

9. 育児のための柔軟な働き方に対するニーズ・課題について

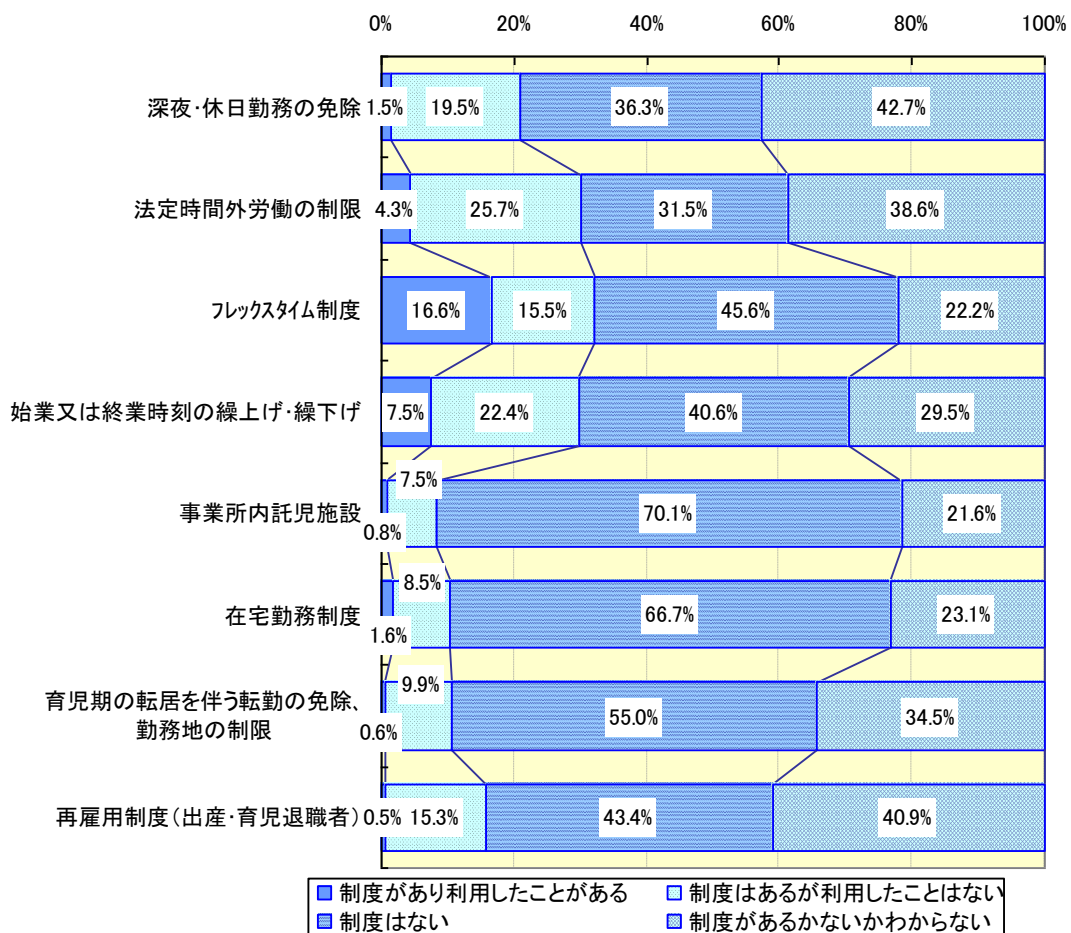
(1) 現在の勤務先での両立支援制度の利用経験と認知度

「男性（正社員）」について、現在の勤務先で「制度があり、利用したことがある」割合が高い両立支援制度をみると、「フレックスタイム制度」が16.6%、「始業又は終業時刻の繰上げ・繰下げ」が7.5%である。

また、「制度はあるが、利用したことはない」を合わせた制度を設けているとする割合は、「フレックスタイム制度」（32.1%）、「法定時間外労働の制限」（30.0%）、「始業又は終業時刻の繰上げ・繰下げ」（29.9%）などが3割前後である。

さらに、上記に「制度はない」を合わせた制度の認知度をみると、「事業所内託児施設」（78.4%）、「フレックスタイム制度」（77.7%）、「在宅勤務制度」（76.8%）などは8割弱と比較的高いが、「深夜・休日勤務の免除」（57.3%）や「出産・育児により退職した従業員の再雇用制度」（59.2%）は6割以下と低い。

図表Ⅲ-139男性（正社員）：現在の勤務先での両立支援制度の利用経験と認知度：単数回答（Q44）n=2,248

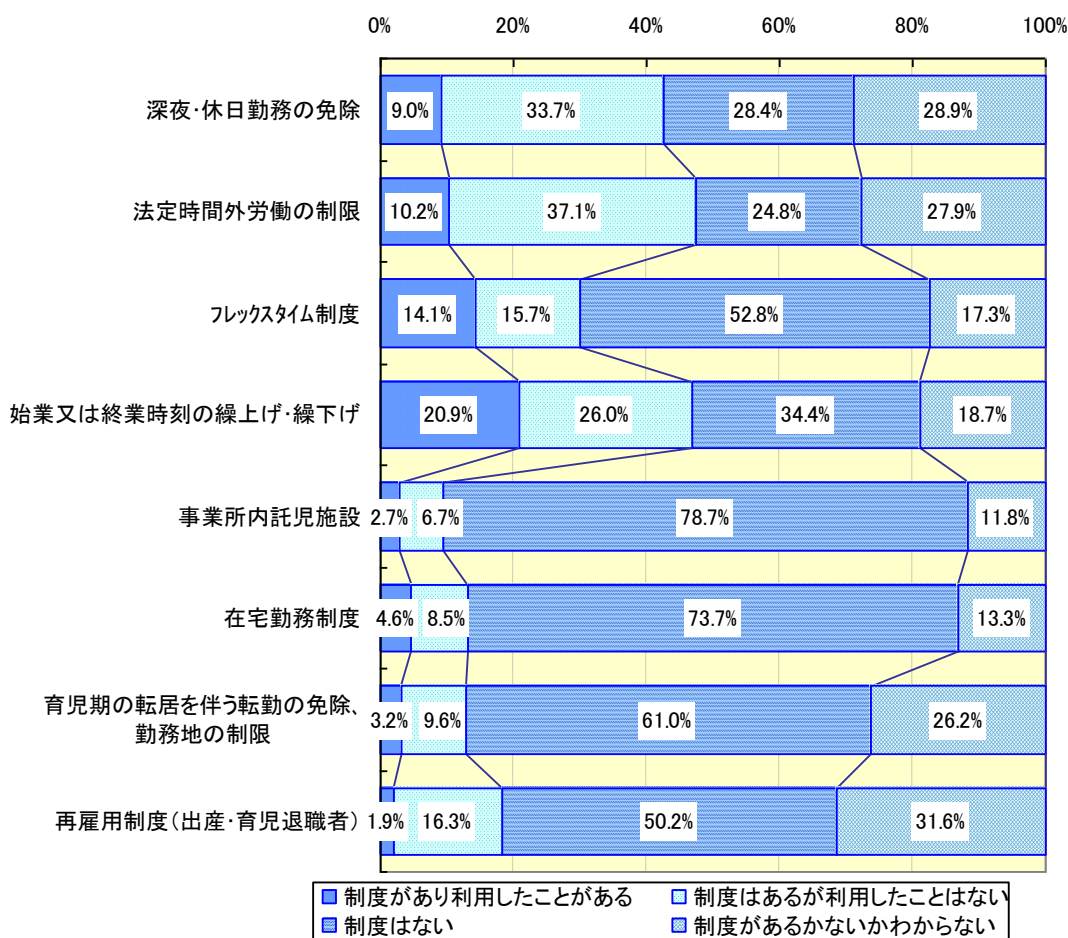


「女性（正社員）」について、現在の勤務先で「制度があり、利用したことがある」割合が高い両立支援制度をみると、「始業又は終業時刻の繰上げ・繰下げ」が20.9%、「フレックスタイム制度」が14.1%である。

また、「制度はあるが、利用したことはない」を合わせた制度を設けているとする割合は、「法定時間外労働の制限」（47.3%）、「始業又は終業時刻の繰上げ・繰下げ」（46.9%）などが半数弱である。

さらに、上記に「制度はない」を合わせた制度の認知度についてみると、「事業所内託児施設」（88.1%）、「在宅勤務制度」（86.8%）については9割弱と比較的高く、その他の制度についても、ほぼ7割以上が勤務先の制度の有無を認知している。

図表Ⅲ-140女性（正社員）：現在の勤務先での両立支援制度の利用経験と認知度：単数回答（Q44）n=1,131

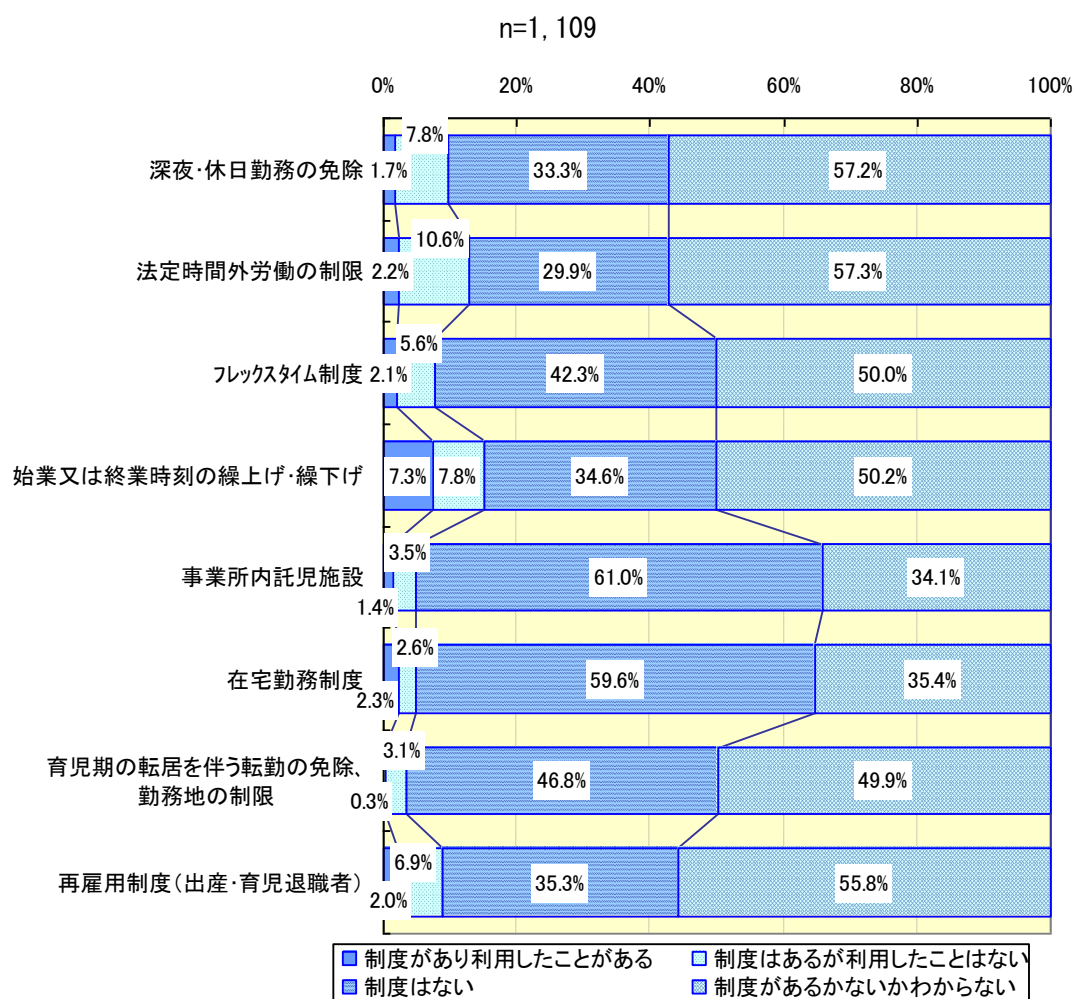


「女性（非正社員）」について、現在の勤務先で「制度があり、利用したことがある」割合が高い両立支援制度をみると、「始業又は終業時刻の繰上げ・繰下げ」が7.3%で、それ以外の制度はほとんど利用経験がみられない。

