
厚生労働省委託事業
令和4年度 仕事と育児の両立等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

〈労働者調査〉

令和5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. 労働者調査の概要	3
1. 調査目的	3
2. 主な調査項目	3
3. 調査対象	5
4. 調査方法と調査期間	5
III. 調査結果【離職経験なし】	6
1. 回答者の概要及び仕事の状況	6
(1) 性別	6
(2) 年齢	7
(3) 居住地	8
(4) 子どもの人数	9
(5) 末子の年齢	10
(6) 妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職経験	11
(7) 就労形態	12
① 現在	12
1) 本人（あなた）	12
2) 配偶者・パートナー	13
② 末子の妊娠がわかった当時	14
1) 本人（あなた）	14
2) 配偶者・パートナー	15
(8) 勤務先の業種	16
(9) 同居家族	17
(10) 昨年度1年間の年収	19
(11) 勤務先の従業員数	20
(12) 末子妊娠判明当時の就労継続希望	21
2. 仕事と育児の両立のあり方に関する希望と実際	22
(1) 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方	22
① 末子が生まれてまもなくの頃	22
1) 希望する両立のあり方	22
2) 実際の両立のあり方	24
3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況	26

4)	実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く>	27
5)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <末子が該当年齢に達していない方を除く> 29	
②	末子が1歳になるまで	30
1)	希望する両立のあり方	30
2)	実際の両立のあり方	32
3)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況	34
4)	実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く>	35
5)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <末子が該当年齢に達していない方を除く> 37	
③	末子が2歳になるまで	38
1)	希望する両立のあり方	38
2)	実際の両立のあり方	40
3)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況	42
4)	実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く>	43
5)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <末子が該当年齢に達していない方を除く> 45	
④	末子が3歳になるまで	46
1)	希望する両立のあり方	46
2)	実際の両立のあり方	48
3)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況	50
4)	実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く>	51
5)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <末子が該当年齢に達していない方を除く> 53	
⑤	末子が小学校に入学するまで	54
1)	希望する両立のあり方	54
2)	実際の両立のあり方	56
3)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況	58
4)	実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く>	59
5)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <末子が該当年齢に達していない方を除く> 61	
⑥	末子が小学校低学年の間	62
1)	希望する両立のあり方	62
2)	実際の両立のあり方	64
3)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況	66
4)	実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く>	67
5)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <末子が該当年齢に達していない方を除く> 69	
⑦	通時的にみた、仕事と育児の両立のあり方	70
1-1)	通時的にみた、希望する両立のあり方 <男性(正社員・職員)>	70
1-2)	通時的にみた、実際の両立のあり方 <男性(正社員・職員)>	72
1-3)	通時的にみた、実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く/男性(正社員・職員)>	74
2-1)	通時的にみた、希望する両立のあり方 <女性(正社員・職員)>	76

2-2)	通時的にみた、実際の両立のあり方 <女性（正社員・職員）>.....	78
2-3)	通時的にみた、実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く／女性（正社員・職員）>.....	80
3-1)	通時的にみた、希望する両立のあり方 <男性（正社員・職員以外）>	82
3-2)	通時的にみた、実際の両立のあり方 <男性（正社員・職員以外）>	84
3-3)	通時的にみた、実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く／男性（正社員・職員以外）>	86
4-1)	通時的にみた、希望する両立のあり方 <女性（正社員・職員以外）>	88
4-2)	通時的にみた、実際の両立のあり方 <女性（正社員・職員以外）>	90
4-3)	通時的にみた、実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く／女性（正社員・職員以外）>	92
3.	育児のための休暇・休業について.....	94
(1)	育児休業制度に関する法改正の内容認知.....	94
①	個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置.....	94
②	有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和.....	97
③	出生時育児休業（産後パパ育休）の開始.....	100
④	育児休業の分割取得.....	103
⑤	育児休業取得状況の公表の義務化.....	106
(2)	末子に関して、休暇・休業制度利用状況.....	109
①	産前・産後休業制度（女性のみ）.....	109
②	育児休業制度.....	110
③	配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）制度（男性のみ）.....	111
④	年次有給休暇制度（時間単位）.....	112
⑤	配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度 ※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む.....	113
⑥	その他の休暇・休業制度（育児目的以外）.....	114
(3)	末子の育児に関して、育児休業制度を取得しなかった理由.....	115
(4)	末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況.....	117
①	産前・産後休業制度（男性のみ）.....	117
②	育児休業制度.....	118
③	配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）制度.....	119
④	年次有給休暇制度（時間単位）.....	120
⑤	配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度 ※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む.....	121
⑥	その他の休暇・休業制度（育児目的以外）.....	122
(5)	上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか.....	123
①	育児休業の取得前.....	123
②	育児休業中・育児休業取得後.....	124

4. 両立支援制度（育児のための短時間勤務制度、所定外労働の制限	
（残業を免除する制度）の利用状況・現在の働き方・将来の働き方について	125
（1）末子の育児に関して、両立支援制度利用状況	125
① 育児のための短時間勤務制度	125
② 所定外労働の制限（残業を免除する制度）	126
③ 育児のための時間外労働の制限	
（時間外労働を1ヶ月24時間かつ1年の合計で150時間までに制限する制度）	127
④ 育児のための深夜業の制限	
（午後10時から午前5時までの間の労働を制限する制度）	128
⑤ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	129
⑥ フレックスタイム制度	130
⑦ 短時間正社員制度	131
⑧ テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）	132
（2）育児のための短時間勤務制度利用理由	133
（3）制度の利用期間について	135
① 育児のための短時間勤務制度	135
1) 会社で利用可能な最長期間	135
2) 利用したい期間（利用しなかった期間）（希望）	136
3) 実際に利用した期間（利用する予定の期間）	137
② 所定外労働の制限（残業を免除する制度）	144
1) 会社で利用可能な最長期間	144
2) 利用したい期間（利用しなかった期間）（希望）	145
3) 実際に利用した期間（利用する予定の期間）	146
（4）「育児のための短時間勤務制度」利用回数	153
（5）「育児のための短時間勤務制度」利用期間	154
（6）「育児のための短時間勤務制度」利用時の1日の勤務時間	155
（7）「育児のための短時間勤務制度」利用時の1日の勤務時間と所定労働時間との差	162
（8）「育児のための短時間勤務制度」利用途中で勤務時間を変更したことがあるか	165
（9）育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限を利用しなかった理由	166
① 育児のための短時間勤務制度	166
② 所定外労働の制限（残業を免除する制度）	168
（10）復職後に上司や人事担当者等と育児のための短時間勤務制度や	
所定外労働の制限の利用に関しての面談があったか	170
（11）面談の際に、今後のキャリアに関する説明を受けたり相談をしたか	171
（12）復職後、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用時に感じた不安	172
（13）仕事と育児の両立に関する希望や育児分担等について、	
配偶者・パートナーと話し合ったか	174
① 産前産後休業や育児休業等の取得前	174

② 産前産後休業や育児休業等から復職する際	175
(14) 育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用後の働き方等の変化	176
① 働き方の変化	176
② 働き方等の変化のうち不利益に感じるもの	178
(15) 育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限の利用後の任される仕事の変化	180
① 業務量（時間あたり）	180
② 仕事のレベル	181
(16) 末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況	182
① 育児のための短時間勤務制度	182
② 所定外労働の制限（残業を免除する制度）	184
③ 育児のための時間外労働の制限 （時間外労働を1ヶ月24時間かつ1年の合計で150時間までに制限する制度）	186
④ 育児のための深夜業の制限（午後10時から午前5時までの間の労働を制限する制度）	188
⑤ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	190
⑥ フレックスタイム制度	192
⑦ 短時間正社員制度	194
⑧ テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）	196

IV. 調査結果【離職経験あり】 198

1. 回答者の概要及び仕事の状況	198
(1) 性別	198
(2) 年齢	199
(3) 居住地	200
(4) 子どもの人数	201
(5) 末子の年齢	202
(6) 妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職経験	203
(7) 約10年以内の妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職時期	204
(8) 離職時期別にみた妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由	205
① 妊娠が判明して離職した	205
② 産前休業中に離職した	207
③ 出産後すぐに離職した	209
④ 産後休業中（出産から8週間以内）に離職した	211
⑤ 子が生後8週～1歳未満の時に離職した	213
⑥ 子が1歳以上～2歳未満の時に離職した	215
⑦ 子が2歳以上～3歳未満の時に離職した	217
⑧ 子が3歳以上～小学校就学前までに離職した	219
⑨ 子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した	221
⑩ 子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した	223
⑪ 妊娠が判明～子が3歳未満の時に離職した	225

⑫ 離職時期問わず.....	227
(9) 仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由.....	229
① 妊娠が判明して離職した.....	229
② 産前休業中に離職した.....	231
③ 出産後すぐに離職した.....	233
④ 産後休業中（出産から8週間以内）に離職した.....	235
⑤ 子が生後8週～1歳未満の時に離職した.....	237
⑥ 子が1歳以上～2歳未満の時に離職した.....	239
⑦ 子が2歳以上～3歳未満の時に離職した.....	241
⑧ 子が3歳以上～小学校就学前までに離職した.....	243
⑨ 子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した.....	245
⑩ 子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した.....	247
(10) 妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職時期.....	249
(11) 就労形態.....	250
① 現在.....	250
1) 本人（あなた）.....	250
2) 配偶者・パートナー.....	251
② 妊娠・出産・育児等を理由とした離職時.....	252
1) 本人（あなた）.....	252
2) 配偶者・パートナー.....	253
(12) 離職当時の勤務先の業種.....	254
(13) 離職当時の同居家族.....	255
(14) 離職当時の年収.....	256
(15) 離職当時の勤務先の従業員数.....	257
(16) 子の妊娠判明当時の就労継続希望.....	258
(17) 妊娠・出産・育児を機に離職したことの後悔有無.....	259
(18) 利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス.....	260
2. 仕事と育児の両立のあり方に関する希望と実際.....	262
(1) 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方.....	262
① 子が生まれてまもなくの頃.....	262
1) 希望する両立のあり方.....	262
2) 実際の両立のあり方.....	264
3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況.....	266
4) 実際の両立のあり方 <子が該当年齢に達していない方を除く>.....	267
5) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <子が該当年齢に達していない方を除く>.....	269
② 子が1歳になるまで.....	270
1) 希望する両立のあり方.....	270
2) 実際の両立のあり方.....	272

3)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況	274
4)	実際の両立のあり方 <子が該当年齢に達していない方を除く>	275
5)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <子が該当年齢に達していない方を除く>	277
③	子が2歳になるまで	278
1)	希望する両立のあり方	278
2)	実際の両立のあり方	280
3)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況	282
4)	実際の両立のあり方 <子が該当年齢に達していない方を除く>	283
5)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <子が該当年齢に達していない方を除く>	285
④	子が3歳になるまで	286
1)	希望する両立のあり方	286
2)	実際の両立のあり方	288
3)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況	290
4)	実際の両立のあり方 <子が該当年齢に達していない方を除く>	291
5)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <子が該当年齢に達していない方を除く>	293
⑤	子が小学校に入学するまで	294
1)	希望する両立のあり方	294
2)	実際の両立のあり方	296
3)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況	298
4)	実際の両立のあり方 <子が該当年齢に達していない方を除く>	299
5)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <子が該当年齢に達していない方を除く>	301
⑥	子が小学校低学年の間	302
1)	希望する両立のあり方	302
2)	実際の両立のあり方	304
3)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況	306
4)	実際の両立のあり方 <子が該当年齢に達していない方を除く>	307
5)	両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <子が該当年齢に達していない方を除く>	309
⑦	通時的にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方	310
1-1)	通時的にみた、離職当時の希望する両立のあり方 <女性(離職前正社員・職員)>	310
1-2)	通時的にみた、離職当時の実際の両立のあり方 <女性(離職前正社員・職員)>	312
1-3)	通時的にみた、離職当時の実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く/女性(離職前正社員・職員)>	314
2-1)	通時的にみた、離職当時の希望する両立のあり方 <女性(離職前正社員・職員以外)>	316
2-2)	通時的にみた、離職当時の実際の両立のあり方 <女性(離職前正社員・職員以外)>	318
2-3)	通時的にみた、離職当時の実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く/女性(離職前正社員・職員以外)>	320

3. 育児のための休暇・休業について	322
(1) 育児休業制度に関する法改正の内容認知	322
① 個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置	322
② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	324
③ 出生時育児休業（産後パパ育休）の開始	326
④ 育児休業の分割取得	328
⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化	330
(2) 離職当時の子に関して、休暇・休業制度利用状況	332
① 産前・産後休業制度	332
② 育児休業制度	333
③ 年次有給休暇制度（時間単位）	334
④ 配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度 ※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む	335
⑤ その他の休暇・休業制度（育児目的以外）	336
(3) 離職当時の子に関して、育児休業制度を取得しなかった理由	337
(4) 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況	339
① 育児休業制度	339
② 配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）制度	340
③ 年次有給休暇制度（時間単位）	341
④ 配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度 ※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む	342
⑤ その他の休暇・休業制度（育児目的以外）	343
(5) 離職当時に上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか	344
① 育児休業の取得前	344
② 育児休業中・育児休業取得後	345
4. 両立支援制度（育児のための短時間勤務制度、所定外労働の制限 （残業を免除する制度））の利用状況・現在の働き方・将来の働き方について	346
(1) 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況	346
① 育児のための短時間勤務制度	346
② 所定外労働の制限（残業を免除する制度）	347
③ 育児のための時間外労働の制限 （時間外労働を1ヶ月24時間かつ1年の合計で150時間までに制限する制度）	348
④ 育児のための深夜業の制限（午後10時から午前5時までの間の労働を制限する制度）	349
⑤ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	350
⑥ フレックスタイム制度	351
⑦ 短時間正社員制度	352
⑧ テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）	353
〈参考資料〉労働者アンケート調査票	354

I. 調査の概要

1. 調査の趣旨と目的

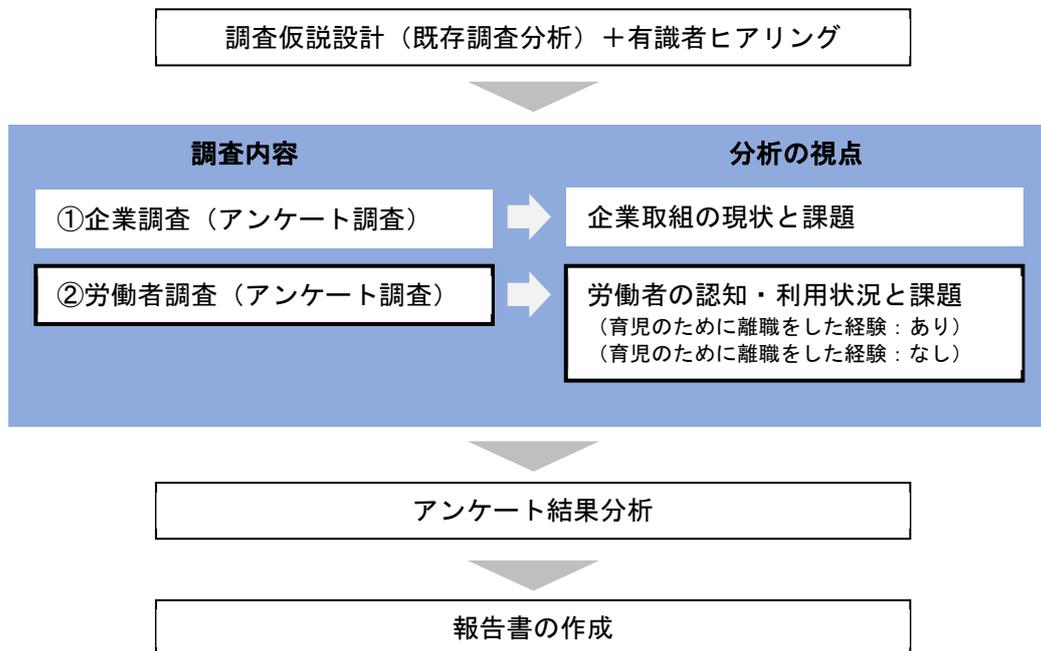
少子高齢化が急速に進展する中で、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。

本事業では、育児・介護休業法の施行実態や企業・労働者の実態・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した。

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（育児のために離職をした経験の有無で大別））の2種類のアンケート調査を実施した。なお、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。



(2) 有識者ヒアリングの実施

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有識者3名にヒアリングを実施した。ヒアリングは、各有識者に個別に実施している。

〈ヒアリング〉

日 時	ヒアリング項目
令和4年10月 25日、26日、31日	・本調査研究のテーマ、調査方法について ・企業調査、労働者調査の調査票について
令和5年3月 2日、3日	・企業調査、労働者調査の結果報告（簡易版） ・企業調査、労働者調査の詳細分析項目について

Ⅱ. 労働者調査の概要

1. 調査目的

労働者調査は、育児のために離職をした経験の有無を基に、以下を把握することを目的に実施した。

- 回答者の概要及び仕事の状況
- 仕事と育児の両立のあり方に関する希望と実際
- 育児のための休暇・休業について
- 両立支援制度（育児のための短時間勤務制度、所定外労働の制限（残業を免除する制度））の利用状況・現在の働き方・将来の働き方について

2. 主な調査項目

【調査対象】：育児のために離職をした経験なし

テーマ	項目
1. 回答者の概要及び仕事の状況	(1) 性別 (2) 年齢 (3) 居住する都道府県 (4) 子どもの人数 (5) 末子の年齢 (6) 妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職経験 (7) 就労形態（現在/末子の妊娠がわかった当時） （本人/配偶者・パートナー） (8) 勤務先の業種 (9) 同居家族 (10) 昨年度1年間の年収 (11) 勤務先の従業員数 (12) 末子妊娠判明当時の就労継続希望
2. 仕事と育児の両立のあり方に関する希望と実際	(1) 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方（希望・実際）
3. 育児のための休暇・休業について	(1) 育児休業制度に関する法改正の内容認知 (2) 末子に関して、休暇・休業制度利用状況 (3) 末子の育児に関して、育児休業制度を取得しなかった理由 (4) 末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況 (5) 上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか
4. 両立支援制度（育児のための短時間勤務制度、所定外労働の制限（残業を免除する制度））の利用状況・現在の働き方・将来の働き方について	(1) 末子の育児に関して、両立支援制度利用状況 (2) 育児のための短時間勤務制度利用理由 (3) 制度の利用期間について (4) 「育児のための短時間勤務制度」利用回数 (5) 「育児のための短時間勤務制度」利用期間 (6) 「育児のための短時間勤務制度」利用時の1日の勤務時間 (7) 「育児のための短時間勤務制度」利用時の1日の勤務時間と所定労働時間との差 (8) 「育児のための短時間勤務制度」利用途中で勤務時間を変更したことがあるか

<p>(4. 両立支援制度（育児のための短時間勤務制度、所定外労働の制限（残業を免除する制度）の利用状況・現在の働き方・将来の働き方についてのつづき）</p>	<p>(9) 育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限を利用しなかった理由 (10) 復職後に上司や人事担当者等と育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限の利用に関しての面談があったか (11) 面談の際に、今後のキャリアに関する説明を受けたり相談をしたか (12) 復職後、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用時に感じた不安 (13) 仕事と育児の両立に関する希望や育児分担等について、配偶者・パートナーと話し合ったか (14) 育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用後の働き方等の変化 (15) 育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用後の任される仕事の変化 (16) 末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況</p>
---	--

【調査対象】：育児のために離職をした経験あり

テーマ	項目
<p>1. 回答者の概要及び仕事の状況</p>	<p>(1) 性別 (2) 年齢 (3) 居住する都道府県 (4) 子どもの人数 (5) 末子の年齢 (6) 妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職経験 (7) 約10年以内の妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職時期 (8) 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由 (9) 仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由 (10) 妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職時期 (11) 就労形態（現在/妊娠・出産・育児等を理由とした離職時） （本人/配偶者・パートナー） (12) 離職当時の勤務先の業種 (13) 離職当時の同居家族 (14) 離職当時の年収 (15) 離職当時の勤務先の従業員数 (16) 子の妊娠判明当時の就労継続希望 (17) 妊娠・出産・育児を機に離職したことの後悔有無 (18) 利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス</p>
<p>2. 仕事と育児の両立のあり方に関する希望と実際</p>	<p>(1) 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方</p>
<p>3. 育児のための休暇・休業について</p>	<p>(1) 育児休業制度に関する法改正の内容認知 (2) 離職当時の子に関して、休暇・休業制度利用状況 (3) 離職当時の子に関して、育児休業制度を取得しなかった理由 (4) 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況 (5) 離職当時に上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか</p>

4. 両立支援制度（育児のための短時間勤務制度、所定外労働の制限（残業を免除する制度））の利用状況・現在の働き方・将来の働き方について	(1) 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況
---	-------------------------------------

3. 調査対象

労働者調査については、以下の①～⑥の区分を調査対象とした。

調査時点で小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労している

- ①正社員・職員（男性）
- ②正社員・職員（女性）
- ③正社員・職員以外（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員など）（男性）
- ④正社員・職員以外（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員など）（女性）

調査時点で小学校4年生未満の子の育児を行っている

- ⑤育児のために離職をした経験のある離職前正社員・職員（女性）
※調査時点の有職無職は問わない
- ⑥育児のために離職をした経験のある離職前正社員・職員以外
（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員など）（女性）
※調査時点の有職無職は問わない

なお、育児のために離職をした経験のある離職前正社員・職員（男性）及び育児のために離職をした経験のある離職前正社員・職員以外（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員など）（男性）にも調査を実施したが、子の育児等を理由とした離職経験の有無に関する回答で不整合な回答が多数あったことから、集計に至らなかった。

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。

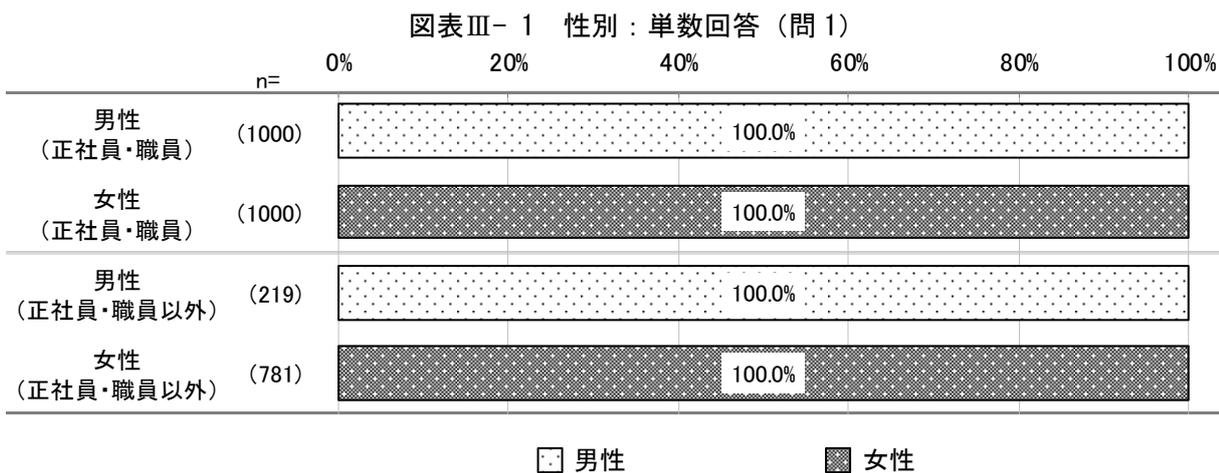
調査期間は令和4年12月21日～令和5年1月5日である。

Ⅲ. 調査結果【離職経験なし】

1. 回答者の概要及び仕事の状況

(1) 性別

回答者の性別は以下の通り。



※図表において 5%未満のスコアは非表示。以下同様。

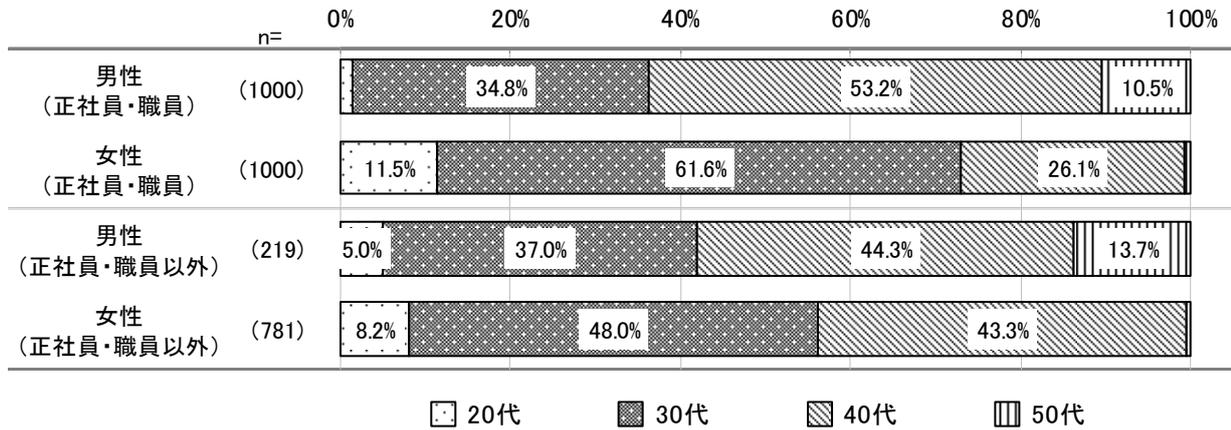
数表Ⅲ- 1

	合計	問 1.性別		(%)
		男性	女性	
男性(正社員・職員)	1000	100.0	0.0	
女性(正社員・職員)	1000	0.0	100.0	
男性(正社員・職員以外)	219	100.0	0.0	
女性(正社員・職員以外)	781	0.0	100.0	

(2) 年齢

年齢をみると、男性は「40代」の回答割合がもっとも高く、「男性（正社員・職員）」で53.2%、「男性（正社員・職員以外）」で44.3%となっている。女性は「30代」の回答割合がもっとも高く、「女性（正社員・職員）」で61.6%、「女性（正社員・職員以外）」で48.0%となっている。

図表Ⅲ- 2 年齢：単数回答（問2）



数表Ⅲ- 2

	合計	問2.年齢				(%)
		20代	30代	40代	50代	
男性(正社員・職員)	1000	1.5	34.8	53.2	10.5	
女性(正社員・職員)	1000	11.5	61.6	26.1	0.8	
男性(正社員・職員以外)	219	5.0	37.0	44.3	13.7	
女性(正社員・職員以外)	781	8.2	48.0	43.3	0.5	

(3) 居住地

回答者が居住する都道府県は以下の通り。

数表Ⅲ- 3 居住地：単数回答（問3）

	合計	問3.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	
男性(正社員・職員)	1000	3.1	0.2	0.4	1.8	0.4	0.4	0.5	2.5	(%)
女性(正社員・職員)	1000	2.9	0.8	0.6	1.4	0.8	0.9	0.9	1.6	
男性(正社員・職員以外)	219	2.3	0.0	0.9	1.4	0.5	2.3	0.9	2.7	
女性(正社員・職員以外)	781	4.2	1.3	1.2	1.5	0.4	1.3	1.2	2.6	

	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	(%)
		男性(正社員・職員)	1000	1.7	0.7	7.3	5.6	16.1	10.0	
女性(正社員・職員)	1000	0.9	1.1	6.4	6.2	13.8	7.6	2.0	0.9	
男性(正社員・職員以外)	219	0.9	0.5	5.5	5.9	13.7	11.0	1.4	0.9	
女性(正社員・職員以外)	781	1.9	1.5	4.9	4.4	10.0	7.3	2.2	1.0	

	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	(%)
		男性(正社員・職員)	1000	1.1	0.1	0.1	0.6	1.1	3.0	
女性(正社員・職員)	1000	0.5	1.3	0.1	1.3	1.7	2.0	8.6	1.0	
男性(正社員・職員以外)	219	0.9	0.5	0.9	0.5	0.5	3.7	4.1	1.8	
女性(正社員・職員以外)	781	1.0	0.6	0.8	1.3	1.8	2.3	6.8	1.7	

	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	(%)
		男性(正社員・職員)	1000	1.1	2.0	7.9	4.0	1.9	0.6	
女性(正社員・職員)	1000	1.3	2.1	7.4	4.2	1.6	0.4	1.1	0.3	
男性(正社員・職員以外)	219	2.3	2.7	7.3	4.1	1.8	0.9	0.5	0.0	
女性(正社員・職員以外)	781	1.4	1.8	7.8	4.5	1.5	0.6	0.4	0.6	

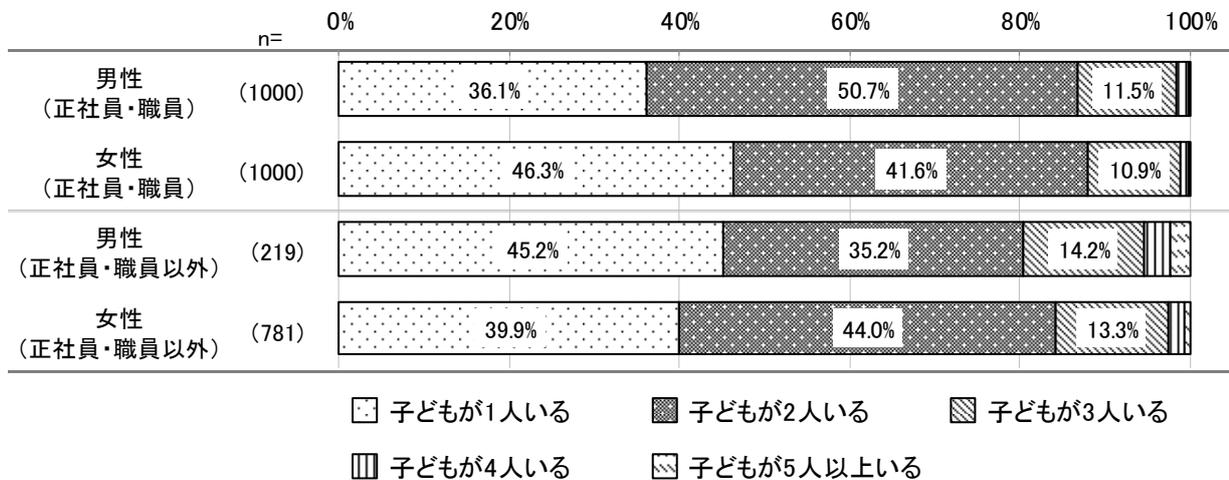
	合計	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	(%)
		男性(正社員・職員)	1000	1.4	2.9	0.5	0.3	1.3	0.9	
女性(正社員・職員)	1000	1.5	3.2	0.5	0.7	0.6	0.7	0.3	4.1	
男性(正社員・職員以外)	219	1.8	1.4	0.0	0.0	1.8	1.8	0.5	2.3	
女性(正社員・職員以外)	781	1.2	3.1	0.9	0.6	0.6	1.2	0.4	3.8	

	合計	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	(%)
		男性(正社員・職員)	1000	0.5	0.5	0.8	0.6	0.3	
女性(正社員・職員)	1000	0.7	1.2	1.2	0.4	0.3	0.7	0.2	
男性(正社員・職員以外)	219	1.4	0.5	1.4	0.5	0.0	0.5	3.2	
女性(正社員・職員以外)	781	0.5	1.3	1.2	0.8	0.8	1.0	1.0	

(4) 子どもの人数

子どもの人数をみると、「男性（正社員・職員）」では「子どもが2人いる」が50.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「子どもが1人いる」が36.1%となっている。「女性（正社員・職員）」では「子どもが1人いる」が46.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「子どもが2人いる」が41.6%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「子どもが1人いる」が45.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「子どもが2人いる」が35.2%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「子どもが2人いる」が44.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「子どもが1人いる」が39.9%となっている。

図表Ⅲ- 4 子どもの人数：単数回答（問4）



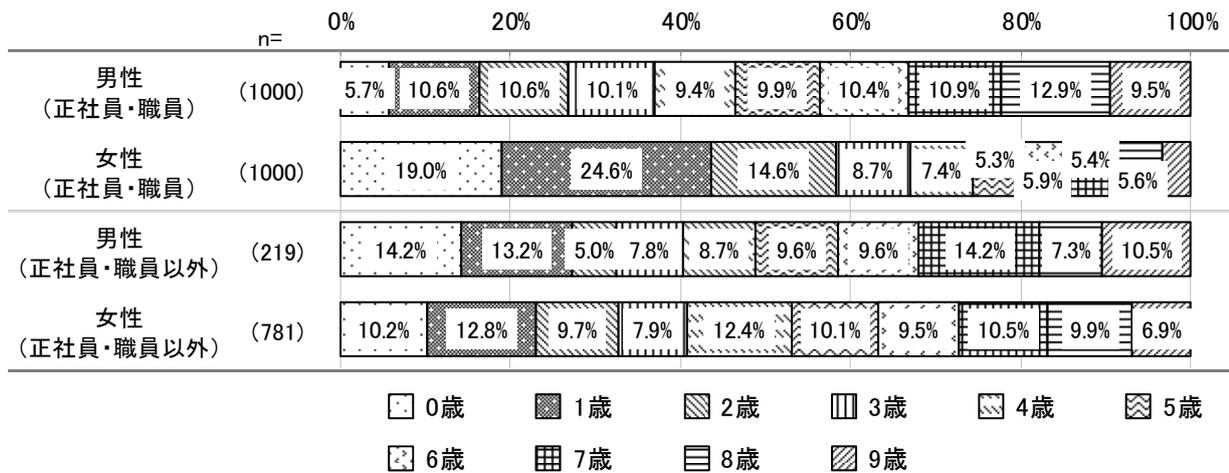
数表Ⅲ- 4

	合計	問4.子どもの有無・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人いる	子どもが5人以上いる	
男性(正社員・職員)	1000	36.1	50.7	11.5	1.4	0.3	
女性(正社員・職員)	1000	46.3	41.6	10.9	1.0	0.2	
男性(正社員・職員以外)	219	45.2	35.2	14.2	3.2	2.3	
女性(正社員・職員以外)	781	39.9	44.0	13.3	2.0	0.6	

(5) 末子の年齢

末子の年齢をみると、「男性（正社員・職員）」では「8歳」が12.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「7歳」が10.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「1歳」が24.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「0歳」が19.0%となっており、「0歳」～「2歳」で5割以上の高い回答割合となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「0歳」「7歳」が同率で14.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「1歳」が13.2%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「1歳」が12.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「4歳」が12.4%となっている。

図表Ⅲ- 5 末子の年齢：数字回答（問5）



数表Ⅲ- 5

	合計	問5.末子の年齢						(%)
		0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	
男性(正社員・職員)	1000	5.7	10.6	10.6	10.1	9.4	9.9	
女性(正社員・職員)	1000	19.0	24.6	14.6	8.7	7.4	5.3	
男性(正社員・職員以外)	219	14.2	13.2	5.0	7.8	8.7	9.6	
女性(正社員・職員以外)	781	10.2	12.8	9.7	7.9	12.4	10.1	

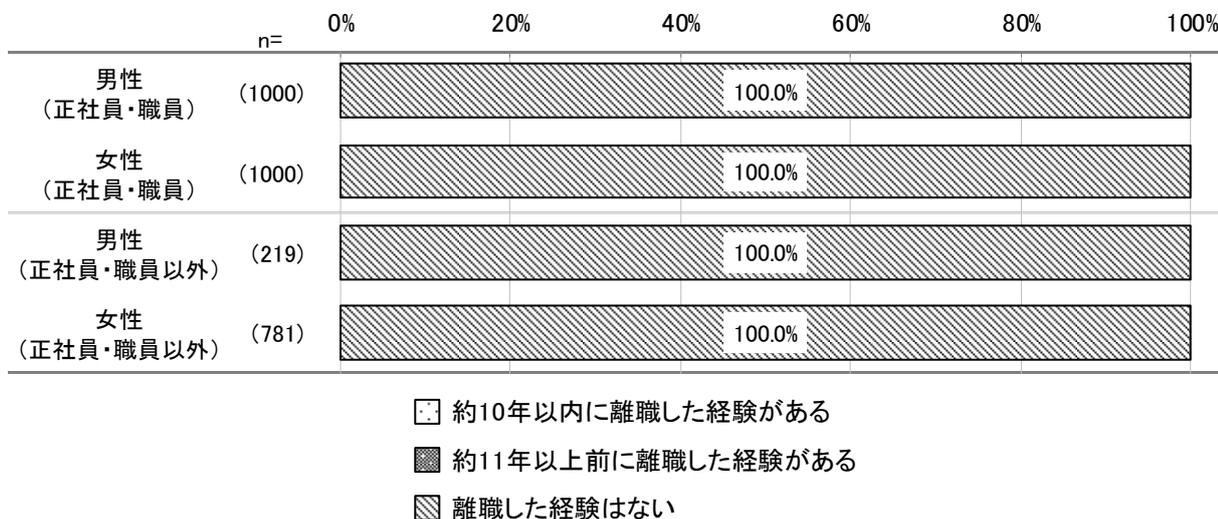
	合計	6歳	7歳	8歳	9歳	(%)
男性(正社員・職員)	1000	10.4	10.9	12.9	9.5	
女性(正社員・職員)	1000	5.9	5.4	5.6	3.5	
男性(正社員・職員以外)	219	9.6	14.2	7.3	10.5	
女性(正社員・職員以外)	781	9.5	10.5	9.9	6.9	

※本調査では、末子の生まれた年・月を聴取した（問5_1、問5_2）。末子の年齢は、調査実施時点である2022年12月を起点とし、末子の生まれた年・月にもとづいて算出している。

(6) 妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職経験

回答者の離職経験は以下の通り。

図表Ⅲ- 6 妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職経験：単数回答（問6）



数表Ⅲ- 6

	合計	問6.妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職経験			(%)
		約10年以内に離職した経験がある	約11年以上前に離職した経験がある	離職した経験はない	
男性(正社員・職員)	1000	0.0	0.0	100.0	
女性(正社員・職員)	1000	0.0	0.0	100.0	
男性(正社員・職員以外)	219	0.0	0.0	100.0	
女性(正社員・職員以外)	781	0.0	0.0	100.0	

(7) 就労形態

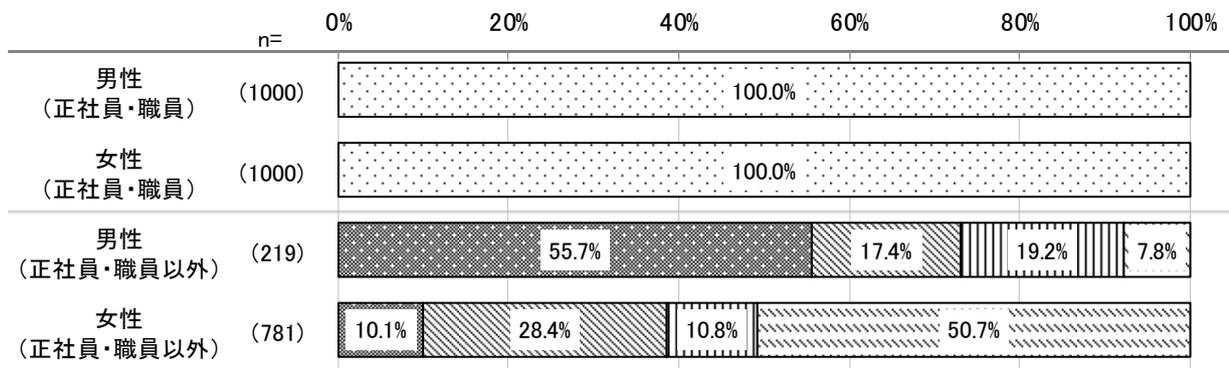
① 現在

1) 本人 (あなた)

本調査では、現在「正社員・職員」である男性1,000名、女性1,000名の計2,000名と、現在「正社員・職員以外」である男性219名、女性781名の計1,000名より回答が得られた。

なお、「正社員・職員以外」は、男性では「契約期間の定めがある正社員・職員以外(フルタイム)」が55.7%でもっとも回答割合が高く、女性では「契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)」が50.7%でもっとも回答割合が高くなっている。

図表Ⅲ- 7 就労形態_現在_本人 (あなた) : 単数回答 (問 12_1)



- 正社員・職員
- 契約期間の定めがある正社員・職員以外(フルタイム)
- ▨ 契約期間の定めがある正社員・職員以外(パートタイム)
- ▧ 契約期間の定めがない正社員・職員以外(フルタイム)
- ▩ 契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)

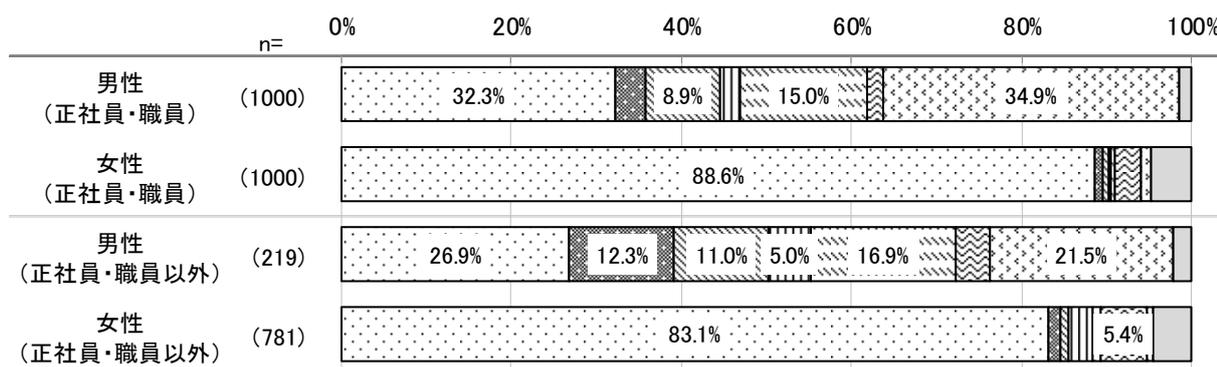
数表Ⅲ- 7

	合計	問 12.非離職経験者の就労形態 (1)現在:あなた					(%)
		正社員・職員	契約期間の定めがある正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがある正社員・職員以外(パートタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)	
男性(正社員・職員)	1000	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
女性(正社員・職員)	1000	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
男性(正社員・職員以外)	219	0.0	55.7	17.4	19.2	7.8	
女性(正社員・職員以外)	781	0.0	10.1	28.4	10.8	50.7	

2) 配偶者・パートナー

現在の配偶者・パートナーの就労形態をみると、「男性（正社員・職員）」では「無職」が34.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「正社員・職員」が32.3%となっている。「女性（正社員・職員）」では「正社員・職員」が88.6%でもっとも回答割合が高くなっている。「男性（正社員・職員以外）」では「正社員・職員」が26.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「無職」が21.5%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「正社員・職員」が83.1%でもっとも回答割合が高くなっている。

図表Ⅲ- 8 就労形態_現在_配偶者・パートナー：単数回答（問12_2）



- 正社員・職員
- 契約期間の定めがある正社員・職員以外(フルタイム)
- ▨ 契約期間の定めがある正社員・職員以外(パートタイム)
- ▩ 契約期間の定めがない正社員・職員以外(フルタイム)
- ▧ 契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)
- ▦ 自営業主、フリーランス、日々雇われている人
- ◻ 無職
- 配偶者・パートナーはいない

数表Ⅲ- 8

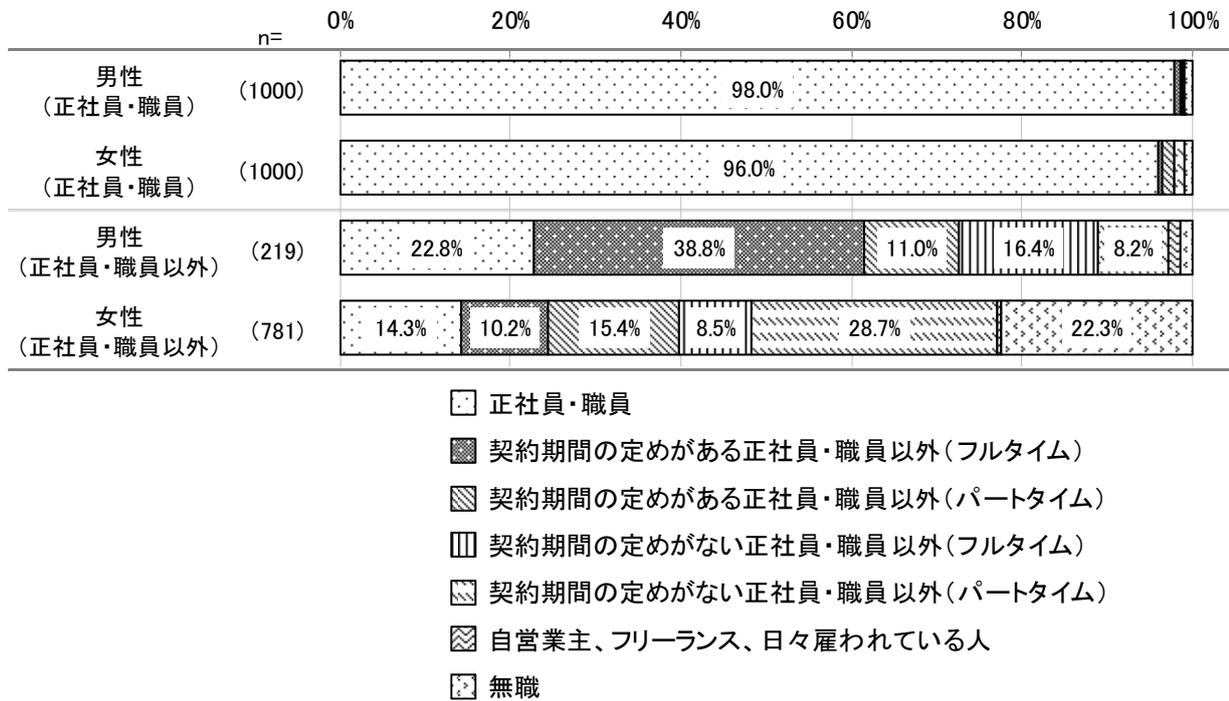
	合計	問12.非離職経験者の就労形態 (2)現在:配偶者・パートナー							
		正社員・職員	契約期間の定めがある正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがある正社員・職員以外(パートタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)	自営業主、フリーランス、日々雇われている人	無職	配偶者・パートナーはいない
男性(正社員・職員)	1000	32.3	3.4	8.9	2.2	15.0	1.8	34.9	1.5
女性(正社員・職員)	1000	88.6	0.8	0.8	0.2	0.4	3.2	1.1	4.9
男性(正社員・職員以外)	219	26.9	12.3	11.0	5.0	16.9	4.1	21.5	2.3
女性(正社員・職員以外)	781	83.1	1.4	0.9	2.8	1.0	5.4	0.8	4.6

② 末子の妊娠がわかった当時

1) 本人（あなた）

末子の妊娠がわかった当時の本人の就労形態をみると、「正社員・職員」では男女とも「正社員・職員」がもっとも回答割合が高く、男性は 98.0%、女性は 96.0%となっている。「正社員・職員以外」では、男性は「契約期間の定めがある正社員・職員以外（フルタイム）」が 38.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「正社員・職員」が 22.8%となっている。女性は「契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」が 28.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「無職」が 22.3%となっている。

図表Ⅲ- 9 就労形態_末子の妊娠がわかった当時_本人（あなた）：単数回答（問 12_3）



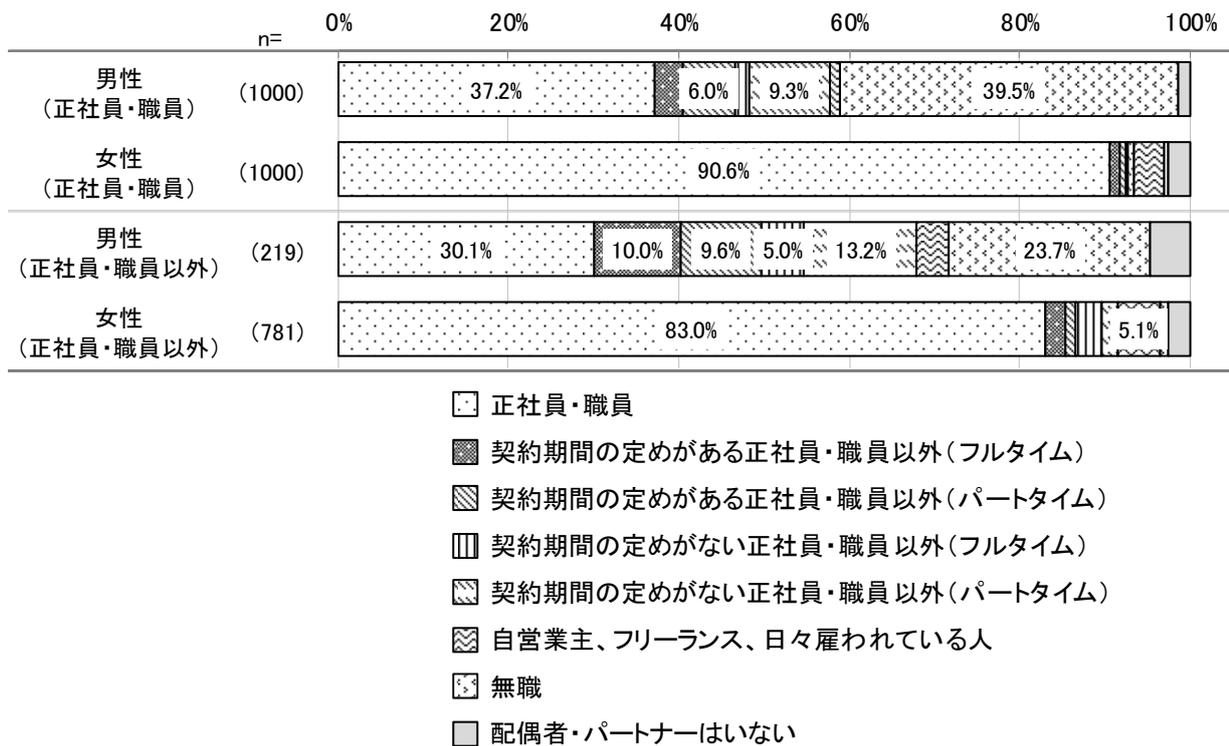
数表Ⅲ- 9

	合計	問 12.非離職経験者の就労形態 (3)末子の妊娠がわかった当時:あなた						
		正社員・職員	契約期間の定めがある正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがある正社員・職員以外(パートタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)	自営業主、フリーランス、日々雇われている人	無職
男性(正社員・職員)	1000	98.0	0.7	0.1	0.1	0.1	0.1	0.9
女性(正社員・職員)	1000	96.0	0.6	1.2	0.2	1.0	0.0	1.0
男性(正社員・職員以外)	219	22.8	38.8	11.0	16.4	8.2	1.4	1.4
女性(正社員・職員以外)	781	14.3	10.2	15.4	8.5	28.7	0.6	22.3

2) 配偶者・パートナー

末子の妊娠がわかった当時の配偶者・パートナーの就労形態をみると、「男性（正社員・職員）」では「無職」が39.5%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。「女性（正社員・職員）」では「正社員・職員」が90.6%でもっとも回答割合が高くなっている。「男性（正社員・職員以外）」では「正社員・職員」が30.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「無職」が23.7%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「正社員・職員」が83.0%でもっとも回答割合が高くなっている。

図表Ⅲ-10 就労形態_末子の妊娠がわかった当時_配偶者・パートナー：単数回答（問12_4）



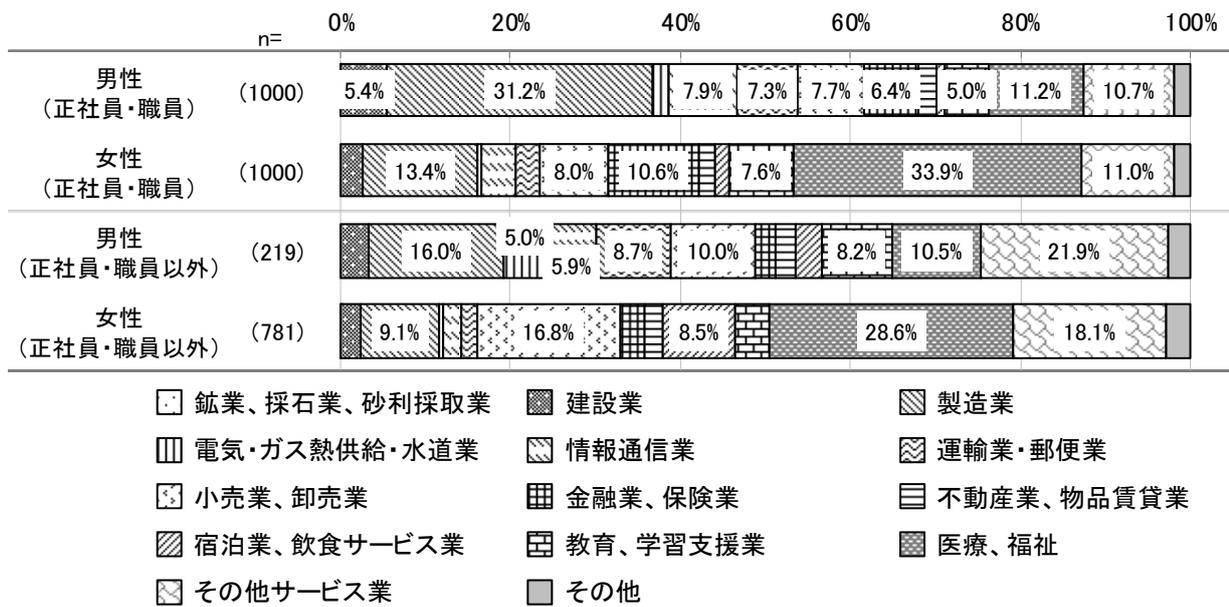
数表Ⅲ-10

	合計	問12.非離職経験者の就労形態 (4)末子の妊娠がわかった当時:配偶者・パートナー							
		正社員・職員	契約期間の定めがある正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがある正社員・職員以外(パートタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)	自営業主、フリーランス、日々雇われている人	無職	配偶者・パートナーはいない
男性(正社員・職員)	1000	37.2	3.3	6.0	1.8	9.3	1.4	39.5	1.5
女性(正社員・職員)	1000	90.6	1.2	0.6	0.3	0.6	3.7	0.3	2.7
男性(正社員・職員以外)	219	30.1	10.0	9.6	5.0	13.2	3.7	23.7	4.6
女性(正社員・職員以外)	781	83.0	2.4	1.2	3.2	1.7	5.1	0.8	2.7

(8) 勤務先の業種

現在の勤務先の業種をみると、「男性（正社員・職員）」では「製造業」が31.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「医療、福祉」が11.2%となっている。「女性（正社員・職員）」では「医療、福祉」が33.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「製造業」が13.4%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「その他サービス業」が21.9%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。「女性（正社員・職員以外）」では「医療、福祉」が28.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「その他サービス業」が18.1%となっている。

図表Ⅲ-11 勤務先の業種：単数回答（問13-A）



- 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
- 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

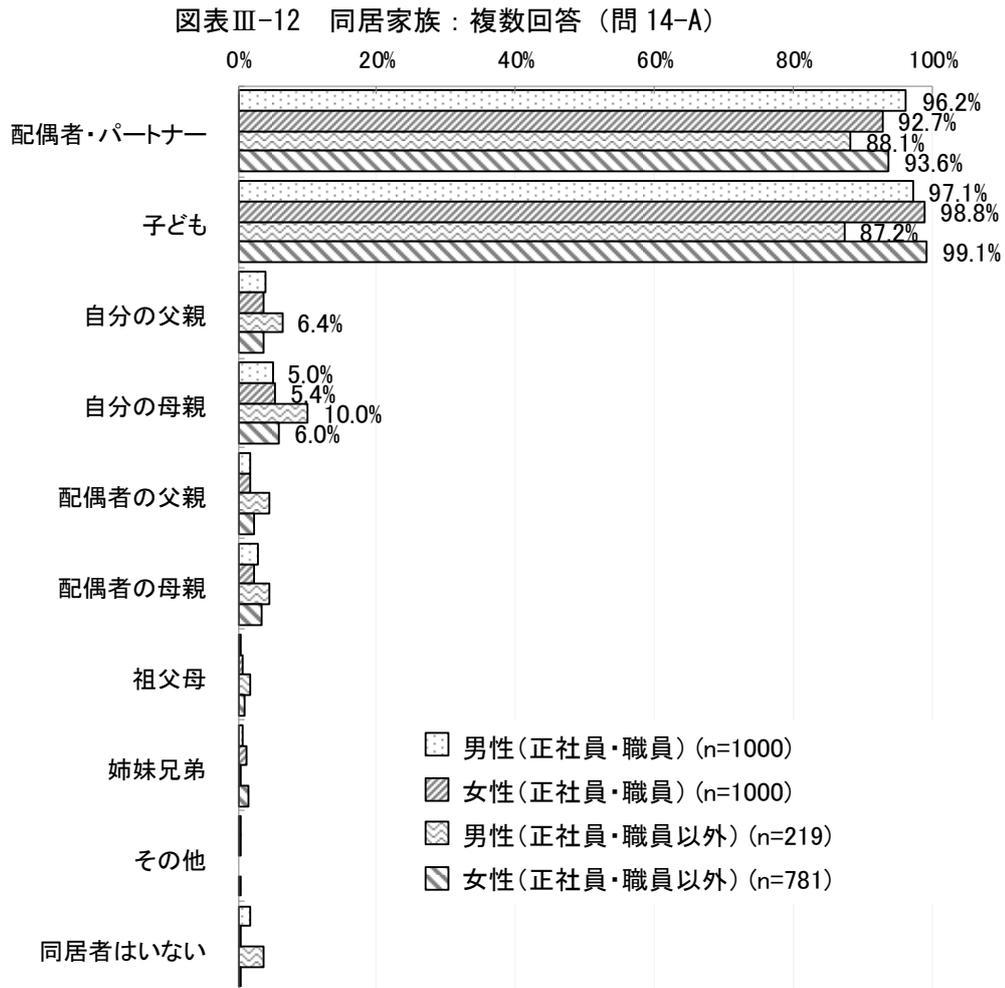
数表Ⅲ-11

	合計	問13-A.勤務先の業種							(%)
		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	
男性(正社員・職員)	1000	0.1	5.4	31.2	2.0	7.9	7.3	7.7	
女性(正社員・職員)	1000	0.0	2.7	13.4	0.6	3.9	2.9	8.0	
男性(正社員・職員以外)	219	0.0	3.2	16.0	5.0	5.9	8.7	10.0	
女性(正社員・職員以外)	781	0.1	2.3	9.1	0.6	2.2	1.8	16.8	

	合計	問13-A.勤務先の業種							(%)
		金融業、保険業	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	
男性(正社員・職員)	1000	6.4	2.2	1.0	5.0	11.2	10.7	1.9	
女性(正社員・職員)	1000	10.6	2.0	1.6	7.6	33.9	11.0	1.8	
男性(正社員・職員以外)	219	2.3	2.3	3.2	8.2	10.5	21.9	2.7	
女性(正社員・職員以外)	781	2.9	2.2	8.5	4.1	28.6	18.1	2.8	

(9) 同居家族

同居している家族をみると、「男性（正社員・職員）」では「子ども」が97.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナー」が96.2%となっている。「女性（正社員・職員）」では「子ども」が98.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナー」が92.7%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナー」が88.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「子ども」が87.2%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「子ども」が99.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナー」が93.6%となっている。



数表Ⅲ-12

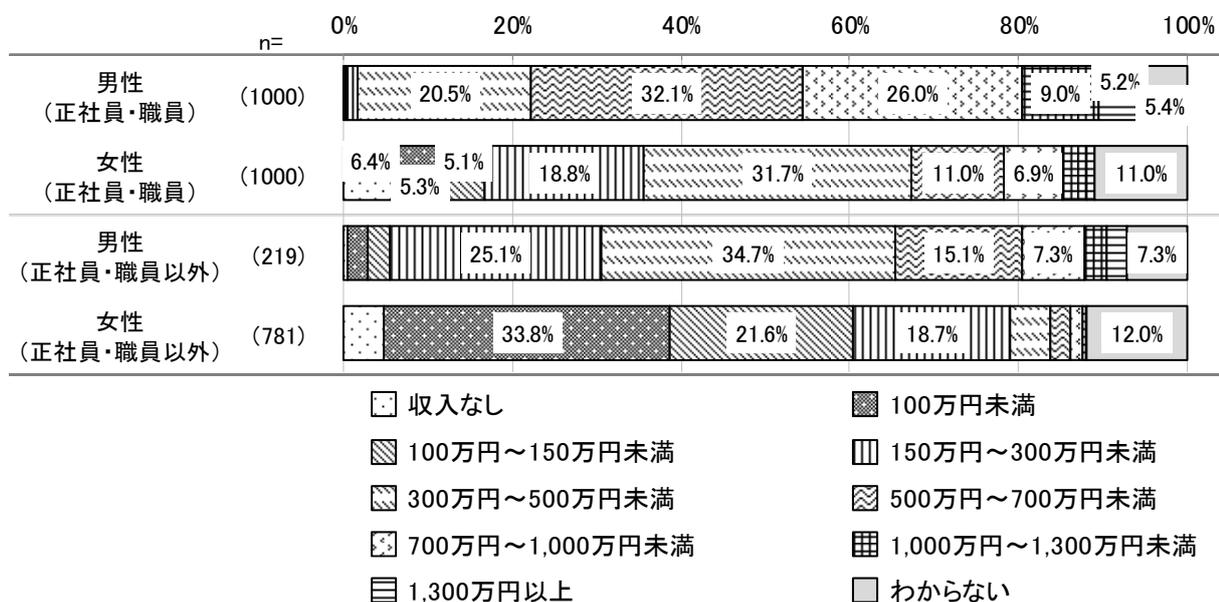
	合計	問 14-A.同居家族					
		配偶者・パートナー	子ども	自分の父親	自分の母親	配偶者の父親	
男性(正社員・職員)	1000	96.2	97.1	3.9	5.0	1.8	(%)
女性(正社員・職員)	1000	92.7	98.8	3.8	5.4	1.8	
男性(正社員・職員以外)	219	88.1	87.2	6.4	10.0	4.6	
女性(正社員・職員以外)	781	93.6	99.1	3.8	6.0	2.4	

	合計	配偶者の母親	祖父母	姉妹兄弟	その他	同居者はいない	
男性(正社員・職員)	1000	2.9	0.4	0.7	0.2	1.8	(%)
女性(正社員・職員)	1000	2.2	0.8	1.1	0.2	0.5	
男性(正社員・職員以外)	219	4.6	1.8	0.5	0.0	3.7	
女性(正社員・職員以外)	781	3.5	0.9	1.5	0.5	0.1	

(10) 昨年度1年間の年収

昨年度1年間の年収をみると、「男性（正社員・職員）」では「500万円～700万円未満」が32.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「700万円～1,000万円未満」が26.0%となっている。「女性（正社員・職員）」では「300万円～500万円未満」が31.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「150万円～300万円未満」が18.8%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「300万円～500万円未満」が34.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「150万円～300万円未満」が25.1%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「100万円未満」が33.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「100万円～150万円未満」が21.6%となっている。

図表Ⅲ-13 昨年度1年間の年収：単数回答（問15-A）



数表Ⅲ-13

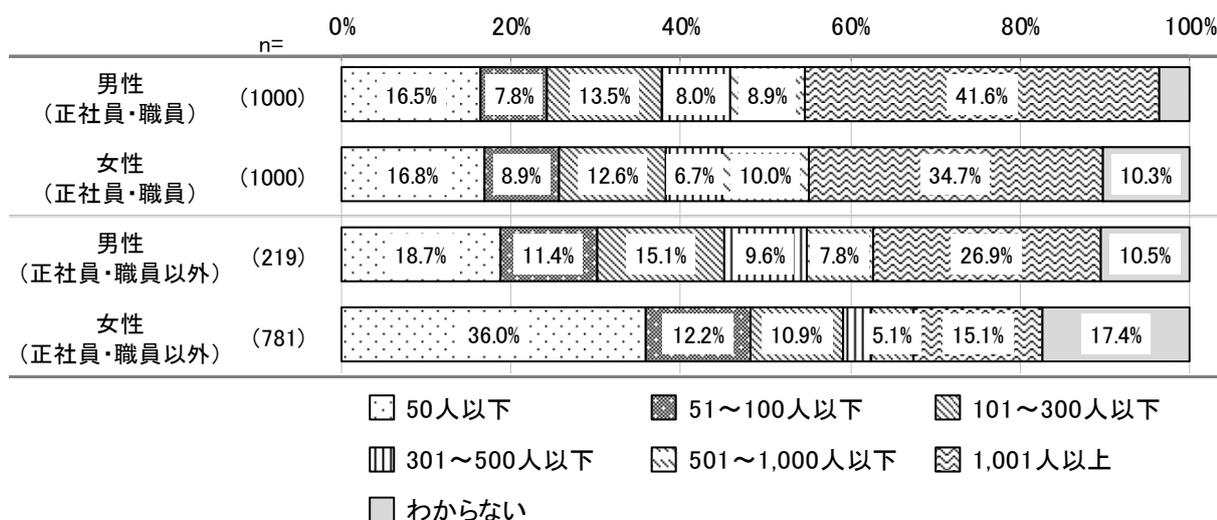
	合計	問15-A.昨年度1年間の年収					(%)
		収入なし	100万円未満	100万円～150万円未満	150万円～300万円未満	300万円～500万円未満	
男性(正社員・職員)	1000	0.0	0.3	0.1	1.4	20.5	
女性(正社員・職員)	1000	6.4	5.3	5.1	18.8	31.7	
男性(正社員・職員以外)	219	0.5	2.3	2.7	25.1	34.7	
女性(正社員・職員以外)	781	4.9	33.8	21.6	18.7	4.7	

	合計	500万円～700万円未満				1,300万円以上	わからない	(%)
		700万円～1,000万円未満	1,000万円～1,300万円未満	1,300万円以上	わからない			
男性(正社員・職員)	1000	32.1	26.0	9.0	5.2	5.4		
女性(正社員・職員)	1000	11.0	6.9	2.9	0.9	11.0		
男性(正社員・職員以外)	219	15.1	7.3	2.7	2.3	7.3		
女性(正社員・職員以外)	781	2.3	1.5	0.4	0.0	12.0		

(11) 勤務先の従業員数

勤めている会社の従業員数をみると、「男性（正社員・職員）」では「1,001人以上」が41.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「50人以下」が16.5%となっている。「女性（正社員・職員）」では「1,001人以上」が34.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「50人以下」が16.8%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「1,001人以上」が26.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「50人以下」が18.7%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「50人以下」が36.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が17.4%となっている。

図表Ⅲ-14 勤務先の従業員数：単数回答（問16-A）



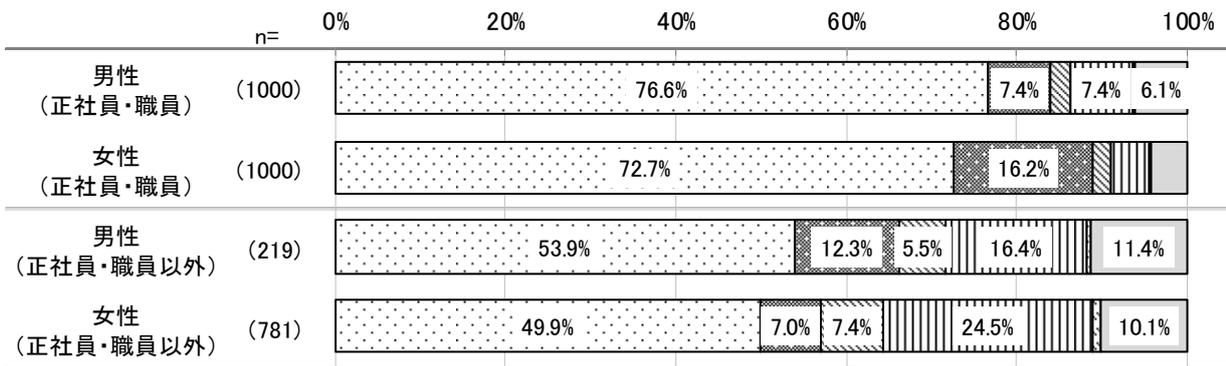
数表Ⅲ-14

	合計	問16-A勤務先の従業員数						
		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
男性(正社員・職員)	1000	16.5	7.8	13.5	8.0	8.9	41.6	3.7
女性(正社員・職員)	1000	16.8	8.9	12.6	6.7	10.0	34.7	10.3
男性(正社員・職員以外)	219	18.7	11.4	15.1	9.6	7.8	26.9	10.5
女性(正社員・職員以外)	781	36.0	12.2	10.9	3.3	5.1	15.1	17.4

(12) 末子妊娠判明当時の就労継続希望

末子の妊娠がわかった当時に生まれてからも就業を継続したいと考えていたかをみると、いずれも「同じ会社の同じ仕事内容で、就労継続を希望していた」がもっとも高く、「男性（正社員・職員）」で76.6%、「女性（正社員・職員）」で72.7%、「男性（正社員・職員以外）」で53.9%、「女性（正社員・職員以外）」で49.9%となっている。次いで、「女性（正社員・職員）」は「仕事内容を問わず、同じ会社での就業継続を希望していた」が16.2%で、「正社員・職員以外」は男女とも「特に就業継続について希望はなかった」が、男性で16.4%、女性で24.5%となっている。

図表Ⅲ-15 末子妊娠判明当時の就労継続希望：単数回答（問17-A）



- 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、同じ会社での就業継続を希望していた
- ▨ あなたやあなたの配偶者の妊娠・出産を機に退職し、子の妊娠判明当時とは別の仕事での再就職を希望していた
- ▧ 特に就業継続について希望はなかった
- ▩ その他
- わからない

数表Ⅲ-15

	合計	問17-A.非離職経験者の末子妊娠判明当時の就労継続希望					
		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、同じ会社での就業継続を希望していた	あなたやあなたの配偶者の妊娠・出産を機に退職し、子の妊娠判明当時とは別の仕事での再就職を希望していた	特に就業継続について希望はなかった	その他	わからない
男性(正社員・職員)	1000	76.6	7.4	2.2	7.4	0.3	6.1
女性(正社員・職員)	1000	72.7	16.2	2.2	4.5	0.2	4.2
男性(正社員・職員以外)	219	53.9	12.3	5.5	16.4	0.5	11.4
女性(正社員・職員以外)	781	49.9	7.0	7.4	24.5	1.0	10.1

(%)

2. 仕事と育児の両立のあり方に関する希望と実際

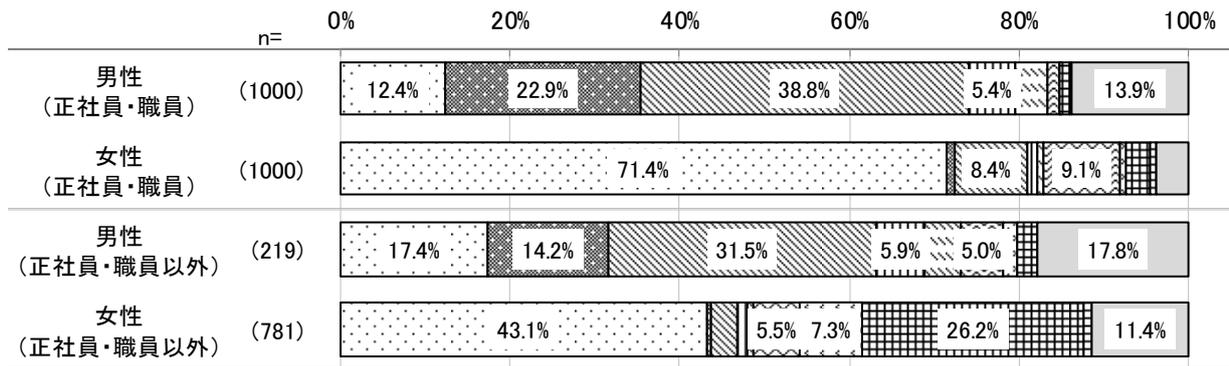
(1) 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方

① 末子が生まれてまもなくの頃

1) 希望する両立のあり方

末子が生まれてまもなくの頃の希望する両立のあり方をみると、「男性（正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が38.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が22.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「長期の休業を取得する」が71.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が9.1%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が31.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が17.8%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「長期の休業を取得する」が43.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が26.2%となっている。

図表Ⅲ-16 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が生まれてまもなくの頃_希望する両立のあり方：単数回答（問20-A希望_1）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- ▨ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ▩ フルタイムで働き、入社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- ▧ フルタイムで働き、テレワークをする
- ▦ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- ▥ 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- ▤ 仕事を辞めて育児に専念する
- ▣ その他
- ▢ わからない

数表Ⅲ-16

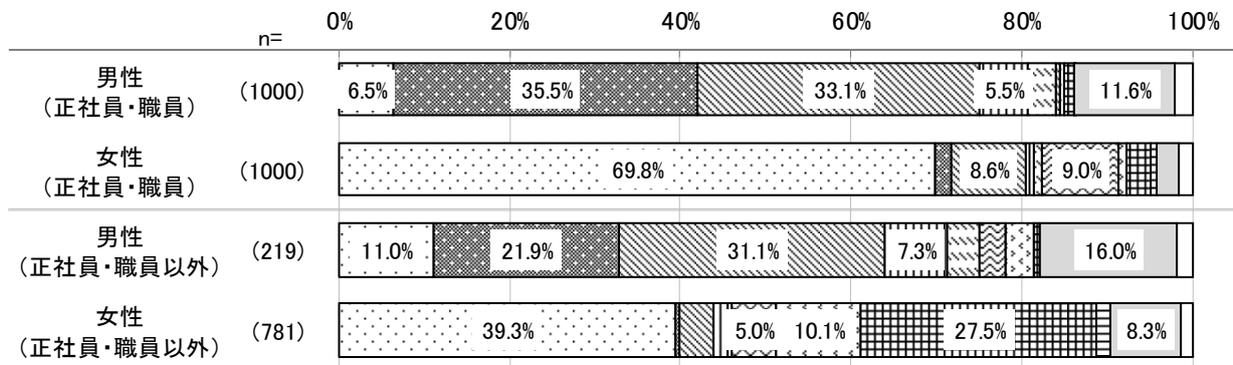
	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:希望 (1)末子が生まれてまもなくの頃				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
男性(正社員・職員)	1000	12.4	22.9	38.8	5.4	3.9
女性(正社員・職員)	1000	71.4	1.1	8.4	1.3	0.6
男性(正社員・職員以外)	219	17.4	14.2	31.5	5.9	4.1
女性(正社員・職員以外)	781	43.1	0.5	3.2	1.2	0.6

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	1000	1.3	0.2	1.0	0.2	13.9
女性(正社員・職員)	1000	9.1	0.8	2.8	0.6	3.9
男性(正社員・職員以外)	219	5.0	1.8	2.3	0.0	17.8
女性(正社員・職員以外)	781	5.5	7.3	26.2	0.9	11.4

2) 実際の両立のあり方

末子が生まれてまもなくの頃の実際の両立のあり方をみると、「男性（正社員・職員）」では「残業をしながらフルタイムで働く」が35.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が33.1%となっている。「女性（正社員・職員）」では「長期の休業を取得する」が69.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が9.0%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が31.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が21.9%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「長期の休業を取得する」が39.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が27.5%となっている。

図表Ⅲ-17 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が生まれてまもなくの頃_
 実際の両立のあり方：単数回答（問20-A 実際_1）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 末子がまだ選択肢の年齢に達していない
- 無回答

数表Ⅲ-17

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:実際 (1)末子が生まれてまもなくの頃				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
男性(正社員・職員)	1000	6.5	35.5	33.1	5.5	3.3
女性(正社員・職員)	1000	69.8	2.0	8.6	1.1	0.9
男性(正社員・職員以外)	219	11.0	21.9	31.1	7.3	3.7
女性(正社員・職員以外)	781	39.3	0.6	3.8	1.7	0.6

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	1000	0.5	0.5	1.1	0.2	11.6
女性(正社員・職員)	1000	9.0	0.9	2.7	0.7	2.7
男性(正社員・職員以外)	219	3.2	3.2	0.9	0.0	16.0
女性(正社員・職員以外)	781	5.0	10.1	27.5	1.5	8.3

(%)

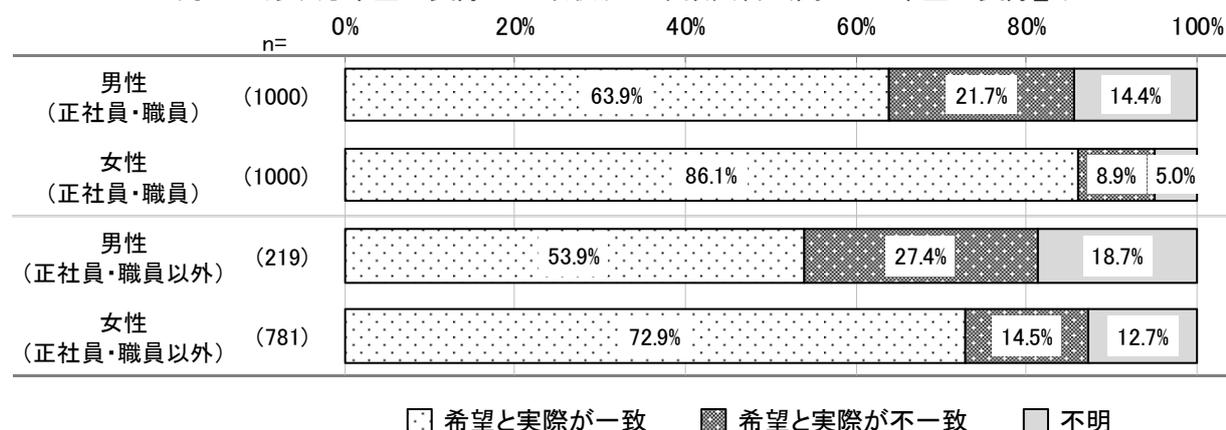
	合計	末子がまだ選択肢の年齢に達していない	無回答
男性(正社員・職員)	1000	0.0	2.2
女性(正社員・職員)	1000	0.0	1.6
男性(正社員・職員以外)	219	0.0	1.8
女性(正社員・職員以外)	781	0.0	1.4

(%)

3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況

末子が生まれてまもなくの頃の両立のあり方の希望と実際の一致状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が63.9%、「希望と実一致が不一致」が21.7%となっている。「女性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が86.1%、「希望と実一致が不一致」が8.9%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が53.9%、「希望と実一致が不一致」が27.4%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が72.9%、「希望と実一致が不一致」が14.5%となっている。

図表Ⅲ-18 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が生まれてまもなくの頃_両立のあり方希望と実際の一致状況：単数回答（問20-A希望×実一致_1）



□ 希望と実一致 ■ 希望と実一致が不一致 □ 不明

数表Ⅲ-18

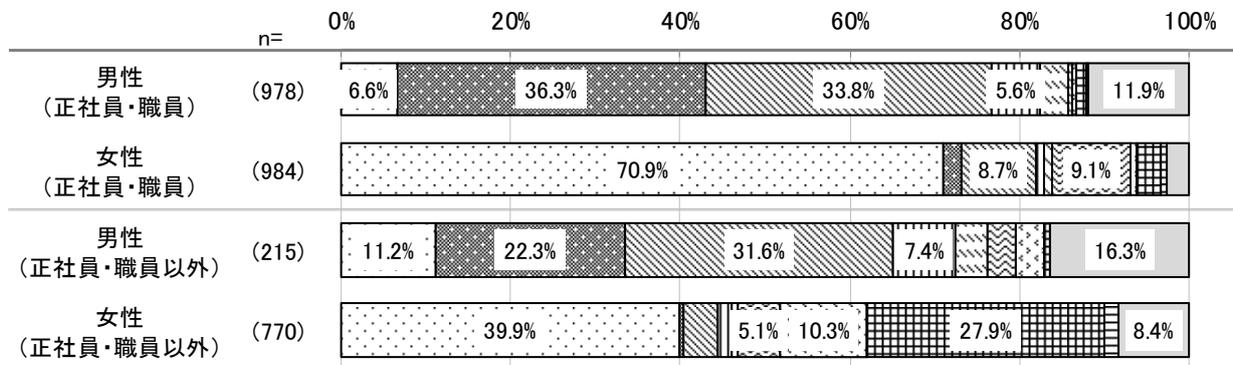
	合計	問20-A.希望と実一致の一致状況 (1)末子が生まれてまもなくの頃			(%)
		希望と実一致が一致	希望と実一致が不一致	不明	
男性(正社員・職員)	1000	63.9	21.7	14.4	
女性(正社員・職員)	1000	86.1	8.9	5.0	
男性(正社員・職員以外)	219	53.9	27.4	18.7	
女性(正社員・職員以外)	781	72.9	14.5	12.7	

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」「末子がまだ選択肢の年齢に達していない」「無回答」のいずれかである場合。

4) 実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く>

末子が生まれてまもなくの頃の実際の両立のあり方を、末子が該当年齢に達している方でみると、「男性（正社員・職員）」では「残業をしながらフルタイムで働く」が 36.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が 33.8%となっている。「女性（正社員・職員）」では「長期の休業を取得する」が 70.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が 9.1%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が 31.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が 22.3%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「長期の休業を取得する」が 39.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が 27.9%となっている。

図表Ⅲ-19 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が生まれてまもなくの頃_
 実際の両立のあり方<期間該当者>：単数回答（問 20-A 実際_1）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

※本設問において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

数表Ⅲ-19

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:実際<期間該当者> (1)末子が生まれてまもなくの頃				
		長期の休業を 取得する	残業をしながら フルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
男性(正社員・職員)	978	6.6	36.3	33.8	5.6	3.4
女性(正社員・職員)	984	70.9	2.0	8.7	1.1	0.9
男性(正社員・職員以外)	215	11.2	22.3	31.6	7.4	3.7
女性(正社員・職員以外)	770	39.9	0.6	3.9	1.7	0.6

(%)

	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	978	0.5	0.5	1.1	0.2	11.9
女性(正社員・職員)	984	9.1	0.9	2.7	0.7	2.7
男性(正社員・職員以外)	215	3.3	3.3	0.9	0.0	16.3
女性(正社員・職員以外)	770	5.1	10.3	27.9	1.6	8.4

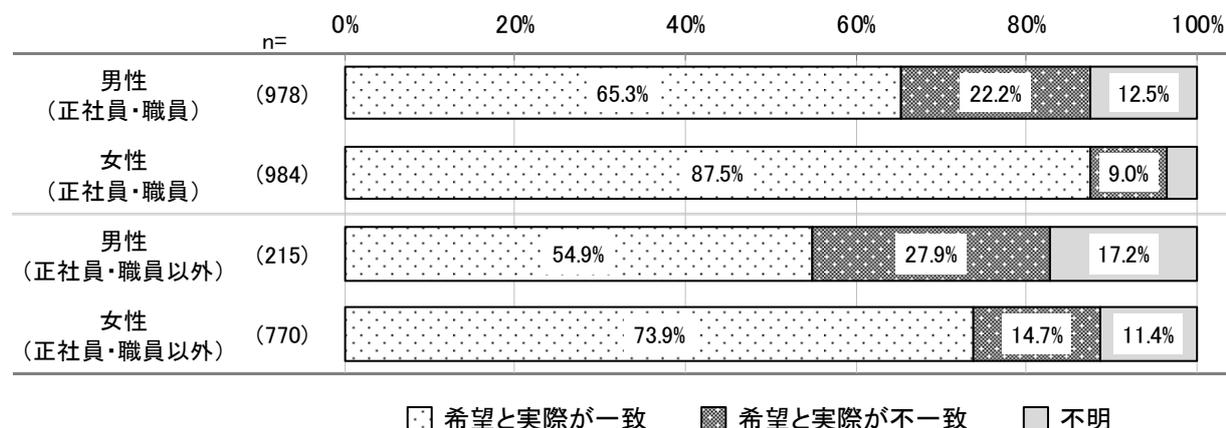
(%)

※本設問において「11.末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

5) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <末子が該当年齢に達していない方を除く>

末子が生まれてまもなくの頃の両立のあり方の希望と実際の一致状況を、末子が該当年齢に達している方で見ると、「男性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が 65.3%で、「希望と実一致が不一致」が 22.2%となっている。「女性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が 87.5%で、「希望と実一致が不一致」が 9.0%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が 54.9%で、「希望と実一致が不一致」が 27.9%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が 73.9%で、「希望と実一致が不一致」が 14.7%となっている。

図表Ⅲ-20 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が生まれてまもなくの頃_両立のあり方希望と実際の一致状況<期間該当者>：単数回答（問 20-A 希望×実際_1）



数表Ⅲ-20

	合計	問 20-A.希望と実際の一致状況<期間該当者> (1)末子が生まれてまもなくの頃			(%)
		希望と実一致	希望と実一致が不一致	不明	
男性(正社員・職員)	978	65.3	22.2	12.5	
女性(正社員・職員)	984	87.5	9.0	3.5	
男性(正社員・職員以外)	215	54.9	27.9	17.2	
女性(正社員・職員以外)	770	73.9	14.7	11.4	

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」である場合。

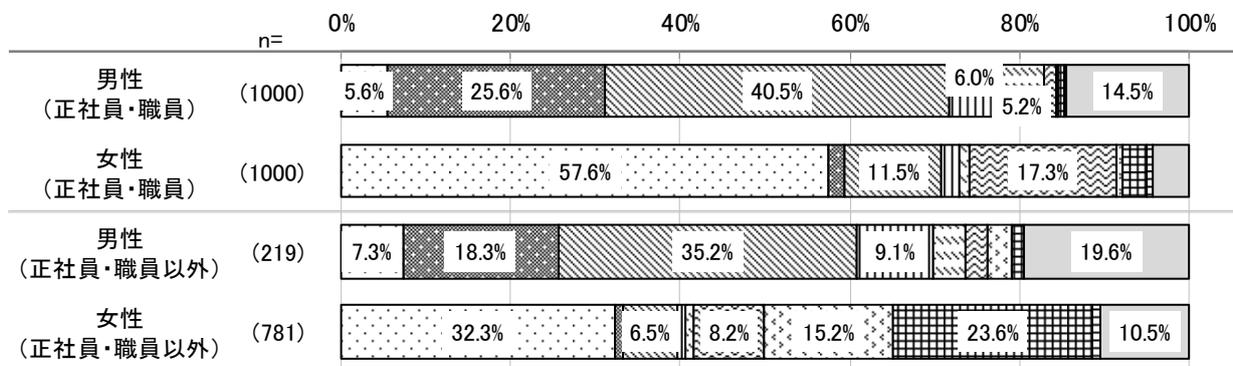
※実際（問 20-A 実際_1）において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

② 末子が1歳になるまで

1) 希望する両立のあり方

末子が1歳になるまでの希望する両立のあり方をみると、「男性（正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が40.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が25.6%となっている。「女性（正社員・職員）」では「長期の休業を取得する」が57.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が17.3%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が35.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が19.6%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「長期の休業を取得する」が32.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が23.6%となっている。

図表Ⅲ-21 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が1歳になるまで_
希望する両立のあり方：単数回答（問20-A希望_2）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- ▨ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ▤ フルタイムで働き、入社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- ▧ フルタイムで働き、テレワークをする
- ▩ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- ▬ その他
- わからない

数表Ⅲ-21

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:希望 (2)末子が1歳になるまで				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
男性(正社員・職員)	1000	5.6	25.6	40.5	6.0	5.2
女性(正社員・職員)	1000	57.6	1.8	11.5	2.1	1.1
男性(正社員・職員以外)	219	7.3	18.3	35.2	9.1	3.7
女性(正社員・職員以外)	781	32.3	0.9	6.5	1.0	1.0

(%)

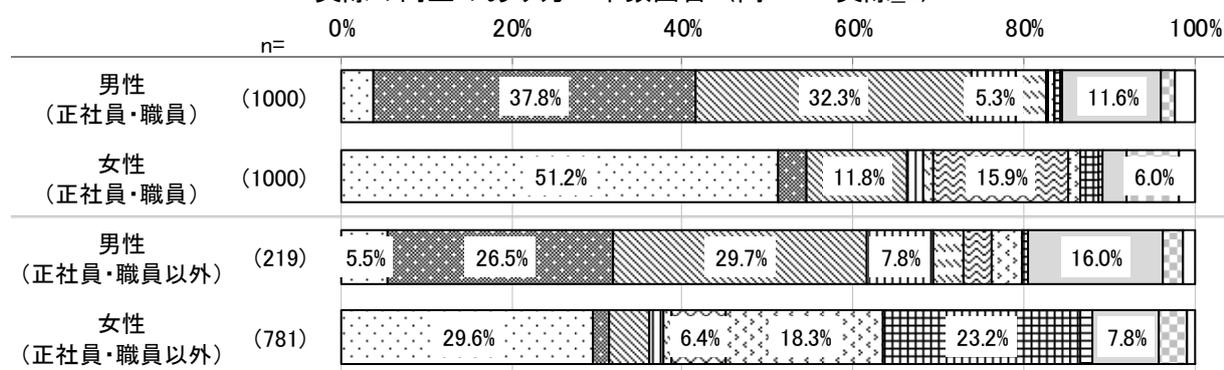
	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	1000	1.3	0.4	0.7	0.2	14.5
女性(正社員・職員)	1000	17.3	0.8	2.8	0.6	4.4
男性(正社員・職員以外)	219	2.7	2.7	1.4	0.0	19.6
女性(正社員・職員以外)	781	8.2	15.2	23.6	0.8	10.5

(%)

2) 実際の両立のあり方

末子が1歳になるまでの実際の両立のあり方をみると、「男性（正社員・職員）」では「残業をしながらフルタイムで働く」が37.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が32.3%となっている。「女性（正社員・職員）」では「長期の休業を取得する」が51.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が15.9%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が29.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が26.5%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「長期の休業を取得する」が29.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が23.2%となっている。

図表Ⅲ-22 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が1歳になるまで_
実際の両立のあり方：単数回答（問20-A 実際_2）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 末子がまだ選択肢の年齢に達していない
- 無回答

数表Ⅲ-22

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:実際 (2)末子が1歳になるまで				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
男性(正社員・職員)	1000	3.7	37.8	32.3	5.3	3.4
女性(正社員・職員)	1000	51.2	3.4	11.8	1.8	1.1
男性(正社員・職員以外)	219	5.5	26.5	29.7	7.8	3.7
女性(正社員・職員以外)	781	29.6	1.8	4.7	1.7	0.9

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	1000	0.3	0.6	0.9	0.2	11.6
女性(正社員・職員)	1000	15.9	1.4	2.0	0.6	2.9
男性(正社員・職員以外)	219	3.2	3.7	0.5	0.0	16.0
女性(正社員・職員以外)	781	6.4	18.3	23.2	1.4	7.8

