

DIVERSITY & INCLUSION SYMPOSIUM

5つのテーマで語るダイバーシティ～社会と企業の未来～

分科会A:子育て

～夫婦ともに子育てを担いながら働く社会づくりのために～

プログラム

テーマ		主な内容
1	ガイダンス	<ul style="list-style-type: none">■ 挨拶と分科会プログラムの説明■ 登壇者のご紹介
2	問題提起(MURC)	<ul style="list-style-type: none">■ 共働きが増え、女性活躍に注目が集まる中、男女関わらず活躍してもらいたいと考える企業と、子どもを育てながら働く人々、それぞれの課題について共有します
3	子育て支援団体からの問題提起	<ul style="list-style-type: none">■ 地域の子育て支援を担っている団体から、親の働き方や子育て環境が変化する中で、子どもの育ちについて懸念される影響や、子育ての悩みの変化などについて、発表いただきます
4	企業の取組事例紹介 (人事担当者、 男性社員)	<ul style="list-style-type: none">■ 企業で取り組んでいる、夫婦での子育てを支援する制度・取組等について、発表いただきます■ また、そうした支援を利用した経験がある男性社員から、夫婦で子育てをするうえで役に立ったこと、男性が育児に関わる際の課題、今後さらに支援を望むこと等を発表いただきます
5	問題提起(MURC)	<ul style="list-style-type: none">■ 夫婦での子育て(特に正社員カップル)について、子どもを育てながら働く人々が抱えている課題は何でしょうか。課題を解決するために、企業、行政、地域に求められる支援や役割は、どのようなものでしょうか。
6	グループ ディスカッション①	<ul style="list-style-type: none">■ 共働きで子育てをしている人々が抱える課題や悩みは、どのようなものがありますか
7	グループ ディスカッション②	<ul style="list-style-type: none">■ 夫婦ともに子育てを担いながら働くことができる社会のために、<ul style="list-style-type: none">● 企業における働き方やキャリア形成について、今後どのように見直していけば良いと思いますか。● 地域の子育て支援団体や行政は、夫婦で働きながら子育てをしているパパ・ママに対して、どのような支援ができると思いますか。
8	全体共有・総括	<ul style="list-style-type: none">■ グループ発表■ 分科会の総括、全体会(後半)の案内

登壇者のご紹介

登壇者

■ NPO法人子育てひろば全国連絡協議会 理事長／認定NPO法人びーのびーの理事長 奥山 千鶴子 氏

- 1996年育休取得第1号となるも両立かなわず退職。2000年空き店舗にて親子の交流の場を立ち上げ、その後児童福祉法に位置付けられた地域子育て支援拠点事業に発展。地元横浜市港北区の活動に加え、全国の子育てひろばの連絡会を設立。内閣府子ども・子育て会議委員他。

■ 日本ユニシス株式会社 組織開発部 ダイバーシティ推進室 室長 宮森 未来 氏

- 2006年12月、日本ユニシス(株)へ入社。営業としてメガバンクや信託銀行等金融機関へのセールス業務を担当。2016年4月にダイバーシティ推進室へ異動し、全社のダイバーシティ施策の企画・推進に携わる。2019年4月より現職。

■ 日本ユニシス株式会社 ソリューションサービス本部 次世代決済コマースサービス部一室 森 弘樹 氏

- 2014年4月、日本ユニシス(株)へ入社。製造業界へのセールス業務を担当後、システムエンジニアとして新規ビジネスモデル企画を担当。2019年8月、第一子(2018年12月生)の育児休職を1か月間取得。

協力団体

にっぽん子ども・子育て応援団・NPO法人子育てひろば全国連絡協議会

子育て分科会で考えたいこと

背景

企業のダイバーシティ推進、子育てをめぐる変化

問題提起

男女ともに子育てをしながらキャリアを形成する上での課題は何か
子どもが健やかに育つ環境という視点から、問題はないか

本日のテーマ

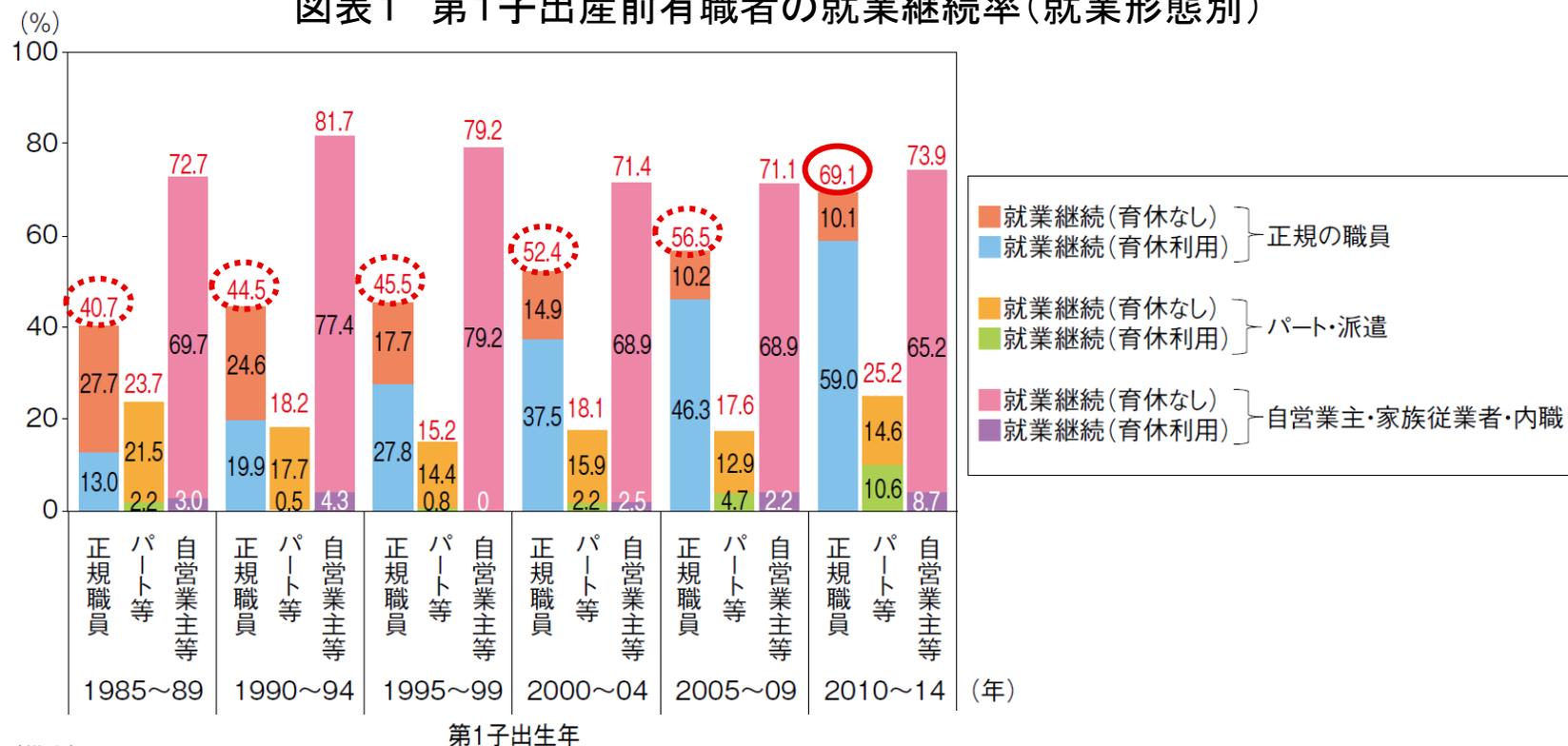
夫婦ともに子育てを担いながら働くことを実現するために、
どのような取組が必要か？