また、「制度はあるが、利用したことはない」を合わせた制度を設けているとする割合は、「始業又は終業時刻の繰上げ・繰下げ」（15.1%）と「法定時間外労働の制限」（12.8%）以外は、1割以下である。

さらに、上記に「制度はない」を合わせた制度の認知度についてみると、「事業所内託児施設」（65.9%）、「在宅勤務制度」（64.6%）など高いものでも7割以下にとどまっており、「女性（非正社員）」は「男性（正社員）」「女性（正社員）」と比較して、勤務先の両立支援制度に対する認知度が低い傾向がみられる。

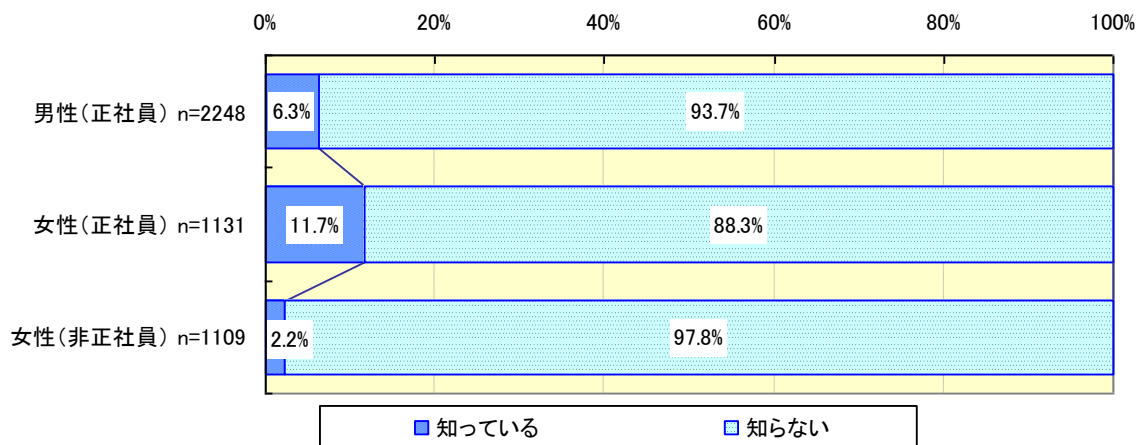
図表Ⅲ-141女性（非正社員）：現在の勤務先での両立支援制度の利用経験と認知度：単数回答（Q44）



(2) 「くるみん」の認知度

次世代育成支援対策推進法に基づく次世代認定マーク「くるみん」の認知度をみると、「知っている」は、「男性（正社員）」が6.3%、「女性（正社員）」が11.7%、「女性（非正社員）」が2.2%となっている。

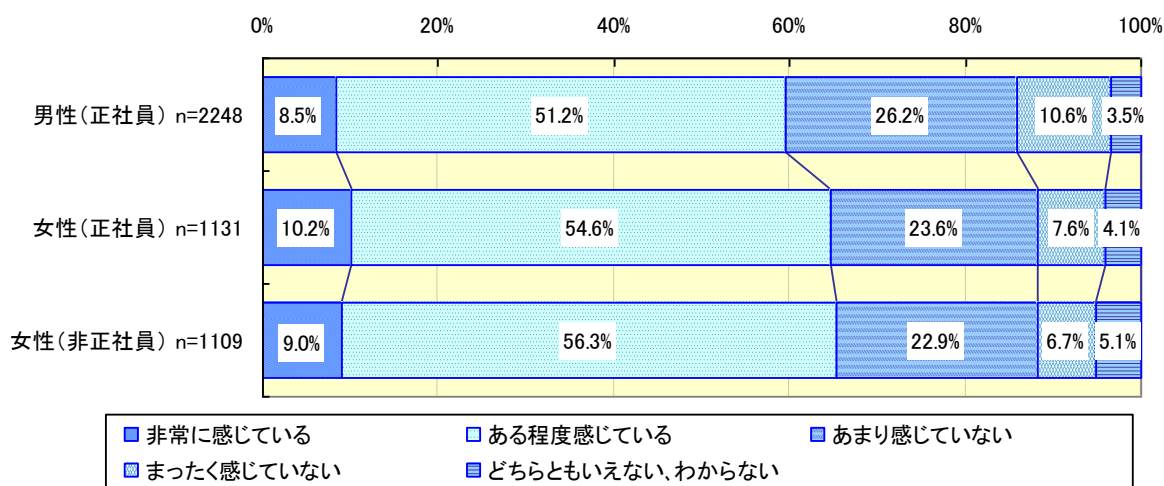
図表Ⅲ-142 「くるみん」の認知度：単数回答（Q45）



(3) 現在の仕事のやりがい

現在の仕事のやりがいをみると、「非常に感じている」と「ある程度感じている」を合わせた、やりがいがあると感じている人の割合は、「男性（正社員）」が59.7%、「女性（正社員）」が64.8%、「女性（非正社員）」が65.3%で、男女ともおおむね6～7割となっている。

図表Ⅲ-143 現在の仕事のやりがい：単数回答（Q46）



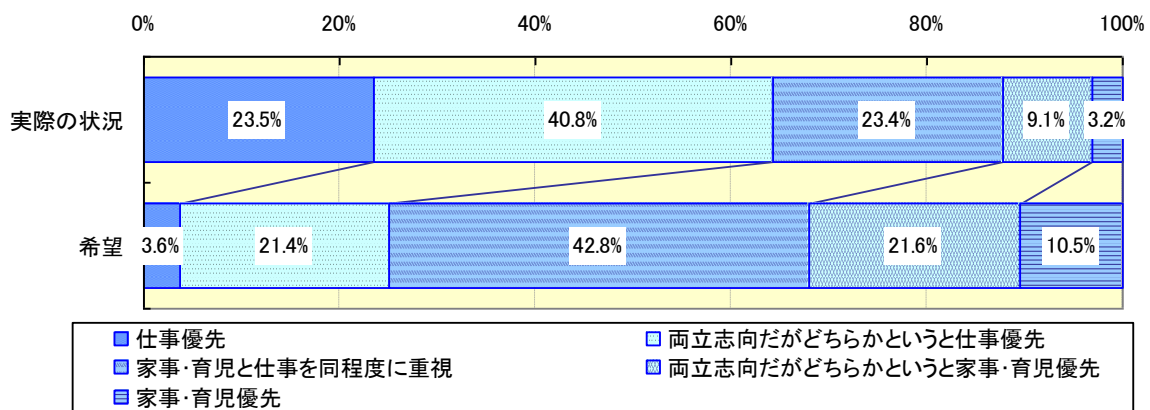
(4) 仕事と家事・育児の優先度

仕事と家事・育児の優先度について、「男性（正社員）」は、実際の状況は、「両立志向だがどちらかという仕事優先」（40.8%）の割合が最も高く、次いで「仕事優先」（23.5%）と「家事・育児と仕事を同程度に重視」（23.4%）が同程度となっている。希望については、「家事・育児と仕事を同程度に重視」（42.8%）や「両立志向だがどちらかという家事・育児優先」（21.6%）の割合が、実際の状況に比べて高くなっている。

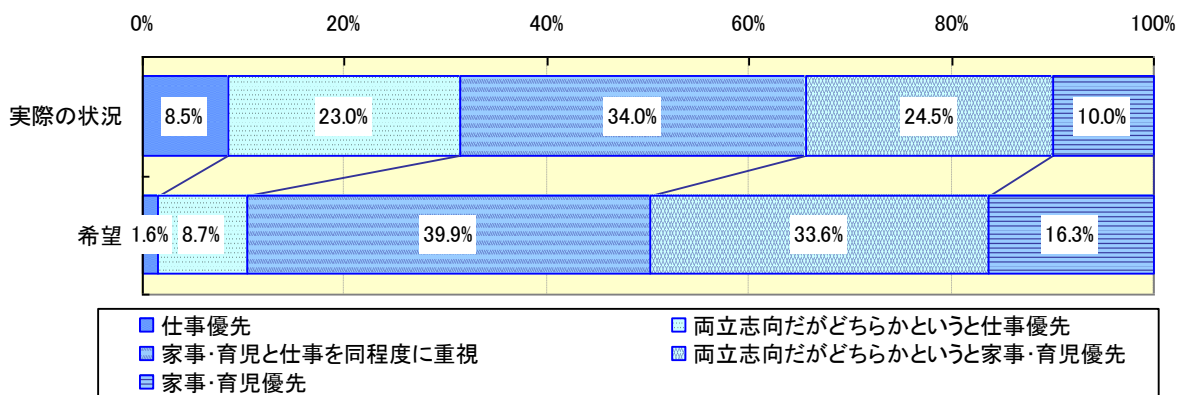
「女性（正社員）」は、実際の状況は、「家事・育児と仕事を同程度に重視」（34.0%）が最も割合が高く、「両立志向だがどちらかという家事・育児優先」（24.5%）と「両立志向だがどちらかという仕事優先」（23.0%）が同程度となっている。希望については、「両立志向だがどちらかという家事・育児優先」（33.6%）、「家事・育児優先」（16.3%）の割合が、実際の状況に比べて高い。

「女性（非正社員）」は、実際の状況は、「両立志向だがどちらかという家事・育児優先」（32.3%）、「家事・育児と仕事を同程度に重視」（28.4%）がそれぞれ3割前後となっている。希望については、「家事・育児と仕事を同程度に重視」（38.0%）の割合が、実際の状況に比べて1割程度高い。

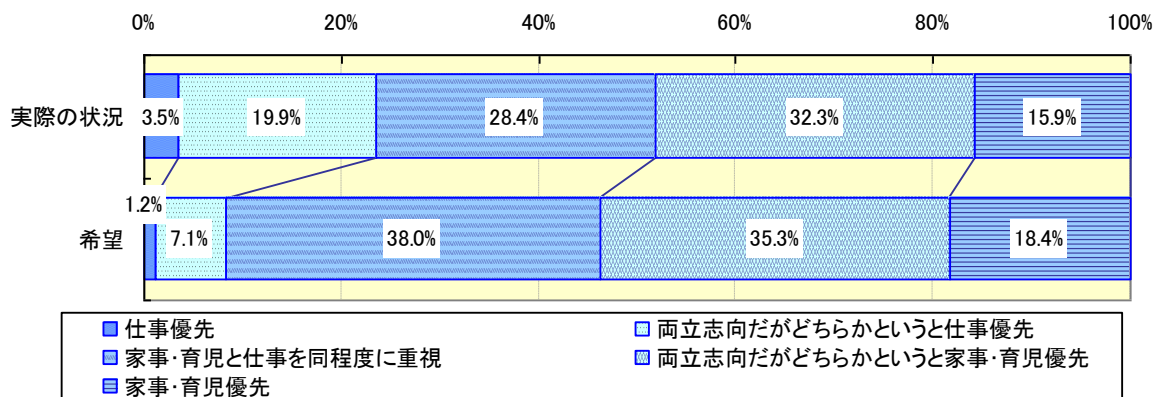
図表Ⅲ-144 男性（正社員）：仕事と家事・育児の優先度：単数回答（Q47） n=2,248



