第1編

調査研究の目的 ・ 主な調査結果と提言

第1章 調査研究の目的、調査の概要、ミレニアル世代の特徴と就業状況 第2章 主な調査結果と提言

第1章 調査研究の目的、調査の概要、ミレニアル世代の特徴と就業状況

1. 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年以降その増加のスピードが増してきた(図表 1-1-1)。特に近年は女性活躍推進法の制定、改正や、企業におけるダイバーシティ&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が求められるようになってきている。一方、そのような中で、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、女性が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が強く認識されるようになってきた。

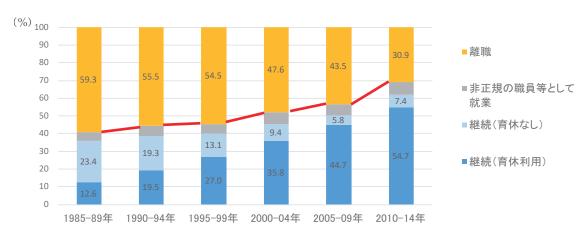
他方、日本の男性は、海外に比べ、家事・育児参加時間がきわめて短く(図表 1-1-2)、その育児休業取得率は、2020 年において前年より 5.17 ポイント上昇し 12.65%(図表 1-1-3)となったものの依然として低い。内閣府『令和元年版 少子化社会対策白書』によれば、男性の育児休業取得率が低い理由について、既婚で子どものいる男性では「周囲が忙しすぎて、休暇を言い出せる雰囲気ではない」が 48.8%、「育児休業を取得することによって、人員が不足し、職場や取引先に迷惑をかける」が 44.7%、「育児休業を取得することによって、その後のキャリアに悪影響が出るおそれがある」が 33.0%となっている(図表 1-1-4)等、職場への気兼ねやキャリアへの影響についての懸念から男性が育児に積極的に関われない状況がうかがわれる。

このように、現状では、妻の側にキャリアロス(キャリア形成のロス)、夫の側にプライベートロス(家庭から得られる幸福のロス)が生じている共働き夫婦が多いが、この課題を解消すれば、妻は職業生活の場でより能力を発揮することができるとともに、夫は家庭生活の場でより子育てに関わることができるようになり、夫婦それぞれのウェルビーイング(すべての面で満たされた幸福な状態)を向上していくことができると考えられる。社員のウェルビーイングを実現することは企業の生産性向上にプラスの影響を与えるとの研究結果(Lyubomirsky・King・Diener、2005、エイカー、2012)があることを踏まえれば、共に働くだけでなく、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(このような夫婦を本調査研究では「デュアルキャリアカップル」(注)と称することとする)をめざす人々の希望をかなえ、その数を増やしていくことは、企業経営にとっても大きな意義があると考える。

そこで、本調査研究においては、上の世代と比較して男女雇用機会均等や育児と仕事の両立関連の制度が整ってきた中で働き、子育てをしている、いわゆるミレニアル世代(本調査研究においては、26歳~40歳:1980年~1995年生まれ)の共働きの男女正社員・正職員のキャリア観や家事・育児分担の状況、それぞれが属する企業(職場)のキャリア形成の状況を明らかにすることで、夫婦ともに、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、を探ることを目的とする。

このため、対象世代の共働きの男女正社員・正職員を対象として、インタビュー調査及びアンケート調査を行い、その分析を行う。また、これらの調査結果を踏まえて、①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していくために、また人々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に、企業や職場の管理職に期待される役割や取組みに関する提言を行うとともに、②子育てをしながら働く夫婦がデュアルキャリアカップルとなるための提言を行うこととしたい。

図表 1-1-1 【第一子妊娠判明時に正規の職員であった女性】 第一子出生年別 第一子 1 歳児の就業状況



出所:国立社会保障・人口問題研究所(2017)『現代日本の結婚と出産:第15回出生動向基本調査(独身者調査ならびに夫婦調査)報告書』図表 II-4-10より作成

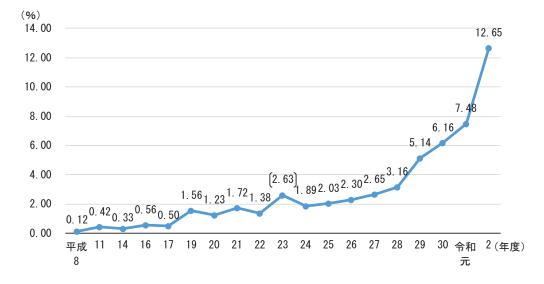
図表 1-1-2 6 歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間(週全体平均) (1 日当たり、国際比較)



出所:内閣府『男女共同参画白書 令和2年版』

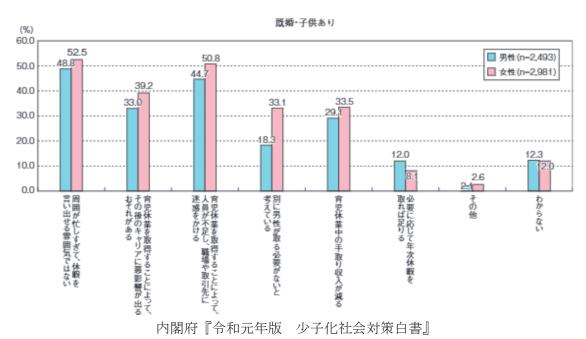
調査研究の目的、 調査の概要、ミレニアル世代の特徴と就業状況

図表 1-1-3 男性の育児休業取得率の推移



出所:厚生労働省『令和2年度雇用均等基本調査』

図表 1-1-4 男性の育児休業取得率が低い理由



2. 先行研究

(1) 男女のキャリア

男女で若手の時から業務配分が異なっている状況は、21世紀職業財団(2015)が明らかにしている。男性管理職の31.5%が、女性部下よりも男性部下に「困難な仕事を与える」と回答し、男性管理職の31.4%が、女性部下よりも男性部下に「責任の重い仕事を与えている」と回答した。ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト(2018)は、営業部門の管理職を対象とした調査を実施し、「やりがいのある仕事を与えている」、「その部下の職務遂行上の課題を指摘している」、「今後のキャリアを後押ししている」の3つの育成行動において、女性部下よりも男性部下に対して行っている管理職の割合が高いことを明らかにした。また、21世紀職業財団(2020)では、「重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いと思いますか」という問いに対し「男性が担当することが多いと思う」と回答する女性の割合が、100~299人規模の企業で66.0%、300人以上規模の企業で60.3%であり、総合職の女性に絞って見ても、それぞれ58.1%、55.5%と5割を超えている。

男女の仕事経験の違いについても、これまで研究が積み重ねられている。例えば、大内・ 奥井・脇坂(2017)によると、基幹労働者に限定しても、女性は「同じ事業所内での配置転 換」が多いのに対して、男性の方が「転居を伴う転勤」「国内関連会社への出向」「海外転 勤」など幅広く経験している。女性課長比率が低い企業群ほど、配置転換による経験の男女 差が大きい。女性管理職は比較的幅広い経験を積んでいるが、男性管理職よりは経験の幅 が狭く、また女性の多い職場に配属されている人が多い。

このように、男女のキャリア形成の違いについては明らかにされているが、子どものいる 男女正社員に対象を絞って男女のキャリア形成の違いを明らかにした研究は見当たらない。

(2) マミートラック

育児理由の短時間勤務者についての課題を指摘している研究はいくつかある。例えば、松原(2012)は、短時間勤務時の業務は、迅速性・緊急性、チャレンジ性、出張の3点がなく、業務の難易度が高くなっているという認識は本人にも上司にもないことを明らかにし、能力開発機会を喪失しているだけでなく、社員として求められる職業能力の確保も困難にしている可能性があることを示した。武石(2013)は、短時間勤務者には、社外との調整が求められる仕事や一人で責任を担う仕事は与えられていないことを明らかにした。奥野・大内(2019)は、16の職務内容について、現在と育児休業前の担当状況を尋ね、復職後に減った職務は、「単独で進めやすい業務」「トラブルや緊急事態への対応」「他部門を巻き込みながら進める業務」「他部門との調整が必要な業務」「顧客や取引先との打合わせや交渉がある業務」「協力会社や取引企業と一緒に進める業務」「高い目標達成につながる業務」であり、増えた業務は、「計画の立てやすい業務」「代わりの人が容易にできる業務」「部門内の戦略策定に関わる業務」「部門内の業務改善の提案やその推進に関わる業務」であることを明らかにしている。「戦略策定」「部門内の業務改善」は、能力を高めるのに有効な仕事であるが、全体的には復職者の能力を高めるのに有効な仕事が減り、能力が停滞しがちな仕事が増えていることを示した。

また、矢島(2014)は、出産後にキャリア意識が変化して「生活重視」になった人の理由 として「残業など長時間働くことができないと評価を得られない」「育児中の社員はやりが いや責任のある仕事ができない」「所定外労働の免除や短時間勤務など両立支援制度利用者の仕事の評価が低い」「両立支援制度を利用しながらの長期的なキャリアイメージがみえない」といった回答の割合が「管理職・専門職志向」や「今の仕事・多様な仕事経験に意欲」のある人に比べ、高いことを示している。

このように、育児休業からの復職後にマミートラックに入ってしまう課題については明らかにされているが、マミートラックの要因やマミートラックから脱出する方法について明らかにした研究は見当たらない。

(3) 男性の家事・育児

男性の家事・育児については、石井(2013)があり、その中でも多くの研究が紹介されている。例えば、父親の育児・子育て参加の規定要因は、相対的資源差説(学歴や収入の低いほうがより多くの家事・育児を行う)、時間的余裕説(労働時間が長く、家にいる時間が少ないから家事・育児ができない)、性別役割分業観説(家事・育児は女性の仕事と思っているため、男性は家事・育児をしない)、職場環境と慣行(夜間・深夜勤務がある/年次有給休暇取得日数が少ない/始業・終業時刻の自由度がないと、育児をしない)、女性のゲートキーピング説(妻の働きかけ(あるいは拒絶)が夫の育児を促進(あるいは抑制)する)等であることを明らかにしている。また、父親の育児参加が与える妻への影響として、妻の育児ストレスの軽減、妻の幸福感の向上等が挙げられている。

