



2022年2月2日

各位

～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』

拝啓

時下、ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。平素よりご支援ご協力賜り感謝申し上げます。公益財団法人 21 世紀職業財団（東京都文京区本郷 1-33-13 会長：伊岐 典子）は、「あらゆる人が、その能力を十分に発揮しながら、健やかに働ける環境を実現する」ことを目的に活動しています。（財団 HP <http://www.jiwe.or.jp/>）

この度、下記の要領で『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』の結果を報告書にまとめました。概要を添付いたしますので、ご査収ください。

敬具

記

◆内容： 近年、結婚・出産後も就業継続する女性の割合が高まってきた。しかし、就業継続はしていても、思うように活躍できず、キャリアが停滞してしまう女性たちが増えていることが新たな課題となっている。一方、男性は、海外に比べ、家事・育児参加時間が短く、育児休業取得率は前年より 5.17 ポイント上昇し 12.65% (2020 年) となったが、依然として低い。

本調査研究においては、上の世代と比べると制度が整いつつある中で働き、子どもを育てているミレニアル世代を調査対象とし、男女のキャリア形成の違い、マミートラックの要因およびそこから脱出する方法、男性の家事・育児への関わりと妻のキャリア形成の関係を明らかにすることを目的とした。そして、夫婦ともに、家事・育児を担いながら、キャリア形成していくための要因は何か、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。また、調査結果を踏まえて、企業への提言と、デュアルキャリアカップルを目指す夫婦への提言を行う。

*デュアルキャリアカップルとは、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。

【本件に関するお問い合わせ】

公益財団法人 21 世紀職業財団

事業推進部 部長 座間 美都子

上席主任・主任研究員 山谷 真名

上席主任 和田 みゆき

上席主任 本道 敦子

メール：kenkyu@jiwe.or.jp

※調査報告書は財団のホームページ <https://www.jiwe.or.jp/>からもご覧いただけます。

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り組みの進展など、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がいる夫婦がともに、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とは

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。

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 ***

就業状況の男女の違い

- (1) 仕事経験の男女差が大きい
- (2) 同じ勤続年数でも男女で職位構成の違いが大きい

女性のキャリア意識と就業の特徴

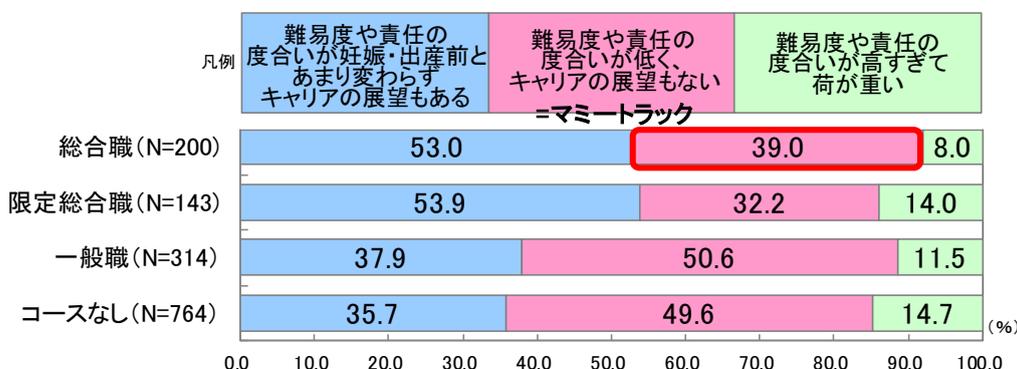
- (3) 配偶者とキャリアについてよく話し合ってきた女性は管理職への昇進意欲が高い
- (4) 自分のキャリアよりも配偶者のキャリアを優先していると考えている 女性が多い
- (5) 女性は子どもが生まれた後、働き方を大きく変えている

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

【女性】 コース別 現在のマミートラックの状況

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
- (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

