
厚生労働省委託事業
令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握の
ための調査研究事業

仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書

〈離職者調査〉

令和3年3月

株式会社 日本能率協会総合研究所

目次

| | |
|---------------------------|----|
| I. 調査の概要 | 1 |
| 1. 調査の趣旨と目的 | 1 |
| 2. 調査概要 | 1 |
| (1) 調査フロー | 1 |
| (2) 有識者ヒアリングの実施 | 2 |
| II. 離職者調査の概要 | 3 |
| 1. 調査目的 | 3 |
| 2. 主な調査項目 | 3 |
| 3. 調査対象 | 4 |
| 4. 調査方法と調査期間 | 4 |
| III. 調査結果 | 5 |
| 1. 回答者の概要 | 5 |
| (1) 性別 | 5 |
| (2) 年齢 | 6 |
| (3) 子どもの人数 | 7 |
| (4) 末子の年齢 | 8 |
| (5) 現在の就労状況 | 9 |
| (6) 離職経験の有無 | 10 |
| (7) 離職時期 | 11 |
| (8) 離職前の就労形態 | 12 |
| (9) 離職前に勤めていた企業の規模 | 13 |
| (10) 離職前に勤めていた企業の業種 | 14 |
| (11) 居住する都道府県 | 15 |
| (12) 同居している家族 | 16 |
| (13) 婚姻関係 | 17 |
| (14) 年収 | 18 |
| ①離職時の個人の年収 | 18 |
| ②離職時の世帯全体の年収 | 19 |
| ③現在の世帯全体の年収 | 20 |
| 2. 配偶者・パートナー、世帯の状況 | 21 |
| (1) 就労形態（配偶者・パートナー） | 21 |
| ①離職時 | 21 |
| ②現在 | 22 |
| (2) 週あたり平均労働時間（配偶者・パートナー） | 23 |

| | |
|--|----|
| (3) 今後の出産意向..... | 24 |
| ①今後の出産意向..... | 24 |
| ②今後の出産希望人数..... | 25 |
| (4) 配偶者・パートナー、家族等との育児分担..... | 26 |
| ①希望..... | 26 |
| ②現実..... | 27 |
| (5) 配偶者・パートナーとの経済的な役割分担..... | 28 |
| ①希望..... | 28 |
| ②現実..... | 29 |
| 3. 離職及び会社の制度等の状況..... | 30 |
| (1) 妊娠・出産のタイミングと離職..... | 30 |
| (2) 離職時期..... | 31 |
| (3) 離職時の就労継続意向..... | 32 |
| (4) 会社からの説明・働きかけ..... | 33 |
| (5) 休業制度の認知（有期契約社員・職員）..... | 35 |
| ①産前・産後休業制度..... | 35 |
| ②育児休業制度..... | 36 |
| ③育児休業制度の利用要件を満たしていたか..... | 37 |
| (6) 休暇・休業制度の利用、制度の有無..... | 38 |
| ①産前・産後休業制度..... | 38 |
| ②育児休業制度..... | 39 |
| ③年次有給休暇制度（1日単位）..... | 40 |
| ④年次有給休暇制度（時間単位）..... | 41 |
| ⑤失効年次有給休暇制度の積立ての利用..... | 42 |
| ⑥失効年次有給休暇制度の積立ての利用を除く会社で設ける育児目的休暇制度..... | 43 |
| ⑦その他の休暇・休業制度（育児目的以外）..... | 44 |
| (7) 妊娠等を理由とする不利益取扱いの経験..... | 45 |
| (8) 妊娠等を理由とする不利益取扱いの内容..... | 46 |
| 4. 離職に対する考えについて..... | 48 |
| (1) 離職理由..... | 48 |
| (2) 仕事と育児の両立が難しい理由..... | 50 |
| (3) コロナの影響..... | 52 |
| (4) コロナ禍での働き方と離職..... | 53 |
| (5) 支援やサービスについて..... | 54 |
| ①利用できれば仕事を続けられた支援やサービス..... | 54 |
| ②仕事を続けるために重要と考える支援やサービス..... | 58 |
| ③企業が取り組むべき課題..... | 62 |

| | |
|---------------------------|----|
| (6) 離職した仕事のやりがい..... | 66 |
| (7) 離職後の就労意向..... | 67 |
| ①離職後の就労意向..... | 67 |
| ②就労時期だと思う末子年齢..... | 68 |
| (8) 離職後の再就職について..... | 69 |
| (9) 離職への後悔..... | 70 |
| (10) 後悔している理由..... | 71 |
| (11) 現在働いていない理由..... | 72 |
| 5. 今後の就労について..... | 74 |
| (1) 今後の就労意向..... | 74 |
| (2) 働きたい理由..... | 75 |
| (3) 希望する就労形態..... | 76 |
| 6. 仕事と育児等の両立に向けた課題..... | 77 |
| (1) 円滑な再就職のために必要な支援策..... | 77 |
| (2) 社会全体が積極的に改善すべきこと..... | 79 |
| 〈参考資料〉 離職者アンケート調査票..... | 81 |

I. 調査の概要

1. 調査の趣旨と目的

人口減少社会が到来する中、男女ともに労働者が仕事と育児・介護を両立し、安心して働き続けられる環境の整備は、ますます重要な政策課題であり、「ニッポン一億総活躍プラン」においても、「希望出生率1.8」「介護離職ゼロ」の実現が掲げられている。

一方で、例えば男性の育児休業取得率は依然として低調である（7.48%）ことや、女性の半数弱が第一子出産を機に離職し、かつ正規社員と非正規社員との間で就業継続率に大きな差がある（正社員：69.1%、パート・派遣：25.2%）ことなど、両立に向けた希望と現実のギャップは未だ大きい。

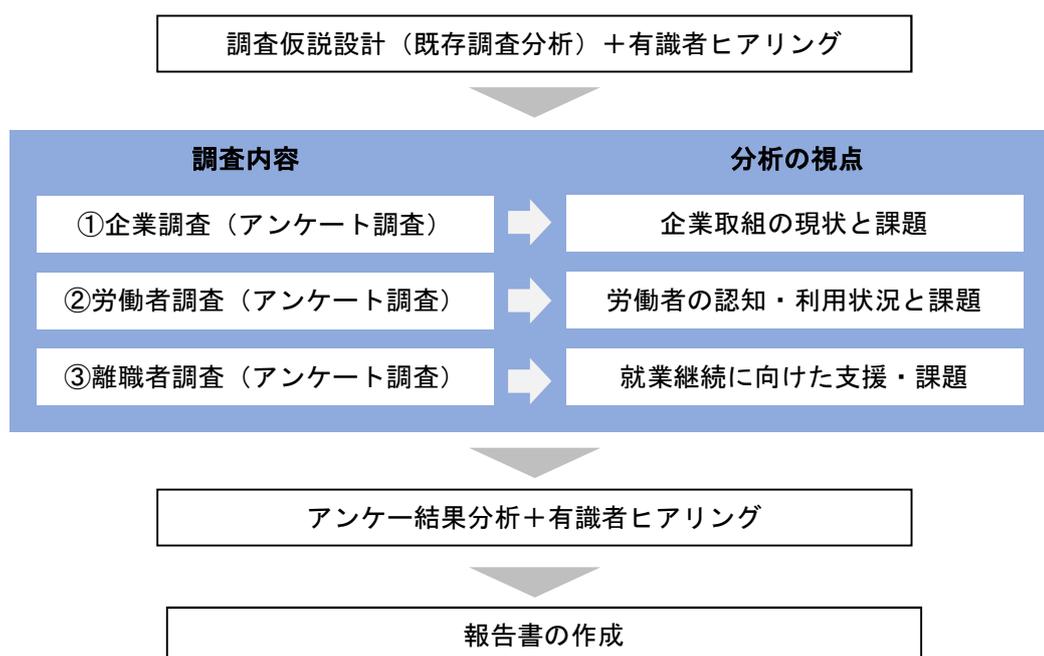
このため、育児・介護休業法の附帯決議等においても、改正育児・介護休業法の施行実態や労働者のニーズを把握・分析し、制度の検討を行うよう指摘されているところである。

本事業では、以上を踏まえた企業や労働者、妊娠・出産・育児を理由に離職した女性の実態・ニーズを把握し、更なる方策等の検討に役立てることを目的として調査を実施する。

2. 調査概要

(1) 調査フロー

調査フローは以下の通りである。企業（人事担当）と労働者（子育て層）、離職した女性を対象とした3種類のアンケート調査を実施した。なお、このアンケート調査に先立って、既存調査結果の分析を基にした仮説設計及び有識者ヒアリングによる仮説確認を経て、アンケート調査の設計を行った。また、アンケート調査結果の分析において、有識者ヒアリングにより分析視点の確認を行い、これらの結果を踏まえ、調査報告書及び結果概要を作成した。



(2) 有識者ヒアリングの実施

ヒアリングを実施した有識者は、以下2名である。ヒアリングは、調査票作成に係る意見収集、調査データの分析に係る意見収集を目的として2回実施した。ヒアリングは、各有識者に個別に行った。

〈有識者〉

| 氏名 | 所属 |
|---------|-------------------------|
| 佐藤 博樹 氏 | 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授 |
| 池田 心豪 氏 | 独立行政法人労働政策研究・研修機構 主任研究員 |

〈ヒアリング〉

| 日時 | ヒアリング項目 |
|--------------------------------|---|
| 第1回 令和2年12月 17、18日 | <ul style="list-style-type: none">・本調査研究のテーマ、調査方法について・企業調査、労働者調査、離職者調査の調査票について |
| 第2回 令和3年3月 ※メール。必要に応じて電話 | <ul style="list-style-type: none">・企業調査、労働者調査、離職者調査の結果及び今後の集計・分析について |

II. 離職者調査の概要

1. 調査目的

離職者調査は、妊娠・出産・育児を理由に離職した女性を対象に、仕事を継続しなかった理由やどのような支援があれば継続したか（できたか）を把握することを目的に実施した。

2. 主な調査項目

| テーマ | 項目 |
|---------------------|--|
| (1) 回答者の概要 | <ul style="list-style-type: none">・性別・年齢・子どもの人数・末子の年齢・現在の就労状況・離職経験の有無・離職時期・離職前の就労形態・離職前に勤めていた企業の規模・離職前に勤めていた企業の業種・居住する都道府県・同居している家族・婚姻関係・年収 |
| (2) 配偶者・パートナー、世帯の状況 | <ul style="list-style-type: none">・就労形態（配偶者・パートナー）・週あたり平均労働時間（配偶者・パートナー）・今後の出産意向・配偶者・パートナー、家族等との育児分担・配偶者・パートナーとの経済的な役割分担 |
| (3) 離職及び会社の制度等の状況 | <ul style="list-style-type: none">・妊娠・出産のタイミングと離職・離職時期・離職時の就労継続意向・会社からの説明・働きかけ・休業制度の認知（有期契約社員・職員）・休暇・休業制度の利用、制度の有無・妊娠等を理由とする不利益取扱いの経験・妊娠等を理由とする不利益取扱いの内容 |
| (4) 離職に対する考えについて | <ul style="list-style-type: none">・離職理由・仕事と育児の両立が難しい理由・コロナの影響・コロナ禍での働き方と離職・支援やサービスについて・離職した仕事のやりがい・離職後の就労意向・離職後の再就職について・離職への後悔・後悔している理由 |

| | |
|---------------------|--|
| | ・現在働いていない理由 |
| (5) 今後の就労について | ・今後の就労意向 ・働きたい理由 ・希望する就労形態 |
| (6) 仕事と育児等の両立に向けた課題 | ・円滑な再就職のために必要な支援策 ・社会全体が積極的に改善すべきこと |

3. 調査対象

調査対象は、妊娠・出産・育児を機に離職した経験があり、現在就労していない 20～40 代の女性で、3 歳未満の子どもを持つ、①離職前の就労形態が正社員・職員（150 人）、②離職前の就労形態が有期契約社員・職員（フルタイム）（150 人）とした。

離職時期は 2017 年 1 月以降とし、正社員・職員と比較するため、有期契約社員・職員をフルタイムとしている。

なお、調査結果では、妊娠前に離職したと回答した 19 人を除いて集計を行った結果を記載している。また、調査結果を見る際には、調査数が少ないことに留意する必要がある。

<集計対象>

妊娠・出産・育児を機に離職した経験があり、現在就労していない 20～40 代の女性で、3 歳未満の子どもを持つ①②の者を集計した。

| | |
|----------------------------|-------|
| ①離職前の就労形態が正社員・職員 | 137 人 |
| ②離職前の就労形態が有期契約社員・職員（フルタイム） | 144 人 |

4. 調査方法と調査期間

インターネットモニターを利用した Web 調査方式にて実施した。

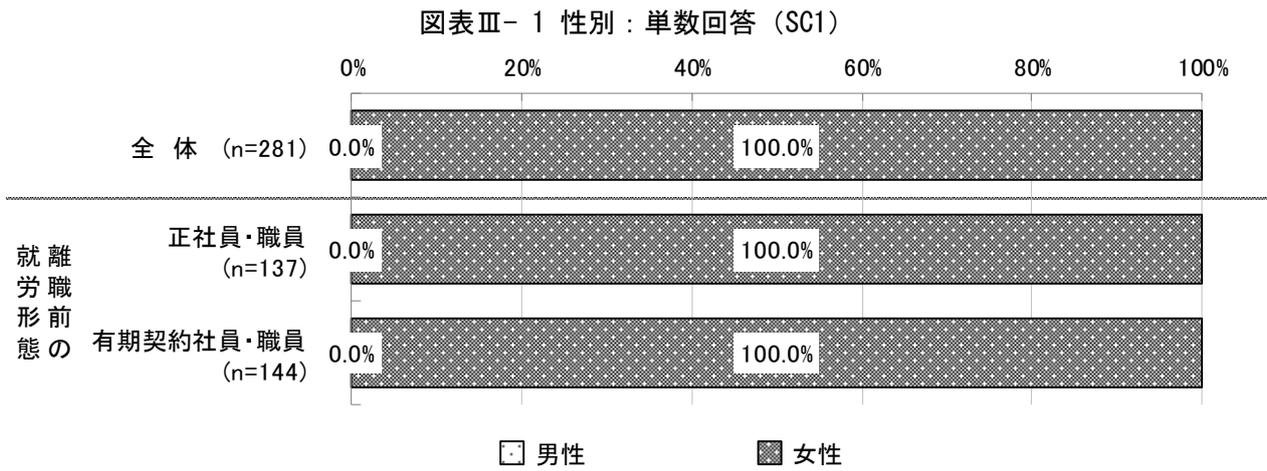
調査期間は令和 3 年 1 月 14 日～1 月 17 日である。

III. 調査結果

1. 回答者の概要

(1) 性別

回答者の性別は以下の通りである。

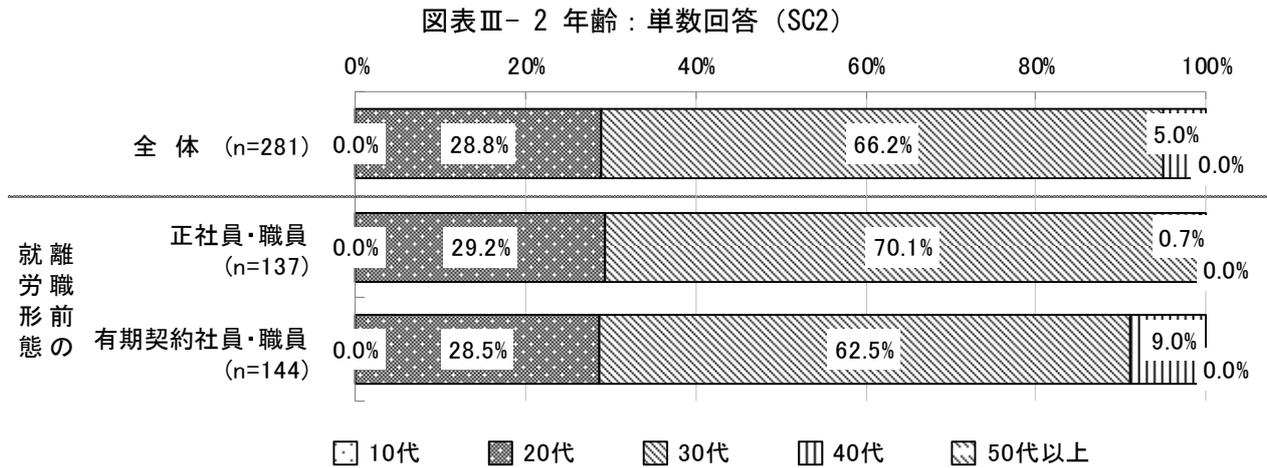


数表Ⅲ- 1

| | 合計 | SC1. 性別 | |
|-----------|-----|---------|-------|
| | | 男性 | 女性 |
| 全体 | 281 | 0.0 | 100.0 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.0 | 100.0 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 0.0 | 100.0 |

(2) 年齢

「全体」では、「30代」が66.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「20代」が28.8%となっている。離職前の就労形態別では、「正社員・職員」は、「30代」が70.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「20代」が29.2%となっている。「有期契約社員・職員」は、「30代」が62.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「20代」が28.5%となっている。

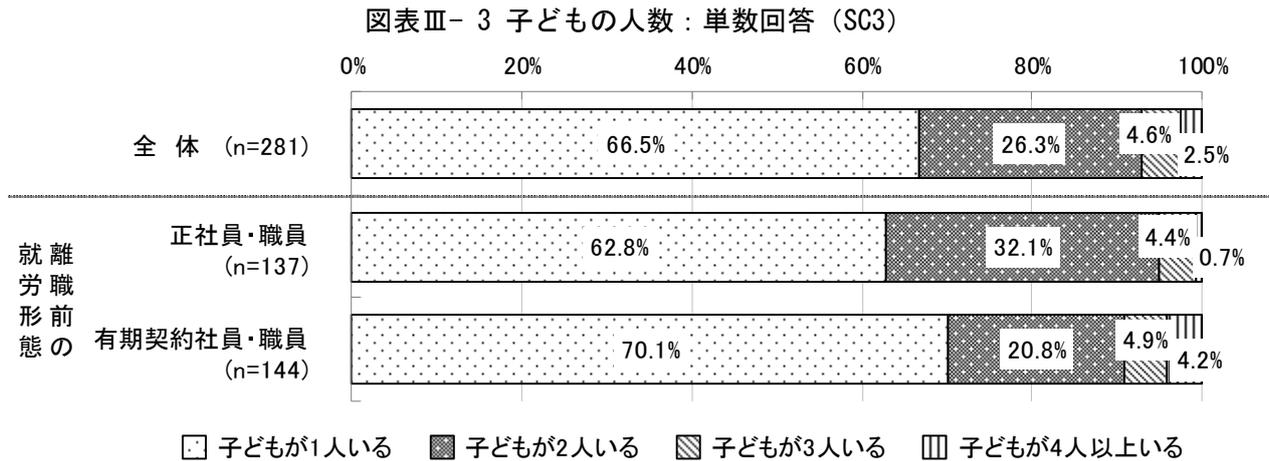


数表Ⅲ- 2

| | 合計 | SC2. 年齢 | | | | |
|-----------|-----|---------|------|------|-----|-------|
| | | 10代 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代以上 |
| 全体 | 281 | 0.0 | 28.8 | 66.2 | 5.0 | 0.0 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.0 | 29.2 | 70.1 | 0.7 | 0.0 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 0.0 | 28.5 | 62.5 | 9.0 | 0.0 |

(3) 子どもの人数

「全体」では、「子どもが1人いる」が66.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「子どもが2人いる」が26.3%となっている。離職前の就労形態別では、「正社員・職員」は、「子どもが1人いる」が62.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「子どもが2人いる」が32.1%となっている。「有期契約社員・職員」は、「子どもが1人いる」が70.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「子どもが2人いる」が20.8%となっている。

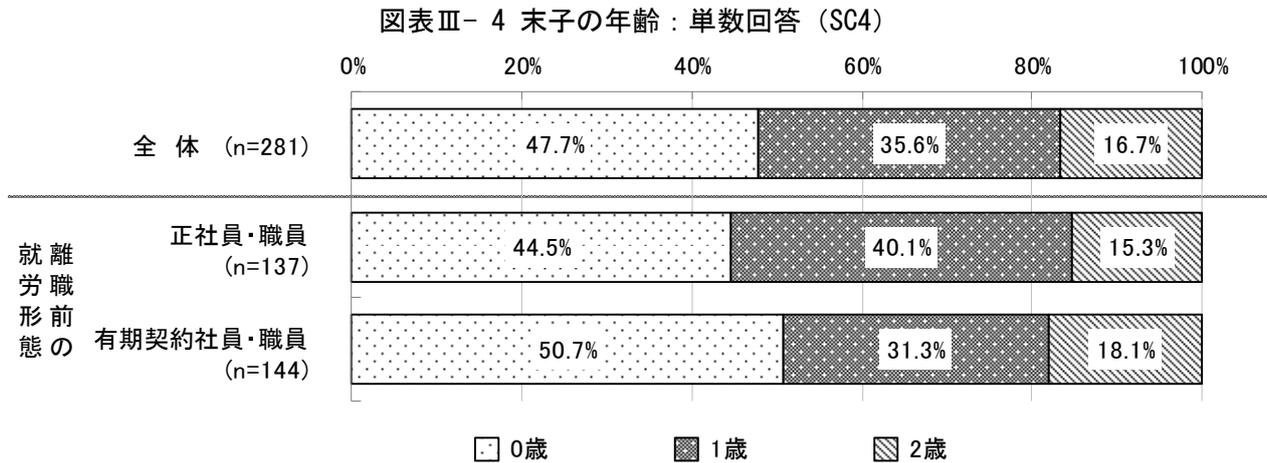


数表Ⅲ- 3

| | 合計 | SC3. 子どもの人数 | | | |
|-----------|-----|-------------|----------|----------|------------|
| | | 子どもが1人いる | 子どもが2人いる | 子どもが3人いる | 子どもが4人以上いる |
| 全 体 | 281 | 66.5 | 26.3 | 4.6 | 2.5 |
| 正社員・職員 | 137 | 62.8 | 32.1 | 4.4 | 0.7 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 70.1 | 20.8 | 4.9 | 4.2 |

(4) 末子の年齢

「全体」では、「0歳」が47.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「1歳」が35.6%となっている。離職前の就労形態別では、「正社員・職員」は、「0歳」が44.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「1歳」が40.1%となっている。「有期契約社員・職員」は、「0歳」が50.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「1歳」が31.3%となっている。



数表Ⅲ- 4

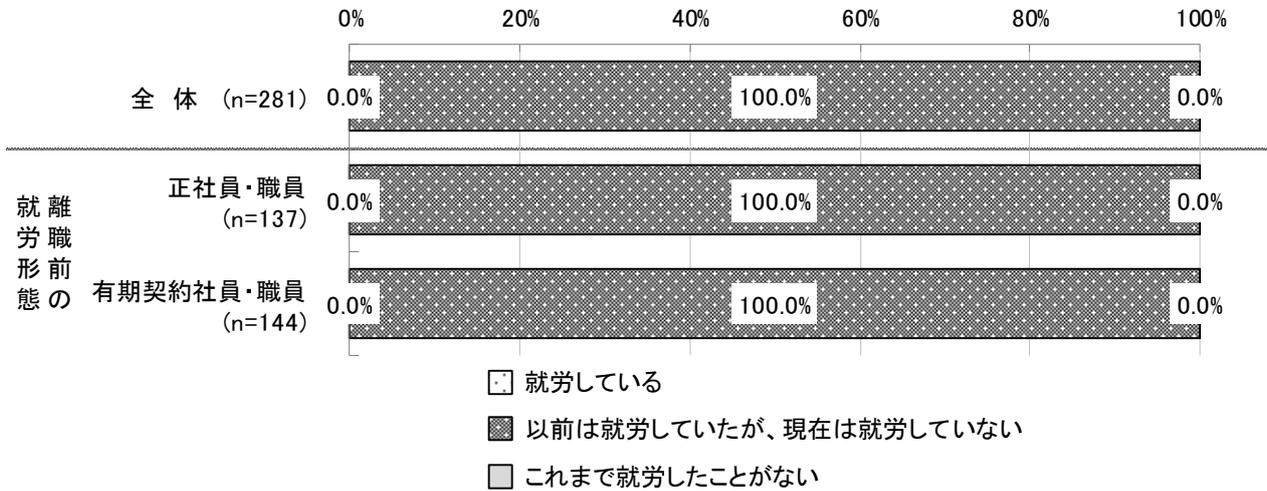
| | 合計 | SC4. 末子の年齢 | | |
|-----------|-----|------------|------|------|
| | | 0歳 | 1歳 | 2歳 |
| 全 体 | 281 | 47.7 | 35.6 | 16.7 |
| 正社員・職員 | 137 | 44.5 | 40.1 | 15.3 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 50.7 | 31.3 | 18.1 |

※本調査では、末子の生まれた年・月を聴取した（SC4_1、SC4_2）。末子の年齢は、調査実施時点である2021年1月を起点とし、末子の生まれた年・月にもとづいて算出した。

(5) 現在の就労状況

回答者の現在の就労状況は以下の通り。

図表Ⅲ- 5 現在の就労状況：単数回答（SC5）



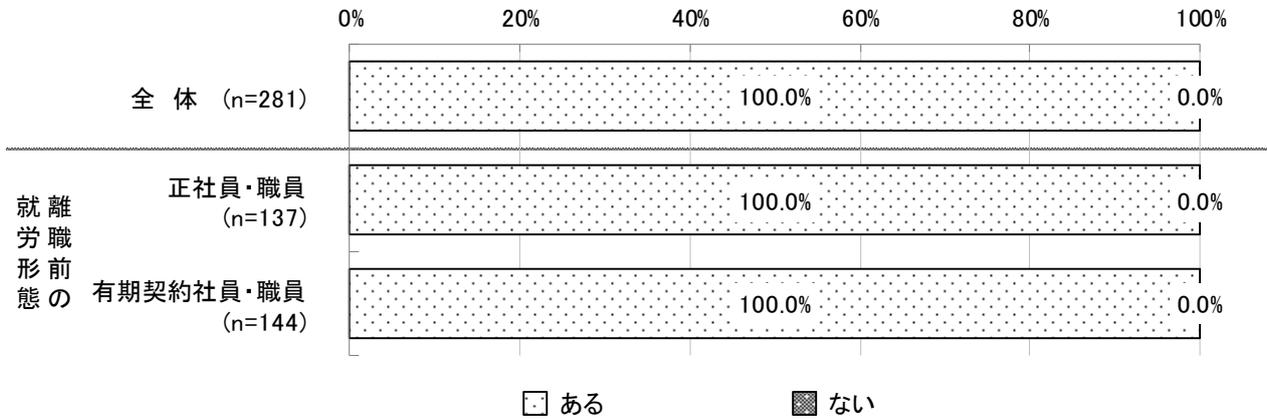
数表Ⅲ- 5

| | 合計 | SC5. 現在の就労状況 | | |
|-----------|-----|--------------|-----------------------|---------------|
| | | 就労している | 以前は就労していたが、現在は就労していない | これまで就労したことがない |
| 全体 | 281 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

(6) 離職経験の有無

回答者の妊娠・出産・育児を機に離職した経験は以下の通り。

図表Ⅲ- 6 離職経験の有無：単数回答（SC6）



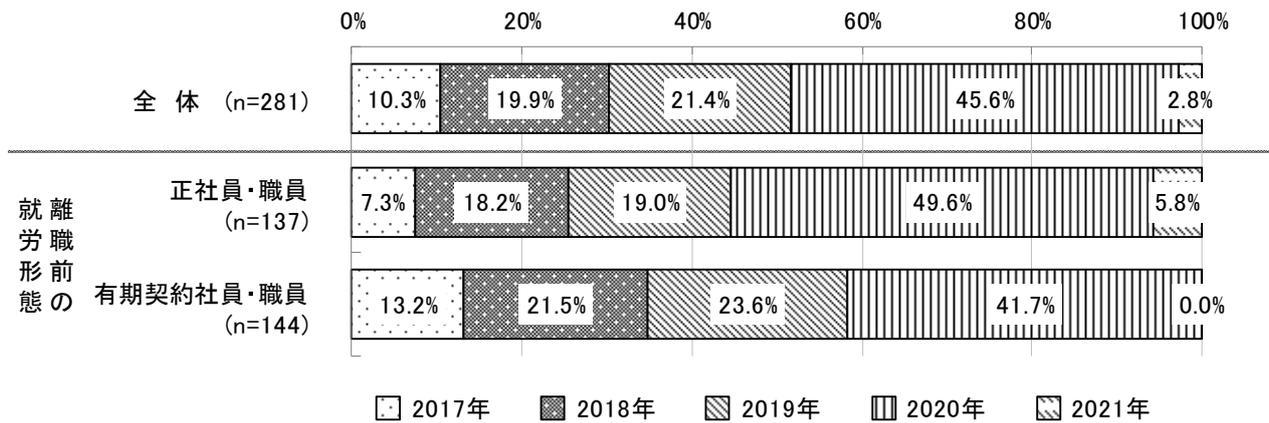
数表Ⅲ- 6

| | 合計 | SC6. 離職経験の有無 | |
|-----------|-----|--------------|-----|
| | | ある | ない |
| 全体 | 281 | 100.0 | 0.0 |
| 正社員・職員 | 137 | 100.0 | 0.0 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 100.0 | 0.0 |

(7) 離職時期

「全体」では、「2020年」が45.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「2019年」が21.4%となっている。離職前の就労形態別では、「正社員・職員」は、「2020年」が49.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「2019年」が19.0%となっている。「有期契約社員・職員」は、「2020年」が41.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「2019年」が23.6%となっている。

図表Ⅲ- 7 離職時期：単数回答（SC7）



数表Ⅲ- 7

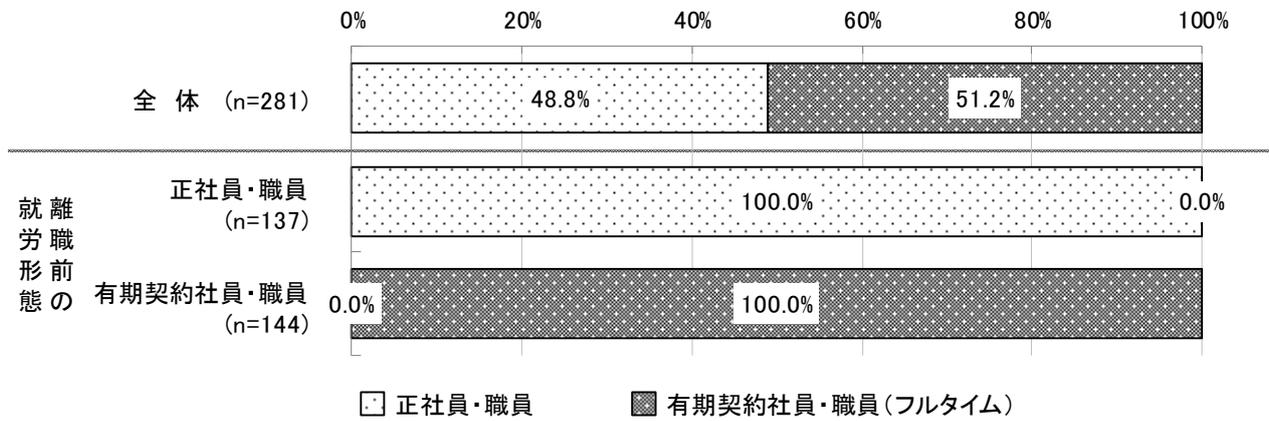
| | 合計 | SC7. 離職時期 | | | | |
|-----------|-----|-----------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 | 2021年 |
| 全体 | 281 | 10.3 | 19.9 | 21.4 | 45.6 | 2.8 |
| 正社員・職員 | 137 | 7.3 | 18.2 | 19.0 | 49.6 | 5.8 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 13.2 | 21.5 | 23.6 | 41.7 | 0.0 |

※本調査では、離職した年・月を聴取した（SC7_1、SC7_2）。調査実施時点は2021年1月のため、2017年～2020年は1月～12月までが含まれ、2021年は1月のみとなる。

(8) 離職前の就労形態

本調査では、離職前の就労形態が正社員・職員である 137 名、離職前の就労形態が有期契約社員・職員（フルタイム）である 144 名より回答が得られた。

図表Ⅲ- 8 離職前の就労形態：単数回答（SC8）



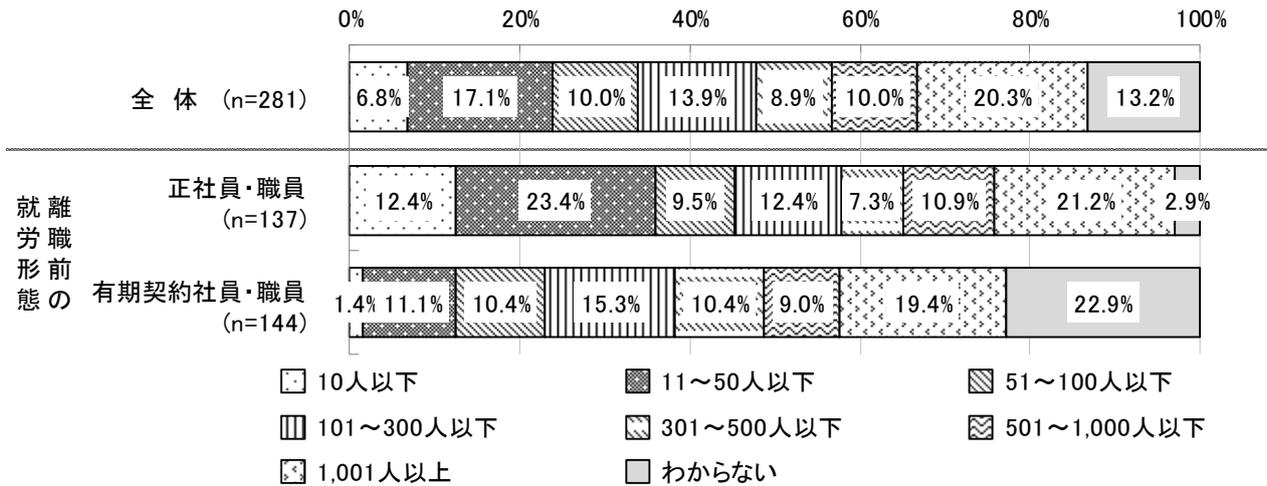
数表Ⅲ- 8

| | 合計 | SC8. 離職前の就労形態 | |
|-----------|-----|---------------|------------------|
| | | 正社員・職員 | 有期契約社員・職員(フルタイム) |
| 全体 | 281 | 48.8 | 51.2 |
| 正社員・職員 | 137 | 100.0 | 0.0 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 0.0 | 100.0 |

(9) 離職前に勤めていた企業の規模

「全体」では、「1,001人以上」が20.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「11～50人以下」が17.1%となっている。離職前の就労形態別では、「正社員・職員」は、「11～50人以下」が23.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「1,001人以上」が21.2%となっている。「有期契約社員・職員」は、「わからない」が22.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「1,001人以上」が19.4%となっている。

図表Ⅲ-9 離職前に勤めていた企業の規模：単数回答（SC9）



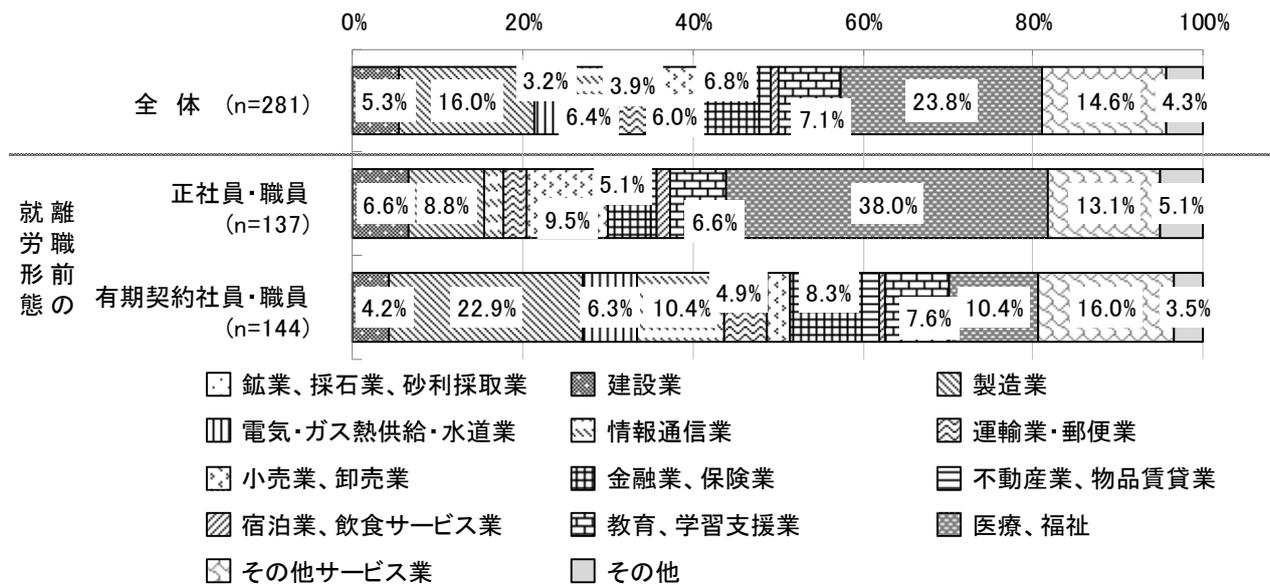
数表Ⅲ-9

| | 合計 | SC9. 離職前に勤めていた企業の規模 | | | | | | | |
|-----------|-----|---------------------|----------|-----------|------------|------------|--------------|----------|-------|
| | | 10人以下 | 11～50人以下 | 51～100人以下 | 101～300人以下 | 301～500人以下 | 501～1,000人以下 | 1,001人以上 | わからない |
| 全体 | 281 | 6.8 | 17.1 | 10.0 | 13.9 | 8.9 | 10.0 | 20.3 | 13.2 |
| 正社員・職員 | 137 | 12.4 | 23.4 | 9.5 | 12.4 | 7.3 | 10.9 | 21.2 | 2.9 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 1.4 | 11.1 | 10.4 | 15.3 | 10.4 | 9.0 | 19.4 | 22.9 |

