第 2 編

調査結果の詳細

第 1 章　就業状況、家庭状況における男女の違い

第 2 章　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　男性の職場環境、家事・育児、働き方の変化と夫婦のキャリア

第 4 章　デュアルキャリアカップル志向を高める企業の取組み

第１章　就業状況･家庭状況における男女の違い

はじめに

この章では、同じ正社員という立場で共働きしているミレニアル世代の男女の就業状況を明らかにする。

職場環境、社内のキャリア形成支援施策の状況、仕事経験等の育成、働き方等を男女で比較し、キャリアアップの認識や昇格・昇進意欲等、キャリア形成にどのような影響を及ぼしているかを分析する。さらに、夫婦間での家事・育児時間のバランス、キャリアについての話し合い等の家庭内の状況や、夫婦それぞれの、子どもが生まれる前と現在、これからのキャリアについての考えを把握する。

それらによって、仕事と家庭の両立について男女でどのような違いがあるのか、デュアルキャリアカップルをめざす選択にどのような影響を及ぼしているのかを分析する。

1.　職場環境

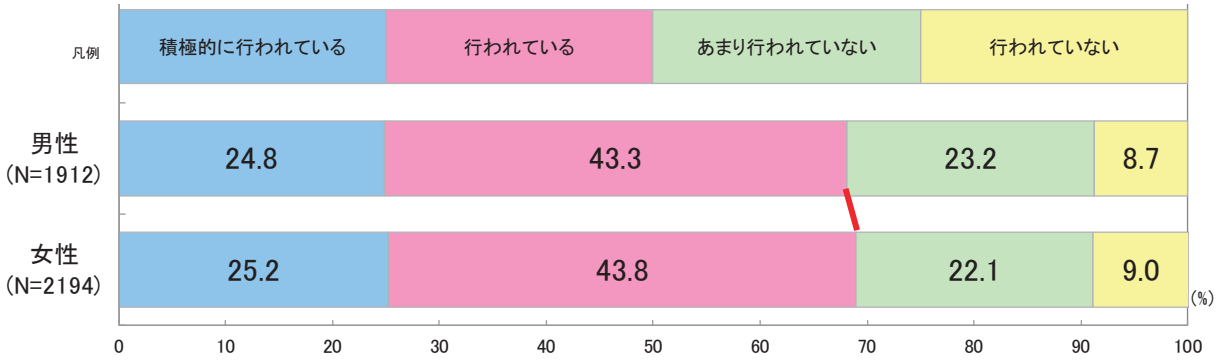
まず最初に、男女ともに仕事と家庭を両立しやすい職場で働いているのかどうかを分析する。具体的には女性活躍推進の取組み状況、出産後も女性が就業継続しやすい職場かどうか、男性が育児や介護等で定時に帰りやすい職場かどうか等である。また、仕事と家庭を両立するロールモデルとなる女性管理職がいる職場かどうかも分析した。

■女性活躍推進の取組みは約７割の会社･団体で行われている

女性活躍推進の取組み状況を見ると、「積極的に行われている」は約 25%、「行われている」を合わせると約７割の会社・団体で取組みが行われている。

図表 2-1-1　女性活躍推進の取組み状況

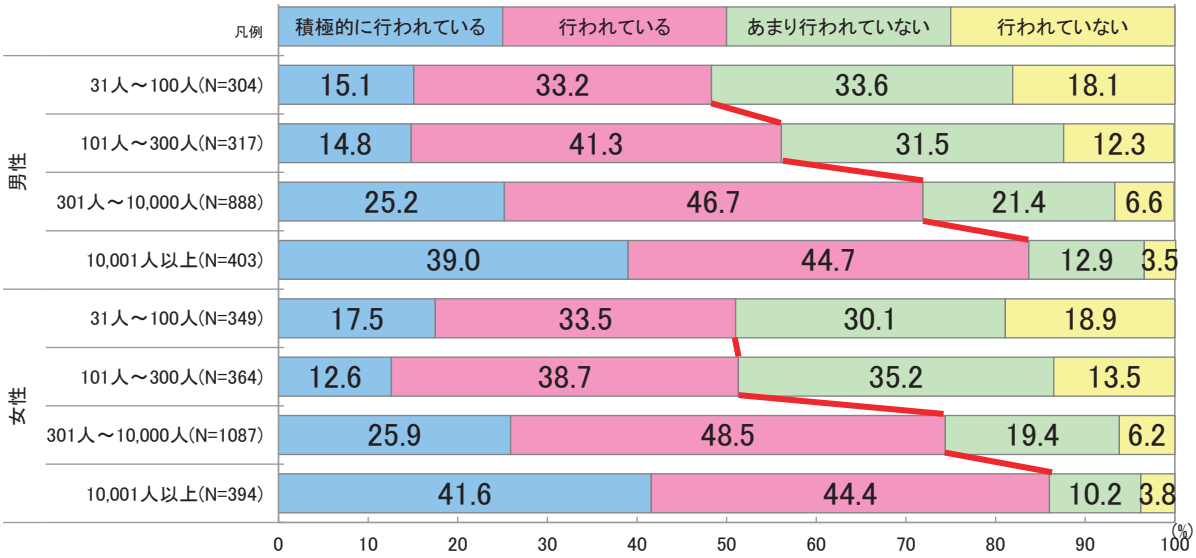
Q1　あなたの会社・団体では、女性活躍推進の取組みが行われていますか。（※女性活躍推進の取組みとは、女性の採用数を増やしたり、女性の育成を促進したり、女性の職域を広げたりすることです。）



企業規模別に女性活躍推進の取組み状況を見ると、企業規模 301 人以上の企業では女性活躍推進の取組みが 7 割以上で行われている（「積極的に行われている」「行われている」の合計）。300 人以下の会社・団体では、取組みが行われているのは 5 割程度となっている。

図表 2-1-2　企業規模別　女性活躍推進の取組み状況

Q1 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。（※女性活躍推進の取組みとは、女性の採用数を増やしたり、女性の育成を促進したり、女性の職域を広げたりすることです。）

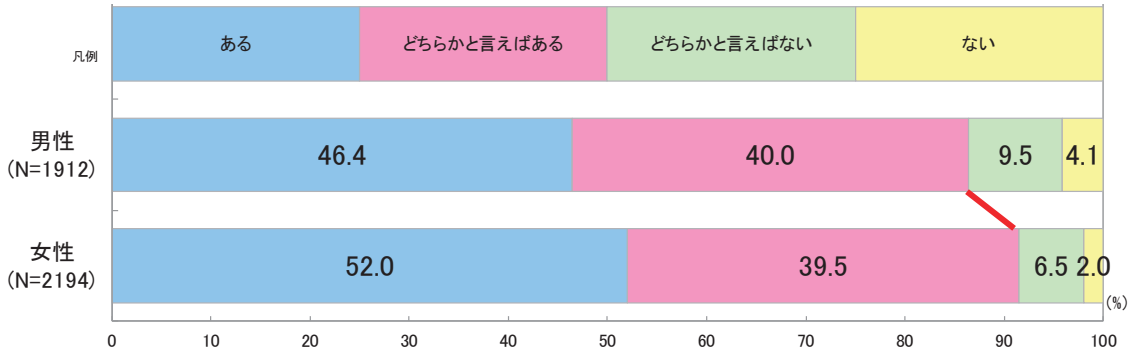


■女性が出産後育児しながら就業継続できる雰囲気がある職場は約 9 割

女性が出産後就業継続できる雰囲気は、男性 86.4%、女性では 91.5%が「ある」「どちらかと言えばある」と回答している。

図表 2-1-3　出産後就業継続できる雰囲気

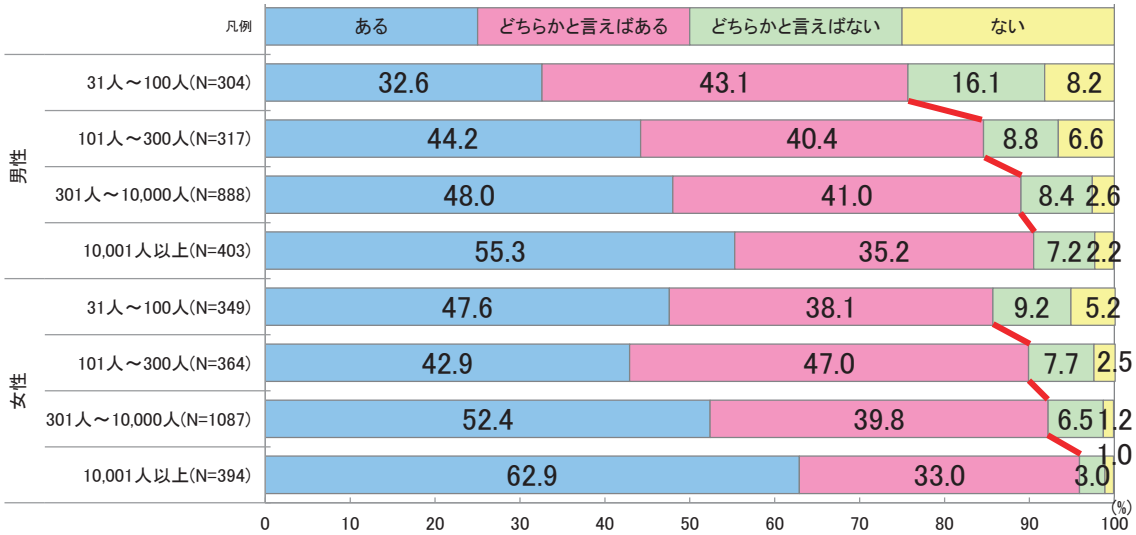
Q2　あなたの職場（部署）では、女性は出産後育児しながら働き続けられる雰囲気がありますか。



女性が出産後就業継続できる雰囲気があるかどうかを、企業規模別に見ると、いずれの規模でも、「ある」「どちらかと言えばある」が 7 割を超えている。男女とも企業規模が大きくなるほど「ある」「どちらかと言えばある」の割合が高くなっている。

図表 2-1-4　企業規模別　出産後就業継続できる雰囲気

Q2　あなたの職場（部署）では、女性は出産後育児しながら働き続けられる雰囲気がありますか。

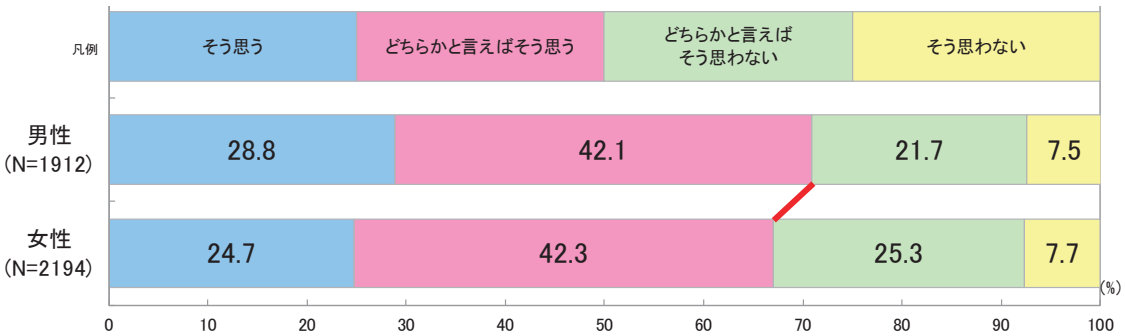


■女性が育児をしながらキャリアアップできる職場は約 7 割

女性が育児をしながらキャリアアップが可能な職場かどうかについては、男性は 70.9%、女性は 67.0%が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答している。

図表 2-1-5　育児をしながら働く女性のキャリアアップ

Q3　あなたの職場では、育児をしながら働く女性が、キャリアアップすることは可能だと思いますか。
（※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）

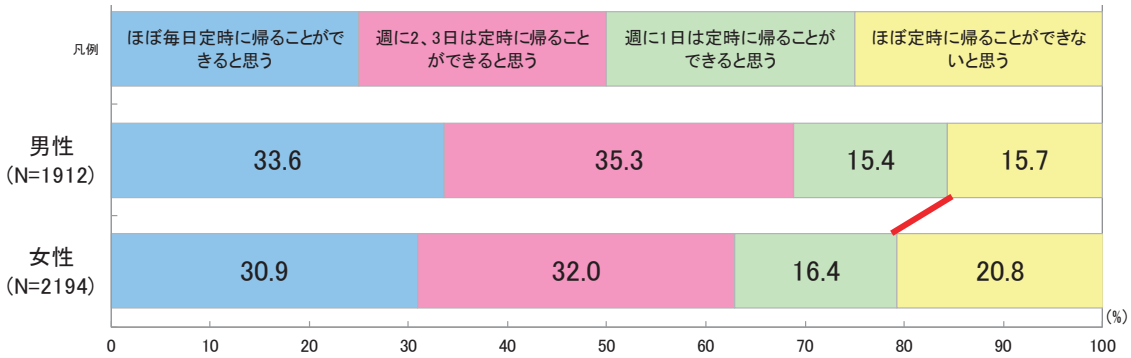


■男性社員が育児・介護で週 2,3 日以上定時帰宅できる職場は、男女とも 6 割以上

男性社員が育児や介護のために定時に帰れる職場かどうかについては、「ほぼ定時に帰ることができないと思う」の割合は女性のほうが多かった。（男性 15.7%、女性 20.8%）

図表 2-1-6　男性社員の育児・介護での定時帰宅

Q4　あなたの職場では、男性社員が育児や介護等のために定時に帰れると思いますか。

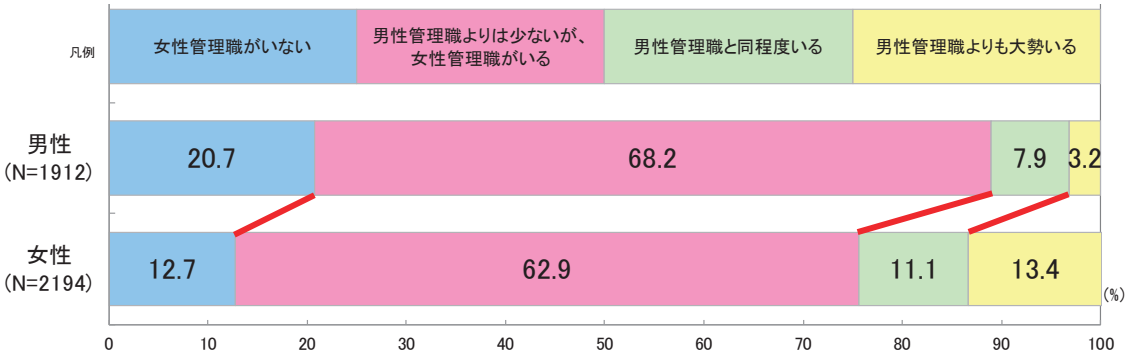


■女性管理職のいる状況は男女で異なる

勤務先に女性管理職がいるかどうかを尋ねた。男性のほうが「女性管理職がいない」という割合が高い。「男性管理職よりも大勢いる」「男性管理職と同程度いる」の割合は女性のほうが高い。

図表 2-1-7　女性管理職のいる状況

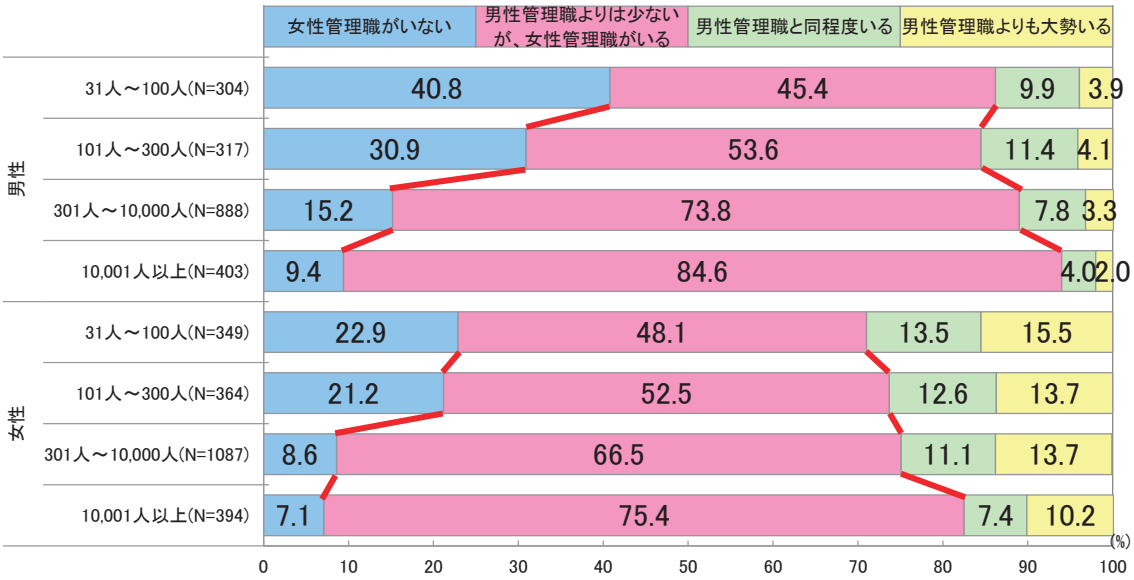
Q5s1　あなたが勤務している会社・団体には、女性の管理職がどの程度いますか。



企業規模別に、女性管理職のいる状況を見ると、企業規模が大きくなるほど「女性管理職がいない」の割合が少なく、「男性管理職よりは少ないが、女性管理職がいる」の割合が高くなっている。

図表 2-1-8　企業規模別　女性管理職のいる状況

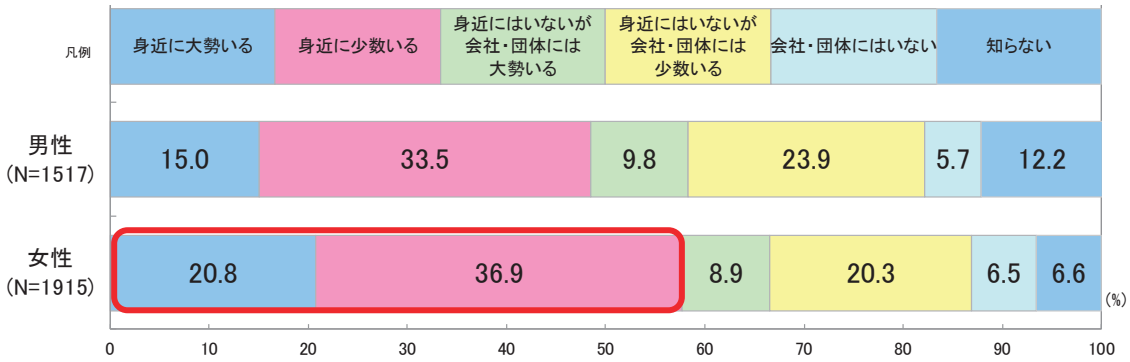
Q5s1　あなたが勤務している会社・団体には、女性の管理職がどの程度いますか。



前問 Q5s1 で「女性管理職がいない」と回答した人以外に対して、女性管理職のうち子育てをしている人がいるかどうかを尋ねた。女性のほうが「身近に大勢いる」「身近に少数いる」という回答の割合が大きい。

図表 2-1-9　子育てをしている女性管理職のいる状況

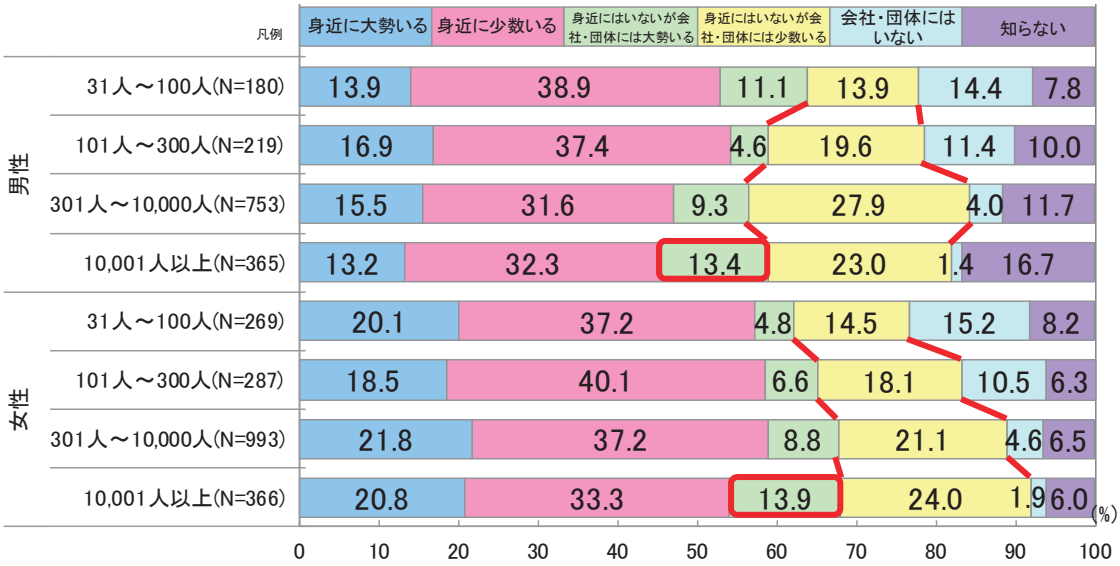
Q5s2　あなたの会社・団体には子育てをしている女性の管理職はいますか。(Q5s1 で「女性管理職がいない」と回答した人以外が対象)



女性管理職のうち子育てをしている人がいるかどうかを企業規模別に見ると、「身近に大勢いる」の割合は、企業規模で大きな違いは見られず、男性では 15%前後、女性では 20%前後であった。10,001 人以上の大企業では「身近にはいないが、会社・団体には大勢いる」の割合が高い。女性では企業規模が大きくなるほど「身近にはいないが、会社・団体には少数いる」の割合が高くなる傾向がある。

図表　2-1-10 企業規模別　子育てをしている女性管理職のいる状況

Q5s2　あなたの会社・団体には子育てをしている女性の管理職はいますか。



＜インタビュー＞

マネージャーが「家庭優先」を公言

・マネージャーが「家庭優先にしろ」と宣言している。仕事か家庭かとなると迷ったり訳が分からなくなるので「家庭優先」と宣言していて、本人も家庭事情でよく休む。（男性）

男女ともロールモデルが少ない

・時短で復帰して子育てしている人はたくさん見ているが、どんどん昇格しているのは見たことがない。上のほうの人は独身が多い。特に女性だと、そういうのは実績があったほうがイメージが持ちやすい。男性側も長期に（育休を）取っているのは 1 人思い浮かぶというレベルなので、実績が増えていったほうがいい。選択肢としては認識しているが、実績があるとイメージしやすい。（男性）

己を過信している人が育児休業が取れないと言っていると思う

・己を過信している人が（育休が取れないと）言っていると思う。俺が回していると思っている人はそうかもしれないが、本来組織はそうではない。プロジェクトリーダーが突然倒れた時でも、○社さん、ちゃんとやってくれたねと言われるためには、いくらでも代わりはいないといけない。そう考えるとただの弱い組織でしかないのかと思う。お客さんから見たら、誰がというよりうちの会社がやってくれればいいと思っていると思う。（女性）

2. キャリア形成支援施策や仕事経験による育成

(1) キャリア形成支援施策について

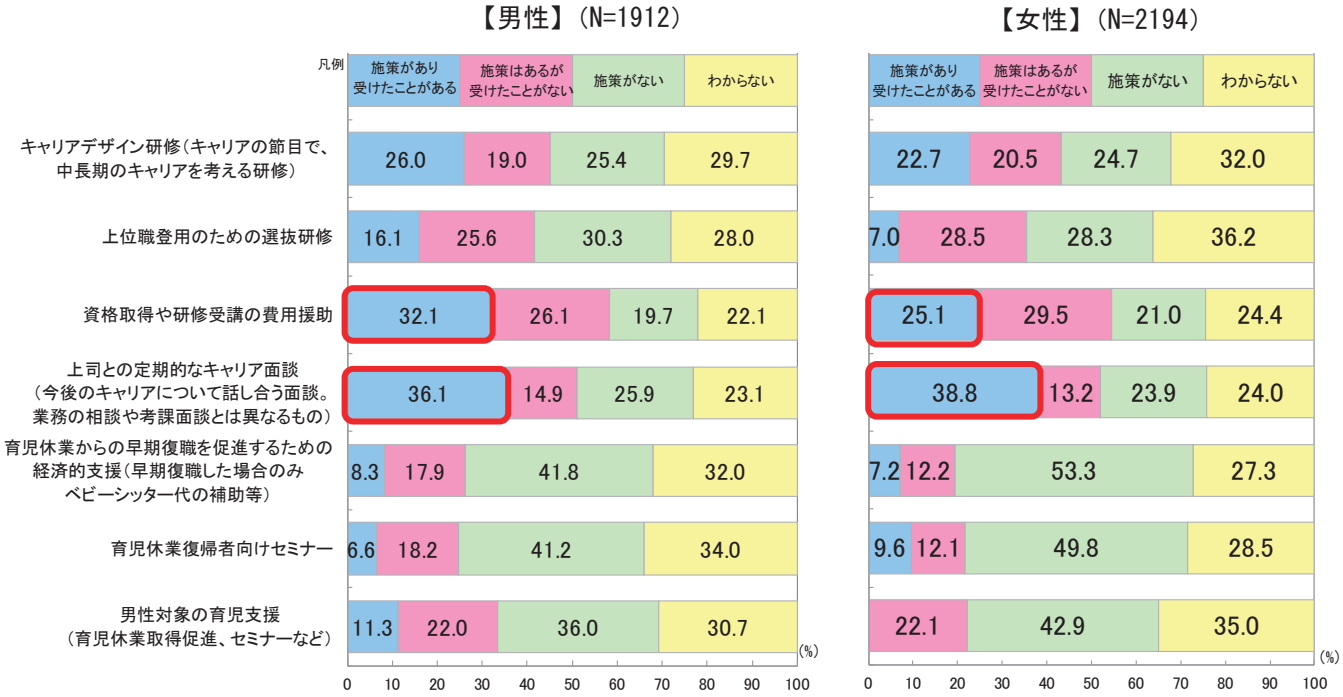
■男女とも「施策があり、受けたことがある」割合が最も多かったのは「キャリア面談」

勤務先のキャリア形成支援施策の有無とその経験について尋ねた。「上司との定期的なキャリア面談」については「施策があり、受けたことがある」と回答している割合が4割程度と最も高い。続いて「資格取得や研修受講の費用援助」だが、男性は、「施策があり、受けたことがある」の割合が32.1%に対し、女性は25.1%と差が見られる。

図表 2-1-11　キャリア形成支援施策

Q7_1～7　あなたの会社・団体のキャリア形成支援施策についておたずねします。以下の施策がありますか。

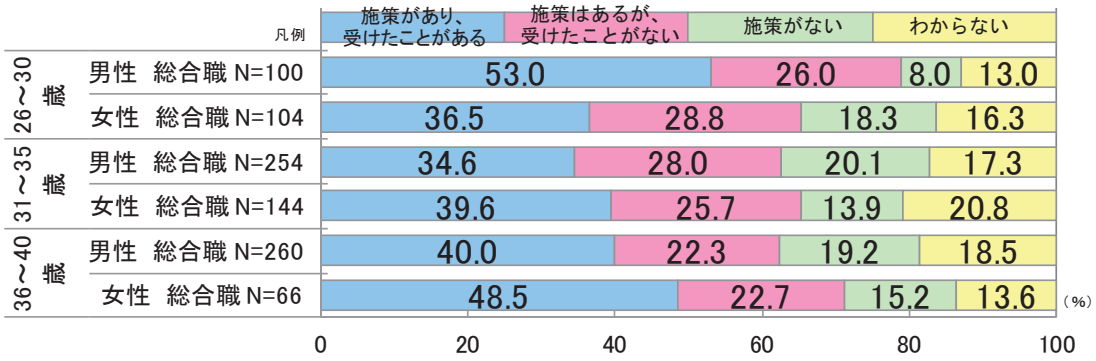
※「男性対象の育児支援」：女性には「施策があり、受けたことがある」の選択肢なし



キャリア形成支援施策別に男女の機会が均等と思われる総合職同士で比較した。サンプルに男女の年齢差があったため（調査対象者属性参照）、年齢も分けて分析した。施策により男女で受けたことがある割合が異なるが、「上位職登用のための選抜研修」のみ、いずれの年齢階層でも男性のほうが「施策があり、受けたことがある」割合が 10 ポイント以上高かった。

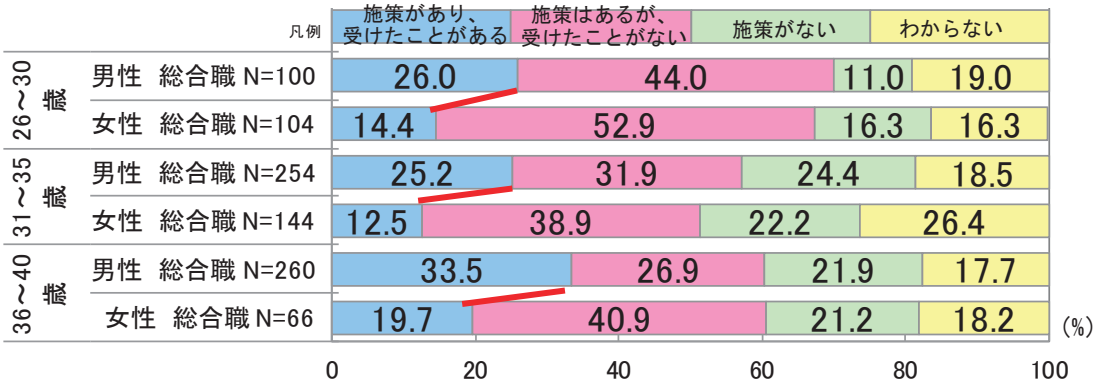
図表 2-1-12 【総合職】年齢階層別　a.キャリアデザイン研修

Q7_1 a. キャリアデザイン研修（キャリアの節目で、中長期のキャリアを考える研修）



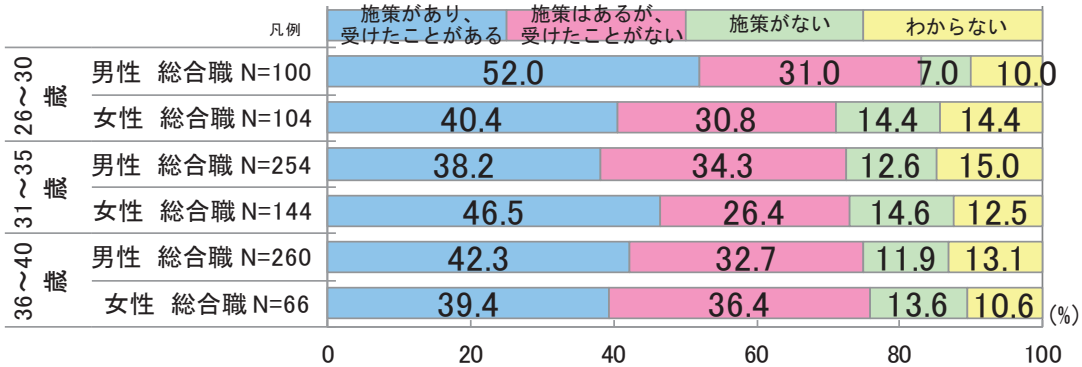
図表 2-1-13 【総合職】年齢階層別　b.上位職登用のための選抜研修

Q7_2 b. 上位職登用のための選抜研修



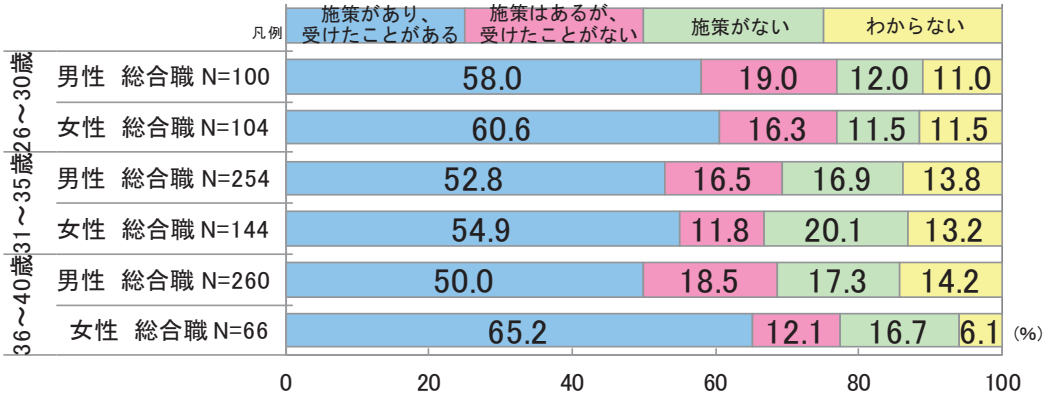
図表 2-1-14【総合職】年齢階層別　c.資格取得や研修受講の費用援助

Q7_3 c. 資格取得や研修受講の費用援助



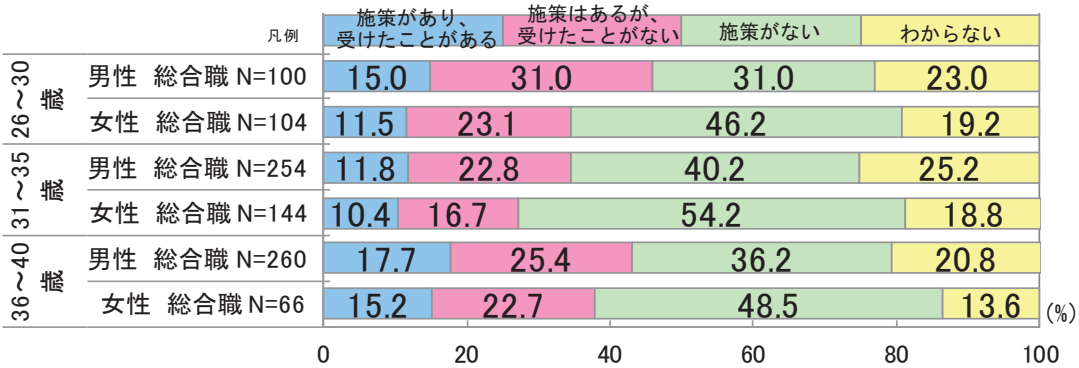
図表 2-1-15 【総合職】年齢階層別　d.上司との定期的なキャリア面談

Q7_4 d. 上司との定期的なキャリア面談（今後のキャリアについて話し合う面談。業務の相談や考課面談とは異なるもの）



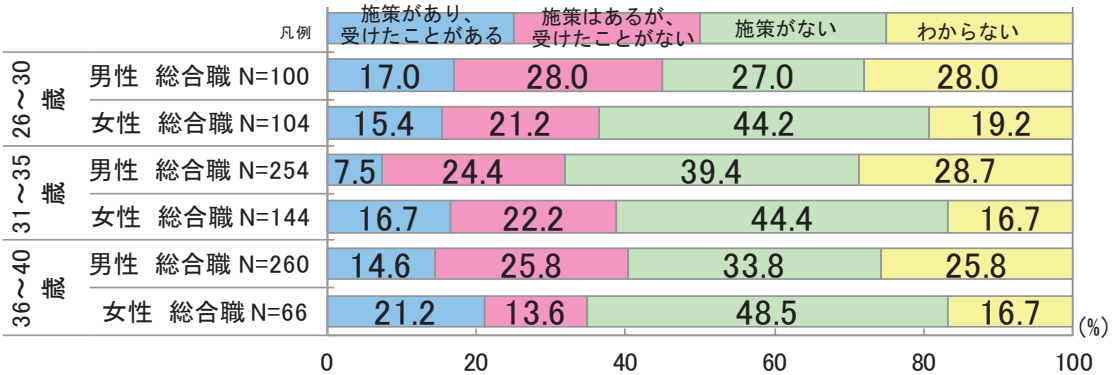
図表 2-1-16 【総合職】年齢階層別　e.育児休業からの早期復職を促進するための経済支援

Q7_5 e. 育児休業からの早期復職を促進するための経済的支援（早期復職した場合のみベビーシッター代の補助等）



図表 2-1-17 【総合職】年齢階層別　f.育児休業復帰者向けセミナー

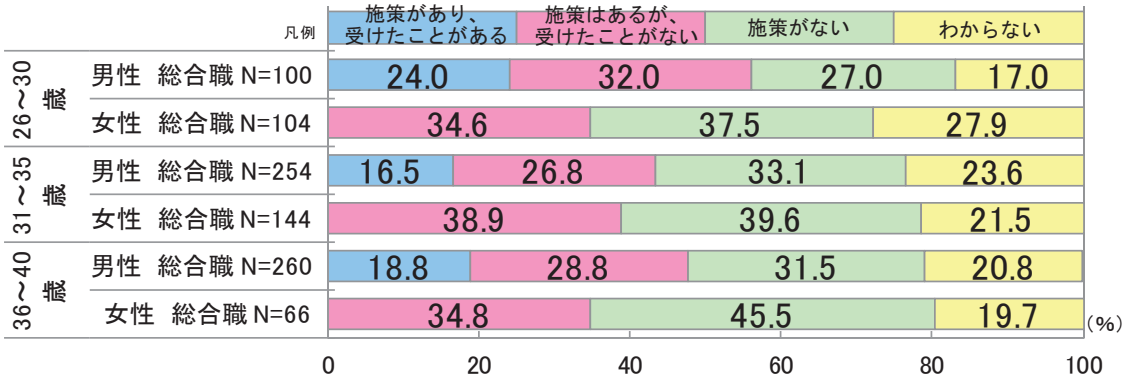
Q7_6 f. 育児休業復帰者向けセミナー



図表 2-1-18 【総合職】年齢階層別　g.男性対象の育児支援

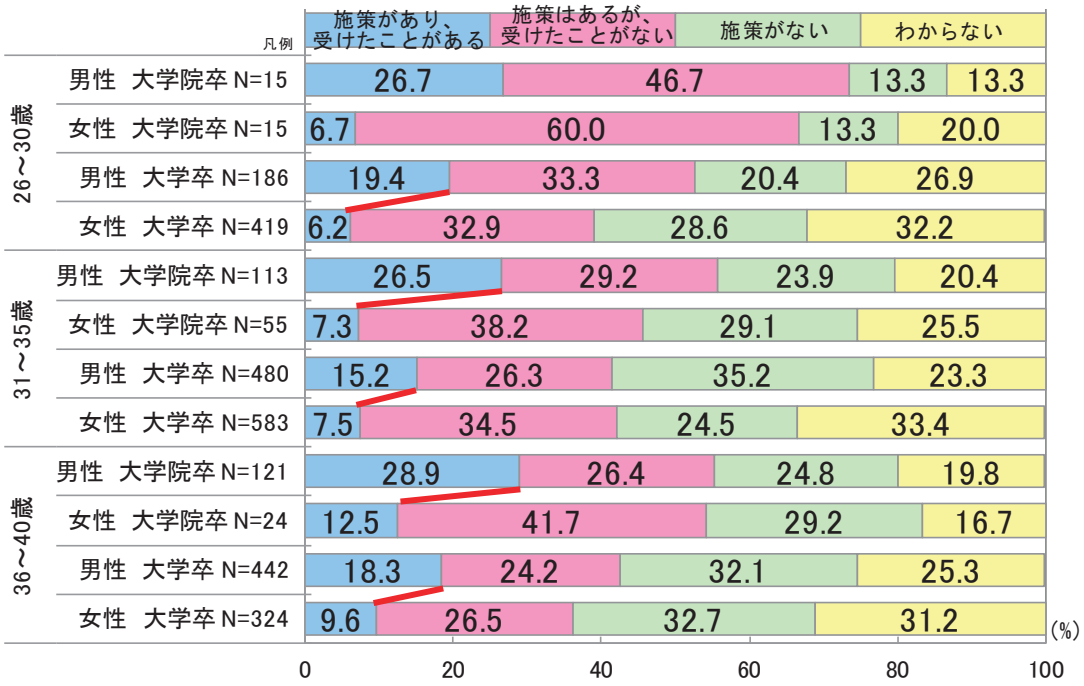
Q7_7 g.男性対象の育児支援（育児休業取得促進、セミナーなど）

※「男性対象育児支援」については、女性は「施策があり、受けたことがある」は選択肢なし



「b.上位職登用のための選抜研修」について、さらに、大学院卒・大学卒者を対象に学歴別、年齢階層別に確かめた。大学卒で見てもいずれの年齢階層においても、男性に比べて女性の「受けたことがある」割合が低い。（大学院卒はサンプル数が少ないセルがあるため参考値）

図表 2-1-19 【大学院卒・大学卒】年齢階層別　学歴別　b.上位職登用のための選抜研修



※サンプル数 50 以下は参考値

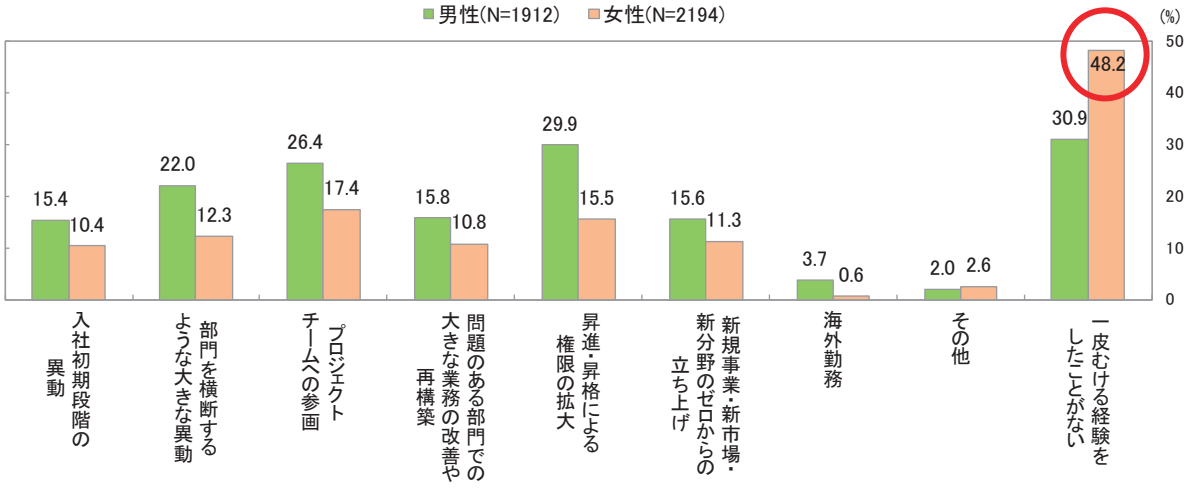
(2) 仕事経験

■「一皮むける経験」の男女差が大きい

一皮むける経験をしたことがあるかどうか、またその経験がどういったものなのか尋ねた。女性は「その他」を除くいずれの項目においても男性より割合が少なく、「一皮むける経験をしたことがない」は 48.2%と約半数に上っている。

図表 2-1-20　一皮むける経験

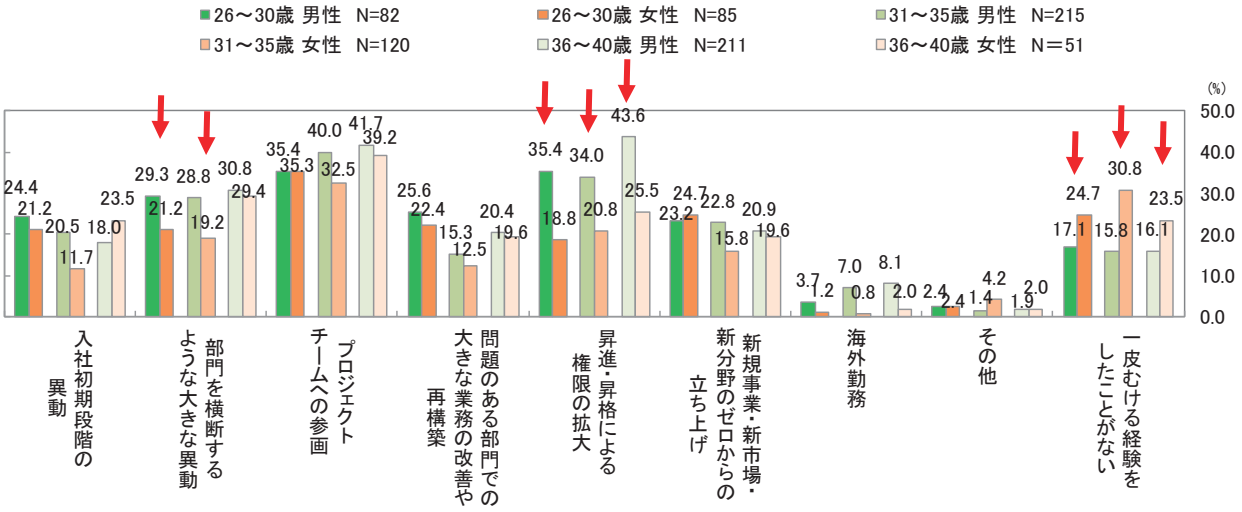
Q16　あなたは、以下のような、仕事の能力が大きく伸びたり、自信を持った「一皮むける経験」をしたことがありますか。当てはまるものをすべて選んでください。(複数回答)



男女総合職（無職期間のない人）に限定して「一皮むける経験」を年齢階層別に比較した。いずれの年齢階層においても、女性の「一皮むける経験をしたことがない」割合は男性よりも７ポイント以上の差があった。「昇進・昇格による権限の拡大」は男女間で違いが大きいが、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。

図表 2-1-21 【総合職・無職期間のない人】年齢階層別　一皮むける経験

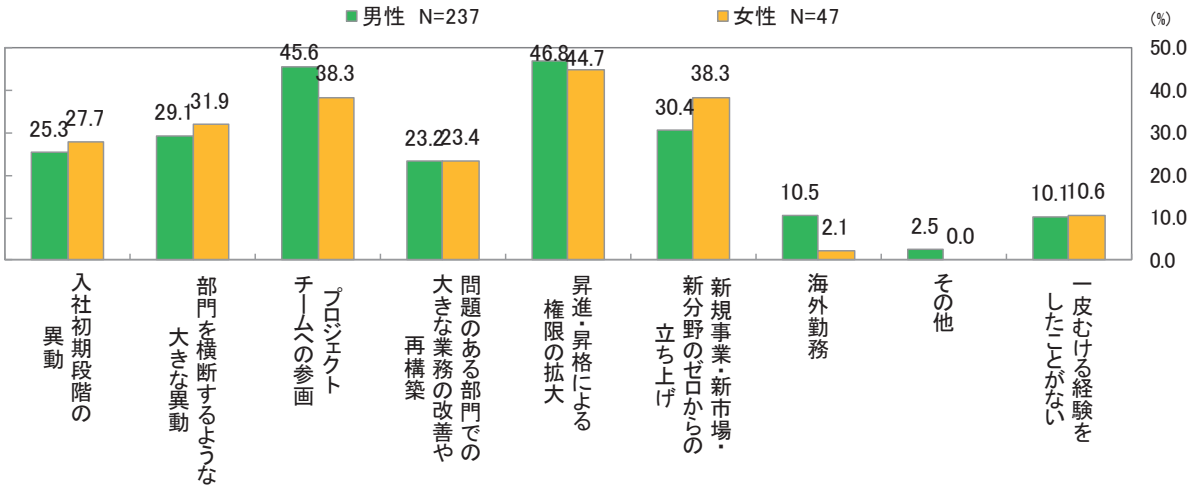
Q16　あなたは、以下のような、仕事の能力が大きく伸びたり、自信を持った「一皮むける経験」をしたことがありますか。当てはまるものをすべて選んでください。（複数回答）



（参考）現在「部長以上及び部長相当職以上」「課長及び課長相当職」の男女の「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」に大きな差は見られなかった。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。（現在の職位は次グラフ参照）

図表 2-1-22 【部長、課長以上】一皮むける経験

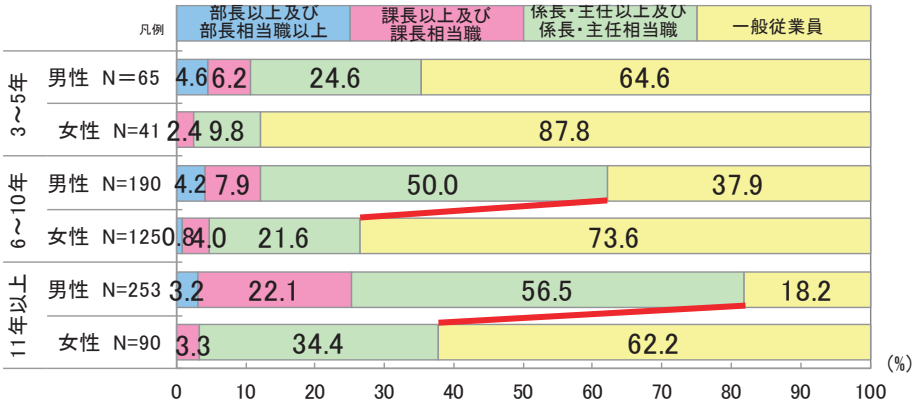
Q16　あなたは、以下のような、仕事の能力が大きく伸びたり、自信を持った「一皮むける経験」をしたことがありますか。当てはまるものをすべて選んでください。（複数回答）



※サンプル数 50 以下は参考値

（参考）現在の職位：男女総合職の職位を現在の勤務先の勤続年数別（無職期間のない人）で比較した。6～10 年で男性は半数以上が、「係長・主任及び係長・主任相当職」であるのに対し、女性は約 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、更に男女差は拡大し、男性の「一般従業員」は 18.2%に対し、女性は 62.2%となっている。

図表 2-1-23 【総合職・無職期間のない人】勤続年数別　職位

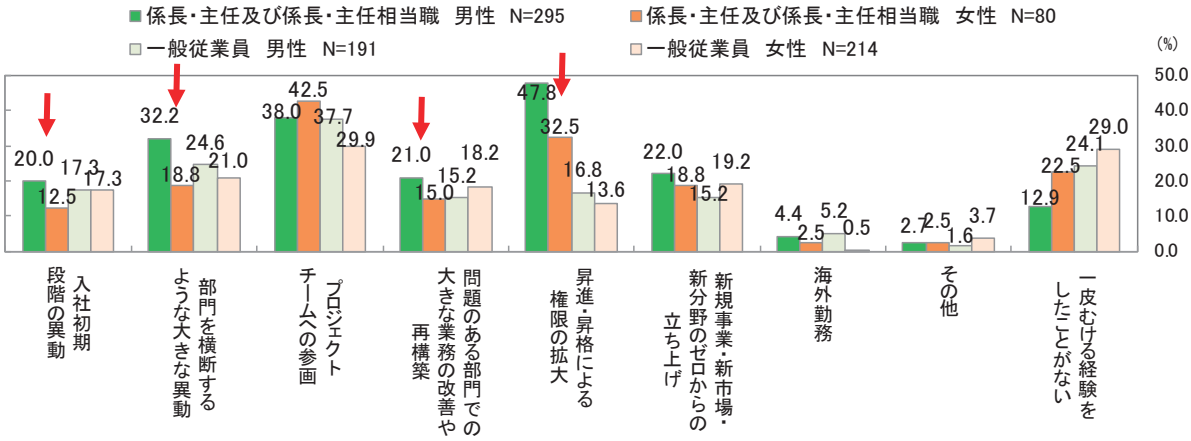


※サンプル数 50 以下は参考値

男性のほうが現在の職位が高いことから（前ページ参照）、職位別でも男女を比較した。ただし部長職は男性 48 人、女性 12 人、課長職は男性 189 人、女性 35 人でサンプルが少なく比較が困難なため、総合職の係長、一般従業員の比較をした。一般従業員では「プロジェクトチームへの参画」の男女差が最も大きかった（男性 37.7%、女性 29.9%）が、他の項目は男女で 5 ポイント以上の差があるものはない。係長になると「昇進・昇格による権限の拡大」「部門を横断するような大きな異動」「入社初期段階の異動」「問題のある部門での大きな業務の改善や再構築」については、男性のほうが女性よりも 5 ポイント以上高かった。つまり、女性は係長・主任での「一皮むける経験」が少ないために、非管理職にとどまっているのではないかと考えられる。

図表 2-1-24 【総合職】職位別（係長、一般従業員） 一皮むける経験

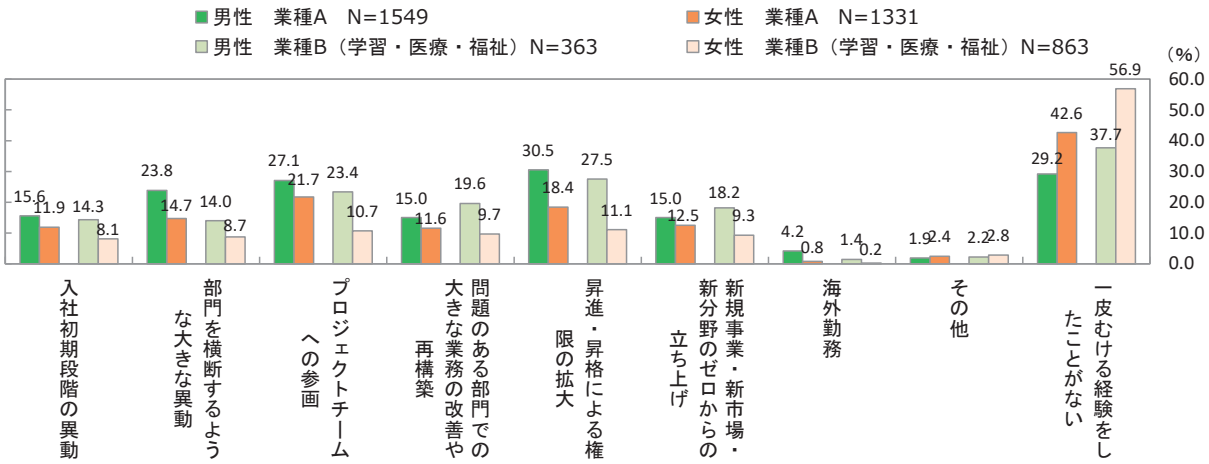
Q16　あなたは、以下のような、仕事の能力が大きく伸びたり、自信を持った「一皮むける経験」をしたことがありますか。当てはまるものをすべて選んでください。（複数回答）



業種をA、Bの2つのグループに分類して「一皮むける経験」の男女の違いを確かめた。Aグループは一般企業（主に新卒を採用し、社内で異動などを通じて育成するキャリアパスが主流の企業）で構成されている業種、Bグループは教育・学習支援、医療、福祉といった専門的な技術や知識、資格などが必要とされる業種である（注参照）。業種Bのほうが、男女とも「一皮むける経験をしたことがない」の割合が高かった。しかしながら、業種A、Bともに、「一皮むける経験をしたことがない」「その他」以外の項目においては、すべて男性の割合のほうが女性よりも高くなっている。

図表 2-1-25　業種A、B別　一皮むける経験

Q16　あなたは、以下のような、仕事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）



※注　業種A：農業・林業・漁業・鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、複合サービス業（協同組合、郵便局）、その他のサービス業、公務（他に分類されるものを除く）、その他

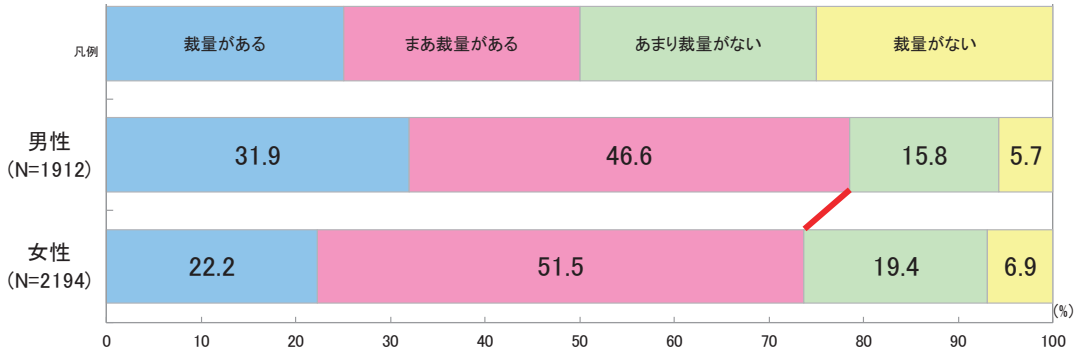
業種B：教育・学習支援業、医療、福祉

■男性のほうが仕事の裁量がある、という回答が多い

男性のほうが「裁量がある」「まあ裁量がある」とも、女性よりも高かった。

図表 2-1-26　仕事の裁量の有無

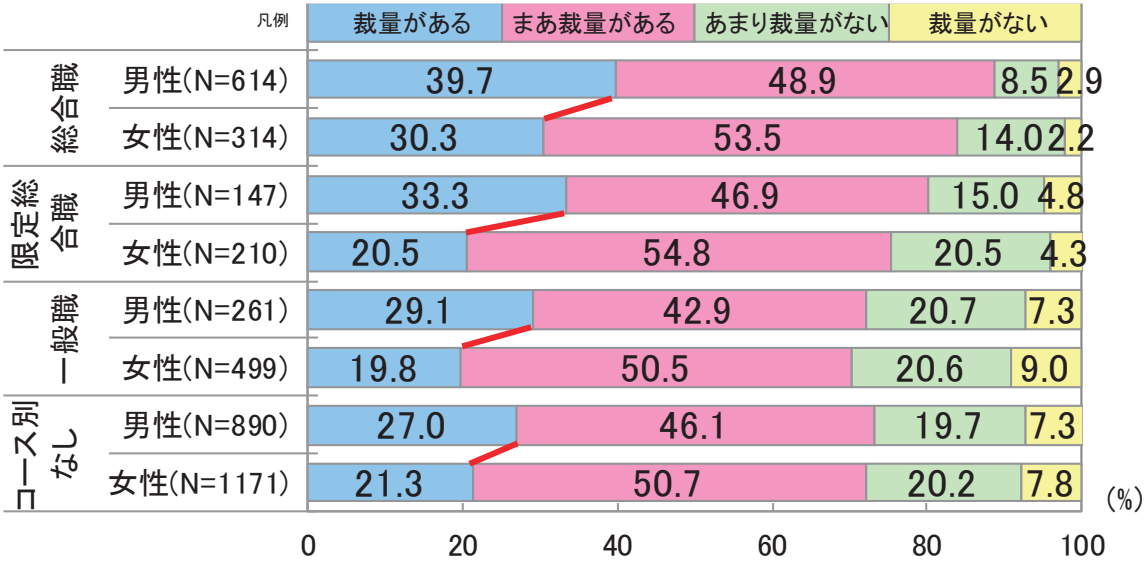
Q26　あなたは、自分で仕事の順番・やり方を決める裁量がありますか。



仕事の裁量についてコース別に男女で比較すると、いずれのコースにおいても、男性のほうが「裁量がある」の割合が高い。

図表 2-1-27　コース別　仕事の裁量の有無

Q26　あなたは、自分で仕事の順番・やり方を決める裁量がありますか



＜インタビュー＞

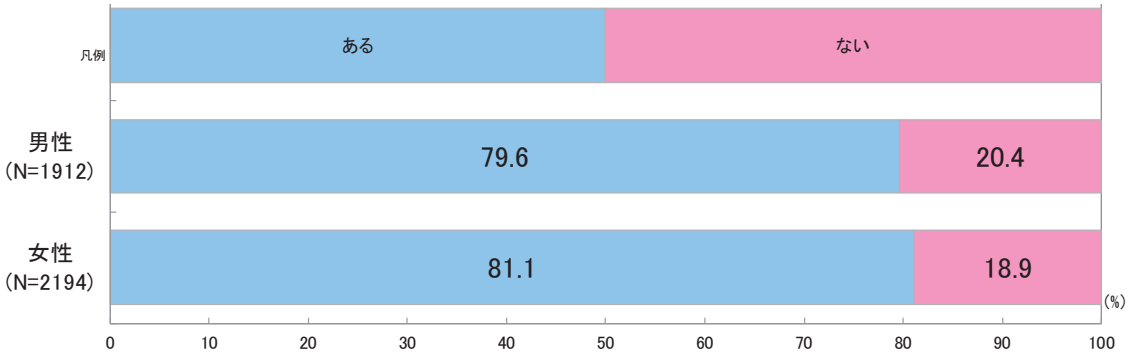
上司にも話せる。仕事も自分の裁量でできる

・直属の上司には好き勝手言っている。ワークライフバランスがくずれていると言っている。話しちゃう。話しちゃうのがいけないかもしれないが、言える。今の部署はそういったこと（残業が当然、残業が評価されること）はない。自分の裁量でできる。長くいればいいという人はいない。（男性）

■男女とも約 8 割の人が、仕事の面白さを感じた経験をしている

図表 2-1-28　仕事の面白さを感じた経験

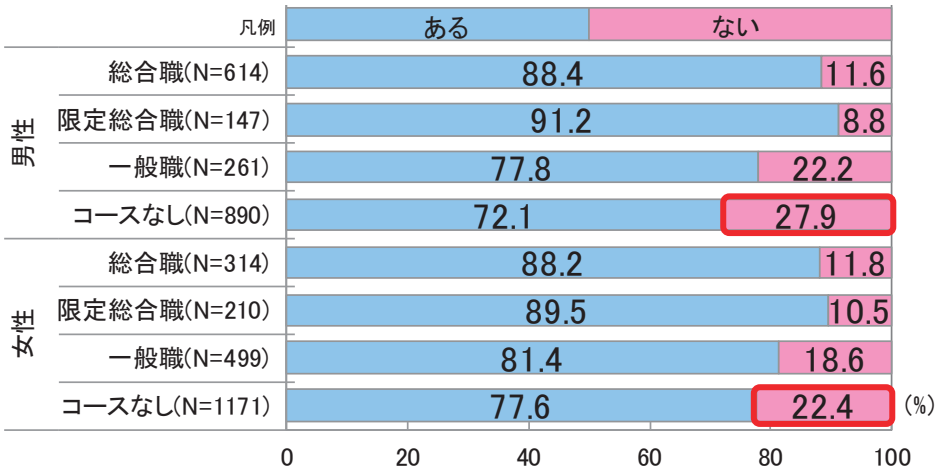
Q17　仕事の面白さを感じた経験はありますか。



コース別に仕事の面白さを感じた経験を見ると、男女ともいずれの属性においても「(仕事の面白さを感じた経験が) ある」という人が 7 割を超えている。男女とも「コースなし」の人の「(仕事の面白さを感じた経験が) ない」が高い割合となっており、男性では 27.9% と 3 割近い。

図表 2-1-29　コース別　仕事の面白さを感じた経験

Q17　仕事の面白さを感じた経験はありますか。



＜インタビュー＞

男性には当たり前の経験でも、女性は志願しなければならない

・ある職場を経験したいといったら希望がかなって、その職場を経験させてもらえた。大変だったが。(中略) 男性社員は 3 年目とか 4 年目にその職場に行くのが慣例。女性社員はそこには行かず、ずっと社内にいる人が多い。男女で扱いが違うというのは昔ながらの悪いところ。女性は志願しないと行けない。男性には知っておいたほうがいいという考え。男性は行かない人は聞いたことがない。(女性)

上の世代のバイアス

・上の世代の人はバイアスがかかっている。今後、そういうところは少しずつ取れてくると思う。（バイアスというのは）男性のほうが（人材として）使いやすい、自分が好きにやれる。もともと女性の総合職がいない時代の人。人の見方とか、女性に与える仕事、与えない仕事とか、バイアスかけている人がいると個人的には思う。（中略）自分の妻を見ていると、細かい仕事が得意だとは思えない。人の得意、不得意だと思う。（男性）

育休している間に配偶者が昇格し、さらに忙しくなる

・育休している間に、配偶者が早く昇格していくので、仕事の幅や量が増えて、忙しくなったので私がやらなくちゃ、という感じだった。暗黙の了解だった。子どもを産んで休んでいる期間があるので、そこはどうしても休んでいるので理解はできるが、同期同士で結婚しているのに役職に差がついているのは、うーんと思う時もある。私もちゃんと仕事をこなしていれば自分も上がれると思っていたので。（女性）

上の世代は「できない前提」

・年代による意識の差はあまり感じない。ただ、海外勤務は子育てしながらできるの？という気持ちはあると思う。私はできるのではないかな、と根拠のない自信はある。できない前提は上の世代、できる前提は自分。海外勤務を子連れで女性がしているのは自社ではないと思う。国内はいくつか例がある。まだ難しいと思われているケース。男性なら奥様が仕事を辞めるか休んでいくことは多い。女性が家族を引き連れて行くのは当たり前と思われていない。（女性）

キャリアを実現していくことの戦い

・ジレンマを感じていたのは異動希望が通らないこと。仕事のモチベーションがしんどかった。家庭生活に伴う部分よりは会社制度。もがきながら進んでいく。生活を大変と思ったことはない。キャリアを実現していくことの戦い。キャリアを積んでいくということ。行きたい部署が複数ある。今の関連部署だけで終わりたくない。仕事人生は30～35年。（女性）

＜アンケート調査自由記述＞

仕事が楽しいとプライベートにも好影響があるのではないか

・仕事が楽しいと思うことで人生の多くの時間が楽しくなって、きっとその感情がプライベートでも子どもに良い影響を与えると信じている。（男性/末子4～6歳/育休経験者/情報通信業/営業等の事務）

・人生の半分以上1日の半分以上費やすものに対してプライドを持ちやりがいを感じながら関わるのはいいことだと思う。（女性/末子0歳/育休中/教育、学習支援業/職種その他/コースなし）

3. 仕事と家庭の両立状況～育児休業取得状況、働き方、家事・育児時間の違い等

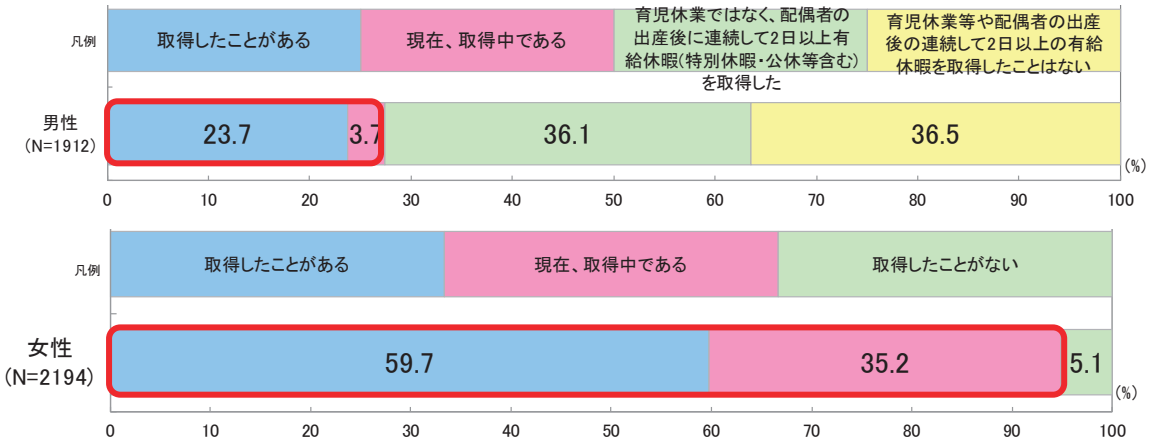
(1) 育児休業、短時間勤務制度の利用状況

■女性は 9 割以上が育児休業を取得しているが、男性は 3 割に満たない

男性は「取得したことがある」「現在、取得中である」を合わせると 27.4%で、女性の 94.9%と大きな差がある。いずれも全国の平均値よりも高かった（令和 2 年厚生労働省 雇用均等調査：男性 12.65%、女性 81.6%）。男性では「育児休業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」人も 36.5%いる。

図表 2-1-30　育児休業取得状況

F2s1as2, F2s1as1　これまでに育児休業を取得したことがありますか。

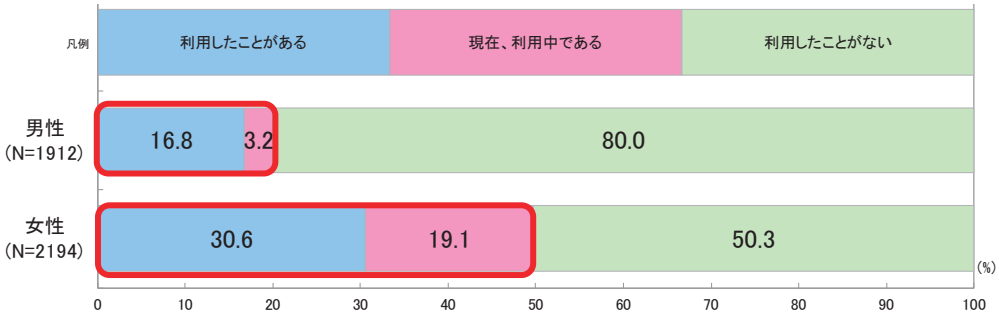


■短時間勤務制度の利用も男女差が大きい

男性では「利用したことがある」「現在、利用中である」を合わせると 20.0%であるのに対して、女性は 49.7%と、倍以上異なる。

図表 2-1-31　短時間勤務制度の利用状況

F1　これまでに短時間勤務制度を利用したことがありますか。



育児休業の取得や短時間勤務の利用は女性に大きく偏っている。総合職に限っても、男女で現在の職位の差が見られた（57 ページ参照）。女性は育児休業の取得や短時間勤務の長期間の利用等による、いわゆるキャリアロスが生じている可能性がある。

(2) 第一子が生まれる前後の働き方変化

■約 4 割の女性が、残業する働き方から定時帰りへと、大きく働き方を変えている

子どもが生まれる前の働き方（Q24_1）と、現在の働き方（Q25_1）を掛け合わせ、働き方を変えた人と変えていない人を、「残業時間を減らしたのかどうか」「定時に帰宅しているかどうか」を軸に分類した。女性では「残業からほぼ毎日定時帰りにした人」が 42.0%と最も多かったが、男性はわずか 15.7%だった。しかしながら、男性も「残業を減らした人」16.4%を合わせると、残業を減らす方向に働き方を変えた人が約 3 割いた。男性で最も割合が多かったのは「変わらず残業している人」で 25.5%を占めている。

図表 2-1-32　子どもが生まれる前と現在の本人の働き方（育児休業の人除く）の変化の分類

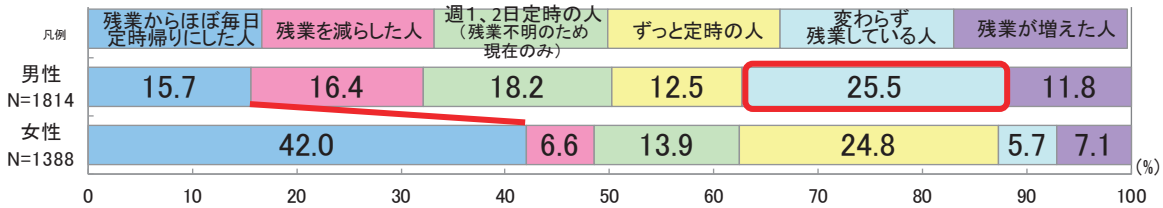
Q24_1　以下の時期にあなたと配偶者はどのような働き方をしていましたか。それぞれについてお答えください。男性：第一子が生まれる前のあなた　　女性：第一子妊娠前のあなた

Q25_1　現在、あなたと配偶者はどのような働き方をしていますか。それぞれについてお答えください。

(N)			N	Q25_1　現在の働き方				
				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
Q24-1 第一子が生まれる前の働き方	男性	毎日、常に、残業を4、5時間くらいしていた	341	104	99	55	35	48
		毎日、常に、残業を2、3時間くらいしていた	624	20	246	144	118	96
		毎日、常に、残業を1時間くらいしていた	317	3	41	112	83	78
		週に1、2日くらいは定時に業務を終えることがあった	224	3	25	40	94	62
		ほぼ毎日、定時に業務を終えていた	308	3	16	19	44	226
		働いていなかった	28	1	4	3	8	12
	女性	毎日、常に、残業を4、5時間くらいしていた	163	15	19	29	23	77
		毎日、常に、残業を2、3時間くらいしていた	335	4	29	43	62	197
		毎日、常に、残業を1時間くらいしていた	231	2	15	35	47	132
		週に1、2日くらいは定時に業務を終えることがあった	256	2	4	12	61	177
		ほぼ毎日、定時に業務を終えていた	403	6	5	19	29	344
		働いていなかった	33	2	2	2	5	22

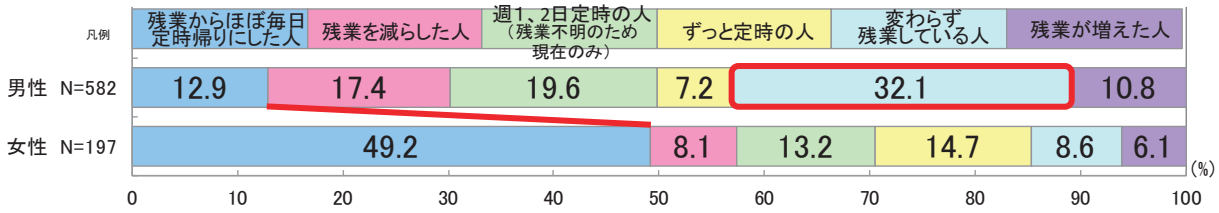
働き方変化の分類	Q24_1×Q25_1　まとめ（働いていなかった人除く）	男性		女性	
		N	%	N	%
	残業からほぼ毎日定時帰りにした人	284	15.7	583	42.0
	残業を減らした人	298	16.4	91	6.6
	週1，2日定時の人（残業不明のため、現在のみ）	330	18.2	193	13.9
	ずっと定時の人	226	12.5	344	24.8
	変わらず残業している人	462	25.5	79	5.7
	残業が増えた人	214	11.8	98	7.1

図表 2-1-33　働き方が変化した人の割合



同様に総合職の働き方の変化を確認した。女性では 49.2%が、「残業からほぼ毎日定時帰りにした人」に働き方を大きく変えているが、男性は 12.9%にとどまっている。男性で「残業を減らした人」は 17.4%で、「残業からほぼ毎日定時帰りにした人」と合わせると働き方を変えたのは 30.3%だった。しかしながら「変わらず残業している人」が 32.1%と最も多くの割合を占めていた。

図表 2-1-34 【総合職】働き方が変化した人の割合



＜インタビュー＞

残業が当たり前の職場で、定時に帰りづらいが…

・みな定時には全然帰らない。7、8 時まで残る。残業はできないので定時に帰ります、というお願いをした。お迎えがあるので定時でダッシュ。時短を長くとるよりもフルタイムにしたほうがいいと言われたので、そうした。早くフルタイムに戻したかった。時短だと異動希望を出しても希望がかなえられない。家庭は楽になるが、次のことを考えた。（女性）

徹夜から時短へ

・出産前は自分も徹夜して働いていた。がむしゃら。そこからいきなり時短で、というのは結構大変だった。自分の計画を立てるという、何をどのくらいでできるか。徹夜時代は何をどのくらい時間をかけているかは自分でもわかっていなかった。限られた時間で成果を出すのは結構難しいし、上司に理解してもらうのも難しいと思った。時間内にどのくらいできるのだろうかと思った、だんだんつかんでいった。（女性）

男性社員と同じようにやらないと認めてもらえない

・最初の頃は朝から晩まで働いていた。男性社員も同じようにやっている中で、自分も同じようにやらないと認めてもらえないような気がして、普通に夜勤もやりながら働いていた。（中略）夜勤で体調を崩す人もいたので、上司はやらないほうがいいとか、やめようということもあって、今は本人の希望に沿ってやることになっている。その当時は健康も大丈夫だったので夜勤もしていた。（女性）

育休取得よりも定時に帰宅してほしい

・夫が育休を 1 か月取った時はありがたかったが、1 か月育休を取るよりも 3 か月定時で帰ってきてくれたほうがいい。夕飯作る時、お風呂入れる時、寝かせる時等、夕方からの

時間にいてくれているというのが大きい。昼間は出かけたりすることもできるが、夜早く帰ってきてほしい。（女性）

夫の会社のノー残業デーを「お迎えの日」に設定

・お迎え担当を決めたのは明確な理由があって、夫の会社は水・金は残業ができなかった。残業をするのに申請書を出さないといけないというハードルの高い会社。そこで必然的に、水・金はお迎えしかできないということになった。（女性）

私が働くから保育園に入る、という考えがあった

・（お迎え担当は自分、という考えについて）保育園に入るのは、私が働くから入るから、自ずとつながっていると思っていた。別に（お迎えは）交代でもいいと思った。（女性）

2 人とも働きやすい状況が整っていてこそデュアルキャリアカップルになれる

・デュアルキャリアカップルとしてやっていくのであれば、相手の働く環境もそうでないと不可能だと思う。デュアルキャリアカップルにはいろいろなバランスがあると思う。稼ぎ頭はこちらと決めるパターンと 2 人で貫いていくパターンなどいろいろなパターンがあって、どれが正解かはない。どの形をやるにしても、社会全体として、働きやすさが整っていないと、どちらかにしわよせがいく。自分の会社の働きやすさが整っていても、配偶者の会社の働きやすさが整っていない時には、その分まで、整っている人の方がカバーに入らないといけない。そうなると、働きやすい会社に就職した人のほうがキャリアップというところで、もちろんその会社は大丈夫と言ってくれるだろうが、自分の仕事をしている感や仕事に費やせる時間、満足できる仕事ができているかが恐らく変わってきてしまう。両方が働きやすいという状態が整っていてこそ、デュアルキャリアカップルであり、一緒に子育てをすることが実現できると思う。（女性）

＜アンケート調査自由記述＞

時短を使っているのは子どものためなのに…

・男の人はまだまだ、奥さんが定時で帰り育児家事するのが当たり前だと思っているのでその考え方を変えていってほしい。共働きで時短を使っていても、それは子どものためなのに俺はお前より仕事してきた感も出してくるのはどうかと思う。男の人もどんどん育休取って時短勤務も使えばいいと思う。（女性/末子 4～6 歳/時短中/製造業/製造・生産現場の作業/一般職）

必要な時に休める環境が必要

・男性の育休義務化と言われているが、いろんな人がいると思うが、必ずしも男性がいたほうが良い場合ばかりではないと思う。特に我が家の場合は、旦那が出産後 2 か月以内に育休取得しなければならなかったが、産後 2 か月なんかどこにも出かけられないので 1 週間 3 人で家でだらだらしてただけなので、不要と感じた。それより子どもが体調悪い時に休んでくれるとか、母親が体調悪い時とか、必要な時に休める環境が必要かと思う。そう

することで、母親が仕事復帰してもお互いの仕事状況を考慮し休みを取ることで、お互いがキャリアアップできると考える。（女性/末子 2 歳/製造業/設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等/限定総合職）

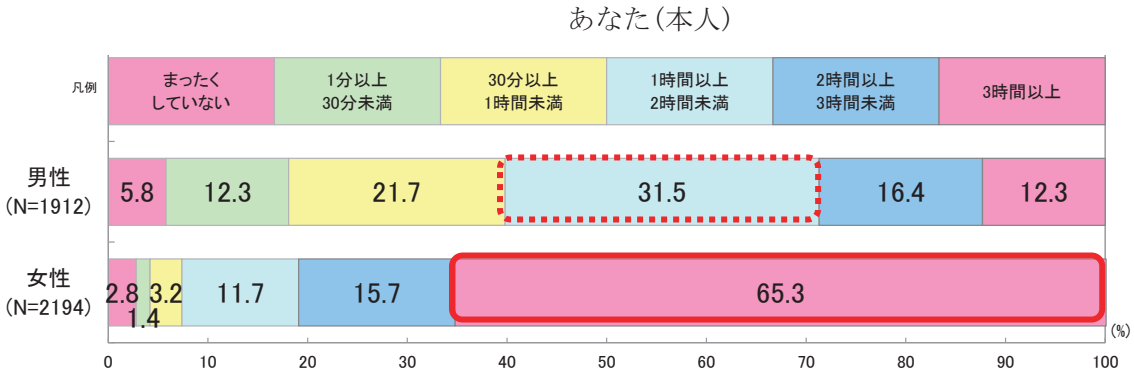
（3）家事・育児時間

■家事・育児時間は女性に偏っている

現在の本人の家事・育児時間を見ると、女性は「3 時間以上」が 65.3%と半数を超えている。男性で最も割合が多かったのは「1 時間以上 2 時間未満」の 31.5%であった。男性は 2 時間未満の人が約 7 割となっている。家事・育児時間の男女の差が非常に大きい。

図表 2-1-35　本人の家事・育児時間

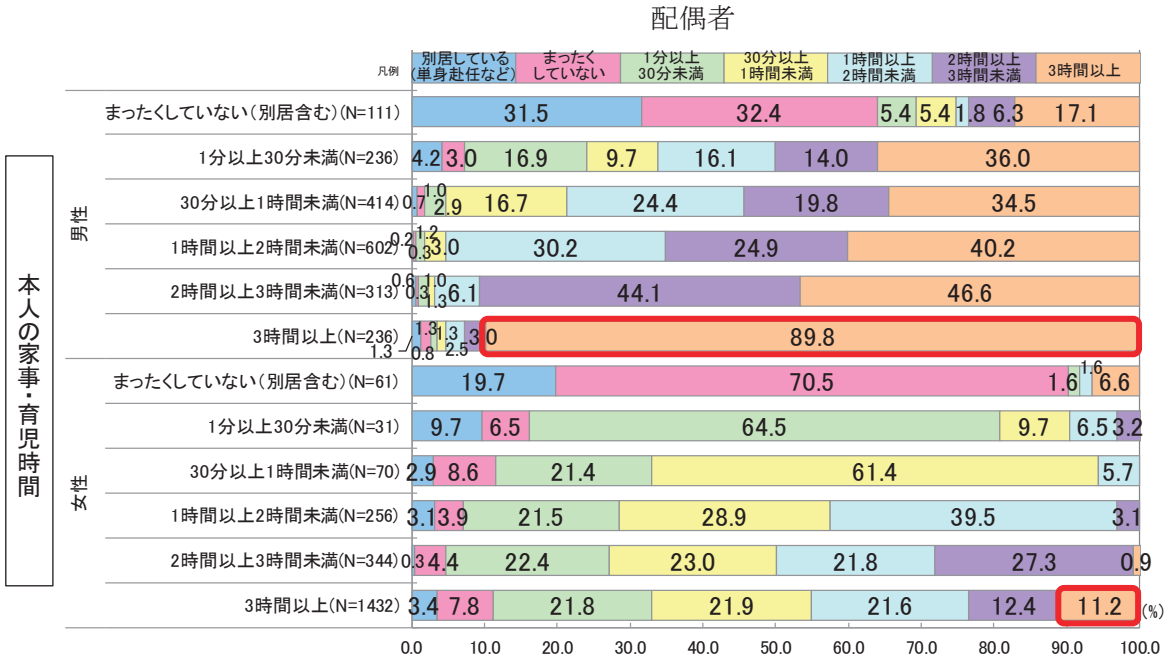
Q28_1　男性【育休中の場合】現在の、配偶者の仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。
女性【夫婦ともに育休中の場合】現在のあなたと配偶者の 1 日の家事育児時間はどのくらいですか。
男女共通【上記以外】現在のあなたと配偶者の仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。



本人の家事・育児時間別に配偶者の家事・育児時間を分析した。男性で「3 時間以上」家事・育児をしている人は、そのうち約 90%の配偶者（妻）が「3 時間以上」家事・育児をしており、分担していることが分かる。一方、女性で「3 時間以上」の人は、配偶者（夫）の家事・育児時間も「3 時間以上」という人は 11.2%にとどまり、1 時間未満が半数。女性で「3 時間以上」の家事・育児は女性の負担が大きい。

図表 2-1-36　本人の家事・育児時間別　配偶者の家事・育児時間

Q28_2　【配偶者が育休中の人】現在の、あなたの仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。
【上記以外】現在の、あなたと配偶者の仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。



本人の家事・育児時間別の配偶者の家事・育児時間から、家事・育児時間の夫婦間のバランスを見るために、図表 2-1-37 の通り「配偶者の方が長い（自分の方が短い）」「自分も配偶者も同じ時間（まったくしていないも含む）」「配偶者の方が短い（自分の方が長い）」の 3 つに分けた。男性は「配偶者の方が長い（自分の方が短い）」が 58.3%と最も多かった。逆に女性は「配偶者の方が短い（自分の方が長い）」が 76.9%と圧倒的に多かった。

注：「自分も配偶者も同じ時間（全くしていない含む）」であっても、全く同じとは言い切れない。「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。

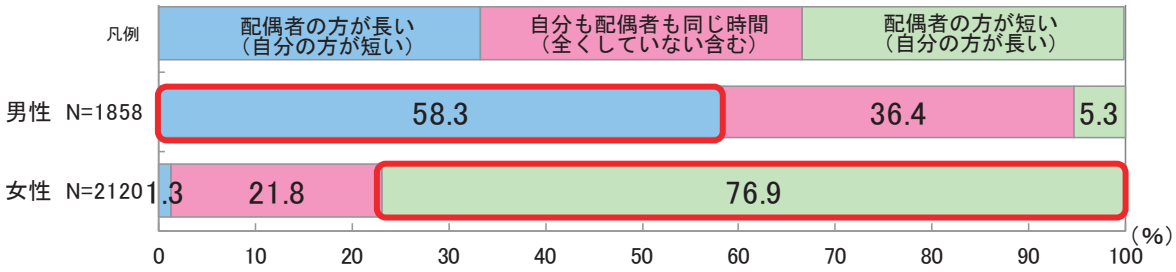
図表 2-1-37　本人の家事・育児時間別　配偶者の家事・育児時間

Q28_2【配偶者が育休中の人】現在の、あなたの仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。
【上記以外】現在の、あなたと配偶者の仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。

(N)		配偶者						
		別居している（単身赴任など）	まったくしていない	1分以上30分未満	30分以上1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上
男性（本人）	まったくしていない（別居含む）	35	36	6	6	2	7	19
	1分以上30分未満	10	7	40	23	38	33	85
	30分以上1時間未満	3	4	12	69	101	82	143
	1時間以上2時間未満	1	2	7	18	182	150	242
	2時間以上3時間未満	2	1	4	3	19	138	146
	3時間以上	3	3	2	3	6	7	212
女性（本人）	まったくしていない（別居含む）	12	43	1	0	1	0	4
	1分以上30分未満	3	2	20	3	2	1	0
	30分以上1時間未満	2	6	15	43	4	0	0
	1時間以上2時間未満	8	10	55	74	101	8	0
	2時間以上3時間未満	1	15	77	79	75	94	3
	3時間以上	48	112	312	313	309	177	161

		N	%
男性 N=1858	配偶者の方が長い（自分の方が短い）	1083	58.3
	自分も配偶者も同じ時間（全くしていない含む）	677	36.4
	配偶者の方が短い（自分の方が長い）	98	5.3
女性 N=2120	配偶者の方が長い（自分の方が短い）	27	1.3
	自分も配偶者も同じ時間（全くしていない含む）	462	21.8
	配偶者の方が短い（自分の方が長い）	1631	76.9

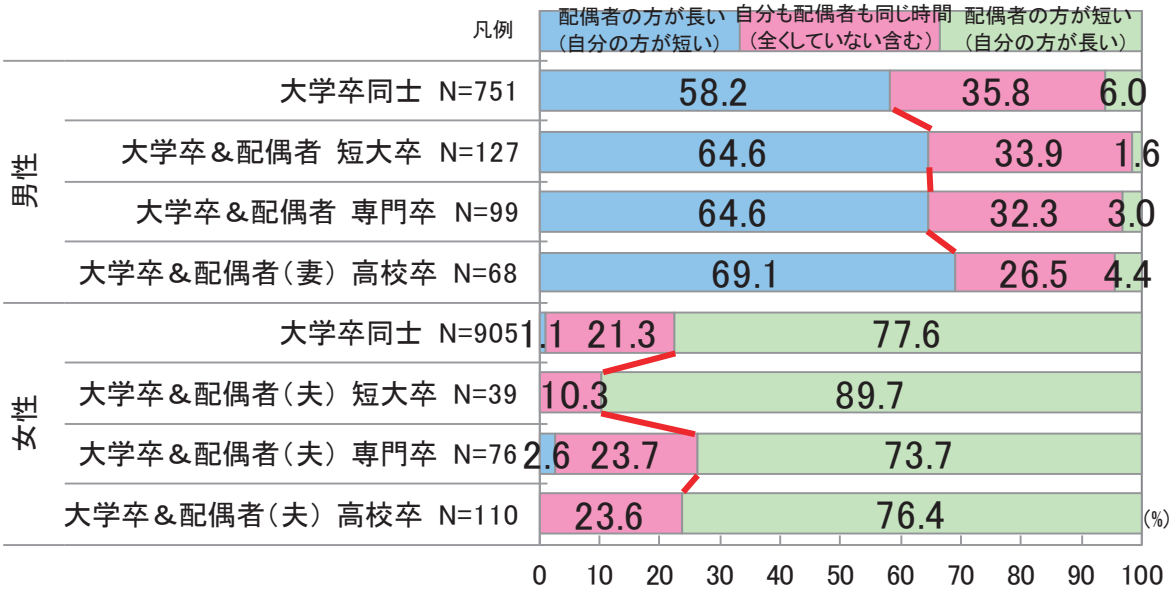
図表 2-1-38　家事・育児時間の夫婦間のバランス



夫婦の学歴別に本人の家事・育児時間の夫婦間のバランスを確かめた。人的資本理論によれば学歴が高いほうが賃金や職位等が高くなることが多い。よって共働きの夫婦間においても、学歴が同じ場合は対等な関係性で、学歴が異なる場合は学歴が高いほうのキャリアを優先する傾向があり、家事・育児時間が少ないのではないかと仮定し、夫婦の学歴での分析を行った。

同じ大学卒同士でも、男性では「配偶者の方が長い（自分の方が短い）」が 58.2%、女性では「配偶者の方が短い（自分の方が長い）」が 77.6%に上っている。女性は配偶者（夫）の学歴に関わらず、「配偶者の方が短い（自分の方が長い）」が 7 割を超えている。

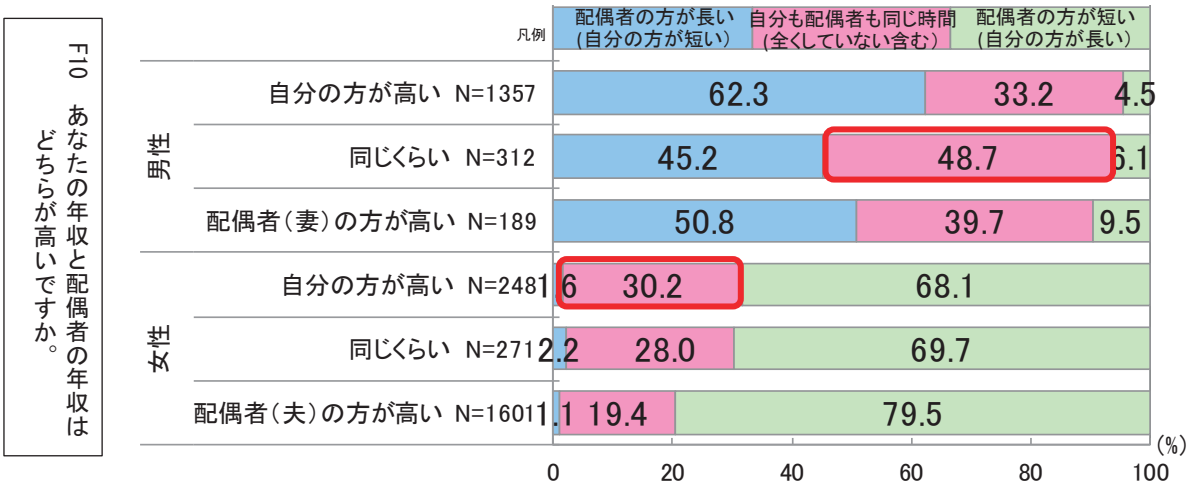
図表 2-1-39 【大学卒】夫婦の学歴別　家事・育児時間のバランス



※サンプル数 50 以下は参考値

配偶者との年収比較別に家事・育児時間のバランスを見ると、男性では配偶者との年収が「同じくらい」の場合、家事・育児時間が「自分も配偶者も同じ時間」の割合が48.7%で、「配偶者の方が長い（自分の方が短い）」45.2%よりわずかに多かった。女性では、「自分の方が（年収が）高い」場合、「自分も配偶者も同じ時間」の割合が最も高いが、30.2%にとどまっている。夫婦の年収に関わらず、家事・育児は女性が多く担っている。

図表 2-1-40　年収比較別　家事・育児時間のバランス



＜インタビュー＞

家事は仕方なしに、というのが本音

・炊事は結構大変かな、と思っている。妻のほうが時間を取っていると思っている。最初のころからだいぶ変わってきて自分がだいぶ働くようになったと思っている。変わったのは、妻の機嫌が悪くなるので、火消しが大変なので自分がやるようになった。妻の機嫌が悪くなっていざこざがあるようなら自分でしたほうがいいな、と思った。仕方なしに、というのが本音。家事は女性がすべきとは思っていない。料理の栄養バランスを考えるのは女性のほうが得意かな、と思う。掃除洗濯は男性がしてよいと思う。（男性）

何も家事ができない配偶者（夫）だった

・最初の頃は配偶者は何もしなくてイライラしていた。1回嫌だと言って家出をしたことがあった。それから洗濯物を干すからはじまって皿洗い、トイレ掃除、とやれることを増やしていった。ほめてほめてやっていた。今は一人暮らしで（注：単身赴任中）ほとんどできるようになった。それまでは、何も、食事も作れない人だった。結婚後1か月頃家出をした。（中略）そこから少しずつ増やしていった。それで向こうも苦手なことがあるので、食洗器を買ったりロボット掃除機を買ったりして家事を減らすようにした。今は料理も全部やっている。（女性）

お互い様という前提

・私が出張でいなかった時期もあってやらざるを得なかったので、それで主体的に考えるようになったのかな、と思う。不安もあったけど思い切っていなくなるのもよかったと思う。自分もさみしくて最初は不安があった。海外出張の時はたんたんと引き受けてくれた。お互い様という前提で頑張ったと思う。（女性）

家事ができないと結婚できない時代になる、と言われてきた

・母親の教育は、自分が結婚する時は「男が家事をできないと結婚できない時代になる」と小さい頃から言われてきた。共働きは当然だと思っていた。高校までは手伝いをしたりすることはなかったが、一人暮らしをさせようと親は思っていた。その中で生活に必要なものを身につけてほしいと考えていたようだ。母親はパートタイマーだった。（男性）

＜アンケート調査自由記述＞

収入が低いので負担するのはしょうがない

・同じぐらいの稼ぎなら家事は分担してもいいと思うが、私より夫の稼ぎが倍以上あるので私の家事育児負担が増えるのはしょうがないと思っている。（女性/末子 0 歳/時短中/建設業/企画・広報・編集・調査/一般職）

短時間勤務で収入が減って夫に負い目を感じる

・夫婦それぞれの職場の理解に加え、夫の意識の変化が必要。育休中、短時間勤務中で収入が減ると夫に対し負い目を感じ家事育児負担が大きくなりがち。（女性/末子 0 歳/時短中/製造業/総務・人事・CSR・法務・経営企画/総合職）

夫は自分のことだけ行っている

・夫が家事育児を自分の仕事と思って取組んでほしい。毎朝晩、起きたい時に起きて、寝たい時に寝て、自分のことだけ行なっていることに不満が大きい。（女性/末子 1 歳/医療/介護、保険医療、生活衛生サービス/コースなし）

