

## 『働き方や仕事と育児の両立』に関する意識

株式会社明治安田生活福祉研究所（社長 前田 茂博）は、全国の民間企業で働く 20 歳～59 歳の男女 3,200 人を対象に、働き方と企業福祉をテーマとするアンケート調査を実施しました。調査結果の中から、働くことや仕事と育児の両立に向けた意識、介護費用に関する考え方などについてご紹介します。

### < 主な内容 >

	<掲載ページ>
1. 子どもを持ったときの働き方	3
◎ 正規雇用として働く女性の約6割が、出産しても現在の仕事の継続を希望	
◎ 非正規雇用の女性の約半数が、出産後も現在の仕事の継続を希望	
2. 育児期間中の働き方 —— 希望と実際	4
◎ 子どもを持つ前に「仕事と育児の両立」を希望していた女性の約6割が、仕事と育児の両立を実現	
◎ 企業の育児支援制度を利用しても、仕事と育児を両立できずに仕事を辞めた人も	
3. 今後、導入・拡充してもらいたい制度	5
◎ 年齢が上がるほど、自分や家族が病気時の休暇制度の充実を強く希望	
◎ 介護の主役は女性？ — 「法定以上の介護休業制度」を望む女性の割合は、男性を大きく上回る	
4. 介護費用に関する考え方	7
◎ 中高年層、非正規雇用者ほど公的介護保障への期待が大きい	
5. 現在の勤め先で定年まで働くことに対する意向	8
◎ 20代男性正規雇用者の4人に1人が定年前の転職を志向	
◎ 50代正規雇用者では、男性は4割強、女性は3人に1人が定年以降の勤務を希望	
6. 勤務している会社や職場で生じている変化	9
◎ 正規雇用者の半数強が、「職場に人を育てる余裕がなくなっている」	

ご照会先

 株明治安田生活福祉研究所  
 生活設計研究部 鈴木・森

 電話：03 (3218) 4014 FAX：03 (3201) 7837  
 Eメール：suzuki@myilw.co.jp

< 調査の概要 >

- (1) 調査対象： 従業員数6名以上の民間企業に勤める、全国の20歳から59歳の男女（経営者を除く）
- (2) 調査方法： インターネット調査（株式会社クロス・マーケティングの登録モニター対象）
- (3) 調査時期： 2014年3月15日～3月17日
- (4) 回収数： 下表（セル毎の回収数）ご参照

【セル毎の回収数】

(人)

		正規雇用	非正規雇用	小計
20～29歳	男性	200	200	400
	女性	200	200	400
30～39歳	男性	200	200	400
	女性	200	200	400
40～49歳	男性	200	200	400
	女性	200	200	400
50～59歳	男性	200	200	400
	女性	200	200	400
計		1,600	1,600	3,200

## 1. 子どもを持ったときの働き方

- ◎ 正規雇用として働く女性の約6割が、出産しても現在の仕事の継続を希望
- ◎ 非正規雇用の女性の約半数が、出産後も現在の仕事の継続を希望

子どものいない20代と30代の男女に、将来子どもを持った際にどのような働き方をしたいかを尋ねました。

### ■ 正規雇用として働く女性の約6割が、出産しても現在の仕事の継続を希望

- ・正規雇用の女性の約3人に1人が出産後も「現在の仕事と育児の両立」を望んでいます。さらに、「育児休職や勤務時間短縮などを利用して現在の仕事を継続」したいとする人を加えると、現在の仕事の継続を希望する女性が約6割を占めます。
- ・一方、正規雇用の女性の中で「仕事を辞めて育児に専念したい」と考えている割合は、20代は6人に1人(16.8%)、30代では10人に1人(10.3%)です。社会経験を積んだ30代は、仕事から完全に離れるのではなく、育児と両立させたいと考える人が20代より多いようです。