(10) 離職前に勤めていた企業の業種

「全体」では、「医療、福祉」が23.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「製造業」が16.0%となっている。離職前の就労形態別では、「正社員・職員」は、「医療、福祉」が38.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「その他サービス業」が13.1%となっている。「有期契約社員・職員」は、「製造業」が22.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「その他サービス業」が16.0%となっている。

図表Ⅲ- 10 離職前に勤めていた企業の業種：単数回答（SC10）



数表Ⅲ- 10

| | 合計 | SC10. 離職前に勤めていた企業の業種 | | | | | | | |
|-----------|-----|----------------------|-----|------|--------------|-------|---------|---------|---------|
| | | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 建設業 | 製造業 | 電気・ガス熱供給・水道業 | 情報通信業 | 運輸業・郵便業 | 小売業、卸売業 | 金融業、保険業 |
| 全体 | 281 | 0.0 | 5.3 | 16.0 | 3.2 | 6.4 | 3.9 | 6.0 | 6.8 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.0 | 6.6 | 8.8 | 0.0 | 2.2 | 2.9 | 9.5 | 5.1 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 0.0 | 4.2 | 22.9 | 6.3 | 10.4 | 4.9 | 2.8 | 8.3 |

| | 合計 | 不動産業、物品賃貸業 | 宿泊業、飲食サービス業 | 教育、学習支援業 | 医療、福祉 | その他サービス業 | その他 |
|-----------|-----|------------|-------------|----------|-------|----------|-----|
| 全体 | 281 | 1.4 | 1.1 | 7.1 | 23.8 | 14.6 | 4.3 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.7 | 1.5 | 6.6 | 38.0 | 13.1 | 5.1 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 2.1 | 0.7 | 7.6 | 10.4 | 16.0 | 3.5 |

(11) 居住する都道府県

回答者が居住する都道府県は以下の通り。

数表Ⅲ- 11 居住する都道府県：単数回答（Q1）

| | 合計 | Q1. 居住地 | | | | | | | |
|-----------|-----|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | 北海道 | 青森県 | 岩手県 | 宮城県 | 秋田県 | 山形県 | 福島県 | 茨城県 |
| 全 体 | 281 | 2.8 | 0.4 | 0.4 | 3.6 | 0.0 | 0.0 | 1.4 | 0.7 |
| 正社員・職員 | 137 | 1.5 | 0.7 | 0.7 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 2.9 | 0.7 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 4.2 | 0.0 | 0.0 | 5.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.7 |

| | 合計 | 栃木県 | 群馬県 | 埼玉県 | 千葉県 | 東京都 | 神奈川県 | 新潟県 | 富山県 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|-----|
| 全 体 | 281 | 1.4 | 1.4 | 7.5 | 5.0 | 10.3 | 7.8 | 1.4 | 0.7 |
| 正社員・職員 | 137 | 1.5 | 1.5 | 6.6 | 5.1 | 10.2 | 8.0 | 1.5 | 1.5 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 1.4 | 1.4 | 8.3 | 4.9 | 10.4 | 7.6 | 1.4 | 0.0 |

| | 合計 | 石川県 | 福井県 | 山梨県 | 長野県 | 岐阜県 | 静岡県 | 愛知県 | 三重県 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|
| 全 体 | 281 | 2.1 | 0.4 | 0.0 | 1.4 | 1.1 | 3.2 | 9.6 | 0.7 |
| 正社員・職員 | 137 | 2.9 | 0.0 | 0.0 | 1.5 | 0.7 | 2.2 | 10.9 | 0.7 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 1.4 | 0.7 | 0.0 | 1.4 | 1.4 | 4.2 | 8.3 | 0.7 |

| | 合計 | 滋賀県 | 京都府 | 大阪府 | 兵庫県 | 奈良県 | 和歌山県 | 鳥取県 | 島根県 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|
| 全 体 | 281 | 1.1 | 2.5 | 8.2 | 4.3 | 1.4 | 0.7 | 0.7 | 1.4 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.7 | 3.6 | 6.6 | 4.4 | 2.2 | 1.5 | 0.7 | 0.7 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 1.4 | 1.4 | 9.7 | 4.2 | 0.7 | 0.0 | 0.7 | 2.1 |

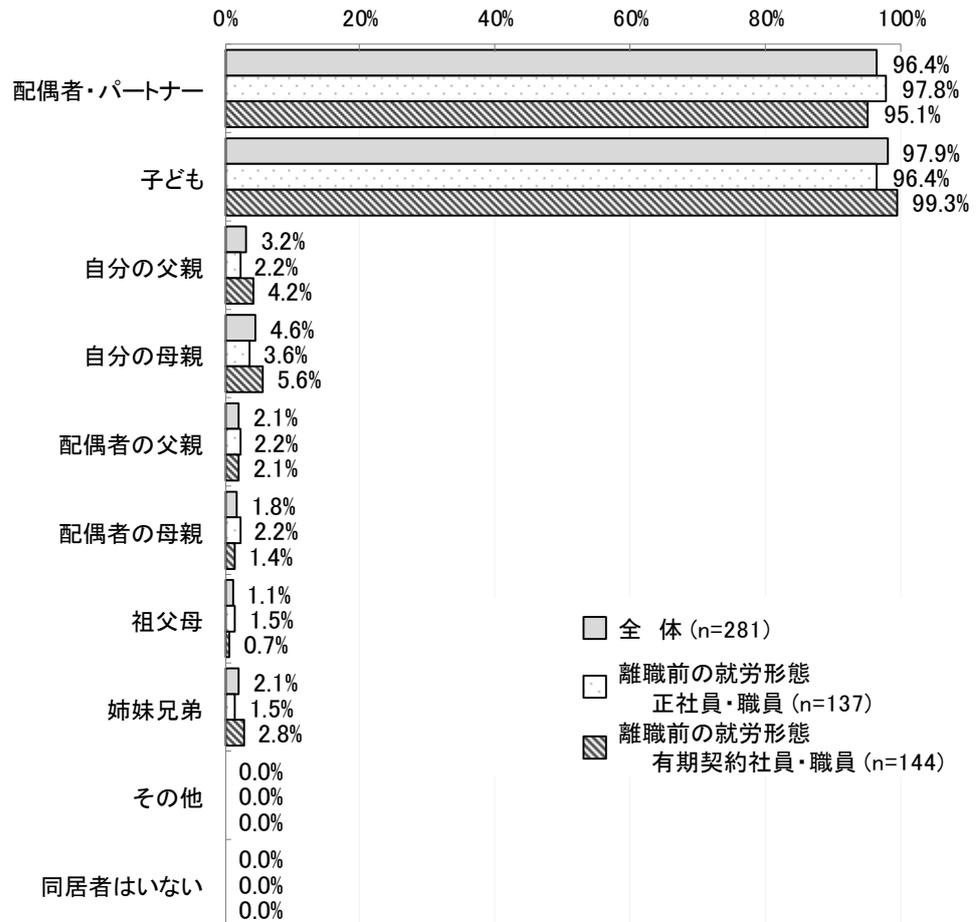
| | 合計 | 岡山県 | 広島県 | 山口県 | 徳島県 | 香川県 | 愛媛県 | 高知県 | 福岡県 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 全 体 | 281 | 1.1 | 3.2 | 1.8 | 0.4 | 0.7 | 0.7 | 0.0 | 3.6 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.7 | 4.4 | 2.2 | 0.0 | 1.5 | 0.7 | 0.0 | 4.4 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 1.4 | 2.1 | 1.4 | 0.7 | 0.0 | 0.7 | 0.0 | 2.8 |

| | 合計 | 佐賀県 | 長崎県 | 熊本県 | 大分県 | 宮崎県 | 鹿児島県 | 沖縄県 |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|
| 全 体 | 281 | 0.0 | 0.4 | 0.7 | 1.1 | 1.1 | 1.1 | 0.7 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.0 | 0.7 | 0.0 | 1.5 | 0.0 | 0.7 | 0.0 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 0.0 | 0.0 | 1.4 | 0.7 | 2.1 | 1.4 | 1.4 |

(12) 同居している家族

「全体」では、「子ども」が 97.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナー」が 96.4%となっている。離職前の就労形態別では、「正社員・職員」は、「配偶者・パートナー」が 97.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「子ども」が 96.4%となっている。「有期契約社員・職員」は、「子ども」が 99.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナー」が 95.1%となっている。

図表Ⅲ- 12 同居している家族：複数回答（Q3）



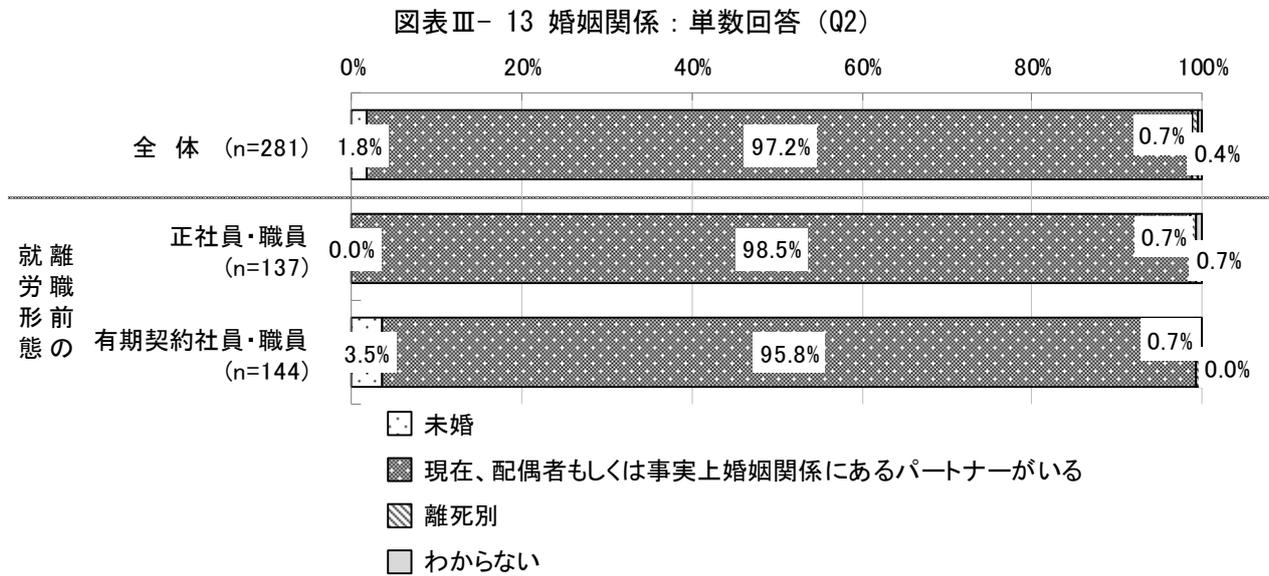
数表Ⅲ- 12

| | 合計 | Q3. 同居している家族 | | | | | | | |
|-----------|-----|--------------|------|-------|-------|--------|--------|-----|------|
| | | 配偶者・パートナー | 子ども | 自分の父親 | 自分の母親 | 配偶者の父親 | 配偶者の母親 | 祖父母 | 姉妹兄弟 |
| 全体 | 281 | 96.4 | 97.9 | 3.2 | 4.6 | 2.1 | 1.8 | 1.1 | 2.1 |
| 正社員・職員 | 137 | 97.8 | 96.4 | 2.2 | 3.6 | 2.2 | 2.2 | 1.5 | 1.5 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 95.1 | 99.3 | 4.2 | 5.6 | 2.1 | 1.4 | 0.7 | 2.8 |

| | 合計 | その他 | 同居者はいない |
|-----------|-----|-----|---------|
| 全体 | 281 | 0.0 | 0.0 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.0 | 0.0 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 0.0 | 0.0 |

(13) 婚姻関係

婚姻関係は、「現在、配偶者もしくは事実上婚姻関係にあるパートナーがいる」が「全体」では97.2%となっている。離職前の就労形態別では、「正社員・職員」は98.5%、「有期契約社員・職員」は、95.8%となっている。



数表Ⅲ- 13

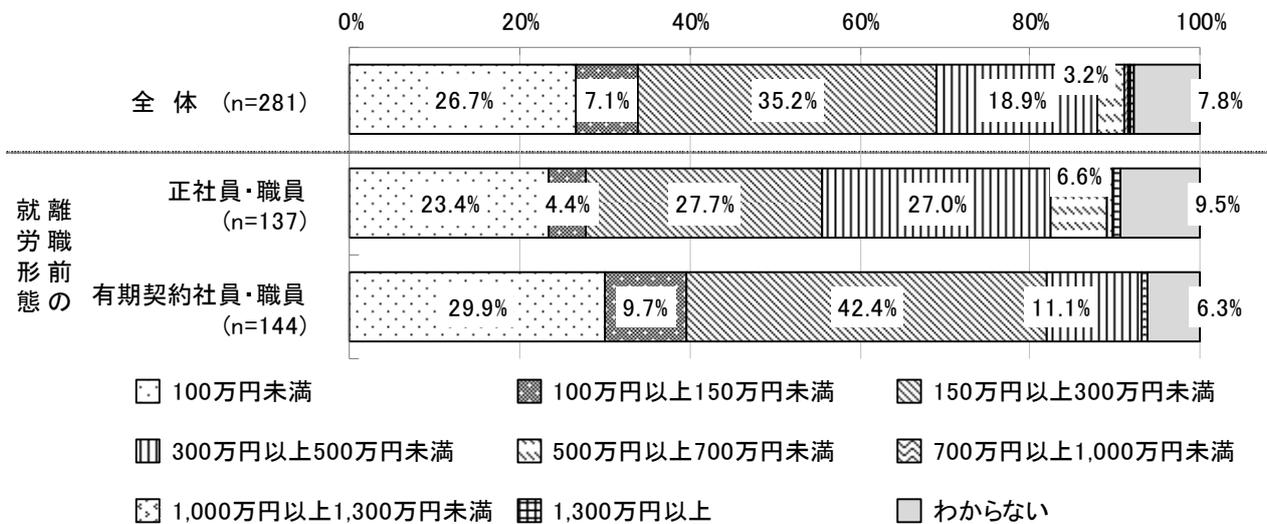
| | 合計 | Q2. 婚姻関係 | | | |
|-----------|-----|----------|------------------------------|-----|-------|
| | | 未婚 | 現在、配偶者もしくは事実上婚姻関係にあるパートナーがいる | 離死別 | わからない |
| 全 体 | 281 | 1.8 | 97.2 | 0.7 | 0.4 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.0 | 98.5 | 0.7 | 0.7 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 3.5 | 95.8 | 0.7 | 0.0 |

(14) 年収

①離職時の個人の年収

「全体」では、「150万円以上300万円未満」が35.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「100万円未満」が26.7%となっている。離職前の就労形態別では、「正社員・職員」は、「150万円以上300万円未満」が27.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「300万円以上500万円未満」が27.0%となっている。「有期契約社員・職員」では、「150万円以上300万円未満」が42.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「100万円未満」が29.9%となっている。

図表Ⅲ- 14 離職時の個人の年収：単数回答 (Q4_1)



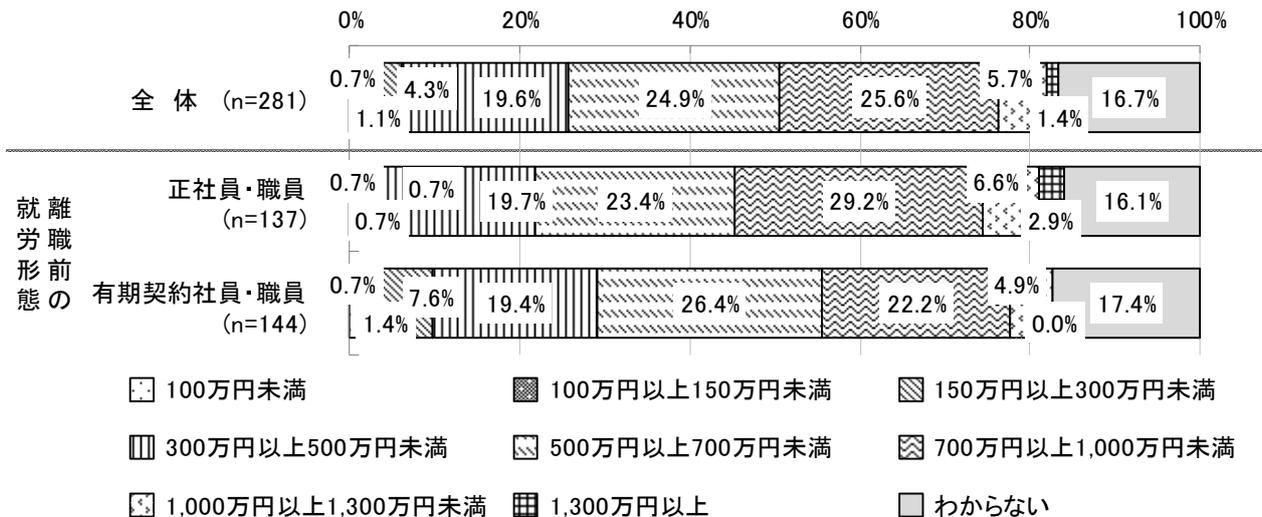
数表Ⅲ- 14

| | 合計 | Q4. あなた及び世帯全体の年収 (1)離職時の個人の年収 | | | | | | | | |
|-----------|-----|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|--------------------|-----------|-------|
| | | 100万円未満 | 100万円以上150万円未満 | 150万円以上300万円未満 | 300万円以上500万円未満 | 500万円以上700万円未満 | 700万円以上1,000万円未満 | 1,000万円以上1,300万円未満 | 1,300万円以上 | わからない |
| 全 体 | 281 | 26.7 | 7.1 | 35.2 | 18.9 | 3.2 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 7.8 |
| 正社員・職員 | 137 | 23.4 | 4.4 | 27.7 | 27.0 | 6.6 | 0.0 | 0.7 | 0.7 | 9.5 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 29.9 | 9.7 | 42.4 | 11.1 | 0.0 | 0.7 | 0.0 | 0.0 | 6.3 |

②離職時の世帯全体の年収

「全体」では、「700万円以上1,000万円未満」が25.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「500万円以上700万円未満」が24.9%となっている。離職前の就労形態別では、「正社員・職員」は、「700万円以上1,000万円未満」が29.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「500万円以上700万円未満」が23.4%となっている。「有期契約社員・職員」は、「500万円以上700万円未満」が26.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「700万円以上1,000万円未満」が22.2%となっている。

図表Ⅲ- 15 離職時の世帯全体の年収：単数回答（Q4_2）



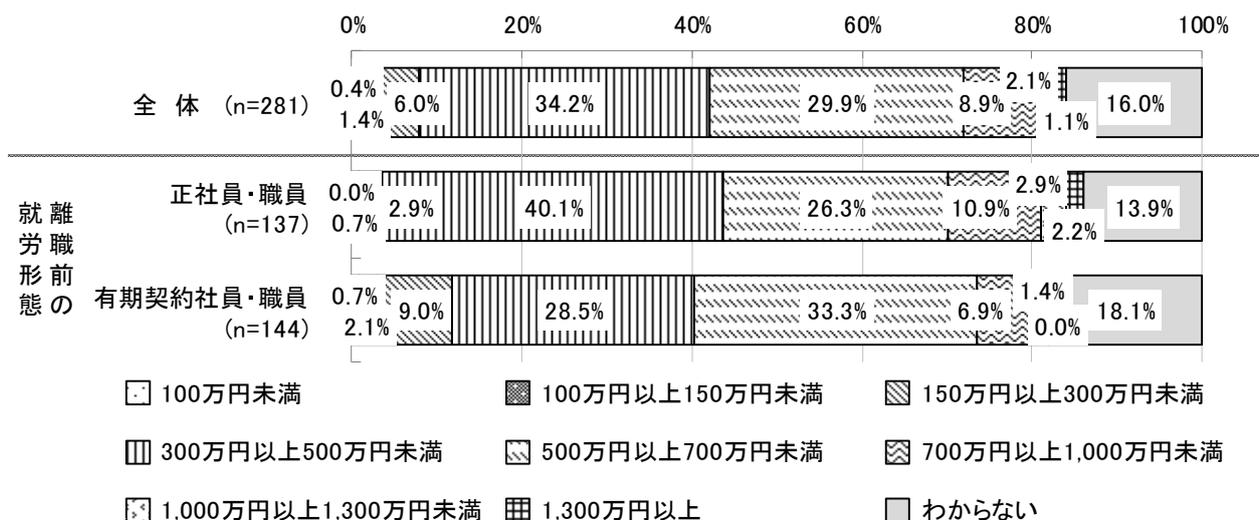
数表Ⅲ- 15

| | 合計 | Q4. あなた及び世帯全体の年収 (2)離職時の世帯全体の年収 | | | | | | | | |
|-----------|-----|---------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|--------------------|-----------|-------|
| | | 100万円未満 | 100万円以上150万円未満 | 150万円以上300万円未満 | 300万円以上500万円未満 | 500万円以上700万円未満 | 700万円以上1,000万円未満 | 1,000万円以上1,300万円未満 | 1,300万円以上 | わからない |
| 全体 | 281 | 0.7 | 1.1 | 4.3 | 19.6 | 24.9 | 25.6 | 5.7 | 1.4 | 16.7 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.7 | 0.7 | 0.7 | 19.7 | 23.4 | 29.2 | 6.6 | 2.9 | 16.1 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 0.7 | 1.4 | 7.6 | 19.4 | 26.4 | 22.2 | 4.9 | 0.0 | 17.4 |

③現在の世帯全体の年収

「全体」では、「300万円以上500万円未満」が34.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「500万円以上700万円未満」が29.9%となっている。離職前の就労形態別では、「正社員・職員」は、「300万円以上500万円未満」が40.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「500万円以上700万円未満」が26.3%となっている。「有期契約社員・職員」は、「500万円以上700万円未満」が33.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「300万円以上500万円未満」が28.5%となっている。

図表Ⅲ-16 現在の世帯全体の年収：単数回答（Q4_3）



数表Ⅲ-16

| | 合計 | Q4. あなた及び世帯全体の年収 (3)現在の世帯全体の年収 | | | | | | | | |
|-----------|-----|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|--------------------|-----------|-------|
| | | 100万円未満 | 100万円以上150万円未満 | 150万円以上300万円未満 | 300万円以上500万円未満 | 500万円以上700万円未満 | 700万円以上1,000万円未満 | 1,000万円以上1,300万円未満 | 1,300万円以上 | わからない |
| 全 体 | 281 | 0.4 | 1.4 | 6.0 | 34.2 | 29.9 | 8.9 | 2.1 | 1.1 | 16.0 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.0 | 0.7 | 2.9 | 40.1 | 26.3 | 10.9 | 2.9 | 2.2 | 13.9 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 0.7 | 2.1 | 9.0 | 28.5 | 33.3 | 6.9 | 1.4 | 0.0 | 18.1 |

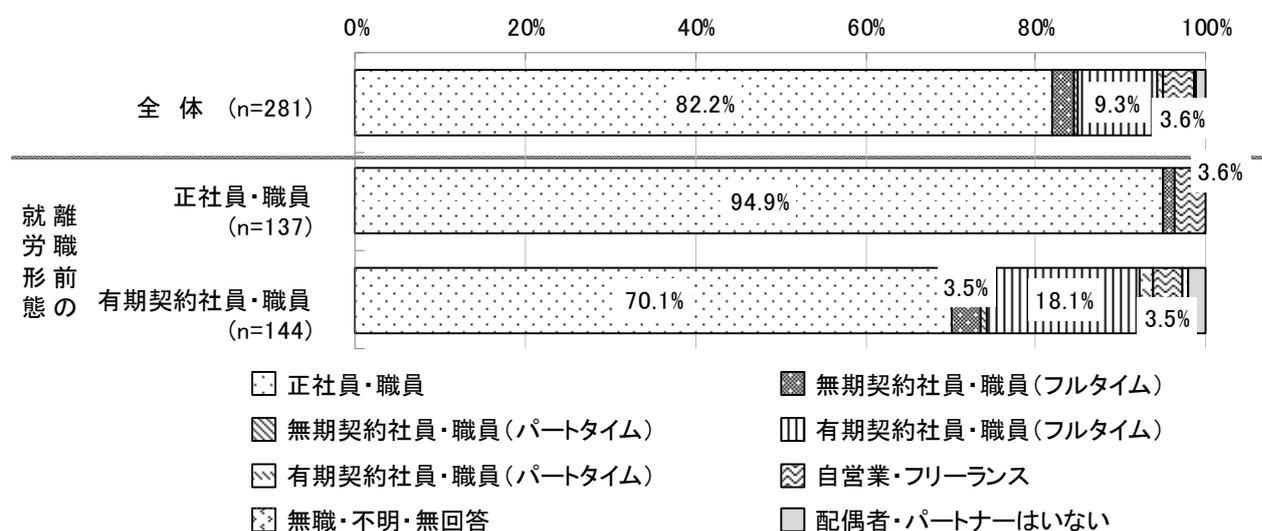
2. 配偶者・パートナー、世帯の状況

(1) 就労形態（配偶者・パートナー）

① 離職時

離職時の配偶者・パートナーの就労形態をみると、「全体」では「正社員・職員」が82.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「有期契約社員・職員（フルタイム）」が9.3%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は「正社員・職員」が94.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「自営業・フリーランス」が3.6%となっている。「有期契約社員・職員」は「正社員・職員」が70.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「有期契約社員・職員（フルタイム）」が18.1%となっている。

図表Ⅲ- 17 就労形態（配偶者・パートナー）_離職時：単数回答（Q5_1）



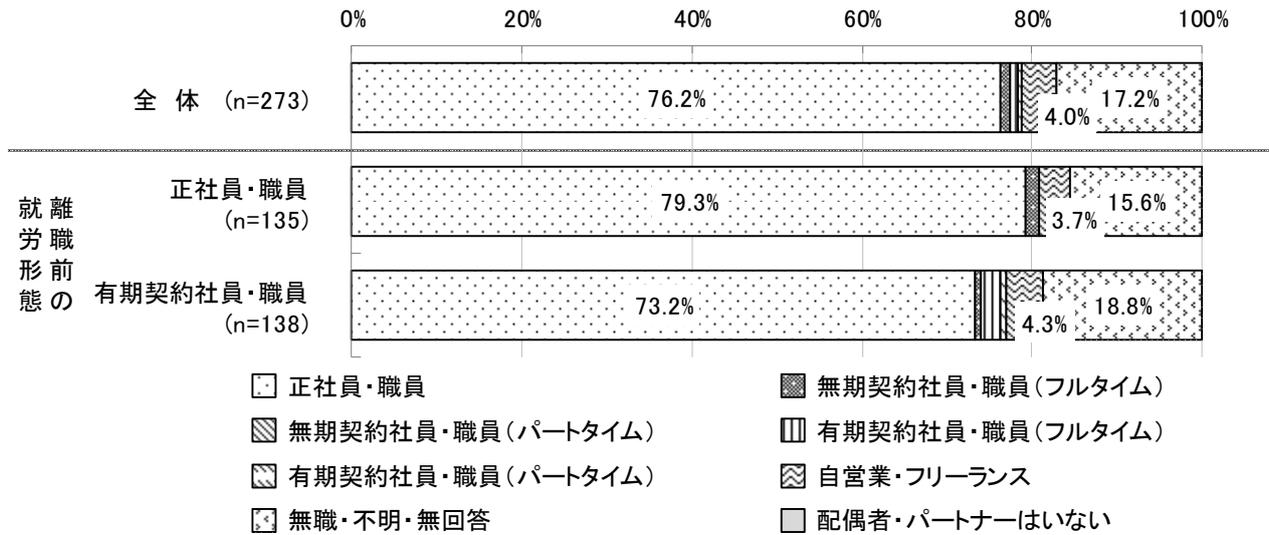
数表Ⅲ- 17

| | 合計 | Q5. 配偶者・パートナーの就労形態 (1) 離職時 | | | | | | | |
|-----------|-----|----------------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------|-----------|---------------|
| | | 正社員・職員 | 無期契約社員・職員（フルタイム） | 無期契約社員・職員（パートタイム） | 有期契約社員・職員（フルタイム） | 有期契約社員・職員（パートタイム） | 自営業・フリーランス | 無職・不明・無回答 | 配偶者・パートナーはいない |
| 全体 | 281 | 82.2 | 2.5 | 0.4 | 9.3 | 0.7 | 3.6 | 0.4 | 1.1 |
| 正社員・職員 | 137 | 94.9 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.6 | 0.0 | 0.0 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 70.1 | 3.5 | 0.7 | 18.1 | 1.4 | 3.5 | 0.7 | 2.1 |

②現在

現在の配偶者・パートナーの就労形態をみると、「全体」では「正社員・職員」が76.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「無職・不明・無回答」が17.2%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は「正社員・職員」が79.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「無職・不明・無回答」が15.6%となっている。「有期契約社員・職員」は「正社員・職員」が73.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「無職・不明・無回答」が18.8%となっている。

図表Ⅲ- 18 就労形態（配偶者・パートナー）_現在：単数回答（Q5_2）



数表Ⅲ- 18

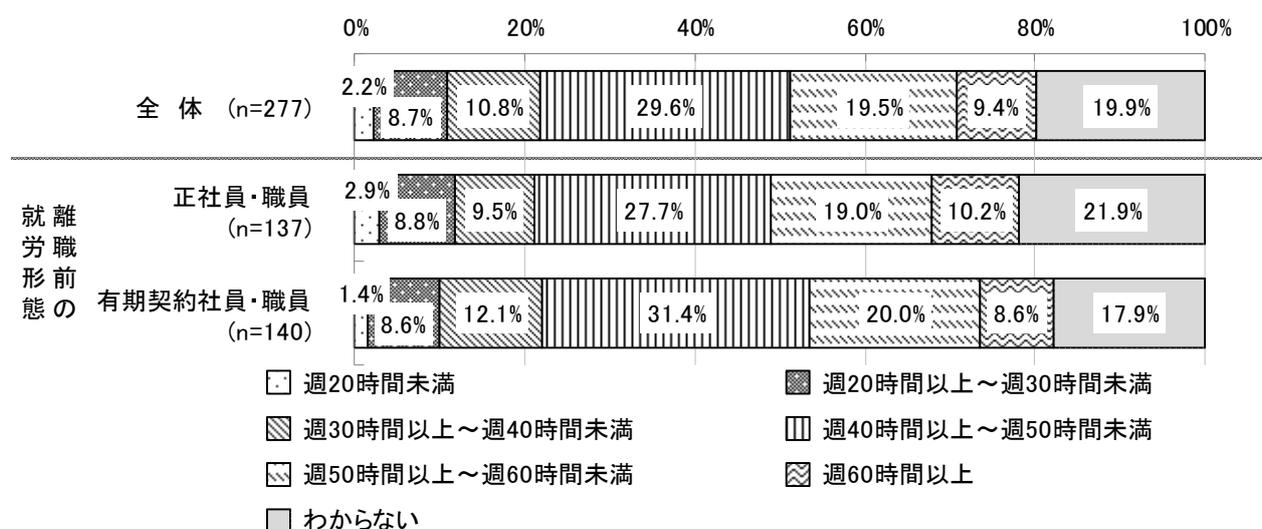
| | 合計 | Q5. 配偶者・パートナーの就労形態 (2)現在 | | | | | | | |
|-----------|-----|--------------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------|-----------|---------------|
| | | 正社員・職員 | 無期契約社員・職員(フルタイム) | 無期契約社員・職員(パートタイム) | 有期契約社員・職員(フルタイム) | 有期契約社員・職員(パートタイム) | 自営業・フリーランス | 無職・不明・無回答 | 配偶者・パートナーはいない |
| 全体 | 273 | 76.2 | 1.1 | 0.0 | 1.1 | 0.4 | 4.0 | 17.2 | 0.0 |
| 正社員・職員 | 135 | 79.3 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 3.7 | 15.6 | 0.0 |
| 有期契約社員・職員 | 138 | 73.2 | 0.7 | 0.0 | 2.2 | 0.7 | 4.3 | 18.8 | 0.0 |

※現在、配偶者・パートナーがいる（Q2=2）と回答した者を集計対象とする。

(2) 週あたり平均労働時間（配偶者・パートナー）

離職当時の配偶者・パートナーの週あたり平均労働時間をみると、「全体」では、「週 40 時間以上～週 50 時間未満」が 29.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が 19.9%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は「週 40 時間以上～週 50 時間未満」が 27.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が 21.9%となっている。「有期契約社員・職員」は「週 40 時間以上～週 50 時間未満」が 31.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「週 50 時間以上～週 60 時間未満」が 20.0%となっている。

図表Ⅲ- 19 週あたり平均労働時間（配偶者・パートナー）：単数回答（Q6）



数表Ⅲ- 19

| | 合計 | Q6. 配偶者・パートナーの週あたり平均労働時間 | | | | | | |
|-----------|-----|--------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------|-------|
| | | 週 20 時間未満 | 週 20 時間以上～週 30 時間未満 | 週 30 時間以上～週 40 時間未満 | 週 40 時間以上～週 50 時間未満 | 週 50 時間以上～週 60 時間未満 | 週 60 時間以上 | わからない |
| 全体 | 277 | 2.2 | 8.7 | 10.8 | 29.6 | 19.5 | 9.4 | 19.9 |
| 正社員・職員 | 137 | 2.9 | 8.8 | 9.5 | 27.7 | 19.0 | 10.2 | 21.9 |
| 有期契約社員・職員 | 140 | 1.4 | 8.6 | 12.1 | 31.4 | 20.0 | 8.6 | 17.9 |

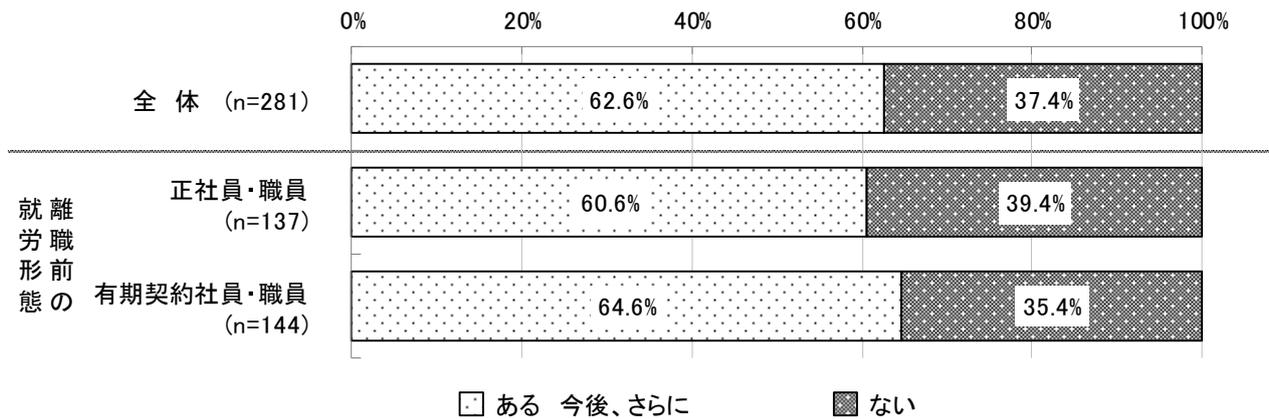
※離職ときに配偶者・パートナーが働いていた（Q5=1～6）と回答した者を集計対象とする。

