

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

労働者調査 結果の概要

令和3年3月

株式会社 日本能率協会総合研究所

I 労働者調査の調査概要	2
II 労働者調査の結果概要	3
1 回答者の概要	3
(1) 年齢	3
(2) 小学校就学前の子どもの数	3
(3) 末子の年齢	3
(4) 年収	3
2 末子妊娠判明当時の仕事の状況	4
(1) 末子妊娠判明時の仕事を辞めた理由	4
(2) 仕事と育児の両立の難しさで辞めた理由	4
3 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方の「希望と実際（見込み）」	5
4 育児のための休暇・休業について	8
(1) 妊娠・出産を会社に伝えた際に会社から受けた説明や働きかけ	8
(2) 書面や面談での制度等に関する会社からの通知	9
①書面や面談で実際に通知されたこと	9
②書面や面談の際に通知されなかったが、知りたかったこと	10
③妊娠・出産を会社に伝えた際に知りたかったこと	11
(3) 労働者本人の休暇・休業制度の利用状況と取得時期	12
①休暇・休業制度別の利用状況・利用希望	12
②育児休業制度	15
③年次有給休暇制度（1日単位）	16
(4) 育児休業制度を利用しなかった理由	17
(5) どのような制度であれば育児休業を取得できたか（育児休業を取得しなかった場合）	18
(6) 妊娠・出産や育児のために休暇・休業制度を取得したことによる夫の変化	19
5 男性の育児参加の状況	20

● 調査対象

育児のための休暇・休業の取得は、特に男性の場合、年々取得率が向上することから、子どもの年齢による差を受けやすい。このことから、末子が3歳未満である労働者を調査対象とした。

具体的には、20～40代で3歳未満の子どもを持つ、①男性正社員（1,000人）、②女性正社員（1,000人）、③女性非正社員（1,000人）である。

なお、設問によっては、末子妊娠時の就労形態により集計を行っているため、上記母数が異なる場合がある。

● 調査方法

WEB上でのモニター調査

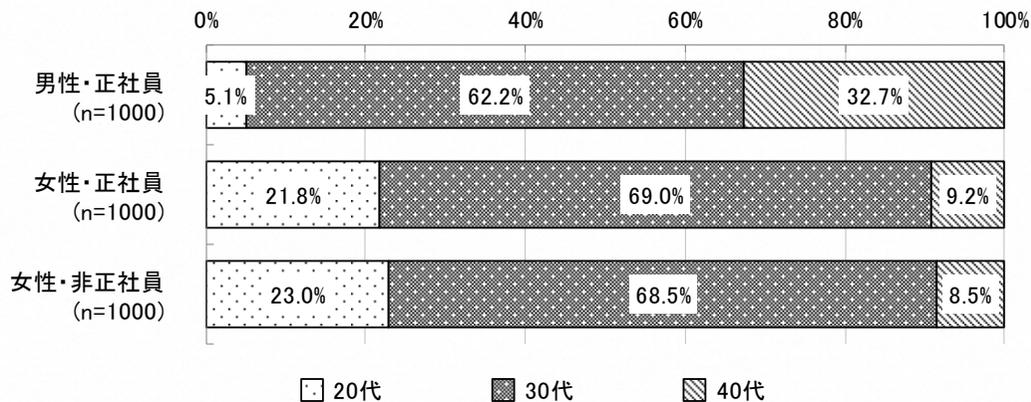
● 調査期間

令和3年1月20日～2月3日

1 回答者の概要

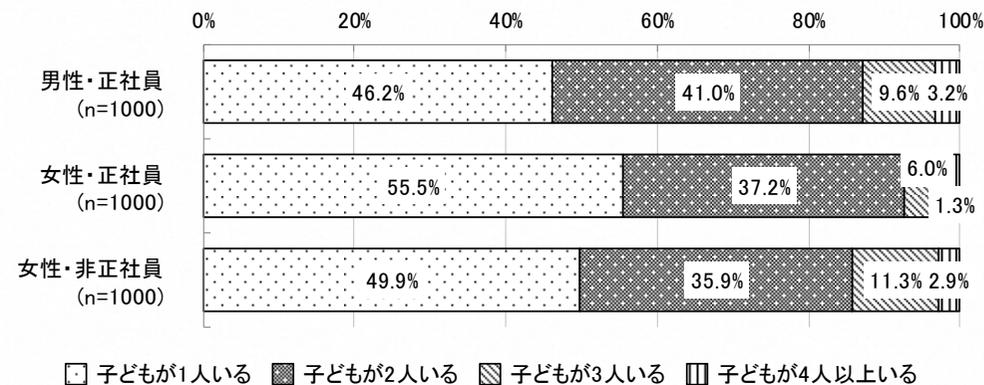
(1) 年齢

図表1-1 年齢（単数回答）



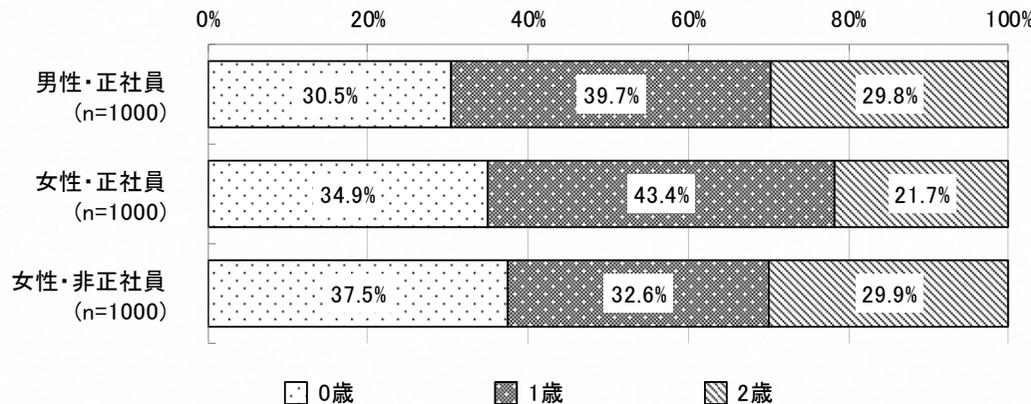
(2) 小学校就学前の子どもの数

図表1-2 小学校就学前の子どもの数（単数回答）



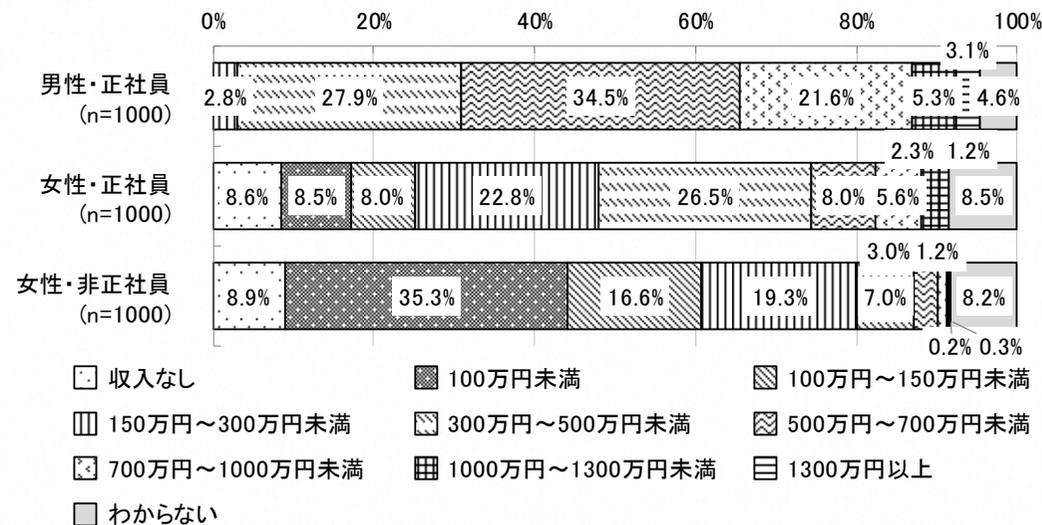
(3) 末子の年齢

図表1-3 末子の年齢（単数回答）



(4) 年収

図表1-4 年収（単数回答）

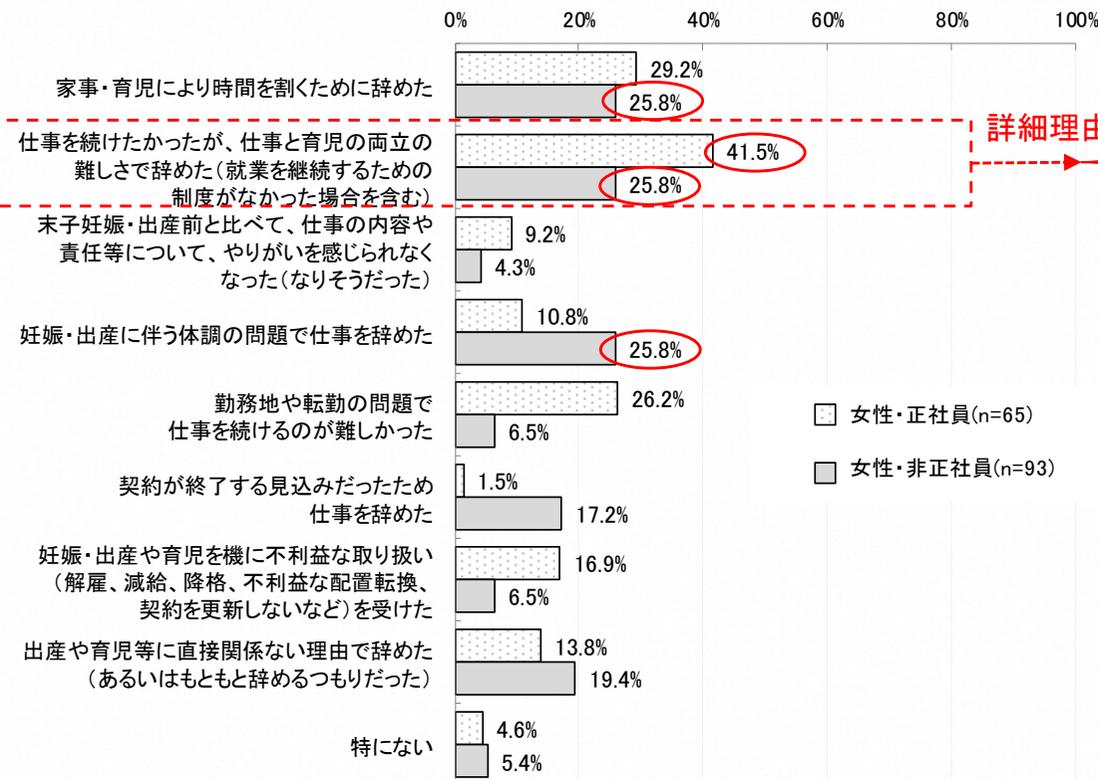


2 末子妊娠判明当時の仕事の状況

(1) 末子妊娠判明時の仕事を辞めた理由

- 女性・正社員は、「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」(41.5%)、女性・非正社員は、「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」「妊娠・出産に伴う体調の問題で仕事を辞めた」(25.8%)がもっとも高い。

