

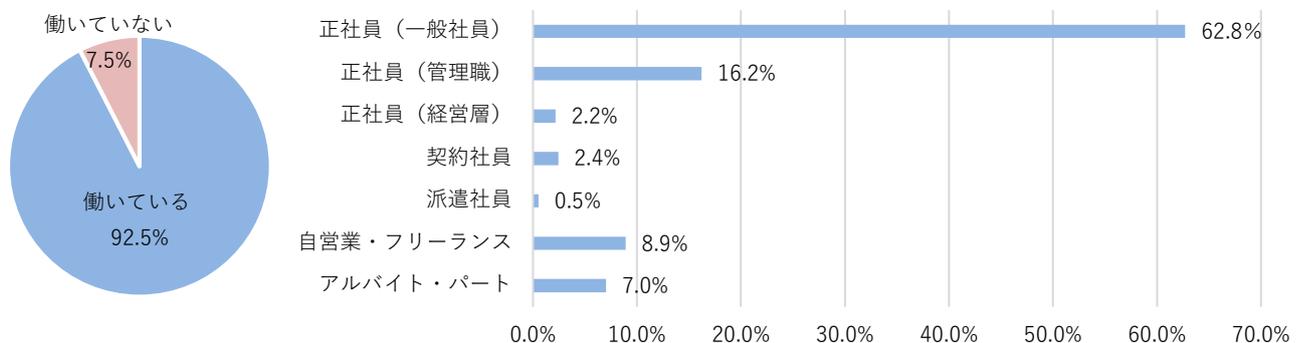
— 「国際女性デー」にあわせ、“女性の結婚とキャリア”について配偶者である既婚男性に意識調査！—  
**7割以上の既婚男性が「妻に働いてほしい」と回答**  
**妻に希望する雇用形態は「正社員（一般社員）」が最多で5割**  
**～妻にキャリアを積んでほしい理由は、「イキイキしてほしいから」が最多～**

ワタベウェディング株式会社【本社：京都府京都市、資本金 41 億 7,637 万 2,000 円、東証第一部上場、代表取締役 花房伸晃】は、女性社員の割合が7割を超える企業として、3月8日「国際女性デー」にあわせ、“女性の結婚とキャリア”について配偶者の立場である既婚男性を対象に調査を実施いたしました。以下に結果をご報告します。（「女性の結婚とキャリアに関するアンケート調査」インターネット調査／調査期間：2019年2月22日（金）～2月25日（月）／回答者：20～50代の既婚男性400名（20代100名、30代100名、40代100名、50代100名※各世代、子供あり50名、子供なし50名））。

**配偶者（妻）が働いている割合は9割超。雇用形態は62.8%で「正社員（一般社員）」が最多。次いで、16.2%が「正社員（管理職）」と回答。**

「配偶者（妻）は働いていますか？働いているとしたら雇用形態は何ですか？」と問い、当てはまるものを選択してもらったところ、「働いている」と答えた割合が92.5%、「働いていない」と答えた割合が7.5%でした。続いて、「働いている」と答えた人に妻の雇用形態を尋ねたところ、「正社員（一般社員）」が62.8%で最多となりました。続いて「正社員（管理職）」が16.2%、「自営業フリーランス」が8.9%であることが分かりました。

Q. 配偶者（妻）は働いていますか？働いているとしたら雇用形態は何ですか？



**7割以上が配偶者（妻）に「働いてほしい」と回答。希望する雇用形態は「正社員（一般社員）」が半数。**  
**“実際の妻の雇用形態”は、“夫の希望する雇用形態”の割合よりも「正社員（一般社員）」が12.6ポイント、**  
**「正社員（管理職）」が13.8ポイント差で高いことが判明！**

