



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

序章 調査研究の概要

1 研究の目的と背景

先進各国と同じように日本においても女性の職場進出に関する議論は、雇用における女性差別撤廃という文脈でスタートした。国連の女性差別撤廃条約を批准するために男女雇用機会均等法が1985年に制定され、翌86年から施行されている。その後現在までの約30年間に女性の勤続年数は延び、役職者に占める女性の割合は上昇してきた。特に近年は課長以上の管理職¹に占める女性割合も上昇傾向にある（図表1-1）。だが、その水準は現在もなお高いとは言えない。政府は第3次男女共同参画基本計画（2010年12月閣議決定）において2015年の民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合を10%程度とすることとし、2013年6月に策定された日本再興戦略においても「出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である」として、女性管理職登用など女性の活躍推進を一層図ることとした。その実効性を確保する観点から2015年には女性活躍推進法が施行されている。

改めて言うまでもなく、女性のキャリア形成において仕事と家庭の両立は重要な課題であり、特に出産・育児期には今なお多くの女性が仕事を辞めている。加えて仕事と介護の両立も昨今は問題として関心を集めつつあるが、年間10万人といわれる介護離職者もその多くは女性である²。こうした育児・介護にともなう離職を防ぎ就業継続を支援するため、育児・

図表1-1 階級別役職者に占める女性割合の推移



資料出所：「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）

集計対象：常用労働者100人以上の企業に勤務する期間の定めのない労働者

¹ 日本では一般に課長以上を管理職としているため、本報告でも特に断りなく管理職と呼ぶ場合は課長以上の役職者を指している。

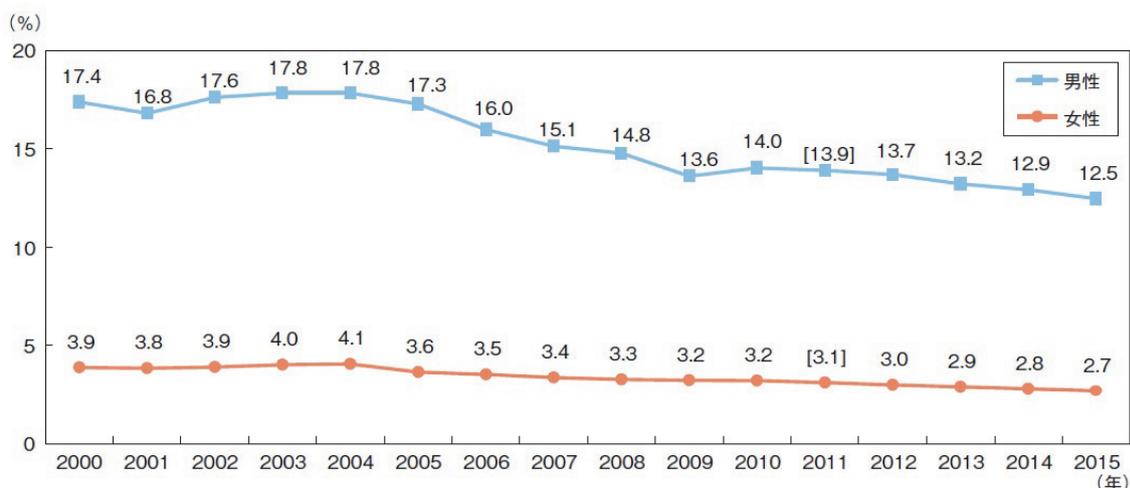
² 総務省「平成24年就業構造基本調査」（2012年）を参照。

介護休業法は育児休業や介護休業、短時間勤務といった両立支援を企業に求めているが、出産・育児期においては大企業の正社員を中心に育児休業を取って仕事を続ける女性が増えつつある。そのような背景から、仕事を続けた先のキャリアへの関心が高まりつつある。

たとえば、長期の休業や勤務時間短縮にともなうキャリアロスの帰結として、仕事は続けられるが昇進は遠のく「マミートラック」の問題がたびたび指摘される。このロスを小さくするためには、なるべく通常どおり勤務して就業経験を積むことが重要である。しかし、だからといって子どもを放置して出勤するわけにはいかない。両立支援が不十分であればやはり離職の可能性は高くなる。両立支援は過剰でも不足しても女性活躍推進のブレーキとなるのである。こうしたジレンマが生じる一つの要因は基幹的労働力として働く男性の労働時間が長いことにある（図表 1-2）。さらに広範な人事異動の一環として転居をとまなう転勤が必須となっている企業もある。そのために、一時的な選択であっても家庭を優先した働き方を選ぶことは昇進機会の制約につながる。また、そうした職域分離の結果として、仕事を辞めなかったとしても労働者の就業意欲や昇進意欲が減退することを危惧する企業の声も聞かれる。男女の職域統合を円滑に進めるためには男性の働き方改革が必要であるといえる。

その一方で家庭生活に目を向けると、「イクメン」（育児を担う父親）や「ケアメン」（男性介護者）という言葉に象徴されるように近年男性の育児・介護への社会的関心が高まりつつある。男性の育児休業取得率は 2.65% と低く³、男性の家事・育児時間も依然として短いが趨勢としては上昇傾向にある（図表 1-3）。男性の家事・育児参加の規定要因は性別役割意識、家事・育児の総量、夫婦の学歴や収入の差、時間的な余裕など様々にあるが、日本では労働時間の長さによる時間的制約の影響が大きい（松田 2000; 2002）。その意味でも男性の働き

図表 1-2 週労働時間 60 時間以上の雇用者割合の推移（男女別）

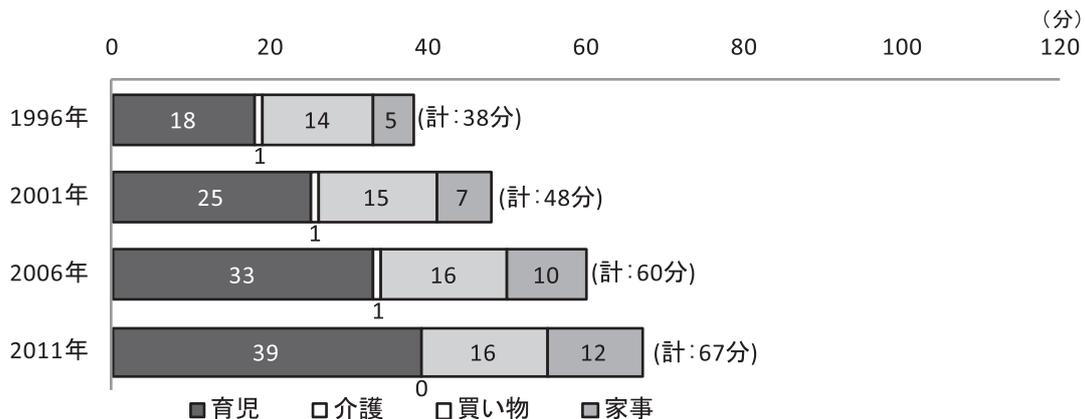


（備考）

1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 数値は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める割合。
3. 2011年の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

³ 「雇用均等基本調査」（厚生労働省 2015 年）による。

図表 1-3 6歳未満の子を持つ男性の1日の家事・育児関連時間



資料出所：総務省「社会生活基本調査」
内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2015」を元に作成

方改革は重要な課題だといえる。さらに、介護の問題は育児よりも急速に男性の間に広がりつつある。年間に介護離職する男性は1万～2万人おり、介護休業取得者の総数に占める男性の割合も26.0%いる⁴。それだけ主介護者として重い負担を負う男性が目立つようになっているのである。

このように仕事と家庭双方において「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割に変化の兆しが見られる。そしてこれにともない女性の職域拡大と男性の育児・介護に深くかかわる働き方改革への関心が高まりつつあるといえる。女性がキャリア形成において直面する課題を「女性の問題」としてとらえるのではなく、男女双方の問題としてとらえる視点の重要性が高まりつつあるといえる。

しかしながら、男性の仕事と家庭の両立困難がどのような帰結をもたらすかは明らかにされていない。女性の育児と仕事の両立困難は多くの場合、退職という形で表れるが、男性が育児との両立困難によって退職するという話を耳にすることはほとんどない。また、介護離職は男性においても深刻な問題となっているが、出産退職に比べるとその比率は低い。仕事を辞めない労働者にも目を向けて仕事と家庭の両立の課題を検討することが重要といえる。こうした問題意識のもと、当機構では2012～16年度の第3期中期計画期間において「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⁵」と「仕事と生活に関する研究：育児・介護と男女の働き方に関する研究」を実施し、職場と家庭双方における男女の役割の現状を明らかにし、仕事と家庭の両立課題を分析してきた。本報告書

⁴ 介護離職者数は総務省「平成24年就業構造基本調査」（2012年）、介護休業取得者の男女比については厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」（2015年）を参照。

⁵ 本研究は厚生労働省の要請にもとづいて実施した。当機構では女性のキャリアに関わる研究として、出産・育児期の就業継続に関する研究を第1期中期計画以来実施してきたが、本研究は単に仕事を辞めずに続けることに留まらず、管理職昇進という「活躍」に向けた課題を明らかにするものである。

はこれら2つの研究の最終とりまとめである⁶。

その中心的な問題意識は、企業が女性活躍や男性の育児支援・介護支援に企業が取り組まなければならない必然的理由は何かという点にある。前述のように1985年の均等法制定から30年以上経っている。さらに、1991年の育児休業法制定からも25年以上、1995年の育児・介護休業法制定からも20年以上が経っている。この間に男女がともに育児・介護を担いながら仕事で活躍することを支援する政策は様々に実施されてきた。そして、この問題に関心のある企業は、もう一定の成果を挙げている。しかしその一方で、女性活躍や両立支援に取り組む「必要がない」あるいは「余裕がない」といった後ろ向き的心声を今でも耳にすることがある。均等政策への関心が低い企業も少なくないようだ。結果として日本は依然として性別役割規範の強い国として国際的にも有名である。

果たして日本の企業社会において女性活躍や男性の育児支援・介護支援は「意識の高い企業」が付加的に取り組む施策、言うなれば「贅沢品」なのだろうか。それとも、どの企業においても取り組むことに必然性がある「必需品」だろうか。今はまだ女性活躍や男性の両立支援に取り組んでいない企業もいずれは「必需品」としての意義を認識して認識して取り組む可能性があるのなら、それほど悲観しなくて良いかもしれない。しかし、「贅沢品」であるとしたら日本社会は均等推進派と分業維持派に二層分化していくに違いない。政府の均等行政に対する企業の反応も「打てば響く」と「糠に釘」に分かれるだろう。後者への政策的なアプローチについては前者と異なる方法が求められると考えられる。

では、どのような力が働いて企業は女性活躍や男性の両立支援に取り組む必要性に迫られるのだろうか。政府の規制を強化するという方法は一つであるが、本研究では社会の変化に目を向けたい。現在の日本には性別役割が変化し均等に向かう社会のベクトルと性別役割を維持する方向のベクトルが共存している可能性がある。この相反するベクトルが相殺し合った結果として性別役割はあまり変化していないように見えるのではないか。仕事においては経営効率を高める雇用システム改革が女性活躍を後押しする一方、家庭生活と両立しにくい働き方の広がりや女性の職域拡大を阻害しているようだ。

一般に日本的雇用システムの特徴といわれる長期雇用や年功的な処遇は女性にとって不利に作用するといわれる。大企業の多くが新卒採用を主とし、職能資格制度のもとで勤続年数に対応して賃金や役職を年功的に決めている。それゆえ、一定の年齢を過ぎて離職した労働者が、その前と同じ待遇で再就職する機会は著しく制約される。また、仕事を続けたとしても長い年月をかけて就業経験を積んだ後に管理職昇進するシステムでは、一時的であっても残業できない、転勤できないといった労働供給制約が生じると昇進機会が制約される可能性がある。ただし、このこと自体は性に中立的であり、中高年のリストラや男性介護者の離

⁶ 「女性の継続就業・活躍に関する研究」は厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課、「育児・介護と男女の働き方に関する研究」は同職業家庭両立課の政策にそれぞれ貢献することを目的に別々の研究計画として実施してきたが、現場の人事労務管理においては密接に関連していることから、調査は共同で実施した。

職問題に表れているように、男性であっても壮年期に長期の就業中断を経験すれば待遇の良い仕事に就く機会は制約される。男性も育児や介護のために労働供給制約が生じれば女性と同じくキャリアの不利を受ける可能性はある。その意味で、抽象的な概念として考えた場合の長期雇用や年功制はそれ自体が女性差別的であると即座にいえぬ。しかし、実態として育児や介護にともなう就業中断や労働供給制約が生じる可能性は女性の方が高い。そして、実際に基幹的な労働力は男性、女性は補助的な労働力とする属性主義的な管理が長く行われてきた。その意味で、日本的雇用システムは女性差別的な側面をもっている（武石 2006; 川口 2008）。均等法は、こうした男女別管理を規制しているが、実質的な人事管理として男女の職域分離は解消していない。特に女性管理職が少ないという現状は、役職の違いによる職域分離（垂直分離）が容易に解消しにくいことを示唆している。

留意したいのは、人材活用の効率性という観点でみたとき、こうした属性主義的な人事管理は非効率であることだ。川口（2008）は経営効率を高める企業の経営改革と女性活躍には正の相関があることをデータ分析によって示しているが、本人の能力よりも性別を基準にして「男性はこの職務、女性はその職務」という割り当てをすることは適材適所に反する。それでも男性だけで十分な労働力を確保できていた大量採用の時代には男性の中だけで適材適所を考えていればよかった。しかし、1990年代初頭のバブル崩壊後の景気低迷から今日にいたるまでの厳しい経営事情の中で企業は人員をギリギリの人数まで絞っている。そのような状況では男女によらずに適材適所を考えないと業務を回していけなくなるだろう⁷。つまり、要員管理を少数精鋭にすればするほど属性主義的な人材活用よりも本人の意欲や能力に応じた管理をする必然性が高くなるといえそうである。

企業の実態としては、武石（2006）が分析しているように、均等法施行後も1990年代を通じて均等施策は企業に浸透しなかった。背景にバブル崩壊後の厳しい経済情勢があった。1990年代は企業が人員整理を進めた「リストラ」の時代であり、新規採用も抑制されていた。企業が雇用に前向きになれない経営環境が女性登用のブレーキになっていたといえる。しかし、2000年代になって景気が回復すると人員整理で少数になった人材を効率的に配置するため女性の力を活用しようとする企業が目立ちはじめた⁸。統計的にも、この頃から管理職に占める女性比率は上昇しはじめる。背景として、女性の高学歴化による人的資本の男女差の縮小を挙げることができる（図表 1-4）。専攻別の男女比においても社会科学系で3割、工学系の1割を女子が占めるようになってきている（内閣府 2016）。出産や育児・介護にともなう労働供給制約を考慮してもなお人材としての価値があると判断して企業は女性を登用するようになった可能性を考えることができる。Brinton（1993）は均等法前の日本の労働市場と家庭の教育投資の関係を分析し、女性差別的な労働市場の構造ゆえに高い学歴を得るための教育

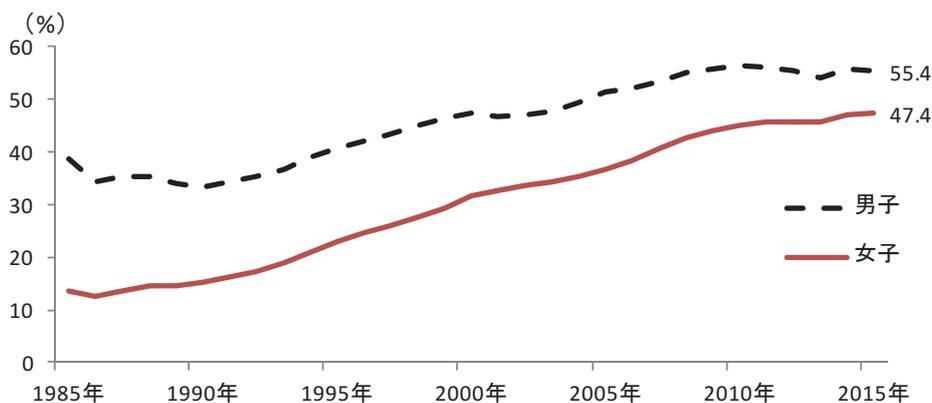
⁷ 労働政策研究・研修機構（2010）の事例調査においては、地方銀行の事例において、こうした人員の少数精鋭化が女性活躍に取り組む契機となっていることが報告されている。

⁸ その実情は労働政策研究・研修機構（2010）の事例調査でも報告されている。

投資も男子に偏る傾向があることを指摘した。しかし当時とは逆の関係、すなわち女子が高度な教育を受けることで企業でも登用が進むという関係が生まれつつあるようだ。

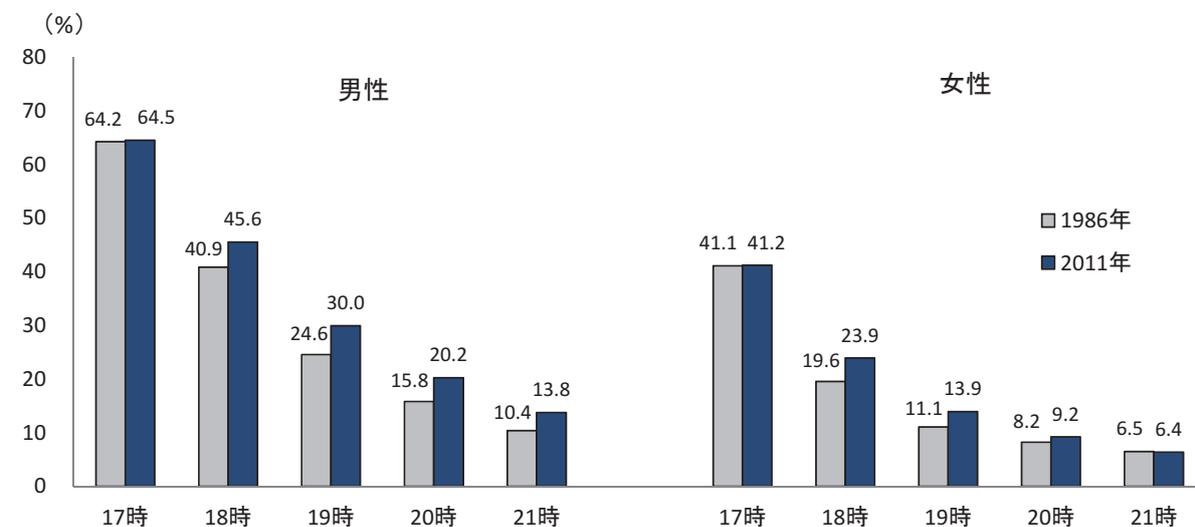
だが、その一方で、性別役割を維持する方向に作用している可能性がある産業社会の動向も見られる。前述したように男性の長時間労働が女性の職域拡大を阻害する大きな要因であることは改めていうまでもない。だが、別の側面の労働時間問題にも目を向ける必要がある。労働時間の「量」ではなく「質」ともいうべき問題である。長時間労働問題は労働時間の「量」が仕事以外の生活に及ぼす影響を問題にしている。だが、1時間という労働時間の長さと同じでも、いつどのように働くかによってその1時間の意味、つまり「質」は異なる。「量的には長くなくても「質」的に労働者の生活に好ましくない影響を及ぼす働き方がある。深

図表 1-4 男女別 大学（学部）進学率の推移



資料出所：文部科学省「学校基本調査」

図表 1-5 有業者の夜間就業割合



資料出所：総務省「社会生活基本調査」

夜労働はその典型であるが、家庭生活との関係においては深夜以外の夜間就業や日曜・祝日の勤務もまた好ましくない影響を及ぼす可能性がある。たとえば、労働政策研究・研修機構（2012）は所定の終業時刻が18時以降の場合、第1子出産後に一度は復職してもその後の就業継続率が低下することを明らかにしている。そして、夜間就業者の割合は1986年の均等法施行当時に比べて男女とも上昇している（図表1-5）。こうした、いわば「労働時間の非典型化」は広義のサービス業（第三次産業）では日常的なものになっている。Bell（1973、1995）やDavis（1984）、Esping-Andersen（1999）が論じたように、サービス業の雇用拡大は女性の職場進出の追い風になるはずであった。だが、実際は家庭生活と両立の難しい勤務時間が女性活躍のブレーキになっている可能性がある。

このように現代産業社会は、女性活躍の追い風となる側面とその向かい風となる側面をあわせもっている。

後者の観点から検討したいのは、夫婦共働きでともに家族的責任を負う場合でも役割規範として「男性は仕事、女性は家庭」という基本形は崩れていない可能性があることだ。すなわち、男女の役割意識に関する調査結果をみると「男性は仕事、女性は家庭」という意識は依然根強い（図表1-6）。「女性は仕事をしないで家事・育児・介護に専念」、「男性は家事・育児・介護をしないで仕事に専念」という専業型の役割意識は確かに低い。だが、「仕事も家庭も同じくらい」の支持割合に比べて、男性は家事・育児・介護を担う場合でも「仕事優先」、反対に女性は仕事をする場合も「家庭優先」が望ましいとする割合が高い。表面的には女性の労働参加が進み「イクメン」「ケアメン」が増えても男女の基本的役割構造は今後も維持されることを示唆する結果である。

しかし、そういつていられない家族の変化も起きている。仕事と家族的責任を配偶者と分業できない労働者が増えつつある。従来のように〈夫婦単位〉ではなく〈個人単位〉で仕事と家庭の両立課題を検討すべき場面が目立ち始めている。育児との関係においては一人親世

図表 1-6 仕事と家庭に関する男性と女性の望ましい生き方（％）

	仕事専念	仕事優先	仕事も家庭も同じくらい	家庭優先	家庭専念	その他	わからない	N
○男性について								
男性の回答	10.9	52.4	28.8	5.0	0.3	0.3	2.3	1033
女性の回答	7.5	62.7	25.6	1.5	0.2	0.5	2.0	1231
○女性について								
男性の回答	1.2	6.9	31.1	46.5	11.4	0.2	2.8	1033
女性の回答	0.3	6.7	37.4	46.2	7.1	0.6	1.6	1231

仕事専念：家事・育児・介護はしないで仕事に専念 家庭優先：仕事もするが家事・育児介護を優先
 仕事優先：家事・育児・介護もするが仕事優先 家庭専念：仕事はしないで家事・育児・介護に専念
 出典：「第6回勤労生活に関する調査」（労働政策研究・研修機構 2011年）

帯の増加が顕著である⁹。また、未婚者においても老親介護という家族的責任が広がりつつある。伝統的な日本の家族において老親介護は同居する長男の妻（嫁）が担うものとされてきたが、戦後になって実子と配偶者による介護が増えた（津止・斎藤 2006）。老親を介護する「娘」はその典型であるが、「息子」による介護も増えている。さらに配偶者がいても、夫婦それぞれが自分の親を介護するというケースもめずらしくなりつつある。未婚化と少子高齢化を背景に急速に広がる介護問題は、男女の役割に見直しを迫る契機として認識されつつある（津止・斎藤 2006; 平山 2014; 斎藤 2015）。

このような社会の動向を踏まえるなら、単に「今も性別役割が根強い」「性別役割が変化していない」という結果だけに目を止めるのではなく、日本社会において性別役割の変化を促すアクセルとこれを阻害するブレーキがどのように働いているのか、相反するベクトルを同時にとらえ、どのような力学で男女の役割が今後変化する（しない）のかを明らかにすることが重要であろう。このような分析にもとづいて男女がともに育児・介護を担いつつ職業キャリアを形成できるための課題を明らかにしたい。

2 研究体制

「育児・介護と男女の働き方に関する研究会」委員（五十音順 敬称略 平成 29 年 3 月末現在）

池田心豪（JILPT 主任研究員）：事務局

大風薫（お茶の水女子大学リサーチフェロー、元 JILPT 臨時研究協力員）

酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）：事務局

高見具広（JILPT 研究員）：労働時間の専門家

津止正敏（立命館大学教授）：男性介護の専門家

藤間公太（国立社会保障・人口問題研究所研究員、元 JILPT 臨時研究協力員）

中里英樹（甲南大学教授）：男性の育児休業の専門家

永田有（JILPT 統括研究員）：事務局

長沼裕介（JILPT 臨時研究協力員）：事務局

橋本嘉代（筑紫女学園大学講師、元 JILPT 臨時研究協力員）

松田茂樹（中京大学教授）：男性の育児参加の専門家

松原光代（学習院大学特別客員教授）：WLB に関わる人事制度の専門家

3 研究方法 ※各調査の概要は巻末の付録を参照

2012 年度：① 既存データの二次分析

② 男性介護者の働き方に関するヒアリング調査

※資料シリーズ No.118 『男性の育児・介護と働き方』（2013）として公表済み

⁹ 児童のいる世帯に占める母子世帯の割合は均等法施行直後の 1988 年に約 3.4%であったが 2011 年には約 6.8%まで上昇している。詳細は厚生労働省「ひとり親家庭の現状について」（2015）を参照。

2013 年度：父親の働き方と家庭生活に関するヒアリング調査

※資料シリーズ No.136『父親の働き方と家庭生活』（2014）として公表済み

2014 年度：仕事と介護の両立に関する調査

※労働政策研究報告書 No.170『仕事と介護の両立』（2015）として公表済み

2015 年度：① 「介護者の就業と離職に関する調査」

② 「職業キャリアと生活に関する調査」

※ ①は調査シリーズ No.153『介護者の就業と離職に関する調査』（2016）として公表済み

2016 年度：「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」

4 分析結果の概要

育児・介護と関連する男女の職業キャリアと働き方を分析した。要点は以下のとおり。

- ① 99 年改正均等法施行の前後で女性のキャリアは異なる。99 年均等法前にキャリアを開始した世代の女性は正規雇用でも初職勤務先で管理職になる割合は低く、転職先で管理職になっている。99 年均等法施行後の世代は、初職正規雇用の就業継続率が上昇する一方で非正規雇用率も上昇している。
- ② 昨今は新卒入社試験における女性の成績の良さが採用比率の上昇に結びついており、女性採用比率の高い企業は女性の管理職昇進割合が高い。だが、転勤（事業所を移る異動）は女性のキャリアにマイナスの影響を及ぼしている。
- ③ 女性の中でも配偶者との離死別者や未婚者はキャリアアップ意欲が高い。未婚者は収入への志向性は高いが、昇進意欲は高くない。離死別者は昇進意欲も高いが、仕事と家族的責任のコンフリクトを感じる割合も高い。
- ④ 男性の働き方においては、基幹的職務の残業削減が女性の管理職昇進につながる。育児休業については 1 か月以上の長期休業を取得した男性において、その後の妻のフルタイム就業割合と男性自身の労働時間短縮割合が高い。一方、シフト勤務や日曜の勤務など、非典型的な勤務時間がある男性は育児参加度が低く、妻のフルタイム就業割合も低い。
- ⑤ 男性介護者は女性よりも離職割合や仕事を休む割合が低い。だが、介護が原因の健康状態悪化によって重大な過失や事故を起こすリスクは男性の方が高い。

5 各章要旨

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男女の職業経歴を比較した。要点は以下のとおり。

- ① 女性の高学歴化がすすむ中で、男女とも就業経験者はほぼ 100%であり、女性も男性と同様に、学卒後すぐ就業している。
- ② 「就職氷河期」にあたるコーホートでは、男女とも学校から職業への移行困難がうかがえる。その後キャリアに及ぼす影響として特に女性は職業キャリアに、男性は家族形成

に強く影響している。

- ③ 初職開始後は明確に男女の職業キャリアは分岐している。この違いは、結婚・出産などの家族形成に関わるライフイベントによってもたらされている。女性は出産までに退職、男性は出産までに職業キャリアが安定する方向に向かう傾向がある。
- ④ 女性では第1子誕生後の就業率は正規・非正規とも上昇してきているが、非正規化の兆しも見られる。初職・正規だった女性が、30歳時点でも正規である「正規残存率」は、徐々に高くなってきているものの、約半数は正規市場より退出している。

第2章 男女の離転職と管理職昇進

転職を通じたキャリア形成も含めて管理職になる女性の特徴を分析した。

- ① 女性では、初職企業で年功的昇進の傾向がみられない。
- ② 転職先では管理職になる勤続年数が短いばかりでなく、女性ではより若い年齢での管理職昇進割合が高い。
- ③ 初職での資格を必要とする職務経験や、管理職候補のための選抜研修は、とくに転職先での管理職経験率を高める。
- ④ 初職で上司や同僚、仕事仲間からアドバイスされた者は初職離職率が下がり、管理職経験率が上がる。
- ⑤ 育児休業取得者の初職離職率は低く、管理職経験率は高い。取得期間1年以上と1年以内で、管理職経験率の差は小さい。
- ⑥ 本人でも、配偶者でも、子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う者の初職離職率は高く、男性の管理職経験率は高い。

第3章 企業の人材活用と女性の管理職昇進

女性課長昇進者割合が高い企業の特徴を多角的に検討した。

- ① 女性採用割合が高い企業は女性課長昇進者割合が高い。新卒だけでなく、非正社員からの転換など多様な入職ルートによる女性採用が人材の量的確保につながっている。
- ② 両立支援制度が充実しすぎると女性課長昇進者割合が下がるとはいえない。女性だけでなく男性においても子の看護休暇や残業免除など日常的な育児参加がある企業は女性課長昇進者割合が高い。
- ③ 転勤がある企業は女性課長昇進者割合が低い。転居をとまなう転勤はもとより、転居がない範囲であっても転勤がある企業は女性の管理職昇進者割合が低い。
- ④ 課長職について仕事のやりがいや自己判断、自己裁量があるというイメージがある場合に女性の昇進意欲は相対的に高くなるが、現状はストレスの大きさや長時間労働などマイナスイメージが先行している。

第4章 総合職女性の昇進意欲に関わる職務経験

企業の総合職として働く女性が、男性に比べて管理職への昇進意欲が低いという問題について、何が総合職女性の昇進意欲に関わるのかを検討した。

- ① 対外的な折衝や会社の事業の立ち上げ、スタッフの管理等、管理職の仕事に通じる基幹的職務を多く経験することは、総合職の女性において管理職への昇進希望を高める。そうした職務を多く経験するほど、女性が自分自身の能力に自信を深め、それが昇進希望を育む土壌となっている。
- ② 総合職の女性が男性と同等の職務経験を積めるかどうかには、その企業における男性の働き方が関係する。男性社員の残業が多い企業では、女性が基幹的職務に就きにくいのが、逆に、男性の残業が少ない企業では、女性も基幹的職務に就きやすい。

第5章 女性労働者の配偶関係とキャリアアップ意欲

配偶関係の違いに注目しながら、働く女性たちの家族生活と職業生活の様相を把握した上で、キャリアアップ意欲を規定する要因を分析した。

- ① 未婚者と既婚者・離死別者の間には労働時間の長さや労働時間の柔軟性に差異がある。未婚者は、既婚者や離死別者に比べて、実際の労働時間は長く労働時間の柔軟性も低い。
- ② その一方で、配偶関係は役職や仕事の裁量性には影響を及ぼしておらず、女性の昇進や働き方には、女性に共通する課題がある。
- ③ 既婚者や離死別者は家庭責任の負荷が高いことから、未婚者よりも仕事と生活の両立に対する葛藤を抱えていたが、仕事満足度はむしろ未婚者よりも高い。
- ④ キャリアアップに対する意欲は、特に離死別者で高く、未婚者も既婚者より高い。また、子どもを多くもちたいと思っているほど、キャリアアップの意欲は上昇する。
- ⑤ 女性自身の年収の水準の高さはキャリアアップの意欲を高めるが、世帯年収の水準が高い場合は配偶者の稼得力へ依存できる状況を生み出し、キャリアアップの意欲を低下させる可能性がある。
- ⑥ 仕事の楽しさよりも収入を重視するという考え方を持つほどキャリアアップ意欲を高めると同時に、仕事そのものが好きであることもキャリアアップ意欲を上昇させる。

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

ヒアリング調査結果を分析し、育児期の父親の意識が仕事と育児に及ぼす影響を分析した。

- ① 若い父親たちは、自分の親世代の性別役割分担を反面教師としてとらえ、仕事と家庭の両方を充実させる働き方が実現できる社会にすべきと考えている。
- ② 若い父親たちは、自らの子育てを契機に、世間一般における男女共同参画の遅れや少子化現象など、社会のあり方についての問題意識が深まっている。
- ③ 労働環境が理想の生活の実現を困難にする場合、異動願いを出すほか、ひそかに転職活

動を開始したり、実際に転職を遂行している。

第7章 父親の勤務形態と育児への関わり

勤務日は勤務する時間帯に着目して、男性の働き方が育児参加に及ぼす影響を分析した。

- ① 就業時間の長さよりも、残業日数の方が父親の子育て頻度や子どもと過ごす時間を少なくする効果が強い。
- ② 交代制・シフト制や日曜出勤が、父親の子育て頻度や子どもと過ごす時間を少なくする効果が非常に強い。

第8章 父親の育児休業取得の条件と意義

取得期間の長さに着目して、男性の育休取得と職場環境や配偶者の就業の関係を分析した。

- ① 男性の長期育児休業取得者の配偶者の働き方は多様であったが、平均的には配偶者がフルタイムで働いていた方が、取得の可能性が高まる。
- ② 育児休業を長期に取得する場合に第一子の出生年齢が高いことから、キャリアを築きまた経済的に安定した段階になるまで、取得が難しい。
- ③ 職場の制度利用状況は、育児休業取得に影響を及ぼしていることがうかがえるが、次世代法の行動計画策定をしていると長期取得がみられる一方、くるみんを取ったら短期取得が増える等、短期の取得と長期の取得では影響の仕方が異なる。
- ④ 父親の長期の育児休業取得は、その後の妻のフルタイム就業の可能性を高める。

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

子の看護休暇の取りやすさが追加出生に及ぼす影響を分析した。

- ① 看護休暇制度を始め、職場の状況に関わる変数が追加の子どもへの希望にあまり影響しなかった。
- ② 職場の状況がどうであれ、祖父母世代を資源として利用できるかが、追加の子どもを持つことへの希望に対して重要な効果を及ぼしていた。

第10章 男性と女性の仕事と介護の両立

働く介護者を対象に介護が仕事に及ぼす影響を男女比較した。

- ① 正規雇用の男女を比較すると、男女とも介護を分担する家族がない等、介護負担が重いほど介護発生から終了までに離職する割合は高いが、その傾向は女性の方が顕著。
- ② 主介護者や介護を分担する家族がない等、介護負担が重いと女性は仕事を休む割合が高くなるが、男性は介護負担が重くてもその他の介護者と仕事を休む割合に差がない。
- ③ 介護によるけがや病気、疲労やストレスを感じる割合は女性の方が高い。だが、そうした健康状態の悪化が業務上の過失や事故につながる可能性は男性の方が高い。

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—

1 はじめに

本章は、女性の家族形成や初期職業キャリアの変化を、男性と比較しながら検討することで、女性の就業継続や女性の管理職昇進等を含めた女性の「仕事と生活」に関する諸課題を整理するための基礎的な分析を行う。具体的には、男女別・出生コホート別に学校卒業から第1子誕生までと、30歳時点に焦点をあて、男女のライフコース概要と初期職業キャリアに関するコホート間比較を記述的に行う。また、女性だけでなく男性の初期職業キャリアの変化にも着目して検討していきたい。

分析には、独立行政法人 労働政策研究・研修機構が2015年9～10月に実施した「職業キャリアと生活に関する調査」（以下、「本調査」と略す）を用いる。本調査は、職業経歴を主にしながらも、婚姻歴、育児歴、介護歴等の「仕事と生活」に関する過去の経験がわかるように設計された。

本調査および本章の分析対象者は、1961-65年生（コホートⅠ、調査時54-50歳）、1966-70年生（コホートⅡ、調査時49-45歳）、1971-75年生（コホートⅢ、44-40歳）、1976-80年（コホートⅣ、調査時39-35歳）、1981-85年生（コホートⅤ、調査時34-30歳）の5つの出生コホート（同一出生集団）から成る。

女性の就業という視点からみると、コホートⅠが新卒として労働市場に参入した時期に、「男女雇用機会均等法」（「雇用の分野における男女の均等な機会および処遇の確保等女子労働者の福祉に関する法律」。以下、「均等法」と略す。）が施行され（1986年4月施行）、その影響を受けたコホートであり、「均等法第一世代」といえる。

コホートⅢが、新卒として労働市場に参入した時期に「育児・介護休業法」（「育児休業等に関する法律」）が施行され（1992年4月施行）、その影響を受けた世代であり「育休法第一世代」といえる。また、男女ともコホートⅢは「第二次ベビーブーマー世代（団塊ジュニア世代）」とほぼ重なる。

コホートⅣが新卒として労働市場に参入した時期に、「改正男女雇用機会均等法」（「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律¹⁾」が施行され（1999年4月施行）、その影響を受けたコホートであり、「改正均等法世代」といえる。

それ以外のコホートについても世代的な特徴をあげ、名前をつけるとすれば、コホートⅡは新卒として労働市場に参入した時期は「バブル景気」の好景気の時期にあたるため「バ

¹ 改正の要点は、(1)努力義務だった募集・採用、配置・昇進も含めた差別を禁止、(2)女性のみ募集・女性優遇も原則禁止、(3)違反に対し企業名公表という制裁措置の創設、(4)調停の申請には「相手の同意」が不要になったこと、(5)ポジティブ・アクションの創設、(6)セクシュアル・ハラスメントの創設などである。また、関連して労働基準法の「女性の深夜労働・残業や休日労働の制限（女子保護規定）」が撤廃された。

ブル世代」、コーホートVは、この中では最も若い世代で 21 世紀をハイティーンから 20 歳でむかえているという点では「ミレニアム世代」とでも呼べよう。

ただし、コーホートⅢ・Ⅳ・Ⅴが新卒で労働市場に参入した時期は、「バブル崩壊」後の長期の不況期と重なっており、いわゆる就職難の時代であった。ゆえに「ロストジェネレーション（失われた世代）」や「就職氷河期世代」とも呼ばれる。

このうち特にリクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」で、大卒の求人倍率（推計）が 1.0 を割った年（2000 年 0.99）と次の年（2001 年 1.08）は、「超就職氷河期」と呼ばれることがあり、大卒であると 1977～78 年生で本調査のコーホートⅣ、高卒であると 1981～1982 年生まれでコーホートⅤにあたる。

以上、各コーホートの世代的な特徴を踏まえて、男女別・コーホート別に、学校から初職、家族形成後の職業キャリア、初職から 30 歳までの職業キャリアについて見ていこう。

2 ライフコースの概要

（1）就業経験

まず、男女別・コーホート別に、調査時までの就業経験と調査時の就業有無を見ると、就業経験率は男女ともほぼ 100%、調査時の現職ありの割合（有業率）は、男性で約 95%、女性で約 78%である。女性でコーホート別では、年齢的に両端のコーホートⅠ・Ⅴが 7 割台と低く、コーホートⅡ・Ⅲ・Ⅳが約 8 割である（第 1-2-1 図表）。

女性では、コーホートⅠより上の 1950 年代以上の世代では、子どもが学校に通うようになるまで、あるいは生涯、就業未経験である女性は一定数存在していたと考えられるが、本調査の対象世代以降となると、女性でも就業未経験者はほとんどおらず、男性とほぼ変わらない。

第 1-2-1 図表 性別・コーホート別・調査時までの就業経験者と現職有業者の割合

			調査時		
			年齢		
			(n)	就業経験	現職
計			(1,322)	99.6%	95.3%
男	Ⅰ	1961-65年生 54-50歳	(304)	100.0%	95.7%
	Ⅱ	1966-70年生 49-45歳	(276)	100.0%	94.9%
	Ⅲ	1971-75年生 44-40歳	(298)	99.7%	94.6%
	Ⅳ	1976-80年生 39-35歳	(244)	99.6%	96.3%
	Ⅴ	1981-85年生 34-30歳	(200)	98.5%	95.0%
計			(1,338)	99.0%	78.4%
女	Ⅰ	1961-65年生 54-50歳	(360)	98.6%	76.9%
	Ⅱ	1966-70年生 49-45歳	(278)	99.6%	81.7%
	Ⅲ	1971-75年生 44-40歳	(273)	99.3%	80.6%
	Ⅳ	1976-80年生 39-35歳	(222)	98.6%	80.2%
	Ⅴ	1981-85年生 34-30歳	(205)	98.5%	71.7%

*本表の度数(n)は全対象者数である。パーセントはそれぞれ「無回答」や「不明」を含んだ値である。

資料出所：JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」（2015 年）

(2) 家族形成

次に、家族形成に関する項目について見ていくが(第1-2-2図表)、結婚や子の誕生(出産)といったライフイベントは、特に若いコーホートほど調査時点でまだ経験していなくても、今後経験する可能性があることに留意する必要がある。

まず、結婚の経験(事実婚を含む)は、「男性・計」で未婚約29%、既婚(離死別を含む)約71%、「女性・計」で未婚約25%、既婚約75%と、男女とも未婚化・晩婚化が進んでいる様子がうかがえる。当然のことながら、男女とも若いコーホートほど未婚率が高く、既婚率が低い傾向が明確に見られる。

続いて、既婚者のみで子どもの誕生の経験を見ると、1人目の子の誕生経験者は、「男性・計」で約85%、「女性・計」で約88%であり、女性はコーホートが若いほど誕生経験割合は低い傾向が見られるが、男性ではその傾向ははっきりしない。男女ともコーホートVが70%台後半で他のコーホートと比べて低い点は共通しており、先述したように、まだ子どもが誕生していない人に、今後第1子が誕生することで、経験率は他のコーホートの同じくらいの水準に達するものと予想される。2人目、3人目、4人目では、男女ともコーホートが若いほど子どもの誕生を経験した割合は低い。

子どもが誕生した既婚者で誕生子ども数の平均値を見ると、「男性・計」「女性・計」とも子ども数の平均値は2.1人である、若いコーホートほど子ども数は少ない傾向はあるが、その差はごくわずかで、男女とも急速な減少傾向は示していない。また、若いコーホートほど、晩婚化・晩産化が進んでいるため、今後子が誕生する可能性はある。その点も踏まえると、夫婦の出生数の平均が減少しているとしても、その進行は緩やかである。既婚者で子どもがいる人では子どもは2人が平均的であることから、既婚者の少産化より、未婚者の晩婚化・未婚化のほうが少子化への影響が大きいといえることが確認できる。

第1-2-2図表 性別・コーホート別・結婚有無、子ども誕生有無、平均誕生子ども数

	結婚の経験			既婚者・子ども誕生有無						子誕生既婚者・誕生子ども数			
	(n)	未婚	既婚	(n)	1人目	2人目	3人目	4人目	5人目	有効(n)	平均値	SD	
計	(1,322)	29.2%	70.8%	(936)	84.9%	62.4%	22.5%	3.8%	0.9%	(780)	2.1	0.9	
男性	I 1961-65年生	(304)	16.8%	83.2%	(253)	86.2%	68.4%	24.1%	5.1%	0.4%	(214)	2.2	0.8
	II 1966-70年生	(276)	19.9%	80.1%	(221)	85.5%	66.5%	23.1%	4.1%	2.3%	(188)	2.1	0.9
	III 1971-75年生	(298)	32.2%	67.8%	(202)	84.2%	61.9%	24.3%	3.5%	0.5%	(164)	2.1	0.8
	IV 1976-80年生	(244)	34.8%	65.2%	(159)	88.1%	59.1%	18.9%	2.5%	0.6%	(138)	1.9	0.8
	V 1981-85年生	(200)	49.5%	50.5%	(101)	77.2%	44.6%	19.8%	3.0%	—	(76)	1.9	0.9
計	(1,338)	24.5%	75.4%	(1009)	87.4%	66.3%	22.7%	4.8%	0.5%	(868)	2.1	0.8	
女性	I 1961-65年生	(360)	13.6%	86.4%	(311)	92.6%	74.9%	31.2%	6.8%	0.6%	(287)	2.2	0.9
	II 1966-70年生	(278)	18.0%	82.0%	(228)	86.0%	63.2%	21.1%	3.9%	—	(191)	2.1	0.8
	III 1971-75年生	(273)	30.0%	70.0%	(191)	87.4%	68.1%	21.5%	4.7%	0.5%	(164)	2.1	0.8
	IV 1976-80年生	(222)	28.4%	71.2%	(158)	87.3%	63.3%	15.2%	4.4%	1.3%	(136)	2.0	0.9
	V 1981-85年生	(205)	41.0%	59.0%	(121)	76.9%	51.2%	15.7%	1.7%	—	(90)	1.9	0.8

*平均値の集計は「無回答」「不明」を除き、表中「SD」は標本標準偏差。本章の以下の集計も同様。

資料出所：第1-2-1図表と同じ

(3) 学校終了から第1子誕生まで

学校終了から出産までのイベントの平均経験年齢については、「初職開始前学校終了」、「初職開始」、「初婚」、「第1子誕生」のそれぞれについて、それらの経験年齢の平均と標準偏差を第1-2-3図表に示した。

初職開始に先立つイベントとして初職開始前学校終了年齢からみる。初職開始前学校終了年齢は、卒業しなかった場合（中退）含めて、通学を終了した年齢を示している。男女とも平均年齢の上昇はわずかであり、高学歴化が一段落している傾向を確認することができる。

初職開始年齢は、男女ともどのコーホートも初職開始前学校終了後おおむね半年以内（約0.5年）となっており、これらの年代では、新規学卒採用の定着により学校から職場への「間断なき移行」が当たり前のこととなっている様子が確認できる。

第1-2-3図表 性別・コーホート別・学校終了、初職開始、初婚、第1子誕生の各経験年齢の平均値

	初職開始前 学校終了年齢			初職開始年齢			初婚年齢			第1子誕生年齢			
	有効(n)	平均値	SD	有効(n)	平均値	SD	有効(n)	平均値	SD	有効(n)	平均値	SD	
計	(1,308)	20.0	2.6	(1,243)	20.5	3.1	(900)	28.3	4.9	(779)	29.7	5.1	
男性	I 1961-65年生	(301)	19.9	2.6	(287)	20.4	3.2	(239)	28.6	5.0	(211)	30.1	5.4
	II 1966-70年生	(272)	19.7	2.6	(259)	20.2	2.9	(215)	29.2	5.6	(187)	30.7	5.7
	III 1971-75年生	(294)	19.9	2.6	(276)	20.4	3.1	(195)	28.4	4.7	(167)	29.8	5.0
	IV 1976-80年生	(242)	20.2	2.6	(233)	20.7	3.0	(153)	28.0	4.2	(137)	29.3	4.5
	V 1981-85年生	(199)	20.7	2.7	(188)	21.1	3.0	(98)	26.3	3.1	(77)	27.0	3.2
計	(1,329)	19.6	2.1	(1,039)	20.0	2.6	(981)	26.1	4.2	(876)	27.4	4.4	
女性	I 1961-65年生	(358)	19.2	1.9	(276)	19.5	2.7	(306)	25.0	3.7	(288)	26.7	4.1
	II 1966-70年生	(275)	19.6	2.0	(223)	20.0	2.8	(221)	26.7	4.4	(192)	28.3	4.5
	III 1971-75年生	(272)	19.6	2.1	(218)	20.1	2.4	(186)	26.7	4.5	(165)	28.2	4.6
	IV 1976-80年生	(220)	20.0	2.1	(176)	20.3	2.4	(152)	26.6	4.3	(138)	27.7	4.4
	V 1981-85年生	(204)	20.1	2.2	(146)	20.6	2.5	(116)	25.8	3.9	(93)	26.1	3.9

*各イベントの経験者のみの集計。

資料出所：第1-2-1図表に同じ

初婚年齢については、男性はコーホートVの平均初婚年齢がコーホート間では最も低く（26.3歳）、IIが最も高い（29.2歳）。女性はコーホートIが最も低く（25.0歳）、Vが次に低い（25.8歳）ほか、真ん中のII・III・IVは26.6～26.7歳である。男女ともVの平均年齢が比較的低いのは、若くして結婚した人だけが集計対象となっているためである。今後新たに結婚する人が加わることによって、平均年齢は高くなると予想される。

標本標準偏差(SD)に着目すると、男女ともVが相対的に低い値で(女性はIが最も低い)、真ん中のII・IIIやIVのほうが高い値となっている。標準偏差が大きければそれだけ回答年齢に分散があることを示しているので、IIIやIVは今後も新たに結婚する者が加わることも加味すると、晩婚化によって、結婚年齢の多様化が進んでいるといえる。

第1子誕生年齢も結婚年齢に対応して、平均年齢も標準偏差ほぼ同じような傾向が見られ、初婚年齢の遷延化により、初子出産年齢も多様化していることがうかがえる。

続いて、初婚年齢平均と第1子誕生年齢平均の間隔に着目すると、男女とも「計」では両

者の間隔は1.3～1.4年であり、結婚後すぐ妊娠する、結婚と出産が時期的に近いという日本の特徴に変化はない。だが、コーホートが若いほどその間隔が短い。コーホートVの間隔は男女とも1年未満であるので、コーホートVの調査時点で既に結婚・出産した層は、いわゆる「できちゃった婚」が多いものと考えられる。

3 学校から初職への移行

次に学校終了から初職への移行過程をみていこう。わが国では、学校の積極的関与によって、学卒後間をおかず正規雇用の定職に就くこと、すなわち安定的な職への「間断なき移行」が初職入職の特徴とされてきたが、この間どのような変化があったのか、若年期のキャリアの概要を学校から初職への移行、初職の状況と順を追ってみていく。

最初に、初職開始前に通った学校（卒業・中退を含む）についてみると（第1-3-1図表）、男女ともおおむね「高校」が減って、「大学」や「大学院」が増えるという高学歴化が進んできたことがわかる。

また、女性の「大学」は、コーホートVでは約31%とコーホート間では最も高くなっているが、「短大・高専」が約15%とコーホート間では比較的大きな差をもって低くなっており、コーホートVは、高校卒業時に短大の廃止や四年制大学への改組等の大学改革の影響があったものと考えられる。

男女間で比較してみると、「大学」では男性のほうが女性より割合が高く、男女差はコーホートIでは約25%もあったが、コーホートII以降は約10%前後と縮まっている。また、「短大・高専」、「大学」、「大学院」を合計すると（第1-3-1図表の右「大学等（計）」の欄）、コーホートII・III・IVでは、女性のほうが男性より高く、Vでは再び男性のほうが5%ほど高くなっている。

第1-3-1図表 性別・コーホート別・初職開始前に通った学校

		初職開始前に通った学校(卒業・中退を含む)							大学等(計)	
		(n)	中学	高校	専門 学校	短大・ 高専	大学	大学院		無回答
	計	(1,322)	3.8%	39.6%	15.4%	3.4%	33.2%	3.9%	0.8%	40.5%
男 性	I 1961-65年生	(304)	3.6%	44.1%	10.5%	2.0%	36.2%	2.6%	1.0%	40.8%
	II 1966-70年生	(276)	4.3%	46.7%	14.5%	2.5%	29.3%	1.4%	1.1%	33.3%
	III 1971-75年生	(298)	5.0%	38.9%	17.8%	5.7%	28.9%	2.7%	1.0%	37.2%
	IV 1976-80年生	(244)	2.9%	37.3%	16.4%	3.7%	32.8%	7.0%	-	43.4%
	V 1981-85年生	(200)	2.5%	27.0%	19.0%	3.0%	41.0%	7.0%	0.5%	51.0%
	計	(1,338)	2.7%	37.0%	18.0%	22.1%	18.9%	0.8%	0.4%	41.9%
女 性	I 1961-65年生	(360)	3.1%	47.5%	16.1%	21.4%	11.1%	0.6%	0.3%	33.1%
	II 1966-70年生	(278)	2.9%	36.7%	18.0%	23.0%	18.0%	0.7%	0.7%	41.7%
	III 1971-75年生	(273)	3.3%	35.2%	16.8%	25.6%	17.6%	1.1%	0.4%	44.3%
	IV 1976-80年生	(222)	2.3%	29.3%	18.5%	24.3%	23.4%	1.4%	0.9%	49.1%
	V 1981-85年生	(205)	1.5%	29.8%	22.4%	15.1%	30.7%	0.5%	-	46.3%

資料出所：第1-2-1図表に同じ

次に、学校終了から初職への移行期間（「初職開始年月」－「学校終了年月」）を性別・コーホート別みると（第1-3-2図表）、「卒業前・卒業後すぐ」（終了1ヶ月以内）は、「男性・計」で約78%、「女性・計」で約82%と、女性のほうが男性より割合が高く、どのコーホートでも女性のほうが男性より割合が高い。

また、男女ともコーホートが若いほど「卒業前・卒業後すぐ」の割合が低い傾向が見られる。男女とも「卒業前・卒業後すぐ」の割合がコーホート間で最も高いIと最も低いVの差は10%前後である。その分「1年未満」と「1年以上2年未満」でわずかではあるが、コーホートが若いほど割合が高い傾向がある。移行期間の平均年ではその傾向は見られない。

第1-3-2図表 性別・コーホート別・学校終了から初職への移行期間

	学校終了から初職への移行期間							有効(n)	平均(年)	SD	
	(n)	卒業前・卒業後すぐ	1年未満	1年以上2年未満	2年以上	不明	就業経験なし				
計	(1,322)	77.5%	7.4%	6.7%	6.2%	1.8%	0.4%	(1,293)	0.4	1.7	
男性	I 1961-65年生	(304)	80.3%	5.3%	6.9%	5.6%	2.0%	-	(298)	0.5	2.1
	II 1966-70年生	(276)	81.2%	4.7%	6.2%	6.2%	1.8%	-	(271)	0.4	1.9
	III 1971-75年生	(298)	77.9%	6.7%	6.4%	6.4%	2.3%	0.3%	(290)	0.4	1.3
	IV 1976-80年生	(244)	75.0%	8.6%	6.1%	8.2%	1.6%	0.4%	(239)	0.4	1.4
	V 1981-85年生	(200)	71.0%	14.0%	8.0%	4.5%	1.0%	1.5%	(195)	0.4	1.5
計	(1,338)	81.8%	6.4%	5.2%	4.2%	1.4%	0.9%	(1,307)	0.3	1.7	
女性	I 1961-65年生	(360)	85.8%	2.8%	5.6%	3.6%	1.1%	1.1%	(352)	0.3	1.9
	II 1966-70年生	(278)	83.8%	6.1%	3.2%	4.7%	1.8%	0.4%	(272)	0.4	2.2
	III 1971-75年生	(273)	83.9%	6.6%	4.0%	3.7%	1.1%	0.7%	(268)	0.3	1.6
	IV 1976-80年生	(222)	76.1%	9.9%	6.3%	5.0%	1.4%	1.4%	(216)	0.3	1.5
	V 1981-85年生	(205)	75.6%	9.3%	7.8%	4.4%	2.0%	1.0%	(199)	0.3	1.1

資料出所：第1-2-1図表に同じ

初職の従業上の地位については（第1-3-3図表）、「正規従業員」は、男女とも計では77%台とほぼ同じであるが、コーホートIII以降では80%を切っており、最も若いコーホートVでは男性約65%、女性約58%とコーホート間で最も低い値となっており、「就職氷河期」の影響が読み取れる。その分、非正規雇用である「パート・アルバイト・非常勤」の割合が、コーホートIII以降は男女とも高い。また、男性よりも女性のほうが非正規雇用の割合が高い傾向がある。特に、コーホートVの女性には初職の非正規化の傾向が顕著に表れている。

先にも述べたように、日本の学校から初職への移行プロセスの特徴（＝典型的移行パターン）は、学卒後間を置かず正規雇用の定職に就くこと、安定的な職への「間断なき移行」にあると言われてきた。これまでの集計からは、「学卒後間を置かず」の部分に関しては、男女とも変化はないが、「正規雇用の定職に就くこと」つまり「安定した職への移行」に関しては大きな変化があったといえ、かつそれが女性において特に顕著であったといえる。

第 1-3-3 図表 性別・コーホート別・初職の就業上の地位

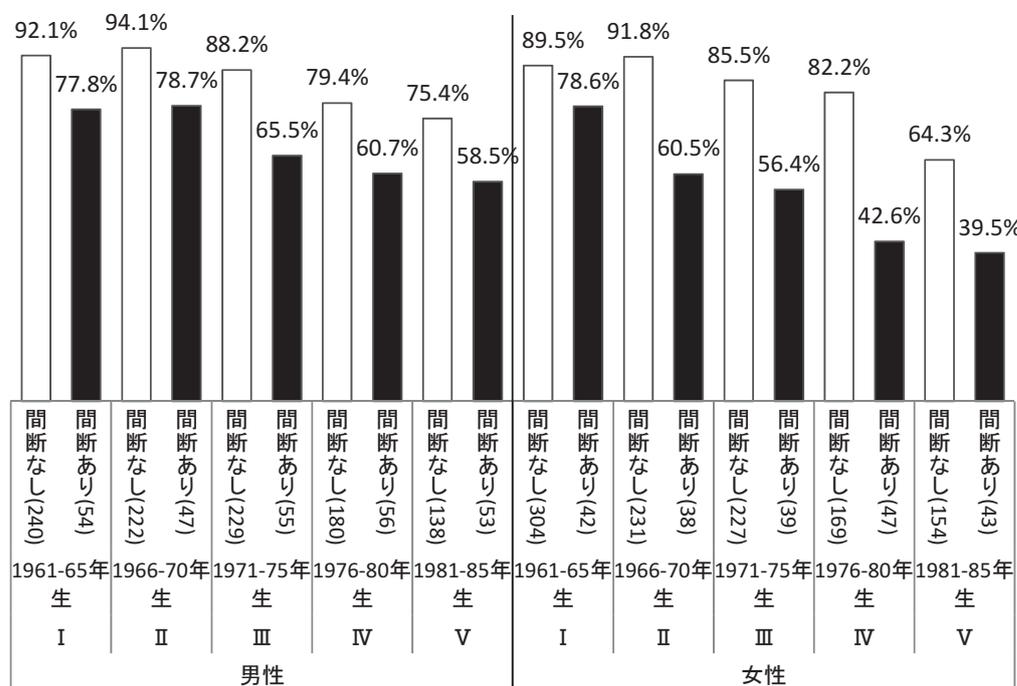
		初職の従業上の地位						
		(n)	経営者・自営・ 家族従業	正規 従業員	契約 社員	パート・アルバイト・ 非常勤	派遣 社員	無回答
	計	(1,317)	4.1%	77.6%	2.9%	12.7%	0.8%	2.0%
男性	I 1961-65年生	(304)	3.6%	84.2%	1.6%	8.6%	-	2.0%
	II 1966-70年生	(276)	5.8%	84.4%	1.8%	6.5%	-	1.4%
	III 1971-75年生	(297)	3.4%	78.1%	2.4%	12.8%	0.3%	3.0%
	IV 1976-80年生	(243)	3.3%	71.2%	5.3%	18.9%	-	1.2%
	V 1981-85年生	(197)	4.6%	65.0%	4.1%	19.8%	4.6%	2.0%
	計	(1,324)	1.4%	77.2%	4.2%	15.4%	0.7%	1.2%
女性	I 1961-65年生	(355)	2.5%	83.7%	2.0%	10.1%	-	1.7%
	II 1966-70年生	(277)	1.8%	84.5%	2.9%	9.4%	-	1.4%
	III 1971-75年生	(271)	0.7%	79.3%	4.8%	12.9%	1.5%	0.7%
	IV 1976-80年生	(219)	0.5%	72.6%	5.0%	20.5%	0.5%	0.9%
	V 1981-85年生	(202)	0.5%	57.9%	7.9%	30.7%	2.0%	1.0%

※初職の「従業上の地位」の集計はこの表のみ「無回答」を含め、これ以降は無回答を除いた結果を表示している。

資料出所：第 1-2-1 図表に同じ

第 1-3-4 図表は、従来初職としては「安定した職」とされてきた、「経営者・自営・家族従業」などの雇用以外の形態（以下、「自営等」と略す）と「正規」雇用を合わせた割合（%）を、男女別・コーホート別・移行期間の中断の有無²別にグラフに表したものである。

第 1-3-4 図表 性別・コーホート別・移行期間の中断の有無別（2 区分）・初職の「正規・自営等」の割合



* 空き期間、従業上の地位とも「無回答」を集計から除外。

資料出所：第 1-2-1 図表に同じ

² 中断の有無は、第 1-3-2 図表の表頭「卒業前・卒業後すぐ」を「中断なし」、「1 年未満」～「2 年以上」を「中断あり」とし、「不明」「就業経験なし」は除外している。

一見してわかるように、「間断あり」のほうが「間断なし」より初職「自営等・正規」の割合が10%近くかあるいはそれ以上低い傾向が男女ともみられる上に、特に男性のコーホートⅢ以降、女性のコーホートⅡ以降で「間断なし」と「間断あり」差が大きく開いている。また、男女を比較すると女性のほうが女性のコーホートⅡ以降で「間断あり」で、初職で安定的な雇用につけていない。

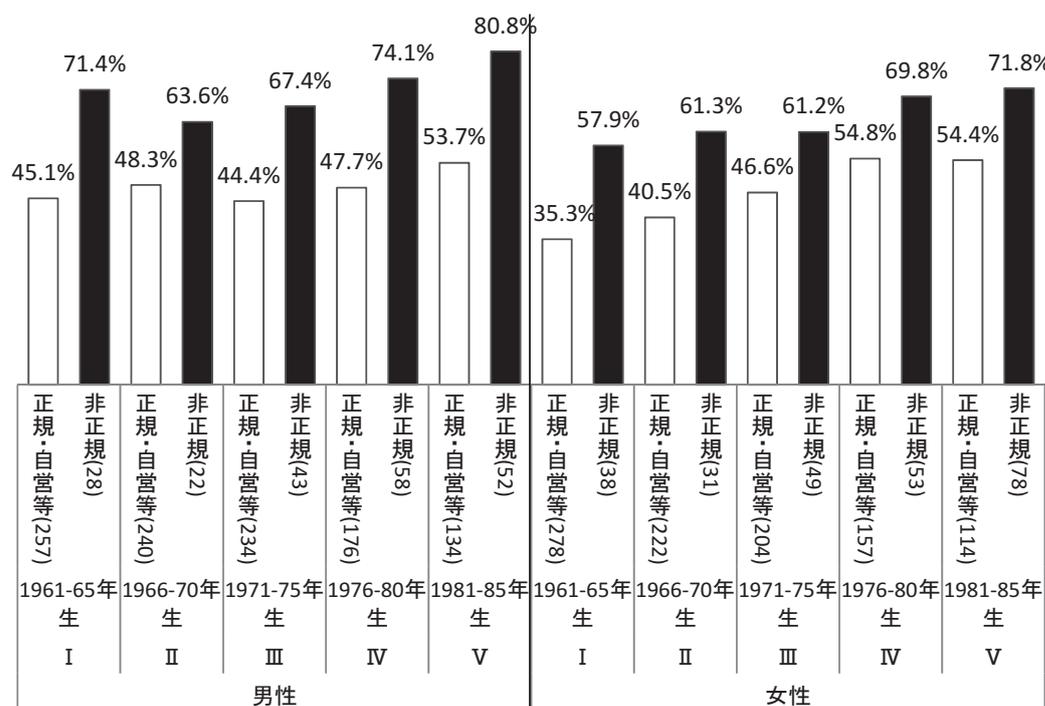
典型的な移行パターンである「間断なし」移行から外れてしまったがゆえに、新卒一括採用から排除され、非正規雇用の市場で初職を探さざるを得なくなってしまう層が男女ともあるが、相対的に女性にその影響が大きかったと考えられる。

このように、コーホートⅢ以降の就職氷河期の初職への移行への影響は、男女ともまず「間断あり」が非正規雇用へ、男女間では女性がより非正規雇用へと、従来安定的とされてきた「自営等・正規」市場からの排除という形で進行した様子がうかがえる。

次に、初職の従業上の地位の影響を見ていく。初職は後の職業および家族形成のキャリアに大きな影響を及ぼす。そこで、初職（正規・自営等／非正規）の後への影響について、30歳の時点での離転職有無、就業有無・従業上の地位、結婚有無について検討する。

30歳までの離転職経験の有無について、男女別・コーホート別・初職従業上の地位別（「正規・自営等」と「非正規」）に見ると（第1-3-5図表）、男女とも、どのコーホートでも初職「非正規」のほうがより離転職を経験している傾向がある。また、男女とも若いコーホートⅣ・Ⅴでは「非正規」で30歳まで離転職する割合も70～80%とかなり高い。

第1-3-5図表 性別・コーホート別・初職の正規・自営等／非正規別・30歳まで離転職経験



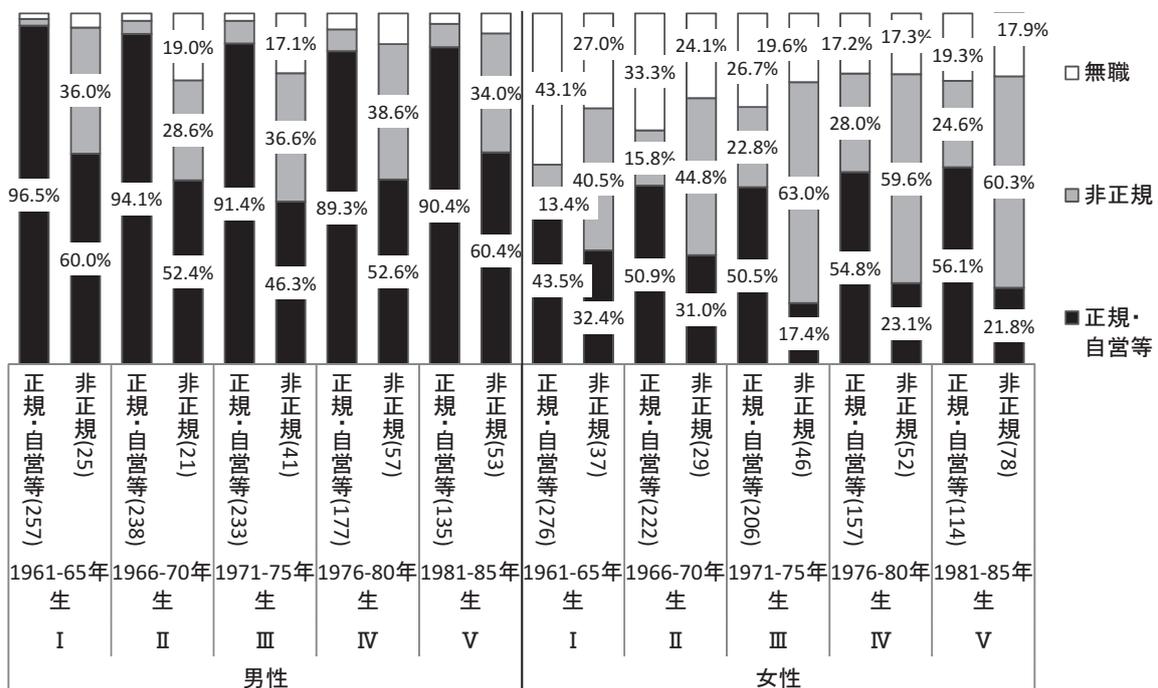
資料出所：第1-2-1図表に同じ

30歳時の就業有無・従業上の地位については、「正規・自営等」、「非正規」、「無職」の3つのカテゴリーに分けて割合を見ると（第1-3-6図表）、男女とも初職「正規・自営等」であれば初職「非正規」よりも、30歳時に「正規・自営等」である傾向がある。ただその水準は男女で大きく異なる。男性では90%台かそれに近い値だが、女性では40~50%台である。

他方、初職「非正規」で30歳時に「正規・自営等」に転職しているケースは一定数みられるものの、初職「非正規」は初職「正規」よりも、30歳時も「非正規」の割合が高い傾向がみられる。また、やはりその水準は男女で大きく異なる。男性は初職「非正規」であれば30歳時も「非正規」の割合はどのコーホートもおおむね30%台前後であるが、初職「非正規」の女性は、どのコーホートも30歳時「非正規」の割合が高く、より若いⅢ・Ⅳ・Ⅴのコーホートでは60%前後と非常に高い割合である。

女性の場合「無職」という回答が一定数存在している。これは先の家族形成の平均年齢からみて、おそらく第1子出産後に無職になっているケースと考えられるが、女性のどのコーホートでも初職「正規・自営等」のほうが初職「非正規」よりも、30歳時「無職」の割合が同じ位か少し高くなっている。

第1-3-6図表 性別・コーホート別・初職の正規・自営等／非正規別・30歳時の就業有無・従業上の地位



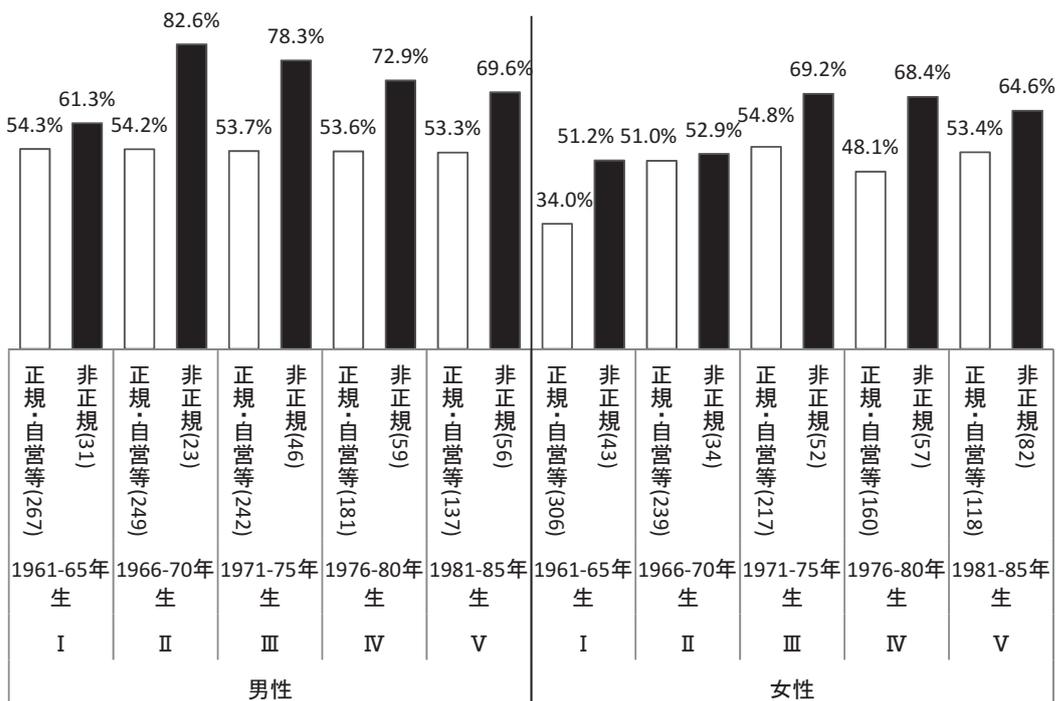
資料出所：第1-2-1図表に同じ

30歳時の未婚率については（第1-3-7図表）、男性の初職「正規・自営等」ではどのコーホートも53～54%とほぼ同じであるが、初職「非正規」ではコーホートⅡ以降では「正規・自営等」に比べて10%以上未婚率が高い。女性の初職「正規・自営等」では、コーホートⅠで34%と他のコーホートと比べて低いほかは50%前後であるのに対して、コーホートⅢ以降で60%台と未婚率が高い。

つまり、男性ではコーホートⅡ以降で、女性ではコーホートⅢ以降で、初職「非正規」のほうが初職「正規・自営等」よりも未婚率が高い傾向がみられ、初職の影響が家族形成にまで及んでいる層が存在することを示唆する結果となっている。

また、男女間の比較では、コーホートⅡ以降の初職「非正規」の未婚率は、常に男性の「非正規」のほうが女性の「非正規」よりも高い。日本のように性別役割分業意識とそれに基づく男性の稼ぎ手役割意識が強ければ、男性は経済的に安定しなければ家族形成（結婚して子をもつ）に向かいにくいことから、初職「非正規」の影響は、男性のほうにより家族形成に影響が出やすいものと考えられる。

第1-3-7図表 性別・コーホート別・初職正規・自営等／非正規別・30歳時未婚率



資料出所：第1-2-1図表に同じ

4 家族形成と職業キャリア

次に、結婚（初婚）と初子誕生1年後の継続状況や従業上の地位で、人びとのライフイベントと職業キャリアの関係について順を追って見ていく。なお、これまでの集計と同様、それらのライフイベントを経験した人のみが対象とした結果となっていることに注意されたい。

結婚（初婚）年の初職の継続状況を性別・コーホート別に集計したものが第1-4-1図表である。表頭の左から順に、結婚年まで初職を継続して働いている人が「有業・初職継続者」、初職を離転職したが結婚年に働いている人が「有業・初職転職者」、退職して結婚年に無業になっている人が「無業・退職者」、結婚年まで働いたことがない人が「無業・就業未経験者」と4つに分けて集計している。

結婚年の「有業・初職継続者」は、「男性・計」約54%と、「女性・計」約46%であり、「有業・転職者」は、「男性・計」約44%、「女性・計」約40%である。両方を合計した結婚年の有業者は、「男性・計」ではほぼ100%、「女性・計」で約86%であり、有業者の割合はどのコーホートでもほぼ「計」と同じ割合である。また、常に男性のほうが女性より有業率が高い。

男女とも有業率にコーホート間で変化はないが、女性では若いコーホートほど「有業・転職者」の割合が高い傾向がみられる。男性では女性ほどはっきりとした傾向はみられないが、男女ともコーホートVでは50%台と半数以上が転職して働いている。

他方、女性で結婚年に「無業・退職者」の割合は、「女性・計」では約12%で、コーホート間の差は大きくはない。1960年代以降の出生者では、結婚までに仕事をやめる女性は約1割となっている。

第1-4-1図表 性別・コーホート別・結婚年の就業状況

		結婚年・就業状況				
		(n)	有業・初職 継続者	有業・初職 転職者	無業・ 退職者	無業・就業 未経験者
計		(888)	53.8%	43.8%	1.5%	0.9%
男 性	I 1961-65年生	(236)	59.7%	38.1%	1.3%	0.8%
	II 1966-70年生	(207)	49.8%	47.8%	1.4%	1.0%
	III 1971-75年生	(194)	57.2%	40.2%	2.1%	0.5%
	IV 1976-80年生	(154)	53.2%	44.2%	1.9%	0.6%
	V 1981-85年生	(97)	42.3%	55.7%	-	2.1%
計		(949)	46.4%	39.8%	12.2%	1.6%
女 性	I 1961-65年生	(296)	52.0%	34.1%	12.8%	1.0%
	II 1966-70年生	(214)	48.6%	36.9%	14.0%	0.5%
	III 1971-75年生	(179)	46.4%	39.7%	11.7%	2.2%
	IV 1976-80年生	(148)	41.2%	46.6%	9.5%	2.7%
	V 1981-85年生	(112)	33.9%	51.8%	11.6%	2.7%

資料出所：第1-2-1図表に同じ

結婚年における有業者の従業上の地位をみると（第1-4-2図表）、男性では各コーホートとも「正規従業員」が約80%台であるが、女性では「正規従業員」が約70～50%台とコーホート間の差が大きい。女性のコーホートⅠ・Ⅱでは70%台だが、Ⅲ・Ⅳでは60%台、Ⅴでは約53%とコーホートが若いほど正規雇用率が低い傾向が見られる。

第1-4-2図表 性別・コーホート別・結婚年の従業上の地位

		結婚年・従業上の地位					
		(n)	経営者・自 営業・家族 従業	正規 従業員	契約社員	パート・ アルバイト・ 非常勤	派遣社員
	計	(853)	9.6%	83.9%	2.0%	3.5%	0.9%
男 性	Ⅰ 1961-65年生	(228)	7.9%	88.2%	0.9%	2.6%	0.4%
	Ⅱ 1966-70年生	(197)	14.7%	80.2%	1.5%	3.0%	0.5%
	Ⅲ 1971-75年生	(186)	8.1%	86.0%	1.6%	3.2%	1.1%
	Ⅳ 1976-80年生	(148)	7.4%	82.4%	4.7%	4.1%	1.4%
	Ⅴ 1981-85年生	(94)	9.6%	79.8%	2.1%	6.4%	2.1%
	計	(805)	4.3%	68.4%	4.3%	19.9%	3.0%
女 性	Ⅰ 1961-65年生	(249)	4.8%	75.5%	2.4%	16.1%	1.2%
	Ⅱ 1966-70年生	(180)	5.0%	72.8%	3.3%	16.1%	2.8%
	Ⅲ 1971-75年生	(152)	4.6%	62.5%	5.9%	23.7%	3.3%
	Ⅳ 1976-80年生	(129)	3.9%	67.4%	5.4%	19.4%	3.9%
	Ⅴ 1981-85年生	(95)	2.1%	52.6%	7.4%	31.6%	6.3%

資料出所：第1-2-1図表に同じ

続いて、第1子誕生1年後³の状況についてみていこう。第1-4-3図表は結婚年と同様の方法で、第1子誕生1年後の初職の継続状況を集計したものである。むろん、育児休業取得者は無業でなく有業に含まれている。

「有業・初職継続者」に着目すると、初職継続者は、「男性・計」では約50%であるが、「女性・計」では約19%、「有業・初職転職者」は、「男性・計」約48%、「女性・計」約22%と、両者とも男女間の差が大きい。両者を合計した有業率は、「男性・計」はほぼ100%、「女性・計」で約42%と、女性は男性の半分以下である。

その分女性は「女性・計」で約57%が退職して無業となっている。だが、男性ではコーホート間の差はないものの、女性では、若いコーホートのほうが有業率が高く、無業率が低い傾向があり、コーホートⅠ・Ⅱの有業率は30%台、無業率は60%台なのに対し、コーホートⅢ以降では有業率は40～50%台、無業率は約50～40%台である。

ただ、コーホートⅤでは、前のコーホートⅣに比べて有業率が低く、無業率が高くなっており、就職氷河期の影響が表れているのかもしれない。

³ 本章での分析では、本人の該当年齢の「1年間の間」働いていたかどうか（1ヶ月でも働いた期間があればその1年間は働いたと判定）を集計しているため、第1子誕生年であると、出産前に仕事をしていれば、第1子誕生年は「有業」と判定されるケースが多くなる。よって、第1子誕生年1年後とすることで、この問題を回避している。

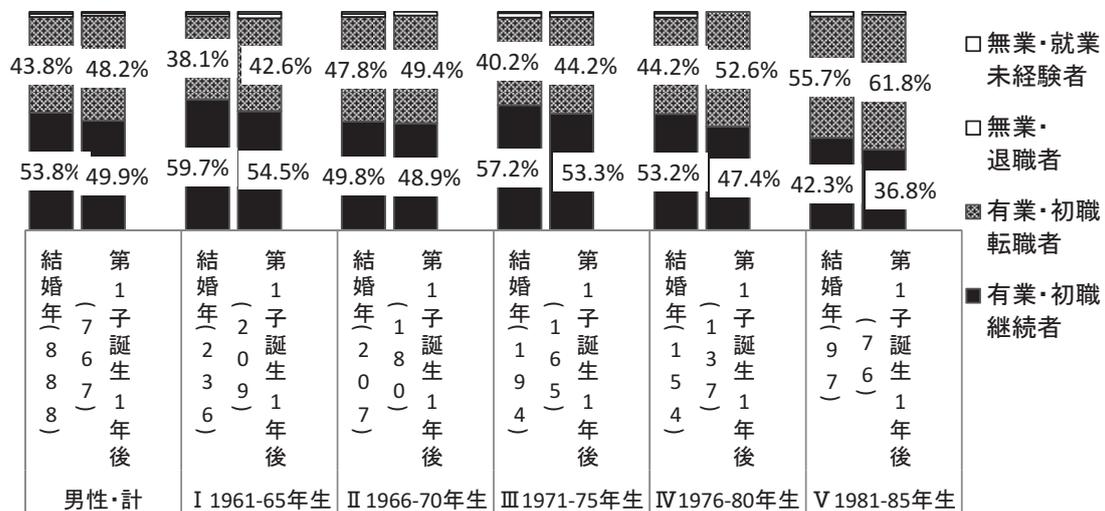
第 1-4-3 図表 性別・コーホート別・第 1 子誕生 1 年後の従業状況

		第1子誕生1年後・就業状況				
		(n)	有業・初職 継続者	有業・初職 転職者	無業・ 退職者	無業・就業 未経験者
計		(767)	49.9%	48.2%	1.3%	0.5%
男性	I 1961-65年生	(209)	54.5%	42.6%	1.9%	1.0%
	II 1966-70年生	(180)	48.9%	49.4%	1.7%	-
	III 1971-75年生	(165)	53.3%	44.2%	1.8%	0.6%
	IV 1976-80年生	(137)	47.4%	52.6%	-	-
	V 1981-85年生	(76)	36.8%	61.8%	-	1.3%
計		(802)	19.1%	22.4%	56.7%	1.7%
女性	I 1961-65年生	(256)	17.6%	18.8%	62.5%	1.2%
	II 1966-70年生	(176)	16.5%	17.6%	65.3%	0.6%
	III 1971-75年生	(153)	20.3%	21.6%	55.6%	2.6%
	IV 1976-80年生	(132)	25.0%	32.6%	39.4%	3.0%
	V 1981-85年生	(85)	17.6%	29.4%	50.6%	2.4%

資料出所：第 1-2-1 図表に同じ

就業状況を結婚年と比べてみると、男性は（第 1-4-4 図表）結婚年と第 1 子誕生 1 年後とでは、「有業・転職者」の割合が少し高くなっているものの、ほとんどが有業でありこの間の変化はあまり見られない。

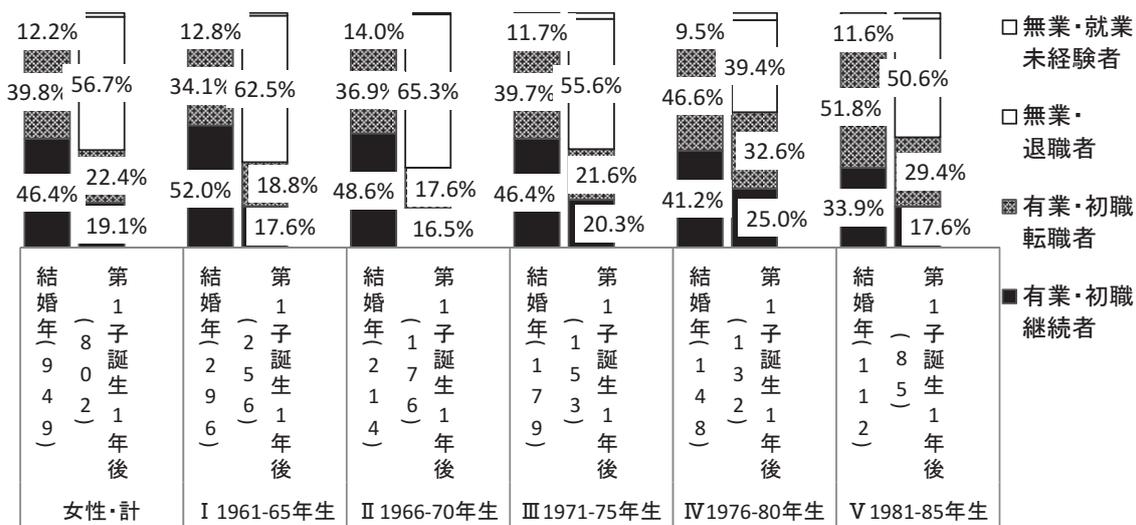
第 1-4-4 図表 男性 コーホート別・就業状況の変化（結婚年→第 1 子誕生 1 年後）



資料出所：第 1-2-1 図表に同じ

女性は（第 1-4-5 図表）、結婚年と第 1 子誕生 1 年後の間に大きな変化が見られる。「無業・退職者」の割合が 10%台から 40~60%前後へと大幅に高くなっており、依然として多くの女性が出産を機に仕事をやめていることがわかる。ただし、コーホート IV・V では「無業・退職者」が約 40~50%前後で、その前の I・II・III の世代の 50%台後半~60%台の値よりも低くなっており、この間の均等法や育児・介護休業法等による制度の整備が一定の効果をあげているといえるのかもしれない。

第1-4-5 図表 女性 コーホート別・就業状況の変化（結婚年→第1子誕生1年後）



資料出所：第1-2-1 図表に同じ

第1子誕生1年後における有業者の従業上の地位をみると（第1-4-6 図表）、男性ではコーホートVを除いて「正規従業員」が約80%台であるが、女性ではコーホートVを除いて「正規従業員」が約60%台と結婚年と比べるとコーホート間の差はそれほど大きくない。コーホートVは男女とも正規雇用の割合は低く、代わって非正規雇用の割合が高い。特に女性ではコーホートが若いほど、非正規雇用の割合が高い傾向がみられる。I・IIとIII以降では非正規雇用の割合は大きく異なり、特にIV・Vでは非正規雇用は30%台である。

また、この時期になると、男女とも「自営等」の割合が10%台ほどあり、女性のコーホートIでは約20%とかなり高い割合を示しているが、これは夫や父の家族従業によるものと考えられる。

第1-4-6 図表 性別・コーホート別・第1子誕生1年後の従業上の地位

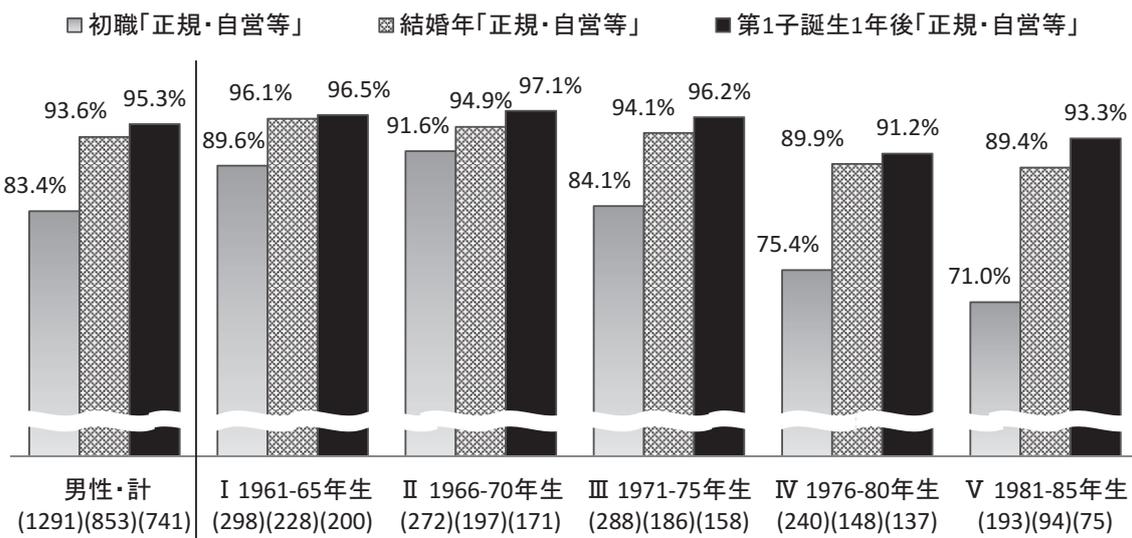
		第1子誕生1年後・従業上の地位					
		(n)	経営者・自営業・家族従業	正規従業員	契約社員	パート・アルバイト・非常勤	派遣社員
計		(741)	12.8%	82.5%	2.0%	2.2%	0.5%
男性	I 1961-65年生	(200)	11.5%	85.0%	0.5%	3.0%	-
	II 1966-70年生	(171)	17.5%	79.5%	1.2%	1.8%	-
	III 1971-75年生	(158)	10.1%	86.1%	2.5%	1.3%	-
	IV 1976-80年生	(137)	10.2%	81.0%	5.1%	2.2%	1.5%
	V 1981-85年生	(75)	16.0%	77.3%	1.3%	2.7%	2.7%
計		(328)	11.9%	62.5%	4.0%	20.1%	1.5%
女性	I 1961-65年生	(92)	19.6%	60.9%	1.1%	18.5%	-
	II 1966-70年生	(58)	13.8%	67.2%	3.4%	15.5%	-
	III 1971-75年生	(62)	6.5%	67.7%	3.2%	21.0%	1.6%
	IV 1976-80年生	(76)	6.6%	61.8%	5.3%	22.4%	3.9%
	V 1981-85年生	(40)	10.0%	52.5%	10.0%	25.0%	2.5%

資料出所：第1-2-1 図表に同じ

続いて、従業上の地位の状況のうち「正規・自営等」の割合を、初職→結婚年→第1子誕生1年後の順に追って見たものをグラフにまとめたものが、第1-4-7図表（男性有業者）と第1-4-8図表（女性有業者）である。なお、集計対象は有業者のみで無業者は含まれない。

まず、男性であるが、どのコーホートでも、初職→結婚年→第1子誕生1年後と時間が経過するほど「正規・自営等」の割合が高くなり、雇用がより安定した方向に向かう傾向がみられる。若いコーホートほど初職「正規・自営等」の割合は低いのだが、第1子誕生1年後までには90%台となる。だが、注意しなければいけないのは、それぞれ集計の対象が結婚、第1子誕生を経験した人のみとなっているので、より安定する方向に向かうというよりも、最初からより安定した人だけが家族形成に向かっているという面も大きいと考えられる。つまり、男性の場合、雇用が安定しないと家族形成からも排除される傾向があるということを示す結果となっているといえる。

