

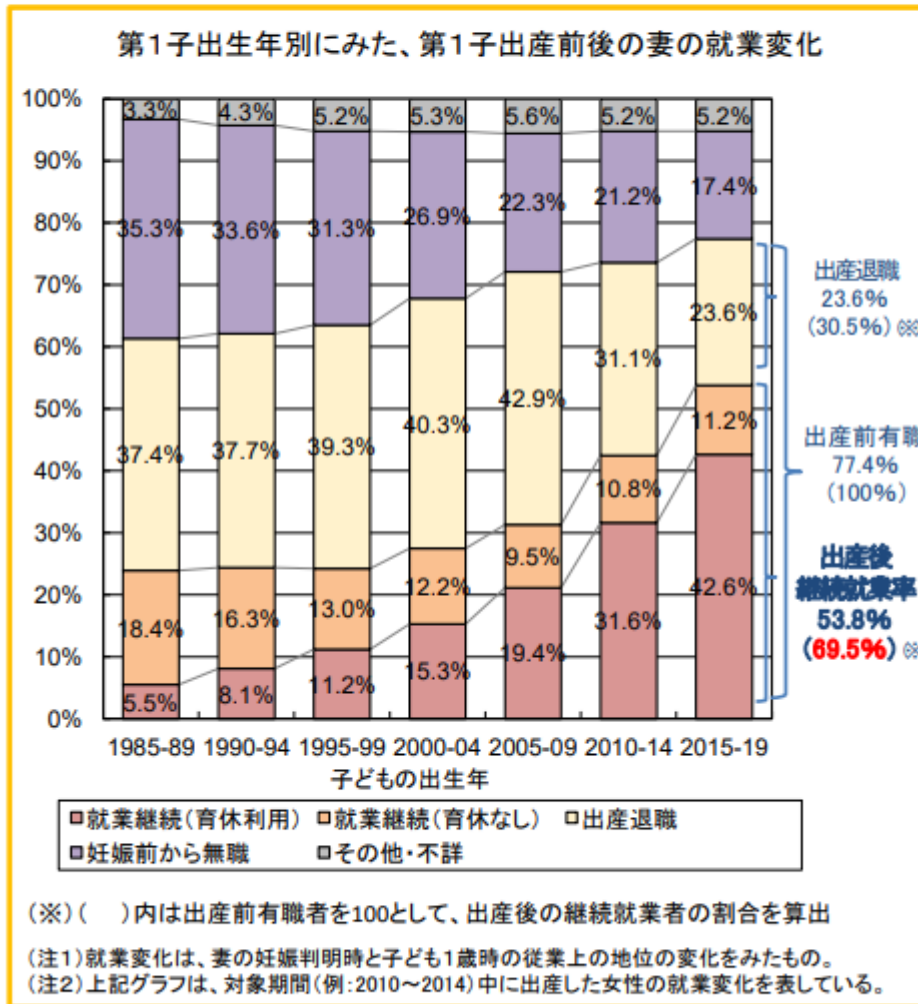
仕事と育児の両立のニーズ 両立支援制度の課題

日経xwoman編集部 副編集長
小田 舞子

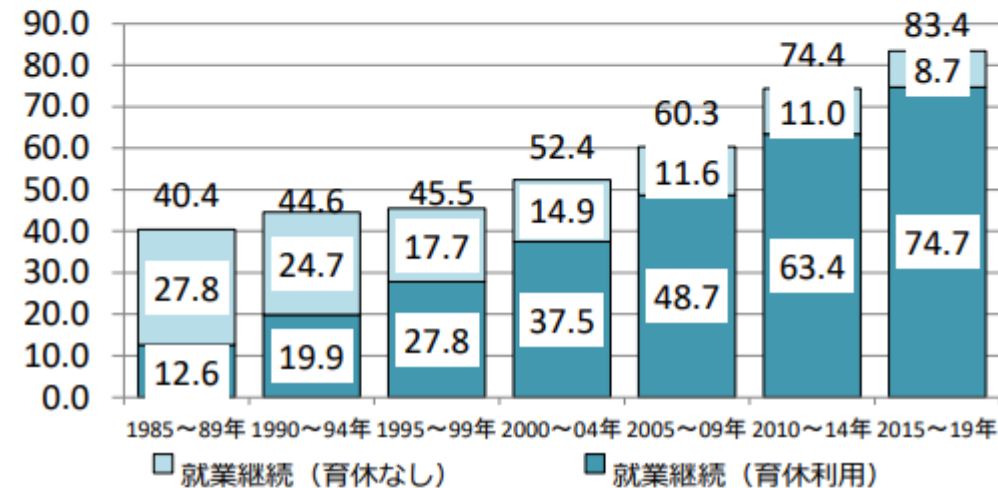
第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。雇用形態別にみると、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる。パート・派遣は低水準にあるものの、近年上昇傾向にある。

