

《21世紀職業財団実施調査》

～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



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ました。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(マミートラック)女性たちが増えていることが新たな課題となっています。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)となりましたが、依然として低いことが課題です。

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(26～40歳)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ました。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りました。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いました。

*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。

今号では、紙面の関係上、調査結果の概要の一部と企業への提言をご報告します。報告書には、今号で紹介しきれなかったインタビューやアンケートの自由記述も掲載していますので、御覧ください。

報告書は、<https://www.jiwe.or.jp/research-report>に掲載しています。

調査研究の方法

有識者、企業人事担当者を構成メンバーとした調査研究委員会を設置し、調査結果の分析、企業への提言の内容などについて審議した。

①インタビュー調査

- 調査対象：26～40歳、夫婦とも、もしくは夫婦のいずれかが、総合職・基幹職、従業員31人以上の企業に勤務している夫婦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

②WEBアンケート調査

- 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

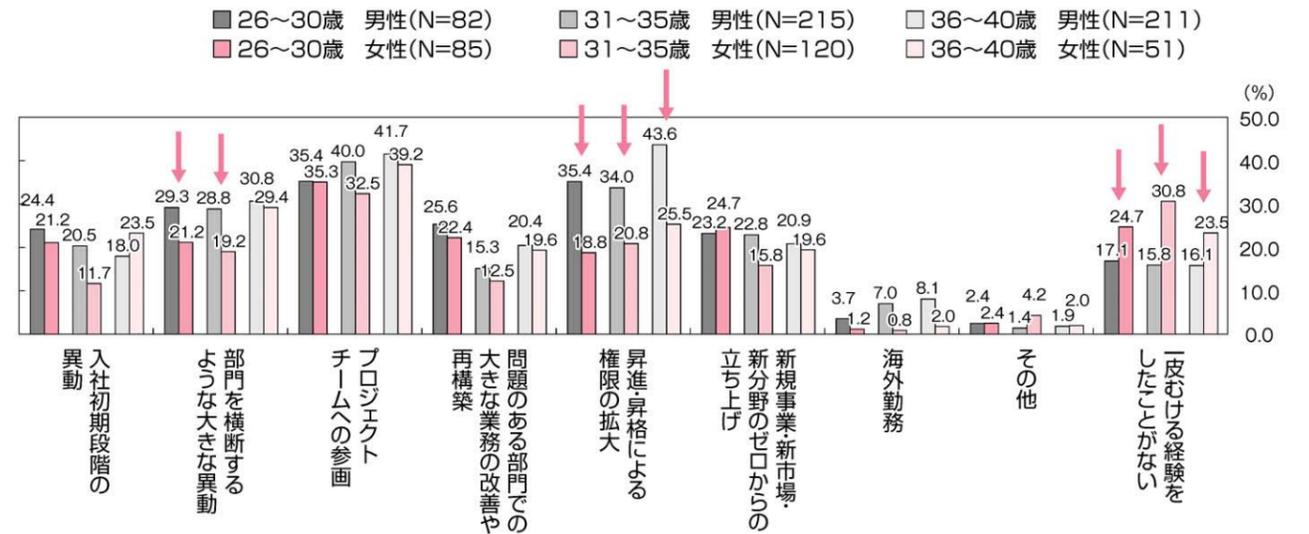
主な調査結果

就業状況の男女の違い

◆「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



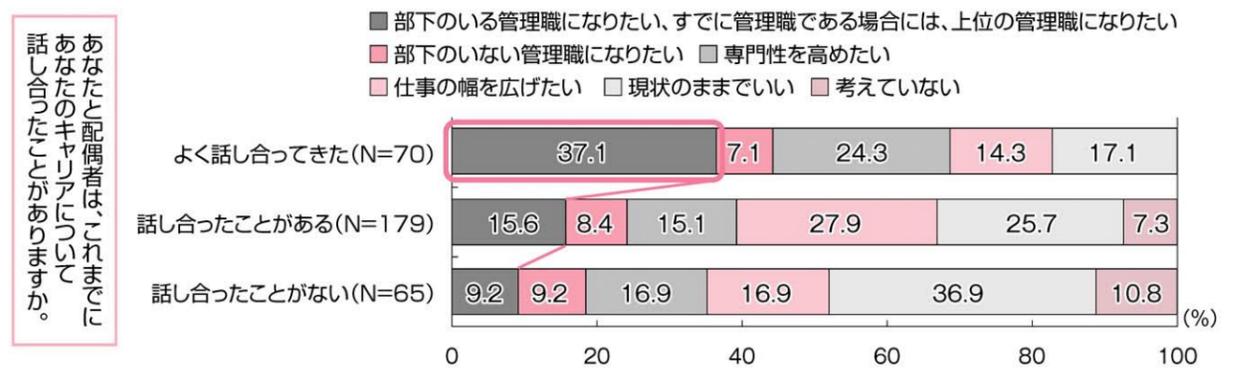
○男性は必ず経験する職場であるが、女性は志願しないと異動できない。(女性対象インタビューより)