(%)

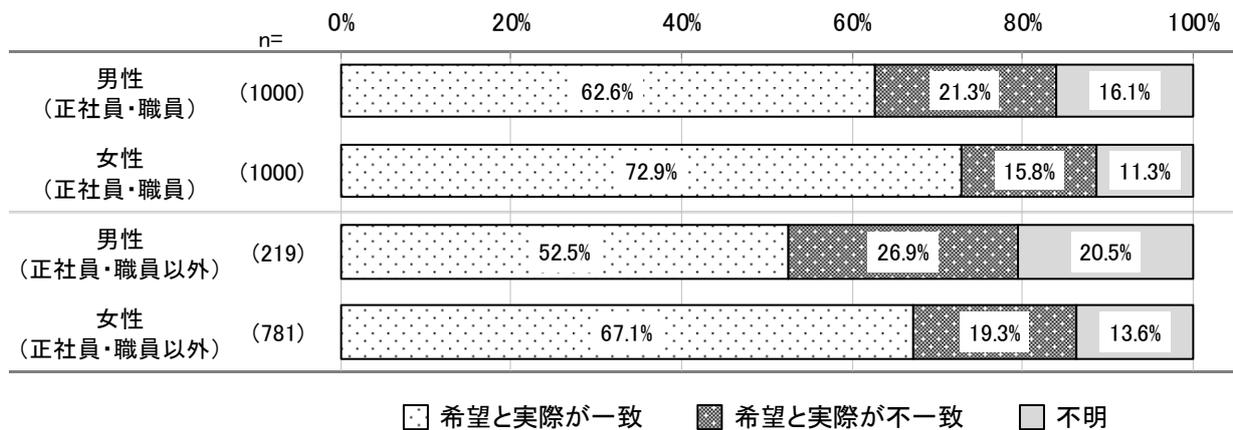
	合計	末子がまだ選択肢の年齢に達していない	無回答
男性(正社員・職員)	1000	1.5	2.4
女性(正社員・職員)	1000	6.0	1.9
男性(正社員・職員以外)	219	2.3	1.4
女性(正社員・職員以外)	781	3.2	1.0

(%)

3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況

末子が1歳になるまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が62.6%、「希望と実一致が不一致」が21.3%となっている。「女性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が72.9%、「希望と実一致が不一致」が15.8%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が52.5%、「希望と実一致が不一致」が26.9%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が67.1%、「希望と実一致が不一致」が19.3%となっている。

図表Ⅲ-23 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が1歳になるまで_
両立のあり方希望と実際の一致状況：単数回答（問20-A希望×実一致_2）



数表Ⅲ-23

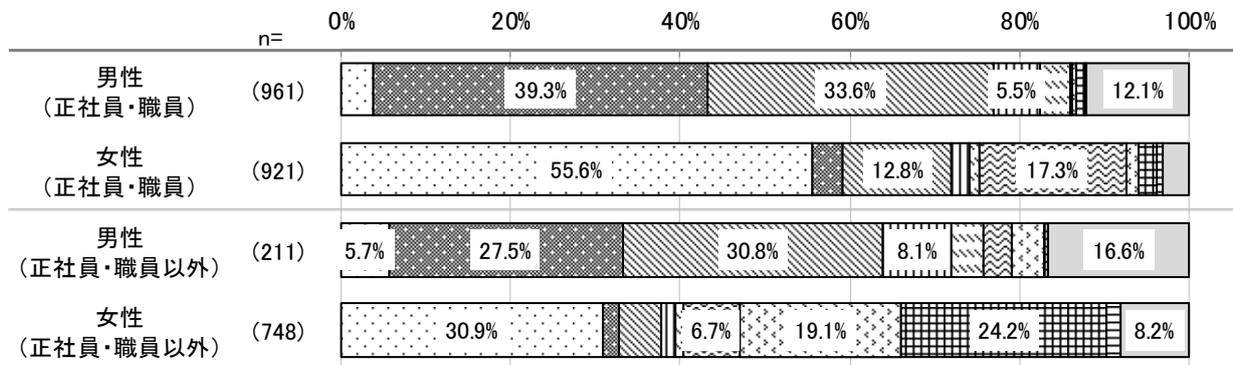
	合計	問20-A.希望と実一致の一致状況 (2)末子が1歳になるまで			(%)
		希望と実一致が一致	希望と実一致が不一致	不明	
男性(正社員・職員)	1000	62.6	21.3	16.1	
女性(正社員・職員)	1000	72.9	15.8	11.3	
男性(正社員・職員以外)	219	52.5	26.9	20.5	
女性(正社員・職員以外)	781	67.1	19.3	13.6	

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」「末子がまだ選択肢の年齢に達していない」「無回答」のいずれかである場合。

4) 実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く>

末子が1歳になるまでの実際の両立のあり方を、末子が該当年齢に達している方でみると、「男性（正社員・職員）」では「残業をしながらフルタイムで働く」が39.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が33.6%となっている。「女性（正社員・職員）」では「長期の休業を取得する」が55.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が17.3%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が30.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が27.5%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「長期の休業を取得する」が30.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が24.2%となっている。

図表Ⅲ-24 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が1歳になるまで_
実際の両立のあり方<期間該当者>：単数回答（問20-A 実際_2）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- ▨ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ▩ フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- ▧ フルタイムで働き、テレワークをする
- ▦ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- ▤ 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- ▣ 仕事を辞めて育児に専念する
- ▢ その他
- わからない

※本設問において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

数表Ⅲ-24

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:実際<期間該当者> (2)末子が1歳になるまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
男性(正社員・職員)	961	3.9	39.3	33.6	5.5	3.5
女性(正社員・職員)	921	55.6	3.7	12.8	2.0	1.2
男性(正社員・職員以外)	211	5.7	27.5	30.8	8.1	3.8
女性(正社員・職員以外)	748	30.9	1.9	4.9	1.7	0.9

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	961	0.3	0.6	0.9	0.2	12.1
女性(正社員・職員)	921	17.3	1.5	2.2	0.7	3.1
男性(正社員・職員以外)	211	3.3	3.8	0.5	0.0	16.6
女性(正社員・職員以外)	748	6.7	19.1	24.2	1.5	8.2

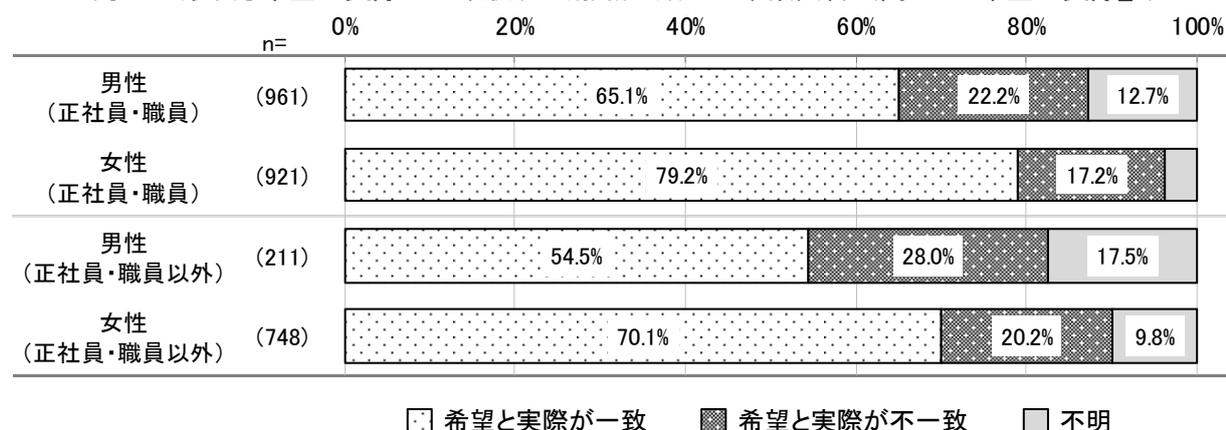
(%)

※本設問において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

5) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <末子が該当年齢に達していない方を除く>

末子が1歳になるまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況を、末子が該当年齢に達している方でみると、「男性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が65.1%で、「希望と実一致が不一致」が22.2%となっている。「女性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が79.2%で、「希望と実一致が不一致」が17.2%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が54.5%で、「希望と実一致が不一致」が28.0%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が70.1%で、「希望と実一致が不一致」が20.2%となっている。

図表Ⅲ-25 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が1歳になるまで_両立のあり方希望と実際の一致状況<期間該当者>：単数回答（問20-A希望×実際_2）



数表Ⅲ-25

	合計	問20-A.希望と実際の一致状況<期間該当者> (2)末子が1歳になるまで			(%)
		希望と実一致	希望と実一致が不一致	不明	
男性(正社員・職員)	961	65.1	22.2	12.7	
女性(正社員・職員)	921	79.2	17.2	3.7	
男性(正社員・職員以外)	211	54.5	28.0	17.5	
女性(正社員・職員以外)	748	70.1	20.2	9.8	

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」である場合。

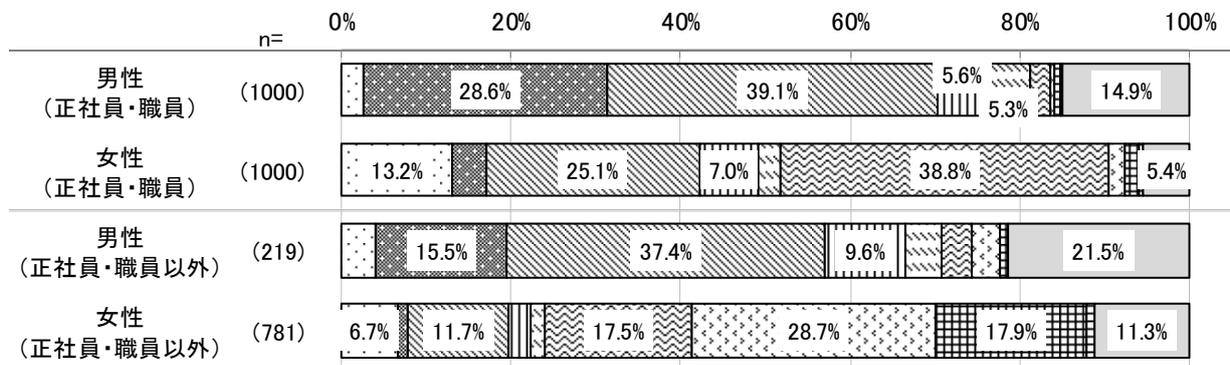
※実際（問20-A 実際_2）において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

③ 末子が2歳になるまで

1) 希望する両立のあり方

末子が2歳になるまでの希望する両立のあり方をみると、「男性（正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が39.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が28.6%となっている。「女性（正社員・職員）」では「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が38.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が25.1%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が37.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が21.5%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が28.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が17.9%となっている。

図表Ⅲ-26 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が2歳になるまで_
希望する両立のあり方：単数回答（問20-A希望_3）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

数表Ⅲ-26

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:希望 (3)末子が2歳になるまで				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
男性(正社員・職員)	1000	2.7	28.6	39.1	5.6	5.3
女性(正社員・職員)	1000	13.2	3.9	25.1	7.0	2.6
男性(正社員・職員以外)	219	4.1	15.5	37.4	9.6	4.1
女性(正社員・職員以外)	781	6.7	1.3	11.7	2.6	1.7

(%)

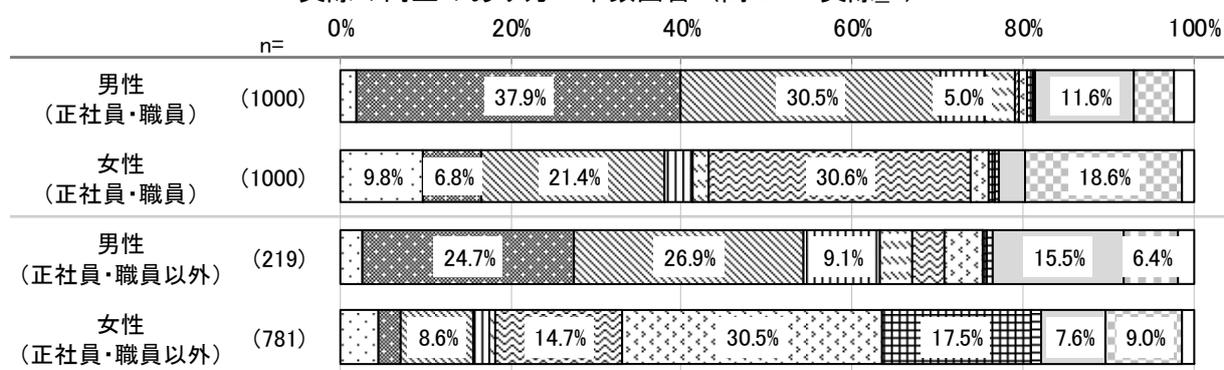
	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	1000	2.2	0.6	0.8	0.2	14.9
女性(正社員・職員)	1000	38.8	1.9	1.6	0.5	5.4
男性(正社員・職員以外)	219	3.7	3.2	0.9	0.0	21.5
女性(正社員・職員以外)	781	17.5	28.7	17.9	0.8	11.3

(%)

2) 実際の両立のあり方

末子が2歳になるまでの実際の両立のあり方をみると、「男性（正社員・職員）」では「残業をしながらフルタイムで働く」が37.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が30.5%となっている。「女性（正社員・職員）」では「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が30.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が21.4%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が26.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が24.7%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が30.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が17.5%となっている。

図表Ⅲ-27 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が2歳になるまで_
実際の両立のあり方：単数回答（問20-A 実際_3）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 末子がまだ選択肢の年齢に達していない
- 無回答

数表Ⅲ-27

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:実際 (3)末子が2歳になるまで				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
男性(正社員・職員)	1000	2.0	37.9	30.5	5.0	3.6
女性(正社員・職員)	1000	9.8	6.8	21.4	3.4	1.9
男性(正社員・職員以外)	219	2.7	24.7	26.9	9.1	3.7
女性(正社員・職員以外)	781	4.4	2.7	8.6	1.8	0.8

(%)

	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	1000	0.6	0.8	0.8	0.2	11.6
女性(正社員・職員)	1000	30.6	2.1	0.6	0.5	3.0
男性(正社員・職員以外)	219	3.7	4.6	0.5	0.5	15.5
女性(正社員・職員以外)	781	14.7	30.5	17.5	1.3	7.6

(%)

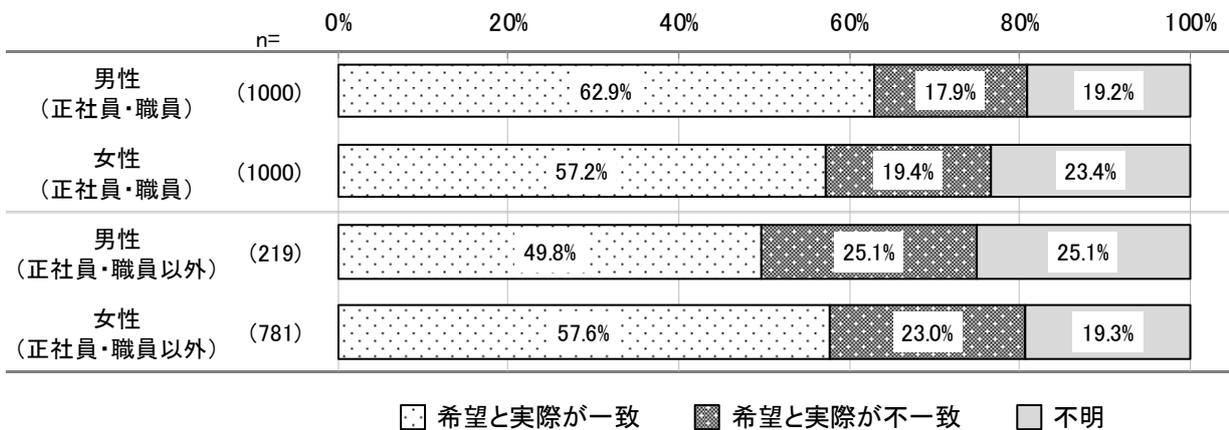
	合計	末子がまだ 選択肢の 年齢に達して いない	無回答
男性(正社員・職員)	1000	4.6	2.4
女性(正社員・職員)	1000	18.6	1.3
男性(正社員・職員以外)	219	6.4	1.8
女性(正社員・職員以外)	781	9.0	1.3

(%)

3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況

末子が2歳になるまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が62.9%、「希望と実一致が不一致」が17.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が57.2%、「希望と実一致が不一致」が19.4%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が49.8%、「希望と実一致が不一致」が25.1%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が57.6%、「希望と実一致が不一致」が23.0%となっている。

図表Ⅲ-28 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が2歳になるまで_
両立のあり方希望と実際の一致状況：単数回答（問20-A希望×実一致_3）



数表Ⅲ-28

	合計	問20-A.希望と実一致の一致状況 (3)末子が2歳になるまで		
		希望と実一致が一致	希望と実一致が不一致	不明
男性(正社員・職員)	1000	62.9	17.9	19.2
女性(正社員・職員)	1000	57.2	19.4	23.4
男性(正社員・職員以外)	219	49.8	25.1	25.1
女性(正社員・職員以外)	781	57.6	23.0	19.3

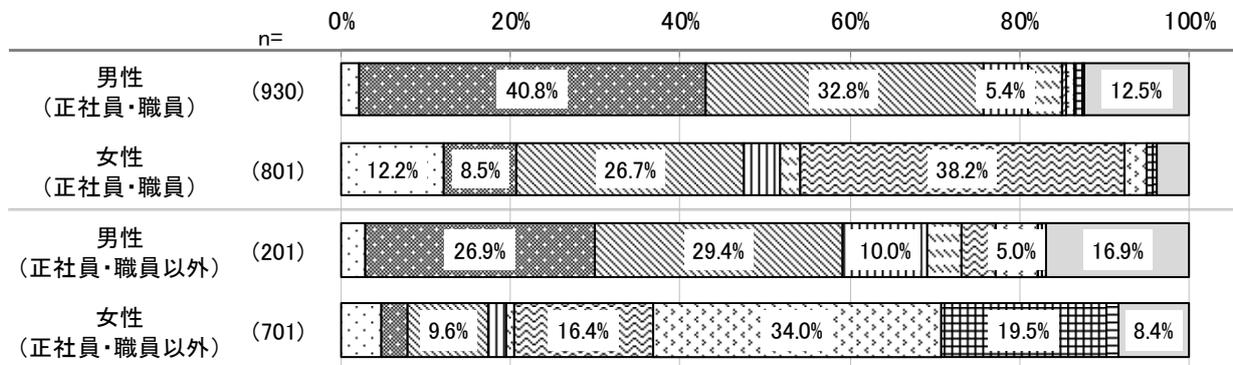
(%)

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」「末子がまだ選択肢の年齢に達していない」「無回答」のいずれかである場合。

4) 実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く>

末子が2歳になるまでの実際の両立のあり方を、末子が該当年齢に達している方でみると、「男性（正社員・職員）」では「残業をしながらフルタイムで働く」が40.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が32.8%となっている。「女性（正社員・職員）」では「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が38.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が26.7%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が29.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が26.9%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が34.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が19.5%となっている。

図表Ⅲ-29 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が2歳になるまで_
実際の両立のあり方<期間該当者>：単数回答（問20-A 実際_3）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

※本設問において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

数表Ⅲ-29

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:実際<期間該当者> (3)末子が2歳になるまで				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
男性(正社員・職員)	930	2.2	40.8	32.8	5.4	3.9
女性(正社員・職員)	801	12.2	8.5	26.7	4.2	2.4
男性(正社員・職員以外)	201	3.0	26.9	29.4	10.0	4.0
女性(正社員・職員以外)	701	4.9	3.0	9.6	2.0	0.9

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	930	0.6	0.9	0.9	0.2	12.5
女性(正社員・職員)	801	38.2	2.6	0.7	0.6	3.7
男性(正社員・職員以外)	201	4.0	5.0	0.5	0.5	16.9
女性(正社員・職員以外)	701	16.4	34.0	19.5	1.4	8.4

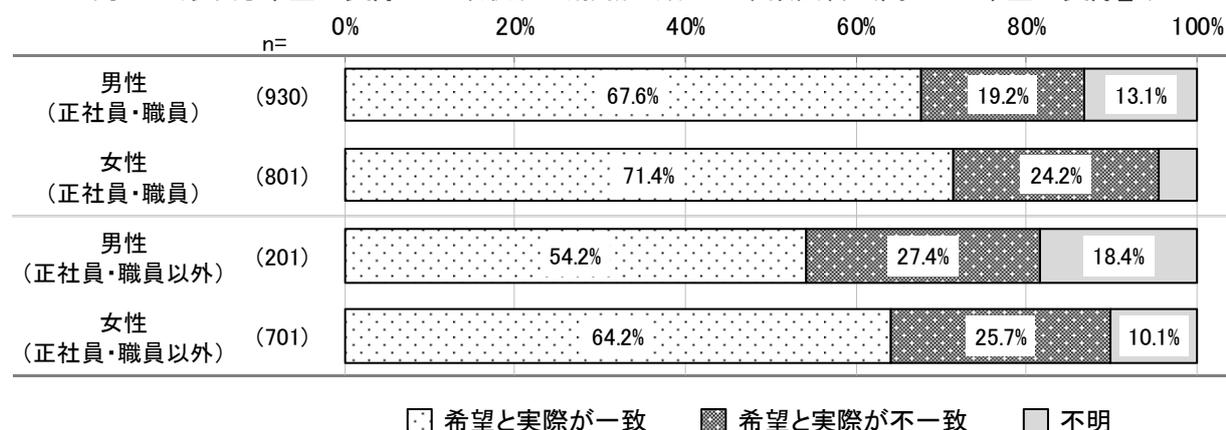
(%)

※本設問において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

5) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <末子が該当年齢に達していない方を除く>

末子が2歳になるまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況を、末子が該当年齢に達している方でみると、「男性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が67.6%で、「希望と実一致が不一致」が19.2%となっている。「女性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が71.4%で、「希望と実一致が不一致」が24.2%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が54.2%で、「希望と実一致が不一致」が27.4%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が64.2%で、「希望と実一致が不一致」が25.7%となっている。

図表Ⅲ-30 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が2歳になるまで_両立のあり方希望と実際の一致状況<期間該当者>：単数回答（問20-A希望×実際_3）



□ 希望と実一致 ■ 希望と実一致が不一致 □ 不明

数表Ⅲ-30

	合計	問20-A.希望と実一致の一致状況<期間該当者> (3)末子が2歳になるまで		
		希望と実一致	希望と実一致が不一致	不明
男性(正社員・職員)	930	67.6	19.2	13.1
女性(正社員・職員)	801	71.4	24.2	4.4
男性(正社員・職員以外)	201	54.2	27.4	18.4
女性(正社員・職員以外)	701	64.2	25.7	10.1

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」である場合。

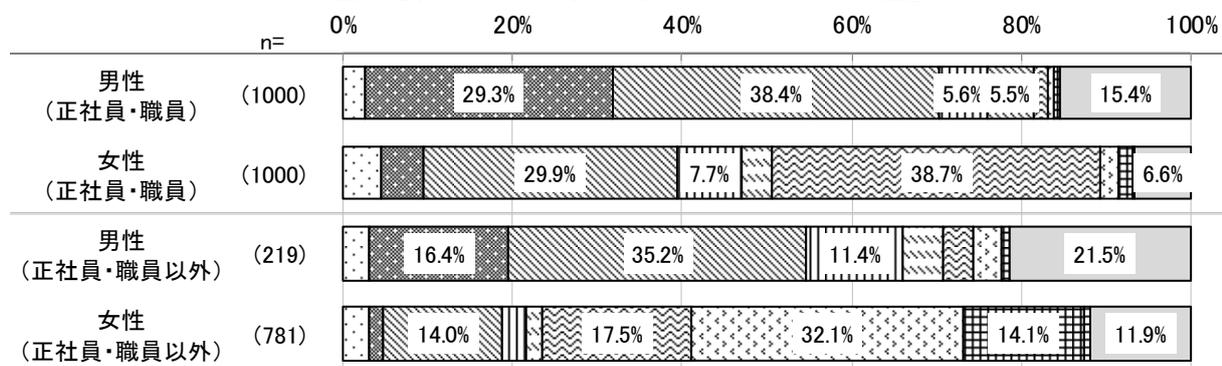
※実際（問20-A 実際_3）において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

④ 末子が3歳になるまで

1) 希望する両立のあり方

末子が3歳になるまでの希望する両立のあり方をみると、「男性（正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が38.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が29.3%となっている。「女性（正社員・職員）」では「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が38.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が29.9%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が35.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が21.5%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が32.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が17.5%となっている。

図表Ⅲ-31 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が3歳になるまで_
希望する両立のあり方：単数回答（問20-A希望_4）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

数表Ⅲ-31

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:希望 (4)末子が3歳になるまで				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
男性(正社員・職員)	1000	2.6	29.3	38.4	5.6	5.5
女性(正社員・職員)	1000	4.6	4.9	29.9	7.7	3.6
男性(正社員・職員以外)	219	3.2	16.4	35.2	11.4	4.6
女性(正社員・職員以外)	781	3.2	1.7	14.0	2.8	1.9

(%)

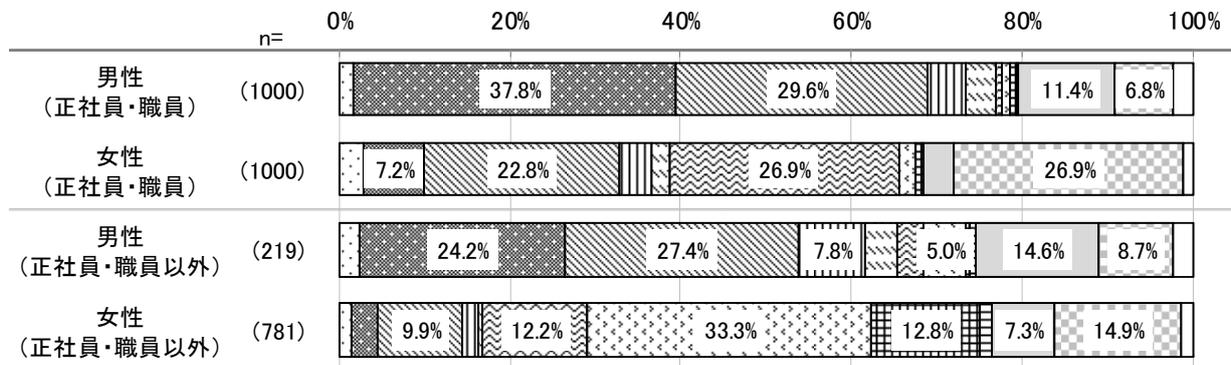
	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	1000	1.8	0.7	0.7	0.0	15.4
女性(正社員・職員)	1000	38.7	2.1	1.5	0.4	6.6
男性(正社員・職員以外)	219	3.7	3.2	0.9	0.0	21.5
女性(正社員・職員以外)	781	17.5	32.1	14.1	0.8	11.9

(%)

2) 実際の両立のあり方

末子が3歳になるまでの実際の両立のあり方をみると、「男性（正社員・職員）」では「残業をしながらフルタイムで働く」が37.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が29.6%となっている。「女性（正社員・職員）」では「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」「末子がまだ選択肢の年齢に達していない」が同率で26.9%ともっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が22.8%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が27.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が24.2%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が33.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子がまだ選択肢の年齢に達していない」が14.9%となっている。

図表Ⅲ-32 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が3歳になるまで_
実際の両立のあり方：単数回答（問20-A 実際_4）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 末子がまだ選択肢の年齢に達していない
- 無回答

数表Ⅲ-32

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:実際 (4)末子が3歳になるまで				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
男性(正社員・職員)	1000	1.6	37.8	29.6	4.4	3.5
女性(正社員・職員)	1000	2.8	7.2	22.8	3.8	2.0
男性(正社員・職員以外)	219	2.3	24.2	27.4	7.8	3.7
女性(正社員・職員以外)	781	1.4	3.2	9.9	1.8	0.6

(%)

	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	1000	0.7	0.9	0.8	0.1	11.4
女性(正社員・職員)	1000	26.9	2.0	0.6	0.4	3.5
男性(正社員・職員以外)	219	3.2	5.0	0.5	0.5	14.6
女性(正社員・職員以外)	781	12.2	33.3	12.8	1.3	7.3

(%)

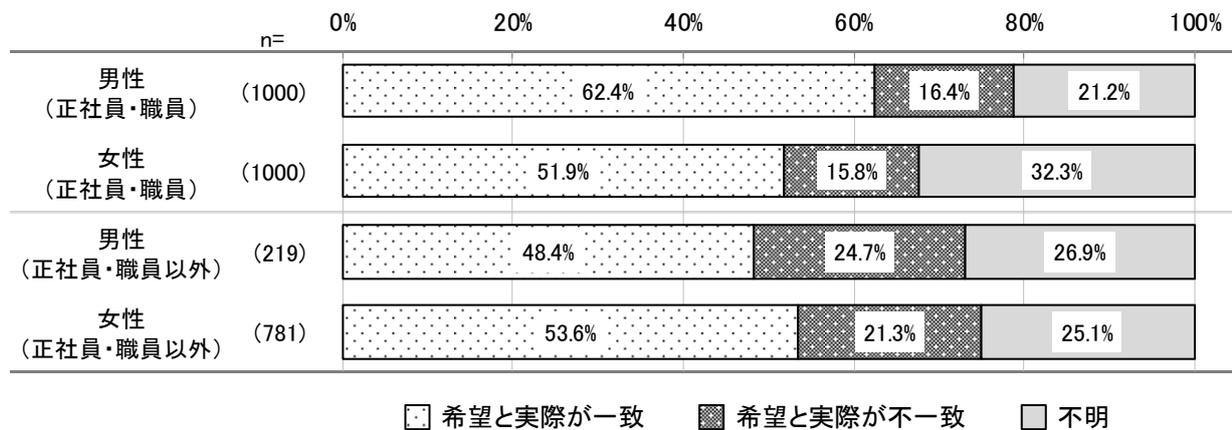
	合計	末子がまだ 選択肢の 年齢に達して いない	無回答
男性(正社員・職員)	1000	6.8	2.4
女性(正社員・職員)	1000	26.9	1.1
男性(正社員・職員以外)	219	8.7	2.3
女性(正社員・職員以外)	781	14.9	1.4

(%)

3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況

末子が3歳になるまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が62.4%、「希望と実一致が不一致」が16.4%となっている。「女性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が51.9%、「希望と実一致が不一致」が15.8%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が48.4%、「希望と実一致が不一致」が24.7%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が53.6%、「希望と実一致が不一致」が21.3%となっている。

図表Ⅲ-33 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が3歳になるまで_
両立のあり方希望と実際の一致状況：単数回答（問20-A希望×実一致_4）



数表Ⅲ-33

	合計	問20-A.希望と実一致の一致状況 (4)末子が3歳になるまで		
		希望と実一致が一致	希望と実一致が不一致	不明
男性(正社員・職員)	1000	62.4	16.4	21.2
女性(正社員・職員)	1000	51.9	15.8	32.3
男性(正社員・職員以外)	219	48.4	24.7	26.9
女性(正社員・職員以外)	781	53.6	21.3	25.1

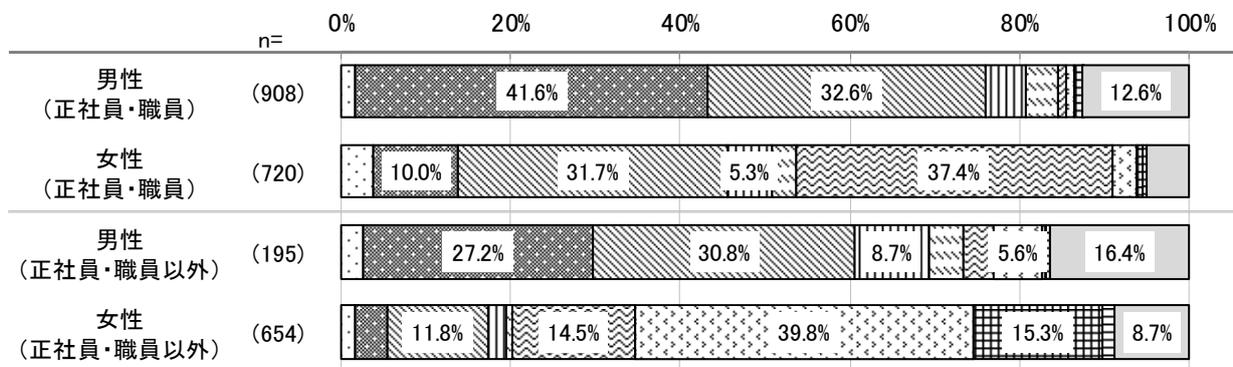
(%)

※ 「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」「末子がまだ選択肢の年齢に達していない」「無回答」のいずれかである場合。

4) 実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く>

末子が3歳になるまでの実際の両立のあり方を、末子が該当年齢に達している方でみると、「男性（正社員・職員）」では「残業をしながらフルタイムで働く」が41.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が32.6%となっている。「女性（正社員・職員）」では「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が37.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が31.7%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が30.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が27.2%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が39.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が15.3%となっている。

図表Ⅲ-34 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が3歳になるまで_
実際の両立のあり方<期間該当者>：単数回答（問20-A 実際_4）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

※本設問において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

数表Ⅲ-34

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:実際<期間該当者> (4)末子が3歳になるまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
男性(正社員・職員)	908	1.8	41.6	32.6	4.8	3.9
女性(正社員・職員)	720	3.9	10.0	31.7	5.3	2.8
男性(正社員・職員以外)	195	2.6	27.2	30.8	8.7	4.1
女性(正社員・職員以外)	654	1.7	3.8	11.8	2.1	0.8

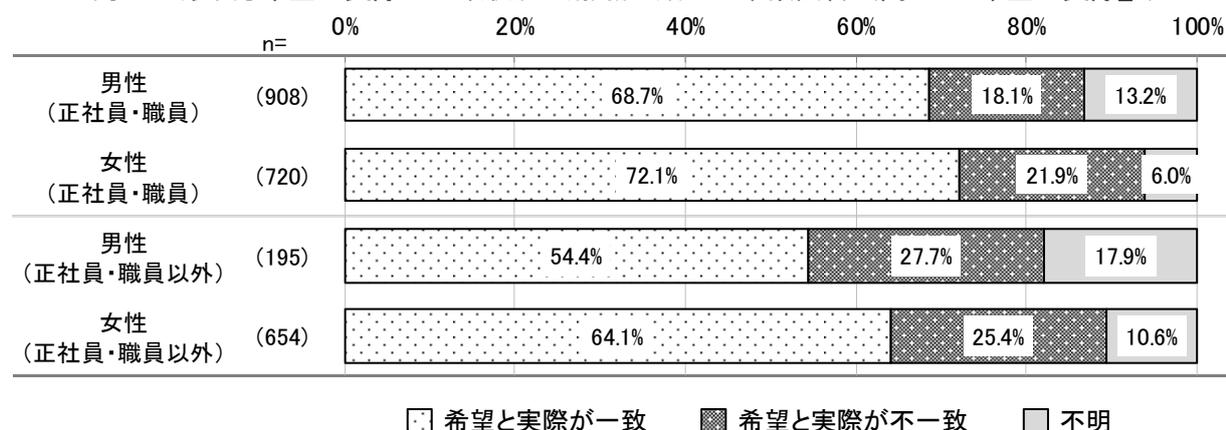
	合計	問 20-B.仕事と育児の両立のあり方:実際<期間該当者> (5)末子が3歳になるまで				
		育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	908	0.8	1.0	0.9	0.1	12.6
女性(正社員・職員)	720	37.4	2.8	0.8	0.6	4.9
男性(正社員・職員以外)	195	3.6	5.6	0.5	0.5	16.4
女性(正社員・職員以外)	654	14.5	39.8	15.3	1.5	8.7

※本設問において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

5) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <末子が該当年齢に達していない方を除く>

末子が3歳になるまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況を、末子が該当年齢に達している方でみると、「男性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が68.7%で、「希望と実一致が不一致」が18.1%となっている。「女性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が72.1%で、「希望と実一致が不一致」が21.9%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が54.4%で、「希望と実一致が不一致」が27.7%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が64.1%で、「希望と実一致が不一致」が25.4%となっている。

図表Ⅲ-35 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が3歳になるまで_両立のあり方希望と実際の一致状況<期間該当者>：単数回答（問20-A希望×実際_4）



数表Ⅲ-35

	合計	問20-A.希望と実際の一致状況<期間該当者> (4)末子が3歳になるまで		
		希望と実一致	希望と実一致が不一致	不明
男性(正社員・職員)	908	68.7	18.1	13.2
女性(正社員・職員)	720	72.1	21.9	6.0
男性(正社員・職員以外)	195	54.4	27.7	17.9
女性(正社員・職員以外)	654	64.1	25.4	10.6

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」である場合。

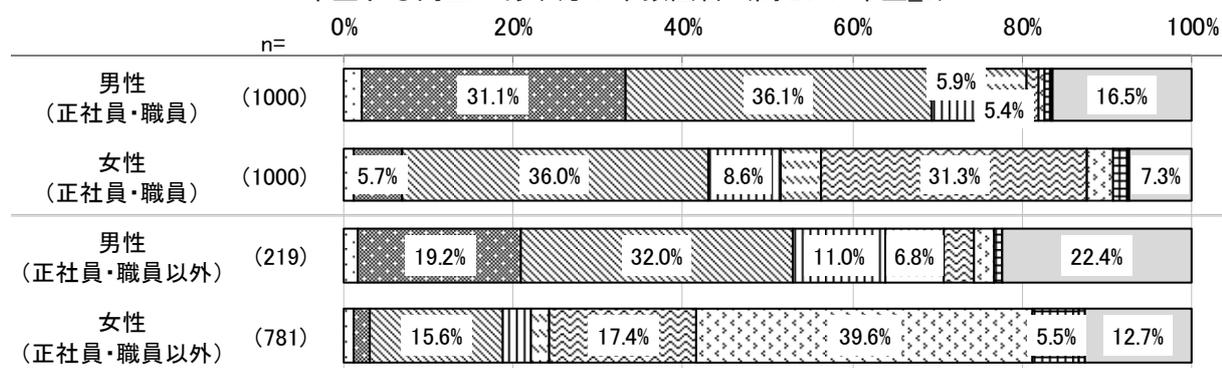
※実際（問20-A 実際_4）において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

⑤ 末子が小学校に入学するまで

1) 希望する両立のあり方

末子が小学校に入学するまでの希望する両立のあり方をみると、「男性（正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が36.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が31.1%となっている。「女性（正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が36.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が31.3%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が32.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が22.4%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が39.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が17.4%となっている。

図表Ⅲ-36 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が小学校に入学するまで_
希望する両立のあり方：単数回答（問20-A希望_5）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- ▨ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ▤ フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- ▧ フルタイムで働き、テレワークをする
- ▩ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- ▬ その他
- わからない

数表Ⅲ-36

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:希望 (5)末子が小学校に入学するまで				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
男性(正社員・職員)	1000	2.1	31.1	36.1	5.9	5.4
女性(正社員・職員)	1000	1.2	5.7	36.0	8.6	4.9
男性(正社員・職員以外)	219	1.8	19.2	32.0	11.0	6.8
女性(正社員・職員以外)	781	1.3	1.9	15.6	3.3	2.2

(%)

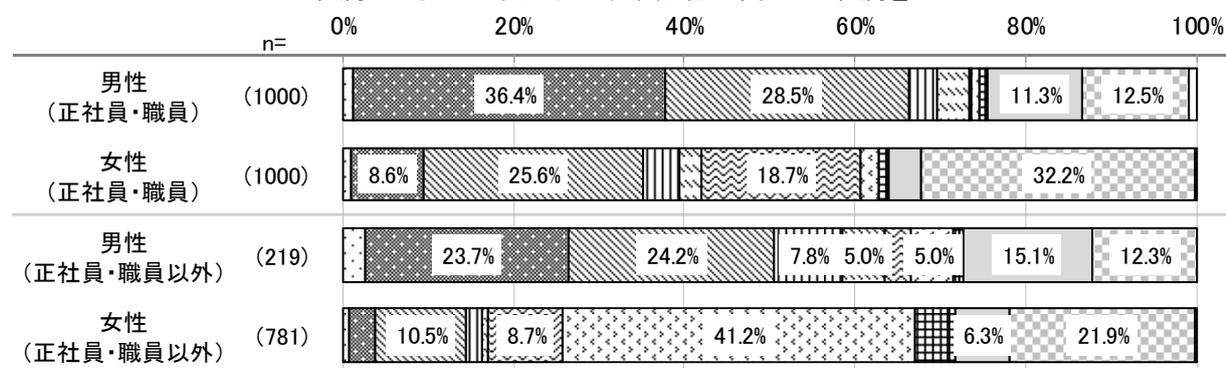
	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	1000	1.3	0.7	0.7	0.2	16.5
女性(正社員・職員)	1000	31.3	3.1	1.7	0.2	7.3
男性(正社員・職員以外)	219	3.7	2.3	0.9	0.0	22.4
女性(正社員・職員以外)	781	17.4	39.6	5.5	0.5	12.7

(%)

2) 実際の両立のあり方

末子が小学校に入学するまでの実際の両立のあり方をみると、「男性（正社員・職員）」では「残業をしながらフルタイムで働く」が36.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が28.5%となっている。「女性（正社員・職員）」では「末子がまだ選択肢の年齢に達していない」が32.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が25.6%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が24.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が23.7%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が41.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子がまだ選択肢の年齢に達していない」が21.9%となっている。

図表Ⅲ-37 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が小学校に入学するまで_実際の両立のあり方：単数回答（問20-A 実際_5）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、入社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 末子がまだ選択肢の年齢に達していない
- 無回答

数表Ⅲ-37

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:実際 (5)末子が小学校に入学するまで				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
男性(正社員・職員)	1000	1.3	36.4	28.5	3.4	3.7
女性(正社員・職員)	1000	0.9	8.6	25.6	4.4	2.5
男性(正社員・職員以外)	219	2.7	23.7	24.2	7.8	5.0
女性(正社員・職員以外)	781	0.8	3.1	10.5	1.9	0.8

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	1000	0.4	0.9	0.7	0.1	11.3
女性(正社員・職員)	1000	18.7	2.0	1.0	0.2	3.7
男性(正社員・職員以外)	219	3.2	5.0	0.5	0.5	15.1
女性(正社員・職員以外)	781	8.7	41.2	4.0	0.8	6.3

(%)

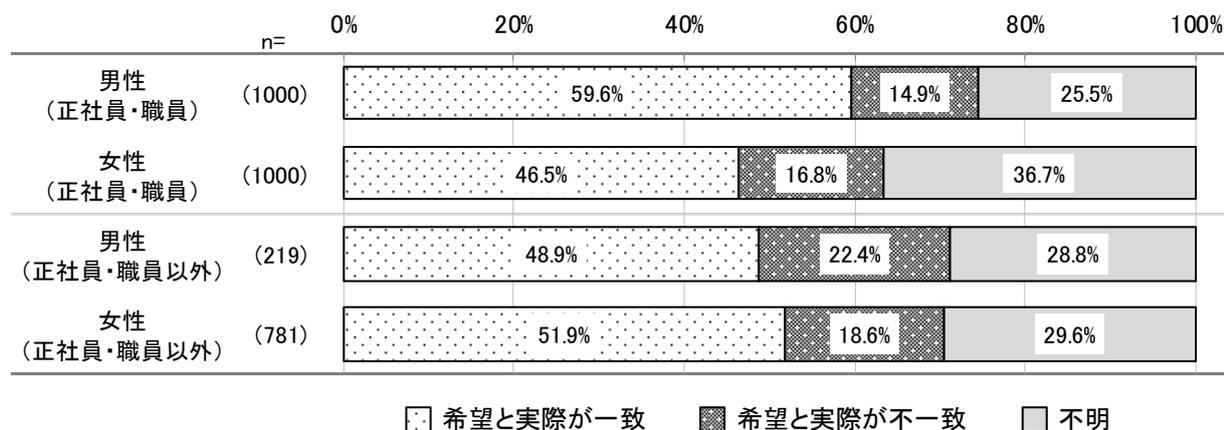
	合計	末子がまだ選択肢の年齢に達していない	無回答
男性(正社員・職員)	1000	12.5	0.8
女性(正社員・職員)	1000	32.2	0.2
男性(正社員・職員以外)	219	12.3	0.0
女性(正社員・職員以外)	781	21.9	0.1

(%)

3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況

末子が小学校に入学するまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が59.6%、「希望と実一致が不一致」が14.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が46.5%、「希望と実一致が不一致」が16.8%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が48.9%、「希望と実一致が不一致」が22.4%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が51.9%、「希望と実一致が不一致」が18.6%となっている。

図表Ⅲ-38 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が小学校に入学するまで_両立のあり方希望と実際の一致状況：単数回答（問 20-A 希望×実一致_5）



数表Ⅲ-38

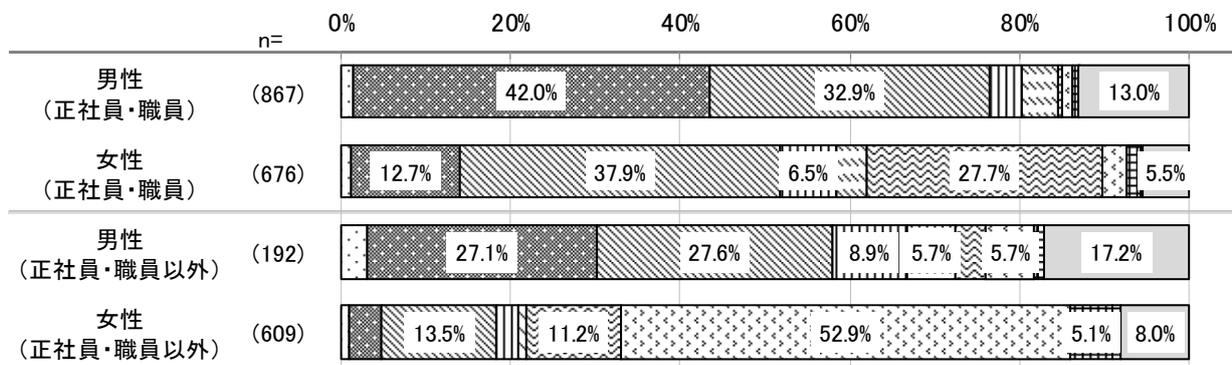
	合計	問 20-A.希望と実一致の一致状況 (5)末子が小学校に入学するまで			(%)
		希望と実一致が一致	希望と実一致が不一致	不明	
男性(正社員・職員)	1000	59.6	14.9	25.5	
女性(正社員・職員)	1000	46.5	16.8	36.7	
男性(正社員・職員以外)	219	48.9	22.4	28.8	
女性(正社員・職員以外)	781	51.9	18.6	29.6	

※ 「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」「末子がまだ選択肢の年齢に達していない」「無回答」のいずれかである場合。

4) 実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く>

末子が小学校に入学するまでの両立のあり方を、末子が該当年齢に達している方でみると、「男性（正社員・職員）」では「残業をしながらフルタイムで働く」が42.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が32.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が37.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が27.7%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が27.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が27.1%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が52.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が13.5%となっている。

図表Ⅲ-39 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が小学校に入学するまで_実際の両立のあり方<期間該当者>：単数回答（問20-A 実際_5）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- ▨ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ▩ フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- ▧ フルタイムで働き、テレワークをする
- ▦ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- ▤ 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- ▣ 仕事を辞めて育児に専念する
- ▢ その他
- わからない

※本設問において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

数表Ⅲ-39

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:実際<期間該当者> (5)末子が小学校に入学するまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
男性(正社員・職員)	867	1.5	42.0	32.9	3.9	4.3
女性(正社員・職員)	676	1.3	12.7	37.9	6.5	3.7
男性(正社員・職員以外)	192	3.1	27.1	27.6	8.9	5.7
女性(正社員・職員以外)	609	1.0	3.9	13.5	2.5	1.0

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	867	0.5	1.0	0.8	0.1	13.0
女性(正社員・職員)	676	27.7	3.0	1.5	0.3	5.5
男性(正社員・職員以外)	192	3.6	5.7	0.5	0.5	17.2
女性(正社員・職員以外)	609	11.2	52.9	5.1	1.0	8.0

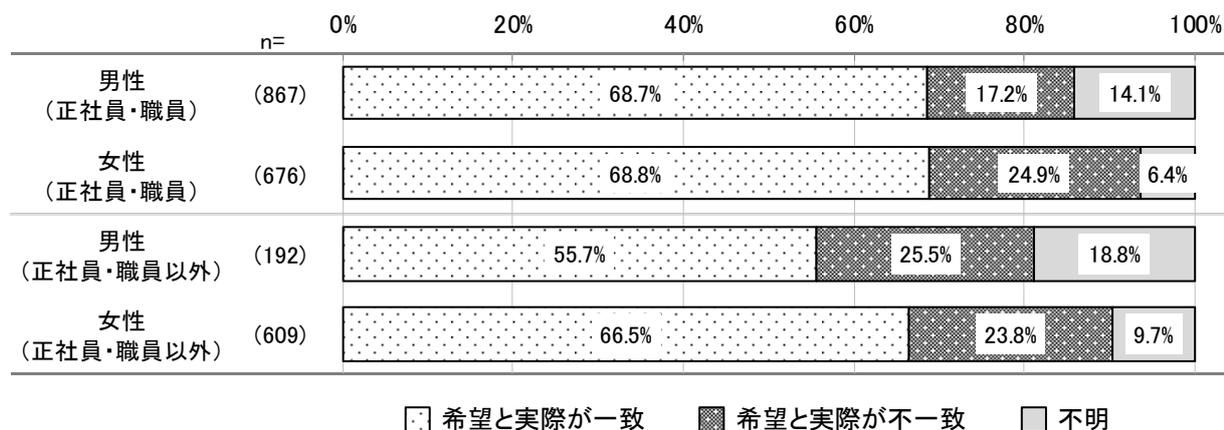
(%)

※本設問において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

5) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <末子が該当年齢に達していない方を除く>

末子が小学校に入学するまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況を、末子が該当年齢に達している方で見ると、「男性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が 68.7%で、「希望と実一致が不一致」が 17.2%となっている。「女性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が 68.8%で、「希望と実一致が不一致」が 24.9%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が 55.7%で、「希望と実一致が不一致」が 25.5%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が 66.5%で、「希望と実一致が不一致」が 23.8%となっている。

図表Ⅲ-40 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が小学校に入学するまで_両立のあり方希望と実際の一致状況<期間該当者>：単数回答（問 20-A 希望×実際_5）



数表Ⅲ-40

	合計	問 20-A.希望と実際の一致状況<期間該当者> (5)末子が小学校に入学するまで			(%)
		希望と実一致	希望と実一致が不一致	不明	
男性(正社員・職員)	867	68.7	17.2	14.1	
女性(正社員・職員)	676	68.8	24.9	6.4	
男性(正社員・職員以外)	192	55.7	25.5	18.8	
女性(正社員・職員以外)	609	66.5	23.8	9.7	

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」である場合。

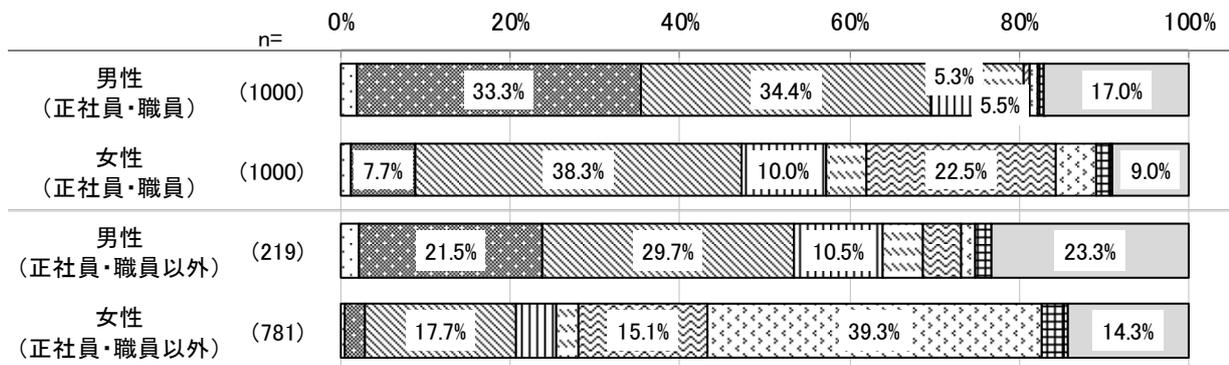
※実際（問 20-A 実際_5）において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

⑥ 末子が小学校低学年の間

1) 希望する両立のあり方

末子が小学校低学年の間の希望する両立のあり方をみると、「男性（正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が34.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が33.3%となっている。「女性（正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が38.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が22.5%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が29.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が23.3%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が39.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が17.7%となっている。

図表Ⅲ-41 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が小学校低学年の間_希望する両立のあり方：単数回答（問20-A希望_6）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

数表Ⅲ-41

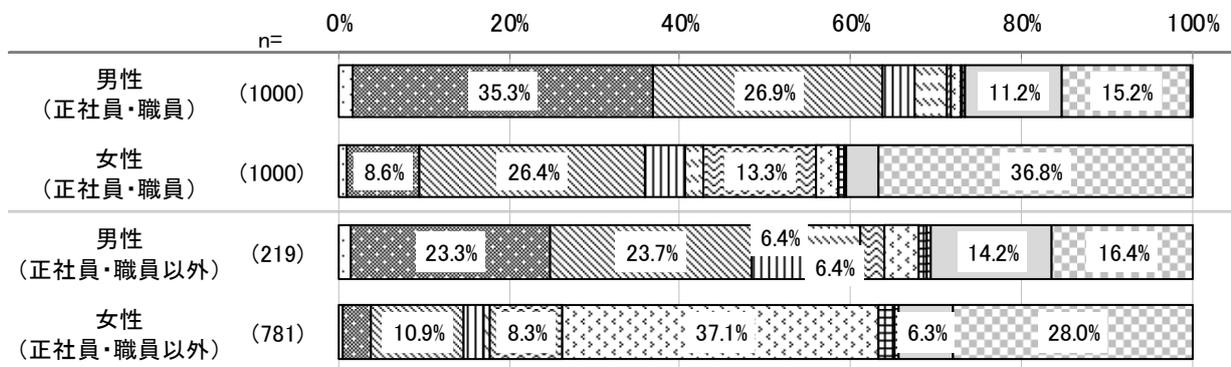
	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:希望 (6)末子が小学校低学年の間				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
男性(正社員・職員)	1000	2.0	33.3	34.4	5.3	5.5
女性(正社員・職員)	1000	1.2	7.7	38.3	10.0	4.7
男性(正社員・職員以外)	219	2.3	21.5	29.7	10.5	4.6
女性(正社員・職員以外)	781	0.5	2.4	17.7	4.7	2.8

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	1000	0.7	1.0	0.7	0.1	17.0
女性(正社員・職員)	1000	22.5	4.7	1.6	0.3	9.0
男性(正社員・職員以外)	219	4.6	1.8	1.8	0.0	23.3
女性(正社員・職員以外)	781	15.1	39.3	2.7	0.4	14.3

2) 実際の両立のあり方

末子が小学校低学年の間の実際の両立のあり方をみると、「男性（正社員・職員）」では「残業をしながらフルタイムで働く」が35.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が26.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「末子がまだ選択肢の年齢に達していない」が36.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が26.4%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が23.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が23.3%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が37.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子がまだ選択肢の年齢に達していない」が28.0%となっている。

図表Ⅲ-42 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が小学校低学年の間_
実際の両立のあり方：単数回答（問20-A 実際_6）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 末子がまだ選択肢の年齢に達していない
- 無回答

数表Ⅲ-42

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:実際 (6)末子が小学校低学年の間				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
男性(正社員・職員)	1000	1.6	35.3	26.9	3.6	3.9
女性(正社員・職員)	1000	0.9	8.6	26.4	4.7	2.1
男性(正社員・職員以外)	219	1.4	23.3	23.7	6.4	6.4
女性(正社員・職員以外)	781	0.6	3.2	10.9	2.3	0.8

(%)

	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	1000	0.4	1.2	0.5	0.0	11.2
女性(正社員・職員)	1000	13.3	2.4	0.9	0.2	3.7
男性(正社員・職員以外)	219	2.7	4.1	0.9	0.5	14.2
女性(正社員・職員以外)	781	8.3	37.1	1.9	0.5	6.3

(%)

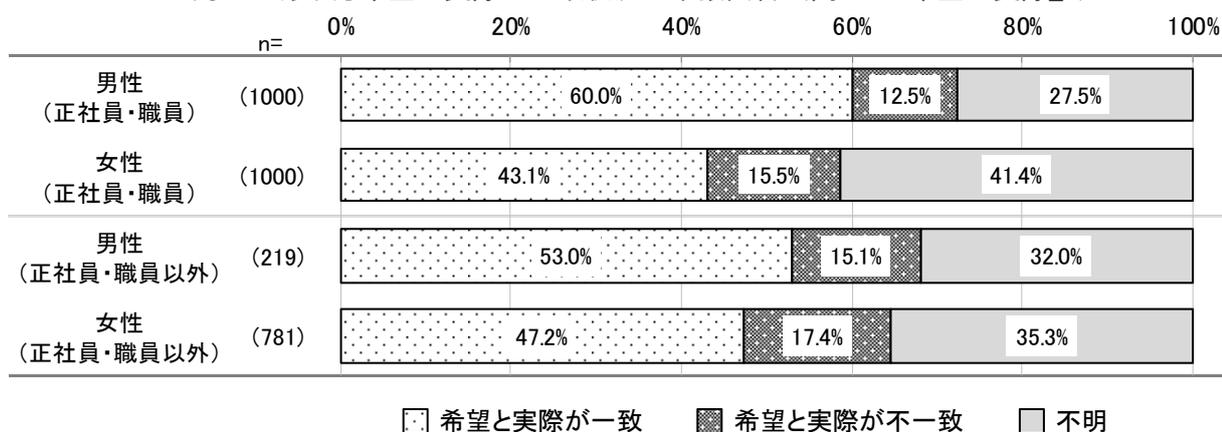
	合計	末子がまだ 選択肢の 年齢に達して いない	無回答
男性(正社員・職員)	1000	15.2	0.2
女性(正社員・職員)	1000	36.8	0.0
男性(正社員・職員以外)	219	16.4	0.0
女性(正社員・職員以外)	781	28.0	0.0

(%)

3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況

末子が小学校低学年の間の両立のあり方の希望と実際の一致状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が 60.0%、「希望と実一致が不一致」が 12.5%となっている。「女性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が 43.1%、「希望と実一致が不一致」が 15.5%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が 53.0%、「希望と実一致が不一致」が 15.1%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が 47.2%、「希望と実一致が不一致」が 17.4%となっている。

図表Ⅲ-43 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が小学校低学年の間_両立のあり方希望と実際の一致状況：単数回答（問 20-A 希望×実一致_6）



数表Ⅲ-43

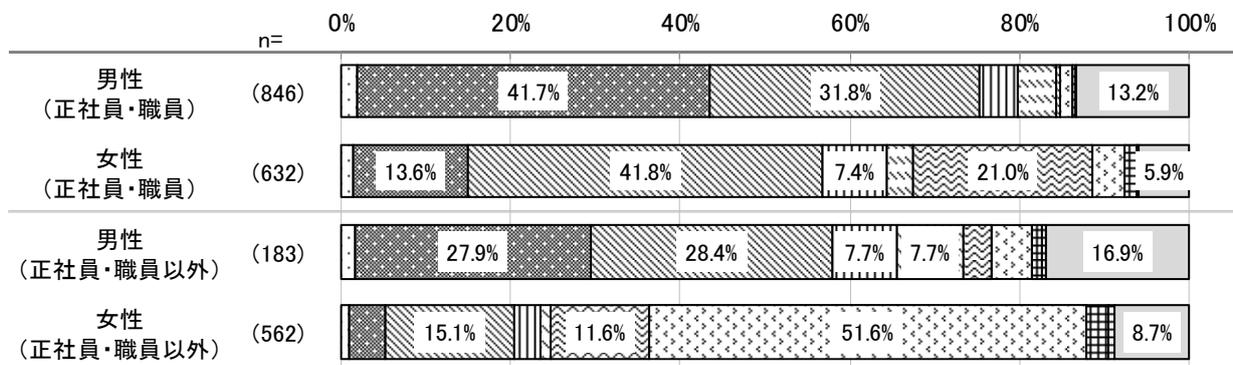
	合計	問 20-A.希望と実一致の一致状況 (6)末子が小学校低学年の間			(%)
		希望と実一致が一致	希望と実一致が不一致	不明	
男性(正社員・職員)	1000	60.0	12.5	27.5	
女性(正社員・職員)	1000	43.1	15.5	41.4	
男性(正社員・職員以外)	219	53.0	15.1	32.0	
女性(正社員・職員以外)	781	47.2	17.4	35.3	

※ 「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」「末子がまだ選択肢の年齢に達していない」「無回答」のいずれかである場合。

4) 実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く>

末子が小学校低学年の間の実際の両立のあり方を、末子が該当年齢に達している方でみると、「男性（正社員・職員）」では「残業をしながらフルタイムで働く」が41.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が31.8%となっている。「女性（正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が41.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が21.0%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が28.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「残業をしながらフルタイムで働く」が27.9%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が51.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が15.1%となっている。

図表Ⅲ-44 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が小学校低学年の間_実際の両立のあり方<期間該当者>：単数回答（問20-A 実際_6）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

※本設問において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

数表Ⅲ-44

	合計	問 20-A.仕事と育児の両立のあり方:実際<期間該当者> (6)末子が小学校低学年の間				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
男性(正社員・職員)	846	1.9	41.7	31.8	4.3	4.6
女性(正社員・職員)	632	1.4	13.6	41.8	7.4	3.3
男性(正社員・職員以外)	183	1.6	27.9	28.4	7.7	7.7
女性(正社員・職員以外)	562	0.9	4.4	15.1	3.2	1.1

(%)

	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
男性(正社員・職員)	846	0.5	1.4	0.6	0.0	13.2
女性(正社員・職員)	632	21.0	3.8	1.4	0.3	5.9
男性(正社員・職員以外)	183	3.3	4.9	1.1	0.5	16.9
女性(正社員・職員以外)	562	11.6	51.6	2.7	0.7	8.7

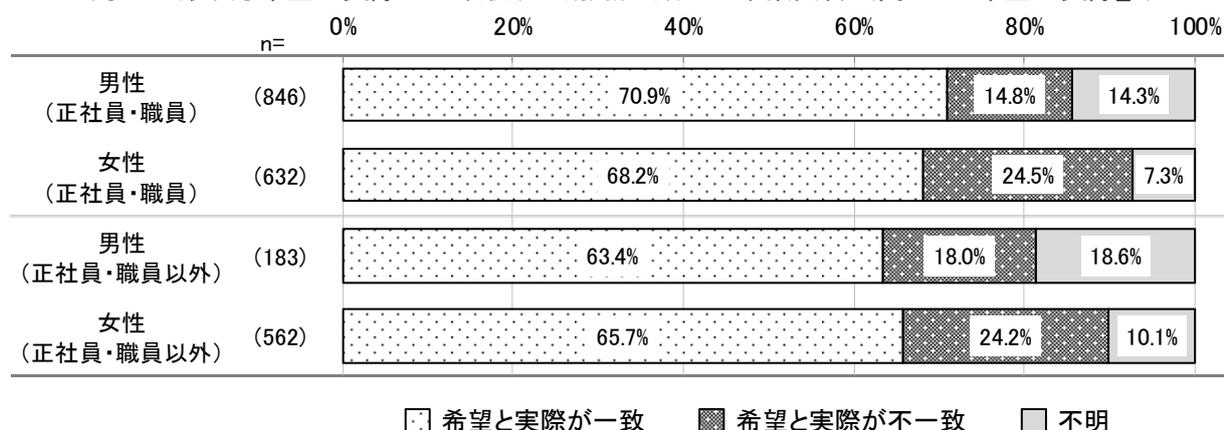
(%)

※本設問において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

5) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <末子が該当年齢に達していない方を除く>

末子が小学校低学年の間の両立のあり方の希望と実際の一致状況を、末子が該当年齢に達している方で見ると、「男性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が70.9%で、「希望と実一致が不一致」が14.8%となっている。「女性（正社員・職員）」では「希望と実一致」が68.2%で、「希望と実一致が不一致」が24.5%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が63.4%で、「希望と実一致が不一致」が18.0%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が65.7%で、「希望と実一致が不一致」が24.2%となっている。

図表Ⅲ-45 末子の年齢別にみた、仕事と育児の両立のあり方_末子が小学校低学年の間_両立のあり方希望と実際の一致状況<期間該当者>：単数回答（問20-A希望×実一致_6）



数表Ⅲ-45

	合計	問20-A.希望と実一致の一致状況<期間該当者> (6)末子が小学校低学年の間		
		希望と実一致が一致	希望と実一致が不一致	不明
男性(正社員・職員)	846	70.9	14.8	14.3
女性(正社員・職員)	632	68.2	24.5	7.3
男性(正社員・職員以外)	183	63.4	18.0	18.6
女性(正社員・職員以外)	562	65.7	24.2	10.1

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」である場合。

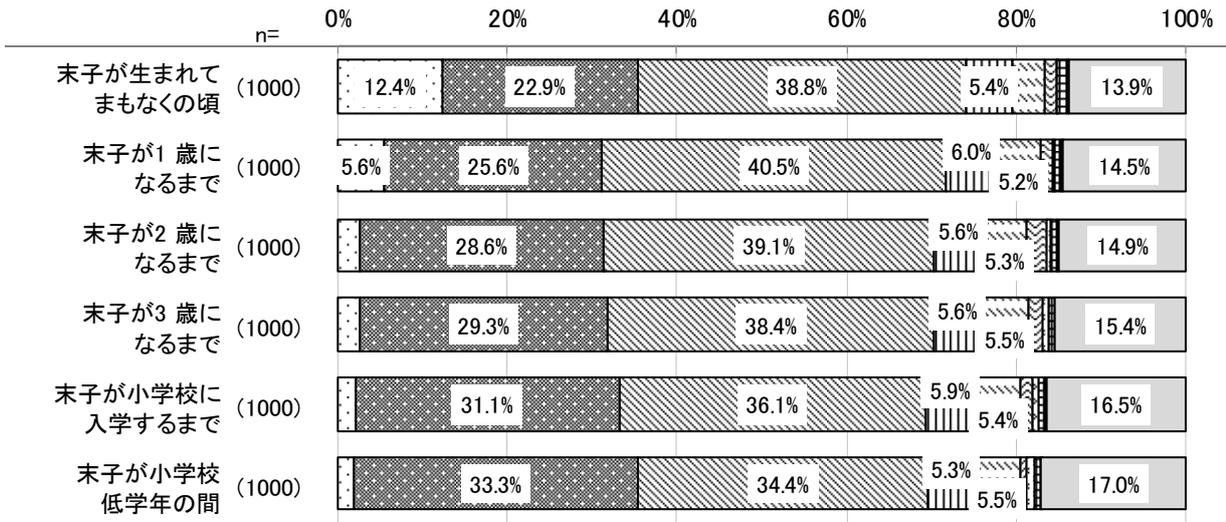
※実際（問20-A 実一致_6）において「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

⑦ 通時的にみた、仕事と育児の両立のあり方

1-1) 通時的にみた、希望する両立のあり方 <男性（正社員・職員）>

「男性（正社員・職員）」について、仕事と育児の両立のあり方の希望を通時的にみると、子どもの年齢にかかわらず「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が常に3割半ば～4割程度でもっとも回答割合が高く、次いで、「残業をしながらフルタイムで働く」となっている。

図表Ⅲ-46 通時的にみた、希望する両立のあり方_男性（正社員・職員）
：単数回答（問20-A希望）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

数表Ⅲ-46

	合計	問 20-A. 仕事と育児の両立のあり方：希望＜男性（正社員・職員）＞				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う（フレッ クスタタイム制 度を含む）	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
末子が生まれてまもなくの頃	1000	12.4	22.9	38.8	5.4	3.9
末子が1歳になるまで	1000	5.6	25.6	40.5	6.0	5.2
末子が2歳になるまで	1000	2.7	28.6	39.1	5.6	5.3
末子が3歳になるまで	1000	2.6	29.3	38.4	5.6	5.5
末子が小学校に入学するまで	1000	2.1	31.1	36.1	5.9	5.4
末子が小学校低学年の間	1000	2.0	33.3	34.4	5.3	5.5

(%)

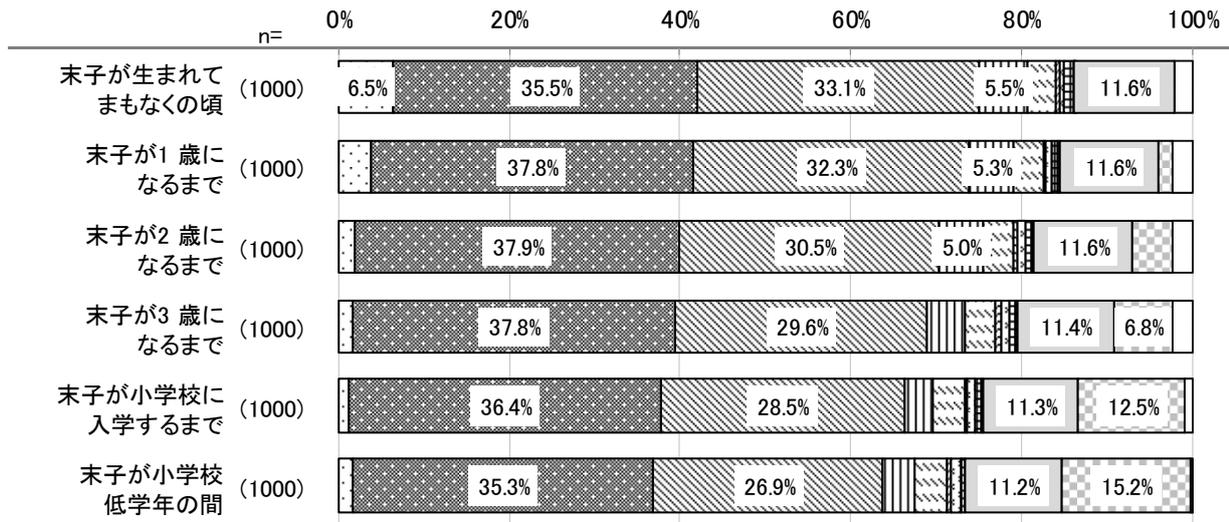
	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
末子が生まれてまもなくの頃	1000	1.3	0.2	1.0	0.2	13.9
末子が1歳になるまで	1000	1.3	0.4	0.7	0.2	14.5
末子が2歳になるまで	1000	2.2	0.6	0.8	0.2	14.9
末子が3歳になるまで	1000	1.8	0.7	0.7	0.0	15.4
末子が小学校に入学するまで	1000	1.3	0.7	0.7	0.2	16.5
末子が小学校低学年の間	1000	0.7	1.0	0.7	0.1	17.0

(%)

1-2) 通時的にみた、実際の両立のあり方 <男性（正社員・職員）>

「男性（正社員・職員）」について、仕事と育児の両立のあり方の実際を通時的にみると、子どもの年齢にかかわらず「残業をしながらフルタイムで働く」が常に3割半ば程度でもっとも回答割合が高く、次いで、「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が常に3割程度となっている。

図表Ⅲ-47 通時的にみた、実際の両立のあり方_男性（正社員・職員）
：単数回答（問20-A 実際）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 末子がまだ選択肢の年齢に達していない
- 無回答

数表Ⅲ-47

	合計	問 20-A. 仕事と育児の両立のあり方:実際<男性(正社員・職員)>				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
末子が生まれてまもなくの頃	1000	6.5	35.5	33.1	5.5	3.3
末子が1歳になるまで	1000	3.7	37.8	32.3	5.3	3.4
末子が2歳になるまで	1000	2.0	37.9	30.5	5.0	3.6
末子が3歳になるまで	1000	1.6	37.8	29.6	4.4	3.5
末子が小学校に入学するまで	1000	1.3	36.4	28.5	3.4	3.7
末子が小学校低学年の間	1000	1.6	35.3	26.9	3.6	3.9

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
末子が生まれてまもなくの頃	1000	0.5	0.5	1.1	0.2	11.6
末子が1歳になるまで	1000	0.3	0.6	0.9	0.2	11.6
末子が2歳になるまで	1000	0.6	0.8	0.8	0.2	11.6
末子が3歳になるまで	1000	0.7	0.9	0.8	0.1	11.4
末子が小学校に入学するまで	1000	0.4	0.9	0.7	0.1	11.3
末子が小学校低学年の間	1000	0.4	1.2	0.5	0.0	11.2

(%)

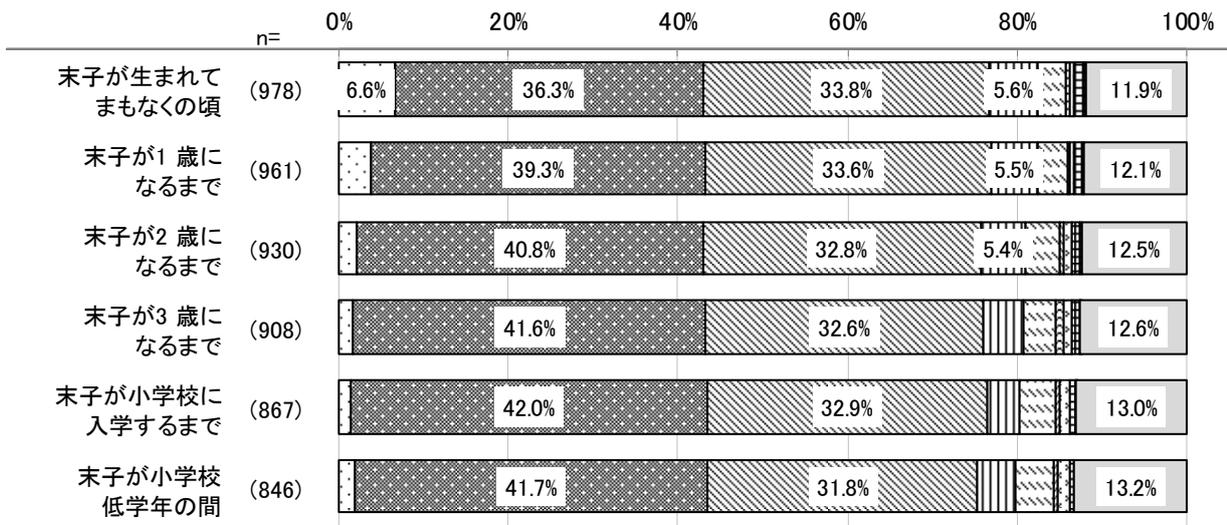
	合計	末子がまだ選択肢の年齢に達していない	無回答
末子が生まれてまもなくの頃	1000	0.0	2.2
末子が1歳になるまで	1000	1.5	2.4
末子が2歳になるまで	1000	4.6	2.4
末子が3歳になるまで	1000	6.8	2.4
末子が小学校に入学するまで	1000	12.5	0.8
末子が小学校低学年の間	1000	15.2	0.2

(%)

1-3) 通時的にみた、実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く／
男性（正社員・職員）>

「男性（正社員・職員）」について、仕事と育児の両立のあり方の実際を、末子が該当年齢に達している方で通時的にみると、子どもの年齢にかかわらず「残業をしながらフルタイムで働く」が常に3割半ばから4割強でもっとも回答割合が高く、次いで、「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が常に3割程度となっている。

図表Ⅲ-48 通時的にみた、実際の両立のあり方<期間該当者>_男性（正社員・職員）
：単数回答（問20-A 実際）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

※本設問それぞれにおいて「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。
また「無回答」も集計対象外とする。

数表Ⅲ-48

	合計	問 20-A. 仕事と育児の両立のあり方: 実際 <期間該当者/男性(正社員・職員)>				
		長期の休業を 取得する	残業をしながら フルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
末子が生まれてまもなくの頃	978	6.6	36.3	33.8	5.6	3.4
末子が1歳になるまで	961	3.9	39.3	33.6	5.5	3.5
末子が2歳になるまで	930	2.2	40.8	32.8	5.4	3.9
末子が3歳になるまで	908	1.8	41.6	32.6	4.8	3.9
末子が小学校に入学するまで	867	1.5	42.0	32.9	3.9	4.3
末子が小学校低学年の間	846	1.9	41.7	31.8	4.3	4.6

(%)

	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
末子が生まれてまもなくの頃	978	0.5	0.5	1.1	0.2	11.9
末子が1歳になるまで	961	0.3	0.6	0.9	0.2	12.1
末子が2歳になるまで	930	0.6	0.9	0.9	0.2	12.5
末子が3歳になるまで	908	0.8	1.0	0.9	0.1	12.6
末子が小学校に入学するまで	867	0.5	1.0	0.8	0.1	13.0
末子が小学校低学年の間	846	0.5	1.4	0.6	0.0	13.2

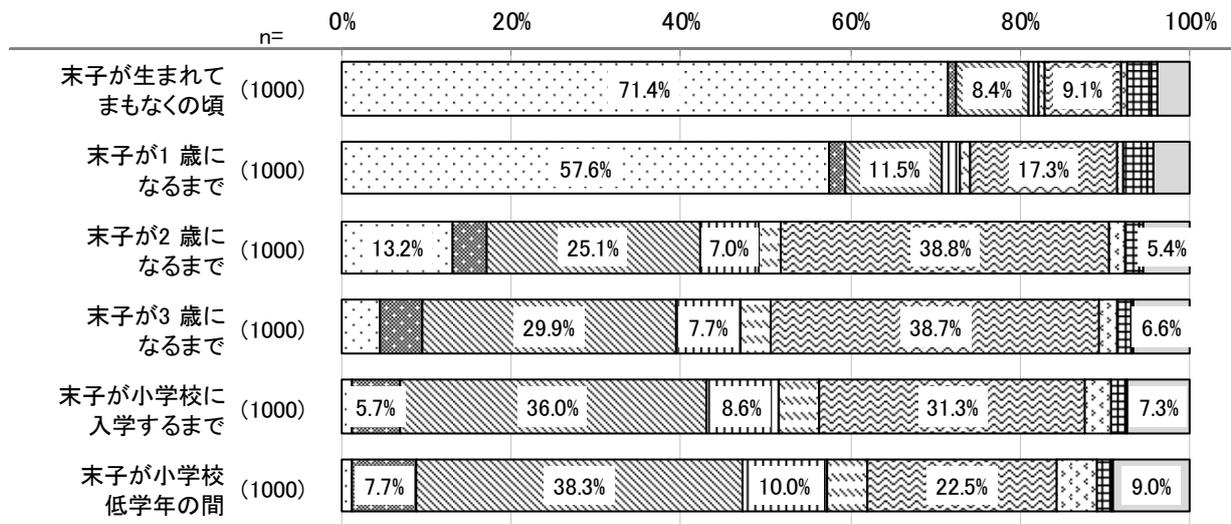
(%)

※本設問それぞれにおいて「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。
また「無回答」も集計対象外とする。

2-1) 通時的にみた、希望する両立のあり方 <女性（正社員・職員）>

「女性（正社員・職員）」について、仕事と育児の両立のあり方の希望を通時的にみると、「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3歳になるまで」は「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」がもっとも回答割合が高くなっている。「末子が小学校に入学するまで」から「末子が小学校低学年の間」は「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表Ⅲ-49 通時的にみた、希望する両立のあり方_女性（正社員・職員）
：単数回答（問20-A希望）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- ▨ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ▧ フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- ▩ フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- ▬ 仕事を辞めて育児に専念する
- ▭ その他
- わからない

数表Ⅲ-49

	合計	問 20-A. 仕事と育児の両立のあり方：希望＜女性（正社員・職員）＞				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）	フルタイムで働き、テレワークをする
末子が生まれてまもなくの頃	1000	71.4	1.1	8.4	1.3	0.6
末子が1歳になるまで	1000	57.6	1.8	11.5	2.1	1.1
末子が2歳になるまで	1000	13.2	3.9	25.1	7.0	2.6
末子が3歳になるまで	1000	4.6	4.9	29.9	7.7	3.6
末子が小学校に入学するまで	1000	1.2	5.7	36.0	8.6	4.9
末子が小学校低学年の間	1000	1.2	7.7	38.3	10.0	4.7

(%)

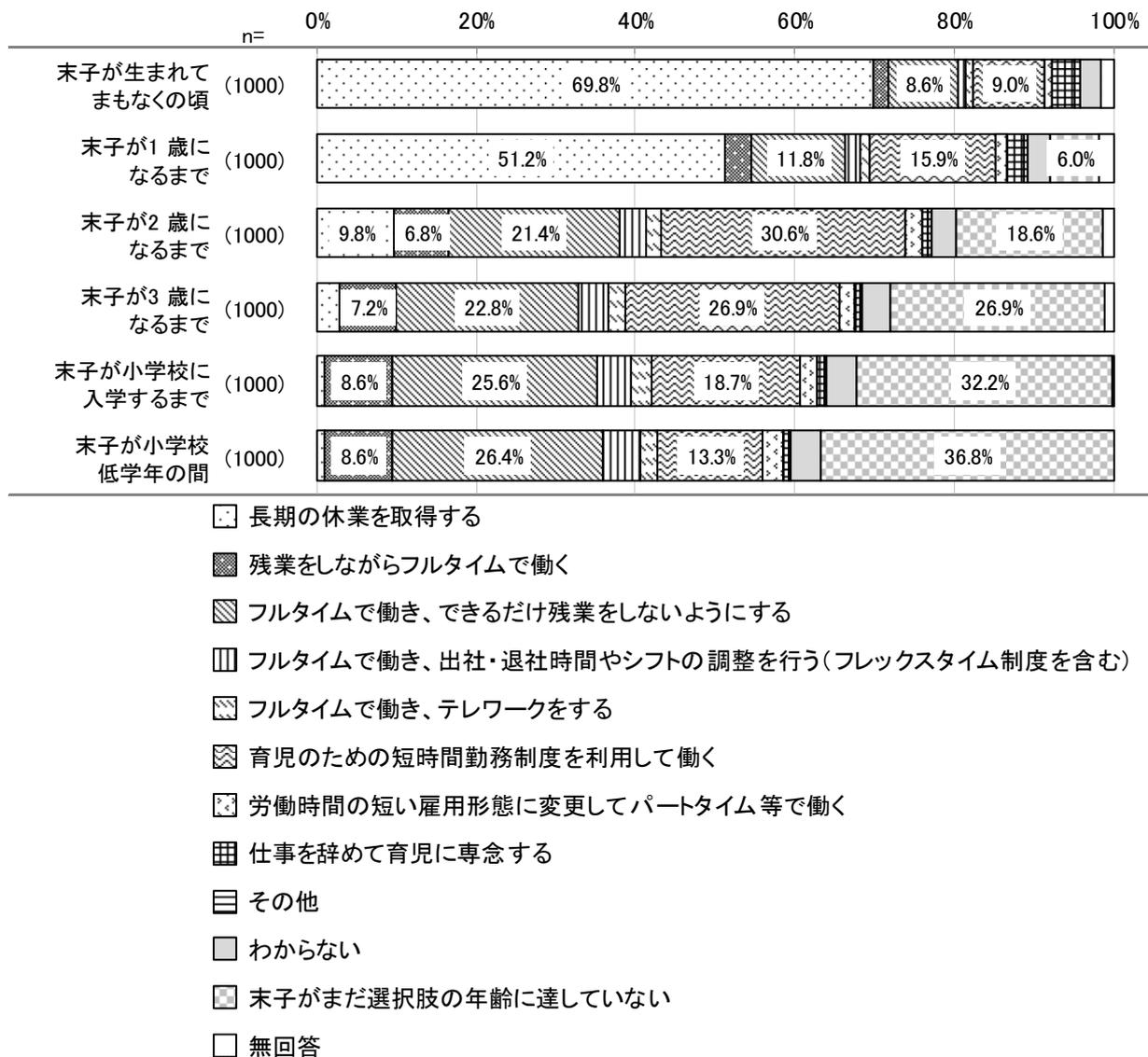
	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
末子が生まれてまもなくの頃	1000	9.1	0.8	2.8	0.6	3.9
末子が1歳になるまで	1000	17.3	0.8	2.8	0.6	4.4
末子が2歳になるまで	1000	38.8	1.9	1.6	0.5	5.4
末子が3歳になるまで	1000	38.7	2.1	1.5	0.4	6.6
末子が小学校に入学するまで	1000	31.3	3.1	1.7	0.2	7.3
末子が小学校低学年の間	1000	22.5	4.7	1.6	0.3	9.0

(%)

2-2) 通時的にみた、実際の両立のあり方 <女性（正社員・職員）>

「女性（正社員・職員）」について、仕事と育児の両立のあり方の実際を通時的にみると、「末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外の回答で、「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3歳になるまで」は「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」がもっとも回答割合が高くなっている。「末子が小学校に入学するまで」から「末子が小学校低学年の間」は「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表Ⅲ-50 通時的にみた、実際の両立のあり方_女性（正社員・職員）
：単数回答（問20-A 実際）



数表Ⅲ-50

	合計	問 20-A. 仕事と育児の両立のあり方:実際<女性(正社員・職員)>				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
末子が生まれてまもなくの頃	1000	69.8	2.0	8.6	1.1	0.9
末子が1歳になるまで	1000	51.2	3.4	11.8	1.8	1.1
末子が2歳になるまで	1000	9.8	6.8	21.4	3.4	1.9
末子が3歳になるまで	1000	2.8	7.2	22.8	3.8	2.0
末子が小学校に入学するまで	1000	0.9	8.6	25.6	4.4	2.5
末子が小学校低学年の間	1000	0.9	8.6	26.4	4.7	2.1

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
末子が生まれてまもなくの頃	1000	9.0	0.9	2.7	0.7	2.7
末子が1歳になるまで	1000	15.9	1.4	2.0	0.6	2.9
末子が2歳になるまで	1000	30.6	2.1	0.6	0.5	3.0
末子が3歳になるまで	1000	26.9	2.0	0.6	0.4	3.5
末子が小学校に入学するまで	1000	18.7	2.0	1.0	0.2	3.7
末子が小学校低学年の間	1000	13.3	2.4	0.9	0.2	3.7

(%)

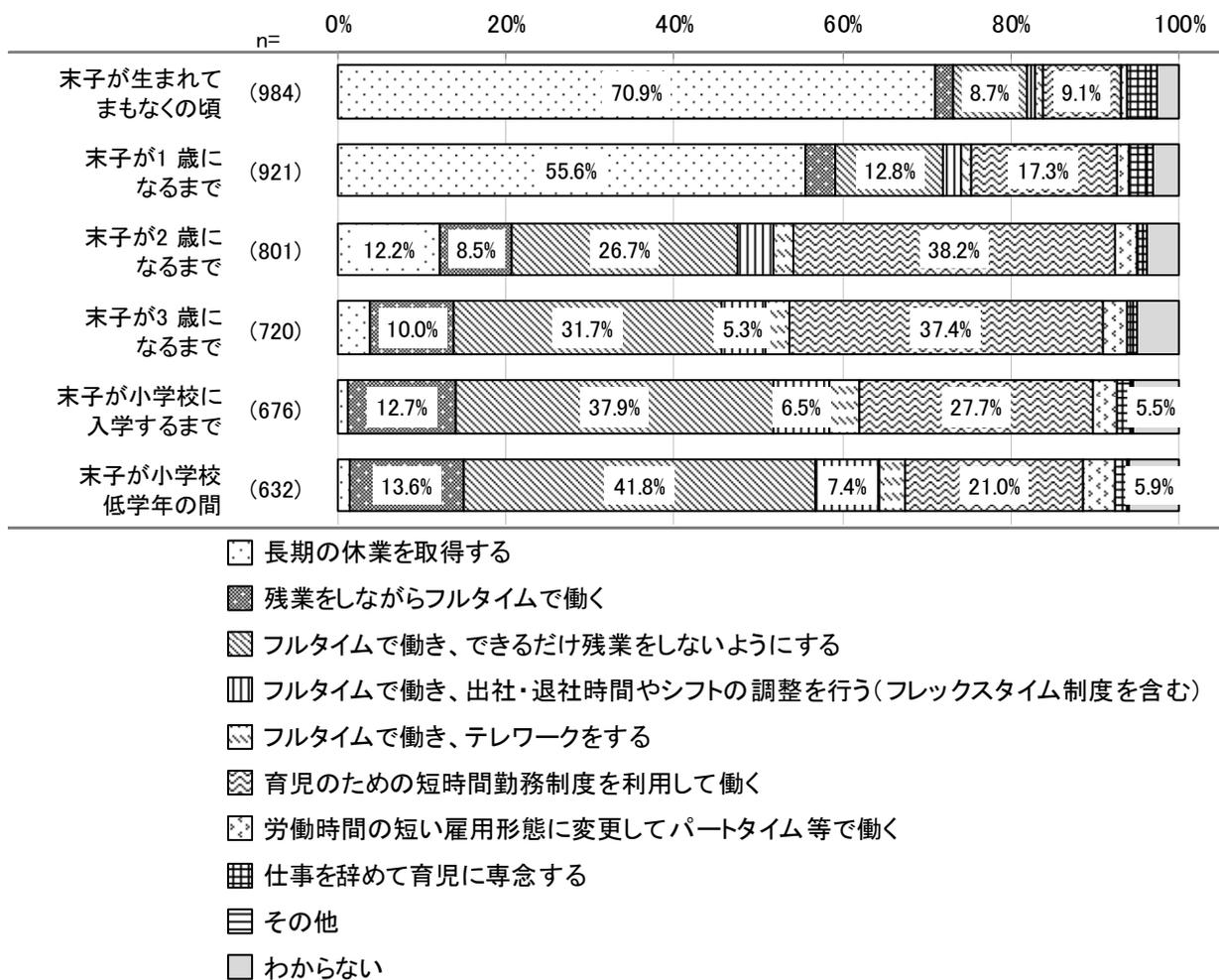
	合計	末子がまだ選択肢の年齢に達していない	無回答
末子が生まれてまもなくの頃	1000	0.0	1.6
末子が1歳になるまで	1000	6.0	1.9
末子が2歳になるまで	1000	18.6	1.3
末子が3歳になるまで	1000	26.9	1.1
末子が小学校に入学するまで	1000	32.2	0.2
末子が小学校低学年の間	1000	36.8	0.0

(%)