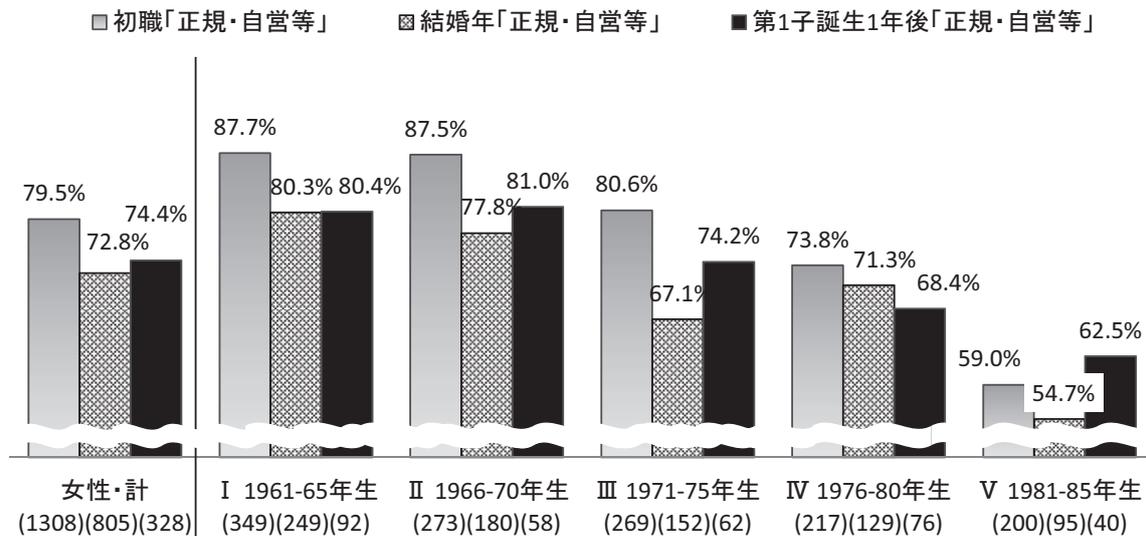
第1-4-7図表 男性有業者 コーホート別「正規・自営等」の割合の変化
(初職→結婚年→第1子誕生1年後)



他方、女性では、男性とは全く異なるパターンを示している（第1-4-8図表）。男性と異なり傾向を見だしにくいですが、コーホートVを除けば、初職で「正規・自営等」の割合が最も高く、結婚年や第1子誕生年1年後では、初職よりも割合が低くなっているという点では共通している。その例外であるコーホートVも、第1子誕生年1年後のほうが初職より高いとはいえその差は約4ポイントに過ぎずほぼ同水準とみてよい。

グラフに表示されていない部分が非正規雇用であるので（100%－「正規・自営等」の%）、既に見てきたように、女性の非正規雇用化は、コーホート間でも進んでいるし、コーホート内部の時間的な変化でも進んでいることが確認できる。

第1-4-8 図表 女性有業者 コーホート別・「正規・自営等」の割合の変化
(初職→結婚年→第1子誕生1年後)



資料出所：第1-2-1 図表に同じ

5 30歳時の職業キャリア

本章の最後に、男女の30歳時の職業キャリアについて見ていく。第2節でも指摘したように、ライフコースの多様化が進み、個人によってその状況は大きく異なるものの、対象者は平均的に30歳までに結婚、第1子誕生といった家族形成のイベントを終えている。また、30歳という年齢は、新卒で典型移行した場合、高卒であればおよそ12年目、大卒であれば8年目となり、職業キャリアとしては前半の安定期にさしかかっており、管理職への昇進などの準備段階の時期でもある。さらに、本調査の対象年代の設計上、30歳時であればすべての調査対象者についてデータが存在することもあり、30歳時を一つの区切りとして見ていきたい。

(1) 30歳時の就業状況と従業上の地位

まず、結婚年や第1子誕生1年後と同様の方法で、30歳時の初職の継続状況を性別・コーホート別に集計したものが第1-5-1 図表である。

「男性・計」では約45%が初職を継続し、約51%が転職して就業している。「女性・計」では約23%が初職を継続し、約48%が転職して就業していて、約28%が退職して無業となっている。男女とも、コーホートが若いほど「有業・初職転職者」の割合が高く、より転職している傾向がある。男性は、転職以外コーホート間で大きな変化はないが、女性ではコーホートが若いほど初職を継続するにせよ転職するにせよ、有業の割合が高く、無業の割合が低い。ただ、女性のコーホートVの「有業・初職継続者」と「無業・退職者」でその傾向が逆転しているが、コーホートIVとほぼ同じ水準と見なしてよいだろう。

第 1-5-1 図表 性別・コーホート別・30 歳時の就業状況

		30歳時・就業状況				
		(n)	有業・ 初職継続者	有業・ 初職転職者	無業・ 退職者	無業・ 就業未経験者
計		(1,275)	45.1%	50.8%	3.1%	1.0%
男性	I 1961-65年生	(291)	50.9%	47.4%	1.0%	0.7%
	II 1966-70年生	(265)	47.2%	49.1%	3.4%	0.4%
	III 1971-75年生	(284)	47.5%	47.9%	4.2%	0.4%
	IV 1976-80年生	(239)	40.2%	54.0%	4.6%	1.3%
	V 1981-85年生	(196)	36.2%	58.7%	2.0%	3.1%
計		(1,252)	23.2%	47.8%	27.5%	1.5%
女性	I 1961-65年生	(324)	21.3%	37.3%	40.1%	1.2%
	II 1966-70年生	(258)	25.2%	42.2%	31.4%	1.2%
	III 1971-75年生	(259)	25.5%	48.6%	24.3%	1.5%
	IV 1976-80年生	(214)	24.3%	57.5%	16.4%	1.9%
	V 1981-85年生	(197)	19.8%	60.4%	17.8%	2.0%

資料出所：第 1-2-1 図表に同じ

30 歳時の就業者の従業上の地位は（第 1-5-2 図表）、男女とも、コーホートが若いほど「正規従業員」の割合が低く、非正規雇用の割合が高い傾向がある。特に女性では、コーホート II で正規雇用が 60% 台であるが、それ以降のコーホートでは低くなり、コーホート V では約 48% と半分を切っている。その一方で、「契約社員」・「パート・アルバイト・非常勤」・「派遣社員」などの非正規雇用の割合が高く、コーホート V では約 48% と非正規雇用化が進んでいる。男性でも女性ほどではないが、IV・V では非正規雇用化が進んでいる様子が確認できる。

第 1-5-2 図表 性別・コーホート別・30 歳時の従業上の地位

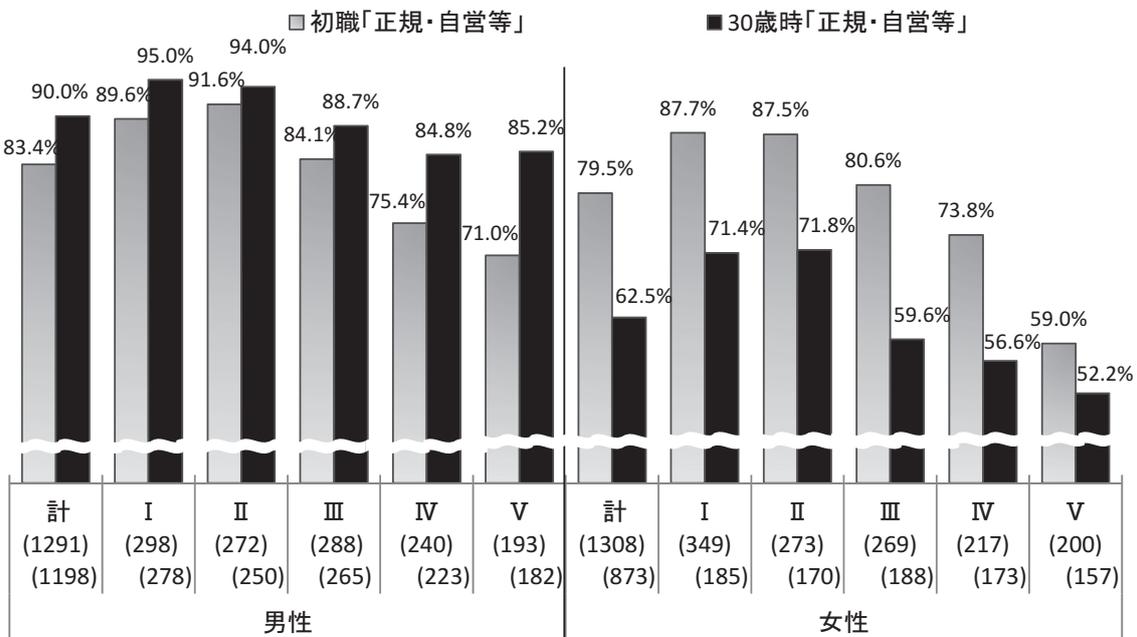
		30歳時従業上の地位					
		(n)	経営者・自営・ 家族従業	正規 従業員	契約社員	パート・アル バイト・非常	派遣社員
計		(1,198)	11.3%	78.7%	3.5%	5.1%	1.4%
男性	I 1961-65年生	(278)	9.0%	86.0%	1.4%	3.2%	0.4%
	II 1966-70年生	(250)	15.2%	78.8%	2.4%	2.0%	1.6%
	III 1971-75年生	(265)	11.3%	77.4%	3.0%	7.5%	0.8%
	IV 1976-80年生	(223)	9.9%	74.9%	7.2%	5.8%	2.2%
	V 1981-85年生	(182)	11.0%	74.2%	4.4%	7.7%	2.7%
計		(873)	6.8%	55.8%	7.8%	25.8%	3.9%
女性	I 1961-65年生	(185)	12.4%	58.9%	4.3%	22.2%	2.2%
	II 1966-70年生	(170)	5.3%	66.5%	6.5%	17.6%	4.1%
	III 1971-75年生	(188)	6.4%	53.2%	7.4%	28.7%	4.3%
	IV 1976-80年生	(173)	4.6%	52.0%	8.7%	29.5%	5.2%
	V 1981-85年生	(157)	4.5%	47.8%	12.7%	31.2%	3.8%

資料出所：第 1-2-1 図表に同じ

続いて、従業上の地位の状況のうち「正規・自営等」の割合を、初職→30歳時の変化をグラフにまとめたものが、第1-5-3図表である。同じような集計として第1-4-7～8図表を既に見てきたがそれらは結婚した人、第1子が誕生した人だけと集計対象が限定されていたが、第1-5-3図表は未婚者も含んで30歳時有業者全員が集計対象となっている。

男性は、どのコーホートも初職より30歳時のほうが「正規・自営等」の割合が高くなっている。その反対に女性は、どのコーホートも初職のほうが「正規・自営等」の割合が高くなっている。女性は若いコーホートほど初職で「正規・自営等」の割合が低く、コーホートVでは初職約59%、30歳時約52%とコーホート間で最も低い。そのせいでもあるのかもしれないが、それ以前のコーホートと違って、初職と30歳時の「正規・自営等」の割合の差は最も小さい。

第1-5-3図表 性別・コーホート別・「正規・自営等」の割合の変化（初職→30歳時）



*男女各コーホート項目(横)軸の2段目の()内が初職の集計度数、3段目の()内が30歳時の集計度数
資料出所：第1-2-1図表に同じ

(2) 初職・正規雇用者の30歳時の状況

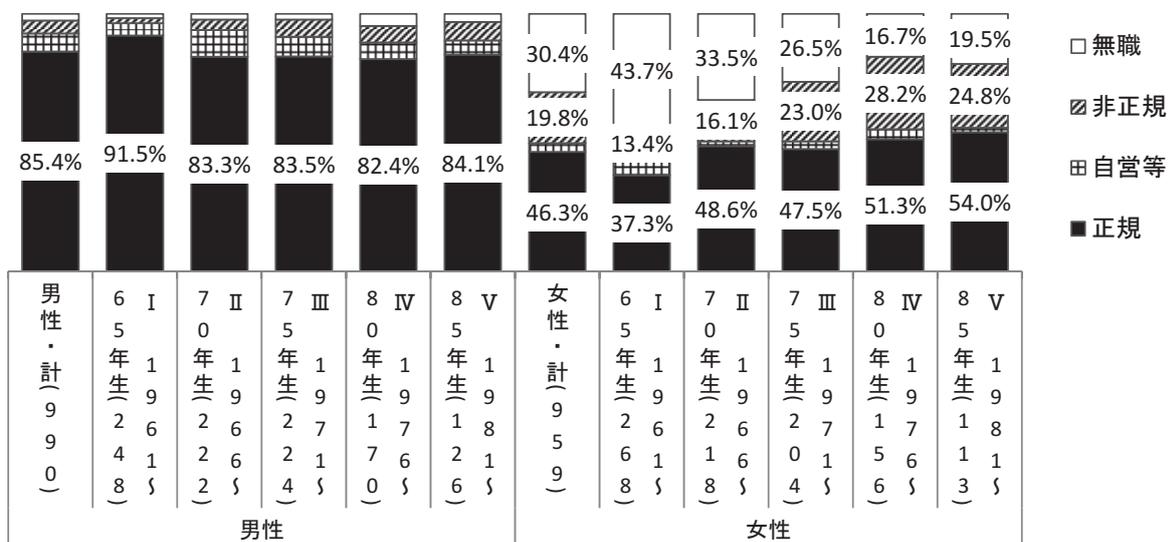
次に、初職正規雇用者が30歳時にどのような状況かを検討してみる。第1-5-4図表は、性別・コーホート別に初職正規雇用者の30歳時の就業有無・従業上の地位を表したグラフである。

男性では、コーホートIでは約92%が「正規」、コーホートII以降は約85%が「正規」であり、どのコーホートも約1割前後が「自営等」と「非正規」で30歳時に働いている。

女性ではコーホート間の差が大きい、「女性・計」では約46%が「正規」、約20%が「自

営等」と「非正規」で働いており、約30%が退職して「無職」となっている。女性では、コーホートが若いほど「無職」の割合は低く、その分「正規」や「非正規」で働く人の割合は高い。コーホートⅡ以降の「正規」の割合の増加はゆるやかだが、間近のⅣ・Ⅴでは50%を超えている。女性が正規雇用の市場から退出して、非正規雇用や無職となっているというパターンは、時代を追うにつれ減ってきているといえるが、女性は初職正規雇用でも30歳時点で約半数しか正規雇用として働いていない。女性で最も「正規」の割合の高いコーホートⅤでも(54.0%)、男性のその約2/3弱に過ぎない。

第1-5-4 図表 (初職・正規雇用のみ) 性別・コーホート別・30歳時の就業有無・従業上の地位



資料出所：第1-2-1 図表に同じ

続いて、初職での職業（職種）によって、正規雇用の市場から退出に違いはあるのかを検討してみる。第1-5-5 図表は性別・初職の職業別に初職正規雇用者の30歳時の就業有無・従業上の地位を表したグラフである⁴。職業（職種）の категорияは、女性の伝統的な専門職である「教師・保育士・看護師」とそれら以外の「専門・技術職」を区別して取り出したほかは、通常の職業大分類に基づき「事務職」、「営業・販売職」、「介護・サービス職」、「技能・労務職」の6つのカテゴリーでみている。

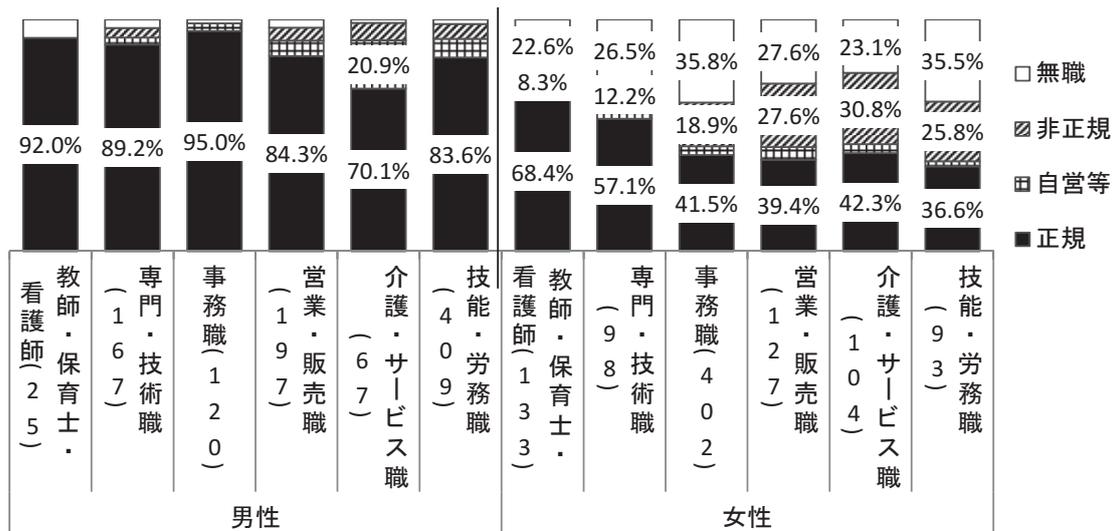
男性では、初職正規雇用の「介護・サービス職」は、30歳時に「非正規」・「自営等」への移動率が高い職業となっているが、それ以外の職業はあまり大きな違いはなく30歳時も正規雇用の割合は80~90%台である。

⁴ 標本サイズの関係で、本章ではこのグラフだけコーホート別の集計ではない。

女性では、女性の伝統的な専門職である「教師・保育士・看護師」で30歳時に「正規」である率は約68%と、初職の職業間で最も高く、「専門・技術職」が約57%と次に高い。この2つ以外の職業では、30歳時に「正規」である率は37~42%くらいの間であり、「非正規」と「無職」を足した値のほうが高い。

少し詳しく見ると、初職「事務職」と「技能・労務職」は30歳時には「無職」が約35%と、無職になる率が高い2職業であるといえる。一方、初職「介護・サービス職」は30歳時に「非正規」雇用が約31%と最も高く、男性と同様離転職率が高い職種であるといえる。他方、「営業・販売職」は、「非正規」も「無職」も約28%と両方とも同じくらいの水準の職業となっている。以上のように、女性では、従来から指摘されているように「教師・保育士・看護師」を含めた専門・技術職で、正規雇用としての30歳まで継続率が高いことが確認できるとともに、それ以外の職種では正規雇用にとどまっている率は半分にも満たない状況であることがわかる。

第1-5-5図表 (初職・正規雇用のみ) 性別・初職職業別・30歳時の就業有無・従業上の地位



資料出所：第1-2-1図表に同じ

6 まとめ

女性の高学歴化がすすむ中で、男女とも就業経験者はほぼ100%であり、かつてのように女性の生涯就業未経験者はほぼおらず、女性も男性と同様に、学卒後すぐ就業している。まだ、男女の学歴差はあるが徐々に教育における男女差は縮まりつつあり、よりいっそう男女平等化が進展しているといえる。

他方、学校から初職への移行については、「就職氷河期」にあたるコーホートⅢ・Ⅳ・Ⅴでは、男女とも移行困難層がいたことが読み取れ、そうした層の人々はその後のキャリア形成で大きな影響を受けたといえる。特に、女性は職業キャリア（正規より非正規）に、男性

は家族形成（既婚より未婚）により影響が強かったと考えられる。それらは、性別役割分業観に基づく男女差が、ふだんは直接的には表れないが、学卒時の就職難といった通常とは違う困難に直面したときに、表面化してくることを示唆する結果であるといえる（酒井 2015）。

初職開始後は男女の職業キャリアは明確に分岐している。この違いは、結婚・出産などの家族形成に関わるライフイベントによってもたらされている。大きく見ると、どのコーホートでも子の誕生までに、女性は退職する方向に、男性は職業キャリアが安定する方向に向かう傾向があり、この間劇的な変化はないように見える。均等法施行以後も女性の労働市場への定着はあまり進まず、若いコーホートでも多くの女性は出産したら仕事を辞めている。

それでも、結婚までに退職して無職になる女性は1割程度であり、第1子誕生後の女性の就業率は、コーホートが若くなるほど正規・非正規雇用とも上昇してきている。本調査の女性対象者は、均等法施行以後に初職を開始し、育児休業制度や保育サービスなどの両立支援策拡大が図られる中で出産・育児期を迎えており、それらの効果が一定程度表れていることを示唆する結果である。

しかし、新卒就職時の新卒労働市場の縮小、雇用の非正規化の進行といった労働市場の変化が、これまで拡大してきた両立支援策の効果を相殺するほど、女性の就業継続やキャリア形成を難しくする要因となる可能性が懸念されるとともに、それらは、女性の就業継続という課題によりいっそうの不透明感をもたらしている。

他方、男女とも未婚化および晩婚化と子の誕生（出産）の遷延化は進んでいる。未婚期が長くなることで、結婚・出産せずに仕事を続けてキャリアを継続していくか、仕事は辞めるかの二者択一的状況に置かれている女性は今日でも大きくは減っていないように見える。

初職正規雇用だった女性が、30歳時に正規雇用にとどまっている率は、コーホートが若いほど高い傾向があったが、それでも約半数がキャリアの節目である30歳時点で正規雇用市場より退出している。女性の正規雇用での就業継続が増えないと、女性の職域拡大、女性の管理職登用などの候補者のパイは増えない。出産後の正規雇用への再雇用を含め、両立支援施策は依然として重要であるといえる。

他方、初職の職業（職種）別で30歳時に正規雇用にとどまっている率を見ると、女性は職種間での差が大きく、女性の伝統的な専門職である教師・保育士・看護師を含めた専門・技術職以外では、非正規雇用への転職や無業になるなど、正規雇用市場から退出しており、これらの職種ではポジティブ・アクションをはじめとした職場での均等施策への取組みがよりいっそう求められる。

第2章 男女の離転職と管理職昇進

1 はじめに

(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)では、第3期プロジェクト研究「女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト」において、これまで2012年に企業・従業員調査「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」(JILPT調査シリーズNo.106-1、No.106-2)、2014年に企業調査「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(JILPT調査シリーズNo.132)を実施して、女性管理職比率を高めるためには、採用段階における男女比の是正が必要なこと、女性の昇進意欲を高めるためには、ポジティブ・アクションと両立支援の取組みを管理職にしっかりと意識させながら進めることや育児休業からの円滑な復帰を支援する必要があること等の知見を得た。それとともに、学卒採用した女性の就業継続を促進して内部昇進により管理職を増やしていくことも重要であるが、第4次男女共同参画基本計画に定めた政府目標(2020年民間企業雇用者の課長相当職に占める女性の割合15%)を達成するためには時間が限られており、一定数の女性管理職はより短い勤続年数で昇進する中途採用者から登用して補うことが有効である可能性を指摘した。

しかしながら、企業調査や企業に紐付けされた従業員調査では、現在無業者についての情報が得られない点において不十分であり、離転職者を含めた男女の管理職昇進状況を明らかにするためには世帯調査が必要であった。

本章では、「職業キャリアと生活に関する調査」から、①どのような者が初職を離職するのか、②どのような者が初職で管理職に昇進し、どのような者が転職して管理職に昇進するのか、③初職での管理職と転職先での管理職の違いは何かについて、男女を比較しながら基本的な集計をした結果、特徴がみられた点について示す。

2 転職回数、年齢、勤続年数と管理職昇進

(1) 勤務先の数別管理職経験率

はじめに、第2-2-1図表の左上の表にある管理職経験率をみると、男性では25.8%、女性では4.7%と大きな違いがある。同じ図表の右上の表にある初職の勤め先で管理職になっている率は、男性13.1%に対し、女性では1.7%、およそ約60人に1人にすぎない。転職先での管理職経験率は男性21.5%、女性3.6%と初職よりも高い。男女とも11以上の勤務先を経験した者で管理職を経験した者はいない。

10か所までの勤務先数別に管理職経験率をみると、勤務先全体では男女とも勤務先数が2か所、すなわち転職回数1回の者で管理職経験率が最も低い。概ね、転職回数が多い者ほど、転職先で管理職を経験する率が高い(第2-2-1図表-左上表)。

初職で管理職に就いた男性141サンプル中、調査時点までに転職をしていない者が過半数

の102サンプル(72.3%)を占めるが、女性では20サンプル中10サンプル(50.0%)で半数は転職している。ただし、勤務先数は多くても6か所までである(第2-2-1図表-右上表)。

第2-2-1図表 働いた勤務先の数別管理職経験率(問6)

		(人) (%)					(人) (%)			
勤務先全体		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	初職		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	
男	初職のみ	243	102	29.6	男	初職のみ	243	102	29.6	
	2	236	44	15.7		2	255	18	6.6	
	3	95	35	26.9		3	144	10	6.5	
	これまでに働いた勤務先の数	4	64	30		31.9	4	111	5	4.3
	5	46	15	24.6		5	73	1	1.4	
	6	23	13	36.1		6	52	2	3.7	
	7	8	4	33.3		7	29	0	0.0	
	8~10	8	9	52.9		8~10	20	3	13.0	
	11以上	1	0	0.0		11以上	6	0	0.0	
	計	724	252	25.8		計	933	141	13.1	
女	初職のみ	198	10	4.8	女	初職のみ	198	10	4.8	
	2	231	6	2.5		2	239	2	0.8	
	3	162	10	5.8		3	211	3	1.4	
	これまでに働いた勤務先の数	4	118	4		3.3	4	162	2	1.2
	5	91	6	6.2		5	145	2	1.4	
	6	46	3	6.1		6	88	1	1.1	
	7	28	2	6.7		7	52	0	0.0	
	8~10	15	3	16.7		8~10	35	0	0.0	
	11以上	8	0	0.0		11以上	14	0	0.0	
	計	897	44	4.7		計	1,144	20	1.7	

		(人) (%)			
転職先		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	
男	初職のみ	0	0	—	
	2	208	33	13.7	
	3	105	31	22.8	
	これまでに働いた勤務先の数	4	70	28	28.6
	5	49	14	22.2	
	6	23	13	36.1	
	7	10	4	28.6	
	8~10	8	7	46.7	
	11以上	1	0	0.0	
	計	474	130	21.5	
女	初職のみ	0	0	—	
	2	230	5	2.1	
	3	171	8	4.5	
	これまでに働いた勤務先の数	4	127	3	2.3
	5	93	4	4.1	
	6	46	2	4.2	
	7	30	2	6.3	
	8~10	15	3	16.7	
	11以上	8	0	0.0	
	計	720	27	3.6	

(注) 1. 管理職は部長相当職、課長相当職。
 2. 自営等雇用でない働き方の勤務先を除く。
 3. 管理職経験がない勤務先と、無回答の勤務先のみは「無回答」として集計から除き、管理職経験ある勤務先が1つでもある者は「経験あり」としている。「勤務先全体」については、「初職」よりも転職先で確実に管理職経験が無いと決められるサンプルが減ることから、集計数が少なくなる。管理職経験ある者についてはそのような脱落がないため「初職」+「転職先」-「勤務先全体」の数は初職と転職先の両方で管理職を経験した人数である。

資料出所：JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」(2015年)

(2) 年齢別管理職経験率

現在の年齢別に管理職経験率をみると、男性では年齢が上がるにつれて管理職経験率が高まるのに対し、女性では管理職経験率が最も高いのは40~44歳層の7.5%である(第2-2-2図表-左上表)。女性の初職での管理職経験率では、年齢による差がほとんどみられず、むしろ

ろ 40～44 歳層で低いなど、就業中断などもあって、これまで年功的昇進の外に置かれてきたことがうかがえる（第 2-2-2 図表-右上表）。

第 2-2-2 図表 年齢別管理職経験率（問 1）

勤務先全体		(人)		(%)	初職		(人)		(%)
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率			管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率
男	年齢 30～34歳	132	14	9.6	男	年齢 30～34歳	153	8	5.0
	35～39	167	21	11.2		35～39	200	8	3.8
	40～44	173	49	22.1		40～44	214	26	10.8
	45～49	132	66	33.3		45～49	184	41	18.2
	50～54	120	102	45.9		50～54	182	58	24.2
	計	724	252	25.8		計	933	141	13.1
女	年齢 30～34歳	152	4	2.6	女	年齢 30～34歳	184	3	1.6
	35～39	159	5	3.0		35～39	192	4	2.0
	40～44	173	14	7.5		40～44	232	3	1.3
	45～49	187	10	5.1		45～49	235	4	1.7
	50～54	226	11	4.6		50～54	301	6	2.0
	計	897	44	4.7		計	1,144	20	1.7

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

転職先		(人)		(%)
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率
男	年齢 30～34歳	83	6	6.7
	35～39	106	14	11.7
	40～44	108	24	18.2
	45～49	93	33	26.2
	50～54	84	53	38.7
	計	474	130	21.5
女	年齢 30～34歳	111	2	1.8
	35～39	129	1	0.8
	40～44	136	11	7.5
	45～49	150	7	4.5
	50～54	194	6	3.0
	計	720	27	3.6

（3）役職に就いた年齢・勤続年数

課長以上の役職に就いた年齢をみると¹、男性では初職で就いた管理職で平均 38.6 歳、転職先で就いた管理職で同 38.4 歳とほとんど差が無い。女性では初職で就いた管理職で平均 40.3 歳と男性よりも高いが、転職先では同 36.6 歳と初職での平均昇進年齢より低く、また男性よりも約 2 歳低い（第 2-2-3 図表）。

¹ ここでは、1つの勤務先での管理職経験を1人としたのべ人数を集計している。そのため、1「人」というよりも1「件」、あるいは1「回」と数える方が適切かもしれない。

第 2-2-3 図表 課長以上の役職に就いた年齢（問 4 (14)SQ2-2、問 5 (8)SQ11、問 6 - 1 (5)）

		(人、%)							(歳)	
		20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45歳～49歳	50歳～	計	平均年齢
初職で就いた管理職	男	1 (0.8)	11 (9.3)	15 (12.7)	37 (31.4)	34 (28.8)	17 (14.4)	3 (2.5)	118 (100.0)	38.6
	女	0 (0.0)	1 (8.3)	3 (25.0)	1 (8.3)	3 (25.0)	2 (16.7)	2 (16.7)	12 (100.0)	40.3
	男女計	1 (0.8)	12 (9.2)	18 (13.8)	38 (29.2)	37 (28.5)	19 (14.6)	5 (3.8)	130 (100.0)	38.7
転職先で就いた管理職	男	1 (0.7)	15 (10.5)	29 (20.3)	31 (21.7)	40 (28.0)	20 (14.0)	7 (4.9)	143 (100.0)	38.4
	女	0 (0.0)	4 (14.8)	6 (22.2)	9 (33.3)	4 (14.8)	4 (14.8)	0 (0.0)	27 (100.0)	36.6
	男女計	1 (0.6)	19 (11.2)	35 (20.6)	40 (23.5)	44 (25.9)	24 (14.1)	7 (4.1)	170 (100.0)	38.1

(注) () 内は構成比、昇進年齢不明を除く
資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

課長以上の役職に就いた勤続年数をみると、初職で就いた管理職では男性で平均 15.4 年、女性では平均 17.5 年と女性の方が遅い昇進となっている。転職先で就いた管理職では、初職で就いた管理職に比べ男女とも著しく短い勤続年数で昇進しており、男性で平均 5.4 年、女性では平均 4.1 年と、女性の方がより短年数での昇進がみられる（第 2-2-4 図表）。

第 2-2-4 図表 課長以上の役職に就いた勤続年数（問 4 (14)SQ 2、問 5 (8)SQ11、問 6 - 1 (5)）

		(人、%)								(年)	
		0年	1～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年～	計	平均年数
初職で就いた管理職	男	0 (0.0)	7 (6.0)	12 (10.3)	30 (25.6)	39 (33.3)	20 (17.1)	7 (6.0)	2 (1.7)	117 (100.0)	15.4
	女	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (36.4)	0 (0.0)	3 (27.3)	1 (9.1)	2 (18.2)	1 (9.1)	11 (100.0)	17.5
	男女計	0 (0.0)	7 (5.5)	16 (12.5)	30 (23.4)	42 (32.8)	21 (16.4)	9 (7.0)	3 (2.3)	128 (100.0)	15.6
転職先で就いた管理職	男	50 (34.7)	33 (22.9)	29 (20.1)	17 (11.8)	7 (4.9)	5 (3.5)	2 (1.4)	1 (0.7)	144 (100.0)	5.4
	女	11 (42.3)	7 (26.9)	4 (15.4)	1 (3.8)	2 (7.7)	1 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (100.0)	4.1
	男女計	61 (35.9)	40 (23.5)	33 (19.4)	18 (10.6)	9 (5.3)	6 (3.5)	2 (1.2)	1 (0.6)	170 (100.0)	5.2

(注) () 内は構成比、勤続年数不明を除く
資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

(4) 役職に就いた企業規模

課長以上の役職に就いた企業規模をみると、初職で就いた管理職では男女とも 1,000 人以上規模で約 4 割、男性では 100～999 人対 1～99 人がおよそ 7：4、女性ではそれがおよそ 3：8 と 100 人未満の方が多い。転職先で就いた管理職では、男女とも 1,000 人以上規模が約 1 割と減り、男性では 100～999 人対 1～99 人がおよそ 2：1、女性ではおよそ 7：3 とやはり女性で 100 人未満の割合が高いものの、初職に比べれば男女の規模別分布は近づく（第 2-2-5 図表）。

図表は割愛するが、この集計により管理職の女性比率を算出してみると、全体では13.8%、100人以上民間企業については10.1%と小規模企業の方が女性管理職比率が高く、2015年厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（民間、企業規模100人以上、期間の定めのない労働者）での女性管理職比率²8.7%より高く出ている³。

初職での女性管理職比率は12.5%、転職先での女性管理職比率は14.9%と、転職先の方が2.4%ポイント高い。これを規模100人以上についてみても、初職での管理職の女性比率は9.4%、転職先での女性管理職比率は11.1%と差は1.7%ポイントに縮まるものの、転職によって100人未満の規模への移動が多いことから相当数が「賃金構造基本統計調査」の集計対象から脱落したとしてもなお、転職先における女性管理職昇進は、同集計対象における女性管理職比率を押し上げる可能性がある。

第2-2-5図表 課長以上の役職に就いた企業規模（問4(2)、問5(2)、問6-1(3)）

		(人、%)				
		1～99人	100～999人	1,000人以上	官公庁・公 営事業所	計
初職で就いた管理職	男	27 (19.3)	49 (35.0)	57 (40.7)	7 (5.0)	140 (100.0)
	女	8 (40.0)	3 (15.0)	8 (40.0)	1 (5.0)	20 (100.0)
	男女計	35 (21.9)	52 (32.5)	65 (40.6)	8 (5.0)	160 (100.0)
転職先で就いた管理職	男	101 (60.8)	47 (28.3)	17 (10.2)	1 (0.6)	166 (100.0)
	女	20 (69.0)	5 (17.2)	3 (10.3)	1 (3.4)	29 (100.0)
	男女計	121 (62.1)	52 (26.7)	20 (10.3)	2 (1.0)	195 (100.0)

(注) ()内は構成比、「なし（家族従業員のみ）」及び無回答を除く。
資料出所：第2-2-1図表に同じ

3 初職の状況と離職率、管理職経験率

(1) 職業資格を必要とする職務経験の有無別

初職で職業資格を必要とする職務を経験した者の初職離職率は、経験しない者より男性で16.4%ポイント、女性で17.8%ポイント低い。職業資格は定着を促すことから、女性の職業資格の取得を進めることによって就業継続が進み、今後、初職での女性管理職増加につながる事が期待される（第2-3-1図表）。

² 政府の「男女共同参画基本計画」における管理職の女性比率の目標は、この「賃金構造基本統計調査」によって設定されている。

³ 脚注1のとおり、この集計はのべ人数である。男性の方が複数回管理職に就く者が多いこと、さらに、本調査が経歴をプールして、女性管理職比率が低い時代を含めたストックデータを集計していることも考慮すれば、10.1%という数字はいっそう高く出ている印象がある。

第 2-3-1 図表 初職で職業資格を必要とする職務の経験の有無別初職離職状況
(問 4 (5)、問 5 (6)、(8)SQ10、問 6-1 (2))

			(人)	(%)	(%ポイント)
			初職在職者	初職離職者	初職離職率
			「経験あり」 - 「経験なし」		
男	職業資格を必要とする職務	経験あり	125	129	50.8
		経験なし	329	675	67.2
女	職業資格を必要とする職務	経験あり	70	169	70.7
		経験なし	114	879	88.5

(注) 「経験なし」は「経験あり」と回答しなかった者であり、無回答を含む

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

初職で職業資格を必要とする職務を経験した者の、初職での管理職経験率は、男性で 1.3%ポイント、女性では 0.2%ポイント高まる(第 2-3-2 図表-中表)。一方、転職先での管理職経験率をみると、男性で 3.9%ポイント、女性で 1.2%ポイントと、初職より大きな効果がみられる(第 2-3-2 図表-下表)。

第 2-3-2 図表 初職で職業資格を必要とする職務の経験の有無別管理職経験率
(問 4 (5)、問 5 (6)、(8)SQ10、問 6-1 (2))

			(人)	(%)	(%ポイント)
勤務先全体			管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率
			「経験あり」 - 「経験なし」		
男	職業資格を必要とする職務	経験なし	575	200	25.8
		経験あり	149	52	25.9
女	職業資格を必要とする職務	経験なし	729	34	4.5
		経験あり	168	10	5.6

			(人)	(%)	(%ポイント)
初職			管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率
			「経験あり」 - 「経験なし」		
男	職業資格を必要とする職務	経験なし	751	111	12.9
		経験あり	182	30	14.2
女	職業資格を必要とする職務	経験なし	938	16	1.7
		経験あり	206	4	1.9

			(人)	(%)	(%ポイント)
転職先			管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率
			「経験あり」 - 「経験なし」		
男	職業資格を必要とする職務	経験なし	395	104	20.8
		経験あり	79	26	24.8
女	職業資格を必要とする職務	経験なし	596	21	3.4
		経験あり	124	6	4.6

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

管理職に就いた勤務先で、職業資格が必要な職務の担当の有無別構成をみると、職業資格を必要とする職務を担当している者の割合は、男女とも転職先の管理職で初職の管理職の2倍程度であり（男・転職先 27.4%初職 14.2%、女・転職先 43.3%初職 20.0%）、女性で特に担当する者の率が高いことから、資格を有していることは、転職した女性の管理職昇進も促進する効果があると考えられる（第 2-3-3 図表）。

第 2-3-3 図表 管理職の職業資格を必要とする職務の経験の有無別構成割合
（問 4 (5)、問 5 (6)、(8)SQ10、問 6 - 1 (2)）

(人、%)

		職業資格を 必要とする 職務を担当 していた	職業資格を 必要とする 職務を担当 していな かった	計
初職で就いた管理職	男	20 (14.2)	121 (85.8)	141 (100.0)
	女	4 (20.0)	16 (80.0)	20 (100.0)
転職先で就いた管理職	男	45 (27.4)	119 (72.6)	164 (100.0)
	女	13 (43.3)	17 (56.7)	30 (100.0)
管理職全体	男	65 (21.3)	240 (78.7)	305 (100.0)
	女	17 (34.0)	33 (66.0)	50 (100.0)

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

(2) 初職で経験した仕事内容別

初職で経験した仕事ごとに初職離職率をみると、男女とも「管理的職業」を経験した者で経験しない者よりも離職率が低い。次いで、男性では「事務職」、「教師・保育士・看護師」、女性では「管理的職業」を経験したサンプル数 9 人より多い仕事に限ってみると、「運輸・通信的職業」や「教師・保育士・看護師」で離職率が低い。一方、男性では「サービス職」や「農林漁業作業員」、女性では「サービス職」や「販売職」を経験した者でしない者よりも初職離職率が高い（第 2-3-4 図表）。

第 2-3-4 図表 初職で経験した仕事内容別初職離職状況（問 5 (8)SQ10）

		(人)	(%)	(%ポイント)	
		初職在職者	初職離職者	初職離職率	
		「経験あり」 - 「経験なし」			
男	教師・保育士・看護師	経験あり	24	18	42.9
		経験なし	430	786	64.6
	専門的職業	経験あり	40	39	49.4
		経験なし	414	765	64.9
	技術者	経験あり	131	160	55.0
		経験なし	323	644	66.6
	管理的職業	経験あり	71	8	10.1
		経験なし	383	796	67.5
	事務職	経験あり	86	46	34.8
		経験なし	368	758	67.3
	営業職	経験あり	67	114	63.0
		経験なし	387	690	64.1
	販売職	経験あり	26	75	74.3
		経験なし	428	729	63.0
	介護職	経験あり	6	7	53.8
		経験なし	448	797	64.0
サービス職	経験あり	29	136	82.4	
	経験なし	425	668	61.1	
運輸・通信的職業	経験あり	32	37	53.6	
	経験なし	422	767	64.5	
保安的職業	経験あり	14	13	48.1	
	経験なし	440	791	64.3	
技能工・労務職	経験あり	62	173	73.6	
	経験なし	392	631	61.7	
農林漁業作業	経験あり	4	16	80.0	
	経験なし	450	788	63.7	
女	教師・保育士・看護師	経験あり	51	115	69.3
		経験なし	133	933	87.5
	専門的職業	経験あり	21	64	75.3
		経験なし	163	984	85.8
	技術者	経験あり	16	46	74.2
		経験なし	168	1002	85.6
	管理的職業	経験あり	7	2	22.2
		経験なし	177	1046	85.5
	事務職	経験あり	79	365	82.2
		経験なし	105	683	86.7
	営業職	経験あり	10	39	79.6
		経験なし	174	1009	85.3
	販売職	経験あり	12	160	93.0
		経験なし	172	888	83.8
	介護職	経験あり	2	26	92.9
		経験なし	182	1022	84.9
サービス職	経験あり	9	141	94.0	
	経験なし	175	907	83.8	
運輸・通信的職業	経験あり	4	7	63.6	
	経験なし	180	1041	85.3	
保安的職業	経験あり	1	1	50.0	
	経験なし	183	1047	85.1	
技能工・労務職	経験あり	5	71	93.4	
	経験なし	179	977	84.5	
農林漁業作業	経験あり	4	2	33.3	
	経験なし	180	1046	85.3	

(注) 「経験なし」は「経験あり」と回答しなかった者であり、無回答を含む

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

初職で経験した仕事（「管理的職業」を除く⁴）ごとに管理職経験率をみると、初職では男性で「事務職」、「営業職」、女性で「営業職」、「販売職」を経験した者で、経験していない者よりも比較的高い。一方、男性で「保安的職業」、「農林漁業作業者」、女性で「技術者」、「介護職」、「サービス職」、「運輸・通信的職業」、「保安的職業」、「技能工・労務職」、「農林漁業作業者」を経験した者で管理職になった者はいない（第2-3-5 図表・初職表）。

転職先での管理職経験率についてみると、男性では初職で「管理的職業」を経験した者は転職先でも管理職を経験する率が高いのに対し、女性ではそうしたサンプルはいない。他に、男性では「専門的職業」、「介護職」、「事務職」等を経験した者で経験しない者よりも比較的高い。女性では、初職で「営業職」、「介護職」等を経験した者で経験しない者よりも比較的高い。また、女性では初職で「サービス職」や「販売職」を経験した者の初職離職率が比較的高かったが、どちらの経験者も転職先で管理職を経験する率は初職で「サービス職」や「販売職」を経験しなかった者のそれとほとんど変わらない（第2-3-5 図表・転職先表）。

⁴ 本章で「管理職」とは課長級以上の者としているため、初職で「管理的職業」を経験した者でありながら「管理職経験なし」と回答した者は係長・主任等を経験した者と考えられる。

第 2-3-5 図表 初職で経験した仕事内容別管理職経験率（問 5 (8)SQ10）

初職		(人)		(%)	(%ポイント)	
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	「経験あり」 -「経験なし」	
男	教師・保育士・看護師	経験なし	906	132	12.7	12.3
		経験あり	27	9	25.0	
	専門的職業	経験なし	881	131	12.9	3.2
		経験あり	52	10	16.1	
	技術者	経験なし	713	108	13.2	-0.1
		経験あり	220	33	13.0	
	管理的職業	経験なし	928	84	8.3	83.6
		経験あり	5	57	91.9	
	事務職	経験なし	859	110	11.4	18.2
		経験あり	74	31	29.5	
	営業職	経験なし	816	102	11.1	13.9
		経験あり	117	39	25.0	
	販売職	経験なし	859	128	13.0	2.0
		経験あり	74	13	14.9	
介護職	経験なし	921	140	13.2	-5.5	
	経験あり	12	1	7.7		
サービス職	経験なし	811	127	13.5	-3.2	
	経験あり	122	14	10.3		
運輸・通信的職業	経験なし	878	134	13.2	-2.0	
	経験あり	55	7	11.3		
保安的職業	経験なし	910	141	13.4	-13.4	
	経験あり	23	0	0.0		
技能工・労務職	経験なし	722	132	15.5	-11.4	
	経験あり	211	9	4.1		
農林漁業作業	経験なし	919	141	13.3	-13.3	
	経験あり	14	0	0.0		
女	教師・保育士・看護師	経験なし	1001	16	1.6	1.1
		経験あり	143	4	2.7	
	専門的職業	経験なし	1070	18	1.7	1.0
		経験あり	74	2	2.6	
	技術者	経験なし	1088	20	1.8	-1.8
		経験あり	56	0	0.0	
	管理的職業	経験なし	1139	16	1.4	43.1
		経験あり	5	4	44.4	
	事務職	経験なし	717	11	1.5	0.6
		経験あり	427	9	2.1	
	営業職	経験なし	1103	18	1.6	3.0
		経験あり	41	2	4.7	
	販売職	経験なし	983	15	1.5	1.5
		経験あり	161	5	3.0	
介護職	経験なし	1119	20	1.8	-1.8	
	経験あり	25	0	0.0		
サービス職	経験なし	1003	20	2.0	-2.0	
	経験あり	141	0	0.0		
運輸・通信的職業	経験なし	1133	20	1.7	-1.7	
	経験あり	11	0	0.0		
保安的職業	経験なし	1142	20	1.7	-1.7	
	経験あり	2	0	0.0		
技能工・労務職	経験なし	1069	20	1.8	-1.8	
	経験あり	75	0	0.0		
農林漁業作業	経験なし	1140	20	1.7	-1.7	
	経験あり	4	0	0.0		

(注) 「経験なし」は「経験あり」と回答しなかった者であり、無回答を含む

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

転職先		(人)		(%)	(%ポイント)		
		管理職経 験なし	管理職経 験あり	管理職経 験率	「経験あり」 -「経験なし」		
男	教師・保育士・看護師	経験なし 経験あり	460 14	127 3	21.6 17.6	-4.0	
	専門的職業	経験なし 経験あり	459 15	118 12	20.5 44.4	24.0	
	技術者	経験なし 経験あり	383 91	99 31	20.5 25.4	4.9	
	管理的職業	経験なし 経験あり	472 2	126 4	21.1 66.7	45.6	
	事務職	経験なし 経験あり	446 28	118 12	20.9 30.0	9.1	
	営業職	経験なし 経験あり	406 68	104 26	20.4 27.7	7.3	
	販売職	経験なし 経験あり	433 41	120 10	21.7 19.6	-2.1	
	介護職	経験なし 経験あり	471 3	128 2	21.4 40.0	18.6	
	サービス職	経験なし 経験あり	397 77	112 18	22.0 18.9	-3.1	
	運輸・通信的職業	経験なし 経験あり	452 22	121 9	21.1 29.0	7.9	
	保安的職業	経験なし 経験あり	467 7	129 1	21.6 12.5	-9.1	
	技能工・労務職	経験なし 経験あり	360 114	113 17	23.9 13.0	-10.9	
	農林漁業作業	経験なし 経験あり	467 7	130 0	21.8 0.0	-21.8	
	女	教師・保育士・看護師	経験なし 経験あり	637 83	23 4	3.5 4.6	1.1
		専門的職業	経験なし 経験あり	671 49	25 2	3.6 3.9	0.3
技術者		経験なし 経験あり	681 39	26 1	3.7 2.5	-1.2	
管理的職業		経験なし 経験あり	718 2	27 0	3.6 0.0	-3.6	
事務職		経験なし 経験あり	466 254	20 7	4.1 2.7	-1.4	
営業職		経験なし 経験あり	693 27	23 4	3.2 12.9	9.7	
販売職		経験なし 経験あり	609 111	23 4	3.6 3.5	-0.2	
介護職		経験なし 経験あり	704 16	25 2	3.4 11.1	7.7	
サービス職		経験なし 経験あり	636 84	24 3	3.6 3.4	-0.2	
運輸・通信的職業		経験なし 経験あり	714 6	27 0	3.6 0.0	-3.6	
保安的職業		経験なし 経験あり	719 1	27 0	3.6 0.0	-3.6	
技能工・労務職		経験なし 経験あり	670 50	27 0	3.9 0.0	-3.9	
農林漁業作業		経験なし 経験あり	718 2	27 0	3.6 0.0	-3.6	

(注) 「経験なし」は「経験あり」と回答しなかった者であり、無回答を含む

(3) 初職で受けた研修別

初職で受けた研修別に初職離職率をみると、何らかの研修を受けた者は受けていない者よりも男性で31.1%ポイント、女性で12.3%ポイント低く、特に男性の定着を高めるといえる。研修の種類別にみると、男女とも管理職候補のための選抜研修や階層別研修での定着効果が大きい(第2-3-6図表)。

第2-3-6図表 初職で受けた研修別初職離職状況(問5(8)SQ12)

		(人)		(%)	(%ポイント)	
		初職在職者	初職離職者	初職離職率	「受けた」-「受けていない」	
男	いずれかを受けた	310	326	51.3	-31.1	
	いずれも受けていない	98	456	82.3		
	階層別研修	受けた	193	62	24.3	-52.7
		受けていない	215	720	77.0	
	管理職候補のための選抜研修	受けた	74	24	24.5	-44.9
		受けていない	334	758	69.4	
	業務の遂行に必要な能力を付与する研修	受けた	198	193	49.4	-24.4
		受けていない	210	589	73.7	
	海外研修	受けた	25	17	40.5	-26.2
		受けていない	383	765	66.6	
先輩社員・メンターとの面談	受けた	79	97	55.1	-12.4	
	受けていない	329	685	67.6		
女	いずれかを受けた	122	471	79.4	-12.3	
	いずれも受けていない	51	566	91.7		
	階層別研修	受けた	57	80	58.4	-30.8
		受けていない	116	957	89.2	
	管理職候補のための選抜研修	受けた	12	11	47.8	-38.6
		受けていない	161	1,026	86.4	
	業務の遂行に必要な能力を付与する研修	受けた	76	287	79.1	-9.5
		受けていない	97	750	88.5	
	海外研修	受けた	2	11	84.6	-1.1
		受けていない	171	1,026	85.7	
先輩社員・メンターとの面談	受けた	43	152	77.9	-9.2	
	受けていない	130	885	87.2		

(注) 「いずれかを受けた」には「その他の教育訓練、研修・講習や面談」を含む

資料出所：第2-2-1図表に同じ

初職で受けた研修別に管理職経験率をみると、初職での管理職経験率は階層別研修を受けた者で高いものの、管理職候補のための選抜研修を受けた者よりも、男性では業務の遂行に必要な能力を付与する研修を受けた者の方が管理職経験率が大きく高まり、女性では海外研修を受けた者でより高まる(第2-3-7図表-上表)。

しかし、転職先での管理職経験率は、男女とも初職で管理職候補のための選抜研修を受けた者で高くなっており、初職で選抜された者が転職先で管理職になっている。おそらくその中には、出向・転籍先に管理職(候補)として移動した者が含まれていることが推察される(第2-3-7図表-下表)。

第 2-3-7 図表 初職で受けた研修別管理職経験率（問 5 (8)SQ12)

初職		(人)		(%)	(%ポイント)	
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	「受けた」－「受けていない」	
男	いずれかを受けた	138	75	35.2	27.8	
	いずれも受けていない	790	63	7.4		
	階層別研修	受けた	28	57	67.1	58.8
		受けていない	900	81	8.3	
	管理職候補のための選抜研修	受けた	276	76	21.6	12.9
		受けていない	652	62	8.7	
	業務の遂行に必要な能力を付与する研修	受けた	14	22	61.1	49.8
		受けていない	914	116	11.3	
	海外研修	受けた	127	38	23.0	11.9
		受けていない	801	100	11.1	
先輩社員・メンターとの面談	受けた	509	26	4.9	-16.2	
	受けていない	419	112	21.1		
女	いずれかを受けた	128	7	5.2	3.9	
	いずれも受けていない	1,014	13	1.3		
	階層別研修	受けた	20	2	9.1	7.5
		受けていない	1,122	18	1.6	
	管理職候補のための選抜研修	受けた	354	9	2.5	1.1
		受けていない	788	11	1.4	
	業務の遂行に必要な能力を付与する研修	受けた	14	0	0.0	-1.7
		受けていない	1,128	20	1.7	
	海外研修	受けた	187	10	5.1	4.0
		受けていない	955	10	1.0	
先輩社員・メンターとの面談	受けた	624	5	0.8	-2.0	
	受けていない	518	15	2.8		

転職先		(人)		(%)	(%ポイント)	
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	「受けた」－「受けていない」	
男	いずれかを受けた	190	67	26.1	8.7	
	いずれも受けていない	275	58	17.4		
	階層別研修	受けた	36	19	34.5	14.7
		受けていない	429	106	19.8	
	管理職候補のための選抜研修	受けた	6	14	70.0	50.5
		受けていない	459	111	19.5	
	業務の遂行に必要な能力を付与する研修	受けた	111	42	27.5	8.5
		受けていない	354	83	19.0	
	海外研修	受けた	3	7	70.0	49.7
		受けていない	462	118	20.3	
先輩社員・メンターとの面談	受けた	58	22	27.5	7.3	
	受けていない	407	103	20.2		
女	いずれかを受けた	327	13	3.8	0.3	
	いずれも受けていない	383	14	3.5		
	階層別研修	受けた	59	4	6.3	2.9
		受けていない	651	23	3.4	
	管理職候補のための選抜研修	受けた	6	2	25.0	21.6
		受けていない	704	25	3.4	
	業務の遂行に必要な能力を付与する研修	受けた	207	10	4.6	1.3
		受けていない	503	17	3.3	
	海外研修	受けた	7	1	12.5	8.9
		受けていない	703	26	3.6	
先輩社員・メンターとの面談	受けた	112	6	5.1	1.7	
	受けていない	598	21	3.4		

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

(4) 初職での労働組合加入状況別

初職で労働組合に加入していたかの別に初職離職率をみると、男性では組合加入者の初職離職率が非加入者より 37.6%ポイント低下するのに対し、女性では 10.2%ポイントの低下にとどまる。しかし、役員経験のある者についてみると、ない者に比べて男性で 28.8%ポイント、女性で 23.0%ポイント初職離職率が低く、女性では組合役員にならないければ、組合加入による離職率低下の効果は小さい（第 2-3-8 図表）。

第 2-3-8 図表 初職での組合加入別初職離職状況（問 5 (8)SQ13）

		(人)	(%)	(%ポイント)	
		初職在職者	初職離職者	初職離職率	
		当該回答「労働組合は無かった」			
男	労働組合に加入していた	215	161	42.8	-31.6
	役員経験あり	57	14	19.7	-54.7
	役員経験なし	156	147	48.5	-25.9
	労働組合に加入していなかった	60	246	80.4	6.0
	労働組合は無かった	117	340	74.4	—
女	労働組合に加入していた	80	308	79.4	-9.1
	役員経験あり	13	18	58.1	-30.4
	役員経験なし	67	286	81.0	-7.4
	労働組合に加入していなかった	37	318	89.6	1.1
	労働組合は無かった	45	344	88.4	—

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

初職で労働組合に加入していたかの別に、管理職経験率をみると、男性では労働組合に加入していた者は加入していなかった者より初職で管理職になる率が 16.3%ポイント高いが、転職先で管理職になる率は 1.4%ポイント低下する（第 2-3-9 図表）。ただし、初職で組合役員を経験していた者では、組合に加入していなかった者よりも転職先でも 6.0%ポイント管理職経験率が高い。女性については、役員経験がある者で初職での管理職経験率が労働組合に加入していなかった者よりも 8.0%ポイント高いが、役員経験がない者では組合加入の効果はほとんどみられない（役員経験者の転職先での管理職経験率は非加入者より 2.0%ポイント高いが、管理職になった実数は 1 である）。

初職での組合加入は、男性について、初職での管理職経験率を高め、役員経験があれば女性でも高めるものの、転職先では、男性で役員経験がある場合を除き管理職経験率に影響しないといえる。

第 2-3-9 図表 初職での組合加入別管理職経験率（問 5 (8)SQ13）

初職		(人)		(%)	(%ポイント)
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	当該回答－「労働組合は無かった」
男	労働組合に加入していた	254	75	22.8	12.8
	役員経験あり	41	19	31.7	21.7
	役員経験なし	211	56	21.0	11.0
	労働組合に加入していなかった	275	19	6.5	-3.5
	労働組合は無かった	388	43	10.0	－
女	労働組合に加入していた	387	7	1.8	0.8
	役員経験あり	26	3	10.3	9.3
	役員経験なし	358	4	1.1	0.1
	労働組合に加入していなかった	344	8	2.3	1.2
	労働組合は無かった	387	4	1.0	－

転職先		(人)		(%)	(%ポイント)
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	当該回答－「労働組合は無かった」
男	労働組合に加入していた	109	26	19.3	-3.8
	役員経験あり	11	4	26.7	3.6
	役員経験なし	98	22	18.3	-4.7
	労働組合に加入していなかった	134	35	20.7	-2.4
	労働組合は無かった	200	60	23.1	－
女	労働組合に加入していた	215	10	4.4	0.9
	役員経験あり	17	1	5.6	2.0
	役員経験なし	198	9	4.3	0.8
	労働組合に加入していなかった	217	8	3.6	0.0
	労働組合は無かった	244	9	3.6	－

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

（5）初職勤務先の職場の状況別

初職の勤務先の職場の状況別に初職離職率をみると、男性では「上司や同僚、仕事仲間がアドバイスをしてくれた」職場や「互いに助け合う雰囲気があった」職場でそうでない職場よりも離職率が低く、「将来の経営幹部として期待されていると言われた」経験は離職率を高める。女性では、「互いに助け合う雰囲気があった」職場では離職率が低いものの、「上司や同僚、仕事仲間がアドバイスをしてくれた」ことの影響はほとんどなく、「将来の経営幹部として期待されていると言われた」ことは、経験した 11 人全員が初職を離職しているなど、男性以上に定着を阻害する（第 2-3-10 図表）。

第 2-3-10 図表 初職の職場の状況別初職離職状況（問 5 (8)SQ6）

			(人)		(%)	(%ポイント)
			初職在職者	初職離職者	初職離職率	「あてはまる」－ 「あてはまらない」
男	互いに助け合う雰囲気があった	あてはまる	211	319	60.2	-10.0
		あてはまらない	197	463	70.2	
	上司や同僚、仕事仲間がアドバイスをしてくれた	あてはまる	277	440	61.4	-10.9
		あてはまらない	131	342	72.3	
	将来の経営幹部として期待されていると言われた	あてはまる	21	55	72.4	7.1
		あてはまらない	387	727	65.3	
責任のある仕事を任された	あてはまる	106	204	65.8	0.1	
	あてはまらない	302	578	65.7		
女	互いに助け合う雰囲気があった	あてはまる	104	435	80.7	-9.0
		あてはまらない	69	602	89.7	
	上司や同僚、仕事仲間がアドバイスをしてくれた	あてはまる	102	601	85.5	-0.5
		あてはまらない	71	436	86.0	
	将来の経営幹部として期待されていると言われた	あてはまる	0	11	100.0	14.4
		あてはまらない	173	1,026	85.6	
責任のある仕事を任された	あてはまる	24	256	91.4	7.5	
	あてはまらない	149	781	84.0		

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

初職の勤務先の職場の状況別に管理職経験率をみると、男性では第 2-3-11 図表に示した 4 つの選択項目⁵いずれでも「あてはまる」方が「あてはまらない」より初職でも、転職先でも管理職経験率を高めるが、特に「将来の経営幹部として期待されていると言われた」者で管理職経験率が高い。女性では「責任のある仕事を任された」経験のある者で、転職先での管理職経験率がそうでない者より 3.1%ポイント管理職経験率が高まる他はあまり大きな影響はない。「将来の経営幹部として期待されていると言われた」者の初職での管理職経験率は高いようだが実数は 1 であり、「将来の経営幹部として期待されていると言われた」者の初職離職率は高いのに転職先で管理職になったサンプルは皆無であるなど、「将来の経営幹部として期待されている」と伝えられたことの管理職経験率への影響は、男女で大きく異なっている。

⁵ 調査での選択項目は 10 と「いずれもあてはまらない」の計 11 個あるが、ここでは結果に特徴がみられた 4 項目を示している（JILPT 調査シリーズ No.169『企業の人材活用と男女のキャリア』（2017 年）調査票を参照されたい）。

第 2-3-11 図表 初職の職場の状況別管理職経験率（問 5 (8)SQ6）

初職		(人)		(%)	(%ポイント)	
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	「あてはまる」-「あてはまらない」	
男	互いに助け合う雰囲気があった	あてはまる	386	83	17.7	8.5
		あてはまらない	542	55	9.2	
	上司や同僚、仕事仲間がアドバイスしてくれた	あてはまる	537	108	16.7	9.6
		あてはまらない	391	30	7.1	
	将来の経営幹部として期待されていると言われた	あてはまる	45	26	36.6	25.4
		あてはまらない	883	112	11.3	
責任のある仕事を任された	あてはまる	219	59	21.2	11.2	
	あてはまらない	709	79	10.0		
女	互いに助け合う雰囲気があった	あてはまる	512	13	2.5	1.4
		あてはまらない	630	7	1.1	
	上司や同僚、仕事仲間がアドバイスしてくれた	あてはまる	659	13	1.9	0.5
		あてはまらない	483	7	1.4	
	将来の経営幹部として期待されていると言われた	あてはまる	10	1	9.1	7.4
		あてはまらない	1132	19	1.7	
責任のある仕事を任された	あてはまる	262	4	1.5	-0.3	
	あてはまらない	880	16	1.8		

転職先		(人)		(%)	(%ポイント)	
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	「あてはまる」-「あてはまらない」	
男	互いに助け合う雰囲気があった	あてはまる	181	59	24.6	5.7
		あてはまらない	284	66	18.9	
	上司や同僚、仕事仲間がアドバイスしてくれた	あてはまる	259	81	23.8	6.2
		あてはまらない	206	44	17.6	
	将来の経営幹部として期待されていると言われた	あてはまる	24	16	40.0	20.2
		あてはまらない	441	109	19.8	
責任のある仕事を任された	あてはまる	115	40	25.8	6.3	
	あてはまらない	350	85	19.5		
女	互いに助け合う雰囲気があった	あてはまる	304	13	4.1	0.8
		あてはまらない	406	14	3.3	
	上司や同僚、仕事仲間がアドバイスしてくれた	あてはまる	403	19	4.5	2.0
		あてはまらない	307	8	2.5	
	将来の経営幹部として期待されていると言われた	あてはまる	9	0	0.0	-3.7
		あてはまらない	701	27	3.7	
責任のある仕事を任された	あてはまる	173	11	6.0	3.1	
	あてはまらない	537	16	2.9		

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

(6) その他の要因と離職率、管理職経験率

本節では、初職での経験のうち、初職を離職する状況や管理職経験率への影響が比較的是っきりと観察されたものについてみた。もちろん、初職での経験ばかりでなく、学歴や、初職を選ぶ際に重視したことがらなども、初職での就業より時間的に先行する属性なので、初職離職率や管理職経験率に因果関係をもって影響する要因と考えられる。以下、集計結果を

簡潔に記す。

- ① 学歴については、男女とも高いほど初職離職率が低い（参考第1表）。
- ② 男女とも国公立大学卒業者で概ね管理職経験率が高いが、女性では転職先で管理職を経験する率が高いのは高専・短大、専門学校卒である（参考第2表、第3表）。
- ③ 初職を選ぶ際に重視したこと別に、初職離職率をみると、男女とも「長く働けること」を重視した者で低く、「キャリアのステップになること」で高い（参考第4表）。
- ④ 初職を選ぶ際に重視したこと別に、初職での管理職経験率をみると、男女とも「特になし」では低く、女性では「昇進できる可能性が高いこと」を重視した者で高い。男性でも「昇進できる可能性が高いこと」を重視した者で高いものの、より高いのは「社会の役に立つこと」、「有名企業であること」などで、男性ならば昇進は当然のことと前提され、勤務先選びの条件にならなかったためと推察される（参考第5表）。
- ⑤ 初職を選ぶ際に重視したこと別に、転職先での管理職経験率をみると、女性では初職での状況と対称的に「昇進できる可能性が高いこと」を重視した者で低く、「キャリアのステップになること」を重視した者で高い。男性では、初職での状況とあまり違いがみられない（参考第5表）。

詳しくは、章末の参考表を参照されたい。

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

(1) 育児・介護経験別

子どもの有無と初職離職率は、男女で正反対の相関を示す⁶。男性では子どもがいる者はいない者より初職に定着しているのに対し、女性では子どもがいる者の初職離職率はいない者より高い。

育児休業取得の経験と初職離職率は男女とも負の相関関係があり、育児休業取得は初職の継続就業を促進する（あるいは初職を辞めない者は、育児休業を取得する傾向にある）。男性では1サンプルを除き1年未満の育児休業しか取得していないので、期間による違いをはっきりとみることはできないが、女性では1年以上の育児休業を取得した経験があるの方が初職離職率が低い。

介護経験がある者の初職離職率は、ない者より男女とも高く、男性の方が離職率の差が大きい（第2-4-1図表）。

⁶ 前節でみた、初職での経験と初職離職率、あるいは管理職経験率との間には、初職での経験の方が必ず先行して起きているので因果関係が推定できた。本節でみる、育児・介護経験についても、経験した時期について調べているため、離職状況、管理職経験状況への影響を因果関係としてみることも可能であるが、時間的制約から時期をコントロールした集計ができなかった。そのため、本節で示すのは相関関係にとどまる。

第 2-4-1 図表 初職離職状況と育児・介護等経験（問 11、問 13(16)、(21)、問 16、問 17）

			(人)		(%)	(%ポイント)
			初職在職者	初職離職者	初職離職率	「あり」－ 「なし」
男	子どもの有無	いる	302	455	60.1	-10.0
		いない	146	342	70.1	
	育児休業をとった経験	ある	21	24	53.3	-7.6
		1年未満の育休のみ取得	21	23	52.3	-8.6
		1年以上の育休取得あり	0	1	100.0	39.1
		育休取得なし	274	427	60.9	—
介護経験	あり	36	87	70.7	7.6	
	なし	405	694	63.1		
女	子どもの有無	いる	96	704	88.0	8.6
		いない	86	331	79.4	
	育児休業をとった経験	ある	64	135	67.8	-25.4
		1年未満の育休のみ取得	36	102	73.9	-19.3
		1年以上の育休取得あり	28	33	54.1	-39.1
		育休取得なし	26	356	93.2	—
介護経験	あり	31	223	87.8	3.6	
	なし	149	791	84.1		

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

子どものいる男性では管理職経験率が高い、第 2-2-2 図表でみたとおり、男性が年功的処遇をされていることから管理職経験者は年齢が高いことを示していると考えられる。女性では管理職経験と子どもの有無は無相関である。

育児休業をとった経験がある男性では、初職、転職先とも管理職経験率が高い。男性では 1 年以上の育児休業を取得したサンプルは 1 で、取得期間について意味のあることはいえない。女性では、育児休業を取得した者の管理職経験率が取得しなかった者に比べて、初職でも、転職先でも高い。育児休業期間については、初職では 1 年以上の育休取得経験の有無で管理職経験率に差がみられないが、転職先での管理職経験率は 1 年以上の育休取得経験がある者の方が高い⁷。

介護経験がある男性は、初職でも転職先でも管理職経験率が高い。これも、介護を経験することで年齢が高いことを示している可能性がある。女性については、介護経験のある者が転職先で管理職を経験する率がわずかに高い（第 2-4-2 図表）。

⁷ 1 年以上の育児休業を取得した勤め先が初職であるか、転職先であるか、管理職を経験した先であるかについては区別しておらず、職業生活のどこかでの経験の有無である点注意を要する。

第 2-4-2 図表 管理職経験率と育児・介護等経験（問 11、問 13(16)、(21)、問 16、問 17）

初職			管理職経験 なし	管理職経験 あり	管理職経験 率	「あり」－ 「なし」
			(人)	(人)	(%)	(%ポイント)
男	子どもの有無	いる	513	118	18.7	13.6
		いない	412	22	5.1	
	育児休業をとった経験	ある	29	8	21.6	3.0
		1年未満の育休のみ取得	28	8	22.2	3.6
		1年以上の育休取得あり	1	0	0.0	-18.7
		育休取得なし	475	109	18.7	－
	介護経験	あり	90	19	17.4	4.8
なし		821	119	12.7		
女	子どもの有無	いる	755	11	1.4	-0.9
		いない	381	9	2.3	
	育児休業をとった経験	ある	180	6	3.2	2.4
		1年未満の育休のみ取得	122	4	3.2	2.3
		1年以上の育休取得あり	58	2	3.3	2.5
		育休取得なし	359	3	0.8	－
	介護経験	あり	237	5	2.1	0.4
なし		882	15	1.7		

転職先			管理職経験 なし	管理職経験 あり	管理職経験 率	「あり」－ 「なし」
			(人)	(人)	(%)	(%ポイント)
男	子どもの有無	いる	257	96	27.2	13.8
		いない	213	33	13.4	
	育児休業をとった経験	ある	14	7	33.3	6.6
		1年未満の育休のみ取得	13	7	35.0	8.3
		1年以上の育休取得あり	1	0	0.0	-26.7
		育休取得なし	241	88	26.7	－
	介護経験	あり	43	21	32.8	12.6
なし		418	106	20.2		
女	子どもの有無	いる	476	18	3.6	-0.1
		いない	234	9	3.7	
	育児休業をとった経験	ある	99	6	5.7	2.0
		1年未満の育休のみ取得	72	4	5.3	1.5
		1年以上の育休取得あり	27	2	6.9	3.2
		育休取得なし	233	9	3.7	－
	介護経験	あり	152	8	5.0	1.8
なし		548	18	3.2		

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

（2）「3 歳児神話」への考え方別

本調査では、「子どもが 3 歳くらいまで、母親は仕事をもたず、育児に専念すべきだと思う」に、あてはまるか否かを問うかたちで、いわゆる「3 歳児神話」を信じているかを本人及び配偶者に対して聞いている。

いわゆる「3 歳児神話」を信じている者では、男女とも初職離職率が高いが、男性では「あてはまらない」者でも「わからない」者より初職離職率が高いなど、女性ほどはっきりとはしない（第 2-4-3 図表-上表）。

また、配偶者が「3 歳児神話」を信じているか別に初職離職率をみても、配偶者が信じている者ほど初職離職率が男女とも高い。（「どちらかといえば」を含めた）「あてはまる」と「あてはまらない」の離職率の差をみると、配偶者（夫）が信じている本人（妻）では、信じて

いない配偶者を持つ本人（妻）よりも 14.1%ポイント初職離職率が高い⁸（第 2-4-3 図表・下表）。

第 2-4-3 図表 初職離職状況といわゆる「3 歳児神話」への考え方（問 34、配偶者問 12）

本人			(人)		(%)	(%ポイント)
			初職在職者	初職離職者	初職離職率	(どちらかといえば)「あてはまる」－「あてはまらない」
男	子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う	あてはまる	90	203	69.3	3.7
		どちらかといえばあてはまる	144	243	62.8	
		どちらかといえばあてはまらない	87	128	59.5	
		あてはまらない	50	94	65.3	
		わからない	74	121	62.1	
女	子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う	あてはまる	22	270	92.5	9.3
		どちらかといえばあてはまる	48	298	86.1	
		どちらかといえばあてはまらない	49	213	81.3	
		あてはまらない	37	126	77.3	
		わからない	27	130	82.8	

配偶者			(人)		(%)	(%ポイント)
			初職在職者	初職離職者	初職離職率	(どちらかといえば)「あてはまる」－「あてはまらない」
男	<配偶者>子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う	あてはまる	84	140	62.5	4.9
		どちらかといえばあてはまる	84	124	59.6	
		どちらかといえばあてはまらない	50	62	55.4	
		あてはまらない	48	64	57.1	
		わからない	33	45	57.7	
女	<配偶者>子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う	あてはまる	10	163	94.2	14.1
		どちらかといえばあてはまる	15	142	90.4	
		どちらかといえばあてはまらない	18	81	81.8	
		あてはまらない	24	71	74.7	
		わからない	8	54	87.1	

(注) 最右列「(どちらかといえば)『あてはまる』－『あてはまらない』」は、「あてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」と回答した者を合わせて計算した初職離職率から、「あてはまらない」、「どちらかといえばあてはまらない」と回答した者を合わせて計算した初職離職率を引いて求めている。

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

いわゆる「3 歳児神話」を信じている男性では、信じていない者よりも管理職経験率が高いが、女性では初職での経験率がやや低く、転職先での管理職経験率との相関はほぼみられない⁹（第 2-4-4 図表）。

配偶者のいわゆる「3 歳児神話」についての考え方と、管理職経験率の関係をみても、男性で、配偶者（妻）が「3 歳児神話」を信じている者ほど、特に転職先での管理職経験率が高い一方、女性においては配偶者（夫）の考え方と管理職経験率との間に関係は認められない（第 2-4-5 図表）。

⁸ 回答時点（現在）の考え方と、過去の初職離職の相関なので、初職離職経験によって「3 歳児神話」を信じるようになる可能性も考えられる。

⁹ 「3 歳児神話」を信じる女性が初職で管理職に就きにくいことは、離職率が高いことの影響と考えられる。男性については、管理職経験に伴って「3 歳児神話」を信じるようになるといった可能性を排除することもできないが、「3 歳児神話」を信じている者が多い世代の年齢が高いことが、男性で高い管理職経験率となって表れているものと推測される。

第 2-4-4 図表 管理職経験率といわゆる「3歳児神話」への考え方（問 34）

初職			(人)	(%)	(%ポイント)	
			管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	(どちらかといえば)「あてはまる」－「あてはまらない」
男	子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う	あてはまる	209	40	16.1	4.6
		どちらかといえばあてはまる	274	54	16.5	
		どちらかといえばあてはまらない	161	25	13.4	
		あてはまらない	112	11	8.9	
		わからない	160	9	5.3	
女	子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う	あてはまる	283	2	0.7	-2.2
		どちらかといえばあてはまる	335	3	0.9	
		どちらかといえばあてはまらない	230	7	3.0	
		あてはまらない	153	5	3.2	
		わからない	138	2	1.4	

転職先			(人)	(%)	(%ポイント)	
			管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	(どちらかといえば)「あてはまる」－「あてはまらない」
男	子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う	あてはまる	114	35	23.5	3.9
		どちらかといえばあてはまる	141	43	23.4	
		どちらかといえばあてはまらない	87	22	20.2	
		あてはまらない	61	14	18.7	
		わからない	61	15	19.7	
女	子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う	あてはまる	181	8	4.2	-0.8
		どちらかといえばあてはまる	202	5	2.4	
		どちらかといえばあてはまらない	144	5	3.4	
		あてはまらない	93	5	5.1	
		わからない	91	4	4.2	

(注) 最右列「(どちらかといえば)『あてはまる』－『あてはまらない』」は、「あてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」と回答した者を合わせて計算した管理職経験率から、「あてはまらない」、「どちらかといえばあてはまらない」と回答した者を合わせて計算した管理職経験率を引いて求めている。

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

第 2-4-5 図表 管理職経験率と配偶者のいわゆる「3歳児神話」への考え方（配偶者問 12）

初職			(人)	(%)	(%ポイント)	
			管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	(どちらかといえば)「あてはまる」－「あてはまらない」
男	<配偶者>子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う	あてはまる	162	34	17.3	3.1
		どちらかといえばあてはまる	138	34	19.8	
		どちらかといえばあてはまらない	80	16	16.7	
		あてはまらない	79	13	14.1	
		わからない	56	8	12.5	
女	<配偶者>子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う	あてはまる	168	1	0.6	-0.7
		どちらかといえばあてはまる	153	4	2.5	
		どちらかといえばあてはまらない	90	2	2.2	
		あてはまらない	88	2	2.2	
		わからない	52	1	1.9	

転職先			(人)	(%)	(%ポイント)	
			管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	(どちらかといえば)「あてはまる」－「あてはまらない」
男	<配偶者>子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う	あてはまる	77	29	27.4	11.6
		どちらかといえばあてはまる	65	32	33.0	
		どちらかといえばあてはまらない	35	14	28.6	
		あてはまらない	49	5	9.3	
		わからない	24	13	35.1	
女	<配偶者>子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う	あてはまる	114	4	3.4	0.7
		どちらかといえばあてはまる	96	2	2.0	
		どちらかといえばあてはまらない	49	1	2.0	
		あてはまらない	44	1	2.2	
		わからない	37	2	5.1	

(注) 最右列「(どちらかといえば)『あてはまる』－『あてはまらない』」は、「あてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」と回答した者を合わせて計算した管理職経験率から、「あてはまらない」、「どちらかといえばあてはまらない」と回答した者を合わせて計算した管理職経験率を引いて求めている。

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

5 まとめ

以上、本章で得られた知見を整理すると、

- ① 女性では、初職企業で年功的昇進の傾向がみられない。
- ② 転職先では、管理職になる勤続年数が短いばかりでなく、女性ではより若い年齢での管理職昇進が多い。
- ③ 転職先での管理職の女性比率は初職よりも高く、転職によって100人以上民間企業における管理職の女性比率も高まっている。
- ④ 初職での資格を必要とする職務経験や、営業職の経験、管理職候補のための選抜研修は、とくに転職先での管理職経験率を高める。
- ⑤ 初職で上司や同僚、仕事仲間からアドバイスされた者は初職離職率が下がり、管理職経験率が上がる。
- ⑥ 育児休業取得者の初職離職率は低く、管理職経験率は高い。取得期間1年以上と1年以内で、管理職経験率の差は小さい。
- ⑦ 本人でも、配偶者でも、子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う者の初職離職率は高く、男性の管理職経験率は高い。

ことがわかった。

なお、より詳細な分析については、今後の課題としたい。

参考第1表 初職入職直前に通っていた学校別離職状況（問8）

		(人)		(%)	(%ポイント)	
		初職在職者	初職離職者	初職離職率	「当該学歴」－「普通科・理数科」	
男	最初の仕事につく直前に通っていた学校	中学校	7	37	84.1	8.9
		普通科理数科	61	185	75.2	—
		職業科専門科	84	150	64.1	-11.1
		専門学校	46	144	75.8	0.6
		高専	5	9	64.3	-10.9
		短大	9	20	69.0	-6.2
		国公立大	52	38	42.2	-33.0
		私立大	148	185	55.6	-19.6
		大学院	35	15	30.0	-45.2

		(人)		(%)	(%ポイント)	
		初職在職者	初職離職者	初職離職率	「当該学歴」－「普通科・理数科」	
女	最初の仕事につく直前に通っていた学校	中学校	0	25	100.0	6.5
		普通科理数科	17	245	93.5	—
		職業科専門科	21	163	88.6	-4.9
		専門学校	29	207	87.7	-5.8
		高専	1	8	88.9	-4.6
		短大	45	215	82.7	-10.8
		国公立大	23	47	67.1	-26.4
		私立大	40	121	75.2	-18.4
		大学院	4	5	55.6	-38.0

資料出所：第2-2-1 図表に同じ

参考第2表 初職入職直前に通っていた学校別管理職経験率（問8）

勤務先全体		(人)		(%)	(%ポイント)	
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	「当該学歴」－「普通科・理数科」	
男	最初の仕事につく直前に通っていた学校	中学校	22	5	18.5	-0.9
		普通科理数科	145	35	19.4	—
		職業科専門科	139	43	23.6	4.2
		専門学校	109	37	25.3	5.9
		高専	11	2	15.4	-4.1
		短大	15	6	28.6	9.1
		国公立大	48	31	39.2	19.8
		私立大	190	79	29.4	9.9
		大学院	32	10	23.8	4.4
女	最初の仕事につく直前に通っていた学校	中学校	17	0	0.0	-4.4
		普通科理数科	173	8	4.4	—
		職業科専門科	129	4	3.0	-1.4
		専門学校	171	7	3.9	-0.5
		高専	7	1	12.5	8.1
		短大	187	14	7.0	2.5
		国公立大	57	6	9.5	5.1
		私立大	138	4	2.8	-1.6
		大学院	10	0	0.0	-4.4

初職		(人)		(%)	(%ポイント)	
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	「当該学歴」－「普通科・理数科」	
男	最初の仕事につく直前に通っていた学校	中学校	34	1	2.9	-1.4
		普通科理数科	204	9	4.2	—
		職業科専門科	185	21	10.2	6.0
		専門学校	142	18	11.3	7.0
		高専	13	1	7.1	2.9
		短大	24	3	11.1	6.9
		国公立大	54	23	29.9	25.6
		私立大	226	55	19.6	15.3
		大学院	33	9	21.4	17.2
女	最初の仕事につく直前に通っていた学校	中学校	26	0	0.0	-2.0
		普通科理数科	243	5	2.0	—
		職業科専門科	177	1	0.6	-1.5
		専門学校	211	3	1.4	-0.6
		高専	8	0	0.0	-2.0
		短大	241	5	2.0	0.0
		国公立大	63	4	6.0	4.0
		私立大	155	2	1.3	-0.7
		大学院	11	0	0.0	-2.0

転職先		(人)		(%)	(%ポイント)	
		管理職経 験なし	管理職経 験あり	管理職経 験率	「当該学歴」－「普 通科・理数科」	
男	最初の仕事につく直 前に通っていた学校	中学校	14	4	22.2	1.3
		普通科理数科	106	28	20.9	—
		職業科専門科	86	25	22.5	1.6
		専門学校	83	21	20.2	-0.7
		高専	7	1	12.5	-8.4
		短大	9	5	35.7	14.8
		国公立大	27	11	28.9	8.1
		私立大	118	30	20.3	-0.6
		大学院	12	2	14.3	-6.6
女	最初の仕事につく直 前に通っていた学校	中学校	15	0	0.0	-2.5
		普通科理数科	154	4	2.5	—
		職業科専門科	107	4	3.6	1.1
		専門学校	145	5	3.3	0.8
		高専	6	1	14.3	11.8
		短大	143	9	5.9	3.4
		国公立大	39	2	4.9	2.3
		私立大	98	2	2.0	-0.5
		大学院	4	0	0.0	-2.5

(注) 1 管理職は部長相当職、課長相当職。

2 自営等雇用でない働き方の勤務先を除く。

3 管理職経験がない勤務先と、無回答の勤務先のみのは「無回答」として集計から除き、
管理職経験ある勤務先が1つでもある者は「経験あり」としている。

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

参考第3表 最終学歴別管理職経験率（問22）

勤務先全体		(人)		(%)	(ポイント)	
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	「当該学歴」	「普通科理数科」
男	最終学歴	中学校	33	10	23.3	4.3
		普通科理数科	150	35	18.9	—
		職業科専門科	142	43	23.2	4.3
		専門学校	103	33	24.3	5.3
		高専	11	2	15.4	-3.5
		短大	18	6	25.0	6.1
		国公立大	44	27	38.0	19.1
		私立大	178	81	31.3	12.4
		大学院	36	13	26.5	7.6
女	最終学歴	中学校	25	0	0.0	-4.3
		普通科理数科	177	8	4.3	—
		職業科専門科	124	4	3.1	-1.2
		専門学校	165	9	5.2	0.8
		高専	8	1	11.1	6.8
		短大	187	13	6.5	2.2
		国公立大	56	4	6.7	2.3
		私立大	140	5	3.4	-0.9
		大学院	11	0	0.0	-4.3

初職		(人)		(%)	(ポイント)	
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	「当該学歴」	「普通科理数科」
男	最終学歴	中学校	55	1	1.8	-2.8
		普通科理数科	210	10	4.5	—
		職業科専門科	188	20	9.6	5.1
		専門学校	128	18	12.3	7.8
		高専	13	1	7.1	2.6
		短大	27	3	10.0	5.5
		国公立大	47	22	31.9	27.3
		私立大	212	57	21.2	16.6
		大学院	41	8	16.3	11.8
女	最終学歴	中学校	37	0	0.0	-2.4
		普通科理数科	246	6	2.4	—
		職業科専門科	165	1	0.6	-1.8
		専門学校	210	3	1.4	-1.0
		高専	8	0	0.0	-2.4
		短大	235	5	2.1	-0.3
		国公立大	61	3	4.7	2.3
		私立大	163	2	1.2	-1.2
		大学院	12	0	0.0	-2.4

転職先		(人)		(%)	(%ポイント)	
		管理職経 験なし	管理職経 験あり	管理職経 験率	「当該学歴」－「普 通科理数科」	
男	最終学歴	中学校	22	9	29.0	9.3
		普通科理数科	110	27	19.7	—
		職業科専門科	90	26	22.4	2.7
		専門学校	81	17	17.3	-2.4
		高専	6	1	14.3	-5.4
		短大	12	5	29.4	9.7
		国公立大	21	9	30.0	10.3
		私立大	109	29	21.0	1.3
		大学院	15	6	28.6	8.9
女	最終学歴	中学校	21	0	0.0	-2.5
		普通科理数科	154	4	2.5	—
		職業科専門科	104	3	2.8	0.3
		専門学校	140	7	4.8	2.2
		高専	7	1	12.5	10.0
		短大	142	8	5.3	2.8
		国公立大	36	1	2.7	0.2
		私立大	103	3	2.8	0.3
		大学院	6	0	0.0	-2.5

(注) 1 管理職は部長相当職、課長相当職。

2 自営等雇用でない働き方の勤務先を除く。

3 管理職経験がない勤務先と、無回答の勤務先のみのは「無回答」として集計から除き、
管理職経験ある勤務先が1つでもある者は「経験あり」としている。

資料出所：第2-2-1 図表に同じ

参考第4表 初職を選ぶ際に重視したこと別離職状況（問5(4)）

		(%)	(人)		(%)	(%ポイント)	
		構成比	初職在職者	初職離職者	初職離職率	「あてはまる」－ 「あてはまらない」	
男	雇用が安定していること	あてはまる	32.1	229	175	43.3	-30.3
		あてはまらない	67.9	225	629	73.7	
	賃金が高いこと	あてはまる	14.9	69	119	63.3	-0.7
		あてはまらない	85.1	385	685	64.0	
	昇進できる可能性が高いこと	あてはまる	2.1	7	20	74.1	10.4
		あてはまらない	97.9	447	784	63.7	
	長く働けること	あてはまる	18.8	143	93	39.4	-30.2
		あてはまらない	81.2	311	711	69.6	
	将来性があること	あてはまる	15.5	87	108	55.4	-10.1
		あてはまらない	84.5	367	696	65.5	
	有名企業であること	あてはまる	12.3	75	80	51.6	-14.0
		あてはまらない	87.7	379	724	65.6	
	社会の役に立つこと	あてはまる	9.4	64	54	45.8	-20.0
		あてはまらない	90.6	390	750	65.8	
	自分の能力が活かせること	あてはまる	20.9	97	166	63.1	-1.0
		あてはまらない	79.1	357	638	64.1	
	キャリアのステップになること	あてはまる	7.0	15	73	83.0	20.5
		あてはまらない	93.0	439	731	62.5	
	興味が持てる仕事であること	あてはまる	37.8	168	307	64.6	1.2
		あてはまらない	62.2	286	497	63.5	
親が喜ぶこと	あてはまる	8.5	46	61	57.0	-7.5	
	あてはまらない	91.5	408	743	64.6		
良い配偶者に出会える可能性が高いこと	あてはまる	0.6	3	5	62.5	-1.4	
	あてはまらない	99.4	451	799	63.9		
家庭生活と両立しやすいこと	あてはまる	3.0	22	16	42.1	-22.5	
	あてはまらない	97.0	432	788	64.6		
採用される可能性が高いこと	あてはまる	13.8	40	133	76.9	15.0	
	あてはまらない	86.2	414	671	61.8		
地元または地元近郊の地域で働けること	あてはまる	29.0	160	205	56.2	-10.9	
	あてはまらない	71.0	294	599	67.1		
特になし	あてはまる	12.6	41	117	74.1	11.6	
	あてはまらない	87.4	413	687	62.5		

資料出所：第2-2-1図表に同じ

		(%)	(人)		(%)	(%ポイント)
		構成比	初職在職者	初職離職者	初職離職率	「あてはまる」－ 「あてはまらない」
女	雇用が安定していること	あてはまる	92	399	81.3	-6.3
		あてはまらない	92	649	87.6	
	賃金が高いこと	あてはまる	26	158	85.9	0.9
		あてはまらない	158	890	84.9	
	昇進できる可能性が高いこと	あてはまる	3	12	80.0	-5.1
		あてはまらない	181	1,036	85.1	
	長く働けること	あてはまる	66	170	72.0	-16.1
		あてはまらない	118	878	88.2	
	将来性があること	あてはまる	25	124	83.2	-2.1
		あてはまらない	159	924	85.3	
	有名企業であること	あてはまる	27	141	83.9	-1.3
		あてはまらない	157	907	85.2	
	社会の役に立つこと	あてはまる	27	67	71.3	-14.9
		あてはまらない	157	981	86.2	
	自分の能力が活かせること	あてはまる	58	249	81.1	-5.3
		あてはまらない	126	799	86.4	
	キャリアのステップになること	あてはまる	8	72	90.0	5.3
		あてはまらない	176	976	84.7	
	興味が持てる仕事であること	あてはまる	69	399	85.3	0.3
		あてはまらない	115	649	84.9	
親が喜ぶこと	あてはまる	21	89	80.9	-4.6	
	あてはまらない	163	959	85.5		
良い配偶者に出会える可能性が高いこと	あてはまる	4	11	73.3	-11.9	
	あてはまらない	180	1,037	85.2		
家庭生活と両立しやすいこと	あてはまる	16	51	76.1	-9.5	
	あてはまらない	168	997	85.6		
採用される可能性が高いこと	あてはまる	19	136	87.7	3.1	
	あてはまらない	165	912	84.7		
地元または地元近郊の地域で働けること	あてはまる	84	353	80.8	-6.6	
	あてはまらない	100	695	87.4		
特になし	あてはまる	13	84	86.6	1.7	
	あてはまらない	171	964	84.9		