夫は家事のことで注意すると拗ねる。子どもと生活するほうが楽

・麦茶を作るとか、上履きを洗うとか、名も無き家事やお世話を、自分で気がついて行ってください。何か注意や確認をしたら、すぐに拗ねるので話したくないです。正直、別れて子どもと生活するほうが楽です。（女性/末子 4～6 歳/時短中/不動産業、物品賃貸業/営業/コースなし）

仕事して育児して…私はスーパーマンじゃない

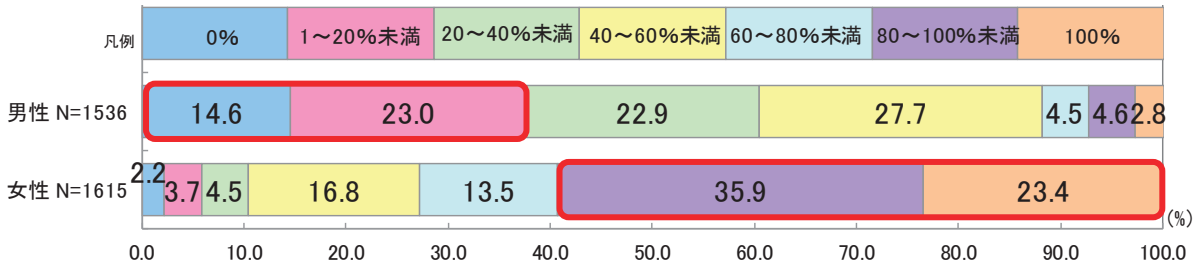
・今の時代は積極的にやっているパパさんたちも多いのかと思うけど、我が家はちがいます。自分からしない。言われても、何するの？と、すぐ忘れてしまいます。仕事して育児して私はスーパーマンじゃない。（女性/末子 1 歳/製造業/営業/一般職）

■「お迎え」も女性への偏りが大きい

働き方と密接に関係する保育園や幼稚園への「お迎え」の分担状況を確かめた。男性本人は 0%が 14.6%、20%未満が 23.0%となっている。女性は 80～100%未満が 35.9%と最も多く、次いで 100%が 23.4%となっており、女性への偏りが見られる。

図表 2-1-41　保育園へのお迎え割合　あなた(本人)

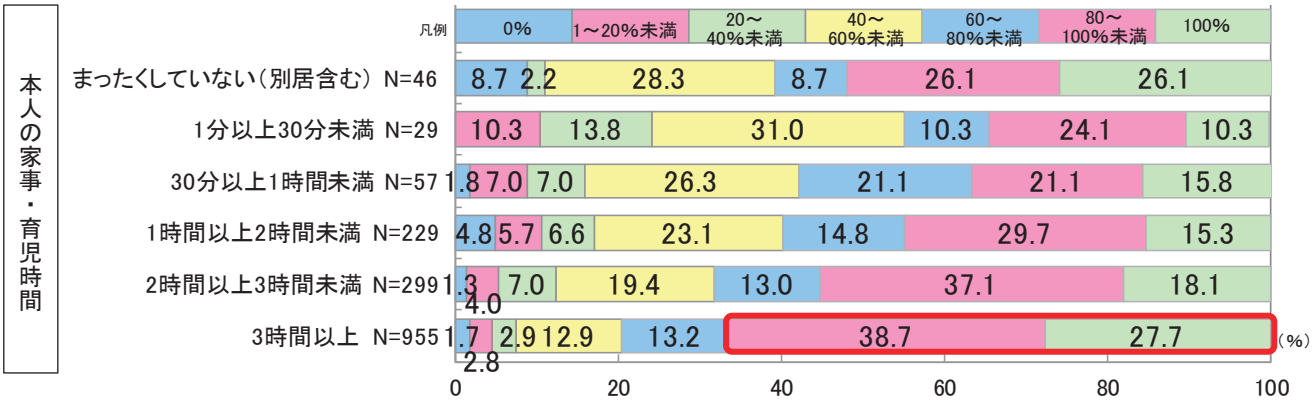
Q30　お子さんの保育園や幼稚園への『お迎え』(過去含む) の分担について、お伺いします。1 週間の 3 者の合計が 100%になるように、それぞれの割合をお答えください。分担割合が変わったことがある方は、一番最近の状況をお知らせください。(注　保育園や幼稚園に預けていない（いなかった）場合は、「預けていない（預けていなかった)」にチェックして下さい。



女性の家事・育児時間別にお迎えの割合を見た。家事・育児時間が「3 時間以上」だとお迎え割合「100%」の人が 27.7%と 3 割近かった。「80～100%未満」を合わせると、66.4%にのぼり、女性の負担が大きい傾向が見られる。

図表 2-1-42 【女性】本人の家事･育児時間別　保育園へのお迎え割合

Q30　お子さんの保育園や幼稚園への『お迎え』(過去含む) の分担について、お伺いします。1 週間の 3 者の合計が 100%になるように、それぞれの割合をお答えください。分担割合が変わったことがある方は、一番最近の状況をお知らせください。



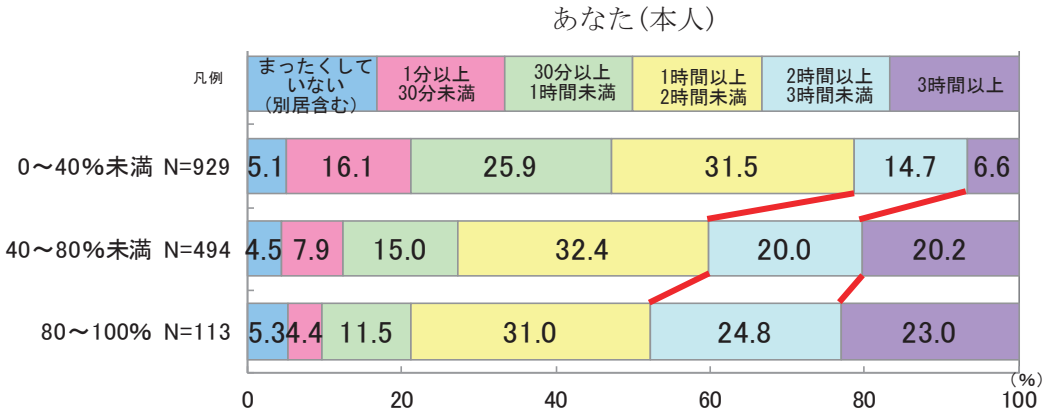
※サンプル数 50 以下は参考値

男性の保育園のお迎え割合別に、男性本人の家事・育児時間を見た。お迎え割合が多い人の方が、家事・育児時間が長くなる傾向が見られる。

図表 2-1-43 【男性】保育園へのお迎え割合別　本人の家事・育児時間

Q28_1　【育休中の場合】現在の、配偶者の仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。
【上記以外】現在のあなたと配偶者の仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。

Q30 お子さんの保育園や幼稚園への「お迎え」分担についてお伺いします。1週間の3者の合計が100%になるように、それぞれの割合をお答えください。分担割合が変わったことがある方は、一番最近の状況をお知らせください。



＜インタビュー＞

お迎えの担当がその日はすべてやる

・配偶者（夫）が迎えに行くときは、ご飯作って、食べさせて、お風呂入れて、寝かしつけまで全部やる。私もだが、夫も初めての子だったので、最初からはできなかったと思う。配偶者は、育休の時のつらい日々が修行になったと言っていた。（注　配偶者は育児休業を1、2か月取得）（女性）

皆がフレックスが使えるといい

・私は定時が決まっている。向こうはフレックス。私が送るとなると30分前に出ないといけないので子どもがかわいそう。致し方ないときはそうしているし、場合によっては時間休を取って送ったり時々している。育休明けの社員が取れるフレックスがある。昔は短時間勤務だけだったが、短時間だとその分給料が減る。フレックスだと給料が減らないのでそちらの方がいい。たまに遅く帰る時には私が迎えに行く、ということができる。全員はフレックスにできない。うちの部署はできない。部署でできるところもある。みんな使える訳ではない。使えるに越したことはない。みんなフレックスだといいと思う。（男性）

お迎えに行くのは女性、という風潮だった

・定時に帰るとかはなかなかない仕事だった。周りで男性が早く帰っていることもなかった。お迎えに行くのは女性というのはなんとなくそんな風潮になっていた。ここ1、2年で、お迎えなんで先に帰りますという人が増えてきたが当時はほとんどいなかった。（男性）

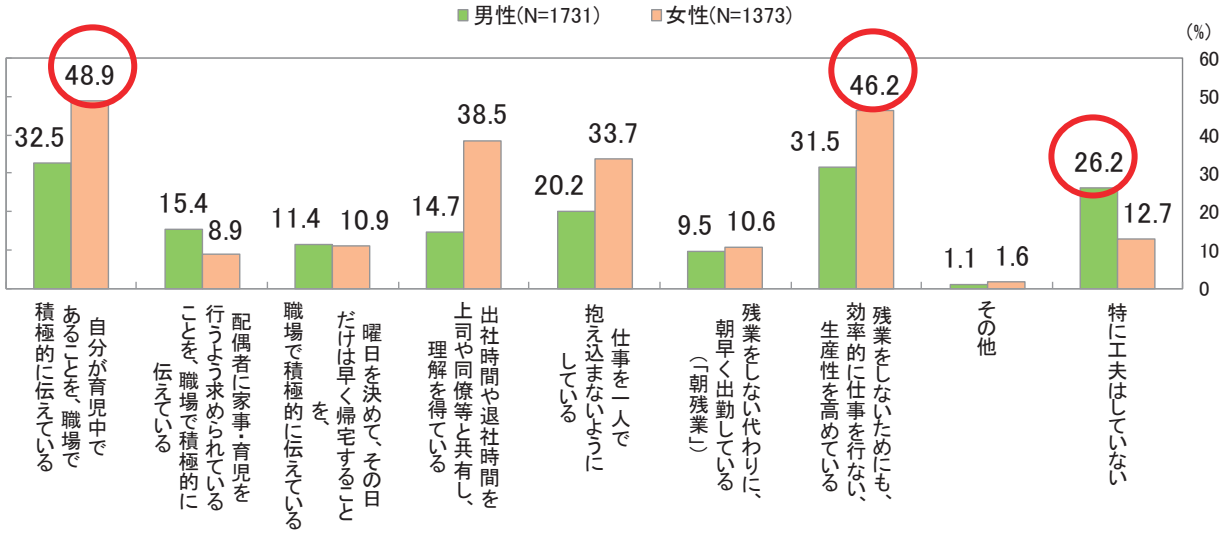
(4) 仕事がある日の家事・育児の工夫

■仕事がある日に家事・育児をするために、女性のほうが工夫している

仕事がある日に家事・育児をするための工夫を見ると、男女とも「自分が育児中であることを、職場で積極的に伝えている」が最も高かったが、女性は 48.9%、男性は 32.5%と男女差が大きい。次いで「残業をしないためにも、効率的に仕事を行い、生産性を高めている」の割合が高かったが、女性 46.2%、男性 31.5%と、この項目においても男女の差が大きい。「出社時間や退社時間を上司や同僚等と共有し、理解を得ている」「仕事を一人で抱え込まないようにしている」についても女性は 3 割を超える人が選択しているが男性はいずれも 10 ポイント以上低い。男性では「特に工夫はしていない」という回答が 26.2%と女性の 12.7%よりも 10 ポイント以上高い。

図表 2-1-44　仕事がある日の家事・育児を行うための工夫

Q29s2　あなたは、仕事がある日において、家事・育児を行うため、どのような工夫をしていますか。当てはまるものすべて選んでください。（注）特に工夫をしていない方は「特に工夫はしていない」を選んでください。



コース別に、家事・育児のための工夫状況を見ると、女性総合職の割合が高くなっている。「自分が育児中であることを、職場で積極的に伝えている」57.9%、「出社時間や退社時間を上司や同僚等と共有し、理解を得ている」56.4%、「残業をしないためにも、効率的に仕事を行い、生産性を高めている」54.9%と 50%を超える項目が 3 つもあった。周囲の理解を得ながら、限られた時間内に生産性高く仕事をしようと努力していることがうかがえる。

図表 2-1-45　コース別　仕事がある日の家事・育児を行うための工夫

Q29s2　あなたは、仕事がある日において、家事・育児を行うため、どのような工夫をしていますか。当てはまるものすべて選んでください。（注）特に工夫をしていない方は「特に工夫はしていない」を選んでください。

（%）		自分が育児中であることを、職場で積極的に伝えている	配偶者に家事・育児を行うよう求められていることを、職場で積極的に伝えている	曜日を決めて、その日だけは早く帰宅することを、職場で積極的に伝えている	出社時間や退社時間を上司や同僚等と共有し、理解を得ている	仕事を一人で抱え込まないようにしている	残業をしない代わりに、朝早く出勤している（「朝残業」）	残業をしないためにも、効率的に仕事を行い、生産性を高めている	その他	特に工夫はしていない
男性	コースなし　N=813	28.5	13.2	9.6	10.7	16.2	7.6	29.3	1.4	30.5
	総合職　N=545	39.4	16.3	14.1	21.1	24.0	11.9	36.1	1.3	17.6
	限定総合職　N=126	34.1	24.6	15.1	22.2	27.8	12.7	32.5	0.0	20.6
	一般職　N=247	29.1	16.2	9.3	9.7	20.6	8.5	27.9	0.4	34.0
女性	コースなし　N=732	46.7	7.0	8.9	33.6	31.6	9.0	44.1	1.1	16.4
	総合職　N=195	57.9	14.9	13.8	56.4	47.2	12.8	54.9	1.5	2.1
	限定総合職　N=138	47.1	10.9	16.7	41.3	39.9	10.1	52.9	3.6	8.7
	一般職　N=308	49.4	8.8	11.0	37.7	27.6	13.0	42.5	1.9	12.7

※30%以上の項目に網掛け

男女とも「残業からほぼ毎日定時帰りになった」人では、工夫していることの割合が高い。男性の「残業からほぼ毎日定時帰りになった」人は「残業をしないためにも、効率的に仕事を行い、生産性を高めている」が 46.0％と最も高く、次いで「自分が育児中であることを、職場で積極的に伝えている」38.5％、「仕事を一人で抱え込まないようにしている」30.9％と続いている。「ずっと定時」の人と「ずっと残業」の人は「特に工夫はしていない」の割合が 3 割を超えている。

図表 2-1-46　本人の働き方変化別　仕事がある日の家事・育児を行うための工夫

Q29s2　あなたは、仕事がある日において、家事・育児を行うため、どのような工夫をしていますか。当てはまるものすべて選んでください。（注）特に工夫をしていない方は「特に工夫はしていない」を選んでください。

(%)			自分が育児中であることを、職場で積極的に伝えている	配偶者に家事・育児を行うよう求められていることを、職場で積極的に伝えている	曜日を決めて、その日だけは早く帰宅することを、職場で積極的に伝えている	出社時間や退社時間を上司や同僚等と共有し、理解を得ている	仕事を一人で抱え込まないようにしている	残業をしない代わりに、朝早く出勤している（「朝残業」）	残業をしないためにも、効率的に仕事を行い、生産性を高めている	その他	特に工夫はしていない
働き方の変化の分類	男性	残業からほぼ毎日定時帰りになった　N=278	38.5	13.7	10.4	21.9	30.9	9.0	46.0	1.8	18.7
		残業を減らした（定時帰りはしていない）N=281	31.0	14.9	14.6	17.8	19.2	13.2	28.5	1.8	22.1
		週1，2日定時（残業問わず）N=322	35.4	18.0	14.3	19.6	24.5	11.8	40.4	0.3	22.4
		ずっと定時　N=221	31.2	9.5	3.2	8.6	17.2	4.5	28.5	0.9	37.6
		ずっと残業（残業時間変化なし）N=417	27.3	12.5	12.2	8.9	14.4	9.4	24.0	1.4	33.3
		残業が増えた　N=187	34.8	25.1	11.2	12.8	16.0	8.0	21.4	0.0	20.9
	女性	残業からほぼ毎日定時帰りになった　N=576	54.9	6.6	9.0	48.6	35.6	9.9	50.2	2.3	8.5
		残業を減らした（定時帰りはしていない）N=87	48.3	13.8	20.7	29.9	33.3	20.7	46.0	0.0	12.6
		週1，2日定時（残業問わず）N=191	47.1	11.5	19.9	42.4	44.5	18.3	52.4	0.5	7.9
		ずっと定時　N=341	45.5	7.6	4.7	32.3	32.0	5.9	44.0	1.5	20.5
		ずっと残業（残業時間変化なし）　N=68	45.6	13.2	16.2	23.5	17.6	8.8	35.3	1.5	16.2
		残業が増えた　N=80	38.8	16.3	13.8	15.0	21.3	7.5	31.3	1.3	12.5

※30％以上の項目に網掛け

＜インタビュー＞

様々な工夫をしているが、まだ他にもやり方がある

・（忙しい時期は）夫の交代だけでは無理なので、義理の父が近くに住んでいるので来てもらったり、同じマンションの何人かのママ友にご飯を食べさせるのをお願いしていた。（中略）とある企業の 2 人子どもがいて、旦那さんが出張ばかりでいなくて実家が地方の方がこうやって乗り切っています、という話を聴いた。完全に 1 人家政婦さんを雇っていて、家庭外家族、自分の親戚のようにどっぷり家事とか子どもの世話をやってもらっている。このような方法もあるのではないかと思う。（女性）

こういう人と思わせることが大事

・在宅の前は、朝はフルで自分が送り、週 2 はお迎え。職場ではこういう人なんだな、と思わせることが大事。（中略）すごく働くのを前提とする業務だったので、マネージャーが

忽然といなくなる状態だったので割り切って家の仕事をすることにした。（部下は）大きく反発している訳ではないが、いなくなるよね、という感じだと思う。100%コミットできない、ということを認識したうえでコントロールしないといけないと感じた。（男性）

仕事ができる人は残業しない人、と言われてきた

・主任から、仕事ができる人は残業しないで定時に帰り、有休を全部使う人だ、と言われていた。そういう働き方をめざしてやりなさい、効率を上げる工夫は自分でやりなさいと言われていた。（女性）

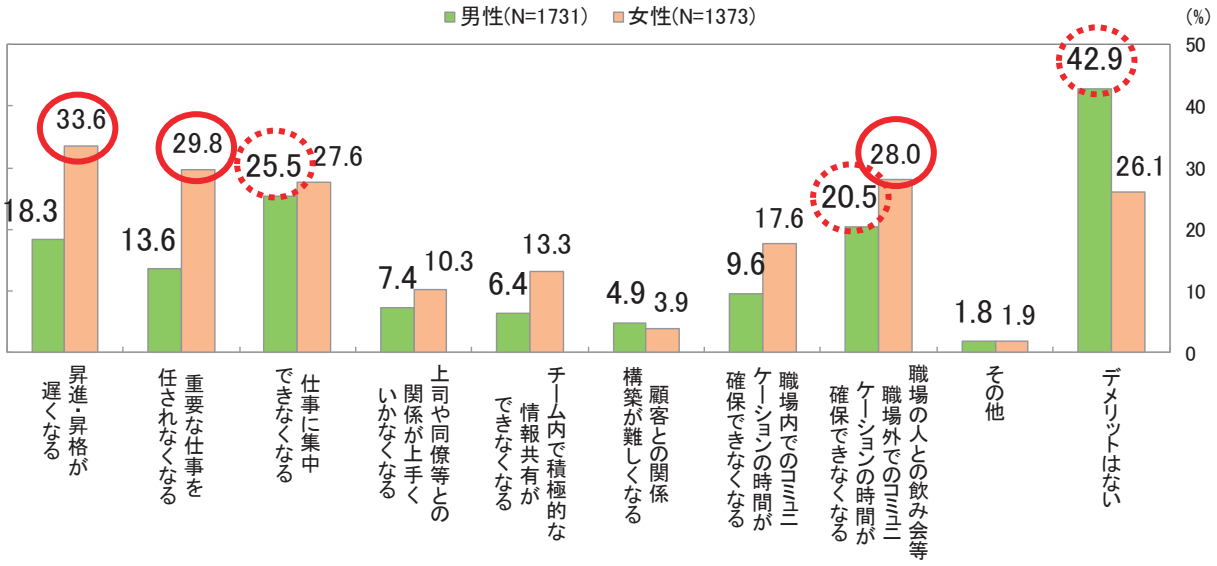
（5）家事・育児を行うことの仕事上のデメリット

■女性で最も高い割合は「昇進・昇格が遅くなる」だった。一方、男性は「デメリットはない」が最も高い割合。

家事・育児をすることでの仕事上のデメリットを尋ねた。男性は「デメリットはない」が42.9%で最も多い。女性で最も割合が高かったのは「昇進・昇格が遅くなる」で33.6%、続いて「重要な仕事を任されなくなる」29.8%、「職場の人との飲み会等職場外でのコミュニケーションの時間が確保できなくなる」28.0%となっている。男性で最も割合が高いのは「仕事に集中できなくなる」25.5%、次いで「職場の人との飲み会等職場外でのコミュニケーションの時間が確保できなくなる」20.5%だった。男性では「昇進・昇格が遅くなる」が18.3%、「重要な仕事を任されなくなる」が13.6%で、女性ほどデメリットと感じていない結果であった。また「職場の人との飲み会等職場外でのコミュニケーションの時間が確保できなくなる」の割合は女性では3番目に高く、男性は2番目に高かった。

図表 2-1-47　家事・育児を行うことのデメリット

Q29s4　あなたは、家事・育児を行うことで、仕事上どのようなデメリットがあると思いますか。当てはまるものすべて選んでください。（注）デメリットがない方は「デメリットはない」を選んでください。



コース別に比較してみると、女性総合職が多くのデメリットを感じている。最も割合が高かったのは「昇進・昇格が遅くなる」48.7%で、女性総合職の約半数がデメリットと感じている。次いで「重要な仕事を任されなくなる」も 42.1%と、突出している。男性は、いずれの属性においても「デメリットはない」が最も高い割合だった。

図表 2-1-48　コース別　家事・育児を行うことのデメリット

Q29s4　あなたは、家事・育児を行うことで、仕事上どのようなデメリットがあると思いますか。当てはまるものすべて選んでください。（注）デメリットがない方は「デメリットはない」を選んでください。

（%）		昇進・昇格が遅くなる	重要な仕事を任されなくなる	仕事に集中できなくなる	上司や同僚等との関係が上手くいかなくなる	チーム内で積極的な情報共有ができなくなる	顧客との関係構築が難しくなる	職場内でのコミュニケーションの時間が確保できなくなる	職場外でのコミュニケーションの時間が確保できなくなる	職場の人との飲み会等	その他	デメリットはない
男性	総合職　N=545	22.2	16.1	31.4	9.7	6.2	7.2	9.9	24.8	2.0	35.4	
	限定総合職　N=126	15.9	12.7	31.0	8.7	11.9	5.6	12.7	27.8	0.8	31.7	
	一般職　N=247	16.6	12.1	24.3	6.9	6.9	4.9	9.3	19.0	0.4	44.5	
	コースなし　N=813	16.5	12.4	21.0	5.8	5.4	3.2	9.1	16.9	2.2	49.1	
女性	総合職　N=195	48.7	42.1	34.9	13.8	16.4	9.7	27.2	33.3	1.5	12.8	
	限定総合職　N=138	34.1	23.9	35.5	14.5	14.5	7.2	20.3	31.9	2.2	24.6	
	一般職　N=308	34.1	32.1	24.4	8.8	10.7	1.6	16.6	29.2	1.3	27.6	
	コースなし　N=732	29.4	26.6	25.5	9.3	13.4	2.6	14.9	25.3	2.2	29.4	

※30%以上の項目に網掛け

本人の家事・育児時間別にデメリットを見ると、男性は家事・育児時間が長いからといって必ずしもデメリットが増える傾向にあるわけではない。家事・育児時間に関わらず「デメリットはない」の割合が最も高い。一方、女性では「1 時間以上」で 3 割以上の人が「昇進・昇格が遅くなる」と回答している。また「重要な仕事を任されなくなる」も家事・育児時間が「2 時間以上」で 3 割を超えている。

図表 2-1-49　本人の家事・育児時間別　家事・育児を行うことのデメリット

Q29s4　あなたは、家事・育児を行うことで、仕事上どのようなデメリットがあると思いますか。当てはまるものすべて選んでください。（注）デメリットがない方は「デメリットはない」を選んでください。

（%）		昇進・昇格が遅くなる	重要な仕事を任されなくなる	仕事に集中できなくなる	上司や同僚等との関係が上手くいかなくなる	チーム内で積極的な情報共有ができなくなる	顧客との関係構築が難しくなる	職場内でのコミュニケーションの時間が確保できなくなる	職場外での職場の人とのコミュニケーションの時間が確保できなくなる	その他	デメリットはない
男性	1分以上30分未満　N=226	16.4	15.9	29.2	12.8	10.2	6.2	8.8	12.8	0.0	38.9
	30分以上1時間未満　N=404	19.3	13.9	22.5	5.4	5.0	4.0	7.9	17.3	1.2	45.5
	1時間以上2時間未満　N=587	15.8	11.6	25.6	5.5	3.9	3.4	8.5	22.0	2.2	44.3
	2時間以上3時間未満　N=304	20.4	17.1	26.0	10.5	10.2	6.9	13.8	25.7	1.6	39.1
	3時間以上　N=210	21.9	11.0	26.2	6.2	6.2	6.2	11.0	22.9	3.8	43.3
女性	1分以上30分未満　N=25	20.0	44.0	40.0	28.0	0.0	4.0	4.0	4.0	4.0	20.0
	30分以上1時間未満　N=58	20.7	22.4	27.6	13.8	12.1	1.7	10.3	15.5	0.0	24.1
	1時間以上2時間未満　N=224	31.3	21.4	31.3	6.7	8.9	1.3	18.3	25.0	2.2	29.0
	2時間以上3時間未満　N=295	36.3	32.2	26.8	10.8	15.9	6.1	20.0	31.2	1.7	23.7
	3時間以上　N=771	34.8	31.4	26.5	10.4	14.1	3.9	17.4	29.3	1.9	26.6

※30%以上の項目に網掛け　　※サンプル数 50 以下は参考値

＜インタビュー＞

時間制約があると仕事がこない

・時間の制約があると仕事がこない、という（妻の）愚痴はよく聞いていた。（男性）

子育て中の人が早く帰ると、ほっぽり出して帰った、と思っていた

・（両立している女性の働き方は）全く想像できていなかった。女性の私でもこれなので男性ならなおさら分からないと思う。子育て中の人が早く帰ってしまうと、ほっぽり出して帰った、と思っていたので反省している。配慮はしていたが本当の大変さは分からなかった。出産でキャリアがストップするのは努力不足なんだろう、というのが出産する前の考え。その人がお母さんの働き方はこうだ、というのをはねのければいいじゃないか、と思っていたが、今は目に見えない壁を感じる。（中略）一人ひとりに合ったものを相談して、すべての社員にそうであってほしい。でも前よりも早く帰るので主張ばかりしていても難しい。（女性）

＜アンケート調査自由記述＞

女性は仕事と育児の両立を図るとデメリットがある

・女性は育児と両立を図ると、出世が遅れ、時間も限られており収入も安定しないデメリットがある。女性の負担は大きいため、ストレスによりメンタル不調がある。時間でも効率よく働けて、稼げる職種を検討する必要があると感じている。共働きでも、日々の育児は女性の負担が多い。当たり前に女性は仕事と育児の両立を求められているので、男性も平日も積極的に参加してほしい。（女性/末子１歳/生活関連サービス業、娯楽業/販売・接客サービス・カスタマーサポート/限定総合職）

男性のキャリアのために自分のキャリアを犠牲にするのは嫌だ

・女は家で家事をする時代ではないと思います。女性も仕事をしキャリアを積み自分らしい生き方をしてもいいと思います。男性側のキャリアのためにこちらのキャリアを犠牲にするのは嫌です。（女性/末子１歳/育休中/医療/介護、保険医療、生活衛生サービス/コースなし）

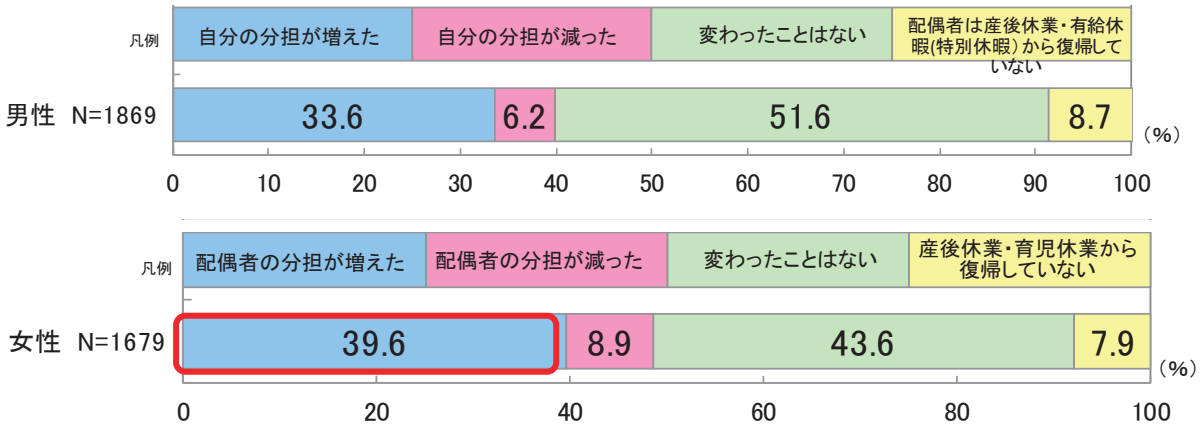
(6) 夫婦間での家事・育児の分担変化

■夫婦間で家事・育児分担を変えた夫婦は 4～5 割

夫婦間で家事・育児の分担が変わったことがあるかどうか尋ねた。男女とも「変わったことはない」が最も多かったが、女性では４割近くの人が、「配偶者（夫）の分担が増えた」ことがあると回答している。

図表 2-1-50　夫婦の家事・育児の分担変化

Q23s1s2, Q23s1s1 配偶者の/第一子の産後休業・育児休業後の復帰から現在の間で、家事・育児の夫婦間での分担が変わったことがありましたか。ある場合はどのように変わりましたか。複数回変わった場合は一番大きな変化についてお答えください。

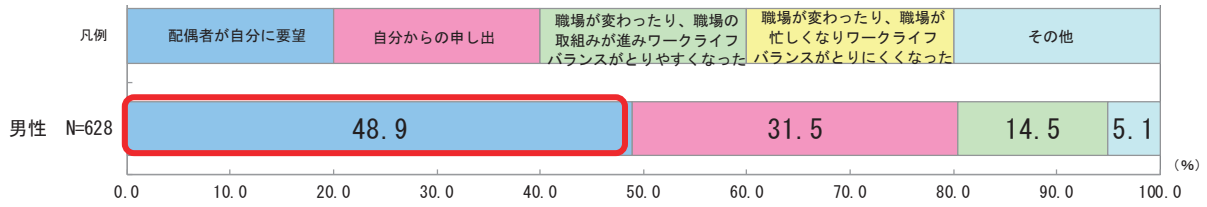


■きっかけは女性（妻）からの働きかけの割合が、男性（夫）からの申し出より高い

「家事・育児の夫婦間での分担が変わったきっかけ」については、男性は「配偶者が自分に要望」が 48.9%と最も多く、「自分からの申し出」が 31.5%だった。女性は「自分が配偶者に要望」した人が 64.4%と最も多く、「配偶者からの申し出」17.1%と続いている。

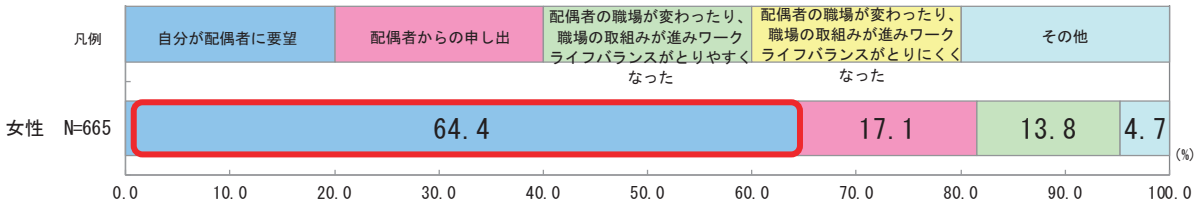
図表 2-1-51 【男性】夫婦の家事・育児の分担変化のきっかけ

Q23s2s2 家事・育児の夫婦間での分担が変わったきっかけは何ですか。(Q23s1 で「自分の分担が増えた」と回答した人のみ)



図表 2-1-52 【女性】夫婦の家事・育児の分担変化のきっかけ

Q23s2s1 家事・育児の夫婦間での分担が変わったきっかけは何ですか。(Q23s1 で「配偶者の分担が増えた」と回答した人のみ)



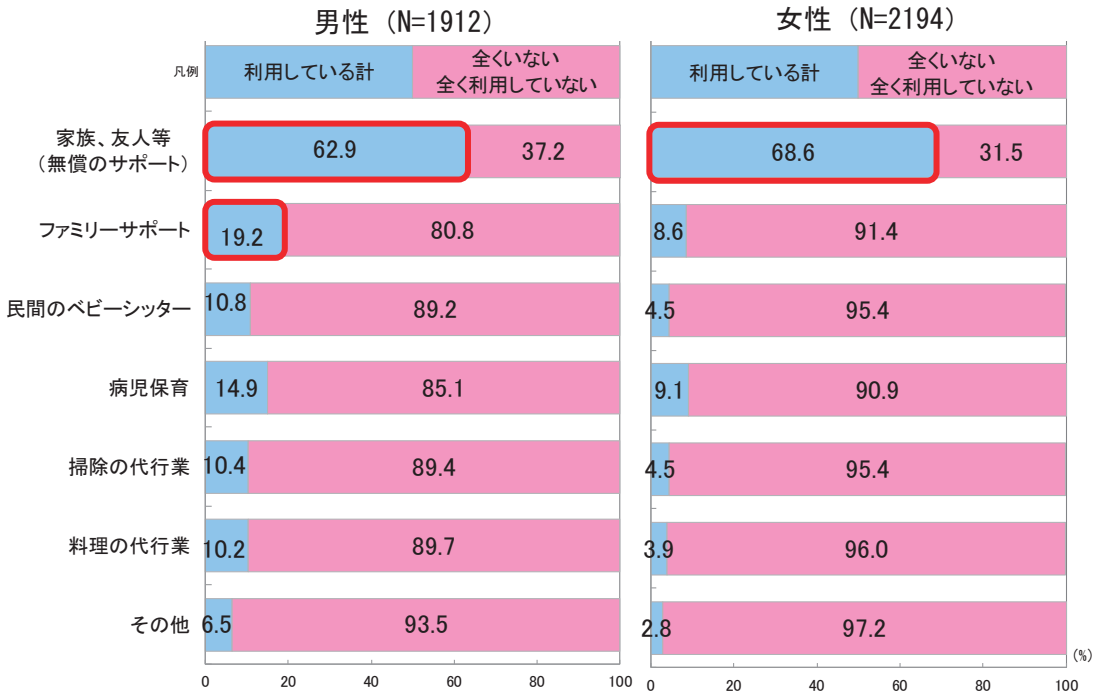
(7) 外部サービスの利用について

■有償サービスの利用は多くても約 2 割にとどまっている

夫婦以外に、家事・育児を担う人（家族、友人等の無償サポート）がいるか、ファミリーサポートやベビーシッター等の有償サービスを利用しているかを尋ねた。「家族、友人等（無償のサポート）」のある人は男女とも 6 割を超えているが、有償サービスは、「ファミリーサポート」が男性で 19.2%と最も多かったが、いずれも多くの人が利用しているという状況ではなかった。

図表 2-1-53　外部サービスの利用頻度

Q36　現在、あなたと配偶者以外に家事・育児を担う人がいたり、外部のサービスを利用していますか。それぞれについて家事や育児をサポートしてもらっている頻度をお知らせください。

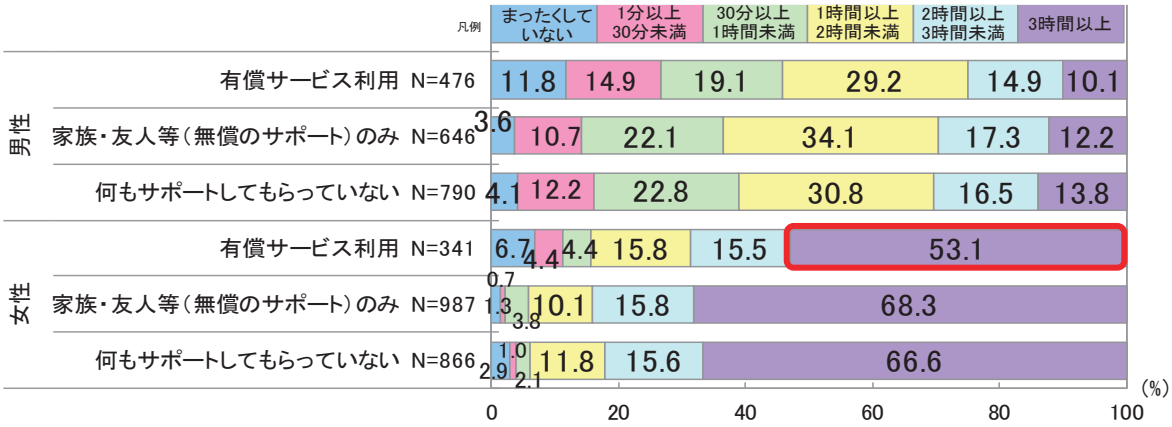


夫婦以外の「家族や友人等による無償のサポート」だけを利用している人と、ファミリーサポートやベビーシッター等の「有償サービス」も使用している人、無償サポートも有償サービスも利用していない人の、家事・育児時間を確かめた。有償サービスを利用している女性は、「家事・育児時間　3時間以上」の割合が53.1%と女性の中では最も少なかった。「家族・友人等（無償のサポート）のみ」と「何もサポートしてもらっていない」場合の家事・育児時間はほぼ同等であった。

図表 2-1-54　外部サービスの利用頻度別　本人の家事・育児時間

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。

Q36 現在、あなたと配偶者以外に家事・育児を担う人がいたり、外部サービスを利用していますか。それぞれについて家事や育児をサポートしてもらっている頻度をお知らせください。



＜インタビュー＞

家事をアウトソースして、不満を解消。今やなくてはならないものに

・アウトソースということでシルバー人材センターの人に、掃除や野菜を切ったりを頼むことにした。（中略）2人の不満はだいぶ解消された。1週間分の野菜を切ってもらうのと水回りの掃除全部。トイレ、お風呂、キッチンの掃除全部。もう2人だけでは無理、という判断になった。ガスと電気と同じくらいシルバー人材がないと生きていけない。（女性）

疲れてイライラするなら、夕食は保育園にお任せする

・他の保育園は夕飯の制度が使いづらい。保育園の先生がいい顔をしない。うちの保育園は何も言わない。夕飯の制度を使っているのは100人中5，6人くらい。お互い、子どもにご飯をあげる時間に価値を感じていない。疲れてしまうし、イライラしてしまう。その代わり、土日は家族3人ずっといる。（男性）

保育園の食事はプロが作っている

・子どもも大きくなったし、保育園の園長先生がいい方で「お母さんたちのごはんはいいんです。栄養士さんが作っているので、こちらはプロですから任せてください。保育園でお昼に栄養のあるものをあげているので大丈夫」と言ってくれた。ハードルを下げてくれた。（女性）

家事・育児のアウトソーシングが当たり前になるといい

・社会的に家事・育児をアウトソースするとか、当たり前になったら、家事は女性がやるというのが薄まると思う。そうすれば会社も女性を海外に安心して送り出せるようになると思う。家事育児はシンガポールはプロフェッショナルに来てもらってやるというのが浸透している。日本もそうなるとよいと思う。今はアウトソーシングしていない。コロナの影響があるので。興味はあるが。（女性）

＜アンケート調査自由記述＞

実家の近くで助けてもらえているので、仕事も充実して取組めている

・自分は実家の近くに住んでいて育児や家事についていつでも助けてもらえる立場なので夫が家事や育児を手伝わなくても仕事も充実して取組めているが、夫婦 2 人ですべて対応している夫婦は家事や育児を外注し、家族誰にも負担がなく過ごせたほうが精神衛生上も良くなり仕事でも活躍できると思う。（女性/末子小学 1 年生/製造業/職種その他/限定総合職）

義父母はもっと協力してほしい

・義父母は邪魔しないで欲しい。近くに引っ越させたらなら、口を出すなら金を出す、金を出さないなら、子どもの送り迎えを手伝うぐらいは当たり前にしてほしい。義父母の娯楽の為に子どもを産んだ訳ではない。（女性/末子 1 歳/その他のサービス業/販売・接客サービス・カスタマーサポート/コースなし）

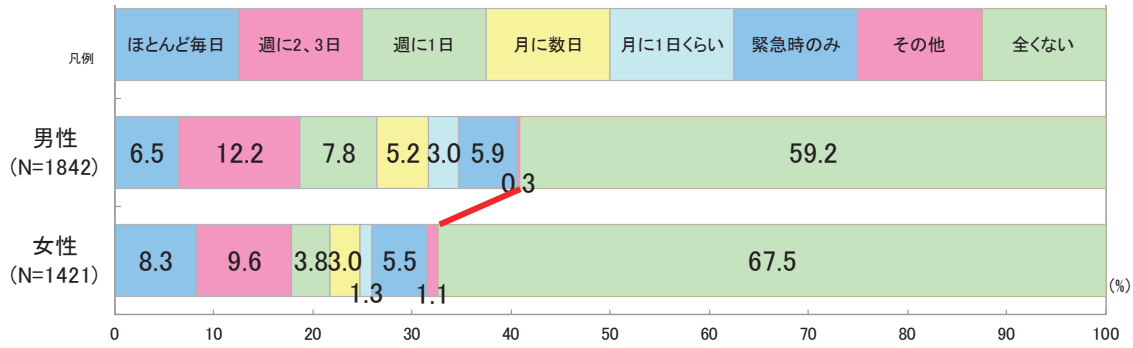
（8）在宅勤務について

■在宅勤務をしている人は、男女とも約 4 割以下であった

全体で見ると、男性本人で在宅勤務が「全くない」人は 59.2%、女性では 67.5%となっており、男性の方が在宅勤務をしている人がやや多い。配偶者の在宅勤務の状況は男女ともほぼ同等の結果であった。

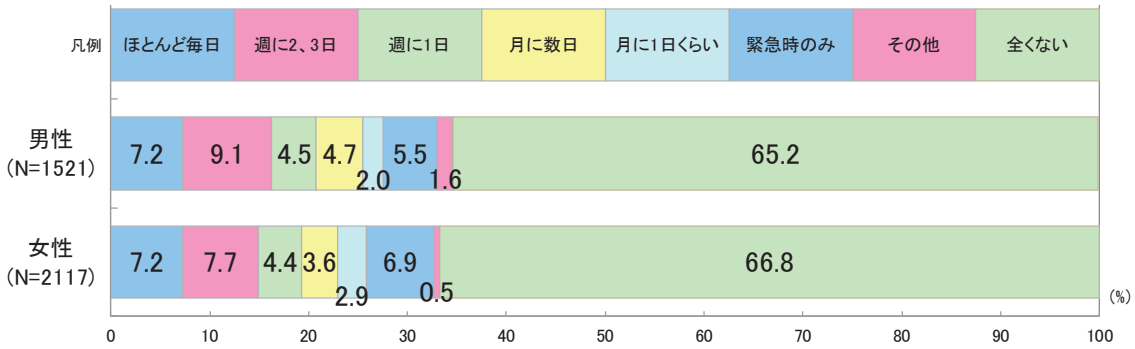
図表 2-1-55　本人の在宅勤務頻度

Q35_1　現在、在宅勤務をしていますか。



図表 2-1-56　配偶者の在宅勤務頻度

Q35_2　現在、在宅勤務をしていますか。

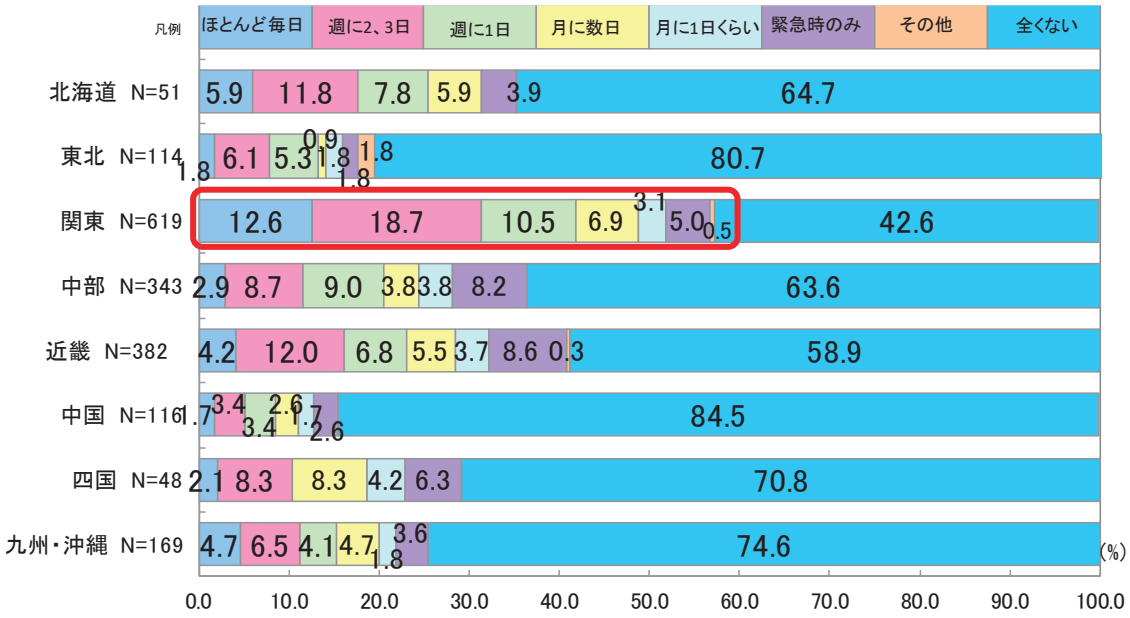


注：アンケート調査実施の直前まで、地域によっては緊急事態宣言が発令されていた。

地域別に在宅勤務頻度を見た。男女とも「関東」とその他の地域との差が大きい。関東では男性では 57.3%、女性では 49.7%が在宅勤務を行っている。

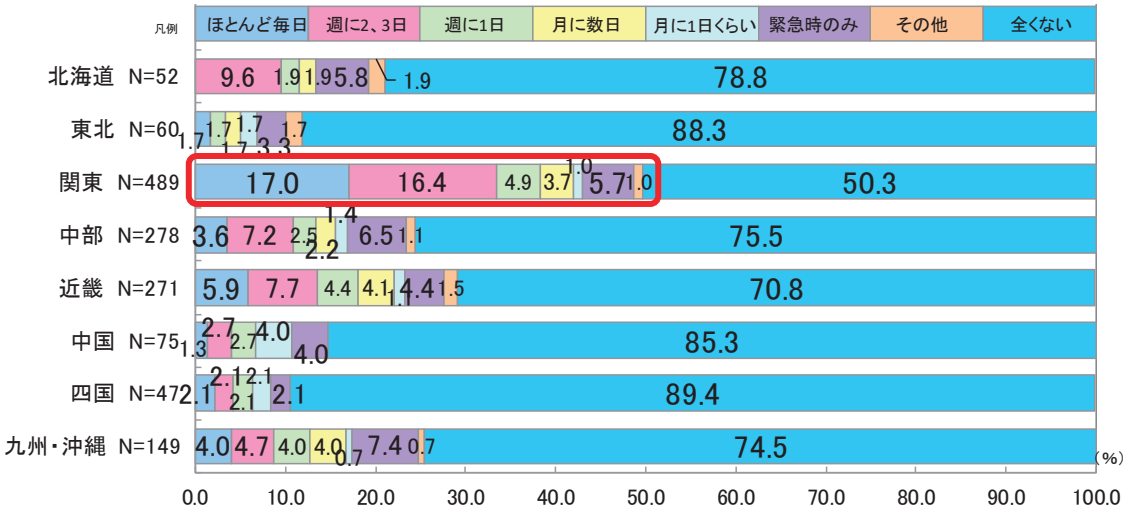
図表 2-1-57【男性】地域別　本人の在宅勤務頻度

Q35_1　現在、在宅勤務をしていますか。



図表 2-1-58 【女性】地域別　本人の在宅勤務頻度

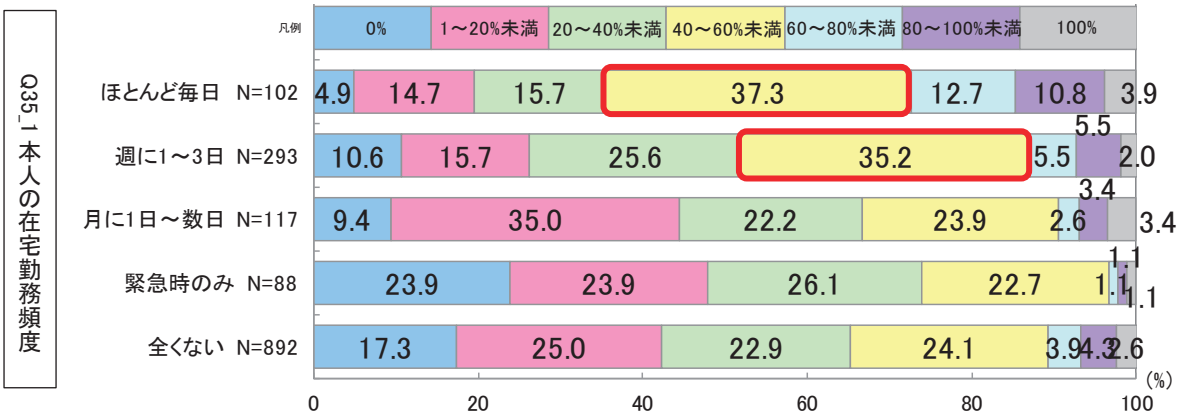
Q35_1　現在、在宅勤務をしていますか。



男性本人の在宅勤務頻度別に保育園のお迎え割合を見た。男性では、在宅勤務頻度が高い人のほうが、お迎え割合が高い傾向にある。「ほとんど毎日」「週に 1～3 日」在宅勤務している人は。お迎え割合が「40～60%未満」という人が 3 割を超えていた。

図表 2-1-59 【男性】本人の在宅勤務頻度別　保育園へのお迎え割合

Q30　お子さんの保育園や幼稚園への『お迎え』（過去含む）の分担について、お伺いします。1 週間の 3 者の合計が 100%になるように、それぞれの割合をお答えください。分担割合が変わったことがある方は、一番最近の状況をお知らせください。



＜インタビュー＞

在宅勤務で家族と接する時間が増えた

・在宅になったので子どもとかかわる時間が増えて、これまではちょっとお風呂に入るぐらいだったが、在宅はいい意味でも区切りができる。5 時半には保育園に迎えに行って、9

時までは一緒に遊んだりできるのですごくよくなったと思っている。子どもが家にいる時は仕事をしないようにしている。家族と接する時間がすごく増えた。往復時間を子どもとの時間に割けたりするのでコロナはよかった。（中略）（コロナ禍の後は）元に戻そうという考え方があるようなので、支障なく働けているので、元に戻さないでほしい。（男性）

家族と一緒の時間が増えて意識が変わった

・最初は自分の時間が割かれるという感覚があった。迎えに行ってから子どもが寝るまで数時間は自分のことは何もできない。意識的になったのはコロナ以降かもしれない。家族と一緒にいる時間が増えた。自分も在宅勤務になって、子どもも保育園に行けなくなった。他の人に会うこともできない。その中で絆を感じるようになった。緊急事態宣言の３月ぐらいからしょっちゅう在宅勤務をしていた。一緒にいる時間があって、自分が幸せなのは、２人のおかげだなと思った。子どもとの時間は自分にとって大事だと思った。子どもが起きている間は子どもの時間にしようと思う。子どもが寝てからが自分の時間。（男性）

上司は1日も在宅勤務していない

・今は、週２回在宅。それ以外は出社。全社的に指針が出ていなくて、部署ごとにまちまち。私のチームは出社率が高い。週３ぐらいで出社。会社に出ないとできない仕事で、ということはない。上司が会社にいるので、行った方が早いこともある。ちょっと相談したいとか。忙しい人をちょっと捕まえるとか。会社にいるとできる。仕事自体は在宅でもできる仕事。出社しないといけない雰囲気ではないが、人によってはそう思っている可能性もある。上司は１日も在宅勤務していない。特殊かも。毎日出社しているのに、計画的に在宅勤務してくださいと言われても。上の人からやってほしい。上司が在宅したら、増やしやすくなるかなと思う。（女性）

フットワークが軽い企業だといい

・今回コロナで融通が利かないなと思った。自粛期間中に休園だったが、新しい休暇の付与はなかった。また２か月間男性も有休の育休が取れるが、休園なのでそれを取りますと申請したら、１週間前の申請が原則なのでと認められなかった。誰かを認めると際限なくなるのだろうが。男性で子どもを見てくれる人はえらいと思うが、女性側が家にいないといけないというのがほとんど。在宅だと仕事をするにも難しく、有休も限界がある。急に何かに対応する、というのは大企業だと難しい。急に何かを足すとか。主人は週２日を在宅していい、出社時間も10時からにしようとか、週２日はお休みにするが、お盆の祝日を出勤日にするとか柔軟に対応してくれていた。フットワークが軽い企業だなと思った。（女性）

＜アンケート調査自由記述＞

在宅勤務で育児に時間をかけられるようになった

・コロナの影響で私が在宅勤務になりだいぶ育児に時間をかけられるようになりました。逆に妻はコロナの影響で転職を強いられ、毎日出勤で、新しい仕事で慣れないのもあり、残

業も多く、帰ってきても疲れ切っています。時間休なども設定されておらず、育児するにはいい環境とは言えません。なので今はなるべく妻をサポートすべく私が家事＆育児を積極的に行っています。（男性/末子 3 歳/建設業/営業等の事務）

在宅勤務ができない仕事で時短に。自分の昇進は厳しい

・工場勤務のためリモートや在宅での作業が不可能です。そのため子育て、家事をきちんとこなそうと思うとどうしても勤務時間をどちらかが短くしなくてはならないのが現状です。そのため妻である自分は時短勤務を考えています。なので、現在の職場での仕組みや考え方では自分自身の昇進はかなり厳しいと考えています。（女性/末子 0 歳/育休中/製造業/製造・生産現場の作業/コースなし）

夫婦ともに在宅勤務できればいい

・夫婦ともに在宅勤務ができれば、出産育児によるキャリアの遅れも少なくなりそう。（女性/末子 1 歳/情報通信業/設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等/総合職）

4. 夫婦の意識

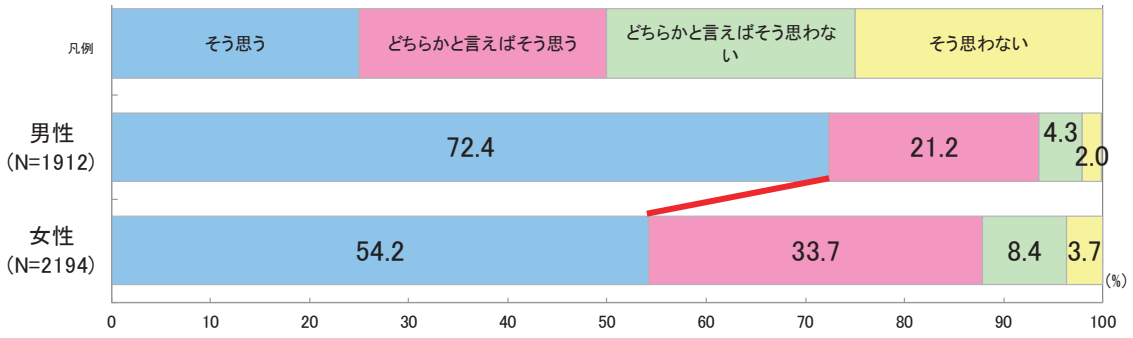
(1) 対等な存在、役割意識

■配偶者との対等意識は、男性の「そう思う」の割合が非常に高い。女性では「そう思う」が約 5 割にとどまっている

配偶者を人として対等な存在と思うか（女性「配偶者（夫）はあなたを対等に思っているか」、男性「あなたは配偶者（妻）を対等に思っているか」）については、男性のほうが「そう思う」の割合が高い。女性は、男性ほど「そう思う」の割合が高くない。

図表 2-1-60 配偶者との対等意識

Q19 （男性）あなたは、人として配偶者を対等な存在だと思っていますか。
（女性）あなたの配偶者は、人として、あなたを対等な存在だと思っていますか。



＜インタビュー＞

結婚する前は違ったが、今は対等な立場だと自然に思っている

・結婚する前は男のほうが金銭面でも上に立ちやすい、家庭の中でも上の立場なのかな、と思っていたが、今は変わった。何が変わったかわからない。仕事で女の人がいてもおかしくない。総合職も職場にいる。女性とか関係なく対等な立場だと自然に思っている。（男性）

＜アンケート調査自由記述＞

同じ立場であることの感覚が男性にはない

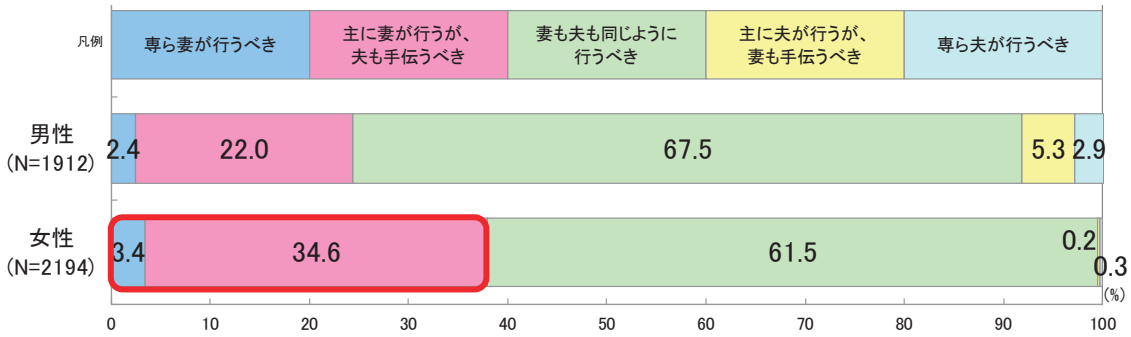
・どうしても女性のほうが負担が多くなる。子どもが病気をして早退するのは当たり前に女性のほうが多い。お互いが同じだけ仕事をして同じ立場であることの感覚が男性にはない。（女性/末子小学 4～6 年生/医療/職種その他/コースなし）

■子どもが生まれる前には男女とも 6 割以上が「（育児は）妻も夫も同じように行うべき」と考えていた

子どもが生まれる前の夫婦の役割についての考え方を尋ねた。男女とも「妻も夫も同じように行うべき」が最も多いが、次いで「主に妻が行うが、夫も手伝うべき」が多い。女性では「専ら妻が行うべき」3.4%、「主に妻が行うが、夫も手伝うべき」34.6%を合わせると 4 割近くとなっている。女性のほうがより「自分がやるべき」という考え方に捉われている傾向が見られる。

図表 2-1-61　子どもが生まれる前の夫婦の役割についての考え

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



＜インタビュー＞

子どもはお母さんが育てたほうがいいという意見は疑問

・周りの理解は3、4年は変わらない。そういう世代がいなくならないと難しい問題だと思う。自分たちは専業主婦になってもらって幸せだから、なんで？という層がいる。そういうところが徐々に代わらないと変わらないと思う。できれば夫の職場環境も、男の人が早く帰ったりする環境になったほうがいいと思う。子どもはお母さんが育てたほうがいいという意見に対しては、なんでだろうと思う。母乳をあげること以外は、愛は男性でも女性でも与えられる。そういう人って子どもとの時間をとってこなかった人だと思う。（女性）

＜アンケート調査自由記述＞

家庭を優先するのは圧倒的に女性で平等でない

・2人で子育てといっても、やはり仕事をセーブして子育てや家庭のことを優先するのは女性のほうが圧倒的に多く、平等でないと感じる。（女性/末子0歳/育休中/教育、学習支援業/職種その他/コースなし）

・2人ともが仕事に力を入れると子どもがかわいそうと言われる。（女性/末子1歳/時短中/　福祉/総務・人事・CSR・法務・経営企画/総合職）

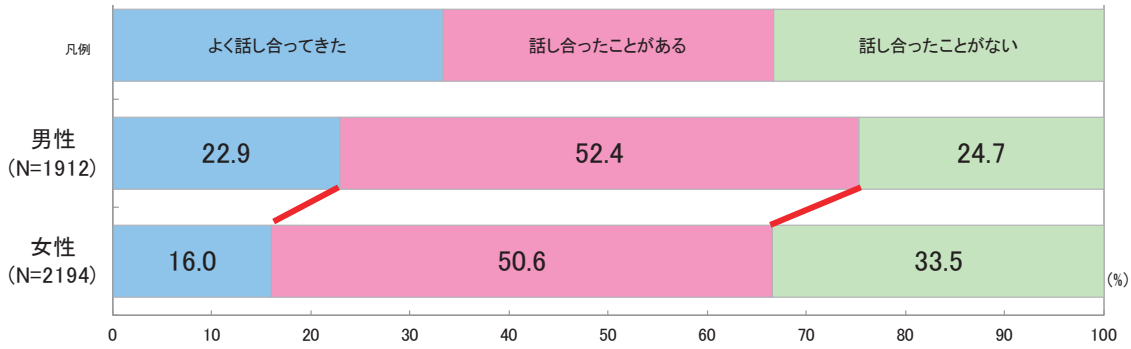
(2) キャリアについての話し合い

■妻のキャリアについて話し合ったことのある夫婦は約7割

キャリアについての配偶者との話し合い経験があるかどうかは、男性のほうが「よく話し合ってきた」「話し合ったことがある」ともに割合が高い。

図表 2-1-62　キャリアについての夫婦の話し合い有無

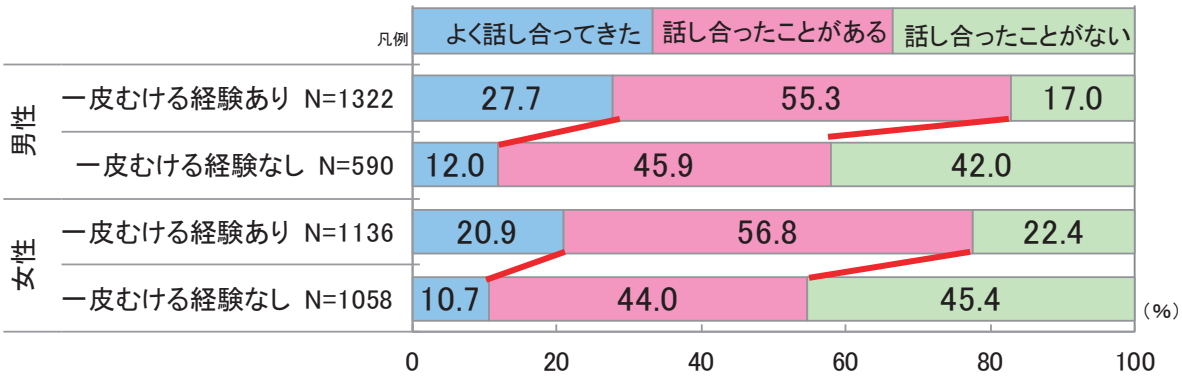
Q22s1　（男性）あなたと配偶者は、これまでに配偶者のキャリアについて話し合ったことがありますか。
（女性）あなたと配偶者は、これまでにあなたのキャリアについて話し合ったことがありますか。



一皮むける経験の有無別に、夫婦のキャリアについての話し合いの有無を分析した。男女とも一皮むける経験をしたことがある人のほうが、話し合ったことがある割合が高い。男性では自分自身に一皮むける経験があるほうが「配偶者のキャリアへの関心」が高まる傾向にあるのではないか。女性では、「話し合いをすることによって、一皮むける経験ができるようになった」という可能性と、一皮むける経験がある人が「配偶者に対して、自身のキャリアについて主張しやすくなる」という両方の可能性が考えらえる。

図表 2-1-63　一皮むける経験別　キャリアについての夫婦の話し合い有無

Q22s1　（男性）あなたと配偶者は、これまでに配偶者のキャリアについて話し合ったことがありますか。
（女性）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。

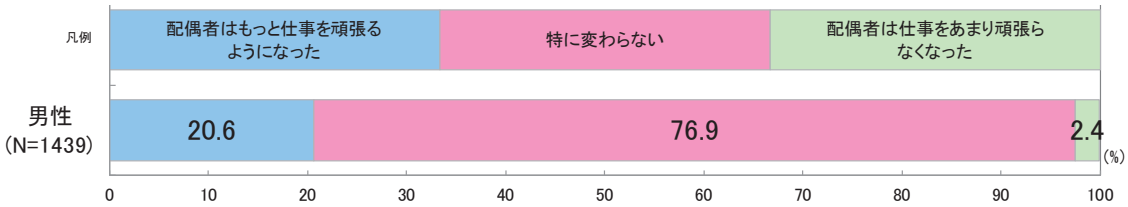


■話し合いによる仕事の向き合い方の変化は「特に変わらない」が多い傾向

「配偶者との話し合いによる仕事の向き合い方の変化」について、男性には「あなたと配偶者が配偶者のキャリアについて話し合ったことにより、配偶者の仕事への向き合い方が変わりましたか。」と尋ねた。「配偶者はもっと仕事を頑張るようになった」と認識している男性は 20.6%で、「特に変わらない」という回答が、76.9%と非常に多かった。

図表 2-1-64 【男性】話し合いによる仕事の向き合い方変化

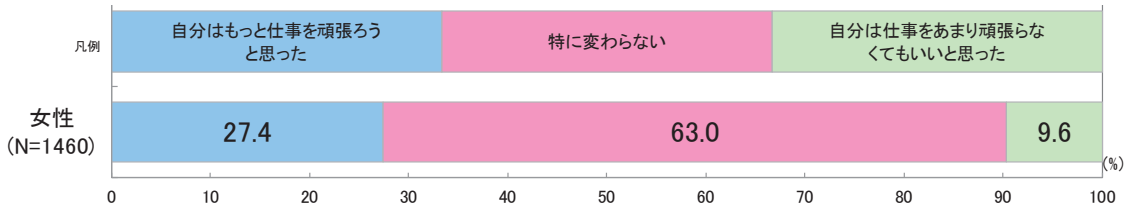
Q22s2　あなたと配偶者が配偶者のキャリアについて話し合ったことにより、配偶者の仕事への向き合い方が変わりましたか。(Q22s1 で「よく話し合ってきた」「話し合ったことがある」回答者のみ)



女性には、「あなたと配偶者があなたのキャリアについて話し合ったことにより、あなたの仕事への向き合い方が変わりましたか。」と尋ねた。「自分はもっと仕事を頑張ろうと思った」女性は 27.4%、「自分は仕事をあまり頑張らなくてもいいと思った」は 9.6%だった。

図表 2-1-65 【女性】 話し合いによる仕事の向き合い方変化

Q22s2　あなたと配偶者があなたのキャリアについて話し合ったことにより、あなたの仕事への向き合い方が変わりましたか。(Q22s1 で「よく話し合ってきた」「話し合ったことがある」回答者のみ)



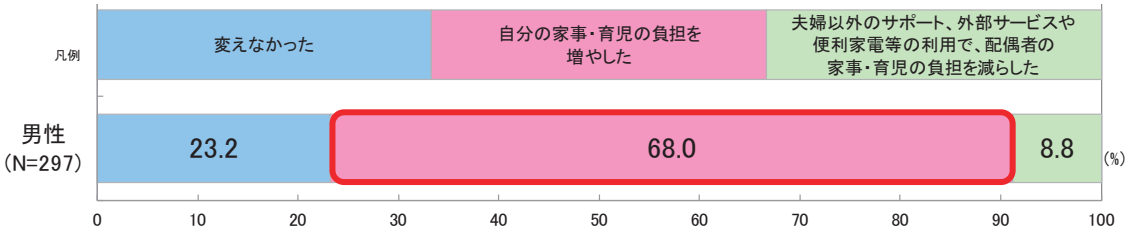
■話し合いによる家事・育児負担の変化は、男女で認識が異なる

（「配偶者との話し合いによる家事・育児の負担変化」は、質問の主旨は同じだが男女で文言が異なっている）

男性では、「配偶者（妻）が仕事を頑張るようになったことで夫婦の家事・育児分担を変えましたか」に対し、「自分（男性本人）の家事・育児負担を増やした」という回答が 68.0%と、「変えなかった」23.2%よりもかなり多くなっている。

図表 2-1-66 【男性】話し合いによる家事・育児の負担変化

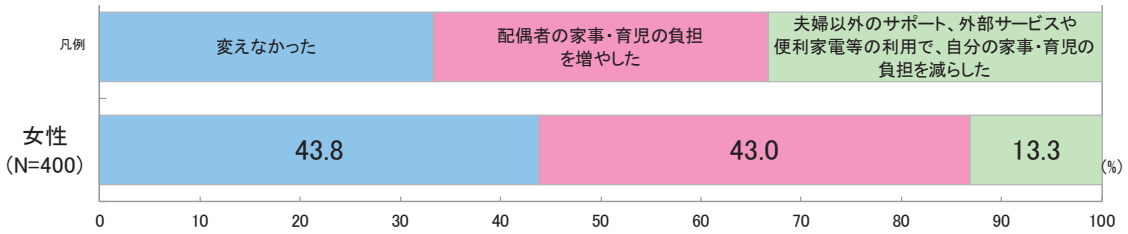
Q22s3　配偶者がもっと仕事を頑張るようになったことで、家事・育児の負担を変えましたか。(Q22s2 で「配偶者はもっと仕事を頑張るようになった」回答者のみ)



女性は「あなたがもっと仕事を頑張ろうと思ったことによって家事・育児分担の負担を変えましたか」に対し、「変えなかった」人が 43.8%、「配偶者（夫）の家事・育児負担を増やした」人が 43.0%という結果だった。

図表 2-1-67 【女性】話し合いによる家事・育児の負担変化

Q22s3　あなたがもっと仕事を頑張ろうと思ったことによって、家事・育児の負担を変えましたか。(Q22s2で「自分はもっと仕事を頑張ろうと思った」回答者のみ)



＜インタビュー＞

2 人でやっていく・よく話し合って家事を分担する

・お互いの仕事を続けることは確認した。時代が時代なので、家事・育児をどちらか一方でやるという考え方もなかった。双方、2 人でやっていこうと思っていた。どっちかがどっちかによろしくねという感じではなかった。
今は途切れているが、毎週末日曜日の夜に家族で会議をしていた。家事の分担を整理して、不都合が生じればそこで議論していた時期もあった。結婚したばかりの頃。分担はかっちり決めた。当時は家の中を A 区画と B 区画に分けて、今週 A 区画は私、B 区画は妻といった分担。A 区画に台所があり、食事を作り、片付け。B 区画におふろ、トイレがあり、掃除・洗濯。交互にやっていた。（男性）

分担をルーティン化させるまで 2、3 年を要した

・夫とは同級生なので全部イーブンにできるかと思っていたが、そうはいかなかった。家事は気づける人がやればよいと思っていたが、気づく能力が人によって違うことに結婚してから気づいた。夫は洗濯が山積みでも飲んで帰ってきた。夫をたたき起こして朝まで話し合った。分担をルーティン化するまで時間が 2、3 年かかり、子どもが生まれてから決まってきた。（女性）

男性のほうが女性より、親になるのに時間がかかる

・仕事は続けたいと思っていた。子どもが小さい時に夫と離れているのは将来的に良くないと思った。子育てがすべて私になる可能性がある。それは許しがたいと思った。自分も仕事が楽しくて続けたいというのもあった。それを実現する上でも離れてはいけないと思って行った（産休育休期間中に夫の海外赴任に帯同した）。将来的には行って新しい価値観でも身につければいいと思った。長い人生で見たら、なかなか経験できないのでいいと思っ

た。配偶者が単身赴任で自分だけが育児というのは考えられなかった。ワンオペが辛そうだからではなくて、男性の方が女性より親になるのに時間がかかる。離れて暮らすと親になる機会を逸する。子どもにとってもよくないし、夫婦関係上もよくないと思った。(女性)

夫婦間での話し合いと企業側の出す選択肢が重要

・デュアルキャリアカップルという言葉の通りで、男女とも自身が社会に還元したいこととか仕事をするモチベーションとなっていること、継続して何かをなしとげていくということで育児だったり家庭の事情だったりで、それが中断されるのはモチベーションが下がってしまう。女性だけがキャリアを犠牲にするとか、男性がどうこうとか決めつけるのではなく、今回は私が譲るとか、今回は譲ってとか、夫婦間で話し合いをするのが大事。企業側としては、その話し合いの猶予を与える必要があると思う。家族として選択できる選択肢を出し、家族で話し合える猶予が必要。(転勤なら) 転勤に行けないという選択肢もあると思う。夫の会社は、それを考えてくれていた。配偶者(妻)は納得しているのか、配偶者のキャリアに支障がないのか、というのを夫にヒアリングしてくれていた。(女性)

<アンケート調査自由記述>

話し合いでのエネルギー消耗を避けたいので、していない

・(夫婦 2 人が仕事で活躍することは) 良いことだと思うが、家事・育児について事前によく話し合って、実際に分担・協力を実践していないとトラブルの元になる。妻に負担がかかったりキャリア形成が遅れることが多いが、それで納得しているなら良し。納得できていないなら、本来は話し合って改善を試みるべき。個人的にはそんな話し合いは忙しさ・面倒臭さ・エネルギー消耗を避けたくてしていない。(女性/末子 2 歳/時短中/医療/介護、保険医療、生活衛生サービス/コースなし)

夫婦で対等に話し合うことが肝要

・夫婦が対等であるべきで、その前提のもとにそれぞれの夫婦の形がある。双方が平等に育児・家事・仕事を負担するのも、夫側に育児家事を寄せるのも、妻側に育児家事を寄せるのも、納得していればそれで良いと思う。ロールモデルを押し付けるのではなく、夫婦で対等に話し合うことが肝要であると考える。(男性/末子 0 歳/育休中/教育、学習支援業/経理・財務)

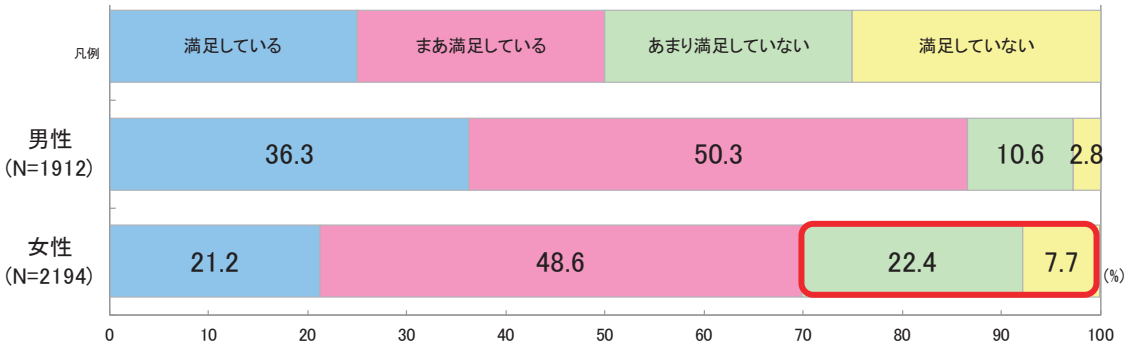
(3) 満足度・ストレス

■家事・育児分担の満足度は男性の方が高い

配偶者との家事・育児の分担の満足度を尋ねた。男性では「満足している」が 36.3%で、女性の 21.2%よりも 10 ポイント以上も高い。女性は、「満足していない」7.7%、「あまり満足していない」22.4%を合わせると約 3 割の人が、家事・育児の分担に満足していない。

図表 2-1-68　配偶者との家事・育児の分担満足度

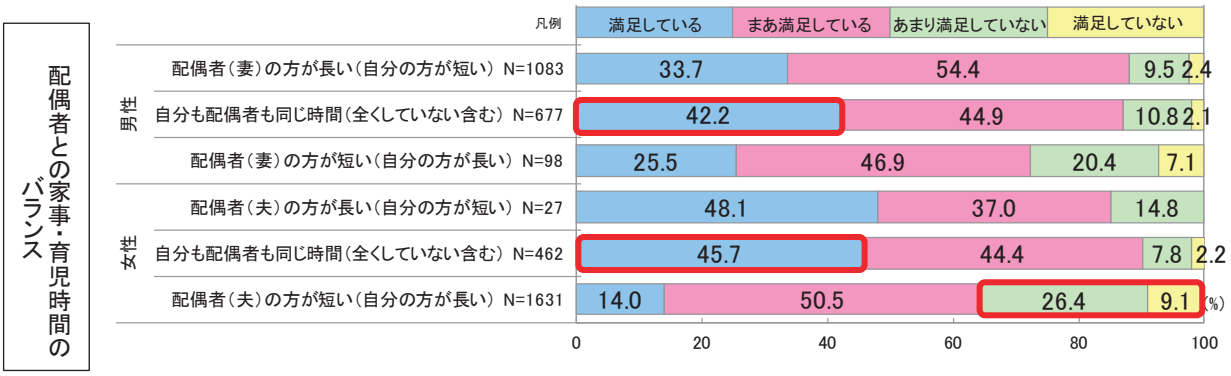
Q32　あなたは、現在の配偶者との家事・育児の分担について、満足していますか。



家事・育児分担の満足度を本人の家事・育児時間別に見ると、男女とも「自分も配偶者も（家事・育児時間が）同じ時間」の場合、「満足している」の割合が最も高い。（女性の「配偶者（夫）の方が長い（自分の方が短い）」はサンプル数が 27 人と少ないため参考値）女性は「配偶者（夫）の方が短い（自分の方が長い）」場合、満足していない（「あまり満足していない」「満足していない」）割合が 35.5%であった。

図表 2-1-69　配偶者との家事・育児時間のバランス別　配偶者との家事・育児の分担満足度

Q32　あなたは、現在の配偶者との家事・育児の分担について、満足していますか。



※サンプル数 50 以下は参考値

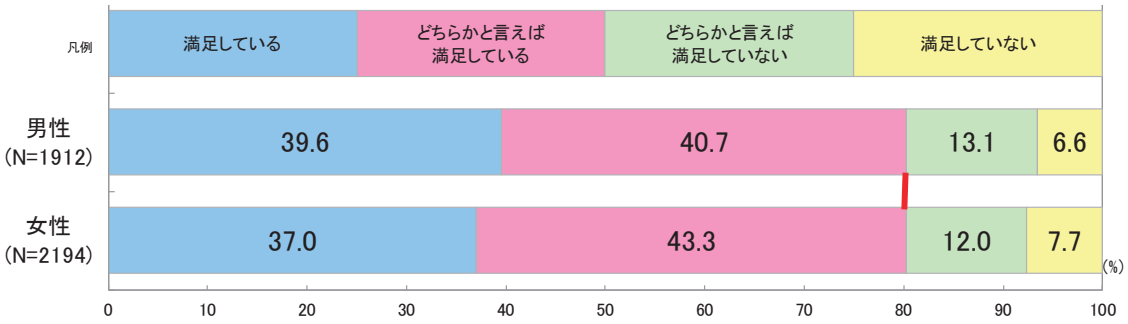
■夫婦の関係の満足度については男女とも約８割の人が満足している

夫婦の関係の満足度は、「満足している」は男性 39.6%、女性 37.0%で、「どちらかと言えば満足している」を合わせると男女とも約８割であった。

図表 2-1-70　夫婦の関係の満足度

Q48_1　あなたはご自身の生活の次のような側面について、どのくらい満足を感じていますか。

夫婦の関係



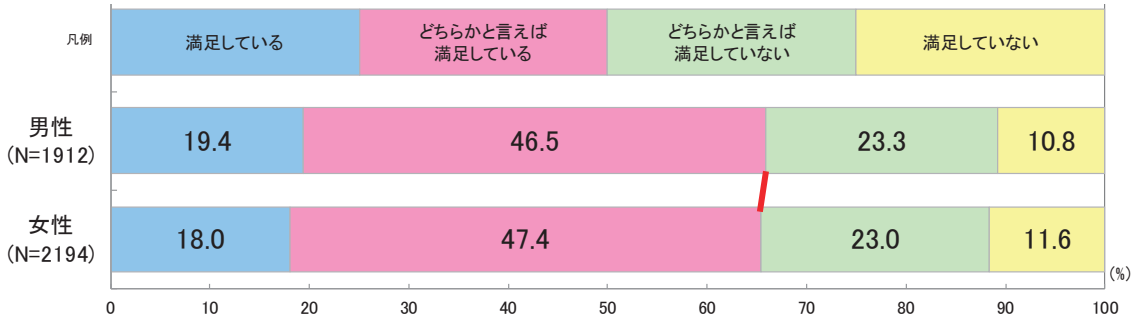
■経済的なゆとりの満足度は男女とも約７割の人が満足している

経済的なゆとりについては、「満足している」は男性 19.4%、女性 18.0%、「どちらかと言えば満足している」を合わせると、男女とも約７割の人が満足している状況であった。

図表 2-1-71　経済的なゆとりの満足度

Q48_2　あなたはご自身の生活の次のような側面について、どのくらい満足を感じていますか。

経済的なゆとり



＜アンケート調査自由記述＞

子どもにも余裕ある生活をさせられる

・夫婦２人ともで働くことで、収入が増え、自分の子どもにも余裕がある生活をさせられると思うので、夫婦で働くことは大事だと思う。また、夫婦２人で働いていることで、悩みや大変さを共有できるのも大きいと思う。(男性/末子０歳/製造業/製造・生産現場の作業)

経済面を心配せずに子どもにいろいろな経験をさせてあげたい

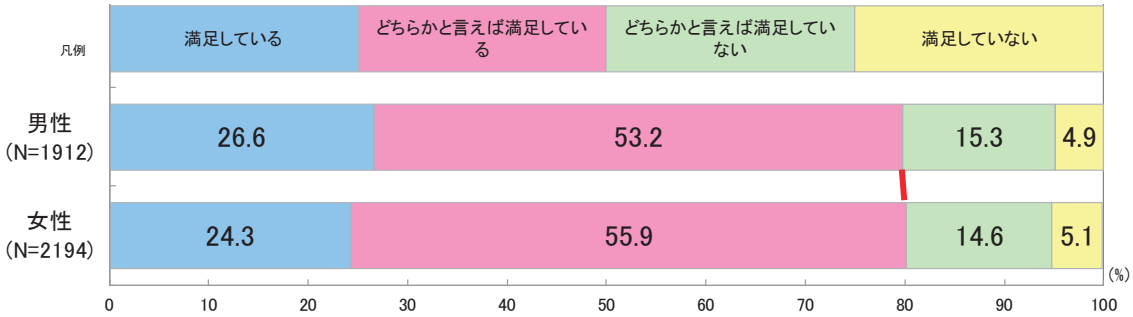
・子どもが社会人になる頃には女性も働くことが当たり前の社会になるだろうから、夫婦で働きながら家族みんなで協力して家庭を築いていく経験をできることは将来結婚したときに自分の家庭を持ったときにも活かせると思う。また、経済的な余裕も生まれると思うので、その分経済面を心配せずにいろいろな経験をさせてあげたい。（女性/末子1歳/時短中/公務（他に分類されるものを除く）/介護、保険医療、生活衛生サービス/総合職）

■生活全体の満足度は男女とも約8割の人が満足している

生活全体の満足度では、「満足している」は男性26.6%、女性24.3%であった。「どちらかと言えば満足している」は男女とも5割を超えている。合わせると男女とも約8割の人が生活全体に満足している状況であった。

図表 2-1-72　生活全体の満足度

Q48_2　あなたはご自身の生活の次のような側面について、どのくらい満足を感じていますか。生活全体



＜アンケート調査自由記述＞

・仕事でイキイキ活躍できていると家庭でのグチもない。また経済面でも仕事で活躍できていると潤う。（男性/末子小学1年生/金融業、保険業/総務・人事・CSR・法務・経営企画）

夫婦ともに目標に向かって努力できているので満足

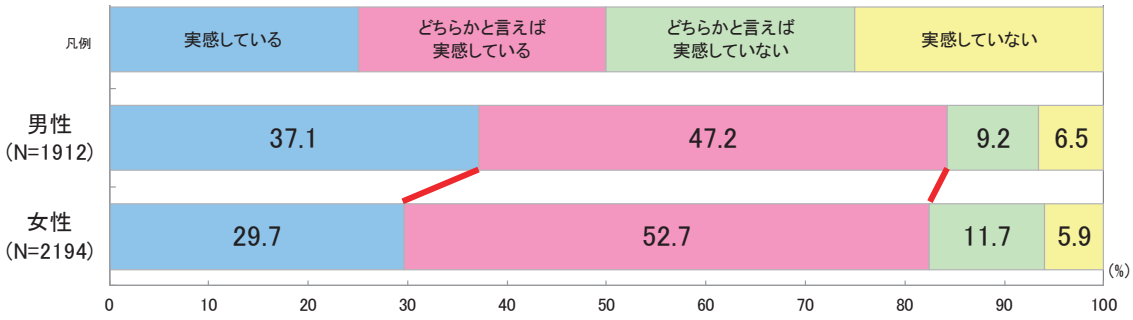
・夫婦ともに社会貢献ができ、社会的目標に向かって努力することができていて、満足している。また、私生活においても家族全員で協力することで仕事にも良い影響を及ぼせている。（男性/末子0歳/育休経験者/情報通信業/設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等）

■約８割の男女が、仕事と育児の両立による人間的成長を実感している

仕事と育児の両立による人間的成長実感の有無を尋ねると、男性のほうが「実感している」の割合が多い。「実感している」「どちらかと言えば実感している」の合計では男女とも約８割で同等の割合であった。

図表 2-1-73　人間成長の実感

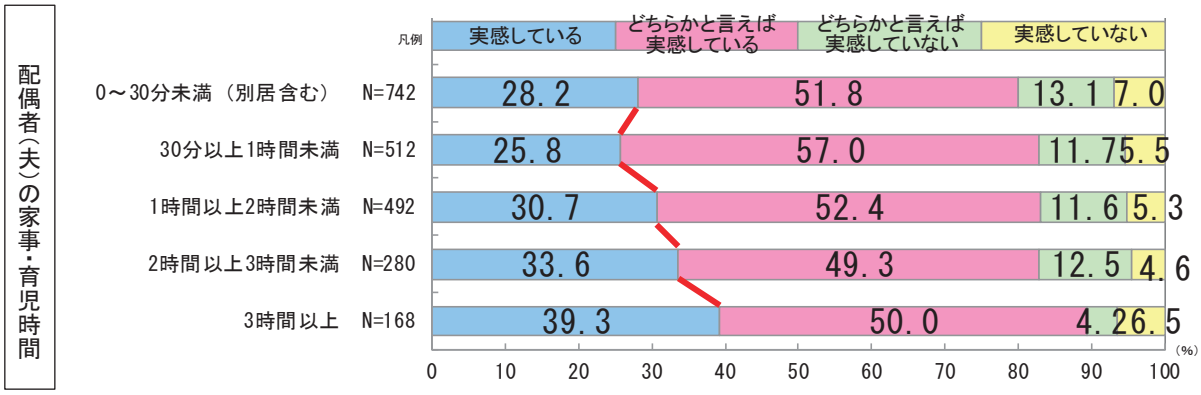
Q49　仕事と育児を両立してきたことで、自分自身の人間的成長を実感していますか。（※人間的成長とは、視座が上がる、多面的・大局的な視点を持つ、物事の本質を理解できるようになるなどです。）



仕事と育児の両立による人間的成長実感の有無を配偶者の家事・育児時間別に見ると、女性では配偶者（夫）の家事・育児時間が長い場合「実感している」の割合が高くなっている。配偶者（夫）の家事・育児時間が長い場合、家事・育児を夫婦で分担している可能性が高い。女性が家事・育児を一人で抱え込まないことにより、「仕事と育児を“両立できている”」と思えることで、人間的成長の実感も持つことができるのではないかと考えられる。

図表 2-1-74 【女性】配偶者の家事・育児時間別　人間成長の実感

Q49　仕事と育児を両立してきたことで、自分自身の人間的成長を実感していますか。（※人間的成長とは、視座が上がる、多面的・大局的な視点を持つ、物事の本質を理解できるようになるなどです。）



＜アンケート調査自由記述＞

家族に優しくできる

・家庭だけでない世界ができることで、心に余裕が生まれて家族に優しくできるのでは。また共に働く姿は子どもにとっても良い刺激になるのではないかと考えます。（女性/末子 0 歳/育休中/製造業/設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等/コースなし）

育児が仕事に活きる

・何を持って活躍とするかは人それぞれなので、それが尊重されるようになっていくといいと思う。育児をすることで仕事に活きることもある。（男性/末子 3 歳/時短中/育休経験者/教育、学習支援業/情報システム）

仕事に対する考え方が変わった

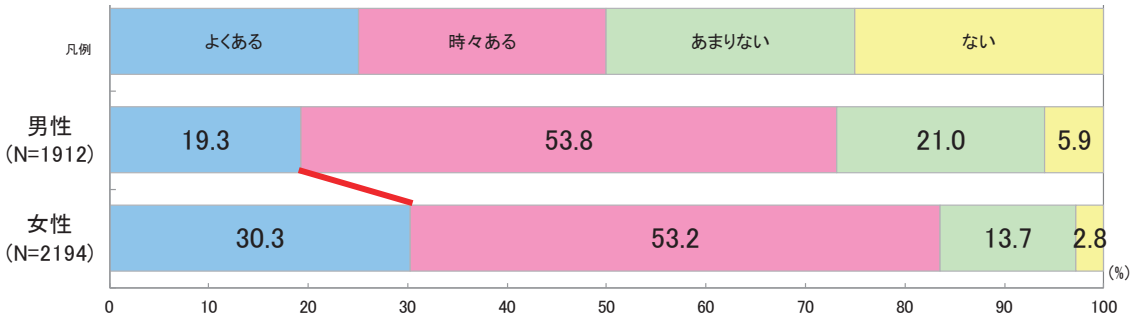
・子どもが生まれる前と生まれた後で生活も考え方も変わりました。必然的に仕事に対する考え方も変わりました。仕事を続けるのかどうするのかよく考えるようになりました。この生活のなかで新しい仕事を探す可能性もあるように思います。（男性/末子 1 歳/業種その他/職種その他）

■女性のほうがストレスを多く感じている

仕事と育児の両立でのストレスを見ると女性のほうがストレスを感じている割合が高い。「よくある」は女性が 30.3%に対して、男性は 19.3%と大きな差が見られる。

図表 2-1-75　ストレス状況

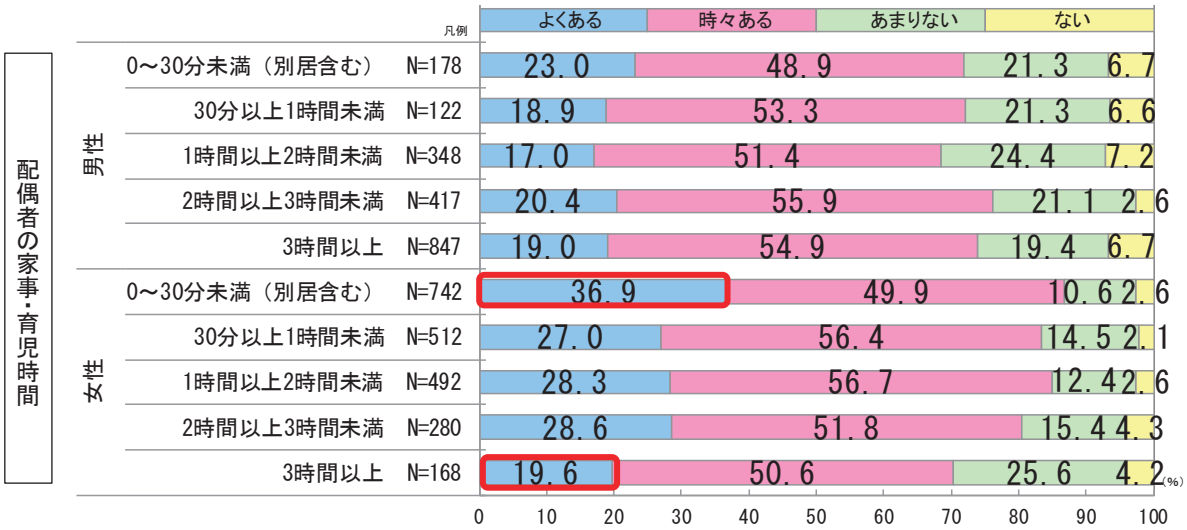
Q50　あなたは、仕事と育児の両立に強い不安、悩み、ストレスを感じることがありますか。



仕事と育児の両立でのストレスを配偶者の家事・育児時間別に見た。女性は配偶者（夫）の家事・育児時間が「0～30 分未満」の場合、ストレスを感じることが「よくある」の割合が 36.9％と突出している。一方、配偶者（夫）の家事・育児時間が「3 時間以上」の場合は、「よくある」の割合は 19.6％と、「0～30 分未満」と比べて 15 ポイント以上低かった。

図表 2-1-76　配偶者の家事・育児時間別　ストレス状況

Q50　あなたは、仕事と育児の両立に強い不安、悩み、ストレスを感じることがありますか。



＜アンケート調査自由記述＞

・家事分担をちゃんとして私の家庭でのストレスが減れば仕事の生産性も上がる気がする。（女性/末子 4～6 歳/金融業、保険業/営業/コースなし）

・難しくストレスがたまる。何のために働いているのか分からないこともある。（女性/末子 2 歳/時短中/医療/介護、保険医療、生活衛生サービス/コースなし）

・共働きはやっぱりしんどい。嫁のほうが仕事、家事、育児をほとんどやっているから結局不平等だ。（女性/末子 2 歳/医療/総務・人事・CSR・法務・経営企画/総合職）

5. キャリア意識

(1) 過去のキャリア意識

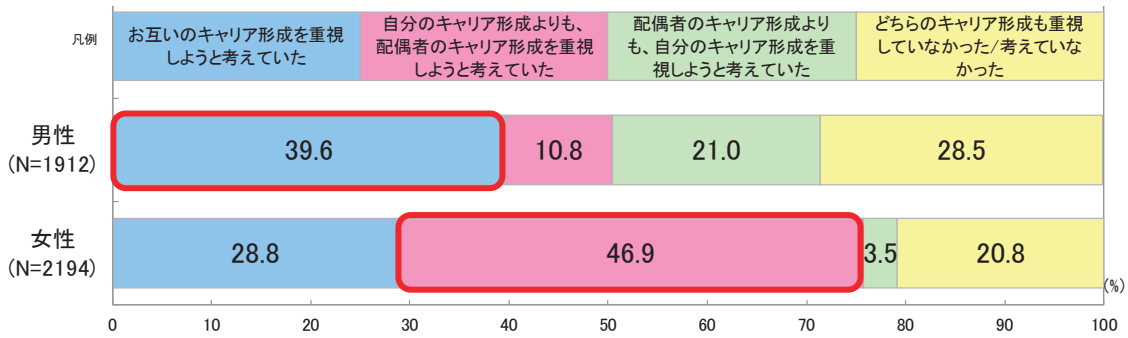
■子どもが生まれる前から、女性は「配偶者のキャリアを重視」する傾向

夫婦のキャリア意識については、子どもが生まれる前から、女性は「自分のキャリア形成よりも、配偶者のキャリア形成を重視しようと考えていた」という割合が最も高く、46.9%と半数近くになっている。