2-3) 通時的にみた、実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く／女性（正社員・職員）>

「女性（正社員・職員）」について、仕事と育児の両立のあり方の実際を、末子が該当年齢に達している方で通時的にみると、「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3歳になるまで」は「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」がもっとも回答割合が高くなっている。「末子が小学校に入学するまで」から「末子が小学校低学年の間」は「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表Ⅲ-51 通時的にみた、実際の両立のあり方<期間該当者>_女性（正社員・職員）
：単数回答（問20-A 実際）



※本設問それぞれにおいて「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

数表Ⅲ-51

	合計	問 20-A. 仕事と育児の両立のあり方: 実際 <期間該当者/女性(正社員・職員)>				
		長期の休業を 取得する	残業をしながら フルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
末子が生まれてまもなくの頃	984	70.9	2.0	8.7	1.1	0.9
末子が1歳になるまで	921	55.6	3.7	12.8	2.0	1.2
末子が2歳になるまで	801	12.2	8.5	26.7	4.2	2.4
末子が3歳になるまで	720	3.9	10.0	31.7	5.3	2.8
末子が小学校に入学するまで	676	1.3	12.7	37.9	6.5	3.7
末子が小学校低学年の間	632	1.4	13.6	41.8	7.4	3.3

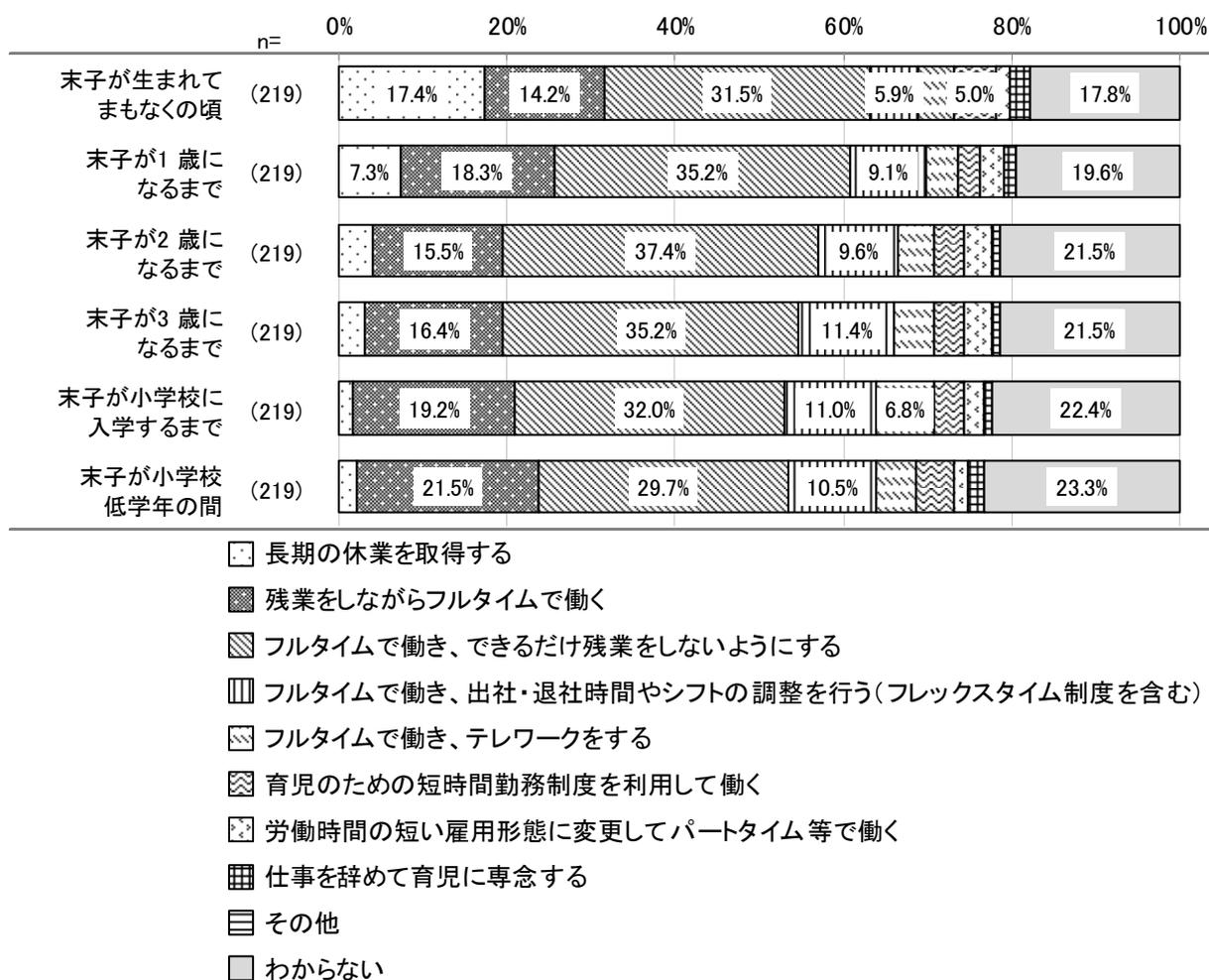
	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
末子が生まれてまもなくの頃	984	9.1	0.9	2.7	0.7	2.7
末子が1歳になるまで	921	17.3	1.5	2.2	0.7	3.1
末子が2歳になるまで	801	38.2	2.6	0.7	0.6	3.7
末子が3歳になるまで	720	37.4	2.8	0.8	0.6	4.9
末子が小学校に入学するまで	676	27.7	3.0	1.5	0.3	5.5
末子が小学校低学年の間	632	21.0	3.8	1.4	0.3	5.9

※本設問それぞれにおいて「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。
また「無回答」も集計対象外とする。

3-1) 通時的にみた、希望する両立のあり方 <男性（正社員・職員以外）>

「男性（正社員・職員以外）」について、仕事と育児の両立のあり方の希望を通時的にみると、子どもの年齢にかかわらず「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」がもっとも回答割合が高くなっている。「わからない」以外の回答で、次いで、「末子が生まれてまもなくの頃」は「長期の休業を取得する」となっており、「末子が1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く」となっている。

図表Ⅲ-52 通時的にみた、希望する両立のあり方_男性（正社員・職員以外）
：単数回答（問20-A希望）



数表Ⅲ-52

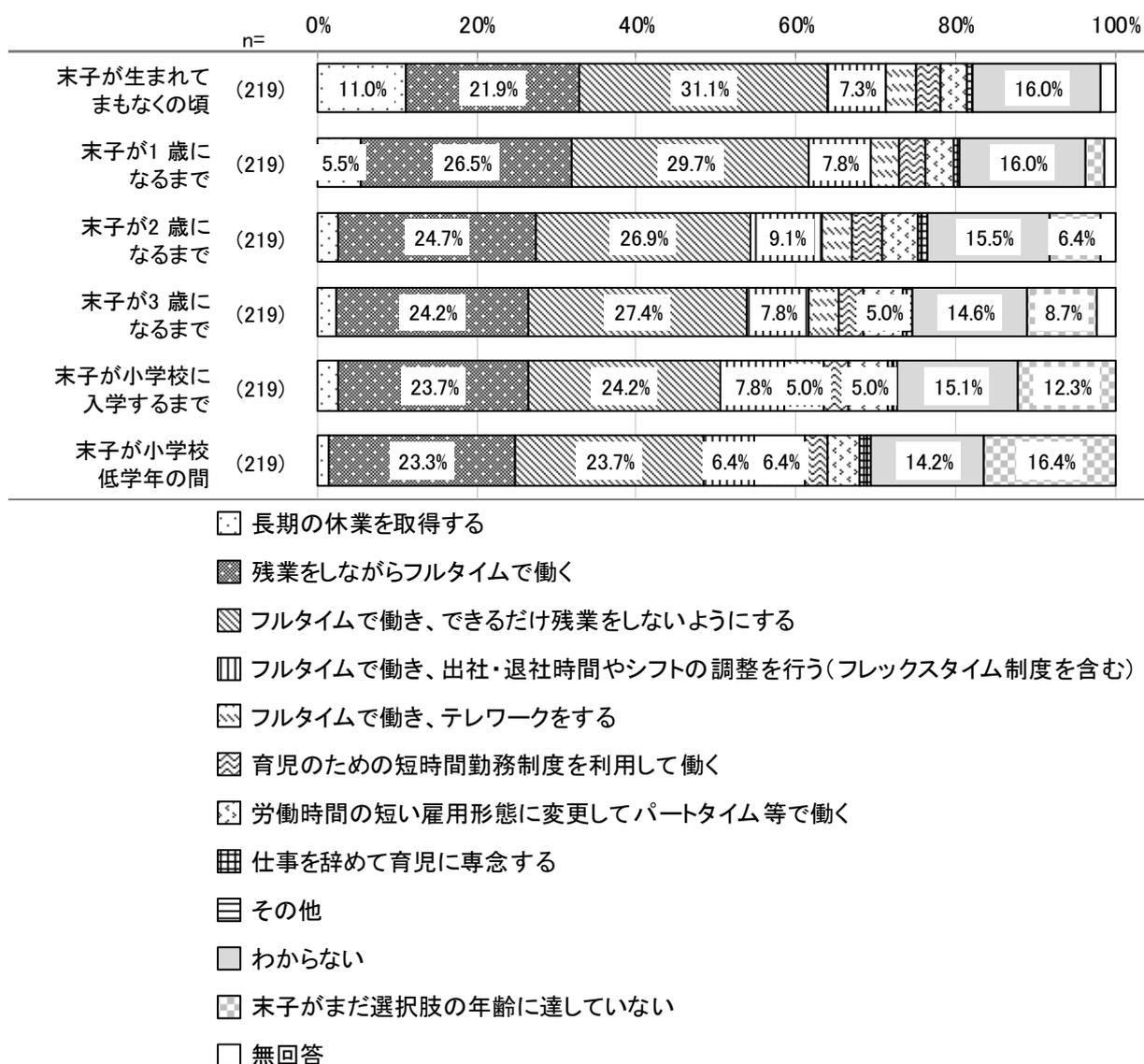
	合計	問 20-A. 仕事と育児の両立のあり方:希望<男性(正社員・職員以外)>					
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする	
末子が生まれてまもなくの頃	219	17.4	14.2	31.5	5.9	4.1	(%)
末子が1歳になるまで	219	7.3	18.3	35.2	9.1	3.7	
末子が2歳になるまで	219	4.1	15.5	37.4	9.6	4.1	
末子が3歳になるまで	219	3.2	16.4	35.2	11.4	4.6	
末子が小学校に入学するまで	219	1.8	19.2	32.0	11.0	6.8	
末子が小学校低学年の間	219	2.3	21.5	29.7	10.5	4.6	

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない	(%)
末子が生まれてまもなくの頃	219	5.0	1.8	2.3	0.0	17.8	(%)
末子が1歳になるまで	219	2.7	2.7	1.4	0.0	19.6	
末子が2歳になるまで	219	3.7	3.2	0.9	0.0	21.5	
末子が3歳になるまで	219	3.7	3.2	0.9	0.0	21.5	
末子が小学校に入学するまで	219	3.7	2.3	0.9	0.0	22.4	
末子が小学校低学年の間	219	4.6	1.8	1.8	0.0	23.3	

3-2) 通時的にみた、実際の両立のあり方 <男性（正社員・職員以外）>

「男性（正社員・職員以外）」について、仕事と育児の両立のあり方の実際を通時的にみると、子どもの年齢にかかわらず「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」がもっとも回答割合が高く、次いで、「残業をしながらフルタイムで働く」となっている。

図表Ⅲ-53 通時的にみた、実際の両立のあり方_男性（正社員・職員以外）
：単数回答（問 20-A 実際）



数表Ⅲ-53

	合計	問 20-A. 仕事と育児の両立のあり方:実際<男性(正社員・職員以外)>				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
末子が生まれてまもなくの頃	219	11.0	21.9	31.1	7.3	3.7
末子が1歳になるまで	219	5.5	26.5	29.7	7.8	3.7
末子が2歳になるまで	219	2.7	24.7	26.9	9.1	3.7
末子が3歳になるまで	219	2.3	24.2	27.4	7.8	3.7
末子が小学校に入学するまで	219	2.7	23.7	24.2	7.8	5.0
末子が小学校低学年の間	219	1.4	23.3	23.7	6.4	6.4

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
末子が生まれてまもなくの頃	219	3.2	3.2	0.9	0.0	16.0
末子が1歳になるまで	219	3.2	3.7	0.5	0.0	16.0
末子が2歳になるまで	219	3.7	4.6	0.5	0.5	15.5
末子が3歳になるまで	219	3.2	5.0	0.5	0.5	14.6
末子が小学校に入学するまで	219	3.2	5.0	0.5	0.5	15.1
末子が小学校低学年の間	219	2.7	4.1	0.9	0.5	14.2

(%)

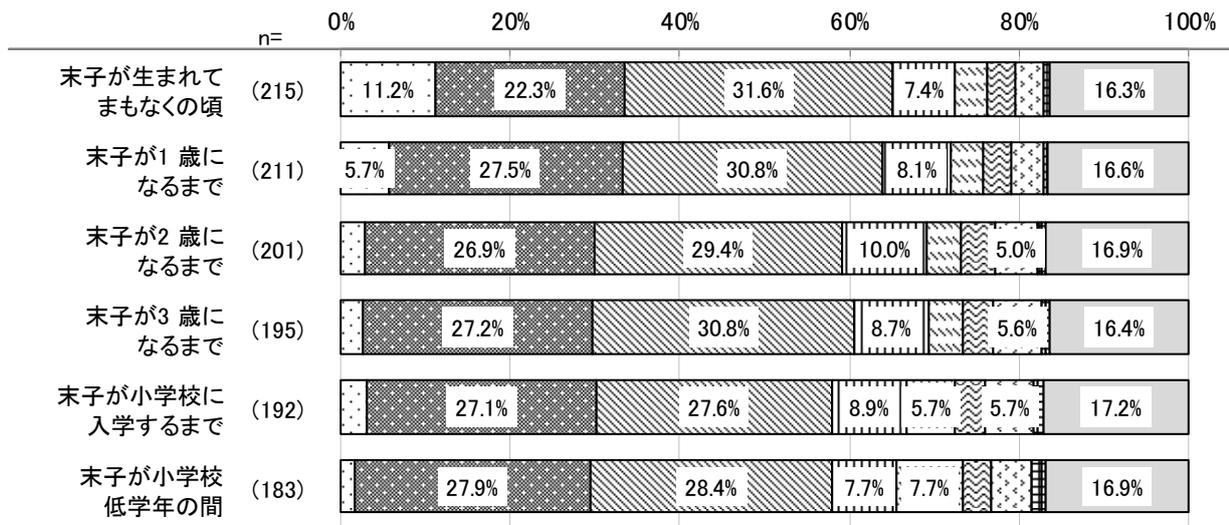
	合計	末子がまだ選択肢の年齢に達していない	無回答
末子が生まれてまもなくの頃	219	0.0	1.8
末子が1歳になるまで	219	2.3	1.4
末子が2歳になるまで	219	6.4	1.8
末子が3歳になるまで	219	8.7	2.3
末子が小学校に入学するまで	219	12.3	0.0
末子が小学校低学年の間	219	16.4	0.0

(%)

3-3) 通時的にみた、実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く／
男性（正社員・職員以外）>

「男性（正社員・職員以外）」について、仕事と育児の両立のあり方の実際を、末子が該当年齢に達している方で通時的にみると、子どもの年齢にかかわらず「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」がもっとも回答割合が高く、次いで、「残業をしながらフルタイムで働く」となっている。

図表Ⅲ-54 通時的にみた、実際の両立のあり方<期間該当者>_男性（正社員・職員以外）
：単数回答（問 20-A 実際）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

※本設問それぞれにおいて「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。
また「無回答」も集計対象外とする。

数表Ⅲ-54

	合計	問 20-A. 仕事と育児の両立のあり方: 実際 <期間該当者/男性(正社員・職員以外)>				
		長期の休業を 取得する	残業をしながら フルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
末子が生まれてまもなくの頃	215	11.2	22.3	31.6	7.4	3.7
末子が1歳になるまで	211	5.7	27.5	30.8	8.1	3.8
末子が2歳になるまで	201	3.0	26.9	29.4	10.0	4.0
末子が3歳になるまで	195	2.6	27.2	30.8	8.7	4.1
末子が小学校に入学するまで	192	3.1	27.1	27.6	8.9	5.7
末子が小学校低学年の間	183	1.6	27.9	28.4	7.7	7.7

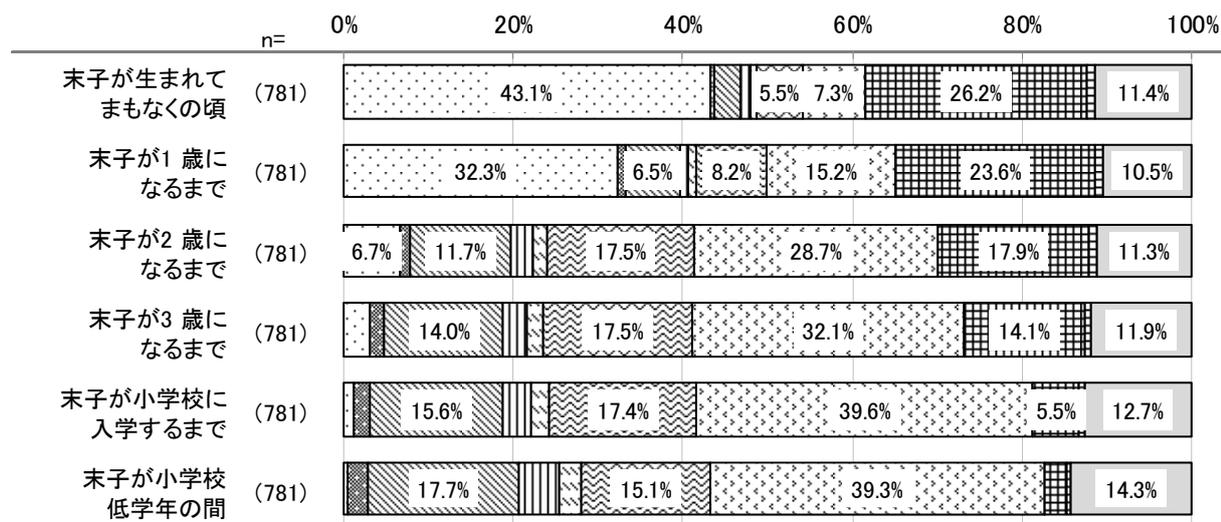
	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
末子が生まれてまもなくの頃	215	3.3	3.3	0.9	0.0	16.3
末子が1歳になるまで	211	3.3	3.8	0.5	0.0	16.6
末子が2歳になるまで	201	4.0	5.0	0.5	0.5	16.9
末子が3歳になるまで	195	3.6	5.6	0.5	0.5	16.4
末子が小学校に入学するまで	192	3.6	5.7	0.5	0.5	17.2
末子が小学校低学年の間	183	3.3	4.9	1.1	0.5	16.9

※本設問それぞれにおいて「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。
また「無回答」も集計対象外とする。

4-1) 通時的にみた、希望する両立のあり方 <女性（正社員・職員以外）>

「女性（正社員・職員以外）」について、仕事と育児の両立のあり方の希望を通時的にみると、「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「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表Ⅲ-55 通時的にみた、希望する両立のあり方_女性（正社員・職員以外）
：単数回答（問20-A希望）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- ▨ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ▤ フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- ▧ フルタイムで働き、テレワークをする
- ▩ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- ▬ その他
- わからない

数表Ⅲ-55

	合計	問 20-A. 仕事と育児の両立のあり方：希望＜女性（正社員・職員以外）＞				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）	フルタイムで働き、テレワークをする
末子が生まれてまもなくの頃	781	43.1	0.5	3.2	1.2	0.6
末子が1歳になるまで	781	32.3	0.9	6.5	1.0	1.0
末子が2歳になるまで	781	6.7	1.3	11.7	2.6	1.7
末子が3歳になるまで	781	3.2	1.7	14.0	2.8	1.9
末子が小学校に入学するまで	781	1.3	1.9	15.6	3.3	2.2
末子が小学校低学年の間	781	0.5	2.4	17.7	4.7	2.8

(%)

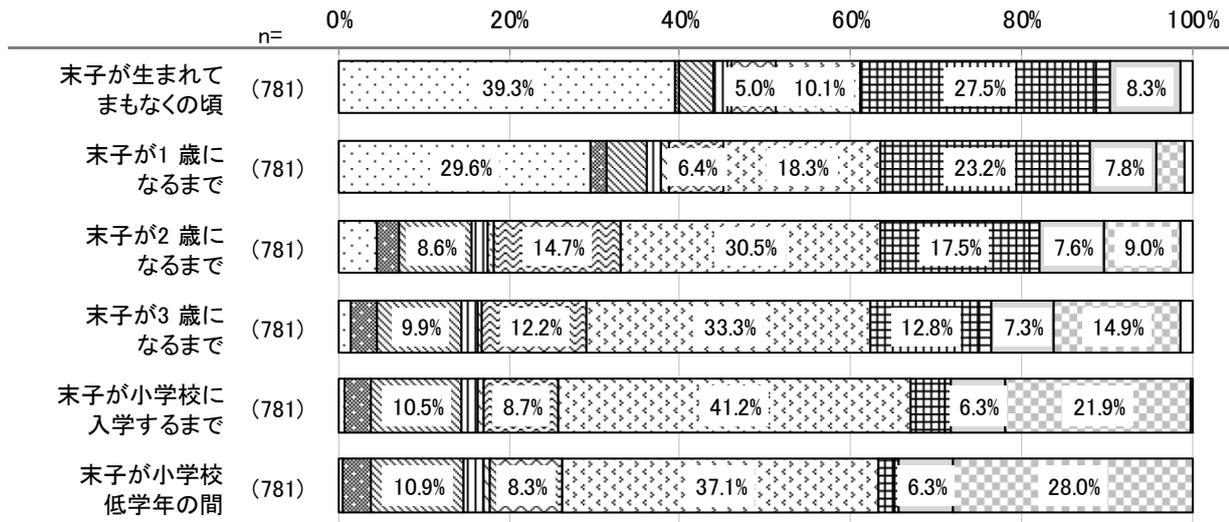
	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
末子が生まれてまもなくの頃	781	5.5	7.3	26.2	0.9	11.4
末子が1歳になるまで	781	8.2	15.2	23.6	0.8	10.5
末子が2歳になるまで	781	17.5	28.7	17.9	0.8	11.3
末子が3歳になるまで	781	17.5	32.1	14.1	0.8	11.9
末子が小学校に入学するまで	781	17.4	39.6	5.5	0.5	12.7
末子が小学校低学年の間	781	15.1	39.3	2.7	0.4	14.3

(%)

4-2) 通時的にみた、実際の両立のあり方 <女性（正社員・職員以外）>

「女性（正社員・職員以外）」について、仕事と育児の両立のあり方の実際を通時的にみると、「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「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表Ⅲ-56 通時的にみた、実際の両立のあり方_女性（正社員・職員以外）
：単数回答（問20-A 実際）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 末子がまだ選択肢の年齢に達していない
- 無回答

数表Ⅲ-56

	合計	問 20-A. 仕事と育児の両立のあり方:実際<女性(正社員・職員以外)>				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
末子が生まれてまもなくの頃	781	39.3	0.6	3.8	1.7	0.6
末子が1歳になるまで	781	29.6	1.8	4.7	1.7	0.9
末子が2歳になるまで	781	4.4	2.7	8.6	1.8	0.8
末子が3歳になるまで	781	1.4	3.2	9.9	1.8	0.6
末子が小学校に入学するまで	781	0.8	3.1	10.5	1.9	0.8
末子が小学校低学年の間	781	0.6	3.2	10.9	2.3	0.8

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
末子が生まれてまもなくの頃	781	5.0	10.1	27.5	1.5	8.3
末子が1歳になるまで	781	6.4	18.3	23.2	1.4	7.8
末子が2歳になるまで	781	14.7	30.5	17.5	1.3	7.6
末子が3歳になるまで	781	12.2	33.3	12.8	1.3	7.3
末子が小学校に入学するまで	781	8.7	41.2	4.0	0.8	6.3
末子が小学校低学年の間	781	8.3	37.1	1.9	0.5	6.3

(%)

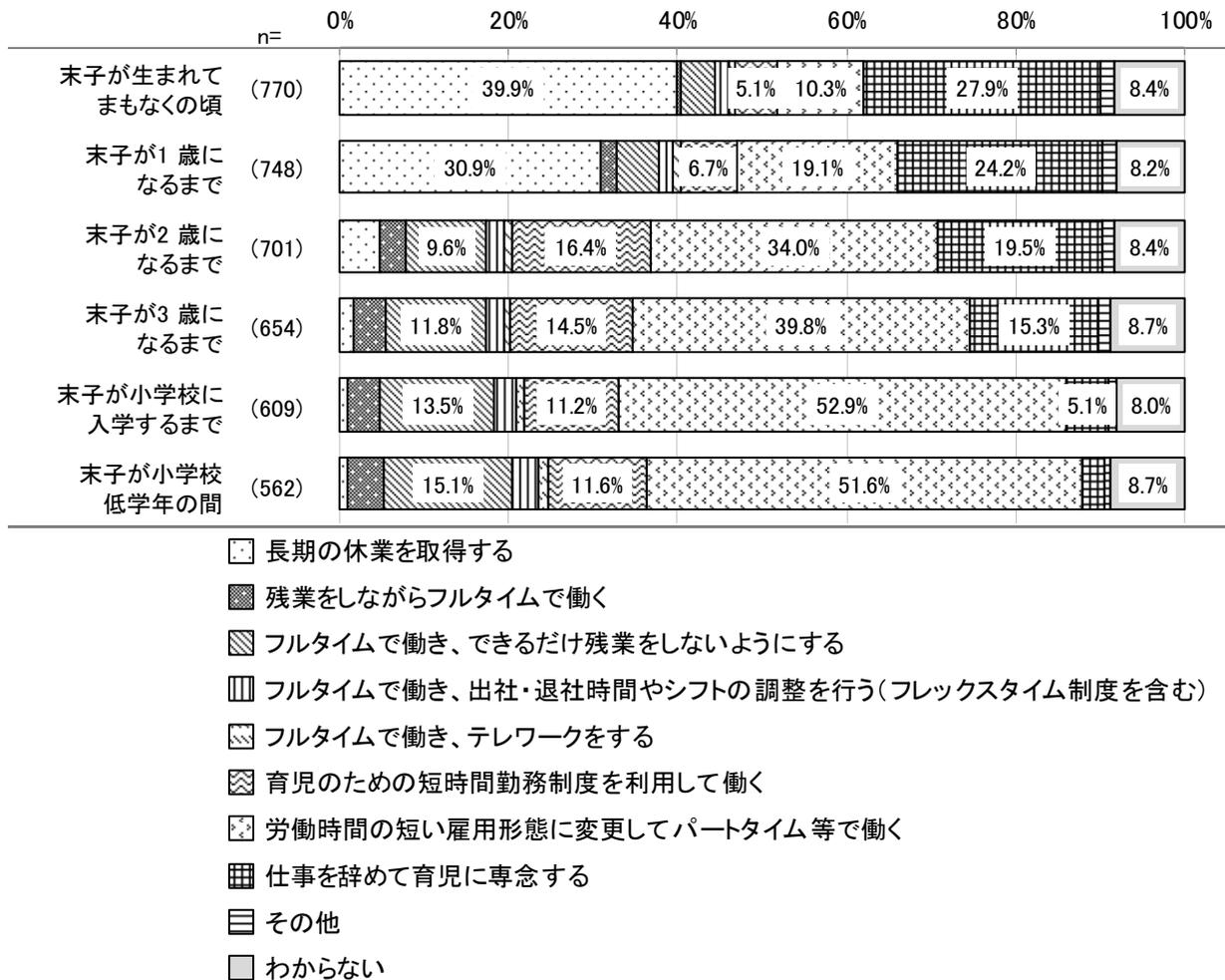
	合計	末子がまだ選択肢の年齢に達していない	無回答
末子が生まれてまもなくの頃	781	0.0	1.4
末子が1歳になるまで	781	3.2	1.0
末子が2歳になるまで	781	9.0	1.3
末子が3歳になるまで	781	14.9	1.4
末子が小学校に入学するまで	781	21.9	0.1
末子が小学校低学年の間	781	28.0	0.0

(%)

4-3) 通時的にみた、実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く／女性（正社員・職員以外）>

「女性（正社員・職員以外）」について、仕事と育児の両立のあり方の実際を、末子が該当年齢に達している方で通時的にみると、「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「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表Ⅲ-57 通時的にみた、実際の両立のあり方<期間該当者>_女性（正社員・職員以外）
：単数回答（問 20-A 実際）



※本設問それぞれにおいて「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

数表Ⅲ-57

	合計	問 20-A. 仕事と育児の両立のあり方: 実際 <期間該当者/女性(正社員・職員以外)>				
		長期の休業を 取得する	残業をしながら フルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
末子が生まれてまもなくの頃	770	39.9	0.6	3.9	1.7	0.6
末子が1歳になるまで	748	30.9	1.9	4.9	1.7	0.9
末子が2歳になるまで	701	4.9	3.0	9.6	2.0	0.9
末子が3歳になるまで	654	1.7	3.8	11.8	2.1	0.8
末子が小学校に入学するまで	609	1.0	3.9	13.5	2.5	1.0
末子が小学校低学年の間	562	0.9	4.4	15.1	3.2	1.1

(%)

	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
末子が生まれてまもなくの頃	770	5.1	10.3	27.9	1.6	8.4
末子が1歳になるまで	748	6.7	19.1	24.2	1.5	8.2
末子が2歳になるまで	701	16.4	34.0	19.5	1.4	8.4
末子が3歳になるまで	654	14.5	39.8	15.3	1.5	8.7
末子が小学校に入学するまで	609	11.2	52.9	5.1	1.0	8.0
末子が小学校低学年の間	562	11.6	51.6	2.7	0.7	8.7

(%)

※本設問それぞれにおいて「11. 末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。
また「無回答」も集計対象外とする。

3. 育児のための休暇・休業について

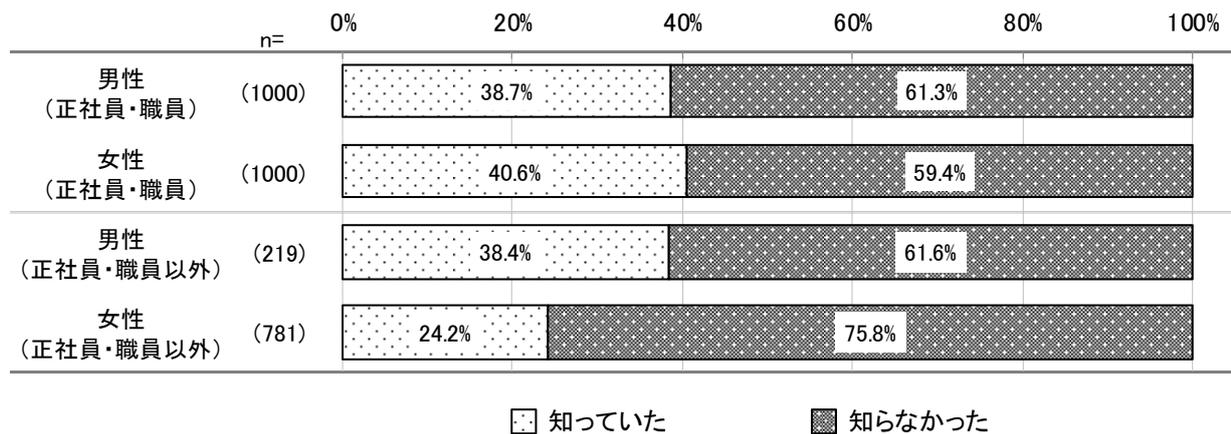
(1) 育児休業制度に関する法改正の内容認知

① 個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置

育児休業を取得しやすい雇用環境整備（研修の実施や相談窓口の設置等）や、妊娠・出産等の申出をした労働者に対して個別の制度周知・休業取得の意向確認の措置が、事業主に対して義務付けられたことについて（令和4年4月1日から）

個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備について、認知状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「知らなかった」が61.3%、「知っていた」が38.7%となっている。「女性（正社員・職員）」では「知らなかった」が59.4%、「知っていた」が40.6%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「知らなかった」が61.6%、「知っていた」が38.4%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「知らなかった」が75.8%、「知っていた」が24.2%となっている。

図表Ⅲ-58 育児休業制度に関する法改正の内容認知
個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置：単数回答（問21_1）

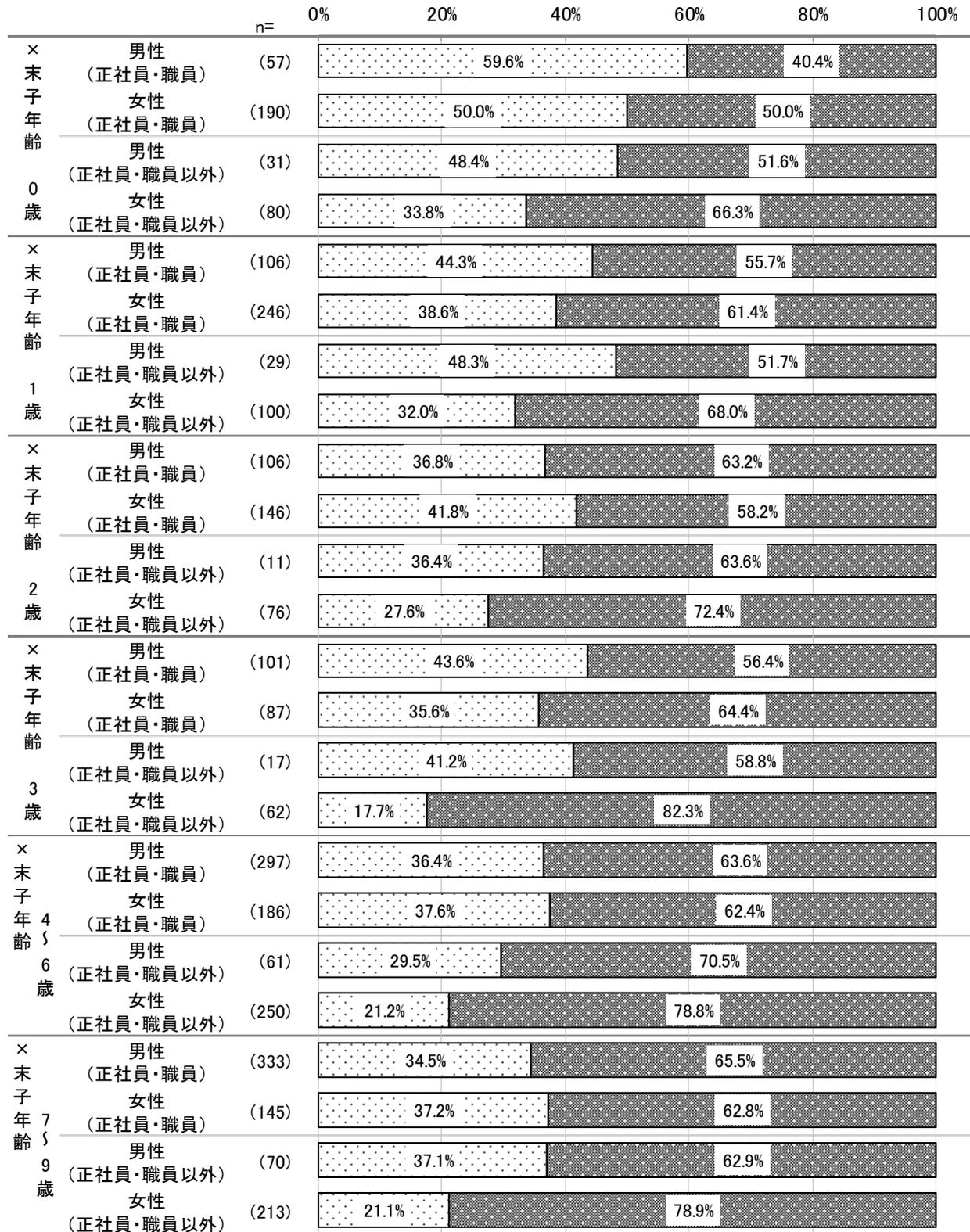


数表Ⅲ-58

	合計	問21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (1)個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置		(%)
		知っていた	知らなかった	
男性(正社員・職員)	1000	38.7	61.3	
女性(正社員・職員)	1000	40.6	59.4	
男性(正社員・職員以外)	219	38.4	61.6	
女性(正社員・職員以外)	781	24.2	75.8	

<参考掲載：末子年齢別>

図表Ⅲ-59 育児休業制度に関する法改正の内容認知_
個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置：単数回答（問 21_1）



□ 知っていた ■ 知らなかった

数表Ⅲ-59

		合計	問 21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (1)個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置	
			知っていた	知らなかった
× 末子 年齢 0歳	男性(正社員・職員)	57	59.6	40.4
	女性(正社員・職員)	190	50.0	50.0
	男性(正社員・職員以外)	31	48.4	51.6
	女性(正社員・職員以外)	80	33.8	66.3
× 末子 年齢 1歳	男性(正社員・職員)	106	44.3	55.7
	女性(正社員・職員)	246	38.6	61.4
	男性(正社員・職員以外)	29	48.3	51.7
	女性(正社員・職員以外)	100	32.0	68.0
× 末子 年齢 2歳	男性(正社員・職員)	106	36.8	63.2
	女性(正社員・職員)	146	41.8	58.2
	男性(正社員・職員以外)	11	36.4	63.6
	女性(正社員・職員以外)	76	27.6	72.4
× 末子 年齢 3歳	男性(正社員・職員)	101	43.6	56.4
	女性(正社員・職員)	87	35.6	64.4
	男性(正社員・職員以外)	17	41.2	58.8
	女性(正社員・職員以外)	62	17.7	82.3
× 末子 年齢 4 ～ 6歳	男性(正社員・職員)	297	36.4	63.6
	女性(正社員・職員)	186	37.6	62.4
	男性(正社員・職員以外)	61	29.5	70.5
	女性(正社員・職員以外)	250	21.2	78.8
× 末子 年齢 7 ～ 9歳	男性(正社員・職員)	333	34.5	65.5
	女性(正社員・職員)	145	37.2	62.8
	男性(正社員・職員以外)	70	37.1	62.9
	女性(正社員・職員以外)	213	21.1	78.9

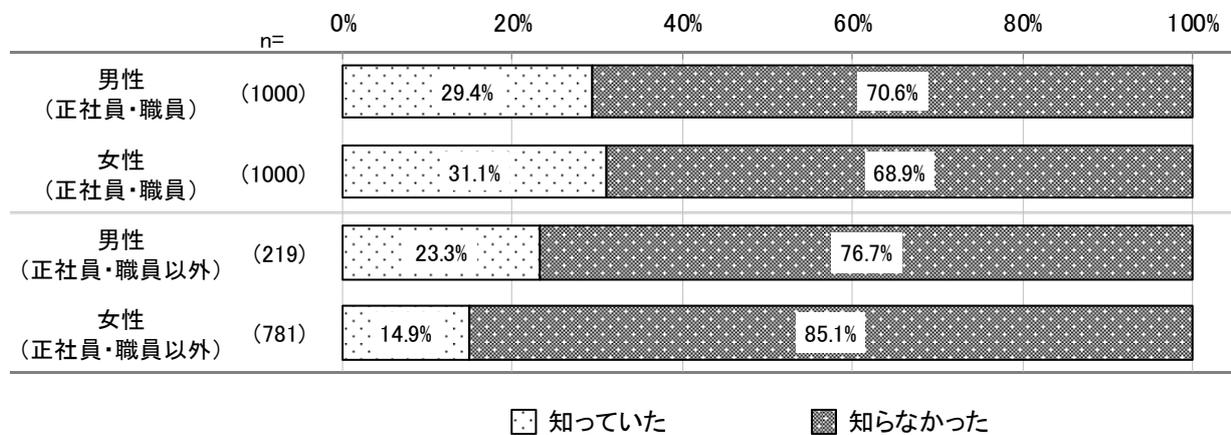
(%)

② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

期間を定めて雇用される労働者（有期雇用労働者）の育児・介護休業取得要件の1つであった「引き続き雇用された期間が1年以上」が廃止されたことについて（令和4年4月1日から）

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和について、認知状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「知らなかった」が70.6%、「知っていた」が29.4%となっている。「女性（正社員・職員）」では「知らなかった」が68.9%、「知っていた」が31.1%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「知らなかった」が76.7%、「知っていた」が23.3%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「知らなかった」が85.1%、「知っていた」が14.9%となっている。

図表Ⅲ-60 育児休業制度に関する法改正の内容認知_
有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和：単数回答（問21_2）



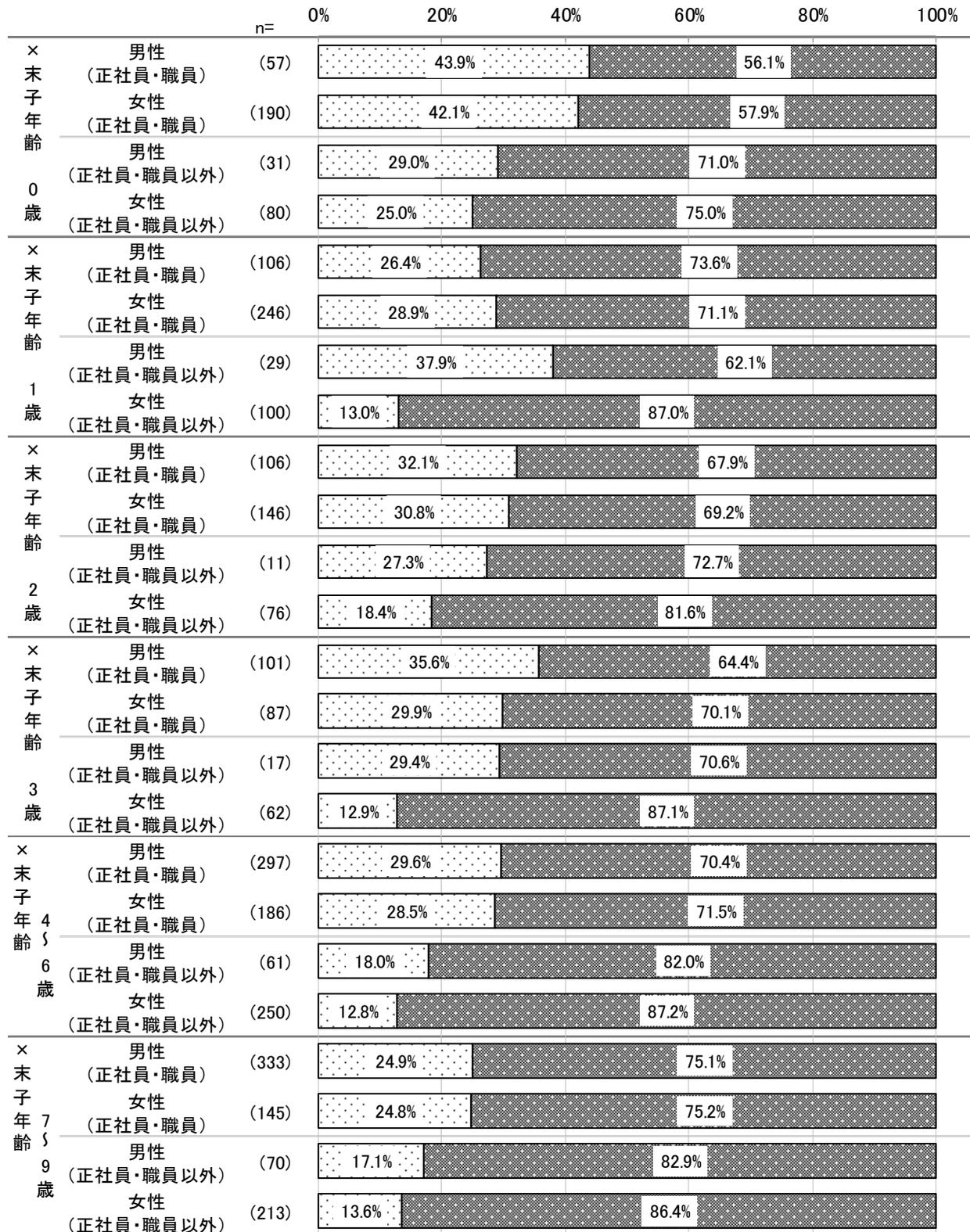
数表Ⅲ-60

	合計	問21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (2)有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	
		知っていた	知らなかった
男性(正社員・職員)	1000	29.4	70.6
女性(正社員・職員)	1000	31.1	68.9
男性(正社員・職員以外)	219	23.3	76.7
女性(正社員・職員以外)	781	14.9	85.1

(%)

<参考掲載：末子年齢別>

図表Ⅲ-61 育児休業制度に関する法改正の内容認知_
 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和：単数回答（問 21_2）



□ 知っていた ■ 知らなかった

数表Ⅲ-61

		合計	問 21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (2)有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	
			知っていた	知らなかった
× 末子 年齢 0歳	男性(正社員・職員)	57	43.9	56.1
	女性(正社員・職員)	190	42.1	57.9
	男性(正社員・職員以外)	31	29.0	71.0
	女性(正社員・職員以外)	80	25.0	75.0
× 末子 年齢 1歳	男性(正社員・職員)	106	26.4	73.6
	女性(正社員・職員)	246	28.9	71.1
	男性(正社員・職員以外)	29	37.9	62.1
	女性(正社員・職員以外)	100	13.0	87.0
× 末子 年齢 2歳	男性(正社員・職員)	106	32.1	67.9
	女性(正社員・職員)	146	30.8	69.2
	男性(正社員・職員以外)	11	27.3	72.7
	女性(正社員・職員以外)	76	18.4	81.6
× 末子 年齢 3歳	男性(正社員・職員)	101	35.6	64.4
	女性(正社員・職員)	87	29.9	70.1
	男性(正社員・職員以外)	17	29.4	70.6
	女性(正社員・職員以外)	62	12.9	87.1
× 末子 年齢 4 ～ 6歳	男性(正社員・職員)	297	29.6	70.4
	女性(正社員・職員)	186	28.5	71.5
	男性(正社員・職員以外)	61	18.0	82.0
	女性(正社員・職員以外)	250	12.8	87.2
× 末子 年齢 7 ～ 9歳	男性(正社員・職員)	333	24.9	75.1
	女性(正社員・職員)	145	24.8	75.2
	男性(正社員・職員以外)	70	17.1	82.9
	女性(正社員・職員以外)	213	13.6	86.4

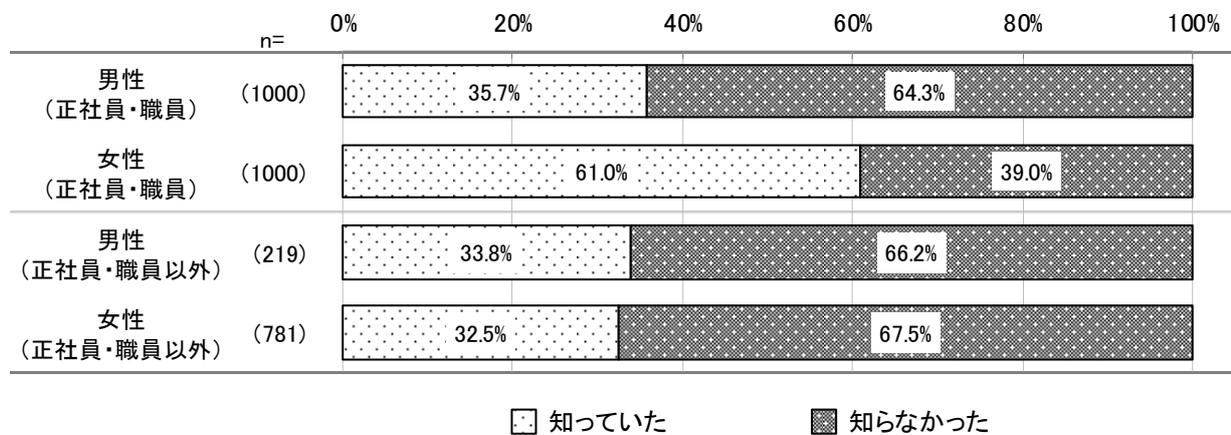
(%)

③ 出生時育児休業（産後パパ育休）の開始

子の出生後8週間以内に、4週間まで取得可能であり、分割して2回取得可能な出生時育児休業（産後パパ育休）が開始されたことについて（令和4年10月1日から）

出生時育児休業（産後パパ育休）の開始について、認知状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「知らなかった」が64.3%、「知っていた」が35.7%となっている。「女性（正社員・職員）」では「知っていた」が61.0%、「知らなかった」が39.0%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「知らなかった」が66.2%、「知っていた」が33.8%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「知らなかった」が67.5%、「知っていた」が32.5%となっている。

図表Ⅲ-62 育児休業制度に関する法改正の内容認知
出生時育児休業（産後パパ育休）の開始：単数回答（問21_3）

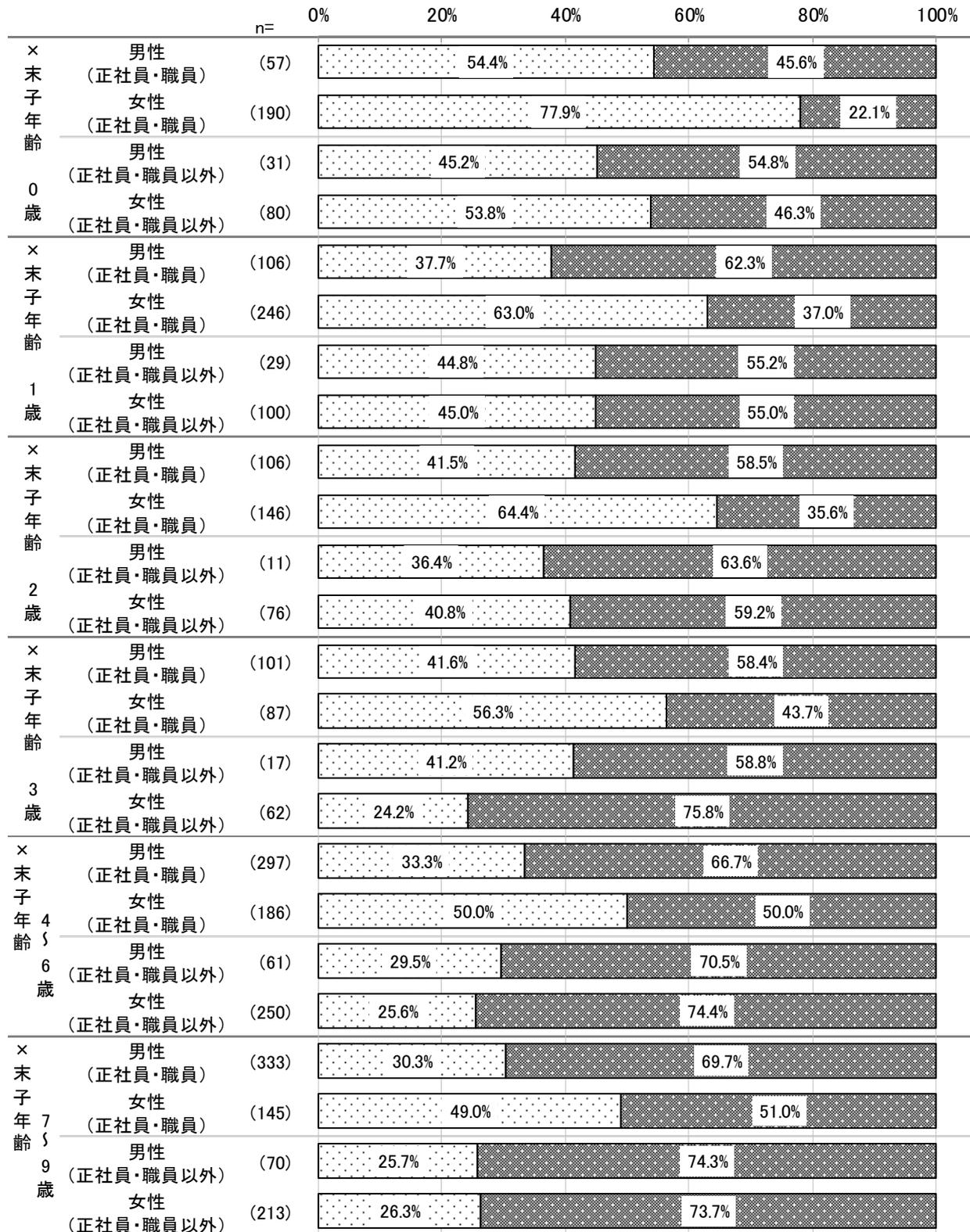


数表Ⅲ-62

	合計	問 21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (3)出生時育児休業(産後パパ育休)の開始		(%)
		知っていた	知らなかった	
男性(正社員・職員)	1000	35.7	64.3	
女性(正社員・職員)	1000	61.0	39.0	
男性(正社員・職員以外)	219	33.8	66.2	
女性(正社員・職員以外)	781	32.5	67.5	

<参考掲載：末子年齢別>

図表Ⅲ-63 育児休業制度に関する法改正の内容認知_
出生時育児休業（産後パパ育休）の開始：単数回答（問 21_3）



□ 知っていた ■ 知らなかった

数表Ⅲ-63

		合計	問 21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (3)出生時育児休業(産後パパ育休)の開始	
			知っていた	知らなかった
× 末 子 年 齢 0 歳	男性(正社員・職員)	57	54.4	45.6
	女性(正社員・職員)	190	77.9	22.1
	男性(正社員・職員以外)	31	45.2	54.8
	女性(正社員・職員以外)	80	53.8	46.3
× 末 子 年 齢 1 歳	男性(正社員・職員)	106	37.7	62.3
	女性(正社員・職員)	246	63.0	37.0
	男性(正社員・職員以外)	29	44.8	55.2
	女性(正社員・職員以外)	100	45.0	55.0
× 末 子 年 齢 2 歳	男性(正社員・職員)	106	41.5	58.5
	女性(正社員・職員)	146	64.4	35.6
	男性(正社員・職員以外)	11	36.4	63.6
	女性(正社員・職員以外)	76	40.8	59.2
× 末 子 年 齢 3 歳	男性(正社員・職員)	101	41.6	58.4
	女性(正社員・職員)	87	56.3	43.7
	男性(正社員・職員以外)	17	41.2	58.8
	女性(正社員・職員以外)	62	24.2	75.8
× 末 子 年 齢 4 ～ 6 歳	男性(正社員・職員)	297	33.3	66.7
	女性(正社員・職員)	186	50.0	50.0
	男性(正社員・職員以外)	61	29.5	70.5
	女性(正社員・職員以外)	250	25.6	74.4
× 末 子 年 齢 7 ～ 9 歳	男性(正社員・職員)	333	30.3	69.7
	女性(正社員・職員)	145	49.0	51.0
	男性(正社員・職員以外)	70	25.7	74.3
	女性(正社員・職員以外)	213	26.3	73.7

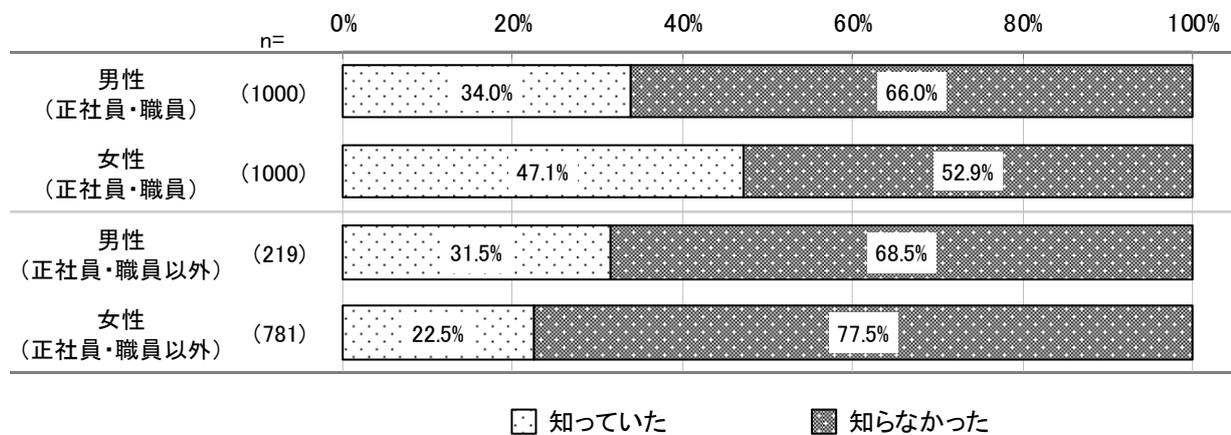
(%)

④ 育児休業の分割取得

1歳までの育児休業について、分割して2回取得可能となったことについて
(令和4年10月1日から)

育児休業が分割取得可能となったことについて、認知状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「知らなかった」が66.0%、「知っていた」が34.0%となっている。「女性（正社員・職員）」では「知らなかった」が52.9%、「知っていた」が47.1%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「知らなかった」が68.5%、「知っていた」が31.5%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「知らなかった」が77.5%、「知っていた」が22.5%となっている。

図表Ⅲ-64 育児休業制度に関する法改正の内容認知_
育児休業の分割取得：単数回答（問21_4）

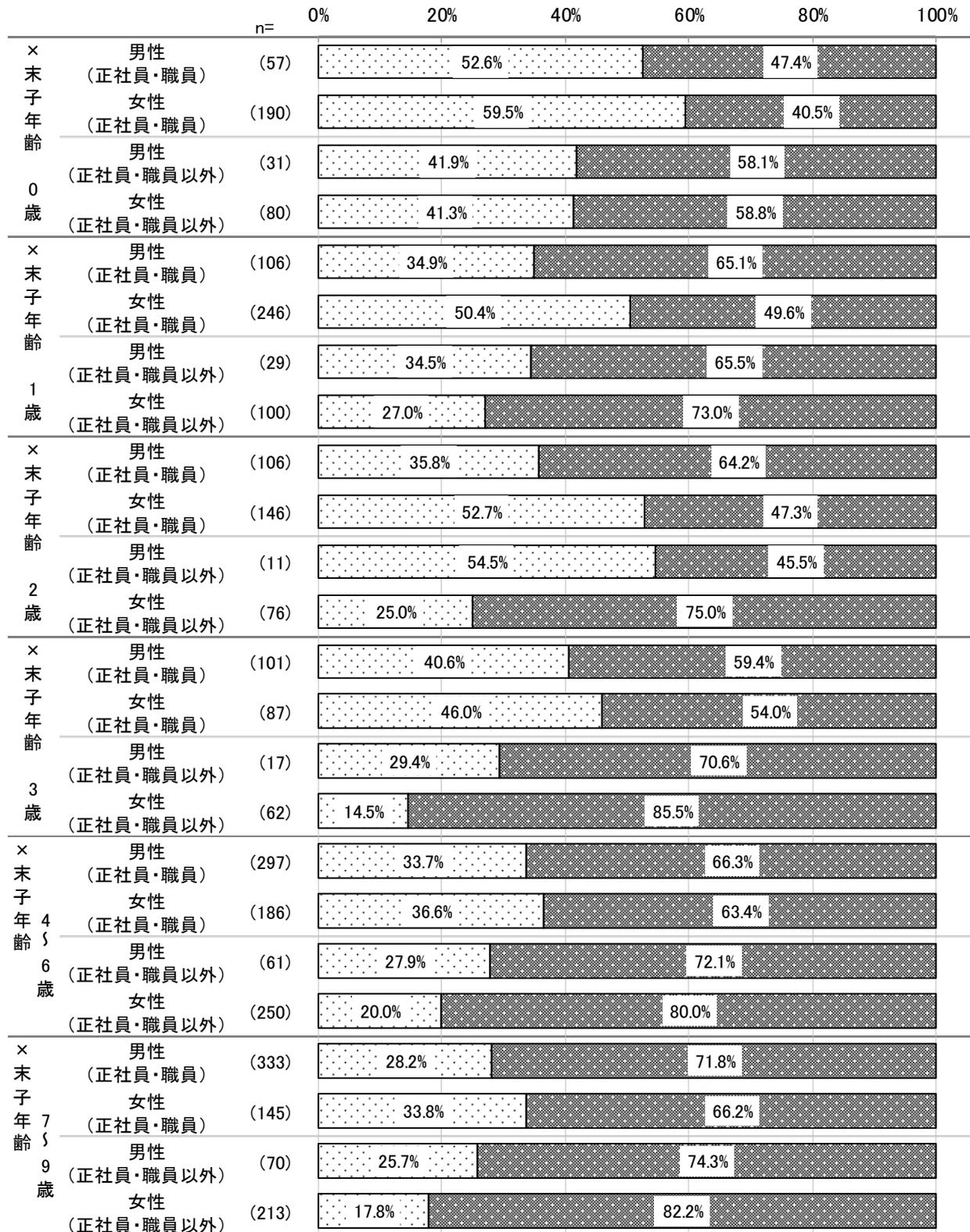


数表Ⅲ-64

	合計	問21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (4)育児休業の分割取得		(%)
		知っていた	知らなかった	
男性(正社員・職員)	1000	34.0	66.0	
女性(正社員・職員)	1000	47.1	52.9	
男性(正社員・職員以外)	219	31.5	68.5	
女性(正社員・職員以外)	781	22.5	77.5	

<参考掲載：末子年齢別>

図表Ⅲ-65 育児休業制度に関する法改正の内容認知_
育児休業の分割取得：単数回答（問 21_4）



□ 知っていた ■ 知らなかった

数表Ⅲ-65

		合計	問 21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (4)育児休業の分割取得	
			知っていた	知らなかった
× 末 子 年 齢 0 歳	男性(正社員・職員)	57	52.6	47.4
	女性(正社員・職員)	190	59.5	40.5
	男性(正社員・職員以外)	31	41.9	58.1
	女性(正社員・職員以外)	80	41.3	58.8
× 末 子 年 齢 1 歳	男性(正社員・職員)	106	34.9	65.1
	女性(正社員・職員)	246	50.4	49.6
	男性(正社員・職員以外)	29	34.5	65.5
	女性(正社員・職員以外)	100	27.0	73.0
× 末 子 年 齢 2 歳	男性(正社員・職員)	106	35.8	64.2
	女性(正社員・職員)	146	52.7	47.3
	男性(正社員・職員以外)	11	54.5	45.5
	女性(正社員・職員以外)	76	25.0	75.0
× 末 子 年 齢 3 歳	男性(正社員・職員)	101	40.6	59.4
	女性(正社員・職員)	87	46.0	54.0
	男性(正社員・職員以外)	17	29.4	70.6
	女性(正社員・職員以外)	62	14.5	85.5
× 末 子 年 齢 4 ～ 6 歳	男性(正社員・職員)	297	33.7	66.3
	女性(正社員・職員)	186	36.6	63.4
	男性(正社員・職員以外)	61	27.9	72.1
	女性(正社員・職員以外)	250	20.0	80.0
× 末 子 年 齢 7 ～ 9 歳	男性(正社員・職員)	333	28.2	71.8
	女性(正社員・職員)	145	33.8	66.2
	男性(正社員・職員以外)	70	25.7	74.3
	女性(正社員・職員以外)	213	17.8	82.2

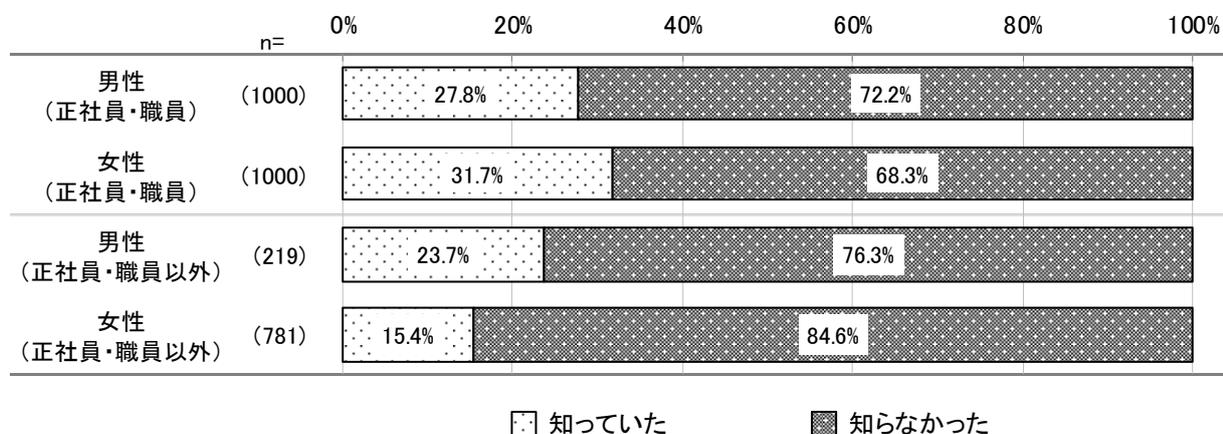
(%)

⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業の取得の状況（男性の育児休業取得割合等）を年1回公表することが義務付けられたことについて（令和5年4月1日から）

育児休業取得状況の公表の義務化について、認知状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「知らなかった」が72.2%、「知っていた」が27.8%となっている。「女性（正社員・職員）」では「知らなかった」が68.3%、「知っていた」が31.7%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「知らなかった」が76.3%、「知っていた」が23.7%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「知らなかった」が84.6%、「知っていた」が15.4%となっている。

図表Ⅲ-66 育児休業制度に関する法改正の内容認知_
育児休業取得状況の公表の義務化：単数回答（問21_5）

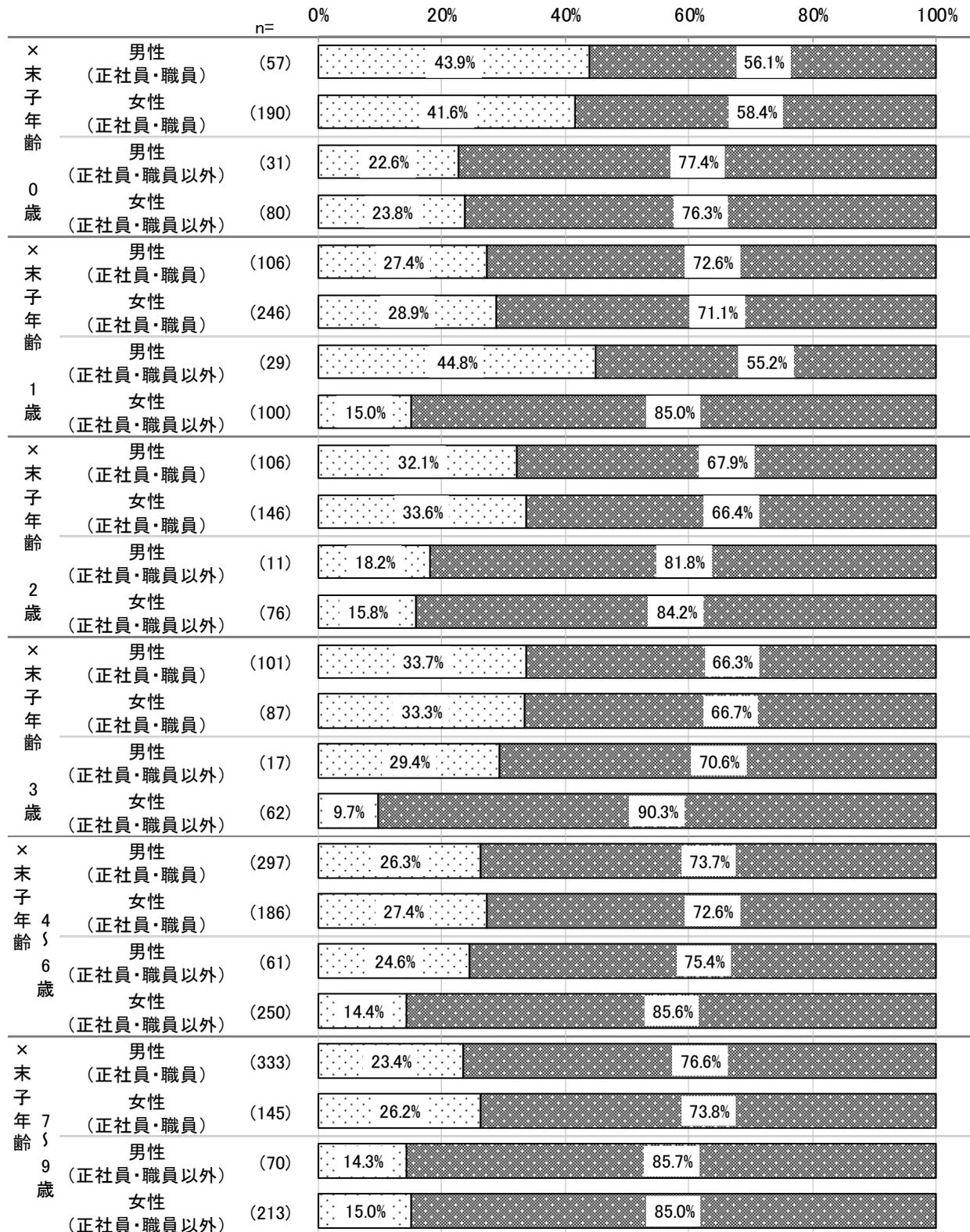


数表Ⅲ-66

	合計	問21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (5)育児休業取得状況の公表の義務化		(%)
		知っていた	知らなかった	
男性(正社員・職員)	1000	27.8	72.2	
女性(正社員・職員)	1000	31.7	68.3	
男性(正社員・職員以外)	219	23.7	76.3	
女性(正社員・職員以外)	781	15.4	84.6	

<参考掲載：末子年齢別>

図表Ⅲ-67 育児休業制度に関する法改正の内容認知_
育児休業取得状況の公表の義務化：単数回答（問 21_5）



□ 知っていた ■ 知らなかった

数表Ⅲ-67

		合計	問 21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (5)育児休業取得状況の公表の義務化	
			知っていた	知らなかった
× 末 子 年 齢 0 歳	男性(正社員・職員)	57	43.9	56.1
	女性(正社員・職員)	190	41.6	58.4
	男性(正社員・職員以外)	31	22.6	77.4
	女性(正社員・職員以外)	80	23.8	76.3
× 末 子 年 齢 1 歳	男性(正社員・職員)	106	27.4	72.6
	女性(正社員・職員)	246	28.9	71.1
	男性(正社員・職員以外)	29	44.8	55.2
	女性(正社員・職員以外)	100	15.0	85.0
× 末 子 年 齢 2 歳	男性(正社員・職員)	106	32.1	67.9
	女性(正社員・職員)	146	33.6	66.4
	男性(正社員・職員以外)	11	18.2	81.8
	女性(正社員・職員以外)	76	15.8	84.2
× 末 子 年 齢 3 歳	男性(正社員・職員)	101	33.7	66.3
	女性(正社員・職員)	87	33.3	66.7
	男性(正社員・職員以外)	17	29.4	70.6
	女性(正社員・職員以外)	62	9.7	90.3
× 末 子 年 齢 4 ～ 6 歳	男性(正社員・職員)	297	26.3	73.7
	女性(正社員・職員)	186	27.4	72.6
	男性(正社員・職員以外)	61	24.6	75.4
	女性(正社員・職員以外)	250	14.4	85.6
× 末 子 年 齢 7 ～ 9 歳	男性(正社員・職員)	333	23.4	76.6
	女性(正社員・職員)	145	26.2	73.8
	男性(正社員・職員以外)	70	14.3	85.7
	女性(正社員・職員以外)	213	15.0	85.0

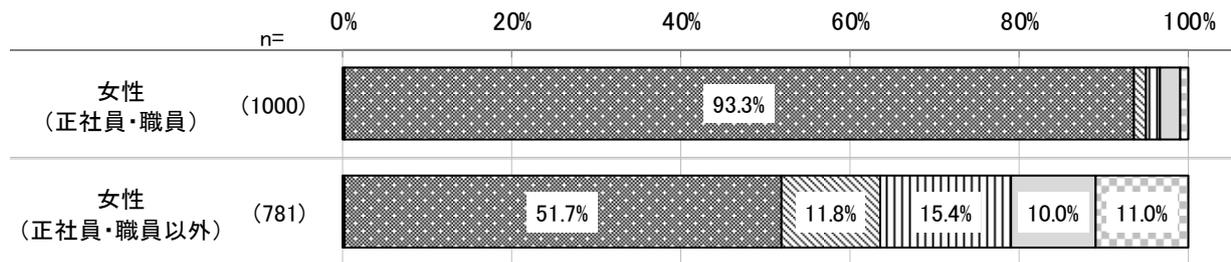
(%)

(2) 末子に関して、休暇・休業制度利用状況

① 産前・産後休業制度（女性のみ）

産前・産後休業制度の利用状況をみると、「女性（正社員・職員）」では「以前は利用していたが、現在は利用していない」が 93.3%でもっとも回答割合が高く、9割以上が利用していたと回答。「女性（正社員・職員以外）」では「以前は利用していたが、現在は利用していない」が 51.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が 15.4%となっている。

図表Ⅲ-68 末子に関して、休暇・休業制度利用状況
産前・産後休業制度（女性のみ）：単数回答（問 22-1-A_1）



- 現在利用している
- 以前は利用していたが、現在は利用していない
- 利用したことはなく、利用したかった（利用したい）
- 利用したことはなく、利用希望もない
- わからない
- 制度がなかった
- 無回答

数表Ⅲ-68

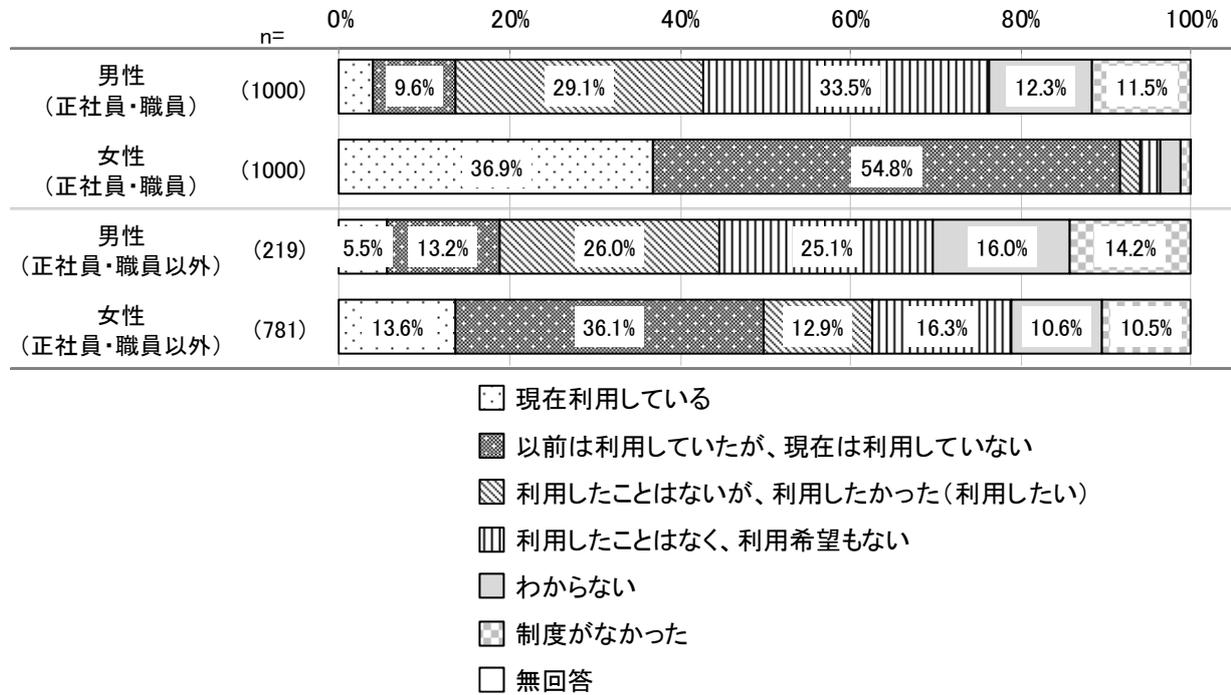
	合計	問 22-1-A.末子に関して、休暇・休業制度利用状況 (1)産前・産後休業制度(女性のみ)						
		現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはなく、利用したかった（利用したい）	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった	無回答
女性(正社員・職員)	1000	0.2	93.3	1.4	1.8	2.3	1.0	0.0
女性(正社員・職員以外)	781	0.1	51.7	11.8	15.4	10.0	11.0	0.0

(%)

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・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が33.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が29.1%となっている。「女性（正社員・職員）」では「以前は利用していたが、現在は利用していない」が54.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「現在利用している」が36.9%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が26.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が25.1%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「以前は利用していたが、現在は利用していない」が36.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が16.3%となっている。

図表Ⅲ-69 末子に関して、休暇・休業制度利用状況
育児休業制度：単数回答（問22-1-A_2）



数表Ⅲ-69

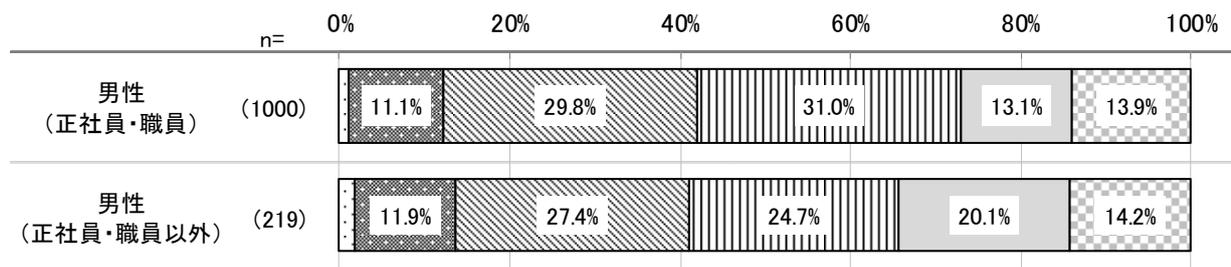
	合計	問22-1-A.末子に関して、休暇・休業制度利用状況 (2)育児休業制度						
		現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった（利用したい）	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった	無回答
男性（正社員・職員）	1000	4.0	9.6	29.1	33.5	12.3	11.5	0.0
女性（正社員・職員）	1000	36.9	54.8	2.4	2.3	2.5	1.0	0.1
男性（正社員・職員以外）	219	5.5	13.2	26.0	25.1	16.0	14.2	0.0
女性（正社員・職員以外）	781	13.6	36.1	12.9	16.3	10.6	10.5	0.0

③ 配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）制度（男性のみ）

配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）制度の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が31.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が29.8%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が27.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が24.7%となっている。

図表Ⅲ-70 末子に関して、休暇・休業制度利用状況

配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）制度（男性のみ）：単数回答（問 22-1-A_3）



- 現在利用している
- 以前は利用していたが、現在は利用していない
- 利用したことはないが、利用したかった（利用したい）
- 利用したことはなく、利用希望もない
- わからない
- 制度がなかった
- 無回答

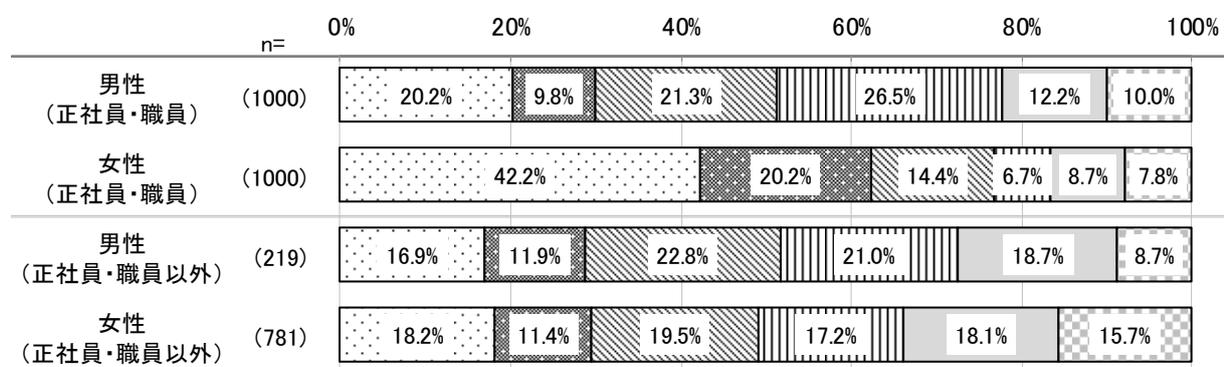
数表Ⅲ-70

	合計	問 22-1-A.末子に関して、休暇・休業制度利用状況 (3)配偶者出産休暇・産後/パパ育休(出生時育児休業)制度(男性のみ)						
		現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった（利用したい）	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった	無回答
男性(正社員・職員)	1000	1.1	11.1	29.8	31.0	13.1	13.9	0.0
男性(正社員・職員以外)	219	1.8	11.9	27.4	24.7	20.1	14.2	0.0

④ 年次有給休暇制度（時間単位）

年次有給休暇制度（時間単位）の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が26.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が21.3%となっている。「女性（正社員・職員）」では「現在利用している」が42.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「以前は利用していたが、現在は利用していない」が20.2%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が22.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が21.0%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が19.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「現在利用している」が18.2%となっている。

図表Ⅲ-71 末子に関して、休暇・休業制度利用状況
年次有給休暇制度（時間単位）：単数回答（問 22-1-A_4）



- 現在利用している
- 以前は利用していたが、現在は利用していない
- 利用したことはないが、利用したかった（利用したい）
- 利用したことはなく、利用希望もない
- わからない
- 制度がなかった
- 無回答

数表Ⅲ-71

	合計	問 22-1-A.末子に関して、休暇・休業制度利用状況 (4)年次有給休暇制度(時間単位)						
		現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった(利用したい)	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった	無回答
男性(正社員・職員)	1000	20.2	9.8	21.3	26.5	12.2	10.0	0.0
女性(正社員・職員)	1000	42.2	20.2	14.4	6.7	8.7	7.8	0.0
男性(正社員・職員以外)	219	16.9	11.9	22.8	21.0	18.7	8.7	0.0
女性(正社員・職員以外)	781	18.2	11.4	19.5	17.2	18.1	15.7	0.0

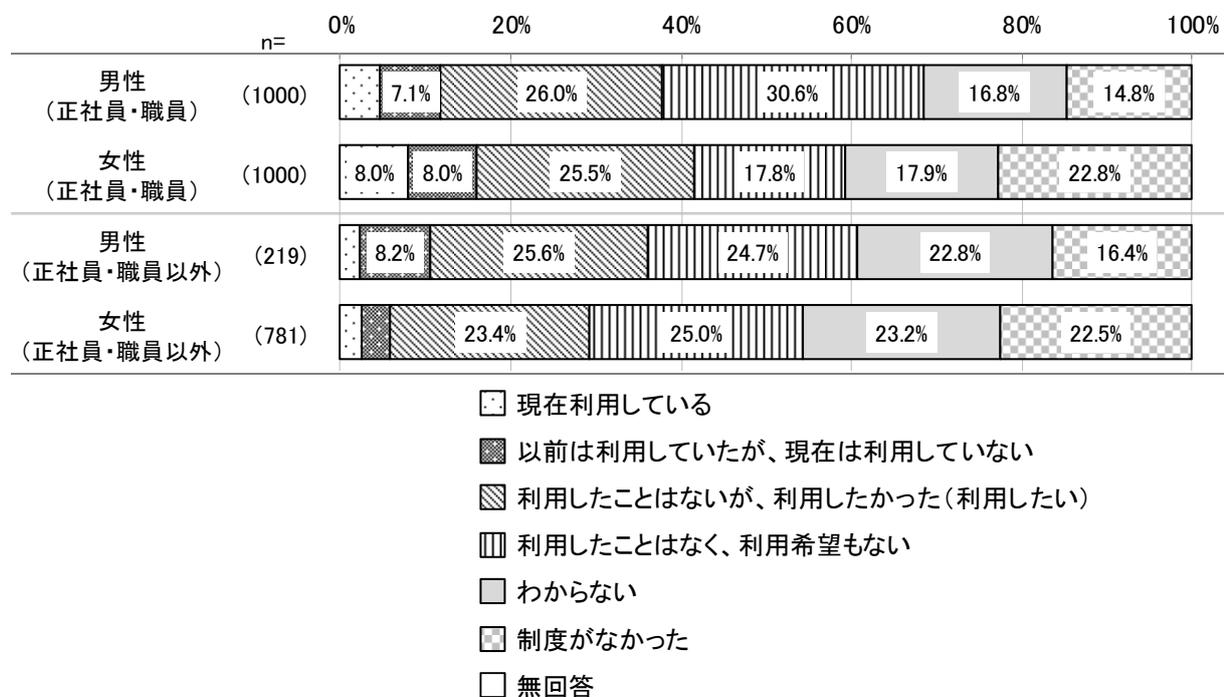
⑤ 配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度

※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む

配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が 30.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が 26.0%となっている。「女性（正社員・職員）」では「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が 25.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度がなかった」が 22.8%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が 25.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が 24.7%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が 25.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が 23.4%となっている。

図表Ⅲ-72 末子に関して、休暇・休業制度利用状況

配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度：単数回答（問 22-1-A_5）



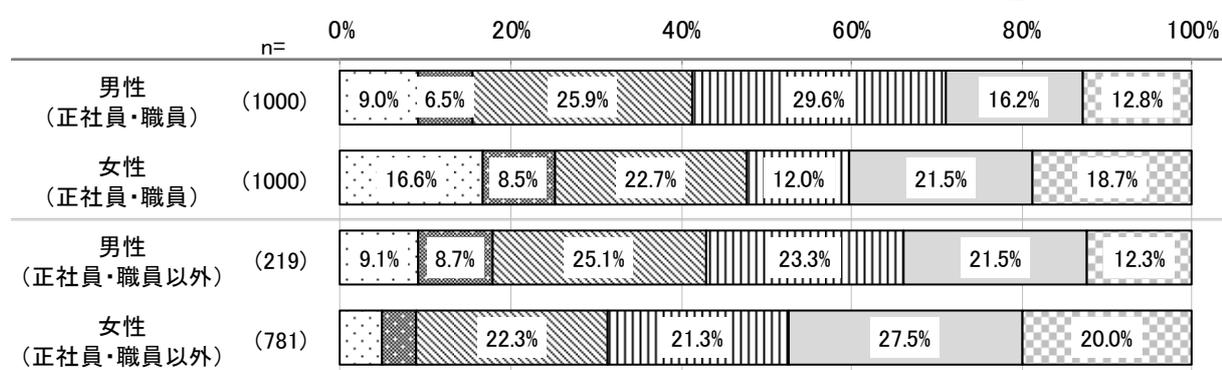
数表Ⅲ-72

	合計	問 22-1-A.末子に関して、休暇・休業制度利用状況 (5)配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度 ※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む						
		現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった（利用したい）	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった	無回答
男性(正社員・職員)	1000	4.7	7.1	26.0	30.6	16.8	14.8	0.0
女性(正社員・職員)	1000	8.0	8.0	25.5	17.8	17.9	22.8	0.0
男性(正社員・職員以外)	219	2.3	8.2	25.6	24.7	22.8	16.4	0.0
女性(正社員・職員以外)	781	2.6	3.3	23.4	25.0	23.2	22.5	0.0

⑥ その他の休暇・休業制度（育児目的以外）

その他の休暇・休業制度（育児目的以外）の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が29.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が25.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が22.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が21.5%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用したかった（利用したい）」が25.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が23.3%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「わからない」が27.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が22.3%となっている。

図表Ⅲ-73 末子に関して、休暇・休業制度利用状況
その他の休暇・休業制度（育児目的以外）：単数回答（問 22-1-A_6）



- 現在利用している
- 以前は利用していたが、現在は利用していない
- 利用したことはないが、利用したかった（利用したい）
- 利用したことはなく、利用希望もない
- わからない
- 制度がなかった
- 無回答

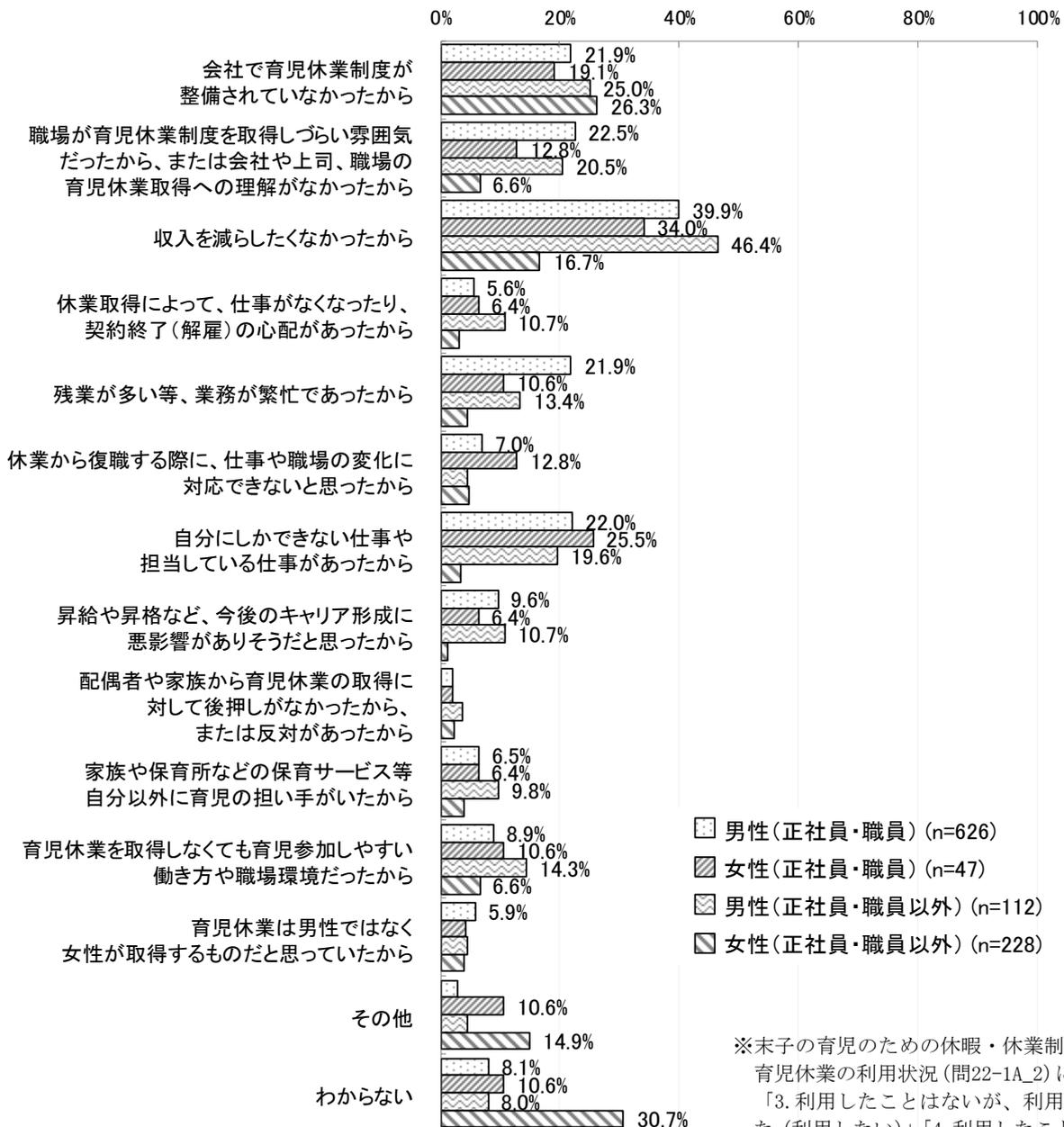
数表Ⅲ-73

	合計	問 22-1-A.末子に関して、休暇・休業制度利用状況 (6)その他の休暇・休業制度(育児目的以外)							無回答
		現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった（利用したい）	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった		
男性(正社員・職員)	1000	9.0	6.5	25.9	29.6	16.2	12.8	0.0	(%)
女性(正社員・職員)	1000	16.6	8.5	22.7	12.0	21.5	18.7	0.0	
男性(正社員・職員以外)	219	9.1	8.7	25.1	23.3	21.5	12.3	0.0	
女性(正社員・職員以外)	781	4.9	4.1	22.3	21.3	27.5	20.0	0.0	