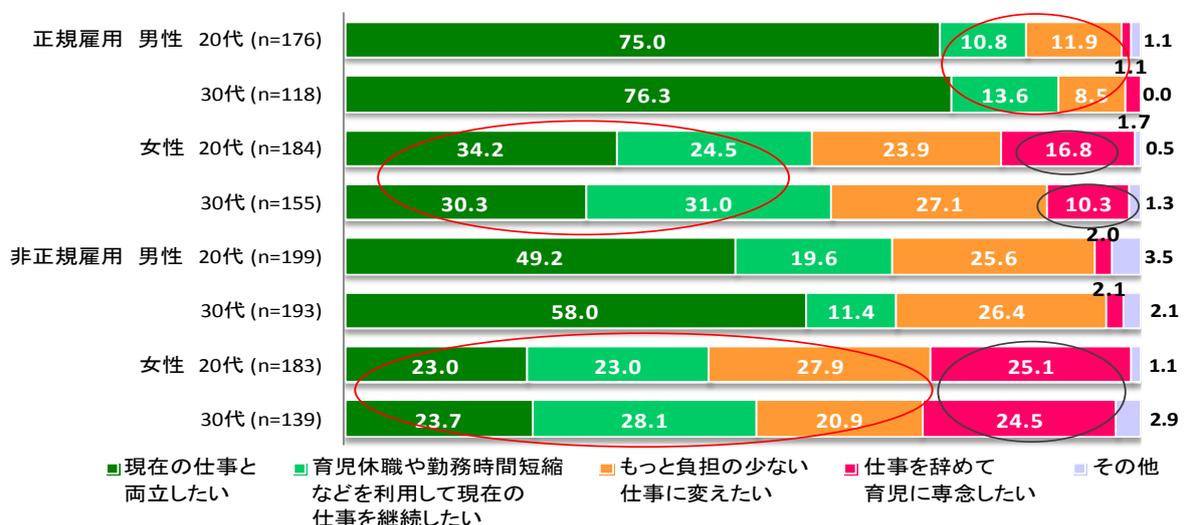
### ■ 非正規雇用の女性の約半数が、出産後も現在の仕事の継続を希望

- ・非正規雇用の女性は、正規雇用の女性との比較では、「仕事を辞めて育児に専念したい」と考えている人が4人に1人(20代で25.1%、30代で24.5%)と多くなっています。
- ・それでも7割強が、出産後も仕事を続けることを希望しています。現在の仕事との両立を望む割合こそ10ポイントほど下回るものの、企業の育児支援制度を利用したり負担の軽い仕事に移るなどして、仕事を続けたいという意向は決して低くありません。

### ■ イクメンが浸透？正規雇用の2割強の男性が、育児に関して積極的に

- ・正規雇用の男性の2割強が、子どもを持った際には育児支援制度を利用したり負担の少ない仕事に移りたいと考えており、仕事をある程度抑えて育児に積極的に関わろうという姿勢が見られます。

図表1 将来子どもを持った場合に希望する働き方 (％)



## 2. 育児期間中の働き方 ―― 希望と実際

◎ 子どもを持つ前に「仕事と育児の両立」を希望していた女性の約6割が、仕事と育児の両立を実現

◎ 企業の育児支援制度を利用しても、仕事と育児を両立できずに仕事を辞めた人も

子どものいる女性を対象に、子どもを持つ前に考えていた育児期間中の働き方と、実際の働き方を調査しました。

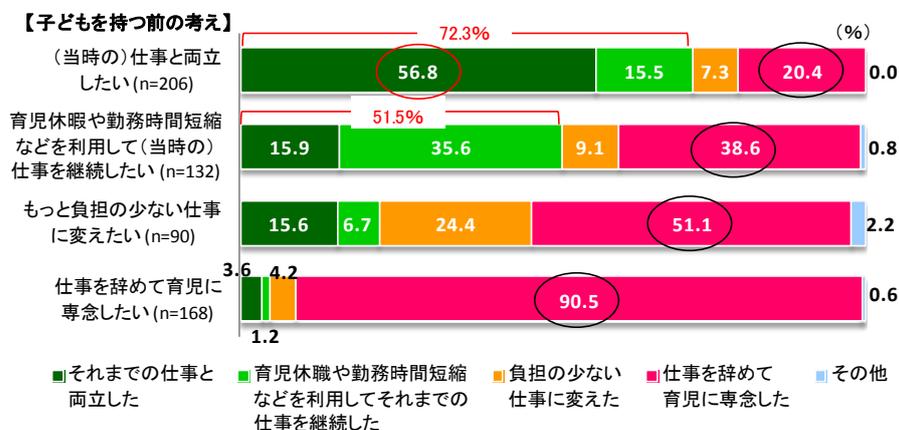
### ■ 子どもを持つ前に「仕事と育児の両立」を希望していた女性の約6割が、仕事と育児の両立を実現

