

平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握の
ための調査研究事業

労働者調査 結果の概要 (速報版)

平成29年11月

目次

I.労働者調査の実施概要	3
II.労働者調査の結果概要	
1.回答者の概要	6
2.未子出産前後の状況（里帰り出産の状況等）	9
3.育児を目的とした休暇・休業の取得状況	15
4.男性の育児休業取得に関する分析	
（1）男性の育児休業取得を促進する職場の要因	20
（2）休暇・休業の取得状況別にみた、休暇中の家事・育児の分担	22
（3）休暇・休業の取得状況別にみた、休暇・休業後の家事・育児参加	24
（4）休暇・休業の取得状況別にみた、休暇・休業後の仕事への姿勢	28
（5）男性の育児参加と男性のキャリア	30
（6）男性の育児休業取得が出産意欲に与える影響	31

目次

5. 配偶者との関係からみた男性の育児参加状況

- (1) 配偶者の就労状況別にみた、男性の家事・育児参加状況 33
- (2) 妻からみた夫の休暇・休業の取得 35
- (3) 男性の育児参加と女性のキャリア 37

6. 夫婦間のコミュニケーションと女性のキャリア

- (1) 妻のキャリアについての話し合い 39
- (2) 妻のキャリアについての話し合いと女性の復職状況 40
- (3) 妻のキャリアについての話し合いと女性の仕事のやりがい 41

I. 労働者調査の実施概要

労働者調査の実施概要

◆調査対象：

- 年齢：20～40代
- 雇用形態：正社員・職員（無期契約社員・職員を含む）
- 子ども：末子が満1歳以上満3歳未満
※業種は、公務員、農林水産業を除く。

◆調査対象数：

- 男性：2,000人
- 女性：1,000人

◆調査方法：WEB上でのモニター調査

◆調査期間：平成29年9月27日（水）～9月30日（土）

◆有効回答数：3,094人

- 男性：2,062人
- 女性：1,032人

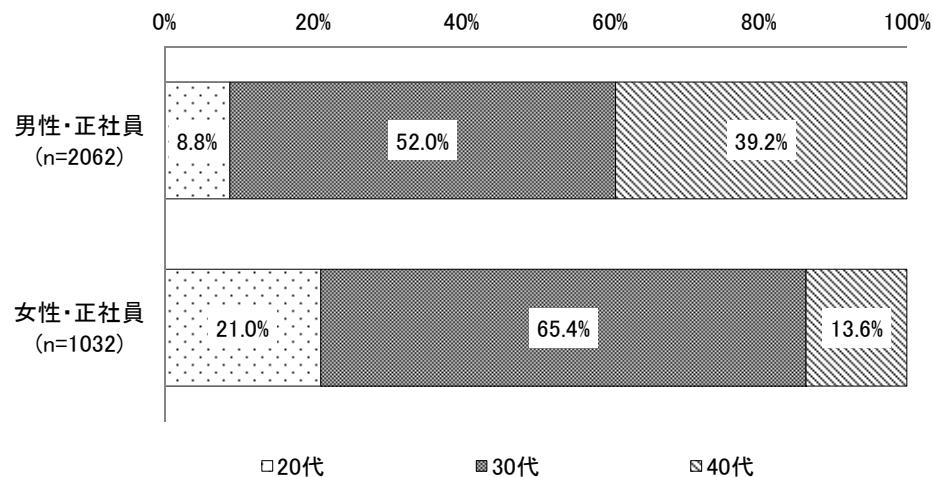
※調査対象数を目標に調査開始し、最終的に回収できた件数

II. 労働者調査の結果概要

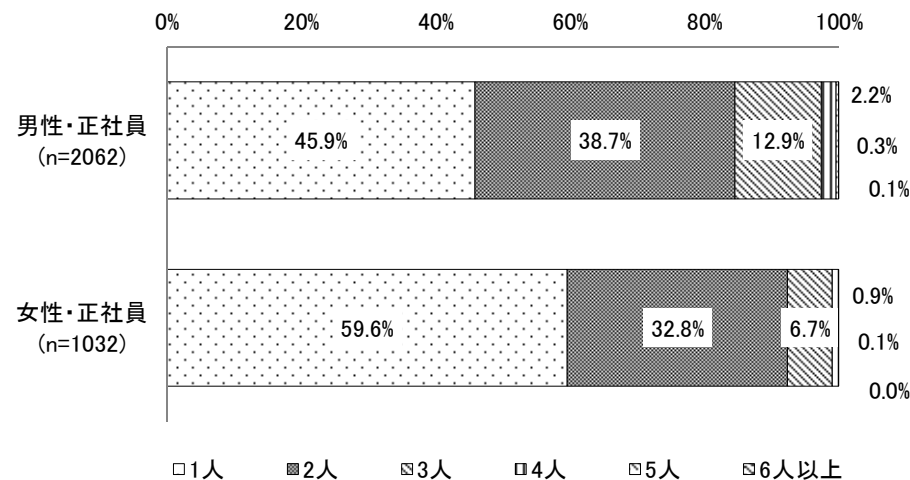
1. 回答者の概要

(1) 回答者の属性

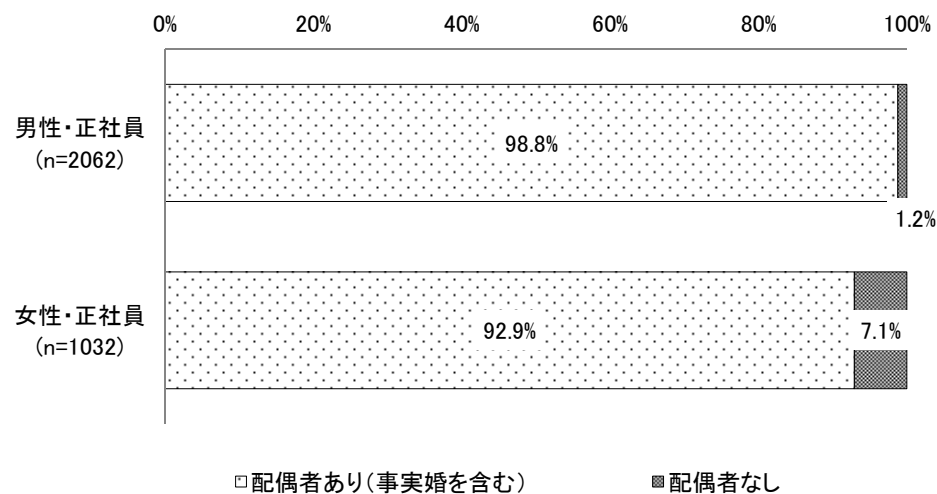
図表1 年齢



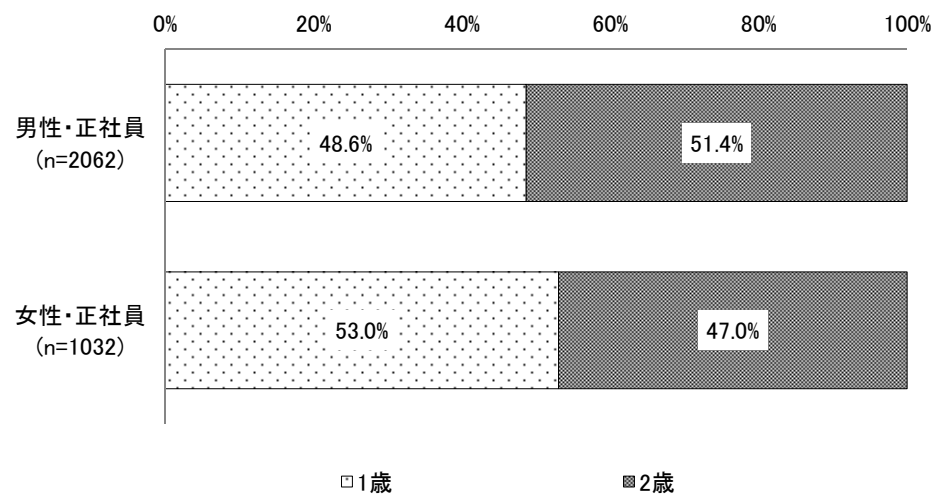
図表3 子の人数



図表2 婚姻状況

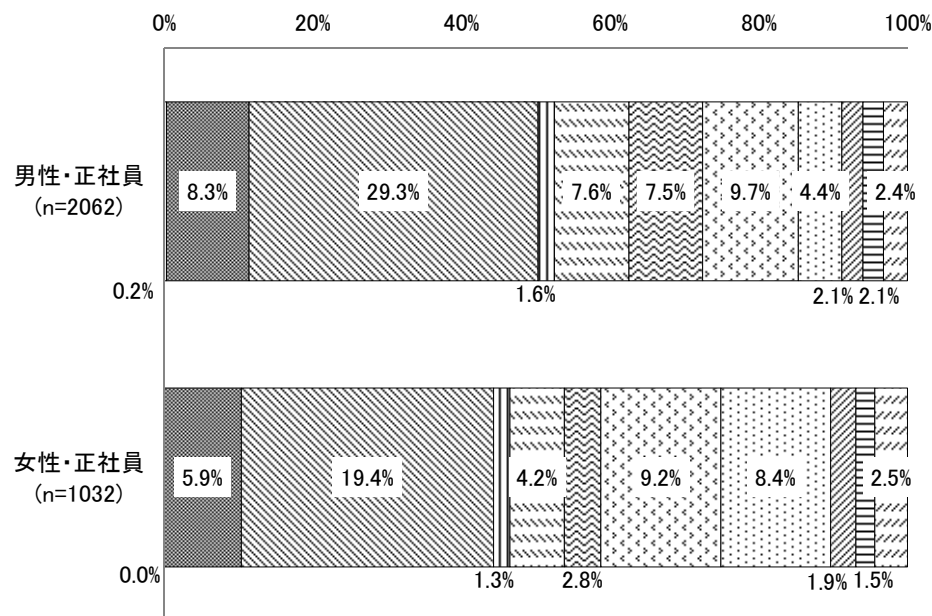


図表4 末子の年齢



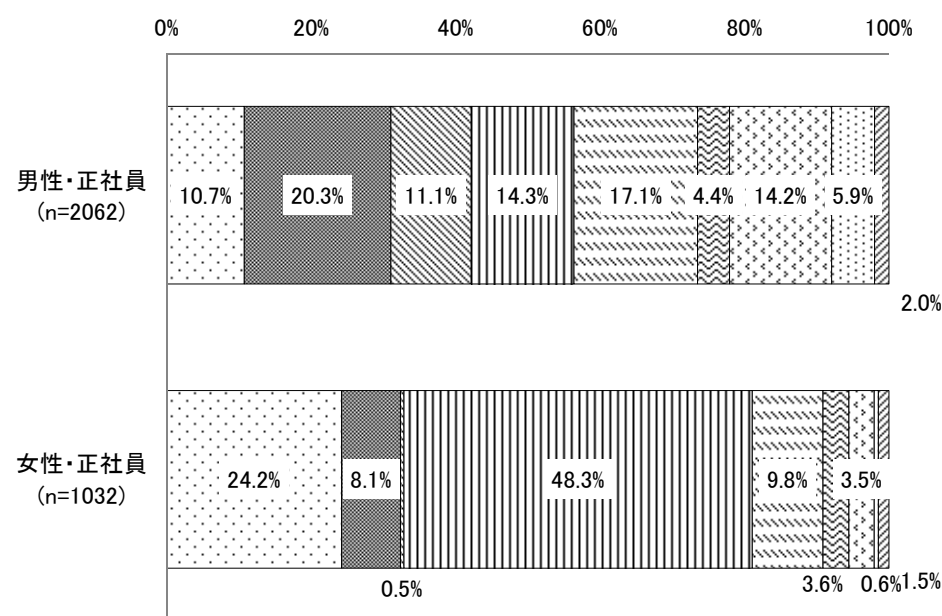
(2) 業種・職種

図表5 業種



- 鉱業、採石業、砂利採取業
- ▣ 製造業
- 情報通信業
- ▣ 小売業、卸売業
- ▣ 不動産業、物品賃貸業
- ▣ 教育、学習支援業
- ▣ 建設業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- ▣ 運輸業、郵便業
- 金融業、保険業
- ▣ 宿泊業、飲食サービス業

図表6 職種



- 専門職・技術職A(医療、保健、福祉(保育・介護)、教育分野の専門職・技術職)
- ▣ 専門職・技術職B(弁護士、会計士、エンジニアなど、その他の分野の専門職・技術職)
- ▣ 管理職(課長職相当以上)
- ▣ 事務職(一般事務、企画、広報、経理など)
- 営業・販売職(店員、不動産販売、保険外交、外勤など)
- ▣ サービス職(理・美容師、料理人、ホールスタッフ、ホームヘルパーなど)
- ▣ 生産現場職(製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、電気工事、農水産加工など)
- 運輸・保安職(トラック運転手、船員、郵便等配達、通信士、警備員など)
- ▣ その他

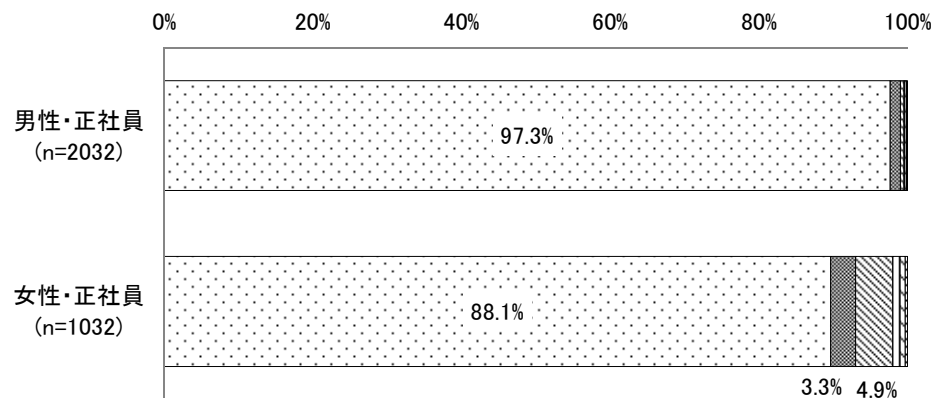
2. 未子出産前後の状況（里帰り出産の状況 等）

(1) 末子妊娠判明時の仕事の状況

注) 文中および図表内の就業形態は現在のものの

- 末子妊娠判明時から現在までの就労状況をみると、「男性・正社員」は「同じ会社の同じ部署で継続して働いている」が79.2%、「女性・正社員」は「同じ会社の同じ部署で継続して働いている」が64.1%、「同じ会社で働いているが、部署が異動したり、就業形態が変わったりした」が22.3%となっている。

図表7 末子妊娠判明時の雇用形態(本人)

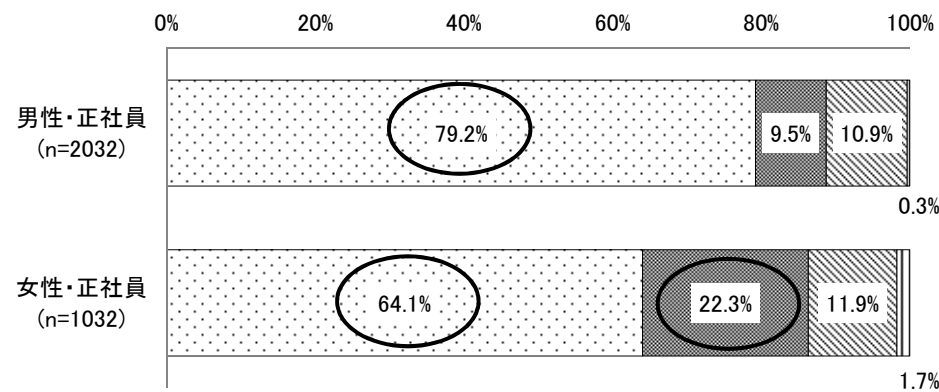


- 正社員・職員
- 無期契約社員・職員
- ▨ パート・アルバイト、有期契約社員・職員
- 派遣社員・職員
- 自営業主・家族従業員・フリーランスなど
- ▨ その他

<数値表>

	n	正社員・職員	無期契約社員・職員	パート・アルバイト、有期契約社員・職員	派遣社員・職員	自営業主・家族従業員・フリーランスなど	その他
男性・正社員	2062	97.3	1.4	0.5	0.1	0.2	0.1
女性・正社員	1032	88.1	3.3	4.9	1.0	0.7	0.3

図表8 末子妊娠判明時から現在までの就労状況



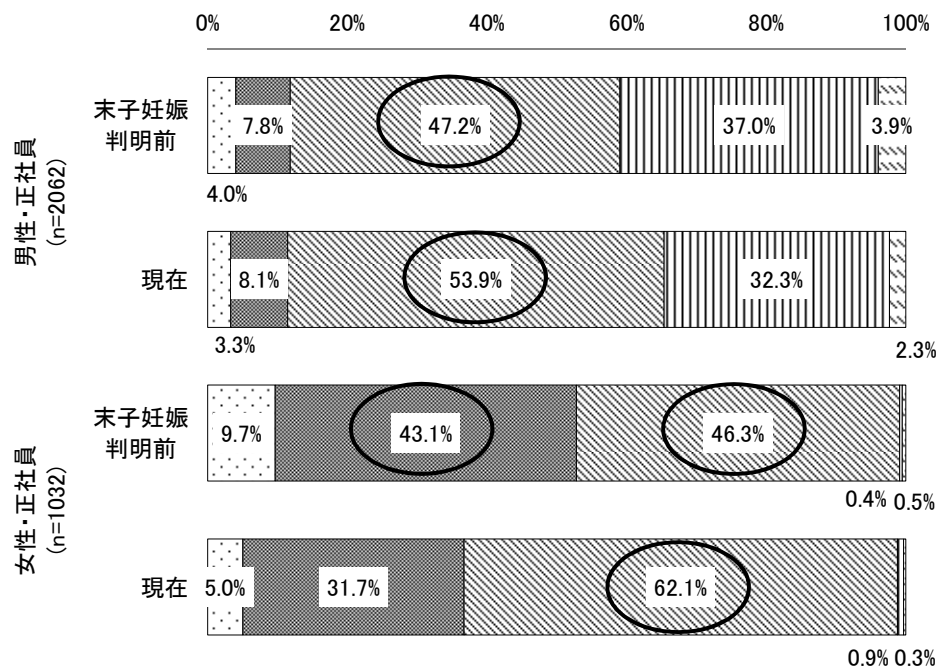
- 同じ会社の同じ部署で継続して働いている
- 同じ会社で働いているが、部署が異動したり、就業形態が変わったりした
- ▨ 転職したり、自営等に働き方を変えたりした
- その他

(2) 家事・育児分担の考え方

注) 文中および図表内の就業形態は現在のもの

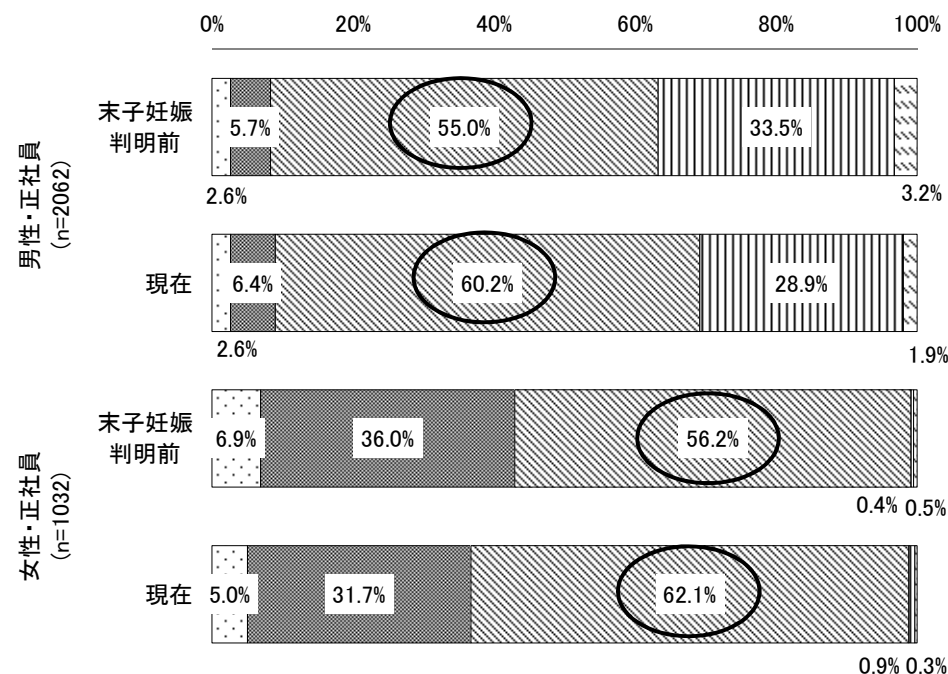
- 家事分担の考え方をみると、「男性・正社員」では「末子妊娠判明前」「現在」いずれも「自分と配偶者が同程度担うべき」が5割程度でもっとも高い。一方「女性・正社員」では、「末子妊娠判明前」は「自分が主で、配偶者が一部担うべき」と「自分と配偶者が同程度担うべき」がいずれも4割程度だが、「現在」は「自分と配偶者が同程度担うべき」が6割を超えている。
- 育児分担については、男女とも「末子妊娠判明前」から「自分と配偶者が同程度担うべき」の割合が5割を超えている。

