

子育てと仕事の両立 現状と未来

中野円佳

女性活用ジャーナリスト／研究者

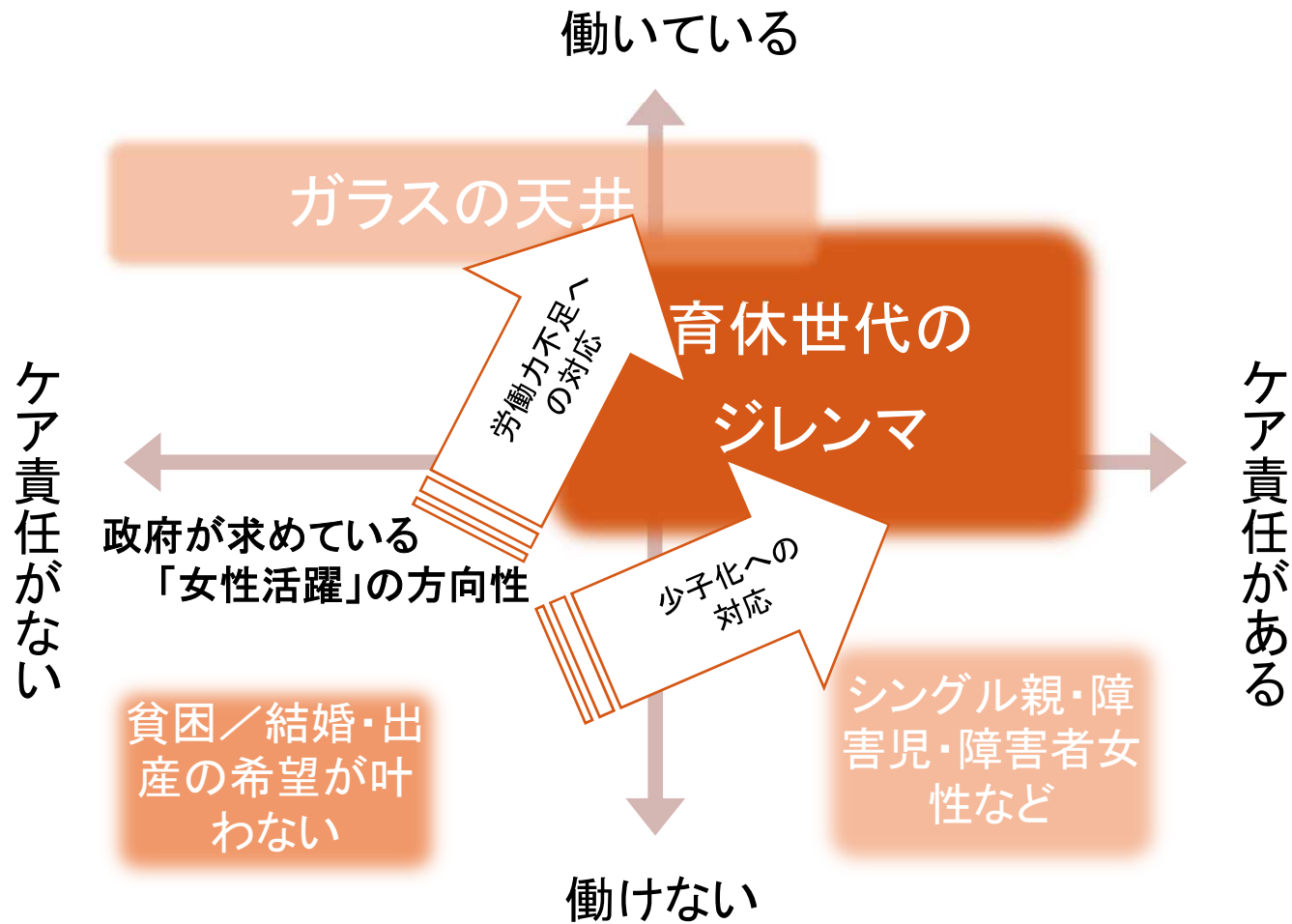
自己紹介：中野 円佳 (Madoka Nakano)