また、企業活力研究所(2015)は、夫婦ともに出産後も正規雇用で働き続け、6歳以下の末子を持つ男性を対象に調査し、その対象者では、家事・子育てを可能な限り行うとする比率が結婚当初の時点で7割を超えており、現在は8割近くに上っていること、一方、仕事がある日において、家事・育児を積極的に行いたくない理由として、仕事への支障を挙げている人が25.9%であった。また、「定時に退社」している男性は、子育て中であることを積極的に職場に伝えている等の工夫を行っていることを明らかにした。さらに、家事・育児のメリットとして「優先順位をつけて効率的に仕事を行うようになる」(84.2%)、「職場の同僚や部下の家庭環境等に十分配慮した対応を取りやすくなる」(66%)ことも認識されていることを示した。

このように、どのような環境・意識があれば、男性が家事・育児を行うか、また妻の感情への影響については、多くの研究の積み重ねがあるが、妻のキャリアへの影響、夫婦のめざすキャリアタイプへの影響について明らかにした研究は見当たらない。

3. ミレニアル世代の特徴

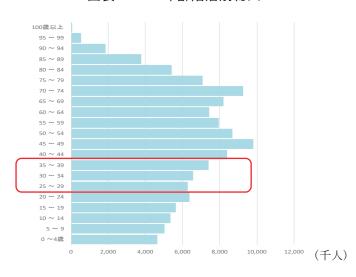
「ミレニアル世代」とはもともとアメリカでの呼称で、1980年から 2000年前後に生まれた世代と言われているが、様々な論者によってその定義には多少の幅がある。本調査研究では、以下の観点から調査時に 26 歳~40 歳(1980年~1995年生まれ)の者をミレニアル世代として調査対象とした。

男女平等に向けた社会の動きと本調査研究におけるミレニアル世代との関係を見てみる。 1986年に施行された男女雇用機会均等法は、1999年に1回目の改正がされ、募集・採用、 配置・昇進について女性を理由とする差別的取り扱いが禁止となった。この時、現在40歳 の人が 18 歳、26 歳の人が 4 歳である。したがって、ミレニアル世代のほとんどの人は、1 回目の改正後に就職したと思われる。男女雇用機会均等法の 2 回目の改正が行われたのは 2007 年で、男女双方の差別禁止やセクシュアル・ハラスメント防止の措置義務や間接差別 が規定された。また、この頃から、「イクメン」という言葉が普及した。この時、現在 40 歳の人が 26 歳、26 歳の人は 12 歳である。また、その 2 年前の 2005 年に次世代育成支援対策 推進法が施行され、仕事と育児の両立が企業で本格的に推進されるようになった。つまり、本調査研究におけるミレニアル世代の多くは、その後に、子どもを持っていると思われる。

もう一点、重要と思われるのは、家庭科男女共修が 1993 年から中学校で、1994 年から高等学校で始まっていることである。つまり、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世代である。花王 (2018) によれば、男性の家事の担当状況を見てみると、2006 年に首都圏の 20~30 代の夫が主に担当していた割合が高かったのは「ごみ出し」、「浴室掃除」、「資産・家計の管理」などだったが、2016 年には調査項目のすべてにおいて男性の担当割合が上昇し、「洗濯」「掃除」全般にまで広がっているとのことである。このように、本調査研究におけるミレニアル世代は、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と言えるであろう。

経済同友会米州委員会 (2015) によれば、「日本のミレニアル世代が生まれ育ったのは、いわゆる "失われた 20 年"と言われる低成長とデフレの時代である。このため、日本の将来に不安を抱いていて、身の丈志向一自ら実感や手ごたえを得られる範囲で満足する、確実な見返りや保証を得たいといった志向一が強い。また、競争よりも協調を重んじる教育を受け、不景気の世の中を一人では乗り切れないとして、仲間同士の連帯感を大切にする。その一方、個性を尊重する教育を受けたため、自分なりの個性はしっかりと発揮し、グループ内での自分の立ち位置を確保したいとの気持ちを持つ。職場においては、個人としての成長や充実感を得ることを目的とすると同時に、他の社員との出会いや連帯感を大切に、チームとして仕事に取り組む中で、互いに成長し合うことを目指す。また、個人として成長し、かつ社会にも役立つ仕事をしたいという考え方を持っている。」ということである。

年齢階層別の人口は、図表 1-1-5 である。ミレニアル世代は上の世代よりも少なくなっているが、 $15\sim64$ 歳の生産年齢人口の 27.2%を占めている。



図表 1-1-5 年齢階層別総人口

出所:総務省人口統計 2020年11月1日現在(平成27年国勢調査を基準とする推計値)より作成

4. ミレニアル世代の就業状況

(1) ミレニアル世代の就業状況の現状

前項で見たように、ミレニアル世代は、上の世代と比べると、法律や教育における男女平等が進んだ環境で育っているが、就業状況はどうだろうか。ここでは、統計調査の都合上、25~39歳に、着目する。

男女別年齢階層別に就業率と完全失業率を見ると、男女で完全失業率にはあまり違いはないが、就業率の男女差は、60~64歳に次いで、35~39歳で最も大きく、18.8 ポイントもある。女性労働の課題と言われてきた M 字型の底はずいぶん高くなってきたが、未だに、男性の就業率と比べると大きく差がある。



図表 1-1-6 男女別年齢階層別 就業率と完全失業率

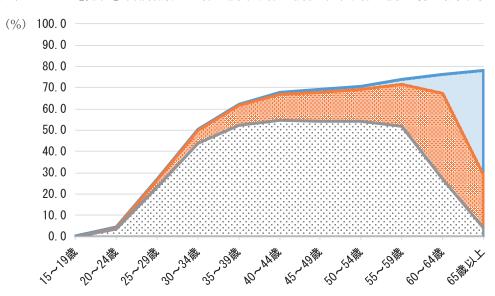
出所:総務省「2020年 労働力調査」より作成

次に、男女それぞれについて、年齢階層別に有配偶率、有配偶就業率、有配偶正規の職員・従業員率を見たのが、図表 1-1-7 と図表 1-1-8 である。

男性では、25~39歳では、40歳以上と比較すると、有配偶就業率と有配偶正規の職員・従業員率の差が小さい。これは、正規の職員・従業員でないと結婚しづらい状況にあるからだと推測される。

女性では、男性とは全く異なったグラフの形状になっている。30~34歳で、有配偶正規の職員・従業員率が最も高いが、それでも22.5%と非常に低い。

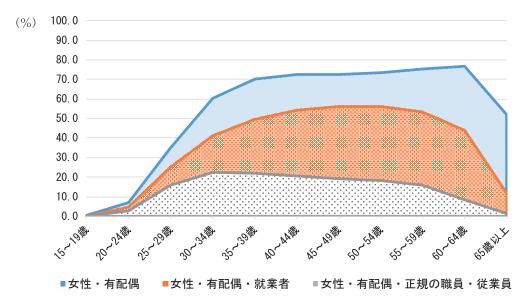
図表 1-1-7 【男性】年齢階層別 有配偶率、有配偶就業率、有配偶正規の職員・従業員率



■男性・有配偶 ■男性・有配偶・就業者 ■男性・有配偶・正規の職員・従業員

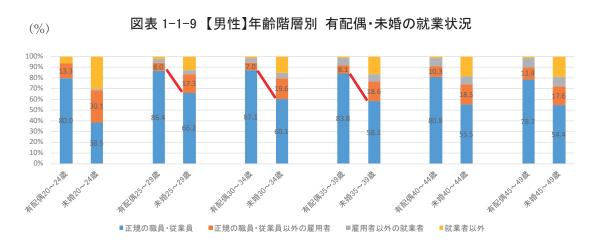
出所:総務省「2020年 労働力調査」より作成

図表 1-1-8 【女性】年齢階層別 有配偶率、有配偶就業率、有配偶正規の職員・従業員率

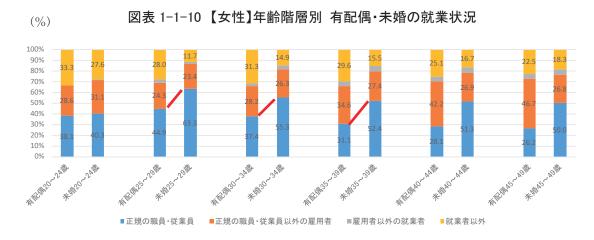


出所:総務省「2020年 労働力調査」より作成

年齢階層別、有配偶・未婚別に就業状況を見ると、男性では、どの年齢階層でも、有配偶のほうが未婚よりも、正規の職員・従業員の割合が高い。女性では、どの年齢階層でも、未婚のほうが有配偶よりも正規の職員・従業員の割合が高い。



出所:総務省「2020年 労働力調査」基本集計 第 I-4 表より作成

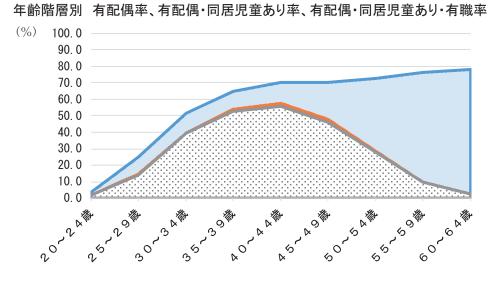


出所:総務省「2020年 労働力調査」基本集計 第 I-4 表より作成

次に子どもがいる状況について見ていく。

年齢階層別に、有配偶率、有配偶・同居児童あり率、有配偶・同居児童あり・有職率を男性、女性それぞれについて示した。ミレニアル世代において、有配偶・同居児童あり・有職率を男女で比較すると、 $25\sim29$ 歳で男性 14.2%、女性 11.1%、 $30\sim34$ 歳で男性 39.2%、女性 31.7%、 $35\sim39$ 歳で男性 52.9%、女性 42.2%と男性のほうが割合が高い。また、男性では有配偶・同居有で無職の者(オレンジ色の網掛け)は非常に低い割合であるが、女性では、 $25\sim29$ 歳で 8.2%、 $30\sim34$ 歳で 18.0%、 $35\sim39$ 歳で 19.3% である。

