

【提言別冊】

「子育てと仕事の両立に関するアンケート調査」報告書

企業における「子育てと仕事の両立」に関する実態と課題

～Well-being 型アプローチの提唱～

2021 年（令和 3 年）5 月

一般社団法人 関西経済同友会
子育て問題委員会

はじめに

本委員会は関西経済同友会が掲げる持続的発展課題の「暮らしやすさ・幸福」を担う委員会の一つとして、2020年に発足した。

仕事（外的世界）と家庭（内的世界）の区別を前提とする今日の視点からすると、経済界が子育て問題に取り組むべきなのかという疑問もあるかもしれない。しかし、以下のような社会問題の存在をふまえると、経済界こそ、むしろ従来の路線から一歩踏み出し、子育て問題に積極的に取り組むべきだといえる。

第一に「自助の限界」という状況がある。子育てをめぐる諸課題を個人だけが負担するのはもはや限界である。企業も含めた社会全体でこれを解決することが求められている。

第二に「成長戦略としての可能性」がある。社員がライフとバランスを保ちつつワークに打ち込める環境の整備は、生産性や創造性の向上に寄与する重要な成長戦略の一つである。また一方で、社員が両立不可を原因として辞職することは、育成コストの損失にもなるだろう。

第三に「現状把握不足」という根本的課題もある。仕事、子育て、趣味など個々人が価値をおく「善き生き方（well-being）」の実現のため、社員がそもそも何を求め何に困っているのかがこれまで曖昧なままにされてきた。これでは有効な両立支援策を打つことができない。

そこで本委員会では、関西経済同友会会員企業社員・管理経営者を中心に子育てと仕事の両立に関するアンケート調査（N=895）を実施し、エビデンスに基づきながら子育て問題への解決策を見出すことを目指した。管理職・経営者の「生の声」を統合した調査は珍しく、本会だからこそ達成できた成果であるといっても過言ではない。

こうした調査研究から、子育てをめぐる男女格差問題は現在においても未だ根強く存在するという事態の深刻さを再度認識させられ、同時に、男一女、社員ー管理経営層、若者ーベテランといった従来の二項対立的枠組みを超えた「個々人の価値をおく多様な生き方（well-being）」を基本思想とした新たな企業成長戦略を提唱することを目指した¹。

関西経済同友会「子育て問題委員会」

¹ 調査手法や結果詳細についての問い合わせは、分析担当者・上田遥（（株）マザーネット スタッフ）まで（haruka.ueda@carifami.com）。

関西経済同友会「子育て問題委員会」
子育てと仕事の両立に関するアンケート調査を実施

両立の課題は、「子どもの発熱など緊急時のサポートの欠如」と
「育児を優先することがキャリアに与える影響への不安」
～解決策は「育児の脱家族化」と「男性の“家庭”活躍」にあり～

同委員会では会員企業の社員 895 人（一般社員 443 人、管理経営層 452 人）を中心にアンケート調査を実施し、社員が一体何に困り、いかなる両立支援を求めているのかの把握を試みた。

（１）社員は Well-Being（善き生き方）をどの程度達成できている？

- 一般社員・管理経営層ともに「もっと育児に参画したい、男性だって育児をしたい！」

子育て：仕事	現在の配分	理想の配分
一般社員	40%：60%	50%：50%
管理経営層	20%：80%	50%：50%

- Well-being 達成度は「50～80%」と一見高水準だが「適応（あきらめ）」の可能性あり。社員の主観的評価のみでなく客観的条件（支援制度など）にもっと目を向ける必要あり。
- Well-being 達成度は社会的属性により差がある。多様性に配慮した支援策を。

Well-being 高水準		Well-being 低水準	
男性	管理経営層	女性	一般社員
	ベテラン社員		若手社員
	専業主婦の配偶者持ち社員		共働き社員

（２）「子育てと仕事の両立」実態はどうなっている？

- 最大の両立課題は「子どもの発熱など緊急時のサポートの欠如」と「育児を優先することがキャリアに与える影響への不安」であること。「職場の理解の欠如」は解決されつつある。
- 女性と男性には育児・家事時間に「2倍」の差あり。上記の課題は女性により深刻なこと。
- 新型コロナ感染拡大により「両立」は進んだということ。その主要因は「テレワーク」。通勤時間が削減され、育児家事に効率的な時間配分が可能になったことが大きい。

（３）企業にはどんな「両立」支援が求められている？

- 以前と異なり「男性の育児参画」や「女性の社会進出」に対する管理経営層の価値観は、すでに「進歩的」になりつつあること。意識啓発のステージから具体的実践のステージへ。
- 一般社員・管理経営層ともに「Well-being 向上型経営」の有効性に期待していること。
- 最も利用が進んでいる支援策は「テレワーク（6割）」と「育休（全体5割。ただし男性1割-女性8割という大きな格差あり）」、次に「勤務体制の柔軟化（約3割：時短勤務、フレックスタイム、時差出勤など）」である。
- 今必要な制度は1位「転勤への配慮」2位「テレワーク」3位「育児関連サービス利用の費用補助」（民間学童保育への利用補助、育児サービス利用費用の税控除対象化、家事代行サービス利用補助、テレワーク中のベビーシッター利用補助制度など）である。

註 1) 本調査では Well-Being を「個人がそれぞれ価値をおく善き生き方」と定義し、それを構成する様々な活動（仕事、子育て、生活環境、パートナー、趣味など）の達成度で評価した。

註 2) 「適応（あきらめ）」とは、ある個人が慢性的に困難な状況におかれる場合、本来その人が望む善き生き方を諦め、現状の小さな改善を過大評価したり、大きな困難を過小評価する傾向を指す。

目次

要 約

第1章 分析方法

第1節 調査目的

- (1) 当初の調査目的
- (2) 予備調査後の調査目的

第2節 WEB アンケート調査の設計

- (1) 与備調査—有識者ヒアリング—
- (2) WEB アンケート調査手法と対象

第2章 分析結果

第1節 社員の well-being 達成水準

- (1) 子育てと仕事の配分—現在と理想—
- (2) 「両立」に関する諸機能の達成水準、「適応」の問題
- (3) 社会的属性の影響

第2節 管理経営層の「両立」価値観

- (1) 進歩化した価値観

第3節 「両立」における課題と実態

- (1) 前提条件—平日の育児と家事—
- (2) 子どもの発熱などの緊急時に頼る人がいないこと、育児優先によるキャリアへの不安
- (3) 自由記述からみた「両立」課題

第4節 「両立」支援策の利用実態

- (1) 企業における両立支援の利用実態
- (2) 必要とされる制度

第5節 新型コロナの「両立」への影響

- (1) 新型コロナの「両立」への影響

別添 自由記述

第1章 分析方法

第1節 調査目的

(1) 当初の調査目的

- ・本委員会では、取り組むべき問題として以下3つの研究課題を掲げた。

課題1：子育てと仕事の両立において「そもそも何が求められているか」「何が不足しているのか」「何に困っているか」など、社員の考え方（本音）を明らかにすること。

課題2：企業内外の支援制度の存在状況、その活用程度、活用を促進/阻害する要因を明らかにし、とりわけ人的・資金制約の大きい中小企業特有の課題を抽出すること。

課題3：新型コロナ感染拡大が子育てと仕事のあり方に与えた影響を評価し、with/post コロナ時代における子育てと企業支援のあり方を考察すること。

(2) 予備調査後の調査目的

- ・上記の研究目的に従い、文献資料や有識者ヒアリングを進め、最終的に以下の4つの課題をかげ、WEBアンケート調査で明らかにすることとした。
- ・WEBアンケート調査票は以下の目的に従って開発した。

課題1：社員の well-being の達成水準を評価すること

※ここでは well-being を「仕事のやりがい」「満足な収入」「子どもとの良好な関係」「パートナーとの良好な関係」「快適な生活環境」「自分のための時間」といった諸機能で構成することとする。

課題2：管理職・経営層の「子育てと仕事の両立」に対する価値観を解明すること

課題3：子育てと仕事の両立において「そもそも何が求められているか」「何が不足しているのか」「何に困っているか」など、社員の考え方（本音）を明らかにすること。

課題4：企業内外の支援制度の存在状況、その活用程度、活用を促進/阻害する要因を明らかにし、とりわけ人的・資金制約の大きい中小企業特有の課題を抽出すること

課題5：新型コロナ感染拡大が子育てと仕事のあり方に与えた影響を評価し、with/post コロナ時代における子育てと企業支援のあり方を考察すること

第2節 WEBアンケート調査の設計

(1) 予備調査 ―有識者ヒアリング―

- ・WEBアンケート調査項目を選定するにあたり、学術・政策・企業・市民社会など複数分野における有識者へのヒアリングを実施した。各ヒアリングは講演形式のレクチャー（1時間）と同委員会メンバーとの議論（その後30分）で構成される（表1）。

表1 有識者ヒアリング対象者と内容

日程	対象者	ヒアリング内容
7月14日 勉強会	(株) マザーネット 代表取締役 上田理恵子氏 「子育てと仕事を取り巻く 現状と企業の取り組み」	・「両立」の基礎知識：ワーキングマザーの悩み、両立支援における企業の悩み、待機児童問題など ・男性育児参画に対する企業体制（評価制度など） ・育児サービス費用補助の税控除対象化の必要

	(株)りそな銀行 グループ戦略部 特命担当部長 高矢葉子氏 「りそなの女性活躍推進」	・同社の先進事例：Women's Council による意思決定プロセスの変化、中間管理職向けのイクボス研修〔子育てに関する unconscious bias の自覚〕など
9月1日 講演	Euro-Japan Communication 社 代表 小島ブンゴード孝子氏 「幸福先進国デンマークに学ぶ 働くことと子育てが普通に両立 できる社会づくりとは」	・デンマークの先進事例の紹介：保育保障制度による待機児童ゼロ化など ・その背景にある福祉国家体制と well-being（善き生）思想 ・日本の「働き方改革」の迷走
9月25日 講演	京都大学文学研究科 教授（社会学）落合恵美子氏 「『子育てと仕事の両立』という問題 ～家族とジェンダーの 社会的視点から～」	・「近代家族」概念による現状の相対化 ・育児ネットワークの国際比較 ・日本における domestic worker のあり方の再検討が必要（民間企業のケア〔ケアの脱家族化〕、移民受け入れ） ・国家による「社会的投資 social investment」という考え：子どもケアへの投資は、必要な労働力確保につながる
10月27日 講演	昭和女子大学 総長・理事長 坂東眞理子氏 「さよならイクジなし社会」	・日本社会の課題：情報化、グローバル化、少子高齢化 ・イクジあり企業にむけた具体策：育休、短時間勤務、評価制度、人生観の弾力化（北欧の well-being 思想など）
11月12日 講演	積水ハウス（株） 執行役員 ダイバーシティ推進担当 伊藤 みどり氏 「積水ハウスの“IKUKYU.PJT” ～日本にもっとイクメン休業を～」	・同社理念の変遷：60年「安全・安心」→90年「快適性」→2020年「幸せと well-being」 ・同社独自の取り組み：とりわけ『イクメン白書』（社員アンケート調査の実施分析）
12月1日 講演	NPO 法人 Fathering Japan ファウンダー/代表理事 安藤哲也氏 「イクボスが企業を変える」	・イクボスの定義：6か条と4つの行動様式 ・少子化の構造的要因としての男性育児不参画、その利点 ・企業における子育て支援の出発点としての「男性育休」

異分野の有識者ヒアリング調査だが、下記3点の共通主題があることがわかる。

- ① 育児ケアの「脱家族化」と企業・国家による援助
- ② 企業文化変革の鍵となる男性社員の育児参画（イクボス、男性育休など）
- ③ 制度設計の基底思想である「well-being（個々人の善き生き方）」

