

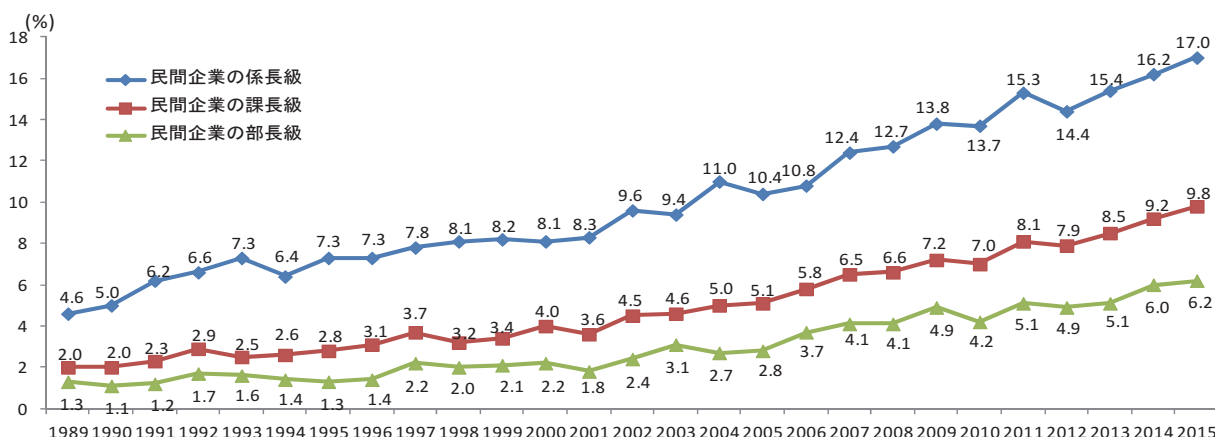
序章 調査研究の概要

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。

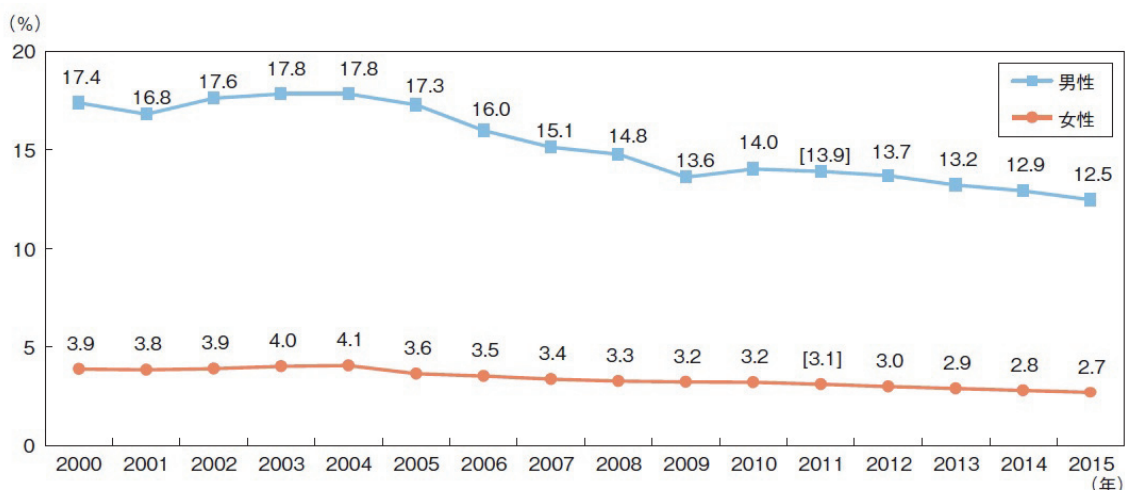
² 総務省「平成24年就業構造基本調査」（2012年）を参照。

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）

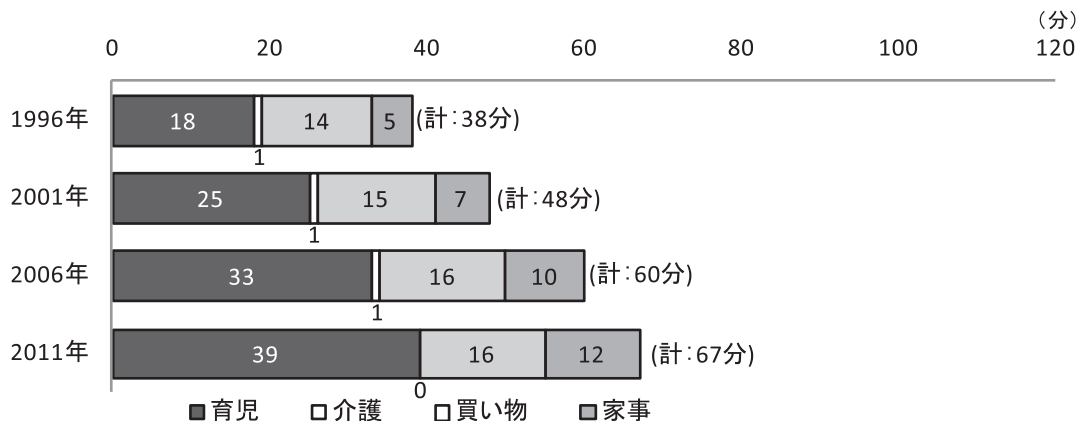


(備考)

