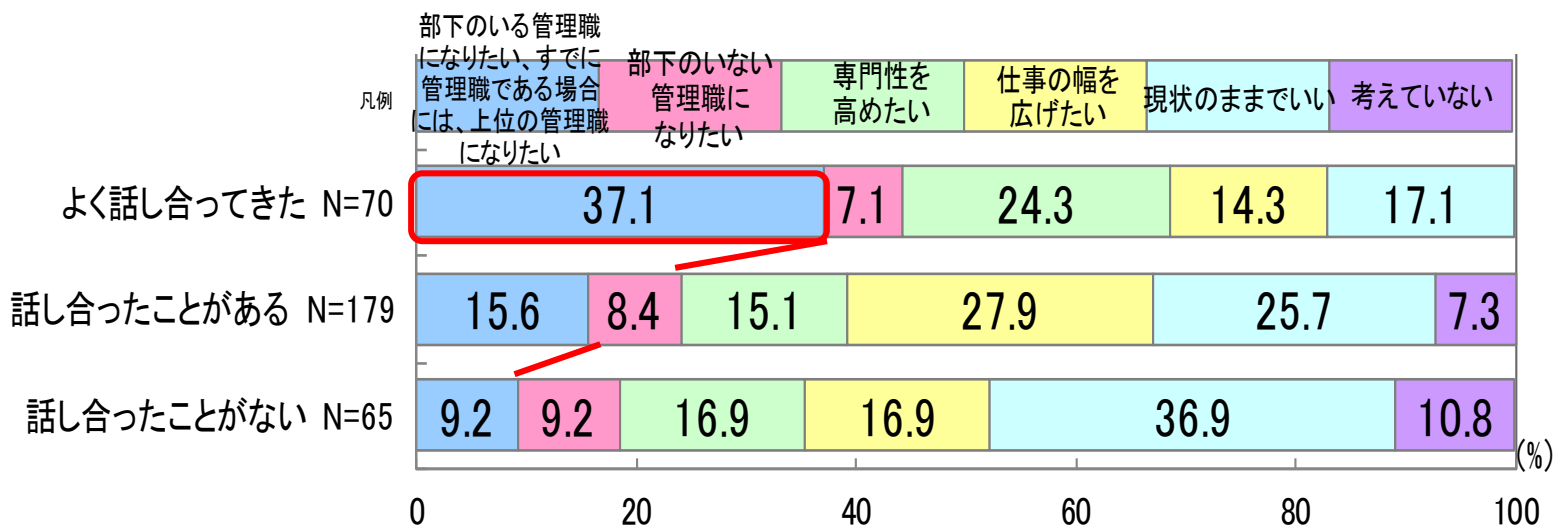
配偶者とキャリアについてよく話し合ってきた 女性は管理職への昇進意欲が高い



- 自分のキャリアについて、配偶者と「よく話し合ってきた」人では「部下のいる管理職になりたい」と考えている人が37.1%と4割近い

【女性 総合職】キャリアについての夫婦の話し合い有無別 今後のキャリア意識

あなたと配偶者は、これまでにあなたのキャリアについて話し合ったことがありますか



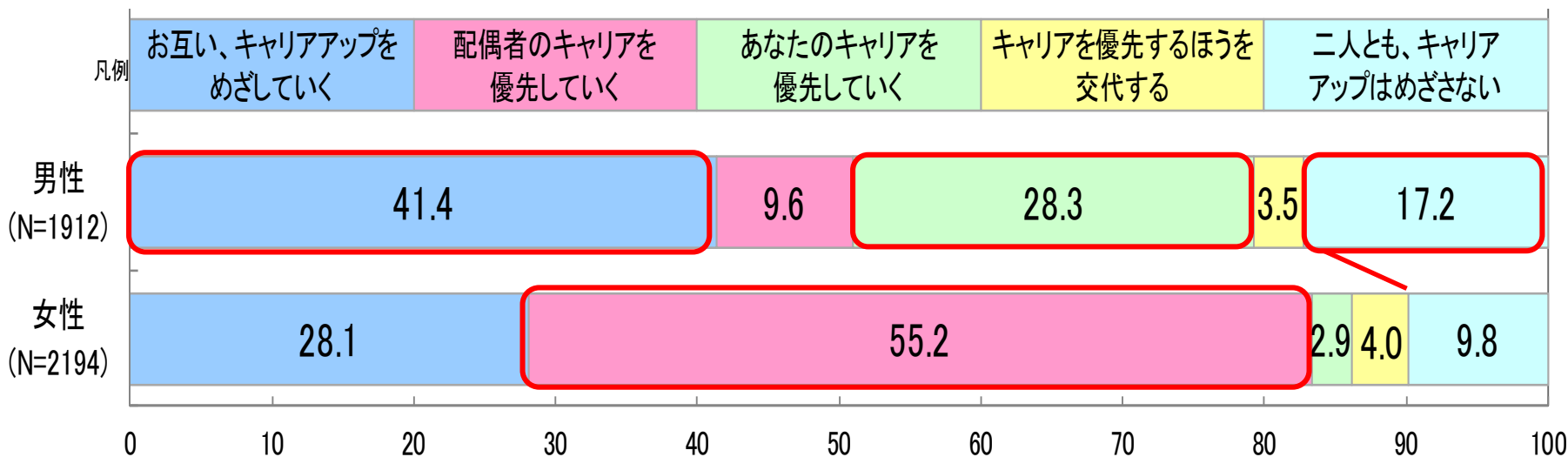
4

ミレニアル世代においても、自分のキャリアよりも配偶者のキャリアを優先していこうと考えている女性が多い



- 女性では、「配偶者のキャリアを優先していく」人が5割を超えている
- 男性は「お互い、キャリアアップをめざしていく」人が4割を超えているが、「あなた（本人）のキャリアを優先していく」と考えている人も約3割
- 「二人とも、キャリアアップはめざさない」人の割合は、男性で約2割、女性で約1割と男性のほうが高い