女性のキャリア意識と就業の特徴

◆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



○夫婦間で話し合いをするのが大事。企業側としては、話し合える選択肢を持っていることが必要。夫の会社(外資系)は転職が妻のキャリアに支障がないか、考えてくれていた。(女性対象インタビューより)

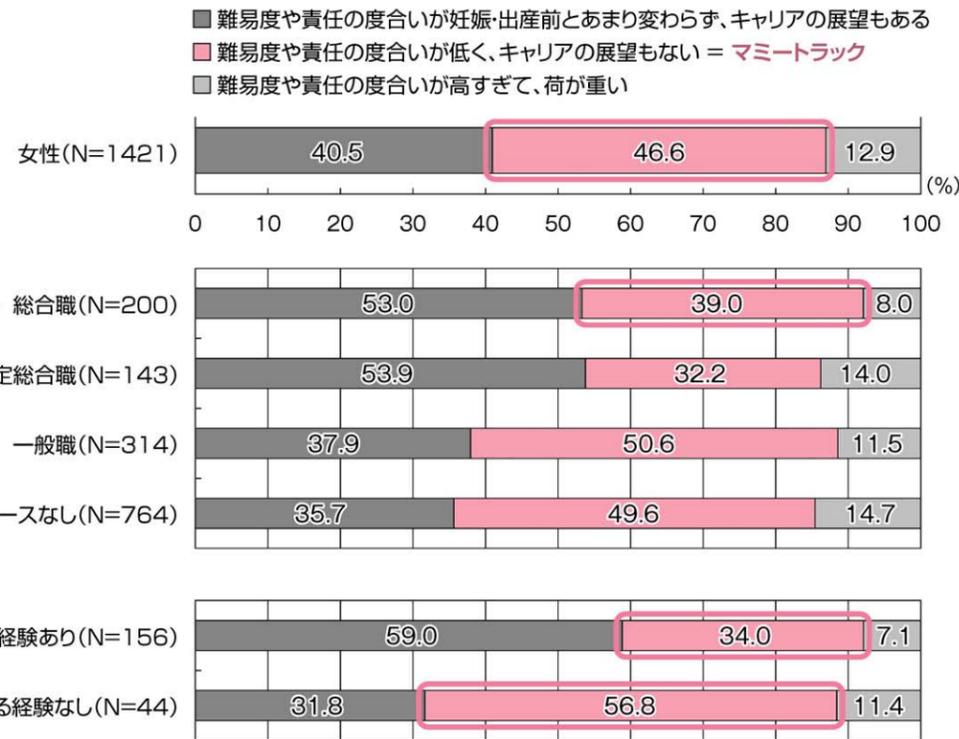
○妻が気持ちよく働けるように私がちゃんとやらなければならないと思った。私としては、彼女は仕事ができる人で、社会に還元していったらいいと思っていたので、そう言った。(男性対象インタビューより)

マミートラックの実態

◆総合職でも、マミートラックにいる人が約4割だが、「一皮むける」経験があれば、低くなる

- ・「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)