(3) 末子の育児に関して、育児休業制度を取得しなかった理由

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、取得しなかった理由をみると、「男性（正社員・職員）」では「収入を減らしたくなかったから」が39.9%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22.5%となっている。「女性（正社員・職員）」では「収入を減らしたくなかったから」が34.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が25.5%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「収入を減らしたくなかったから」が46.4%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25.0%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「わからない」が30.7%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26.3%となっている。

図表Ⅲ-74 末子の育児に関して、育児休業制度を取得しなかった理由：複数回答（問22-2-A）



※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業の利用状況(問22-1A_2)において、「3. 利用したことはないが、利用したかった(利用したい)」 「4. 利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-74

	合計	問 22-2-A.末子の育児に関して、育児休業制度を取得しなかった理由				
		会社で育児休業制度が整備されていなかったから	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	収入を減らしたくなかったから	休業取得によって、仕事がなくなったり、契約終了(解雇)の心配があったから	残業が多い等、業務が繁忙であったから
男性(正社員・職員)	626	21.9	22.5	39.9	5.6	21.9 (%)
女性(正社員・職員)	47	19.1	12.8	34.0	6.4	10.6
男性(正社員・職員以外)	112	25.0	20.5	46.4	10.7	13.4
女性(正社員・職員以外)	228	26.3	6.6	16.7	3.1	4.4

	合計	理由				
		休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから	自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから	配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったから、または反対があったから	家族や保育所などの保育サービス等自分以外に育児の担い手がいたから
男性(正社員・職員)	626	7.0	22.0	9.6	2.1	6.5 (%)
女性(正社員・職員)	47	12.8	25.5	6.4	2.1	6.4
男性(正社員・職員以外)	112	4.5	19.6	10.7	3.6	9.8
女性(正社員・職員以外)	228	4.8	3.5	1.3	2.2	3.9

	合計	理由			
		育児休業を取得しなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから	育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていたから	その他	わからない
男性(正社員・職員)	626	8.9	5.9	2.9	8.1 (%)
女性(正社員・職員)	47	10.6	4.3	10.6	10.6
男性(正社員・職員以外)	112	14.3	4.5	4.5	8.0
女性(正社員・職員以外)	228	6.6	3.9	14.9	30.7

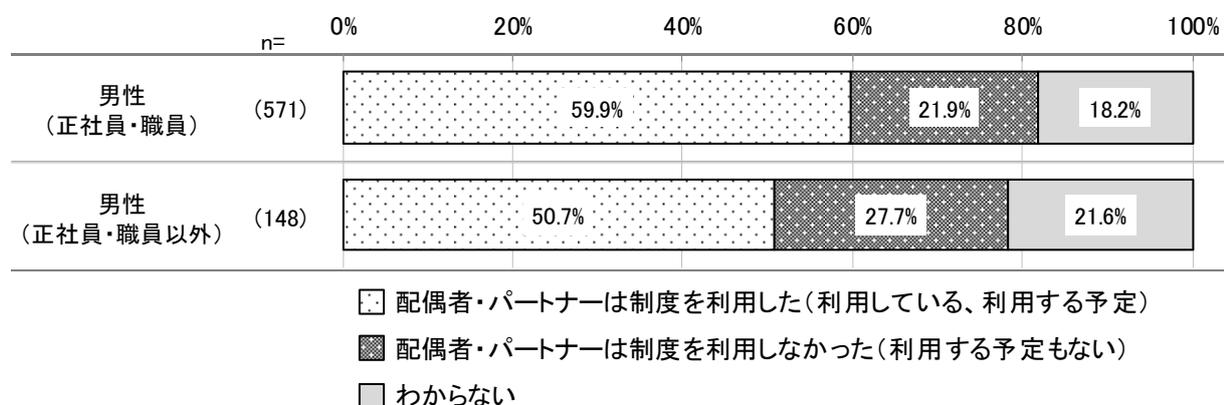
※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業の利用状況(問 22-1A_2)において、「3. 利用したことはないが、利用したかった(利用したい)」「4. 利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

(4) 末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況

① 産前・産後休業制度（男性のみ）

配偶者・パートナーの産前・産後休業制度の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が59.9%で、「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が21.9%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が50.7%で、「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が27.7%となっている。

図表Ⅲ-75 末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況_
産前・産後休業制度（男性のみ）：単数回答（問23-A_1）



数表Ⅲ-75

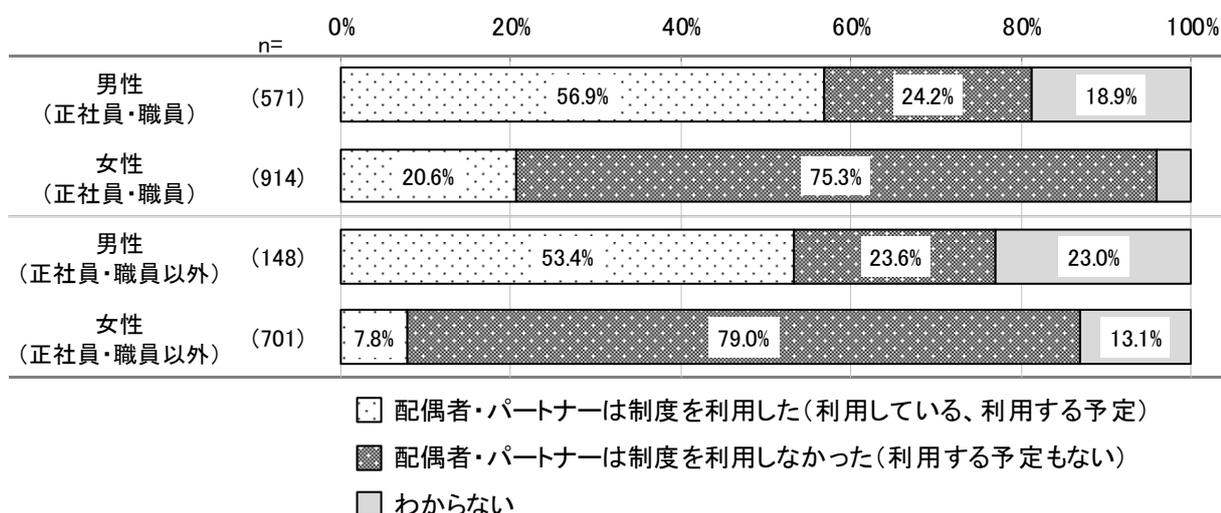
	合計	問23-A.末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況 (1)産前・産後休業制度		
		配偶者・パートナーは 制度を利用した (利用している、利用 する予定)	配偶者・パートナーは 制度を利用しなかった (利用する予定もな い)	わからない
男性(正社員・職員)	571	59.9	21.9	18.2 (%)
男性(正社員・職員以外)	148	50.7	27.7	21.6

※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問12_2）で「8. 配偶者・パートナーはいない」以外を選択、かつ、末子の妊娠がわかった当時の配偶者・パートナーの就労形態（問12_4）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

② 育児休業制度

配偶者・パートナーの育児休業制度の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が56.9%で、「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が24.2%となっている。「女性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が75.3%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が20.6%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が53.4%で、「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が23.6%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が79.0%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が7.8%となっている。

図表Ⅲ-76 末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況_
育児休業制度：単数回答（問23-A_2）



数表Ⅲ-76

	合計	問23-A.末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況 (2)育児休業制度		
		配偶者・パートナーは 制度を利用した (利用している、利用 する予定)	配偶者・パートナーは 制度を利用しなかった (利用する予定もな い)	わからない
男性(正社員・職員)	571	56.9	24.2	18.9
女性(正社員・職員)	914	20.6	75.3	4.2
男性(正社員・職員以外)	148	53.4	23.6	23.0
女性(正社員・職員以外)	701	7.8	79.0	13.1

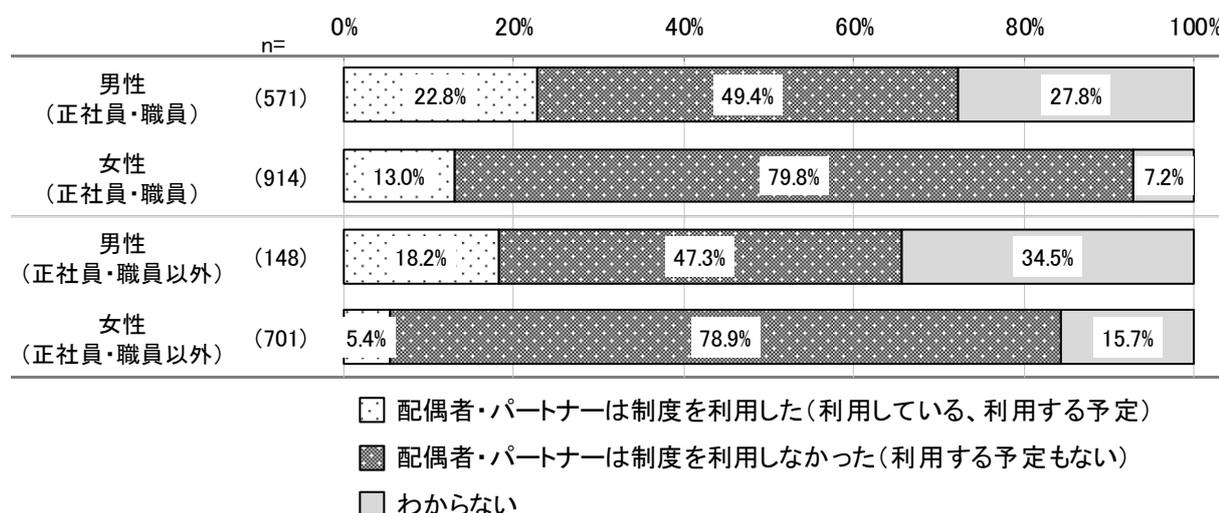
(%)

※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問12_2）で「8. 配偶者・パートナーはいない」以外を選択、かつ、末子の妊娠がわかった当時の配偶者・パートナーの就労形態（問12_4）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

③ 配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）制度

配偶者・パートナーの配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）制度の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が49.4%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が22.8%となっている。「女性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が79.8%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が13.0%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が47.3%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が18.2%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が78.9%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が5.4%となっている。

図表Ⅲ-77 末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況_
配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）制度：単数回答（問23-A_3）



数表Ⅲ-77

	問23-A.末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況 (3)配偶者出産休暇・産後パパ育休(出生時育児休業)制度			
	合計	配偶者・パートナーは制度を利用した(利用している、利用する予定)	配偶者・パートナーは制度を利用しなかった(利用する予定もない)	わからない
男性(正社員・職員)	571	22.8	49.4	27.8
女性(正社員・職員)	914	13.0	79.8	7.2
男性(正社員・職員以外)	148	18.2	47.3	34.5
女性(正社員・職員以外)	701	5.4	78.9	15.7

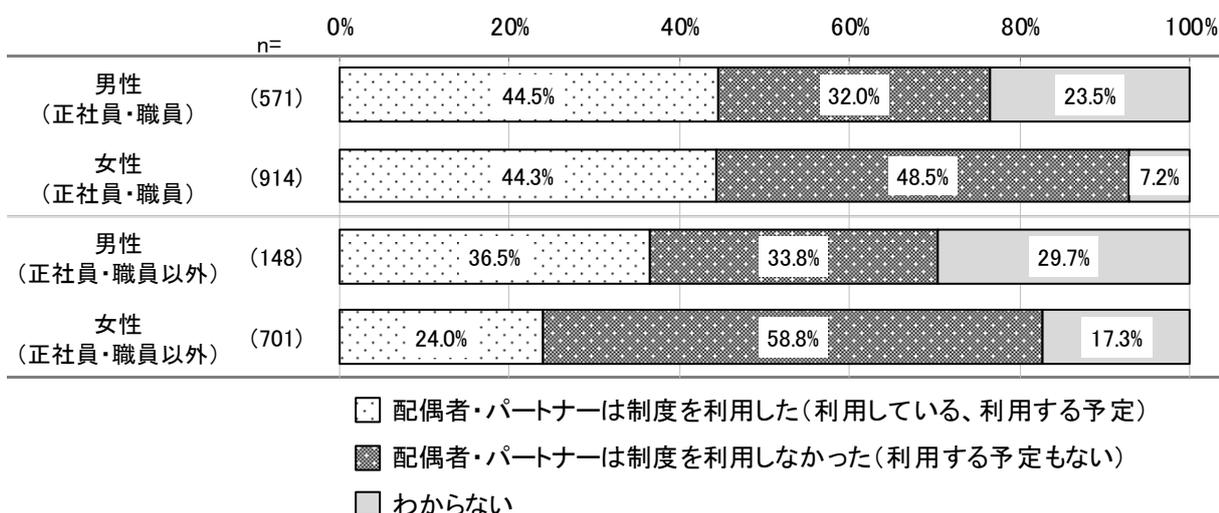
(%)

※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問12_2）で「8. 配偶者・パートナーはいない」以外を選択、かつ、末子の妊娠がわかった当時の配偶者・パートナーの就労形態（問12_4）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

④ 年次有給休暇制度（時間単位）

配偶者・パートナーの年次有給休暇制度（時間単位）の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が44.5%で、「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が32.0%となっている。「女性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が44.3%で、「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が48.5%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が36.5%で、「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が33.8%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定もない）」が24.0%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が58.8%となっている。

図表Ⅲ-78 末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況_
年次有給休暇制度（時間単位）：単数回答（問23-A_4）



数表Ⅲ-78

	合計	問23-A.末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況 (4)年次有給休暇制度		
		配偶者・パートナーは 制度を利用した (利用している、利用 する予定)	配偶者・パートナーは 制度を利用しなかった (利用する予定もな い)	わからない
男性(正社員・職員)	571	44.5	32.0	23.5
女性(正社員・職員)	914	44.3	48.5	7.2
男性(正社員・職員以外)	148	36.5	33.8	29.7
女性(正社員・職員以外)	701	24.0	58.8	17.3

(%)

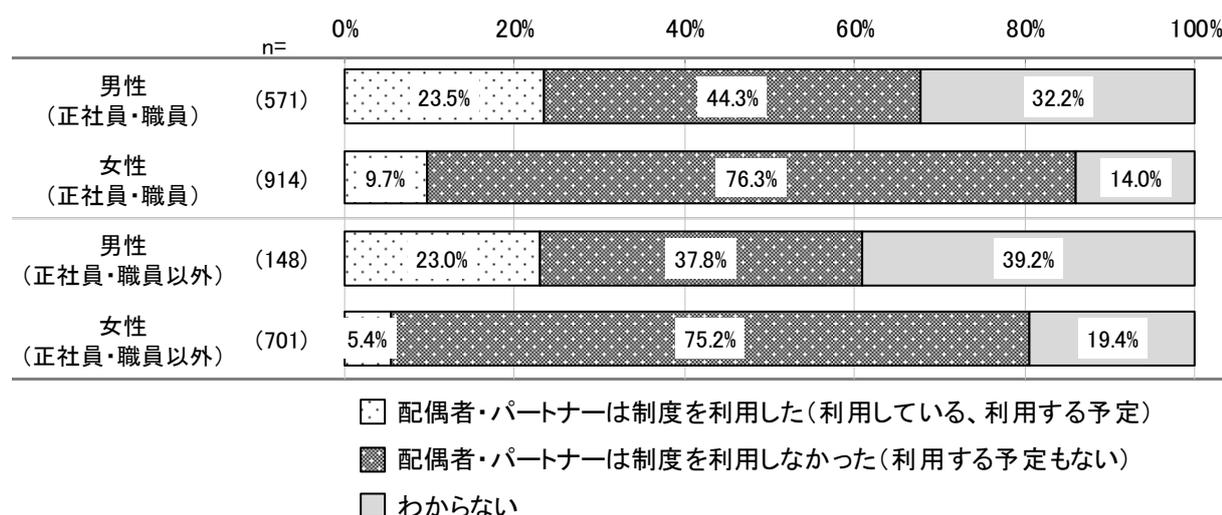
※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問12_2）で「8. 配偶者・パートナーはいない」以外を選択、かつ、末子の妊娠がわかった当時の配偶者・パートナーの就労形態（問12_4）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

⑤ 配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度

※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む

配偶者・パートナーの配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が44.3%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が23.5%となっている。「女性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が76.3%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が9.7%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が37.8%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が23.0%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が75.2%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が5.4%となっている。

図表Ⅲ-79 末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況
配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度：単数回答（問 23-A_5）



数表Ⅲ-79

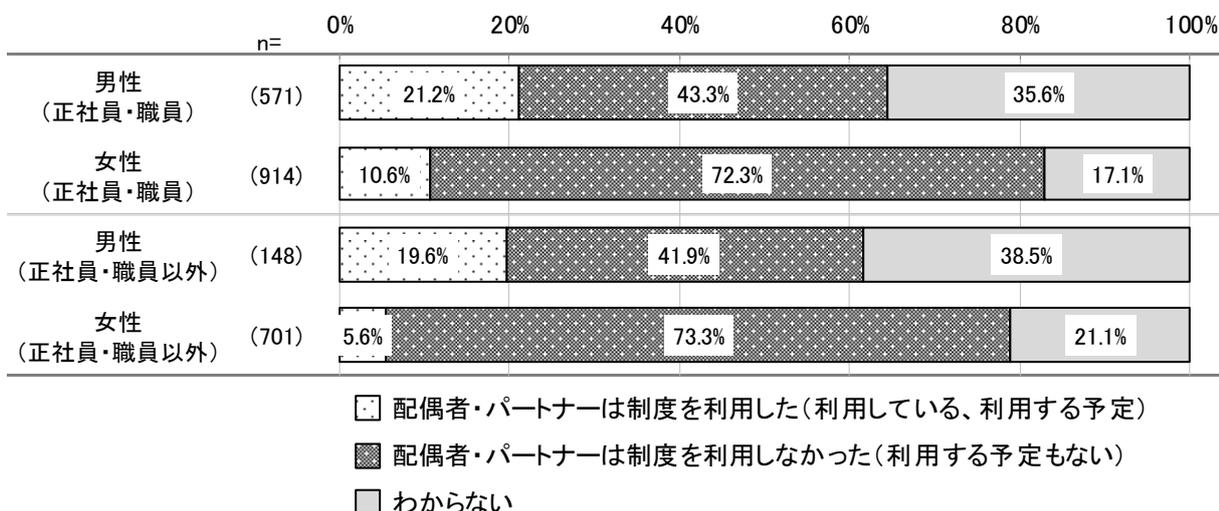
	合計	問 23-A.末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況 (5)配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度 ※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む		
		配偶者・パートナーは制度を利用した (利用している、利用する予定)	配偶者・パートナーは制度を利用しなかった (利用する予定もない)	わからない
男性(正社員・職員)	571	23.5	44.3	32.2
女性(正社員・職員)	914	9.7	76.3	14.0
男性(正社員・職員以外)	148	23.0	37.8	39.2
女性(正社員・職員以外)	701	5.4	75.2	19.4

※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問 12_2）で「8. 配偶者・パートナーはいない」以外を選択、かつ、末子の妊娠がわかった当時の配偶者・パートナーの就労形態（問 12_4）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

⑥ その他の休暇・休業制度（育児目的以外）

配偶者・パートナーのその他の休暇・休業制度（育児目的以外）の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が43.3%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が21.2%となっている。「女性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が72.3%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が10.6%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が41.9%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が19.6%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が73.3%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が5.6%となっている。

図表Ⅲ-80 末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況_
その他の休暇・休業制度（育児目的以外）：単数回答（問 23A_6）



数表Ⅲ-80

	合計	問 23-A.末子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況 (6)その他の休暇・休業制度(育児目的以外)		
		配偶者・パートナーは 制度を利用した (利用している、利用 する予定)	配偶者・パートナーは 制度を利用しなかった (利用する予定もな い)	わからない
男性(正社員・職員)	571	21.2	43.3	35.6
女性(正社員・職員)	914	10.6	72.3	17.1
男性(正社員・職員以外)	148	19.6	41.9	38.5
女性(正社員・職員以外)	701	5.6	73.3	21.1

(%)

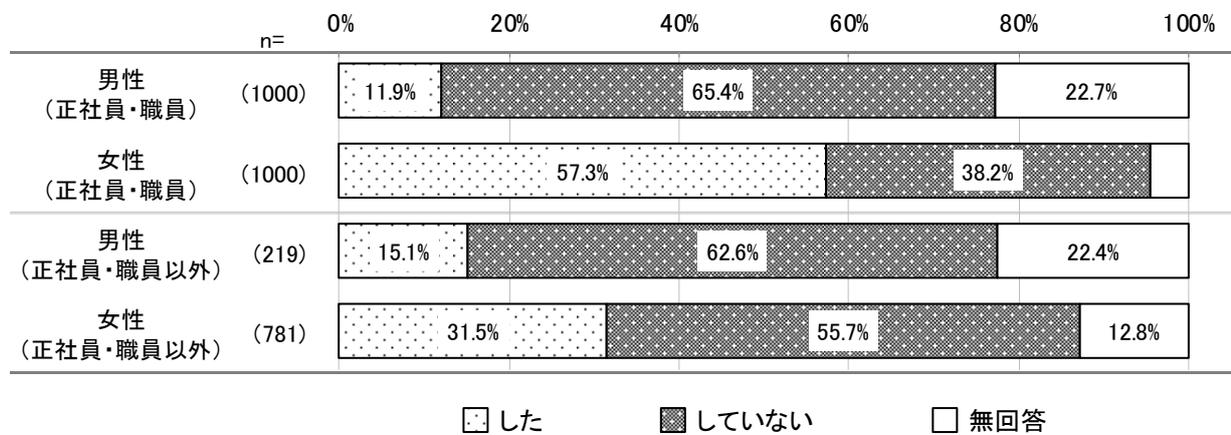
※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問 12_2）で「8. 配偶者・パートナーはいない」以外を選択、かつ、末子の妊娠がわかった当時の配偶者・パートナーの就労形態（問 12_4）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

(5) 上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか

① 育児休業の取得前

育児休業の取得前に、育児休業からの復職後の働き方に関して、上司や人事担当者と面談をしたかをみると、「男性（正社員・職員）」では「していない」が65.4%で、「した」が11.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「した」が57.3%で、「していない」が38.2%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「していない」が62.6%で、「した」が15.1%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「していない」が55.7%で、「した」が31.5%となっている。

図表Ⅲ-81 上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか_ 育児休業の取得前：単数回答（問24-A_1）



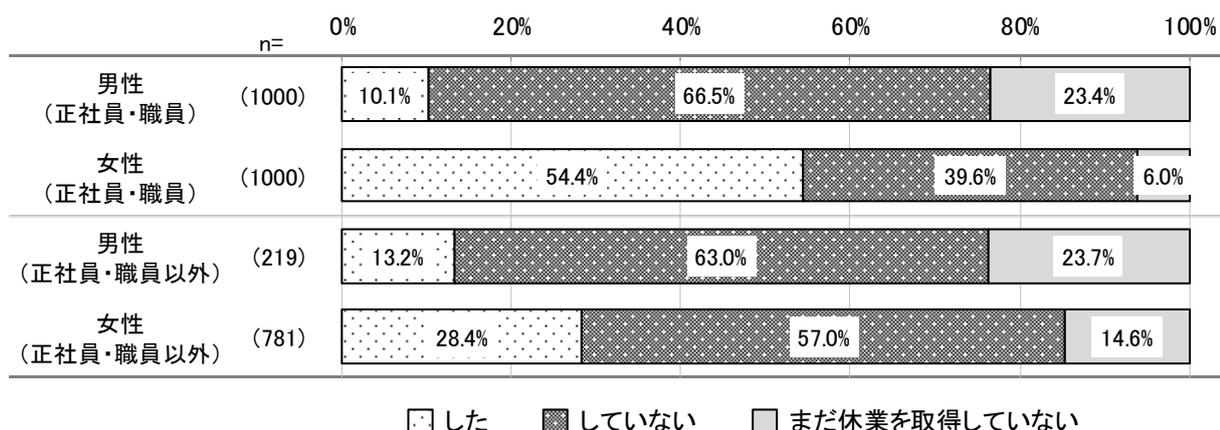
数表Ⅲ-81

	合計	問24-A.上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか(1)育児休業の取得前			(%)
		した	していない	無回答	
男性(正社員・職員)	1000	11.9	65.4	22.7	
女性(正社員・職員)	1000	57.3	38.2	4.5	
男性(正社員・職員以外)	219	15.1	62.6	22.4	
女性(正社員・職員以外)	781	31.5	55.7	12.8	

② 育児休業中・育児休業取得後

育児休業中・育児休業取得後に、育児休業からの復職後の働き方に関して、上司や人事担当者との面談をしたかをみると、「男性（正社員・職員）」では「していない」が66.5%で、「した」が10.1%となっている。「女性（正社員・職員）」では「した」が54.4%で、「していない」が39.6%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「していない」が63.0%で、「した」が13.2%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「していない」が57.0%で、「した」が28.4%となっている。

図表Ⅲ-82 上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか_
育児休業中・育児休業取得後：単数回答（問 24-A_2）



数表Ⅲ-82

	合計	問 24-A.上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか(2)育児休業中・育児休業取得後			(%)
		した	していない	まだ休業を取得していない	
男性(正社員・職員)	1000	10.1	66.5	23.4	
女性(正社員・職員)	1000	54.4	39.6	6.0	
男性(正社員・職員以外)	219	13.2	63.0	23.7	
女性(正社員・職員以外)	781	28.4	57.0	14.6	

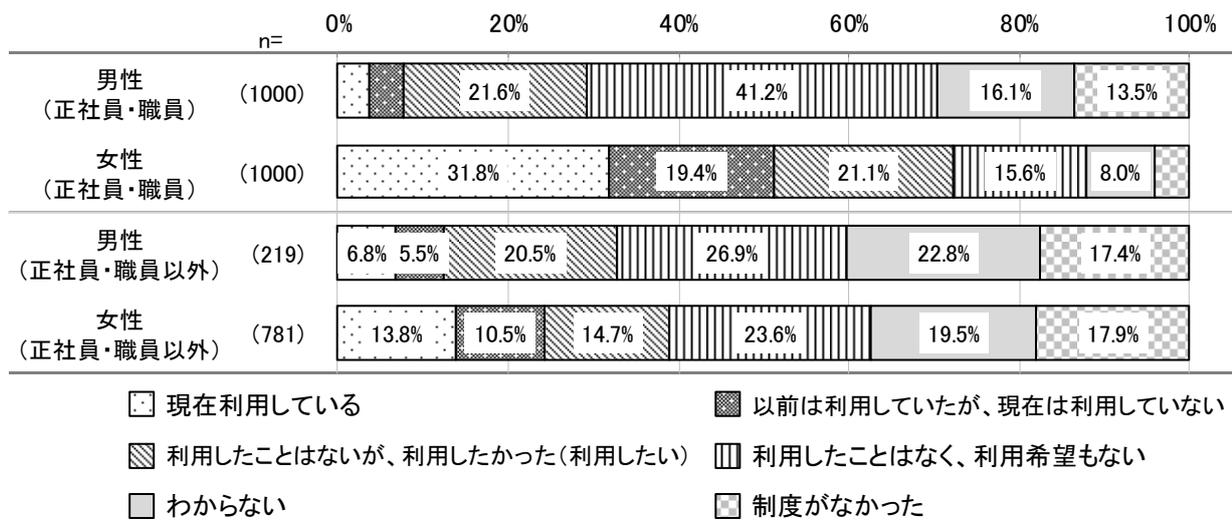
4. 両立支援制度（育児のための短時間勤務制度、所定外労働の制限（残業を免除する制度））の利用状況・現在の働き方・将来の働き方について

(1) 末子の育児に関して、両立支援制度利用状況

① 育児のための短時間勤務制度

末子の育児に関して、育児のための短時間勤務制度の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が41.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が21.6%となっている。「女性（正社員・職員）」では「現在利用している」が31.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が21.1%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が26.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が22.8%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が23.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が19.5%となっている。

図表Ⅲ-83 末子の育児に関して、両立支援制度利用状況
育児のための短時間勤務制度：単数回答（問 25_1）



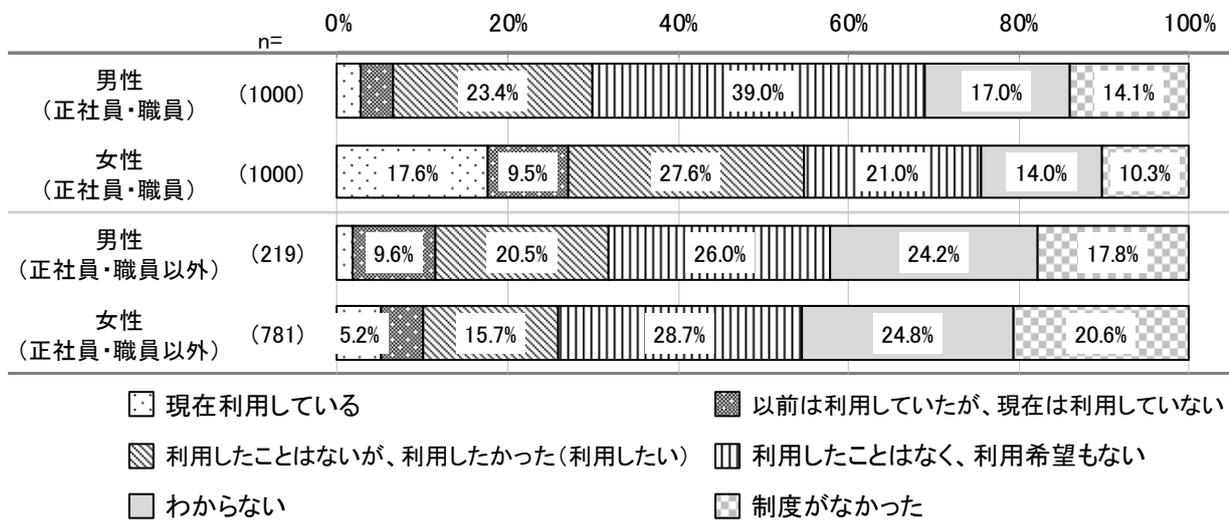
数表Ⅲ-83

	合計	問 25.末子の育児に関して、両立支援制度利用状況 (1)育児のための短時間勤務制度					
		現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった(利用したい)	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった
男性(正社員・職員)	1000	3.7	3.9	21.6	41.2	16.1	13.5
女性(正社員・職員)	1000	31.8	19.4	21.1	15.6	8.0	4.1
男性(正社員・職員以外)	219	6.8	5.5	20.5	26.9	22.8	17.4
女性(正社員・職員以外)	781	13.8	10.5	14.7	23.6	19.5	17.9

② 所定外労働の制限（残業を免除する制度）

末子の育児に関して、所定外労働の制限（残業を免除する制度）の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が39.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が23.4%となっている。「女性（正社員・職員）」では「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が27.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が21.0%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が26.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が24.2%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が28.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が24.8%となっている。

図表Ⅲ-84 末子の育児に関して、両立支援制度利用状況
所定外労働の制限（残業を免除する制度）：単数回答（問25_2）



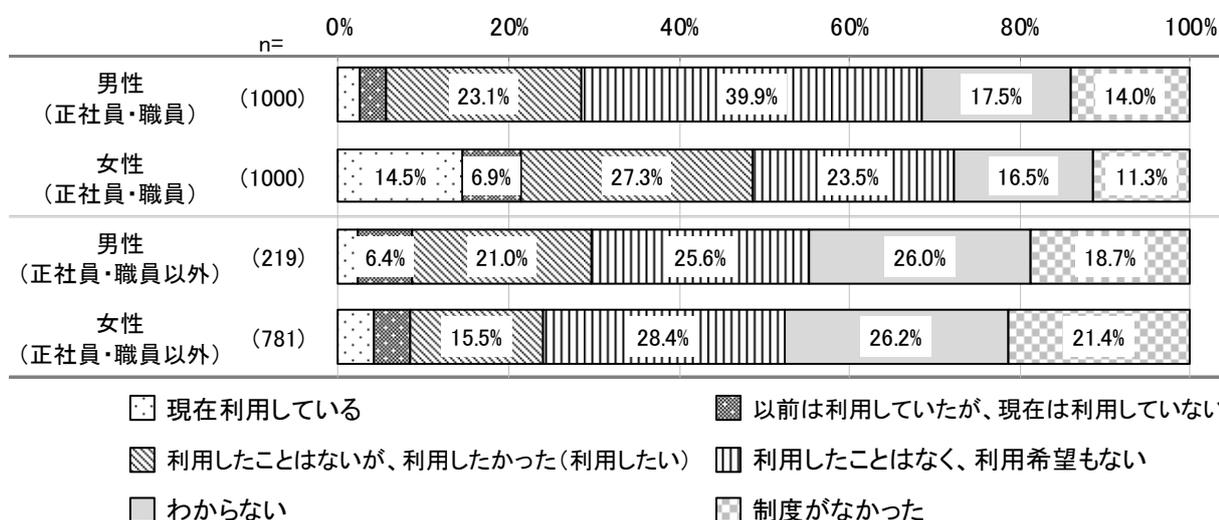
数表Ⅲ-84

	問25.末子の育児に関して、両立支援制度利用状況 (2)所定外労働の制限（残業を免除する制度）						
	合計	現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった（利用したい）	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった
男性（正社員・職員）	1000	2.8	3.7	23.4	39.0	17.0	14.1 (%)
女性（正社員・職員）	1000	17.6	9.5	27.6	21.0	14.0	10.3
男性（正社員・職員以外）	219	1.8	9.6	20.5	26.0	24.2	17.8
女性（正社員・職員以外）	781	5.2	4.9	15.7	28.7	24.8	20.6

③ 育児のための時間外労働の制限（時間外労働を1ヶ月24時間かつ1年の合計で150時間までに制限する制度）

末子の育児に関して、育児のための時間外労働の制限の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が39.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が23.1%となっている。「女性（正社員・職員）」では「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が27.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が23.5%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「わからない」が26.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が25.6%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が28.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が26.2%となっている。

図表Ⅲ-85 末子の育児に関して、両立支援制度利用状況
育児のための時間外労働の制限：単数回答（問25_3）



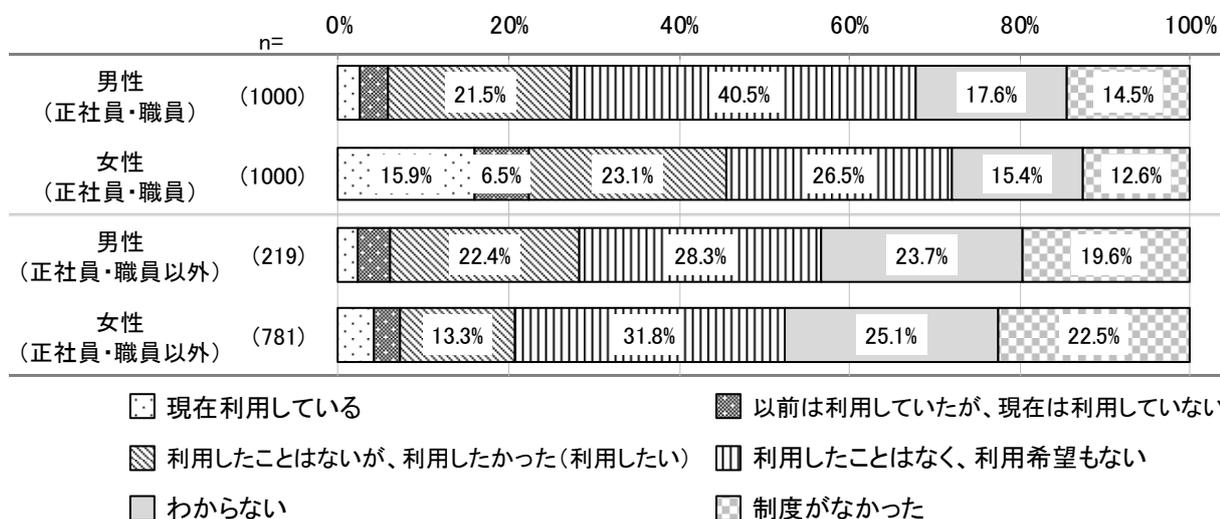
数表Ⅲ-85

	合計	問25.末子の育児に関して、両立支援制度利用状況 (3)育児のための時間外労働の制限(時間外労働を1ヶ月24時間かつ1年の合計で150時間までに制限する制度)					
		現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった（利用したい）	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった
男性(正社員・職員)	1000	2.6	2.9	23.1	39.9	17.5	14.0
女性(正社員・職員)	1000	14.5	6.9	27.3	23.5	16.5	11.3
男性(正社員・職員以外)	219	2.3	6.4	21.0	25.6	26.0	18.7
女性(正社員・職員以外)	781	4.2	4.2	15.5	28.4	26.2	21.4

④ 育児のための深夜業の制限（午後 10 時から午前 5 時までの間の労働を制限する制度）

末子の育児に関して、育児のための深夜業の制限の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が 40.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が 21.5%となっている。「女性（正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が 26.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が 23.1%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が 28.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が 23.7%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が 31.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が 25.1%となっている。

図表Ⅲ-86 末子の育児に関して、両立支援制度利用状況
育児のための深夜業の制限：単数回答（問 25_4）



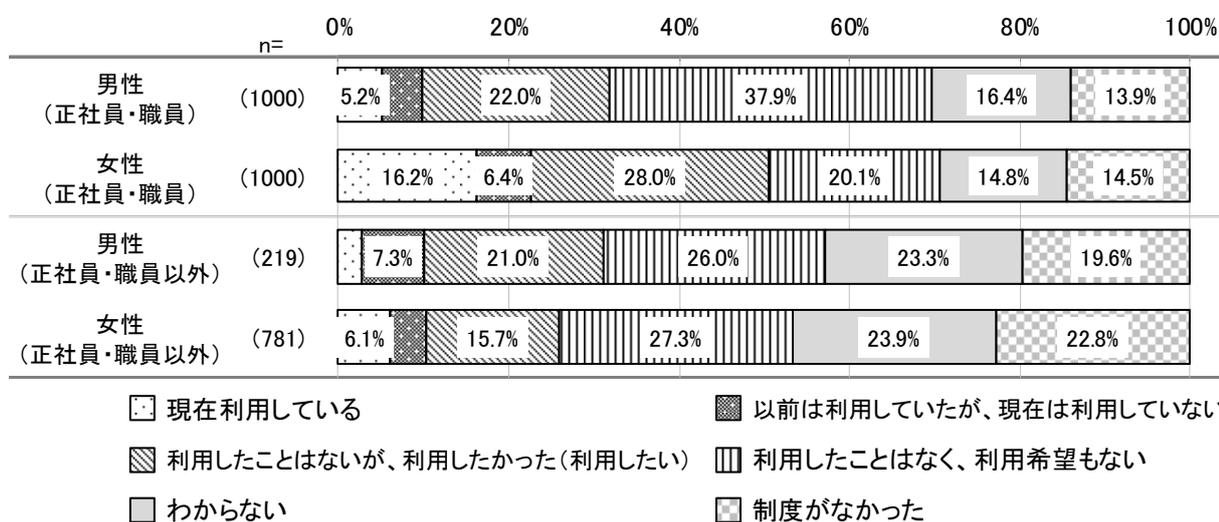
数表Ⅲ-86

	合計	問 25.末子の育児に関して、両立支援制度利用状況 (4)育児のための深夜業の制限 (午後 10 時から午前 5 時までの間の労働を制限する制度)					
		現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった（利用したい）	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった
男性(正社員・職員)	1000	2.4	3.5	21.5	40.5	17.6	14.5
女性(正社員・職員)	1000	15.9	6.5	23.1	26.5	15.4	12.6
男性(正社員・職員以外)	219	2.3	3.7	22.4	28.3	23.7	19.6
女性(正社員・職員以外)	781	4.2	3.1	13.3	31.8	25.1	22.5

⑤ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ

末子の育児に関して、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が37.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が22.0%となっている。「女性（正社員・職員）」では「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が28.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が20.1%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が26.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が23.3%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が27.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が23.9%となっている。

図表Ⅲ-87 末子の育児に関して、両立支援制度利用状況
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ：単数回答（問25_5）



数表Ⅲ-87

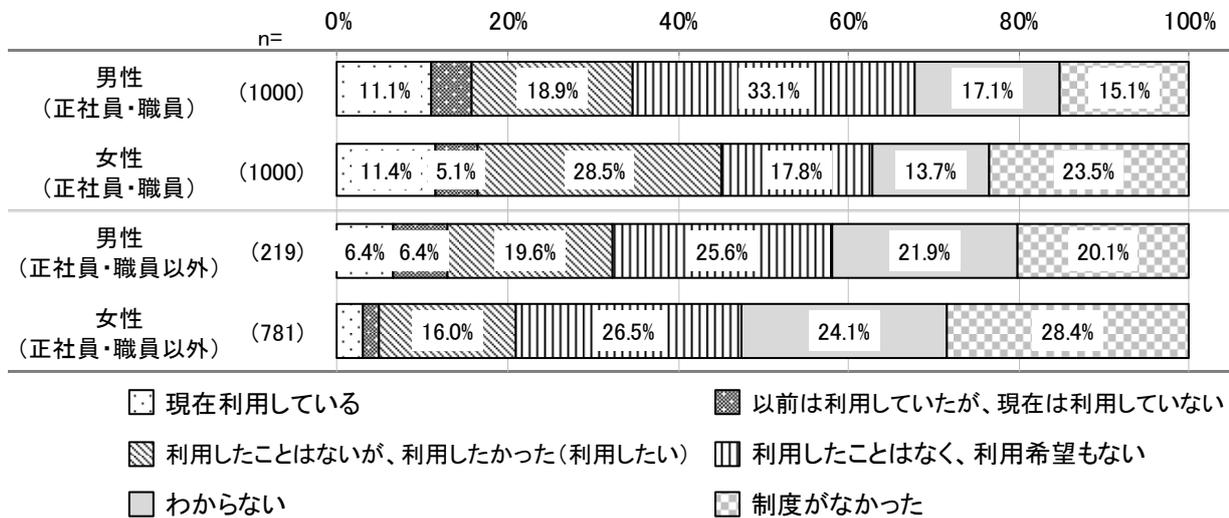
	問25.末子の育児に関して、両立支援制度利用状況 (5)始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ						
	合計	現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった(利用したい)	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった
男性(正社員・職員)	1000	5.2	4.6	22.0	37.9	16.4	13.9
女性(正社員・職員)	1000	16.2	6.4	28.0	20.1	14.8	14.5
男性(正社員・職員以外)	219	2.7	7.3	21.0	26.0	23.3	19.6
女性(正社員・職員以外)	781	6.1	4.1	15.7	27.3	23.9	22.8

(%)

⑥ フレックスタイム制度

末子の育児に関して、フレックスタイム制度の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が33.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が18.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が28.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度がなかった」が23.5%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が25.6%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。「女性（正社員・職員以外）」では「制度がなかった」が28.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が26.5%となっている。

図表Ⅲ-88 末子の育児に関して、両立支援制度利用状況
フレックスタイム制度：単数回答（問 25_6）



数表Ⅲ-88

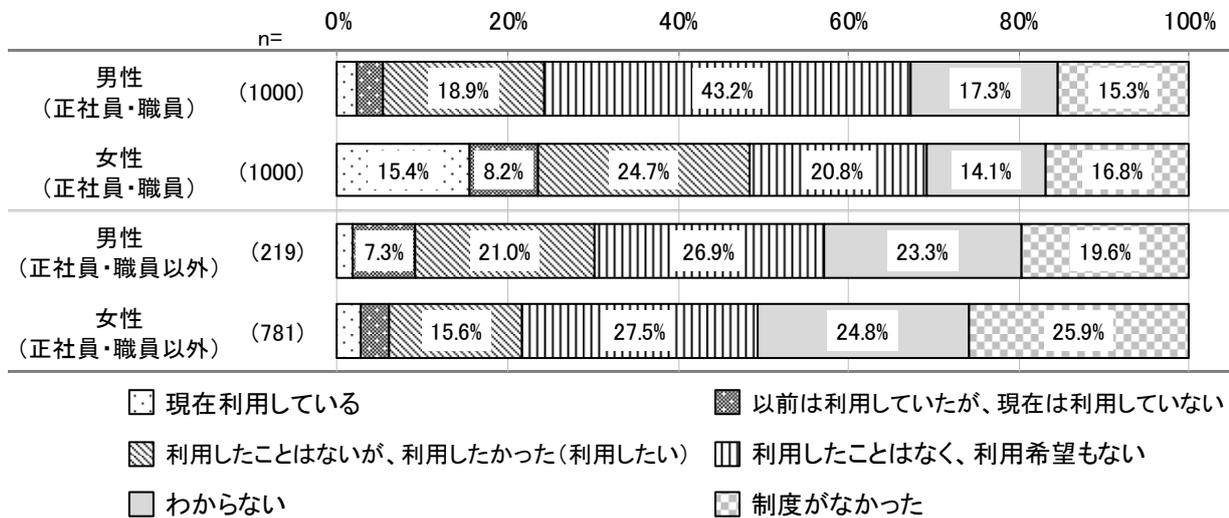
	合計	問 25.末子の育児に関して、両立支援制度利用状況 (6)フレックスタイム制度					
		現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった（利用したい）	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった
男性（正社員・職員）	1000	11.1	4.7	18.9	33.1	17.1	15.1
女性（正社員・職員）	1000	11.4	5.1	28.5	17.8	13.7	23.5
男性（正社員・職員以外）	219	6.4	6.4	19.6	25.6	21.9	20.1
女性（正社員・職員以外）	781	2.9	2.0	16.0	26.5	24.1	28.4

(%)

⑦ 短時間正社員制度

末子の育児に関して、短時間正社員制度の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が43.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が18.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が24.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が20.8%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が26.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が23.3%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が27.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度がなかった」が25.9%となっている。

図表Ⅲ-89 末子の育児に関して、両立支援制度利用状況_
短時間正社員制度：単数回答（問25_7）



数表Ⅲ-89

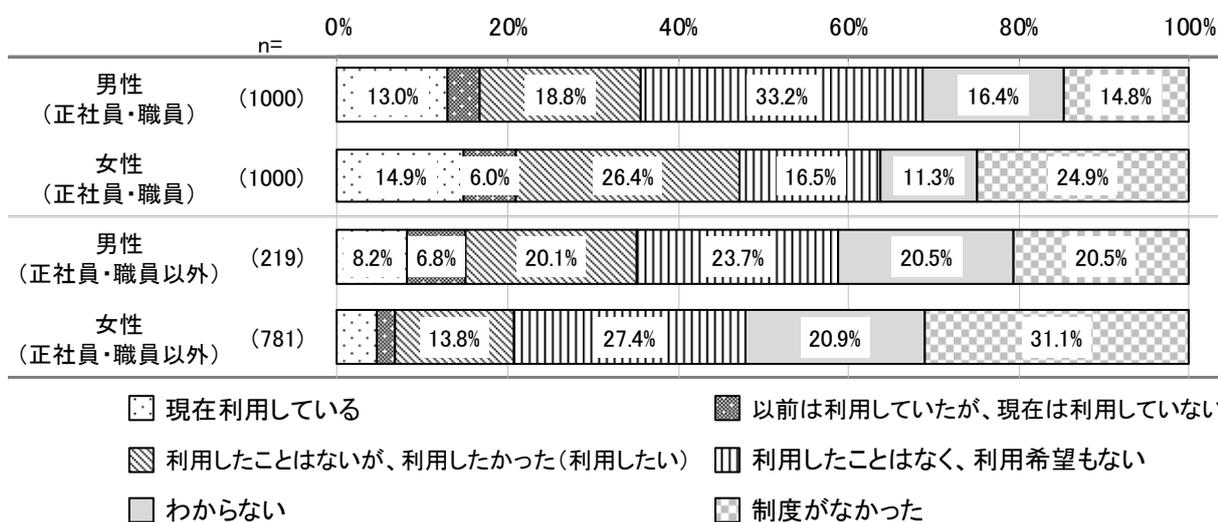
	問25.末子の育児に関して、両立支援制度利用状況 (7)短時間正社員制度						
	合計	現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった（利用したい）	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった
男性（正社員・職員）	1000	2.3	3.0	18.9	43.2	17.3	15.3
女性（正社員・職員）	1000	15.4	8.2	24.7	20.8	14.1	16.8
男性（正社員・職員以外）	219	1.8	7.3	21.0	26.9	23.3	19.6
女性（正社員・職員以外）	781	2.8	3.3	15.6	27.5	24.8	25.9

(%)

⑧ テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）

末子の育児に関して、テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が33.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が18.8%となっている。「女性（正社員・職員）」では「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」が26.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度がなかった」が24.9%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もない」が23.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」「制度がなかった」が同率で20.5%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「制度がなかった」が31.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もない」が27.4%となっている。

図表Ⅲ-90 末子の育児に関して、両立支援制度利用状況
テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）：単数回答（問25_8）



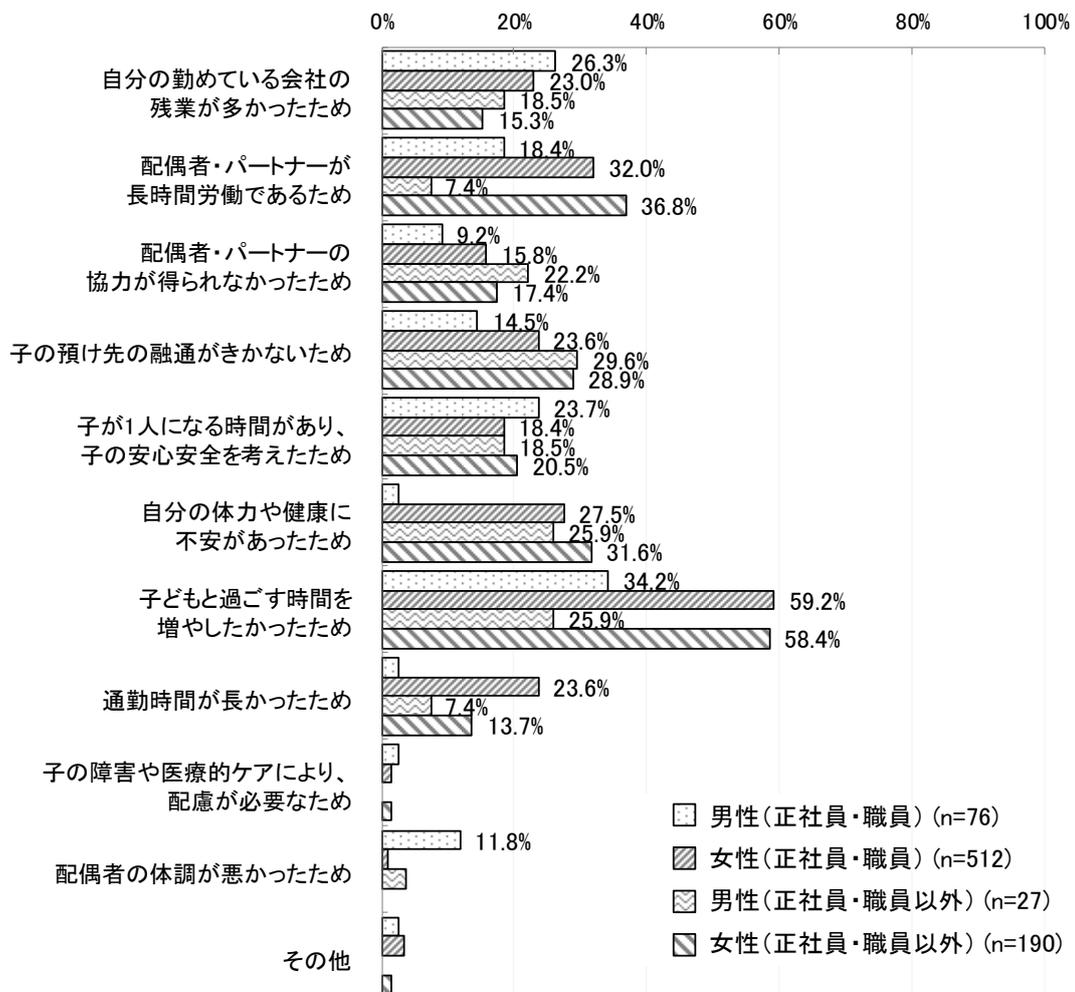
数表Ⅲ-90

	合計	問25.末子の育児に関して、両立支援制度利用状況 (8)テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）					
		現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった（利用したい）	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった
男性（正社員・職員）	1000	13.0	3.8	18.8	33.2	16.4	14.8
女性（正社員・職員）	1000	14.9	6.0	26.4	16.5	11.3	24.9
男性（正社員・職員以外）	219	8.2	6.8	20.1	23.7	20.5	20.5
女性（正社員・職員以外）	781	4.6	2.2	13.8	27.4	20.9	31.1

(2) 育児のための短時間勤務制度利用理由

育児のための短時間勤務制度を利用している（利用していた）回答者について、その利用理由をみると、「男性（正社員・職員）」では「子どもと過ごす時間を増やしたかったため」が34.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「自分の勤めている会社の残業が多かったため」が26.3%となっている。「女性（正社員・職員）」では「子どもと過ごす時間を増やしたかったため」が59.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーが長時間労働であるため」が32.0%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「子の預け先の融通がきかないため」が29.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「自分の体力や健康に不安があったため」「子どもと過ごす時間を増やしたかったため」が同率で25.9%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「子どもと過ごす時間を増やしたかったため」が58.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーが長時間労働であるため」が36.8%となっている。

図表Ⅲ-91 育児のための短時間勤務制度利用理由：複数回答（問26）



※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況（問25_1）について「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-91

	合計	問 26.育児のための短時間勤務制度利用理由					
		自分の勤めている会社の残業が多かったため	配偶者・パートナーが長時間労働であるため	配偶者・パートナーの協力が得られなかったため	子の預け先の融通がきかなくため	子が1人になる時間があり、子の安心安全を考えたため	自分の体力や健康に不安があったため
男性(正社員・職員)	76	26.3	18.4	9.2	14.5	23.7	2.6
女性(正社員・職員)	512	23.0	32.0	15.8	23.6	18.4	27.5
男性(正社員・職員以外)	27	18.5	7.4	22.2	29.6	18.5	25.9
女性(正社員・職員以外)	190	15.3	36.8	17.4	28.9	20.5	31.6

(%)

	合計	子どもと過ごす時間を増やしたかったため	通勤時間が長かったため	子の障害や医療的ケアにより、配慮が必要のため	配偶者の体調が悪かったため	その他
男性(正社員・職員)	76	34.2	2.6	2.6	11.8	2.6
女性(正社員・職員)	512	59.2	23.6	1.4	1.0	3.3
男性(正社員・職員以外)	27	25.9	7.4	0.0	3.7	0.0
女性(正社員・職員以外)	190	58.4	13.7	1.6	0.0	1.6

(%)

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況（問 25_1）について「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

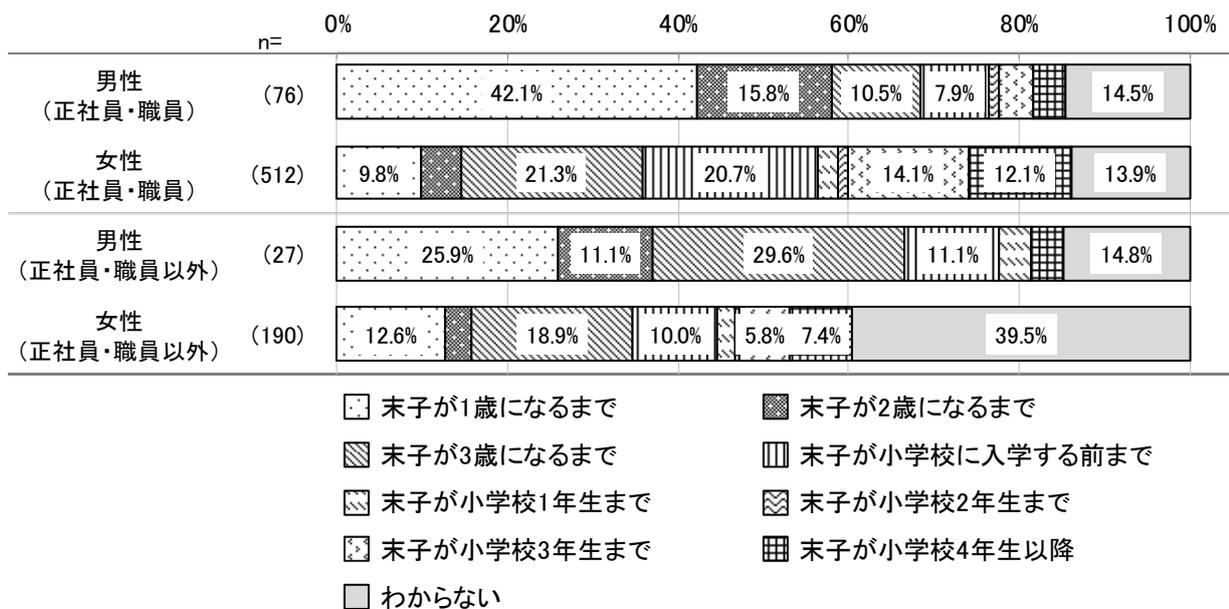
(3) 制度の利用期間について

① 育児のための短時間勤務制度

1) 会社で利用可能な最長期間

育児のための短時間勤務制度を利用している（利用していた）回答者について、会社で利用可能な最長期間をみると、「男性（正社員・職員）」では「末子が1歳になるまで」が42.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が2歳になるまで」が15.8%となっている。「女性（正社員・職員）」では「末子が3歳になるまで」が21.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が小学校に入学する前まで」が20.7%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「末子が3歳になるまで」が29.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が1歳になるまで」が25.9%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「わからない」が39.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が3歳になるまで」が18.9%となっている。

図表Ⅲ-92 制度の利用期間について_育児のための短時間勤務制度_
会社で利用可能な最長期間：単数回答（問 27-1_1）



数表Ⅲ-92

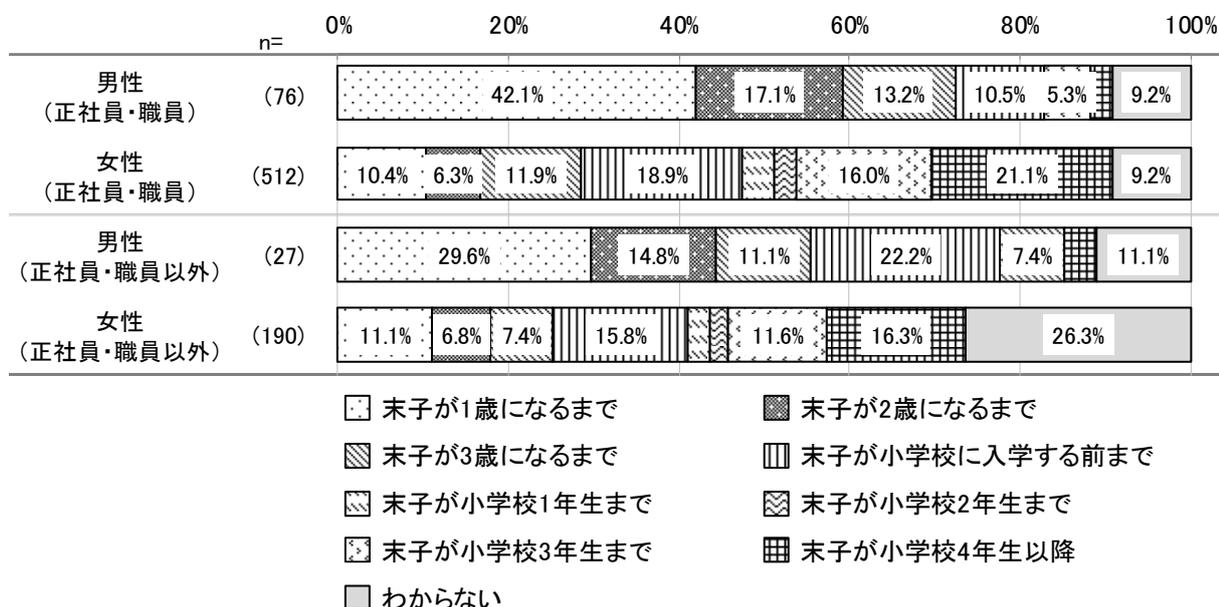
	合計	問 27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (1)会社で利用可能な最長期間								
		末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
男性(正社員・職員)	76	42.1	15.8	10.5	7.9	0.0	1.3	3.9	3.9	14.5
女性(正社員・職員)	512	9.8	4.7	21.3	20.7	2.3	1.2	14.1	12.1	13.9
男性(正社員・職員以外)	27	25.9	11.1	29.6	11.1	3.7	0.0	0.0	3.7	14.8
女性(正社員・職員以外)	190	12.6	3.2	18.9	10.0	2.1	0.5	5.8	7.4	39.5

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況（問 25_1）について「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

2) 利用したい期間（利用しなかった期間）（希望）

育児のための短時間勤務制度を利用している（利用していた）回答者について、希望する利用期間をみると、「男性（正社員・職員）」では「末子が1歳になるまで」が42.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が2歳になるまで」が17.1%となっている。「女性（正社員・職員）」では「末子が小学校4年生以降」が21.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が小学校に入学する前まで」が18.9%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「末子が1歳になるまで」が29.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が小学校に入学する前まで」が22.2%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「わからない」が26.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が小学校4年生以降」が16.3%となっている。

図表Ⅲ-93 制度の利用期間について_育児のための短時間勤務制度_
利用したい期間（利用しなかった期間）（希望）：単数回答（問27-1_2）



数表Ⅲ-93

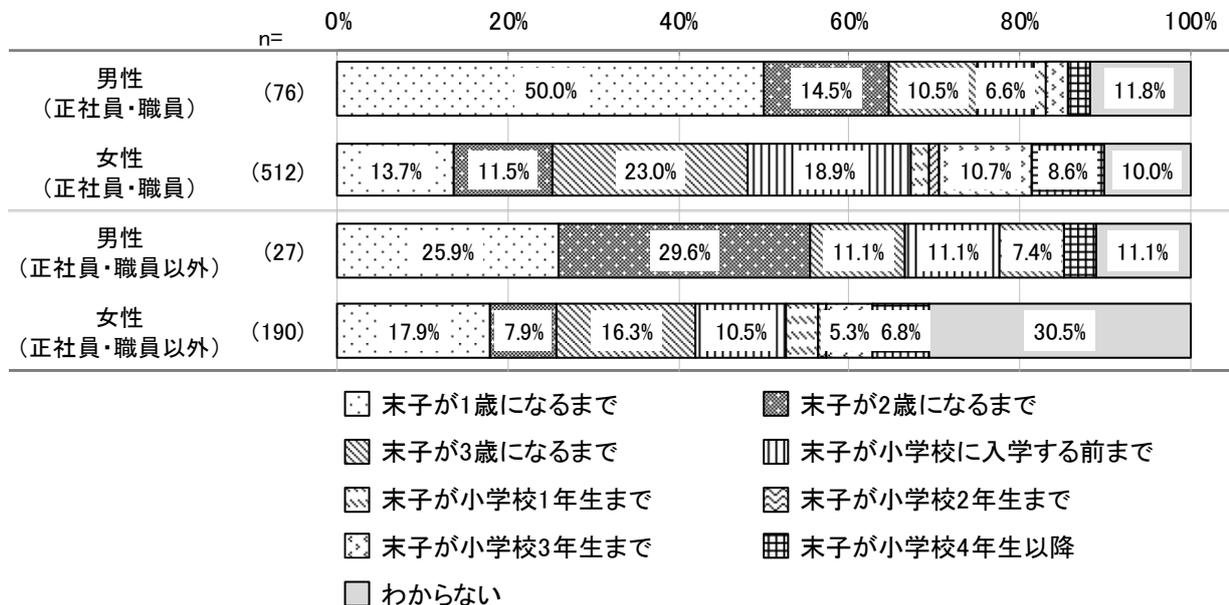
	合計	問27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (2)利用したい期間(利用しなかった期間)(希望)								
		末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
男性(正社員・職員)	76	42.1	17.1	13.2	10.5	0.0	0.0	5.3	2.6	9.2
女性(正社員・職員)	512	10.4	6.3	11.9	18.9	3.7	2.5	16.0	21.1	9.2
男性(正社員・職員以外)	27	29.6	14.8	11.1	22.2	7.4	0.0	0.0	3.7	11.1
女性(正社員・職員以外)	190	11.1	6.8	7.4	15.8	2.6	2.1	11.6	16.3	26.3

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況（問25_1）について「1.現在利用している」「2.以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

3) 実際に利用した期間（利用する予定の期間）

育児のための短時間勤務制度を利用している（利用していた）回答者について、実際に利用した（利用予定の）期間をみると、「男性（正社員・職員）」では「末子が1歳になるまで」が50.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が2歳になるまで」が14.5%となっている。「女性（正社員・職員）」では「末子が3歳になるまで」が23.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が小学校に入学する前まで」が18.9%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「末子が2歳になるまで」が29.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が1歳になるまで」が25.9%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「わからない」が30.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が1歳になるまで」が17.9%となっている。

図表Ⅲ-94 制度の利用期間について_育児のための短時間勤務制度_
実際に利用した期間（利用する予定の期間）：単数回答（問 27-1_3）



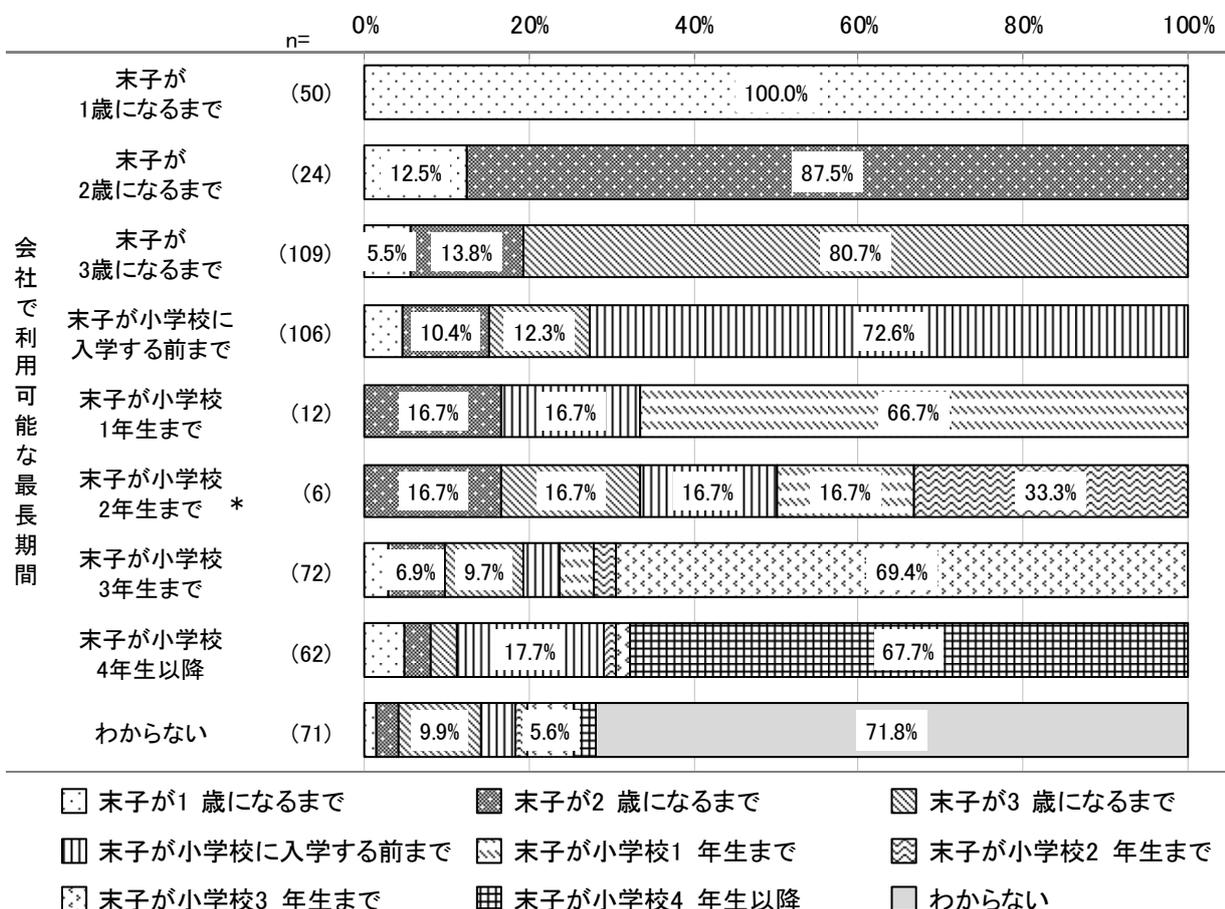
数表Ⅲ-94

	合計	問 27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (3)実際に利用した期間(利用する予定の期間)								
		末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
男性(正社員・職員)	76	50.0	14.5	10.5	6.6	1.3	0.0	2.6	2.6	11.8
女性(正社員・職員)	512	13.7	11.5	23.0	18.9	2.3	1.2	10.7	8.6	10.0
男性(正社員・職員以外)	27	25.9	29.6	11.1	11.1	7.4	0.0	0.0	3.7	11.1
女性(正社員・職員以外)	190	17.9	7.9	16.3	10.5	3.7	1.1	5.3	6.8	30.5

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況（問 25_1）について「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

<参考掲載1：実際に利用した期間（利用する予定の期間）×会社で利用可能な最長期間>
女性（正社員・職員）

図表Ⅲ-95 制度の利用期間について_育児のための短時間勤務制度_
実際に利用した期間（利用する予定の期間）×会社で利用可能な最長期間_
女性（正社員・職員）：単数回答（問27-1_3×問27-1_1）



数表Ⅲ-95

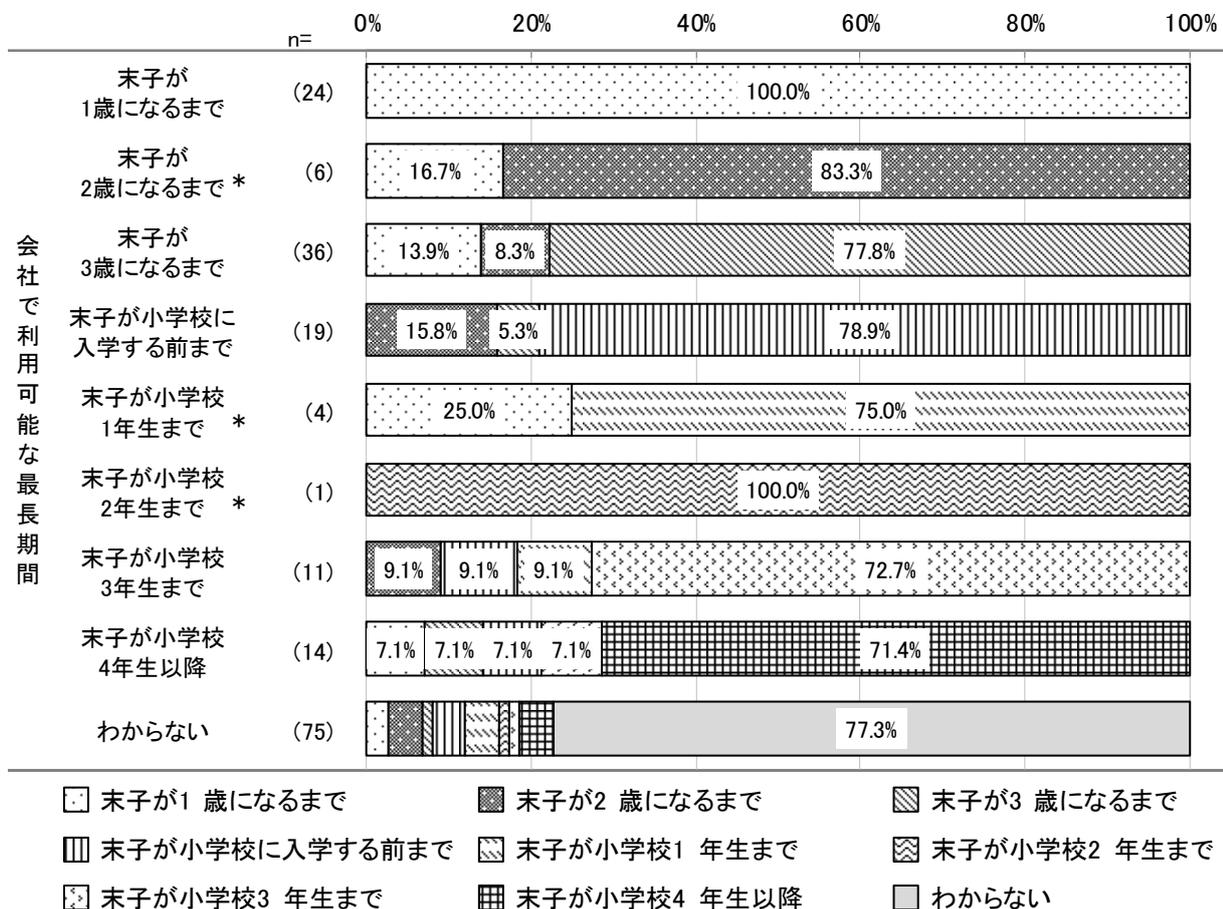
		問27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (3)実際に利用した期間(利用する予定の期間)										
		合計	末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない	
会社で利用可能な最長期間	末子が1歳になるまで	50	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(%)
	末子が2歳になるまで	24	12.5	87.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が3歳になるまで	109	5.5	13.8	80.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が小学校に入学する前まで	106	4.7	10.4	12.3	72.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が小学校1年生まで	12	0.0	16.7	0.0	16.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が小学校2年生まで*	6	0.0	16.7	16.7	16.7	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	
	末子が小学校3年生まで	72	2.8	6.9	9.7	4.2	4.2	2.8	69.4	0.0	0.0	
	末子が小学校4年生以降	62	4.8	3.2	3.2	17.7	0.0	1.6	1.6	67.7	0.0	
	わからない	71	1.4	2.8	9.9	4.2	0.0	1.4	5.6	2.8	71.8	

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況（問25_1）について「1.現在利用している」「2.以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

女性（正社員・職員以外）

図表Ⅲ-96 制度の利用期間について_育児のための短時間勤務制度_
 実際に利用した期間（利用する予定の期間）×会社で利用可能な最長期間_
 女性（正社員・職員以外）：単数回答（問 27-1_3×問 27-1_1）



数表Ⅲ-96

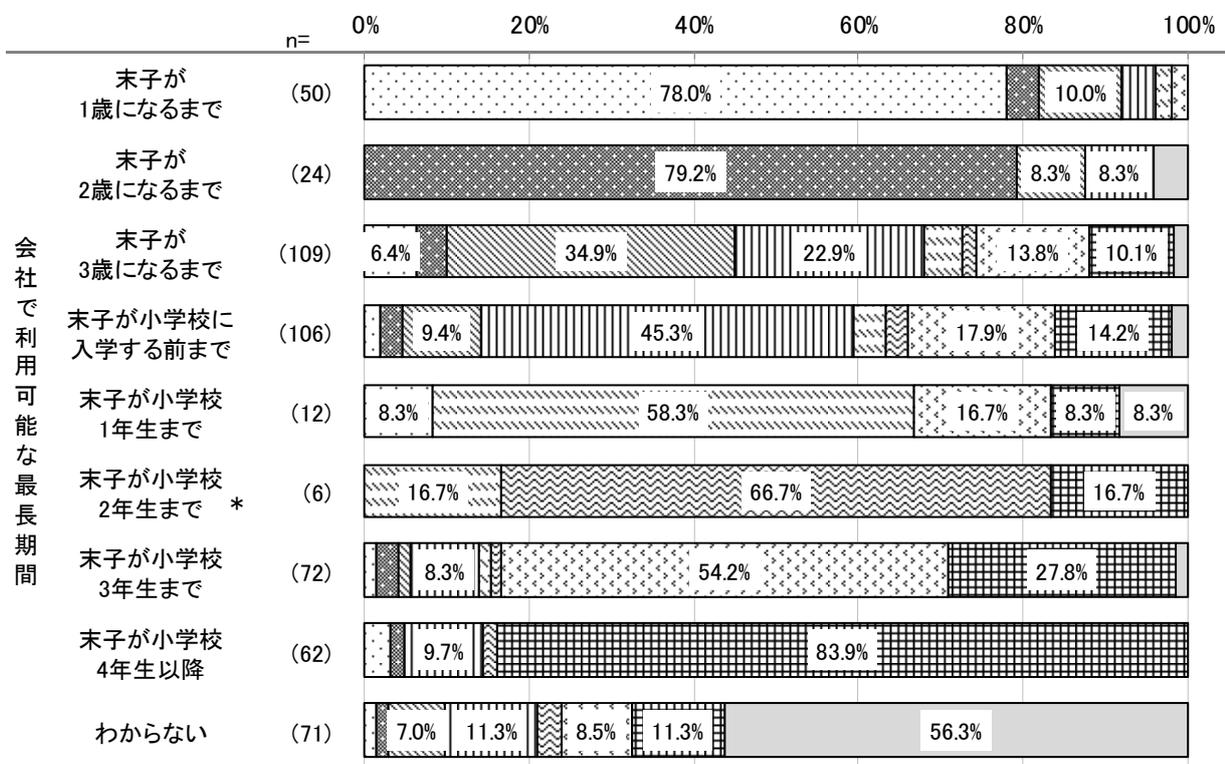
	合計	問 27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (3)実際に利用した期間(利用する予定の期間)									
		末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない	
末子が1歳になるまで	24	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(%)
末子が2歳になるまで*	6	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が3歳になるまで	36	13.9	8.3	77.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が小学校に入学する前まで	19	0.0	15.8	5.3	78.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が小学校1年生まで*	4	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が小学校2年生まで*	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
末子が小学校3年生まで	11	0.0	9.1	0.0	9.1	9.1	0.0	72.7	0.0	0.0	
末子が小学校4年生以降	14	7.1	0.0	7.1	7.1	0.0	0.0	7.1	71.4	0.0	
わからない	75	2.7	4.0	1.3	4.0	4.0	1.3	1.3	4.0	77.3	

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況（問 25_1）について「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

<参考掲載2：利用したい期間（利用しなかった期間）×会社で利用可能な最長期間>
 女性（正社員・職員）

図表Ⅲ-97 制度の利用期間について_育児のための短時間勤務制度_
 利用したい期間（利用しなかった期間）×会社で利用可能な最長期間_
 女性（正社員・職員）：単数回答（問27-1_2×問27-1_1）



- 末子が1歳になるまで
- 末子が2歳になるまで
- ▨ 末子が3歳になるまで
- ▩ 末子が小学校に入学する前まで
- ▧ 末子が小学校1年生まで
- ▦ 末子が小学校2年生まで
- ▥ 末子が小学校3年生まで
- ▤ 末子が小学校4年生以降
- わからない

数表Ⅲ-97

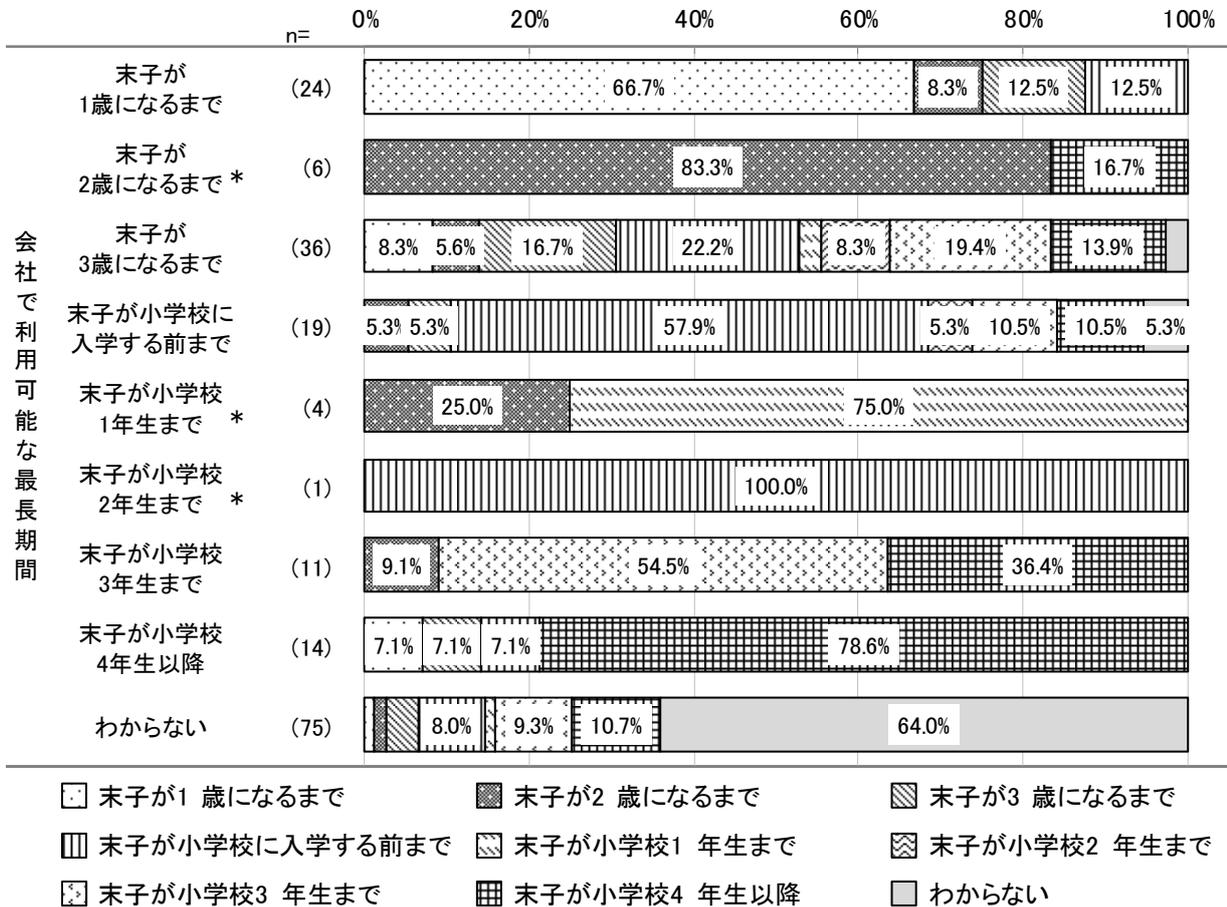
		問27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (2)利用したい期間(利用しなかった期間)(希望)									
		合計	末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
会社で利用可能な最長期間	末子が1歳になるまで	50	78.0	4.0	10.0	4.0	2.0	0.0	2.0	0.0	0.0
	末子が2歳になるまで	24	0.0	79.2	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2
	末子が3歳になるまで	109	6.4	3.7	34.9	22.9	4.6	1.8	13.8	10.1	1.8
	末子が小学校に入学する前まで	106	1.9	2.8	9.4	45.3	3.8	2.8	17.9	14.2	1.9
	末子が小学校1年生まで	12	8.3	0.0	0.0	0.0	58.3	0.0	16.7	8.3	8.3
	末子が小学校2年生まで*	6	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	66.7	0.0	16.7	0.0
	末子が小学校3年生まで	72	1.4	2.8	1.4	8.3	1.4	1.4	54.2	27.8	1.4
	末子が小学校4年生以降	62	3.2	1.6	0.0	9.7	0.0	1.6	0.0	83.9	0.0
	わからない	71	1.4	1.4	7.0	11.3	0.0	2.8	8.5	11.3	56.3

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況（問25_1）について「1.現在利用している」「2.以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

女性（正社員・職員以外）

図表Ⅲ-98 制度の利用期間について_育児のための短時間勤務制度_
 利用したい期間（利用しなかった期間）×会社で利用可能な最長期間_
 女性（正社員・職員以外）：単数回答（問 27-1_2×問 27-1_1）



数表Ⅲ-98

		合計	問 27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (2)利用したい期間(利用しなかった期間)(希望)								わからない	
			末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降		
会社で利用可能な最長期間	末子が1歳になるまで	24	66.7	8.3	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(%)
	末子が2歳になるまで*	6	0.0	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	
	末子が3歳になるまで	36	8.3	5.6	16.7	22.2	2.8	8.3	19.4	13.9	2.8	
	末子が小学校に入学する前まで	19	0.0	5.3	5.3	57.9	0.0	5.3	10.5	10.5	5.3	
	末子が小学校1年生まで*	4	0.0	25.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が小学校2年生まで*	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が小学校3年生まで	11	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	54.5	36.4	0.0	
	末子が小学校4年生以降	14	7.1	0.0	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	78.6	0.0	
	わからない	75	1.3	1.3	4.0	8.0	1.3	0.0	9.3	10.7	64.0	

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況（問 25_1）について「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

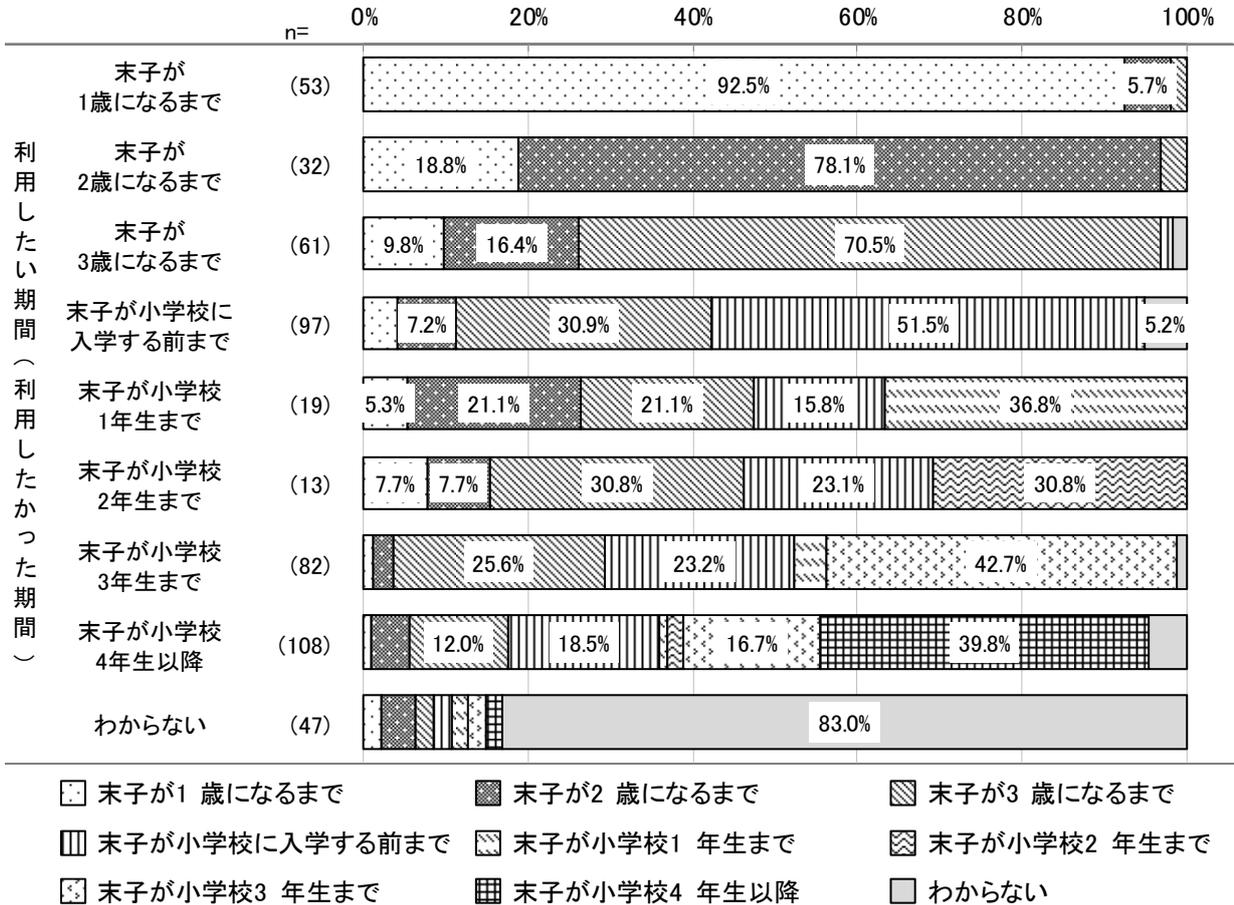
※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

