

デュアルキャリアカップルという新しい幸せのかたち

夫婦のウェルビーイングな 働き方とは?



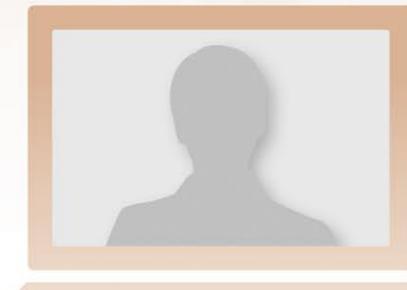
お陰様で本誌はこのたび創刊50号を迎えました。

それを記念し、当財団で公表した「子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」(<https://www.jiwe.or.jp/research-report/2022>)に関連して、夫婦がともに希望するキャリアを実現するために、悩みながらも育児に仕事に奮闘されているパパ・ママたちのリアルをご紹介します。

今号はパパたちによるオンライン座談会を実施し、子育てしながら共働きする中で感じていること等について語っていただきます。



Tさん 銀行勤務



Sさん 化学系メーカー勤務



Kさん 機器メーカー勤務

外国為替のトレーディング部署にてAI技術を活用したモデル開発等を担当。子どもは9歳、7歳、4歳の3人。

研究所で主に素材分析や生理計測等の基盤研究を行っている。4歳の子どもが1人。

ハードウェア・ソフトウェアの製品技術開発に携わる。子どもは6歳と1歳の2人。

※所属・肩書、子どもの年齢等は座談会当時のもの。いずれの方も配偶者は301人以上企業の基幹職。

夫婦の働き方、家事・育児の分担の工夫は?

一この数年で、コロナ禍によって働き方に大きな変化があり、最近はワクワクの働き方へとまた変化があった方もいらっしゃると思います。ご自身と配偶者の方の働き方についてお聞かせいただけますでしょうか。

Tさん:コロナが始まってから、ほぼ在宅勤務という状況が続き、その中で家族の時間をより大切にする意識がすごく高まって、仕事の時間を圧縮するようになりました。家族の時間が増えたことは在宅勤務の良さではあったのですけれども、仕事をする上で在宅勤務のみでは対応しづらい部分もあったのも事実です。自分が所属する部署では今年度から原則出社という

方針になりました。ただ、在宅か出社かというのはゼロか100かではなく、その間にいい均衡点があるとは思っていて、どういう働き方がベストなかたちかというのは、まだ私としても摸索しているところです。

実際に出社するようになって、仕事にどのくらいの時間を使ってきたかをちょっと比較してみたのですが、在宅勤務中心の時とあまり変わっていませんでした。ただ、出勤したら絶対に通勤時間はかかります。在宅勤務の時はその部分がうまく家族の時間に置き換えられていたんだなということを、出社に戻つて改めて気づきましたね。

妻は金融関係の企業でリスク管理を担当しています。妻のほうも在宅勤務から週2日出社に変わっていたのですが、感染者数の増加に伴って再び原則在宅勤務になりました。

Sさん:私の場合は、働き方に関しての変化はありません。勤務先は別なのですが、妻も同じ会社の研究員です。お互いにフルタイム勤務で、裁量労働で働いています。2人ともほぼ出社していて、週1~2日は在宅勤務という感じで働いています。裁量労働と言っても、私はいわゆる定時ぐらいに会社を出て、子どもと遊びながら、片付けとか、お風呂に入れたりして、寝かしつける、というのが基本的な流れになっています。子どもが大きくなるにつれて、寝る時間がどんどん遅くなってきて、以前は9時ぐらいに寝かしつけていたので、そのあとが自分の時間だったのですが、今は11時ぐらいまで寝てくれないので、必然的に自分の時間というのが減ってしまっている気はします。

Kさん:当社は1日4時間以上勤務という原則はあるのですが、全社的に勤務時間も勤務場所の制約もなしというのが基本です。私自身は、結構、会社での仕事が多いので、残業できる日は午後から会社に行くとか、会議が多い日は家でやるとか、状況に応じて在宅と出社を使い分けています。

妻は全く異なる業種で、不動産の開発を担っています。お客様と接する仕事なので、ほぼ出社していますが、在宅勤務の制限は特にないみたいなので、子どもの事情にあわせて在宅で仕事をすることもあります。

昨年、下の子が生まれ、退院日に合わせて1ヶ月間の育休を取りました。5月の連休明けから妻がフルタイムで復帰したので、妻か私のどちらかが早く帰って保育園に子どもを迎えて行き、もう一方はそのぶん仕事をしているという感じです。