図表Ⅲ-145 女性（正社員）：仕事と家事・育児の優先度：単数回答（Q47） n=1,131



図表Ⅲ-146 女性（非正社員）：仕事と家事・育児の優先度：単数回答（Q47） n=1,109



図表Ⅲ-147 女性（非正社員）：仕事と家事・育児の優先度：単数回答（Q47） n=1,109

		合計	Q47(2) 仕事と家事・育児の優先度：希望				
			仕事優先	両立志向だがどちらかというと仕事優先	家事・育児と仕事を同程度に重視	両立志向だがどちらかというと家事・育児優先	家事・育児優先
全体		4488	113	659	1834	1258	624
		100.0	2.5	14.7	40.9	28.0	13.9
Q47(1) 仕事と家事・育児の優先度：実際の状況	仕事優先	663	78	223	198	93	71
		100.0	11.8	33.6	29.9	14.0	10.7
	両立志向だがどちらかというと仕事優先	1398	16	339	622	310	111
		100.0	1.1	24.2	44.5	22.2	7.9
	家事・育児と仕事を同程度に重視	1226	4	55	773	323	71
	100.0	0.3	4.5	63.1	26.3	5.8	
	両立志向だがどちらかというと家事・育児優先	840	11	32	203	461	133
		100.0	1.3	3.8	24.2	54.9	15.8
	家事・育児優先	361	4	10	38	71	238
		100.0	1.1	2.8	10.5	19.7	65.9

(5) 子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方の変化

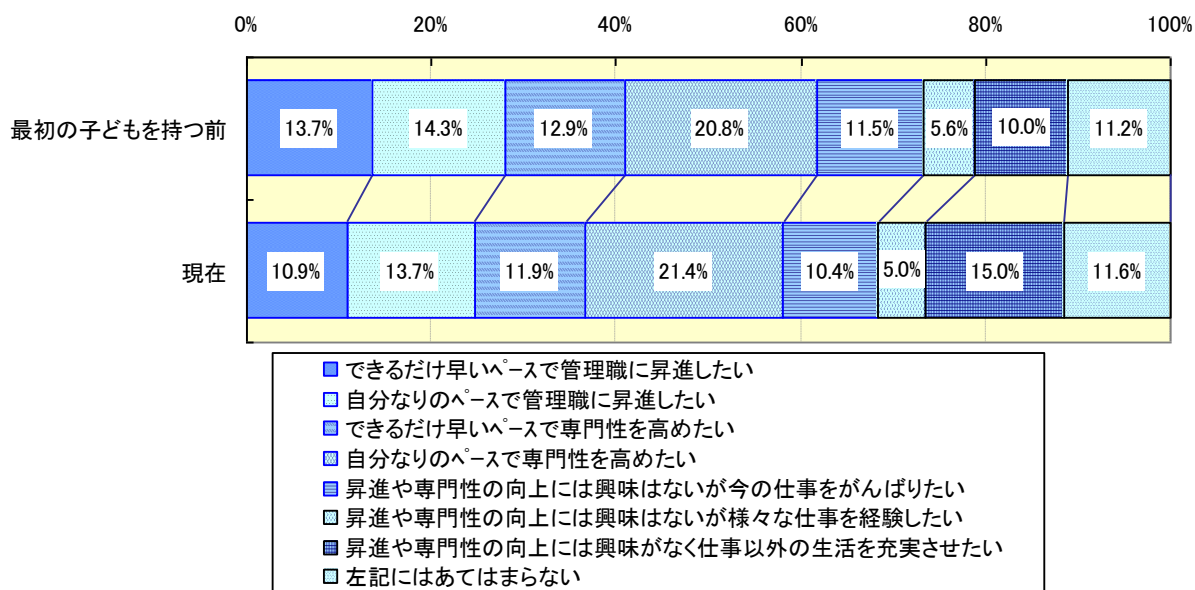
①子どもを持つ前後での職業キャリアに関する考え方の変化

子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方の変化をみると、「男性（正社員）」は、最初の子を持つ前については、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」が20.8%で最も割合が高く、次いで「自分なりのペースで管理職に昇進したい」が14.3%である。一方、現在についても、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」が21.4%で最も割合が高いが、次いで「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」が15.0%となっており、子を持つ前（10.0%）と比べて5ポイント増加している。

また、「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」と「自分なりのペースで管理職に昇進したい」を合わせた管理職志向の割合は、子を持つ前の28.0%から、現在は24.6%へと微減している。

「できるだけ早いペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」と「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」を合わせた専門職志向の割合は、子を持つ前の33.7%から、現在は33.3%へととなっており、ほぼ変わらない。

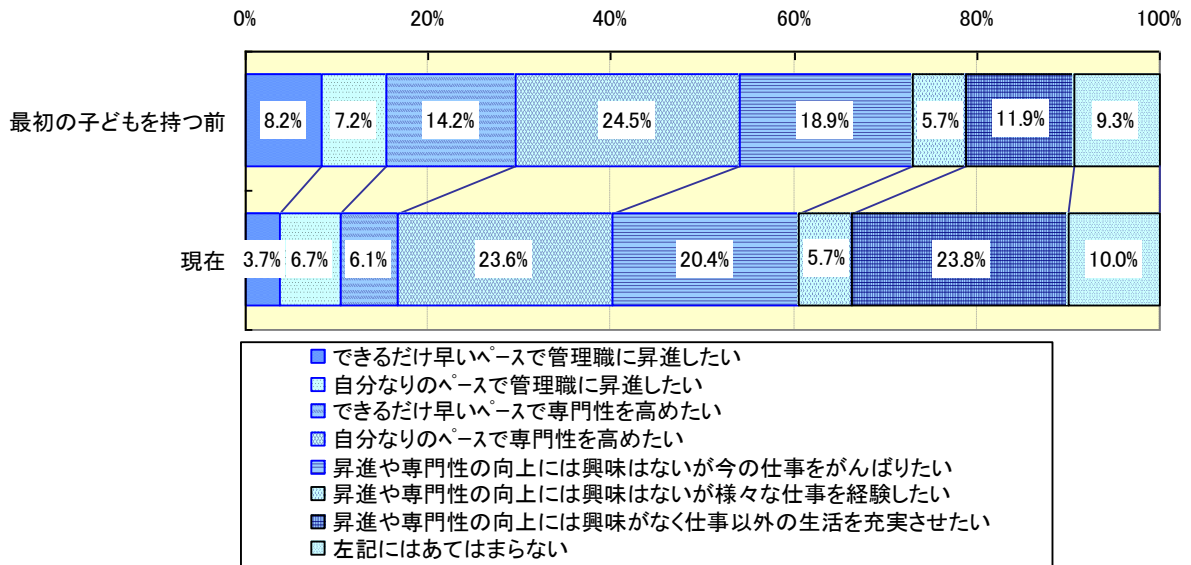
図表Ⅲ-148 男性（正社員）：子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方の変化：単数回答
(Q48) n=2,248



「女性（正社員）」は、最初の子を持つ前については、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」が24.5%で最も割合が高く、次いで「昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい」が18.9%である。一方、現在については、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」（23.8%）と、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」（23.6%）の割合が同程度で、前者の比率は、最初の子を持つ前（11.9%）と比べて約12ポイント増加している。

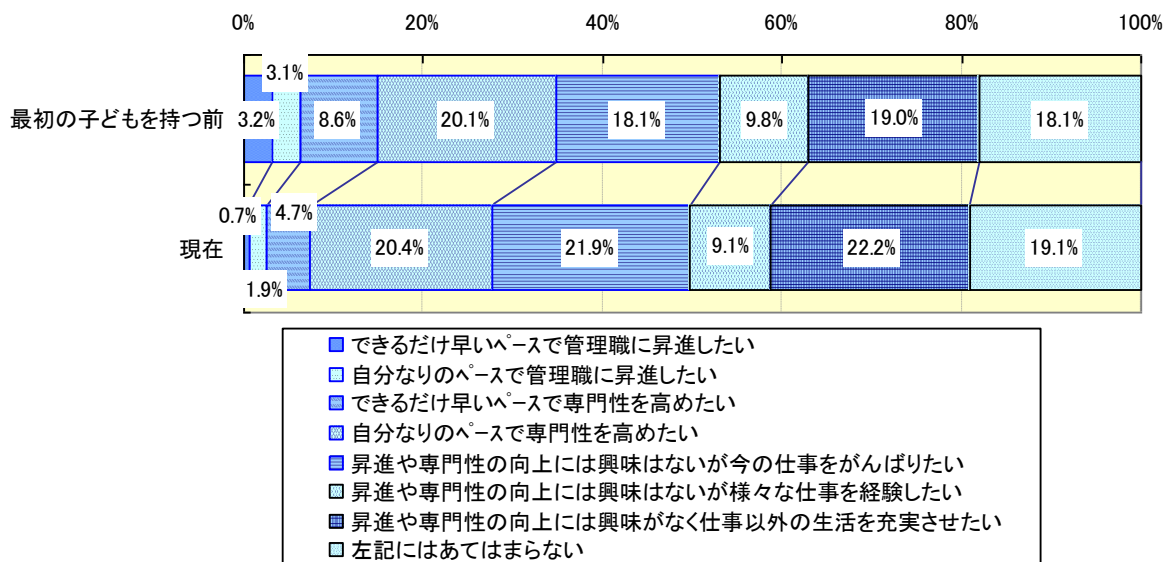
図表Ⅲ-149 女性（正社員）：子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方の変化

：単数回答（Q48）n=1,131



「女性（非正社員）」は、最初の子を持つ前については、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」（20.1%）、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」（19.0%）、「昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい」（18.1%）がそれぞれ2割前後を占めている。また、現在についても、同様の傾向で、最初の子を持つ前と比べてそれほど大きな変化はみられない。

図表Ⅲ-150 女性（非正社員）：子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方の変化
：単数回答（Q48）n=1,109



全員について、最初の子を持つ前の考え方別に、現在の職業キャリアに対する考え方をみると、最初の子を持つ前に、「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」「できるだけ早いペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」としていた人のうち一定の割合が、現在は「自分なりのペースで管理職に昇進したい」「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」へ変化している。