<参考掲載 3

：実際に利用した期間（利用する予定の期間）×利用したい期間（利用しなかった期間）>
女性（正社員・職員）

図表Ⅲ-99 制度の利用期間について_育児のための短時間勤務制度_

実際に利用した期間（利用する予定の期間）×利用したい期間（利用しなかった期間）_
 女性（正社員・職員）：単数回答（問 27-1_3×問 27-1_2）



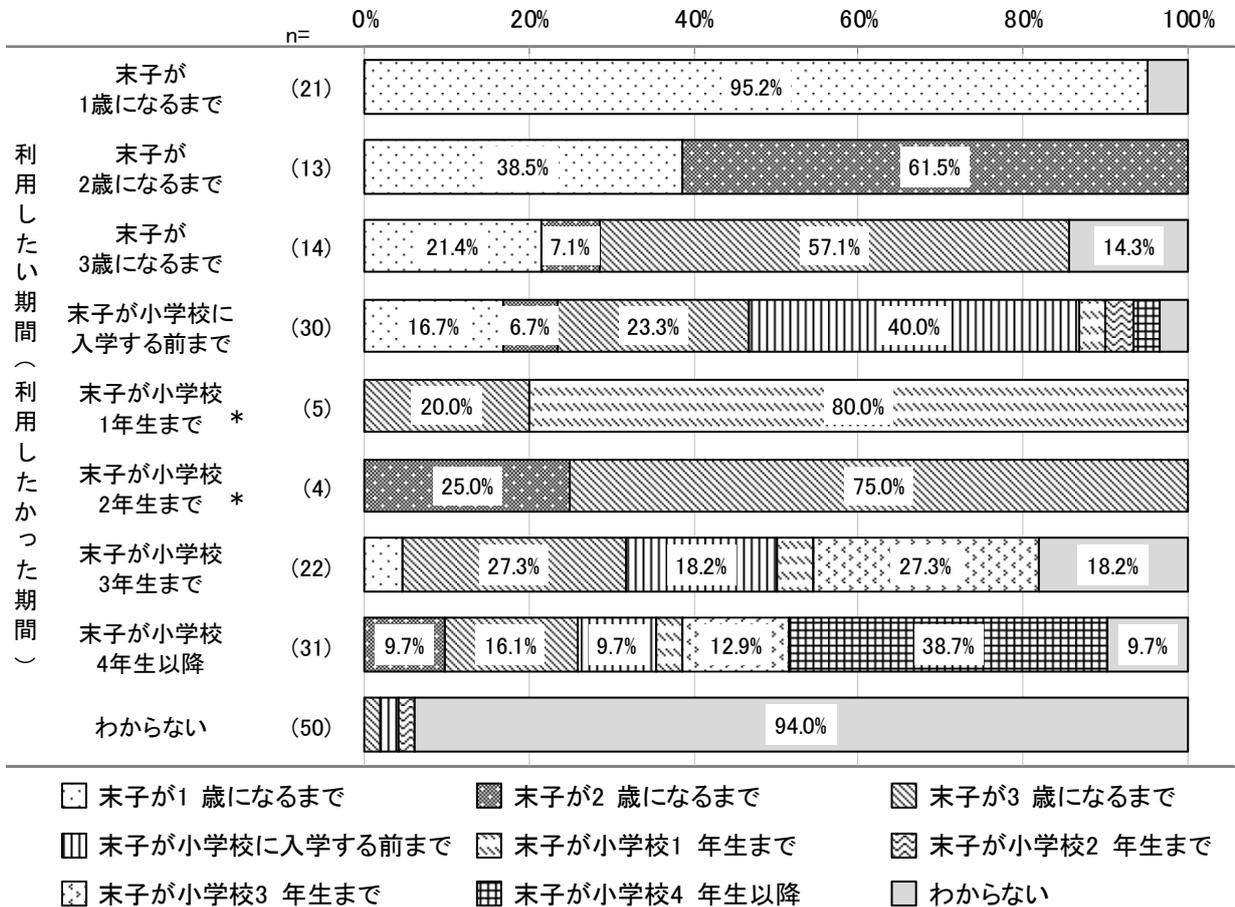
数表Ⅲ-99

	合計	問 27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (3)実際に利用した期間(利用する予定の期間)										
		末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない		
利用したい期間(利用しなかった期間)												(%)
末子が1歳になるまで	53	92.5	5.7	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が2歳になるまで	32	18.8	78.1	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が3歳になるまで	61	9.8	16.4	70.5	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	
末子が小学校に入学する前まで	97	4.1	7.2	30.9	51.5	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	5.2	
末子が小学校1年生まで	19	5.3	21.1	21.1	15.8	36.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が小学校2年生まで	13	7.7	7.7	30.8	23.1	0.0	30.8	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が小学校3年生まで	82	1.2	2.4	25.6	23.2	3.7	0.0	42.7	0.0	0.0	1.2	
末子が小学校4年生以降	108	0.9	4.6	12.0	18.5	0.9	1.9	16.7	39.8	4.6	4.6	
わからない	47	2.1	4.3	2.1	2.1	2.1	0.0	2.1	2.1	83.0		

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況（問 25_1）について「1.現在利用している」「2.以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

女性（正社員・職員以外）

図表Ⅲ-100 制度の利用期間について_育児のための短時間勤務制度_
 実際に利用した期間（利用する予定の期間）×利用したい期間（利用しなかった期間）_
 女性（正社員・職員以外）：単数回答（問 27-1_3×問 27-1_2）



数表Ⅲ-100

		問 27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (3)実際に利用した期間(利用する予定の期間)									
		合計	末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
利用したい期間(利用しなかった期間)	末子が1歳になるまで	21	95.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8 (%)
	末子が2歳になるまで	13	38.5	61.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	末子が3歳になるまで	14	21.4	7.1	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3
	末子が小学校に入学する前まで	30	16.7	6.7	23.3	40.0	3.3	3.3	0.0	3.3	3.3
	末子が小学校1年生まで*	5	0.0	0.0	20.0	0.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	末子が小学校2年生まで*	4	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	末子が小学校3年生まで	22	4.5	0.0	27.3	18.2	4.5	0.0	27.3	0.0	18.2
	末子が小学校4年生以降	31	0.0	9.7	16.1	9.7	3.2	0.0	12.9	38.7	9.7
	わからない	50	0.0	0.0	2.0	2.0	0.0	2.0	0.0	0.0	94.0

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況（問 25_1）について「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

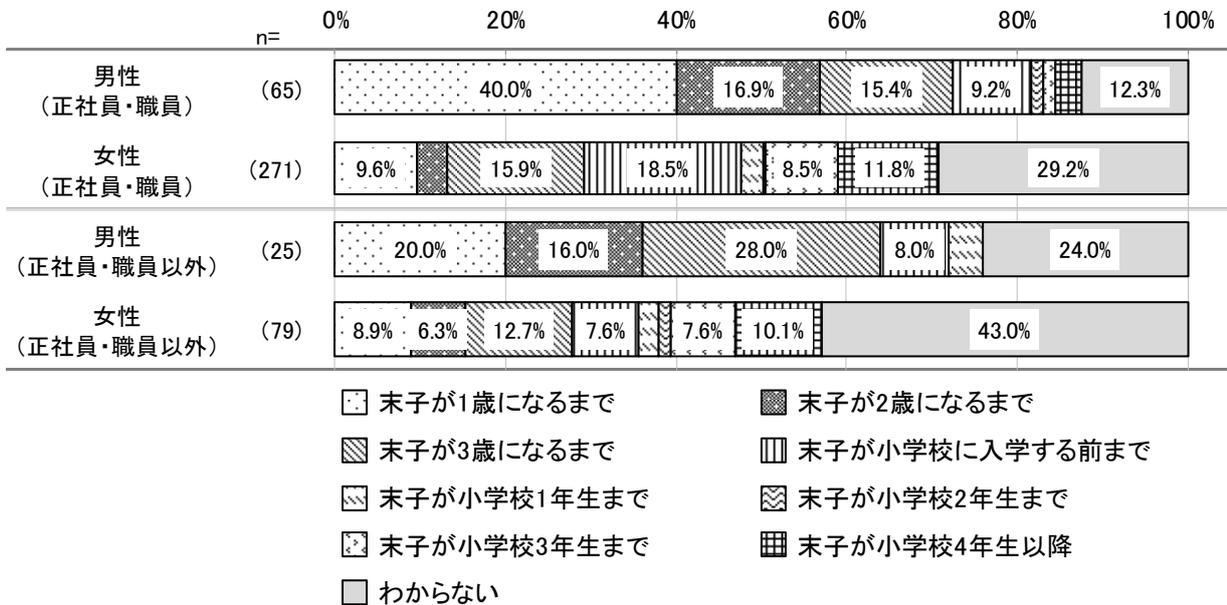
※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

② 所定外労働の制限（残業を免除する制度）

1) 会社で利用可能な最長期間

所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用している（利用していた）回答者について、会社で利用可能な最長期間をみると、「男性（正社員・職員）」では「末子が1歳になるまで」が40.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が2歳になるまで」が16.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「わからない」が29.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が小学校に入学する前まで」が18.5%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「末子が3歳になるまで」が28.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が24.0%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「わからない」が43.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が3歳になるまで」が12.7%となっている。

図表Ⅲ-101 制度の利用期間について_所定外労働の制限（残業を免除する制度）_
会社で利用可能な最長期間：単数回答（問 27-2_1）



数表Ⅲ-101

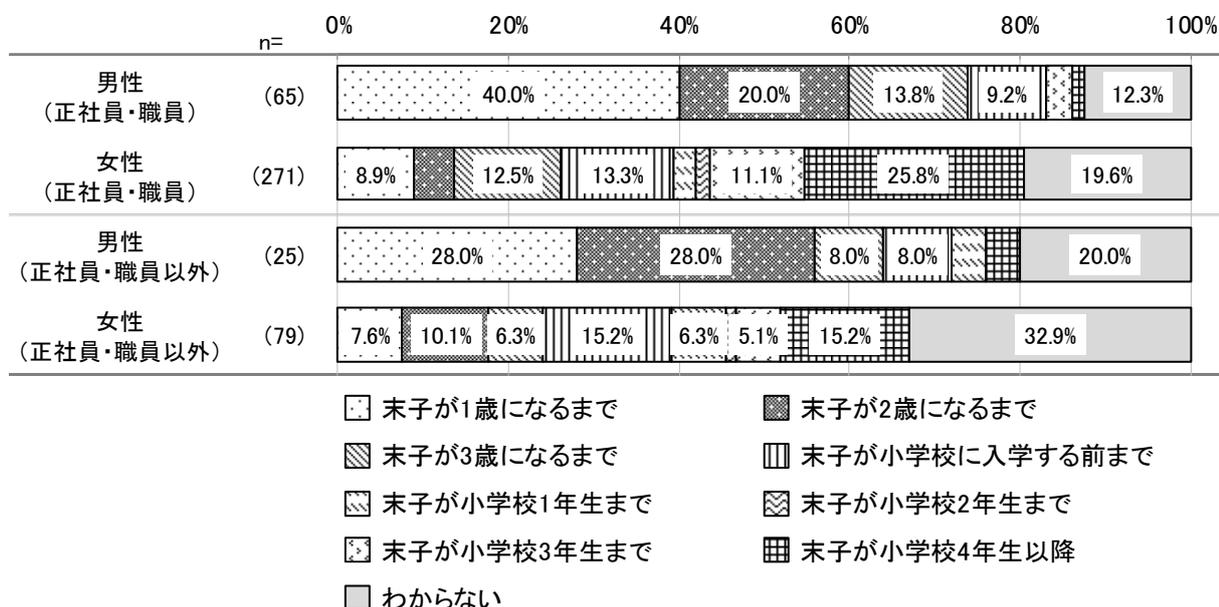
	合計	問 27.利用制度の期間について②所定外労働の制限(残業を免除する制度) (1)会社で利用可能な最長期間								
		末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
男性(正社員・職員)	65	40.0	16.9	15.4	9.2	0.0	1.5	1.5	3.1	12.3
女性(正社員・職員)	271	9.6	3.7	15.9	18.5	2.6	0.4	8.5	11.8	29.2
男性(正社員・職員以外)	25	20.0	16.0	28.0	8.0	4.0	0.0	0.0	0.0	24.0
女性(正社員・職員以外)	79	8.9	6.3	12.7	7.6	2.5	1.3	7.6	10.1	43.0

※両立支援制度の所定外労働の制限（残業を免除する制度）利用状況（問 25_2）について「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

2) 利用したい期間（利用しなかった期間）（希望）

所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用している（利用していた）回答者について、希望する利用期間をみると、「男性（正社員・職員）」では「末子が1歳になるまで」が40.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が2歳になるまで」が20.0%となっている。「女性（正社員・職員）」では「末子が小学校4年生以降」が25.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が19.6%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「末子が1歳になるまで」「末子が2歳になるまで」が同率で28.0%ともっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が20.0%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「わからない」が32.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が小学校入学する前まで」「末子が小学校4年生以降」が同率で15.2%となっている。

図表Ⅲ-102 制度の利用期間について_所定外労働の制限（残業を免除する制度）_
利用したい期間（利用しなかった期間）（希望）：単数回答（問27-2_2）



数表Ⅲ-102

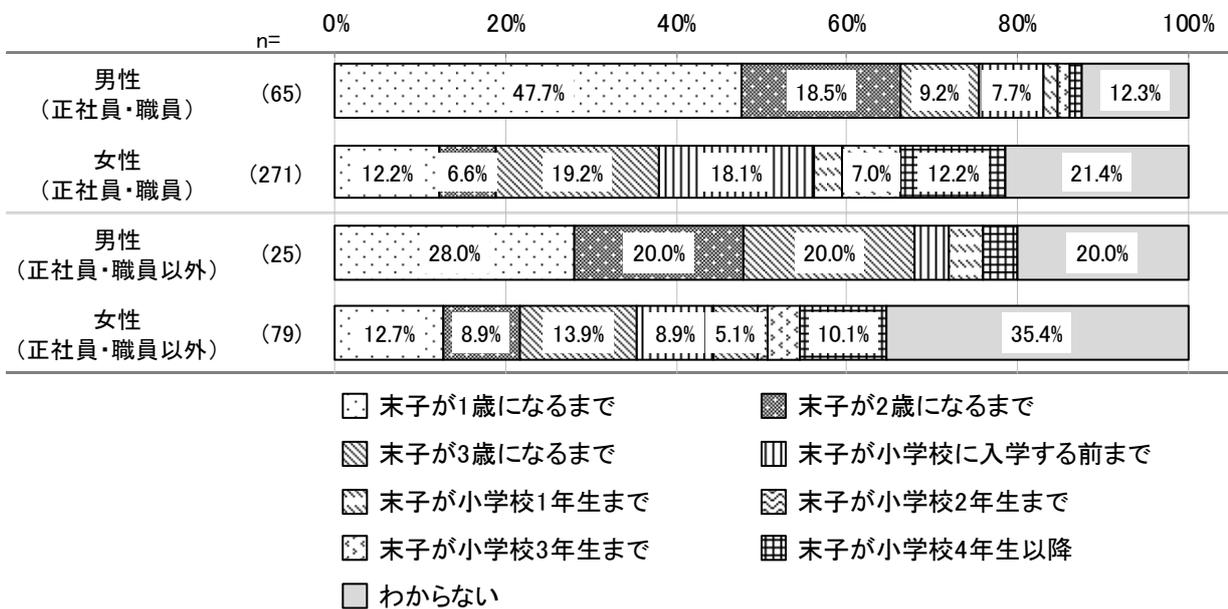
	合計	問27.利用制度の期間について②所定外労働の制限（残業を免除する制度） (2)利用したい期間（利用しなかった期間）（希望）								
		末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
男性（正社員・職員）	65	40.0	20.0	13.8	9.2	0.0	0.0	3.1	1.5	12.3
女性（正社員・職員）	271	8.9	4.8	12.5	13.3	2.6	1.5	11.1	25.8	19.6
男性（正社員・職員以外）	25	28.0	28.0	8.0	8.0	4.0	0.0	0.0	4.0	20.0
女性（正社員・職員以外）	79	7.6	10.1	6.3	15.2	6.3	1.3	5.1	15.2	32.9

※両立支援制度の所定外労働の制限（残業を免除する制度）利用状況（問25_2）について「1.現在利用している」「2.以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

3) 実際に利用した期間（利用する予定の期間）

所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用している（利用していた）回答者について、実際に利用した（利用予定の）期間をみると、「男性（正社員・職員）」では「末子が1歳になるまで」が47.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が2歳になるまで」が18.5%となっている。「女性（正社員・職員）」では「わからない」が21.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が3歳になるまで」が19.2%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「末子が1歳になるまで」が28.0%でもっとも回答割合が高くなっている。「女性（正社員・職員以外）」では「わからない」が35.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「末子が3歳になるまで」が13.9%となっている。

図表Ⅲ-103 制度の利用期間について_所定外労働の制限（残業を免除する制度）_
実際に利用した期間（利用する予定の期間）：単数回答（問 27-2_3）



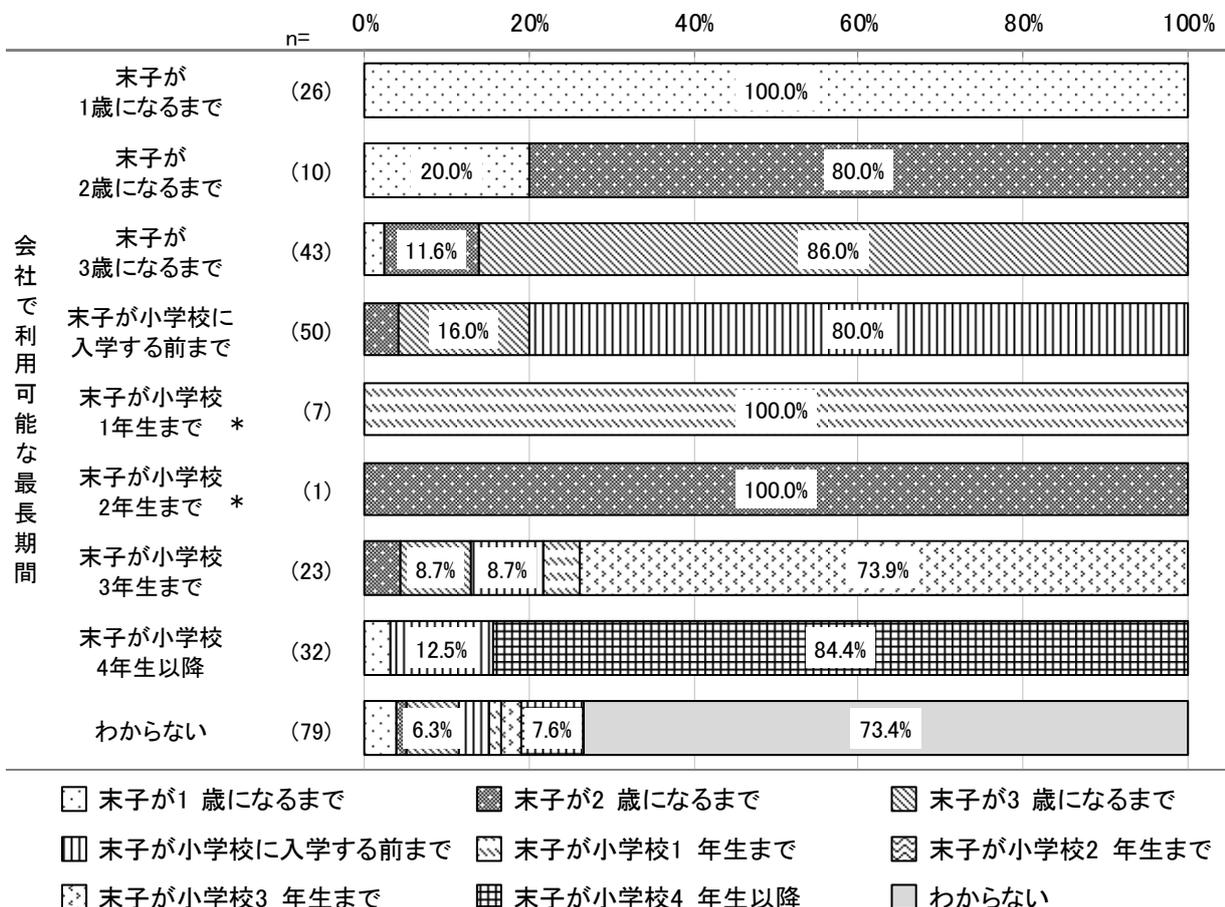
数表Ⅲ-103

	合計	問 27.利用制度の期間について②所定外労働の制限(残業を免除する制度) (3)実際に利用した期間(利用する予定の期間)								
		末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
男性(正社員・職員)	65	47.7	18.5	9.2	7.7	1.5	0.0	1.5	1.5	12.3
女性(正社員・職員)	271	12.2	6.6	19.2	18.1	3.3	0.0	7.0	12.2	21.4
男性(正社員・職員以外)	25	28.0	20.0	20.0	4.0	4.0	0.0	0.0	4.0	20.0
女性(正社員・職員以外)	79	12.7	8.9	13.9	8.9	5.1	1.3	3.8	10.1	35.4

※両立支援制度の所定外労働の制限（残業を免除する制度）利用状況（問 25_2）について「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

<参考掲載1：実際に利用した期間（利用する予定の期間）×会社で利用可能な最長期間>
女性（正社員・職員）

図表Ⅲ-104 制度の利用期間について_所定外労働の制限（残業を免除する制度）_
 実際に利用した期間（利用する予定の期間）×会社で利用可能な最長期間_
 女性（正社員・職員）：単数回答（問27-2_3×問27-2_1）



数表Ⅲ-104

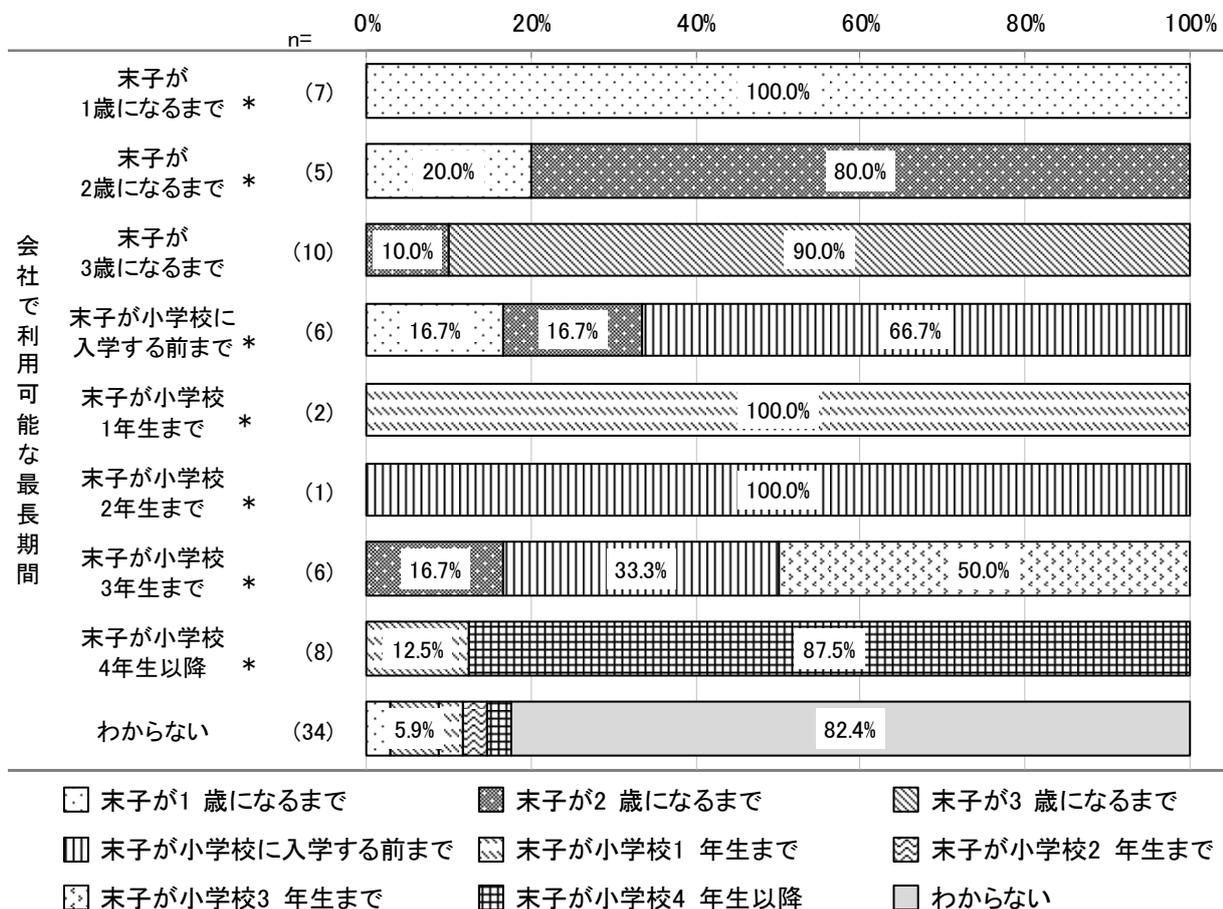
	合計	問27.利用制度の期間について②所定外労働の制限（残業を免除する制度） (3)実際に利用した期間(利用する予定の期間)										
		末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない		
会社で利用可能な最長期間	末子が1歳になるまで	26	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(%)
	末子が2歳になるまで	10	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が3歳になるまで	43	2.3	11.6	86.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が小学校に入学する前まで	50	0.0	4.0	16.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が小学校1年生まで*	7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が小学校2年生まで*	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が小学校3年生まで	23	0.0	4.3	8.7	8.7	4.3	0.0	73.9	0.0	0.0	
	末子が小学校4年生以降	32	3.1	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	84.4	0.0	
	わからない	79	3.8	1.3	6.3	3.8	1.3	0.0	2.5	7.6	73.4	

※両立支援制度の所定外労働の制限（残業を免除する制度）利用状況（問25_2）について「1.現在利用している」「2.以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

女性（正社員・職員以外）

図表Ⅲ-105 制度の利用期間について_所定外労働の制限（残業を免除する制度）_
 実際に利用した期間（利用する予定の期間）×会社で利用可能な最長期間_
 女性（正社員・職員以外）：単数回答（問 27-2_3×問 27-2_1）



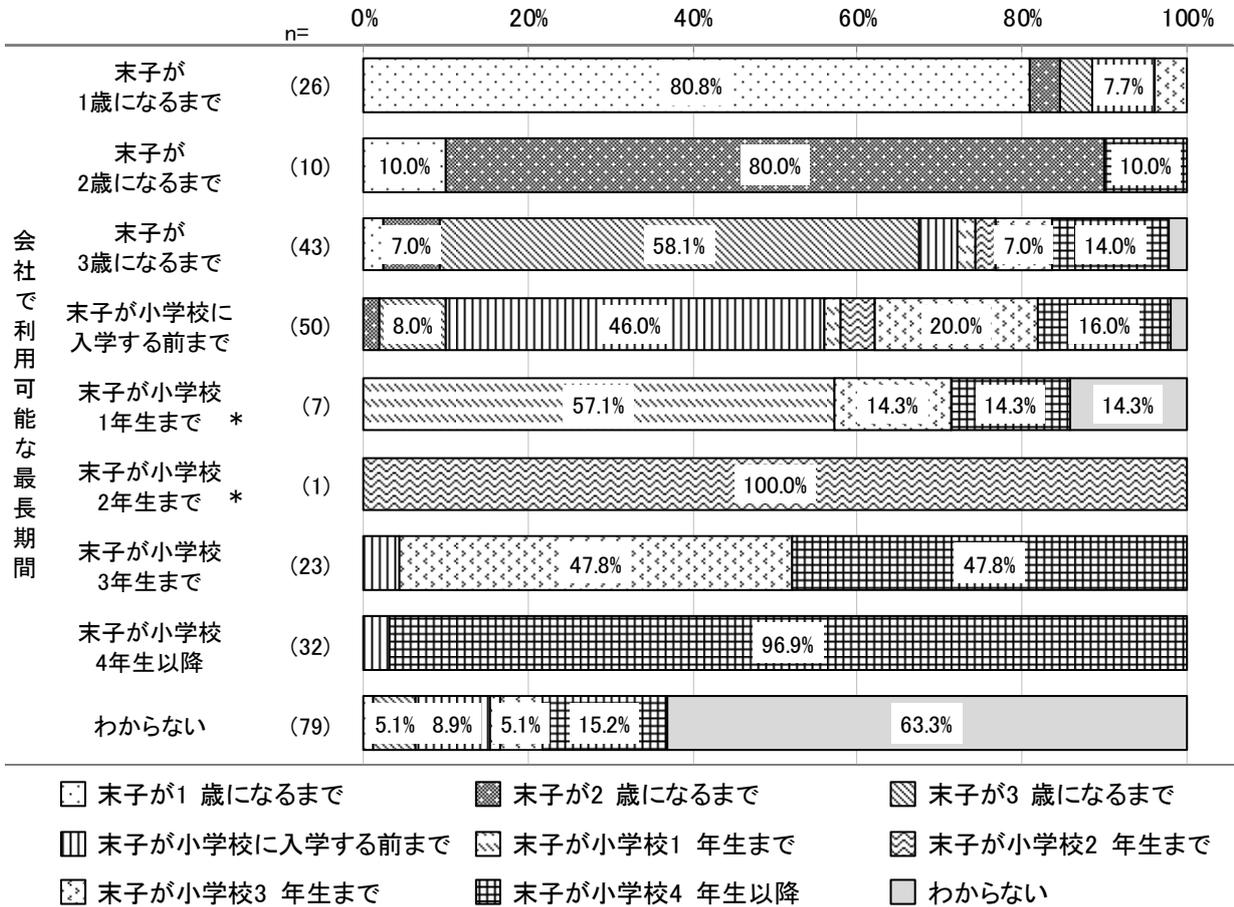
数表Ⅲ-105

	合計	問 27.利用制度の期間について②所定外労働の制限（残業を免除する制度） (3)実際に利用した期間(利用する予定の期間)									
		末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない	
末子が1歳になるまで *	7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(%)
末子が2歳になるまで *	5	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が3歳になるまで	10	0.0	10.0	90.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が小学校に入学する前まで*	6	16.7	16.7	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が小学校1年生まで *	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が小学校2年生まで *	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が小学校3年生まで *	6	0.0	16.7	0.0	33.3	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
末子が小学校4年生以降 *	8	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	87.5	0.0	
わからない	34	2.9	0.0	5.9	0.0	2.9	2.9	0.0	2.9	82.4	

※両立支援制度の所定外労働の制限（残業を免除する制度）利用状況（問 25_2）について「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。
 ※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

<参考掲載2：利用したい期間（利用しなかった期間）×会社で利用可能な最長期間>
 女性（正社員・職員）

図表Ⅲ-106 制度の利用期間について_所定外労働の制限（残業を免除する制度）_
 利用したい期間（利用しなかった期間）×会社で利用可能な最長期間_
 女性（正社員・職員）：単数回答（問27-2_2×問27-2_1）



数表Ⅲ-106

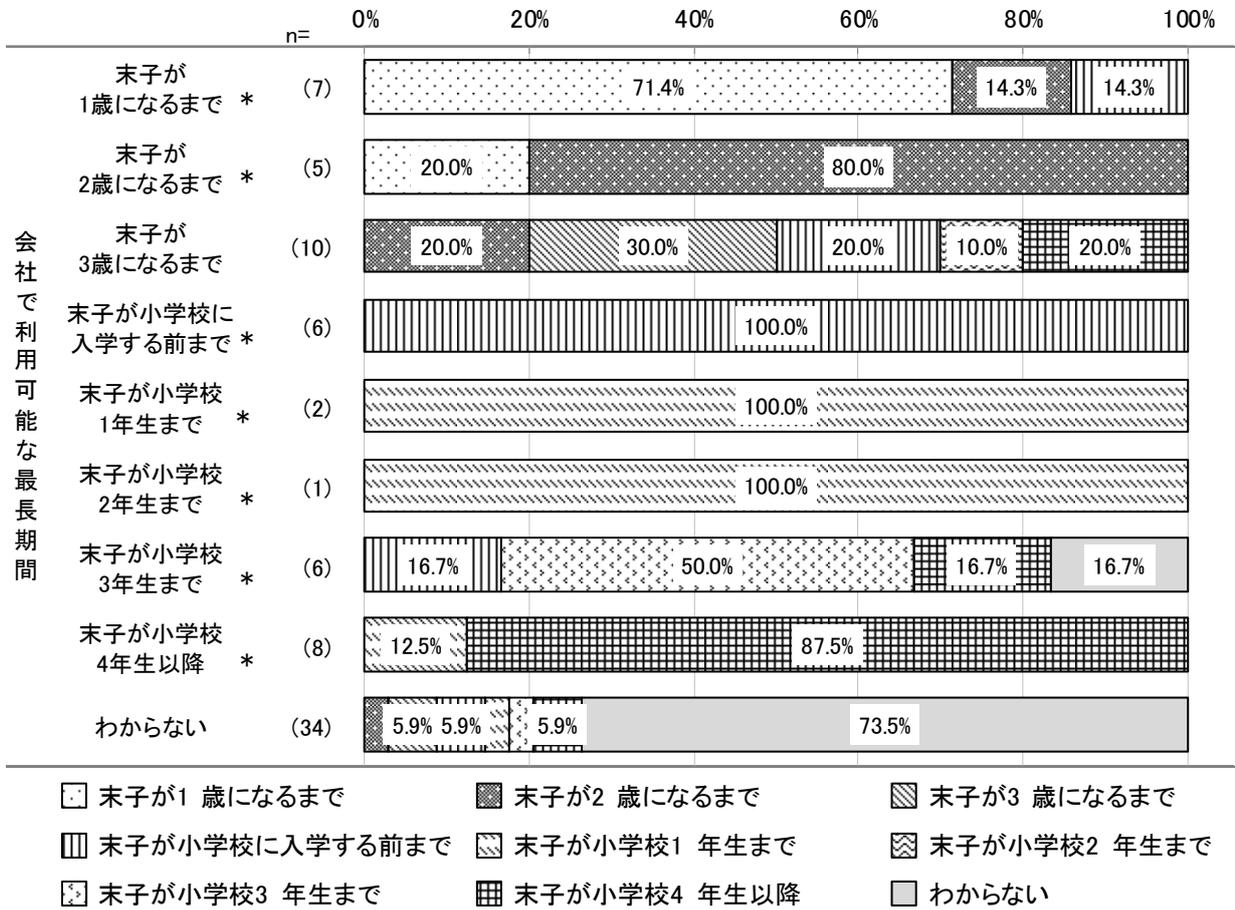
		問27.利用制度の期間について②所定外労働の制限（残業を免除する制度） (2)利用したい期間(利用しなかった期間)(希望)									
		合計	末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
会社で利用可能な最長期間	末子が1歳になるまで	26	80.8	3.8	3.8	7.7	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0
	末子が2歳になるまで	10	10.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0
	末子が3歳になるまで	43	2.3	7.0	58.1	4.7	2.3	2.3	7.0	14.0	2.3
	末子が小学校に入学する前まで	50	0.0	2.0	8.0	46.0	2.0	4.0	20.0	16.0	2.0
	末子が小学校1年生まで*	7	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1	0.0	14.3	14.3	14.3
	末子が小学校2年生まで*	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	末子が小学校3年生まで	23	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	47.8	47.8	0.0
	末子が小学校4年生以降	32	0.0	0.0	0.0	3.1	0.0	0.0	0.0	96.9	0.0
	わからない	79	1.3	0.0	5.1	8.9	1.3	0.0	5.1	15.2	63.3

※両立支援制度の所定外労働の制限（残業を免除する制度）利用状況（問25_2）について「1.現在利用している」「2.以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

女性（正社員・職員以外）

図表Ⅲ-107 制度の利用期間について_育児のための短時間勤務制度_
 利用したい期間（利用しなかった期間）×所定外労働の制限（残業を免除する制度）_
 女性（正社員・職員以外）：単数回答（問 27-2_2×問 27-2_1）



数表Ⅲ-107

	合計	問 27.利用制度の期間について②所定外労働の制限（残業を免除する制度） (2)利用したい期間（利用しなかった期間）（希望）									
		末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない	
末子が1歳になるまで *	7	71.4	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(%)
末子が2歳になるまで *	5	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が3歳になるまで	10	0.0	20.0	30.0	20.0	0.0	10.0	0.0	20.0	0.0	
末子が小学校に入学する前まで *	6	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が小学校1年生まで *	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が小学校2年生まで *	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
末子が小学校3年生まで *	6	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	50.0	16.7	16.7	
末子が小学校4年生以降 *	8	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	87.5	0.0	
わからない	34	0.0	2.9	5.9	5.9	2.9	0.0	2.9	5.9	73.5	

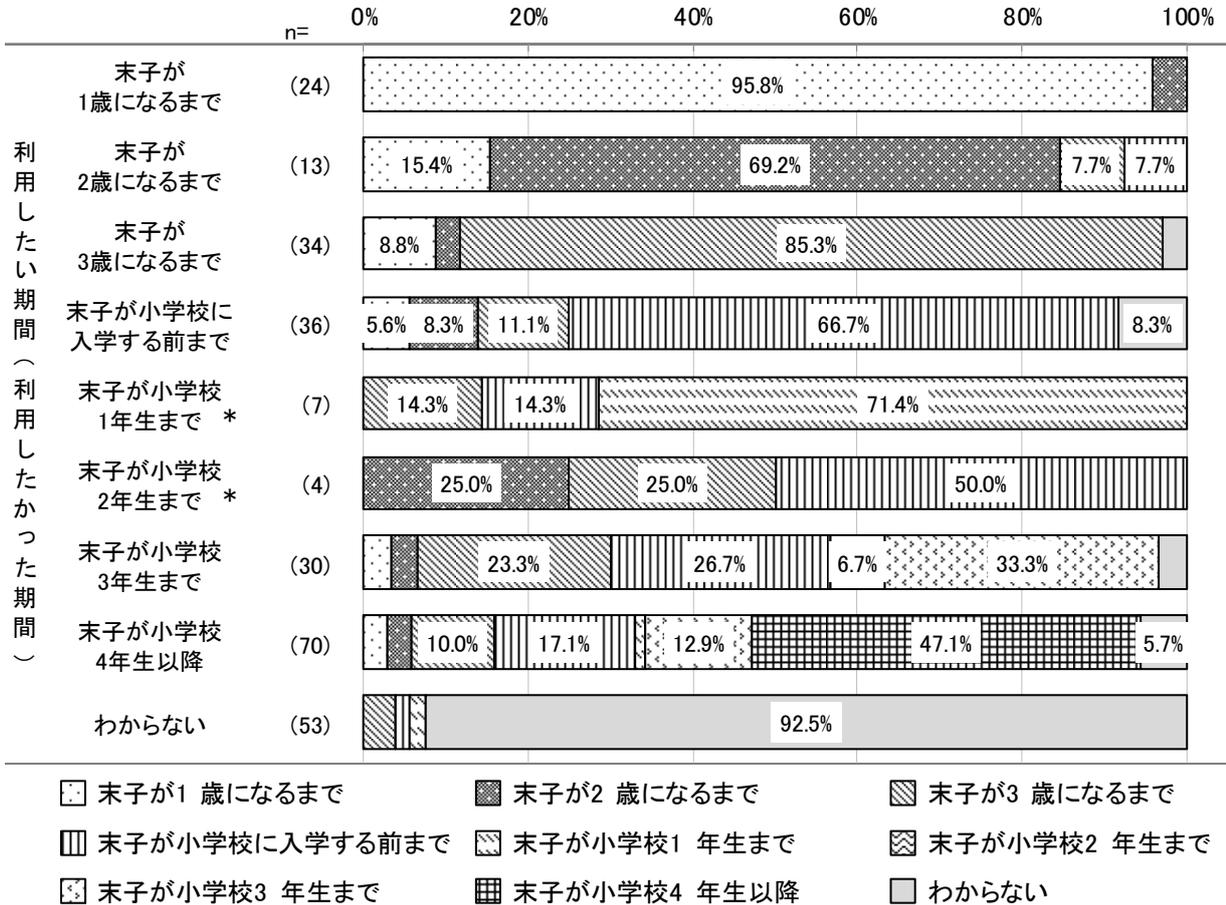
※両立支援制度の所定外労働の制限（残業を免除する制度）利用状況（問 25_2）について「1.現在利用している」「2.以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

<参考掲載 3

：実際に利用した期間（利用する予定の期間）×利用したい期間（利用しなかった期間）>
女性（正社員・職員）

図表Ⅲ-108 制度の利用期間について_所定外労働の制限（残業を免除する制度）_
 実際に利用した期間（利用する予定の期間）×利用したい期間（利用しなかった期間）_
 女性（正社員・職員）：単数回答（問 27-2_3×問 27-2_2）



数表Ⅲ-108

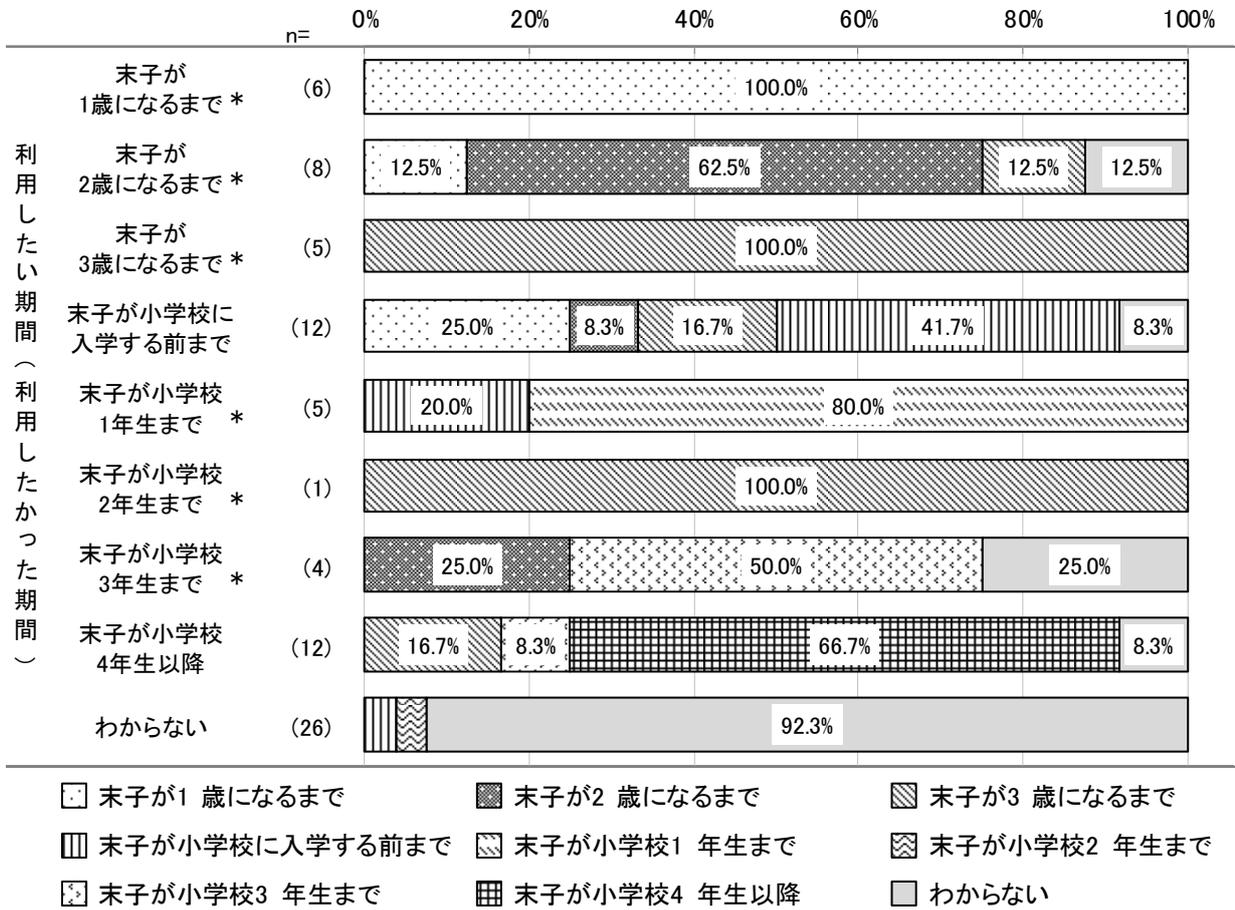
	合計	問 27.利用制度の期間について②所定外労働の制限（残業を免除する制度） (3)実際に利用した期間（利用する予定の期間）									
		末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない	
利用したい期間	24	95.8	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
末子が1歳になるまで	13	15.4	69.2	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
末子が2歳になるまで	34	8.8	2.9	85.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9
末子が3歳になるまで	36	5.6	8.3	11.1	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3
末子が小学校に入学する前まで	7	0.0	0.0	14.3	14.3	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
末子が小学校1年生まで*	4	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
末子が小学校2年生まで*	30	3.3	3.3	23.3	26.7	6.7	0.0	33.3	0.0	3.3	3.3
末子が小学校3年生まで	70	2.9	2.9	10.0	17.1	1.4	0.0	12.9	47.1	5.7	5.7
末子が小学校4年生以降	53	0.0	0.0	3.8	1.9	1.9	0.0	0.0	0.0	92.5	0.0
わからない											

※両立支援制度の所定外労働の制限（残業を免除する制度）利用状況（問 25_2）について「1.現在利用している」「2.以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

女性（正社員・職員以外）

図表Ⅲ-109 制度の利用期間について_所定外労働の制限（残業を免除する制度）_
 実際に利用した期間（利用する予定の期間）×利用したい期間（利用しなかった期間）_
 女性（正社員・職員以外）：単数回答（問 27-2_3×問 27-2_2）



数表Ⅲ-109

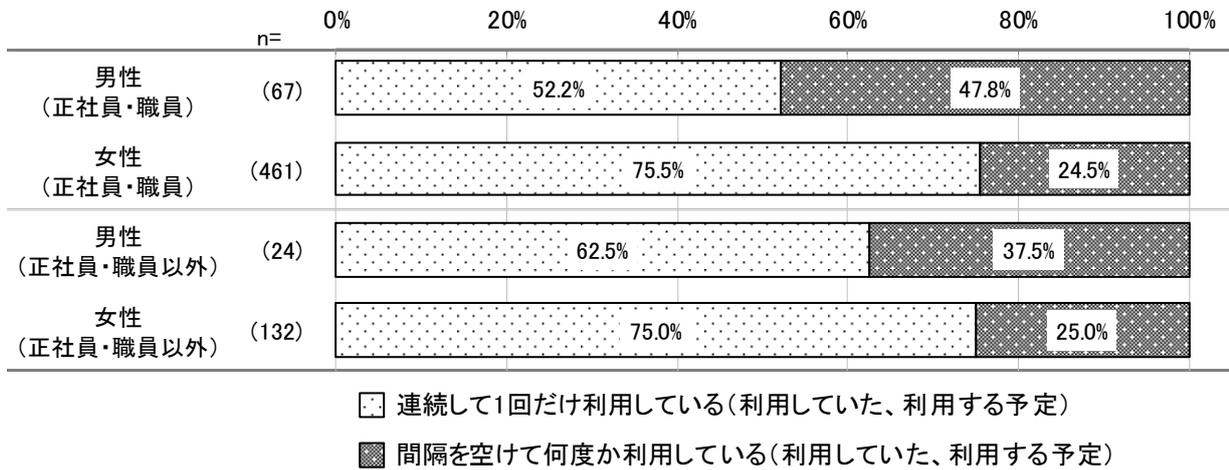
		合計	問 27.利用制度の期間について②所定外労働の制限（残業を免除する制度） (3)実際に利用した期間(利用する予定の期間)									
			末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない	
利用したい期間(利用しなかった期間)	末子が1歳になるまで*	6	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	(%)
	末子が2歳になるまで*	8	12.5	62.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	
	末子が3歳になるまで*	5	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が小学校に入学する前まで	12	25.0	8.3	16.7	41.7	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	
	末子が小学校1年生まで*	5	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が小学校2年生まで*	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	末子が小学校3年生まで*	4	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	
	末子が小学校4年生以降	12	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	8.3	66.7	8.3	
	わからない	26	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	3.8	0.0	0.0	92.3	

※両立支援制度の所定外労働の制限（残業を免除する制度）利用状況（問 25_2）について「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。
 ※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

(4) 「育児のための短時間勤務制度」利用回数

育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）回答者について、その利用回数をみると、「男性（正社員・職員）」では「連続して1回だけ利用している（利用していた、利用する予定）」が52.2%で、「間隔を空けて何度か利用している（利用していた、利用する予定）」が47.8%となっている。「女性（正社員・職員）」では「連続して1回だけ利用している（利用していた、利用する予定）」が75.5%で、「間隔を空けて何度か利用している（利用していた、利用する予定）」が24.5%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「連続して1回だけ利用している（利用していた、利用する予定）」が62.5%で、「間隔を空けて何度か利用している（利用していた、利用する予定）」が37.5%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「連続して1回だけ利用している（利用していた、利用する予定）」が75.0%で、「間隔を空けて何度か利用している（利用していた、利用する予定）」が25.0%となっている。

図表Ⅲ-110 「育児のための短時間勤務制度」利用回数：単数回答（問28）



数表Ⅲ-110

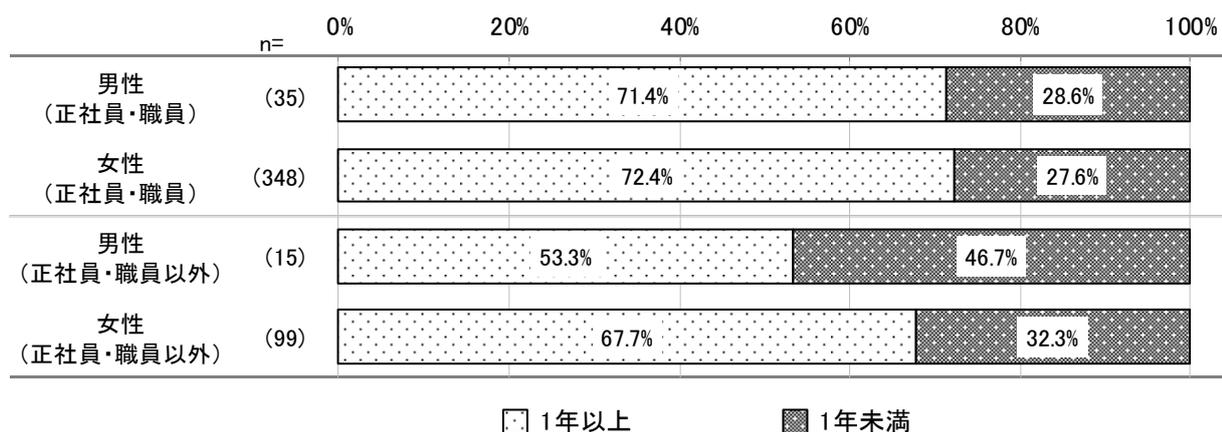
	合計	問28.「育児のための短時間勤務制度」利用回数		(%)
		連続して1回だけ利用している (利用していた、利用する予定)	間隔を空けて何度か利用している (利用していた、利用する予定)	
男性(正社員・職員)	67	52.2	47.8	
女性(正社員・職員)	461	75.5	24.5	
男性(正社員・職員以外)	24	62.5	37.5	
女性(正社員・職員以外)	132	75.0	25.0	

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）期間（問27-1_3）について「1. 末子が1歳になるまで」～「8. 末子が小学校4年生以降」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

(5) 「育児のための短時間勤務制度」利用期間

育児のための短時間勤務制度を実際に連続して1回だけ利用した（利用予定の）回答者について、その利用期間をみると、「男性（正社員・職員）」では「1年以上」が71.4%で、「1年未満」が28.6%となっている。「女性（正社員・職員）」では「1年以上」が72.4%で、「1年未満」が27.6%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「1年以上」が53.3%で、「1年未満」が46.7%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「1年以上」が67.7%で、「1年未満」が32.3%となっている。

図表Ⅲ-111 「育児のための短時間勤務制度」利用期間：単数回答（問29）



数表Ⅲ-111

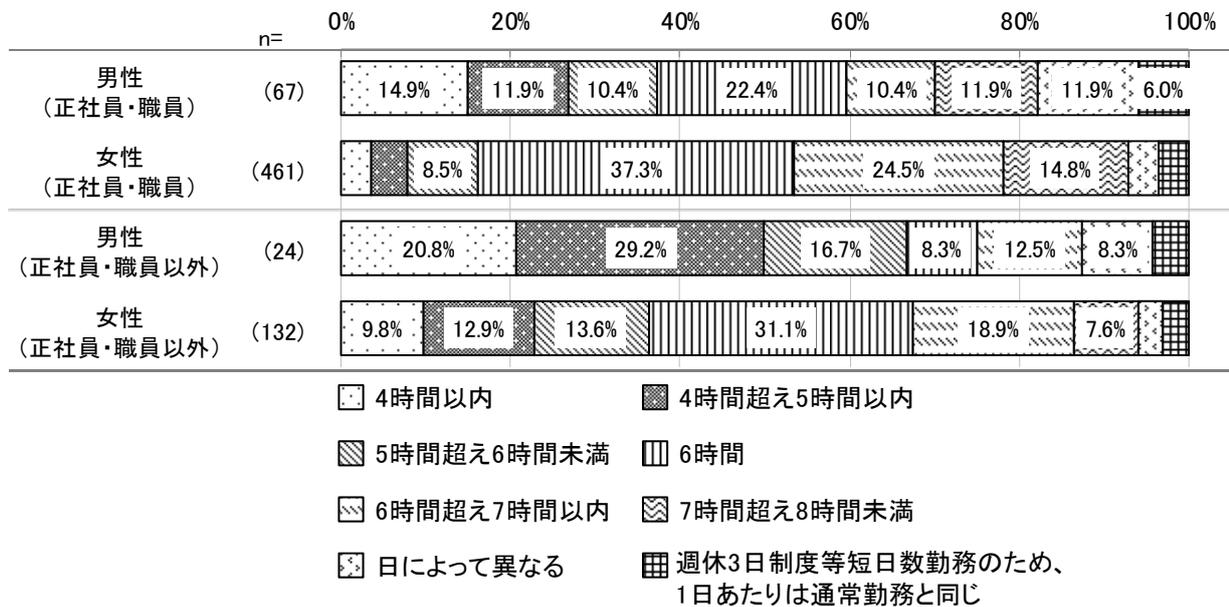
	合計	問29「育児のための短時間勤務制度」 利用期間		(%)
		1年以上	1年未満	
男性(正社員・職員)	35	71.4	28.6	
女性(正社員・職員)	348	72.4	27.6	
男性(正社員・職員以外)	15	53.3	46.7	
女性(正社員・職員以外)	99	67.7	32.3	

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）回数（問28）について「1.連続して1回だけ利用している（利用していた、利用する予定）」を選択した回答者を集計対象とする。

(6) 「育児のための短時間勤務制度」利用時の1日の勤務時間

育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）回答者について、その1日の勤務時間をみると、「男性（正社員・職員）」では「6時間」が22.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「4時間以内」が14.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「6時間」が37.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「6時間超え7時間以内」が24.5%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「4時間超え5時間以内」が29.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「4時間以内」が20.8%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「6時間」が31.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「6時間超え7時間以内」が18.9%となっている。

図表Ⅲ-112 「育児のための短時間勤務制度」利用時の1日の勤務時間：単数回答（問30）



数表Ⅲ-112

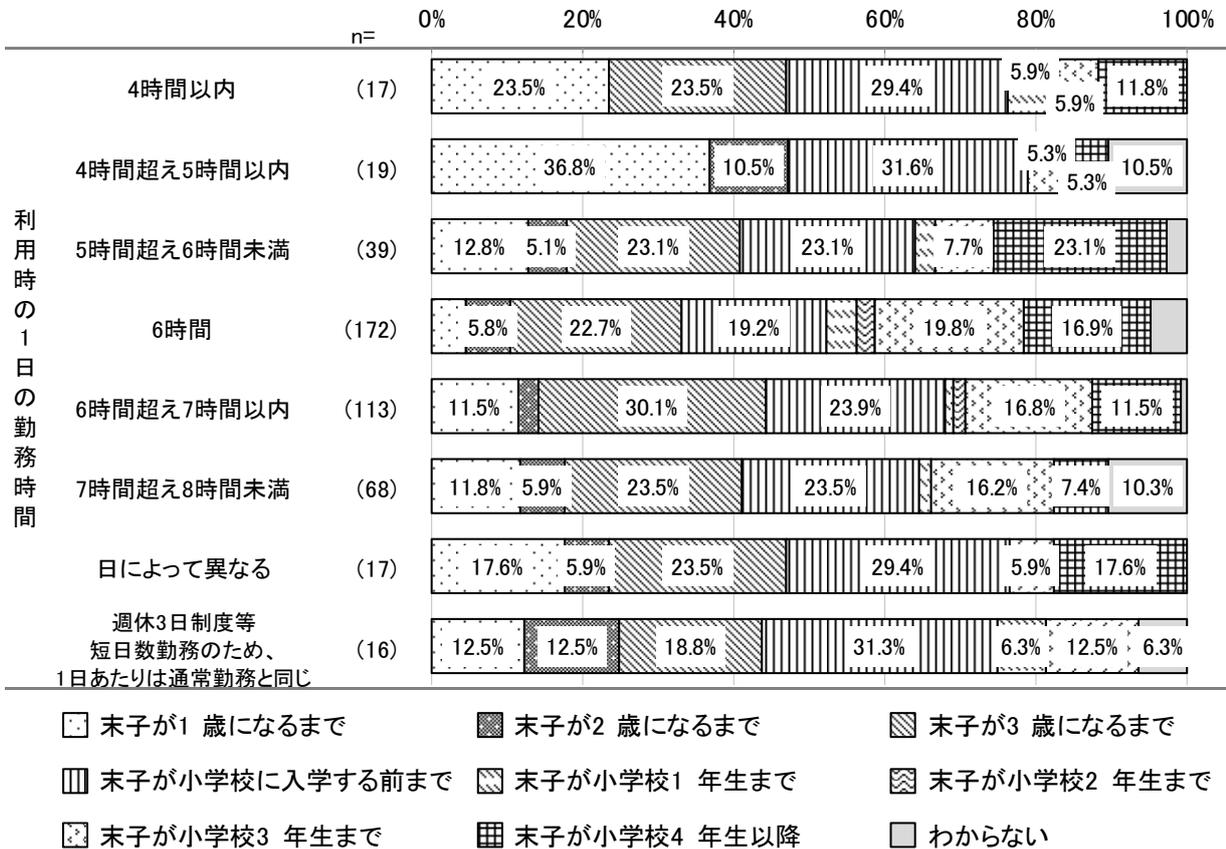
	合計	問30.「育児のための短時間勤務制度」利用時の1日の勤務時間							
		4時間以内	4時間超え5時間以内	5時間超え6時間未満	6時間	6時間超え7時間以内	7時間超え8時間未満	日によって異なる	週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じ
男性(正社員・職員)	67	14.9	11.9	10.4	22.4	10.4	11.9	11.9	6.0
女性(正社員・職員)	461	3.7	4.1	8.5	37.3	24.5	14.8	3.7	3.5
男性(正社員・職員以外)	24	20.8	29.2	16.7	8.3	12.5	0.0	8.3	4.2
女性(正社員・職員以外)	132	9.8	12.9	13.6	31.1	18.9	7.6	3.0	3.0

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）期間（問27-1_3）について「1.末子が1歳になるまで」～「8.末子が小学校4年生以降」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

<参考掲載1：会社で利用可能な最長期間×利用時の1日の勤務時間>

女性（正社員・職員）

図表Ⅲ-113 育児のための短時間勤務制度
会社で利用可能な最長期間×利用時の1日の勤務時間
女性（正社員・職員）：単数回答（問27-1_1×問30）



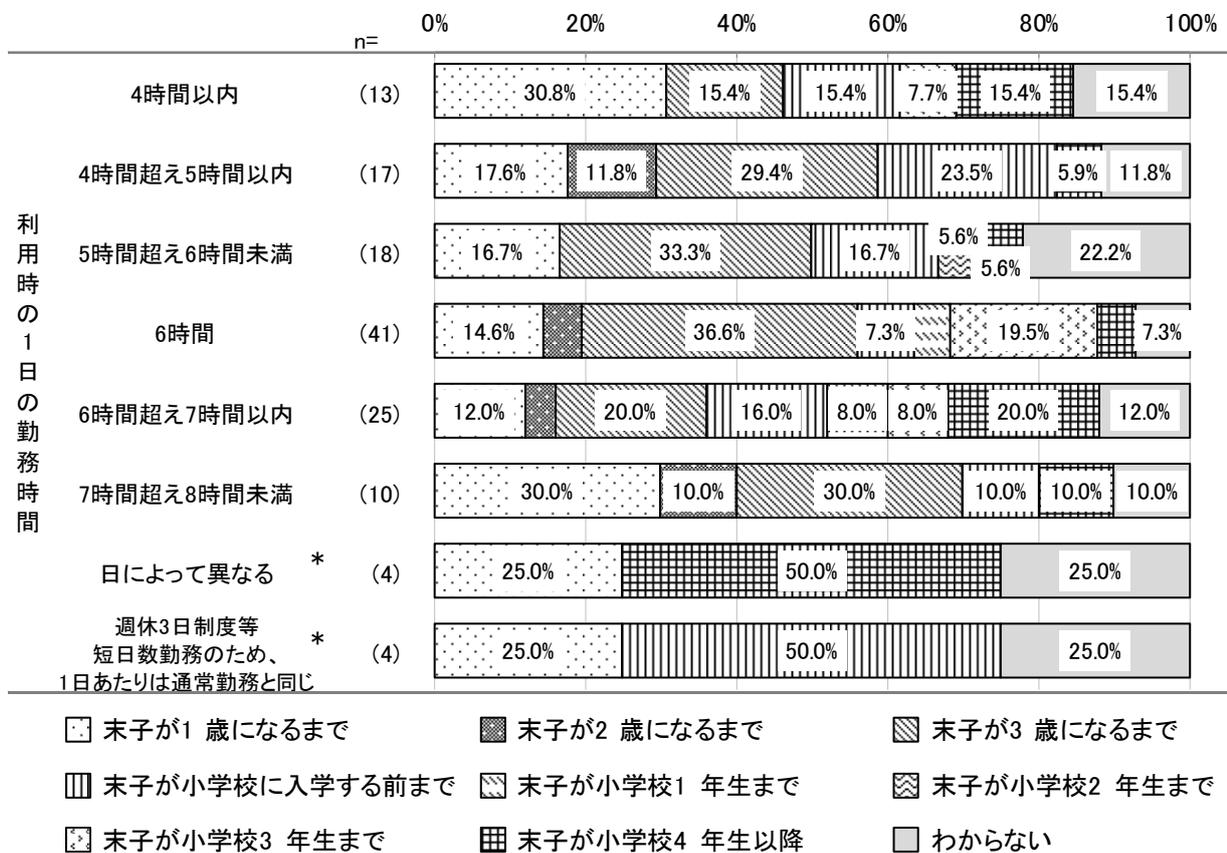
数表Ⅲ-113

		問27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (1)会社で利用可能な最長期間									
		合計	末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
利用時の1日の勤務時間	4時間以内	17	23.5	0.0	23.5	29.4	5.9	0.0	5.9	11.8	0.0
	4時間を超え5時間以内	19	36.8	10.5	0.0	31.6	0.0	0.0	5.3	5.3	10.5
	5時間を超え6時間未満	39	12.8	5.1	23.1	23.1	2.6	0.0	7.7	23.1	2.6
	6時間	172	4.7	5.8	22.7	19.2	4.1	2.3	19.8	16.9	4.7
	6時間を超え7時間以内	113	11.5	2.7	30.1	23.9	0.9	1.8	16.8	11.5	0.9
	7時間を超え8時間未満	68	11.8	5.9	23.5	23.5	1.5	0.0	16.2	7.4	10.3
	日によって異なる	17	17.6	5.9	23.5	29.4	0.0	0.0	5.9	17.6	0.0
	週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じ	16	12.5	12.5	18.8	31.3	6.3	0.0	12.5	0.0	6.3

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）期間（問27-1_3）について「1.末子が1歳になるまで」～「8.末子が小学校4年生以降」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

女性（正社員・職員以外）

図表Ⅲ-114 育児のための短時間勤務制度
 会社で利用可能な最長期間×利用時の1日の勤務時間
 女性（正社員・職員以外）：単数回答（問27-1_1×問30）



数表Ⅲ-114

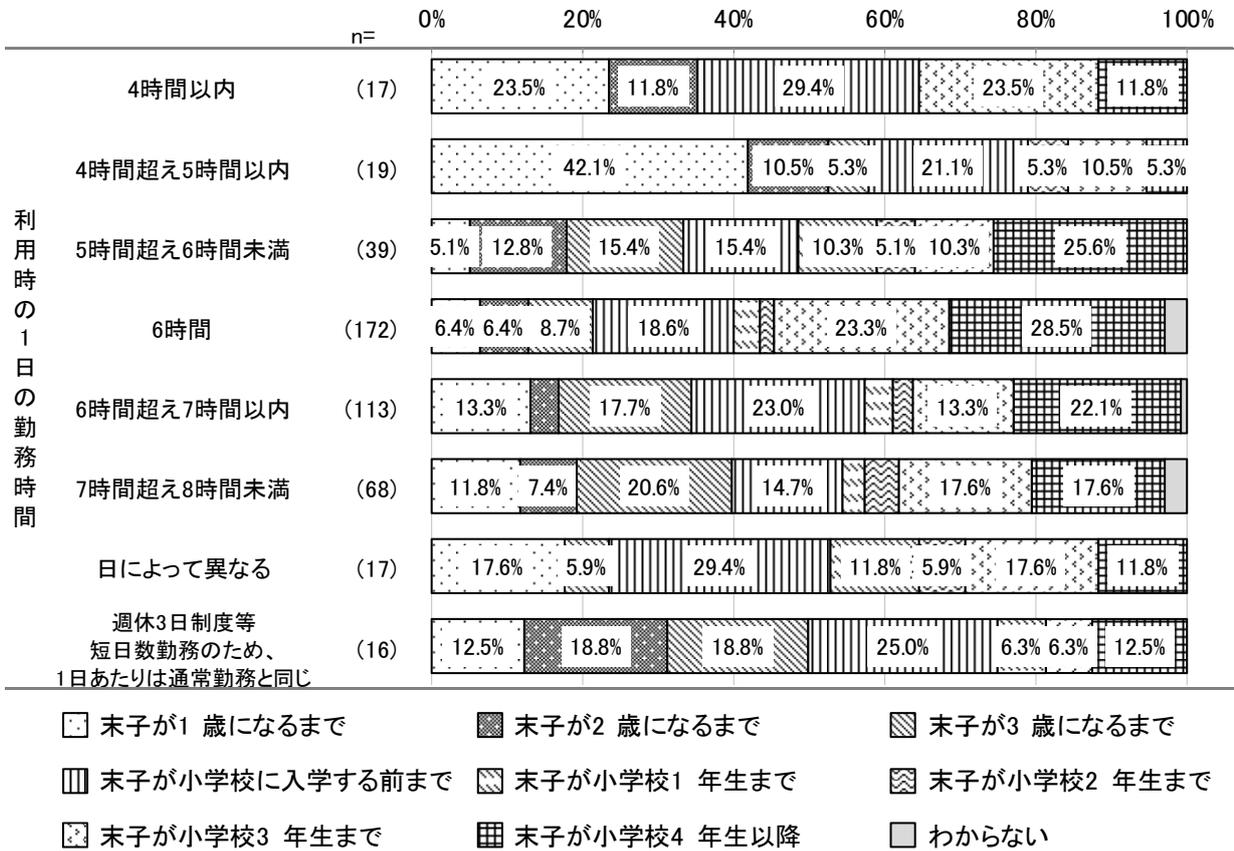
		合計	問27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (1)会社で利用可能な最長期間								
			末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
利用時の1日の勤務時間	4時間以内	13	30.8	0.0	15.4	15.4	0.0	0.0	7.7	15.4	15.4
	4時間超え5時間以内	17	17.6	11.8	29.4	23.5	0.0	0.0	0.0	5.9	11.8
	5時間超え6時間未満	18	16.7	0.0	33.3	16.7	0.0	5.6	0.0	5.6	22.2
	6時間	41	14.6	4.9	36.6	7.3	4.9	0.0	19.5	4.9	7.3
	6時間超え7時間以内	25	12.0	4.0	20.0	16.0	8.0	0.0	8.0	20.0	12.0
	7時間超え8時間未満	10	30.0	10.0	30.0	10.0	0.0	0.0	0.0	10.0	10.0
	日によって異なる*	4	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0
	週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じ*	4	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）期間（問27-1_3）について「1.末子が1歳になるまで」～「8.末子が小学校4年生以降」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

<参考掲載2：利用したい期間（利用しなかった期間）×利用時の1日の勤務時間>
女性（正社員・職員）

図表Ⅲ-115 育児のための短時間勤務制度
 利用したい期間（利用しなかった期間）×利用時の1日の勤務時間
 女性（正社員・職員）：単数回答（問27-1_2×問30）



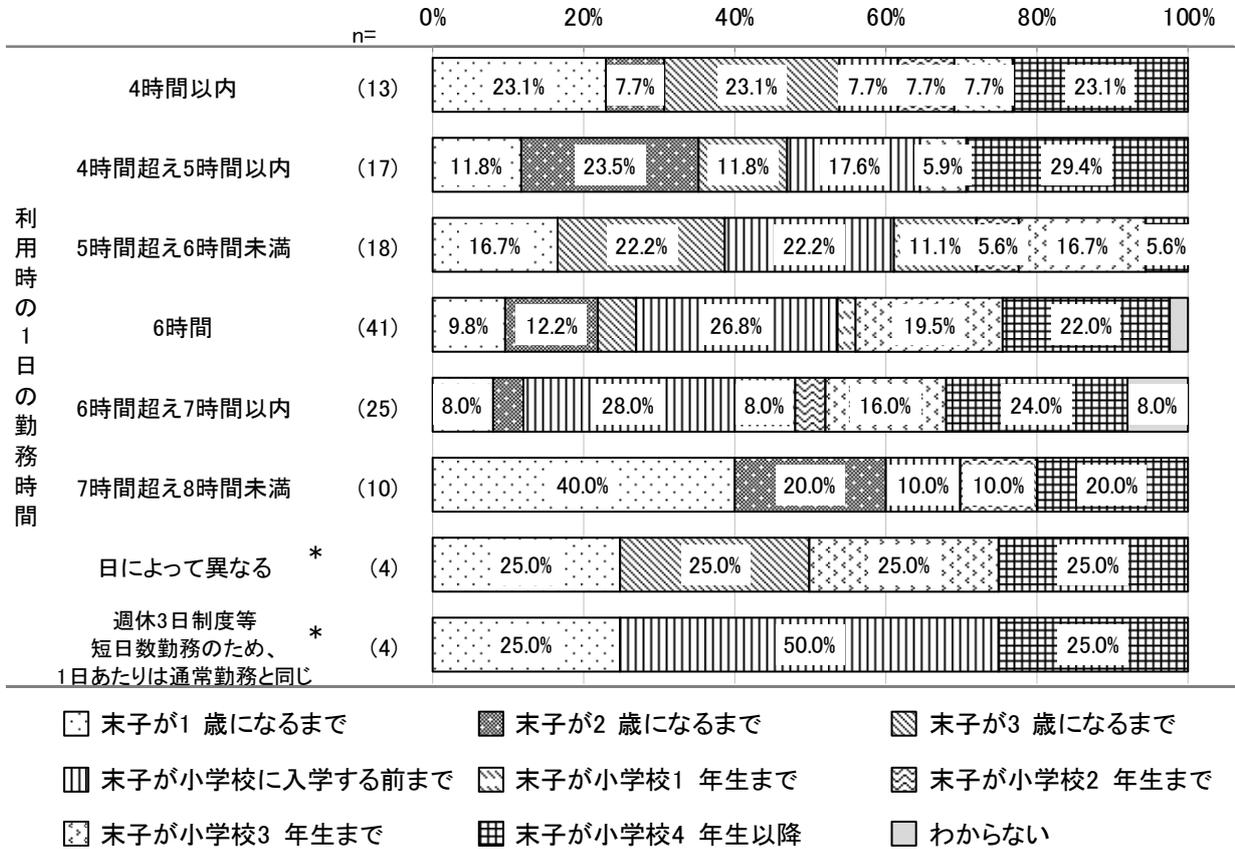
数表Ⅲ-115

		問27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (2)利用したい期間(利用しなかった期間)(希望)										
		合計	末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない	
利用時の1日の勤務時間	4時間以内	17	23.5	11.8	0.0	29.4	0.0	0.0	23.5	11.8	0.0	(%)
	4時間超え5時間以内	19	42.1	10.5	5.3	21.1	0.0	5.3	10.5	5.3	0.0	
	5時間超え6時間未満	39	5.1	12.8	15.4	15.4	10.3	5.1	10.3	25.6	0.0	
	6時間	172	6.4	6.4	8.7	18.6	3.5	1.7	23.3	28.5	2.9	
	6時間超え7時間以内	113	13.3	3.5	17.7	23.0	3.5	2.7	13.3	22.1	0.9	
	7時間超え8時間未満	68	11.8	7.4	20.6	14.7	2.9	4.4	17.6	17.6	2.9	
	日によって異なる	17	17.6	0.0	5.9	29.4	11.8	5.9	17.6	11.8	0.0	
	週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じ	16	12.5	18.8	18.8	25.0	6.3	0.0	6.3	12.5	0.0	

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）期間（問27-1_3）について「1.末子が1歳になるまで」～「8.末子が小学校4年生以降」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

女性（正社員・職員以外）

図表Ⅲ-116 育児のための短時間勤務制度
 利用したい期間（利用しなかった期間）×利用時の1日の勤務時間
 女性（正社員・職員以外）：単数回答（問 27-1_2×問 30）



数表Ⅲ-116

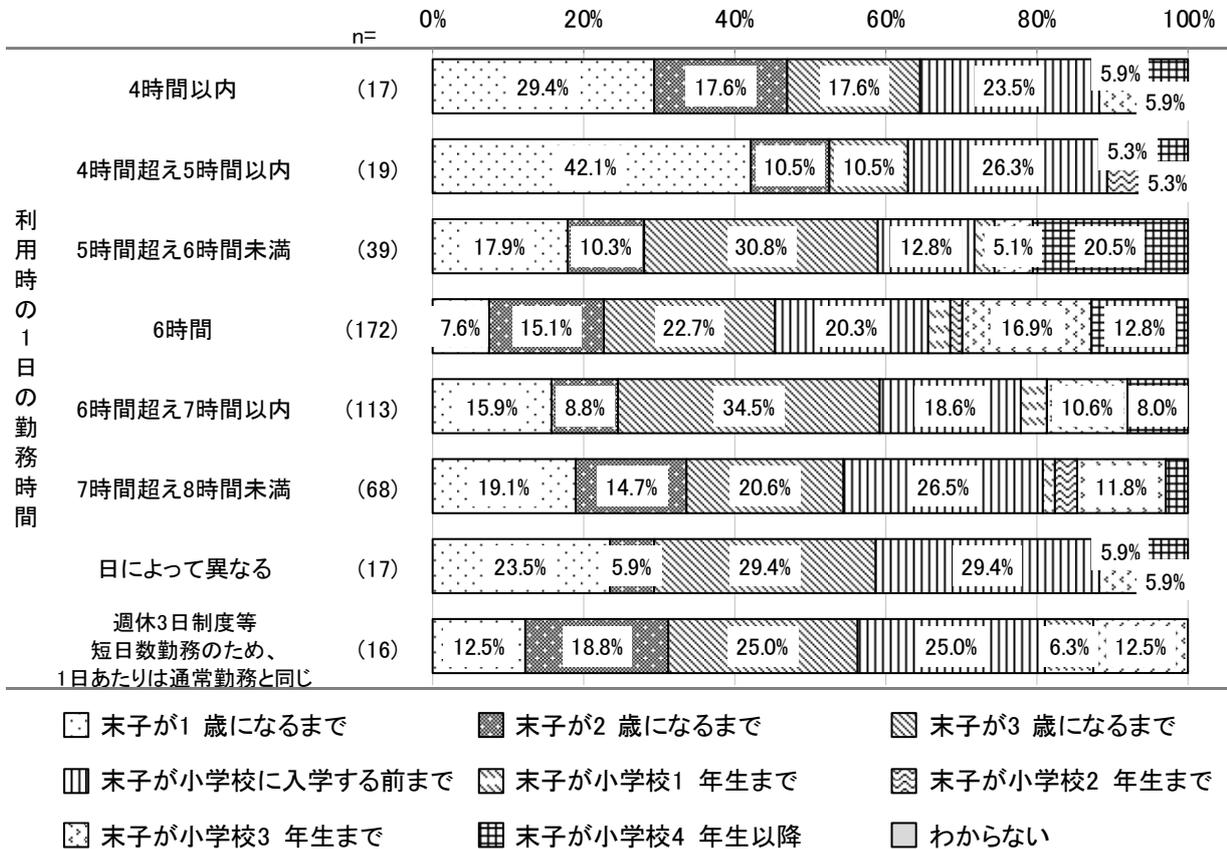
		問 27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (2)利用したい期間(利用しなかった期間)(希望)									
		合計	末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
利用時の1日の勤務時間	4時間以内	13	23.1	7.7	23.1	7.7	0.0	7.7	7.7	23.1	0.0
	4時間超え5時間以内	17	11.8	23.5	11.8	17.6	0.0	0.0	5.9	29.4	0.0
	5時間超え6時間未満	18	16.7	0.0	22.2	22.2	11.1	5.6	16.7	5.6	0.0
	6時間	41	9.8	12.2	4.9	26.8	2.4	0.0	19.5	22.0	2.4
	6時間超え7時間以内	25	8.0	4.0	0.0	28.0	8.0	4.0	16.0	24.0	8.0
	7時間超え8時間未満	10	40.0	20.0	0.0	10.0	0.0	10.0	0.0	20.0	0.0
	日によって異なる *	4	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0
	週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じ *	4	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）期間（問 27-1_3）について「1.末子が1歳になるまで」～「8.末子が小学校4年生以降」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

<参考掲載3：実際に利用した期間（利用する予定の期間）×利用時の1日の勤務時間>
女性（正社員・職員）

図表Ⅲ-117 育児のための短時間勤務制度
実際に利用した期間（利用する予定の期間）×利用時の1日の勤務時間
女性（正社員・職員）：単数回答（問27-1_3×問30）



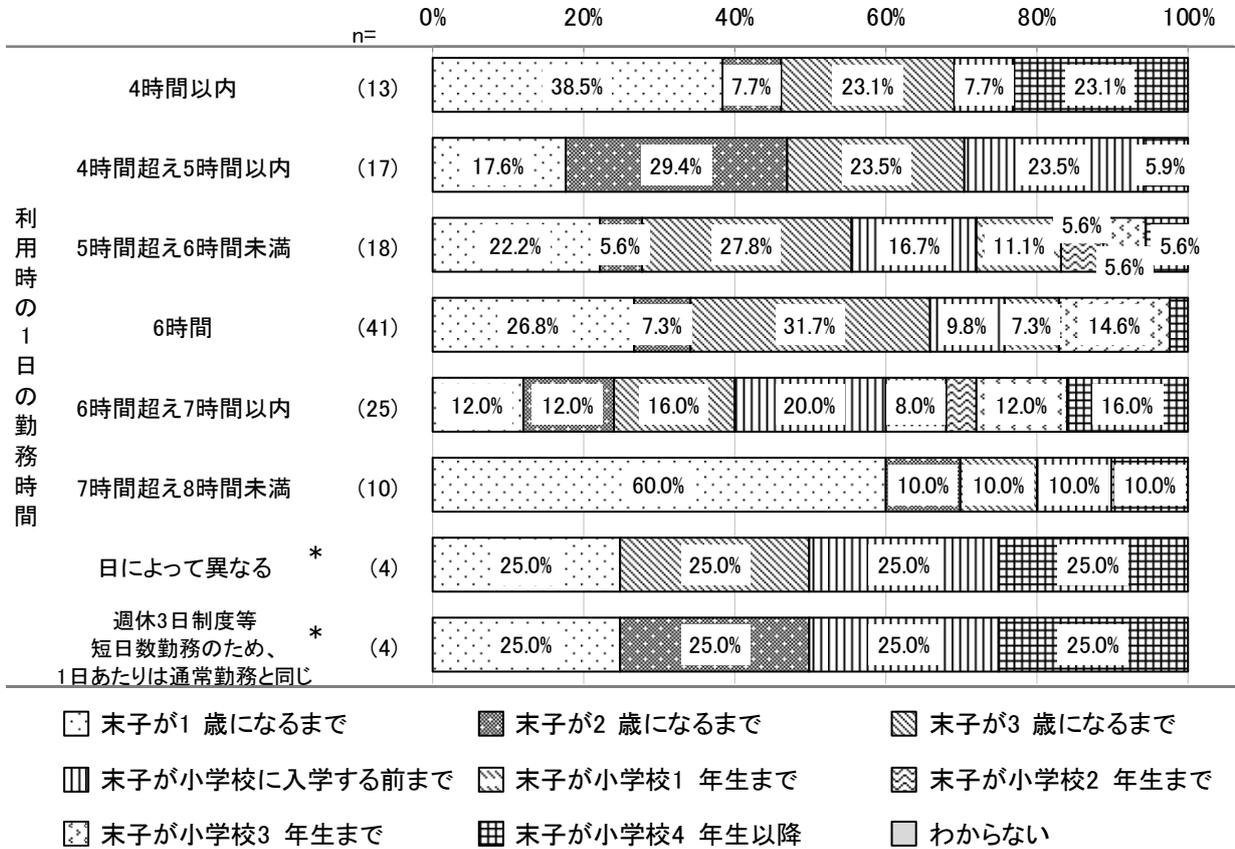
数表Ⅲ-117

		問27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (3)実際に利用した期間(利用する予定の期間)									(%)
		合計	末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	
利用時の1日の勤務時間	4時間以内	17	29.4	17.6	17.6	23.5	0.0	0.0	5.9	5.9	0.0
	4時間超え5時間以内	19	42.1	10.5	10.5	26.3	0.0	5.3	0.0	5.3	0.0
	5時間超え6時間未満	39	17.9	10.3	30.8	12.8	2.6	0.0	5.1	20.5	0.0
	6時間	172	7.6	15.1	22.7	20.3	2.9	1.7	16.9	12.8	0.0
	6時間超え7時間以内	113	15.9	8.8	34.5	18.6	3.5	0.0	10.6	8.0	0.0
	7時間超え8時間未満	68	19.1	14.7	20.6	26.5	1.5	2.9	11.8	2.9	0.0
	日によって異なる	17	23.5	5.9	29.4	29.4	0.0	0.0	5.9	5.9	0.0
	週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じ	16	12.5	18.8	25.0	25.0	6.3	0.0	12.5	0.0	0.0

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）期間（問27-1_3）について「1.末子が1歳になるまで」～「8.末子が小学校4年生以降」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

女性（正社員・職員以外）

図表Ⅲ-118 育児のための短時間勤務制度
 実際に利用した期間（利用する予定の期間）×利用時の1日の勤務時間
 女性（正社員・職員以外）：単数回答（問 27-1_3×問 30）



数表Ⅲ-118

		問 27.利用制度の期間について①育児のための短時間勤務制度 (3)実際に利用した期間(利用する予定の期間)									
		合計	末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
利用時の1日の勤務時間	4時間以内	13	38.5	7.7	23.1	7.7	0.0	0.0	0.0	23.1	0.0
	4時間超え5時間以内	17	17.6	29.4	23.5	23.5	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0
	5時間超え6時間未満	18	22.2	5.6	27.8	16.7	11.1	5.6	5.6	5.6	0.0
	6時間	41	26.8	7.3	31.7	9.8	7.3	0.0	14.6	2.4	0.0
	6時間超え7時間以内	25	12.0	12.0	16.0	20.0	8.0	4.0	12.0	16.0	0.0
	7時間超え8時間未満	10	60.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0
	日によって異なる *	4	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
	週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じ *	4	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0

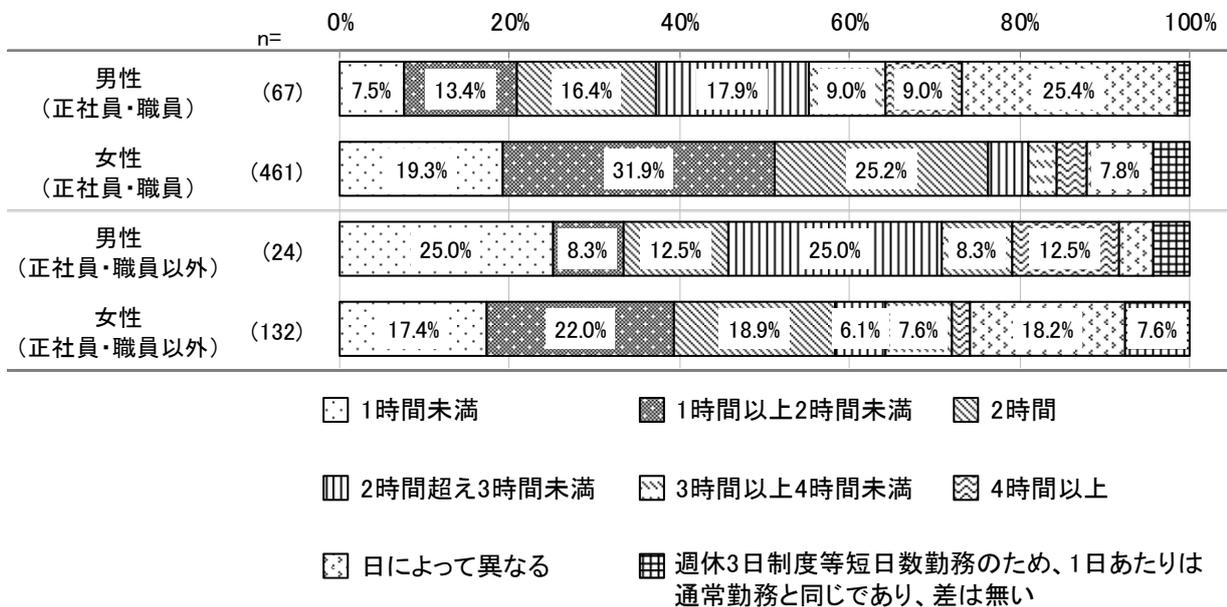
※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）期間（問 27-1_3）について「1. 末子が1歳になるまで」～「8. 末子が小学校4年生以降」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

(7) 「育児のための短時間勤務制度」利用時の1日の勤務時間と所定労働時間との差

育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）回答者について、「育児のための短時間勤務制度」の1日の勤務時間と所定労働時間との差をみると、「男性（正社員・職員）」では「日によって異なる」が25.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「2時間超え3時間未満」が17.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「1時間以上2時間未満」が31.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「2時間」が25.2%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「1時間未満」「2時間超え3時間未満」が同率で25.0%ともっとも回答割合が高く、次いで「2時間」「4時間以上」が同率で12.5%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「1時間以上2時間未満」が22.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「2時間」が18.9%となっている。

図表Ⅲ-119 「育児のための短時間勤務制度」利用時の1日の勤務時間と所定労働時間との差
：単数回答（問31）



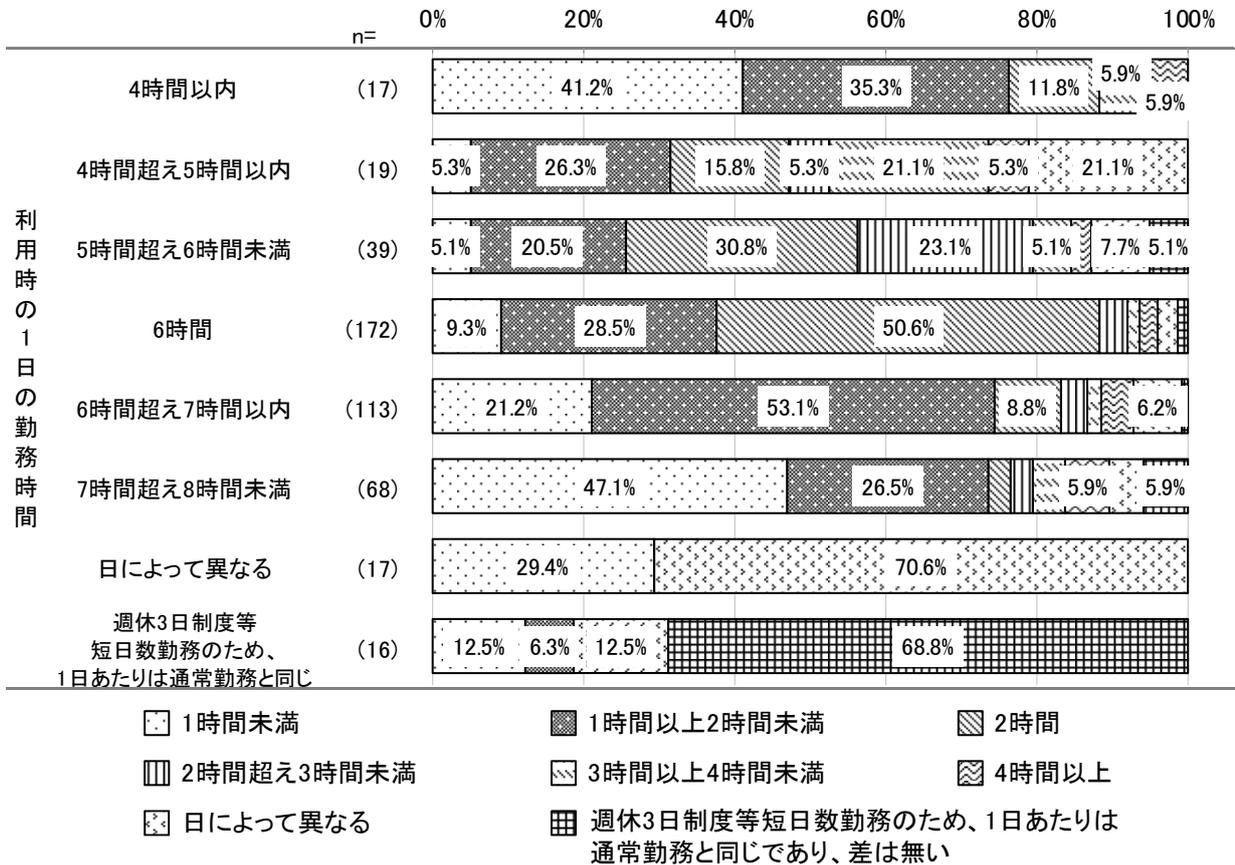
数表Ⅲ-119

	合計	問31.「育児のための短時間勤務制度」利用時の1日の勤務時間と所定労働時間との差								(%)
		1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間	2時間超え3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上	日によって異なる	週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じであり、差は無い	
男性(正社員・職員)	67	7.5	13.4	16.4	17.9	9.0	9.0	25.4	1.5	(%)
女性(正社員・職員)	461	19.3	31.9	25.2	4.8	3.3	3.5	7.8	4.3	
男性(正社員・職員以外)	24	25.0	8.3	12.5	25.0	8.3	12.5	4.2	4.2	
女性(正社員・職員以外)	132	17.4	22.0	18.9	6.1	7.6	2.3	18.2	7.6	

