

＼21世紀職業財団実施調査から1冊の本が誕生しました！／



〈共働き・共育て〉世代の本音

新しいキャリア観が社会を変える（光文社新書）

本書は、2022年に発表した調査研究「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～ともにキャリアを形成するために～」のなかで、インタビューにご協力いただいた夫婦からの「生の声」の事例を中心に、アンケート調査結果を示しながら新たにまとめたものです。

これから企業を担っていく世代がキャリア形成の経験から語ったリアルな意識を通して、今後の取り組むべき課題へのヒントにしていただける1冊です。調査にあたり当事者たちの声を聴き取ってきた著者が解説いたします！

著者: 本道敦子、山谷真名、和田みゆき
(21世紀職業財団 調査研究チーム)
発行: 光文社

定価: 880円+税
新書判、272ページ
ISBN978-4-334-10249-4

「生の声」からキャリア観や夫婦像がリアルに浮かび上がってきた

インタビューでは、夫婦それがキャリアを形成するための経験や工夫、苦労や失敗について本音で語られており、非常に多くの示唆が得られました。それらはまさしく「新しい世代のキャリア観や夫婦像」を感じられるものであり、この「生の声」を多くの人に伝えるべきだという思いが、本書の執筆につながっています。アンケート調査で得られる数字だけでは見えてこない、無機質な数字だったものが、血が通った人間像として浮かび上がることによって、共感や理解がしやすくなると考えています。

また、佐藤博樹東京大学名誉教授の「〈共働き・共育て〉が当たり前の社会を実現するために」という解説ページもあり、専門的な見地からの、共働き・共育ての課題とその対応について把握することができます。

おすすめポイント 1 ミレニアル世代男性の本音集(主に第2章)

男性の育児休業取得促進が叫ばれる昨今、何かと注目を集めている両立男性ですが、それら男性の生の声が集まっているコンテンツはあまりないのでは？ 男性たちは、自分のキャリアを考えるだけでなく、妻のキャリアも考え行動していました。上司世代とは異なる価値観で働いている実態を理解することは、これからの組織運営にとって非常に重要ではないかと思われます。

おすすめポイント 2 マミートラック攻略集(主に第3章)

特に第3章には、マミートラックに陥らないために何が必要なのか、陥ってしまった場合はどうすれば脱出できるのか、マミートラックに関する知見がつまっています。マミートラック対策は、実は初期キャリアの段階からできることができます。

おすすめポイント 3 管理職のGood Job集

「管理職のかかわり」としてまとめた章は設けていませんが、「第2章:夫の場合」、「第3章:妻の場合」のいずれにも、上司として多くの管理職が登場します。適切な育成、モチベーションの喚起、柔軟な働き方の支援等、上司の働きかけが大きな影響力を發揮する事例を多く取り上げています。管理職の方々は、是非これらを参考に、部下たちのキャリアを支援してください。組織として対応できなくても、声掛け一つでできることもあるのです。

企業や社会に役立つ1冊になれば

これから企業を支える若い世代がどのような思いで働いているのか、貴社内ではそれを理解できているのか、今一度振り返っていただくきっかけになるとよいと思っています。また、理解するだけでなく一歩踏み込み、この本を活用した管理職研修等、現場の方々の実務に活かしてくださるとなおよぎ思います。

ぜひ、本の感想や反響等をお知らせください。

最後になりましたが、本調査研究にご協力くださった企業委員の皆様、インター対象者の皆様に御礼申し上げます。調査研究は2年に1度実施しています。社会に役立つ情報発信は、多くの企業様のご支援で協力あっての賜物です。引き続きよろしくお願い申し上げます。(著者)



21世紀職業財団 調査研究チーム
山谷真名 本道敦子 和田みゆき



調査研究プロジェクトの委員長を務めてくださいり、
本書の解説ページにご執筆いただきました。

東京大学名誉教授 佐藤 博樹 氏より

共働きのカップルが増え、キャリア観も大きく変化し、多様化してきています。しかし企業や管理職は、この変化に十分に対応できていません。本書は、企業や管理職としてどのように対応すべきか、共働き夫婦のインターからその内容を提示した意欲作です。

〈共働き・共育て〉が当たり前の社会を実現するために、企業には働き方改革の推進と管理職の部下マネジメントの改革に取り組まれることを期待しています。共働きのカップルの皆さんには、希望するライフ・キャリアの実現のために本書を参考にしてください。