資料出所：第2-2-1図表に同じ

参考第5表 初職を選ぶ際に重視したこと別管理職経験率（問5(4)）

勤務先全体		(人)		(%)	(%ポイント)		
		管理職経験なし	管理職経験あり	管理職経験率	「あてはまる」－ 「あてはまらない」		
男	雇用が安定していること	あてはまる あてはまらない	232 492	94 158	28.8 24.3	4.5	
	賃金が高いこと	あてはまる あてはまらない	111 613	44 208	28.4 25.3	3.1	
	昇進できる可能性が高いこと	あてはまる あてはまらない	14 710	9 243	39.1 25.5	13.6	
	長く働けること	あてはまる あてはまらない	134 590	61 191	31.3 24.5	6.8	
	将来性があること	あてはまる あてはまらない	92 632	58 194	38.7 23.5	15.2	
	有名企業であること	あてはまる あてはまらない	81 643	53 199	39.6 23.6	15.9	
	社会の役に立つこと	あてはまる あてはまらない	57 667	40 212	41.2 24.1	17.1	
	自分の能力が活かせること	あてはまる あてはまらない	141 583	75 177	34.7 23.3	11.4	
	キャリアのステップになること	あてはまる あてはまらない	50 674	20 232	28.6 25.6	3.0	
	興味を持てる仕事であること	あてはまる あてはまらない	274 450	115 137	29.6 23.3	6.2	
	親が喜ぶこと	あてはまる あてはまらない	57 667	24 228	29.6 25.5	4.2	
	良い配偶者に出会える可能性が高いこと	あてはまる あてはまらない	3 721	4 248	57.1 25.6	31.5	
	家庭生活と両立しやすいこと	あてはまる あてはまらない	20 704	6 246	23.1 25.9	-2.8	
	採用される可能性が高いこと	あてはまる あてはまらない	96 628	37 215	27.8 25.5	2.3	
	地元または地元近郊の地域で働けること	あてはまる あてはまらない	223 501	74 178	24.9 26.2	-1.3	
	特になし	あてはまる あてはまらない	93 631	14 238	13.1 27.4	-14.3	
	女	雇用が安定していること	あてはまる あてはまらない	369 528	16 28	4.2 5.0	-0.9
		賃金が高いこと	あてはまる あてはまらない	134 763	9 35	6.3 4.4	1.9
		昇進できる可能性が高いこと	あてはまる あてはまらない	9 888	2 42	18.2 4.5	13.7
		長く働けること	あてはまる あてはまらない	181 716	11 33	5.7 4.4	1.3
将来性があること		あてはまる あてはまらない	111 786	8 36	6.7 4.4	2.3	
有名企業であること		あてはまる あてはまらない	123 774	10 34	7.5 4.2	3.3	
社会の役に立つこと		あてはまる あてはまらない	65 832	9 35	12.2 4.0	8.1	
自分の能力が活かせること		あてはまる あてはまらない	220 677	13 31	5.6 4.4	1.2	
キャリアのステップになること		あてはまる あてはまらない	53 844	5 39	8.6 4.4	4.2	
興味を持てる仕事であること		あてはまる あてはまらない	345 552	20 24	5.5 4.2	1.3	
親が喜ぶこと		あてはまる あてはまらない	80 817	9 35	10.1 4.1	6.0	
良い配偶者に出会える可能性が高いこと		あてはまる あてはまらない	11 886	2 42	15.4 4.5	10.9	
家庭生活と両立しやすいこと		あてはまる あてはまらない	48 849	3 41	5.9 4.6	1.3	
採用される可能性が高いこと		あてはまる あてはまらない	110 787	10 34	8.3 4.1	4.2	
地元または地元近郊の地域で働けること		あてはまる あてはまらない	338 559	14 30	4.0 5.1	-1.1	
特になし		あてはまる あてはまらない	69 828	1 43	1.4 4.9	-3.5	

資料出所：第2-2-1 図表に同じ

初職		(人)		(%)	(%ポイント)		
		管理職経 験なし	管理職経 験あり	管理職経 験率	「あてはまる」－ 「あてはまらない」		
男	雇用が安定していること	あてはまる あてはまらない	278 655	69 72	19.9 9.9	10.0	
	賃金が高いこと	あてはまる あてはまらない	139 794	27 114	16.3 12.6	3.7	
	昇進できる可能性が高いこと	あてはまる あてはまらない	18 915	6 135	25.0 12.9	12.1	
	長く働けること	あてはまる あてはまらない	150 783	52 89	25.7 10.2	15.5	
	将来性があること	あてはまる あてはまらない	116 817	41 100	26.1 10.9	15.2	
	有名企業であること	あてはまる あてはまらない	98 835	36 105	26.9 11.2	15.7	
	社会の役に立つこと	あてはまる あてはまらない	70 863	31 110	30.7 11.3	19.4	
	自分の能力が活かせること	あてはまる あてはまらない	187 746	46 95	19.7 11.3	8.4	
	キャリアのステップになること	あてはまる あてはまらない	68 865	8 133	10.5 13.3	-2.8	
	興味が持てる仕事であること	あてはまる あてはまらない	356 577	70 71	16.4 11.0	5.5	
	親が喜ぶこと	あてはまる あてはまらない	70 863	14 127	16.7 12.8	3.8	
	良い配偶者に出会える可能性が高いこと	あてはまる あてはまらない	4 929	3 138	42.9 12.9	29.9	
	家庭生活と両立しやすいこと	あてはまる あてはまらない	22 911	4 137	15.4 13.1	2.3	
	採用される可能性が高いこと	あてはまる あてはまらない	136 797	15 126	9.9 13.7	-3.7	
	地元または地元近郊の地域で働けること	あてはまる あてはまらない	278 655	41 100	12.9 13.2	-0.4	
	特になし	あてはまる あてはまらない	116 817	8 133	6.5 14.0	-7.5	
	女	雇用が安定していること	あてはまる あてはまらない	469 675	8 12	1.7 1.7	-0.1
		賃金が高いこと	あてはまる あてはまらない	174 970	4 16	2.2 1.6	0.6
		昇進できる可能性が高いこと	あてはまる あてはまらない	12 1,132	2 18	14.3 1.6	12.7
		長く働けること	あてはまる あてはまらない	221 923	6 14	2.6 1.5	1.1
将来性があること		あてはまる あてはまらない	138 1,006	4 16	2.8 1.6	1.3	
有名企業であること		あてはまる あてはまらない	164 980	5 15	3.0 1.5	1.5	
社会の役に立つこと		あてはまる あてはまらない	83 1,061	5 15	5.7 1.4	4.3	
自分の能力が活かせること		あてはまる あてはまらない	278 866	5 15	1.8 1.7	0.1	
キャリアのステップになること		あてはまる あてはまらない	72 1,072	1 19	1.4 1.7	-0.4	
興味が持てる仕事であること		あてはまる あてはまらない	431 713	10 10	2.3 1.4	0.9	
親が喜ぶこと		あてはまる あてはまらない	99 1,045	5 15	4.8 1.4	3.4	
良い配偶者に出会える可能性が高いこと		あてはまる あてはまらない	13 1,131	1 19	7.1 1.7	5.5	
家庭生活と両立しやすいこと		あてはまる あてはまらない	59 1,085	3 17	4.8 1.5	3.3	
採用される可能性が高いこと		あてはまる あてはまらない	143 1,001	4 16	2.7 1.6	1.1	
地元または地元近郊の地域で働けること		あてはまる あてはまらない	407 737	8 12	1.9 1.6	0.3	
特になし		あてはまる あてはまらない	93 1,051	0 20	0.0 1.9	-1.9	

転職先		(人)		(%)	(%ポイント)	
		管理職経 験なし	管理職経 験あり	管理職経 験率	「あてはまる」－ 「あてはまらない」	
男	雇用が安定していること	あてはまる	108	32	22.9	1.7
		あてはまらない	366	98	21.1	
	賃金が高いこと	あてはまる	78	20	20.4	-1.3
		あてはまらない	396	110	21.7	
	昇進できる可能性が高いこと	あてはまる	10	4	28.6	7.2
		あてはまらない	464	126	21.4	
	長く働けること	あてはまる	67	15	18.3	-3.7
		あてはまらない	407	115	22.0	
	将来性があること	あてはまる	57	27	32.1	12.3
		あてはまらない	417	103	19.8	
	有名企業であること	あてはまる	46	22	32.4	12.2
		あてはまらない	428	108	20.1	
	社会の役に立つこと	あてはまる	32	13	28.9	8.0
		あてはまらない	442	117	20.9	
	自分の能力が活かせること	あてはまる	89	36	28.8	9.2
		あてはまらない	385	94	19.6	
	キャリアのステップになること	あてはまる	35	13	27.1	6.0
		あてはまらない	439	117	21.0	
	興味が持てる仕事であること	あてはまる	180	55	23.4	3.1
		あてはまらない	294	75	20.3	
親が喜ぶこと	あてはまる	35	11	23.9	2.6	
	あてはまらない	439	119	21.3		
良い配偶者に出会える可能性が高いこと	あてはまる	2	2	50.0	28.7	
	あてはまらない	472	128	21.3		
家庭生活と両立しやすいこと	あてはまる	13	2	13.3	-8.4	
	あてはまらない	461	128	21.7		
採用される可能性が高いこと	あてはまる	70	26	27.1	6.6	
	あてはまらない	404	104	20.5		
地元または地元近郊の地域で働けること	あてはまる	134	35	20.7	-1.1	
	あてはまらない	340	95	21.8		
特になし	あてはまる	75	8	9.6	-13.8	
	あてはまらない	399	122	23.4		
女	雇用が安定していること	あてはまる	274	9	3.2	-0.7
		あてはまらない	446	18	3.9	
	賃金が高いこと	あてはまる	105	5	4.5	1.1
		あてはまらない	615	22	3.5	
	昇進できる可能性が高いこと	あてはまる	8	0	0.0	-3.7
		あてはまらない	712	27	3.7	
	長く働けること	あてはまる	120	5	4.0	0.5
		あてはまらない	600	22	3.5	
	将来性があること	あてはまる	87	5	5.4	2.1
		あてはまらない	633	22	3.4	
	有名企業であること	あてはまる	86	6	6.5	3.3
		あてはまらない	634	21	3.2	
	社会の役に立つこと	あてはまる	40	4	9.1	5.8
		あてはまらない	680	23	3.3	
	自分の能力が活かせること	あてはまる	166	9	5.1	2.0
		あてはまらない	554	18	3.1	
	キャリアのステップになること	あてはまる	49	4	7.5	4.2
		あてはまらない	671	23	3.3	
	興味が持てる仕事であること	あてはまる	287	11	3.7	0.1
		あてはまらない	433	16	3.6	
親が喜ぶこと	あてはまる	59	4	6.3	3.0	
	あてはまらない	661	23	3.4		
良い配偶者に出会える可能性が高いこと	あてはまる	8	1	11.1	7.6	
	あてはまらない	712	26	3.5		
家庭生活と両立しやすいこと	あてはまる	34	0	0.0	-3.8	
	あてはまらない	686	27	3.8		
採用される可能性が高いこと	あてはまる	93	7	7.0	3.9	
	あてはまらない	627	20	3.1		
地元または地元近郊の地域で働けること	あてはまる	262	7	2.6	-1.6	
	あてはまらない	458	20	4.2		
特になし	あてはまる	54	1	1.8	-1.9	
	あてはまらない	666	26	3.8		

(注) 1 管理職は部長相当職、課長相当職。

2 自営等雇用でない働き方の勤務先を除く。

3 管理職経験がない勤務先と、無回答の勤務先のみは「無回答」として集計から除き、

管理職経験ある勤務先が1つでもある者は「経験あり」としている。

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

第3章 企業の人材活用と女性の管理職昇進

1 はじめに

前章の分析結果から、1999年の改正均等法施行前にキャリアを形成した40代以上の女性は管理職になる能力があっても初職勤務先で昇進するのではなく、転職先で管理職になっていることがうかがえた。日本的雇用システムは女性差別的な性質をもつといわれてきたが(稲上 1986; 大沢 1993; 武石 2006; 川口 2008)、前章の結果はそうした知見と整合的である。しかしながら、近年は経営課題として女性活躍推進に取り組む企業が目立つようになっている。今後は、女性を企業に定着させ、内部登用する動きも活発になる可能性がある。

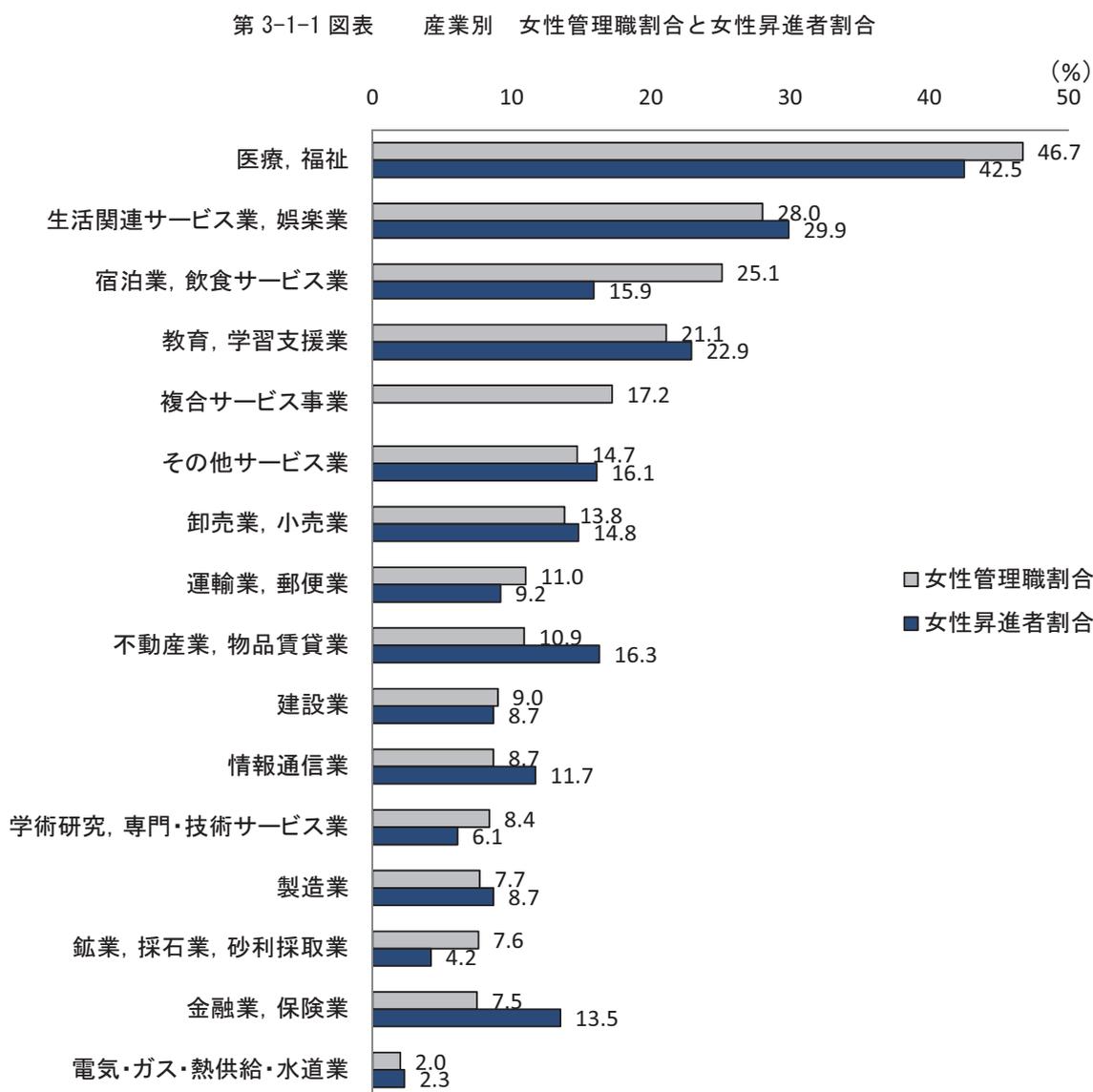
その観点から注目したいのは「女性活躍」への関心と軌を一にするように企業は人事制度改革にも取り組んできたことである。1995年に経団連が発表した「新時代の日本的経営」は有名であるが、バブル崩壊後の1990年代を通じた景気低迷の中で、企業は人件費負担の重い日本的雇用システムの見直しに取り組んできた。2000年代に景気は一時的に回復し、企業は雇用に向向きになったが、かつてのような大量採用に回帰することなく、経営スリム化の努力は続けられた。そうした背景のもと、人材の活用効率を高めるために女性についても厳選採用した人材の離職を防ぎ、管理職に登用しようとする動きが目立つようになった(労働政策研究・研修機構 2010)。2005年施行の次世代法は両立支援を拡充し、女性の就業継続を支援するという意味で、こうした企業の取り組みを後押しするものであったといえる。

このような人事制度改革と女性労働力を内部化する取り組みの中で、どのような企業が女性を登用しているのかを本章では明らかにしたい。「日本的雇用システムは女性差別的である」と大括りに言ってしまうと、長期雇用はやめて雇用を流動化し、年功的な賃金はやめて成果主義を徹底し、人材活用は長期雇用ではなく即戦力型に、内部昇進よりも外部登用をといったように日本的雇用システムを全面的に改革しないと女性は活躍できないかのような議論になりかねない。しかし、実態としてはそれほどドラスティックに雇用システム改革が行われているわけではない。日本的雇用システムとはそれ自体が一つの人事制度ではなく、複数の人事制度の結合体であり、現実には企業が行ってきたことも賃金制度改革など、個別の人事制度改革である。したがって現実的に日本の企業で女性が活躍できるかを占うためには、個別の人事制度のどの部分が女性活躍と親和的であり、どの部分が女性を排除するように作用しているかを見極めることが重要であろう。

このような問題意識のもと、企業の人事管理と女性の管理職昇進との関係を本章で分析する。なお、従来の研究は管理職全体に占める女性の比率を問題としてきたが、ストックとしての女性管理職割合は過去の累積的な昇進の結果であるため、女性活躍の歴史が浅い企業の近年の取り組みは反映されにくい。こうした最近の取り組みの成果をデータに反映するにはフローとして、直近の管理職昇進者に占める女性比率(女性昇進者割合)をみた方が良い。

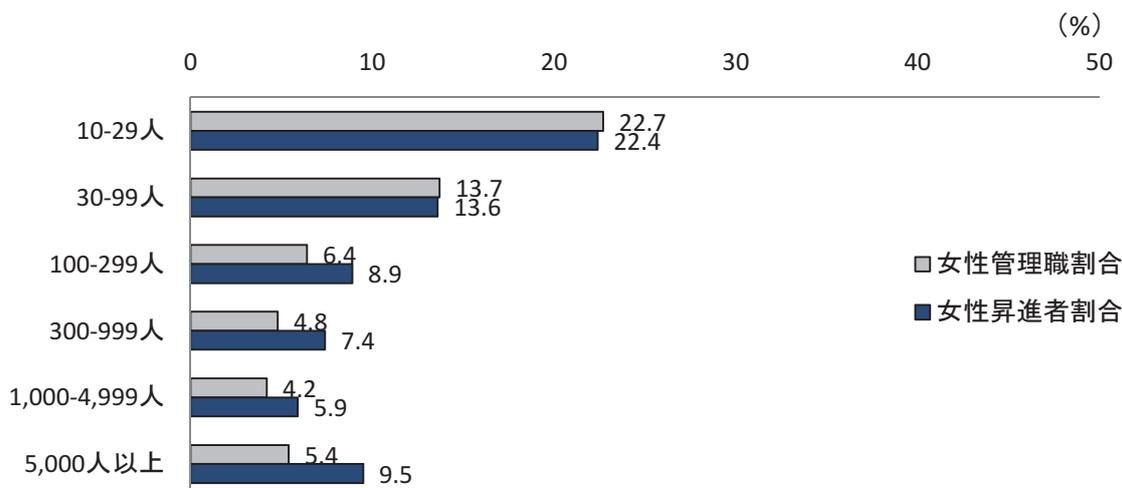
実際、以下の図表に示すが、女性管理職割合の高い企業で女性昇進者割合が高いとは必ずしもいえない。第3-1-1図表は厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」（2015年）における、これら2つの割合を産業別に示している。女性管理職割合の高い順に産業を並べているが、「医療、福祉」や「生活関連サービス、娯楽業」は女性管理職割合が相対的に高く、女性昇進者割合も高い。もともと女性昇進者が多く、その傾向が近年も変わっていない業種といえる。「宿泊業、飲食サービス業」も女性管理職割合は高いが、女性昇進者割合は低い。対照的に「不動産業、物品賃貸業」や「金融・保険業」は女性管理職割合に比べて女性昇進者割合が高い。もともと女性管理職は少なかったが、近年女性登用に取り組んでいる様子が見えてくる。

こうした女性管理職割合と女性昇進者割合のズレは企業規模との関係においてより顕著である。第3-1-2図表に同じ「平成27年度雇用均等基本調査」の結果を企業規模別に示す。



資料出所：「平成27年度雇用均等基本調査」（厚生労働省2015年）

第 3-1-2 図表 企業規模別 女性管理職割合と女性昇進者割合



資料出所：「平成 27 年度雇用均等基本調査」（厚生労働省 2015 年）

「10-29 人」「30-99 人」つまり 100 人未満の企業規模に比べて 100 人以上の企業規模は相対的に女性管理職割合が低い。規模の大きい企業はそれだけ組織が階層化されており、昇進が集団的に管理されている。つまり、管理職昇進における日本的雇用システムの女性差別的な内部労働市場の性格とは、主に大企業に該当する話といえる。ところが、女性昇進者割合に目を向けると、100 人以上の企業規模は女性管理職割合に比べて女性昇進者割合の方が高い。特に 5,000 人以上の企業において、その傾向は顕著である。大企業にみられる近年の女性活躍推進の動きが統計的な数値にも表れているといえることができる。

このような傾向を踏まえて、本章では 100 人以上の企業規模における女性昇進者割合に焦点を当てる。また過去に蓄積された男性中心的な企業体質ではなく、そうした体質改善を図りつつ今後女性管理職が増えていく可能性を占う観点から女性昇進者割合に焦点を当てる。100 人未満の企業規模でも女性管理職割合も女性昇進者割合も 1 割から 2 割であり絶対的水準としてそれらの割合が高いとはいえない。だが、上述のような日本的な内部労働市場の変化の動向をとらえるなら、階層化された大規模な組織における最近の管理職昇進に焦点を当てた方がよい。なお、第 3-1-1 図表と第 3-1-2 図表の「管理職」は課長以上の役職者を示しているが、課長・部長・役員など役職ごとに昇進基準や女性比率は異なる。序章でみたように、女性割合の差が役職間で最も大きいのは係長級と課長級の間である。つまり、差し当たっては管理職一步手前の役職から管理職への昇進を推進していくことが重要な課題であるといえることから、以下では課長昇進に焦点を当てる。

分析するデータは労働政策研究・研修機構が 100 人以上の企業を対象に 2016 年に実施した「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」である¹。

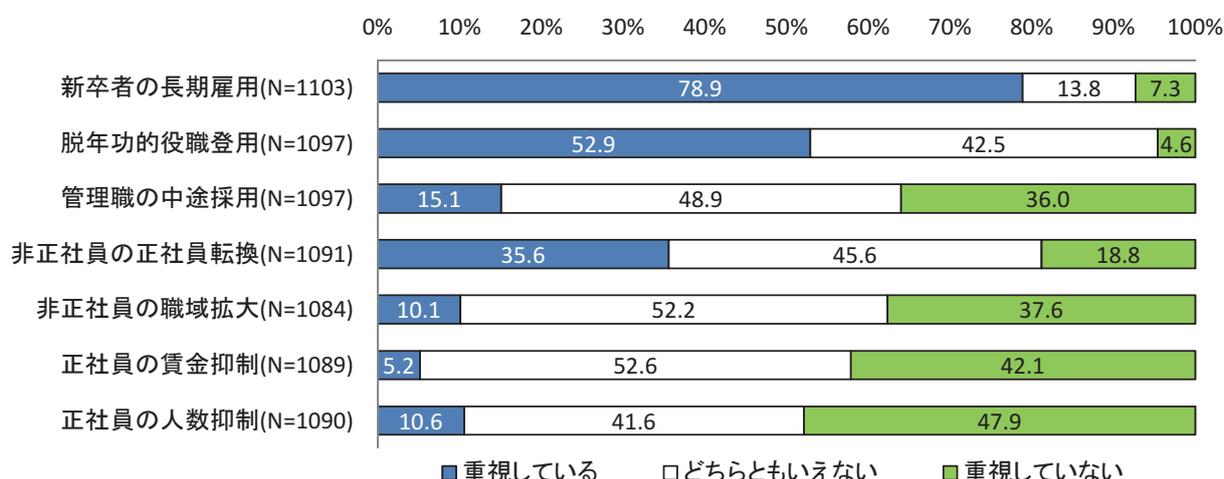
¹ 調査概要は巻末の付録を参照。

2 人材活用方針と女性の課長昇進

日本的雇用システムの昇進管理は長期雇用にもとづく新卒採用者の長期雇用と年功的な昇進を中心とし、管理職やその候補者を中途採用することは一般的でないといわれる。また、雇用区分ごとに配置と異動が管理され、特に正社員と非正社員の間には明確な人事管理上の区別があった。だが、1990年代以降、企業は正社員の人件費負担の軽減を目的に、その人数を削り、一人当たりの賃金も抑制してきた。結果として日本的雇用システムの特徴と言われる長期雇用や年功賃金が適用される範囲は縮小した。

第3-2-1図表はそのような観点から人材活用の基本方針を示している。「新卒者の長期雇用」は今日も約8割の企業が重視している。反対に「管理職の中途採用」を重視する企業は15%程度にとどまる。明確に「重視していない」という企業も36.0%ある。長期雇用にもとづく内部登用を人材活用の基本とする方針は大きく変わっていないようである。しかし、役職登用に当たって年齢や勤続年数にこだわらない「脱年功的役職登用」を重視する企業も半数にのぼる。その意味で「終身雇用」と「年功制」に対する企業の態度は分かれている。また、人材の内部登用という意味では「非正社員の正社員転換」を重視する割合が約35%という結果も注目し得る。雇用区分ごとの管理を徹底するよりも能力のある非正社員は正社員に登用した方が人材活用の効率性は高まる。このようにみると、前述した日本的雇用慣行の部分修正とは内部労働市場を維持しつつ、内部労働市場の中で人材の配置や異動の効率化を図ることだといえよう。なお、1990年代以降の人員整理は正社員の人数と賃金を抑制する一方、

第3-2-1図表 人材活用の基本方針割合



- 新卒者の長期雇用: 新卒者を定期採用・育成し長期雇用すること
- 脱年功的役職登用: 年齢や勤続年数を問わず能力に応じて役職につかせること
- 管理職の中途採用: 管理職や管理職候補者を中途採用すること
- 非正社員の正社員転換: 非正社員の正社員への転換を進めること
- 非正社員の職域拡大: 責任のある仕事を非正社員に担当させること
- 正社員の賃金抑制: 正社員一人当たりの賃金を抑えること
- 正社員の人数抑制: 正社員の人数をなるべく少人数に抑えること

資料出所: JILPT「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査(企業調査)」(2016年)

非正社員の職域を拡大させることになった。「正社員の賃金抑制」「正社員の人数抑制」「非正社員の職域拡大」はこうした事情を反映しているが、こうした施策を積極的に重視するという企業は第 3-2-1 図表をみる限り少ない。どちらかといえば重視していないという企業の方が多い。1990 年代の平成不況期とリーマンショックという 2 度の大きな景気低迷を経験する中で相当程度の経営スリム化をしているからではないかと推察される。

では、こうした日本的雇用システムをめぐる動向は女性の管理職昇進とどのように関係しているだろうか。第 3-2-2 図表にこれらの方針の重視度別に課長昇進者に占める女性割合(女性課長昇進者割合)を示す。

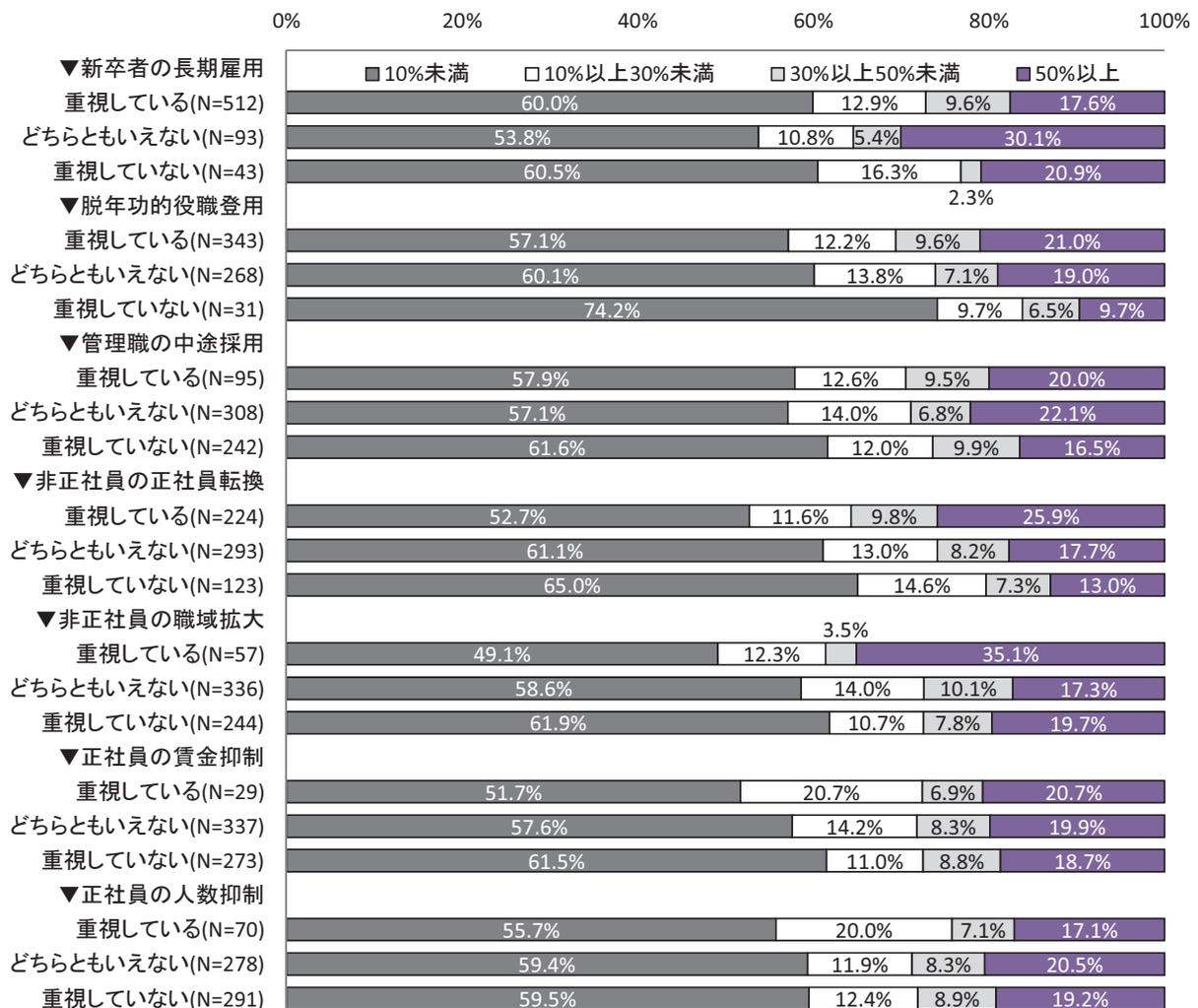
長期雇用慣行の中心的施策である「新卒者の長期雇用」については、これを重視するか否かで女性課長昇進者割合の差はみられない。その意味で長期雇用慣行それ自体は女性差別的とはいえない。「脱年功的役職登用」については、これを「重視していない」つまり年功制を維持する方針である場合に女性課長昇進者割合は低い。年功制の見直しは脱属性主義的な管理の一つといえるが、特に女性の採用と定着について歴史が浅い企業では長期勤続者の多くが男性であることから女性の昇進者が少なくなりがちである。だが、「重視している」と「どちらともいえない」の差はほとんどない。「どちらともいえない」の内実は解釈が難しいところであるが、多少の年功的要素を維持しつつ能力に応じて柔軟に登用する姿勢の企業ということではないか。その程度の柔軟性があれば、年功的要素を考慮しないという強い方針がなくても女性の昇進者割合は高くなっているといえそうである。

同じく内部登用という観点から「非正社員の正社員転換」を重視している場合に女性課長昇進割合は高いことにも注目したい。「非正社員の職域拡大」を重視している場合にも女性課長昇進割合は高い。正社員の管理職登用と非正社員の管理は一見すると別物のようであるが、経営スリム化の過程で多くの企業が正社員の仕事の一部を非正社員に置き換えたことは広く知られている。非正社員の職域拡大はその結果であり、責任のある仕事を担う非正社員を対象に正社員転換制度を導入している企業もある。つまり、適材適所で能力のある人材を配置するという点で女性の管理職登用と非正社員の正社員登用は文脈を共有する。

対照的に管理職の中途採用については、これを重視するか否かによる女性課長昇進者割合の差はみられない。つまり、管理職昇進に至るキャリアを内部労働市場型から外部労働市場にしても女性の課長職昇進が増えるとはいえない。

これらの結果から、日本的雇用システム改革と女性活躍の関係について、以下のようにいうことができる。日本的雇用システムを改革し、人材の流動化を図ることは女性の管理職昇進と親和的であるといえる。だが、それは日本的な内部労働市場を否定し、転職を通じたキャリア形成を可能にする外部労働市場型の雇用システムへとシフトすることではないようだ。内部労働市場は維持しつつ、その内部の人材の動きを流動化することだといえそうである。年齢や勤続・雇用区分といった層別に人材を区切って一括管理する従来の人事管理はその硬

第 3-2-2 図表 人材活用方針の重視度別 女性課長昇進者割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

直性ゆえに適材適所の配置を阻害する。その意味で女性活躍のブレーキとなりうる。この点は本章のデータからも確認できるが、あくまでも内部労働市場は維持した上で内部登用を進めることが日本企業で女性が活躍できるようになるためには重要であるといえる。

3 採用・勤続と女性の課長昇進

同じことを客観的な人事情報を把握したデータからもいえるだろうか。長期雇用との関係から見ていこう。

第 3-3-1 図表は平均勤続年数と女性課長昇進者割合との相関係数を示している。本章ではフローとしての昇進者割合を問題にしているが、参考情報としてストックとしての女性課長割合も合わせて示す。一般的に平均勤続年数の長さは長期雇用の指標として扱われ、伝統的にその適用対象となってきた男性は女性よりも平均勤続年数が高い。したがって、長期雇用

が女性活躍となじまないとしたら、平均勤続年数は女性課長昇進者割合と負の相関を示すはずである。

結果をみると、男女とも女性課長昇進者割合と平均勤続年数は負の相関を示している。つまり、長期雇用慣行の企業ほど女性が課長に昇進していないといえる。だが、ストックとしての女性課長割合も男女の平均勤続年数と負の相関を示している。前節でみたように、もともと女性管理職割合が高い企業と近年女性管理職昇進割合が高い企業の特徴はやや異なる。その点を考慮して、女性課長割合の影響を取り除いた女性昇進者割合と平均勤続年数の偏相関を第3-3-2図表の下段に示しているが、女性課長昇進者割合と男女の平均勤続年数には有意な相関がない。つまり、最近女性を登用し始めた企業においては長期雇用であるか否かは女性の昇進と関連しないといえる。また、平均勤続年数の男女差と女性課長昇進者割合が正の相関を示しており、男性の勤続年数が女性のそれよりも長い企業において女性を管理職に登用する傾向があることを示唆している。前節でみた100人以上の中規模・大企業の傾向はここでの結果と整合的である。

年功的な昇進管理については役職昇進にかかる年数が指標となる。第3-3-2図表には役職昇進までの平均年数と最短年数を示しているが、最短年数が長い場合は当該役職に就くまでに最低それだけの年数を要する。つまり、年功的要素が強いといえる。ここでの関心は課長昇進にあるが、「最初の役職」につくのが遅ければそれだけ「課長相当職」への昇進も遅くな

第3-3-1図表 男女の平均勤続年数と女性課長昇進者割合・女性課長割合の相関

		男性の平均勤続年数	女性の平均勤続年数	平均勤続年数男女差
女性課長昇進者割合	相関係数	-.197**	-.132**	-.057
	N	627	626	626
女性課長割合	相関係数	-.322**	-.170**	-.162**
	N	888	885	884
女性課長昇進者割合 (女性課長割合を制御)	偏相関係数	.068	-.020	.091*
	自由度	604	604	604

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

資料出所：第3-2-1図表に同じ

第3-3-2図表 役職昇進に要する勤続年数と女性課長割合・女性課長昇進者割合の相関係数

		最短勤続年数			平均勤続年数		
		最初の役職	課長相当職	部長相当職	最初の役職	課長相当職	部長相当職
女性課長昇進者割合	相関係数	-.042	-.084	-.057	.005	-.037	-.024
	N	513	507	455	503	496	449
女性課長割合	相関係数	-.033	-.130**	-.140**	.000	-.096*	-.140**
	N	711	691	611	689	667	591
女性課長昇進者割合 (女性課長割合を制御)	偏相関係数	.006	-.010	.020	.030	.019	.034
	自由度	401	401	401	401	401	401

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

資料出所：第3-2-1図表に同じ

る。また「部長相当職」への昇進が早い企業は「課長相当職」昇進も早い可能性がある。そのような想定のもと、3つの役職の結果を示している。結論からいえば、女性課長昇進者割合はいずれの役職への昇進年数とも有意な相関を示していない。女性課長割合の効果を制御した偏相関も有意な効果を示していない。つまり、「遅い選抜」が女性の昇進に不利に作用するとはいえない。だが、「女性課長割合」については「課長相当職」「部長相当職」と負の相関を示しており、「遅い選抜」が女性の管理職昇進のブレーキになっていたこともうかがえる。しかし、直近の管理職昇進者は2015年度のものであり、86年均等法が施行されて30年目、99年の改正均等法施行からも18年目に当たる。すでに管理職昇進要件の勤続年数は満たしている女性が一定数いた可能性が高い。昇進者割合が平均勤続年数の男女差と有意な相関を示していないのはそのためではないだろうか。

中途採用か新卒採用かに関しては、どちらにしても女性採用割合が高ければ管理職候補となる正社員女性の割合は高くなる。第3-3-3図表は直近の新卒採用者・大卒新卒採用者・中途採用者に占める女性の割合と女性課長昇進者割合の相関を示しているが、いずれの採用者についても女性の割合が高いほど女性課長昇進者割合は高い。ただし、女性課長割合と採用者に占める女性割合も同様の相関関係を示しており、この点の影響を除いた偏相関係数をみると中途採用は女性課長昇進者割合と有意な相関を示していない。つまり、かつては中途採用で女性を多く雇用する企業が女性を多く課長に就いていたが、最近はそうでなくなっている可能性を示唆している。

賃金については勤続に応じた定期昇給との関係をみたい。1990年代の平成不況期に多くの企業が賃金抑制を目的に定期昇給制度見直した。第3-3-4図表は管理職候補になる可能性が高い大卒の一般正社員（管理職以外の正社員）における定期昇給の有無別に女性課長昇進者割合を示している。どちらかといえば定期昇給「ない」より「ある」方が昇進者割合は高い。だが、 χ^2 値は有意でなく、定期昇給の有無は女性の課長昇進と関係があるとはいえない。

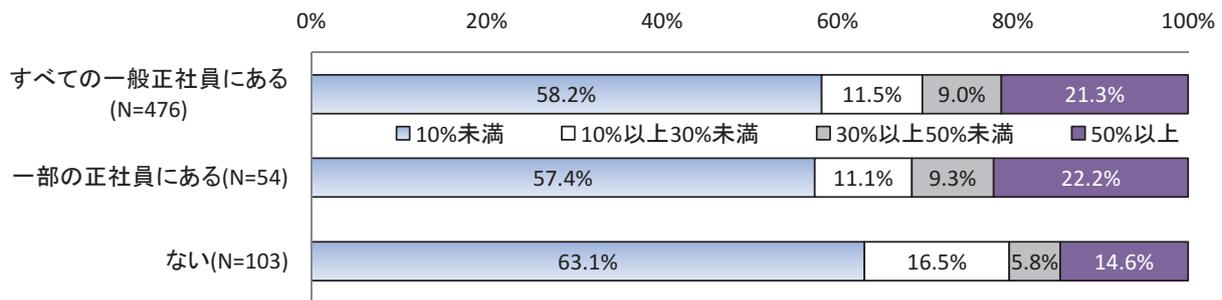
このように、新卒採用・長期勤続・定期昇給・内部昇進といった日本的雇用システムの特徴が女性の管理職昇進の妨げになっているとはいえない。女性課長割合からうかがえるかつ

第3-3-3図表 直近の採用者に占める女性の割合と女性課長割合・女性課長昇進者割合の相関係数

		新卒採用者	大卒新卒採用者	中途採用者
女性課長昇進者割合	相関係数	.396**	.357**	.423**
	N	532	454	475
女性課長割合	相関係数	.446**	.370**	.551**
	N	742	613	678
女性課長昇進者割合 (女性課長割合を制御)	偏相関係数	.144**	.142*	.031
	自由度	329	329	329
** 1% 水準で有意		* 5% 水準で有意		

資料出所：第3-2-1図表に同じ

第 3-3-4 図表 大卒一般正社員の定期昇給の有無別 女性課長昇進者割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

での課長昇進においては「中途採用」や「短い勤続」といった日本的雇用システムと逆向きの人事管理をしている企業の方が女性を管理職にしていたようだが、現在はそのようにいえなくなっている。背景には、伝統的な日本的雇用管理をしてきた大企業が女性活躍に関心をもち始めていること、そして伝統的な日本企業で長期勤続してきた女性が管理職一歩手前までキャリアを形成してきていることが関係していると考えられる。

しかし、それではなぜ伝統的な日本企業が女性活躍に関心をもちようになったのか。一つの理由は正社員の少数精鋭化である。1990年代の不況期に人件費抑制を目的に労働者に占める正規雇用の割合が低下したことは広く知られている。企業は正社員の数を最低限まで絞り込み、代わりにパートや派遣といった非正社員を増やした。こうした正社員の人数抑制の結果として、正社員は余剰人員が極限まで削られ慢性的な人手不足となっている。これにより男女を区別して管理することが難しくなった可能性を考えることができる。その観点から第 3-3-5 図表に常用労働者に占める正社員の割合（正社員割合）と女性課長昇進者割合の相関を示す。両者は負の有意な相関を示しており、正社員の人数抑制と非正社員の増加は女性課長昇進者割合と関係しているといえる。だが、正社員割合は女性課長割合とも負の相関を示している。そこで、女性課長割合の影響を取り除いた偏相関係数をみると、正社員割合と女性課長昇進者割合の相関は有意でなくなっている。

また、女性課長昇進者割合と正の相関がある新卒採用者に占める女性の割合と正社員割合の相関も第 3-3-5 図表に示しているがここでもやはり負の有意な相関がある。この点は女性

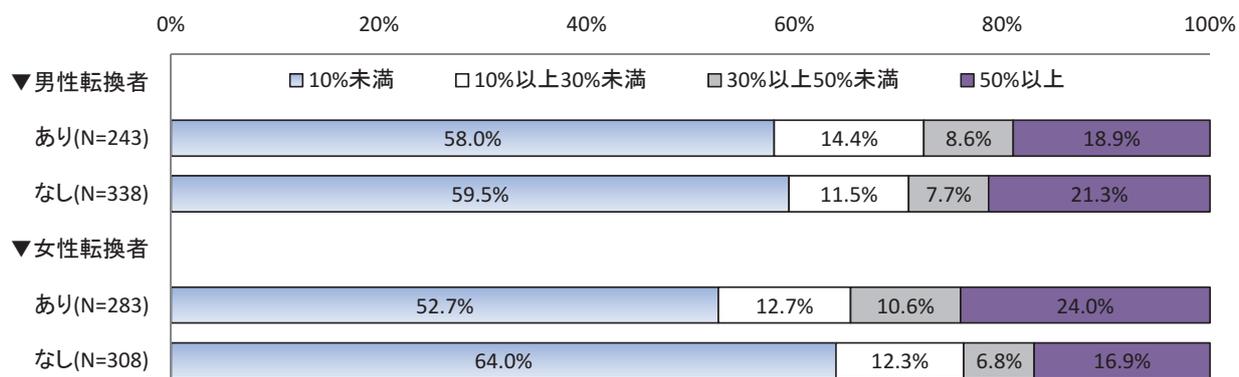
第 3-3-5 図表 正社員割合と女性課長割合・女性課長昇進者割合および採用者に占める女性割合の相関

		女性課長昇進者割合	女性課長割合	新卒採用者	大卒新卒採用者	中途採用者
正社員割合	相関係数	-.094*	-.071*	-.184**	-.105**	-.115**
	N	646	927	860	704	770
正社員割合 (女性課長割合を制御)	偏相関係数	-.024	-	-.133*	-.079	.009
	自由度	314		314	314	314

** 1% 水準で有意 * 5% 水準で有意

資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

第3-3-6 図表 非正社員から正社員への転換者有無別 課長昇進者に占める女性割合



資料出所：第3-2-1 図表に同じ

課長割合の影響を取り除いた偏相関係数においても変わらない。つまり、非正社員の割合が高い企業は新卒採用で女性を多くとる傾向があり、新卒採用者に占める女性割合が高い企業は管理職に昇進する女性の割合も高いという関係がみられる。ここでいう非正社員の多くが女性であることは改めて説明を要しない。つまり、新卒採用で女性を多く採用している企業はそれだけ女性の労働需要があり、それを満たす労働供給もあるということである。その女性労働需要の内訳として、管理職候補となる正社員の需要と人件費の安い非正社員としての需要の両方があるということができよう。

しかし、その非正社員を非正社員のままにしておかずに正社員に転換させる方針がある企業は女性の課長昇進者割合も高いことを前述の第3-2-2 図表は示唆していた。実際はどうだろうか。非正社員からの正社員転換について第3-3-6 図表に男女別の正社員転換者の有無別に女性の課長昇進者割合を示す。男性の正社員転換者の有無別では女性昇進者割合に差は見られず、女性の正社員転換者の有無別のみ女性昇進者割合の差がみられる。つまり、上述した第3-2-2 図表の「非正社員」とは女性の非正社員であり、一般正社員から管理職正社員への昇進という形で女性の内部化を進める企業は、非正社員から正社員への内部登用という方法でも女性労働力の内部化を進めていることがうかがえる。

そして、女性の非正社員の正社員転換は社内の女性正社員人材のプール（量的確保）につながるという面に目を向けたい。つまり、管理職に昇進する女性を増やすためには候補者となる女性正社員の数を増やすことが重要であり、正社員人材の量的確保が昇進管理とともに重要になる。実際、非正社員からの転換者に限らず、女性を多く正社員採用する企業は管理職に昇進する女性の割合も高い。

4 両立支援と女性の管理職昇進

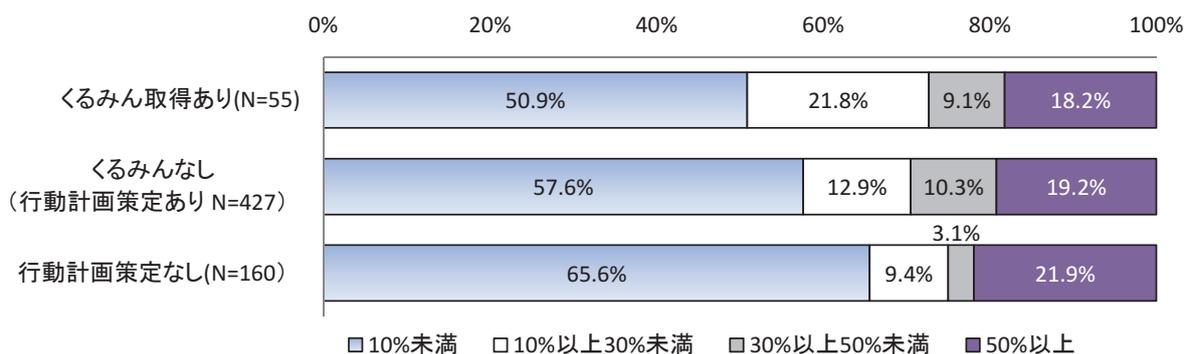
(1) 女性の育児支援と管理職昇進

この人材の量的確保にとって採用とともに重要なのが、長期勤続する女性を増やすことであり、政策としては仕事と家庭の両立支援が課題となってきた。とりわけ100人以上の企業

においては育児・介護休業法のみならず次世代法による子育て支援の強化が図られたことに留意したい。次世代法の趣旨は少子化対策にあるが、仕事と育児の両立支援の拡充は女性の就業継続支援にもなる。

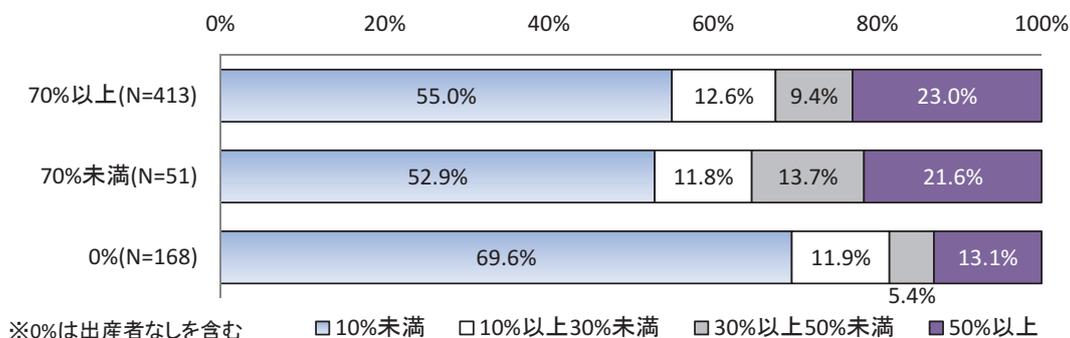
そのような背景を踏まえて仕事と家庭の両立支援の拡充は女性活躍に資するといえるか、データにもとづいて検討してみよう。はじめに次世代法の認定マークである「くるみん」取得の有無と女性課長昇進者割合の関係を第3-4-1図表に示そう。「くるみん取得あり」の場合は課長昇進者に占める女性割合が「10%以上30%未満」の企業割合が高く、「10%未満」の企業割合は「くるみんなし」やそもそも「行動計画策定なし」よりも低い。その意味で女性課長昇進者割合が低いとはいえないが、「30%以上50%未満」の企業割合をみると行動計画策定企業においては「くるみん」の有無による女性昇進者割合の差はない。しかし「行動計画なし」よりは明らかに高い。つまり、「くるみん」取得の有無はさておき、次世代法にもとづく行動計画の策定は女性の管理職昇進につながっている可能性があるといえる。

第3-4-1図表 くるみん取得の有無別 女性課長昇進者割合



資料出所：第3-2-1図表に同じ

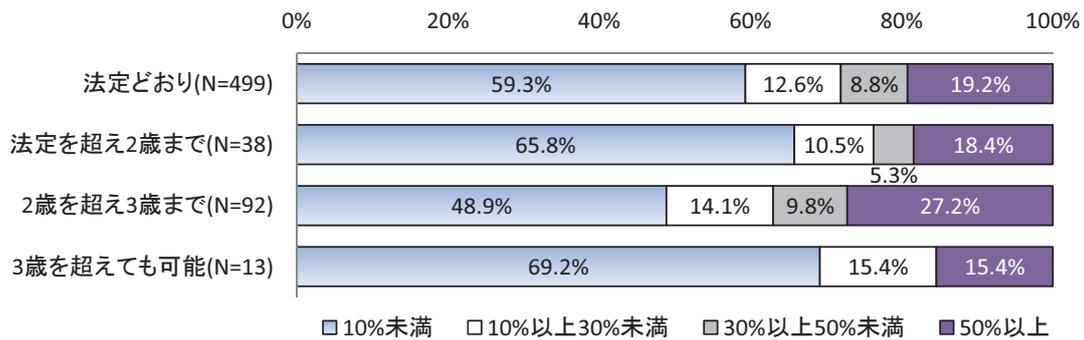
第3-4-2図表 女性育児休業取得率別 女性課長昇進者割合



※0%は出産者なしを含む

資料出所：第3-2-1図表に同じ

第 3-4-3 図表 育児休業最長可能期間別 女性課長昇進者割合



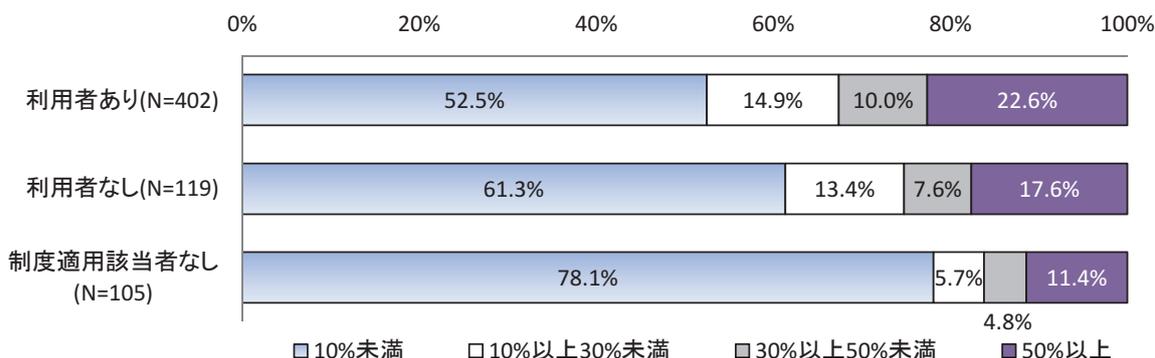
資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

また第 3-4-2 図表は過去 1 年間の育児休業取得率と女性課長昇進者割合の関係を示しているが、「くるみん」認定の基準である「70%」以上でもそれ以下でも女性課長昇進者割合の差はない。個々の企業が認める育児休業の最長期間別との関係はどうか。第 3-4-3 図表を見よう。現行の育児・介護休業は法定の育児休業を子が 1 歳に達するまでとしているが、保育所に入ることができない等、特別な事情がある場合は 1 歳 6 か月まで延長できることとしている。就業規則等に定める育児休業期間がこの法定期間どおりである場合に「法定どおり」、これを上回り 2 歳まで認められる場合は「法定を超え 2 歳まで」、さらに「2 歳を超え 3 歳まで」「3 歳を超えても可能」としてそれぞれの女性課長昇進者割合を示している。「3 歳を超えても可能」はサンプルサイズが 13 と極端に小さいため参考までに示す。

「法定どおり」と「2 歳まで」の間の女性課長昇進者割合の差はほとんどなく、「3 歳まで」の場合に昇進者割合が高くなっている。この結果をみる限り、法定を上回る長期間の育児休業を就業規則等で認めてもキャリアロスやマミートラックが生まれるとは考えにくい。それどころか「3 歳まで」の場合には女性課長昇進者割合が高くなっている。キャリアロスやマミートラックが生まれているなら反対の結果になるはずだが、そうならない理由は実際に「3 歳まで」取得しているとは限らないからだ。図表は割愛するが「3 歳まで」育児休業が認められる企業でも復職した女性の 46.7%は 1 年未満の取得期間で復職している。育児休業はあくまでも離職防止のセーフティーネットであるという育児・介護休業法の趣旨に照らせば、制度として認められる休業期間が長いに越したことはない。その上で、上限いっぱい取得するのではなく、早く復職できるならそのようにする制度利用の仕方が良いといえる。

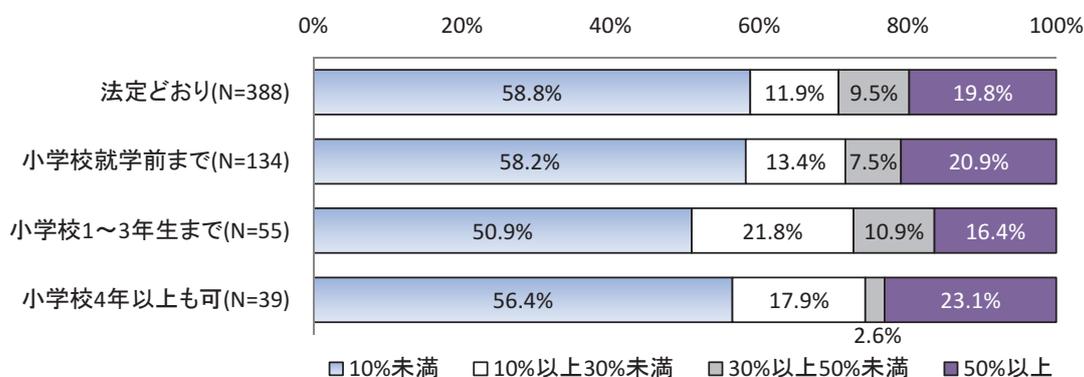
短時間勤務についても同様であり、長すぎる制度の利用はキャリアロスとなって管理職昇進にマイナスの影響を及ぼす可能性がある。しかし、だからといって一切なくても良いということでもない。第 3-4-4 図表に示すように制度の利用者がいる企業の方が女性課長昇進者割合は高い。特に女性の昇進者割合が「50%以上」において「利用者なし」「制度適用該当者なし」との差が顕著である。昇進者割合が 50%以上の企業は、昇進の候補となる女性がそれだけいる企業である。そうした企業で誰もが短時間勤務なしで仕事と育児を両立できるとは限らない。女性正社員の離職を防ぎ、人材を量的確保に確保するという点で短時間勤務制度

第 3-4-4 図表 女性短時間勤務制度利用者有無別 女性課長昇進者割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

第 3-4-5 図表 短時間勤務最長可能期間別 女性課長昇進者割合



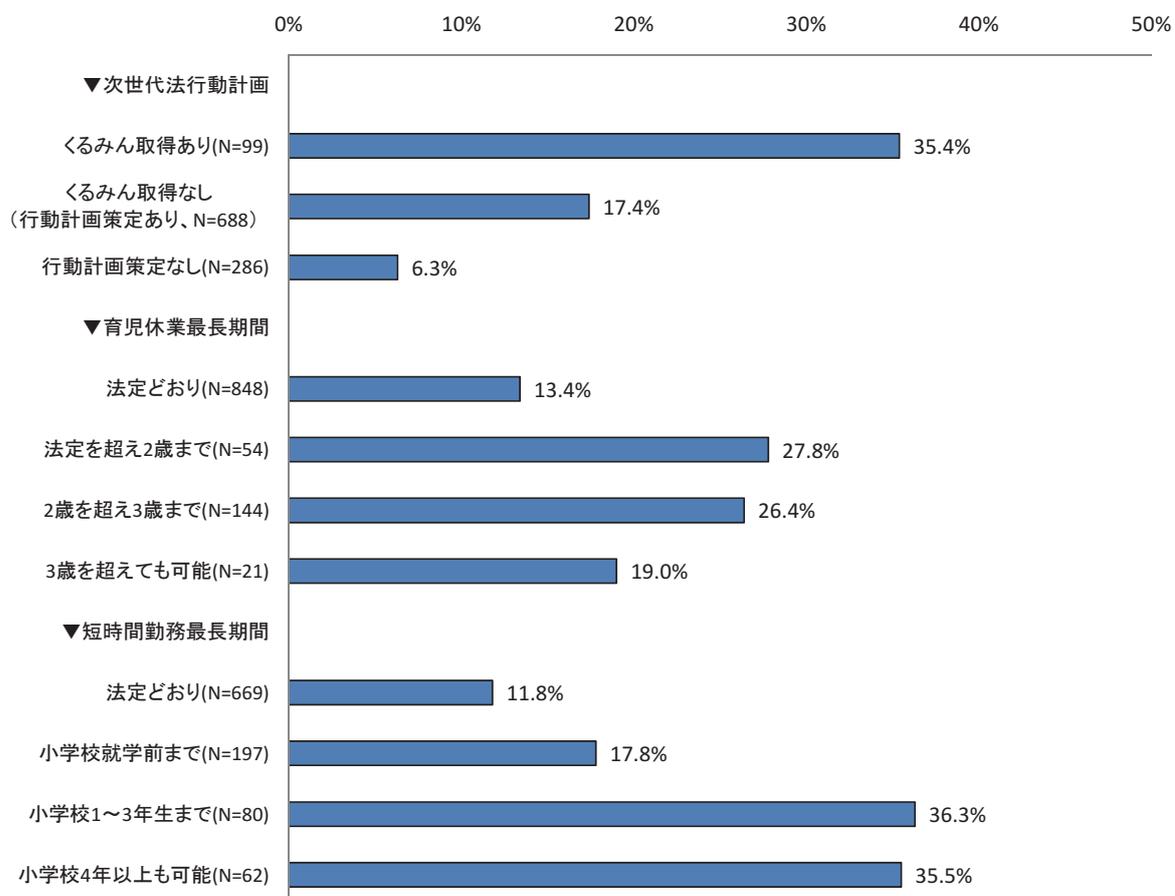
資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

やはり必要であるといえる。なお、短時間勤務の最長可能期間については第 3-4-5 図表に結果を示すが、法定を上回る期間の短時間勤務が制度的に可能であっても、そのこと自体は女性の管理職昇進にプラスにもマイナスにもならないようだ。

要するに育児休業も短時間勤務も、制度利用の有無に問題があるのではなく、どのように利用するか、制度の使い方に注意しなければならないといえる。離職防止の観点から必要以上に利用しない、そのようにしてバランスの取れた制度利用を前提にすれば、制度として認められる最長期間は長くても、両立支援制度の利用と管理職昇進は矛盾しない。そのような制度の運用ができている企業の結果が、ここでの数値に表れていると考えることができる。

加えて以下の補足をしておきたい。第 3-4-6 図表は前述の次世代法行動計画における「くるみ」取得の有無、育児休業最長可能期間、短時間勤務最長可能期間のそれぞれについて、該当企業が女性管理職登用比率の目標を策定している割合を示している。1999 年施行の改正均等法は職場の男女格差を是正するポジティブ・アクションを企業に求めているが、その中でも女性管理職登用比率の目標を定めている企業は女性の管理職登用に積極的だといえる。

第 3-4-6 図表 女性管理職登用比率目標策定割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

次世代法行動計画との関係においては、「くるみん」取得企業の女性管理職登用目標策定割合が顕著に高く、反対に「行動計画策定なし」は明らかに女性管理職登用目標の策定割合が低い。また育児休業の最長可能期間との関係に目を向けると「法定どおり」の管理職目標策定割合が法定を超える企業より低い。「3歳を超えても可能」はサンプルサイズが小さいため参考に留めるなら、法定を超える「2歳まで」と「3歳まで」の差はないといえる。短時間勤務の最長可能期間についても同様であり、「法定どおり」は女性管理職目標の策定割合が低く、育児・介護休業法が努力義務としている「小学校就学前まで」についても「法定どおり」と大きな差はない。それよりも「小学校1～3年生まで」と「小学校4年以上も可能」において女性管理職登用目標の策定割合は高くなっている。

このように、「くるみん」や法定を上回る育児休業・短時間勤務にみられるように両立支援を拡充している企業は単に女性人材のプールを厚くするだけでなく、その人材を管理職に引き上げることに同時に取り組んでいる。その結果が女性課長昇進者比率に表れていると考えることができる。厚生労働省は法定を上回る育児休業制度や短時間勤務制度を整備する企業を「ファミリー・フレンドリー」として表彰してきたが、同時に均等施策に取り組むな

らば女性人材の確保の観点から有効な政策であるといえよう。

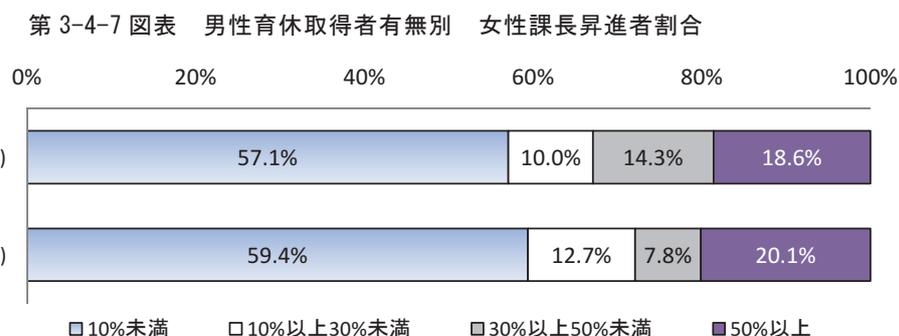
(3) 男性の両立支援制度利用と女性の管理職昇進

しかしながら、女性だけが家庭で家事・育児を担い、そのために両立支援制度を利用している状況では、男性とのキャリアの差を埋めることは難しい。保育サービス等の利用によって家族的責任にともなう労働供給制約を小さくすることはできても、これをなくすことはできないからだ。その意味で、男性の家事・育児参加を支援することは女性活躍の裏面として重要な課題であると考えられている。だが、実際に、家族的責任における男女差の縮小は、仕事でのキャリアにおける男女差を縮小するといえるか。具体的には男性の両立支援制度の利用は女子の管理職昇進と関係しているかを次に見て行こう。

はじめに政策目標にもなっている男性の育児休業取得率との関係を第3-4-7図表に示す。次世代法は「くるみん」の基準として計画期間中に1名以上の男性の育児休業取得実績を企業に求めている。だが、第3-4-7図表に結果を示すが、男性の育児休業取得実績と女性の管理職昇進の間に明確な関連性は見いだせない。それよりも第3-4-8図表に結果を示すが、子の看護休暇を取る男性がいる企業の方が女性課長昇進者割合は高い。また、第3-4-9図表に結果を示すが、育児を理由に残業免除を申し出る男性がいるという場合にも女性課長昇進者割合は高い。

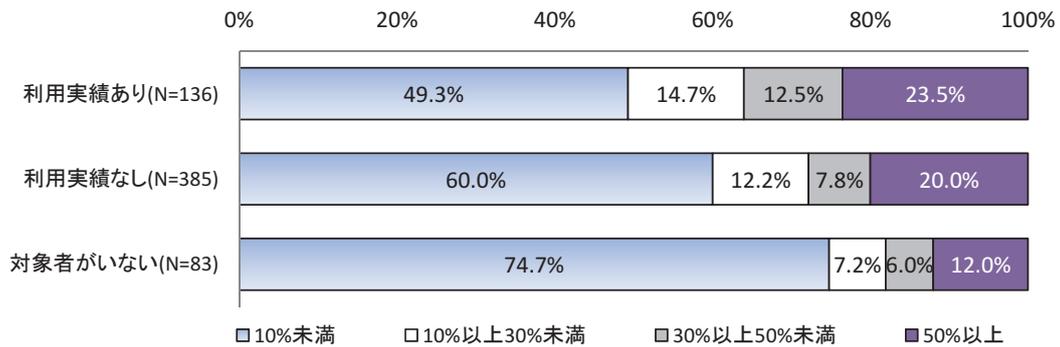
男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるとはいえ依然低水準であり、取得日数も短い。女性の育児休業のように数か月間にわたって取得するケースは極めて少ない。それゆえ企業の対応として女性の育児休業と同じようには扱われていない可能性がある。一方、子の看護休暇や残業免除は日常的な育児の中で発生する労働供給制約であり、職場のマネジメントとしては育児期の女性と同様に男性にも対応している可能性がある。その意味で男女の区別をなくすことにつながりやすいのではないだろうか。

要するに仕事と家庭の両立支援との関係で女性管理職を増やすためには、女性を念頭においた両立支援制度の充実とともに、女性管理職登用の取り組みと男性の日常的な育児参加を支援する看護休暇や育児期の残業免除の取り組みが重要であるといえる。



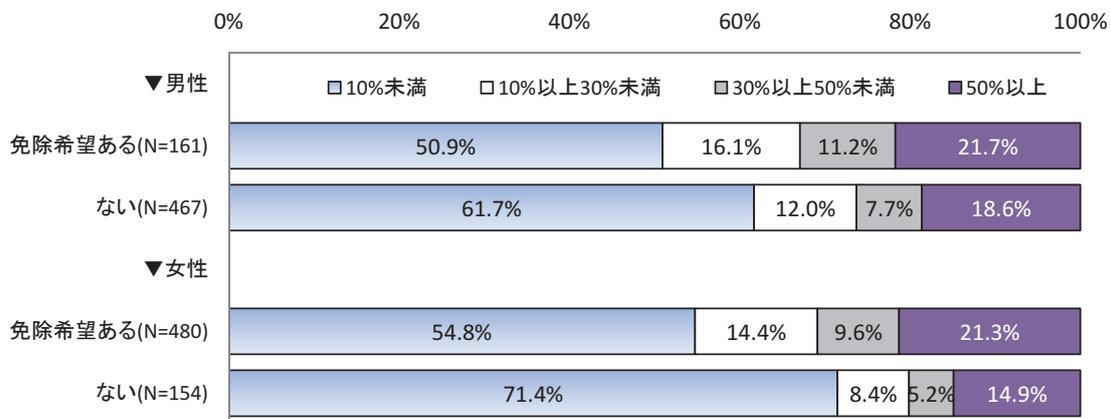
資料出所：第3-2-1図表に同じ

第 3-4-8 図表 男性の子の看護休暇取得者有無別 女性課長昇進者割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

第 3-4-9 図表 育児を理由とする残業免除希望の有無別 女性課長昇進者割合



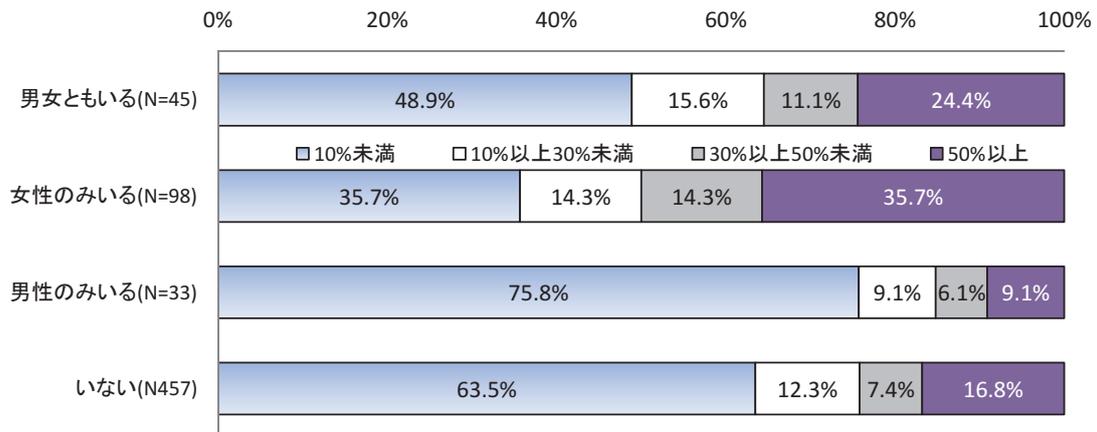
資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

(4) 仕事と介護の両立支援との関係

最後に昨今関心を集めている介護との関係に言及しておこう。介護もまた育児と同様に女性の家族的責任として両立支援の課題となってきたが、近年は男性介護者が増え、厚生労働省の「平成 27 年度雇用均等基本調査」(2015 年)において把握している介護休業取得者の男女比においても男性が 26.0%を占めている。同調査における育児休業取得者の 94.4%が女性であることを踏まえるなら、介護は家族的責任における男女差の縮小が育児より急速に進んでいるといえる。このことは女性の管理職昇進に影響しているだろうか。

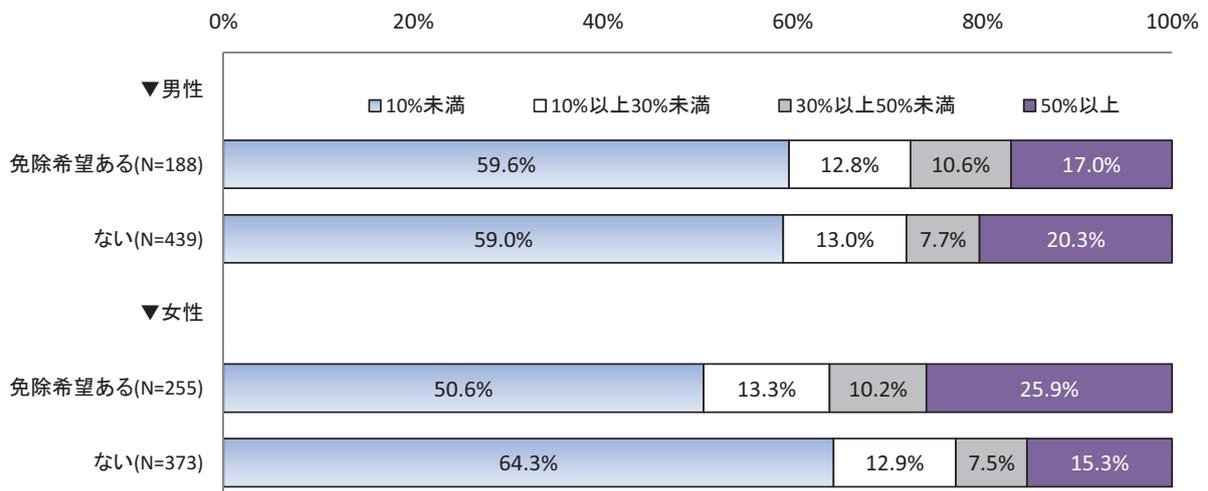
第 3-4-10 図表を見よう。女性の課長昇進者割合が最も高いのは介護休業取得者が「女性のみいる」企業である。介護は中高年期に発生確率が上がるライフイベントであり、女性の介護休業取得者がいるということはそれだけ管理職昇進の適齢期にある女性がいるということでもあるだろう。そのことが「女性のみ」の結果に表れていると考えられる。だが、「男女ともいる」「男性のみいる」という男性介護者の休業取得と女性の管理職昇進に正の相関があるとはいえない結果になっている。また、第 3-4-11 図表に結果を示すが、介護を理由とする残

第 3-4-10 図表 介護休業取得者有無別 女性課長昇進者割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

第 3-4-11 図表 介護を理由とする残業免除希望の有無別 女性課長昇進者割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

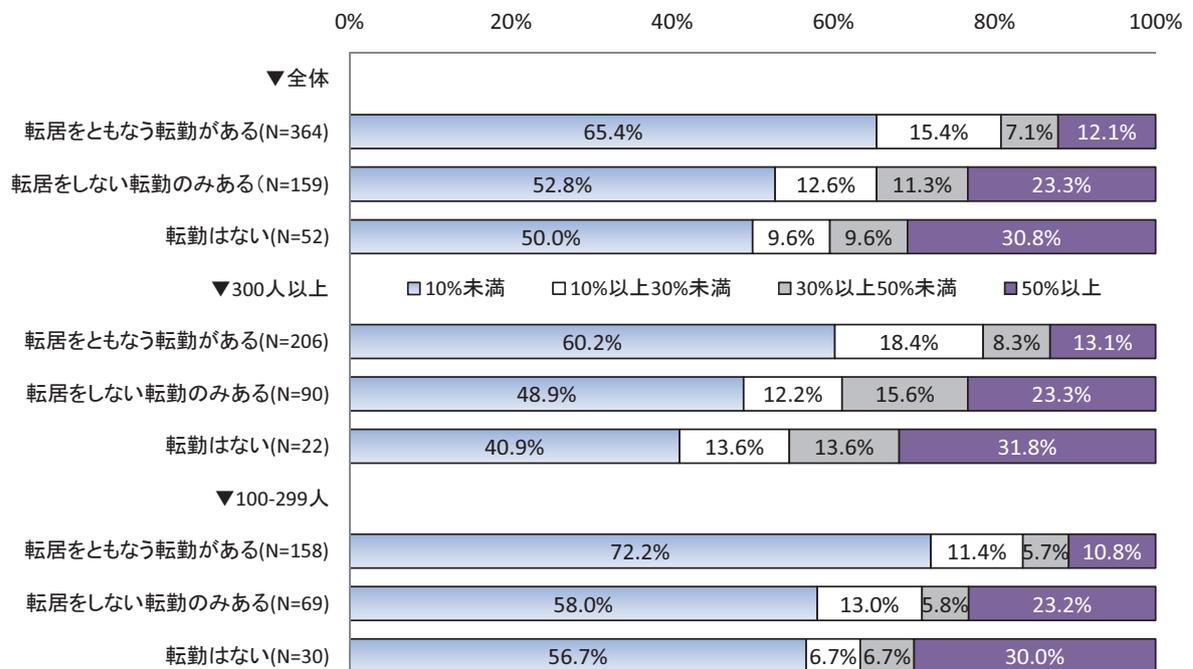
業免除についても女性の残業免除希望が「ある」場合は女性課長昇進者割合が高くなるといえるが、男性の残業免除希望があっても女性課長昇進者割合が高くなるとはいえない。つまり、介護責任における男女差の縮小は管理職昇進における男女差の縮小につながっているとはいえない。理由として、介護の発生割合自体がそれほど高くないことが関係している可能性を考えることができる。近年介護者が増えているとはいえ、総務省の「平成 24 年度就業構造基本調査」(2012 年)の雇用者に占める介護者の比率は男女計で 4.2%、女性は 5.5%、男性は 3.2%に過ぎない。そのうち介護休業取得者の割合は 3.2%である。昇進管理のあり方に影響するほど多くの従業員が介護に直面しているわけではないというのが実情ではないだろうか。

5 女性の管理職昇進と転勤

育児・介護休業法は休業や短時間勤務のほかにも仕事と家庭の両立支援として様々な規定をもっているが、その一つに転居をともなう転勤（転居転勤）に配慮することを事業主に求める規定がある。また昨今はワーク・ライフ・バランス型の限定正社員として転勤がないもしくは転勤の範囲を限定した地域限定正社員という雇用区分をもうける企業もある。だが、転勤は事業所を移ることそれ自体が目的というよりも、企業の人事異動の一環として発生する。そして、その異動を通じた就業経験の蓄積が管理職昇進の重要な条件になっているという面がある。そのため、転勤の免除を受けることは離職の回避にはつながっても管理職昇進というキャリア形成には不利に作用する可能性がある。この点についてデータを見てこう。

第3-5-1 図表は転勤制度の有無別に女性の課長昇進者割合を示している。転居をともなう転勤の有無は支社や店舗・工場などの事業所を広域に展開しているか否かに規定されている。その観点から企業規模（常用労働者数）をコントロールしているが、規模の大きさにかかわらず、転居をともなう転勤がある場合には女性課長昇進者割合が低い。「転居をしない転勤のみある」場合も「転勤はない」に比べて女性課長昇進者割合が低い。転居をともなわなくても事業所を移ることは通勤時間等に影響するため、家族的責任のある女性は昇進を回避しやすいのかもしれない。転居をともなう場合にはなおさらであろう。

第3-5-1 図表 企業規模別 転勤制度の有無別 女性課長昇進者割合



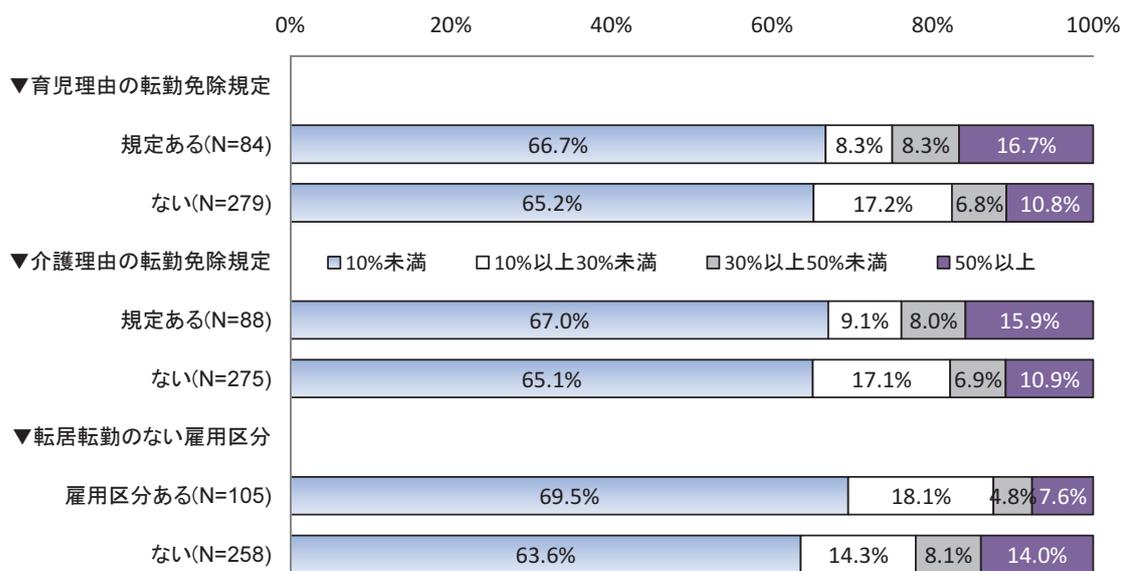
資料出所：第3-2-1 図表に同じ

では転勤の免除を受けることのできる企業とそうではない企業に違いはあるか。第 3-5-2 図表をみよう。育児理由の転勤免除規定、介護理由の転勤免除規定、転居転勤のない雇用区分の 3 つについてその有無別の女性課長昇進者割合を示しているが、育児理由・介護理由とも転勤免除規定は女性課長昇進者割合に差がない。企業の中には就業規則等に転勤免除の規定をもうけず個別の希望を聞き入れて転居転勤に配慮しているところもある。また、転勤を一時的に免除されたことが将来の管理職昇進にそれほど大きく影響しない企業もあるだろう。企業の転勤政策は様々であるため、結果として転勤免除の規定の有無による差が表れなかったのではないだろうか。

これに対して、転居転勤のない雇用区分は明確な昇進の上限を定めて運用されているケースがほとんどである。第 3-5-3 図表に結果を示すが、転居転勤のない正社員の雇用区分をもつ企業の半数は昇進の上限を「役職なし」か「係長相当職」としている。つまり、課長以上の管理職昇進のない雇用区分として転居転勤のない雇用区分はつくられている。そのことが第 3-5-2 図表の昇進者割合に影響していると考えられる。だが、「役員」まで昇進できる、つまり昇進上限がない企業も約 1 割あり、「部長相当職」の 14.2%を加えると約 2 割の企業は転居転勤のない雇用区分で上級管理職まで昇進できるとしている。

このように転居転勤のない雇用区分（勤務地限定正社員）と管理職昇進の関係は一様ではないが、昇進上限によって勤務地限定正社員の男女構成比が異なることに目を向けたい。第 3-5-4 図表が示すように「役職なし」は「女性のみ」の企業割合が高い。だが、課長相当職以上に昇進できる雇用区分でも「女性のみ」や「女性の方が多い」という企業の割合は一定程度あり、女性比率の高い雇用区分は管理職に昇進できないとも言い切れない。

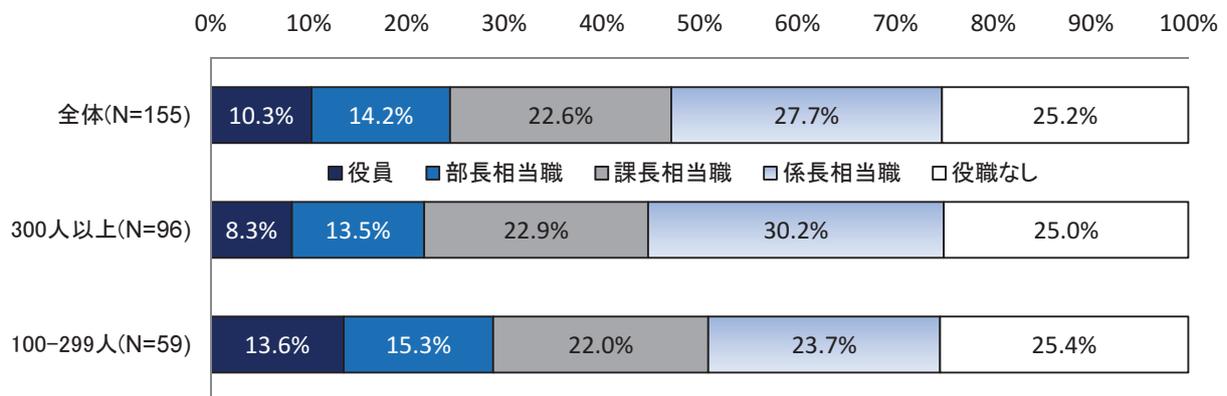
第 3-5-2 図表 転居転勤免除制度の有無別 課長昇進者に占める女性比率（転居転勤のある企業）



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

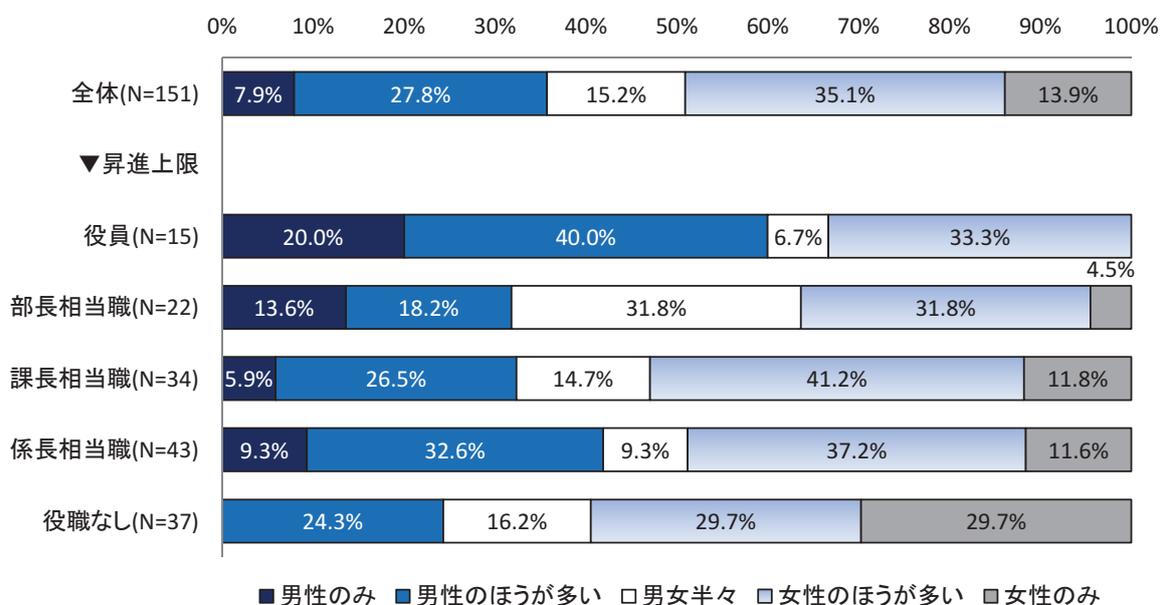
そこで第 3-5-5 図表において転居転勤のない正社員（勤務地限定正社員）を課長以上の管理職昇進の有無によって分け、転居転勤のある雇用区分の正社員、転居をしない転勤のみある正社員、転勤のない正社員と女性課長昇進者割合を比較してみよう。管理職昇進のある勤務地限定正社員は管理職昇進のない勤務地限定正社員に比べて女性課長昇進者割合が高く、転居転勤のある正社員とほとんど差がない。だが、「転居をしない転勤のみ」や「転勤がない」企業に比べると女性課長昇進者割合は低い。転居転勤制度の運用というよりも、転居転勤制度それ自体が女性のキャリアにマイナスの影響及ぼしている可能性があるといえる。

第 3-5-3 図表 企業規模別 転居転勤のない正社員の昇進上限（転居転勤のある企業）



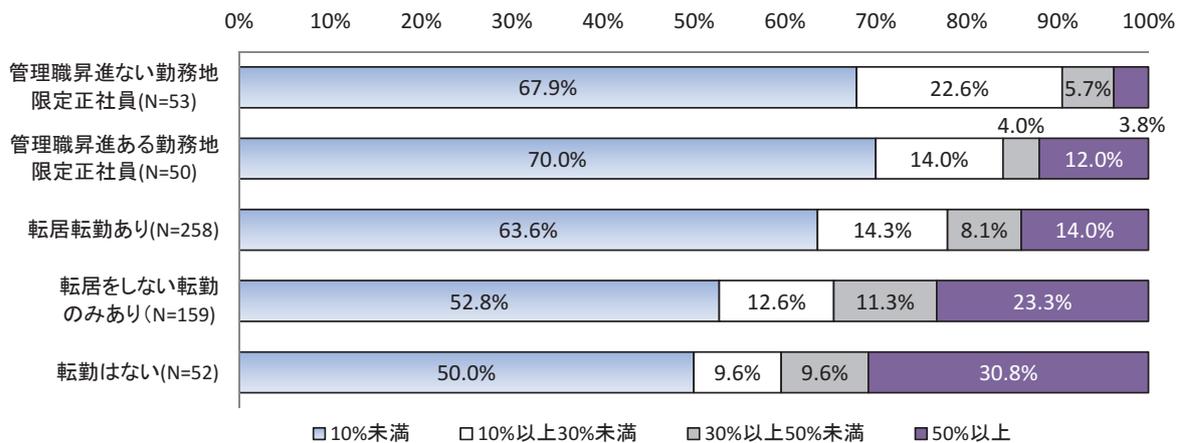
資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