図表2-1 末子妊娠判明時の仕事を辞めた理由（複数回答）

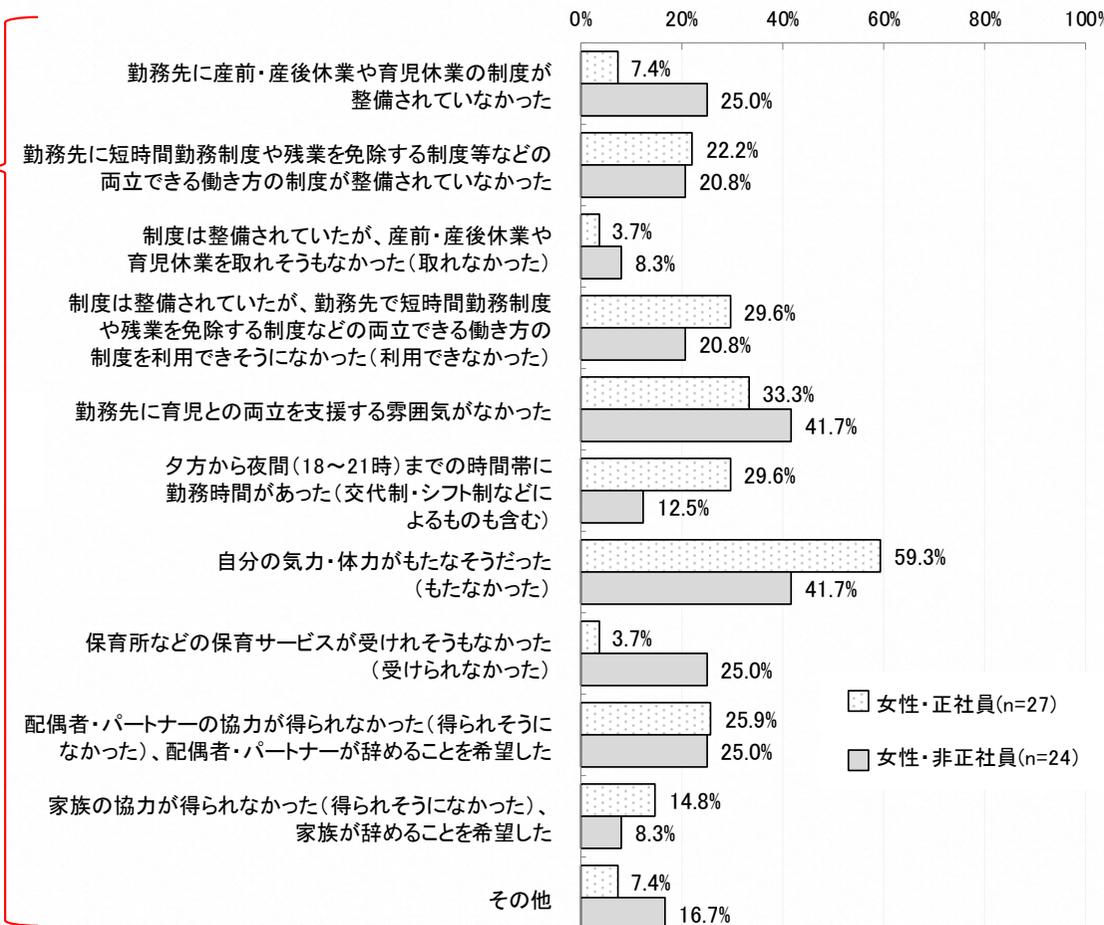


※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

(2) 仕事と育児の両立の難しさで辞めた理由

- 「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」と回答した人の詳細な理由をみると、女性・正社員は「自分の気力・体力がもたなそうだった」(59.3%)、女性・非正社員は「勤務先に育児との両立を支援する雰囲気かなかった」「自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった)」(41.7%)がもっとも高い。

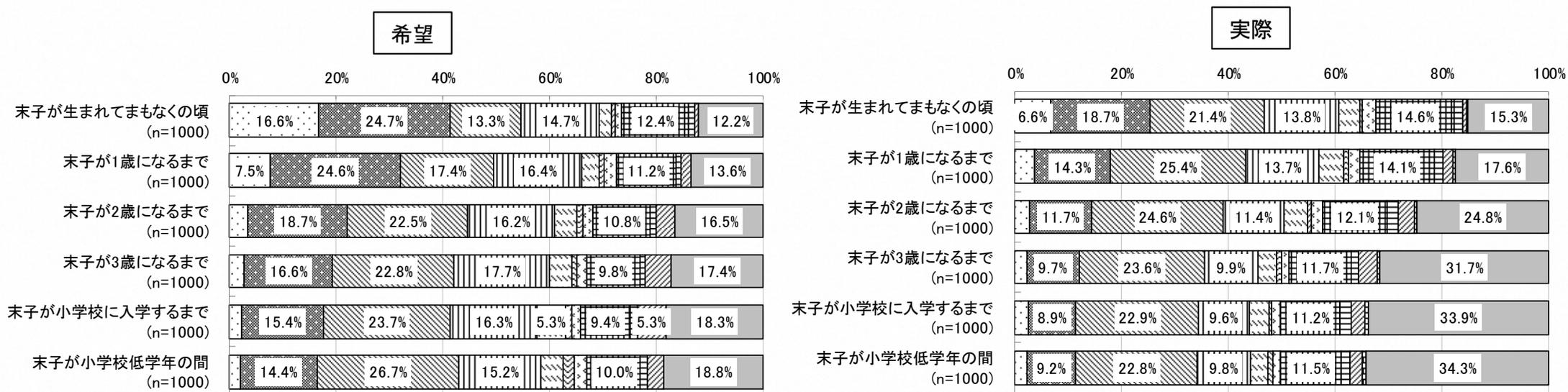
図表2-2 仕事と育児の両立の難しさで辞めた理由（複数回答）



3 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方の「希望と実際（見込み）」

- 男性・正社員の“希望”をみると、「末子が生まれてまもなくの頃」から「末子が1歳になるまで」は「子どもや配偶者・パートナーの状況に応じて、休業・休暇を取得する」がもっとも回答割合が高く、「末子が2歳になるまで」から「末子が小学校低学年の間」は「残業をしながらフルタイムで働き、土日祝日や定休日を中心に子育てをする」がもっとも回答割合が高くなっている。
- 男性・正社員の“実際”をみると、「わからない」以外の回答では、子どもの年齢に関わらず、「残業をしながらフルタイムで働き、土日祝日や定休日を中心に子育てをする」の割合が常に2割程度とっとも高い割合となっている。

図表3-1 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方の「希望と実際（見込み）」（男性・正社員：複数回答）



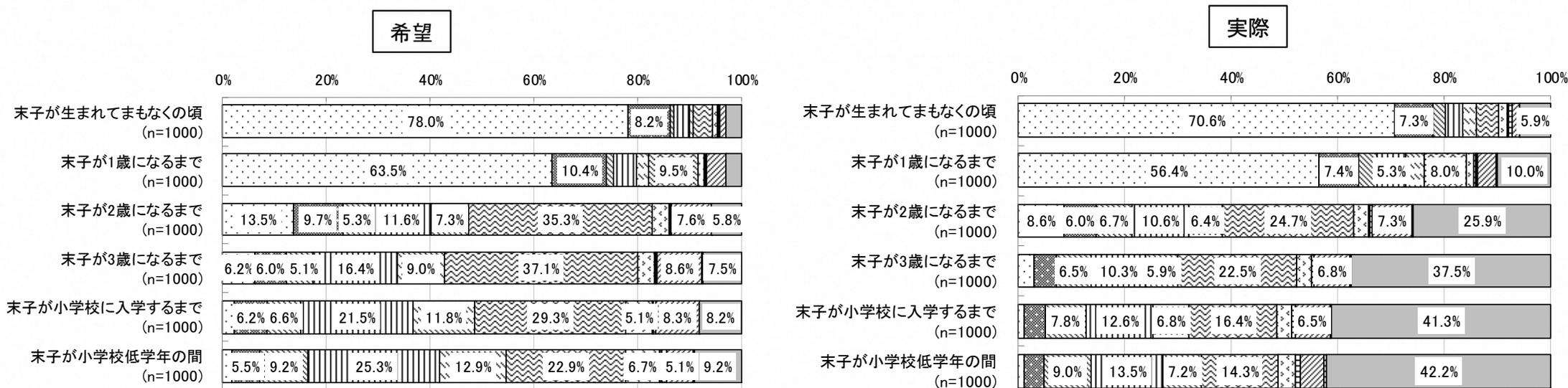
- 長期の休業を取得して、子育てをする
- 子どもや配偶者・パートナーの状況に応じて、休業・休暇を取得する
- ▨ 残業をしながらフルタイムで働き、土日祝日や定休日を中心に子育てをする
- ▤ 仕事のある日はできるだけ残業をしないようにして子育てをする
- ▥ 所定の労働時間を変えずに出勤・退社時間を調整することで子育てをする
- ▧ 短時間勤務で働きながら子育てをする
- ▩ 勤務シフトを調整することで子育てをする
- 配偶者・パートナーに子育てをまかせる
- 親や家族などに子育てをまかせる
- ▬ シッターや保育所などの保育サービスに子育てをまかせる
- ▭ その他
- ▮ わからない

※5%未満のスコアは非表示。

3 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方の「希望と実際（見込み）」

- 女性・正社員の“希望”をみると、「末子が生まれてまもなくの頃」から「末子が1歳になるまで」は「長期の休業を取得して、子育てをする」がもっとも回答割合が高く、「末子が2歳になるまで」から「末子が小学校に入学するまで」は「短時間勤務で働きながら子育てをする」がもっとも回答割合が高くなっている。「末子が小学校低学年の間」は「仕事のある日はできるだけ残業をしないようにして子育てをする」がもっとも回答割合が高くなっている。
- 女性・正社員の“実際”をみると、「末子が生まれてまもなくの頃」から「末子が1歳になるまで」は「長期の休業を取得して、子育てをする」がもっとも回答割合が高く、「末子が2歳になるまで」から「末子が小学校低学年の間」は「わからない」以外の回答では、「短時間勤務で働きながら子育てをする」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表3-2 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方の「希望と実際（見込み）」（女性・正社員：複数回答）