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）期間（問27-1_3）について「1.末子が1歳になるまで」～「8.末子が小学校4年生以降」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

<参考掲載：利用時の1日の勤務時間と所定労働時間との差×利用時の1日の勤務時間>
女性（正社員・職員）

図表Ⅲ-120 育児のための短時間勤務制度
 利用時の1日の勤務時間と所定労働時間との差×利用時の1日の勤務時間
 女性（正社員・職員）：単数回答（問31×問30）



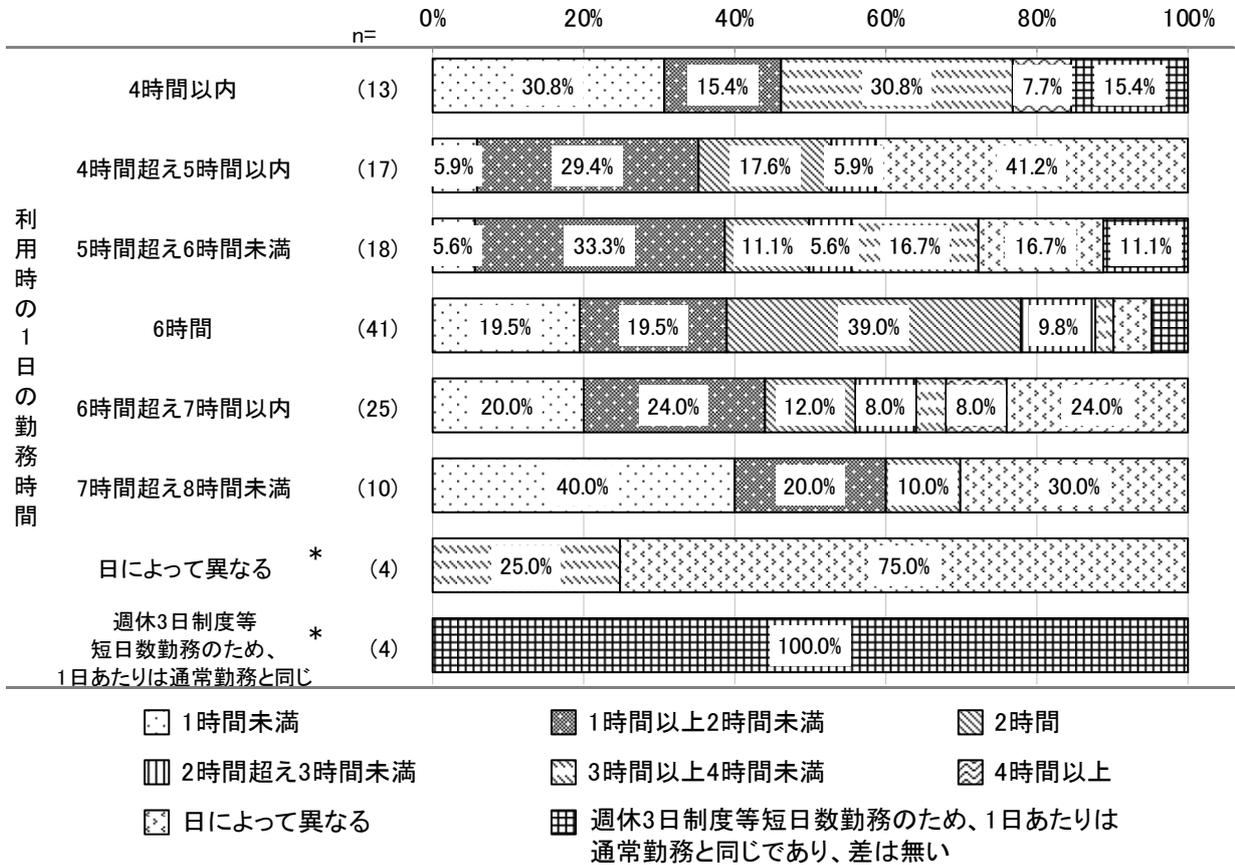
数表Ⅲ-120

利用時の1日の勤務時間	合計	問31「育児のための短時間勤務制度」利用時の1日の勤務時間と所定労働時間との差								週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じであり、差は無い
		1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間	2時間を超え3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上	日によって異なる		
4時間以内	17	41.2	35.3	11.8	0.0	5.9	5.9	0.0	0.0	(%)
4時間を超え5時間以内	19	5.3	26.3	15.8	5.3	21.1	5.3	21.1	0.0	
5時間を超え6時間未満	39	5.1	20.5	30.8	23.1	5.1	2.6	7.7	5.1	
6時間	172	9.3	28.5	50.6	3.5	1.7	2.3	2.9	1.2	
6時間を超え7時間以内	113	21.2	53.1	8.8	3.5	1.8	4.4	6.2	0.9	
7時間を超え8時間未満	68	47.1	26.5	2.9	2.9	4.4	5.9	4.4	5.9	
日によって異なる	17	29.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	70.6	0.0	
週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じ	16	12.5	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	68.8	

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）期間（問27-1_3）について「1.末子が1歳になるまで」～「8.末子が小学校4年生以降」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

女性（正社員・職員以外）

図表Ⅲ-121 育児のための短時間勤務制度
 利用時の1日の勤務時間と所定労働時間との差×利用時の1日の勤務時間
 女性（正社員・職員以外）：単数回答（問31×問30）



数表Ⅲ-121

		問31.「育児のための短時間勤務制度」利用時の1日の勤務時間と所定労働時間との差								
		合計	1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間	2時間を超え3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上	日によって異なる	週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じであり、差は無い
利用時の1日の勤務時間	4時間以内	13	30.8	15.4	0.0	0.0	30.8	7.7	0.0	15.4
	4時間を超え5時間以内	17	5.9	29.4	17.6	5.9	0.0	0.0	41.2	0.0
	5時間を超え6時間未満	18	5.6	33.3	11.1	5.6	16.7	0.0	16.7	11.1
	6時間	41	19.5	19.5	39.0	9.8	2.4	0.0	4.9	4.9
	6時間を超え7時間以内	25	20.0	24.0	12.0	8.0	4.0	8.0	24.0	0.0
	7時間を超え8時間未満	10	40.0	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	30.0	0.0
	日によって異なる*	4	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0
	週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じ*	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

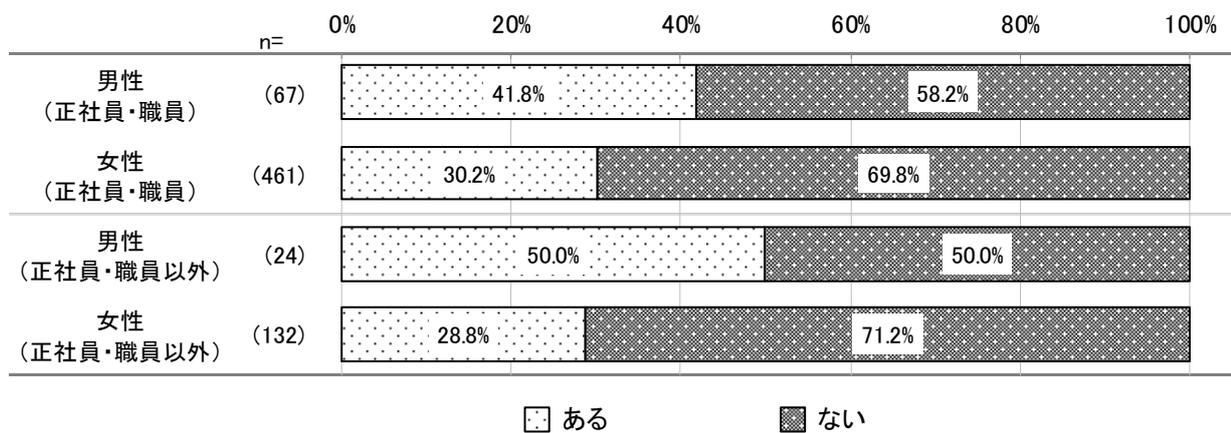
※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）期間（問27-1_3）について「1. 末子が1歳になるまで」～「8. 末子が小学校4年生以降」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

(8) 「育児のための短時間勤務制度」利用途中で勤務時間を変更したことがあるか

育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）回答者について、利用途中で勤務時間を変更したことがあるかをみると、「男性（正社員・職員）」では「ない」が58.2%で、「ある」が41.8%となっている。「女性（正社員・職員）」では「ない」が69.8%で、「ある」が30.2%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「ある」「ない」が同率で50.0%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「ない」が71.2%で、「ある」が28.8%となっている。

図表Ⅲ-122 「育児のための短時間勤務制度」利用途中で勤務時間を変更したことがあるか
：単数回答（問32）



数表Ⅲ-122

	合計	問32「育児のための短時間勤務制度」 利用途中で勤務時間を変更したことがあるか		(%)
		ある	ない	
男性(正社員・職員)	67	41.8	58.2	
女性(正社員・職員)	461	30.2	69.8	
男性(正社員・職員以外)	24	50.0	50.0	
女性(正社員・職員以外)	132	28.8	71.2	

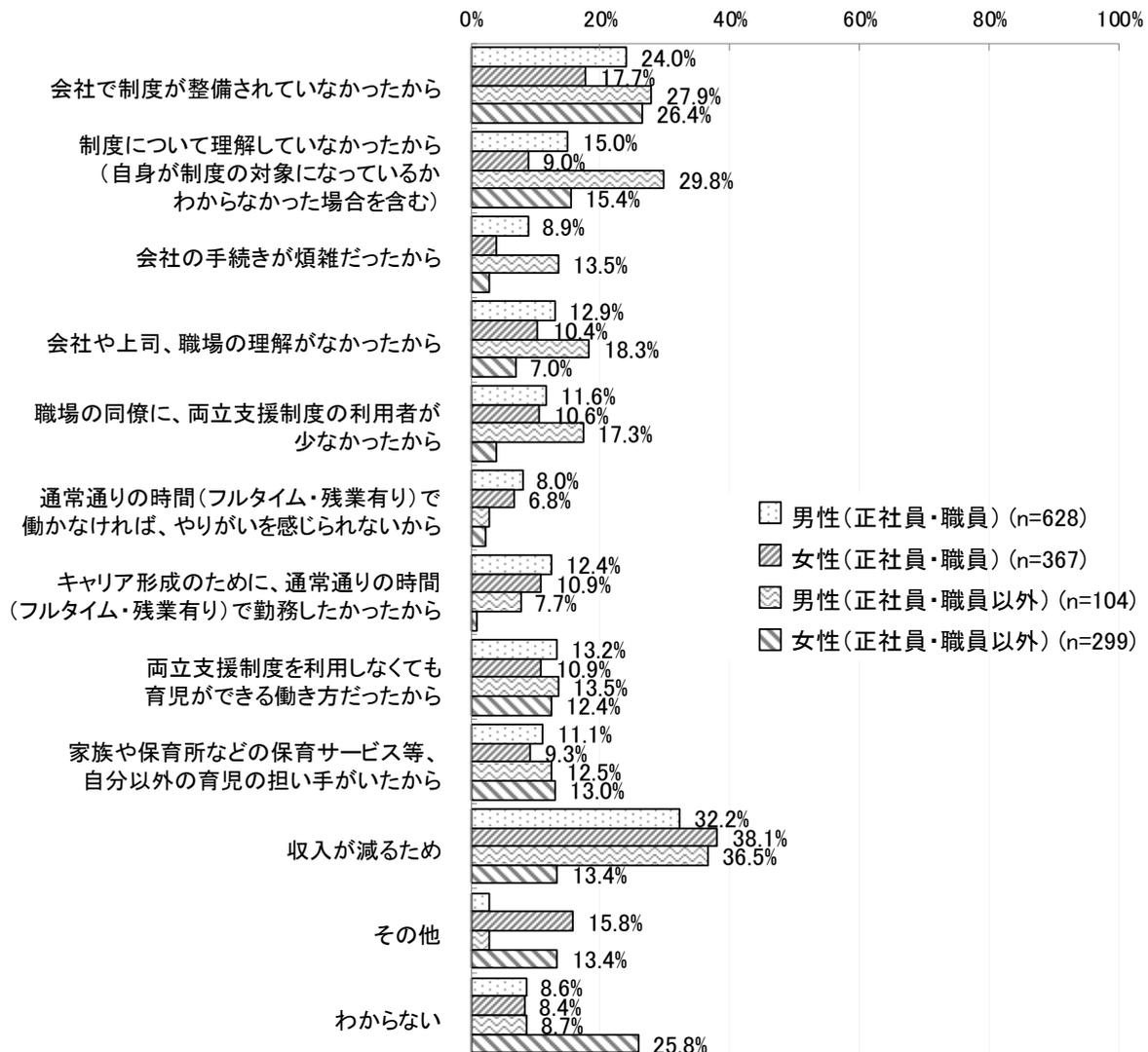
※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度を実際に利用した（利用予定の）期間（問27-1_3）について「1. 末子が1歳になるまで」～「8. 末子が小学校4年生以降」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

(9) 育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限を利用しなかった理由

① 育児のための短時間勤務制度

育児のための短時間勤務制度を利用したことがない（利用していない）回答者について、その理由をみると、「男性（正社員・職員）」では「収入が減るため」が32.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「会社で制度が整備されていなかったから」が24.0%となっている。「女性（正社員・職員）」では「収入が減るため」が38.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「会社で制度が整備されていなかったから」が17.7%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「収入が減るため」が36.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度について理解していなかったから（自身が制度の対象になっているかわからなかった場合を含む）」が29.8%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「会社で制度が整備されていなかったから」が26.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が25.8%となっている。

図表Ⅲ-123 制度非利用理由_育児のための短時間勤務制度：複数回答（問 33_1）



※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況（問 25_1）について「3.利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」「4.利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-123

	合計	問 33.制度非利用理由①育児のための短時間勤務制度			
		会社で制度が整備されていなかったから	制度について理解していなかったから(自身が制度の対象になっているかわからなかった場合を含む)	会社の手続きが煩雑だったから	会社や上司、職場の理解がなかったから
男性(正社員・職員)	628	24.0	15.0	8.9	12.9
女性(正社員・職員)	367	17.7	9.0	4.1	10.4
男性(正社員・職員以外)	104	27.9	29.8	13.5	18.3
女性(正社員・職員以外)	299	26.4	15.4	3.0	7.0

(%)

	合計	職場の同僚に、両立支援制度の利用者が少なかったから	通常通りの時間(フルタイム・残業有り)で働かなければ、やりがいを感じられないから	キャリア形成のために、通常通りの時間(フルタイム・残業有り)で勤務したかったから	両立支援制度を利用しなくても育児ができる働き方だったから
女性(正社員・職員)	367	10.6	6.8	10.9	10.9
男性(正社員・職員以外)	104	17.3	2.9	7.7	13.5
女性(正社員・職員以外)	299	4.0	2.3	1.0	12.4

(%)

	合計	家族や保育所などの保育サービス等、自分以外の育児の担い手がいたから	収入が減るため	その他	わからない
女性(正社員・職員)	367	9.3	38.1	15.8	8.4
男性(正社員・職員以外)	104	12.5	36.5	2.9	8.7
女性(正社員・職員以外)	299	13.0	13.4	13.4	25.8

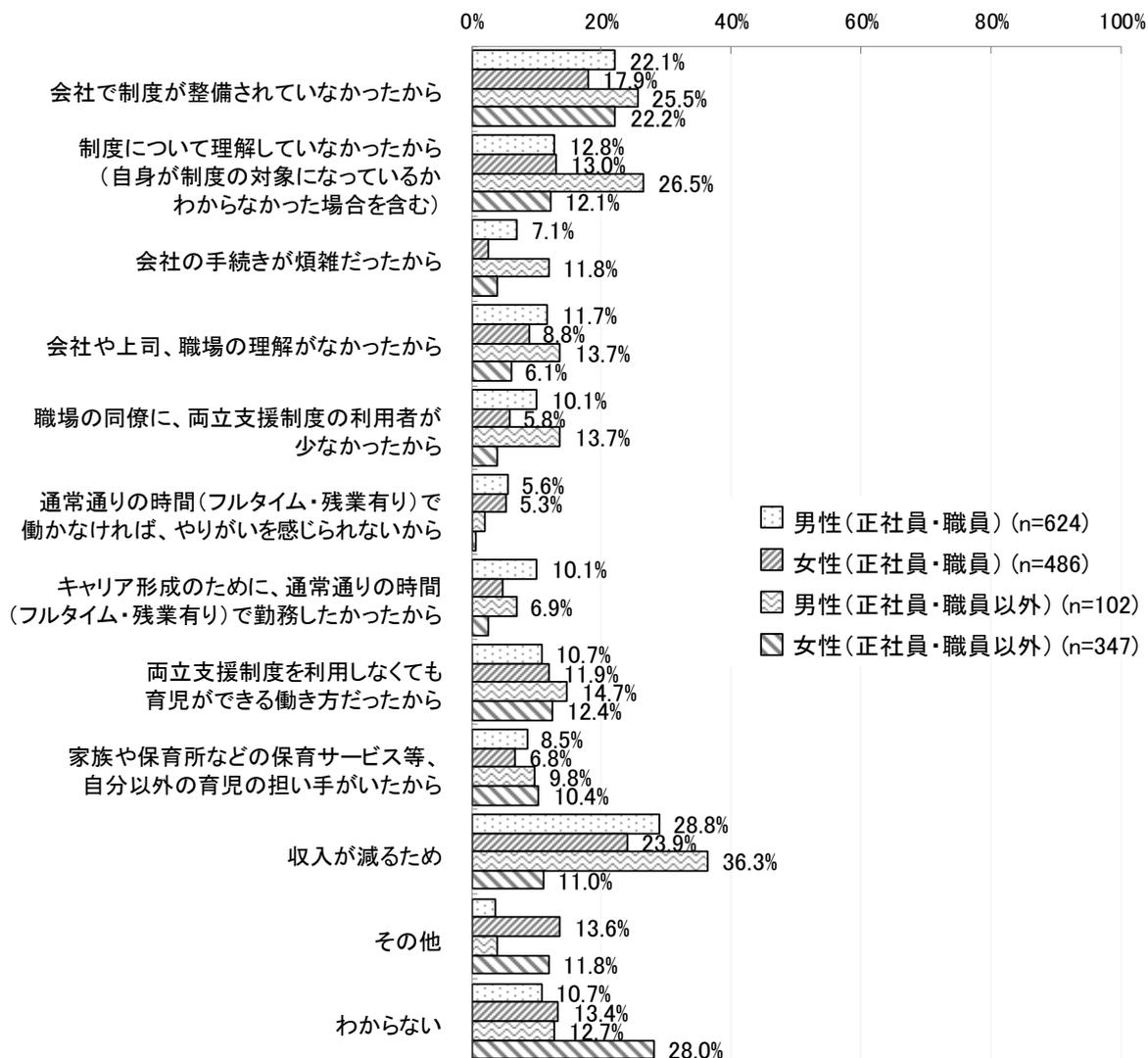
(%)

※両立支援制度の育児のための短時間勤務制度利用状況(問 25_1)について「3.利用したことはないが、利用したかった(利用したい)」「4.利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

② 所定外労働の制限（残業を免除する制度）

所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用したことがない（利用していない）回答者について、その理由をみると、「男性（正社員・職員）」では「収入が減るため」が28.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「会社で制度が整備されていなかったから」が22.1%となっている。「女性（正社員・職員）」では「収入が減るため」が23.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「会社で制度が整備されていなかったから」が17.9%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「収入が減るため」が36.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度について理解していなかったから（自身が制度の対象になっているかわからなかった場合を含む）」が26.5%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「わからない」が28.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「会社で制度が整備されていなかったから」が22.2%となっている。

図表Ⅲ-124 制度非利用理由_所定外労働の制限（残業を免除する制度）：複数回答（問33_2）



※両立支援制度の所定外労働の制限（残業を免除する制度）利用状況（問25_2）について「3.利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」「4.利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-124

	合計	問 33.制度非利用理由②所定外労働の制限(残業を免除する制度)			
		会社で制度が整備されていなかったから	制度について理解していなかったから(自身が制度の対象になっているかわからなかった場合を含む)	会社の手続きが煩雑だったから	会社や上司、職場の理解がなかったから
男性(正社員・職員)	624	22.1	12.8	7.1	11.7
女性(正社員・職員)	486	17.9	13.0	2.5	8.8
男性(正社員・職員以外)	102	25.5	26.5	11.8	13.7
女性(正社員・職員以外)	347	22.2	12.1	4.0	6.1

(%)

	合計	職場の同僚に、両立支援制度の利用者が少なかったから	通常通りの時間(フルタイム・残業有り)で働かなければ、やりがいを感じられないから	キャリア形成のために、通常通りの時間(フルタイム・残業有り)で勤務したかったから	両立支援制度を利用しなくても育児ができる働き方だったから
女性(正社員・職員)	486	5.8	5.3	4.9	11.9
男性(正社員・職員以外)	102	13.7	2.0	6.9	14.7
女性(正社員・職員以外)	347	4.0	0.6	2.6	12.4

(%)

	合計	家族や保育所などの保育サービス等、自分以外の育児の担い手がいたから	収入が減るため	その他	わからない
女性(正社員・職員)	486	6.8	23.9	13.6	13.4
男性(正社員・職員以外)	102	9.8	36.3	3.9	12.7
女性(正社員・職員以外)	347	10.4	11.0	11.8	28.0

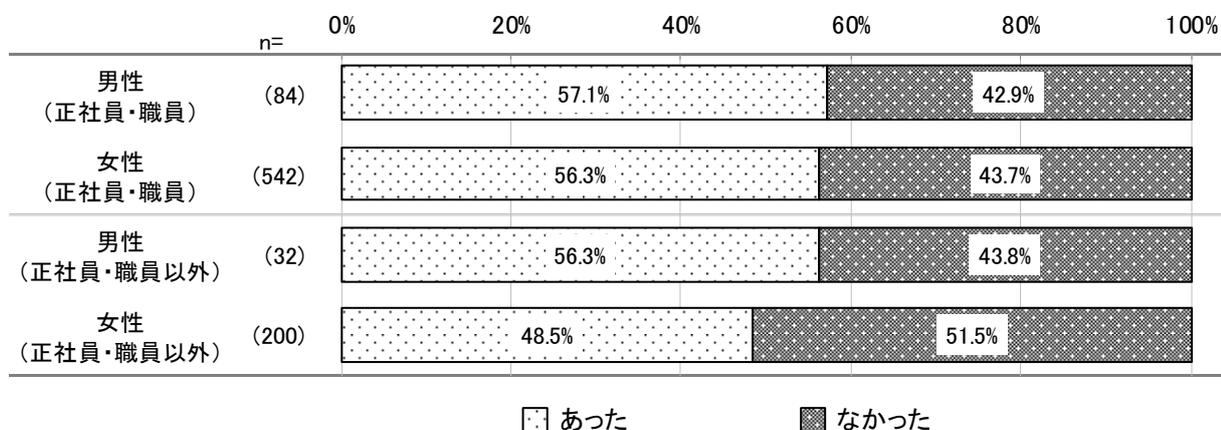
(%)

※両立支援制度の所定外労働の制限(残業を免除する制度)利用状況(問 25_2)について「3.利用したことはないが、利用したかった(利用したい)」「4.利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

(10) 復職後に上司や人事担当者等と育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限の利用についての面談があったか

育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用している（利用していた）回答者について、産休や育児休業から復職後に上司や人事担当者等とその制度の利用についての面談があったかをみると、「男性（正社員・職員）」では「あった」が57.1%で、「なかった」が42.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「あった」が56.3%で、「なかった」が43.7%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「あった」が56.3%で、「なかった」が43.8%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「なかった」が51.5%で、「あった」が48.5%となっている。

図表Ⅲ-125 復職後に上司や人事担当者等と育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限の利用についての面談があったか：単数回答（問34）



数表Ⅲ-125

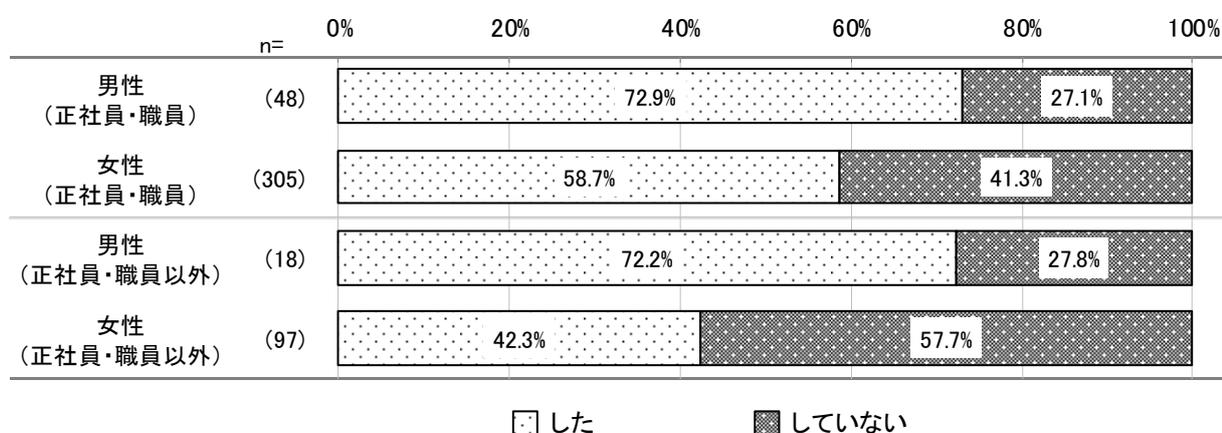
	合計	問34.復職後に上司や人事担当者等と育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限の利用についての面談があったか		合計 (%)
		あった	なかった	
男性(正社員・職員)	84	57.1	42.9	(%)
女性(正社員・職員)	542	56.3	43.7	
男性(正社員・職員以外)	32	56.3	43.8	
女性(正社員・職員以外)	200	48.5	51.5	

※両立支援制度の利用状況で、育児のための短時間勤務制度（問25_1）、所定外労働の制限（残業を免除する制度）（問25_2）のどちらかで、「1.現在利用している」「2.以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

(11) 面談の際に、今後のキャリアに関する説明を受けたり相談をしたか

育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）利用者で、産休や育児休業から復職後に上司や人事担当者等とその制度の利用に関しての面談があった回答者について、面談の際に、今後のキャリアに関する説明を受けたり相談をしたかをみると、「男性（正社員・職員）」では「した」が72.9%で、「していない」が27.1%となっている。「女性（正社員・職員）」では「した」が58.7%で、「していない」が41.3%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「した」が72.2%で、「していない」が27.8%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「していない」が57.7%で、「した」が42.3%となっている。

図表Ⅲ-126 面談の際に、今後のキャリアに関する説明を受けたり相談をしたか
：単数回答（問35）



数表Ⅲ-126

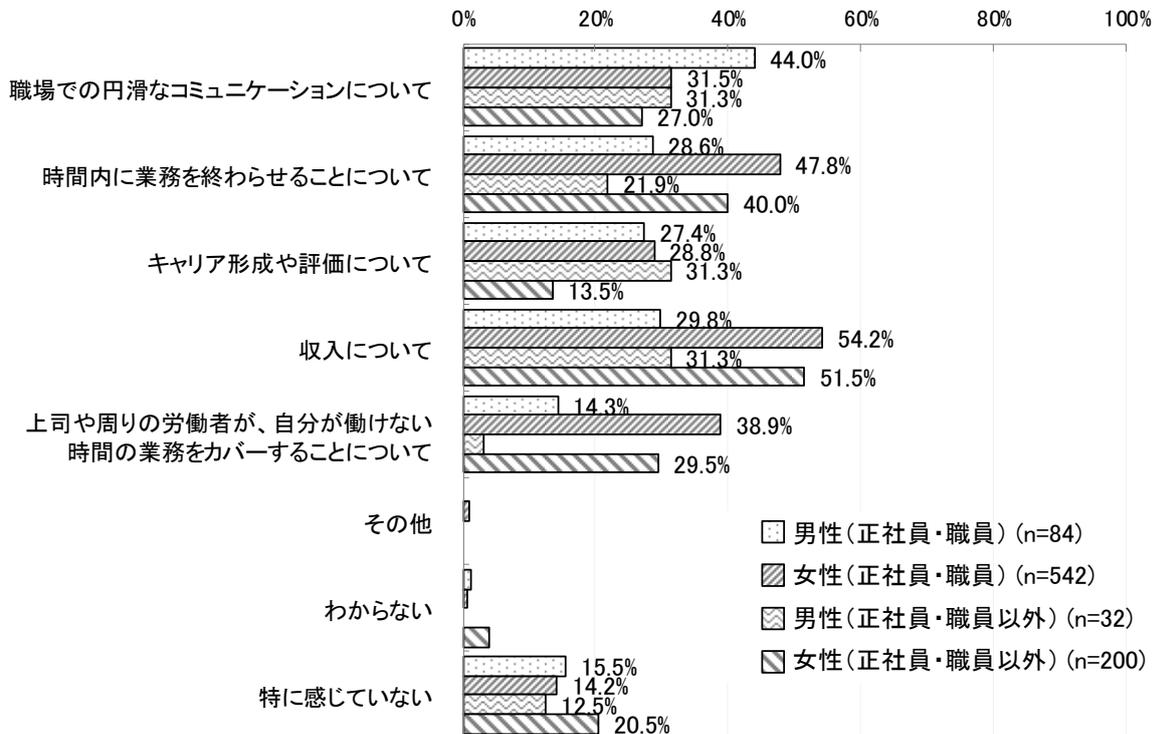
	合計	問35.面談の際に、今後のキャリアに関する説明を受けたり相談をしたか		(%)
		した	していない	
男性(正社員・職員)	48	72.9	27.1	
女性(正社員・職員)	305	58.7	41.3	
男性(正社員・職員以外)	18	72.2	27.8	
女性(正社員・職員以外)	97	42.3	57.7	

※産休や育児休業から復職後、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）の利用に関する上司や人事担当者等との面談の有無（問34）で、「1. あった」を選択した回答者を集計対象とする。

(12) 復職後、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用時に感じた不安

育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用している（利用していた）回答者について、産休や育児休業から復職後に育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用時に感じた不安をみると、「男性（正社員・職員）」では「職場での円滑なコミュニケーションについて」が44.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「収入について」が29.8%となっている。「女性（正社員・職員）」では「収入について」が54.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「時間内に業務を終わらせることについて」が47.8%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「職場での円滑なコミュニケーションについて」「キャリア形成や評価について」「収入について」が同率で31.3%ともっとも回答割合が高くなっている。「女性（正社員・職員以外）」では「収入について」が51.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「時間内に業務を終わらせることについて」が40.0%となっている。

図表Ⅲ-127 復職後、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用時に感じた不安
：複数回答（問36）



※両立支援制度の利用状況で、育児のための短時間勤務制度（問25_1）、所定外労働の制限（残業を免除する制度）（問25_2）のどちらかで、「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-127

	合計	問 36.復職後、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用時に感じた不安				
		職場での円滑なコミュニケーションについて	時間内に業務を終わらせることについて	キャリア形成や評価について	収入について	
男性(正社員・職員)	84	44.0	28.6	27.4	29.8	(%)
女性(正社員・職員)	542	31.5	47.8	28.8	54.2	
男性(正社員・職員以外)	32	31.3	21.9	31.3	31.3	
女性(正社員・職員以外)	200	27.0	40.0	13.5	51.5	

	合計	上司や周りの労働者が、自分が働けない時間の業務をカバーすることについて	その他	わからない	特に感じていない	
女性(正社員・職員)	542	38.9	0.9	0.7	14.2	
男性(正社員・職員以外)	32	3.1	0.0	0.0	12.5	
女性(正社員・職員以外)	200	29.5	0.0	4.0	20.5	

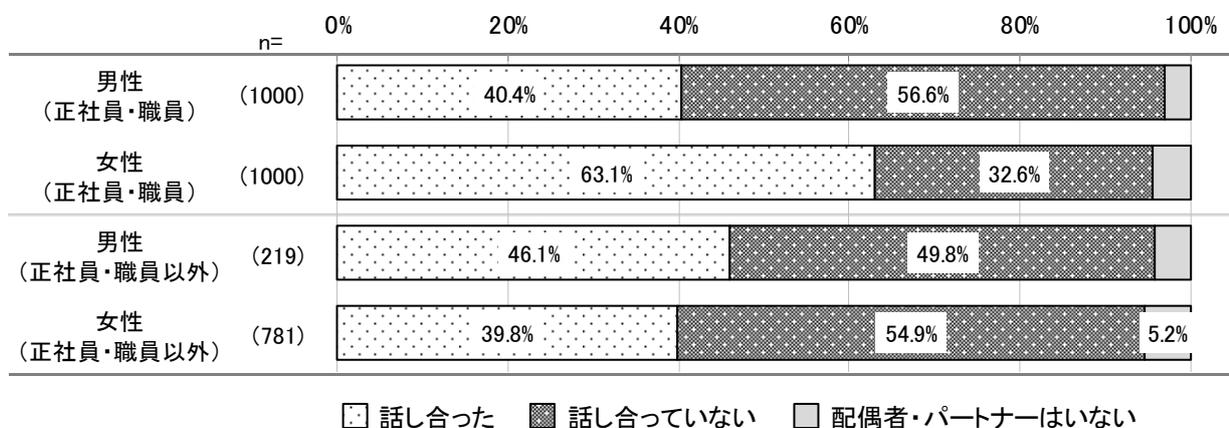
※両立支援制度の利用状況で、育児のための短時間勤務制度（問 25_1）、所定外労働の制限（残業を免除する制度）（問 25_2）のどちらかで、「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

(13) 仕事と育児の両立に関する希望や育児分担等について、配偶者・パートナーと話し合ったか

① 産前産後休業や育児休業等の取得前

産前産後休業や育児休業等の取得前に、仕事と育児の両立に関する希望や育児分担等について、配偶者・パートナーと話し合ったかをみると、「男性(正社員・職員)」では「話し合っていない」が56.6%で、「話し合った」が40.4%となっている。「女性(正社員・職員)」では「話し合った」が63.1%で、「話し合っていない」が32.6%となっている。「男性(正社員・職員以外)」では「話し合っていない」が49.8%で、「話し合った」が46.1%となっている。「女性(正社員・職員以外)」では「話し合っていない」が54.9%で、「話し合った」が39.8%となっている。

図表Ⅲ-128 仕事と育児の両立に関する希望や育児分担等について、配偶者・パートナーと話し合ったか_産前産後休業や育児休業等の取得前：単数回答（問37_1）



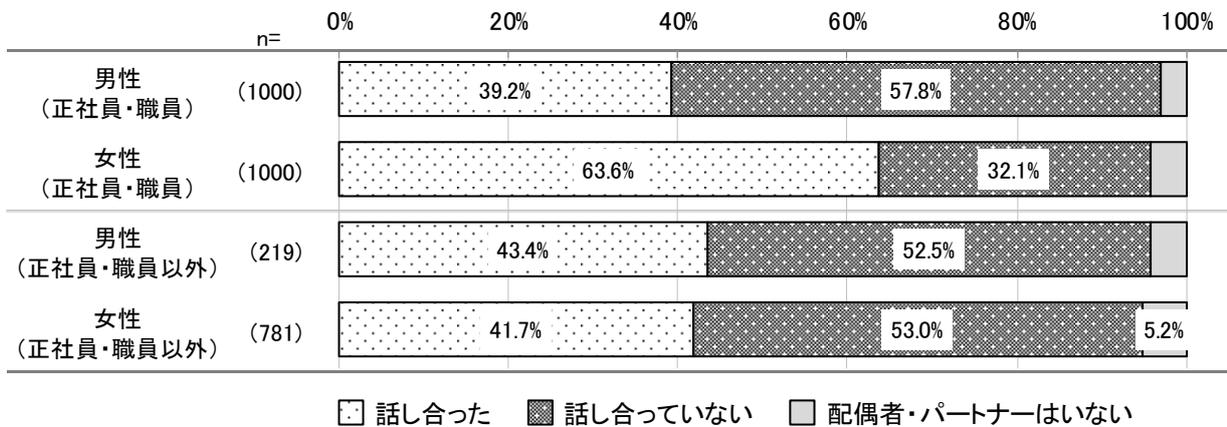
数表Ⅲ-128

	合計	問37.仕事と育児の両立に関する希望や育児分担等について、 配偶者・パートナーと話し合ったか (1)産前産後休業や育児休業等の取得前		
		話し合った	話し合っていない	配偶者・パートナー はいない
男性(正社員・職員)	1000	40.4	56.6	3.0 (%)
女性(正社員・職員)	1000	63.1	32.6	4.3
男性(正社員・職員以外)	219	46.1	49.8	4.1
女性(正社員・職員以外)	781	39.8	54.9	5.2

② 産前産後休業や育児休業等から復職する際

産前産後休業や育児休業等から復職する際に、仕事と育児の両立に関する希望や育児分担等について、配偶者・パートナーと話し合ったかをみると、「男性（正社員・職員）」では「話し合っていない」が57.8%で、「話し合った」が39.2%となっている。「女性（正社員・職員）」では「話し合った」が63.6%で、「話し合っていない」が32.1%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「話し合っていない」が52.5%で、「話し合った」が43.4%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「話し合っていない」が53.0%で、「話し合った」が41.7%となっている。

図表Ⅲ-129 仕事と育児の両立に関する希望や育児分担等について、配偶者・パートナーと話し合ったか_産前産後休業や育児休業等から復職する際：単数回答（問37_2）



数表Ⅲ-129

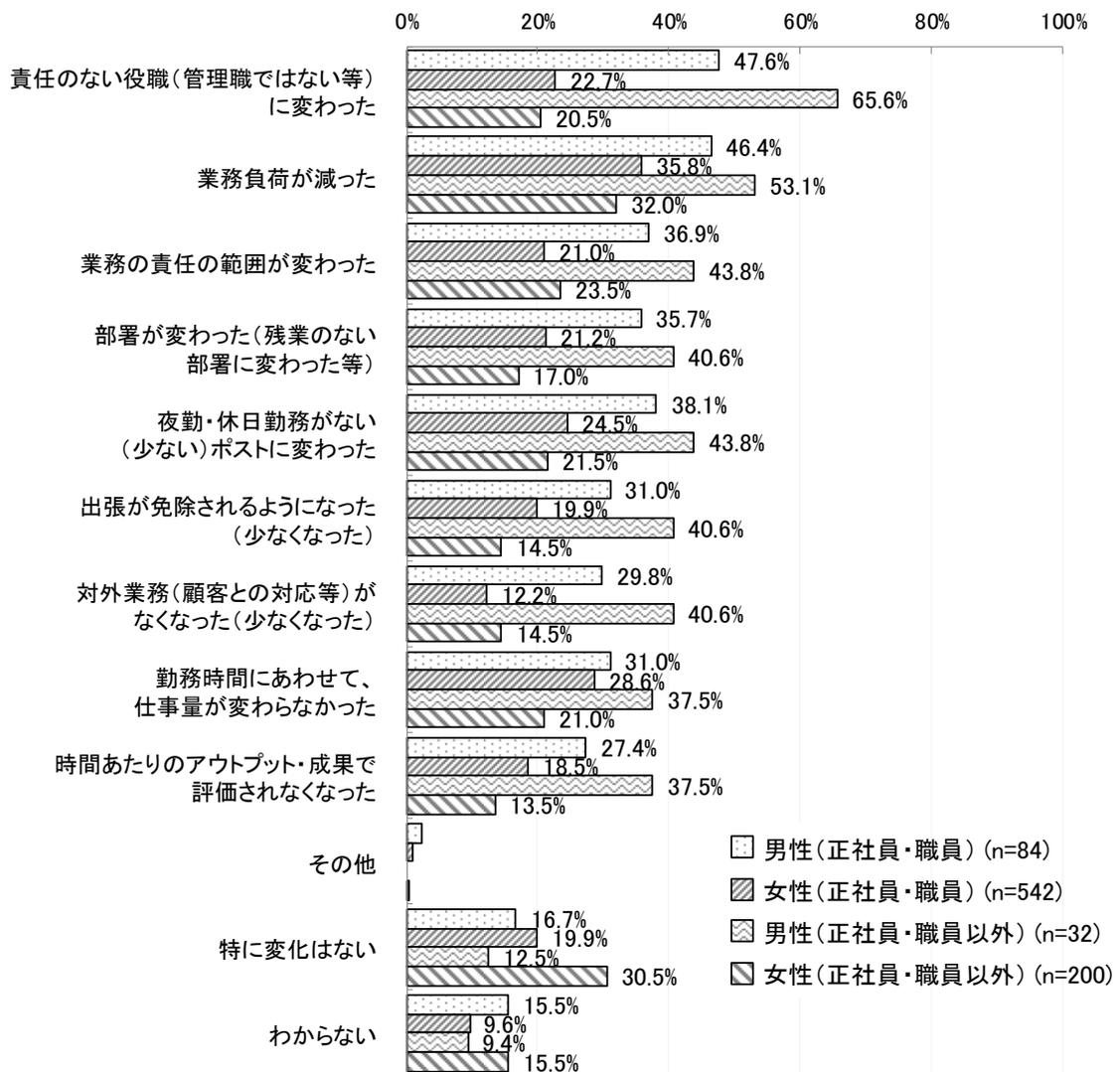
	合計	問37.仕事と育児の両立に関する希望や育児分担等について、 配偶者・パートナーと話し合ったか (2)産前産後休業や育児休業等から復職する際			(%)
		話し合った	話し合っていない	配偶者・パートナー はいない	
男性(正社員・職員)	1000	39.2	57.8	3.0	
女性(正社員・職員)	1000	63.6	32.1	4.3	
男性(正社員・職員以外)	219	43.4	52.5	4.1	
女性(正社員・職員以外)	781	41.7	53.0	5.2	

(14) 育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用後の働き方等の変化

① 働き方の変化

育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用している（利用していた）回答者について、制度を利用することで働き方が変わったかをみると、「男性（正社員・職員）」では「責任のない役職（管理職ではない等）に変わった」が47.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「業務負担が減った」が46.4%となっている。「女性（正社員・職員）」では「業務負担が減った」が35.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「勤務時間にあわせて、仕事量が変わらなかった」が28.6%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「責任のない役職（管理職ではない等）に変わった」が65.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「業務負担が減った」が53.1%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「業務負担が減った」が32.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「特に変化はない」が30.5%となっている。

図表Ⅲ-130 育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用後の働き方等の変化_
働き方等の変化：複数回答（問38_1）



※両立支援制度の利用状況で、育児のための短時間勤務制度（問25_1）、所定外労働の制限（残業を免除する制度）（問25_2）のどちらかで、「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-130

	合計	問 38.(1)育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用後の働き方等の変化				
		責任のない役職(管理職ではない等)に変わった	業務負荷が減った	業務の責任の範囲が変わった	部署が変わった(残業のない部署に変わった等)	夜勤・休日勤務がない(少ない)ポストに変わった
男性(正社員・職員)	84	47.6	46.4	36.9	35.7	38.1
女性(正社員・職員)	542	22.7	35.8	21.0	21.2	24.5
男性(正社員・職員以外)	32	65.6	53.1	43.8	40.6	43.8
女性(正社員・職員以外)	200	20.5	32.0	23.5	17.0	21.5

(%)

	合計	出張が免除されるようになった(少なくなった)	対外業務(顧客との対応等)がなくなった(少なくなった)	勤務時間にあわせて、仕事量が変わらなかった	時間あたりのアウトプット・成果で評価されなくなった	その他
女性(正社員・職員)	542	19.9	12.2	28.6	18.5	0.9
男性(正社員・職員以外)	32	40.6	40.6	37.5	37.5	0.0
女性(正社員・職員以外)	200	14.5	14.5	21.0	13.5	0.5

(%)

	合計	特に変化はない	わからない
女性(正社員・職員)	542	19.9	9.6
男性(正社員・職員以外)	32	12.5	9.4
女性(正社員・職員以外)	200	30.5	15.5

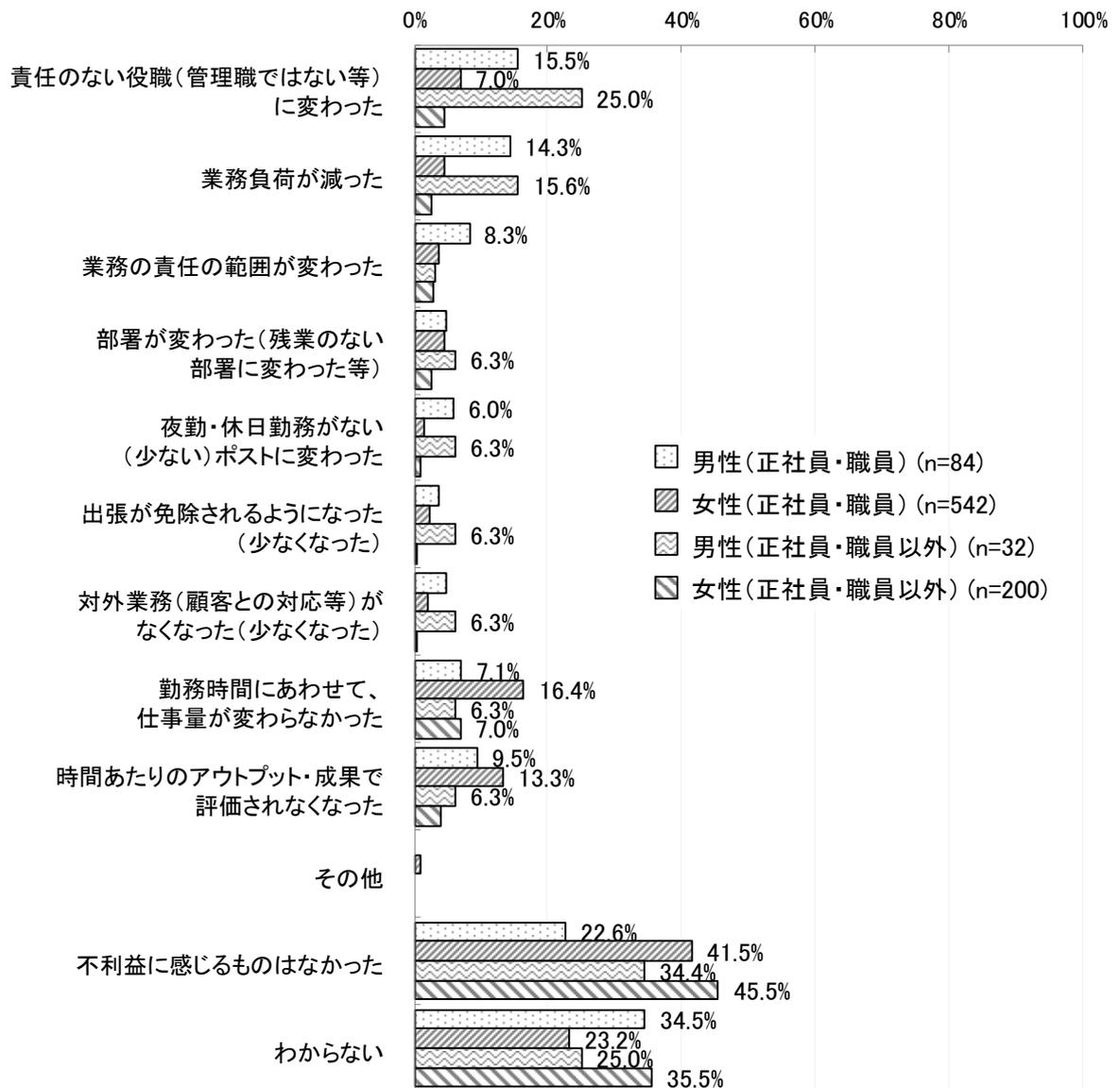
(%)

※両立支援制度の利用状況で、育児のための短時間勤務制度(問 25_1)、所定外労働の制限(残業を免除する制度)(問 25_2)のどちらかで、「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

② 働き方等の変化のうち不利益に感じるもの

育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用している（利用していた）回答者について、制度を利用することで変化した働き方等のうち不利益に感じるものをみると、「わからない」の回答以外で、「男性（正社員・職員）」では「不利益に感じるものはなかった」が22.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「責任のない役職（管理職ではない等）に変わった」が15.5%となっている。「女性（正社員・職員）」では「不利益に感じるものはなかった」が41.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「勤務時間にあわせて、仕事量が変わらなかった」が16.4%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「不利益に感じるものはなかった」が34.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「責任のない役職（管理職ではない等）に変わった」が25.0%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「不利益に感じるものはなかった」が45.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「勤務時間にあわせて、仕事量が変わらなかった」が7.0%となっている。

図表Ⅲ-131 育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用後の働き方等の変化_
働き方等の変化のうち不利益に感じるもの：複数回答（問38_2）



※両立支援制度の利用状況で、育児のための短時間勤務制度（問25_1）、所定外労働の制限（残業を免除する制度）（問25_2）のどちらかで、「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-131

	合計	問 38.(2)育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用後の働き方等の変化のうち不利益に感じるもの					
		責任のない役職(管理職ではない等)に変わった	業務負荷が減った	業務の責任の範囲が変わった	部署が変わった(残業のない部署に変わった等)	夜勤・休日勤務がない(少ない)ポストに変わった	
男性(正社員・職員)	84	15.5	14.3	8.3	4.8	6.0	(%)
女性(正社員・職員)	542	7.0	4.4	3.7	4.4	1.5	
男性(正社員・職員以外)	32	25.0	15.6	3.1	6.3	6.3	
女性(正社員・職員以外)	200	4.5	2.5	3.0	2.5	1.0	

	合計	出張が免除されるようになった(少なくなった)	対外業務(顧客との対応等)がなくなった(少なくなった)	勤務時間にあわせて、仕事量が変わらなかった	時間あたりのアウトプット・成果で評価されなくなった	その他	
女性(正社員・職員)	542	2.4	2.0	16.4	13.3	0.9	
男性(正社員・職員以外)	32	6.3	6.3	6.3	6.3	0.0	
女性(正社員・職員以外)	200	0.5	0.5	7.0	4.0	0.0	

	合計	不利益に感じるものはなかった	わからない	
女性(正社員・職員)	542	41.5	23.2	
男性(正社員・職員以外)	32	34.4	25.0	
女性(正社員・職員以外)	200	45.5	35.5	

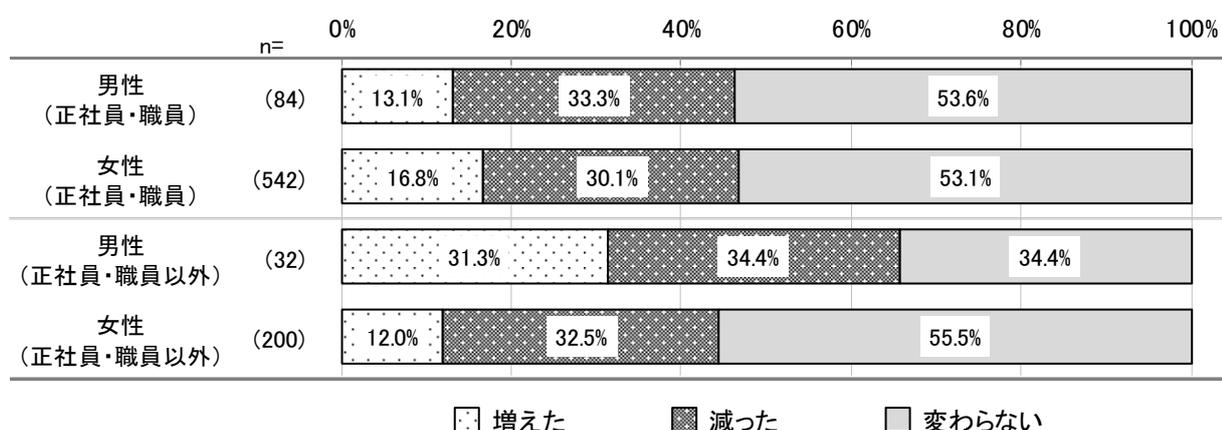
※両立支援制度の利用状況で、育児のための短時間勤務制度(問 25_1)、所定外労働の制限(残業を免除する制度)(問 25_2)のどちらかで、「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

(15) 育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限の利用後の任される仕事の変化

① 業務量（時間あたり）

育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用している（利用していた）回答者について、制度を利用することで任される仕事の業務量に変化があったかをみると、「男性（正社員・職員）」では「変わらない」が53.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「減った」が33.3%となっている。「女性（正社員・職員）」では「変わらない」が53.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「減った」が30.1%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「減った」「変わらない」が同率で34.4%ともっとも回答割合が高く、次いで「増えた」が31.3%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「変わらない」が55.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「減った」が32.5%となっている。

図表Ⅲ-132 育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用後の任される仕事の変化_業務量（時間あたり）：単数回答（問 39_1）



数表Ⅲ-132

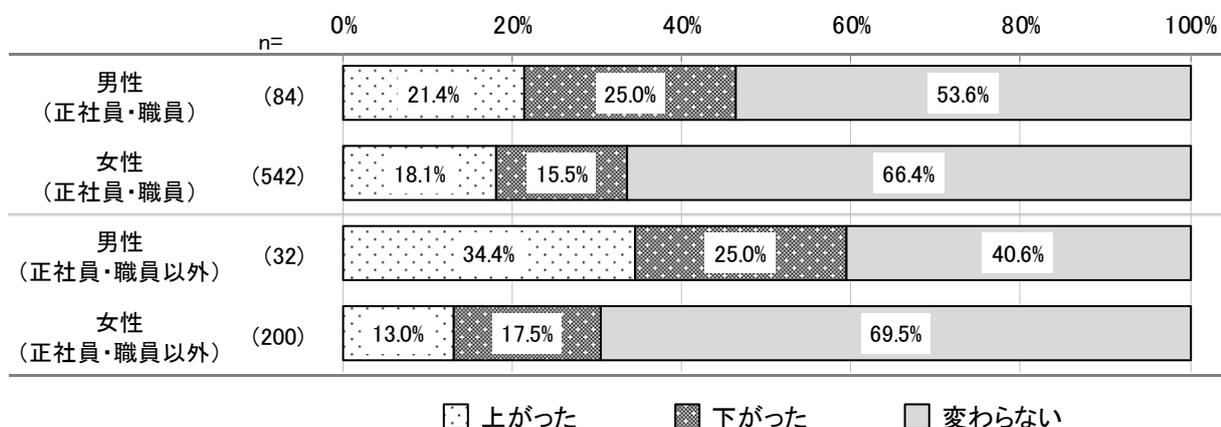
	合計	問 39. 育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用後の任される仕事の変化①業務量（時間あたり）			（%）
		増えた	減った	変わらない	
男性（正社員・職員）	84	13.1	33.3	53.6	
女性（正社員・職員）	542	16.8	30.1	53.1	
男性（正社員・職員以外）	32	31.3	34.4	34.4	
女性（正社員・職員以外）	200	12.0	32.5	55.5	

※両立支援制度の利用状況で、育児のための短時間勤務制度（問 25_1）、所定外労働の制限（残業を免除する制度）（問 25_2）のどちらかで、「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

② 仕事のレベル

育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用している（利用していた）回答者について、制度を利用することで任される仕事のレベルに変化があったかをみると、「男性（正社員・職員）」では「変わらない」が 53.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「下がった」が 25.0%となっている。「女性（正社員・職員）」では「変わらない」が 66.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「上がった」が 18.1%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「変わらない」が 40.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「上がった」が 34.4%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「変わらない」が 69.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「下がった」が 17.5%となっている。

図表Ⅲ-133 育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用後の任される仕事の変化_仕事のレベル：単数回答（問 39_2）



数表Ⅲ-133

	合計	問 39.育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用後の任される仕事の変化②仕事のレベル			(%)
		上がった	下がった	変わらない	
男性(正社員・職員)	84	21.4	25.0	53.6	
女性(正社員・職員)	542	18.1	15.5	66.4	
男性(正社員・職員以外)	32	34.4	25.0	40.6	
女性(正社員・職員以外)	200	13.0	17.5	69.5	

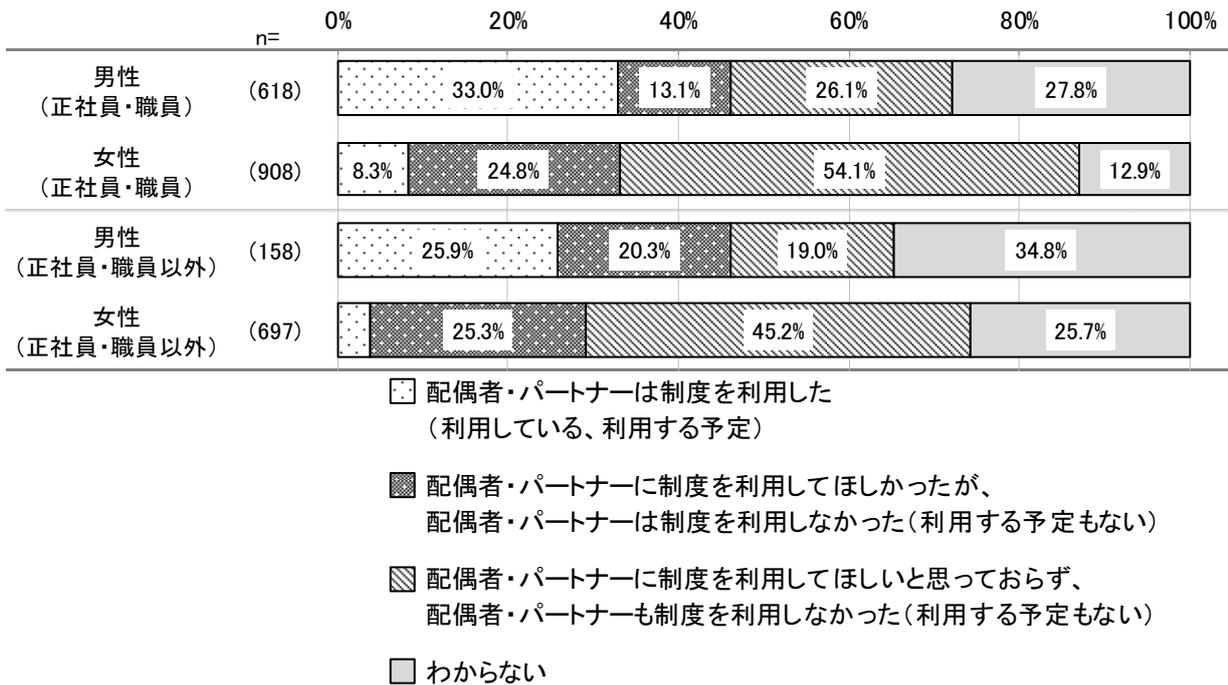
※両立支援制度の利用状況で、育児のための短時間勤務制度（問 25_1）、所定外労働の制限（残業を免除する制度）（問 25_2）のどちらかで、「1. 現在利用している」「2. 以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

(16) 末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況

① 育児のための短時間勤務制度

末子の育児に関して、配偶者・パートナーの育児のための短時間勤務制度の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が33.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が27.8%となっている。「女性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が54.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が24.8%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「わからない」が34.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）」が25.9%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が45.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が25.7%となっている。

図表Ⅲ-134 末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況_
育児のための短時間勤務制度：単数回答（問 40_1）



※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問 12_2）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-134

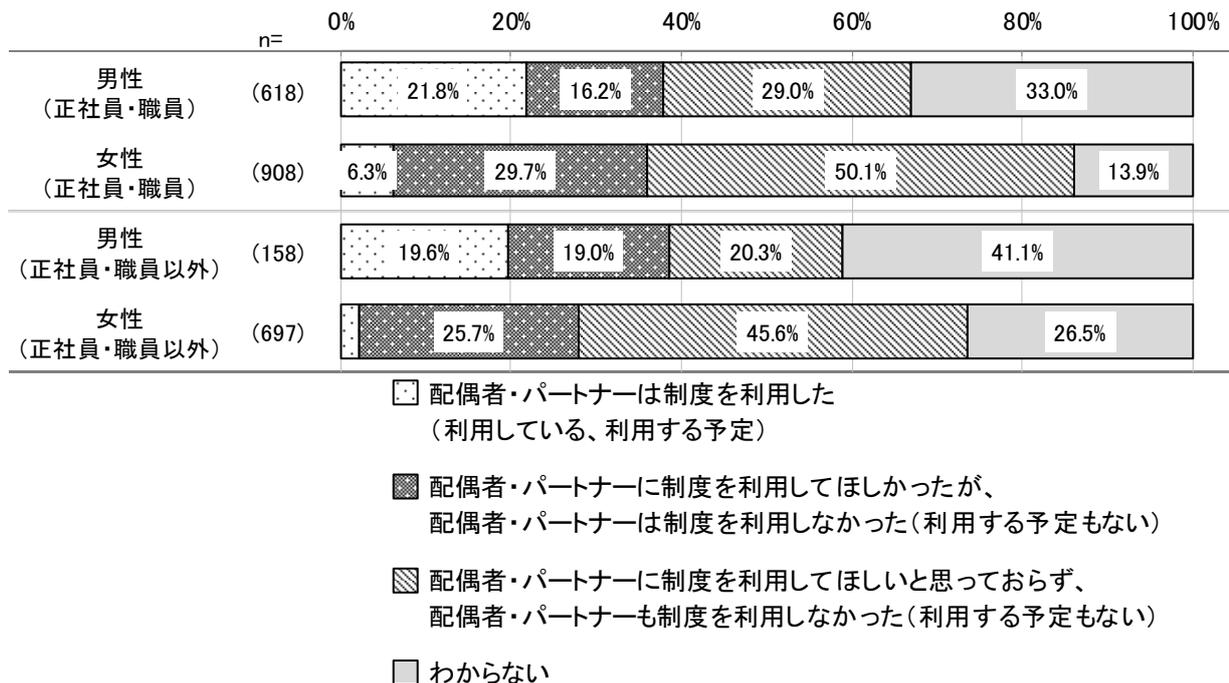
	問 40.末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況 (1)育児のための短時間勤務制度				
	合計	配偶者・パートナーは制度を利用した (利用している、 利用する予定)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった (利用する予定もない)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった (利用する予定もない)	わからない
男性(正社員・職員)	618	33.0	13.1	26.1	27.8 (%)
女性(正社員・職員)	908	8.3	24.8	54.1	12.9
男性(正社員・職員以外)	158	25.9	20.3	19.0	34.8
女性(正社員・職員以外)	697	3.9	25.3	45.2	25.7

※現在の配偶者・パートナーの就労形態(問 12_2)で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

② 所定外労働の制限（残業を免除する制度）

末子の育児に関して、配偶者・パートナーの所定外労働の制限（残業を免除する制度）の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「わからない」が33.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が29.0%となっている。「女性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が50.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が29.7%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「わからない」が41.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が20.3%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が45.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が26.5%となっている。

図表Ⅲ-135 末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況
所定外労働の制限（残業を免除する制度）：単数回答（問 40_2）



※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問 12_2）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-135

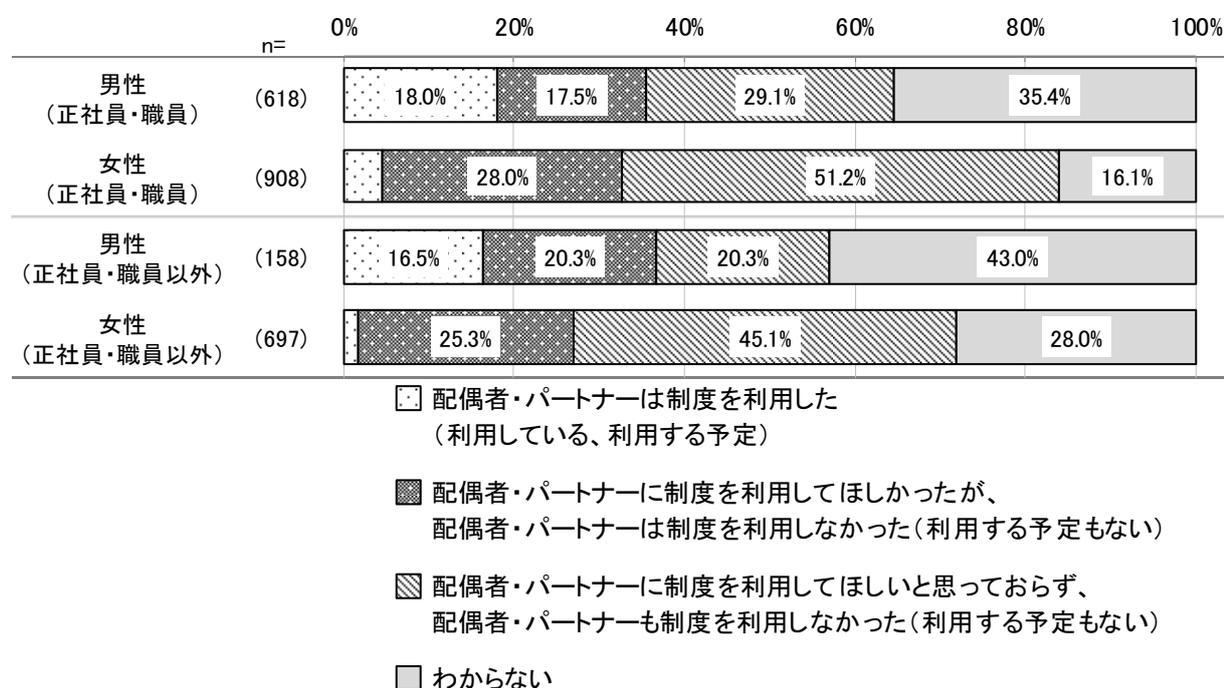
	合計	問 40.末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況 (2)所定外労働の制限(残業を免除する制度)			
		配偶者・パートナーは制度を利用した (利用している、利用する予定)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった (利用する予定もない)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった (利用する予定もない)	わからない
男性(正社員・職員)	618	21.8	16.2	29.0	33.0 (%)
女性(正社員・職員)	908	6.3	29.7	50.1	13.9
男性(正社員・職員以外)	158	19.6	19.0	20.3	41.1
女性(正社員・職員以外)	697	2.2	25.7	45.6	26.5

※現在の配偶者・パートナーの就労形態(問 12_2)で「1.正社員・職員」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

③ 育児のための時間外労働の制限（時間外労働を1ヶ月24時間かつ1年の合計で150時間までに制限する制度）

末子の育児に関して、配偶者・パートナーの育児のための時間外労働の制限の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「わからない」が35.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が29.1%となっている。「女性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が51.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が28.0%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「わからない」が43.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が同率で20.3%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が45.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が28.0%となっている。

図表Ⅲ-136 末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況_
育児のための時間外労働の制限：単数回答（問40_3）



※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問12_2）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-136

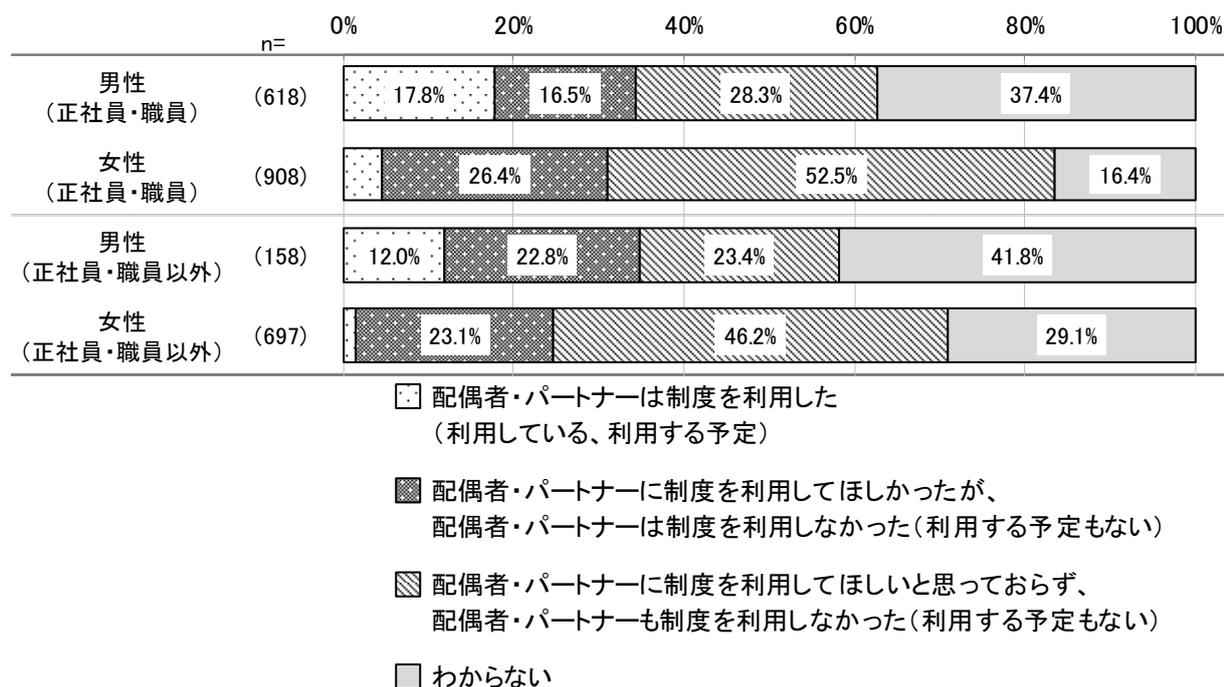
	合計	問 40.末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況 (3)育児のための時間外労働の制限(時間外労働を1ヶ月24時間かつ1年の合計で150時間までに制限する制度)			
		配偶者・パートナーは制度を利用した (利用している、利用する予定)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった (利用する予定もない)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった (利用する予定もない)	わからない
男性(正社員・職員)	618	18.0	17.5	29.1	35.4 (%)
女性(正社員・職員)	908	4.7	28.0	51.2	16.1
男性(正社員・職員以外)	158	16.5	20.3	20.3	43.0
女性(正社員・職員以外)	697	1.7	25.3	45.1	28.0

※現在の配偶者・パートナーの就労形態(問12_2)で「1.正社員・職員」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

④ 育児のための深夜業の制限（午後10時から午前5時までの間の労働を制限する制度）

末子の育児に関して、配偶者・パートナーの育児のための深夜業の制限の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」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「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が28.3%となっている。「女性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が52.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思ったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が26.4%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「わからない」が41.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が23.4%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が46.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が29.1%となっている。

図表Ⅲ-137 末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況_
育児のための深夜業の制限：単数回答（問40_4）



※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問12_2）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-137

	合計	問 40.末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況 (4)育児のための深夜業の制限(午後10時から午前5時までの間の労働を制限する制度)			
		配偶者・パートナーは制度を利用した (利用している、利用する予定)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった (利用する予定もない)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった (利用する予定もない)	わからない
男性(正社員・職員)	618	17.8	16.5	28.3	37.4
女性(正社員・職員)	908	4.6	26.4	52.5	16.4
男性(正社員・職員以外)	158	12.0	22.8	23.4	41.8
女性(正社員・職員以外)	697	1.6	23.1	46.2	29.1

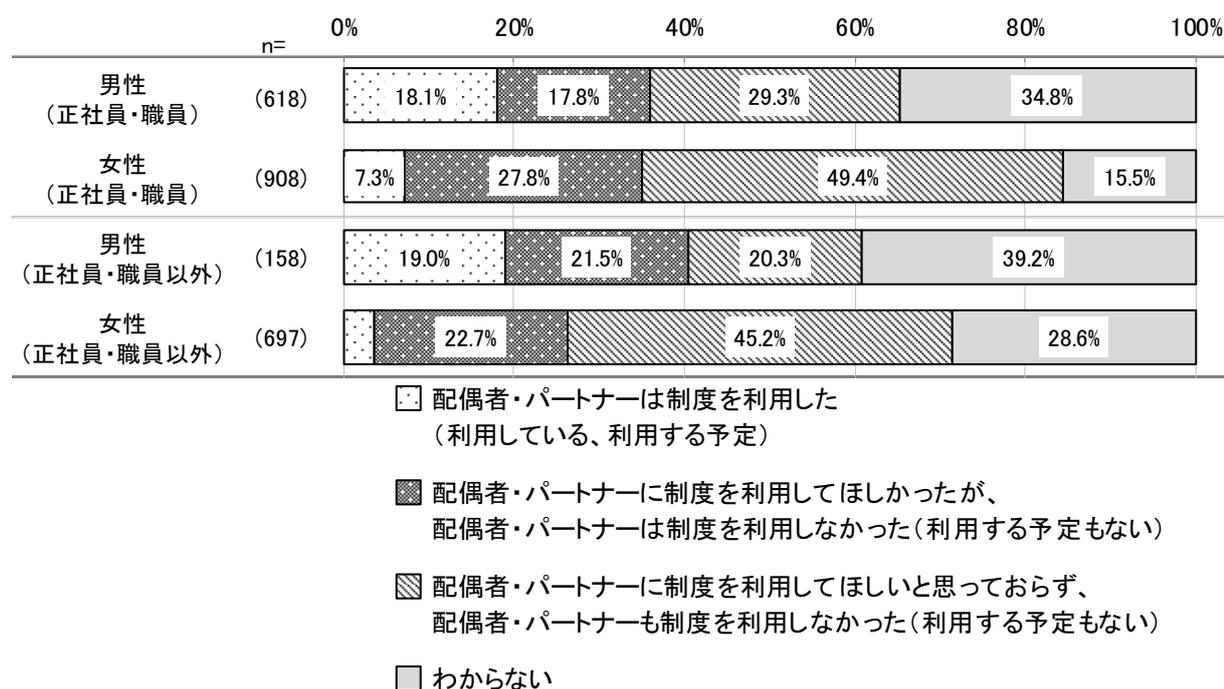
(%)

※現在の配偶者・パートナーの就労形態(問12_2)で「1.正社員・職員」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

⑤ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ

末子の育児に関して、配偶者・パートナーの始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「わからない」が34.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が29.3%となっている。「女性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が49.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が27.8%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「わからない」が39.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が21.5%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が45.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が28.6%となっている。

図表Ⅲ-138 末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況_
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ：単数回答（問 40_5）



※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問 12_2）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-138

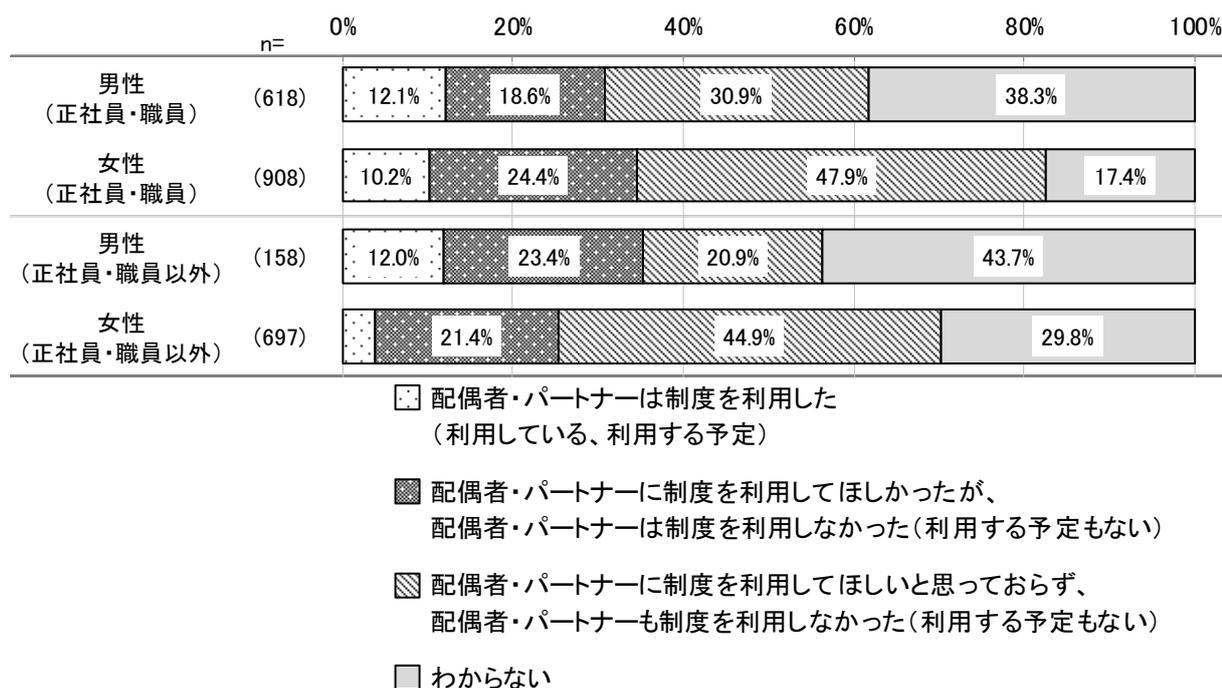
	合計	問 40.末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況 (5)始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ			
		配偶者・パートナーは制度を利用した (利用している、利用する予定)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった (利用する予定もない)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった (利用する予定もない)	わからない
男性(正社員・職員)	618	18.1	17.8	29.3	34.8 (%)
女性(正社員・職員)	908	7.3	27.8	49.4	15.5
男性(正社員・職員以外)	158	19.0	21.5	20.3	39.2
女性(正社員・職員以外)	697	3.6	22.7	45.2	28.6

※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問 12_2）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

⑥ フレックスタイム制度

末子の育児に関して、配偶者・パートナーのフレックスタイム制度の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「わからない」が38.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が30.9%となっている。「女性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が47.9%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「わからない」が43.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が23.4%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が44.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が29.8%となっている。

図表Ⅲ-139 末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況
フレックスタイム制度：単数回答（問40_6）



※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問12_2）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-139

	問 40.末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況 (6)フレックスタイム制度				
	合計	配偶者・パートナーは制度を利用した (利用している、 利用する予定)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった (利用する予定もない)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった (利用する予定もない)	わからない
男性(正社員・職員)	618	12.1	18.6	30.9	38.3
女性(正社員・職員)	908	10.2	24.4	47.9	17.4
男性(正社員・職員以外)	158	12.0	23.4	20.9	43.7
女性(正社員・職員以外)	697	3.9	21.4	44.9	29.8

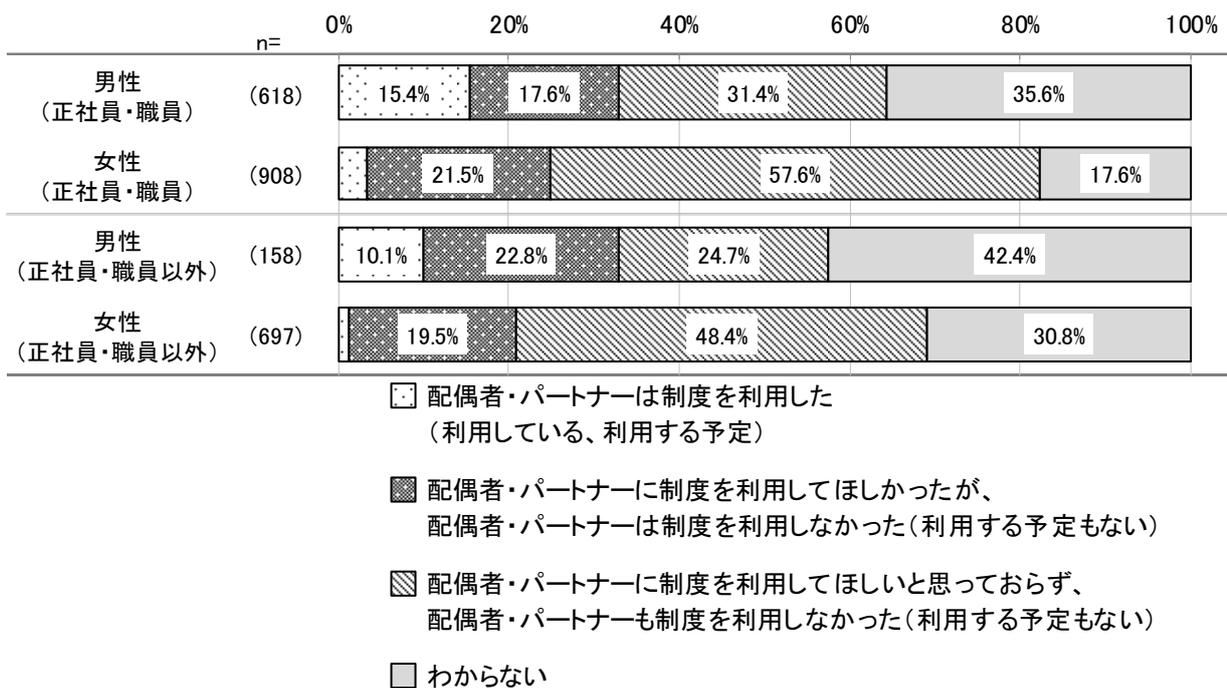
(%)

※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問 12_2）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

⑦ 短時間正社員制度

末子の育児に関して、配偶者・パートナーの短時間正社員制度の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「わからない」が 35.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が 31.4%となっている。「女性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が 57.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が 21.5%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「わからない」が 42.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が 24.7%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が 48.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が 30.8%となっている。

図表Ⅲ-140 末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況_
短時間正社員制度：単数回答（問 40_7）



※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問 12_2）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-140

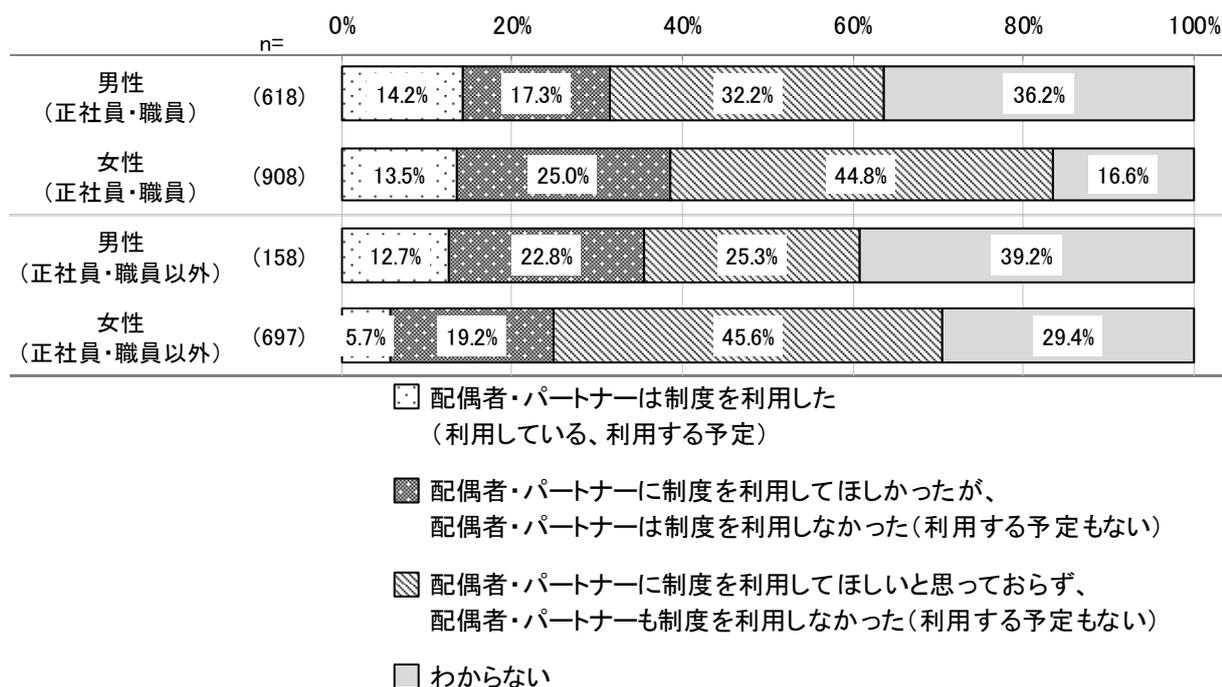
	問 40.末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況 (7)短時間正社員制度				
	合計	配偶者・パートナーは制度を利用した (利用している、利用する予定)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった (利用する予定もない)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった (利用する予定もない)	わからない
男性(正社員・職員)	618	15.4	17.6	31.4	35.6 (%)
女性(正社員・職員)	908	3.3	21.5	57.6	17.6
男性(正社員・職員以外)	158	10.1	22.8	24.7	42.4
女性(正社員・職員以外)	697	1.3	19.5	48.4	30.8

※現在の配偶者・パートナーの就労形態(問 12_2)で「1.正社員・職員」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

⑧ テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）

末子の育児に関して、配偶者・パートナーのテレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）の利用状況をみると、「男性（正社員・職員）」では「わからない」が36.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が32.2%となっている。「女性（正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が44.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が25.0%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では「わからない」が39.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が25.3%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）」が45.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が29.4%となっている。

図表Ⅲ-141 末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況
テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）：単数回答（問40_8）



※現在の配偶者・パートナーの就労形態（問12_2）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表Ⅲ-141

	合計	問 40.末子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況 (8)テレワーク(在宅勤務制度、サテライトオフィス等)			
		配偶者・パートナーは制度を利用した (利用している、利用する予定)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった (利用する予定もない)	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった (利用する予定もない)	わからない
男性(正社員・職員)	618	14.2	17.3	32.2	36.2 (%)
女性(正社員・職員)	908	13.5	25.0	44.8	16.6
男性(正社員・職員以外)	158	12.7	22.8	25.3	39.2
女性(正社員・職員以外)	697	5.7	19.2	45.6	29.4

※現在の配偶者・パートナーの就労形態(問 12_2)で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

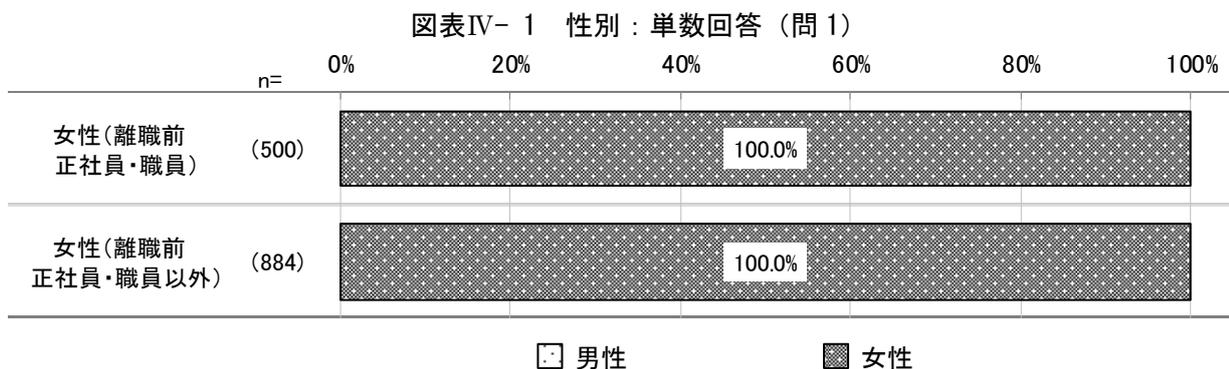
IV. 調査結果【離職経験あり】

1. 回答者の概要及び仕事の状況

(1) 性別

本調査では、妊娠・出産・育児等を理由とした離職時「正社員・職員」である女性 500 名と、妊娠・出産・育児等を理由とした離職時「正社員・職員以外」である女性 884 名より回答が得られた。

回答者の性別は以下の通り。



※図表において 5%未満のスコアは非表示。以下同様。

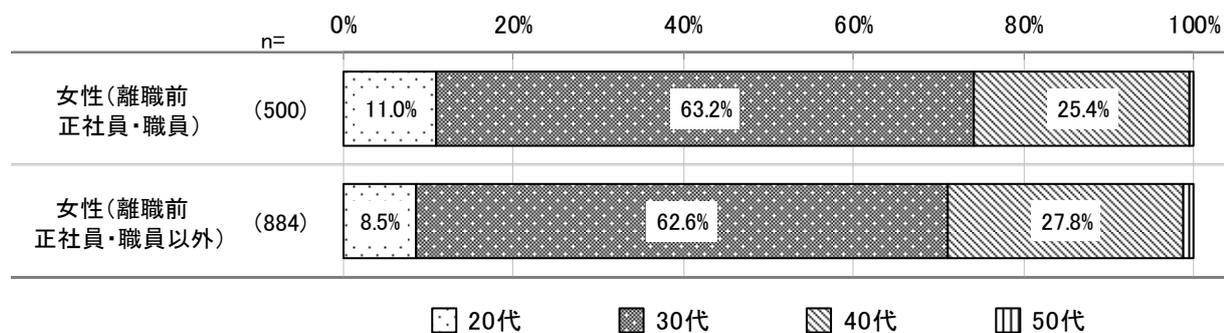
数表IV- 1

	合計	問 1.性別		(%)
		男性	女性	
女性(離職前正社員・職員)	500	0.0	100.0	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	0.0	100.0	

(2) 年齢

年齢をみると、「30代」の回答割合がもっとも高く、「女性（離職前正社員・職員）」で63.2%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で62.6%となっている。次いで「40代」が、「女性（離職前正社員・職員）」で25.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で27.8%となっている。

図表IV- 2 年齢：単数回答（問2）



数表IV- 2

	合計	問2.年齢				%
		20代	30代	40代	50代	
女性（離職前正社員・職員）	500	11.0	63.2	25.4	0.4	
女性（離職前正社員・職員以外）	884	8.5	62.6	27.8	1.1	

(3) 居住地

回答者が居住する都道府県は以下の通り。

数表IV-3 居住地：単数回答（問3）

	合計	問3.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	
女性(離職前正社員・職員)	500	4.4	0.4	0.0	1.6	0.6	0.2	1.2	1.4	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)	884	5.5	0.7	0.1	1.9	0.2	0.6	0.9	1.8	

	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	
		女性(離職前正社員・職員)	500	1.0	2.4	4.0	4.8	11.4	8.0	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	0.7	1.4	6.2	4.2	10.2	7.7	1.4	0.7	

	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	
		女性(離職前正社員・職員)	500	1.0	0.8	0.4	1.6	2.0	1.6	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	1.0	0.3	0.7	1.4	2.0	2.6	7.8	2.4	

	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	
		女性(離職前正社員・職員)	500	0.6	2.2	8.8	4.8	1.4	1.2	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	1.9	2.9	8.6	3.8	1.0	0.8	0.3	0.8	