第 3-5-4 図表 昇進上限別 転居転勤のない正社員の男女比（転居転勤のある企業）



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

第 3-5-5 図表 転勤と勤務地限定の有無別 女性課長昇進者割合



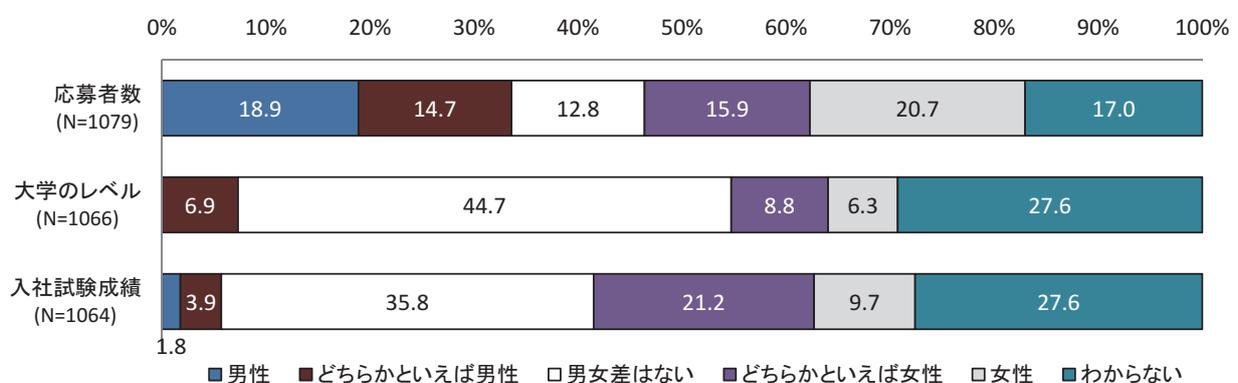
資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

6 能力と意欲の男女差

みてきたように育児や介護といった家族的責任は今や女性だけの問題でなく男性にも広がりつつある。これにより労働供給制約の男女差が縮小しつつあることが女性の管理職登用と関係している。さらに能力や意欲といった面の労働供給条件の男女差も縮小傾向にあることを以下で示そう。

第 3-6-1 図表は調査対象企業の新卒採用における大卒応募者の男女差を示している。応募者数は男性と女性のどちらが多いか、大学のレベルはどちらが高いか、入社試験の成績はどちらが良いかをそれぞれ示している。応募者数については、「男性」「どちらかといえば男性」と「女性」「どちらかといえば女性」がそれぞれ 3 割強あり、企業によって応募者数の性別に偏りがあることがうかがえる。大学のレベルについては「男女差はない」が 44.7%である。また、「女性」「どちらかといえば女性」が合わせて 15.1%あり、「男性」「どちらかといえ

第 3-6-1 図表 新卒大卒応募者の男女の違い

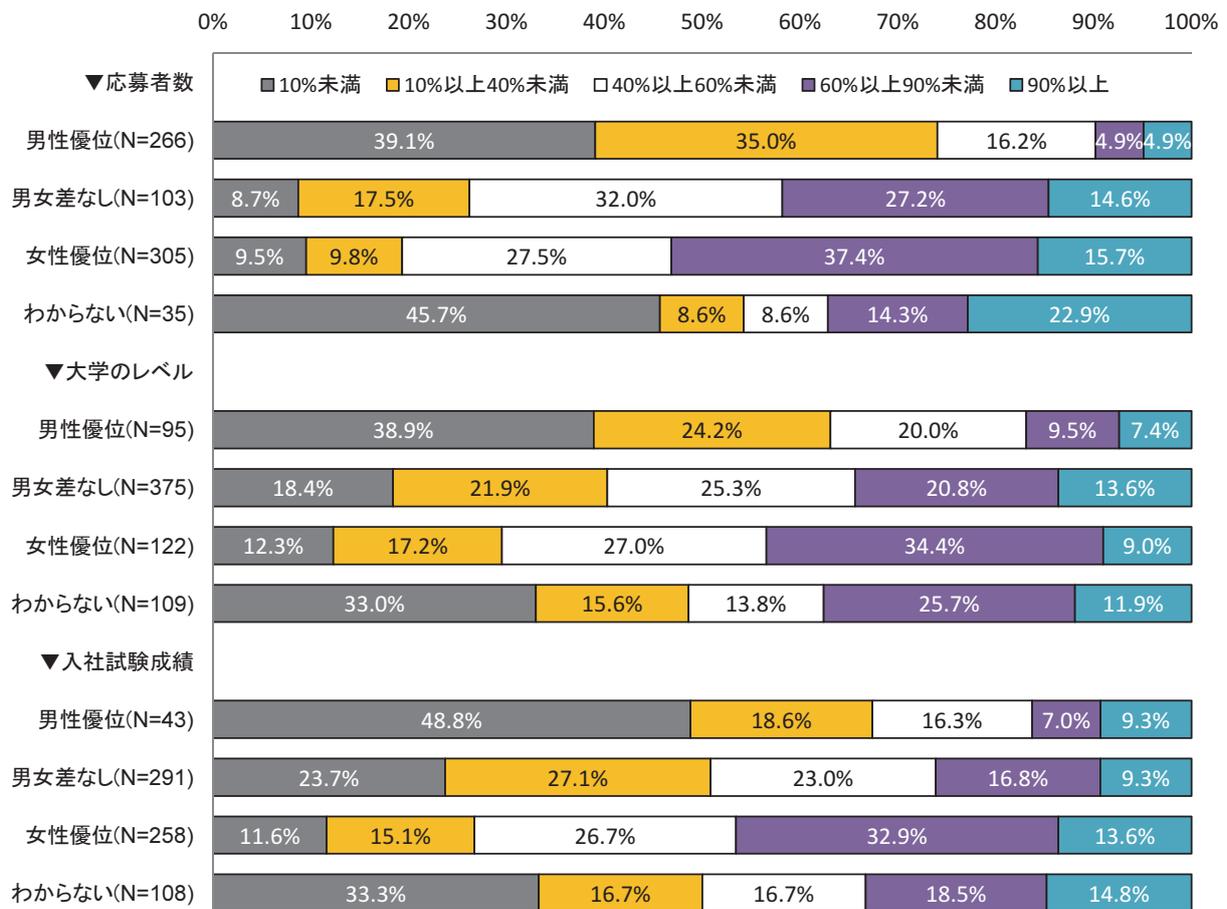


資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

ば男性」の合計割合よりも高い。学歴や大学のレベルを人的資本の指標としてみるなら、女性の高学歴化によって応募者の能力の男女差は縮小しているといえる。入社試験の成績に関していえば男性よりも女性の方が良いという回答が目立つ。「男性」「どちらかといえば男性」合わせて男性の方が良いと回答しているのは5.7%に過ぎず、35.8%が「男女差はない」としている。そして「女性」「どちらかといえば女性」の合計割合は30.9%になる。

このような応募者の男女差は採用数の男女比率にも反映されている。第3-6-2図表に結果を示す。第3-6-1図表で「男性」「どちらかといえば男性」を「男性優位」、「女性」「どちらかといえば女性」を「女性優位」として一括りに、それぞれの大卒採用に占める女性割合を示している。ポジティブ・アクションは男女比が4割未満の場合に比率の是正に取り組むこととしている。応募者数、大学のレベル、入社試験の成績のいずれについても「男性優位」の場合には女性採用割合が40%未満と低い（つまり男性の採用割合が高い）企業の割合が高く、「女性優位」の場合には女性の採用割合60%以上の企業割合が高い。しかし、入社試験の成績について「男女差なし」の場合は女性の採用割合40%未満の企業が50%に上り、反対に女性採用割合60%以上の企業は約25%に留まる。つまり、男女差がなければ男性を多く採

第3-6-2図表 新卒大卒応募者の男女の違い別 大卒採用に占める女性割合

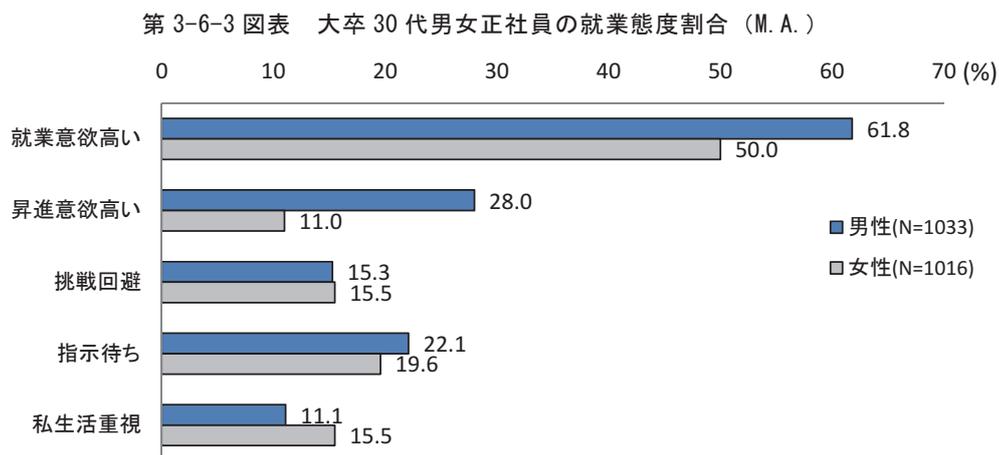


資料出所：第3-2-1図表に同じ

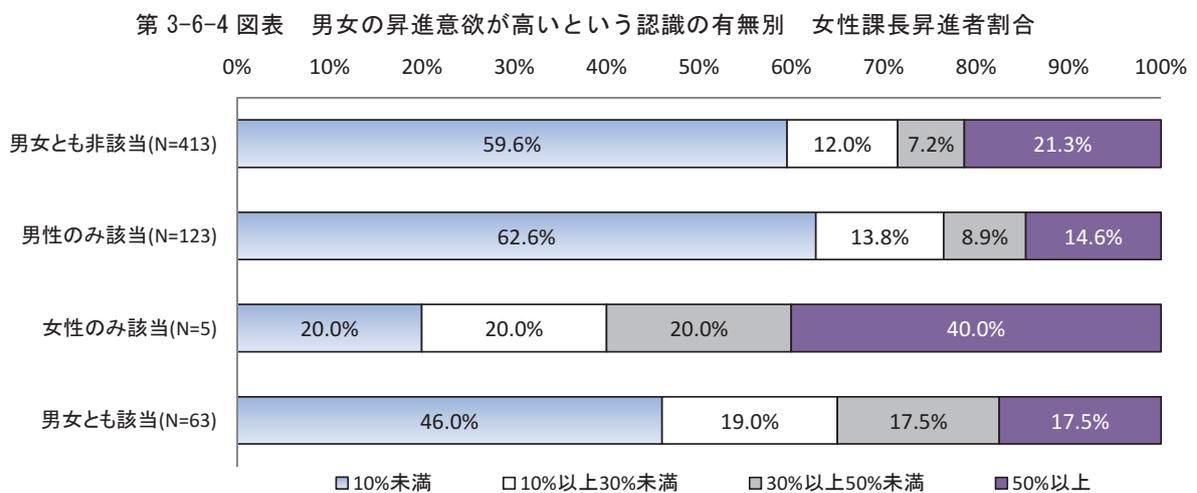
用する企業の方が多い。その意味では依然として日本の企業は男性中心的であるといえるが、入社試験の結果は女性の方が良いという企業が少なからずある。そのため企業は女性を積極的に採用していると理解することができる。

こうした新卒の大卒採用割合が女性課長昇進者割合と相関していることはすでにみたとおりである。もちろん現在能力の高い女性が応募している企業に過去も能力の高い女性が応募しているとは限らない。女性の高学歴化傾向は若い世代ほど顕著であるため、管理職昇進対象である年齢の女性正社員と最近新卒入社した女性正社員では学歴構成に差があると考えるのが自然である。だが、すでにみたように、新卒採用における女性割合と課長昇進者に占める女性の割合は正の相関があり、能力の高い女性の応募が増えることは、企業の経営方針として女性登用に取り組む追い風になっていると考えられる。

また就業意欲の面でも企業は男性に意欲があり、女性の意欲は低いと必ずしも感じていないようだ。第3-6-3図表は管理職予備軍の年齢に相当する30代の大卒正社員の就業態度に関する



資料出所：第3-2-1図表に同じ



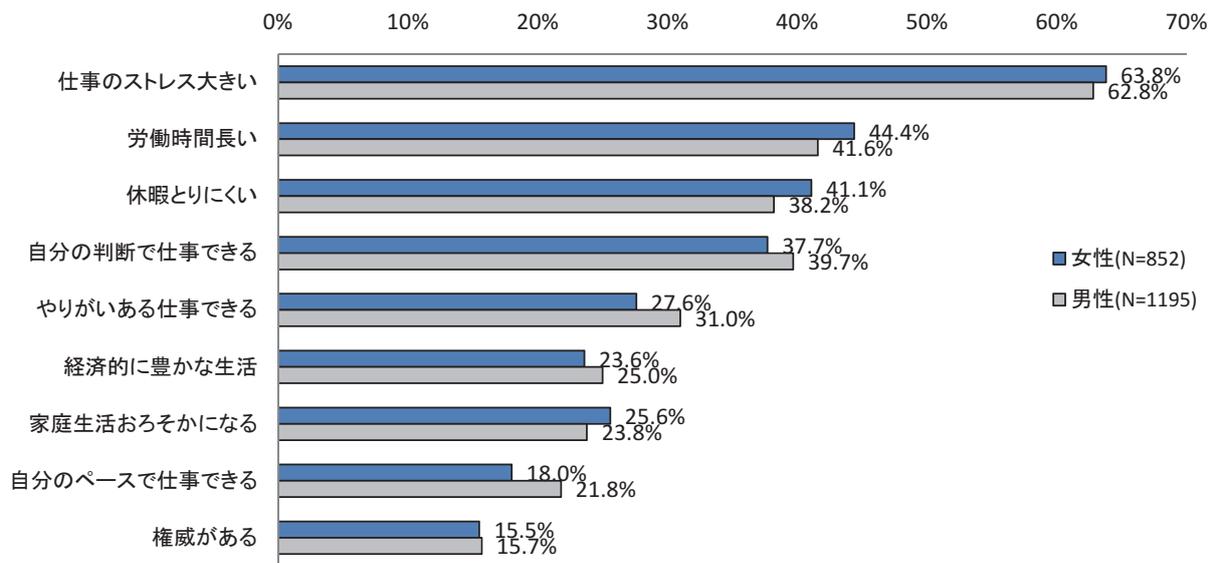
資料出所：第3-2-1図表に同じ

する企業の認識割合を示している。男女それぞれについての「就業意欲高い」と「昇進意欲高い」の回答を比較すると、どちらも男性について意欲が高いとする企業割合が女性に関する回答よりも高くなっている。その差が生じるのは男性の意欲は高いが女性の意欲は高くないと認識している企業があるからである。しかし、就業意欲に関しては女性についても50%の企業は高いと認識しており、男性の60%よりも目立って低いとはいえない。より顕著な男女差がみられるのは「昇進意欲高い」の回答割合であるが、裏からみると7割の企業が男性の昇進意欲も高いとは認識していない。また、女性の就業態度において目立つといわれることの多い「挑戦回避」や「指示待ち」といった受け身の姿勢や「私生活重視」といった態度については男女差がみられない。男性においても同じように認識している企業があるということである。第3-6-4図表に示すように、男女ともに昇進意欲が高いと認識している場合は女性課長昇進者割合が30%以上の企業割合が高い。その意味で、女性が昇進意欲を示すことは重要であると言える。だが、女性の意欲の低さは問題にするが男性の意欲の低さは問題にしないという非対称な問いの立て方は公平でない。女性が意欲を持ってない理由を問うのなら同時に、男性が意欲を持ってない理由も問う必要がある。

一つ注目したいのが管理職の魅力の問題である。日本的雇用システムの年功制は賃金後払いのシステムだといわれることがある。若い時は労働量に比して賃金は低いが、勤続を経て年齢を重ねるほど労働量に比して賃金が高くなるという意味である。役職昇進は、この後払いのメリットを増大させる効果をもっていたが、バブル崩壊後の「リストラ」においては正社員の中でも管理職の高い賃金が人件費削減の対象となり、年功的賃金カーブの傾きを緩やかなものにした。さらに厳しい経営環境でのプレッシャーや人員削減に伴う労働量の増加、その結果としての長時間労働など、日本的雇用システム改革は管理職の魅力が低下する方向に作用していた可能性がある。

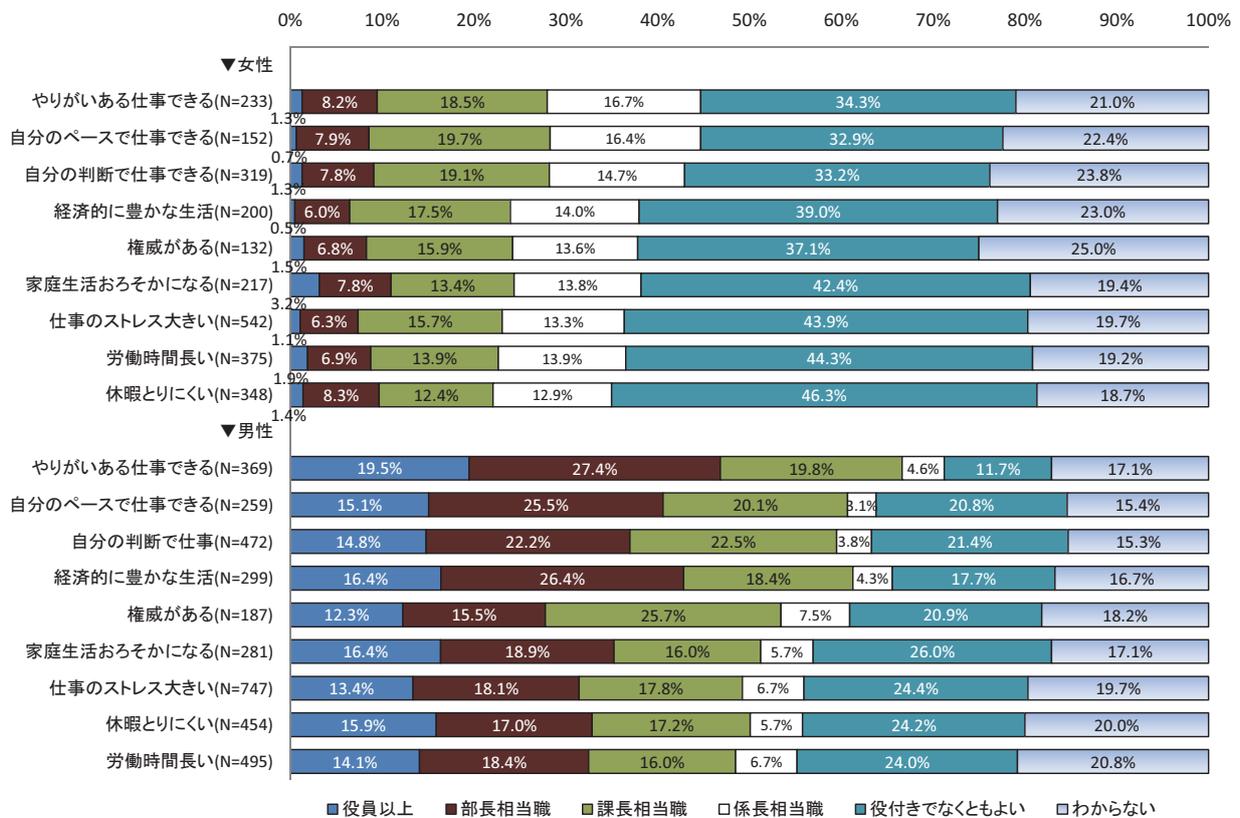
ここまで分析してきた「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」は企業調査と合わせて従業員調査を実施している。第3-6-5図表はその従業員調査で質問した勤務先の課長職のイメージである。分析対象は課長以上の役職昇進対象であるが、まだ管理職ではない一般男女の回答比率に差がなく、課長という職責について男女とも似た印象を持っていることがうかがえる。その中身をみると「ストレスが大きい」「労働時間が長い」「休暇を取りにくい」というマイナスイメージの回答が目立つ。だが、プラスイメージを表す「自分の判断で仕事ができる」という割合も4割近くあり、「やりがいのある仕事」「自分のペースで仕事ができる」が次いで高い。そして第3-6-6図表は、これら肯定的なイメージをもっている従業員は課長以上の管理職昇進を希望する割合が相対的に高いことを示している。女性は男性に比べて管理職昇進希望が総じて低いが、女性の中で比較すれば、「やりがいのある仕事」「自分の判断で仕事ができる」「自分のペースで仕事ができる」というイメージをもつ者は相対的に昇進希望割合が高い。対して、「ストレスが大きい」「労働時間が長い」「休暇を取りにくい」といったマイナスイメージをもつ従業員は男女にかかわらず管理職昇進希望割合が低い。

第 3-6-5 図表 男女別 課長職のイメージ（課長以上昇進対象の一般正社員）



資料出所：JILPT「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査（従業員調査）」（2016年）

第 3-6-6 図表 課長職のイメージ別 役職昇進希望（課長以上昇進対象の一般正社員）



資料出所：第 3-6-5 図表に同じ

このような結果から、管理職に関するマイナスイメージが男女に共通して管理職昇進意欲を下げているといえる。男女の職域統合が女性の働きがいを高めるという考え方は、男性の仕事にやりがいがあることを前提としている。男女の昇進格差の問題もまた男女平等の文脈では賃金はじめ昇進によって得られるメリットを男性だけが享受しており、女性は排除されているという認識に立っている。しかし、管理職というこれまで男性が担ってきた職務が男女双方にとってそれほど魅力的でなくなっている可能性にも目を向ける必要があることを分析結果は示している。「自分の判断で仕事ができる」「自分のペースで仕事ができる」という自己裁量性は管理職が本来もっていた性質である。その観点から労働基準法は管理・監督者を労働時間管理の対象外としている。だが、「名ばかり管理職」の問題に表れているように、そうした自己裁量を持たない管理職が近年目立っている。そのような管理職の働き方を見直す働き方改革が重要だといえよう。加えて、管理職として成果を上げにくい経営環境の厳しさがストレスばかり大きくてやりがいは乏しいという印象を与えているのではないだろうか。そうして管理職を志す意欲が低下していくことは企業にとって将来の経営人材の育成にかかわる。昇進意欲の問題を女性の意識の問題にとどめず、女性にとって魅力的な管理職像をつくれる働き方改革、経営改革へと問題意識を広げていくことが重要であるといえる。

7 女性管理職昇進者割合の規定要因

日本的雇用システムに係る人事制度の諸側面と課長昇進者に占める女性の割合（女性課長昇進者割合）の関係を見てきた。ここまでの結果をまとめておこう。

- ① 過去に昇進した課長を含む女性課長割合の影響を除くと女性課長昇進者割合は勤続年数や中途採用とは相関がなく、新卒採用者に占める女性割合と正の相関がある。
- ② 非正社員の正社員転換を重視する企業は女性課長昇進者割合が高い。特に女性の正社員転換者がいる場合に女性課長昇進者割合は高くなる。
- ③ 育児休業制度や短時間勤務制度が法定を上回るか否かは女性の課長昇進者割合と関連性がみられない。両立支援が充実している企業は女性管理職登用に取り組む割合も高い。
- ④ 男性の両立支援においては育児休業取得よりも子の看護休暇や残業免除の利用者がいる場合に女性の課長昇進者割合は高くなる。
- ⑤ 転勤との関係においては転居をとまなう転勤のみならず転居のない転勤がある場合も女性課長昇進者割合は低くなる。
- ⑥ 30代大卒女性の昇進意欲が高いと認識している企業は女性課長昇進者割合が高い。だが、男性についても昇進意欲が高いと認識している企業の割合は高いといえない。

以上を総合すると、女性管理職を増やすためには新卒採用とともに非正社員から正社員への転換も含めて女性の内部化を進め、管理職候補となる女性正社員を量的に確保することが第一に重要であると言える。両立支援制度の拡充についてはその利用者が女性に偏っている現状に鑑みると「マミートラック」を生み出し、男女の職域分離を助長する可能性がある。

だが、その一方で、両立支援が不足していれば就業継続が難しくなることもまた事実であり、その意味では両立支援制度の拡充は望ましい。結論として後者の観点から女性正社員を量的に確保しつつ、男女の職域統合による能力の向上（いわば質的向上）を図ることが重要であるといえる。したがって、これらの議論はいずれも正社員に占める女性割合（女性正社員割合）を高めることに集約できる。

男性の両立支援においても女性の両立支援に取り組む企業が男性の育児参加にも取り組んでいることを踏まえるなら、やはり女性正社員割合と無関係ではないと考えられる。転勤もまた家庭生活への影響を考慮すると女性の就業継続を阻害する可能性がある。だが、就業継続したとしても転勤回避は「マミートラック」につながる可能性があることもデータからうかがえる。制度上管理職に昇進できる勤務地限定正社員であっても実際の女性課長昇進者割合は転勤がない場合に比べれば低い。つまり、転勤は女性正社員の量的拡大だけでなく質的向上にも負の影響を及ぼしかねない。こうした転勤に代表される広範な人事異動は女性の昇進意欲にも影響しているだろう。また女性が少数の企業より一定の割合以上の企業の方が昇進に前向きな気持ちを持ちやすいと予想される。

このように、女性課長昇進者割合と関連性がみられた雇用システムの諸側面は相互に関連しあっている可能性がある。また女性正社員割合や女性管理職割合には業種によるバラツキが大きい。以下ではそうした諸要因の相関をコントロールした多変量解析を行うことによって女性の管理職昇進に影響している要因を明らかにする。

分析方法は女性課長昇進者割合を被説明変数とする最小二乗法（OLS）である²。説明変数にはクロス集計および相関分析・偏相関分析において有意な相関のみられた「新卒採用女性割合」「転勤の有無」「男性の日常的な育児参加」「30代大卒女性の昇進意欲」を投入する。非正社員からの正社員転換と女性課長昇進者割合の関連性もクロス集計では見られたが、多重共線性を避けるために採用に関する情報は新卒採用に絞る。「男性の日常的な育児参加」は子の看護休暇の利用実績か育児を理由とする残業免除希望のいずれかがある場合に「あり」=1、いずれもない場合に「なし」=0のダミー変数とする。「30代大卒女性の昇進意欲」は企業の認識として該当する場合は1、該当しない場合は0とする。これらに加えて企業規模を表す常用労働者数と業種を投入する。これを「モデル1」とした上で、「モデル2」には女性正社員割合を追加して投入する³。

分析結果を第3-7-1図表に示す。「モデル1」は業種の有意な効果を示しており、「製造業」に比べて「卸売・小売業」「教育・専門サービス業」「医療・福祉業」の女性課長昇進者割合が高い。百貨店やスーパー、学校、病院、福祉施設は女性正社員割合が高い業種として有名

² 量的変数の回帰分析については、ほかにもトービットなどの方法がある。より適切な手法による厳密な検証は別の機会に行うこととし、ここでは試行的に最も基本的な方法であるOLSによる推計を行うことにする。

³ 偏相関分析においては女性課長割合を制御して分析したが、女性管理職割合と女性昇進者割合の関係はどちらが原因でどちらが結果とはいえないことから、ここでは説明変数に投入していない。

である。そのような知見と整合的な結果といえる。その上で、本章で検討してきた人事施策との関係を見ると、分析結果は、新卒採用女性割合が高いほど女性課長昇進者割合は高く、転勤がない企業に比べて転居の有無を問わず転勤がある企業は女性課長昇進者割合が低いことを示している。男性の日常的な育児参加と30代大卒女性の昇進意欲に関する認識は有意な効果を示していない。男性が日常的に育児参加できる企業や女性が昇進意欲を持てる職場環境にある企業には偏りがある。たとえば有意な効果を示している業種のように、女性正社員割合が高い企業やもともと女性管理職割合が高い企業である可能性が考えられる。

その観点から女性正社員割合を追加投入した「モデル2」を見よう。女性正社員割合を追加投入した「モデル2」からみる。投入した女性正社員割合は有意な効果を示しており、「モデル1」で有意な効果を示していた「卸売・小売業」と「新卒採用女性割合」の効果が有意でなくなっている。つまり、「卸売・小売業」や「新卒採用女性割合」の高い企業は女性正社員割合が高いために女性課長昇進者割合が高いとすることができる。一方、転勤の効果はここでも有意であり、女性正社員割合にかかわらず女性の課長昇進に影響しているといえる。

第3-7-1 図表 女性課長昇進者割合の規定要因 (OLS)

被説明変数	女性課長昇進者割合					
	モデル1			モデル2		
	B	標準誤差	ベータ	B	標準誤差	ベータ
(定数)	7.830	4.065		.278	4.122	
常用労働者数(男女計)	.001	.001	.048	.001	.001	.053
業種(BM:製造業)						
鉱業・建設業	2.781	5.909	.021	4.362	5.711	.032
運輸・郵便・情報通信業	1.133	5.086	.010	2.903	4.919	.026
卸売・小売業	11.689	4.462	.129 **	7.831	4.356	.086
金融・保険・不動産業	3.825	6.223	.026	-2.922	6.113	-.020
教育・専門サービス業	13.185	4.630	.144 **	9.490	4.513	.104 *
宿泊・娯楽業	1.624	5.387	.014	.374	5.206	.003
電気・ガス・複合サービス業	.684	6.125	.005	-1.311	5.923	-.009
医療・福祉業	33.189	4.476	.418 **	16.081	5.178	.203 **
サービス業・その他	4.939	4.777	.048	2.527	4.630	.025
新卒採用女性割合	.221	.043	.226 **	.055	.050	.057
転勤(BM:転勤なし)						
転居転勤あり	-9.372	3.330	-.152 **	-7.784	3.226	-.126 *
転居のない転勤あり	-12.746	3.707	-.179 **	-11.209	3.588	-.157 **
男性の日常的な育児参加	-1.414	2.700	-.022	-1.135	2.607	-.018
30代大卒女性昇進意欲高	3.418	3.965	.034	.707	3.855	.007
女性正社員割合		—		.559	.093	.390 **
F値		13.201 **			15.524 **	
R2乗		.292			.341	
N		496			496	

BM:ベンチマーク

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

資料出所：第3-2-1 図表に同じ

以上のようなモデルの比較から「採用における女性割合」→「正社員に占める女性割合」→「女性課長昇進者割合」という一連の関係を見出すことができる。まずは女性を多く正社員採用することが女性管理職を増やす第一歩であるといえる。その観点から最後に新卒採用者に占める女性割合の規定要因を第3-7-2図表として示そう。

説明変数には先にみた「正社員に占める女性割合」(女性正社員比率)、「正社員比率」(全常用労働者に占める正社員の割合)、「応募者数の男女差」「応募大学の男女差」「入社試験の男女差」を投入し、コントロール変数として男女計の常用労働者数と産業を投入する。結果はいずれも先ほどのクロス集計と整合的であり、女性正社員比率が高いほど、正社員比率が低いほど、女性の応募者の方が多いほど、女性の方が入社試験の成績が良いほど、新卒採用者に占める女性割合が高いといえる。再度強調しておきたいのは、正社員比率と入社試験の男女差の効果である。正社員少数精鋭化の中で、入社試験の成績が良い人材を過不足なく採る。その人材に女性が多く含まれていることが企業の女性登用につながっているといえる。

第3-7-2図表 新卒採用女性割合の規定要因 (OLS)

被説明変数	新卒採用女性割合		
	B	標準誤差	ベータ
(定数)	-6.846	4.874	
常用労働者数男女計	.001	.000	.042
業種(BM:製造業)			
鉱業・建設業	-6.745	4.046	-.045
運輸・郵便・情報通信業	8.690	3.285	.076 **
卸売・小売業	6.636	2.988	.071 *
金融・保険・不動産業	1.389	4.677	.008
教育・専門サービス業	11.162	3.196	.107 **
宿泊・娯楽業	15.377	3.808	.119 **
電気・ガス・複合サービス業	10.907	4.606	.064 *
医療・福祉業	-3.166	3.591	-.041
サービス業・その他	5.494	3.129	.052
女性正社員割合	.833	.061	.592 **
正社員割合	-.070	.034	-.056 *
応募者数男女差	3.480	.742	.156 **
応募大学男女差	-.877	1.180	-.022
入社試験男女差	4.760	1.190	.119 **
F値		56.221 **	
R ² 乗		.507	
N		835	
BM:ベンチマーク	** 1%水準で有意	* 5%水準で有意	

資料出所：第3-2-1図表に同じ

8 まとめ

日本的雇用システムは女性差別的な性質を持つといわれてきたが、昨今の女性活躍は日本的雇用システムの維持・変容とどのような関係にあるのかを分析した。その結果から以下のようにいうことができる。

第1に、今日の企業における女性の管理職昇進は日本的雇用システムの改革と連動しているが、それは日本的な内部労働市場を通じたキャリア形成の否定を意味していない。中途採用によって管理職や管理職候補者を外部から登用しようとする企業は少なく、多くの企業は今日もなお内部登用を基本とした昇進管理を行っている。

そのためには、女性正社員の量的な確保が重要であり、採用における女性割合を高めることはその第一歩といえる。さらに、仕事と家庭の両立支援の拡充に女性人材の企業定着を促す効果があることはよく知られているが、反面で「マミートラック」を生み出し、女性の管理職昇進にはブレーキとなり得ることも問題にされている。だが、本章でみた「くるみん」取得企業や法定を上回る育児休業・短時間勤務の制度を導入している企業は、女性の管理職登用にも積極的であり、プールした人材を有効活用しようとする姿勢がうかがえる。育児・介護休業法や次世代法は間接的に女性管理職を増やすことに貢献しているといえる。

また、パートや契約社員といった非正社員から正社員への転換実績がある企業も女性の管理職昇進者割合が高い。非正社員から転換した正社員が課長以上の管理職に昇進しているかは今後のさらなる検討課題であるが、一般正社員から管理職正社員への内部登用であれ、非正社員から正社員への内部登用であれ、プールした女性人材の中から能力のある者は積極的に登用しようとする動きが女性の管理職昇進の背景にあることがうかがえる。

しかしながら、このような内部登用が円滑に進むためには、従来の日本的な内部労働市場の改革が必要であることも分析結果は示している。分析結果は、キャリア形成の過程で経験する広範な人事異動、特に転勤が昇進の妨げになっている可能性を示唆している。

このような結果は女性が現在でもキャリアか家庭かの二者択一的な状況に直面している可能性を示唆している。さらに、男性においても仕事と家庭の両立の問題が切実になりつつあることもデータからうかがえる。だが、この点に関する政策の柱である男性の育児休業取得実績は女性の管理職昇進との関連性が見られない⁴。分析結果は子の看護休暇の取得や育児理由の残業免除といった日常的な男性の育児参加がある企業において女性の管理職昇進割合が高いことを示している。その意味で、女性だけでなく男性も家族的責任を負いつつ仕事の責任を果たすことが男女の職域統合にとって重要であるといえる。

⁴ 男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるとはいえ、その多くが数日から1か月未満の短期間であることが関係している可能性がある。この点は第8章で検討する。

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—

1 はじめに

わが国における女性管理職の比率は依然として低い。その背景のひとつに、女性自身において管理職への昇進希望が高くないことが指摘され、昇進意欲を高める要因が検討されてきた¹。女性の昇進希望を高める方策として、既存研究からは、ワーク・ライフ・バランス施策など、家庭生活と両立しやすい環境を整備することがまず挙げられる²。そのことに異論はないが、それだけでは不十分でもある。働きやすさを志向するあまり、女性が企業の中でやりがいのある仕事経験から遠ざけられるならば、その企業内でのキャリアステップを見通せず、昇進意欲も生じにくいと考えられるからだ。

この点、女性社員の管理職への登用比率目標の設定、女性専用の相談窓口の設置など、企業レベルでの女性活躍施策（ポジティブ・アクション）について、その効果が検討されてきた³。人事部等の主導による全社的な女性活躍施策は、企業の女性活躍に対する姿勢を示す意味で重要な指標である。しかし、企業内で女性がどの程度重要な役割を担っているかは、人事管理上の施策のみでは測りきれないところもある。職場レベルで、その企業の基幹的といえる職務に女性がどの程度就けているかを見るべきであろう。この点、管理職になる前のキャリア段階から、女性は男性に比べて、基幹的な職務経験から排除されていることが、性別職務分離の観点より批判されてきた⁴。言うまでもなく、そうした基幹的職務の経験は、企業で管理的地位に就くのに必要なステップでもある。基幹的職務から排除されがちな女性が、管理職を志向しにくいのは当然のことと言えるだろう。ここから、同じ総合職採用であっても男女によって担当する職務が異なる場合があり、それが女性の昇進意欲を阻害することが、女性管理職比率が高まらないひとつの背景として考えられる。

¹ 武石（2014）、川口（2012）、安田（2012）など参照。

² 女性の昇進意欲の規定要因を分析した武石（2014）では、育児休業制度など仕事と家庭の両立支援策を企業がどの程度導入しているかと、従業員が「女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う」など企業の両立支援に関する認知の両者が、女性の昇進意欲を高めることを論じている。

³ 川口（2012）は、ポジティブ・アクションを熱心に行っている企業では、男女とも課長相当職以上への昇進意欲が高いという結果を示す。武石（2014）も、女性活躍推進策が昇進意欲に与える効果を検証している。馬・乾（2015）も、個人属性や仕事要因のほか、企業のポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランスといった施策がある場合に、女性が管理職になりやすいと論じている。

⁴ 大規（2015）では、総合職で採用されたシステムエンジニア（SE）を事例に、同じ総合職として男女同一待遇、同一職務で採用されても、初期配属の段階から男性と女性では職務の割当てが異なり、①ユーザーのシステム構築をする、②ユーザーのシステムを運用するといった職務に就いている女性 SE は非常に少なく、女性 SE は①狭い領域で専門に特化したデータ変換の職務、②サポート業務、③拡販デモの職務、④パソコンに代表されるような小さいマシンを使う職務、⑤メンテナンスの職務、⑥事務的な職務、⑦将来の見通しが立っていない先端知識にからむ職務、などに割り当てられていたことを示す。駒川（2014）も、銀行事務職を例に、企業内の性別職務分離の生成と変遷を描いている。なお、中井（2008）も、男性職、女性職という職務類型をもって管理的地位へのアクセス機会を論じている点で参考になる。

なお、女性が企業の基幹的職務から排除されがちな背景には、その企業における働き方も関係している可能性がある⁵。例えば、対外折衝や事業企画など基幹的業務を担当する部署の労働時間がきわめて長い場合、その部署には女性が配置されにくいと考えられるからである⁶。女性活躍推進の観点からも、その企業における働き方・労働時間は無視できない指標といえる。この点、山本（2014）において、職場の労働時間が短い企業ほど女性管理職比率が高いという結果が得られていることが注目される⁷。こうした既存研究からは、企業レベルでの労働時間が短いほど女性の管理職登用が促進されるものと推察される。

一方、個人レベルの働き方と昇進との関係に目を転じると、既存研究は、労働時間の長い女性ほど管理職になる確率が高いという結果を得ている（Kato et al. 2013、山口 2014）。そして、その解釈として、Kato et al.（2013）は、女性がキャリアを高める上で長時間労働が仕事へのコミットメントを示すシグナルになっていると論じる。ここからは、昇進意欲の高い女性ほど長時間働き、結果として昇進しやすいという関係性がうかがえよう。

このように、労働時間と女性管理職登用との関係を検討した既存研究からは、職場の労働時間が短いほど女性の管理職登用が促進されるとする一方、女性本人の労働時間が長いほど管理職になりやすいという、一見矛盾した結果が得られている。ただ、企業における男性の標準的働き方が、その企業内での女性の役割・ポジションを決めると考えれば、整合しうる可能性がある。例えば、男性の労働時間が長い職場において、女性のみ残業がない場合には、女性がやりがいのある仕事経験から遠ざけられている可能性があるだろう。現状では、わが国の男性の労働時間は長いため、企業で主要な職務に就こうとする女性は男性同様に長い時間働く必要があるが、男性の労働時間が短い企業であれば、女性にとって主要なポジションに就くための（働き方の面の）ハードルは低くなる可能性がある。

こうした問題関心から、女性の昇進意欲が相対的に低い要因として、以下の点を検討する。まず、企業内で配分される職務の男女差が女性の昇進意欲にどのようにかわるのかである。あわせて、職務経験の男女差には、企業内での男女による働き方の違いが背景にある可能性も検討する。分析に使用するデータは、「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」（労働政策研究・研修機構、2016年実施）とし⁸、主に従業員調査データを使用し、管理職

⁵ 性別職務分離の存在理由としては、働き方以前に、女性は平均で見たときの勤続年数が男性より短いことからくる統計的差別の理論や、企業経営者の男女差別的考え方など、様々な要因も考えられるが、本稿ではその議論は行わない。

⁶ 大規（2015）でも、システムエンジニアの職務について、フィールド部門や開発は残業が多く、システム導入時は徹夜になるなど勤務が厳しいこと、また、フィールドはユーザー先への常駐、長期出張が多いことから、そうした部門では男性を希望することが多く、女性は配置されにくいことを述べている。

⁷ 山本（2014）では、人事課長の労働時間と管理職女性比率との関係を検討し、人事課長の労働時間が短い企業ほど管理職女性比率が高いという結果を得ている。なお、同論文では、企業の男性労働時間と管理職女性比率との関係も検討しているが、統計的に有意な結果を得ていない。

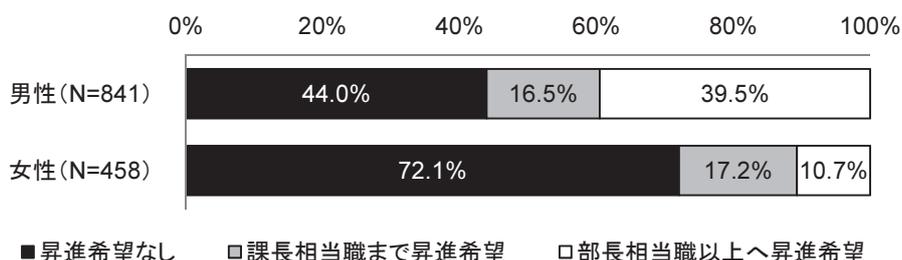
⁸ 本調査は、全国で従業員数100人以上の企業10,000社を対象にし、男女労働者の採用や配置・異動・昇進、両立支援施策の実施状況等を調査するとともに（企業調査）、その企業に勤務する大学卒ホワイトカラー職種（専門・技術的職業、管理職、事務職、営業職）で30～54歳の男女正社員6名ずつを対象にして、担当職務や働き方、異動経験や職業意識などを調査している（従業員調査）。

に就いていない総合職の男女正社員を対象として分析する⁹。

2 総合職における昇進意欲の男女差

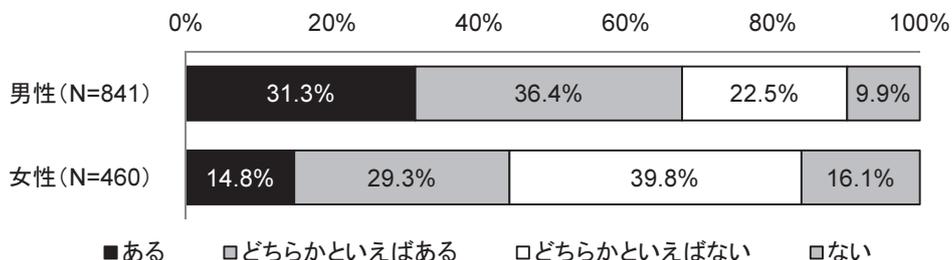
まず管理職への昇進意欲を男女で比較することから始めよう。第 4-2-1 図表は、現在の会社でどこまで昇進したいと考えているかを男女別にみたものである¹⁰。男性は女性に比べ、管理職への昇進希望、特に「部長相当職以上へ昇進希望」の割合が高く、これに対し、女性では「昇進希望なし」の割合が高い。

第 4-2-1 図表 管理職への昇進希望 —男女別— (総合職の男女)



資料出所：JILPT「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」(2016年)

第 4-2-2 図表 今より高い地位・役職へ就く希望の有無 —男女別— (総合職の男女)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

また、類似の指標であるが、今よりも高い地位・役職へ就く希望の有無を男女で比較すると¹¹ (第 4-2-2 図表)、男性では「ある」「どちらかといえばある」の割合が高いのに対し、女性では「どちらかといえばない」「ない」の割合が相対的に高い。このように、同じ総合職

⁹ 雇用区分において「総合職の正社員・正職員(基幹的業務を担う雇用管理区分)」を選択した者を総合職として扱う。一般職の正社員のほか、勤務地限定の正社員、職種限定の正社員も含まれていない。また、非管理職は、現在の仕事内容(職種)において「管理職」以外であり、かつ役職について「部長相当職以上」「課長相当職(次長を含む)」に当たらないもの(「係長相当職」「役職についていない」者)とする。なお、本稿では管理職への昇進意欲を扱うことから、自身の雇用管理区分における昇進の上限に関する設問で、課長相当職以上へ昇進可能でないとした者も分析対象から除外している。

¹⁰ 自身の雇用管理区分で課長相当職以上に昇進可能な者のうち、課長相当職以上に昇進したいとする割合を男女別に集計した。

¹¹ 「今よりも高い地位・役職につきたい」に対する回答を用いた。選択肢は「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」の4件法であるが、第 4-2-2 図表ではそれぞれ「ある」「どちらかといえばある」「どちらかといえばない」「ない」に表記を変更した。

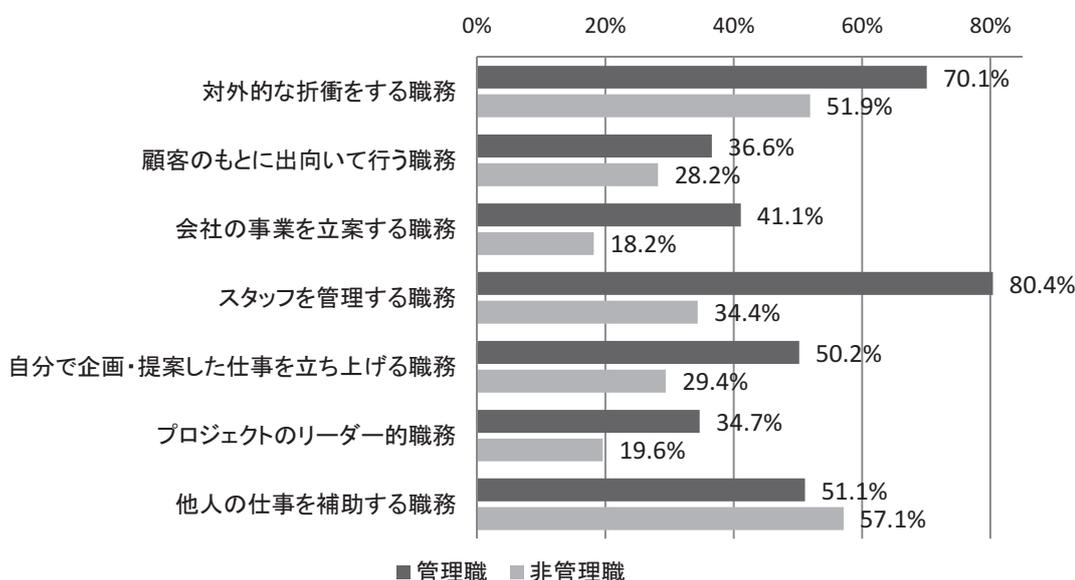
の正社員であっても、女性は男性に比べて、昇進意欲が低いといえる¹²。以下では、女性の昇進意欲が相対的に低い背景には何があるのか、どういう場合に女性の昇進意欲が高くなるのかを、特に職務経験の男女差に着目して検討したい。

3 職務経験の男女差と昇進意欲への影響

(1) 企業における基幹的職務と職務経験の男女差

本稿では、男性に比べて女性の昇進意欲が低い背景として、職務経験に焦点をあてる。具体的には、その企業で管理職になるためのステップとなる職務経験を積んでいる女性は、昇進意欲も高まりやすいのではないかという点を検討したい。

第 4-3-1 図表 現在担当している職務 —管理職/非管理職による違い— (総合職の男女)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

まず、企業におけるコアと言ふべき職務を見極めるため、管理職・非管理職による職務の違いから検討しよう¹³ (第 4-3-1 図表)。マネジメント業務のほかに、企業の幹部人材が行っている職務にはどのような特徴があるのか。「対外的な折衝をする職務」「顧客のもとに出向いて行う職務」「会社の事業を立案する職務」「スタッフを管理する職務」「自分で企画・提案した仕事を立ち上げる職務」「プロジェクトのリーダー的職務¹⁴」については、管理職は非管

¹² なお、就業継続希望や仕事満足度には男女差はみられなかった。

¹³ 「現在の会社に入ってから今まで、以下のような職務を担当した経験がありますか」という設問で、「これまで経験がない」「現在している」「現在はしていないが、過去にしていた」という 3 件法。ここでは、「現在している」の割合について役職との関係を検討している。

¹⁴ 「プロジェクトのリーダー」もしくは「プロジェクトのサブ・リーダー」を担当している場合に、プロジェクトのリーダー的職務に就いているとして扱った。

理職に比べて現在担当している割合が高く、その企業において基幹的な職務とすることができる¹⁵。そして、こうした基幹的職務は、管理職になって初めて担当するのではなく、そうした職務の経験を積む中で管理的地位に近づいていくこともうかがえる¹⁶。

では、管理職でない人に限った場合、管理職の仕事に通じる基幹的職務の経験に男女差があるのだろうか。第 4-3-2 図表をみると¹⁷、「対外的な折衝をする職務」「顧客のもとに向向いて行う職務」「会社の事業を立案する職務」「スタッフを管理する職務」などを経験した割合が、女性は男性に比べて低いことがわかる¹⁸。

さらに、各職務を経験した者のうち、最初に経験したタイミングにも男女差がある。第 4-3-3 図表をみると、特に「顧客のもとに向向いて行う職務」や「スタッフを管理する職務」については、女性は男性に比べて最初に経験したタイミングが遅いという特徴がある。このように、女性は、管理職の仕事につながるような基幹的な職務の経験が相対的に少なく、職務経験のタイミングも遅いことがうかがえる。

第 4-3-2 図表 各職務について担当した経験がある割合 —男女別— (総合職の男女)

	対外的な折衝をする職務	顧客のもとに向向いて行う職務	会社の事業を立案する職務	スタッフを管理する職務	自分で企画・提案した仕事を立ち上げる職務	プロジェクトのリーダー的職務
男性	76.2%	56.4%	28.9%	46.3%	38.4%	19.6%
女性	67.1%	43.6%	22.2%	40.5%	39.8%	17.0%

資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

第 4-3-3 図表 各職務について最初に経験したタイミング (入社何年目であるかの平均値 単位：年) —男女別— (総合職の男女)

	対外的な折衝をする職務	顧客のもとに向向いて行う職務	会社の事業を立案する職務	スタッフを管理する職務	自分で企画・提案した仕事を立ち上げる職務	プロジェクトのリーダー的職務
男性	3.17	2.87	6.06	5.79	5.24	4.71
女性	3.43	3.77	7.10	7.35	5.56	4.98

資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

¹⁵ 逆に、「他人の仕事を補助する職務」は、基幹的な職務とは言いがたいことがわかる。

¹⁶ 図表は割愛するが、非管理職者を、係長相当職に就いている者と役職に就いていない者に分けると、こうした基幹的職務経験は、係長相当職の者ほど多く経験している。企業内でキャリアを積む中で少しずつ主要な職務を任されていき、その先に管理職がある様子が見えよう。

¹⁷ ここでは、それぞれの基幹的職務について、現在行っている場合のほか、過去に行っていた場合を含み、経験有無の男女差を分析している。また、第 4-3-2 図表以降は、非管理職者のみを分析対象にしている。

¹⁸ 結果は割愛したが、基幹的な職務とは言いがたい「他人の仕事を補助する職務」の経験割合について男女差は見られなかった。

(2) 職務経験が昇進意欲を高める道筋

以下の分析では、総合職女性に限定して、職務経験と昇進意欲との関係を検討する。ここでは、上記の職務をどのくらい経験しているか、各職務に適切な重み付けをしつつ情報を集約するため、主成分分析を行って合成変数を作成した。主成分分析の結果は第 4-3-4 図表のとおりである¹⁹。第 1 主成分は、「自分で企画・提案した仕事を立ち上げる業務」をはじめとして、すべての項目について主成分負荷量が 0.5 を超えており、対外的な折衝・営業や企画・提案の職務、プロジェクトのリーダー的職務など、管理職の仕事につながるような企業の基幹的な職務経験が集約されている。以下では、ここで抽出された主成分得点を「基幹的職務の経験」（程度）を示す変数として用い、分析を進めたい。

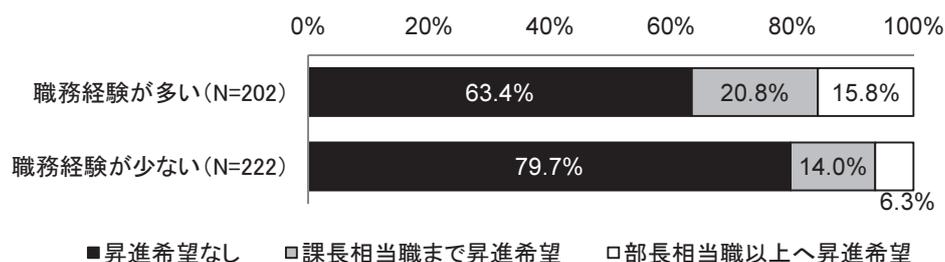
第 4-3-4 図表 職務経験についての主成分分析（総合職の女性）

	第1主成分 (基幹的職務の経験)
対外的な折衝をする職務	.589
顧客のもとに出向いて行う職務	.536
会社の事業を立案する職務	.657
スタッフを管理する職務	.564
自分で企画・提案した仕事を立ち上げる職務	.735
プロジェクトのリーダー的職務	.567

注. 値は主成分負荷量。

資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

第 4-3-5 図表 管理職への昇進希望 —基幹的職務経験の程度別—（総合職の女性）



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

では、こうした職務経験は女性の昇進意欲にどう関わるのか。管理職の仕事につながるような基幹的職務の経験が多い女性は、こうした職務の経験の少ない女性に比べて、管理職への昇進意欲も高くなる可能性がある。職務経験の程度別に管理職への昇進希望をみると²⁰（第

¹⁹ 固有値 1 以上という基準で抽出した結果、1 つの主成分が抽出された。

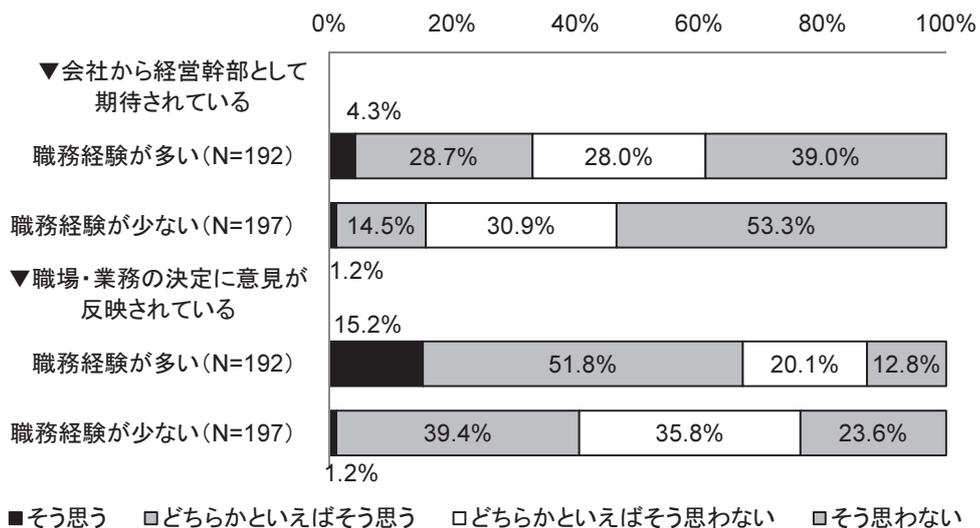
²⁰ ここでは、先の主成分分析で抽出された第 1 主成分の得点が、対象サンプルの中央値以上のケースを「職種経験が多い」、中央値未満のケースを「職種経験が少ない」とカテゴリー化して検討している。

4-3-5 図表)、基幹的職務の経験が少ない女性では「昇進希望なし」が約 8 割を占めるのに対し、基幹的職務の経験が多い女性では「昇進希望なし」の割合が相対的に低く、管理職への昇進希望がやや多く見られることがわかる。

では、なぜこのような職務経験が昇進意欲につながるのか。ひとつ考えられる道筋は、その会社における基幹的職務を経験することは、将来的に経営幹部になることへの会社側の期待を感じる機会であり、実際に職場の業務の進め方に対する発言権も強くなること、そして何よりも、会社の重要な職務を経験することが女性の自信になるというものだ²¹。

まず、職務経験の程度と、会社からの期待、職場・業務への意見反映の程度との関係をみると(第 4-3-6 図表)、基幹的職務の経験が多い女性ほど、「会社から経営幹部として期待されている」「職場・業務の決定に意見が反映されている」の両方について「そう思う」「どちらかというと思う」の割合が高く、職務経験との関係が強いことがうかがえた²²。

第 4-3-6 図表 会社や仕事に対する意識 —基幹的職務経験の程度別— (総合職の女性)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

次に、職務経験の程度と自分の能力への自信との関係をみると²³(第 4-3-7 図表)、基幹的職務の経験が多い場合、自分の能力に対する自信が「ある」「どちらかといえばある」の割合が相対的に高く、職務経験が少ない場合は自信が「どちらかといえばない」「ない」の割合が

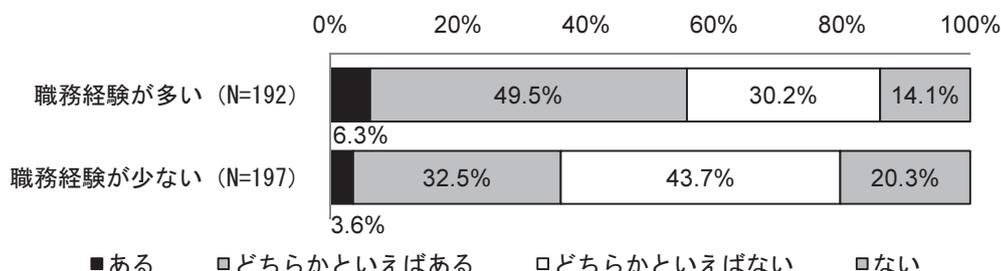
²¹ この会社側の期待や、職場の仕事の進め方への発言権は、実態としての期待・権限という側面と、本人が感じている主観的側面(期待・権限)の両方を含んでいる。それは、両方(主観的・客観的側面)とも本人の自信につながる。

²² もっとも、会社からの期待との関係については、因果関係の解釈が難しい。会社から期待をかけられている女性だからこそ、基幹的職務を多く任されている可能性も考えられるからだ。

²³ 「職業をもって働くことについて、次のような考えは現在のあなたにありますか」という設問における「自分の能力に自信がある」への回答を用いた。「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」「わからない」の 5 件法であったが、「わからない」ケースは分析対象から除いている。

高い。企業において基幹的職務を経験することは、自分の職業能力に対する自信につながる
ことがうかがえる。

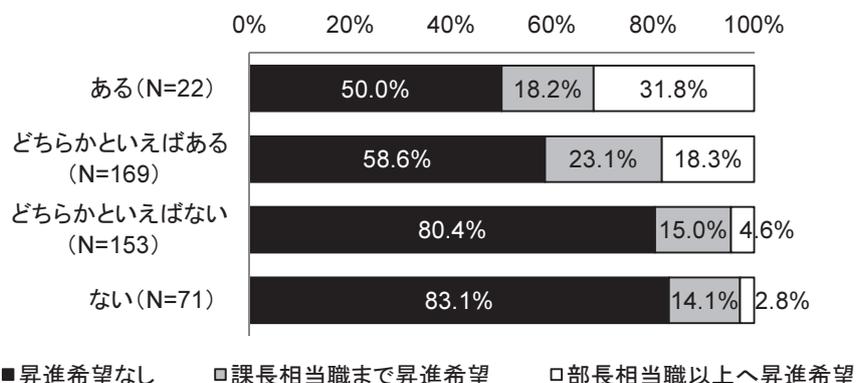
第 4-3-7 図表 自分の能力に対する自信 —基幹的職務経験の程度別— (総合職の女性)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

そして、自分の能力に対する自信は、管理職への昇進希望を育む土壌となっている。第 4-3-8 図表をみると、自分の能力に自信がある女性ほど「部長相当職以上への昇進希望」の割合が高く、自信がないほど「昇進希望なし」の割合が高い。このように、総合職の女性において、企業における基幹的職務の経験を多く積むほど、自分の能力への自信が高まり、それが管理職を目指す意欲も育むという関係がうかがえた²⁴。

第 4-3-8 図表 管理職への昇進希望 —自分の能力に対する自信の有無別— (総合職の女性)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

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—

(1) 総合職における働き方の男女差

前節の検討では、女性は男性に比べて、管理職の仕事に通じる基幹的職務を経験することが少なく、それが昇進意欲を阻害している可能性がうかがえた。では、こうした職務経験の男女差はなぜ生じるのか。本節では、この点、働き方の差異に焦点を当てて検討する。既存

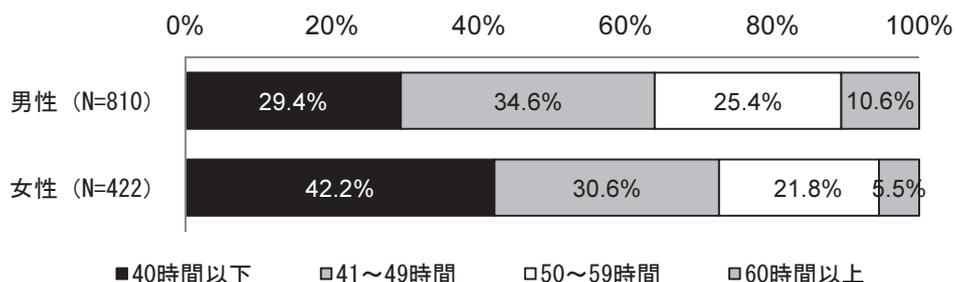
²⁴ なお、図表は割愛するが、会社からの期待や職場・業務への意見反映の程度が高いほど、自分の能力への自信が高まるという関係もみられた。

研究をふまえると、男性社員に残業の多い企業では、女性を基幹的職務に就かせることが難しい可能性がある。こうした職場の働き方をめぐる状況が、女性が管理職を目指しにくい遠因になっているのではないか。その点を検討したい。

まず、男女で労働時間がどう異なるのかをみよう。残業を含む週あたりの労働時間（週実労働時間）を男女別に見ると²⁵（第4-4-1図表）、女性では「40時間以下」の割合が男性に比べて高く、男性では特に「50～59時間」「60時間以上」の割合が女性より高いことがわかる。

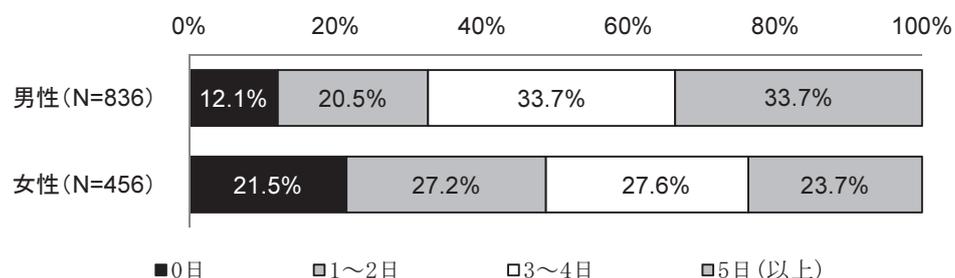
実労働時間の差は、残業頻度の男女差としてもあらわれている。週あたりの残業の頻度を男女で比較すると（第4-4-2図表）、女性では「0日」（残業なし）のほか「1～2日」が多いのに対し、男性では「3～4日」「5日（以上）」の割合が高い。このように、同じ総合職であるにもかかわらず、女性は男性に比べて実労働時間が短く、残業頻度も少ないことがうかがえる²⁶。次に、本人や企業の残業頻度をカギに、女性が基幹的職務を担うための働き方の壁を検討したい。

第4-4-1図表 週実労働時間 —男女別—（総合職の男女）



資料出所：第4-2-1図表に同じ

第4-4-2図表 週の残業日数 —男女別—（総合職の男女）



資料出所：第4-2-1図表に同じ

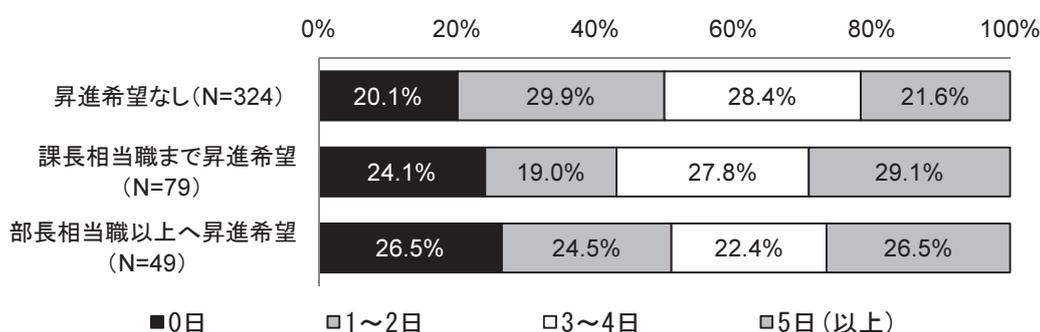
²⁵ 週実労働時間は、35時間未満と100時間以上は外れ値として欠損値扱いとした。

²⁶ データからは、男女で労働時間が異なる背景に、就いている業種・職種の違いもある可能性がうかがえた。男性は製造業、運輸業や営業職の占める割合が相対的に高く、女性では、教育学習支援業や専門職の占める割合が相対的に高い。

(2) 基幹的職務に就くための残業の壁

総合職女性が基幹的職務を担うにあたって個人・企業の残業頻度はどう関わるのか。まず、本人の残業頻度と昇進意欲との関係から検討しよう。既存研究からうかがえるように、昇進意欲が高い女性ほど長い時間働いているのだろうか²⁷。第 4-4-3 図表で昇進意欲と残業頻度との関係をみると、昇進意欲の有無によって残業頻度には大きな違いは見られない。つまり、昇進意欲の高い女性ほど長い時間働き、それが管理職昇進につながりうるといった構図は、本データからはうかがえなかった²⁸。

第 4-4-3 図表 週の残業日数 —管理職への昇進希望別— (総合職の女性)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

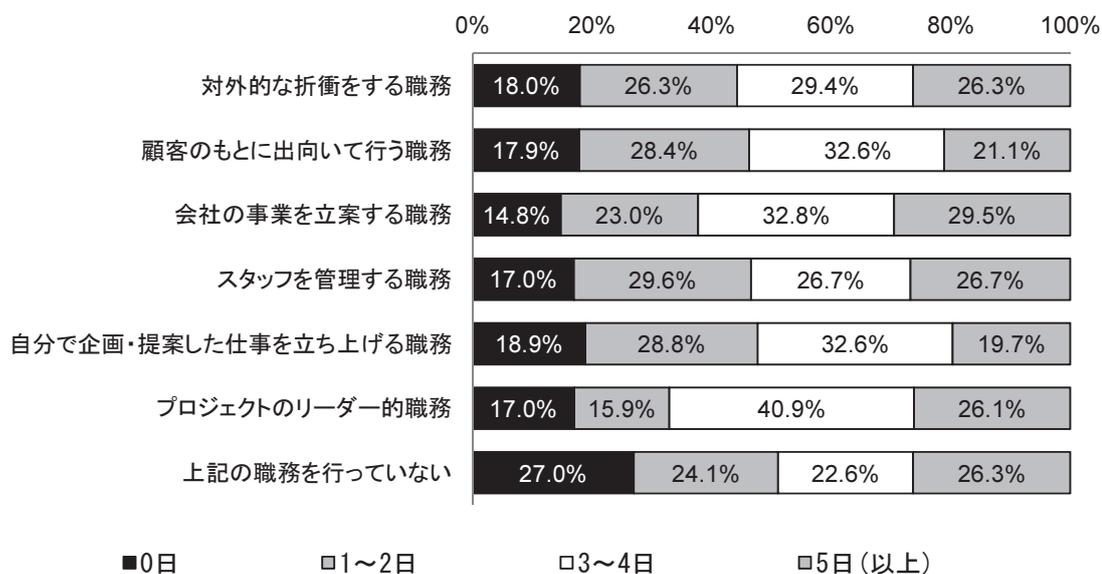
ただ、女性本人や企業の残業頻度が、女性管理職比率が低い問題に無関係かというところではないだろう。データからうかがえるのは、女性が現在どのような職務を担当しているかによって働き方が異なることである。現在行っている職務による残業頻度の違いをみると(第 4-4-4 図表)、「上記の職務を行っていない」場合には、残業「0日」の割合が高いのに対し、プロジェクトのリーダー的職務をはじめとした企業の基幹的職務を担っている女性では、残業「0日」の割合が低く、「3~4日」の割合が高いなど、残業を伴う働き方になりやすいことがわかる。

ここまでは、女性本人における残業の意味について検討した。残業頻度は昇進意欲とは直接の関係がないが、基幹的職務に就いている女性ほど残業の多い働き方になっている。データからは、残業がある働き方が標準となっている企業の実態の中、(男性と同じように)企業の基幹的職務を担おうとする女性は、残業のある働き方をせざるを得ないという状況がうかがえる。

²⁷ Kato et al. (2013) は、労働時間が長い女性ほど管理職への昇進確率が高いという結果を示し、その背景として、長い労働時間がシグナルとして機能していると論じた。この解釈をふまえるならば、昇進意欲の高い女性ほど長時間働いて(アピールして)いると考えられるだろう。

²⁸ なお、残業頻度ではなく週実労働時間でみても、傾向は変わらない。

第 4-4-4 図表 週の残業日数 —現在行っている職務別— (総合職の女性)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

この点、企業の標準的な働き方次第で、女性がどの程度重要な役割を担えるかが変わるだろう。例えば、女性の方が時間制約の強い社員が多いと考えるならば、男性社員に恒常的な残業がある企業ほど、同じ企業の女性が同様な働き方をできず、性別職務分離が進むだろう。逆に、男性社員も残業が少ない企業ならば、同じ企業の女性も男性同様の働き方をしやすくなり、性別職務分離も起こりにくいと考えられる。なお、この点を検討するには、本人の働き方をみるだけでは不十分である。その企業全体、特に男性社員の働き方を検討の対象とし、女性の置かれる状況との関係を見る必要がある。

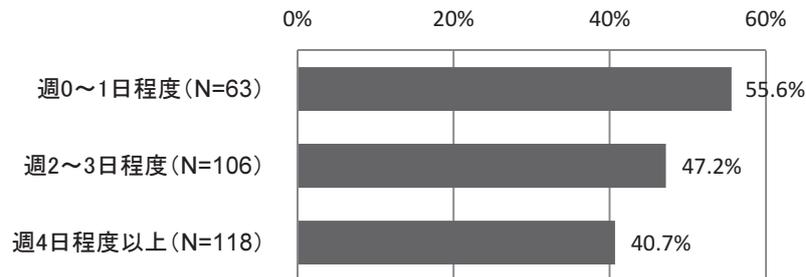
こうした問題関心から、男性正社員の平均残業頻度別に、同一企業の女性における基幹的職務経験（程度）の違いを検討しよう²⁹（第 4-4-5 図表）。男性の平均残業頻度が「0～1 日程度」である場合に、同じ企業の女性が基幹的職務を多く経験している割合が高く、「4 日程度以上」の場合に、女性の職務経験割合が最も低い³⁰。つまり、男性の残業が少ない企業では女性も（男性同等に）基幹的職務の経験を積みやすいが、男性に恒常的な残業がある企業では、その企業の女性は基幹的職務の経験から排除されやすい（＝性別職務分離が進む）ことがうかがえる³¹。

²⁹ ここでは、週当たり残業頻度の男性平均が、1.5 日以下の場合に「0～1 日程度」、1.5 日を超え 3.5 日以下の場合に「2～3 日程度」、3.5 日を超える場合に「4 日程度以上」として検討した。

³⁰ サンプルサイズの関係から、これ以上の詳細な区分に基づく結果は割愛するが、男性の残業が「週 0 日」の企業では、女性が基幹的職務を多く経験している割合が高い傾向がみられた。

³¹ 山本（2014）が、職場の労働時間が短いほど女性管理職比率が高いという結果を示しているが、本稿の結果は、職務経験という観点からそれと整合するものと言える。なお、山本（2014）は、人事課長の労働時間をもって職場の労働時間の代理変数としているが、本稿で同一企業の管理職の残業頻度との関係を検討したところ、特定の傾向はうかがえなかった。

第 4-4-5 図表 女性が基幹的職務を多く経験している割合
—同一企業の男性における残業頻度別— (総合職の女性)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

以上の検討から、基幹的職務（経験）と企業の働き方の関係について次のことが示唆される。まず、女性が企業の基幹的職務を担うには、現状では、往々にして残業を伴う働き方になりやすい。その背景には、同じ企業における男性の働き方が残業を伴いがちであることが関係しよう。女性社員が男性に比べて時間制約が大きいと考えるならば、男性の残業が多い企業では、同じ働き方をできる女性が限られ、性別職務分離を招きやすい。この点、男性の残業が少ない企業では、時間面のハードルが小さく、女性も基幹的職務を担いやすいだろう。先に述べたように、女性においては、基幹的職務を経験することが自信につながり、管理職への昇進意欲も高まりやすい。このことをふまえるならば、企業における女性活躍を進める上で、男性も含めた働き方は無視できない要素と言えるだろう。

5 総合職女性における管理職への昇進意欲の規定要因

前節までの検討をふまえて、総合職の女性を対象に、管理職への昇進意欲を規定する要因の分析を行う。被説明変数は、「昇進希望なし」=0 に対して「課長相当職への昇進希望」=1、「部長相当職へ昇進希望」=2 とする順序変数とし、順序ロジスティック回帰分析を用いて検討する³²。

次の仮説を検証する。まず、管理職の仕事に通じるような基幹的職務の経験を多く積んでいる総合職女性ほど昇進意欲が高い。その背景には、基幹的職務を多く経験するほど、会社からの期待を感じる面、職場や業務への自分の意見を反映させられる面があり、同時に重要な職務を経験することは自己の能力への自信につながり、それが昇進意欲を高める可能性である。そのため、まず「基幹的職務の経験」（程度）の昇進意欲に与える直接の影響を検討した後（モデル 1）、「会社からの経営幹部としての期待（程度）」、「職場・業務の決定への意見

³² 管理職をひとまとめにして昇進希望有無を問う方法（二項ロジスティック分析等）も考えられるが、「課長相当職までの昇進希望」と「部長相当職以上への昇進希望」では意味合いが異なり、第 4-2-1 図表で明らかのように、男女差が明瞭に見られるのは「部長相当職以上への昇進希望」であることから、本分析では 2 つを区別して、順序変数として扱った。

反映（程度）」、「自分の能力に対する自信（程度）」といった変数³³を投入して結果の変化を読む方法をとった。

統制した変数は、年齢、配偶者・子どもの有無、業種、常用労働者規模、職種、採用形態、役職有無³⁴、収入、本人の残業頻度といった基本属性に加え、既存研究で効果が検証されている企業のポジティブ・アクション施策実施数³⁵、ワーク・ライフ・バランス施策実施数³⁶を説明変数として投入した。

結果をみよう（第4-5-1図表）。まず、モデル1の結果から読む。配偶者がいる場合³⁷、中途採用の場合、役職ありの場合に加え、基幹的職務の経験が多いほど、係数値がプラスで有意であり、管理職への昇進意欲が高いことがわかる³⁸。

モデル2で「会社からの経営幹部としての期待」「職場・業務の決定への意見反映」「自分の能力に対する自信」変数を投入すると、「会社からの経営幹部としての期待」「自分の能力に対する自信」の係数値はプラスで有意であり、会社からの経営幹部としての期待があるほど、自分の能力への自信があるほど昇進意欲が高いことがわかる³⁹。加えて注目すべきは、「基幹的職務の経験」変数の係数値がやや0に近づき、統計的有意性が消滅していることである。つまり、総合職女性にとって、管理職につながるような基幹的職務の経験を多く積むことは、会社からの期待を感じる機会であるとともに、自分の能力に対する自信を深めることを通じて、昇進意欲を高める部分があることが示された。

³³ 分析では、自分の能力に対する自信が「ある」=4点～「ない」=1点のように点数化して投入している。

³⁴ ここでの役職有無は、係長相当職（課長補佐・代理を含む）についているか否かである。

³⁵ ポジティブ・アクション施策数は、企業票における女性活躍のための施策の設問で「新卒採用における女性採用比率目標の設定」「女性社員・職員の積極的な管理職への内部登用方針等の策定」「女性社員・職員の管理職や管理職候補者の中途採用の推進」「女性社員・職員の管理職への登用比率目標の設定」「女性社員・職員の職域拡大に向けた取組みの実施」「性別に関わりなく公平な人事考課を実施するための、管理職への人事評価研修の実施」「自社におけるポジティブ・アクションの取組みについてその方針や内容の外部への公開」「セクシャル・ハラスメント防止の取組み」「マタニティ・ハラスメントなど、妊娠・出産・育児期の従業員に関する嫌がらせ防止の取組み」「その他」という10項目のうち、行っている施策数を変数として投入した。

³⁶ ワーク・ライフ・バランス施策数は、企業票において「残業の削減」「有給休暇の取得促進」「男性の育児休業取得促進」という4項目について、行っている施策数を変数として投入した。

³⁷ 配偶者がいる女性ほど昇進意欲が高いという結果は、やや読みにくい。ひとつの解釈を示すならば、結婚・出産のタイミングで総合職女性の一定程度が退職することをふまえるならば、昇進意欲が高い人ほど残りやすいことからくるセレクションバイアスを反映していると考えられる。

³⁸ 逆に本稿の分析では、ポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランスなどの人事施策が昇進意欲に及ぼす効果は検証されなかった。本稿のデータからは、そうした人事管理上の施策よりも、職場レベルでどのような職務経験を積んでいるかが女性の昇進意欲に関係することが示された。

³⁹ ここでは、「職場・業務の決定への意見反映」は有意な効果を示していない。これは、この変数が、会社からの期待や自分の能力への自信などの変数との相関が高く、効果が相殺されたものと考えられる。実際、両変数を除外すると、「職場・業務の決定への意見反映」は5%水準で有意な効果を示した。

第 4-5-1 図表 総合職女性における昇進意欲の規定要因(順序ロジスティック回帰分析)

分析対象 モデル	総合職の女性(非管理職者)			
	モデル1		モデル2	
	B	標準誤差	B	標準誤差
年齢	0.003	0.04	-0.018	0.042
配偶者・子どもの有無(基準:配偶者なし)				
配偶者あり・子どもなし	1.171	0.429 **	1.092	0.45 *
配偶者あり・子どもあり	0.924	0.365 *	0.881	0.382 *
業種(基準:建設・製造)				
運輸・通信	-.439	.753	-.340	.787
卸売・小売	.367	.646	.839	.696
金融・保険・不動産	.579	.698	1.157	.755
教育・学習支援	-.239	.565	-.055	.591
医療・福祉	-.517	.643	-.162	.685
その他	.578	.520	.745	.566
常用労働者規模(基準:1000人以上)				
100~299人	-.280	.407	-.066	.429
300~999人	-.739	.418	-.646	.434
職種(基準:事務職)				
専門・技術職	-.790	.491	-1.023	.526
営業・販売職	.506	.498	.503	.520
採用形態(基準:新卒採用)				
中途採用	.967	.384 *	1.162	.404 **
非正社員からの転換等	.191	.626	.425	.646
勤続年数	-.017	.035	.017	.038
役職あり	.820	.350 *	0.688	0.365
収入(基準:300万円台以下)				
400万円台	-.042	.408	-.041	.429
500万円台	-.118	.467	-.098	.490
600万円台以上	-.332	.495	-.425	.520
週あたりの残業頻度(基準:残業なし)				
1~2日	.123	.439	.135	.468
3~4日	.057	.455	-.016	.490
5日以上	-.031	.470	-.061	.502
ポジティブ・アクション施策数	.124	.121	.181	.130
ワーク・ライフ・バランス施策数	-.020	.191	-.043	.201
基幹的職務の経験(程度)	.531	.165 **	.322	.182
会社からの経営幹部としての期待(程度)			.411	.198 *
職場・業務の決定への意見反映(程度)			.255	.213
自分の能力に対する自信(程度)			.781	.235 **
χ^2 乗値		57.681 **		84.796 **
-2 対数尤度		369.545		342.431
Cox-Snell R2 乗		0.203		0.284
Nagelkerke R2 乗		0.25		0.349
N		254		254

**1%水準で有意,*5%水準で有意

資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

6 まとめ

本章では、企業の総合職として働く女性が、男性に比べて管理職への昇進意欲が低いという問題について、何が総合職女性の昇進意欲に関わるのかを検討した。本章の分析結果は以下のように要約することができる。

- ①対外的な折衝や会社の事業の立ち上げ、スタッフの管理等、管理職の仕事に通じる基幹的職務を多く経験することは、総合職の女性において管理職への昇進希望を高める。そうした職務を多く経験するほど、女性が自分自身の能力に自信を深め、それが昇進希望を育む土壌となっている。
- ②総合職の女性が男性と同等の職務経験を積めるかどうかには、その企業における男性の働き方が関係する。男性社員の残業が多い企業では、女性が基幹的職務に就きにくい、逆に、男性の残業が少ない企業では、女性も基幹的職務に就きやすい。

わが国における女性管理職比率を向上させるために、ポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランス等の様々な人事施策が行われてきたが、女性自身の昇進意欲を高めていくためにはなお不十分である。職場のレベルにおいて性別職務分離が根強く残っていることが、女性の昇進意欲を阻害しているからだ。同じ総合職でも、男女によって、その企業で基幹的といえる職務を経験できるかどうかが大きく異なる。女性にとって基幹的な職務を多く経験できれば、本人の自信につながり、昇進意欲に影響する部分がある。その意味で、女性も男性同等の職務を経験させるような、職務割当てが重要であることがあらためて示された。しかし、現場で職務を割り当てる際にネックとなるのは、働き方の問題である。日常的な残業を伴う働き方がスタンダードな企業の場合、残業の多い部署に男性、残業の少ない部署に女性を割り当てるといった性別職務分離につながりやすい。そして、性別職務分離の結果として、女性の昇進意欲が阻害され、女性管理職が育ちにくいという結果をもたらしている可能性がある。女性の昇進意欲が低いことは、女性のキャリア形成の観点から問題であるのみならず、従業員の能力の最大発揮を願う企業経営にとっても大きな課題と考えられる。この点、男性も含め、企業全体で残業削減を進めることが、女性活躍の観点からも重要であることがあらためて示唆された。

第5章 女性労働者の配偶関係とキャリアアップ意欲

1 はじめに

2015年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、女性たちの職業領域の活躍を後押しする制度が整えられてきている。この法律では、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要との考えから、採用や昇進等の機会の提供や性別役割分業等を反映した職場慣行への配慮など、女性たちが職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にするような環境の整備が求められている¹。

しかしながら、このような法制度や多くの研究が念頭に置くのは、夫や子どものいる、いわゆる標準的な家族を構成する女性であり、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を果たしている女性である。公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会が2016年3月に発表した「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査報告書」においても、非正規職シングル女性は、女性問題からも非正規雇用問題からも見落とされてきた存在であることが指摘されている²。

近年、日本女性の配偶関係は多様化している。未婚化は1990年以降急速に進行し、2030年時点では約23%の女性が生涯未婚者になると予想されている(藤森 2010)。また、岩澤(2008)は、1990年出生コーホートにおける50歳結婚経験者に占める離婚経験者割合は約28%~40%と推計している。現代の日本社会、そして、近い将来の日本社会において、配偶者と子どもがいる家庭生活を長期間にわたって送る女性は必ずしも多数派とはいえない。このように女性のライフコースの多様性を踏まえると、女性たちの職業上のキャリアを検討するにあたっては、配偶者や子どもの存在のみならず、将来のライフコースや定住家族³との関係性などにも着目し、女性たちのライフコースの多様性を強く意識しながら、「すべての女性」が輝ける労働環境を整える必要がある。

そこで本章は、女性たちの配偶関係の違いに注目しながら、働く女性たちの家族生活と職業生活の様相を把握した上で、キャリアアップ意欲を規定する要因について、職業要因、家族要因、家族や仕事に対する価値観などから検証することを目的とする。

¹ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の概要および詳細は、厚生労働省のHPを参照(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)

² 調査結果の詳細は、公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会が公開する「非正規シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査報告書」を参照(http://www.women.city.yokohama.jp/chousa/hiseiki_zenntai.pdf)

³ 子どもの世代からみた親と子の2つの世代を含む核家族を指し、父・母・きょうだい構成される。これに対して、親夫婦を中心に見る核家族を生殖家族と呼ぶ(森岡・望月 1997)。

2 シングル女性の就業に関する先行研究

前節においても指摘したように、女性の職業に関するこれまでの研究では、家庭責任のある女性を対象に、離職、就業継続、あるいはワーク・ライフ・バランスなどに着目するものが圧倒的に多く(たとえば坂本 2016; 矢島 2014)、配偶者や子どものいない女性の労働者を明確に対象とする研究は少ない。欧米では、フェミニスト研究の立場から、未婚女性に対するステレオタイプに反論することを意図し、キャリアや自立的な生き方におけるシングルの優位性を主張する研究は蓄積されている(たとえば Gordon 1994; Anderson & Stewart 1994; Lewis & Border 1995)。

しかし、近年は、Hamilton & Gordon (2006)が、仕事と生活の葛藤は、既婚女性と同様に子どものいない未婚女性も抱いているため、子どものいる既婚女性のみを念頭に置くことなく働きやすい職場環境を整える必要があることを主張している。また、武石(2014)は、女性の昇進意欲を高める職場の要因を検証する中で、企業の実施する女性活躍推進や両立支援の施策の取り組みを女性に認知させることが有効であると同時に、配偶者や同居の親の存在が女性の昇進意欲を低下させることを実証した。さらに、家庭内要因から中年期の未婚女性の正規就業確率を検討した大風(2014)は、家庭内労働頻度の増加や、母親との同居が正規就業確率を低下させる一方、両親が健在である場合は正規就業確率が上昇することを明らかにした。

以上のことから、女性の職業生活における充実を検討するにあたっては、職場の要因のみならず、配偶関係を中心とした家族関係の要因を同時に考慮することが重要といえる。

3 使用データ

本章で使用するデータは「職業キャリアと生活に関する調査」である。この調査は、全国30~54歳の男女6,000人とその配偶者を対象としているが、本章ではそのうち、35歳以上の現在職業をもつ女性884名を対象に分析を実施する⁴。年齢を35歳以上と限定したのは、女性は35歳を過ぎるあたりから、未婚者として生きていくことを受け入れるようになる(Davies 2003)ため、既婚者との相違がより明確に表れると考えたからである。

4 家族と就業状況

(1) 家族

第5-4-1図表は、配偶関係別にみた女性労働者の同居家族である⁵。未婚者は自分の父親や母親と同居する割合が極めて高く、離死別女性においても自分の親と同居している人は約3

⁴ ただし、変数の欠損値によって分析対象となるサンプル・サイズは異なる。具体的には個別の分析結果を参照されたい。

⁵ 本章の分析対象者のうち、同居家族のいない人は60名である。また、離死別者の同居者として配偶者が3名あがっているのは、事実婚のパートナーあるいは元配偶者との同居の可能性が考えられる。

割に上る。既婚者で、自分の親あるいは配偶者の親と同居する人の割合は相対的に低い⁶。未婚者においては、日本人女性は結婚によって離家することが多いことが反映され、離死別者においては、配偶者との離死別後に一定の割合の女性が実家に戻っている様子が見られる。

第 5-4-1 図表 配偶関係別の同居家族

	配偶者	自分の父	自分の母	配偶者の父	配偶者の母	合計
未婚	0 0.0%	114 69.5%	144 87.8%	0 0.0%	0 0.0%	164 100.0%
離死別	3 2.6%	33 28.4%	41 35.3%	0 0.0%	0 0.0%	116 100.0%
既婚	506 96.2%	26 4.9%	43 8.2%	44 8.4%	75 14.3%	526 100.0%
合計	509 63.2%	173 21.5%	228 28.3%	44 5.5%	75 9.3%	806 100.0%

資料出所：JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」（2015年）

第 5-4-2 図表は、配偶関係別に同居の子どもの有無を、第 5-4-3 図表は同居の子ども数を示したものである。本分析対象者の離死別者において、同居の子どものいる割合は高く、人数も既婚者とほぼ類似の分布となっている。

第 5-4-2 図表 配偶関係別の同居の子どもの有無

	いる	いない	合計
未婚	7 4.3%	157 95.7%	164 100.0%
離死別	100 86.2%	16 13.8%	116 100.0%
既婚	426 81.0%	100 19.0%	526 100.0%
合計	533 66.1%	273 33.9%	806 100.0%