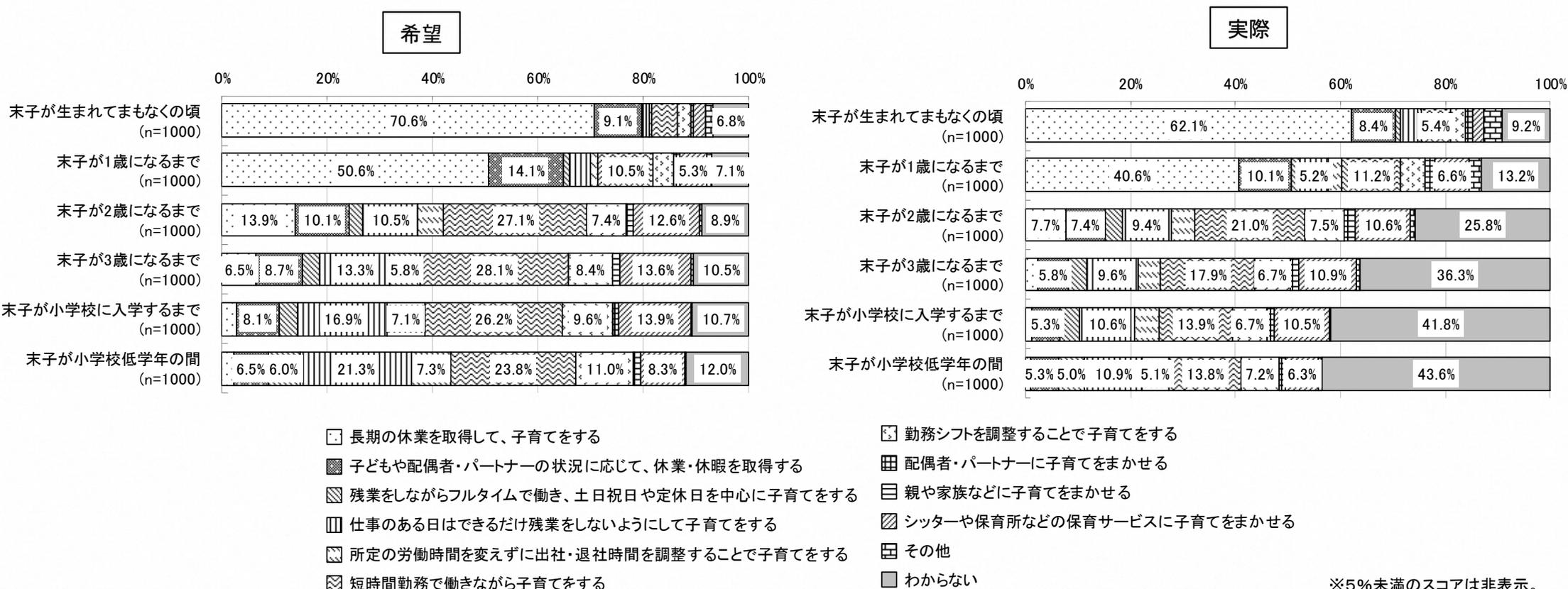
- 長期の休業を取得して、子育てをする
- 子どもや配偶者・パートナーの状況に応じて、休業・休暇を取得する
- ▨ 残業をしながらフルタイムで働き、土日祝日や定休日を中心に子育てをする
- ▤ 仕事のある日はできるだけ残業をしないようにして子育てをする
- ▧ 所定の労働時間を変えずに出勤・退社時間を調整することで子育てをする
- ▩ 短時間勤務で働きながら子育てをする
- ▦ 勤務シフトを調整することで子育てをする
- ▥ 配偶者・パートナーに子育てをまかせる
- ▭ 親や家族などに子育てをまかせる
- ▨ シッターや保育所などの保育サービスに子育てをまかせる
- ▩ その他
- わからない

※5%未満のスコアは非表示。

3 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方の「希望と実際（見込み）」

- 女性・非正社員の**“希望”**をみると、「末子が生まれてまもなくの頃」から「末子が1歳になるまで」は「長期の休業を取得して、子育てをする」がもっとも回答割合が高く、「末子が2歳になるまで」から「末子が小学校低学年の間」は「短時間勤務で働きながら子育てをする」がもっとも回答割合が高くなっている。
- 女性・非正社員の**“実際”**をみると、「末子が生まれてまもなくの頃」から「末子が1歳になるまで」は「長期の休業を取得して、子育てをする」がもっとも回答割合が高く、「末子が2歳になるまで」から「末子が小学校低学年の間」は「わからない」以外の回答では、「短時間勤務で働きながら子育てをする」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表3-3 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方の「希望と実際（見込み）」（女性・非正社員：複数回答）



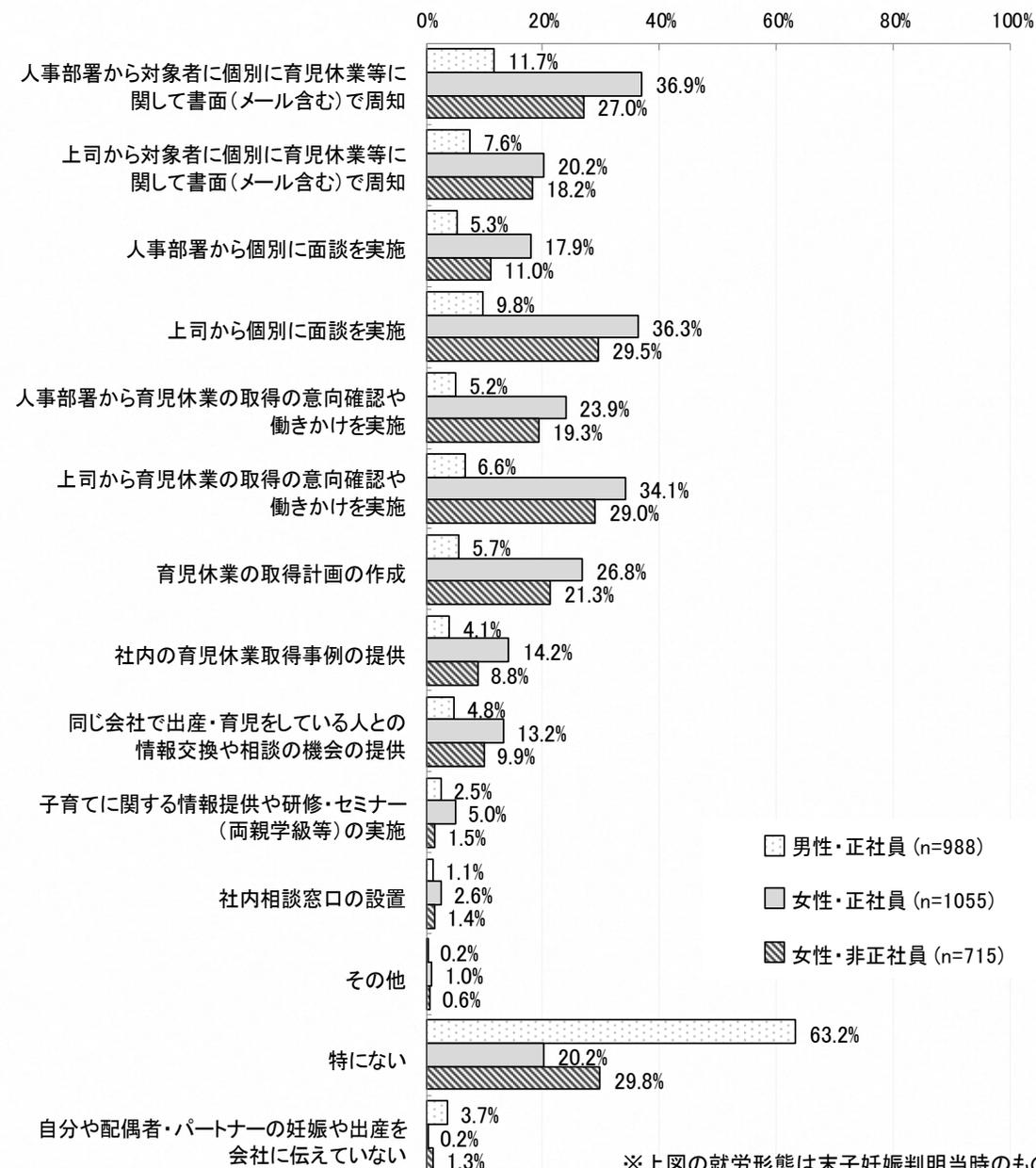
※5%未満のスコアは非表示。

4 育児のための休暇・休業について

(1) 妊娠・出産を会社に伝えた際に会社から受けた説明や働きかけ

- 自分や配偶者・パートナーの妊娠や出産を会社に伝えた際に会社からの受けた説明や働きかけ等をみると、男性・正社員は、「特にない」が63.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「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」が11.7%となっている。
- 女性・正社員は、「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」が36.9%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36.3%となっている。
- 女性・非正社員は、「特にない」が29.8%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29.5%となっている。