- ・ 子どもを持つ前に、出産後も「(当時の)仕事と両立したい」と考えていた女性の約6割(56.8%)が、出産後に元の仕事に復帰し、育児と両立しています。育児休暇や勤務時間短縮などの制度を利用したケースも含めると、7割以上(72.3%)の人が出産前の仕事を継続しています。育児と仕事の両立を希望していた女性は、高い確率で出産後も「仕事と育児の両立」を実現していると言えそうです。一方、子どもを持つ前には仕事と両立したいと考えていたけれども、当時の意に反して仕事を辞めて育児に専念した人は約2割(20.4%)でした。

### ■ 企業の育児支援制度を利用しても、仕事と育児を両立できずに仕事を辞めた人も

- ・ 「育児休暇や勤務時間短縮などを利用して(当時の)仕事を継続したい」と考えていた女性の場合、半数以上(51.5%)が仕事の継続を実現している一方、約4割(38.6%)が退職して育児に専念しています。企業の育児支援制度では仕事と育児を十分に両立させることができず、結局仕事の継続を断念した人も少なからず含まれると考えられます。
- ・ 「もっと負担の少ない仕事に変えたい」と考えていた女性では、半数以上(51.1%)が仕事を辞めています。育児のために理想的な働き方の仕事に就くことができずに、「仕事と育児の両立」を諦めた人も少なくないでしょう。
- ・ 「仕事を辞めて育児に専念したい」と考えていた女性は、9割以上(90.5%)が実際に仕事を辞めています。

図表2 子どもを持つ前に考えていた育児期間中の働き方と実際の働き方



### 3. 今後、導入・拡充してもらいたい制度

- ◎ 年齢が上がるほど、自分や家族が病気時の休暇制度の充実を強く希望
- ◎ 介護の主役は女性？  
— 「法定以上の介護休業制度」を望む女性の割合は、男性を大きく上回る

今後、社内福利厚生制度として導入や拡充を希望するトップ3は、「病気休暇制度（有給休暇制度以外）」「半日や時間単位の有給休暇制度」「フレックスタイム制度・裁量労働制」でした。  
しかし、多くの項目で、男女、年齢、雇用形態の違いによる差が目立っています。

#### ■ 年齢が上がるほど、また特に正規雇用者は、自分や家族が病気になった時の休暇制度の充実を強く希望

- ・「病気休暇」「家族看護休暇」といった本人や家族の健康リスクに対する制度は、年齢が上がるにつれて希望者が増加しています。特に正規雇用者においてこの傾向が顕著で（女性は50代になると減りますが）、自分や家族が病気になった際の休暇制度の充実を強く求めています。

#### ■ 正規雇用者、非正規雇用者とも20代・30代男性のトップは、「半日や時間単位の有給休暇制度」

- ・男性については、20代・30代では正規雇用者、非正規雇用者とも「半日や時間単位の有給休暇制度」がトップです。
- ・一方、40代・50代では正規雇用者、非正規雇用者とも「病気休暇制度（有給休暇制度以外）」がトップで、年代の違いが表れています。