- ◆2007年4月、東京大学教育学部卒、日本経済新聞社入社（旧姓：井上円佳で取材・執筆）
 - 証券部～経済金融部：金融機関を中心とする大企業の財務や経営、厚生労働政策
 - 経済解説部：「エコノ探偵団」「女性面」で働き方、女性活躍推進、ダイバーシティなどを取材
- ◆2012年4月、育休中に立命館大学大学院先端総合学術研究科に入学。2014年9月、同研究科に提出した修士論文を『「育休世代」のジレンマ ～女性活用はなぜ失敗するのか』として出版。
- ◆2015年4月より4足のわらじ。
 - 女性活用ジャーナリストとして各種媒体で発信
 - 企業変革パートナー株式会社チェンジウェブ社員
 - 東京大学大学院教育学研究科博士課程（教育社会学）
 - 現在、0歳児、3歳児の母（2016年W保活）



一億総活躍／女性活躍...どこのレイヤーの話をするか



育休世代が直面している「両立」の現状

育休世代のジレンマ: 仕事でやりがい×育児も十全に

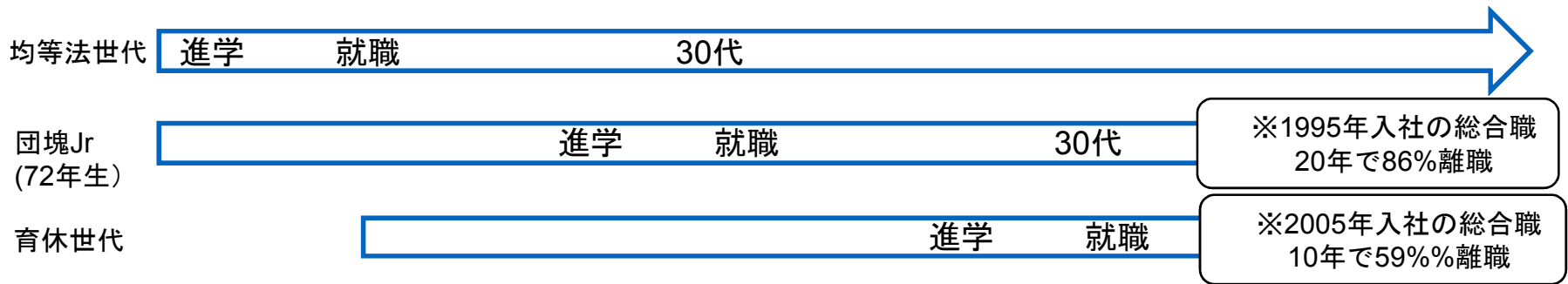
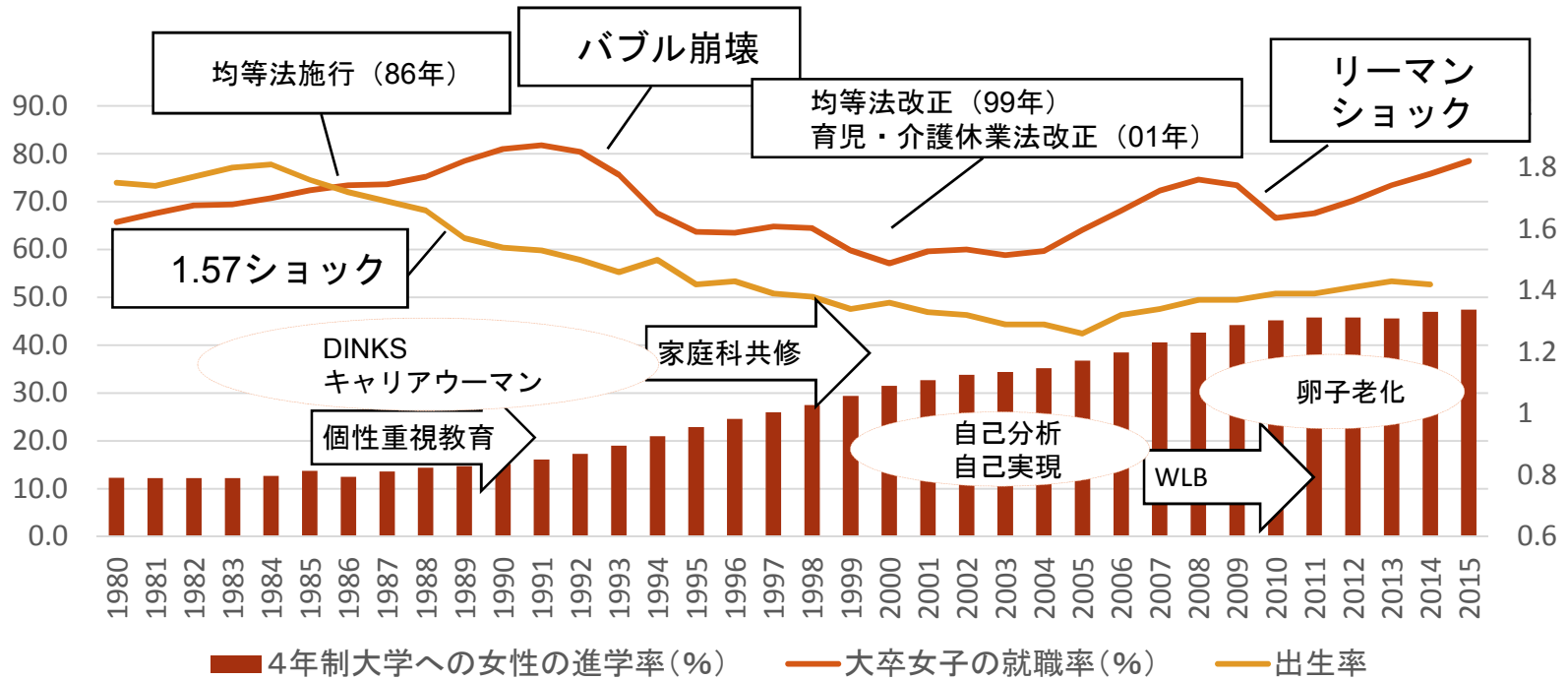
「育休世代」とは: 2000年前後の法改正などを経て女性総合職が増え、
育休を取るのが「当たり前」になってから総合職正社員として就職した世代。