図表4-1 妊娠・出産を会社に伝えた際に会社から受けた説明や働きかけ（複数回答）



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

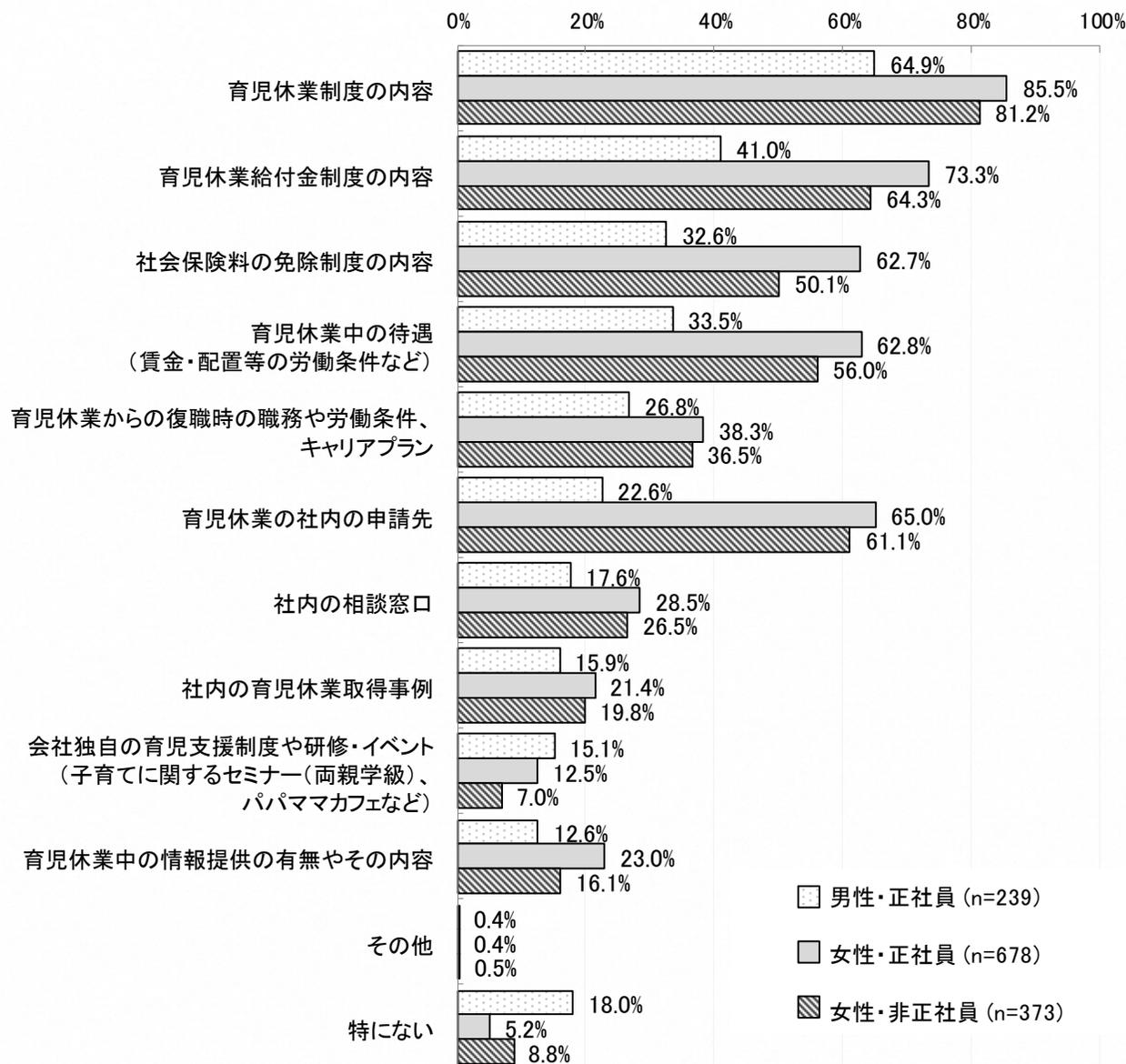
4 育児のための休暇・休業について

(2) 書面や面談での制度等に関する会社からの通知

① 書面や面談で実際に通知されたこと

- (1)において、会社から書面や個別の面談で実際に通知されたことをみると、男性・正社員は、「育児休業制度の内容」が64.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業給付金制度の内容」が41.0%となっている。
- 女性・正社員は、「育児休業制度の内容」が85.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業給付金制度の内容」が73.3%となっている。
- 女性・非正社員は、「育児休業制度の内容」が81.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業給付金制度の内容」が64.3%となっている。

図表4-2 書面や面談で実際に通知されたこと（複数回答）



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

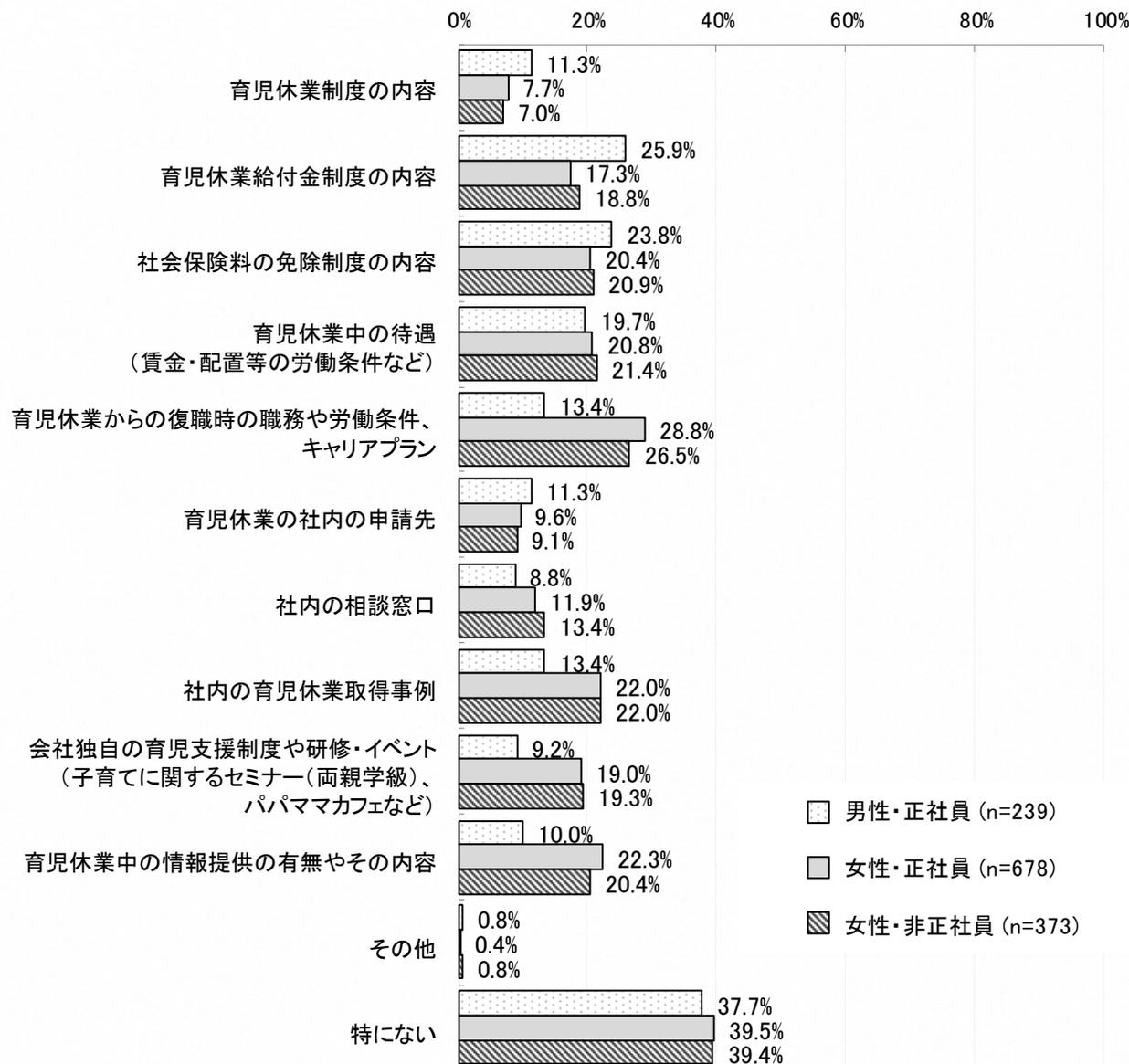
4 育児のための休暇・休業について

(2) 書面や面談での制度等に関する会社からの通知

②書面や面談の際に通知されなかったが、知りたかったこと

- (1)において、会社から書面や個別の面談の際に通知されなかったが、知りたかったことをみると、男性・正社員は、「特にない」が37.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業給付金制度の内容」が25.9%となっている。
- 女性・正社員は、「特にない」が39.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業からの復職時の職務や労働条件、キャリアプラン」が28.8%となっている。
- 女性・非正社員は、「特にない」が39.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業からの復職時の職務や労働条件、キャリアプラン」が26.5%となっている。

図表4-3 書面や面談の際に通知されなかったが、知りたかったこと（複数回答）



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

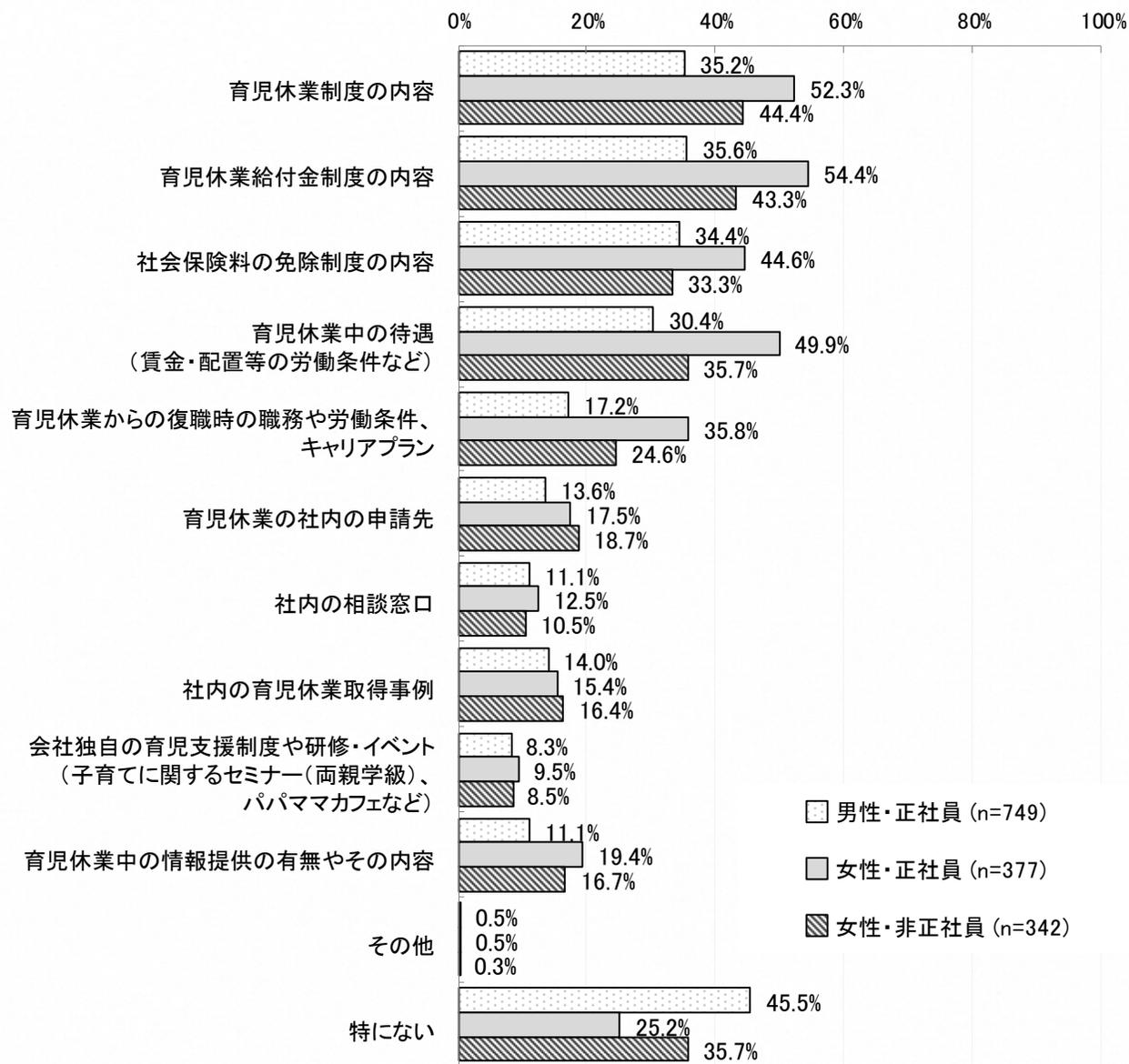
4 育児のための休暇・休業について

(2) 書面や面談での制度等に関する会社からの通知

③妊娠・出産を会社に伝えた際に知りたかったこと

- (1)において、妊娠・出産を会社に伝えた際に、会社から書面や個別の面談の実施がなく、知りたかったことをみると、男性・正社員は、「特にない」が45.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業給付金制度の内容」が35.6%となっている。
- 女性・正社員は、「育児休業給付金制度の内容」が54.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業制度の内容」が52.3%となっている。
- 女性・非正社員は、「育児休業制度の内容」が44.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業給付金制度の内容」が43.3%となっている。