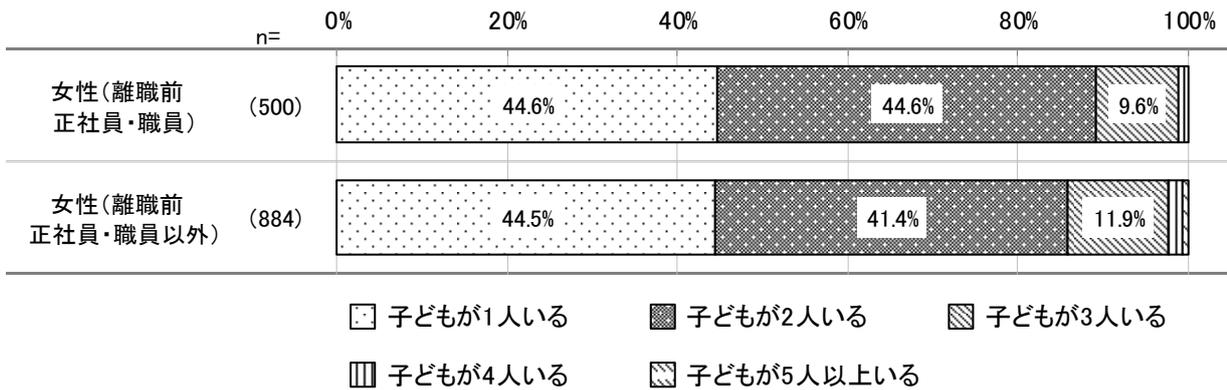
	合計	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	
		女性(離職前正社員・職員)	500	1.0	3.6	1.0	0.8	0.4	0.2	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	1.5	3.1	0.7	0.3	0.3	1.5	0.3	5.2	

	合計	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	
		女性(離職前正社員・職員)	500	0.8	0.8	0.4	0.4	0.4	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	0.2	0.5	1.5	0.1	0.2	0.8	1.2	

(4) 子どもの人数

子どもの人数をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「子どもが1人いる」「子どもが2人いる」が同率で44.6%ともっとも回答割合が高くなっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「子どもが1人いる」が44.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「子どもが2人いる」が41.4%となっている。

図表IV- 4 子どもの人数：単数回答（問4）



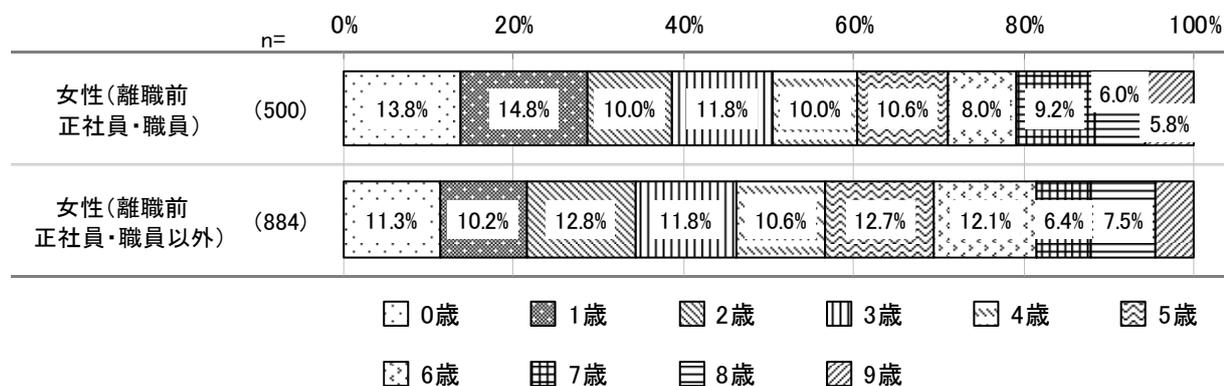
数表IV- 4

	合計	問4.子どもの有無・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人いる	子どもが5人以上いる	
女性(離職前正社員・職員)	500	44.6	44.6	9.6	1.2	0.0	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	44.5	41.4	11.9	1.5	0.8	

(5) 末子の年齢

末子の年齢をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「1歳」が14.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「0歳」が13.8%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「2歳」が12.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「5歳」が12.7%となっている。

図表IV- 5 末子の年齢：数字回答（問5）



数表IV- 5

	合計	問5.末子の年齢						(%)
		0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	
女性(離職前正社員・職員)	500	13.8	14.8	10.0	11.8	10.0	10.6	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	11.3	10.2	12.8	11.8	10.6	12.7	

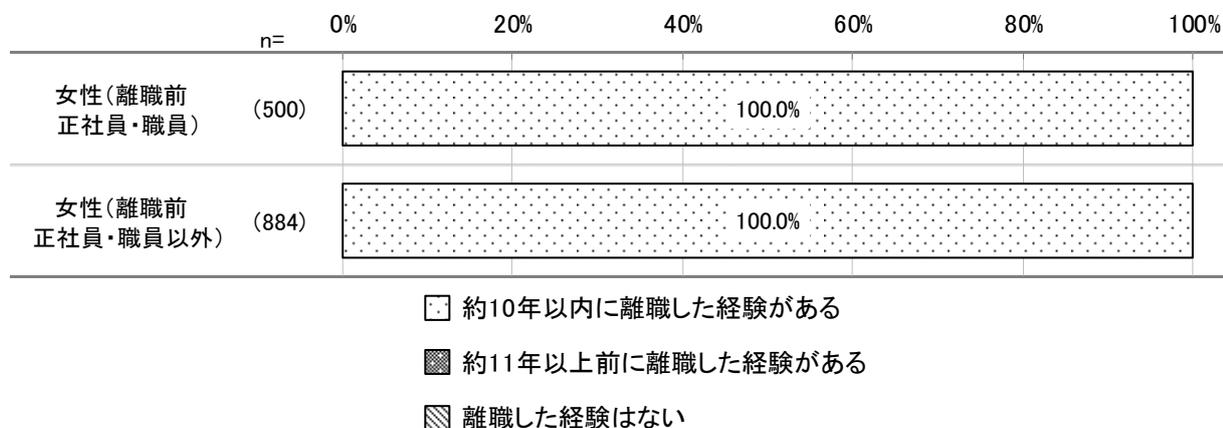
	合計	6歳	7歳	8歳	9歳	(%)
		女性(離職前正社員・職員)	500	8.0	9.2	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	12.1	6.4	7.5	4.6	

※本調査では、末子の生まれた年・月を聴取した（問5_1、問5_2）。末子の年齢は、調査実施時点である2022年12月を起点とし、末子の生まれた年・月にもとづいて算出している。

(6) 妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職経験

回答者の離職経験は以下の通り。

図表IV- 6 妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職経験：単数回答（問6）



数表IV- 6

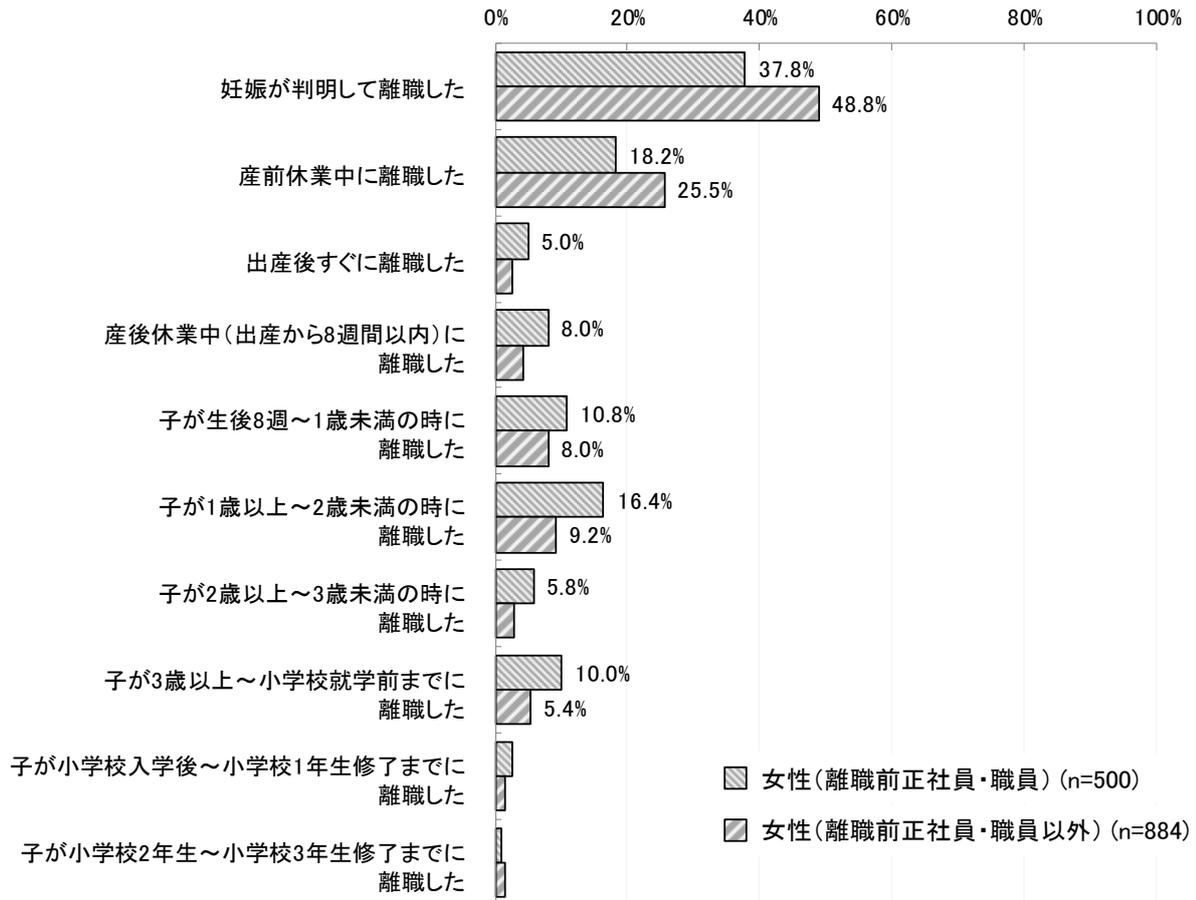
	合計	問6.妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職経験		
		約10年以内に離職した経験がある	約11年以上前に離職した経験がある	離職した経験はない
女性(離職前正社員・職員)	500	100.0	0.0	0.0
女性(離職前正社員・職員以外)	884	100.0	0.0	0.0

(%)

(7) 約10年以内の妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職時期

約10年以内の妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職時期をみると、いずれも「妊娠が判明して離職した」がもっとも回答割合が高く、「女性（離職前正社員・職員）」で37.8%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で48.8%となっている。次いで「産前休業中に離職した」が、「女性（離職前正社員・職員）」で18.2%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で25.5%となっている。

図表IV-7 約10年以内の妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職時期：複数回答（問7）



数表IV-7

	合計	問7.約10年以内の妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職時期					(%)
		妊娠が判明して離職した	産前休業中に離職した	出産後すぐに離職した	産後休業中(出産から8週間以内)に離職した	子が生後8週～1歳未満の時に離職した	
女性(離職前正社員・職員)	500	37.8	18.2	5.0	8.0	10.8	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)	884	48.8	25.5	2.6	4.2	8.0	(%)

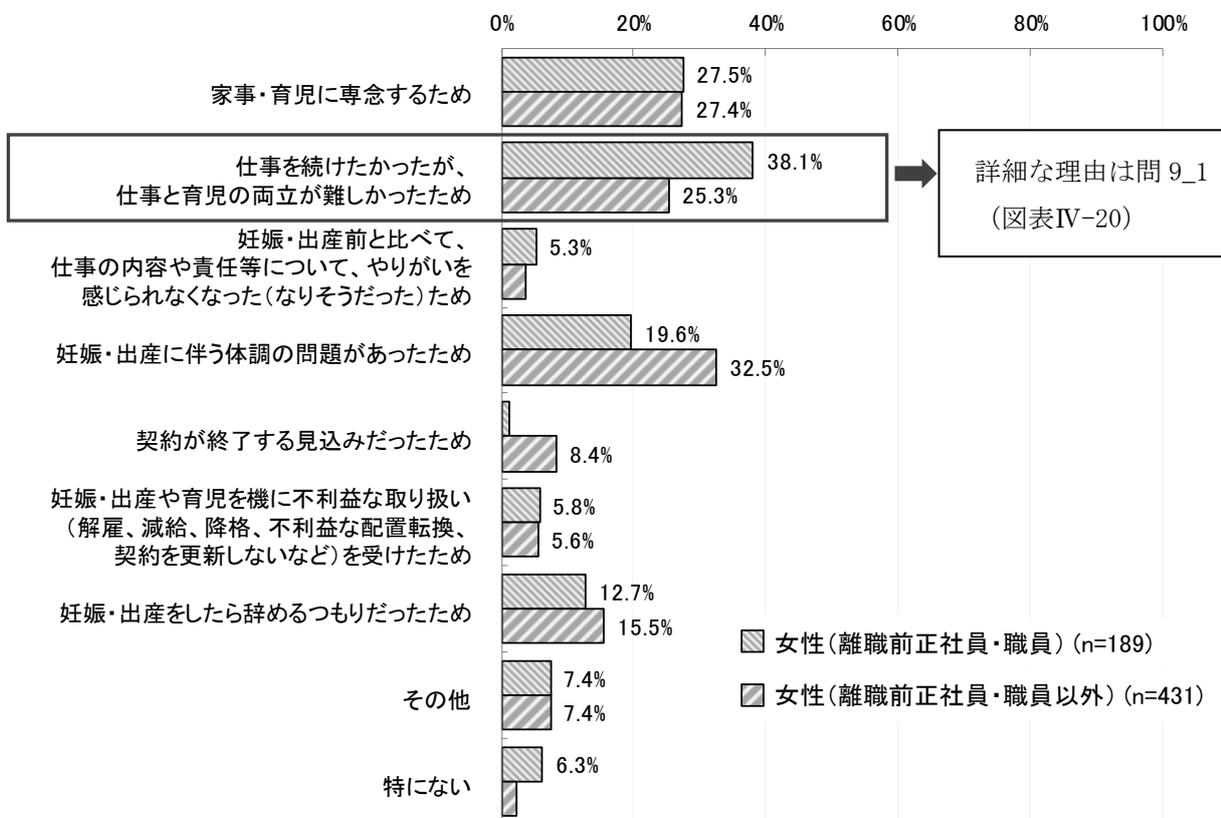
	合計	子が1歳以上～2歳未満の時に離職した	子が2歳以上～3歳未満の時に離職した	子が3歳以上～小学校就学前までに離職した	子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した	子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した	(%)
		女性(離職前正社員・職員)	500	16.4	5.8	10.0	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	9.2	2.9	5.4	1.5	1.5	(%)

(8) 離職時期別にみた妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由

① 妊娠が判明して離職した

妊娠が判明して離職した回答者の、具体的な離職理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が38.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「家事・育児に専念するため」が27.5%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「妊娠・出産に伴う体調の問題があったため」が32.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「家事・育児に専念するため」が27.4%となっている。

図表IV-8 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由_
妊娠が判明して離職した：複数回答（問8_1）



※問7にて「1. 妊娠が判明して離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV- 8

	合計	問 8 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由 (1)妊娠が判明して離職した				
		家事・育児に専念するため	仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため	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)ため	妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	契約が終了する見込みだったため
女性(離職前正社員・職員)	189	27.5	38.1	5.3	19.6	1.1
女性(離職前正社員・職員以外)	431	27.4	25.3	3.7	32.5	8.4

(%)

	合計	妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い(解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど)を受けたため	妊娠・出産をしたら辞めるつもりだったため	その他	特になし
女性(離職前正社員・職員)	189	5.8	12.7	7.4	6.3
女性(離職前正社員・職員以外)	431	5.6	15.5	7.4	2.3

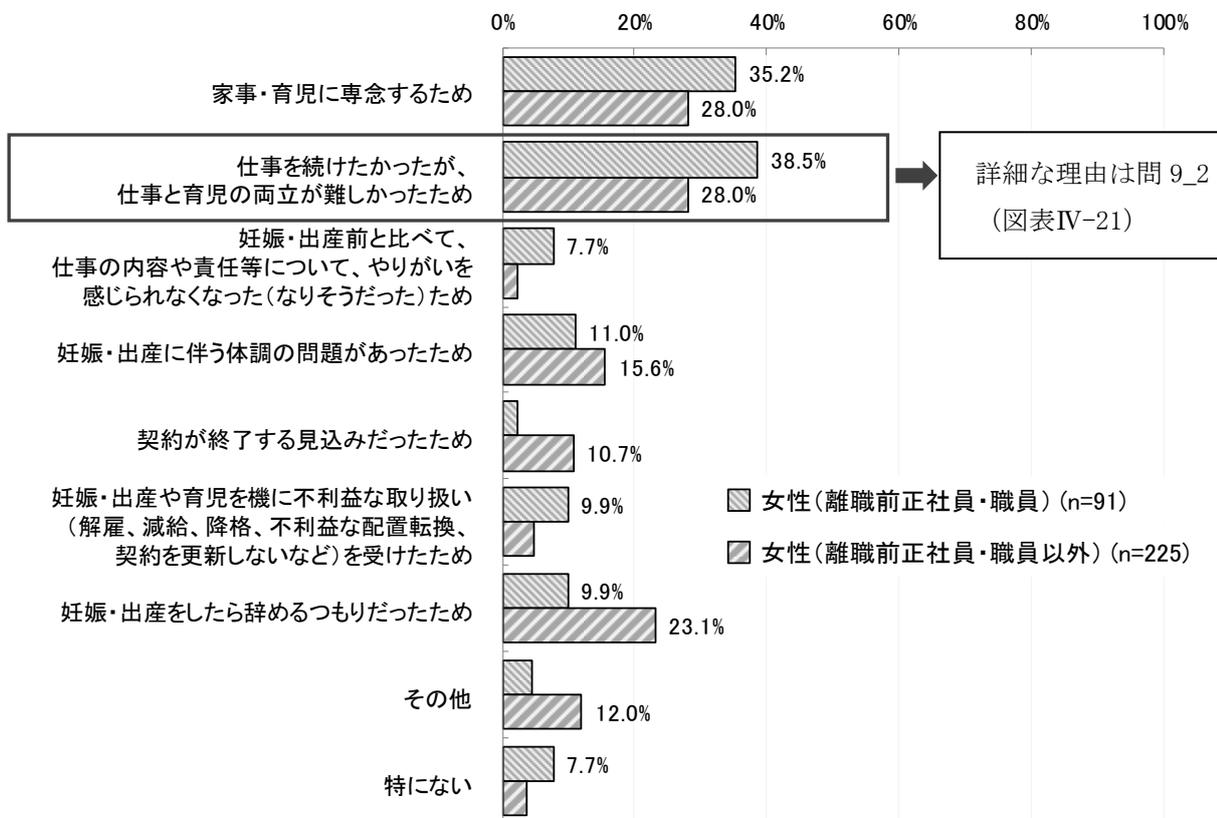
(%)

※問 7 にて「1. 妊娠が判明して離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

② 産前休業中に離職した

産前休業中に離職した回答者の、具体的な離職理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が38.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「家事・育児に専念するため」が35.2%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「家事・育児に専念するため」「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が同率で28.0%ともっとも回答割合が高く、次いで「妊娠・出産をしたら辞めるつもりだったため」が23.1%となっている。

図表IV-9 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由_
産前休業中に離職した：複数回答（問8_2）



※問7にて「2. 産前休業中に離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV- 9

	合計	問 8 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由 (2)産前休業中に離職した				
		家事・育児に専念するため	仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため	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)ため	妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	契約が終了する見込みだったため
女性(離職前正社員・職員)	91	35.2	38.5	7.7	11.0	2.2
女性(離職前正社員・職員以外)	225	28.0	28.0	2.2	15.6	10.7

(%)

	合計	妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い(解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど)を受けたため	妊娠・出産をしたら辞めるつもりだったため	その他	特になし
女性(離職前正社員・職員)	91	9.9	9.9	4.4	7.7
女性(離職前正社員・職員以外)	225	4.9	23.1	12.0	3.6

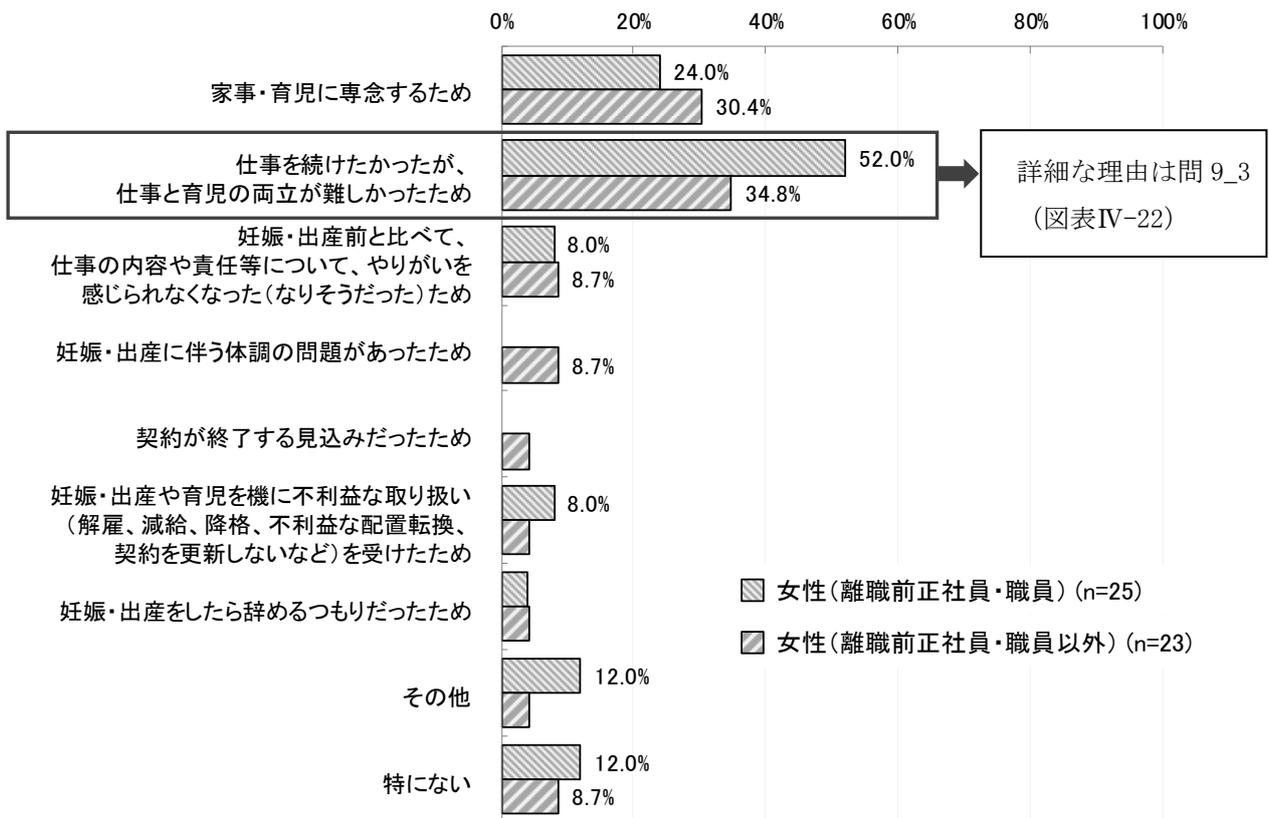
(%)

※問 7 にて「2. 産前休業中に離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

③ 出産後すぐに離職した

出産後すぐに離職した回答者の、具体的な離職理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が52.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「家事・育児に専念するため」が24.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が34.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「家事・育児に専念するため」が30.4%となっている。

図表IV-10 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由_
 出産後すぐに離職した：複数回答（問8_3）



※問7にて「3. 出産後すぐに離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-10

	合計	問 8 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由 (3) 出産後すぐに離職した					
		家事・育児に専念するため	仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため	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)ため	妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	契約が終了する見込みだったため	
女性(離職前正社員・職員)	25	24.0	52.0	8.0	0.0	0.0	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)	23	30.4	34.8	8.7	8.7	4.3	

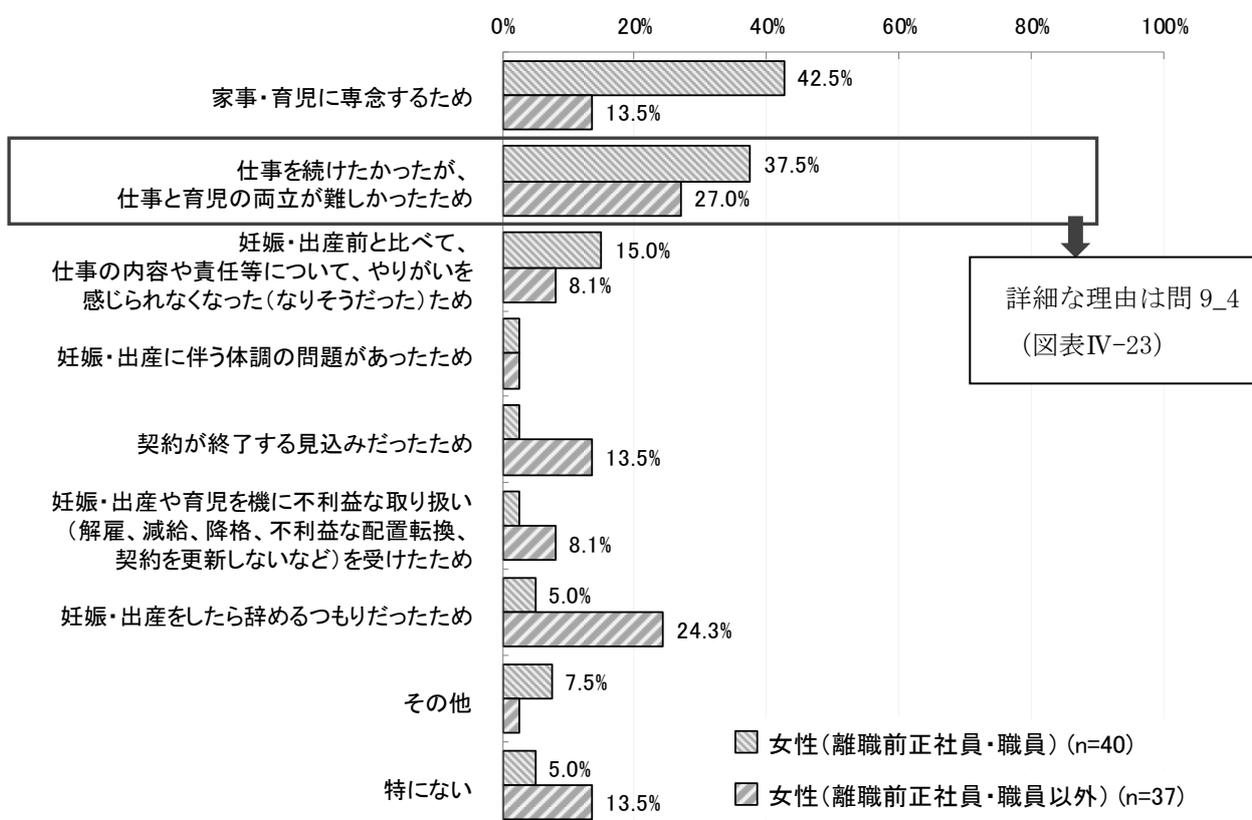
	合計	妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い(解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど)を受けたため	妊娠・出産をしたら辞めるつもりだったため	その他	特になし	
女性(離職前正社員・職員)	25	8.0	4.0	12.0	12.0	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)	23	4.3	4.3	4.3	8.7	

※問 7 にて「3. 出産後すぐに離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

④ 産後休業中（出産から8週間以内）に離職した

産後休業中（出産から8週間以内）に離職した回答者の、具体的な離職理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「家事・育児に専念するため」が42.5%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、仕事と育児の両立が難しかったため」が37.5%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が27.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「妊娠・出産をしたら辞めるつもりだったため」が24.3%となっている。

図表IV-11 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由_産後休業中（出産から8週間以内）に離職した：複数回答（問8_4）



※問7にて「4.産後休業中（出産から8週間以内）に離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-11

	合計	問 8 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由 (4)産後休業中(出産から8週間以内)に離職した				
		家事・育児に専念するため	仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため	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)ため	妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	契約が終了する見込みだったため
女性(離職前正社員・職員)	40	42.5	37.5	15.0	2.5	2.5
女性(離職前正社員・職員以外)	37	13.5	27.0	8.1	2.7	13.5

(%)

	合計	妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い(解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど)を受けたため	妊娠・出産をしたら辞めるともりだったため	その他	特になし
女性(離職前正社員・職員)	40	2.5	5.0	7.5	5.0
女性(離職前正社員・職員以外)	37	8.1	24.3	2.7	13.5

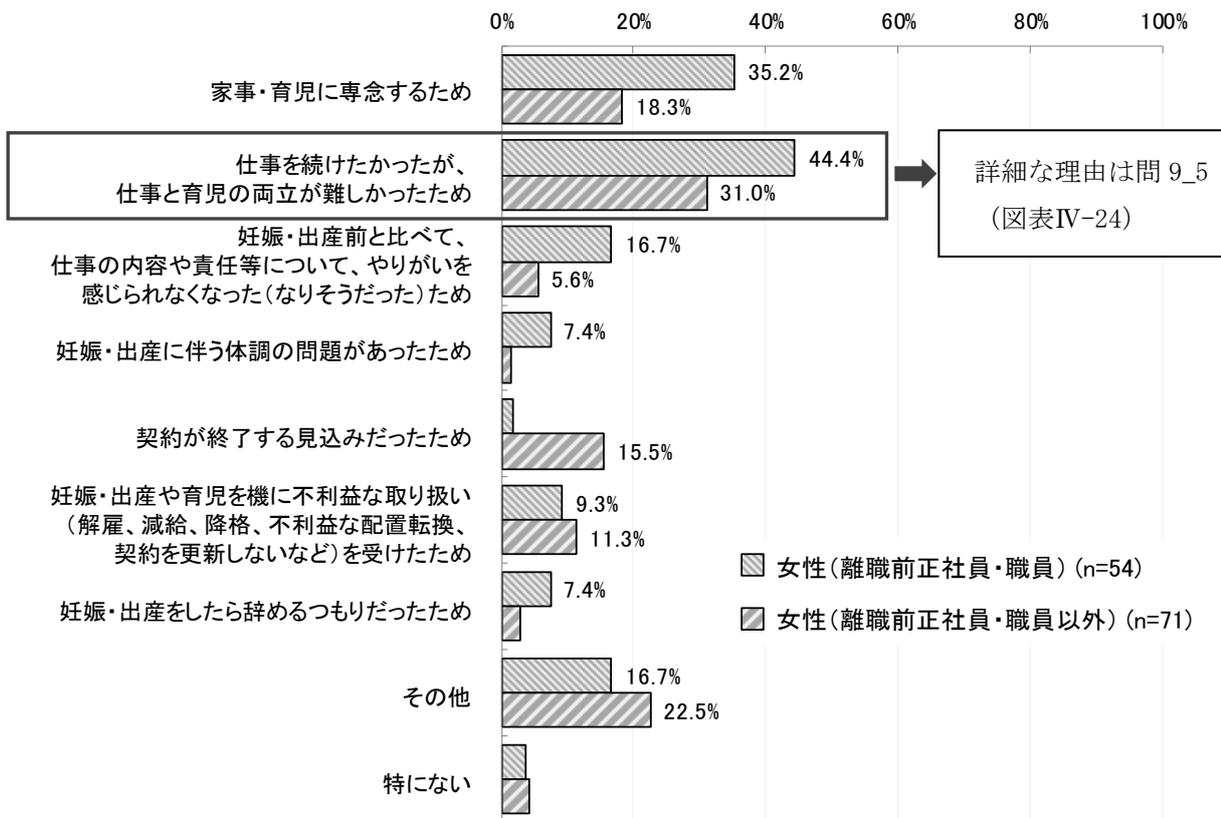
(%)

※問 7 にて「4. 産後休業中（出産から 8 週間以内）に離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

⑤ 子が生後8週～1歳未満の時に離職した

子が生後8週～1歳未満の時に離職した回答者の、具体的な離職理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が44.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「家事・育児に専念するため」が35.2%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が31.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「その他」が22.5%となっている。

図表IV-12 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由_
子が生後8週～1歳未満の時に離職した：複数回答（問8_5）



※問7にて「5. 子が生後8週～1歳未満の時に離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-12

	合計	問 8 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由 (5)子が生後 8 週～1 歳未満の時に離職した				
		家事・育児に専念するため	仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため	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)ため	妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	契約が終了する見込みだったため
女性(離職前正社員・職員)	54	35.2	44.4	16.7	7.4	1.9
女性(離職前正社員・職員以外)	71	18.3	31.0	5.6	1.4	15.5

(%)

	合計	妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い(解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど)を受けたため	妊娠・出産をしたら辞めるとつもりだったため	その他	特になし
女性(離職前正社員・職員)	54	9.3	7.4	16.7	3.7
女性(離職前正社員・職員以外)	71	11.3	2.8	22.5	4.2

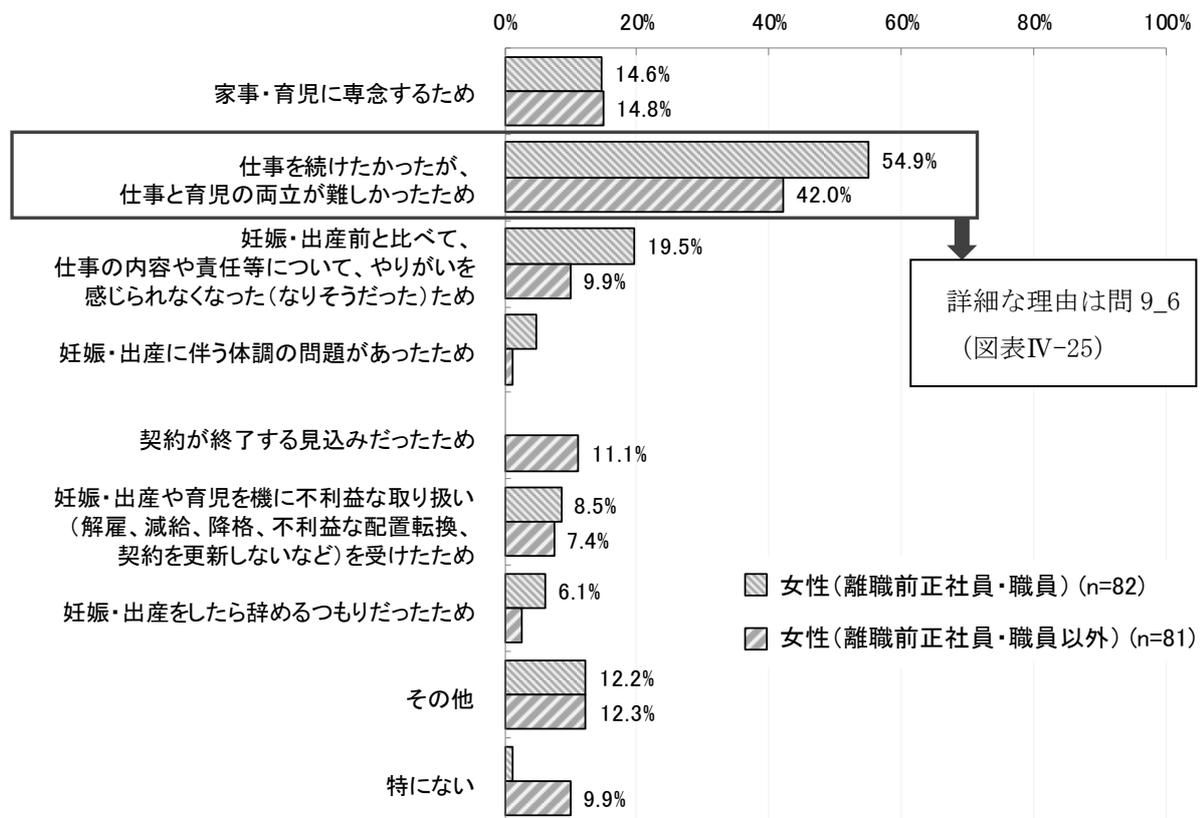
(%)

※問 7 にて「5. 子が生後 8 週～1 歳未満の時に離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

⑥ 子が1歳以上～2歳未満の時に離職した

子が1歳以上～2歳未満の時に離職した回答者の、具体的な離職理由をみると、いずれも「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」がもっとも回答割合が高く、「女性（離職前正社員・職員）」で54.9%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で42.0%となっている。次いで、「女性（離職前正社員・職員）」は「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）ため」が19.5%、「女性（離職前正社員・職員以外）」は「家事・育児に専念するため」が14.8%となっている。

図表IV-13 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由_
子が1歳以上～2歳未満の時に離職した：複数回答（問8_6）



※問7にて「6. 子が1歳以上～2歳未満の時に離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-13

	合計	問 8 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由 (6)子が1歳以上～2歳未満の時に離職した				
		家事・育児に専念するため	仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため	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)ため	妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	契約が終了する見込みだったため
女性(離職前正社員・職員)	82	14.6	54.9	19.5	4.9	0.0
女性(離職前正社員・職員以外)	81	14.8	42.0	9.9	1.2	11.1

(%)

	合計	妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い(解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど)を受けたため	妊娠・出産をしたら辞めるつもりだったため	その他	特になし
女性(離職前正社員・職員)	82	8.5	6.1	12.2	1.2
女性(離職前正社員・職員以外)	81	7.4	2.5	12.3	9.9

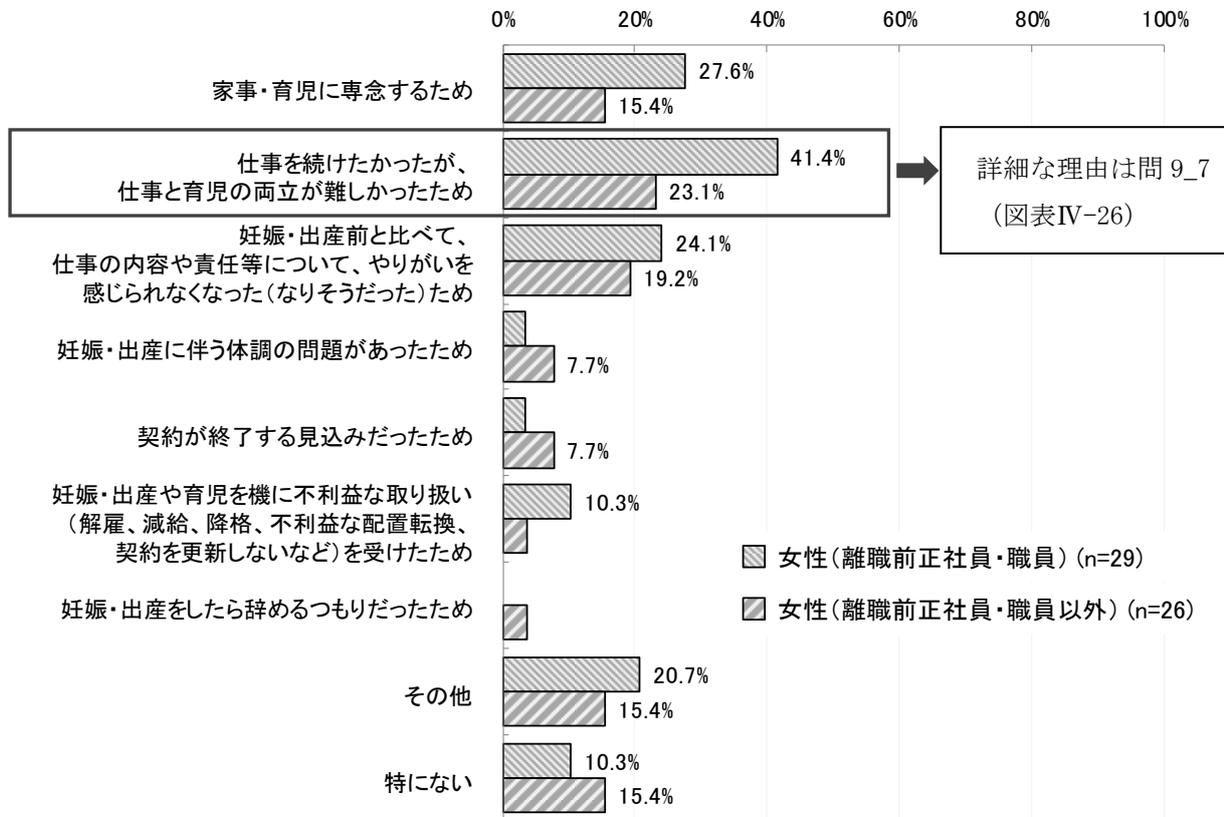
(%)

※問 7 にて「6. 子が 1 歳以上～2 歳未満の時に離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

⑦ 子が2歳以上～3歳未満の時に離職した

子が2歳以上～3歳未満の時に離職した回答者の、具体的な離職理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が41.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「家事・育児に専念するため」が27.6%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が23.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「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）ため」が19.2%となっている。

図表IV-14 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由
子が2歳以上～3歳未満の時に離職した：複数回答（問8_7）



※問7にて「7. 子が2歳以上～3歳未満の時に離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-14

	合計	問 8 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由 (7)子が2歳以上～3歳未満の時に離職した				
		家事・育児に専念するため	仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため	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)ため	妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	契約が終了する見込みだったため
女性(離職前正社員・職員)	29	27.6	41.4	24.1	3.4	3.4
女性(離職前正社員・職員以外)	26	15.4	23.1	19.2	7.7	7.7

(%)

	合計	妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い(解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど)を受けたため	妊娠・出産をしたら辞めるつもりだったため	その他	特になし
女性(離職前正社員・職員)	29	10.3	0.0	20.7	10.3
女性(離職前正社員・職員以外)	26	3.8	3.8	15.4	15.4

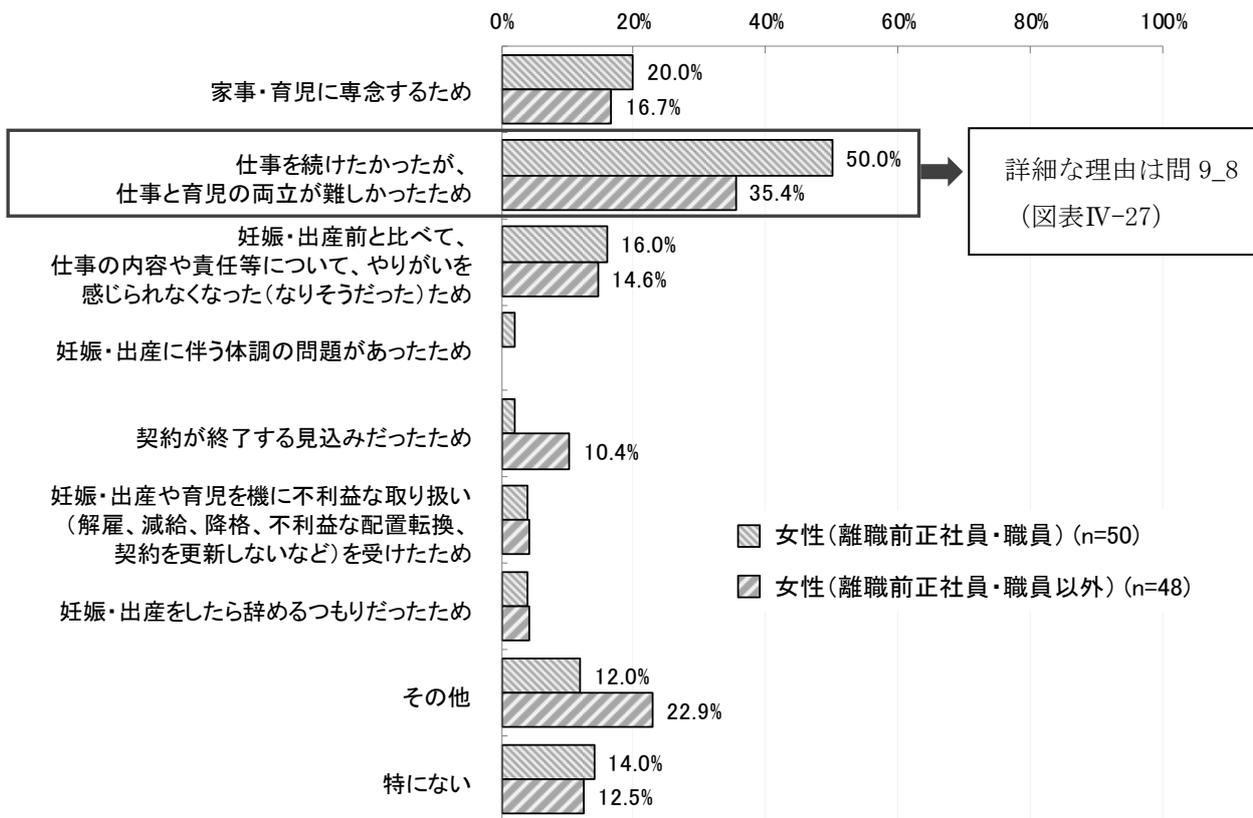
(%)

※問 7 にて「7. 子が 2 歳以上～3 歳未満の時に離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

⑧ 子が3歳以上～小学校就学前までに離職した

子が3歳以上～小学校就学前までに離職した回答者の、具体的な離職理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が50.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「家事・育児に専念するため」が20.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が35.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「その他」が22.9%となっている。

図表IV-15 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由_
子が3歳以上～小学校就学前までに離職した：複数回答（問8_8）



※問7にて「8. 子が3歳以上～小学校就学前までに離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-15

	合計	問 8 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由 (8)子が3歳以上～小学校就学前までに離職した				
		家事・育児に専念するため	仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため	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)ため	妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	契約が終了する見込みだったため
女性(離職前正社員・職員)	50	20.0	50.0	16.0	2.0	2.0
女性(離職前正社員・職員以外)	48	16.7	35.4	14.6	0.0	10.4

(%)

	合計	妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い(解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど)を受けたため	妊娠・出産をしたら辞めるつもりだったため	その他	特になし
女性(離職前正社員・職員)	50	4.0	4.0	12.0	14.0
女性(離職前正社員・職員以外)	48	4.2	4.2	22.9	12.5

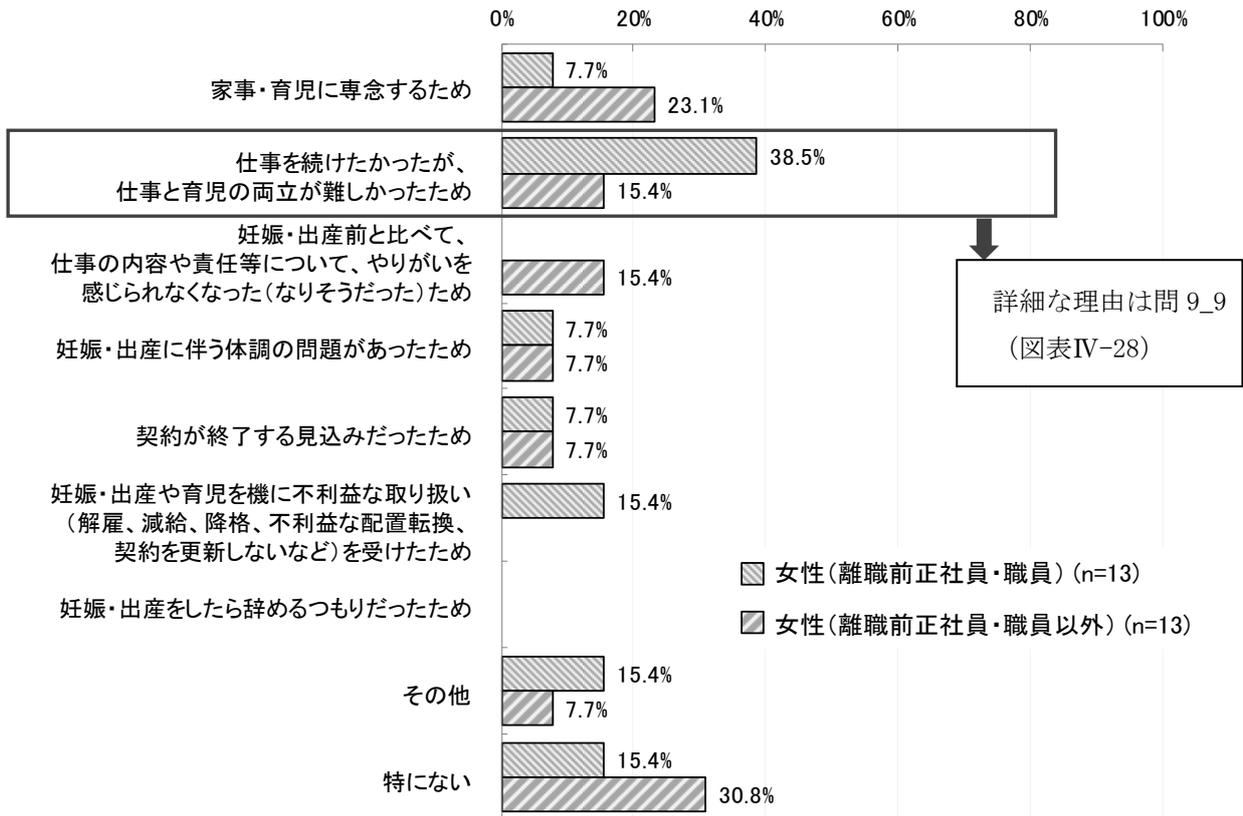
(%)

※問 7 にて「8. 子が 3 歳以上～小学校就学前までに離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

⑨ 子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した

子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した回答者の、具体的な離職理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が38.5%でもっとも回答割合が高くなっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「特にない」が30.8%でもっとも回答割合が高くなっている。

図表IV-16 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由_
子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した：複数回答（問8_9）



※問7にて「9. 子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-16

	合計	問8 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由 (9)子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した				
		家事・育児に専念するため	仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため	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)ため	妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	契約が終了する見込みだったため
女性(離職前正社員・職員)	13	7.7	38.5	0.0	7.7	7.7
女性(離職前正社員・職員以外)	13	23.1	15.4	15.4	7.7	7.7

(%)

	合計	妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い(解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど)を受けたため	妊娠・出産をしたら辞めるつもりだったため	その他	特になし
女性(離職前正社員・職員)	13	15.4	0.0	15.4	15.4
女性(離職前正社員・職員以外)	13	0.0	0.0	7.7	30.8

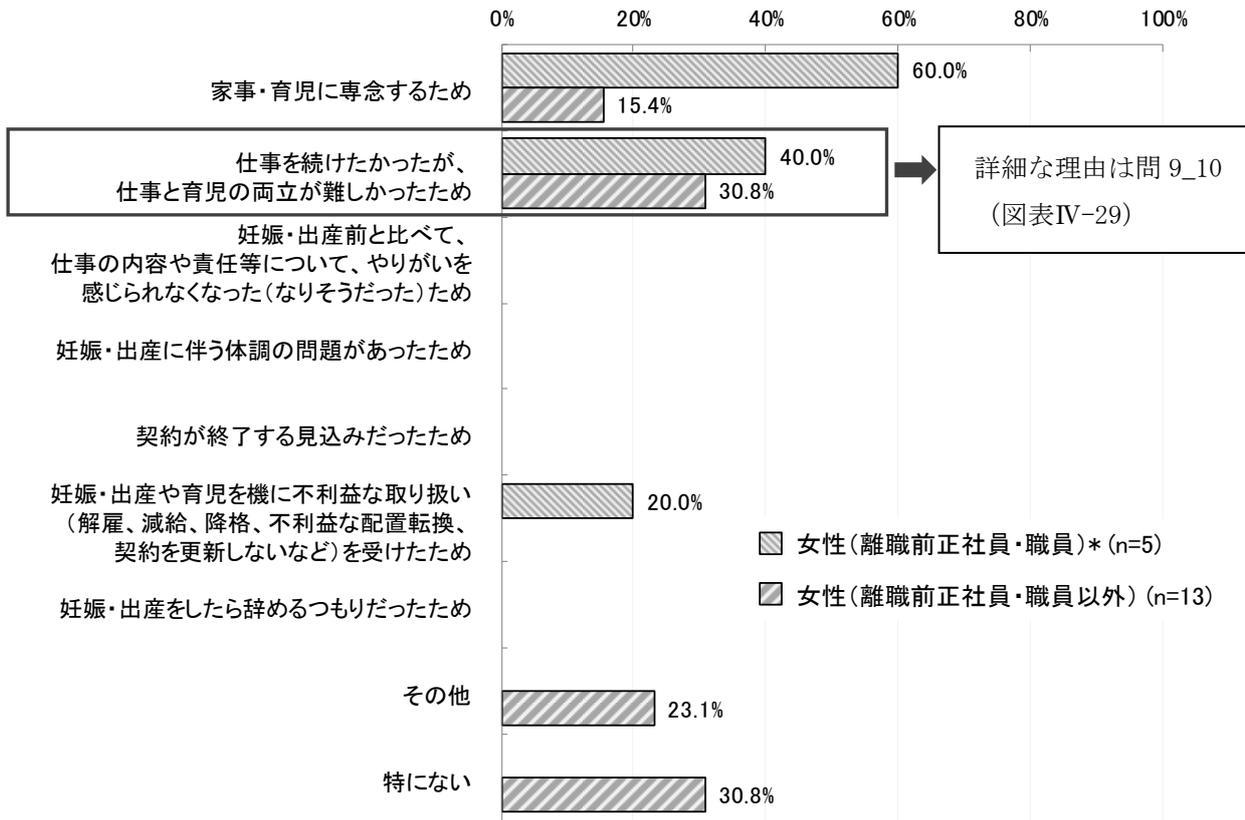
(%)

※問7にて「9.子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

⑩ 子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した

子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した回答者の、具体的な離職理由をみると、「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」「特にない」が同率で30.8%ともっとも回答割合が高くなっている。

図表IV-17 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由_
子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した：複数回答（問8_10）



※問7にて「10. 子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した」を選択した回答者を集計対象とする。
※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

数表IV-17

	合計	問 8 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由 (10)子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した					
		家事・育児に専念するため	仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため	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)ため	妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	契約が終了する見込みだったため	
女性(離職前正社員・職員)*	5	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)	13	15.4	30.8	0.0	0.0	0.0	

	合計	妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い(解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど)を受けたため	妊娠・出産をしたら辞めるつもりだったため	その他	特になし	
女性(離職前正社員・職員)*	5	20.0	0.0	0.0	0.0	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)	13	0.0	0.0	23.1	30.8	

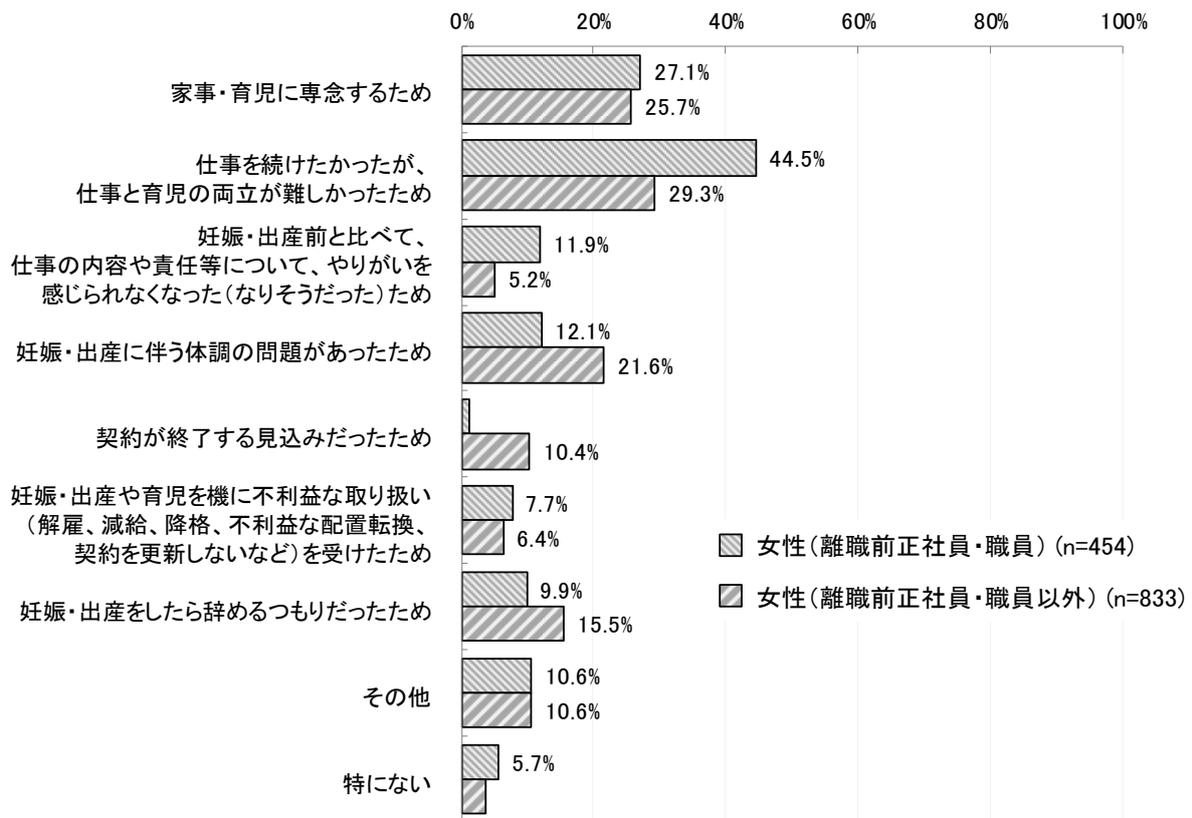
※問 7 にて「10. 子が小学校 2 年生～小学校 3 年生修了までに離職した」を選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が 10 未満のものは参考値(*)。

⑪ 妊娠が判明～子が3歳未満の時に離職した

妊娠が判明～子が3歳未満の時に離職した回答者の回答に絞り、具体的な離職理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が44.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「家事・育児に専念するため」が27.1%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が29.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「家事・育児に専念するため」が25.7%となっている。

図表IV-18 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由
妊娠が判明～子が3歳未満の時に離職した：複数回答（問8_1～7）



※問7にて「1. 妊娠が判明して離職した」～「7. 子が2歳以上～3歳未満の時に離職した」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-18

	合計	問 8 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由 (1)～(7) 妊娠が判明～子が3歳未満の時に離職した				
		家事・育児に専念するため	仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため	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)ため	妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	契約が終了する見込みだったため
女性(離職前正社員・職員)	454	27.1	44.5	11.9	12.1	1.3
女性(離職前正社員・職員以外)	833	25.7	29.3	5.2	21.6	10.4

(%)

	合計	妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い(解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど)を受けたため	妊娠・出産をしたら辞めるつもりだったため	その他	特になし
女性(離職前正社員・職員)	454	7.7	9.9	10.6	5.7
女性(離職前正社員・職員以外)	833	6.4	15.5	10.6	3.6

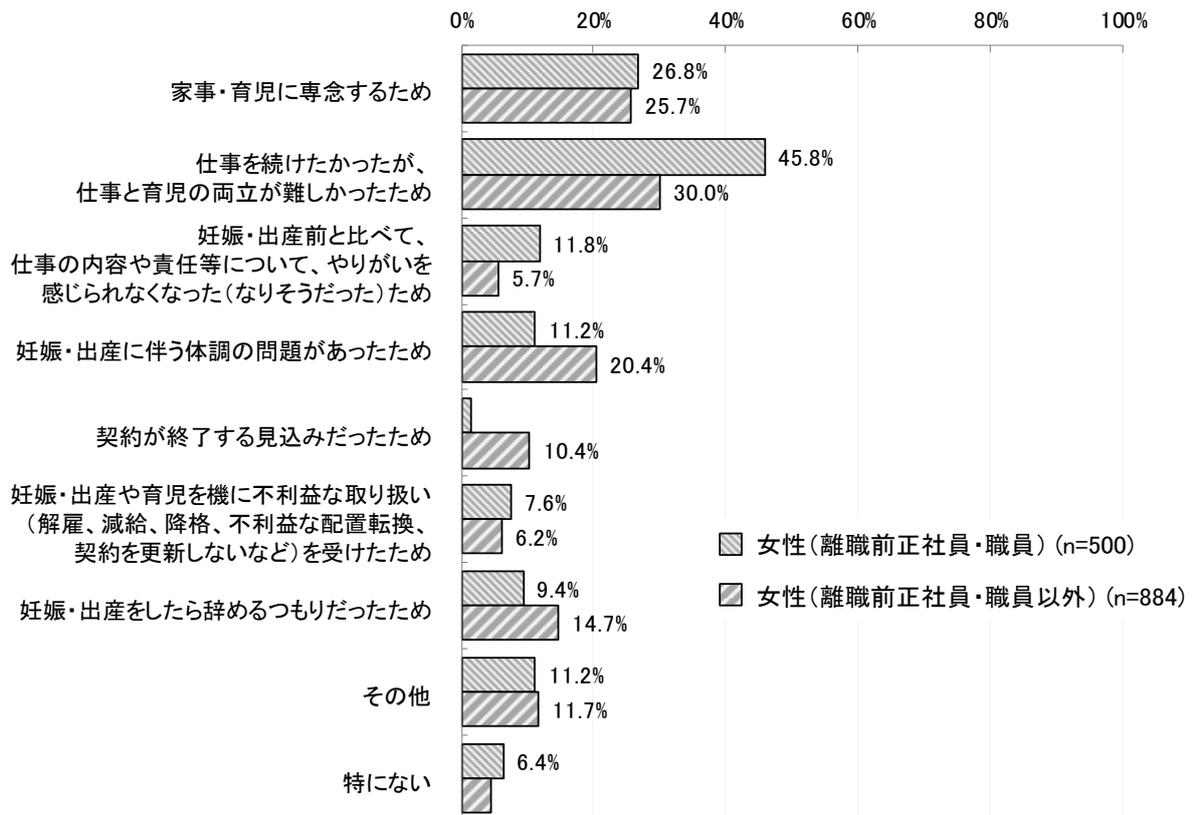
(%)

※問 7 にて「1. 妊娠が判明して離職した」～「7. 子が 2 歳以上～3 歳未満の時に離職した」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

⑫ 離職時期問わず

これまで離職時期ごとに離職理由を確認してきたが、離職時期を分けずに具体的な離職理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が45.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「家事・育児に専念するため」が26.8%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」が30.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「家事・育児に専念するため」が25.7%となっている。

図表IV-19 妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由：複数回答（問8）



数表IV-19

	合計	問 8.妊娠・出産、子の育児等を理由とした具体的な離職理由				
		家事・育児に専念するため	仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため	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)ため	妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	契約が終了する見込みだったため
女性(離職前正社員・職員)	500	26.8	45.8	11.8	11.2	1.4
女性(離職前正社員・職員以外)	884	25.7	30.0	5.7	20.4	10.4

(%)

	合計	妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い(解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど)を受けたため	妊娠・出産をしたら辞めるつもりだったため	その他	特になし
女性(離職前正社員・職員)	500	7.6	9.4	11.2	6.4
女性(離職前正社員・職員以外)	884	6.2	14.7	11.7	4.5

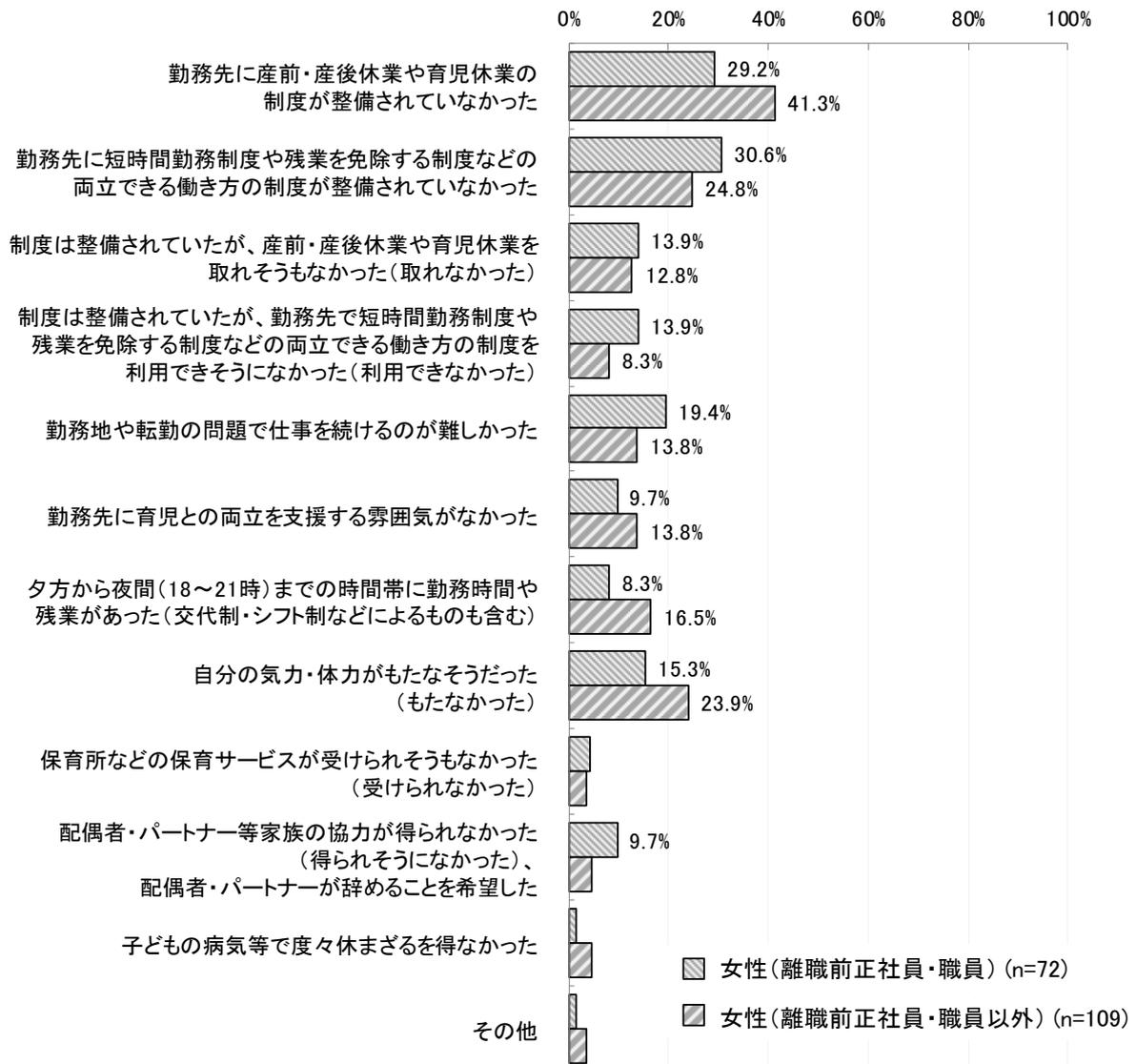
(%)

(9) 仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由

① 妊娠が判明して離職した

妊娠が判明して離職したと回答した人で、問8にて「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」と回答した人について、その具体的な理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「勤務先に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が整備されていなかった」が30.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「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」が29.2%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「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」が41.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「勤務先に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が整備されていなかった」が24.8%となっている。

図表IV-20 仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由
妊娠が判明して離職した：複数回答（問9_1）



※問8_1にて「2.仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-20

	合計	問 9.仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由 (1)妊娠が判明して離職した			
		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	勤務先に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が整備されていなかった	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)
女性(離職前正社員・職員)	72	29.2	30.6	13.9	13.9 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	109	41.3	24.8	12.8	8.3

	合計	勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった	勤務先に育児との両立を支援する雰囲気なかった	夕方から夜間(18～21時)までの時間帯に勤務時間や残業があった(交代制・シフト制などによるものも含む)	自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった)
女性(離職前正社員・職員以外)	109	13.8	13.8	16.5	23.9

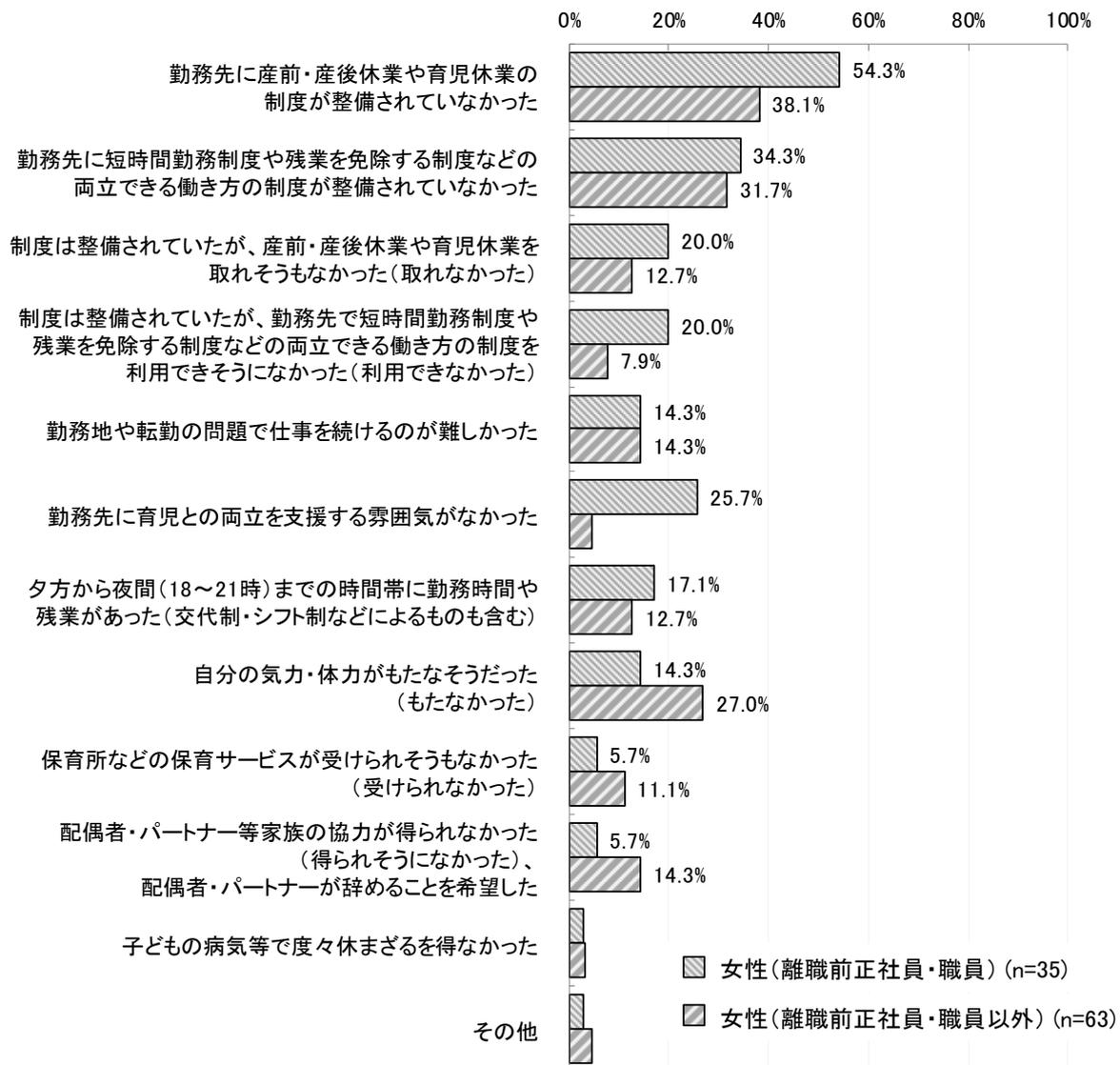
	合計	保育所などの保育サービスが受けられそうもなかった(受けられなかった)	配偶者・パートナー等家族の協力が得られなかった(得られそうになかった)、配偶者・パートナーが辞めることを希望した	子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	その他
女性(離職前正社員・職員以外)	109	3.7	4.6	4.6	3.7

※問 8_1 にて「2. 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

② 産前休業中に離職した

産前休業中に離職したと回答した人で、問8にて「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」と回答した人について、その具体的な理由をみると、いずれも「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」がもっとも回答割合が高く、「女性（離職前正社員・職員）」で54.3%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で38.1%となっている。次いで「勤務先に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が整備されていなかった」が「女性（離職前正社員・職員）」で34.3%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で31.7%となっている。

図表IV-21 仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由
産前休業中に離職した：複数回答（問9_2）



※問8_2にて「2.仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-21

	合計	問 9.仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由 (2)産前休業中に離職した				割合 (%)
		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	勤務先に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が整備されていなかった	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)	
女性(離職前正社員・職員)	35	54.3	34.3	20.0	20.0	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)	63	38.1	31.7	12.7	7.9	

	合計	勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった	勤務先に育児との両立を支援する雰囲気なかった	夕方から夜間(18～21時)までの時間帯に勤務時間や残業があった(交代制・シフト制などによるものも含む)	自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった)	割合 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	63	14.3	4.8	12.7	27.0	

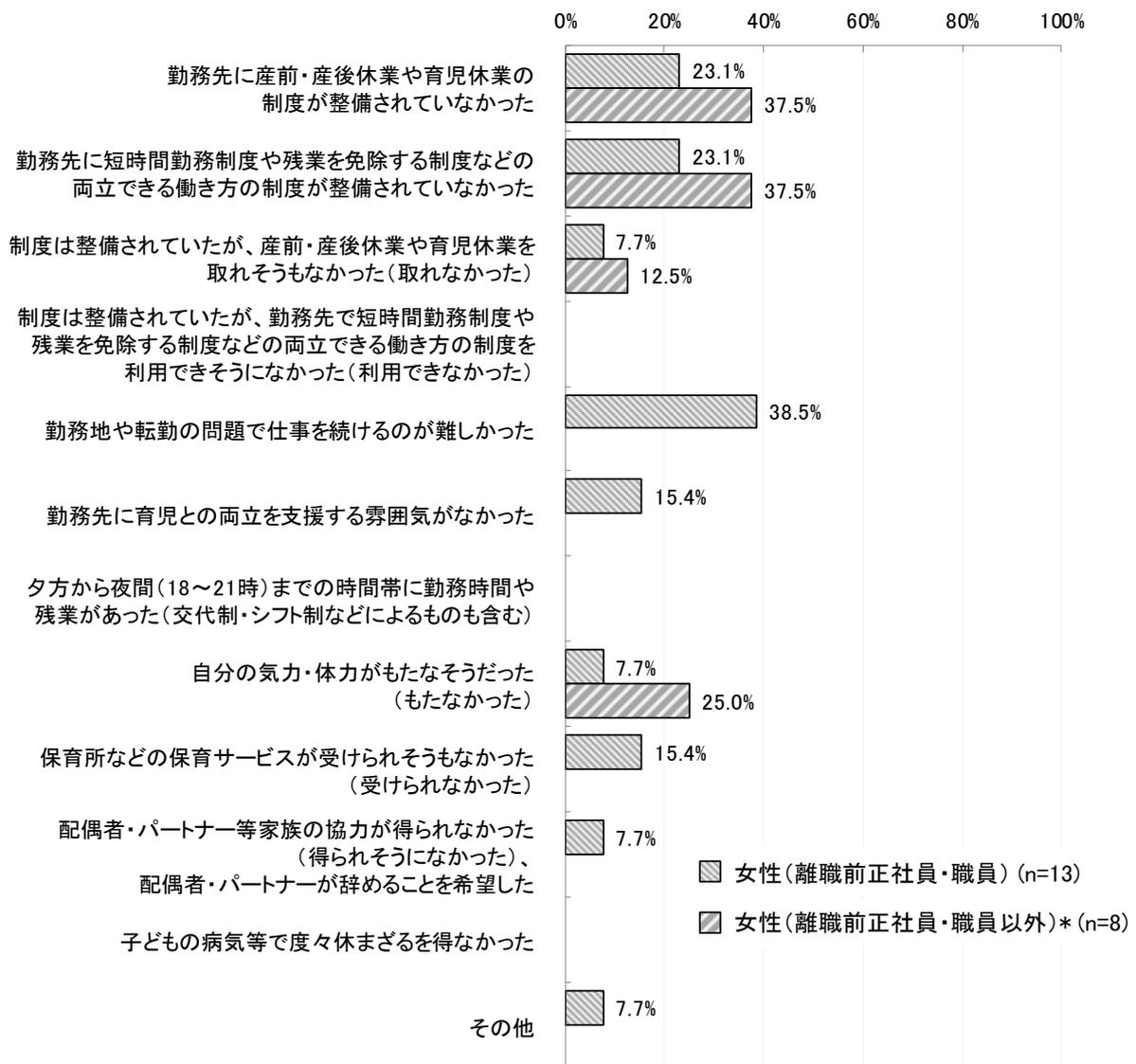
	合計	保育所などの保育サービスが受けられそうもなかった(受けられなかった)	配偶者・パートナー等家族の協力が得られなかった(得られそうになかった)、配偶者・パートナーが辞めることを希望した	子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	その他	割合 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	63	11.1	14.3	3.2	4.8	

※問 8_2 にて「2. 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

③ 出産後すぐに離職した

出産後すぐに離職したと回答した人で、問8にて「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」と回答した人について、その具体的な理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった」が38.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「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」「勤務先に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が整備されていなかった」が同率で23.1%となっている。

図表IV-22 仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由_
 出産後すぐに離職した：複数回答（問9_3）



※問8_3にて「2. 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。
 ※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

数表IV-22

	合計	問 9.仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由 (3)出産後すぐに離職した				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かった	勤務先に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が整備されていなかった	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)	
女性(離職前正社員・職員)	13	23.1	23.1	7.7	0.0	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)*	8	37.5	37.5	12.5	0.0	

	合計	勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった	勤務先に育児との両立を支援する雰囲気なかった	夕方から夜間(18～21時)までの時間帯に勤務時間や残業があった(交代制・シフト制などによるものも含む)	自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった)	合計
女性(離職前正社員・職員以外)*	8	0.0	0.0	0.0	25.0	

	合計	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・パートナー等家族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	子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	その他	合計
女性(離職前正社員・職員以外)*	8	0.0	0.0	0.0	0.0	

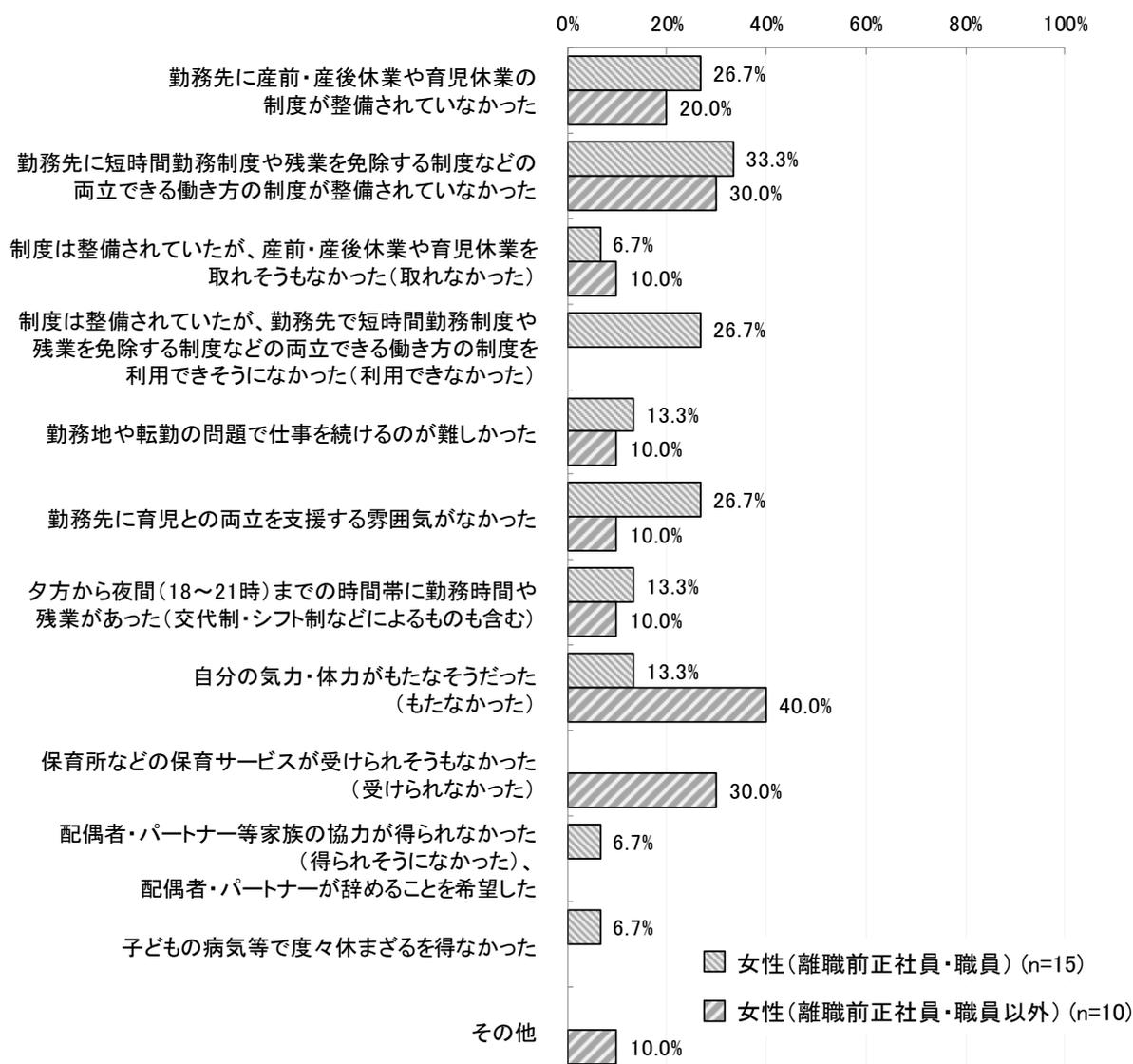
※問 8_3 にて「2. 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が 10 未満のものは参考値(*)。

④ 産後休業中（出産から8週間以内）に離職した

産後休業中（出産から8週間以内）に離職したと回答した人で、問8にて「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」と回答した人について、その具体的な理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「勤務先に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が整備されていなかった」が33.3%でもっとも回答割合が高くなっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」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40.0%でもっとも回答割合が高くなっている。

図表IV-23 仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由
産後休業中（出産から8週間以内）に離職した：複数回答（問9_4）



※問8_4にて「2. 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-23

	合計	問 9.仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由 (4)産後休業中(出産から8週間以内)に離職した				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かった	勤務先に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が整備されていなかった	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)	
女性(離職前正社員・職員)	15	26.7	33.3	6.7	26.7	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)	10	20.0	30.0	10.0	0.0	

	合計	勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった	勤務先に育児との両立を支援する雰囲気なかった	夕方から夜間(18～21時)までの時間帯に勤務時間や残業があった(交代制・シフト制などによるものも含む)	自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった)	合計
女性(離職前正社員・職員以外)	10	10.0	10.0	10.0	40.0	

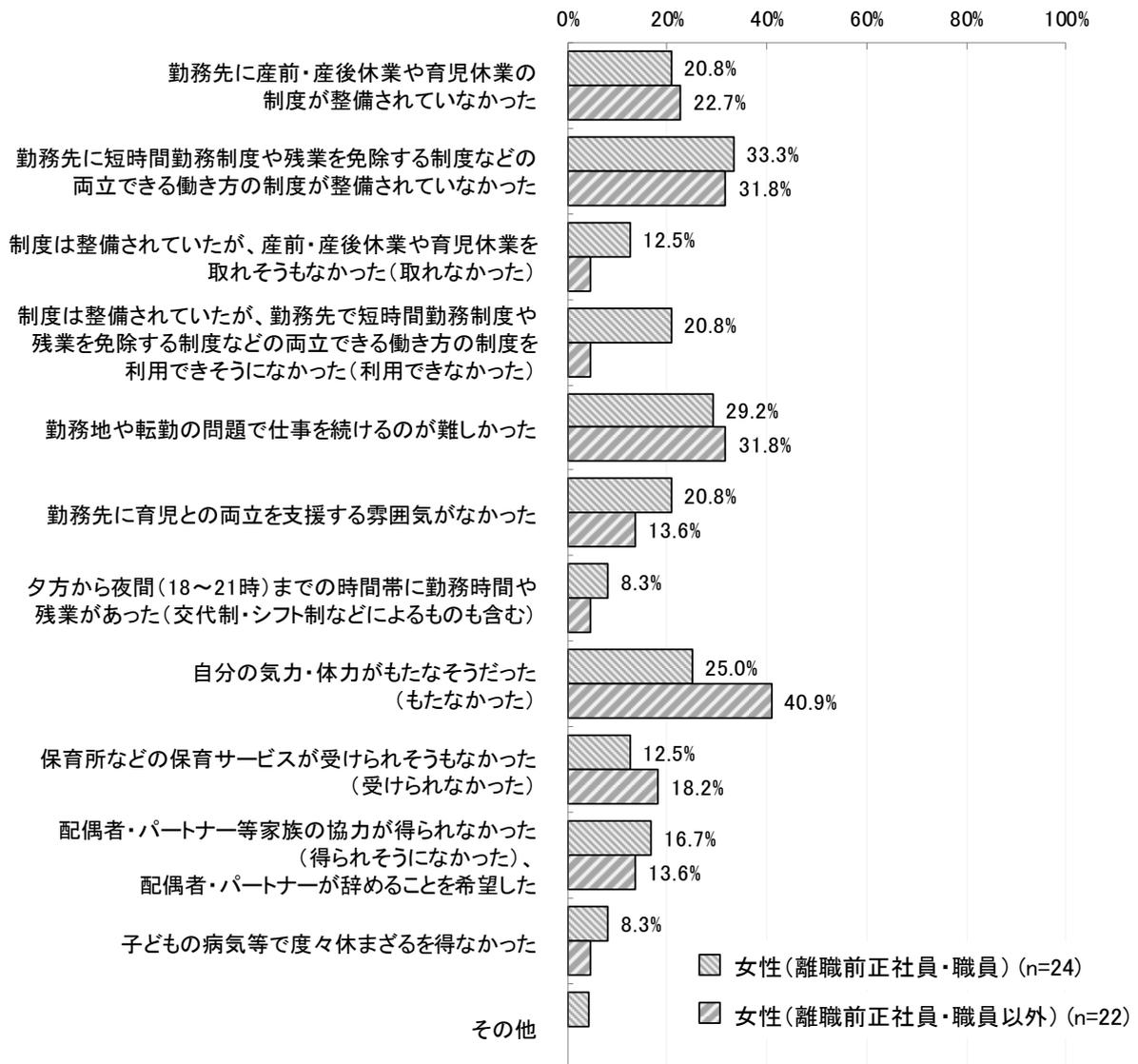
	合計	保育所などの保育サービスが受けられそうもなかった(受けられなかった)	配偶者・パートナー等家族の協力が得られなかった(得られそうになかった)、配偶者・パートナーが辞めることを希望した	子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	その他	合計
女性(離職前正社員・職員以外)	10	30.0	0.0	0.0	10.0	

※問 8_4 にて「2. 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

⑤ 子が生後8週～1歳未満の時に離職した

子が生後8週～1歳未満の時に離職したと回答した人で、問8にて「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」と回答した人について、その具体的な理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「勤務先に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が整備されていなかった」が33.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった」が29.2%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」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40.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「勤務先に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が整備されていなかった」「勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった」が同率で31.8%となっている。

図表IV-24 仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由
子が生後8週～1歳未満の時に離職した：複数回答（問9_5）



※問8_5にて「2.仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-24

	合計	問 9.仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由 (5)子が生後8週～1歳未満の時に離職した				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かった	勤務先に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が整備されていなかった	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)	
女性(離職前正社員・職員)	24	20.8	33.3	12.5	20.8	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)	22	22.7	31.8	4.5	4.5	

	合計	勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった	勤務先に育児との両立を支援する雰囲気なかった	夕方から夜間(18～21時)までの時間帯に勤務時間や残業があった(交代制・シフト制などによるものも含む)	自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった)	合計
女性(離職前正社員・職員以外)	22	31.8	13.6	4.5	40.9	

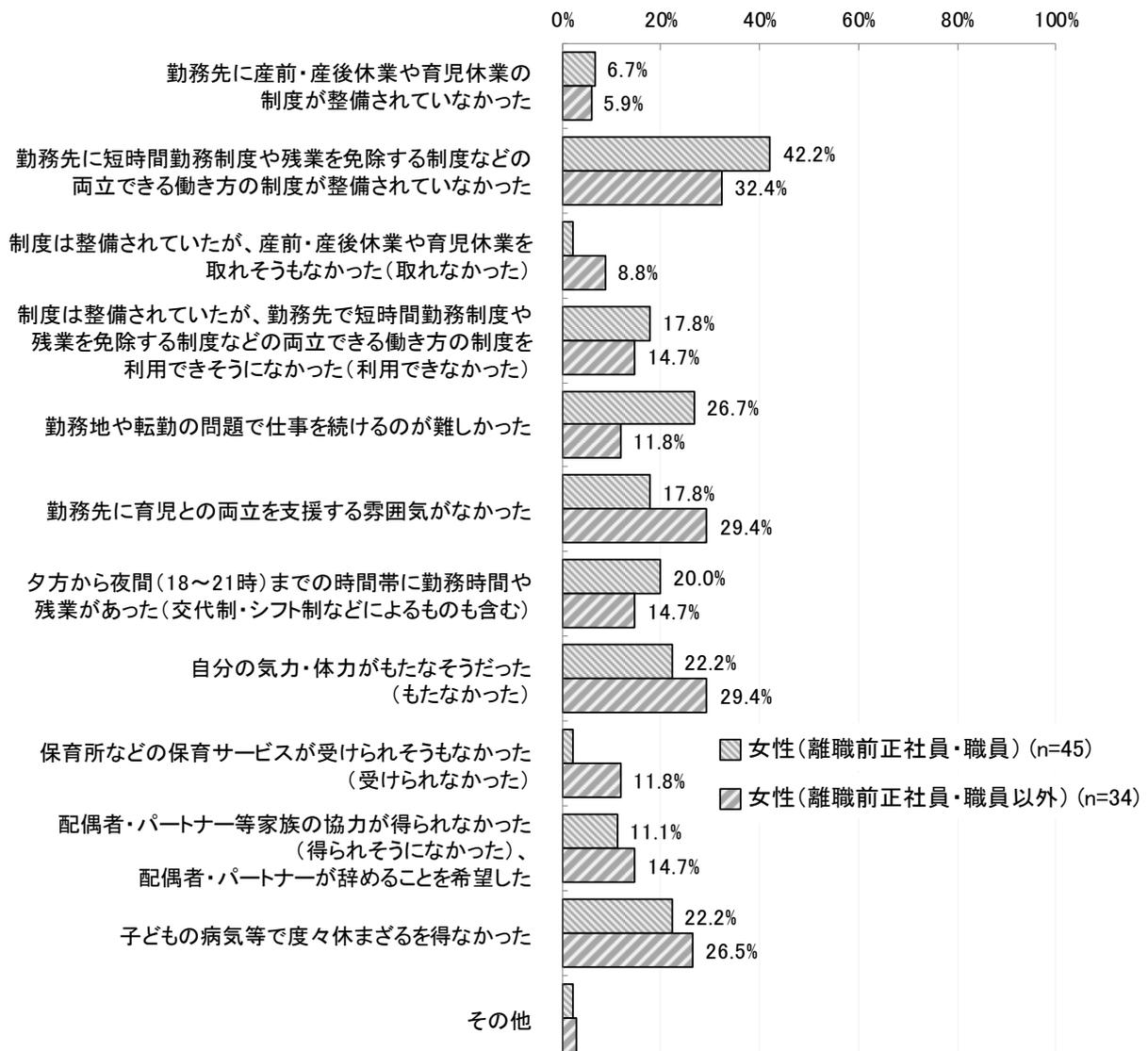
	合計	保育所などの保育サービスが受けられそうもなかった(受けられなかった)	配偶者・パートナー等家族の協力が得られなかった(得られそうになかった)、配偶者・パートナーが辞めることを希望した	子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	その他	合計
女性(離職前正社員・職員以外)	22	18.2	13.6	4.5	0.0	