こうした予備調査結果も統合しながら、以下でみる WEB アンケート調査票を開発した。

（2）WEB アンケート調査手法と対象

- ・本調査は、以下のように実施した。

調査期間：2020年12月14日（月）～2020年12月30日

調査票：WEB調査票はSurveyMonkey社のサービスを通じて同委員会で開発（詳細は表3）

配布方法：1）同友会から会員企業担当者へアンケート調査のURL付きメールを配布

2）担当者はそれぞれの企業における最善の方法で社員にメールを配布

調査対象：①一般社員は「夫婦共働き」または「働くひとり親」家庭で、末子が中学生未満

②管理職・経営者は全て（共働き、子どもの有無にかかわらず）

回答者数：全回答者数1,869人（完了率88%、平均回答時間9分29秒）

ただし、このうち保険/金融業の回答者数が62.0%（1,159人）と高すぎたため、業種の偏りを補正した結果²、最終的な有効回答数は895人

- ・回答者プロフィールを表2に示し、回答者の特徴について記載。
- ・おおまかにいえば、一般社員は「共働き」「既婚」「未就学の末子もち」「30～40歳代」の男女が大部分を占めており、管理経営層は一般社員と比べて「男性」が多く「専業主婦・パ

² 具体的には、無効回答の除去（n=69）、業種の振り分け不可能な回答（政府機関、医者など）の除去（n=5）の後、保険/金融業の一定回答数をランダム除去し（大企業・一般社員：n=400除去、大企業・管理経営層：n=500除去 *中小企業はサンプル数小さいため補正なし）、他業種との不均衡を減少させた。

ートの配偶者もち」「既婚」「小学生高学年以上の末子もち」「40～50 歳代」が優勢であるといえ、代表性は高いものといえる。

- ・両者の間にすでに生じている世帯構成の違いが、「両立」のあり方や価値観に一定の影響を及ぼしているのかどうかを注視する必要がある。

役 職：経営者のサンプル数が小さすぎるため、管理職とあわせて「管理経営層」とした。

性 別：管理経営層は男性優位で、すでに性別差が生じている。

年 齢：社員は 30～40 代（9 割）、管理経営層は 40～50 代（9 割）の状態とみてよい。

子どもの人数：社員は 1～2 人の子ども持ち（8 割）、管理経営層は 2 人が最多（4 割）

職 種：製造業、IT 業、金融保険業が比較的多い点に留意する必要がある。

勤務地域：7～8 割が近畿、残りの 2～3 割が関東で勤務。

婚姻関係：9 割以上が既婚で、ひとり親は少ないのが特徴的である。

配偶者の雇用形態：社員は共働きが 7 割、管理経営層はパートや専業主婦の配偶者が多い。

末子年齢：社員の末子は未就学、管理経営層の末子は小学生高学年かそれ以上が最多。

- ・本調査ではこのうち「役職」「性別」「年齢」「勤務地域」「配偶者の雇用形態」について、社会的属性の影響を検証する。有意差の有無は、ウィルコクソンの順位和検定を用い、3 群間以上の比較にはボンフェローニ調整を行い検証した（95%信頼区間）。多くの結果は正規分布ではないため、以下では主に「中央値」を代表値として用いる。

表 2 回答者プロフィール

属性	項目	一般社員 (%)			管理経営層 (%)		
		中小企業 n=48	大企業 n=395	全体 n=443	中小企業 n=76	大企業 n=376	全体 n=452
役職		38.7	51.2	49.5	経: 16.9 管: 44.4	経: 6.6 管: 42.2	経: 8.0 管: 42.5
性別	1. 男性	45.8	49.9	49.4	73.7	84.0	82.3
	2. 女性	54.2	50.1	50.6	26.3	16.0	17.7
年齢	1. 20 代	0	7.09	6.3	0	6.7	0
	2. 30 代	58.3	58.7	58.7	10.5	48.7	7.3
	3. 40 代	37.5	29.9	30.7	27.6	44.7	45.1
	4. 50 代以上	4.17	4.3	4.3	61.8	3.6	47.6
子どもの 人数	1. なし	2.1*	2.5*	2.5	21.1	19.1	19.5
	2. 1 人	41.7	44.8	44.5	23.7	20.2	20.8
	3. 2 人	47.9	44.3	44.7	43.4	45.5	45.1
	4. 3 人	8.3	8.4	8.4	11.8	15.2	14.6
職種	1. 建設業	6.3	4.8	5.0	4.0	7.2	6.6
	2. 製造業	14.6	26.1	24.8	22.4	24.2	23.9
	3. インフラ業	0	1.78	1.6	1.3	1.1	1.1
	4. IT 業	25.0	25.6	25.5	23.7	19.4	20.1
	5. 運輸業	0	0.8	0.7	7.9	2.1	3.1
	6. 卸売・小売業	4.2	4.3	4.3	7.9	5.6	6.0
	7. 金融・保険業	33.3	31.9	32.1	13.2	27.1	24.8
	8. サービス業	16.7	4.8	6.1	19.7	13.3	14.4
勤務 地域	1. 北海道	0	0	0	0	0	0
	2. 東北	0	0.3	0.2	0	0.3	0.2
	3. 関東	18.8	28.1	27.1	17.1	23.7	22.6
	4. 中部	2.1	2.0	2.0	0	0.8	0.7
	5. 近畿	77.1	67.8	68.8	82.9	74.2	75.7
	6. 中国	0	0.8	0.7	0	0.8	0.7
	7. 九州	2.1	1.0	1.1	0	0	0
	8. 海外	0	0	0	0	0.3	0.2

婚姻関係	1. 独身	6.3	4.8	5.0	9.2	4.8	5.5
	2. 既婚	93.8	95.2	95.0	90.8	95.2	94.5
配偶者の雇用形態	1. フルタイム	64.6	76.2	74.9	40.8	34.3	35.4
	2. パート	12.5	10.1	10.4	26.3	27.9	27.7
	3. 専業主婦	18.8	10.1	11.1	27.6	33.2	32.3
	4. 配偶者なし	4.17	3.5	3.61	5.3	4.52	4.7
末子年齢	1. 未就学	70.8	78	77.2	19.7	16.5	17
	2. 低学年	18.8	12.9	13.5	7.9	12.8	11.9
	3. 高学年	10.4	9.1	9.3	4.0	15.4	13.5
	4. それ以上	0	0	0	50	37.5	39.6
	5. なし	0	0	0	18.4	17.8	17.9

註) 一般社員で「子どもなし」とした回答者が合計2人いたが、誤って回答したものと見られる。末子年齢に対する回答では「末子なし」は0人であった。

表3 WEBアンケート調査票（一般社員用）

1. 以下の項目について、あなた自身について教えてください。

- ☐ 性別：1. 男性 2. 女性
☐ 年齢：1. 20～29歳 2. 30～39歳 3. 40～49歳 4. 50歳以上
☐ 企業規模：1. 大企業、2. 中小企業（※「中小企業」とは従業員数が、製造業・建設業・運輸業で300人以下、卸売業・サービス業で100人以下、小売業で50人以下の企業を指します）
☐ 職種：1. 建設業 2. 製造業 3. インフラ業（電気・ガスなど） 4. 情報通信業 5. 運輸業 6. 製造・小売・飲食店 7. 金融・保険・不動産業 8. サービス業 9. その他（具体的に）
☐ 勤務地域：1. 北海道 2. 東北 3. 関東 4. 中部 5. 近畿 6. 四国・中国 7. 九州 8. 海外
☐ 子どもの人数：1. いない 2. 1人 3. 2人 4. 3人以上
☐ 勤務日の育児時間（1日）：1. 約10分以内 2. 約30分 3. 約60分 4. それ以上 5. 子どもはいない
☐ 週に1-2回以上する育児内容：1. 遊び相手 2. 風呂に入れる 3. 泣いた子をあやす 4. おむつを替える 5. 食事をさせる 6. 寝かしつけ 7. 保育園の送り迎え 8. 勉強・宿題をみる 9. その他
☐ 勤務日の家事時間（1日）：1. 約10分以内 2. 約30分 3. 約60分 4. それ以上 5. 子どもはいない
☐ 週に1-2回以上する家事内容：1. ゴミ出し 2. お風呂掃除 3. 食器洗い 4. 掃除機をかける 5. 食材の買い物 6. 料理 7. 洗濯物干し 8. 洗濯物をしま/畳む 9. 洗濯機のセット 10. アイロンがけ 11. トイレ掃除 12. お弁当づくり 13. その他
☐ 婚姻関係：1. 独身 2. 既婚（事実婚含む）
☐ 配偶者の雇用形態：1. パートタイム雇用 2. フルタイム雇用 3. 専業主婦（主夫） 4. 配偶者なし
☐ 役職：1. 経営者 2. 管理職 3. 一般社員 →回答内容ごとにそれぞれの調査票へ
☐ 末子年齢：1. 未就学児 2. 小学校低学年 3. 小学校高学年 4. それ以上の年齢 5. 子どもはいない

1. 仕事と子育ての両方で今困っていること（過去に困ったこと含む）について、あてはまるものを教えてください。

- ☐ とてもあてはまる ☐ あてはまる ☐ どちらかといえばあてはまる
☐ どちらかといえばあてはまらない ☐ あてはまらない ☐ 全くあてはまらない
- 1) 希望の時期に保育所に子どもを入れられない 2) 子どもが病気の時に預けるところがない
3) 急な残業の時、子どもの世話をしてくれる人がいない 4) 上司から子育てへの理解が得られない
5) 同僚から子育てへの理解が得られない 6) 部下から子育てへの理解が得られない
7) 育児を優先すると、キャリアに影響する 8) 仕事も育児も中途半端になってしまう
9) 子どもと接する時間が少ない 10) 育児と仕事で手一杯で、家事に手が回らない
11) その他の困りごとがあれば教えてください（自由記述）

2. 仕事と子育ての両立のため、現在利用している企業内の制度や仕組みを教えてください。

- ☐ よく利用している ☐ たまに利用している ☐ あまり利用していない ☐ 利用していない
☐ 制度が存在しない ☐ 制度はあるが利用可能でない
- 1) 短時間勤務 2) フレックスタイム 3) テレワーク・リモートワーク 4) 時差出勤 5) 子どもの看護休暇
6) 企業内保育所 7) 育児休業制度 8) ベビーシッター利用補助制度 9) 時間単位の有給

3. 今後必要だと思う制度や仕組みがあれば教えてください。

- 1) 短時間勤務 2) フレックスタイム 3) テレワーク・リモートワーク 4) 時差出勤 5) 子どもの看護休暇
6) 企業内保育所 7) 育児休業制度 8) 育休期間の延長 9) 男性育休の義務化 10) ベビーシッター利用補助制度
11) 時間単位の有給 12) 民間学童保育への補助制度 13) テレワーク中のベビーシッター利用補助制度
14) 認可外保育所に入所した場合の補助制度 15) 上司や同僚の意識改革のための研修
16) 家事代行サービス利用補助制度 17) 育児情報に関する社内の相談相手やネットワーク
18) 育児サービス利用にかかった費用を税控除の対象とする（国に対して） 19) 制度・仕組みは十分に整っている
20) その他必要と思う制度（自由記述）

4. この度の新型コロナウイルスの影響を受けて、仕事と子育ての両立はどのように変化しましたか。

- ☐ とてもあてはまる ☐ あてはまる ☐ どちらかといえばあてはまる
☐ どちらかといえばあてはまらない ☐ あてはまらない ☐ 全くあてはまらない

1) テレワークが進んだ 2) 以前より両立しやすくなった 3) それはなぜですか(自由記述)

5. 仕事と子育ての両立について、それぞれの配分をどう考えていますか。

現在: 合計 100%のうち 仕事 () % 子育て () %

理想: 合計 100%のうち 仕事 () % 子育て () %

6. 仕事と子育ての両立について、現在の達成状況を教えてください。

全くできていない 0% ～ 十分にできている 100%

- 1) やりがいを持って仕事をしている 2) 十分な収入を得ている 3) 子どもと良好な関係を築けている
4) パートナーと良好な関係を築けている 5) 快適な生活環境(掃除など)を保っている
6) 自分のための時間を持っている 7) 総合的に、仕事と子育てを両立している
-