図表4-4 妊娠・出産を会社に伝えた際に知りたかったこと（複数回答）



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

4 育児のための休暇・休業について

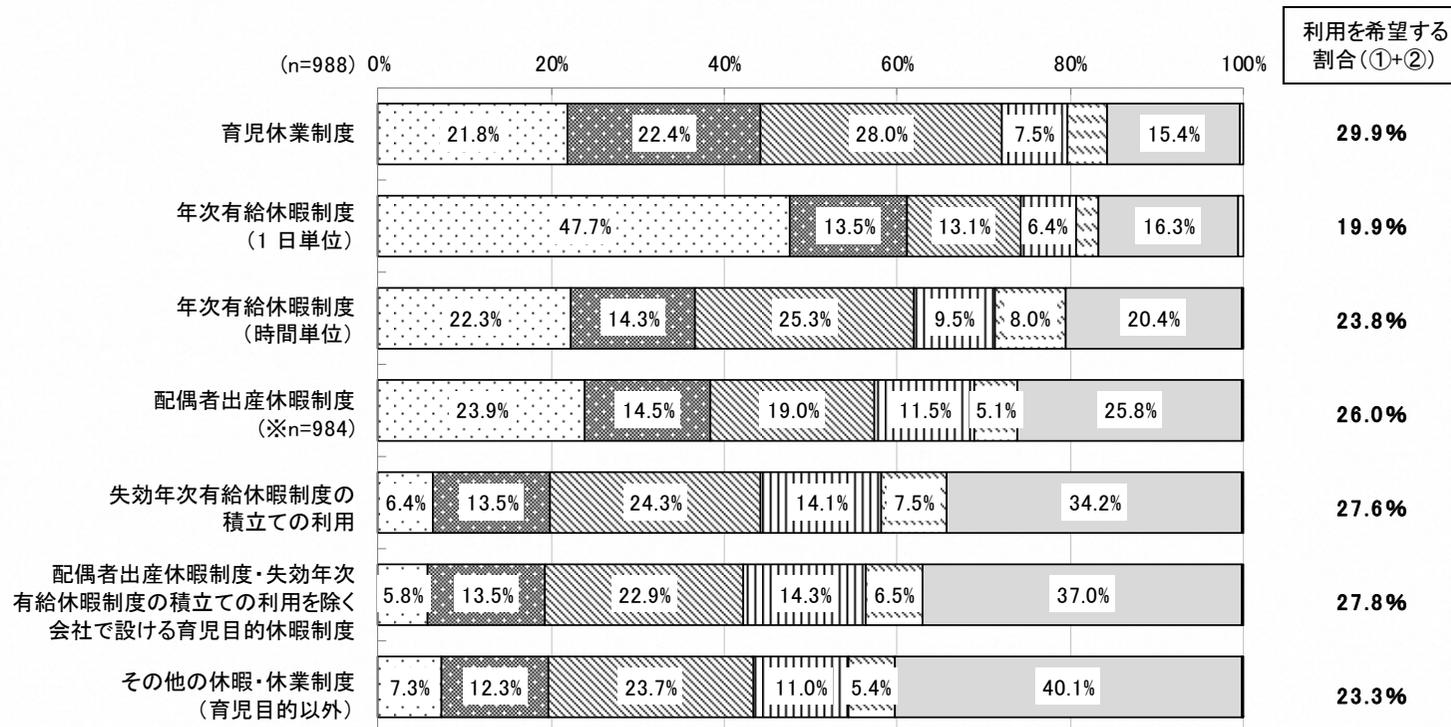
(3) 労働者本人の休暇・休業制度の利用状況と取得時期

① 休暇・休業制度別の利用状況・利用希望

○ 男性・正社員の利用状況をみると、「制度を利用した」は「年次有給休暇制度（1日単位）」が47.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者出産休暇制度」が23.9%となっている。

○ “利用を希望する割合”をみると、「育児休業制度」が29.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者出産休暇制度」「失効年次有給休暇制度の積立ての利用」「配偶者出産休暇制度・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」が、ほぼ同割合となっている。

図表4-5 休暇・休業制度別の利用状況・利用希望（男性・正社員：単数回答）



- 【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 ①
- ▨ 【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
- ▤ 【制度がなかった】制度を利用したかった ②
- ▧ 【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
- 無回答

※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。
 ※「配偶者出産休暇制度」は末子妊娠判明時に配偶者・パートナーがいると回答したものを集計対象とする。
 ※5%未満のスコアは非表示。

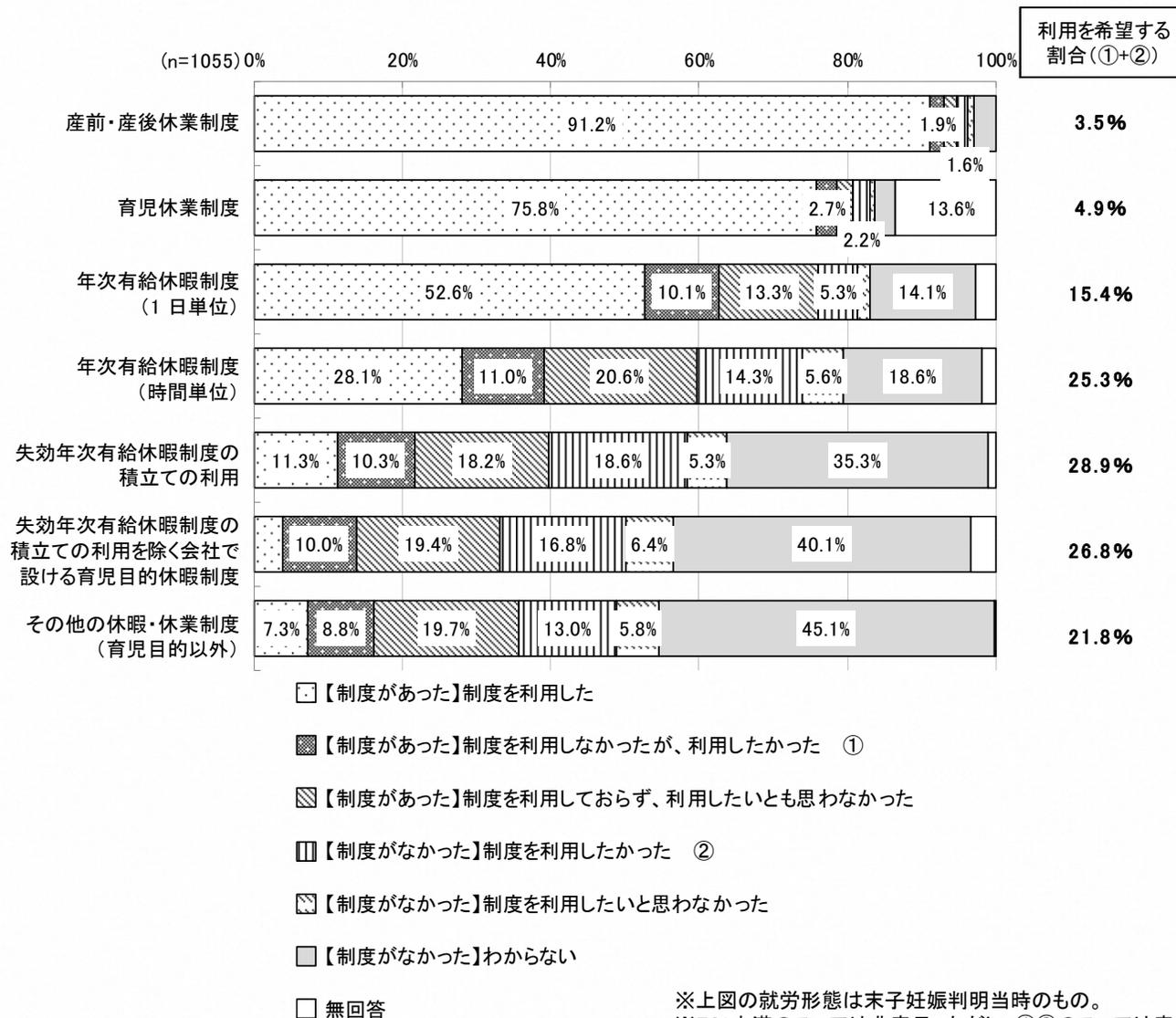
4 育児のための休暇・休業について

(3) 労働者本人の休暇・休業制度の利用状況と取得時期

① 休暇・休業制度別の利用状況・利用希望

- 女性・正社員の利用状況をみると、「制度を利用した」は「産前・産後休業制度」が91.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業制度」が75.8%となっている。
- “**利用を希望する割合**”をみると、「失効年次有給休暇制度の積立ての利用」が28.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「失効年次有給休暇制度の積立ての利用除く会社で設ける育児目的休暇制度」「年次有給休暇制度（時間単位）」がほぼ同割合となっている。