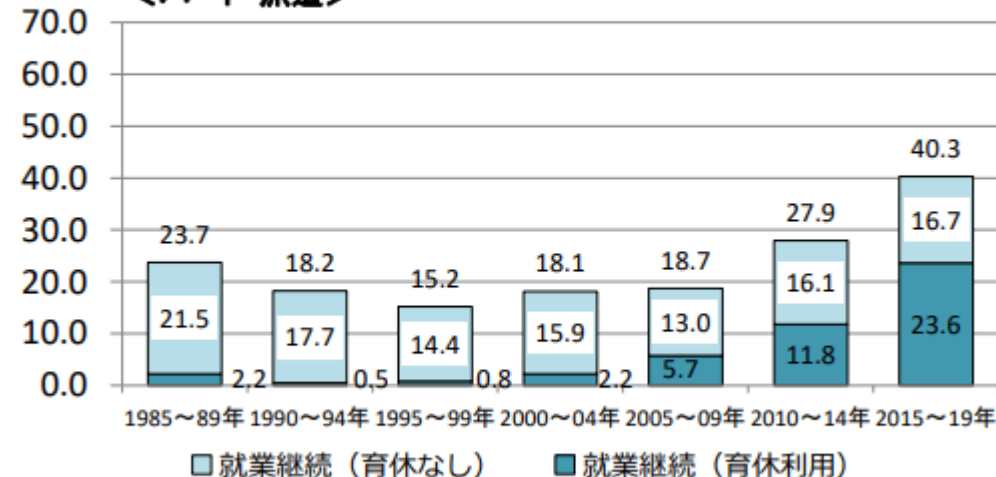
政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)



