

ミレニアル世代の
パパママに聞いてみました!

デュアルキャリアカップルという新しい幸せのかたち

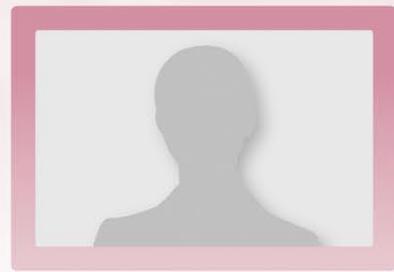
夫婦のウェルビーイングな 働き方とは?

創刊50号記念

オンライン座談会

～ママ編～

前号のパパ編に続き、今号ではママたちによるオンライン座談会を特集いたします。子育てしながら共働きする中で感じていること、マミートラックに陥らないための工夫等について語っていただきました。



Cさん 証券会社勤務

金融派生商品の損益分析等専門性の高い業務に携わる。子どもは小学生2人と保育園児の3人。



Hさん 食品メーカー勤務

品質保証の業務に従事。保育園に通う子どもが1人。



Mさん 建設会社勤務

再開発組合事務局で主にお客様対応を行う。下の子は一昨年誕生、上の子はまもなく小学生。

※所属・肩書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。

現在の働き方、夫婦での家事・育児の分担は?

—みなさんは現在、どのような働き方をされていますか。

Cさん:コロナ感染者が多い時期は、ほぼ完全に在宅勤務でしたが、今は落ち着いてきてるので、週2、3日ほど出社して、残りは在宅勤務をしています。

Hさん:自分で調整がしやすい仕事なので、大体、週3日ぐらいテレワークをしています。コロナ前は原則出社だったので、だいぶ働きやすくなつたと感じています。

Mさん:私はいわゆる建設現場ではなく、再開発組合事務局で電話対応等お客様と接する仕事がメインです。なので、出社が基本ですが、わりと自由が利くので、半日だけ在宅勤務して午後は事務局もしくは本社に出社するなど、臨機応変に働くことができています。ただ、子どもの通う保育園でコロナ感染者が出て濃厚接触者疑いになると登園できなくなるので、月に1~2回は予定せず急遽テレワークになることがあります。

—配偶者の方とは家事や育児をどのように分担されているのでしょうか。

Cさん:私は毎日午前中にやらなければいけない仕事があるのですが、夫は逆に夜遅い時間まで仕事をしなければならない日が多いので、コロナ禍で子どもが家にいたときは、私が朝5時から昼の1時半まで在宅で働き、夫は昼頃から夜10時まで勤務、と勤務時間をずらして、どちらかが子どもたちの面倒をみるようにしていました。

今は2人とも出勤することが多くなってきましたが、基本はこれまでと同じく平日朝は夫の担当で、休日も食事を作ってくれています。平日夜は私の担当なので、残業を見込んで6時までに保育園と学童に子どもたちを迎えることができるよう、朝7時から業務を開始しています。

どうしても6時までに業務が終わらない日は、一旦子どもを迎えに行き、帰ってきてから在宅で仕事、ということもあります。夫の業務上お迎えを代わってもらうことが難しいのですが、それでも大変な時は、こちらも大変だからなんとか早く帰ってほしい、と夫に伝えます。1時間でも2時間でも夫が早く帰ってくれ

ると、かなり助かりますし、黙っていて不満を溜めるよりは、状況をきちんと夫に伝えて、2人でやりくりできるようにしています。

Hさん:うちでは、子どもの送り迎えと寝かしつけは夫が担当していて、私はその間に保育園の準備や家事全般をしています。最初は家事を平等に分担してやってみたのですが、洗濯物の畳み方とか食器をしまう場所といった細かい作業になると、どちらかと言うと私はこだわりがあって、夫は置き場所とか畳み方なんてどうでもいいんじゃないという感じで、そこで衝突してしまったので、子どもの送り迎えや寝かしつけと、家事の中でもこだわりなくできるお風呂洗い等を夫がやるという分担に落ち着きました。送り迎えと寝かしつけで2時間ぐらいかかったりするので、その2時間を他の時間に使えるだけでも全然違いますね。