図表4-6 休暇・休業制度別の利用状況・利用希望（女性・正社員：単数回答）



4 育児のための休暇・休業について

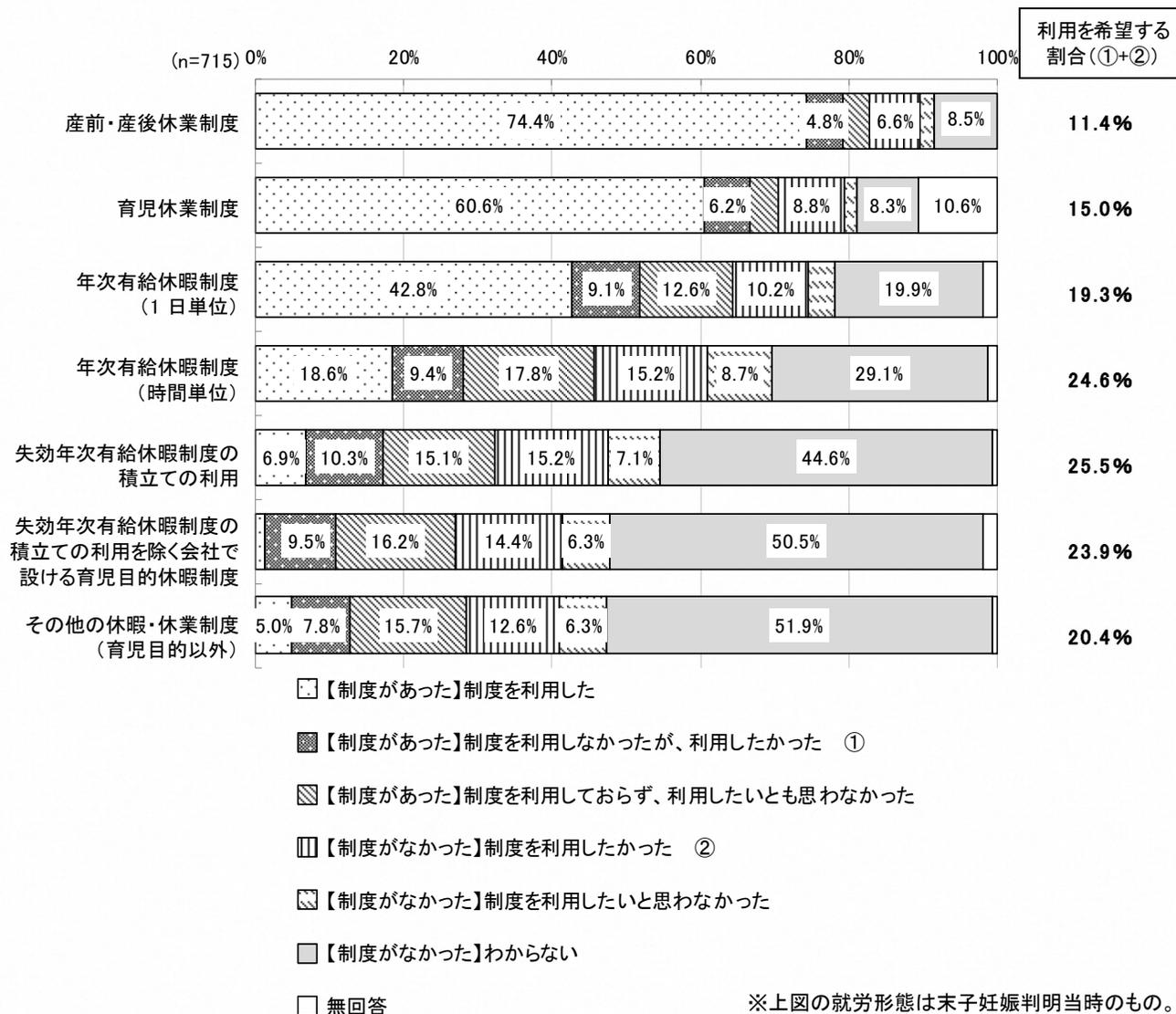
(3) 労働者本人の休暇・休業制度の利用状況と取得時期

① 休暇・休業制度別の利用状況・利用希望

○ 女性・非正社員の利用状況をみると、「制度を利用した」は「産前・産後休業制度」が74.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業制度」が60.6%となっている。

○ “**利用を希望する割合**”をみると、「失効年次有給休暇制度の積立ての利用」が25.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「年次有給休暇制度（時間単位）」「失効年次有給休暇制度の積立ての利用除く会社で設ける育児目的休暇制度」がほぼ同割合となっている。

図表4-7 休暇・休業制度別の利用状況・利用希望（女性・非正社員：単数回答）



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。
 ※5%未満のスコアは非表示。

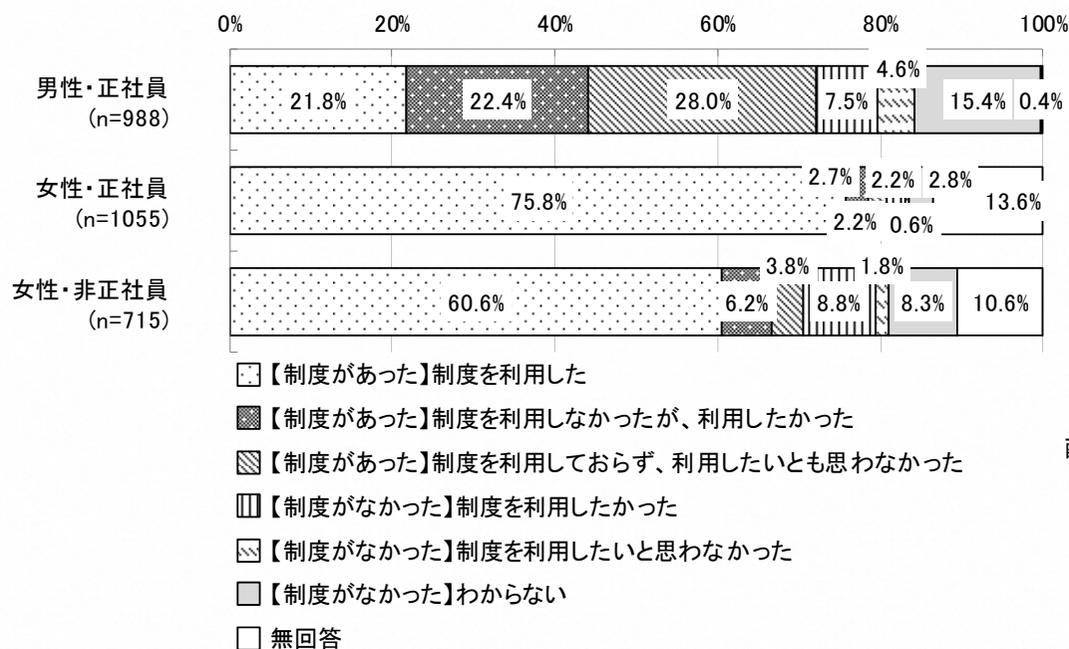
4 育児のための休暇・休業について

(3) 労働者本人の休暇・休業制度の利用状況と取得時期

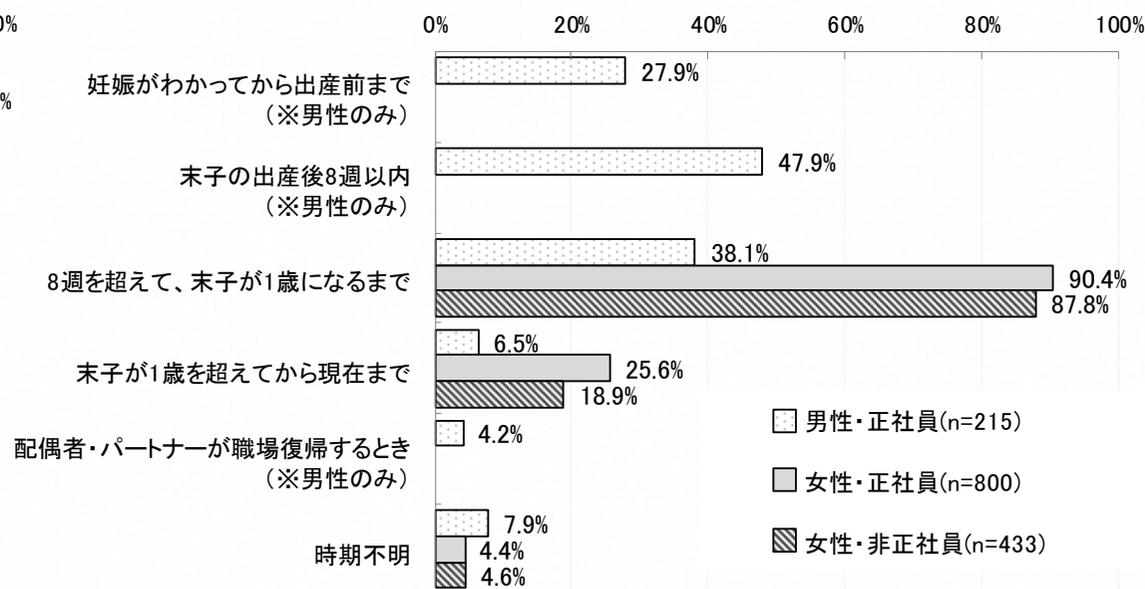
② 育児休業制度

- 育児休業制度の利用状況をみると、男性・正社員は「制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった」（28.0%）、女性・正社員と女性・非正社員は、ともに「制度を利用した」（順に75.8%、60.6%）がもっとも高い。
- 育児休業制度の取得時期をみると、男性・正社員は、「末子の出産後8週以内」（47.9%）、女性・正社員と女性・非正社員は、ともに「8週を超えて、末子が1歳になるまで」（順に90.4%、87.8%）がもっとも高い。