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

⁶ 2010年の国勢調査によれば、40-44歳未婚女性の親との同居率は63%、既婚女性の親との同居率は17.4%である。未婚者は加齢とともに親との同居率は低下するが、既婚者は40歳代以降に同居率が上昇し、50歳代の後半以降に減少する。

第 5-4-3 図表 配偶関係別の同居の子どもの人数

	1人	2人	3人	4人	5人	6人	合計
未婚	6 85.7%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100.0%
離死別	44 44.0%	43 43.0%	10 10.0%	3 3.0%	0 0.0%	0 0.0%	100 100.0%
既婚	140 32.9%	206 48.4%	66 15.5%	10 2.3%	2 .5%	1 .2%	425 100.0%
合計	190 35.6%	250 46.9%	76 14.3%	13 2.4%	2 .4%	1 .2%	532 100.0%

※既婚は無回答者を除く

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

(2) 就業状況

①勤務形態や勤務先の状況

女性は結婚や出産によって、離職をしたり復職をしたりすることが想定されるため、配偶関係によって、どのように就業状況が異なるのかを確認する。まず、従業上の地位を第 5-4-4 図表に示す⁷。未婚者は正規従業員の割合が高く、既婚者はパート・アルバイトの割合が高い。未婚者はライフコースの変化がないため正規就業を継続し、既婚者は結婚や出産によって離職している様子がうかがえる。離死別者では、約半数が正規従業員として働く一方、パート・アルバイトで働く人も 3 割を超えている。契約社員も未婚者と同程度存在する。離死別者の多くは経済的な自立が必要とされるが、非正規雇用によって十分な稼働力が得られていないことも推察される。

第 5-4-4 図表 配偶関係別の従業上の地位

	会社経営者・ 役員・自営業・ 自由業・内職・ 家族従業員	正規従業員	契約社員	パート・ アルバイト・ 非常勤	派遣社員	無回答	合計
未婚	15 7.3%	118 57.6%	20 9.8%	42 20.5%	8 3.9%	2 1.0%	205 100.0%
離死別	13 9.7%	63 47.0%	13 9.7%	42 31.3%	2 1.5%	1 .7%	134 100.0%
既婚	65 12.3%	151 28.6%	23 4.4%	273 51.7%	10 1.9%	6 1.1%	528 100.0%
合計	93 10.7%	332 38.3%	56 6.5%	357 41.2%	20 2.3%	9 1.0%	867 100.0%

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

⁷ χ^2 乗検定およびクラメールの V の指標によって、2 変数の関連を検定した結果、配偶関係と従業上の地位の関連は有意である(χ^2 乗値の漸近有意確率.000、クラメールの V の近似有意確率.000)。

第 5-4-5 図表は配偶関係別の現在の役職である。配偶関係によって従業上の地位の相違はあるが、現在の役職についての差異はない⁸。本分析対象者は 35 歳以上であり、一般的には役職への昇進が期待できる年代でありながら、役職についていない人の割合は約 9 割である。配偶関係や従業上の地位に関わりなく、女性ということで昇進していない様子が確認できる⁹。

第 5-4-5 図表 配偶関係別の現在の役職

	役職についていない	係長相当職	課長相当職	部長相当職以上	無回答	合計
未婚	166 88.3%	15 8.0%	4 2.1%	0 0.0%	3 1.6%	188 100.0%
離死別	112 93.3%	4 3.3%	3 2.5%	1 .8%	0 0.0%	120 100.0%
既婚	422 92.3%	17 3.7%	8 1.8%	2 .4%	8 1.8%	457 100.0%
合計	700 91.5%	36 4.7%	15 2.0%	3 .4%	11 1.4%	765 100.0%

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

第 5-4-6 図表は、配偶関係別の勤務先の従業員規模を確認したものである。配偶関係によって従業上の地位が異なるため、一概に比較をすることは難しいが、配偶関係による従業員規模の違いは見られない¹⁰。次に、事業内容の分布を第 5-4-7 図表に示す。これも配偶関係による相違はなかったが¹¹、全体的な傾向として、医療・福祉関係、流通を始めとするサービス業従事者が多いという傾向は把握できる。

第 5-4-8 図表は配偶関係別の仕事内容を分析したものである。仕事内容については、配偶関係との関連が確認できる¹²。具体的には、未婚者においては事務職の割合が 4 割を超え既婚者や離死別者よりも高い。また、教育・保育士・看護師・専門的職業・技術者といった専門的職業の従事者が約 23%である。離死別者や既婚者でも専門的職業の従事者は 2 割前後であり、未婚者と同水準であることから、専門的な技能や知識を有する女性は、配偶関係に関わりなく、継続就業をしているものと考えられる。また、既婚者や離死別者は未婚者と異なる特徴として、技能工・労務職やサービス業の従事者の割合が高い傾向がある。既婚者や離死別者は相対的に非正規雇用者が多く、結婚や出産によって離職した人や就業調節をした人が、サービスや労務関連の仕事に就いている様子が確認できる。

⁸ χ^2 乗検定およびクラメールの V の指標によって、2 変数の関連を検定した結果、有意ではないことを確認している(χ^2 乗値の漸近有意確率.180、クラメールの V の近似有意確率.285)。

⁹ 本データで男性の現在の役職を確認したところ、役職についていない割合は男性全体で 58.5%であるが、未婚者は 78.5%、離死別者は 58.1%、既婚者は 51.7%と配偶関係による大きな違いが生じていた。これは、配偶関係によって、正規従業員の割合が異なることの効果と推定される。

¹⁰ χ^2 乗検定およびクラメールの V の指標によって、2 変数の関連を検定した結果、有意ではないことを確認している(χ^2 乗値の漸近有意確率.178、クラメールの V の近似有意確率.178)。

¹¹ χ^2 乗検定およびクラメールの V の指標によって、2 変数の関連を検定した結果、有意ではないことを確認している(χ^2 乗値の漸近有意確率.333、クラメールの V の近似有意確率.339)。

¹² χ^2 乗検定およびクラメールの V の指標によって、2 変数の関連を検定した結果、配偶関係と仕事内容の関連は有意である(χ^2 乗値の漸近有意確率.012、クラメールの V の近似有意確率.015)。

第5-4-6 図表 配偶関係別の勤務先の従業員規模

	なし(家族従業員のみ)								合計		
	1~4人	5~9人	10~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1000人以上	官公庁・公営事業所			
未婚	10 4.9%	9 4.4%	12 5.9%	25 12.2%	35 17.1%	37 18.0%	27 13.2%	36 17.6%	10 4.9%	4 2.0%	205 100.0%
離死別	8 6.0%	9 6.7%	12 9.0%	20 14.9%	25 18.7%	22 16.4%	12 9.0%	19 14.2%	4 3.0%	3 2.2%	134 100.0%
既婚	29 5.5%	45 8.5%	44 8.3%	94 17.8%	74 14.0%	58 11.0%	61 11.6%	73 13.8%	39 7.4%	11 2.1%	528 100.0%
合計	47 5.4%	63 7.3%	68 7.8%	139 16.0%	134 15.5%	117 13.5%	100 11.5%	128 14.8%	53 6.1%	18 2.1%	867 100.0%

資料出所：第5-4-1 図表と同じ

第5-4-7 図表 配偶関係別の勤務先の事業内容

	なし(家族従業員のみ)															合計							
	農・林・漁業	製造業・採石業・建設業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業・マスコミ	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業・物品賃貸業	専門・技術サービス業	病院・医療福祉	学校・教育・学習支援業	宿泊業・飲食店・娯楽業	その他サービス業	公務	その他		無回答						
未婚	1.5%	5.7%	13.7%	0.0%	4.9%	1.5%	3.2%	15.6%	1.0%	3.9%	2.1%	1.0%	4.9%	26.3%	4.4%	8.3%	17.7%	15.1%	9.4%	4.4%	1.1%	205 100.0%	
離死別	1.5%	7.7%	16.4%	0.0%	7.7%	3.7%	14.9%	1.5%	1.5%	1.5%	2.2%	1.5%	1.5%	28.4%	4.5%	11.2%	6.6%	15.2%	12.3%	9.0%	2.2%	1.7%	134 100.0%
既婚	1.7%	13.1%	13.1%	2.2%	1.7%	2.8%	18.6%	3.8%	1.7%	1.9%	23.1%	8.3%	7.8%	44.4%	41.4%	46.1%	73.7%	8.7%	27.7%	2.7%	1.9%	528 100.0%	
合計	1.4%	2.2%	13.7%	1.1%	2.3%	2.7%	17.3%	3.5%	1.5%	2.5%	24.7%	6.8%	8.4%	73.7%	8.4%	3.0%	9.6%	8.4%	3.0%	2.6%	1.6%	867 100.0%	

資料出所：第5-4-1 図表と同じ

第5-4-8 図表 配偶関係別の仕事内容

	なし(家族従業員のみ)															合計
	教師・保育士・看護師	専門的職業	技術者	管理的職業	事務職	営業職	販売職	介護職	サービス業	運輸・通信的職業	保安的職業	技能工・労務農林漁業作業者	無回答	合計		
未婚	18 8.8%	16 7.8%	13 6.3%	5 2.4%	83 40.5%	2 1.0%	20 9.8%	11 5.4%	20 9.8%	0 0.0%	0 0.0%	16 7.8%	1 0.5%	205 100.0%		
離死別	17 12.7%	4 3.0%	3 2.2%	6 4.5%	43 32.1%	2 1.5%	11 8.2%	7 5.2%	18 13.4%	0 0.0%	0 0.0%	20 14.9%	2 1.5%	134 100.0%		
既婚	87 16.5%	23 4.4%	11 2.1%	11 2.1%	149 28.2%	3 6.6%	67 12.7%	25 4.7%	68 12.9%	1 2.2%	1 2.2%	70 13.3%	6 1.1%	528 100.0%		
合計	122 14.1%	43 5.0%	27 3.1%	22 2.5%	275 31.7%	7 8.8%	98 11.3%	43 5.0%	106 12.2%	1 1.1%	1 1.1%	106 12.2%	9 1.0%	867 100.0%		

資料出所：第5-4-1 図表と同じ

②労働時間・仕事の裁量性・労働時間の柔軟性

第 5-4-9 図表は、配偶関係別に週あたりの就業日数と就業時間、および残業日数の記述統計を、第 5-4-10 図表は、これらの変数の差異を一元配置の分散分析によって検証した結果である。モデル全体では、就業日数の F 値 17.866(自由度 2、852)、就業時間の F 値 33.418(自由度 2、847)、残業日数の F 値 13.012(自由度 2、832)であり、それぞれ 0.1%水準で有意であることが確認された。よって、配偶関係によって労働時間の違いがあるといえる。

第 5-4-9 図表 配偶関係別の労働時間 記述統計

		度数	平均値	標準偏差
就業日数/ 週	未婚	202	5.168	0.583
	離死別	131	5.191	0.703
	既婚	522	4.801	1.032
	合計	855	4.947	0.916
就業時間/ 週	未婚	201	39.662	12.513
	離死別	133	38.609	11.403
	既婚	516	31.554	14.247
	合計	850	34.575	13.944
残業日数/ 週	未婚	199	1.950	2.088
	離死別	129	1.512	1.880
	既婚	507	1.158	1.783
	合計	835	1.401	1.902

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

第 5-4-10 図表 配偶関係別の労働時間 分散分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 値	有意確率
就業日数/ 週	グループ間	28.846	2	14.423	17.866	.000
	グループ内	687.786	852	.807		
	合計	716.632	854			
就業時間/ 週	グループ間	12073.536	2	6036.768	33.418	.000
	グループ内	153006.145	847	180.645		
	合計	165079.681	849			
残業日数/ 週	グループ間	91.492	2	45.746	13.012	.000
	グループ内	2925.107	832	3.516		
	合計	3016.599	834			

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

さらにグループ間の多重比較をしたところ、週あたりの就業日数については「未婚者(平均 5.2 日、以下も同様)」と「既婚者(4.8 日)」との間、「離死別者(5.2 日)」と「既婚者(4.8 日)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。週あたりの就業時間についても「未婚者(平均 39.7 時間、以下も同様)」と「既婚者(31.6 時間)」との間、「離死別者(38.6 時間)」と「既

婚者(31.6時間)」との間の平均値の差が5%水準で有意であった。週当たりの残業日数は「未婚者(2.0時間)」と「既婚者(1.2時間)」との間の平均値の差が5%水準で有意であった。以上のことから、労働時間については、未婚者は既婚者よりも労働時間が長く、離死別者も既婚者より残業時間を除いて労働時間が長いことが確認できた。

次に、仕事の裁量性についての記述統計を第5-4-11図表に、各変数の比較結果を第5-4-12図表に示す。仕事の裁量性については「1日の作業量を自分で決めることができる」「作業のスケジュールを自分で決めることができる」「仕事のやり方に自分の意見を反映できる」というそれぞれの指標において、配偶関係の違いがあるかどうかを検討した。その結果、いずれの指標においてもグループ間に有意な差は確認できなかった。よって、配偶関係によって仕事の裁量性には差異がないといえる。

第5-4-11図表 配偶関係別の仕事の裁量性 記述統計

		度数	平均値	標準偏差
1日の作業量を自分で決めることができる	未婚	202	2.327	1.125
	離死別	133	2.406	1.249
	既婚	522	2.170	1.206
	合計	857	2.244	1.197
作業のスケジュールを自分で決めることができる	未婚	203	2.512	1.092
	離死別	131	2.626	1.192
	既婚	522	2.374	1.202
	合計	856	2.445	1.177
仕事のやり方に自分の意見を反映できる	未婚	201	2.438	0.910
	離死別	133	2.526	0.981
	既婚	523	2.432	0.969
	合計	857	2.448	0.957

資料出所：第5-4-1図表と同じ

第5-4-12図表 配偶関係別の仕事の裁量性 分散分析

		平方和	自由度	平均平方和	F値	有意確率
1日の作業量を自分で決めることができる	グループ間	7.694	2	3.847	2.697	.068
	グループ内	1218.337	854	1.427		
	合計	1226.030	856			
作業のスケジュールを自分で決めることができる	グループ間	7.873	2	3.937	2.852	.058
	グループ内	1177.546	853	1.380		
	合計	1185.419	855			
仕事のやり方に自分の意見を反映できる	グループ間	0.968	2	0.484	0.528	.590
	グループ内	782.971	854	0.917		
	合計	783.939	856			

資料出所：第5-4-1図表と同じ

第 5-4-13 図表は、労働時間の柔軟性に関する 6 つの指標の記述統計を、第 5-4-14 図表はこれら 6 つの指標における配偶関係別の違いをみたものである。これらの指標は、「1.あてはまる~4.あてはまらない」の 4 件法で聴取しているが、分析にあたり柔軟性が高いほど点数が高くなるように加工をしている(1 を 4 点に変換、その他も同様)。その結果、仕事から家庭生活へのスピルオーバー¹³を示す「勤務時間外に電話・メール等で仕事の連絡をとることが多い」以外は、グループ間に有意な差が確認できた。

第 5-4-13 図表 配偶関係別の労働時間の柔軟性 記述統計

		度数	平均値	標準偏差
始業・終業時刻を自分で決めることができる	未婚	201	1.582	0.935
	離死別	133	1.842	1.236
	既婚	524	1.845	1.151
	合計	858	1.783	1.122
就業時間の途中で中抜けできる	未婚	201	1.891	1.099
	離死別	132	2.212	1.278
	既婚	524	2.084	1.221
	合計	857	2.058	1.206
希望通りに休暇を取れる	未婚	203	2.867	0.973
	離死別	134	3.022	0.954
	既婚	524	3.155	0.886
	合計	861	3.066	0.925
深夜就業することがある	未婚	205	3.405	1.088
	離死別	133	3.511	1.049
	既婚	521	3.702	0.838
	合計	859	3.602	0.945
締切や納期に追われてスケジュールに余裕がない	未婚	202	3.025	1.072
	離死別	133	3.128	1.047
	既婚	523	3.338	0.942
	合計	858	3.232	0.999
勤務時間外に電話・メール等で仕事の連絡をとることが多い	未婚	203	3.291	0.964
	離死別	133	3.211	1.045
	既婚	523	3.342	0.936
	合計	859	3.310	0.961

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

グループ間の差異が確認できた指標について、多重比較を行った結果は以下の通りである。「始業・終業時刻を自分で決めることができる」については、「未婚者(平均 1.6)」と「既婚者(1.8)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。「希望通りに休暇を取れる」については、「未婚者(平均 2.9)」と「既婚者(3.2)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。

¹³ スピルオーバーとは個人の内面に着目して仕事と生活(家庭生活)の関係性を捉える概念であり、仕事と生活の一方の役割で生じた状況と意識が他方の役割の状況と意識に影響を及ぼすとするものである。ワーク・ライフ・コンフリクトやワーク・ライフ・バランスの規定要因となる。詳細は高村(2014)にまとめられている。

「深夜就業することがある」については、「未婚者(3.4)」と「既婚者(3.7)」との間の平均値の差が5%水準で有意であった。「締切や納期に追われてスケジュールに余裕がない」については、「未婚者(3.0)」と「既婚者(3.3)」との間の平均値の差が5%水準で有意であった。以上のことから未婚者は既婚者よりも労働時間の柔軟性が低い様子が見えてくる。

第5-4-14 図表 配偶関係別の労働時間の柔軟性 分散分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 値	有意確率
始業・終業時刻を自分で決めることができる	グループ間	10.620	2	5.310	4.247	.015
	グループ内	1069.059	855	1.250		
	合計	1079.678	857			
就業時間の途中で中抜けできる	グループ間	9.125	2	4.562	3.152	.043
	グループ内	1235.958	854	1.447		
	合計	1245.083	856			
希望通りに休暇を取れる	グループ間	12.406	2	6.203	7.363	.001
	グループ内	722.821	858	.842		
	合計	735.226	860			
深夜就業することがある	グループ間	14.322	2	7.161	8.157	.000
	グループ内	751.515	856	.878		
	合計	765.837	858			
締切や納期に追われてスケジュールに余裕がない	グループ間	16.044	2	8.022	8.177	.000
	グループ内	838.801	855	.981		
	合計	854.845	857			
勤務時間外に電話・メール等で仕事の連絡をとることが多い	グループ間	1.936	2	.968	1.049	.351
	グループ内	789.694	856	.923		
	合計	791.630	858			

資料出所：第5-4-1 図表と同じ

③仕事と生活への評価と仕事満足度

これまでみてきた就業状況を総括すると、未婚者は離死別者や既婚者に比べて正規就業者が多く、事務職や専門的な職業についている割合が高いという特徴があった。また、労働時間については、未婚者や離死別者は既婚者よりも長く、労働時間の柔軟性が既婚者よりも低かった。その一方で、役職者の割合や仕事の裁量性について配偶関係別の違いは確認できなかった。

つまり、未婚女性については、家庭責任が軽いという本人や周囲の認識から、実際の労働の負荷が相対的に大きいにも関わらず、処遇の面でのインセンティブを受けられていないといえる。また、離死別者については、自らの経済資源を高めるために労働時間が長い傾向はあるが、結婚や出産による就業中断によって従業上の地位や仕事の内容は既婚女性と同等の水準にある。

このような配偶関係による就業状況の違いを踏まえ、次に仕事と生活への評価と仕事満足度の記述統計を第5-4-15 図表に、これらの変数において配偶関係の違いが生じているのかを分析した結果を第5-4-16 図表に示す。これらの指標は、「1.あてはまる~4.あてはまらない」の

4件法で聴取しているが、分析にあたり仕事と生活の間に葛藤を抱えているほど点数が高く、仕事満足が高いほど点数が高くなるように加工をしている(1を4点に変換、その他も同様)。仕事と生活への評価については、「仕事のために家事・育児・介護がおろそかになっている」「家事・育児・介護のために、仕事での責任が果たせていない」「仕事と家庭生活の両立が難しく悩むことがある」という仕事と家庭生活の葛藤の程度を把握する指標で確認している。その結果、いずれの指標においてもF値が0.1%水準で有意であることが示され、配偶関係別に相違があることが明らかとなった。仕事満足においても同様に、グループ間の差異が確認できた。

第5-4-15 図表 配偶関係別の仕事と生活への評価と仕事満足 分散分析

		度数	平均値	標準偏差
仕事のために家事・育児・介護がおろそかになっている	未婚	188	1.894	1.008
	離死別	131	2.351	1.059
	既婚	507	2.142	0.943
	合計	826	2.119	0.986
家事・育児・介護のために、仕事での責任が果たせていない	未婚	184	1.326	0.646
	離死別	127	1.449	0.651
	既婚	490	1.512	0.704
	合計	801	1.459	0.686
仕事と家庭生活の両立が難しく悩むことがある	未婚	186	1.548	0.876
	離死別	130	1.946	1.059
	既婚	507	1.834	0.982
	合計	823	1.787	0.980
仕事満足	未婚	200	3.195	1.106
	離死別	133	3.316	1.040
	既婚	517	3.540	0.961
	合計	850	3.424	1.019

資料出所：第5-4-1 図表と同じ

第5-4-16 図表 配偶関係別の仕事と生活への評価と仕事満足 分散分析

		平方和	自由度	平均平方和	F 値	有意確率
仕事のために家事・育児・介護がおろそかになっている	グループ間	16.878	2	8.439	8.842	.000
	グループ内	785.495	823	.954		
	合計	802.373	825			
家事・育児・介護のために、仕事での責任が果たせていない	グループ間	4.653	2	2.326	4.987	.007
	グループ内	372.279	798	.467		
	合計	376.931	800			
仕事と家庭生活の両立が難しく悩むことがある	グループ間	15.018	2	7.509	7.947	.000
	グループ内	774.770	820	.945		
	合計	789.789	822			
仕事満足	グループ間	18.960	2	9.480	9.309	.000
	グループ内	862.569	847	1.018		
	合計	881.529	849			

資料出所：第5-4-1 図表と同じ

各指標において、それぞれ多重比較を実施した結果は以下の通りである。まず、「仕事のために家事・育児・介護がおろそかになっている」については、「未婚者(平均 1.9)」と「既婚者(2.1)」、「未婚者(1.9)」と「離死別者(2.4)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。「家事・育児・介護のために、仕事での責任が果たせていない」については、「未婚者(1.3)」と「既婚者(1.5)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。「仕事と家庭生活の両立が難しく悩むことがある」については、「未婚者(平均 1.5)」と「既婚者(1.8)」、「未婚者(1.5)」と「離死別者(1.9)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。仕事満足については、「未婚者(3.2)」と「既婚者(3.5)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。

以上のことから、家庭責任のある既婚者や離死別者は未婚者よりも仕事と生活の間に葛藤を抱えていること、その一方で、仕事に対する満足度は、むしろ既婚者のほうが未婚者のほうが高いことが明らかとなった。

5 キャリアアップ意欲の規定要因

前節までに、配偶関係の違いに焦点を当て、家族、就業の実際や、仕事に対する自己評価を明らかにしてきた。そこでは、役職や仕事の裁量性について、女性全体に共通する結果も得られたが、これまで歩んできたライフコースの違いや家庭責任の相違から、働き方の違いや、仕事や生活に対する評価の差異が確認できた。

先行研究の中でも述べたように、女性の就業やキャリア向上の意欲は、職場要因のみならず、家族要因も関わりながら規定されると考えられる。また、家族要因と関連して、女性自身が配偶者との関係や仕事に対してどのような意識を持っているかについても、今後のキャリアへの展望は異なってくるだろう。そこで本節では、同一モデルの中に、職業要因、家族要因、意識の面を同時に取り入れ、キャリアアップ意欲への影響要因を検証していく。

(1) 分析方法

①従属変数：キャリアアップの意欲に関する 4 つである。具体的には、「収入を増やしたい」「仕事の専門性を高めたい」「いろいろな職務を経験したい」「いまよりも高い地位・役職につきたい」である。調査でこれらの指標は「1.あてはまる」「2.どちらかといえばあてはまる」「3.どちらかといえばあてはまらない」「4.あてはまらない」の 4 件法で聴取されているが、意欲が高いほど点数が高くなるように変換して用いた(1.あてはまるを 4 点に反転)。

②独立変数：属性として「学歴」を、職業要因として「本人年収」「等価所得」「従業上の地位」「現職勤続年数」「労働時間」、家族要因として「配偶関係」「実母の居住形態」「理想の子ども数」「同居子ども数」、意識として「配偶者稼得役割」「仕事に対する価値観」である。

具体的に使用する変数と値は以下の通りである。

属性

「学歴」：高校卒業をリファレンスとして、短大卒業、専門学校卒業、大学・大学院卒業のダミー変数を使用した。

職業要因

「本人年収」：過去1年間の年収を税込で聴取する項目について、各カテゴリーの中央値を使用した。ただし、「1.なし」は0、「11.2000万円以下」は2,000とした。

「等価所得」：過去1年間の世帯年収を税込で聴取する項目について、各カテゴリーを中央値に変換して、同居家族人数を踏まえて算出した。

「従業上の地位」：正規従業員をリファレンスとして、契約、パート・アルバイト、派遣、雇用以外のダミー変数を使用した。

「現職勤続年数」：調査実施時点(2015年10月)から現在の勤務先に入った年月日を引いて算出したものを使用した。

「仕事から生活へのスピルオーバー」¹⁴：「勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとることが多い」という項目について、「1.あてはまる」から「4.あてはまらない」で聴取した結果を使用した。

家族要因

「配偶関係」：既婚をリファレンスとして、未婚と離死別者のダミー変数を使用した。

「実母の居住形態」：実母との同居ダミーを使用した。

「理想の子ども数」：理想の子ども数について聴取した結果を使用した。

「同居子ども数」：同居子ども数について聴取した結果を使用した。

意識要因

「配偶者稼得役割」：「配偶者に十分な収入があれば、自分は仕事をしない」という項目について、「1.あてはまる」から「4.あてはまらない」で聴取した結果を反転させて使用した¹⁵(「1.あてはまる」を4に変換)。

「仕事に対する価値観：収入重視」：「楽しく仕事ができれば、収入は低くてもかまわない」という項目について、「1.あてはまる」から「4.あてはまらない」で聴取した結果を使用した。

「仕事に対する価値観：働くことが好きである」：「働くことが好きである」という項目について、「1.あてはまる」から「4.あてはまらない」で聴取した結果を反転させて使用した(「1.あてはまる」を4に変換)。

③分析手法：重回帰分析

¹⁴ 本変数は労働時間の影響を見るための代理変数として用いている。本来、労働時間については実際の就業時間を使用すべきではあるが、それらの変数を使用した分析では労働時間の影響が見出せなかったため、労働時間を主観的に把握し得る指標として、本変数を使用する。

¹⁵ 本項目については、「5.わからない」という選択肢もあったため、「5.わからない」と回答した人は欠損値として分析から除外している。「仕事に対する価値観」として使用した2項目についても同様。

(2) 分析結果

①記述統計

第 5-5-1 図表に重回帰分析に使用した変数の記述統計を示す。

第 5-5-1 図表 記述統計

		度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
従属変数	収入を増やしたい	582	1.0	4.0	3.19	0.97
	仕事の専門性を高めたい	582	1.0	4.0	2.77	1.06
	いろいろな職務を経験したい	582	1.0	4.0	2.08	0.98
	いまよりも高い地位・役職につきたい	582	1.0	4.0	1.68	0.88
独立変数:属性	短大ダミー	582	0.0	1.0	0.23	0.42
	専門ダミー	582	0.0	1.0	0.20	0.40
	大卒ダミー	582	0.0	1.0	0.18	0.39
独立変数:職業要因	本人年収	582	0.0	2000.0	248.28	211.29
	等価所得	582	0.0	1414.2	356.37	207.17
	契約ダミー	582	0.0	1.0	0.05	0.21
	パート・アルバイトダミー	582	0.0	1.0	0.44	0.50
	派遣ダミー	582	0.0	1.0	0.02	0.15
	雇用以外ダミー	582	0.0	1.0	0.11	0.32
	現職勤続年数	582	0.0	36.0	9.67	8.82
	仕事から生活へのスピルオーバー	582	1.0	4.0	3.30	0.96
独立変数:家族要因	未婚ダミー	582	0.0	1.0	0.14	0.35
	離死別ダミー	582	0.0	1.0	0.14	0.34
	実母同居ダミー	582	0.0	1.0	0.08	0.27
	理想の子ども数	582	0.0	9.0	2.25	0.93
	同居子ども人数	582	0.0	6.0	1.32	1.07
独立変数:意識	配偶者稼得役割	582	1.0	4.0	2.96	0.80
	収入重視	582	1.0	4.0	2.65	1.03
	仕事が好き	582	1.0	4.0	2.70	0.91

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

②重回帰分析の結果

第 5-5-2 図表に重回帰分析の結果を示す。

第 5-5-2 図表 キャリアアップ意欲の規定要因

従属変数	収入を増やしたい			仕事の専門性を高めたい			いろいろな職務を経験したい			いまよりも高い地位・役職につきたい																																																																																																																																																																																																																							
	偏回帰係数	標準化係数	偏回帰係数	標準化係数	偏回帰係数	標準化係数	偏回帰係数	標準化係数	偏回帰係数	標準化係数	偏回帰係数	標準化係数																																																																																																																																																																																																																					
属性													学歴	.020	.009	.458	.182 ***	.101	.043	.156	.075	(Ref:高校)	-.099	-.041	.306	.114 **	-.019	-.008	-.008	-.004	大学	.130	.052	.567	.207 ***	.206	.081	.120	.053	職業要因									本人年収	5.228E-05	.011	.001	.133 *	-3.138E-05	-.007	.001	.209 **	等価所得	-.001	-.198 ***	.000	-.080	-8.456E-05	-.018	.000	-.032	従業上の地位	-.008	-.002	-.217	-.044	-.219	-.048	-.228	-.055	(Ref:正規)	-.080	-.041	-.319	-.149 **	-.180	-.091	-.016	-.009	パート・アルバイト	.333	.051	-.054	-.008	.284	.043	.556	.093 *	派遣	.045	.015	.034	.010	-.396	-.127 ***	.032	.011	雇用以外	-.003	-.027	-.016	-.135 **	-.007	-.064	-.006	-.055	現職勤続年数	-.049	-.049	-.102	-.092 *	-.090	-.088 *	-.035	-.038	仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582
学歴	.020	.009	.458	.182 ***	.101	.043	.156	.075	(Ref:高校)	-.099	-.041	.306	.114 **	-.019	-.008	-.008	-.004	大学	.130	.052	.567	.207 ***	.206	.081	.120	.053	職業要因									本人年収	5.228E-05	.011	.001	.133 *	-3.138E-05	-.007	.001	.209 **	等価所得	-.001	-.198 ***	.000	-.080	-8.456E-05	-.018	.000	-.032	従業上の地位	-.008	-.002	-.217	-.044	-.219	-.048	-.228	-.055	(Ref:正規)	-.080	-.041	-.319	-.149 **	-.180	-.091	-.016	-.009	パート・アルバイト	.333	.051	-.054	-.008	.284	.043	.556	.093 *	派遣	.045	.015	.034	.010	-.396	-.127 ***	.032	.011	雇用以外	-.003	-.027	-.016	-.135 **	-.007	-.064	-.006	-.055	現職勤続年数	-.049	-.049	-.102	-.092 *	-.090	-.088 *	-.035	-.038	仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582													
(Ref:高校)	-.099	-.041	.306	.114 **	-.019	-.008	-.008	-.004	大学	.130	.052	.567	.207 ***	.206	.081	.120	.053	職業要因									本人年収	5.228E-05	.011	.001	.133 *	-3.138E-05	-.007	.001	.209 **	等価所得	-.001	-.198 ***	.000	-.080	-8.456E-05	-.018	.000	-.032	従業上の地位	-.008	-.002	-.217	-.044	-.219	-.048	-.228	-.055	(Ref:正規)	-.080	-.041	-.319	-.149 **	-.180	-.091	-.016	-.009	パート・アルバイト	.333	.051	-.054	-.008	.284	.043	.556	.093 *	派遣	.045	.015	.034	.010	-.396	-.127 ***	.032	.011	雇用以外	-.003	-.027	-.016	-.135 **	-.007	-.064	-.006	-.055	現職勤続年数	-.049	-.049	-.102	-.092 *	-.090	-.088 *	-.035	-.038	仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																						
大学	.130	.052	.567	.207 ***	.206	.081	.120	.053	職業要因									本人年収	5.228E-05	.011	.001	.133 *	-3.138E-05	-.007	.001	.209 **	等価所得	-.001	-.198 ***	.000	-.080	-8.456E-05	-.018	.000	-.032	従業上の地位	-.008	-.002	-.217	-.044	-.219	-.048	-.228	-.055	(Ref:正規)	-.080	-.041	-.319	-.149 **	-.180	-.091	-.016	-.009	パート・アルバイト	.333	.051	-.054	-.008	.284	.043	.556	.093 *	派遣	.045	.015	.034	.010	-.396	-.127 ***	.032	.011	雇用以外	-.003	-.027	-.016	-.135 **	-.007	-.064	-.006	-.055	現職勤続年数	-.049	-.049	-.102	-.092 *	-.090	-.088 *	-.035	-.038	仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																															
職業要因									本人年収	5.228E-05	.011	.001	.133 *	-3.138E-05	-.007	.001	.209 **	等価所得	-.001	-.198 ***	.000	-.080	-8.456E-05	-.018	.000	-.032	従業上の地位	-.008	-.002	-.217	-.044	-.219	-.048	-.228	-.055	(Ref:正規)	-.080	-.041	-.319	-.149 **	-.180	-.091	-.016	-.009	パート・アルバイト	.333	.051	-.054	-.008	.284	.043	.556	.093 *	派遣	.045	.015	.034	.010	-.396	-.127 ***	.032	.011	雇用以外	-.003	-.027	-.016	-.135 **	-.007	-.064	-.006	-.055	現職勤続年数	-.049	-.049	-.102	-.092 *	-.090	-.088 *	-.035	-.038	仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																								
本人年収	5.228E-05	.011	.001	.133 *	-3.138E-05	-.007	.001	.209 **	等価所得	-.001	-.198 ***	.000	-.080	-8.456E-05	-.018	.000	-.032	従業上の地位	-.008	-.002	-.217	-.044	-.219	-.048	-.228	-.055	(Ref:正規)	-.080	-.041	-.319	-.149 **	-.180	-.091	-.016	-.009	パート・アルバイト	.333	.051	-.054	-.008	.284	.043	.556	.093 *	派遣	.045	.015	.034	.010	-.396	-.127 ***	.032	.011	雇用以外	-.003	-.027	-.016	-.135 **	-.007	-.064	-.006	-.055	現職勤続年数	-.049	-.049	-.102	-.092 *	-.090	-.088 *	-.035	-.038	仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																	
等価所得	-.001	-.198 ***	.000	-.080	-8.456E-05	-.018	.000	-.032	従業上の地位	-.008	-.002	-.217	-.044	-.219	-.048	-.228	-.055	(Ref:正規)	-.080	-.041	-.319	-.149 **	-.180	-.091	-.016	-.009	パート・アルバイト	.333	.051	-.054	-.008	.284	.043	.556	.093 *	派遣	.045	.015	.034	.010	-.396	-.127 ***	.032	.011	雇用以外	-.003	-.027	-.016	-.135 **	-.007	-.064	-.006	-.055	現職勤続年数	-.049	-.049	-.102	-.092 *	-.090	-.088 *	-.035	-.038	仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																										
従業上の地位	-.008	-.002	-.217	-.044	-.219	-.048	-.228	-.055	(Ref:正規)	-.080	-.041	-.319	-.149 **	-.180	-.091	-.016	-.009	パート・アルバイト	.333	.051	-.054	-.008	.284	.043	.556	.093 *	派遣	.045	.015	.034	.010	-.396	-.127 ***	.032	.011	雇用以外	-.003	-.027	-.016	-.135 **	-.007	-.064	-.006	-.055	現職勤続年数	-.049	-.049	-.102	-.092 *	-.090	-.088 *	-.035	-.038	仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																			
(Ref:正規)	-.080	-.041	-.319	-.149 **	-.180	-.091	-.016	-.009	パート・アルバイト	.333	.051	-.054	-.008	.284	.043	.556	.093 *	派遣	.045	.015	.034	.010	-.396	-.127 ***	.032	.011	雇用以外	-.003	-.027	-.016	-.135 **	-.007	-.064	-.006	-.055	現職勤続年数	-.049	-.049	-.102	-.092 *	-.090	-.088 *	-.035	-.038	仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																												
パート・アルバイト	.333	.051	-.054	-.008	.284	.043	.556	.093 *	派遣	.045	.015	.034	.010	-.396	-.127 ***	.032	.011	雇用以外	-.003	-.027	-.016	-.135 **	-.007	-.064	-.006	-.055	現職勤続年数	-.049	-.049	-.102	-.092 *	-.090	-.088 *	-.035	-.038	仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																					
派遣	.045	.015	.034	.010	-.396	-.127 ***	.032	.011	雇用以外	-.003	-.027	-.016	-.135 **	-.007	-.064	-.006	-.055	現職勤続年数	-.049	-.049	-.102	-.092 *	-.090	-.088 *	-.035	-.038	仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																														
雇用以外	-.003	-.027	-.016	-.135 **	-.007	-.064	-.006	-.055	現職勤続年数	-.049	-.049	-.102	-.092 *	-.090	-.088 *	-.035	-.038	仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																																							
現職勤続年数	-.049	-.049	-.102	-.092 *	-.090	-.088 *	-.035	-.038	仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																																																
仕事から生活へのスペルオーバー	.406	.147 **	.164	.054	.348	.124 *	.065	.026	家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																																																									
家族要因									配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																																																																		
配偶関係	.252	.090 *	.323	.105 *	.372	.131 ***	.293	.115 **	(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																																																																											
(Ref:既婚)	-.010	-.003	-.073	-.019	-.112	-.031	-.128	-.039	実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																																																																																				
実母の居住形態	.095	.092 *	.046	.040	.178	.169 ***	.002	.002	実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																																																																																													
実母との同居	.067	.074	.057	.058	.017	.019	.023	.028	理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																																																																																																						
理想の子ども数	-.037	-.040	.009	.009	-.013	-.014	-.097	-.114 *	配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																																																																																																															
配偶者稼得役割	.306	.288 ***	.136	.116 **	.032	.029	.107	.111 ***	仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																																																																																																																								
仕事に対する価値観:収入重視	.091	.075	.288	.217 ***	.183	.149 ***	.155	.141 ***	仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																																																																																																																																	
仕事に対する価値観:仕事が好き									R ²	.187	.232	.103	.109	Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079	N	582	582	582	582																																																																																																																																																																																																										
R ²	.187	.232	.103	.109																																																																																																																																																																																																																													
Adjusted R ²	.160	.206	.073	.079																																																																																																																																																																																																																													
N	582	582	582	582																																																																																																																																																																																																																													

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

【従属変数：収入を増やしたい】

まず、「収入を増やしたい」に関する分析結果から見ると、「等価所得」が高いほど(標準化回帰係数-.198、以下も同様)、収入を増やしたいという意欲は低下する。女性にとって、本人の収入水準以上に世帯収入の水準に対する関心が高いことの表れであり、女性自身のキャリアアップ意欲は家族の経済力に依存する部分があるものと解釈できる。また、配偶関係をみると、「未婚者(.147)」「離死別者(.090)」であることは既婚者より収入を増やしたいという意欲を高める。これは、多くの無配偶者は自ら生計を維持する必要があるため、既婚者以上に自身の経済力を高めたいというニーズを有することを示す結果といえよう。

さらに、家族要因において、「理想の子ども数」が多いほど(.092)収入を増やしたいという意欲が高まることは、家族規模を拡大しようと考えているに当たり、経済力が重要との認識があるものと解釈できる。そして、「仕事に対して収入を重視する」ほど(.288)収入を増やしたいという意欲は高まるという結果からは、仕事に対する価値観がキャリアアップ意欲に影響することを示すものである。

【従属変数：仕事の専門性を高めたい】

「仕事の専門性を高めたい」に対しては、「短大卒(.182)」「専門卒(.114)」「大学卒(.207)」は高卒よりも仕事の専門性を高める意欲を上昇させる。このような学歴の効果は、学校で受けた教育を仕事に活かしたいという気持ちの表れであり、また、より長く教育を受けることによって、仕事に対してさらに高度な内容を求める気持ちの表れとも解釈できよう。また、「本人年収」が多いほど(.133)専門性を高めたいという意欲が高まることから、すでに一定の専門能力によってある程度の収入水準を確保する女性たちが、一層前向きに仕事に取り組みたいと考えていることを示すものではないだろうか。

その一方で、従業上の地位として「パート・アルバイト(-.149)」は「正規従業員」に比べて専門性を高めたいという意欲は低く、「勤続年数が長いこと(-.135)」、「就業時間外の電話・メールのやり取りが多いこと(-.092)」も専門性を高めたいという意欲を低下させている。「パート・アルバイト」については、自己の能力を引き上げたいと思わせるほどの仕事内容ではないことが想像される。勤続年数についても、多くの企業で女性は年功があっても仕事が高度化する機会が少なく、長年同じ仕事をしていることでのマンネリ化が、より高度な仕事に向かおうという気持ちを低下させるのかもしれない。また、生活部分へ仕事が入り込んでくるというスピルオーバーは、家庭責任を有する女性たちにとっては、今後の仕事への積極性を失わせる原因になると考えられる。

仕事の専門性を高めたいという意欲に対して、配偶関係では「離別者」は既婚者よりも専門性を高めたいという意欲が高く(.105)、「仕事に対して収入重視」という意識が高いほど(.116)、「仕事が楽しい」という意識が高いほど(.217)、仕事の専門性を高めたいという意欲は上昇する。離別者の効果については、より稼働力を高めたいという意識の表れと解釈できるのではないだろうか。そして、「収入を増やしたい」という意欲と同様に、「仕事の専門性

を高めたい」という意欲に対しても、仕事に対する価値観が効果的であることが示された。特に、「仕事が好き」という価値観は、これまでの仕事経験によって培われたものであると推察され、入職後の職業経験が女性たちのキャリアアップ意欲に影響を及ぼすことを表すものといえよう。

【従属変数：いろいろな職務を経験したい】

「いろいろな職務を経験したい」という意欲について、「雇用以外の働き方」は正規従業者よりもその意欲は低い(-.127)。自営業や家族経営の仕事に従事している場合、仕事の内容が変化することはあまり考えられないものと解釈できる。また、「就業時間外の連絡」があるほど(-.127)いろいろな職務を経験したいという意欲は低下する。仕事から生活へのスピルオーバーは、仕事の専門性への意欲と同様に、未知なる職務への挑戦を阻むものとなる可能性が指摘できる。

一方、「未婚者(.124)」「離死別者(.131)」は既婚者以上に、いろいろな職務を経験したいという意欲は高く、また「理想の子ども数」が多いほど(.169)、「仕事が好きであるほど(.149)」その意欲は上昇する。未婚者や離別者は生涯にわたる経済資源を自ら得なくてはならないという意識が既婚者より強いことが想像され、長期間、仕事に従事することを予想しているだろう。そうであるならば、同じ仕事を続けるだけではなく、新たな職務に就くことによって、自らの仕事に対して前向きな気持ちを持ちたいと考えているのではないだろうか。子ども数の効果は、家族規模を拡大したいという意向がキャリアを高めたいという意識を高めることを表している。子どもを持つことは自らの仕事の制約になるのではなく、むしろ仕事に対する積極性を促す効果を持つものと推察される。仕事が好きという価値観は、先に見た仕事の専門性に対する分析と同様に、これまでの職業経験で培われた仕事への選好がより幅広い職務へ挑戦する気持ちを促すものと解釈できる。

【従属変数：いまよりも高い地位・役職につきたい】

最後に、「いまよりも高い地位・役職につきたい」という意欲について、「本人年収」が高いほど(.209)その意欲は上昇し、「派遣(.093)」は正規従業者よりも意欲が高い。年収が高いということは、すでに役職についていたり、専門的な知識や技能を有していたりする可能性があるため、それらの資源がより一層高い地位を得たいという意欲をもたらすのであろう。派遣の意欲が高いのは、より安定感のある就業上の地位を得たいという意識を表すものと解釈できる。

また「離別者(.115)」が既婚者よりも意欲が高い点についても、これまでの解釈で示したように、配偶者のいない人生を歩む女性たちにとって、自らの稼得力を高めるためには高い地位や役職が必要との認識を表すものといえる。そして、このような離別者の意欲とは対照的に、「配偶者の稼得役割」を求めるほど高い地位や役職への意欲は低下する(-.114)という結果も示された。女性たちにとって、自身の稼得力は配偶者の補完あるいは代替関係にあることが推察され、ここでも女性たちのキャリアアップ意欲に対する家族要因の影響を見て取る

ことができる。

意識面では、仕事に対して収入を重視するほど(.111)、仕事が好きであるほど(.141)、地位や役職を高めたいという意欲は高まるという結果が得られた。収入重視という意識は自身の仕事に対する明確なインセンティブを受けたいことを表すものであり、そのような意識はより一層の昇進を望むことにつながるだろう。仕事への選好は、これまでの解釈と同様に、好ましい仕事経験を積むことで、一層仕事へのコミットメントが高まり、自分自身を挑戦的なポジションに持っていきたいという気持ちにつながるのではないだろうか。

6 まとめ

本章では、女性たちの配偶関係の違いに注目しながら、働く女性たちの家族生活と職業生活の様相を把握した上で、キャリアアップ意欲を規定する要因について、職業要因、家族要因、家族や仕事に対する価値観を検証した。その結果は以下のように要約することができる。

- ① 未婚者と既婚者・離死別者の間には、実際の労働時間や労働時間の柔軟性に差異がある。未婚者は、既婚者や離死別者に比べて、実際の労働時間は長く労働時間の柔軟性も低い。
- ② その一方で、配偶関係は役職や仕事の裁量性には影響を及ぼしておらず、女性の昇進や働き方には、女性に共通する課題があることが明らかとなった。
- ③ 既婚者や離死別者は、家庭責任の負荷が高いことから、未婚者よりも仕事と生活の両立に対する葛藤を抱えていたが、仕事満足については、むしろ未婚者よりも高いことが確認できた。
- ④ キャリアアップに対する意欲は、特に離死別者で高く、未婚者も既婚者より高い。また、子どもを多くもちたいと思っているほど、キャリアアップの意欲は上昇する。
- ⑤ 女性自身の年収の水準の高さはキャリアアップの意欲を高めるが、世帯年収の水準が高い場合は配偶者の稼得力へ依存できる状況を生み出し、キャリアアップの意欲を低下させる可能性がある。
- ⑥ 仕事の楽しさよりも収入を重視するという考え方を持つほどキャリアアップ意欲を高めると同時に、仕事そのものが好きであることもキャリアアップ意欲を上昇させる。

これまでの制度や職場環境は、主に子どもを持つ女性たちの継続就業を促すことが検討されていたが、本分析の結果からは、女性間の配偶関係の違いも考慮した上で、働く母親のみに傾倒しすぎることはないよう、女性の職業領域における制度や環境を整備すべきことが示唆できる。たとえば、未婚者においては、本人および周囲が既婚者や離死別者よりも働きやすい(働かせやすい)という認識があり、結果的に労働時間は長くなる傾向が見られる。しかしながら、未婚者の労働時間の柔軟性はむしろ低く、その結果として仕事満足が高まらないことにつながっている可能性がある。また、未婚女性の労働時間の長さは、Hamilton & Gordon (2006)が指摘するように、子どもを持つ母親労働者の労働を肩代わりすることによ

って増加している可能性も考えられる。このようなしわ寄せは女性間の分断を生み出すことにつながる。よって、すべての女性が活躍できる職場環境や制度を整備するにあたり、女性たちの家族要因の多様性を考慮したきめ細やかな対応が求められる。

また、キャリアアップという視点においては、無配偶者のほうがむしろ食欲にキャリアアップしたいという意欲が高いことも明らかになった。本分析対象者は35歳以上であり、配偶者を得ることのない人生を想定し始めている可能性がある。今後の日本社会で生涯未婚者や離婚者が増加していくことを考慮すると、女性はいずれ結婚するという前提を排除し、どのような配偶関係であろうとも、女性たちが経済的な自立を果たせるような労働環境を整備し続けることが必須の課題といえよう。

さらに、キャリアアップ意欲を向上させるにあたり、女性共通の知見として、仕事に対する価値観の効果が重要であることも明らかにされた。仕事において収入を重視するという価値観は、自らの仕事への正当な対価を求める姿勢と解釈でき、改めて、性差別的な賃金構造、またその基盤となる性別による職務差別を見直す必要があることを示すものといえる。また、仕事が好きという意識は、就職後の職業経験によって醸成されると考えられることから、女性に対しても、職場は、退職を前提とした処遇をするのではなく、キャリアの早い段階で仕事を通じた自己の成長を認識できる機会をもたせること、あるいは、挑戦の場を提供することが必要ではないかと考える。

女性活躍推進法が成立し、女性の職業領域での活躍を推進しようという機運は高まりつつある。ある特定のカテゴリーの女性たちのみを焦点化することなく、女性たちのライフコースの多様化を見渡しながら働く環境を整えることで、女性同士の連帯も強まり、より女性が活躍しやすい社会が作られるのではないだろうか。

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

1 はじめに

小学生以下の子を持つ男性労働者を対象とするヒアリング調査をまとめた前回の報告書（労働政策研究・研修機構 2014）¹では、家事・育児や役割分担などの「実態」を中心に分析を実施したが、今回は、父親たちの「意識」に重点を置き、分析を行う。

父親の育児参加を推進する NPO 法人「ファザーリング・ジャパン」は、広告会社新入社員の過労自殺問題を機に長時間労働撲滅を訴えるネット署名を募り、2016年11月、4万人分を超える署名を政府に提出した。その際、同法人の理事は「本来生きるために働くはずなのに、働くために生きる形になり、結果的に命を落とす世の中を子供の世代に引き継ぎたくない。僕らの世代で責任を持って止めなければ」と語っている。² 本機構のヒアリング調査でも、このような「次世代のために社会を変えていきたい」と語る父親が多かった。調査対象者は仕事と家庭の両方をもっと充実させたいと考え、「理想とする家庭生活や父親像」を持っていた。単身赴任や長時間労働などで自らの理想とする生活は必ずしも実現していないが、それらが著しく阻害される場合に異動願いを出したり転職を行った事例もある。

労働に関する若者の意識調査³によると、働く目的としては「楽しい生活をしたい」という意見が2000年以降、もっとも多く、平成28年には過去最高の割合（41.2%）となった。また、結婚と出産に関する全国調査では、子どもを持つ理由として「子どもがいると生活が楽しく豊かになる」と、未婚者・既婚者の7割以上が回答⁴している。何を「楽しい生活」と考えるかは人それぞれであるが、今後、勤務先を選ぶ条件として「理想とする生活」を実現できるかどうかを重視する男性が、若い世代を中心に増えていくのではないだろうか。本報告では、この仮説に添い、調査対象者のなかで年齢層が若い父親たちに焦点を絞り、彼らがどのような生活や生き方、働き方を理想としているのか、共通項を探った。さらに、もし彼らが理想とする生き方が実現した場合に家庭内外にどのような影響がもたらされ、企業にはどのような取り組みが求められるようになるのかを示唆する。

¹ JILPT 資料シリーズ No.136 「父親の働き方と家庭生活—ヒアリング調査結果報告」（2014）

² 2016年11月、厚生労働省における記者会見での言葉。

³ 日本生産性本部「働くことの意識調査」（2016）

⁴ 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」結果概要（2016年9月公表）

2 男性の家庭生活——先行研究から——

「イクメン」がもてはやされる昨今の状況について、多賀（2011）は「父親の育児参加を促す言説が、脅迫から称賛へ変化しつつその正当性を高めている」という。その一方で、イクメンは男社会では「二流の労働者」となるため、あえて「非イクメン」の生き方を選ぶ男性もいて、男性が分断されパタハラ⁵を生む（阿部 2016）ともいわれる。家庭と職場における二重負担は、とくに総合職の女性にとって重荷となるものだったが、男性の家庭参加が進み、現代の父親たちもようやく仕事以外の生活も含めた自身のあり方を悩み始めたといえる。

日本では、母親と子どもの発達に関する研究の蓄積に比べると、父親研究の歴史は浅い（石井クンツ 2013）。日本における父親の育児参加の研究は、どのような側面に着目したものが主流でどのようなアプローチが不足しているか、多賀（2016）⁶は以下のように整理する。

- ・ 育児時間、妻との育児分担 > 育児の内容・質（不等号：主流>非主流）
- ・ 育児参加の既定要因研究 > 育児参加がもたらす効果の研究
- ・ ミクロな視点 > マクロな視点
- ・ 量的研究 > 質的研究
- ・ 乳幼児の世話 > しつけ・学業支援
- ・ 母親の育児軽減 > 父親自身の問題
- ・ ポジティブな面 > ネガティブな面

多賀の指摘に照らし合わせれば、父親ひとりずつに個別にインタビューを実施した本調査は、質的研究であり、育児の内容・質、しつけ・学業支援、父親自身の問題といった従来の研究では蓄積が不十分とされる部分に焦点を当てている点で、貴重なデータといえる。

エスピン・アンデルセン（2008）によると、日本の福祉レジームの特徴は、保育や介護などのケアの機軸を血縁関係とする「家族主義」である。核家族は人員数が少なく家族のケアを担う機能が弱いため、“希望出生数”の実現のために伝統的拡大家族に回帰すべき、とする提言は、家族主義を象徴するものといえる。この提言に対する反論として「三世代同居と出生率との間に因果関係があるとはいえず、人々の幸福度が損なわれるリスクがある」（筒井 2016）、「夫婦による子育ての喜びが子育てに伴って失う物のコストを上回るような、個人が生き生きと活躍できる社会になることが“希望子ども数”の実現につながる」（山口 2015）などがある。いずれも、三世代同居による経済的なメリットや家事・育児のための人手という物質的・道具的な価値よりも、個人の「幸福」「生きがい」といった精神的な価値に重きを置いている。先進国における子どもの価値は、家庭が明るくなる、夫婦の絆が強まる、生き

⁵ 父であること、父性を意味するパタニティ（Paternity）ハラズメント。たとえば、男性が妻の出産への立会い、育児休業の取得などを理由に職場で嫌がらせを受けることがそれに該当する。

⁶ 2016年9月10日、第26回日本家族社会学会 テーマセッション「男性の育児休業を促進する要因」でのコメント。

甲斐になる、子育てで自分が成長する、などといった精神的なもの（柏木 2001）である。個人が理想とする生き方を考慮せずに少子化対策を講じることは難しい。

石井クンツ（2013）は、人間が精神的発達段階の終盤のステージで次世代の価値を生み出す行為に積極的にかかわっていくとする「ジェネラティビティ」（generativity, 次世代育成能力）が、父親たちの育児参加からもたらされたものであると同時に、ジェネラティビティレベルが高い父親が育児や子育てに参加するという「原因」と「結果」の二方向からの影響が予測されると指摘する。また、父親の育児参加が子ども、妻、夫婦関係にプラスの影響を与えるほか、父親自身にも、自身の幸福感や成長感を高めるというポジティブな影響と、育児ストレスや育児不安を感じさせるというネガティブな影響の両方があること、育児休業取得者が後に続く同僚や後輩の「ロールモデル」的な存在になりうる可能性など、男性の育児参加がもたらすさまざまな影響を示唆している。

伊藤（2003）は、戦後の男たちにとっての「あたりまえ（男が稼ぎ手で女は家を守る）」が崩壊しつつあり、父としての男のライフスタイルの問い直しが迫られるなか、男性は育児を通じて自己発見・自己形成し、人間らしい生活を回復できるという。

これらの議論をふまえ、父親たちは自らが子育てにコミットすることで、自分自身や家族、そして勤務先にどのような影響を与えうると認識しているのかを見ていきたい。

3 分析方法

分析に使用するデータは「父親の働き方と家庭生活」（労働政策研究・研修機構 2014）のヒアリングレコードである⁷。対象者の特徴を把握するために、語られた内容を比較してみると、若い男性ほど仕事と家庭の両方をバランスよく充実させたいという考え方（仕事と家庭の両立志向）や、夫婦の役割分担は平等であることが望ましいと考える傾向（男女共同参画推進志向）が強いことが明らかになった（第 6-3-1 図表、第 6-3-2 図表）。そこで、調査対象者 24 人のうち、調査日の時点で年齢が 39 歳以下であった 16 人に絞り、語られた内容をもとに、30 代の父親の ①仕事と家庭生活に対する意識 ②新しい父親像の模索 ③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 について、主な傾向をまとめた。さらに、インプリケーションとして、彼らが語る理想の生き方や働き方が実現した場合に期待される効果、企業の課題も示す。本報告の議論を図式化したものが第 6-3-3 図表である。

⁷ 調査の概要は JILPT 資料シリーズ No.136 「父親の働き方と家庭生活—ヒアリング調査結果報告」（2014）の第 1 章に記載されている。

第6-3-1 図表 「父親の働き方と家庭生活に関する調査」対象者一覧 (年齢順)

ID	年齢	居住地域	子どもの年齢	育児取得	未就学児の有無	業種 (カッコ内は職種)	最終学歴	企業規模	妻の就業状況	仕事と家庭の両立志向	妻の就労・男女共同参画推進志向
R	31歳	関東	①3歳 ②0歳	○(第1子)	○	情報通信(経営企画)	大学	大	パート	強	強
H	33歳	関東	0歳	取得予定	○	公益法人(事務)	大学	大	フルタイム	強	強
T	34歳	アメリカ →関東	0歳	○	○	IT関連サービス (システムエンジニア)	大学院	大	専業主婦	強	強
U	34歳	関東	①7歳 ②3歳 ③0歳	×	○	飲食店(調理)	高校	零細	パート	中	弱
X	34歳	関東	①10歳 ②4歳	×	○	設備工事 (機器設計、設置)	大学	零細	フルタイム	強	中
C	35歳	関東	2歳	×	○	就職支援(営業)	大学	大	専業主婦	強	中
S	36歳	関東	2歳	○	○	IT関連サービス (システムエンジニア)	大学院	大	フルタイム	強	強
B	36歳	関東	①8歳 ②2歳	○(第2子)	○	情報サービス (人事・労務)	専門学校	大	専業主婦	中	弱
D	36歳	関東	①11歳 ②5歳	○(第1子)	○	情報関連サービス (企画)	高校	中	フルタイム	強	強
V	36歳	関東	①10歳 ②5歳 ③2歳	×	○	設備工事 (医療用機器設置)	高校	零細	パート	弱	弱
N	37歳	関東	①4歳 ②2歳	×	○	コンサルティング (コンサルタント)	大学	大	パート	強	強
O	37歳	関東	①6歳 ②③3歳 (双子)	○ (子ども全員)	○	地方公務員	大学	—	フルタイム	強	強
P	37歳	関東	①7歳 ②3歳 ③0歳	×	○	コンサルティング (コンサルタント)	大学院	大	専業主婦	中	弱
W	37歳	関東	①11歳 ②4歳	×	○	設備工事 (工場設備、配管)	高校	零細	パート	中	弱
G	38歳	関東	①6歳 ②3歳	×	○	精密機器製造(営業→人事関連/ 労組専従)	大学	大	フルタイム (時短勤務)	中	強
K	38歳	関東	9歳	×	○	人材系企業グループのIT系子 会社取締役(商品開発)	大学院	小	パート	弱	弱
M	40歳	関東	4歳	×	○	システム開発、コンサルティング (コンサルタント)	大学院	大	配偶者と別居中	強	強
I	44歳	北海道	4歳	×	○	教育機関(就職支援)	大学	小	フルタイム	強	強
L	45歳	中国	①13歳 ②10歳	×	×	教育機関 (教員、非正規)	大学院	大	フルタイム	中	中
F	46歳	関東	①10歳	×	×	広告 (イベント企画運営)	大学	中	フルタイム	弱	弱
E	48歳	関東	①13歳 ②8歳	×	×	人材サービス(管理)	大学	小	専業主婦	弱	中
J	49歳	関東	9歳	×	×	保険代理店	大学院	中	パート	弱	中
Q	51歳	関東	①22歳 ②19歳 ③17歳 ④12歳	×	×	コンピュータネットワーク機器 開発(営業)	大学	大	専業主婦	弱	中
A	53歳	近畿	10歳	×	×	物流(総務・人事)	大学	中	パート	中	強

企業規模：大(300人以上) 中(100-299人) 小(30-99人) 零細(30人未満)

①②③④は出生順位。強・中・弱は、語られた内容をもとに、対象者における志向の強さの度合いを相対的に判断したもの

資料出所：JILPT「父親の働き方と家庭生活」(2014年)

第 6-3-2 図表 仕事と家庭の両立に関する対象者の意識 (年齢順、30代のみ)

ID	年齢	妻の就業状況	自分の親世代の子育て・役割分担への認識	仕事と家庭の両立志向(本人)	妻の就労・男女共同参画推進志向		
R	31歳	遠距離恋愛による結婚で退職。その後、保育士の資格を取得し、非常勤で勤務	・父は子ども好きではあったが、家事・育児は全く何もしなかった。それを嫌だとか寂しいと思うことはなかった。 ・両親は高度経済成長期のサラリーマンと専業主婦。その育て方が今の社会で参考になるのかはわからない。今は今で、時代にあった子育てのやり方があるのかなと思っている。	強	・私としては妻が専業主婦になるのは嫌。 ・妻が働くことはリスクヘッジ。家族戦略的にも妻が働けばいいし、妻自身の性格としても、外に出ていたほうが良いと思っていた。 ・家計も育児・家事も夫婦で担っていきたいし、子どもが大きくなったら子どもも一緒に。家族全員でみんなで一緒に進んでいくのがいい。 ・転職があるが、妻が資格を持っていて全国どこでも働けるのは強み。 ・妻には細々とでもいいから常に何らかの形で働き続けてほしい(妻は「何がしたいかわからない」「まだ将来の働き方とかは描けてない様子」)		
H	33歳	商社勤務→結婚後に契約社員(フルタイム)。退職し専業主婦になったが、元の職場に復帰が可能	・自分の家では昔から「男女平等」「男も家庭を支えるべき」といわれてきて、母親も働いていた。 ・妻の実家では「男は仕事、女は家庭」	中	・妻がずっと育児・家事というのはダメだろうし、私もずっと仕事はダメだし、やっぱり両立が大切な。 ・育児は取るべきだと昔から思っていた。 ・私も家事、育児をやりたい。妻が働いてくれれば、会社に対しても「今日は子どもの件で早く帰らない」と言えるし、帰れる。今は妻が働いていないので、育児のために帰宅時間を早めることは特になし、社内の人に早く帰る理由を説明できない。 ・妻を子育ての疲れから解放する・・・というのは、妻も働いているならやるけど、私も仕事で忙しい。ある程度はやってもらわなきゃ困る。	強	・妻は高等教育を受けたのだから、その能力を社会に生かすべき。 ・結婚に際し、妻には「仕事を続けてほしい」と言ってきた。妻は商社でバリバリ働いており、「ずっと仕事を続けたい」と話していた。ところが、結婚後に転職して契約社員になり、産休制度がなく、退職。復職は可能だが妻は復職予定を延期。妻が復職しないのは納得がいけない。 ・妻はキャリアプランを持たず、成り行き任せ。 ・とにかく、私は妻が仕事をやめないほうがいいと思っていて、細々とでもつながった状態からリカバーしていくのは難しいと思う。
T	34歳	夫の米国駐在に帯同するため離職し専業主婦。帰国後、仕事をしたいと考えている。	幼稚園生の頃、将来何になりたかを書いたとき、父親の会社の名前を書いた。	強	・マイホーム主義でもダメだし、仕事人間でもダメだし、お父さんの役割は多くて大変だと思っている。オン・オフをいかに切り替えるかが、腕の見せどころ。 ・家庭が大切だからといって、適当に終わらせて帰ろうとは思わない。ただ、アメリカでフレキシブルに自分のペースで働く経験があると、もう元の働き方には戻れない。 ・家族のことで懸念があれば、職場のチームでシェアすべき。	強	・妻は「仕事をしている」という自分のバックグラウンドが欲しいみたいだ。キャリアをスタートする意思が強くある。 ・男でも女でも、普通に入社して同じ仕事をしている。女性が出産で職場を抜けて新しい人を探って教育して、というのは効率が悪い。男女雇用機会均等法以降で同じ教育を受けた人たちが、ある世代になっていくと、上の世代が築いたワークスタイルも変わっていくと思う。
U	34歳	週3回、パン屋さんでパート勤務。妻の父の自営の事務作業も手伝っている。	・父は建築関係の仕事をしているが、母がいない休みの日に料理を作っているのを見て、格好いいなと思った。兄も飲食の仕事をしている。	中	・家族のために仕事の調整をつけることは、特にしたことはない。家族のために休みを取ったりシフトをずらすような申し出は、言いづらい。独立したら、もう少し自分のペースで働けるかなと思う。 ・仕事以外の時間は、子どもとずーっと一緒にいる。生まれたばかりの3番目の子の世話は、休みの日、起きている時間はずっと私が面倒を見る。 ・仕事は土日忙しく、平日にしか休めない。運動会などの学校行事にもっと参加したい。 ・子どもといると面白いし、気分転換になる。なるべく子どもと一緒にいたいのが、商売柄、そうも言っていられない。	弱	・妻は出産後すぐ働きたかったようで、仕事が好きみたいだ。私自身は、妻が働くかどうかはどちらでもいいと思っている。家において育児でストレスをためるよりは好きなことをやってもらってほしい。 ・妻はカフェで働いた後、今はパン屋さんで働いている。将来私が独立したときに、一緒にやろうといえばたぶんやってくれるんじゃないかな。ただ、仕事を家庭に持ち込むより、家は家で、ゆつくりしたほうがいいのかもしれない。
X	34歳	専門職でフルタイム勤務の正社員。建設業界で、水曜日が休み。	・子どもの頃、父は日曜が完全に休みだったので、スキーや潮干狩りなどに行っていた。今、自分も休みの時に子どもも出かけている。 ・社長は70代で、自分のわがままで仕事中心の生活をして、奥さんに理解してもらっている。若い世代は、とくにうちの妻なんかは働きたいというタイプ。そういう考えは全く通用しない。	中	・家族がそろえることが、なかなかない。妻と休みを合わせるの、子どもの運動会など、催しがあるとき、そういうときはみんなでわーっと叫んで楽しんでる。それ以外も、休みのときは絶対子どもをどこかに連れていく。 ・もうちょっと早く帰ってほしいんだけど、すまないねって妻に対しては思っている。 ・理想を言えば、今ぐらいの給料をもらって、土日は休んで、子どもと一緒に海に行くと楽しく過ごしたい。ほとんど休みがなく難しいが。	中	・妻は「働きたい、やりがい欲しい」「格好いい女性でいたい」「社会に貢献したい」と考えている。そういうのはすごい大事だと思うし、理解できる。「どうぞ」「サポートするよ」と言う。ただ、私も仕事はするので、お互いの都合を合わせてやればいいんじゃないの？ ・職場の上司は、妻が「家のことをやれ」と言うことに批判的。「オレだって、仕事だけやってればいいなら、やりやけど。話聞いてくれよ」と思う。
C	35歳	元同僚で、別の支社に勤務していたが、結婚のために退職。業務委託でセミナーの講師の仕事も週1回ぐらいしている。	・自分の父が家族思いだったところは見習いたい。よく遊んでくれて、休日は一緒に出かけた日や朝ごはんを作ってくれた。しかし、彼は仕事をバリバリやっていたわけではなく、会社ではあまり戦ってなかったと思う。自分は、家庭での課題解決力も持ちたい。仕事を通して厳しさや上昇志向をたくわえていないと、子どもにも厳しいことをいえないだろう。	中	・新卒で入社したコンサルティング会社があまりにハードワークだったので、これで結婚するとか子どもを育てるといのはちょっとないなと思って退職した。 ・子どもができてから、仕事での成績に対する意識は強くなった。マンションを買ったことが、意識が変わるタイミングになったかなと思う。 ・私は料理がすごく好きなので、週末は基本的に食事を作る。 ・子どものことがすごく好き。家での様子をよく聞いたりする。昼休みや移動の合間に、できるだけ家との接点を持つと思っている。	中	・妻は自立したい気持ちがある人。夫に頼りきりで何かあったらどうするんだ、と思っているようだ。自分もちゃんとキャリアを持ちたいという考えを私も推奨するといつか「いいね」と応援している。 ・妻の就業やもう一人子どもを産むかどうかについては、子どもを育てるにしてもほとんど彼女がやることになるわけだし、そこに対しては意見は言わない。怖いし(笑)。 ・育児を男性が取ることは現実的ではない。昇進の機会を失うことになったり、育児を取るメンバーとバリバリやっているメンバーの間に差ができるのであれば、ちょっと取れないし、無収入で家賃も払えなくなる。子育ては手伝いたくても、お金がないのは困る。

第 6-3-2 図表 仕事と家庭の両立に関する対象者の意識 (年齢順、30代のみ)

ID	年齢	妻の就業状況	自分の親世代の子育て・役割分担への認識	仕事と家庭の両立志向(本人)	妻の就労・男女共同参画推進志向
S	36歳	正社員(インターネット広告の会社に勤務)	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事一色の父親ではなかったので、私も(同様に)子どもとかかわっていききたい。 ・母親は専業主婦だったが、今は周りの雰囲気「共働きが普通」に。専業主婦は珍しいというか、なりたくてもなれないみたいなどころがある 	<p>強</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家事は楽にできるところは省力化して、子どもと遊んだり自分がゆつくりする時間を作る。 ・仕事一色でなく、子どもとかかわっていきいたいし、妻ともいろいろ出かけたたり楽しみたい。仕事と家庭生活、両方充実している人になりたい。 ・キャリアを積んで収入アップしたい。 	<p>強</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分ひとりでは家計を支えるのではなく共働きでやっという意識が最初からあった。リスク分散の考え方。 ・妻は結婚したときから「仕事をずっと続けたい。キャリアも積んでいきたい」と言っていた。私もそれを応援したいと思う。 ・2人目が生まれたら、共働きでないとやっていけないんじゃないかと思う。
B	36歳	元同僚で、現在は専業主婦	<ul style="list-style-type: none"> ・両親と同じようにはなりたくないなど感じていた。仕事に集中・専念して出世して収入を得ていけば、尊敬され威厳があったかもしれないが、そういう世の中ではなくなってきた。 	<p>強</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平日は妻に家のことを任せきりになっているところもあるので、休日にサポートできればと思う。土日は私が子ども2人を連れて出かけ、妻は体を休めるといって、ゆつりしている。 ・第1子が生まれた頃は営業職で、帰日も遅く、タクシー帰りになったり、出張も多かった。このままでいいのかなど考え、30歳前後の頃、異動の希望を社内ですら出つつ、転職活動をした。自由度の高い部署への異動の希望が強い、内勤の採用部門に異動してきた。 ・営業は、ノルマや接待で、子どもとかかわりを考えると厳しい。 ・家族も大切だし今後のキャリアもあるので転職も前向きに考えるが、単身赴任でなく家族一緒にいたい。その考えは妻と一致する。 	<p>中</p> <ul style="list-style-type: none"> ・私も妻も、両親が「男は仕事、女は家庭」みたいな役割分担の家庭で育ったが、私たちは、育児は夫婦で一緒にやっていきたい。 ・妻は「いずれは働きたい」と言うが、子どもが小学校に上がるくらいまでは、なるべく子どもと一緒にいられる時間を大切にしたい。 ・私だけの収入で家計をまかなうのは正直きついが、子どもが小学校に上がるまでは、少し借金してでも私の給料だけでまかない切れないかなというところ。 ・いま30代半ばくらいの男性社員は、妻と協力してやっている。父親の、家庭の中での位置づけとか役割のウエイトが大きくなってきていると思う。仕事での評価だけでなく、家庭での評価、妻からの評価も、重要なものとして内面化されつつある感じがする。 ・3人目の子どもを持つなら、妻に働いてもらわないと、今の収入では難しい。
D	36歳	IT企業のエンジニア(以前の会社での同僚)。正社員、フルタイム勤務。育休切りに遭い、転職。	<ul style="list-style-type: none"> ・父は公務員で、17時半に帰宅し家族と夕食をとっていた。自分はどういう働き方とは違うので、子どもと接する時間の質を高めていくしかないと考えた。 	<p>強</p> <ul style="list-style-type: none"> ・夫婦ふたりとも地方出身だが、両親の援助を受けられなくても何とかなるだろうと思った。 ・子どもが発熱したり伝染病にかかったときは、夫婦で半休を取って半日ずつ子どもをみるなどしていた。上の子が小さい頃、夫婦の有休が年間40日消えた。 ・上の子が生まれたときは育休を1か月取って世話をした。「イクメン」という言葉が出てくる前だった。 ・子どもを早く迎えに行き、家族と過ごす時間を増やせるようにと、都心に引っ越しをした。 	<p>強</p> <ul style="list-style-type: none"> ・結婚当初に、年収が高いほうが家事の分量を免除という比率で家事の分担比率を決めた。お互いにどうしてもやりたくない家事があり、それが年収アップのモチベーションになっている。 ・妻は子どものころからずっと働いていたいという意識が強かったようで、子どもが生まれてからも仕事のペースダウンをしなかった。 ・妻の仕事は徹夜で作業することや出張もある。そういうときは、私が夜中、子どもの世話をしていた。
V	36歳	週3~4日のパート勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの頃、父によく殴られた。中学の頃、何かやって学校に呼び出されると、先生やみんなの前でボコボコにされたり。昭和の人間で感じ。 ・私も殴られて育ってきたし、うちは何かあると手を出す。 ・私の両親はほとんどケンカをしていなかった。子どもには夫婦喧嘩を見せないのを理想としている。 	<p>弱</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妻が9割、家のことをしてくれている。妻から「早く帰ってきて、子どもを風呂に入れてよ」とよくいわれる。妻は、(夫は)誰もがそれをやっていると思っている。夜9時10時に帰宅後、子どもをお風呂に入れてくれることもある。 ・子どもの連絡帳にはだいたい私が書く。 ・妻は、いらついたり疲れると「パパのところに行け」と子どもたちに言う。それで私は休みの日に3人連れて買い物に行ったりする。 ・私が平日休みの日、朝寝していると「パパ、保育園連れてってよ」と言ってきたりする。うちは、今はやらなきゃ、たぶん妻に捨てられます。 ・土日に仕事をしている時、家から携帯に電話が何度かかかってくる。子どもが何かを要求したときに「パパに聞け」と妻が振ったり、何か会話したいことがあると電話してくる。 	<p>弱</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妻の収入は月4万か5万。保育園の保育料よりも少ないくらい。子どもが熱を出してあまり仕事に行けなかった月は激減する。経済的には、あまりあてにしていない。 ・妻は、(週3~4日の勤務だが)毎日仕事なら毎日でもいいみたいタイプ。時間が長かったらイヤだろうけど、4時間5時間だから。 ・収入が保育料より少ないからといって、働くのをやめてしまつたら、妻は煮詰まってしまうんじゃないかと思う。 ・今はどこも、家事や育児をあらかた(夫は)みんなやっているとと思う。
N	37歳	自治体臨時職員。週3回勤務。	<ul style="list-style-type: none"> ・私の父は母以上に料理ができる。魚もさばけるし、日々の生活で全然苦労しない人。昔から家で父が料理をしているのを見ていたので、男もやるのが当たり前で、やらなきゃいけないという感覚がある。 ・妻の実家では子どもを叩いてしつけをすることを「当たり前」と考えており、妻も叩いてしつけられたから、子どもを叩いていると思う。 	<p>強</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妻が働きに行く日は、遅出のシフト勤務にし、子どもたちの食事、着替え、登園の準備をして保育園に連れていく。夕方は迎えに行けない日が多い。 ・料理や皿洗いは苦にならない。家のことをするのは好きで、技術家庭科の成績もよかった。 ・家事・育児は分担しているが、担当をつくるというよりも、二人のうちどちらかしかできないような作業を減らして代替がきくようにしている。 ・妻が育児不安やストレスがひどかったため、子どもが生まれた2週間くらいで、自分が家事や育児をやらなきゃいけないという気になった。 ・子どもたちが私になつているので、なるべく週末に1日は休みを取る。最近、上の子は私が帰ってくるまで寝ないので、急いで帰る。 	<p>強</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学3年の頃、父が病気で倒れ、母が家を空けることが多く、弟の世話や家のことをしていた。「家事はお母さんがやってくれたでしよう」と言われて「男というのはえらい甘やかされているな」と思うことが結構ある。 ・結婚したら家事や育児を妻に任せきりというのではなく、ふたりで協力してやっというつもりでいた。 ・妻の収入を考えると、保育料を払うと赤字。しかし、出身地を離れ育児に専念していた時期、妻は精神的に不安定になった。児童虐待に詳しい人に相談し、「孤育て」状態を壊すために「すいませんが働いてください」と私が頼んだような形。 ・妻と子どもが破局的な状態にならないように、なるべく妻が一人になる時間と自由になるお金を確保することが最大の目標となり、そうできるような努力をした。 ・第1子が生まれた次の年度の採用に間に合うよう妻の就職を後押しし、働けるようにした。

第 6-3-2 図表 仕事と家庭の両立に関する対象者の意識 (年齢順、30代のみ)

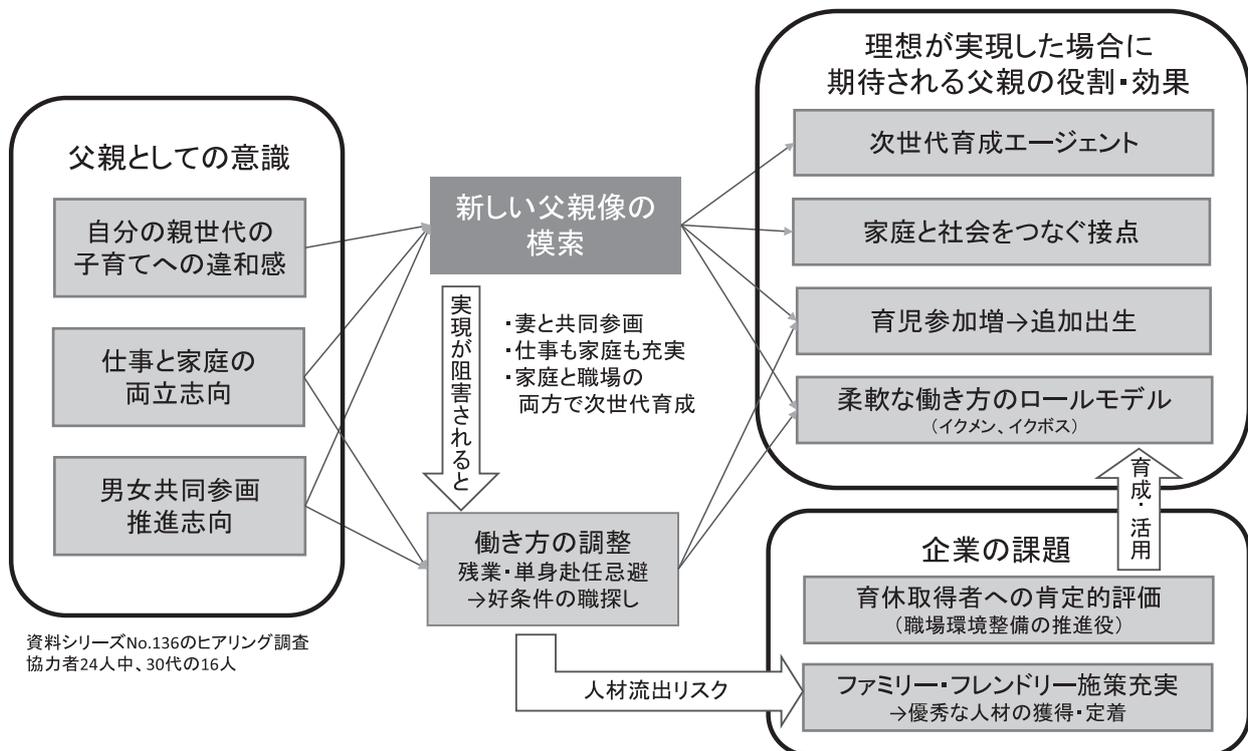
ID	年齢	妻の就業状況	自分の親世代の子育て・役割分担への認識	仕事と家庭の両立志向(本人)	妻の就労・男女共同参画推進志向
O	37歳	正社員(経営企画)	<p>・妻のところも私のところも、両方とも親は専業主婦世帯なので、かなり古い感覚かもしれない。単身赴任するときには、ひと悶着があった。親の時代の感覚のことを言われて、「うちの話だから」と突っばねた。</p>	<p>強</p> <p>・前の職場にいた時から、子どもには積極的にかかわっていたことは思っていた。ただ、単身赴任で、相手の都合で土日も仕事があるなど、融通は利きにくかった。 ・国家公務員として地方勤務を受け入れたが、処遇の不平等や将来の限界、単身赴任がずっと続くことなどから転職活動を始めた。地方の役所の経験者採用枠を受験し、合格。前職は妻の育休明けの直前に退職。 ・夫婦の役割が世間一般と逆転している。送り迎えは私がしている。夕方は5時まで仕事をして、車で3人をお迎えして、帰宅後お風呂に入れて、ご飯を作って食べさせている。妻は食事を作り終えた頃に帰ってくる。 ・前職の専門領域や取得した資格を生かしているが、転職したため、同年代の人より7年ぐらい遅れている感じ。もうちょっと力を入れて仕事をしたいと思う。 ・私は家事もある意味仕事だと思っている。昇進だけを指す人生はむずかしいと思う気持ちは、同じ世代みんな持っているのではないかな。</p>	<p>強</p> <p>・仕事をしている人と、たまたま出会うと一緒にになった。 ・妻はキャリア志向があるというより、経済的観点から働いている感じ。「何が楽しくて仕事してるの？」と聞くと「生活のためでしょ」と言う。 ・妻に「社労士で独立する」と言ったら「収入を伴わない転職はダメ」と反対された。 ・結婚前から妻は仕事を辞めないと話していたし、妻の方が忙しかった。家事は結婚したときから普通に自然に分担していた。 ・「単身赴任にはついて行かない」「これからの世の中は、何があってもいかに共働きしていかなければ」というのが妻のスタンス。 ・妻の働き方について、親や周りが「いつ仕事をやめるのか」「いつまでこの生活を続けるつもりなのか」「子どもやお父さんがかわいそう」と言ってくる。 ・男は仕事、女は家庭という感覚をひきずりながら、でも子どもにもかかわりたいんだよねというタイプの人が世の中の男性には多いと思う。そういう人であれば、私のような生活は精神的にちょっときついなからやめたほうがいいかな。 ・子どもが家にいるとき、両方の親がいて、大人ふたりの考えでバランスを持って接したほうがいいと思う。</p>
P	37歳	第1子を妊娠した際に退職し、専業主婦。看護師の資格を持っている。	<p>・私の父は、仕事に自分を捧げているとほとんど家庭を顧みない昔ながらの父親。子どもの話も聞かないし。私は親を見ていて「こういう風にはなりたくない」という気持ちはあった。 ・父は仕事の話をしたくないタイプだったので、仕事に関して父を尊敬するきっかけがなかった。子どもの世界は小さいので、親が社会や世の中のことを教えてくれているとありがたいなと思った。</p>	<p>中</p> <p>・料理は妻の仕事ということになっている。 ・休日は家族のために費やしている。 ・仕事と家庭、それだけでいっぱいになり、自分の趣味などは今、後回しにしている。仕事、家庭、趣味と3つを同時に得るのは究極の目標であるものの、実現できていない。 ・究極的な順位は、家族が仕事よりも上。ワーカーホリック的な人が多い業界だし、妻が専業主婦なので、時間を気にせずとことんまで追い求めたいモードに入ってしまうこともある。ほうっておくと仕事のウエイトがどんどん上がってしまいが、どんなに頑張ったり楽しくなっても一定の歯止めがかかるのは、この絶対的な順位があるからという気がする。</p>	<p>弱</p> <p>・結婚相手に求めたのは、料理が得意であることと、自分自身よりも相手(私)を大事に思える女性であること。 ・妻は看護師の資格を持っているので、子どもがある程度大きくなったら、復職は比較的しやすい。プラスアルファの収入を得るときの選択肢として、妻が働くこともある。でも、あくまでも妻が働きたいかという意見を尊重したい。「もうずっと専業主婦がいい」と断言されたら、妻が働くという選択肢は使わないことになると思う。 ・妻は子どもをできるだけ自分でみたいというこだわりがあって、保育園などに預けることには「気が進まない」の一点張り。妻は自分自身の母親を参照し、自分も専業主婦になりたいという願望があったようで、あるべき母親像を強く持っている。</p>
W	37歳	週3~4日のパート勤務	<p>・母親が調理師で、料理を教えこまれていた。小学校高学年ぐらいから母がパートに出かけたりで不在のときに、妹にチャーハンを作ったりした。 ・子どもの頃は、親と遊んでもらったとか、どこかに連れて行ってもらったとか、家族そろってどこかに行ったという記憶がない。自分の子どもたちにはいろいろなことをしてあげたい。どこかに連れて行ってやりたい。</p>	<p>中</p> <p>・休日は下の子を必ず幼稚園に送り迎えする。それと、朝、昼、晩と料理を作る。妻を休ませるといってもあるし、料理が嫌いじゃない。もともと家のことをするのは好きで、独身のときは一人暮らしで洗濯も炊事も全部やっていた。家事はべつに苦じゃない。 ・一人目が小さかったときは、今ほど忙しくなくて、子どもと接する時間がたくさんあった。二人目が生まれて今の会社に入って忙しくなり、どこかに連れて行ってあげられなくて、下の子はかわいそう。 ・社内の仲間とはたまに飲みに行かない。家が好きだから、帰って家では毎日飲んでいる。やっぱり家族がいるから。 ・なかなか子どもと接することができないのもあって妻から2、3回離婚届をちらつかされた。今は、仕事もやらなきゃいけないけど、家のことも協力しないと簡単に離婚される時代。</p>	<p>弱</p> <p>・妻は専業主婦だったが、週4回ぐらいパートに出ている。妻の収入を家計の面では期待していない。本人が働きに出たいと言っていたので、まあ、勝手にやってくれと。家でくすぶっているよりは、外の空気を吸いたみたい。 ・夫の協力がなくて、奥さんはストレスがたまると。「俺が食わせてやってくれるんだ」「男は仕事してればいいんだ」みたいな昔の人の考え方だと、女の人には結婚したがりないだろう。 ・外で仕事だけやって奥さんが全部家のことをやるような時代じゃない。同じように休みが取れない同僚と一緒に「うちら、このままだと離婚しちゃうよ」と言った。</p>
G	38歳	夫と同じ会社で営業を担当していたが、結婚前に転職。出版系企業正社員(時短勤務)。	<p>・私の父は、朝から夜遅くまで働いていた。昔は日曜しか休みがなく、昼寝をしていて子どもが騒ぐと怒ったりして、なんでそんなに頑張るのかという疑問はあった。すごい大変そうだけど、あまり楽しそうじゃなかったように思う。 ・兄や自分が就職する際に、仕事に対する父の価値観を知り、仕事をしていくうえで役立つ役立ち役と思った。</p>	<p>中</p> <p>・平日朝は、子どもにご飯を食べさせ、保育園に送って行きながら出社。夕方は、妻が仕事を時短で切り上げて帰ってきて、迎えに行く。 ・子どもに関しては、面倒をいれないといけなく、家族なので一緒に遊んでいるというレベル。 ・学校行事は平日が多い。母親が参加することがベースになっている。土曜にすれば、参加するお父さんがけっこういると思う。男性がもっとコミュニティに参画することが重要。</p>	<p>強</p> <p>・妻はもともと同じ会社で営業を担当していた。当時は女性が結婚して子供を持つと内勤のスタッフ職などに異動になっていたが、本人はバックヤードに移るのは嫌だったようだ。仕事を続けることを考えて、結婚前に転職し、産休・育休を取りながら、キャリアを継続している。たぶんずっと働いているんだと思う。 ・アメリカの親会社は、社長が女性で管理職の半数が女性。ほとんどの人が家庭を持っている。マネジメント力、効率の良い働き方は、参考になる。短期的に数字を出していかなければならない立場にその人たちを置くことで、組織としての力を最大化できる何かがあると思う。</p>

第 6-3-2 図表 仕事と家庭の両立に関する対象者の意識 (年齢順、30代のみ)