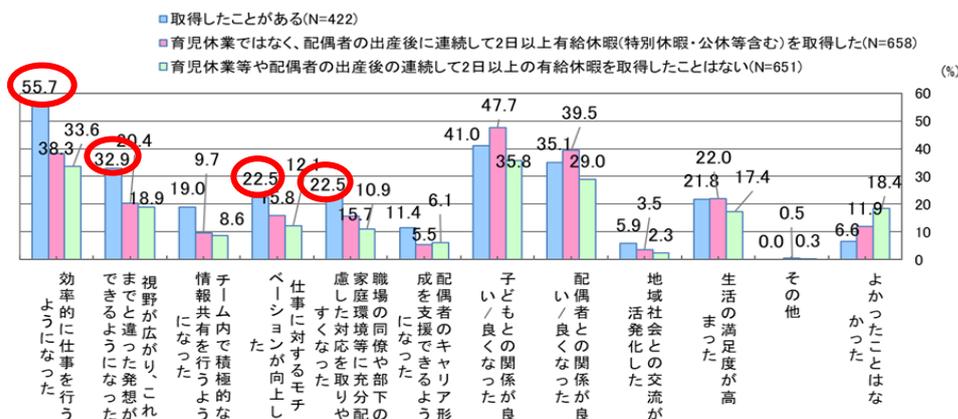
男性の育児・キャリア意識

- (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

【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。



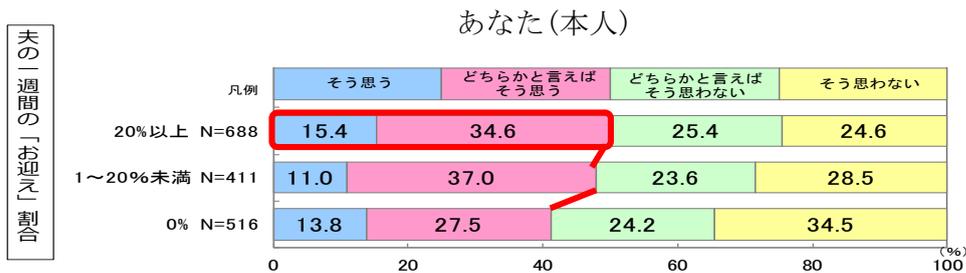
- (10) 男性であれば残業をして当然という考えの上司だと、子育て中の男性部下の残業時間が長くなる
- (11) キャリアアップの実感を持っていない男性は、デュアルキャリアカップルを志向しない
- (12) 男性は、子どもが生まれる前の夫婦の育児分担の考え方と現在の状況が乖離している

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)が保育園や幼稚園への「お迎え」を週1回以上行くと、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

【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。

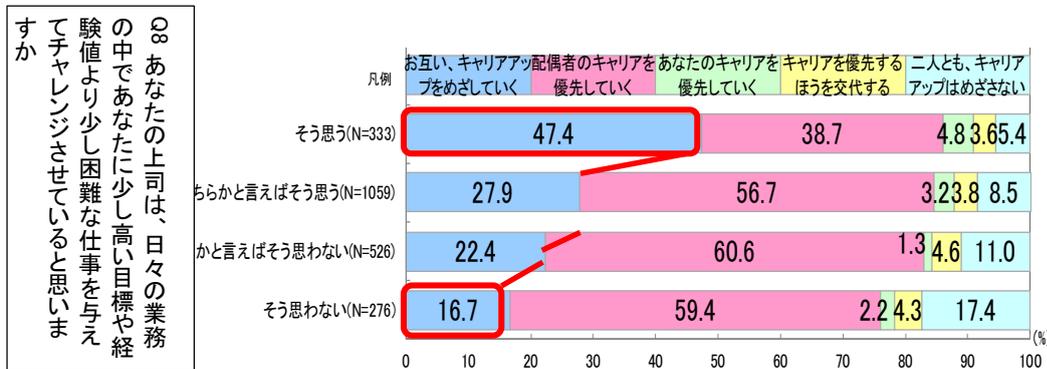


デュアルキャリアカップルを志向しやすい環境

- (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志向の人の割合が高い
- (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志向の割合が高い

【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

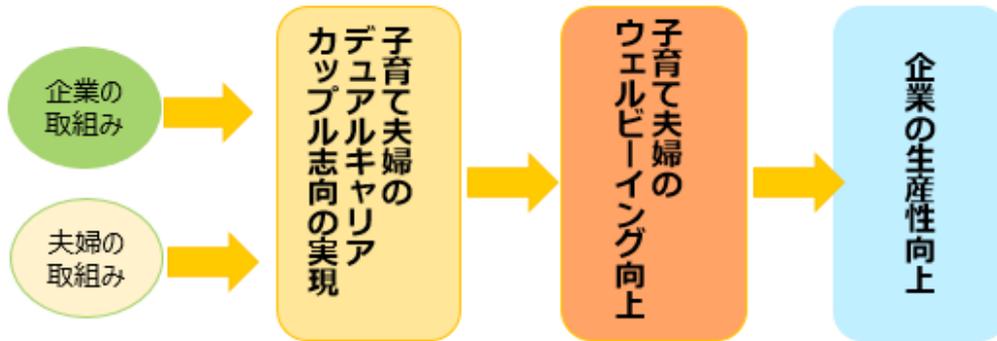
Q47 あなたと配偶者はどのタイプをめざしていますか。(※キャリアアップとは、昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します。)



- (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
- (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

*** 提言 ***

提言にあたっての前提



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
- (2) 女性には一皮むける経験、男性にはキャリア自律
成長実感の持てる職場へ
- (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
- (4) 男性の育児休業取得促進

■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
- (2) 管理職のキャリア支援能力向上のための研修の実施
- (3) デュアルキャリアカップルセミナーの実施

■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
- (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
- (3) マミートラックから脱出させる取組みの推進

■提言4 ■ 定時退社する日を夫婦で交互に持てる組織に！

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

■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

■提言3 ■ 日々の分担だけでなく、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