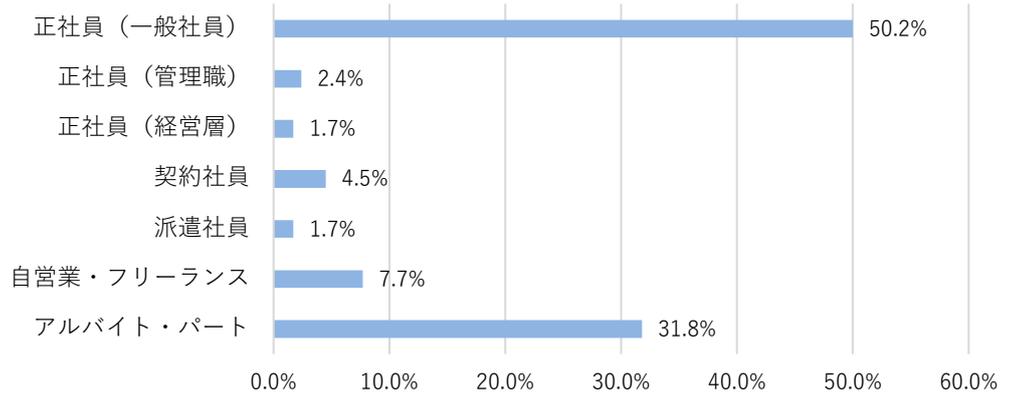
「配偶者（妻）に働いてほしいまたは働き続けてほしいですか？」という問いに答えてもらったところ、「はい」と答えた割合が71.5%でした。また、「はい」と答えた人を対象に、妻に希望する雇用形態について尋ねたところ、1位は「正社員（一般社員）」（50.2%）、2位は「アルバイト・パート」（31.8%）、3位は「自営業・フリーランス」（7.7%）という結果になりました。

先の問いで尋ねた“実際の妻の雇用形態”と今回尋ねた“夫の希望する雇用形態”を比較すると、「正社員（一般社員）」で実際に働く妻は62.8%に対して夫の希望は50.2%、「正社員（管理職）」で実際に働く妻は16.2%に対して夫の希望は2.4%と、実態として妻は夫の希望よりも高い割合で正社員として働いていることが判明しました。一方、「アルバイト・パート」で実際に働く妻は7.0%に対し、夫の希望は31.8%と大きく乖離していることが判明しました。

Q. 配偶者（妻）に働いてほしい  
または働き続けてほしいですか？



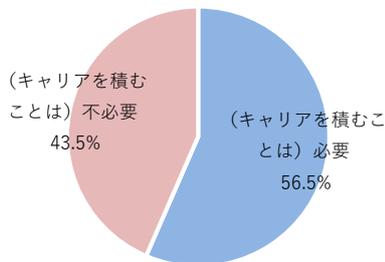
Q. （「はい」と答えた方にお尋ねします。）  
配偶者（妻）の雇用形態はどれがいいと思いますか？



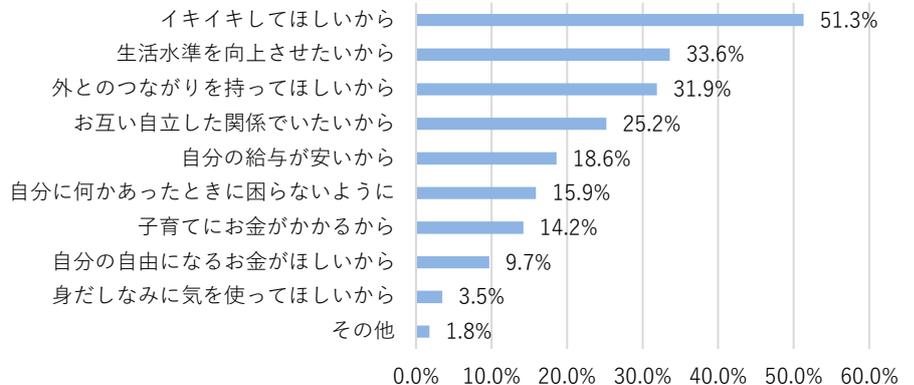
**妻がキャリアを積むことを“必要”と考える人は56.5%。理由は、「イキイキしてほしいから」が51.3%で最多に。「生活水準の向上」や「外とのつながりを持ってほしい」も上位に。妻がキャリアを積むために伴侶としてできると思うこと1位は「家事への参加」（56.2%）。**

「配偶者（妻）がキャリアを積むことは必要だと思いますか？」という問いに対し、56.5%の人が「必要」と答えました。また、「キャリアを積むことが必要」な理由について尋ね3つまで選択してもらったところ、「イキイキしてほしいから」が1位（51.3%）で、2位に「生活水準を向上させたいから」（33.6%）、3位に「外とのつながりを持ってほしいから」（31.9%）が続きました。さらに、「キャリアを積むことが必要」と答えた人に、「配偶者（妻）がキャリアを積むために、伴侶として自分ができることは何だと思いますか？」と尋ね、選択肢から最も当てはまるものを選んでもらったところ、「家事への参加」と答えた人が半数以上で最も多く（56.2%）、「妻にリフレッシュの時間を持ってもらう」と答えた人が2位（14.2%）、「育児への参加」と答えた人が3位（11.1%）でした。