図表9 末子妊娠判明前及び現在の家事分担の考え方



- 自分がすべて担うべき
- 自分が主で、配偶者が一部担うべき
- ▨ 自分と配偶者が同程度担うべき
- ▩ 配偶者が主で、自分が一部担うべき
- 配偶者がすべて担うべき

図表10 末子妊娠判明前及び現在の育児分担の考え方



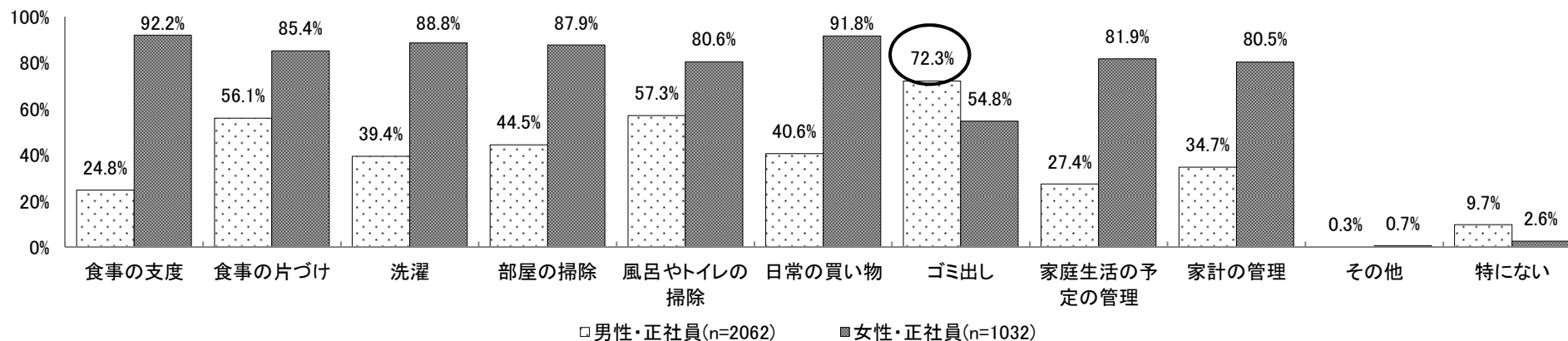
- 自分がすべて担うべき
- 自分が主で、配偶者が一部担うべき
- ▨ 自分と配偶者が同程度担うべき
- ▩ 配偶者が主で、自分が一部担うべき
- 配偶者がすべて担うべき

(3) 家事分担の内容

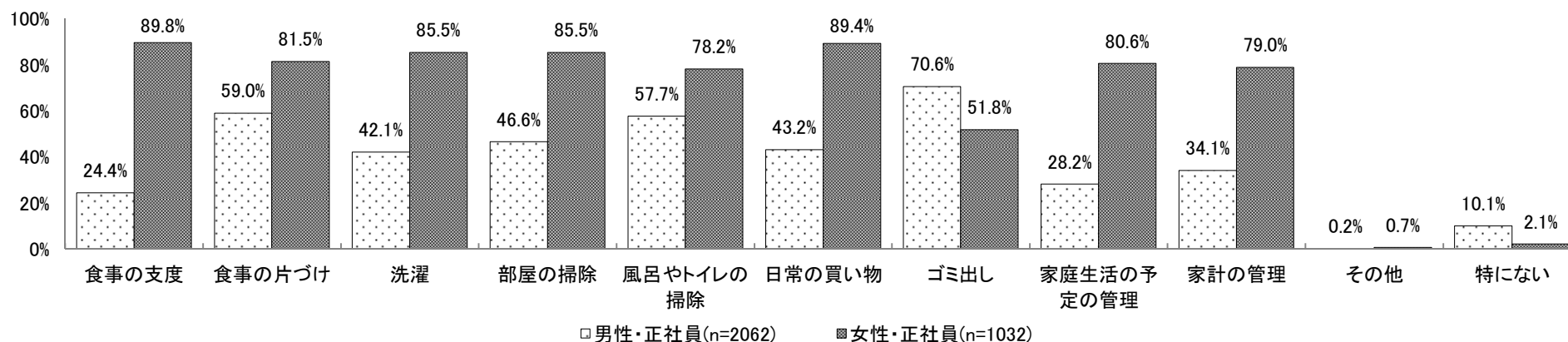
注) 文中および図表内の就業形態は現在のものの

- 末子妊娠が分かる前の家事分担内容を見ると、「男性・正社員」は「ゴミ出し」の割合がもっとも高く(72.3%)、「女性・正社員」はいずれの項目も8~9割と高い割合となっている。
- 現在の家事分担内容を見ると、末子妊娠判明前と大きな変化はない。

図表11 末子妊娠が分かる前の家事分担内容



図表12 現在の家事分担内容

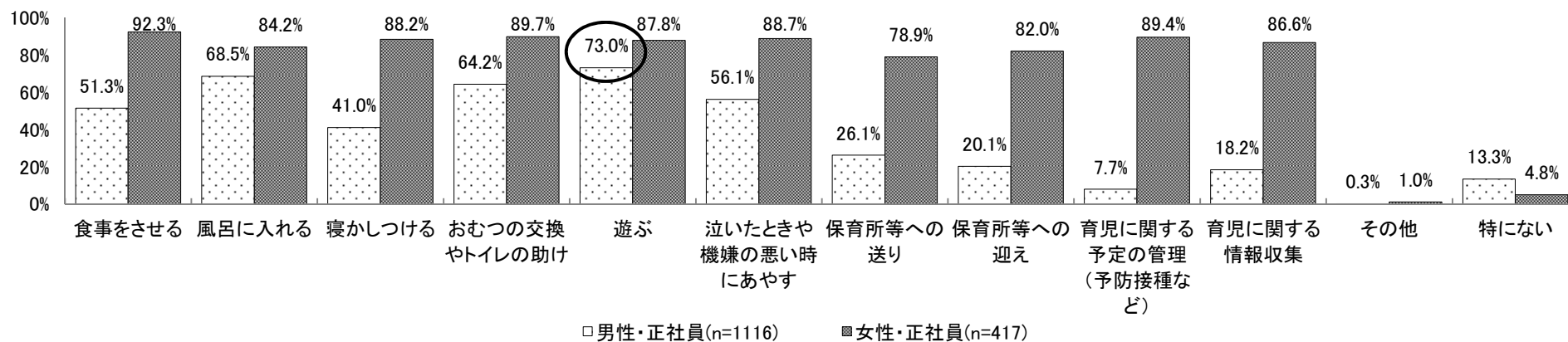


(4) 育児分担の内容

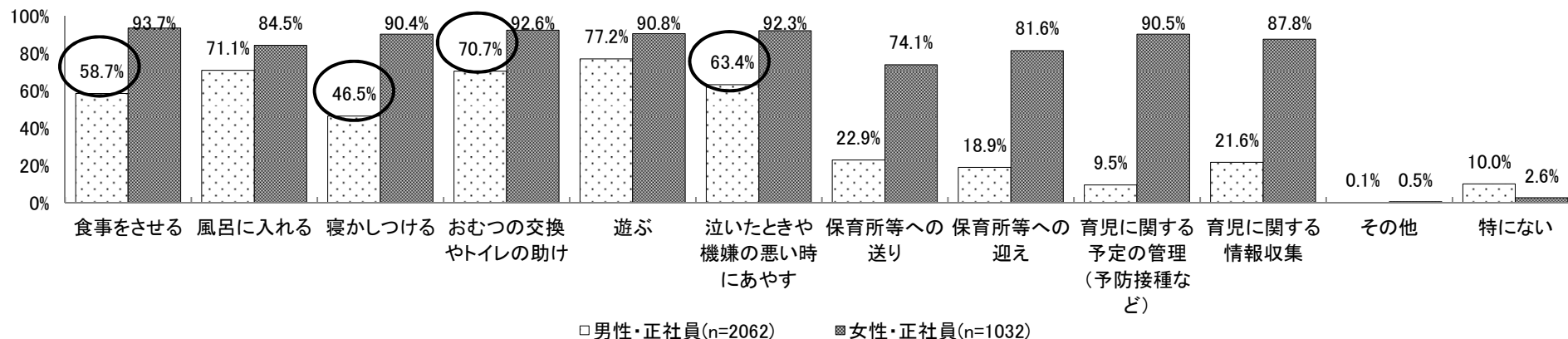
注) 文中および図表内の就業形態は現在のものの

- 末子妊娠が分かる前の育児分担内容を見ると、「男性・正社員」は「遊ぶ」の割合がもっとも高く(73.0%)、「女性・正社員」はいずれの項目も8~9割と高い割合となっている。
- 現在の育児分担内容を見ると、「男性・正社員」において、「食事をさせる」「寝かしつける」「おむつの交換やトイレの助け」「泣いたときや機嫌の悪いときにあやす」の割合が末子妊娠判明前よりも5ポイント以上高くなっている。「女性・正社員」は大きな変化はない。

図表13 末子妊娠が分かる前の育児分担内容(子どもが2人以上の回答者)



図表14 現在の育児分担内容

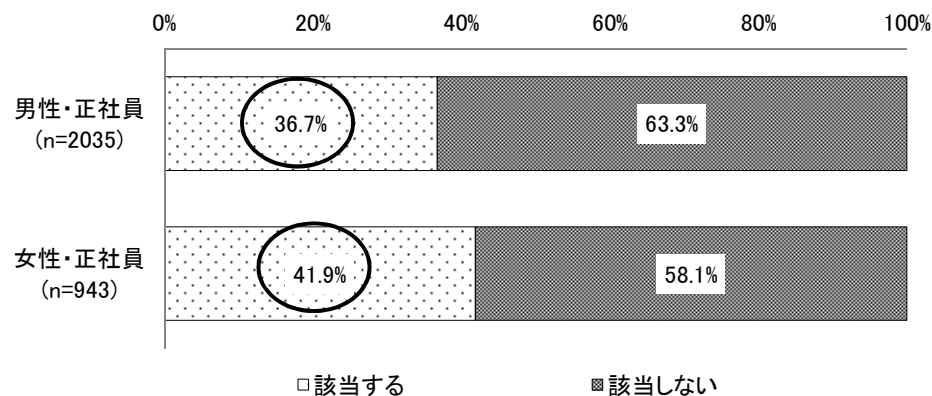


(5) 里帰り出産の状況

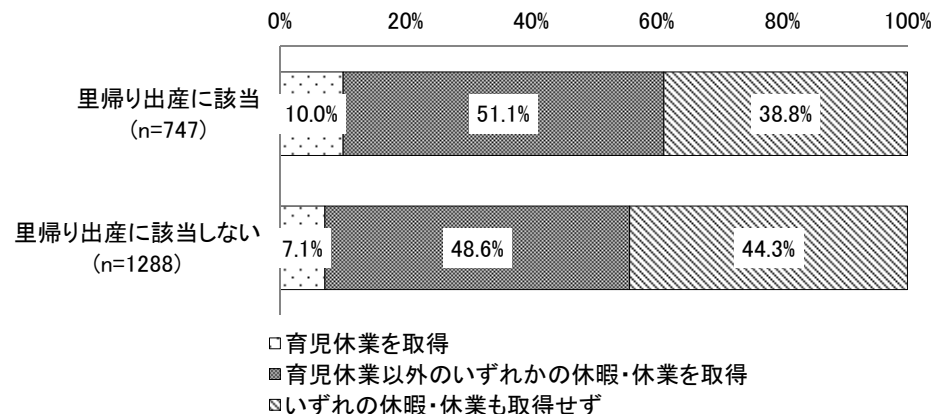
注) 文中および図表内の就業形態は末子妊娠判明時のもの

- 里帰り出産の有無をみると、「男性・正社員」は36.7%、「女性・正社員」は41.9%が「該当する」となっている。
- 男性の休暇・休業の取得状況や育児参加の状況について、里帰り出産の有無による差はみられない。

図表15 里帰り出産の有無



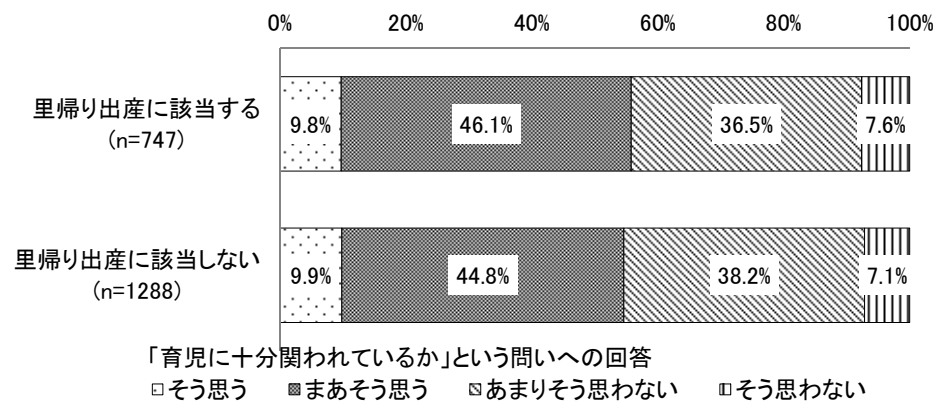
図表17 里帰り出産の有無別、男性の休暇・休業の取得状況



図表16 里帰り出産からふだんの生活に戻るまでの期間

	n	1週間以内	1週間以降、2週間以内	2週間以降、3週間以内	3週間以降、1ヶ月以内	1ヶ月以降、3ヶ月以内	3ヶ月以降、6ヶ月以内	6ヶ月以降、1年以内	1年以上	わからない
男性・正社員	747	4.0	8.0	5.5	21.7	43.0	10.4	2.7	2.1	2.5
女性・正社員	395	4.1	3.3	3.0	20.0	49.1	8.6	3.5	5.1	3.3

図表18 里帰り出産の有無別、男性の育児参加の状況



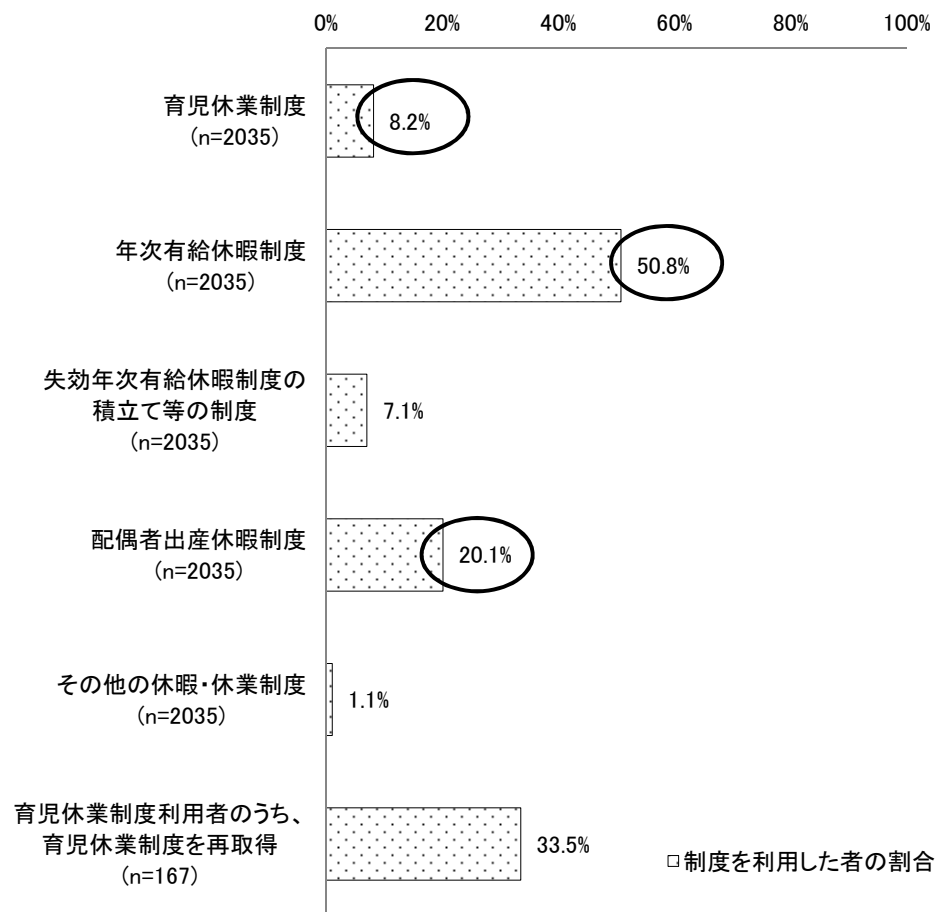
3. 育児を目的とした休暇・休業の取得状況

注)特に断りがない限り、本章の文中および図表内の「男性」は末子妊娠判明時に正社員だった男性を指す。

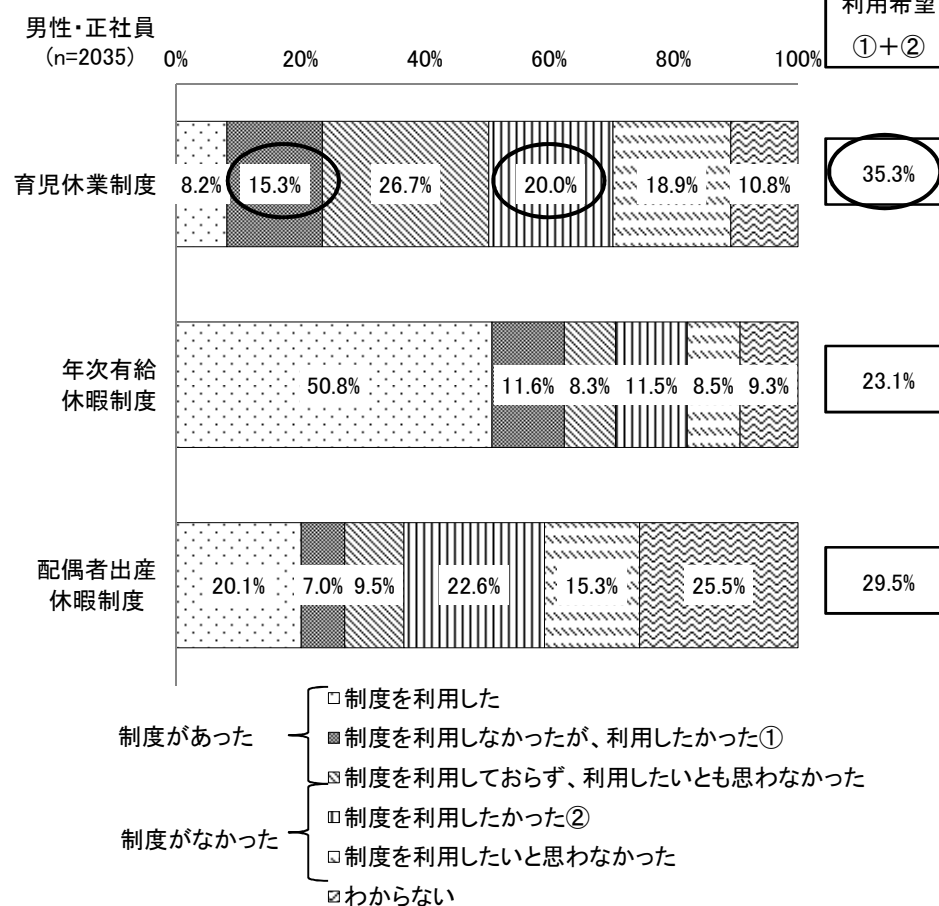
(1) 育児を目的とした休暇・休業の取得状況

- 男性の休暇・休業の取得状況をみると、「年次有給休暇制度」の割合がもっとも高く(50.8%)、次いで「配偶者出産休暇制度」(20.1%)、「育児休業制度」(8.2%)となっている。
- 利用希望率(制度を利用していないが利用したかったという割合)をみると、「育児休業制度」が35.3%と最も高い。