表3 (続) WEB アンケート調査票(管理経営層用)

(I. 末子年齢が中学生未満の場合)

1～6. 一般社員に同じ

7. 仕事と子育ての両立についてお聞きします。あてはまるものをそれぞれお答えください。

- ☐ とてもそう思う ☐ そう思う ☐ どちらかといえばそう思う
☐ どちらかといえばそう思わない ☐ そう思わない ☐ 全くそう思わない

- 1) 女性は子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい
2) 女性は子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい
3) 女性は子どもができたなら、仕事をやめる方がよい
4) 女性は結婚したら、仕事をやめる方がよい
5) 男性は子どもができて、仕事に専念する方がよい
6) 男性は子どもができたなら、主体的に子育てに関わる方がよい
7) 男性は子育てよりも仕事を優先するべきだ
8) 男性は子どもができたなら、育休を取った方がよい
9) 自分はできるだけ男性社員(部下)に育休をとってもらえるよう具体的な行動をとっている
10) 正直なところ、男性社員(部下)に育休をとってほしくない
11) 社員の幸福度や well-being を向上させることが、企業の成長につながる
12) 自分は社内の仕事と子育ての両立制度や仕組みについて詳しい方である

8. 具体的に社内にはどのような制度や仕組みがありますか。

- 1) 短時間勤務 2) フレックスタイム 3) テレワーク・リモートワーク 4) 時差出勤 5) 子どもの看護休暇
6) 企業内保育所 7) 育休期間の延長 8) 男性育休の義務化 9) ベビーシッター利用補助制度
10) 時間単位の有給 11) 民間学童保育への補助制度 12) テレワーク中のベビーシッター利用補助制度
15) 認可外保育所に入所した場合の補助制度 16) 上司や同僚の意識改革のための研修
17) 家事代行サービス利用補助制度 18) 育児情報に関する社内の相談相手やネットワーク
19) 転勤への配慮 20) 詳しく知らない、わからない

(II. 末子年齢が中学生以上もしくは無しの場合)

7. のみ回答

第2章 分析結果

第1節 社員の well-being 達成水準

表4 Well-being 達成水準

質問項目	一般社員 n=443	管理経営層 n=192	有意差 p < 0.05
① 現在の子育て配分	育児：40 (仕事：60)	育児：20 (仕事：80)	■一般社員 > 管理経営 ■女性 50 > 男性 20 ■正規 30 > パート 20, 専主 20
② 理想の子育て配分	育児：50 [40, 55] (仕事：50)	育児：50 [30, 50] (仕事：50)	■一般社員 > 管理経営 ■女性 [50, 60] > 男性 [30, 50] ■正規 50 > パート 40, 専主 40
③ 仕事のやりがい	70	80	■管理経営 > 一般社員 ■男性 80 > 女性 62.5 ■40代 80 > 30代 70 ■パート 80 > 正規 70
④ 満足な収入	50	80	■管理経営 > 一般社員 ■男性 70 > 女性 50 ■50代 80 > 30代 60
⑤ 子どもとの関係	80 [60, 90]	80 [65, 95]	■管理経営 > 一般社員 ■男性 [65, 91.25] > 女性 [50, 90]
⑥ パートナーとの関係	75	80	■管理経営 > 一般社員 ■専主 80 > 正規 75
⑦ 快適な生活環境	60	80	■管理経営 > 一般社員 ■男性 75 > 女性 50 ■パート 80, 専主 80 > 正規 55
⑧ 自分のための時間	25	47.5	■管理経営 > 一般社員 ■50代 60 > 30代 30 ■パート 50, 専主 50 > 正規 25
⑨ 総合的な達成度	50	57.5	■男性 55 > 女性 50

註1) いずれも数値が高いほど達成水準が高い。実数は「中央値」、カギ括弧内は第一・三四分位数。

(1) 子育てと仕事の配分—現在と理想—

- ・子育てと仕事の配分についてみると(①～②)、一般社員の現在は「子育て：仕事＝4：6」、理想は「子育て：仕事＝5：5」である一方、管理経営層の現在は「子育て：仕事＝2：8」、理想は「子育て：仕事＝5：5」となっている。両者とも「子育てと仕事はバランスよくしたいが、現状は仕事重視になっている」という自己評価が共通していることがわかる。
- ・また、一般社員の方が管理経営層よりも「子育て重視」である点に、管理経営層は寄り添う必要性が見て取れ、充実感のある仕事をもっと任せればよい、ということではないようだ。
- ・ただ別の角度から見ると、現実と理想の「ズレ」は管理経営層の方が大きく、主観的 well-being は管理経営層の方が(一般社員よりも)相対的に低いともいえる。一般社員のみならず、実は管理経営層も子育てにもっと傾倒したいとの結果から、両者の目標は一致している。

(2) 「両立」に関する諸機能の達成水準、「適応」の問題

- ・今回の場合、well-being を「仕事のやりがい」「収入」「快適な生活環境」「子どもやパートナーとの関係」「自分の時間」で捉えることとした。
- ・その意味での well-being (③～⑧)の達成水準は、総じて「管理経営層」の方が高いことがわかる。そしていずれの項目も達成度 70～80%と主観的には困っていない。強いていえば、もう少し「自分のための時間」を望んでいることが見て取れる(現状の達成度 50%)。

- ・一方、一般社員の **well-being** 達成水準も、収入（50%）、掃除など生活環境（60%）、自分の時間確保（25%）においてはやや低い、その他の機能（仕事のやりがい、子ども/パートナーとの関係）は管理経営層に匹敵する程度で達成できている（70～80%）。
- ・総じて、自分のための時間をもつこと以外は、自らが望む **well-being**（子育てと仕事の両立）を「一定程度達成できている（50～80%）」といえるだろう。
- ・ただし、これらはいずれも **well-being** の主観的側面であることに注意が必要だ。つまり、両立がうまく達成できない状況に長く置かれた場合、本来の理想をあきらめ現状を肯定し、客観的には達成度が高くないにもかかわらず、現状の達成水準を「過大評価」してしまっている可能性がある。したがって、**well-being** の客観的側面（例えば「両立」における困難など）とあわせて検討する必要がある³。

（3）社会的属性の影響

- ・まず性差について見ると、子育ての負担レベルに偏りがたしかに存在することがわかる。ここにはワンオペ育児の実態がにじみ出ており、**well-being**（仕事のやりがい、満足な収入、生活環境、総合達成度）は女性の方が男性よりも総じて低いことが問題視されるべきである。
- ・年齢については、年代が高いほど、**well-being**（仕事のやりがい、収入、自分の時間）の達成水準も高くなる傾向が認められた⁴。
- ・配偶者の雇用形態について見ると、共働き社員は、専業主婦やパートの配偶者をもつ社員と比較して、**well-being** 達成水準は低い。専業主婦やパートの配偶者をもつ社員は管理経営層に多く、これは管理経営層の **well-being** が高かったという結果ともリンクする。
- ・企業規模については、有意差は検出されなかった。
- ・総じて、性別、年齢、配偶者の雇用関係といった社会的属性の違いはたしかに **well-being** の達成度に影響を与えることがわかった。とりわけ女性、若手（30 歳代）、共働き社員へのより手厚いサポートが必要なことは認識されるべきである。

第2節 管理経営層の「両立」価値観

（1）進歩化した価値観

- ・驚きだったのは、管理経営層の価値観は以前とは変わり、どの項目にも「進歩的」な見解を持つようになったということだ。
- ・ただし社会的属性を踏まえて見ると、以下のうち、後者にはより「保守的」な価値観が残っていることが伺える。
【保守的な価値観の傾向】
●女性よりも「男性」 ●30代よりも「50代」
●共働き社員よりも「専業主婦・パートの配偶者もち社員」
●大企業よりも「中小企業の管理経営層」（男性の働き方や育休についてのみ）
●管理職よりも「経営者」（男性の働き方についてのみ） ●関東よりも「近畿の管理経営層」
- ・なお、本報告が提唱する「**well-being** 型アプローチ」というメッセージはおおかた同意が得られるものと考えられる（とくに女性、フルタイム配偶者もち、大企業、関東、経営層）。

³ ただし「満足感」「幸福度」という概念に比べて「達成度」というと、より客観的な自己評価を促すため、真の **well-being** により迫れるという理論的議論もある（後藤玲子（2018）『潜在能力アプローチ』）。

⁴ 表5には示していないが、有意差が検出されていない項目も年齢とともに中央値は増加している。

表5 管理経営層の「両立」価値観

質問項目	管理経営層 n=192	有意差 p < 0.05
① 女性は子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい (6ほど保守的)	2 そう思う	■男性 3 > 女性 2 ■40代 3 > 30代 2 ■パート 3, 専主 3 > 正規 2
② 女性は子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい (1ほど保守的)	4 どちらかといえば そう思わない	■男性 4 < 女性 5 ■パート 4, 専主 4 < 正規 5
③ 女性は子どもができたなら、仕事をやめる方がよい (1ほど保守的)	5 そう思わない	■男性 5 < 女性 6 ■50代 5 < 30代 6 ■パート 5, 専主 5 < 正規 6
④ 女性は結婚したら、仕事をやめる方がよい (1ほど保守的)	6 全くそう思わない	■男性 5 < 女性 6 ■パート 5, 専主 5 < 正規 6
⑤ 男性は子どもができて、仕事に専念する方がよい (1ほど保守的)	4 どちらかといえば そう思わない	■男性 [3, 5] < 女性 [3, 6] ■50代 4 < 30代 4.5 ■パート 4 (平均値: 3.7) < 正規 4 (4.2) ■中小 3 < 大企業 4 ■近畿 4 (3.9) < 関東 4 (4.2) ■経営者 3 < 管理職 4
⑥ 男性は子どもができたなら、主体的に子育てに関わる方がよい (6ほど保守的)	2 そう思う	■男性 2 [2, 3] > 女性 2 [1, 3] ■50代 2, 40代 2 > 30代 1 ■パート 3, 専主 3 > 正規 2
⑦ 男性は子育てよりも仕事を優先するべきだ (1ほど保守的)	4 どちらかといえば そう思わない	■男性 2 (3.8) < 女性 2 (4.0) ■パート 3 < 正規 4 ■近畿 4 (3.8) < 関東 4 (4.1)
⑧ 男性は子どもができたなら、育休を取った方がよい (6ほど保守的)	3 どちらかといえば そう思う	■男性 3 > 女性 2 (男性がより保守的) ■30代 2 < 50代 3 (高いほどより保守的) ■正規雇用の配偶者 3 (2.6) < パート 3 (3.0) (高いほどより保守的) ■中小 3 [2, 4] > 大企業 3 [2, 3] (高いほどより保守的) ■子ども 2人以上 3 > なし 2 (高いほどより保守的) ■関東 3 [1, 3] < 近畿 3 [2, 4]
⑨ 自分はできるだけ男性社員(部下)に育休をとってもらえるよう具体的な行動をとっている (6ほど保守的)	3 どちらかといえば そう思う	■男性 3 [3, 4] > 女性 3 [2, 4] ■中小 4 > 大企業 3 ■近畿 3 [3, 4] > 関東 3 [2, 4]
⑩ 正直なところ、男性社員(部下)に育休をとってほしくない (1ほど保守的)	5 そう思わない	■男性 4 < 女性 5 ■50代 4 < 30代 5 ■パート 4 < 正規 5 ■中小 4 < 大企業 5
⑪ 社員の幸福度や well-being を向上させることが、企業の成長につながる (1ほど同意)	2 そう思う	■男性 (1.95) > 女性 (1.6) ■パート (2.0) > 正規 (1.7) ■中小 (1.91) < 大企業 (1.89) ■近畿 (1.95) > 関東 (1.65) ■管理職 (1.95) > 経営層 (1.60)
⑫ 自分は社内の仕事と子育ての両立制度や仕組みについて詳しい方である	3 どちらかといえば そう思う	■男性 4 > 女性 2 ■パート 4, 専主 4 > 正規 3 ■中小 3.5 > 大企業 3