ID	年齢	妻の就業状況	自分の親世代の子育て・役割分担への認識	仕事と家庭の両立志向(本人)	妻の就労・男女共同参画推進志向
K	38歳	非常勤(インストラクター)。主な生徒である子どもの下校後や土日に仕事が入ることが多い	<ul style="list-style-type: none"> 自分の父は、土日に仕事に行っちゃタイプの人だった。家で真面目に資料や本を読んでいる姿を覚えているが、仕事の分野も全然違うし、何をしているか知らなかった。 小学校の頃、父とキャッチボールやバドミントン、卓球などを遊んでいた。あの年代のなかでは子どもと遊んでいたほうで、子どもと接する時間は自分よりも父親の方が多かったかも。ちょっと反省して時間をつくらなきゃと思うことはある。 	<ul style="list-style-type: none"> 平日は妻が家事を全般的にしている。子どもの勉強を見てやるのも妻。息子と会話できる時間は平日の朝食のときと土日。 土日は、妻がいなければ私が食事を作る。料理を作るのは好き。リフレッシュにもなる。日曜のプールの送り迎えは私と妻がしている。 家事については、必要があれば何でもする。家事の分担や負担という大仰なものでなく、土日はやれる人がやればいいんじゃないかみたいな感じ。 大学時代からIT関係の仕事をしてきた。経歴を買われ、今の親会社にスカウトされ、子会社の代表になった。今は事業を立ち上げたばかり。軌道に乗れば、休みを増やしていく方向性になると思う。 仕事にはできる限り一番早く来て、一番遅く帰ると決めている。前職では終電が普通だったし、夏休みなどもとっていなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> 私がしっかりと稼いで、妻が子どもをみるというバランスは悪くないと思っている。ただ、土日に妻が仕事なので、親子3人で触れ合う時間をもう少し増やしたい。 私がお金を稼いでくれることは生活を成り立たせるための最優先事項。仕事に費やす時間が多くても妻に「もう少し早く帰ってきて」とか「今日ぐらいいは休んでほしい」といわれることはない。 インストラクターとしてのキャリアや仕事に携わっていく度合いを深めることが本人にとって良い展開があるのなら、どんどん応援したい。妻の生きがいでもあるので、ストレス発散にもなっていると思う。外の機会に触れる機会は大変なので、続けなさいと言う。 私が今ほとんど家にいないこともあって、平日の日中、子どもをみるのは主に彼女の役割だと私は思っている。なので、彼女が自分の仕事を優先し過ぎて子どもとのバランスがおかしくなることはやめてほしいとも言っている。 時給換算したら家計を支えることができない妻が働きに行くとしたら、妻と子どもが接する時間が減った分は何に置き換わっているの、みたいなことを話したりする。

資料出所：第 6-3-1 図表と同じ

第 6-3-3 図表 父親としての意識と自らが理想とする父親像を中心とした概念枠組



資料シリーズNo.136のヒアリング調査協力者24人中、30代の16人

4 仕事と家庭生活に対する意識

(1) 自分の親（子どもからみた祖父母）世代の子育て・役割分担への認識

以下のように、自分の両親世代の性別役割分業や父親不在を反面教師とし、批判的にとらえる見方が多い。当時の家族のあり方はそういうものだとの認識が社会で共有されていたこともあり、大筋では認める傾向が強いものの、「今は当時とは時代が違い、自分の父親をお手本にはできない」という認識を持っている点は一致する。

「両親（注：性別役割分業をしている）と同じようにはなりたくないと感じていた。仕事に集中・専念して出世して収入を得ていれば、尊敬され威厳があったかもしれないが、そういう中ではなくなってきた」（Bさん）

「父親はほとんど家庭を顧みない、昔ながらの父親。親を見ていて、こういうふうにはなりたくないという気持ちがあった」（Pさん）

「私の父は家事・育児は全く何もしなかった。あの時はあれでよかったのだろうけれど、今は今で時代に合った子育てのやり方があるのかなと思っている」（Rさん）

「子どもの頃は、親に遊んでもらったとか、どこかに連れて行ってもらったとか、家族そろってどこかに行ったという記憶がない。自分の子どもたちにはいろいろなことをしてあげたい。どこかに連れて行ったりしたい」（Wさん）

「私の父は、朝から夜遅くまで働いていた。昔は日曜しか休みがなく、昼寝をしていて子どもが騒ぐと怒ったりして、なんでそんなに頑張るのかという疑問はあった。すごい大変そうだけど、あまり楽しそうじゃなかったように思う」（Kさん）

また、子どもに社会のことを教え、子どもの可能性を広げる役割として、父親の存在が大きいのが、自身の父はそういう役割を果たしていなかったことを残念に思うとの意見もある。

「父は仕事の話をしていないタイプだったので、大学生になるまで、父がどんな仕事をしているか、わからなかった。仕事に関して父を尊敬するきっかけがなかった。子どもの世界は小さいので、親が子どもたちに社会や世の中のことを、もっともっと教えてくれたらよかったのになとすごく思った」（Pさん）

「兄や自分が就職するときに、仕事に対する父の価値観を知り、仕事をしていくうえですごく役立つと思った」（Gさん）

Gさんは、就職活動の際に父親からアドバイスをもらい「仕事に必要な価値観を植えつけられた」ことがプラスになったと語り、自身の小学生の子どもに対しても「こういう目標を持って、成長しチャレンジすることが大事なんだよね」と、働くことの意味や価値を伝えて

いきたいと考えている。Pさんも「家庭の中に深く入って、支柱になる役割」を自分の理想とし、悩みを相談されたときに一緒に考えてやれる存在でありたいという。

子どもが小さいうちから身近な存在として、精神的な支えになったり刺激を与えたり、働くことの意味や社会貢献の重要性などを伝えていきたいと若い父親は希望している。

(2) 仕事と家庭の両立志向

統計数理研究所「日本人の国民性調査」では、1993年以降「一番大切と思うもの」（自由記述）を「家族」と答える人の割合がもっとも多い。本調査でも、家族と過ごす時間が大切なものであり、もっとその時間を増やしたい、充実させたいとの意見が多かった。特筆すべきは、単なるマイホームパパでなく、仕事も大切にし、キャリアアップを目指しながら家庭も充実させるという「両立」を理想とする意見が主流であることだ。また、そういう考え方が同世代に共通のものであるとの認識も示されている。

「妻がずっと育児、ずっと家事というのはダメだろうし、私もずっと仕事はダメだし、やっぱり両立が大切かな」（Hさん）

「マイホーム主義でもダメだし、仕事人間でもダメだし、お父さんの役割は多くて大変だと思っている。オン・オフをいかに切り替えるかが、腕の見せどころ」（Tさん）

「仕事一色でなく子どもとかかわっていききたいし、妻ともいろいろ出かけたりして、楽しみたい。仕事と家庭生活、両方充実している人になりたい」（Sさん）

「いまの30代半ばぐらいの男性社員は、妻と協力して（家のことを）やっている。仕事での評価だけでなく、家庭での評価、妻からの評価というのも重要なものとして内面化されつつある感じがする。男性社員が視線を家庭に向けている。場合によっては向けざるを得なくなっているのかもしれない」（Bさん）

仕事中心の生活になっていて休みが取れない父親たちは、本当はもっと家族と過ごす時間を増やすのが理想的だと考えている。Uさん、Wさん、Xさんの勤務先は従業員数が少なく福利厚生が整備されておらず、休みが取りにくいという。しかし、彼らは将来的に独立して家族と過ごす時間を増やすことを目指し、期間限定で長時間労働を受け入れている。Kさんは、自身の裁量で休みをとることができる立場ではあるが、今は新しい事業を立ち上げたばかりで、あえて休みを取らずに仕事に邁進している。しかし、仕事が軌道に乗ったら休みを増やし家族と過ごす時間をつくろうと考えている。

「なるべく子どもと一緒にいたいと思うが、商売柄、そうも言っていられない。家族のために仕事の調整をつけるとかは、特にしたことはない。家族のために休みを取ったりシフトをずらすような申し出は、言いづらい。独立したら、もう少し自分のペースで働けるかなと思う。仕事は土日が忙しく、平日にしか休めない。運動会などの学校行事にもっと参加したい」(Uさん)

「外で仕事だけやって奥さんが全部家のことをやるような時代じゃない。同じように休みが取れない同僚と一緒に『うちら、このままだと離婚しちゃいますよ』と上司に言った」(Wさん)

「理想を言えば、今ぐらいの給料をもらって、土日は休んで、子どもと一緒に海に行って楽しく過ごしたい。現実的にはほとんど休みがないので難しい。もうちょっと早く帰れていればいいんだろうけど、すまないねって妻に対して思っている」(Xさん)

「今は事業を立ち上げたばかり。軌道に乗れば、休みを増やしていく方向性になると思う」(Kさん)

(3) 妻の就労に対する考え方・男女共同参画推進志向

家事・育児や妻の就業に関する家庭内での意思決定といったミクロレベルから、女性が社会で活躍すること、男性が家庭や地域社会に積極的にかかわること、そしてそれが社会に与える影響といったマクロレベルに至るまで、調査対象者はどのような認識を持っているのか。

妻の就労・非就労に対する考え方は「妻の能力や適性を生かし、活躍してほしいと就労を推進・支援」「家計や育児ストレス対策などのリスク管理・家族戦略として妻の就労を推進」「就労したいという妻の希望を尊重」「就労しない(専業主婦でいる)という妻の希望を尊重」などに分けられる。それぞれについて、以下でみていく。

① 妻の能力や適性を生かし活躍してほしいと就労を推進・支援

「妻は高等教育を受けたのだから、その能力を社会に生かすべき」(Hさん)

「私としては妻が専業主婦になるのは嫌。細々とでもいいから常に何らかの形で働き続けてほしい。妻自身の性格としても、外に出ていたほうが良いと思っていた」(Rさん)

「妻は『働きたい、やりがい欲しい』『格好いい女性でいたい』『社会に貢献したい』と考えている。そういうのはすごい大事だと思うし、理解できる」(Xさん)

妻が専業主婦化しないようにと積極的に働きかけているのは、31歳、33歳という対象者のなかでもっとも若い二人である。Rさんの妻は、「何がしたいかわかんない」と言い、将来的な働き方などを描けていないようすだという。Rさんは、自身の仕事に転勤が伴うことから、どこに行っても働けるようにと妻に国家資格(保育士)の取得を勧めた。妻は妊娠・出産で中断しながらも、資格を取得し、非常勤で働き始めている。また、Hさんの妻は、結婚

前は商社でバリバリ働いていたが、結婚後に契約社員に転職し、仕事のペースダウンをした。そのことに対し、Hさんは納得していない。Hさんは妻を「キャリアプランを持たず、成り行き任せ」と批判的にみている。Xさんは、働きたがらない妻にハッパをかけるパターンとは異なり、働きたいと希望する妻の意思を追認する形で妻の就労を支援している。ただし、具体的なサポートは、多忙のため思うようにはできていないようだ。

② リスク管理・家族戦略として妻の就労を推進

「妻が働くことはリスクヘッジ。家族戦略的にも妻が働くほうがいいし、妻自身の性格としても、外に出ていたほうが良いと思っていた。転勤があるが、妻が資格を持っていて全国どこでも働けるのは強み」(Rさん)

「自分ひとりで家計を支えるのではなく共働きでやっていこうという意識が最初からあった。リスク分散の考え方。2人目が生まれたら、共働きでないとやっていけないんじゃないかと思う」(Sさん)

「妻と子どもが破局的な状態にならないように、なるべく妻が一人になる時間と自由になるお金を確保することが、子どもが生まれて以来の最大の目標となり、そうできるよう努力した」(Nさん)

RさんとSさんは、経済的なリスク管理の面から妻が働くことが望ましいと考えている。共働きでなければ生活していくことが難しい若い世代ならではの考え方といえるだろう。また、Nさんは、妻の育児ストレスによる子どもの養育環境の悪化というリスクを恐れ、妻の就業を促したという。

③ 就労したいという妻の希望を尊重

ここでは就労を希望する妻を持つ夫たちの意見を列挙する。自分の仕事のやり方や帰宅時間、休みを調整し、家事育児を担って妻をサポートする場合と、「自由にどうぞ」と認めるものの、仕事のやり方を変えず、週末などに無理なくできる範囲で家事育児をするケースまで、その実態は多様である。これらのケースにおける夫の家事育児参加の既定要因は、ニーズ説や相対的資源説で説明が可能であろう。

「妻は子どものころからずっと働いていたいという意識が強かったようで、子どもが生まれてからも仕事のペースダウンをしなかった。妻の仕事は徹夜で作業することや出張もある。そういうときは、私が夜中、子どもの世話をしていた」(Dさん)

「妻は結婚したときから『仕事をずっと続けたい。キャリアも積んでいきたい』と言っていた。私もそれを応援したいと思う」(Sさん)

「結婚前から妻は仕事を辞めないと話していたし、妻の方が忙しかった。『単身赴任にはついて行かない』『これからの世の中は、何があってもいいように共働きしていかないと』というのが妻のスタンス」(Oさん)

「家計も育児・家事も夫婦で担っていききたいし、子どもが大きくなったら子どもも一緒に。家族全員でみんなと一緒に進んでいくのがいい」(Rさん)

「(正社員として働きたいと希望する妻の意見について)『どうぞ』『それはそれでサポートするよ』という風にやっている。ただ、私も仕事はするので、お互いの都合を合わせてやればいいんじゃないの?って」(Xさん)

上の5人のうち4人は、妻がフルタイム勤務で、調査対象者は積極的に家事育児にかかわらざるを得ない。ニーズがあるから家事育児をするという立場である。Rさんは、妻に働きかけて国家資格の取得を促した経験があり、いわゆる“家族の絆”を重視しつつも旧来の性別役割分業からは脱却した新しい家族像を作っていこうとする意思が強い。Oさんは「夫婦が逆転した役割」と自らを語っているが、妻が単身赴任先への同行をせず就業を継続すると宣言し、実行していることにより、転職に踏み切ることができたと振り返る。妻が専業主婦であればその選択肢はとれなかったという。つまり、妻の就業は夫の生き方の自由度を高める効果がある。

「妻は『仕事をしている』という自分のバックグラウンドが欲しいみたいだ。キャリアをスタートする意思が強くある」(Tさん)

「妻は自立したいという気持ちがある人。夫に頼りきりで何かあったらどうするんだ、と思っているようだ。自分もちゃんとキャリアを持っておきたいという考えがある様子。私もそれを推奨するというか『いいね』と応援している」(Cさん)

CさんとTさんの妻は、遠距離恋愛の末の結婚や夫の転勤で仕事を辞めざるを得ない状況になったが、それを良しとせず、いつか復職することを考えている。

夫が「働いても働かなくてもどちらでも良いが(自分は仕事を調整してまでサポートしないが)、自由にどうぞ」というタイプの妻は、パートタイムで仕事をしている。

「妻は出産後すぐ働きたかったようで、仕事が好きみたいだ。私自身は、妻が働くかどうかはどちらでもいいと思っている。家にいて育児でストレスをためるよりは好きなことをやってもらってるほうがいい」(Uさん)

「本人が働きに出たいと言っていたので、まあ、勝手にやってくれと。家でくすぶっているよりは、外の空気を吸いたいみたいで」(Wさん)

「インストラクターとしてのキャリアや仕事に携わっていく度合いを深めることが本人にとって良い展開があるのなら、どんどん応援したい。仕事が妻の生きがいでもあるので、思いも強いし、ストレス発散にもなっていると思う。外の機会に触れる機会は大事なので、続けなさいと言っている。ただし、自分の仕事を優先し過ぎて子どもとのバランスがおかしくなることはやめてほしいとも言っている」(Kさん)

Kさんは「家庭優先で、家族に支障がない状態にできるなら働いても良い」と認めつつ、自分が稼いだほうが効率が良い、という伝統的な性別役割分業観を持っている。

本調査は夫側のためのヒアリングであり、パートタイムで働いている妻たちがもっと働きたいと希望しつつも夫のサポートが期待できないため仕事量を調整しているのか、それとも就労意欲やスキル、家庭優先志向などの関係でもともとフルタイム勤務を志向していないのか、そのあたりの部分は不明である。

④ 就労しない（専業主婦でいる）という妻の希望を尊重

本調査では少数派だが、性別役割分業をする若い世代も少なくない。「家庭や子育てを優先したい」という理由で妊娠・出産を機に自発的に仕事を辞める女性は一定数存在しており、20代女性は20代男性よりも性別役割分業に肯定的な割合が高いことを示す世論調査のデータ⁸もある。

妻が専業主婦のBさん、Pさんは、夫婦ともに、子どもが小さいうちはできるだけ家庭内で手をかけて育てることが子どもにとっては良いという考えを持っている。ただ、子どもの面倒をひとりで見る妻はストレスがたまるようで、休日の過ごし方として、妻を休ませるために子どもの世話を引き受けるという点が一致している。

「妻は『いずれは働きたい』と言っているが、子どもが小学校に上がるくらいまでは、なるべく子どもと一緒にいられる時間を大切にしたいという考え。私だけの収入で家計をまかなうのは正直きついが。子どもが小学校に上がるまでは、少し借金してでも私の給料だけでまかない切れないかなというところ」(Bさん)

「妻は子どもをできるだけ自分でみたいというこだわりがあって、保育園などに預けることには『気が進まない』の一点張り。看護師の資格を持っているので、子どもがある程度大きくなったら、復職は比較的しやすい。プラスアルファの収入を得るときの選択肢として、妻が働くこともある。でも、そこはあくまでも妻が働きたいかという意見を尊重したい。『もうずっと専業主婦がいい』と断言されたら、妻が働くという選択肢は使わないことになると思う」(Pさん)

⁸ 明治安田生活福祉研究所「第9回結婚・出産に関する調査」(2016)

Pさんの妻は、自分の母親と同じように専業主婦になりたいという願望を持っていたようだ。妻がずっと働かないことを想定し、Pさんは自分の収入を増やす方法を考えていたが、大学院を卒業したコンサルタントという専門職のため、ヘッドハンティングで転職し、収入増を成功させた。Bさんは平均的な収入の家庭ではいまや妻が専業主婦でいることが難しい世代であると裏付けるかのように「家計をまかなうのはきつい」「借金してでも」と語る。

⑤ 男女共同参画推進志向

自分の妻が働くか否かといった家庭内の役割分担のみならず、社会全般における男女共同参画についても、対象者の意見を聞いた。

「男でも女でも、普通に入社して同じ仕事をしている。女性が出産で職場を抜けて新しい人を探して教育して、というのは効率が悪い。男女雇用機会均等法以降で同じ教育を受けた人たちが、ある世代になっていくと、上の世代が築いたワークスタイルも変わっていくと思う」(Tさん)

「学校行事は平日が多い。母親が参加することがベースになっている。土曜にすれば、参加するお父さんがけっこういると思う。男性がもっと社会に参画するチャンスをつくることが重要」(Gさん)

「自分の家では昔から『男女平等』『男も家庭を支えるべき』といわれてきて、母親も働いていた。男が全てを養う生き方、生きざまはカッコイイものがあるが、私はそういう感じではないかな。やっぱり男女平等。二人で苦しみ、楽しみ、二人でやるということ。母親も働いていて、子どもはその姿を見て忙しいなかにも幸せを感じる。そういうのがいい」(Hさん)

「男は仕事、女は家庭っていう感覚をひきずりながら、でも子どもにもかかわりたいんだよねっていうタイプの人が世の中の男性には多いと思う。そういう人であれば、私のような生活は精神的にちょっときつからやめたほうがいいんじゃないかな」(Oさん)

「夫婦で働くという観点からは、育児期の転勤制限が大事。転居転勤に家族がついていくと、片働きになり、妻がキャリアを積めないことになってしまう」(Rさん)

Tさんはアメリカ駐在経験者、Hさんは帰国子女、Gさんは勤務先が外資系企業で親会社での女性の活躍から学ぶものが多いと考えている。奇しくもこの3人が、国際的にみた日本の現状を危惧し、社会は変わるべきだと考えている。また、Rさんは、女性の活躍推進を真剣に考えるのなら、妻のキャリアが阻害される育児期の転勤を制限すべきで、それにより3号被保険者が減り社会保障収入も増えるはずと訴える。

5 新しい父親像の模索

対象者はどのような父親でありたいと考えているのか。伝統的な価値観を持つ夫婦もいる

が、ここでは彼らが新しい父親像としてどのような生き方を模索しているかについては、第6-3-3 図表に記載した3つの点が挙げられる。

- ① 夫婦で家事・育児・仕事に共同参画
- ② 仕事と家庭の両方を充実させる
- ③ 家庭や職場での次世代育成に力を発揮

上記①②は前項で言及したため、ここでは③に相当する語りを抜粋する。

調査対象者の父親たちは仕事の価値、やりがいを重視しており、その価値観を子どもに伝えたいと考えている。また、企業でワーク・ライフ・バランス関連の労働環境を整備したり、自らが新しい働き方、生き方を示すロールモデルとなるなど、公私の両方で社会に貢献したいとの思いも強い。

「やりがいを持てる、やってて楽しいと感じられる職業に就いてほしいなという思いはある。月曜の朝、憂鬱にならず『仕事に行きたい』『会社に行って同僚と一緒に仕事したい』と思えるようになってほしい」(Bさん)

「誇りを持って仕事をしていることを子どもに伝えたいと思うし、親の姿を見て子どもが学べるような父親になりたい」(Cさん)

「頑張っている姿を見て、感じてもらいたい。長男だったら同じ男同士として、『こういう目標を持って、成長しチャレンジすることが大事なんだよね』みたいなことを話し合えるぐらいがいいなと感じている」(Gさん)

「IT系だとなかなか難しいが、何か仕事で子どもに自慢できることをやりたい。『これはパパが作ったんだよ』と言えるようなものをやってみたい」(Dさん)

「子どもが大きくなったときに、自分がどんな仕事をどういう理由でして、それがうまくいったらどういう社会になるのか、ちゃんと話せる父親でありたい」(Rさん)

「子どもには、仕事や生き方の価値観みたいなものは、日々、伝えていると思うが、生き残る力というか強さを身につけてほしいと思っている。大企業神話が崩れてきているので、企業の規模とかではなく、本当に自分の信じる道を行きなさいということを伝えたい」(Kさん)

「子どもが『お父さんの仕事いいね』と言ってくれるような仕事をやりたいと思う。忌野清志郎の『パパの歌』に出てくるような父親になりたい。昼間のパパは仕事をしっかり頑張る、というのでいいのかなと思っている」(Tさん)

勉強や仕事以外の生活面で力をつけさせるための働きかけもしたい、と父親たちは考えていた。

「男の子でも、家庭のことは一通りできるようになってほしいし、やるべきだと思う。男だからとか、そういうのではないと思っている」（Hさん）

「子どもはまだ小さいが、小学校や中学校に行くようになったら、お金との付き合い方とかリスクとの向き合い方を、そこは私の本業なので、子どもにちゃんと見せてやらなきゃいけないと思う」（Nさん）

「自分の生活が、仕事もそれ以外も含めて、全体として子どもに誇れて、仕事についても『こういう仕事なんだよ』といえるようになりたい。全体として、お父さんは頼れる、というのがいいかな。尊敬される父親になるには、仕事以外にも地域でもいろんなことをやっていたりすれば、より説得力があると思う。職業人というか地域人というか、何かまあそのような感じ」（Oさん）

「仕事をしているということは外界との接点を持つということ。家の近所のコミュニティにいただけでは経験できないことを家族に共有する手段として、仕事は大事」（Pさん）

職場においてリーダーシップを発揮し、組織を良い方向に変えていく存在になりたいという意見も目立つ。昇進意欲は旺盛であるが、子育て経験を持つ自分がリーダーとなることで、職場の労働環境を働きやすいものに改善したいという社会貢献意識からくるものようだ。

「組織は、中にいる人が成長していけるかどうかが重要。会社のなかで、より高いポジションに行くのは、より多くの人を同じ方向に引っ張っていくことができる人。チームの勝利に貢献できるような人かどうか、昇進の評価になる。自分自身もそういうところを見てもらえるとうれしい」（Gさん）

「課長に任命され、裁量、権限も与えられて、いろいろやりたいこととか変えたいことをできるポジションになった。若い世代には『課長って大変』としか映っていないようだが『このポジションになればこういうことができるんだよ』ということをもっとアピールできれば、役職を嫌がる若い世代の出世欲も変わるのかなと思う」（Bさん）

「開発などは、人材の獲得に有利であれば、在宅勤務でも構わない。うまく職場環境をフリーにしていこうとか、社員や事業にとって良い形の状態を作っていくことはしたい。できることなら、自分がより楽しく、社会的に意義のある仕事を責任をもって進めていけるようなキャリアをつくっていききたい」（Kさん）

「育休などを推進するような部署に行きたいという思いもあり、育休取得は自分のキャリアにプラスになるかもしれないという気もしていた。『男のくせに』といわれることもあるが、いろいろ言われるなら『こちらから見切りをつけてやるよ』というぐらいの気持ちはあった」（Rさん）

冒頭でも述べたが、これからの日本社会はどうあるべきか、といった社会への強い関心もみられた。

「日本の未来は暗い、というメディアの論調が、本能的な生殖能力を下げている気がする。日本の未来は明るいという雰囲気づくりをすること、信じられる未来があることが重要。一般レベルで働く市民にとって明るい未来を作らないと、子どもを作って育てようという前向きな気持ちを持ちにくくなるのではないか」(Kさん)

「社会が、もっと子どもを作りやすく育てやすい環境になることが必要だ。子どもを増やしたいと世の中の人が思えるような方向に動いたらいいのにとすごく思う」(Cさん)

「今後の働き方は、前アメリカで働いていた会社の方向性に日本企業全体が向いていくのかなと思っているし、そうなってほしいと思う。私たちがそういうのを変えられるようなポジションになったときに、会社は必然的に変わっていくのではないかと考える」(Tさん)

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

仕事と家庭がトレードオフの関係になった場合に、家族を優先しキャリアチェンジをしたり異動願いを出すなどの調整を経験した人も複数いた。また、今後そのような状況になったら家族の幸せをとる、と断言する人もいる。

「新卒で入社したコンサルティング会社があまりにハードワークだったので、これで結婚するか子どもを育てるといのはちょっとないなと思って退職した」(Cさん)

「(国家公務員として) 地方勤務を『わかりました』と受け入れたが、処遇の不平等や将来の限界、単身赴任がずっと続くことなどから転職活動を始めた。『いい大学出て、そのキャリアでいいの?』とはよくいわれるが、昇進だけを目指す人生がむなしいと思って」(Oさん)

「第一子が生まれた頃は営業職で、帰りも遅く、出張も多かった。異動の希望を社内でもしつつ、転職活動をしていた。自由度の高い部署への異動の希望が叶い、内勤の採用部門に異動できた。営業は、ノルマや接待で、子どもとのかかわりを考えると厳しい」(Bさん)

「長時間労働や3年おきの転勤を受け入れなければ昇格できないとしたら、家族の幸せを取る。将来的に管理者になりたいが、家族を不幸にしてまで昇格は目指さない」(Rさん)

「前職では、長時間働くことをよしとするタイプの上司のもとで働いていたため、残業が多くなりがちだった。子どもと接する時間も短かった。それは転職を決めた理由としてゼロではない」(Pさん)

彼らの勤務先は、一部上場企業や官公庁といった、少し上の世代であれば終身雇用以外の選択肢は想定しないような組織である。単身赴任となる辞令や長時間労働が恒常的である場合に「NO」という選択肢を持っている点が、上の世代とは異なる。ただし、彼らは家庭を犠牲にするハードワークを忌避するが、就労意欲を喪失したりキャリアアップをあきらめているわけではない。彼らは家族と過ごす幸せな時間を確保しつつ、無理せず長く働き続けるにはどうすればよいかを真剣に考え、戦略的に動いている。また、個人的な問題として担当

業務の効率化や家庭内での夫婦間のやりくりで対応することをよしとせず、日本社会全体の問題として、働き方を変えていくべきとする問題意識もみられる。

7 企業の課題

若い世代の労働観の変化をふまえ、企業にはどのような対処が求められるだろうか。3点挙げたい。

① ファミリー・フレンドリー施策の充実による優秀な人材の確保

仕事の満足度や働く意欲が低いと、正社員の定着率は低下する。企業にとって重要な正社員を定着させるには、賃金と労働時間という基本的な労働条件だけでなく、良好な心理状態をもたらすような工夫が人事管理に求められる（小倉 2013）。

単身赴任や残業の恒常化といった厳しい労働環境により、家族と過ごす時間が減るなど、理想とする生活が阻害される場合、父親たちは働き方の調整を行っていた。業務の効率化など個人の努力では対応できない際に、異動願いを申し出るなど、具体的に行動を始めるが、勤務先では希望の働き方が困難だと感じた場合や個人の生活や希望を無視した人事管理に不信感を持った場合、転職活動を始めていた。これは、企業にとっての人材流出リスクである。

人材確保に悩む企業は、長時間労働に頼らない生産性の向上、ファミリー・フレンドリー施策の充実、ダイバーシティ推進など、若い世代に支持される企業文化の醸成が求められる。

「子どもが小さいうちは家で面倒を見たい」と専業主婦になる若い女性も少なくないが、出産を機に離職した女性は子どもが中学生になった時点で正社員として働くのを理想とする割合が47.4%であるのに対し、それを実現できているのは8.7%にとどまるというデータ（明治安田生活福祉研究所 2016）もある。離職した女性が「いずれは働きたい」という希望を自分が望む形で実現することは難しい。家族のケアが必要な労働者に厳しいルールを課し「椅子取りゲームから降りたら、二度と好条件ではゲームに参加できない」とする硬直的な状況に問題がある。ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働ける企業や再就職者を積極的に受け入れる企業が増えれば、育児期の女性の離職防止や離職期間の短縮につながるだろう。

② イクメンを職場環境整備の推進役として肯定的に評価

2012年、大手商社の社長が「ハングリー精神に欠ける男は出世できない」と「イクメン」や「弁当男子」を批判し、賛否両論を呼んだ。しかしながら、調査対象者は仕事に対してのモチベーションやパフォーマンスが高く、それと同時に家事や育児に積極的に参加しようとする志向を持っている。彼らは先端事例であるが、エスピン・アンデルセン(2008)が社会構造の変化に対応するために必要だと指摘する「男性の家庭進出」の実践者である。

家庭と仕事の両立という課題に自ら取り組み、試行錯誤を行ってきた労働者は、柔軟な働き方を実現するための障壁が何であるかを認識しており、働きやすい職場作りを進めるうえで貢献できる可能性が高い。優秀な人材の獲得や流出防止のためには、家庭と仕事の両立という分野に詳しく社会貢献意識が高い人物を、柔軟な働き方を推進するためのロールモデル

や「イクボス」予備軍と位置づけることが、功を奏するのではないだろうか。

長期の休業は、昇給・昇進の妨げとなり「取れば取るだけ損」という状況に陥りやすく、人手不足で同僚に仕事のしわ寄せが行くことなどから、とくに男性の間で、取得したいが難しいという声が多い。育休取得について「スティグマ（負の烙印）」と表現した調査対象者もいた。男性の育休取得率を高めるには、育休取得へのプラスの意味づけを、職場内で可視化する必要がある。取得経験に肯定的な評価が付与されれば、取得への障壁が低くなる。仕事と家庭を両立するための課題の抽出や職場環境の改善への貢献といった形でプラス評価を付与するなど、少なくともマイナス評価のみにはならない仕組みを作ることが、柔軟な働き方や多様性を認めることにつながるはずだ。

③ 育児のみを特別扱いせず、従業員すべてに柔軟な働き方を認める

育休を取得した男性が、昇給・昇格の対象から外れ、ボーナスや老後の年金が減ることを「不利益」であり違法であるとし勤務先を訴えた事例が、改正育児介護休業法の施行後の2017年1月に報じられた。読者が匿名でコメントを書き込めるニュースサイトでは「休んでいた人と働いていた人を同列に扱うのは不公平」という類の批判的なコメントが圧倒的多数を占めた。このような育休取得者バッシングを避けなければならない。

慢性的な人手不足で休みが取りづらいなど、労働環境に問題がある職場であれば、育休取得期間中に同僚が仕事のしわ寄せを受けることも想定され、育休取得予定がない独身者が不公平感を抱くこともあるだろう。しかし、「みんな勤勉に働いているのに、ずるい」といった意識が蔓延すると、劣悪な労働環境が改善されず、多くの人にとって働きにくい職場となってしまう。子育てだけを聖域化せず、さまざまな理由で長期休暇が取れるようになっていれば、「お互いさま」意識が芽生え、不公平感が軽減されるのではないか。あらゆる労働者に対し、平等に柔軟な働き方を認めるよう制度を改革する必要がある。

8 理想が実現した場合に期待される父親の役割・効果

父親たちが理想とする働き方や生活形態が実現した場合、彼らがどのような役割を果たし、それによってどのような効果が得られるかを示す。

① 次世代育成エージェント

調査対象者たちは、子どもが小さいうちから家庭で直接さまざまな働きかけをし、子どもの可能性を伸ばし、気持ちに寄り添い、働くことの意味や社会貢献の重要性を伝えたいと考えている。こういった父親たちの思いが実現すれば、子どもたちの働くことへの興味や意欲、社会貢献意識を喚起できる。

② 家庭と社会をつなぐ接点

父親たちは、仕事などの活動を通じて得た経験や価値観を家庭内に持ち帰るとともに、自分の子どもだけでなく地域や社会に働きかけ、これからの時代を担う世代全体を育てていくことを重視しており、家庭と地域社会の分断を埋める役割への貢献が期待される。

③ 育児参加が増えることによる追加出生の増加

本研究では因果関係を示すデータを提示することはできないが、父親の育児参加の増加が追加出生を促し、少子化対策の一つとしての有効性があると先行研究（水落 2010 ほか）で示されている。

④ 柔軟な働き方のロールモデル

家庭を大切にしながら仕事にも積極的に取り組む。プライベートの時間を増やすために労働生産性を上げる努力をする。そういう父親たちが少数派でなく目指すべきロールモデルとして位置づけられ、周囲に影響力を持つことで、多様な働き方が認められる土壌が作られる。

9 まとめ

得られた知見・インプリケーションを整理する。

① 若い父親たちの意識

- ・自分の親世代の性別役割分担や父親不在を反面教師としてとらえている。
- ・仕事と家庭、両方を充実させたいという両立志向が強い。
- ・妻の就労・非就労についての考え方は、「妻の能力や適性を生かし、活躍してほしいと就労を推進・支援」「家計や育児ストレス対策などのリスク管理 or 家族戦略として妻の就労を推進」「就労したいという妻の希望を尊重」「就労しない（専業主婦でいる）という妻の希望を尊重」という4つに分かれる。それらの規定要因は、相対的資源やニーズ、イデオロギーなど、さまざまである。
- ・自らの子育てを契機に、長時間労働や転勤を必須とする働き方や世間一般における男女共同参画の遅れなど、企業や社会のあり方についての問題意識が深まっている。

② 新しい父親像の模索

下記のような父親でありたいという意見がみられた。

- ・夫婦で家事・育児・仕事に共同参画する
- ・仕事と家庭の両方を充実させる
- ・家庭や職場での次世代育成に存在感を発揮する

③ 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

- ・異動願いを出すほか、ひそかに転職活動を開始したり、実際に転職を遂行。
- ・一部上場企業や官公庁など、従来は終身雇用が常識とされていた職場でも、ワーク・ライフ・バランスが阻害される場合、勤務先へのロイヤルティは低下。

④ 理想が実現した場合に期待される父親の役割・効果

- ・次世代育成エージェント
- ・家庭と社会をつなぐ接点
- ・育児参加増→追加出生の増加
- ・柔軟な働き方のロールモデル

⑤ 企業の課題

- ・ファミリー・フレンドリー施策の充実による優秀な人材の確保
- ・イクメンを職場環境整備の推進役として評価
- ・育児のみを特別扱いせず、従業員すべてに柔軟な働き方を認める

調査対象者の若い父親たちは、性別役割分業的であった自らの親世代の子育てに違和感を持っている。彼らは、人生において仕事と家庭はどちらも重要な要素であり、二者択一ではなく両方を充実させたいと考えている。より上の世代に比べ、共働きでなければ経済的にリスクが高いという危機感があり、男女共同参画を推進すべきであるといった理念にも賛同する傾向が強い。のんびりしている妻をけしかけ、資格取得や就業を促すケースもあった。

仕事と家事・育児を分けて分担するのでなく、妻にも仕事をしてもらい、自らも家事・育児に関わることでワークシェアと家計のリスクの分散を目指すことを理想とする声が複数あった。経済的に支えるという稼得役割だけでなく、家庭内で家族と共に過ごす時間を大切に、会話などを通じて常にコミュニケーションを図り、問題発生時には自らが解決に動くなど、存在感を発揮したいと考えている。そのため、上の世代に比べ、長時間労働や単身赴任などを忌避する傾向が強い。

仕事の都合で家族と過ごす時間が極端に少なかったり、子どもがかわいい時期と一緒に暮らすことができないなど、理想とする生活が実現できない場合、若い世代の父親たちは強いストレスを感じていた。定年まで滅私奉公を続けていこうとする意識は希薄で、働き方に問題が大きい場合は、部署の異動を願い出たり、転職活動を行ったり、独立までの数年間と割り切るなどの行動をとっていた。終身雇用が崩壊している今、企業はこのような労働者の意識を人材流出リスクとしてとらえ、対応していく必要があるだろう。

なお、ヒアリングで得た知見をデータで検証し、さらにふみこんだ分析を行うことが今後の課題である。⁹

⁹ 1 人目の子の妊娠時点の労働時間や子の出生時の休暇取得の有無がその後の離転職に影響を及ぼしている可能性がクロス集計ではみられたが、学歴をコントロールすると結果は有意でなくなった。調査対象となった都市部の高学歴層に特有の現象である可能性がある。

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—

1 はじめに

本章の目的は、従来注目されてこなかった日曜出勤やシフト勤務など非典型勤務形態にも注目して、勤務形態が父親の育児参加や子どもとの関わりに与えている影響を明らかにすることである。

わが国の父親の育児参加の実態をみると、6歳未満の子どもをもつ母親の1日の育児時間は3時間22分であるのに対して、父親のそれは39分である（2011年「社会生活基本調査」）。これに対して、欧米主要国の父親の平均育児時間は、フランスが40分で日本とほぼ同程度であるが、アメリカ1時間17分、イギリス1時間、ドイツ59分といずれも日本よりも長くなっている（内閣府 2015）。

アジアに視点を移すと、東京、ソウル、北京、上海の父親が子どもと過ごす時間を比較した場合、東京の父親は平日に子どもと過ごす時間が最も短い、休日のそれは4都市中で最も長い（ベネッセ次世代育成研究所 2010）。日本家族社会学会が実施した「全国家族調査（NFRJ）」で父親の育児参加の頻度をみると、「1週間に2～3回」世話をを行う父親が多い傾向が確認される（松田 2016）。

これらの結果から、日本の父親の育児参加の量は決して多いものではないが、仕事が休みの日、多くの場合には週末である土日に、子どもに関わることが多いことが日本の父親の特徴——週末育児型——であるといえる。

日本の父親の育児参加が少ない理由をみると、先行研究では時間的余裕仮説、性別役割分業意識仮説、行うべき家事・育児の量仮説、相対的資源仮説などの仮説が提示され、分析がなされてきた（松田 2008, 2013c, 石井クンツ 2013 ほか）。このうち特に日本の父親の育児参加の程度に影響を与えているとみられてきたものが、時間的余裕仮説である。この仮説では、労働時間が長ければ、その分家事に費やすことができる時間は少なくなるため、育児参加も少なくなるものと想定される。わが国の父親に関する既存研究では一貫してこの仮説が支持されている。日本の父親の育児参加が少ない背景に残業の問題が長いことがあることを明らかにしたこの知見は、わが国の父親の育児参加に関係する政府の取組みなどにも影響を与えてきた。すなわち、父親の育児参加促進の取組みは、長時間労働の是正の取組みとセットですすめられてきた。

しかしながら、このように先行研究は日本の男性労働者の労働時間の長さの問題があることに注目をさせたが、超長時間労働を別として、正規雇用者の労働時間を容易に減らすことの難しさの壁に突き当たった。それはわが国の正規雇用者と企業の関係は企業が日本的雇用慣行により正規雇用者の雇用を維持する一方で、正規雇用者はある程度の残業時間を引き受

けるという関係になっており（松田 2013c）、また正規雇用者の仕事の仕方はメンバーシップ型（濱口 2013）という特徴を持つためである。それでは、絶対的な労働時間の長さ以外に、労働時間の観点から父親の育児や子どもとの関わりを増やすことを容易にする方法は考えられるだろうか。

正規雇用者の労働時間の問題には、勤務日、シフト、労働時間の長さの3つの要素がある。わが国は経済のサービス化がすすんでいるが、それは労働者の非典型勤務、すなわち土日勤務やシフト勤務を増加させることにつながる。この点に、従来の父親研究は着目してこなかった。個々人の労働者をみたとき、総労働時間の長さが同じであっても、土日勤務やシフト勤務が多い人の方が育児や子どもとの関わる機会は制約される可能性がある。日本の父親の特徴は週末育児型であることを先述したが、土日に勤務する労働者は当然土日の育児や子どもと関わる時間はなくなる。シフト勤務の労働者は、多くの父親たちが子どもと関わる時間帯に就業する可能性もある。

以上の背景から、本章では勤務日、シフト、労働時間の長さが父親の育児や子どもとの関わりに与える効果を実証分析する。分析結果をふまえて、労働時間の絶対的な長さ以外に、父子の関わりを可能にする労働時間的な条件を明らかにする。

2 方法

本章では、「職業キャリアと生活に関する調査」の個票データを使用する（調査概要は付録参照）。使用するサンプルは、12歳以下の同居の子どもがいる男性471人である。

多変量解析に使用した変数の記述統計量は第7-2-1図表のとおりである。

被説明変数は、回答者本人の長子および末子に対する子育て頻度と、1週間に一番下の子どもと過ごす時間である。各変数の作成方法は次のとおりである。調査票では、末子と長子のそれぞれについて「a）子どもの身の回りの世話（着替えや身支度など）」「b）子どもと遊ぶ（外出等を含む）」「c）子どもの勉強を見る・教える（宿題のチェック等を含む）」の3項目について、回答者本人の週あたりの回数を尋ねている。なお、子ども数が1人の回答者は、その子どもを末子とみなして、回答を求めている。このa～cまでの回数を合計して「子育て頻度（末子）」と「子育て頻度（長子）」の尺度を作成した。子育て頻度（末子）の平均値は5.4、子育て頻度（長子）のそれは3.8回であるため、長子よりも末子の方が父親の子育て頻度が高い。両変数とも標準偏差が極めて大きいことから、父親の子育て頻度は個人差が非常に大きいものであることがわかる。次に、調査票では平日、土曜日、日曜日のそれぞれについて回答者が一番下の子どもと過ごす時間を尋ねており、これを合計して1週間に一番下の子どもと過ごす時間の変数を作成した。この平均値は24時間で、子育て頻度と同様に標準偏差が大きい。

第 7-2-1 図表 多変量解析に使用した変数の記述統計量

	度数	平均値	標準偏差
子育て頻度(末子)	455	5.343	4.819
子育て頻度(長子)	328	3.759	4.234
一番下の子どもと過ごす時間(1週間合計)	461	24.225	14.824
同居子ども数	471	2.060	0.883
一番年下の子ども	471	5.190	3.808
本人経営者・自営	461	0.204	0.403
本人非正規雇用者	461	0.028	0.166
本人専門・管理	464	0.336	0.473
本人販売・介護・サービス	464	0.121	0.326
本人運輸・保安などブルーカラー	464	0.356	0.479
本人年収(自然対数)	448	1.760	0.434
週の就業時間	452	48.690	14.500
1週間あたりの残業日数	446	3.120	2.199
本人交代制・シフト制の勤務	460	0.120	0.325
日曜勤務 毎週	453	0.148	0.355
日曜勤務 月2・3回	453	0.144	0.351
配偶者休業中・休職中	411	0.044	0.205
配偶者経営者・自営	471	0.070	0.256
配偶者正規雇用者	471	0.159	0.366
配偶者非正規雇用者	471	0.302	0.459

資料出所：JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」(2015年)

多変量解析に使用した説明変数は次のとおりである。子どもの属性に関する変数としては、同居の子ども数と一番年下の子どもの年齢を用いた。それぞれの平均値は、同居子ども数が2人、一番年下の子どもの年齢が5歳である。本人職業は、経営者・自営、(正規雇用者：基準グループ)、非正規雇用者(契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員)の各ダミー変数である。本サンプルでは、正規雇用者が大半を占めている。本人職種は、専門・管理、(事務・営業：基準グループ)、販売・介護・サービス、運輸・保安などブルーカラーの各ダミー変数である。本人年収の変数は、調査前年の臨時収入、副収入も含めた年収(税込)の自然対数である。勤務時間・形態に関する変数として、1週間の就業時間、1週間あたりの残業日数、交代制・シフト制の勤務の有無(あり=1)、日曜勤務(毎週ダミー、月2・3回ダミー)を用いた。本サンプルでは、1週間の就業時間は平均48.7時間、残業は週3日程度である。交代制・シフト制の勤務の人は12%である。日曜勤務を毎週している人は14.8%、月2・3回している人は14.4%である。配偶者職業は、経営者・自営、正規雇用者、休業中・休職中、非正規雇用者、(無職：基準カテゴリー)の各ダミー変数である。その割合をみると、非正規雇用者が30.2%、無職が6割弱である。

以下では、まず父親の勤務時間・形態と子育て頻度等との2変数の関係を分析する。次に、

職種と勤務形態、本人職種と配偶者の就業形態の2変数の関係をみる。最後に、子育て頻度と子どもと過ごす時間を被説明変数とした重回帰分析を行う。

3 労働時間・勤務形態と子育て頻度の2変数分析

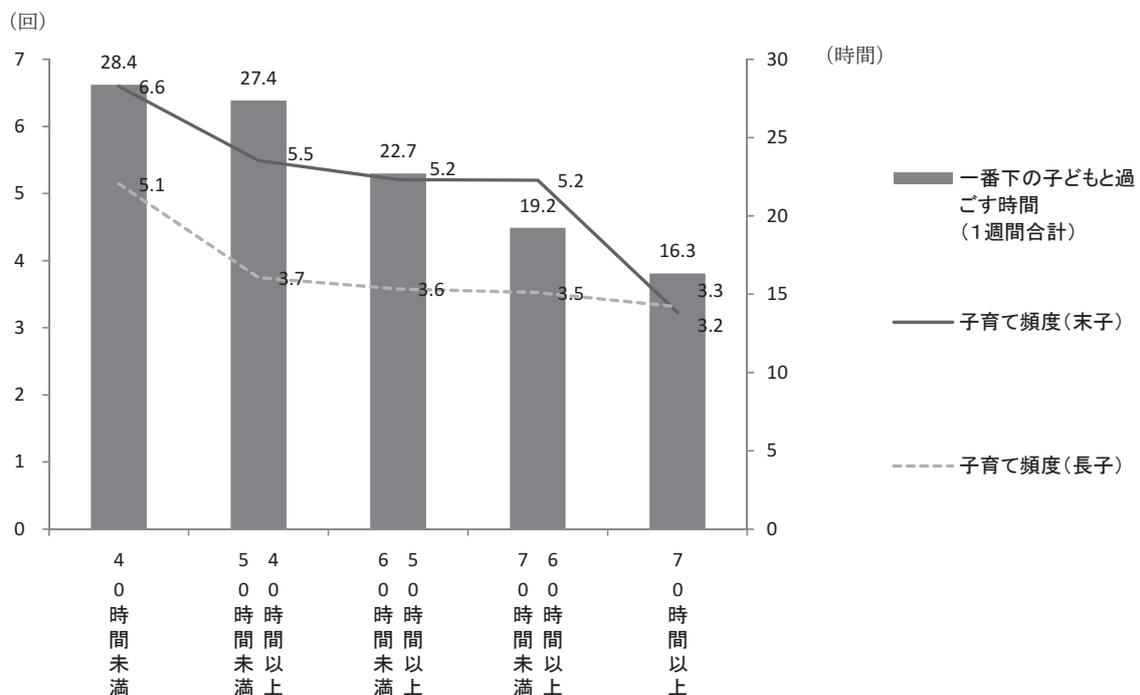
週労働時間別にみた父親の子育て頻度と子どもと過ごす時間が第7-3-1図表である。

労働時間が長い人ほど、子育ての頻度が少なく、子どもと過ごす時間も短い。週70時間以上の人を除き、労働時間の長さにかかわらず、父親は長子よりも末子の子育てをする頻度が高くなっている。

週あたりの残業日数別にみると、残業日数が多い人ほど子育て頻度が少なくなっている(第7-3-2図表)。特に残業日数が2日を超える人は、2日以内の人よりも、子育て頻度が少ない傾向がある。残業日数が2日を超えると、その後は残業日数が1日増えるごとに長子についても末子についても子育て頻度が減少していく。子どもと過ごす時間についても、残業日数が2日を超える人は、少ない傾向がみられる。

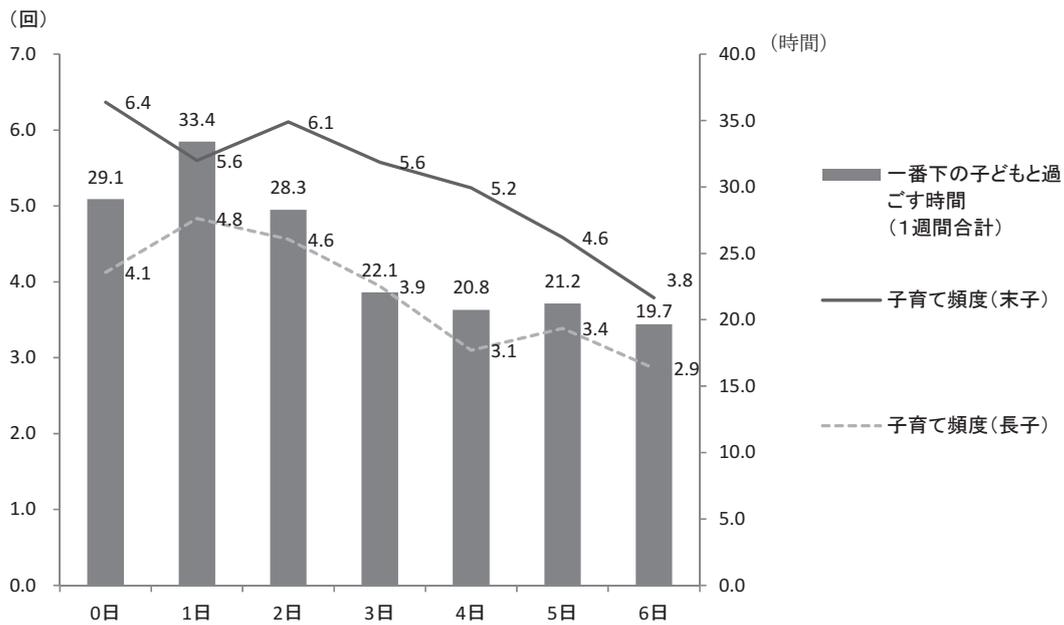
交代制・シフト勤務制の人はそれ以外の人よりも、子育て頻度(末子)が少ない(第7-3-3図表)。また、子どもと過ごす時間をみると、交代制・シフト勤務制の人はそれ以外の人よりも約5時間も短いことがわかる。交代制・シフト勤務制と子育て頻度(長子)との間には明瞭な関係はみられない。

第7-3-1図表 週労働時間別にみた子育て頻度と子どもと過ごす時間



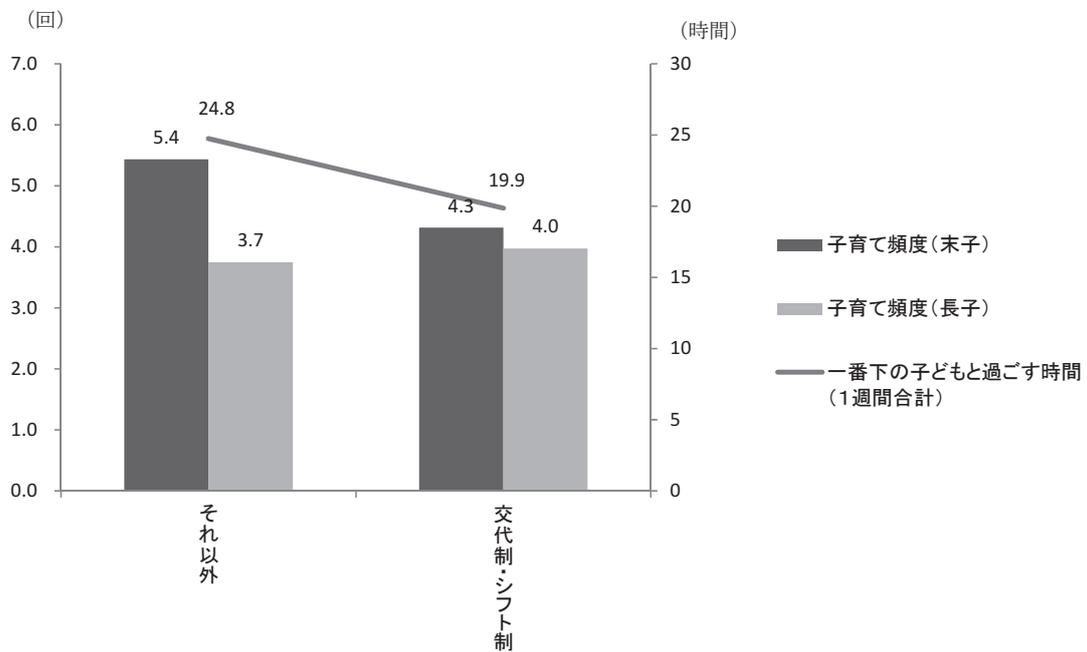
資料出所：第7-2-1図表と同じ

第 7-3-2 図表 週あたりの残業日数別にみた子育て頻度と子どもと過ごす時間



資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

第 7-3-3 図表 交代制・シフト勤務制であるか否か別にみた子育て頻度と子どもと過ごす時間



資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

4 職種とシフト勤務、土曜日・日曜日出勤数の関係

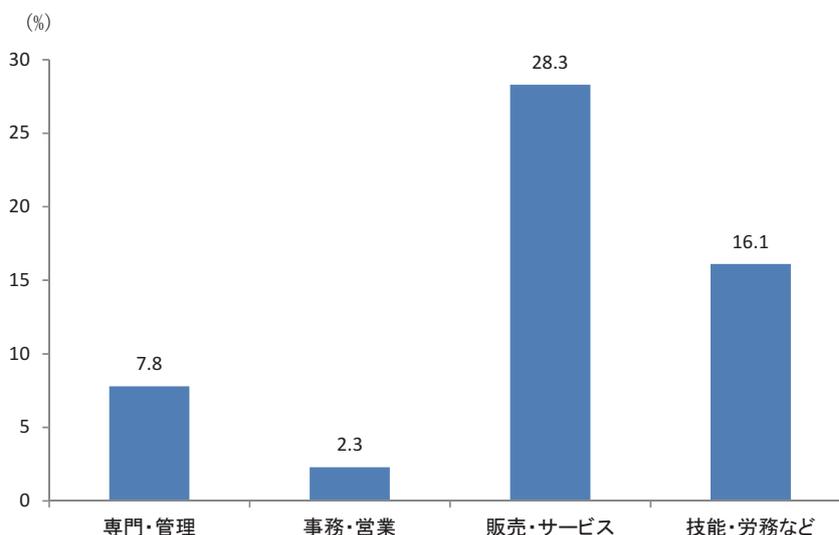
前節では、日曜日出勤や交代制・シフト勤務制の人で子育て頻度が少なく、子どもと過ごす時間が短い傾向があるという関係を確認したが、どのような職種の人でそのような勤務形態が多いだろうか。

本人就労形態別にみた交代制・シフト勤務制の割合が第 7-4-1 図表である。その割合は、専門・管理 7.8%、事務・営業 2.3%、販売・サービス 28.3%、技能・労務 16.1%であり、特に販売・サービスにおいて割合が高い。

次に、職種別にみた 1 ヶ月あたりの土曜日・日曜日出勤数が第 7-4-2 図表である。土曜日出勤は、販売・サービスが 3.2 回で最も多く、次いで技能・労務が 2.3 回、専門・管理が 1.8 回であり、幅広い職種において土曜日出勤が頻繁になされているといえる。一方、日曜日出勤をみると、販売・サービスは 2.7 回と多いが、それ以外の職種におけるその頻度は月 1 回程度と相対的に少ない。技能・労務は、土曜日出勤は 2.3 回と販売・サービスに次いで多いが、日曜日出勤は、工事現場や工場が休みであることも多いため、比較的少ない。

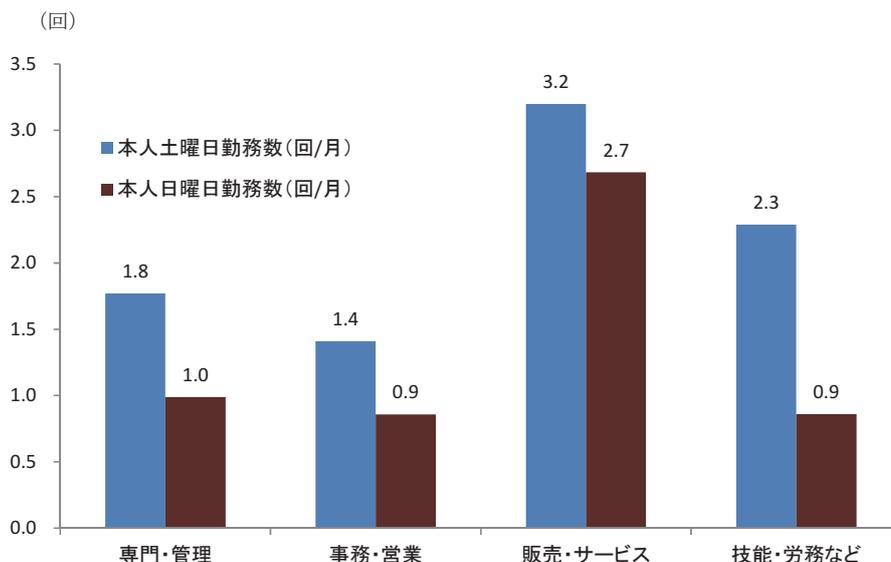
以上からわかることは、販売・サービスの人の働き方はそれ以外の職種と異なり、交代制・シフト勤務が多く、土曜日と日曜日の出勤頻度も高いということである。

第 7-4-1 図表 本人職種別にみた交代制・シフト勤務制の割合



資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

第 7-4-2 図表 本人職種別にみた 1 ヶ月あたりの土曜日・日曜日出勤数



資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

5 夫婦の就労形態の組み合わせ

本人職種と配偶者の就業形態の組み合わせを集計した結果が第 7-5-1 図表である。階層研究をふまえると、本人の職業的地位は、その職業が有する社会的な威信の高低をあらわすものであり、専門・管理が最も高く、次いで事務・営業、販売・サービス、技能・労務などの順に位置づけられる。分析結果をみると、本人の職業的地位が高いほど、配偶者は「仕事はしていない」（専業主婦を含む）の割合が高く、「非常勤・パートタイム」の割合が低い。

夫婦とも有業者、すなわち共働き夫婦にサンプルを限定して、夫婦の職種の組み合わせを集計した結果が第 7-5-2 図表である。夫が技能・労務である場合を除き、共働き夫婦では夫と妻が同じ職種である割合が極めて高い。夫の職種がシフト勤務等が多い「販売・サービス」の場合、妻も「販売・サービス」である割合が過半数である。

続いて、本人職種・配偶者の就労形態別にみた本人交代制・シフト制の割合が第 7-5-3 図表である。

第 7-5-1 図表 本人職種と配偶者の就業形態の組み合わせ

(単位:%)

	n	配偶者就業形態		
		常勤・フルタイム	非常勤・パートタイム	仕事はしていない
専門・管理	150	26.7	28.7	44.7
事務・営業	86	33.7	29.1	37.2
販売・サービス	52	32.7	34.6	32.7
技能・労務など	156	30.1	43.6	26.3

資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

第 7-5-2 図表 本人職種と配偶者の職種の組み合わせ

(単位:%)

	n	配偶者職種			
		専門・管理	事務・営業	販売・サービス	技能・労務など
専門・管理	79	43.0	25.3	27.8	3.8
事務・営業	48	14.6	54.2	22.9	8.3
販売・サービス	35	28.6	17.1	54.3	0.0
技能・労務など	96	26.0	21.9	37.5	14.6

資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

第 7-5-3 図表 本人職種・配偶者の就業形態別にみた本人シフト勤務

(単位:%)

本人職種	配偶者就業形態	n	それ以外	交代制・シフト制
専門・管理	常勤・フルタイム	40	95.0	5.0
	非常勤・パートタイム	43	83.7	16.3
	仕事はしていない	64	96.9	3.1
事務・営業	常勤・フルタイム	29	96.6	3.4
	非常勤・パートタイム	25	100.0	0.0
	仕事はしていない	32	96.9	3.1
販売・サービス	常勤・フルタイム	16	87.5	12.5
	非常勤・パートタイム	17	70.6	29.4
	仕事はしていない	17	58.8	41.2
技能・労務など	常勤・フルタイム	46	87.0	13.0
	非常勤・パートタイム	68	80.9	19.1
	仕事はしていない	39	87.2	12.8

資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

本人が販売・サービスの場合に本人交代制・シフト制の割合は高いが、中でも妻が無職または非常勤・パートタイムの人で交代制・シフト制が比較的多くなっている。また、本人が専門・管理や技能・労務の場合には、妻が非常勤・パートタイムのときに交代制・シフト制の割合は高い。この結果から、夫が交代制・シフト制の場合、妻が常勤・フルタイムで働くことが難しいことが示唆される。

6 父親の子育て頻度・子どもと過ごす時間の重回帰分析

(1) 子育て頻度の分析結果

以上の基本的な集計をふまえた上で、父親の子育て頻度を被説明変数とした重回帰分析を行った結果が第7-6-1図表である。

子育て頻度（末子）の結果をみると、同居の子ども数が多いほど頻度は少なくなり、一番年下の子ども（この場合は末子）の年齢があがるほど頻度は少ない。本人職種をみると、事務・営業に比べてそれ以外の職種は子育て頻度が有意に多い。年収は、高い人ほど子育て頻度が少ない。本章において特に注目する労働時間・勤務形態の効果は次のとおりである。週の就業時間は単独では時間が長いほど子育て頻度が少なくなるという有意な効果があるが、残業日数を同時に投入した場合、就業時間の効果は有意ではなく、残業日数の効果の方が有意になる。この結果は、残業時間を含めた週あたりの就業時間の絶対的な長さよりも、残業日数、すなわち週に何日定時に帰宅することができるかの方が、父親の子育て頻度を規定していることを示す。交代制・シフト制で就業する人はそれ以外の人よりも、有意に子育て頻度が少なくなっている。なお、別途日曜日出勤の変数を加えたモデルの分析も実施したが、日曜日出勤の変数は、有意な効果がみられなかった上、他の変数の効果を変えたため、最終的なモデルからは除外している。最後に妻の就業形態をみると、妻が正規雇用者の場合、夫の子育て頻度が有意に高くなるが、その他の就業形態ではそのような効果はみられなかった。

子育て頻度（長子）は、末子の分析と同様に、同居の子ども数が多いほどまたは一番年下の子どもの年齢があがるほど少なくなり、妻が正規雇用者の場合に多くなる。末子の分析との違いは、父親の労働時間・勤務形態の効果が一切みられないことである。

子育て頻度（末子）と子育て頻度（長子）の結果を比較すると、父親の子育て頻度は長子よりも末子の方が労働時間・勤務形態など各種要因によって規定されるといえる。

(2) 子どもと過ごす時間の分析結果

次に、父親が一番下の子どもと過ごす時間の重回帰分析結果が第7-6-2図表である。

結果をみると、子どもの年齢があがるほど、過ごす時間は少なくなっている。本人の職種の効果をみると、事務・営業に比べて、販売・介護・サービスは1週間あたり5.9時間子どもと過ごす時間が長い。週の就業時間は長いほど過ごす時間は短くなり、残業日数が1日増えるごとに子どもと過ごす時間は約1時間短くなる。交代制・シフト制の人はそれ以外よりも約4時間過ごす時間が短く、毎週日曜日出勤する人は5.2時間短くなる。配偶者の就業形態をみると、無職に比べて、特に休業中・休職中の場合——この中には母親が次子を妊娠している場合も含まれるとみられる——に父親が子どもと過ごす時間が大幅に長くなっている。

第7-6-1 図表 父親の子育て頻度の重回帰分析結果

	末子			長子		
	b	β	p	b	β	p
定数	10.872		***	10.867		***
同居子ども数	-0.692	-0.134	**	-1.059	-0.181	**
一番年下の子ども	-0.416	-0.335	***	-0.497	-0.454	***
本人就業形態 経営者・自営 (正規雇用者)	0.930	0.075		0.532	0.049	
非正規雇用者	0.549	0.020		0.295	0.012	
本人職種 専門・管理 (事務・営業)	1.066	0.108	+	1.024	0.119	
販売・介護・サービス	2.022	0.133	*	1.077	0.076	
運輸・保安などブルーカラー	1.189	0.121	+	-0.174	-0.020	
本人年収(自然対数)	-1.219	-0.103	+	-0.829	-0.082	
週の就業時間	-0.014	-0.043		-0.017	-0.060	
1週間あたりの残業日数	-0.202	-0.093	+	-0.189	-0.100	
本人交代制・シフト制の勤務 配偶者(無職)	-1.594	-0.111	*	-0.018	-0.001	
経営者・自営	0.093	0.005		0.482	0.031	
正規雇用者	2.161	0.181	**	1.355	0.129	+
休業中・休職中	1.811	0.080		1.250	0.046	
非正規雇用者	0.152	0.015		0.901	0.106	
F		7.790	***		5.295	***
R ²		0.255			0.248	
Adj-R ²		0.222			0.201	
N		378			257	

注) +p<0.10 *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料出所：第7-2-1 図表と同じ

職種のための効果をみると、販売・介護・サービスは父子がともに過ごす時間が長いとみえるが、前述のとおりこの職種の父親は他の職種よりも日曜日出勤が多く、交代制・シフト制で働く割合も高い。販売・介護・サービスの父親が、毎週日曜出勤をする場合、販売・介護・サービスであることで子どもと過ごす時間が相対的に多いという効果は、ほぼ相殺される。加えて、交代制・シフト制で就労する場合には、子どもと過ごす時間は事務・営業や運輸・保安などよりも短くなる。

本人が販売・介護・サービス以外の職種で、交代制・シフト制や日曜日出勤の頻度が多い人は、子どもと過ごす時間は大幅に短くなる。

第7-6-2 図表 父親が子どもと過ごす時間（1週間の合計）の重回帰分析結果

	b	β	p
定数	34.110		***
同居子ども数	0.448	0.029	
一番年下の子ども	-0.458	-0.122	*
本人就業形態 経営者・自営 (正規雇用者)	2.163	0.057	
非正規雇用者	-4.906	-0.057	
本人職種 専門・管理 (事務・営業)	-0.357	-0.012	
販売・介護・サービス	5.879	0.132	+
運輸・保安などブルーカラー	1.776	0.059	
本人年収(自然対数)	-1.870	-0.053	
週の就業時間	-0.093	-0.094	+
1週間あたりの残業日数	-1.111	-0.168	**
本人交代制・シフト制の勤務	-3.946	-0.092	+
日曜勤務 毎週	-5.175	-0.130	*
日曜勤務 月2・3回	-1.652	-0.042	
配偶者(無職)			
経営者・自営	1.988	0.036	
正規雇用者	6.300	0.173	**
休業中・休職中	13.708	0.205	***
非正規雇用者	3.545	0.117	+
F		5.050	***
R ²		0.202	
Adj-R ²		0.162	
N		357	

注) +p<0.10 *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料出所：第7-2-1 図表と同じ

7 まとめ

以上の分析からえられた知見は次の2点である。まず、先行研究と同じく、週の就業時間の長さは父親の子育て頻度や子どもと過ごす時間を少なくしていた。ただし、本分析では週の就業時間と残業日数の変数の効果も比較しており、それによると就業時間よりも残業日数の方が父親の子育て頻度や子どもと過ごす時間を少なくする効果が強いことが明らかになった。また、交代制・シフト制や日曜出勤が、父親の子育て頻度や子どもと過ごす時間を少なくする効果が非常に強いことが見出された。父親は、おそらく就業する母親も、学校や幼稚園・保育所が原則休みである日曜日は子どもと過ごす貴重な時間になっており、その日に子どもと接する時間を取ることができることが望ましい。

現在政府は父親の育児参加を奨励するために意識啓発とともに長時間労働の是正などの政策をすすめているが、本章の結果からは次の2点が示唆される。第一に、父親の子どもへの関わりを考えると、就業時間の長さのみでなく残業日数に注目する必要がある。具体的な対策としては、ノー残業デーの普及または従業員の残業日数が過度に多い場合にこれを企業が抑制することが望まれる。各企業は激しい国際・国内競争を行っているが、従業員の週または月の総労働時間は柔軟化する一方で残業日数を減らすような方法であれば、総労働時間を削減することが容易でない企業も受け入れやすい。

第二に、経済のサービス化により非典型勤務形態、すなわち交代制・シフト制、日曜日出勤等で就業する労働者が増えていくことをふまえて、そうした職場で就業する労働者もワーク・ライフ・バランスを確保することができる働き方ができるようにしていくことが求められる。具体的には、労働者の家庭生活に過度な負荷を及ぼさないように企業が交代制・シフト制を組むことや、日曜日出勤の多いサービス業などにおいても、各企業が可能な範囲で従業員が月1回は日曜日を休むことができるようシフトを組むことなどが望まれる。

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—

1 はじめに

人口減少およびそれに伴う労働力の減少、さらには「男女平等」に関する国際的指標の低さや、家庭における父親の不在の子どもへの影響への危惧などを背景に、近年、日本においても父親の子育てへ参加を高めることの意義との方策について、「イクメン」という言葉の浸透（石井クンツ 2013）に見られるように社会的な関心が高まり、研究も増加している。その中で父親の子育て参加の難しさを象徴的に示す指標として取り上げられるものに、父親の育児休業取得率がある。その値は最新の調査（平成 27 年度「雇用均等基本調査」事業所調査（厚生労働省 2015）においても、対象となる男性の 2.6 パーセントに過ぎず、そのうち 56.9%が 5 日未満の取得日数である。この数値は、育児休業制度を先駆的に整備してきた北欧諸国や、制度改革を経て急速に男性の取得率が上昇したドイツ・ポルトガルなどと比較して極めて低い。育児休業自体は子育て支援施策の一部に過ぎないが、その取得率の低さと期間の短さには、日本の子育てや働き方に関わる問題が凝縮されている。

日本における父親の育児休業取得状況については、上述したように「雇用均等基本調査」によって毎年把握されているが、そこで得られる情報は、取得率、取得期間についてのマクロな指標であり、取得者や配偶者の属性・状況・意識などとの関連といった、ミクロレベルの分析はなされていない。そこで、本章ではこのような分析が可能な二つの調査を用いて、以下のような課題を設定する。すなわち、日本における父親の育児休業取得の実態を把握したうえで、取得期間別に取得者達（特に長期取得者）の特徴を明らかにすることで取得を可能にする条件と取得の意義について考察する。

2 父親の育児休業に関する先行研究

(1) 育児休業を取得しない原因についての研究

日本において育児休業を取得する父親の少なさを反映して、父親の育児休業取得に関する多くの実証研究は、取得できない理由についての分析が中心になっている。

「21 世紀出生児縦断調査（平成 22 年出生児）」（厚生労働省 2012）によれば、調査対象となった 2010 年に生まれた子ども 38,554 人の父親のうち、「育児休業を取得済み・取得中・取得予定」であるのは 2.0 パーセントに過ぎず、「制度はあるが取得しない」が 45.2 パーセント、「制度がない」が 20.5 パーセント、「制度があるかどうかわからない」 21.8 パーセントと答えている。父親が育児休業を取得しない理由としてあげたものの最上位が「職場に制度がない」という調査結果もある（森田 2008）。育児・介護休業法の規定により、2010 年の改正法以降は妻の就業状況にかかわらず、父親である労働者が育児休業の取得を希望し

た場合、原則として事業主は断ることはできない。それ以前でも妻の産後8週の期間については、同様であった。したがって4割ほどの父親は自分自身の権利について認識していないことが、父親の育児休業取得の大きな障害になっていることがうかがえる。

このほかに、これまでの研究で父親が育児休業を取得しない原因・理由として指摘されているのは、以下のようなものである（佐藤・武石 2004; 森田 2008; 松田 2012）。

- ・ 職場に迷惑がかかるため
- ・ 復帰後の業務評価の心配
- ・ 取得しにくい職場の雰囲気
- ・ 所得補償の少なさと夫婦の所得の現状
- ・ 育児は母親がするものという意識

なお、「21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）」（厚生労働省 2012）で「制度はあるが取得しなかった」父親の2割ほどがあげた理由として、「妻が育児休業をとっている」というものがある。しかし、この状況自体が、妻が職場復帰し、夫が休業を取る（あるいは同時に取得する）という選択肢を取っていないことを表しているのもであって、上にあげた取得しない理由とは区別して考えた方がいいだろう。

（2）育児休業を取得した男性についての研究

すでに述べように、日本における父親の育児休業の研究は取得しない理由・原因の分析が中心になることが多いが、取得した父親を対象にした研究も少ないながら存在している。

育児休業を取得した男性を対象にした研究からは、上記の取得できない理由とは逆に、取得を可能にした、あるいは促した要因を知ることができる。

動機としては、夫婦共稼ぎの場合、妻の職場復帰をサポートするために取得していること（藤野 2006）があげられている。

取得できない理由としてあげられてきた家計への影響に関しては、共稼ぎであることから、休業による家計所得低下による経済的不安は少ないこと（藤野 2006）や、休業中に収入が低下することを予想して貯蓄などの準備を計画的にする（武石 2011）などによって、対応できていた。

また職場の工夫や上司の理解ある態度など、職場の恵まれた条件も、父親が育児休業を取得することを可能にする要因としてあげられている（武石 2011; 森田 2011）。

一方で、職場環境以上に、本人の強い意志や覚悟が重要な要素であるという指摘もある（武石 2011; 森田 2011）。

さらに育児休業取得の効果も考察されている。育児に関わった喜びや満足感と、社会との接点が増えたことによる大きな発想の転換が得られたこと（藤野 2006）や、働く女性への理解や配慮と自らの仕事の進め方への変化（森田 2011）などである。

また、Nakazato（2017）は、妻の就業中に1ヶ月以上育児休業を取得した6人の父親の

インタビューから、これまでの研究で示された条件は確かに重要であったが、個々のケースを見ると、すべてが揃っているわけではなく、共通に見られるのは、妻のキャリアを尊重する態度と、夫婦双方の固定的なジェンダー観の少なさ、そして夫の家事能力であることを示した。取得のきっかけについても、必ずしも妻の就業継続上の必要性には迫られたケースばかりではなく、父親自身の関心や希望によって育児休業取得に至ったケースも多いことが示された。なお、全てのケースではないが、1件を除き育児休業取得時には30代になっており、経済的な貯蓄とキャリアの安定が取得を可能にしていることもうかがえた。取得経験の効果については、上記の研究で示されたことと同様の点が確認された他、父親の育児休業取得が長期的にみて妻の就業を促す可能性も示された。

本章は、このような事例調査で示された父親の育児休業取得を可能にする条件および取得の意義を、サンプリング調査に基づいて検証しようとするものである。事例調査は、育児休業を取得した人のみを対象としてその特徴を捉えるということになるが、本研究は大規模なサンプル調査であることを生かして、育児休業を取得した父親と取得していない父親、さらに取得した父親の中でもその期間による違いに注目することで、長期に育児休業取得した父親の特徴をより明確に浮かび上がらせようという取り組みである。

3 分析枠組

本章では、(1)企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査(2)職業キャリアと生活に関する調査の両方を用いて分析と考察を進めていく¹。日本における父親の育児休業の取得率は極めて低いため、一般的な調査サンプルの中で該当する数は非常に少ないと考えられる。したがって少数の事例による誤った一般化を避けるために、複数の調査の結果の差異も確認しながら考察していく必要があると考えるからである。

以下では、各調査ごとに、父親の育児休業取得の有無および期間の実態と、取得者の個人・家族・職場という諸側面から見た特徴、さらには父親の育児休業取得が妻のキャリアに与える影響について、主にクロス集計や基本統計量の比較などを用いて明らかにしていく²。

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

(1) 父親の育児休業取得の状況

この調査において、育児休業の取得期間に関する問いは、「現在の会社で育児休業を取得した期間は通算で何か月ですか」という形になっており、一人一人の子どもについての情報ではなく、すべての子どもに対する育児休業取得期間の合計の情報のみが得られる。また、この問いでは、1ヶ月未満の取得は0ヶ月という選択肢を選ぶことになっているため、現在の

¹ 調査の詳細は付録を参照。

² 育児休業取得者、特に長期取得者の人数は極めて少ないため、その平均値や分布は特定のケースの影響を受けやすく、比較の解釈は慎重にする必要がある。

会社での育児休業制度の利用の有無を尋ねた問いと組み合わせて、期間をカテゴリー化し、取得なしから25ヶ月以上の8区分からなる変数を作成した。男女別の合計取得期間は第8-4-1図表のようになっている。なお、育児休業取得可能性がない人を分母から除外するために、対象を現在の会社に就職してから末子（一人っ子を含む）が生まれた人に限定した。

女性は大半が育児休業を取得しているのに対し、男性では7%弱に過ぎない。そのうち1ヶ月未満の取得者が大半を占めるが、合計1ヶ月以上取得した人も14人いる³。

第8-4-1図表 男女別育児休業合計取得期間

現在の会社での育児休業取得期間の合計月数			
育休期間	男性	女性	
取得なし	1,153	33	
	93.4%	7.2%	
1ヶ月未満	68	8	
	5.5%	1.7%	
1-3ヶ月	2	15	
	0.2%	3.3%	
4-6ヶ月	4	35	
	0.3%	7.6%	
7-12ヶ月	6	151	
	0.5%	32.9%	
12-18ヶ月	0	81	
	0%	17.7%	
19-24ヶ月	2	84	
	0.2%	18.3%	
25ヶ月以上	0	52	
	0%	11.3%	
計	1,235	459	
	100%	100%	

末子の誕生年が現在の会社への就職年と同じか早い対象者のみ

資料出所：JILPT「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」（2016年）

（2）育児休業を取得した父親の特徴

ここから、対象を男性に絞り、育児休業合計取得期間別の特徴を比較していく。まず子供の誕生時やそれ以前の状況を比較することで、取得を可能にしたあるいは促した要因を探り、その後、現在の状況を比較することで、その意義を探ることにしたい。その際、少数である1ヶ月以上の取得者をさらに細分化することは、このカテゴリーの特徴を見えづらくしてしまうため、彼らを一つのカテゴリーにまとめている。

³ （現在の会社への入社年と末子の誕生年との関連についての条件をつけなければ、もう一人いる。）

取得の諸要因

まず取得前に職場に育児休業取得の先例があったかどうかで、取得しやすさが異なるかどうかを確認していく（第 8-4-2 図表、第 8-4-3 図表）。

第 8-4-2 図表 現在の会社に入社当時の育児休業取得者（女性）の有無と父親の育児休業取得

取得期間	育児休業取得女性社員の有無	
	いなかった	いた
取得なし	480 93.8%	617 93.1%
1ヶ月未満	28 5.5%	36 5.4%
1ヶ月以上	4 0.8%	10 1.5%
計	512 100%	663 100%

資料出所：第8-4-1図表と同じ

女性の取得者がいた場合とそうでない場合では、違いはほとんどないが、強いていえば長期取得者は取得した女性がいた場合に若干多い。

第 8-4-3 図表 現在の会社に入社当時の育児休業取得者（男性）の有無と父親の育児休業取得

取得期間	育児休業取得男性社員の有無	
	いなかった	いた
取得なし	1,032 93.4%	65 92.9%
1ヶ月未満	61 5.5%	3 4.3%
1ヶ月以上	12 1.1%	2 2.9%
計	1,105 100%	70 100%

資料出所：第8-4-1図表と同じ

割格的には育休取得男性がいた人の方が、長期育休を取得している。ただし、会社に育児休業を取得した男性がいたケース自体が 70 人と少ないため、割合の解釈は慎重にする必要があるだろう。

さらに職場の環境の指標として、次世代育成支援対策推進法への対応、とりわけ「くるみん」マークの取得の有無による違いを比較する。

第8-4-4 図表 会社の「くるみん」取得の有無と本人の育児休業取得

取得期間	くるみん取得の有無				Total
	はい	いいえ(行動計画策定している)	いいえ(行動計画策定なし)	無回答	
取得なし	89 88.1%	652 94.2%	231 92.4%	29 100%	1,001 93.4%
1ヶ月未満	12 11.9%	29 4.2%	18 7.2%	0 0%	59 5.5%
1ヶ月以上	0 0%	11 1.6%	1 0.4%	0 0%	12 1.1%
計	101 100%	692 100%	250 100%	29 100%	1,072 100%

資料出所：第8-4-1図表と同じ

第8-4-4 図表からは、くるみん取得企業に所属していると取得率が高いことがうかがえる。ただし期間は1ヶ月未満が大半である。長期間育児休業取得者は、くるみんマークを取得していないが次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画を策定している企業に所属している男性の中に多いことがわかる。なお、男性取得者一人がくるみん取得の要件なので、当該の男性社員が育休を取得したから、くるみんを取得できたという因果関係の可能性も否定はできない。また行動計画策定やくるみん取得が大企業であることを反映している可能性もあるだろう。

次に、先行研究で貯蓄とキャリアの安定が長期の取得を可能にしたことが伺われたことから、第一子出生時の父親の年齢と育児休業取得期間との関連を確認しておきたい。取得期間別に、年齢の最小値、平均値、最大値を比較する（第8-4-5 図表）。

第8-4-5 図表 第一子出生時の父親本人の年齢と育児休業取得

	N	最小値	平均値	最大値
取得なし	1,357	17	31.1	52
1ヶ月未満	76	21	32.2	51
1ヶ月以上	14	24	33.4	45

資料出所：第8-4-1図表と同じ

特に長期取得者ほど第一子出生時の年齢は高いことがうかがえる。ただし、調査時点での年齢より遅い第一子出生は把握されないため、若い世代ほど最大値が低くなっていることに注意が必要である。取得なしには年齢の高い層に偏りがあるため、第一子出生年齢の平均も高めになる。したがって、最小値に注目する方がこの偏りを排除できる。

取得の意義

ここでは、父親の育児休業取得の意義の一つの側面として、配偶者のキャリアへの影響を確認したい。そのため、父親の育児休業取得期間別に、配偶者の現在の就業形態（第 8-4-6 図表）と年収（第 8-4-7 図表）を比較する。

第 8-4-6 図表 父親の育児休業期間と配偶者の現在の就業形態

育児休業取得期間	正社員・ 正職員 (同じ会社)	正社員・正職員 (別の会社や団 体)	契約社員・ 嘱託社員	パート・ アルバイト	派遣社員	自営・自由業・ 家族従業員	その他	現在は働いて いない	計
取得なし	89 7.9%	207 18.3%	56 5.0%	367 32.5%	18 1.6%	22 2.0%	2 0.2%	369 32.7%	1130 100%
1ヶ月未満	8 11.9%	14 20.9%	2 3.0%	20 29.9%	0 0%	2 3.0%	0 0%	21 31.3%	67 100%
1ヶ月以上	1 7.1%	4 28.6%	0 0%	5 35.7%	0 0%	0 0%	0 0%	4 28.6%	14 100%
計	98 8.1%	225 18.6%	58 4.8%	392 32.4%	18 1.5%	24 2.0%	2 0.2%	394 32.5%	1211 100%

資料出所：第8-4-1図表と同じ

長期取得者でも、妻の現在の就業形態は様々であるが、取得なしや短期取得者と比較して、「現在は働いていない」（専業主婦）の比率が小さく、正社員の比率は大きい（第 8-4-6 図表）。

第 8-4-7 図表 父親の育児休業取得期間と配偶者の現在の年収

取得期間	ケース数	*年収ポイントの平均
取得なし		1,096 2.92
1ヶ月未満		66 3.32
1ヶ月以上		13 3.85

*年収なしを1、100万未満を2、100万円台を3、200万円台を4、以下同様に
カテゴリーが上がるごとに1ずつ、最大1500から1800万円台の17まで
ポイントがあがる場合の平均値

資料出所：第8-4-1図表と同じ

第 8-4-7 図表からは、父親の取得期間が長くなるほど、配偶者の年収の平均は高くなっていることがわかる。

5 「職業キャリアと生活に関する調査」から

つづいて「職業キャリアと生活に関する調査」から、「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」の場合と同様に、育児休業を取得した父親の特徴と、取得の意義について確認していきたい。

(1) 父親の育児休業取得の状況

この調査では、育児休業に関する情報は第一子について最も詳細に尋ねているが、第一子

で育児休業を取得した父親が8人しかいないため、その父親の子どもの中での育児休業の最大取得期間に関して、次の4区分からなる変数を作成した。

- 0: 取得なし
- 1: 5日未満
- 2: 5日から1ヶ月未満
- 3: 1ヶ月以上

また取得していない父親との比較するうえで、対象を取得可能性のあるケースに限定しつつ最大限にサンプルを活用するために、第1子が育児休業法施行前を含む1987年以降に生まれたケースを対象とした。第1子が1987年に生まれた場合、第2子が5年後に生まれれば育児休業法の施行時期以降になるため対象にすることが可能と考えた。

第8-5-1 図表 男女別育児休業取得の最大期間

育休取得最大期間	男性	女性
取得していない	673 93.7%	320 61.3%
5日未満	29 4.0%	2 0.4%
5日から1ヶ月未満	8 1.1%	9 1.7%
1ヶ月以上	8 1.1%	191 36.6%
計	718 100%	522 100%

第1子が1987年以降に生まれたケースが対象

資料出所：JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」（2015年）

前節で見た「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」の結果と比較して女性の取得率が低いのは、先の結果が正社員対象の調査を用いたものであるうえに、さらに対象を現在の会社に就職してから末子（一人っ子を含む）が生まれた人に限定していたのに対して、こちらの調査は就業していない人、すなわち出産時に退職した人などを含んでいるからである。

男性の取得率はやはり低く、また取得者の大半は期間が5日未満であり、1ヶ月以上取得した男性は1%程度にあたる8人に過ぎない（第8-5-1図表）。

（2）育児休業を取得した父親の特徴

ここから、対象を男性に絞り、育児休業合計取得期間別の特徴を比較していく。まず第一

子の出生時の状況を比較することで、取得を可能にしたあるいは促した要因を探り、その後、現在の状況を比較することで、その意義を考察することにした。

取得の要因

まず初めに、第一子出生時の妻の就業形態と父親の育児休業取得の有無及び期間との関連に注目する。

第 8-5-2 図表 第一子出生時の配偶者の就業形態と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	配偶者の就業形態		
	常勤・フルタイム	非常勤・パートタイム	仕事はしていない
取得していない	189 94%	43 93.5%	435 93.6%
5日未満	5 2.5%	1 2.2%	23 5.0%
5日から1ヶ月未満	2 1.0%	1 2.2%	5 1.1%
1ヶ月以上	5 2.5%	1 2.2%	2 0.4%
計	201 100%	46 100%	465 100%

資料出所：第8-5-1図表と同じ

第 8-5-2 図表からは、取得していない割合にはほぼ差がないものの、取得期間に違いがあることがうかがえる。妻が就業している場合に、1ヶ月以上の取得の可能性が高くなるが、妻が就業していない場合は、5日未満の取得率が高い。ただし1ヶ月以上の事例に注目すると、第一子出生時点で妻が就業していないケース（すなわち少なくとも新卒後フルタイム継続のキャリアではない）であっても、父親が育児休業を1ヶ月以上取得している事例はある（2ケース）、ということも分かる。

つぎに、前節と同様、貯蓄とキャリアの安定と長期育児休業取得の関連を確認するために、第一子出生時の父親の年齢と育児休業取得期間との関連を確認する。ここでも取得期間別に、年齢の最小値、平均値、最大値を比較する（第 8-5-3 図表）。

第 8-5-3 図表 第一子の出生時の父親の年齢と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	第一子出生時の父親本人の年齢			
	N	最小値	平均値	最大値
取得していない	670	17.4	30.3	50.6
5日未満	29	21.7	29.0	38.0
5日から1ヶ月未満	8	18.1	27.9	34.5
1ヶ月以上	8	25.3	30.3	38.3

資料出所：第8-5-1図表と同じ

1ヶ月以上取得した父親は第一子出生時の年齢の最小値が高い、ということがうかがえる。最大値や平均値については、上の世代が多く含まれると必然的に上がることになるので、育児取得の可能性の世代差（上の世代ほど取得可能性が低い）を反映している可能性があるため、最小値に注目した。

では、職場の状況はどのような影響をおよぼしているだろうか。

第8-5-4 図表 初職の会社入社当時の育児取得者（女性）の有無と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	育児休業を取得した女性の有無	
	いなかった	いた
取得していない	159	82
	97.0	85.4
5日未満	3	9
	1.8	9.4
5日から1ヶ月未満	0	3
	0.0	3.1
1ヶ月以上	2	2
	1.2	2.1
計	164	96
	100	100

資料出所：第8-5-1図表と同じ

前節の結果からは明確でなかったが、第8-5-4 図表からは女性取得者の有無が父親の育児休業取得に影響を与えていることがうかがえる。

第8-5-5 図表 初職の会社入社当時の育児取得者（男性）の有無と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	育児休業を取得した男性の有無	
	いなかった	いた
取得していない	237	4
	93.7%	57.1%
5日未満	10	2
	4.0%	28.6%
5日から1ヶ月未満	2	1
	0.8%	14.3%
1ヶ月以上	4	0
	1.6%	0%
計	253	7
	100%	100%

資料出所：第8-5-1図表と同じ

第8-5-5 図表から男性取得者の有無の影響を確認しよう。男性取得者がいたことは、短期の取得可能性を高めているが、長期取得には結びついていない。短期は、先例があったらとりやすいが、長期は先例がない場合にパイオニア精神によって取得する場合があるという、インタビューの知見（Nakazato 2017）と重なる状況を示している可能性はある。ただ、本

調査では初職の会社への入社当時に男性の育児休業取得者がいたケースがごく少数である上に、前節の調査では男性取得者がいたこと長期取得と結びついているので、ここでの結果の一般化は難しいだろう。