男女別 夫婦のめざすキャリアタイプ



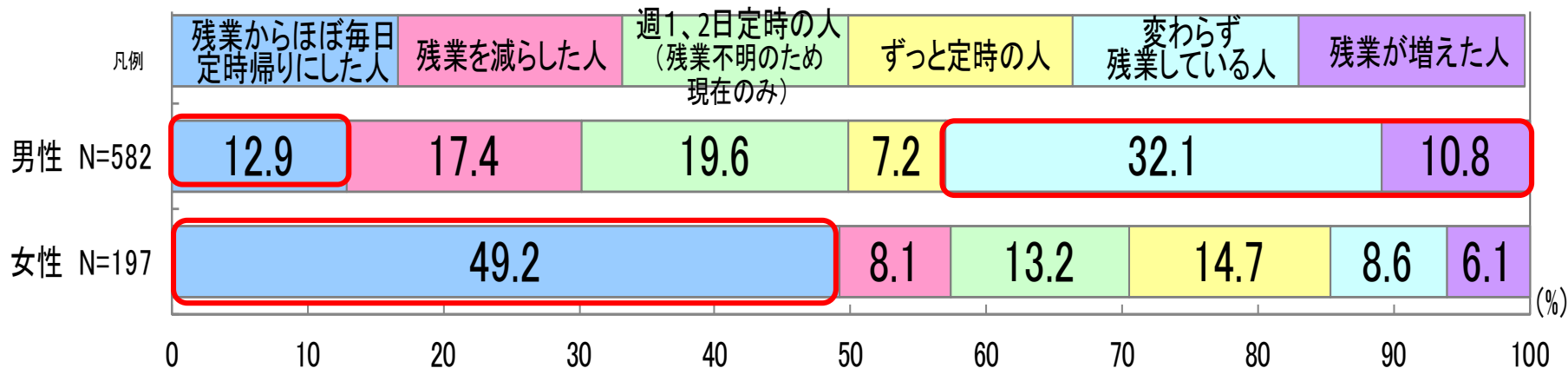
5

女性は子どもが生まれた後、働き方を大きく変えている



- 女性では、「残業からほぼ毎日定時帰りにした人」（子どもが生まれる前は残業して働いて現在は定時帰りにした人）が49.2%と約半数、「残業を減らした人」（8.1%）を含めると6割近い
- 男性では「残業からほぼ毎日定時帰りにした人」は12.9%にとどまる
- 「変わらず残業している人」が32.1%、残業が増えた人が10.8%、合わせると4割以上

【総合職】働き方が変化した人の割合



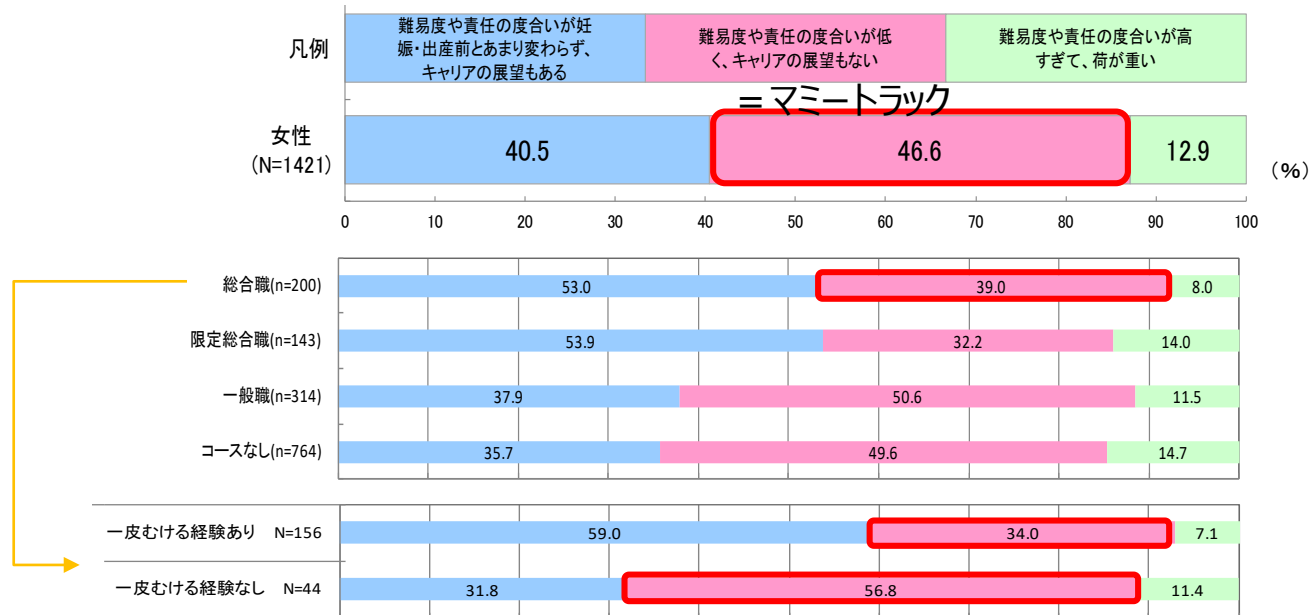


マミートラックの実態

6 総合職でも、マミートラックにいる人が約4割

- 「難易度や責任の度合いが低く、キャリアの展望もない」＝「マミートラック」に該当する女性の割合は、女性全体で46.6%、総合職で約4割
- 女性総合職について、過去における「一皮むける経験」の有無別に見ると、「一皮むける経験」がある人では、「キャリア展望がある」人の割合が59.0%と高く「マミートラック」にいる人が34.0%と低い。「一皮むける経験」を積んでおくことが大事であることがうかがえる

【女性】現在のマミートラックの状況（コース別、一皮むける経験の有無別）



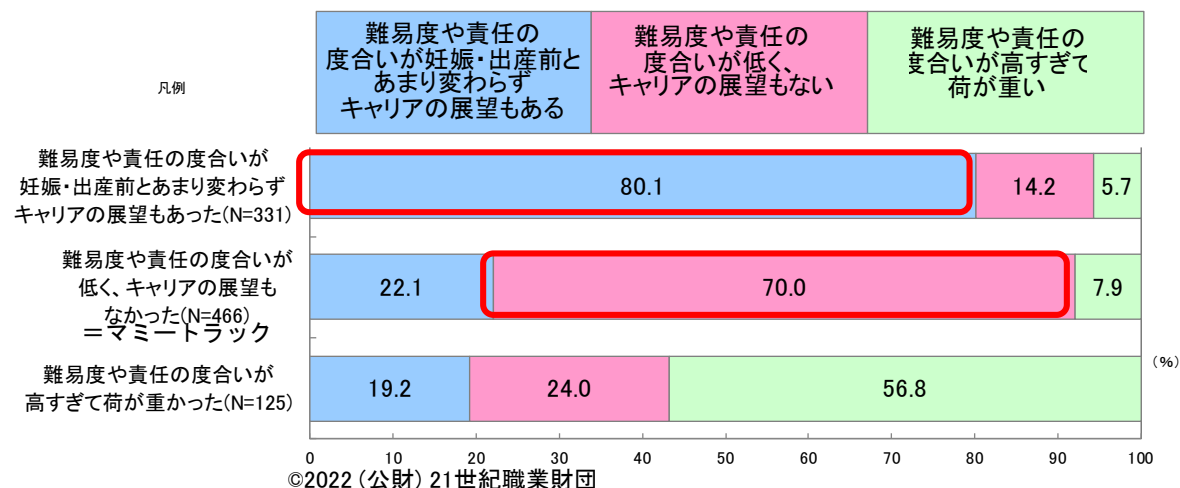
一旦、マミートラックに入るとなかなかそこから脱出するのは容易でない



- 第一子出産後に仕事に復帰した際に「マミートラック」に入ったと感じかつ現在も「マミートラック」にいると回答した女性は7割で、一旦、「マミートラック」に入るとなかなかそこから脱出するのは容易ではない
- 他方、第一子出産後に復帰した時に「仕事の難易度や責任の度合いが妊娠・出産前とあまり変わらず、キャリアの展望もあった」と回答した女性では、その8割が現在もそのままキャリア展望を持っている。
- 第一子出産後に仕事に復帰した際、仕事の難易度や責任の度合い、キャリアの展望を低下・縮小させないことが、その後の、女性のキャリア形成には極めて重要