註1) 1. とてもそう思う～6. 全くそう思わない

第3節 「両立」における課題と実態

(1) 前提条件 ―平日の育児と家事―

- ・まず「両立」における課題を分析する前に、平日に夫婦は育児と家事をどのように分担しているのかを見ておきたい。
- ・女性の8～9割は育児と家事どちらも毎日60分以上行っているのに対し、男性は6～7割が毎日30分以内にとどまっている。つまり、女性の方が男性よりも育児・家事において「2倍以上」の時間を負担している。
- ・また、管理経営層は一般社員よりも育児・家事時間が短い。これは、管理経営層の多くがパートや専業主婦の配偶者もちが多かったこととリンクしている。
- ・育児内容と家事内容の男女差については図1の通りだが、「食事させる」「買い物」「料理」など食生活関係の内容に大きな性差がある点が特筆に値する。

表6 平日の育児時間と家事時間

	男性	女性	有意差（企業規模による差異はなし）
育 児 時 間	1. 10分以内	34.9	3.3 ■男性 > 女性 ■管理経営 39.2 > 一般社員 8.8
	2. 30分	19.8	4.3 ■男性 > 女性 ■管理経営 18.8 > 一般社員 10.2
	3. 60分	14.9	12.8 ■一般社員 18.3 > 管理経営 10.2
	4. それ以上	18.3	65.8 ■女性 > 男性 ■一般社員 60.3 > 管理経営 9.1
家 事 時 間	1. 10分以内	42.0	1.0 ■男性 > 女性 ■管理経営 46.0 > 一般社員 10.8
	2. 30分	29.9	9.2 ■男性 > 女性 ■管理経営 28.5 > 一般社員 17.2
	3. 60分	17.3	29.9 ■女性 > 男性 17.3 ■一般社員 28.9 > 管理経営 14.4
	4. それ以上	10.0	94.4 ■女性 > 男性 10.0 ■一般社員 43.1 > 管理経営 11.1

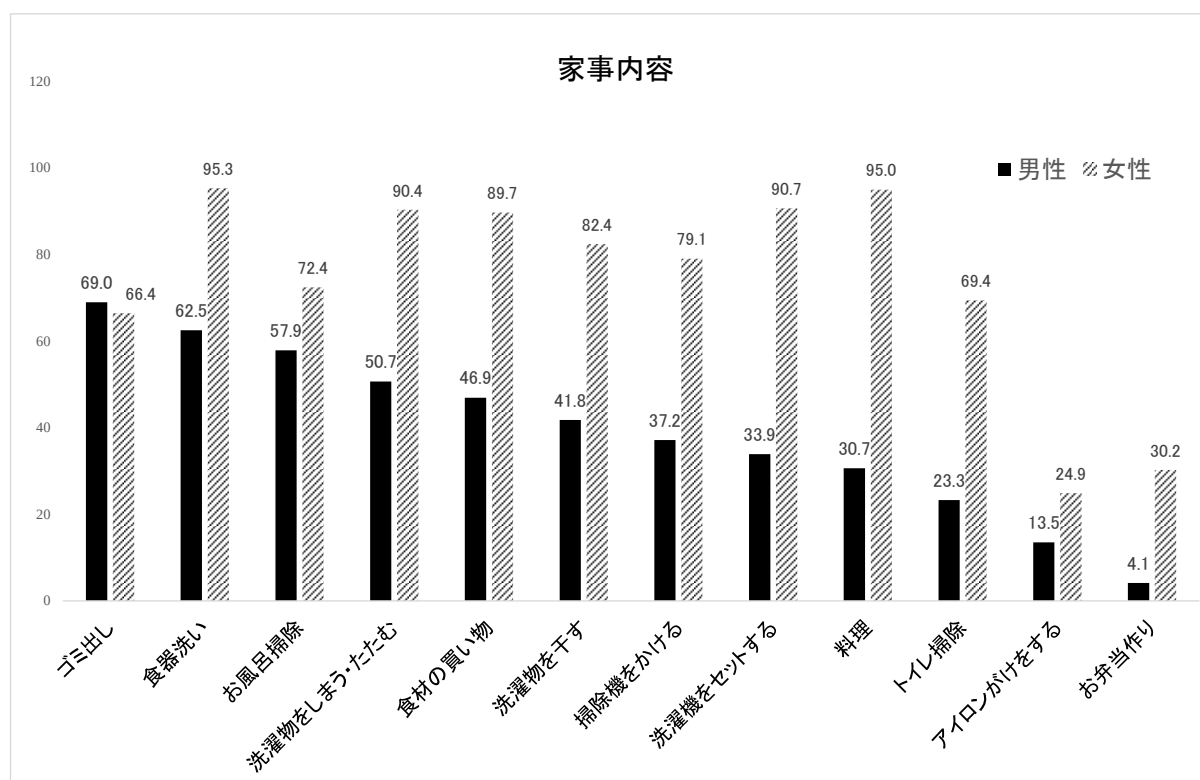
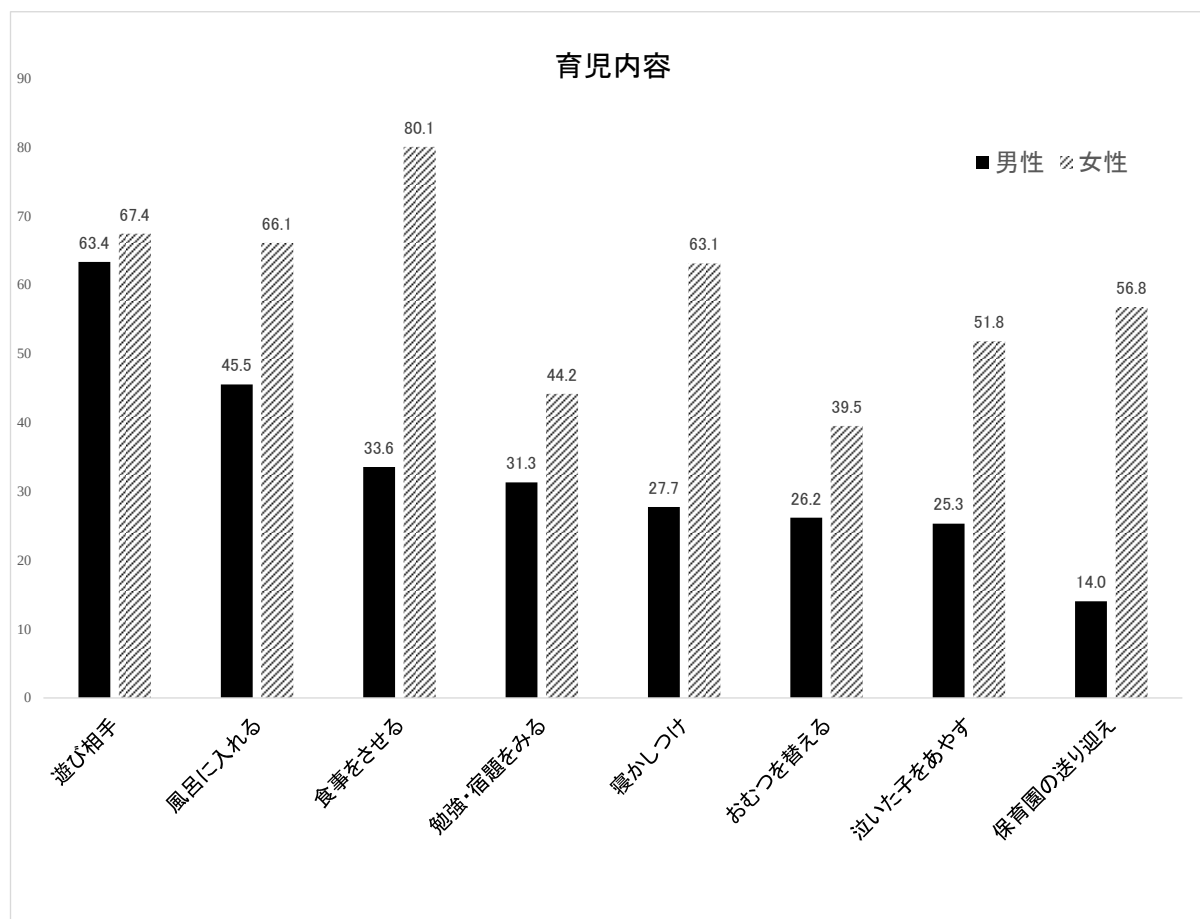


図1 平日の育児内容（上図）と家事内容（下図）

(2) 子どもの発熱などの緊急時に頼る人がいないこと、育児優先によるキャリアへの不安

- ・これまでは両立について職場から理解を得られないということが言われてきた。しかし本調査からは、上司・同僚・部下から理解を得られないわけではないことがわかる(④～⑥)。
- ・むしろ、子どもの病気や自身の出張などの緊急時に預けたり、世話をしてくれる人がいないことがもっとも大きな課題とされ(②～③)、また、育児とキャリアの良好なバランス確保に苦戦している実態も明らかになった(⑦～⑩)。
- ・社会的属性の影響について見れば、男性よりも「女性」、40-50代よりも「30代(若手)」、パート・専業主婦の配偶者もち社員よりも「共働き社員」、管理経営層よりも「一般社員」の方が「両立」に課題があることも明らかになった。

表7 「両立」における課題

質問項目	一般社員 n=443	管理経営層 n=192	有意差 p < 0.05
① 希望の時期に保育所に子どもを入れられない	4 どちらかといえばあてはまらない	5 あてはまらない	■女性3 < 男性5 ■30代4 < 40代5 ■正規4 < パート5, 専主6 ■一般社員 < 管理経営
② 子どもが病気の時に預けるところがない	2 あてはまる	2 あてはまる	■女性1.5 < 男性2 ■30代3 < 40代4 ■正規2 < パート4, 専主4 ■一般社員 < 管理経営
③ 急な残業の時、子どもの世話をしてくれる人がいない	3 どちらかといえばあてはまる	4 どちらかといえばあてはまらない	■女性2 < 男性4 ■正規3 < パート4, 専主5 ■一般社員 < 管理経営
④ 上司から子育てへの理解が得られない	5 あてはまらない	5 あてはまらない	■女性[4, 5] < 男性[4, 6] ■正規[4, 5] < 専主[5, 6] ■一般社員 < 管理経営
⑤ 同僚から子育てへの理解が得られない	5 あてはまらない	5 あてはまらない	■女性[4, 5] < 男性[4, 6] ■正規[4, 5], パート[4, 6] < 専主[5, 6] ■中小[4, 6] < 大企業[5, 6] ■一般社員 < 管理経営
⑥ 部下から子育てへの理解が得られない	5 あてはまらない	5 あてはまらない	■女性4 < 男性5 ■一般社員 < 管理経営 ■正規[4, 5], パート[4, 6] < 専主[5, 6]
⑦ 育児を優先すると、キャリアに影響する	3 どちらかといえばあてはまる	4 どちらかといえばあてはまらない	■女性2 < 男性4 ■大企業3 < 中小3.5 ■30代[2, 4] < 40代[2.75, 4], 50代[3, 5] ■正規3 < パート4, 専主4 ■一般社員 < 管理経営
⑧ 仕事も育児も中途半端になってしまう	3 どちらかといえばあてはまる	4 どちらかといえばあてはまらない	■女性2 < 男性4 ■一般社員 < 管理経営 ■30代3 < 40代3.5, 50代4 ■正規3 < パート4, 専主4
⑨ 子どもと接する時間が少ない	3 どちらかといえばあてはまる	3 どちらかといえばあてはまる	■女性2 < 男性3 ■正規[2, 3] < 専主[2, 4]
⑩ 育児と仕事で手一杯で家事に手が回らない	3 どちらかといえばあてはまる	4 どちらかといえばあてはまらない	■女性2 < 男性4 ■一般社員 < 管理経営 ■30代(3.09) < 40代(3.37) ■正規3 < パート4, 専主4