夫が残業のときは、私が子どもを迎えて行くこともありますし、2人とも早く終わらないときは、どちらかが迎えに行ってから業務に戻るという感じです。



Mさん:2人目を出産してからは、朝の保育園の送りは夫が全部担当してくれていますが、それ以外のタスクは共通にして、曜日で完全に分けています。私が担当している曜日に保育園から呼び出しがあったら私が何とかしますし、夫の担当する曜日なら夫が何とかします。ですから、延長保育を使うかどうか、その曜日の担当が決めています。夫は延長保育をあまり使わないのですが、私は週3回のうちの2回は保育園の夕食を頼んで、お迎えも7時に行っています。子どもたちも延長保育仲間と一緒に過ごすのを楽しんでいるみたいです。

保育園からの緊急連絡先は私で保育園にも近いので、曜日に関係なく私のほうが対応することもあります。場合によっては担当する曜日を交換したりもしていますし、そこは臨機応変にできるほうがやるようにしています。

重要な仕事、チャレンジングな機会が訪れた時は?

一皆さんが両立しながら働く中で、すごく重要な仕事やチャレンジングな機会がやって来たというような経験はありますか。そのチャンスを逃さないために、家事や育児の負担を配偶者に寄せるなど、仕事に比重がかかった時に工夫されたことなどがありましたらお聞かせください。

Cさん:私ではなく、夫が会社からDX関連の研修を受講してほしいと指名され、何日も研修を受けたり、業務時間外に勉強が必要な時期がありました。さらに複数の関連資格も取得したいとのことで、その間はこちらに家事・育児の負担が偏って、それが結構ストレスになっていました。夫とは割と専門性が近い仕事をしていたこともあって、夫が研修を受けているのを横目に見ながら、なんだか面白そう、私も同じ研修に指名されて受講してみたいと思いました。そこでまず指名を受けられることを目指して関連資格を取得しようと、夫に「これまでずっと協力してきたのだから、今度は私が勉強していいよね」と言って勉強する時間を確保。3つ程資格を取得したところで私の会社でも同様の公募研修が始まったので、満を持して手を上げました。夫が受講したものよりも業務時間外の負担は小さかったので、夫には研修関係で家庭のことを頼らずに済んだのですが、現在も土日の午前等、次の資格の勉強をしている間は子どもたちをみてもらっているので、気持ちは収まりました(笑)。

Hさん:社内の昇級試験のときは私も1カ月ぐらい勉強に集中するために、土日は子どものことを夫に任せたことがあります。それから、コロナ以降はかなり減ったのですが、以前は2泊3日程度の出張が結構ありました。出張中は完全に夫に任せることになるので、共有カレンダーを使って仕事の状況をお互いに確認し合うようにしていました。

Mさん:業務上、お客様は一般の方も多く、土曜日でなければ会えないという場合は休日出勤もありますし、2週間に一度は夜の8~9時頃まで会合がありますので、その日は夫にワンオペでまわしてもらいます。夫も学会で地方に行ったりするところがあるので、そこは何とかお互いの望みを叶えるべく、あえて土曜日に半日出勤するなどして業務を前倒して、ワンオペの日には仕事にも育児にも影響が出ないように調整しています。

夫の会社では勤務状況がかなり厳しく管理されていて、月の勤務時間の上限に達して「今月はもう働けない」と言っていると、よし!と思いながら子どものお迎えをお願いすることもあります。月末に夫が忙しくなるという逆パターンもあるので、その時は私がお迎えに行ったりします。

マミートラックに陥らないために意識したこと?

一皆さん、産休・育休を経て復職されていますが、いわゆるマミートラックに入ってしまうのではないかと不安を感じたことはありましたか。マミートラックに陥らないために意識していたことがありましたらお聞かせください。

Mさん:私の会社は1年のうち半年以上勤務していないと評価がつかないので、1人目のときはそれを心配して、時短を取らずに10カ月でフルタイム復帰しました。2人目のときはタイミングよく12月に出産し、なんとか上の子と同じ認可保育園に預けることができたので、翌年の5月にはフルタイム復帰できました。

私は仕事のチャンスを掴み取ることも、広い意味では次の成果を引き出すためのステップだと思っていて、再開発組合事務局への配属は別の誰かでもよかったのに、その切符を掴むことができました。復帰早々に現地かと思った部分も正直あったのですが、私を推してくれた人がいて、育休のために出産前の職務を離れるを得なかったからこそ、思わずところに異動ができたと自分では感じています。広い視点でキャリアを捉えられるようになりました。