めざすべきダイバーシティ社会のあり方を考える

1. 女性の就業をめぐる変化ー(1)

■ 正社員の約7割は、第1子出産後も就業を継続

図表1 第1子出産前有職者の就業継続率(就業形態別)



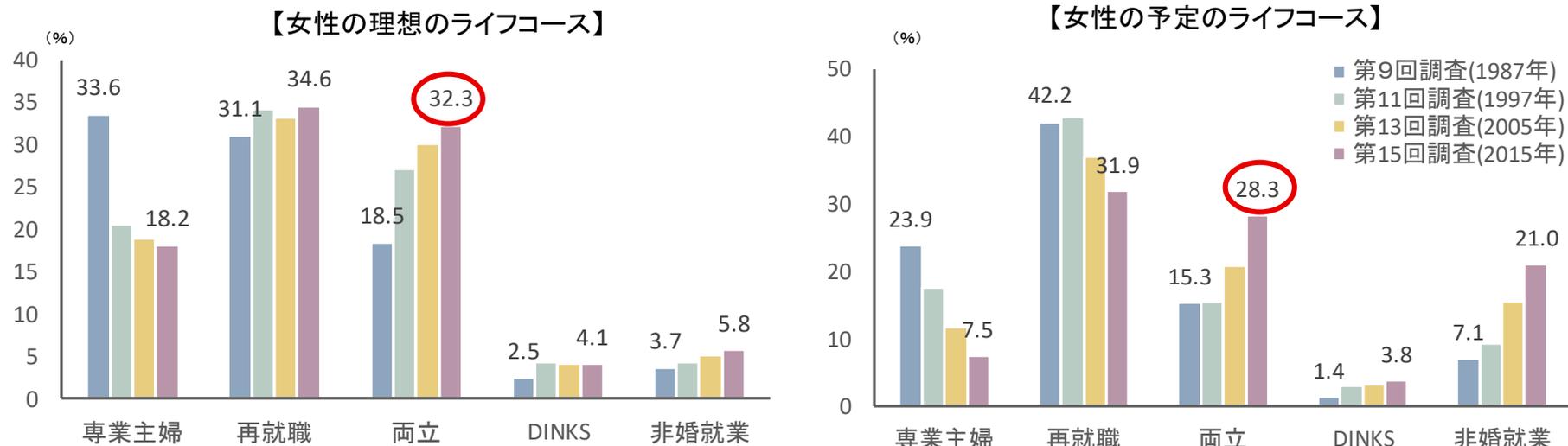
(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2016年)より作成。
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。就業継続率は、妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。
- 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用)ー妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし)ー妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
- 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。

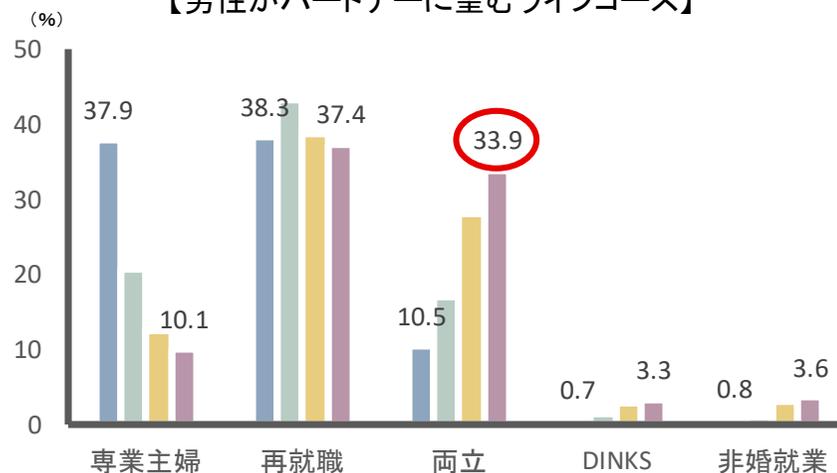
1. 女性の就業をめぐる変化ー(2)

■ 男女ともに「専業主婦コース」を望む人は減少し、「両立コース」が増加

図表2 女性の理想・予定のライフコース、男性がパートナーに望むライフコース(単数回答)



【男性がパートナーに望むライフコース】



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第15回出生動向基本調査」(2015年) 結果報告書より作成。

2. 子育てをめぐる変化ー(1)

■ 子どもが生まれる前に子育てに不安を感じていた人は約半数。10年前より大きく増加

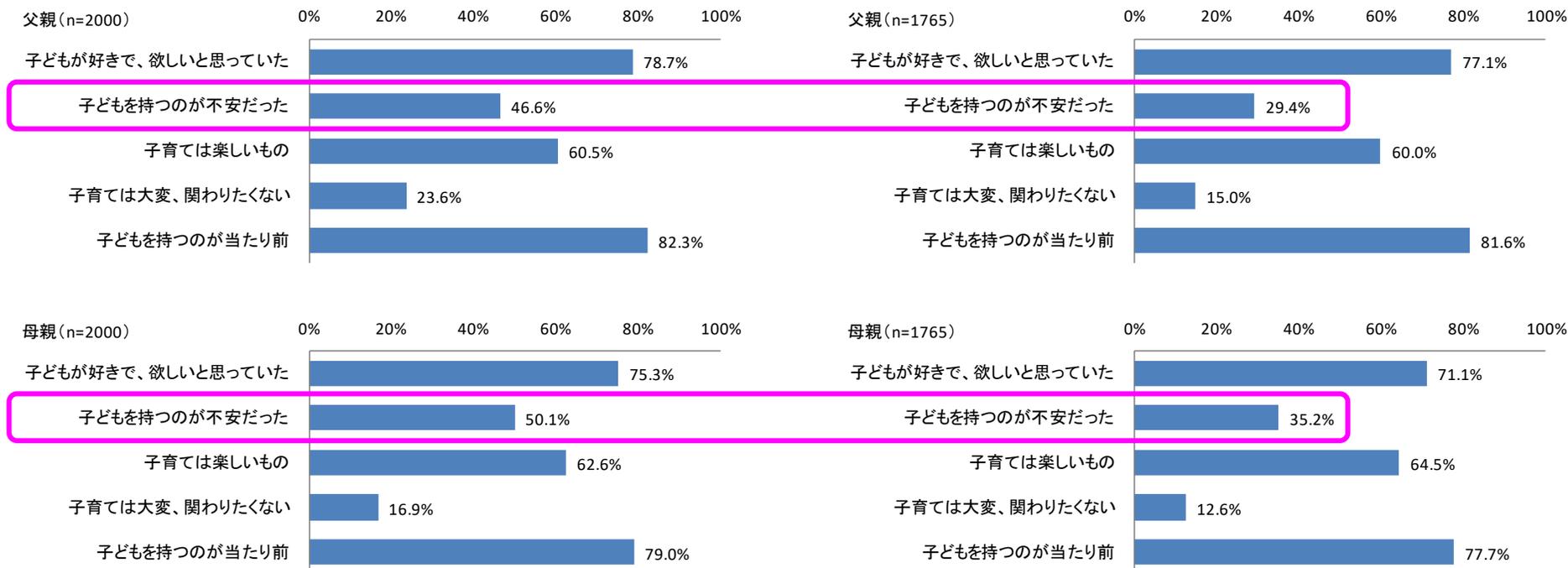
父親 29.4%(2002年) → 46.6%(2014年)