図表Ⅲ-151 最初の子を持つ前の考え方別 現在の職業キャリアに対する考え方：単数回答（Q48）

	合計	Q48(2) 子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方：現在								
		できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	自分なりのペースで管理職に昇進したい	できるだけ早いペースで専門性を高めたい	自分なりのペースで専門性を高めたい	昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	昇進や専門性の向上には興味はなく仕事以外の生活を充実させたい	左記にはあてはまらない	
全体	4488 100.0	296 6.6	406 9.0	388 8.6	974 21.7	707 15.8	278 6.2	853 19.0	586 13.1	
Q48(1) 子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方：最初の子を持つ前	できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	435 100.0	207 47.6	75 17.2	32 7.4	41 9.4	11 2.5	10 2.3	48 11.0	11 2.5
	自分なりのペースで管理職に昇進したい	436 100.0	34 7.8	253 58.0	22 5.0	38 8.7	21 4.8	15 3.4	42 9.6	11 2.5
	できるだけ早いペースで専門性を高めたい	547 100.0	16 2.9	25 4.6	217 39.7	157 28.7	52 9.5	22 4.0	47 8.6	11 2.0
	自分なりのペースで専門性を高めたい	968 100.0	18 1.9	20 2.1	57 5.9	567 58.6	127 13.1	47 4.9	114 11.8	18 1.9
	昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	673 100.0	10 1.5	11 1.6	21 3.1	71 10.5	395 58.7	42 6.2	101 15.0	22 3.3
	昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	300 100.0	3 1.0	4 1.3	17 5.7	38 12.7	36 12.0	115 38.3	76 25.3	11 3.7
	昇進や専門性の向上には興味はなく仕事以外の生活を充実させたい	571 100.0	7 1.2	12 2.1	12 2.1	40 7.0	48 8.4	21 3.7	414 72.5	17 3.0
	左記にはあてはまらない	558 100.0	1 0.2	6 1.1	10 1.8	22 3.9	17 3.0	6 1.1	11 2.0	485 86.9

「男性（正社員）」についてみると、最初の子を持つ前に、「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」としていた人のうち、現在も「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」としている人は、約5割にとどまり、「自分なりのペースで管理職に昇進したい」（16.3%）、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」（10.1%）へ変化している人が少なくない。

一方、「女性（正社員）」についてみると、最初の子を持つ前に、「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」としていた人のうち、現在も「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」としている人は36.6%と男性よりも少なく、「自分なりのペースで管理職に昇進したい」（23.7%）、「自分なりのペースで専門性を高めたい」（15.1%）へ変化している人が男性よりも多い。ただし、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」（12.9%）へ変化した人の割合は、男性とあまり差がない。

図表Ⅲ-152 男性（正社員）最初の子を持つ前の考え方別 現在の職業キャリアに対する考え方： 単数回答（Q48）n=2,248

	合計	Q48(2) 子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方:現在								
		できるだけ早いベースで管理職に昇進したい	自分なりのベースで管理職に昇進したい	できるだけ早いベースで専門性を高めたい	自分なりのベースで専門性を高めたい	昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい	左記にはあてはまらない	
全体	2248 100.0	246 10.9	309 13.7	267 11.9	481 21.4	233 10.4	113 5.0	338 15.0	261 11.6	
Q48(1) 子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方:最初の子を持つ前	できるだけ早いベースで管理職に昇進したい	307 100.0	166 54.1	50 16.3	23 7.5	19 6.2	3 1.0	7 2.3	31 10.1	8 2.6
	自分なりのベースで管理職に昇進したい	321 100.0	30 9.3	202 62.9	19 5.9	23 7.2	12 3.7	8 2.5	21 6.5	6 1.9
	できるだけ早いベースで専門性を高めたい	291 100.0	15 5.2	17 5.8	162 55.7	67 23.0	10 3.4	5 1.7	14 4.8	1 0.3
	自分なりのベースで専門性を高めたい	468 100.0	18 3.8	19 4.1	37 7.9	316 67.5	30 6.4	9 1.9	36 7.7	3 0.6
	昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	258 100.0	9 3.5	8 3.1	10 3.9	28 10.9	163 63.2	9 3.5	26 10.1	5 1.9
	昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	126 100.0	3 2.4	2 1.6	11 8.7	12 9.5	9 7.1	66 52.4	22 17.5	1 0.8
	昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい	225 100.0	4 1.8	7 3.1	3 1.3	10 4.4	5 2.2	9 4.0	183 81.3	4 1.8
	左記にはあてはまらない	252 100.0	1 0.4	4 1.6	2 0.8	6 2.4	1 0.4	0 0.0	5 2.0	233 92.5

図表Ⅲ-153 女性（正社員）最初の子を持つ前の考え方別 現在の職業キャリアに対する考え方： 単数回答（Q48）n=1,131

	合計	Q48(2) 子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方:現在								
		できるだけ早いベースで管理職に昇進したい	自分なりのベースで管理職に昇進したい	できるだけ早いベースで専門性を高めたい	自分なりのベースで専門性を高めたい	昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい	左記にはあてはまらない	
全体	1131 100.0	42 3.7	76 6.7	69 6.1	267 23.6	231 20.4	64 5.7	269 23.8	113 10.0	
Q48(1) 子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方:最初の子を持つ前	できるだけ早いベースで管理職に昇進したい	93 100.0	34 36.6	22 23.7	4 4.3	14 15.1	5 5.4	1 1.1	12 12.9	1 1.1
	自分なりのベースで管理職に昇進したい	81 100.0	3 3.7	39 48.1	2 2.5	10 12.3	7 8.6	4 4.9	13 16.0	3 3.7
	できるだけ早いベースで専門性を高めたい	161 100.0	1 0.6	8 5.0	40 24.8	51 31.7	28 17.4	8 5.0	21 13.0	4 2.5
	自分なりのベースで専門性を高めたい	277 100.0	0 0.0	1 0.4	12 4.3	153 55.2	46 16.6	12 4.3	46 16.6	7 2.5
	昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	214 100.0	1 0.5	2 0.9	5 2.3	20 9.3	126 58.9	13 6.1	43 20.1	4 1.9
	昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	65 100.0	0 0.0	1 1.5	1 1.5	7 10.8	9 13.8	24 36.9	22 33.8	1 1.5
	昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい	135 100.0	3 2.2	3 2.2	2 1.5	8 5.9	6 4.4	2 1.5	109 80.7	2 1.5
	左記にはあてはまらない	105 100.0	0 0.0	0 0.0	3 2.9	4 3.8	4 3.8	0 0.0	3 2.9	91 86.7

「女性（非正社員）」についてみると、最初の子を持つ前の考えとして最も多かった「自分なりのペースで専門性を高めたい」としていた人のうち、現在も「自分なりのペースで専門性を高めたい」としている人は43.9%にとどまり、「昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい」（22.9%）、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」（14.3%）へ変化した人が少なくない。

図表Ⅲ-154 女性（非正社員）最初の子を持つ前の考え別 現在の職業キャリアに対する考え方： 単数回答（Q48）n=1,109

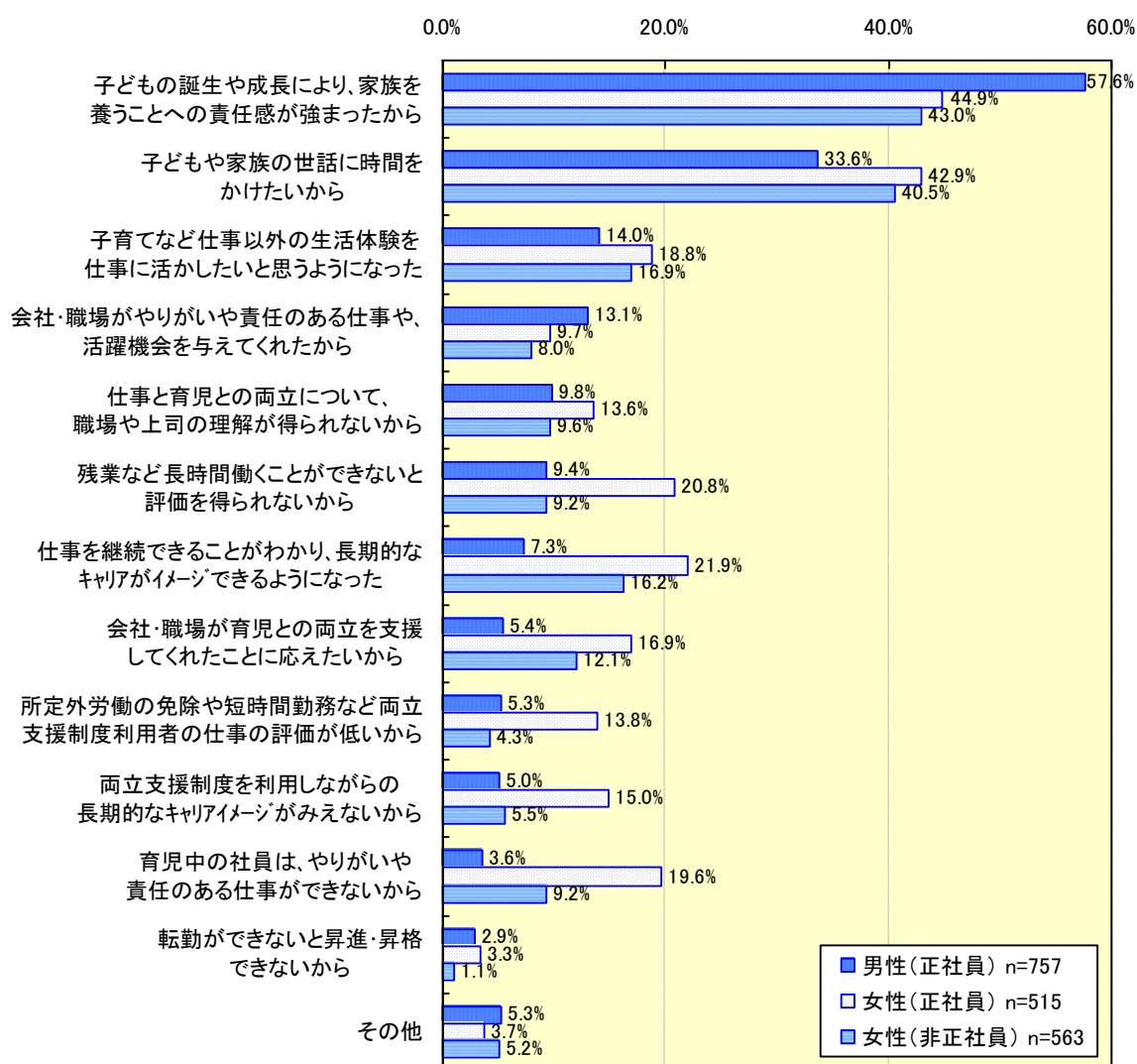
	合計	Q48(2) 子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方：現在								
		できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	自分なりのペースで管理職に昇進したい	できるだけ早いペースで専門性を高めたい	自分なりのペースで専門性を高めたい	昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい	左記にはあてはまらない	
全体	1109 100.0	8 0.7	21 1.9	52 4.7	226 20.4	243 21.9	101 9.1	246 22.2	212 19.1	
Q48(1) 子どもを持つ前後での職業キャリアに対する考え方：最初の子を持つ前	できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	35 100.0	7 20.0	3 8.6	5 14.3	8 22.9	3 8.6	2 5.7	5 14.3	2 5.7
	自分なりのペースで管理職に昇進したい	34 100.0	1 2.9	12 35.3	1 2.9	5 14.7	2 5.9	3 8.8	8 23.5	2 5.9
	できるだけ早いペースで専門性を高めたい	95 100.0	0 0.0	0 0.0	15 15.8	39 41.1	14 14.7	9 9.5	12 12.6	6 6.3
	自分なりのペースで専門性を高めたい	223 100.0	0 0.0	0 0.0	8 3.6	98 43.9	51 22.9	26 11.7	32 14.3	8 3.6
	昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	201 100.0	0 0.0	1 0.5	6 3.0	23 11.4	106 52.7	20 10.0	32 15.9	13 6.5
	昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	109 100.0	0 0.0	1 0.9	5 4.6	19 17.4	18 16.5	25 22.9	32 29.4	9 8.3
	昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい	211 100.0	0 0.0	2 0.9	7 3.3	22 10.4	37 17.5	10 4.7	122 57.8	11 5.2
	左記にはあてはまらない	201 100.0	0 0.0	2 1.0	5 2.5	12 6.0	12 6.0	6 3.0	3 1.5	161 80.1