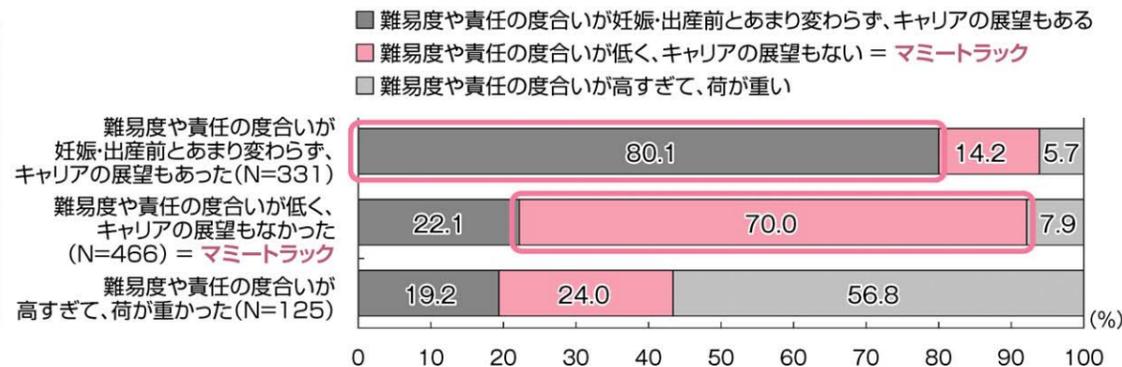


◆一旦、マミートラックに入るとなかなかそこから脱出するのは容易でない

- ・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時から現在の変化
【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】

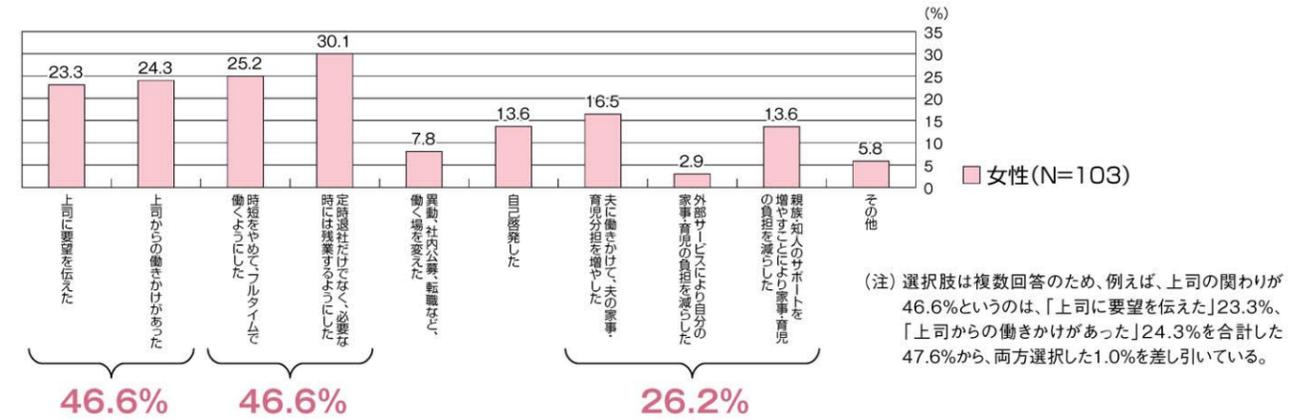
第一子出産後復帰した時のマミートラックの状況



◆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

- ・マミートラックを脱出するには上司の関わり(上司への要望、上司からの働きかけ)が重要である。

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



○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。(女性対象インタビューより)

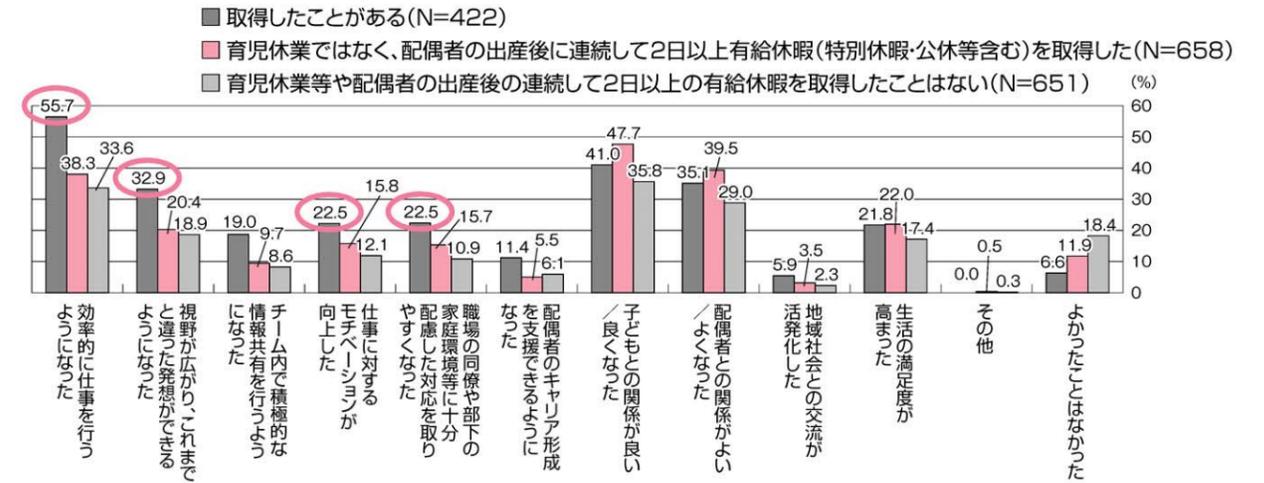
○復帰後は配慮というか仕事に限定されていた。面白くないような仕事。子どもが2歳になった時に、上司からこの仕事をやってみな、と言われ、出張もある本来あるべき仕事をやり始めた。(女性対象インタビューより)