母親 35.2%(2002年) → 50.1%(2014年)

図表3 子どもが生まれる前の子育て観(単数回答)

2014年調査

2002年調査

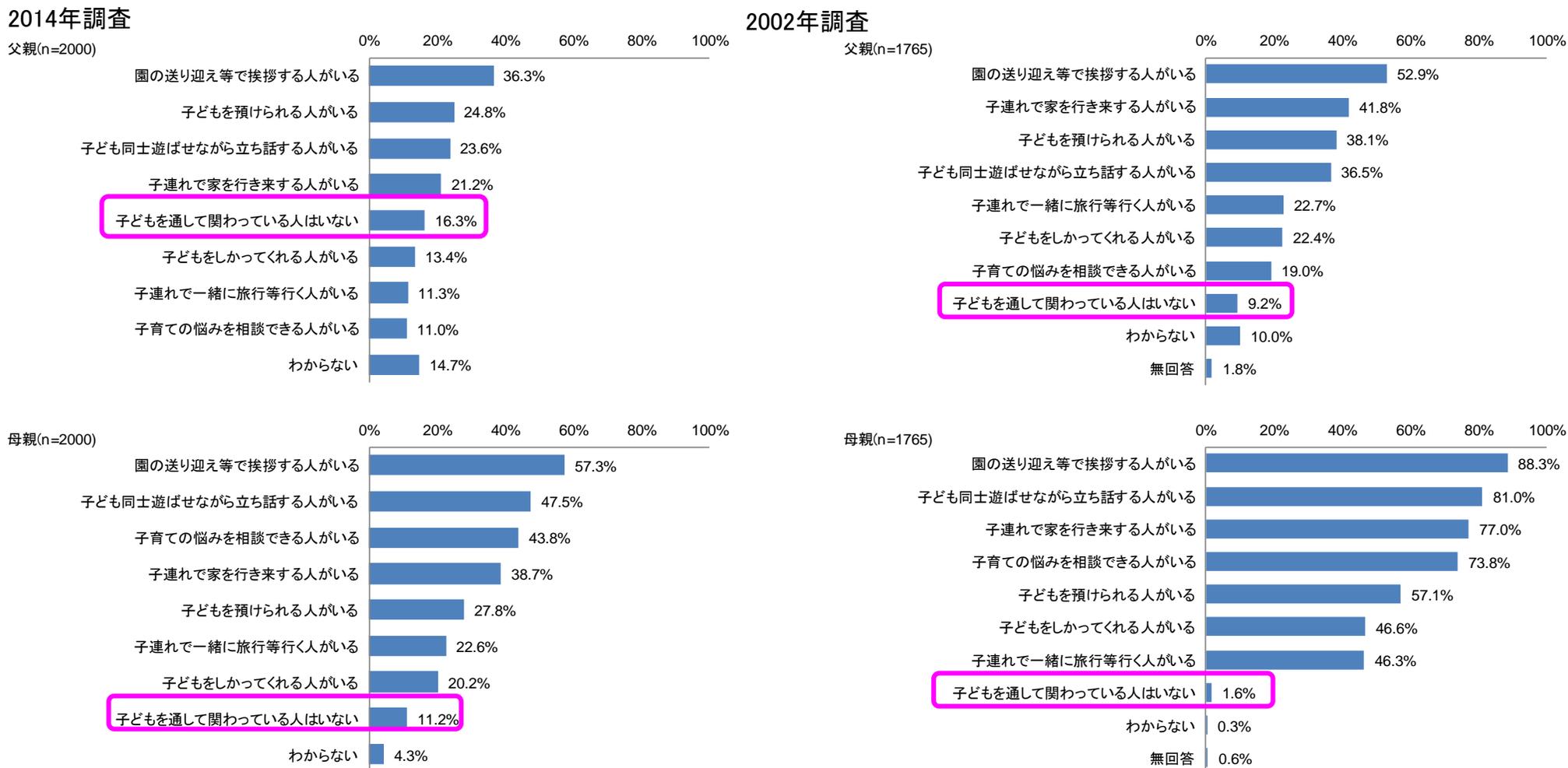


(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング『「子育て支援策等に関する調査 2014」報告書
(未就学の父母アンケート調査)概要』2014年12月
(注)5つの項目について、それぞれ「はい」と回答した人の割合。

2. 子育てをめぐる変化ー(2)

■ 地域の中での子どもを通じた付き合いは希薄化の傾向

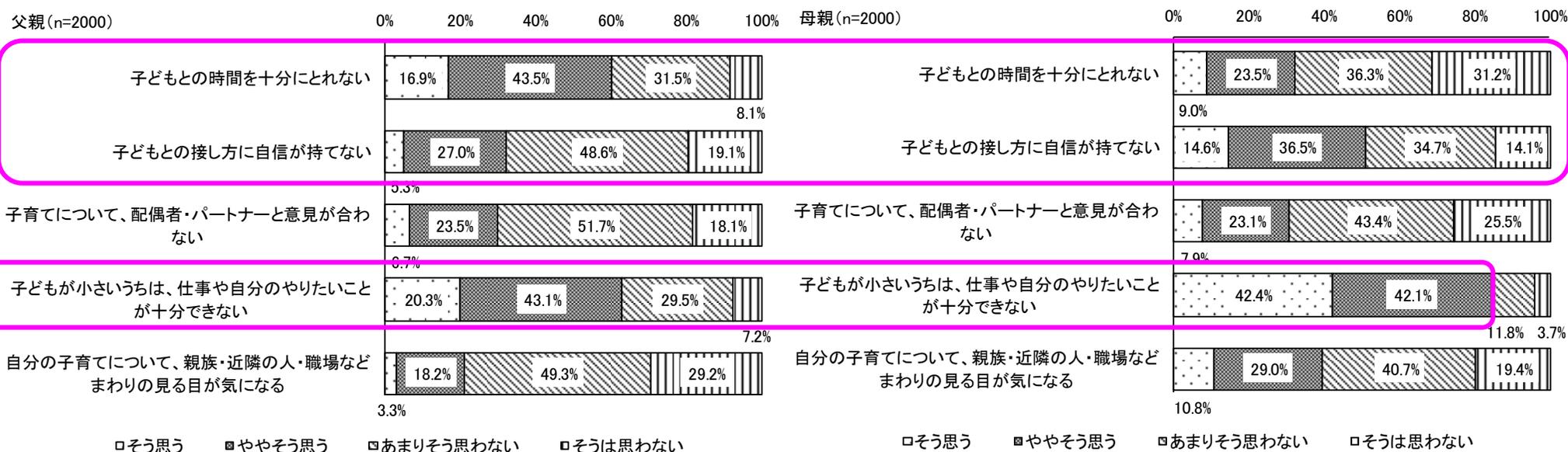
図表4 地域の中での子どもを通じた付き合い(複数回答)