(3) 今後の出産意向

①今後の出産意向

今後さらに「子どもをもうけたい」という希望があるかをみると、「全体」では、「ある」が62.6%、「ない」が37.4%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は「ある」が60.6%、「ない」が39.4%となっている。「有期契約社員・職員」は「ある」が64.6%、「ない」が35.4%となっている。

図表Ⅲ- 20 今後の出産意向：単数回答（Q7）



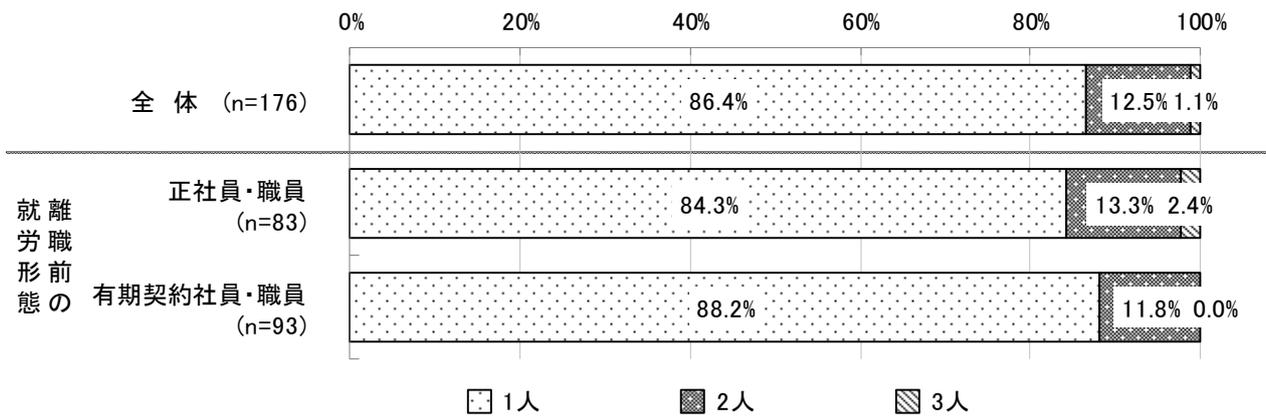
数表Ⅲ- 20

| | 合計 | Q7. 今後の出産意向 | |
|-----------|-----|-------------|------|
| | | ある 今後、さらに | ない |
| 全体 | 281 | 62.6 | 37.4 |
| 正社員・職員 | 137 | 60.6 | 39.4 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 64.6 | 35.4 |

②今後の出産希望人数

今後さらに「子どもをもうけたい」という希望がある回答者について、希望する人数をみると、「全体」では、「1人」が86.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「2人」が12.5%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「1人」が84.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「2人」が13.3%となっている。「有期契約社員・職員」は、「1人」が88.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「2人」が11.8%となっている。

図表Ⅲ- 21 今後の出産希望人数：数字回答（Q7）



数表Ⅲ- 21

| | 合計 | Q7SQ. 今後の出産希望人数 | | |
|-----------|-----|-----------------|------|-----|
| | | 1人 | 2人 | 3人 |
| 全体 | 176 | 86.4 | 12.5 | 1.1 |
| 正社員・職員 | 83 | 84.3 | 13.3 | 2.4 |
| 有期契約社員・職員 | 93 | 88.2 | 11.8 | 0.0 |

※今後出産意向がある（Q7=1）と回答した者を集計対象とする

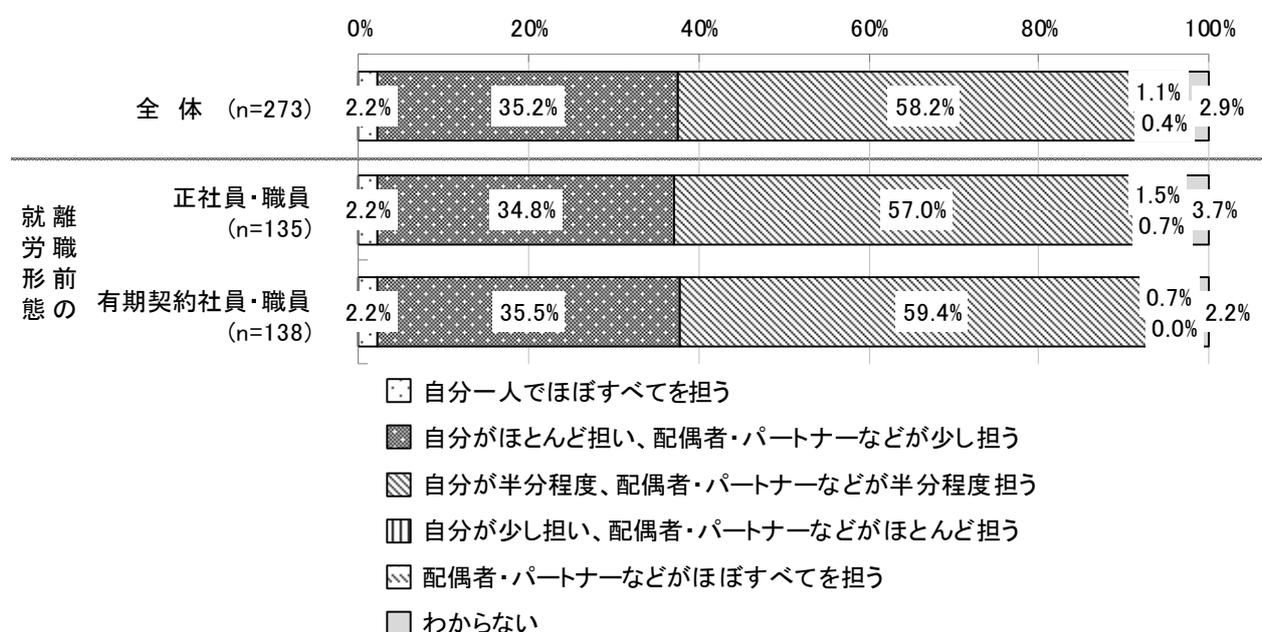
※実際の希望人数を回答

(4) 配偶者・パートナー、家族等との育児分担

①希望

子育てについて、配偶者・パートナーや家族などとの希望の分担をみると、「全体」では、「自分が半分程度、配偶者・パートナーなどが半分程度担う」が58.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「自分がほとんど担い、配偶者・パートナーなどが少し担う」が35.2%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「自分が半分程度、配偶者・パートナーなどが半分程度担う」が57.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「自分がほとんど担い、配偶者・パートナーなどが少し担う」が34.8%となっている。「有期契約社員・職員」は、「自分が半分程度、配偶者・パートナーなどが半分程度担う」が59.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「自分がほとんど担い、配偶者・パートナーなどが少し担う」が35.5%となっている。

図表Ⅲ- 22 配偶者・パートナー、家族等との育児分担_希望：単数回答 (Q8_1)



数表Ⅲ- 22

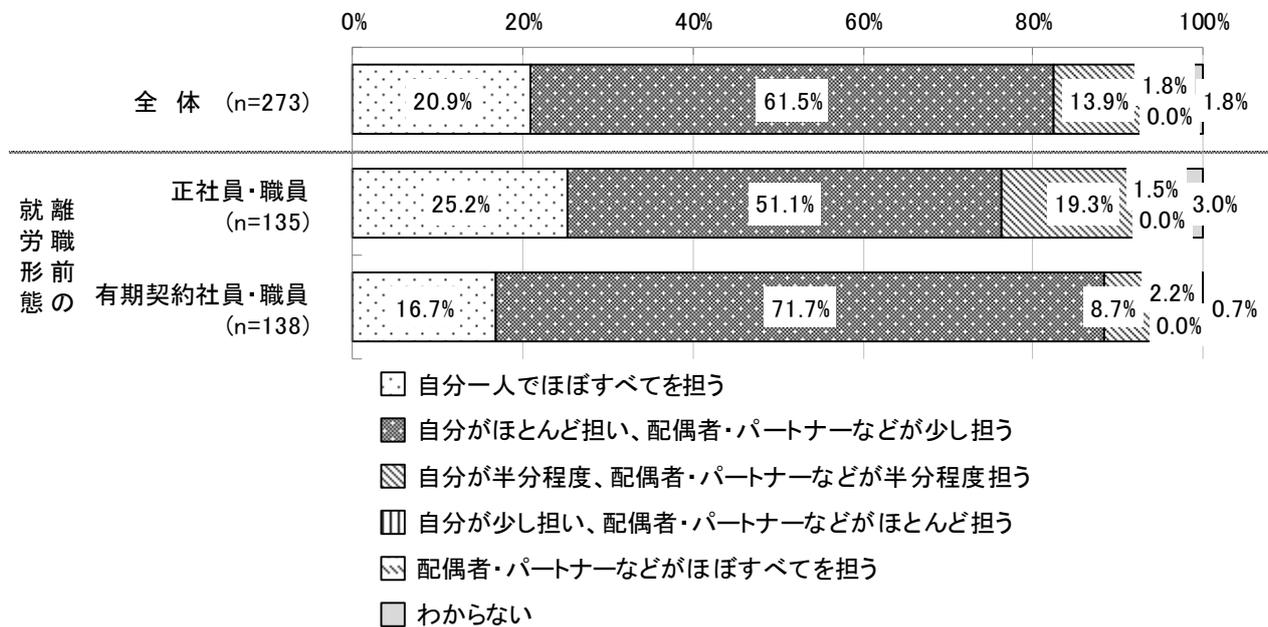
| | 合計 | Q8. 配偶者・パートナー、家族等との育児分担 (1)希望 | | | | | |
|-----------|-----|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------|-------|
| | | 自分一人でほぼすべてを担う | 自分がほとんど担い、配偶者・パートナーなどが少し担う | 自分が半分程度、配偶者・パートナーなどが半分程度担う | 自分が少し担い、配偶者・パートナーなどがほとんど担う | 配偶者・パートナーなどがほぼすべてを担う | わからない |
| 全体 | 273 | 2.2 | 35.2 | 58.2 | 1.1 | 0.4 | 2.9 |
| 正社員・職員 | 135 | 2.2 | 34.8 | 57.0 | 1.5 | 0.7 | 3.7 |
| 有期契約社員・職員 | 138 | 2.2 | 35.5 | 59.4 | 0.7 | 0.0 | 2.2 |

※現在、配偶者・パートナーがいる (Q2=2) と回答した者を集計対象とする。

②現実

子育てについて、配偶者・パートナーや家族などとの現実の分担をみると、「全体」では、「自分がほとんど担い、配偶者・パートナーなどが少し担う」が61.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「自分一人ではぼすべてを担う」が20.9%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「自分がほとんど担い、配偶者・パートナーなどが少し担う」が51.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「自分一人ではぼすべてを担う」が25.2%となっている。「有期契約社員・職員」は、「自分がほとんど担い、配偶者・パートナーなどが少し担う」が71.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「自分一人ではぼすべてを担う」が16.7%となっている。

図表Ⅲ- 23 配偶者・パートナー、家族等との育児分担_現実：単数回答（Q8_2）



数表Ⅲ- 23

| | 合計 | Q8. 配偶者・パートナー、家族等との育児分担 (2)現実 | | | | | |
|-----------|-----|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------|-------|
| | | 自分一人ではぼすべてを担う | 自分がほとんど担い、配偶者・パートナーなどが少し担う | 自分が半分程度、配偶者・パートナーなどが半分程度担う | 自分が少し担い、配偶者・パートナーなどがほとんど担う | 配偶者・パートナーなどがほぼすべてを担う | わからない |
| 全 体 | 273 | 20.9 | 61.5 | 13.9 | 1.8 | 0.0 | 1.8 |
| 正社員・職員 | 135 | 25.2 | 51.1 | 19.3 | 1.5 | 0.0 | 3.0 |
| 有期契約社員・職員 | 138 | 16.7 | 71.7 | 8.7 | 2.2 | 0.0 | 0.7 |

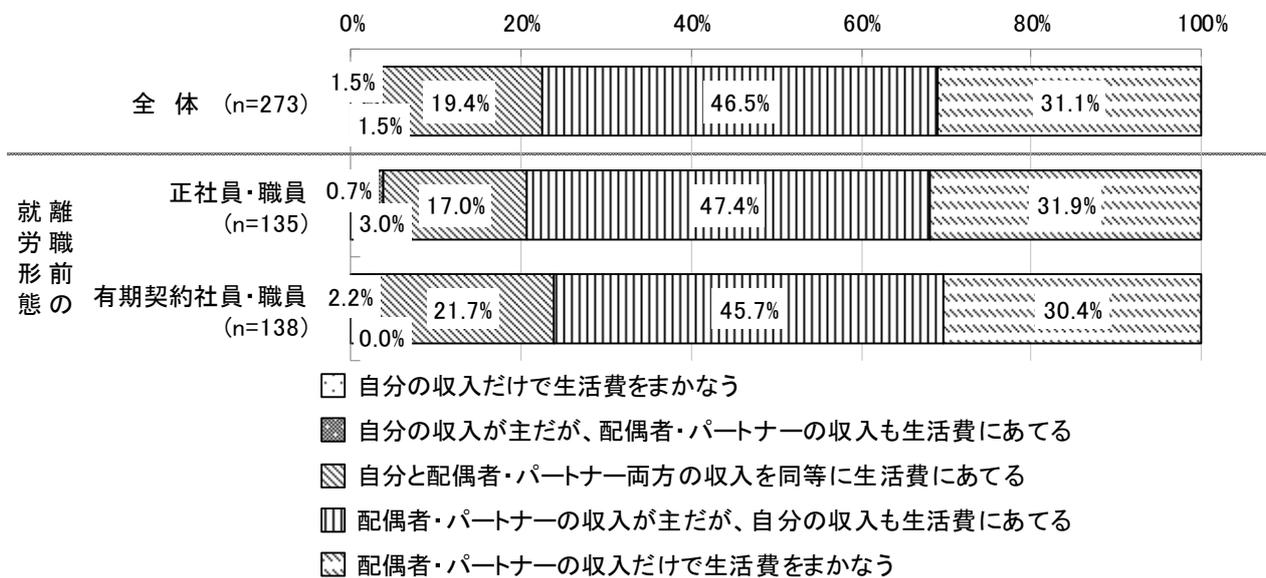
※現在、配偶者・パートナーがいる（Q2=2）と回答した者を集計対象とする。

(5) 配偶者・パートナーとの経済的な役割分担

①希望

家計の経済的な役割について、配偶者・パートナーとの希望の分担をみると、「全体」では、「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も生活費にあてる」が46.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの収入だけで生活費をまかなう」が31.1%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も生活費にあてる」が47.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの収入だけで生活費をまかなう」が31.9%となっている。「有期契約社員・職員」は、「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も生活費にあてる」が45.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの収入だけで生活費をまかなう」が30.4%となっている。

図表Ⅲ- 24 配偶者・パートナーとの経済的な役割分担_希望：単数回答（Q9_1）



数表Ⅲ- 24

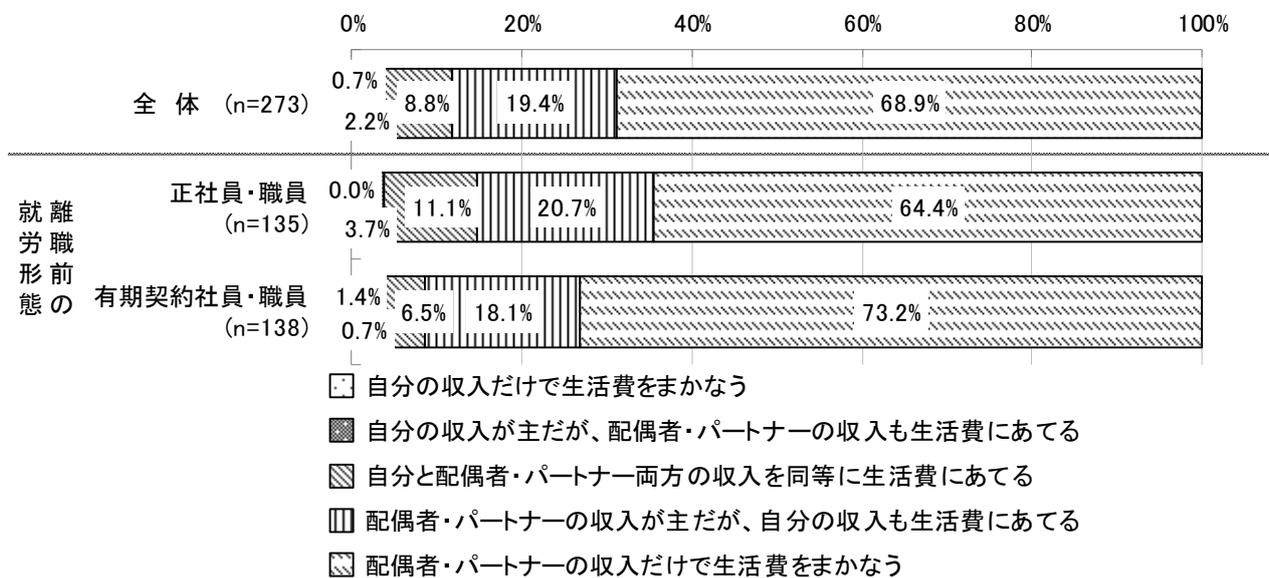
| | 合計 | Q9. 配偶者・パートナーとの経済的な役割分担 (1)希望 | | | | |
|-----------|-----|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| | | 自分の収入だけで生活費をまかなう | 自分の収入が主だが、配偶者・パートナーの収入も生活費にあてる | 自分と配偶者・パートナー両方の収入を同等に生活費にあてる | 配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も生活費にあてる | 配偶者・パートナーの収入だけで生活費をまかなう |
| 全体 | 273 | 1.5 | 19.4 | 46.5 | 31.1 | 0.0 |
| 正社員・職員 | 135 | 0.7 | 17.0 | 47.4 | 31.9 | 0.0 |
| 有期契約社員・職員 | 138 | 2.2 | 21.7 | 45.7 | 30.4 | 0.0 |

※現在、配偶者・パートナーがいる（Q2=2）と回答した者を集計対象とする。

②現実

家計の経済的な役割について、配偶者・パートナーとの実際の分担をみると、「全体」では、「配偶者・パートナーの収入だけで生活費をまかなう」が68.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も生活費にあてる」が19.4%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「配偶者・パートナーの収入だけで生活費をまかなう」が64.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も生活費にあてる」が20.7%となっている。「有期契約社員・職員」は、「配偶者・パートナーの収入だけで生活費をまかなう」が73.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も生活費にあてる」が18.1%となっている。

図表Ⅲ- 25 配偶者・パートナーとの経済的な役割分担_現実：単数回答（Q9_2）



数表Ⅲ- 25

| | 合計 | Q9. 配偶者・パートナーとの経済的な役割分担 (2)現実 | | | | |
|-----------|-----|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| | | 自分の収入だけで生活費をまかなう | 自分の収入が主だが、配偶者・パートナーの収入も生活費にあてる | 自分と配偶者・パートナー両方の収入を同等に生活費にあてる | 配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も生活費にあてる | 配偶者・パートナーの収入だけで生活費をまかなう |
| 全体 | 273 | 0.7 | 2.2 | 8.8 | 19.4 | 68.9 |
| 正社員・職員 | 135 | 0.0 | 3.7 | 11.1 | 20.7 | 64.4 |
| 有期契約社員・職員 | 138 | 1.4 | 0.7 | 6.5 | 18.1 | 73.2 |

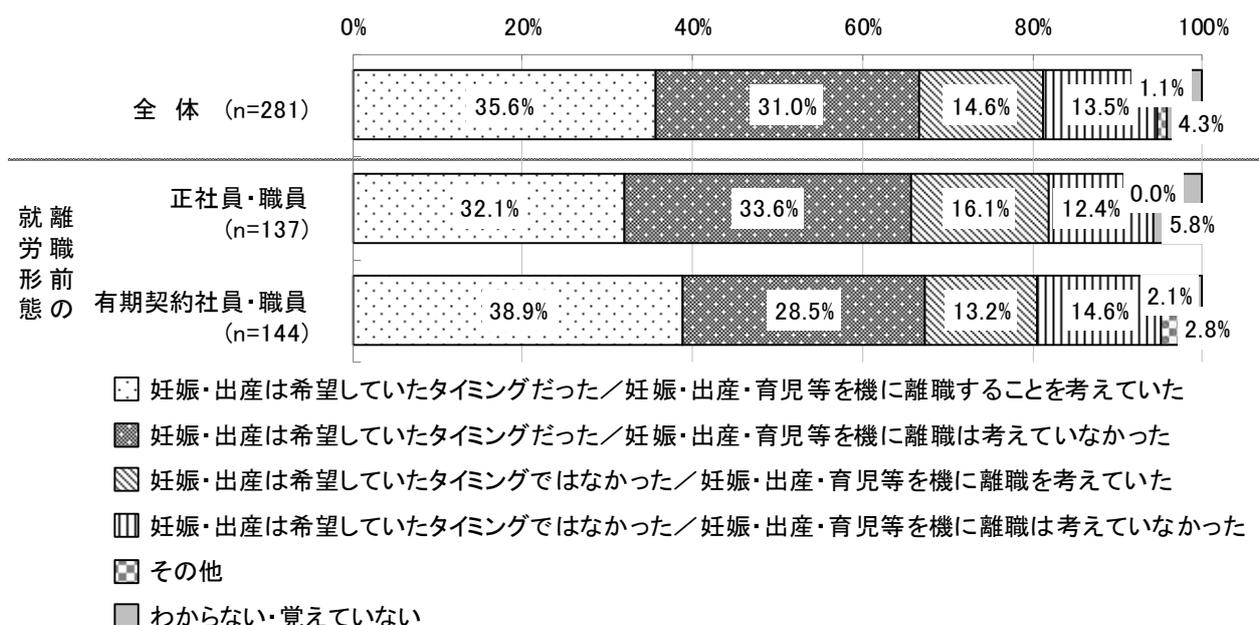
※現在、配偶者・パートナーがいる（Q2=2）と回答した者を集計対象とする。

3. 離職及び会社の制度等の状況

(1) 妊娠・出産のタイミングと離職

妊娠・出産のタイミングと離職をみると、「全体」では、「妊娠・出産は希望していたタイミングだった／妊娠・出産・育児等を機に離職することを考えていた」が35.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「妊娠・出産は希望していたタイミングだった／妊娠・出産・育児等を機に離職は考えていなかった」が31.0%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「妊娠・出産は希望していたタイミングだった／妊娠・出産・育児等を機に離職は考えていなかった」が33.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「妊娠・出産は希望していたタイミングだった／妊娠・出産・育児等を機に離職することを考えていた」が32.1%となっている。「有期契約社員・職員」は、「妊娠・出産は希望していたタイミングだった／妊娠・出産・育児等を機に離職することを考えていた」が38.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「妊娠・出産は希望していたタイミングだった／妊娠・出産・育児等を機に離職は考えていなかった」が28.5%となっている。

図表Ⅲ- 26 妊娠・出産のタイミングと離職：単数回答（Q10）



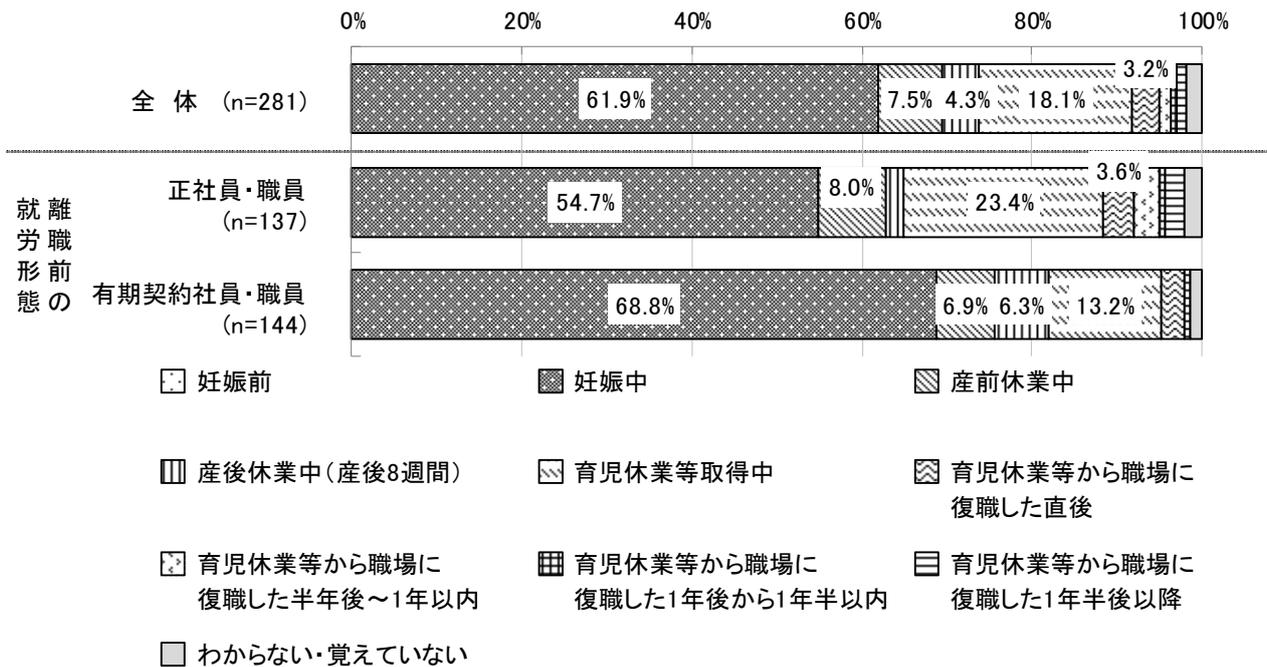
数表Ⅲ- 26

| | 合計 | Q10. 妊娠・出産のタイミングと離職 | | | | | |
|-----------|-----|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----|--------------|
| | | 妊娠・出産は希望していたタイミングだった | | 妊娠・出産は希望していたタイミングではなかった | | その他 | わからない・覚えていない |
| | | 妊娠・出産・育児等を機に離職することを考えていた | 妊娠・出産・育児等を機に離職は考えていなかった | 妊娠・出産・育児等を機に離職を考えていた | 妊娠・出産・育児等を機に離職は考えていなかった | | |
| 全体 | 281 | 35.6 | 31.0 | 14.6 | 13.5 | 1.1 | 4.3 |
| 正社員・職員 | 137 | 32.1 | 33.6 | 16.1 | 12.4 | 0.0 | 5.8 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 38.9 | 28.5 | 13.2 | 14.6 | 2.1 | 2.8 |

(2) 離職時期

離職した時期をみると、「全体」では、「妊娠中」が61.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業等取得中」が18.1%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」では、「妊娠中」が54.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業等取得中」が23.4%となっている。「有期契約社員・職員」では、「妊娠中」が68.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業等取得中」が13.2%となっている。

図表Ⅲ- 27 離職時期：単数回答 (Q11)



数表Ⅲ- 27

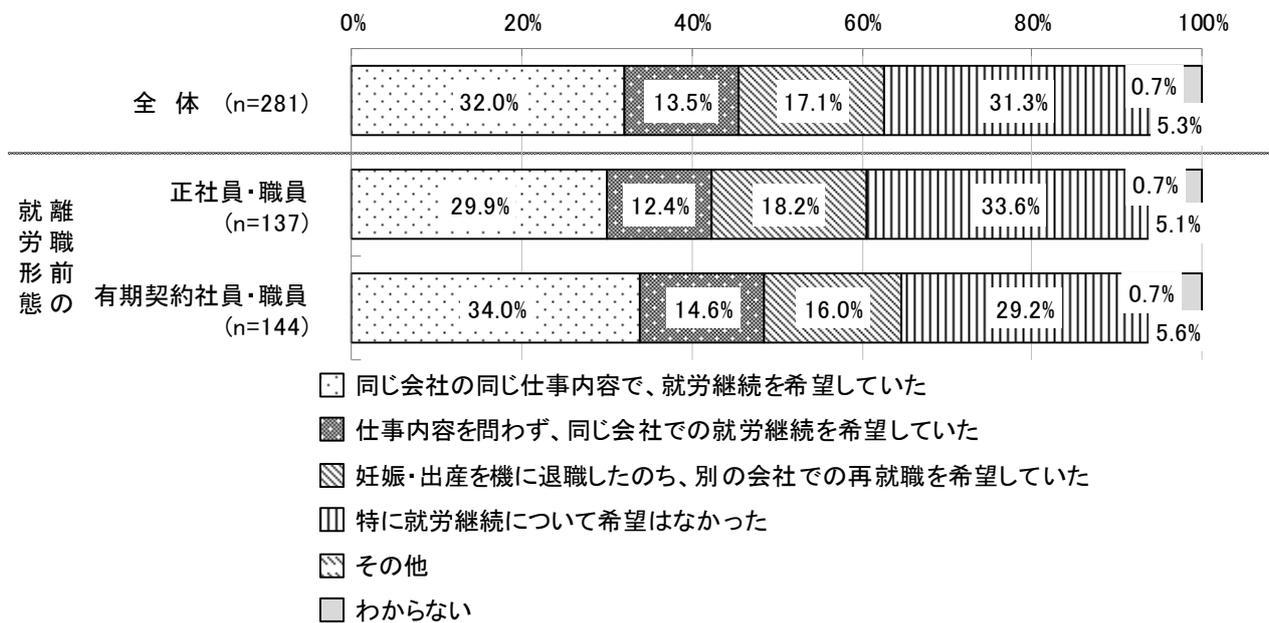
| | 合計 | Q11. 離職時期 | | | | |
|-----------|-----|-----------|------|-------|--------------|----------|
| | | 妊娠前 | 妊娠中 | 産前休業中 | 産後休業中(産後8週間) | 育児休業等取得中 |
| 全体 | 281 | 0.0 | 61.9 | 7.5 | 4.3 | 18.1 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.0 | 54.7 | 8.0 | 2.2 | 23.4 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 0.0 | 68.8 | 6.9 | 6.3 | 13.2 |

| | 合計 | 育児休業等から職場に復職した直後 | 育児休業等から職場に復職した半年後～1年以内 | 育児休業等から職場に復職した1年後から1年半以内 | 育児休業等から職場に復職した1年半後以降 | わからない・覚えていない |
|-----------|-----|------------------|------------------------|--------------------------|----------------------|--------------|
| 全体 | 281 | 3.2 | 1.4 | 0.7 | 1.1 | 1.8 |
| 正社員・職員 | 137 | 3.6 | 2.9 | 0.7 | 2.2 | 2.2 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 2.8 | 0.0 | 0.7 | 0.0 | 1.4 |

(3) 離職時の就労継続意向

離職したときに就労を継続したいと考えていたかをみると、「全体」では、「同じ会社の同じ仕事内容で、就労継続を希望していた」が32.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「特に就労継続について希望はなかった」が31.3%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「特に就労継続について希望はなかった」が33.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「同じ会社の同じ仕事内容で、就労継続を希望していた」が29.9%となっている。「有期契約社員・職員」は、「同じ会社の同じ仕事内容で、就労継続を希望していた」が34.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「特に就労継続について希望はなかった」が29.2%となっている。

図表Ⅲ- 28 離職時の就労継続意向：単数回答（Q12）



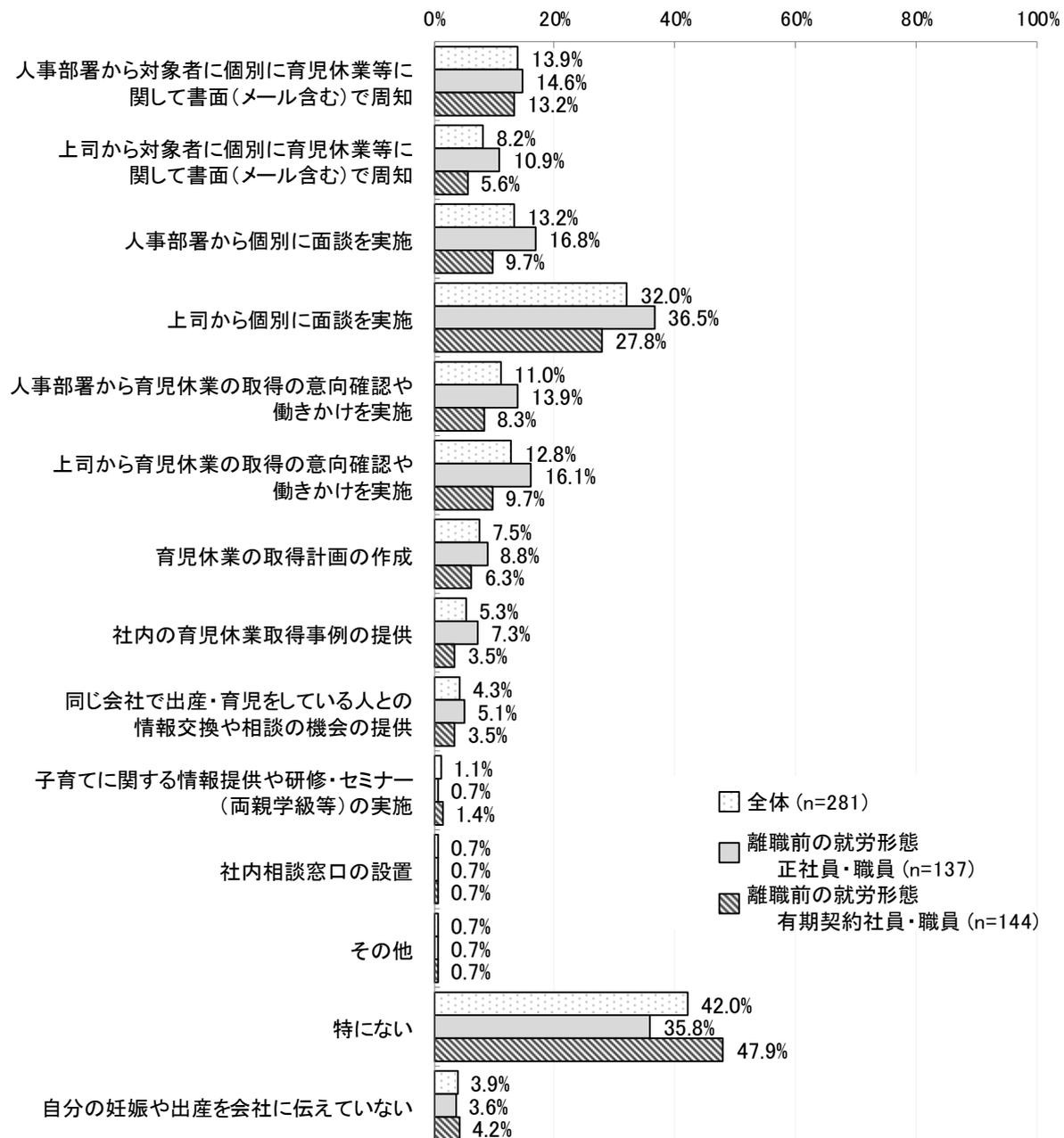
数表Ⅲ- 28

| | 合計 | Q12. 離職時の就労継続意向 | | | | | |
|-----------|-----|--------------------------|----------------------------|---------------------------------|-------------------|-----|-------|
| | | 同じ会社の同じ仕事内容で、就労継続を希望していた | 仕事内容を問わず、同じ会社での就労継続を希望していた | 妊娠・出産を機に退職したのち、別の会社での再就職を希望していた | 特に就労継続について希望はなかった | その他 | わからない |
| 全体 | 281 | 32.0 | 13.5 | 17.1 | 31.3 | 0.7 | 5.3 |
| 正社員・職員 | 137 | 29.9 | 12.4 | 18.2 | 33.6 | 0.7 | 5.1 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 34.0 | 14.6 | 16.0 | 29.2 | 0.7 | 5.6 |

(4) 会社からの説明・働きかけ

妊娠や出産を会社に伝えた際に、会社で受けた説明や働きかけをみると、「全体」では、「特にない」が42.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「上司から個別に面談を実施」が32.0%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「上司から個別に面談を実施」が36.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「特にない」が35.8%となっている。「有期契約社員・職員」は、「特にない」が47.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「上司から個別に面談を実施」が27.8%となっている。