「お互いのキャリア形成を重視しようと考えていた」は男性のほうが 10 ポイント以上高く、男性はこの項目の割合が最も高かった。一方、男性は「どちらのキャリア形成も重視していなかった/考えていなかった」が 28.5%と続いており、女性の 20.8%と比べて高かった。

図表 2-1-77　子どもが生まれる前の夫婦のめざすキャリアタイプ

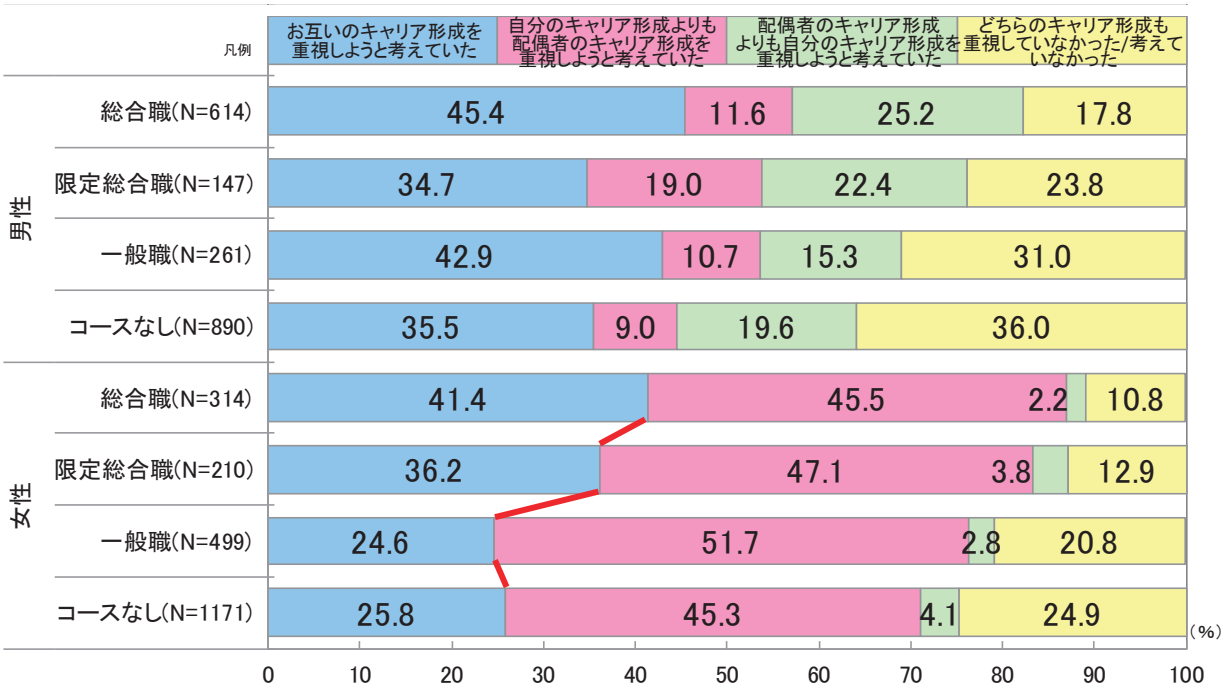
Q20s1　あなたは、子どもが生まれる前に、自分のキャリアと配偶者のキャリアについて、どのように考えていましたか。



コース別で、子どもが生まれる前のキャリア意識を比較した。女性でお互いのキャリア形成を重視しようとしていた人は、総合職で最も多く、続いて限定総合職、コースなし、一般職の順となっている。しかしながら、総合職の女性でも「自分のキャリア形成よりも配偶者のキャリア形成を重視しようと考えていた」割合は45.5%と半数近くとなっている。

図表 2-1-78　コース別　子どもが生まれる前の夫婦のめざすキャリアタイプ

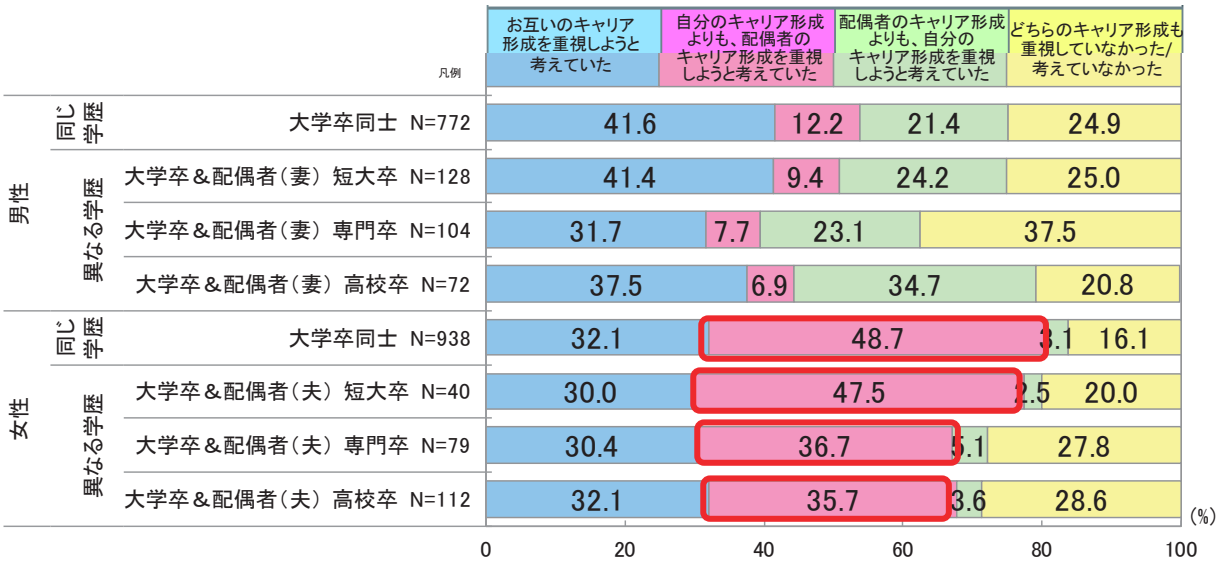
Q20s1　あなたは、子どもが生まれる前に、自分のキャリアと配偶者のキャリアについて、どのように考えていましたか。



前述したように、夫婦間においては学歴が高いほうのキャリア形成が優先される、という仮説のもと、夫婦の学歴別での子どもが生まれる前のキャリア意識を分析した。女性は、配偶者（夫）の学歴に関わらず「お互いのキャリア形成を重視」する人は3割にとどまる。女性のほうが配偶者（夫）よりも学歴が高い場合でも「自分のキャリア形成よりも配偶者のキャリア形成を重視しようと考えていた」という人の割合が最も高い。

図表 2-1-79 【大学卒】夫婦の学歴別　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。

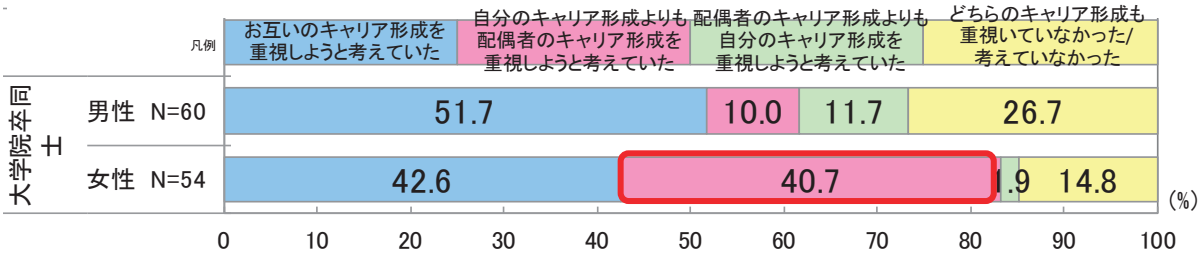


※サンプル数 50 以下は参考値

（参考）同じ大学院卒同士での、めざすキャリアタイプを確認した。大学院卒同士夫婦でも女性は「配偶者のキャリア重視」が4割もいる。

図表 2-1-80 【大学院卒】 夫婦の学歴別　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。

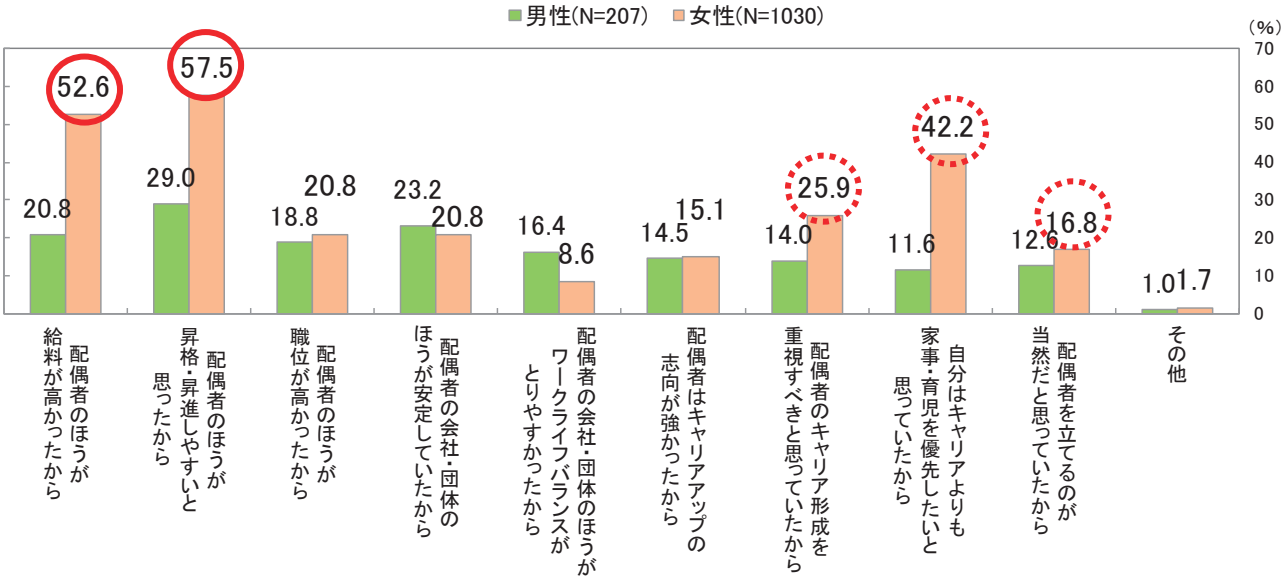


■配偶者のキャリア形成を重視する理由は、外的な要因だけではない

自分のキャリアより配偶者のキャリア形成を重視しようと考えていた理由を見ると、女性は、「配偶者のほうが昇格・昇進しやすい」57.5%、「配偶者のほうが給料が高い」52.6%と半数を超えている。また、「自分はキャリアより家事・育児を優先したいと思っていたから」42.2%、「配偶者のキャリアを重視すべき」と考えている人が 25.9%、「配偶者を立てるのが当然」と考えている人も 16.8%と、外的要因ではなく女性自身のキャリアの考え方も理由として選択されている。

図表 2-1-81　配偶者のキャリアを重視する理由

Q20s2　そのように考えていた理由は何ですか。当てはまるものすべて選んでください。(Q20s1 で「自分のキャリア形成よりも、配偶者のキャリア形成を重視しようと考えていた」回答者のみ)



＜インタビュー＞

しみついた性別役割分担意識が男女ともにある

・何かあった時にどうしても女性が我慢するというのがまだまだあると思う。夫婦両方が 50 対 50 で考えればいいと思うが、男性側は女性が休んで当たり前という頭でいる。女性側も休もうと思っていたりとか。しみついた性別役割分担意識があったりとか。(中略)家事と育児を平等に分担しないと、と思う。手伝うという意識でなく、両方ともがやる。(女性)

古いのかもしれないがメインは主人が働いて、と思っている

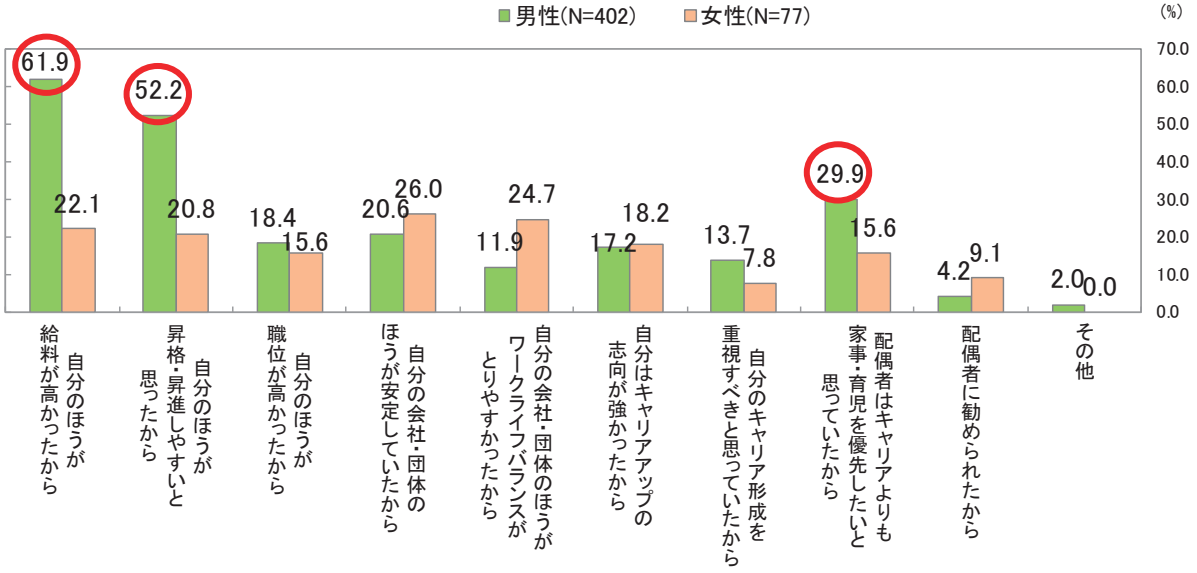
・古いのかもしれないですが、一応メインでは主人に働いてもらってという風に思う。前の職場で全く逆で、お母さんが管理職で、ご主人が家で面倒をみている人もいて、うわさになっていた。めずらしい。どちらかと言えば、メインで主人に働いてもらってと思っていた。主人は反対に思っているかもしれないが。(女性)

■自分のキャリアを重視する理由で最も割合が高いのは「給料が高かったから」

「配偶者のキャリアより自分のキャリアを重視しようと考えていた理由」を見ると、男性では「自分のほうが給料が高かったから」「自分のほうが昇格・昇進しやすいと思ったから」に次いで、「配偶者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」という回答が約3割となっている。

図表 2-1-82　自分のキャリアを重視する理由

Q20s3　そのように考えていた理由は何ですか。当てはまるものをすべて選んでください。（Q20s1 で「配偶者のキャリア形成よりも自分のキャリア形成を重視しようと考えていた」回答者のみ）



＜インタビュー＞

働き続ける人と結婚したいと思っていた

・子どもが生まれたら辞めるという話しをしたことがない。そんな話をしようものなら結婚していなかったと思う。継続は共通の前提としてあった。結婚した後も変わっていないはず。妻は専業主婦願望は全くないと思う。私も働き続ける人と結婚したいと思っていた。自分と話が合うからか、そこを突き詰めて考えたことがない。何かめざして外に出て行っている人のほうが魅力を感じるからなのか、あるいはすごく先のことを見越して収入が多いほうがいいと思ったのか。多分前者のほうがメインで後者の要素も考えていたと思う。（男性）

＜アンケート調査自由記述＞

・本当は奥さんに専業主婦になってもらいたい。（男性/末子 0 歳/業種その他/職種その他）

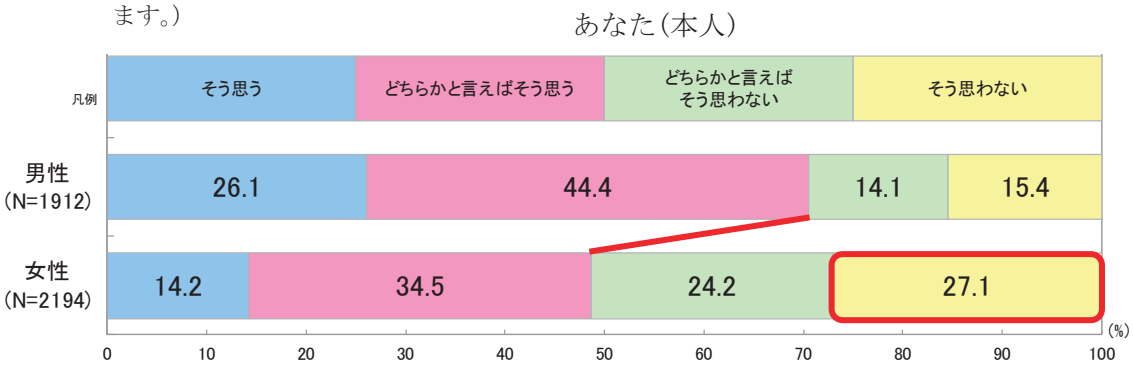
(2) 現在のキャリアの状況

■キャリアアップできている、という認識は男女で異なる

自分自身がキャリアアップできているかどうかについては、男女差が大きい。男性のほうが肯定回答が多い。女性は「そう思わない」が 27.1%と 3 割近かった。

図表 2-1-83　本人のキャリアアップの状況

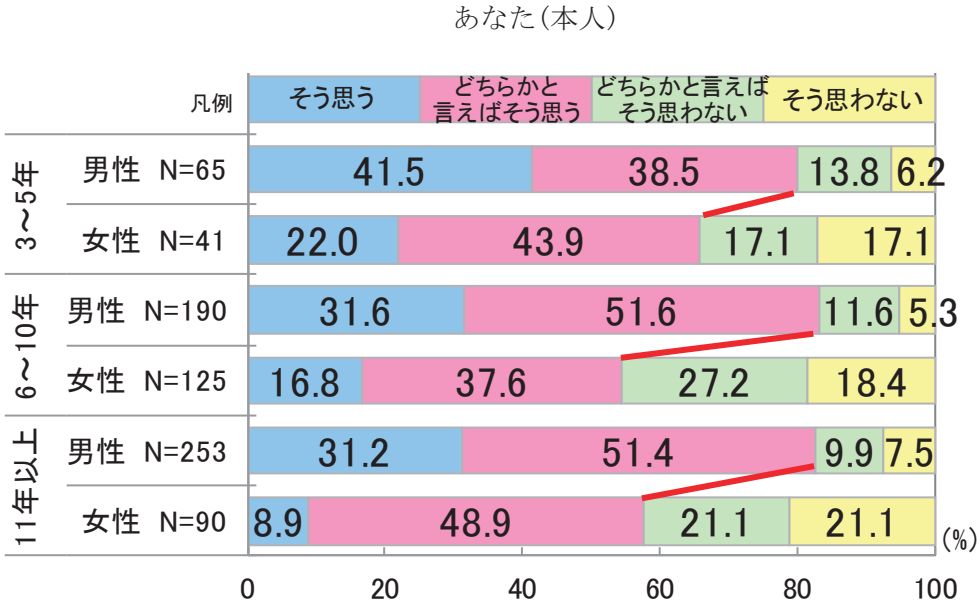
Q46_1　あなたは、あなたと配偶者がそれぞれキャリアアップできていると思いますか。(※キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します。)



コース別の総合職を勤続年数別に男女比較した。3～5 年はサンプル数が少ないため参考値である。6～10 年、11 年以上では、男性のほうが「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合が高い。

図表 2-1-84 【総合職・無職期間のない人】勤続年数別　本人のキャリアアップの状況

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。

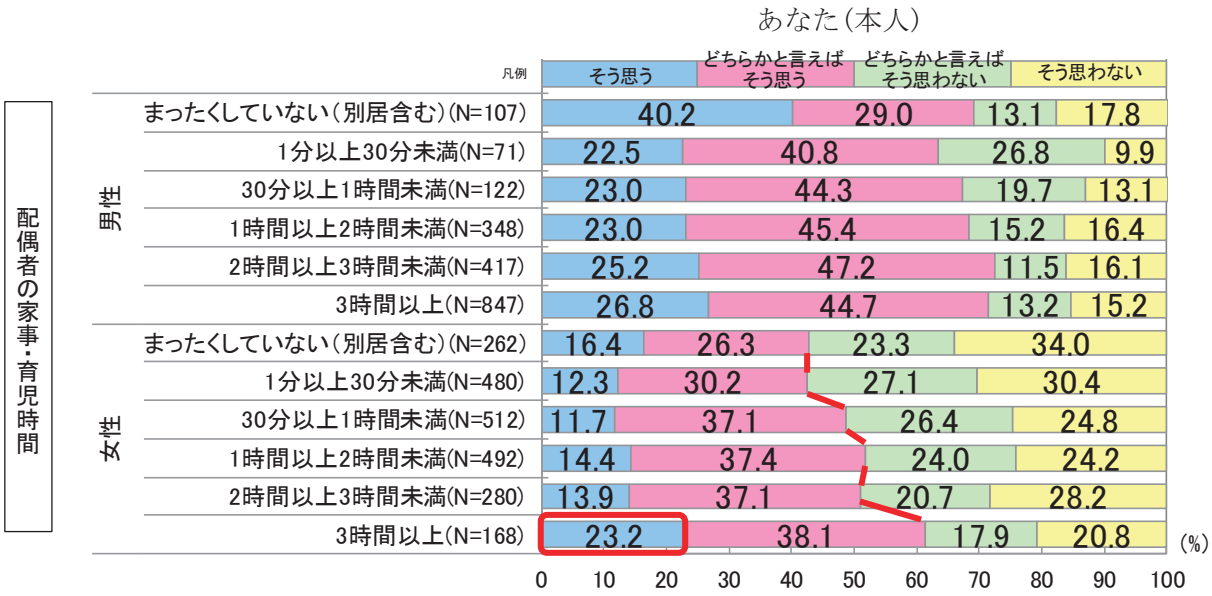


※サンプル数 50 以下は参考値

配偶者の家事・育児時間別に見ると、女性は配偶者(夫)の家事時間が「3 時間以上」だと「そう思う」が 23.2%と最も高い。女性は配偶者(夫)の家事・育児時間が長くなるほど「キャリアアップできている」と思う割合が高くなる傾向にある。

図表 2-1-85　配偶者の家事・育児時間別　本人のキャリアアップの状況

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。

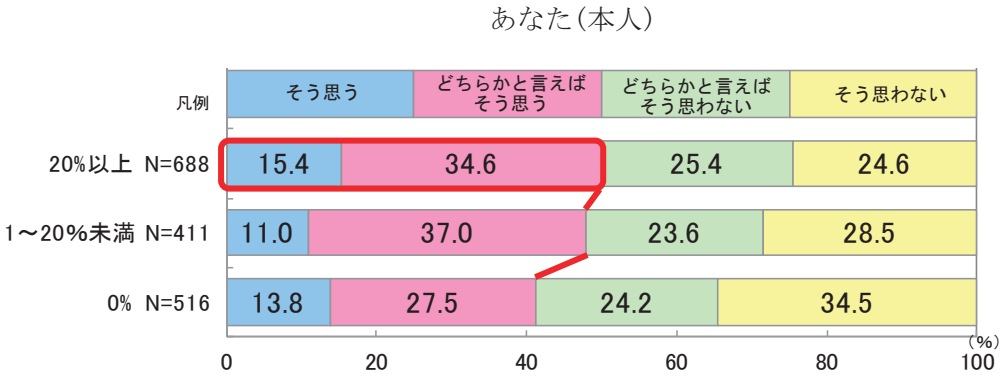


配偶者（夫）が子どもの保育園や幼稚園の「お迎え」をしている割合が週の 20%以上である女性は、0%の女性に比べ、自分がキャリアアップできていると思う割合が高い。週の 20%、つまり週 1 回でも、夫がお迎えをすることで、妻のキャリア形成に好影響があることが示唆される。

図表 2-1-86 【女性】配偶者(夫)のお迎え割合別　本人のキャリアアップの状況

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。

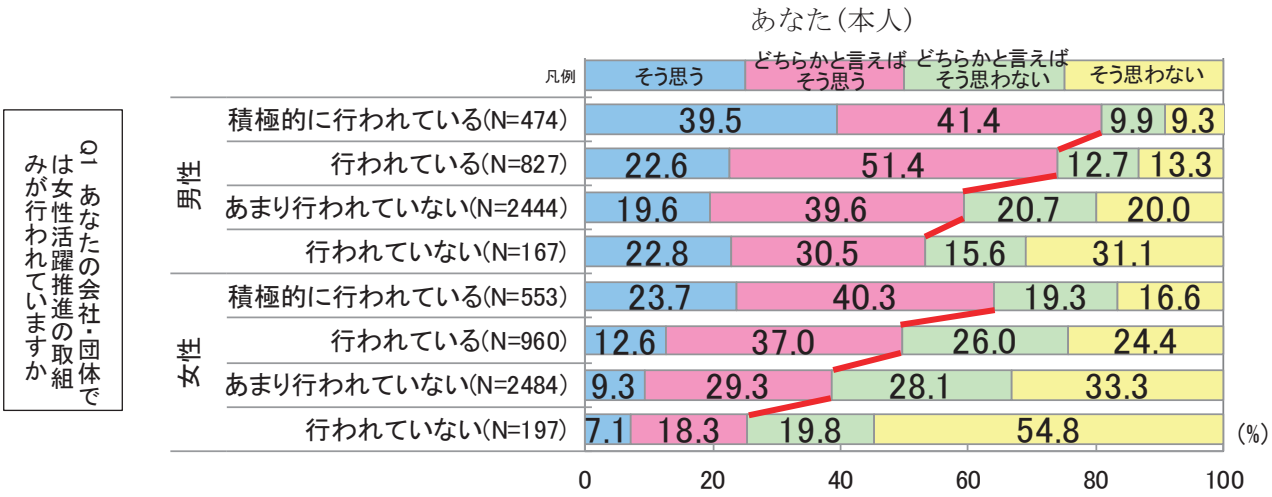
Q30 お子さんの保育園や幼稚園への「お迎え」分担についてお伺いします。1週間の3者の合計が100%になるように、それぞれの割合をお答えください。分担割合が変わったことがある方は、一番最近の状況をお知らせください。



勤務先での女性活躍推進の取組み状況別にキャリアアップの状況を見ると、女性活躍推進の取組みが積極的に行われている会社・団体では、男女ともキャリアアップできていると思う割合が高い。

図表 2-1-87　女性活躍推進の取組み状況別　本人のキャリアアップの状況

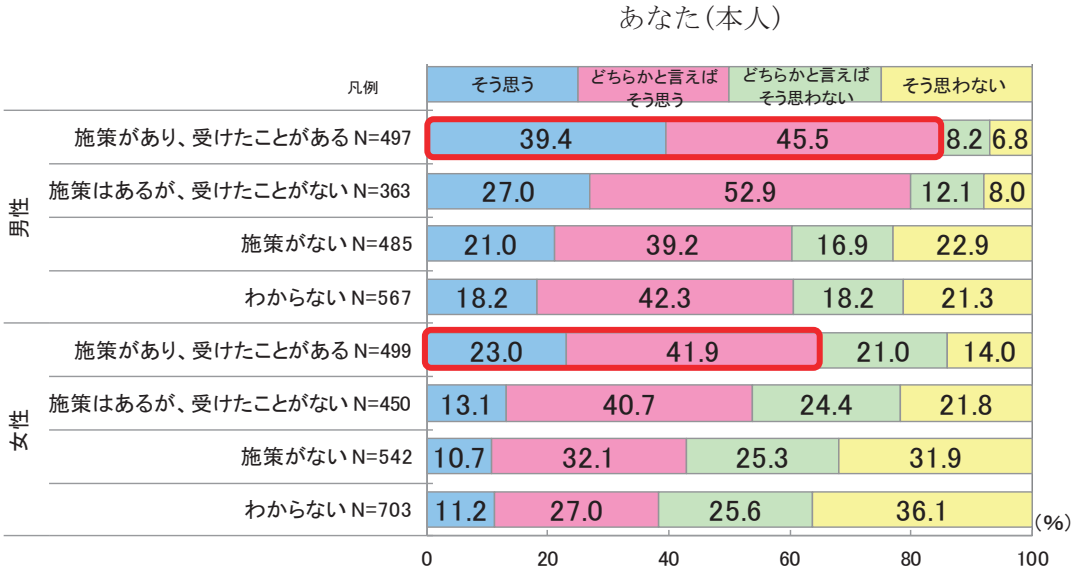
Q46_1　あなたは、あなたと配偶者がそれぞれキャリアアップできていると思いますか。



企業のキャリア形成支援策の「キャリアデザイン研修」の受講状況別に見ると、男女とも「施策があり、受けたことがある」人の「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合が最も高くなっている。

図表 2-1-88「キャリアデザイン研修」受講状況別　本人のキャリアアップの状況

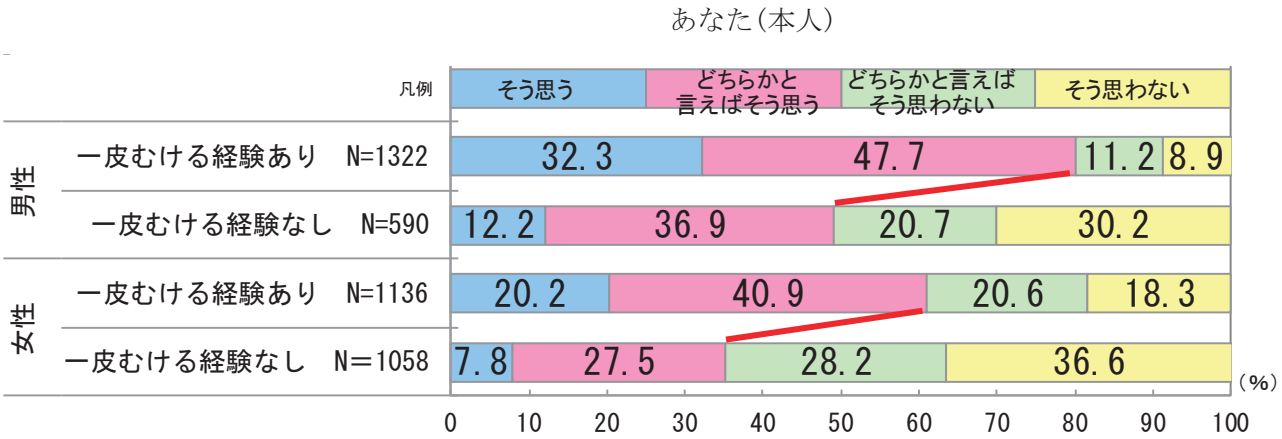
Q46_1　あなたは、あなたと配偶者がそれぞれキャリアアップできていると思いますか。



「一皮むける経験」の有無によるキャリアアップの認識の違いを見ると、男女とも、何らかの「一皮むける経験」がある人の方が、そうでない人よりも、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合が高かった。

図表 2-1-89 「一皮むける経験」別　本人のキャリアアップの状況

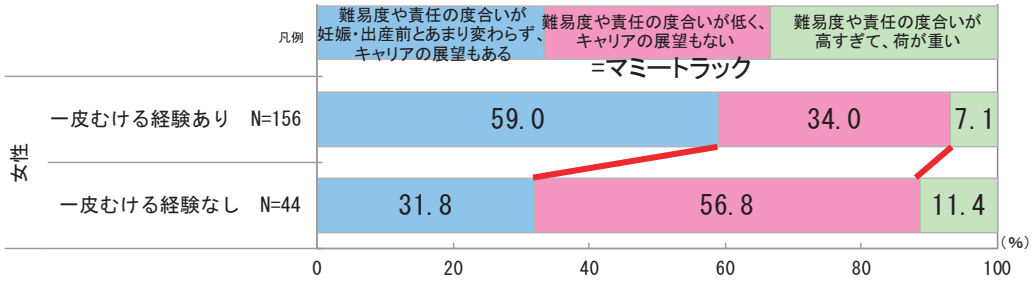
Q46_1　あなたは、あなたと配偶者がそれぞれキャリアアップできていると思いますか。



女性総合職について、「一皮むける経験」別に、マミートラックの状況を見た。「一皮むける経験あり」と、「一皮むける経験なし」では、マミートラックにいる（難易度や責任の度合いが低く、キャリアの展望もない）という割合が大きく異なっている。「一皮むける経験」は女性がマミートラックに入らないためにも重要であると考えられる。（マミートラックの現状等についての詳細は第 2 編第 2 章参照）

図表 2-1-90 【女性　総合職】一皮むける経験別　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。

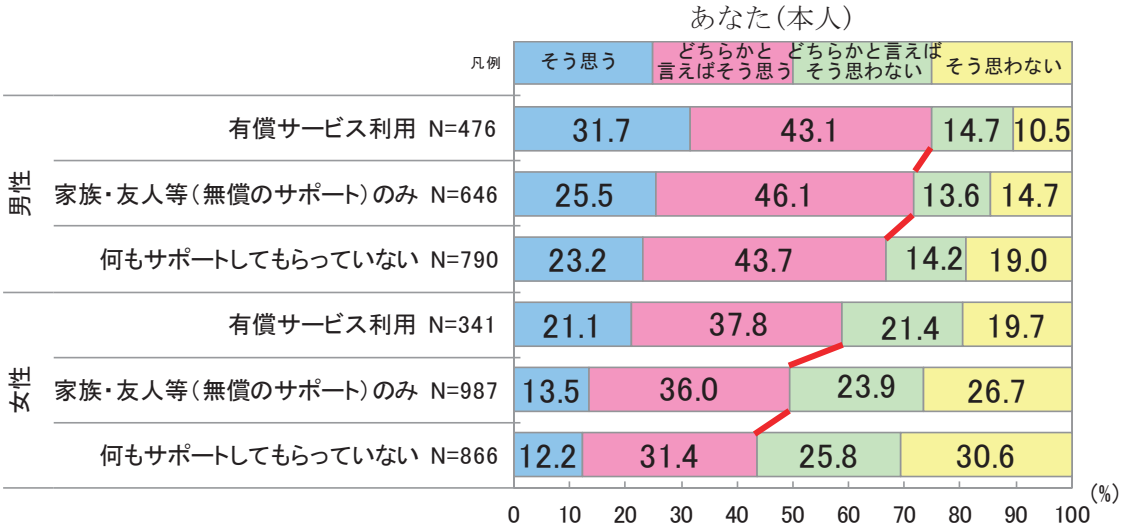


※サンプル数 50 以下は参考値

外部サービスの利用別に本人のキャリアアップの状況を確認した。男女とも、「有償サービス利用」者が最も「(キャリアアップできている) そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合が高かった。「何もサポートしてもらっていない」人は男女とも、最も「キャリアアップできている」(そう思う、どちらかと言えばそう思う) 割合が低かった。

図表 2-1-91　外部サービスの利用別　本人のキャリアアップの状況

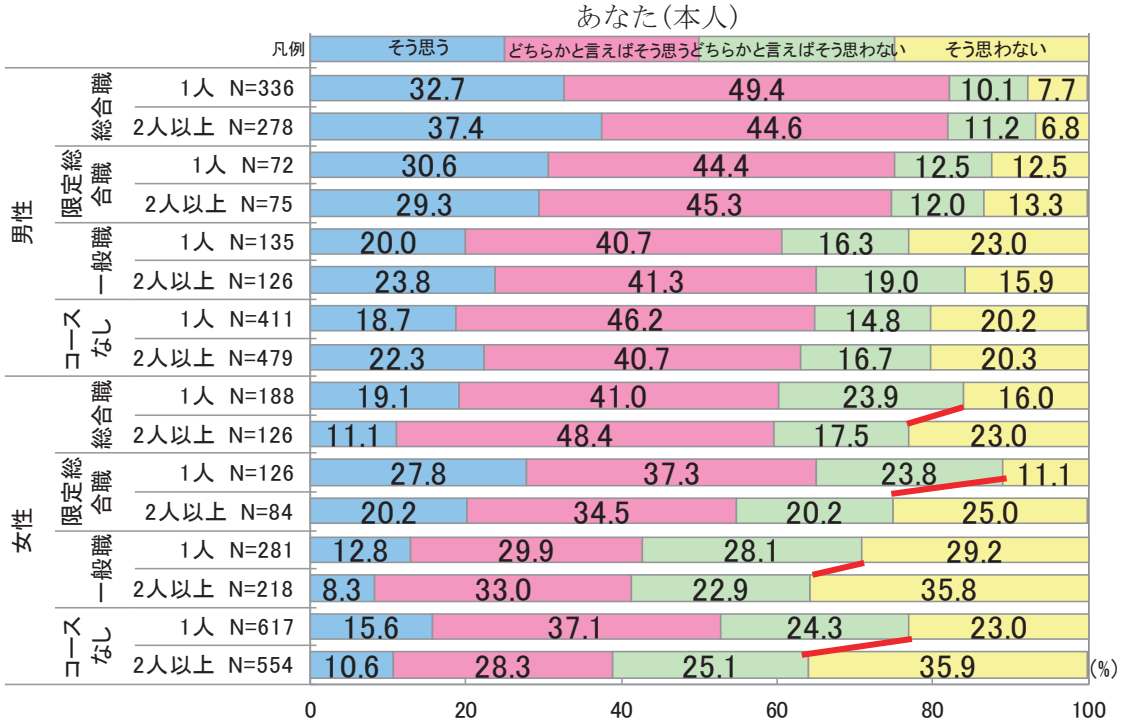
Q46_1　あなたは、あなたと配偶者がそれぞれキャリアアップできていると思いますか。



コース別で子どもの数別にキャリアアップの状況を見ると、女性はいずれのコースでも子どもの数が 2 人以上の人のほうが「そう思わない」の割合が 7 ポイント以上高かった。

図表 2-1-92　コース別　子どもの数別　本人のキャリアアップの状況

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。



＜インタビュー＞

2 人目でキャリアが中断するとチャンスを失うのではないかと不安

・将来のキャリアが一番悩んでいるところ。（中略）やるからには成長し続けたい。同じルーチンワークするよりは創造的なことをしていきたい。まだまだ自分を高めたい。今も自分がやったことのないことを学んだりするのが楽しくて、吸収するのがすごく楽しいので、そういうのを続けていきたい。もっと高めていきたい気持ちはあるが一方 2 人目を考える時期なので、両立をどうするか。今休むとチャンスを失うのではないか、大きな仕事を任せてもらえないのではないかと思ってしまう。もどかしい。どうしたらいいかなと思っている。（女性）

2 人目は夫が育休を取ることが条件

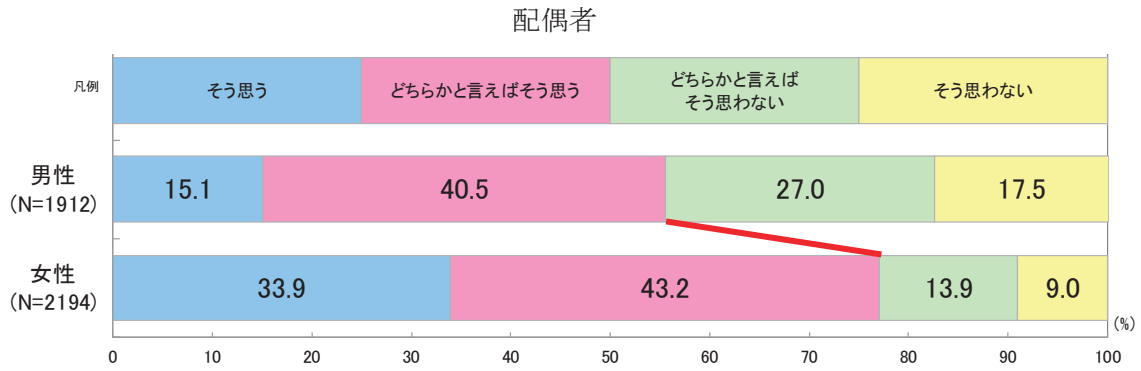
・１人目の時に自分ばかり育児をやっていて嫌だと言っていて、2 人目の時には夫が育休を取らないと産まない、と喧嘩をして、夫は育休を取ることにした。夫が育てるくらいでないと産まない、と脅迫した（笑）。夫はその通りに育休を取った。男性が育休を取ることは、その当時は取っている人はいなくて数名くらい。1 人先に育休を取っている人がいたので大丈夫かと思った。すんなり取れた。（女性）

■女性の配偶者（夫）がキャリアアップできていると思っている割合より、男性の配偶者（妻）がキャリアアップできていると思っている割合の方が低い

配偶者がキャリアアップできているかを尋ねると、男女差が大きい。女性のほうが、配偶者（夫）がキャリアアップできている、と思っている。

図表 2-1-93　配偶者のキャリアアップの状況

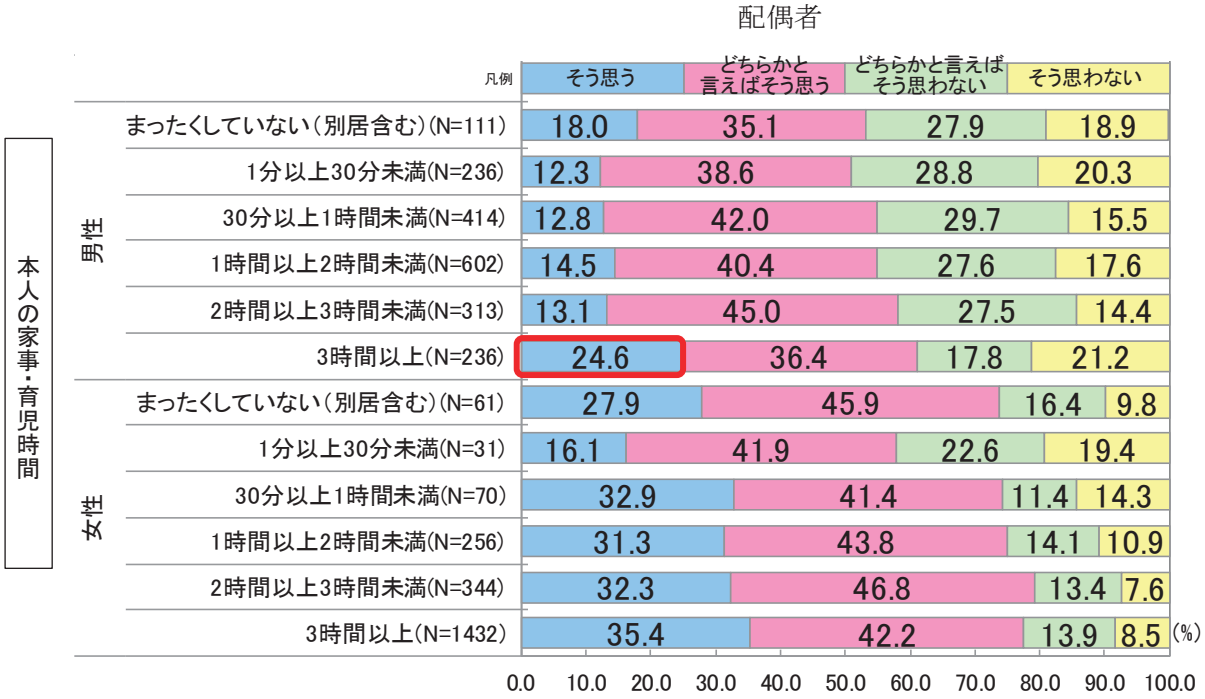
Q46_2　あなたは、あなたと配偶者がそれぞれキャリアアップできていると思いますか。



配偶者のキャリアアップの状況を本人の家事・育児時間別に見た。男性は、「3 時間以上」家事・育児を行っている人の「(妻はキャリアアップできている) そう思う」が 24.6%で最も高い。

図表 2-1-94　本人の家事・育児時間別　配偶者のキャリアアップの状況

Q46_2　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。



＜アンケート調査自由記述＞

家事育児を分担できれば、より仕事に集中できるのに

・仕事内容はそれぞれの目指したい方向を向けるが、家庭生活において、私の家事育児の負担が大きく、精神的、肉体的余裕がない。夫婦で分担できれば、より仕事に集中できると思う。配偶者の家事育児の理解が得られない。(女性/末子 4～6 歳/福祉/介護、保険医療、生活衛生サービス/一般職)

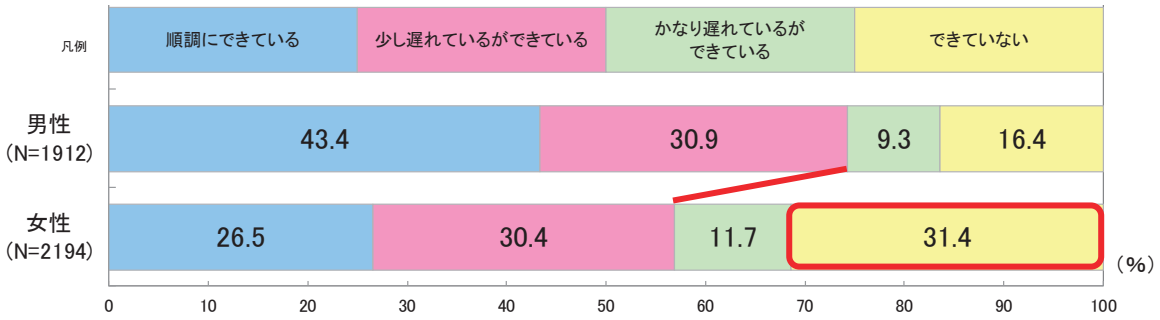
・お互いに相手に迷惑をかけなければいいと思います。その程度のキャリアアップが望ましいです。(男性/末子 4～6 歳/育休経験者/公務（他に分類されるものを除く）/介護、保険医療、生活衛生サービス)

■昇格・昇進が順調にできているという認識は男女で大きく異なる

昇格・昇進の状況について尋ねた。「順調にできている」と考えている人は男性では43.4%、女性は26.5%との男女差が大きい。また女性は「できていない」という人が3割もいる。

図表 2-1-95　昇格・昇進の状況

Q45　あなたは、順調に昇格・昇進できていますか。



Q45「昇格・昇進の状況」をQ46「キャリアアップの状況」と同様の切り口で見た場合の結果は、同様の傾向であった。具体的には、女性では配偶者（夫）の家事・育児時間が長い場合、「昇格・昇進が順調にできている」と考える割合が高くなる。勤務先での女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合、「昇格・昇進が順調にできている」と考える割合が高くなる。キャリアデザイン研修の受講状況別では、男女とも「施策があり、受けたことがある」人は「昇格・昇進が順調にできている」と考える割合が最も高かった。また、コースに関わらず、子どもが2人以上の女性は、子どもが1人の女性より「昇格・昇進が順調にできている」の割合が低いが、男性は子どもが1人と2人以上での違いは見られなかった。外部サービスの利用別では、「有償サービス利用」者は男女とも「順調にできている」「少し遅れているができている」を合わせた割合が、「無償サポートのみ」の人や「何もサポートしてもらっていない」人よりも高かった。

（Q46「キャリアアップの状況」と同様の傾向であったため図表は省略）

＜インタビュー＞

妻がワンオペにならないよう転勤を断ったため昇進できない夫

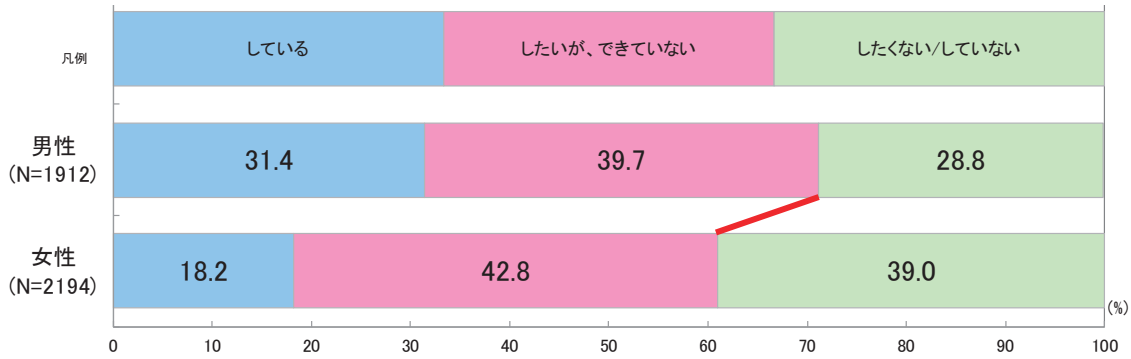
・どうやら私が仕事をしている関係で（夫は）転勤の打診を断っていたみたい。転勤イコール昇進みたい。私がワンオペになってしまうので、彼は昇進と引き換えに、今の環境を保ってくれているようだ。その時は相談はなく、事後報告だった。たまに給料明細を見るが、あんなに働いているのにもう少しもらえてもいいのではないかと思った時があって、訊いてみると「昇級できていないから」と。「昇級できていないのは転勤を断っているから」という話になった。上司に妻が働いているので今は動けない、と話していたので、打診がこなかったようだ。（女性）

■男性のほうが自己啓発している割合が高い

自己啓発をしているかどうかについては、男性のほうがしている割合が高かった。男女とも「したいができていない」が最も多い。女性は「したくない/していない」が 4 割近い。

図表 2-1-96　自己啓発実施状況

Q18s1　あなたは、現在、資格を取得したり、社外の勉強会に参加したり、学校に通うなどの自己啓発をしていますか。

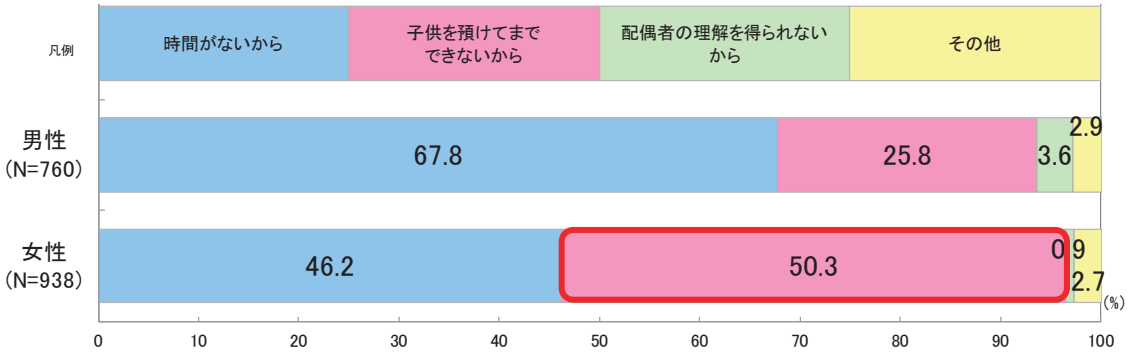


■自己啓発できない理由は男女で異なる

自己啓発できない理由をきくと、男性は「時間がないから」が 67.8%。女性は「子どもを預けてまでできないから」が 50.3%と「時間がないから」46.2%よりやや多かった。
女性で「子どもを預けてまでできないから」という回答が多いのは、女性のほうが男性よりも「子育て責任」をより強く感じているからではないかと考えられる。

図表 2-1-97　自己啓発できない理由

Q18s2　あなたは、自己啓発をしたいとお考えですが、できていない最も大きな理由をお知らせください。(Q18s1 で「したいができていない」回答者のみ)



＜インタビュー＞

言ってくれれば調節するのはウェルカム

・受け身であるが、こういうセミナーに行きたいとか言ってくれれば調節する、というスタンス。すごく男性的なのかもしれない。言ってくれればいいのに、というのがダメなのかもしれないが、自分でブレーキをかけないで、こういうことを学びたいと思う、こういうものに参加したい、帰りは遅くなるけどお願いしたいと相談してもらえればウェルカム。むしろキャリアに対して消極的でなく積極的に考えて、自分がやりたいポジションがあればそれに挑戦してもらいたい。だからといって、これやってみたらいいのでは、とは言っていない。言ってもらったらいいよというスタンスはある。（男性）

＜アンケート調査自由記述＞

自分も研修に行きたい

・育児は仕事に生かせる分野なのでキャリアアップにつながっていると考えるが、やはり子どもが小さいと研修会に行けない。しかし男親だと頻繁に行ける。それが納得していてもどこかでずるいと思ってしまう。自分も研修に行きたいと思う。（女性/末子 0 歳/医療/職種その他/限定総合職）

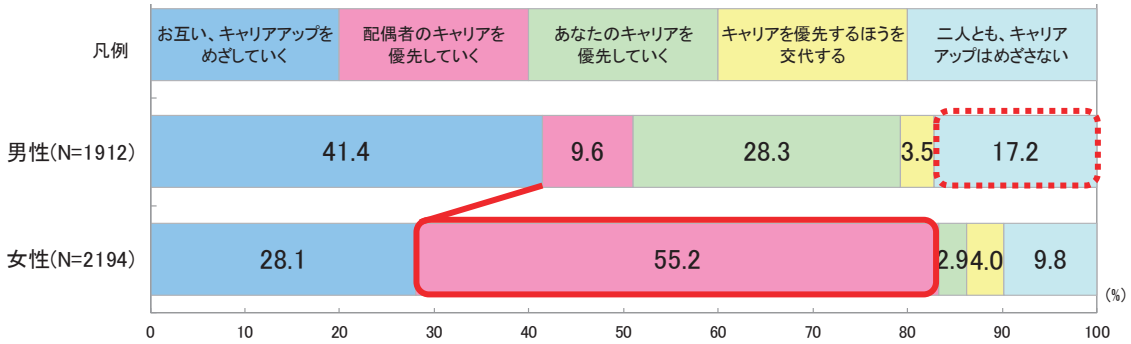
(3) 今後のキャリアについて

■「お互い、キャリアアップをめざしていく」は男性約 4 割、女性は約 3 割。女性は「配偶者のキャリアを優先していく」が半数以上を占めた

夫婦のめざすキャリアタイプで「お互い、キャリアアップをめざしていく」は、男性 41.4%、女性 28.1%と、男女とも半分に満たなかった。女性は「配偶者のキャリアを優先していく」が 55.2%と大きな割合を占めた。男性は「二人とも、キャリアアップはめざさない」が 17.2%と女性よりも高かった。

図表 2-1-98　夫婦のめざすキャリアタイプ

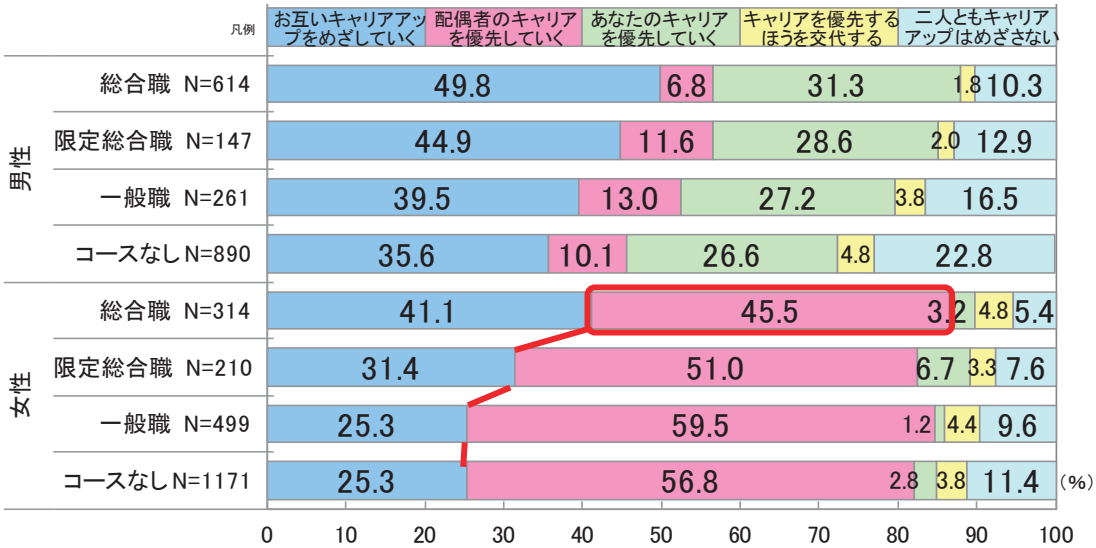
Q47　あなたと配偶者はどのタイプをめざしていますか。（※キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します）



コース別にめざすキャリアを見ると、女性総合職では「お互い、キャリアアップをめざしていく」は 41.1%と、女性の中では最も高かったが、「配偶者のキャリアを優先していく」（45.5%）のほうが高い割合だった。

図表 2-1-99　コース別　夫婦のめざすキャリアタイプ

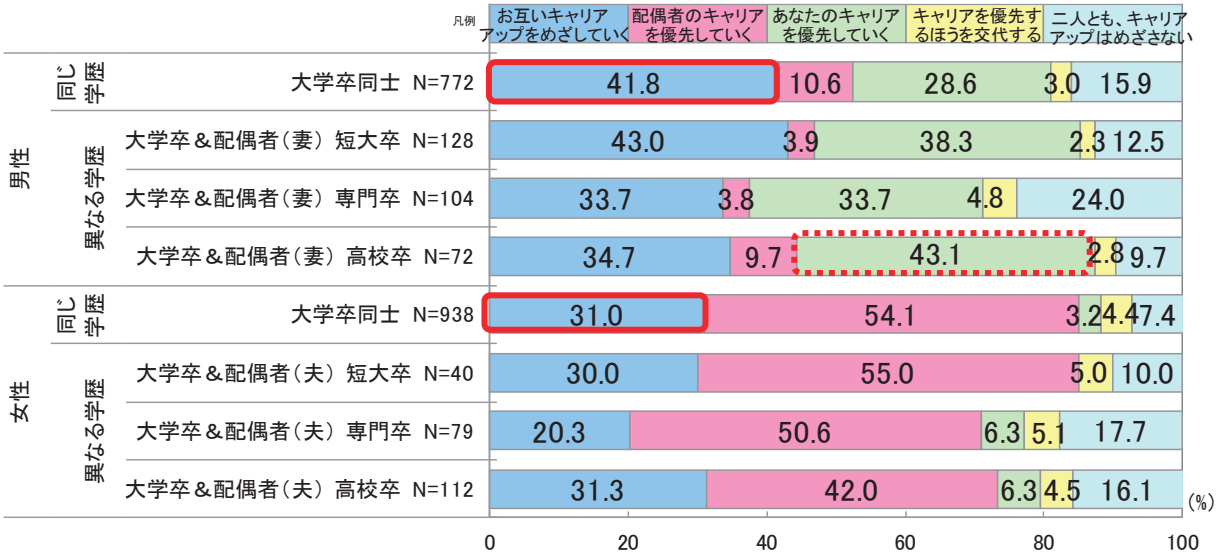
Q47　あなたと配偶者はどのタイプをめざしていますか。



本人が大学卒の人を対象に、配偶者の学歴別に比較した。男性では、配偶者（妻）が高校卒の場合、「自分（夫）のキャリアを優先する」の割合が最も高くなっている。女性は、配偶者（夫）の学歴に関わらず「配偶者（夫）のキャリアを優先」の割合が高い。大学卒同士でも、男性は「お互い、キャリアアップをめざしていく」が 41.8%に対して、女性は 31.0%と 10 ポイント以上の差がある。

図表 2-1-100 【大学卒】夫婦の学歴別　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。

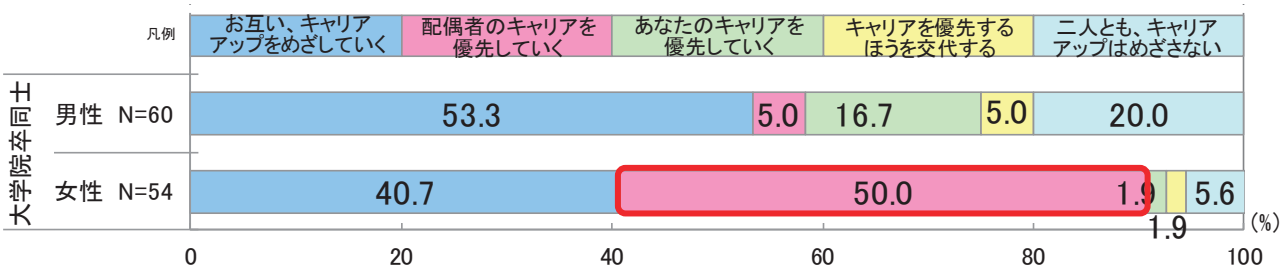


※サンプル数 50 以下は参考値

（参考）大学院卒同士の夫婦の場合を確かめた。男性は「お互い、キャリアアップをめざしていく」が 53.3%と半数を超えているが、女性は「配偶者のキャリアを優先していく」が 50.0%と最も多い割合を占めていた。

図表 2-1-101 【大学院卒】夫婦の学歴別　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。



＜インタビュー＞

やるかやらないかは「意識」の違いだけ

・キャリアに今のところ悪い影響はない。（中略）間違いなく価値観が変わってきた。教育されたと思う。きれいごとではないが、自分から見ても妻は働いたほうがいいと思っている。すごく優秀だと思っている。拒否感なく（家事・育児が）少しずつできてきた。一回当たり前になってしまえば当たり前なんでしょうが。いきなり私みたいにワンオペ全部やれというのは就職している人は難しいと思うが、ずっとやっていて思っていることとしては、「意識」だけではないか。自分が定時に帰る時に、帰っているおじさんもいっぱいいる。自分は同じ時間からスタートして家事やって仕事やっているので。（男性）

働き続けるのが自然

・私からの希望も本人の希望も、働き続ける。私の母も働いていた。それが自然。やりたいことがあって仕事を続けている。子どもができたから辞めてくれというのはなかったし、むしろ働き続けているほうが自然かなと思う。（男性）

2 人で働いたほうが安心・安全

・結婚の際に、配偶者には仕事は続けてほしいというのはお願いしていた。リアリスティックなのかペシミスティックなのか分からないが、2 人で働いていたほうが安心・安全につながると思う。本人の仕事の意気込みをきいていたので、自分の中で達成したいものは続けてほしいと思った、ぜひ、続けてくださいとお願いした。（男性）

子育てしながらキャリア形成できることが普通になってほしい

・子育てしながらキャリア形成している夫婦は増えてきている。僕らができているから彼らができるだろうと思う。それが普通になってほしいと思う。ダメな理由だけ述べていても仕方がないので、まずやってみることが必要。できるだけの努力はするし、自分が今後上に上がっていったら、それをしやすくするのも仕事だと思う。（男性）

“大きくなった女子”としての母親からのアドバイス

・父親はずっと働いていて、母親も普通に仕事をしていて外に出ていた。母親は子どもの頃は休んでいたようだった。母親からは女性として、結婚してもずっと養ってもらえる保障はない、というのも言われた。（中略）就職活動には大きくなった女子としての母親の意見が大きく反映されていたと思う。（女性）

依存関係ではくパートナーシップの関係

・専業主婦ではなくて、仕事を持っている、稼ぎを持っている方と結婚して、生活を共にしたいと思っていた。私の親が離婚した当時、専業主婦だった。働かなければならない状況になって、相当苦労していた。何があるかわからないので、自分の力で生きていくというのを前提としている人のほうが、依存関係ではなくパートナーシップの関係で結婚生活を送れるのではないかと思った。専業主婦にならないでほしい、ちゃんと稼ぎをもって、仕事を持っている人でなければいやだ、ぐらいの感じ。結婚の時にそういう話をしていた。（男性）

＜アンケート調査自由記述＞

・育児との両立は難しいからどちらかが仕事のキャリアアップを諦めたほうがうまくいく。（女性/末子０歳/育休中/卸売業、小売業 販売・接客サービス・カスタマーサポート/総合職）

仕事か子どもか、どちらかを選ばないといけない

・２人ともが活躍することによって、子どもと触れ合う機会が減る。かと言って、子どもと触れ合う時間、育児等を増やすと、仕事に影響が出る。仕事か子ども、どっちかを絶対に選ばないといけないのではないかと思っている。（男性/末子１歳/製造業/製造・生産現場の作業）

子どもを作る以上、何かを犠牲にする必要がある

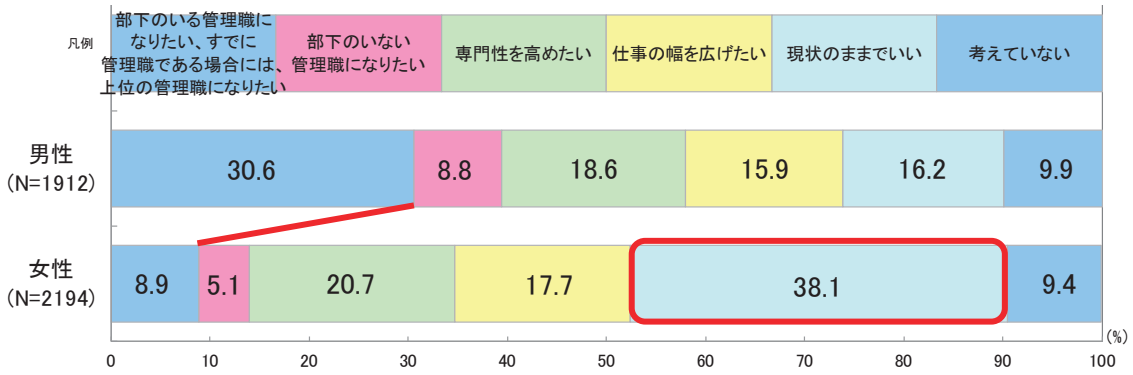
・子どもを作る以上何かを犠牲にする必要がある。社会の側が未だ育児に理解がなく不利益な取り扱いを受けることも多い中、双方のキャリアを上げることはまず無理。どちらかが諦める必要があり、経済的に利益が得られる選択を望まずともせざるを得ない。（男性/末子０歳/育休中/公務（他に分類されるものを除く）/総務・人事・CSR・法務・経営企画）

■男性は「上位の管理職になりたい」、女性は「現状のままでいい」の割合が高い

今後のキャリアについては、「部下のいる管理職になりたい、すでに管理職である場合には上位の管理職になりたい」が男性 30.6%、女性 8.9%と差が大きい。女性は「現状のままでいい」の割合が最も多く 38.1%だった。「専門性を高めたい」「仕事の幅を広げたい」に関しては、男女でほぼ同等の割合となっている。男女とも、管理職をめざすとは異なるキャリアを志向する人が約 4 割である。

図表 2-1-102　今後のキャリア意識

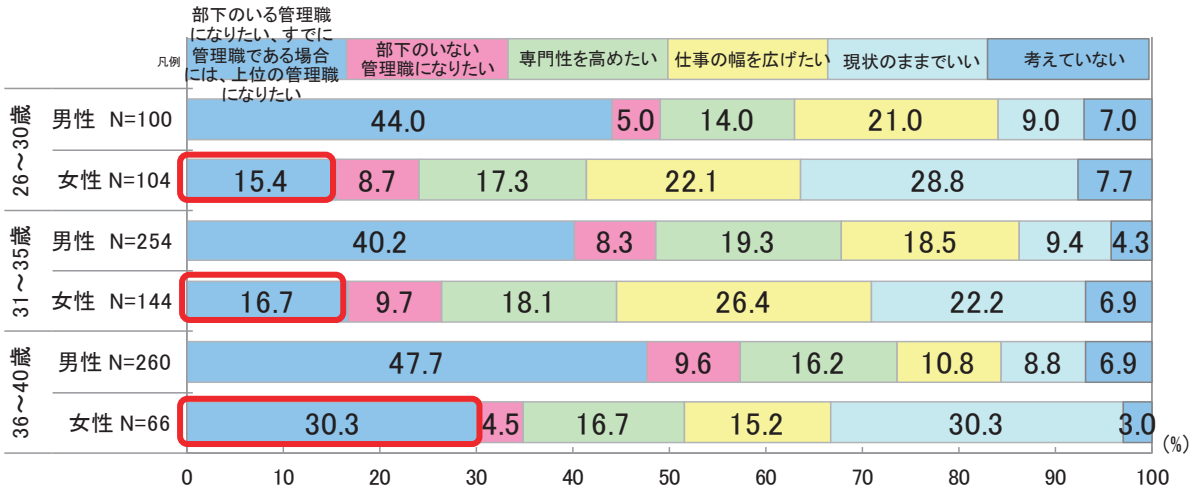
Q43　今後のキャリアについて、あなたのお気持ちに近い項目を 1 つ選んでください。



今後のキャリアについて、年齢階層別に男女総合職を比較した。「部下のいる管理職になりたい、上位の管理職になりたい」の割合は、男性ではいずれの年齢階層でも 4 割を超えている。女性は、年齢階層が上がるにつれてその割合が上昇し、36～40 歳では 30.3%と、女性の中では最も高かった。女性は、子育て等が落ち着いてから、自身のキャリアについて考える人もいるようだ。

図表 2-1-103 【総合職】年齢階層別　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



＜アンケート調査自由記述＞

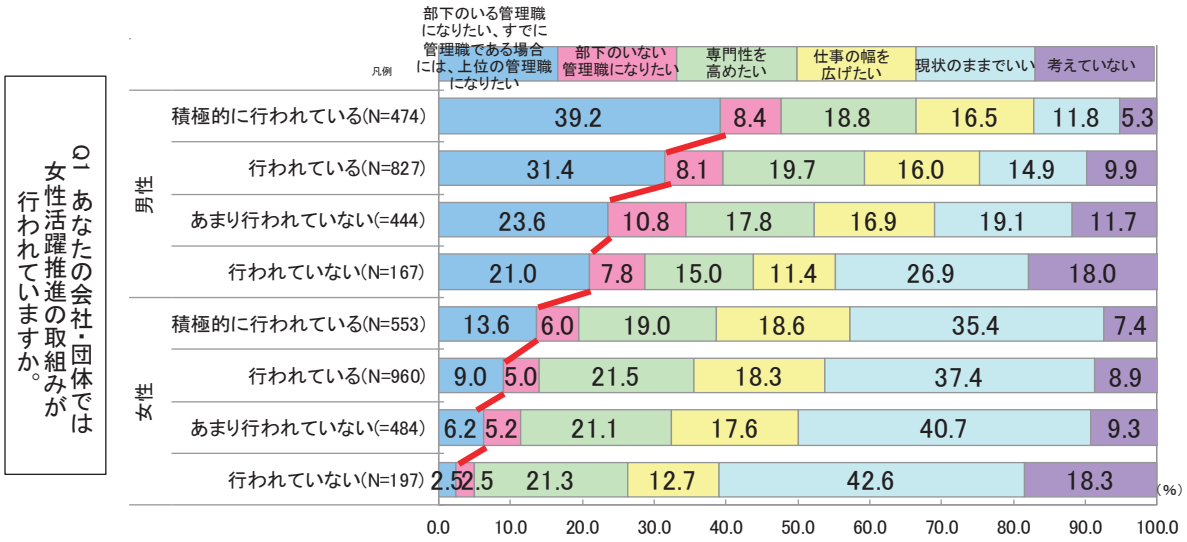
子どもから手が離れた後、活躍するために勉強している

・2人とも活躍するのは今の時点では難しいと思う。育児のほうが優先順位が高い。子どもから手が離れた後活躍するために日々勉強。（女性/末子1歳/時短中/学術研究、専門・技術サービス業/販売・接客サービス・カスタマーサポート/一般職）

今後のキャリアについて、女性活躍推進状況別に見ると、男女差は大きいものの、女性活躍推進が積極的に行われている会社・団体ほど、上位管理職への意向が高い。

図表 2-1-104　女性活躍推進の取組み状況別　今後のキャリア意識

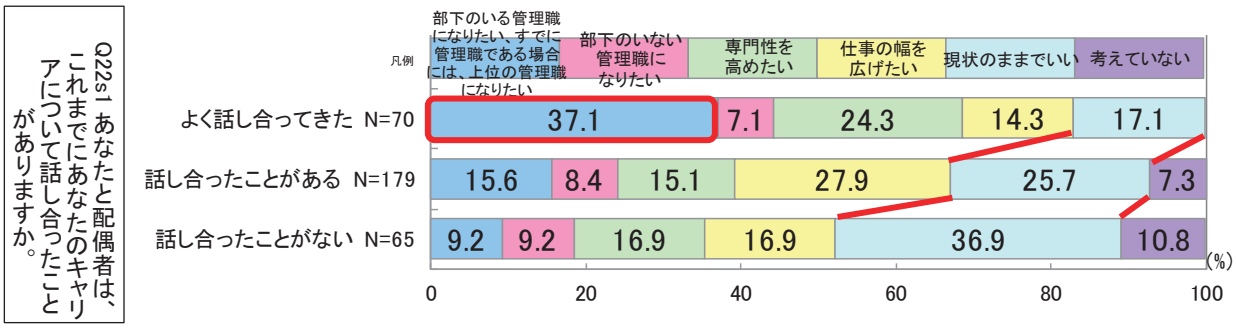
Q43　今後のキャリアについて、あなたのお気持ちに近い項目を1つ選んでください



女性総合職が、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、今後のキャリアについての考えを見ると、「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、上位の管理職になりたい」と考えている人が37.1%と最も高い割合であった。また「よく話し合ってきた」場合は、「話し合ったことがない」場合よりも「現状のままでいい」という割合が低い。

図表 2-1-105 【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。



＜インタビュー＞

キャリアビジョンが見えていない

・お互い仕事を続けたいというのはあるが明確なビジョンとかは私自身は見えていない。会社生活の中でのキャリアは悩んでいる。今の上司を見て素晴らしいとは思うが、自分がそうなりたいかというと、その道筋はわからない。キャリアについて考える機会はある。（中略）自分の中で明確なものは見いだせていない。（中略）キャリアというと管理職になるというイメージもあるが、それを含めてどういうことをしていきたいかというところも含めて。率直な気持ちとして明確になりたいという気持ちはない。理由は管理職としての仕事がまだわかっていない。管理職としての仕事の面白さがわからない。管理職になって裁量があって自由が利く一方、仕事が忙しいという話も聞くが、個人的には必要な人材がなるべきかな、と思うけれどそれが自分かなというと疑問符がつく。管理職になりたいということが描けない。今の一つ上が管理職になるが、上からは管理職を見据えて仕事をするように声はかけてもらっている。管理職を目指して負荷があるけどやってね、という時はある。そういう機会を仕事として与えてもらっている。（男性）

＜アンケート調査自由記述＞

・昇進して給料が増えても残業が多くなるくらいなら現状維持でいいという考え。（男性/末子１歳/運輸業、郵便業/輸送・運転業務）

管理職になると家庭との両立が困難になる

・今は正社員なので、責任ある仕事を任せられるまでは仕事をしていたい。ただ、役職の辞令が出た時は、家庭との両立が困難な為、退職をしないといけないと思っている。（女性/末子３歳/時短中/複合サービス業/販売・接客サービス・カスタマーサポート/コースなし）

・今の職場を辞めて時間を自由にとれる業種に独立開業したいと思っている。（女性/末子１歳/時短中/製造業/製造・生産現場の作業/一般職）

まとめ

この章では、子どもを持ちながら正社員という同じ立場で働くミレニアル世代の男女の就業状況を明らかにした。職場においてはキャリア形成支援施策、仕事経験による育成での男女差が見られた。働き方も男女で大きく異なっている。家庭においては、家事・育児時間、保育園等のお迎え担当は女性に大きく偏っていた。女性のほうが家事・育児の負担のデメリットを被り、キャリアアップできているという認識等が低くなっている。今後の夫婦がめざすキャリアタイプでは女性は「(夫婦) お互い、キャリアアップをめざしていく」よりも、「配偶者のキャリアを優先」と考えざるを得ない状況に置かれていると考えられる。

・職場環境

女性活躍推進の取組みが約 7 割の企業で行われている。女性が出産後就業継続できる雰囲気のある職場は、男女とも 8 割以上となっている。男女とも約 7 割の職場では、女性が育児をしながらキャリアアップできる、と思われている。また、6 割以上の職場では男性社員が育児・介護で週 2、3 日以上は定時に帰ることができると思われている。このように、子どものいるミレニアル世代の正社員は、上の世代よりは、仕事と育児を両立しながら働くことができる環境にいると言えると思われる。しかし、未だに、以下のように男女差が大きい。

・キャリア形成支援施策や仕事経験による育成

7 つのキャリア形成支援施策について、男女総合職で「施策があり、受けたことがある」という割合の差が最も大きかったのは「上位職登用のための選抜研修」だった。仕事の能力が大きく伸びたり、自信を持つきっかけとなった「一皮むける経験」は、勤続年数が同じ男女総合職で比較すると、女性のほうが「経験したことがない」が多い。特に「昇進・昇格による権限の拡大」「部門を横断するような大きな異動」を経験している女性の割合が少なかった。一方、既に管理職になっている男女の「一皮むける経験」割合はほぼ同等の結果となった。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、女性の管理職が増える可能性があると考えられる。

・仕事と家庭の両立状況～育児休業取得状況、働き方、家事・育児時間の違い等

子どもが生まれる前は、男女とも「(育児における夫婦の役割については) 妻も夫も同じように行うべき」と考えていた人が 6 割を超えていた。しかしながら、現状は大きく異なっている。育児休業の取得や短時間勤務制度の利用は女性に偏っている。第一子が生まれる前と現在の働き方の変化を見ると、女性は残業のある働き方からほぼ毎日定時帰りにする人が 4 割以上と大きく働き方を変えているが、男性でほぼ毎日定時帰りに変化した人は女性の半分に満たない。また 1 日の家事・育児時間は女性への偏りが著しい。家事・育児時間の女性への偏りは、夫よりも妻のほうが学歴が高い場合でも、年収が高い場合であっても同様であった。幼稚園や保育園へのお迎えを行う割合を見ても、女性への偏りが大きかった。

家事・育児を行うことの仕事上のデメリットとして、女性で最も割合が高かったのは「昇進・昇格が遅くなる」であったが、男性は「デメリットはない」の割合が最も高かった。

家事・育児に関する家族や友人等の無償のサポート以外のベビーシッターや家事代行等の有償サービスは、積極的に利用されている状況ではなかった。

在宅勤務の利用頻度は地域による違いが大きかった。ただし、男性で在宅勤務の頻度が高い場合、保育園等へのお迎えの割合が高くなる傾向が見られた。働き方の柔軟性が増すことで、夫婦間での家事・育児の偏りが緩和される可能性がある。

・キャリア意識

子どもが生まれる前から、女性は「自分のキャリア形成よりも配偶者のキャリア形成を重視しようと考えていた」割合が高い。その傾向は、総合職であっても、妻のほうが学歴が高い夫婦であっても同様であった。理由としては「配偶者のほうが昇格・昇進しやすいと思ったから」等に加え、「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と思っていたから」といった女性自身のキャリアの考え方も影響している。

現状では、男性のほうが「キャリアアップできている」という割合が高かった。女性では、配偶者（夫）の家事・育児時間が長い場合や保育園等へのお迎え割合が多い場合、「キャリアアップできている」と思う割合が高くなる傾向が見られた。また、勤務先で女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合や、キャリアデザイン研修を受けたことがある場合、「キャリアアップできている」と思う割合が高かった。更に、「一皮むける経験」がある場合、男女とも「キャリアアップできている」と思う割合が高く、特に総合職の女性で「一皮むける経験」がある場合、マミートラックにいる人の割合が低かった。

夫婦が今後めざすキャリアタイプでは、男性は「お互いキャリアアップをめざしていく」の割合が、女性では「配偶者のキャリアを優先していく」の割合が高かった。この傾向は総合職の場合でも、学歴が同じ夫婦や妻のほうが高い学歴の夫婦の場合でも、ほぼ同様の傾向であった。今後のキャリア意識としては、男性では「部下のいる管理職になりたい」、女性は「現状のままでいい」の割合が高かった。ただし、女性総合職を年齢階層別に見ると、36～40 歳で「部下のいる管理職になりたい」の割合がそれ以下の年齢階層に比べて大きく増加している。女性は、子育て等が落ち着いてから自身のキャリアについて考える人もいると思われる。また、女性総合職で、キャリアについて夫婦でよく話し合ってきた人は、「部下のいる管理職になりたい」という割合が高かった。男女とも自分自身の長期的なキャリアについて考え、それを夫婦で共有しともに目標に向かって助け合うことは重要であろう。

第 2 章　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

はじめに

近年、出産後の女性の就業継続が進み、職場で十分に能力を発揮して活躍することが求められるようになってきている中で、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、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。そのため、どのような状況が要因となってこのマミートラックの問題が発生するのか、そこから脱出するにはどのような方策があるのかを明らかにする必要がある。

この章では、女性の出産後のマミートラックについて、第一子出産後復帰した時の状況と現在の状況を明らかにする。また、あえてマミートラックにいるのか、それとも、仕方なくいるのかについても分析する。

そして、出産後就業継続しやすい雰囲気がある場合に、「マミートラック」にいるのではなく、「キャリア展望がある」人を増やすためにはどのような条件や施策が必要かについて分析する。

なお、この調査研究では、「第一子出産後復帰した時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」という問いに対し、「難易度や責任の度合いが低く、キャリアの展望もなかった・ない」という回答を「マミートラック」にいた、あるいはいる状態と定義することとした。また、「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・ある」という回答を、「キャリア展望があった」あるいは「キャリア展望がある」状態と、「難易度や責任の度合いが高すぎて、荷が重かった・重い」という回答を「荷が重かった」「荷が重い」状態と定義する。

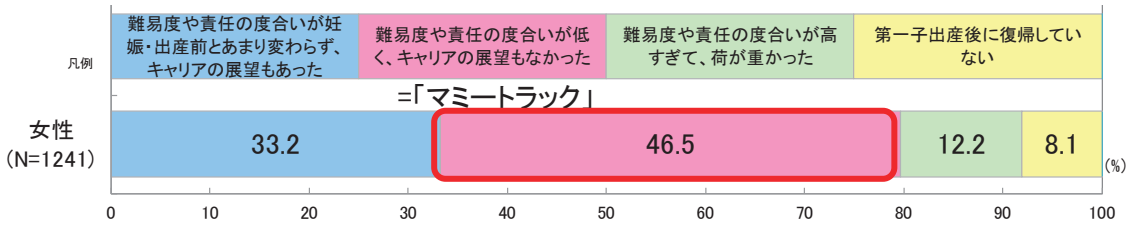
1.　第一子出産後復帰した時の状況

(1) 半数以上が「マミートラック」にいた

複数子どもがいるか、または子どもが 1 人の場合はその子が 3 歳以上である女性のうち、第一子出産後復帰した時に「マミートラック」にいた女性は 46.5%。第一子出産時に仕事をしていなかった人を除いて第一子出産後復帰した女性のみに限ると、「マミートラック」にいた女性はそのうち 50.6%と半数を超えている。

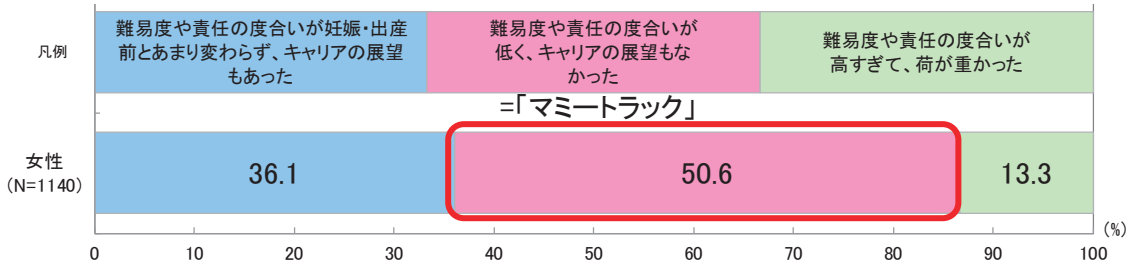
図表 2-2-1 【女性（子どもが 1 人の場合には、子どもが3歳以上）】
第一子出産後復帰時のマミートラックの状況

Q37　第一子出産後復帰した時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。（第一子出産時に仕事をしていなかった方は「第一子出産後に復帰していない」を選んでください。）



図表 2-2-2【第一子出産後復帰した女性（子どもが１人の場合には、子どもが3歳以上）】
第一子出産後復帰時のマミートラックの状況

Q37　第一子出産後復帰した時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。（子どもが１人の場合には、子どもが３歳以上）

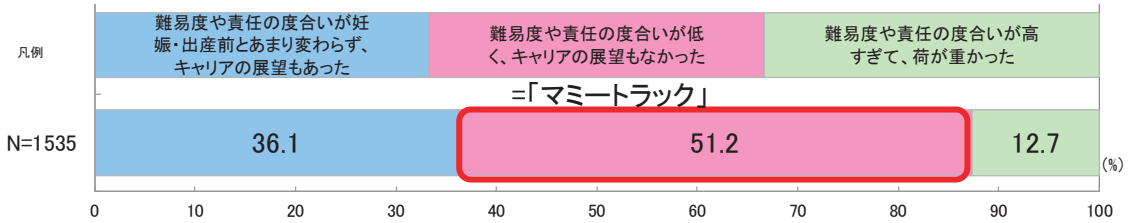


子どもが１人で２歳以下の場合には、「現在」が第一子出産復帰後にあたるので、その人たちも含めたグラフが以下である。上記グラフと同様に、「マミートラック」にいる人が半数を超えている。

図表 2-2-3【第一子出産後復帰した女性（子どもが１人で子どもが２歳以下も含む）】
第一子出産後復帰時のマミートラックの状況

Q37　第一子出産後復帰した時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。（子どもが１人の場合には、子どもが３歳以上）

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。（子どもが１人で２歳以下）

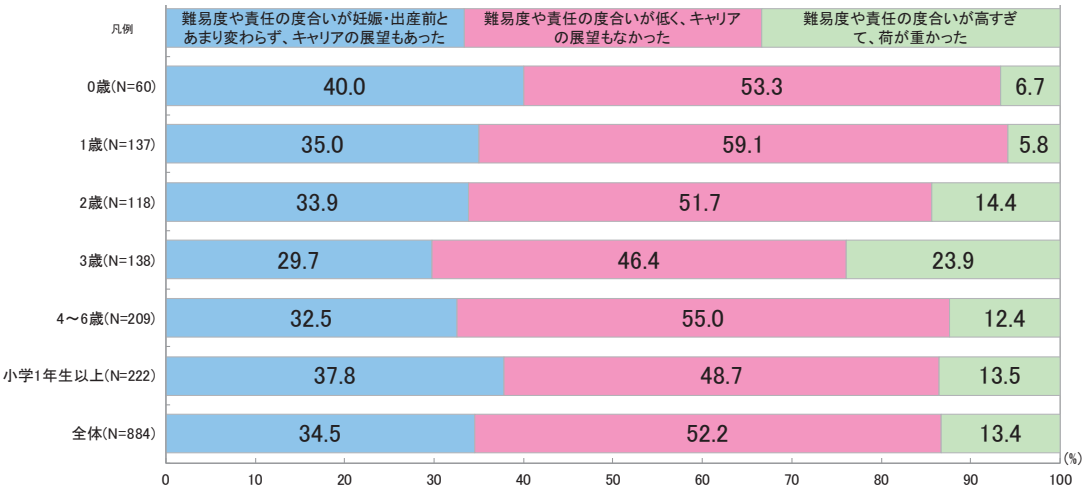


大卒女性について、第一子年齢（何年前に出産したか）別に第一子出産後復帰した時の状況を見ると、何年前に出産したかによって、復帰時「マミートラック」にいた女性の割合に多少ばらつきはあるが、直近に第一子を出産した女性と５年以上前に第一子を出産した女性とで大きな違いがない。

図表 2-2-4【大卒女性・第一子出産後復帰した女性（子どもが１人で子どもが２歳以下も含む）】
第一子年齢別　第一子出産後復帰時のマミートラックの状況

Q37　第一子出産後復帰した時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。（子どもが１人の場合には、子どもが３歳以上）

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。（子どもが１人で２歳以下）

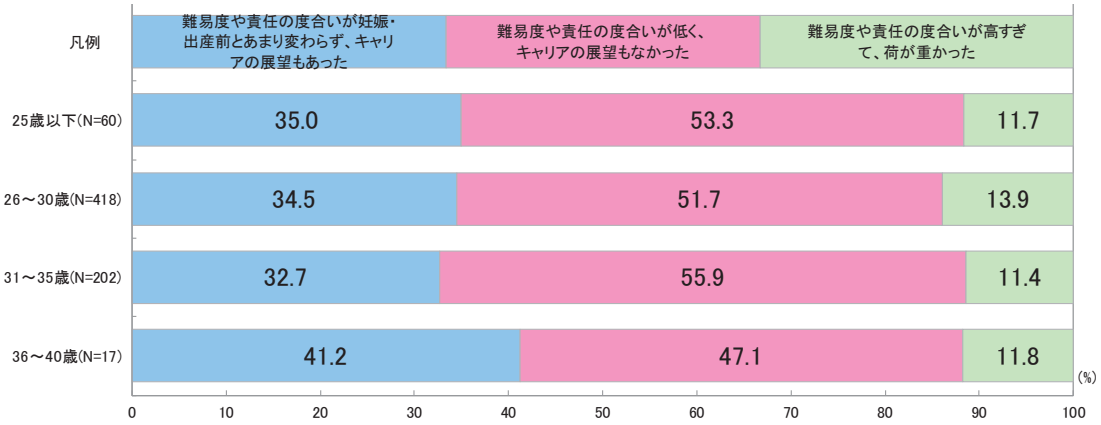


ある程度就業経験を積んでから出産したほうが「マミートラック」に入らないのかどうかを確認するために、無職期間のない大卒女性について、第一子出産時の本人の年齢階層別に分析した。すると、36～40 歳では「キャリアの展望がある」人の割合が高い（ただし、サンプル数が少ないので、参考値）が、他の年齢階層では差は認められなかった。

図表 2-2-5【無職期間のない大卒女性・第一子出産後復帰した女性（子どもが 1 人で子どもが 2 歳以下も含む）】
第一子出産時年齢階層別　第一子出産後復帰時のマミートラックの状況

Q37　第一子出産後復帰した時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。（子どもが 1 人の場合には、子どもが 3 歳以上）

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。（子どもが 1 人で 2 歳以下）



*サンプル数 50 以下は参考値。

＜インタビュー＞

マミートラックに入らないよう夫と協力した

・時短だと責任が軽い仕事になるのでは、という予想があって、出世というより仕事の内容のレベルが落ちるという不安はあった。面白くないことはやりたくなかったので、どうせやるなら面白いこと、新しいこと、知らないことをやりたかった。最初は肝心かな、と思った。最初の 3 か月ぐらいは、子どもの熱で抜けると、その後仕事を任せてもらえない、という印象がついてしまうのではないか、という不安があったので、復帰した 3 か月は熱があってもダンナが迎えに行くという話はしている。そういうイメージがつくのが嫌だった。（女性）

時間の自由裁量の幅が大きく育児しながら働きやすい

・（残業ができないことで昇進にひびく？）あんまり感じていなかった。職場で残業している人は半分くらい。全員でない。職場はフレックス。自由裁量が認められている。朝遅く来て夜遅くまでやっている人もいるし、早く来てさっと帰る人もいて、スタイルは人それぞれ。残業している人はいつも残業している。人によって、それぞれ。長時間だから評価されるわけではない。定時で帰っても特別なことではない。（女性）

スケジュールが読みやすい仕事を割り当ててもらい時短を乗り切る

・（育休明けは）同じ職場に戻って同じ仕事を続けていた。月のルーティンの仕事を割り当ててもらった。時短制度を使っていた。育休から復帰する面談の時にスケジュールがちゃんとしている仕事をしてもらおうかな、ということで決まった。スケジュールがはっきりしていて月の前半忙しく、後半ヒマというようなのが見えると、親を呼んだりとか、シッター手配したりとかできる。上司は人事出身だったので、その辺もわかるんじゃないかと。育児もかなりやっていた。（女性）

育休中、上司から連絡があり、相談しやすい

・月に１回、直属の上司（男性）から、異動情報やちょっとしたできごとを送ってくれる。こちらの状況も伝えている。後輩にはそういうメールがないと言っていたので、おそらく、上司が個人的にやってくれている。定期的にメールのやり取りがあると相談しやすい。（女性）

産休・育休で自分にとって仕事が大切だと気づいた

・大きな転機だったのは、産休・育休で休んだ期間、自分では気づかぬうちに気持ちが切り替わっていたということに復帰してから感じた。休みに入る前は、同僚にも、仕事辞めるかも、専業主婦になるかもって言ってたくらい、仕事にあまり未練がなかった。休んでみると、私にとって仕事って大事だということを実感した。子どもといる時間は大事で楽しいが、子育てだけでは自分が保てない。そんな中、仕事に戻ったら、結構楽しんでいる自分がいた。周りからも復職したら前のようにはできないと思っていたけど、前のようにやっているねと言われた。自分で気持ちが切り替わって、逆に仕事をしたいという気持ちが芽生えた。（女性）

育休中は社会から疎外されている感じ、社会に出たい

・女性は産休育休の２年間働けなかったという申し訳なかった、というのもありつつ、自分の成績を残さないといけないと思っている。周りで育休に入っている子もいるが、はたから見るとどうぞどうぞと思うが、自分がそうなるとなんとなく申し訳ないと思う。なんでしょうね？新人が入れば穴埋めになる。戻る時は同じところに戻す。同じところに戻れるのは安心。進めなきゃいけない仕事があった時に申し訳ない。
育休中、社会から疎外されている感じがした。月に１回報告したが、そのくらい。PC もだんだん開かなくなる。だんだんモチベーションが下がってくる。同期同僚と話すこともあまりなかった。遊びに来てもたまになので、これは絶対一生無理だと思った。社会に出ないとダメだと思った。（女性）

復帰後に不安があるため、他の部署への異動希望を言えない

・他の部署に行きたいと言う自信がなかった。戻る時に、残業しないで迎えに行けるのだろうかというのが不安だった。自分でここがいいですと言ったのに、それが守られないとどうしよう、というのがあった。ここでどうか、と言われたところに行ってできる範囲でやった方が迷惑にならないかなと思った。迷惑という言葉もよくないが。（女性）

そこまで働くということに重きをおいていなかった。

・（子どもの世話は）私が中心だった。私がやりたかったから。2 人目もすぐだったので、その間はほとんど仕事をしていない。2 人目の育休が明けるぐらいまでほとんど仕事していなかったので私がやっていた。時短だった。あまり働きたくなかったから時短にしていた。別にそこまでしてフルタイムで働こうという考え方がなかった。そこまで働くということに重きをおいていなかった。内勤でプロジェクトも担当者という位置づけだったので、時短が取りやすかった。女性が少なく同じ部署にはいなかったので、どう扱っていいかわからなく、時間になったらいいよという感じで働きやすかった。育休明けで復帰した時は、働き方については不満があったわけではない。（女性）

仕事内容よりお迎えに間に合うところを希望

・復帰前面談でどこに行きたいか、と聞いてくれた。子どものお迎えが間に合うところ、と言ったら、それがかなった。仕事内容の希望は出していない。（女性）

時短でも仕事量が多く周りも忙しい

・明日締め切り、とかがすごく多い。5 時以降に資料を作るというのが多い。子どもがいたら 4 時半に帰らないといけない。1 人目の時は時短した。自分だけ先に帰る状況。保育園は呼び出しが多かったし、持病で毎週病院に行かないといけないのも理解がなかった。時短だと残業は禁止だが、夜中持ち帰ってやっていた。とにかく仕事をしている時間がなかった。人がいないので仕事も渡せない。上司は上司で抱えていた。急に帰る時は代わりに会議に出てくれたりした。周りはもっと働いていた。メンバーが体調を崩したり、人数の割に稼働できる人が少なかった。助けてもらえるような状態ではなかった。（女性）