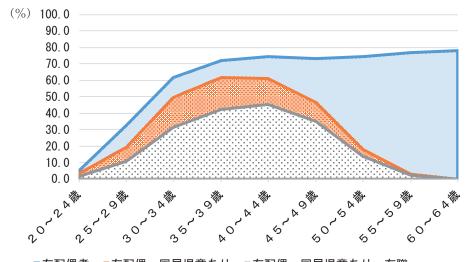
図表 1-1-11【男性】



■有配偶者 ■有配偶・同居児童あり ■有配偶・同居児童あり・有職

出所:厚生労働省「2019 年国民生活基礎調査」第144 表より作成 注)児童とは、18 歳未満の未婚の者をいう。

図表 1-1-12【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



■有配偶者 ■有配偶・同居児童あり ■有配偶・同居児童あり・有職

出所:厚生労働省「2019年国民生活基礎調査」第144表より作成

先ほどのグラフの有配偶・同居児童ありの人を 100%として、男女それぞれ、年齢階層別に就業状況を示した。男性では、「仕事あり」の人が $25\sim29$ 歳で 97.8%、 $30\sim34$ 歳で 98.8%、 $35\sim39$ 歳で 98.7%と非常に高い割合である。女性では、男性とは大きく異なり、 $25\sim29$ 歳で 57.5%、 $30\sim34$ 歳で 63.8%、 $35\sim39$ 歳で 68.6%である。

(%) 100.0 90.0 0.08 70.0 60.0 50.0 40.0 30.0 20.0 10.0 0.0 25, 25 50-15A ■仕事あり ■仕事なし ■仕事の有無不詳

図表 1-1-13 【男性・有配偶・同居児童あり】年齢階層別就業状況

出所:厚生労働省「2019年国民生活基礎調査」第144表より作成



図表 1-1-14 【女性・有配偶・同居児童あり】年齢階層別就業状況別割合

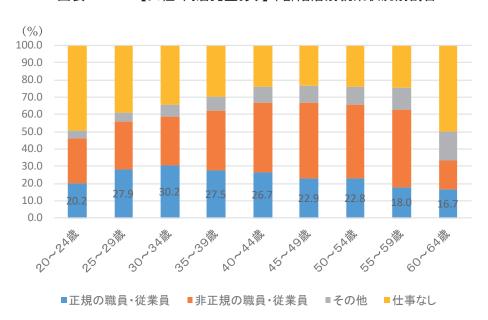
出所:厚生労働省「2019年国民生活基礎調査」第144表より作成

「有配偶・同居児童あり」については、詳細な就業状況がわかる統計がないため、無配偶の人も含めた同居児童ありの人の詳細な就業状況の割合を男女別に示した。同居児童ありの男性では、正規の職員・従業員の割合は、 $25\sim29$ 歳で 82.6%、 $30\sim34$ 歳で 84.9%、 $35\sim39$ 歳で 83.4%である。一方、同居児童ありの女性では、正規の職員・従業員の割合は、 $25\sim29$ 歳で 27.9%、 $30\sim34$ 歳で 30.2%、 $35\sim39$ 歳で 27.5%と低く、未だに、児童のいる女性が正規の職員・従業員として働くのは容易ではないことがうかがえる。

100.0 90.0 80.0 70.0 60.0 50.0 40.0 30.0 20.0 10.0 0.0 ■正規の職員・従業員 事正規の職員・従業員 ■その他 ■仕事なし

図表 1-1-15 【男性・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

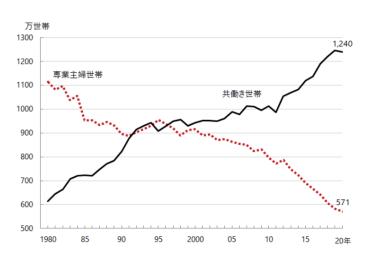


図表 1-1-16 【女性・同居児童あり】年齢階層別就業状況別割合

出所:厚生労働省「2019年国民生活基礎調査」第147表より作成

(2) 就業状況の推移

まず、専業主婦世帯数と共働き世帯数の推移を見てみると、1997年以降専業主婦世帯よりも共働き世帯数のほうが多く、その後、その差は年々開く傾向にある。

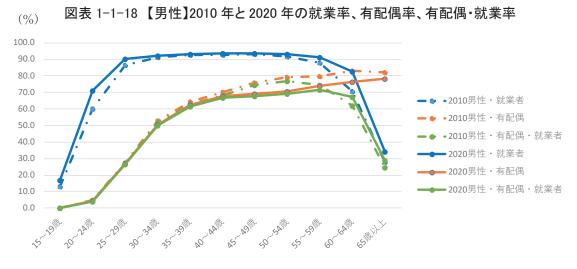


図表 1-1-17 専業主婦世帯と共働き世帯の推移

出所:労働政策研究・研修機構 HP 「早わかり グラフでみる長期労働統計」図 12

25~39 歳について、就業率、有配偶率、有配偶・就業率を 10 年前と比較すると、男性に おいては、就業率、有配偶率、有配偶・就業率のどれも、ほとんど変化がない。

一方、女性では、有配偶率は、やや減っているが、大きな変化はない。就業率は 25~29 歳で 9.9 ポイント、30~34 歳で 11.2 ポイント、35~39 歳で 11.7 ポイント高まっており、有配偶・就業率は 25~29 歳で 6.5 ポイント、30~34 歳で 9.2 ポイント、35~39 歳で 9.8 ポイント高まっている。



出所:総務省「労働力調査」2010年、2020年より作成

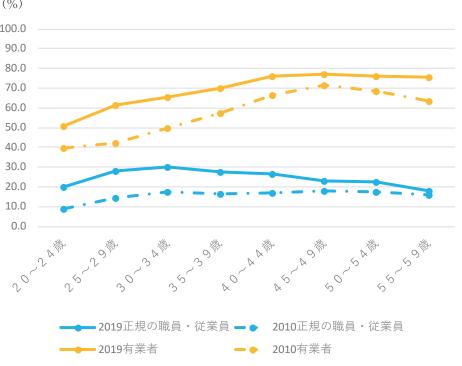


出所:総務省「労働力調査」2010年、2020年より作成

同居児童のいる女性について、2010年と2019年の有業率と正規の職員・従業員率を比べ ると、有業率は、25~29歳で19.0ポイント、30~34歳で16.1ポイント、35~39歳で 13.0 ポイント高まっており、正規の職員・従業員率は、25~29 歳で13.4 ポイント、30~ 34 歳で12.8 ポイント、35~39 歳で10.9 ポイント高まっている。

図表 1-1-20 【同居児童あり女性】2010 年と 2019 年の有業率と正規の職員・従業員率

(%) 100.0



出所:厚生労働省「国民生活基礎調査」2010年、2019年より作成

5. 調査の方法

本調査研究においては、まず、インタビュー調査を実施し、その結果から仮説を構築し、 アンケート調査分析のフレームワークを作成した。それに沿ってアンケート調査の項目を 作成した。

(1) インタビュー調査

<対象>

- ①夫婦とも企業規模 31 人以上の企業に勤務していて、ミレニアル世代 (26~40 歳:1980 年~1995 年生まれ) で、総合職・基幹職である社内結婚の夫婦。15 組。14 組は子どもがいて、そのうち、3 組は妻が育児休業中。1 組は子どもがいない。
- ②妻が企業規模 31 人以上の企業に勤務していて、ミレニアル世代 (26~40 歳) で、総合職・ 基幹職である夫婦。17 組。16 組は子どもがいる。1 組は子どもがいない
- ③夫が企業規模 31 人以上の企業に勤務していて、ミレニアル世代(26~40 歳)で、夫婦とも総合職・基幹職である子どものいる夫婦。1 組。
- ④企業規模 31 人以上の企業に勤務していて、ミレニアル世代 (26~40 歳) で、総合職・基 幹職である子どものいる女性。1 名。

インタビュー対象者の属性と人数、割合は、図表 1-1-21 の通りである。

図表 1-1-21 インタビュー対象者の属性と人数

性別

	男性	女性	
性別	33	34	(人)

年齡

		人	数		割合 (%)				
	26~30歳	31~35歳	36~40歳	41歳以上	26~30歳	31~35歳	36~40歳	41歳以上	
年齢	全体	2	28	33	4	3.0	41.8	49.3	6.0
	男性	1	15	13	4	3.0	45.5	39.4	12.1
	女性	1	13	20	0	2.9	38.2	58.8	0.0

学歴

		人数		割合 (%)			
	大学院卒	大学卒	高校卒	大学院卒	大学卒	高校卒	
	全体	35	32	0	52.2	47.8	0.0
学歴	男性	18	15	0	54.5	45.5	0.0
	女性	17	17	0	50.0	50.0	0.0

子ども数

夫婦		人数		割合 (%)			
大畑	1人	2人以上	なし	1人	2人以上	なし	
子どもの数	17	15	2	50.0	44.1	5.9	

子どもの年齢

スドナの年齢	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳	7歳	8歳	9歳	10歳	11歳	
丁ともの中国	2	3	11	6	7	7	5	2	2	1	1	1] (人)