図表19 休暇・休業の取得状況(男性)



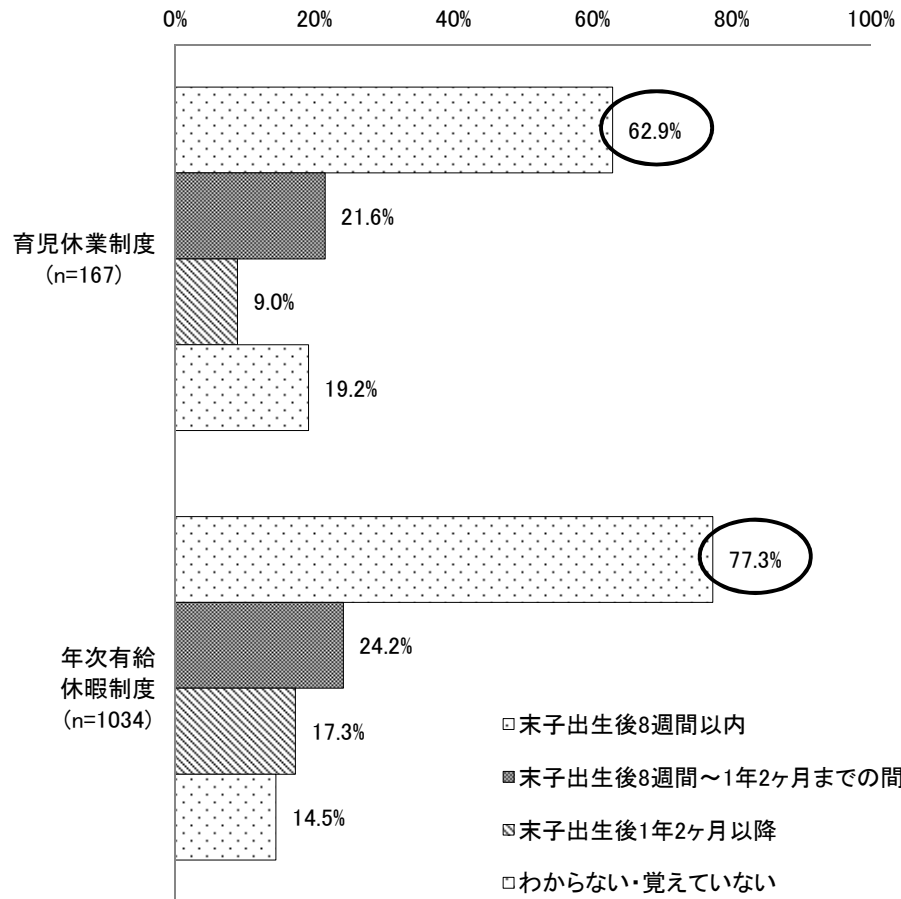
図表20 主な休暇・休業の取得希望(男性)



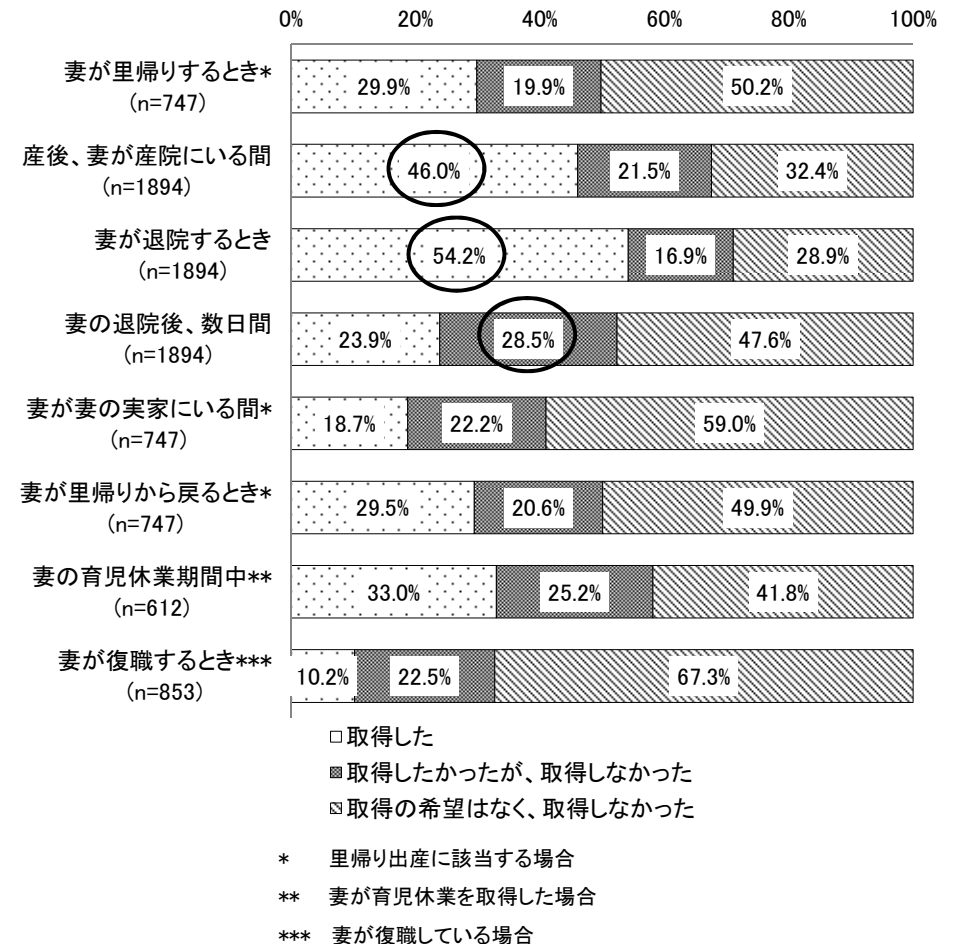
(2) 育児を目的とした休暇・休業の取得時期、タイミング

- 男性の休暇・休業の取得時期をみると、「育児休業制度」「年次有給休暇制度」ともに「末子出生後8週間以内」の割合がもっとも高い。
- 男性のタイミング別の取得状況をみると、「妻が退院するとき」に「取得した」という割合が54.2%でもっとも高く、次いで「産後、妻が産院にいる間」(46.0%)となっている。「取得したかったが、取得しなかった」の割合は「妻の退院後、数日間」でもっとも高い(28.5%)。

図表21 休暇・休業の取得時期(男性)



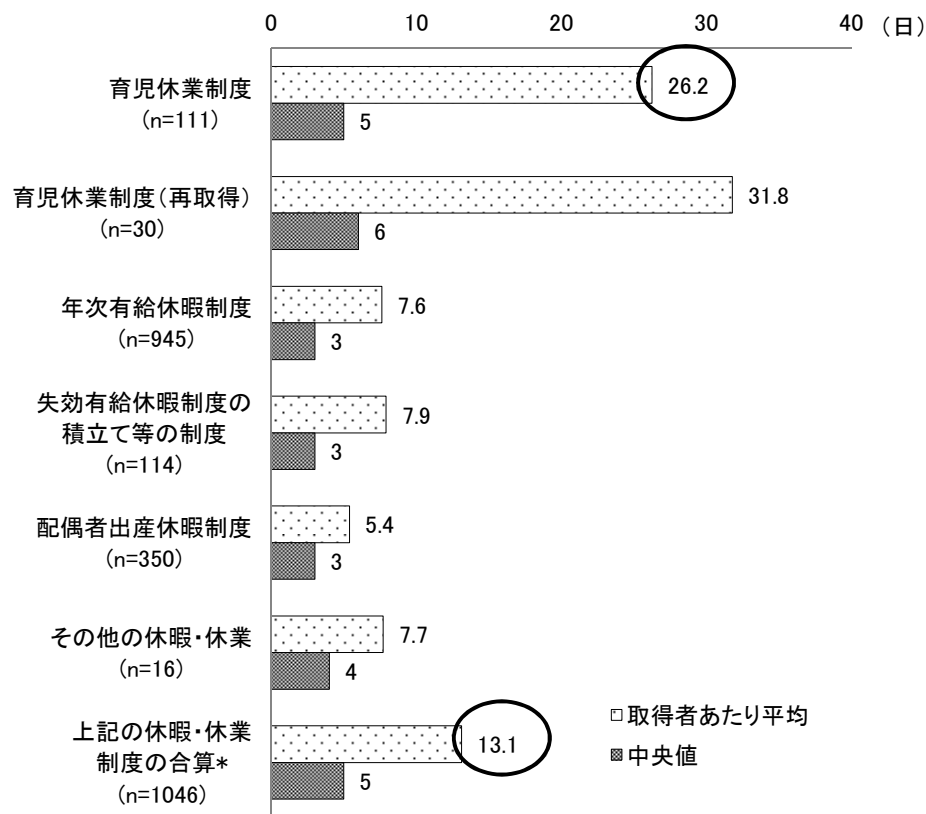
図表22 タイミング別にみた休暇・休業の取得状況(男性)



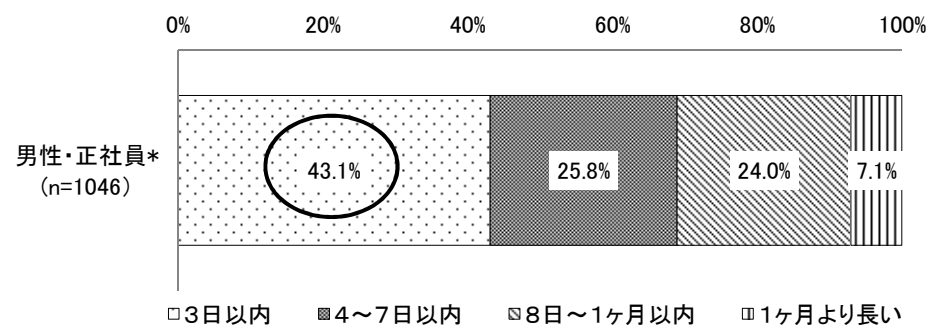
(3) 育児を目的とした休暇・休業の取得期間

- 男性の各休暇・休業制度の平均取得日数をみると、「育児休業制度」は26.2日となっており、他の休業・休暇制度に比べて長い傾向にある。全ての休暇・休業制度を合わせた平均取得日数は13.1日となっている。
- 男性の全休暇・休業制度を合算した取得日数の分布は、「3日以内」の割合が43.1%でもっとも高い。一方、育児休業の取得日数の分布は、「4～7日以内」が36.0%でもっとも高く、次いで「3日以内」(27.0%)となっている。

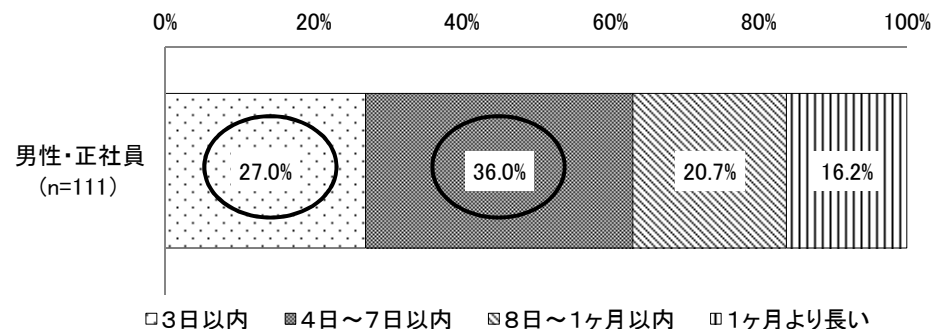
図表23 各休暇・休業制度の取得日数(男性)



図表24 全休暇・休業制度を合算した取得日数の分布(男性)



図表25 育児休業の取得日数の分布(男性)



*いずれかの休暇・休業制度を1つでも取得した回答者を集計対象とする。

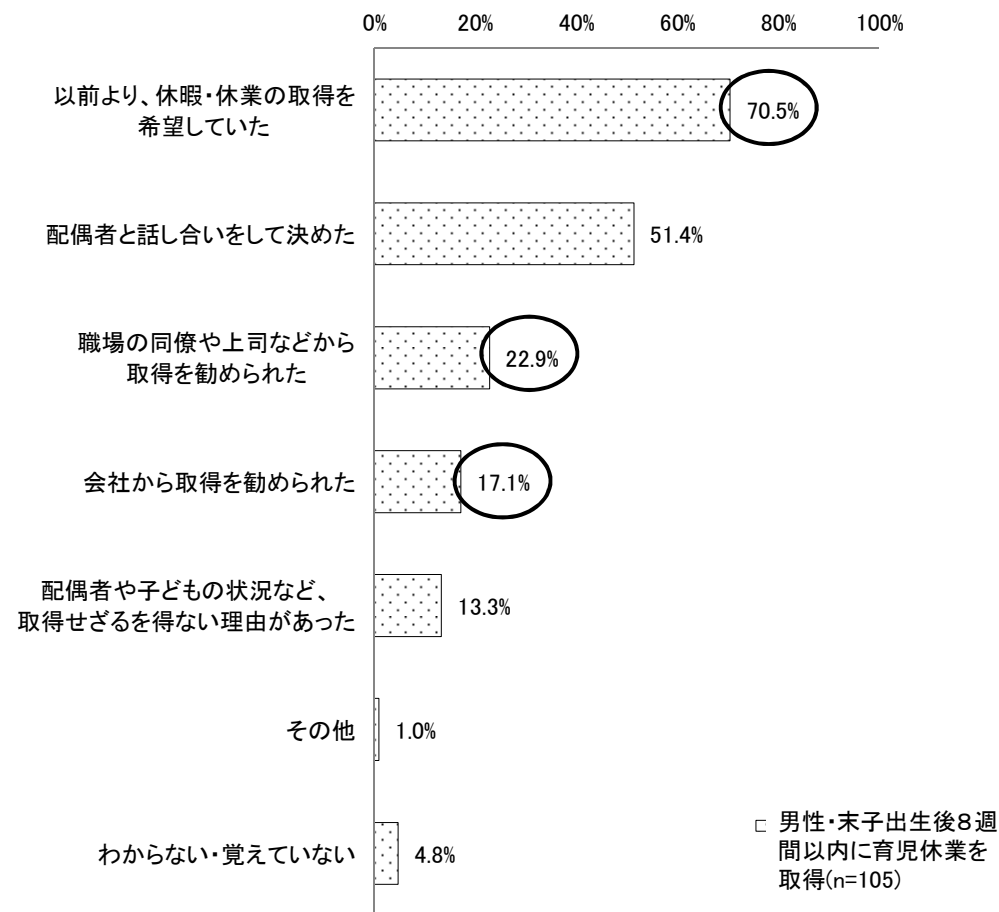
4. 男性の育児休業取得に関する分析

注)特に断りがない限り、本章の文中および図表内の「男性」は末子妊娠判明時に正社員だった男性を指す。

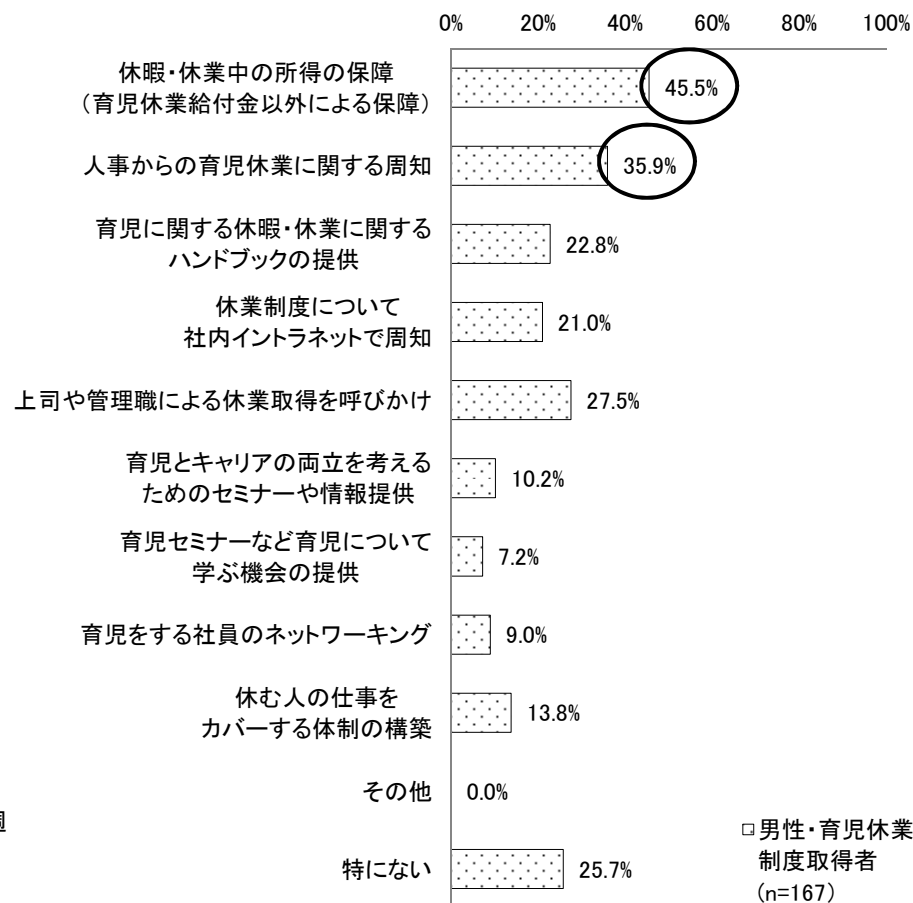
(1) 男性の育児休業取得を促進する職場の要因①

- 男性の末子出生後8週間以内の育児休業の取得のきっかけをみると、「以前より、休暇・休業の取得を希望していた」が70.5%と最も高い。職場の要因としては、「職場の同僚や上司などから取得を勧められた」が22.9%、「会社から取得を勧められた」が17.1%となっている。
- 育児休業取得者の職場で行われていた取り組みは、「所得の保障」が45.5%で最も高く、次いで「人事からの周知」が35.9%となっている。

図表26 育児休業の取得のきっかけ(末子出生後8週間以内の取得)(男性)



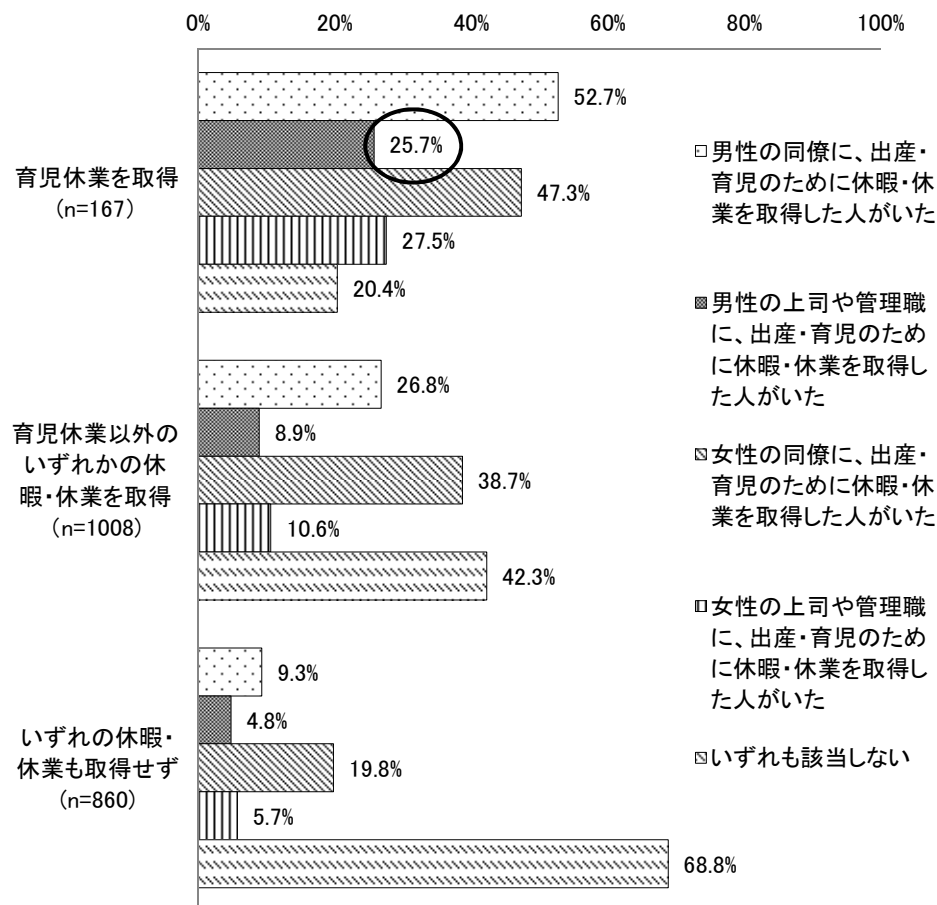
図表27 職場で行われていた取り組み(男性)