＜アンケート調査自由記述＞

・子どもに手がかかるのはほんの数年。ここを乗り切ればまた自分達の好きに働けるからずっと頑張りたい。（女性/末子 0 歳/その他のサービス業/職種その他/コースなし）

・2 人とも活躍していた方が精神的にも余裕ができ、家庭にもいい影響があると思う。ただ、年功序列気質が抜けない会社なので、なかなか出世までは遠いし、ワーママが働く環境はまだ整っていないので、将来はしっかり考える必要あり！
（女性/末子 1 歳/時短中/教育、学習支援業/営業等の事務/一般職）

・時短勤務とキャリアアップの両立は日本ではなかなか難しい。
（男性/末子 1 歳/育休経験者/情報通信業/製造・生産現場の作業）

・子どもに十分な教育をしつつ 2 人ともキャリアをめざし共働きをするのは祖父母のサポートがない限り厳しい世の中だと感じている。（女性/末子 0 歳/育休中/製造業/設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等/総合職）

・どちらかに経済的な責任を負わせたくないし平等に働いたり育児をしたり家事をするべきだと思っている。だが会社は女性ばかり昇進やキャリアアップの機会を奪うし、男はめざしていなくても「家族のために頑張れ」と言われてキャリアアップを強いられたりしている現状がある。夫婦で話し合い、転職や会社へ意見を出したりしているところですが恐らく中小企業は社員の家庭に寄り添うのは厳しい現状もあると思う。
（女性/末子１歳/時短中/その他のサービス業/販売・接客サービス・カスタマーサポート/コースなし）

・子どもの病気等での急な呼び出し、有休があるため自分は会社での活躍よりも育児を優先している。 主人の会社はまだ子育ては女性がやる風潮があり、出産後に連続しての 5 日間の有休ももらえなかった。 経済的なこともあり、やはり私は家庭に重きをおき、キャリアアップを求める事はあまり考えていない。（女性/末子 1 歳/時短中/学術研究、専門・技術サービス業/設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等/コースなし）

・子どもが小さいと二人ともが全力で働くのは厳しい。母親が働くから子どもを保育園に預ける、という意識が夫にはあるように思う。 夫は育休は取れないし時短もできない。必然的に私が時短勤務で送り迎えをして呼び出しの対応もしなければならない。職場にもよると思うけどうちの場合はわたしは家事育児のために仕事をセーブするしかない。 今後の問題としては時短が子どもが３歳になるまでというところ。そうなると私は正社員かパートかを選ばないといけなくなる。
（女性/末子１歳/医療/介護、保険医療、生活衛生サービス/一般職）

・夫婦二人が同時に仕事に邁進するには、子育てを夫婦外に委託する必要があると思う（質が伴うことという条件下では、仕事と育児は同時にできないと考えているため）。現状は夫婦の両実家が遠方であることやコロナ禍であることから育児の外部委託はできないため、どちらかが仕事で活躍したいと思えばどちらかは家庭優先にするしかないと思う。今は子どもが小さいことや私自身の職場の方が時短勤務等の融通がききやすいので、自身よりも夫の仕事を優先するつもりでいる。
（女性/末子０歳/育休中/公務/経理・財務/コースなし）

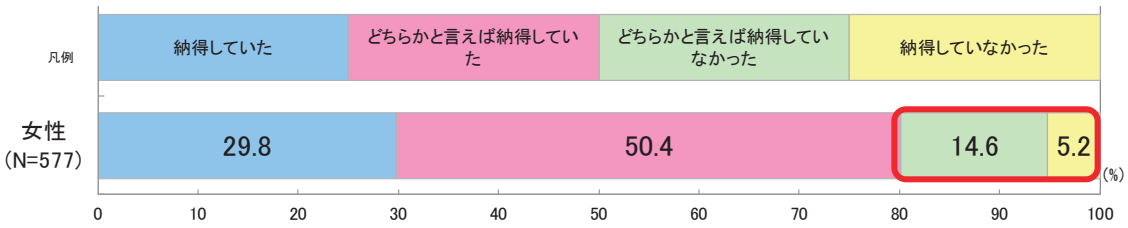
・女性の社会進出が叫ばれているが 出産は女性しかできず、必ず仕事を休む必要が出ることを考えると、男女平等はかなり難しいと考えている。 古い考えかもしれないが男性が確実に稼いで女性は、育児に専念できる環境を整えたほうが家庭は破綻しない。 ただ、核家族が増え、私も近くには親族友人ともにいないため、社会から外れ疎外感をものすごく感じている。稼ぐためではなく、人との関わりを求めて仕事はしていきたい。
（女性/末子０歳/育休中/製造業/営業等の事務/コースなし）

(2)　「マミートラック」に納得していない人が約2割

第一子出産後復帰時に「マミートラック」にいた女性に対し、納得感を尋ねたところ、「納得していた」人が29.8%、「どちらかと言えば納得していた」人が50.4%と、納得していた割合が高いが、「納得していなかった」5.2%、「どちらかと言えば納得していなかった」14.6%と合わせて約2割の人が納得していなかった。

図表 2-2-6【第一子出産後復帰時にマミートラックにいる女性】
第一子出産後復帰時の仕事についての納得感

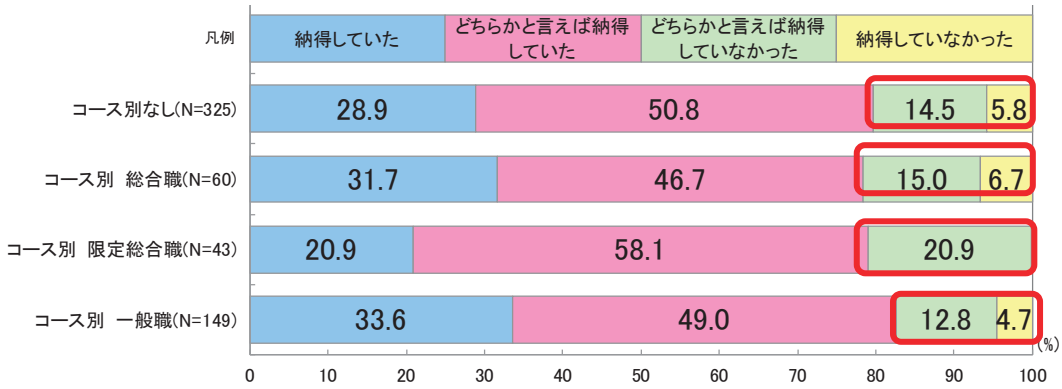
Q38 第一子出産後復帰した時の仕事についての納得感をお尋ねします。あなたのお気持ちに近い項目を選んでください。



コース別に見ても、どの属性においても、約2割の人が納得していなかった。

図表 2-2-7【第一子出産後復帰時にマミートラックにいる女性】
第一子出産後復帰時の仕事についての納得感

Q38 第一子出産後復帰した時の仕事についての納得感をお尋ねします。あなたのお気持ちに近い項目を選んでください。



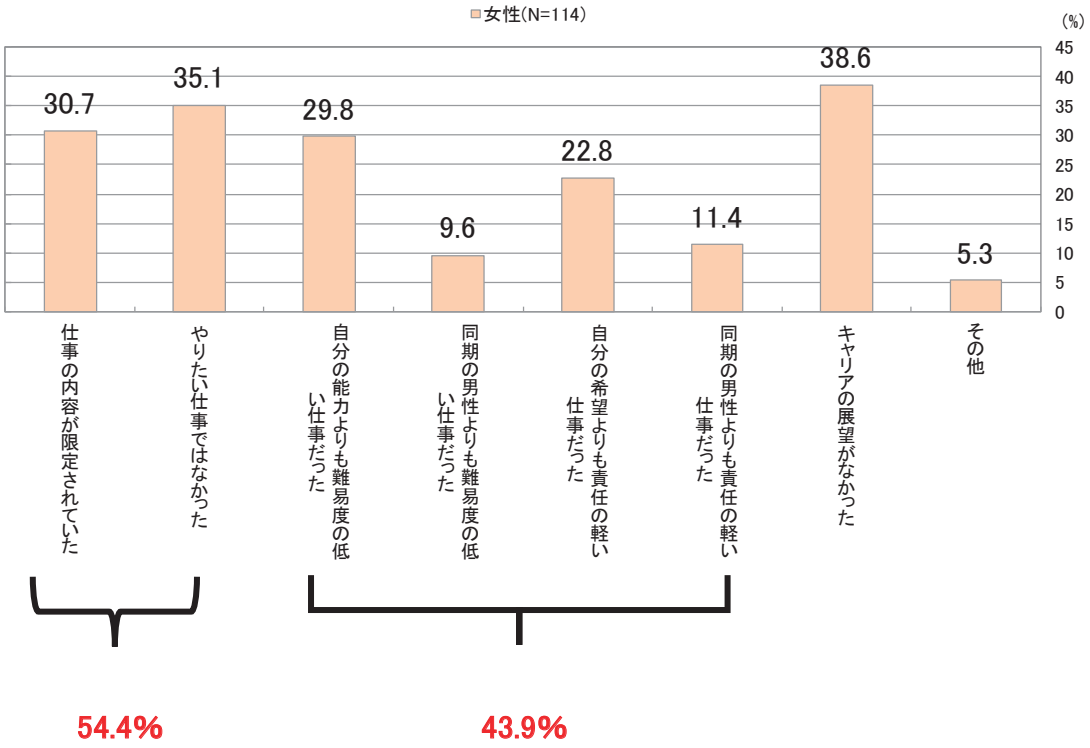
(3) 納得していなかった理由

第一子出産後復帰時に「マミートラック」にいて納得していなかった（「納得していなかった」「どちらかと言えば納得していなかった」）理由を尋ねたところ、「キャリアの展望がなかった」が 38.6%と最も高く、次いで、「やりたい仕事ではなかった」が 35.1%、「仕事の内容が限定されていた」が 30.7%、「自分の能力よりも難易度の低い仕事だった」が 29.8%であった。

仕事の内容（「仕事の内容が限定されていた」「やりたい仕事ではなかった」）、仕事の難易度・責任の度合い（「自分の能力よりも難易度の低い仕事だった」「同期の男性よりも難易度の低い仕事だった」「自分の希望よりも責任の軽い仕事だった」「同期の男性よりも責任の軽い仕事だった」）、キャリアの展望（「キャリアの展望がなかった」）の三つに分けて分析すると、仕事の内容が最も高く 54.4%、次いで仕事の難易度・責任の度合いが 43.9%となっている。

図表 2-2-8 【第一子出産後復帰時にマミートラックに納得していなかった女性】
納得していなかった理由

Q39 何に納得していなかったか、当てはまるものをすべて選んでください。



（注）選択肢は複数回答のため、例えば、仕事内容が 54.4%というのは、「仕事の内容が限定されていた」30.7%「やりたい仕事ではなかった」35.1%を合計した 65.8%から、両方選択した 11.4%を差し引いている。

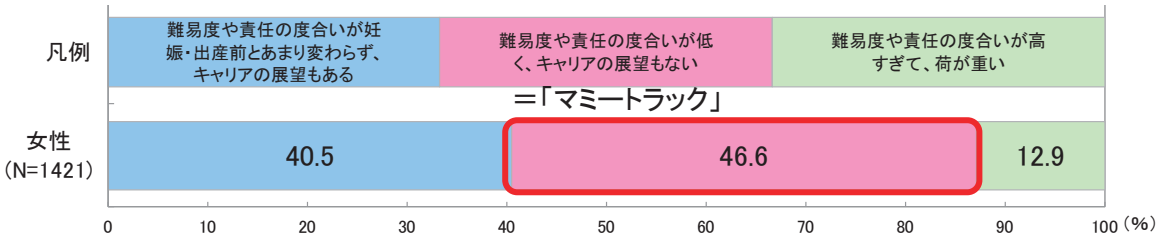
2. 現状

(1) 現在、半数近くが「マミートラック」

「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」と尋ねたところ、「マミートラック」にいる人の割合が最も高く、46.6%であった。

図表 2-2-9【女性】　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。



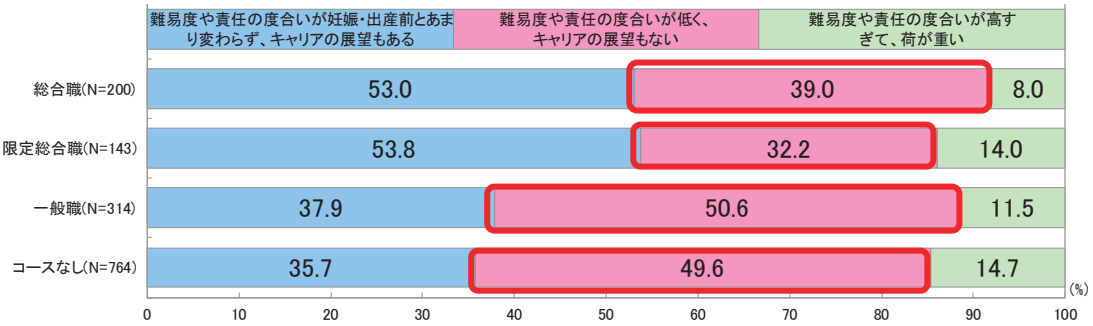
＊対象は、育児休業中の人以外。以下同様。

属性別に現在「キャリア展望がある」か、「マミートラック」にいるのか、「荷が重い」か見ていく。

コース別に現在の仕事や今後のキャリアについて見ると、総合職、限定総合職では「キャリア展望がある」ほうが多いが、「マミートラック」にいる人も、それぞれ、39.0%、32.2%いる。一般職、コースなしでは「キャリア展望がある」よりも「マミートラック」にいる人のほうが多い。

図表 2-2-10【女性】　コース別　現在のマミートラックの状況

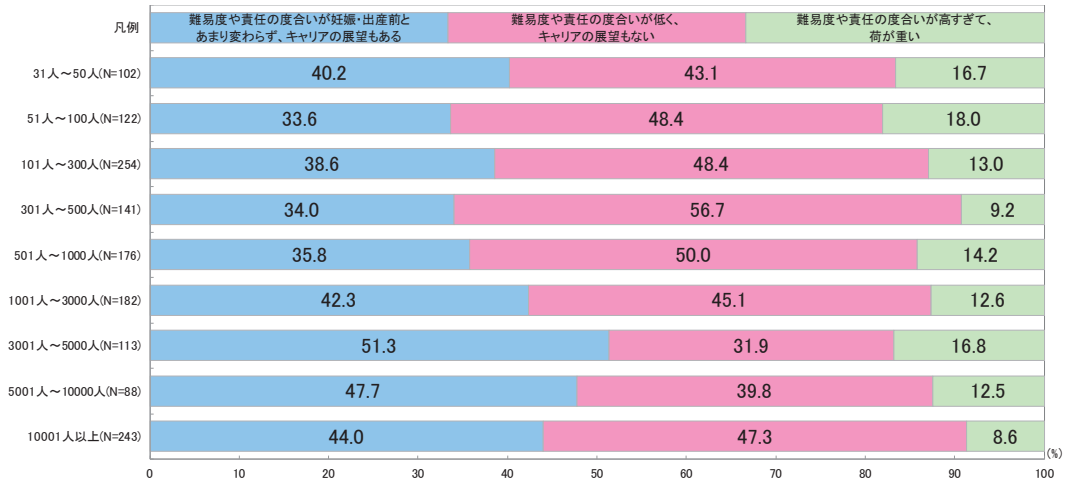
Q40 現在の仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



企業規模別に見ると、企業規模が大きい企業で、「キャリア展望がある」の割合が高く、企業規模が中規模でマミートラックの割合が高い傾向にある。しかし、10,001 人以上の規模で「キャリア展望がある」よりも「マミートラック」の割合がやや高い。

図表 2-2-11【女性】　企業規模別　現在のマミートラックの状況

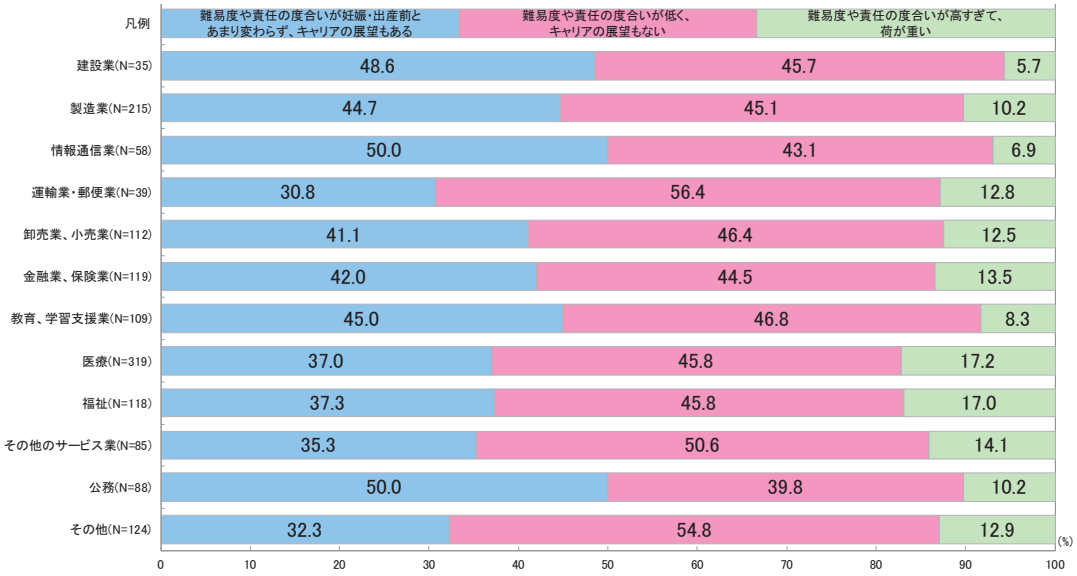
Q40 現在の仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



業種別に見ると、「キャリア展望がある」の割合が最も高いのは情報通信業と公務で 50.0%である。「キャリア展望がある」の割合が最も低いのは運輸業・郵便業である。ただし、サンプル数少ないので参考値である。「マミートラック」の割合が最も低いのは公務で 39.8%、最も高いのは運輸業・郵便業である。医療、福祉では、他の業種に比べ、「荷が重い」の割合が高い。

図表 2-2-12【女性】　業種別　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。

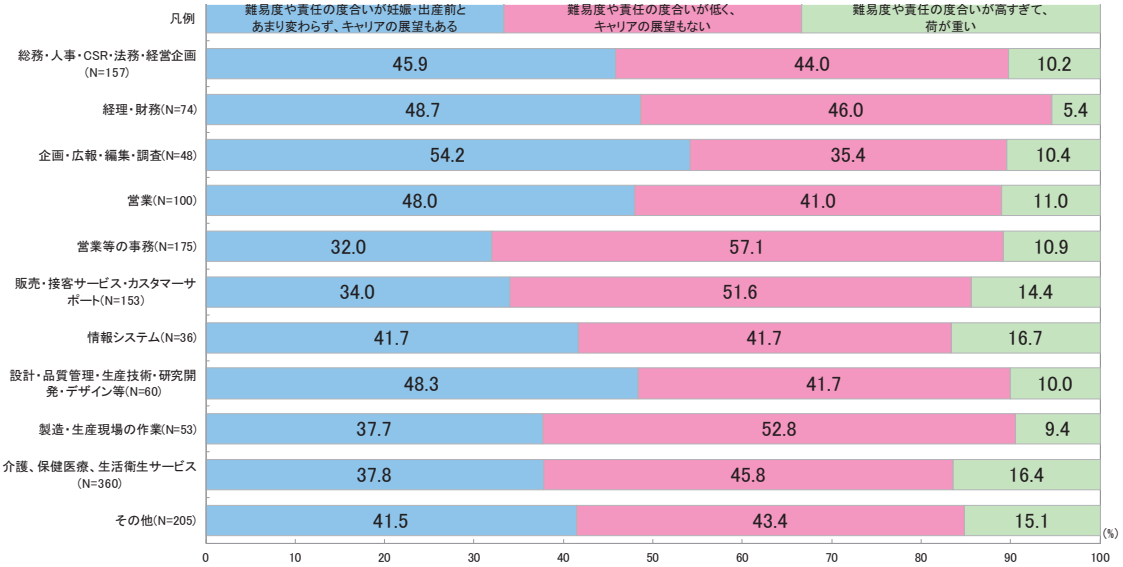


*サンプル数 50 以下は参考値。

職種別に見ると、「キャリア展望がある」の割合が最も高いのは、「企画・広報・編集・調査」（54.2%）、次いで、「経理・財務」（48.7%）、「設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等」（48.3%）と続く。「マミートラック」の割合が最も高いのは「営業等の事務」（57.1%）、次いで、「製造・生産現場の作業」（52.8%）、「販売・接客サービス・カスタマーサポート」（51.6%）である。「荷が重い」の割合が最も高いのは、「情報システム」（16.7%）、次いで「介護、保健医療、生活衛生サービス」（16.4%）である。ただし、サンプル数が少ない職種については参考値である。

図表 2-2-13【女性】　職種別　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。

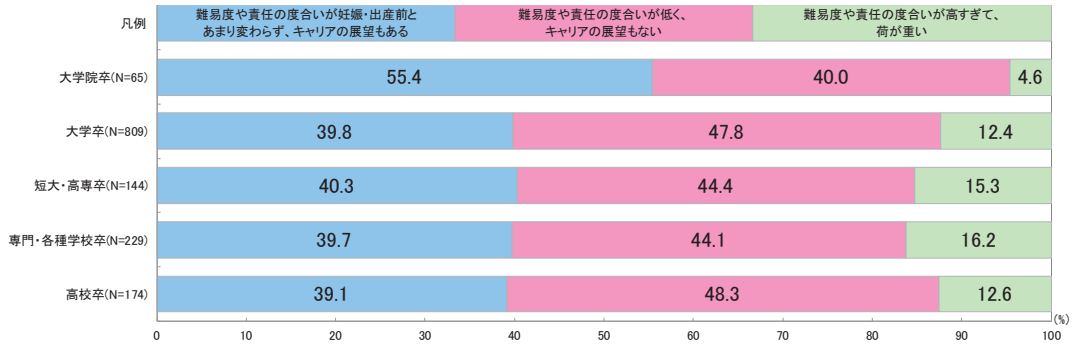


*サンプル数 50 以下は参考値。

学歴別に見ると、大学院卒では、「マミートラック」にいる人よりも「キャリア展望がある」人の割合が高いが、それ以外の学歴では、「マミートラック」の人のほうが高い。

図表 2-2-14【女性】　学歴別　現在のマミートラックの状況

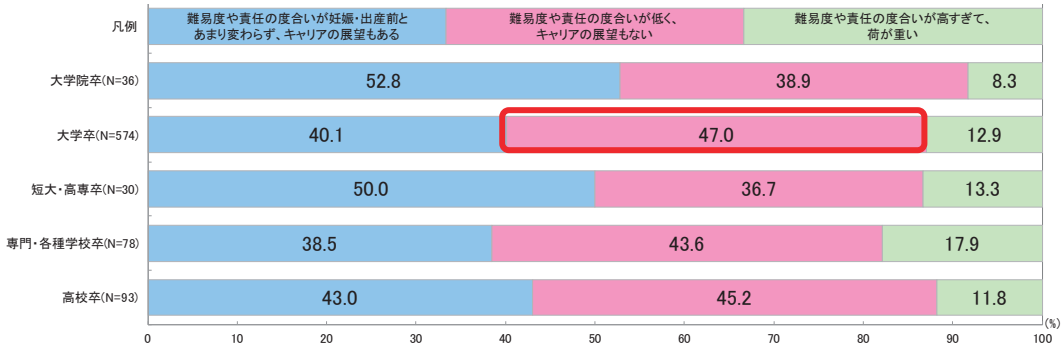
Q40 現在の仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



夫婦が同じ学歴の場合に限定してその学歴別に見ると、大学卒同士で最も「マミートラック」の割合が高くなっており、47.0%である。

図表 2-2-15【女性】　夫婦が同じ学歴別　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。

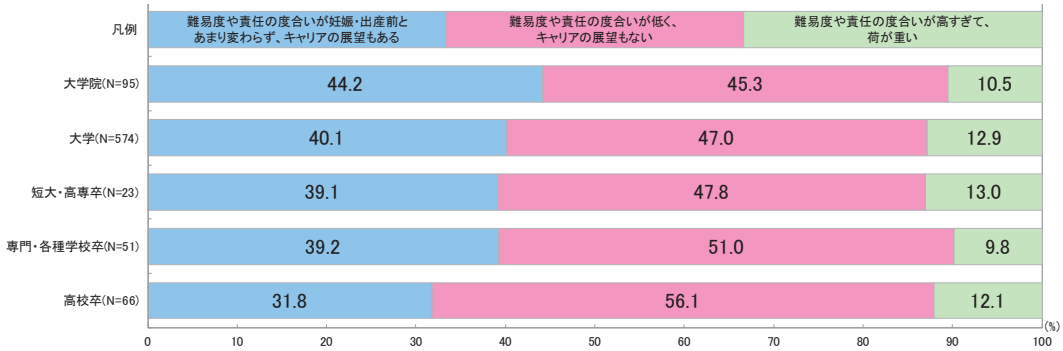


*サンプル数 50 以下は参考値。

大学卒の女性について、配偶者の学歴別に見ると、配偶者の学歴が低いほうが「マミートラック」の割合が高くなっている。自分のほうが学歴が高ければ、自分がキャリア形成をしたほうがよいと考え、キャリア展望がある人の割合が高いと予想したが、そうなっていなかった。

図表 2-2-16【大学卒女性】配偶者の学歴別　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。



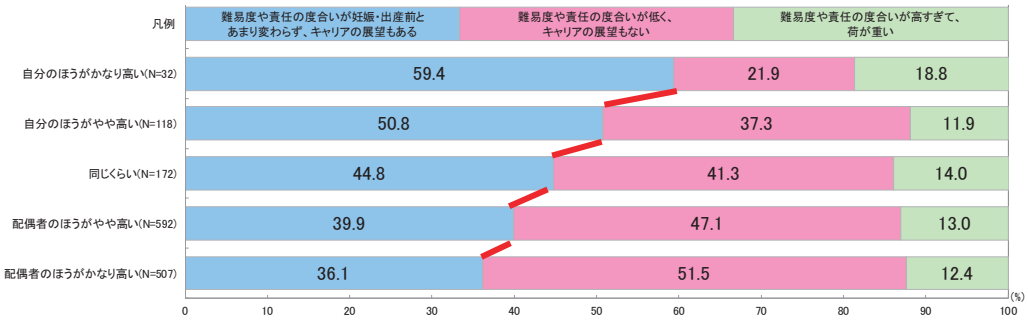
*サンプル数 50 以下は参考値。

配偶者との収入比較別に見ると、自分のほうが収入が高い場合「キャリア展望がある」の割合が高く、配偶者のほうが収入が高くなるにつれ、「マミートラック」の割合が高くなっている。

図表 2-2-17　【女性】配偶者との収入比較別　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。

F10　あなたの年収と配偶者の年収はどちらが高いですか。

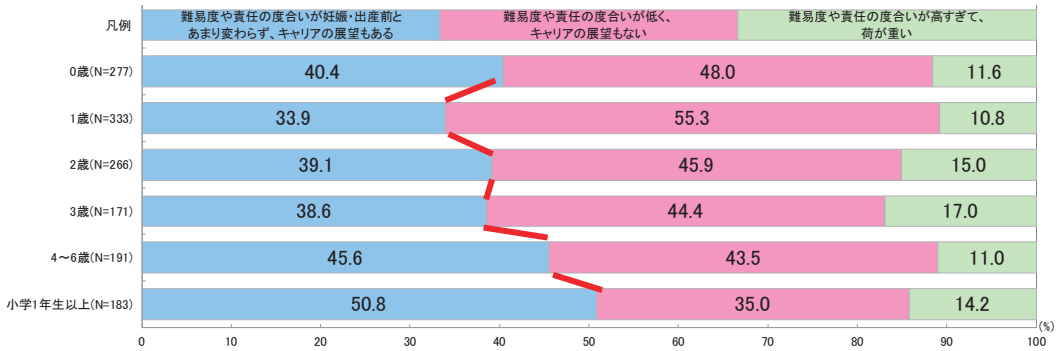


*サンプル数 50 以下は参考値。

末子の年齢・学年（子どもが 1 人の場合には子どもの年齢・学年）別に見ると、1 歳で「マミートラック」にいる人の割合が最も高く、子どもの年齢・学年が高くなるにつれて、「マミートラック」にいる人の割合は低くなっている。0 歳のほうが 1 歳よりも「マミートラック」にいる人の割合が低いことから、早期復帰することによってマミートラックを回避している人がいると推測できる。

図表 2-2-18　【女性】末子の年齢・学年別　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。



第一子出産後からの変化の詳細について子どもの年齢・学年との関係を見ると、「マミートラック」から「キャリア展望がある」になった女性が 3 歳以上で割合が高いこと、「荷が重い」から「キャリア展望がある」になった女性が 3 歳で割合が高いこと、第一子出産後復帰せず無職だった人が現在「キャリア展望がある」女性が 4 歳以上で割合が高いこと（以下の表のオレンジ色の部分）がわかった。

図表 2-2-19　【女性】末子の年齢・学年別　第一子出産後と現在のマミートラックの状況

（%）

	キャリア展望→キャリア展望	無職→キャリア展望	マミートラック→キャリア展望	荷が重い→キャリア展望	無職→キャリア展望	キャリア展望→マミートラック	マミートラック→マミートラック	無職→マミートラック	荷が重い→マミートラック	無職→マミートラック
0歳(n=277)	18.4	14.4	5.4	1.1	1.1	3.3	22.4	18.8	1.8	1.8
1歳(n=333)	7.8	19.8	4.5	1.5	0.3	1.8	15.6	35.7	1.5	0.6
2歳(n=266)	12.0	19.9	6.0	0.8	0.4	2.3	17.3	24.8	1.1	0.4
3歳(n=171)	23.4	0.0	10.5	4.7	0.0	6.4	33.3	0.0	2.3	2.3
4～6歳(n=191)	29.3	0.0	8.9	1.1	6.3	5.2	32.5	0.0	4.7	1.1
小学1年生以上(n=183)	32.8	0.0	12.0	2.2	3.8	2.7	25.7	0.0	2.2	4.4
全体(n=1421)	18.7	11.2	7.3	1.7	1.7	3.3	22.9	16.7	2.1	1.6

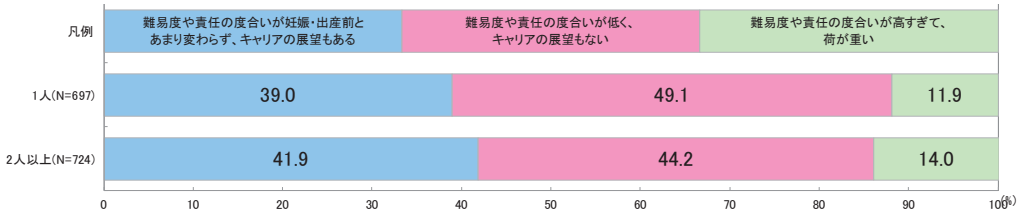
	キャリア展望→荷が重い	マミートラック→荷が重い	荷が重い→荷が重い	無職→荷が重い	無職→荷が重い
0歳(n=277)	1.4	2.5	3.3	3.6	0.7
1歳(n=333)	0.3	1.2	3.6	5.1	0.6
2歳(n=266)	1.9	2.6	2.6	7.9	0.0
3歳(n=171)	2.9	4.7	9.4	0.0	0.0
4～6歳(n=191)	1.1	1.6	7.3	0.0	1.1
小学1年生以上(n=183)	1.1	4.4	7.1	0.0	1.6
全体(n=1421)	1.3	2.6	5.0	3.4	0.6

子どもの数別に見ると、子どもが 2 人以上の女性のほうが「マミートラック」の割合はやや低くなっているが、有意な差はない。

子どもが 2 人以上のほうが子育てが大変なために「マミートラック」の割合が高いのではないかという仮説を立てていたが、そうではなかった。理由としては、子どもが 2 人以上の場合、「マミートラック」にいた女性はすでに退職してしまっており、今回の調査対象に入っていないということも考えられる。

図表 2-2-20　【女性】子どもの数別　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。



＜インタビュー＞

自分は前向きな気持ちで、プレッシャーではなくチャンスと思う

・割り切ってキャリアアップしようと思わない子もいる。キャリアップしていく方をめざしてほしいなと思うが、〇〇さんだからできている、と言われたりしている。女性同士でも〇〇さんみたいにやられると困ります、と言われたりする。自分が怠けていると思われるのは困るから、と言われる。
みんなが納得するような働き方ができるよう望んでいる。ルーティンの仕事をしている人はチャレンジすることは責任もあって不安もあると思うが、自分は、子どもがいてできないということではなく、絶対できるという気持ちとか、自分がやったら評価されるかも、と前向きな気持ちでやっている。プレッシャーと思うかチャンスと思うかの違い。（女性）

計画された積み上げではなく、場当たり的なキャリア

・男性の方がキャリアに理由があって積み重ねている感じがする。会社としてこの子はこういう風に育てたいというのがあって、積み重なっているように見える。一方自分は場当たり的にこれとこれになっている。（中略）上長に、どう育てたいのか聞いたこともあった。男性を見ていると、計画されているようなきれいな流れが見える。異動に関しては、プロジェクトが立ち上がったから異動、という印象。ゴールに向かって積み上げていくというイメージとは違う。（女性）

＜アンケート自由記述＞

・子どもが小さいとどうしてもお迎え等の問題があり、仕事が間に合わなくなる。職場の理解がないとやっていけない。子育て中はキャリアは気にせずやれることをやるべきだと思う。上司も本人も長い目で見るべき。（女性/末子 3 歳/時短中/製造業/設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等/コースなし）

・夫婦がどんなに頑張っても職場の協力と理解がなければ活躍することは難しいと思います。（女性/末子 2 歳/福祉/介護、保険医療、生活衛生サービス/コースなし）

・子どもが小さいうちは周りにサポートしてくれる人がいなければ妻は仕事で活躍することは難しいと思います。子どもに手がかからなくなってから考えたいと思います。それまでは配偶者の活躍を期待しています。
（女性/末子 4〜6 歳/福祉/介護、保険医療、生活衛生サービス/コースなし）

・二人が活躍するのは絶対に無理だと思う。実家などから支援や手伝いがあれば別だが。仕事を頑張りすぎれば子どもや家事にしわ寄せが行く。 仕事の時間を増やすと家もきたなくなるし、子どもと遊ぶ時間もない。料理も手抜きばかり。（女性/末子 4〜6 歳/時短中/卸売業、小売業/販売・接客サービス・カスタマーサポート/総合職）

・キャリアアップをめざそうと思うと残業が増えるので子どもがある程度の年齢に育つまでは片方のみがキャリアアップをめざすのが望ましいと思う。（女性/末子 4〜6 歳/福祉/介護、保険医療、生活衛生サービス/コースなし）

・子どもをもう 1 人もうけたいと思っているので、今後は今よりもキャリアアップとしては下がると思う。今後次の子が落ちついて子どもの状態をみて考えたい。
（女性/末子 1 歳/医療/介護、保険医療、生活衛生サービス/コースなし）

・周囲の手助けがないと 2 人ともの活躍はできない。また子どもの人数が多くなるほど厳しくなる。少子化に歯止めをかけるには現在の社会制度では無理だと思う。
（男性/末子 0 歳/育休経験者/運輸業、郵便業/輸送・運転業務）

・子どもはいつか離れていくので、夫婦が経済的に自立しておりお互いを尊重できる形が理想。だが、子育てが始まって自分のキャリアがどうなっていくのか非常に不安がある。働きたい気持ちと子どもといたい気持ちの両方がありこれからの方針を決められず悩んでいる。（女性/末子 0 歳/育休中/情報通信業/製造・生産現場の作業/コースなし）

・子どもが小さいうちは特に、夫婦共に仕事に全力で取組むのは難しいと感じている。
（女性/末子 1 歳/育休中/公務/経理・財務/総合職）

・時短勤務になれば、キャリアアップもしにくくなる、そうすると働ける夫の方のキャリアを優先しなければならないのは明らか。学校の行事や PTA、交通誘導など仕事をしていてもやらなければならない事は多い。なので、夫婦 2 人で活躍とは到底しづらいと考える。
（女性/末子 0 歳/卸売業、小売業/職種その他/コースなし）

・夫の職場が、数年ごとに転勤がある。その場合の妻のワンオペでの仕事と育児の両立について解決策が見出せていない。不要な転勤制度はなくしてほしい。（女性/末子 1 歳/育休中/製造業/設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等/総合職）

・家事は普段から妻が主に担っているので、仕事も配偶者と同じくらいバリバリこなすのは難しいと感じている。しかし、子どもの将来のためにも自分の収入は確保しておきたい。もっと旦那には家事を協力してほしい。（女性/末子 0 歳/育休中/金融業、保険業/販売・接客サービス・カスタマーサポート/限定総合職）

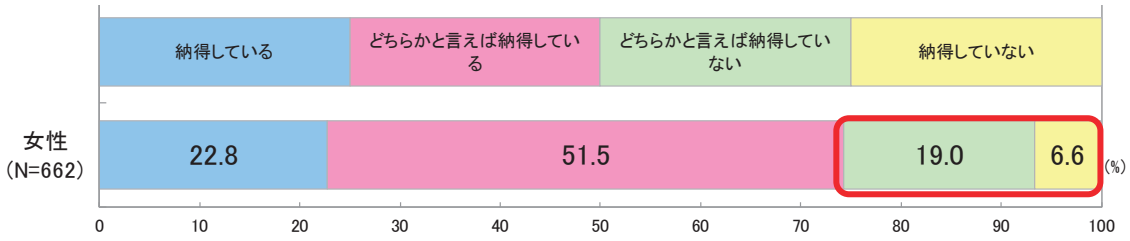
・2 人とも正社員でいられることで金銭面が楽になる以外は仕事での飛躍はあまり必要ないかなと思います。夫は男性だし肩書きが必要かもしれないので自分より夫を優先させたい。私は子どもを産んでからは仕事での飛躍を期待されることが重荷です。
（女性/末子 4〜6 歳/医療/介護、保険医療、生活衛生サービス/コースなし）

(2)　「マミートラック」に納得していない人が4分の1以上

「マミートラック」にいる女性に対し、現在の仕事の納得感を尋ねたところ、「納得している」人が22.8%、「どちらかと言えば納得している」人が51.5%と納得している人の回答割合が高いが、「納得していない」人が 6.6%、「どちらかと言えば納得していない」人が19.0%と合わせて25.6%の人が納得していない。

図表 2-2-21　【マミートラックにいる女性】現在の仕事の納得感

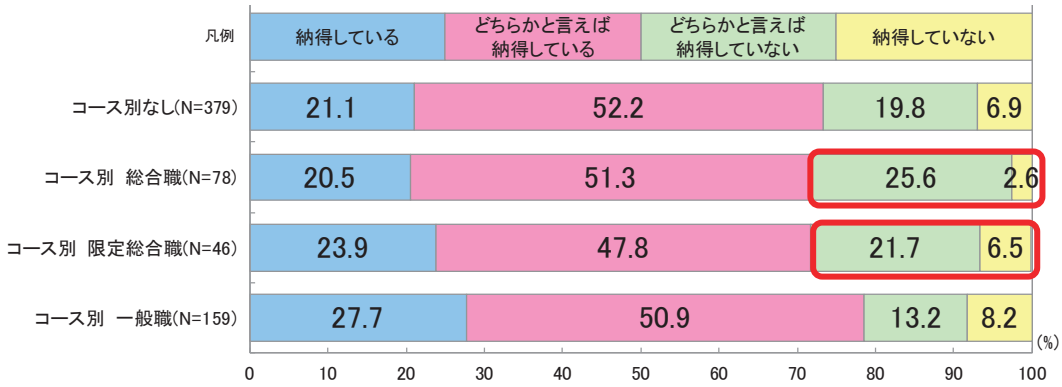
Q41 現在の仕事の納得感をお尋ねします。あなたのお気持ちに近い項目を選んでください。



コース別に仕事の納得感を見ると、総合職、限定総合職では、納得していない（「納得していない」「どちらかと言えば納得していない」）割合が28.2%と3割近い。

図表 2-2-22　【マミートラックにいる女性】
コース別　現在の仕事の納得感

Q41 現在の仕事の納得感をお尋ねします。あなたのお気持ちに近い項目を選んでください。



*サンプル数50以下は参考値。

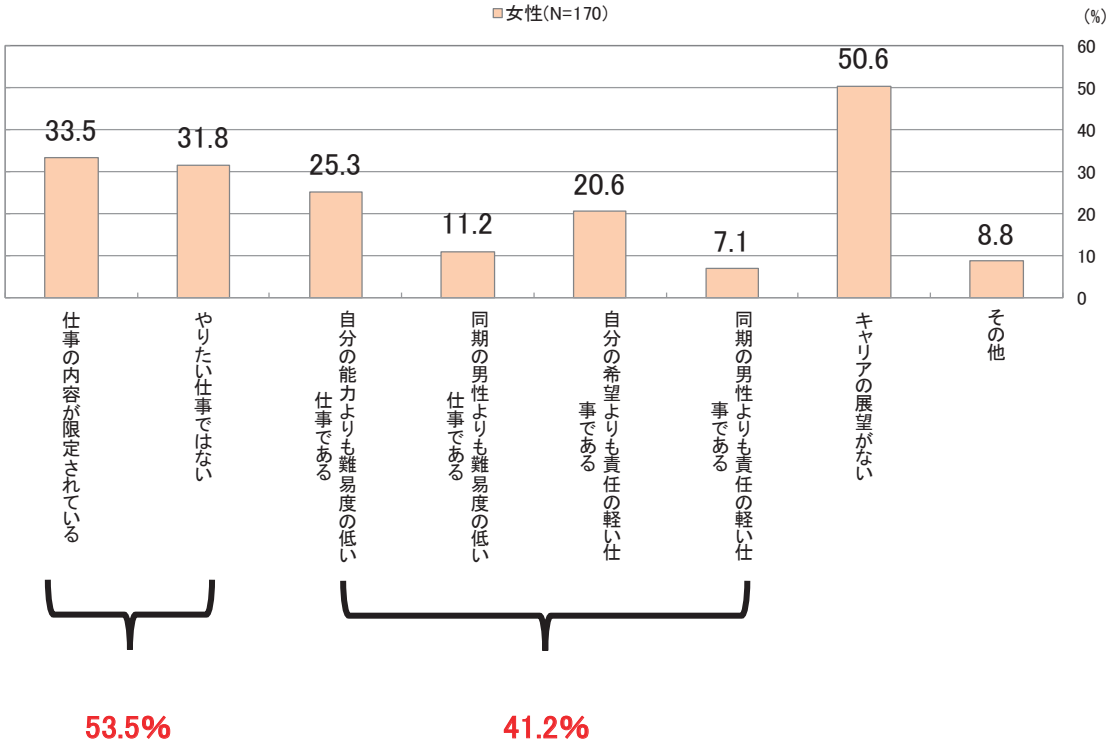
(3)　「マミートラック」に納得していない理由

■「マミートラック」に納得していない理由は、仕事の内容、キャリア展望がないことが多い

納得していない理由は、仕事の内容（「仕事の内容が限定されている」「やりたい仕事ではない」）が 53.5%、仕事の難易度・責任の度合い（「自分の能力よりも難易度の低い仕事である」「同期の男性よりも難易度の低い仕事である」「自分の希望よりも責任の軽い仕事である」「同期の男性よりも責任の軽い仕事である」）が 41.2%、「キャリアの展望がない」が 50.6%である。第一子出産後納得していなかった理由に比べ、「キャリアの展望がない」を理由に挙げた人の割合が高い。

図表 2-2-23 【マミートラックにいて納得していない女性】納得していない理由

Q42s1 何に納得していないか、当てはまるものをすべて選んでください。

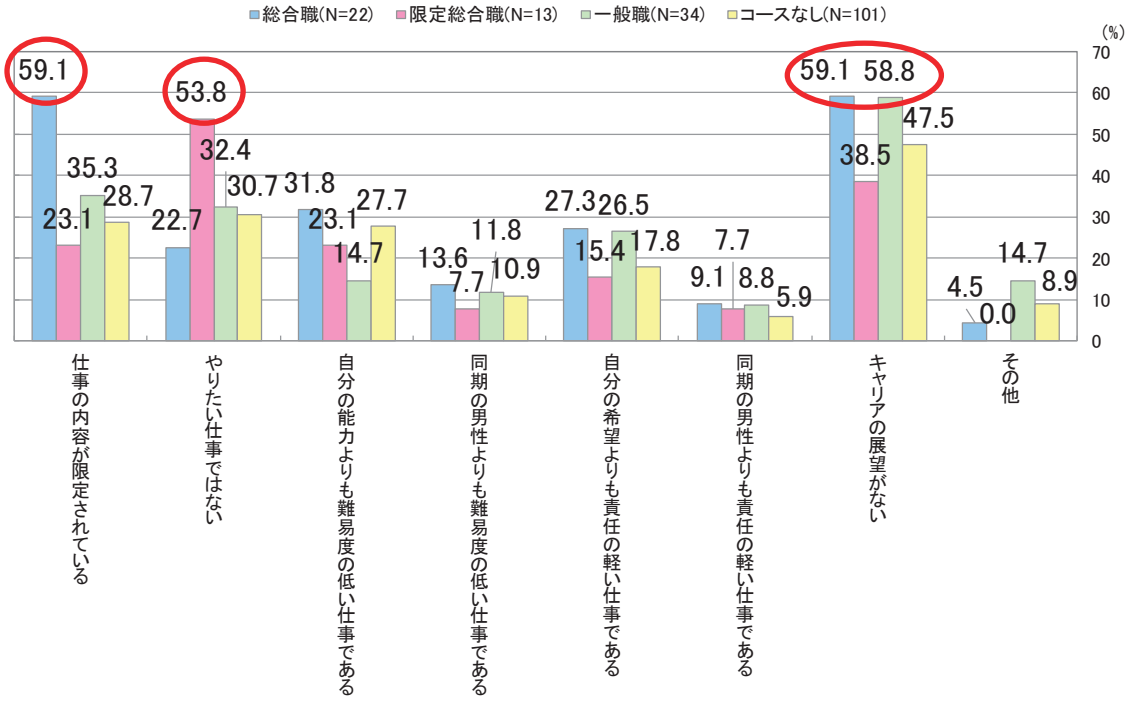


（注）選択肢は複数回答のため、例えば、仕事内容が 53.5%というのは、「仕事の内容が限定されている」33.5%「やりたい仕事ではない」41.2%を合計した 74.7%から、両方選択した 21.2%を差し引いている。

コース別に見ると、総合職では「仕事の内容が限定されている」が 59.1%と非常に高い。限定総合職では「やりたい仕事ではない」が 53.8%と半数を超えている。総合職と一般職で「キャリアの展望がない」が 6 割近い。ただし、サンプル数が少ないため参考値である。

図表 2-2-24【女性】コース別　納得していない理由

Q42s1 何に納得していないか、当てはまるものをすべて選んでください。



*サンプル数 50 以下は参考値。

＜インタビュー＞

「お母さんてこういう働き方」と固定化されたくない

・「お母さんてこういう働き方」というのが固定化されているので、それに当てはめられていると思う。主観としてそう思う。相談してくれたら、この時は母に頼むとかなるが、その前に聞かれない。出張が必要であれば行きますということを大きい声で言ったりしている。復帰した当時は気遣ってくれて、ちょっと残業しただけでも、帰らなくていいのとか。たまにちょっとうーんと思う時もあった。実際迷惑をかけることもあるので、ありがたいと思っておかないといけないのかもしれない。一番は、お母さんでもできるんだぞというより、一人ひとりにあったものを相談して、すべての社員にそうあってほしい、一人ひとりにあった状態を上長と話して作り上げていきたいというのがある。お母さんの働き方はこうだよね、というのもあるし、でも前よりも早く帰るので主張ばかりしていても難しい。バックグラウンドが一人ずつ違う。実家に頼れるかどうかとか、配偶者も第一参画者だが本社勤務だと頼れない。保育園を夕食付きで延長している人もいるし、時短で早く迎えに行く人もいるし、一律にお母さんだからこうだよね、というのは違うと思う。性格的にバリバリやっていきたいというのもある。（女性）

3.　第一子出産後復帰した時から現在への変化

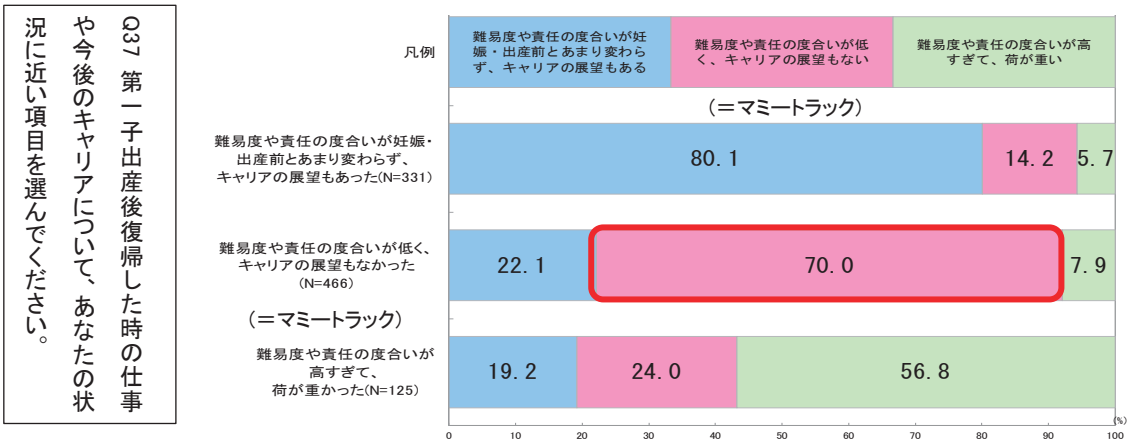
(1) 一旦、マミートラックに入るとなかなかそこから脱出するのは容易ではない

第一子出産後復帰した時に、「キャリアの展望があった」女性は、現在も約８割が「キャリアの展望がある」状況にある。

第一子出産後復帰した時に、「マミートラック」にいて、現在も「マミートラック」にいる女性は７割であり、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。第一子出産後復帰した際、仕事の難易度や責任の度合い、キャリアの展望を低下・縮小させないための雇用管理上の工夫が、その後の女性のキャリア形成には極めて重要であると思われる。

図表 2-2-25 【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への変化

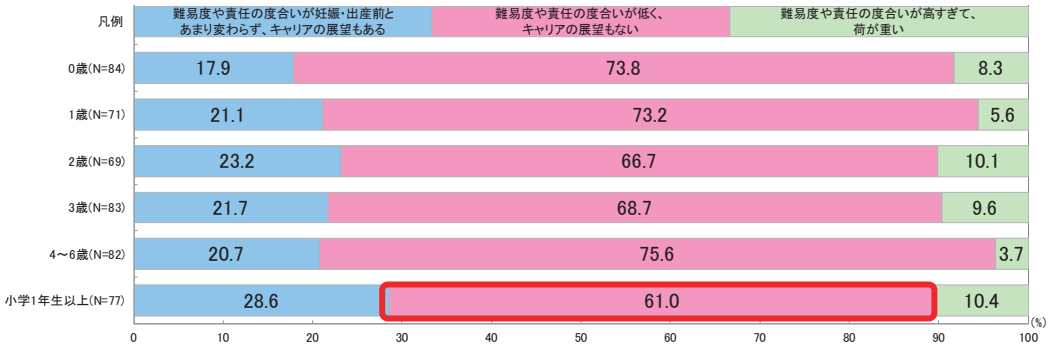
Q40 現在の仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



第一子出産後復帰した時に「マミートラック」にいた女性について、現在の状況を末子の年齢・学年別に見ると、未就学児では２割前後、小学１年生以上では28.6%が「キャリア展望がある」に移っているが、小学生以上であっても、６割以上が「マミートラック」にとどまっている。

図表 2-2-26 【第一子出産後復帰した時マミートラックにいた女性・子どもが１人の場合は３歳以上】　末子の年齢・学年別　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。



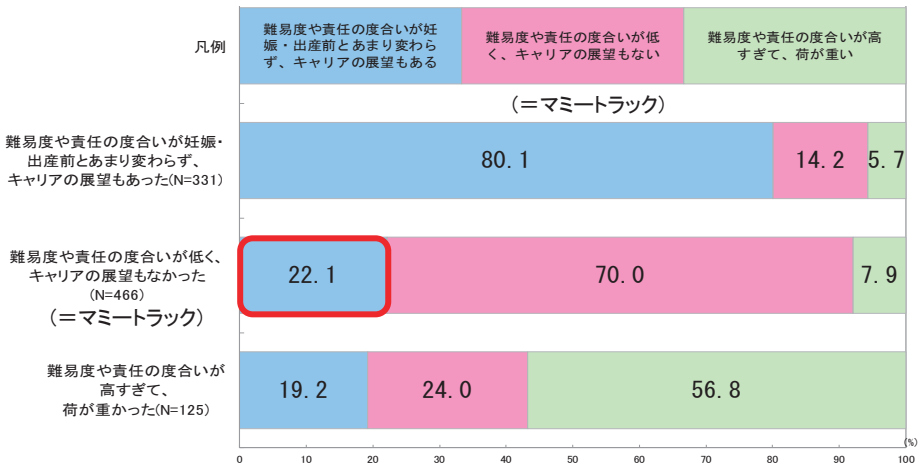
(2)　第一子出産後復帰した時にマミートラックにいた女性の約 2 割が、マミートラックから脱出

第一子出産後復帰した時に「マミートラック」に入ってしまうと、脱出することは容易ではないが、第一子出産後復帰した時に、「マミートラック」にいて、現在、「キャリア展望がある」女性も 22.1%いる。

図表 2-2-27【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への変化（再掲）

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。

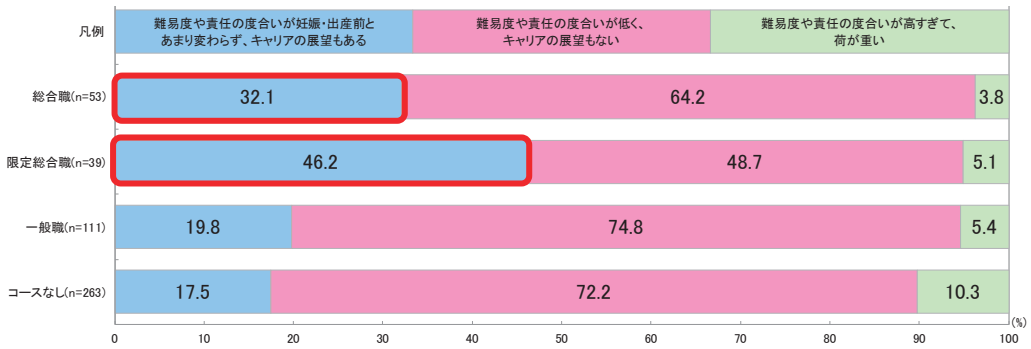
Q37 第一子出産後復帰した時の仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



第一子出産後復帰した時「マミートラック」にいた女性について、現在の状況をコース別に見ると、一般職、コースなしでは、「キャリア展望がある」に移った人は 2 割未満であるが、総合職では 32.1%、限定総合職では 46.2%（サンプル数が 39 のため、参考値。）と高い。

図表 2-2-28【第一子出産後復帰した時マミートラックにいた女性・子どもが 1 人の場合は 3 歳以上】　　コース別

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。



*サンプル数 50 以下は参考値。

(3)　「マミートラック」を脱出できた理由

■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」を脱出できた理由（難易度が少しずつ高まり、キャリア展望もあるようになった理由）について、上司の関わり、働き方を変えること、自分の家事・育児の負担を減らすことの３つに分けて分析した。

上司の関わりについて、「上司からの働きかけがあった」が 24.3%、「上司に要望を伝えた」が 23.3%であった。「上司からの働きかけがあった」または「上司に要望を伝えた」を選択した人は重複分を差し引いて 46.6%であった。

働き方を変えることについて、「定時退社だけでなく、必要な時には残業するようにした」が 30.1%、「時短をやめて、フルタイムで働くようにした」が 25.2%であった。「定時退社だけでなく、必要な時には残業するようにした」、「時短をやめて、フルタイムで働くようにした」のいずれか又は双方を選択した人は、重複分を差し引いて 46.6%であった。

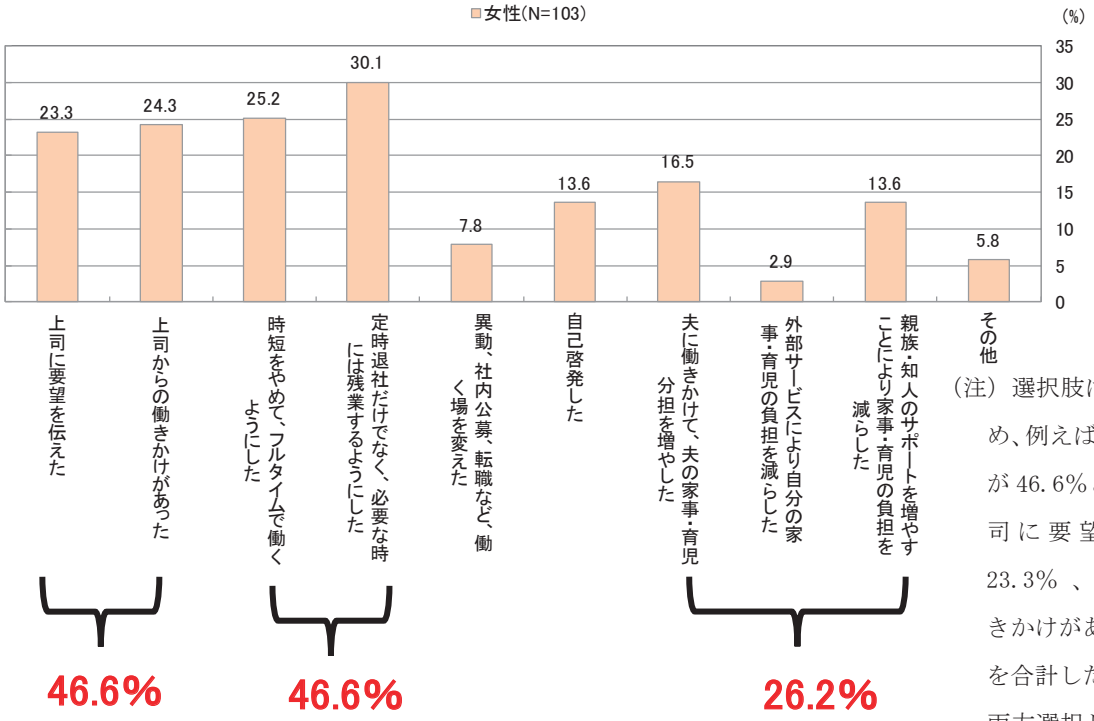
自分の家事・育児の負担を減らすことについて、「夫に働きかけて、夫の家事・育児分担を増やした」16.5%、「親族・知人のサポートを増やすことにより家事・育児の負担を減らした」13.6%、「外部サービスにより自分の家事・育児の負担を減らした」2.9%であった。「夫に働きかけて、夫の家事・育児分担を増やした」、「親族・知人のサポートを増やすことにより家事・育児の負担を減らした」、「外部サービスにより自分の家事・育児の負担を減らした」のいずれか又はこれらを 2 つ以上選択した人は、重複分を差し引いて 26.2%であった。

その他、「自己啓発した」人が 13.6%、「異動、社内公募、転職など、働く場を変えた」人は 7.8%であった。

図表 2-2-29【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。



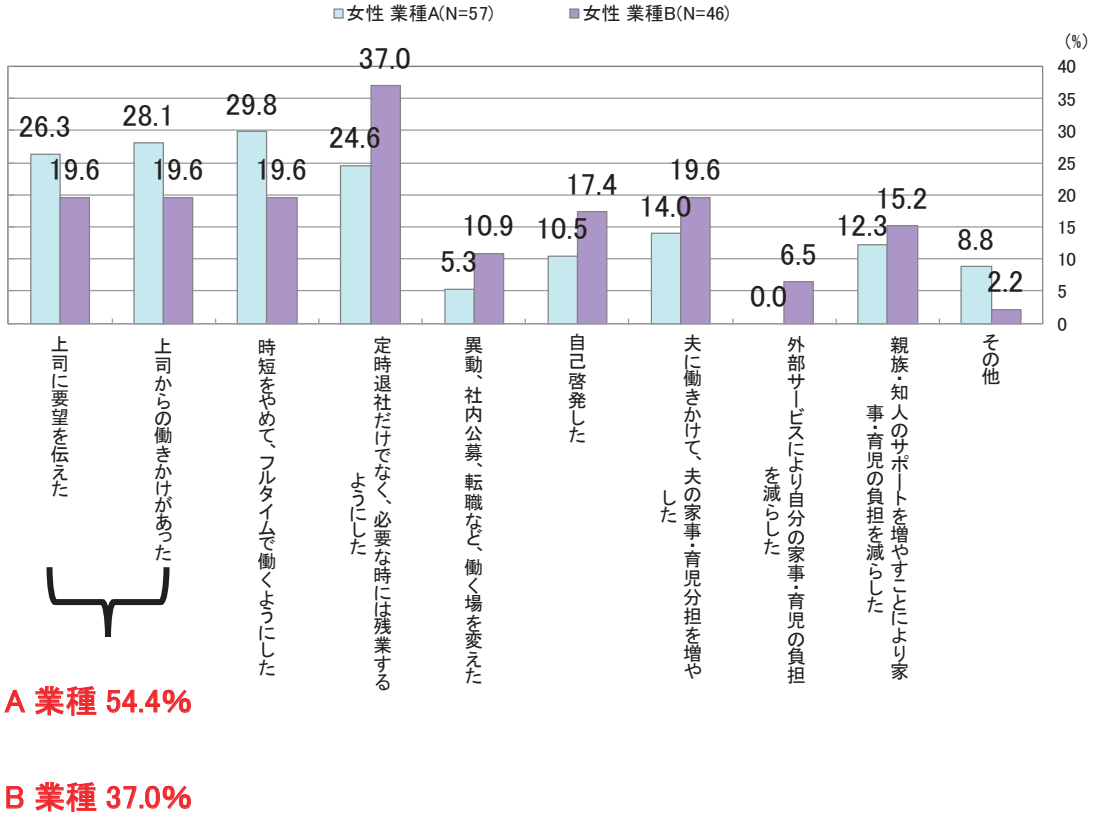
（注）選択肢は複数回答のため、例えば、上司の関わりが 46.6%というのは、「上司に要望を伝えた」23.3%、「上司からの働きかけがあった」24.3%を合計した 47.6%から、両方選択した 1.0%を差し引いている。

業種について、採用後、社内で仕事内容の変更を含む異動などを通じて育成するキャリアパスが主流である一般的企業が多い業種（業種A：教育・学習支援、医療、福祉以外の各業種）と専門的な技術や知識、資格などに着目した雇用管理が行われる職種の労働者が比較的多い教育・学習支援、医療、福祉の業種（業種B）に大別し（業種の区分については、第1章59ページ参照）、それぞれについてマミートラックを脱出できた理由を見た。

業種Aでは、業種Bよりも上司の関わりが理由であった割合が高い。「上司からの働きかけがあった」、「上司に要望を伝えた」のいずれか又は双方を選択した人は、A業種で54.4%（重複分はない）、B業種では重複分を除いて37.0%である。

図表 2-2-30【第一子出産後マミートラックにいたが、現在は「キャリア展望がある」女性】
業種AB別　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。



（注）選択肢は複数回答のため、B業種で、上司の関わりが37.0%というのは、「上司に要望を伝えた」19.6%「上司からの働きかけがあった」19.6%を合計した39.2%から、両方選択した2.2%を差し引いている。A業種では、両方を選択した人はいなかったため、「上司に要望を伝えた」26.3%、「上司からの働きかけがあった」26.3%の合計で、54.4%である。

*サンプル数50以下は参考値。

＜インタビュー＞

初心を思い出し、上司に相談してマミートラックから脱却

・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。妊娠出産して育休明けにある部に配属になったが、また妊娠したので、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。（中略）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。このままできないんじゃないかと思った時に不安もあって、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。（中略）
今年10年目でやっとプロジェクトリーダーという役職を任されている。（中略）やっぱりうれしかったのもあったが不安もあった。 できるのかなという、自信があったわけではないので大変なんだろうなという不安。 前から上の人は大変だなと思っていたので。自分もそこにならないといけないのかなということだった。 うれしかったのはやっと任せてもらえるようになった、任せてもいいと思ってくれたんだということ。その職場に異動した経験はリーダーになるのによかった。 周りとの調整や、その職場の思いというのがわかるし、その職場でできた経験というのは生きていると思う。現在は、別の部署に異動したので残業時間は少なくなった。両立はしやすいと思う。（女性）

在宅勤務により、フルタイムへ

・今は在宅になった。ゆとりがあるので、送るのは私、夫は7時始業で出社しているので終了は4時くらい。私は送ってしまったら働けるので、二人目の時は時短を1.5時間で始めたが、今はフルタイムに戻した。今は意外とできている。（女性）

ブラッシュアップしている最中

・二人目の育休が明けて、同じ部署に戻った。人の構成が変わって、若い人が増えた。その状況を見て、指示されて仕事をする立場から、後進の指導をしなければならない状況になったことに腹落ちした。
今は、部内をまとめる仕事、プロジェクトマネジメント的な働き方に変わった。先に進まなくてはならないが、子育てがあるので、働き方や周りとの距離の取り方などブラッシュアップしている最中である。
（中略）仕事で頑張る原動力は、上の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。
通勤時間数時間がいらなくなったので、自分の仕事が発揮できるようになって良かった。（女性）

（参考）「荷が重かった」が「キャリア展望」へ変わった理由

「仕事の難易度や責任の度合いが高すぎて荷が重かった」が「キャリアの展望もあるようになった」理由についても、三つに分けて分析した。ただし、サンプル数が少ないので参考値である。

上司の関わりについて、「上司からの働きかけがあった」が 29.2%、「上司に要望を伝えた」が 12.5%であった。「上司からの働きかけがあった」または「上司に要望を伝えた」を選択した人は 37.5%であった。

働き方の変化について、「時短をやめて、フルタイムで働くようにした」が 37.5%「定時退社だけでなく、必要な時には残業するようにした」が 20.8%であった。「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人は、重複分を差し引いて 41.7%であった。

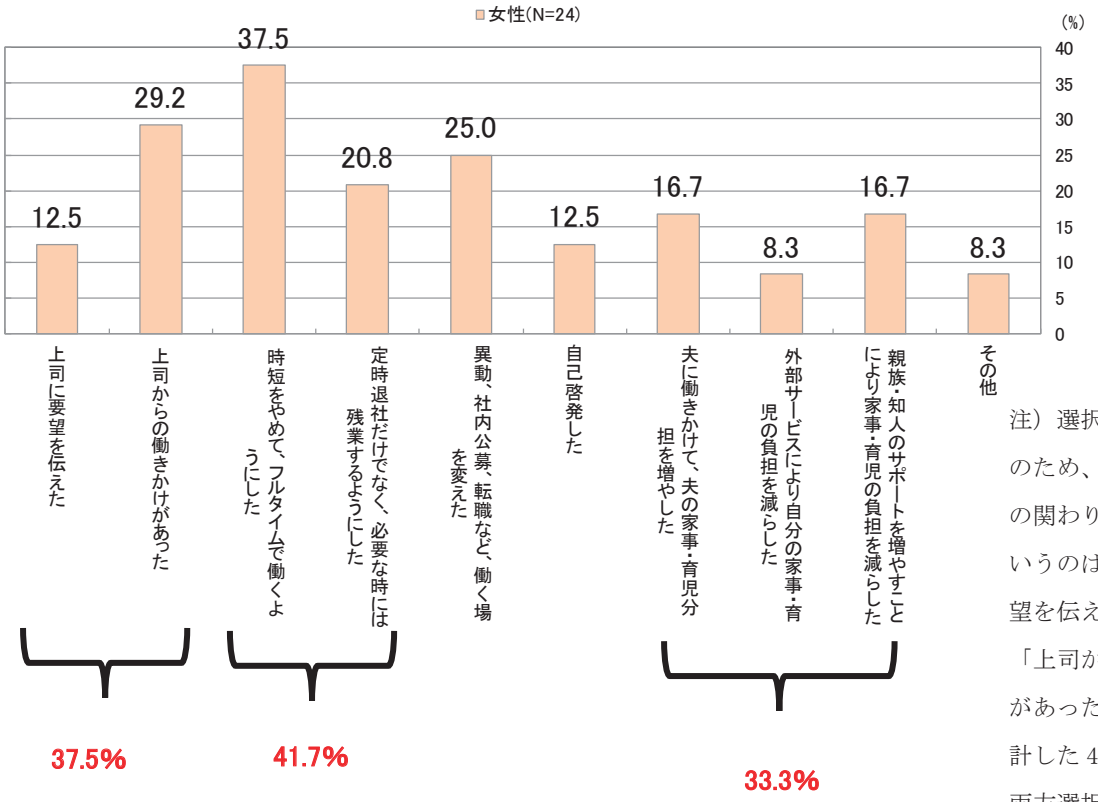
自分の家事・育児分担を減らしたことについて、「夫に働きかけて、夫の家事・育児分担を増やした」16.7%、「親族・知人のサポートを増やすことにより家事・育児の負担を減らした」16.7%、「外部サービスにより自分の家事・育児の負担を減らした」8.3%であった。「夫に働きかけて、夫の家事・育児分担を増やした」「親族・知人のサポートを増やすことにより家事・育児の負担を減らした」「外部サービスにより自分の家事・育児の負担を減らした」のいずれか又は 2 つ以上を選択した人は、重複分を差し引いて 33.3%であった。

その他、「異動、社内公募、転職など、働く場を変えた」人が 25.0%、「自己啓発した」人が 12.5%である。

図表 2-2-31【女性】

難易度が高すぎて荷が重かったのが、キャリア展望もあるようになった理由

Q42s3 仕事の難易度や責任の度合いが高すぎて荷が重かったのが、キャリアの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。



注）選択肢は複数回答のため、例えば、上司の関わりが 37.5%というのは、「上司に要望を伝えた」12.5%「上司からの働きかけがあった」29.2%を合計した 41.7%から、両方選択した 4.2%を差し引いている。

*サンプル数 50 以下は参考値。

4. 短時間勤務と「マミートラック」

短時間勤務制度を利用すると、「マミートラック」に入りやすいと言われているが、実際にどうなのか、また、短時間勤務制度を利用しても、「マミートラック」を脱出できた理由は何かを明らかにする。

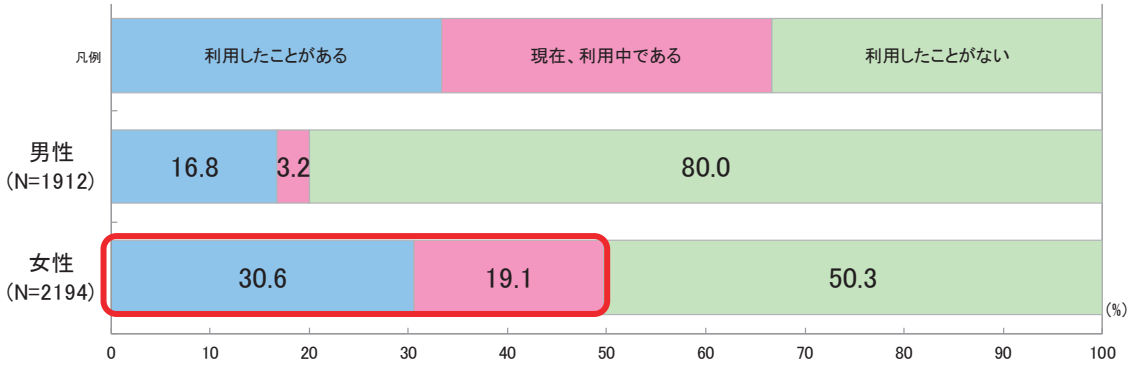
(1) 短時間勤務制度の利用状況

■約半数の女性が短時間勤務制度の利用経験がある

男女別に短時間勤務制度の利用状況を見ると、男性では、「利用したことがある」は 16.8%、「現在、利用中である」は 3.2%と低いが、女性では、「利用したことがある」は 30.6%、「現在、利用中である」は 19.1%と約半数の女性が利用経験がある。

図表 2-2-32　男女別　短時間勤務制度の利用状況

F1 これまでに短時間勤務制度を利用したことがありますか。



(2) 短時間勤務制度の利用の有無別マミートラックの状況

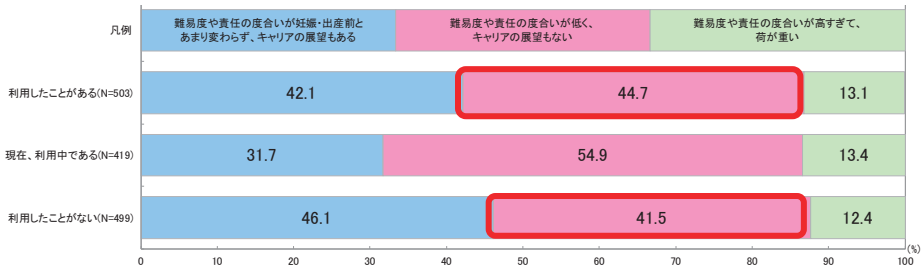
■短時間勤務制度利用の有無によるマミートラックの状況にあまり違いはない

短時間勤務の利用の有無別に現在のマミートラックの状況を見ると、「利用したことがある」「利用したことがない」場合よりも「現在、利用中である」場合に、「マミートラック」にいる割合が 54.9%と高い。一方、「利用したことがある」場合と「利用したことがない」場合を比べると、「マミートラック」にいる割合は、それぞれ 44.7%、41.5%とあまり差はない。

図表 2-2-33 【女性】短時間勤務制度の利用の有無別　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。

F1 これまでに短時間勤務制度を利用したことがありますか。

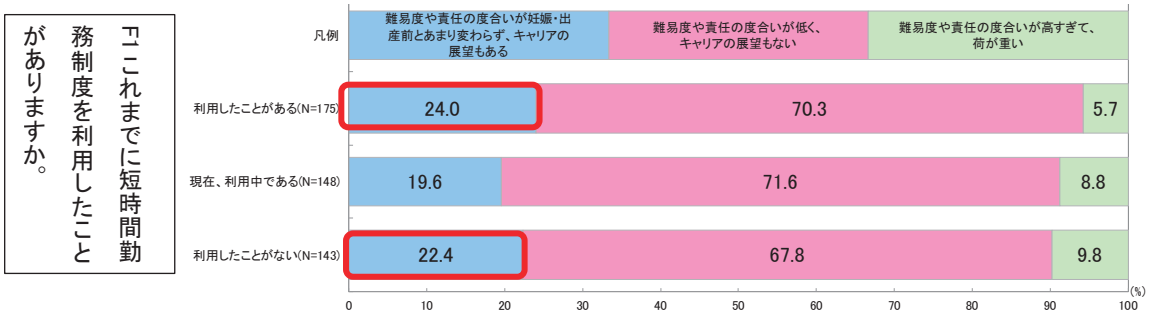


(3) 短時間勤務制度利用の有無別　第一子出産後復帰した時「マミートラック」だった女性の変化

第一子出産後復帰した時に「マミートラック」にいた女性について、短時間勤務制度の利用の有無別に現在の状況を見ると、「キャリア展望がある」に変化した人の割合は、「現在、利用中である」人でやや低いが、「利用したことがある」人と「利用したことがない」人ではあまり差がない。

図表 2-2-34 【第一子出産後復帰した時マミートラックであった女性】
短時間勤務制度の利用の有無別　現在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。



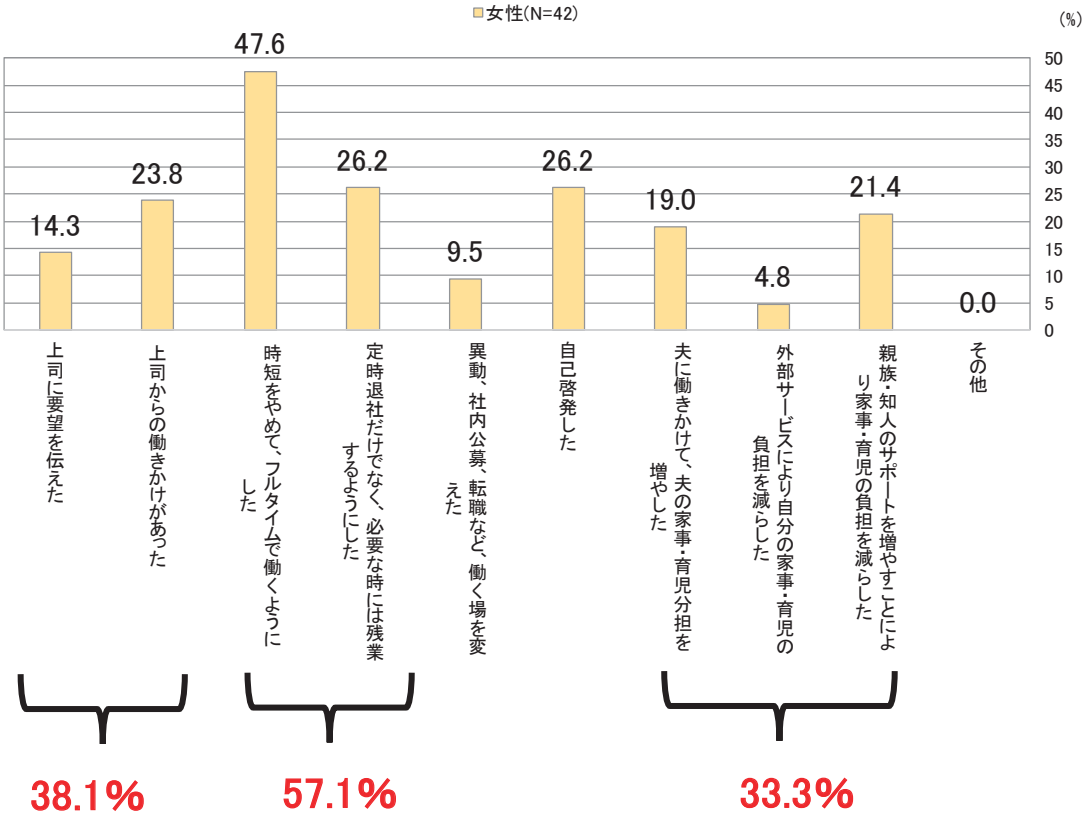
(4) 短時間勤務制度を利用したことがある女性が「マミートラック」を脱出できた理由

■短時間勤務利用者も、働き方の変更だけでなく、上司の関わりによって、「マミートラック」を脱出

短時間勤務制度を利用したことがある女性で、第一子出産後復帰した時に「マミートラック」にいて、現在は「キャリア展望がある」女性において、「マミートラック」を脱出できた理由は、働き方の変更（「定時退社だけでなく、必要な時には残業するようにした」、「時短をやめて、フルタイムで働くようにした」）が最も高い割合で 57.1%である。さらに、上司の関わり（「上司からの働きかけがあった」、「上司に要望を伝えた」）が 38.1%、自分の家事・育児の負担を減らした（「夫に働きかけて、夫の家事・育児分担を増やした」、「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」、「外部サービスにより自分の家事・育児の負担を減らした」）が 33.3%であった。（サンプル数が 42 のため、参考値。）

図表 2-2-35 【短時間勤務を利用したことがある女性】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。



*サンプル数 50 以下は参考値。

（注）選択肢は複数回答のため、例えば、働き方の変更が 57.1%というのは、「定時退社だけでなく、必要な時には残業するようにした」26.2 %、「時短をやめて、フルタイムで働くようにした」」47.6%を合計した 73.8%から、両方選択した 16.7%を差し引いている。上司の関わりは、両方を選択した人がいなかったため、「上司に要望を伝えた」14.3%、「上司からの働きかけがあった」23.8%の合計で、38.1%である。

5.　あえてマミートラックにいるのか、仕方なくマミートラックにいるのか

マミートラックにいる人は、元々キャリアアップを望まず、あえてマミートラックにいるのか、仕方なくマミートラックにいるのかについて調査結果から分析する。

(1) マミートラックにいる人の 2 割以上は、子どもが生まれる前デュアルキャリアカップル志向だった

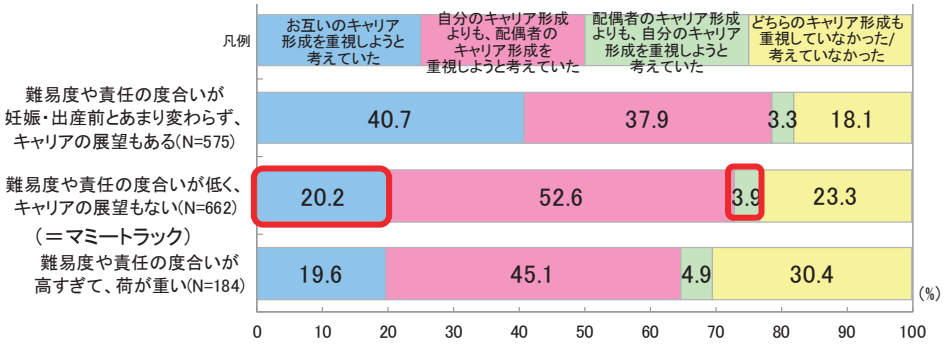
現在「マミートラック」にいる人は、「キャリア展望がある」人より、子どもが生まれる前、「自分のキャリア形成よりも、配偶者のキャリア形成を重視しようと考えていた」人の割合が高い（52.6%）。

しかし、「お互いのキャリア形成を重視しようと考えていた」（デュアルキャリアカップルをめざしていた）り、「配偶者のキャリア形成よりも、自分のキャリア形成を重視しようと考えていた」女性も、現在「マミートラック」にいる女性の 24.1%（20.2%＋3.9%）いる。

図表 2-2-36 【女性】現在のマミートラックの状況別
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。

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。

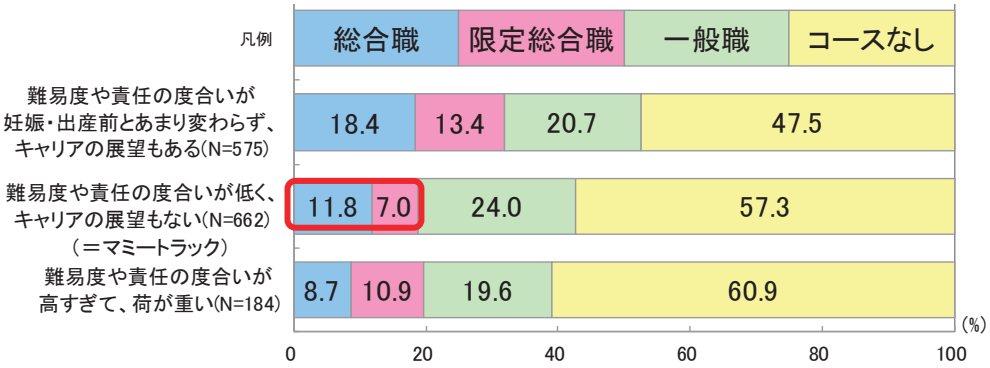


(2) マミートラックにいる人の約 2 割は総合職・限定総合職

現在「マミートラック」にいる人は、「キャリア展望がある」人より一般職やコースなしの人の割合が高いが、総合職・限定総合職の人も約 2 割いる。

図表 2-2-37 【女性】現在のマミートラックの状況別　コース

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。



(3) マミートラックにいる人の夫婦のめざすキャリア

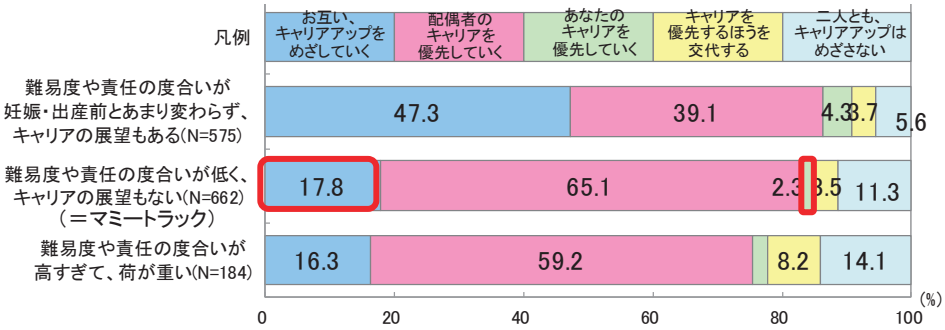
■マミートラックにいる人の約 2 割はデュアルキャリアカップル志向

現在のマミートラックの状況別に、夫婦のめざすキャリアタイプを見ると、「マミートラック」にいる人では、「キャリア展望がある」人よりも、「配偶者のキャリアを優先していく」人の割合が高い（65.1%）が、「お互い、キャリアアップをめざしていく」（デュアルキャリアカップル志向）「あなた（自分）のキャリアを優先していく」という人も20.1%（17.8%＋2.3%）いる。

図表 2-2-38 【女性】現在のマミートラックの状況別　夫婦のめざすキャリアタイプ

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。

Q47　あなたと配偶者はどのタイプをめざしていますか。



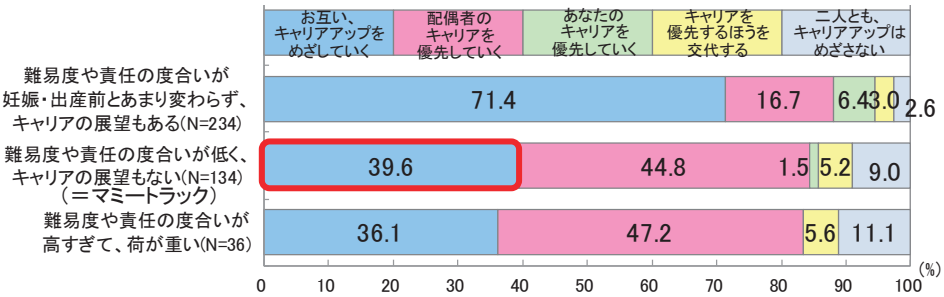
■子どもが生まれる前デュアルキャリアカップル志向の人で現在マミートラックにいる人の約 4 割は今でもデュアルキャリアカップル志向

子どもが生まれる前、「お互いのキャリアを重視しようとしていた」（デュアルキャリアカップル志向の）人で現在「マミートラック」にいる人では、今でも「お互い、キャリアアップをめざしていく」（デュアルキャリアカップル志向の）人が 39.6%いる。

図表 2-2-39 【子どもが生まれる前、「お互いのキャリアを重視しようとしていた」女性】現在のマミートラックの状況別　夫婦のめざすキャリアタイプ

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。

Q47　あなたと配偶者はどのタイプをめざしていますか。



*サンプル数 50 以下は参考値。

以上のことから、あえてマミートラックにいる人だけでなく、仕方なくいる人もいると推察できる。

＜インタビュー＞

上司のアンコンシャスバイアスから仕方なくマミートラックへ

・復帰のタイミングで異動になってしまいショックだった。同じところには戻ってこれないよ、と言われた気になってしまった。前の職場は、男性もしくは独身フルフルで働いている人が配属されたが、私が異動になった部署は、配慮すべき事由がある人が集まる部署と自分には見えていたので自分もそうなってしまったのだな、と思った。異動先の部署は、時短でも働きやすいが物足りなかった。来ているだけで良いという期待されていない感じがした。同じ職場に戻さなかったのは、上の人の思い込みがあったと思う。忙しい職場だったが、今思うとやれる範囲でやらせてもらいたかった。
ただ、部署によって状況は違い、時短がいられない部署もある。特に今は人が足りない、回せないという実態もある。
時間単位の生産性で見ていなくて、時間で生産性を見ているから時短だと標準より評価が低い。生産性をきちんと見てくれているのかと疑問に思っていた。（中略）今は大変な部署でも子育て中の人も働いている。自分の時とは変わった。（女性）

仕方なく、マミートラックの部署へ　やりがいは優先しない

・（時短で残業ができないため、持ち帰って夜中にやっていた。）この働き方は自分がしたいことなのかな？と思った。キャリアはどうでもいいと思った。時短だと給料がめちゃ低い。今までと同じように頑張ろうと思っているのに、出勤率も足りなく正当な評価もされなくて。だったら時間内で残業しなくていい部署でフルタイムで働いた方がぜんぜんいいじゃんと。やりがいよりもフルタイムでやった方がいいと思った。（それで、サポート部門に異動した。）（女性）

“いま”はマネジメントへの気持ちが薄れている

・得意な分野の部署の室長とか部長とかそういうポジションに行ければいいかなと思っていたが、今はそうでもない。そこまでマネジメントのポジションにいけなくても、都度のポジションの責任を果たしていけばいいかなと。子育て中だからそう思った。子どもができる前は勤務時間以外も仕事のことを考えていたが、今は勤務時間が終わるとスイッチを切っているので前とは違う。将来的にそうなれればいいのかなというのはある。昔ほどバリバリ仕事をしたいというのが薄れているのかもしれない。子どもが手を離れたら変わるかもしれない。（女性）

あえてマミートラックの人も多い

・会社の中でバリバリやっていくのはレアケース。子どもを育てながら向上していこうというのは少ないと思う。ある程度家庭中心となってくると、こうありたいというより、生活を守りたい。敢えて取りに行かない。最低限の仕事をしていれば給料をもらえる。7、8割はそうだと思う。性格の問題ではないか。（女性）

＜アンケート調査自由記述＞
○仕方なく、マミートラック

・同じだけ働いても女の方が生きづらい選択が多い。育休に入ったことによりいくつものチャンスを失った。復帰した時にポジションがあるか不安。
（女性/末子 0 歳 /育休中/業種その他/総務・人事・CSR・法務・経営企画/総合職）

・出産前はお互いのキャリアを大切にしていきたいと考えていたが、育児と仕事を両立しながら家庭を円満にまわすことはすごく大変なことだと実感したので、今は自分のキャリアについては深く考えず、家庭を優先したいと思うようになった。
（女性/末子 0 歳/育休中/公務/企画・広報・編集・調査/総合職）

・自分がキャリアアップしていきたいと考えていたが、夫のキャリアアップを優先させたいと思うようになった。（女性/末子 3 歳/教育、学習支援業/職種その他/コースなし）

・子どもができるまでは夫婦ともに仕事で活躍したいと思っていたけど、実際産まれると難しいと思うことが増えた。家事育児を外注することは必須になるし、そうまでして働くならしっかり稼いでこないと意味がなくなってしまう。職種もかなり影響しているけど、自分がキャリアアップを諦めるしかないかと思ってきている。（女性/末子 0 歳/育休中/運輸業、郵便業/販売・接客サービス・カスタマーサポート/一般職）

・夫婦二人で仕事で活躍はしたいが、現在の働き方、職場の環境、実家との距離(物理的)では正直満足に育児ができないと思う。子どもの教育等を考えると、正直どちらかが仕事をセーブしないと厳しいと感じる。 そうなると、年収の低い自分がセーブするしかない。子どもが生まれる前よりは、仕事をして稼いでキャリアアップしたいという意欲も落ちている。（女性/末子 0 歳/育休中/製造業/営業/総合職）

・夫婦ともに仕事も家庭も満足できるようにするのは高望みだと思うので、今の状態は仕方がないと思う。子どもが大きくなってフルタイムに戻れるようになっても、その頃には歳を重ねているし、会社のお荷物になっていないか不安がある。（女性/末子 1 歳/時短中/宿泊業、飲食サービス業/販売・接客サービス・カスタマーサポート/総合職）

・可能ならばできる範囲でそれぞれのキャリアアップを図りたいが、子どもが小さいうちは時間も手もかかるため、夫にバリバリ働けるうちにその比重を重くしてあげたい。自分は昇進というよりは資格などのキャリアアップをはかりたいため、育児が落ち着いてからでもいいと考えている。（女性/末子 3 歳/医療/介護、保険医療、生活衛生サービス/コースなし）

○今はあえてマミートラック

・子どもが小さいうちは、母は子ども中心の生活にしたい。仕事はあくまでお金を稼ぐためだと割り切っている。（女性/末子3歳/製造業/営業等の事務/限定総合職）

・家事と育児と仕事を両立するのは難しい。いまは子どもが大きくなり、少し手を離れることができてから仕事に専念することを考えている。（女性/末子0歳/時短中/教育、学習支援業/総務・人事・CSR・法務・経営企画/一般職）

・可能であれば夫の仕事を優先し、私はしばらく育児を優先したい。子どもたちが小学校に入る頃に徐々に仕事に力を入れていきたい。（女性/末子0歳/育休中/教育、学習支援業/職種その他/限定総合職）

・子どもとの時間を最優先にすることが夫婦の中でのルール。保育園に通い始めて、まだ慣れない中頑張っている子どもに対して無理はさせたくないので、仕事はお互い控えめにしている。妻は残業なし、夫は残業しても翌日早上がりして子どもの迎えに行く。
（女性/末子1歳/時短中/製造業/営業等の事務/一般職）

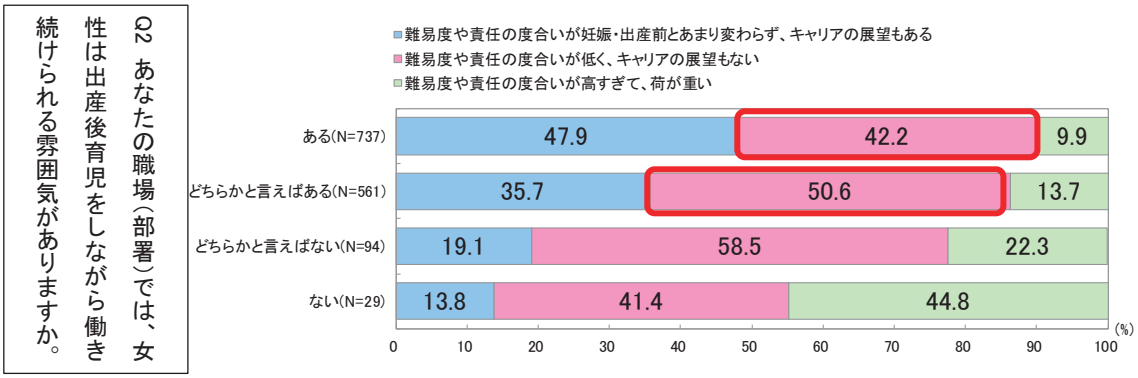
・お金が稼げて、生活に困らなければいいと思う。 仕事が楽しく、生活に不満がなければ、特に昇進などはしなくてもいいと思う。（女性/末子小学2〜3年生/福祉/職種その他/コースなし）

6. 育児をしながら就業継続しやすい職場で、マミートラックに入らず、キャリア展望が持てるようにするためには

「あなたの職場（部署）では、女性は出産後育児をしながら働き続けられる雰囲気がありますか」に対する回答別に、現在の仕事や今後のキャリアについて見たところ、出産後、育児をしながら働き続けられる雰囲気が「ある」場合でも、「マミートラック」にいる人が 42.2%、「どちらかと言えばある」場合、50.6%と多い。

図表 2-2-40 【女性】出産後就業継続できる雰囲気別　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。



*サンプル数 50 以下は参考値。

出産後、育児をしながら働き続けられる雰囲気がある場合（n=1298）に対象者を絞って、女性が育児をしながら就業継続しやすい職場であっても、どのような場合に、「マミートラック」に入ってしまうのか、どのような場合に「キャリア展望がある」のかを分析し、どのような取組みが有効であるかを明らかにする。