2つの社会的プレッシャー

- ▶ 教育段階の男女平等な「自己実現プレッシャー」
 - 個性重視、「好きなことを仕事に」のキャリア教育
 - 就職活動では「やりがい」が重要、企業論理の内面化
- ▶ 結婚・出産後の「産め働け育てろプレッシャー」
 - 少子化対策、不妊リスク周知「早く産んだ方がいい」
 - 専業主婦前提の制度、母役割や家庭教育の重要性

＝育児と仕事の両立はしやすくなっている。
でもそのハードルはより高くなっている。

参考) 男性と同等に働く女性が増える一方で少子化対策が叫ばれる



育休世代のパラドックス：出産後女性の二極化

※ライフイベントの有無にかかわらず、**ガラスの天井**も存在する
(統計的差別による予定の自己成就、無意識の偏見、成功恐怖等)

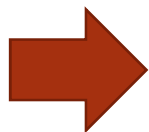
①バリバリ仕事をする気満々だった人ほど辞めやすい

- ✓ 男なみに競争を駆け上がり、就活でハード職場を選ぶ
- ✓ 自分よりさらに忙しい夫と結婚／夫が降りることには抵抗感
- ✓ マミートラックでやりがいを失うくらいならいっそ辞めてしまう

②残った人は意欲を冷却させていることが多い

- ✓ 就活で「やりがい」よりも「働きやすさ」を重視する
- ✓ 育休復帰後に時短勤務を可能な限り続ける
- ✓ 管理職には「なりたくない」と言う

結婚・出産前から
この二極化を見て
転職するケースも



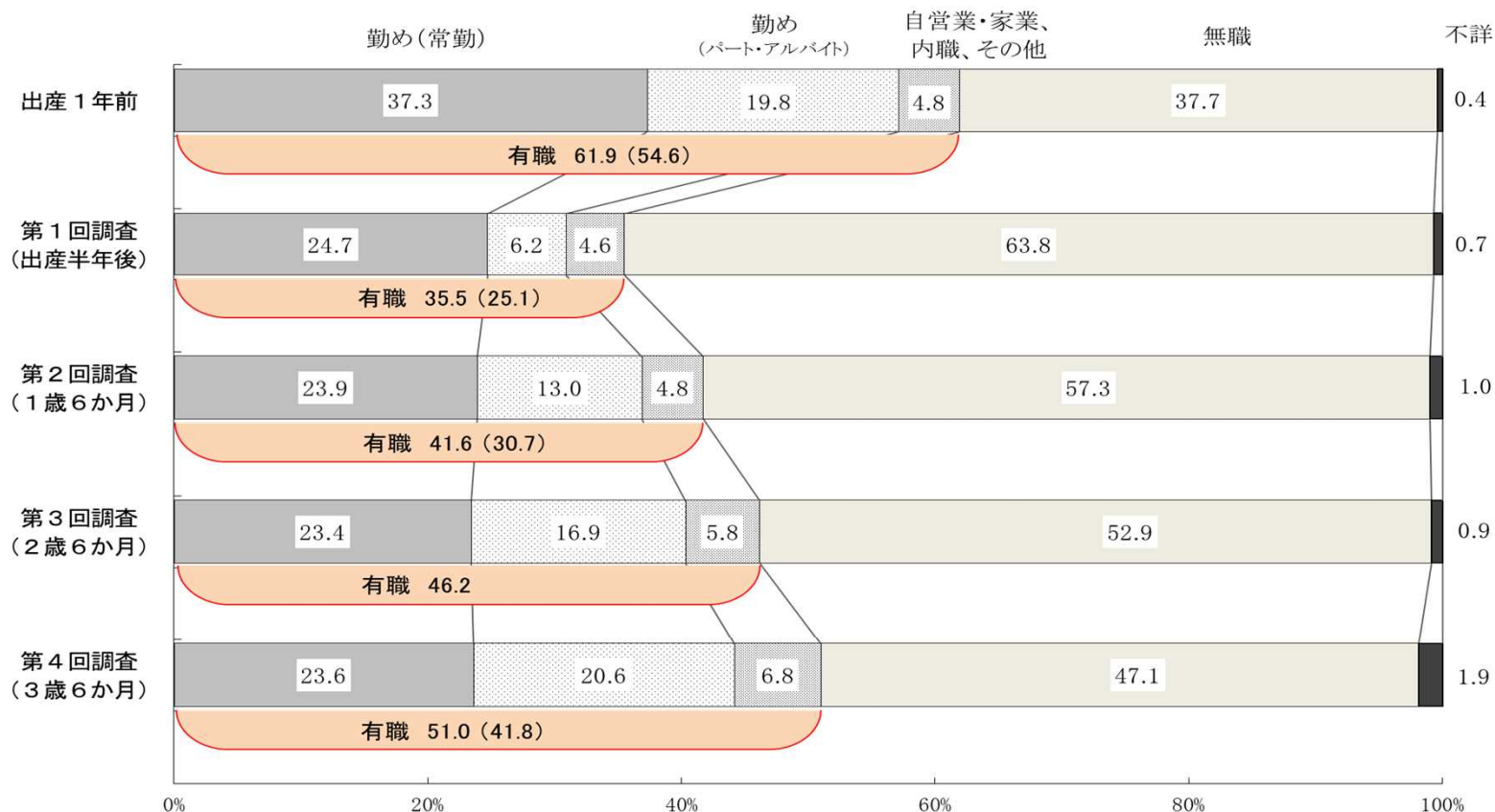
公的領域：意思決定層に女性が増えない
私的領域：家事育児分担が女性に偏り続ける

参考) 常勤を続ける女性は1/4弱、再就職先はパートが中心

厚生労働省21世紀出生児縦断調査：子どもが3歳になると、働き始める母親が増えるものの、フルタイムは増えず

【第4回調査(平成22年出生児)】

図1 母の就業状況の変化の世代間比較



注：1) 平成22年出生児の第1回調査から第4回調査まですべて回答を得た者のうち、ずっと「母と同居」の者(総数 27,536)