図表Ⅲ- 29 会社からの説明・働きかけ：複数回答（Q13）



数表Ⅲ- 29

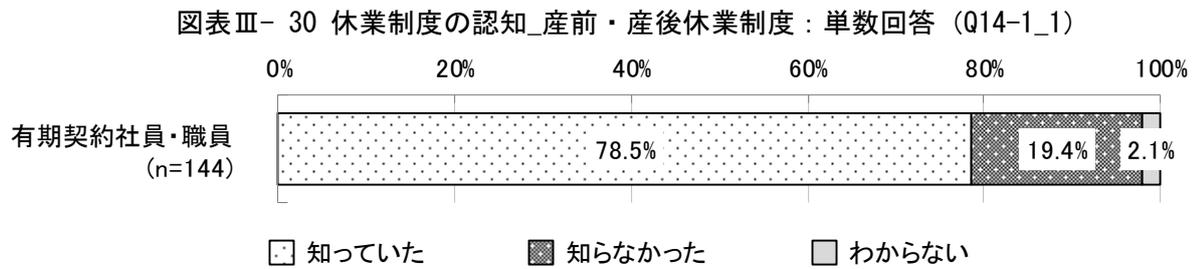
| | 合計 | Q13. 会社からの説明・働きかけ | | | | | | | |
|-----------|-----|------------------------------------|----------------------------------|----------------|--------------|----------------------------|--------------------------|--------------|----------------|
| | | 人事部署から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知 | 上司から対象者に個別に育児休業等に関して書面(メール含む)で周知 | 人事部署から個別に面談を実施 | 上司から個別に面談を実施 | 人事部署から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施 | 上司から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施 | 育児休業の取得計画の作成 | 社内の育児休業取得事例の提供 |
| 全 体 | 281 | 13.9 | 8.2 | 13.2 | 32.0 | 11.0 | 12.8 | 7.5 | 5.3 |
| 正社員・職員 | 137 | 14.6 | 10.9 | 16.8 | 36.5 | 13.9 | 16.1 | 8.8 | 7.3 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 13.2 | 5.6 | 9.7 | 27.8 | 8.3 | 9.7 | 6.3 | 3.5 |

| | 合計 | 同じ会社で出産・育児をしている人との情報交換や相談の機会の提供 | 子育てに関する情報提供や研修・セミナー(両親学級等)の実施 | 社内相談窓口の設置 | その他 | 特になし | 自分の妊娠や出産を会社に伝えていない |
|-----------|-----|---------------------------------|-------------------------------|-----------|-----|------|--------------------|
| 全 体 | 281 | 4.3 | 1.1 | 0.7 | 0.7 | 42.0 | 3.9 |
| 正社員・職員 | 137 | 5.1 | 0.7 | 0.7 | 0.7 | 35.8 | 3.6 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 3.5 | 1.4 | 0.7 | 0.7 | 47.9 | 4.2 |

(5) 休業制度の認知（有期契約社員・職員）

①産前・産後休業制度

「有期契約社員・職員」に対して、有期契約労働者であっても産前・産後休業を法律上利用することが可能であることを知っていたかを聞いたところ、「知っていた」が 78.5%、「知らなかった」が 19.4%となっている。



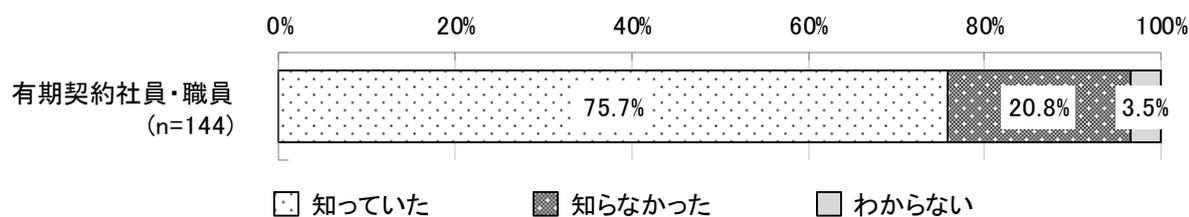
数表Ⅲ- 30

| | 合計 | Q14-1. 休業制度の認知(1)産前・産後休業制度 | | |
|-----------|-----|----------------------------|--------|-------|
| | | 知っていた | 知らなかった | わからない |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 78.5 | 19.4 | 2.1 |

②育児休業制度

「有期契約社員・職員」に対して、有期契約労働者であっても要件を満たしていれば育児休業を法律上利用することが可能であることを知っていたかを聞いたところ、「知っていた」が75.7%、「知らなかった」が20.8%となっている。

図表Ⅲ- 31 休業制度の認知_育児休業制度：単数回答（Q14-1_2）



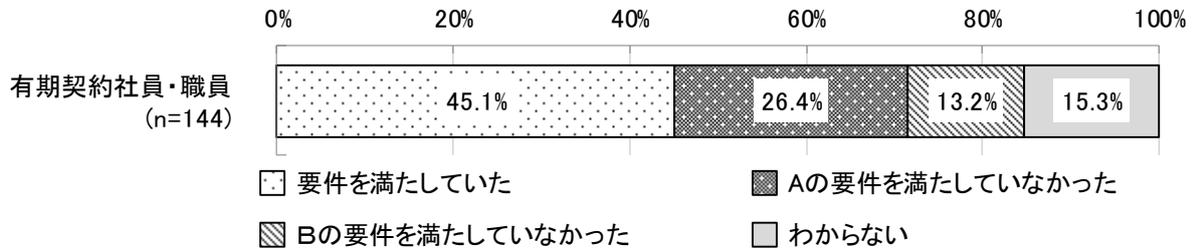
数表Ⅲ- 31

| | 合計 | Q14-1. 休業制度の認知 (2) 育児休業制度 | | |
|-----------|-----|---------------------------|--------|-------|
| | | 知っていた | 知らなかった | わからない |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 75.7 | 20.8 | 3.5 |

③育児休業制度の利用要件を満たしていたか

「有期契約社員・職員」に対して、自身が育児休業を利用する要件を満たしていたかを聞いたところ、「要件を満たしていた」が 45.1%、「Aの要件を満たしていなかった」が 26.4%、「わからない」が 15.3%、「Bの要件を満たしていなかった」が 13.2%となっている。

図表Ⅲ- 32 育児休業制度の利用要件を満たしていたか：単数回答（Q14-2）



数表Ⅲ- 32

| | 合計 | Q14-2. 育児休業制度の利用要件を満たしていたか | | | |
|-----------|-----|----------------------------|----------------|----------------|-------|
| | | 要件を満たしていた | Aの要件を満たしていなかった | Bの要件を満たしていなかった | わからない |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 45.1 | 26.4 | 13.2 | 15.3 |

※Aの要件：同じ事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

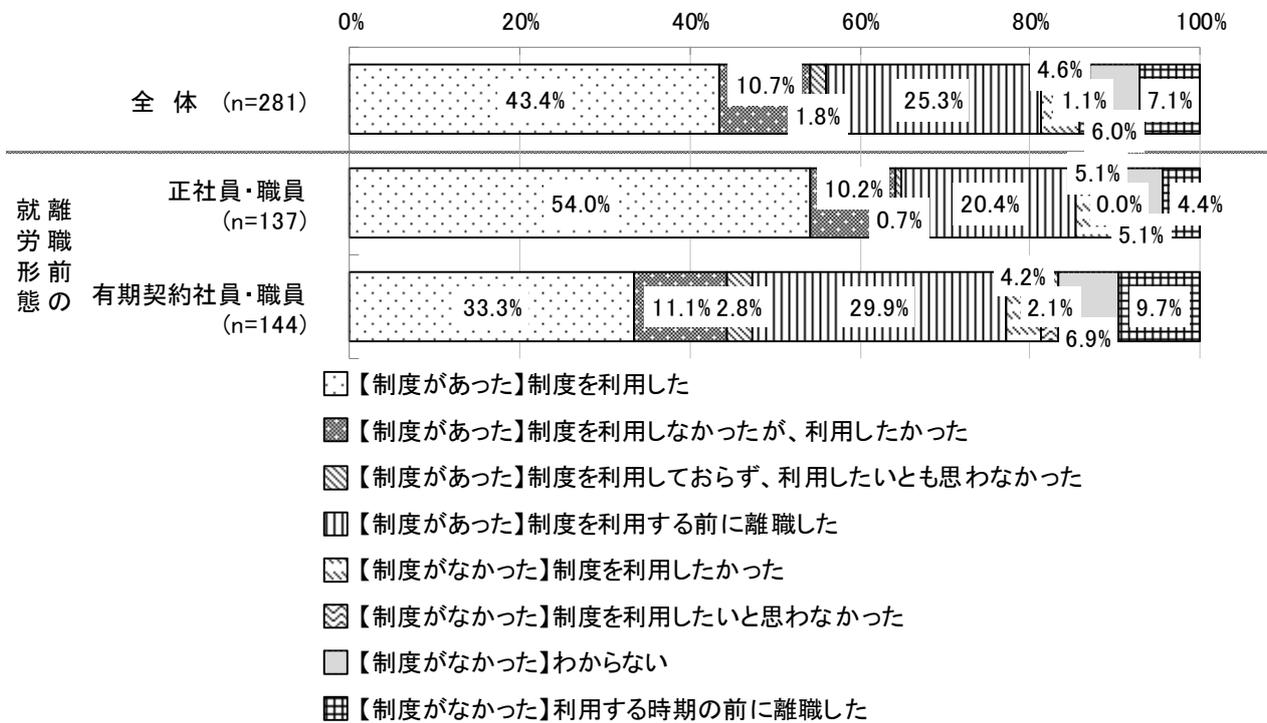
※Bの要件：子が1歳6か月になるまでの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないもの

(6) 休暇・休業制度の利用、制度の有無

①産前・産後休業制度

離職前の産前・産後休業制度の利用、制度の有無をみると、「全体」では、「制度を利用した」が43.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が25.3%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「制度を利用した」が54.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が20.4%となっている。「有期契約社員・職員」は「制度を利用した」が33.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が29.9%となっている。

図表Ⅲ- 33 休暇・休業制度の利用、制度の有無_産前・産後休業制度：単数回答 (Q15_1)



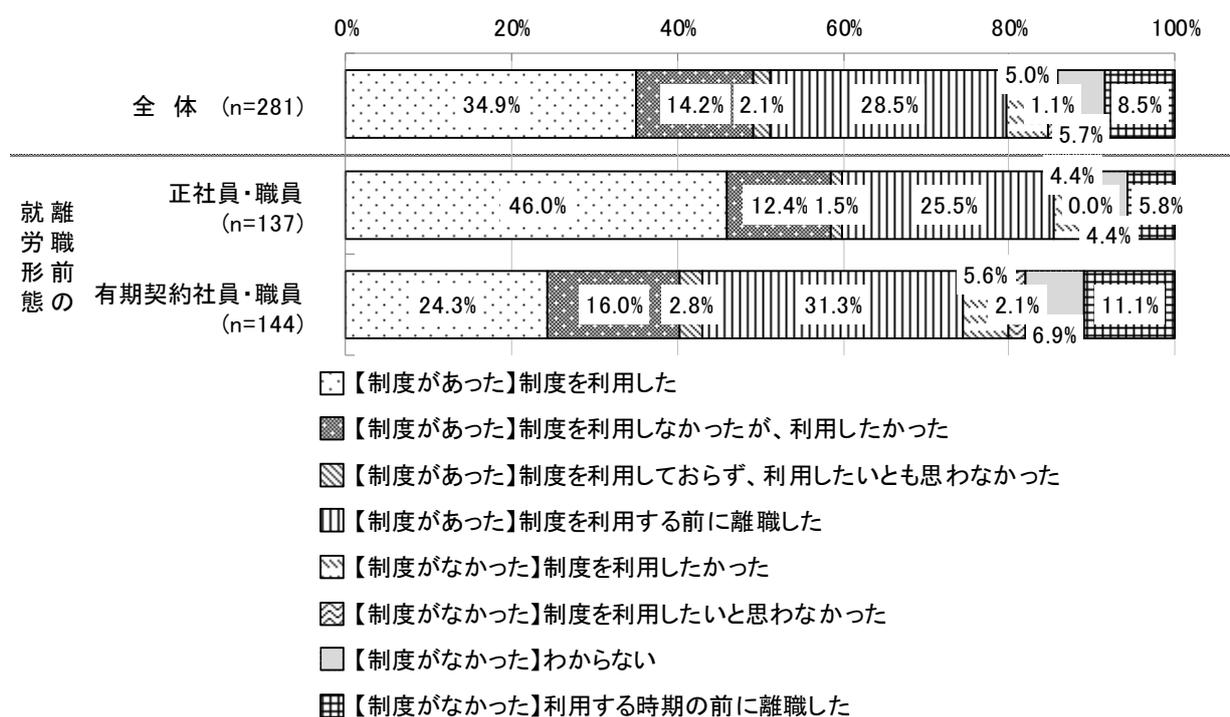
数表Ⅲ- 33

| | 合計 | Q15. 休暇・休業制度の利用、制度 (1)産前・産後休業制度 | | | | | | | |
|-----------|-----|---------------------------------|---------------------|-------------------------|---------------|------------|-----------------|-------|---------------|
| | | 【制度があった】 | | | | 【制度がなかった】 | | | |
| | | 制度を利用した | 制度を利用しなかったが、利用したかった | 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった | 制度を利用する前に離職した | 制度を利用したかった | 制度を利用したいと思わなかった | わからない | 利用する時期の前に離職した |
| 全体 | 281 | 43.4 | 10.7 | 1.8 | 25.3 | 4.6 | 1.1 | 6.0 | 7.1 |
| 正社員・職員 | 137 | 54.0 | 10.2 | 0.7 | 20.4 | 5.1 | 0.0 | 5.1 | 4.4 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 33.3 | 11.1 | 2.8 | 29.9 | 4.2 | 2.1 | 6.9 | 9.7 |

②育児休業制度

離職前の育児休業制度の利用、制度の有無をみると、「全体」では、「制度を利用した」が34.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が28.5%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「制度を利用した」が46.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が25.5%となっている。「有期契約社員・職員」は「制度を利用する前に離職した」が31.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用した」が24.3%となっている。

図表Ⅲ- 34 休暇・休業制度の利用、制度の有無_育児休業制度：単数回答（Q15_2）



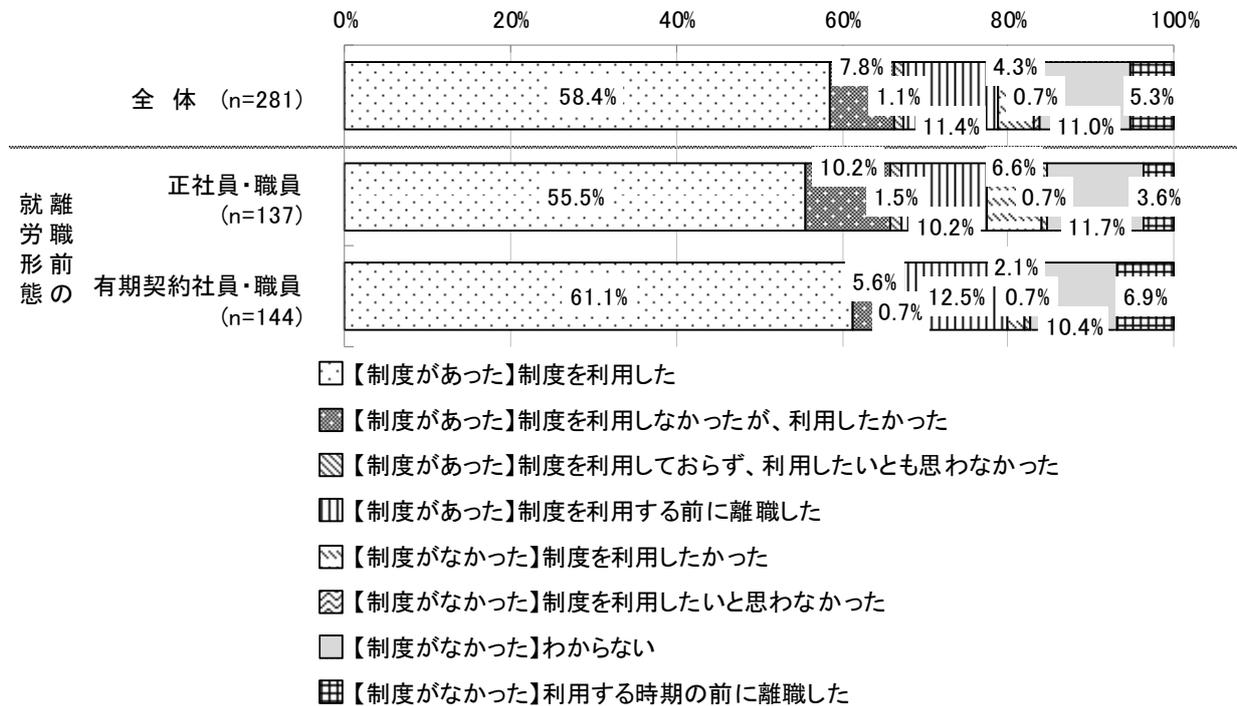
数表Ⅲ- 34

| | 合計 | Q15. 休暇・休業制度の利用、制度 (2)育児休業制度 | | | | | | | |
|-----------|-----|------------------------------|---------------------|-------------------------|---------------|------------|-----------------|-------|---------------|
| | | 【制度があった】 | | | | 【制度がなかった】 | | | |
| | | 制度を利用した | 制度を利用しなかったが、利用したかった | 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった | 制度を利用する前に離職した | 制度を利用したかった | 制度を利用したいと思わなかった | わからない | 利用する時期の前に離職した |
| 全体 | 281 | 34.9 | 14.2 | 2.1 | 28.5 | 5.0 | 1.1 | 5.7 | 8.5 |
| 正社員・職員 | 137 | 46.0 | 12.4 | 1.5 | 25.5 | 4.4 | 0.0 | 4.4 | 5.8 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 24.3 | 16.0 | 2.8 | 31.3 | 5.6 | 2.1 | 6.9 | 11.1 |

③年次有給休暇制度（1日単位）

離職前の年次有給休暇制度（1日単位）の利用、制度の有無をみると、「全体」では、「制度を利用した」が58.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が11.4%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「制度を利用した」が55.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が11.7%となっている。「有期契約社員・職員」は「制度を利用した」が61.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が12.5%となっている。

図表Ⅲ- 35 休暇・休業制度の利用、制度の有無_年次有給休暇制度（1日単位）
：単数回答（Q15_3）



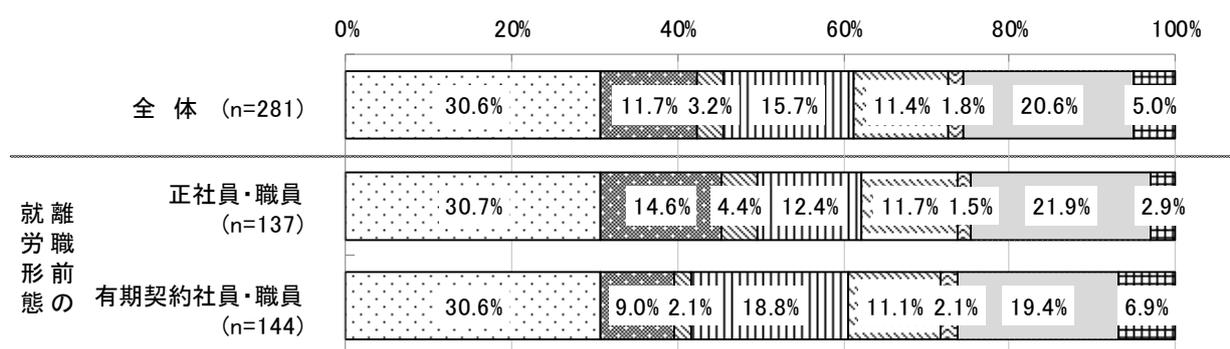
数表Ⅲ- 35

| | 合計 | Q15. 休暇・休業制度の利用、制度 (3)年次有給休暇制度(1日単位) | | | | | | | |
|-----------|-----|--------------------------------------|---------------------|-------------------------|---------------|------------|-----------------|-------|---------------|
| | | 【制度があった】 | | | | 【制度がなかった】 | | | |
| | | 制度を利用した | 制度を利用しなかったが、利用したかった | 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった | 制度を利用する前に離職した | 制度を利用しなかった | 制度を利用したいと思わなかった | わからない | 利用する時期の前に離職した |
| 全体 | 281 | 58.4 | 7.8 | 1.1 | 11.4 | 4.3 | 0.7 | 11.0 | 5.3 |
| 正社員・職員 | 137 | 55.5 | 10.2 | 1.5 | 10.2 | 6.6 | 0.7 | 11.7 | 3.6 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 61.1 | 5.6 | 0.7 | 12.5 | 2.1 | 0.7 | 10.4 | 6.9 |

④年次有給休暇制度（時間単位）

離職前の年次有給休暇制度（時間単位）の利用、制度の有無をみると、「全体」では、「制度を利用した」が30.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が20.6%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「制度を利用した」が30.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が21.9%となっている。「有期契約社員・職員」は「制度を利用した」が30.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が19.4%となっている。

図表Ⅲ- 36 休暇・休業制度の利用、制度の有無_年次有給休暇制度（時間単位）
：単数回答（Q15_4）



- 【制度があった】制度を利用した
- 【制度があった】制度を利用しなかったが、利用したかった
- ▨ 【制度があった】制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった
- ▩ 【制度があった】制度を利用する前に離職した
- ▧ 【制度がなかった】制度を利用したかった
- ▦ 【制度がなかった】制度を利用したいと思わなかった
- 【制度がなかった】わからない
- ▩ 【制度がなかった】利用する時期の前に離職した

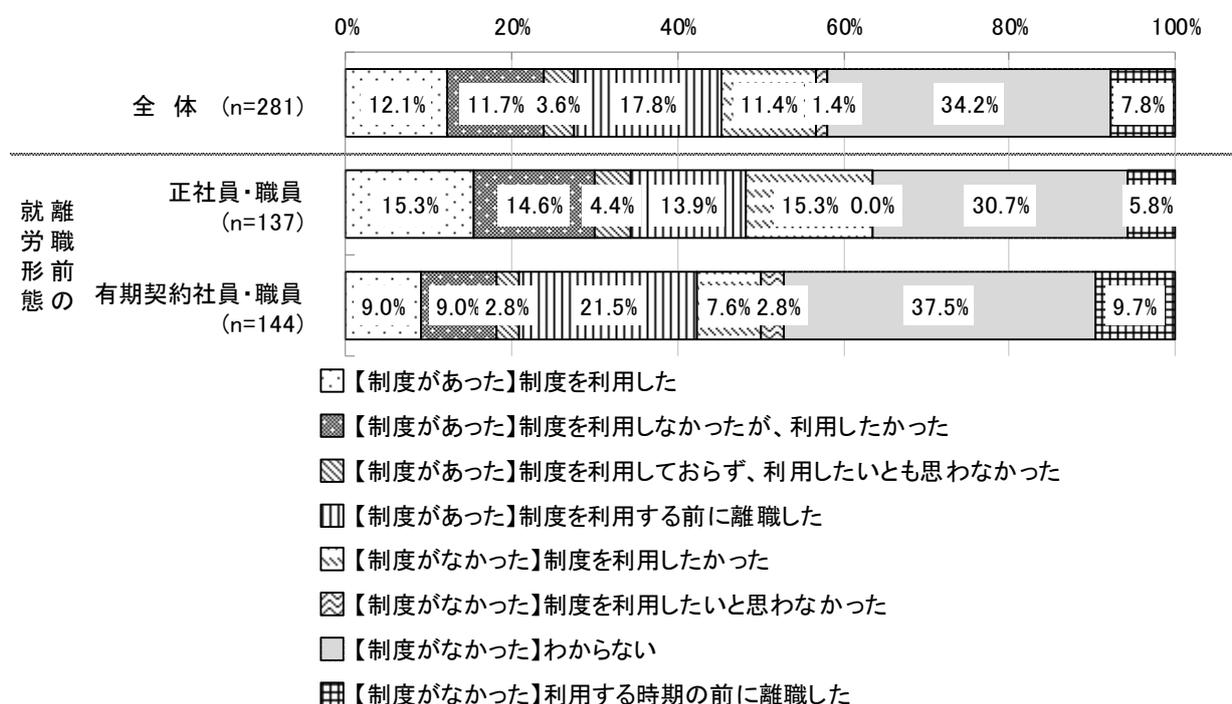
数表Ⅲ- 36

| | 合計 | Q15. 休暇・休業制度の利用、制度(4)年次有給休暇制度(時間単位) | | | | | | | |
|-----------|-----|-------------------------------------|---------------------|-------------------------|---------------|------------|-----------------|-------|---------------|
| | | 【制度があった】 | | | | 【制度がなかった】 | | | |
| | | 制度を利用した | 制度を利用しなかったが、利用したかった | 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった | 制度を利用する前に離職した | 制度を利用したかった | 制度を利用したいと思わなかった | わからない | 利用する時期の前に離職した |
| 全体 | 281 | 30.6 | 11.7 | 3.2 | 15.7 | 11.4 | 1.8 | 20.6 | 5.0 |
| 正社員・職員 | 137 | 30.7 | 14.6 | 4.4 | 12.4 | 11.7 | 1.5 | 21.9 | 2.9 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 30.6 | 9.0 | 2.1 | 18.8 | 11.1 | 2.1 | 19.4 | 6.9 |

⑤失効年次有給休暇制度の積立ての利用

離職前の失効年次有給休暇制度の積立ての利用、制度の有無をみると、「全体」では、「わからない」が34.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が17.8%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「わからない」が30.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用した」「制度を利用しなかった」が15.3%となっている。「有期契約社員・職員」は「わからない」が37.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が21.5%となっている。

図表Ⅲ- 37 休暇・休業制度の利用、制度の有無_失効年次有給休暇制度の積立ての利用
：単数回答 (Q15_5)



- 【制度があった】制度を利用した
- 【制度があった】制度を利用しなかったが、利用したかった
- ▨ 【制度があった】制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった
- ▧ 【制度があった】制度を利用する前に離職した
- ▩ 【制度がなかった】制度を利用したかった
- 【制度がなかった】制度を利用したいと思わなかった
- 【制度がなかった】わからない
- ▨ 【制度がなかった】利用する時期の前に離職した

数表Ⅲ- 37

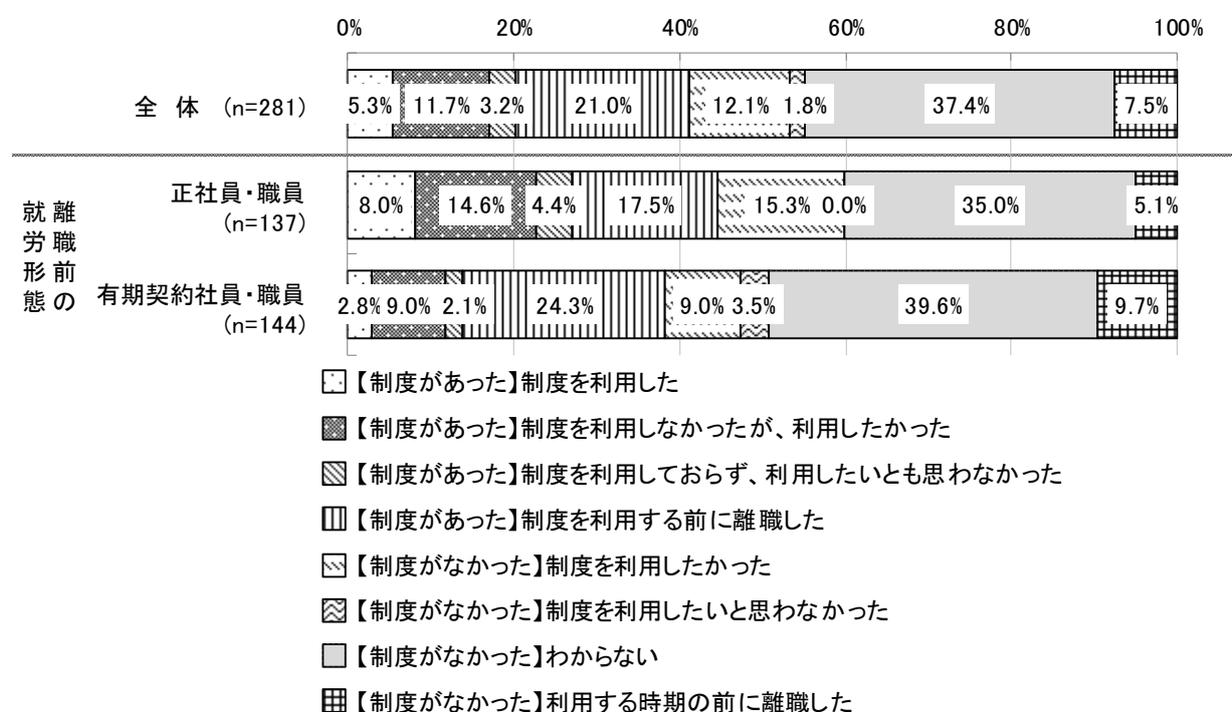
| | 合計 | Q15. 休暇・休業制度の利用、制度 (5)失効年次有給休暇制度の積立ての利用 | | | | | | | |
|-----------|-----|---|---------------------|-------------------------|---------------|------------|-----------------|-------|---------------|
| | | 【制度があった】 | | | | 【制度がなかった】 | | | |
| | | 制度を利用した | 制度を利用しなかったが、利用したかった | 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった | 制度を利用する前に離職した | 制度を利用しなかった | 制度を利用したいと思わなかった | わからない | 利用する時期の前に離職した |
| 全 体 | 281 | 12.1 | 11.7 | 3.6 | 17.8 | 11.4 | 1.4 | 34.2 | 7.8 |
| 正社員・職員 | 137 | 15.3 | 14.6 | 4.4 | 13.9 | 15.3 | 0.0 | 30.7 | 5.8 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 9.0 | 9.0 | 2.8 | 21.5 | 7.6 | 2.8 | 37.5 | 9.7 |

⑥失効年次有給休暇制度の積立ての利用を除く会社で設ける育児目的休暇制度

離職前の、失効年次有給休暇制度の積立ての利用を除く会社で設ける育児目的休暇制度（※）の利用、制度の有無をみると、「全体」では、「わからない」が37.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が21.0%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「わからない」が35.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が17.5%となっている。「有期契約社員・職員」は「わからない」が39.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が24.3%となっている。

（※）育児目的休暇とは、育児・介護休業法第24条に基づき、会社が独自に設ける、育児に関する目的で利用できる休暇制度のことで、失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含まれます。

図表Ⅲ- 38 休暇・休業制度の利用、制度の有無_失効年次有給休暇制度の積立ての利用を除く会社で設ける育児目的休暇制度：単数回答（Q15_6）



数表Ⅲ- 38

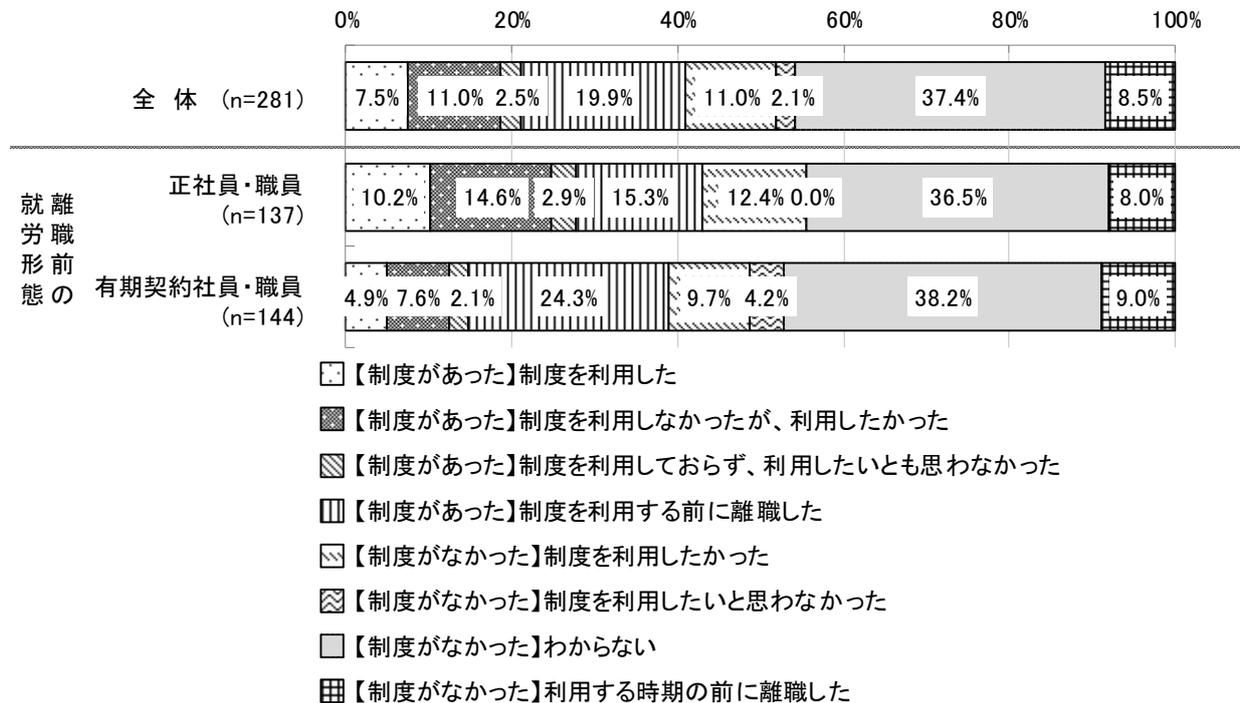
| | 合計 | Q15. 休暇・休業制度の利用、制度(6)5(失効年次有給休暇制度の積立ての利用)以外の、会社で設ける育児目的休暇制度 | | | | | | | |
|-----------|-----|---|---------------------|-------------------------|---------------|------------|-----------------|-------|---------------|
| | | 【制度があった】 | | | | 【制度がなかった】 | | | |
| | | 制度を利用した | 制度を利用しなかったが、利用したかった | 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった | 制度を利用する前に離職した | 制度を利用したかった | 制度を利用したいと思わなかった | わからない | 利用する時期の前に離職した |
| 全体 | 281 | 5.3 | 11.7 | 3.2 | 21.0 | 12.1 | 1.8 | 37.4 | 7.5 |
| 正社員・職員 | 137 | 8.0 | 14.6 | 4.4 | 17.5 | 15.3 | 0.0 | 35.0 | 5.1 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 2.8 | 9.0 | 2.1 | 24.3 | 9.0 | 3.5 | 39.6 | 9.7 |

⑦その他の休暇・休業制度（育児目的以外）

離職前のその他の休暇・休業制度（育児目的以外）の利用、制度の有無をみると、「全体」では、「わからない」が37.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が19.9%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「わからない」が36.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が15.3%となっている。「有期契約社員・職員」は「わからない」が38.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度を利用する前に離職した」が24.3%となっている。

図表Ⅲ- 39 休暇・休業制度の利用、制度の有無_その他の休暇・休業制度（育児目的以外）

: 単数回答 (Q15_7)



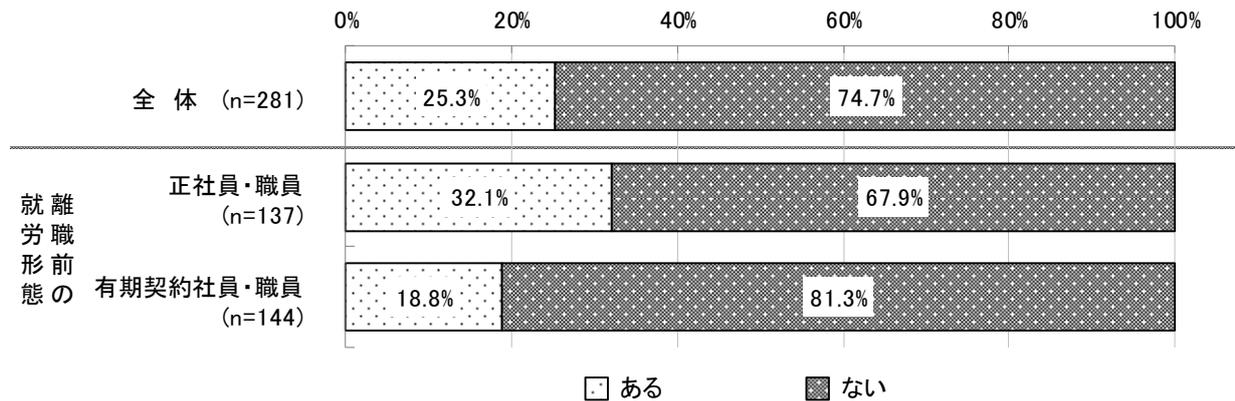
数表Ⅲ- 39

| | 合計 | Q15. 休暇・休業制度の利用、制度の有無 (7)その他の休暇・休業制度 (育児目的以外) | | | | | | | |
|-----------|-----|---|---------------------|-------------------------|---------------|------------|-----------------|-------|---------------|
| | | 【制度があった】 | | | | 【制度がなかった】 | | | |
| | | 制度を利用した | 制度を利用しなかったが、利用したかった | 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった | 制度を利用する前に離職した | 制度を利用したかった | 制度を利用したいと思わなかった | わからない | 利用する時期の前に離職した |
| 全体 | 281 | 7.5 | 11.0 | 2.5 | 19.9 | 11.0 | 2.1 | 37.4 | 8.5 |
| 正社員・職員 | 137 | 10.2 | 14.6 | 2.9 | 15.3 | 12.4 | 0.0 | 36.5 | 8.0 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 4.9 | 7.6 | 2.1 | 24.3 | 9.7 | 4.2 | 38.2 | 9.0 |