<正規職員>



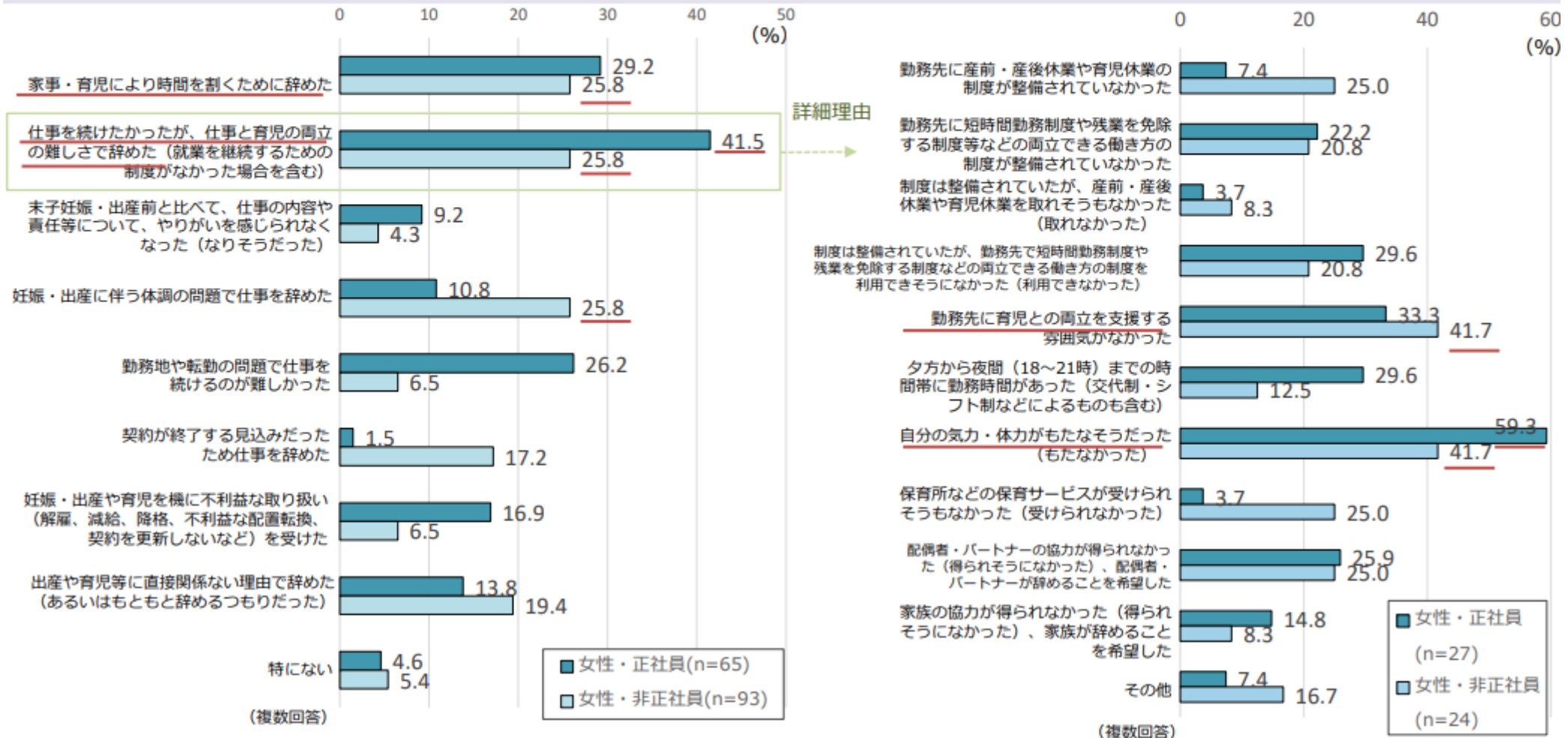
<パート・派遣>



【出典】国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2021年)

末子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由

- 女性・正社員は、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」（41.5%）、女性・非正社員は、「家事・育児により時間を割くために辞めた」「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」「妊娠・出産に伴う体調の問題で仕事を辞めた」（25.8%）が最も高い。
- 「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」と回答した人の詳細な理由をみると、女性・正社員は「自分の気力・体力がもたなそうだった」（59.3%）、女性・非正社員は「勤務先に育児との両立を支援する雰囲気になかった」（41.7%）が最も高い。