#### ■ 仕事と子育ての両立？ワークライフバランス？ —— 時間の自由を求める女性

- ・「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「育児・介護のための短時間勤務制度」といった育児・介護を支援する制度は、子育て世代の20代・30代女性の希望が特に多い項目です。
- ・「半日や時間単位の有給休暇制度」「フレックスタイム制度・裁量労働制」「在宅勤務制度」についても、女性が男性を大きく上回っています。仕事と子育ての両立を意識する人のほか、ワークライフバランスの充実を望む声を感じられます。

#### ■ 介護の主役は女性？ —— 「法定以上の介護休業制度」を望む女性の割合は、男性を大きく上回る

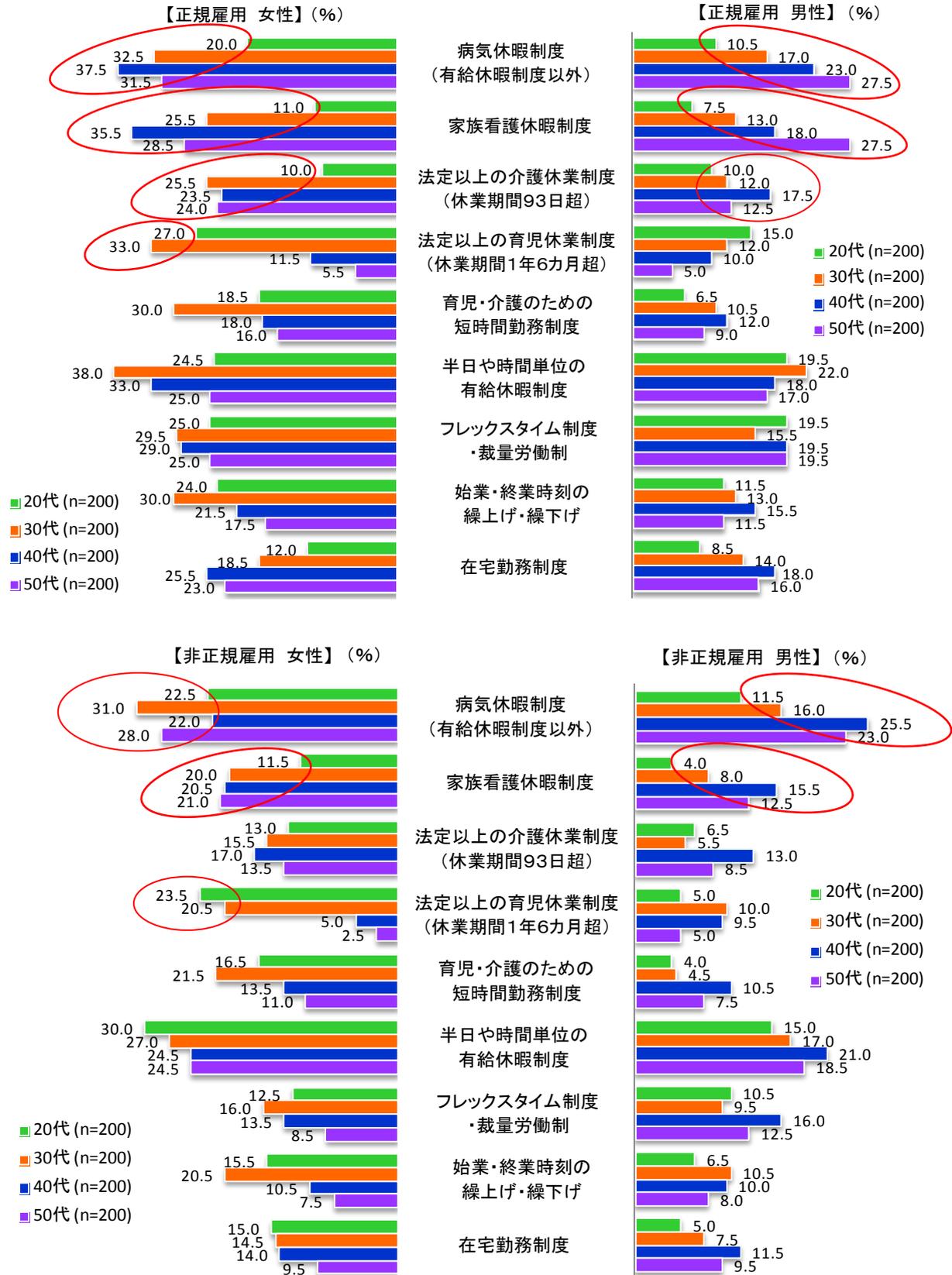
- ・「法定以上の介護休業制度」を望む割合は、女性が男性を大きく上回っています。親などの介護が必要になった場合、女性が介護の主役になるケースが多いことが、この意識にも表れているようです。