2. 子育てをめぐる変化ー(3)

- 子どもとの時間を十分にとれない … 夫60.4% 妻32.4%
- 子どもとの接し方に自信が持てない … 夫32.3% 妻51.1%
- 仕事や自分のやりたいことが十分できない … 夫63.4% 妻84.5%

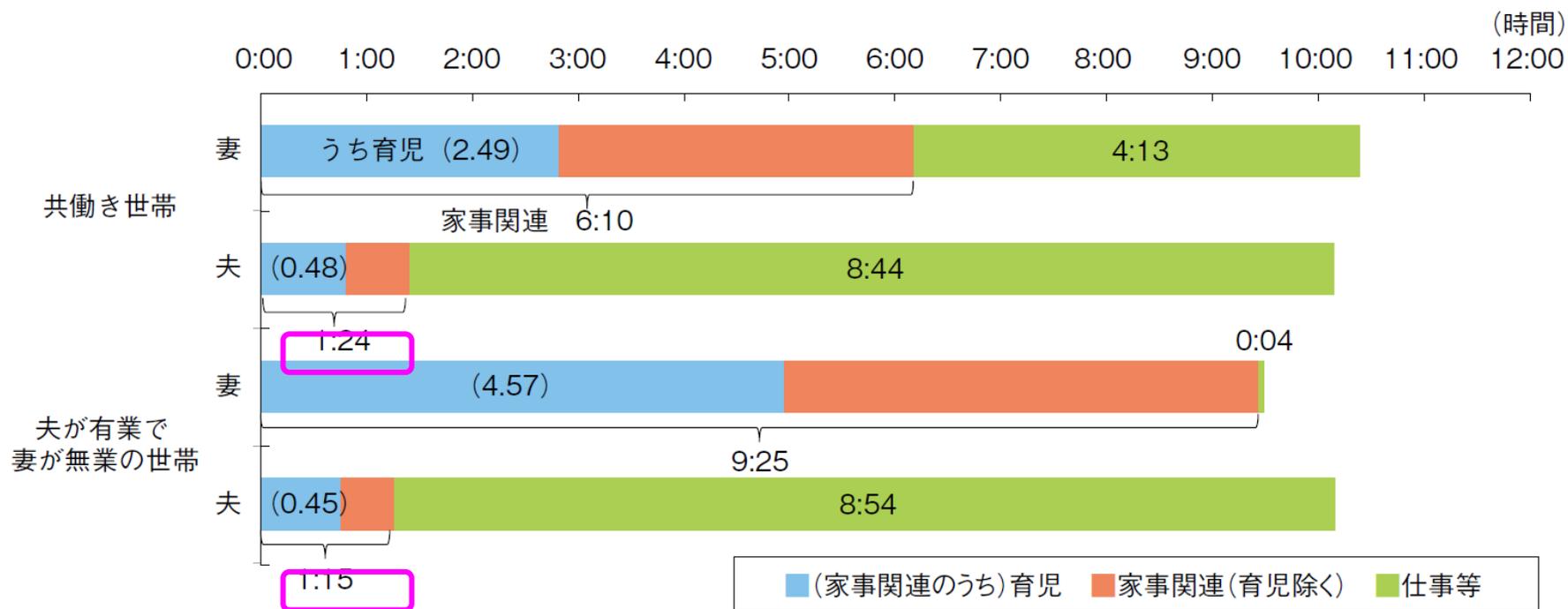
図表5 子育ての不安・悩み(単数回答)



3. 共働き夫婦の家事・育児分担一(1)

■ 妻の就業形態にかかわらず、夫の家事関連時間は低調

図表6 6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事関連(うち育児)時間、仕事等時間(週全体)



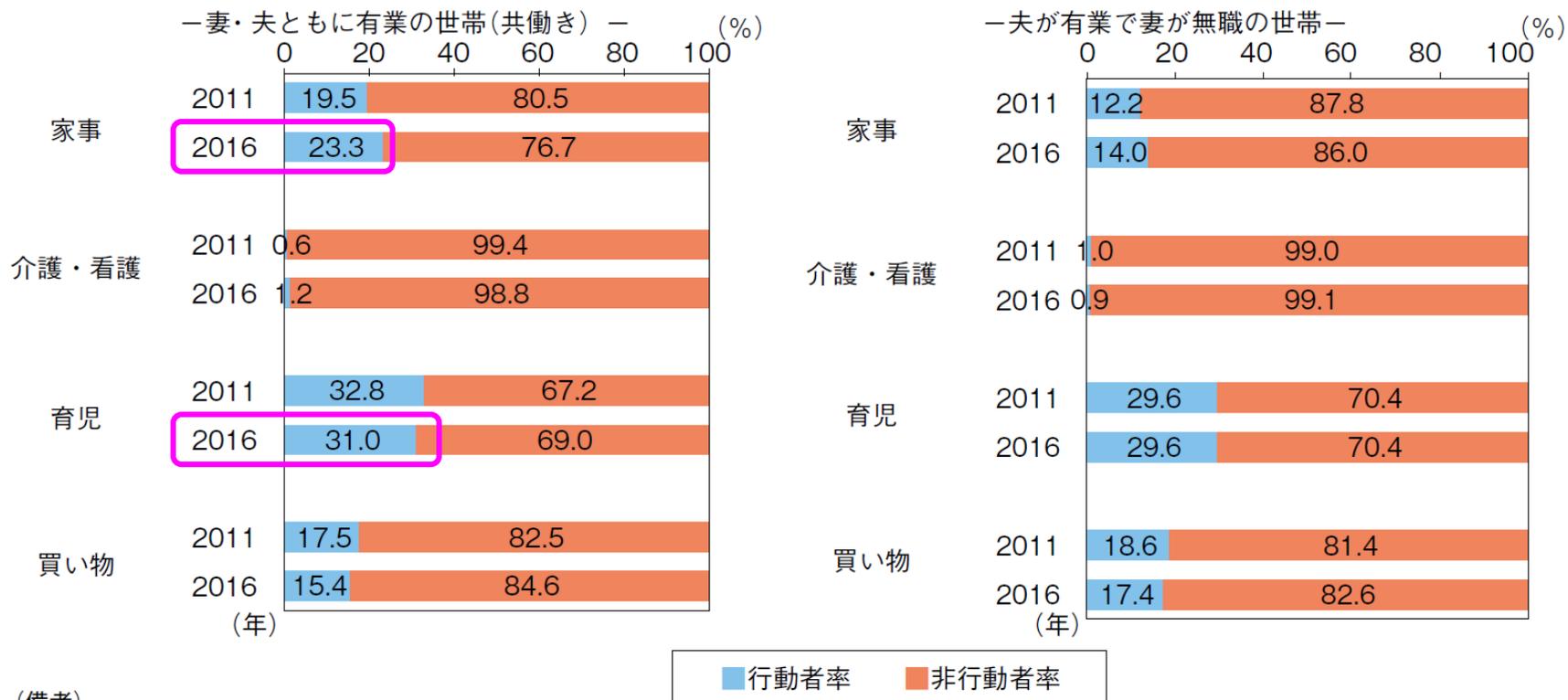
(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 数値は夫婦と子供の世帯における6歳未満の子どもを持つ妻・夫の1日当たりの家事関連(うち育児)時間と仕事等時間(週全体)。
 ※家事関連時間 ……「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。
 仕事等時間 ……「仕事」、「学業」、「通勤・通学時間」の合計時間。