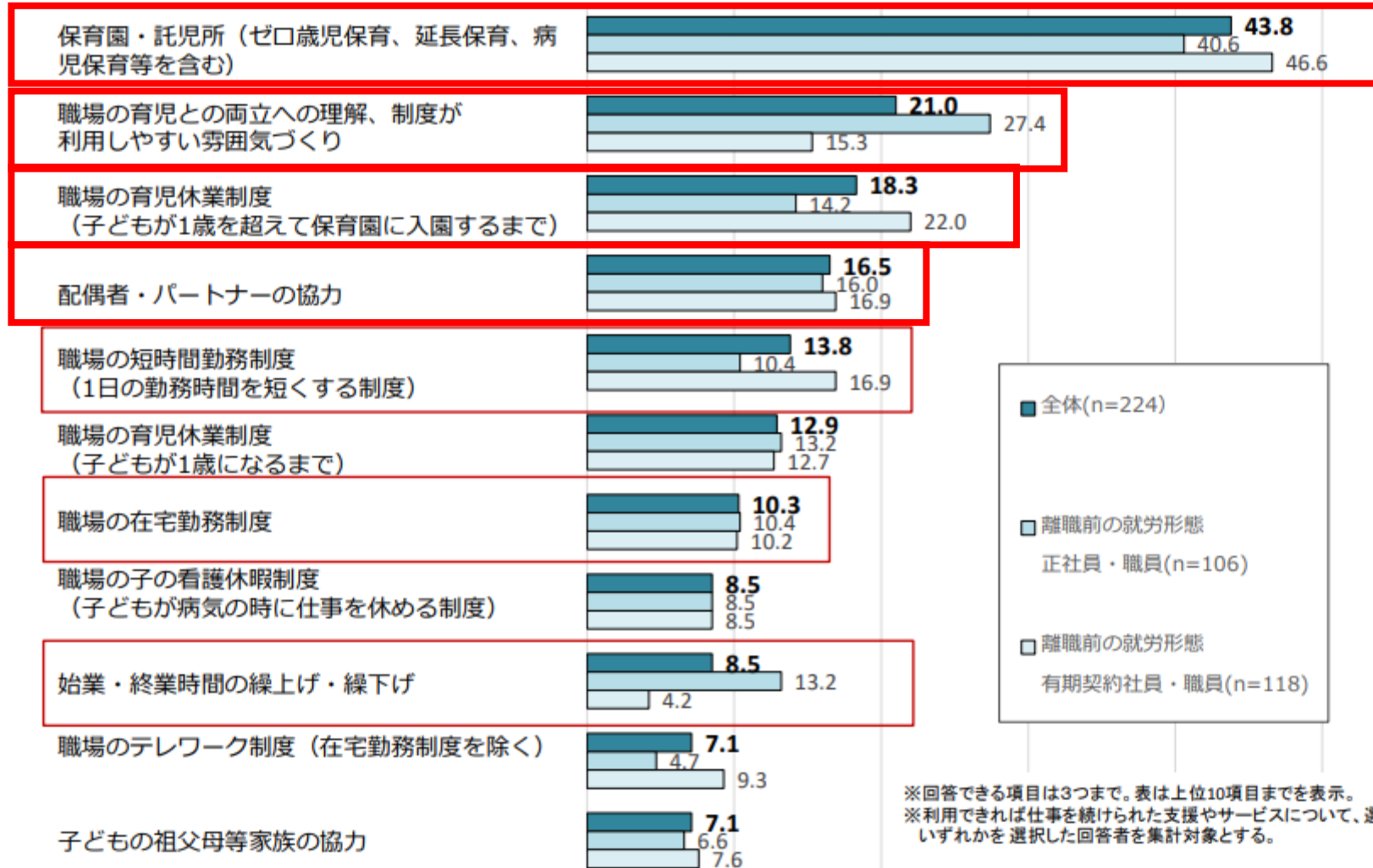
【出典】 日本能率協会総合研究所「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業（離職者調査）」（令和2年度厚生労働省委託事業）
 （※対象：末子妊娠判明当時の仕事を辞めた、現在は就業中の女性。就労形態は、末子妊娠判明当時のもの。）

離職者が仕事を続けるために重要と考える支援やサービス

- 離職者（女性）が、仕事を続けるために重要と考える支援やサービスをみると、「保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）」が43.8%でもっとも回答割合が高いほか、「職場の短時間勤務制度」「職場の在宅勤務制度」「始業・就業時間の繰上げ・繰り下げ」についても、一定のニーズが見られる。

離職者（女性）が仕事を続けるために重要と考える支援やサービス

(%)