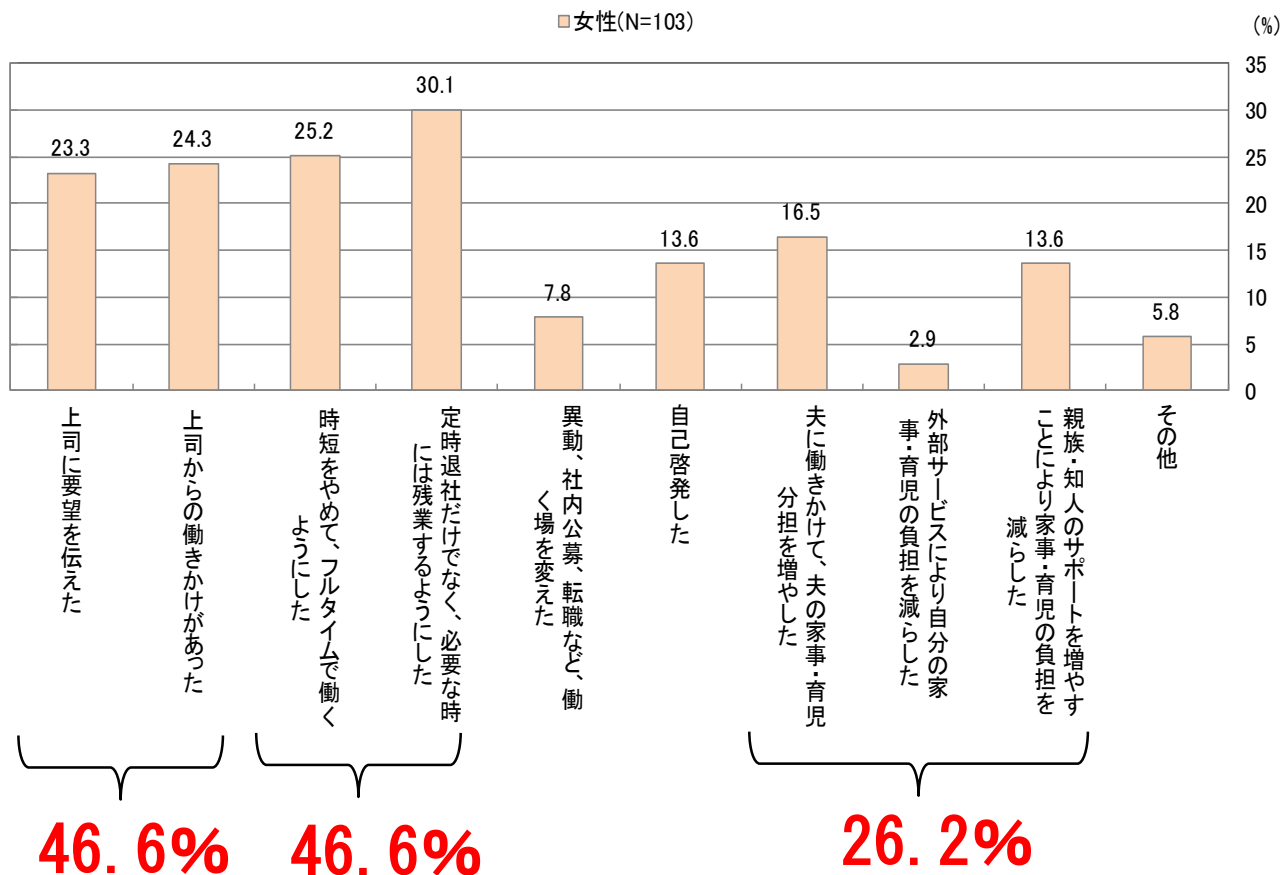
【第一子出産後復帰した女性・子どもが1人の場合は3歳以上】第一子出産後復帰した時から現在の変化

第一子出産後復帰した時の
マミートラックの状況



マミートラックを脱出できた理由は、 上司の関わり、働き方の変更、家事・育児負担の減少

【第一子出産後復帰した時は「マミートラック」に感じ、現在は「キャリア展望がある」女性】
「マミートラック」を脱出できた理由



インタビューより

妊娠したのが入社数年目で、ローテーションから外れてしまった。ずっとやりたいことができずに、この業界に入った意味あるのかな？と思いながら働いていた。その仕事をしていないのは同期で私だけ、というのがひっかかっていた。

異動したいと上司に相談した。

その職場に異動したときにやりがいを感じた。喜びがあった。その2年間は大きい。自分で試行錯誤して結果が出たというのがすごくよかった。それが原動力になっている。

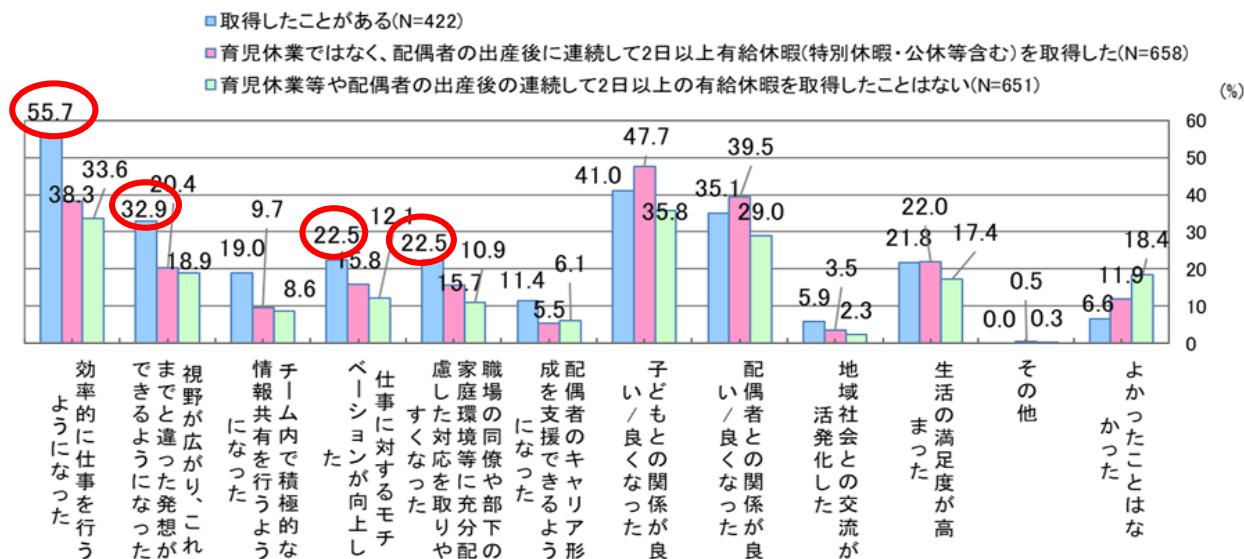


男性の育児・キャリア意識

男性の育児休業取得経験者の半数以上が家事・育児を行うことのメリットとして「仕事の効率化」を挙げている

- 「家事・育児を行うこと」のメリットとして、育児休業取得経験者は「効率的に仕事を行うようになった」「視野が広がり、これまでと違った発想ができるようになった」「仕事に対するモチベーションが向上した」「職場の同僚や部下の家庭環境等に充分配慮した対応を取りやすくなった」割合が高かった
- 男性の育児休業取得は、育休を取得した男性にとってメリットがあるだけでなく、勤務先組織にとってもメリットがあると考えられる