私が保育園に迎えに行くのは基本的に月曜と水曜になります。コロナ以前は全員出社が原則だったので、この人は何曜日に早く帰るというのを周りが感覚的に認識してくれているところがあったのですが、今は在宅勤務が中心で、Outlookのスケジュールで共有し合っています。全社的にも10時から15時以外の時間帯には会議など他人のスケジュールを拘束するような予定を入れないというルールになっていますので、定時で帰るというアピールをしなくても業務に支障はないです。

一勤務時間や勤務場所の制限をなくす等、会社側でも多様な働き方ができる体制になっているんですね。

Kさん:そうですね。うちの部署は30代後半から40代の小さい子どもがいる人が多くて、直属の上司も子どもが4歳と0歳です。以前から理解のある上司だったのでそれとも、お

子さんが生きてから身を持って体感して、私以上に働き方が変わりました。そういう意味では、部署全体が家庭の事情で働くときに働く、会社に行けるときに出社する、という働き方が当たり前みたいな感覚があります。

Tさん:私も在宅勤務が基本だったときは、3週間に2回ぐらい、水曜日は定時に終了して、3人の子どもを見たりしていたのですが、原則出勤になってしまったので、もう無理ですね。なので、今は曜日というより時間帯で分担しています。

妻は午前中に定例会議などが入っていて、7時から在宅勤務を開始しているので、朝の子どもが起きてから保育園・小学校に送るまで私が面倒をみています。私のほうは海外オフィスとのやりとりが結構増えてきて、ミーティング等も夜に行なうことが多く、会社に残ったり、帰ってから在宅でミーティングに入るというような生活になっているため、妻が早めに業務を終えて、夕飯の準備や子どものお迎えなどをもらっています。

一配偶者の方が、どうしても残業しなければというときはどうされるのですか。

Tさん:その場合は、私が早めに帰宅して、中抜けを挟みつつ、在宅勤務で業務を続行します。ただ、ここ最近はそのような状況になることはありません。

一Sさんが定時ぐらいに退社して子どもとの時間を過ごすというルーティンは、ご夫婦で話合つたりしたのですか。

Sさん:自然とそういうスタイルになって、今もそのままという感じです。

一Kさんは曜日で分担を決めていらっしゃいますが、分担はどのようにして決めたのですか。

Kさん:妻が夕方会議のある曜日に、私が早く仕事を終えるようにしています。妻のスケジュールを変更する必要があるときは、「何曜日と何曜日を交代してよ」という交渉が行われます(笑)。ですから、基本パターンのときはスケジュールに何も入れませんが、そうでない日はお互いに忘れてしまうとまずいので、夫婦間でGoogleカレンダーを共有しています。相手の予定をお互いに見られるようにして、家族に絡むスケジュールを必ず入れて、スケジュールに入っていない予定は知らない

よという感じにしています。

お互いにリモートワーク前提で、結構、会社でも、そういうのが当たり前になってきたので、あまりストレスなくできていますね。お互いのスケジュールを把握しているから、交代も楽に対応できています。

Sさん: 私も妻にOutlookにスケジュールを入れてほしいと思っているのですが、入れるのが嫌いらしくて(笑)、都度、口頭のやりとりで行っています。お互いに研究職なので、急なトラブルが起きてしまうこともあります。そういうときは随時、チャットとかメールとかでやりとりしています。

配偶者のキャリアについて、どう思っている?

みなさんは配偶者の方が正社員としてご自身のキャリアを積んでいくということを尊重されていますが、なかには、「妻はパートでいいじゃないか」とか、「家にいたほうが、子どもが良く育つ」とか、いろいろな考えを持っている人がいると思います。みなさんが配偶者のキャリアを尊重しようと思うに至った理由はありますか。

Kさん: 家計を片方だけが支えるという感覚がそもそもなかったですし、やりがいのある仕事をしている人のはうがなんかいいと思っていました。会社で配偶者の方が専業主婦をされているご家庭の育児や家の分担の話を聞いていると、やはり夫婦お互いの価値観とか、理解の一一致が大事だなというのをすごく感じています。



人によると思いますけれども、仕事をすることの負担というのを相手もよく理解しているので、そこで分かってもらえないということはありません。それはすごくいいなと私は思っています。