一先輩などからマミートラックの話を聞いたりして、不安を感じたりしませんでしたか。

Mさん:私がフルタイムで復帰することにこだわったのは、やはりマミートラックへの不安です。ただ、女性の少ない業界で前例があまりないからこそ、ある意味、復帰の仕方を自由に選択できました。それに、「できません」と言うよりは、とりあえず1カ月やってみて無理だと思ったら時短にすればいいという感じでやっていました。

Hさん:私も最初からフルタイムで働きたいと思いました。インターネットで復職後は大変だと、時短で働くと大きな仕事がもらえないという記事を読んだりしていたので、何かチャンスを逃してしまうのではないかという不安があって、時短という選択肢はなかったですね。

フルタイムで復帰したときに、上司が優しい方で、すごく気を遣ってくれて、「何かあったら、いつでも休んでいいし、家族が優先だからね」と言ってくれていたのですが、それが逆に仕事をもらえなくなるのではと不安でした。なので、夫ともよく話し合いましたし、ここで一回ブレーキを踏んでしまうと戻りにくくなるかもしれないから、復帰後は逆にアクセル全開でいてみて、無理だったら助けを求めるほうが自分には合っているかなと思いました。夫も復帰後3カ月ぐらいはいつでも休める体制をつくってくれて、「送り迎えや呼び出しが全部夫が対応するので、出張にも行けます」ということを上司に伝えました。

一やはり復帰後の最初が肝心なのですね。

Hさん:復職直後は特に意識して「何でもやります」という感

じで働きました。それぐらいの感じで1カ月ぐらい続けていたら、上司も子どもがいることを忘れるくらいの接し方になってきて、通常通り仕事をもらえるようになりました。仕事もこなせるようになってから、子どもが熱を出したりしたときに夫と分担するというふうに切り替えていきました。

保育園もすごく探して、何十カ所と見に行って、当日に連絡をすれば、夕食の対応をしてくれる園を探しましたし、一人で夕食にならかわいそうで、実際に夕食を食べている子がどの位いるのか調べたりしました。保育園に入れないという地域の中から、会社と家と保育園の3カ所が希望の距離圏内になる場所に引っ越しました。とにかくスムーズに復職できるよう、そこは時間をかけました。今思えば、そこまで真剣にやらなくてもよかったかなとも思いますが、その甲斐あって、かなりスムーズに復帰できました。

Cさん:私も復帰後はバリバリ働くつもりでしたので、Hさんと同じように、保育園にはほぼ入れそうで、かつ職場へのアクセスも良い地域に出産前に引っ越しをしました。当時は夫の会社でノー残業デーがあったので、その日は夫に子どものことを全部任せて、私は夜10時まで残業するぞと思っていたところ、直属の先輩社員から、「もう定時を過ぎているから早く帰れ」と言わされました。まわりから小さな子どもを育児中の人に見られてしまうから、ということらしいのですが、私としては出鼻をくじかれた気持ちになりました。さらに、その休業中に同期が大勢昇進したのです。私も子どもを産んで休業に入ることがなければ、もしかして昇進できたんじゃないかと、すごく複雑な思いがありました。また、当時は休業中に出た前年度の評価は本人に還元されず、昇進の対象になっているのかどうかも不安に感じました。「仕事は代わりがいるけれども、お母さんは代わりがないからね」なんて言われたりしたこともあって、働きたくても、小さい子のいるお母さんは働いてはいけない風潮が強いのだと感じて悩んだしました。



Mさん:そういうことを私も言われたことがあります。でも、お父さんだって同じですよね。

Cさん:その点では、ようやく最近になってアンコンシャス・バイアスが周知されるようになってきましたよね。また、評価に

ついては、2人目出産後に異動した先の上司から人事部へ確認していただいて、事後的ですが還元を受けることができました。その後給与明細が電子化されたタイミングで、休業中であっても評価を確認できる体制となったので、3人目の休業中は前年度の評価をWEB上で確認することができ、また昇格もしました。適宜周囲に相談することも必要だと思います。

デュアルキャリアカップル実現のために、活用している会社の制度や仕組みは?