<主な質問項目と調査方法>

主な質問項目は、就職活動で重視したこと、これまでの仕事の経験、働き方の変化、仕事で大事にしていること、今のパートナーを選んだ理由、夫婦での将来のキャリアについての話し合い、出産についての考え、育児休業取得、仕事と子育ての両立、育児意識、家事・育児分担、将来の展望、要望である。調査方法は、半構造化面接方法で、インタビュー時間は1人当たり1時間半である。

<調査期間>

2020年8月7日~2020年10月1日

(2) WEB アンケート調査

<対象>

■年齢:ミレニアル世代(26歳~40歳:1980年~1995年生まれ)

■性別:男女(質問票には、「性別を問う質問がありますが、分析のためであり、多様性を 否定するものではありません。」と記述した。)

■配偶者の有無:配偶者あり

■子ども:同居している子どもがいる人(子どもの年齢問わず)

■仕事:従業員31人以上の企業(団体等含む、17ページ以降は企業と表示)に勤めている 正社員・正職員

現在の勤務先に3年以上勤めている人

■配偶者:配偶者も26歳~40歳(1980年~1995年生まれ) 従業員31人以上の企業(団体等含む)に勤めている正社員・正職員

■学歴:高卒以上

■業種、職種:すべての業種、すべての職種

■エリア:全国■育休中も可

分析した対象者は、男性 1,912 名、女性 2,194 名 計 4,106 名である。

<調査方法>

調査会社(GMO リサーチ株式会社)に登録しているモニターに対して、スクリーニングし、 インターネット調査を実施した。

<調査期間>

2021年6月25日~28日

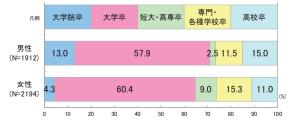
*2020 年 4 月~2021 年 9 月までの間に地域によっては緊急事態宣言が発令されていた。

<調査対象者の属性(抜粋)>

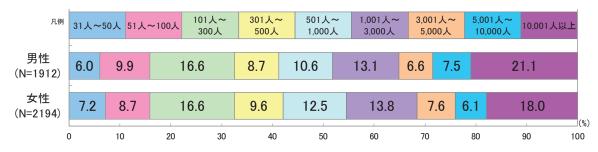
■年齢



■最終学歴



■企業規模



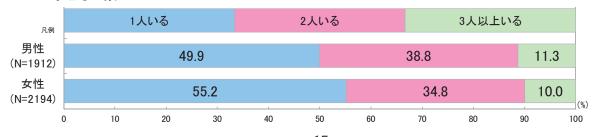
■業種

(%)	男性(N=1912)	女性(N=2194)
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.3	0.1
建設業	4.9	1.9
製造業	25.4	14.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1.6	0.5
情報通信業	4.7	3.7
運輸業、郵便業	7.1	2.8
卸売業、小売業	7.3	8.0
金融業、保険業	4.7	8.5
不動産業、物品賃貸業	1.8	1.6
学術研究、専門・技術サービス業	1.7	0.5
宿泊業、飲食サービス業	1.2	1.7
生活関連サービス業、娯楽業	1.3	1.7
教育、学習支援業	4.6	9.5
医療	10.1	22.2
福祉	4.2	7.6
複合サービス業(協同組合、郵便局)	0.7	0.7
その他のサービス業	4.6	5.7
公務(他に分類されるものを除く)	12.6	7.2
その他	1.2	1.4

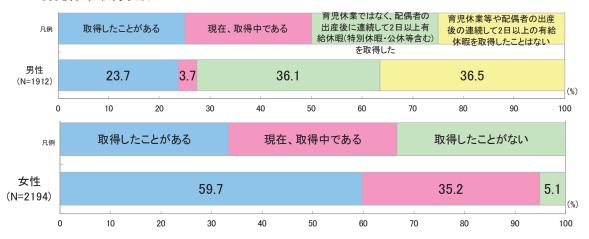
■職種

(%)	男性(N=1912)	女性(N=2194)
総務·人事·CSR·法務·経営企画	9.9	10.7
経理·財務	3.7	5.1
企画・広報・編集・調査	4.7	3.4
営業	16.8	7.5
営業等の事務	2.1	11.0
販売・接客サービス・カスタマーサポート	4.5	10.7
情報システム	5.5	2.3
設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等	13.7	4.4
製造・生産現場の作業	8.2	3.6
建設·土木作業	2.5	0.1
輸送・運転業務	5.6	1.0
介護、保健医療、生活衛生サービス	11.9	24.6
その他	10.8	15.6

■子どもの数



■育児休業取得状況



■短時間勤務 利用状況



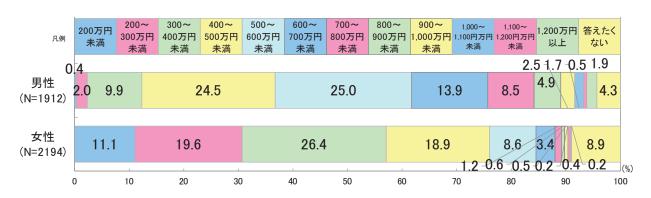
■勤続年数(現在の勤務先)



■無職の期間の有無



■個人年収



<アンケート調査のフレームワーク>

◇女性

 \Rightarrow

くこれまで、過去>

■これまでの仕事の経験

・子どもが生まれる前の育児役割意識

・第一子が生まれる前のあなたの働き方

■これまでの話し合い

担の変化の有無

・自分のキャリアと配偶者のキャリアの重視度

■子どもが生まれる前のあなたの意識

■第一子が生まれる前のあなたの働き方

・あなたのキャリアについての夫婦での話し合い 分

一皮むけた経験仕事を面白いと感じた経験

<現在>

■現在の職場の制度・風土

- ・女性活躍推進の取組みの有無 出産後の就業継続可能な雰囲気 育児をしながらキャリアップ可能な雰囲気 男性の育児・介護に対する雰囲気

■現在の勤務先キャリア形成

・育児をしている管理職の女性の有無・キャリア形成支援施策

- ■現在のあなたの上司
- ・仕事の与え方・上司とのコミュニケーション ・アンコンシャスバイアス

■現在のあなたの意識

自己啓発・配偶者との関係

■現在のあなたの働き方

- ・現在のあなたの働き方・現在の仕事の裁量の有無
- 現在の配偶者との仕事の調整 ・現在の在宅勤務

■現在の家事・育児分担

■現在の配偶者の働き方

現在の配偶者の働き方 ・現在の配偶者の在宅勤務

◆被説明変数

▼ 牧び いりを 女 ・現在のキャリアと納得感 ・あなたの今後のキャリアの希望 ・あなたが昇格・昇雄できているか ・あなた・配偶者がキャリアップできているか ・今後めざっ天婦のキャリアのタイプ ・満足度 ・北上 宇宙院

◆コントロール変数

▼ → ノ・アレールを分 ・ 午齢、学歴、配偶者の学歴、子どもの年 齢、企業規模、動統年数、職種、育児休 業取得の有無、コース、職位、転職の有無、 無職の期間の有無、居住地、直動時間、 年収、配偶者との年収の高低、配偶者以 外の家事・育児サポート、外部サポート

偶 者

配

■現在の配偶者のキャリア意識

・自分のキャリアと配偶者のキャリアの重視度

■第一子妊娠前の配偶者の働き方

第一子妊娠前の配偶者の働き方

◇男性

<これまで、過去>

■これまでの仕事の経験 一皮むけた経験仕事を面白いと感じた経験

・子どもが生まれる前の育児役割意識 ・自分のキャリアと配偶者のキャリアの重視度

・第一子が生まれる前のあなたの働き方

■これまでの話し合い

■子どもが生まれる前のあなたの意識

■第一子が生まれる前のあなたの働き方

- あなたのキャリアについての夫婦での話し合い 分担の変化の有無

<現在>

■現在の職場の制度・風土

- ・女性活躍推進の取組みの有無 ・出産後の就業継続可能な雰囲気 ・育児をしながらキャリアアップ可能な雰囲気
- ・男性の育児・介護に対する雰囲気

■現在の勤務先キャリア形成

・育児をしている管理職の女性の有無・キャリア形成支援施策

■現在のあなたの上司

- ・ ・仕事の与え方 ・上司とのコミュニケーション ・アンコンシャスパイアス

■現在のあなたの意識

■現在のあなたの働き方

- 現在のあなたの働き方
- ・現在の仕事の裁量の有無 ・現在の配偶者との仕事の調整
- ・現在の在宅勤務

■現在の家事・育児分担

- ・分にしめます。 「おくか」 自分な配偶者の仕事がある日の家事・育児時間 仕事がある日に家事・育児を行うための工夫 ・家事・育児を行うことでよかったこと ・仕事がある日に家事・育児を行うための工夫 ・教事・育児を行うことでよかったこと ・仕事がある日の家事・育児を行うよくない影響 ・仕事がある日の家事・育児をしたいか ・自分と配偶者の保育園の送り迎え・夕食の頻度

■現在の配偶者の働き方

現在の配偶者の働き方 ・現在の配偶者の在宅勤務

- ◆被説明変数
- ▼ 放払・リフ条以 ・現在のキャリアと納得感 ・あなたの今後のキャリアの希望 ・あなたが昇格・昇雄できているか ・あなた・配偶者がキャリアアップできているか ・今後めざす夫婦のキャリアのタイプ ・満足度

>

本

■現在の配偶者のキャリア意識

自分のキャリアと配偶者のキャリアの重視度

■第一子妊娠前の配偶者の働き方

・第一子妊娠前の配偶者の働き方

◆コントロール変数

◆ コノトロールを分 ・年齢、学歴・配偶者の学歴・子どもの年 齢、企業規模、動続年数、職種、育児休 業取得の有無、二一ス、職位、転職の有無 無職の期間の有無、居住地、通動時間、 年収、配偶者との年収の高低、配偶者以 外の家事・育児サポート、外部サポート