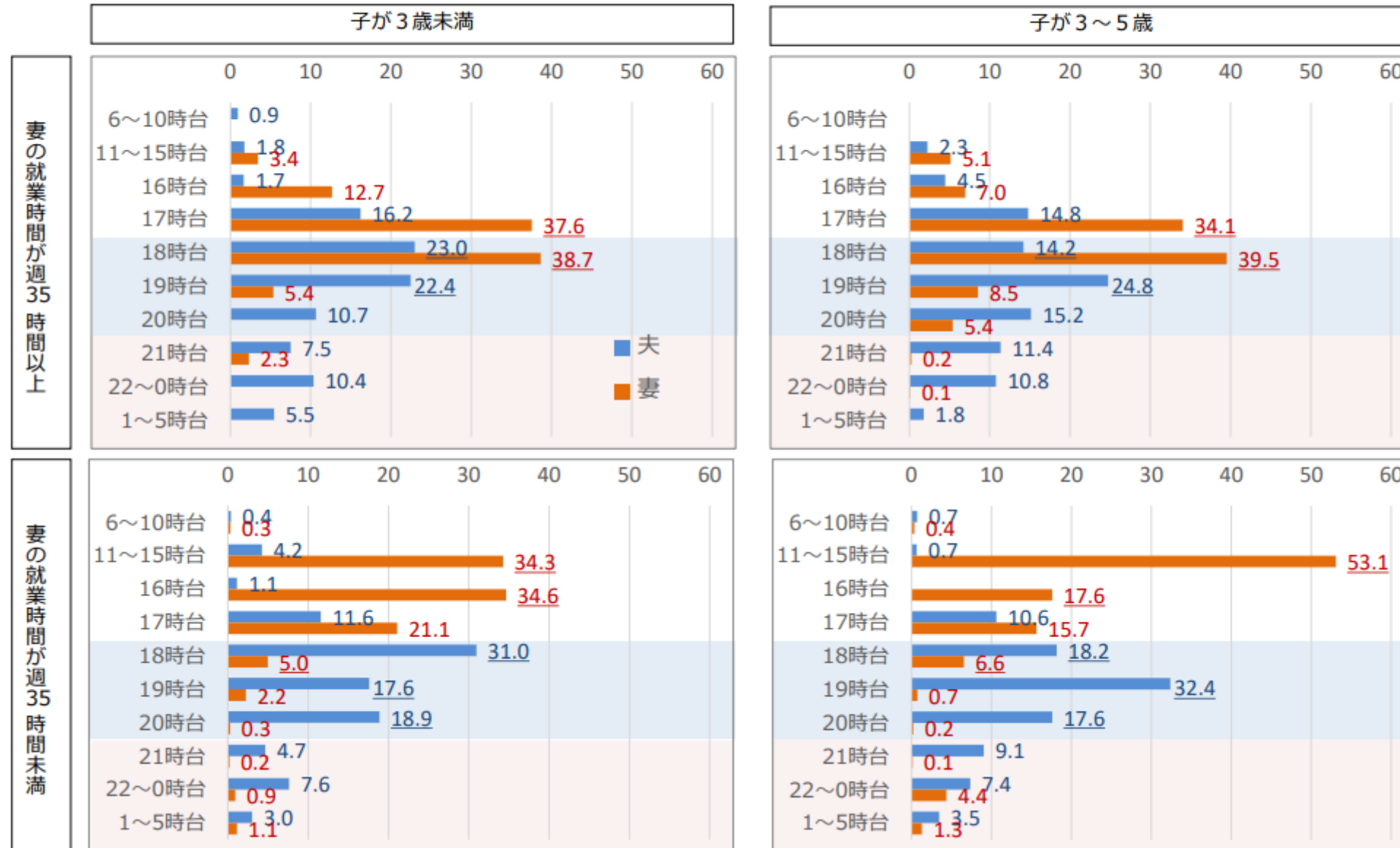


【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業（離職者調査）」（令和2年度厚生労働省委託事業）

※回答できる項目は3つまで。表は上位10項目までを表示。
 ※利用できれば仕事を続けられた支援やサービスについて、選択肢のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

子がいる男女の仕事のある日（平日）の帰宅時間

- 子がいる共働きの夫婦について、仕事のある日（平日）の帰宅時間は、女性よりも男性の方が遅い傾向にあるが、妻の就業時間が週35時間以上の場合でも、夫の約1/4が、仕事のある日の帰宅時間が21時～5時である。

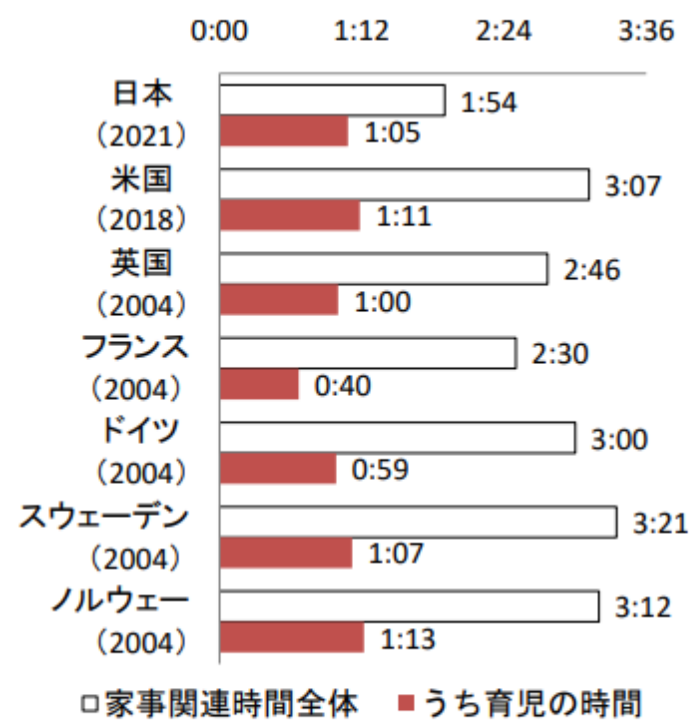


【出典】総務省「令和3年社会生活基本調査」より作成

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 日本の夫（6歳未満の子どもを持つ場合）の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