(1)　会社・職場の取組み

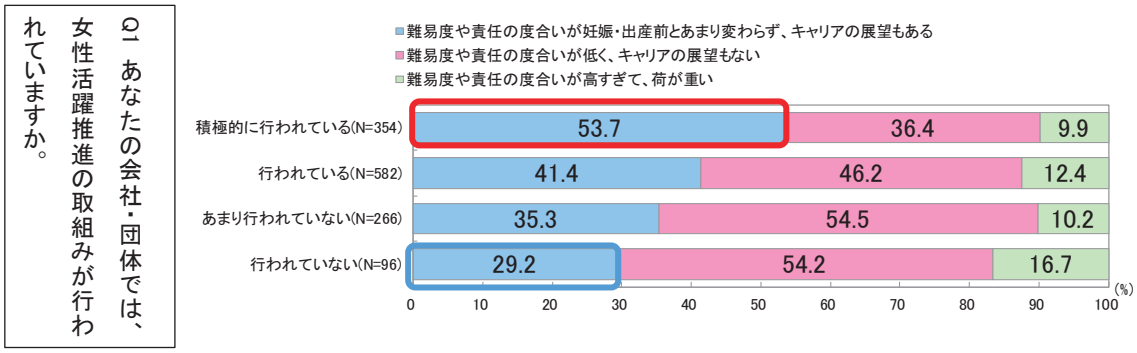
①　女性活躍推進やキャリア支援の取組みがある場合、「キャリア展望がある」人の割合が高い

■女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合、「キャリア展望がある」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」と「キャリア展望がある」人の割合は 53.7％と高いが、「行われていない」場合 29.2％と低い。

図表 2-2-41 【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
女性活躍推進の取組み状況別　現在のマミートラックの状況

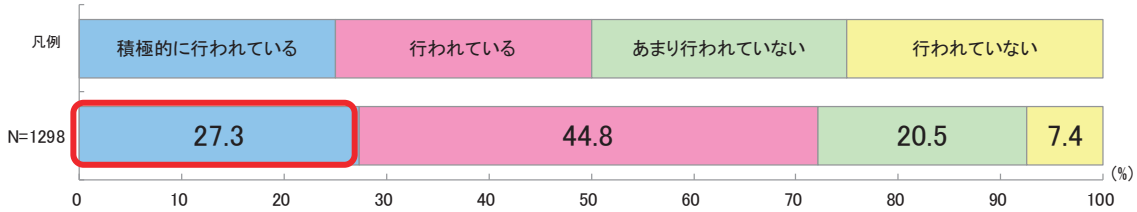
Q40 現在の仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



なお、女性活躍推進の取組みが行われている割合を見ると、「積極的に行われている」割合は 27.3％といまだ 3 割未満であることがわかった。

図表 2-2-42 【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】 女性活躍推進の取組み状況

Q1 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。



＜インタビュー＞

女性活躍が進んだので働きやすくなった

・育児と仕事のバランスが取れず、辛かった時期があった。仕事をしていくうえで、仕事だけではなく育児とバランスを取ってどっちも取組みたいと思ったきっかけになった。その後は会社の制度や女性活躍が進んだので、働きやすくなった。自分も慣れてきたと思う。年次が上がってきたのもあるかと思う。仕事も全力でできるようになった。ライフも充実できるような感じになってきた。辛かった時に仕事をやめようと思った。第一子復帰後に仕事を辞めようかと思った。どうバランスを取っていけばいいかわからなかった。忙しくて子育てもできなくて大変だった。辞めなかったのは経済的な理由。主人の給料だけだと、自分が子どもにしてあげたいことができないので。ただそれが今の会社でなくてもいいかなと思った。転職は考えなかった。一回辞めて転職しようかなとは思っていたが。（中略）別の部署で両立できるところだったら働き続けたいなと思った。（女性）

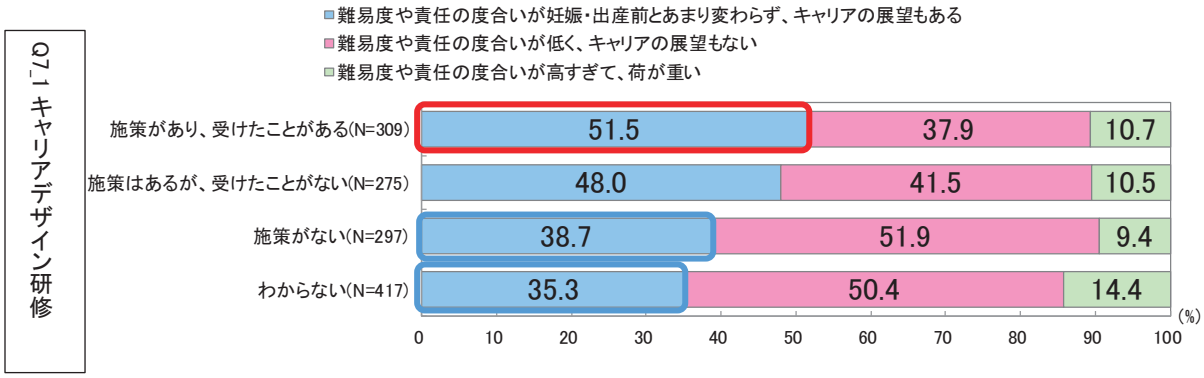
■キャリア形成支援施策がある場合、「キャリア展望がある」人の割合が高い

・キャリアデザイン研修

「キャリア展望がある」人の割合は、キャリアデザイン研修の「施策があり、受けたことがある」場合 51.5%と、「施策がない」場合や「わからない」場合よりも高い。

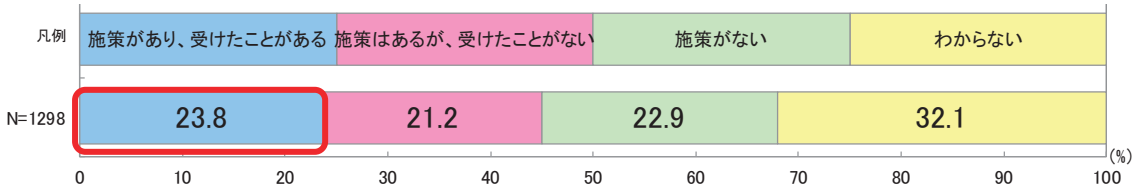
図表 2-2-43 【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
キャリアデザイン研修別　現在のマミートラックの状況

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。



なお、キャリアデザイン研修の「施策があり、受けたことがある」人は 23.8%、キャリアデザイン研修「施策があり、受けたことがない」人は 21.2%で、合わせても、半数未満である。

図表 2-2-44 【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
キャリアデザイン研修

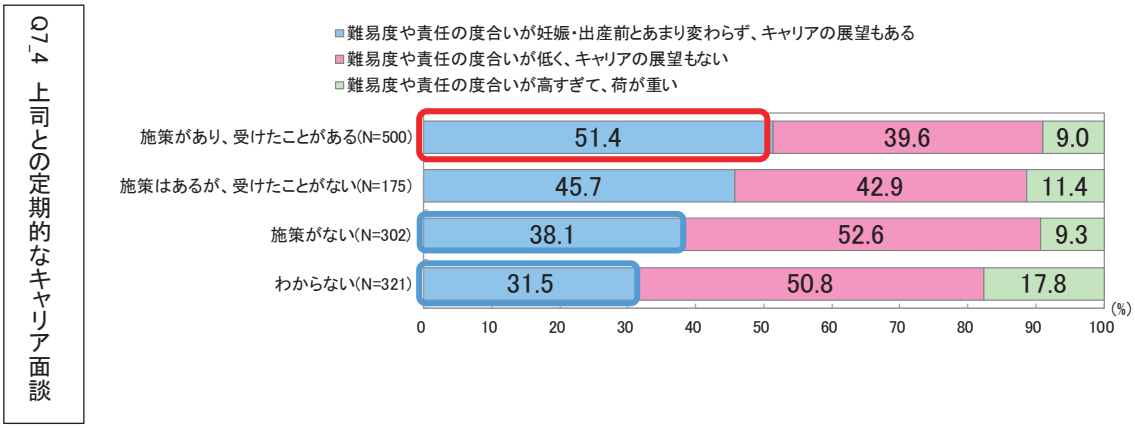


・上司との定期的なキャリア面談

「キャリア展望がある」人の割合は、上司との定期的なキャリア面談の「施策があり、受けたことがある」場合 51.4%と 5 割を超えている。「施策がない」場合や「わからない」場合よりも高い。

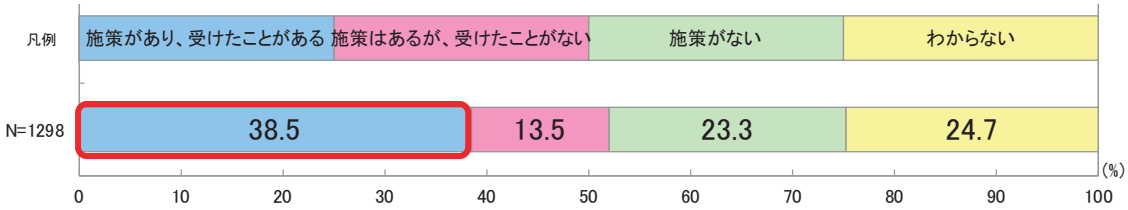
図表 2-2-45【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
上司との定期的なキャリア面談別　現在のマミートラックの状況

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。



なお、上司との定期的なキャリア面談の「施策があり、受けたことがある」人は 38.5%にとどまっている。

図表 2-2-46【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】上司との定期的なキャリア面談

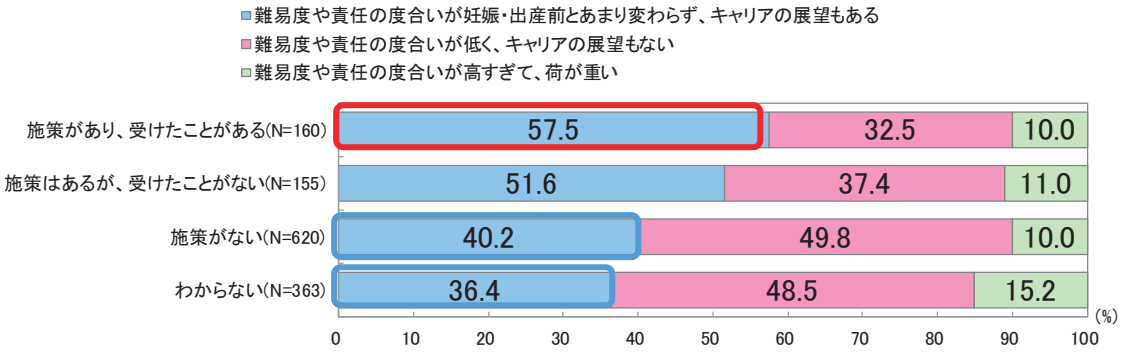


・育児休業復帰者向けセミナー

「キャリア展望がある」人の割合は、育児休業復帰者向けセミナーの「施策があり、受けたことがある」場合 57.5%と、「施策がない」場合や「わからない」場合よりも高い。

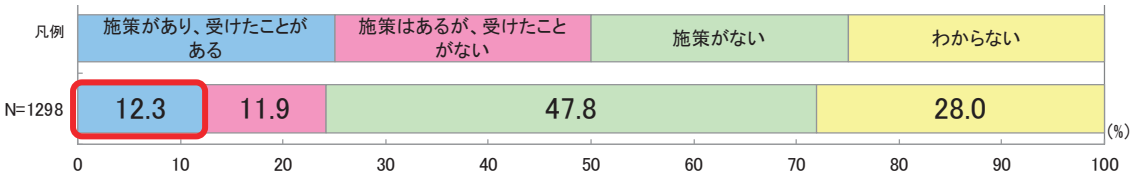
図表 2-2-47 【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
育児休業復帰者向けセミナー別　現在のマミートラックの状況

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。



なお、育児休業復帰者向けセミナーの「施策があり、受けたことがある」人は 12.3%しかいない。

図表 2-2-48 【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】育児休業復帰者向けセミナー



②上司の育成力が強い場合、「キャリア展望がある」人の割合高い

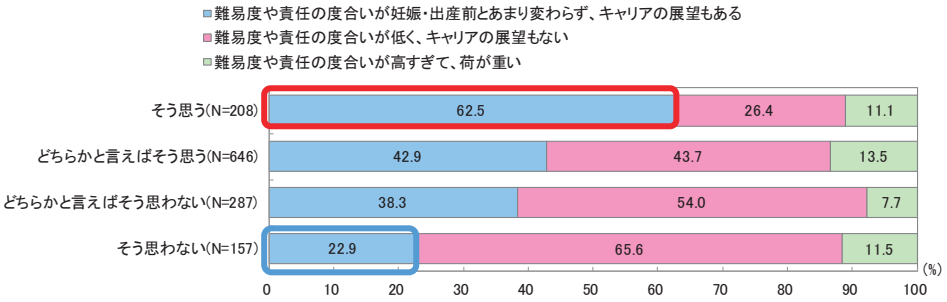
■上司がチャレンジさせている場合、「キャリア展望がある」人の割合高い。

「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、「キャリア展望がある」人の割合は「そう思う」場合 62.5%と 6 割を超えているが、「そう思わない」場合 22.9%と低い。

図表 2-2-49【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
上司の仕事の与え方別　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。

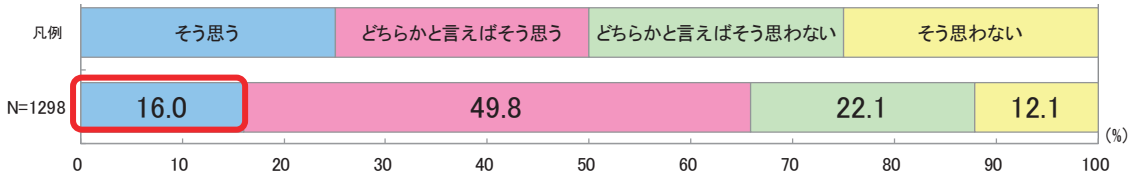
Q8 あなたの上司は、日々の業務の中であなたに少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を与えてチャレンジさせていると思いますか。



なお、「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」と回答した人は 16.0%と少ないが、「どちらかと言えばそう思う」と回答した人は 49.8%と半数近い。しかし、3 割以上の人が「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」と回答している。

図表 2-2-50【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】上司の仕事の与え方

Q8 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。



＜インタビュー＞

復帰半年後からできる範囲で鍛えられ、海外出張も経験

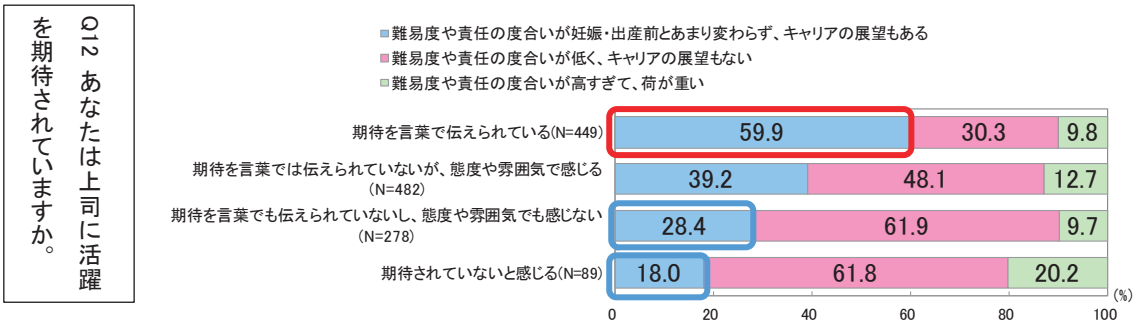
・最初の頃は時短で業務量の調整があったと思うが、半年後には容赦なく仕事が来るようになった。ただできる範囲でできるようにやらせてもらった。仕事の量は気を遣ってもらわず楽だった。半年後には海外出張も行くようになった。その間は夫がフルでみていた。
半年という期間は何も言っていないが、半年後に行ってほしい案件があると言われて、それで行くようになった。海外出張は長くて 2 週間。
できるだろうと思った。何かあったら母にも頼れる状態だった。基本は夫がみていたが、週末は実家に連れて行って 2〜3 日は面倒をみてもらっていた。海外出張は月に 1 回くらいあった。その時は連続でよく行っていた。仕事柄出張は多い部署。担当した案件でたまたま連続して出張が多かった。（女性）

■上司の期待が言葉で伝えられている場合、「キャリア展望がある」人の割合が高い

「キャリア展望がある」人の割合は、上司に「期待を言葉で伝えられている」場合59.9%と高いが、「期待を言葉で伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない」場合28.4%、「期待されていないと感じる」場合18.0%と低い。

図表 2-2-51　【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
上司からの活躍期待別　現在のマミートラックの状況

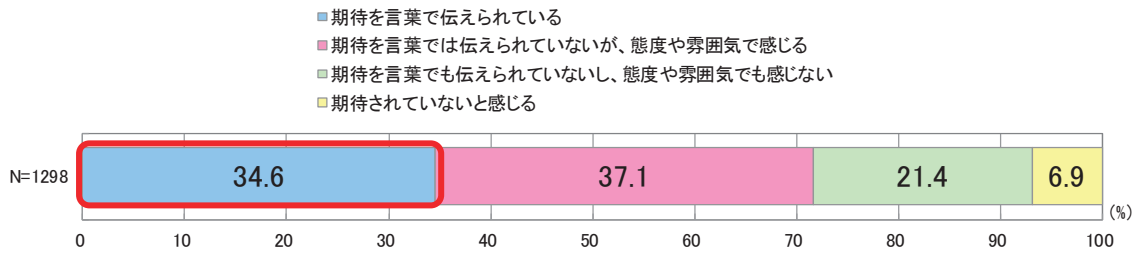
Q40 現在の仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



なお、「期待を言葉で伝えられている」人は34.6%にとどまっている。

図表 2-2-52　【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】上司からの活躍期待

Q12 あなたは上司に活躍を期待されていますか。



＜インタビュー＞

会社からの期待があると、考えが変わることもある

・会社からの期待があると、その考え方が変わることもあると思う。あとは本人の考え方もあると思う。仕事をしつつも家事メインでやっている人もいるし、私のように両方やっている人もいる。個人の意識次第かなと思う。
会社からの期待度では、私は女性が非常に少ない時に入社したので、例えば何かの紙面に取り上げられることも多かった。自分は掲載してほしいわけではないが、周りの子から見ると会社が私を押しているように見える。それでやっぱり○○さんだから、ということになってしまう。もっといろんな子を取り上げてほしい。（女性）

上司のアドバイスで2つ上の階級から考えている

・資格の勉強をしている。日々の業務では、プロジェクトリーダーや部長がどう考えているか、どこを注目しているか、その立場で考えるようにしている。そういうのは入社した時から 2 つ上の階級のことを考えろ、と言ってくださる方がいて、平社員だったら課長代理、主任に上がったら課長が何考えているか、そうすると仕事がわかるぞと言われた。今

自分は課長代理なので、部長が何を考えているか、プロジェクトリーダーにどんな指示を出そうと考えているか、考えながらやっている。（女性）

自分の上司が自分への期待を夫にも伝えてくれた

・夫と自分の上司を交えてごはんに行っていたが、私が仕事を頑張っている、とか本社にも行かせてあげたい、とか、もっとできると思う、と夫にも話してくれていた。
上司は前の部署では 3 人いたが、みんな夫に会っている。（女性）

上司の期待がモチベーションにつながる

・男性女性、育児にかかわらず、上司が部下に対して育成しているという期待を伝えることがとても大事だと思う。私の上司は言葉にしていってもらっている。それはモチベーションにつながる。そのための機会を与える、そんな話が上司とできればキャリアについて考えたりモチベーションが上がったりする。（男性）

幹部候補と言われ、そう思っている

・もし上がれるのであればマネジメントに上がりたい。院生採用だったが、その時の部長が特別な枠なので、幹部候補だから、と言ってくれた。その時、ゆくゆくそういうことになるのかなと思っていた。（女性）

入社した時の上司からの言葉を大事にしている

・自分がキャリアをここまで頑張ろうと思ったのは、入社した時の上司に「良き妻、良き母、良き上司になってほしい。全部あきらめずになってください。」と言われた。その当時、全部なっている女の人はなかなかいなかった。それを自分の中で大事にしている。女の人にはどれかでないとダメという風土がある。男性に対してはそういうのがないのに、女の人には時短制度をすすめたりする。育児休業を取った人だけが時短できる。育児休業を女性が取ったのであれば、時短は男性が取ってもいいのでそこに紐づかなくてもいい。（女性）

やりたい仕事でモチベーションアップ、上司のサポートにより、働きやすかった

・フルタイムで戻った。そうでないと、保育園にポイントつかなくて、認可保育園に入れない。時短でもあまり変わらないと思った。定時が時短のようだった。前の働き方を考えると 5 時半で帰ることができる、ラッキーという感じだった。
行ってみたかった部署だった。それもモチベーションの 1 つでやりたい仕事だったというのもあって、フルタイムでやれるところまでやってみようと思った。0 歳で復帰しているので、周りの人が心配されていた。（中略）
すごく救われたのが、部署異動があって、4 月 1 日に復帰して、いろいろな人が部署異動をしていて、全部署にあいさつ回りに行くときに、部長さんが定時がみなさんと違うんですと言ってくれたので、私の口から言うよりは部長がそれを言ってくれたことで受け入れやすかったと思う。それに異議を言う人もいなかった。他の人が復帰した時の部長のあいさつを見たことはないが、自分で言わないといけないと思っていたが、言ってくれてありがたかった。当然のように帰ろうと思った。（女性）

■上司にアンコンシャスバイアスによる決めつけがない場合、「キャリア展望がある」人の割合が高い

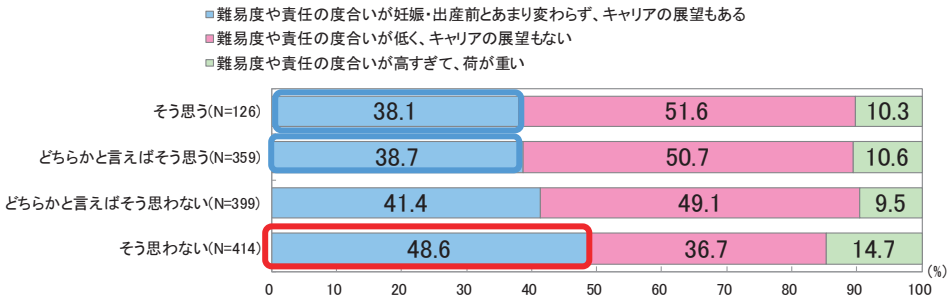
上司のアンコンシャスバイアスによる決めつけを計る質問として、「あなたの上司は、子どもがいる女性に対して、一律に責任の軽い仕事をさせたほうがいいと考えていると思いますか」と尋ねた。

この質問に対して、「そう思わない」（アンコンシャスバイアスによる決めつけがない）場合、「キャリア展望がある」人の割合が48.6%と、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」（アンコンシャスバイアスによる決めつけがある）場合より高い。

図表 2-2-53【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
上司のアンコンシャスバイアスによる決めつけの有無別　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。

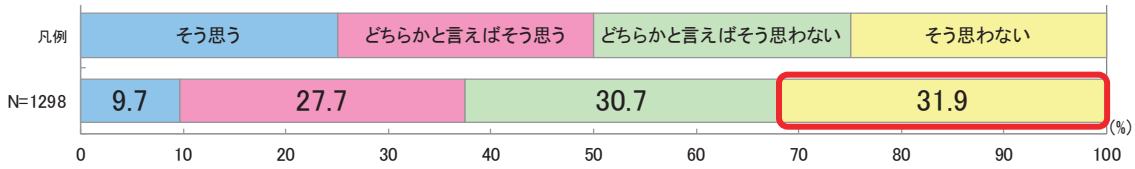
Q14_2 あなたの上司は、子どもがいる女性に対して、一律に責任の軽い仕事をさせたほうがいいと考えていると思いますか。



なお、「あなたの上司は、子どもがいる女性に対して、一律に責任の軽い仕事をさせたほうがいいと考えていると思いますか」に対して「そう思わない」割合は31.9%にとどまっている。

図表 2-2-54【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
上司のアンコンシャスバイアスによる決めつけの有無

Q14_2　あなたの上司は、子どもがいる女性に対して、一律に責任の軽い仕事をさせたほうがいいと考えていると思いますか。



③これまでの仕事経験が関係している

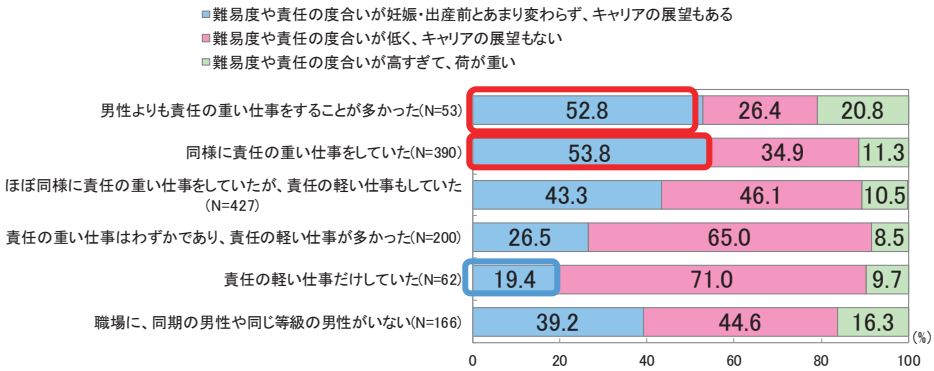
■これまでの仕事内容　男性と同様、男性より責任が重い仕事をしてきた人は「キャリア展望がある」人の割合が高い

「キャリア展望がある」人の割合は、「あなたのこれまでの仕事内容は、同期の男性や同じ等級の男性と比べて、責任の重さはどのようなものでしたか」に対し、「男性よりも責任の重い仕事をすることが多かった」場合 52.8%、「同様に責任の重い仕事をしていた」場合 53.8%と 5 割を超えているが、「責任の軽い仕事だけしていた」場合 19.4%と低い。

図表 2-2-55【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
男性と比較した仕事経験別　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。

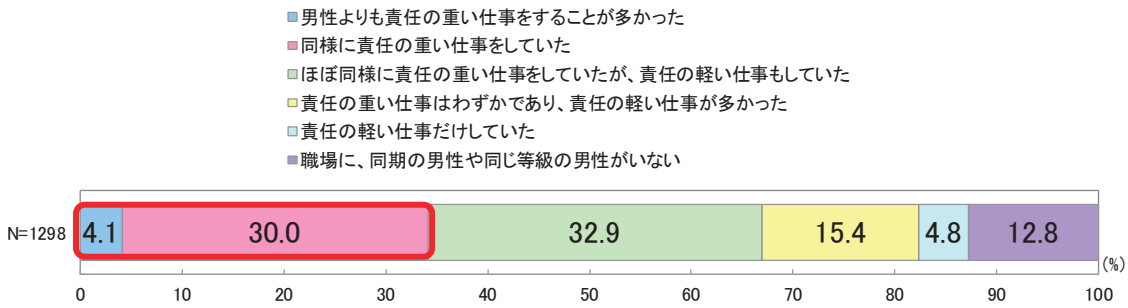
Q15 あなたのこれまでの仕事内容は、同期の男性や同じ等級の男性と比べて、責任の重さはどのようなものでしたか。



なお、「あなたのこれまでの仕事内容は、同期の男性や同じ等級の男性と比べて、責任の重さはどのようなものでしたか」に対し、「男性よりも責任の重い仕事をすることが多かった」人は 4.1%、「同様に責任の重い仕事をしていた」人は 30.0%にとどまっている。

図表 2-2-56【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】男性と比較した仕事経験

Q15 あなたのこれまでの仕事内容は、同期の男性や同じ等級の男性と比べて、責任の重さはどのようなものでしたか。



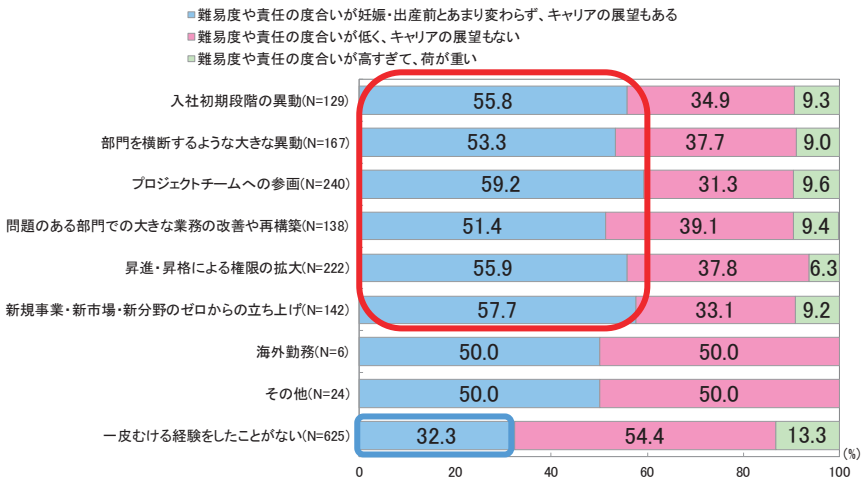
■一皮むける経験をしたことがある場合、「キャリア展望がある」人の割合が高い

それぞれの「一皮むける経験」がある人別に現在のマミートラックの状況を見たところ、特に、「プロジェクトチームへの参画」をした場合では「キャリア展望がある」人の割合が59.2%と高い。「昇進・昇格による権限の拡大」をした場合55.9%、「入社初期段階の異動」をした場合55.8%、「新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ」をした場合57.7%、「部門を横断するような大きな異動」をした場合53.3%、「問題のある部門での大きな業務の改善や再構築」をした場合51.4%と5割を超えている。それに対し、「一皮むける経験をしたことがない」場合32.3%と低い。

図表 2-2-57【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
一皮むける経験別　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。

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。

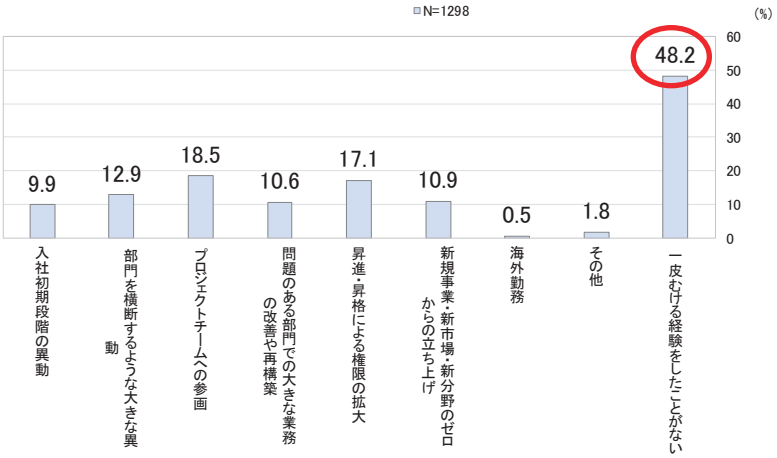


*サンプル数50以下は参考値。

なお、経験したことがある項目の中で最も高い割合である「プロジェクトチームへの参画」についても、18.5%と低く、「一皮むける経験がない」人が48.2%と5割近い。

図表 2-2-58【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】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。

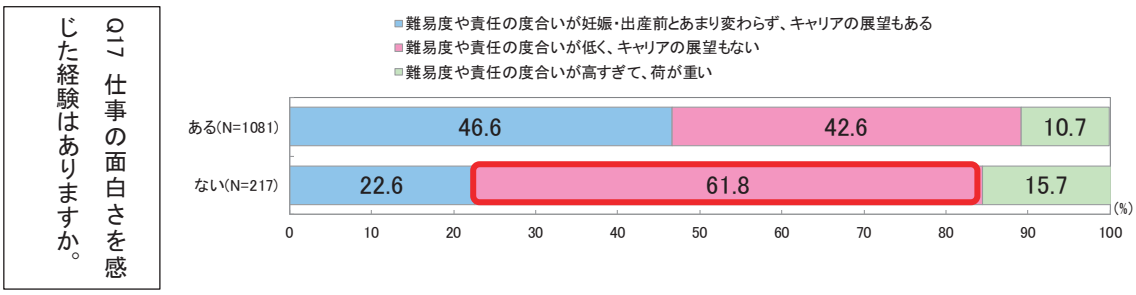


■仕事の面白さを感じた経験がない場合、「マミートラック」にいる女性が 6 割近い

「仕事の面白さを感じた経験はありますか」に対し、「ない」場合、「マミートラック」にいる人が 61.8％と 6 割以上もいる。

図表 2-2-59 【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
仕事の面白さを感じた経験別　現在のマミートラックの状況

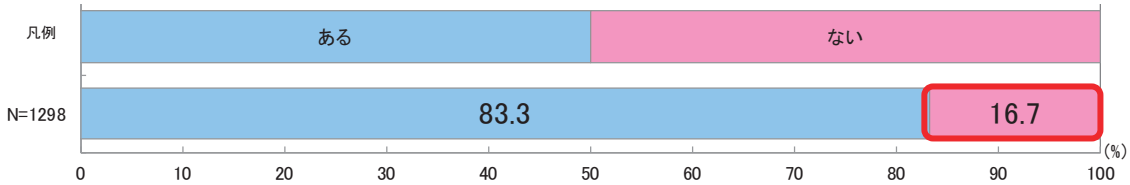
Q40 現在の仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



なお、「仕事の面白さを感じた経験はありますか」に対し、「ない」と回答した人は 16.7％である。

図表 2-2-60 【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】仕事の面白さを感じた経験

Q17 仕事の面白さを感じた経験はありますか。



＜インタビュー＞

「楽しく働くこと」は大事な軸

・仕事は大変だが好き。お金もあるが、働くことでいきいきすると思う。時間をただ過ごしているなという感じの仕事はしたくない。面白そうとかこれやってみたいとか好奇心がかきたてられたり、取組めそうなアンテナは常に持っていたい。楽しく働くというのは、他の会社の人にばかにされたが、大事な軸だと思っている。会社の規模とか関係なく、これから大事にしていきたい。いろんなことを経験したからそういう軸で選んでいきたいと思っている。（女性）

仕事を任され充実。仕事を続けたいと思うようになる

・入社 3 年過ぎたくらいから、仕事を任されるようになって仕事が楽しく充実していたので、続けていたいと思った。入社の時は 3 年で辞めて結婚したいと思っていた。学生の時まで強い意思なく自分で動いて結果を出すという経験がなかったので、働くのもアルバイト経験しかない。やったことが結果として出てきて評価され、やりがいを感じたので、続けたいと思った。（女性）

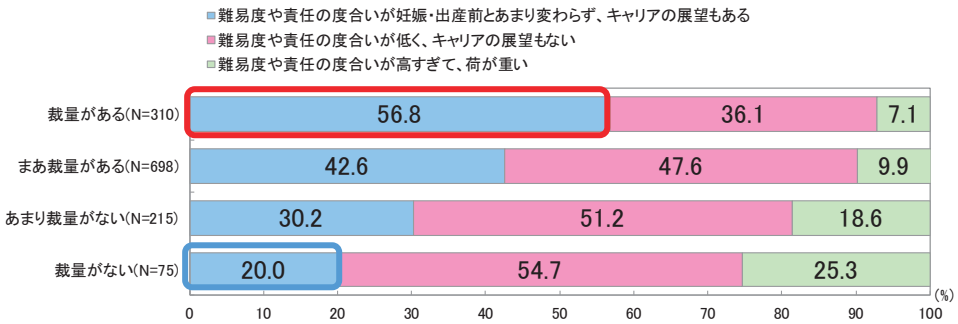
■仕事の順番・やり方を決める裁量がある場合、「キャリア展望がある」人の割合が高い

「キャリア展望がある」人の割合は、仕事の順番・やり方を決める「裁量がある」場合56.8%と高いが、「裁量がない」場合20.0%と低い。

図表 2-2-61【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
仕事の裁量の有無別　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。

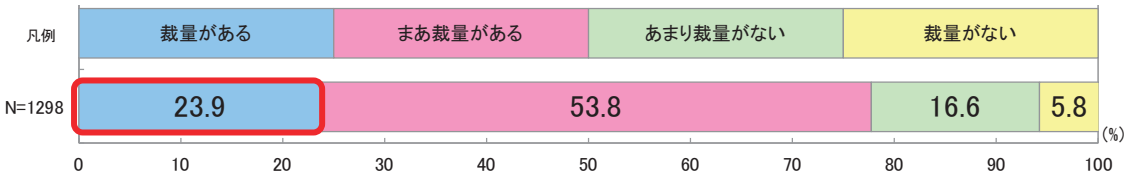
Q26 あなたは、自分で仕事の順番・やり方を決める裁量がありますか。



なお、仕事の順番・やり方を決める「裁量がある」人は23.9%と少ない。

図表 2-2-62【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】仕事の裁量の有無

Q26 あなたは、自分で仕事の順番・やり方を決める裁量がありますか。

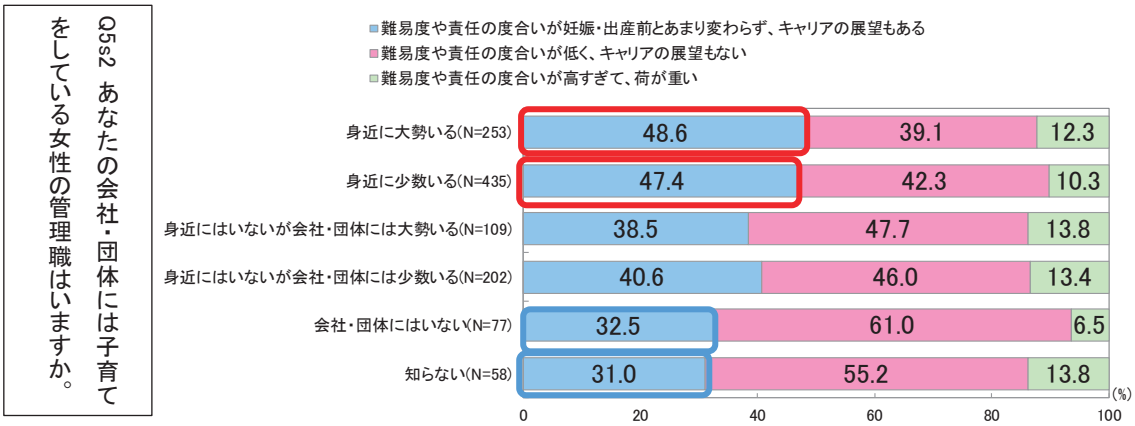


④ロールモデルがいる場合、「キャリア展望がある」人の割合が高い

「キャリア展望がある」人の割合は、子育てをしている女性管理職が「身近に大勢いる」場合 48.6%、「身近に少数いる」場合 47.4%であるが、「会社・団体にはいない」場合 32.5 %、「知らない」場合 31.0%と低い。

図表 2-2-63　【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
子育てをしている女性管理職のいる状況別　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。

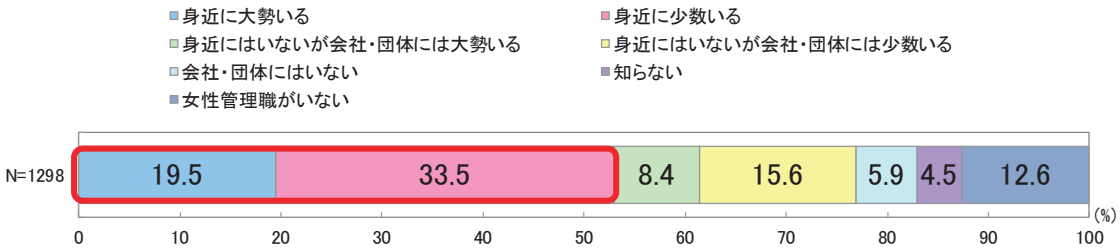


なお、子育てしている女性の管理職が「身近に大勢いる」人は 19.5%、「身近に少数いる」人は 33.5%と、合わせても約 5 割にとどまっている。

図表 2-2-64【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
子育てをしている女性管理職のいる状況

Q5s1 あなたが勤務している会社・団体には、女性の管理職がどの程度いますか。

Q5s2 あなたの会社・団体には子育てをしている女性の管理職はいますか。



注)「女性管理職がいない」は「Q5s1 あなたが勤務している会社・団体には、女性の管理職がどの程度いますか。」に対する回答。「Q5s2 あなたの会社・団体には子育てをしている女性の管理職はいますか。」は、「Q5s1 あなたが勤務している会社・団体には、女性の管理職がどの程度いますか。」に対して、「男性管理職より少ないが、女性管理職がいる」、「男性管理職と同程度いる」、「男性管理職よりも大勢いる」と回答した人に対して、質問している。

＜インタビュー＞

ロールモデルの存在でモチベーションアップ、自分もロールモデルになりたい

・記憶に残っている仕事は、部長と二人でやることになった仕事。部長との仕事は初めてだった。女性の部長で、部長と一緒にいろいろな交渉をしたりしていたが、男性にきつく言ったら不快感を与えるとか、いろんなことに気を付けて、でも自分の主張は通してと、働くにあたって、周りのことを考えたり、スムーズに回すことを考えることが大事ということを学んだ。部長は部下のことを気にして声をかけてくれる。何に困っているの、とか聞いてくれる。私が帰るまでは絶対帰らない、とか。こういう人になりたいな、と思う人だった。そういう尊敬できる人と働けるのは印象に残っていてモチベーションにもなっていて、仕事を頑張って続けようと思った。管理職になりたいと思う。上司の人にやる気になるようにしてもらったので、私もそんなふうに後輩にしてあげたいと思う。私もロールモデルになりたい。（女性）

お母さんとして先に行っている人がマネージャーになり始めて、自分も頑張れると思った

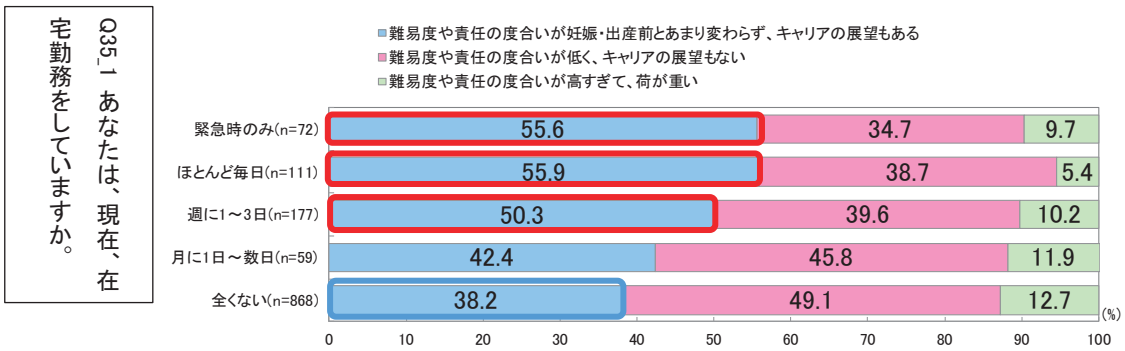
・マネージャーをやってみなさいと言ってもらえるなら、やってみようという気になってきた。同じ世代の女性がマネージャーになる人が増えてきた。同じ世代の中では私は子どもが遅い方。マネージャーになっている人の子どもが小学校に行きだしている。下の子が同じくらいということが多くて、ちょっとお母さんとして先に行っている人たちがマネージャーになり始めていて両立している状況になってきている。自分は家事や育児でいっぱいで、みんなの最後尾を走っている感じだったが、頑張れるんだと事実を知り始めてから、そう思うようになった。（女性）

⑤柔軟な働き方ができる場合、「キャリア展望がある」人の割合が高い

「あなたは、現在、在宅勤務をしていますか」に対し、「緊急時のみ」、「ほとんど毎日」、「週に1～3日」、と回答している場合、「キャリア展望がある」人の割合は5割を超えているが、「全くない」場合、4割未満である。「緊急時のみ」の場合、「月に1日から数日」よりも「キャリア展望がある」人の割合が高いのは、在宅勤務が通常はできなくても、緊急時にできるような柔軟さがある場合は、難易度や責任の度合いが高い仕事もできる可能性が高まるからであると思われる。

図表 2-2-65　【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
在宅勤務状況別　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。

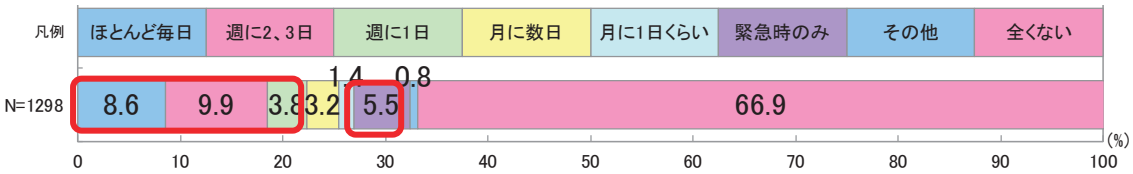


（注）Q35_1 の回答選択肢「その他」は表示していない。

なお、「ほとんど毎日」は8.6%、「週に1～3日」（「週に2、3日」「週に1日」）は13.7%、「緊急時のみ」は5.5%と少ない。

図表 2-2-66　【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】在宅勤務状況

Q35_1 あなたは、現在、在宅勤務をしていますか。



(2) 夫とのキャリアについてのコミュニケーション・夫の育児への関わりや夫婦のキャリア意識

①夫とのキャリアについてのコミュニケーション・夫の育児への関わり

■自分のキャリアについて夫とよく話し合ってきた場合、「キャリア展望がある」人の割合が高い

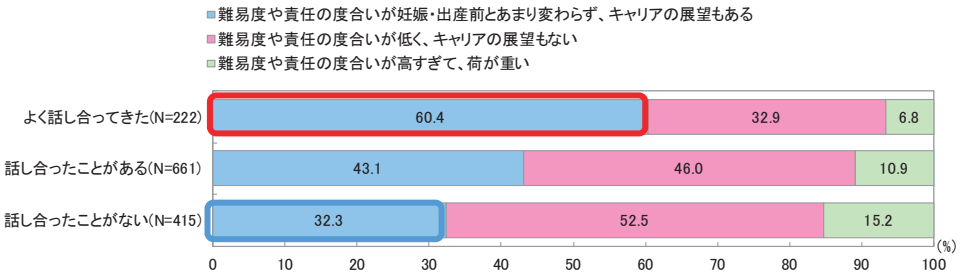
「キャリア展望がある」人の割合は、「あなたと配偶者は、これまでにあなたのキャリアについて話し合ったことがありますか」に対し「よく話し合ってきた」場合 60.4%と高いが、「話し合ったことがない」場合 32.3%と低い。

配偶者と話し合ったことにより「マミートラック」に入らずに「キャリア展望がある」人もいれば、「マミートラック」に入らないように、配偶者と話し合った人もいると思われる。

図表 2-2-67　【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
キャリアについての夫婦の話し合いの有無別　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。

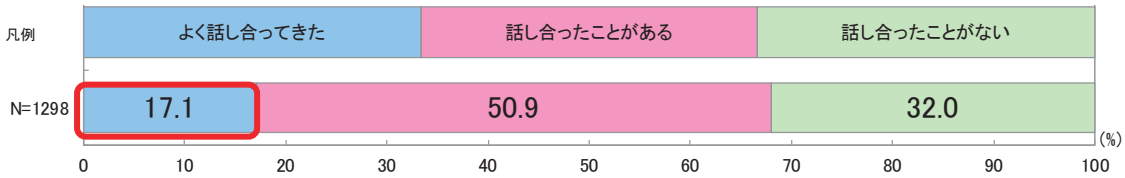
Q22s1 あなたと配偶者は、これまでにあなたのキャリアについて話し合ったことがありますか



なお、「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」に対し「よく話し合ってきた」人は 17.1%しかいない。

図表 2-2-68　【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
キャリアについての夫婦の話し合いの有無

Q22s1 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



＜インタビュー＞

配偶者（妻）の夢が実現できるといい

・（結婚相手に対して）条件とは特になく、自分が好きなことをやってもらえればよいかな、と思っていた。相手の夢に共感できたので、実現できたらいいな、と思っていた。結婚前にお互いの夢を話し合った。（男性）

自分（妻）のキャリアビジョンをどう考えているのかたずねた

・子どもが生まれてから、自分のキャリアをどう考えているか配偶者に聞いた。子どもと一緒にいたい自分もいたが、業務の繁忙度が上がってくると、会社から求められている以上応えたい、という気持ちになる。夫と育児の比重を変えてもらう調整をしている時に、もともと同級生でライバルでもあったし、夫と同じキャリアを構築できてもおかしくない立場なのに、育児の比重に差があるのはおかしい。私のキャリアビジョンを考える上で、パートナーとしてどう考えるのか聞いてみた。（女性）

自分を貫くのではなく、家族にとって何がベストか話し合う

・女の人は結婚すると配偶者の転勤とか忙しいとかで、自分がセーブしなくてはならないとか、結婚相手によって自分の人生だけ変えなくてはならないとなり、基本的には女性の方が変えているということが多いと思う。そこをいかに変えない相手と結婚できるか、女性だけでなく、二人で変えていけるかとなればよいと思う。二人でいい感じの場所を探して行ければいいが、基本は男性が働き続けて、女性が時短やパートなど女性だけが変えることが多いと思う。そういうことを配偶者とよく話す。夫も忙しくなったから転職してくれたので、自分たちの間で何がベストか考えて二人でよく話し合って二人で決めてきた。自分がやりたいことを貫くというのではなく、この家族にとって何が一番ベストかということも話している。（女性）

夫婦で綿密に戦略を立てた

・1年間に半年以上いないと評価がつかないと思っていたので、なるべく早くと思っていた。が、保育園が見つからず、延長してもらって、4月に復帰。二人で綿密にだんどりを決めた。認可保育園は入れなかったので、認証保育園に入った。少し遠い場所だったので、細かく決めた。（女性）

＜アンケート調査自由記述＞

・状況も気持ちも日々変化していくものなので、その都度、話し合いを重ねていくことが必要だと思う。 仕事で活躍するためには、家庭で息抜きすることが大切かと思うので、リフレッシュできる環境づくりも考えていきたい。

（女性/末子1歳/育休中/教育、学習支援業/職種その他/コースなし）

・子育ては子どもの成長と共に、重点を置くポイントが変わるから、悲観的になり過ぎずかといってオーバーワークしないよう、定期的に長期的、短期的なキャリアと、家族の円満のためにどうあるのがよいか話し合うのがよい。無理のない範囲での合意。
（女性/末子小学2〜3年生/製造業/総務・人事・CSR・法務・経営企画/総合職）

・お互いのキャリアを尊重して理解し、家事育児を分担したり協力し合うことで、お互いのキャリアアップにつながると考えている。この意識が夫婦で異なると、お互い不満が生じたりすると思うので、話し合いが必要な部分であると感じる。（女性/末子0歳/育休中/製造業/設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等/総合職）

・共働きはスタンダード。お互いのキャリアビジョンを共有して、できる限り、どちらもめざすものを諦めることがないように協力、理解をし合いたい。
（女性/末子0歳/育休中/金融業、保険業/企画・広報・編集・調査/限定総合職）

・夫婦それぞれの働き方があっていいと思うが、育児をしながら仕事での活躍を目指すのならば、お互いの仕事の状況や、周りのサポートをどういった形で受けられるのかなどをきちんと共有する必要がある。
（女性/末子1歳/時短中/教育、学習支援業/職種その他/コースなし）

・共働きの夫婦において、希望するのであれば両方のキャリアを重視し家事育児を分担するのは当然の考え方で、配偶者も理解していると思う。考え方がずれないよう、時短勤務でもキャリアアップや昇格をめざしていることを配偶者に伝えている。
（女性/末子0歳/育休中/金融業、保険業/営業等の事務/コースなし）

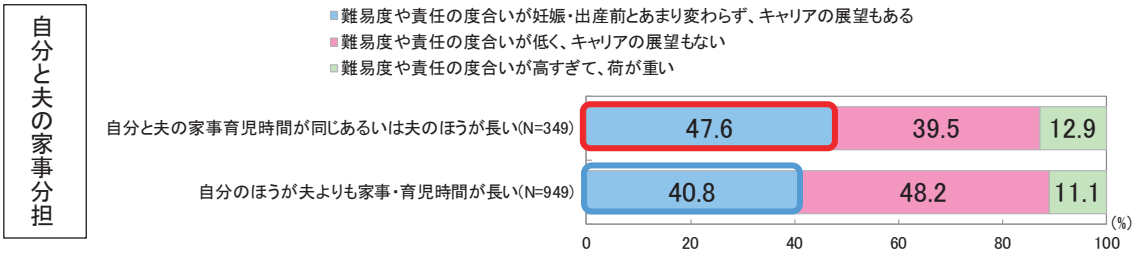
■自分と夫の家事・育児分担が同じ場合、「キャリア展望がある」人の割合が高い

自分と夫の家事・育児分担が同じ（夫のほうが多い場合を含む）場合と自分のほうが夫よりも家事・育児分担が多い場合に分けて、現在のマミートラックの状況について見たところ、「キャリア展望がある」人の割合は、自分と夫の家事・育児分担が同じ（夫の方が多い場合を含む）場合、47.6%、自分のほうが夫よりも家事・育児分担が多い場合、40.8%と、自分と夫の家事・育児分担が同じ（夫のほうが多い場合を含む）場合のほうが高かった。

自分と夫の家事・育児分担が同じ（夫のほうが多い場合を含む）にしたことで、「マミートラック」にならずに「キャリア展望がある」人もいれば、「マミートラック」にならないように、自分と夫の家事・育児分担が同じ（夫のほうが多い場合を含む）ようにした人もいると思われる。

図表 2-2-69【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
自分と夫の家事・育児分担別　現在のマミートラックの状況

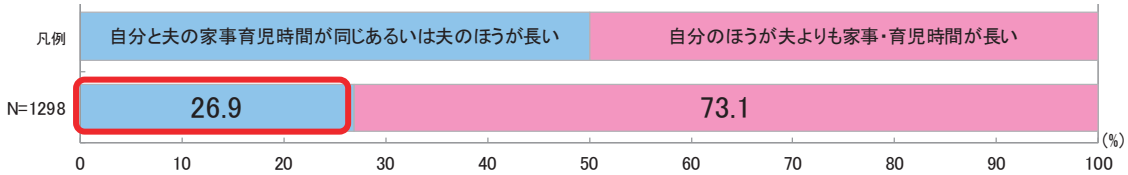
Q40 現在の仕事や今後のキャリアについて、あなたの状況に近い項目を選んでください。



（注）Q28_1 と Q28_2 から算出しているため、本人と配偶者の家事・育児時間を「3 時間以上」としている場合も同じとした。本人は 6 時間、配偶者は 3 時間と、異なっている場合もある。

なお、自分と夫の家事・育児分担が同じ（夫のほうが多い含む）は、26.9%にとどまっている。

図表 2-2-70【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】自分と夫の家事・育児分担



＜インタビュー＞

妻のキャリアの遅れを取り戻すため、夫が定時帰りに

・自分が単身赴任から戻ったら、逆でやろうね、という話をしていた。彼女はだいぶ育児もあって、制約して仕事をしていたので、基本は送りは妻がやって、自分が朝早く会社に行って、定時にあがって迎え。帰ってから（家事・育児を）全部やっていた。今も、夫が朝送って残業、妻は朝は普通に行くけれど定時にあがりますというのが多いと思うが、うちは逆。妻は時間の制約なく働ける。飲みにも行ける。出張や遅い時は調整。妻の方がキャリアが遅れているというのが事実だった。働きたいという思いがあるのはわかっていた。（男性）

＜アンケート調査自由記述＞

・生活を裕福にしていくためにも共働きが必要だと思う。幸い夫は家事も育児も自分から進んでしてくれるし、仕事も要領がいいので、活躍しているようだし、私も時間配分を考えるのは得意なので会社で上手くやっている。これからも協力しながら家庭も仕事も両立してやっていきたい。

（女性/末子 2 歳/時短中/電気・ガス・熱供給・水道業/営業/総合職）

・子どもが生まれる前は全く家事をしなかった夫が子どもが生まれてから自分から家事や育児に積極的に関わってくれるようになり、保育園からの急な呼び出しにも 2 人で相談して行けるほうが行く態勢ができている。お互いに仕事の話はしないが急に保育園から電話が来たら行ける、行けない等は毎日話している。共働きで育児をするには夫婦の協力が必要だと思う。（女性/末子 0 歳/製造業/営業等の事務/コースなし）

・夫の協力がなければ、仕事を辞めていると思う。積極的に育児に参加してくれることで、自身のキャリアアップにもつながっている。

（女性/末子 3 歳/医療/介護、保険医療、生活衛生サービス/一般職）

・子どもが小さいため、仕事の量は調整しなければいけないが、自分自身のキャリアアップは図りたい。子どもが小さいうちは家事を分担したい。

（女性/末子 3 歳/時短中/医療/職種その他/コースなし）

・夫の残業時間が長く、家事育児の負担が妻にすべてかかっているので、夫婦がキャリアアップするにはできるだけ均等に仕事と家事育児の負担をかけたい。

（女性/末子 0 歳/育休中/製造業/総務・人事・CSR・法務・経営企画/コースなし）

・どちらかに育児負担を押し付けて、どちらかが仕事を惜しみなくするのは、育児している人のほうの会社に失礼だと思う。

（女性/末子 0 歳/育休中/卸売業、小売業/介護、保険医療、生活衛生サービス/一般職）

・育休を取っていることで、家事や育児はどうしても私が中心になっている。この感覚のまま、仕事復帰したら、怖い。 配偶者にも同じように家事育児に参加してほしいと思っているが、難しいと思う。結果、二人が揃って同じように活躍するのが難しい。

（女性/末子 0 歳/育休中/教育、学習支援業/職種その他/コースなし）

・女性の社会進出を推進するのではなくて、男性の家庭（家事育児）進出を推進すべき。今の状態は女性が無理をしているだけ。（女性/末子 0 歳/育休中/情報通信業/設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等/総合職）

■夫が育児休業を取得したことがある場合、「キャリア展望がある」人の割合が高い

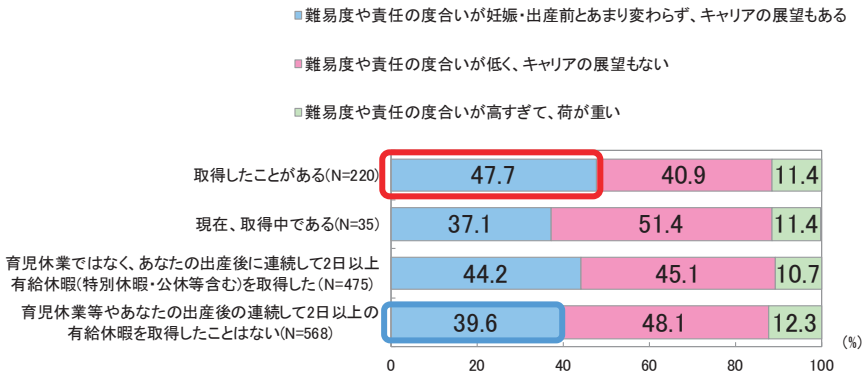
「キャリア展望がある」人の割合は、夫が育児休業を「取得したことがある」場合47.7%と、「育児休業等やあなたの出産後の連続して2日以上の有給休暇を取得したことはない」場合（39.6%）よりも高い。

配偶者（夫）が育児休業を取得したから、「マミートラック」に入らずに「キャリア展望がある」人もいれば、「マミートラック」に入らないように、配偶者（夫）に育児休業取得を働きかけた人もいると思われる。

図表 2-2-71　【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性・配偶者（夫）が育休取得中以外）】
配偶者（夫）の育児休業取得経験別　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。

F2s1bs1 あなたの配偶者は、これまでに育児休業を取得したことがありますか。

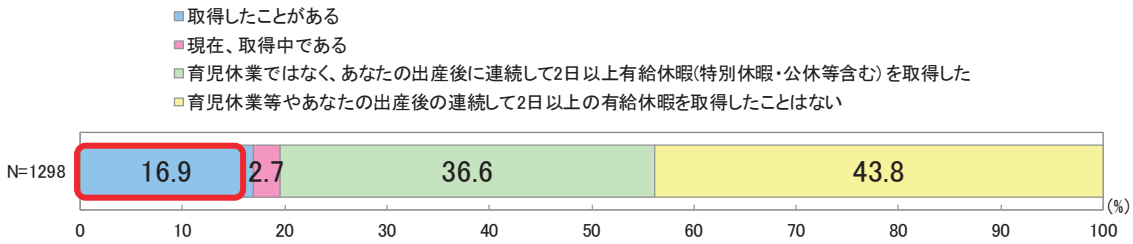


*サンプル数50以下は参考値。

なお、夫が育児休業を「取得したことがある」人は16.9%と低く、「育児休業等やあなた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」人が43.8%と最も多い。

図表 2-2-72【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
配偶者（夫）の育児休業取得経験

F2s1bs1 あなたの配偶者は、これまでに育児休業を取得したことがありますか。



＜インタビュー＞

夫は男性育休取得者の第一号

・1週間ぐらい、夫の会社で初めて男性で育休を取った。「俺、会社で一番乗り」と言われた。ただ、勤続5年か7年で長期就労で有休がもらえるのだが、育休を取ったということでそれが同期とは同時にもらえなかった。労組に掛け合って直してもらったらしい。（女性）

②本人・配偶者がデュアルキャリアカップルをめざしていた場合、「キャリア展望がある」人の割合が高い

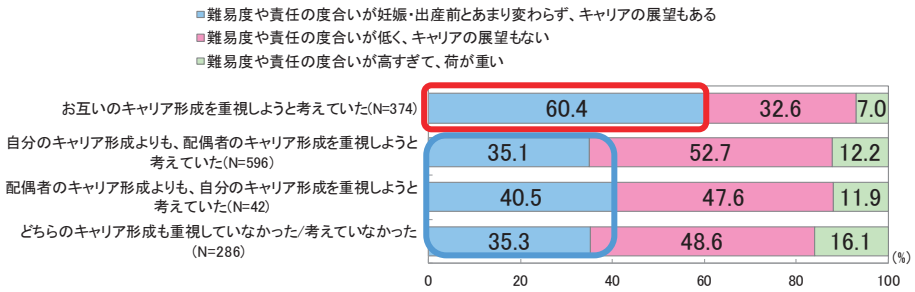
■子どもが生まれる前にデュアルキャリアカップルをめざしていた女性は、「キャリア展望がある」人の割合が高い

「キャリア展望がある」人の割合は、「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」に対し、「お互いのキャリア形成を重視しようと考えていた」場合60.4%と、他の考え方をしていた場合よりも高い。

図表 2-2-73【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
子どもが生まれる前の夫婦のめざすキャリアタイプ別　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。

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。

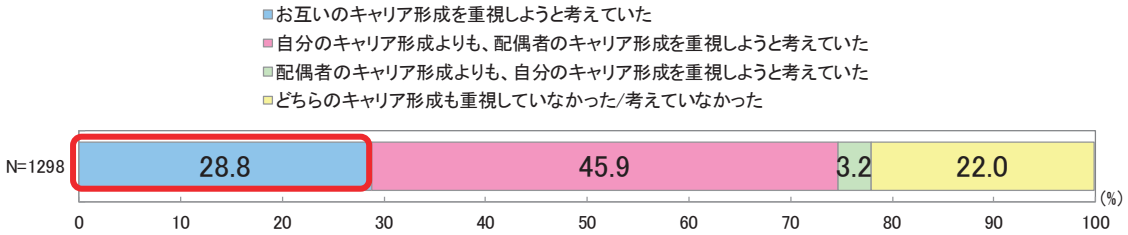


*サンプル数50以下は参考値。

なお、「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」に対し、「お互いのキャリア形成を重視しようと考えていた」人の割合は28.8%にとどまっている。

図表 2-2-74【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
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。



＜インタビュー＞

両輪がいい

・ずっと働き続けたりできるといい。会社も場所も変えてもいい。全部両輪というのがいい。辛かったら彼も辞めればいい。（女性）

それぞれが自立する

・主人を支えるからやって、というのはない。どっちかがどっちかを支えるというのはうまくいかない。ある程度それぞれ自分のフィールドで自立できるような関係を残しておくべきかなと思う。そこを崩すとうまくいかないと思う。（女性）

性別役割分担意識や夫の働き方から配偶者のキャリア優先になる

・夫は１人目の時にメンバー（部下）を持っているかはわからないが、おそらくいたのではないかと思う。１人目の時は話し合いもなく、私が時短取るよ、となった。
２人目は夫にも育休時短の話をしたが、真剣に話したわけではない。自分もそんなに押さなかった。自分の中に役割分業意識があると思う。夫の方が期待役割の部分でも私より重いので、優先は夫かな、と思った。私も譲らなくてはならないという強い思いはない。その時のポジションで彼に思いっきり活躍してもらいたかった。
夫の会社もパパが育児をする風土はあるので送り迎えは普通にやっている。ただし、それをサポートする人事制度がフレキシビリティがない。就業制度が古い。自分の会社の方がフレキシビリティがあるので、そういう意味で私の方がうまく活用した方が良いかと思った。（女性）

＜アンケート調査自由記述＞

・お互いを尊重し合い、協力し合って仕事に集中できるようにしている。ステップアップのために家事や育児もバランスを取ってやっている。仕事が充実すると私生活も充実する。
（女性/末子０歳/その他のサービス業/販売・接客サービス・カスタマーサポート/コースなし）

・共働きにより子どもと接する時間が減ることへの不安はあるが、社会的にも心理的にも自立し対等な立場で関わる両親の姿を子どもに見てもらいたい気持ちもある。 子どもにも広い世界を見たいと思って欲しいから。
（女性/末子２歳/医療/介護、保険医療、生活衛生サービス/コースなし）

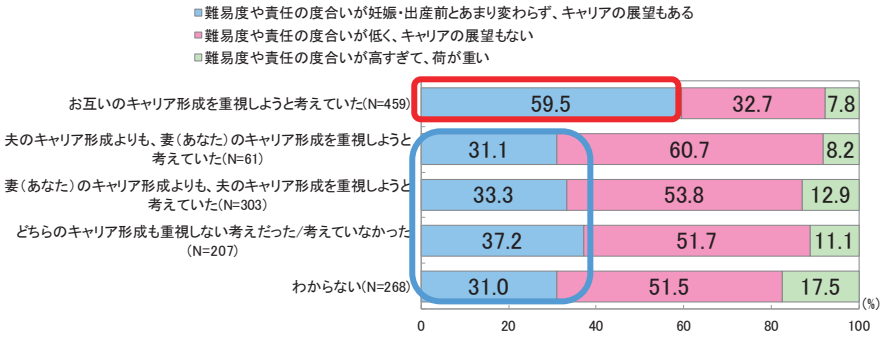
■配偶者（夫）が子どもが生まれる前にデュアルキャリアを目指していた女性は、「キャリア展望がある」人の割合が高い

「キャリア展望がある」人の割合は、「あなたの配偶者（夫）は、子どもが生まれる前、妻（あなた）のキャリアと夫（配偶者）のキャリアについて、どのように考えていたと思いますか」に対し、「お互いのキャリア形成を重視しようと考えていた」場合 59.5%と、他の考え方をしていた場合よりも高い。

図表 2-2-75　【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
配偶者（夫）の子どもが生まれる前の夫婦のめざすキャリアタイプ別
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。

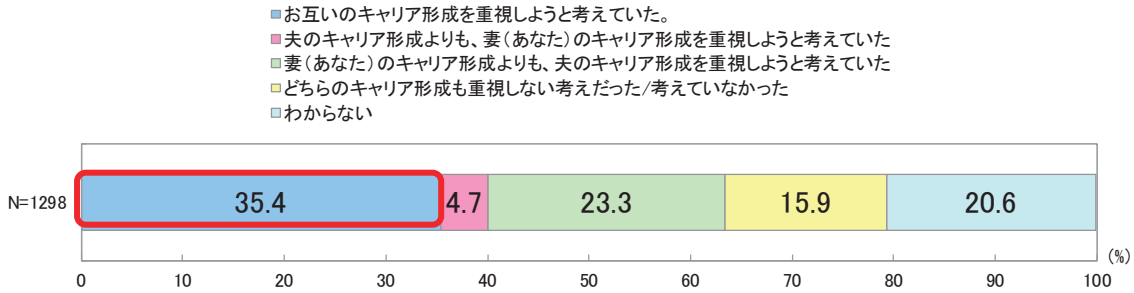
Q21s1 あなたの配偶者（夫）は、子どもが生まれる前、妻（あなた）のキャリアと夫（配偶者）のキャリアについて、どのように考えていたと思いますか



なお、「あなたの配偶者（夫）は、子どもが生まれる前、妻（あなた）のキャリアと夫（配偶者）のキャリアについて、どのように考えていたと思いますか」に対し、「お互いのキャリア形成を重視しようと考えていた」人の割合は 35.4%にとどまっている。

図表 2-2-76　【出産後就業継続できる雰囲気の職場の女性】
配偶者（夫）の子どもが生まれる前の夫婦のめざすキャリアタイプ

Q21s1 あなたの配偶者（夫）は、子どもが生まれる前、妻（あなた）のキャリアと夫（配偶者）のキャリアについて、どのように考えていたと思いますか



＜インタビュー＞

家計を片方だけが支えるという感覚がもともとない

・極端に言うと一人分の給料では物足りなかったということ。そのために外資に行ったりリスクの高い働き方をしたくなかった。日系の安定した会社で勤めるにはこの選択肢しかないと思った。家計を片方だけで支えるという感覚はもともとなかった。お互いにその感覚はなかった。妻も育休中にこれ以上仕事をしないで家にずっといるのは無理、と言っていた。お互いに仕事をしないで家にいるのは無理。（男性）

自立している人がいい。人の人生に責任も持てない

・自立して働いている人がよかった。専業主婦は私の人生に付き添ってもらうかたちになるが、そこまで責任は持てないし、自分のことは自分でやってほしいと思った。働いている人の方がいろんな刺激を受けるし、その話を二人でできるのが良いと思う。（男性）

＜アンケート調査自由記述＞

・互いの共通認識があり、理解し合えているのであれば、夫婦二人が仕事で活躍することは促進されるべき。　どちらかの思考や思想だけで決めるようなことは避けなければいけない。　父だから、母だから。そんな偏見が一刻も早くなくなってほしい。

（男性/末子 0 歳/その他のサービス業/職種その他）

まとめ

この章では、近年、出産後の女性の就業継続が進んできている中で課題となっている、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」について、そのような状況が発生する要因や、そこから脱出できるための要因がどこにあるかを探った。

・第一子出産後復帰した時の状況

第一子出産後復帰した女性の半数以上が復帰した時に「マミートラック」にいた。この割合は直近に第一子を出産した女性と 5 年以上前に第一子を出産した女性とで大きな違いがない。また第一子出産後復帰した時に「マミートラック」にいた女性の約 2 割は「マミートラック」にいることに納得していなかった。それは、与えられた仕事がやりたいものでなかったり、仕事内容が限定されていたり、難易度の低い仕事だったり、キャリアの展望がなかったことが理由であった。

・現状

現在も半数近くが「マミートラック」にいる。総合職においても、約 4 割が「マミートラック」にいる。「マミートラック」にいる割合は、本人の学歴が大学院卒の場合大卒以下の場合と比べて多少低くなり 4 割となるほか、末子年齢が上がるにつれ低くなる傾向があり、小学生以上の場合 3 分の 1 強になる。また、配偶者との収入比較で本人の収入が高くなるにつれ「マミートラック」にいる割合が下がり、本人の収入が配偶者よりかなり高い場合 2 割強まで下がる。

「マミートラック」にいる女性の 4 分の 1 以上が納得していない。その理由として、「仕事の内容が限定されている」「やりたい仕事ではない」という仕事の内容に関する理由やキャリアの展望がないことを挙げている人が半数を超えていた。また、難易度が低いことや責任が軽い仕事であることを理由に挙げている人も 4 割以上であった。

・第一子出産後復帰した時から現在への変化

第一子出産後復帰した時に、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」女性の 8 割は、現在も「キャリアの展望がある」状況にある。

一方、第一子出産後復帰した時に、「マミートラック」にいた女性の 7 割が、現在も「マミートラック」にいることから、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った。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、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。

・「マミートラック」を脱出できた理由

「マミートラック」に入ると脱出することは容易ではないとはいえ、第一子出産後復帰した時に「マミートラック」にいた人の約 2 割、総合職では 3 割以上の人が脱出していた。それを可能にしたのは、上司からの働きかけや上司に自ら働きかけること、働き方の変更、夫への働きかけ、親族・知人のサポートによる本人の家事・育児の負担の軽減である。

・短時間勤務と「マミートラック」

短時間勤務制度を利用すると「マミートラック」に入りやすいと言われているが、制度利用の有無による現在のマミートラックの状況にあまり差はなかった。また、短時間勤務制度を利用したことがあっても、2割以上の人は、マミートラックを脱出していた。その理由は、働き方を変えたことが大きいが、上司からの働きかけ、上司に自ら働きかけることや、夫への働きかけ、親族・知人のサポートによる本人の家事・育児の負担の軽減もなされていた。

・仕方なくマミートラックにいる人もいる

マミートラックにいる人は、元々キャリアアップを望まず、あえてマミートラックにいるのか、それとも、仕方なくマミートラックにいるのかについて調査結果から分析したところ、あえてマミートラックにいる人だけでなく、仕方なくいる人もいると推察できた。すなわち、マミートラックにいる人の中には、子どもが生まれる前は「お互いのキャリア形成を重視しようと考えていた」人も2割おり、このような人のうち4割が現在も「お互い、キャリアアップをめざしていく」と考えている。

・育児をしながら就業継続しやすい職場で、マミートラックに入らず、キャリア展望が持てるようにしていくには

女性が出産後育児をしながら働き続けられる雰囲気が「ある」と答えた人でも 4 割強が「マミートラック」にいる。どのような場合に、「マミートラック」が少なく、「キャリア展望がある」人が多いかというと、女性活躍推進の取組みが積極的に行われている場合、キャリア形成支援策があり受講している場合、上司がチャレンジングな仕事を与えたり、期待をかけている場合、子どものいる女性に対して一律に責任の軽い仕事をさせたほうがいいといったアンコンシャスバイアスによる決めつけが上司にない場合、男性と同じように責任の重い仕事や一皮むけた仕事等の経験がある場合、仕事の面白さを感じた経験がある場合、仕事の順番・やり方を決める裁量がある場合、ロールモデルがいる場合、柔軟な働き方ができる場合、夫とキャリアについてよく話し合っていたり、夫の育児への関わりが強い場合、子どもが生まれる前からデュアルキャリアカップル志向だった場合であった。

マミートラックに入らないようにするには、これらの実現が鍵となる。

第 3 章　男性の職場環境、家事・育児、働き方の変化と夫婦のキャリア

はじめに

この章では、男性の育児を取り巻く状況を、職場環境や、男性の育児の実態と考え方を分析することで明らかにする。また育児休業取得別での分析を加えて実態を深堀する。

更に、子どもを持つ前と後での働き方の変化の視点を入れながら、男性の働き方と育児やキャリア形成、生活満足度を分析する。

最後に男性のキャリア形成と夫婦のキャリア形成についての考察を加え、夫と妻がともにキャリア形成できる要因を探る。

1. 男性の育児を取り巻く状況

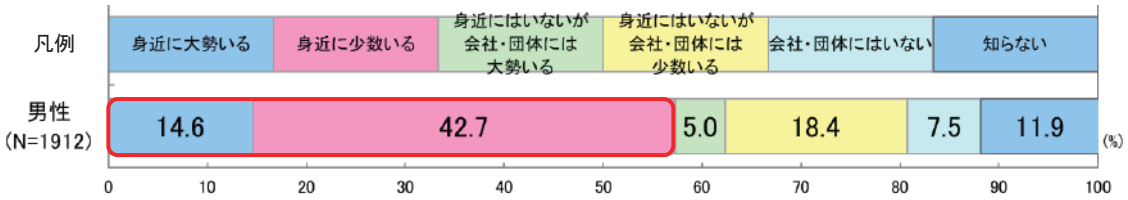
(1) 職場の状況

■身近に育児休業を取得したり保育園の送迎をする男性社員がいる人は半数以上

育児休業を取得したり、保育園の送迎をしたりしている男性が、「身近に大勢いる」「身近に少数いる」は合計で半数を超えた。身近ではないが会社・団体にはいる場合を含めると約 8 割にのぼる。

図表 2-3-1 【男性】育児をしている男性のいる状況

Q6　あなたが勤務している会社・団体には、育児休業を取得したり、保育園の送迎をしたりしている男性はどの程度いますか。(男性のみ回答)

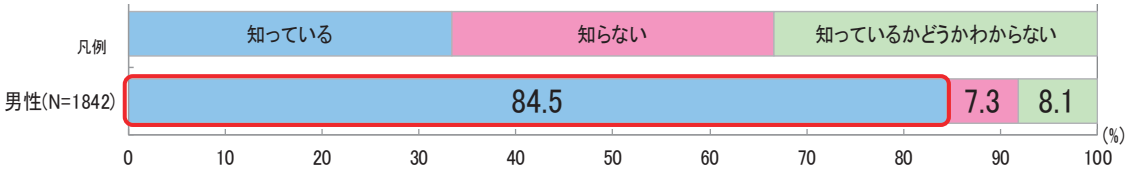


■ほとんどの上司が自分が育児をしていることを把握している

育児をしている男性社員の 84.5%が、上司は自分が育児中であることを「知っている」と考えている。

図表 2-3-2 【男性】上司の部下の育児状況の認識（育休取得中除く）

Q9　あなたの上司は、あなたが育児中だということを知っていますか。(男性のみ回答)



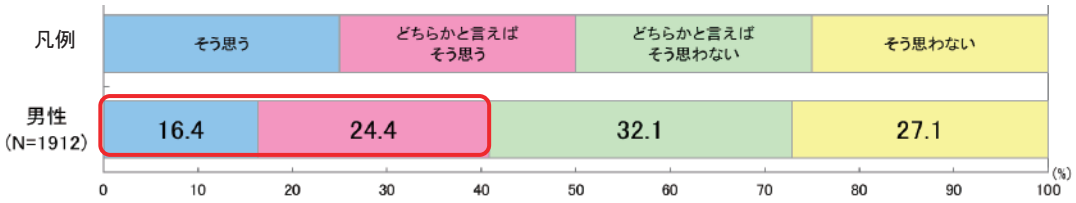
■育児中の男性に急な残業命令をする上司が約4割。その部下は残業時間が長い傾向

上司のアンコンシャスバイアスの決めつけを計る質問として「あなたの上司は子どもがいる男性に、躊躇なく、残業が必要な仕事や急な残業を命じていると思いますか」と尋ねた。

40.8%の男性社員が、「そう思う」または「どちらかと言えばそう思う」と回答している。

図表 2-3-3 【男性】子どもがいる男性への上司の残業命令

Q14_3　あなたの上司について以下の質問にご回答ください。実態がわからない場合は、イメージでご回答ください。あなたの上司は、子どもがいる男性に、躊躇なく、残業が必要な仕事や急な残業を命じていると思いますか。

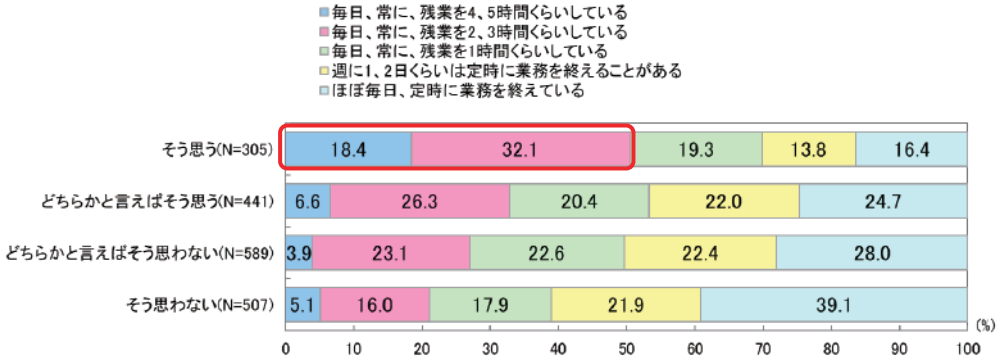


上司が急な残業を躊躇なく命じると思う人と回答した男性は、残業時間が長い傾向があり、「そう思う」とする人の18.4%が毎日4、5時間、32.1%が毎日2、3時間の残業をしている。子どもの有無にかかわらずに部下の男性に残業が必要な仕事を割り振る上司だと子育て中の男性部下の残業が多くなる傾向があることがわかった。

図表 2-3-4 【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。

Q14_3 あなたの上司は、子どもがいる男性に、躊躇なく、残業が必要な仕事や急な残業を命じていると思いますか。



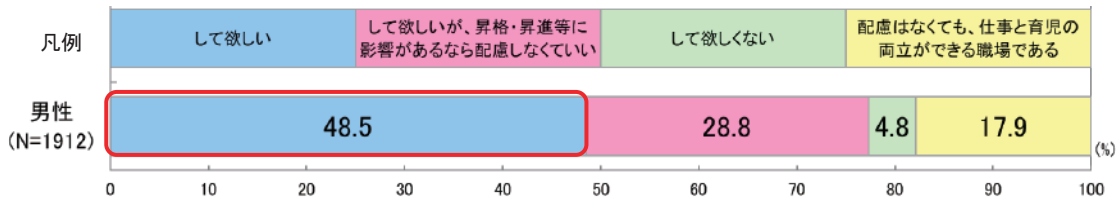
■男性の約半数は上司から両立への配慮を望んでいる

上司からの仕事と育児を両立できるような配慮を望む割合は男性社員の 48.5%、配慮をして欲しいが、昇格・昇進等に影響があるなら配慮しなくていいが 28.8%が、配慮をして欲しくないが 4.8%であった。

配慮がなくても、仕事と育児の両立ができる職場であるという回答は 17.9%となった。

図表 2-3-5 【男性】上司からの配慮についての考え

Q10　あなたが仕事と育児を両立できるように、あなたの上司（管理職）に仕事の与え方について適切な配慮をして欲しいですか。（男性のみ回答）

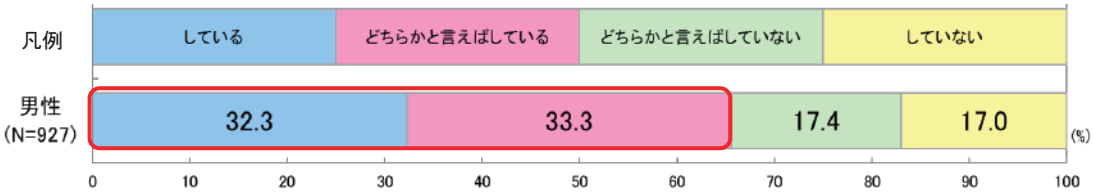


■上司の配慮を望む人のうち配慮をしてもらっているのは約 7 割。女性活躍推進の取組みや、上司とのコミュニケーションが行われていると、配慮してもらっている割合が増える

配慮をして欲しいと回答した人のうち 65.6%の男性社員は、上司は仕事の与え方について適切な配慮を「している」または「どちらかと言えばしている」と認識している。

図表 2-3-6 【Q10 で配慮を「して欲しい」と回答した男性】上司からの配慮の有無

Q11　あなたが仕事と育児を両立できるように、あなたの上司（管理職）は仕事の与え方について適切な配慮をしていますか。（男性のみ回答）

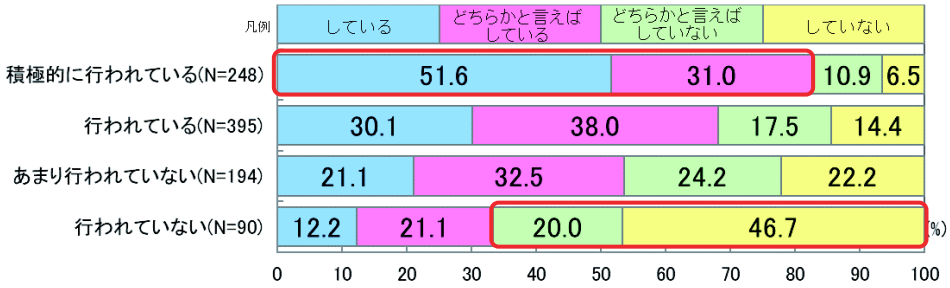


更に、女性活躍推進の取組みの状況別に見ると、積極的に行われていると回答している人は、上司が仕事の与え方について適切な配慮を「している」と「どちらかと言えばしている」が８割以上になり、取組みが行われていないと、配慮を「していない」「どちらかと言えばしていない」が６割を超えることがわかった。

図表 2-3-7 【Q10 で配慮を「して欲しい」と回答した男性】
女性活躍推進の取組みの状況別　上司からの配慮の有無

Q11　あなたが仕事と育児を両立できるように、あなたの上司（管理職）は仕事の与え方について適切な配慮をしていますか。（男性のみ回答）

Q1 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。

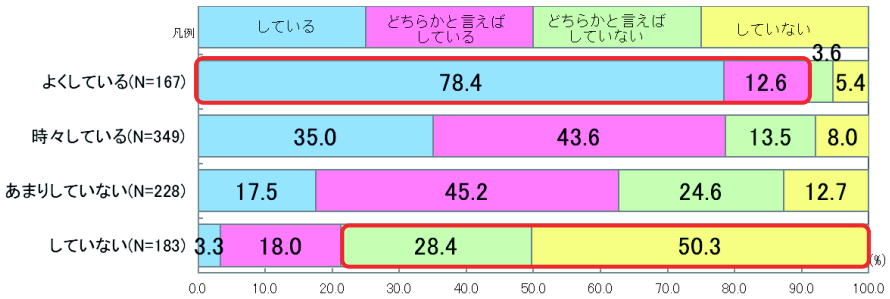


同様に、上司と両立についてのコミュニケーションの状況別に見ると、コミュニケーションが取れているほど、上司が仕事の与え方について適切な配慮をしている割合が増え、コミュニケーションが取れていないと配慮をしていない割合が増えることが示された。

図表 2-3-8 【Q10 で配慮を「して欲しい」と回答した男性】
上司との両立についてのコミュニケーションの状況別　上司からの配慮の有無

Q11　あなたが仕事と育児を両立できるように、あなたの上司（管理職）は仕事の与え方について適切な配慮をしていますか。（男性のみ回答）

Q13 仕事と育児の両立の現状や希望について上司と話をしていますか。



＜インタビュー＞

育休復帰後の職場の配慮が男性と女性で違う

・一番大変だったのは、自分の育休復帰後。女性は子ども小さいしという周りからの配慮が得られやすい。男性側は復帰したんだから、もっと働けよという雰囲気。世の中の男性陣はそういう意味ではまだ大変だと思う。（男性）

夫の上司や会社の育児に対する無理解

・そもそも私は妊娠中もつわりがひどく、上の子のご飯もしんどくて、早く帰ってきてくれないかと頼んだが、主人の上司は昔はどんなに辛くてもおんぶひもをして、どんなに辛くても自分でやったのに君の妻はなんなんだ的なことを言われたらしい。別の会社の人なので私も言えない。夫は悪目立ちしたくない。自分の中ではこれが当たり前。主人の会社は福利厚生の制度はあっても使う雰囲気ではない。ケンカになる。そっちの考え方を押しつけてくるなと言われる。国全体がいろいろ言っていても夫婦の間で差が大きい。（女性）

＜アンケート調査自由記述＞

夫の職場は男性が育児ができる雰囲気がない

・夫婦間では互いのキャリアを尊重しあう雰囲気があり、家庭の運営も協力しながら行っていこうとしているが、夫の職場が「子どものいる男性が育児参加できる雰囲気」になっていないため限界を感じることも多い。夫婦２人が活躍するためには夫自身より夫側の職場環境次第と感じる。　（女性/末子０歳/育休中/教育・学習支援業総務・人事・CSR・法務・経営企画/限定総合職）

・男性の育児参加に消極的な考えの上司もいるが、これからの時代、男性女性関係なく育児に参加し、お互いやりたいことに取り組むことが大事。
（女性/末子０歳/育休中/金融業、保険業/総務・人事・CSR・法務・経営企画/一般職）

・男は仕事優先という考え方が、特に中小企業に多い。子育てに参画できない男性は今時カッコ悪いと思う。年齢の高い方々は考えを改めるべき。
（女性/末子４〜６歳/時短中/医療/販売・接客サービス・カスタマーサポート/一般職）

・子持ちの女性は周囲からの配慮があるが男性はまるで独身と変わらぬ扱いをされる。そのため残業にも差ができ、育児は必然的に妻の負担が多くなる。夫婦２人が仕事で活躍するためには女性だけでなく、男性にも配慮が必要と思う。
（女性/末子１歳/医療/介護・保険医療・生活衛生サービス/コースなし）

・会社が仕事配分の要望を聞くのでなく、配慮して減らしてほしい。こちらからは言いづらい。（男性/末子２歳/公務（他に分類されるものを除く）/企画・広報・編集・調査）

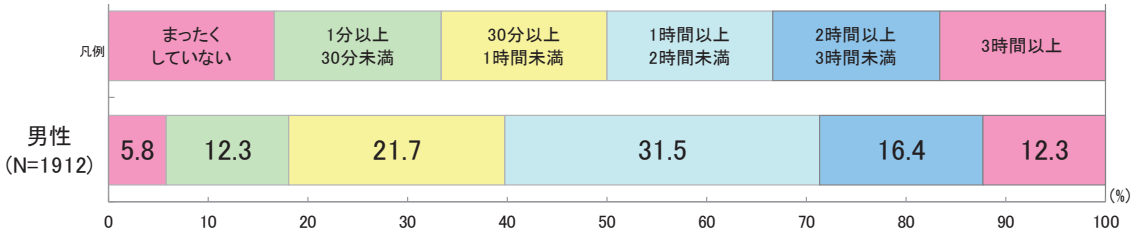
(2) 男性の育児の実態

■家事・育児時間は分散している

1日の家事・育児時間は「まったくしていない」から「3時間以上」まで分散している。最も多い時間帯は1時間以上2時間未満で31.5%だった。1時間未満で39.8%を占める一方3時間以上も12.3%存在している。

図表 2-3-9 【男性】本人の家事・育児時間

Q28_1　現在のあなたと配偶者の仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。(あなた)



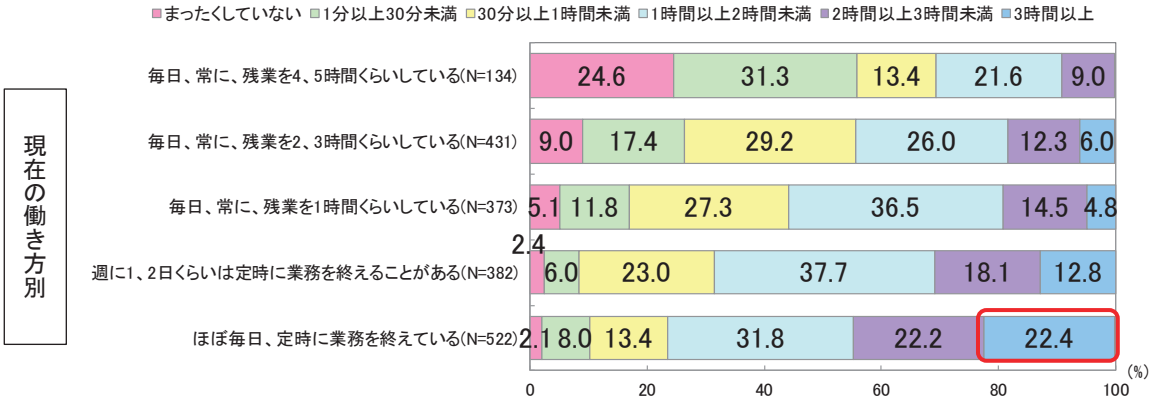
■残業時間が短いほど家事・育児時間が長い

男性の現在の働き方別に家事・育児時間を見ると、残業時間が短いほど家事・育児時間は長くなっており、「ほぼ毎日定時に業務を終えている」人の育児時間では3時間以上が2割以上を占める。

残業時間が長くなるほど家事・育児時間は短くなる傾向と、前述(190ページ)の急な残業を躊躇なく命じる上司の場合に残業が長くなるという結果から、上司の指示の出し方が男性社員の残業時間に影響を与え、それが家事・育児時間にも影響を与える一因になっていることがうかがわれる。

図表 2-3-10【男性】現在の働き方別　家事・育児時間(育休取得中除く)

Q28_1　現在のあなたと配偶者の仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか。(あなた)



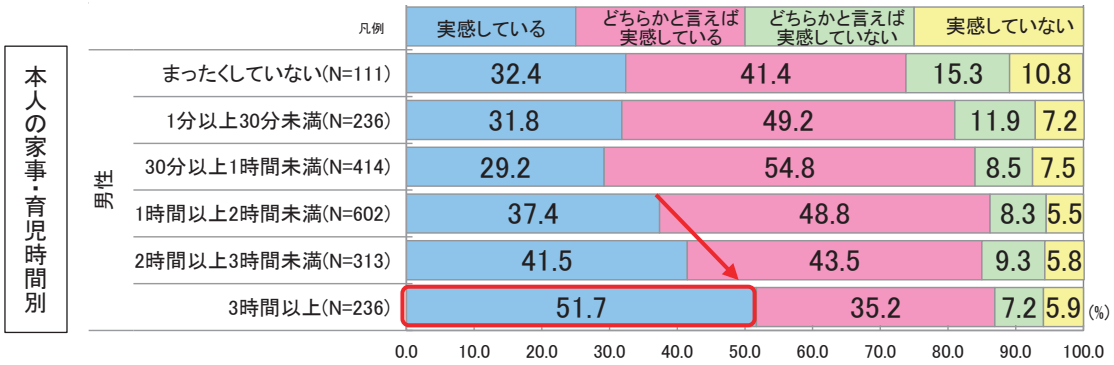
■家事・育児時間が長いほど人間的成長を実感している人が多い

仕事と育児を両立してきたことで、自分自身の人間的成長を実感しているかを聞くと 30 分以上１時間未満を境に、家事・育児時間が長いほど「実感している」割合が高くなり、3 時間以上では半数を超える人が実感している結果となった。

男性の家事・育児は、本人にとっても貴重な経験になっていると考えられる。

図表 2-3-11 【男性】本人の家事・育児時間別　人間的成長の実感

Q49　仕事と育児を両立してきたことで、自分自身の人間的成長を実感していますか。（※人間的成長とは視座が上がる、多面的・大局的な視点を持つ、物事の本質を理解できるようになるなどです。）

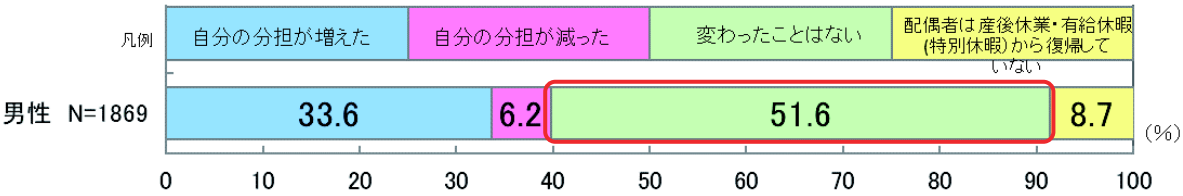


■配偶者の第一子産後休業・育児休業後の復帰から現在の間で、家事・育児分担は変わらない人が最も多い

配偶者の第一子産休・育休後復帰してから現在までの間で家事・育児の夫と妻の間の分担についてどう変わったかを聞いてみたところ、「自分の分担が増えた」という割合は 33.6%、「自分の分担が減った」のは 6.2%で何らかの変化があった人は約 4 割であった。「変わったことはない」が 51.6%で最も多かった。