2) ()内の数値は、平成13年出生児の第1回調査から第4回調査まですべて回答を得た者のうち、ずっと「母と同居」(総数 39,662)を集計。

なお、平成13年出生児の第3回調査では母の就業状況を調査していない。

働く×ケア支援のフェーズ

個人:組織が変わらなければ
「柔軟な働き方×やりがい」を
求めた転職・独立をする動き

離職減少&出産ラッシュで
マミートラック飽和・周囲の負担増。
政府目標、今後の介護離職懸念

⇔至る所に隠れる
「正社員／フルタイム
ムメリット」

均等推進
が課題に

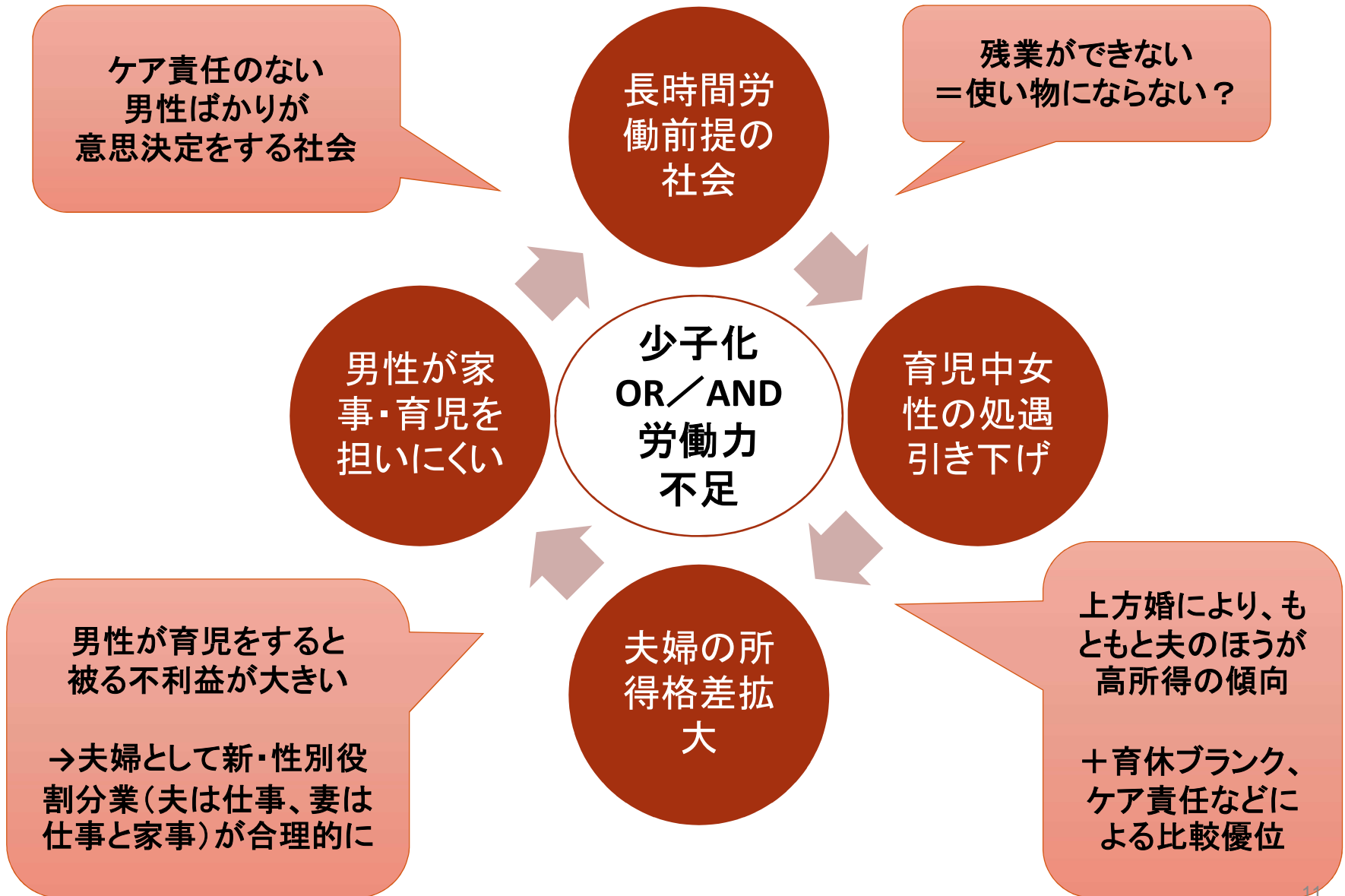