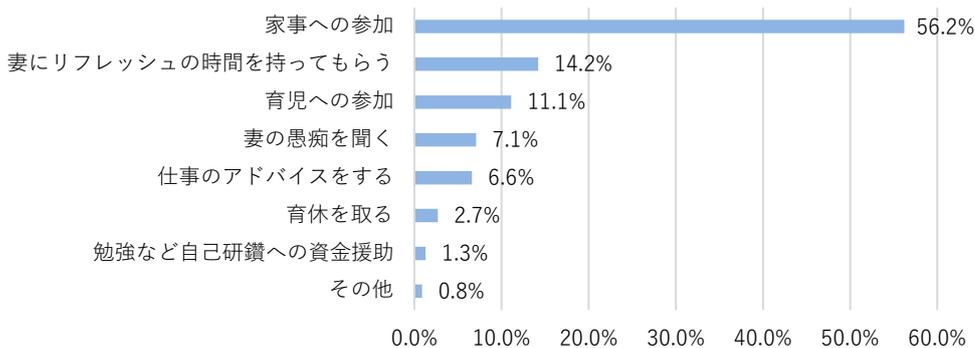
Q. 配偶者の方（妻）がキャリアを積むことは必要だと思いますか？  
（本アンケート上のキャリアとは、経験やスキルを身に付けていき  
どんどん給与や職責が上がることを指す）



Q. 「キャリアを積むことは必要」を選択した理由は何ですか？（3つまで選択）



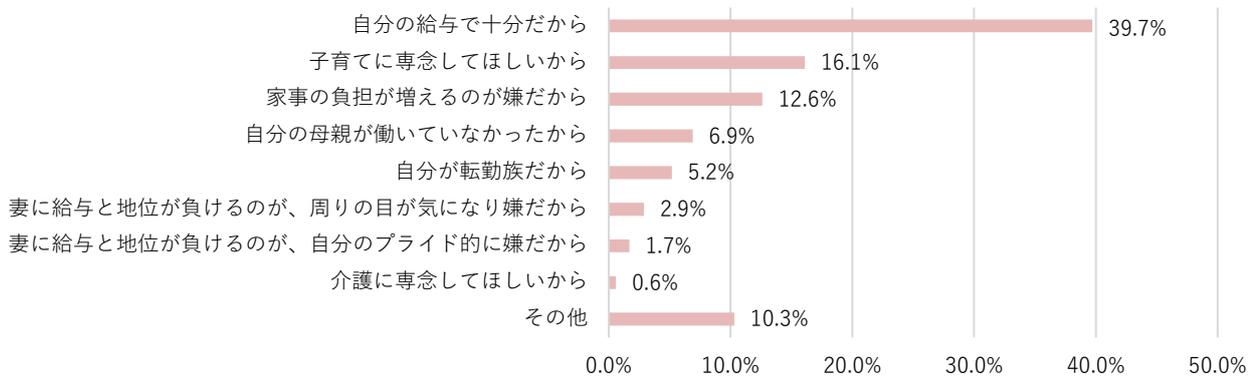
Q. （「キャリアを積むことは必要」と答えた方にお尋ねします。）  
配偶者（妻）がキャリアを積むために、伴侶として自分ができることは何だと思いますか？



**妻がキャリアを積むことが「不必要」と答えた人はおよそ4割。その理由は「自分の給与で十分だから」が1位。**

一方、「キャリアを積むことが不必要」と答えた人に、その理由を3つまで選択してもらったところ、「自分の給与で十分だから」が1位で39.7%を占めました。続いて2位が「子育てに専念してほしいから」(16.1%)、3位が「家事の負担が増えるのが嫌だから」(12.6%)と続きました。