Sさん: 母である前に1人の人間だと思うので、人間として生きたいように生きてほしいなというのはまず大前提としてありますね。

Tさん: 妻のキャリアに対する考え方は結婚前から聞いていましたし、大学院まで出て学んできたことを社会に生かしたいという本人の思いも聞いていました。私も同じ思いがありますので、もし自分が逆の立場で「今まで学んだことを捨てて家庭に入りなさい」と言わされたら、「いや、ちょっとそれは……」と思いますから、そういう思いを持って働いているんだなということを理解した上でお互いの仕事観を尊重しています。

一家庭に時間を割くことについて、「なぜ」という思いが頭をよぎったりするときもありますか。家事や育児をやっている時間を100%仕事にのめり込んだら、もっと何かあるのではないかとか、そんな思いもあったりするのでしょうか。

Sさん: 研究は質も大事なのですが、やはり量に依存するところがあるので、時間があったらもっとやれることはあるんじゃないかなと思うときはあります。ですが、何より、子どもの成長過程を見ることができるのはそのときしかないし、それを見られないのは一番嫌だなという思いがあります。会社も生活に密着した製品を提案する側なので、子どもと過ごしたり家事をしたりする時間は、直接ではなくても仕事に結び付くものだとは思っています。ですから、家事・育児はやるべきことなのではないかなと思います。

Kさん: 現実的に、今、自分がこれをやったら、みんなの仕事が進むのに思うことはあります。このご時世あまり聞かなくなりましたが、週の何日か終電で帰るみたいなことをやったりして、ある意味、究極的にメリハリをつけて働くことで仕事に集中できているところはあります。研究開発という仕事柄、そういう働き方も許されているのですけれども、勤務間インターバルのルールもあるので、会社が働き詰めを抑止してくれています。

Tさん: 自分も思うことはあります。まず、残業削減が世の中の流れでもありますので、仕事に使える時間は限られているという前提のもと、個の業務およびチームの業務を組み立てる必要があります。それ以外が家事・育児に使える時間です。自分でなくともできる仕事を洗い出して、業務の棚卸をしたり、会議の時間を短くする工夫などで業務の効率化を図ることはやっています。

お2人は研究開発をされているとのことですが、私の仕事も、システムとかAIといった機械学習の開発などを手がけている

ので、先端技術にキャッチアップするため、それらに関する勉強や研究の時間に使いたいという気持ちはあります。実は、大学院の博士課程に進学してもっと研究活動をしてみたいという思いもあります。でも、そうなると、働く時間以外の残りの時間をどのくらい家事と育児と自分の時間に振り分けるかと考えたときに、もう少し時間がほしいと思うこともあります。

一おそらく配偶者の方も、自分のための時間の確保については同じように思っているのではないでしょうか。自身の時間を確保したり、リフレッシュするのは必要かなと思います。Sさんは先ほど、お子さんの寝る時間が遅くなって、自分の時間が減ったというお話をされていましたが。

Sさん: 子どもが寝てからの自分の時間というのを減っているのですが、在宅勤務の日の通勤時間分で賄っていると思います。自分も博士課程に興味があるので、仕事に絡めた部分でチャレンジできれば、なんとか時間がまわせるかなとは考えたりしています。

Kさん: 我が家ももうすぐ上の子が小学生なので、子どもの寝る時間が遅くなっている自分の時間が減るという話は、似たような状況が起きたことがあります。私の場合は勤務の自由度を最大限に活用して、リモートワークで生まれた隙間時間で自分の時間をつくるようにしています。例えば、友人の勤務先や住んでいる場所の近くのシェアオフィスを借りてリモートワークをしてから、昼休み等の休憩の時間を使って友人とランチに行ったり、趣味の自転車に乗ったりしています。

仕事の悩みやキャリアに関して話し合うことはある?

一夫婦でお互いに仕事の悩み今後のやキャリアについて、話し合ったりすることありますか。

Tさん: 会社で新しく制度が導入されたりした時に、「こういうのが始まるんだ」という話から、「将来、こうしたいと思うけれども」という話をすることがあります。最近も、私の会社で社内留学制度が始まるのですが、長期の出張を伴います。その時に、「これに応募したしたらどうしようか」というような話をしました。そこから派生して、「じゃあ自分が将来、海外異動したらどうしようか」という話になりました。その

話を受けたい、ということになったら、家族で協同するのか、3人の子どもの教育上、日本に残ったほうがいいよね、という話にもなるわけです。実際に具体的な話が来ているわけではないので、結論まで至らないのですよね。なので、結論に持っていくというより、もしもこういうことがあつたらどうしよう、ということを思うまま話していますね。