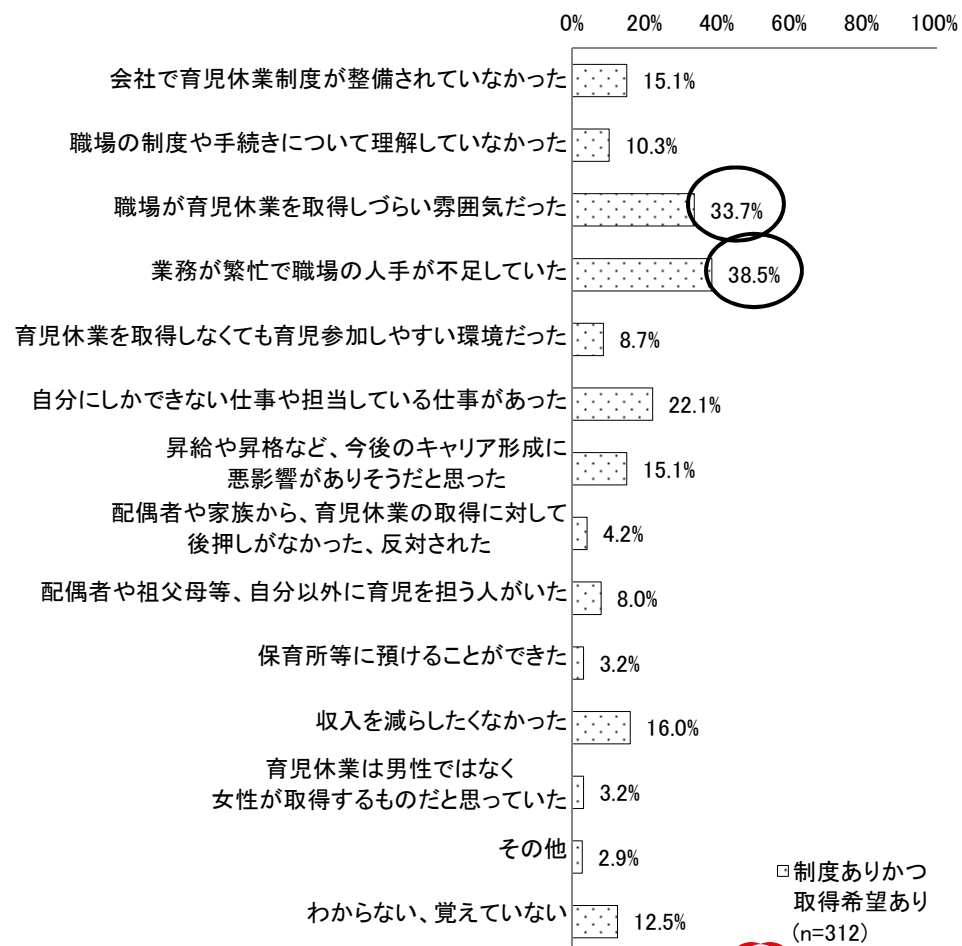
(1) 男性の育児休業取得を促進する職場の要因②

- 職場の同僚の休暇・休業取得状況をみると、育児休業取得者の職場では、育児のための休暇・休業を取得した同僚や上司がいた割合が高い。育児休業取得者のうち、25.7%が「男性の上司が取得していた」と回答した。
- 男性が育児休業を取得しなかった理由は職場の要因が大きく、「育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が33.7%、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が38.5%となっている。

図表28 職場の休暇・休業取得状況(男性)



図表29 育児休業を取得しなかった理由(男性)



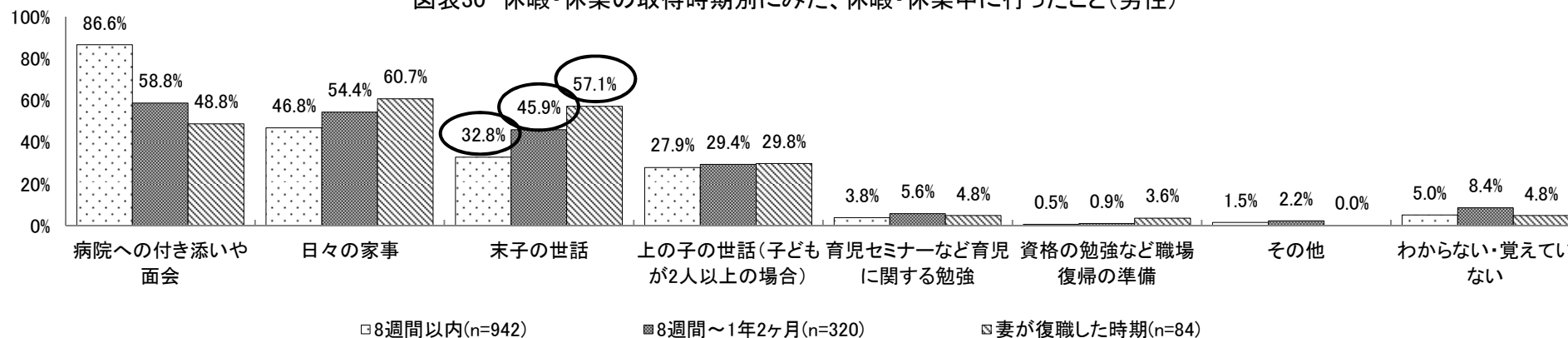
□ 制度ありかつ取得希望あり (n=312)



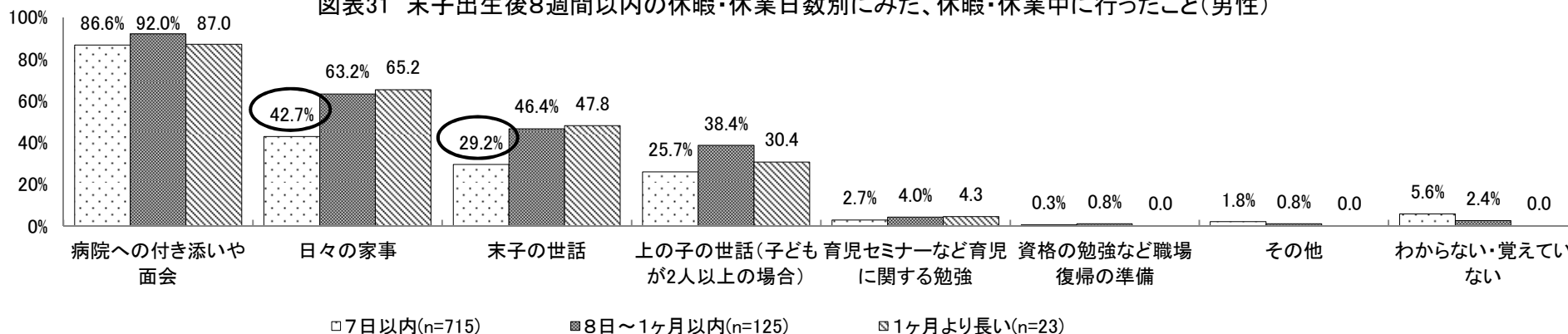
(2) 休暇・休業の取得状況別にみた、休暇中の家事・育児の分担①

- 休暇・休業中の家事・育児分担は、「休暇中に行ったこと」として聴取している。
- 「末子の世話」をした割合は「8週間以内」で32.8%、「8週間～1年2ヶ月」で45.9%、「妻が復職した時期」で57.1%となっている。
- 末子出生後8週間以内に行ったことを、休暇・休業日数別にみると、末子出生後8週間以内に取得した休暇・休業日数が「7日以内」の場合、「末子の世話」をする割合は29.2%となっており、休暇・休業日数が「8日～1ヶ月以内」「1ヶ月より長い」と比較して低くなっている。また、「7日以内」の場合、「日々の家事」の割合も他と比較して低くなっている。

図表30 休暇・休業の取得時期別にみた、休暇・休業中に行ったこと(男性)



図表31 末子出生後8週間以内の休暇・休業日数別にみた、休暇・休業中に行ったこと(男性)



(2) 休暇・休業の取得状況別にみた、休暇中の家事・育児の分担②

- 休暇・休業のタイミング別に、休暇・休業中に行ったことをみると、「末子の世話」をした割合は「妻が復職するとき」にもっとも高く57.1%となっている。

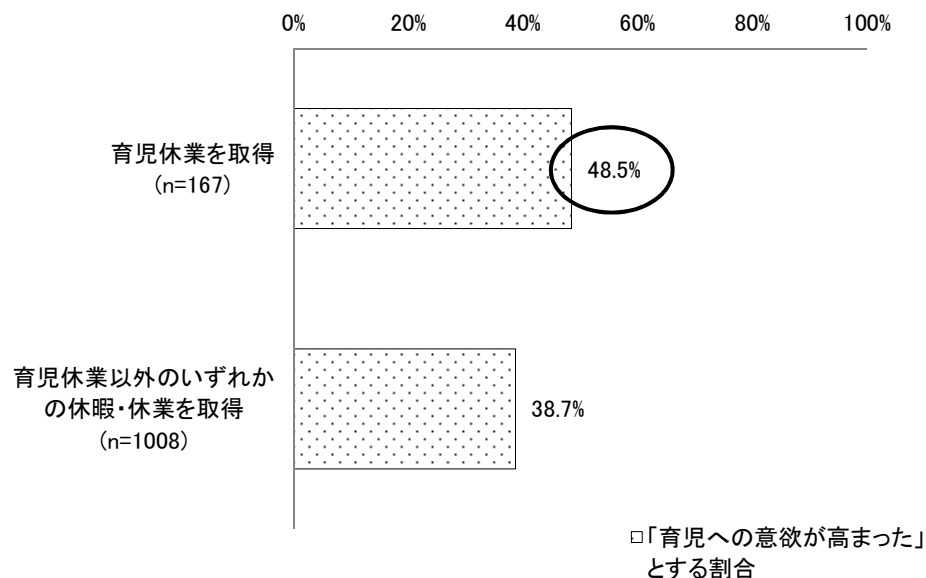
図表32 取得のタイミング別にみた、休暇・休業中に行ったこと(男性)

休暇・休業の取得時期	取得のタイミング	n	病院への付き添いや面会	日々の家事	末子の世話	上の子の世話(子どもが2人以上の場合)	育児セミナーなど育児に関する勉強	資格の勉強など職場復帰の準備	その他	わからない・覚えていない
8週間以内	妻が里帰りするとき	144	86.8	41.7	34.7	21.5	6.9	1.4	0.0	3.5
	産後、妻が産院にいる間	581	92.9	50.3	34.9	32.0	4.5	0.9	1.5	2.4
	妻が退院するとき	626	91.9	51.1	35.5	33.7	4.2	0.6	1.4	2.9
	妻の退院後、数日間	333	89.5	58.9	42.0	39.0	5.7	0.6	1.2	3.0
	妻が妻の実家にいる間	103	86.4	50.5	37.9	18.4	8.7	1.9	1.9	3.9
	妻が里帰りから戻るとき	152	88.8	43.4	34.9	27.0	6.6	1.3	0.0	2.6
8週間～1年 2ヶ月以内	妻の育児休業期間中	82	64.6	62.2	48.8	30.5	7.3	2.4	2.4	6.1
妻が復職するとき	妻が復職するとき	84	48.8	60.7	57.1	29.8	4.8	3.6	0.0	4.8

(3) 休暇・休業の取得状況別にみた、休暇・休業後の家事・育児参加①

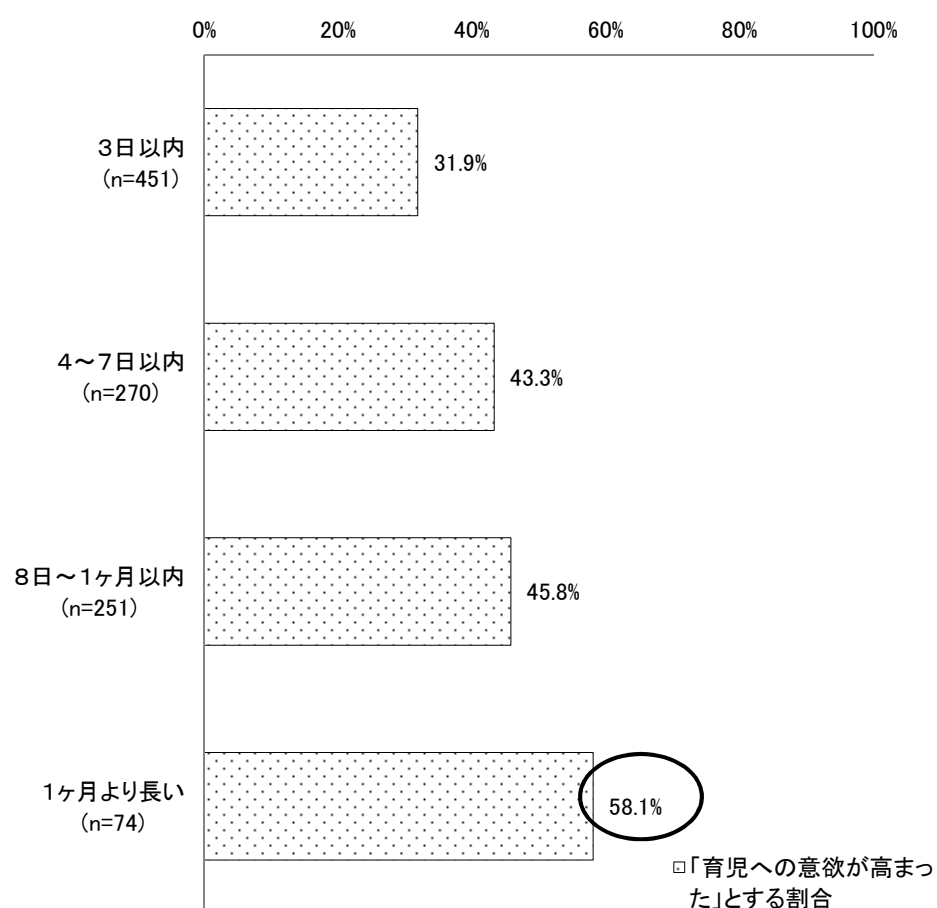
- 休暇・休業の取得状況別に、育児への意欲の高まりをみると、「育児休業を取得」した回答者の48.5%が育児への意欲が高まったとしており、「育児休業以外のいずれかの休暇・休業を取得」と10%ポイントほど差がある。
- 休暇・休業期間別に、休暇・休業を経て「育児への意欲が高まった」とする割合をみると、休暇・休業期間が長いほど「育児への意欲が高まった」とする割合が高くなる傾向にあり、「1ヶ月より長い」場合、58.1%が「育児への意欲が高まった」としている。

図表33 休暇・休業取得状況別*にみた、育児への意欲の高まり(男性)



*いずれの休暇・休業も取得していない場合、育児への意欲の高まりは非該当項目

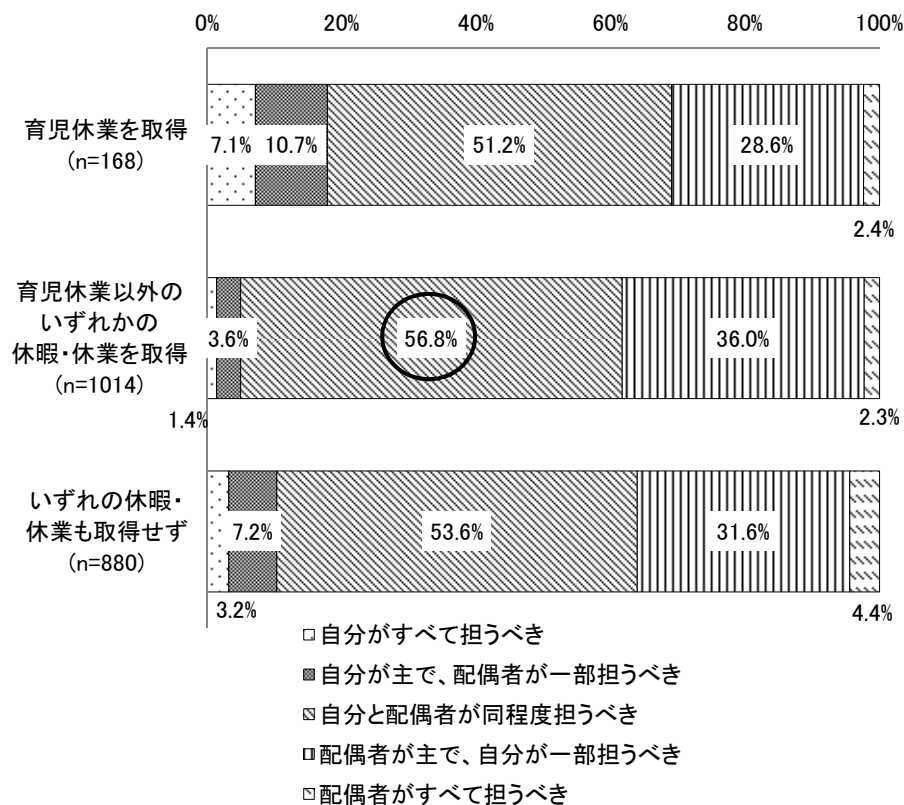
図表34 休暇・休業期間別にみた、育児への意欲の高まり(男性)



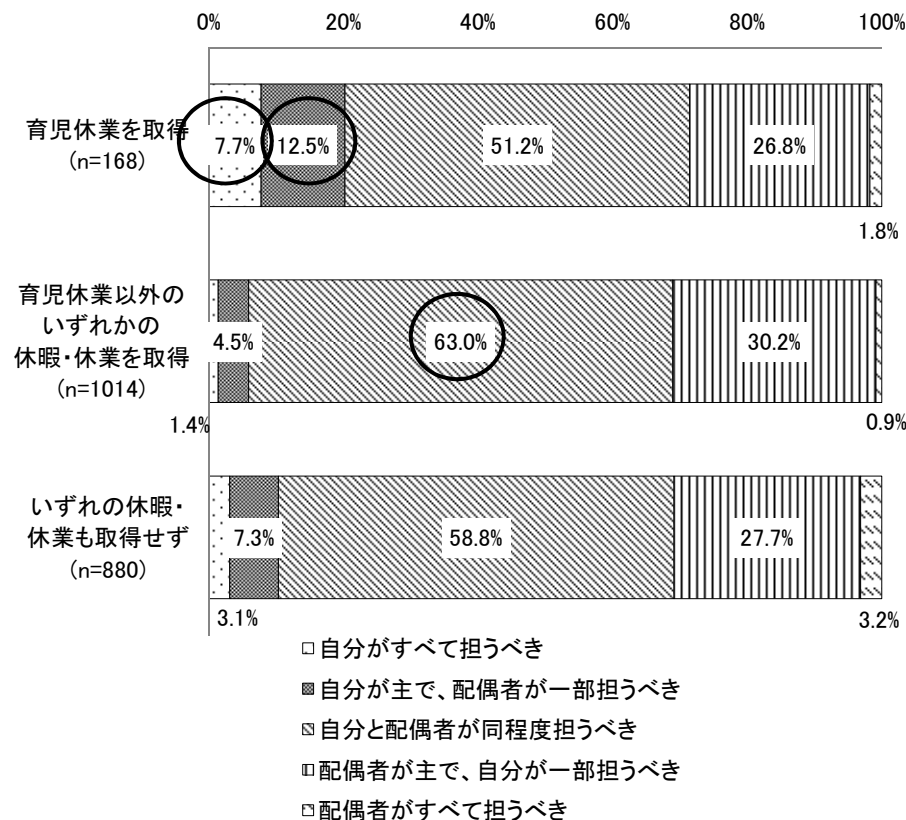
(3) 休暇・休業の取得状況別にみた、休暇・休業後の家事・育児参加②

- 育児休業の取得状況別に、現在の育児分担の考え方をみると(右図)、育児休業を取得している場合、「自分がすべて担うべき」「自分が主で、配偶者が一部担うべき」とする割合が他と比べて高くなっている。
- 末子妊娠判明時から現在までの変化を、育児休業の取得状況別にみると(左図から右図への変化)、育児休業を取得している回答者層ではあまり変化が見られない。「育児休業以外のいずれかの休暇・休業を取得」した層で、「自分と配偶者が同程度担うべき」の割合が6.2ポイント増えている。