②出産前後で職業キャリアが変化した理由

最初の子を持つ前と現在でキャリア意識が変化した人について、その理由をみると、「男性（正社員）」「女性（正社員）」「女性（非正社員）」とも、「子どもの誕生や成長により、家族を養うことへの責任感が強まったから」「子どもや家族の世話に時間をかけたいから」が上位にあげられている。

また、「女性（正社員）」は、他と比較して、「仕事を継続できることがわかり、長期的なキャリアがイメージできるようになったから」（21.9%）、「会社・職場が育児との両立を支援してくれたことに応えたいから」（16.9%）のほか、「残業など長時間働くことができないと評価を得られないから」（20.8%）、「育児中の社員は、やりがいや責任のある仕事ができないから」（19.6%）、「両立支援制度を利用しながらの長期的なキャリアがみえないから」（15.0%）などの割合がいずれも高くなっており、職場の環境が、キャリア意識の変化に影響を与える割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-155 出産前後で職業キャリア意識が変化した理由：複数回答（Q49）



図表Ⅲ-156 出産前後で職業キャリア意識が変化した理由について、「その他」の具体的内容
：自由記入（Q49）

○経済的理由

- ・収入を増やしたいから（11件）
- ・金銭的に苦しいから（3件）
- ・生活のために働かざるを得なくなったから（2件）
- ・子どもができたことで、育児にかかる費用などが大きいから
- ・仕事をしないと子どもを育てられないから
- ・働かないと生活できないから
- ・将来への経済的負担を少しでも軽くするために、経済的余力をもつことが必要であると感じたため
- ・子どものため、生活水準を上げたいと思うようになった
- ・失職の場合などのリスクヘッジを考えるようになった
- ・子どもを産めば産むほど、生活が苦しくなるから

○両立の大変さ、体力

- ・子育てとの両立の大変さから（2件）
- ・仕事と育児の両立など、体力が続かない（2件）
- ・思った以上に家事・育児の両立が難しいから
- ・両立したいが、自分の負担も大きくて体を壊した。仕事も家事育児もできなくなると困るから
- ・私だけに負担が増えたから
- ・体を悪くしたから
- ・妻の身体が弱いことと、今の時間を大切にしたいから

○家事・育児のため

- ・育児・家事に時間をとられるから
- ・スキルアップしたいが育児に追われ時間が取れないため
- ・子どもや家事に比重を置かざるを得ない
- ・子どもが小さいうちではできるだけ一緒に時間をもちたいから
- ・今は家庭に重心をおきたい時期、またばりばり働きたくなる時がくると思う
- ・子どもの世話で仕事一本に集中することが困難だから
- ・物理的に子どもの世話に時間がかかるので、自分のキャリアアップに時間をあまり割けない

○処遇などに関する不満のため

- ・給与が上がらないから
- ・一向に給料が上がらずやりがいがない
- ・収入が下がったから
- ・女性が昇進する会社でもないし、それなりの手当でももらっていない
- ・役職が上がらないと給料が上がらないから
- ・仕事内容と昇進はリンクしていない
- ・出世コースから外されたから
- ・男性じゃないと昇格できないから
- ・育児中は希望の職場で働けないから

○職場、仕事内容が変わったため

- ・転職したから（2件）
- ・転職し環境が変わったから
- ・仕事が変わったから
- ・職場が変わった
- ・部署が変わったことにより、考え方が変わったから

- ・最初の子を持った時点と今では職場が違うから
- ・前と後で、仕事の種類が全く変わった
- ・第一子出産前は仕事をしていなかった
- ・育児優先にできる仕事に就けたから
- ・短時間勤務にされたので副業している

○キャリア形成のため

- ・いずれ経営者にならねばならないから
- ・自分なりの専門性を高めないと、リストラにあったときなど家族が食べていけないから、キャリアを磨かないといけない
- ・転職を考えているため
- ・キャリアを深めたい
- ・非常勤なので6年しか働く事ができないので、いずれ常勤の試験を受けようと思う
- ・目標があり現在の仕事はその布石になるから

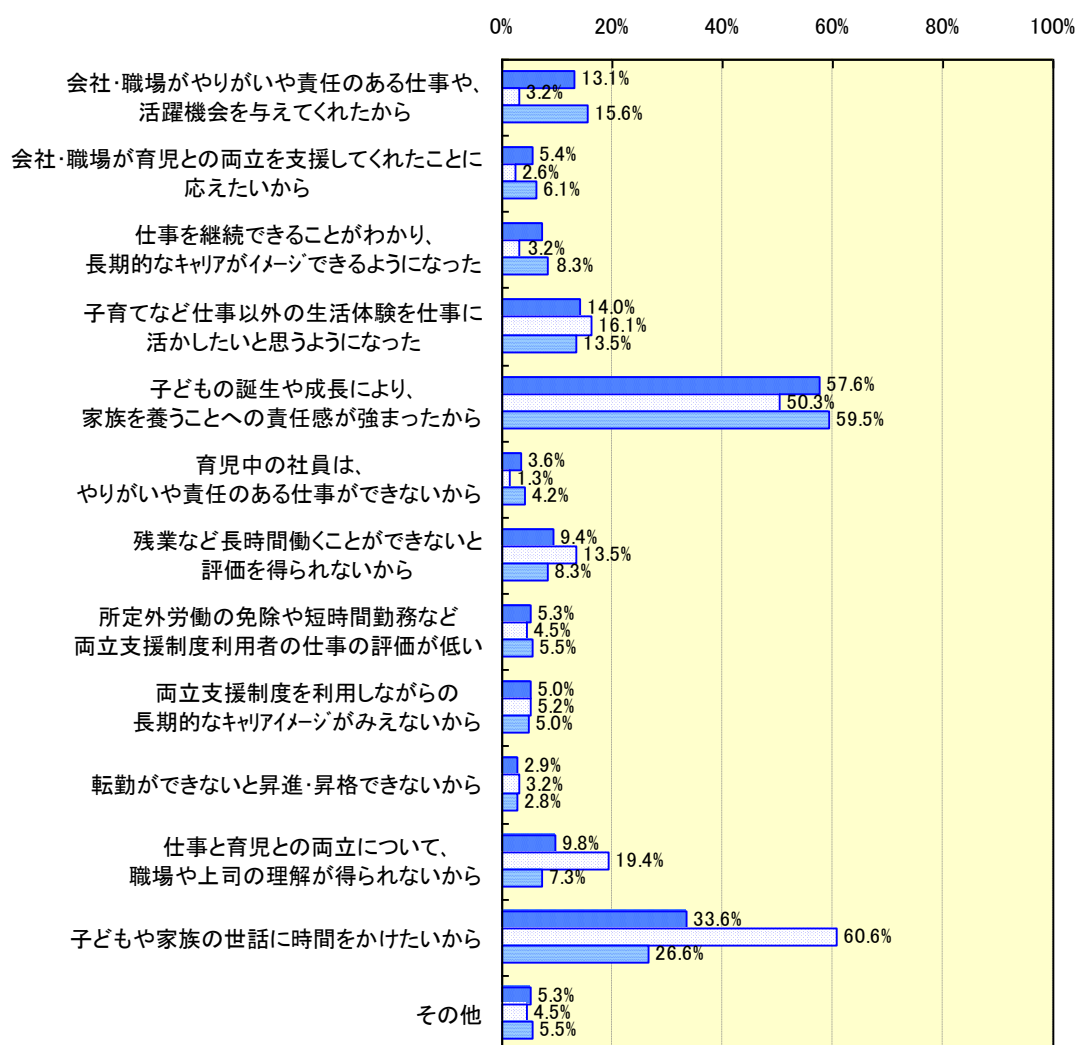
○その他

- ・自分で自分の仕事を采配できるから
- ・自分の好きなことが仕事になるのが、一番やりがいがあるから
- ・今の仕事は長期で稼ぐ仕事ではないため
- ・今の職場がいやだから
- ・立場が不安定だから
- ・本当は外で働きたくないから
- ・会社の業績が悪化したため
- ・会社都合により転職したため
- ・主人が転勤族なので短期的にしか働けない私は、キャリアを積めないが色々な職種にはつけるから
- ・子育てを経て、お金・時間で換算できないものにも大きな価値を見出すようになったから
- ・子どもと一日接していることで、逆に仕事をしなくなった
- ・現在子どもに寂しい思いをさせているので仕事で返したい
- ・子どもがいて土日等に出勤できない人の就職先が少なすぎる
- ・最初の子どもを妊娠したとき、仕事のことは全く考えていなかったから
- ・仕事に疲れた
- ・育児とは関係なし
- ・離婚したから
- ・親権を取るために生活力を立証したいから

＜職業キャリア意識が出産前後で「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」に変化した理由＞

「男性（正社員）」について、職業キャリア意識が出産前後で「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」に変化した人について、出産前後で職業キャリア意識が変化した理由をみると、他と比較して、「子どもや家族の世話に時間をかけたいから」（60.6%）、「仕事と育児の両立について、職場や上司の理解が得られないから」（19.4%）の割合が高くなっている。

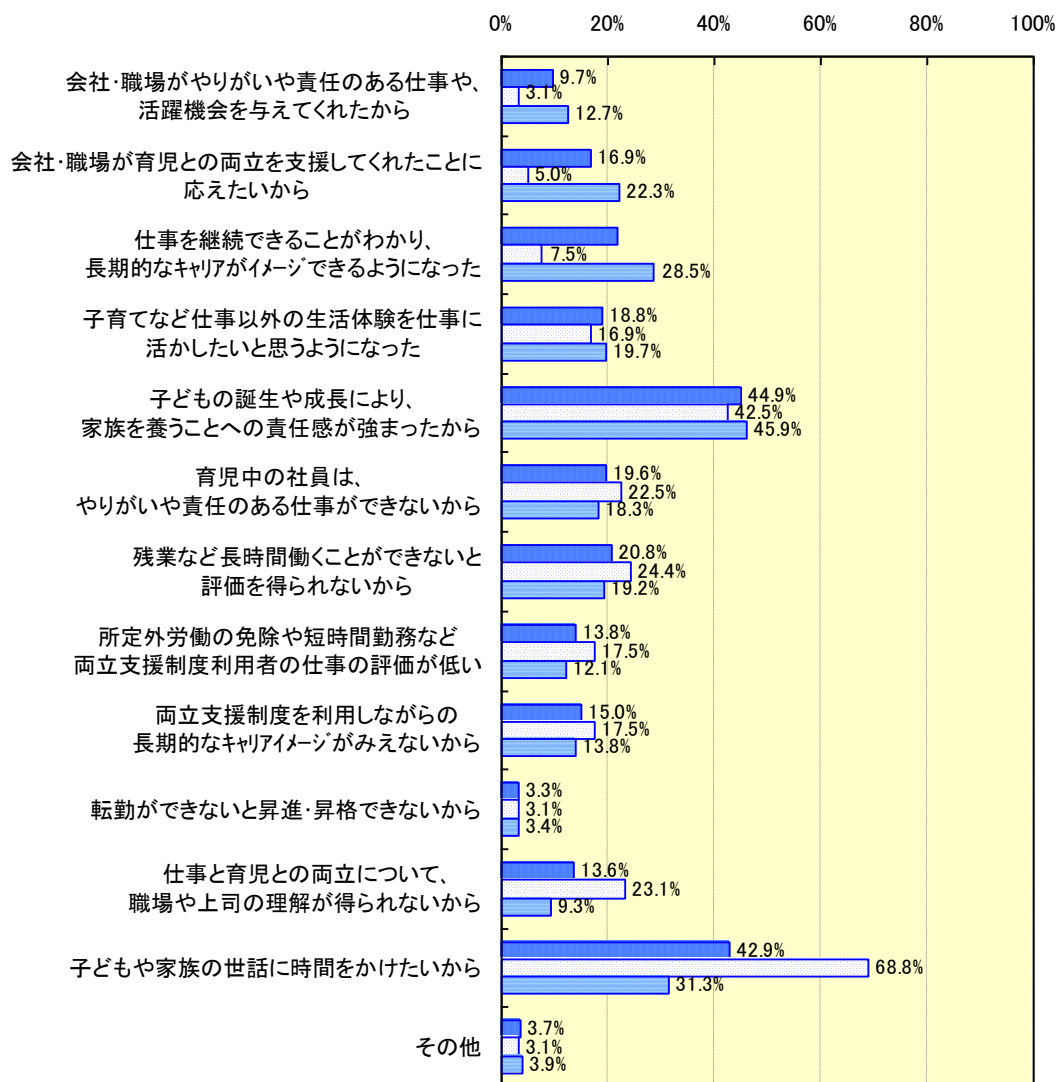
図表Ⅲ-157 男性（正社員）：出産前後での職業キャリアの意識変化の状況別
 出産前後で職業キャリア意識が変化した理由：複数回答（Q49）