Sさん: 私は妻と同じ会社なので、結構、仕事の話をよくしています。2人ともそれぞれの研究分野で長年やってきているので、社内でもその分野の人として認知されている感じにはなっています。ですから、管理職という可能性について話したり、もっと異なる分野の研究もしたいという話なんかもしています。

やはり、異動のタイミングで考えたり、話したりする機会はありますね。夫婦とも実家が遠いので、少なくとも老後は帰郷したいという気持ちを持っています。今年度から妻が別の研究所に異動することになったので、2人が通える範囲の距離に引っ越しをしました。そういう環境の変化があったことをきっかけに、帰郷のタイミングを考えたりもしました。



Kさん: うちも、もし転職や転居を伴う異動があったら、勤務地がこうなって生活はどうなる、とか、2人でそういう妄想をして終わるということはあります。妄想するだけなのですが、それでも、そういうことを考えておかないと、いざ本当に転職や異動の話が来たときに困ってしまうと思うので、例え話でも、日頃からこういう場合の生活はどうなるのだろうかみたいなことはたまに話したり、議論したりすることも大事かなというふうには思います。

一みなさんは、夫婦がともに働くだけではなく、それが自律的にキャリアを考えて、仕事も、家庭も充実して、生活を送られているデュアルキャリアカップルと言えるご夫婦だと思います。デュアルキャリアカップルを実現していくために役立った会社の制度や仕組み、励みになった上司や同僚の言葉、あるいは、実はこんなところがネックだったから、もっとこう

なったほうがいいと思うことなどがありましたら教えていただけますか。

Tさん: 私は、特に勤務時間のフレキシビリティという観点が結構重要なと思っています。子育ての中で時間を突発的に使わなくてはならない場面があります。半日あるいは1日であれば、休暇を取ればよいのですが、PTAの活動で書類をもらいに行くだけの用事で、学校に行くために1時間だけ抜けたいといったときに、在宅勤務プラス中抜けを使って、「○時から○時まで休憩いません」ということをチャットで事前にアナウンスしておくことで、勤務を離れてもいいという仕組みが当社にはあって、とても重宝しています。

他に、会社としての始業開始は8時40分なのですけれども、1時間の後ろ倒し、もしくは前倒しができる制度もあります。そういった制度を利用して、夫婦の家事・育児の分担がしやすくなっています。

私の上司は「生産性を上げることが重要」と言っていて、付与日数21日の有給休暇を16日以上は取る、ということを部の目標に掲げてくれたりもしています。質の高い仕事をするためには適切に休むことが必要だという考え方の上で、そう言ってくれたりしているのが、結構、心強いメッセージになっています。

Kさん: 私も、働く時間の柔軟性は大事だと思います。我が家の場合、妻の会社と私の会社でフレキシビリティの差異がかなりあるので、仕事の予定だった時間を突発的に他に当てなければいけないときは、私が対応することが多いですね。本当は夫婦間の働き方のフレキシビリティが一致すると、もっと自由度が上がったり、ストレスがなくなるだろうなというのは感じていますが、今の段階では、私の会社の制度に我が家は助けられている部分が大きいかなというふうに思います。

Sさん: 会社の制度面としては、当社も結構自由度が高く、研究という仕事柄もあって、いろいろな用事に柔軟に対応できています。基本的に、各部署で判断できる仕組みになっているので、上長の判断でフレキシビリティの程度を決められる部分もあります。そういう意味で上長に相談もしやすいですし、すごく助かっているなと思います。

あと、制度とは異なりますが、データを解析したりする実務の部分で会社が設備投資をしてくれていて、今まで手作業でやらなければいけなかったところがオートメーション化されつつあります。装置を動かすのも、現地に行かずにリモートでで

きるようになり、生産性向上という点ですごく助かっています。

デュアルキャリアカップルを目指すメリットは?

—夫婦がともにやりがいを持って働いていることで良かったと感じることはありますでしょうか。同じようにデュアルキャリアカップルを目指す夫婦に向けて、メッセージをいただければと思います。

Tさん: 良かった点としては、お互いに“仕事”と“プライベート”的な両面を持っていることです。ある意味では、どちらかだけに集中できない環境ではあるかもしれません。ですが、片方の調子が悪いときにはもう一方が助けになっているというような、気持ちの切り替えが強制的にでもできる機会があるとも思っています。ちょっと仕事で落ち込んでしまったときに、家庭に帰ると癒されることもあるし、逆もあって、ダウントスパイラルに落ち込まずに済むというのはありますね。もちろん、2人分の収入が得られることは、とても大きいです。