離職防止と
しての両立
支援

寿退社、マタニティ
ハラスメント

働き続けることはできる。
でも責任は限定的。
意思決定層には少ない

何が問題か

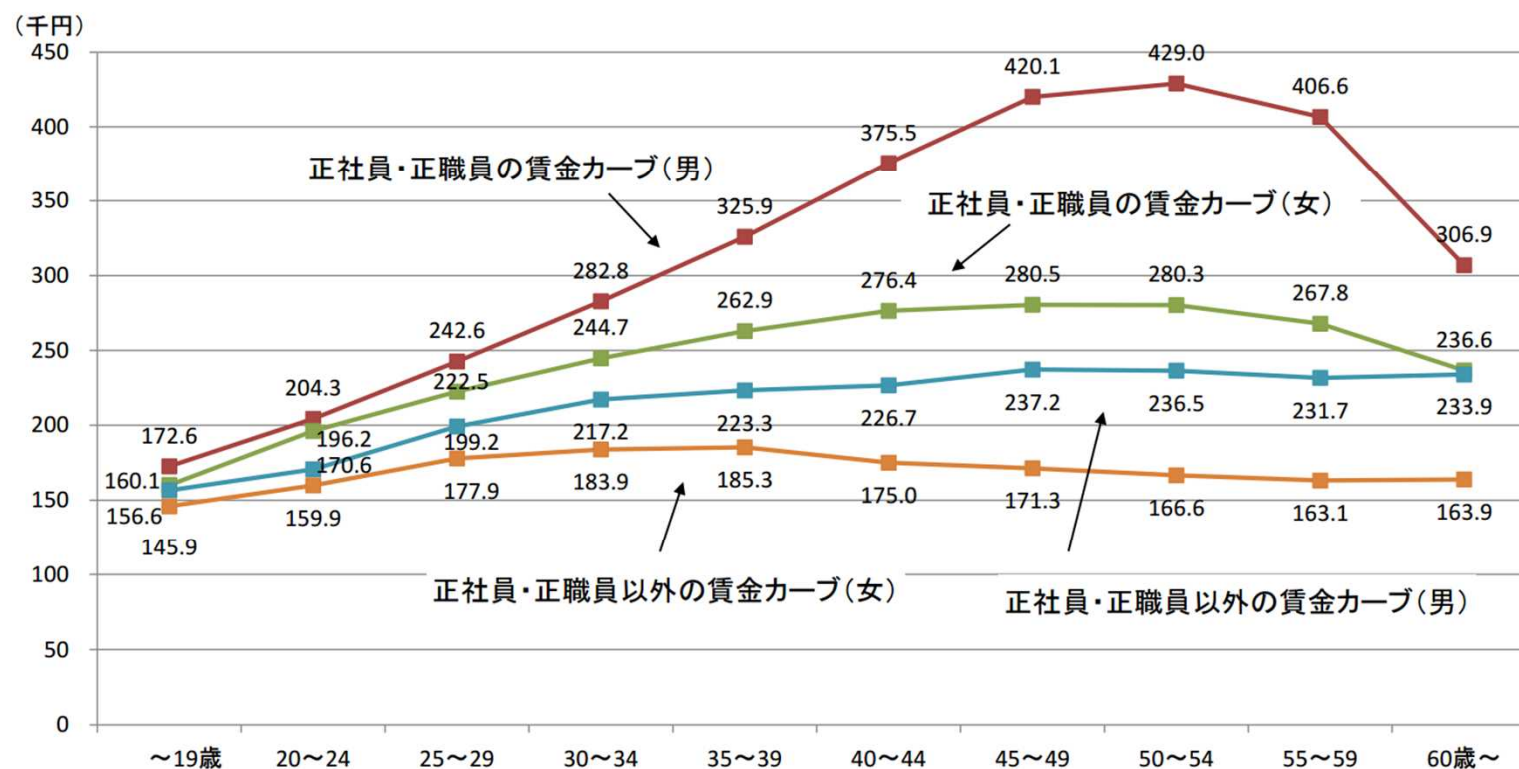
職場と家庭の悪循環が起こっている



参考) 男女賃金格差の主因は正社員内の格差

一般労働者の賃金カーブ（月給ベース・男女別）

○ 男女別の賃金をみると、男性の「正社員・正職員」が339.6千円、「正社員・正職員以外」が222.2千円、女性の「正社員・正職員」が248.8千円、「正社員・正職員以外」が172.2千円となっている。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成23年)

(注) 1 賃金は所定内給与。

2 「正社員・正職員」とは、一般労働者のうち事業所において正社員・正職員とする者。

3 「正社員・正職員以外」とは、一般労働者のうち「正社員・正職員」に該当しない者。

参考)ダイバーシティ&インクルージョンを進めるべき3つの理由

人材確保

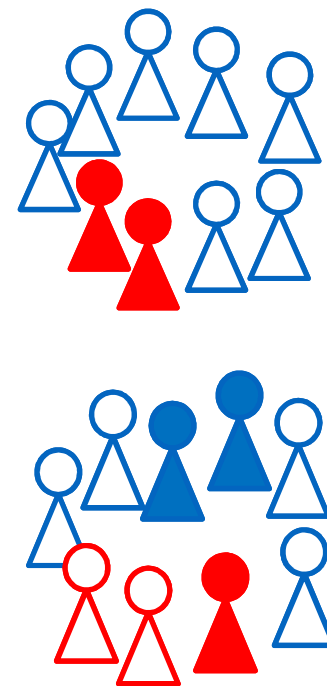
- 労働人口減少
- 人材獲得競争

マーケティング

- ○○向け商品
- ○○ならではの視点を生かして...