一調査^{*}では、夫婦がともにそれぞれのキャリアを自律的に考えて、仕事においても家庭においても充実した生活を実現する夫婦をデュアルキャリアカップルと名づけているのですが、まさに今、デュアルキャリアカップルを体現されている皆さんにとって、役に立った会社の制度や仕組み、あるいは励みになった上司の言葉などがありましたら、教えてください。

Hさん:フレックスとテレワークを組み合わせて、深夜勤務にならない22時までの時間で働き方を組み立てられる仕組みが会社にあります。例えば、1、2時間だけ抜けて、子どもの送り迎えをして、ご飯を食べさせたあとに仕事をするという働き方が可能です。土日には何時間もかかってしまうような用事でも、平日にちょっと抜けることができればすぐに済む、というのはどう考えても時間を有効活用できますし、家族もハッピーになります。会社の制度としてきちんとあって、かつ、それが使いやすい環境であることはありがたいですね。

あとは、会社で自分よりちょっと上の世代の子育て経験のある人の話を聞く機会もありました。出産を機にどういう働き方になるのか、結婚したら自分はどういうふうに働きたいか、ということを考えるきっかけになりました。いま振り返れば、そういう機会があったのは良かったですね。

Mさん:今、なんとかやれているのは、コロナのおかげというのも変ですが、インフラ環境の整備が一気に進んだことが大きいですね。上司は出張先のホテルから、私は子どもを保育園に送ったあとに家でオンラインをつないで話ができたり、電車の中でチャットでやりとりができたり、働き方の可能性が広がったように思います。

それから、キャリアを続けることができているのは、夫の会社の制度が充実していたおかげもあると思っています。夫の会社は男性社員にも



育児や介護のためのフレックスや在宅勤務の環境がかなり整備されていて、保育園からの呼び出しも夫が対応できる体制をつくれたことが、1人目のときは心強かったです。

Cさん:在宅勤務やフレックスもありがたく使わせてもらっていますが、制度があっても使えなければ意味がないと強く感じています。例えば、日本では有給休暇を全て消化する人は少ないですよね。私も毎年5日以上の未消化の有給休暇が消えていっています。別途子育て支援休暇や看護休暇があり、そちらを優先的に使っているからというのもありますが、私の場合、実は有給休暇を全て取得できるのであれば、それらの特殊な休暇はあまり使わなくても何とかなりそうな状況です。一方、どうしても他の方よりお休みをいただく機会が多くなってしまうので、子育て支援休暇や看護休暇という名目の方が、気持ちの上で取得しやすい部分はあるように感じています。子育て中の人に限らず全員が有給休暇を全て取得できるなら良いのですが、おそらく有給休暇をフルに使うと評価が下がるという意識が日本人には強いのではないかでしょうか。

それから、残業する人が評価されるという文化を捨てて、成果を見てほしいですね。それが難しいのであれば、みんなが有給休暇を全部使って、早く帰る環境になってほしいです。そうしたら「子育て中かどうか」という違いを「仕事外の時間の使い方」の違いに落とし込めるのではないかと考えています。空いた時間を趣味や自己啓発に使ってもいいし、育児・家事に使ってもいい、みたいな。すると「子育て中だから」ということで評価が下がる要因が減り、周囲の方々と同じ目線でキャリアアップも目指せるようになるのではないかでしょうか。

今は制度の許す範囲で、在宅勤務を積極活用しながら、フルタイムで働き、有給休暇日数の範囲内で休んだとしても、全日出社して、多くの残業をこなし、少ない休暇日数の方と比べると「マイナス」となっているように思います。それ以上を求められるとなると、もう仕事と子育ての両立をあきらめなければなりません。子育て中の人にからみんなの働き方に近づくのには限界があると思います。もう一段インクルージョン&ダイバーシティを進めるには、みんなの働き方を子育て中の人の側に歩み寄る必要があるのでないでしょうか。

デュアルキャリアカップルを目指すメリットは?