#### ■ 育児休業制度に対する希望に女性のライフスタイルの特徴が

- ・正規雇用と非正規雇用の女性を比較すると、「法定以上の育児休業制度」を望む割合に興味深い違いが見られます。
- ・非正規雇用者の場合、20代のほうが30代より高い（20代23.5%、30代20.5%）のに対し、正規雇用者では30代のほうが高く（20代27.0%、30代33.0%）なっています。

・正規雇用者としてキャリアを積んできた女性は、30代になり年齢を意識して出産を考え、その際に勤務を継続するために育児支援制度を使いたい、という意識が高いようです。

図表3 今後導入、拡充してもらいたい制度（複数回答）



#### 4. 介護費用に関する考え方

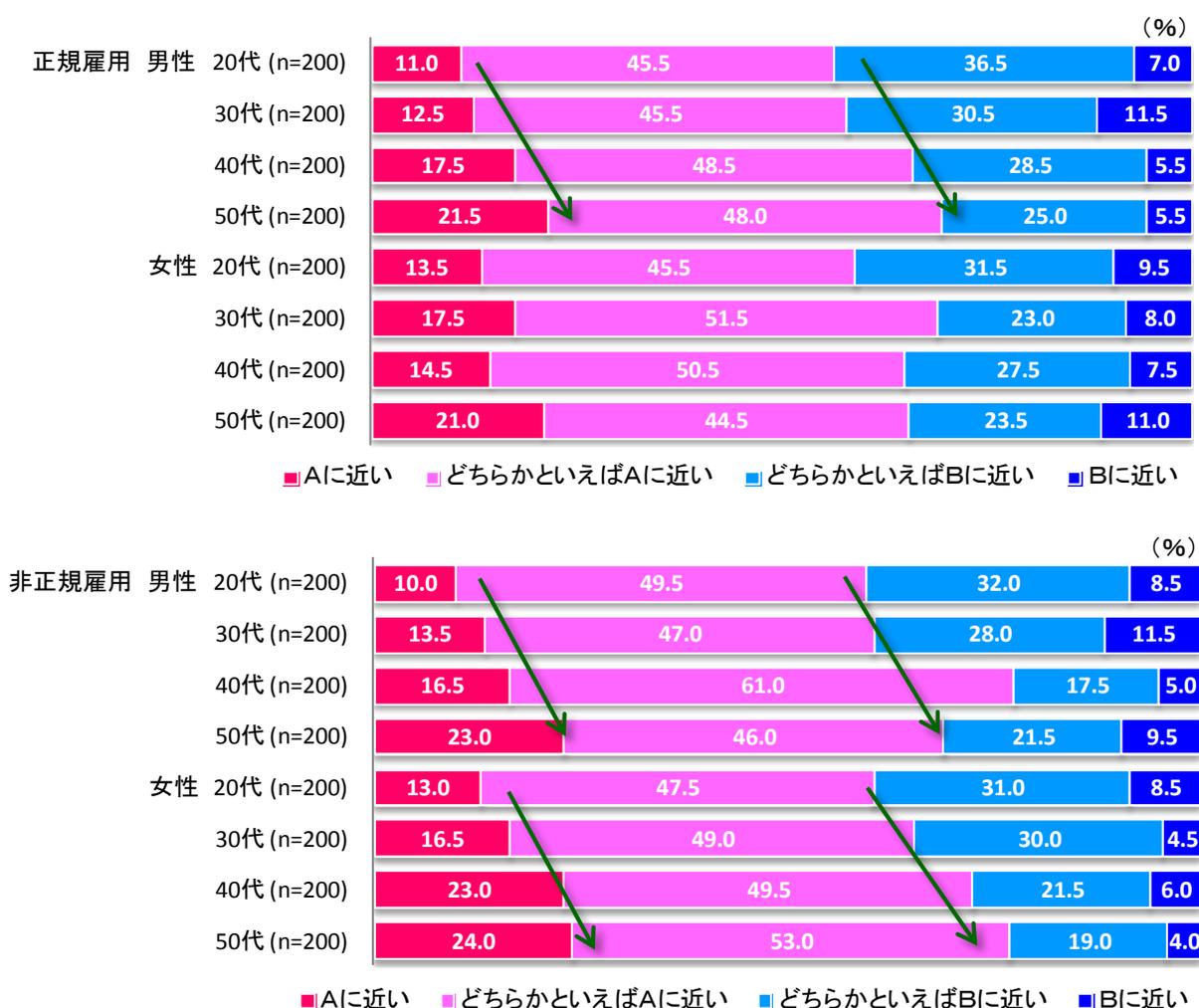
### ◎ 中高年層、非正規雇用者ほど公的介護保障への期待が大きい

#### ■ 中高年層、非正規雇用者ほど公的介護保障への期待が大きい

- ・将来介護が必要になった場合の費用について、「税や社会保険料などの負担増加があっても、国や自治体などによる社会保障をもっと充実してもらいたい」のか、「自助努力で対応するので、税や社会保険料などの負担を減らしてもらいたい」のかを尋ねました。
- ・男女ともに、年齢層が上がり、老後が近づくにつれて、公的な保障の充実を求める割合が高まる傾向が見られました。
- ・この傾向は、非正規雇用者、特に非正規雇用の女性においてより顕著です。収入や将来の雇用に不安があり、十分な自助努力が難しいと考えられることから、公的保障に期待する割合が大きいと解釈できます。

図表4 介護が必要になったときの費用に対する考え方

【A】 税や社会保険料などの負担増加があっても、国や自治体などによる社会保障をもっと充実してもらいたい	【B】 貯蓄や個人加入の保険など自助努力で対応するので、税や社会保険料などの負担を減らしてもらいたい
---	--