イノベーション

- 属性(性別、人種など)の多様性は複数軸へ
- タスク(経験、価値観、知識など)の多様性が重要

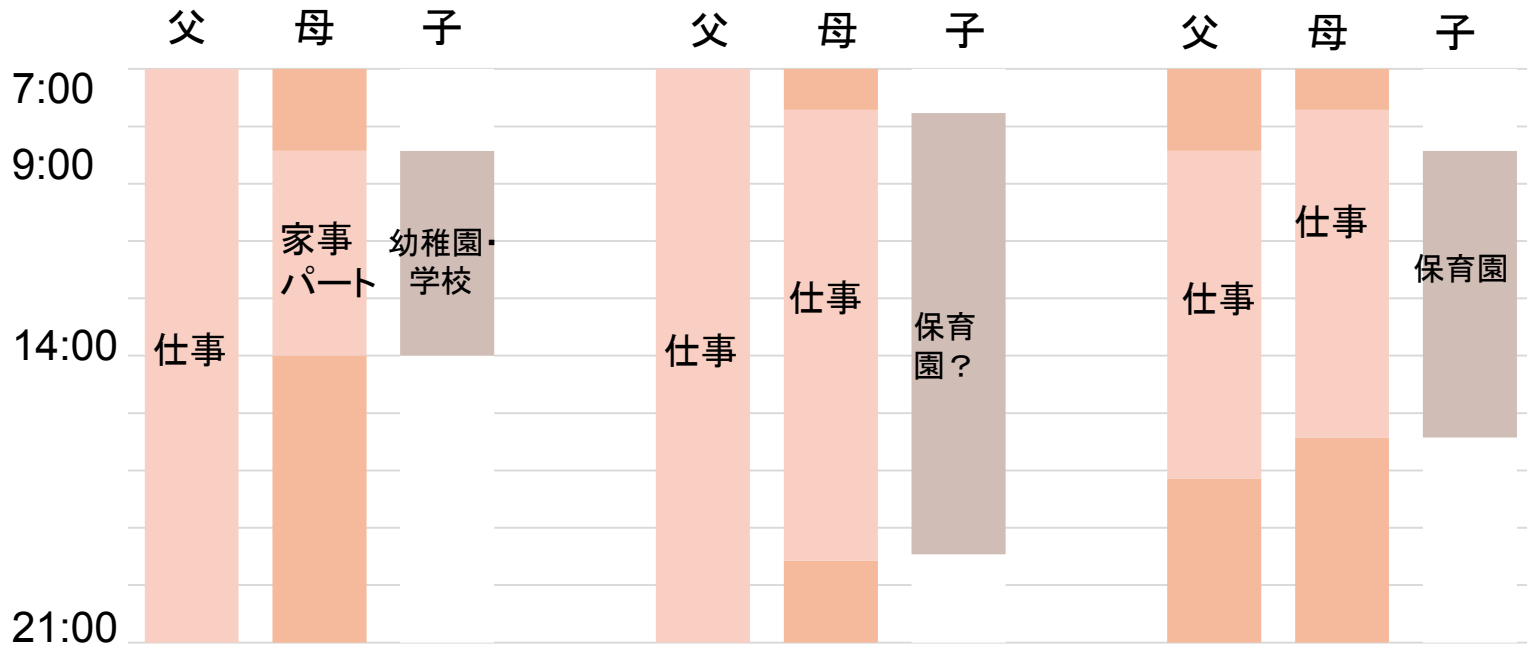


新卒採用→生え抜き

専業主婦の妻が家事・育児・介護を担ってきた
日本人男性 の金太郎飴ばかりでいいの？

どうしたらいいのか

働き方を変えないと「ケア」の時間は捻出できない



**男性稼ぎ主
+ 専業主婦モデル**
 ・男性が家族分も稼ぐ
 ・女性は家計補助的の仕事のみ。家庭教育も担う

↑
 高度経済成長・日本
 型雇用を前提

**女性に男性並みの
働き方を求めると...**
 ・新・性別役割分業
 ・保育の早期化・長時間化

↑
 女性の悲鳴／社会的に
 負担できないコスト

**男女ともに働く時間の
見直し×保育の充実**
 ・正社員の隷属性の見直し
 ・非正規が「子供を産める」待遇
 ・雇用形態や収入にかかわらず
 利用できる質の高い保育
 ・保育士の負担軽減

ジレンマを脱出する社会設計の提案

◆働き方改革の実行

- 残業削減(上限規制、インターバル)
- 時間から生産性や成果への評価制度の見直し

◆「休むため」から「働くため」の両立支援へ

- 家族手当からシッター、家事代行など実費への補助(保育関連費用の税控除)
- 男性の育児・介護参加への価値観醸成(不利益処遇の禁止、育休義務化)

◆男性稼ぎ主「正社員」と家計補助的「非正規」の前提の打破

- 雇用形態による差別の撤廃(同一労働同一賃金)
- 配偶者控除、配偶者手当の見直し(転勤時の配偶者就労禁止の禁止)

◆柔軟な労働市場形成と働き方の多様化に合わせた社会保障

- スキルを身に着け、学び直せる機会とセーフティネットの整備(労働法教育含む)
- 転職・独立しやすい仕組み、雇用保険での育休からケア保険的発想の検討
- フリーランス契約、価格の担保のための労働者の権利の見直し(労使関係含む)

◆保育・教育環境を含む国としての長期設計

- 0~1歳から全員が入れる保育園の制度設計(幼保一体義務教育化)
- 東京一極集中×待機児童問題を解決する地方創成×リモートワークの検討

「こんな時代、こんな国に産み落としてしまってゴメン」と言いたくない

娘、息子が2035年に同じジレンマに直面することは避けたい

「自分の子どもだけ抜け道を探せたらいい」とは思わない