Q. 「キャリアを積むことは不必要」を選択した理由は何ですか？（3つまで選択）

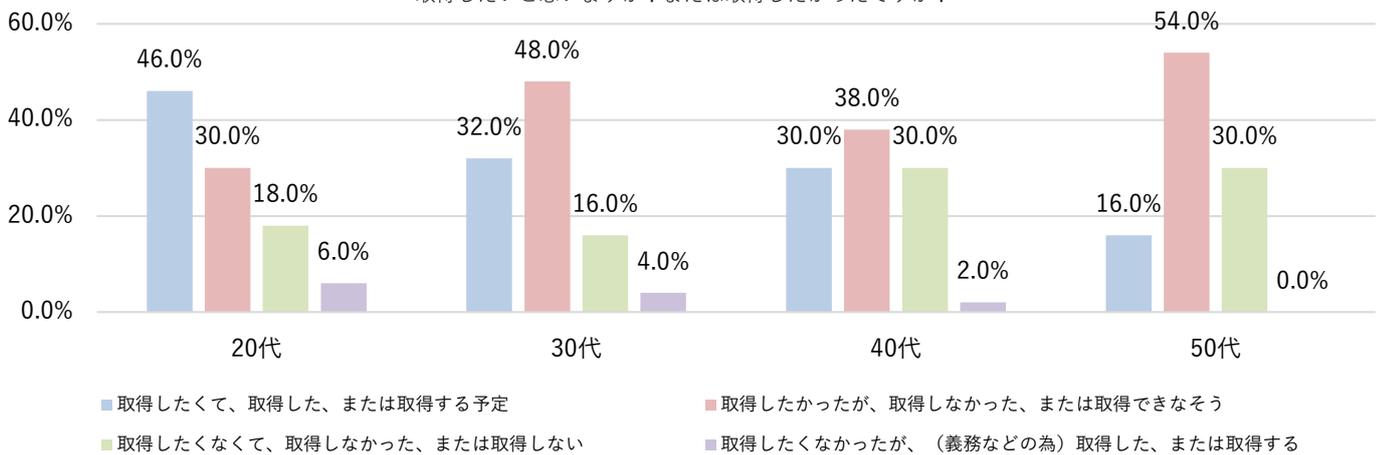


**子供がいる人のうち、育児のための休暇を「取得したかったが、取得しなかった、または取得できなそう」と答えた割合は、30代と50代では最多に。理由は「人手不足・忙しい」と「周囲の理解がない」。**

子供がいる人を対象に、「育児休暇」や「育児と仕事の両立のための休暇（有給休暇など）」を取得したいと思うか、または取得したかったかを尋ねたところ、「取得したくて、取得した、または取得する予定」と答えた割合は、50代では16.0%だったのに対して、若い年代ほど上がり、20代では46.0%となりました。一方、30代と50代では「取得したかったが、取得しなかった、または取得できなそう」という回答が最も多くなりました。また、40～50代では3割が、育児のための休暇を「取得したくない」または「取得したくなかった」と考えていることが判明しました。

「取得したかったが、取得しなかった、または取得できなそう」と答えた人にその理由を問うと、どの年代でも「人手不足・忙しい」と「周囲の理解がない」が上位に入りました。また、20代では、「男性で取得する人がいない」ことも原因となっていることが分かりました。

Q. (お子様がいる方にお尋ねします)「育児休暇」や「育児と仕事の両立のための休暇（有給休暇など）」を取得したいと思いますか？または取得したかったですか？



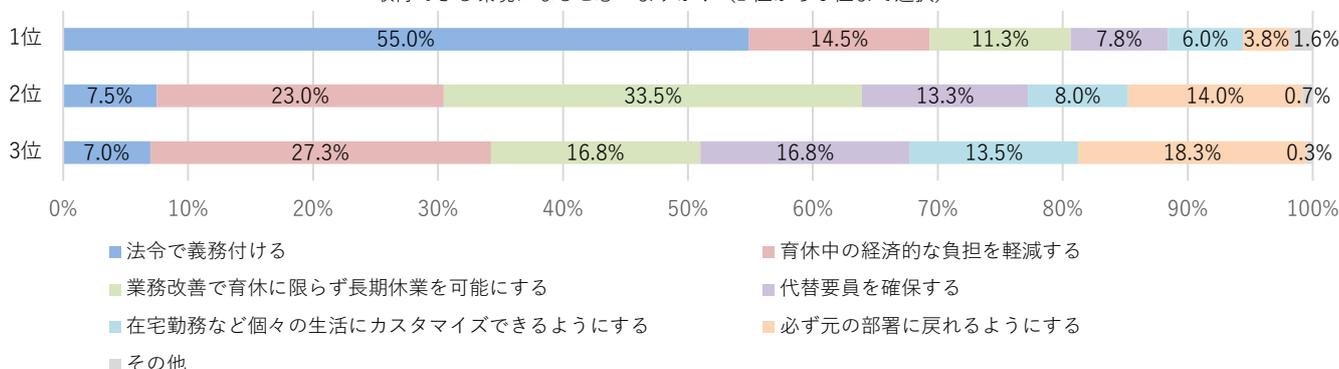
Q. 「取得したかったが、取得しなかった、または取得できなそう」と答えた理由は何ですか？（自由回答）