6. 報告書の構成

本報告書は、第1編と第2編で構成されている。第1編は、2つの章からなり、第1章である本章では、調査研究の目的、調査の概要、ミレニアル世代の特徴と就業状況を記述し、第2章で主な調査結果と提言を報告している。第2編は調査結果の詳細で、4つの章から構成している。第1章がミレニアル世代で子どものいる男女正社員の就業状況、家庭状況についての比較、第2章がミレニアル世代の女性正社員のマミートラックの実態とマミートラックから脱出する要因、第3章がミレニアル世代で子どものいる男性正社員の職場環境、家事・育児、働き方の変化と夫婦のキャリア、第4章はデュアルキャリアカップル志向を高める企業の取組みについての分析である。第2編第4章の後に、詳細な属性と質問票を掲載した。

(注)

ペトリグリエリ(2020)では、「「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。

参考文献

石井クンツ昌子(2013)『「育メン」現象の社会学 育児・子育て参加への希望を叶えるため に』ミネルヴァ書房

一般財団法人企業活力研究所(2015)『ダイバーシティ経営の推進に関する調査研究報告書 ~女性の活躍の場を拡大するために』

大内章子・奥井めぐみ・脇坂明 (2017)「男女の配置転換経験の違いは昇進格差を生むのか ――企業調査と管理職・一般従業員調査の実証分析より」『ビジネス&アカウンティングレビュー』Vol. 20, pp. 71-88

奥野明子・大内章子(2019)「産休・育休からの復職者の仕事配分と人事評価」『甲南経営研究』第60巻第1・2号, pp.87-115

花王株式会社生活者研究センターファブリック&ホームケア研究室(2018)「くらしの現場レポート 家庭科男女必修世代の夫婦の家事 マネジメント感覚とゆるやかな連携で臨機応変に」

経済同友会 2015 年度米州委員会提言「ミレニアル世代がもたらす変化を先取りし、企業の成長戦略の核に」

公益財団法人 21 世紀職業財団 (2015) 『若手女性社員の育成とマネジメントに関する調査研究――均等法第三世代の男女社員と管理職へのインタビュー・アンケート調査より』

公益財団法人 21 世紀職業財団 (2020) 『男女正社員対象 ダイバーシティ推進状況調査』 https://www.jiwe.or.jp/research-report/2020

ジェニファー・ペトリグリエリ (2020)「デュアルキャリア・カップルが幸せになる法」『ハーバードビジネスレビュー』ダイヤモンド社, 2020 年 2 月号

ショーン・エイカー (2012)「PQ:ポジティブ思考の知能指数」『ハーバードビジネスレビュー』ダイヤモンド社, 2012 年 5 月号

武石恵美子(2013)「短時間勤務制度の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』法政大学キャリアデザイン学会 Vol. 10, pp. 67-84。

松原光代(2012) 「短時間正社員制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』 労働政策研究・研修機構 2012 年 10 月号, No. 627, pp. 22-33

矢島洋子 (2014)「女性の能力発揮を可能とするワーク・ライフ・バランス支援のあり方」 佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題 人材多様化時代における 企業の対応』東京大学出版会, pp. 59-96

中央大学大学院戦略経営研究科 ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト(2018)「提言 女性部下の育成を担う管理職に関して企業に求められる対応」付属資料http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~wlb/material/pdf/sales_manager2018appendix.pdf Sonja Lyubomirsky, Laura King, Ed Diener(2005) "The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?" *Psychological Bulletin*, Vol. 131, No. 6, pp. 803-855

第2章 主な調査結果と提言

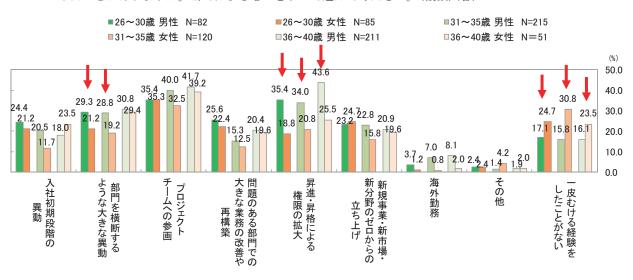
1. 主な調査結果

(1) 仕事経験の男女差が大きい

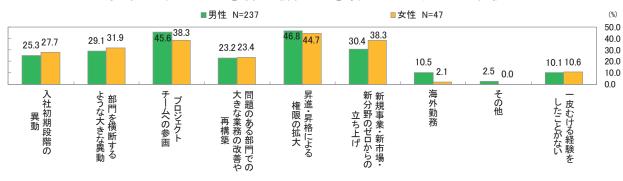
- ・男女総合職 (無職期間のない人) に限定して仕事上の大きな成長につながるいわゆる「一度むける経験」の有無と内容を年齢階層別に比較した。いずれの年齢階層においても、女性で「一度むける経験をしたことがない」の割合が高くなっている。特に「昇進・昇格による権限の拡大」が男女間での違いが大きいが、それに加えて、男女差が大きかったのは31~35歳での「部門を横断するような大きな異動」であった。「部門を横断するような大きな異動」は26~30歳でも男女で5ポイント以上の差が見られる。
- ・追加分析として、現在、管理職である部長や課長以上である男女の「一皮むける経験」の有無を確かめた。女性のサンプル数が少ないため参考値となるが、管理職に登用されている者では、男女間でこれまでの「一皮むける経験」に大きな違いは見られなかった。男女とも同様の仕事を経験した結果として職位を得ている傾向が見られる。つまり、女性が、男性と同様の仕事経験を積むことができれば、女性の管理職がもっと増えるのではないかと考えられる。<56,57ページ参照>

図表 1-2-1 【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

Q16 あなたは、以下のような、仕事上の能力が大きく伸びたり、自信を持った「一皮むける経験」を したことがありますか。当てはまるものをすべて選んでください。(複数回答)



(参考) 図表 1-2-2 【部長・課長以上】男女別 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

・男女総合職に限定し、勤続年数別 (無職期間のない人) に職位構成を比較した。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% となっている。 <57,289 ページ参照>

図表 1-2-3 【総合職・無職期間のない人】男女別勤続年数別 職位



※サンプル数50以下は参考値

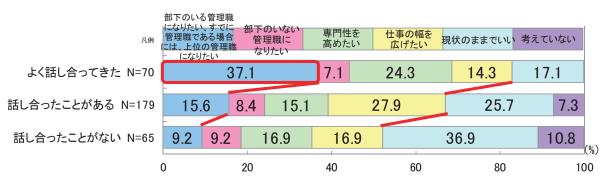
(3) 配偶者とキャリアについてよく話し合ってきた女性は管理職への 昇進意欲が高い

・総合職の女性が、自身のキャリアについて配偶者と話し合ったことがあるかどうか別に、 自身の今後のキャリアについての考えを見ると、「話し合ったことがない」に比較して、 「よく話し合ってきた」と「話し合ったことがある」では「部下のいる管理職になりたい、 上位の管理職になりたい」が多くなり、とりわけ「よく話し合ってきた」では「部下のい る管理職になりたい、上位の管理職になりたい」と考えている人が 37.1%と多くなる。 また「よく話し合ってきた」人ほど、「現状のままでいい」「考えていない」という割合が 低くなる。<121ページ参照>

図表 1-2-4 【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

Q43 今後のキャリアについて、あなたのお気持ちに近い項目を1つ選んでください。





(4) 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

- ・子どもが生まれる前から、女性は男性と比べ配偶者のキャリアを重視していた人の割合が 高く、ミレニアル世代においても、性別役割分担意識を受け入れている女性が多い。
- ・夫婦のめざすキャリアタイプ(図表 1-2-6)を見ると、女性は、子どもが生まれる前と同様 に「配偶者のキャリアを優先していく」人が多い。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割となる。「配偶者のキャリアを優先していく」とする女性の意識と 男性が自身のキャリアを優先する意識が相互補完関係にある可能性がある。
- ・「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。<102,116ページ参照>

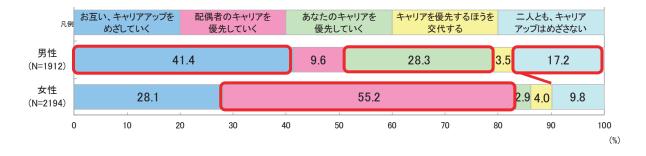
図表 1-2-5 男女別 子どもが生まれる前の夫婦のめざすキャリアタイプ

Q20s1 あなたは、子どもが生まれる前に、自分のキャリアと配偶者のキャリアについて、どのように考え ていましたか。



図表 1-2-6 男女別 夫婦のめざすキャリアタイプ

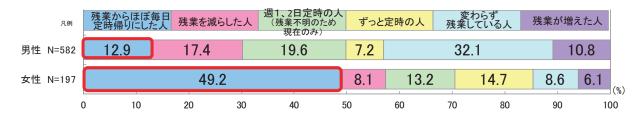
Q47 あなたと配偶者はどのタイプをめざしていますか。(※キャリアアップとは昇格・昇進することに 加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します。)



(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

・男女総合職で、子どもが生まれる前の働き方と現在の働き方を比較することで、子育てに よる働き方の変化を確かめた。女性は、「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%と約半数で、「残業を減 らした人」 (8.1%) を含めると 6 割近いが、男性では「残業からほぼ毎日定時帰りにした」 は 12.9%にとどまり、さらに「変わらず残業している人」が 32.1%にもなる。 < 65 ペー ジ参照>

図表 1-2-7 【総合職】働き方が変化した人の割合



(6) 総合職でも、マミートラックにいる人が約4割

- ・女性全体では、「難易度や責任の度合いが低く、キャリアの展望もない」いわゆる「マミートラック」に該当する人の割合が最も高く、46.6%となる。
- ・総合職の女性では、「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る」人の割合が53.0%と半数を超えているものの、「マミートラック」にいる人も約4割となる。
- ・さらに、女性総合職について、過去における「一皮むける経験」の有無別に今後のキャリア展望を比較すると、「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。一方、「一皮むける経験」がない人では、「マミートラック」にいる人が 56.8%と半数を超えている。出産前に「一皮むける経験」と思えるような仕事経験を積むことが大事であることがうかがえる。