3. 共働き夫婦の家事・育児分担一(2)

■ 家事は約2割、育児は約3割にとどまっており、ここ5年でほぼ変化なし

図表7 6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連の行動者率



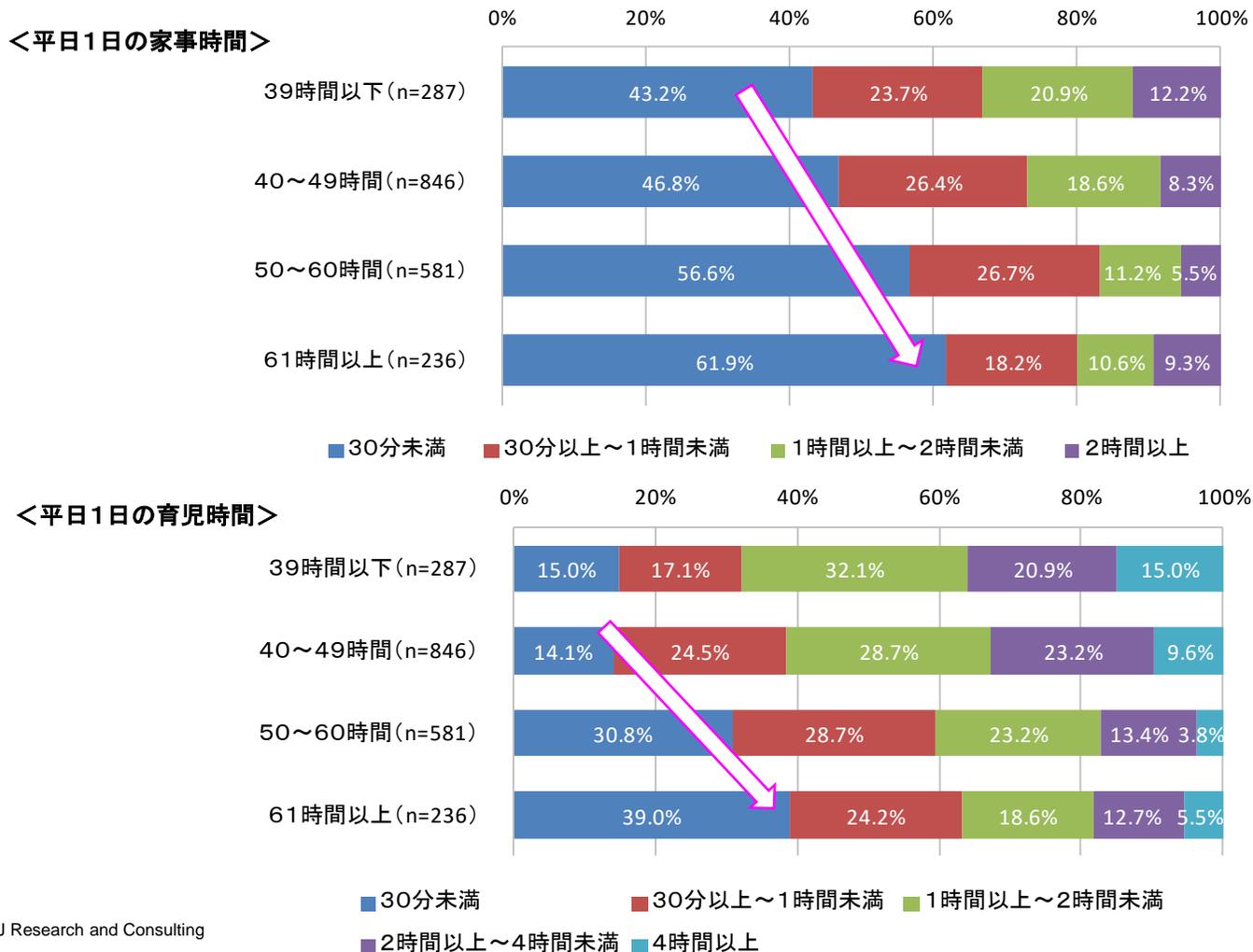
(備考)

- 総務省「社会生活基本調査」より作成。
- 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事・育児関連の行動者率(週全体)。
 - ※行動者率・・・該当する種類の行動をした人の割合(%)
 - ※非行動者率・・・100%－行動者率で算出している。

3. 共働き夫婦の家事・育児分担一(3)

■ 夫の労働時間が長いほど、1日の家事・育児時間が「30分未満」が増加

図表8 父親の労働時間別家事・育児時間(単数回答)