図表 2-3-12 【男性】夫婦の家事・育児の分担変化
（育休取得中かつ子ども1人の人を除く）（第 2 編第 1 章再掲）

Q23s1s2　配偶者の第一子産後休業・育児休業後の復帰から現在の間で、家事・育児の夫婦間での分担が変わったことがありましたか。ある場合はどのように変わりましたか。複数回変わった場合は一番大きな変化についてお答えください。

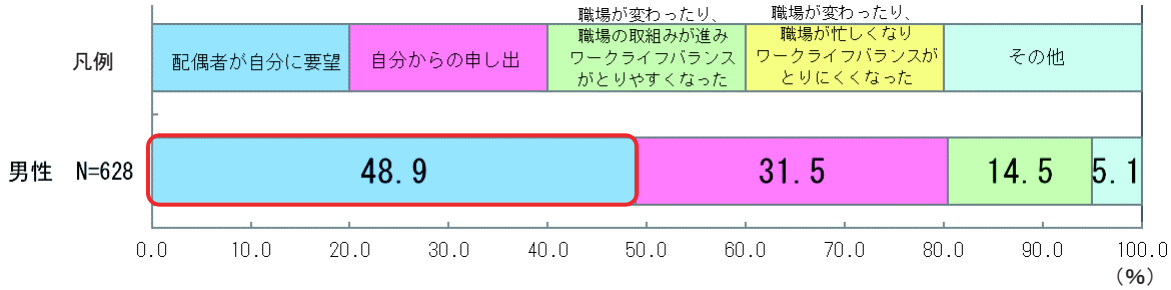


■自分の分担が増えた人の変わったきっかけは、配偶者からの申し出が約半数

「家事・育児の夫婦間での分担が変わったきっかけ」で「自分の分担が増えた」人に変わったきっかけを聞くと、「配偶者（妻）が自分に要望」が最も高く 48.9%、「自分からの申し出」が 31.5%であった。職場の要因を挙げた人は 2 割未満だった。

図表 2-3-13 【自分の分担が増えた男性】夫婦の家事・育児の分担変化のきっかけ
（第 2 編第1章再掲）

Q23s2s2　家事・育児の夫と妻の間での分担が変わったきっかけは何ですか。（Q23-1 で「自分の分担が増えた」と回答した人のみ）



＜インタビュー＞

夫婦で重なっていた育休期間中に家事・育児の細かい分担を話し合った

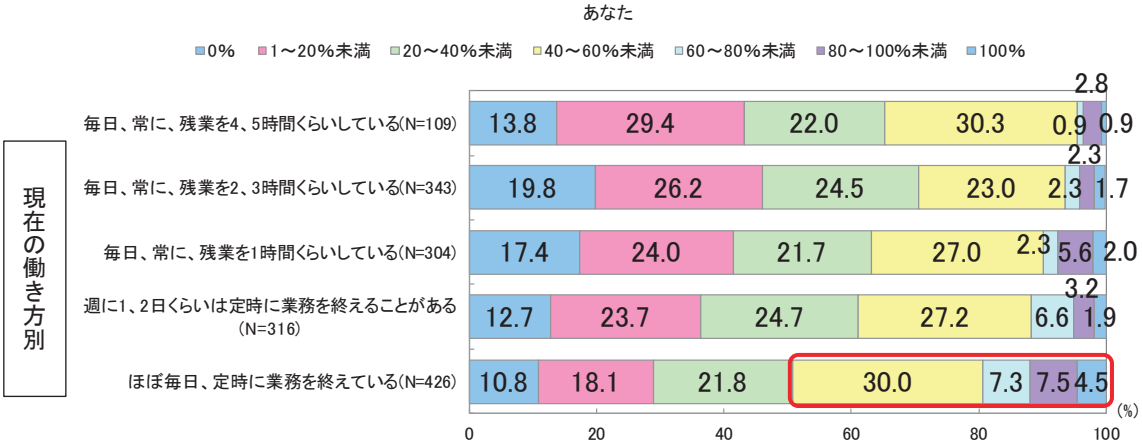
・（配偶者が 2 か月育児休業を取得したので）2 人重なっている時が 2 か月。その頃は休息の意味合いもあったので家事はほとんどまかせていた。私は育児。夫はおむつを替えたりお風呂に入れたりという育児もやっていた。私は体の回復と育児に集中した 2 か月。哺乳瓶の消毒はどうしたらよいかとか、おむつはだれが替えるとか話し合った。配偶者は料理も家事もする人。結婚当初台所に男の人が立っているのに違和感があった。私の家では母親がすべてやっていた。彼の家は両親が台所に立っていたので当たり前だった。家事をするのは 2 人の仕事。結婚当初から洗い物等やれるほうがやる。得意な人がやるという。疲れている時はバトルがあったりするが、ないに等しい。（配偶者の育児休業の）期限は話し合って決めたが、職場自体がそういう育休を取りましょうというのを推進する部署だったので、会社の人に救われた。上司の方が、最初が肝心だよと言われたとか。スタートは一緒のほうがいいよと言われたりしたみたいでアドバイスがとてもよかった。彼の職場の理解がとても大きくありがたかった。（女性）

■保育園のお迎え分担割合は残業時間が少ないほど多い

現在の働き方別に、保育園のお迎え割合を確かめた。「ほぼ毎日、定時に業務を終えている」人は、お迎え分担の 40%以上を担っている人が約半数で最も高く、残業時間が増えるほどにその割合は減っている。

図表 2-3-14 【子どもを保育園や幼稚園に預けている男性】
現在の働き方別　保育園・幼稚園へのお迎え割合(本人)

Q30　お子さんの保育園や幼稚園への『お迎え』(過去含む) の分担について、お伺いします。1 週間の 3 者の合計が 100%になるように、それぞれの割合をお答えください。分担割合が変わったことがある方は、一番最近の状況をお知らせください。



＜インタビュー＞

送り迎えは平等にしたいが、平日のお迎えは難しそうだ

・妻の育休が明けたら、保育園の送りは私、夕方妻が迎えに行く、ということにしている。急な呼び出しなどは、妻と連絡を取って行けるほうが行くしかないと思う。どっちかと決めることはしない。なるべく平等になるようにしたい。しかし、平日の育児は迎えの後の時間はほとんど妻になるかもしれない。早く帰れればもっと早く帰りたいが、普段は帰ったときには子どもは寝ている。お風呂は一緒に入るとかできればよいと思う。(男性)

＜アンケート調査自由記述＞

家事育児は夫婦で補い合い、子どもの送り迎えは同等にすることが必要

・家事育児をお互い補い合うことが必要。また、子どもの送り迎え等も同等にすることが必要であり、特に夫側の上司への説明、説得不可欠である。(女性/末子 0 歳/育休中/製造業/設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等/総合職)

降格もあり得るが、子どもの送り迎えのため時短勤務を申請したい

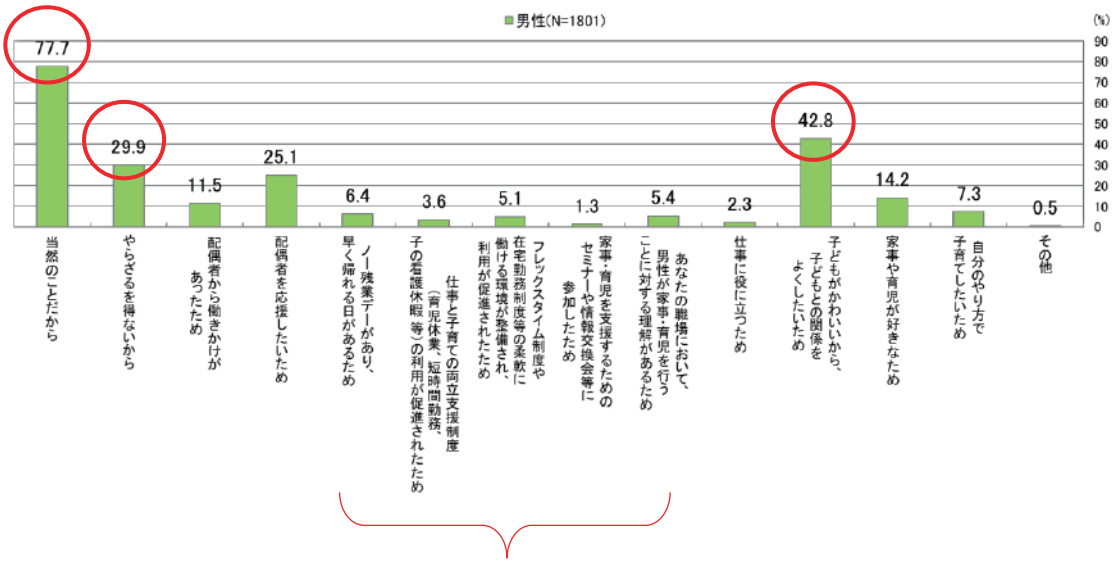
・職場で男性として 3 年間という長期に渡る期間、育児休業を取得中。育児休業前は中間管理職として仕事をしていたが、復帰後は子どもたちの幼稚園への送迎のため、時短勤務を会社に申請したいが、役職者として可能かどうかわからない。家族を第一に考え、降格も考えている。妻も自分も時短勤務で復帰して、正社員の地位は 2 人とも死守したい。(男性/末子 1 歳/育休中/運輸業・郵便業/輸送・運転業務)

■家事・育児をする理由は当然のことだからが最多

仕事がある日に家事・育児をする理由について最も多い理由は、「当然のことだから」で77.7%が挙げていた。次いで多い理由は「子どもがかわいいから、子どもとの関係をよくしたいため」で42.8%、「やらざるを得ないから」29.9%、「配偶者を応援したいため」が25.1%となった。また、職場の両立支援については、関連する項目のいずれかを選んだ人は18.3%となり、男性の家事・育児を促す理由の一つとなっている。

図表 2-3-15【育児をしている男性】仕事がある日に家事・育児をする理由

Q29s1　仕事がある日に、育児家事をする理由は何ですか。当てはまるものをすべて選んでください。
育児休業中の人：育児休業からの復帰後、仕事がある日に、育児家事をする理由は何ですか。当てはまるものをすべて選んでください（男性のみ回答）（複数回答）



職場の両立支援 18.3%

（※選択肢は複数回答のため、５項目の回答者から重複回答した人を引いて算出）

■家事・育児をするための工夫

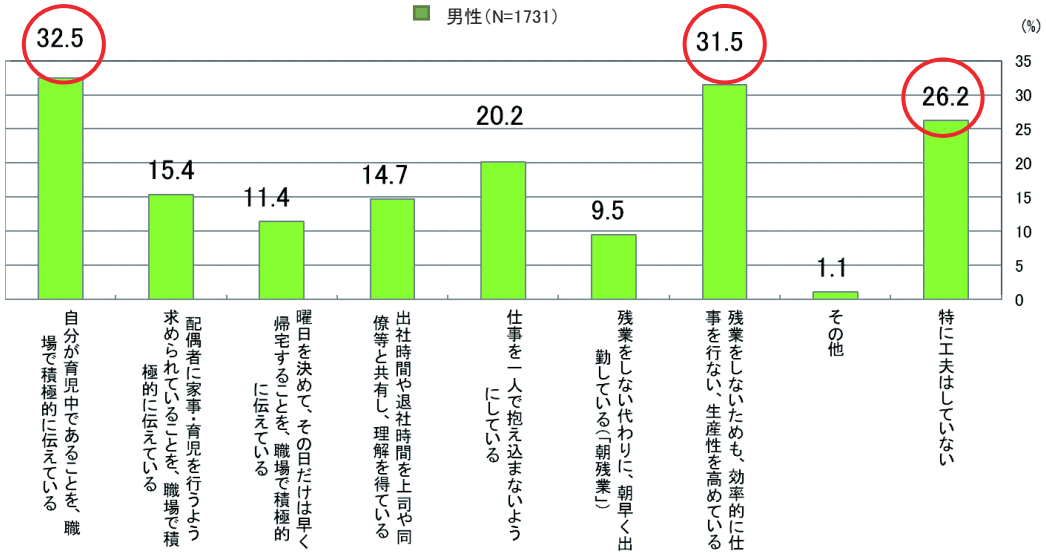
仕事がある日に家事・育児を行うための工夫としては、「自分が育児中であることを、職場で積極的に伝えている」が 32.5%「残業をしないためにも、効率的に仕事を行い生産性を高めている」が31.5%で続いた。「特に工夫はしていない」は26.2%で、7割以上の人はなんらかの工夫をしているという結果になった。

しかし、第2編第1章で見たように、女性の「自分が育児中であることを職場に積極的に伝えている」や「残業をしないためにも、効率的に仕事を行ない生産性を高めている」の割合は10ポイント以上高く、男性は相対的に低い値になっている。

図表 2-3-16【仕事がある日に育児をしている男性】

仕事がある日の家事・育児を行うための工夫（第 2 編第 1 章再掲）

Q29s2　あなたは、仕事がある日において、家事・育児を行うため、どのような工夫をしていますか。当てはまるものをすべて選んでください。（注）特に工夫をしていない方は「特に工夫はしていない」を選んでください。（複数回答）

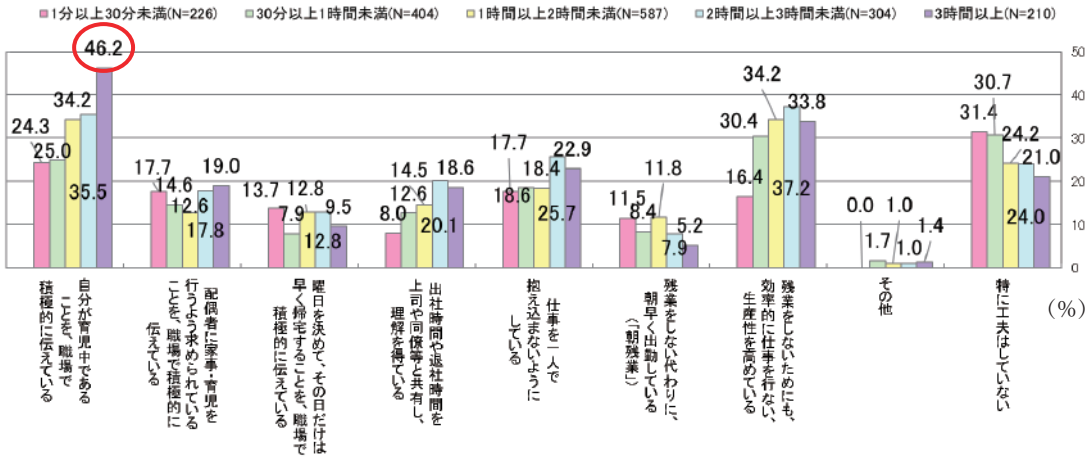


家事・育児時間別では「自分が育児中であることを、職場で積極的に伝えている」の割合が特に 3 時間以上の人において 46.2%と特に高かった。

図表 2-3-17【仕事がある日に育児をしている男性】

育児時間別　仕事がある日の家事・育児を行うための工夫

Q29s2　あなたは、仕事がある日において、家事・育児を行うため、どのような工夫をしていますか。当てはまるものをすべて選んでください。（注）特に工夫をしていない方は「特に工夫はしていない」を選んでください。（まったくしていない（別居含む）は除く）（複数回答）



＜アンケート調査自由記述＞

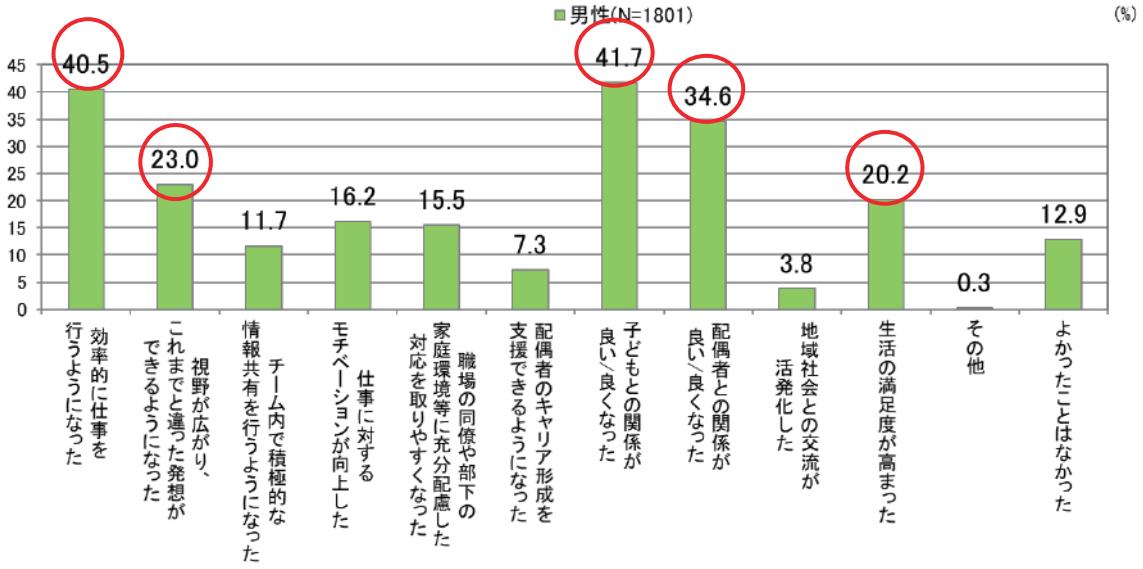
・環境に不平不満を言う前に自分から情報発信をして、仕事と育児が両立できる環境を作ることが大前提。すべて能動的に。（男性/末子 2 歳/育休経験者/製造業/営業）

■家事・育児を行うことでよかったことは仕事上や家族関係など多岐に渡る

家事・育児を行うことでよかったことで最も回答した割合が高いのは「子どもとの関係が良い/良くなった」で 41.7%、次いで「効率的に仕事を行うようになった」が 40.5%、「配偶者との関係が良い/良くなった」が 34.6%であった。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」は 23.0%を占めた。「よかったことはなかった」は 12.9%で約 9 割の人はよかったことがあったことを実感しているようである。

図表 2-3-18 【仕事がある日に育児をしている男性】家事・育児を行うことで、よかったこと

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。（注）よかったことがない方は「よかったことはなかった」を選んでください。（男性のみ回答）（複数回答）

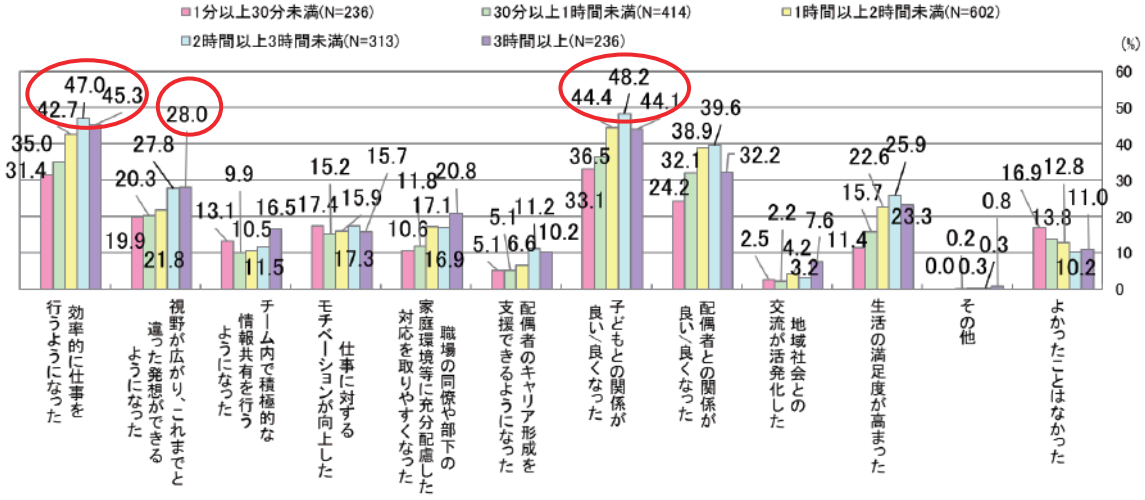


男性の育児時間別では、１時間以上育児をしている人は、「効率的に仕事を行うようになった」と「子どもとの関係が良い/良くなった」が４割以上になった。「視野が広がり、これまでと違った発想ができるようになった」は３時間以上が最も高く 28.0%を占めた。

図表 2-3-19【仕事がある日に育児をしている男性】

育児時間別　家事・育児を行うことでよかったこと

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。（注）よかったことがない方は「よかったことはなかった」を選んでください。（男性のみ回答）（まったくしていない（別居含む）除く）（複数回答）



＜アンケート調査自由記述＞

タイムマネジメントが上手くなった

・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活きてくる。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感じています。
（男性/末子２歳/卸売業・小売業/営業）

・時代が変わり、育児をしながらでも昇格・昇給の機会が増えているので、あまり将来に不安が無くなった。（男性/末子０歳/育休中/製造業/営業）

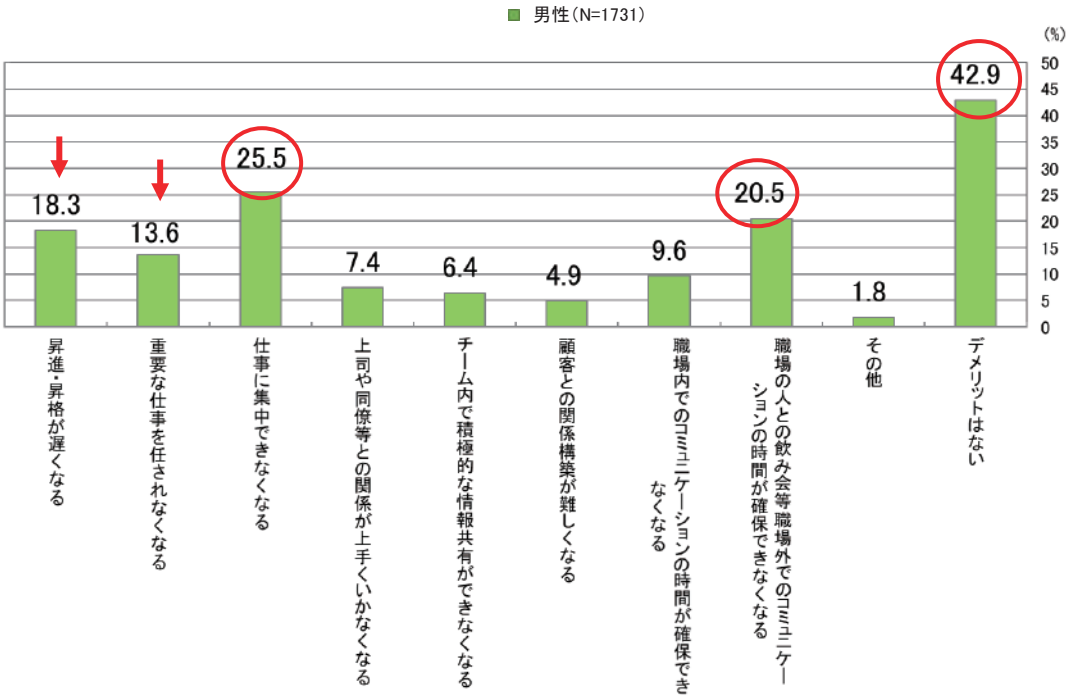
■家事・育児を行う上での仕事上のデメリット

家事・育児を行うことでの仕事上のデメリットでは、「デメリットはない」が 42.9%で圧倒的に高い割合になった。それ以外では「仕事に集中できなくなる」が 25.5%「職場の人との飲み会等職場外でのコミュニケーションの時間が確保できなくなる」が 20.5%であった。飲み会等のコミュニケーションの機会削減が、仕事上のデメリットにつながっていることがわかった。

「昇進・昇格が遅くなる」「重要な仕事を任されなくなる」等の自分の立場を危うくするという懸念に対しては 2 割未満であった。これはデメリットにしないように本人が頑張っている場合もあると思うが、女性との家事・育児時間の差を考えるとデメリットを感じない程度しか家事・育児をしていない人も含まれているのではないかと推測される。

図表 2-3-20 【仕事がある日に育児をしている男性】
家事・育児を行うことのデメリット（第 2 編第 1 章再掲）

Q29s4　あなたは、家事・育児を行うことで、仕事上どのようなデメリットがあると思いますか。当てはまるものをすべて選んでください。（注）デメリットがない方は「デメリットはない」を選んでください。（複数回答）



※「本人の家事・育児時間別 家事・育児を行うことのデメリット」は第 2 編第 1 章参照

＜アンケート調査自由記述＞

・2 人が働く事で金銭的な余裕は少しできるが、2 人共が交互に育児を行う為、昇格には 2 人とも期待できない。子供と妻の時間、子供と私の時間はあるが家族が揃う時間は少ない。（男性/末子 4～6 歳/医療/介護・保険医療・生活衛生サービス）

企業は社員の評価軸を考え直すべき

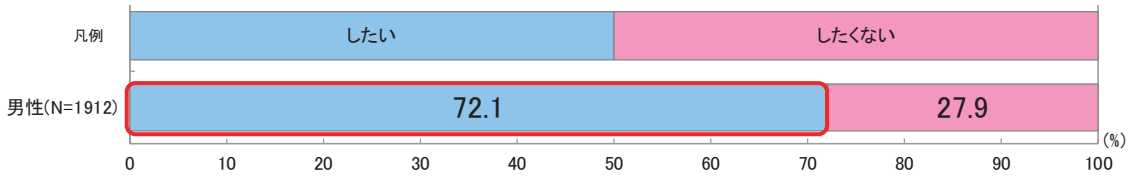
・育児は重要だがすべてではない。しっかりバランスをとって生活すべきと考える。育児があるから仕事ができないだろと上司から言われたこともあるが業務内での生産性の高さなど企業側としても評価点を考えなおすべき時になっていると思う。古い体質と考え直すべき時。　（男性/末子 4～6 歳/医療/介護・保険医療・生活衛生サービス）

■仕事がある日に育児をしたい人は約７割

仕事がある日に育児をしたいと回答したのは男性社員全体のうちの 72.1%であった。

図表 2-3-21 【男性】仕事がある日の育児についての考え

Q33　仕事がある日に、育児をしたいですか。（注）育児休業中の方は復帰後を想定してお答えください。（男性のみ回答）

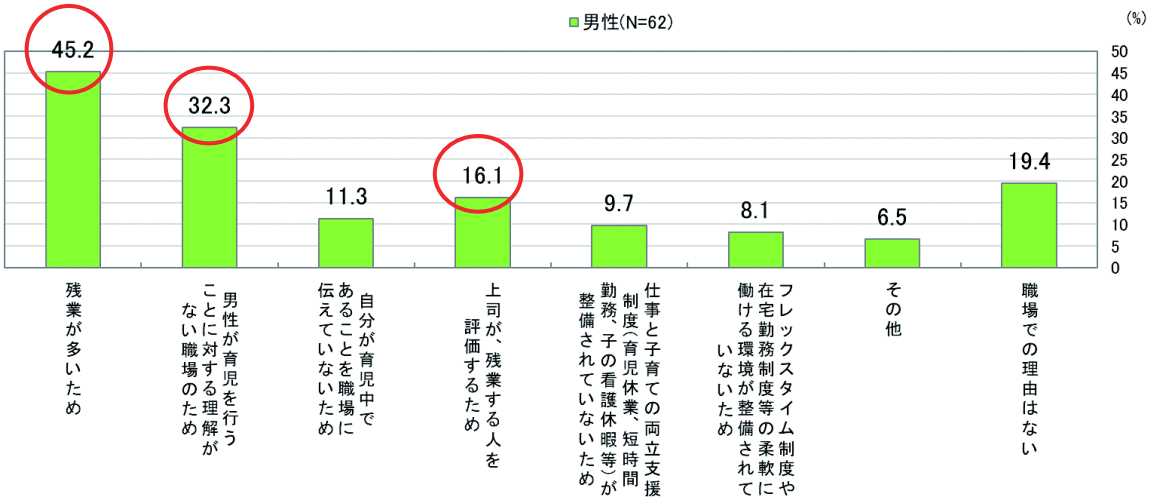


■仕事がある日に育児をしたいがしていない理由は残業が多いためが最多

育児をしたいがしていない理由で最も多い回答は、「残業が多いため」で 45.2%であった。次いで「男性が育児を行うことに対する理解がない職場のため」32.3%となった。また２割未満ではあるが「上司が、残業する人を評価するため」を挙げており、職場の働き方に対する古い考え方が障壁になっていることも推察される。

図表 2-3-22 【家事・育児をしたいが、していない男性】職場での理由

Q34s1　仕事がある日に、家事・育児をしたいが、していない理由として、職場での理由を回答してください。当てはまるものをすべて選んでください。（注）職場での理由がない方は、「職場での理由はない」を選んでください。（男性のみ回答）（複数回答）

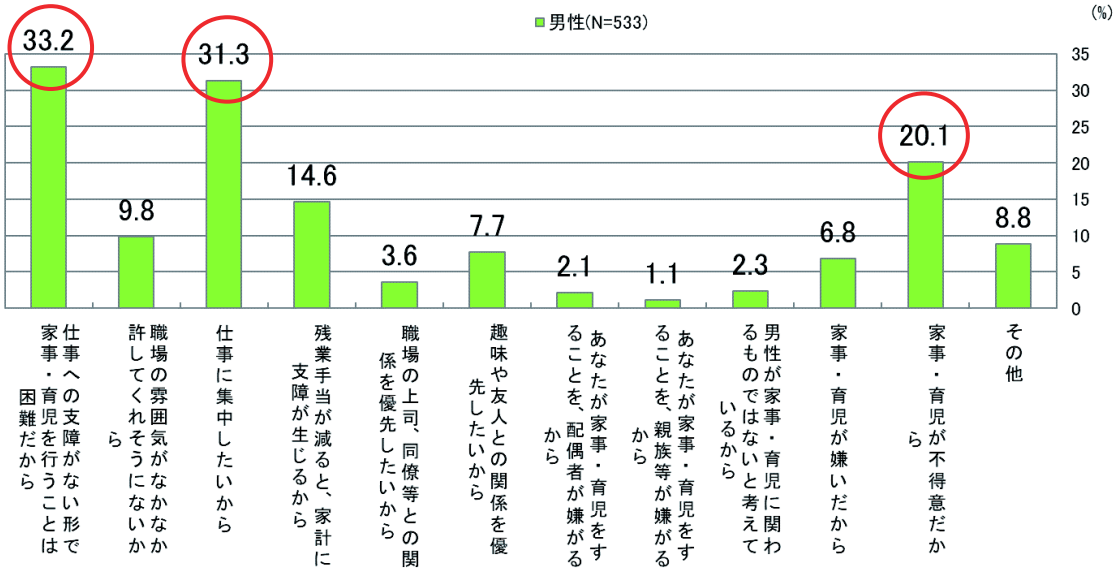


■仕事がある日に育児をしたくない理由は、仕事への支障がなく家事・育児を行うのは困難だからが最も多い

育児をしたくない理由で最も多い回答が「仕事への支障がない形で家事・育児を行うことは困難だから」が 33.2%、次に「仕事に集中したいから」が 31.3%となった。「家事・育児が不得意だから」という理由も 20.1%を占める。

図表 2-3-23 【仕事がある日に育児をしたくない男性】育児分担をしたくない理由

Q34s2　仕事がある日に、育児分担をしたくない理由は何ですか。当てはまるものをすべて選んでください。（男性のみ回答）（複数回答）



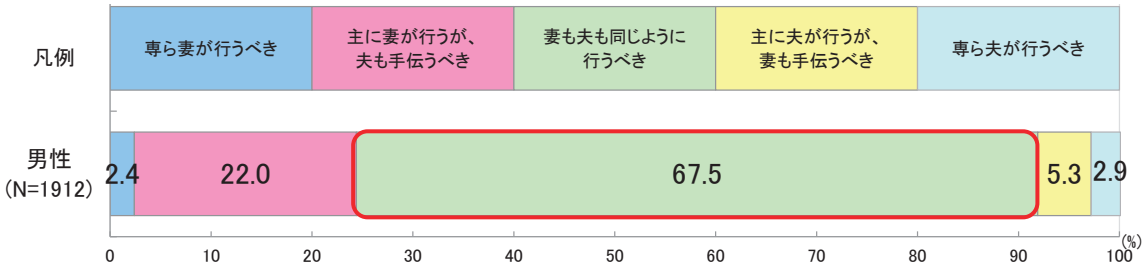
(3) 育児の理想と現実

■男性は、子どもが生まれる前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、現在の夫婦の育児時間から算出したところ、育児時間が「自分も配偶者（妻）も同じ」もしくは「自分のほうが長い」の人は 44.7.%にとどまり、55.3%は「配偶者（妻）のほうが長い（自分のほうが短い）」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。

図表 2-3-24【男性】子どもが生まれる前の夫婦の役割についての考え（第 2 編第 1 章再掲）

Q19s2s2　未就学の子どもの育児における夫婦の役割について、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。

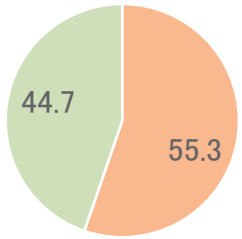


図表 2-3-25【「妻も夫も同じように行うべき」と回答した男性】本人の家事・育児時間別　配偶者の家事・育児時間（人数）

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

		配偶者						
		別居している（単身赴任など）	まったくしていない	1分以上30分未満	30分以上1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上
男性（本人	まったくしていない（別居含む）	12	18	2	2	2	4	9
	1分以上30分未満	3	5	25	12	22	21	47
	30分以上1時間未満	2	2	4	46	67	50	89
	1時間以上2時間未満	0	1	4	11	149	104	163
	2時間以上3時間未満	2	1	3	2	11	103	108
	3時間以上	1	2	1	1	5	4	170

図表 2-3-26【「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（%）



※別居、単身赴任者は除く。

■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。

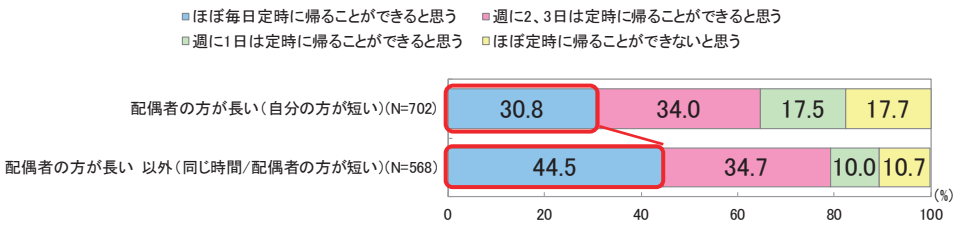
■配偶者のほうが家事・育児時間が長い人の職場環境 1：定時帰りが難しい職場である

配偶者のほうが長い（自分のほうが短い）人は、「ほぼ毎日定時に帰ることができると思う」がそれ以外の人と比較すると約 15 ポイントも低く、定時帰りが難しい環境であることがうかがえる。

図表 2-3-27 【妻も夫も同じように行うべきと回答した男性】
配偶者と自分の育児時間の長さ比較別　男性社員の育児・介護での定時帰宅

Q4　あなたの職場では、男性社員が育児や介護等のために定時に帰れると思いますか。

配偶者と自分の育児時間の長さ比較別



＜アンケート調査自由記述＞

・現在は妻に負担が大きく傾いてしまっている。 仕事も遅くなることが多く、会社の仕組みが残業が当たり前になっている。
（男性/末子 1 歳/製造業/設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等）

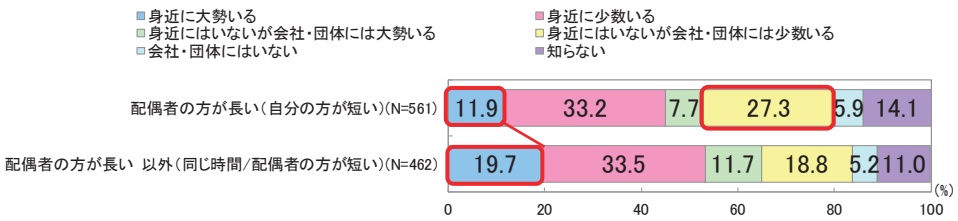
■配偶者のほうが家事・育児時間が長い人の職場環境 2：仕事と育児の両立がしにくい職場である

配偶者のほうが長い（自分のほうが短い）人では、子育て中の女性管理職が身近に大勢いる割合が低く、職場に少数いるという割合が高い。子育て中の女性管理職がいない職場は、男性も仕事と育児の両立がしづらい職場であることが示唆される。

図表 2-3-28 【妻も夫も同じように行うべきと回答した男性】
配偶者と自分の育児時間の長さ比較別　子育てをしている女性管理職のいる状況

Q5　あなたの会社・団体には子育てをしている女性の管理職はいますか。

配偶者と自分の育児時間の長さ比較別



＜インタビュー＞

夫の上司の理解がなく夫は早く帰りづらい

・夫の部署は、そこまで柔軟ではない。部単位というか上司単位かもしれない。夫の部署はほとんど男性。そういうところだと、上司の人から「なんで、お前が早く帰るんだ」と言われた人もいる。会社全体としては、柔軟な働き方ができるような制度・規定が整っている。それを運用する部の考え方と会社がどれだけ強制力を持ってやっていこうと思っているかになる。上司の考えが大きい。（女性）

家庭環境を考慮しない会社

・自分の異動で配偶者は復帰してすぐワンオペになってしまったが自分の上長もまさに同じ環境だった。それでやっているので、大丈夫だと会社が思ったのかもしれない。上長もお子さんが小さいときに単身赴任で異動していた。家庭環境を考慮せずに異動させることはよくあること。（男性）

＜アンケート調査自由記述＞

子どもの緊急時は母親に負担がいきがち

・会社の理解が第一である。また、男性側も積極的に家事、育児に取り組むことを当たり前と思える世の中にする。どうしても、子供の急病になると母が早退を強いられる。そうすると、昇進には中々進まない。フレックスタイムの導入なども、時短でも行えると幅が広がり嬉しい。（女性/末子１歳/時短中/卸売業・小売業/営業/総合職）

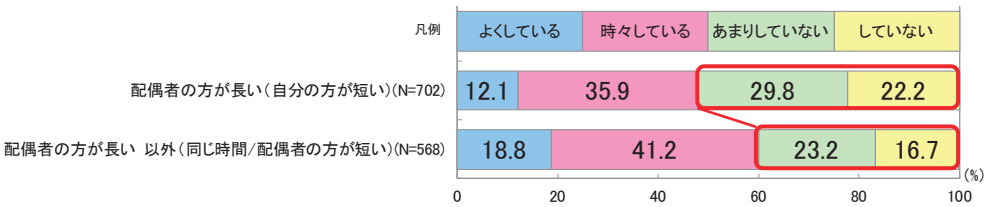
■配偶者のほうが家事・育児時間が長い人の職場環境 3：上司と仕事と育児の両立についてコミュニケーションが取りづらい職場である

配偶者のほうが長い（自分のほうが短い）人は、上司と仕事と育児の両立の現状や希望について、話を「あまりしていない」「していない」が半数を超している。

図表 2-3-29 【妻も夫も同じように行うべきと回答した男性】
配偶者と自分の育児時間の長さ比較別　上司とのコミュニケーション状況

Q13　仕事と育児の両立の現状や希望について上司と話をしていますか。

配偶者と自分の育児時間の長さ比較別



(4) 育児休業を取得した人と取得していない人の違い

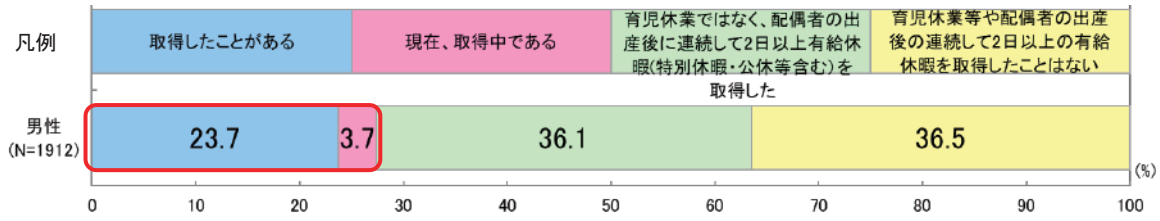
■育児休業取得状況：男女別

男性は、育児休業取得経験者が 23.7%、現在取得中が 3.7%、合計 27.4%だった。女性は取得中を合わせると 9 割以上の人が育児休業を取得している。

日本の育児休業取得率※は男性が 12.65%、女性が 81.6%で、今回の調査はそれを上回る結果であった。(※厚生労働省『令和 2 年度雇用均等基本調査』)

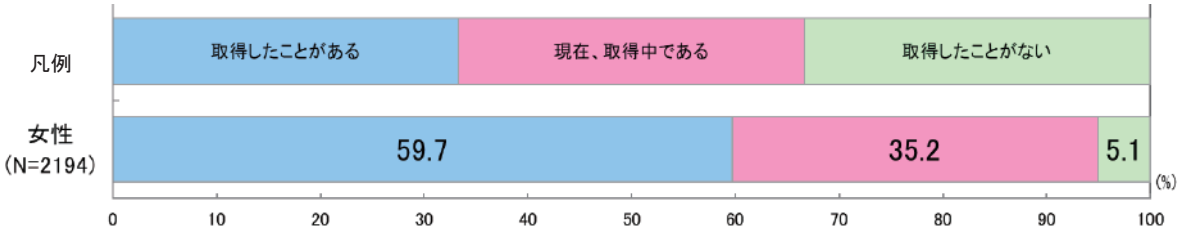
図表 2-3-30 【男性】本人(男性)の育児休業取得経験(第 2 編第 1 章再掲)

F2s1as2　これまでに育児休業を取得したことがありますか。



図表 2-3-31 【女性】本人(女性)の育児休業取得経験(第 2 編第 1 章再掲)

F2s1as1　これまでに育児休業を取得したことがありますか。



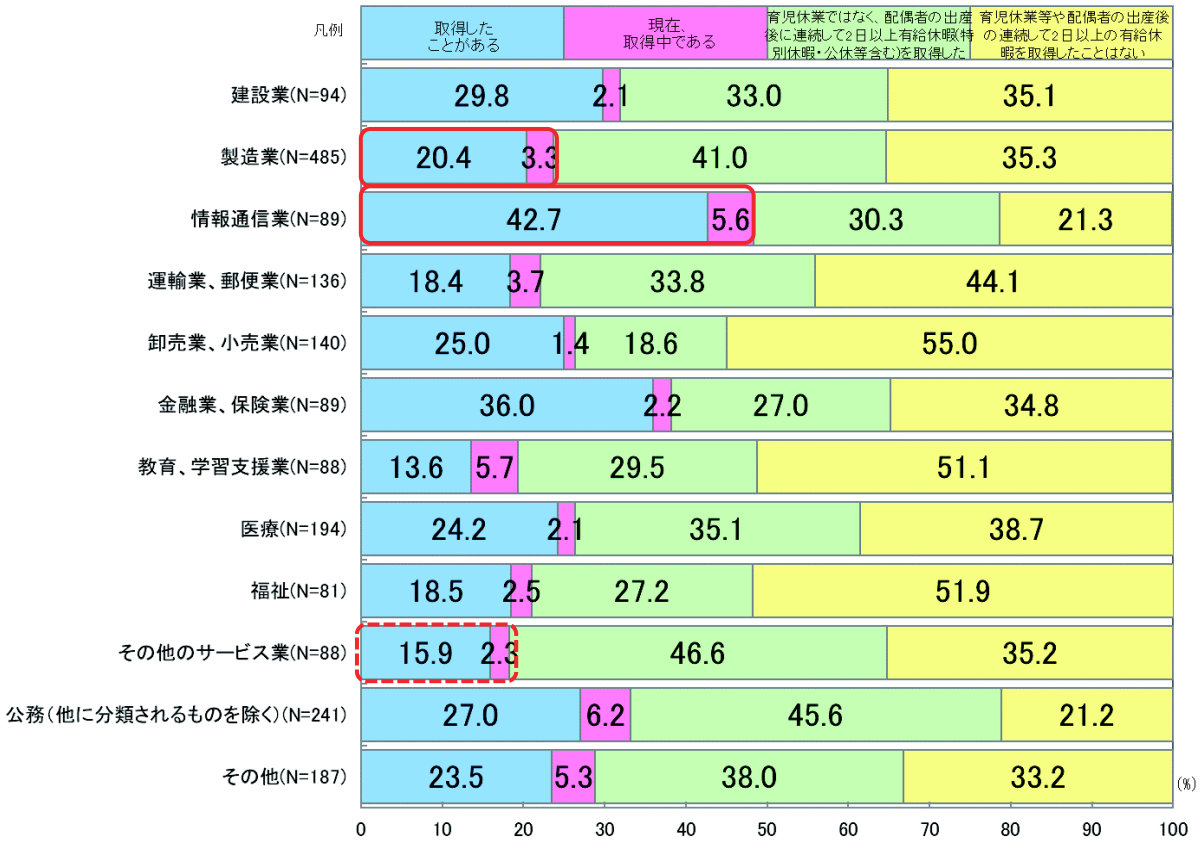
■男性の育児休業取得状況：業種別

育児休業中も含め、最も育児休業取得割合が高い業種は、情報通信業で 48.3%、最も低い業種はその他サービス業で 18.2%だった。

男性の多い職場である製造業では、育児休業取得の割合が 23.7%で全体平均よりも低い値だった。

図表 2-3-32 【男性】 業種別　育児休業取得経験

F2s1as2　これまでに育児休業を取得したことがありますか

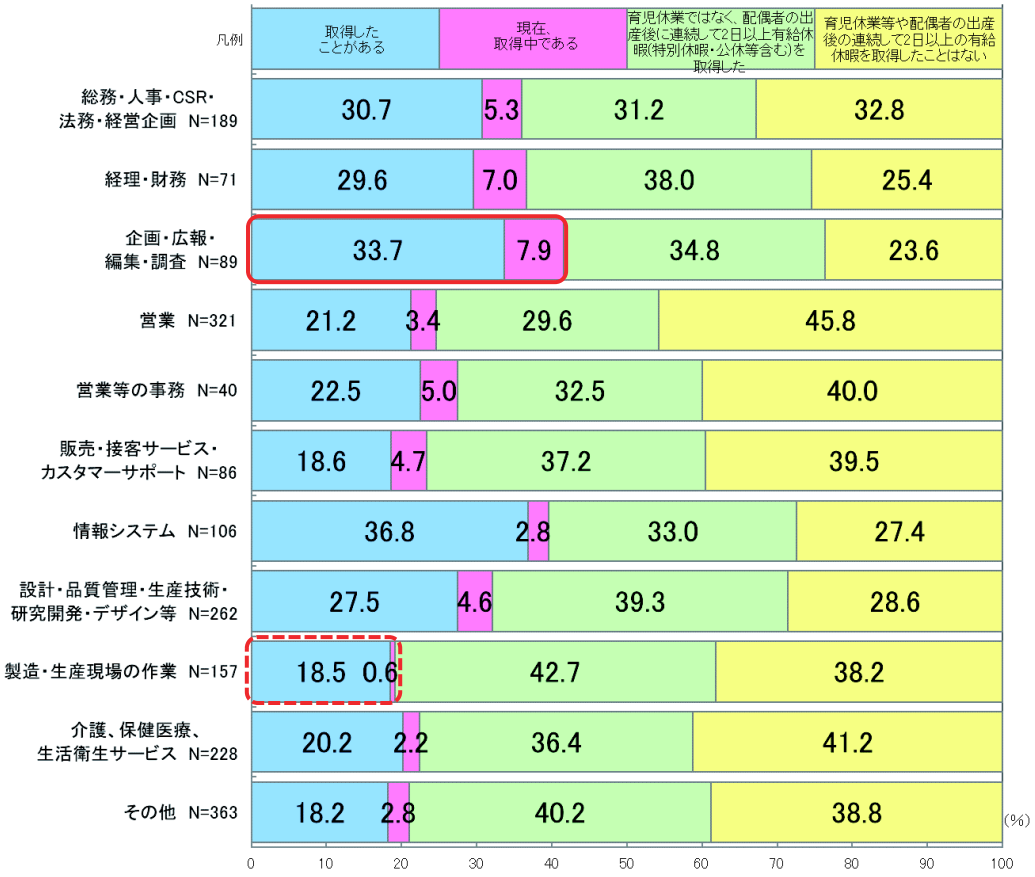


■男性の育児休業取得状況：職種別

最も育児休業取得割合が高い職種は、企画・広報・編集・調査で 41.6%、最も低い職種は、製造・生産現場での作業で 19.1%だった。（その他は除く）

図表 2-3-33【男性】職種別　育児休業取得経験

F2s1as2　これまでに育児休業を取得したことがありますか。

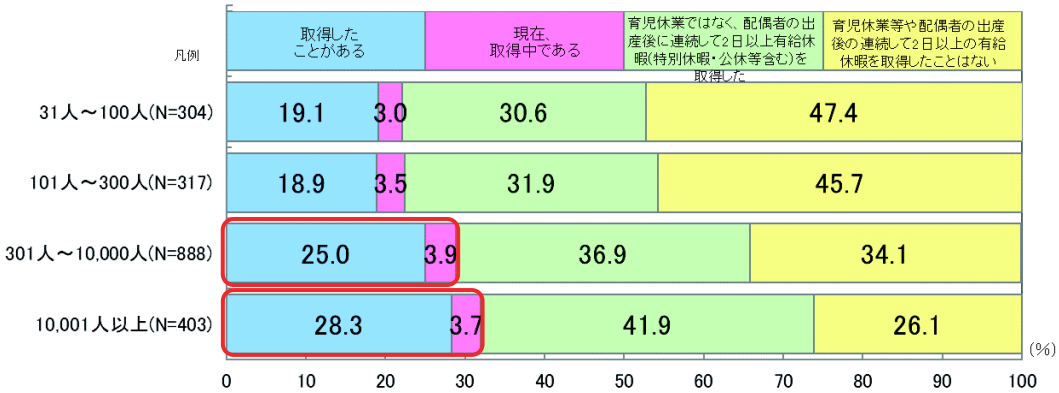


■男性の育児休業取得状況：勤務先の企業規模別

勤務先の企業規模別で見ると、31 人～100 人と 101 人～300 人は約 22%でほぼ同じであるが、女性活躍推進法で事業主行動計画の策定が義務づけられた 301 人以上の企業では育児休業取得割合は高くなる。

図表 2-3-34【男性】勤務先の企業規模別　育児休業取得経験

F2s1as2　これまでに育児休業を取得したことがありますか。



■男性育休取得経験者の半数近くが子どもが生まれた後に残業を削減している

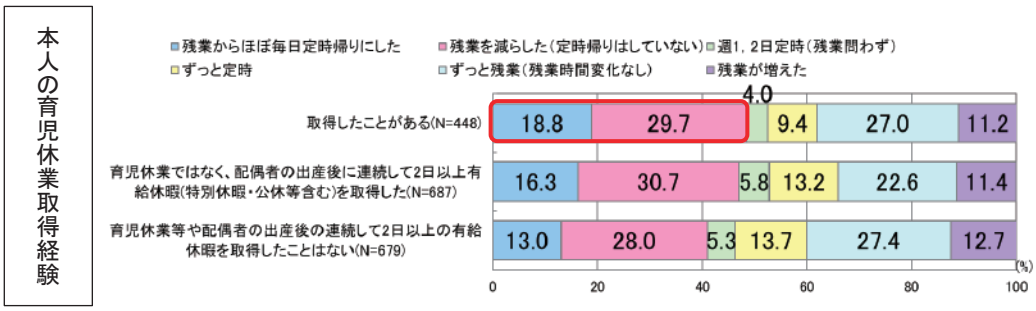
育児休業を取得したことがある人が、「残業からほぼ毎日定時帰りにした」の割合が18.8%で最も高かった。「残業を減らした（定時帰りはしていない）」を合わせると、育休取得者は48.5%が残業を削減させている。（働き方の変化の分類については第2編第1章64ページを参照）

図表 2-3-35 【男性】本人の育児休業取得経験別
子どもが生まれる前と現在の本人の働き方（育休取得中除く）

Q24_1　以下の時期に、あなたと配偶者はどのような働き方をしていましたか。それぞれについてお答えください。第一子が生まれる前のあなた（働いていなかった人は除く）

Q25_1　現在、あなたと配偶者はどのような働き方をしていますか。それぞれについてお答えください。

（注）　Q24_1とQ25_1から働き方変化を算出

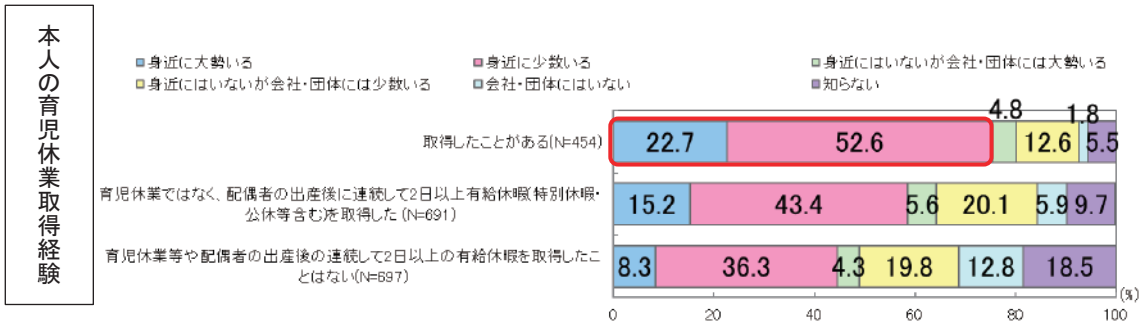


■男性育休取得経験者の周りには育児をしている男性が多い

育児休業を取得したことがある人は、周りに「育児休業を取得したり、保育園の送迎をしたりしている男性が、数の多さの違いはあるものの7割以上が身近にいると回答している。

図表 2-3-36 【男性】本人の育児休業取得経験別　育児をしている男性のいる状況
（育休取得中除く）

Q6　あなたが勤務している会社には、育児休業を取得したり、保育園の送迎をしたりしている男性はどの程度いますか。（男性のみ回答）



＜インタビュー＞

育休を取る人が周りにいなく勇気がなかった

・育休は取っていない。申し訳ないと思っている。取りたかったが取れなかった。仕事を優先してしまった。当時から育休制度はあったが認知されていなかった。周りで取っていた人もいなかった。取ろうという気持ちはあった。1週間くらい有休は取ったが、数か月は取りたかった。勇気がなかった。周りにはだれもいなかったので勇気がなかった。後々の自分の待遇より、自分のやっている仕事を引き継げる人がいなかったので。制度が浸透してなくて口火を切るのができなかった。子どもがいる人はいたが育休を取っている人はいなかった。（男性）

パイオニアとして育休取得

・2人目ができたら取りますと職場で言っていたところに、2人目ができた。有言実行しないといけないと思った。うちの会社では1か月有給の育休が取れるが、当時はまだ珍しくて、事業所で1か月を超えて取る人の2人目と言われた。周りの理解は難しいと思った。どうぞ取ってくださいという雰囲気ではなかった。当時を振り返ると、パイオニアの自負がある。結構戦ってきた。妻は同じ立場で仕事をしていて年上なので給料も高い。うちは夫婦は対等というのがあったので、自分もすんなり受け入れられた。（男性）

仕事にのめりこんで育休は取っていない

・自分は育休を取っていない。妻からは育休を薦められたが、仕事が忙しかったし、仕事が面白かったというのもあって、育児も大事だが、仕事にのめりこんでいた時期でもあったので、取らなかった。有休を取ることはたまにはあったが、まとめて取るということはなかった。甘えてしまっていた。ちょっとでもいいから育休取ったほうがいいのではと言われた。子どもと関わる時間を増やしたほうがいいと言われた。それはそうだなと思いながらも、仕事がしたかった。（男性）

＜アンケート調査自由記述＞

大企業以外は男性の育児休業取得の余力がなく雰囲気もない

・現在、育児休暇の取得が国の取組みとして推進されているが、大企業ではないかぎりまだ企業の余力がない。そのため、現在の職場では男性が育児休暇を取得した事例もなく、取得できるような雰囲気ではない。同様の状況にも関わらず妻に育児休暇と職場のキャリアに負担をかけ、心苦しい。（男性/末子0歳/電気・ガス・熱供給・水道業/営業）

・男性が休暇を取りやすい制度はあるが取りやすい雰囲気が全くないのを改善してもらいたい。（女性/末子0歳/育休中/公務（他に分類されるものを除く）/職種その他/総合職）

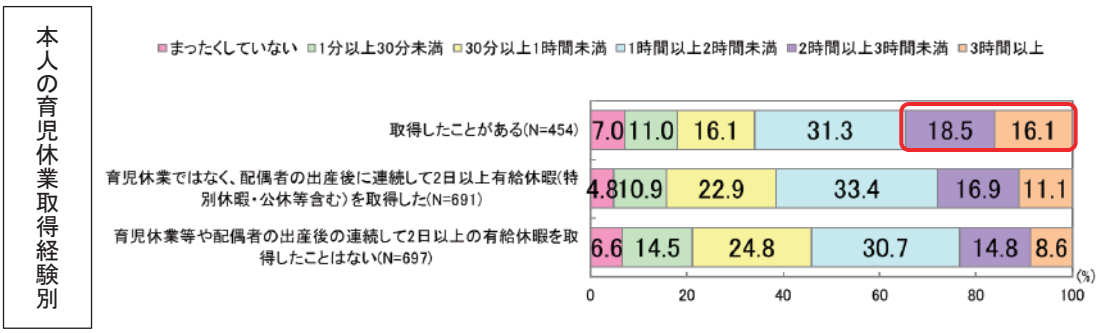
・男性も育児休暇を絶対に取る仕組みにしてほしい。（女性/末子0歳/育休中/製造業/製造・生産現場の作業/一般職）

■男性育休取得経験者は家事・育児時間が最も長い

育児休業を取得したことがある人は「2 時間以上 3 時間未満」「3 時間以上」家事・育児をしている割合が 34.6%で育児休業を取得したことがない人に比べ高い。

図表 2-3-37 【男性】本人の育児休業取得経験別　本人の家事・育児時間（育休取得中除く）

Q28_1　現在の、仕事がある日の家事・育児時間はどれくらいですか。（あなた）



＜インタビュー＞

育休後も育児は 3 時間くらいやっている

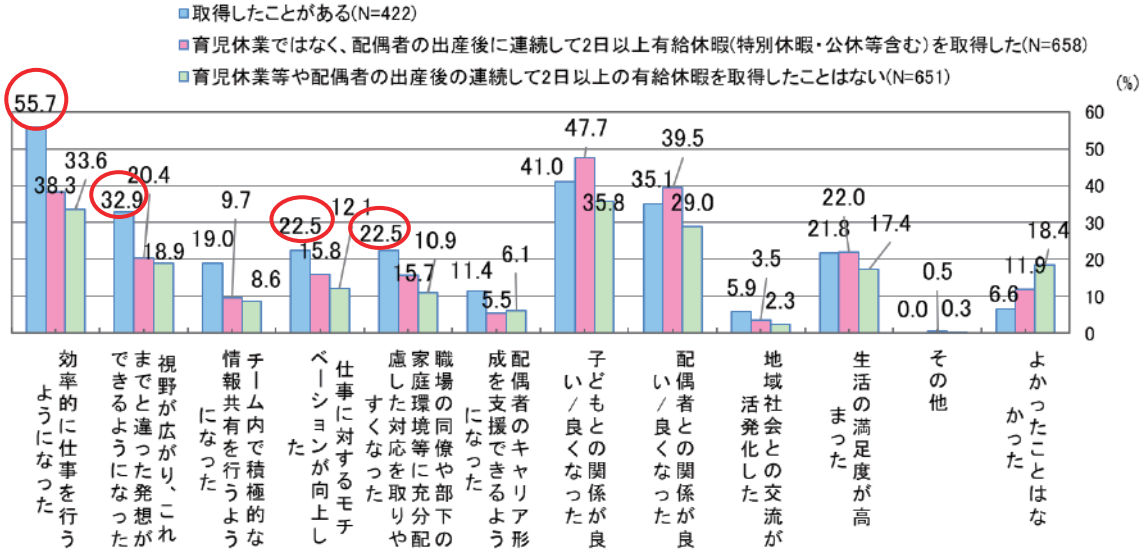
・育休は 2 週間だけ取得した。有休がとても余っていたので年末まで 3 週間とった。里帰り出産でその時は乳児だったので、自分はおむつを変えたりお風呂に入れたりした。育休後の育児分担は、6 時から 6 時半に子どもを起こす。子どもにご飯を食べさせて着替えをして保育園の準備をやる。保育園に連れて行く。ここで 1 時間半。帰るのが妻が 6 時過ぎに家に着く。自分は妻が家に着いて数十分後に帰るので、子どもと遊びつつ洗濯を片付け、お風呂に入れて 9 時に寝かしつける。ここで 3 時間くらいになる。自分の時間はあったらいいなと思うが、これ以上妻にやってほしいことはない。負担になってしまうから。自分の時間がないのはお互い様。（男性）

■男性育休取得経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

男性が「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など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思われる。

図表 2-3-38 【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。あてはまるものをすべて選んでください。（注）よかったことがない方は「よかったことはなかった」を選んでください。（男性のみ回答）（複数回答）



＜インタビュー＞

育休を取って育児のしんどさを知った

・育休を１か月半にしたのは、私の意見。知り合いで経験者に聞くと、１か月はケアが大事と先輩が言った。１か月はやらなくてはならないと思った。仕事の面の兼ね合いと１か月以降は妻も動けるということだったので、１か月半と決めた。（中略）料理もしたし、スタイルは変わらない。全部が休日になったという感じ。妻が看病しなくてはならない人として位置づけしてやっていた。おっぱいをあげるにも搾乳して保存するところもやっていた。やってみてしんどかった。３時間おきにおっぱいあげるのは前後の寝かしつけを合わせると寝れない。日中は妻、夜は自分、でやっていたが、睡眠時間的にきつかった。（男性）

夫に育児の大変さを見てもらえてよかった

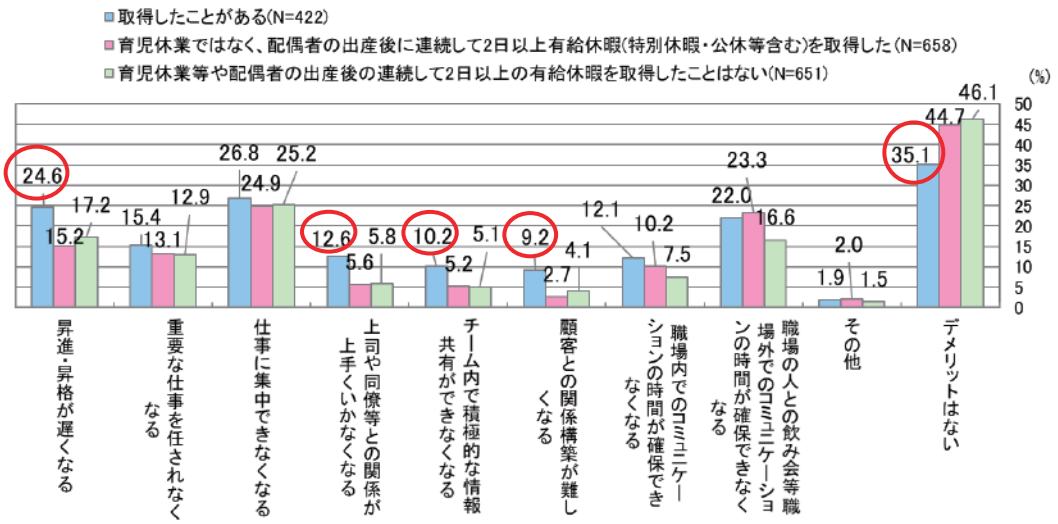
・夫は生後３か月ぐらいの時に１か月育休をとった。里帰り出産だったのでその間は夫も実家にいた。１日の流れを見てもらうというのがなかったので、夜がどんなに大変かというのも見てもらえてよかったかなと思う。１週間とかじゃわからない。長い期間、見てもらうほうがわかるのでいいかなと思う。（女性）

■男性育休取得経験者が家事・育児を行うことへの特徴的なデメリットは「昇進・昇格が遅くなる」こと

育児休業取を取得したことがある人の家事・育児をするデメリットは、「デメリットはない」が 35.1%と最も高いものの、「昇進・昇格が遅くなる」は 24.6%と他の属性よりも 5 ポイント以上高くなっている。「上司や同僚等との関係が上手くいかなくなる」「チーム内で積極的な情報共有ができなくなる」「顧客との関係構築が難しくなる」等も、割合自体は高くないものの、他の属性より 5 ポイント以上高くなっている。育児休業取得時や復帰後の仕事と家事・育児の両立のために業務上の一層の工夫が必要だと考えられる。

図表 2-3-39 【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・育児を行うことのデメリット（育休取得中除く）

Q29s4　あなたは、家事・育児を行うことで、どのようなデメリットがあると思いますか。当てはまるものをすべて選んでください。（注）デメリットがない方は「デメリットはない」を選んでください。（複数回答）

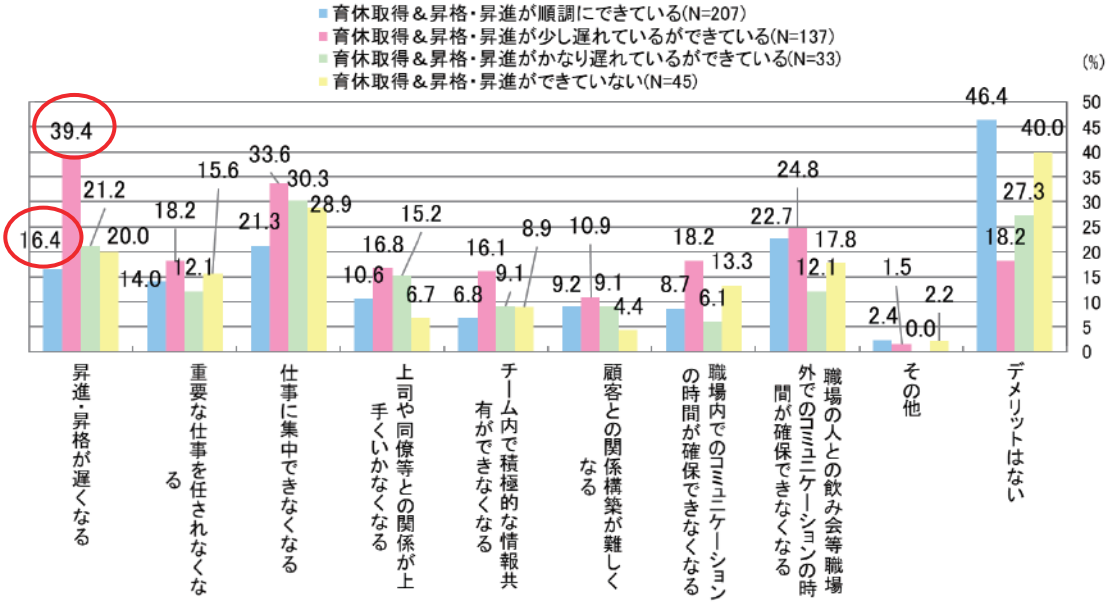


前述の図表の育休取得経験者を対象者として、「Q45 順調に昇格・昇進できていますか」という問いに「順調にできている」「少し遅れているができている」回答者とのクロスで見ると、「順調にできている」回答者は「昇進・昇格が遅くなる」割合は 16.4%と育休取得経験者全体の 24.6%よりも低く、「デメリットはない」との回答者が上昇した。一方「「少し遅れているができている」人では「昇進・昇格が遅くなる」が 39.4%になった。育休取得経験者でも昇進・昇格ができている実感があるか否かで「昇進・昇格が遅くなる」デメリットへの反応が大きく変わる。

図表 2-3-40 【仕事がある日に家事・育児をしている男性、育児休業取得経験者】
昇格・昇進の状況別　家事・育児を行うことのデメリット

Q29s4　あなたは、家事・育児を行うことで、仕事上どのようなデメリットがあると思いますか。当てはまるものをすべて選んでください。（注）デメリットがない方は、「デメリットはない」を選んでください。（複数回答）

Q45　　あなたは、順調に昇格・昇進ができていますか。



※サンプル数 50 以下は参考値

＜インタビュー＞

昇格の基準が不明瞭で育休期間を忖度した

・入社以降最初の昇格が最初の目標だった。私の下の代から明確な昇格基準が設けられたが自分の代はそういう明確な基準は無かった。育休の期間を考えるときに昇格に関連するかな、ということで忖度していた。現場の評価で昇格が決められたので、忖度は働く。部でも昇格人数は決まっているので、上司につかえなくては、という気持ちになる。（男性）

男性の育休取得は人事評価に影響がある

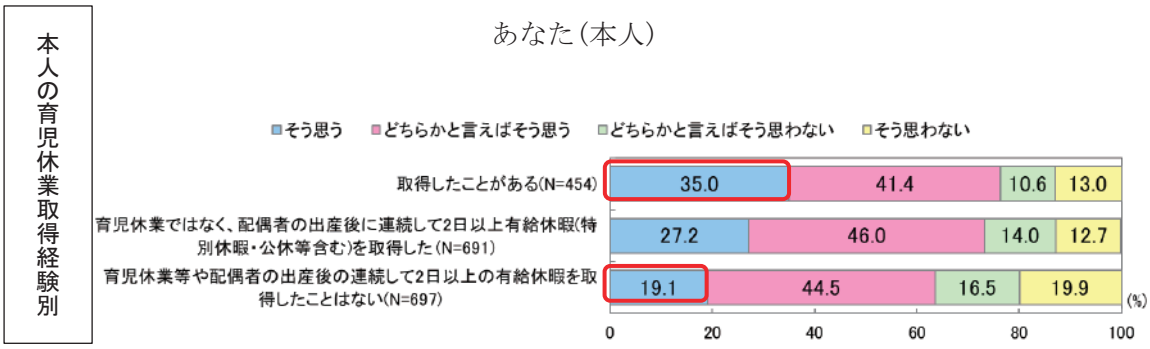
・男性も育休を取ると人事評価に影響するというのを聞いたことがある。私は男性社員ではないのでわからないし、今は違うかもしれないが、そういうキャリアアップへの障壁があると男性はますます取りづらくなる。会社に影響を与えているのはわかるので、別のところで、リカバリーできるチャンスを与えてあげるといい。そういうサポートがあるといい。なんでもそうだが、上司が育休を取ってくれれば、部下はすごく取りやすいと思う。まさに、夫はそのパターンだった。（女性）

■男性育休取得経験者はキャリアアップができていると思う割合が高い

育児休業取得経験者は「キャリアアップできている」と思っている人の割合が 35.0%と最も高く、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はない人は 19.1%にとどまった。

図表 2-3-41 【男性】育児休業取得経験別　本人のキャリアアップの状況（育休取得中除く）

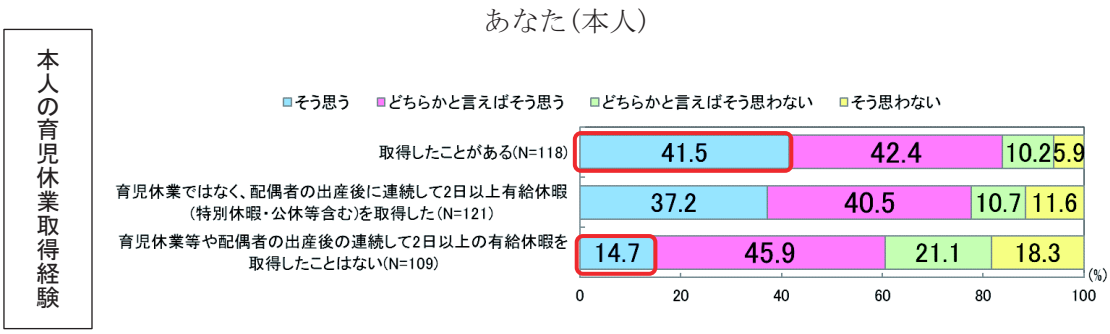
Q46_1　あなたは、あなたと配偶者がそれぞれキャリアアップできていると思いますか。（※キャリアアップとは、昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します。）



本人のキャリアアップ状況で「キャリアアップできている」と思う割合が高かったトップの 3 職種（総務・人事/経理・財務/情報システム）を抽出して同様に確認した。育児休業取得経験者が「キャリアアップできている」と思っている人の割合は 41.5%、連続して 2 日以上の有給休暇を取得したことはない人は 14.7%であった。つまりキャリアアップの状況は、職種の違いではなく、育児休業取得の有無の違いによって差が出ていることが推察される。

図表 2-3-42 【総務・人事/経理・財務/情報システムの男性】育児休業取得経験別
本人のキャリアアップの状況

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。（※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。）

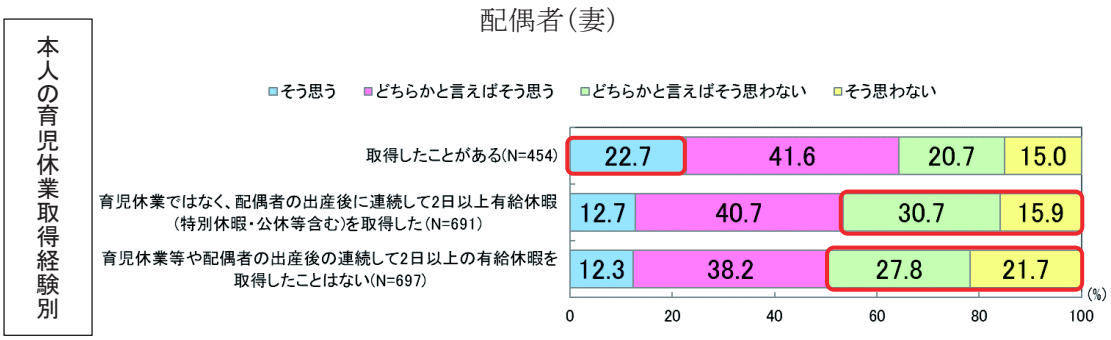


■男性育休取得経験者以外の人は、より配偶者(妻)のキャリアアップができていないと認識

育児休業取得経験者では、配偶者(妻)がキャリアアップ出来ていると思う割合は22.7%。育児休業取得経験がない人は更にその割合が低く、半数近くが配偶者(妻)のキャリアアップはできているとは「思わない」「どちらかと言えばそう思わない」となっている。

図表 2-3-43 【男性】育児休業取得経験別
本人が考える配偶者のキャリアアップの状況(育休取得中除く)

Q46_2　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。(※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。)



＜インタビュー＞

配偶者は育休を取ったので思うように仕事ができなかったようだ

・配偶者は仕事をバリバリやりたいのだと思う。本人的には僕が育休を取っていたら状況が変わったのかもしれないし、こんなんじゃなかったとか言ったりする。育休を取ったりして思うようにできなかったという思いがあるようだ。(男性)

仕事を続けたい配偶者のために育休を取った

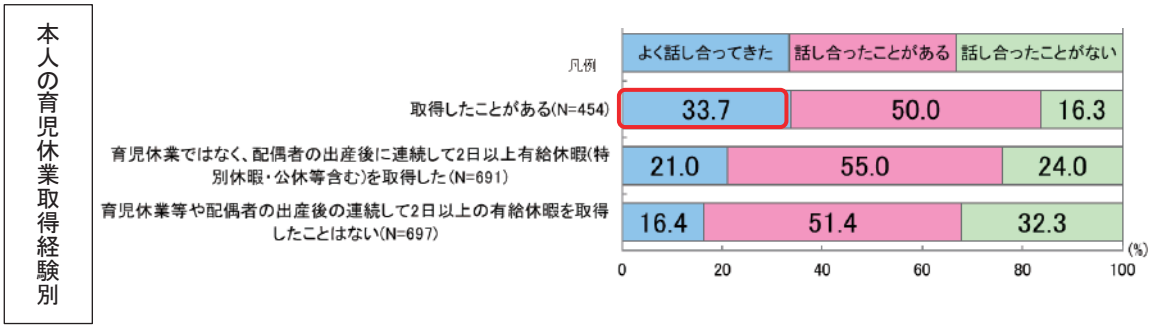
・配偶者はやりがいのある仕事をしている人がよい。出産や育児で仕事を辞める人は考えていなかった。妻は仕事は辞めたくないという人。子どもが生まれるまでは妻はハードワークしていた。職場では自分のほうが融通が利くと公言していた。その理屈で育児も融通が利く自分がやらなければならない、と周りに主張していた。自分は1か月の育休を取った。休む宣言をしていた。会社としても推奨していたのでその前例にもなるのでいいかな、と思った。自分の会社の勤務制度がそれなりに柔軟だったので対応できた。(男性)

■男性育休取得経験者はキャリアについての夫婦の話し合いが多い

育児休業を取得したことがある人は、その他の人に比べ、配偶者のキャリアについて「よく話し合ってきた」割合が３割以上で高い。

図表 2-3-44 【男性】本人の育児休業取得経験別
キャリアについての夫婦の話し合い有無（育休取得中除く）

Q22s1　あなたと配偶者は、これまでに配偶者のキャリアについて話し合ったことがありますか。



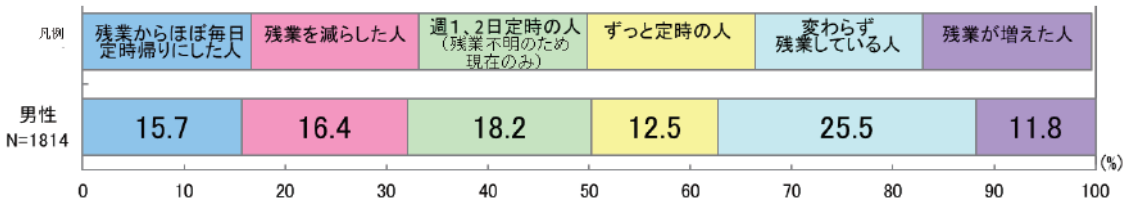
2. 男性の働き方の変化と育児

■子どもが生まれる前と現在とで働き方を変えた人の割合

子どもが生まれる前と現在の働き方の変化別に見ると、「残業からほぼ毎日定時帰りにした人」が 15.7%、「残業を減らした人」が 16.4%で、合計 32.1%であった。一方「変わらず残業している人」、もしくは「残業が増えた人」は、それぞれ 25.5%と 11.8%で合計 37.3%であった。

※分類の詳細については第 2 編第 1 章 64 ページを参照

図表 2-3-45 【男性】子どもが生まれる前と現在の本人の働き方が変化した人の割合
（子どもが生まれる前に働いていなかった人以外）（育休取得中除く）（第 2 編第 1 章再掲）



※働き方変化別の属性参考資料は 235 ページを参照

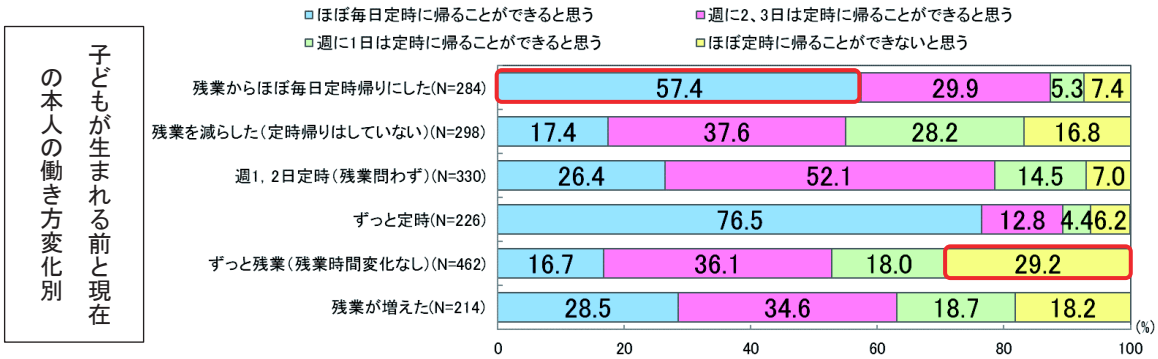
(1) 働き方の変化と職場の状況

■残業からほぼ毎日定時帰りにした人は、定時に帰れる職場環境である

「残業からほぼ毎日定時帰り」に変化した人は、職場も定時に帰ることができる環境である人が 57.4%。「ずっと残業」の人は「ほぼ定時に帰ることができない」が 3 割近くとなっている。

図表 2-3-46 【男性】 子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
男性社員の育児・介護での定時帰宅（育休取得中除く）

Q4　あなたの職場では、男性社員が育児や介護のために定時に帰れると思いますか。



＜インタビュー＞

上司が帰らない。上司が積極的に変えるべき

・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。その悪い部分が現に出ている。上の人は帰らない教育を受けているので、帰っていいのか分からないし、家に帰ってもたぶん居場所がないのではないかと思う。強い意志を持っていないと帰れない。上が積極的に変えるべきだと思う。（男性）

早く帰るのは周りの目が気になる

・子どもが小さい時は 6～7 時に帰るようにはしていた。周りにも気を遣った。8 時でも部下は働いているので、部下をおいて帰るのは周りの目が気になる。女性は「子どもがいるからしょうがない」という帰りやすさがあると思ってしまう。男の人はそう思われない。古い考えがある。お母さんが見てくれるのでお前は大丈夫だろ、という雰囲気がある。（男性）

子どもが生まれてから残業はしなくなった

・子どもが生まれてから残業しなくなった。残業をとらないでも回していこうと思うようになった。残業は申請すればできる。残業すると家庭が回らないので。（男性）

男性がお迎え担当で早く帰る、という土壌がない

・私たち自身にも周りにも固定観念があると思う。夫のほうが早く帰りづらいというのがあると思う。女性のほうが保育園のお迎えで早く帰るのが理解される。男性がお迎え担当で早く帰る土壌がない。なんとなくそういう雰囲気。ダメとは言われない。やっている人もいるのかもしれないが、私の周りは女性のほうが早く帰っていた人が多かった。男性がお迎えで帰るとしたら、私自身は素敵だなと思う。同じような境遇の人だと素晴らしいと思うと思うが、共働き家庭ばかりではないので「なんで奥さんがいかないの」と考える人もいる。夫が早く帰ると昇進に影響がでるかについては仕事のパフォーマンスだと思う。（女性）

＜アンケート調査自由記述＞

業務は時間内で終わらせ定時で上がるのが前提という理解が必要

・職場では時間内に終わらすようにすること、定時で上がるのが前提、の理解が必要。保育園は２人が仕事に行けるからあるもので、残業するためにあるものではないと思う。 しっかりと会社が理解し、育児にも専念させるよう努めるべき。いずれか育児は終わるものだからその時期だけ我慢というか自由にさせるべき。（女性/末子１歳/生活関連サービス業・娯楽業/販売・接客サービス・カスタマーサポート/限定総合職）

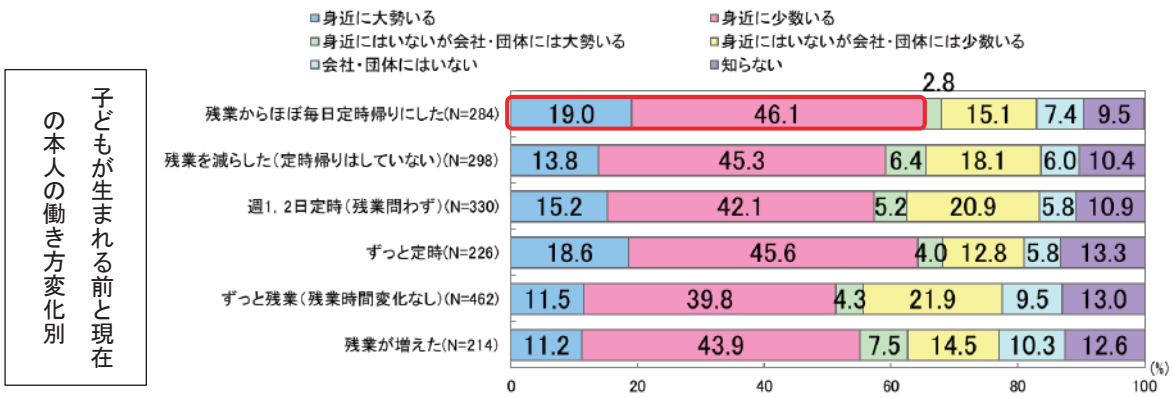
・定時で帰ることに対する抵抗がある雰囲気を変えたい。（男性/末子４～６歳/公務（他に分類されるものを除く）/情報システム）

■残業からほぼ毎日定時帰りになった人のまわりには育児をしている男性が多い

「残業からほぼ毎日定時帰り」に変化した人は、仕事と家庭の両立ロールモデルが「身近に大勢いる」19.0％、「身近に少数いる」46.1％と、ともに属性の中で最も高い割合だった。

図表 2-3-47 【男性】 子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
育児をしている男性のいる状況（育休取得中除く）

Q6　あなたが勤務している会社・団体には、育児休業を取得したり、保育園の送迎をしたりしている男性はどの程度いますか。

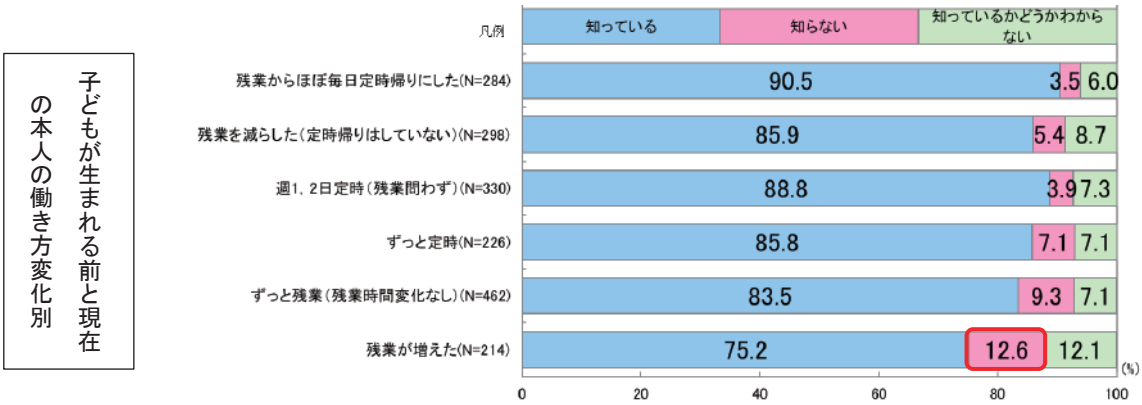


■残業が増えた人は上司が本人が育児中であることを知らない割合が高い

「残業が増えた」人は上司が男性が育児中であることを「知らない」の割合が最も高く、「ずっと残業」の人が次に続く。

図表 2-3-48【男性】子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
上司の部下の育児状況の認識（育休取得中除く）

Q9　あなたの上司は、あなたが育児中だということを知っていますか。

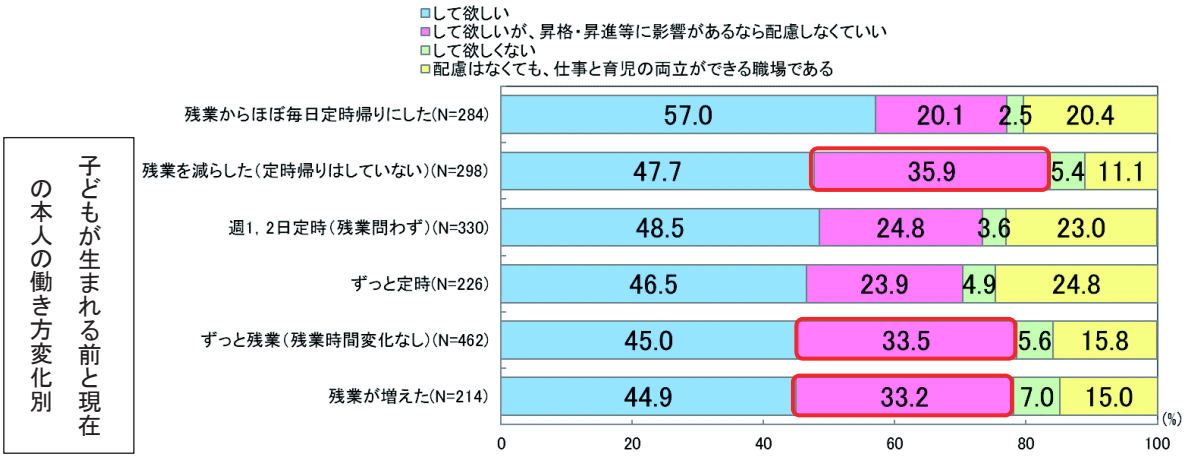


■残業が続いている人は、昇格・昇進等に影響があるのなら上司は配慮はしなくてもいいという割合が高い

「ずっと残業」している人や、「残業が増えた」人、「残業を減らした（定時帰りはしていない）」等の残業が続いている人は、仕事と育児を両立できるように上司の仕事の与え方について「（適切な配慮を）して欲しいが、昇格・昇進等に影響があるなら配慮しなくていい」の割合が３割を超えている。

図表 2-3-49【男性】子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
上司からの配慮についての考え（育休取得中除く）

Q10　あなたが仕事と育児を両立できるように、あなたの上司（管理職）に仕事の与え方について適切な配慮をして欲しいですか。

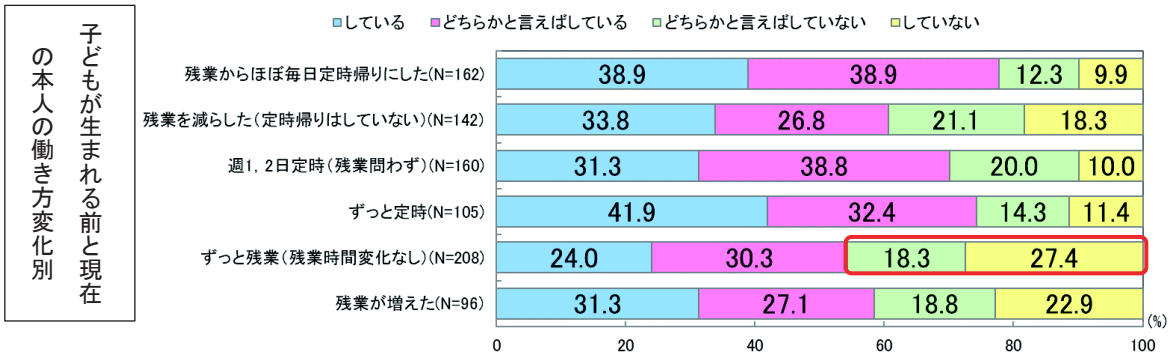


■「ずっと残業」をしている人の上司は配慮をしない割合が高い

前問で配慮を「して欲しい」と回答した人に、仕事と育児の両立ができるように上司は仕事の与え方について適切な配慮をしているかを聞くと、「ずっと残業」の人は上司が適切な配慮を「どちらかと言えばしていない」「していない」の回答が 45.7%と最も高い。

図表 2-3-50 【Q10 で配慮を「して欲しい」と回答した男性】
子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別上司からの配慮の有無

Q11　あなたが仕事と育児を両立できるように、あなたの上司（管理職）は、仕事の与え方について適切な配慮をしていますか。



＜インタビュー＞

男性は上司の配慮が無い場合、強制力がないと働き方を変えられない

・（週に何日か定時で帰るというのは）制度としては無理ではないが、これまでの育休もそうで、制度があっても、男性が取らなかったのは、強制力がないと「なんで」ということになっていた。早く帰るのも、強制力がなければ「なんで」でとまってしまう。上司の考えがないところでは強制力があったほうがスムーズにいくと思う。（女性）

＜アンケート調査自由記述＞

専業主婦を持つ上司世代の働き方が若い世代に影響を与えている

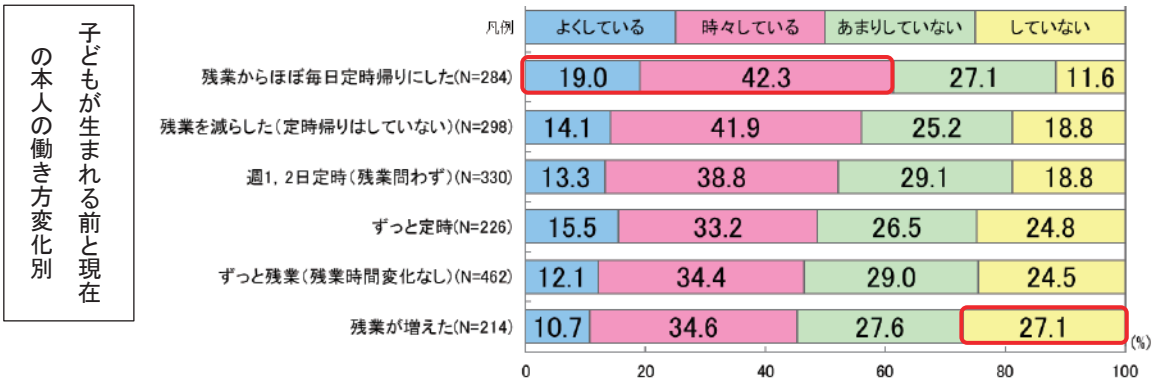
・夫婦 2 人で活躍することは当たり前であるが、会社を支えてきた上司たちが、専業主婦の時代のためその文化が若い男性の考えに影響を与えている。専業主婦をもつ男性が海外出向などを経て、出世するので、男性は専業主婦の奥さんを欲しがるのでは？
（女性/末子 1 歳/時短中/製造業/営業/総合職）

■残業からほぼ毎日定時帰りにした人は上司とのコミュニケーションをよく取っている

「残業からほぼ毎日定時帰りにした」人は、上司とのコミュニケーションが最も多い。残業が増えた人は「していない」の割合が高い傾向にある。

図表 2-3-51 【男性】 子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
上司とのコミュニケーション状況（育休取得中除く）

Q13　仕事と育児の両立の現状や希望について上司と話をしていますか。



＜インタビュー＞

上司に仕事の棚卸しをしてもらった

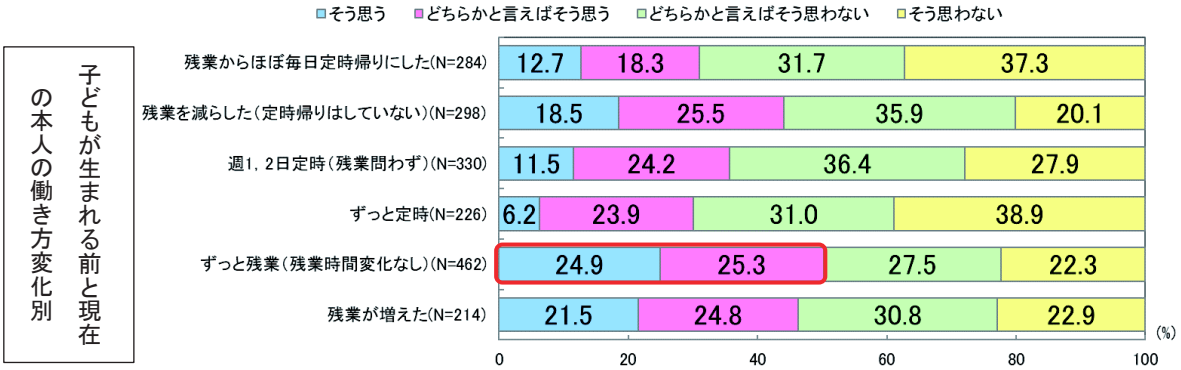
・乳幼児 3 人をかかえてマネジメントして自分の業務をしてというのは辛かった。自分の仕事でいっぱいなんです、という感じ。当時のチームリーダーらに相談して、自分でやるのは無理で、他の人にしてくださいと言った。自分でなくてもできる仕事を洗い出してくれと言われた。洗い出して判断してもらった。気持ち的に手放して良かったなという感じだった。（男性）