図表4-8 育児休業制度の利用状況（単数回答）



図表4-9 育児休業制度の取得時期（複数回答）



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

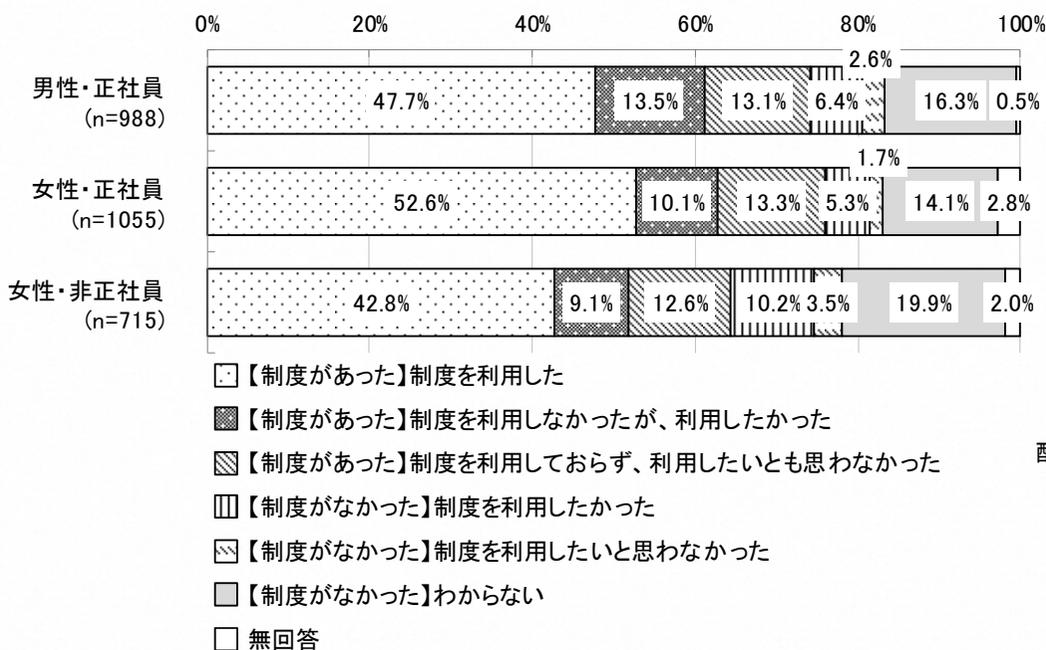
4 育児のための休暇・休業について

(3) 労働者本人の休暇・休業制度の利用状況と取得時期

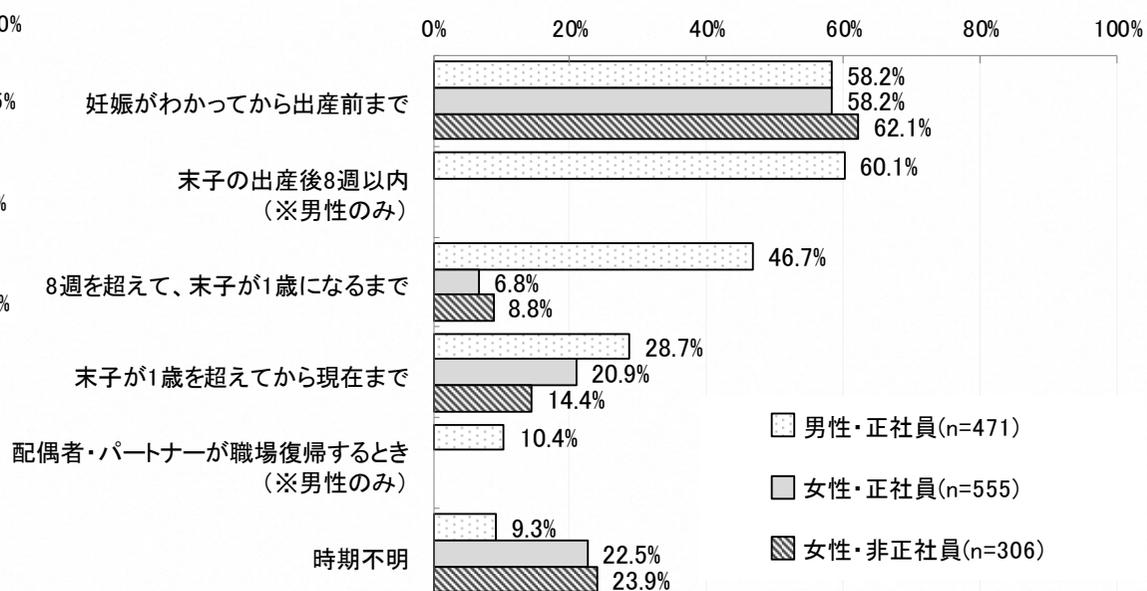
③年次有給休暇制度（1日単位）

- 年次有給休暇制度（1日単位）の利用状況をみると、男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員のすべてにおいて、「制度を利用した」（順に47.7%、52.6%、42.8%）がもっとも高い。
- 年次有給休暇制度（1日単位）の取得時期をみると、男性・正社員は「末子の出産後8週以内」（60.1%）、女性・正社員と女性・非正社員は、ともに「妊娠がわかってから出産前まで」（順に58.2%、62.1%）がもっとも高い。

図表4-10 年次有給休暇制度（1日単位）の利用状況（単数回答）



図表4-11 年次有給休暇制度（1日単位）の取得時期（複数回答）



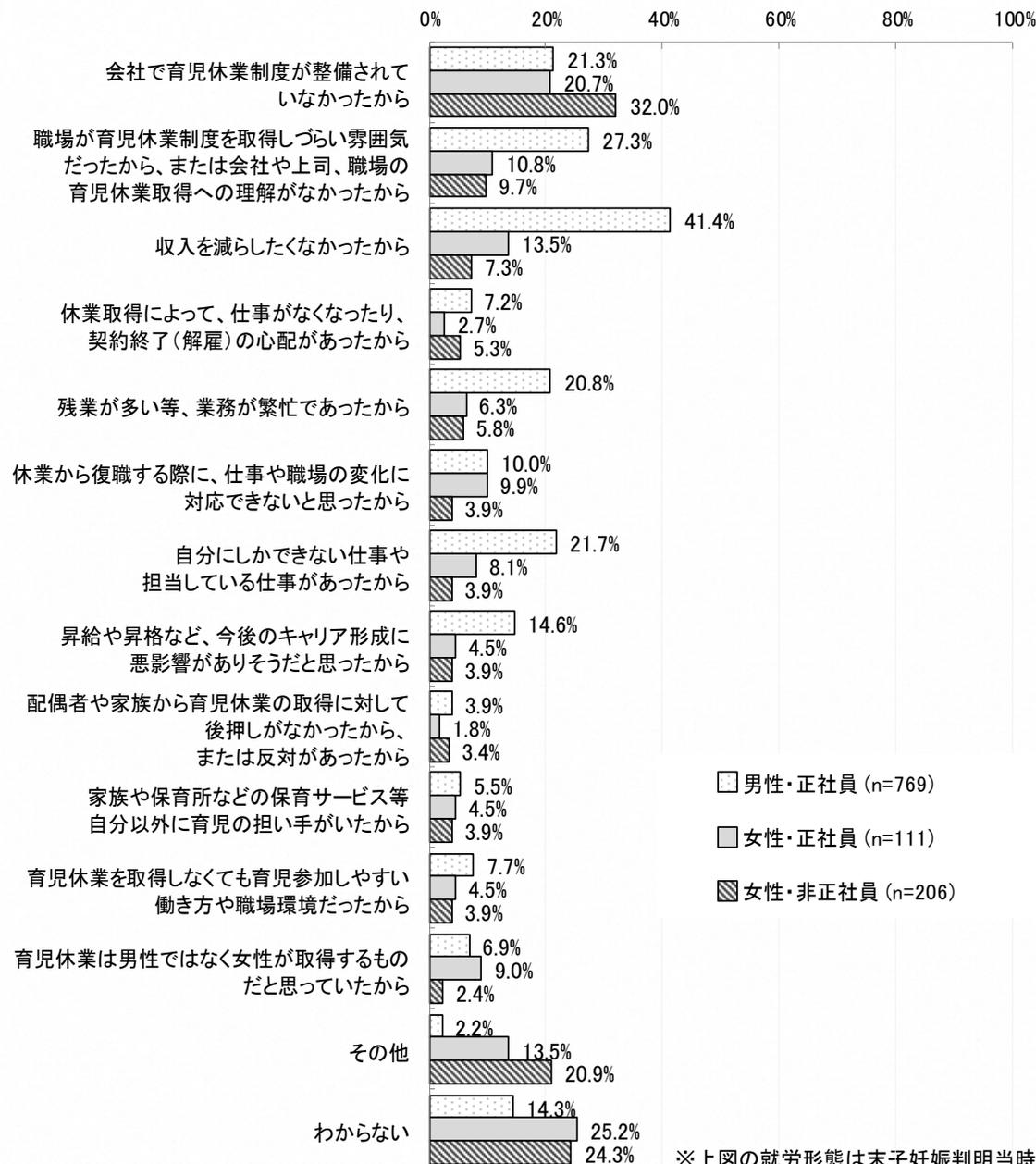
※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

4 育児のための休暇・休業について

(4) 育児休業制度を利用しなかった理由

- 末子の育児のための休暇・休業制度のなかで育児休業制度を利用しなかった回答者について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、男性・正社員は、「収入を減らしたくなかったから」が41.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」が27.3%となっている。
- 女性・正社員は、「わからない」が25.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」が20.7%となっている。
- 女性・非正社員は、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」が32.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が24.3%となっている。

図表4-12 育児休業制度を利用しなかった理由（複数回答）



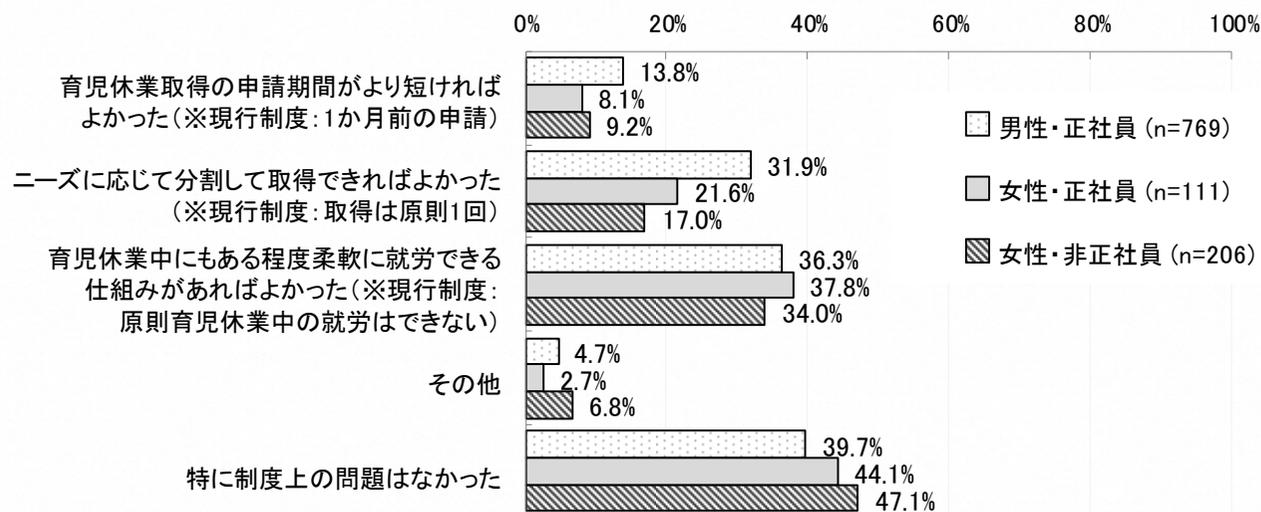
※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

4 育児のための休暇・休業について

(5) どのような制度であれば育児休業を取得できたか（育児休業を取得しなかった場合）

- 育児休業を取得しなかった回答者について、どのような制度であれば育児休業を取得できたかをみると、男性・正社員は、「特に制度上の問題はなかった」が39.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業中にもある程度柔軟に就労できる仕組みがあればよかった」が36.3%となっている。
- 女性・正社員は、「特に制度上の問題はなかった」が44.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業中にもある程度柔軟に就労できる仕組みがあればよかった」が37.8%となっている。
- 女性・非正社員は、「特に制度上の問題はなかった」が47.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児休業中にもある程度柔軟に就労できる仕組みがあればよかった」が34.0%となっている。