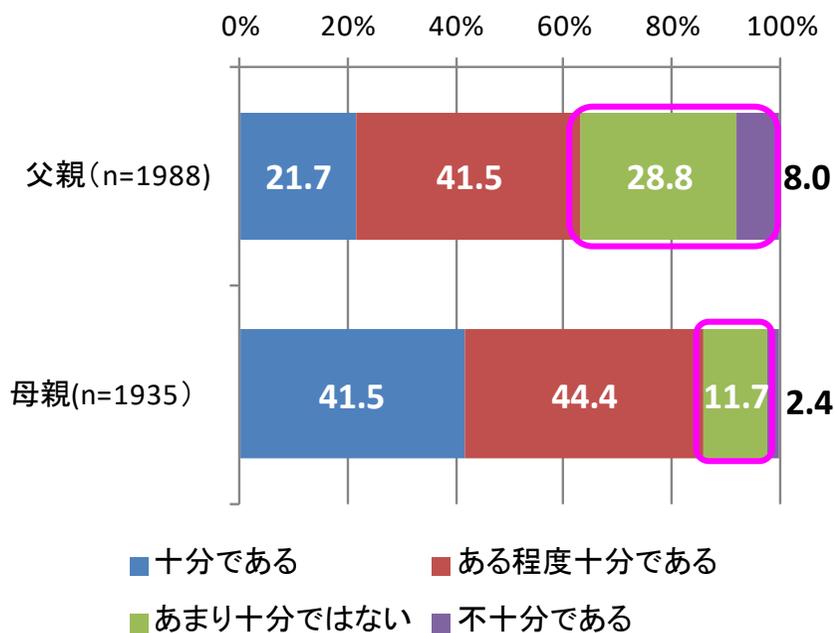
(出所)三菱UFJリサーチ & コンサルティング『「子育て支援策等に関する調査 2014」報告書(未就学の父母アンケート調査)概要』2014年12月

4. 子育てへの関わりー(1)

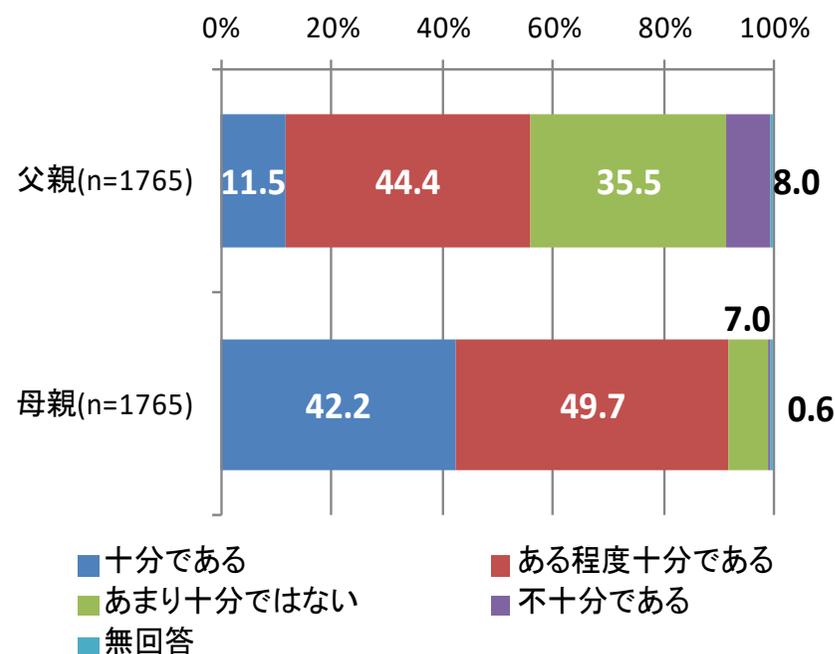
- 夫の4割弱は「不十分」。妻は9割弱が「十分」としているが、「あまり十分ではない」もやや増加

図表9 子育てへの関わり度合い(単数回答)

2014年調査



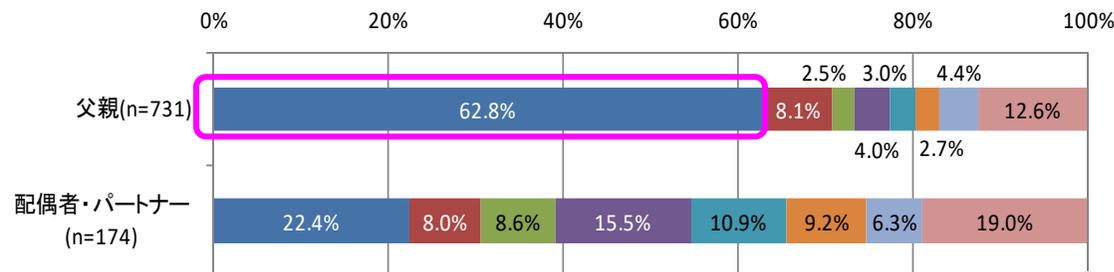
2002年調査



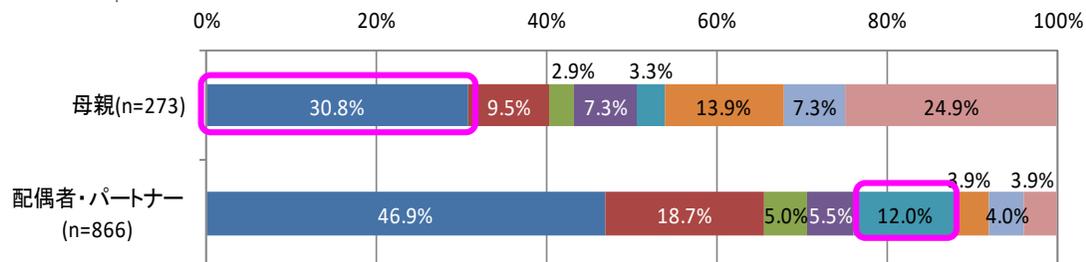
4. 子育てへの関わりー(2)

- 夫は・・・「仕事が忙しすぎる」(62.8%)
- 妻は・・・「仕事が忙しすぎる」(30.8%)、「子どもとどう接したらよいかわからない」(13.8%)
- 妻からみた夫は・・・「子育ての大変さを理解していない」(12.0%)

図表10 子育てへの関わりが十分でない原因(単数回答)



- 仕事が忙しすぎる
- 子どものことや家庭のことにあまり関心がない
- 子育ての大変さを理解していない
- 子育てに関する知識や情報が乏しい
- 個人的な楽しみの方を大切にしている
- 子どもの世話が面倒だと考えている
- 子どもとどう接したらよいかわからない
- その他