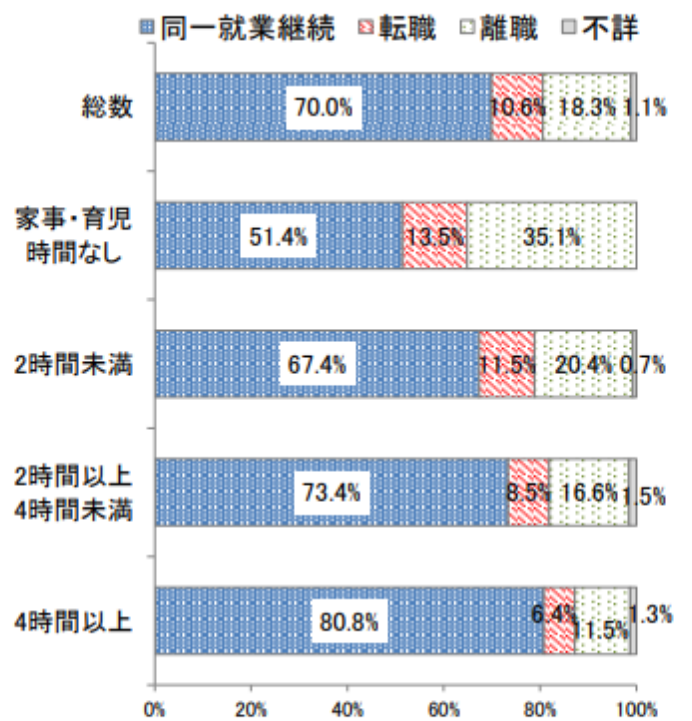
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】 (時間)



□家事関連時間全体 ■うち育児の時間

(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2018) 及び総務省「社会生活基本調査」(令和3年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の時間である。

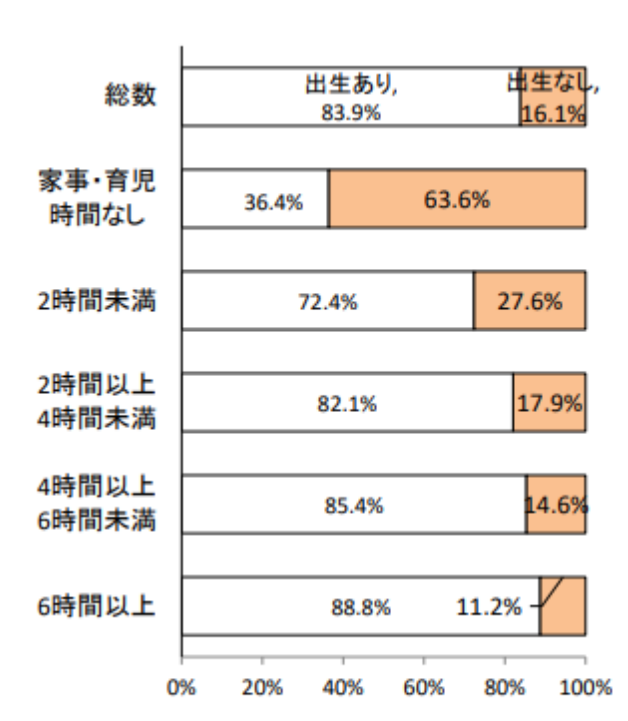
【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



資料出所：厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査（2012年成年者）」（調査年月：2021年11月）より作成

注：
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
①第1回から第10回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第9回までの間に結婚し、結婚後第10回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦
2) 9年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



資料出所：厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査（2012年成年者）」（調査年月：2021年11月）より作成

注：
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第10回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第9回調査までの間に結婚し、結婚後第10回調査まで双方が回答した夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第9回調査時の状況である。
3) 9年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

日経xwoman

(1カ月のサイト訪問者数：約240万人 登録会員数：約31万人)