○仕事で頑張る原動力は、部長から期待されていて役割がはっきりしていること。リーダー的な仕事をやっている。もっとブラッシュアップしたい。(女性対象インタビューより)

男性の育児・キャリア意識

◆家事・育児を行うことのメリットとして、男性育休取得者では、「仕事の効率化」、「視野が広がった」、「モチベーションアップ」等をあげる割合が高い

【仕事がある日に家事・育児をしている男性】育休休業取得経験別 家事・育児を行うことでよかったこと(育休取得中除く)



○経済的な余裕が出てくるのももちろんだが、限られた時間を有効的に使わなければならず、タイムマネジメントが上手くなり、それが仕事にも家事にも生きてくる。今の時代、夫婦でキャリアアップを目指すのは必須ではないかと思っています。(男性:アンケート調査自由記述より)

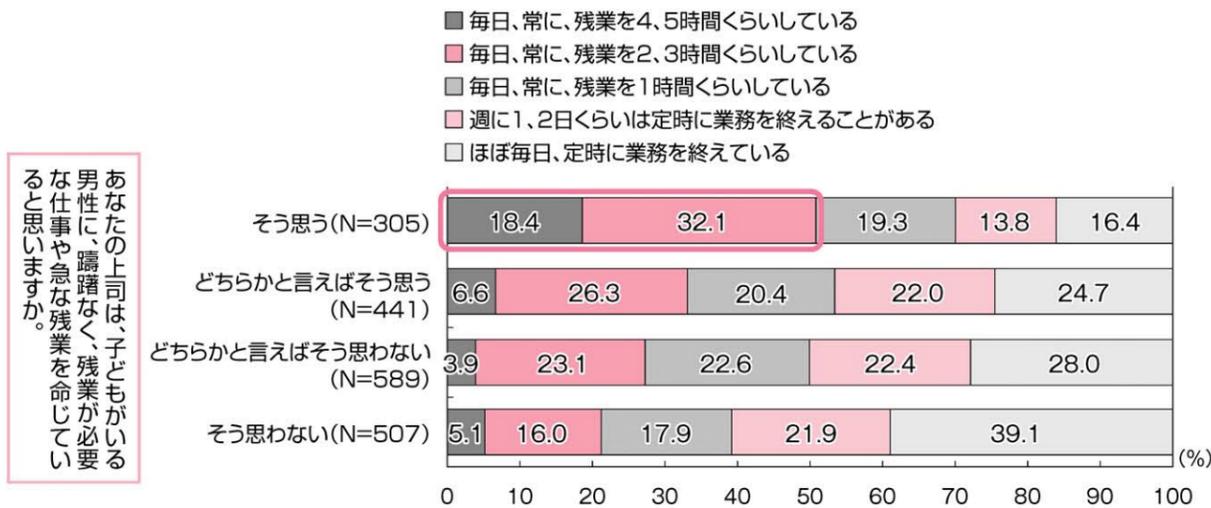
○自分がワンオペを体験しているので、他の男性社員よりはその立場で考えられる。自分がマネージャーになった時、部下は安心感があるだろう。(男性対象インタビューより)

○子どもとかかわることで、いろいろな目線で街を見ることができ、仕事に役立った。(男性対象インタビューより)