(3) 自由記述からみた「両立」課題

- ・「両立」におけるその他の回答（自由記述）は任意であるにもかかわらず、513 人が回答したこと自体が問題の逼迫度を物語っている。
- ・本調査では時間の制約から、より厳密な手法（主題分析など）を用いることはできなかったため、テキストマイニング手法を用いておおまかな回答の傾向を分析することとした。
※テキストマイニングとは計量テキスト分析の一種で、各テキストを語彙に分解し「各語彙の距離」を計算することで、距離の近い（意味内容の近い）語彙をグループ化する手法⁵。

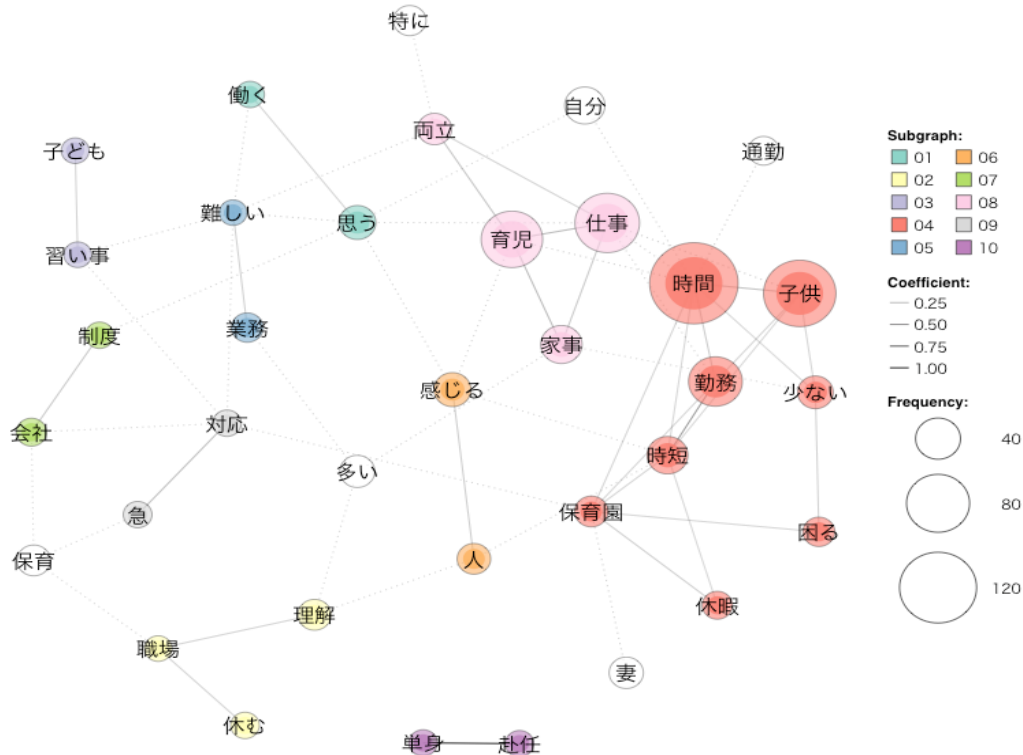


図2 「その他に仕事と子育ての両立における困りごとはありませんか」に対する回答の分析結果

出典) 共起ネットワーク分析結果。出現頻度 15 以上の語彙が対象（円が大きいほど頻度が高い）。

- ・サブグラフごとに代表的な回答をとりあげると以下の通りであった。夫が育児や家事を押し付けてくるという女性側の悩みがある一方で、そもそも単身赴任であったり、会社で両立支援制度を利用しにくい空気に悩むという男性側の悩みも見受けられた。

- ① 自身や夫の働き方をめぐる問題：都合があわない、男性の働き方改革が必要など多様
- ② 子どもの病気や行事の時に、職場を休むのに気が引ける、理解が得られにくい
- ③ 子どもの平日の習い事の送迎に対応できない
- ④ 時間が圧倒的に少ない。時短勤務でもフルタイムと業務量、評価制度は同じ
- ⑤ 両立のバランスをとるのが難しい。キャリアに影響させないようにするのが難しい
- ⑥ 子どもが病気の時などに、身近に頼れる人がいない
- ⑦ 会社に制度はあっても利用しにくい空気がある。また、制度自体も子どもがいない人が不平等を感じないようにするなど配慮して設計されるべき など
- ⑧ 夫が家事や育児を押し付けてくる、そのため育児と家事の両立が難しい など
- ⑨ 子どもの急な発熱、急な残業などに対応できない
- ⑩ 単身赴任なので、そもそも育児に関わる機会が少ない

⁵ 樋口（2014）『社会調査のための計量テキスト分析』にならい KH coder を用いて分析した。

第4節 「両立」支援策の利用実態

(1) 企業における両立支援の利用実態

- ・もっとも利用が進んでいる両立支援制度を見ると、テレワークが約6割、育休は全体として約5割（男性：1割－女性：8割）であり、そのほか時短勤務、フレックスタイム、時差出勤、時間単位の有給など「よく利用」「たまに利用」している社員は約3割程度にとどまっている。企業内保育所を除き、いずれの制度も約1～2割が「あまり利用せず」「制度はあるが利用しにくい」という状況となっている。
- ・男性育休については10%の人が取得しており全国的状況（7.48%）とほぼ変わらず。やはり女性の高い取得率（79.5%）と対照をなしている。
- ・他にも「男性」は短時間勤務やベビーシッター利用補助、子どもの看護休暇を利用しにくい（もしくは利用しない）といった実態が示唆された（逆にいえば「女性」がそうした働き方を余儀なくされているといえるかもしれない）。
- ・また、管理経営層は一般社員に比べて「柔軟」な働き方（短時間勤務、育休、時間単位の有給）が難しい（もしくはする気がない）ということも明らかになった。
- ・なお、追加的に「制度はあるが利用しにくい」と答えた回答者の社会的属性を分析すると、テレワークと時差出勤については男性よりも「女性」に多く、中小企業よりも「大企業」に多く、管理経営層よりも「一般社員」に多く、育休や短時間勤務については「男性」の方が女性よりも多いことがわかった。

表8 両立支援制度の利用実態

（％）		1よく 利用する	2たまに 利用する	3あまり 利用せず	4制度ある が利用せず	5制度あるが 利用しにくい	6制度 ない	有意差
短時間 勤務	一般	27.3	4.3	5.6	48.2	11.4	3.3	女 54.2> 男 6.9 社 31.6> 管経 12.0
	管経	5.7	6.3	9.1	64.6	6.3	8.0	
フレック スタイム	一般	22.1	11.3	5.8	34.7	8.8	17.3	
	管経	17.7	10.9	10.3	37.7	5.7	17.7	
テレ ワーク	一般	32.8	27.3	8.3	12.6	12.6	6.3	男 63.1> 女 54.4
	管経	34.5	24.3	16.9	17.5	4.5	2.3	
時差出勤	一般	23.4	12.3	13.1	33.4	10.6	7.3	男 41.2> 女 32.7
	管経	22.5	20.2	15.0	34.1	2.9	5.2	
子どもの 看護休暇	一般	6.6	12.9	8.6	51.0	9.3	11.6	女 29.8> 男 9.5
	管経	2.8	10.2	11.9	51.1	6.2	17.6	
企業内 保育所	一般	1.8	0.3	1.0	9.1	5.3	82.6	
	管経	1.1	0	1.7	10.3	3.4	83.4	
育児 休業制度	一般	35.4	10.4	4.5	36.6	12.4	0.8	女 79.5> 男 10.0 社 45.7> 管経 18.1
	管経	13.0	5.1	5.1	59.9	14.1	2.8	
ベビーシ ッター利 用補助	一般	3.0	3.5	1.8	27.3	8.8	55.6	女 10.6> 男 2.6
	管経	2.3	1.7	5.2	24.1	5.2	61.5	
時間単位 の有給	一般	11.4	22.0	7.1	12.4	5.7	41.4	男 31.2> 女 26.4 社 33.4> 管経 20.0
	管経	6.3	13.7	14.7	21.1	5.3	38.9	

註）「よく利用する」「たまに利用する」を「1. 利用可能群」、「あまり利用せず」「制度あるが利用せず」「制度あるが利用しにくい」「制度なし」を「0. 利用困難群」と2値に変換したのち、フィッシャーの直接確率検定により「性別」「役職」「企業サイズ」の有意差の有無を判定した（ $p < 0.05$ ）。

(2) 必要とされる制度

- ・ 以上のような現状をふまえ、社員は一体どのような制度を求めているのか。図3には、既存の制度整備状況とあわせて、社員が必要としている制度を示した。
- ・ 必要とされている順に見ると、1位「転勤への配慮」、2位「テレワーク」であった。
- ・ 次に育児や家事にかかる費用面での支援全般（「民間学童保育への利用補助」「育児サービス利用費用の税控除対象化」「家事代行サービス利用補助」「テレワーク中のベビーシッター利用補助制度」など）が求められている。本気で「ケアの脱家族化」を目指すのであれば、この費用は企業と国家で負担するべきである。

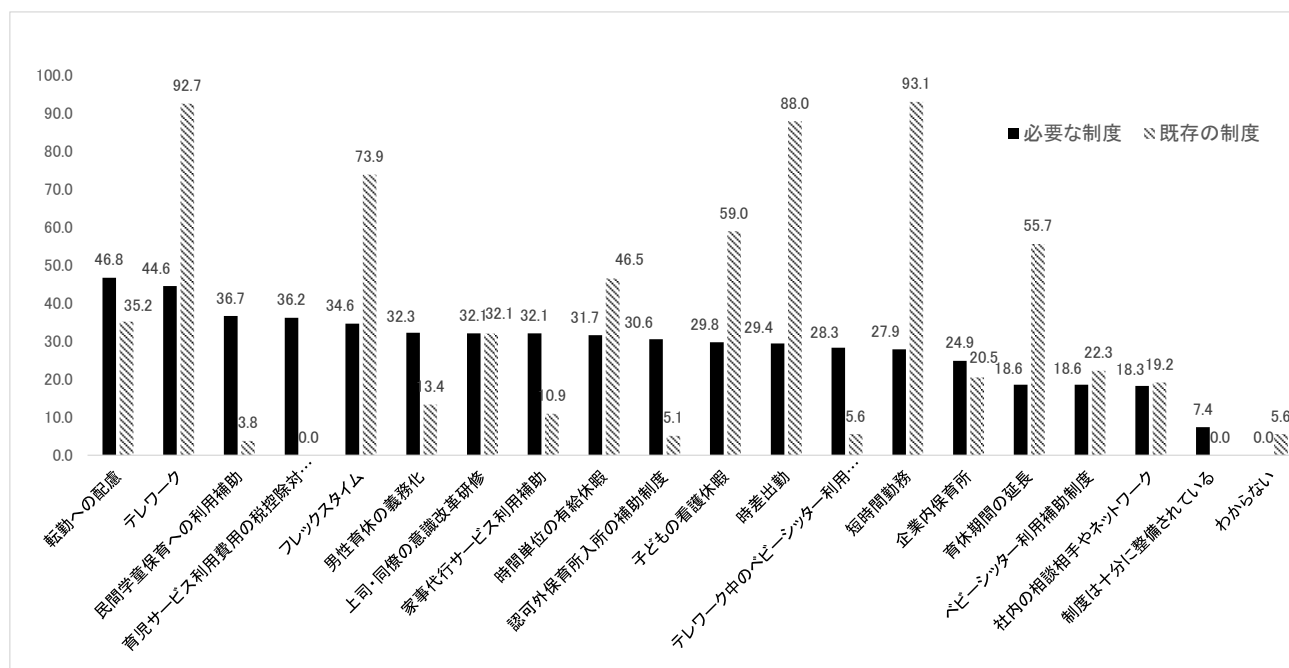


図3 必要とされる両立支援制度、既存の両立支援制度

註) 既存の制度については管理経営層の回答をもとにあくまで参考として記載

第5節 新型コロナの「両立」への影響

表9 新型コロナのテレワーク、「両立」への影響

質問項目	一般社員	管理経営層	有意差
テレワークが進んだ	2 (2.5) あてはまる	2 (2.3) あてはまる	■女性 2 [1, 4] > 男性 2 [1, 3] ■大企業 2 (2.5) > 中小企業 2 (2.2)
以前より 両立しやすくなった	3 [2, 5] どちらかといえばあてはまる	3 [2, 4] どちらかといえばあてはまる	