(7) 妊娠等を理由とする不利益取扱いの経験

妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた経験をみると、「全体」では、「ない」が74.7%、「ある」が25.3%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「ない」が67.9%、「ある」が32.1%となっている。「有期契約社員・職員」は、「ない」が81.3%、次いで「ある」が18.8%となっている。

図表Ⅲ- 40 妊娠等を理由とする不利益取扱いの経験：単数回答（Q16）



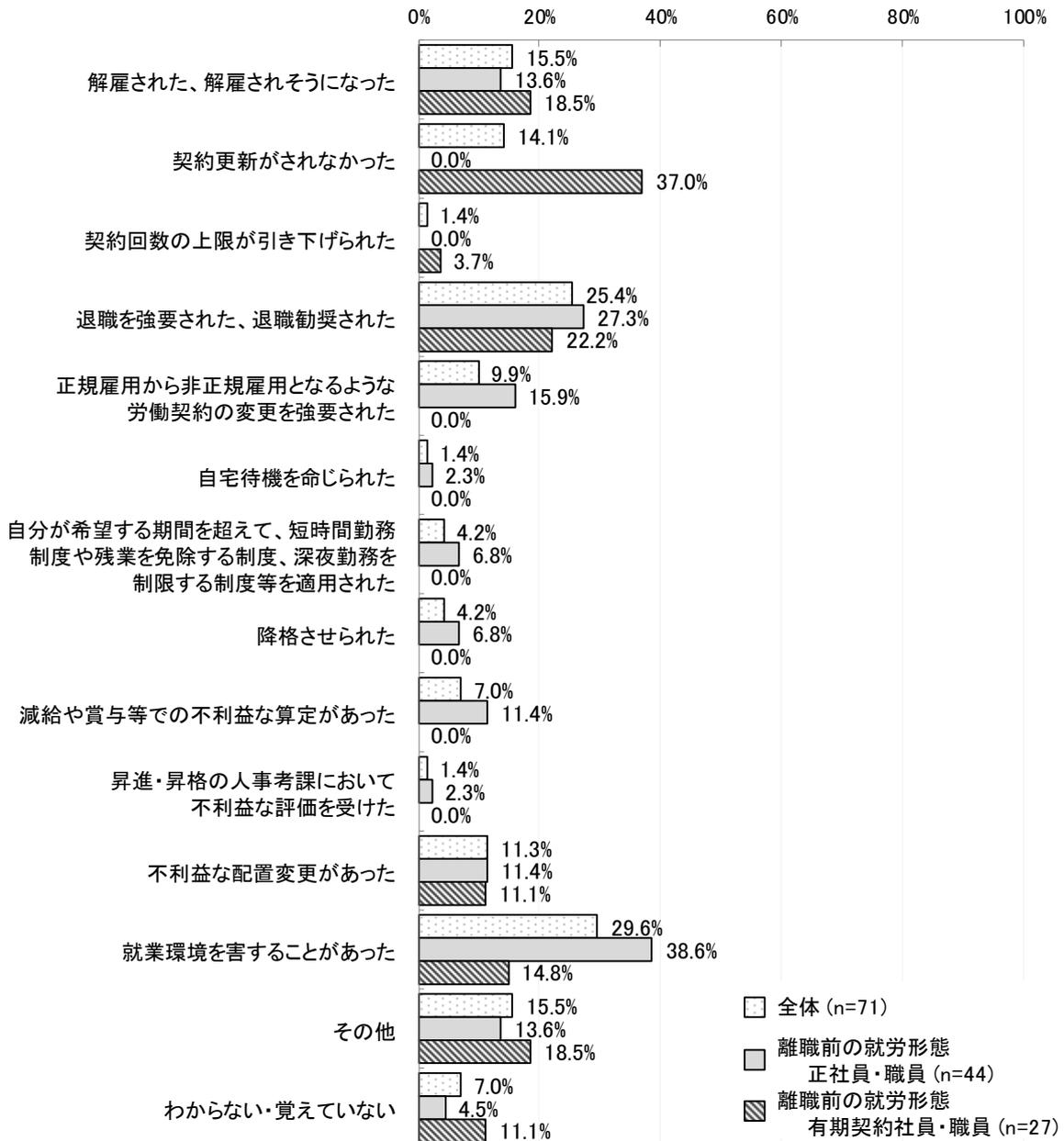
数表Ⅲ- 40

| | 合計 | Q16. 妊娠等を理由とする不利益取扱いの経験 | |
|-----------|-----|-------------------------|------|
| | | ある | ない |
| 全体 | 281 | 25.3 | 74.7 |
| 正社員・職員 | 137 | 32.1 | 67.9 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 18.8 | 81.3 |

(8) 妊娠等を理由とする不利益取扱いの内容

妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人について、その内容をみると、「全体」では、「就業環境を害することがあった」が29.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「退職を強要された、退職勧奨された」が25.4%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「就業環境を害することがあった」が38.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「退職を強要された、退職勧奨された」が27.3%となっている。「有期契約社員・職員」では、「契約更新がされなかった」が37.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「退職を強要された、退職勧奨された」が22.2%となっている。

図表Ⅲ- 41 妊娠等を理由とする不利益取扱いの経験：複数回答（Q17）



※妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた（Q16=1）と回答した者を集計対象とする。

数表Ⅲ- 41

| | 合計 | Q17. 妊娠等を理由とする不利益取扱いの内容 | | | | | | | |
|-----------|----|-------------------------|-------------|-----------------|------------------|--------------------------------|------------|--|---------|
| | | 解雇された、解雇されそうになった | 契約更新がされなかった | 契約回数の上限が引き下げられた | 退職を強要された、退職勧奨された | 正規雇用から非正規雇用となるような労働契約の変更を強要された | 自宅待機を命じられた | 自分が希望する期間を超えて、短時間勤務制度や残業を免除する制度、深夜勤務を制限する制度等を適用された | 降格させられた |
| 全体 | 71 | 15.5 | 14.1 | 1.4 | 25.4 | 9.9 | 1.4 | 4.2 | 4.2 |
| 正社員・職員 | 44 | 13.6 | 0.0 | 0.0 | 27.3 | 15.9 | 2.3 | 6.8 | 6.8 |
| 有期契約社員・職員 | 27 | 18.5 | 37.0 | 3.7 | 22.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

| | 合計 | 減給や賞与等での不利益な算定があった | 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を受けた | 不利益な配置変更があった | 就業環境を害することがあった | その他 | わからない・覚えていない |
|-----------|----|--------------------|--------------------------|--------------|----------------|------|--------------|
| 全体 | 71 | 7.0 | 1.4 | 11.3 | 29.6 | 15.5 | 7.0 |
| 正社員・職員 | 44 | 11.4 | 2.3 | 11.4 | 38.6 | 13.6 | 4.5 |
| 有期契約社員・職員 | 27 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 14.8 | 18.5 | 11.1 |

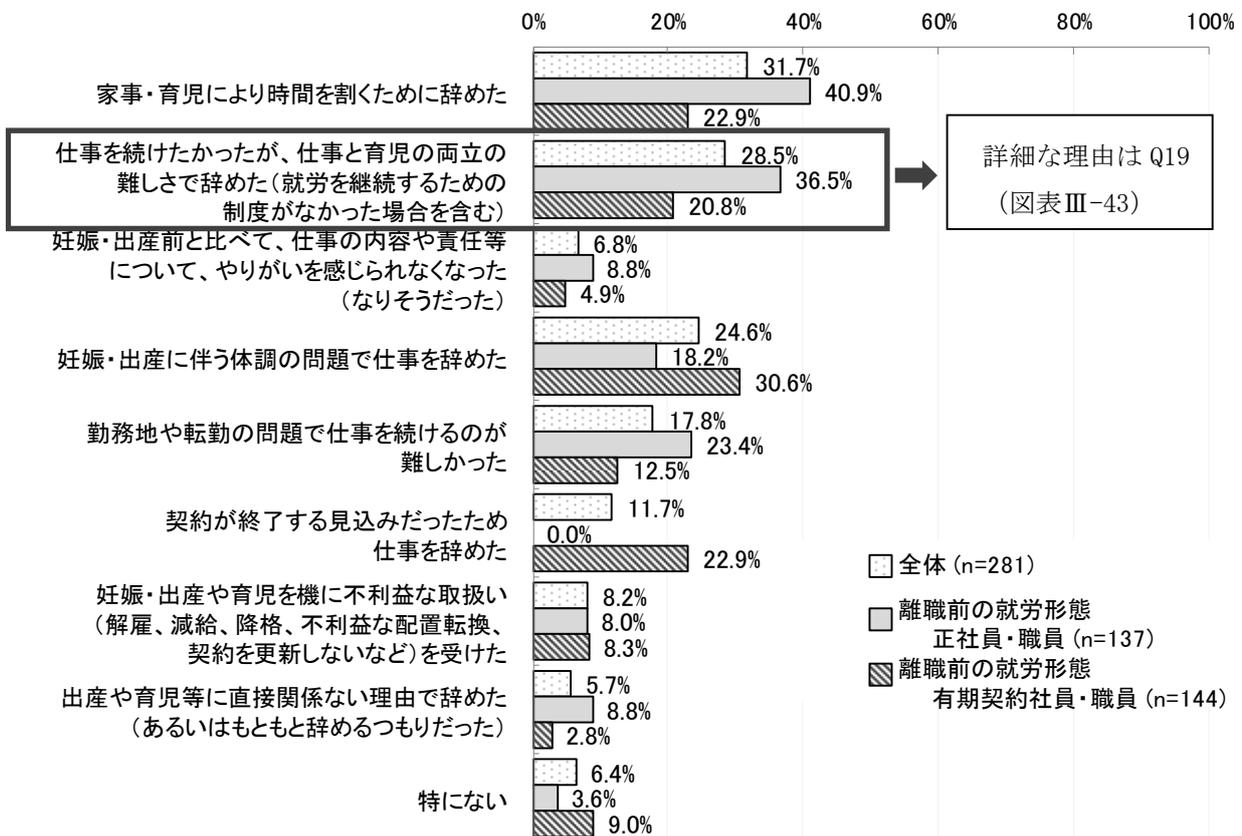
※妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた（Q16=1）と回答した者を集計対象とする。

4. 離職に対する考えについて

(1) 離職理由

離職理由をみると、「全体」では、「家事・育児により時間を割くために辞めた」が31.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた（就労を継続するための制度がなかった場合を含む）」が28.5%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「家事・育児により時間を割くために辞めた」が40.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた（就労を継続するための制度がなかった場合を含む）」が36.5%となっている。「有期契約社員・職員」は「妊娠・出産に伴う体調の問題で仕事を辞めた」が30.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「家事・育児により時間を割くために辞めた」「契約が終了する見込みだったため仕事を辞めた」が22.9%となっている。

図表Ⅲ- 42 離職理由：複数回答（Q18）



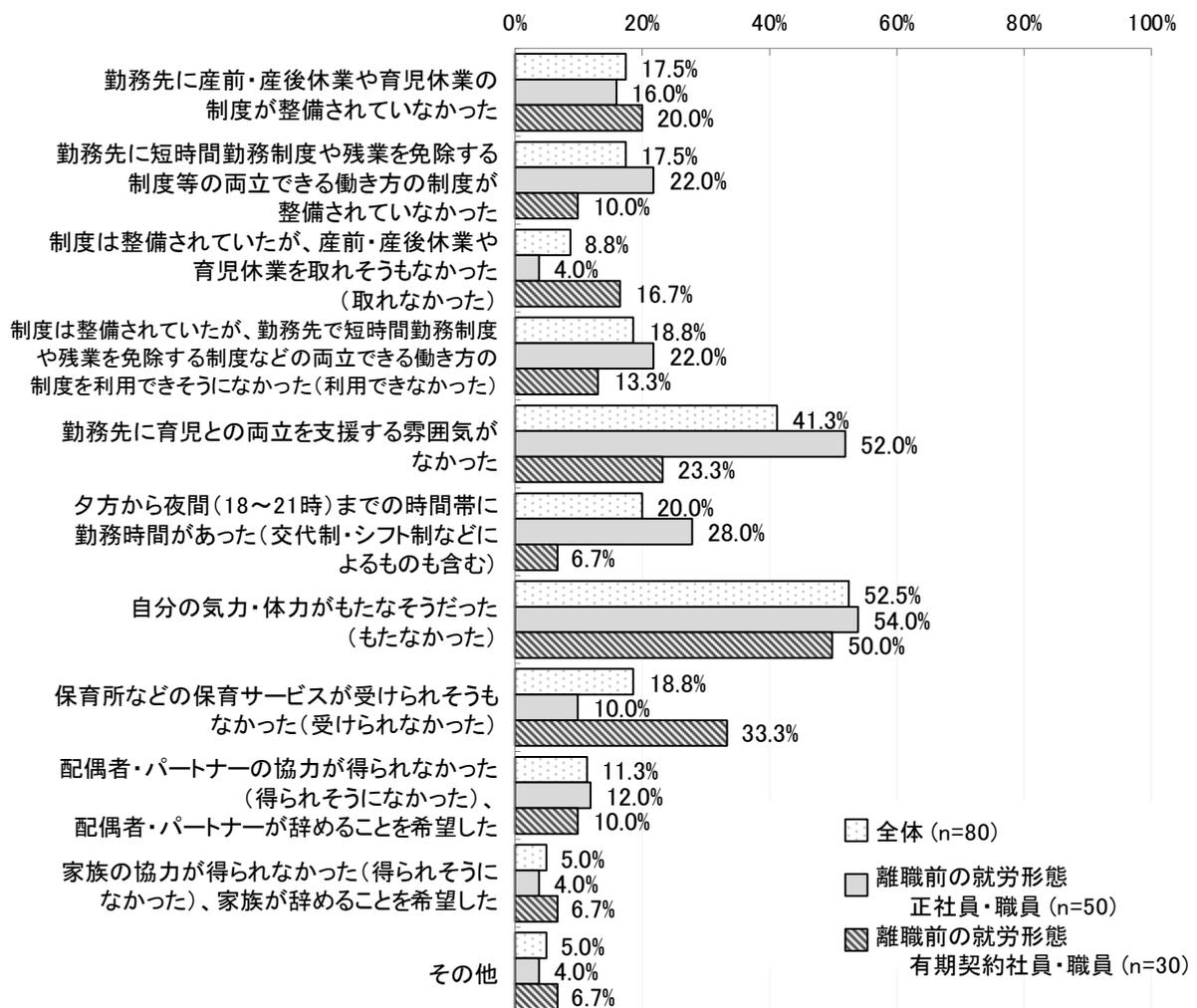
数表Ⅲ- 42

| | Q18. 離職理由 | | | | | | | | | |
|-----------|-----------|---------------------|---|--|----------------------|-------------------------|-----------------------|--|--|------|
| | 合計 | 家事・育児により時間を割くために辞めた | 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた（就労を継続するための制度がなかった場合を含む） | 妊娠・出産前と比べて、仕事の内容や責任等について、やりがいを感ぜられなくなった（なりそうだった） | 妊娠・出産に伴う体調の問題で仕事を辞めた | 勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった | 契約が終了する見込みだったため仕事を辞めた | 妊娠・出産や育児を機に不利益な取扱い（解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど）を受けた | 出産や育児等に直接関係ない理由で辞めた（あるいはもともと辞めるつもりだった） | 特になし |
| 全 体 | 281 | 31.7 | 28.5 | 6.8 | 24.6 | 17.8 | 11.7 | 8.2 | 5.7 | 6.4 |
| 正社員・職員 | 137 | 40.9 | 36.5 | 8.8 | 18.2 | 23.4 | 0.0 | 8.0 | 8.8 | 3.6 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 22.9 | 20.8 | 4.9 | 30.6 | 12.5 | 22.9 | 8.3 | 2.8 | 9.0 |

(2) 仕事と育児の両立が難しい理由

Q18にて「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」と回答した人について、その詳細な理由をみると、「全体」では、「自分の気力・体力がもたなそうだった（もたなかった）」が52.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「勤務先に育児との両立を支援する雰囲気になかった」が41.3%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「自分の気力・体力がもたなそうだった（もたなかった）」が54.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「勤務先に育児との両立を支援する雰囲気になかった」が52.0%となっている。「有期契約社員・職員」は「自分の気力・体力がもたなそうだった（もたなかった）」が50.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「保育所などの保育サービスが受けられそうもなかった（受けられなかった）」が33.3%となっている。

図表Ⅲ- 43 仕事と育児の両立が難しい理由：複数回答（Q19）



※Q18にて「2. 仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさで辞めた（就業を継続するための制度がなかった場合を含む）」を選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ- 43

| | Q19. 仕事と育児の両立が難しい理由 | | | | | | |
|-----------|---------------------|---------------------------------|--|--|---|-------------------------|---|
| | 合計 | 勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていないかった | 勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度等の両立できる働き方の制度が整備されていないかった | 制度は整備されていたが、産前・産後休業や育児休業を取れそうもなかった（取れなかった） | 制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用できそうになかった（利用できなかった） | 勤務先に育児との両立を支援する雰囲気はなかった | 夕方から夜間（18～21時）までの時間帯に勤務時間があった（交代制・シフト制などによるものも含む） |
| 全 体 | 80 | 17.5 | 17.5 | 8.8 | 18.8 | 41.3 | 20.0 |
| 正社員・職員 | 50 | 16.0 | 22.0 | 4.0 | 22.0 | 52.0 | 28.0 |
| 有期契約社員・職員 | 30 | 20.0 | 10.0 | 16.7 | 13.3 | 23.3 | 6.7 |

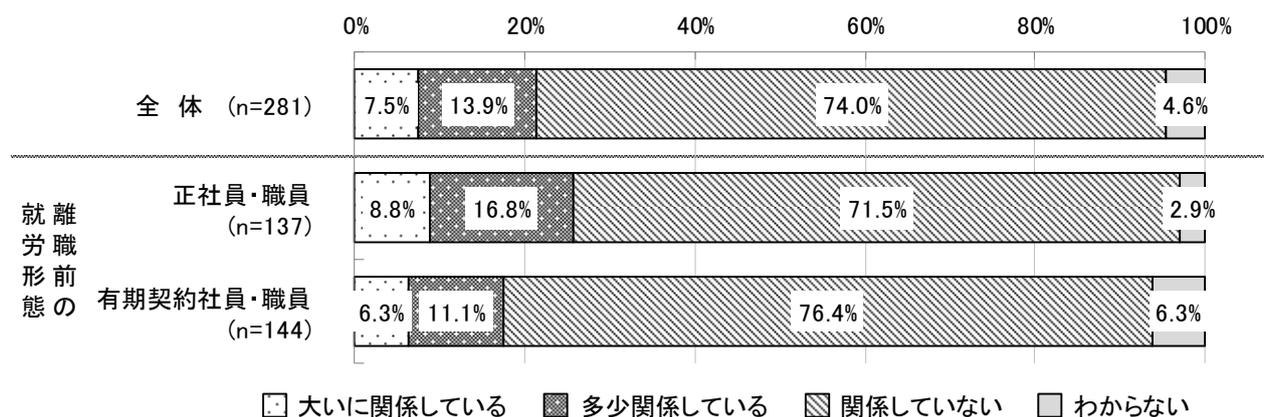
| | 合計 | 自分の気力・体力がもたなそうだった（もたなかった） | 保育所などの保育サービスが受けられそうもなかった（受けられなかった） | 配偶者・パートナーの協力が得られなかった（得られそうになかった）、配偶者・パートナーが辞めることを希望した | 家族の協力が得られなかった（得られそうになかった）、家族が辞めることを希望した | その他 |
|-----------|----|---------------------------|------------------------------------|---|---|-----|
| 全 体 | 80 | 52.5 | 18.8 | 11.3 | 5.0 | 5.0 |
| 正社員・職員 | 50 | 54.0 | 10.0 | 12.0 | 4.0 | 4.0 |
| 有期契約社員・職員 | 30 | 50.0 | 33.3 | 10.0 | 6.7 | 6.7 |

※Q18にて「2.仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさで辞めた（就業を継続するための制度がなかった場合を含む）」を選択した回答者を集計対象とする。

(3) コロナの影響

離職にコロナが影響しているかをみると、「全体」では、「関係していない」が74.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「多少関係している」が13.9%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「関係していない」が71.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「多少関係している」が16.8%となっている。「有期契約社員・職員」は「関係していない」が76.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「多少関係している」が11.1%となっている。

図表Ⅲ- 44 コロナの影響：単数回答（Q20）



□ 大いに関係している ■ 多少関係している ▨ 関係していない □ わからない

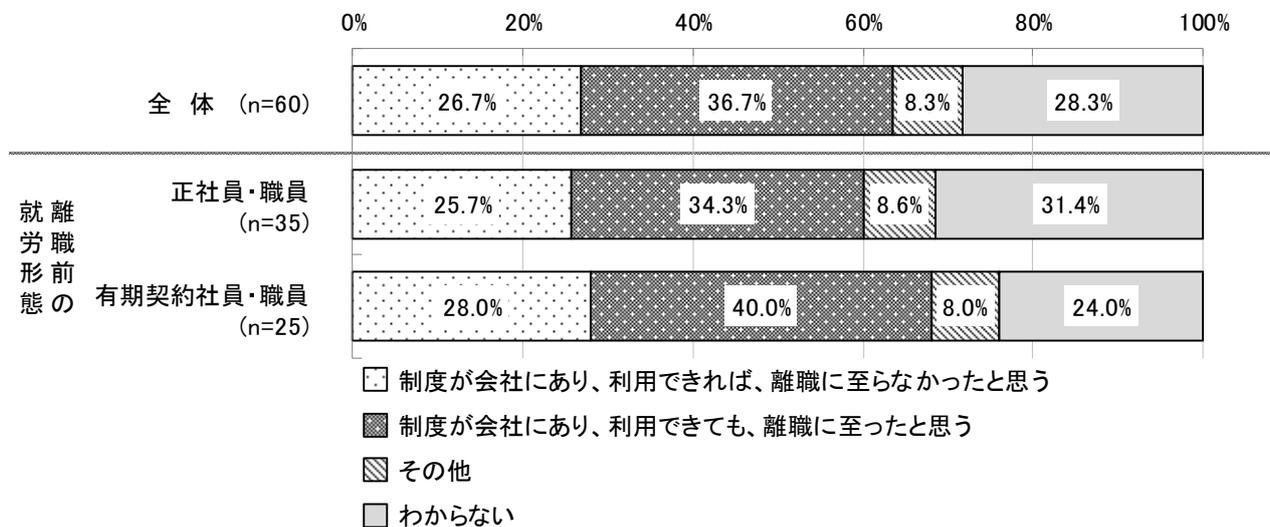
数表Ⅲ- 44

| | 合計 | Q20. コロナの影響 | | | |
|-----------|-----|-------------|----------|---------|-------|
| | | 大いに関係している | 多少関係している | 関係していない | わからない |
| 全 体 | 281 | 7.5 | 13.9 | 74.0 | 4.6 |
| 正社員・職員 | 137 | 8.8 | 16.8 | 71.5 | 2.9 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 6.3 | 11.1 | 76.4 | 6.3 |

(4) コロナ禍での働き方と離職

Q20にて「影響があった」と回答した人について、在宅勤務制度やテレワーク制度が会社があり、利用できれば、離職に至らなかったかをみると、「全体」では、「制度が会社があり、利用できても、離職に至ったと思う」が36.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が28.3%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「制度が会社があり、利用できても、離職に至ったと思う」が34.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が31.4%となっている。「有期契約社員・職員」は「制度が会社があり、利用できても、離職に至ったと思う」が40.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度が会社があり、利用できれば、離職に至らなかったと思う」が28.0%となっている。

図表Ⅲ- 45 コロナ禍での働き方と離職：単数回答（Q21）



数表Ⅲ- 45

| | 合計 | Q21. コロナ禍での働き方と離職 | | | |
|-----------|----|--|---|-----|-------|
| | | 制度が会社 にあり、利用 できれば、離 職に至らな かったと思う | 制度が会社 にあり、利用 できても、離 職に至った と思う | その他 | わからない |
| 全体 | 60 | 26.7 | 36.7 | 8.3 | 28.3 |
| 正社員・職員 | 35 | 25.7 | 34.3 | 8.6 | 31.4 |
| 有期契約社員・職員 | 25 | 28.0 | 40.0 | 8.0 | 24.0 |

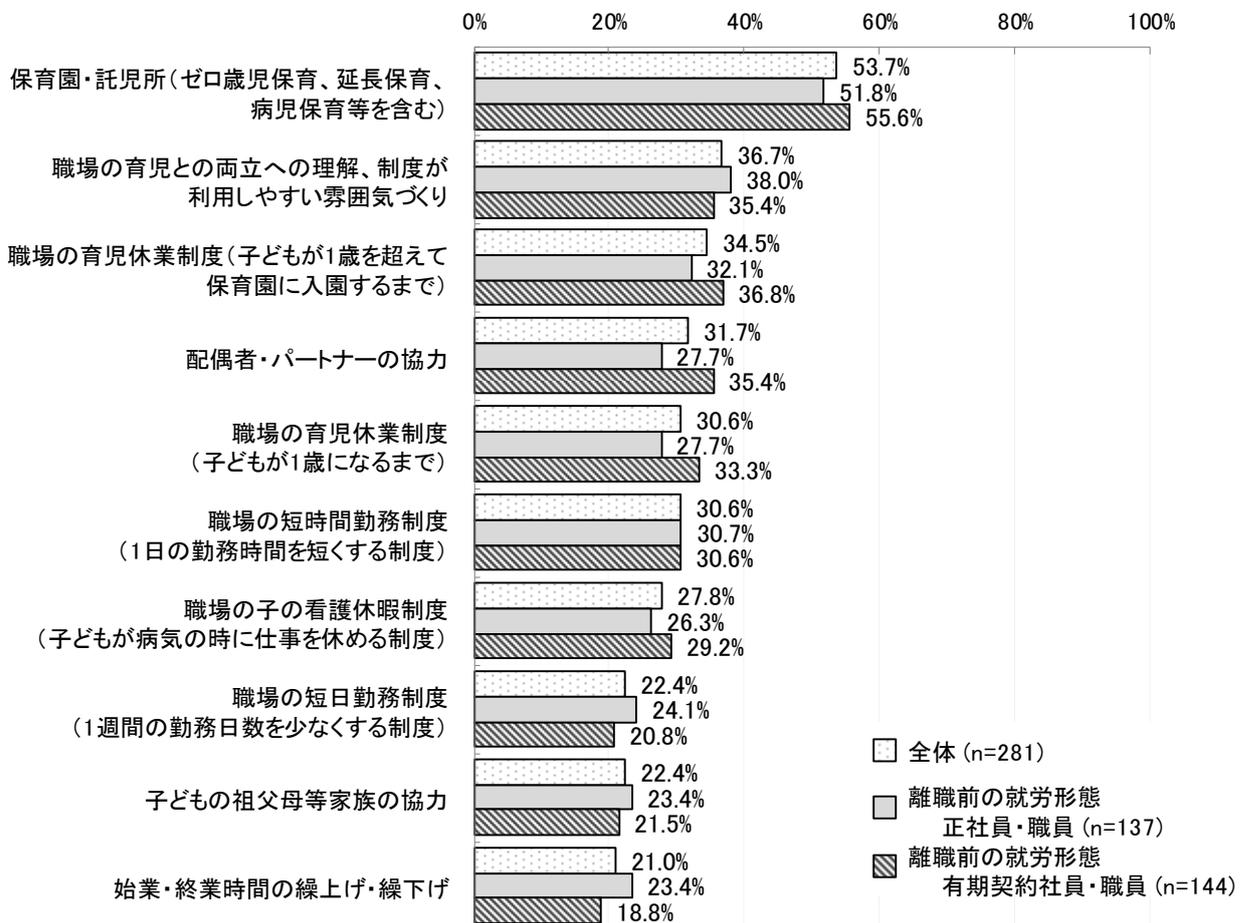
※Q20にて「1. 大いに関係している」「2. 多少関係している」を選択した回答者を集計対象とする。

(5) 支援やサービスについて

①利用できれば仕事を続けられた支援やサービス

利用できれば仕事を続けられた支援やサービスをみると、「全体」では、「保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）」が 53.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「職場の育児との両立への理解、制度が利用しやすい雰囲気づくり」が 36.7%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）」が 51.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「職場の育児との両立への理解、制度が利用しやすい雰囲気づくり」が 38.0%となっている。「有期契約社員・職員」は「保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）」が 55.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「職場の育児休業制度（子どもが1歳を超えて保育園に入園するまで）」が 36.8%となっている。

図表Ⅲ- 46 利用できれば仕事を続けられた支援やサービス：複数回答（Q22-1）

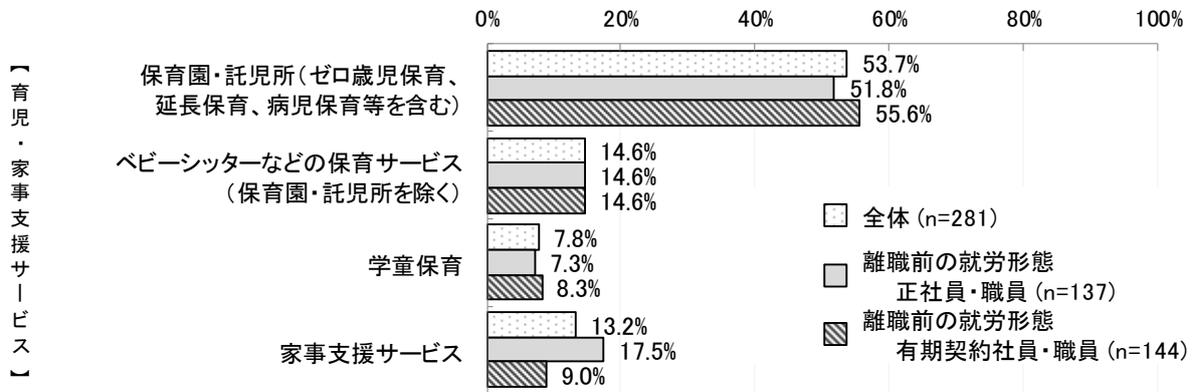


※上図は上位 10 項目

カテゴリごとの結果は下記の通り。

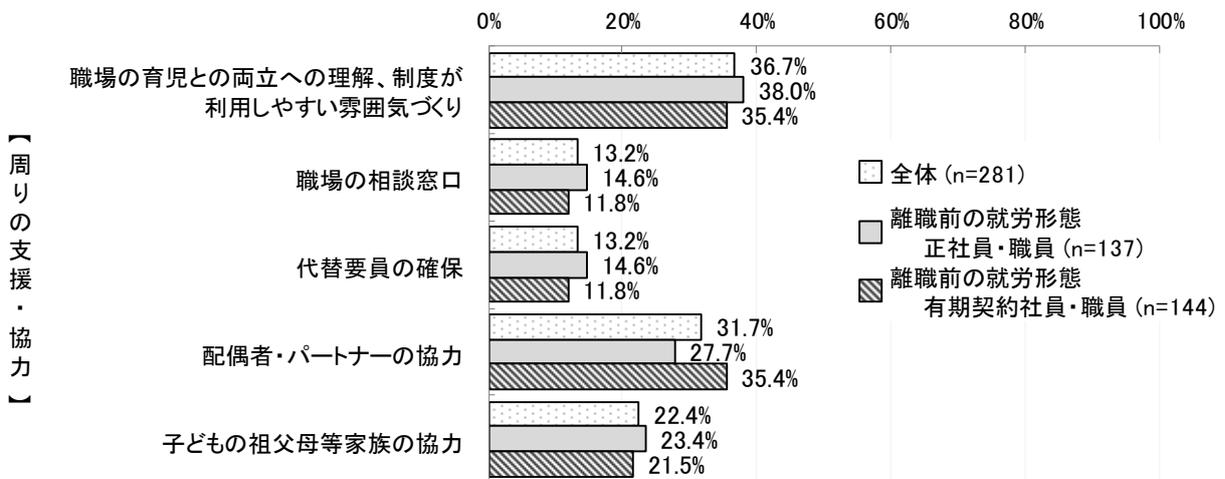
図表Ⅲ- 46-1 利用できれば仕事を続けられた支援やサービス【育児・家事支援サービス】

: 複数回答 (Q22-1)



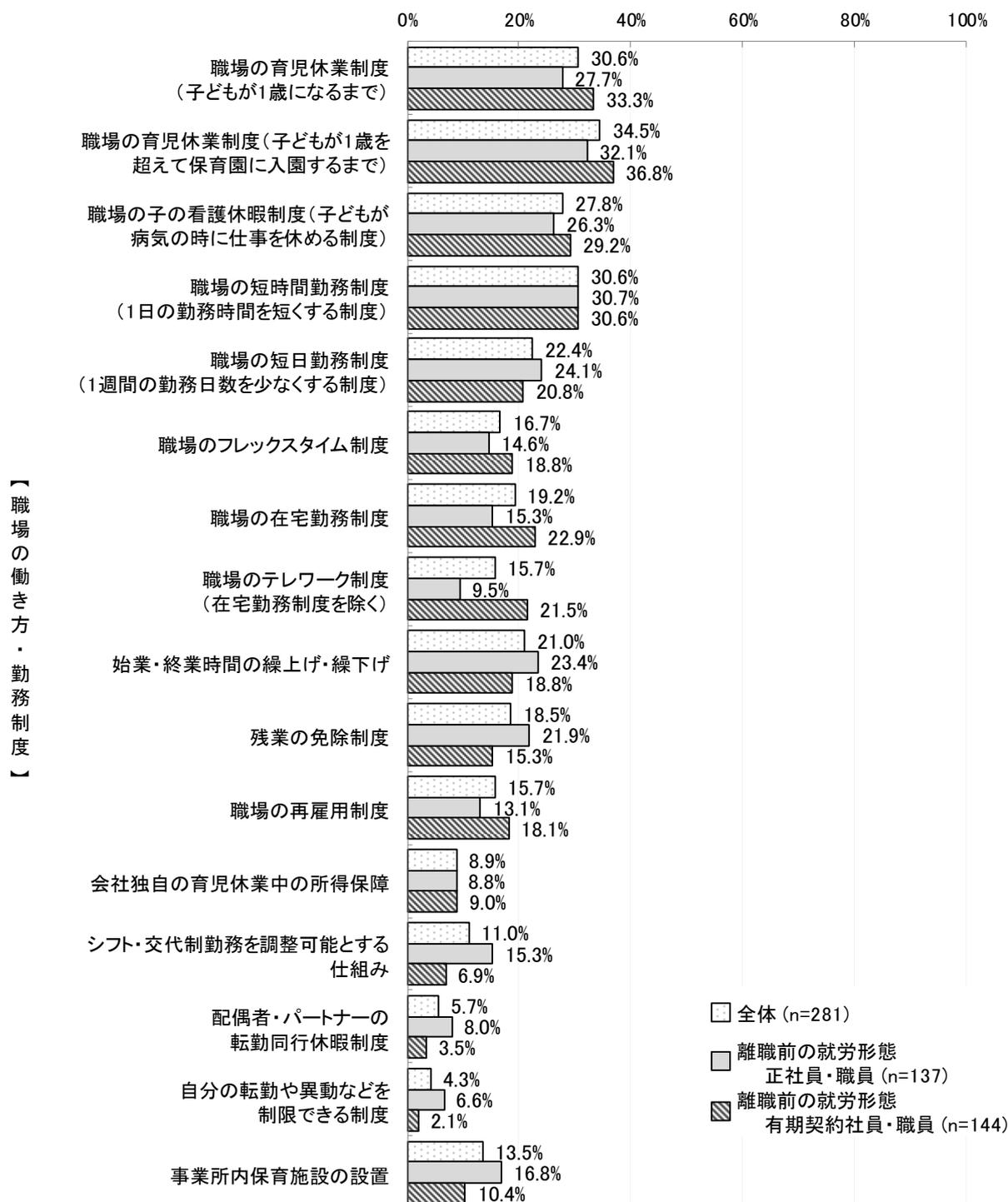
図表Ⅲ- 46-2 利用できれば仕事を続けられた支援やサービス【周りの支援・協力】

: 複数回答 (Q22-1)