◆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



あなたの上司は、子どもがいる男性に、躊躇なく、残業を命じていると思いますか。

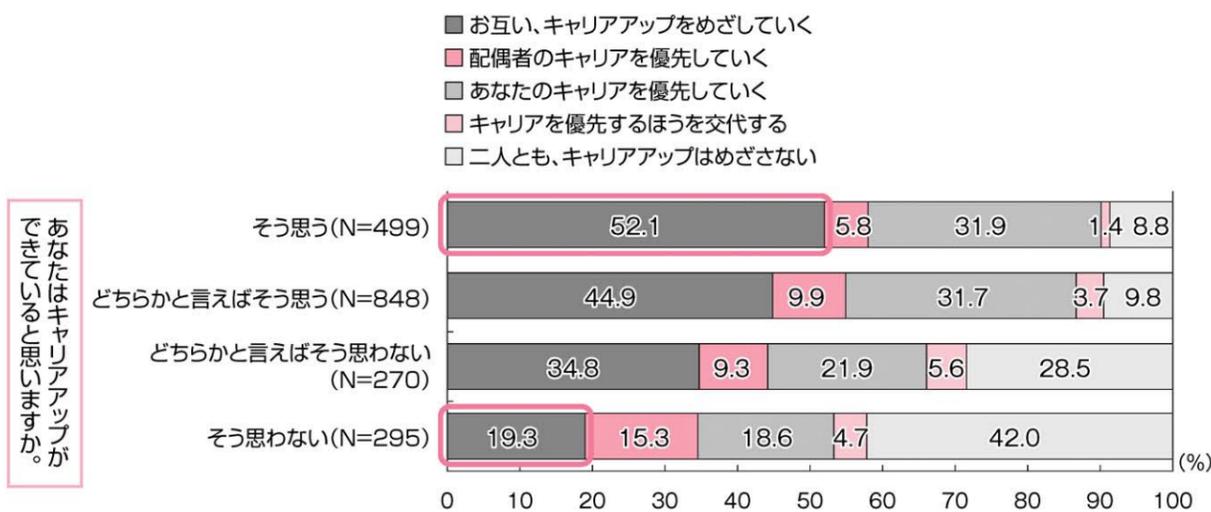
○年功序列の組織で仲間意識をものすごく大切にしているんだと思う。仲間意識を大切にするにはチームワークという言葉に代表されるようにいい部分もありながら、弊害として上が帰らないと帰れない。(男性対象インタビューより)

○上司の世代は育児に参加したこともない男性がほとんどであるから実際の苦労もわかっておらず、夫の側が育児にコミットする時間を確保するのも難しい状態である。(女性:アンケート調査自由記述より)