■ 全体 n=757
 □ 出産前後で「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」に変化 n=155
 ■ 上記以外に変化 n=602

「女性（正社員）」について、職業キャリア意識が出産前後で「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」に変化した人について、出産前後で職業キャリア意識が変化した理由をみると、他と比較して、「子どもや家族の世話に時間をかけたいから」（68.8%）、「仕事と育児の両立について、職場や上司の理解が得られないから」（23.1%）の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-158 女性（正社員）：出産前後での職業キャリアの意識変化の状況別
 出産前後で職業キャリア意識が変化した理由：複数回答（Q49）

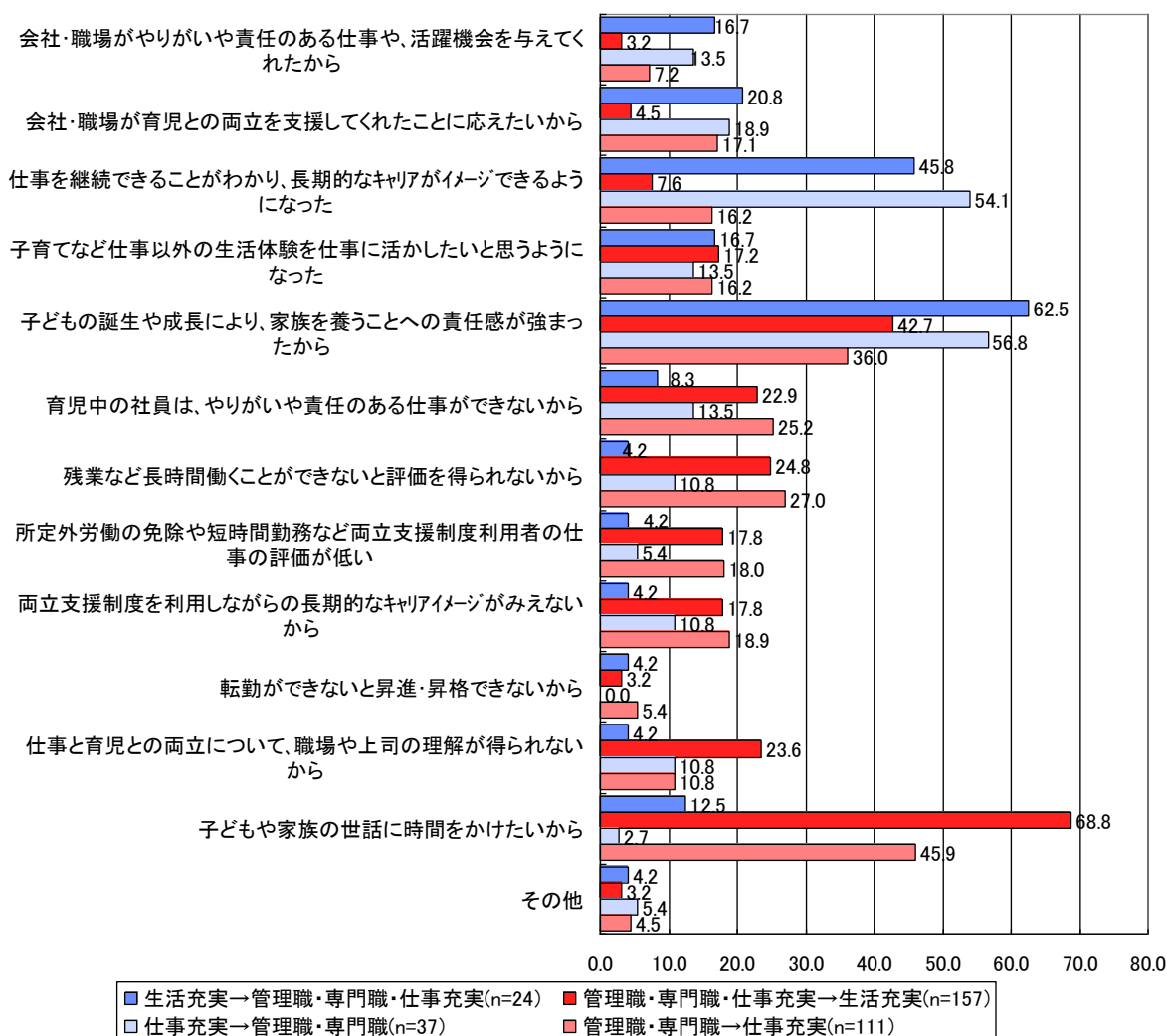


■ 全体 n=515
 □ 出産前後で「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」に変化 n=160
 ■ 上記以外に変化 n=355

さらに、正社員女性について、キャリア意識の変化の細かいタイプ別にキャリア意識が変化した理由をみると、「昇進や専門性の向上に興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」とする「生活充実」から「管理職」や「専門職」、「今の仕事をがんばりたい」や「様々な仕事を経験したい」などと「仕事充実」タイプに変わった層や、「仕事充実」タイプから、「管理職」や「専門職」に変わった層では、「仕事を継続できることがわかり長期的なキャリアがイメージできるようになった」、「会社・職場がやりがいや責任のある仕事や活動機会を与えてくれたから」など、職場の支援によって、積極的なキャリア意識に変化していることがわかる。

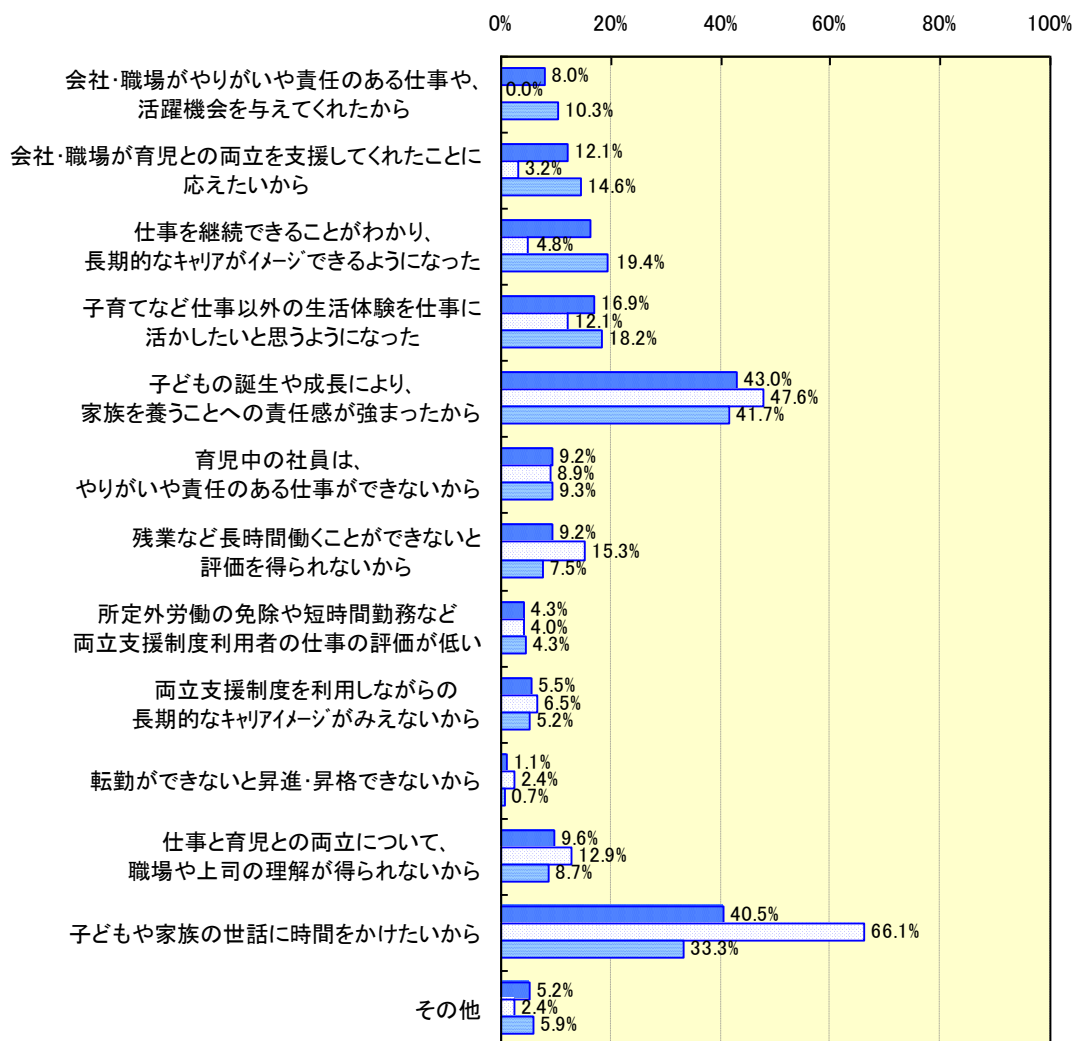
逆に、「管理職・専門職・仕事充実」タイプから「生活充実」タイプに変化した層や、「管理職・専門職」タイプから「仕事充実」タイプに変化した層など、「消極的なキャリア意識に変化したグループ」では、「子どもや家族の世話に時間をかけたいから」という子育て観の違いもあるが、「残業など長時間働くことができないと評価を得られないから」、「育児中の社員は、やりがいや責任のある仕事ができないから」、「所定外労働の免除や短時間勤務など両立支援制度利用者の仕事の評価が低い」などの仕事の配分や評価に関する理由が、先にみた「積極的なキャリア意識に変化したグループ」に比べて高くなっている。

図表Ⅲ-159 女性（正社員）：出産前後での職業キャリアの意識変化の状況（5タイプ）別
 出産前後で職業キャリア意識が変化した理由：複数回答（Q49）



「女性（非正社員）」について、職業キャリア意識が出産前後で「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」に変化した人について、出産前後で職業キャリア意識が変化した理由をみると、他と比較して、「子どもや家族の世話に時間をかけたいから」の割合が高く、66.1%となっている。