図表35 育児休業の取得状況別にみた、末子妊娠判明前の育児分担の考え方(男性)



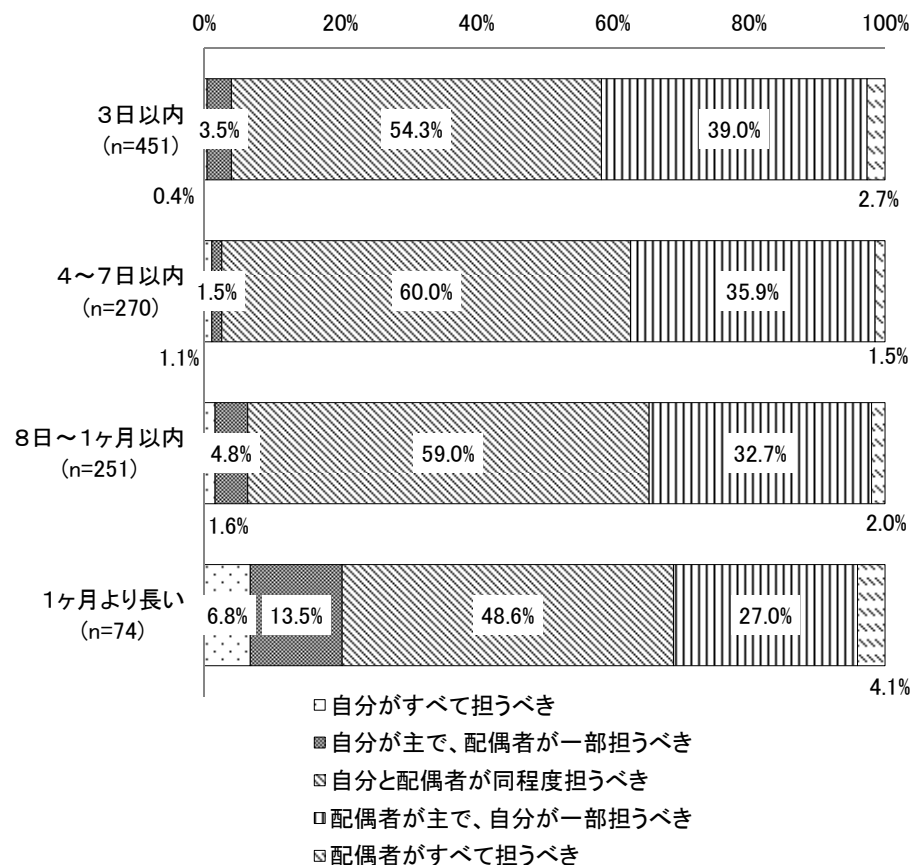
図表36 育児休業の取得状況別にみた、現在の育児分担の考え方(男性)



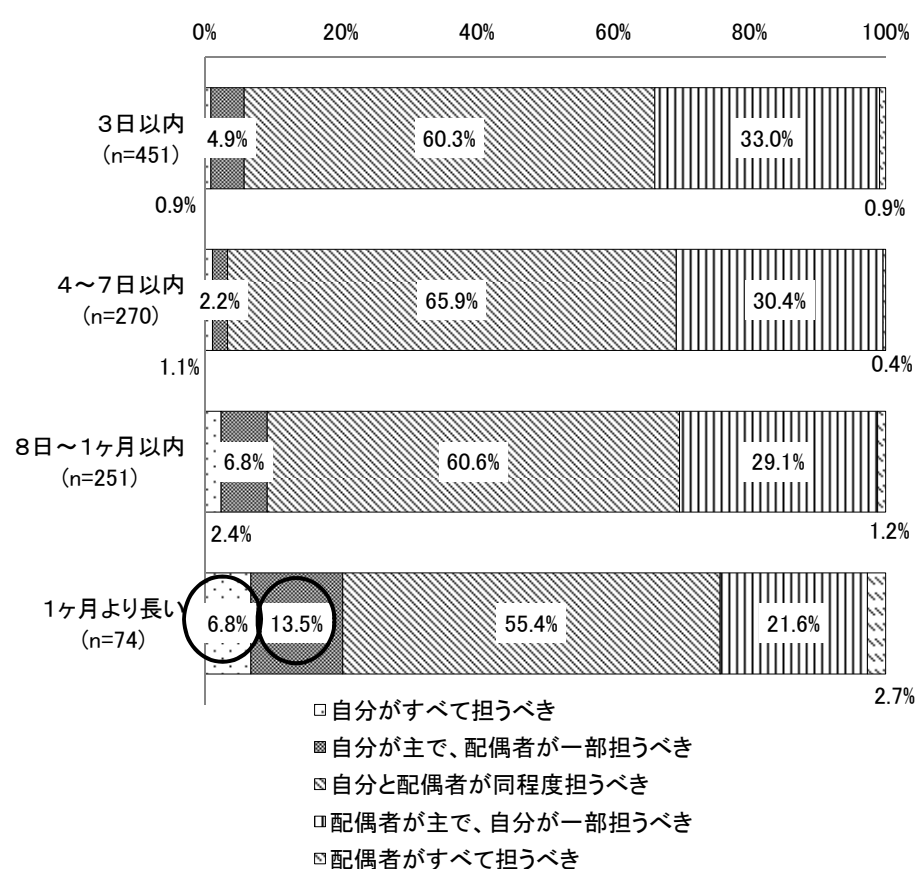
(3) 休暇・休業の取得状況別にみた、休暇・休業後の家事・育児参加③

- 休暇・休業期間別に、現在の育児分担の考え方をみると(右図)、「1ヶ月より長い」場合、「自分がすべて担うべき」「自分が主で、配偶者が一部担うべき」とする割合が他と比べて高くなっている。
- 末子妊娠判明時から現在までの変化を、休暇・休業期間別にみると(左図から右図への変化)、「3日以内」「4～7日以内」「1ヶ月より長い」の場合に「配偶者が主で、自分が一部担うべき」から「自分と配偶者が同程度担うべき」に約6%ポイントが動いているが、日数による変化の傾向はあまりみられない。

図表37 休暇・休業期間別にみた、末子妊娠判明前育児分担の考え方(男性)



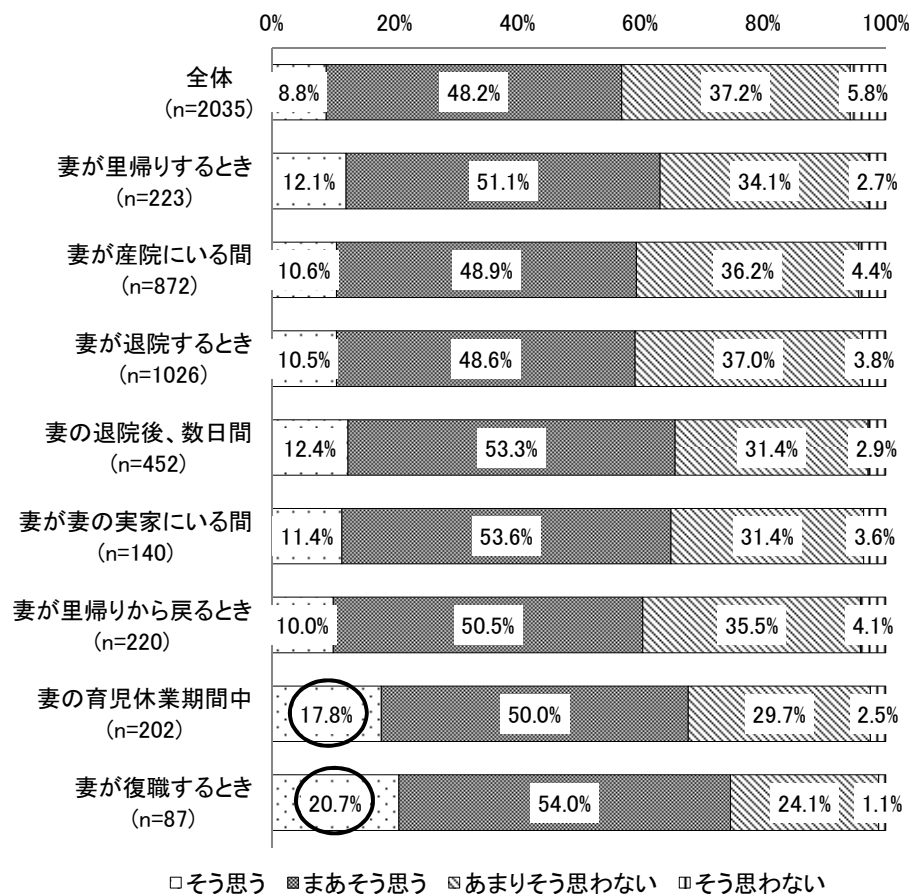
図表38 休暇・休業期間別にみた、現在の育児分担の考え方(男性)



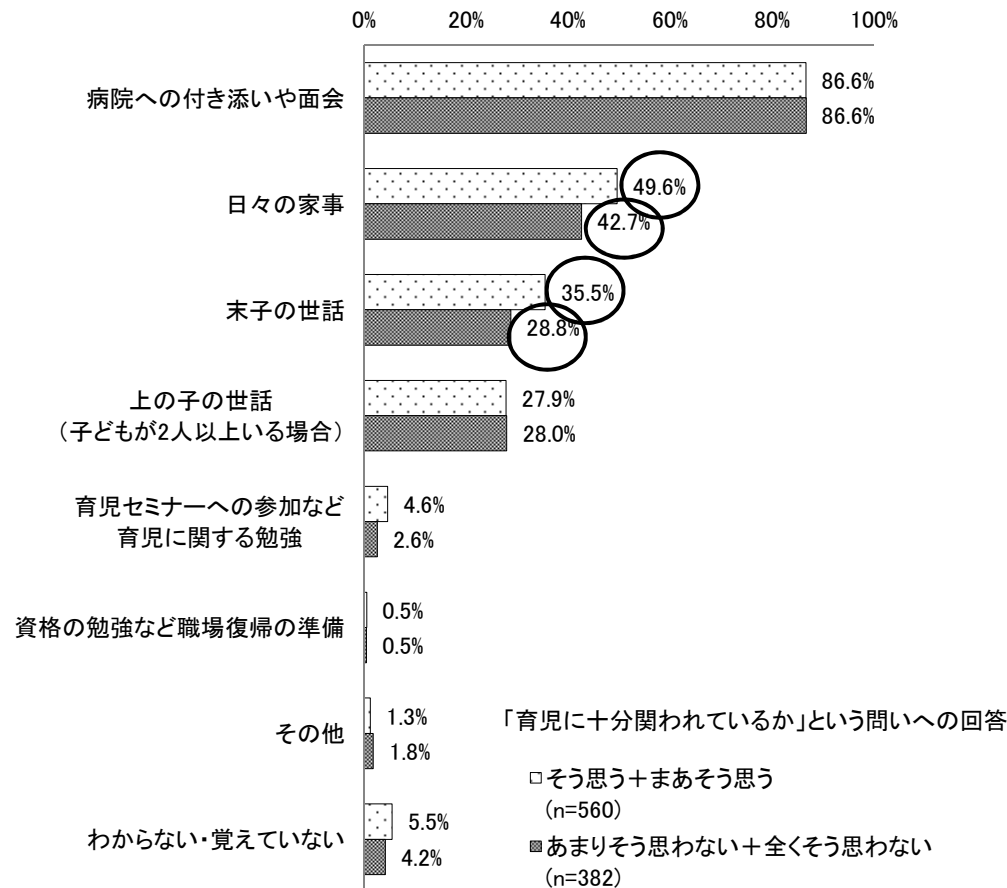
(3) 休暇・休業の取得状況別にみた、休暇・休業後の家事・育児参加④

- 取得のタイミング別に、現在の育児への関わりをみると、全体と比較して、「妻の育児休業期間中」や「妻が復職する」ときに休暇・休業を取得している層で、育児について十分関わられていると思う割合が高くなっている。
- 育児への関わり具合別に、休暇・休業中に行ったことをみると、「日々の育児」や「末子の世話」において差がみられる。

図表39 取得のタイミング別にみた、育児への関わり具合
 (「育児に十分関わられているか」という問いへの回答)(男性)



図表40 育児への関わり具合別にみた、
 末子出生後8週間以内の休暇・休業中に行ったこと(男性)



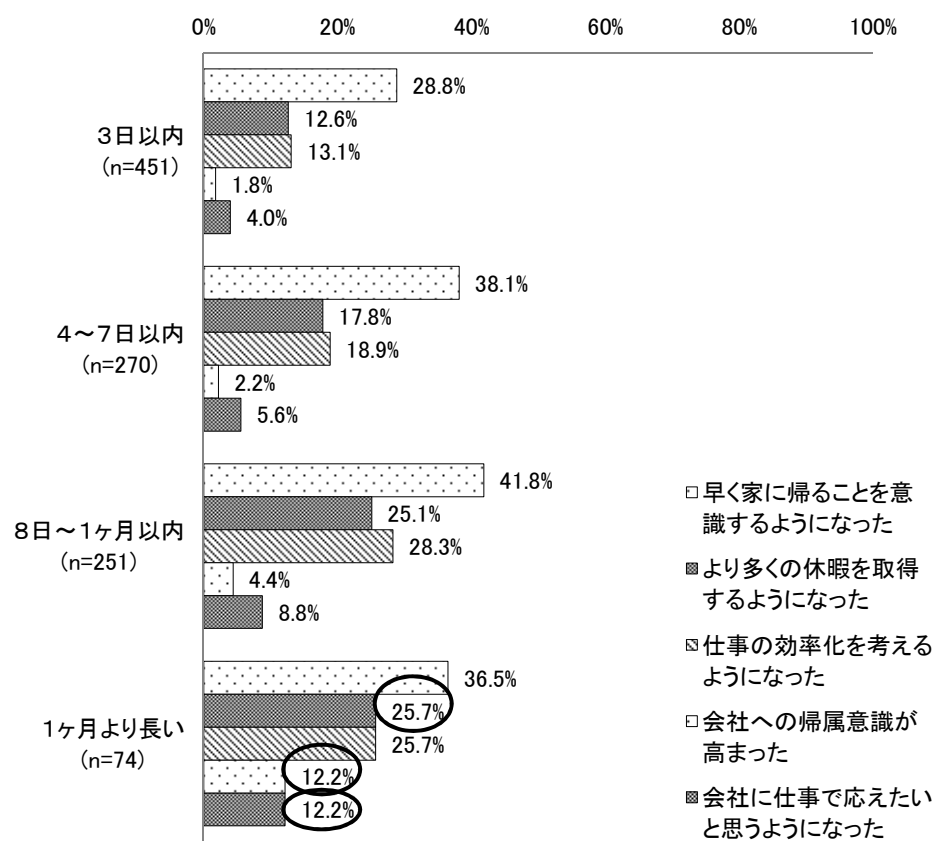
(4) 休暇・休業の取得状況別にみた、休暇・休業後の仕事への姿勢①

- 取得のタイミング別に休暇・休業による男性自身の変化みると、「妻の育児休業期間中」に取得した層で、「仕事の効率化を考えるようになった」「会社に仕事で応えたいと思うようになった」とする割合が全体と比べて特に高い。また、「妻が復職するとき」に取得している層において、「早く家に帰ることを意識するようになった」「より多くの休暇を取得するようになった」とする割合が全体と比べて特に高い。
- 休暇・休業期間別にみると休暇・休業による男性自身の変化をみると、休暇・休業期間が長いほど、「より多くの休暇を取得するようになった」「会社への帰属意識が高まった」「会社に仕事で応えたいと思うようになった」とする割合が高くなる傾向にある。

図表41 取得のタイミング別にみた、男性自身の変化(回答者:男性)

	n	早く家に帰ることを意識するようになった	より多くの休暇を取得するようになった	仕事の効率化を考えるようになった	会社への帰属意識が高まった	会社に仕事で応えたいと思うようになった
全体	1178	34.5	17.8	19.0	4.8	6.8
妻が里帰りするとき	165	38.2	21.8	29.7	7.3	9.1
妻が産院にいる間	686	36.6	20.1	20.4	4.2	5.5
妻が退院するとき	747	36.9	19.9	22.0	4.7	7.2
妻の退院後、数日間	380	37.9	20.3	23.7	6.3	8.2
妻が妻の実家にいる間	118	35.6	22.9	26.3	10.2	12.7
妻が里帰りから戻るとき	172	41.9	25.0	30.8	4.7	8.1
妻の育児休業期間中	185	41.6	22.2	31.4	8.1	13.0
妻が復職するとき	72	43.1	30.6	27.8	8.3	9.7

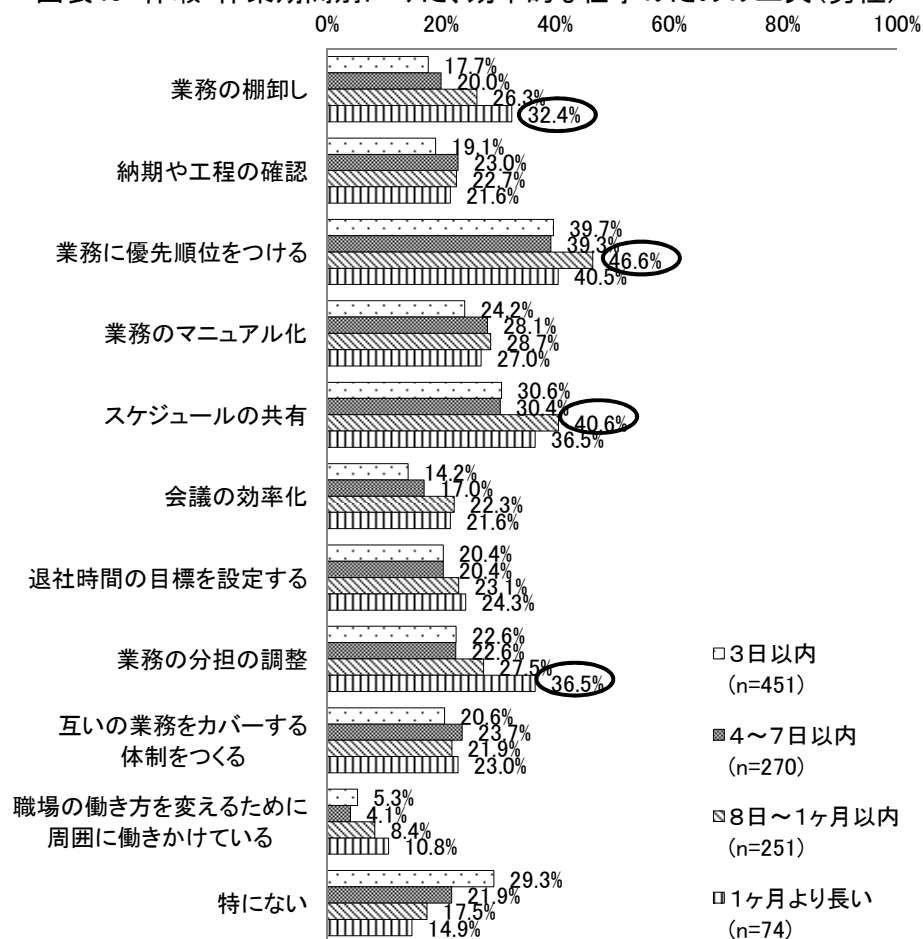
図表42 休暇・休業期間別にみた、男性自身の変化(回答者:男性)