本書のあとがきでも一部ご紹介していますが、インターにご協力いただきましたミレニアル世代夫婦の皆さんから、書籍刊行の感想とともに、当時の思いやキャリア・子育てとの両立に対する意識の変化など、様々な声をいただきました。心より御礼申し上げます。

- ・こういったインターの機会をいただき、私自身も改めてキャリアについて考えることができました。(A社・女性)
- ・インター当時を思い出しました。最近では、男性の育休取得も進んできていると感じますし、会社側の考え方、上司の意識も少しずつ変わっていると思います。私自身も部下の指導をする立場になってきてるので、当時の思いを忘れずに働きやすい職場作りを目指したいと改めて思いました。(B社・男性)
- ・あれから数年が経ち、一つ上のポジションに就かせていただいている。(当時は)どんな回答をしたか覚えていなかったのですが、考えていることは今と同じで自分は自分なのだなと感じました。(C社・女性)

【21世紀職業財団実施調査について】

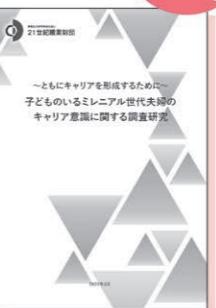
21世紀職業財団では、社会貢献活動の一環として、女性活躍をはじめとするDEI推進やハラスメントのない職場づくりに資することを目的とした調査を実施し、企業や社会への提言を行っています。

▶ 主な調査実績 ▶ <https://www.jiwe.or.jp/research-report>

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)



上の世代と比べると制度が整いつつある中で働くミレニアル世代で子どものいる夫婦に焦点をあて、ともにキャリア志向を持ち、家事・育児を担いながら、キャリアを形成できる要因は何か、他方で、両者あるいは片方のキャリアが停滞してしまう原因は何かを探った。また、調査結果を踏まえて、企業への提言と、デュアルキャリアカップルを目指す夫婦への提言を行った。



* デュアルキャリアカップルとは、夫婦が共に働くだけでなく、それぞれがキャリアを自律的に考えて形成し、仕事においても家庭においても充実した生活を実現する夫婦

女性正社員50代・60代におけるキャリアと働き方に関する調査—男女比較の観点から—(2019年度)

男女の意識を比較することによって50代・60代の働く女性の労働とキャリアの実態を把握し、今後ますます増えていく50代・60代の女性の活躍につながる企業が取るべき施策について明らかにした。



(2024年1月31日付の読売新聞に調査データ引用記事掲載)

男女正社員対象 ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査(2018年より隔年実施)

- ・調査対象:11業種 従業員数101人以上企業に勤務している20~59歳の男女正社員
- ・有効回答数:男性2250名、女性2250名 計4500名

【3回目2022年調査のポイント】

- ・2022年4月から101人～300人企業が女性活躍推進のための事業計画を策定・公表することが義務となった効果
- ・インクルージョンの推進状況を捉える要素として、キャリア自律支援、マミートラック、アンコンシャスバイアスの状況把握
- ・2022年4月から順次施行されている育児・介護法関連の男性の育児休業取得や働き方の実態等



当財団の調査の知見を活かした

【オーダーメイドの社内状況調査を実施しています】

社内状況調査

特徴1 オーダーメイドの調査です

貴社のご要望を取り入れたアンケート調査項目を設計します。

既成の調査項目ではないので、明らかにしたいポイントを重点的に探し、課題の深堀りをすることができます。

特徴2 調査は2段階。ヒアリング調査で

アンケート調査をより効果的に!

調査項目を設計する準備として、対象者を絞ったヒアリング調査を実施します。第三者によるヒアリングで生の声を抽出し仮説を立て、貴社の課題をより明確にするアンケート調査を構築していきます。

特徴3 同じ業界の他社比較もできます

当財団で実施している一般男女を対象とした「ダイバーシティ&インクルージョン推進状況調査」(上記隔年調査)と比較することができます。

貴社の推進状況や意識を同じ業界の他社と比較することが可能なので、貴社の良い点と課題がより明らかになります。

コンサルティング

当財団の経験豊富な専門チームが貴社の取組みをサポートします。

- ・取組み体制についての助言
- ・取組み事例やその効果についての情報提供
- ・具体的な取組みについてのアドバイス
- ・効果測定の支援

—具体的例—

プロジェクトや委員会への同席・助言。事前打合せでのアドバイス役員会への他社事例紹介資料の準備、作成
職場単位で実施するグループディスカッションのファシリテート等

詳細は当財団ホームページをご覧ください
<https://www.jiwe.or.jp/diversity/consulting>