図表4-13 どのような制度であれば育児休業を取得できたか（複数回答）



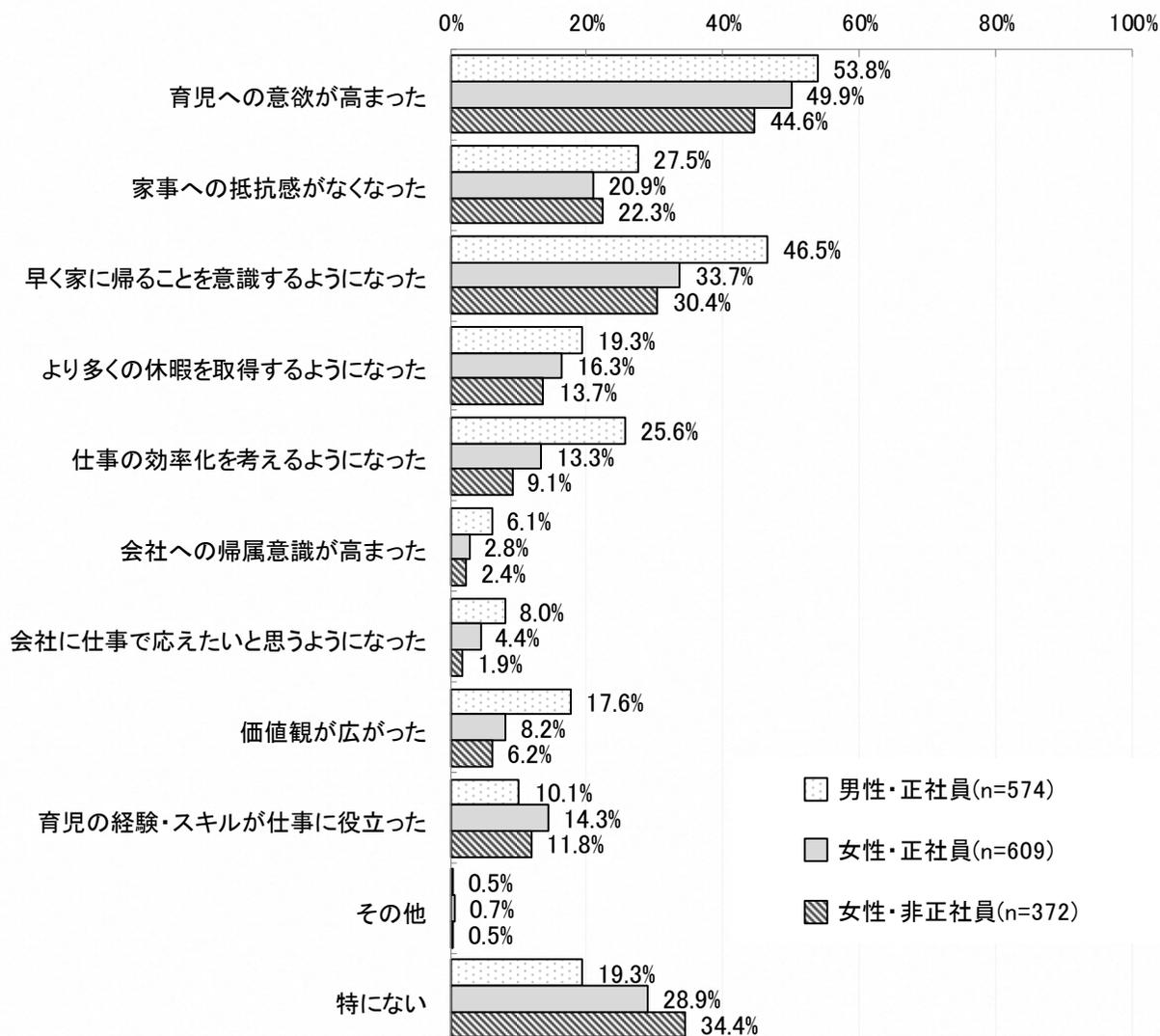
※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

4 育児のための休暇・休業について

(6) 妊娠・出産や育児のために休暇・休業制度を取得したことによる夫の変化

- 未子の妊娠・出産や育児のために休暇・休業制度を取得したことによる夫（男性回答者本人及び女性回答者の配偶者・パートナー）の変化をみると、男性・正社員（回答者本人）は、「育児への意欲が高まった」が53.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「早く家に帰ることを意識するようになった」が46.5%となっている。
- 女性・正社員（回答者の配偶者・パートナー）は、「育児への意欲が高まった」が49.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「早く家に帰ることを意識するようになった」が33.7%となっている。
- 女性・非正社員（回答者の配偶者・パートナー）は、「育児への意欲が高まった」が44.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「特にない」が34.4%となっている。

図表4-14 妊娠・出産や育児のために休暇・休業制度を取得したことによる夫の変化（複数回答）

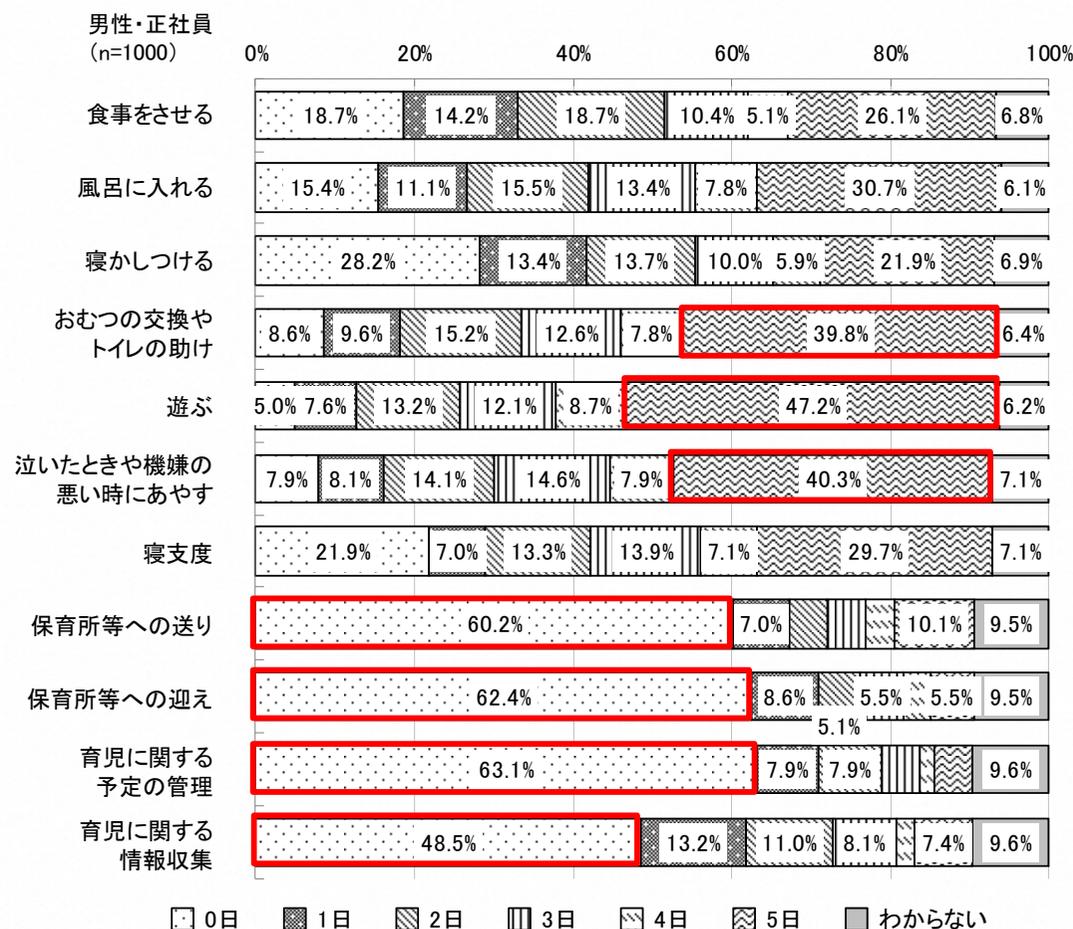


※上図の就労形態は未子妊娠判明当時のもの。

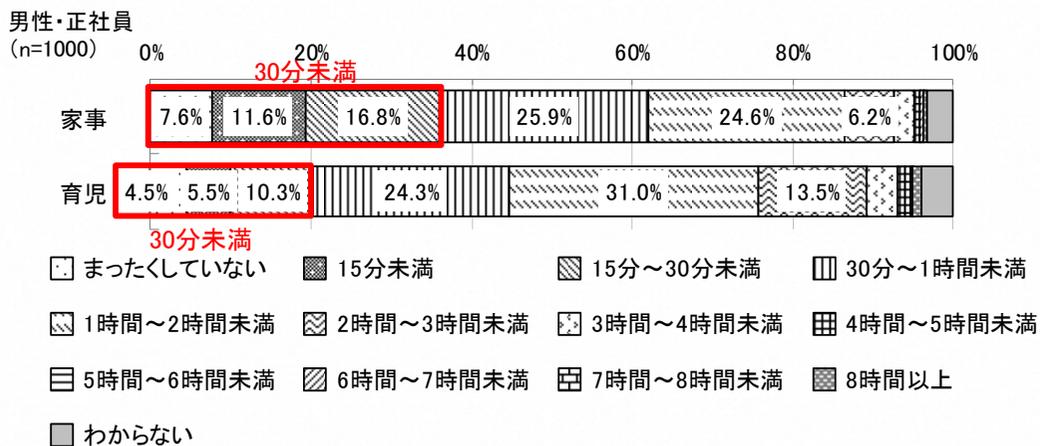
5 男性の育児参加の状況

- 男性の普段の仕事のある日における家事時間は、「30分～1時間未満」が25.9%で最も高い。「まったくしていない」は7.6%で、その値を合わせた家事時間が30分未満の割合は36.0%となっている。また、育児時間は「1時間～2時間未満」が31.0%で最も高い。「まったくしていない」は4.5%で、その値を合わせた育児時間が30分未満の割合は20.3%となっている。
- 男性の仕事のある5日間における育児内容をみると、「おむつの交換やトイレの助け」「遊ぶ」「泣いたときや機嫌の悪い時にあやす」について「5日」との回答割合が概ね4割以上となっている。一方、「保育所等への送り」「保育所等への迎え」「育児に関する予定の管理」「育児に関する情報収集」は「0日」との回答が最も高く半数以上となっている。

図表5-2 男性の仕事のある5日間における育児内容別頻度（単数回答）



図表5-1 男性の家事・育児参加時間（単数回答）



※5%未満のスコアは非表示。