註) 「年齢」「配偶者雇用形態」「役職」については有意差が検出されなかった。

(1) 新型コロナの「両立」への影響

- ・ テレワークが進み「3. どちらかといえば両立しやすくなった」といえる。
- ・ 社会的属性の影響もそれほどなく、すなわち属性の相違にかかわらず、皆が同意見であることが伺える。
- ・ 先に見たように社員が求めている両立支援制度の第2位は「テレワーク」であった。テレワークをはじめとした勤務体制の柔軟化は社員の well-being 向上の有効な解決策であり、緊急事態宣言後もテレワーク勤務体制を定着させるべきであることが伺える。

(2) 両立が進んだ理由、進まなかった理由

- ・テキストマイニング手法を用いて、「両立」が進んだ・進まなかった理由の自由記述における回答の大まかな傾向を分析した。

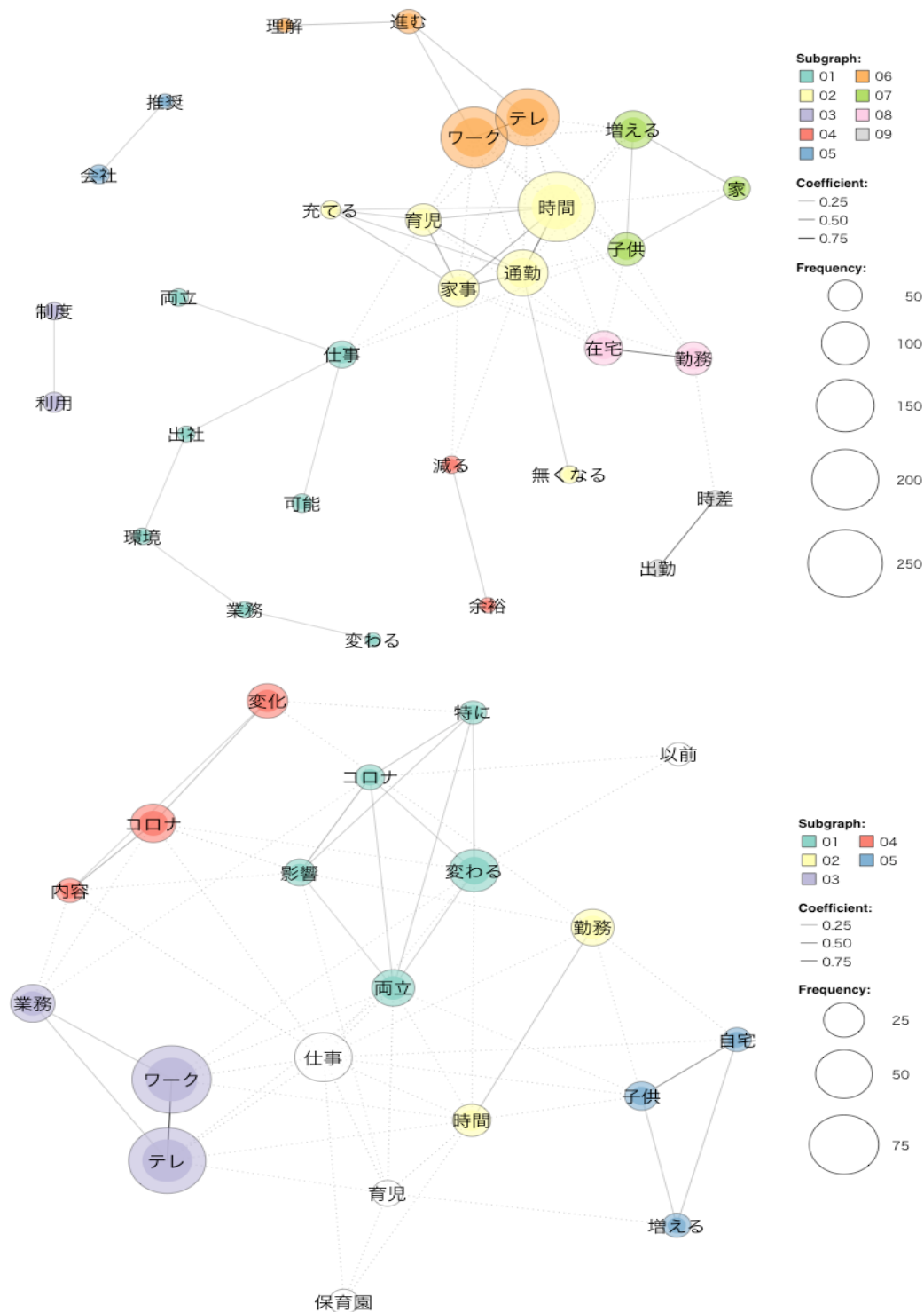


図4 両立が進んだ・進まなかった理由に対する回答の分析結果

出典) KH coder による共起ネットワーク分析の結果。

註) 「とてもあてはまる」「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」と回答した人を「両立可能群 (n=398)」とし、それ以外を「両立不可能群 (n=272)」とした。上図、下図がそれに対応する。

（両立が進んだ理由）

- ① 仕事・業務環境の整備により、出社しなくてもよくなったから
 - ② 通勤時間が減って、育児や家事に時間を充てることができるから
 - ③ （⑥に同じく）テレワーク制度の利用が進んだから
 - ④ 通勤時間などが減って、時間の余裕ができたから
 - ⑤ （⑥に同じく）テレワークや在宅勤務を会社が推奨するようになったから
 - ⑥ テレワークが進んだ。周り（上司、同僚、営業先）の理解が得られやすくなったから
 - ⑦ 家で子どもと過ごす時間が増えたから
 - ⑧ （⑥に同じく）在宅勤務ができるようになったから
 - ⑨ テレワークのみならず時差出勤もできるようになったから
-

（両立が進まない理由）

- ① 特に両立という点では変わらない
 - ② （①に同じく）基本的に勤務時間は変わらない
 - ③ テレワークできない業務（持ち出しできない業務）にかかわっているため
 - ④ （①に同じく）仕事内容は変わらない
 - ⑤ 自宅に子どもがいる時間が増えたため（仕事に集中できない など）
-

- ・ 進んだ理由についてはいくつかの意味カテゴリが抽出されたが、それらに大きな内容的違いはなく、これまでは特別な状況でしか認められなかったテレワーク・在宅勤務・時差出勤ができるよう業務環境（PC、仕事持ち出しなど）が整備され、周り（上司、営業先など）の理解が得られやすくなり、その結果通勤時間が減って、育児や家事に充てる時間が増えたことが両立しやすくなった主な理由とされていた。
- ・ 逆に進まなかった理由としては、建設業・卸売業・金融業など職業の性質上、現場仕事やデータ持ち出し不可能などによりテレワークが不可能なことや、テレワークできたとしても子どもがいることで仕事に集中できないことが両立不可能な理由として挙げられていた。先の結果でも求められていた「テレワーク中のベビーシッター利用補助」の意義がここからも伺える。

別添 自由記述

以下には、本報告書内で詳細分析しきれなかった「子育てと仕事の両立」課題や必要とする支援策に関する自由記述回答の一部を示した。

◆子育てと仕事の両立について困りごと（自由記述）

【小学校・学童保育】

- ・長期休暇があり、また預けられる時間が短い為、保育園よりも小学校のほうが親にかかる負担が大きい。勉強も本格的に始まるため、預けている施設の質も気になる。本当に困るのは小学生の間だということあまり世間には認識されていないように思う
- ・放課後の学童保育を活用するも、預かり時間が不十分であったり、学校によっては募集が無かったりといった課題あり
- ・民間の学童保育は数が少なく、十分とは言えない状況
- ・会社によっては「時短勤務は就学まで」などの制限があり、制度の改善を求める

【学校行事・PTA活動・地域活動】

- ・共働きだとPTA活動などに参加できず、親同士のつきあいが困難
- ・学校行事/部活・PTA活動・地域活動などの頻度が高く、頻回の有休取得が負担になる
- ・子の看病などに加えて、行事等のたびに取得すると、有休が足りない

【習い事・学習面】

- ・共働きだと、平日に習い事をさせてあげる時間がない
- ・学習面の家庭でのサポートが困難
- ・子どもの教育に時間を割けない

【ジェンダー・男女間の不公平感】

（女性）

- ・女性は近所からは「仕事してるから子どもの管理・教育ができてない」と言われ、保育所や学校では怒られ謝る。会社でも育児優先にすると申し訳ない気持ちになる。家では仕事で遅くなったり飲み会や急な残業があると誰かに謝り、お願いしないといけない。どこでもいつでも謝り、申し訳ない気持ちになる。男性はどこにも謝らなくてよいのはなぜか
- ・仕事と育児の両立は母には求められるが、父には求められない会社で、夫もそれを当然と考えている。夫は朝早く出社し、子どもが寝る少し前に帰宅するので、家事も育児も基本的に一人でこなさなければならない。いわゆるワンオペ育児。それだけならまだマシだが、夫が特に育児に関して当事者意識がないため、家庭に親は二人いるのに独りでこなさなければならない孤独が最もつらい。仕事と育児の両立は女性の問題ではなく、男性側の働き方や意識を変えないと成立しないが、その点を会社は全く着手していない（気づいてもない？）ようで働き続ける自信はない。仕事は好きなのに
- ・夫は長時間労働のためほとんど家におらず、週6日、育児と家事の95%ほどが自分の役割となっているので、ストレスと疲労が酷い
- ・夫の勤務先が遠慮なく仕事をたくさん振るので、私の方が家事中心にならざるを得ない
- ・夫婦の家事の分担。女性の方が多いと思う
- ・保育園の送り迎え・家事等、妻の負担がはるかに多い
- ・女性にばかり負担がかかりすぎ。男性が育児のために休むことに理解がなさすぎる
- ・現状、勤務時間や福利厚生などで育児への融通が利くのが母親であるため、どうしても育児負担の比率が母親に偏ってしまう
- ・在宅勤務中の配偶者から用事を頼まれることが多く、負担になっている

（男性）

- ・男性の育児・家事参画を後押しする風土が根付かない。総論賛成のレベルからなかなか進まないため、肩身の狭さを感じ続けている
- ・男性の両立支援、勤務形態の選択支が少ない。社内制度はあるが会社の風土が伴っておらず、残業が前提となっている体質では活用が難しい
- ・両立のため、キャリアアップ・趣味を諦めた。時短勤務を選択できるようにしてほしい
- ・残業に対する配偶者の理解が得られない、配偶者との家事の分担ができていない

【キャリア】

- ・出産/育児のために一度専業主婦になると復帰が非常に困難。身内が近くにいないと就職活動が覚束ない。一時的に保育所に預けられても、一定期間以内に職を見つけられなければ強制退所。かつ退所の実績があると保育所に預けるにあたってのポイントが引かれ、ますます入所のハードルが上がる