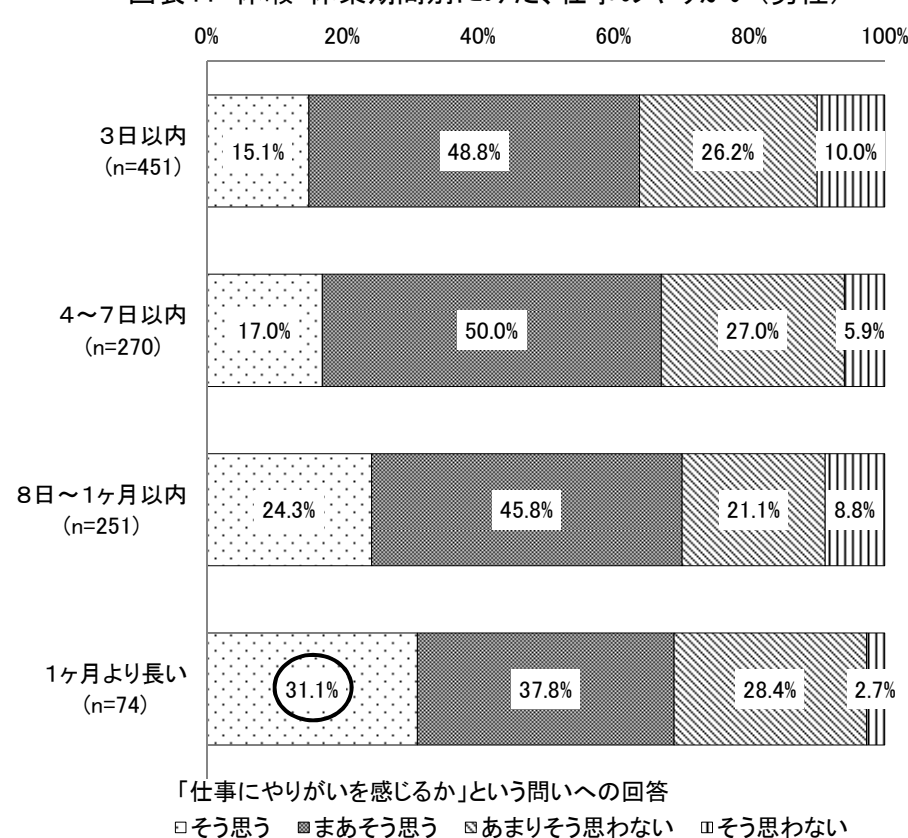
(4) 休暇・休業の取得状況別にみた、休暇・休業後の仕事への姿勢②

- 休暇・休業期間別に、回答者が行っている効率的な仕事のための工夫をみると、期間が長いほど、何かしらの工夫を行っている割合が高くなる傾向にある。期間が「8日～1ヶ月以内」で「業務の優先順位付け」「スケジュールの共有」の割合が高くなり、「1ヶ月より長い」と、「業務の棚卸し」「業務の分担の調整」の割合が高くなっている。
- 休暇・休業期間別に仕事のやりがいを見ると、期間が長いほど「仕事にやりがいを感じる」について「そう思う」とする割合が高くなっている。

図表43 休暇・休業期間別にみた、効率的な仕事のための工夫(男性)



図表44 休暇・休業期間別にみた、仕事のやりがい(男性)

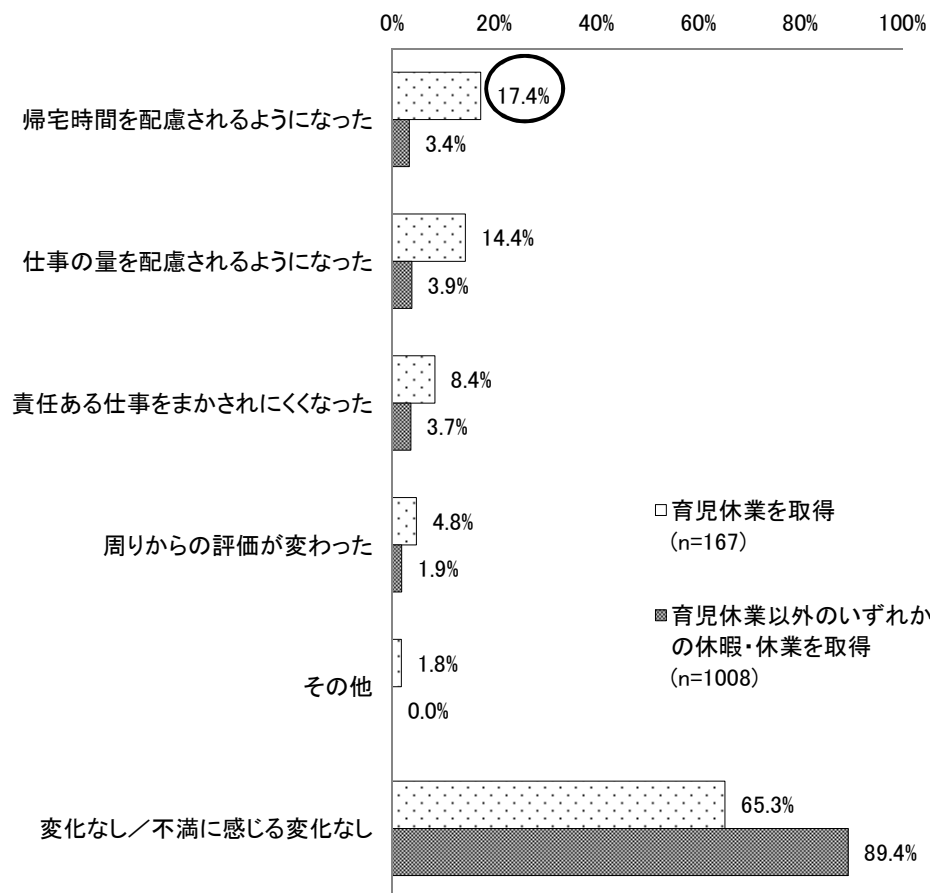


「仕事にやりがいを感じるか」という問いへの回答
 □ そう思う ■ まあそう思う ▨ あまりそう思わない ▩ そう思わない

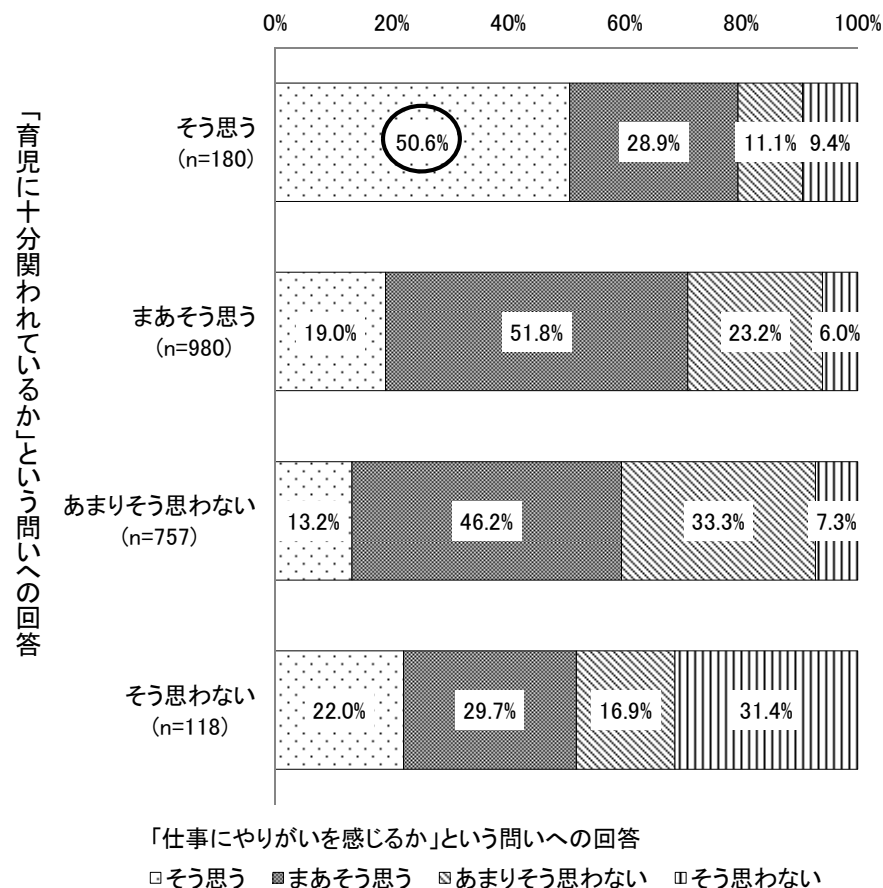
(5) 男性の育児参加とキャリア

- 休暇・休業から職場に戻った際に不満に感じた変化をみると、育児休業取得者の17.4%が「帰宅時間を配慮されるようになった」ことを不満と感じるとした。育児休業非取得者では、いずれの項目においても不満を感じる割合が4%未満となっている。
- 育児への関わりと仕事のやりがいの相関をみると、「育児に十分関わっている」ほど「仕事にやりがいを感じている」割合が高い傾向がみられる。「育児に十分関わっている」について「そう思う」と答えた回答者の50.6%が、「仕事にやりがいを感じる」についても「そう思う」としている。

図表45 休暇・休業から復帰後に職場で不満に感じる変化(男性)



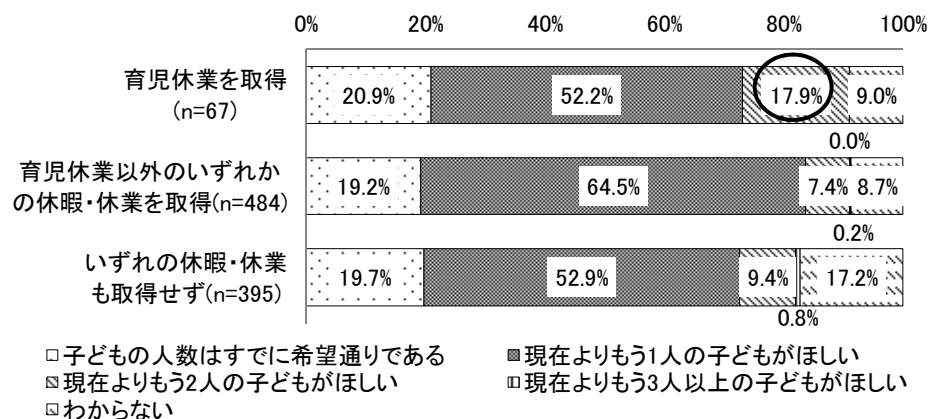
図表46 育児への関わりと仕事のやりがい(男性)



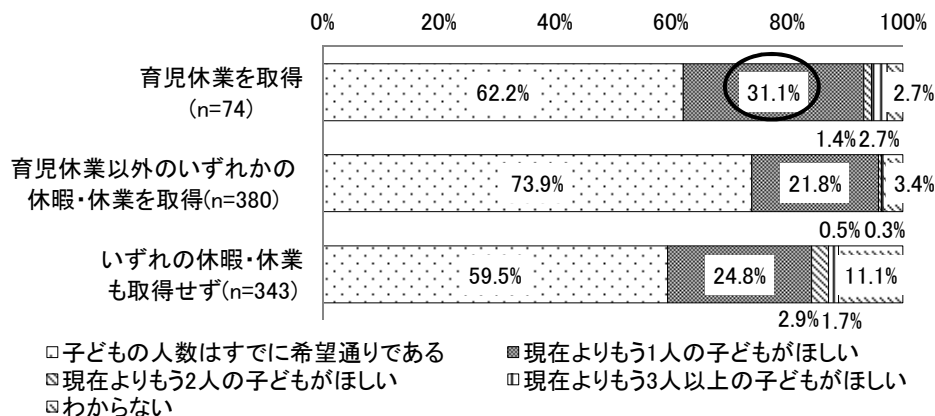
(6) 男性の育児休業取得が、出産意欲に与える影響

- 男性の育児休業の取得状況別に、末子以降の出産意欲をみると、育児休業を取得している場合、現在子どもが1人の回答者(左上図)は「もう2人の子ども」を、現在子どもが2人の回答者(左下図)は「もう1人の子ども」を希望する割合が高くなっている。
- 休暇・休業期間別にみると、「1ヶ月より長い」休暇・休業を取得している場合に、現在子どもが1人の回答者(右上図)は「もう2人の子ども」を、現在子どもが2人の回答者(右下図)は「もう1人の子ども」を希望する割合がやや高くなっている。

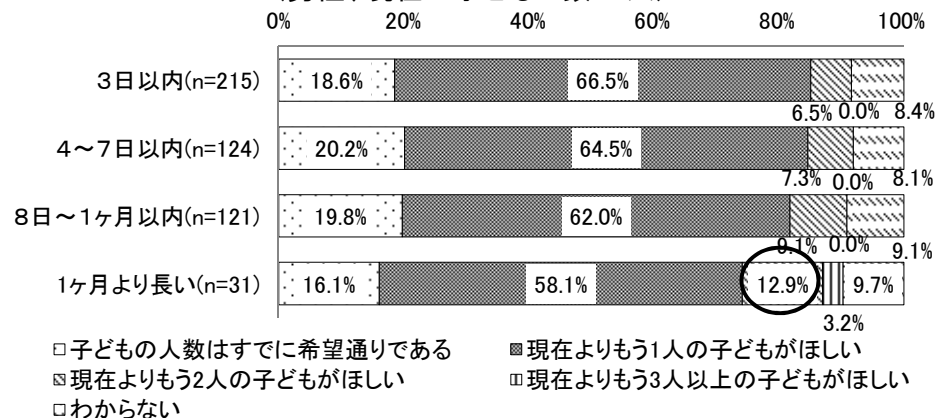
図表47 休暇・休業の取得状況別にみた、第1子以降の出産意欲
(男性、現在の子ども数:1人)



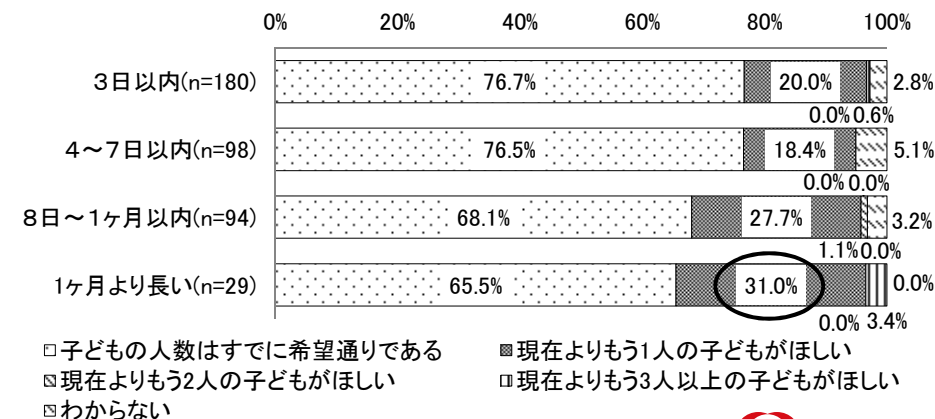
図表48 休暇・休業の取得状況別にみた、第2子以降の出産意欲
(男性、現在の子ども数:2人)



図表49 休暇・休業の期間別にみた、第1子以降の出産意欲
(男性、現在の子ども数:1人)



図表50 休暇・休業の期間別にみた、第2子以降の出産意欲
(男性、現在の子ども数:2人)



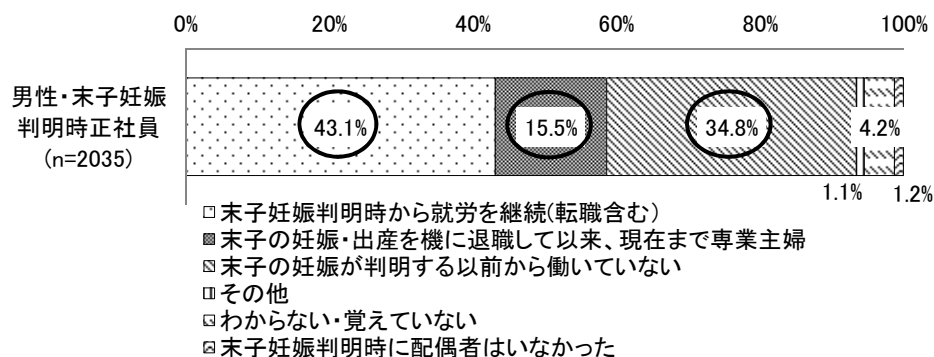
5. 配偶者との関係からみた男性の育児参加

注)特に断りがない限り、本章の文中および図表内の「男性」「女性」はそれぞれ、末子妊娠判明時に正社員だった男性や女性を指す。

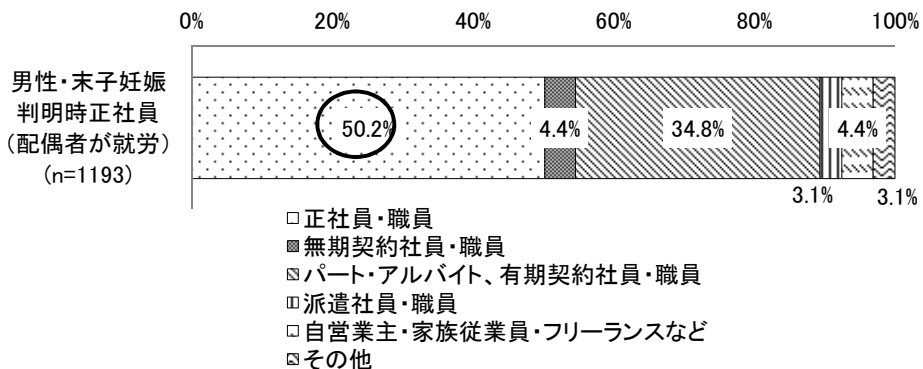
(1) 配偶者の就労状況別に見た、男性の家事・育児参加状況①

- 配偶者の就労継続状況を見ると、男性の配偶者の43.1%が「末子妊娠判明前まで就労を継続」している。「末子の妊娠・出産を機に退職して以来、現在まで専業主婦」が15.5%、「末子の妊娠が判明する以前から働いていない」が34.8%となっている。末子妊娠時に就労していた男性の配偶者のうち、50.2%が「正社員・職員」となっている。
- 配偶者の就業継続状況別に、男性の育児参加状況をみると、配偶者が就労継続している場合、平日の家事育児時間が1時間以上である割合が高くなっている。また、配偶者が就労継続している場合、育児に十分関わっていると回答する割合が高くなっている。

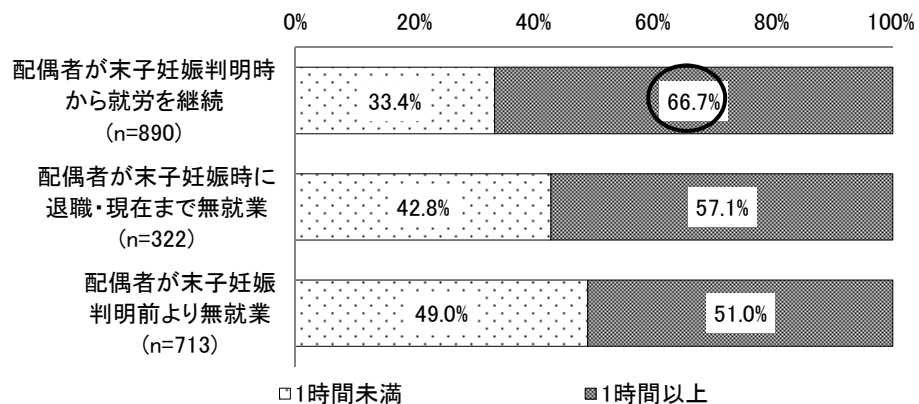
図表51 配偶者の就労継続状況(男性)



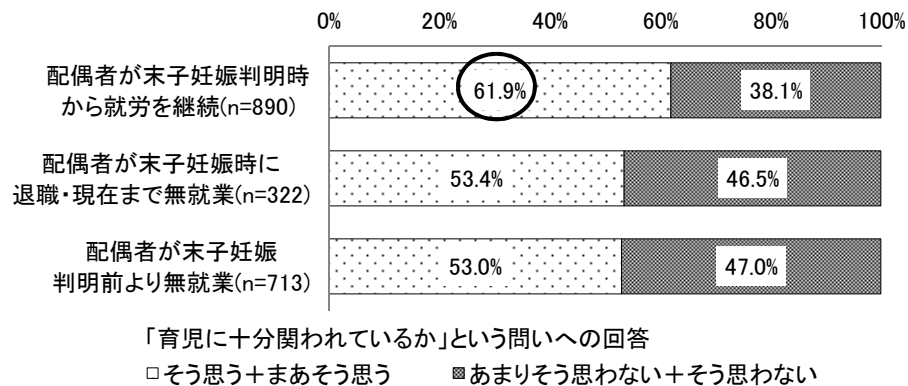
図表52 末子妊娠判明時の配偶者の雇用形態(男性、配偶者が就労していた場合)