私のチームには、子育て中の人が私以外に2人いますが、やはり同じように会社のサポートを利用しながら工夫してやり繕りしています。私も自分の先輩や上司、独身の皆さんに助けていただいたりしていますので、自分が助かったと思ったことを、今後、増えてくるであろうデュアルキャリアカップルたちにも同じように助けてあげてほしいですね。

Sさん: 仕事の悩みなんかも含めて、いろいろなことを一緒に共有して生きていけることが、やはり良いところかなと思っています。何年か家事・育児をやってきましたが、それでも未だに意思疎通がうまく取れないときはあります。言っておいたら良かったなと後悔することもあるので、些細なことでも伝達し合うことがとても大事なのではないかなと思います。

Kさん: うちでは、夫婦で業界が異なりますが、ある業界としての会話や仕事の悩み等を社会人として聞いてくれたり、会話できるというのはやはりすごくいいですね。それがおそらく精

神的にいい働きをしているのだろうなというふうに思います。

それから、当たり前のことがですが、収入面がほぼ倍になるので、そこは現実問題として、人生設計・生活設計に関しては、より自由度が増していると思います。

女性は出産をきっかけに会社を辞めるという話をよく聞きますけれども、結構バリバリ働いていた方でも、一回辞めてしまうと、そこからもう一度社会に復帰するのはすごく大変で、なかなか上手くいっていない人たちが現実にいます。パートナーが本当は仕事をしたいのだけれども、家族や家庭の事情、個人的な悩みで仕事を諦めようとしていたら、仕事をしたいという希望を全力でサポートしてあげるのがいいと思います。

—みなさんから力強いお言葉をいただき、ありがとうございました。

～座談会を終えて～

実はこの座談会で一番盛り上がったのは「ご自身の今後のキャリアについて」でした。デュアルキャリアカップルを実現するには、まず自分自身のキャリアについて考えていることがベースになるのではないか。自分のキャリアを深く考えているからこそ配偶者のキャリアも尊重できるのではないかと、改めて感じました。

Report

当財団実施調査

『子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究』報告会

～人事担当・ダイバーシティ推進担当の皆様を対象とした報告会を開催いたしました～

本調査の報告会を7月28日にオンラインにて開催し、企業の人事担当者やダイバーシティ推進担当者を中心に、34名の皆様にご参加いただきました。

報告会では、当財団上席主任・主任研究員の山谷真名から調査結果についてお伝えするとともに、子どものいる共働き夫婦がともにキャリアを実現するためのヒントをご提案しました。また、若手育成やマミートラック、男性の家事育児等に関する課題や課題解決に向けた企業の取組みなどについて、参加者同士の意見交換も行われました。

参加者の声

- ★ 統計による裏付けを伴った説得力のある提案でした。
- ★ 女性活躍推進のためには女性の育休取得を積極的に行うことだと思っていたため、男性の育休取得も間接的に女性活躍になることは、目からうろこでした。
- ★ 本調査研究に注目していましたが、改めて山谷主任研究員の説明を伺い、新たに気がつくことがありました。施策アイデアのヒントをいただき勉強になりました。
- ★ 他の会社の人事担当とお話しする機会がなかったので、新鮮でした。自社では行っていない取組みをお聴きすることができました。

内容
調査概要 <ul style="list-style-type: none"> ● 問題意識と調査研究の目的 ● ミレニアル世代の特徴 ● 調査の方法
研修内容と関連した主な調査結果 <ul style="list-style-type: none"> ● 企業への提言と夫婦への提言
問題意識と調査研究の目的 <ul style="list-style-type: none"> ● 1990年代以降、結婚・出産後も就業継続する女性の割合が徐々に高まり、2010年以降、変化の一途が示されています。 ● 女性活躍推進法の制定・改正、企業でのダイバーシティ&インクルージョンの取り組みの進展など、女性の職業生活の場で十分に能力を発揮していくことが求められています。
調査 <ul style="list-style-type: none"> ● 調査期間は2019年1月から2020年3月まで、山谷で中止となった調査結果をもとに実施されています。男女ともに、1歳未満で、パートやフルタイム勤務の夫婦を対象に実施されました。 ● 日本の現状は、海外に比べ、家事・育児負担時間が長い傾向にあります。育児休業取得率は、依然として低い傾向にあります。(ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みの実施が、育児休業取得率を高めています)
ミレニアル世代で子どものいる夫婦がともに、キャリア志向を持ち、家事・育児を担いながら、キャリアを形成できる要因は何か、他方で、両者あるいは片方のキャリアが停滞してしまう原因は何かを探つた。