【仕事がある日に家事・育児をしている男性】育児休業取得経験別 家事・育児を行うことでよかったこと



10

男性であれば残業をして当然という考えの上司だと、子育て中の男性部下の残業時間が長くなる

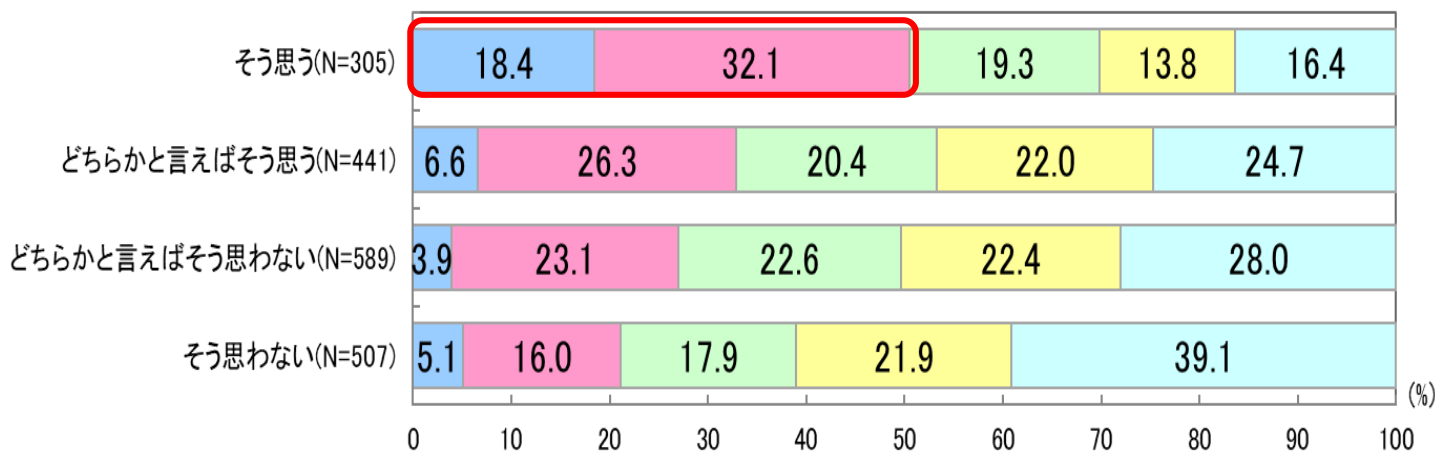


- 上司が急な残業を躊躇なく命じると回答した男性は、残業時間が長い傾向があり、「そう思う」人の18.4%が毎日4、5時間、32.1%が毎日2、3時間の残業をしている

【男性】子どもがいる男性への上司の残業命令別 現在の本人の働き方

- 毎日、常に、残業を4、5時間くらいしている
- 毎日、常に、残業を2、3時間くらいしている
- 毎日、常に、残業を1時間くらいしている
- 週に1、2日くらいは定時に業務を終えることがある
- ほぼ毎日、定時に業務を終えている

あなたの上司は、子どもがいない男性に、急な残業を命じていますか。

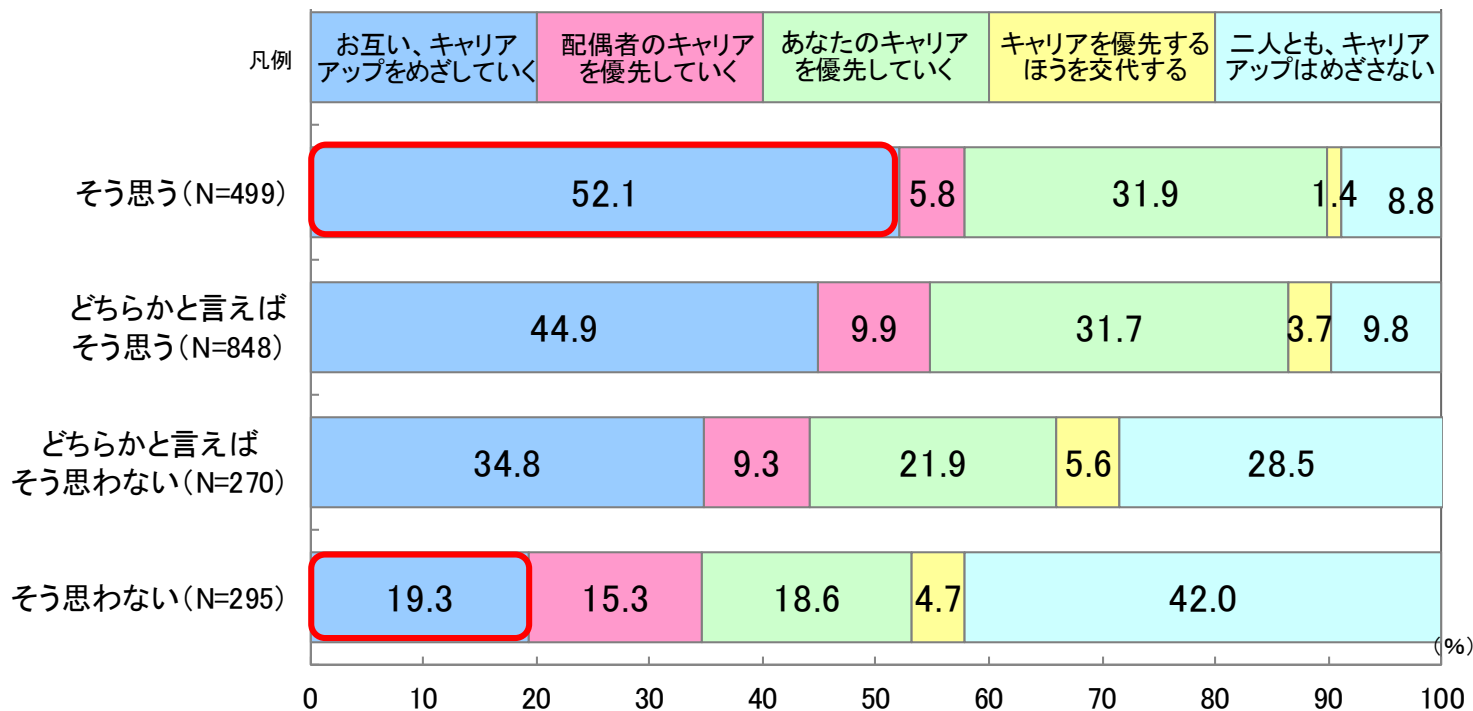


キャリアアップの実感を持っていない男性は、デュアルキャリアカップルを志向しない



- 本人がキャリアアップできていると思う男性では「お互い、キャリアアップをめざしていく」というデュアルキャリアカップル志向が52.1%と多く、キャリアアップできていると思わない男性では19.3%と低かった