■ずっと残業をしている人は、子どもがいる男性にも上司が残業を命令すると思う割合が高い

上司は子どもがいる男性に躊躇なく残業が必要な仕事や急な残業を命じていると思うかを聞くと、「ずっと残業（残業時間変化なし）」の人は、その他の働き方の人に比べ「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の割合が高く半数を超えた。

図表 2-3-52 【男性】 子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
子どもがいる男性への上司の残業命令（育休取得中除く）

Q14_3　あなたの上司は、子どもがいる男性に、躊躇なく、残業が必要な仕事や急な残業を命じていると思いますか。



＜アンケート調査自由記述＞

・子供がいるから残業がなくなったりするわけではないので男性が家事や育児をするためのハードルが高い。（男性/末子 3 歳/情報通信業/販売・接客サービス・カスタマーサポート）

夫の上司世代は育児経験なく、夫の育児時間の確保が難しい

・女性の活躍を推進するという流れが生まれつつあるが、結局その分を夫が担ってくれるわけでもなく、仕事と育児をプラスして 100%を超えるパフォーマンスを求められていると感じる。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/末子 3 歳/金融業・保険業/企画・広報・編集・調査/総合職）

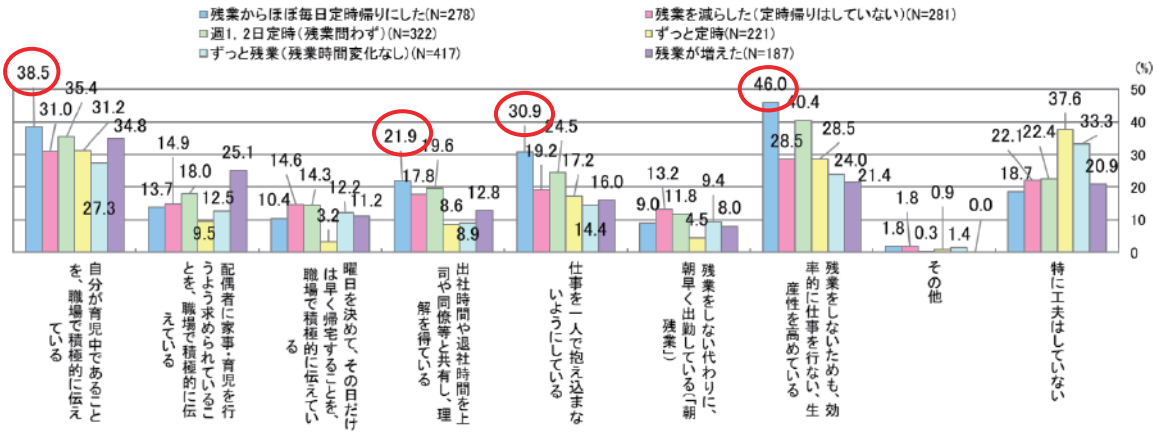
(2) 働き方の変化と育児に対する意識

■残業からほぼ毎日定時帰りにした人は、仕事がある日に家事・育児を行うため様々な工夫をしている

仕事がある日の家事・育児を行うための工夫を聞くと、「残業からほぼ毎日定時帰りにした」人は「残業をしないためにも、効率的に仕事を行い、生産性を高めている」が46.0%と最も高かった。「自分が育児中であることを、職場で積極的に伝えている」「仕事を一人で抱え込まないようにしている」「出社時間や退社時間を上司や同僚等と共有し、理解を得ている」も同様に最も高く、定時帰りにするために様々な工夫をしていることがわかる。

図表 2-3-53 【仕事がある日に家事・育児をしている男性】
子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別　仕事がある日の家事・育児を行うための工夫

Q29s2　あなたは、仕事のある日において、家事・育児を行うため、どのような工夫をしていますか。当てはまるものをすべて選んでください。（注）特に工夫をしていない方は、「特に工夫はしていない」を選んでください。（複数回答）



＜インタビュー＞

子どもが生まれて働き方を変えた

・子どもが生まれる前と働き方は確かに変わった。工夫していることはなるべく会社の上司と周りの理解を得る。予定がわかっている時は早めに伝えるくらいか。基本、だらだらする時間がなくなった。男性が育児をすることについて職場では、男性が少なく、同世代の男性もいないので、正直、会社には言いにくい空気がある。そればかりは仕方ないので話している。（男性）

海外勤務で定時に帰ることを学んだ

・海外勤務では、現地で働いている人は定時で帰る。スパッと帰るというのは今の働き方に影響を与えていると思う。働き方の価値観がそこで変わった。定時に帰るためには、よっぽどの仕事上のトラブルを除いて、帰宅直前に業務の依頼をしないということ。早めの依頼にする。十分な仕事の時間を考えて仕事を振っていくのが大事。帰りやすい雰囲気づくりも重要だなと思う。その雰囲気は上司が作っている。（男性）

仕事のスタイルを朝型に変えた

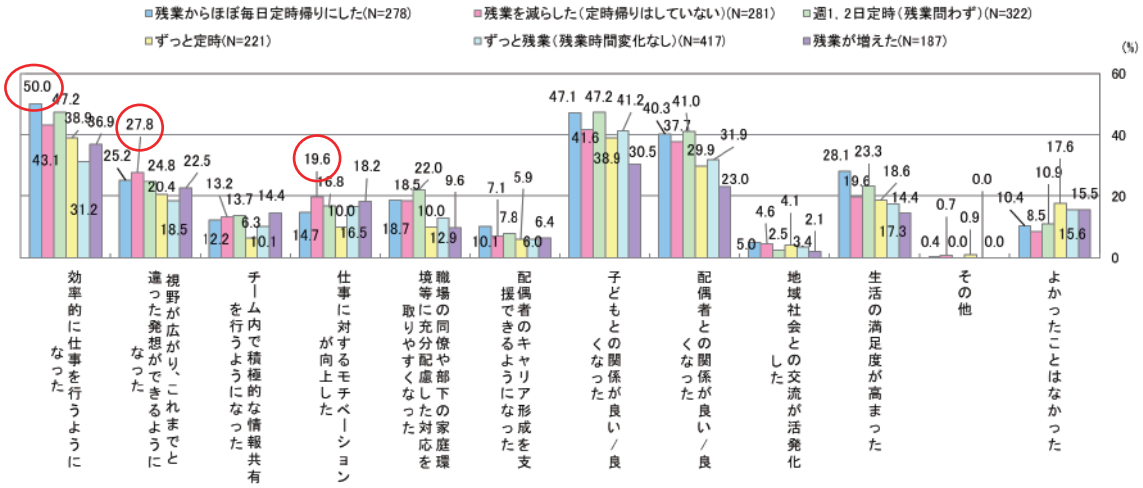
・仕事が終わらないので、家に持って帰る。打ち合わせの流れで資料を持って帰る。最初は、子どもが寝てからやっていたが、なかなか寝なかったり、夕飯時にお酒が飲めなかったりした。子どもと寝て、朝型に切り替えた。9時に寝ると、7時間寝ても、4時に起きれる。子どもたちが起きる6時までの時間でバランスを取っている。仕事をする時も多いし、仕事が終わった時には、走りに行ったり、自分の時間にしている。（男性）

■残業からほぼ毎日定時帰りにした人の半数が、家事・育児を行うメリットは効率的に仕事を行うようになったことと捉えている

家事・育児を行うことで、どのようなよかったことがあったかを聞くと、「残業からほぼ毎日定時帰りにした」人は「効率的に仕事を行うようになった」が50.0%で最も高かった。「残業を減らした」人が他の属性より割合が高かったものは、「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」27.8%と「仕事に対するモチベーションが向上した」19.6%で、仕事の質の向上を期待できる項目であった。

図表 2-3-54【仕事がある日に家事・育児をしている男性】
子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別　家事・育児を行うことでよかったこと

Q29s3　あなたは、家事・育児を行なうことで、どのようなよかったことがありますか。あてはまるものをすべて選んでください。（注）よかったことがない方は、「よかったことはなかった」を選んでください。（男性のみ回答）（複数回答）

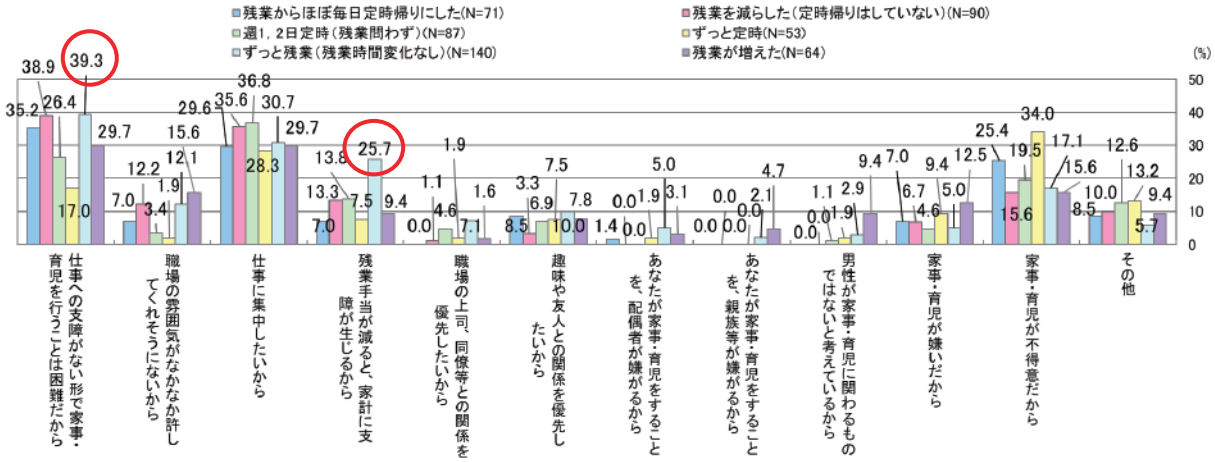


■ずっと残業の人は、仕事への支障があるため育児分担をしたくないという人が多い

仕事がある日に育児分担をしたくない理由については、「ずっと残業」の人は「残業手当が減ると家計に支障が生じるから」が他の属性に対し 25.7%と突出している。最も多い理由は「仕事への支障がない形で家事・育児を行うことは困難だから」で 39.3%であった。

図表 2-3-55 【仕事がある日に育児分担をしたくないと回答した男性】
子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別　育児分担をしたくない理由

Q34s2　仕事がある日に、育児分担をしたくない理由は何ですか。当てはまるものをすべて選んでください。（複数回答）

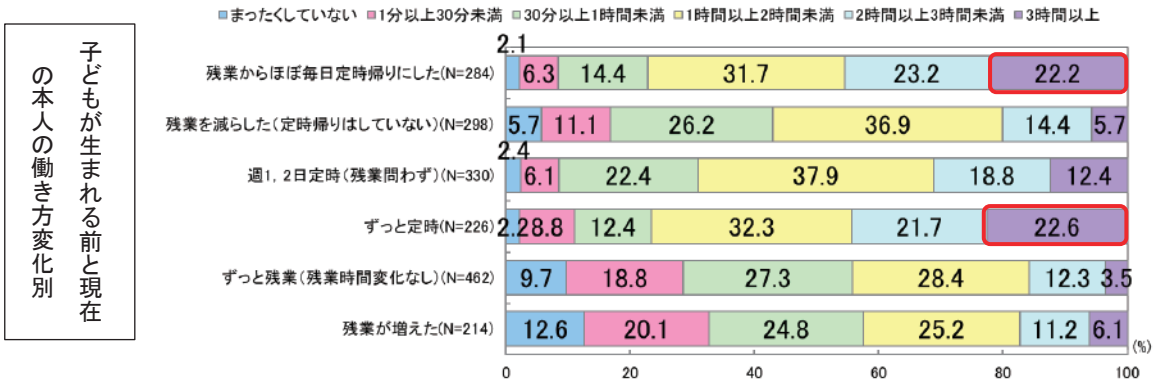


■残業からほぼ毎日定時帰りにした人は家事・育児時間が長い

「残業からほぼ毎日定時帰りにした」人、「ずっと定時」の人は、3 時間以上家事・育児を行っている人の割合が高い。

図表 2-3-56 【男性】 子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
本人の家事・育児時間（育休取得中除く）

Q28_1　現在の、仕事がある日の育児時間はどれくらいですか。（あなた）



＜インタビュー＞

子ども中心の生活で少し残業は減った

・子どもが生まれてから少し残業は減っていた。連絡がきたときには早く帰っていた。チャットでやり取りしていて、熱が出たらすぐに帰ったりしていた。子ども中心の生活に変わっていった。どうしてもやらないといけない時は残業するが、働き方が変わっていたと思う。子どものことが心配ですぐに帰っていた。完全に子ども中心になった。何かあったら、すごく心配だった。（男性）

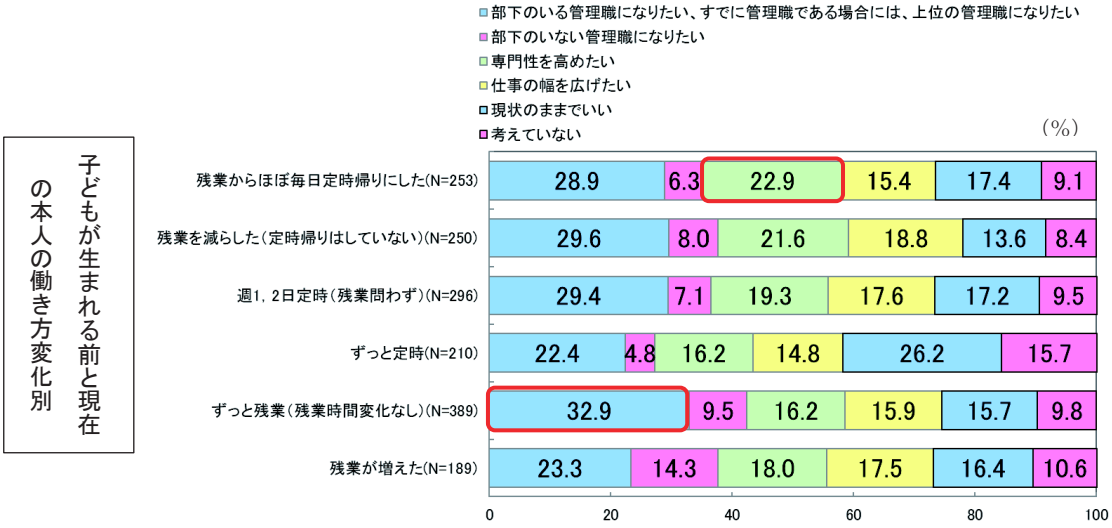
(3)働き方の変化とキャリア意識や生活満足度

■残業からほぼ毎日定時帰りにした人は、専門性を高めたい人が多く、ずっと残業している人は部下のいる管理職になりたい人が多い

今後のキャリアの意向を係長・主任以下で分析すると、「残業からほぼ毎日定時帰り」に働き方を変えた人は、今後のキャリアについて「専門性を高めたい」の割合が働き方の変化の属性の中で最も高く 22.9%であった。「部下のいる管理職になりたい、すでに管理職である場合には、上位の管理職になりたい」は 28.9%で平均的な値であった。「ずっと残業」の人は、「部下のいる管理職になりたい」が働き方の変化の属性の中で最も高く 32.9%であった。

図表 2-3-57 【男性、係長・主任と一般従業員】
子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別　今後のキャリア(育休取得中除く)

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。

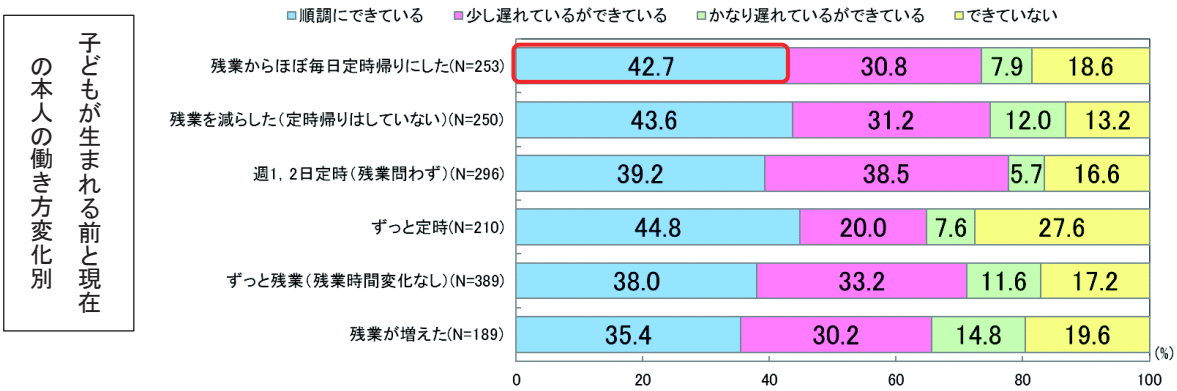


■残業からほぼ毎日定時帰りにした人も昇格・昇進が順調にできている割合は他と変わらないが、上司の残業への配慮がないと、順調にできている割合が低い

順調に昇格・昇進ができているかについて、係長・主任以下の人で分析すると、「順調にできている」は「残業からほぼ毎日定時帰りにした」人が 42.7%で、他の働き方の人と比べて決して低くはない。残業時間を減らしても昇格・昇進が順調にできなくなるわけではないことが推測される。

図表 2-3-58 【男性、係長・主任と一般従業員】
子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別　昇格・昇進の状況（育休取得中除く）

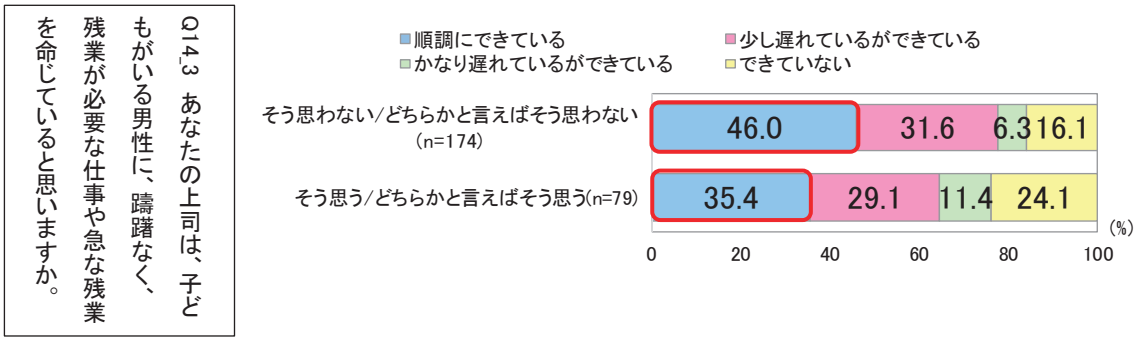
Q45　あなたは、順調に昇格・昇進できていますか。



更に残業からほぼ毎日定時帰りにした人を対象に、上司の残業命令と昇格・昇進の状況を見ると、上司が急な残業を命じると思う人は、昇格・昇進が「順調にできている」割合が35.4%と、急な残業を命じないと思う人より 10 ポイント以上低いことがわかった。定時帰りができている人の中でも、上司から配慮のない残業命令があるような職場環境の人は、昇格・昇進が順調にできておらず、昇格・昇進と引き換えに定時帰りをしていると推測される。

図表 2-3-59 【男性、係長・主任と一般従業員、残業からほぼ毎日定時帰りにした人】
子どもがいる男性への残業命令別　昇格・昇進の状況（育休取得中除く）

Q45　あなたは、順調に昇格・昇進できていますか。



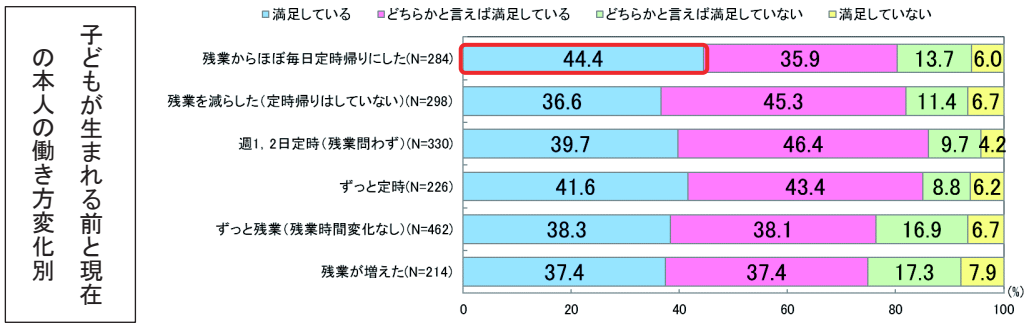
■残業からほぼ毎日定時帰りにした人は満足度が高い

夫婦の関係の満足度では、「残業からほぼ毎日定時帰りにした」人の満足している割合が最も高い。経済的なゆとりの満足度ではどの働き方の変化でも大差は見られなかった。生活全体の満足度では、「残業からほぼ毎日定時帰りにした」人の満足している割合が高い。

図表 2-3-60 【男性】子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
満足度（育休取得中除く）

Q48_1 あなたはご自身の生活の次のような側面について、どのくらい満足を感じていますか。

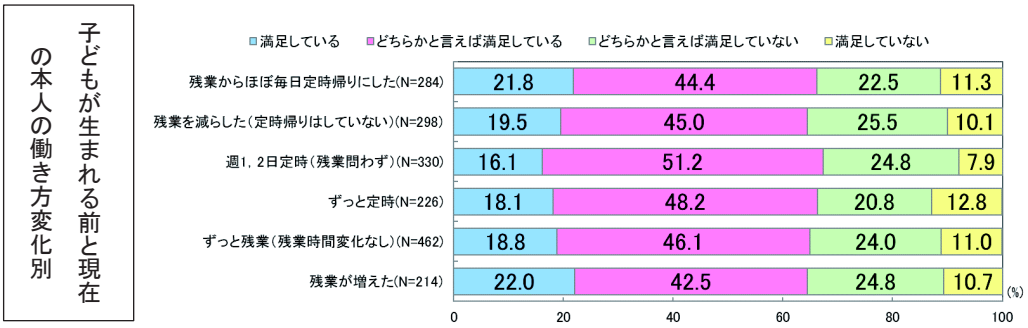
夫婦の関係の満足度



図表 2-3-61 【男性】子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
満足度（育休取得中除く）

Q48_2 あなたはご自身の生活の次のような側面について、どのくらい満足を感じていますか。

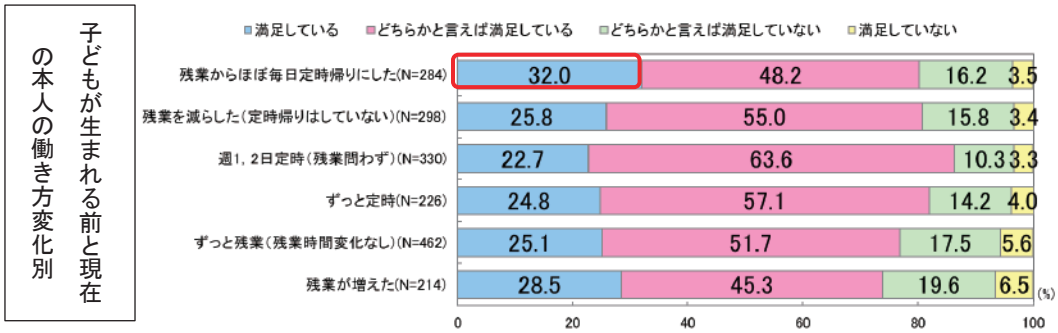
経済的なゆとりの満足度



図表 2-3-62 【男性】子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
満足度（育休取得中除く）

Q48_3 あなたはご自身の生活の次のような側面について、どのくらい満足を感じていますか。

生活全体の満足度

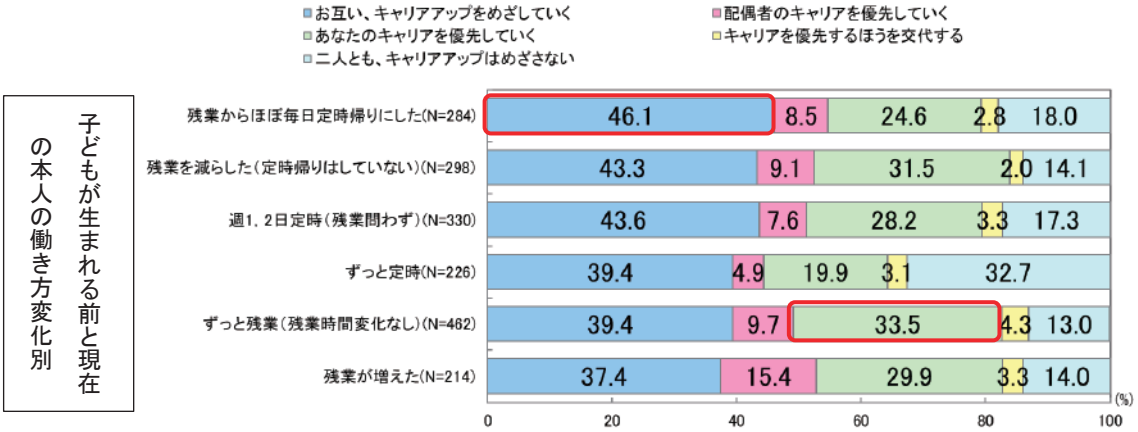


■残業からほぼ毎日定時帰りにした人は、デュアルキャリアカップルをめざす割合が高い

「残業からほぼ毎日定時帰り」に働き方を変えた人は「お互い、キャリアアップをめざしていく」デュアルキャリアカップル志向の割合が最も高かった。「ずっと残業」をしている人は「あなた（自分）のキャリアを優先していく」の割合が最も高かった。

図表 2-3-63 【男性】 子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
夫婦のめざすキャリアタイプ（育休取得中除く）

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。）



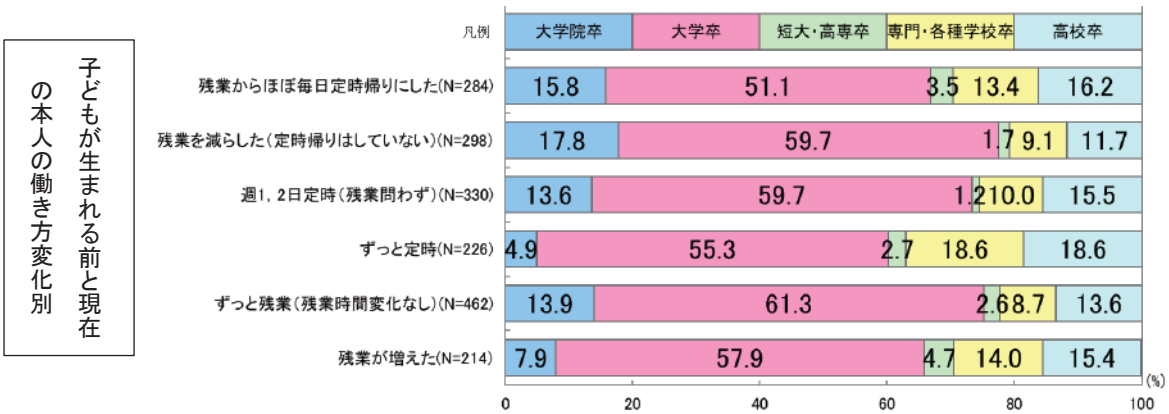
（参考）子どもが生まれる前と現在の働き方の変化別の属性

働き方変化別の属性を参考のために以下に示す。

※育児休業取得中の人は除く

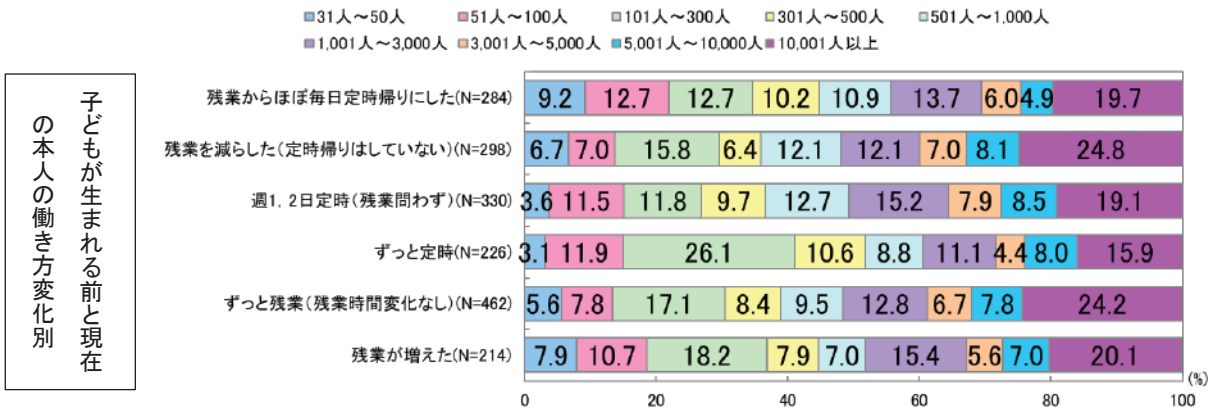
■本人の最終学歴：

図表 2-3-64 【男性】 子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
最終学歴



■本人の勤務先の企業規模：

図表 2-3-65 【男性】 子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
本人の勤務先の企業規模：従業員数（パート・アルバイトを含む）



■業種・職種：

図表 2-3-66 【男性】 子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
業種

（%）

	残業からほぼ毎日定時帰りにした（N=284）	残業を減らした（定時帰りはしていない）（N=298）	週1，2日定時（残業問わず）（N=330）	ずっと定時（N=226）	ずっと残業（残業時間変化なし）（N=462）	残業が増えた（N=214）
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.4	0.3	0.0	0.0	0.4	0.0
建設業	4.2	8.1	3.6	2.2	6.7	3.3
製造業	26.8	27.2	25.5	13.7	31.4	21.0
電気・ガス・熱供給・水道業	1.1	1.3	2.1	1.8	1.7	0.9
情報通信業	3.5	5.0	5.2	1.3	5.6	5.1
運輸業、郵便業	5.3	5.0	5.2	14.2	6.9	8.9
卸売業、小売業	2.5	8.7	10.0	7.5	7.8	7.5
金融業、保険業	3.2	6.7	6.1	3.1	4.5	4.2
不動産業、物品賃貸業	3.2	2.3	1.2	0.4	1.9	0.9
学術研究、専門・技術サービス業	2.5	1.7	1.5	0.9	1.9	1.4
宿泊業、飲食サービス業	2.5	0.7	1.5	0.4	1.1	1.4
生活関連サービス業、娯楽業	0.7	1.0	0.9	3.1	1.1	1.4
教育、学習支援業	6.3	7.0	2.7	1.8	5.0	3.7
医療	13.0	5.0	9.1	13.7	9.1	15.0
福祉	6.3	2.3	3.3	8.0	2.8	4.7
複合サービス業（協同組合、郵便局）	0.7	0.7	0.6	0.9	1.1	0.0
その他のサービス業	2.8	5.0	4.5	5.3	3.9	5.6
公務（他に分類されるものを除く）	14.4	11.1	15.8	18.6	5.8	14.0
その他	0.7	0.7	1.2	3.1	1.1	0.9

図表 2-3-67 【男性】 子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
職種

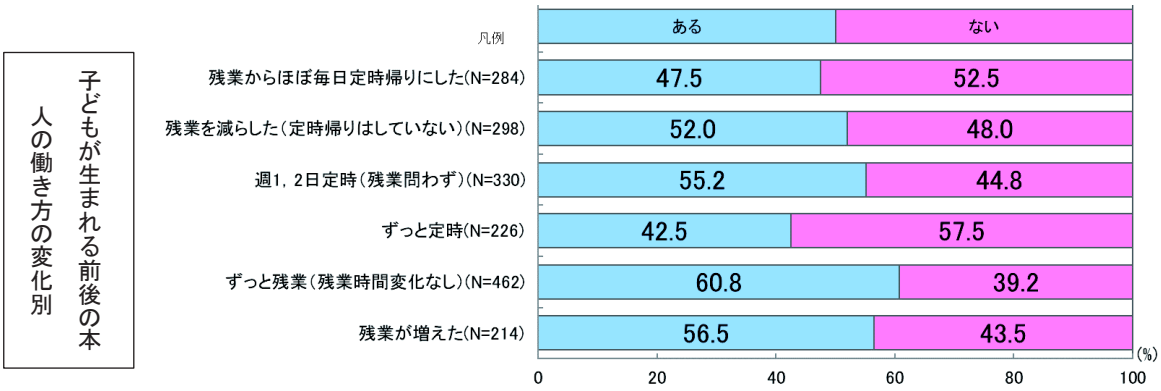
（%）

	残業からほぼ毎日定時帰りにした（N=284）	残業を減らした（定時帰りはしていない）（N=298）	週1，2日定時（残業問わず）（N=330）	ずっと定時（N=226）	ずっと残業（残業時間変化なし）（N=462）	残業が増えた（N=214）
総務・人事・CSR・法務・経営企画	9.9	9.1	12.7	8.4	7.4	12.6
経理・財務	3.9	3.7	3.0	4.4	3.5	3.3
企画・広報・編集・調査	3.5	6.0	6.7	2.2	3.0	5.1
営業	10.9	21.5	15.2	12.4	21.6	14.0
営業等の事務	3.2	1.7	2.4	1.3	1.9	1.4
販売・接客サービス・カスタマーサポート	2.8	3.4	7.0	3.1	5.2	4.2
情報システム	5.6	7.0	5.5	3.5	5.2	6.5
設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等	18.7	14.8	13.6	5.8	16.2	8.4
製造・生産現場の作業	8.1	7.0	7.3	7.1	10.8	9.3
建設・土木作業	1.1	3.4	2.7	3.1	2.4	2.8
輸送・運転業務	4.6	2.7	3.9	13.3	5.8	6.5
介護、保健医療、生活衛生サービス	16.2	7.4	10.3	18.6	9.1	15.4
その他	11.6	12.4	9.7	16.8	7.8	10.3

■コース別雇用管理制度の有無：

図表 2-3-68 【男性】 子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
コース別雇用管理制度の有無

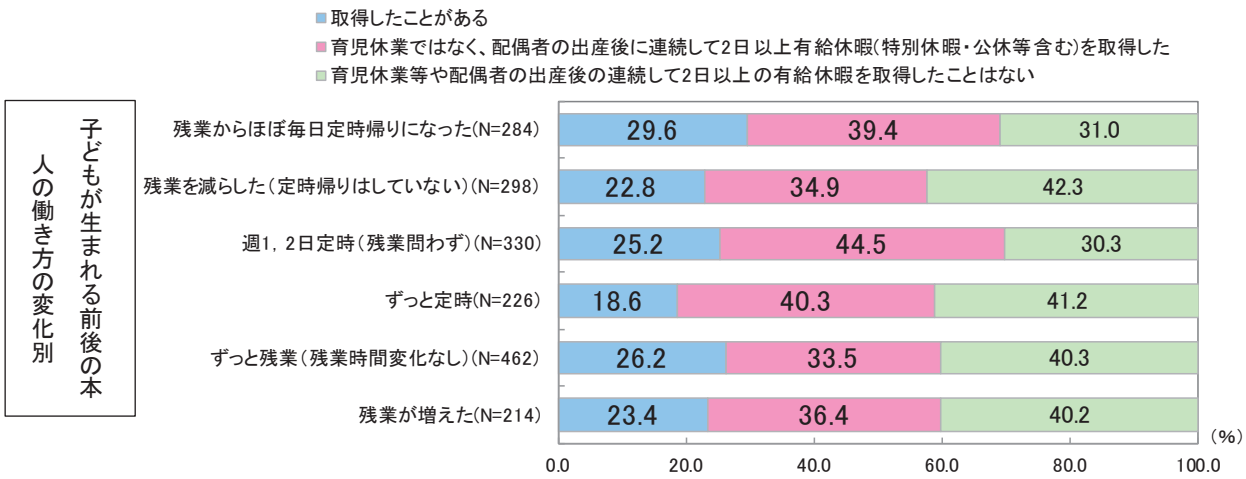
F5s1　現在お勤めの会社・団体にはコース別雇用管理（総合職・一般職などの区分）、あるいはこれに類似した制度はありますか。



■本人（男性）の育児休業取得経験：

図表 2-3-69 【男性】 子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
本人（男性）の育児休業取得経験 （育休取得中除く）

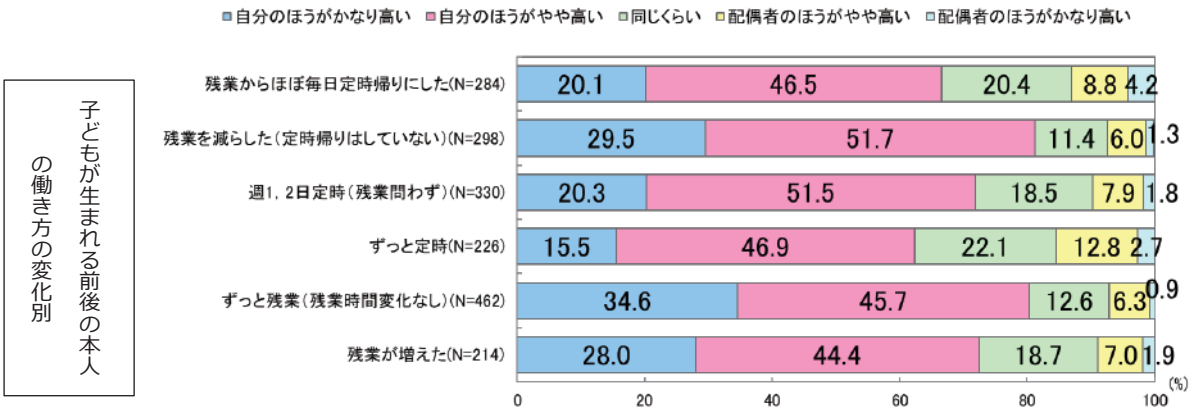
F2s1as2　これまでに育児休業を取得したことがありますか。



■配偶者との年収比較：

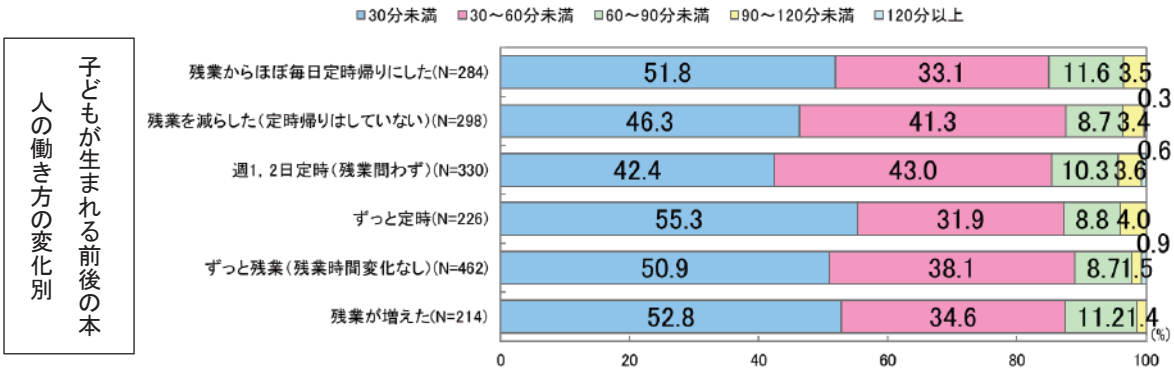
図表 2-3-70 【男性】 子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
配偶者との年収比較

F10　あなたの年収と配偶者の年収はどちらが高いですか。



■通勤時間:

図表 2-3-71 【男性】子どもが生まれる前と現在の本人の働き方変化別
通勤時間



3. 男性のキャリア形成意識と夫婦のキャリア

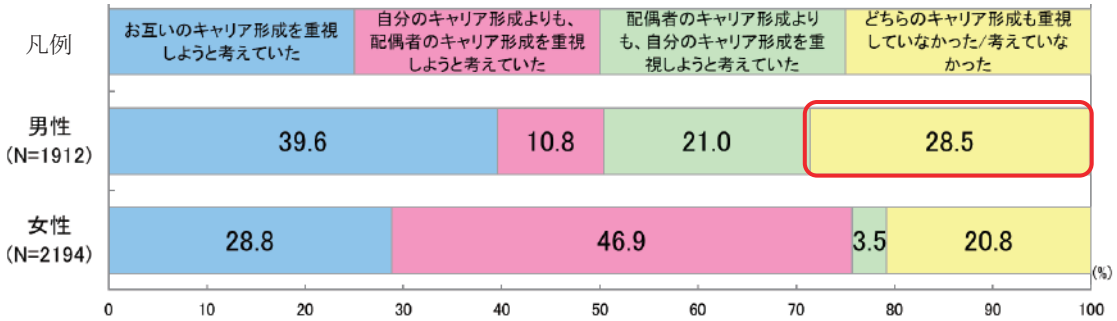
(1)キャリア意識と研修受講状況

■男性は、子どもが生まれる前、キャリア形成を重視していない人が 3 割弱

子どもが生まれる前のキャリア意識を見ると男性は「どちらのキャリア形成も重視していなかった/考えていなかった」の割合が 28.5%で女性よりもその割合が多い。

図表 2-3-72　子どもが生まれる前のめざすキャリアタイプ（第 2 編第 1 章再掲）

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。



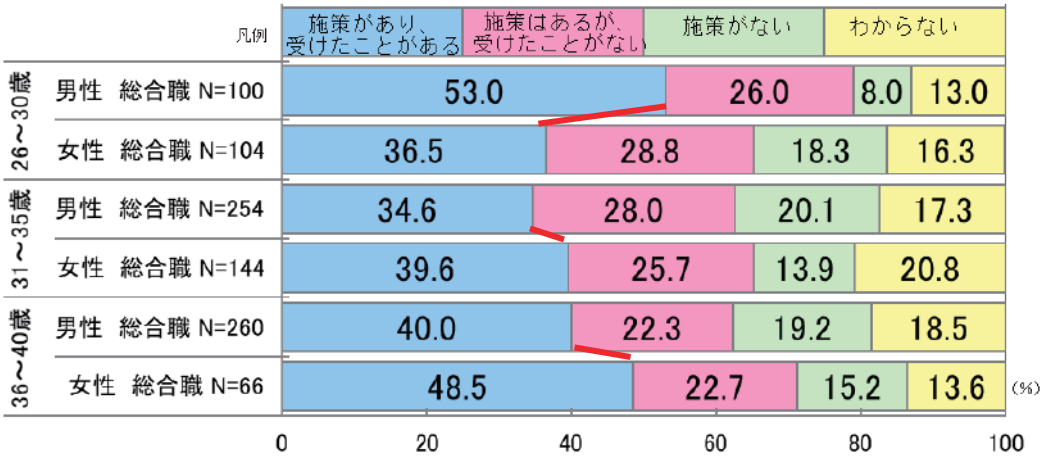
■30 代以上の男性は、女性よりキャリアデザイン研修の受講割合が低い

支援策別に男女の機会が均等であるはずの総合職同士で、中長期のキャリアを考えるキャリアデザイン研修について比較した。サンプルの男女年齢差があったため、年齢階層別に分析した。26～30 歳では、男性総合職のほうがキャリアデザイン研修を受けたことがある割合が高いが、31～35 歳では、女性総合職は 39.6%であるが、男性総合職では 5 ポイント以上低く 34.6%だった。36～40 歳では、女性総合職は 48.5%であるが、男性総合職では 8.5 ポイント低く 40.0%だった。

図表 2-3-73 【総合職】年齢階層別　a.キャリアデザイン研修 （第 2 編第 1 章再掲）

Q7　あなたの会社・団体のキャリア形成支援策についておたずねします。以下の施策がありますか。

Q7a キャリアデザイン研修（キャリアの節目で、中長期のキャリアを考える研修）



(2) 男性のキャリア意識と夫婦のめざすキャリアタイプ

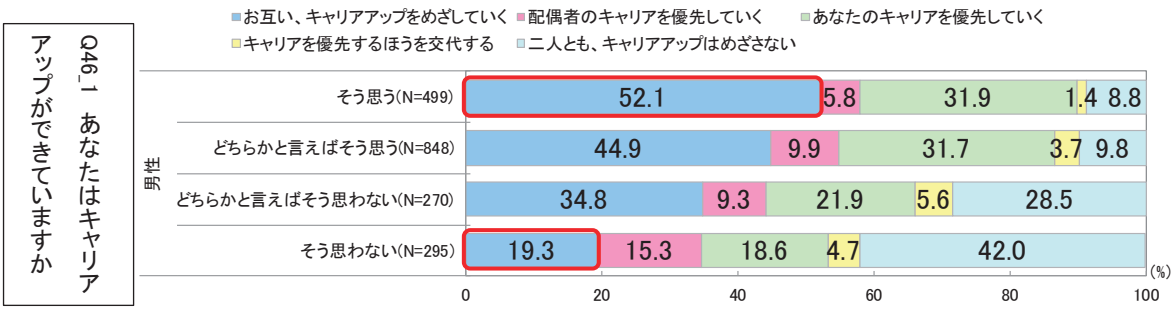
■自分がキャリアアップができていると思う男性は、デュアルキャリアカップルを志向する割合が高い

自分がキャリアアップできていると思う男性の場合、お互いキャリアアップをめざしていくデュアルキャリアカップル志向の割合が高い。キャリアアップができていると思う男性の 52.1%がお互いキャリアアップをめざしていくタイプであった。

キャリアアップができているとは思わない男性はお互いキャリアアップをめざしていくタイプは 19.3%であった。

図表 2-3-74 【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。)

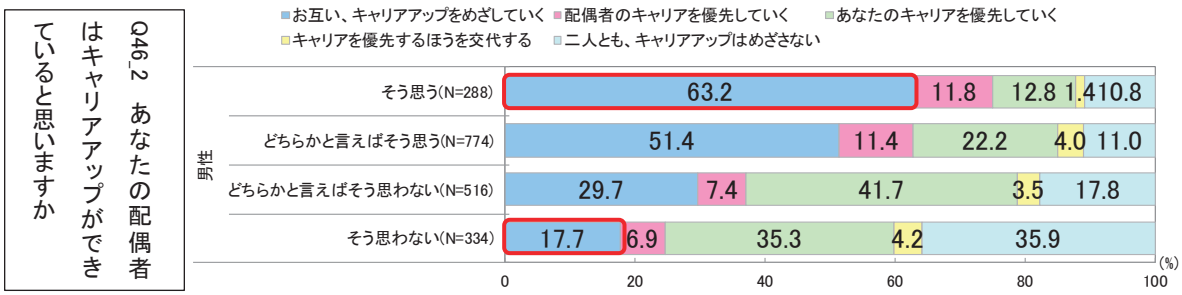


■配偶者がキャリアアップできていると思う男性はデュアルキャリアカップルを志向する割合が高い

自分の配偶者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回答者が 6 割以上を占めており、配偶者がキャリアアップできているとは思わない男性では、その割合は 2 割未満であった。

図表 2-3-75 【男性】 男性が考える配偶者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。)



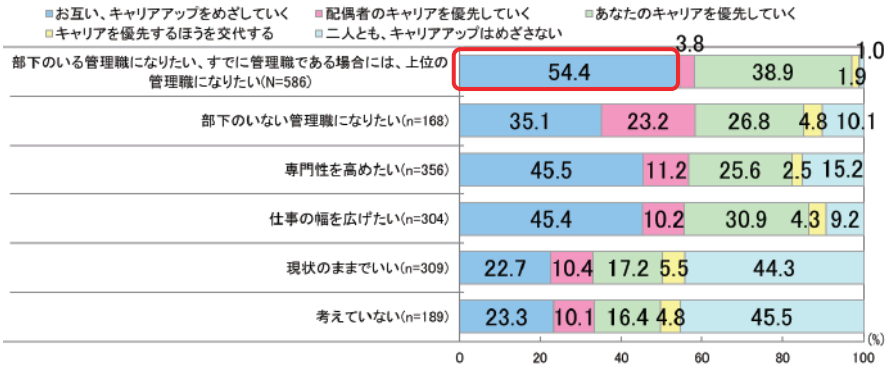
■部下のいる管理職への昇進意向を持っている男性の半数以上がデュアルキャリアカップル志向である

今後のキャリア意向で「部下のいる管理職になりたい、すでに管理職である場合は上位の管理職になりたい」と回答した人の内 54.4%が「お互い、キャリアアップをめざしていく」となり、次いで「専門性を高めたい」「仕事の幅を広げたい」で約 45%を占めた。「現状のままでいい」「考えていない」では「お互い、キャリアアップをめざしていく」は 20%台にとどまり「二人とも、キャリアアップはめざさない」が 40%台になった。

図表 2-3-76 【男性】今後のキャリア意識別　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)

Q43（子育て期の）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一つ選んでください。



(3) 夫婦のコミュニケーションとキャリア意識

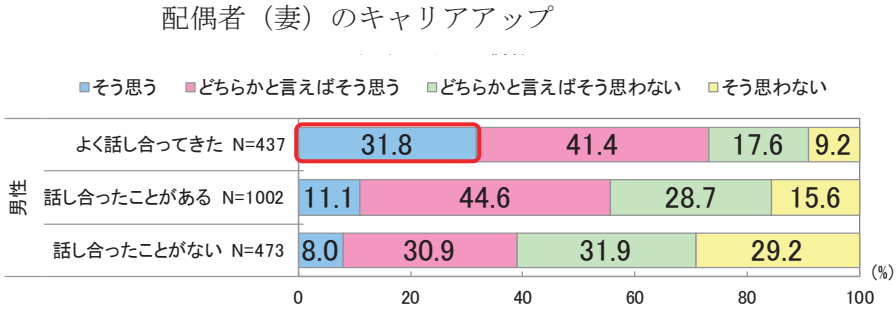
■男性は、配偶者（妻）のキャリアについて夫婦でよく話し合ってきたと考える場合、配偶者（妻）はキャリアアップできていると思う割合が高い

配偶者のキャリアについて「よく話し合ってきた」男性は、配偶者はキャリアアップできていると思う割合が 31.8％と高く「話し合ったことがある」「話し合ったことがない」男性ではそれぞれ 11.1％、8.0％であった。

図表 2-3-77 【男性】配偶者（妻）のキャリアについて夫と妻の話し合い有無別 夫が思う配偶者（妻）のキャリアアップ状況

Q46　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。（※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。）

Q22s1　あなたと配偶者はこれまでに配偶者のキャリアについて話し合ったことはありますか



＜インタビュー＞

妻が働くことに対する夫の考え方があるきっかけで変わった

・義理の母は専業主婦。私がずっと働くことが大丈夫かと主人に聞いたら、家に入ってほしいと言われた。奥さんが出世したらどうするか、という質問に夫はそんなのは嫌だと言っていたらしい。それでどうしようかな、と思った。夫が読んだ雑誌で奥さんが働いて夫が専業主夫のコラムを読んで、その旦那さんが奥さんを応援しているケースがあることを知った。夫はそういうことは考えてもいなかった。コラムを読んで自分は間違えているのではないかと思うようになったと言っていた。奥さんが活躍することもいいよね、と言っていた。そこでこの人は話せばわかる人だと思ったので、自分は働きたい、と言ったら、やりたいことはやっていいと言っていた。コラムを読んで恥ずかしいと思ったと言っていた。これから先何が起こるかわからないから、もし夫が働けなくなったら自分が働いたほうがよい、とか話をした。自分の母は看護師で夜勤も働いていてかぎっ子だったが、お母さんがいない間に料理をやったり習い事をしたりして楽しく過ごしていたから、お母さんがずっと家にいることが正しいことではないということも話したと思う。（女性）

自分自身のキャリアに興味がないので、妻と妻のキャリアについて話したことがない

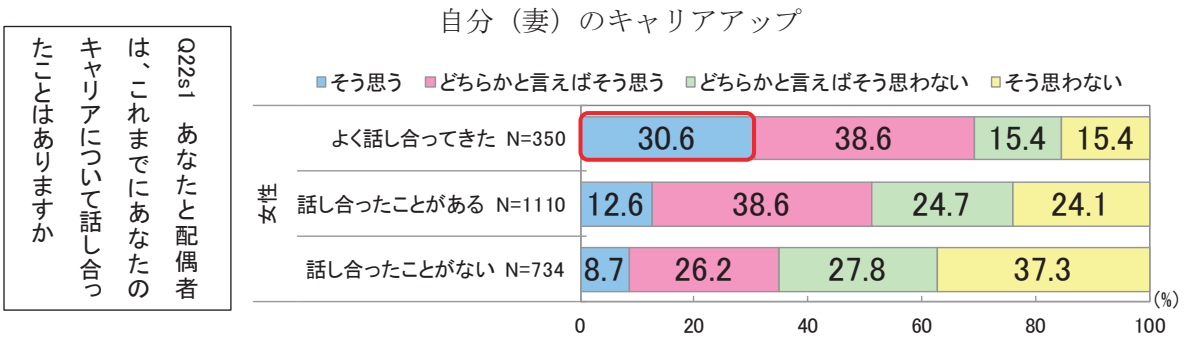
・（配偶者のキャリアについて）そういう話はしたことがない。自分自身のキャリアに興味がないので、話したことがない。したほうがいいですね。奥さんには自分が納得するところまで働いてほしい。自分は奥さんはずっと働くものだと思っているが、聞いたことはない。そう思っているんじゃないかな。（男性）

■女性は、自分のキャリアについて夫婦でよく話し合ってきたと考える場合、自分はキャリアアップ出来ていると思う割合が高い

女性の立場で見ると、自分のキャリアについて配偶者（夫）と「よく話し合ってきた」女性は、30.6%がキャリアアップができていると回答しており、「話し合ったことがある」「話し合ったことがない」の回答に比べ、自分はキャリアアップできていると思っている割合が高い。

図表 2-3-78 【女性】自分のキャリアについて夫と妻の話し合い有無別
自分（妻）のキャリアアップ状況

Q46　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。（※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。）



＜インタビュー＞

配偶者のキャリアを夫婦の話し合いで後押し

・いろいろなことを夫婦で話し合った。妊娠する前は現場。子どもを産むために本社にどう戻るか考えた。そういうことを考えるのは結婚する当初からあった。もともとそういうふうに考えていこうと思っていたので、認識にずれがなかった。共働きをしたいと言ったのは私だった。妻は辞めてもいいというスタンスだった。彼女が気持ちよく働けるように用意をするところは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）

配偶者にはどんなかたちでも応援したい

・本人がやりたいことができればどんなかたちでも良いと思った。バリバリ働きたいと言えばサポートするし、専業主婦になるのならそれも良いと、言った。どんなかたちでも応援すると言った。自分の想いを通したいために嫁さんに何か気を遣わすのは嫌だ。自分がやりたいことをやれるのが一番。心が健康なのが一番。（男性）

まとめ

この章では、ミレニアル世代の男性が子どもを持つ前と後での働き方の変化や男性および夫婦のキャリア形成について明らかにした。

ミレニアル世代の男性は、「育児をするのは当然」という意識が高いが、職場の風土や働き方、上司の意識などによって、育児をしたくても思うようにできないことも多い。男性が育児をすることは、本人のマネジメント力向上やキャリア意識を醸成するきっかけにもなっており、企業が一層取組みを強化する意義がある。

・男性が家事・育児ができる職場環境

育児をしたくでもできない最も大きい理由は残業である。職場の上司は、男性が育児中と知っていてもその約 4 割が躊躇なく残業を指示し、その部下は残業時間が長い傾向があることがわかった。しかし女性活躍が積極的に推進されている職場では、上司は育児中の男性に対し仕事の付与を配慮する傾向が高いことが明らかになるなど、職場全体での取組み次第では、改善される余地があることもわかった。

・男性の育児休業取得

本調査での男性の育児休業取得経験者は 3 割弱であった。育児休業取得経験者の職場では育児休業を取得したり保育園の送迎をしている男性の割合が多い。

育児休業取得経験者は現在の家事・育児時間が育児休業を取得していない人に比べ長い。育児休業の取得が家事・育児に取組むきっかけになっていることが推測される。

・男性の家事・育児とそのメリット

家事・育児を行ってよかったことでは、子どもや配偶者との関係が良くなったことに加え、仕事の効率化、視野が広がり違った発想ができる、部下の家庭環境に配慮した対応が取りやすくなった等、職場のマネジメント力や仕事の質の向上を期待できる回答が多かった。この傾向は家事・育児時間が長い人ほど強い。また家事・育児時間が長いほど、本人の人間的成長実感の割合が高いことが明らかになっており、育児が人生において様々な影響を与えていることが改めて明らかになった。

・子どもが生まれた後の働き方の変化

子どもを持つ前と現在との働き方の変化で見たところ、3 割以上が残業を減らしており、子どもの誕生を契機に働き方を変えていることがわかった。特に残業からほぼ毎日定時帰りに変更した人は、職場が「ほぼ毎日定時に帰れる」環境であることが大きく影響しており、上司とのコミュニケーション状況も良く、仕事の配慮をしてもらっている割合も高い。本人も効率的に仕事をして生産性を高める工夫をしている。育児時間は 3 時間以上の割合が高く、早く帰宅をして育児をしていることが推測される。

一方変わらず残業をしていたり、残業が増えてしまった人は 4 割弱だった。上司の配慮が乏しく、仕事への支障があるために育児分担はしたくないという人が多い。育児時間も短い傾向である。職場の働き方や上司の意識を改めて見直すことが重要であろう。加えて企業や上司の変化を受け止めて、自身の育児への向き合い方を考え直すことも必要であると思われる。

・男性のデュアルキャリアカップル志向と配偶者のキャリア

キャリアアップの実感がある男性は、デュアルキャリアカップルを志向する人が多いことがわかった。また配偶者（妻）のキャリアを話し合っている夫婦では、配偶者（妻）のキャリア実感も高いことがわかっている。男性（夫）のキャリアに対する意識が配偶者（妻）のキャリアや夫婦互いのキャリア形成にも影響があることが推測され、男性のキャリア形成意識を更に促進することが、夫婦のキャリアの選択肢を広げる一助になることと思われる。

第 4 章　デュアルキャリアカップル志向を高める企業の取組み

はじめに

第 1 編第 1 章で見たように、共働き世帯数が専業主婦世帯数を超えた 1997 年から 20 年以上経った現在でさえ、夫婦がともに正社員として働いている家庭は少ない。また、第 2 編第 1 章で見たように、夫婦がともに正社員として働いていても、「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の人は女性で 28.1%、男性で 41.4%にとどまっている。

あらゆる人がその能力を十分に発揮しながら働いていくには、夫婦の場合、「お互い、キャリアアップをめざしていく」ことが重要であろう。この章では、「お互い、キャリアアップをめざしていく」（デュアルキャリアカップル志向）人を増やすにはどのような取組みが有効かを検討する。

1. 変数と推定方法

(1) 目的変数

夫婦でめざすキャリアタイプを捉える変数として、以下の質問文と選択肢を使用する。

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。）
1. お互い、キャリアアップをめざしていく、2. 配偶者のキャリアを優先していく、3. あなたのキャリアを優先していく、4. キャリアを優先するほうを交代する、5. 二人とも、キャリアアップはめざさない

女性対象の分析では、ベースカテゴリーを「配偶者のキャリアを優先していく」（配偶者のキャリア優先）とし、どのような場合に、配偶者優先よりも「お互い、キャリアアップをめざしていく」（デュアルキャリアカップル志向）を選ぶ確率が高いかを見る。また、ベースカテゴリーを「二人とも、キャリアアップはめざさない」とし、どのような場合に「二人とも、キャリアアップはめざさない」よりもデュアルキャリアカップル志向を選ぶ確率が高いかを見る。

男性対象の分析では、ベースカテゴリーを「自分のキャリアを優先していく」（自分のキャリア優先）とし、どのような場合に、「自分のキャリア優先」よりも「お互い、キャリアアップをめざしていく」（デュアルキャリアカップル志向）を選ぶ確率が高いかを見る。また、ベースカテゴリーを「二人とも、キャリアアップはめざさない」とし、どのような場合に「二人とも、キャリアアップはめざさない」よりもデュアルキャリアカップル志向を選ぶ確率が高いかを見る。

女性の分析モデルは図表 2-4-1、男性の分析モデルは図表 2-4-2 である。

図表 2-4-1　デュアルキャリアカップル志向の要因のモデル（女性）

説明変数

＜職場の女性活躍推進度＞
・女性活躍推進の取組み
・出産後の就業継続のしやすさ
・育児をしながらキャリアアップ

＜上司の育成力＞
・仕事の与え方（チャレンジさせる）
・活躍の期待
・両立の希望等のコミュニケーション

・一皮むける経験

・仕事の面白さを感じた経験

＜性別役割分担意識＞

＜仕事の裁量性＞

＜家事・育児分担＞

＜コントロール変数＞
・本人年齢
・本人学歴
・子どもの数
・末子の年齢
・育児休業の取得
・短時間勤務制度の利用
・企業規模
・業種
・仕事の種類
・コース
・職位
・無職経験
・年収
・妻と配偶者の収入の比較

目的変数

＜夫婦でめざすキャリア＞
お互い、キャリアアップをめざしていく
（デュアルキャリアカップル志向）

配偶者のキャリアを優先していく
（配偶者のキャリア優先）

二人とも、キャリアアップはめざさない

自分のキャリアを優先していく

キャリアを優先するほうを交代する

図表 2-4-2　デュアルキャリアカップル志向の要因のモデル（男性）

説明変数

＜育児休業取得の有無＞

＜職場の女性活躍推進度＞
・女性活躍推進の取組み
・出産後の就業継続のしやすさ
・育児をしながらキャリアアップ

＜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

＜夫婦の対等性＞

＜仕事の裁量性＞

＜コントロール変数＞
・本人年齢
・本人学歴
・子どもの数
・末子の年齢
・育児休業の取得
・短時間勤務制度の利用
・企業規模
・業種
・仕事の種類
・コース
・職位
・無職経験
・年収
・夫と配偶者の収入の比較

目的変数

＜夫婦でめざすキャリア＞
お互い、キャリアアップをめざしていく
（デュアルキャリアカップル志向）

自分のキャリアを優先していく
（自分のキャリア優先）

二人とも、キャリアアップはめざさない

配偶者のキャリアを優先していく

キャリアを優先するほうを交代する

(2) 説明変数

女性の分析では、夫婦でめざすキャリアタイプに影響を与える要因は、職場の女性活躍推進度（女性活躍推進の取組み状況、出産後就業継続できる雰囲気、育児をしながらキャリアアップできるか）、上司の部下育成力（仕事の与え方（チャレンジさせているか）、活躍の期待、両立の希望等についてのコミュニケーション）、一皮むける経験、仕事の面白さを感じた経験、性別役割分担意識、仕事の順番・やり方の裁量性、家事育児分担であるとの仮説をたてた。（図表 2-4-1）

男性の分析では、夫婦でめざすキャリアタイプに影響を与える要因は、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、夫婦の対等性、仕事の順番・やり方の裁量性であるとの仮説をたてた。（図表 2-4-2）

女性活躍推進度とキャリア支援策充実度は相関が高いため、別々にモデルに入れた。

説明変数は以下のように作成した。

＜説明変数＞

・**女性活躍推進度**：Q1、Q2、Q3 の合成変数。（クロンバックのα係数は女性で 0.7008、男性で 0.7449）

「Q1 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（※女性活躍推進の取組みとは、女性の採用数を増やしたり、女性の育成を促進したり、女性の職域を広げたりすること）」に対して、「積極的に行われている」を 4、「行われている」を 3、「あまり行われていない」を 2、「行われていない」を 1 とし、「Q2 あなたの職場（部署）では、女性は出産後育児をしながら働き続けられる雰囲気がありますか」に対し、「ある」を 4、「どちらかと言えばある」を 3、「どちらかと言えばない」を 2、「ない」を 1 とし、「Q3 あなたの職場では、育児をしながら働く女性が、キャリアアップすることは可能だと思いますか（※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）」に対し、「そう思う」を 4、「どちらかと言えばそう思う」を 3、「どちらかと言えばそう思わない」を 2、「そう思わない」を 1 とし、合計した。

・**キャリア支援策充実度**：「キャリアデザイン研修（キャリアの節目で、中長期のキャリアを考える研修）」、「上位職登用のための選抜研修」、「資格取得や研修受講の費用援助」、「上司との定期的なキャリア面談（今後のキャリアについて話し合う面談。業務の相談や考課面談とは異なるもの）」、「育児休業からの早期復職を促進するための経済的支援（早期復職した場合のみベビーシッター代の補助等）」、「育児休業復帰者向けセミナー」、「男性対象の育児支援（育児休業取得促進、セミナーなど）」について、「Q7 あなたの会社・団体のキャリア形成支援施策についてお尋ねします。以下の施策がありますか」に対し、「施策があり、受けたことがある」を 3、「施策はあるが、受けたことがない」を 2、「施策がない」と「わからない」を 1 として、合計した。

・**上司の育成力**：Q8、Q12、Q13 の合成変数。（クロンバックのα係数は女性で 0.7194）「Q8 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」を 4、「どちらかと言えばそう思う」を 3、「どちらかと言えばそう思わない」を 2、「そう思わない」を 1 とし、「Q12 あなたは上司に活躍を期待されていますか」に対し、「期待を言葉で伝えられている」を 4、「期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気で感じる」を 3、「期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない」を 2、「期待されていないと感じる」を 1 とし、「Q13 仕事と育児の両立の現状や希望について上司と話をしていますか」に対し、「よくしている」を 4、「時々している」を 3、「あまりしていない」を 2、「していない」を 1 とし、合計した。

・**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。」に対し、「一皮むける経験をしたことがない」を選んだ場合を 0 とし、選ばなかった場合を 1 とするダミー変数。

・**仕事の面白さを感じた経験**：「Q17 仕事の面白さを感じた経験はありますか」に対し、「ない」を 0、「ある」を 1 とするダミー変数。

・**夫婦の対等性（男性）**：「Q19 あなたは、人として、配偶者を対等な存在だと思っていますか（男性への質問）」に対し、「そう思わない」をベースカテゴリーとし、「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」、「どちらかと言えばそう思わない」のダミー変数。

・**性別役割分担意識（女性）**：「Q19s2s1 未就学の子供の育児における夫婦の役割について、子供が生まれる前、あなたはどのように考えていましたか」に対し、「専ら妻が行うべき」「主に妻が行うが、夫も手伝うべき」を 0、「妻も夫も同じように行うべき」「主に夫が行うが、妻も手伝うべき」「専ら夫が行うべき」を 1 とするダミー変数。

・**仕事の順番・やり方の裁量性**：「Q26 あなたは、自分で仕事の順番・やり方を決める裁量がありますか」に対し、「裁量がない」「あまり裁量がない」を 0、「裁量がある」「まあ裁量がある」を 1 とするダミー変数。

・**家事・育児分担（女性）**：「現在の、あなたと配偶者の仕事がある日の家事・育児時間はどのくらいですか　Q28_1 あなた　Q28_2 配偶者」に対し、「別居している（単身赴任など）」、「まったくしていない」、「1 分以上 30 分未満」、「30 分以上 1 時間未満」、「1 時間以上 2 時間未満」、「2 時間以上 3 時間未満」、「3 時間以上」という選択肢である。（「別居している（単身赴任など）」は「まったくしていない」とした。）これらから、「家事・育児分担が妻のほうが多い」と「家事・育児分担が平等（夫のほうが多い含む）」という変数を作成し、「家事・育児分担が妻のほうが多い」を 0、「家事・育児分担が平等（夫のほうが多い含む）」を 1 とするダミー変数。

・**育児休業取得の有無（男性）**：「F2s1as2 これまでに育児休業を取得したことがありますか」に対し、「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」、「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」をベースカテゴリーとし、「取得したことがある」、「現在、取得中である」のダミー変数。

(3) コントロール変数

・**本人年齢**：「36～40 歳」をベースカテゴリーとし、「26～30 歳」、「31～35 歳」のダミー変数。

・**本人学歴**：「高校卒」をベースカテゴリーとし、「大学院卒」、「大学卒」、「短大・高専卒」、「専門・各種学校卒」のダミー変数。

・**子ども数**：「1 人いる」をベースカテゴリーとし、「2 人いる」、「3 人以上いる」のダミー変数。

・**末子の年齢**

女性：「0 歳」をベースカテゴリーとし、「1 歳」、「2 歳」、「3 歳」、「4～6 歳」、「小学 1 年生以上」のダミー変数。

男性：「小学 4～6 年生、中学生以上」をベースカテゴリーとし、「0 歳」、「1 歳」、「2 歳」、「3 歳」、「4～6 歳」、「小学 1 年生」、「小学 2～3 年生」のダミー変数。

・**育児休業の取得（女性）**：「F2s1as1 これまでに育児休業を取得したことがありますか」に対し、「取得したことがある」をベースカテゴリーとし、「現在、取得中である」、「取得したことがない」のダミー変数。

・**短時間勤務制度の利用（女性）**：「F1 これまでに短時間勤務制度を利用したことがありますか」に対し、「利用したことがない」をベースカテゴリーとし、「利用したことがある」、「現在、利用中である」のダミー変数。

・**企業規模**：「10,001 人以上」をベースカテゴリーとし、「31～50 人」、「51～100 人」、「101～300 人」、「301～500 人」、「501～1,000 人」、「1,001～3,000 人」、「3,001～5,000 人」、「5,001～10,000 人」のダミー変数。

・**業種**

女性：「医療」をベースカテゴリーとし、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業/建設業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「教育、学習支援」、「福祉」、「その他のサービス」、「公務」、「その他（農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業/電気・ガス・熱供給・水道業/不動産業、物品賃貸業/学術研究、専門・技術サービス業/宿泊業、飲食サービス業/生活関連サービス業、娯楽業/複合サービス業（協同組合、郵便局）/その他）」のダミー変数。

男性：「製造業」をベースカテゴリーとし、「建設業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「教育、学習支援業」、「医療」、「福祉」、「その他のサービス業」、「公務」、「その他（農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業/電気・ガス・熱供給・水道業/不動産業、物品賃貸業/学術研究、専門・技術サービス業/宿泊業、飲食サービス業/生活関連サービス業、娯楽業/複合サービス業（協同組合、郵便局）/その他）」のダミー変数。

・仕事の種類

女性：「介護、保健医療、生活衛生サービス」をベースカテゴリーとし、「総務・人事・CSR・法務・経営企画/経理・財務」、「企画・広報・編集・調査」、「営業」、「営業等の事務」、「販売・接客サービス・カスタマーサポート」、「情報システム」、「設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等」、「その他（製造・生産現場の作業/建設・土木作業/輸送・運転業務/その他）」のダミー変数。

男性：「営業」をベースカテゴリーとし、「総務・人事・CSR・法務・経営企画」、「経理・財務」、「企画・広報・編集・調査」、「営業等の事務」、「販売・接客サービス・カスタマーサポート」、「情報システム」、「設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等」、「製造・生産現場の作業」、「介護、保健医療、生活衛生サービス」、「その他（/建設・土木作業/輸送・運転業務/その他）」のダミー変数。

・コース：「F5s1 現在お勤めの会社・団体にはコース別雇用管理（総合職、一般職などの区分）、あるいはこれに類似した制度はありますか」に対し、選択肢は「ある」、「ない」。「ある」と回答した人に対し、「F5s2 現在、あなたのコースはどれですか」という質問をし、選択肢は、「総合職（基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、勤務地の制限がない）」、「限定総合職（準総合職、専門職など基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、転居を伴う転勤がない又は一定地域内や一定職種内でのみ異動がある）」、「一般職（「総合職」「限定総合職」と比して基幹的な業務や総合的な判断を行う業務が少ない）」。これらより、新しい変数を作成し、「コースがない」をベースカテゴリーとし、「総合職」、「限定総合職」、「一般職」のダミー変数。

・職位：「一般従業員」を0とし、「部長以上及び部長相当職以上」、「課長及び課長相当職」、「係長・主任及び係長・主任相当職」を1とするダミー変数。

・無職経験：「F7s1 あなたは、学校卒業後から現在まで、無職の経験（育児などの休業期間は除く）がありましたか」に対し、選択肢は「ある」、「なし」。「ある」と回答した人に対し「F7s2s1 無職になったきっかけは何ですか。」という質問をし、選択肢は、「結婚」、「出産」、「配偶者の転勤」、「その他」。これらから新しい変数を作成し、「無職経験なし」をベースカテゴリーとし、「結婚・出産・配偶者の転勤で無職」、「その他の理由で無職」のダミー変数。

・年収

女性：「300～400 万円未満」をベースカテゴリーとし、「200 万円未満」、「200～300 万円未満」、「400～500 万円未満」、「500～600 万円未満」、「600 万円以上」、「答えたくない」。

男性：「600 万円以上」をベースカテゴリーとし、「400 万円未満」、「400～500 万円未満」、「500～600 万円未満」、「答えたくない」のダミー変数。

・自分と配偶者の収入の比較

女性：「F10 あなたの年収と配偶者の年収はどちらが高いですか」に対し、「配偶者のほうが高い」をベースカテゴリーとし、「自分のほうがかなり高い」、「自分のほうがやや高い」、「同じくらい」、「配偶者のほうがやや高い」のダミー変数。

男性：「F10 あなたの年収と配偶者の年収はどちらが高いですか」に対し、「自分のほうがかなり高い・自分のほうがやや高い」をベースカテゴリーとし、「同じくらい」、「配偶者のほうが高い・配偶者のほうがやや高い」のダミー変数。

各変数の記述統計量は、HP（https://www.jiwe.or.jp/research-report）の男女別グラフに示してある。

(4) 推定方法

夫婦でめざすキャリアタイプは、(1) で示したように、順序のない質的なデータであるため、多項ロジスティック回帰分析による推定を行う。

2. 目的変数と説明変数の記述分析

次節の推定作業に入る前に、目的変数である夫婦でめざすキャリアタイプと説明変数の関係をグラフ化して確認する。

(1) 女性についての記述分析

目的変数である夫婦でめざすキャリアタイプと説明変数である職場の女性活躍推進度、上司の部下育成力、仕事の経験、性別役割分担意識、仕事の裁量の有無、家事育児分担の関係をグラフ化して確認する。

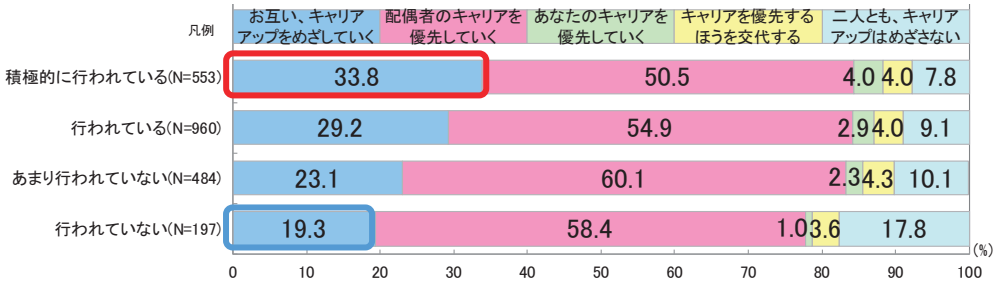
■女性活躍推進の取組み状況別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

デュアルキャリアカップル志向の割合は、「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」に対し、「積極的に行われている」場合 33.8%であるが、「行われていない」場合 19.3%と低い。

図表 2-4-3 【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

Q47 あなたと配偶者はどのタイプをめざしていますか

Q1 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。



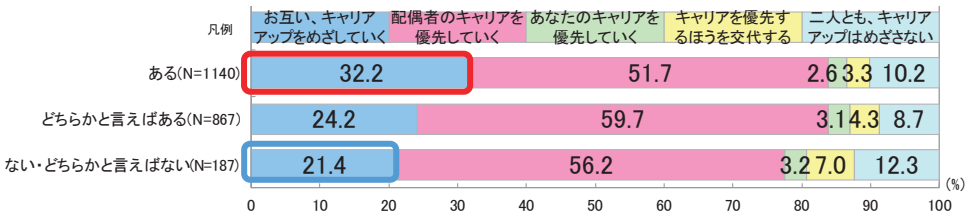
■出産後就業継続できる雰囲気別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

デュアルキャリアカップル志向の割合は、「あなたの職場（部署）では、女性は出産後育児をしながら働き続けられる雰囲気がありますか」に対し、「ある」場合 32.2%であるが、「ない」・「どちらかと言えばない」場合 21.4%と低い。

図表 2-4-4 【女性】出産後就業継続できる雰囲気別　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

Q2 あなたの職場（部署）では、女性は出産後育児をしながら働き続けられる雰囲気がありますか。



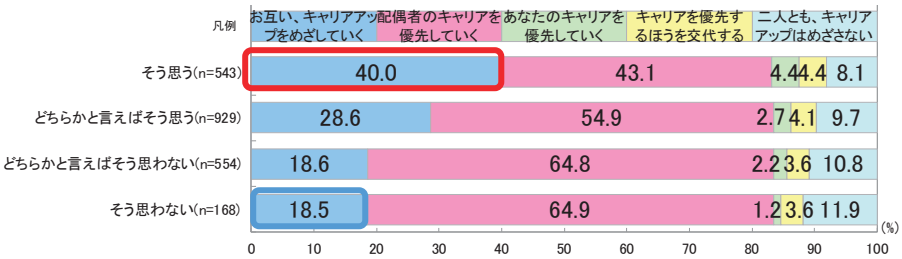
■育児をしながら働く女性のキャリアアップ別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

デュアルキャリアカップル志向の割合は、「あなたの職場では、育児をしながら働く女性が、キャリアアップすることは可能だと思いますか」に対し、「そう思う」場合 40.0%であるが、「そう思わない」場合 18.5%と低い。

図表 2-4-5 【女性】育児をしながら働く女性のキャリアアップ別　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

Q3 あなたの職場では、育児をしながら働く女性が、キャリアアップすることは可能だと思いますか



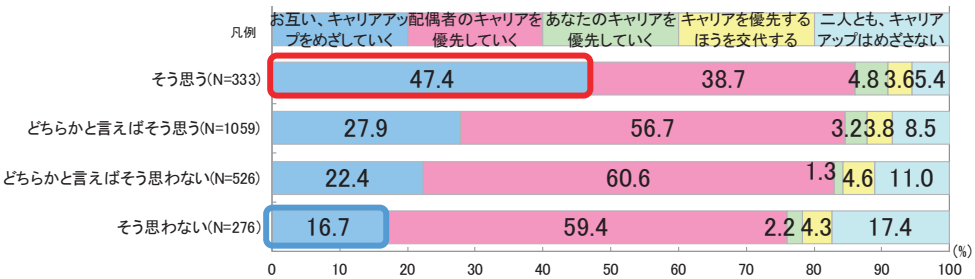
■上司の仕事の与え方別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

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。

図表 2-4-6 【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

Q8 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



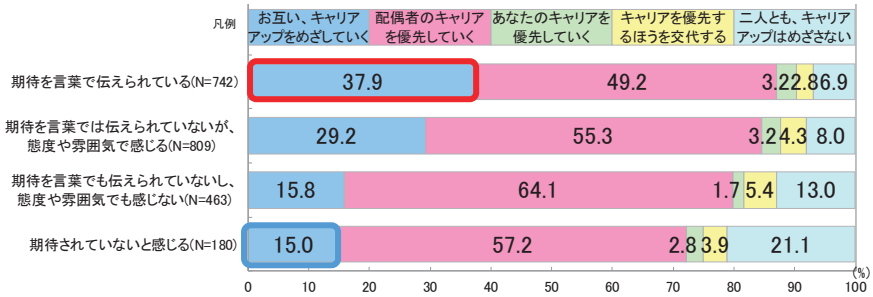
■上司からの活躍期待別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

デュアルキャリアカップル志向の割合は、「あなたは上司に活躍を期待されていますか。」に対し、「期待を言葉で伝えられている」場合 37.9%であるが、「期待されていないと感じる」場合 15.0%と低い。

図表 2-4-7 【女性】上司からの活躍期待別　夫婦のめざすキャリアタイプ

Q12 あなたは上司に活躍を期待されていますか。

Q47 あなたと配偶者はどのタイプをめざしていますか



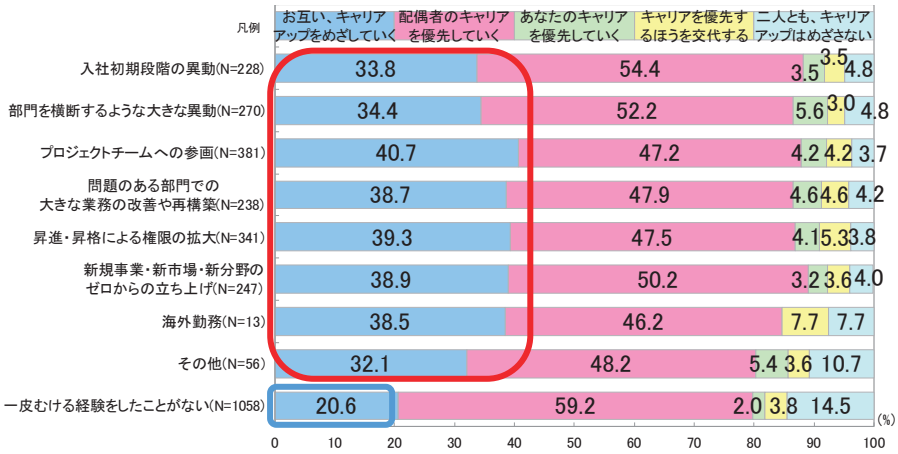
■一皮むける経験別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

デュアルキャリアカップル志向の割合は、「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」に対し、「一皮むける経験をしたことがない」場合 20.6%と低いが、「プロジェクトチームへの参画」をしたことがある場合 40.7%、「昇進・昇格による権限の拡大」がある場合 39.3%、「新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ」がある場合 38.9%、「問題のある部門での大きな業務の改善や再構築」がある場合 38.7%である。

図表 2-4-8 【女性】一皮むける経験別　夫婦のめざすキャリアタイプ

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。

Q47 あなたと配偶者はどのタイプをめざしていますか

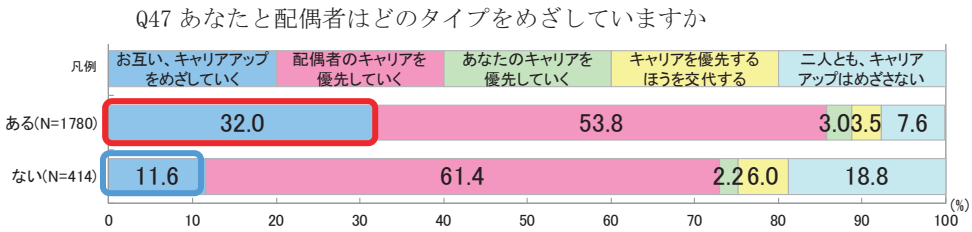


■仕事の面白さを感じた経験別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

デュアルキャリアカップル志向の割合は、「仕事の面白さを感じた経験はありますか」に対し、「ある」場合 32.0％であるが、「ない」場合 11.6％と低い。

図表 2-4-9 【女性】仕事の面白さを感じた経験別　夫婦のめざすキャリアタイプ

Q17 仕事の面白さを感じた経験はありますか

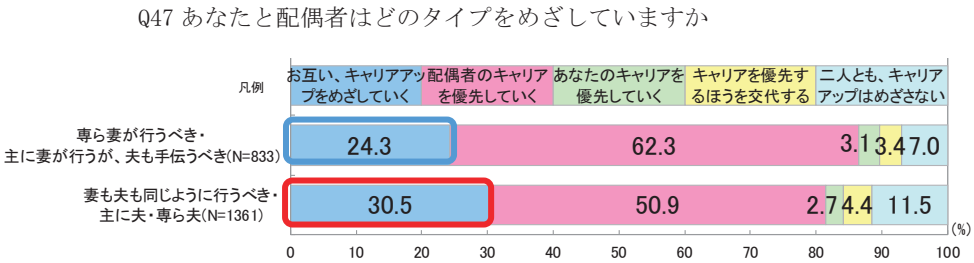


■子どもが生まれる前の夫婦の役割についての考え別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

デュアルキャリアカップル志向の割合は、「未就学の子供の育児における夫・妻の役割について、子供が生まれる前、あなたはどのように考えていましたか」に対し、「妻も夫も同じように行うべき＋主に夫＋専ら夫」場合 30.5％であるが、「育児を専ら妻が行うべき＋主に妻が行う」場合 24.3％と低い。

図表 2-4-10 【女性】子どもが生まれる前の夫婦の役割についての考え別
夫婦のめざすキャリアタイプ

Q19s2s1 未就学の子供の育児における夫・妻の役割について、子供が生まれる前、あなたはどのように考えていましたか

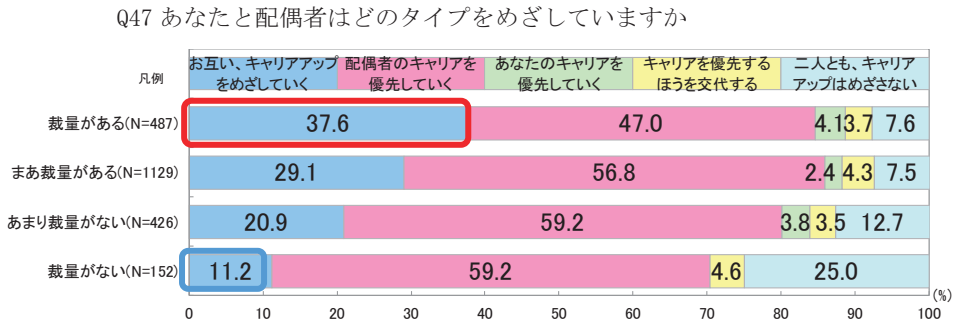


■仕事の裁量の有無別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

デュアルキャリアカップル志向の割合は、「あなたは、自分で仕事の順番・やり方を決める裁量がありますか」に対し、「裁量がある」場合 37.6％であるが、「裁量がない」場合 11.2％と低い。

図表 2-4-11 【女性】仕事の裁量の有無別　夫婦のめざすキャリアタイプ

Q26 あなたは、自分で仕事の順番・やり方を決める裁量がありますか



(2)男性についての記述分析

目的変数である夫婦でめざすキャリアタイプと説明変数である職場の女性活躍推進度、キャリア支援策充実度、仕事の経験、夫婦の対等性、仕事の裁量の有無の関係をグラフ化して確認する。

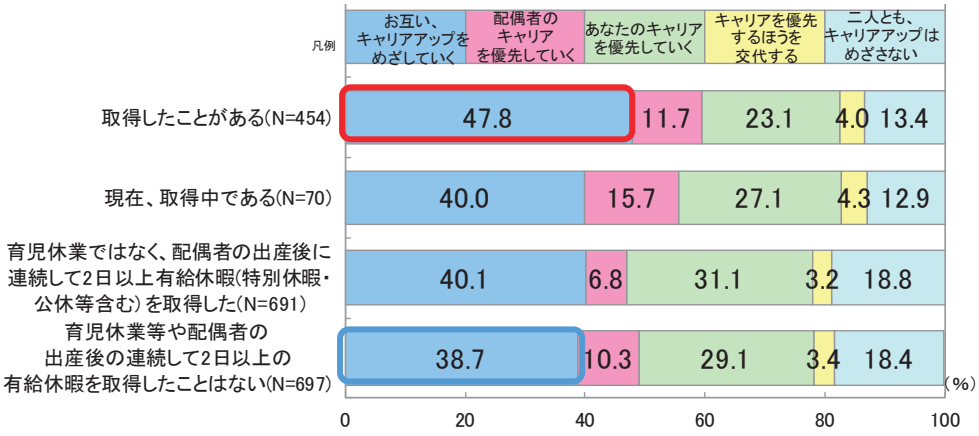
■本人(男性)の育児休業取得経験別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

育児休業を「取得したことがある」場合は、デュアルキャリアカップル志向者が 47.8%であるが、「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」場合 38.7%と 10 ポイント近く差がある。

図表 2-4-12 【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

F2s1as2　これまでに育児休業を取得したことがありますか



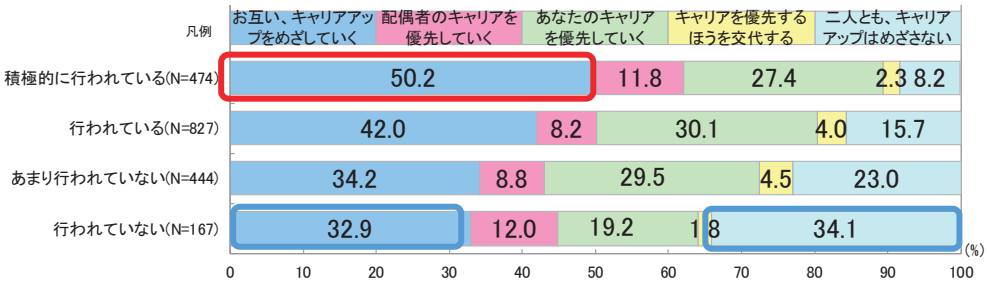
■女性活躍推進の取組み状況別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

職場の女性活躍推進の取り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者が 50.2%と半数を超している。取り組みが行われていない場合は 32.9%と少なく、二人ともキャリアアップはめざさない割合が 34.1%と高くなっている。

図表 2-4-13 【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

Q1 あなたの会社・団体では、女性活躍推進の取り組みが行われていますか



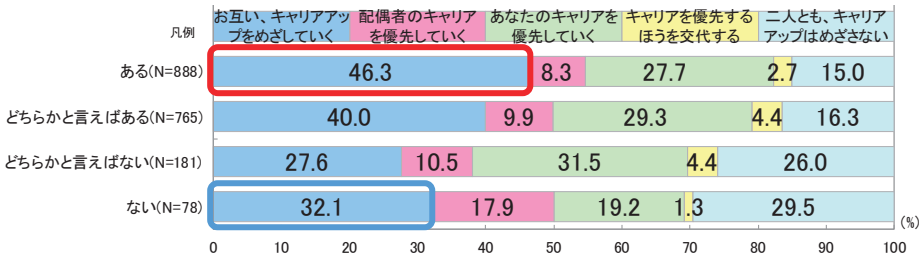
■出産後就業継続できる雰囲気別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

職場の女性が出産後育児をしながら働き続けられる雰囲気がある場合、デュアルキャリアカップル志向者が 46.3%であるが、雰囲気がない場合 32.1%と低い。

図表 2-4-14 【男性】出産後就業継続できる雰囲気別　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

Q2 あなたの職場（部署）では、女性は出産後育児をしながら働き続けられる雰囲気がありますか



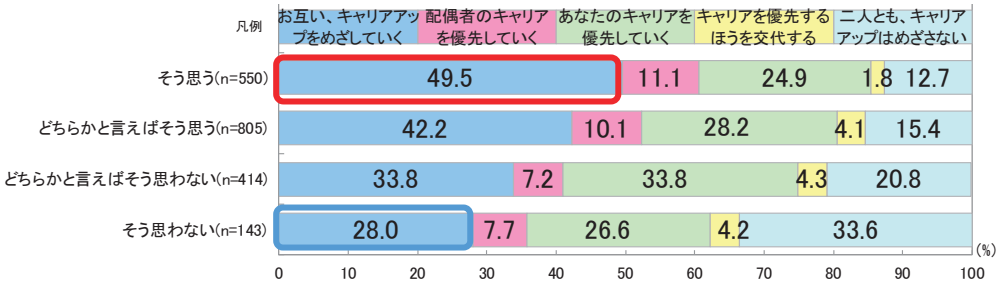
■育児をしながら働く女性のキャリアアップ別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

職場で、育児をしながら働く女性のキャリアアップが可能だと思う場合、デュアルキャリアカップル志向者が半数近くであるが、そう思わない場合 28.0%と低い。

図表 2-4-15 【男性】育児をしながら働く女性のキャリアアップ別　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

Q3 あなたの職場では育児をしながら働く女性がキャリアアップすることは可能だと思いますか

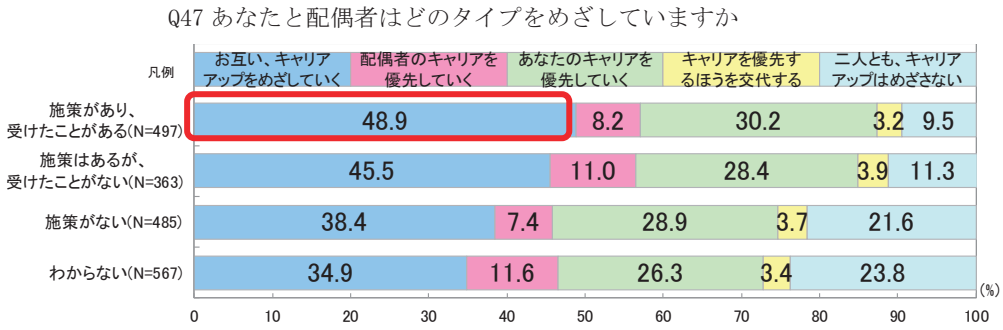


■職場のキャリア形成支援策別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

いずれの施策も受講経験がある場合、デュアルキャリアカップル志向者が多い。「育児休業からの早期復職を促進するための経済的支援」、「育児休業復帰者向けセミナー」、「男性対象の育児支援」については、デュアルキャリアカップル志向であるから、施策を受けている人もいると思われる。

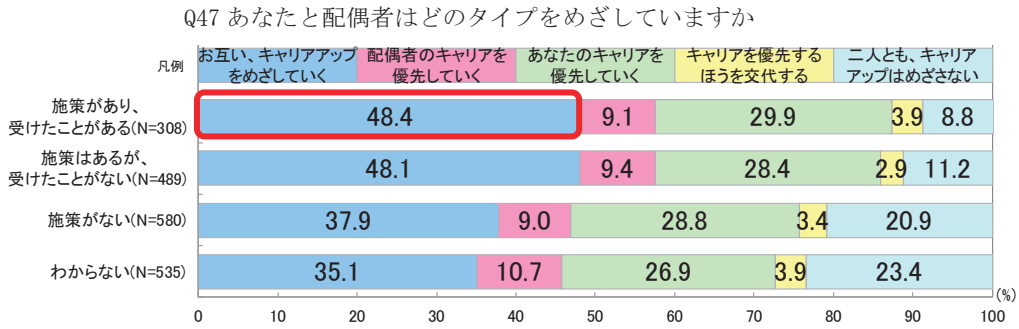
図表 2-4-16 【男性】キャリアデザイン研修別　夫婦のめざすキャリアタイプ

Q7_1 キャリアデザイン研修



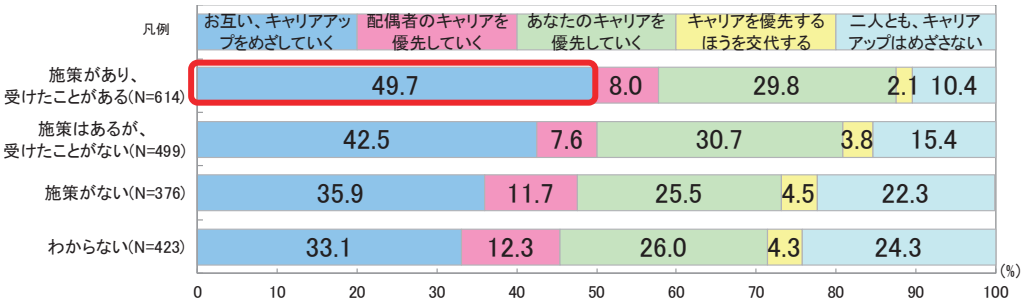
図表 2-4-17 【男性】上位職登用のための選抜研修別　夫婦のめざすキャリアタイプ

