



労働政策研究報告書 No. 192

2017

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

## 育児・介護と職業キャリア —女性活躍と男性の家庭生活—

第3期プロジェクト研究「企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究」サブテーマ「女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト：女性の継続就業・活躍に関する研究」  
「仕事と生活に関する調査研究：育児・介護と男女の働き方に関する研究」  
最終報告書

労働政策研究・研修機構



# 育児・介護と職業キャリア —女性活躍と男性の家庭生活—

第3期プロジェクト研究「企業の雇用システム・人事戦略と雇用ルールの整備等を通じた雇用の質の向上、ディーセント・ワークの実現についての調査研究」サブテーマ  
「女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト：女性の継続就業・活躍に関する研究」  
「仕事と生活に関する調査研究：育児・介護と男女の働き方に関する研究」  
最終報告書

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training



## まえがき

男女雇用機会均等法が1985年に制定されて30年以上、1991年の育児休業法制定からは25年以上、1995年の育児・介護休業法制定からも20年以上が経った。この間に均等政策と両立支援政策は均等法、育児・介護休業法の改正を行うとともに、次世代育成支援対策推進法のような新たな法律を制定してきた。また企業への指導や情報提供を通してその実効性を確保するように努めてもいる。だが、依然として日本は性別役割の強固な国として有名である。そのことが経済成長のブレーキになっているという問題提起もされており、経済対策としても女性活躍は重要課題とされている。女性活躍推進法はそうした背景のもと制定された。

当機構においても前身である日本労働研究機構の時代から女性労働に関する研究を蓄積し、第2期中期計画には出産・育児と就業継続の関係に焦点を当てた研究を実施した。その知見を踏まえて2012～16年度の第3期中期計画は女性活躍と男性の家族的責任の現状と課題を明らかにするため、「女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト：女性の継続就業・活躍に関する研究」と「仕事と生活に関する調査研究：育児・介護と男女の働き方に関する研究」を実施した。本報告書はその最終とりまとめである。

「女性活躍」や「イクメン」「男性介護者」は社会的に高い関心を持たれている。そして、女性が活躍できる職場をつくるために必要な施策や、男性の育児参加のあり方、介護離職の防止策を明らかにした研究も数多く見られる。しかし、そもそもの問題として、なぜ企業は女性活躍に取り組まなければならないのか。男性の育児参加を支援しないといけないのか。仕事と介護の両立支援についても然りである。意識の高い企業はすでに取り組みを始めているが、いまだに関心を持っていない企業もある。関心を持たない企業がその必要性を認識するとしたら、それはいかなる理由だろうか。本報告書の分析結果は、正社員の少数精鋭化を進める企業が優秀な女性を積極的に採用して管理職に登用していること、しかし転勤や長時間労働、交替制勤務や日曜勤務が女性活躍と男性の育児参加を阻害していること、介護においては離職者や休業取得者だけでなく通常どおりに勤務する労働者にも目を向け、介護疲労や健康状態悪化が労働生産性の低下を招いている可能性に注意する必要があることを示唆している。人材の効率活用と生産性の維持・向上はどの企業も関心があることだろう。そのために、女性活躍と男性の両立支援は必要であるといえる。

本報告書が、企業、労働組合、関係機関の方々、および研究者等、このテーマに関心のある専門家の方々にご活用いただければ幸いである。

2017年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野和夫

## 執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	執筆章
いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構 主任研究員	序章, 3, 10 章, 終章
さかい かずふみ 酒井 計史	労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー	1 章
ながた たもつ 永田 有	労働政策研究・研修機構 統括研究員	2 章
たかみ ともひろ 高見 具広	労働政策研究・研修機構 研究員	4 章
おおかぜ かおる 大風 薫	お茶の水女子大学 リサーチフェロー	5 章
はしもと かよ 橋本 嘉代	筑紫女学園大学 講師	6 章
まつだ しげき 松田 茂樹	中京大学 教授	7 章
なかざと ひでき 中里 英樹	甲南大学 教授	8 章
とうま こうた 藤間 公太	国立社会保障・人口問題研究所 研究員	9 章