【男性】 本人のキャリアの状況別 夫婦のめざすキャリアタイプ



あなたはキャリアアップができていますか。

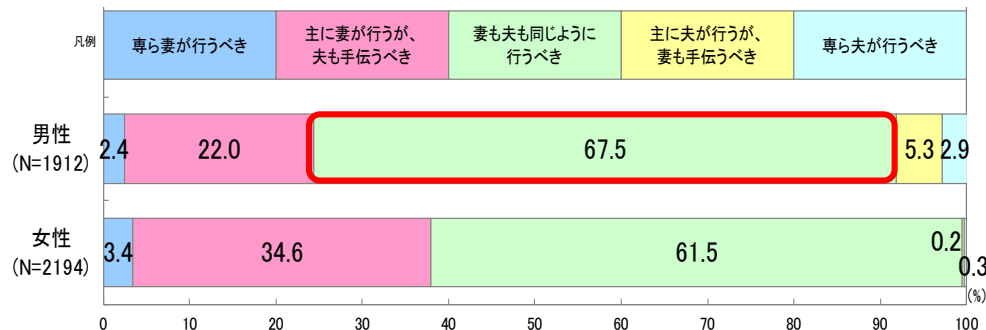
12

男性は、子どもが生まれる前の夫婦の育児分担の考え方で現在の状況が乖離している

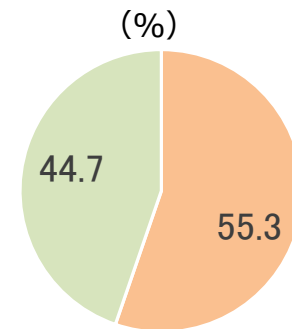


- 子どもが生まれる前、育児は夫も妻も同じように行うべきと考えていた人は男性の67.5%
- その人たちにおいて、家事・育児時間が「自分も配偶者(妻)も同じ」もしくは「自分の方が長い」人は44.7%にとどまり、55.3%は「配偶者(妻)の方が長い(自分の方が短い)」
- 育児は夫と妻が同じように行うべきという考え方を実現できていない夫が多い

子どもが生まれる前の夫婦の役割についての考え



【「妻も夫も同じように行うべき」と回答した男性】
現在の家事・育児時間の夫婦間のバランス



■ 配偶者の方が長い(自分の方が短い) N=702

■ 配偶者の方が長い以外(自分と同じ、自分の方が長い) N=568

(注)「自分も配偶者も同じ時間(全くしていないも含む)」であっても、全く同じとは言いきれない。「3時間以上」の選択肢を設けていないため、例えば妻が6時間、夫が3時間の場合でも「同じ時間」に含まれる。



夫の家事・育児と妻のキャリアアップへの影響

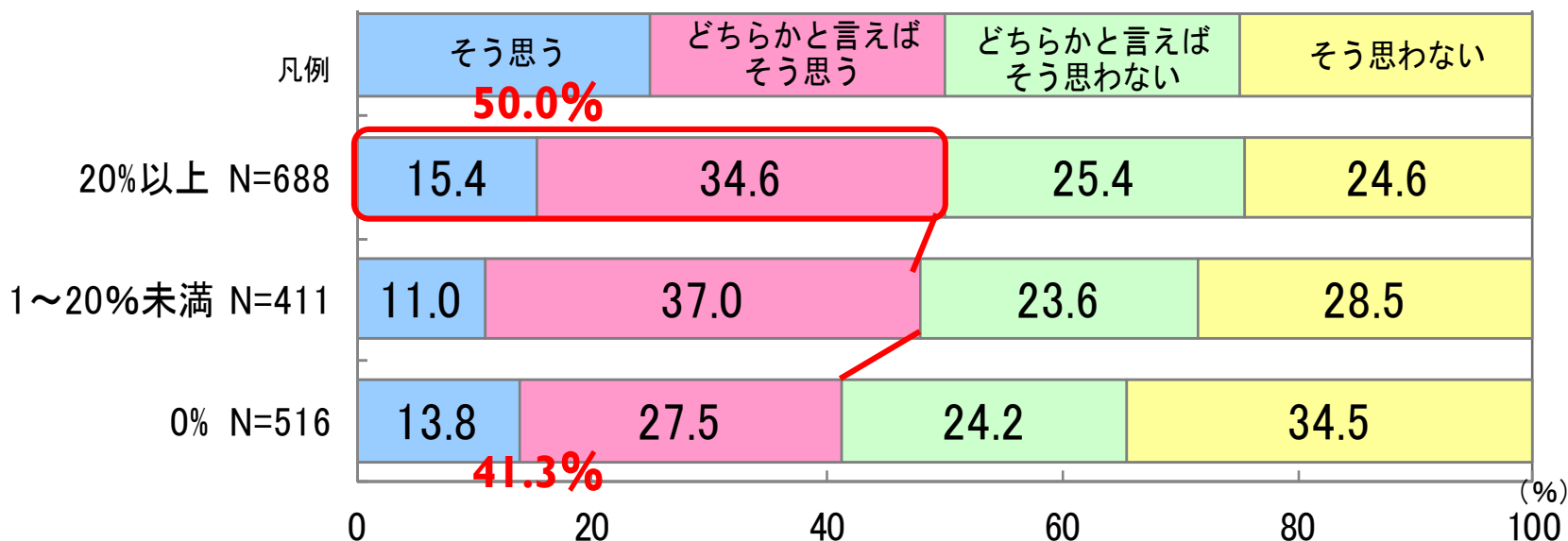
13

配偶者（夫）が「お迎え」を週1回以上行くと、女性がキャリアアップできていると思う割合が高い傾向



- 配偶者（夫）が子どもの保育園や幼稚園の「お迎え」を週1回以上している場合、全くしていない場合に比べ、女性がキャリアアップできていると思う割合が高い
- 女性が週1回でも子育ての心配をせずに、働くことができると、妻のキャリア形成に好影響があることが示唆される