図表53 配偶者の就業継続状況別に見た、現在の平日の家事育児時間(男性)



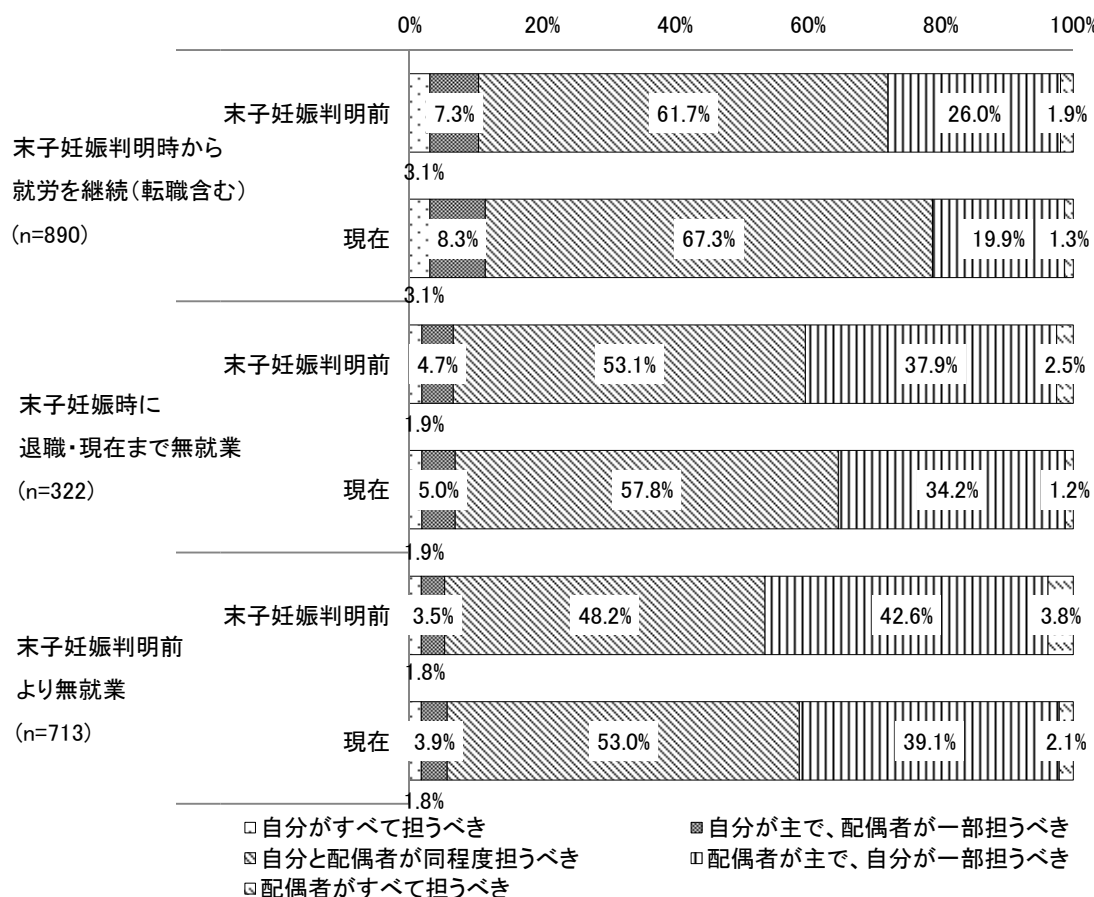
図表54 配偶者の就業継続状況別に見た、育児の関わりの度合い(男性)



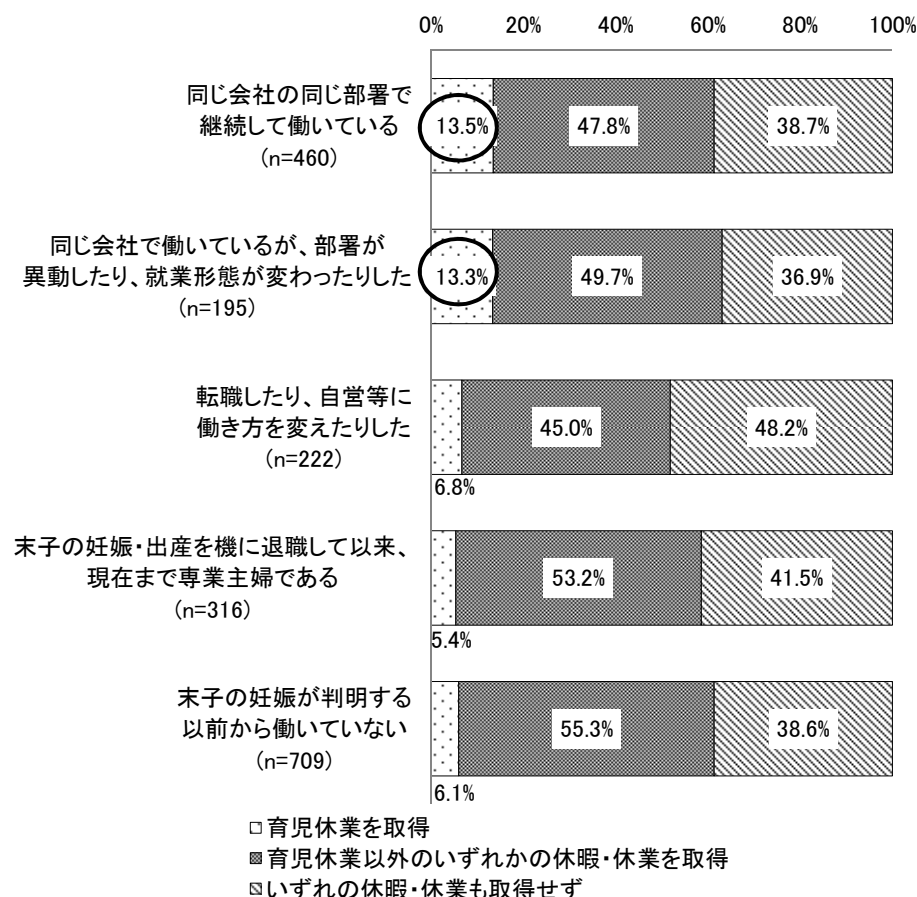
(1) 配偶者の就労状況別にみた、男性の家事・育児参加状況②

- 配偶者の就業継続状況別に、育児分担の考え方の変化をみると、配偶者の就労継続状況による変化の差はあまりみられない。
- 配偶者の就労継続状況別に、男性の休暇・休業取得状況をみると、配偶者が同じ会社で就労を継続している場合、育児休業を取得する割合が高くなっている。

図表55 配偶者の就業継続状況別にみた、末子妊娠判明時から現在までの男性の育児分担の考え方の変化



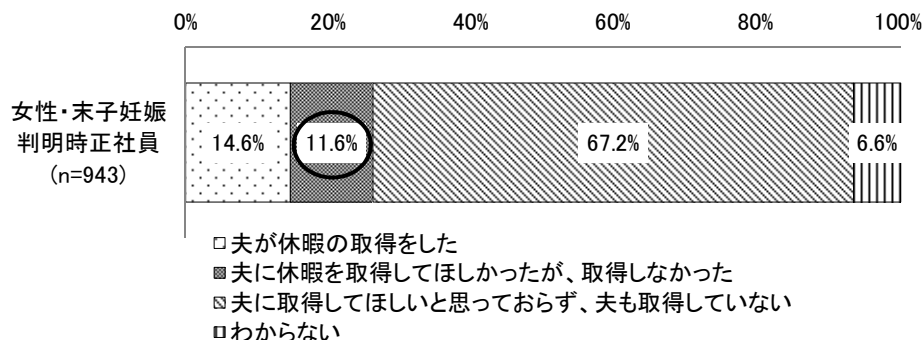
図表56 配偶者の就業継続状況別にみた、男性の休暇・休業の取得状況(男性)



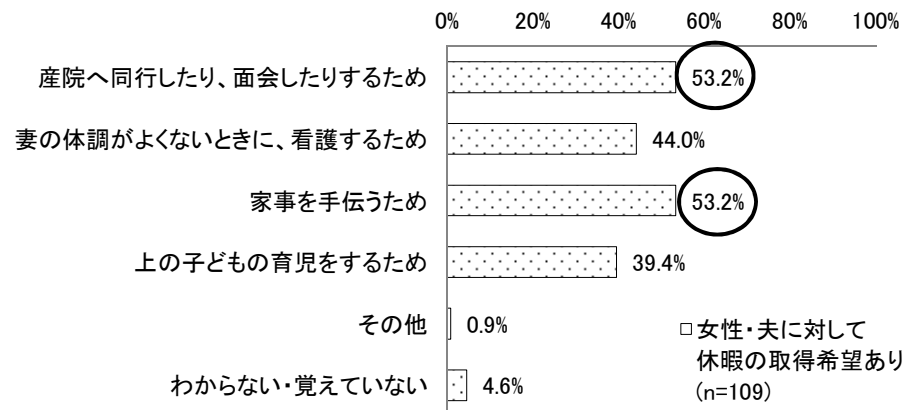
(2) 妻からみた夫の休暇・休業の取得①

- 妻が末子妊娠中に、夫に対して休暇取得の希望があったかどうかをみると、「夫に取得してほしいが取得しなかった」は11.6%であった。取得を希望した回答者の53.2%が「産院への同行や面会」「家事の手伝い」を希望理由としている。
- 末子出生後の夫に対する休暇・休業の取得希望をみると、育児休業制度について19.2%が「夫に取得してほしいが、夫は取得しなかった」と回答している。

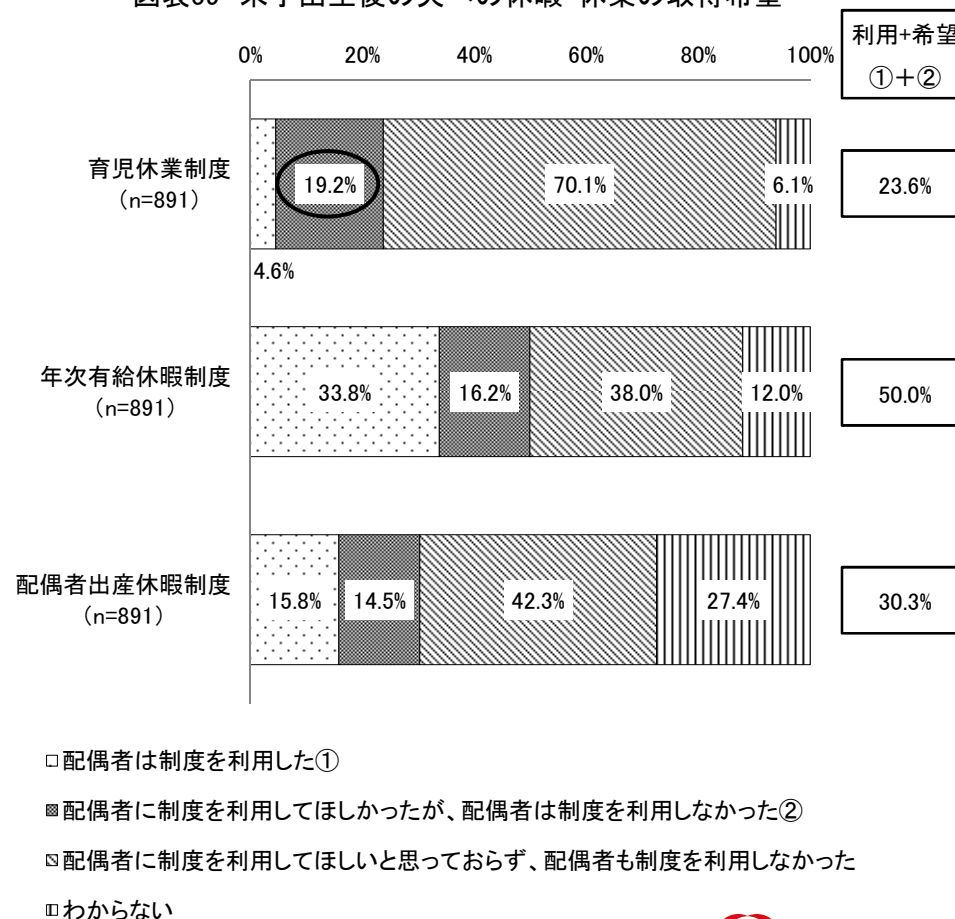
図表57 末子妊娠中の夫への休暇取得の希望の有無



図表58 末子妊娠中の夫の休暇取得の理由



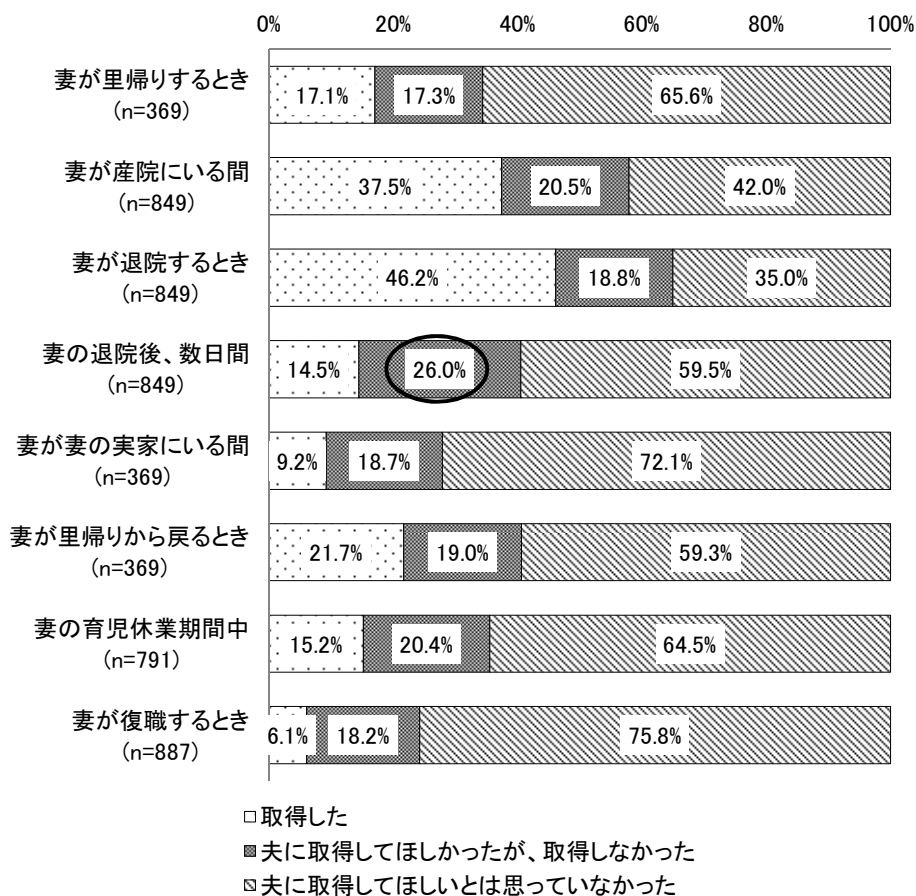
図表59 末子出生後の夫への休暇・休業の取得希望



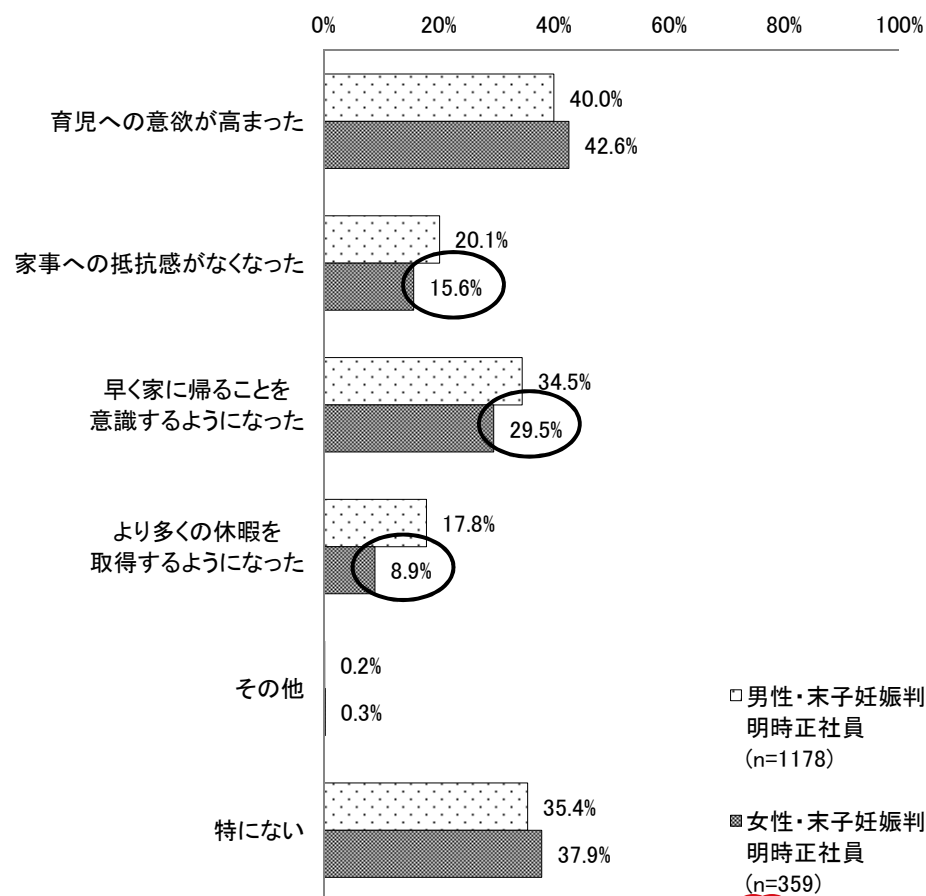
(2) 妻からみた夫の休暇・休業の取得②

- タイミング別に、妻の夫に対する休暇・休業の取得希望をみると、「妻の退院後、数日間」において「夫に取得してほしかったが、取得しなかった」の割合が26.0%と、もっとも高くなっている。
- 休暇・休業を取得した夫の変化をみると、男性回答者と比較して、女性回答者は「家事への抵抗感がなくなった」「早く家に帰ることを意識するようになった」「より多くの休暇を取得するようになった」と回答する割合がやや低くなっている。