- ・主婦/主夫が子どもを保育所に入れて就職する場合、内定状態では保育所申請にあたっての点数が低く、希望が通る可能性が著しく低くなる。保育所に預けないと働き出せないのに、保育所が決まらない
- ・待機児童問題で子どもを保育園に入れられない一方、会社からは職場復帰について迫られ苦慮している
- ・複数人子どもを持つとすると、妊娠・出産・育児(手のかかる時期)で10年弱は仕事が後回しになり、どうしても同世代男性からキャリアが遅れる
- ・キャリアのために出産のタイミングで悩んでいる
- ・移動時間や子どもの就寝後に残った家事、仕事(直接の業務外で取り組みたいもの)や勉強をしており、睡眠を削らなければ自分のしたいことをする時間はほぼない。育児休業を長くとったら同期から昇格が遅れ、もう諦めた。最長まで短時間勤務で子どもを優先し、仕事はスーパーサブを目指すことにした
- ・仕事内容が簡単で、まったく出世できない。マミートラックに乗ってしまった。モチベーションが上がらない。会社に行きたくない
- ・「子育て期間はキャリアを諦めるしかない」「子育て時期は子ども優先」と最近割り切るようになってきたが、子どもとの時間も作れず、仕事も中途半端な時は会社を辞めようかと考えてしまうし、今も常にいる。子どもが離れてフルタイムに戻った時は40代半ば。モチベーションを取り戻せる自信はない
- ・子育てで時短勤務にするとキャリアに影響がある。給料はカットされ、業務内容に関わらず昇進しない
- ・女性でも独身者又は子どものいない既婚者が昇進優先され、短時間で成果をあげていても、昇進が遅れるように思われ、モチベーションが下がる
- ・今後のキャリア形成においてロールモデルが少ない
- ・犠牲にすることが多く自分の中で折り合いをつけて割り切らないといけない
- ・共働きで妻は10時半から20時半頃のフルタイム勤務だが、子どもの保育園のお迎えのために時短勤務をお願いしており、妻のキャリア形成に影響を与えることに心苦しく感じている。私の勤務を7時から17時を標準として貰えば、延長保育なしにお迎えに行けるが、朝に時間外勤務を行っても夕方の会議に参加できなかったり、早帰りともみられるため理解が得られないのではないかと感じている

【評価・給与体系】

- ・どれだけ効率を追求しても、在社時間数での評価も依然として残っており、家庭優先は「配慮」や「優遇」であり、時間内の働きだけでは評価されない
- ・残業している人＝仕事ができる人、という認識が、上層の方にはまだあるのではないかと感じる。育児があるため、残業しないように時間内に仕事をこなしていることをもう少し評価してほしい
- ・キャリアアップをするには労働時間が必要という風潮が両立を妨げているように感じる
- ・未就学児の子どものために時短勤務を選択すると、どのような仕事の成果をあげても昇格不可(仕事内容変わらず短い時間でこなしても給与も時短分カット)という実態があり、待遇がフェアでないと感じる
- ・残業ありきの給与体系のため、勤務時間が短くなると収入が大幅に少なくなる
- ・週5のフルタイム勤務ではとても仕事と育児の両立はできない。私は正社員ではなく契約にして週4にした。正社員の雇用形態の幅を広くしてほしい
- ・時短勤務中にフルタイムと同じ成果を出したら、フルタイムの人を優先に評価すると言われ、仕事に対するモチベーションが下がった。仕事内容はフルタイム時と変わらない中、時短範囲内でなんとか仕事をしているのに、評価制度が時短勤務とフルタイム勤務と同じ土俵なのが納得いかない

【残業/勤務時間帯・勤務体系】

- ・残業が当たり前の風潮で育児を理由に早く帰ることが許されない。業務量が調整されることがない。そのため家庭内の雰囲気も悪くなり業務へのモチベーションも低下する
- ・残業が発生する状況になったとき、お迎えなど、子どもがいることを考慮してもらえない
- ・時間が圧倒的に足りない。時間は有限という意識を全労働者が認識できる施策が必要ではないか(効率の会議運営の研修を実施した企業に補助金を支給するなど、企業・従業員の意識変革を促進する施策)
- ・時短勤務が終了し、通常勤務に戻ると、多分残業するのが当たり前になる。誰もが残業しない風習になってもらいたい
- ・夕方から夜の時間帯に育児・家事をせざるをえないという状況を十分に理解してもらえない。育児や家事を全て妻にやってもらっている人が多く、その状況を前提に仕事で段取りされ、たとえば会議を夜の時間帯に気軽にセットされてしまい、家庭内の調整に追われることが多い
- ・残業ありきの業務内容・時間外の会議が問題
- ・会社は22時以降の残業に関しては良い顔をしないが、一方子育てをしている側にとっては子どもが寝始めてからがゴールデンタイムであったりする
- ・平日に子どもの習い事などの対応がやりにくい。24時間任意のスケジュールで残業などの業務出来る仕組みがあるとありがたい(例:育児から解放される深夜や早朝)
- ・根本的にどの部署でも仕事量が残業ありきの量であり、それが当たり前になっている状況が問題ではないかと思う。残業を減らせと通達が出ても、その分仕事量が減るわけではないため、それを達成するためには人を増やす必要があるが、効率化のみで達成するように求められることに疑問を感じる

【転勤】

- ・最近、単身赴任をやめる企業がでてきているが、そもそも単身赴任という制度は世界的にみて異常である。単身赴任となれば、子育てはどちらかに片寄になる。アメリカであれば、即離婚であろう。こういうのをあたりまえと思っている日本の文化がおかしいということにそろそろ気付くべき
- ・配偶者が転勤になった場合、家族のことを考えると帯同がベターであり、自分はキャリア中断せざる得ず、中断中の自主学習や再雇用に対する不安がなくなる
- ・妻が育休から復帰するタイミングで、私が転居を伴う異動となり、妻が退職する選択肢しかなかった。
- ・配偶者の転勤で勤務地が遠くなれば退職せざるを得ない
- ・子が0歳児の時から単身赴任で3年以上経過し、妻も共働き。困りごとしかない
- ・夫が単身赴任中につきワンオペ状態になっている
- ・通勤時間が30分以上になると保育所等からの連絡があってもすぐに対応できないのに、会社は通勤時間を考慮した配置を行わない
- ・勤務地の融通が利かない

【社内制度・体制】

- ・弊社では育児のための時短勤務が使えるのは子どもが3歳ごろまでだが、これは短すぎる。定時(17時半)に残業なしで退社できたとして、通勤に1時間程度かかると帰宅は18時半頃になるが、そこから保育園のお迎え、食事の支度、子どもの食事の世話、入浴、歯磨きを済ませて子どもが寝られる状態になるのは一体何時になるだろうか。子どもにとって望ましい生活リズムを守ることが難しいように感じる
- ・時短勤務では到底終わらない仕事量をこなさなければならないポジションに配置されている人がいる
- ・産休・育休中の人員補充が無いため残った皆に迷惑がかかると感じる
- ・急な残業等が発生した時に、代わってくれる人材がいなかったことがある
- ・仕事と育児の両立を周囲は理解してくれているが、特に何か具体的に調整をしてくれるわけではないので、結局のところしわ寄せは自分(家族)に来ることになる
- ・出張が多くて育児ができず、妻に育児を任せきりになっている。子育て世帯は出張をなくしてほしい
- ・子が乳児の時は会社の支援制度があるが、幼児期・学童初期の制度はほぼない。一人で歩いてご飯を食べられても一人前ではない、ということを知らない人間が制度を作っているのだと痛感する
- ・部署により育児支援の積極性に格差がある。営業は無理で、管理部門は比較的やりやすい
- ・上司の考え方によりテレワークの導入具合に偏りがある

【職場への気兼ね/職場での理解不足】

- ・育児休暇が取りづらい社風、雰囲気がある
- ・会社に制度はあっても、利用できる空気が無い
- ・子どもがいない人が不平等感を感じない制度設計をしてほしい
- ・子どもの行事や通院などのために職場を休むことに引け目を感じる。休む時の担当業務をほかの人をお願いすることの気が重い。気持ちに余裕がなく毎日疲れる
- ・上司が子育てをほとんどしていない世代だと、理解してもらえないことが多いと感じる。家事や育児を「手伝う」という人は、両立ということをまったく分かっていない
- ・職場環境により休みが取りづらい
- ・制度だけ整っても周囲の本当の意味での許容(理解)がない限り、心おきなく制度は活用できない
- ・育児に重点を置きたい時期だが、復帰してまもなく仕事も満足に出来ていない引け目があるため、それを率直に上司に言えない
- ・急な発熱や通院等で急遽仕事を休むことが多くなり、周囲の理解はあるが、実際は迷惑をかけてしまう
- ・会社や上司はワーキングマザーに理解はあるが、それでも、繰り返し、何度も理解があることを伝えるべき。ワーキングマザーは仕事が中途半端になることを常に心苦しく思っているため
- ・育児は女性がするもの(男性は「手伝い」)という固定観念を持っている人が地方ほど多い(東京よりも地方の方が両親が近くにいてケースが多いため)。一般的にワーキングマザーは実家の援助があるものだという考えがされており、以前子どもの体調不良の際に「ご両親にお願いできないの?」と言われた事がある。実家に頼れない人もいることを理解して頂きたい

【子どもの発熱など緊急時の子どもの預け場所がない・頼れる存在がいない】

- ・病児保育を利用することで、子どもに後ろめたさがある
- ・帰りが遅くなり迎えに間に合わないときに任せる人がいない
- ・1人親かつ親も遠方のため、いざという時に頼れる人がおらず、子育てを相談する精神的支えもない
- ・病児保育施設はあっても、病気の小学生を預かってくれる所がない
- ・遠隔地転勤で地縁、人の縁がない地にいるため、何かあった時に急遽子どもを預けられるところがない
- ・学校休校になると子どもを一日放置している。コロナ休暇制度が欲しい
- ・子どもが病気を発症した時、お互いの両親が遠方で頼れない

【金銭面】

- ・仕事と子育ての両立のため、放課後に習い事をさせたいが金銭的に厳しい。補助が欲しい
- ・時短勤務をはじめ、子育てとの両立のために仕事を制限し減給となっているが、それでも保育料は必要であり、金銭的に厳しい。保育料の補助があれば助かる
- ・育休取得にかかる金銭的な不安がある
- ・児童手当の廃止が議論されていることに不安がある
- ・ベビーシッターを税額控除の対象にしてほしい
- ・家事を外注したくても、費用が高いため依頼ができない
- ・子育て時期に所得を上げても、所得制限により子ども手当などが削減されるので労働意欲が湧かない

【介護と育児】

- ・介護と育児が重なり、体力的・精神的にきつい

【管理職目線】

- ・子どもがいない人という人での不公平感の高まり
- ・理解と協力は別だと思う。理解してもどう協力してよいかわからない
- ・職場の人員削減により体制に余裕がない中で休暇取得者が増えており、業務運営に課題が生じている
- ・人員削減される中で職場では、育児にかかわる時間のための休暇・時短勤務は周囲に負担を強いることになるし、本人も周囲に気兼ねする結果となる。両立をさせるためには余裕のある人員配置が必要
- ・職場に子どもがいる社員が少なく（既婚者含む）「仕事と子育て」の肌感覚が合わないのが困る。理解はあるが社会の一員として「子育て」に関心は無い
- ・部下が困っているか否か、上手く把握出来ていない

【その他】

様々な要因から、仕事・育児・家事の両立で時間的余裕がなく、精神的・体力的に疲弊しているとの声が多数（背景にはワンオペがあるか）。また、両立期間中は自己啓発/研鑽やリフレッシュなど、仕事（そのもの）と家事・育児以外のことに割ける時間がまったくないという状況を訴える声も多かった