【女性】配偶者（夫）のお迎え割合別 本人のキャリアアップ状況



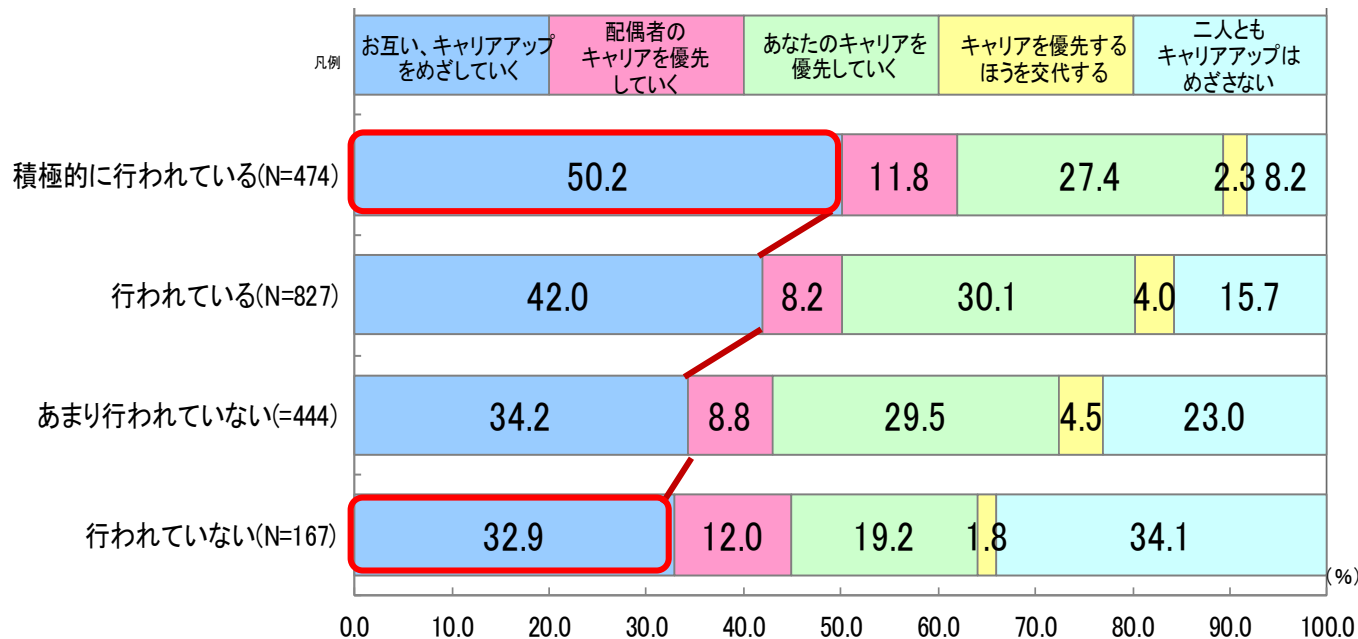


デュアルキャリアカップルを志向しやすい環境

職場の女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合、デュアルキャリアカップル志向の人の割合が高い

- 女性活躍推進の取組みが積極的に行われている職場の男性では、デュアルキャリアカップル志向者が50.2%と半数を超えている。取組みが行われていない職場の男性では32.9%と少なく、2人ともキャリアアップはめざさない割合が34.1%と高い

【男性】女性活躍推進の取組み状況別 夫婦のめざすキャリアタイプ



あなた
の会社・
団体で
は、
女性活
躍推進
の取組
みが行
われ
ていま
すか。

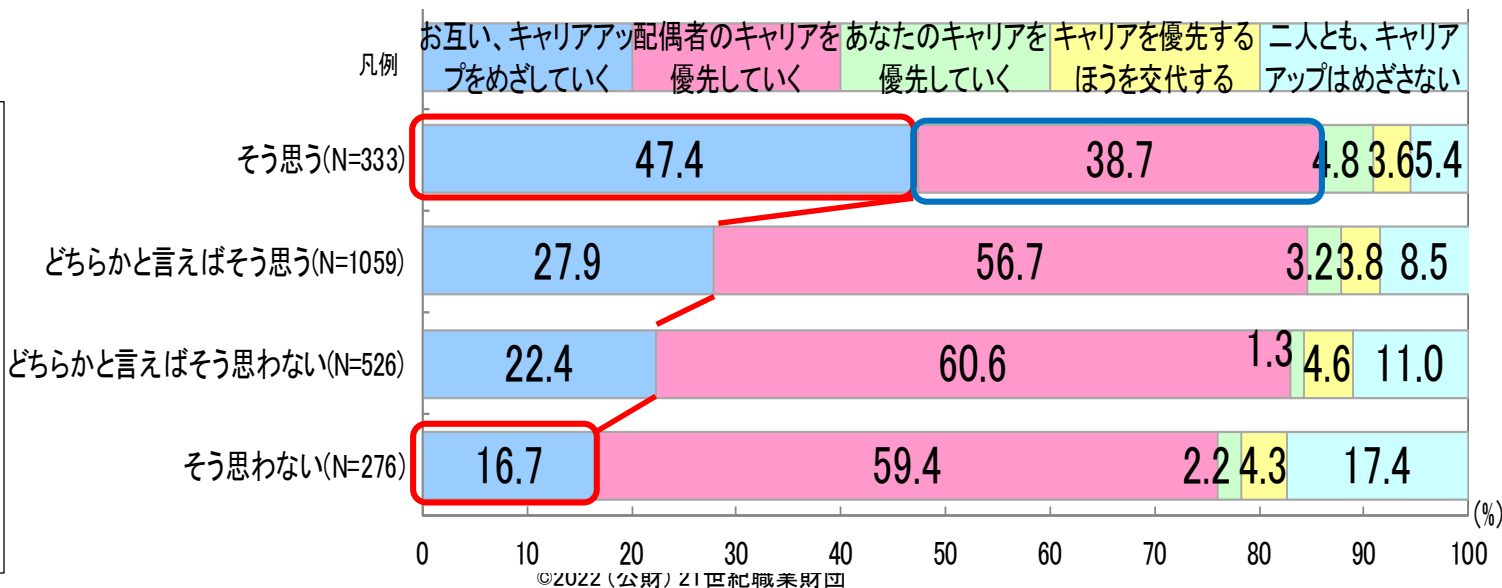
上司が少し高い目標を与えている女性では、デュアルキャリアカップル志向の割合が高い



- 女性においてデュアルキャリアカップル志向の割合は、上司が日々の業務の中で少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を与えてチャレンジさせている場合47.4%と高いが、「そう思わない」場合16.7%と低い
- 「そう思う」場合には「配偶者のキャリアを優先させていく」を選ぶ割合が38.7%と他よりも著しく低くなっていることが注目される

【女性】 上司の仕事の与え方別 夫婦のめざすキャリアタイプ

あなたの上司は、日々の業務の中であなたに少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を与えてチャレンジさせていると思いますか