図表60 タイミング別にみた、夫に対する休暇・休業の取得希望



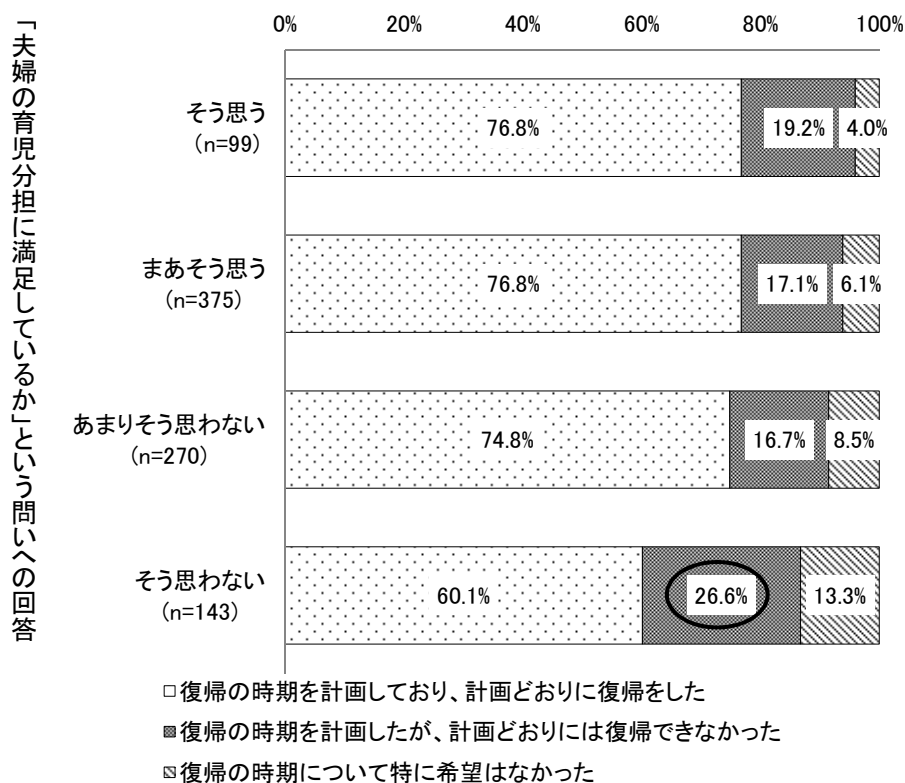
図表61 休暇・休業を取得した夫の変化



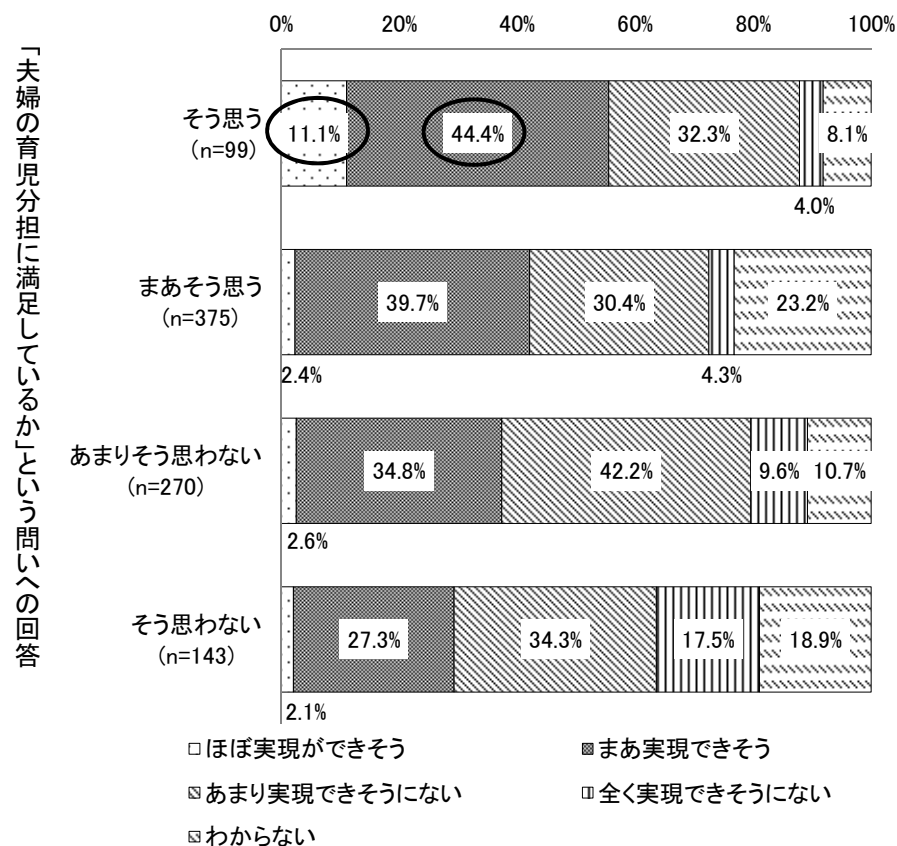
(3) 男性の育児参加と女性のキャリア

- 夫婦の育児分担満足度別に、女性の復職状況をみると、育児分担の満足について「そう思わない」と回答した女性において、「復帰時期を計画したが、計画通りに復帰できなかった」とする割合が26.6%で高くなっている。
- 夫婦の育児分担満足度別に、女性のキャリア実現見込みをみると、育児分担の満足について「そう思う」と回答した女性において、希望するキャリアが「ほぼ実現できそう」「まあ実現できそう」とする割合が高い。

図表62 夫婦の育児分担満足度別にみた、女性の復職状況
(回答者:女性)



図表63 育児分担満足度別にみた、女性が現在希望するキャリアの実現見込み



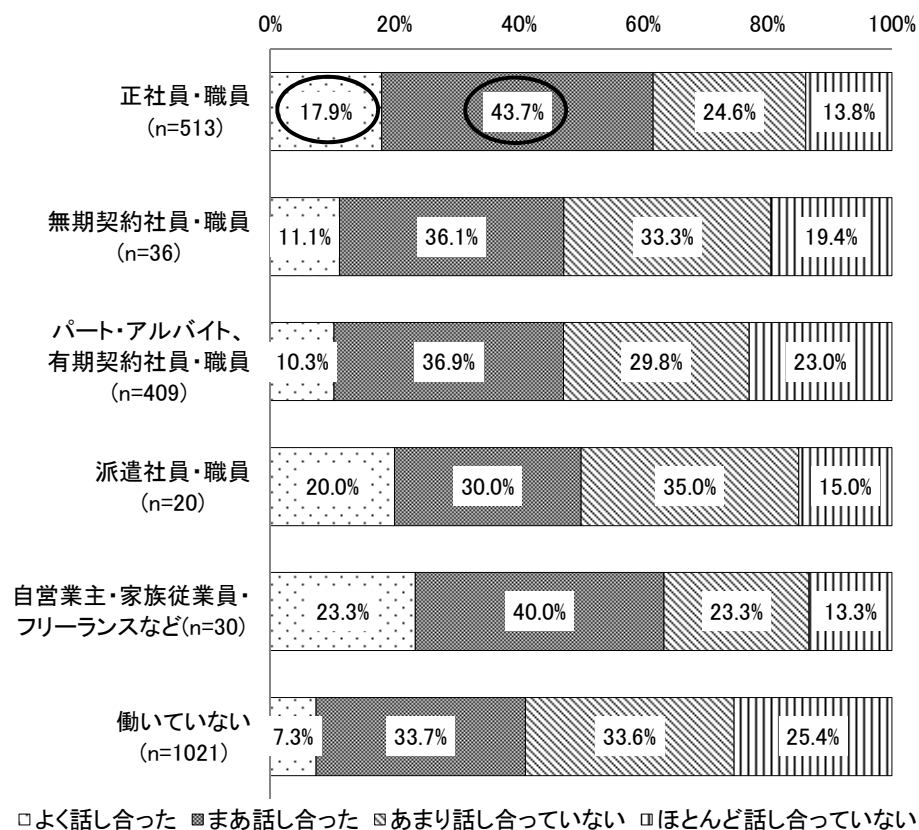
6. 夫婦間のコミュニケーションと女性のキャリア

注)特に断りがない限り、本章の文中および図表内の「男性」「女性」はそれぞれ、現在正社員の男性及び女性を指す。

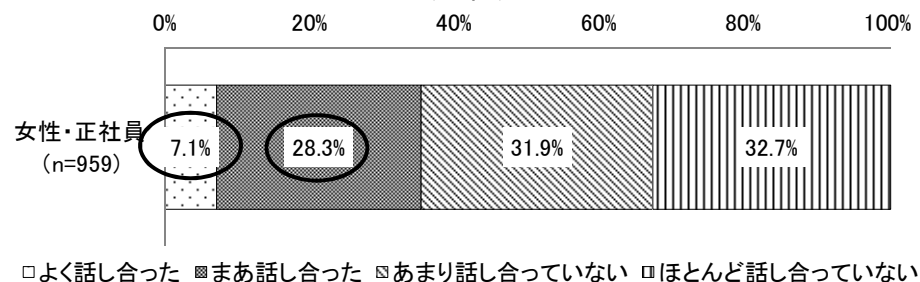
(1) 妻のキャリアについての話し合い

- 最初の子どもを持つ前までの妻のキャリアについての話し合いの程度をみると、配偶者が正社員の男性では、17.9%が「よく話し合った」、43.7%が「まあ話し合った」とした。
- 女性回答者では、7.1%が「よく話し合った」、28.3%が「まあ話し合った」とした。夫に対してキャリアの希望を「伝えたことがあり、夫は協力的である」は30.9%、「伝えたことがあるが、夫はあまり協力的でない」は13.2%、「希望を伝えたことはない」は47.5%であった。

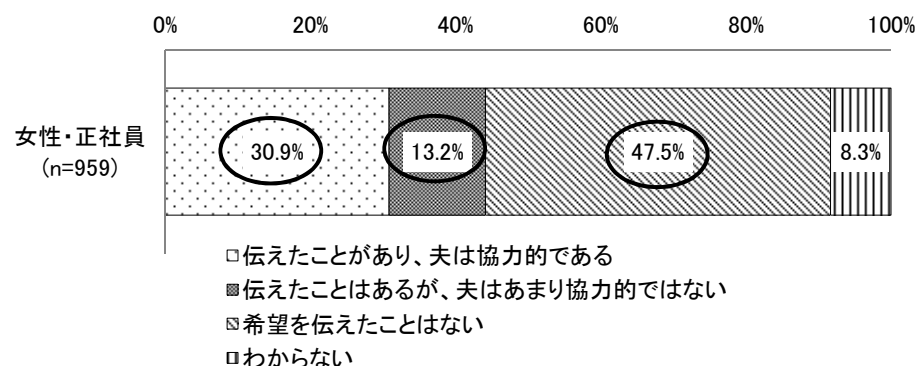
図表64 長子を持つ前の妻のキャリアについての話し合いの程度
(男性、配偶者の雇用形態別)



図表65 長子を持つ前の妻のキャリアについての話し合いの程度
(女性)



図表66 夫に対するキャリアの希望の伝達(女性)

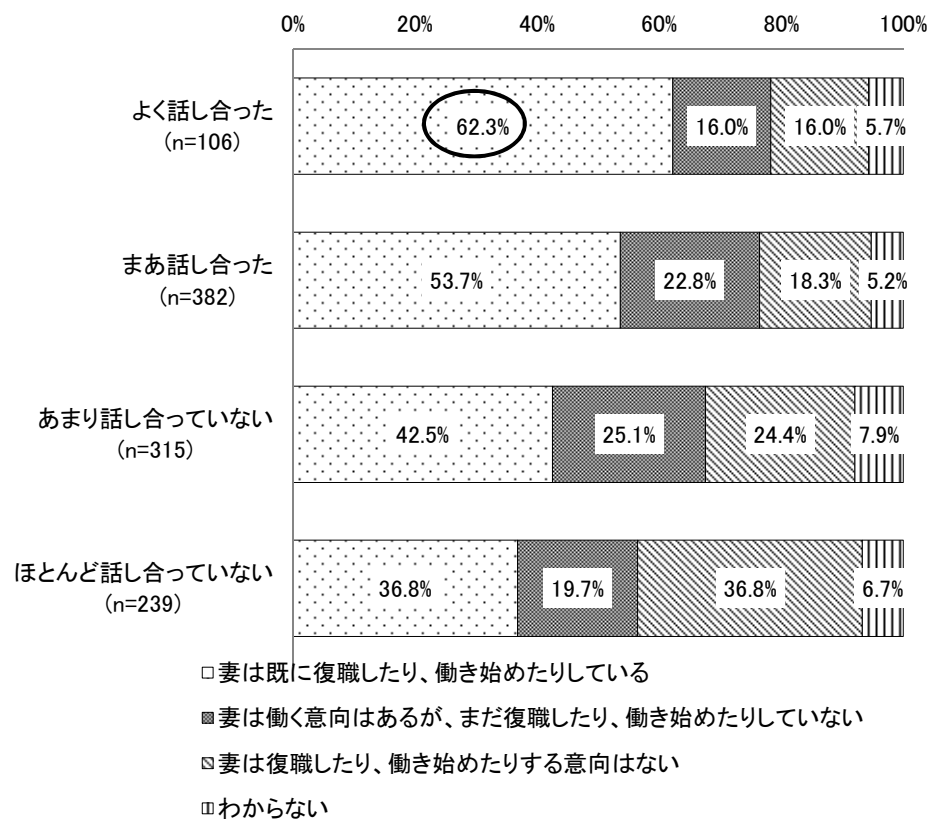


*アンケート内で「どのようなキャリア形成を希望しているか」を聴取した。「その希望を夫に伝えたかどうか」という問いへの回答である。

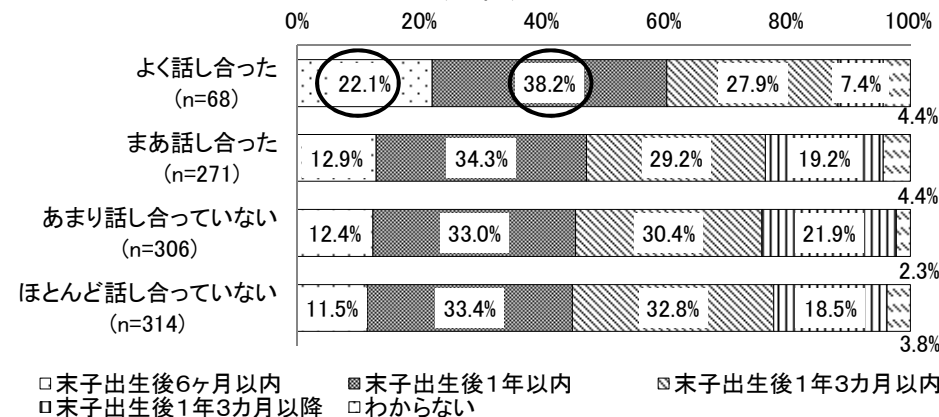
(2) 妻のキャリアについての話し合いと女性の復職状況

- 妻のキャリアについての話し合いの程度別に女性の復職状況をみると、末子の年齢が2歳以上の男性回答者において、話し合いの程度が高いほど、「妻はすでに復職したり、働き始めたりしている」割合が高くなっている。
- 妻のキャリアについて「よく話し合った」という女性では、復職時期が1年以内である割合が高くなっている。
- 妻のキャリアについての話し合いの程度が高いほど、「復職時期を計画しており、計画どおりに復帰をした」割合が高くなっている。

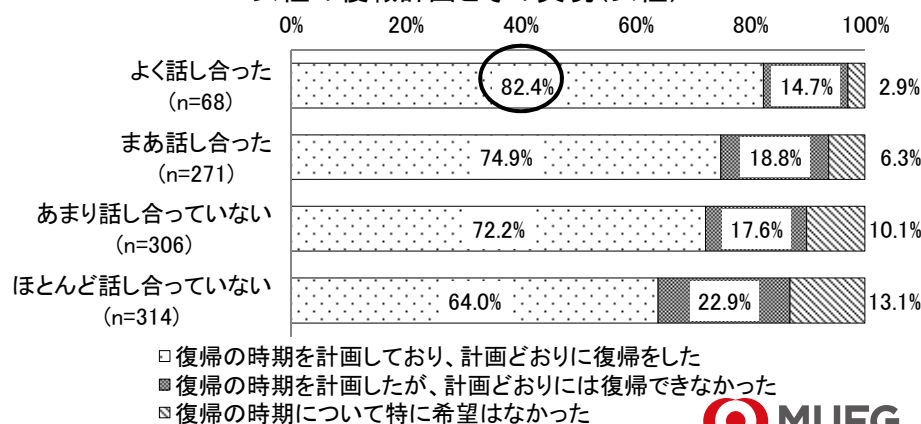
図表67 妻のキャリアについての話し合いの程度別にみた、妻の復職状況 (男性、末子年齢が2歳以上)



図表68 妻のキャリアについての話し合いの程度別にみた、女性の復職時期 (女性)



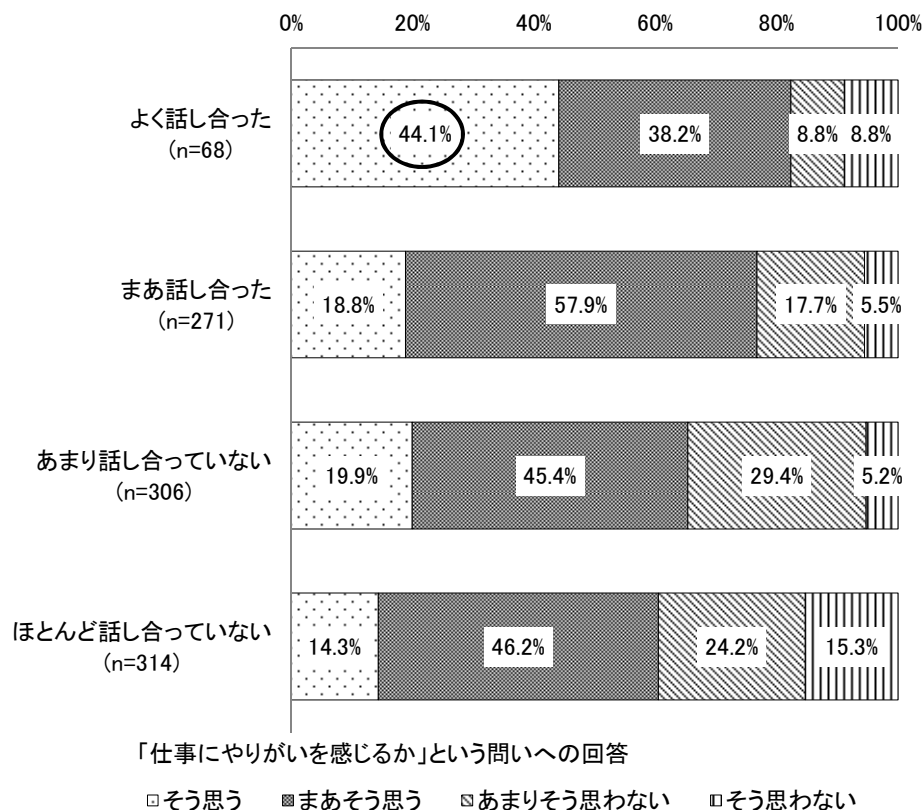
図表69 妻のキャリアについての話し合いの程度別にみた、女性の復職計画とその実現 (女性)



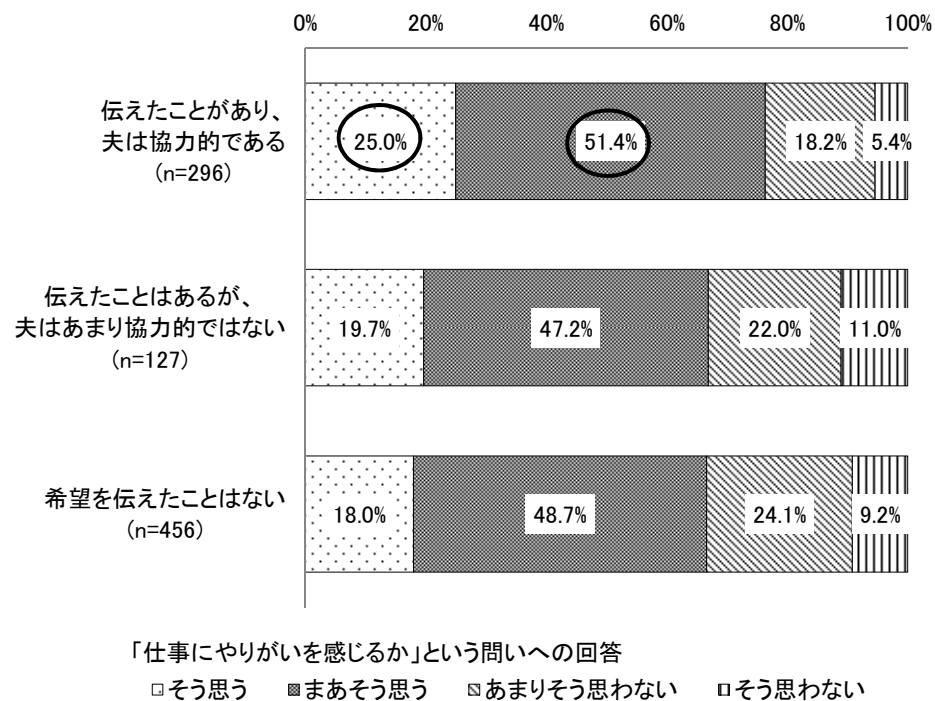
(3) 妻のキャリアについての話し合いと女性の仕事のやりがい

- 妻のキャリアについての話し合いの程度別に、女性の仕事のやりがいをみると、「よく話し合った」という女性において、仕事のやりがいについて「そう思う」とする割合が特に高い(44.1%)。
- 夫にキャリアの希望を「伝えたことがあり、夫は協力的である」場合、仕事のやりがいについて「そう思う」割合が高く、「そう思う」と「まあそう思う」を合わせた割合も他と比べて高くなっている。

図表70 妻のキャリアについての話し合いの程度別にみた、女性の仕事のやりがい(女性)



図表71 キャリアの希望の伝達状況別にみた、女性の仕事のやりがい(女性)



Memo