平成 29 年 3 月末現在

## 目 次

序章 調査研究の概要	1
1 研究の目的と背景	1
2 研究体制	8
3 研究方法	8
4 分析結果の概要	9
5 各章要旨	9
第I部 男女のキャリアと管理職昇進	
第1章 職業経歴の男女比較—女性の初期キャリアに着目して—	15
1 はじめに	15
2 ライフコースの概要	16
3 学校から初職への移行	19
4 家族形成と職業キャリア	25
5 30歳時の職業キャリア	30
6 まとめ	34
第2章 男女の離転職と管理職昇進	36
1 はじめに	36
2 転職回数、年齢、勤続年数と管理職昇進	36
3 初職の状況と離職率、管理職経験率	40
4 家庭生活の状況、育児についての考え方と離職率、管理職経験率	53
5 まとめ	58
参考表	59
第3章 企業の人材活用と女性の管理職昇進	69
1 はじめに	69
2 人材活用方針と女性の課長昇進	72
3 採用・勤続と女性の課長昇進	74
4 両立支援と女性の管理職昇進	78
5 女性の管理職昇進と転勤	86
6 能力と意欲の男女差	89
7 女性管理者職昇進者割合の規定要因	94
8 まとめ	98

第4章 総合職女性の昇進意欲に関わる職務経験—性別職務分離の問題性の考察—	99
1 はじめに	99
2 総合職における昇進意欲の男女差	101
3 職務経験の男女差と昇進意欲への影響	102
4 女性が職務経験を積む上での課題—残業のある働き方の壁—	106
5 総合職女性における管理職への昇進意欲の規定要因	110
6 まとめ	112

第5章 女性労働者の配偶関係とキャリアアップ意欲	114
1 はじめに	114
2 シングル女性の就業に関する先行研究	115
3 使用データ	115
4 家族と就業状況	115
5 キャリアアップ意欲の規定要因	125
6 まとめ	131

## 第Ⅱ部 男性の育児と働き方

第6章 父親としての意識と理想像の追求が男性の働き方と家庭内外に及ぼす影響	135
1 はじめに	135
2 男性の家庭生活—先行研究から—	136
3 分析方法	137
4 仕事と家庭生活に対する意識	143
5 新しい父親像の模索	149
6 労働環境が理想の生活の実現を困難にする場合に行われる働き方の調整	152
7 企業の課題	153
8 理想が実現した場合に期待される父親の役割・効果	154
9 まとめ	155

第7章 父親の勤務形態と育児への関わり—残業日数、日曜出勤、シフト勤務—	157
1 はじめに	157
2 方法	158
3 労働時間・勤務形態と子育て頻度の2変量分析	160
4 職種とシフト勤務、土曜日・日曜日出勤数の関係	162
5 夫婦の就労形態の組み合わせ	163



6	父親の子育て頻度・子どもと過ごす時間の重回帰分析	165
7	まとめ	168
第8章	父親の育児休業取得の条件と意義—取得期間別の特徴に注目して—	169
1	はじめに	169
2	父親の育児休業に関する先行研究	169
3	分析枠組	171
4	「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」から	171
5	「職業キャリアと生活に関する調査」から	175
6	まとめと考察	181
第Ⅲ部	看護・介護と仕事の両立	
第9章	看護休暇の取得と追加の子どもを持つことへの希望	185
1	はじめに	185
2	先行研究	186
3	使用する変数と分析のモデル	188
4	分析結果	190
5	考察	194
6	まとめ	195
補	男女別分析の結果	196
第10章	男性と女性の仕事と介護の両立	199
1	はじめに	199
2	男女別の離職状況	200
3	在職者の仕事に介護が及ぼす影響—正規雇用を対象に—	206
4	まとめ	215
終章	結論とインプリケーション	217
1	各章の主な知見	217
2	結論	219
参考文献		223
付録		231