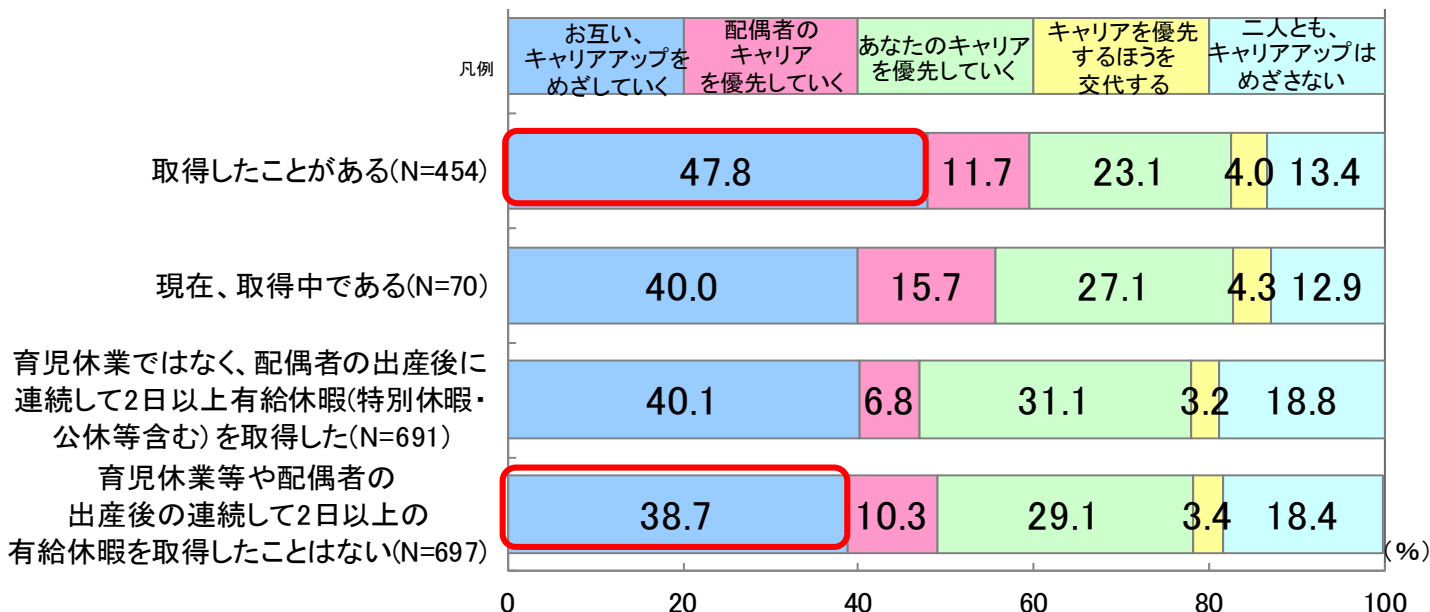


育児休業を取得した男性では、デュアルキャリアカップルを志向する人の割合が高い



- 育児休業を「取得したことがある」男性では、デュアルキャリアカップル志向者が47.8%と高く、育児休業等未取得したことがない男性とは10ポイント近く差がある

【男性】本人の育児休業取得経験別 夫婦のめざすキャリアタイプ



りをこ
ま取れ
す得ま
か。で
たに育
児児
が休
業

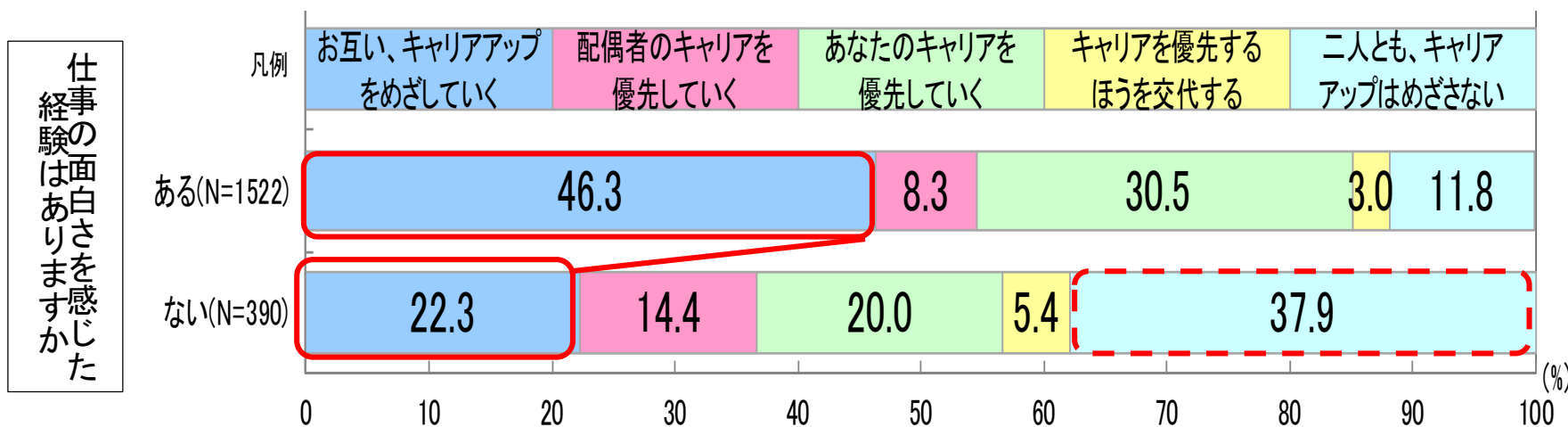
17

男性において、仕事の面白さを感じた経験がない場合、夫婦ともキャリアアップはめざさない割合が高い



- 仕事の面白さを感じた経験がある男性では、仕事の面白さを感じた経験がない男性の割合の2倍以上、デュアルキャリアカップル志向者が占めている
- 仕事の面白さを感じた経験がない男性では、「二人とも、キャリアアップはめざさない」とする割合が最も多く37.9%にのぼる

【男性】仕事の面白さの経験別 夫婦のめざすキャリアタイプ



企業の取組みとデュアルキャリアカップル志向の関係

ー多項ロジット分析の結果より（第2編第4章）ー



<女性>

- 職場の女性活躍推進度 ↗
- 上司の部下育成力 ↗
- 一皮むける経験 ↗
- 仕事の面白さを感じた経験 ↗
- 仕事の順番・やり方を決める裁量性 ↗

<男性>

- 育児休業取得 ↗
- 職場の女性活躍推進度 ↗
- キャリア支援策充実度 ↗
- 一皮むける経験 ↗
- 仕事の面白さを感じた経験 ↗
- 仕事の順番・やり方を決める裁量性 ↗

デュアルキャリアカップル志向 ↗



提 言

(調査研究報告書第1編第2章より)