つぎに、より取得可能性の高い配偶者出産休暇取得との関連をみてみよう(第8-5-6図表)。

第8-5-6図表 初職の会社入社当時の配偶者出産休暇取得者の有無と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	配偶者出産休暇を取得した男性の有無	
	いなかった	いた
取得していない	217 93.1%	24 88.9%
5日未満	10 4.3%	2 7.4%
5日から1ヶ月未満	3 1.3%	0 0%
1ヶ月以上	3 1.3%	1 3.7%
計	233 100%	27 100%

資料出所：第8-5-1図表と同じ

配偶者出産休暇の取得があった場合は、男性の育児休業取得率が高い。男性の子育て参加を奨励する職場の空気を反映していると考えられるだろう。

取得の意義

ここで、父親の育児休業取得の意義の2つの側面として、配偶者のキャリアへの影響と父親本人の働き方への影響を確認したい。そのために、父親の育児休業取得期間別に、配偶者の現在の就業形態(第8-5-7図表)および本人の週あたり就業時間(第8-5-8図表、第8-5-9図表)を比較する。

第8-5-7図表 父親の育児休業取得と配偶者の現在の就業形態

育児取得最大期間	配偶者の就業形態			計
	常勤・フルタイム	非常勤・パートタイム	仕事はしていない	
取得していない	186 29.6%	251 40.0%	191 30.4%	628 100%
5日未満	3 10.7%	18 64.3%	7 25.0%	28 100%
5日から1ヶ月未満	3 37.5%	2 25.0%	3 37.5%	8 100%
1ヶ月以上	5 62.5%	3 37.5%	0 0%	8 100%
計	197 29.3%	274 40.8%	201 29.9%	672 100%

資料出所：第8-5-1図表と同じ

1ヶ月以上の取得者では、該当者が少ないため比率の解釈には注意が必要だが、すべてのケースで配偶者が就業している。特にフルタイム勤務の割合が高い。

では、父親本人の現在の働き方にはどのような違いがあるだろうか。

第8-5-8 図表 父親の育休取得とこの半年の1週間の平均就業時間

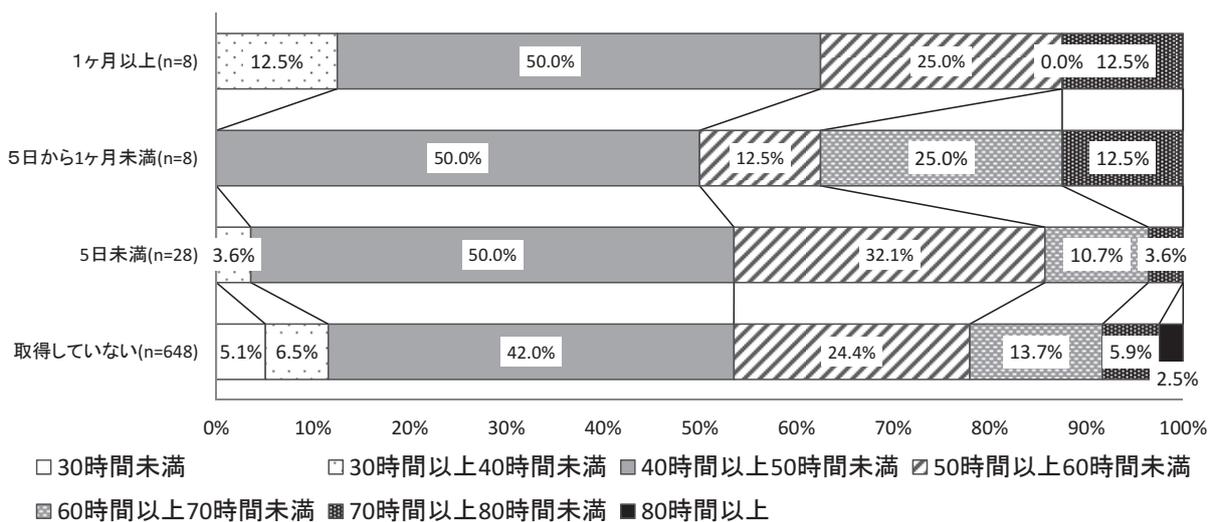
育休取得最大期間	ケース数	中間値 (時間)
取得していない	648	48
5日未満	28	47
5日から1ヶ月未満	8	49
1ヶ月以上	8	45.5
Total	692	48

資料出所：第8-5-1図表と同じ

極端に短いものと長いものの影響を除くため中間値をとると（第8-5-8図表）、一ヶ月以上取得した人は就業時間が短いことがうかがえる。

より詳しく見るために、週あたり就業時間の分布を比較すると（第8-5-9図表）、1ヶ月以上の育児休業取得者で、1件だけ週の就業時間が70時間以上80時間未満のケースがあるものの、それ以外は50時間までに収まっており、育児休業を取得していない父親たちや、より短期に取得した父親たちと比較して、労働時間の短い人の割合が高いことがうかがえる。

第8-5-9 図表 育児休業の最大取得期間別、この半年の1週間の平均就業時間の分布



資料出所：第8-5-1図表と同じ

6 まとめと考察

本章では、「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」と「職業キャリアと生活に関する調査」の2つの調査を用いて、日本における父親の育児休業取得の有無および期間の実態と、取得者の個人・家族・職場という諸側面から見た特徴、さらには父親の育児休業取得の意義を考察するための比較を行ってきた。そもそも、このような大規模サンプルにおいても、1ヶ月以上の長期にわたって育児休業を取得した父親の事例はごく少数しか確認することができず、分析の制約を生んでいることには注意が必要である。このこと自体が日本における父親の育児休業取得の課題を浮き彫りにしている、ともいえるだろう。このような制約のもとではあるが、育児休業取得の有無やその期間ごとに父親の比較をすることで、長期取得者、短期取得者の特徴をある程度抽出することができたところに、本章の意義がある。その特徴を、育児休業取得の要因と意義という点から整理すると以下のようになる。

- ① インタビューで見られたように、男性の長期育児休業取得者の配偶者の働き方は多様であり、第一子出生時に妻が働いていなかったケースでも、父親が長期に育児休業を取得する（第一子とは限らない）場合があることがわかった。一方で、平均的には配偶者がフルタイムで働いていた方が、長期の育児休業取得の可能性が高まることも示された。
- ② 育児休業を長期に取得する場合に第一子の出生時の父親本人の年齢が高いことから、長期の育児休業取得は、キャリアをある程度築き、また経済的に安定した段階になるまで難しいことがうかがえる。
- ③ 職場の子育て支援環境や実績は、父親の育児休業取得に影響を及ぼしているが、短期の取得と長期の取得では影響の仕方が異なることもうかがえる。例えば、次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画の策定は1ヶ月以上の育児休業取得と関連しているが、「くるみん」マークの取得は1ヶ月未満の育児休業取得と関連している。ただし、先例の存在が長期の可能性を高めるか短期の可能性を高めるかについては2つの調査で結果が異なっているので、今後さらなる検証が必要である。
- ④ 父親の長期の育児休業取得は、父親の就業時間を短くし、その後の妻の就業可能性、特にフルタイム就業の可能性を高める。

長期に育児休業を取得した父親は、どちらの調査においても非常に少数のケースではあるため、その他の父親との比較には注意が必要であるが、2つの質問紙調査やNakazato(2017)の結果との整合性から、上記の4点は一定の妥当性を持つといえるだろう。現段階では、父親の長期の育児休業取得は非常に稀であるが、それが女性のフルタイム就業の可能性を高めたり、父親本人の働き方の変化をもたらす可能性が示されたことは、重要である。これまで、妻の就業継続上の必要性や、父親自身の強い意志、取得による減収や取得によるマイナス評価に耐えうるキャリアや経済基盤など、様々な条件を満たした少数の父親しか長期の育

児休業を取得し難かった。このことは本章で取り上げた調査結果からもうかがえるが、一方で、職場での育児休業取得の先例を増やしたり、両立に対する支援を高めていくことが、長期の育児休業取得に結びつく可能性も示唆された。すでに育児休業給付の水準について、収入の減少を最小限に抑えるような制度変更がなされているが、こうした育児休業に関わる国の制度設計や企業の取り組みが、現代日本社会の課題の解決に大きな鍵を握っているといえるのではないだろうか。

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

1 はじめに

ワーク・ファミリー・バランスという言葉が使われはじめ、早 10 数年が経過した。もともとは、ワーク・ライフ・バランスという言葉がイギリスのブレア政権やアメリカ企業のキャンペーンの標語として用いられていたが（権丈 2010）、日本においては、少子化対策や仕事と家庭の両立支援策を出発としてこれらの言葉は浸透していった。それゆえ、基本的には正規職に就いている女性の仕事と家庭の両立を支援し、子どもを持つことができるようにすることをねらいとしていたといえる（鈴木 2016）。

政策の動向として、2007 年の「仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（以下、憲章）」、および 2009 年の「仕事と生活の調和のための行動指針」策定後の施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、それらに新たな視点や取組みを盛り込む形でワーク・ファミリー・バランス施策は展開してきた¹。憲章では、国民全体の仕事と生活の調和の実現が社会を持続可能にする上で不可欠であることから、政府は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組むとされている（内閣府ホームページ）。このようなスローガンの下でさまざまな施策や提言がなされており、育児休業や 3 歳までの短時間勤務については、両立環境はある程度整備されてきたと評価されている（松田 2013a）。さらに、近年ではその対象は女性にとどまらず、「育メン」など、男性のワーク・ファミリー・バランスを推進する動きも出てきている。

家族社会学の領域でもワーク・ファミリー・バランスは高い関心を集めており、多くの議論がなされてきた。後述するとおり、そこでは育児負担やキャリア達成に潜むジェンダー不平等や男性の労働環境が問題化され、女性の活躍推進や長時間労働の是正などが主張されてきた。

しかしながら、一口にワーク・ファミリー・バランスといってもその内実は多様である。確かに、職場における育児休業や短時間勤務に関する制度、また、家族における家事、育児の負担配分についての議論はかなりの程度蓄積がなされてきている。しかしながら、子どもがいることによって急に生じる事態、たとえば子どもが病気になったときにどうするのか、といったことはあまり論じられてこなかった。仮にカップルがひとりの子どもを持ったとしても、その子どもを育てることで疲弊してしまい、それ以上の子どもを望まなければ、少子化の解消は難しくなる。子どもに関わる急な事態にカップルが対応できる基盤を社会が整備することは、包括的に少子化対策を考えていくうえでも重要であろう。

以上を踏まえ本章では、看護休暇の取得と追加の子どもを持つことの希望の関連を探る。

¹ また、政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明するため、平成 22 年 6 月 29 日、政労使トップによる新たな合意が結ばれた（内閣府ホームページ）。

子どもが急に病気になったときに安心して仕事を休める環境が整っていれば、それは育児と仕事を両立することの負担感を解消し、追加の子どもを持つことへの希望につながると考えられる。そのため、子どもに関わる急な事態のなかでも、看護休暇に着目して分析を行うことにする。以下ではまず、先行研究での議論を確認した上で（第 2 節）、使用する変数について説明し（第 3 節）、分析結果を示す（第 4 節）。結論を先取すれば、本章の分析からは、看護休暇制度を始め、職場の状況に関わる変数が追加の子どもへの希望にあまり影響しないことが示される。これを踏まえ、その背景要因と問題点について考察する（第 5 節）。

2 先行研究

(1) ワーク・ファミリー・バランスに関する研究

従来ワーク・ファミリー・バランス研究では、主に 2 つのことが論点とされてきた。第 1 に、育児の負担とキャリア達成のジェンダー不平等である。これは、育児の負担が妻に偏ることにより、女性が希望通りのキャリアを達成することが抑制されている可能性を問題化するものである。関連して第 2 に、男性の労働環境である。正規労働者のみならず、フルタイム型非正規雇用者にも長時間労働が求められる日本においては（森 2010）、男性が育児に参加することを希望していても、その実現が難しい状況にある。そのため、「育メン」や「父親フレンドリー政策」というキーワードで進められてきた男性の家庭生活への参加を促す施策においても、この長時間労働の是正が論点とされてきたのである（石井クンツ 2013）。

以上の 2 つの論点のもとでは、共通して男性の育児への参加を促すことが目指されており、学術的研究においても、この分野で数多くの蓄積がある。そうした研究動向を整理した鈴木によると、その理由は、男性の育児への参加が男女共同参画の指標とみなされてきたことに加え、妻の主観的意識に影響を及ぼすと考えられてきたためである（鈴木 2016）。実際、アメリカにおいては、夫の育児援助が就業による妻のディストレスを中和したり、仕事と家庭の二重負担による心理的な負担を解消したりする効果があるという知見が蓄積されている（西村 2009）。日本においても、1990 年代以降、家族ストレス論アプローチの視角から、妻の主観的状況を家族生活負担感やディストレスで測定し、それに関連する要因が何かを検討されてきた（稲葉 1999, 2005; 松岡 1999; 西村 2009）。

しかしながら、日本における研究群からは、必ずしも夫の育児参加が妻の仕事と家庭のバランスに効果をもたらさないことが示されている。具体的には、幼児を育てながら働く女性が必ずしも負担感を感じるわけではなく、実際には働ける条件が整っている女性は働き、そうではない女性は就業を断念しているという、「社会的選択効果」（稲葉 1999）や「個人的対処仮説」（西村 2009）が支持されることや、夫によるサポートのなかでは情緒的なそのみしか妻の負担感に効果がなく、育児期の女性たちは家庭外の親族サポートネットワークを利用し、家庭内の性別役割分業は温存したまま労働市場に参入したこと（稲葉 2005）、近年になるほど女性自身の母親との同居や近居が、女性の就業を左右する傾向が強まっているこ

とが明らかにされている（西村・松井 2016）。要するに、妻の仕事と家庭のバランスという文脈においては、夫は「土俵外」なのである（鈴木 2016）。Sugita and Ito は、男性が生活者としての意識を持ってワーク・ファミリー・バランスをとれるためには、生活経営の観点からワーク・ファミリー・バランス施策を活用する必要があると述べているが（Sugita and Ito 2005）、実際には必ずしも男性の育児参加が女性の状況を改善するとはいえない可能性がある。女性自身も利用可能な、職場における育児支援の重要性がここから示唆されるだろう。

（２）看護休暇制度に関する研究

以上のように、日本における先行研究からは家庭における夫婦間の援助が、労働者、特に女性のワーク・ファミリー・バランスを改善するとは必ずしもいえないことが示されている。では、職場において、育児をめぐる急な事態にフレキシブルに休めることについてはどのように論じられているのか。次に、看護休暇制度に関する先行研究群からこの点を確認していこう。

看護休暇制度については、そのニーズは小さくないことが指摘されている。たとえば、ある市において、子どもが病気に罹患した際の保護者の対応と病児保育に関する支援ニーズについてのアンケート調査を実施した谷原らの研究では、子どもが病気時の保護者の対応としては、多くが同居あるいは別居の祖父母の援助を受けていること、他方で、仕事を休むという選択をする者も 40%以上いることが示されている。ここからは、親族のサポートネットワークを利用できない人は仕事を休まざるを得ないことがうかがえる。また、対象者の 44.4% が休む際の職場の協力体制を望んでおり、具体的なニーズとしては、「病気の時は安心できる人と場所で看護されるべきである」、「病気の時、子どもは心細いと思うので、親がついていたい」といったものが多くみられた。現状では職場にゆとりがないことが推察される（谷原ほか 2010: 416）。

しかしながら、看護制度の現状についての課題も 2 点指摘されている。第 1 に、制度そのものが十分知られていないことである。たとえば古武は、事例研究をもとに、看護休暇制度には（1）保育所の代替機能、（2）病気の子どもの看護する具体的な権利の保障、（3）母親の役割を果たすことを可能にすることという、3 つの意義があると指摘し、制度が有効に機能していないという現状の課題を解決するには、ハード面での支援の実施に加え、制度の周知、社内風土、職場の理解というソフト面での支援も重要であることを述べている（古武 2009）。また、東京都近郊 3 市の認可保育利用中の就労女性を対象とした横断調査を実施した須藤らの研究からは、「育児・介護休業法」に規定されている「子の看護休暇」制度の存在を知らない対象者が、47.8% と約半数に上ること、特に、非正規雇用者や勤続年数が短い人ほど制度の存在を知らないこと、非正規雇用の対象者では、子どもが病気時には休暇制度を利用するのではなく、欠勤を選択する者が半数に上ることが示されている（須藤ほか 2013）。

第 2 に、制度の柔軟性である。たとえば、スウェーデンの介護休暇法との比較を行った古

橋は、「家族の看護や介護は、子どもの病気、医者への付添、老親の介護、リハビリ等に至るまで多様であるため、時間単位の利用も含めた柔軟な休暇利用が要求されよう。また、看護対象者の範囲も、家族形態の変化に対応したものが望まれる。その意味で、スウェーデンの介護休暇法は、男女労働者を対象に、広い介護対象者の範囲、休暇利用の柔軟さ、休暇中の所得補償、職場復帰、昇給や手当をカットまたは減給しないなどの点で、実効性ある介護休暇といえよう」と述べている（古橋 1990: 155）。また、野原と加藤は、復職後 1 年間の保護者の看護休暇日数が増加することを踏まえ、緊急呼び出しに対応できる職場環境の整備が求められると述べる（野原・加藤 2011）。

以上のように、看護休暇制度の必要性、および現状の課題についても議論は蓄積されている。しかしながら、看護休暇制度を利用できることが、働く人の子どもを持つことへの意識にどう影響するのかは十分明らかになっていない。ワーク・ファミリー・バランス政策は、育児を担う者の負担感を減少することに加え、複数の子どもの持てるための支援を展開することも目指しているはずである。であれば、制度利用の有無や可否が、保護者が追加の子どもを持つことに影響するか否かも検討されるべきであろう。そのため以下では、独立行政法人労働政策研究・研修機構が 2015 年に実施した「職業キャリアと生活に関する調査」のデータを用い、この点を検討することにしたい。

3 使用する変数と分析のモデル

(1) 使用する変数

被説明変数

被説明変数は、追加の子どもへの希望である。問 14SQ1「今後お子様が欲しいですか。現在お子様がいる方は、さらにお子様を欲しいですか」という設問の「1 とても欲しい」と「2 欲しい」を合成して 1、「3 欲しくない」と「4 わからない」を合成して 0 としたダミー変数を用いる。

説明変数

本章では 2 つの説明変数の影響を検討する。第 1 に、看護休暇取得の有無である。問 2SQ6「過去 1 年間に、一番年下のお子様の病気やけがの看護のために、あなたは何日仕事を休みましたか」という設問に対し、1 以上の数値を答えた場合を「ある=1」、0 と答えた場合を「なし=0」としたダミー変数に作成して投入する。第 2 に、おなじ設問を連続変数として投入する、看護休暇取得日数である。

コントロール変数

多変量解析におけるコントロール変数は以下である。本人の基本属性としては、年齢、性別（女性ダミー）、学歴をコントロールする。

職業に関わる変数としては、以下の 6 つの変数をコントロールする。第 1 に、勤続年数である。問 4 (1)「現在の勤務先に入ったのは何年何月ですか。西暦でお答えください」とい

う設問に書かれた西暦年を、調査実施の2015年から引いて算出した。第2に、企業規模である。現在の勤務先の従業員数を用いた問4(2)をもとに、「1 なし(家族従業員のみのみ)」、300人未満を「2 中小企業」、300人以上を「3 大企業」、「4 官公庁」と値を割りなおした。第3に、従業上の地位である。問4(14)から被雇用者(経営者、自営業など)を除外し、「1 正規従業員」、「2 契約社員」、「3 パート・アルバイト」、「4 派遣社員」と値を割りなおした。第4に、問4(6)で尋ねられている通勤時間を投入する。第5に、企業における子育て支援の有無についてのダミー変数である。職場における出産、育児、介護制度について尋ねた問4(14)SQ6で、「いずれの制度もない」と答えた場合を0、答えていない場合を1として作成した。最後に、勤務時間形態である。問4(8)から通常の勤務時間制度を1、「交替制・シフト制」と「変形労働時間制」を2、「フレックスタイム制」を3、「事業場外の見なし労働時間制、裁量労働制」を4、「時間管理なし」を5に値を割りなおした。

家族に関わる変数としては、以下の6つの変数をコントロールする。第1に、問25から「わからない」を除外した世帯収入である。第2に、問27を用いた主観的な家計の状況である、第3に、問2(1)を用いた同居世帯人員数である。第4に、同居している家族が誰かを尋ねた問2(2)において「自分の父」、「自分の母」、「配偶者の父」、「配偶者の母」のいずれか1つでも選択されている場合を1、いずれも選択されていない場合を0とした、三世代同居ダミーである。第5に、生活満足度である。問29「現在あなたは、次のような点においてどの程度満足していますか」という設問の「d 生活全般」という項目を、「わからない」を除外したうえで「1 不満」から「5 満足」に逆転して使用する。第6に、三歳児神話への賛否である。問34「f 子どもが3歳くらいまで、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだと思う」という設問から、「わからない」を除外したうえで、「1 あてはまらない」から「5 あてはまる」に逆転して投入する。

(2) ロジスティック回帰分析のモデル

次節では、ロジスティック回帰分析を行う。手続きは以下の通りである。モデル1では、説明変数の被説明変数への効果のみを分析する。次に、年齢と女性ダミー、学歴に加え、職場に関わるコントロール変数を投入する。具体的には、勤続年数、企業規模(参照:中小)、従業上の地位(参照:正規)、通勤時間、企業における子育て支援の有無ダミー、勤務時間形態(参照:通常勤務)である。モデル3では、同じく年齢、女性、学歴に加え、家族に関わるコントロール変数を投入する。世帯収入、主観的な家計の状況、同居世帯人員数、三世代同居ダミー、生活満足度、三歳児神話への賛否ダミーである。モデル4では、すべての変数をコントロールする。各変数の記述統計量は第9-3-1図表の通りである。

なお、本章の多変量解析では、男女サンプルを混合して女性ダミーを投入するという方法をとっているが、この点について若干説明を加えておきたい。一般的に、子育て役割は女性が偏って引き受けるケースが多く、子どもの急な発熱に際しても、女性の方が看護役割を多

く担う傾向にあると推察される。実際、第 9-3-2 図表の通り、クロス集計レベルでは女性の方が男性よりも看護休暇を取るという結果が出ている。しかしながら、コントロール変数を投入した結果、説明変数の効果は男女ともに消失したことに加え、サンプルサイズが小さくなったため、該当サンプルが存在しないコントロール変数が複数出てきてしまった。そのため、本章の分析においては男女混合で多変量解析を行い、章末に男女別の結果を参考資料として付すこととした。

第 9-3-1 図表 使用する変数の記述統計量

変数名	平均値	標準偏差	最小値	最大値
追加の子どもを持つことへの希望	0.210	0.408	0	1
看護休暇取得の有無	0.331	0.471	0	1
年齢	42.377	6.061	30	54
女性ダミー	0.436	0.496	0	1
学歴ダミー	2.809	0.967	1	4
勤続年数	12.059	9.251	0	34
企業規模ダミー	2.579	0.689	1	4
従業上の地位ダミー	1.524	0.890	1	4
通勤時間	3.188	1.130	1	7
企業における子育て支援の有無ダミー	0.639	0.481	0	1
勤務時間形態ダミー	1.623	0.975	1	5
世帯収入	6.737	1.596	1	11
主観的な家計の状況	2.154	0.847	1	4
同居世帯人員数	4.231	1.175	2	11
三世同居ダミー	0.205	0.404	0	1
生活満足度	3.720	1.006	1	5
三歳児神話への賛否ダミー	0.604	0.489	0	1

資料出所：JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」（2015年）

第 9-3-2 図表 性別と看護休暇取得の有無とのクロス集計表

	看護休暇の有無		計 (%)
	なし	あり	
男性	78.22	21.78	100
女性	52.06	47.94	100
計	66.88	33.12	100

chi>.001

資料出所：第 9-3-1 図表に同じ

4 分析結果

(1) 看護休暇取得の有無の効果

看護休暇取得の有無の効果は、第 9-4-1 図表の通りである。説明変数のみを投入したモデル 1 では、追加の子どもへの希望に対する有意な効果が確認されたが、コントロール変数を投入したモデル 2 以降では、看護休暇の取得の有無の効果はみられなくなった。また、すべ

でのモデルに一貫して、年齢のマイナスの効果が確認された。年齢が高くなると、追加で子どもを持つ希望も低下するという、ある意味当たり前のことが確認されたといえる。

モデル2において投入された職業に関する変数について、有意な効果が確認されたものはほとんどなかった。わずかにみられたのは、パート労働であることとのマイナスの効果と、官公庁勤務であること、みなし労働であることのプラスの効果である。前者に関しては、パート労働であるため所得が低いことが、追加の子どもへの希望を抑制していると考えられる。みなし労働であることがプラスの効果を持ったことに関しては、おそらく裁量労働制で働いていることが、ワーク・ファミリー・バランスをとりやすくし、追加で子どもを持つことの希望につながっていると考えられる。

モデル3においては、年齢に加え、女性であることとのマイナスの効果が確認された。家族に関するコントロール変数については、三世帯同居をしていること、三歳児神話を支持していることのプラスの効果、および世帯人員数のマイナスの効果が確認された。三世帯同居については、祖父母世代からの経済的、物理的援助が得られている層が、追加で子どもを持つ

第9-4-1 図表 看護休暇取得の有無の効果についてのロジスティック回帰分析

N=616

被説明変数:追加の子どもへの希望	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4					
	Coef.	Std. Err.										
看護休暇取得の有無	0.490	0.203	*	0.290	0.249	0.420	0.256	0.374	0.265			
年齢				-0.199	0.027	***	-0.221	0.024	***	-0.230	0.029	***
女性ダミー				-0.304	0.310		-0.746	0.268	**	-0.646	0.336	†
学歴(参照:高校卒)												
中学校卒				-0.342	0.647		-0.675	0.297		0.276	0.704	
短大、専門学校卒				-0.424	0.402		-0.399	0.466		-0.432	0.428	
大学卒以上				-0.219	0.278		-0.372	0.337		-0.311	0.306	
勤続年数				-0.002	0.020					-0.001	0.022	
企業規模(参照:中小)												
家族経営				0.644	1.626					-0.365	1.507	
大企業				0.059	0.288					-0.138	0.317	
官公庁				1.012	0.398	*				0.865	0.426	*
従業上の地位(参照:正規)												
契約				0.606	0.613					0.794	0.682	
パート				-0.801	0.429	†				-0.655	0.454	
派遣				-0.530	0.919					-0.023	1.037	
通勤時間				-0.133	0.111					-0.171	0.121	
企業における子育て支援の有無ダミー				0.111	0.312					0.211	0.329	
勤務時間形態(参照:通常勤務)												
シフト				0.156	0.284					0.097	0.299	
フレックスタイム				-0.253	0.505					-0.595	0.549	
みなし労働				1.062	0.530	*				1.126	0.587	†
勤務時間制度なし				0.163	0.753					0.303	0.769	
世帯収入							0.066	0.093		0.062	0.102	
主観的な家計の状況							0.170	0.167		0.174	0.172	
同居世帯人員数							-0.801	0.144	***	-0.821	0.149	***
三世帯同居ダミー							1.442	0.388	***	1.479	0.404	***
生活満足度							0.109	0.124		0.100	0.128	
三歳児神話への賛否ダミー							0.426	0.244	†	0.560	0.259	*
切片	-1.486	0.127	***	7.162	1.075	***	9.377	1.235	***	10.200	1.451	***
調整済みR ² 乗	0.009			0.220			0.258			0.289		

†<.10 *<.05 **<.01 ***<.001

資料出所：第9-3-1 図表に同じ

ことを希望していると解釈できる。また、三歳児神話を支持する保守層は、「子どもが複数いる方が幸せ」と考えるがゆえに追加の子どもを希望すると推測される。世帯人員数がマイナスの効果を示したのは、同居している子どもがすでに複数いることが、それ以上子どもを持つことへの希望を抑制したためだと考えられる。なお、先行研究の議論から予想されることとはやや異なり、世帯収入や生活満足度については有意な効果はみられなかった。

すべてのコントロール変数を投入したモデル4においては、ほかのモデルの結果とほぼ同じであるが、パート労働であることのマイナスの効果は消失した。女性であることと世帯人員数が多いことのマイナスの効果、みなし労働であること、三世代同居をしていること、三歳児神話を支持していることのプラスの効果についての解釈は、上に述べた通りである。

(2) 看護休暇取得日数の効果

次に、看護休暇取得日数の効果を見ていこう。看護休暇の有無の効果と同様、この説明変数単体では有意なプラスの効果が見られたものの、コントロール変数を投入するとその効果は消失した（第9-4-2図表）。

第9-4-2図表 看護休暇取得日数の効果についてのロジスティック回帰分析

N=616

被説明変数:追加の子どもへの希望	Model 1		Model 2		Model 3			Model 4				
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.				
看護休暇取得日数	0.050	0.025	*	0.006	0.030	0.021	0.032	0.015	0.033			
年齢				-0.200	0.027	***	-0.223	0.024	***	-0.231	0.029	***
女性ダミー				-0.245	0.318		-0.685	0.274	*	-0.607	0.345	†
学歴(参照:高校卒)												
中学校卒				-0.400	0.649		0.038	0.666		0.171	0.711	
短大、専門学校卒				-0.437	0.404		-0.297	0.414		-0.435	0.429	
大学卒以上				-0.213	0.278		-0.111	0.276		-0.302	0.305	
勤続年数				-0.002	0.020					-0.001	0.022	
企業規模(参照:中小)												
家族経営				0.746	1.593					-0.285	1.500	
大企業				0.049	0.287					-0.155	0.316	
官公庁				1.042	0.399	**				0.892	0.428	*
従業上の地位(参照:正規)												
契約				0.658	0.611					0.858	0.683	
パート				-0.786	0.429	†				-0.619	0.453	
派遣				-0.557	0.921					-0.008	1.034	
通勤時間				-0.138	0.111					-0.181	0.120	
企業における子育て支援の有無ダミー				0.140	0.311					0.239	0.328	
勤務時間形態(参照:通常勤務)												
シフト				0.171	0.283					0.112	0.298	
フレックスタイム				-0.219	0.503					-0.541	0.546	
みなし労働				1.069	0.529	*				1.125	0.585	†
勤務時間制度なし				0.124	0.754					0.255	0.762	
世帯収入							0.073	0.093		0.069	0.102	
主観的な家計の状況							0.172	0.166		0.173	0.171	
同居世帯人員数							-0.806	0.144	***	-0.821	0.149	***
三世代同居ダミー							1.430	0.387	***	1.464	0.403	***
生活満足度							0.090	0.123		0.084	0.128	
三歳児神話への賛否ダミー							0.411	0.244	†	0.546	0.259	*
切片	-1.388	0.108	***	7.290	1.073	***	9.585	1.239	***	10.393	1.451	***
調整済みR二乗	0.006			0.218			0.254			0.286		

†<.10 *<.05 **<.01 ***<.001

資料出所：第9-3-1図表に同じ

全体的な傾向は、前項でみた看護休暇取得の有無についての分析と同様である。すべてのモデルにおいて、年齢はマイナスの効果を持つ。モデル2においては、パート労働であることのマイナスの効果と、官公庁勤務であること、みなし労働であることのプラスの効果が確認された。モデル3においては、三世帯同居をしていることと三歳児神話を支持していることのプラスの効果、女性であることと世帯人員数のマイナスの効果が確認された。すべてのコントロール変数を投入したモデル4においては、パート労働であることのマイナスの効果が消失し、女性であることと同居世帯人員数のマイナスの効果、官公庁勤務であること、みなし労働であること、三世帯同居をしていること、三歳児神話を支持していることのプラスの効果が確認された。

(3) 追加分析——休暇の自由度の効果

第9-4-3図表 休暇を自由に取得できることの効果についてのロジスティック回帰分析

			N=624
被説明変数:追加の子どもへの希望	Coef.	Std. Err.	
休暇取得の自由度	0.018	0.281	
年齢	-0.230	0.029	***
女性ダミー	-0.558	0.330	†
学歴(参照:高校卒)			
中学校卒	0.249	0.695	
短大、専門学校卒	-0.435	0.428	
大学卒以上	-0.290	0.304	
勤続年数	-0.003	0.021	
企業規模(参照:中小)			
家族経営	-0.198	1.494	
大企業	-0.142	0.315	
官公庁	0.888	0.425	*
従業上の地位(参照:正規)			
契約	0.857	0.673	
パート	-0.604	0.454	
派遣	-0.056	1.028	
通勤時間	-0.191	0.120	
企業における子育て支援の有無ダミー	0.287	0.325	
勤務時間形態(参照:通常勤務)			
シフト	0.142	0.298	
フレックスタイム	-0.502	0.543	
みなし労働	1.146	0.585	†
勤務時間制度なし	0.270	0.766	
世帯収入	0.071	0.102	
主観的な家計の状況	0.181	0.170	
同居世帯人員数	-0.812	0.148	***
三世帯同居ダミー	1.397	0.397	***
生活満足度	0.082	0.126	
三歳児神話への賛否ダミー	0.541	0.258	*
切片	10.266	1.426	***
調整済みR二乗	0.285		

†<.10 *<.05 **<.01 ***<.001

資料出所：第9-3-1図表に同じ

以上のように、看護休暇は追加の子どもを持つことへの希望に有意な効果を持たず、さらに、ほかの職場の要因もほとんど効果がみられなかった。そこで、追加の分析として、そもそも休暇を自由に取れることの効果を検証した。説明変数として、現在の仕事の進め方や労働時間について尋ねた問 4 (12) の「f 希望通りに休暇を取ることができる」を、「あてはまらない」と「どちらかといえばあてはまらない」を 0、「あてはまる」と「どちらかといえばあてはまる」を 1 としたダミー変数に変換して用いる。

すべての変数を投入したモデルの結果が第 9-4-3 図表である。結論としては、休暇の自由度も追加の子どもへの希望に対して有意な効果は確認できなかった。コントロール変数の効果についても前項までの分析と同様であり、年齢、女性であること、同居世帯人員数が多いことがマイナスの効果、官公庁勤務であること、みなし労働であること、三世代同居をしていること、三歳児神話を支持していることがプラスの効果を持つことが確認された。

5 考察

以上のように、コントロール変数を投入すると、看護休暇は追加の子どもへの希望に対して有意な効果を持たず、本章の仮説は棄却された。コントロール変数の効果についても、一貫した傾向が見られ、年齢、女性であること、同居世帯人員数が多いことがマイナスの効果、官公庁勤務であること、みなし労働であること、三世代同居をしていること、三歳児神話を支持していることがプラスの効果を持つことが確認された。本節では、以上の分析結果を踏まえ、2つの点について考察したい。

第 1 に、看護休暇のみならず、休暇取得の自由度をはじめ、職場内の状況に関する変数がほとんど効果を持たなかったのはなぜか。可能性としては 2 つのことが考えられる。1 つ目は、社内における休暇制度についての周知の不徹底である。看護休暇をはじめ、何かあった時に休める制度が存在したとしても、それが知られていなければ当然利用されない。もしこの仮説が正しければ、休暇制度について社内で十分に周知することで、それを利用するものが増え、追加の子どもを持つことへの希望にもつながると考えられる。2 つ目は、職場の環境として休暇を申請しづらい状況にあることである。「家のことで職場に迷惑をかけるべきではない」という規範を労働者が内面化した結果、仮に子どもが病気になっても仕事を休むことを自制しているという可能性である。やや俗説的ではあるものの、看護休暇のみならず、休暇を自由に取得できることが追加の子どもを持つことへの希望に効果がなかったこと、いずれの分析でも三世代同居が一貫して有意な正の効果をもつことに鑑みると、この後者の可能性は低くないと推察される。この場合、休暇を取りやすい職場風土を作ることが重要となるが、子どもがいない人にとっては、子どもがいる人が休んだ分の負担をすることはやはりおもしろいことではないだろう。結婚をしていない、子どもを持たない人が増えてきているなか、安心して休暇をとれる職場環境をどうやってつくるかが課題となるだろう。

第 2 に、三世代同居が一貫して有意なプラスの効果を持っていたことをどう考えるべきだ

ろうか。職場の状況がどうであれ、祖父母世代を資源として利用できるかが、追加の子どもを持つことへの希望に対して重要な効果をおよぼしているということである。近年、日本政府も少子化対策の一環として三世代同居を推進しており、本章の結果はこうした方向を支持するものともいえる。

確かに、祖父母世代が元気なうちは、子育ての資源として彼らを利用することで親の負担が軽減し、ワーク・ファミリー・バランスもとりやすくなるだろうし、公的支援を展開するための金銭的負担の抑制にもつながるだろう。しかしながら、三世代同居のみに頼ることに2つのリスクがある。1つ目は、「子育てはあくまでも家族でやるべき」という規範を維持、強化しうることである。祖父母を資源として子育てを乗り切ることも、結局のところ家族内で子育ての機能をすべて担うことには変わりはない。社会福祉や社会保障のための予算を抑制することが求められているなかでは、三世代同居のプラスの面が強調されることで、「子育ては家族でやるべき」との規範が強化され、公的支援の拡充が抑制される危険がある。また、このことは職場内にも負の影響を及ぼす危険がある。同じく子育てをしている人のなかでも、三世代同居をしている人としていない人がいるとすると、前者が祖父母を資源として仕事を休まないことで、後者はますます仕事を休みづらくなる可能性があるためだ。三世代同居を推進するにしても、同時に公的支援や職場環境の整備も進めることが求められる。第2に、将来的に子どもの親世代がダブルケア²状態に陥る危険があることである。日本においてダブルケアに関する研究はまだ端緒についたばかりであるが、ダブルケアの分担がうまく進まない現実や（相馬・山下 2013）、ダブルケアを担う人のメンタルヘルスが非常に悪いことが指摘されている（藤間 2016）。晩婚化、晩産化が進むことで、末子の子育ての終了と親の介護の開始とのタイムラグがますます縮小する今日において、ダブルケアのリスクを考慮することは重要である。

以上の通り、本章の分析から示唆されるのは、職場においては、制度についての周知の徹底と、制度を利用しやすい環境をつくること、家族に関しては、三世代同居が将来的にダブルケアにつながるリスクを踏まえ、公的な育児支援を拡充することが必要だということである。

6 まとめ

本章では、先行研究での議論を確認し、看護休暇が追加の子どもを持つことに関する保護者の意識に与える影響についての検討が不十分であったことを指摘した（第2節）。その上で、使用する変数について説明し（第3節）、分析結果を示した。追加分析も含め、いずれの説明変数も、ほかの変数をコントロールした際に有意な効果を示さなかった。具体的には、看護休暇取得の有無の効果についての分析では、通勤時間、パート労働であること、世帯人

² ダブルケアとは「育児と介護の二重負担」を表す概念である。狭義には、親の介護と子育てを同時に担うことを指すが、広義には、夫の介護と孫の世話を同時に担う高齢者世代も含まれる。

員数が多いことのマイナスの効果と、みなし労働であること、主観的な家計の状況がよいこと、三世帯同居のプラスの効果がみられた。看護休暇取得日数の効果についての分析では、パート労働であること、通勤時間、同居世帯人員数が多いことのマイナスの効果、みなし労働であること、主観的な家計の状況がよいこと、三世帯同居のプラスの効果が確認された。追加で行った、希望通りに休暇を取れることの効果についての分析では、パートであること、通勤時間が長いこと、同居世帯人員数が多いことがマイナスの効果、みなし労働であること、三世帯同居をしていること、三歳児神話を支持していることがプラスの効果を持つことが確認された（第4節）。以上の結果を踏まえ、職場においては制度についての周知の徹底と、制度を利用しやすい環境をつくること、家族に関しては、三世帯同居が将来的にダブルケアにつながるリスクを踏まえ、公的な育児支援を拡充することが必要であることを指摘した（第5節）。

補 男女別分析の結果

第9-補-1、2図表は、看護休暇取得の有無の効果、および看護休暇取得日数の効果について、男女別に分析を行った結果を示している。先述の通り、すべての変数をコントロールした結果、説明変数の有意性は示されなかった。

コントロール変数の効果には若干の男女差が見られた。具体的には、看護休暇取得の有無、看護休暇取得日数についての分析ともに、男性のみ官公庁勤務であることの正の効果が確認され、また女性のみ企業における子育て支援があること、みなし労働であること、三歳児神話を支持していることが正の効果を示した。所属部署にもよるところはあるものの、官公庁勤務の男性は一般企業に比べてワーク・ファミリー・バランスがとりやすく³、そのことが追加の子どもへの希望につながっているということかもしれない。女性に関して企業における子育て支援と見なし労働であることとの効果が確認されたのは、育児の負担を男性より多く担う女性にとっては、自身の裁量でワーク・ファミリー・バランスをとれることか、そうでなければ勤務先の企業が子育て支援施策を実施していることが重要であるためだと推察される。また、女性のみ三歳児神話を支持していることの効果が見られたのは、保守的な女性はジェンダー役割規範を強く内面化しており、母親として子どもを育てることに積極的であるからだと解釈できよう。

³ たとえば、政府は2015年より「ゆう活」の励行を実施している。これは、夏期において早い時間に出勤、退勤することで、勤務時間終了後に家族を過ごす時間を確保することを一つの目的としている。

第9-補-1 図表 看護休暇取得の有無の効果 (男女別)

被説明変数:追加の子どもへの希望	男性			女性		
	Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.	
看護休暇取得の有無	0.274	0.355		0.722	0.502	
年齢	-0.159	0.036	***	-0.339	0.059	***
学歴(参照:高校卒)						
中学校卒	0.325	0.819		-0.926	1.665	
短大、専門学校卒	0.305	0.655		-1.062	0.677	
大学卒以上	-0.465	0.367		0.035	0.644	
勤続年数	-0.036	0.027		0.011	0.047	
企業規模(参照:中小)						
家族経営	-0.340	1.551		0.000	(empty)	
大企業	0.281	0.423		-0.733	0.587	
官公庁	1.188	0.526	*	0.265	0.898	
従業上の地位(参照:正規)						
契約	0.431	1.294		0.996	0.913	
パート	0.000	(empty)		-0.173	0.668	
派遣	0.702	2.379		1.127	1.697	
通勤時間	-0.165	0.138		-0.287	0.281	
企業における子育て支援の有無ダミー	-0.083	0.408		1.253	0.690	†
勤務時間形態(参照:通常勤務)						
シフト	-0.435	0.442		0.534	0.502	
フレックスタイム	-0.432	0.597		-1.435	1.560	
みなし労働	0.605	0.704		2.464	1.073	*
勤務時間制度なし	0.339	0.803		0.000	(empty)	
世帯収入	0.034	0.143		0.037	0.186	
主観的な家計の状況	0.119	0.209		0.549	0.375	
同居世帯人員数	-0.800	0.198	***	-0.963	0.276	***
三世帯同居ダミー	1.341	0.549	*	1.956	0.692	**
生活満足度	0.118	0.166		0.185	0.241	
三歳児神話への賛否ダミー	0.393	0.331		1.247	0.523	*
N	346			263		
切片	8.284	1.857	***	11.956	2.902	***
調整済みR二乗	0.236			0.443		

†<.10 *<.05 **<.01 ***<.001

資料出所:第9-3-1 図表に同じ

第9-補-2 図表 看護休暇取得日数の効果（男女別）

被説明変数:追加の子どもへの希望	男性			女性		
	Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.	
看護休暇取得の有無	-0.024	0.102		0.006	0.046	
年齢	-0.162	0.036	***	-0.345	0.060	***
学歴(参照:高校卒)						
中学校卒	0.255	0.819		-0.815	1.757	
短大、専門学校卒	0.339	0.660		-1.078	0.671	
大学卒以上	-0.457	0.367		0.008	0.640	
勤続年数	-0.037	0.027		0.023	0.045	
企業規模(参照:中小)						
家族経営	-0.147	1.575		0.000	(empty)	
大企業	0.264	0.423		-0.744	0.583	
官公庁	1.279	0.535	*	0.135	0.907	
従業上の地位(参照:正規)						
契約	0.516	1.276		1.036	0.928	
パート	0.000	(empty)		-0.136	0.676	
派遣	0.643	2.338		0.951	1.739	
通勤時間	-0.169	0.138		-0.345	0.277	
企業における子育て支援の有無ダミー	-0.042	0.407		1.132	0.677	†
勤務時間形態(参照:通常勤務)						
シフト	-0.382	0.437		0.543	0.503	
フレックスタイム	-0.375	0.593		-1.197	1.518	
みなし労働	0.618	0.709		2.302	1.041	*
勤務時間制度なし	0.286	0.799		0.000	(empty)	
世帯収入	0.058	0.143		0.052	0.184	
主観的な家計の状況	0.104	0.210		0.545	0.372	
同居世帯人員数	-0.791	0.198	***	-0.981	0.280	***
三世帯同居ダミー	1.343	0.546	*	1.859	0.688	**
生活満足度	0.110	0.166		0.086	0.237	
三歳児神話への賛否ダミー	0.397	0.331		1.179	0.521	*
N	346			263		
切片	8.304	1.854	***	13.163	2.943	***
調整済みR二乗	0.236			0.435		

†<.10 *<.05 **<.01 ***<.001

資料出所：第9-3-1 図表に同じ

第10章 男性と女性の仕事と介護の両立

1 はじめに

従来の仕事と家庭の両立支援は女性の育児を主要なテーマとしてきたが、前章までみてきたように男性の両立支援も重要な課題となりつつある。また、未婚率や離婚率の上昇を背景に、有配偶女性の家事・育児だけでなく、配偶者のいない女性の仕事と家庭生活という課題も社会的問題として広がる可能性がある。つまり、人々の生き方の多様化にともなって、両立支援は性別や配偶者の有無を問わない問題になりつつあるといえる。

その典型的なライフイベントとして昨今関心を集めつつあるのが介護である。伝統的には中高年既婚女性の問題とされてきた介護であるが、近年は実父母を介護する娘や息子、あるいは妻を介護する夫が増加しており、未婚女性や男性にも介護は広がりつつある。特に男性においては、キャリアと経験を積んだ正社員が多く、管理職もいる。企業は、そうした基幹人材が介護のために働けなくなることへの危機感から仕事と介護の両立支援に関心を持ち始めている。実際、年間に10万人いるとされる介護離職者のうち1万数千人は男性である¹。介護休業取得者の男女比は女性74.0%、男性26.0%²。介護休業取得者の4人に1人は男性なのである。依然として介護者の多くが女性であることに変わりはないが、介護は男女共通の課題になりつつあるといえる。しかも離職者や休業取得者の男女比から察するに、男性に課題として広がる速度は育児よりも速い。

しかし、介護が仕事に及ぼす影響は男女同じだろうか。仕事と家庭の両立支援は女性の育児を基本形にしているため、家族的責任が仕事に及ぼす影響についても離職に主たる関心が向けられてきた。安倍政権は成長戦略の一つに「介護離職ゼロ」を掲げているが、一般的に離職が問題にされるのは、出産退職の延長で介護問題をとらえているからだろう。だが、介護者に占める離職者の割合は妊娠・出産期の退職割合よりずっと低い。出産退職は近年ようやくその割合が50%を切ったところであるが³、介護者の離職割合は1~2割程度にとどまる（労働政策研究・研修機構 2006a；2006b；2015；2016）。だが、そのことは育児よりも介護の方が仕事と両立しやすいことを必ずしも意味しない。就業は継続し、出勤はしていても介護疲労の蓄積によって思うように仕事ができている、その意味で仕事と介護を両立できていないという問題が介護にはある（池田 2013；2014；Ikeda 2016）。介護が経済活動に及ぼす影響を広く考えるなら、離職していないから、出勤しているから問題なしとは言えないのである。このように広い視野で仕事と介護の両立という問題をとらえてみると、男性と女性では仕事と介護の両立課題の表れ方が異なるのではないだろうか。「男性は仕事、女性は

¹ 総務省「平成24年就業構造基本調査」を参照。

² 厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」を参照。

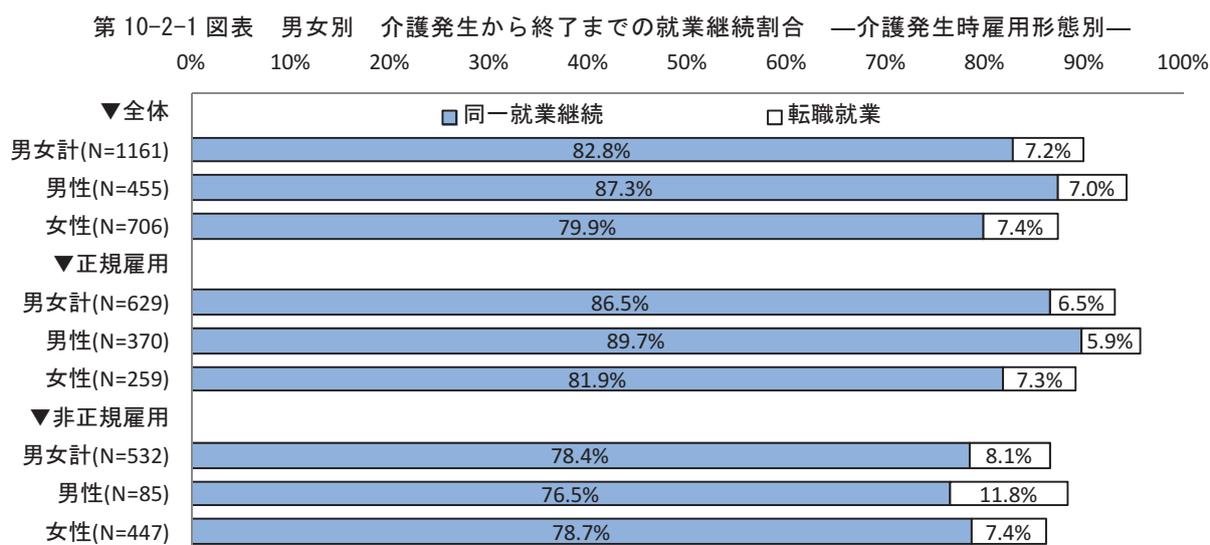
³ 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」を参照。

家庭」という性別役割規範を前提にすれば、女性は男性よりも仕事を辞めて家庭に入ることを選択しやすいと予想される。仕事を続ける場合も、男性に比べれば女性の方が家庭のために仕事を休みやすいのではないか。一方、男性は介護という家族的責任を負いつつも仕事を辞めず、仕事を休むこともないようにしている可能性がある。だが、そうして仕事にも介護にも力を尽くした結果、介護のために疲労が蓄積したり健康状態が悪化したりして思うように働いていないということがあるかもしれない。そうであるとしたら、男性の仕事と介護の両立においては女性のそれとは異なる側面に目を向ける必要があるだろう。

以上のような問題意識にもとづいて、介護が仕事に及ぼす影響について男女比較を行ってみたい。結論をあらかじめ述べれば、正社員の男女を比較した場合に男性は女性よりも同一就業継続割合が高いという傾向が見られる。また男性は主介護者であっても相対的に仕事を休まない傾向がある。しかし、男性は介護が原因の健康状態悪化によって事故や重大な過失な起こしそうになる「ヒヤリ・ハット」経験の発生確率が高い。その意味で、男性と女性では介護が仕事に及ぼす影響は異なっていることが、分析結果からうかがえる。

2 男女別の離職状況

まずは介護期の離職状況を男女で比較してみよう。JILPT が 2015 年に実施した「介護者の就業と離職に関する調査」⁴は、要介護状態の発生（以下、介護発生と呼ぶ。）から病状の回復や死去による要介護状態終了（以下、介護終了と呼ぶ。）までの就業継続状況を把握している。このデータにおける男女別の就業継続状況を第 10-2-1 図表に示す。「同一就業継続」は介護発生と同じ勤務先で介護終了まで就業継続した場合、「転職就業」は介護発生とは別の勤務先で介護終了時に就業していた場合を示している。介護休業は同一事業主との雇用関係



資料出所：JILPT「介護者の就業と離職に関する調査」（2015年）

⁴ 調査概要は巻末付録を参照。なお、分析対象は介護保険制度が施行された 2000 年 4 月以降に介護が発生した者とする。

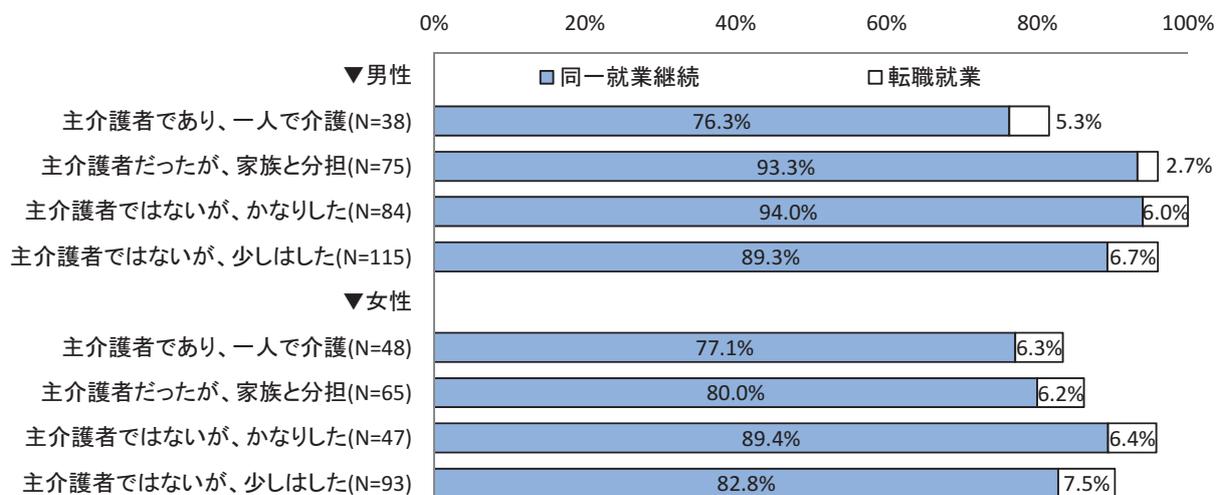
の継続、つまり同一就業継続の支援を目的としていることから、ここでは主として同一就業継続の結果に着目したい。また男女によってパート・契約社員、派遣社員等の非正規雇用割合は異なること、正規雇用と非正規雇用では介護の有無にかかわらず平均勤続年数が異なることを踏まえて、介護発生時雇用形態別の結果もグラフに示している。

まず確認しておきたいのは、男女にかかわらず約8割が同一就業継続していることである。仕事を続ける介護者の方が離職者よりも圧倒的に多い。だが、男女で比較してみると女性の方が同一就業継続割合は低い。一方、転職就業の割合には男女差がない。第2章で見たように男性に比べて女性の方が転職によるキャリア形成の機会はあるようであるが、介護との関係でいえばそうとはいえないようである。

ただし、女性はもともとの勤続年数が短い非正規雇用の割合が高い。実際、第10-2-1図表においても非正規雇用の同一就業継続は正規雇用よりも低い。しかし、正規雇用の中で比較しても女性は男性よりも同一就業継続割合が低い。正規雇用女性の同一就業継続割合は非正規雇用の女性と比べてもほとんど差がない。なお、非正規雇用の同一就業継続割合には男女差が見られない。男性との比較における女性の相対的な同一就業継続割合の低さはもっぱら正規雇用の女性にあてはまるといえる。正規雇用にこのような男女差が表れる要因を以下でもう少し検討してみよう。

まず、男女の介護役割の違いが関係している可能性を考えることができる。第10-2-2図表に正規雇用に分析対象を限定した就業継続割合を、家族との介護分担状況別に示すが、「主介護者であり、一人で介護」(単身介護)の場合、同一就業継続割合に男女差はない。男女ともに介護を分担できる家族がいる場合に比べて単身介護の場合は同一就業継続割合が最も低い。介護責任の重さから仕事を辞める傾向には男女差がないといえようである。しかし、介護を

第10-2-2図表 男女別 介護発生から終了までの就業継続割合
—介護発生時の介護分担状況別— (介護発生時正規雇用)



※「自分は介護をしていなかった」はサンプルサイズが小さいためグラフから除外している

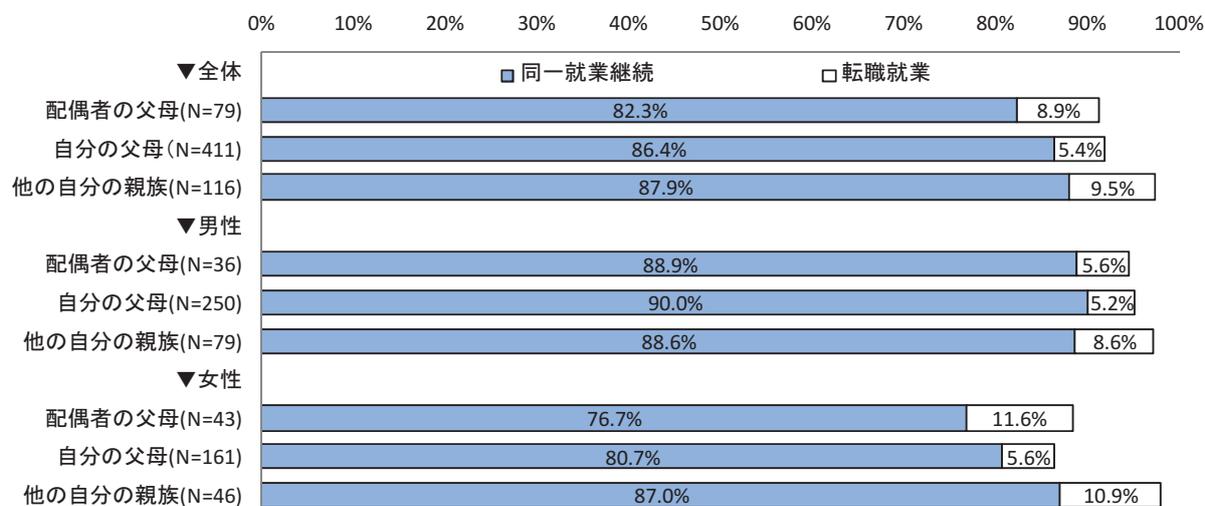
資料出所：第10-2-1図表に同じ

分担できる家族がいる場合は、本人の関与の程度にかかわらず女性の方が就業継続割合は低い。特に男女差が顕著に見られるのは家族との分担がある主介護者である。「主介護者」「かなりした」「少しした」という言葉は男女同じであっても、女性の方が男性よりも重い介護責任を負っているのかもしれない。

一つの指標として考えられるのが、要介護者との続柄である。女性だけでなく男性にも介護は広がりつつあるが、老親介護を男性が担うケースの大多数は自分の父母を対象としたものであり、配偶者の父母の介護まで担うケースは今も少ない。一方、女性は伝統的な「嫁」役割の延長で現在も配偶者の父母の介護を担っている。その観点から男女の就業継続割合を比較した結果を第 10-2-3 図表に示す。全体の結果をみると「配偶者の父母」の同一就業継続割合が「自分の父母」や「他の自分の親族」に比べてやや低い。だが、男性においては続柄による同一就業継続割合の差はない。女性においては「配偶者の父母」の同一就業継続割合がやや低いが、「自分の父母」との差は小さい。結果として、「配偶者の父母」の同一就業継続割合に男女差が見られるが、「自分の父母」にも男女差がある。「嫁」による介護はもとより実子介護においても男女によって責任や負担の重さに違いがあるようだ。

介護疲労や物理的な負担の重さによる仕事と介護の両立困難は、在宅介護期間が長くなるほど深刻になる。しかし、あらかじめ仕事より介護を優先する介護者は短い在宅介護期間でも離職する可能性がある。その観点から第 10-2-4 図表で在宅介護期間別の就業継続割合を男女で比較してみよう。男女ともに在宅介護期間が長いほど同一就業継続割合は低くなる。だが、いずれの在宅介護期間においても女性は男性よりも同一就業継続割合が低い。在宅介護期間が「1 年以内」の場合も男性より女性は同一就業継続割合が低く、早い時期に仕事を辞めていることがうかがえる。

第 10-2-3 図表 男女別 介護発生から終了までの就業継続割合
—要介護者との続柄別— (介護発生時正規雇用)

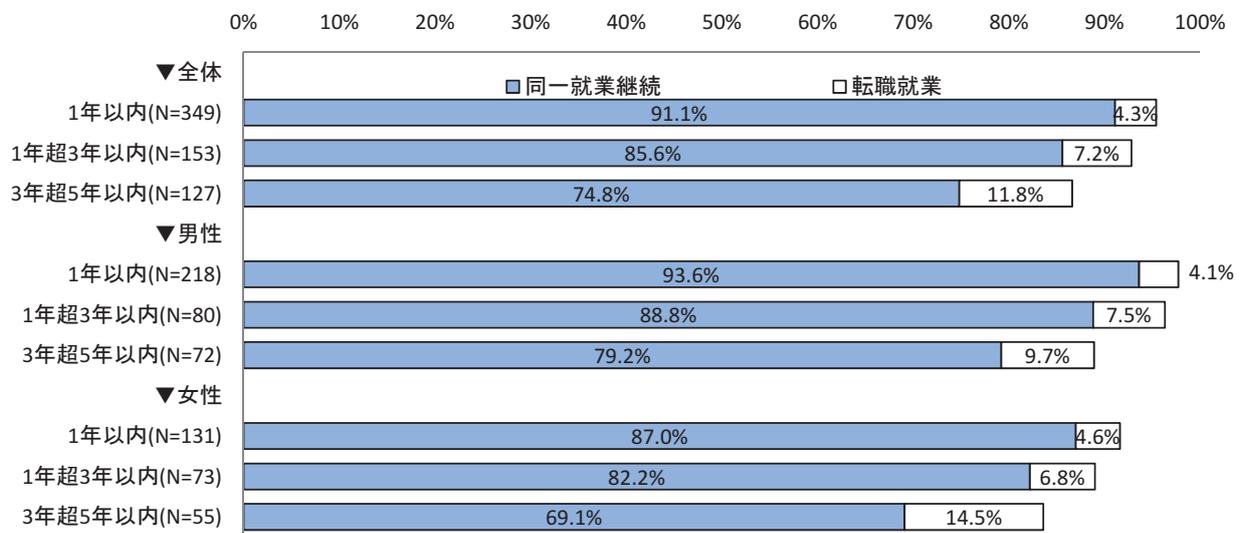


※他の配偶者の親族はサンプルサイズが小さいためグラフから除外している

資料出所：第 10-2-1 図表に同じ

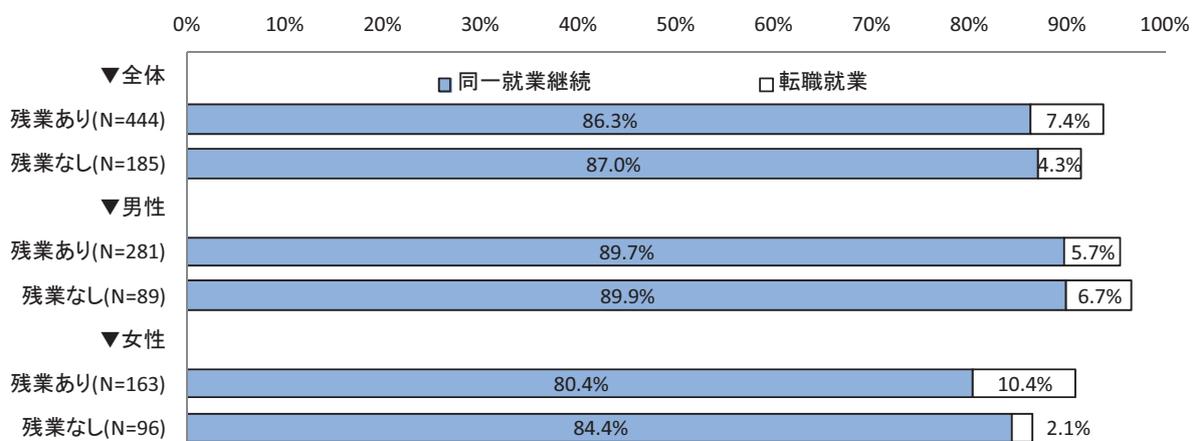
なお、第 10-2-5 図表が示すように、仕事の面では残業の有無による同一就業継続割合の差はみられない。女性は「残業あり」の同一就業継続割合が「残業なし」に比べてやや低い、差は小さい。それよりも残業のある男性よりも残業のない女性の方が同一就業継続割合は低い、ということを示唆しておきたい。労働時間の長さは仕事と家庭の両立にとって切実な問題であり、2017 年施行の改正育児・介護休業法は介護終了まで労働者が所定外労働免除を申請できる権利を新設した。しかし男女を比較すると残業と離職は逆の関係を示す。労働時間の長さには還元できない離職の要因がありそうである。

第 10-2-4 図表 男女別 介護発生から終了までの就業継続割合
—在宅介護期間別—（介護発生時正規雇用）



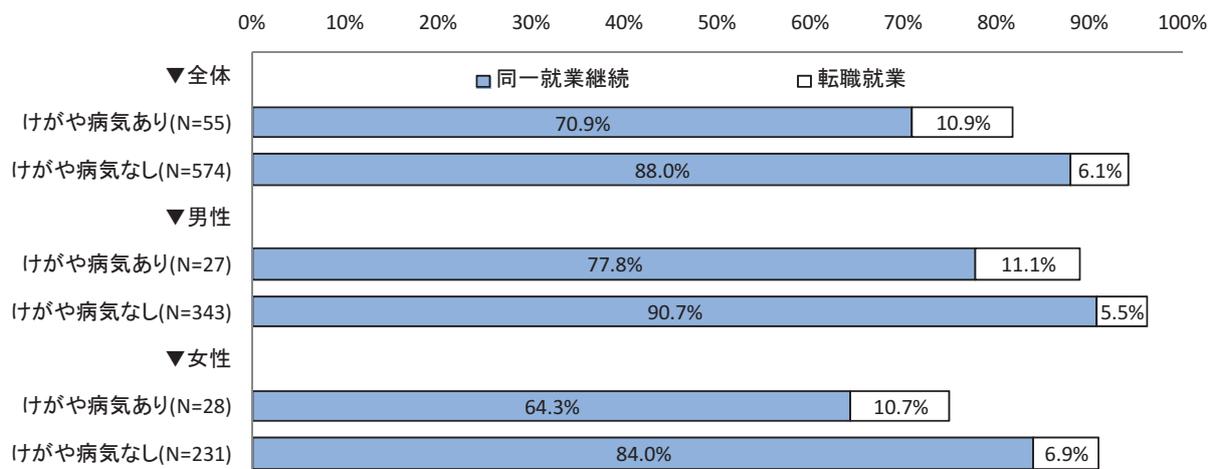
資料出所：第 10-2-1 図表に同じ

第 10-2-5 図表 男女別 介護発生から終了までの就業継続割合
—介護発生時残業の有無別—（介護発生時正規雇用）



資料出所：第 10-2-1 図表に同じ

第 10-2-6 図表 男女別 介護発生から終了までの就業継続割合
—介護が原因のけがや病気の有無別— (介護発生時正規雇用)



資料出所：第 10-2-1 図表に同じ

その観点から、健康状態の悪化、つまり介護によるけがや病気と離職の関係を見てみよう。第 10-2-6 図表に結果を示す。男女ともに「けがや病気あり」の方が同一就業継続割合は低いが、男女で比較すると女性の方が低い。それだけ女性は健康状態が離職に影響しやすいといえる。

このような健康状態の影響は他の変数をコントロールした多変量解析においても確認することができる。第 10-2-7 図表に結果を示す。被説明変数は同一就業継続の有無とし、ありを 1、なしを 0 とする。説明変数には介護が原因のけがや病気の経験の有無 (あり=1、なし=0) を投入するが、これとともにコントロール変数として、介護発生時と終了時の年齢、介護発生時の要介護状態として身体介助の必要性の高さ (高い=1、低い=0) と認知症の重さ (重度=1、軽度=0)、自ら進んで介護を担おうという自発的な介護意思の有無、クロス集計でみた要介護者との続柄 (配偶者の父母=1、その他=0) および家族との介護分担の有無 (単身介護=1、その他=0)、介護発生時の就業状況として職種と残業の有無、在宅介護期間を投入する。

結果を見よう。女性は年齢が有意な効果を示しており、介護発生時の年齢が高いほど、また介護終了時の年齢が低いほど同一就業継続確率は高い。本データの調査対象は介護終了時に 20～64 歳の男女であるため、介護発生時年齢は若年離職の効果を、介護終了時年齢は定年退職等、職業からの引退の効果をコントロールするために投入している。だが、男性ではこの効果が有意ではなく、定年退職の効果は考えにくい。もう少し前の中途退職の効果と考えた方が良さそうだ。その観点でいえば、結婚や出産・育児など介護と前後して女性が経験するライフイベントの効果が表れている可能性がある。その上で注目したいのは、クロス集計で確認された在宅介護期間の効果が、男性においてのみ有意であり、女性では有意でないことである。分析結果は、男性のみ在宅介護期間「1 年以内」に比べて「3 年超 5 年以内」の場合は同一就業継続確率が低くなることを示している。クロス集計の結果を踏まえるなら、

女性は在宅介護期間が長くても離職しないというよりは、在宅介護期間が短くても離職しているために有意でないといえることができる。そして在宅介護期間の長さに関わらず離職する要因として「介護が原因のけがや病気」の影響を分析結果は示唆している。男女ともに介護が原因のけがや病気があるほど同一就業継続確率は低いが、その影響力の大きさを係数値とオッズ比（EXP(B)）で比較してみると女性の方が強い効果を示している。ここでは症状の内容や重さは問うていないため、一口に健康状態悪化といっても男女ではその程度が異なる可能性はある。しかし、一般的な性別役割規範を考えると、男性は病気やけがをしても簡単に仕事をやめないという可能性もある。もし健康状態が悪化した状態で仕事を続けているとしたら、それは離職とはまた別の問題を引き起こすに違いない。この点を後に検討したい。

ここまで見てきたクロス集計と多変量解析の結果から、男女ともに介護者の離職傾向が見られるものの、女性の方がその傾向は強いといえることができる。裏を返せば、女性に比べて男性は離職しない。だが、はじめに述べたように、仕事を辞めていないから両立できていると即座にはいえないだろう。正規雇用で就業しながら介護を担うことにより、仕事にどのような影響があるか、次節で検討しよう。

第 10-2-7 図表 介護発生から終了までの同一就業継続（ロジスティック回帰分析）

被説明変数	介護発生から終了までの同一就業継続					
	女性			男性		
	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
介護発生時本人年齢	.157	.064	1.170 *	.056	.067	1.057
介護終了時本人年齢	-.127	.062	.881 *	-.061	.066	.940
自発的介護意思有無	-.433	.443	.649	.203	.416	1.226
身体介助の必要度高	-.431	.570	.650	.634	.671	1.885
重度認知症有無	-.499	.678	.607	.133	1.195	1.143
要介護者配偶者父母	-.502	.509	.605	.025	.618	1.026
単身介護有無	-.430	.478	.650	-.843	.541	.431
介護発生時職種 (BM: 現場作業)						
専門・管理職	-.459	.895	.632	-.215	.452	.807
事務職	-.105	.868	.900	.752	.636	2.121
販売職	.237	1.096	1.268	.036	.668	1.037
サービス職	.019	1.064	1.019	.734	1.170	2.084
残業有無	.126	.418	1.135	.106	.435	1.111
在宅介護期間 (BM: 1年以内)						
1年超3年以内	-.172	.468	.842	-.651	.476	.522
3年超5年以内	-.447	.519	.639	-1.275	.525	.279 *
介護が原因のけがや病気有無	-1.299	.490	.273 **	-1.140	.556	.320 *
定数	1.755	1.229	5.786	3.058	1.113	21.278 **
χ^2 乗値	26.047 *			26.76 *		
自由度	15			15		
N	241			350		

BM=ベンチマーク 分析対象：介護発生時正規雇用 ** p<.01 * p<.05
有無はいずれも「あり」=1、「なし」=0

資料出所：第 10-2-1 図表に同じ

3 在職者の仕事に介護が及ぼす影響—正規雇用を対象に—

(1) 介護のための休暇取得日数の男女比較

仕事と介護の両立を支援するため、育児・介護休業法は介護休業や介護休暇といった休暇・休業制度を定めている。その取得者は多いとはいえないが、年次有給休暇（年休）など、他の方法による休暇取得を含めると介護のために仕事を休む介護者は少なくない⁵。だが、そうした介護のための休暇取得行動にも男女差があるのではないだろうか。一般的に女性よりも仕事中心的な傾向の強い男性はなるべく仕事を休まないようにする可能性が高いと考えられる。そのような問題意識のもと、在職者の仕事に介護がどのような影響を及ぼしているかを検討してみよう。分析には JILPT が 2014 年に実施した「仕事と介護の両立に関する調査」を用いる⁶。

第 10-3-1 図表において「過去 1 年に介護のために仕事を休んだ日数」（以下、介護のための休暇取得日数と略す。）の割合を男女比較してみよう。意外にも男女差は見られない。しかし、第 10-3-2 図表に結果を示すが、主介護者であるか否かに着目すると男女で傾向の違いがある。まず、男女計の「主介護者」と「その他」の介護者を比べると 1 日も休んでいない「0 日」の割合は主介護者の方が低く、逆に「15-31 日」の割合は主介護者の方が高くなってい

第 10-3-1 図表 男女別 過去 1 年に介護のために仕事を休んだ日数

	0日	1-7日	8-14日	15-31日	32-93日	94日以上	N
男性	47.2%	32.7%	12.0%	6.8%	0.6%	0.6%	309
女性	46.3%	32.5%	10.8%	9.4%	1.0%	0.0%	203
男女計	46.9%	32.6%	11.5%	7.8%	0.8%	0.4%	512

分析対象：現職正規雇用

資料出所：JILPT「仕事と介護の両立に関する調査」（2014 年）

第 10-3-2 図表 男女別 過去 1 年に介護のために仕事を休んだ日数—主介護者であるか否別—

	0日	1-7日	8-14日	15-31日	32-93日	94日以上	N
▼男女計							
主介護者	40.7%	33.3%	13.4%	10.8%	1.3%	0.4%	231
その他	52.0%	32.0%	10.0%	5.3%	0.4%	0.4%	281
▼男性							
主介護者	46.3%	31.7%	11.4%	8.9%	0.8%	0.8%	123
その他	47.8%	33.3%	12.4%	5.4%	0.5%	0.5%	186
▼女性							
主介護者	34.3%	35.2%	15.7%	13.0%	1.9%	0.0%	108
その他	60.0%	29.5%	5.3%	5.3%	0.0%	0.0%	95

分析対象：現職正規雇用

資料出所：第 10-3-1 図表と同じ

⁵ 「平成 24 年就業構造基本調査」によると働く介護者に占める過去 1 年間の介護休業取得者の割合は 3.2%、介護休暇取得者の割合は 2.3%に過ぎない。また、労働政策研究・研修機構（2016）によれば、介護発生から介護終了までの間に介護休業を取得した割合は 9.3%である。だが、年休を含めて何らかの方法で介護のために仕事を休んだ経験がある者は介護者の約半数にのぼる（労働政策研究・研修機構 2006a、2006b）。

⁶ 調査概要は巻末付録を参照。分析対象は介護保険制度が施行された 2000 年 4 月以降に介護が発生した者とする。

る。つまり、主介護者の方が介護のために仕事を休む傾向にあるといえる。女性においてはその傾向が顕著に表れており、「0日」は主介護者が34.3%に対して、「その他」の介護者は60.0%と高い。反対に1日以上休んだ経験割合は、最も短い「1-7日」から介護休業取得日数に相当する「32-93日」のいずれに関しても主介護者の方が高い。しかしながら、男性は「0日」においても、「1-7日」もそれ以上の日数に関しても「主介護者」と「その他」の介護者の間に明確な差は見られない。男性は主介護者であってもなるべく仕事を休まないようにして仕事と介護の両立を図っていることがうかがえる。その傾向は、主介護者の男女を比較しても明確であり、女性の主介護者に比べて男性の主介護者は「0日」の割合が高く、1日以上仕事を休んだ介護者の割合は女性の方が高い。

主介護者であるか否かは意識の上での役割期待であるため、次に仕事を休む物理的な必要性に着目してみよう。介護を分担する家族がいるか否かの観点から介護のための休暇取得日数を男女比較してみる。第10-3-3図表にその結果を示す。多くの労働者が平日に勤務している実情を踏まえて、介護分担の有無は平日の分担を取り上げる。女性は介護分担の有無によって休暇取得日数の差が見られ、「0日」の割合は「分担あり」が53.7%に対して「分担なし」は40.8%

第10-3-3図表 男女別 過去1年に介護のために仕事を休んだ日数－平日の家族との介護分担有無別－

	0日	1-7日	8-14日	15-31日	32-93日	94日以上	N
▼男女計							
分担あり	46.6%	33.5%	11.5%	7.3%	0.5%	0.5%	191
分担なし	44.4%	32.8%	12.4%	9.1%	0.8%	0.4%	241
▼男性							
分担あり	42.7%	35.5%	13.7%	6.5%	0.8%	0.8%	124
分担なし	47.1%	33.3%	10.9%	8.0%	0.0%	0.7%	138
▼女性							
分担あり	53.7%	29.9%	7.5%	9.0%	0.0%	0.0%	67
分担なし	40.8%	32.0%	14.6%	10.7%	1.9%	0.0%	103

分析対象：現職正規雇用

資料出所：第10-3-1図表に同じ

第10-3-4図表 男女別 過去1年に介護のために仕事を休んだ日数－平日の在宅介護サービス利用有無別－

	0日	1-7日	8-14日	15-31日	32-93日	94日以上	N
▼男女計							
利用あり	39.0%	35.6%	11.0%	13.0%	0.7%	0.7%	146
利用なし	50.1%	30.9%	12.2%	5.9%	0.8%	0.0%	353
▼男性							
利用あり	35.9%	33.3%	14.1%	15.4%	0.0%	1.3%	78
利用なし	51.1%	32.1%	11.8%	4.1%	0.9%	0.0%	221
▼女性							
利用あり	42.6%	38.2%	7.4%	10.3%	1.5%	0.0%	68
利用なし	48.5%	28.8%	12.9%	9.1%	0.8%	0.0%	132

分析対象：現職正規雇用

資料出所：第10-3-1図表に同じ

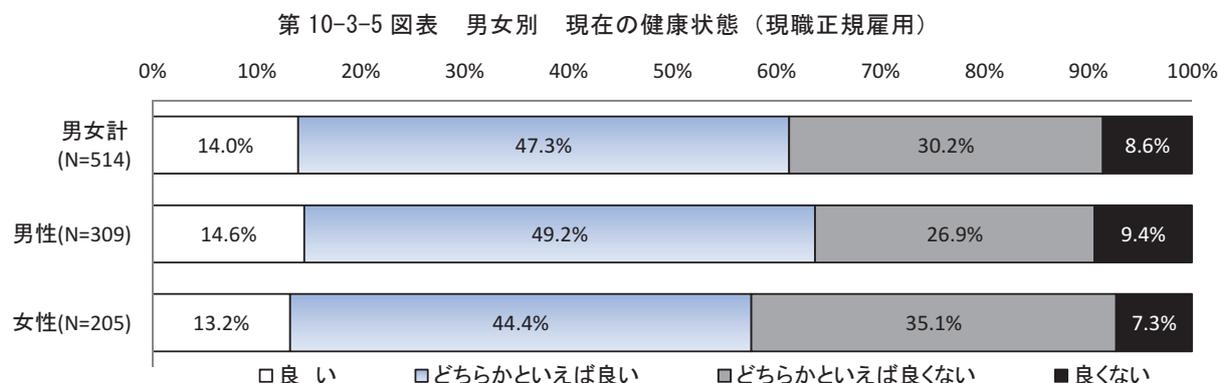
に留まる。反対に「分担なし」は「8-14日」の割合が14.6%あり、「分担あり」より高い。一方、男性は介護分担の有無による休暇取得日数の差は見られない。ただし、男性は「分担あり」の場合でも女性の「分担あり」より「0日」の割合は低く、それなりに仕事を休んでいる実態もうかがえる。だが、男性の「分担なし」は女性の「分担なし」に比べて「0日」の割合が高く、介護を分担する家族がいない場合でもあまり仕事を休んでいない様子うかがえる。

いずれにしても重要なポイントは、家族内の介護役割や介護分担によって男性は休暇取得行動がほとんど変わらないということである。さらに第10-3-4図表に結果を示すが、在宅介護サービス⁷との関係においては、利用している方が仕事を休むという傾向が男性においては確認できる。結果をみよう。男性の「利用なし」は「0日」が51.1%に対して「利用あり」は35.9%と低い割合を示している。反対に、「利用あり」は「15-31日」の割合が高い。これは比較的短い介護休業取得日数に相当する。在宅介護サービスの利用手続きのために仕事を休んだ可能性が高いといえるだろう。裏を返せば、在宅介護サービスを利用しない場合はそれほど仕事を休んでいない。なお、女性は在宅介護サービス利用の有無によって「0日」の割合に差は見られないが、「1-7日」は「利用あり」の方が高い。男性と同様に在宅サービスの利用手続きをしているケースもあると予想されるが、それほど長い期間は休んでいない。

要するに、女性であれば介護のために休む日数が増える状況であっても、男性は仕事を休んでいない。労働者の介護の実情は会社から見えにくいといわれるが、重い介護負担が生じていても仕事を休む日数が増えない男性の実情はなおさら把握が難しいだろう。もちろんそれでも仕事に支障を来さないのであれば問題ないといえるかもしれない。しかし、実際は問題が起きている可能性がある。そのような問題意識で働く介護者の健康状態に目を向けたい。

(2) 働く介護者の健康問題

第10-3-5図表は現在の健康状態を示しているが、男女合わせて4割近くが「良くない」「ど



資料出所：第10-3-1図表に同じ

⁷ 平日に訪問介護サービスか通所介護サービスのいずれかを利用している場合に「利用あり」としている。

「どちらかといえば良くない」と回答している。特に女性では4割を超えている。ただし、ここでいう健康状態の良し悪しは介護が原因のものとは限らない。そこでこの主観的健康状態と介護が原因のけがや病気の有無との関係を第10-3-6図表で見てみよう⁸。健康状態が「良くない」「どちらかといえば良くない」（表では「不良」と括っている）のうち、介護が原因のけがや病気があると回答している割合は男女計で約半数ある。特に女性では6割にのぼる。

さらに健康状態が「良い」「どちらかといえば良い」（表では、「良好」と括っている）という場合も介護疲労が蓄積している可能性がある。第10-3-7図表と第10-3-8図表にその結果を示す。第10-3-7図表は現在の健康状態の良し悪しと介護による肉体的な疲労の有無の関係を示しているが、疲労が「ある」「少しある」の合計割合をみると、健康状態が良好でも男女計で約4割が介護による肉体的な疲労を感じている。特に女性はその割合が高く、健康状態は良好だという回答者のうち疲労が「ある」「少しある」の合計割合は47.5%になる。また第10-3-8図表において介護による精神的なストレスのある割合をみると、健康状態が良好だという回答者のうち男女計で約半数が介護による精神的なストレスが「ある」「少しある」と回答している。ストレスにおいても女性の方が割合は高く、「ある」「少しある」という割合は健康状態が良好という女性の61.0%にのぼる。

第10-3-6図表 男女別介護が原因のけがや病気の有無割合

	あ る	少しある	あまりない	な い	N
▼男女計					
良好	6.0%	17.5%	34.3%	42.2%	315
不良	22.1%	27.6%	26.1%	24.1%	199
▼男性					
良好	5.1%	14.2%	37.6%	43.1%	197
不良	19.6%	19.6%	31.3%	29.5%	112
▼女性					
良好	7.6%	22.9%	28.8%	40.7%	118
不良	25.3%	37.9%	19.5%	17.2%	87

良好：良い・どちらかといえば良い

分析対象：現職正規雇用

不良：良くない・どちらかといえば良くない

資料出所：第10-3-1図表に同じ

⁸ なお、介護が健康状態に及ぼす影響にはストレスの蓄積による鬱や疲労の蓄積にともなう内臓疾患のように明確な自覚症状がないまま発症が悪化するものもある。この点は肉体的な疲労や精神的なストレスとし取り上げるとし、ここでは腰痛や腱鞘炎、あるいは带状疱疹のような身体の痛みという自覚症状のあるけがや病気の有無を質問している。

第 10-3-7 図表 男女別介護による肉体的な疲労の有無割合

	あ る	少しある	あまりない	な い	N
▼男女計					
良好	9.8%	31.7%	37.1%	21.3%	315
不良	32.2%	40.7%	16.1%	11.1%	199
▼男性					
良好	8.6%	29.4%	37.6%	24.4%	197
不良	28.6%	39.3%	17.0%	15.2%	112
▼女性					
良好	11.9%	35.6%	36.4%	16.1%	118
不良	36.8%	42.5%	14.9%	5.7%	87

良好：良い・どちらかといえば良い
 不良：良くない・どちらかといえば良くない
 分析対象：現職正規雇用

資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

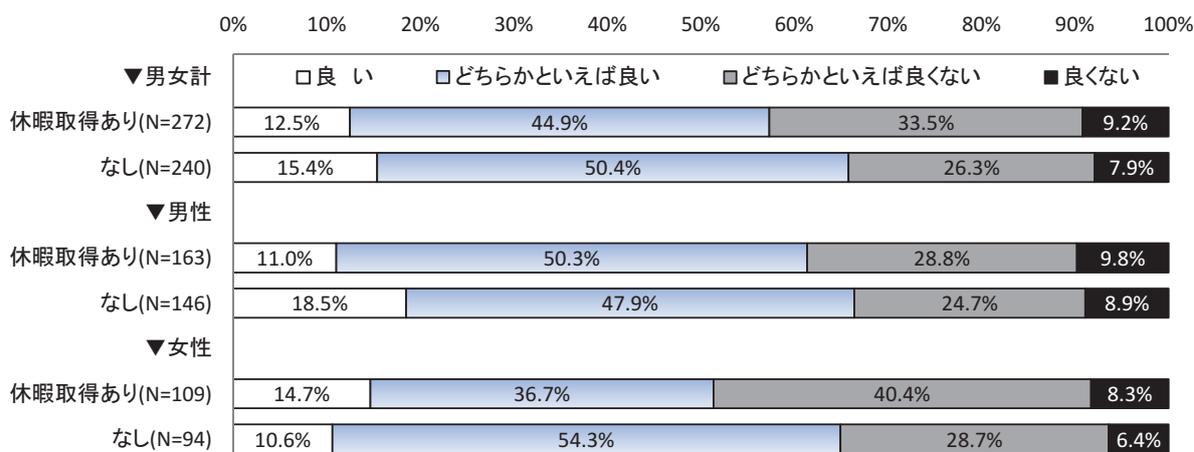
第 10-3-8 図表 男女別介護による精神的なストレスの有無割合

	あ る	少しある	あまりない	な い	N
▼男女計					
良好	16.8%	39.7%	28.9%	14.6%	315
不良	52.3%	30.7%	9.0%	8.0%	199
▼男性					
良好	14.2%	39.6%	29.4%	16.8%	197
不良	48.2%	29.5%	9.8%	12.5%	112
▼女性					
良好	21.2%	39.8%	28.0%	11.0%	118
不良	57.5%	32.2%	8.0%	2.3%	87

良好：良い・どちらかといえば良い
 不良：良くない・どちらかといえば良くない
 分析対象：現職正規雇用

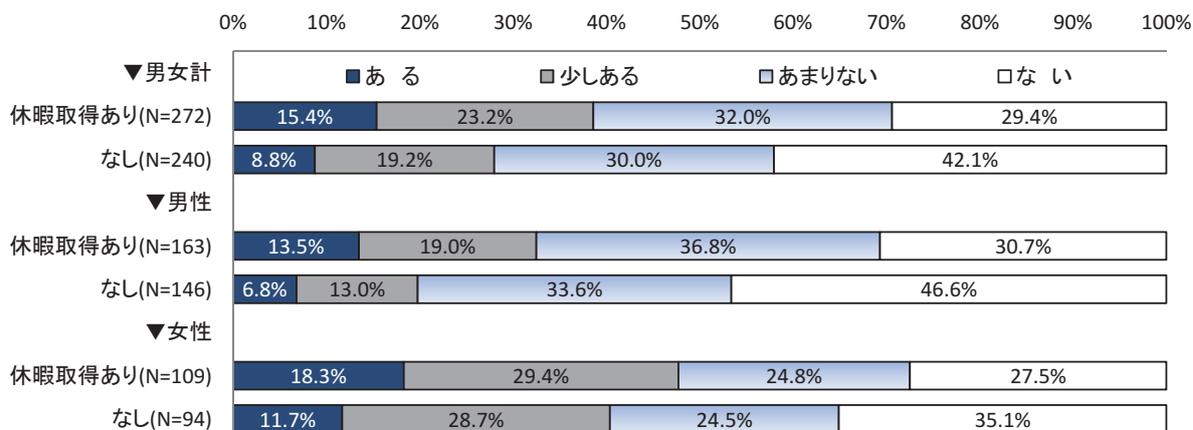
資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

第 10-3-9 図表 男女別 現在の健康状態 —過去 1 年間の介護のための休暇取得有無別—（現職正規雇用）



資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

第 10-3-10 図表 男女別 介護が原因のけがや病気の有無
—過去 1 年間の介護のための休暇取得の有無別— (現職正規雇用)