図表Ⅲ-160 女性（非正社員）：出産前後での職業キャリアの意識変化の状況別
 出産前後で職業キャリア意識が変化した理由：複数回答（Q49）



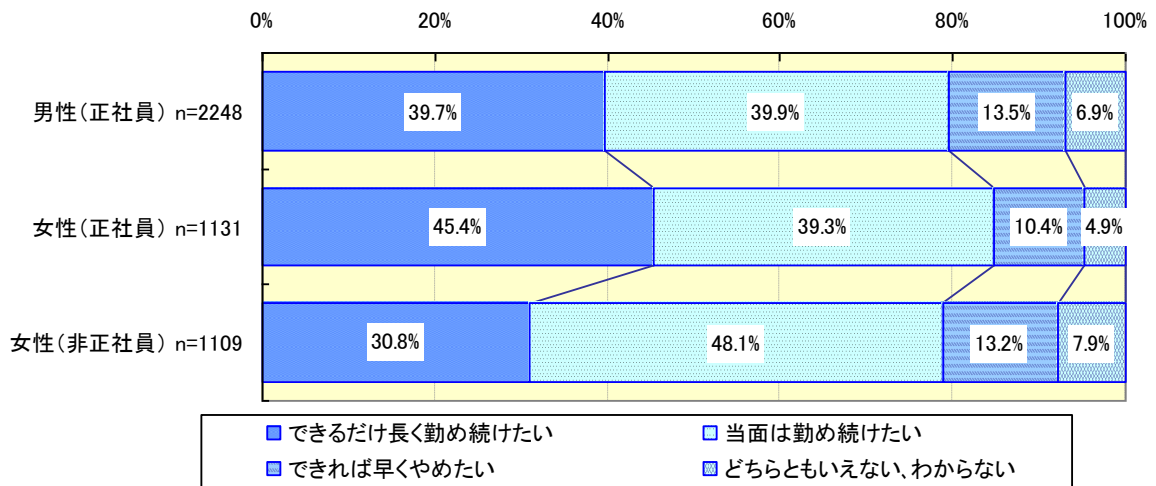
■ 全体 n=563
 □ 出産前後で「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」に変化 n=124
 ■ 上記以外に変化 n=439

(6) 現在の勤務先での継続就業意向

現在の勤務先での継続就業意向をみると、「できるだけ長く勤めたい」と「当面は勤め続けたい」を合わせた継続就業派が、男女いずれも8割前後を占めている。

また、「女性（正社員）は「できれば長く勤め続けたい」（45.4%）の割合が、「女性（非正社員）」は「当面は勤め続けたい」（48.1%）の割合が、他と比較してやや高くなっている。

図表Ⅲ-161 現在の勤務先での継続就業意向：単数回答（Q50）

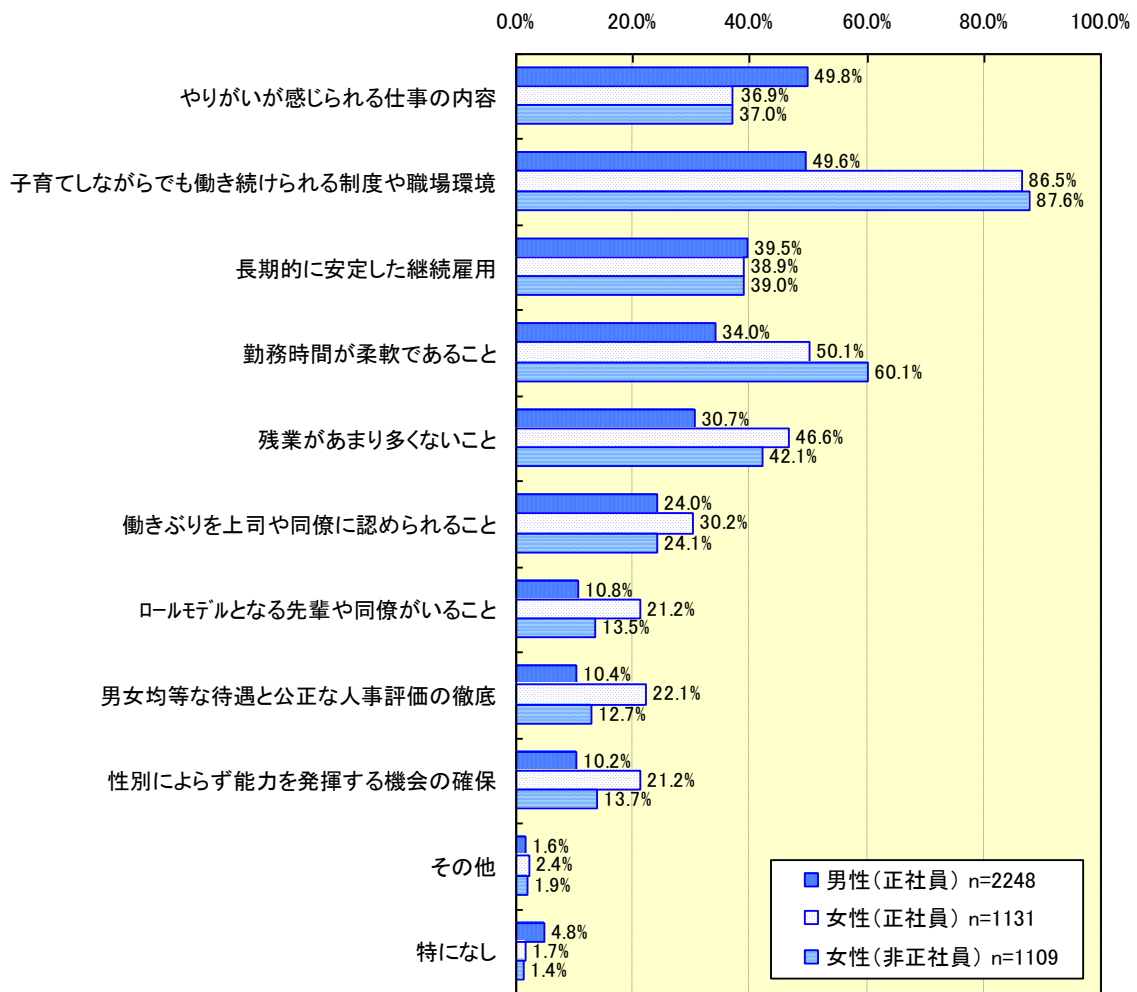


(7) 子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと

子どもを持ちながら働き続ける上で必要なことをみると、「男性（正社員）」は「やりがいを感じる仕事の内容」（49.8%）、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」（49.6%）、「長期的に安定した継続雇用」（39.5%）などが上位にあげられている。

「女性（正社員）」「女性（非正社員）」はともに、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」（86.5%、87.6%）の割合が特に高く、次いで「勤務時間が柔軟であること」（50.1%、60.1%）、「残業があまり多くないこと」（46.6%、42.1%）と続いている。

図表Ⅲ-162 子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと：複数回答（Q51）



図表Ⅲ-163 子どもを持ちながら働き続ける上で必要なことについて、「その他」の具体的内容：自由記入（Q51）

○収入の保障

- ・給料が上がること（10件）
- ・安定した収入
- ・適正な給与支給
- ・子どもの成長に合わせた収入の増加
- ・生活維持ができる給与があること
- ・残業代込みの収入が休んでも確保できること

○休みがとれること

- ・休みが取りやすいこと（3件）
- ・子どもの看病が必要な時に休めること
- ・子どもの急な病気などに理解があること
- ・子どもの行事・病気等の理解が柔軟であること
- ・学校行事や風邪などで休みを気兼ねなく取れること
- ・子どもの体調不良等に対する柔軟な対応（急な欠勤を認めるなど）
- ・急な休みをとれること
- ・夫が育児休暇などを取るのが普通となる社会情勢になること
- ・休日がきちんと取れること

○自宅と勤務先が近いことや転勤の廃止、在宅勤務ができること

- ・勤務先が自宅に近いこと（5件）
- ・転居を伴う転勤のないこと（3件）
- ・単身赴任や転勤をなくしてほしい
- ・会社に近い社宅の設置、転勤の廃止
- ・自宅（住宅街）・保育施設から近い場所に働く場があること。保育施設・施策の充実
- ・SOHO 可能

○家族・配偶者の理解、協力

- ・家族の理解と協力（3件）
- ・配偶者の協力（3件）
- ・自分一人で頑張らないこと

○職場の環境

- ・残業しないことを推奨すること
- ・人員確保
- ・ストレスフリーな人間関係
- ・円滑なコミュニケーション
- ・社員が財産と考えている経営者、管理職の存在、職場環境の構築。社員は使い捨ての駒ではない
- ・ノルマによる精神的圧力をなくしてほしい

○適正な評価

- ・結果で評価されること
- ・適正な評価
- ・評価が単位時間あたりの仕事量であること
- ・出産育児によって不利益とならないような人事評価

○職場の理解、協力

- ・社長の理解
- ・上層部の社員に対する理解
- ・上長の理解（子どもが体調を崩す等に対して）
- ・育児をしながらの勤務への職場の理解、協力

○両立支援制度が利用できること

- ・国が定めている制度が活用できること
- ・在宅制度、フレックス制度が充実していること
- ・違反企業への罰則。それがないと建前上は育児休暇など制度があっても現実には利用させない雰囲気が濃厚

○その他

- ・子持ち女性が働くのが当たり前という社会認知
- ・世間の意識改革

- ・ 転職しやすい環境の整備
- ・ 子どもに誇れる仕事
- ・ 責任感
- ・ 忍耐力
- ・ 雇用する側が当たり前のことを当たり前に行ってくれることが重要
- ・ 社員に対して家族手当の支給の法律化
- ・ 企業に対する国からの保障による援助、または、企業の税金の減額
- ・ 独身女性・出産未経験女性への理解の徹底。自分もわからなかった。無知だった
- ・ 保育や学校、地域の負担軽減（学校行事などで仕事に影響が出ないよう親の負担を少なくしてほしい）