「仕事と育児の両立支援」に
唯一の正解はない

現在、日経xwomanが実施中のアンケート

「『異次元の少子化対策』、働く皆様のご意見をお聞かせください！」より

子どもを希望するカップルが望み通り産める社会にするために、どんな対策が効果的だと思いますか。以下の選択肢について、**少子化対策に「効果があると思う」「効果はないと思う」「どちらともいえない」**の3つから当てはまるものを選んでください。（21個の選択肢）

※締切予定：2月26日、2月6日現在、2253人回答（女性1941人、男性279人、その他14人、非回答19人。本質問への有効回答数：2164人）

産休・育休から復帰しやすい職場環境づくり

「効果があると思う」86.0%

望んだときにいつでも入れる、質の高い保育所の整備	85.5%
子どもを大切にする社会の雰囲気醸成	82.9%
「母親が家事・育児を担うべき」という古いジェンダー観の撤廃	82.0%
賃上げなどで個人の経済力を向上させること	81.2%
残業削減、フレックスタイム導入などの働き方改革	81.2%

A社（金融）…職場復帰支援プログラム

「両立コミュニケーション面談」

10年越しで「男女の区別なく能力を発揮できる職場」
につくり変えた
(A社 人事部)

B社（IT）…時短でも減給なし

「制度だけ整えるのでは不足。
**制度、受け入れ側の意識・体制、
育児中社員自身のモチベーション。**
この3つがうまくかみ合っこそ、
育児中社員の能力を生かすことができる」
(B社・人事部)

C社（教育）…会社が男性社員の家事・育児参加を促す

「先輩男性達が当たり前のように
家事・育児を担っていることから、
我が家も自然にそういう価値観になった」
(C社・一般社員)

D社（IT）…ママ・パパ社員の事例共有

「『ママ・パパが自分らしく働ける企業』と口で言うだけではダメなんです。とにかく社内のロールモデルをできるだけ多く見せることが必須。だから私達はイントラネットなどを通して、ママ・パパ社員の事例の共有に力を入れています」
(D社・人事本部長)

E社（業務支援サービス）…残業時「恥ずかしいマント」

「毎月第3水曜日、必ず定時で業務を終了。
万一、この日に残業しなければならない場合、
社員に義務付けられているのは
“恥ずかしいマント”の着用
(E社・人事部)

F社（飲料）…フレックスタイム、リモートワーク 「キッズサポート休暇」

「皆、仕事熱心なので、なるべく穴を空けないように自分で頑張ろうとしてしまうんです。『午前中は入学式に出席しますが、午後は出社します！』なんて申請してくる。そんなときは『**せっかくだから1日休め**』と言います。節目節目の大切な場面では、仕事よりも家庭を優先させるべき。家庭が良好・安心な状態でなければ仕事に身が入りませんからね」

（F社・課長）

G社（ヘルスケア）…グループマネジャー同士が支え合う

「一方が『申し訳ない』と心苦しく思っている相手は実はまったく気にしていなかったり、その逆もあります。それは単なる小さな行き違いなので、そうした立場にある人同士は**もっと対話して、自分が感じていることを素直に伝えるべき**だと思います。それと、『ありがとう』を言葉でちゃんと伝えるということですね」
(G社・グループマネジャー)