【20代】			【30代】		
1位	人手不足・忙しい	26.7%	1位	人手不足・忙しい	33.4%
2位	男性で取得する人がいない	20.0%	2位	周囲の理解がない	20.8%
2位	周囲の理解がない	20.0%	3位	男性で取得する人がいない	8.3%
【40代】			【50代】		
1位	周囲の理解がない	36.8%	1位	制度がなかった	33.3%
2位	人手不足・忙しい	26.3%	2位	周囲の理解がない	18.5%
3位	制度がない	10.5%	3位	制度がない	14.8%

**「男性がどうしたら育児休暇などを取得できる環境になると思うか？」という質問では、1位「法令で義務付ける」2位「業務改善で育休に限らず長期休業を可能にする」3位「育休中の経済的な負担を軽減する」という結果に。**

最後に、男性がどうしたら「育児休暇」や「育児と仕事の両立のための休暇（有給休暇など）」を取得できる環境になるかについて、1位から3位まで選択してもらったところ、1位に選ばれた回答で最も支持を集めたのは「法令で義務付ける」（55.0%）でした。2位に選ばれた回答で多かったのは「業務改善で育休に限らず長期休業を可能にする」（33.5%）、3位に選ばれた回答で多かったのは「育休中の経済的な負担を軽減する」（27.3%）でした。

Q. 男性がどうしたら「育児休暇」や「育児と仕事の両立のための休暇（有給休暇など）」を取得できる環境になると思いますか？（1位から3位まで選択）



**女性のキャリアアップに関する当社の取り組みについて**

今回の調査では、既婚女性の9割以上が仕事を持ち、その配偶者の7割以上が「妻に働いてほしい」と考え、また、半数以上が「妻がキャリアを積むことは必要である」と考えていることが判明しました。当社はこれまで、社員に長く働いてもらうための様々な職場環境づくりに尽力した結果、上場している他社の婚礼会社の平均勤続年数が3.5年であるところ、当社の平均勤続年数は9.8年を記録しております。

さらに当社では、「育児をしながら仕事を継続できる環境」ととどまらず、キャリアアップを望む社員に対し、「多様性のある働き方」と「働きがい」の両方を実現することにより、育児をしながらキャリア形成をするためのさまざまな制度を整えております。

**【当社人事制度の一例】**

**■ ママサポート強化制度**

育児による時短勤務可能期間にフルタイムで働く社員に対する保育費用の助成や、スポットで残業した社員に保育園の延長料金を助成、出勤時間を選択できるフレキシブル勤務制度などを導入しています。これは、フルタイムで働く社員と近い労働環境づくりを支援することにより生まれる成長やアウトプットを、評価に繋げることを目的に作られた制度です。

**■ エリア限定職の幹部登用強化**

結婚や育児のために地域を限定して勤務している社員でも、専門性を磨きスペシャリストとして活躍する優秀な人材は、転勤可否やマネジメント力の有無に関わらず、幹部や役員に登用できる仕組みを整えました。

**■ プランナーの在宅ワーク**

"自宅にいながらリゾートウェディングの相談や申込みができる"WEB サービス『リゾ婚オンラインカウンター』での接客業務に従事する社員にPCを貸与し、自宅で接客をするためのトライアルを2019年1月より開始しております。当社に在籍する育児中のスタッフが、豊富な知識や経験を活かせる場としての運用を目指しています。

当社は今後も、社員一人ひとりのライフサイクルの変化に応じて、働き方のニーズに柔軟に対応できる職場環境の醸成に努めてまいります。

**■■ 本件に関する報道関係からのお問い合わせ先 ■■**

ワタベウェディング株式会社 広報担当：飯村・田村・三浦 (080-6172-5684)  
 TEL. 03-3288-4149 FAX. 03-3288-7315 E-Mail: public@watabe-wedding.co.jp  
 ホームページ: <https://www.watabe-wedding.co.jp/company/press/> 【画像ダウンロードできます】