## 5. 現在の勤め先で定年まで働くことに対する意向

◎ 20代男性正規雇用者の4人に1人が定年前の転職を志向

◎ 50代正規雇用者では、男性は4割強、女性は3人に1人が定年以降の勤務を希望

### ■ 20代男性正規雇用者の4人に1人が定年前の転職を志向

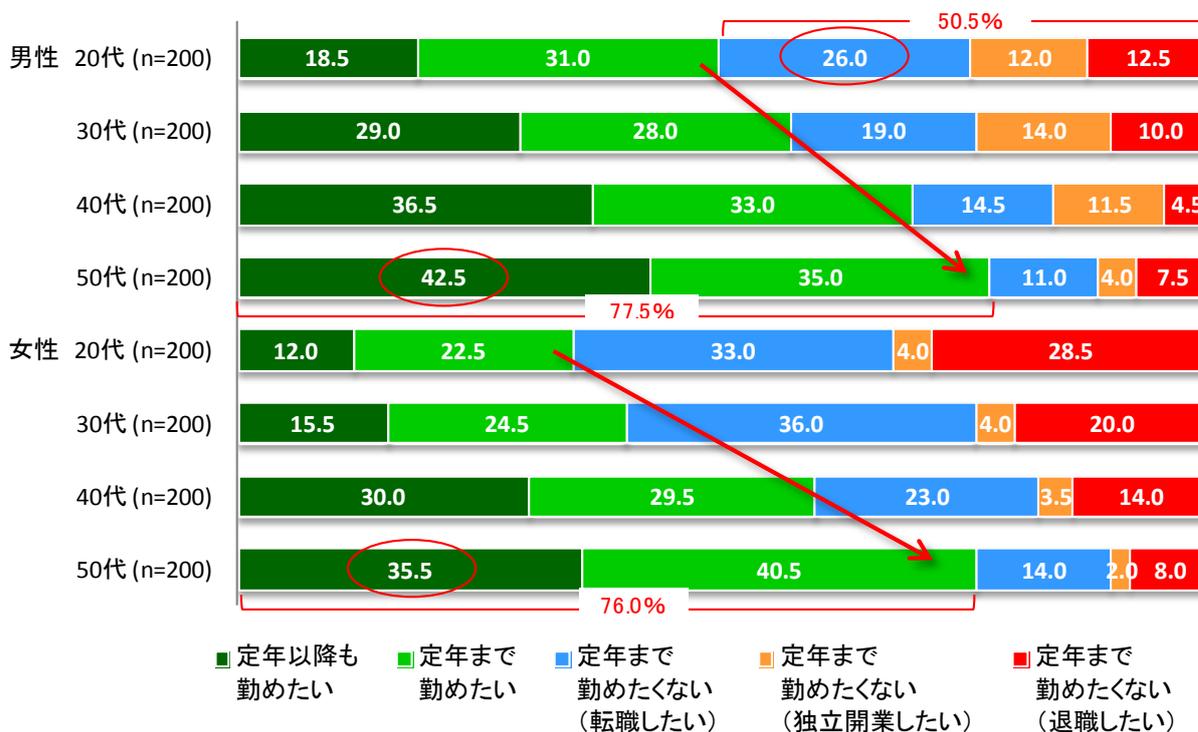
- ・正規雇用者を対象に、現在の勤め先でいつまで働きたいと考えているのかを尋ねました。
- ・20代の正規雇用男性の約半数（50.5%）が、定年まで働きたいとは思っていません。4人に1人（26.0%）は転職を想定しています。

### ■ 50代正規雇用者では、男性は4割強、女性は3人に1人が定年以降の勤務を希望

- ・定年もしくは定年以降まで勤めたいと考えている割合は、男女とも年齢層が上がるにつれて高まります。50代の正規雇用者の場合、定年以降の勤務を望んでいる割合が男性42.5%、女性35.5%で、定年まで勤めたいとする人を加えると男女とも4人中3人（男性77.5%、女性76.0%）を占めます。
- ・一方で、50代でも定年前に辞めて「転職」や「独立開業」を志す人も、男女とも15%ほど見られます。

図表5 現在の勤め先で定年まで働くことに対する意向 <正規雇用>

(%)



## 6. 勤務している会社や職場で生じている変化

### ◎ 正規雇用者の半数強が、「職場に人を育てる余裕がなくなっている」

勤務している勤務先や職場で生じている変化について尋ねてみました。なお、質問は、「職場に人を育てる余裕がなくなっている」「仕事の全体を考える余裕が職場になくなってきている」「従業員が職場の仲間（上司、同僚）とのつながりを感じにくくなっている」「職場でコミュニケーションの機会が減少している」の4問です。

- 正規雇用者の5割超が「職場に人を育てる余裕がなくなっている」と感じている
  - ・「職場に人を育てる余裕がなくなっている」と思うかとの問いに対し、そう思っている正規雇用者（「思う」と「ややそう思う」）が5割を超えています。
  - ・正規雇用者、非正規雇用者を問わず、“職場に人を育てる余裕がなくなつて”、“全体を考える余裕がなくなつてきている”と感じている人が、そう思わない人（「あまりそう思わない」と「そう思わない」）より多くなっています。
- 正規雇用者のほうが非正規雇用者よりも職場の変化を敏感にとらえている
  - ・“職場に人を育てる余裕や全体を考える余裕がなくなり、つながりやコミュニケーションが減少している”と思っている人は、非正規雇用者よりも正規雇用者のほうが多く、非正規雇用者よりも職場の変化を敏感にとらえています。

図表6 職場で生じている変化