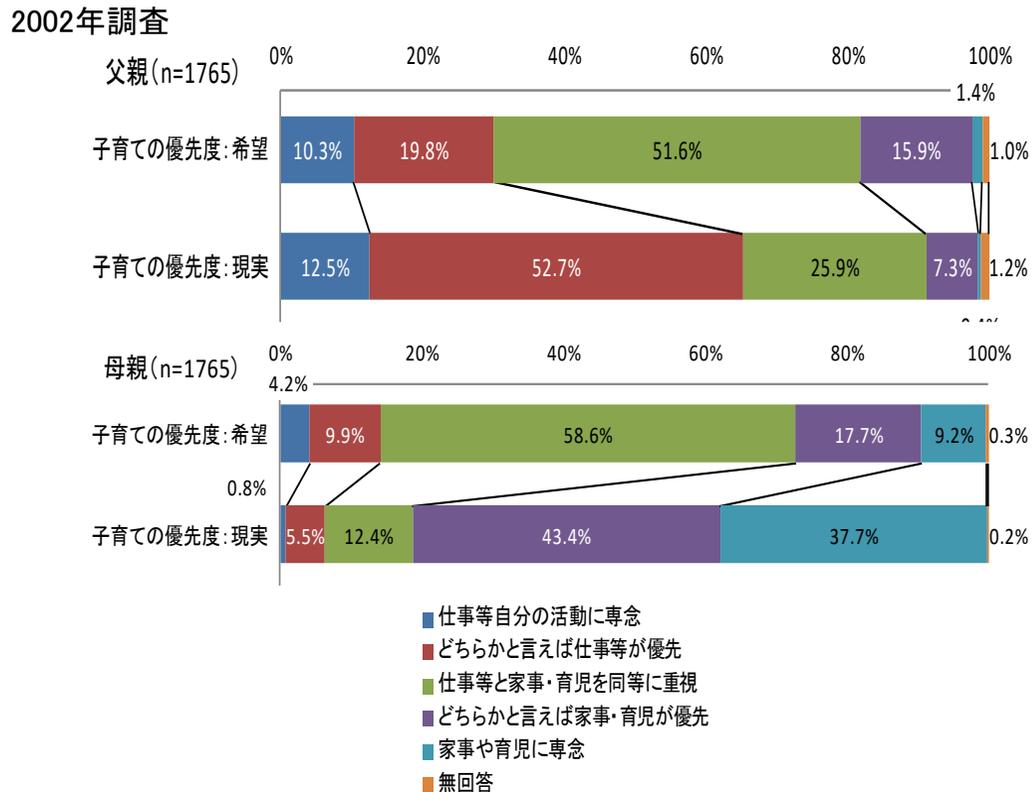
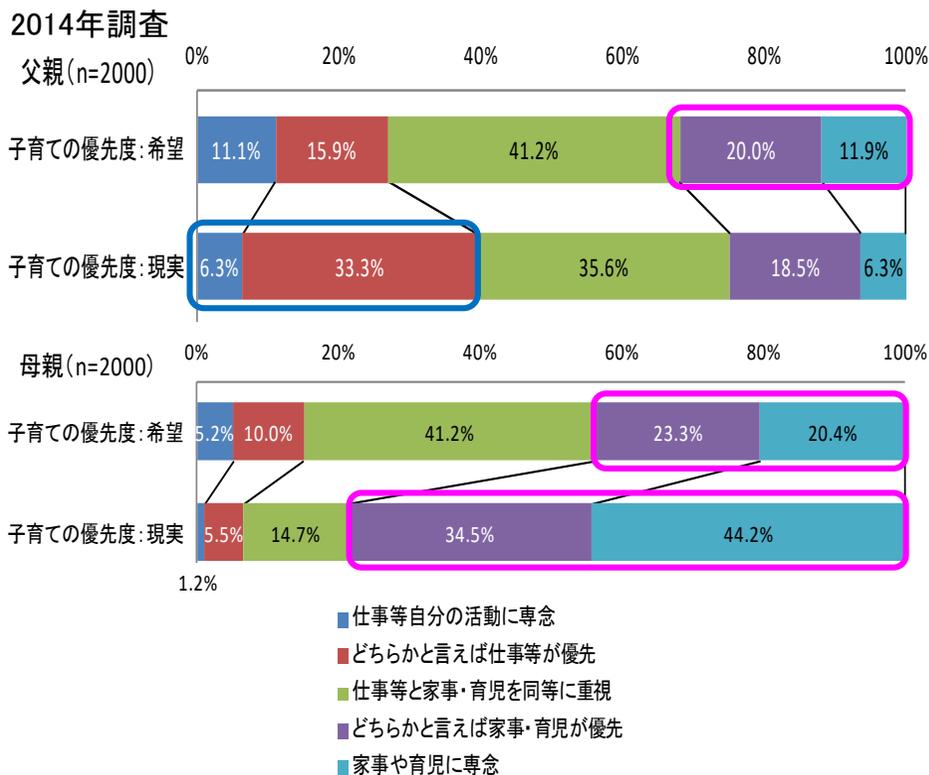
- 仕事が忙しすぎる
- 子どものことや家庭のことにあまり関心がない
- 子育ての大変さを理解していない
- 子育てに関する知識や情報が乏しい
- 個人的な楽しみの方を大切にしている
- 子どもの世話が面倒だと考えている
- 子どもとどう接したらよいかわからない
- その他

4. 子育てへの関わりー(3)

■ 夫婦ともに「家事・育児優先(どちらかと言えば含む)」の希望が増加

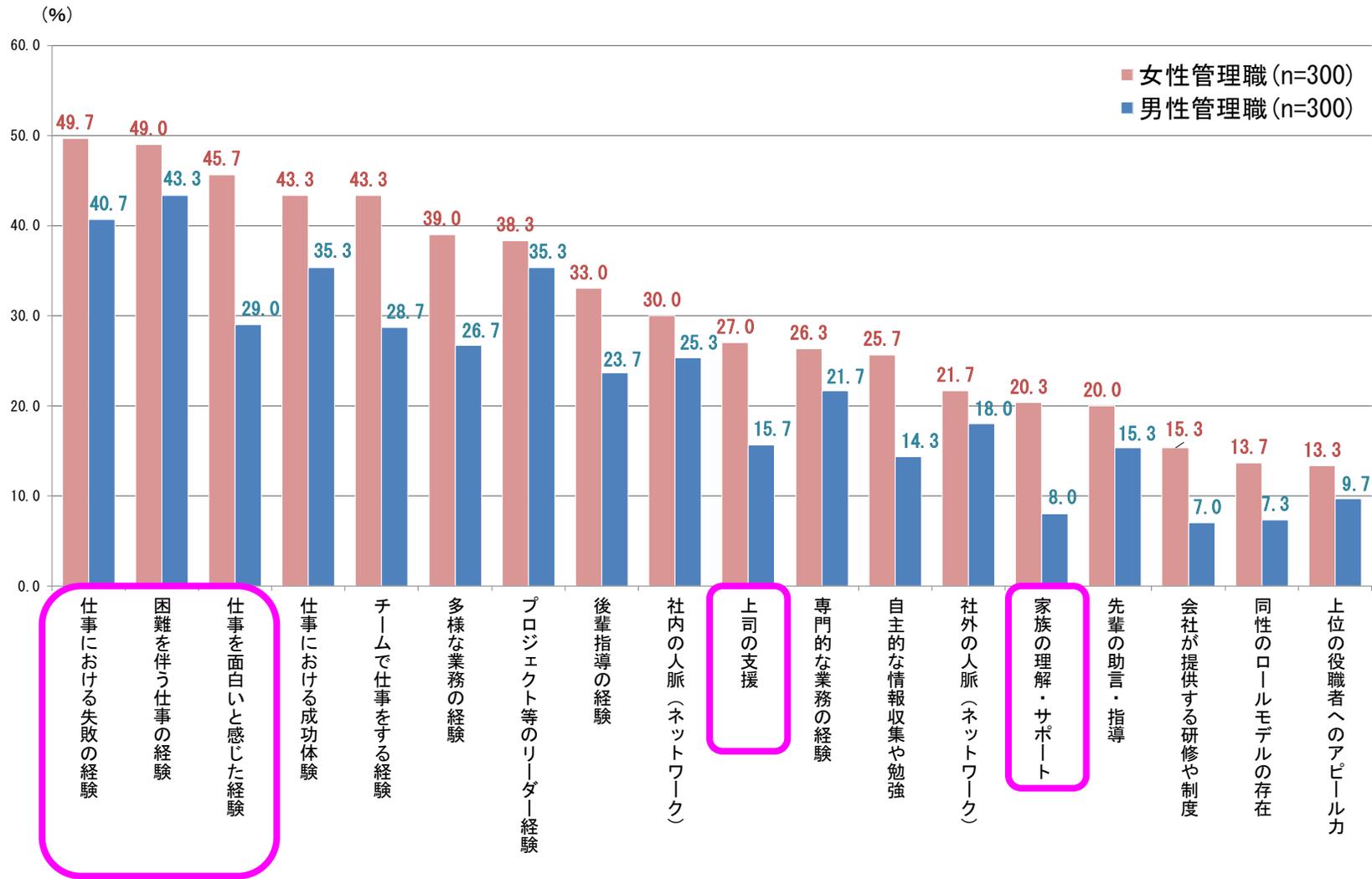
- 夫 … 「希望」と「現実」のギャップは縮小傾向
- 妻 … 依然として希望以上に「家事・育児優先」が高い割合