図表Ⅲ- 46-3 利用できれば仕事を続けられた支援やサービス【職場の働き方・勤務制度】

: 複数回答 (Q22-1)



【職場の働き方・勤務制度】

数表Ⅲ- 46

| | 合計 | Q22-1. 利用できれば仕事を続けられた支援やサービス | | | | | | |
|-----------|-----|-------------------------------|------------------------|------|----------|------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| | | 【育児・家事支援サービス】 | | | | 【職場の働き方・勤務制度】 | | |
| | | 保育園・託児所(ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む) | ベビーシッターなどの保育サービス(1を除く) | 学童保育 | 家事支援サービス | 職場の育児休業制度(子どもが1歳になるまで) | 職場の育児休業制度(子どもが1歳を超えて保育園に入園するまで) | 職場の子の看護休暇制度(子どもが病気の時に仕事を休める制度) |
| 全体 | 281 | 53.7 | 14.6 | 7.8 | 13.2 | 30.6 | 34.5 | 27.8 |
| 正社員・職員 | 137 | 51.8 | 14.6 | 7.3 | 17.5 | 27.7 | 32.1 | 26.3 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 55.6 | 14.6 | 8.3 | 9.0 | 33.3 | 36.8 | 29.2 |

| | 合計 | 【職場の働き方・勤務制度】 | | | | | | |
|-----------|-----|----------------------------|-----------------------------|---------------|-----------|-------------------|-----------------|---------|
| | | 職場の短時間勤務制度(1日の勤務時間を短くする制度) | 職場の短日勤務制度(1週間の勤務日数を少なくする制度) | 職場のフレックスタイム制度 | 職場の在宅勤務制度 | 職場のテレワーク制度(11を除く) | 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ | 残業の免除制度 |
| 全体 | 281 | 30.6 | 22.4 | 16.7 | 19.2 | 15.7 | 21.0 | 18.5 |
| 正社員・職員 | 137 | 30.7 | 24.1 | 14.6 | 15.3 | 9.5 | 23.4 | 21.9 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 30.6 | 20.8 | 18.8 | 22.9 | 21.5 | 18.8 | 15.3 |

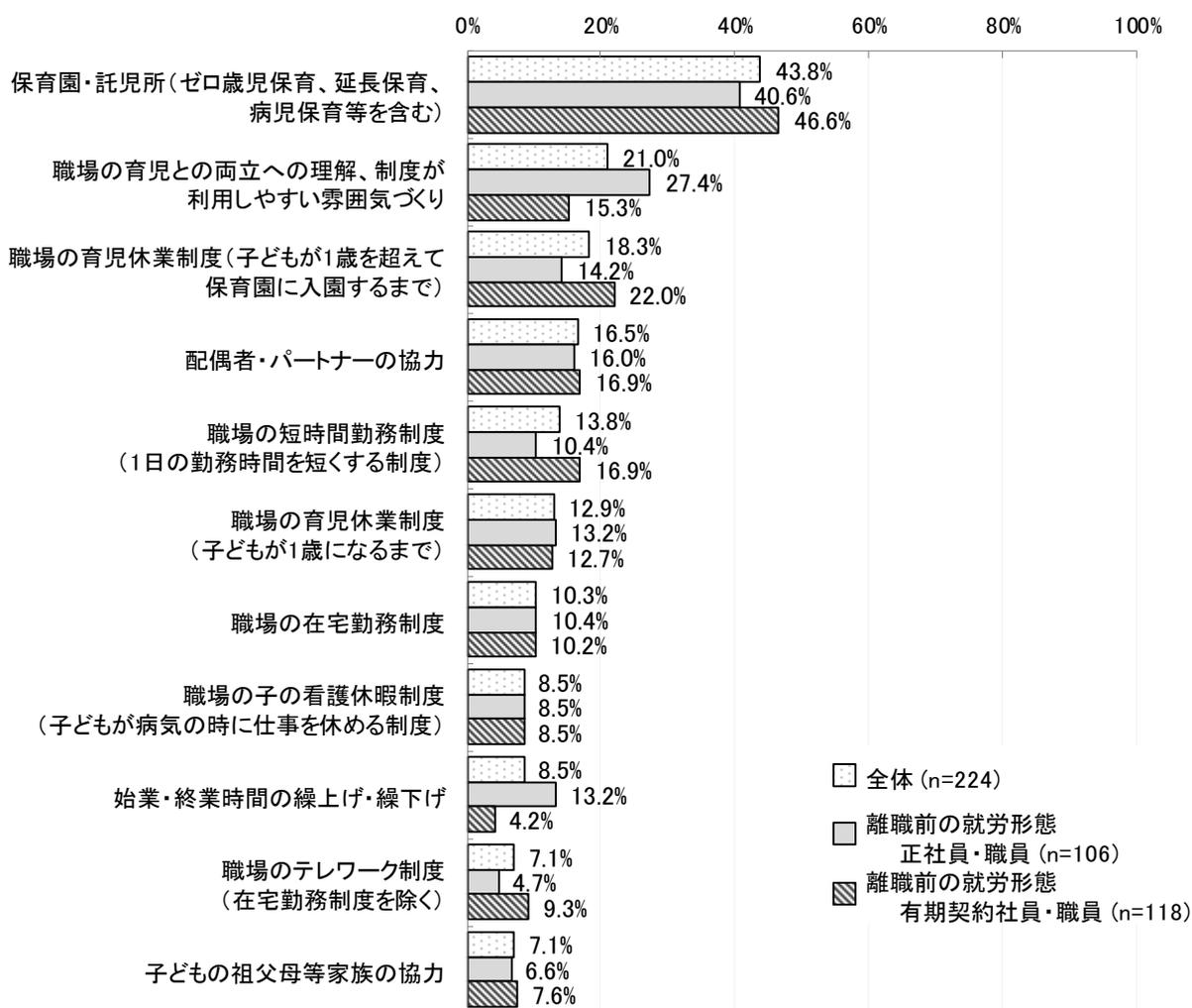
| | 合計 | 【職場の働き方・勤務制度】 | | | | | |
|-----------|-----|---------------|-----------------|----------------------|--------------------|--------------------|-------------|
| | | 職場の再雇用制度 | 会社独自の育児休業中の所得保障 | シフト・交代制勤務を調整可能とする仕組み | 配偶者・パートナーの転勤同行休暇制度 | 自分の転勤や異動などを制限できる制度 | 事業所内保育施設の設置 |
| 全体 | 281 | 15.7 | 8.9 | 11.0 | 5.7 | 4.3 | 13.5 |
| 正社員・職員 | 137 | 13.1 | 8.8 | 15.3 | 8.0 | 6.6 | 16.8 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 18.1 | 9.0 | 6.9 | 3.5 | 2.1 | 10.4 |

| | 合計 | 【周りの支援・協力】 | | | | | その他 | 1~26のものがあったとしても続けるのは難しかった |
|-----------|-----|-------------------------------|---------|---------|--------------|---------------|-----|---------------------------|
| | | 職場の育児との両立への理解、制度が利用しやすい雰囲気づくり | 職場の相談窓口 | 代替要員の確保 | 配偶者・パートナーの協力 | 子どもの祖父母等家族の協力 | | |
| 全体 | 281 | 36.7 | 13.2 | 13.2 | 31.7 | 22.4 | 2.1 | 20.3 |
| 正社員・職員 | 137 | 38.0 | 14.6 | 14.6 | 27.7 | 23.4 | 2.9 | 22.6 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 35.4 | 11.8 | 11.8 | 35.4 | 21.5 | 1.4 | 18.1 |

②仕事を続けるために重要と考える支援やサービス

仕事を続けるために重要と考える支援やサービスをみると、「全体」では、「保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）」が 43.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「職場の育児との両立への理解、制度が利用しやすい雰囲気づくり」が 21.0%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）」が 40.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「職場の育児との両立への理解、制度が利用しやすい雰囲気づくり」が 27.4%となっている。「有期契約社員・職員」は「保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）」が 46.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「職場の育児休業制度（子どもが1歳を超えて保育園に入園するまで）」が 22.0%となっている。

図表Ⅲ- 47 仕事を続けるために重要と考える支援やサービス：複数回答（Q22-2）



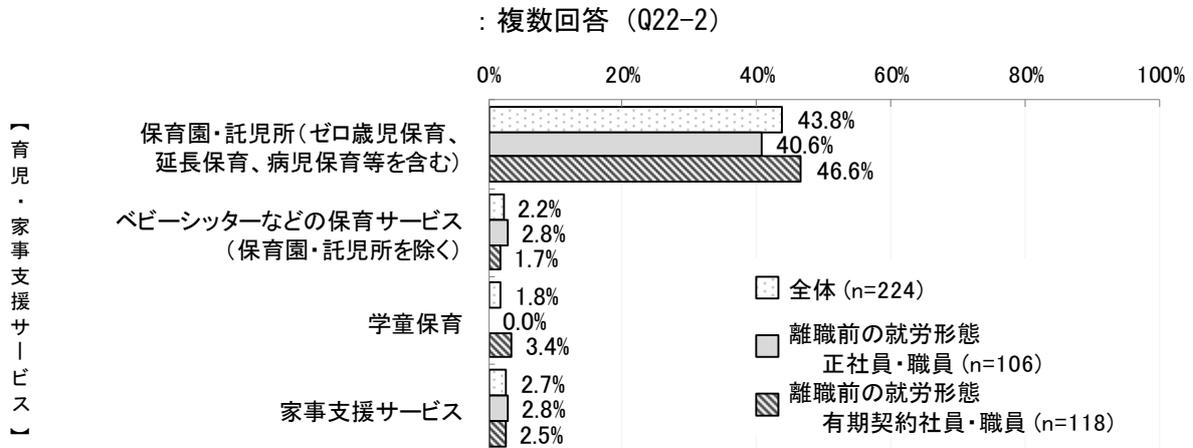
※上図は上位 10 項目

※回答できる項目は 3 つまで

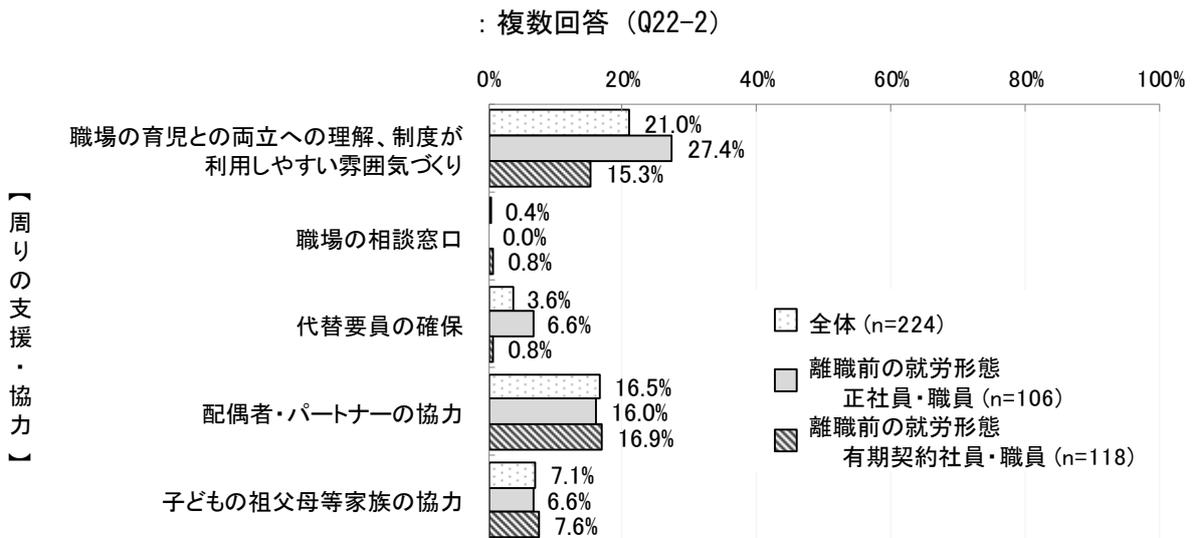
※Q22-1 にて「1. 保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）」～「26. その他」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

カテゴリごとの結果は下記の通り。

図表Ⅲ- 47-1 仕事を続けるために重要と考える支援やサービス【育児・家事支援サービス】

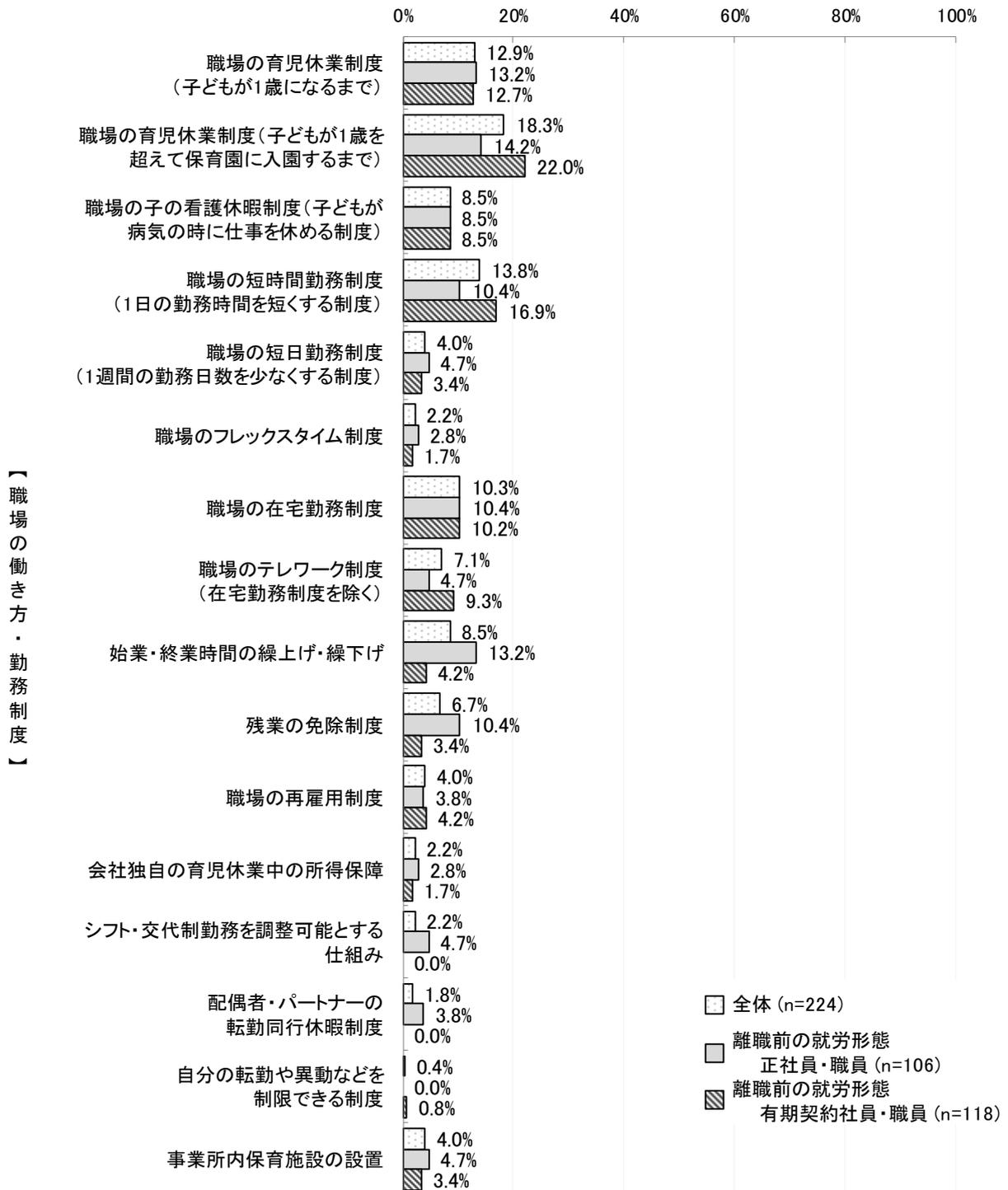


図表Ⅲ- 47-2 仕事を続けるために重要と考える支援やサービス【周りの支援・協力】



図表Ⅲ- 47-3 仕事を続けるために重要と考える支援やサービス【職場の働き方・勤務制度】

: 複数回答 (Q22-2)



数表Ⅲ- 47

| | 合計 | Q22-2. 仕事を続けるために重要と考える支援やサービス | | | | | | |
|-----------|-----|-------------------------------|------------------------|------|----------|------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| | | 【育児・家事支援サービス】 | | | | 【職場の働き方・勤務制度】 | | |
| | | 保育園・託児所(ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む) | ベビーシッターなどの保育サービス(1を除く) | 学童保育 | 家事支援サービス | 職場の育児休業制度(子どもが1歳になるまで) | 職場の育児休業制度(子どもが1歳を超えて保育園に入園するまで) | 職場の子の看護休暇制度(子どもが病気の時に仕事を休める制度) |
| 全体 | 224 | 43.8 | 2.2 | 1.8 | 2.7 | 12.9 | 18.3 | 8.5 |
| 正社員・職員 | 106 | 40.6 | 2.8 | 0.0 | 2.8 | 13.2 | 14.2 | 8.5 |
| 有期契約社員・職員 | 118 | 46.6 | 1.7 | 3.4 | 2.5 | 12.7 | 22.0 | 8.5 |

| | 合計 | 【職場の働き方・勤務制度】 | | | | | | |
|-----------|-----|----------------------------|-----------------------------|---------------|-----------|-------------------|-----------------|---------|
| | | 職場の短時間勤務制度(1日の勤務時間を短くする制度) | 職場の短日勤務制度(1週間の勤務日数を少なくする制度) | 職場のフレックスタイム制度 | 職場の在宅勤務制度 | 職場のテレワーク制度(11を除く) | 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ | 残業の免除制度 |
| 全体 | 224 | 13.8 | 4.0 | 2.2 | 10.3 | 7.1 | 8.5 | 6.7 |
| 正社員・職員 | 106 | 10.4 | 4.7 | 2.8 | 10.4 | 4.7 | 13.2 | 10.4 |
| 有期契約社員・職員 | 118 | 16.9 | 3.4 | 1.7 | 10.2 | 9.3 | 4.2 | 3.4 |

| | 合計 | 【職場の働き方・勤務制度】 | | | | | |
|-----------|-----|---------------|-----------------|----------------------|--------------------|--------------------|-------------|
| | | 職場の再雇用制度 | 会社独自の育児休業中の所得保障 | シフト・交代制勤務を調整可能とする仕組み | 配偶者・パートナーの転勤同行休暇制度 | 自分の転勤や異動などを制限できる制度 | 事業所内保育施設の設置 |
| 全体 | 224 | 4.0 | 2.2 | 2.2 | 1.8 | 0.4 | 4.0 |
| 正社員・職員 | 106 | 3.8 | 2.8 | 4.7 | 3.8 | 0.0 | 4.7 |
| 有期契約社員・職員 | 118 | 4.2 | 1.7 | 0.0 | 0.0 | 0.8 | 3.4 |

| | 合計 | 【周りの支援・協力】 | | | | | その他 |
|-----------|-----|-------------------------------|---------|---------|--------------|---------------|-----|
| | | 職場の育児との両立への理解、制度が利用しやすい雰囲気づくり | 職場の相談窓口 | 代替要員の確保 | 配偶者・パートナーの協力 | 子どもの祖父母等家族の協力 | |
| 全体 | 224 | 21.0 | 0.4 | 3.6 | 16.5 | 7.1 | 2.7 |
| 正社員・職員 | 106 | 27.4 | 0.0 | 6.6 | 16.0 | 6.6 | 3.8 |
| 有期契約社員・職員 | 118 | 15.3 | 0.8 | 0.8 | 16.9 | 7.6 | 1.7 |

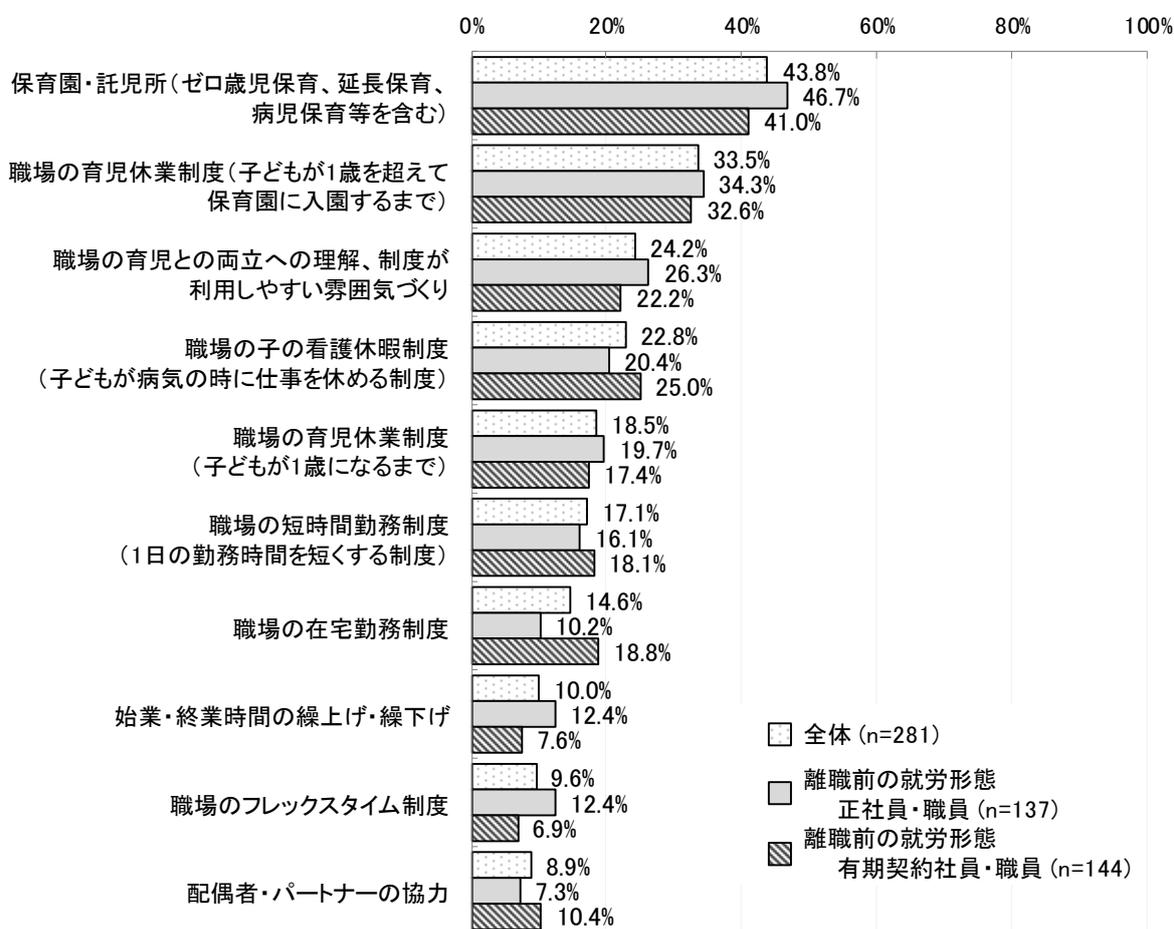
※回答できる項目は3つまで

※Q22-1にて「1. 保育園・託児所(ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む)」～「26. その他」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

③企業が取り組むべき課題

企業が取り組むべき課題をみると、「全体」では、「保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）」が 43.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「職場の育児休業制度（子どもが1歳を超えて保育園に入園するまで）」が 33.5%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）」が 46.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「職場の育児休業制度（子どもが1歳を超えて保育園に入園するまで）」が 34.3%となっている。「有期契約社員・職員」は「保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）」が 41.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「職場の育児休業制度（子どもが1歳を超えて保育園に入園するまで）」が 32.6%となっている。

図表Ⅲ- 48 企業が取り組むべき課題：複数回答（Q22-3）

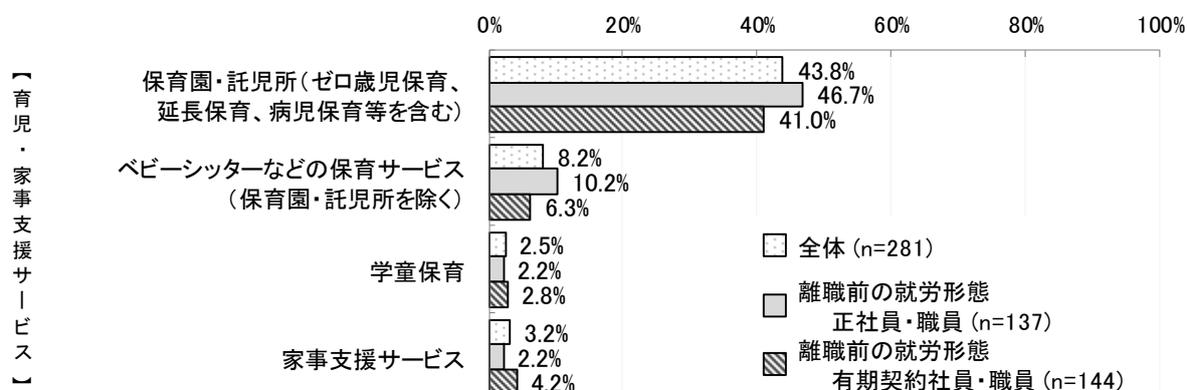


※上図は上位 10 項目

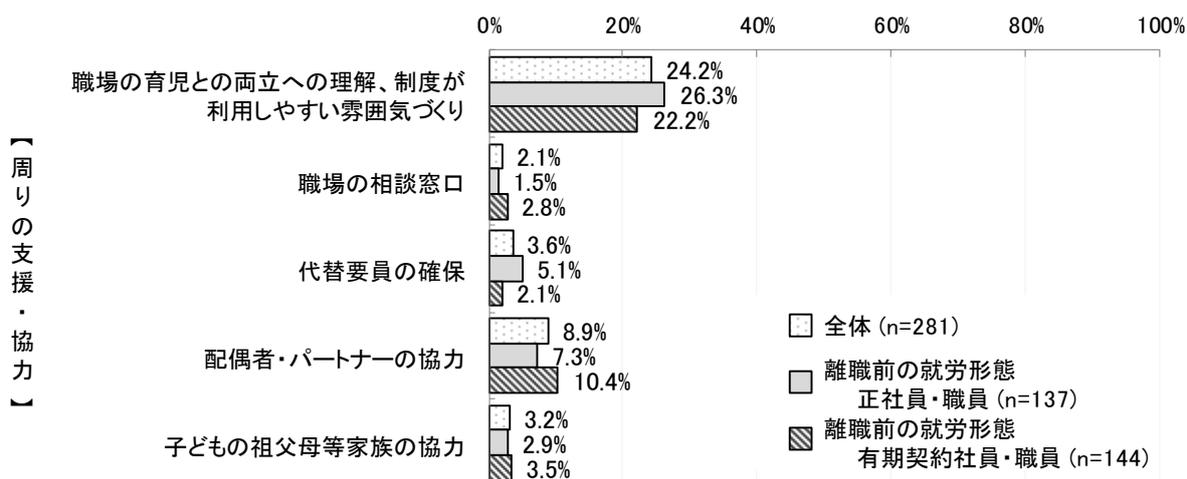
※回答できる項目は 3 つまで

カテゴリごとの結果は下記の通り。

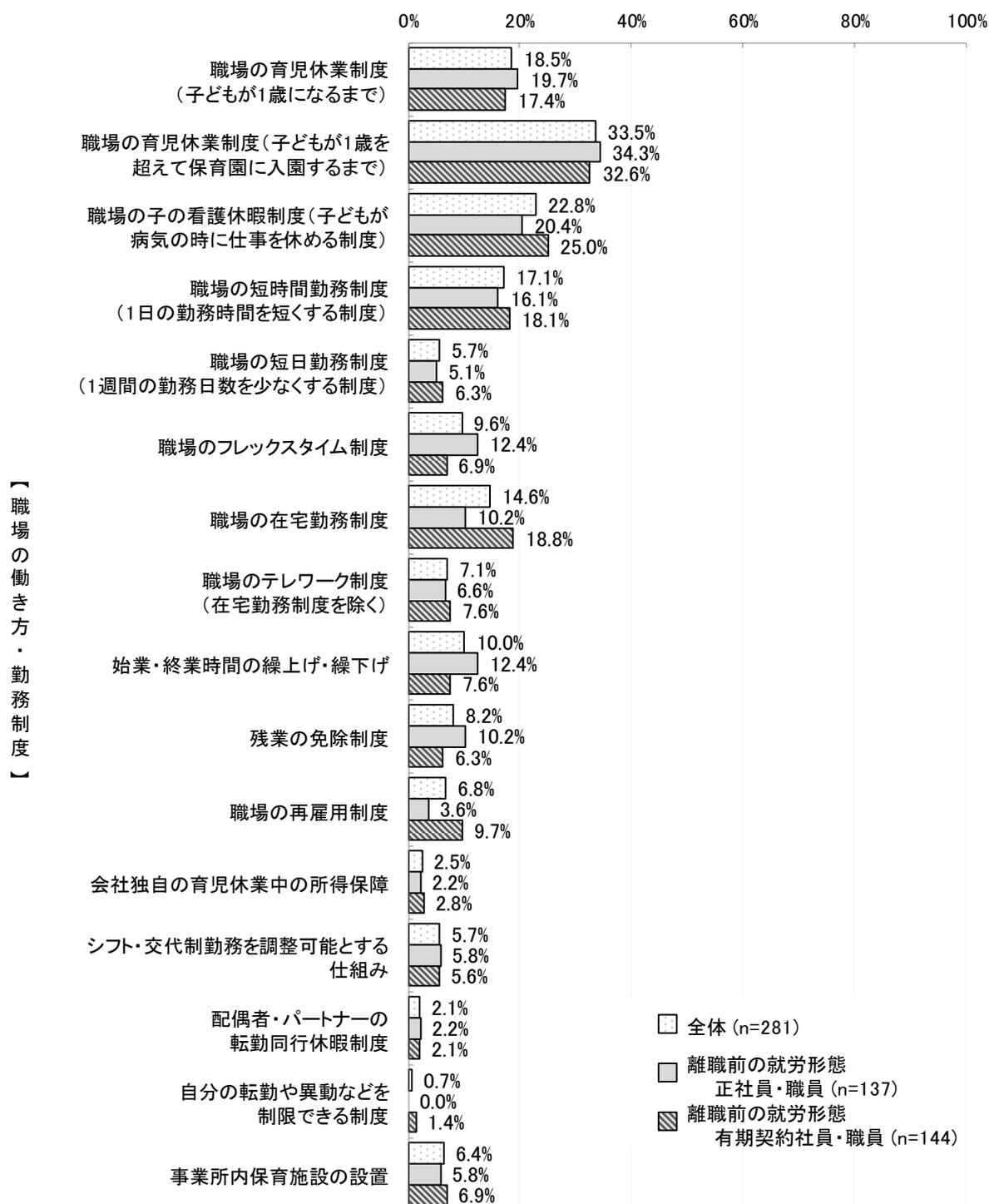
図表Ⅲ- 48-1 企業が取り組むべき課題【育児・家事支援サービス】：複数回答（Q22-3）



図表Ⅲ- 48-2 企業が取り組むべき課題【周りの支援・協力】：複数回答（Q22-3）



図表Ⅲ- 48-3 企業が取り組むべき課題【職場の働き方・勤務制度】：複数回答（Q22-3）



数表Ⅲ- 48

| | 合計 | Q22-3. 企業が取り組むべき課題 | | | | | | |
|-----------|-----|-------------------------------|------------------------|------|----------|------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| | | 【育児・家事支援サービス】 | | | | 【職場の働き方・勤務制度】 | | |
| | | 保育園・託児所(ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む) | ベビーシッターなどの保育サービス(1を除く) | 学童保育 | 家事支援サービス | 職場の育児休業制度(子どもが1歳になるまで) | 職場の育児休業制度(子どもが1歳を超えて保育園に入園するまで) | 職場の子の看護休暇制度(子どもが病気の時に仕事を休める制度) |
| 全体 | 281 | 43.8 | 8.2 | 2.5 | 3.2 | 18.5 | 33.5 | 22.8 |
| 正社員・職員 | 137 | 46.7 | 10.2 | 2.2 | 2.2 | 19.7 | 34.3 | 20.4 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 41.0 | 6.3 | 2.8 | 4.2 | 17.4 | 32.6 | 25.0 |

| | 合計 | 【職場の働き方・勤務制度】 | | | | | | |
|-----------|-----|----------------------------|-----------------------------|---------------|-----------|-------------------|-----------------|---------|
| | | 職場の短時間勤務制度(1日の勤務時間を短くする制度) | 職場の短日勤務制度(1週間の勤務日数を少なくする制度) | 職場のフレックスタイム制度 | 職場の在宅勤務制度 | 職場のテレワーク制度(11を除く) | 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ | 残業の免除制度 |
| 全体 | 281 | 17.1 | 5.7 | 9.6 | 14.6 | 7.1 | 10.0 | 8.2 |
| 正社員・職員 | 137 | 16.1 | 5.1 | 12.4 | 10.2 | 6.6 | 12.4 | 10.2 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 18.1 | 6.3 | 6.9 | 18.8 | 7.6 | 7.6 | 6.3 |

| | 合計 | 【職場の働き方・勤務制度】 | | | | | |
|-----------|-----|---------------|-----------------|----------------------|--------------------|--------------------|-------------|
| | | 職場の再雇用制度 | 会社独自の育児休業中の所得保障 | シフト・交代制勤務を調整可能とする仕組み | 配偶者・パートナーの転勤同行休暇制度 | 自分の転勤や異動などを制限できる制度 | 事業所内保育施設の設置 |
| 全体 | 281 | 6.8 | 2.5 | 5.7 | 2.1 | 0.7 | 6.4 |
| 正社員・職員 | 137 | 3.6 | 2.2 | 5.8 | 2.2 | 0.0 | 5.8 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 9.7 | 2.8 | 5.6 | 2.1 | 1.4 | 6.9 |

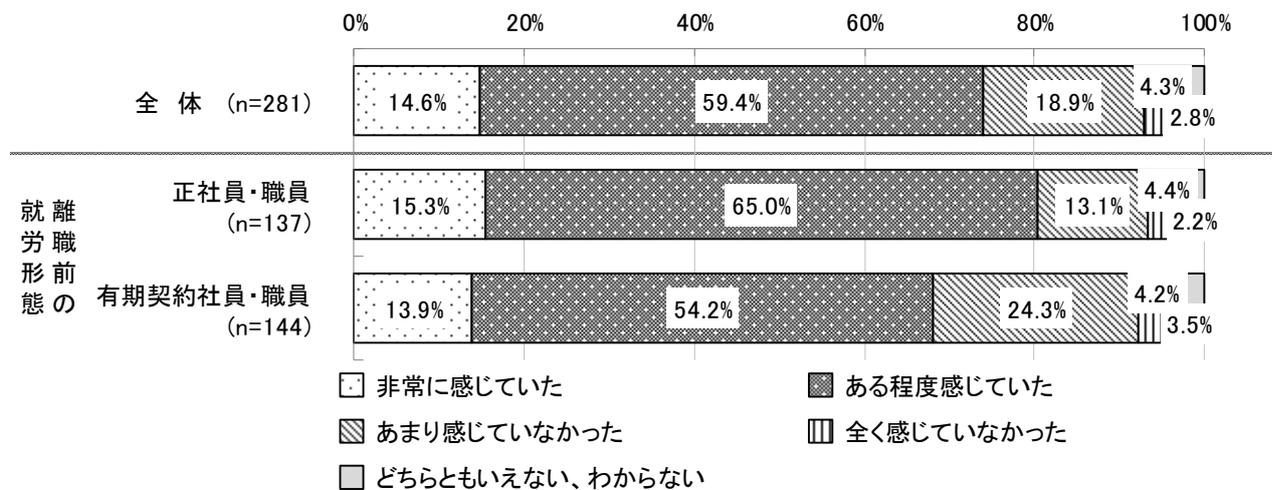
| | 合計 | 【周りの支援・協力】 | | | | | |
|-----------|-----|-------------------------------|---------|---------|--------------|---------------|-----|
| | | 職場の育児との両立への理解、制度が利用しやすい雰囲気づくり | 職場の相談窓口 | 代替要員の確保 | 配偶者・パートナーの協力 | 子どもの祖父母等家族の協力 | その他 |
| 全体 | 281 | 24.2 | 2.1 | 3.6 | 8.9 | 3.2 | 1.4 |
| 正社員・職員 | 137 | 26.3 | 1.5 | 5.1 | 7.3 | 2.9 | 1.5 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 22.2 | 2.8 | 2.1 | 10.4 | 3.5 | 1.4 |