◆今後必要だと思う制度や仕組み（選択肢以外で、自由記述）

【フレックス関係】

- ・早朝・深夜など育児の合間を縫って勤務できる制度（例：早朝自宅勤務→朝食の準備や保育園送り→出勤→会社で勤務→帰宅→保育園お迎え～家事→子の就寝後自宅で勤務）
- ・勤務時間の中抜け制度、深夜勤務の制限撤廃。定時で帰宅し、子どもの世話が終わったあと、夜間（10時以降）に1時間資料作成、などの働き方が認められていない（弊社では10時以降の勤務は原則禁止）
- ・フルフレックス制度。コアタイムがあると子育てをしながらは難しい場合があり夜の稼働が増えてしまうので、フルフレックスだと仕事しやすい
- ・フレキシブルな時短勤務制度。片親が時短勤務申請する場合は多いと思うが、夫婦ともに保育園への送り迎えが常時対応可能な状況を作してほしい。時短勤務に縛られる為、申請するのが難しい
- ・フレックスで7時以前、22時以降に働いてもOKになってほしい。働ける時間の上限は守る、いつ働くかは本人が決められる方がよい。子どもが寝ている時間に作業できる方が効率良い
- ・育児世帯の働き方に関しては会社の理解が必須で、通常よりもフレキシビリティの高い対応が必要だ
- ・フレックスタイムの制度もあるが、子育て世代については、非常に柔軟な仕組みでないと利用するのが難しい（日中の保育園や学校に通っている時間、子どもが寝付いてる時間しか仕事ができない）

【テレワーク】

- ・コロナの影響により在宅勤務が一時的に許可されているが、恒常的な制度として一般社員の方も使えるようであれば、育児社員についてもやりやすいと感じる
- ・サテライトオフィスの設置・活用
- ・テレワークにかかる諸費用の補助強化（電気代、物品支給など）

【各種休暇、時短勤務など】

- ・学校行事休暇、予防接種休暇
- ・看護休暇が5日しか取れないが、子ども1人につき5日にして欲しい
- ・子どもの看護休暇を利用しているが、与えられるのが子どもの数に関わらず一律の日数なので、子どもの数に応じて利用できる日数を増やしてほしい
- ・看護休暇の延長（現行小学3年生修了まで）。せめて6年生修了までにしてほしい
- ・子どもに障害等があった際の特別育児休暇期間の延長やサポートの制度
- ・週休3日制の勤務形態、時短勤務を中学入学前まで取得できる制度
- ・小学校6年生までは時短勤務ができるような仕組みや制度が必要

- ・小学校6年生までは週休3日勤務体制があるとよい
- ・小学校卒業まで、正社員のまま時短が使える制度（一旦契約社員になるなど、待遇を落とさずに）
- ・時短勤務制度の利用期間延長（現行小学校1年生の8月末までだが、実状を考えると小4までは必要）
- ・弊社では短時間勤務の制度はあるが末子が3歳になるまで、と非常に使いづらいものになっている。使用期限を同業他社のように小学校に入学するまで、ぐらいにしないと効果は薄い。実際に優秀な先輩方が何人もこの制度の欠陥によって退職されており、会社は本当にもったいないことをしていると感じている
- ・育児短時間勤務制度が小学1年生の夏休み終了とともに終わるが、低学年をそのまま一人で家においてはおけないため、3年生の年度末まで延長してほしい
- ・時間単位の有給休暇は管理職にはない。いくら短時間勤務があるからとは言え、利用はしにくい
- ・時短制度は6時間で給与8割カットの制度しかないが、7時間とか他の時間帯の時短制度も整えてほしい。今は6時間でやっているが、実質7時間働けるので、毎日ほぼ残業扱いになっている

【産休・育休】

- ・男性育休は生まれた日以降でないと申請できないが、出産前後のサポートをできるよう、予定日前から取得できるようにしてほしい。予定が分かるのは職場のメリットにもなる
- ・育児休暇の分割取得
- ・育児休暇中の収入補償
- ・育児休職中のキャリア相談

【社内風土の変容、職場の理解など】

- ・育休後、長期間（～10年）にわたっての男性の残業軽減、定時で帰りやすい雰囲気。女性は残業免除されても男性は独身時代のままでは、女性に育児・家事の負担が集中して残業などの仕事の自由がなくなる
- ・子どもの病気、PTA活動等で休んでも、気兼ねしない風土の醸成
- ・子どもがうまれた男性社員の上司や同僚の意識をかえるための啓発活動
- ・キャリアを継続していきたいと思っていたが、周囲に子育て中の人がおらず、そんなに仕事をしなくても良いので環境だった為、簡易な業務に移行させられるなど、モチベーションを保つ事が非常に難しかった。同じような仕事とキャリアを継続したいと考える人たちと話が出来る機会を持てるセミナーなどを開催し、モチベーションを保てる機会が必要かと思う
- ・「女性は家庭、男性は勤務」という昔ながらの固定概念から脱却した上での仕組みづくりが必要。また、育児人口のみへの配慮でなく、他子どもがいない従業員や介護との両立をしている従業員に対しても、平等な配慮ができる制度が欲しい
- ・ダブルケアの社員は確実に増えていくと思うが、そもそもダブルケアを前提としていない制度（国も会社も）になっている。子どもを育てながら親の介護もしている社員の立場に立った制度や仕組みが欲しい
- ・会社の上司や職場は育児に理解していても、そもそも働き方が古すぎる。また人事制度（特に異動）での配慮がなされておらず、制度だけ作って無理やり使わせて実績作りをしている
- ・急な残業のときに、一度子どものお迎えに行き、自宅で仕事することを認知していただきたい。急な病気などのときに一番苦労するので、そのあたりをフォローしてくれる仕組みがあればと思います
- ・子育てで優先したい人には、出張をなくす。残業、休日出勤を禁止する制度、意識改革
- ・子どもがいる男性社員も残業をさせない
- ・子どもが小さい男性社員にも時短勤務を週1回でも経験させることを検討してほしい
- ・女性がフレキシブルに働ける環境を整えることが女性活躍への対策だと思われるが、パートナー（夫）が同様にフレキシブルな働き方ができてこそ実現するもの。男性の育児休職を義務化するだけでは何も解決せず、もっと長期的な観点での対策が必要
- ・小学校入学後はPTAの任意団体に所属するが、任意とはいえ自分の子どもが通っている学校へ何もしないわけにはいかないので、PTA加入時の上司の意識を変えるために研修をしてほしい。父親がPTA活動している家庭はごく少数
- ・多面評価の機会を増やし、イクボスでないと評価されない風土を作る必要があると思う
- ・特に男性の時間外勤務を抑制したり、出社前提の仕事の進め方をやめて、家事・育児への参加時間を増やさないと、共働きを続けていくのは難しいと感じる
- ・家事、子育ては女性がやるものという考えを改めるための研修を、経営層、管理職が受けるべき
- ・子どもの病気など突発事象発生時のバックアップ体制の整備
- ・時間労働と関係ない成果主義の考え方が低い。結局、残業して沢山の仕事をこなした人が評価される。また産休・育休がキャリアをストップさせる。例えば評価の高い実績を残してすぐに産休に入ったこともあり、その実績は全く評価されず、産休明けもその実績はゼロとして扱われある意味、1から構築せざる負えない。継続した評価制度が必要。年度評価だけではなく長期的評価
- ・制度があっても利用に適さないものもある。利用者の不満を拾い上げ、制度改善に努めていく必要がある

【企業外への声（国や各種施設など）】

- ・子ども手当の所得制限・上限設定の撤廃

- ・保育時間の延長
- ・子どもが小さいときの補助や制度は整ってきているものの、子どもが小学生以上になってきたときの補助がないので、民間学童利用時の補助がフルタイム共働きには必要だと思う
- ・育児は社会の持続性のために必要不可欠な仕事であるという共通認識を、社会全体に浸透させること
- ・長時間預けられる保育施設の増加
- ・テレワーク＝保育所必要ないという理解は間違っていると強く実感している
- ・介護保険の逆バージョンの、育児保険という制度を導入。全世代が育児に関する保険料を支出し、育児世代が育児関係の支出を行う際の負担軽減に資する制度があればよいのではないか
- ・教育費無償化
- ・子どもがいる家庭に対する補助。年収によっては、医療費補助打ち切り、児童手当支給額の減少、保育料の負担も大きく、年収以上に家計はしんどい
- ・子どもの医療費が所得制限にひっかって、住んでいる自治体では無料にはならない。納税額が多いのに、医療費も高くて困るので、子どもに対しての補助は平等にしてほしい
- ・保育園は土日の行事が多いが、小学校のPTAは平日の開催が多い為（学校教諭に合わせて。その学校教諭も勤労者の一人です。土日にすべて合わせるわけにもいかないでしょう）、一般社会の認識をもう少し共働きに寄せてもらいたい。みんなが生きにくい社会はやめたい
- ・法的に、小学生までは短時間勤務を就業規則で整える様、企業に指示して頂きたい（3歳以降時短勤務を使いたい場合スマート社員に切り替えないといけない。他の会社はそのまま時短勤務が使える）
- ・2歳児までの保育園が多いが（企業主導型保育園等）、3歳児以降も助成金の減額がなければ、きっと未就学中は預けられるようになるので、検討して頂きたい
- ・とにかく高年収世帯だから様々な手当をなくす、という単純な基準に基づく線引きはやめてほしい。第二子を考えることを本当にためらってしまう。国のために子育てをしているわけではないが、政策的に子どもを増やしたいのであれば、時間的にも経済的にも負担をし、納税も多くしているのだからこれ以上の負担増は勘弁してほしい。税控除の拡大は本気で考えてほしい
- ・ベビーシッター利用補助制度はあるものの、割引後であっても利用しても良いと思うような料金にはならない。もっと大幅な割引が受けられるような制度が必要
- ・メインのおかずを宅配してくれるサービスはあるが、帰宅してからはその後の家事と育児に忙しすぎて、宅配を受け取る暇もない。支店を帰るまでに支店に届くサービスがあればとても助かる
- ・家政婦の制度化（補助による負担軽減と税控除の対象）
- ・学童（民間は除く）受け入れ時間の拡大
- ・学童保育の時間延長（保育所なみに）
- ・企業・団体による保育所・学校園への支援義務化制度。ボランティア（労力）支援、給食（食費）支援、運営（経営管理等事務業務）支援
- ・子育てにかかる費用を所得に関係なく補助する仕組み、扶養する子どもの人数に応じて所得控除を大きく取れる仕組み
- ・子育て世代へベーシックインカム（子ども手当の増額）
- ・社会全体のマインドセットの問題。男性も育児をするのが当たり前という社会にする努力が必要。男性もさることながら女性側にも色々と課題がある
- ・親との同居がしやすくなる制度
- ・世間的には「男性の育児義務化」が主流となっていますが、女性（母親）の立場からすると「男性の育児」は数日からせいぜい1-2ヵ月の間は楽になるが、その後約10年間は孤独な子育て（ワンオペ）となることから抜本的な解決策ではありません。子育てや夫婦関係に重要なことは日々2人で子育てを行い悩みを話し合える「伴走型」の環境であり、そのために必要な制度は「男性の育児」よりも「男性の長期時短勤務」です。末子が小学3年生になるまでの間、父親が毎日16時に仕事を終えることが義務付けられれば、毎日17時に帰宅できるようになれば日本の子育て環境は大きく変わります。また、1-2ヵ月の長期育児は業務引き継ぎやプロジェクトの進行等に大きな影響を及ぼしますが、毎日の時短勤務は制度化されれば妬みもなくなり業務引き継ぎの必要性もないことから導入が容易な企業が多いものと考えられます。これは権利として存在するだけでは利用者のキャリアに悪影響を及ぼすことが危惧されるため不十分で制度として国全体で義務化されることが望ましいものと考えます
- ・子育ては負担ではなく、楽しいものであり、それを夫婦で分かち合うなどの文化から作る必要があります。それを促進する施策として、税制メリットなどの政策が出てくるのではないでしょうか
- ・男性育児の義務化も1週間等では効果薄
- ・男性に対する時短制度やファミリー時間というような制度を作り月に一回でも週に一度でも利用し家庭への時間をとれる社会を目指してほしい。そのための制度拡充を希望

以 上