図表11 子育ての優先度(希望、現実)(単数回答)



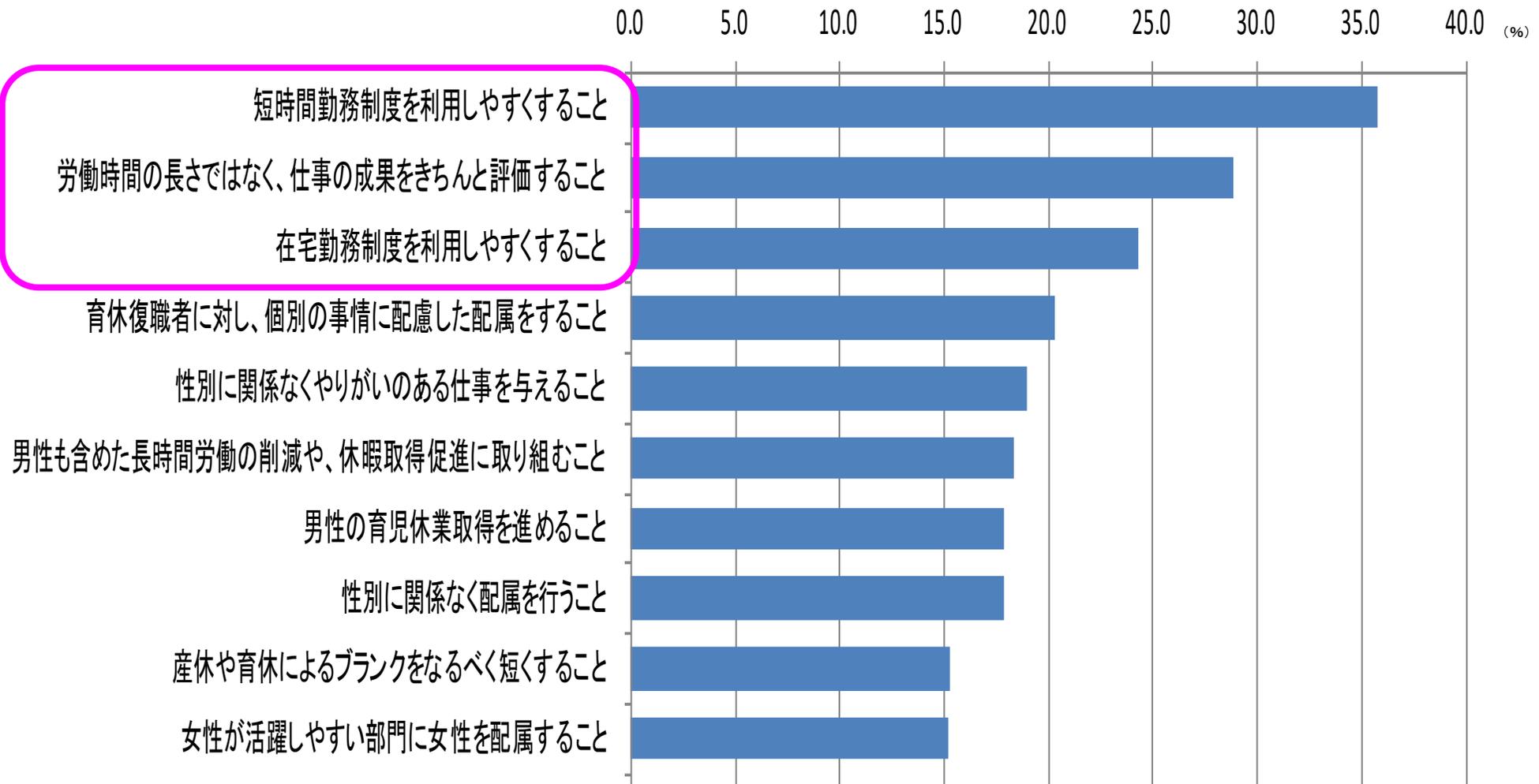
5. 女性活躍のために必要な取組－(1)

図表12 管理職になるのに役立つ経験(複数回答)



5. 女性活躍のために必要な取組－(2)

図表13 子育て中の女性社員自身が、女性管理職が増えるために効果的だと思う取組(複数回答)



(出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「出産時就業継続した正社員女性の活躍に関する調査」2016年より作成。

(注)「その他」を除く25の選択肢のうち上位10項目をグラフ化している。

問題提起

- 女性活躍が進み、男女関わらず活躍が期待される中、夫婦ともに正社員で働く共働き家庭が増えています。しかし、仕事と育児の両立に葛藤を感じている人も少なくありません。
- 企業のダイバーシティ推進は、本来個人にとっても多様な働き方の選択肢につながるものであるはずですが、企業での活躍に注目が集まる陰で、「子どもが健やかに育つ環境」という視点は置き去りにされていないでしょうか。
- 夫婦ともに子育てを担いながら働く社会づくりのために、地域、企業はどうあるべきか、一緒に考えていきましょう。

参考文献

- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「子育て支援策等に関する調査2014」平成26年12月
<https://www.murc.jp/corporate/bizdev/diversity/kosodate/>（2019/11/20取得）
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「女性管理職の育成・登用に関する調査」（平成30年3月実施）
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「出産時就業継続した正社員女性の活躍に関する調査」平成28年
- 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2018」
<http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-18/zentai.html>（2019/11/20取得）
- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」（平成27年実施）
http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/doukou15_gaiyo.asp（2019/11/20取得）

ご利用に際して

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません
- また、本資料は、講演者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず、出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡下さい