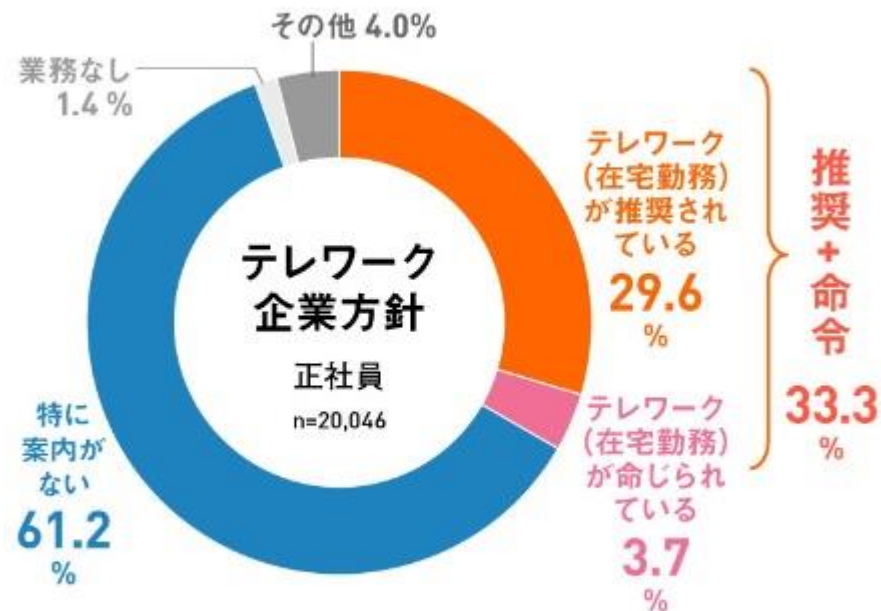
H社（IT）…「スマートワークチャレンジ」、一律残業代支給

「お客様のところに行くときは、いつも改善提案を出しまくれ、とも伝えていきます。改善提案を出せるということは自分が常に前もって仕事を準備できているということ。それで**空き時間が生まれたら、自分の勉強に使ったらいい**」
(H社・社長)

インクルージョン&ダイバーシティ（I&D）先進企業が 実施している主な対策

1. 「トップからのメッセージ」
「社員によるボトムアップの働きかけ」の両輪を回す
2. 社員の横のネットワークを構築し、活発な活動を促す
3. 社内イベントを継続的に開催し、啓蒙する
4. I&Dとカルチャー醸成を同時に
5. 地道なメッセージを諦めず繰り返し伝える
6. 身近な人からパーソナルなストーリーを語ってもらい、
心を動かしてもらう
7. さまざまな種類の「球」を用意し、投げ続ける
8. ジェンダー課題を自分事にしないタイプの人には
ダイバーシティの視点から伝える

テレワークに関する企業方針（従業員回答）



パーソル総合研究所「第七回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する調査」(22年7月調査)より

「このまま国や企業が何もせずにいけば、テレワークを実施する企業や、テレワークを実施する社員の割合は下がっていくだろう」

テレワークマネジメント代表
田澤由利さん

日経xwoman記事

「私たちの仕事生活を左右するテレワーク 実施率どうなる」より

【個人的な経験】

・第1子、第2子は4月生まれで、近所にある認可園0歳児クラスに0歳児4月時点で入園できた。第3子は1月生まれで、6カ月で職場復帰を希望するも認可園は全落ち。隣区の認可外に何とか入園。翌4月には、居住区・認可園の1歳児クラスに転園。

・第1子育休復帰後～第2子育休復帰後、**民間の家事・育児支援サービス**を大活用。保育士資格があり、子どもとの相性のよい方に巡り合えた。社内の福利厚生で**ベビーシッター割引**もあり、病児保育を利用する際は、**互助会からの支援**も受けられた（家事代行利用時の支援もあるとありがたかった）。

【個人的な経験】

- ・フルタイム勤務（時短勤務はしたことがない）。残業はできるだけしない。「**時間当たりの生産性**」を追求している。
- ・育休中に「仕事の方針」を検討。第2子、復帰直前にふと「やりたい仕事をしよう」と吹っ切れた。2009年に復帰し、13年にDUALへ異動。「仕事と育児・家事の両立」自体が取材のテーマに。
- ・「国内のジェンダー格差解消」というライフワークとの出会い。
- ・コロナ禍→テレワークへ。移動時間、労力の削減。時間・体力・気力を仕事に集中。
- ・会社や部署の枠を越えて、書籍や事業をゼロからつくっていくプロジェクト立ち上げ、実践（大勢と協力し、知恵を出し合う働き方）。
- ・家事・育児・教育に掛ける時間・体力・気力もアップ。車の運転も。
- ・アソシエ時代に培った仕事術（特に手帳術、効率アップ術など）を実践。
- ・現在の部署は育児中社員が多数派。**心理的安全性**がある。
- ・現在は、高2の姉が6歳の妹の送迎を担当してくれることも。

仕事と育児の両立支援に必要なこと

・働きやすく、働きがいのある職場
(制度・社風)

・明るいキャリア展望 (給与)

・両立に理解があり、
支援する経営、人事、上司、同僚

・両立を支援する社会の雰囲気
(世論、メディア)

・お互い支援し合う家族 (家庭内教育)

・学校における教育