※回答できる項目は3つまで

(6) 離職した仕事のやりがい

離職した仕事について、どの程度やりがいを感じていたかをみると、「全体」では、「ある程度感じていた」が59.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「あまり感じていなかった」が18.9%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「ある程度感じていた」が65.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「非常に感じていた」が15.3%となっている。「有期契約社員・職員」は「ある程度感じていた」が54.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「あまり感じていなかった」が24.3%となっている。

図表Ⅲ- 49 離職した仕事のやりがい：単数回答（Q23）



数表Ⅲ- 49

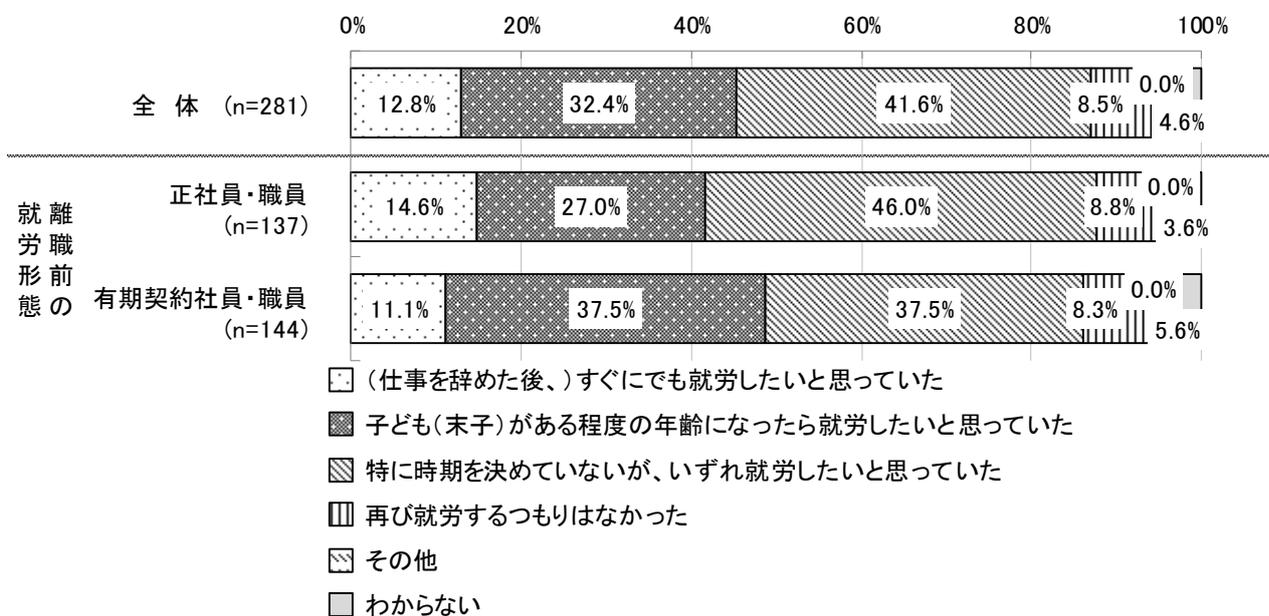
| | 合計 | Q23. 離職した仕事のやりがい | | | | |
|-----------|-----|------------------|-----------|-------------|------------|-----------------|
| | | 非常に感じていた | ある程度感じていた | あまり感じていなかった | 全く感じていなかった | どちらともいえない、わからない |
| 全 体 | 281 | 14.6 | 59.4 | 18.9 | 4.3 | 2.8 |
| 正社員・職員 | 137 | 15.3 | 65.0 | 13.1 | 4.4 | 2.2 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 13.9 | 54.2 | 24.3 | 4.2 | 3.5 |

(7) 離職後の就労意向

① 離職後の就労意向

離職後の就労意向をみると、「全体」では、「特に時期を決めていないが、いずれ就労したいと思っていた」が41.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「子ども（末子）がある程度の年齢になったら就労したいと思っていた」が32.4%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「特に時期を決めていないが、いずれ就労したいと思っていた」が46.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「子ども（末子）がある程度の年齢になったら就労したいと思っていた」が27.0%となっている。「有期契約社員・職員」は「子ども（末子）がある程度の年齢になったら就労したいと思っていた」「特に時期を決めていないが、いずれ就労したいと思っていた」が37.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「(仕事を辞めた後、) すぐにでも就労したいと思っていた」が11.1%となっている。

図表Ⅲ- 50 離職後の就労意向：単数回答（Q24）



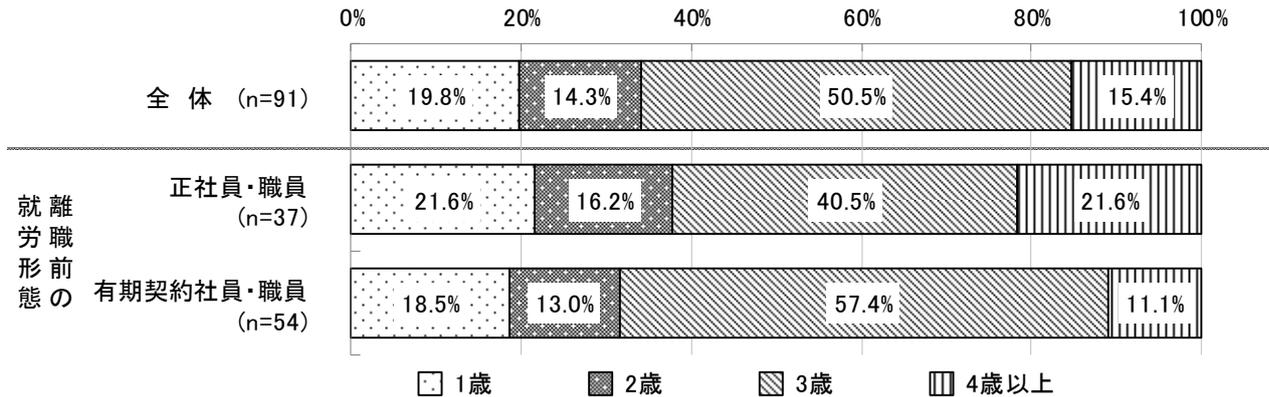
数表Ⅲ- 50

| | 合計 | Q24. 離職後の就労意向 | | | | | |
|-----------|-----|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------|----------------|-----|-------|
| | | (仕事を辞めた後、) すぐにでも就労したいと思っていた | 子ども(末子)がある程度の年齢になったら就労したいと思っていた | 特に時期を決めていないが、いずれ就労したいと思っていた | 再び就労するつもりはなかった | その他 | わからない |
| 全体 | 281 | 12.8 | 32.4 | 41.6 | 8.5 | 0.0 | 4.6 |
| 正社員・職員 | 137 | 14.6 | 27.0 | 46.0 | 8.8 | 0.0 | 3.6 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 11.1 | 37.5 | 37.5 | 8.3 | 0.0 | 5.6 |

②就労時期だと思ふ末子年齢

Q24にて「子ども（末子）がある程度の年齢になったら就労したいと思っていた」の回答者に具体的な年齢を聞いたところ、「全体」では、「3歳」が50.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「1歳」が19.8%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「3歳」が40.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「1歳」「4歳以上」が21.6%となっている。「有期契約社員・職員」は「3歳」が57.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「1歳」が18.5%となっている。

図表Ⅲ- 51 就労時期だと思ふ末子年齢：単数回答（Q24）



数表Ⅲ- 51

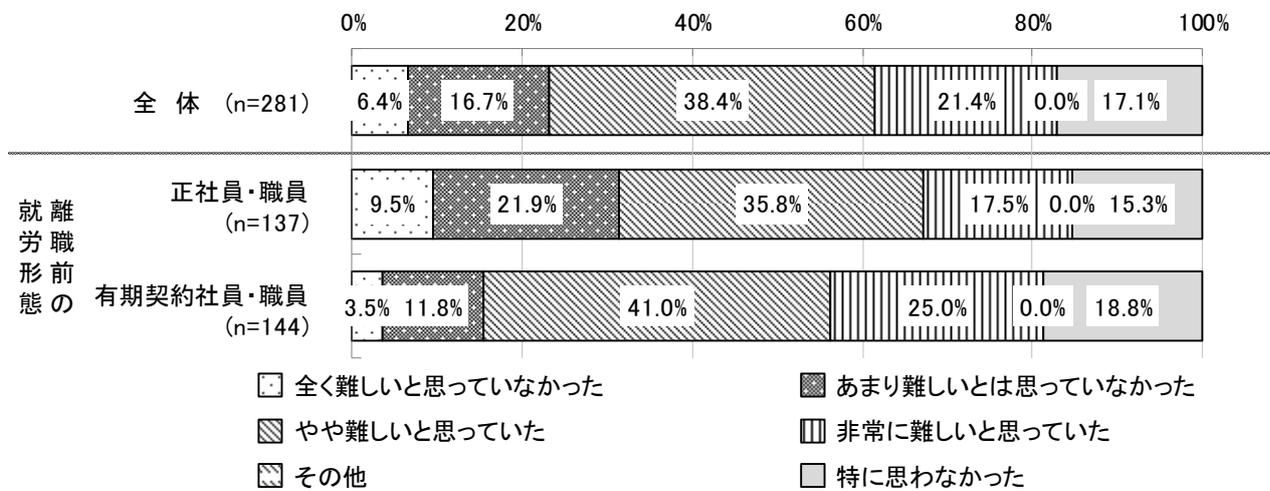
| | 合計 | Q24. 離職後の就労意向 2.末子年齢 | | | |
|-----------|----|----------------------|------|------|------|
| | | 1歳 | 2歳 | 3歳 | 4歳以上 |
| 全 体 | 91 | 19.8 | 14.3 | 50.5 | 15.4 |
| 正社員・職員 | 37 | 21.6 | 16.2 | 40.5 | 21.6 |
| 有期契約社員・職員 | 54 | 18.5 | 13.0 | 57.4 | 11.1 |

※Q24にて「2. 子ども（末子）がある程度の年齢になったら就労したいと思っていた」を選択した回答者を集計対象とする。

(8) 離職後の再就職について

離職当時に将来再就職する際に、それまでのキャリアや自分の能力を活かせるような仕事に就くことについてどう思っていたかをみると、「全体」では、「やや難しいと思っていた」が38.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「非常に難しいと思っていた」が21.4%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「やや難しいと思っていた」が35.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「あまり難しいとは思っていなかった」が21.9%となっている。「有期契約社員・職員」は「やや難しいと思っていた」が41.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「非常に難しいと思っていた」が25.0%となっている。

図表Ⅲ- 52 離職後の再就職について：単数回答（Q25）



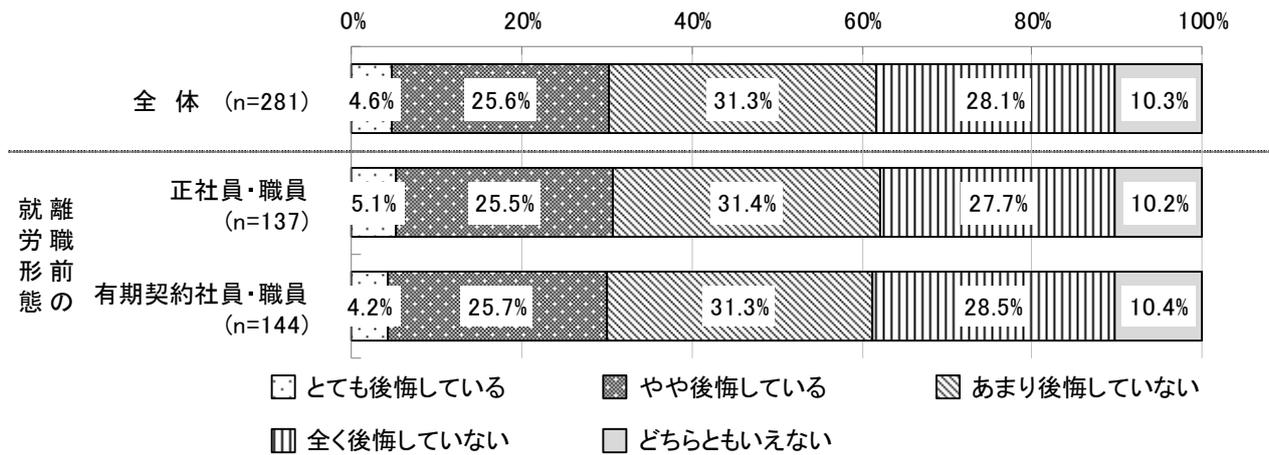
数表Ⅲ- 52

| | 合計 | Q25. 離職後の再就職について | | | | | |
|-----------|-----|------------------|------------------|-------------|--------------|-----|----------|
| | | 全く難しいと思っていなかった | あまり難しいとは思っていなかった | やや難しいと思っていた | 非常に難しいと思っていた | その他 | 特に思わなかった |
| 全体 | 281 | 6.4 | 16.7 | 38.4 | 21.4 | 0.0 | 17.1 |
| 正社員・職員 | 137 | 9.5 | 21.9 | 35.8 | 17.5 | 0.0 | 15.3 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 3.5 | 11.8 | 41.0 | 25.0 | 0.0 | 18.8 |

(9) 離職への後悔

離職への後悔をみると、「全体」では、「あまり後悔していない」が31.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「全く後悔していない」が28.1%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「あまり後悔していない」が31.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「全く後悔していない」が27.7%となっている。「有期契約社員・職員」は「あまり後悔していない」が31.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「全く後悔していない」が28.5%となっている。

図表Ⅲ- 53 離職への後悔：単数回答（Q26）



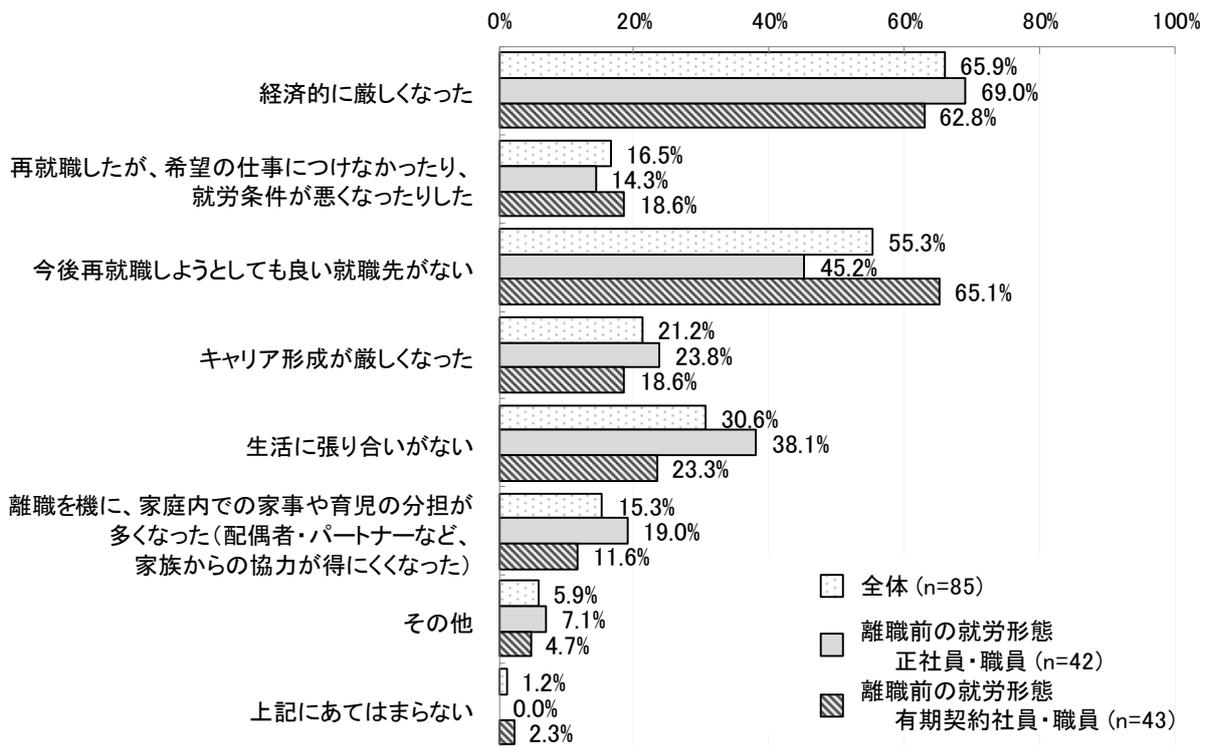
数表Ⅲ- 53

| | 合計 | Q26. 離職への後悔 | | | | |
|-----------|-----|-------------|----------|------------|-----------|-----------|
| | | とても後悔している | やや後悔している | あまり後悔していない | 全く後悔していない | どちらともいえない |
| 全 体 | 281 | 4.6 | 25.6 | 31.3 | 28.1 | 10.3 |
| 正社員・職員 | 137 | 5.1 | 25.5 | 31.4 | 27.7 | 10.2 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 4.2 | 25.7 | 31.3 | 28.5 | 10.4 |

(10) 後悔している理由

Q26にて「後悔している」と回答した人について、その理由をみると、「全体」では、「経済的に厳しくなった」が65.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「今後再就職しようとしても良い就職先がない」が55.3%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「経済的に厳しくなった」が69.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「今後再就職しようとしても良い就職先がない」が45.2%となっている。「有期契約社員・職員」は「今後再就職しようとしても良い就職先がない」が65.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「経済的に厳しくなった」が62.8%となっている。

図表Ⅲ- 54 後悔している理由：複数回答（Q27）



数表Ⅲ- 54

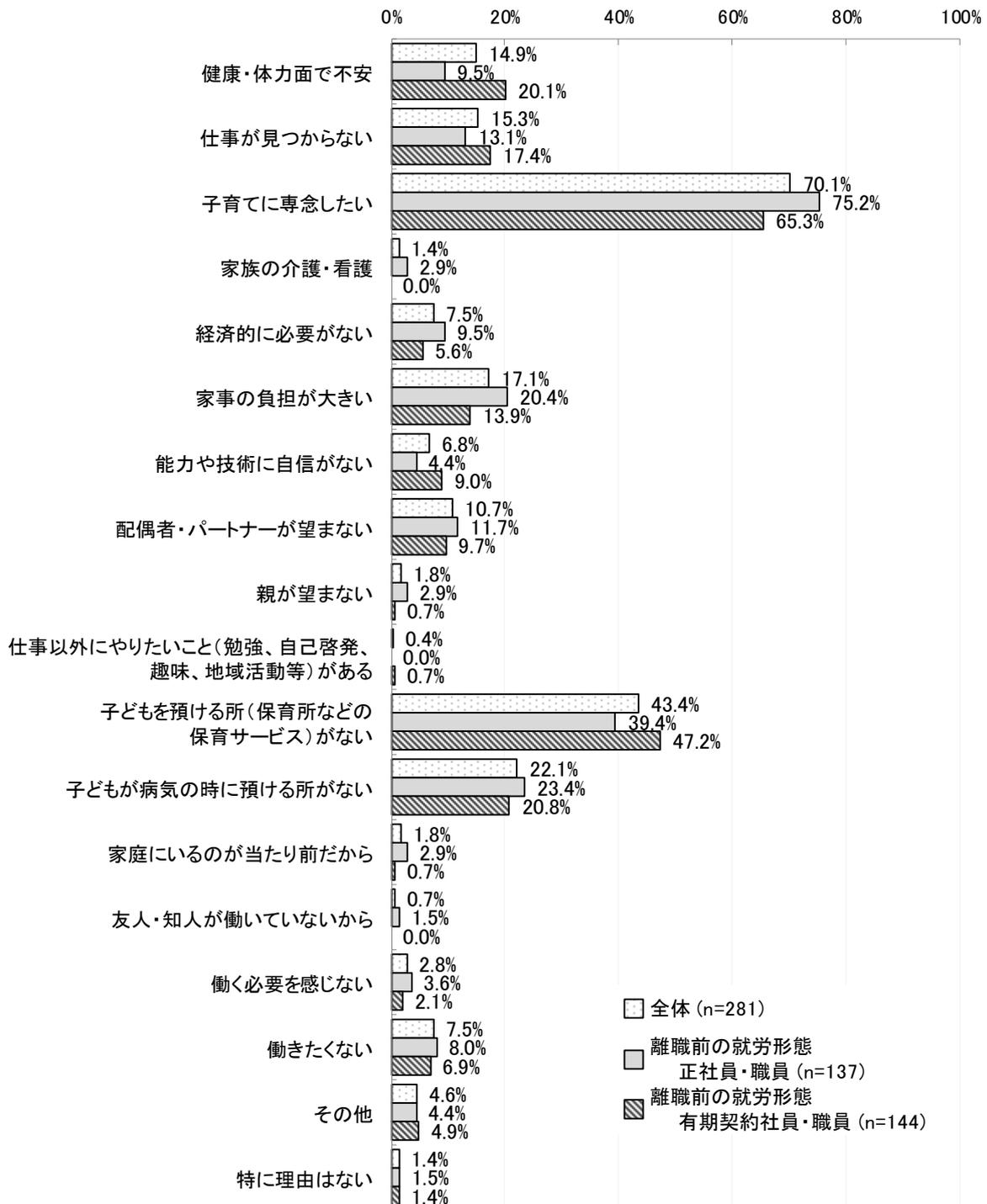
| | 合計 | Q27. 後悔している理由 | | | | | | | |
|-----------|----|---------------|------------------------------------|----------------------|---------------|------------|--|-----|------------|
| | | 経済的に厳しくなった | 再就職したが、希望の仕事につけなかったり、就労条件が悪くなったりした | 今後再就職しようとしても良い就職先がない | キャリア形成が厳しくなった | 生活に張り合いがない | 離職を機に、家庭内での家事や育児の負担が多くなった(配偶者・パートナーなど、家族からの協力が得にくくなった) | その他 | 上記にあてはまらない |
| 全体 | 85 | 65.9 | 16.5 | 55.3 | 21.2 | 30.6 | 15.3 | 5.9 | 1.2 |
| 正社員・職員 | 42 | 69.0 | 14.3 | 45.2 | 23.8 | 38.1 | 19.0 | 7.1 | 0.0 |
| 有期契約社員・職員 | 43 | 62.8 | 18.6 | 65.1 | 18.6 | 23.3 | 11.6 | 4.7 | 2.3 |

※Q26にて「1. とても後悔している」「2. やや後悔している」を選択した回答者を集計対象とする。

(11) 現在働いていない理由

現在働いていない理由をみると、「全体」では、「子育てに専念したい」が70.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「子どもを預ける所（保育所などの保育サービス）がない」が43.4%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「子育てに専念したい」が75.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「子どもを預ける所（保育所などの保育サービス）がない」が39.4%となっている。「有期契約社員・職員」は「子育てに専念したい」が65.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「子どもを預ける所（保育所などの保育サービス）がない」が47.2%となっている。

図表Ⅲ- 55 現在働いていない理由：複数回答（Q28）



数表Ⅲ- 55

| | 合計 | Q28. 現在働いていない理由 | | | | | | |
|-----------|-----|-----------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-------------|
| | | 健康・体力面で不安 | 仕事が見つからない | 子育てに専念したい | 家族の介護・看護 | 経済的に必要がない | 家事の負担が大きい | 能力や技術に自信がない |
| 全 体 | 281 | 14.9 | 15.3 | 70.1 | 1.4 | 7.5 | 17.1 | 6.8 |
| 正社員・職員 | 137 | 9.5 | 13.1 | 75.2 | 2.9 | 9.5 | 20.4 | 4.4 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 20.1 | 17.4 | 65.3 | 0.0 | 5.6 | 13.9 | 9.0 |

| | 合計 | 配偶者・パートナーが望まない | 親が望まない | 仕事以外にやりたいこと(勉強、自己啓発、趣味、地域活動等)がある | 子どもを預ける所(保育所などの保育サービス)がない | 子どもが病気の時に預ける所がない | 家庭にいるのが当たり前だから | 友人・知人が働いていないから |
|-----------|-----|----------------|--------|----------------------------------|---------------------------|------------------|----------------|----------------|
| 全 体 | 281 | 10.7 | 1.8 | 0.4 | 43.4 | 22.1 | 1.8 | 0.7 |
| 正社員・職員 | 137 | 11.7 | 2.9 | 0.0 | 39.4 | 23.4 | 2.9 | 1.5 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 9.7 | 0.7 | 0.7 | 47.2 | 20.8 | 0.7 | 0.0 |

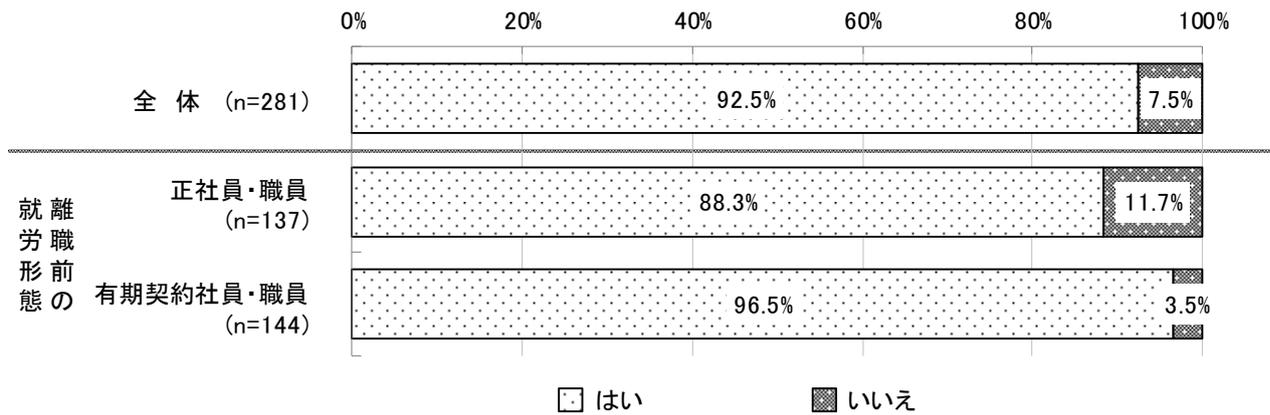
| | 合計 | 働く必要を感じない | 働きたくない | その他 | 特に理由はない |
|-----------|-----|-----------|--------|-----|---------|
| 全 体 | 281 | 2.8 | 7.5 | 4.6 | 1.4 |
| 正社員・職員 | 137 | 3.6 | 8.0 | 4.4 | 1.5 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 2.1 | 6.9 | 4.9 | 1.4 |

5. 今後の就労について

(1) 今後の就労意向

今後働くことを考えているかをみると、「全体」では、「はい」が92.5%で、「いいえ」が7.5%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「はい」が88.3%で、「いいえ」が11.7%となっている。「有期契約社員・職員」は「はい」が96.5%で、「いいえ」が3.5%となっている。

図表Ⅲ- 56 今後の就労意向：単数回答（Q29）



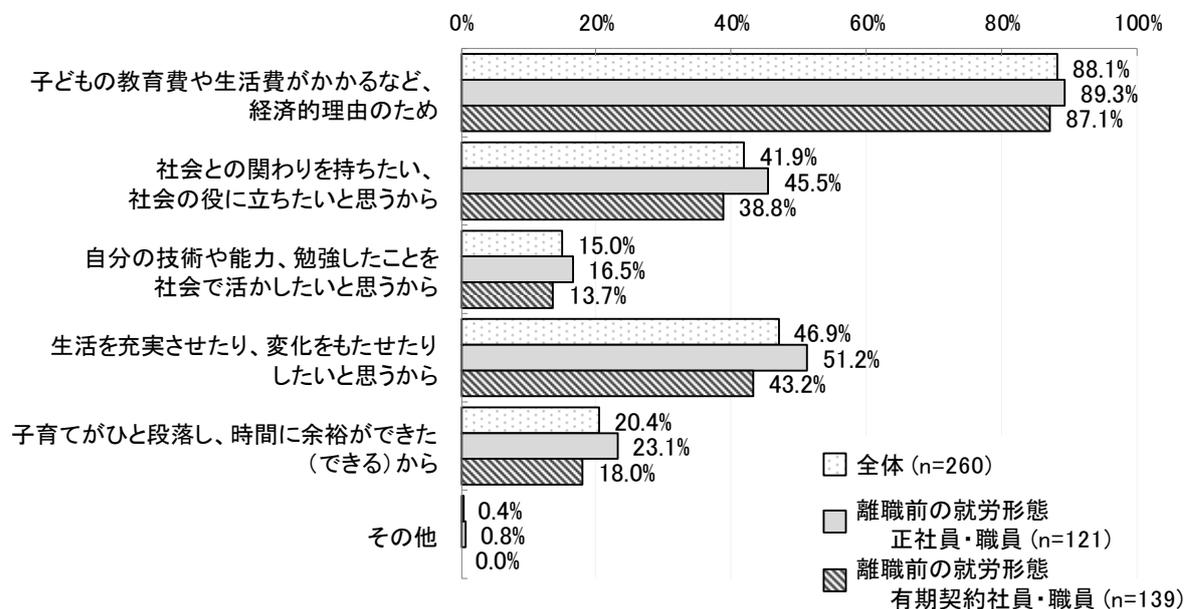
数表Ⅲ- 56

| | 合計 | Q29. 今後の就労意向 | |
|-----------|-----|--------------|------|
| | | はい | いいえ |
| 全 体 | 281 | 92.5 | 7.5 |
| 正社員・職員 | 137 | 88.3 | 11.7 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 96.5 | 3.5 |

(2) 働きたい理由

Q29にて「はい」と回答した人について、その理由をみると、「全体」では、「子どもの教育費や生活費がかかるなど、経済的理由のため」が88.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「生活を充実させたり、変化をもたせたりしたいと思うから」が46.9%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「子どもの教育費や生活費がかかるなど、経済的理由のため」が89.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「生活を充実させたり、変化をもたせたりしたいと思うから」が51.2%となっている。「有期契約社員・職員」は「子どもの教育費や生活費がかかるなど、経済的理由のため」が87.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「生活を充実させたり、変化をもたせたりしたいと思うから」が43.2%となっている。

図表Ⅲ- 57 働きたい理由：複数回答（Q30）



数表Ⅲ- 57

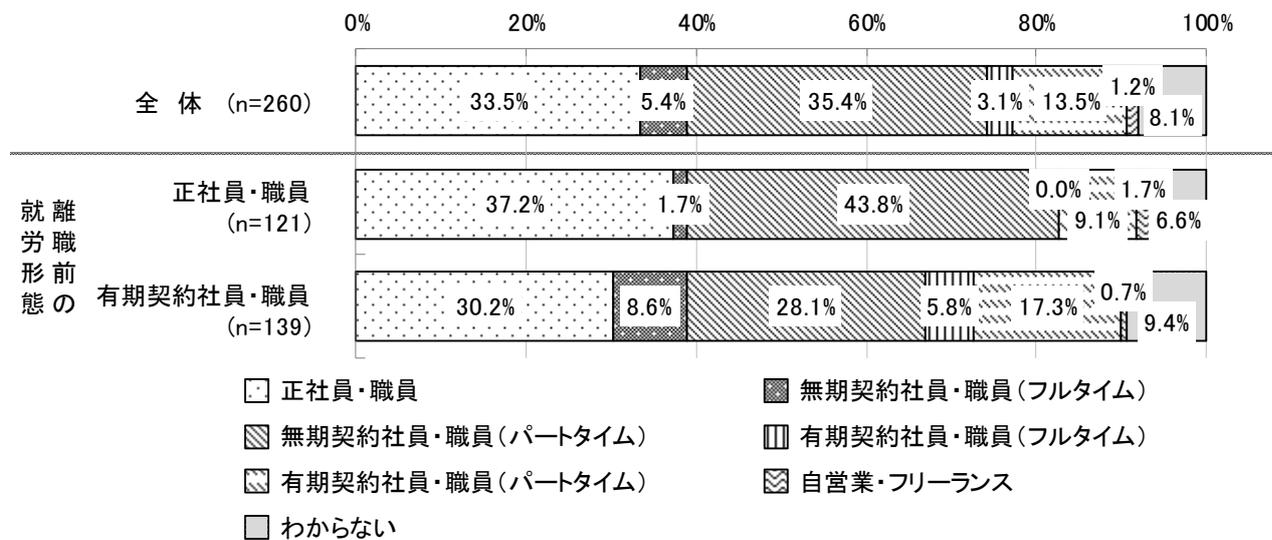
| | 合計 | Q30. 働きたい理由 | | | | | |
|-----------|-----|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|-----|
| | | 子どもの教育費や生活費がかかるなど、経済的理由のため | 社会との関わりを持ちたい、社会の役に立ちたいと思うから | 自分の技術や能力、勉強したことを社会で活かしたいと思うから | 生活を充実させたり、変化をもたせたりしたいと思うから | 子育てがひと段落し、時間に余裕ができた(できる)から | その他 |
| 全体 | 260 | 88.1 | 41.9 | 15.0 | 46.9 | 20.4 | 0.4 |
| 正社員・職員 | 121 | 89.3 | 45.5 | 16.5 | 51.2 | 23.1 | 0.8 |
| 有期契約社員・職員 | 139 | 87.1 | 38.8 | 13.7 | 43.2 | 18.0 | 0.0 |

※Q29にて「1. はい」を選択した回答者を集計対象とする。

(3) 希望する就労形態

Q29にて「はい」と回答した人について、希望する就労形態をみると、「全体」では、「無期契約社員・職員（パートタイム）」が35.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「正社員・職員」が33.5%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「無期契約社員・職員（パートタイム）」が43.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「正社員・職員」が37.2%となっている。「有期契約社員・職員」は「正社員・職員」が30.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「無期契約社員・職員（パートタイム）」が28.1%となっている。

図表Ⅲ- 58 希望する就労形態：単数回答（Q31）



数表Ⅲ- 58

| | 合計 | Q31. 希望する就労形態 | | | | | | |
|-----------|-----|---------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------|-------|
| | | 正社員・職員 | 無期契約社員・職員（フルタイム） | 無期契約社員・職員（パートタイム） | 有期契約社員・職員（フルタイム） | 有期契約社員・職員（パートタイム） | 自営業・フリーランス | わからない |
| 全体 | 260 | 33.5 | 5.4 | 35.4 | 3.1 | 13.5 | 1.2 | 8.1 |
| 正社員・職員 | 121 | 37.2 | 1.7 | 43.8 | 0.0 | 9.1 | 1.7 | 6.6 |
| 有期契約社員・職員 | 139 | 30.2 | 8.6 | 28.1 | 5.8 | 17.3 | 0.7 | 9.4 |

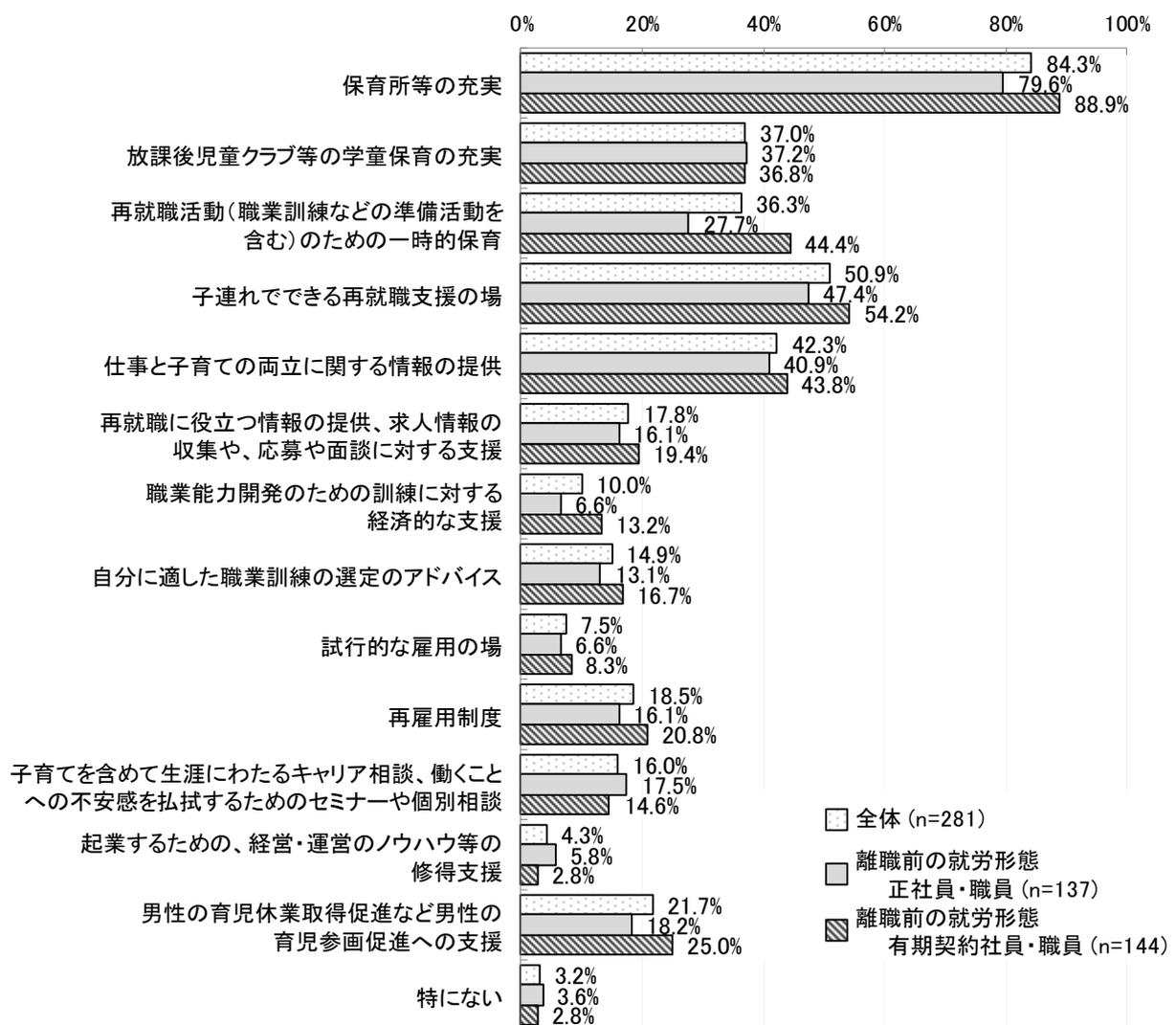
※Q29にて「1. はい」を選択した回答者を集計対象とする。

6. 仕事と育児等の両立に向けた課題

(1) 円滑な再就職のために必要な支援策

円滑な再就職のために必要な支援策をみると、「全体」では、「保育所等の充実」が84.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「子連れでできる再就職支援の場」が50.9%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「保育所等の充実」が79.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「子連れでできる再就職支援の場」が47.4%となっている。「有期契約社員・職員」は「保育所等の充実」が88.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「子連れでできる再就職支援の場」が54.2%となっている。