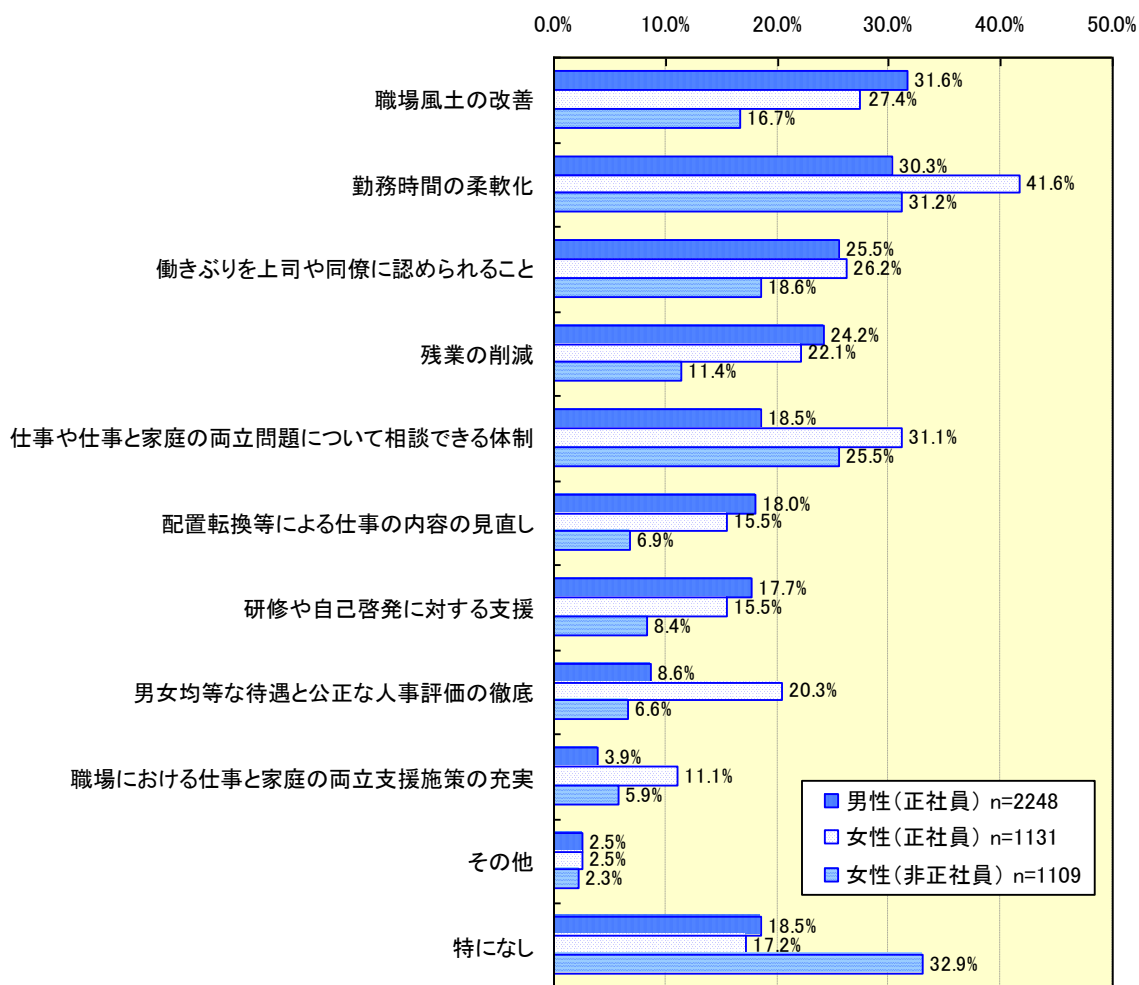
(8) 働き続けるために現在の勤務先・職場に改善を希望すること

働き続けるために現在の勤務先・職場に改善を希望することをみると、「男性（正社員）」は「職場風土の改善」（31.6%）、「勤務時間の柔軟化」（30.3%）などが上位にあげられている。

「女性（正社員）」「女性（非正社員）」はともに、「勤務時間の柔軟化」（41.6%、31.2%）、「仕事や仕事と家庭の両立問題について相談できる体制」（31.1%、25.5%）などが比較的多くあげられている。

また、「女性（正社員）」は「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」（20.3%）、「女性（非正社員）」は「特になし」（32.9%）の割合が他と比較して高い。

図表Ⅲ-164 働き続けるために現在の勤務先・職場に改善を希望すること：複数回答（Q52）



図表Ⅲ-165 職場における仕事と家庭の両立支援施策の充実についての具体的内容：自由記入（Q52）

○休暇が取得しやすい環境づくり

- ・子どもの病気でも休みやすい雰囲気（12件）
- ・子どもの病気や行事の時の休みの取りやすさ（2件）
- ・子どもが病気になった時などの急な休みへの理解（2件）
- ・子どもの病気や学校行事のための欠勤についての理解（2件）
- ・有休を取得しやすい雰囲気、環境づくり（3件）

- ・連休長期休暇を取りやすく（2件）
- ・有休すら取りづらいため欠勤するので給料が減る
- ・有休取得の奨励（強制）
- ・余暇の有休と子どもの通院で消化する有休の区別
- ・子どもの具合が悪く休むと次の日何となく居心地悪い雰囲気
- ・子どもの病気に関することの理解
- ・子どもの病気等で休んだ社員への社長からの圧力の禁止
- ・子どもの病傷時に仕事の協力を得られる
- ・急に子どもが熱を出し早退や休みなどすると、有休扱いしてもらえない
- ・求人票では週3日からの勤務でOKと書いていたのに、休みを取りづらい
- ・休日数の増加
- ・土日祝日の休みを取りやすくする、始業時間を早めて早い時間に帰宅できるようにする
- ・シフト制勤務において土日の休みが取りやすい配置
- ・土日祝日の休暇取得の許可
- ・年間休日の充実
- ・看護休暇が取りやすい環境整備（3件）
- ・時間休、週休制、とにかく休みを細分化して取れるようにしてほしい
- ・半休制度がないのでそれをまず作ってほしい
- ・時間単位で取得できる看護休暇
- ・途中抜けられる時間と休み時間の拡張
- ・リフレッシュ休暇等

○勤務時間の柔軟化

- ・短時間勤務制度の取り入れ（4件）
- ・短時間勤務制度の対象年齢（子）の拡大（2件）
- ・時短制度の延長（末子が10歳になるまでを希望）
- ・時短勤務の種類をもっと多くしてほしい
- ・時短勤務をしやすい雰囲気にする
- ・時短等により、責任ある仕事が任せられなくなるが、時短範囲内で責任ある仕事を任せてほしい
- ・勤務時間の柔軟化
- ・家庭の事情による勤務時間等の配慮
- ・早退、遅刻等時間調整可能な勤務体制とそれによる周りの仕事の円滑化（自分がいなくても仕事が回ること）

○業務のマネジメント、評価方法など

- ・休んでも仕事に支障をきたさない体制づくり
- ・子どものことで急な用事が入った場合の代替人員の確保
- ・雇用人数を増やして、子どもが病気で急に休んでも遠慮なく休める体制
- ・業務内容の共有化
- ・みんなで仕事を回せるようになればいい
- ・仕事の配分
- ・評価の偏見のなさ
- ・単位時間での業績評価

○子育てへの理解促進

- ・育児への理解
- ・同僚の理解
- ・子育てしている職員への従業員の理解を深める
- ・小さい子どもがいる社員への上司の配慮
- ・PTA活動などの子育てへの理解度を深める（2件）

- ・第二子以降の出産を望めるような雰囲気

○保育施設、託児所の充実

- ・事業所内託児所の設置（11件）
- ・保育施設の充実（2件）
- ・病児預かり制度（2件）
- ・風邪を引いた時などの託児所があると便利
- ・祝日勤務の際の託児施設の設置

○在宅勤務制度

- ・在宅勤務制度の導入（8件）
- ・在宅勤務への理解
- ・在宅勤務制度の充実
- ・SOHO
- ・在宅ワーク

○産休・育休、各種両立支援制度の充実、取得促進

- ・育休の推進（3件）
- ・産休、育休制度の充実
- ・フレックスが使えること
- ・各種制度の導入、展開
- ・子どもの予防接種などを受けるための休暇など
- ・子どもの行事で休むときの休暇が、必ず取れるように法律で決まっていたらいい
- ・家族の急な病気等状況変化に対応した働き方ができるような施策
- ・看護休暇取得可能対象年齢の引き上げ

○男性の子育て参加の促進

- ・男性が育児休業を取得した際に予想される周囲からの偏見をなくす
- ・男性の育児休業制度の取得目標導入
- ・男性の産休を必須とする。育児に参加しないとわからない家事の大変さをこれから昇進していくであろう現在の独身に是非知っていただきたい
- ・男性も家庭でのことに参加できるような環境

○残業削減など

- ・就業時間に業務が終了すること（2件）
- ・残業を減らす
- ・宿直業務の免除

○経済的支援

- ・育児のための欠勤による減収の保障
- ・家族手当の支給
- ・女性にも育児手当金を支給して欲しい
- ・マイホーム手当など

○復帰後の原職復帰

- ・仕事復帰後も妊娠前の仕事を続けられるようにする
- ・出産前の部署への復帰

○その他

- ・時間外にくだらない仕事を押し付けないでほしい
- ・法律を守ること
- ・実のある制度にしてほしい
- ・先輩・上司の過去に対する経験談をなくし、現在の状況に対応

図表Ⅲ-166 働き続けるために現在の勤務先・職場に改善を希望することについて、
「その他」の具体的内容：自由記入（Q52）

○給料等の改善

- ・給料をあげること（22件）
- ・時給アップ（2件）
- ・家族手当の支給（2件）
- ・手当の充実
- ・給与の遅延をなくしてほしい
- ・残業代を適正に支払うこと
- ・昇給制度の見直し（2件）
- ・仕事内容スキルに見合う収入

○休暇の取得促進

- ・休みが取れる環境
- ・シフトの見直し。休みがない
- ・急な休みの際の別社員への対応
- ・パートタイマーにも有給休暇を希望（注：労働基準法に基づく有給休暇は、雇用形態に関わらず取得できる。）
- ・何年も働いているのに。とにかく有給休暇を一日でも取らせてほしい
- ・有休の取りやすい環境づくり
- ・休暇取得奨励の雰囲気づくり
- ・子どもが具合悪くなった時に急な休みがとれる。また自分の代わりに働く人を自分で探さなくてよい体制
- ・土曜日出勤の免除、有給休暇制度（今はない）

○勤務地に関すること

- ・在宅勤務制度の導入（5件）
- ・単身赴任や転勤をなくしてほしい
- ・通勤時間が短い職場への移動
- ・転居を伴う転勤は必要ない
- ・転勤などの関係
- ・転勤に関する制度の明確化

○勤務時間に関すること

- ・勤務時間の短縮
- ・時間短縮勤務の導入
- ・勤務時間の短縮をやめてほしい（売り上げが少ないと勤務時間を減らされる）
- ・そもそもサービス残業が多すぎる
- ・残業を増やしてほしい
- ・子がいるいないに拘わらずオフピーク通勤への貢献

○やりがいのある仕事、適正な評価など

- ・キャリアを磨けるやりがいのある仕事内容であること
- ・やりがいがほしい
- ・適正な評価システムの確立
- ・均等な待遇と公正な人事評価の徹底
- ・評価期間が定まっていて、育児休暇等で評価なしの期間が必ずできてしまうこと

○業務の効率化、業務量削減等

- ・業務の相互フォロー体制の確立
- ・業務量の削減
- ・非効率な業務の流れを効率化し業務量を削減

- ・仕事量の削減と人員増員
- ・仕事量の負荷緩和

○社員の育成、教育

- ・若年者の人材育成
- ・人材育成に力を入れてほしい
- ・やる気を失わせる社員の教育
- ・ダメ社員の再教育

○その他

- ・人員の拡充（2件）
- ・各種制度が建前上のもにならないように、意図的に制度を使わせない企業へは罰則が必要
- ・休業する人のための制度ではなく、仕事を続ける人のための優遇制度を作してほしい
- ・仕事をして利益を上げないと給料が減るという考え方を企業に改善してもらう必要がある
- ・国が定めている制度の導入
- ・管理体制の強化
- ・安定した継続雇用
- ・ノルマが厳しすぎる
- ・育児制度等の法的な周知
- ・円滑な人間関係
- ・就業規則の明確化
- ・制度の明文化
- ・短期契約で切られてしまう
- ・期間契約にも柔軟に対応してほしい
- ・残業代が付かないのに評価が勤務時間のみ
- ・仕事の分散を上手くやってほしい。個人に集中しがち
- ・上司となる人はそれなりのスキルがあること
- ・託児所の整備
- ・未婚女性・出産未経験女性の育児と仕事の両立の大変さへの理解