<110,134ページ参照>

図表 1-2-8 【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)

Q40 現在の仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。

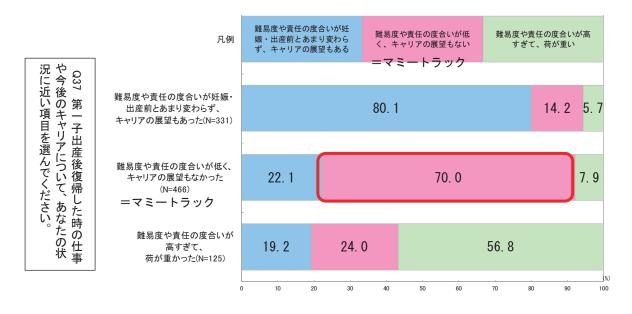


(7) 一旦、マミートラックに入るとなかなかそこから脱出するのは容易でない

- ・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ことがわかる。
- ・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であることがわかる。<145ページ参照>

図表 1-2-9 【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

Q40 現在の仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



(8) 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

■第一子出産後に仕事に復帰した時は「マミートラック」にいると感じていたが、現在はキャリア展望を持てている女性に関して、「マミートラック」を脱出できた理由を尋ねたところ、下記の結果が得られた。

上司への働きかけと上司の関わり:本人から「上司に要望を伝えた」「上司からの働きかけがあった」のいずれか又は双方を選択した者46.6%

働き方の変更:「時短をやめて、フルタイムで働くようにした」「定時退社だけでなく、 必要な時には残業するようにした」のいずれか又は双方を選択した者 46.6%

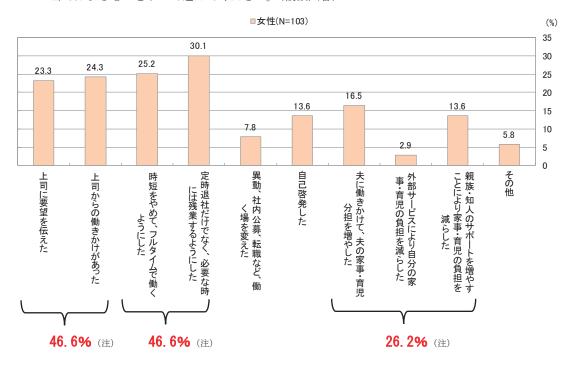
家庭内における自分の家事・育児の負担の減少:「夫に働きかけて、夫の家事・育児分担 を増やした」「外部サービスにより自分の家事・育児の負担を減らした」 「親族・知人のサポートを増やすことにより家事・育児の負担を減らした」 のいずれか又は2つ以上を選択した者26.2%

<147ページ参照>

図表 1-2-10 【第一子出産後復帰した時は「マミートラック」にいると感じ、 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

Q42s2 難易度・責任の度合いが少しずつ高まり、キャリア展望もあるようになった理由は何ですか。 当てはまるものをすべて選んでください。(複数回答)



注)選択肢は複数回答のため、複数選択した割合を差し引いている。例えば、上司の関わりが 46.6% というのは、「上司に要望を伝えた」23.3%、「上司からの働きかけがあった」 24.3%を合計した 47.6%から、両方を選択した 1.0%を差し引いている。

(9) 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」の割合が高く 5 割を超えている。次いで、仕事の質の向上につながる 「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」の割合が高かった。また、 「仕事に対するモチベーションが向上した」やマネジメント力向上につながる「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」割合も、育児休業取得経 験者が最も高かった。
- ・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。<214ページ参照>

図表 1-2-11 【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(育休取得中除く)

Q29s3 あなたは、家事・育児を行うことで、どのようなよかったことがありますか。当てはまるものを すべて選んでください。

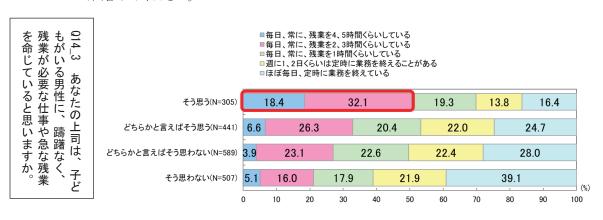
- ■取得したことがある(N=422)
- ■育児休業ではなく、配偶者の出産後に連続して2日以上有給休暇(特別休暇・公休等含む)を取得した(N=658)
- ■育児休業等や配偶者の出産後の連続して2日以上の有給休暇を取得したことはない(N=651) (%) 55.7 60 47.7 39.5 50 33.6 41.0 38.3/32.9 35.1 12.5 12.5 10.9 40 22.0 9.7 35.8 29.0 22.5 30 18.9 19.0 21.8 18.4 3.5 20 11.9 15.7 11.4 0.5 8.6 5.9 2.3 6.6 10 5.5 0.0 0.3 0 子 いど でま視 チー 慮家職 成配 地 仕 くきるようにならでと違った& 率的に仕事を行 1 の 報 し庭場 を偶 い偶 域 活 か 事 ようになった シ まの 共ム た環の 支者 す ŧ 者 活社 他 ったことは Ė になった、大有を行うようム内で積極的な に か ョン 良くの 良くの 発会化と 満足度 対境同 < 援の 対 った な な応等僚った でキ けるモ が っをにや た取充部 きゃるり な関 しの ij な関 向 な発 た交 っ係 っ係 が 上 よア っ 想 り分下 たが たが 流 な うな や配の う形

(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

・育児中の男性に対し、上司が急な残業を躊躇なく命じると思うかを聞いてみた。 上司が急な残業を躊躇なく命じると思うと回答した男性は、残業時間が長い傾向があり、 「そう思う」とする人の 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。<190ページ参照>

図表 1-2-12 【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(育休取得中除く)

Q25_1 現在、どのような働き方をしていますか。(注) 短時間勤務の方は短時間で設定している定時について回答してください。

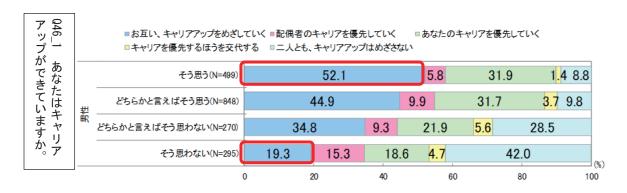


(11) キャリアアップの実感を持てていない男性は、 デュアルキャリアカップルを志向しない

・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。 < 241 ページ参照 >

図表 1-2-13 【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

Q47 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。)



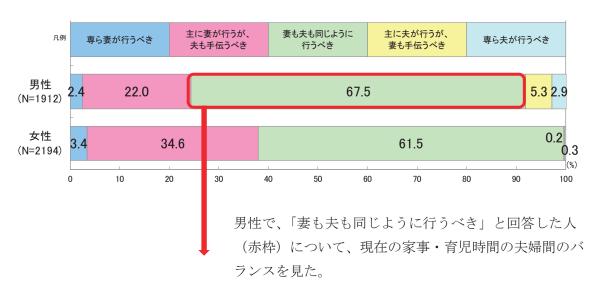
(12) 男性は、子どもが生まれる前の夫婦の育児分担の考え方と 現在の状況が乖離している

・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%を占めていた。その人たちについて、現在の夫婦の家事・育児時間から算出したところ、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)」ことが明らかになった。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ことがわかる。

<90,205ページ参照>

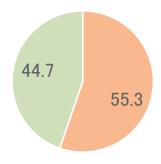
図表 1-2-14 子どもが生まれる前の夫婦の役割についての考え

Q19s2s1,Q19s2s2 未就学の子どもの育児における夫・妻の役割について、子どもが生まれる前、あなた はどのように考えていましたか。



図表 1-2-15【「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(%)

「Q28_1 現在のあなたと配偶者の1日の家事・育児時間はどのくらいですか。」の回答から算出。



- ■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

※別居、単身赴任者は除く。

(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。

(13) 配偶者(夫)が保育園や幼稚園への「お迎え」を週1回以上行うと、 女性自身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」をしている割合が週の20%以上である女性は、0%の女性に比べ、自分がキャリアアップできていると思う割合が高い。週の20%、つまり週1回でも、夫がお迎えをすることで、妻のキャリア形成に好影響があることが示唆される。<108ページ参照>

図表 1-2-16【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

Q46_1 あなたは、あなたと配偶者がそれぞれキャリアアップできていると思いますか。

あなた(本人)

Q30お子さんの保育園や幼稚園へのQ30お子さんの保育園や幼稚園へのの30お子さんの保育園や幼稚園へののおけれております。 1週間の3者の合計がます。1週間の3者の合計がある方は、一番最近の状況をお知らせください。

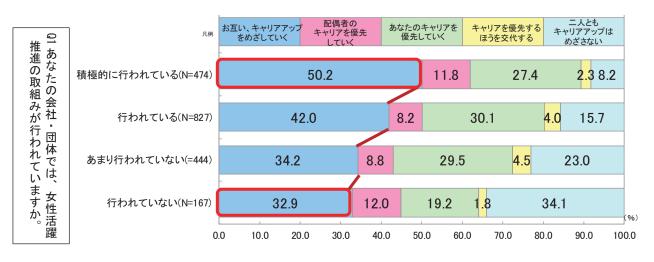


(14) 職場の女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合、 デュアルキャリアカップル志向の人の割合が高い