Q7_2 上位職登用のための選抜研修



図表 2-4-18 【男性】資格取得や研修受講の費用援助別　夫婦のめざすキャリアタイプ

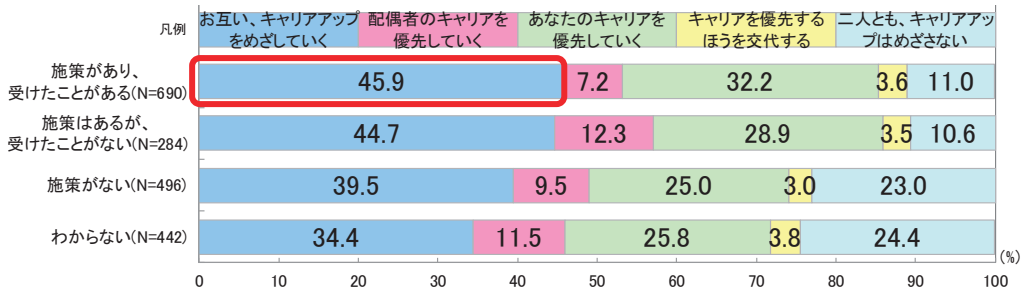
Q7_3 資格取得や研修受講の費用援助



Q7_4　上司との定期的なキャリア面談

図表 2-4-19 【男性】上司との定期的なキャリア面談別　夫婦のめざすキャリアタイプ

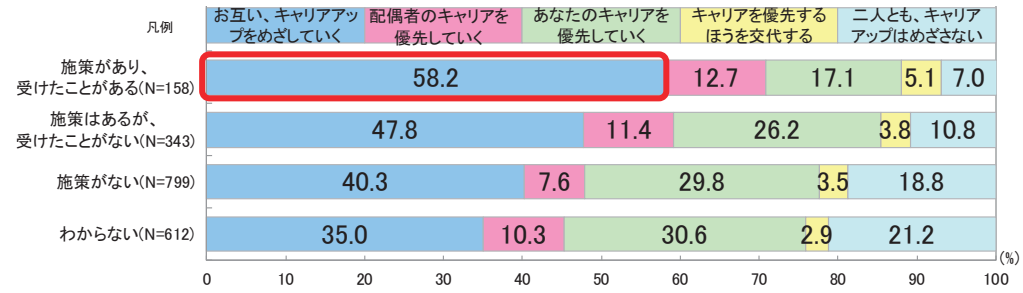
Q47 あなたと配偶者はどのタイプをめざしていますか



Q7_5　育児休業からの早期復職を促進するための経済的支援

図表 2-4-20 【男性】育児休業からの早期復職を促進するための経済的支援別
夫婦のめざすキャリアタイプ

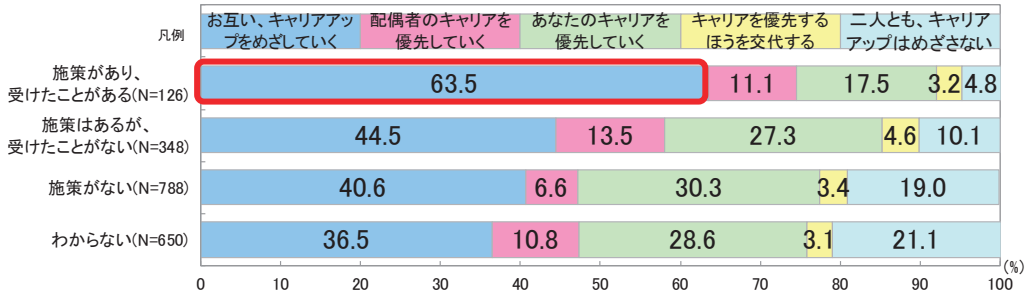
Q47 あなたと配偶者はどのタイプをめざしていますか



Q7_6　育児休業復帰者向けセミナー

図表 2-4-21 【男性】育児休業復帰者向けセミナー別　夫婦のめざすキャリアタイプ

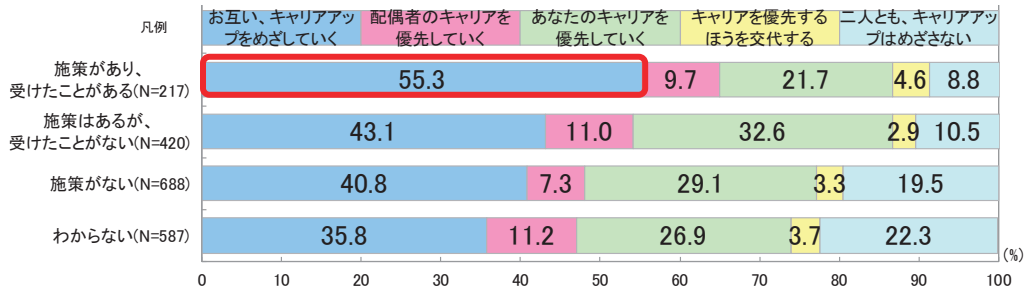
Q47 あなたと配偶者はどのタイプをめざしていますか



Q7_7　男性対象の育児支援

図表 2-4-22 【男性】男性対象の育児支援別　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



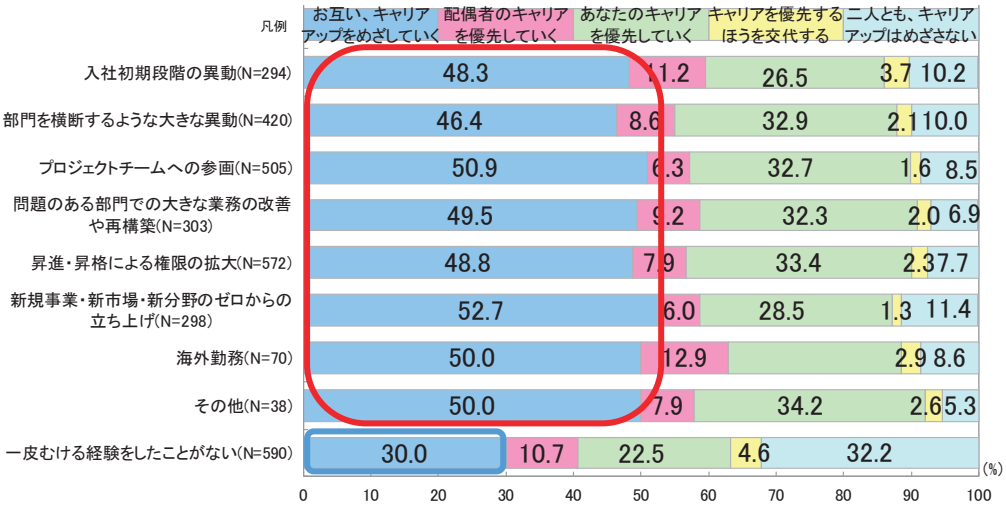
■一皮むけた経験別　　デュアルキャリアカップル志向者の割合

デュアルキャリアカップル志向者は、「一皮むける経験をしたことがない」場合 30.0%と低いが、「新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ」を経験した場合 52.7%、「プロジェクトチームへの参画」を経験した場合 50.9%、「海外勤務」を経験した場合 50.0%など、一皮むけた経験をした場合、デュアルキャリアカップル志向者の割合が高い。

図表 2-4-23 【男性】一皮むける経験別　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

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身を持った「一皮むける経験」をしたことがありますか



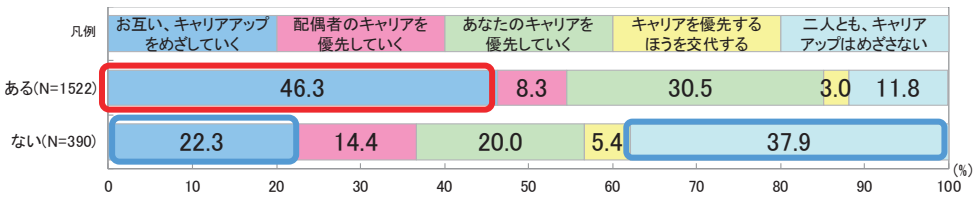
■仕事の面白さの経験別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

仕事の面白さを感じた経験がある場合、仕事の面白さを感じた経験がない場合の 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場合では、「二人ともキャリアアップはめざさない」が最も多く 37.9%にのぼる。

Q17　仕事の面白さを感じた経験はありますか

図表 2-4-24 【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



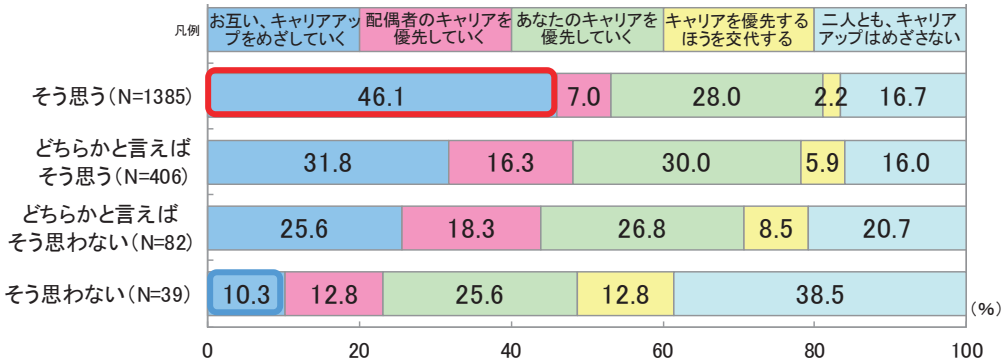
■配偶者との対等意識別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

配偶者を対等な存在と思う場合、デュアルキャリアカップル志向者は 46.1%であるが、「そう思わない」場合 10.3%と低い。

図表 2-4-25 【男性】配偶者との対等意識別　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

Q19 あなたは人として配偶者を対等な存在だと思っていますか



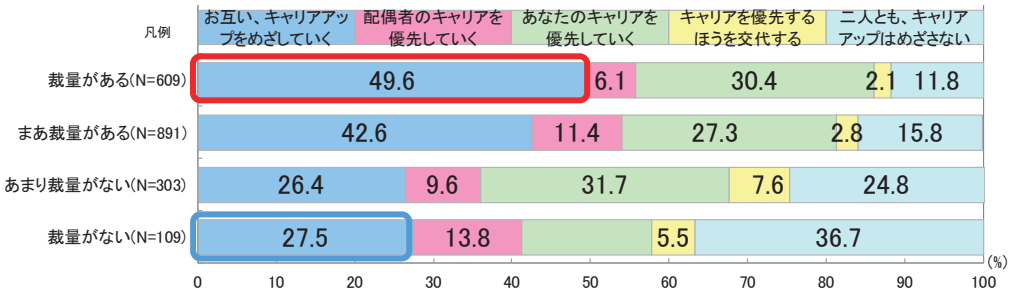
■仕事の順番・やり方を決める裁量の有無別　デュアルキャリアカップル志向者の割合

自分で仕事の順番・やり方を決める裁量がある場合、デュアルキャリアカップル志向者が 49.6%であるが、裁量がない場合 27.5%と低い。

図表 2-4-26 【男性】仕事の裁量の有無別　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

Q26 あなたは自分の仕事の順番・やり方を決める裁量がありますか



3. 推定結果

(1) 女性についての推定結果

夫婦のめざすキャリアタイプを目的変数とした、多項ロジスティック回帰分析の推計結果は、以下の通りである（図表 2-4-27）。

女性対象の分析では、ベースカテゴリーを「配偶者のキャリアを優先していく」（配偶者のキャリア優先）とした場合の「お互い、キャリアアップをめざしていく」（デュアルキャリアカップル志向）の推定結果とベースカテゴリーを「二人とも、キャリアアップはめざさない」とした場合の「お互い、キャリアアップをめざしていく」（デュアルキャリアカップル志向）の推定結果を示した。

推定係数がプラスになった場合、その要因は、「デュアルキャリアカップル志向」にプラスに影響していることを示している。

相対危険度は、ベースカテゴリーを選択する確率に対する「デュアルキャリアカップル志向」の確率の比である。

以下では、p 値が 0.05 未満（5%有意水準）の場合を、有意な影響があるものとして記載する。

＜デュアルキャリアカップル志向と配偶者のキャリア優先の比較＞

・女性活躍推進度が 1 点高くなると、「配偶者のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.083 倍高くなる。
・上司の育成力が 1 点高くなると、「配偶者のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.140 倍高くなる。
・一皮むける経験をしたことがある場合、ない場合に比べて、「配偶者のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.302 倍高くなる。
・仕事を面白いと感じた経験がある場合、ない場合に比べて、「配偶者のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 2.152 倍高くなる。
・未就学の子どもの育児における夫婦の役割について、子どもが生まれる前に夫も妻も同じように行うべきと考えていた場合、「専ら妻が行うべき」「主に妻が行うが、夫も手伝うべき」と考えていた場合に比べて、「配偶者のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.607 倍高くなる。
・家事・育児分担が夫婦で平等である場合、家事・育児分担が妻のほうが多い場合と比べて、「配偶者のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.400 倍高くなる。

＜デュアルキャリアカップル志向と「二人とも、キャリアアップはめざさない」の比較＞

・上司の育成力が1点高くなると、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が1.281倍高くなる。

・一皮むける経験をしたことがある場合、ない場合に比べて、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が2.294倍高くなる。

・仕事を面白いと感じた経験がある場合、ない場合に比べて、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が3.800倍高くなる。

・仕事の順番・やり方を決める裁量がある場合、ない場合と比べて、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が1.930倍高くなる。

・家事・育児分担が夫婦で平等である場合、家事・育児分担が妻のほうが多い場合と比べて、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が2.125倍高くなる。

図表 2-4-27　多項ロジスティック回帰分析（女性）（N=2194）

		デュアルキャリアカップル志向							
		ベース：配偶者のキャリア優先				ベース：「二人とも、キャリアアップはめざさない」			
		係数	標準誤差	相対危険度	P値	係数	標準誤差	相対危険度	P値
女性活躍推進度	女性活躍推進度（Q1Q2Q3）	0.080	0.034	1.083	0.019 *	−0.017	0.053	0.983	0.754
上司の育成力	上司の育成力（Q8Q12Q13）	0.131	0.033	1.140	0.000 ***	0.248	0.051	1.281	0.000 ***
一皮むける経験	ベース：一皮むける経験をしたことがない								
	一皮むける経験をしたことがある	0.264	0.123	1.302	0.032 *	0.830	0.203	2.294	0.000 ***
仕事の面白さを感じた経験	ベース：仕事の面白さを感じた経験がない								
	仕事の面白さを感じた経験がある	0.766	0.187	2.152	0.000 ***	1.335	0.246	3.800	0.000 ***
性別役割分担意識	ベース：育児を専ら妻が行うべき＋主に妻が行う								
	妻も夫も同じように行うべき＋主に夫＋専ら夫	0.474	0.116	1.607	0.000 ***	−0.233	0.197	0.792	0.236
仕事の順番・やり方の裁量性	ベース：裁量がない								
	裁量がある	0.139	0.142	1.149	0.328	0.657	0.202	1.930	0.001 **
家事・育児分担	ベース：家事・育児分担が妻のほうが多い								
	家事・育児分担が平等（夫のほうが多い含む）	0.336	0.132	1.400	0.011 *	0.754	0.232	2.125	0.001 **
本人年齢	ベース：36～40歳								
	26～30歳	0.205	0.175	1.227	0.241	0.812	0.270	2.253	0.003 **
	31～35歳	−0.011	0.151	0.989	0.939	0.413	0.229	1.511	0.071
本人学歴	ベース：高校卒								
	大学院卒	0.400	0.326	1.492	0.219	1.394	0.571	4.032	0.015 *
	大学卒	0.075	0.206	1.078	0.716	0.758	0.308	2.134	0.014 *
	短大・高専卒	0.086	0.258	1.090	0.738	0.867	0.402	2.381	0.031 *
	専門・各種学校卒	0.172	0.245	1.187	0.482	0.665	0.361	1.945	0.066
子どもの数	ベース：1人いる								
	2人いる	0.244	0.130	1.277	0.060	0.054	0.206	1.056	0.792
	3人以上いる	0.120	0.206	1.128	0.559	0.007	0.312	1.007	0.982
末子の年齢	ベース：0歳								
	1歳	0.326	0.166	1.386	0.049 *	0.161	0.267	1.174	0.547
	2歳	−0.179	0.203	0.836	0.378	−0.572	0.318	0.564	0.072
	3歳	0.301	0.244	1.351	0.217	−0.031	0.396	0.969	0.937
	4～6歳	0.110	0.235	1.117	0.638	−0.164	0.368	0.849	0.656
	小学1年生以上	0.599	0.244	1.821	0.014 *	0.458	0.416	1.581	0.271
育児休業の取得	ベース：取得したことがある								
	現在、取得中である	−0.178	0.163	0.837	0.273	−0.201	0.262	0.818	0.442
	取得したことがない	0.425	0.263	1.529	0.107	1.021	0.510	2.777	0.045 *
短時間勤務制度の利用	ベース：利用したことがない								
	利用したことがある	−0.074	0.141	0.928	0.597	0.155	0.225	1.168	0.491
	現在、利用中である	−0.286	0.178	0.751	0.108	−0.093	0.286	0.911	0.746
企業規模（従業員数）	ベース：10,001人以上								
	31～50人	0.777	0.254	2.176	0.002 **	0.424	0.410	1.528	0.301
	51～100人	0.448	0.240	1.565	0.062	0.302	0.386	1.352	0.434
	101～300人	0.167	0.201	1.181	0.408	0.011	0.328	1.011	0.974
	301～500人	0.142	0.228	1.153	0.532	0.278	0.385	1.320	0.471
	501～1,000人	−0.019	0.209	0.981	0.929	−0.035	0.348	0.965	0.919
	1,001～3,000人	0.181	0.197	1.198	0.360	−0.127	0.329	0.881	0.700
	3,001～5,000人	0.091	0.238	1.095	0.702	−0.492	0.372	0.611	0.186
	5,001～10,000人	−0.276	0.261	0.759	0.292	−0.436	0.420	0.647	0.299
業種	ベース：医療								
	製造業	0.466	0.268	1.593	0.082	1.079	0.428	2.942	0.012 *
	情報通信業	0.826	0.384	2.285	0.031 *	1.408	0.873	4.086	0.107
	運輸業、建設業	0.220	0.342	1.246	0.521	0.471	0.549	1.602	0.391
	卸売業、小売業	0.509	0.303	1.664	0.093	0.427	0.489	1.533	0.382
	金融業、保険業	0.434	0.299	1.544	0.147	0.953	0.539	2.593	0.077
	教育、学習支援	0.556	0.260	1.743	0.033 *	0.471	0.401	1.601	0.241
	福祉	0.275	0.244	1.317	0.259	0.224	0.366	1.252	0.539
	その他のサービス	0.861	0.306	2.366	0.005 **	2.174	0.710	8.792	0.002 **
	公務	0.872	0.279	2.391	0.002 **	−0.007	0.385	0.993	0.985
	その他	0.132	0.292	1.142	0.650	−0.239	0.450	0.788	0.596
仕事の種類	ベース：介護、保健医療、生活衛生サービス								
	総務・人事・CSR・法務・経営企画、経理・財務	0.077	0.245	1.080	0.753	0.425	0.389	1.530	0.275
	企画・広報・編集・調査	−0.190	0.350	0.827	0.586	0.621	0.724	1.860	0.391
	営業	0.016	0.300	1.017	0.956	−0.163	0.521	0.850	0.755
	営業等の事務	0.173	0.271	1.189	0.524	0.307	0.439	1.359	0.485
	販売・接客サービス・カスタマーサポート	−0.624	0.295	0.536	0.034 *	−0.181	0.457	0.835	0.693
	情報システム	0.101	0.447	1.106	0.822	0.745	1.174	2.107	0.526
	設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等	0.126	0.356	1.134	0.724	−0.552	0.554	0.576	0.319
	その他	0.152	0.212	1.164	0.474	−0.136	0.307	0.873	0.658
コース	ベース：コースがない								
	総合職	0.465	0.172	1.592	0.007 **	0.340	0.326	1.405	0.297
	限定総合職	0.123	0.203	1.131	0.544	−0.029	0.346	0.972	0.934
	一般職	0.148	0.147	1.159	0.314	0.114	0.232	1.121	0.623
職位	ベース：一般従業員								
	係長、課長、部長	0.175	0.148	1.192	0.235	0.187	0.277	1.205	0.500
無職経験	ベース：無職経験なし								
	結婚・出産・配偶者の転勤で無職	−0.058	0.191	0.944	0.762	−0.173	0.314	0.841	0.582
	その他の理由で無職	−0.266	0.173	0.767	0.126	−0.005	0.275	0.995	0.986
年収	ベース：300～400万円未満								
	200万円未満	−0.260	0.218	0.771	0.233	−0.386	0.335	0.680	0.249
	200～300万円未満	0.055	0.168	1.057	0.744	−0.252	0.272	0.777	0.355
	400～500万円未満	0.261	0.161	1.298	0.105	0.422	0.285	1.524	0.139
	500～600万円未満	0.189	0.214	1.209	0.375	0.249	0.375	1.283	0.506
	600万円以上	0.532	0.249	1.703	0.032 *	0.297	0.423	1.346	0.482
	答えたくない	−0.092	0.229	0.912	0.687	−0.469	0.321	0.626	0.144
自分と配偶者の収入の比較	ベース：配偶者のほうが高い								
	自分のほうがかなり高い	0.872	0.400	2.391	0.029 *	−0.843	0.520	0.430	0.105
	自分のほうがやや高い	0.885	0.216	2.424	0.000 ***	−0.554	0.332	0.575	0.095
	同じくらい	0.801	0.190	2.228	0.000 ***	−0.585	0.294	0.557	0.046 *
	配偶者のほうがやや高い	0.427	0.132	1.533	0.001 **	−0.084	0.227	0.920	0.712
	定数	−5.246	0.536	0.005	0.000	−4.164	0.809	0.016	0.000

（注）＊は5%有意水準、＊＊は1%有意水準、＊＊＊は0.1%有意水準を示す。
ベースカテゴリーを「配偶者のキャリア優先」とした場合と「二人とも、キャリアアップはめざさない」とした場合の「デュアルキャリアカップル志向」以外の結果は、参考として、この章の最後に示した。

(2) 男性についての推定結果

夫婦のめざすキャリアタイプを目的変数とした、多項ロジスティック回帰分析の推計結果は、以下の通りである（図表 2-4-28、図表 2-4-29）。

男性対象の分析では、ベースカテゴリーを「自分のキャリアを優先していく」（自分のキャリア優先）とした場合の「お互い、キャリアアップをめざしていく」（デュアルキャリアカップル志向）の推定結果とベースカテゴリーを「二人とも、キャリアアップはめざさない」とした場合の「お互い、キャリアアップをめざしていく」（デュアルキャリアカップル志向）の推定結果を示した。それぞれ、女性活躍推進度を説明変数に入れた場合とキャリア支援策充実度を説明に入れた場合を示した。

推定係数がプラスになった場合、その要因は、「デュアルキャリアカップル志向」にプラスに影響していることを示している。

相対危険度は、ベースカテゴリーを選択する確率に対する「デュアルキャリアカップル志向」の確率の比である。

以下では、p 値が 0.05 未満（5%有意水準）の場合を、有意な影響があるものとして記載する。

■女性活躍推進度を説明変数に入れた場合

＜デュアルキャリアカップル志向と自分のキャリア優先の比較＞

・育児休業を取得した場合、取得していない場合に比べて、「自分のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.376 倍高くなる。
・女性活躍推進度が 1 点高くなると、「自分のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.078 倍高くなる。
・人として、配偶者を対等な存在だと思う場合、対等な存在だと思わない場合に比べて、「自分のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 3.816 倍高くなる。
・仕事の順番・やり方を決める裁量がある場合、ない場合と比べて、「自分のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.540 倍高くなる。

＜デュアルキャリアカップル志向と「二人とも、キャリアアップはめざさない」の比較＞

・女性活躍推進度が 1 点高くなると、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.153 倍高くなる。
・一皮むける経験をしたことがある場合、ない場合に比べて、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 2.235 倍高くなる。
・仕事を面白いと感じた経験がある場合、ない場合に比べて、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 3.597 倍高くなる。
・人として、配偶者を対等な存在だと思う場合、対等な存在だと思わない場合に比べて、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 4.827 倍高くなる。

・仕事の順番・やり方を決める裁量がある場合、ない場合と比べて、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.462 倍高くなる。

■キャリア支援策充実度を説明変数に入れた場合

＜デュアルキャリアカップル志向と自分のキャリア優先の比較＞

・育児休業を取得した場合、取得していない場合に比べて、「自分のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.377 倍高くなる。
・キャリア支援策充実度が 1 点高くなると、「自分のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.037 倍高くなる。
・人として、配偶者を対等な存在だと思う場合、対等な存在だと思わない場合に比べて、「自分のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 3.865 倍高くなる。
・仕事の順番・やり方を決める裁量がある場合、ない場合と比べて、「自分のキャリア優先」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.549 倍高くなる。

＜デュアルキャリアカップル志向と「二人とも、キャリアアップはめざさない」の比較＞

・キャリア支援策充実度が 1 点高くなると、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.097 倍高くなる。
・一皮むける経験をしたことがある場合、ない場合に比べて、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 2.126 倍高くなる。
・仕事を面白いと感じた経験がある場合、ない場合に比べて、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 3.761 倍高くなる。
・人として、配偶者を対等な存在だと思う場合、対等な存在だと思わない場合に比べて、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 4.855 倍高くなる。
・仕事の順番・やり方を決める裁量がある場合、ない場合と比べて、「二人とも、キャリアアップはめざさない」より「デュアルキャリアカップル志向」を選ぶ確率が 1.466 倍高くなる。

図表 2-4-28　多項ロジスティック回帰分析（男性）(N=1912)

説明変数に女性活躍推進度を入れた場合

		デュアルキャリアカップル志向							
		ベース：自分のキャリア優先				ベース：二人とも、キャリアアップはめざさない			
		係数	標準誤差	相対危険度	P値	係数	標準誤差	相対危険度	P値
育児休業取得の有無	ベース：育児休業を取得したことがない								
	育児休業を取得したことがある	0.319	0.153	1.376	0.037 *	−0.023	0.195	0.977	0.906
	育児休業を取得中である	0.106	0.330	1.112	0.748	0.295	0.463	1.343	0.524
女性活躍推進度	女性活躍推進度	0.075	0.033	1.078	0.025 *	0.142	0.039	1.153	0.000 ***
一皮むける経験	ベース：一皮むける経験をしたことがない								
	一皮むける経験をしたことがある	0.004	0.152	1.004	0.979	0.804	0.170	2.235	0.000 ***
仕事の面白さを感じた経験	ベース：仕事の面白さを感じた経験がない								
	仕事の面白さを感じた経験がある	0.078	0.190	1.081	0.682	1.280	0.189	3.597	0.000 ***
人として、配偶者を対等な存在だと思うか	ベース：そう思わない								
	そう思う	1.339	0.617	3.816	0.030 *	1.574	0.610	4.827	0.010 *
	どちらかと言えばそう思う	0.818	0.626	2.267	0.191	1.330	0.626	3.781	0.034 *
	どちらかと言えばそう思わない	0.774	0.686	2.167	0.260	1.329	0.700	3.778	0.058
仕事の裁量の有無	ベース：裁量がない、裁量があまりない								
	裁量がある、まあ裁量がある	0.432	0.166	1.540	0.009 **	0.380	0.187	1.462	0.042 *
本人年齢	ベース：36～40歳								
	26～30歳	0.010	0.196	1.010	0.959	0.943	0.273	2.567	0.001 **
	31～35歳	0.071	0.140	1.074	0.609	0.455	0.174	1.577	0.009 **
本人学歴	ベース：高校卒								
	大学院卒	0.079	0.275	1.082	0.775	0.389	0.329	1.475	0.238
	大学卒	−0.181	0.216	0.835	0.403	0.123	0.238	1.13	0.607
	短大・高専卒	0.330	0.424	1.391	0.437	1.086	0.558	2.963	0.052
	専門・各種学校卒	−0.103	0.267	0.902	0.700	0.187	0.299	1.205	0.532
子どもの数	ベース：1人いる								
	2人いる	0.023	0.134	1.023	0.862	−0.095	0.169	0.909	0.574
	3人以上いる	0.220	0.212	1.247	0.298	0.182	0.257	1.2	0.478
末子の年齢	ベース：小学4～6年生、中学生以上								
	0歳	−0.043	0.173	0.958	0.802	0.141	0.235	1.151	0.549
	2歳	0.062	0.188	1.064	0.743	0.124	0.244	1.132	0.611
	1歳	0.304	0.210	1.355	0.149	−0.004	0.265	0.996	0.988
	3歳	0.479	0.211	1.615	0.023 *	0.103	0.257	1.108	0.688
	4～6歳	0.626	0.370	1.870	0.090	0.528	0.456	1.696	0.246
	小学1年生	0.671	0.336	1.956	0.045 *	−0.094	0.358	0.91	0.792
	小学2～3年生	0.632	0.332	1.881	0.057	0.010	0.353	1.01	0.976
企業規模（従業員数）	ベース：10,001人以上								
	31～50人	0.889	0.324	2.434	0.006 **	0.979	0.390	2.662	0.012 *
	51～100人	0.431	0.268	1.538	0.108	0.568	0.323	1.764	0.079
	101～300人	0.229	0.214	1.257	0.286	0.614	0.277	1.847	0.027 *
	301～500人	0.267	0.251	1.306	0.287	0.358	0.321	1.43	0.265
	501～1,000人	0.494	0.234	1.639	0.035 *	0.252	0.293	1.287	0.389
	1,001～3,000人	0.107	0.207	1.113	0.605	0.411	0.281	1.508	0.144
	3,001～5,000人	0.568	0.275	1.764	0.039 *	0.135	0.326	1.145	0.678
	5,001～10,000人	0.307	0.247	1.360	0.214	0.344	0.327	1.41	0.293
業種	ベース：製造業								
	建設業	−0.004	0.297	0.996	0.989	0.035	0.412	1.035	0.933
	情報通信業	0.111	0.322	1.117	0.730	0.843	0.526	2.323	0.109
	運輸業、郵便業	0.102	0.299	1.107	0.733	−0.139	0.378	0.87	0.713
	卸売業、小売業	0.418	0.286	1.518	0.144	0.012	0.398	1.012	0.976
	金融業、保険業	−0.057	0.300	0.945	0.850	−0.457	0.451	0.633	0.312
	教育、学習支援業	−0.137	0.373	0.872	0.713	−1.035	0.412	0.355	0.012 *
	医療	−0.047	0.338	0.954	0.889	0.225	0.458	1.252	0.624
	福祉	−0.574	0.421	0.563	0.173	0.593	0.560	1.809	0.289
	その他のサービス業	0.406	0.325	1.501	0.211	0.221	0.420	1.247	0.599
	公務	−0.025	0.258	0.976	0.924	−0.754	0.320	0.47	0.018 *
	その他	0.033	0.238	1.034	0.889	−0.327	0.332	0.721	0.325
仕事の種類	ベース：営業								
	総務・人事・CSR・法務・経営企画	0.645	0.241	1.906	0.008 **	−0.015	0.356	0.985	0.966
	経理・財務	0.636	0.352	1.888	0.071	−0.442	0.451	0.643	0.327
	企画・広報・編集・調査	0.779	0.330	2.180	0.018 *	−0.439	0.430	0.644	0.307
	営業等の事務	−0.492	0.448	0.612	0.272	−0.650	0.638	0.522	0.308
	販売・接客サービス・カスタマーサポート	0.354	0.323	1.425	0.273	0.295	0.498	1.343	0.554
	情報システム	0.533	0.312	1.703	0.087	−0.713	0.428	0.49	0.096
	設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等	0.328	0.233	1.388	0.159	−0.641	0.344	0.527	0.063
	製造・生産現場の作業	0.469	0.301	1.599	0.120	−0.344	0.395	0.709	0.384
	介護、保健医療、生活衛生サービス	0.565	0.348	1.760	0.104	−1.142	0.456	0.319	0.012 *
	その他	0.793	0.237	2.209	0.001 **	−0.296	0.316	0.744	0.350
コース	ベース：コースがない								
	総合職	0.287	0.158	1.332	0.070	0.424	0.213	1.528	0.047 *
	限定総合職	0.065	0.236	1.067	0.784	0.113	0.311	1.119	0.717
	一般職	−0.017	0.200	0.983	0.933	0.334	0.240	1.397	0.165
職位	ベース：一般従業員								
	係長、課長、部長	−0.162	0.138	0.851	0.242	0.423	0.173	1.527	0.015 *
無職経験	ベース：無職経験なし								
	結婚・出産・配偶者の転勤で無職	0.700	0.286	2.015	0.014 *	0.915	0.426	2.496	0.032 *
	その他の理由で無職	0.069	0.169	1.071	0.685	−0.107	0.199	0.898	0.590
年収	ベース：600万円以上								
	400万円未満	0.420	0.255	1.523	0.100	−0.211	0.293	0.81	0.471
	400～500万円未満	−0.045	0.186	0.956	0.811	−0.288	0.233	0.75	0.217
	500～600万円未満	−0.071	0.167	0.932	0.670	0.000	0.216	1	0.999
	答えたくない	0.349	0.336	1.418	0.298	−0.013	0.369	0.987	0.972
自分と配偶者の収入の比較	ベース：自分のほうがかなり高い、やや高い								
	同じくらい	0.762	0.183	2.143	0.000 ***	0.273	0.200	1.314	0.172
	配偶者のほうがかなり高い、やや高い	0.727	0.226	2.069	0.001 **	0.378	0.259	1.459	0.145
定数		−3.144	0.747	0.043	0.000	−4.336	0.814	0.013	0.000

（注）＊は5%有意水準、＊＊は1%有意水準、＊＊＊は0.1%有意水準を示す。
ベースカテゴリーを「自分のキャリア優先」とした場合と「二人とも、キャリアアップはめざさない」とした場合の「デュアルキャリアカップル志向」以外の結果は、参考として、この章の最後に示した。

図表 2-4-29　多項ロジスティック回帰分析（男性）(N=1912)

説明変数にキャリア支援策充実度を入れた場合

		デュアルキャリアカップル志向							
		ベース：自分のキャリア優先				ベース：二人とも、キャリアアップはめざさない			
		係数	標準誤差	相対危険度	P値	係数	標準誤差	相対危険度	P値
育児休業取得の有無	ベース：育児休業を取得したことがない								
	育児休業を取得したことがある	0.320	0.153	1.377	0.037 *	−0.042	0.195	0.959	0.831
	現在、育児休業を取得中である	0.120	0.330	1.128	0.716	0.274	0.460	1.315	0.552
キャリア支援策充実度	キャリア支援策充実度	0.036	0.018	1.037	0.048 *	0.093	0.025	1.097	0.000 ***
一皮むける経験	ベース：一皮むける経験をしたことがない								
	一皮むける経験をしたことがある	−0.019	0.154	0.981	0.901	0.754	0.170	2.126	0.000 ***
仕事の面白さを感じた経験	ベース：仕事の面白さを感じた経験がない								
	仕事の面白さを感じた経験がある	0.101	0.189	1.106	0.593	1.325	0.188	3.761	0.000 ***
人として、配偶者を対等な存在だと思うか	ベース：そう思わない								
	そう思う	1.352	0.615	3.865	0.028 *	1.580	0.609	4.855	0.010 *
	どちらかと言えばそう思う	0.822	0.625	2.275	0.188	1.341	0.626	3.821	0.032 *
	どちらかと言えばそう思わない	0.754	0.685	2.125	0.271	1.284	0.700	3.609	0.067
仕事の裁量の有無	ベース：裁量がない、裁量があまりない								
	裁量がある、まあ裁量がある	0.437	0.166	1.549	0.008 **	0.383	0.186	1.466	0.039 *
本人年齢	ベース：36～40歳								
	26～30歳	−0.015	0.197	0.985	0.940	0.955	0.274	2.599	0.000 ***
	31～35歳	0.058	0.140	1.060	0.677	0.442	0.174	1.556	0.011 *
本人学歴	ベース：高校卒								
	大学院卒	0.057	0.275	1.059	0.835	0.375	0.330	1.455	0.256
	大学卒	−0.188	0.216	0.829	0.385	0.091	0.239	1.096	0.702
	短大・高専卒	0.369	0.425	1.446	0.385	1.189	0.566	3.284	0.036 *
	専門・各種学校卒	−0.097	0.267	0.907	0.716	0.188	0.298	1.207	0.529
子どもの数	ベース：1人いる								
	2人いる	0.021	0.134	1.021	0.876	−0.100	0.169	0.905	0.554
	3人以上いる	0.232	0.211	1.261	0.273	0.217	0.257	1.243	0.398
末子の年齢	ベース：小学4～6年生、中学生以上								
	0歳	−0.048	0.173	0.954	0.783	0.148	0.235	1.159	0.530
	2歳	0.056	0.188	1.057	0.766	0.121	0.243	1.129	0.618
	1歳	0.287	0.211	1.333	0.173	−0.016	0.265	0.984	0.953
	3歳	0.471	0.211	1.602	0.026 *	0.093	0.257	1.098	0.716
	4～6歳	0.626	0.370	1.871	0.090	0.537	0.457	1.711	0.240
	小学1年生	0.676	0.336	1.965	0.044 *	−0.084	0.359	0.919	0.815
	小学2～3年生	0.613	0.332	1.846	0.065	−0.008	0.353	0.992	0.982
企業規模（従業員数）	ベース：10,001人以上								
	31～50人	0.876	0.324	2.401	0.007 **	0.981	0.389	2.667	0.012 *
	51～100人	0.396	0.266	1.486	0.136	0.541	0.320	1.718	0.091
	101～300人	0.232	0.215	1.261	0.280	0.659	0.277	1.932	0.017 *
	301～500人	0.245	0.250	1.278	0.326	0.370	0.321	1.448	0.249
	501～1,000人	0.492	0.234	1.635	0.036 *	0.269	0.292	1.309	0.357
	1,001～3,000人	0.110	0.207	1.116	0.596	0.457	0.282	1.579	0.105
	3,001～5,000人	0.564	0.275	1.758	0.041 *	0.139	0.327	1.149	0.672
	5,001～10,000人	0.296	0.247	1.345	0.231	0.370	0.328	1.447	0.260
業種	ベース：製造業								
	建設業	−0.025	0.296	0.975	0.933	−0.009	0.412	0.991	0.983
	情報通信業	0.075	0.322	1.078	0.815	0.798	0.532	2.221	0.134
	運輸業、郵便業	0.109	0.299	1.116	0.714	−0.101	0.379	0.904	0.790
	卸売業、小売業	0.383	0.284	1.466	0.178	−0.071	0.395	0.931	0.857
	金融業、保険業	−0.040	0.300	0.961	0.894	−0.444	0.451	0.641	0.325
	教育、学習支援業	−0.066	0.372	0.936	0.860	−0.851	0.412	0.427	0.039 *
	医療	0.028	0.337	1.028	0.934	0.425	0.457	1.530	0.352
	福祉	−0.507	0.418	0.602	0.225	0.786	0.559	2.194	0.160
	その他のサービス業	0.412	0.325	1.509	0.206	0.257	0.420	1.294	0.540
	公務	0.048	0.257	1.049	0.852	−0.602	0.319	0.548	0.059
	その他	0.053	0.238	1.054	0.825	−0.293	0.332	0.746	0.378
仕事の種類	ベース：営業								
	総務・人事・CSR・法務・経営企画	0.644	0.241	1.904	0.008 **	0.002	0.356	1.002	0.996
	経理・財務	0.607	0.352	1.834	0.085	−0.494	0.452	0.610	0.275
	企画・広報・編集・調査	0.792	0.330	2.209	0.016 *	−0.437	0.431	0.646	0.310
	営業等の事務	−0.465	0.447	0.628	0.298	−0.526	0.636	0.591	0.408
	販売・接客サービス・カスタマーサポート	0.366	0.322	1.442	0.255	0.382	0.498	1.465	0.443
	情報システム	0.551	0.311	1.736	0.077	−0.704	0.430	0.495	0.102
	設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等	0.327	0.233	1.387	0.160	−0.644	0.344	0.525	0.061
	製造・生産現場の作業	0.459	0.301	1.582	0.128	−0.379	0.393	0.685	0.335
	介護、保健医療、生活衛生サービス	0.552	0.346	1.737	0.111	−1.199	0.456	0.302	0.009 **
	その他	0.790	0.237	2.203	0.001 **	−0.328	0.316	0.720	0.298
コース	ベース：コースがない								
	総合職	0.269	0.159	1.308	0.092	0.348	0.215	1.416	0.105
	限定総合職	0.028	0.238	1.028	0.908	−0.008	0.315	0.992	0.981
	一般職	−0.020	0.200	0.981	0.922	0.335	0.241	1.398	0.164
職位	ベース：一般従業員								
	係長、課長、部長	−0.157	0.138	0.854	0.254	0.443	0.173	1.557	0.010 *
無職経験	ベース：無職経験なし								
	結婚・出産・配偶者の転勤で無職	0.681	0.286	1.975	0.017 *	0.879	0.427	2.407	0.039 *
	その他の理由で無職	0.064	0.169	1.066	0.707	−0.132	0.197	0.876	0.504
年収	ベース：600万円以上								
	400万円未満	0.469	0.257	1.599	0.067	−0.123	0.294	0.884	0.677
	400～500万円未満	−0.010	0.187	0.990	0.956	−0.234	0.234	0.792	0.318
	500～600万円未満	−0.058	0.167	0.944	0.729	0.022	0.217	1.022	0.919
	答えたくない	0.395	0.337	1.485	0.241	0.068	0.368	1.071	0.853
自分と配偶者の収入の比較	ベース：自分のほうがかなり高い、やや高い								
	同じくらい	0.774	0.183	2.168	0.000 ***	0.294	0.200	1.342	0.141
	配偶者のほうがかなり高い、やや高い	0.732	0.226	2.079	0.001 **	0.380	0.258	1.463	0.140
定数		−2.892	0.721	0.055	0.000	−4.110	0.792	0.016	0.000

（注）＊は5%有意水準、＊＊は1%有意水準、＊＊＊は0.1%有意水準を示す。
ベースカテゴリーを「自分のキャリア優先」とした場合と「二人とも、キャリアアップはめざさない」とした場合の「デュアルキャリアカップル志向」以外の結果は、参考として、この章の最後に示した。

まとめ

本章では、デュアルキャリアカップル志向を持つ人を増やすにはどのような取組みが有効かについて、多項ロジスティック回帰分析の手法を用いて推定を試みた。

女性についての分析では、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、性別役割分担意識、仕事の順番・やり方を決める裁量性、家事・育児分担が「デュアルキャリアカップル志向」に影響を与えるという仮説を立てた。仮説の通り、女性活躍推進の取組みを進め、上司の育成力を高め、一皮むける仕事の経験を積ませ、仕事の面白さを感じさせ、性別役割分担意識をなくし、仕事の裁量度を高め、夫婦で家事・育児分担がなされることによって、女性において、「デュアルキャリアカップル志向」を選択する確率を高めることが明らかになった。

また、男性についての分析では、育児休業取得の有無、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、夫婦の対等性、仕事の順番・やり方を決める裁量性が「デュアルキャリアカップル志向」に影響を与えるという仮説を立てた。仮説の通り、育児休業取得を促進し、女性活躍推進の取組みを進め、キャリア支援制度を充実させ、一皮むける仕事の経験を積ませ、仕事の面白さを感じさせ、配偶者を対等な存在だと思い、仕事の裁量度を高めることによって、男性において、「デュアルキャリアカップル志向」を選択する確率を高めることが明らかになった。

（参考）

図表 2-4-30 多項ロジスティック回帰分析　女性：ベース：配偶者のキャリア優先

（N=2194）

		自分のキャリア優先			キャリアを優先するほうを交代			二人とも、キャリアアップはめざさない		
		係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値
女性活躍推進度	女性活躍推進度（Q1Q2Q3）	0.068	0.089	0.449	0.002	0.071	0.973	0.096	0.048	0.045
上司の育成力	上司の育成力（Q8Q12Q13）	0.189	0.092	0.041	−0.082	0.067	0.221	−0.117	0.045	0.010
一皮むける経験	ベース：一皮むける経験をしたことがない									
	一皮むける経験をしたことがある	0.581	0.346	0.093	0.330	0.265	0.214	−0.566	0.189	0.003
仕事の面白さを感じた経験	ベース：仕事の面白さを感じた経験がない									
	仕事の面白さを感じた経験がある	−0.025	0.445	0.956	−0.629	0.302	0.038	−0.569	0.198	0.004
性別役割分担意識	ベース：育児を専ら妻が行うべき＋主に妻が行う									
	妻も夫も同じように行うべき＋主に夫＋専ら夫	0.105	0.303	0.730	0.414	0.254	0.103	0.708	0.180	0.000
仕事の順番・やり方の裁量性	ベース：裁量がない									
	裁量がある	−0.581	0.366	0.113	0.027	0.283	0.923	−0.519	0.176	0.003
家事・育児分担	ベース：家事・育児分担が妻のほうが多い									
	家事・育児分担が平等（夫のほうが多い含む）	0.511	0.322	0.113	0.349	0.274	0.202	−0.417	0.220	0.057
本人年齢	ベース：36～40歳									
	26～30歳	−0.297	0.472	0.529	−0.988	0.384	0.010	−0.607	0.243	0.013
	31～35歳	−0.082	0.383	0.831	−0.205	0.290	0.480	−0.424	0.207	0.040
本人学歴	ベース：高校卒									
	大学院卒	1.210	0.935	0.196	−0.222	0.726	0.759	−0.994	0.538	0.065
	大学卒	0.952	0.637	0.135	−0.043	0.456	0.925	−0.683	0.270	0.012
	短大・高専卒	0.454	0.812	0.576	−0.025	0.566	0.965	−0.781	0.359	0.029
	専門・各種学校卒	0.542	0.762	0.476	−0.142	0.551	0.797	−0.493	0.317	0.119
子どもの数	ベース：1人いる									
	2人いる	−0.435	0.386	0.260	0.183	0.265	0.489	0.190	0.187	0.310
	3人以上いる	1.226	0.453	0.007	−0.680	0.516	0.188	0.113	0.281	0.686
末子の年齢	ベース：0歳									
	1歳	1.356	0.439	0.002	0.549	0.362	0.130	0.165	0.245	0.500
	2歳	0.144	0.634	0.821	0.258	0.440	0.558	0.393	0.288	0.173
	3歳	0.825	0.678	0.224	1.200	0.455	0.008	0.332	0.364	0.363
	4～6歳	1.110	0.604	0.066	0.704	0.455	0.121	0.274	0.335	0.413
	小学1年生以上	1.449	0.627	0.021	−0.801	0.719	0.265	0.141	0.390	0.718
育児休業の取得	ベース：取得したことがある									
	現在、取得中である	−0.028	0.444	0.949	0.145	0.358	0.685	0.023	0.241	0.925
	取得したことがない	−0.661	0.786	0.400	0.110	0.616	0.858	−0.597	0.488	0.221
短時間勤務制度の利用	ベース：利用したことがない									
	利用したことがある	−0.419	0.380	0.270	−0.083	0.304	0.784	−0.230	0.206	0.266
	現在、利用中である	−0.280	0.475	0.556	−0.085	0.373	0.819	−0.194	0.259	0.454
企業規模（従業員数）	ベース：10,001人以上									
	31～50人	−0.245	0.877	0.780	0.651	0.486	0.181	0.354	0.387	0.361
	51～100人	0.097	0.680	0.887	−0.674	0.613	0.271	0.146	0.355	0.681
	101～300人	−0.238	0.582	0.682	−0.503	0.449	0.262	0.156	0.298	0.601
	301～500人	0.290	0.590	0.622	0.083	0.453	0.854	−0.135	0.355	0.703
	501～1,000人	−0.242	0.614	0.693	−0.107	0.422	0.800	0.017	0.317	0.958
	1,001～3,000人	0.248	0.508	0.625	−0.133	0.412	0.747	0.308	0.305	0.313
	3,001～5,000人	1.141	0.500	0.022	−0.681	0.594	0.251	0.583	0.343	0.089
	5,001～10,000人	−0.150	0.657	0.820	−0.089	0.496	0.857	0.160	0.381	0.674
業種	ベース：医療									
	製造業	0.787	0.702	0.262	−0.187	0.600	0.755	−0.613	0.386	0.112
	情報通信業	−0.004	0.986	0.997	0.861	0.758	0.256	−0.581	0.845	0.492
	運輸業、建設業	0.412	0.847	0.627	0.873	0.603	0.148	−0.251	0.493	0.610
	卸売業、小売業	−1.187	0.946	0.209	−0.218	0.674	0.746	0.082	0.440	0.852
	金融業、保険業	0.365	0.717	0.611	−0.027	0.657	0.967	−0.518	0.503	0.303
	教育、学習支援	0.683	0.695	0.326	0.835	0.527	0.113	0.085	0.372	0.819
	福祉	1.214	0.615	0.048	0.290	0.505	0.566	0.051	0.326	0.876
	その他のサービス	−0.456	0.957	0.634	−1.131	1.107	0.307	−1.313	0.677	0.053
	公務	0.662	0.761	0.384	1.378	0.490	0.005	0.879	0.354	0.013
	その他	−0.264	0.797	0.740	0.079	0.619	0.899	0.371	0.401	0.355
仕事の種類	ベース：介護、保健医療、生活衛生サービス									
	総務・人事・CSR・法務・経営企画、経理・財務	0.370	0.648	0.567	−0.540	0.487	0.268	−0.348	0.359	0.332
	企画・広報・編集・調査	0.711	0.898	0.429	−1.910	1.130	0.091	−0.811	0.697	0.245
	営業	1.457	0.673	0.030	0.136	0.618	0.826	0.179	0.487	0.713
	営業等の事務	0.054	0.844	0.949	−0.286	0.574	0.618	−0.134	0.402	0.739
	販売・接客サービス・カスタマーサポート	1.497	0.646	0.021	−0.048	0.547	0.930	−0.444	0.401	0.268
	情報システム	1.986	1.009	0.049	−0.031	0.900	0.973	−0.645	1.145	0.573
	設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等	0.802	0.944	0.396	−0.208	0.800	0.795	0.678	0.508	0.182
	その他	−0.462	0.629	0.463	−0.175	0.433	0.686	0.288	0.277	0.299
コース	ベース：コースがない									
	総合職	−0.374	0.461	0.417	0.694	0.369	0.060	0.125	0.315	0.691
	限定総合職	0.654	0.436	0.134	0.029	0.470	0.951	0.152	0.324	0.640
	一般職	−0.832	0.505	0.099	0.345	0.308	0.263	0.034	0.210	0.872
職位	ベース：一般従業員									
	係長、課長、部長	0.078	0.371	0.833	0.438	0.302	0.148	−0.011	0.266	0.966
無職経験	ベース：無職経験なし									
	結婚・出産・配偶者の転勤で無職	0.355	0.484	0.463	0.592	0.373	0.113	0.115	0.288	0.690
	その他の理由で無職	0.590	0.459	0.199	−0.210	0.360	0.560	−0.261	0.248	0.294
年収	ベース：300～400万円未満									
	200万円未満	0.190	0.536	0.723	−0.525	0.509	0.302	0.126	0.293	0.666
	200～300万円未満	0.424	0.438	0.333	0.275	0.354	0.437	0.307	0.246	0.212
	400～500万円未満	−0.896	0.476	0.060	−0.050	0.357	0.889	−0.161	0.268	0.549
	500～600万円未満	−0.846	0.571	0.139	0.135	0.431	0.755	−0.060	0.359	0.867
	600万円以上	−0.103	0.535	0.848	−0.434	0.590	0.462	0.235	0.407	0.563
	答えたくない	−2.434	1.126	0.031	−0.027	0.457	0.953	0.377	0.278	0.175
自分と配偶者の収入の比較	ベース：配偶者のほうが高い									
	自分のほうがかなり高い	3.512	0.735	0.000	1.911	0.620	0.002	1.714	0.486	0.000
	自分のほうがやや高い	3.349	0.546	0.000	1.199	0.429	0.005	1.439	0.310	0.000
	同じくらい	2.391	0.529	0.000	1.220	0.390	0.002	1.386	0.270	0.000
	配偶者のほうがやや高い	1.023	0.463	0.027	0.399	0.309	0.196	0.511	0.203	0.012
	定数	−8.766	1.526	0.000	−2.760	1.057	0.009	−1.082	0.707	0.126

図表 2-4-31 女性：ベース：二人とも、キャリアアップはめざさない

（N=2194）

		配偶者のキャリア優先			自分のキャリア優先			キャリアを優先するほうを交代		
		係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値
女性活躍推進度	女性活躍推進度（Q1Q2Q3）	−0.096	0.048	0.045	−0.029	0.098	0.769	−0.094	0.081	0.244
上司の育成力	上司の育成力（Q8Q12Q13）	0.117	0.045	0.010	0.305	0.100	0.002	0.035	0.076	0.645
一皮むける経験	ベース：一皮むける経験をしたことがない									
	一皮むける経験をしたことがある	0.566	0.189	0.003	1.147	0.379	0.003	0.896	0.306	0.003
仕事の面白さを感じた経験	ベース：仕事の面白さを感じた経験がない									
	仕事の面白さを感じた経験がある	0.569	0.198	0.004	0.544	0.470	0.246	−0.060	0.337	0.859
性別役割分担意識	ベース：育児を専ら妻が行うべき＋主に妻が行う									
	妻も夫も同じように行うべき＋主に夫＋専ら夫	−0.708	0.180	0.000	−0.603	0.340	0.076	−0.294	0.295	0.320
仕事の順番・やり方の裁量性	ベース：裁量がない									
	裁量がある	0.519	0.176	0.003	−0.062	0.392	0.875	0.546	0.312	0.081
家事・育児分担	ベース：家事・育児分担が妻のほうが多い									
	家事・育児分担が平等（夫のほうが多い含む）	0.417	0.220	0.057	0.928	0.373	0.013	0.766	0.327	0.019
本人年齢	ベース：36～40歳									
	26～30歳	0.607	0.243	0.013	0.311	0.513	0.545	−0.380	0.430	0.377
	31～35歳	0.424	0.207	0.040	0.343	0.418	0.412	0.219	0.332	0.509
本人学歴	ベース：高校卒									
	大学院卒	0.994	0.538	0.065	2.204	1.040	0.034	0.772	0.852	0.365
	大学卒	0.683	0.270	0.012	1.635	0.675	0.015	0.640	0.503	0.204
	短大・高専卒	0.781	0.359	0.029	1.235	0.864	0.153	0.756	0.636	0.234
	専門・各種学校卒	0.493	0.317	0.119	1.036	0.804	0.198	0.351	0.603	0.561
子どもの数	ベース：1人いる									
	2人いる	−0.190	0.187	0.310	−0.625	0.416	0.133	−0.007	0.303	0.982
	3人以上いる	−0.113	0.281	0.686	1.113	0.509	0.029	−0.793	0.562	0.158
末子の年齢	ベース：0歳									
	1歳	−0.165	0.245	0.500	1.191	0.484	0.014	0.383	0.411	0.351
	2歳	−0.393	0.288	0.173	−0.249	0.678	0.714	−0.135	0.495	0.785
	3歳	−0.332	0.364	0.363	0.493	0.742	0.506	0.868	0.541	0.109
	4～6歳	−0.274	0.335	0.413	0.835	0.662	0.207	0.430	0.525	0.412
	小学1年生以上	−0.141	0.390	0.718	1.307	0.704	0.063	−0.943	0.785	0.230
育児休業の取得	ベース：取得したことがある									
	現在、取得中である	−0.023	0.241	0.925	−0.051	0.487	0.917	0.123	0.405	0.762
	取得したことがない	0.597	0.488	0.221	−0.065	0.897	0.943	0.707	0.753	0.348
短時間勤務制度の利用	ベース：利用したことがない									
	利用したことがある	0.230	0.206	0.266	−0.190	0.417	0.650	0.146	0.346	0.672
	現在、利用中である	0.194	0.259	0.454	−0.087	0.523	0.869	0.108	0.428	0.800
企業規模（従業員数）	ベース：10,001人以上									
	31～50人	−0.354	0.387	0.361	−0.598	0.931	0.520	0.298	0.572	0.603
	51～100人	−0.146	0.355	0.681	−0.049	0.741	0.947	−0.820	0.674	0.224
	101～300人	−0.156	0.298	0.601	−0.394	0.634	0.534	−0.659	0.510	0.196
	301～500人	0.135	0.355	0.703	0.426	0.663	0.521	0.219	0.539	0.685
	501～1,000人	−0.017	0.317	0.958	−0.259	0.670	0.699	−0.123	0.495	0.804
	1,001～3,000人	−0.308	0.305	0.313	−0.059	0.569	0.917	−0.441	0.480	0.358
	3,001～5,000人	−0.583	0.343	0.089	0.558	0.570	0.328	−1.264	0.648	0.051
	5,001～10,000人	−0.160	0.381	0.674	−0.310	0.730	0.671	−0.250	0.580	0.667
業種	ベース：医療									
	製造業	0.613	0.386	0.112	1.400	0.773	0.070	0.426	0.675	0.528
	情報通信業	0.581	0.845	0.492	0.577	1.255	0.646	1.442	1.081	0.182
	運輸業、建設業	0.251	0.493	0.610	0.663	0.943	0.482	1.125	0.726	0.121
	卸売業、小売業	−0.082	0.440	0.852	−1.269	1.017	0.212	−0.300	0.764	0.695
	金融業、保険業	0.518	0.503	0.303	0.883	0.838	0.292	0.491	0.784	0.531
	教育、学習支援	−0.085	0.372	0.819	0.598	0.754	0.428	0.750	0.600	0.211
	福祉	−0.051	0.326	0.876	1.163	0.669	0.082	0.239	0.567	0.673
	その他のサービス	1.313	0.677	0.053	0.857	1.146	0.455	0.182	1.269	0.886
	公務	−0.879	0.354	0.013	−0.217	0.802	0.787	0.498	0.545	0.360
	その他	−0.371	0.401	0.355	−0.635	0.864	0.462	−0.292	0.700	0.676
仕事の種類	ベース：介護、保健医療、生活衛生サービス									
	総務・人事・CSR・法務・経営企画、経理・財務	0.348	0.359	0.332	0.719	0.711	0.312	−0.192	0.562	0.732
	企画・広報・編集・調査	0.811	0.697	0.245	1.522	1.086	0.161	−1.099	1.276	0.389
	営業	−0.179	0.487	0.713	1.278	0.791	0.106	−0.044	0.738	0.953
	営業等の事務	0.134	0.402	0.739	0.188	0.908	0.836	−0.152	0.658	0.817
	販売・接客サービス・カスタマーサポート	0.444	0.401	0.268	1.940	0.726	0.008	0.396	0.636	0.534
	情報システム	0.645	1.145	0.573	2.631	1.475	0.074	0.614	1.399	0.661
	設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等	−0.678	0.508	0.182	0.124	1.027	0.904	−0.886	0.892	0.321
	その他	−0.288	0.277	0.299	−0.750	0.664	0.258	−0.462	0.477	0.332
コース	ベース：コースがない									
	総合職	−0.125	0.315	0.691	−0.499	0.534	0.350	0.569	0.453	0.209
	限定総合職	−0.152	0.324	0.640	0.503	0.514	0.328	−0.123	0.538	0.820
	一般職	−0.034	0.210	0.872	−0.866	0.534	0.105	0.311	0.352	0.377
職位	ベース：一般従業員									
	係長、課長、部長	0.011	0.266	0.966	0.090	0.435	0.837	0.449	0.375	0.231
無職経験	ベース：無職経験なし									
	結婚・出産・配偶者の転勤で無職	−0.115	0.288	0.690	0.240	0.541	0.657	0.477	0.442	0.280
	その他の理由で無職	0.261	0.248	0.294	0.851	0.504	0.091	0.051	0.410	0.902
年収	ベース：300～400万円未満									
	200万円未満	−0.126	0.293	0.666	0.063	0.591	0.915	−0.651	0.562	0.247
	200～300万円未満	−0.307	0.246	0.212	0.117	0.484	0.809	−0.032	0.408	0.938
	400～500万円未満	0.161	0.268	0.549	−0.735	0.527	0.163	0.111	0.420	0.792
	500～600万円未満	0.060	0.359	0.867	−0.786	0.644	0.222	0.195	0.522	0.709
	600万円以上	−0.235	0.407	0.563	−0.338	0.626	0.590	−0.669	0.668	0.316
	答えたくない	−0.377	0.278	0.175	−2.811	1.145	0.014	−0.404	0.502	0.421
自分と配偶者の収入の比較	ベース：配偶者のほうが高い									
	自分のほうがかなり高い	−1.714	0.486	0.000	1.798	0.807	0.026	0.196	0.680	0.773
	自分のほうがやや高い	−1.439	0.310	0.000	1.909	0.600	0.001	−0.240	0.490	0.625
	同じくらい	−1.386	0.270	0.000	1.005	0.573	0.080	−0.166	0.443	0.708
	配偶者のほうがやや高い	−0.511	0.203	0.012	0.513	0.498	0.304	−0.111	0.355	0.754
	定数	1.082	0.707	0.126	−7.684	1.636	0.000	−1.678	1.194	0.160

図表 2-4-32 男性：ベース：自分のキャリア優先　説明変数：女性活躍推進度

（N=1912）

		配偶者のキャリア優先			キャリアを優先するほうを交代			二人とも、キャリアアップはめざさない		
		係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値
育児休業取得の有無	ベース：育児休業を取得したことがない									
	育児休業を取得したことがある	0.720	0.231	0.002	0.735	0.340	0.030	0.342	0.209	0.101
	育児休業を取得中である	0.610	0.456	0.181	0.598	0.730	0.413	−0.189	0.486	0.697
女性活躍推進度	女性活躍推進度	0.084	0.051	0.097	0.019	0.077	0.801	−0.067	0.041	0.101
一皮むける経験	ベース：一皮むける経験をしたことがない									
	一皮むける経験をしたことがある	−0.184	0.228	0.421	−0.347	0.330	0.293	−0.800	0.180	0.000
仕事の面白さを感じた経験	ベース：仕事の面白さを感じた経験がない									
	仕事の面白さを感じた経験がある	−0.914	0.247	0.000	−0.408	0.359	0.255	−1.202	0.201	0.000
人として、配偶者を対等な存在だと思うか	ベース：そう思わない									
	そう思う	−0.395	0.616	0.522	−0.995	0.682	0.144	−0.235	0.472	0.619
	どちらかと言えばそう思う	0.305	0.623	0.625	−0.136	0.695	0.844	−0.512	0.491	0.297
	どちらかと言えばそう思わない	0.246	0.698	0.725	0.175	0.804	0.827	−0.556	0.583	0.340
仕事の裁量の有無	ベース：裁量がない、裁量があまりない									
	裁量がある、まあ裁量がある	0.279	0.242	0.249	−0.658	0.325	0.043	0.052	0.192	0.787
本人年齢	ベース：36～40歳									
	26～30歳	−0.357	0.316	0.258	0.098	0.474	0.836	−0.933	0.283	0.001
	31～35歳	0.048	0.220	0.829	−0.207	0.344	0.549	−0.384	0.183	0.035
本人学歴	ベース：高校卒									
	大学院卒	−0.993	0.461	0.031	0.046	0.617	0.940	−0.310	0.353	0.380
	大学卒	−0.463	0.295	0.116	−0.433	0.456	0.342	−0.303	0.259	0.242
	短大・高専卒	−0.994	0.679	0.143	−0.734	0.933	0.431	−0.756	0.610	0.215
	専門・各種学校卒	−0.351	0.365	0.336	−0.548	0.582	0.347	−0.290	0.325	0.373
子どもの数	ベース：1人いる									
	2人いる	−0.096	0.212	0.651	−0.081	0.318	0.799	0.118	0.176	0.503
	3人以上いる	0.389	0.311	0.211	0.080	0.481	0.867	0.038	0.276	0.890
末子の年齢	ベース：小学4～6年生、中学生以上									
	0歳	−0.228	0.300	0.448	0.494	0.447	0.269	−0.184	0.240	0.442
	2歳	0.150	0.302	0.619	0.570	0.474	0.228	−0.063	0.252	0.804
	1歳	0.448	0.326	0.170	0.252	0.589	0.669	0.308	0.278	0.269
	3歳	0.417	0.326	0.201	0.649	0.526	0.218	0.376	0.274	0.170
	4～6歳	0.815	0.512	0.112	1.215	0.727	0.095	0.098	0.503	0.846
	小学1年生	1.004	0.451	0.026	1.726	0.626	0.006	0.765	0.403	0.058
	小学2～3年生	0.566	0.474	0.232	1.810	0.608	0.003	0.621	0.398	0.119
企業規模（従業員数）	ベース：10,001人以上									
	31～50人	0.815	0.467	0.081	0.580	0.663	0.381	−0.090	0.428	0.834
	51～100人	0.498	0.403	0.216	−0.041	0.618	0.947	−0.137	0.345	0.692
	101～300人	0.254	0.339	0.453	−0.299	0.520	0.565	−0.385	0.286	0.179
	301～500人	−0.325	0.433	0.452	−0.026	0.597	0.965	−0.091	0.336	0.786
	501～1,000人	0.599	0.363	0.098	−0.199	0.588	0.735	0.241	0.309	0.434
	1,001～3,000人	−0.182	0.365	0.619	−0.960	0.635	0.131	−0.304	0.288	0.291
	3,001～5,000人	0.594	0.450	0.187	0.887	0.572	0.121	0.432	0.353	0.221
	5,001～10,000人	0.351	0.412	0.393	0.152	0.598	0.800	−0.037	0.342	0.915
業種	ベース：製造業									
	建設業	−0.435	0.505	0.390	0.147	0.874	0.866	−0.039	0.424	0.927
	情報通信業	−0.968	0.582	0.096	0.969	0.792	0.221	−0.732	0.543	0.178
	運輸業、郵便業	−0.010	0.460	0.983	0.298	0.838	0.723	0.241	0.398	0.544
	卸売業、小売業	−0.258	0.465	0.578	1.799	0.724	0.013	0.406	0.415	0.329
	金融業、保険業	−0.797	0.615	0.195	1.471	0.831	0.077	0.400	0.458	0.383
	教育、学習支援業	0.593	0.510	0.245	2.173	0.748	0.004	0.898	0.448	0.045
	医療	0.005	0.504	0.993	1.565	0.746	0.036	−0.272	0.479	0.570
	福祉	−0.672	0.608	0.269	2.029	0.814	0.013	−1.167	0.573	0.042
	その他のサービス業	0.347	0.481	0.471	1.260	0.749	0.093	0.185	0.450	0.680
	公務	−0.110	0.410	0.789	1.197	0.639	0.061	0.729	0.339	0.032
	その他	−0.078	0.386	0.839	0.480	0.689	0.486	0.360	0.344	0.294
仕事の種類	ベース：営業									
	総務・人事・CSR・法務・経営企画	−0.618	0.491	0.208	−1.402	1.152	0.224	0.660	0.368	0.072
	経理・財務	0.820	0.519	0.114	1.604	0.795	0.044	1.078	0.475	0.023
	企画・広報・編集・調査	0.802	0.499	0.108	1.655	0.751	0.028	1.219	0.457	0.008
	営業等の事務	0.640	0.576	0.266	1.278	0.860	0.137	0.159	0.616	0.797
	販売・接客サービス・カスタマーサポート	0.968	0.460	0.035	0.670	0.758	0.376	0.059	0.516	0.908
	情報システム	0.971	0.477	0.042	0.996	0.802	0.214	1.246	0.443	0.005
	設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等	0.271	0.394	0.492	1.781	0.639	0.005	0.969	0.349	0.005
	製造・生産現場の作業	−0.061	0.466	0.896	1.187	0.777	0.127	0.813	0.409	0.047
	介護、保健医療、生活衛生サービス	0.418	0.518	0.420	0.301	0.771	0.697	1.707	0.474	0.000
	その他	0.410	0.372	0.271	0.655	0.643	0.309	1.088	0.327	0.001
コース	ベース：コースがない									
	総合職	−0.075	0.267	0.778	−0.693	0.432	0.108	−0.138	0.223	0.537
	限定総合職	0.071	0.356	0.842	−0.880	0.664	0.185	−0.048	0.328	0.884
	一般職	0.200	0.282	0.477	0.102	0.436	0.815	−0.351	0.254	0.168
職位	ベース：一般従業員									
	係長、課長、部長	−0.484	0.216	0.025	−0.547	0.326	0.093	−0.585	0.182	0.001
無職経験	ベース：無職経験なし									
	結婚・出産・配偶者の転勤で無職	1.243	0.357	0.001	0.331	0.646	0.609	−0.214	0.467	0.646
	その他の理由で無職	−0.037	0.260	0.887	−0.328	0.414	0.427	0.176	0.211	0.405
年収	ベース：600万円以上									
	400万円未満	0.585	0.358	0.103	0.079	0.583	0.892	0.632	0.324	0.051
	400～500万円未満	−0.372	0.299	0.214	0.261	0.439	0.552	0.243	0.245	0.321
	500～600万円未満	−0.162	0.269	0.548	−0.143	0.432	0.742	−0.071	0.225	0.753
	答えたくない	−0.145	0.524	0.782	0.151	0.691	0.827	0.362	0.403	0.368
自分と配偶者の収入の比較	ベース：自分のほうがかなり高い、やや高い									
	同じくらい	1.084	0.255	0.000	0.459	0.385	0.234	0.489	0.228	0.032
	配偶者のほうがかなり高い、やや高い	1.203	0.297	0.000	0.362	0.489	0.459	0.350	0.293	0.233
定数		−1.555	0.891	0.081	−2.330	1.264	0.065	1.191	0.718	0.097

図表 2-4-33 男性：ベース：二人とも、キャリアアップはめざさない　説明変数：女性活躍推進度

（N=1912）

		配偶者のキャリア優先			自分のキャリア優先			キャリアを優先するほうを交代		
		係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値
育児休業取得の有無	ベース：育児休業を取得したことがない									
	育児休業を取得したことがある	0.378	0.251	0.132	−0.342	0.209	0.101	0.393	0.351	0.263
	育児休業を取得中である	0.799	0.539	0.138	0.189	0.486	0.697	0.787	0.781	0.314
女性活躍推進度	女性活躍推進度	0.151	0.052	0.004	0.067	0.041	0.101	0.087	0.078	0.265
一皮むける経験	ベース：一皮むける経験をしたことがない									
	一皮むける経験をしたことがある	0.617	0.235	0.009	0.800	0.180	0.000	0.454	0.334	0.175
仕事の面白さを感じた経験	ベース：仕事の面白さを感じた経験がない									
	仕事の面白さを感じた経験がある	0.288	0.244	0.237	1.202	0.201	0.000	0.794	0.357	0.026
人として、配偶者を対等な存在だと思うか	ベース：そう思わない									
	そう思う	−0.160	0.590	0.787	0.235	0.472	0.619	−0.760	0.662	0.251
	どちらかと言えばそう思う	0.817	0.603	0.176	0.512	0.491	0.297	0.375	0.679	0.580
	どちらかと言えばそう思わない	0.802	0.686	0.243	0.556	0.583	0.340	0.731	0.793	0.356
仕事の裁量の有無	ベース：裁量がない、裁量があまりない									
	裁量がある、まあ裁量がある	0.227	0.249	0.360	−0.052	0.192	0.787	−0.710	0.332	0.033
本人年齢	ベース：36～40歳									
	26～30歳	0.576	0.358	0.108	0.933	0.283	0.001	1.031	0.500	0.039
	31～35歳	0.432	0.235	0.067	0.384	0.183	0.035	0.178	0.353	0.615
本人学歴	ベース：高校卒									
	大学院卒	−0.682	0.485	0.160	0.310	0.353	0.380	0.357	0.633	0.573
	大学卒	−0.160	0.303	0.596	0.303	0.259	0.242	−0.130	0.460	0.778
	短大・高専卒	−0.237	0.744	0.750	0.756	0.610	0.215	0.022	0.968	0.982
	専門・各種学校卒	−0.061	0.376	0.870	0.290	0.325	0.373	−0.259	0.590	0.661
子どもの数	ベース：1人いる									
	2人いる	−0.214	0.228	0.348	−0.118	0.176	0.503	−0.199	0.328	0.544
	3人以上いる	0.351	0.331	0.289	−0.038	0.276	0.890	0.042	0.492	0.931
末子の年齢	ベース：小学4～6年生、中学生以上									
	0歳	−0.044	0.330	0.895	0.184	0.240	0.442	0.678	0.467	0.146
	2歳	0.213	0.328	0.517	0.063	0.252	0.804	0.633	0.488	0.195
	1歳	0.140	0.354	0.692	−0.308	0.278	0.269	−0.056	0.603	0.927
	3歳	0.041	0.347	0.907	−0.376	0.274	0.170	0.273	0.539	0.613
	4～6歳	0.717	0.559	0.199	−0.098	0.503	0.846	1.117	0.755	0.139
	小学1年生	0.239	0.453	0.598	−0.765	0.403	0.058	0.960	0.626	0.125
	小学2～3年生	−0.055	0.470	0.907	−0.621	0.398	0.119	1.189	0.602	0.048
企業規模（従業員数）	ベース：10,001人以上									
	31～50人	0.905	0.499	0.070	0.090	0.428	0.834	0.670	0.682	0.326
	51～100人	0.635	0.423	0.134	0.137	0.345	0.692	0.095	0.632	0.880
	101～300人	0.640	0.370	0.084	0.385	0.286	0.179	0.086	0.538	0.873
	301～500人	−0.234	0.464	0.614	0.091	0.336	0.786	0.065	0.618	0.916
	501～1,000人	0.358	0.392	0.361	−0.241	0.309	0.434	−0.440	0.602	0.465
	1,001～3,000人	0.122	0.401	0.760	0.304	0.288	0.291	−0.656	0.653	0.315
	3,001～5,000人	0.162	0.470	0.731	−0.432	0.353	0.221	0.455	0.586	0.437
	5,001～10,000人	0.388	0.451	0.390	0.037	0.342	0.915	0.188	0.624	0.763
業種	ベース：製造業									
	建設業	−0.396	0.564	0.483	0.039	0.424	0.927	0.186	0.901	0.836
	情報通信業	−0.237	0.700	0.735	0.732	0.543	0.178	1.701	0.879	0.053
	運輸業、郵便業	−0.251	0.494	0.612	−0.241	0.398	0.544	0.056	0.851	0.947
	卸売業、小売業	−0.664	0.523	0.204	−0.406	0.415	0.329	1.394	0.757	0.066
	金融業、保険業	−1.197	0.692	0.084	−0.400	0.458	0.383	1.071	0.884	0.225
	教育、学習支援業	−0.305	0.523	0.560	−0.898	0.448	0.045	1.276	0.754	0.090
	医療	0.277	0.572	0.628	0.272	0.479	0.570	1.837	0.787	0.020
	福祉	0.495	0.692	0.474	1.167	0.573	0.042	3.196	0.879	0.000
	その他のサービス業	0.162	0.529	0.760	−0.185	0.450	0.680	1.075	0.771	0.164
	公務	−0.839	0.436	0.054	−0.729	0.339	0.032	0.468	0.652	0.473
	その他	−0.438	0.438	0.317	−0.360	0.344	0.294	0.120	0.716	0.867
仕事の種類	ベース：営業									
	総務・人事・CSR・法務・経営企画	−1.279	0.541	0.018	−0.660	0.368	0.072	−2.062	1.172	0.078
	経理・財務	−0.257	0.570	0.652	−1.078	0.475	0.023	0.526	0.820	0.521
	企画・広報・編集・調査	−0.417	0.555	0.452	−1.219	0.457	0.008	0.436	0.782	0.577
	営業等の事務	0.481	0.711	0.499	−0.159	0.616	0.797	1.120	0.953	0.240
	販売・接客サービス・カスタマーサポート	0.908	0.581	0.118	−0.059	0.516	0.908	0.611	0.831	0.462
	情報システム	−0.275	0.544	0.614	−1.246	0.443	0.005	−0.250	0.837	0.765
	設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等	−0.698	0.454	0.124	−0.969	0.349	0.005	0.812	0.674	0.228
	製造・生産現場の作業	−0.874	0.514	0.089	−0.813	0.409	0.047	0.374	0.805	0.642
	介護、保健医療、生活衛生サービス	−1.289	0.578	0.026	−1.707	0.474	0.000	−1.406	0.815	0.085
	その他	−0.678	0.411	0.099	−1.088	0.327	0.001	−0.433	0.665	0.515
コース	ベース：コースがない									
	総合職	0.062	0.297	0.834	0.138	0.223	0.537	−0.555	0.450	0.217
	限定総合職	0.119	0.403	0.768	0.048	0.328	0.884	−0.832	0.686	0.225
	一般職	0.551	0.302	0.068	0.351	0.254	0.168	0.453	0.451	0.316
職位	ベース：一般従業員									
	係長、課長、部長	0.100	0.234	0.669	0.585	0.182	0.001	0.037	0.336	0.912
無職経験	ベース：無職経験なし									
	結婚・出産・配偶者の転勤で無職	1.457	0.463	0.002	0.214	0.467	0.646	0.545	0.701	0.437
	その他の理由で無職	−0.213	0.270	0.431	−0.176	0.211	0.405	−0.504	0.419	0.229
年収	ベース：600万円以上									
	400万円未満	−0.047	0.374	0.900	−0.632	0.324	0.051	−0.552	0.592	0.351
	400～500万円未満	−0.615	0.321	0.056	−0.243	0.245	0.321	0.017	0.451	0.969
	500～600万円未満	−0.091	0.295	0.757	0.071	0.225	0.753	−0.072	0.445	0.871
	答えたくない	−0.507	0.529	0.338	−0.362	0.403	0.368	−0.211	0.695	0.761
自分と配偶者の収入の比較	ベース：自分のほうがかなり高い、やや高い									
	同じくらい	0.595	0.259	0.021	−0.489	0.228	0.032	−0.031	0.386	0.936
	配偶者のほうがかなり高い、やや高い	0.853	0.313	0.006	−0.350	0.293	0.233	0.012	0.498	0.980
定数		−2.746	0.919	0.003	−1.191	0.718	0.097	−3.522	1.277	0.006

図表 2-4-34 男性：ベース：自分のキャリア優先　説明変数：キャリア支援策充実度

（N=1912）

		配偶者のキャリア優先			キャリアを優先するほうを交代			二人とも、キャリアアップはめざさない		
		係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値
育児休業取得の有無	ベース：育児休業を取得したことがない									
	育児休業を取得したことがある	0.725	0.232	0.002	0.621	0.345	0.072	0.361	0.209	0.084
	現在、育児休業を取得中である	0.635	0.455	0.163	0.507	0.729	0.487	−0.153	0.483	0.751
キャリア支援策充実度	キャリア支援策充実度	0.042	0.028	0.135	0.094	0.044	0.032	−0.056	0.027	0.033
一皮むける経験	ベース：一皮むける経験をしたことがない									
	一皮むける経験をしたことがある	−0.208	0.231	0.367	−0.437	0.335	0.192	−0.774	0.181	0.000
仕事の面白さを感じた経験	ベース：仕事の面白さを感じた経験がない									
	仕事の面白さを感じた経験がある	−0.892	0.246	0.000	−0.465	0.359	0.196	−1.224	0.199	0.000
人として、配偶者を対等な存在だと思うか	ベース：そう思わない									
	そう思う	−0.335	0.616	0.586	−0.976	0.685	0.154	−0.228	0.473	0.630
	どちらかと言えばそう思う	0.348	0.624	0.577	−0.092	0.698	0.895	−0.518	0.492	0.292
	どちらかと言えばそう思わない	0.266	0.699	0.703	0.207	0.810	0.798	−0.530	0.584	0.365
仕事の裁量の有無	ベース：裁量がない、裁量があまりない									
	裁量がある、まあ裁量がある	0.292	0.242	0.227	−0.734	0.329	0.026	0.055	0.191	0.774
本人年齢	ベース：36～40歳									
	26～30歳	−0.393	0.317	0.216	0.016	0.474	0.972	−0.970	0.285	0.001
	31～35歳	0.042	0.220	0.847	−0.265	0.345	0.443	−0.384	0.183	0.036
本人学歴	ベース：高校卒									
	大学院卒	−1.026	0.461	0.026	0.068	0.616	0.913	−0.318	0.354	0.369
	大学卒	−0.482	0.295	0.102	−0.426	0.456	0.350	−0.279	0.260	0.283
	短大・高専卒	−0.913	0.676	0.177	−0.604	0.931	0.516	−0.820	0.618	0.184
	専門・各種学校卒	−0.355	0.365	0.330	−0.475	0.583	0.415	−0.285	0.325	0.381
子どもの数	ベース：1人いる									
	2人いる	−0.096	0.212	0.649	−0.061	0.319	0.849	0.121	0.177	0.494
	3人以上いる	0.409	0.310	0.188	0.062	0.485	0.899	0.015	0.276	0.958
末子の年齢	ベース：小学4～6年生、中学生以上									
	0歳	−0.229	0.300	0.445	0.485	0.450	0.281	−0.195	0.240	0.416
	2歳	0.140	0.302	0.642	0.607	0.475	0.202	−0.065	0.251	0.795
	1歳	0.428	0.326	0.190	0.209	0.593	0.725	0.303	0.278	0.276
	3歳	0.407	0.326	0.213	0.685	0.525	0.192	0.378	0.275	0.169
	4～6歳	0.826	0.512	0.107	1.204	0.724	0.096	0.089	0.503	0.859
	小学1年生	1.010	0.451	0.025	1.791	0.627	0.004	0.760	0.405	0.060
	小学2～3年生	0.561	0.473	0.235	1.803	0.611	0.003	0.621	0.399	0.119
企業規模（従業員数）	ベース：10,001人以上									
	31～50人	0.782	0.466	0.093	0.659	0.667	0.323	−0.105	0.428	0.806
	51～100人	0.434	0.399	0.277	0.069	0.619	0.912	−0.145	0.342	0.672
	101～300人	0.230	0.338	0.497	−0.183	0.526	0.728	−0.427	0.286	0.136
	301～500人	−0.351	0.432	0.417	−0.007	0.603	0.991	−0.125	0.336	0.710
	501～1,000人	0.580	0.362	0.109	−0.103	0.587	0.861	0.222	0.308	0.471
	1,001～3,000人	−0.183	0.365	0.617	−0.859	0.639	0.179	−0.347	0.288	0.229
	3,001～5,000人	0.584	0.450	0.194	0.893	0.575	0.121	0.425	0.354	0.230
	5,001～10,000人	0.338	0.411	0.412	0.178	0.599	0.766	−0.073	0.342	0.830
業種	ベース：製造業									
	建設業	−0.444	0.504	0.378	0.179	0.876	0.838	−0.016	0.424	0.969
	情報通信業	−0.996	0.581	0.086	0.874	0.789	0.268	−0.722	0.550	0.189
	運輸業、郵便業	−0.018	0.461	0.970	0.410	0.839	0.625	0.211	0.399	0.598
	卸売業、小売業	−0.291	0.464	0.531	1.847	0.723	0.011	0.454	0.413	0.271
	金融業、保険業	−0.757	0.615	0.218	1.492	0.832	0.073	0.404	0.458	0.377
	教育、学習支援業	0.670	0.508	0.187	2.210	0.754	0.003	0.785	0.448	0.080
	医療	0.089	0.504	0.859	1.615	0.755	0.032	−0.397	0.478	0.406
	福祉	−0.605	0.605	0.317	1.990	0.820	0.015	−1.293	0.573	0.024
	その他のサービス業	0.345	0.483	0.475	1.316	0.748	0.078	0.154	0.450	0.732
	公務	−0.050	0.410	0.903	1.247	0.640	0.051	0.650	0.338	0.054
	その他	−0.055	0.386	0.886	0.522	0.690	0.449	0.345	0.344	0.315
仕事の種類	ベース：営業									
	総務・人事・CSR・法務・経営企画	−0.587	0.490	0.232	−1.411	1.157	0.222	0.642	0.367	0.080
	経理・財務	0.815	0.519	0.116	1.567	0.797	0.049	1.101	0.476	0.021
	企画・広報・編集・調査	0.834	0.499	0.094	1.683	0.752	0.025	1.230	0.457	0.007
	営業等の事務	0.688	0.574	0.231	1.391	0.857	0.105	0.061	0.614	0.921
	販売・接客サービス・カスタマーサポート	0.977	0.460	0.034	0.675	0.758	0.373	−0.016	0.516	0.976
	情報システム	0.991	0.477	0.038	1.010	0.804	0.209	1.255	0.444	0.005
	設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等	0.292	0.394	0.458	1.799	0.642	0.005	0.971	0.348	0.005
	製造・生産現場の作業	−0.047	0.465	0.919	1.212	0.779	0.120	0.838	0.408	0.040
	介護、保健医療、生活衛生サービス	0.410	0.519	0.430	0.319	0.776	0.681	1.751	0.475	0.000
	その他	0.411	0.372	0.270	0.636	0.647	0.325	1.118	0.328	0.001
コース	ベース：コースがない									
	総合職	−0.112	0.270	0.677	−0.832	0.439	0.058	−0.079	0.224	0.724
	限定総合職	0.014	0.361	0.968	−1.060	0.672	0.115	0.035	0.332	0.916
	一般職	0.192	0.283	0.496	0.001	0.438	0.998	−0.355	0.255	0.165
職位	ベース：一般従業員									
	係長、課長、部長	−0.484	0.216	0.025	−0.565	0.327	0.083	−0.600	0.182	0.001
無職経験	ベース：無職経験なし									
	結婚・出産・配偶者の転勤で無職	1.222	0.358	0.001	0.285	0.646	0.659	−0.198	0.467	0.672
	その他の理由で無職	−0.049	0.260	0.849	−0.356	0.418	0.394	0.195	0.210	0.352
年収	ベース：600万円以上									
	400万円未満	0.651	0.360	0.070	0.222	0.591	0.708	0.592	0.325	0.069
	400～500万円未満	−0.328	0.300	0.275	0.387	0.445	0.385	0.223	0.246	0.364
	500～600万円未満	−0.144	0.270	0.593	−0.092	0.435	0.832	−0.080	0.225	0.723
	答えたくない	−0.113	0.525	0.830	0.311	0.696	0.655	0.327	0.403	0.417
自分と配偶者の収入の比較	ベース：自分のほうがかなり高い、やや高い									
	同じくらい	1.099	0.255	0.000	0.515	0.387	0.184	0.480	0.228	0.035
	配偶者のほうがかなり高い、やや高い	1.207	0.297	0.000	0.337	0.492	0.493	0.351	0.292	0.229
定数		−1.318	0.845	0.119	−3.133	1.223	0.010	1.218	0.700	0.082

図表 2-4-35 男性：ベース：二人とも、キャリアアップはめざさない
説明変数：キャリア支援策充実度(N=1912)

		配偶者のキャリア優先			自分のキャリア優先			キャリアを優先するほうを交代		
		係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値
育児休業取得の有無	ベース：育児休業を取得したことがない									
	育児休業を取得したことがある	0.363	0.251	0.148	−0.361	0.209	0.084	0.260	0.357	0.467
	現在、育児休業を取得中である	0.788	0.535	0.141	0.153	0.483	0.751	0.660	0.777	0.396
キャリア支援策充実度	キャリア支援策充実度	0.098	0.032	0.002	0.056	0.027	0.033	0.150	0.046	0.001
一皮むける経験	ベース：一皮むける経験をしたことがない									
	一皮むける経験をしたことがある	0.566	0.237	0.017	0.774	0.181	0.000	0.336	0.340	0.322
仕事の面白さを感じた経験	ベース：仕事の面白さを感じた経験がない									
	仕事の面白さを感じた経験がある	0.332	0.242	0.171	1.224	0.199	0.000	0.759	0.357	0.033
人として、配偶者を対等な存在だと思うか	ベース：そう思わない									
	そう思う	−0.107	0.594	0.857	0.228	0.473	0.630	−0.748	0.670	0.264
	どちらかと言えばそう思う	0.867	0.608	0.154	0.518	0.492	0.292	0.426	0.688	0.535
	どちらかと言えばそう思わない	0.796	0.689	0.248	0.530	0.584	0.365	0.737	0.803	0.359
仕事の裁量の有無	ベース：裁量がない、裁量があまりない									
	裁量がある、まあ裁量がある	0.237	0.248	0.338	−0.055	0.191	0.774	−0.788	0.335	0.019
本人年齢	ベース：36～40歳									
	26～30歳	0.577	0.360	0.109	0.970	0.285	0.001	0.987	0.501	0.049
	31～35歳	0.426	0.235	0.070	0.384	0.183	0.036	0.119	0.354	0.736
本人学歴	ベース：高校卒									
	大学院卒	−0.708	0.486	0.145	0.318	0.354	0.369	0.386	0.633	0.543
	大学卒	−0.203	0.302	0.502	0.279	0.260	0.283	−0.147	0.461	0.749
	短大・高専卒	−0.093	0.745	0.901	0.820	0.618	0.184	0.215	0.965	0.823
	専門・各種学校卒	−0.070	0.375	0.852	0.285	0.325	0.381	−0.190	0.591	0.747
子どもの数	ベース：1人いる									
	2人いる	−0.217	0.228	0.340	−0.121	0.177	0.494	−0.182	0.329	0.581
	3人以上いる	0.394	0.331	0.234	−0.015	0.276	0.958	0.047	0.497	0.925
末子の年齢	ベース：小学4～6年生、中学生以上									
	0歳	−0.034	0.330	0.917	0.195	0.240	0.416	0.680	0.471	0.149
	2歳	0.206	0.328	0.530	0.065	0.251	0.795	0.672	0.490	0.170
	1歳	0.125	0.353	0.724	−0.303	0.278	0.276	−0.094	0.607	0.876
	3歳	0.029	0.348	0.934	−0.378	0.275	0.169	0.308	0.539	0.568
	4～6歳	0.737	0.558	0.187	−0.089	0.503	0.859	1.115	0.753	0.139
	小学1年生	0.250	0.454	0.582	−0.760	0.405	0.060	1.031	0.627	0.100
	小学2～3年生	−0.059	0.469	0.899	−0.621	0.399	0.119	1.182	0.607	0.051
企業規模（従業員数）	ベース：10,001人以上									
	31～50人	0.887	0.497	0.075	0.105	0.428	0.806	0.764	0.687	0.266
	51～100人	0.579	0.419	0.166	0.145	0.342	0.672	0.214	0.632	0.735
	101～300人	0.657	0.369	0.075	0.427	0.286	0.136	0.244	0.544	0.654
	301～500人	−0.226	0.464	0.626	0.125	0.336	0.710	0.118	0.625	0.850
	501～1,000人	0.358	0.391	0.360	−0.222	0.308	0.471	−0.325	0.603	0.590
	1,001～3,000人	0.164	0.401	0.683	0.347	0.288	0.229	−0.512	0.658	0.436
	3,001～5,000人	0.159	0.471	0.736	−0.425	0.354	0.230	0.467	0.591	0.429
	5,001～10,000人	0.411	0.451	0.362	0.073	0.342	0.830	0.252	0.626	0.688
業種	ベース：製造業									
	建設業	−0.427	0.562	0.447	0.016	0.424	0.969	0.195	0.905	0.829
	情報通信業	−0.274	0.704	0.698	0.722	0.550	0.189	1.596	0.882	0.070
	運輸業、郵便業	−0.228	0.496	0.645	−0.211	0.399	0.598	0.199	0.854	0.815
	卸売業、小売業	−0.745	0.521	0.153	−0.454	0.413	0.271	1.393	0.756	0.065
	金融業、保険業	−1.162	0.690	0.092	−0.404	0.458	0.377	1.087	0.885	0.220
	教育、学習支援業	−0.115	0.522	0.826	−0.785	0.448	0.080	1.425	0.761	0.061
	医療	0.487	0.571	0.394	0.397	0.478	0.406	2.012	0.797	0.012
	福祉	0.688	0.690	0.319	1.293	0.573	0.024	3.283	0.888	0.000
	その他のサービス業	0.191	0.530	0.719	−0.154	0.450	0.732	1.161	0.771	0.132
	公務	−0.700	0.435	0.108	−0.650	0.338	0.054	0.597	0.654	0.361
	その他	−0.401	0.438	0.360	−0.345	0.344	0.315	0.177	0.718	0.805
仕事の種類	ベース：営業									
	総務・人事・CSR・法務・経営企画	−1.229	0.541	0.023	−0.642	0.367	0.080	−2.054	1.177	0.081
	経理・財務	−0.285	0.570	0.617	−1.101	0.476	0.021	0.466	0.824	0.571
	企画・広報・編集・調査	−0.396	0.556	0.476	−1.230	0.457	0.007	0.453	0.784	0.563
	営業等の事務	0.627	0.708	0.376	−0.061	0.614	0.921	1.330	0.950	0.162
	販売・接客サービス・カスタマーサポート	0.993	0.582	0.088	0.016	0.516	0.976	0.691	0.833	0.407
	情報システム	−0.264	0.546	0.629	−1.255	0.444	0.005	−0.245	0.841	0.771
	設計・品質管理・生産技術・研究開発・デザイン等	−0.679	0.453	0.134	−0.971	0.348	0.005	0.828	0.677	0.221
	製造・生産現場の作業	−0.885	0.512	0.084	−0.838	0.408	0.040	0.374	0.806	0.643
	介護、保健医療、生活衛生サービス	−1.341	0.579	0.021	−1.751	0.475	0.000	−1.432	0.821	0.081
	その他	−0.708	0.411	0.085	−1.118	0.328	0.001	−0.482	0.669	0.471
コース	ベース：コースがない									
	総合職	−0.033	0.301	0.912	0.079	0.224	0.724	−0.752	0.458	0.100
	限定総合職	−0.021	0.408	0.959	−0.035	0.332	0.916	−1.095	0.695	0.115
	一般職	0.547	0.303	0.071	0.355	0.255	0.165	0.356	0.454	0.433
職位	ベース：一般従業員									
	係長、課長、部長	0.116	0.234	0.621	0.600	0.182	0.001	0.035	0.338	0.919
無職経験	ベース：無職経験なし									
	結婚・出産・配偶者の転勤で無職	1.420	0.463	0.002	0.198	0.467	0.672	0.483	0.702	0.492
	その他の理由で無職	−0.245	0.269	0.362	−0.195	0.210	0.352	−0.552	0.423	0.193
年収	ベース：600万円以上									
	400万円未満	0.058	0.376	0.877	−0.592	0.325	0.069	−0.371	0.601	0.537
	400～500万円未満	−0.551	0.322	0.087	−0.223	0.246	0.364	0.163	0.458	0.722
	500～600万円未満	−0.065	0.295	0.827	0.080	0.225	0.723	−0.012	0.448	0.978
	答えたくない	−0.440	0.529	0.406	−0.327	0.403	0.417	−0.016	0.700	0.982
自分と配偶者の収入の比較	ベース：自分のほうがかなり高い、やや高い									
	同じくらい	0.619	0.259	0.017	−0.480	0.228	0.035	0.035	0.388	0.929
	配偶者のほうがかなり高い、やや高い	0.856	0.311	0.006	−0.351	0.292	0.229	−0.014	0.501	0.977
定数		−2.537	0.883	0.004	−1.218	0.700	0.082	−4.351	1.246	0.000