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けばよかった。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

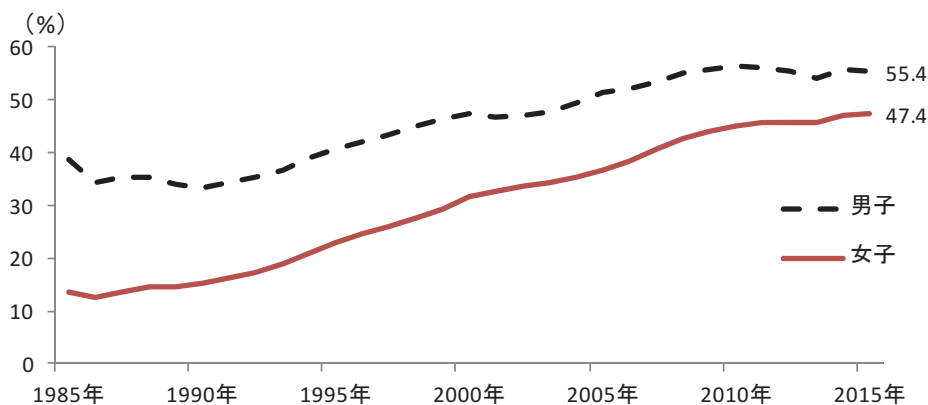
⁷ 労働政策研究・研修機構（2010）の事例調査においては、地方銀行の事例において、こうした人員の少数精鋭化が女性活躍に取り組む契機となっていることが報告されている。

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。

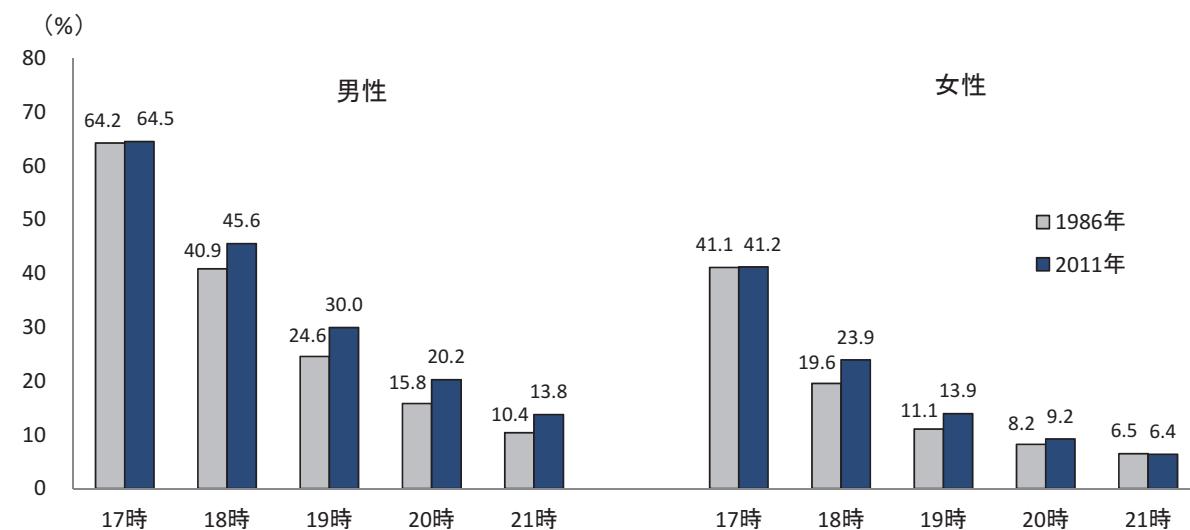
だが、その一方で、性別役割を維持する方向に作用している可能性がある産業社会の動向も見られる。前述したように男性の長時間労働が女性の職域拡大を阻害する大きな要因であることは改めていうまでもない。だが、別の側面の労働時間問題にも目を向ける必要がある。労働時間の「量」ではなく「質」ともいうべき問題である。長時間労働問題は労働時間の「量」が仕事以外の生活に及ぼす影響を問題にしている。だが、1時間という労働時間の長さと同じでも、いつどのように働くかによってその1時間の意味、つまり「質」は異なる。「量的」には長くなくても「質」的に労働者の生活に好ましくない影響を及ぼす働き方がある。深

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働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。