図表Ⅲ- 59 円滑な再就職のために必要な支援策：複数回答（Q32）



数表Ⅲ- 59

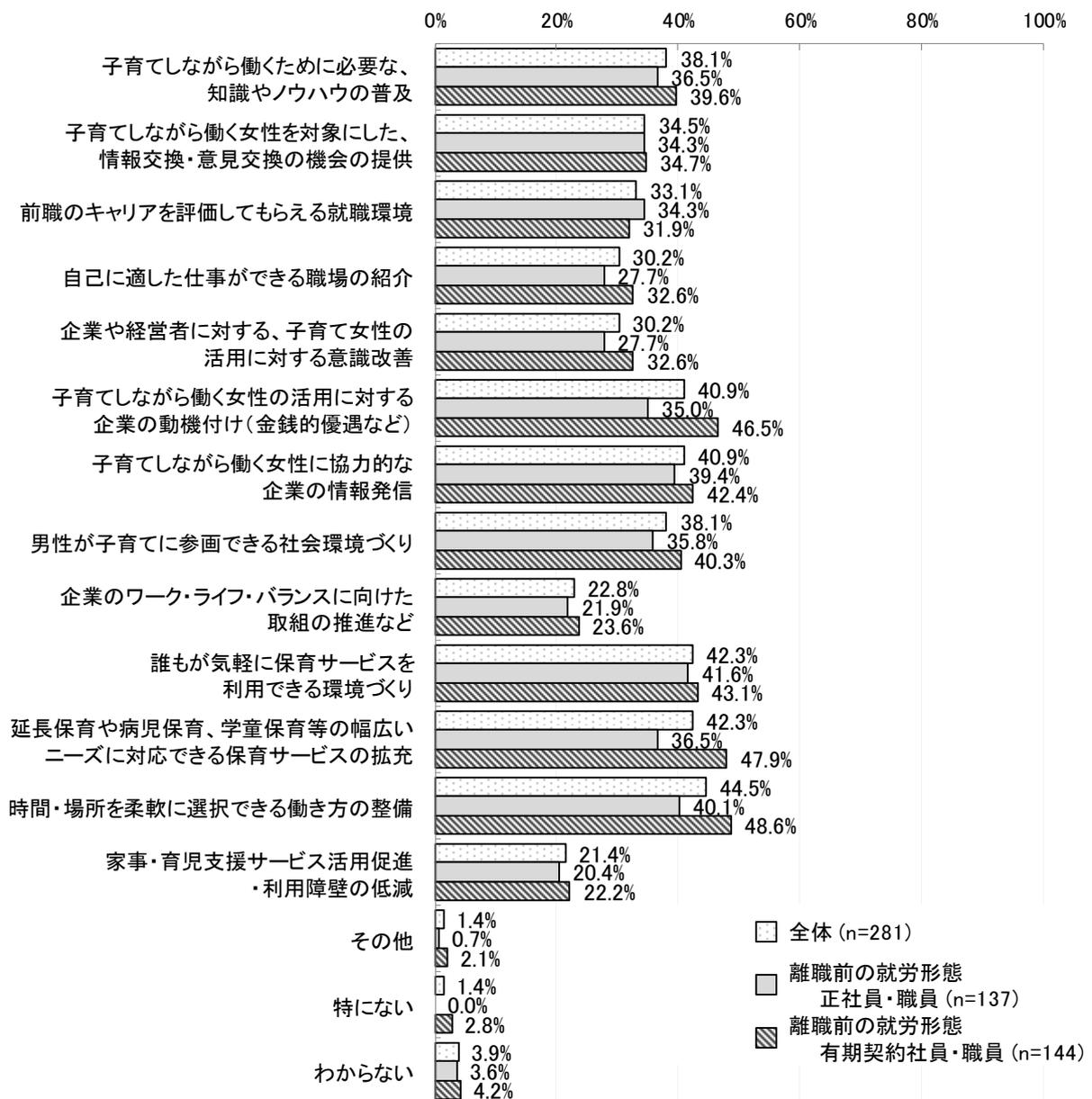
| | Q32. 円滑な再就職のために必要な支援策 | | | | | | | |
|-----------|-----------------------|---------|-------------------|--------------------------------|----------------|--------------------|-----------------------------------|------------------------|
| | 合計 | 保育所等の充実 | 放課後児童クラブ等の学童保育の充実 | 再就職活動(職業訓練などの準備活動を含む)のための一時的保育 | 子連れでできる再就職支援の場 | 仕事と子育ての両立に関する情報の提供 | 再就職に役立つ情報の提供、求人情報の収集や、応募や面談に対する支援 | 職業能力開発のための訓練に対する経済的な支援 |
| 全体 | 281 | 84.3 | 37.0 | 36.3 | 50.9 | 42.3 | 17.8 | 10.0 |
| 正社員・職員 | 137 | 79.6 | 37.2 | 27.7 | 47.4 | 40.9 | 16.1 | 6.6 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 88.9 | 36.8 | 44.4 | 54.2 | 43.8 | 19.4 | 13.2 |

| | 合計 | 自分に適した職業訓練の選定のアドバイス | 試行的な雇用の場 | 再雇用制度 | 子育てを含めて生涯にわたるキャリア相談、働くことへの不安感を払拭するためのセミナーや個別相談 | 起業するための、経営・運営のノウハウ等の修得支援 | 男性の育児休業取得促進など男性の育児参画促進への支援 | 特になし |
|-----------|-----|---------------------|----------|-------|--|--------------------------|----------------------------|------|
| 全体 | 281 | 14.9 | 7.5 | 18.5 | 16.0 | 4.3 | 21.7 | 3.2 |
| 正社員・職員 | 137 | 13.1 | 6.6 | 16.1 | 17.5 | 5.8 | 18.2 | 3.6 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 16.7 | 8.3 | 20.8 | 14.6 | 2.8 | 25.0 | 2.8 |

(2) 社会全体が積極的に改善すべきこと

社会全体が積極的に改善すべきことをみると、「全体」では、「時間・場所を柔軟に選択できる働き方の整備」が44.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「誰もが気軽に保育サービスを利用できる環境づくり」「延長保育や病児保育、学童保育等の幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充」が42.3%となっている。離職前の就労形態では、「正社員・職員」は、「誰もが気軽に保育サービスを利用できる環境づくり」が41.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「時間・場所を柔軟に選択できる働き方の整備」が40.1%となっている。「有期契約社員・職員」は「時間・場所を柔軟に選択できる働き方の整備」が48.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「延長保育や病児保育、学童保育等の幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充」が47.9%となっている。

図表Ⅲ- 60 社会全体が積極的に改善すべきこと：複数回答（Q33）



数表Ⅲ- 60

| | Q33. 社会全体が積極的に改善すべきこと | | | | | | | |
|-----------|-----------------------|----------------------------|-----------------------------------|----------------------|-------------------|-----------------------------|------------------------------------|-------------------------|
| | 合計 | 子育てしながら働くために必要な、知識やノウハウの普及 | 子育てしながら働く女性を対象にした、情報交換・意見交換の機会の提供 | 前職のキャリアを評価してもらえる就職環境 | 自己に適した仕事ができる職場の紹介 | 企業や経営者に対する、子育て女性の活用に対する意識改善 | 子育てしながら働く女性の活用に対する企業の動機付け（金銭的優遇など） | 子育てしながら働く女性に協力的な企業の情報発信 |
| 全体 | 281 | 38.1 | 34.5 | 33.1 | 30.2 | 30.2 | 40.9 | 40.9 |
| 正社員・職員 | 137 | 36.5 | 34.3 | 34.3 | 27.7 | 27.7 | 35.0 | 39.4 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 39.6 | 34.7 | 31.9 | 32.6 | 32.6 | 46.5 | 42.4 |

| | 合計 | 男性が子育てに参画できる社会環境づくり | 企業のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の推進など | 誰もが気軽に保育サービスを利用できる環境づくり | 延長保育や病児保育、学童保育等の幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充 | 時間・場所を柔軟に選択できる働き方の整備 | 家事・育児支援サービス活用促進・利用障壁の低減 | その他 |
|-----------|-----|---------------------|----------------------------|-------------------------|---------------------------------------|----------------------|-------------------------|-----|
| 全体 | 281 | 38.1 | 22.8 | 42.3 | 42.3 | 44.5 | 21.4 | 1.4 |
| 正社員・職員 | 137 | 35.8 | 21.9 | 41.6 | 36.5 | 40.1 | 20.4 | 0.7 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 40.3 | 23.6 | 43.1 | 47.9 | 48.6 | 22.2 | 2.1 |

| | 合計 | 特にない | わからない |
|-----------|-----|------|-------|
| 全体 | 281 | 1.4 | 3.9 |
| 正社員・職員 | 137 | 0.0 | 3.6 |
| 有期契約社員・職員 | 144 | 2.8 | 4.2 |

〈参考資料〉 離職者アンケート調査票

SC1
必須

あなたの性別は次のうちどれですか。

- 1.男性
- 2.女性

次へ

SC2
必須

あなたの年齢は次のうちどれですか。

- 1.10代
- 2.20代
- 3.30代
- 4.40代
- 5.50代以上

次へ

SC3
必須

あなたには、お子さんがいらっしゃいますか。
また、何人いらっしゃいますか。

- 1.子どもが1人いる
- 2.子どもが2人いる
- 3.子どもが3人いる
- 4.子どもが4人いる
- 5.子どもが5人以上いる
- 6.子どもはいない

次へ

SC4 一番下のお子さんの生年月をお答えください。
必須 (半角数字でご記入ください)

西暦 年 月

次へ

SC5 あなたの現在の就労状況は次のうちどれですか。
必須

- 1.就労している
- 2.以前は就労していたが、現在は就労していない
- 3.これまで就労したことがない

次へ

SC6 あなたは、妊娠・出産・育児を機に離職した経験はありますか。
必須

- 1.ある
- 2.ない

次へ

SC7 あなたが、妊娠・出産・育児を機に離職した時期をお答えください。
必須 (複数回離職の経験がある方は、直近の離職の時期をお答えください。以下、離職と記載のある部分については、すべて直近の離職としてお答えください。)
(半角数字でご記入ください)

西暦 年 月

次へ

SC8
必須

あなたの離職前の就労形態をお答えください。

- 1.正社員・職員
- 2.無期契約社員・職員（フルタイム）
- 3.無期契約社員・職員（パートタイム）
- 4.有期契約社員・職員（フルタイム）
- 5.有期契約社員・職員（パートタイム）
- 6.自営業・フリーランス

次へ

SC9
必須

あなたが離職前に勤めていた企業の従業員数はどれくらいですか。

- 1.10人以下
- 2.11～50人以下
- 3.51～100人以下
- 4.101～300人以下
- 5.301～500人以下
- 6.501～1,000人以下
- 7.1,001人以上
- 8.わからない

次へ

SC10
必須

あなたが離職前に勤めていた企業の主な業種は次のうちどれですか。

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> 1.官公庁・公務員 | <input type="radio"/> 9.小売業、卸売業 |
| <input type="radio"/> 2.農林水産業 | <input type="radio"/> 10.金融業、保険業 |
| <input type="radio"/> 3.鉱業、採石業、砂利採取業 | <input type="radio"/> 11.不動産業、物品賃貸業 |
| <input type="radio"/> 4.建設業 | <input type="radio"/> 12.宿泊業、飲食サービス業 |
| <input type="radio"/> 5.製造業 | <input type="radio"/> 13.教育、学習支援業 |
| <input type="radio"/> 6.電気・ガス熱供給・水道業 | <input type="radio"/> 14.医療、福祉 |
| <input type="radio"/> 7.情報通信業 | <input type="radio"/> 15.その他サービス業 |
| <input type="radio"/> 8.運輸業・郵便業 | <input type="radio"/> 16.その他： <input type="text"/> |

次へ

Q1
必須

あなたの居住地として、あてはまるものを1つ選んでください。

選択してください

次へ

Q2
必須

あなたの婚姻関係についてお伺いします。

- 1.未婚
- 2.現在、配偶者もしくは事実上婚姻関係にあるパートナーがいる
- 3.離死別
- 4.わからない

次へ

Q3 現在、同居している家族として、あてはまるものをすべて選んでください。
必須 (いくつでも)

1.配偶者・パートナー

2.子ども

3.自分の父親

4.自分の母親

5.配偶者の父親

6.配偶者の母親

7.祖父母

8.姉妹兄弟

9.その他:

10.同居者はいない

次へ

Q4
必須

あなたの年収（離職時）及び世帯全体の年収（離職時・現在）についてお伺いします。
（離職時の個人の年収、離職時・現在の世帯全体の年収について、それぞれ以下より1つ選択）

※この設問は、それぞれ縦方向（↓）にお答えください。



| | 1. あなたの年収（離職時） | 2. 世帯全体の年収（離職時） | 3. 世帯全体の年収（現在） |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. 100万円未満 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. 100万円以上150万円未満 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. 150万円以上300万円未満 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. 300万円以上500万円未満 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. 500万円以上700万円未満 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. 700万円以上1,000万円未満 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. 1,000万円以上1,300万円未満 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. 1,300万円以上 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. わからない | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

次へ

Q5 あなたが離職した当時及び現在の配偶者・パートナーの就労形態についてお伺いします。
必須 (離職時・現在について、それぞれ以下より1つ選択)

※この設問は、それぞれ縦方向(↓)にお答えください。



| | 1. あなたが離職した当時 ↓ | 2. 現在 ↓ |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. 正社員・職員 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. 無期契約社員・職員(フルタイム) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. 無期契約社員・職員(パートタイム) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. 有期契約社員・職員(フルタイム) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. 有期契約社員・職員(パートタイム) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. 自営業・フリーランス | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. 無職 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. 配偶者・パートナーはいない | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

次へ

Q6 **必須** あなたが離職した当時の配偶者・パートナーの週あたり平均労働時間（残業時間を含む）についてお伺いします。

- 1.週20時間未満
- 2.週20時間以上～週30時間未満
- 3.週30時間以上～週40時間未満
- 4.週40時間以上～週50時間未満
- 5.週50時間以上～週60時間未満
- 6.週60時間以上
- 7.わからない

次へ

Q7 **必須** あなたは、今後、さらに「子どもをもつきたい」という希望はありますか。「ある」と回答した方は、希望する人数もご記入ください。

- 1.ある 今後、さらに 人
- 2.ない

次へ

Q8 必須 あなたは、自身でどの程度の子育てを担い、配偶者・パートナーや家族などどの程度分担したいと考えていますか。
また実際には、どのように分担していますか。
希望と現実について、それぞれあてはまるものをひとつ選んでください。

※この設問は、それぞれ縦方向（↓）にお答えください。

| | 1. 希望 ↓ | 2. 現実 ↓ |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. 自分一人ではほぼすべてを担う | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. 自分がほとんど担い、配偶者・パートナーなどが少し担う | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. 自分が半分程度、配偶者・パートナーなどが半分程度担う | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. 自分が少し担い、配偶者・パートナーなどがほとんど担う | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. 配偶者・パートナーなどがほぼすべてを担う | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. わからない | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

次へ

Q9
必須

あなたは、家計の経済的な役割分担について、配偶者・パートナーとどのように分担したいと考えますか。
また、実際にはどのように分担していますか。
希望と現実について、それぞれあてはまるものをひとつ選んでください。

※生活費：住宅費・食費・光熱費等、日々の生活に必要な支出

※この設問は、それぞれ縦方向（↓）にお答えください。



| | 1. 希望 ↓ | 2. 現実 ↓ |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. 自分の収入だけで生活費をまかなう | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. 自分の収入が主だが、配偶者・パートナーの収入も生活費にあてる | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. 自分と配偶者・パートナー両方の収入を同等に生活費にあてる | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. 配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も生活費にあてる | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. 配偶者・パートナーの収入だけで生活費をまかなう | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

次へ

Q10
必須

妊娠・出産のタイミングと離職について、あなたはどのように考えていましたか。

- 1. 妊娠・出産は希望していたタイミングだった／妊娠・出産・育児等を機に離職することを考えていた
- 2. 妊娠・出産は希望していたタイミングだった／妊娠・出産・育児等を機に離職は考えていなかった
- 3. 妊娠・出産は希望していたタイミングではなかった／妊娠・出産・育児等を機に離職を考えていた
- 4. 妊娠・出産は希望していたタイミングではなかった／妊娠・出産・育児等を機に離職は考えていなかった
- 5. その他：
- 6. わからない・覚えていない

次へ

Q11
必須

離職した時期はいつでしたか。

- 1.妊娠前
- 2.妊娠中
- 3.産前休業中
- 4.産後休業中（産後8週間）
- 5.育児休業等取得中
- 6.育児休業等から職場に復職した直後
- 7.育児休業等から職場に復職した半年後～1年以内
- 8.育児休業等から職場に復職した1年後から1年半以内
- 9.育児休業等から職場に復職した1年半後以降
- 10.わからない・覚えていない

次へ

Q12
必須

離職した当時、あなたは本当は就労を継続したいと考えていましたか。

- 1.同じ会社の同じ仕事内容で、就労継続を希望していた
- 2.仕事内容を問わず、同じ会社での就労継続を希望していた
- 3.妊娠・出産を機に退職したのち、別の会社での再就職を希望していた
- 4.特に就労継続について希望はなかった
- 5.その他：
- 6.わからない

次へ

Q13 必須 あなたが、自分の妊娠や出産を会社に伝えた際に、会社から次のような説明や働きかけ・取組等がありましたか。
あなたが会社で受けた説明や働きかけとしてあてはまるものをすべて選んでください。
(いくつでも)

- 1.人事部署から対象者に個別に育児休業等に関して書面（メール含む）で周知
- 2.上司から対象者に個別に育児休業等に関して書面（メール含む）で周知
- 3.人事部署から個別に面談を実施
- 4.上司から個別に面談を実施
- 5.人事部署から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施
- 6.上司から育児休業の取得の意向確認や働きかけを実施
- 7.育児休業の取得計画の作成
- 8.社内の育児休業取得事例の提供
- 9.同じ会社で出産・育児をしている人との情報交換や相談の機会の提供
- 10.子育てに関する情報提供や研修・セミナー（両親学級等）の実施
- 11.社内相談窓口の設置
- 12.その他：
- 13.特にない
- 14.自分の妊娠や出産を会社に伝えていない

次へ

Q14-1 あなたは、有期契約労働者であってもご自身が産前・産後休業や育児休業制度を法律上利用することが可能かどうか、ご存じでしたか。
必須

※有期契約労働者でも産後休業休業を取得することが可能です。

※有期契約労働者でも要件を満たしている場合、育児休業を取得することが可能です。

※この設問は、それぞれ横方向 (→) にお答えください。

| | | 1. 知っていた | 2. 知らなかった | 3. わからない |
|--------------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. 産前・産後休業制度 | → | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. 育児休業制度 | → | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Q14-2 あなたは、下記の育児休業制度を利用するための要件を満たしていましたか (利用可能でしたか)。
必須

A : 同じ事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

B : 子が1歳6か月になるまでの間に、その労働契約 (労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの) が満了することが明らかでないもの

※この設問は、それぞれ横方向 (→) にお答えください。

| | | 1. 要件を満たしていた | 2. Aの要件を満たしていなかった | 3. Bの要件を満たしていなかった | 4. わからない |
|-----------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. 育児休業制度 | → | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

次へ

Q15
必須

あなたは、離職前に次の休暇・休業制度を利用しましたか。
また、利用しなかった制度について、会社に制度があったかどうか、ご自身が利用を希望していたかどうか、あてはまるものを選んでください。

※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。



| | 【制度があった】 | | | | 【制度がなかった】 | | | |
|--|-----------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | 1. 制度を利用した | 2. 制度を利用しなかったが、利用したかった | 3. 制度を利用しておらず、利用したいとも思わなかった | 4. 制度を利用する前に離職した | 5. 制度を利用しなかった | 6. 制度を利用したいと思わなかった | 7. わからない | 8. 利用する時期の前に離職した |
| 1. 産前・産後休業制度 → | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. 育児休業制度 → | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. 年次有給休暇制度（1日単位） → | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. 年次有給休暇制度（時間単位） → | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 失効年次有給休暇制度の積立ての利用 5. ※失効年次有給休暇制度の積立・保存し、特別有給休暇として付与する制度です。 → | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5以外の、会社で設ける育児目的休暇制度 6. ※育児目的休暇とは、育児・介護休業法第24条に基づき、会社が独自に設ける、育児に関する目的で利用できる休暇制度のことです。5・6も育児目的休暇の一例です。 なお、制度を設けることは企業の義務とはなっていません。 → | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. その他の休暇・休業制度（育児目的以外） → | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

次へ

Q16 **必須** いわゆるマタニティハラスメントなど、妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた経験はありますか。

- 1.ある
- 2.ない

次へ

Q17 **必須** ■前問で「1.ある」と回答した方にお伺いします■

どのような不利益取扱いを受けましたか。
(いくつでも)

- 1.解雇された、解雇されそうになった
- 2.契約更新がされなかった
- 3.契約回数の上限が引き下げられた
- 4.退職を強要された、退職勧奨された
- 5.正規雇用から非正規雇用となるような労働契約の変更を強要された
- 6.自宅待機を命じられた
- 7.自分が希望する期間を超えて、短時間勤務制度や残業を免除する制度、深夜勤務を制限する制度等を適用された
- 8.降格させられた
- 9.減給や賞与等での不利益な算定があった
- 10.昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を受けた
- 11.不利益な配置変更があった
- 12.就業環境を害することがあった
- 13.その他:
- 14.わからない・覚えていない

次へ

Q18 仕事を辞めた理由は何ですか。
必須 あてはまるものをすべて選んでください。
(いくつでも)

- 1.家事・育児により時間を割くために辞めた
- 2.仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた（就労を継続するための制度がなかった場合を含む）
- 3.妊娠・出産前と比べて、仕事の内容や責任等について、やりがいを感じられなくなった（なりそうだった）
- 4.妊娠・出産に伴う体調の問題で仕事を辞めた
- 5.勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった
- 6.契約が終了する見込みだったため仕事を辞めた
- 7.妊娠・出産や育児を機に不利益な取扱い（解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど）を受けた
- 8.出産や育児等に直接関係ない理由で辞めた（あるいはもともと辞めるつもりだった）
- 9.特にない

次へ

Q19
必須

■前問にて「2.仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」と回答した方にお伺いします■

具体的な理由は何ですか。
あてはまるものをすべて選んでください。
(いくつでも)

- 1.勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった
- 2.勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度等の両立できる働き方の制度が整備されていなかった
- 3.制度は整備されていたが、産前・産後休業や育児休業を取れそうもなかった（取れなかった）
- 4.制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用できそうもなかった（利用できなかった）
- 5.勤務先に育児との両立を支援する雰囲気になかった
- 6.夕方から夜間（18～21時）までの時間帯に勤務時間があった（交代制・シフト制などによるものも含む）
- 7.自分の気力・体力がもたなそうだった（もたなかった）
- 8.保育所などの保育サービスが受けられそうもなかった（受けられなかった）
- 9.配偶者・パートナーの協力が得られなかった（得られそうになかった）、配偶者・パートナーが辞めることを希望した
- 10.家族の協力が得られなかった（得られそうになかった）、家族が辞めることを希望した
- 11.その他：

次へ

Q20
必須

あなたの離職に、コロナによる影響は関係していますか。

- 1.大に関係している
- 2.多少関係している
- 3.関係していない
- 4.わからない

次へ

Q21
必須

■前問で、「1.大いに関係している」「2.多少関係している」と回答した方にお伺いします■

コロナ禍でテレワークが普及していますが、在宅勤務制度やテレワーク制度が会社にあり、利用できれば、離職に至らなかったと思いますか。

- 1.制度が会社にあり、利用できれば、離職に至らなかったと思う
- 2.制度が会社にあり、利用できても、離職に至ったと思う
- 3.その他：
- 4.わからない

次へ

Q22-1 利用できれば仕事を続けられた支援・サービスはどのようなものですか。
必須 あてはまるものをすべて選んでください。
(いくつでも)

【育児・家事支援サービス】

- 1. 保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）
- 2. ベビーシッターなどの保育サービス（1を除く）
- 3. 学童保育
- 4. 家事支援サービス

【職場の働き方・勤務制度】

- 5. 職場の育児休業制度（子どもが1歳になるまで）
- 6. 職場の育児休業制度（子どもが1歳を超えて保育園に入園するまで）
- 7. 職場の子の看護休暇制度（子どもが病気の時に仕事を休める制度）
- 8. 職場の短時間勤務制度（1日の勤務時間を短くする制度）
- 9. 職場の短日勤務制度（1週間の勤務日数を少なくする制度）
- 10. 職場のフレックスタイム制度
- 11. 職場の在宅勤務制度
- 12. 職場のテレワーク制度（11を除く）
- 13. 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ
- 14. 残業の免除制度
- 15. 職場の再雇用制度
- 16. 会社独自の育児休業中の所得保障
- 17. シフト・交代制勤務を調整可能とする仕組み
- 18. 配偶者・パートナーの転勤同行休暇制度
- 19. 自分の転勤や異動などを制限できる制度
- 20. 事業所内保育施設の設置

【周りの支援・協力】

- 21. 職場の育児との両立への理解、制度が利用しやすい雰囲気づくり
- 22. 職場の相談窓口
- 23. 代替要員の確保
- 24. 配偶者・パートナーの協力
- 25. 子どもの祖父母等家族の協力

【その他】

- 26. その他：
- 27. 1～26のものがあったとしても続けるのは難しかった

次へ

Q22-2 前問で選んだもののうち、特に重要と考えるものを3つまで選んでください。
必須 (3つまで)

- 1. 保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）
- 2. ベビーシッターなどの保育サービス（1を除く）
- 3. 学童保育
- 4. 家事支援サービス
- 5. 職場の育児休業制度（子どもが1歳になるまで）
- 6. 職場の育児休業制度（子どもが1歳を超えて保育園に入園するまで）
- 7. 職場の子の看護休暇制度（子どもが病気の時に仕事を休める制度）
- 8. 職場の短時間勤務制度（1日の勤務時間を短くする制度）
- 9. 職場の短日勤務制度（1週間の勤務日数を少なくする制度）
- 10. 職場のフレックスタイム制度
- 11. 職場の在宅勤務制度
- 12. 職場のテレワーク制度（11を除く）
- 13. 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ
- 14. 残業の免除制度
- 15. 職場の再雇用制度
- 16. 会社独自の育児休業中の所得保障
- 17. シフト・交代制勤務を調整可能とする仕組み
- 18. 配偶者・パートナーの転勤同行休暇制度
- 19. 自分の転勤や異動などを制限できる制度
- 20. 事業所内保育施設の設置
- 21. 職場の育児との両立への理解、制度が利用しやすい雰囲気づくり
- 22. 職場の相談窓口
- 23. 代替要員の確保
- 24. 配偶者・パートナーの協力
- 25. 子どもの祖父母等家族の協力
- 26. その他：

次へ

Q22-3 企業が取り組むべき課題と考えるものを3つまで選んでください。
必須 (3つまで)

【育児・家事支援サービス】

- 1. 保育園・託児所（ゼロ歳児保育、延長保育、病児保育等を含む）
- 2. ベビーシッターなどの保育サービス（1を除く）
- 3. 学童保育
- 4. 家事支援サービス

【職場の働き方・勤務制度】

- 5. 職場の育児休業制度（子どもが1歳になるまで）
- 6. 職場の育児休業制度（子どもが1歳を超えて保育園に入園するまで）
- 7. 職場の子の看護休暇制度（子どもが病気の時に仕事を休める制度）
- 8. 職場の短時間勤務制度（1日の勤務時間を短くする制度）
- 9. 職場の短日勤務制度（1週間の勤務日数を少なくする制度）
- 10. 職場のフレックスタイム制度
- 11. 職場の在宅勤務制度
- 12. 職場のテレワーク制度（11を除く）
- 13. 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ
- 14. 残業の免除制度
- 15. 職場の再雇用制度
- 16. 会社独自の育児休業中の所得保障
- 17. シフト・交代制勤務を調整可能とする仕組み
- 18. 配偶者・パートナーの転勤同行休暇制度
- 19. 自分の転勤や異動などを制限できる制度
- 20. 事業所内保育施設の設置

【周りの支援・協力】

- 21. 職場の育児との両立への理解、制度が利用しやすい雰囲気づくり
- 22. 職場の相談窓口
- 23. 代替要員の確保
- 24. 配偶者・パートナーの協力
- 25. 子どもの祖父母等家族の協力

【その他】

- 26. その他：

次へ

Q23
必須

妊娠・出産・育児等を機に離職した仕事について、どの程度やりがいを感じていましたか。

- 1.非常に感じていた
- 2.ある程度感じていた
- 3.あまり感じていなかった
- 4.全く感じていなかった
- 5.どちらともいえない、わからない

次へ

Q24
必須

あなたは、妊娠・出産・育児を機に離職した当時、また仕事に就きたいと思っていましたか。

- 1.（仕事を辞めた後、）すぐにでも就労したいと思っていた
- 2.子ども（末子）がある程度の年齢になったら就労したいと思っていた 具体的に： 歳
- 3.特に時期を決めていないが、いずれ就労したいと思っていた
- 4.再び就労するつもりはなかった
- 5.その他：
- 6.わからない

次へ

Q25 必須 妊娠・出産・育児を機に離職した当時、将来再就職する際に、それまでのキャリアや自分の能力を活かせるような仕事に就くことについて、どのように思っていましたか。

- 1.全く難しいと思っていなかった
- 2.あまり難しいとは思っていなかった
- 3.やや難しいと思っていた
- 4.非常に難しいと思っていた
- 5.その他：
- 6.特に思わなかった

次へ

Q26 必須 あなたは、妊娠・出産・育児を機に仕事を辞めたことを後悔していますか。

- 1.とても後悔している
- 2.やや後悔している
- 3.あまり後悔していない
- 4.全く後悔していない
- 5.どちらともいえない

次へ

Q27 仕事を辞めたことを後悔している理由は、どのようなことですか。
必須 あてはまるものをすべて選んでください。
(いくつでも)

- 1. 経済的に厳しくなった
- 2. 再就職したが、希望の仕事につけなかったり、就労条件が悪くなったりした
- 3. 今後再就職しようとしても良い就職先がない
- 4. キャリア形成が厳しくなった
- 5. 生活に張り合いがない
- 6. 離職を機に、家庭内での家事や育児の負担が多くなった（配偶者・パートナーなど、家族からの協力が得にくくなった）
- 7. その他：
- 8. 上記にあてはまらない

次へ

Q28 現在働いていない理由は何ですか。
必須 あてはまるものをすべて選んでください。
(いくつでも)

- 1.健康・体力面で不安
- 2.仕事が見つからない
- 3.子育てに専念したい
- 4.家族の介護・看護
- 5.経済的に必要がない
- 6.家事の負担が大きい
- 7.能力や技術に自信がない
- 8.配偶者・パートナーが望まない
- 9.親が望まない
- 10.仕事以外にやりたいこと（勉強、自己啓発、趣味、地域活動等）がある
- 11.子どもを預ける所（保育所などの保育サービス）がない
- 12.子どもが病気の時に預ける所がない
- 13.家庭にいるのが当たり前だから
- 14.友人・知人が働いていないから
- 15.働く必要を感じない
- 16.働きたくない
- 17.その他：
- 18.特に理由はない

次へ

Q29
必須

あなたは、今後働くことを考えていますか。

- 1.はい
- 2.いいえ

次へ

Q30
必須

■前問で「1.はい」と回答した方にお伺いします■

働きたいと考える理由は何ですか。
あてはまるものをすべて選んでください。
(いくつでも)

- 1.子どもの教育費や生活費がかかるなど、経済的理由のため
- 2.社会との関わりを持ちたい、社会の役に立ちたいと思うから
- 3.自分の技術や能力、勉強したことを社会で活かしたいと思うから
- 4.生活を充実させたり、変化をもたせたりしたいと思うから
- 5.子育てがひと段落し、時間に余裕ができた（できる）から
- 6.その他：

次へ

Q31
必須

今後働く場合、どのような就労形態を希望しますか。

- 1.正社員・職員
- 2.無期契約社員・職員（フルタイム）
- 3.無期契約社員・職員（パートタイム）
- 4.有期契約社員・職員（フルタイム）
- 5.有期契約社員・職員（パートタイム）
- 6.自営業・フリーランス
- 7.わからない

次へ

Q32 円滑な再就職のために必要な支援策は何だと思えますか。
必須 あてはまるものをすべて選んでください。
(いくつでも)

- 1. 保育所等の充実
- 2. 放課後児童クラブ等の学童保育の充実
- 3. 再就職活動（職業訓練などの準備活動を含む）のための一時的保育
- 4. 子連れでできる再就職支援の場
- 5. 仕事と子育ての両立に関する情報の提供
- 6. 再就職に役立つ情報の提供、求人情報の収集や、応募や面談に対する支援
- 7. 職業能力開発のための訓練に対する経済的な支援
- 8. 自分に適した職業訓練の選定のアドバイス
- 9. 試行的な雇用の場
- 10. 再雇用制度
- 11. 子育てを含めて生涯にわたるキャリア相談、働くことへの不安感を払拭するためのセミナーや個別相談
- 12. 起業するための、経営・運営のノウハウ等の修得支援
- 13. 男性の育児休業取得促進など男性の育児参画促進への支援
- 14. 特にない

次へ

Q33
必須

仕事と育児等を両立できる（しやすい）職場環境づくりのため、企業や行政機関など社会全体が積極的に改善すべきことは何だと思えますか。
あてはまるものをすべて選んでください。
（いくつでも）

- 1. 子育てしながら働くために必要な、知識やノウハウの普及
- 2. 子育てしながら働く女性を対象にした、情報交換・意見交換の機会の提供
- 3. 前職のキャリアを評価してもらえる就職環境
- 4. 自己に適した仕事ができる職場の紹介
- 5. 企業や経営者に対する、子育て女性の活用に対する意識改善
- 6. 子育てしながら働く女性の活用に対する企業の動機付け（金銭的優遇など）
- 7. 子育てしながら働く女性に協力的な企業の情報発信
- 8. 男性が子育てに参画できる社会環境づくり
- 9. 企業のワーク・ライフ・バランスに向けた取組の推進など
- 10. 誰もが気軽に保育サービスを利用できる環境づくり
- 11. 延長保育や病児保育、学童保育等の幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充
- 12. 時間・場所を柔軟に選択できる働き方の整備
- 13. 家事・育児支援サービス活用促進・利用障壁の低減
- 14. その他：
- 15. 特にない
- 16. わからない

次へ

アンケートにご回答いただき、ありがとうございました。

〈令和3年3月〉

厚生労働省委託事業

令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業

仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書

〈離職者調査〉

株式会社日本能率協会総合研究所

〒105-0011 東京都港区芝公園3-1-22 日本能率協会ビル5階

☎03-3578-7500