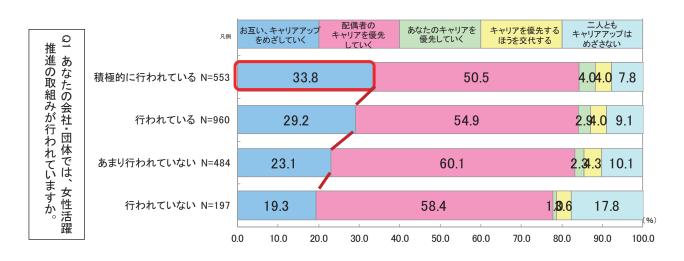
- ・女性活躍推進の取組みが積極的に行われている職場の男性では、デュアルキャリアカップル志向者が 50.2%と半数を超えている。取組みが行われていない職場の男性では 32.9%と少なく、2人ともキャリアアップはめざさない割合が 34.1%と高い。
- ・女性活躍推進の取組みが積極的に行われている職場の女性では、デュアルキャリアカップル志向者が33.8%と3割を超えている。取組みが行われていない職場の女性では19.3%と少なく、2人ともキャリアアップはめざさない割合が17.8%と高い。一方で、女性活躍推進の取組みが積極的に行われている職場においても、配偶者のキャリアを優先していくとする女性が半数を超えていることから、デュアルキャリアカップルを志向するようになるためには職場の取組みだけでは十分ではないと考えられる。

<255,259 ページ参照>

図表 1-2-17 【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 Q47 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。)



図表 1-2-18 【女性】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



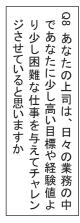
34

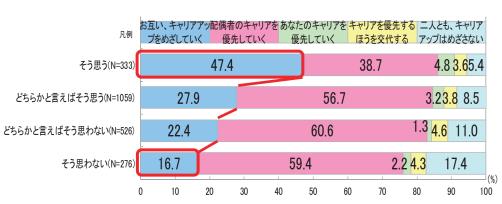
(15) 上司が少し高い目標を与えている女性では、デュアルキャリアカップル志向の 割合が高い

・女性においてデュアルキャリアカップル志向の割合は、「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」に対し、「そう思う」場合47.4%と高いが、「そう思わない」場合16.7%と低い。特に「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。<256ページ参照>

図表 1-2-19 【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

Q47 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。)



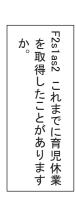


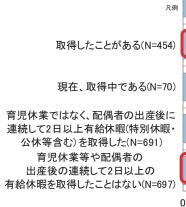
(16) 育児休業を取得した男性では、デュアルキャリアカップルを志向する 人の割合が高い

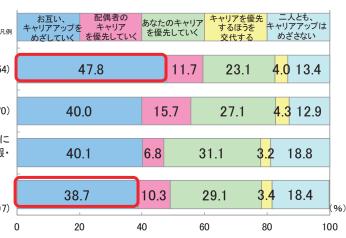
・育児休業を「取得したことがある」男性では、デュアルキャリアカップル志向者が 47.8% と高く、「育児休業等や配偶者の出産後の連続して 2 日以上の有給休暇を取得したことが ない」男性とは 10 ポイント近く差がある。 <259 ページ参照>

図表 1-2-20 【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

Q47 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。)







(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。
- ・逆に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。<263ページ参照>

図表 1-2-21 【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

Q47 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)





2. 提言

第1編第1章の1で述べた通り、社員が肉体的、精神的、社会的等の面で満たされた幸福な状態(ウェルビーイング)を実現できることは、企業の生産性向上にプラスの影響を与えるとの研究がある。この点を踏まえると、社員のウェルビーイング向上に貢献する取組みを行うことは、生産性向上を通じて、企業経営の持続的発展に意義があると考えられる。

日本のカップルの働き方を見ると、夫が有償労働を、妻が無償労働(家事、育児、介護等)を分担しているいわゆる片働きの夫婦は減少してきたが、夫婦がともに有償労働をしていたとしても、夫が主たる家計負担者としてフルタイムかつ残業もありといった働き方でキャリアを追求し、家事・育児に割く時間が極めて限られる一方、妻は家事・育児の主たる負担者として、これらと両立可能な補助的な働き方をするケースが依然として多い状況にある。このような働き方の場合、現状では、妻の側にキャリアロス(キャリア形成のロス)、夫の側にプライベートロス(育児等家庭から得られる幸福のロス)が生じているという現実があり、夫婦それぞれにとって必ずしも十分ウェルビーイングが実現していないと感じられるケースも多かったと考えられる。

しかし近年、女性の活躍の場の拡大とともに、夫婦がともに働くだけでなく、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(デュアルキャリアカップル)が登場してきている。企業が社員のウェルビーイングを実現するということは、このような、社員が仕事と家庭のいずれにおいても、充実感を得られるよう、夫婦それぞれが能動的にキャリアを形成し、仕事と家庭の両面で成長を実感できる機会を持てるようにすることに他ならない。

また、夫婦がそれぞれ経済的に自立することは、お互いの生き方や働き方の自由度を高めることにもつながり、失業など家庭における経済的リスクへの対応策にもつながると考えられる。

このように、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ことであるとの認識のもと、デュアルキャリアカップルをめざしている夫婦がその希望を実現してともに活躍することができるようにするために、また、夫婦がデュアルキャリアカップルをめざすことができる環境を創っていくために、企業への提言と子育てをしながら働く夫婦への提言を行う。

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

今回の調査では、35歳くらいまでの間(6~10年目)に、すでに男女で職位に差が生じていることが明らかになった。また、男性で子どもが生まれた後も残業時間が減っていない人は、部下のいる管理職をめざしている人が多い。この背景には、長時間労働の職場実態に加えて、時間をかけて仕事をする人や、残業ができる人をプラスに評価する評価基準等の人事管理や職場風土の存在があろう。こうした職場では、子育て中の女性は時間制約があるために、管理職がそうした部下に、能力に見合った仕事や能力向上につながる仕事を与えないことになりがちである。仕事がある日に家事・育児をするデメリットとして、女性で回答が最も高かったのは「昇格・昇進が遅れること」であった。

労働人口が減少する中で、性別などによらず多様な人材に活躍の機会を提供すると同時に、生産性や創造性を高めるために、社員一人ひとりが質の高い仕事を遂行し、能力を向上させていくことが必須である。新しい発想は様々な経験を通じて見いだせることを再認識し、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することと同時に、仕事を終わらせたら周囲に気兼ねなく定時退社できる職場風土であることが必要である。そのためには、経営課題として、長時間労働を評価するのではなく、時間制約のある社員が活躍することによって生産性を高め、すべての社員が能力を最大限発揮できる組織へと変革することが必要である。〈主な調査結果(2:57 ページ)(5:65 ページ),78,231ページ参照〉

(2) 成長実感の持てる職場へ

女性は、仕事上で能力が大きく伸びたり、仕事に自信を持つきっかけとなるいわゆる「一 皮むける経験」を「したことがない」という割合が、今回調査対象となったミレニアル世代 においても多いことが明らかとなった。女性には、結婚や出産前の初期キャリアの段階で男 性同様の「一皮むける経験」をさせる必要がある。

男性は、仕事の面白さを経験している人が多いが、経験していない場合は「二人とも、キャリアアップはめざさない」人が約4割もおり、キャリアを形成していくという意識が高くない。男性に対しては将来のキャリアに関して考え、自律的にキャリア形成ができるよう働きかける必要があると思われる。

これらの取組みを含め、男女ともに成長実感を持てる職場にするためには、男女の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必要がある。 <主な調査結果 (1:56ページ) (17:263ページ),55,61ページ参照>

(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

勤務先企業が、女性活躍推進に積極的に取組んでいると、男女ともデュアルキャリアカップルを志向する確率が高くなった。さらに、女性の場合、上司が少し高い目標を与えたり、困難な仕事を与えた場合デュアルキャリアカップルをめざす割合が高まるとともに「配偶者のキャリアを優先する」割合が少なくなることが明らかになった。加えて、管理職が育児中の男性部下への仕事の与え方について適切な配慮をする割合が高くなっていた。これまでも言われてきたが、女性活躍推進の取組みは、女性の活躍推進のみにとどまらず、男性にも好影響を与えることを再認識する必要がある。<主な調査結果(14:255,259ページ),192,256ページ参照>

(4) 男性の育児休業取得促進

子どもを持つミレニアル世代の男性において、育児をすることは当然のことと捉える人が8割近くいるが、約7割は育児休業を取得していない。育児休業を取得した男性は、半数以上の人が仕事の生産性が高まり、家事・育児時間は育児休業を取得していない人に比べ長い人が多い。さらにデュアルキャリアカップルを志向する割合も高いことが明らかになった。ただし、デュアルキャリアカップルを志向する男性が、育児休業取得を取得しているという逆の因果関係の可能性に留意が必要となる。いずれにしても男性の育児休業の取得は、デュアルキャリアカップルにとっても、男性個人にとっても、企業にとっても有益な面が大きいと言える。〈主な調査結果(9:214ページ)(16:259ページ),63,198,213ページ参照〉

■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) アンコンシャスパイアスを認識するための研修の実施

管理職にいわゆるアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)があることによって、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ってしまい、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ことが考えられる。例えば、一般的に入社当初から管理職になりたいと思っている女性は男性に比べて少ないことから、目の前にいる自分の部下の女性も同じと考えていないだろうか? また、時間制約のある女性には、その人の能力よりも難易度の低い仕事や責任の軽い仕事を与えたほうが良いと考えていないだろうか?短時間勤務制度を利用している女性は出張の可能性のある仕事は無理と決めつけていないだろうか?こうしたことがないよう、管理職のアンコンシャスバイアスを認識する研修を実施することは有益であろう。<主な調査結果(1:56,57ページ)(10:190ページ),168ページ参照>