◆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

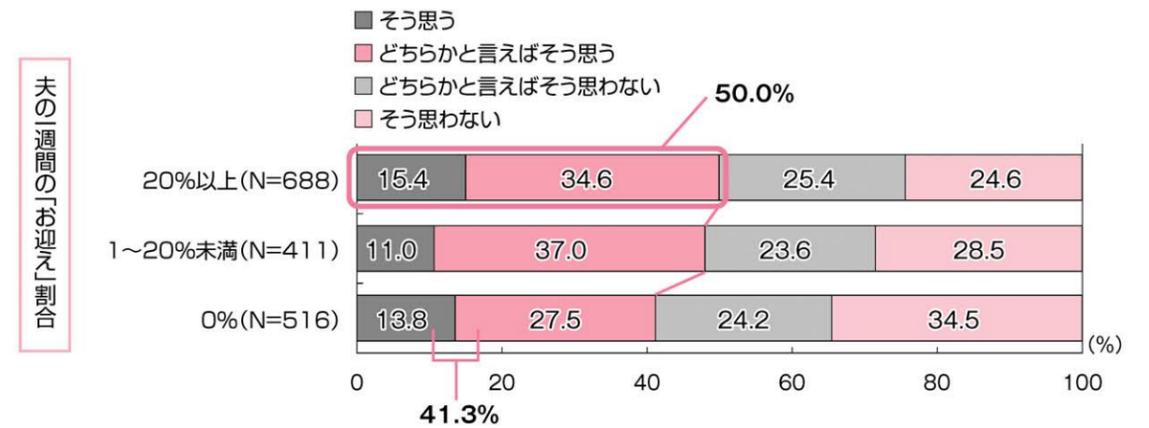


あなたはキャリアアップができていますか。

夫の家事・育児と妻のキャリアアップへの影響

◆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



夫の「週間の「お迎え」割合

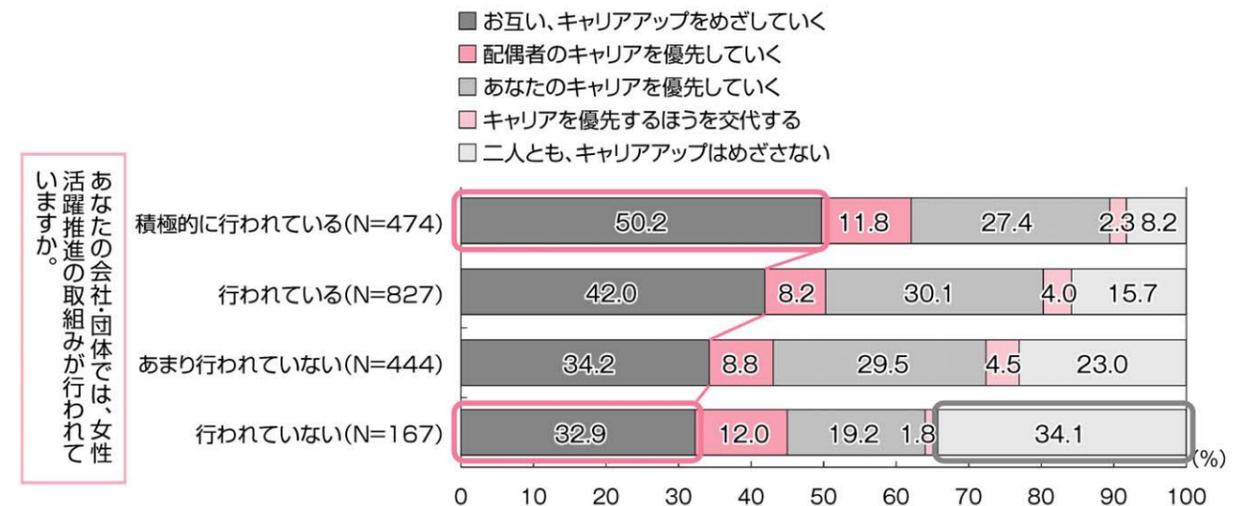
○新しいプロジェクトが始まり、夫に週2回迎えを頼んだ。…リーダーになってすごく仕事のやりがいを感じている。(女性:アンケート調査自由記述より)

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職場の男性では、デュアルキャリアカップル志向割合が高い

・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

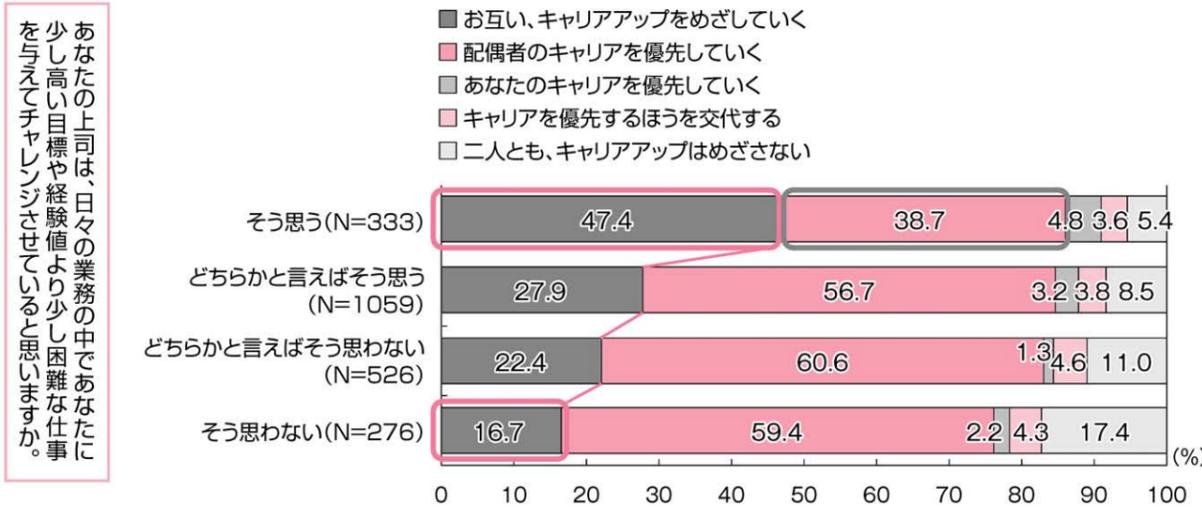


あなたの会社の取組みが行われているか。

◆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



○復帰半年後には容赦なく仕事に来るようになった。ただできる範囲でできるようにやらせてもらった。海外出張も行くようになった。(女性対象インタビューより)

提言

提言にあたっての前提



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成長期待などが異なり、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**柔軟な働き方を可能とする制度**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

出産後復帰時も女性が**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、定時に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く
- ・ 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

本件に関するお問合せ先

メール: kenkyu@jiwe.or.jp 担当: 山谷(やまや)、本道(ほんどう)、和田(わだ)