企業への提言と子育てをしながら働く夫婦への提言



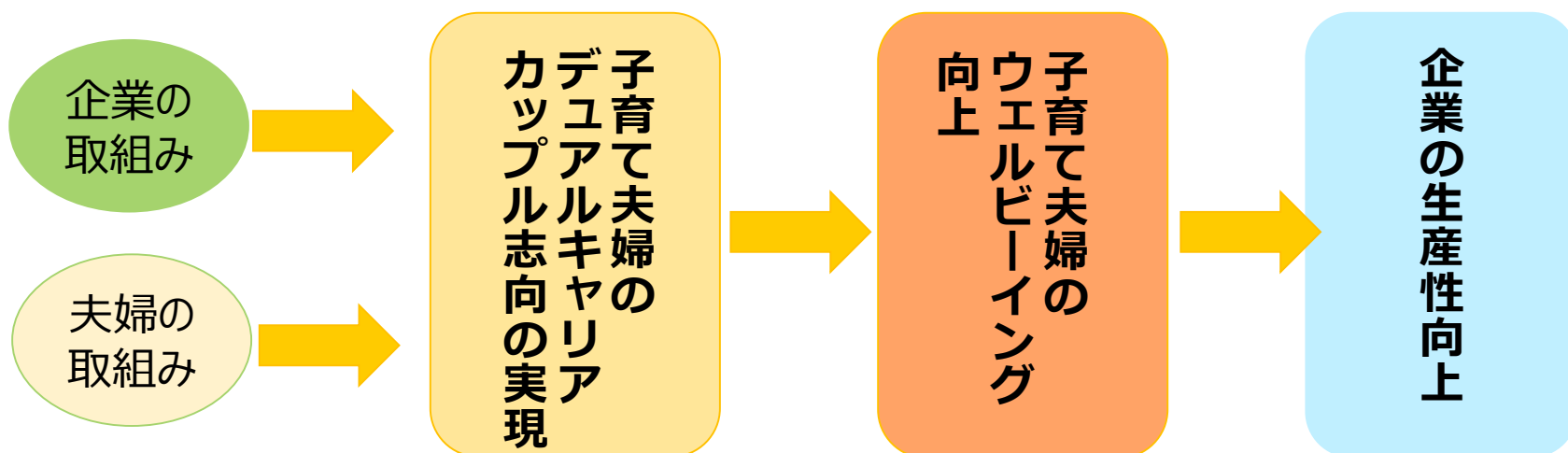
【前提】

社員がデュアルキャリアカップルを志向し、これを実現できる環境を創っていくことは、企業にとっても、それぞれの夫婦にとってもメリットのある。

【対象・ねらい】

企業：夫婦がデュアルキャリアカップルをめざせる環境を創っていくため

夫婦：デュアルキャリアカップルをめざす夫婦がその希望を実現してともに活躍できるようにするため





I .企業への提言

■ 提言1 ■ 制度の運用や組織風土について



(1) 時間をかけた働き方ができる社員を評価する人事管理や職場風土の解消を
～すべての社員が能力を発揮できる組織へ

時間の長さではなく、**時間当たりの生産性**を適切に評価する制度立案と運用を徹底

(2) 成長実感の持てる職場へ

女性には、**初期キャリアの段階**で男性同様の「**一皮むける経験**」をさせる

男性には、**自律的にキャリア形成**ができるよう働きかける

男女とも、**ライフイベントを前提にした人材育成戦略全体**の見直しを検討する

(3) 女性活躍推進の取組みは男性にも好影響を与えることを再認識

女性活躍推進の取組みを積極的にしていると、男性のデュアルキャリアカップル志向が高く、
また、管理職がアンコンシャスバイアスによる決めつけをしていない

(4) 男性の育児休業取得促進

男性で育児休業を取得した人は家事・育児時間が長く、**メリットとして仕事の効率化、視野の広がり、モチベーションアップ**等をあげている

■ 提言2 ■ アンコンシャスバイアスの認識やキャリア形成意識醸成のための研修の実施



(1) アンコンシャスバイアスを認識するための研修の実施

管理職に**アンコンシャスバイアス**があると、部下の性別や子どもの有無で仕事の与え方や育成期待などが異なり、部下の能力を十分に引き出すことや、能力開発ができていない

(2) 管理職のキャリア支援能力向上のための研修の実施

管理職が面談を通じて、**部下のキャリア志向やキャリア希望への理解**を深め、**アドバイス**をすることが必要

しかし、現在の**管理職世代はキャリア教育を十分に受けておらず**、また、企業主導のキャリアマネジメントで昇進したため、自身のキャリアについて深く考えたことがない人も多いと思われる

(3) デュアルキャリアカップルセミナーの実施

育児休業復帰者セミナーを開催している企業もあるが、**夫婦で参加**し、それぞれが自分自身の**キャリアを考えたり、配偶者の勤務先企業の役割期待を知る**プログラムを追加したデュアルキャリアカップルセミナーの実施を推奨する

■ 提言3 ■ マミートラックに入らない取組みの推進



(1) 仕事免除型から仕事（キャリア）支援型の取組みへ

これまで：主に、育児休業や短時間勤務制度の長期化、短時間でできる仕事への変更・異動等、仕事を軽くして育児との両立をサポート

これから：フルタイム勤務でも無理なく仕事と育児の両立を可能とする**働き方改革**、在宅勤務など**柔軟な働き方**の導入、復帰後の仕事やキャリアについて上司との**キャリア面談**などが必要。加えて、将来のキャリアを改めて考える機会の提供や復帰後の子育ての分担を夫婦で考える機会の提供が望ましい

(2) 第一子出産後復帰時にマミートラックに入らない取組みの推進

仕事復帰後も女性が**キャリア展望を持てるよう**管理職の適切な対応（時間制約のある中でも**仕事の難易度を下げず**に成果を出せるような支援）が必要不可欠

部下の出産後の仕事復帰時のマネジメントに苦慮している**管理職に対して**、会社から情報を提供するなどの支援も必要

(3) マミートラックから脱出させる取組みの推進

マミートラック脱出の契機 ①**上司のキャリアに関する前向きな支援**、②**柔軟な働き方の実現**、③**妻の負担が大きくなりがちな家事・育児の分担を夫婦で見直すこと**

■ 提言4 ■ 働き方改革の続行



定時退社する日を夫婦で交互に持てる組織に！

夫婦間で家事・育児の分担を柔軟にできるように、毎日の定時退社は難しくても、定時で退社する日を夫婦で交互に設け、夫婦ともにメリハリのきいた働き方が実現できるような**職場の働き方改革**が望まれる

- ・ **配偶者（夫）の保育園等へのお迎え**割合が多いほど、妻のキャリアアップができている
- ・ 男性の残業の多寡は、その上司の“男性であれば残業して当然”という考え方の有無にも左右される
- ・ **アンコンシャスバイアス**に気づき、**管理職**の意識と**男性本人**の働き方への意識を変えることが必要



Ⅱ.子育てをしながら働く夫婦への提言

■ 提言1 ■ 性別役割分担意識を考え直し、行動する



- ミレニアル世代の女性においても、性別役割分担意識が強い
性別役割分担意識が強いのは、自身の意思決定だけでなく、周囲からの影響で他の選択肢がないと思い込んでいる場合もある。**自分自身としてキャリアをどうしたいかを再度、考えてみる**ことが必要
- 夫の生き方の選択肢も増やそう
女性が自分のキャリアを大切にし経済的に自立することは、**夫の生き方の選択肢**（転職・離職、自己啓発のための一時退職等）**を増やす**ことにもなる
さらに夫が家事や育児をすることで視野が広がり、仕事において今までと違った発想ができるなど、仕事の質の向上にも貢献し、**企業にもメリット**をもたらす可能性がある
- 働き方を変えることは職場や会社にもプラス
働き方を変えることは職場や会社にもプラスになることを認識し、**職場を巻き込んで**、自らの働き方を変えて、自分が希望するデュアルキャリアカップルを実現していく

■ 提言2 ■ 夫婦で望ましい制度利用のあり方を選択する



● 女性だけが育児休業を取ると夫婦の役割分担を強める

女性だけが育児休業を取得したことで夫婦の役割分担が固定化し、育休や短時間勤務制度の長期間の利用などで妻の側のみにキャリアロスが生じ、その結果、夫婦間の昇進・昇格や給与に差をもたらし、夫婦の役割分担を強めてしまうことがある

● 夫婦にとって望ましい制度利用の選択を！

女性のみが育児休業や短時間勤務制度を利用するのではなく、夫婦が半年ずつ交互に取得すること等の方法を視野に入れて、**中長期的な観点**から、どのような形が**夫婦のウェルビーイングの実現にとって最も望ましいか**を考えて選択することが大切

改正育児・介護休業法が2022年から順次施行される

主な法改定内容：産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、育児休業等の利用にかかる個別周知・意向確認の措置の義務化

■ 提言3 ■ 夫婦の働き方・キャリアの作り方・生き方の選択肢について考え、話し合う



● 中長期的なキャリア視点で捉える

夫婦がそれぞれ希望するキャリアを実現するために、育児分担などの日々の生活のやりくりのコミュニケーションだけに終始せず、**互いのキャリアビジョンを共有し、実現**させるにはどうすればよいのかを**話し合うことが大切**

仕事の意義を改めて考え、中長期的なキャリアをできるだけ具体的にイメージする

● 夫婦の協力で、成長の機会をつかもう

チャレンジングな仕事が来た場合は、**夫婦相互でサポートしあい、成長の機会を逸しない**ようにすることが重要



【本件に関するお問い合わせ先】

公益財団法人21世紀職業財団

上席主任・主任研究員

上席主任

上席主任

山谷 真名

本道 敦子

和田 みゆき

メール：kenkyu@jiwe.or.jp

電話： 03-5844-1665 FAX： 03-5844-1670

※調査報告書は財団のホームページでご覧頂けます。

<https://www.jiwe.or.jp/research-report>