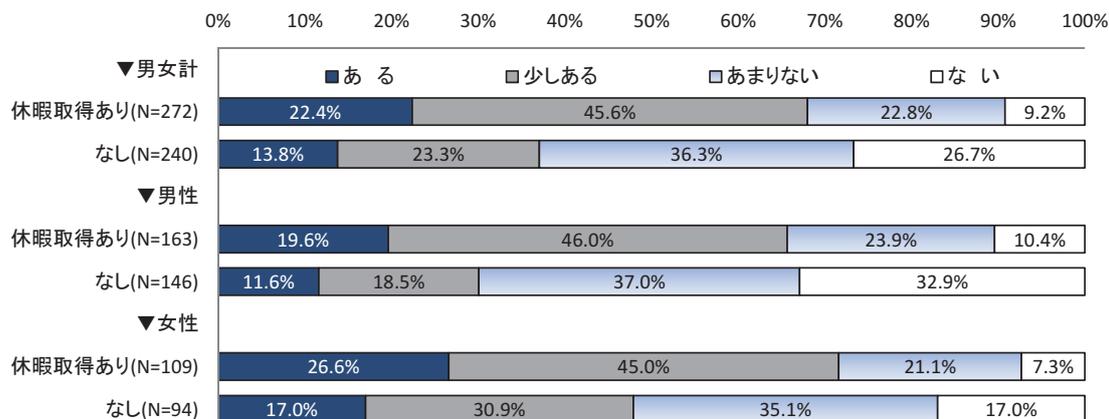


資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

留意したいのは、上述した介護のための休暇取得経験が過去 1 年間にないという介護者においても健康状態に問題がある可能性があることだ。第 10-3-9 図表において介護のために仕事を休んだ経験の有無別に現在の健康状態を示すが、男女にかかわらず、休暇取得「あり」の方が「良くない」「どちらかといえば良くない」の割合は高い。だが、休暇取得「なし」も男女にかかわらず約 3 割が健康状態の不良を感じている。第 10-3-10 図表に示す介護が原因のけがや病気の有無についても、休暇取得「あり」の方が「ある」「少しある」の割合は高い。介護負担が重いほど、介護のために仕事を休む割合も介護によるけがや病気をする割合も高いと理解すれば妥当な結果である。だが、休暇取得「なし」においても約 3 割が介護によるけがや病気がある。つまり、仕事を休む必要はないが、介護負担は重いというケースがあることも結果からうかがえる。特に女性においてはその割合が高く、休暇取得「なし」のうち約 4 割が介護によるけがや病気がある。介護による肉体的な疲労においても第 10-3-11 図表に結果を示すが、休暇取得「あり」の方が「ある」「少しある」の割合は高い。しかし「なし」においても 4 割近くが肉体的な疲労を感じている。その傾向はやはり女性において顕著であり、休暇取得「なし」におけるその割合は 47.9%になる。最後に精神的なストレスについても第 10-3-12 図表で見てみよう。やはり休暇取得「あり」の方がストレスのある割合は高いが、「なし」においても男女計で約半数が介護のストレスを感じている。特に女性はその割合が高い。

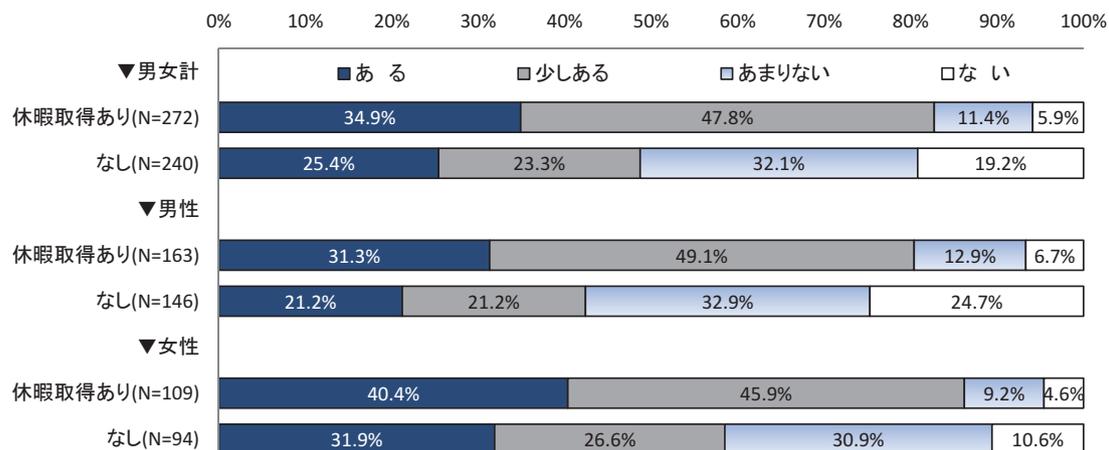
前節で示したように、このような健康状態の悪化は介護者の離職要因となりうる。しかし、比率としてみれば、介護が原因のけがや病気をかかえていながらも仕事を続けている介護者の方が離職する介護者よりも割合は高い。また、疲労やストレスは結果的に病気の原因となりうるが、それによって即座に仕事をやめるということは考えにくい。つまり、心身の健康状態が思わしくない状況で仕事を続けることによって、離職より前に仕事の能率低下というマイナスの影響が仕事に及ぶ可能性がある。たとえば、深夜介護による睡眠不足や介護疲労

第 10-3-11 図表 男女別 介護による肉体的な疲労の有無
—過去 1 年間の介護のための休暇取得有無別— (現職正規雇用)



資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

第 10-3-12 図表 男女別 介護による精神的なストレスの有無
—過去 1 年間の介護のための休暇取得有無別— (現職正規雇用)



資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

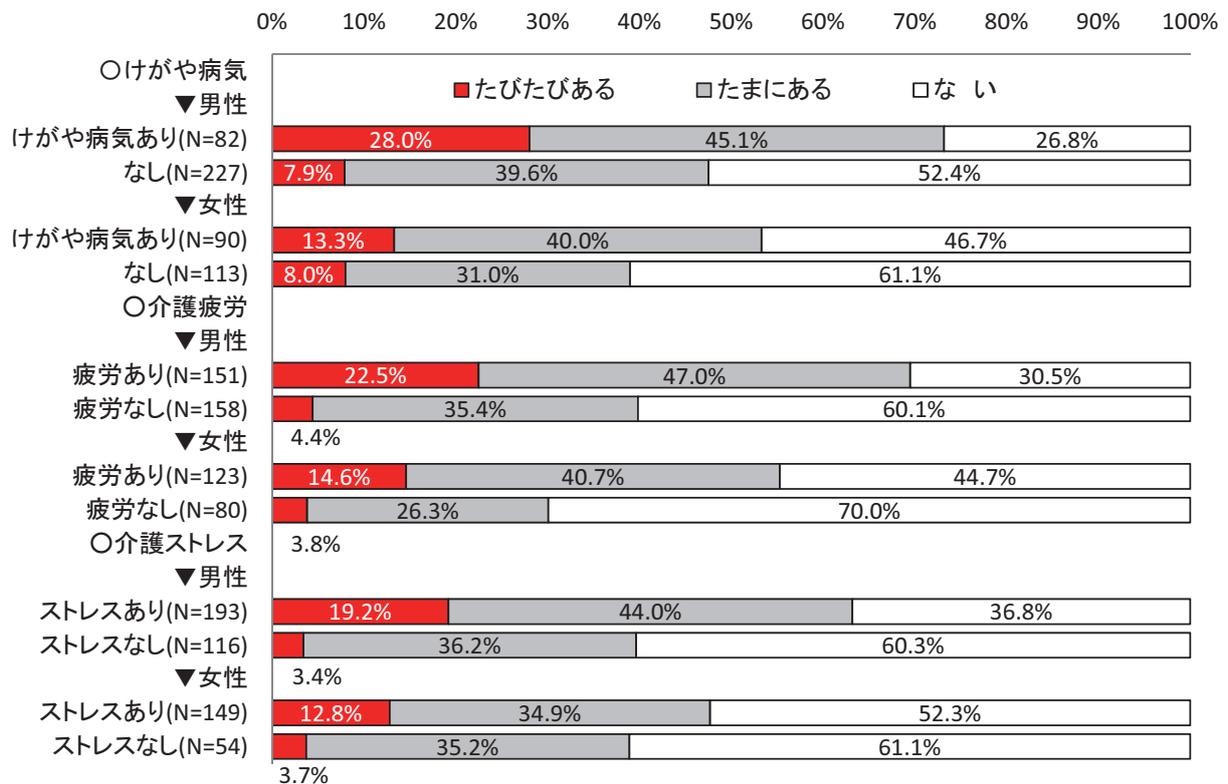
の蓄積により、仕事についで居眠りをしたり、仕事に集中できなくなったりするという影響や介護ストレスの蓄積によって仕事が手につかなくなるといった影響がある⁹。けがや病気の結果として私傷病休暇を取ることであれば仕事のスケジュールに影響が出るだろう。

それ以上に懸念されるのは、労災のような事故や重大な過失を招いてしまうリスクが高まる可能性である。第 10-3-13 図表にいわゆるヒヤリ・ハット経験（事故や重大な過失をしそうになった経験）の有無割合を示しているが、介護によるけがや病気がある場合は、そのような経験がある割合は男女にかかわらず高くなる。特に男性において顕著であり、「けがや病気あり」の男女を比較しても男性の方がヒヤリ・ハット経験割合は高い。

前述のように介護によるけがや病気、肉体的疲労、精神的ストレスをかかえる割合は女性

⁹ 労働政策研究・研修機構（2013、2015）の事例調査およびアンケート調査において詳しく報告している。

第 10-3-13 図表 男女別 ヒヤリ・ハット経験の有無一介護によるけが・病気、疲労、ストレスの有無別一



資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

の方が高い。しかし、それらが仕事に及ぼす影響は男性の方が顕著である。なぜ男性の方が介護による健康状態の悪化が仕事に影響するのだろうか。一つの仮説として考えられるのは、男性の方が仕事の負担が重いことの影響である。よく知られているように、同じ正社員でも男性の方が労働時間は長い。また管理職など責任の重い職務を担っている割合も男性の方が高い。そうした仕事の疲労とストレスが介護の疲労やストレスと重なって事故や過失のリスクを高めているのではないだろうか。さらにいえば、もともと事故のリスクがある危険業務についている割合も男性の方が高い。そのような影響を考えることができる。だが、もう一つとして男性の方が仕事をやめないことの影響も考えられる。前述したように、介護によるけがや病気をした場合、男女ともに離職確率は高くなるが、相対的に男性の方がその確率は低い。男性の方が正常に業務を遂行できるような健康状態でなくても頑張っている仕事をする可能性が高い。結果として、事故や過失のリスクが高くなるのではないだろうか。

そのような問題意識のもと、介護による健康状態悪化と仕事の負担の影響を相互にコントロールした多変量解析を行ってみよう。被説明変数はヒヤリ・ハット経験の有無（あり=1、なし=0）とし、説明変数にここまで見てきた「現在の健康状態」（不良=1、良好=0）「介護による肉体的疲労の有無」「介護ストレスの有無」「介護が原因のけがや病気の有無」（いずれもあり=1、なし=0）を投入する。クロス集計において肉体的疲労、ストレス、けがや病気はい

ずれもヒヤリ・ハット経験割合を高めていたが、これらは相互に関連し合っている。相互の影響関係を統制することにより、疲労・ストレス・けがや病気のいずれに着目することがより適切であるかを特定したい。加えて、仕事の負担にかかわる変数として職種と1日の労働時間（8時間超=1、8時間以下=0）、週の残業日数を投入する。さらにコントロール変数として年齢と最終学歴、介護負担にかかわる変数として、主介護者であるか否か（該当=1、非該当=0）、要介護者の身体介助の必要性（高い=1、低い=0）、見守りの必要な認知症の有無（あり=1、なし=0）、平日の家族との介護分担有無、平日の介護サービス利用の有無、要介護者との同居有無（いずれもあり=1、なし=0）を投入する。また、前述したように、このようなリスクを抱えている介護者は、必ずしも介護のために仕事を休む必要がある者に限定されない可能性がある。その観点から介護のための休暇取得の有無（あり=1、なし=0）を投入している。これらの説明変数の効果について男女を比較する。

第10-3-14図表に結果を示す。伝統的な介護者である女性の結果からみる。仕事の負担を示す週の残業日数が有意な効果を示しており、残業日数が多いほどヒヤリ・ハット経験をやる確率が高いといえる。また現在の健康状態と介護による肉体的疲労の効果が有意であり、健康状態が悪いほど、肉体的疲労があるほどヒヤリ・ハット経験をやる確率は高いといえる。

ただし、ここでいう健康状態は介護によるけがや病気の影響と仕事の負担の影響を除いたものであるため、仕事と介護以外の原因による健康状態、たとえばもともとの持病等が影響している可能性を考えることができる。その「介護が原因のけがや病気の有無」と「介護ストレス」の効果は有意でない。介護が健康状態に及ぼす影響としてはもっぱら肉体的疲労の影響が大きいといえる。一方、男性は「残業日数」や「健康状態」が有意ではなく、「肉体的疲労」と「けがや病気」が有意な効果を示している。残業日数の効果が男性において有意でなく、女性において有意であるのは、もともとの介護負担が女性の方が重いことの影響かもしれない。それゆえに多少の残業でも負担になっている可能性を考えることができる。

一方、男性においては「けがや病気」が有意であるが、女性においては有意でない。これは仮説として前述したように、女性の方が「けがや病気」をした場合に離職する確率が高いため、ここでの分析対象から除外されている可能性を考えることができる。反対に男性は介護によるけがや病気に耐えて仕事を続けようとするが、実際は思うように働けないことからヒヤリ・ハット経験の確率を高めているのではないだろうか。

最後に、「肉体的な疲労」は男女に共通して有意な効果を示しており、「けがや病気」という重い健康状態の悪化を招く前段階の疲労が蓄積した状態での就業も、事故や過失のリスクを高めるといえる。その意味で、けがや病気に至っていないから問題ないとはいえない。

第 10-3-14 図表 男女別 ヒヤリハット経験の有無の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数 分析対象	ヒヤリ・ハット経験の有無					
	女性			男性		
	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
現在の年齢	-.070	.022	.932 **	-.022	.017	.978
最終学歴 (BM: 中学・高校)						
専門・短大	-.093	.542	.911	-1.257	.526	.284 *
大学・大学院	-.437	.532	.646	-.580	.382	.560
主介護者 (該当=1)	-.254	.519	.776	-.246	.340	.782
身体介助の必要性	-.400	.417	.671	-.373	.309	.688
見守りの必要な認知症 (あり=1、なし=0)	.005	.423	1.005	.324	.332	1.382
平日家族との介護分担有無	.268	.460	1.308	.442	.320	1.556
平日介護サービス利用有無	.074	.402	1.077	-.077	.332	.926
要介護者との同居有無	-.089	.420	.915	-.131	.310	.877
介護のための休暇取得有無	.574	.418	1.776	.193	.327	1.212
現在の職種 (BM: 現場作業)						
専門・管理	-1.324	.794	.266	-.141	.417	.869
事務	-.340	.876	.712	-.746	.450	.474
営業・販売	-1.157	.897	.314	.389	.435	1.475
1日の労働時間 (8時間超=1)	-.968	.518	.380	.659	.346	1.934
週の残業日数	.319	.114	1.376 **	.050	.078	1.052
現在の健康状態 (不良=1)	.511	.220	1.667 *	.226	.163	1.253
介護による肉体的疲労の有無	1.426	.524	4.163 **	1.010	.387	2.745 **
介護ストレスの有無	-.935	.587	.392	.290	.389	1.337
介護が原因のけがや病気の有無	.595	.429	1.812	.783	.371	2.188 *
定数	2.434	1.342	11.410	.196	1.000	1.216
χ^2 乗	51.739 **			59.940 **		
自由度	19			19		
N	169			253		

BM=ベンチマーク

分析対象：現職正規雇用

** p<.01 * p<.05

有無はいずれも「あり」=1、「なし」=0

資料出所：第 10-3-1 図表に同じ

4 まとめ

働く介護者を対象に介護が仕事に及ぼす影響を男女比較した。分析結果の要点は次のとおりである。

- ① 正規雇用の男女を比較すると、男女とも介護を分担する家族がない等、介護負担が重いほど介護発生から終了までに離職する割合は高いが、その傾向は女性の方が顕著である。
- ② 主介護者や介護を分担する家族がない等、介護負担が重いと女性は仕事を休む割合が高くなるが、男性は介護負担が重くてもその他の介護者と仕事を休む割合に差がない。
- ③ 介護によるけがや病気、疲労やストレスを感じる割合は女性の方が高い。だが、そうした健康状態の悪化が業務上の過失や事故につながる可能性は男性の方が高い。

まず男女共通の課題として介護は仕事にマイナスの影響を及ぼすことを再確認しておき

たい。女性だけでなく男性も介護負担が重い状況では仕事を辞める割合が高くなる。特に介護分担する家族のいない単身介護者の場合には男女差なく離職割合が高くなる。また介護によるけがや病気も男女に共通して離職の原因となりうる。しかしながら、女性は介護を分担できる家族がいても主介護者になった場合には離職割合が高くなるが、男性はその割合が高いとは言えない。その意味で、介護と離職の関係には男女差がある。

さらに正規雇用で仕事を続けている場合でも女性の主介護者や単身介護者は、仕事を休む割合が高い。だが、男性はそのような場合でも仕事を休む割合が他の介護者よりも高いとはいえず、同じように主介護者や単身介護者である女性と比べても仕事を休む割合は低い。

このように男性は女性に比べて介護責任が生じても離職や休暇取得はしないで両立を図ろうとする傾向がある。しかし、実際に仕事と介護を両立できているかといえば、そうとはいえない実態もうかがえる。介護による健康状態の悪化により、在職し出勤はしていても思うように働けていない可能性がある。介護によるけがや病気は離職の要因にもなるが、そのような場合でも男性は女性に比べて離職割合が低い。だが、男性はそうした介護による健康状態悪化の結果として事故や重大な過失を引き起こすリスクが高くなる。さらにこれは男女共通の課題であるが、けがや病気という重い健康状態に至る前段階の介護疲労も事故や過失のリスクを高める。この点でも、仕事を続けて出勤している介護者の健康状態に目を向けることは重要であるといえる。

終章 結論とインプリケーション

仕事と家庭をめぐる男女の現状を多角的に分析してきた。各章の分析結果から得られる主な知見を要約し、インプリケーションをまとめよう。

1 各章の主な知見

第1章（男女の初期キャリアについて）－正規・非正規の二極化対策を

1999年の改正均等法前後で女性の初期キャリアに変化がみられる。99年均等法後の世代においては正規雇用就業継続率の上昇とともに非正規雇用率の上昇もみられる。正規雇用を継続するという意味では男女のキャリアは接近しているが、非正規雇用率の上昇は女性のキャリアが多様化していることも示唆している。雇用の非正規化は男性にもみられるが、女性は就業中断という形でその影響が表れるのに対し、男性は未婚化という形で表れやすい。その意味で、仕事と家庭をめぐる男女の役割に違いがあることも分析結果は示唆している。

第2章（女性のキャリアと管理職昇進について）－管理職候補となる女性の企業定着を

現在管理職の多数を占める40歳以上の年代は1999年均等法施行前に職業キャリアを形成しているが、初職で正規雇用についた女性であっても、その勤務先では管理職になっておらず、別の勤務先に転職して管理職になっている。日本的な内部労働市場における女性のキャリア形成の難しさがうかがえる。だが、初職勤務先で上司や同僚からアドバイスを受けた場合や、育児休業取得経験がある場合には初職勤務先での管理職経験割合が高くなる。女性労働者の育成と両立支援によって内部昇進割合は高まるともいえる。だが、初職勤務先での選抜研修の受講は初職勤務先ではなく、転職での管理職昇進割合を高めることも明らかになっている。会社の研修制度よりも職場における上司や同僚との関係の重要性が示唆される。

第3章（企業の人事管理と女性の管理職昇進について）

－女性採用比率の拡大と転勤制度の見直しを

女性管理職比率の低い企業においても女性を多く管理職に昇進させる傾向がみられるが、課長昇進者に占める女性割合（女性課長昇進者割合）が高い企業は正社員に占める女性割合が高い。背景には、正社員採用に占める女性割合の高さがあるが、入社試験における成績の良さが女性採用比率の高さに結びついている。両立支援の充実は「マミートラック」を生む可能性があるというマイナス面が先行研究では指摘されているが、女性登用の目的を明確にして両立支援の充実を図ることは管理職候補となる女性の量的確保につながる。それよりも転勤が女性の管理職昇進のネックになっていることがうかがえる。

第4章（女性の昇進意欲について）－管理職昇進につながる基幹的職務の残業削減を

男性に比べて女性は管理職昇進意欲が低いといわれるが、対外的な折衝や会社の事業の立ち上げ、スタッフの管理等、管理職昇進につながりやすい基幹的業務を担う女性は昇進意欲が高い。そのような職務に女性を多く配置するためには、当該職務を担う男性の労働時間を短くすることが重要である。担当職務と意欲の関係は仕事のやりがいが高まると昇進意欲を高めるといって先行研究の知見と整合的であるが、責任の重い仕事は往々にして労働時間が長い。そのことが男女の職域統合と女性の管理職昇進を阻害していることがうかがえる。

第5章（無配偶女性の働き方について）－結婚を前提とせずに経済的自立支援を

従来の研究は既婚女性を念頭において女性のキャリアを論じてきたが、未婚率や離婚率の上昇を背景に配偶者のいない女性も増えている。未婚者は労働時間が長く、労働時間の柔軟性が低い。このことが仕事の不満につながっている。理由の一つとして、子どもを持つ女性の肩代わりをしている結果である可能性がある。このようなしわ寄せは女性間の分断を生み出すことにつながる。また、分析対象とした35歳以上の女性は無配偶者の方がキャリアアップ意欲は高い。配偶者のない人生を想定し始めているからではないか。今後生涯未婚者や離婚者が増加していくことを考えるなら、女性はいずれ結婚するという前提を排除し、配偶関係にかかわらず経済的自立可能な労働環境を整備する必要がある。

第6章（父親の意識について）－仕事にも家庭にも積極的な男性のモチベーション維持を

育児に積極的な男性は、仕事中心な父親を反面教師としてとらえ、家庭にも積極的にかかわっているが、仕事へのモチベーションも高い。転勤による単身赴任や長時間労働等によって本人が望む仕事と家庭のバランスが実現しない場合には異動願いを出したり、転職活動をしたりしている。男性の育児参加が阻害された場合にどのような影響があるかこれまで明らかではなかったが、転職という形の人材流出リスクが潜在的にあることが示唆される。

第7章（父親の働き方について）－残業日数は週2日以内、日曜勤務の見直しを

労働時間の長さが男性の育児参加を阻害していることは多くの先行研究が指摘していることだが、勤務日や勤務する時間帯の影響にも目を向ける必要がある。具体的には、週の残業日数が3日以上の場合に、また交代制勤務をしている場合や日曜勤務がある場合、父親の育児参加度は低い。女性にとっては旧来からあった問題であるが、夫婦の育児分担の広がりによって男性も同じ課題に直面しつつあるといえる。また交代制勤務や日曜勤務は販売・サービス職に多いが、妻も同じ職種である割合が高く、夫の非典型的な勤務が妻のフルタイム就業を制約していることもうかがえる。

第8章（男性の育児休業について）－1か月以上の長期休業取得の促進を

男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるが、女性のフルタイム就業支援としては、男性が1か月以上の長期間にわたって育児休業を取ることが重要である。妻がフルタイム就業している場合は夫の長期取得割合が相対的に高く、その後の妻のフルタイム就業割合も高い。また、1か月以上の長期取得者はその後の労働時間も短い。女性のキャリア形成と男性の育児参加をともに促進するためには1か月以上の長期取得者を増やすことが重要であるといえる。育児休業を長期に取得する男性は第一子出生年齢が高いことから、キャリアを築き経済的に安定するまで長期取得は難しいことがうかがえる。

第9章（追加出生希望について）－自己裁量のある働き方の拡大を

子どもが発熱等の病気をしたときに仕事を休めるか否かは、仕事と育児の両立のしやすさに大きくかかわると考えられている。だが、子の看護休暇の取りやすい職場で働いていても子どもを追加して持つことに前向きとはいえない。男女とも追加出生希望には三世同居と世帯人員数という家族的要因が影響している。ただし、女性においてはみなし労働の場合に追加出生希望が高くなる。自己裁量のある働き方が追加出生希望に影響している可能性があるといえる。

第10章（仕事と介護の両立支援について）－介護者の健康状態に留意を

介護のために仕事を辞める傾向や仕事を休む傾向は男女ともにみられるが、女性に比べて男性は離職や休暇取得の割合が低い。だが、仕事を休むことも辞めることもないから問題ないとはいえない。男性においては、介護による健康状態悪化が仕事に好ましくない影響を及ぼす傾向は女性より顕著である。具体的には、重大な過失や事故のリスクを高めることを分析結果は示唆している。休暇・休業や勤務時間といった現状の両立支援が問題にする労働時間管理だけでなく、健康管理の視点から介護によるけがや病気を押して仕事の責任を果たそうとする労働者の生産性低下という問題にも目を向ける必要がある。

2 結論

以上のように各章から様々な知見を得ることができるが、女性活躍と男性の育児・介護支援に企業が取り組む必要があるといえる理由は何かという本研究の中核的な問いについては「人材の効率活用と生産性の維持・向上のために必要」ということができる。

具体的には、第1に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、しかし第2として転勤や長時間労働、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、第3に介護との関係においては、離職者や休業取得者だけでなく通常どおり勤務する労働者も介護疲労や健康状態悪化によって仕事の能率が低下している可能性を分析結果は示唆している。したがって、男女がともに育児・介護

を担いつつ職業キャリアを形成していくために、以下の課題を掘り下げることが重要である。

- (1) 管理職候補となる女性正社員の量的確保
- (2) 男性の長期育児休業と育児生活に対応した働き方改革
- (3) 介護者のプレゼンティーズムへの対応

出産退職をモデルとした就業継続支援だけでなく、仕事をやめていない労働者がよりよく仕事と家庭の両立を図ることができる、いわば「在職者支援」を含む多様な課題に対応することが重要といえる。

管理職候補となる女性正社員の量的確保

2000年代に入って女性管理職が増えている背景には人材プールとなる正社員女性の増加がある。そのために第1の課題として採用における女性の採用比率を高めることが重要である。現状の新卒採用においても女性の方が入社試験の点数は高いという企業は、女性を多く採用している。さらにその比率を高めるために、学校から職業への移行の時期に女性の能力開発に力を入れることが重要であろう。その上で人材の企業定着を図ることが重要である。1999年の改正均等法施行前にキャリアを開始した世代の女性には初職勤務先を辞めた転職先で管理職になっているケースが少なくない。しかし、現在もなお管理職やその候補者の中途採用を重視する企業は少ない。1990年代のバブル崩壊後の平成不況期とその後の景気回復期を通じて多くの企業が人事制度改革に取り組んできたが、管理職候補となる基幹人材については現在もなお内部登用を基本としている。そのキャリアトラックに乗る女性を増やすことが女性管理職比率の向上に資するといえる。

加えて、パートや契約社員といった非正規雇用の女性についても積極的に正社員転換を図ることが重要である。実際、女性の正社員転換者がいる企業は女性の管理職昇進者割合も高い。それだけ女性人材を無駄なく活用しようとしている姿勢がうかがえる。留意したいのは1999年の改正均等法施行後の世代において、正規雇用の就業継続率が上昇する一方、非正規雇用率の上昇傾向もみられることである。すでに広く知られていることだが、昨今は非正規雇用であっても長期勤続し、重要な職務を担っている労働者が少なくない。労働契約法の「5年ルール」は実態として企業に定着している有期契約労働者の内部化を促すものであるが、加えて2017年から育児・介護休業法における有期契約労働者の対象要件が緩和された。改正後は「勤続1年以上」かつ「子が1歳6か月になる日の前日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない」という2要件を満たす有期契約労働者が育児休業の対象となる。更新回数の上限や通算期間の上限を定めず、契約更新を繰り返している有期契約労働者は少なくないが、そのような労働者の多くが育児休業の対象になる。若い非正規雇用労働者の中に育児休業を取って通算5年の契約期間を経て無期契約になるというケースが増えるに違いない。そのように長く勤めて経験と技能を蓄積した女性は正社員転換して内部化することが望ましいだろう。

正規雇用の人事においては、転勤制度のあり方を見直す余地がある。育児・介護休業法は、就業継続支援の観点から育児や介護を担う労働者の転居をともなう転勤に配慮することを企業に求めている。だが、転勤を回避することで仕事を続けることができたとしても管理職昇進の機会が制約されてしまうことは好ましいといえないだろう。転勤の可否によって女性が管理職候補から外れてしまうことのない人事制度の構築が課題である。

男性の長期育児休業と育児生活に対応した働き方改革

さらに多くの企業で重要な課題となるのが労働時間である。長時間労働は女性の職域拡大と男性の育児参加をともに阻害する要因として先行研究でも問題にされてきた。

男性の育児参加を促進する契機として、政策においては男性の育児休業取得が奨励されている。だが、1か月未満の短期取得はその後の妻のフルタイム就業にも男性自身の労働時間短縮にも影響がないことを分析結果は示唆している。実際、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの、「平成27年度雇用均等基本調査」（厚生労働省2015年）によれば、取得期間の8割は1か月未満である。そのような取り方では男女の役割を均等に近づけていく効果は期待しにくいといえる。女性が月単位で育児休業を取っている現状を踏まえるなら、同じように男性も1か月以上取ることが重要という分析結果は納得できるものである。育児休業制度の運用における男女の区別を撤廃していくことが課題といえる。

家庭においては男性の育児休業が家計に及ぼす影響がたびたび問題にされる。現行の育児休業給付は6か月まで休業前賃金の67%が支給される。夫婦の賃金差が小さければ交代で6か月ずつ取得するのが最も合理的となる。しかし、中には夫婦の間に所得格差が大きい家庭もある。そのような夫婦においても、夫と妻のどちらが育児休業を取得しても家計に及ぼす影響が等しくなるような政策を検討する余地があるといえる。

日々の労働時間においては残業の総時間数よりも残業をする日数、裏を返せば定時退勤できる日が何日あるかが重要である。育児・介護休業法は「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはならない」としている。1か月24時間は1日当たり1時間程度であるが、保育所の迎えや夕食の準備を考えると1時間の残業でも生活に影響する。毎日少しずつ残業があるより、残業する日は長時間残業し代わりに別の日は定時退勤できた方が夫婦交代で育児を分担しやすいのではないだろうか。具体的な数値として残業は週2日以内つまり週3日以上は定時退勤が望ましいことを分析結果は示唆している。夫婦がともに残業のある働き方をしている場合、その日数をお互い週2日に収めれば2日ずつ育児を分担し、残りの1日は夫婦そろって子どもと過ごすことができる。

加えて検討すべきは、交代制勤務や日曜勤務のような非典型的な勤務形態への対応である。販売職やサービス職等における交代制の遅番勤務や日曜勤務が育児期の家庭生活に影響する

ことは、女性についてはこれまでも指摘されてきたことである。だが、男性においても同じく子どもと過ごす時間が損なわれる可能性がある。のみならず、夫婦がともに販売・サービス職に従事する場合は女性のフルタイム就業が損なわれる可能性があることも分析結果は示唆している。経済のサービス化は女性雇用を拡大するといわれてきたが、育児期の女性のフルタイム就業に関していえば、これを阻害する側面があるといえる。

同じ1時間の労働でも「いつ勤務するか」によって、その意味つまり育児生活への影響は異なる。夫婦の育児分担に即した残業日数の抑制や、交代制勤務・日曜勤務の見直しといった課題は、労働時間の量的な長さだけでなく、質的な意味にも目を向けて働き方改革を進めることの重要性を示唆している。

介護者のプレゼンティーズムへの対応

一方、介護においては男女ともに長期休業のニーズは高くない。その中でも男性は重い介護負担が生じる状況でも仕事を休む割合は低い。また離職割合も女性より低い。しかし、このことから男性が女性よりも仕事と介護を両立できていると考えるのは早計である。就業継続し出勤はしていても介護によるけがや病気といった健康状態の悪化によって思うように働けていない割合は男性の方が高い。介護疲労や介護ストレス、そして介護による疾患は虐待や心中といった痛ましい事件の原因としてたびたび関心を集めるが、仕事にも好ましくない影響を及ぼしている。

介護による健康状態悪化もまた離職の原因となりうるが、すぐに仕事を辞めるのではなく、何とか仕事を続けて介護との両立を図ろうとする労働者は少なくない。その格闘の影響として重大な過失や事故を起こすリスクが高くなることを分析結果は示唆している。さらにいえばけがや病気には至っていないが介護疲労が蓄積した状態で仕事に従事することでも同様のリスクは高くなる。一般に、体調不良にともなう休暇取得や欠勤を指して「アブセンティーズム」(absenteeism)という。その反対語として、体調不良を押して出勤はしているが思うように働けていない状態を「プレゼンティーズム」(presenteeism)という。育児をモデルとした従来の両立支援に関する議論は「出勤できない状態」に着目するという意味でアブセンティーズムと親和的であったが、育児と異なる介護の特徴に焦点を当てることで「出勤できているがきちんと働けてはいない」という新しい課題が見えてくる。

同じ視点で育児に目を向けると、やはり家庭においては慢性的な疲労やストレスの蓄積といった問題が指摘されてはいるが、これが働き方にどのように影響しているかはまだ明らかになっていない。世帯規模の縮小によるケアの負担は介護だけでなく育児においても増している。家族的責任にともなうプレゼンティーズムに対応した労働者の健康管理というテーマは今後掘り下げていく価値があるのではないだろうか。

参考文献

- Anderson, C. M. & Stewart S., 1994, *Flying Solo: Single Women in Midlife*, W.W. Norton.
 (= 2004, 平野和子訳『女たちの単独飛行——中年シングルをどう生きるか』新曜社).
- Bell, D., 1973, *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, New York, Basic Books (=1975『脱工業社会の到来——社会予測の一つの試み』上・下、ダイヤモンド社).
- Blum, S. and Erler, D., 2014, “Germany Country Note,” pp. 137-44 in *International Review of Leave Policies and Research 2014*, edited by P. Moss: Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Brandth, B. and Kvande, E., 2014, “Norway Country Note,” pp. 226-33 in *International Review of Leave Policies and Research 2014*, edited by P. Moss: Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Brinton, M., 1994 *Women and Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*, University of California Press.
- Brody, E. M., Kleban, M. H., Johsen, P. T., Hoffman C, and Schoonover, C. B., 1987, “Work Status and Parent Care: A Comparison of Four Groups of Women,” *The Gerontologist*, Vol.27, No.2, pp.201-208.
- Davis, K., 1984, “Wives and Work : The Sex Role Revolution and Its Consequences,” *Population and Development Review* Vol.10 No.3, pp.397-417.
- Davies L., 2003, “Singlehood: Transition within a Gendered World,” *Canadian Journal on Aging*, 22(4), pp.343-352.
- Duvander, A., Haas, L. and Hwang, C. P., 2014, “Sweden Country Note,” pp. 291-300 in *International Review of Leave Policies and Research 2014*, edited by Moss, P. : Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Esping-Andersen, G., 1999, *Social Foundation of Post-Industrial Economies*, Oxford University Press (=2000, 『ポスト工業経済の社会的基礎』桜井書店).
- Esping-Andersen, G., 2008, *Trois leçons sur l'état-providence*, Éditions du Seuil et al République des Idées (=2008, 京極高宣監修・林昌宏訳『アンデルセン、福祉を語る——女性・子ども・高齢者』, エヌティティ出版).
- Erickson, M., 2012, “Maternity & Paternity Leave in Sweden,” *Your Living City: Style Substance. Stockholm*: Available at <http://www.yourlivingcity.com/stockholm/work-money/maternity-paternity-leave-sweden>.
- Ettner, S. L., 1995, “The Impact of “Parent Care” on Female Labor Supply Decisions,” *Demography*, Vol.32, No.1, pp.63-80.

- Evandrou, M., 1995, "Employment and Care, Paid and Unpaid Work: The Socio-economic Position of Informal Carers in Britain". Phillips, Judith ed., *Working Carers : International Perspectives on Working and Caring for Older People*, Chap 2, Abebury.
- Gordon, T., 1994, *Single Women: On the Margins?*, Hampshire, Macmillan Press. (= 2001, 熊谷滋子訳『シングルウーマン白書——彼女たちの居場所はどこ?』ミネルヴァ書房).
- Hamilton, E. A. and Gordon J., 2006, "Understanding the work-life conflict of never-married women without children," *Women in Management Review*, 21(5), pp.393-415.
- Ikeda, S., 2016, "Addressing the Issue of Fatigue among Working Carers: The Next Challenge after Reforming the Family Care Leave System," *Japan Labor Review* Volume 13, Number 2, Spring 2016.
- Kato, T., Kawaguchi, D and Owan, D., 2013, "Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An Econometric Case Study of a Large Japanese Firm," *Rieti Discussion Paper Series*, 13-E-038.
- Lewis, G. and Borders, L. D., 1995, "Life Satisfaction of Single Middle-aged Professional Women," *Journal of Counseling & Development*, 74, pp.94-100.
- Moss, P., 2014, *International Review of Leave Policies and Research 2014*, Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Nakazato, Hideki. 2017, "Fathers on Leave Alone in Japan: Lived Experiences of the Pioneers," pp.231-55 in *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone*, edited by M. O'Brien and K. Wall: Springer. Available at: <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-319-42970-0>.
- Pavalko E. K. and Artis, J. E., 1997 "Women's Caregiving and Paid Work: Causal Relationships in Late Midlife," *Journal of Gerontology: Social Science*, Vol.52B, No.4, S170-S179.
- Phillips, J. ed., 1995, *Working Carers : International Perspectives on Working and Caring for Older People*, Abebury.
- Stone, R., Cafferata, G. G, and Sangle, J., 1987 "Caregivers of Frail Elderly: A National Profile," *The Gerontologist*, Vol.27, No.5, pp.616-627.
- Sugita, A., and Ito, S., 2005, "Family-Friendly Policies in Companies and Family Resource Management," *Journal of Home Economics of Japan*, 56(10), pp.691-699.
- The Social Issues Research Centre, 2012, "The Changing Face of Motherhood in Western Europe: Portugal."
- Wakabayashi, C. and Donato, K. M., 2005, "The Consequence of Caregiving: Effects on

- Women's Employment and Earnings," *Population Research and Policy Review*, No.24, pp.467-488.
- Wall, K., 2014, "Fathers on Leave Alone: Does It Make a Difference to Their Lives?", *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers* 12(2), pp.196-210. doi: 10.3149/fth.1202.196.
- Wall, K. and Leitão, M., 2014, "Portugal Country Note," pp. 242-50 in *International Review of Leave Policies and Research 2014*, edited by P. Moss Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- 阿部真大（2016）「性別役割分業とケア労働——『男らしさ』『父親らしさ』と育児」工藤保則・西川知亨・山田容編『＜オトコの育児＞の社会学』ミネルヴァ書房, 51-64.
- 石井クンツ昌子（2013）『「育メン」現象の社会学——育児・子育て参加の希望を叶えるために』ミネルヴァ書房.
- 池田心豪（2010）「介護期の退職と介護休業——連続休暇の必要性和退職の規定要因」『日本労働研究雑誌』No.597, 88-103.
- 池田心豪（2013）「仕事と介護の両立支援の新たな課題——介護疲労への対応を」JILPT ディスカッションペーパー13-01.
- 池田心豪（2014）「介護疲労と休暇取得」『日本労働研究雑誌』No.643, 41-48.
- 伊藤康雄（2003）「男性の次世代育成力をめぐって」孝本貢・丸山茂・山内健治編『父——家族概念の再検討に向けて』早稲田大学出版部.
- 稲上毅（1986）「労働世界における平等と異質性」『現代社会学』No.22, 5-24.
- 稲上毅（2005）『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房.
- 稲葉昭英（1999）「家庭生活・職業生活・育児——育児と役割ストレインの構造」石原邦雄編『妻たちのストレスとサポート関係』東京都立大学都市研究所, 29-51.
- 稲葉昭英（2005）「家族と少子化」『社会学評論』56(1), 38-54.
- 岩澤美帆（2008）「初婚・離婚の動向と出生率への影響」『人口問題研究』62(4), 19-34.
- 岩本康志（2000）「要介護者の発生にともなう家族の就業形態の変化」『季刊社会保障研究』Vo.36 No.3, 321-337.
- 大風薫（2014）「中年期未婚女性の家庭内労働と就業——同時性バイアスの可能性も含めた検証」『生活経済学研究』40, 29-39.
- 大槻奈巳（2015）『職務格差——女性の活躍推進を阻む要因はなにか』勁草書房.
- 大沢真理（1993）『企業中心社会を超えて——現代日本を「ジェンダー」で読む』時事通信.
- 大沢真理（2007）『現代日本の生活保障システム——座標とゆくえ』岩波書店.
- 小倉一哉（2013）『正社員の研究』日本経済新聞出版社.
- 柏木恵子（2001）『子どもという価値』中央公論新社.
- 川口章（2008）『ジェンダー経済格差——なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこ

- にあるのか』勁草書房.
- 川口章 (2012)「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』No.620, 42-57.
- 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会 (2016)「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査報告書」(2016年11月1日取得,
http://www.women.city.yokohama.jp/chousa/hiseiki_zenntai.pdf).
- 厚生労働省 (2012)「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)の概況」(2014年12月1日取得 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/shusshoujib/01/dl/01-2.pdf>).
- 厚生労働省 (2015)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2016年11月1日取得, <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>).
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2008)『今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書——子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて』.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2015)『今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書』.
- 古武真美 (2009)「女性オフィスワーカーが望む育児支援」『近畿大学短大論集』42(1), 13-27.
- 駒川智子 (2014)「性別職務分離とキャリア形成における男女差——戦後から現代の銀行事務職を対象に」『日本労働研究雑誌』No.648, 48-59.
- 権丈英子 (2010)「オランダにおけるワーク・ライフ・バランス——オランダのアプローチとは何か」『亜細亜大学経済学紀要』34(1/2), 31-53.
- 斎藤真緒 (2009)「男が介護するということ—家族・ケア・ジェンダーのインターフェイス—」『立命館産業社会論集』45(1), 171-188.
- 斎藤真緒 (2015)「家族介護とジェンダー平等をめぐる今日的課題——男性介護者が問いかけるもの」『日本労働研究雑誌』No.658, 35-46.
- 酒井計史 (2015)「学校から仕事への移行——正規雇用と勤続に与える影響」岩上真珠編著『国際比較 若者とキャリア——日本・韓国・イタリア・カナダの雇用・ジェンダー・政策』新曜社, 49-70.
- 坂本有芳 (2016)「キャリア・デザインと子育て——首都圏女性の調査から」お茶の水学術事業会.
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2004)『男性の育児休業——社員のニーズ、会社のメリット』中央公論新社.
- 清水谷論・野口晴子 (2005)「長時間介護はなぜ解消しないのか?——要介護者世帯への介護サービス利用調査による検証」『経済分析』No.175, 1-32.
- 佐藤博樹・武石恵美子編著 (2014)『ワーク・ライフ・バランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会.
- 佐藤博樹・矢島洋子 (2014)『介護離職から社員を守る』労働調査会.
- 周燕飛 (2016)「育休取得は管理職登用の妨げとなっているか」『季刊家計経済研究』No.111,

53-62.

スウェーデン社会保険局 (Försäkringskassan) ウェブサイト (英語版)

<https://www.forsakringskassan.se>

菅野淑子 (2000) 「育児・介護をめぐる法的問題と今後の展望」 日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法第 7 巻 健康・安全と家庭生活』第 13 章, 有斐閣.

鈴木富美子 (2016) 「育児期のワーク・ライフ・バランス」 稲葉昭英・保田時男・田渕六郎・田中重人編著『日本の家族 1999-2009——全国家族調査 [NFRJ] による計量社会学』東京大学出版会, 187-202.

須藤茉衣子・竹原健二・三砂ちづる (2013) 「保育園児の体調不良時に利用できる休暇制度に対する保護者の認識に関する研究——東京都近郊 3 市の認可保育所利用中の就労同女性保護者を対象とした横断調査結果より」『民族衛生』79(6), 149-158.

相馬直子・山下順子 (2013) 「ダブルケア (子育てと介護の同時進行) から考える新たな家族政策——世代間連帯とジェンダー平等に向けて」『調査季報』171, 14-17.

袖井孝子 (1989) 「女性と老人介護」 マーサ・N・オザワ、木村尚三郎、伊部英男編『女性のライフサイクル——所得保障の日米比較』第 5 章, 東京大学出版会.

袖井孝子 (1995) 「介護休業制度の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.427, 12-13.

高村静 (2014) 「仕事と生活の相互関係とワーク・ライフ・バランス」 佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会, 227-244.

多賀太 (2011) 『揺らぐサラリーマン生活——仕事と家庭のはざままで』ミネルヴァ書房.

武石恵美子 (2006) 『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房.

武石恵美子編著 (2012) 『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』ミネルヴァ書房.

武石恵美子 (2014) 「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』No.648, 33-47.

谷原政江・阿部裕美・森照子・岡田恵子 (2010) 「子どもが病気をしたときの保護者の対応と病児保育支援ニーズ」『川崎医療福祉学会誌』19(2), 411-4118.

筒井淳也 (2015) 『仕事と家族——日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』中公新書.

筒井淳也 (2016) 「伝統的家族の復権は少子化問題を解消するか」Yahoo! Japan ニュース、
<http://bylines.news.yahoo.co.jp/tsutsuijunya/20160112-00053293/>

2016 年 1 月 12 日掲載.

津止正敏・斎藤真緒 (2007) 『男性介護者白書——家族介護者支援への提言』かもがわ出版.

藤間公太 (2016) 「ダブルケアとメンタルヘルス」国立社会保障・人口問題所『「生活と支え合いに関する調査 (2012 年)」二次利用分析報告書 (平成 27 年度)』, 77-92.

内閣府 (2015) 『平成 27 年版少子化社会対策白書』.

内閣府 (2016) 『平成 28 年版男女共同参画白書』.

- 直井道子・宮前静香（1995）「女性の就労と老親介護」『東京学芸大学紀要』No.46, 265-275.
- 中井美樹（2008）「就業機会、職場権限へのアクセスとジェンダー——ライフコースパースペクティブによる職業キャリアの分析」『社会学評論』59(4), 699-715.
- 中里英樹（2013）「日本の育児休業制度の現状と課題——父親の育児休業についての国際比較の視点から」『異文化接触のダイバーシティ』甲南大学総合研究所叢書 115, 83-94.
- 西本真弓（2012）「介護のための休業形態の選択について——介護と就業の両立のために望まれる制度とは？」『日本労働研究雑誌』No.623, 71-84.
- 西本真弓・七條達弘（2004）「親との同居と介護が既婚女性の就業に及ぼす影響」『季刊家計経済研究』No.61, 62-72.
- 西村純子（2009）『ポスト育児期の女性と働き方——ワーク・ファミリー・バランスとストレス』慶應義塾大学出版会.
- 西村純子・松井真一（2016）「育児期の女性の就業とサポート関係」稲葉昭英・保田時男・田淵六郎・田中重人編著『日本の家族 1999-2009——全国家族調査 [NFRJ] による計量社会学』東京大学出版会, 163-185.
- 野村理子・加藤郁子（2011）「保育園での追跡調査および保護者へのアンケート調査による男女労働者に対する育児支援策の検討」『東京女子医科大学雑誌』81(6), 408-415.
- 濱口桂一郎（2013）『若者と労働——「入社」の仕組みから解きほぐす』中公新書ラクレ.
- 平山亮（2014）『迫りくる息子介護の時代——28人の現場から』光文社新書.
- 藤崎宏子（2002）「介護保険制度の導入と家族介護」金子勇編著『高齢化と少子社会』第6章, ミネルヴァ書房.
- 藤野敦子（2006）「男性の育児休業についての課題——自由記述アンケートと男性育児休業取得者へのインタビュー調査から」『京都産業大学論集. 社会科学系列』23, 161-78.
- 藤森克彦（2010）『单身急増社会の衝撃』日本経済新聞社.
- 古橋エツ子（1990）「日本とスウェーデンの看護休暇制度」『日本法政学会法政論叢』26, 148-157.
- ベネッセ次世代育成研究所（2011）『第2回乳幼児の父親についての調査報告書』.
- 馬欣欣・乾友彦（2016）「正規社員が管理職になる決定要因およびその男女間の格差——従業員と企業のマッチングデータに基づく実証分析」*RIETI Discussion Paper Series* 16-J-015.
- 前田信彦（1998）「家族のライフサイクルと女性の就業」『日本労働研究雑誌』No.459, 25-38.
- 前田信彦（2000）「日本における介護役割と女性の就業」『仕事と家庭生活の調和——日本・オランダ・アメリカの国際比較』第4章, 日本労働研究機構.
- 松岡英子（1999）「妻たちが抱える生活ストレス——地方都市の分析」石原邦雄編『妻たちのストレスとサポート関係』東京都立大学都市研究所, 121-150.
- 松田茂樹（2000）「夫の家事・育児参加の規定要因」『年報社会学論集』No.13, 134-145.

- 松田茂樹（2002）「父親の育児参加促進策の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』第14章，東京大学出版会。
- 松田茂樹（2008）『何が育児を支えるのか——中庸なネットワークの強さ』勁草書房。
- 松田茂樹（2012）「それでも男性の育児休業が増えない理由」『Life Design Report』，32-34。
- 松田茂樹（2013a）『少子化論——なぜまだ結婚、出産しやすい国にならないのか』勁草書房。
- 松田茂樹（2013b）「男性の育児参加の現状に関する基礎的分析」『資料シリーズ No.118 男性の育児・介護と働き方——今後の研究のための論点整理』日本労働政策研究・研修機構，32-39。
- 松田茂樹（2013c）『少子化論——なぜまだ結婚・出産しやすい国にならないのか』勁草書房。
- 松田茂樹（2016）「第8章 父親の育児参加の変容」稲葉昭英他編『日本の家族 1999-2009——全国家族調査[NFRJ]による計量社会学』東京大学出版会，147-162。
- 松原光代（2012）「短時間正社員制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.627，22-33。
- 水落正明（2010）「夫の育児と追加出生に関する国際比較分析」『人口学研究』46，1-13。
- 明治安田生活福祉研究所（2016）「第9回結婚・出産に関する調査」
- 森ます美（2010）「労働市場の非正規雇用化と女性の賃金」昭和女子大学女性文化研究所編『女性と仕事』御茶ノ水書房，5-31。
- 森岡清美・望月嵩（1997）『新しい家族社会学 四訂版』培風館。
- 森田雅也（2011）「男性の育児休業と人的資源管理上の意義」『関西大学社会学部紀要』43(1)，147-63。
- 森田美佐（2008）「父親は育児休業をとりたいのか？」大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編『男の育児・女の育児——家族社会学からのアプローチ』昭和堂，181-205。
- 安田宏樹（2012）「管理職への昇進希望に関する男女間差異」『社会科学研究』64(1)，134-154。
- 矢島洋子（2014）「女性の能力発揮を可能にするワーク・ライフ・バランス支援のあり方」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題 人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会，59-82。
- 山口一男（2009）『ワークライフバランス——実証と政策提言』日本経済新聞出版社。
- 山口一男（2014）「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」『日本労働研究雑誌』No.648，17-32。
- 山口一男（2015）『「伝統的大家族」の復活は少子化対策として望ましいのか？』独立行政法人経済産業研究所「新春特別コラム——2016年の日本経済を読む」
http://www.rieti.go.jp/jp/columns/s16_0006.html
2015年12月21日掲載。
- 山口麻衣（2004）「高齢者ケアが就業継続に与える影響——第1回全国家族調査（NFR98）2次分析」『老年社会学』26(1)，58-67。

- 山本勲（2014）「企業における職場環境と女性活用の可能性——企業パネルデータを用いた検証——」 *RIETI Discussion Paper Series*, 14-J-017.
- 労働省婦人局編（1994a）『介護休業制度等に関するガイドライン』労働基準調査会.
- 労働省婦人局編（1994b）「介護休業制度について——介護休業専門家会合報告書」大蔵省印刷局.
- 労働政策研究・研修機構（2006a）『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』労働政策研究報告書 No.64.
- 労働政策研究・研修機構（2006b）『介護休業制度の利用拡大に向けて——「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書』労働政策研究報告書 No.73.
- 労働政策研究・研修機構（2007）『仕事と生活——体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No.7.
- 労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書 No.122.
- 労働政策研究・研修機構（2011）『出産・育児期の就業継続——2005年以降の動向に着目して』労働政策研究報告書 No.136.
- 労働政策研究・研修機構（2012）『出産・育児と就業継続——労働力の流動化と夜型社会への対応を』労働政策研究報告書 No.150.
- 労働政策研究・研修機構（2013）『男性の育児・介護と働き方——今後の研究のための論点整理』JILPT 資料シリーズ No.118.
- 労働政策研究・研修機構（2014）『父親の働き方と家庭生活——ヒアリング調査結果報告』JILPT 資料シリーズ No.136.
- 労働政策研究・研修機構（2015）『仕事と介護の両立』労働政策研究報告書 No.170.
- 労働政策研究・研修機構（2016）『介護者の就業と離職に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.153.

付録 本プロジェクト研究において実施した調査の概要

1 男性介護者の働き方に関するヒアリング調査

(1) 調査の目的

仕事と介護の両立を可能にする職場づくりや社会的支援の課題を明らかにする。

(2) 調査対象

高齢の家族を介護した経験があり、介護を始めた当時に正社員等フルタイムで雇用就業していた男性 10 名¹。

(3) 調査対象の選定方法

介護支援を行っている民間団体等を通じて公募した²。対象者の選定に当たっては、次の点に留意した。

- ・ 介護期の就業継続状況（退職経験者と就業継続者の双方が含まれること）
- ・ 要介護者に認知症の有無（認知症がある場合とない場合の両方が含まれること）

前述のように、介護退職は仕事と介護の両立における重要課題であるが、仕事をやめていない状況で生じる両立困難のデメリットもあわせて明らかにする必要がある。この観点から、退職経験者と就業継続者の方法を調査対象に含めることにした。

また、介護期の就業継続支援として介護休業が 1999 年から企業の義務となっているが、休業の必要性とは別の要因によって就業継続が難しくなるケースも少なくない（労働政策研究・研修機構 2006b）。その典型として、池田（2010）は重度の認知症があるケースを指摘している。この観点から、要介護者に認知症がある場合とない場合の両方を対象に含めた。

加えて、対象者の年齢³、居住地、要介護者との同居の有無、家族構成、勤務先の企業規

¹ ただし、介護休業が企業の義務となった 1999 年以前に離職し、その後にフルタイム就業経験のない者については、仕事と介護の両立を図っていた当時と現在の政策的な背景が大きく異なるため対象から除外した。また、調査対象者のうち YD さんは介護開始当時に学生であったが、介護期間中に正社員として新卒で就職しており、本調査の趣旨に合うことから調査対象に含めた。

² 一般に男性は仕事以外の私生活領域との関係が希薄であるといわれていることに照らせば、企業外の介護支援活動に参加している男性は特殊であるという見方もできる。だが、はじめは介護の仮定で私生活領域との関係を深めてそうした団体に加入するケースや、自身は孤軍奮闘した経験を後輩に伝える目的で介護終了後に加入するということは、男性においても珍しくない。その意味で、それほど特殊ではないと判断した。

³ 調査対象の年齢は特に区切っていないが、「正社員等フルタイム就業」の要件に該当するのは主として現役層である 60 歳未満の男性になる。その中では、年齢が高いほど介護の必要性が高くなることから、主な調査対象は 40 代後半から 50 代以上になるが、より若い年齢で介護に直面する可能性もある。介護と仕事の両立困難がその後の職業キャリアに及ぼす影響は、年齢によって異なる可能性があることから、40 代・50 代以上の労働者だけでなく、20 代や 30 代といった若い年齢で介護に直面した労働者も対象に含めるように努めた。

模⁴、職種等についても考慮し、多様な介護の実態を反映するように対象者を選定した。

(4) 調査期間

2012年10月～12月

(5) 主な調査事項

- | | |
|------------------|-------------|
| ①要介護者の状況 | ②介護生活の状況 |
| ③地域の介護サービス等の利用状況 | ④介護期間中の就業状況 |

(6) 調査対象者概要

調査の協力を得た対象者の概要を次の表（図表-付-1-1）に示す。次の特徴を指摘しておきたい⁵。

- 対象者の募集にあたり、介護開始時の本人年齢は指定しなかったが、10人中6人が50代（XA、XB、XC、XD、YA、YC）、40代が3人（YB、YD、YE）、30代1人（YF）、20代（YD）1人という構成である。年齢が高いほど発生確率は上がるが、20代や30代でも経験する可能性があるという、一般に言われる介護の実態と整合的である。
- 同じく要介護者との続柄も指定しなかったが、結果は実父母が圧倒的に多く、10人中7人（XA、XD、YA、YB、YD、YE、YF）が該当する。また、配偶者が要介護者であるケースも2人（XB、YB）該当する。「実子介護」「配偶者介護」（津止・斎藤 2007）という男性介護者増加の背景にある家族関係を本調査対象からもうかがえる。また、オジ・オバの介護経験があるケースも3件（XC、YD、YE）該当しており、要介護者となりうる親族の幅広さの点でも、一般に指摘される介護の特徴に合致している。
- 関連して、要介護者との同別居については同居が圧倒的に多く、8件（XA、XB、XD、XE、YA、YB、YC、YD、YE、YF）が該当する。在宅介護の中核を占めるのは同居での介護であることを再確認できるが、そのうちの3件（XD、YB、YF）はもともと別居していたというケースである。反対に、YAさんのように同居している状況で介護をスタートしたが、要介護者と適切な距離をとるために別居したというケースもある。要介護者との同別居の状況も多様であるという介護の特徴を反映しているといえる。なお、近年は遠距離介護も珍しくなくなりつつあるが、今回の調査対象においては別居の場合も比較的近く、新幹線や飛行機等で通うようなケースはなかった。

⁴ 介護のために仕事を休んだり早く退勤したりする必要が生じて、極端に人数の少ない小規模・零細企業では代替要員が確保できないという理由で、そうすることが難しい可能性がある。この観点から、いわゆる大企業とこれに準ずる規模の企業だけでなく、従業員数が少ない企業も調査対象にするよう努めた。

⁵ 以下、本報告書で報告する調査結果およびヒアリング記録については、とりまとめにあたって調査対象者に掲載内容を確認している。原則として調査日の時点での状況を掲載しているが、一部の対象者においては、原稿確認の段階で判明した新たな状況を反映している。地名・団体名・企業の業種・企業規模等については、調査対象者本人が特定されるおそれがない範囲にとどめている。

- ・調査対象の選定にあたり、認知症の有無と就業継続状況をコントロールしたが、認知症「なし」は継続が多く（4人中3人が該当：XB、XC、XD）、退職者に認知症「あり」が多い（6人中4人が該当：YA、YB、YD、YE）。しかし、後に詳細を報告するが、介護負担を退職理由に挙げているケースはない。役職・企業規模・業種による就業継続状況の違いも確認できない。また、介護休業取得者は少なく、取得者3人中2人（YB、YD）は結果的に退職している。この意味で、労働者が直面する介護と仕事の両立困難の多様性を反映した調査結果であるといえる。
- ・退職した対象者の現職の有無をみると、「なし」は6人中1人（YA）だけである。だが、残りの4人中、雇用の仕事に就いているのは3人（YB、YD、YF）に留まり、さらに生計を維持できるだけの収入を再就職で得ているのは1人（YF）だけである。

以上のような点で、調査対象者10名は、先行研究をはじめ一般に言われる介護の実態と乖離したところがなく、分析に堪えうる対象群であると判断することができる。

図表-付-1-1 男性介護者の働き方に関するヒアリング調査 対象者一覧表

No.	氏名 (年齢)	介護時期 (本人年齢)	要介護者 (発生時年齢)	要介護者の 認知症の 有無	要介護者 との 同居	婚姻	介護開始当時 の勤務先業種	企業 規模	職種	役職	就業 継続	介護休業 取得	現職
1	XAさん (58歳)	2008年～ (54歳～)	父 (83歳)	あり	同居	未婚	鉄道会社	大	信号の電子連動の操作	なし	継続	取得	あり
2	XBさん (62歳)	2006年～ (56歳～)	妻 (52歳)	なし	同居	既婚	建設業	小	積算、建築設計	主任		なし	あり
3	XCさん (60歳)	①1995年～2003年 (43歳～51歳) ②2006年～2010年 (54歳～58歳)	①母(73歳) ②叔母(78歳)	①にあり (軽度)	①同居 ②別居	未婚	雑貨輸入販売	小	営業	なし		なし	あり
4	XDさん (65歳)	2005年～2009年 (58歳～62歳)	父 (91歳)	あり (軽度)	同居	既婚	電気通信系企業 子会社	大	事務	係長		なし	なし (定年退職)
5	YAさん (56歳)	父母ともに 2006年～ (50歳～)	①母(84歳) ②父(86歳)	①に あり	①別居 ②別居	未婚	団体職員	小	経理	なし	退職	なし	なし
6	YBさん (54歳)	2002年～ (44歳～)	父(79歳)	あり	別居→ 同居	未婚	保険会社	大	管理職	支店長		取得	あり
7	YCさん (62歳)	2002年～2010年 (52歳～60歳)	妻(53歳)	なし	同居	既婚	県警		警察官	巡査 部長		なし	あり
8	YDさん (50歳)	①1983年～2010年 (20歳～47歳) ②2006年～ (43歳～) ③2003年～2011年 (40歳～48歳)	①父(56歳) ②母(80歳) ③母方の伯母 (83歳)	②と③ にあり	①②同居 ③別居	未婚	学生→メーカー に就職	大	研究開発 →特許技術→特許 事務	なし		取得	あり
9	YEさん (54歳)	①2002年～2010年 (44歳～52歳) ②2006年～2011年 (48歳～53歳) ③2006年～2008年 (48歳～50歳) ④2007年～ (49歳～)	①母(73歳) ②母の姉 (84歳) ③②の夫 (92歳) ④配偶者の 母(70歳)	②と③ にあり	すべて 別居	既婚	飲食店	大	店舗の企画 と運営	部長	なし	あり	
10	YFさん (44歳)	2005年～2012年2月 (37歳～43歳)	父 (75歳)	なし	別居→退 職後、帰 郷し同居	未婚	造園業	中	現場監督	主任	なし	あり	

※既婚は事実婚を含む。企業規模は大企業とそれに準じる企業を「大」とし、50人前後の企業を「中」、30人未満の企業を「小」とした。介護休業取得「なし」は制度の有無にかかわらず取得していないケース。

2 父親の働き方と家庭生活に関するヒアリング調査

(1) 調査対象

小学生以下の子をもつ男性労働者 24 名

(2) 調査対象の募集と選定方法

募集方法は公募⁶。当機構発行のホームページやメールマガジン、男性の育児参加にかかわる民間団体や関係者を通じて、調査対象に該当する男性に周知した。応募があった中から妻の就業状況が「フルタイム就業」「パート就業」「専業主婦（非就業）」となるように選定した。応募人数が 20 人に達した時点で一次募集を締め切ったが、専門職や事務職といったホワイトカラー職種に対象者が偏っていたため、調理師や建設作業員といった現業職を対象に二次募集を行った。その結果、4 名の協力を得られたため、調査対象者数は 24 名となった。

(3) 調査対象者概要

調査対象一覧は図表-付-2-1 のとおり。調査対象 24 名のうち、配偶者がいる 23 名の妻の就業状況をみると、フルタイム就業が 9 名、パートタイム就業が 8 名、専業主婦が 6 名である。上述したように「夫婦平等型」だけでなく「男性二重役割型」も調査対象に含めるという調査計画を踏まえるなら、バランス良く調査対象者を確保できたといえる。

調査対象は 30 代から 50 代前半まで多岐にわたるが、中心的な年齢層は 30 代半ばから後半である。その 30 代の調査対象においては、7 名が育児休業（育休）を取得（うち 1 名は取得予定）しており、一般的な取得率に比べて育休取得者がかなり多いといえる。

また、ホワイトカラーが多いことと関係しているが、学歴は大学・大学院卒が 19 名を占める。企業規模も従業員数 300 人以上の大企業が 12 人と多い。だが、中小零細企業の対象者も確保できており、事例としては一定のバリエーションを確保できた。なお、企業の業種は IT 関連やコンサルティングのような専門サービス業の割合が高い。

(4) 調査期間

2013 年 7 月～2014 年 1 月

⁶ もともと育児参加に対する意欲や意識の高い男性が調査に応募している可能性はある。しかし、本人の育児参加意欲が高くても、これを阻害する要因があれば、育児参加は難しい。また、仮説で述べたような男性の育児役割の多様性を想定するなら、育児に積極的な男性の間にも、その意欲の持ち方や意識の中身にはバリエーションがあると考えられる。そのような意味で、本研究の目的に即した対象者を確保できたといえる。

図表-付-2-1 「父親の働き方と家庭生活に関する調査」対象者一覧

ID	実施日	年齢	居住地域	子どもの年齢	育休取得	未就学児の有無	業種 (カッコ内は職種)	最終学歴	企業規模	妻の就業状況
A	7月2日	53歳	近畿	10歳	×	×	物流 (総務・人事)	大学	中	パート
B	7月4日	36歳	関東	①8歳 ②2歳	○ (第2子)	○	ソフトウェア (人事・労務)	専門学校	大	専業主婦
C	7月8日	35歳	関東	2歳	×	○	就職支援 (営業)	大学	大	専業主婦
D	7月16日	36歳	関東	①11歳 ②5歳	○ (第1子)	○	IT (企画)	高校	中	フルタイム
E	7月16日	48歳	関東	①13歳 ②8歳	×	×	不動産会社グループ企業 (管理)	大学	小	専業主婦
F	7月18日	46歳	関東	10歳	×	×	広告会社 (イベント企画運営)	大学	中	フルタイム
G	7月31日	38歳	関東	①6歳 ②3歳	×	○	精密機器製造 (営業→人事関連/ 労組専従)	大学	大	フルタイム (時短勤務)
H	7月31日	33歳	関東	0歳	取得予定	○	公益法人 (事務)	大学	大	フルタイム
I	8月28日	44歳	北海道	3歳	×	○	教育機関 (就職支援)	大学	小	フルタイム
J	9月3日	49歳	関東	9歳	×	×	保険代理店	大学院	中	パート
K	9月4日	38歳	関東	9歳?	×	○	IT企業 子会社取締役 (商品開発)	大学院	小	パート
L	9月6日	45歳	中国	①13歳 ②10歳	×	×	教育機関 (教員、非正規)	大学院	大	フルタイム
M	9月7日	40歳	関東	4歳	×	○	システム開発、コンサルティング (コンサルタント)	大学院	大	配偶者と別居中
N	9月7日	37歳	関東	①4歳 ②2歳	×	○	コンサルティング会社 (コンサル タント)	大学	大	パート
O	9月17日	37歳	関東	①6歳 ②③3歳 (双子)	○ (子ども全員)	○	地方公務員	大学	—	フルタイム
P	9月26日	37歳	関東	①6歳 ②3歳 ③0歳	×	○	外資系コンサルティングファーム (コンサルタント)	大学院	大	専業主婦
Q	10月2日	51歳	関東	①22歳 ②19歳 ③17歳 ④12歳	×	×	外資系コンピュータネットワーク 機器開発会社 (営業)	大学	大	専業主婦
R	10月2日	31歳	関東	①3歳 ②0歳	○ (第1子)	○	情報通信・IT関連 (経営企画)	大学	大	パート
S	10月26日	36歳	関東	2歳	○	○	IT関連サービス (システムエンジニア)	大学院	大	フルタイム
T	11月6日	34歳	アメリカ (9 月帰国)	9ヶ月	○	○	IT関連サービス (システムエンジニア)	大学院	大	専業主婦
U	12月10日	34歳	関東	①7歳 ②3歳 ③3か月	×	○	調理師	高校	零細	パート
V	12月17日	36歳	関東	①10歳 ②5歳 ③2歳	×	○	設備工事会社 (医療用機器設置)	高校	零細	パート
W	1月16日	37歳	関東	①11歳 ②4歳	×	○	設備工事会社 (工場設備、配管)	高校	零細	パート
X	1月23日	34歳	関東	①10歳 ②4歳	×	○	設備工事会社 (機器設計、設置)	大学	零細	フルタイム

企業規模：大 (300人以上) 中 (100-299人) 小 (10-99人) 零細 (10人未満)

子どもの年齢は応募時。報告書作成時に、調査日の時点の年齢に修正

(5) 調査法

半構造化インタビュー⁷

(6) 主な調査事項

a)家庭生活について：平日と休日の家庭での過ごし方

- | | |
|------------|---------------|
| ①子どもとの関わり方 | ②夫婦関係と家事・育児分担 |
| ③教育やしつけの方針 | ④家計の状況 |
| ⑤父親としての意識 | |

b)仕事について

- | | |
|--------------------------|-----------|
| ①育児休業等、勤務先の両立支援制度の利用について | |
| ②労働時間と働き方 | ③賃金の安定性 |
| ④成果の管理 | ⑤異動・転勤・転職 |
| ⑥仕事に関する意識 | |

3 仕事と介護の両立に関する調査

(1) 調査の目的

介護離職をはじめとする仕事と介護の両立困難の実態と両立支援の課題を明らかにするため、介護期の働き方や両立支援制度の利用状況、離転職の経験、要介護者の状態や家族との介護分担、介護サービスの利用状況、介護者の健康状態等を調査する。

(2) 調査対象

同居および別居の家族・親族を介護している 20～59 歳の男女 2000 名⁸

⁷ あらかじめ質問の大枠を決めた上で、状況に応じて追加的な質問を臨機応変行うインタビュー。

⁸ 介護の定義は、就業構造基本調査に準じて、「日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際の何らかの手助けをいい、介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含む」ものとする。また、平成 24 年度に当機構が行った「男性介護者の働き方に関する調査」では、別居のオジ・オバを介護しているケースなど、要介護者との続柄が多様化している兆候が見られた。その多様化の程度を測るため、本調査では「家族を介護している」ではなく「家族や親戚を介護している」として、これに該当するものを調査対象とした。結果は図表-付-3-1 のとおりである。

図表-付-3-1 回収結果における要介護者との続柄の男女別分布

	配偶者	子ども	自分の 父母	自分の 祖父母	その他の 自分の親族	配偶者の 父母	配偶者の 祖父母	その他の 配偶者の 親族	N
男性	1.8%	3.0%	67.2%	10.6%	3.7%	11.6%	1.2%	0.9%	670
女性	2.6%	4.4%	57.6%	8.3%	1.8%	23.6%	0.9%	0.8%	1330
全体	2.3%	3.9%	60.8%	9.1%	2.5%	19.6%	1.0%	0.9%	2000

※その他の親族：オジ・オバ、兄弟姉妹、その他

(3) 主な調査項目

- ・介護開始時と介護状況（要介護者の状態、本人の介護役割、介護負担等）
- ・介護開始時の就業状況（労働時間、異動、離転職、両立支援制度等）
- ・現在の介護状況（要介護者の状態、本人の介護役割、介護負担等）
- ・現在の就業状況（職務の性質、仕事のパフォーマンス、両立支援制度等）

(4) 調査法：調査票の配付と回収方法

調査会社の登録モニターに対するWEBアンケート調査。

(5) 調査実施時期

2014年9月19日～10月1日

(6) 調査委託先

株式会社日本リサーチセンター

(7) 回収結果

2000件の有効回答が得られるまで、上記(4)の登録モニターに調査協力を依頼。なお、回答者の属性の偏りを補正するため、性・年齢別の就業率・雇用形態割合と、男女別の職業分布が「平成24年就業構造基本調査」において、家族の介護をしている者の構成比率に近似するように2000件を比例配分して回収した。回収結果は図表-付-3-2、図表-付-3-3のとおり。

図表-付-3-2 性・年齢・雇用形態別回収結果：「平成24年度就業構造基本調査」との比較

		年齢					
		20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	合計	
男 性	— 会社経営者・役員・自営業・自由業等	回収数	1	7	36	93	137
		回収%	0.1%	0.4%	1.8%	4.7%	6.9%
		就業構造基本調査%	0.0%	0.4%	1.4%	4.1%	5.9%
	— 正規従業員	回収数	14	48	88	179	329
		回収%	0.7%	2.4%	4.4%	9.0%	16.5%
		就業構造基本調査%	0.7%	2.4%	5.2%	10.4%	18.8%
	— 非正社員（パート・契約・派遣）	回収数	13	15	23	50	101
		回収%	0.7%	0.8%	1.2%	2.5%	5.1%
		就業構造基本調査%	0.6%	0.6%	0.8%	1.5%	3.5%
	— 無職	回収数	21	17	21	44	103
		回収%	1.1%	0.9%	1.1%	2.2%	5.2%
		就業構造基本調査%	1.1%	0.8%	1.1%	2.1%	5.1%
女 性	— 会社経営者・役員・自営業・自由業等	回収数	0	7	29	78	114
		回収%	0.0%	0.4%	1.5%	3.9%	5.7%
		就業構造基本調査%	0.0%	0.2%	0.9%	2.5%	3.6%
	— 正規従業員	回収数	16	31	60	109	216
		回収%	0.8%	1.6%	3.0%	5.5%	10.8%
		就業構造基本調査%	0.8%	1.7%	3.8%	7.4%	13.8%
	— 非正社員（パート・契約・派遣）	回収数	20	44	122	255	441
		回収%	1.0%	2.2%	6.1%	12.8%	22.1%
		就業構造基本調査%	1.0%	2.1%	5.7%	11.6%	20.4%
	— 無職	回収数	34	56	150	319	559
		回収%	1.7%	2.8%	7.5%	16.0%	28.0%
		就業構造基本調査%	1.7%	2.7%	7.2%	12.4%	27.0%
合計	回収数	119	225	529	1127	2000	
	回収%	6.0%	11.3%	26.5%	56.4%	100.0%	
	就業構造基本調査%	6.1%	11.2%	26.5%	56.3%	100.0%	

図表-付-3-3 男女・職業別回収結果：「平成24年度就業構造基本調査」との比較

	男性			女性		
	回収数	回収%	就業構造基本調査%	回収数	回収%	就業構造基本調査%
管理的職業従事者	51	9.0%	6.2%	22	2.9%	1.4%
専門的・技術的職業従事者	94	16.6%	15.5%	165	21.4%	18.0%
事務職	98	17.3%	17.7%	244	31.6%	26.9%
販売職	78	13.8%	11.8%	86	11.2%	10.9%
サービス職	53	9.3%	5.9%	163	21.1%	21.3%
保安職	16	2.8%	3.8%	1	0.1%	0.2%
農林漁業従事者	9	1.6%	1.4%	13	1.7%	2.0%
生産工程従事者	75	13.2%	14.9%	42	5.4%	8.5%
輸送・機械運転従事者	31	5.5%	7.4%	2	0.3%	0.2%
建設・採掘従事者	32	5.6%	5.9%	3	0.4%	0.3%
運搬・清掃・包装等従事者	21	3.7%	6.3%	19	2.5%	7.6%
その他	9	1.6%	3.1%	11	1.4%	2.7%
合計	567	100.0%	100.0%	771	100.0%	100.0%

4 介護者の就業と離職に関する調査

(1) 調査の目的

介護離職の実態を把握し、家族の介護を担いながら働き続けることのできる支援の課題を明らかにするため、介護期の働き方や勤務先の両立支援制度の利用状況、離転職の経験、要介護者の状態や家族との介護分担、介護サービスの利用状況等を調査する。

(2) 調査対象

介護休業が企業に義務づけられた1999年4月以降に家族の介護を開始し、前回の改正育児・介護休業法施行後に当たる2010年7月以降にその家族の介護を終了した男女で、介護終了時の年齢が20～64歳の者。2000人。同居だけでなく、別居での介護も含む。
※本調査でいう「介護」とは、日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際の何らかの手助けをいい、介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含める。ただし、病気などで一時的に寝ている人に対する看護は「介護」に含まない。2週間以上の期間にわたる介護について答えるものとする。

(3) 主な調査項目

- | | |
|---------------|------------------|
| ・ 要介護者状態の推移 | ・ 介護開始当時の就業状況 |
| ・ 介護期間中の離転職経験 | ・ 介護終了時の就業状況 |
| ・ 介護休業取得経験 | ・ 介護のための勤務時間短縮経験 |
| ・ 家族との介護分担 | ・ 介護サービスの利用状況 |

(4) 調査方法

①抽出

スクリーニング調査にもとづき、調査会社保有の登録モニターから対象者を抽出する。

②調査票の配付・回収方法

インターネットを使用してブラウザ等の画面で質問の回答を得る。介護終了時点の性・年齢別就業率・雇用形態割合と職業分布が「平成24年度就業構造基本調査」において介護をしている者の分布に近似するように回収する。

(5) 調査委託先 株式会社インテージリサーチ

(6) 調査期間 2015年7月23日～8月28日

(7) 回収結果

上記(4)において計画したサンプルの回収数は第1-1表、1-2表のとおり。2000件回収のうち、男性は704件、女性は1296件である。そのうち有業者は1429件であり、男性有業者は616件、女性有業者は813件であった。

図表-付-4-1 男女・年齢・就業の有無別 回収数

		年齢					合計	
		20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳		
総 数							2000	
有業者	回収数	46	130	287	634	332	1429	
		回収%	2.3%	6.5%	14.4%	31.7%	16.6%	71.5%
		就業構造基本調査%	2.4%	5.6%	13.3%	28.3%	13.6%	63.2%
	自営業・会社役員	回収数	0	9	32	106	96	243
		回収%	0.0%	0.5%	1.6%	5.3%	4.8%	12.2%
		就業構造基本調査%	0.1%	0.5%	1.6%	4.8%	3.8%	10.7%
	正規雇用	回収数	24	76	150	291	107	648
		回収%	1.2%	3.8%	7.5%	14.6%	5.4%	32.4%
		就業構造基本調査%	1.1%	3.0%	6.6%	13.0%	3.0%	26.8%
	非正規雇用	回収数	22	45	105	237	129	538
		回収%	1.1%	2.3%	5.3%	11.9%	6.5%	26.9%
		就業構造基本調査%	1.2%	2.0%	4.8%	9.6%	6.1%	23.6%
	無業	回収数	42	41	99	189	200	571
		回収%	2.1%	2.1%	5.0%	9.5%	10.0%	28.6%
		就業構造基本調査%	2.1%	2.6%	6.0%	12.8%	13.3%	36.8%
男 性 計							704	
有業者	回収数	21	60	113	253	169	616	
		回収%	1.1%	3.0%	5.7%	12.7%	8.5%	30.8%
		就業構造基本調査%	1.0%	2.5%	5.4%	11.8%	6.9%	27.7%
	自営業・会社役員	回収数	0	6	19	61	63	149
		回収%	0.0%	0.3%	1.0%	3.1%	3.2%	7.5%
		就業構造基本調査%	0.0%	0.4%	0.9%	3.0%	2.6%	6.9%
	正規雇用	回収数	14	45	82	170	70	381
		回収%	0.7%	2.3%	4.1%	8.5%	3.5%	19.1%
		就業構造基本調査%	0.5%	1.7%	3.8%	7.6%	1.8%	15.5%
	非正規雇用	回収数	7	9	12	22	36	86
		回収%	0.4%	0.5%	0.6%	1.1%	1.8%	4.3%
		就業構造基本調査%	0.4%	0.4%	0.6%	1.1%	2.5%	5.0%
	無業	回収数	14	6	12	17	39	88
		回収%	0.7%	0.3%	0.6%	0.9%	2.0%	4.4%
		就業構造基本調査%	0.8%	0.6%	0.8%	1.6%	3.4%	7.2%
女 性 計							1296	
有業者	回収数	25	70	174	381	163	813	
		回収%	1.3%	3.5%	8.7%	19.1%	8.2%	40.7%
		就業構造基本調査%	1.4%	3.0%	7.9%	16.5%	6.7%	35.5%
	自営業・会社役員	回収数	0	3	13	45	33	94
		回収%	0.0%	0.4%	1.8%	6.4%	1.7%	4.7%
		就業構造基本調査%	0.0%	0.1%	0.6%	1.8%	1.2%	3.8%
	正規雇用	回収数	10	31	68	121	37	267
		回収%	0.5%	1.6%	3.4%	6.1%	1.9%	13.4%
		就業構造基本調査%	0.6%	1.3%	2.8%	5.4%	1.2%	11.3%
	非正規雇用	回収数	15	36	93	215	93	452
		回収%	0.8%	1.8%	4.7%	10.8%	4.7%	22.6%
		就業構造基本調査%	0.7%	1.6%	4.2%	8.5%	3.6%	18.6%
	無業	回収数	28	35	87	172	161	483
		回収%	1.4%	1.8%	4.4%	8.6%	8.1%	24.2%
		就業構造基本調査%	1.2%	2.0%	5.3%	11.3%	9.9%	29.6%

図表-付-4-2 男女・職業別 回収数（有業者）

	男性			女性		
	回収数	回収%	就業構造 基本調査%	回収数	回収%	就業構造 基本調査%
管理的職業従事者	72	11.7%	6.2%	13	1.6%	1.4%
専門的・技術的職業従事者	134	21.8%	15.5%	167	20.5%	18.0%
事務職	93	15.1%	17.7%	272	33.5%	26.9%
販売職	76	12.3%	11.8%	101	12.4%	10.9%
サービス職	41	6.7%	5.9%	161	19.8%	21.3%
保安職	18	2.9%	3.8%	0	0.0%	0.2%
農林漁業従事者	5	0.8%	1.4%	9	1.1%	2.0%
生産工程従事者	77	12.5%	14.9%	46	5.7%	8.5%
輸送・機械運転従事者	34	5.5%	7.4%	3	0.4%	0.2%
建設・採掘従事者	32	5.2%	5.9%	1	0.1%	0.3%
運搬・清掃・包装等従事者	28	4.5%	6.3%	31	3.8%	7.6%
その他(分類不能)	6	1.0%	3.1%	9	1.1%	2.7%
合計	616	100.0%	100.0%	813	100.0%	100.0%

5 職業キャリアと生活に関する調査

(1) 調査の目的

男女がともに仕事と生活の調和を図りながら、職業キャリアを形成することのできる就業環境や社会的支援の課題を明らかにするため、職業経歴、結婚、出産、家事・育児、介護等の状況と企業の雇用管理、地域サービス、家族の援助の実態を調査する。

(2) 主な調査項目

- | | |
|--------------|-----------------|
| ①職歴 | ②婚姻歴 |
| ③育児歴 | ④介護歴 |
| ⑤家族との家事分担 | ⑥両立支援の利用状況 |
| ⑦現在の就業状況、収入等 | ⑧勤労、キャリア、生活等の意識 |

(3) 調査対象

全国 30～54 歳の男女 6,000 人とその配偶者（2015 年 4 月 1 日現在）

※調査対象には独身や無職を含む。

(4) 調査方法

- ①抽出：層化二段無作為抽出法
- ②調査方法：留置法

(5) 調査委託先

株式会社インテージリサーチ

(6) 実施時期

2015年8月29日～10月13日

(7) 回収結果

- ・本人票 2660 件（回収率 44.3%）配偶者票 1398 件
- ・労働力調査（2015年）との比較を図表-付-5-1 から図表-付-5-4 に示す。
労働力調査：3,597 万人（2015年7月～9月四半期データ、30歳～54歳のみ集計）

図表-付-5-1 性別構成

	男性	女性
職業キャリア調査	49.7%	50.3%
労働力調査	56.7%	43.3%

図表-付-5-2 年齢構成

	職業キャリア調査	労働力調査
30～34歳	15.2%	17.1%
35～39歳	17.5%	19.7%
40～44歳	21.5%	23.3%
45～49歳	20.8%	21.0%
50～54歳	25.0%	18.9%

図表-付-5-3 就業状態

	就業者	非就業者
職業キャリア調査	86.8%	13.2%
労働力調査	82.7%	17.4%

図表-付-5-4 雇用形態

	職業キャリア調査	労働力調査
経営者・役員・自営など	14.3%	11.5%
正規従業員	57.0%	62.0%
契約社員	5.4%	3.9%
パート・アルバイト	20.1%	20.2%
派遣社員	1.8%	2.4%

6 企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査

(1) 調査の目的

男女の職域統合が進み、他方では女性のみならず男性も育児・介護の責任を負うという性別役割の変化を踏まえた企業の人材活用のあり方を明らかにするため、男女労働力の活用方針、男女の職域やキャリア、両立支援制度の利用状況、従業員の意識等を調査する。

(2) 調査対象

- a) 企業調査：全国の常用労働者 100 人以上の企業 10,000 社
- b) 従業員調査：上記 a) の企業に勤務する大学卒ホワイトカラー職種⁹（※1）で 30～54 歳の男女正社員 6 名¹⁰

(3) 主な調査事項

a) 企業調査

- ①男女労働者の採用状況
- ②男女労働者の配置・異動・昇進
- ③男女労働者の能力開発
- ④両立支援の実施状況と男女労働者の利用状況
- ⑤男女労働者の活用方針

b) 従業員調査

- ①担当職務
- ②労働時間
- ③異動経験
- ④家庭生活の状況
- ⑤働き方についての意識

(4) 調査法

- a) 企業調査：郵送配付、郵送回収
- b) 従業員調査：上記 a) の企業に配付依頼、郵送回収

(5) 標本抽出

- a) 企業調査：帝国データバンクが保有する企業データベースから産業大分類別・従業員規模別に経済センサスの分布に近似するよう層化無作為抽出
- b) 従業員調査：上記 a) の各企業が調査対象に適合する男女労働者を 3 名ずつ計 6 名選定。

⁹ 専門・技術的職業、管理職、事務職、営業職

¹⁰ 対象者 6 名は以下の要領で選定。1)課長以上の役職にある管理職を最低 1 名含める。2)性・年齢は 30 代、40 代、50 代の男女それぞれに 1 通ずつとする。対象となる性別・年齢の従業員がいない場合は、別の性別・年齢の方に配付する。

(6) 調査委託先

株式会社アリス

(7) 調査期間

2016年4月4日～6月30日

(8) 回収結果

- ・企業調査：1,141件（回収率11.4%）従業員調査3,689件（回収率6.2%）
- ・経済センサス（2014年）との比較を図表-付-6-1から図表-付-6-3に示す。

図表-付-6-1 企業調査 産業分布（100人以上企業）

	A)JILPT企業と 人材活用調査 2016年		B)経済センサス 2014年		誤差% (A-B)
	割合	件数	割合	件数	
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1%	1	0.0%	16	0.1%
建設業	4.0%	46	3.4%	2,001	0.6%
製造業	17.4%	199	21.1%	12,412	-3.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4%	4	0.2%	105	0.2%
情報通信業	2.2%	25	3.8%	2,240	-1.6%
運輸業、郵便業	7.0%	80	7.5%	4,420	-0.5%
卸売業	2.2%	25	7.4%	4,358	-5.2%
小売業	10.1%	115	9.6%	5,639	0.5%
金融業、保険業	2.2%	25	1.7%	971	0.5%
不動産業、物品賃貸業	0.7%	8	1.8%	1,066	-1.1%
学術研究、専門・技術サービス業	2.5%	28	2.2%	1,310	0.2%
宿泊業、飲食サービス業	3.8%	43	6.0%	3,507	-2.2%
生活関連サービス業、娯楽業	2.1%	24	3.9%	2,280	-1.8%
教育、学習支援業	10.3%	117	3.1%	1,842	7.1%
医療、福祉	20.7%	236	18.0%	10,581	2.7%
複合サービス事業	2.5%	29	1.0%	590	1.5%
サービス業(他に分類されないもの)	11.9%	136	9.2%	5,424	2.7%
合計	100.0%	1,141	100.0%	58,762	0.0%

図表-付-6-2 企業調査 常用労働者数分布（上記対象産業・規模）

	A)JILPT企業と 人材活用調査 2016年		B)経済センサス 2014年		誤差% (A-B)
100～299人	52.3%	597	70.3%	41,330	-18.0%
300～999人	34.6%	395	22.6%	13,275	12.0%
1,000～1,999人	6.2%	71	3.9%	2,304	2.3%
2,000～4,999人	3.8%	43	2.1%	1,261	1.6%
5,000人以上	3.1%	35	1.0%	592	2.1%
合計	100.0%	1,141	100.0%	58,762	0.0%

図表-付-6-3 従業員調査 職業分布（30-54歳・短大高専卒以上・正社員）

	男性				
	A)JILPT企業と 人材活用調査2016年		B)就業構造基本調査 2012年(正規職員)		誤差% (A-B)
管理的職業従事者	33.4%	757	1.2%	64,700	32.1%
専門的・技術的職業従事者	14.3%	325	38.6%	2,030,200	-24.3%
事務従事者	38.9%	883	33.8%	1,774,700	5.2%
販売従事者	12.5%	284	26.4%	1,387,400	-13.9%
その他・不明	0.9%	20		-	0.9%
計	100.0%	2,269	100.0%	5,257,000	0.0%
	女性				
	A)JILPT企業と 人材活用調査2016年		B)就業構造基本調査 2012年(正規職員)		誤差% (A-B)
管理的職業従事者	11.8%	168	0.1%	2,500	11.7%
専門的・技術的職業従事者	19.0%	270	41.9%	1,023,300	-22.9%
事務従事者	62.3%	884	49.7%	1,213,900	12.5%
販売従事者	5.9%	84	8.3%	202,200	-2.4%
その他・不明	1.0%	14		-	1.0%
計	100.0%	1,420	100.0%	2,441,900	0.0%

労働政策研究報告書 No. 192
育児・介護と職業キャリア
—女性活躍と男性の家庭生活—

発行年月日 2017年3月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2017 JILPT Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)