最後に、夫婦がともにやりがいを持って働いていることであつかったと感じること、同じようにデュアルキャリアカップルを目指す夫婦にアドバイス等がありましたらお願ひします。

Cさん:私の場合は、夫と専門性が近いこともあると思うのですけれども、お互いに刺激し合えることです。夫が研修を受けているのを見て、私もそういう勉強をしたいと思えたり、お互いに同じような資格を取ってみたりとか、いい意味でのライバル心もあったりするので、仕事も育児もお互いに頑張っていけるのがいいなと思います。

子どもがまだ小さくて大変なときに思い続けていたことは、この大変さを乗り切った後、自分にはあきらめずに続けてきたキャリアと、子どもがいることによる楽しみのどちらもあるぞ、ということです。いまは大変で、目の前のことでは一杯になってしまいますが、先々、絶対にいい未来があることを忘れないでいると頑張れるのではないかと思います。共働きだと収入の面での心配も比較的ないと思いますし、後になって、きっと、いいかたちで返ってくるのではないかという希望を持っています。

Mさん:私は仕事が好きで、好きなことができていることがあります。夫も口では言いませんが、おそらく仕事が好きだと思うのです。当然、夫にも好きなことをしてほしいと思っていますし、好きな仕事が上手くいっていると自分も嬉しい。それが原動力にもなっています。建設業界では、同世代が30代後半で独立して個人事務所を開いたりしているのですが、共働きという働き方は、好きなことをするためのいろいろな選択肢を選ぶことのできる環境もあるのかなと私は思います。ですから、夫が好きなことに向かっていくのであれば、もし転職したいとか、起業したいと言われても、私は応援したいなと思っていますし、希望する選択ができるように、私もある程度の稼ぎがあれば応援できます。

子どももあっという間に育っています。今、下の子はイヤイヤ期に入っています。ですが、イヤイヤ期というのは10年続かないですね。1年も続かない今のこの貴重なイヤイヤが私は嬉しくて仕がないのです。将来、子育てと仕事の両立不安を感じている人がいたら、疲れることもあるけれども、楽しいことがそれ以上にあるということを言ってあげたいですね。

Hさん:夜、子どもを寝かしつけたあとに、夫と飲みながらお互いの仕事の話をしたりします。業界は全然違うのですが、「こういうことを上司と話したいのだけれども、どう伝えたらいいかな」とか、そういう話をしながら飲む時間がすごく楽しいです。お互いに自分の仕事が好きというのが根底にあって、しゃべりながらお互いに高め合っているのがすごくいいなと思っています。

家族というチームにいるので、1人のキャリアなんてあり得なくて、夫の協力がなければ絶対にできないと思っています。

キャリアも常に2人で話し合って、お互いに昇進の時期が被らないように時期をずらすかというところも話し合ったりしています。

夫とよく話し合うことがとても大切だと私は思っているので、子どもを産むとか、引っ越し、勤務場所が変わる、昇進するなど、何かひとつ変わるとときは、その都度、いろいろなことを想定しながら、夫とよく話します。

私は親が近くにいないので、使えるものは全部使おうと思っていました。会社の制度も全部読み込みましたし、区の制度も意外と結構あったりします。子どもは本当にすぐ大きくなつて、4歳になると、ほとんどのことは自分でできてしまつて寂しいぐらいです。大変な時期もありますが、1人で子育てを頑張ろとせずに、いろいろなところに頼ってもいいと思います。

私の場合は仕事のときも素の状態で働いているということが、ストレスなく働くコツなのかなとも思っています。変に気を遣ったり、着飾ったりせず、普通に働いているだけなのですが、無理せず働けるというところも、長く働くための秘訣かなと思っています。

一デュアルキャリアカップルを目指すためのヒントをたくさんもらいました。どうもありがとうございました。

～座談会を終えて～

ファシリテーターから一言

育休からのスムーズな復帰のために綿密な準備をしていたことが印象に残りました。仕事が好きでやりがいを感じていたからこそ、マミートラックに陥りたくない、という強い思いがあったのだと思います。女性にとってライフィベント前の仕事経験はやはりとても重要です。パパ、ママ座談会を通してデュアルキャリアカップルのメリットとして、収入面に加えて、お互い刺激しあい、仕事も育児も頑張っていけること、2人が好きなことをするための選択肢が広がること、しゃべりながらお互いに高め合っていること、などが挙げられました。

デュアルキャリアカップルを実現するためには本人たちの工夫だけでなく、企業の働き方への支援等が大きくかかわっています。企業の皆様には、社員のウェルビーイング向上につながるデュアルキャリアカップルの支援を引き続きお願いいたします。

*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」(2022年)
<https://www.jiwe.or.jp/research-report/2022>