(2) 管理職のキャリア支援能力向上のための研修の実施

キャリアアップができていないと認識している男性の場合、デュアルキャリアカップルをめざしている人の割合が低くなった。また、上司がチャレンジさせていなかったり期待されていない女性の場合、デュアルキャリアカップルをめざしている人の割合が低くなった。キャリア自律を実現するためには、本人が自身のキャリアについて考えていくことが基本となるが、それを企業としてサポートするために、管理職が、部下との面談において、部下のキャリア志向やキャリア希望について理解を深めたり、アドバイスしたりすることも必要となる。しかし、現在の管理職世代には、企業が主導するキャリアマネジメントによって昇進し、その結果、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。管理職研修の中に部下のキャリア形成支援などに関する内容を含めるとよいであろう。

<主な調査結果(11:241 ページ)(15:256 ページ),162 ページ,257 ページ参照>

(3) デュアルキャリアカップルセミナーの実施

自分はキャリアアップができていると考えている男性や、仕事に前向きに取組んでいる と考えている男性は、夫婦でデュアルキャリアカップルを志向する割合が高くなることか ら、男性のキャリア意識が妻のキャリアアップを後押ししていることが明らかになった。

現在でも、妻の配偶者(夫)も参加する育児休業復帰者セミナーを開催している企業もあるが、それに、妻の配偶者(夫)にも自分自身のキャリアを考えたり、妻に対する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を実施するとよいであろう。単独企業では難しい場合は、地域や業界団体や公益団体と協力して実施することも考えられる。<主な調査結果(11:241ページ),53,242ページ参照>

■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

「仕事の難易度や責任の度合いが低く、キャリアの展望もない」いわゆるマミートラックに入っている女性が約半数だった。これまで、企業は、育児をする女性に対し、時間制約を前提にして「仕事免除型」の取組み(育児休業や短時間勤務制度の長期化、責任のある仕事から短時間でできる仕事への変更・異動等)で、仕事と育児の両立をサポートすることが主だったからであろう。これからは、育児をしながら仕事でも成果を出し続けられるように、「仕事(キャリア)支援型」の取組みが必要である。フルタイム勤務でも無理なく仕事と子育ての両立を可能とする働き方改革や在宅勤務など柔軟な働き方の導入に加えて、育児休業や短時間勤務から早期の復職につながるように将来のキャリアを考える機会の提供や仕事に復帰後の子育ての分担を夫婦で考える機会の提供、さらには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であると考えられる。<主な調査結果(6:110,134ページ)参照>

(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

第一子出産後の仕事への復帰時には、短時間勤務や、フルタイム勤務でも残業免除など ほぼ定時帰りにしている女性が多い。そのため、上司は、勤務時間に見合った仕事量につ いては配慮をすることが必要となるが、時間制約があるために責任のある仕事はできない と決めつけ、責任の軽い仕事や難易度の低い仕事を与えてしまうことが少なくないと考え られる。また、女性自身がもっと責任のある仕事をしたい、もっと難易度の高い仕事をし たいと本音では思っていても、時間制約のある中、仕事を割り振られてもやり切れる自信 が持てず、そういった仕事を自分が担当すると周りに迷惑がかかるのではないかと、自分 から辞退することも多いと思われる。このように、第一子出産後の仕事復帰時にマミート ラックに入ってしまいがちであるが、一旦マミートラックに入るとそこから脱出するのは 容易ではない。そのため、第一子出産後の仕事復帰時にマミートラックに入らないような 管理職の支援(仕事の難易度を下げずに、時間制約のある中で働くことのできるサポート 体制)が不可欠となる。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 に対しては情報を提供するなど、仕事復帰後にも女性がキャリア展望を持てる取組みをす るとよいであろう。また、育児休業中に、会社や職場の情報などを伝えることで会社や職 場との繋がりを絶やさない取組みも有効であろう。さらに、提言1の(2)で書いたよう に、初期キャリアにおいて、一皮むける経験をさせることなどを通じて、仕事の面白さを 実感し、キャリア展望を持てるようにすることも必要である。<主な調査結果(5:65 ペー ジ) (7:145 ページ), 55, 164, 168, 170, 171 ページ参照>

(3) マミートラックから脱出させる取組みの推進

マミートラックから脱出することは容易ではないが、第一子出産後の仕事復帰時にマミートラックに入っていた女性のうち、2割以上がその後に脱出できている。脱出の契機は、上司のキャリアに関する前向きな支援、柔軟な働き方の機会の提供、妻に負担が大きい家事・育児の分担を夫婦で見直すことなどであり、それらを推進できれば、マミートラックから脱出することも可能であると考えられる。管理職に対して仕事の与え方やサポートの仕方等に関する情報を提供したり、また、夫婦でキャリアや家事・育児の分担などを話し合う機会を提供するなど、夫婦でお互いのキャリアの目標を共有できるような支援がよいであろう。<主な調査結果(7:145ページ)(8:147ページ)参照>

■提言 4■働き方改革の続行

子どもの保育園や幼稚園への「送り迎え」のうち、「お迎え」について着目した分析をした結果、夫のお迎えの分担割合が高いと育児時間が長くなることがわかった。「お迎え」ができる働き方の夫が、帰宅後そのまま家事・育児を担当すると思われる。つまり夫が「お迎え」を担当すると、妻がその日は子育ての心配をせずに働くことができるという、妻の働き方にもプラスの影響があると考えられる。調査では、配偶者(夫)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ということも確認できた。妻に偏りがちな「お迎え」も、夫が「定時退社」して「お迎え」を週2日間でもできると妻の働き方も変わってくるであろう。

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。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であろう。毎日の定時退社は難しくても、定時退社する日を夫婦で交互に設け、夫婦ともがメリハリのきいた柔軟な働き方を実現させる等、夫婦間で家事・育児の分担を柔軟化できるような職場の働き方改革が望まれる。<主な調査結果(10:190ページ)(13:108ページ),74ページ参照>

Ⅱ.子育でをしながら働く夫婦への提言

■提言 1■ 夫婦の性別役割分担意識について棚卸しをする

ミレニアル世代においても女性では、子どもが生まれる前に、自分のキャリアよりも配偶者のキャリアを重視するケースが多かった。その理由として、夫のほうが給料が高い、昇格・昇進しやすいという現状を挙げている人が多い。

「配偶者のキャリア重視」と回答した女性の中には、もともと「自分はキャリアよりも家事・育児を優先したいと思っていたから」「配偶者のキャリア形成を重視すべきと思っていたから」「配偶者を立てるのが当然だと思っていたから」という考えを持つ者もある。このようなケースは、自身の意思決定である場合もあれば、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であろう。後者の場合では、自分自身としてキャリアをどうしたいかを再度、考えてみることも必要ではないか。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ろう。さらに、夫が家事や育児をすることは、視野が広がり今までと違った発想ができるなどから、生産性だけでなく、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ろう。

また、夫婦の仕事や子育ての負担は、フィフティフィフティである必要はなく、時間の経 過や状況の変化に合わせて、柔軟に見直すことが大事であろう。

男性では、デュアルキャリアカップル志向の人が多いが、それが実現できていない者が多い。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とよいであろう。<主な調査結果(4:102,116 ページ)(9:214 ページ)(12:205 ページ),105 ページ 参照>

■提言 2■ 男性の育児休業推進に関する育児・介護休業法の法改正を きっかけとして、夫婦で望ましい制度利用のあり方を選択する

子育てについての考え方を男女で比較すると、子どもが生まれる前は男女とも約 6 割が「夫婦同じように行うべき」と考えていた。それが子どもが生まれた後には、家事・育児の多くを妻が担っている状況にある。背景には、職場の上司・同僚をはじめ、周囲の人々からの「家事・育児は女性がするべき」という考えにもとづく役割期待があり、女性がそれに合わせざるを得ない面があるかもしれない。しかし女性だけが育児休業を取得したことにより、夫婦の役割分担が固定化したり、育休取得や短時間勤務の長期間の利用などによって妻の側のみにキャリアロスが生じたり、それが夫婦間の昇進・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っている面があるかもしれない。

2021 年に改正育児・介護休業法が成立し、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等の改正が 2022 年から順次施行される。この改正育児・介護休業法の施行により、現在に比べ男性の育児休業等の各種制度が取得しやすい環境が整っていくと期待される。

子育ての分担と合わせ、育児休業等の利用のあり方について、女性のみが育児休業や短時 間勤務を利用する形以外の方法(夫婦が半年ずつ交互に取得すること等)も含め、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、中長期的な観点から選 択していくことが大切であろう。 <主な調査結果(12:90,205ページ)参照>

■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

現在、在宅勤務者も増えており、今後も在宅勤務を含め働き方の選択肢が広がることが予 想される。このような働き方の変化は、これからの夫婦のキャリア形成や夫婦の生き方その ものにも少なからずプラスの影響を及ぼすことが考えられる。

このような時代に夫婦それぞれが充実した毎日を過ごし、満足する生き方を模索していく ためには夫婦間のコミュニケーションが欠かせない。配偶者と今後のキャリアについてよく 話し合ってきた女性は、管理職をめざし昇進意欲も高い。育児分担などの日々のやりくりの コミュニケーションだけに終始するのではなく、夫婦でキャリアビジョンを共有し、それを 達成させるためにはどうすればよいのかという視点を持って話し合うことが、夫婦がそれぞ れ希望するキャリアを実現する上で大切であろう。話し合う際には、仕事の意義を中長期的 なキャリア視点で捉え、キャリア段階やライフステージごとにワークとライフの優先順位を 考えることも有益であろう。そして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である。

このようなコミュニケーションを取り続けることで、これから直面する課題に対し夫婦で 同じ方向を見ながら建設的な話し合いを行い、よりよい解決策を見いだせることが期待でき る。また、様々なリスクと隣り合う現代社会において、夫婦で長期の目標や日々の喜びを分 かち合うことに加え、リスクをカバーしあっていくという視点も重要であると考えられる。 <主な調査結果(3:121ページ),91ページ参照>