※問 8_5 にて「2. 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

⑥ 子が1歳以上～2歳未満の時に離職した

子が1歳以上～2歳未満の時に離職したと回答した人で、問8にて「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」と回答した人について、その具体的な理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「勤務先に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が整備されていなかった」が42.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった」が26.7%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「勤務先に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が整備されていなかった」が32.4%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がなかった」「自分の気力・体力がもたなそうだった（もたなかった）」が同率で29.4%となっている。

図表IV-25 仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由
子が1歳以上～2歳未満の時に離職した：複数回答（問9_6）



※問8_6にて「2. 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-25

	合計	問 9.仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由 (6)子が1歳以上～2歳未満の時に離職した				割合 (%)
		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	勤務先に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が整備されていなかった	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)	
女性(離職前正社員・職員)	45	6.7	42.2	2.2	17.8	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)	34	5.9	32.4	8.8	14.7	

	合計	勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった	勤務先に育児との両立を支援する雰囲気なかった	夕方から夜間(18～21時)までの時間帯に勤務時間や残業があった(交代制・シフト制などによるものも含む)	自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった)	割合 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	34	11.8	29.4	14.7	29.4	

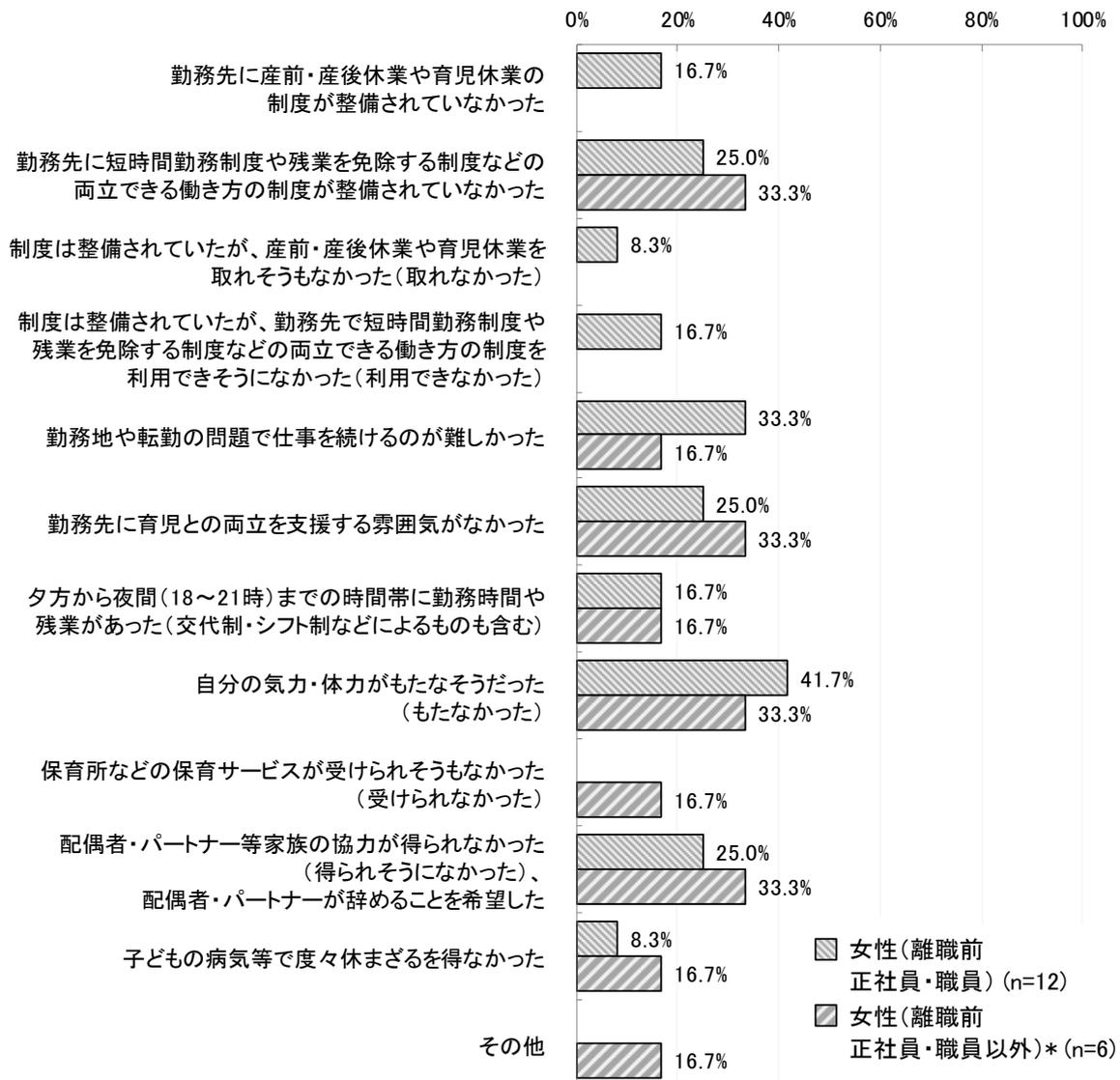
	合計	保育所などの保育サービスが受けられそうもなかった(受けられなかった)	配偶者・パートナー等家族の協力が得られなかった(得られそうになかった)、配偶者・パートナーが辞めることを希望した	子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	その他	割合 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	34	11.8	14.7	26.5	2.9	

※問 8_6 にて「2. 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

⑦ 子が2歳以上～3歳未満の時に離職した

子が2歳以上～3歳未満の時に離職したと回答した人で、問8にて「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」と回答した人について、その具体的な理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」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41.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった」が33.3%となっている。

図表IV-26 仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由
子が2歳以上～3歳未満の時に離職した：複数回答（問9_7）



※問8_7にて「2.仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

数表IV-26

	合計	問 9.仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由 (7)子が2歳以上～3歳未満の時に離職した			
		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	勤務先に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が整備されていなかった	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)
女性(離職前正社員・職員)	12	16.7	25.0	8.3	16.7 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)*	6	0.0	33.3	0.0	0.0

	合計	勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった	勤務先に育児との両立を支援する雰囲気なかった	夕方から夜間(18～21時)までの時間帯に勤務時間や残業があった(交代制・シフト制などによるものも含む)	自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった)
女性(離職前正社員・職員以外)*	6	16.7	33.3	16.7	33.3

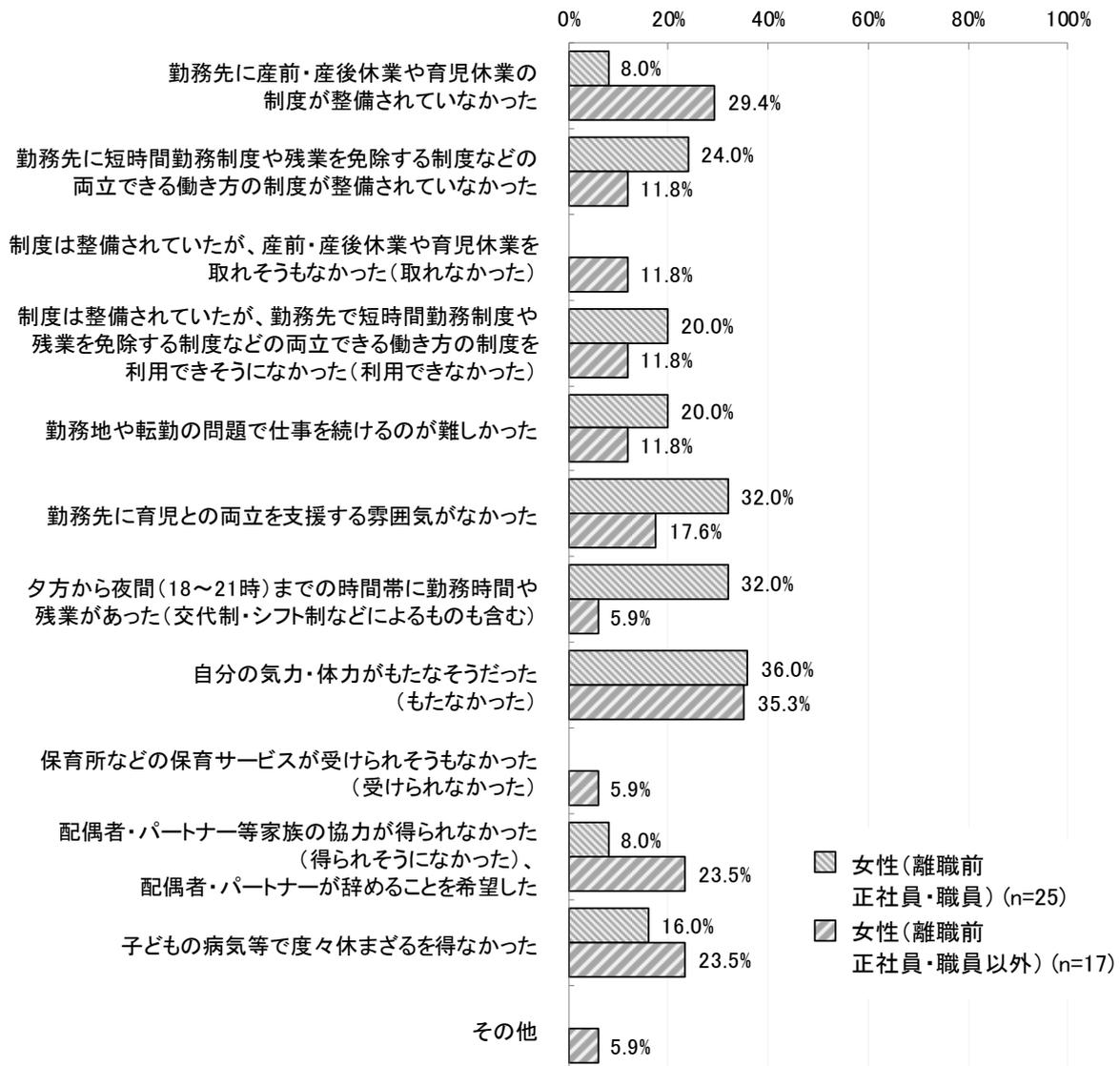
	合計	保育所などの保育サービスが受けられそうもなかった(受けられなかった)	配偶者・パートナー等家族の協力が得られなかった(得られそうになかった)、配偶者・パートナーが辞めることを希望した	子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	その他
女性(離職前正社員・職員以外)*	6	16.7	33.3	16.7	16.7

※問 8_7にて「2.仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。
 ※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

⑧ 子が3歳以上～小学校就学前までに離職した

子が3歳以上～小学校就学前までに離職したと回答した人で、問8にて「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」と回答した人について、その具体的な理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」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36.0%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がなかった」「夕方から夜間（18～21時）までの時間帯に勤務時間や残業があった（交代制・シフト制などによるものも含む）」が同率で32.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」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35.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「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」が29.4%となっている。

図表IV-27 仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由
子が3歳以上～小学校就学前までに離職した：複数回答（問9_8）



※問8_8にて「2.仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-27

	合計	問 9.仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由 (8)子が3歳以上～小学校就学前までに離職した				
		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	勤務先に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が整備されていなかった	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)	
女性(離職前正社員・職員)	25	8.0	24.0	0.0	20.0	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)	17	29.4	11.8	11.8	11.8	

	合計	勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった	勤務先に育児との両立を支援する雰囲気なかった	夕方から夜間(18～21時)までの時間帯に勤務時間や残業があった(交代制・シフト制などによるものも含む)	自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった)	
女性(離職前正社員・職員以外)	17	11.8	17.6	5.9	35.3	

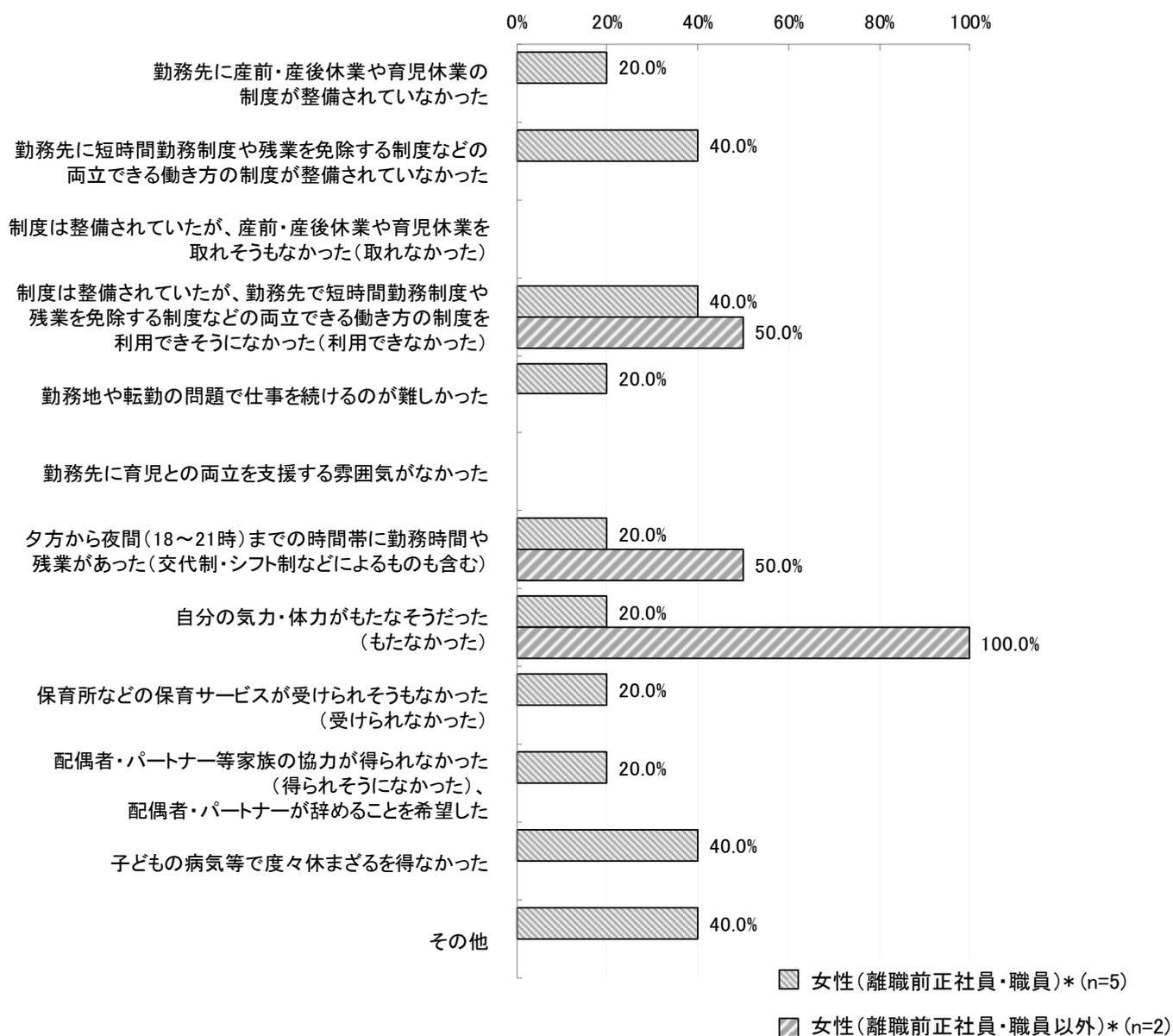
	合計	保育所などの保育サービスが受けられそうもなかった(受けられなかった)	配偶者・パートナー等家族の協力が得られなかった(得られそうになかった)、配偶者・パートナーが辞めることを希望した	子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	その他	
女性(離職前正社員・職員以外)	17	5.9	23.5	23.5	5.9	

※問 8_8 にて「2. 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。

⑨ 子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した

子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職したと回答した人で、問8にて「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」と回答した人について、その具体的な理由は以下の通り。

図表IV-28 仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由
子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した：複数回答（問9_9）



※問8_9にて「2.仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。
※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

数表IV-28

	合計	問 9.仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由 (9)子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した				
		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	勤務先に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が整備されていなかった	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)	
女性(離職前正社員・職員)*	5	20.0	40.0	0.0	40.0	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)*	2	0.0	0.0	0.0	50.0	

	合計	勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった	勤務先に育児との両立を支援する雰囲気なかった	夕方から夜間(18～21時)までの時間帯に勤務時間や残業があった(交代制・シフト制などによるものも含む)	自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった)	
女性(離職前正社員・職員以外)*	2	0.0	0.0	50.0	100.0	

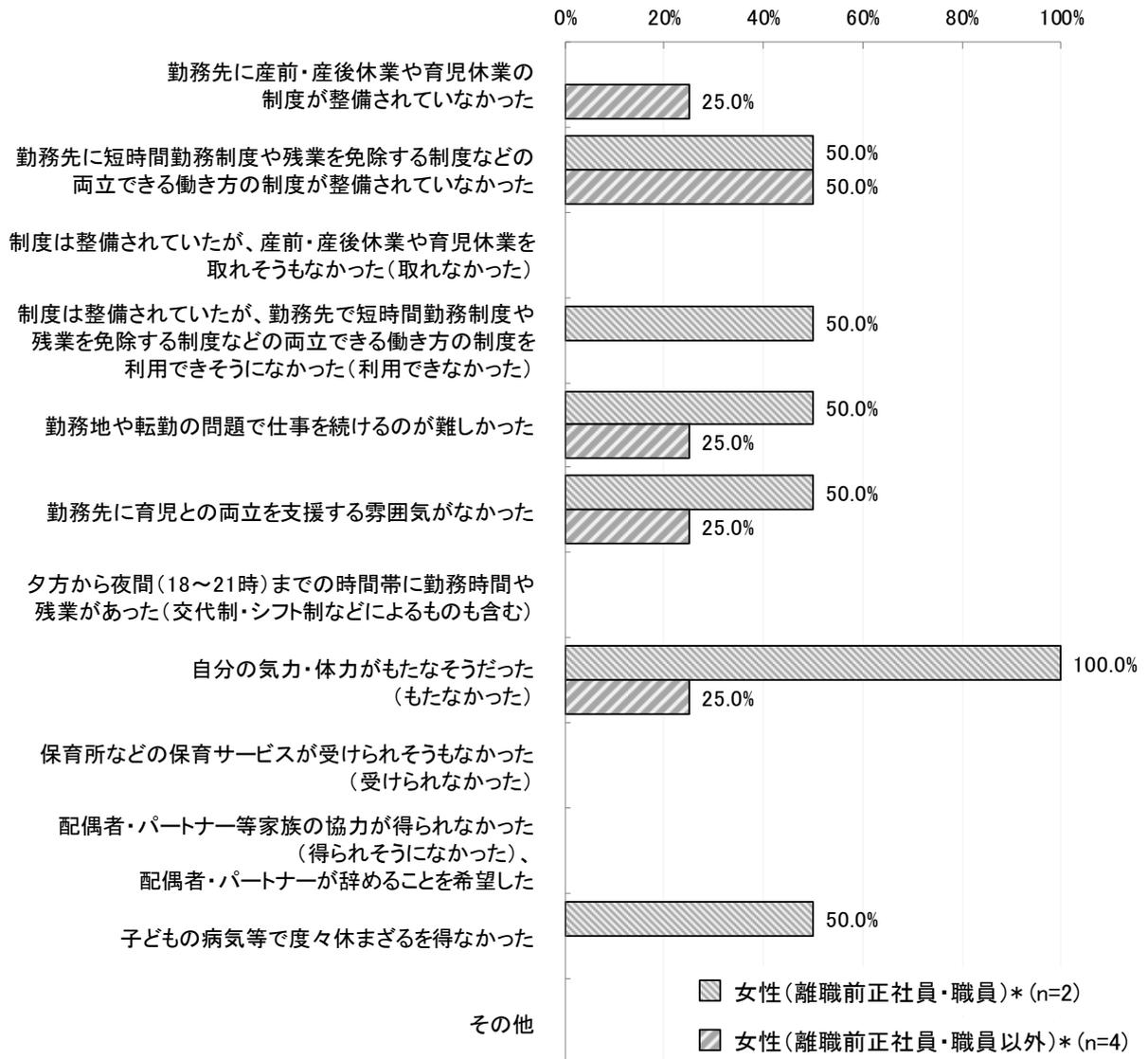
	合計	保育所などの保育サービスが受けられそうもなかった(受けられなかった)	配偶者・パートナー等家族の協力が得られなかった(得られそうになかった)、配偶者・パートナーが辞めることを希望した	子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	その他	
女性(離職前正社員・職員以外)*	2	0.0	0.0	0.0	0.0	

※問 8_9 にて「2. 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。
 ※サンプル数が 10 未満のものは参考値(*)。

⑩ 子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した

子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職したと回答した人で、問8にて「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」と回答した人について、その具体的な理由は以下の通り。

図表IV-29 仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由
子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した：複数回答（問9_10）



※問8_10にて「2.仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。
※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

数表IV-29

	合計	問 9.仕事と育児の両立が難しかった具体的な理由 (10)子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した				
		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	勤務先に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が整備されていなかった	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)	
女性(離職前正社員・職員)*	2	0.0	50.0	0.0	50.0	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)*	4	25.0	50.0	0.0	0.0	

	合計	勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった	勤務先に育児との両立を支援する雰囲気になかった	夕方から夜間(18～21時)までの時間帯に勤務時間や残業があった(交代制・シフト制などによるものも含む)	自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった)	
女性(離職前正社員・職員以外)*	4	25.0	25.0	0.0	25.0	

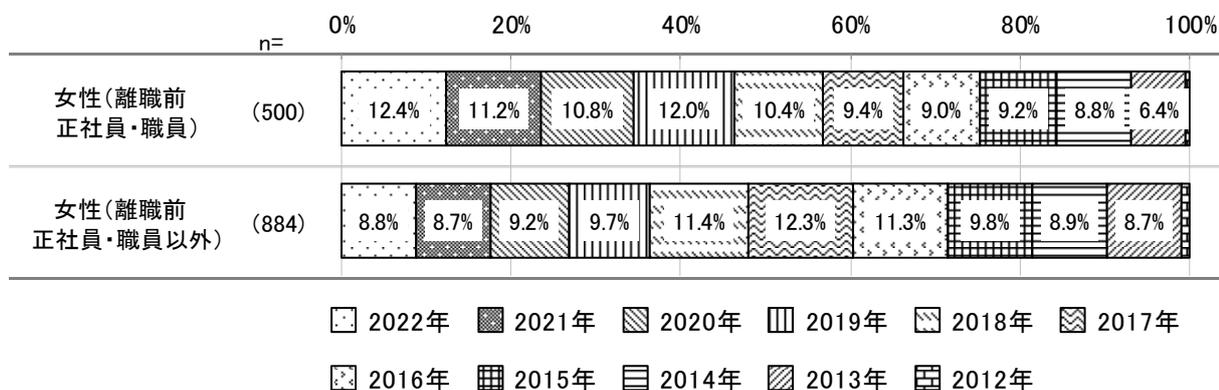
	合計	保育所などの保育サービスが受けられそうもなかった(受けられなかった)	配偶者・パートナー等家族の協力が得られなかった(得られそうになかった)、配偶者・パートナーが辞めることを希望した	子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	その他	
女性(離職前正社員・職員以外)*	4	0.0	0.0	0.0	0.0	

※問 8_10 にて「2.仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を選択した回答者を集計対象とする。
 ※サンプル数が10未満のものは参考値(*)。

(10) 妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職時期

離職時期をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「2022年」が12.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「2019年」が12.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「2017年」が12.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「2018年」が11.4%となっている。

図表IV-30 妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職時期：数字回答（問10）



数表IV-30

	合計	問10.妊娠・出産、子の育児等を理由とした離職時期											(%)
		2022年	2021年	2020年	2019年	2018年	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2012年	
女性（離職前正社員・職員）	500	12.4	11.2	10.8	12.0	10.4	9.4	9.0	9.2	8.8	6.4	0.4	
女性（離職前正社員・職員以外）	884	8.8	8.7	9.2	9.7	11.4	12.3	11.3	9.8	8.9	8.7	1.0	

※本調査では、離職した年・月を聴取した（問10_1、問10_2）。調査実施時点は2022年12月のため、各年は1月～12月までが含まれる。

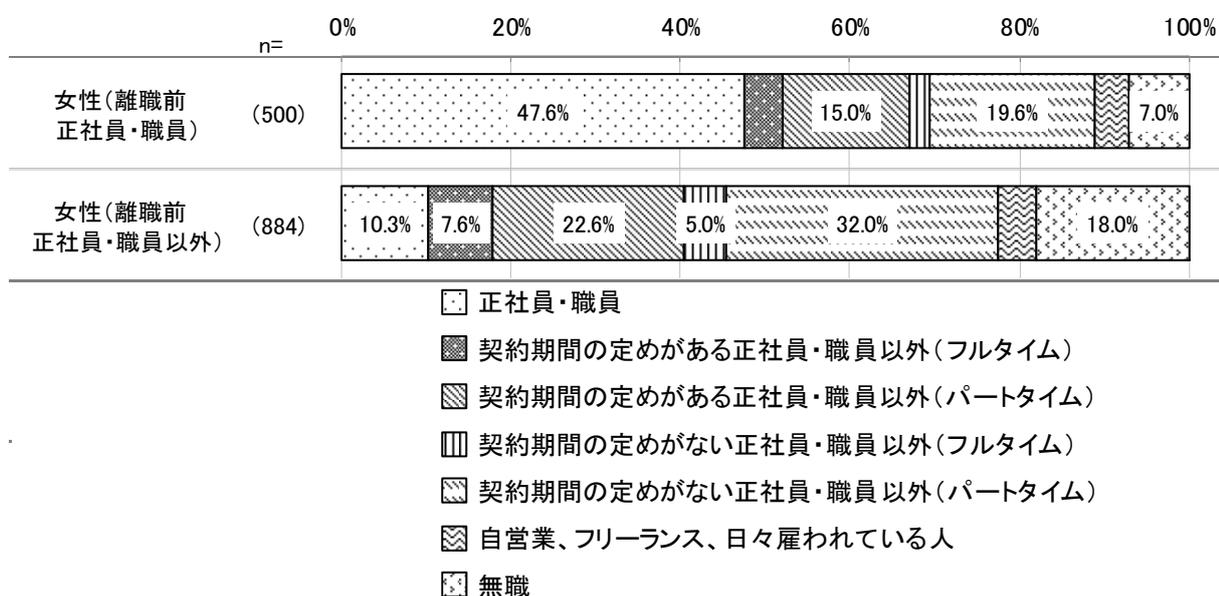
(11) 就労形態

① 現在

1) 本人 (あなた)

現在の本人の就労形態をみると、「女性 (離職前正社員・職員)」では「正社員・職員」が 47.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「契約期間の定めがない正社員・職員以外 (パートタイム)」が 19.6%となっている。「女性 (離職前正社員・職員以外)」では「契約期間の定めがない正社員・職員以外 (パートタイム)」が 32.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「契約期間の定めがある正社員・職員以外 (パートタイム)」が 22.6%となっている。

図表IV-31 就労形態_現在_本人 (あなた) : 単数回答 (問 11_1)



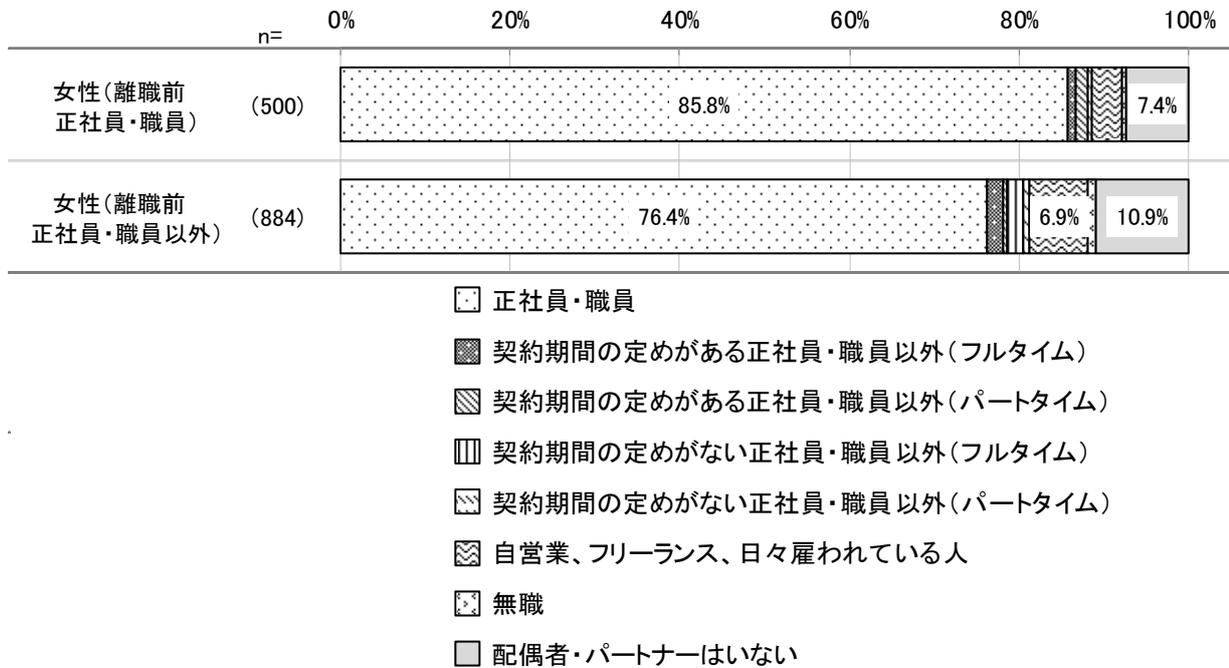
数表IV-31

	合計	問 11.離職経験者の就労形態 (1)現在:あなた						
		正社員・職員	契約期間の定めがある正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがある正社員・職員以外(パートタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)	自営業、フリーランス、日々雇われている人	無職
女性(離職前正社員・職員)	500	47.6	4.4	15.0	2.4	19.6	4.0	7.0 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	884	10.3	7.6	22.6	5.0	32.0	4.5	18.0

2) 配偶者・パートナー

現在の配偶者・パートナーの就労形態をみると、いずれも「正社員・職員」がもっとも回答割合が高く、「女性（離職前正社員・職員）」は85.8%、「女性（離職前正社員・職員以外）」は76.4%となっている。

図表IV-32 就労形態_現在_配偶者・パートナー：単数回答（問11_2）



数表IV-32

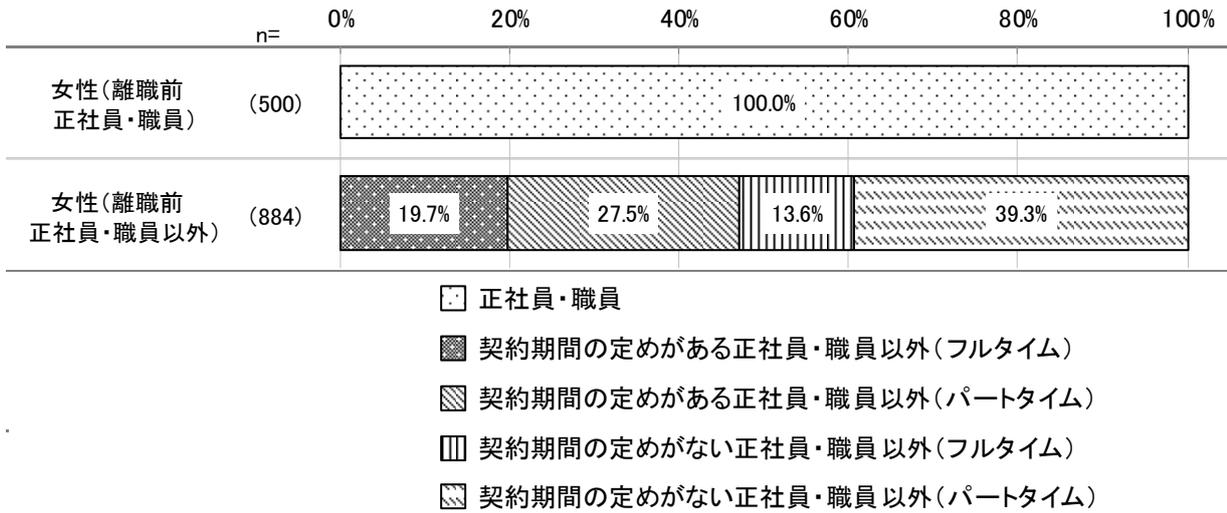
	合計	問11.離職経験者の就労形態 (2)現在:配偶者・パートナー							
		正社員・職員	契約期間の定めがある正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがある正社員・職員以外(パートタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)	自営業、フリーランス、日々雇われている人	無職	配偶者・パートナーはいない
女性(離職前正社員・職員)	500	85.8	1.0	1.2	0.0	0.6	3.6	0.4	7.4
女性(離職前正社員・職員以外)	884	76.4	1.8	0.6	1.9	0.7	6.9	0.9	10.9

② 妊娠・出産・育児等を理由とした離職時

1) 本人（あなた）

「正社員・職員以外」では、「契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」が39.3%でもっとも回答割合が高くなっている。

図表IV-33 就労形態_妊娠・出産・育児等を理由とした離職時_
本人（あなた）：単数回答（問11_3）



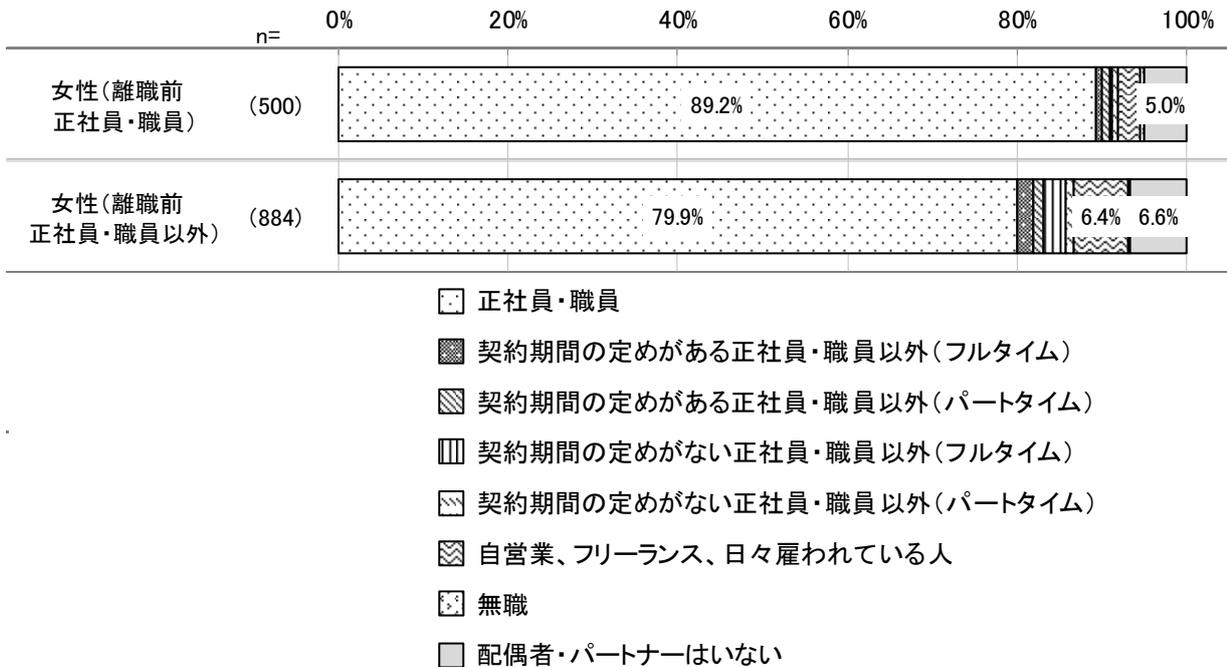
数表IV-33

	合計	問11.離職経験者の就労形態 (3)妊娠・出産・育児等を理由とした離職時 :あなた					(%)
		正社員・職員	契約期間の定めがある正社員・職員以外（フルタイム）	契約期間の定めがある正社員・職員以外（パートタイム）	契約期間の定めがない正社員・職員以外（フルタイム）	契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）	
女性（離職前正社員・職員）	500	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
女性（離職前正社員・職員以外）	884	0.0	19.7	27.5	13.6	39.3	

2) 配偶者・パートナー

妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態をみると、いずれも「正社員・職員」がもっとも回答割合が高く、「女性（離職前正社員・職員）」で 89.2%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で 79.9%となっている。

図表IV-34 就労形態_妊娠・出産・育児等を理由とした離職時_
配偶者・パートナー：単数回答（問 11_4）



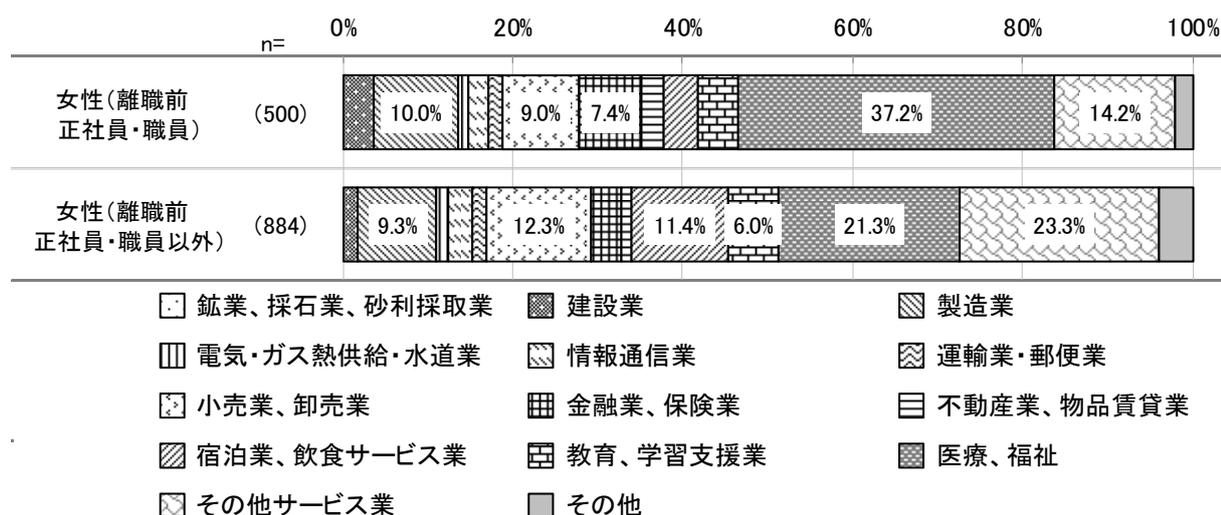
数表IV-34

	合計	問 11.離職経験者の就労形態 (4)妊娠・出産・育児等を理由とした離職時：配偶者・パートナー							
		正社員・職員	契約期間の定めがある正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがある正社員・職員以外(パートタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)	自営業、フリーランス、日々雇われている人	無職	配偶者・パートナーはいない
女性(離職前正社員・職員)	500	89.2	0.8	1.0	0.2	0.8	2.6	0.4	5.0
女性(離職前正社員・職員以外)	884	79.9	2.0	1.1	2.6	1.0	6.4	0.3	6.6

(12) 離職当時の勤務先の業種

離職した当時の勤務先の業種をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「医療、福祉」が37.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「その他サービス業」が14.2%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「その他サービス業」が23.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「医療、福祉」が21.3%となっている。

図表IV-35 離職当時の勤務先の業種：単数回答（問13-B）



数表IV-35

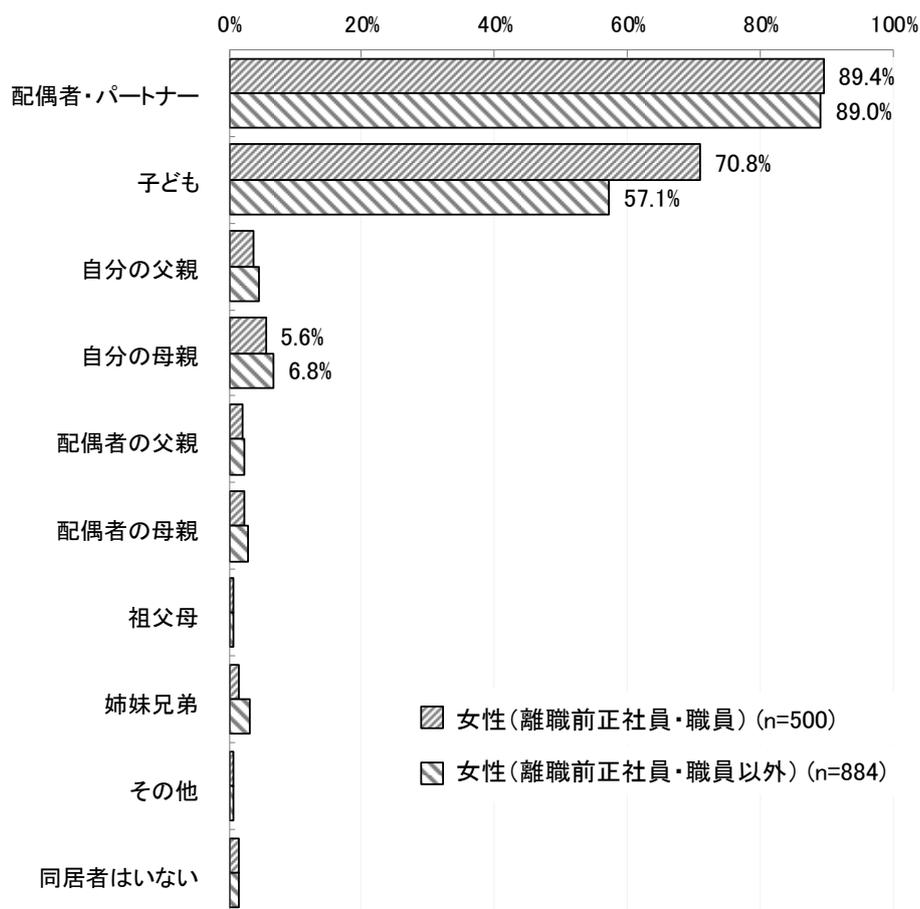
	合計	問13-B.離職当時の勤務先の業種						
		鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	小売業、卸売業
女性(離職前正社員・職員)	500	0.2	3.4	10.0	1.2	2.4	1.6	9.0
女性(離職前正社員・職員以外)	884	0.0	1.8	9.3	1.2	2.9	1.7	12.3

	合計	問13-B.離職当時の勤務先の業種						
		金融業、保険業	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
女性(離職前正社員・職員)	500	7.4	2.6	4.0	4.8	37.2	14.2	2.0
女性(離職前正社員・職員以外)	884	3.6	1.1	11.4	6.0	21.3	23.3	4.0

(13) 離職当時の同居家族

離職した当時に同居していた家族をみると、いずれも「配偶者・パートナー」がもっとも回答割合が高く、「女性（離職前正社員・職員）」で89.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で89.0%となっている。次いで「子ども」が、「女性（離職前正社員・職員）」で70.8%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で57.1%となっている。

図表IV-36 離職当時の同居家族：複数回答（問14-B）



数表IV-36

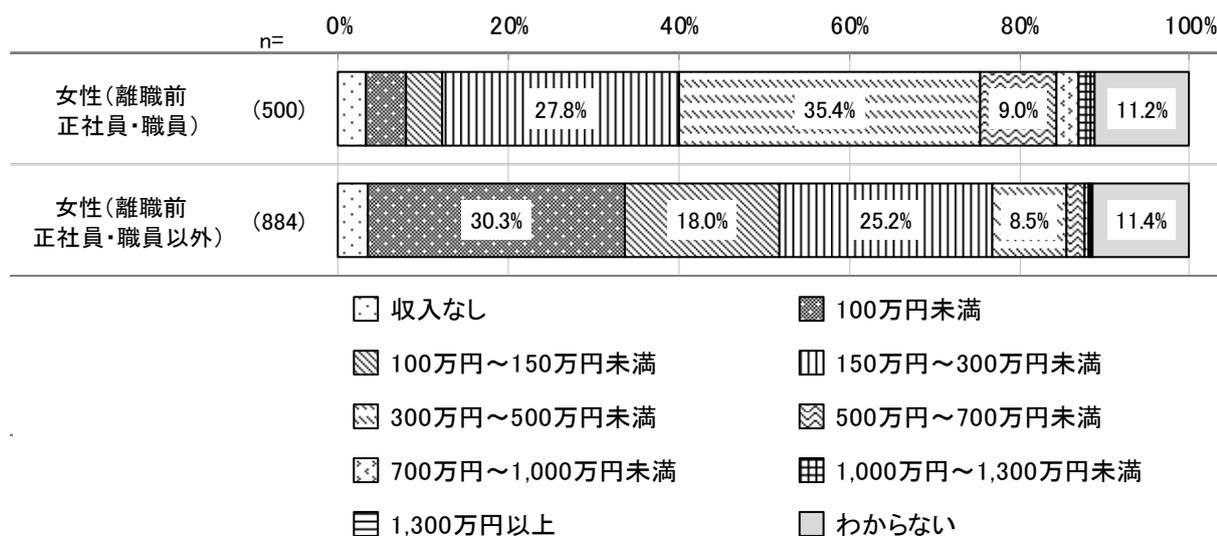
	合計	問14-B.離職当時の同居家族					(%)
		配偶者・パートナー	子ども	自分の父親	自分の母親	配偶者の父親	
女性（離職前正社員・職員）	500	89.4	70.8	3.6	5.6	2.0	(%)
女性（離職前正社員・職員以外）	884	89.0	57.1	4.5	6.8	2.4	(%)

	合計	配偶者の母親	祖父母	姉妹兄弟	その他	同居者はいない	(%)
		女性（離職前正社員・職員）	500	2.4	0.8	1.4	
女性（離職前正社員・職員以外）	884	2.9	0.6	3.1	0.7	1.5	(%)

(14) 離職当時の年収

離職した当時の年収をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「300万円～500万円未満」が35.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「150万円～300万円未満」が27.8%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「100万円未満」が30.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「150万円～300万円未満」が25.2%となっている。

図表IV-37 離職当時の年収：単数回答（問15-B）



数表IV-37

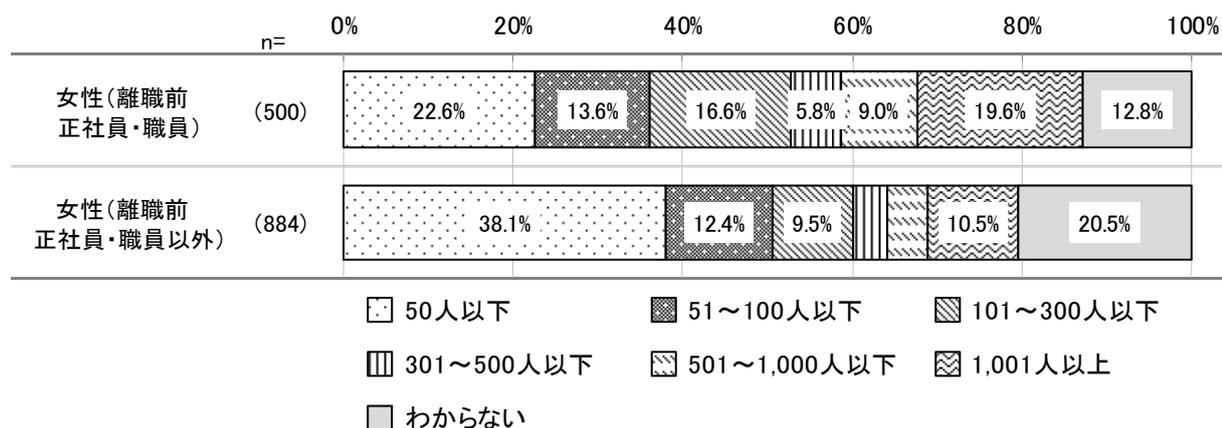
	合計	問15-B.離職当時の年収					(%)
		収入なし	100万円未満	100万円～150万円未満	150万円～300万円未満	300万円～500万円未満	
女性(離職前正社員・職員)	500	3.2	4.6	4.4	27.8	35.4	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	3.4	30.3	18.0	25.2	8.5	

	合計	500万円～700万円未満	700万円～1,000万円未満	1,000万円～1,300万円未満	1,300万円以上	わからない	(%)
		女性(離職前正社員・職員)	500	9.0	2.6	1.4	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	2.3	0.5	0.2	0.2	11.4	

(15) 離職当時の勤務先の従業員数

離職したときに勤めていた会社の従業員数をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「50人以下」が22.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「1,001人以上」が19.6%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「50人以下」が38.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が20.5%となっている。

図表IV-38 離職当時の勤務先の従業員数：単数回答（問16-B）



数表IV-38

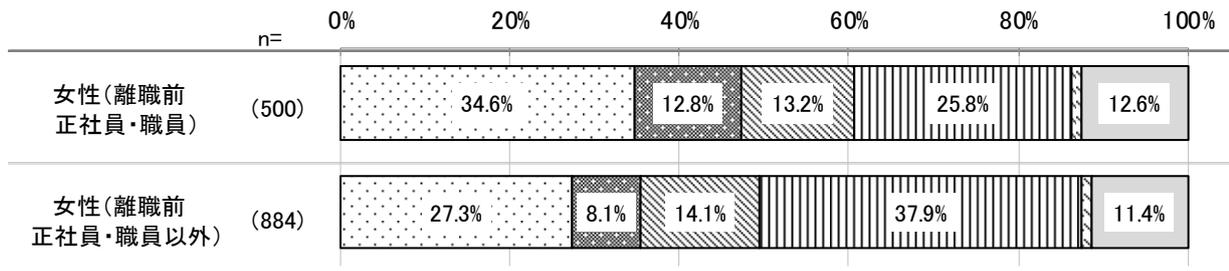
	合計	問16-B.離職当時の勤務先の従業員数						
		50人以下	51~100人以下	101~300人以下	301~500人以下	501~1,000人以下	1,001人以上	わからない
女性(離職前正社員・職員)	500	22.6	13.6	16.6	5.8	9.0	19.6	12.8
女性(離職前正社員・職員以外)	884	38.1	12.4	9.5	4.2	4.8	10.5	20.5

(%)

(16) 子の妊娠判明当時の就労継続希望

子の妊娠がわかった当時に生まれてからも就業を継続したいと考えていたかをみると、「女性（離職前正社員・職員）」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 34.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「特に就業継続について希望はなかった」が 25.8%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「特に就業継続について希望はなかった」が 37.9%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 27.3%となっている。

図表IV-39 子の妊娠判明当時の就労継続希望：単数回答（問 17-B）



- 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、同じ会社での就業継続を希望していた
- ▨ あなたやあなたの配偶者の妊娠・出産を機に退職し、子の妊娠判明当時とは別の仕事での再就職を希望していた
- ▤ 特に就業継続について希望はなかった
- ▧ その他
- わからない

数表IV-39

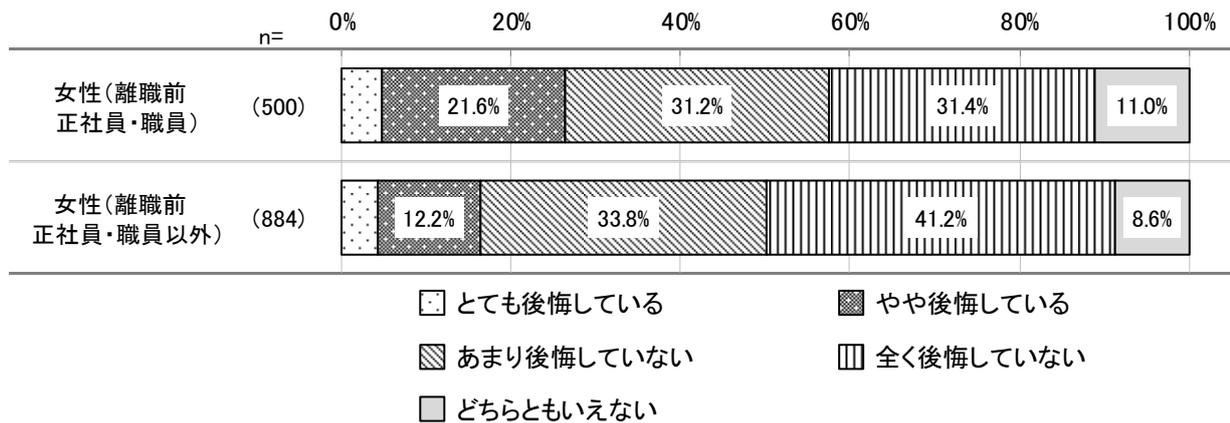
	合計	問 17-B.子の妊娠判明当時の就労継続希望					
		同じ会社の同じ仕事内容で、就労継続を希望していた	仕事内容を問わず、同じ会社での就業継続を希望していた	あなたやあなたの配偶者の妊娠・出産を機に退職し、子の妊娠判明当時とは別の仕事での再就職を希望していた	特に就業継続について希望はなかった	その他	わからない
女性（離職前正社員・職員）	500	34.6	12.8	13.2	25.8	1.0	12.6
女性（離職前正社員・職員以外）	884	27.3	8.1	14.1	37.9	1.1	11.4

(%)

(17) 妊娠・出産・育児を機に離職したことの後悔有無

妊娠・出産・育児を機に仕事を辞めたことを後悔しているかをみると、いずれも6割以上が「後悔していない」と回答。「全く後悔していない」が最も高く、「女性（離職前正社員・職員）」で31.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で41.2%となっている。次いで「あまり後悔していない」が「女性（離職前正社員・職員）」で31.2%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で33.8%となっている。

図表IV-40 妊娠・出産・育児を機に離職したことの後悔有無：単数回答（問18）



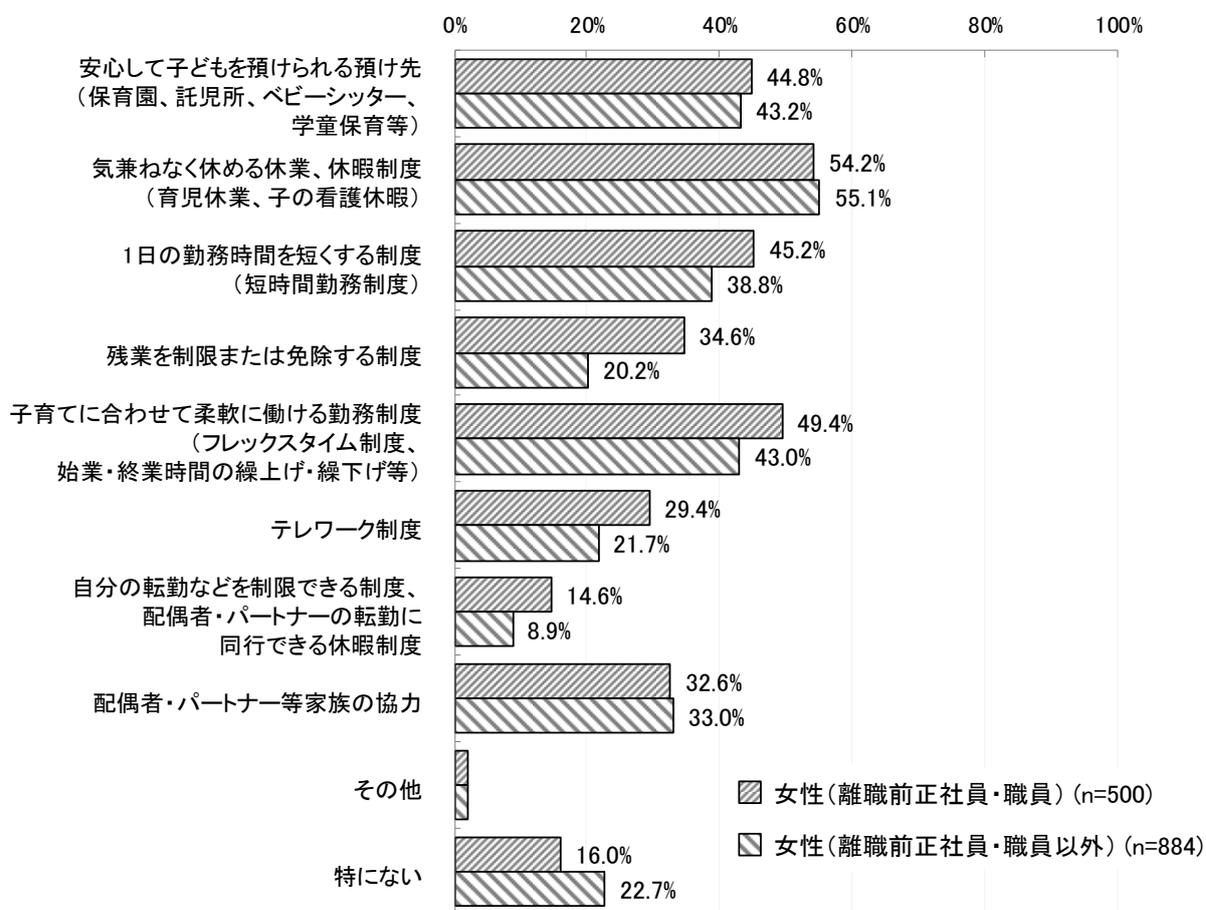
数表IV-40

	合計	問18.妊娠・出産・育児を機に離職したことの後悔有無					(%)
		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	
女性（離職前正社員・職員）	500	4.8	21.6	31.2	31.4	11.0	
女性（離職前正社員・職員以外）	884	4.2	12.2	33.8	41.2	8.6	

(18) 利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス

利用することができれば仕事を続けられたと思う支援・サービスをみると、いずれも「気兼ねなく休める休業、休暇制度（育児休業、子の看護休暇）」がもっとも回答割合が高く、「女性（離職前正社員・職員）」で 54.2%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で 55.1%となっている。次いで、「女性（離職前正社員・職員）」では「子育てに合わせて柔軟に働ける勤務制度（フレックスタイム制度、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ等）」が 49.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では「安心して子どもを預けられる預け先（保育園、託児所、ベビーシッター、学童保育等）」が 43.2%となっている。

図表IV-41 利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス：複数回答（問19）



数表IV-41

	合計	問 19.利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス					
		安心して子どもを預けられる預け先 (保育園、託児所、ベビーシッター、学童保育等)	気兼ねなく休める休業、休暇制度 (育児休業、子の看護休暇)	1日の勤務時間を短くする制度 (短時間勤務制度)	残業を制限または免除する制度	子育てに合わせて柔軟に働ける勤務制度 (フレックスタイム制度、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ等)	
女性(離職前正社員・職員)	500	44.8	54.2	45.2	34.6	49.4	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)	884	43.2	55.1	38.8	20.2	43.0	

	合計	テレワーク制度	自分の転勤などを制限できる制度、配偶者・パートナーの転勤に同行できる休暇制度	配偶者・パートナー等家族の協力	その他	特にない	
							女性(離職前正社員・職員)
女性(離職前正社員・職員以外)	884	21.7	8.9	33.0	2.0	22.7	

2. 仕事と育児の両立のあり方に関する希望と実際

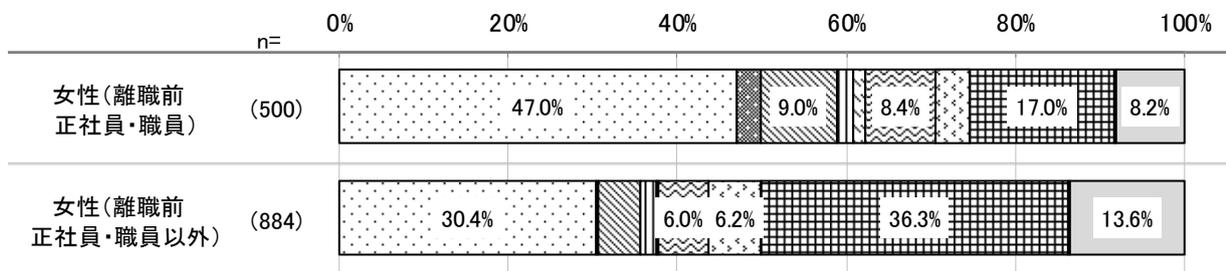
(1) 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方

① 子が生まれてまもなくの頃

1) 希望する両立のあり方

子が生まれてまもなくの頃の希望する両立のあり方をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「長期の休業を取得する」が47.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が17.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を辞めて育児に専念する」が36.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「長期の休業を取得する」が30.4%となっている。

図表IV-42 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が生まれてまもなくの頃_希望する両立のあり方：単数回答（問20-B希望_1）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

数表IV-42

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:希望 (1)子が生まれてまもなくの頃				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	500	47.0	2.8	9.0	2.0	1.4
女性(離職前正社員・職員以外)	884	30.4	0.3	4.8	1.9	0.3

(%)

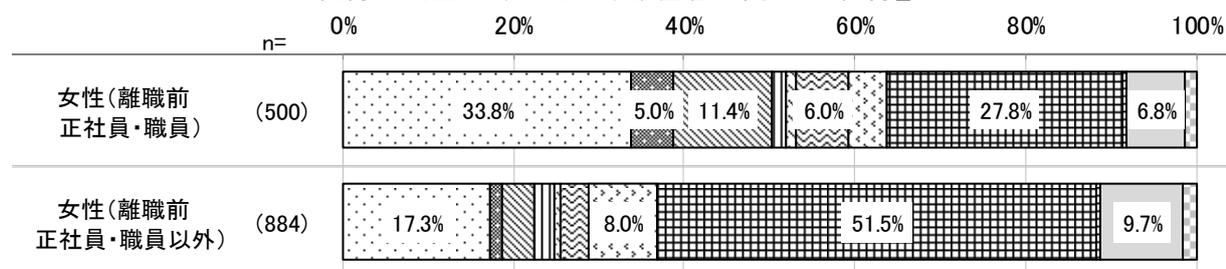
	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	500	8.4	4.0	17.0	0.2	8.2
女性(離職前正社員・職員以外)	884	6.0	6.2	36.3	0.1	13.6

(%)

2) 実際の両立のあり方

子が生まれてまもなくの頃の実際の両立のあり方をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「長期の休業を取得する」が 33.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が 27.8%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を辞めて育児に専念する」が 51.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「長期の休業を取得する」が 17.3%となっている。

図表IV-43 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が生まれてまもなくの頃_
 実際の両立のあり方：単数回答（問 20-B 実際_1）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない

数表IV-43

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:実際 (1)子が生まれてまもなくの頃				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	500	33.8	5.0	11.4	1.6	1.4
女性(離職前正社員・職員以外)	884	17.3	1.4	3.7	2.4	0.7

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	500	6.0	4.4	27.8	0.4	6.8
女性(離職前正社員・職員以外)	884	3.3	8.0	51.5	0.5	9.7

(%)

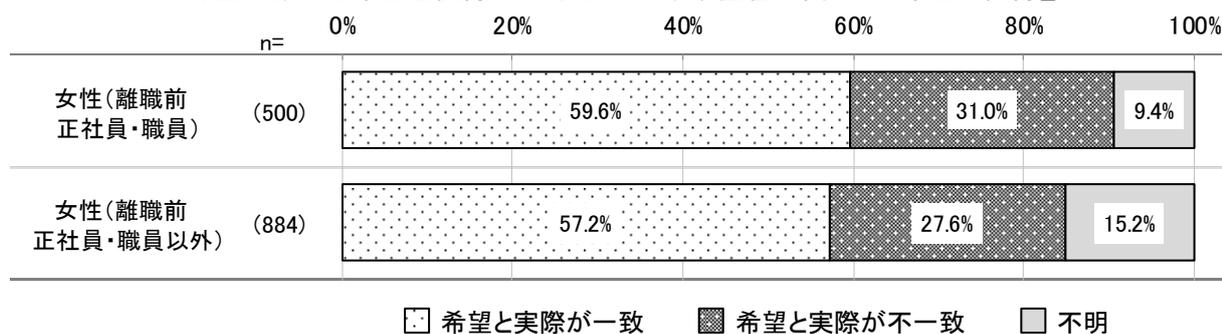
	合計	離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない
女性(離職前正社員・職員)	500	1.4
女性(離職前正社員・職員以外)	884	1.6

(%)

3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況

子が生まれてまもなくの頃の両立のあり方の希望と実際の一致状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「希望と実一致」が 59.6%で、「希望と実一致が不一致」が 31.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が 57.2%で、「希望と実一致が不一致」が 27.6%となっている。

図表IV-44 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が生まれてまもなくの頃_両立のあり方希望と実際の一致状況：単数回答（問 20-B 希望×実一致_1）



数表IV-44

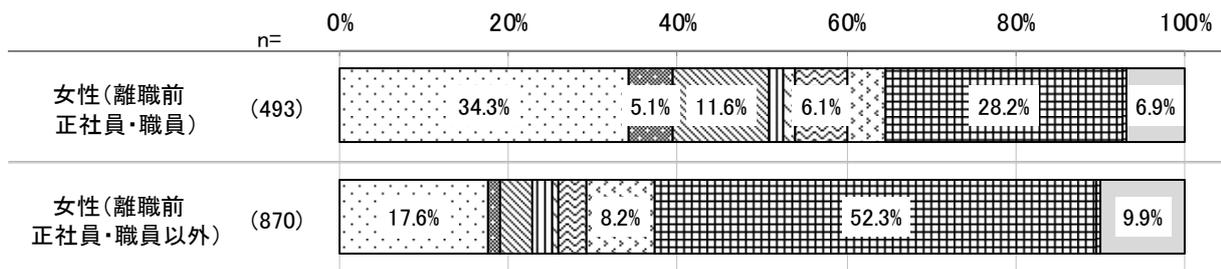
	合計	問 20-B.希望と実一致の一致状況 (1)子が生まれてまもなくの頃			(%)
		希望と実一致が一致	希望と実一致が不一致	不明	
女性(離職前正社員・職員)	500	59.6	31.0	9.4	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	57.2	27.6	15.2	

※ 「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」「離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」のいずれかである場合。

4) 実際の両立のあり方 <子が該当年齢に達していない方を除く>

子が生まれてまもなくの頃の実際の両立のあり方を、子が該当年齢に達している方でみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「長期の休業を取得する」が34.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が28.2%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を辞めて育児に専念する」が52.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「長期の休業を取得する」が17.6%となっている。

図表IV-45 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が生まれてまもなくの頃_実際の両立のあり方<期間該当者>：単数回答（問20-B 実際_1）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

※本設問において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-45

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:希望<期間該当者> (1)子が生まれてまもなくの頃				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	493	34.3	5.1	11.6	1.6	1.4
女性(離職前正社員・職員以外)	870	17.6	1.4	3.8	2.4	0.7

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	493	6.1	4.5	28.2	0.4	6.9
女性(離職前正社員・職員以外)	870	3.3	8.2	52.3	0.5	9.9

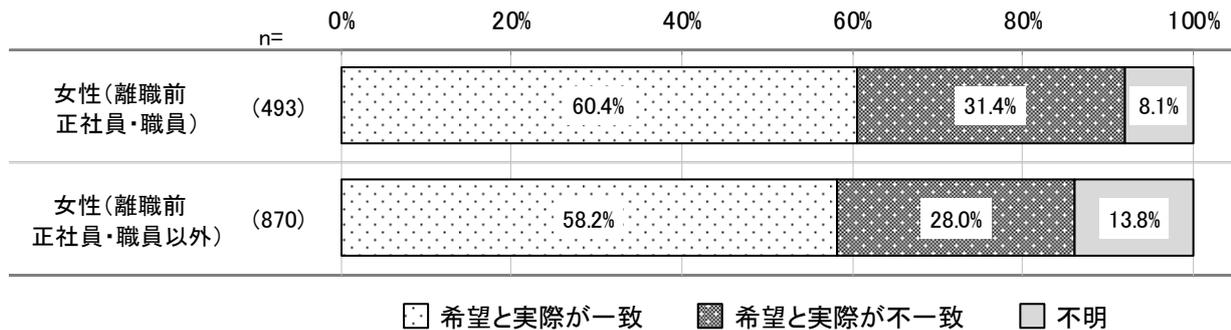
(%)

※本設問において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

5) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <子が該当年齢に達していない方を除く>

子が生まれてまもなくの頃の両立のあり方の希望と実際の一致状況を、子が該当年齢に達している方で見ると、「女性（離職前正社員・職員）」では「希望と実一致」が 60.4%で、「希望と実一致が不一致」が 31.4%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が 58.2%で、「希望と実一致が不一致」が 28.0%となっている。

図表IV-46 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が生まれてまもなくの頃_両立のあり方希望と実際の一致状況<期間対象者>：単数回答（問 20-B 希望×実際_1）



数表IV-46

	合計	問 20-B.希望と実際の一致状況<期間該当者> (1)子が生まれてまもなくの頃		
		希望と実一致	希望と実一致が不一致	不明
女性(離職前正社員・職員)	493	60.4	31.4	8.1
女性(離職前正社員・職員以外)	870	58.2	28.0	13.8

(%)

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」である場合。

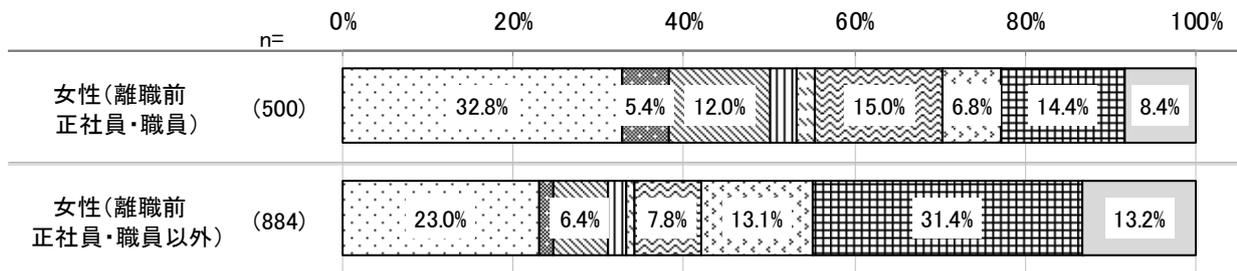
※実際（問 20-B 実際_1）において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

② 子が1歳になるまで

1) 希望する両立のあり方

子が1歳になるまでの希望する両立のあり方をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「長期の休業を取得する」が32.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が15.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を辞めて育児に専念する」が31.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「長期の休業を取得する」が23.0%となっている。

図表IV-47 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が1歳になるまで_希望する両立のあり方：単数回答（問20-B希望_2）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

数表IV-47

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:希望 (2)子が1歳になるまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	500	32.8	5.4	12.0	3.0	2.2
女性(離職前正社員・職員以外)	884	23.0	1.6	6.4	2.1	1.0

(%)

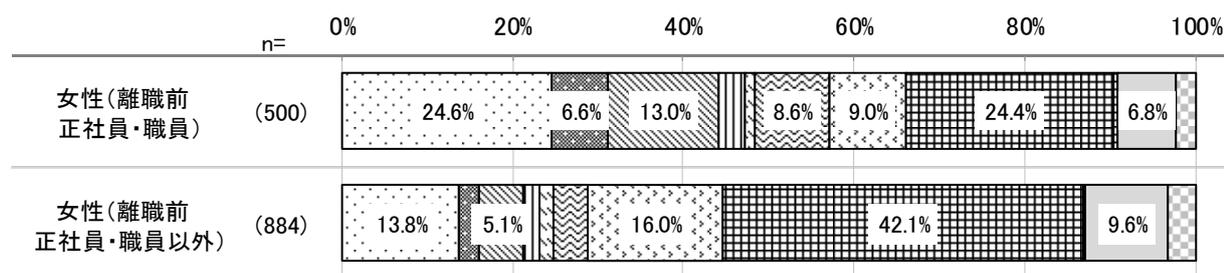
	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	500	15.0	6.8	14.4	0.0	8.4
女性(離職前正社員・職員以外)	884	7.8	13.1	31.4	0.2	13.2

(%)

2) 実際の両立のあり方

子が1歳になるまでの実際の両立のあり方をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「長期の休業を取得する」が24.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が24.4%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を辞めて育児に専念する」が42.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が16.0%となっている。

図表IV-48 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が1歳になるまで_
実際の両立のあり方：単数回答（問20-B 実際_2）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない

数表IV-48

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:実際 (2)子が1歳になるまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	500	24.6	6.6	13.0	3.0	1.2
女性(離職前正社員・職員以外)	884	13.8	2.3	5.1	1.9	1.8

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	500	8.6	9.0	24.4	0.4	6.8
女性(離職前正社員・職員以外)	884	3.8	16.0	42.1	0.3	9.6

(%)

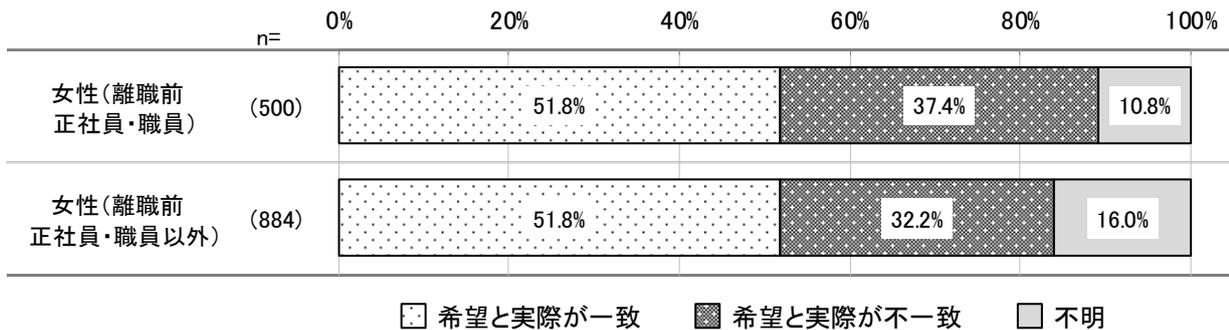
	合計	離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない
女性(離職前正社員・職員)	500	2.4
女性(離職前正社員・職員以外)	884	3.3

(%)

3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況

子が1歳になるまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「希望と実一致」が51.8%で、「希望と実一致が不一致」が37.4%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が51.8%で、「希望と実一致が不一致」が32.2%となっている。

図表IV-49 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が1歳になるまで_両立のあり方希望と実際の一致状況：単数回答（問 20-B 希望×実一致_2）



数表IV-49

	合計	問 20-B.希望と実一致の一致状況 (2)子が1歳になるまで		
		希望と実一致が一致	希望と実一致が不一致	不明
女性(離職前正社員・職員)	500	51.8	37.4	10.8
女性(離職前正社員・職員以外)	884	51.8	32.2	16.0

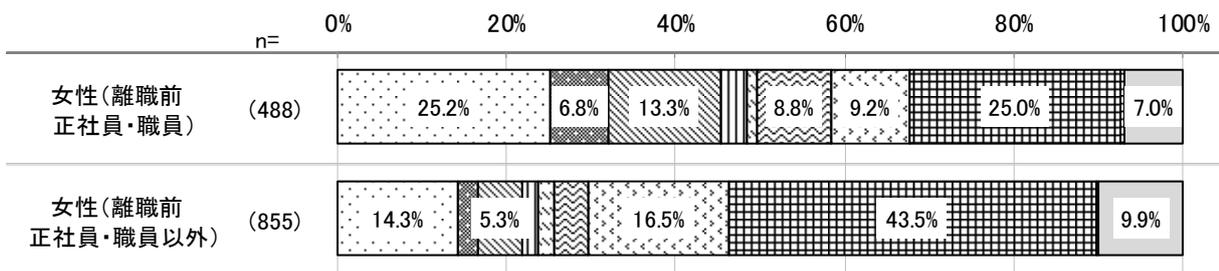
(%)

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」「離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」のいずれかである場合。

4) 実際の両立のあり方 <子が該当年齢に達していない方を除く>

子が1歳になるまでの実際の両立のあり方を、子が該当年齢に達している方でみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「長期の休業を取得する」が25.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が25.0%となっている「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を辞めて育児に専念する」が43.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が16.5%となっている。

図表IV-50 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が1歳になるまで_実際の両立のあり方<期間該当者>：単数回答（問20-B 実際_2）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

※本設問において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-50

	合計	問 20-B. 離職当時の仕事と育児の両立のあり方: 実際<期間該当者> (2)子が1歳になるまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	488	25.2	6.8	13.3	3.1	1.2
女性(離職前正社員・職員以外)	855	14.3	2.3	5.3	2.0	1.9

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	488	8.8	9.2	25.0	0.4	7.0
女性(離職前正社員・職員以外)	855	4.0	16.5	43.5	0.4	9.9

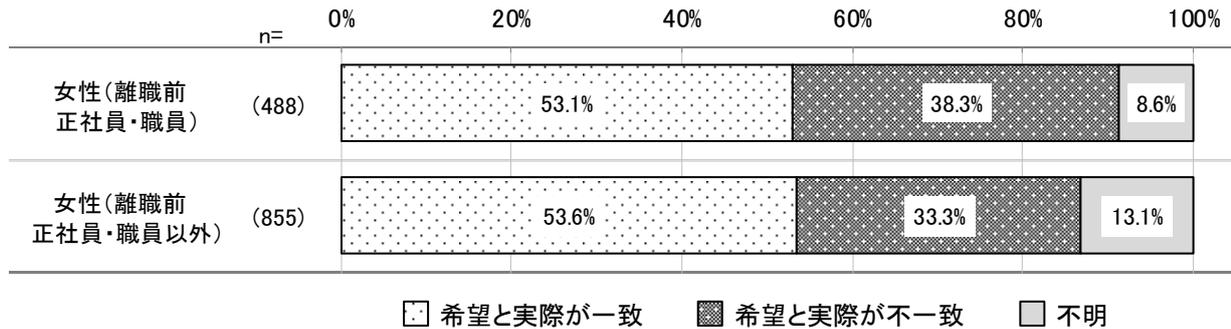
(%)

※本設問において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

5) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <子が該当年齢に達していない方を除く>

子が1歳になるまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況を、子が該当年齢に達している方でみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「希望と実一致」が53.1%で、「希望と実一致が不一致」が38.3%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が53.6%で、「希望と実一致が不一致」が33.3%となっている。

図表IV-51 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が1歳になるまで_両立のあり方希望と実際の一致状況<期間該当者>：単数回答（問20-B希望×実際_2）



数表IV-51

	合計	問20-B.希望と実際の一致状況<期間該当者> (2)子が1歳になるまで			(%)
		希望と実一致	希望と実一致が不一致	不明	
女性(離職前正社員・職員)	488	53.1	38.3	8.6	
女性(離職前正社員・職員以外)	855	53.6	33.3	13.1	

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」である場合。

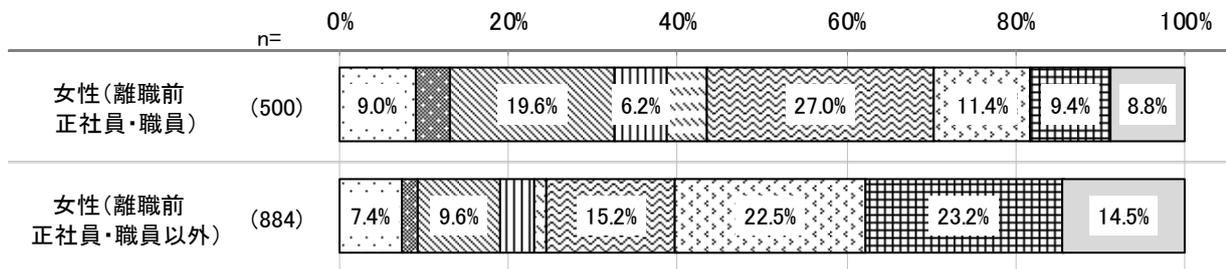
※実際（問20-B 実際_2）において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

③ 子が2歳になるまで

1) 希望する両立のあり方

子が2歳になるまでの希望する両立のあり方をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が27.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が19.6%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を辞めて育児に専念する」が23.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が22.5%となっている。

図表IV-52 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が2歳になるまで_希望する両立のあり方：単数回答（問20-B希望_3）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

数表IV-52

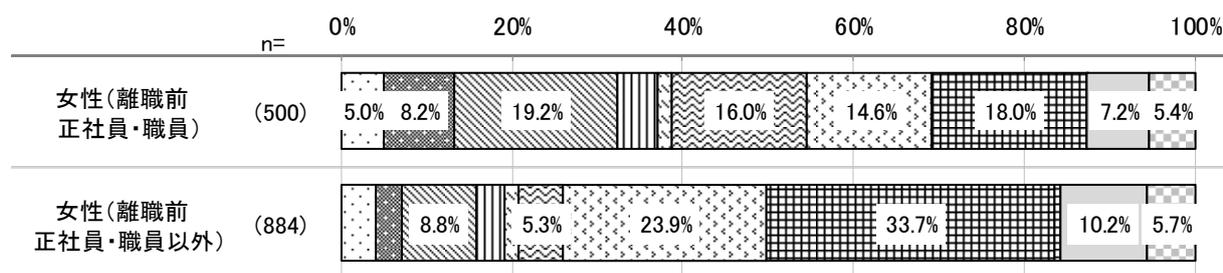
	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:希望 (3)子が2歳になるまで					
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする	
女性(離職前正社員・職員)	500	9.0	4.0	19.6	6.2	4.6	(%)
女性(離職前正社員・職員以外)	884	7.4	2.0	9.6	4.1	1.5	

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない	
							女性(離職前正社員・職員)
女性(離職前正社員・職員以外)	884	15.2	22.5	23.2	0.1	14.5	

2) 実際の両立のあり方

子が2歳になるまでの実際の両立のあり方をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が19.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が18.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を辞めて育児に専念する」が33.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が23.9%となっている。

図表IV-53 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が2歳になるまで_
実際の両立のあり方：単数回答（問20-B 実際_3）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない

数表IV-53

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:実際 (3)子が2歳になるまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	500	5.0	8.2	19.2	4.6	1.6
女性(離職前正社員・職員以外)	884	4.1	2.9	8.8	3.3	1.6

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	500	16.0	14.6	18.0	0.2	7.2
女性(離職前正社員・職員以外)	884	5.3	23.9	33.7	0.6	10.2

(%)

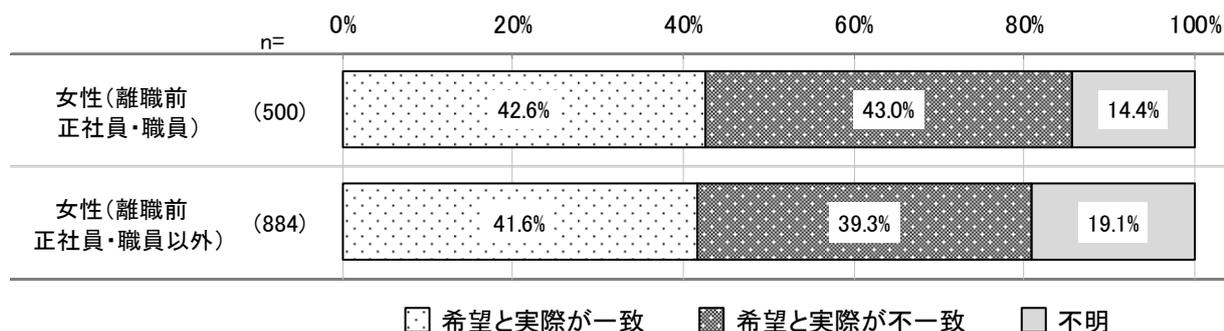
	合計	離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない
女性(離職前正社員・職員)	500	5.4
女性(離職前正社員・職員以外)	884	5.7

(%)

3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況

子が2歳になるまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「希望と実際が不一致」が43.0%で、「希望と実際が一致」が42.6%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「希望と実際が一致」が41.6%で、「希望と実際が不一致」が39.3%となっている。

図表IV-54 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が2歳になるまで_両立のあり方希望と実際の一致状況：単数回答（問 20-B 希望×実際_3）



数表IV-54

	合計	問 20-B.希望と実際の一致状況 (3)子が2歳になるまで		
		希望と実際が一致	希望と実際が不一致	不明
女性(離職前正社員・職員)	500	42.6	43.0	14.4
女性(離職前正社員・職員以外)	884	41.6	39.3	19.1

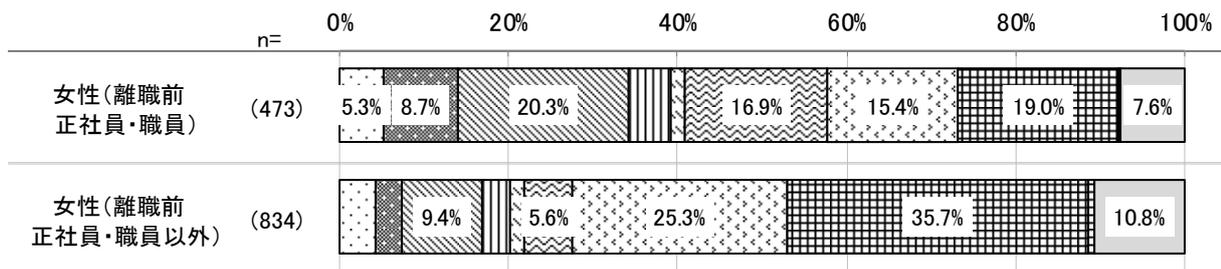
(%)

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」「離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」のいずれかである場合。

4) 実際の両立のあり方 <子が該当年齢に達していない方を除く>

子が2歳になるまでの実際の両立のあり方を、子が該当年齢に達している方でみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が20.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が19.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「仕事を辞めて育児に専念する」が35.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が25.3%となっている。

図表IV-55 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が2歳になるまで_実際の両立のあり方<期間該当者>：単数回答（問20-B 実際_3）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

※本設問において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-55

	合計	問 20-B. 離職当時の仕事と育児の両立のあり方: 実際<期間該当者> (3) 子が2歳になるまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	473	5.3	8.7	20.3	4.9	1.7
女性(離職前正社員・職員以外)	834	4.3	3.1	9.4	3.5	1.7

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	473	16.9	15.4	19.0	0.2	7.6
女性(離職前正社員・職員以外)	834	5.6	25.3	35.7	0.6	10.8

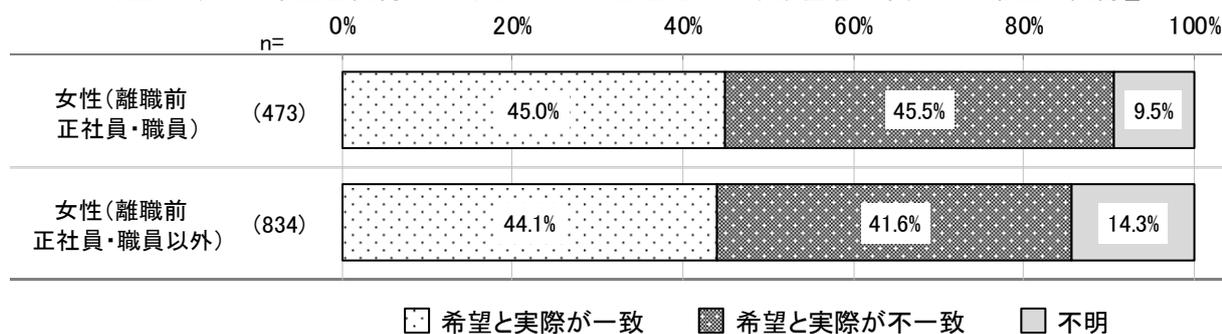
(%)

※本設問において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

5) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <子が該当年齢に達していない方を除く>

子が2歳になるまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況を、子が該当年齢に達している方でみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「希望と実際が不一致」が45.5%で、「希望と実際が一致」が45.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「希望と実際が一致」が44.1%で、「希望と実際が不一致」が41.6%となっている。

図表IV-56 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が2歳になるまで_両立のあり方希望と実際の一致状況<期間該当者>：単数回答（問20-B希望×実際_3）



数表IV-56

	合計	問20-B.希望と実際の一致状況<期間該当者> (3)子が2歳になるまで			(%)
		希望と実際が一致	希望と実際が不一致	不明	
女性(離職前正社員・職員)	473	45.0	45.5	9.5	
女性(離職前正社員・職員以外)	834	44.1	41.6	14.3	

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」である場合。

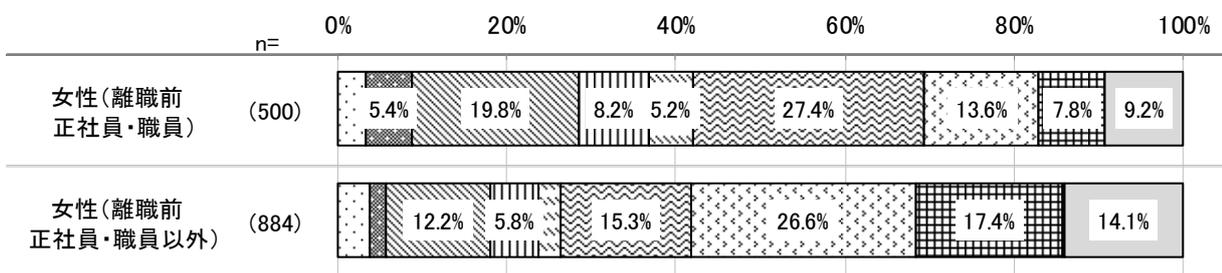
※実際（問20-B 実際_3）において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

④ 子が3歳になるまで

1) 希望する両立のあり方

子が3歳になるまでの希望する両立のあり方をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が27.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が19.8%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が26.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が17.4%となっている。

図表IV-57 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が3歳になるまで_希望する両立のあり方：単数回答（問20-B希望_4）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

数表IV-57

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:希望 (4)子が3歳になるまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	500	3.4	5.4	19.8	8.2	5.2
女性(離職前正社員・職員以外)	884	3.8	2.0	12.2	5.8	2.6

(%)

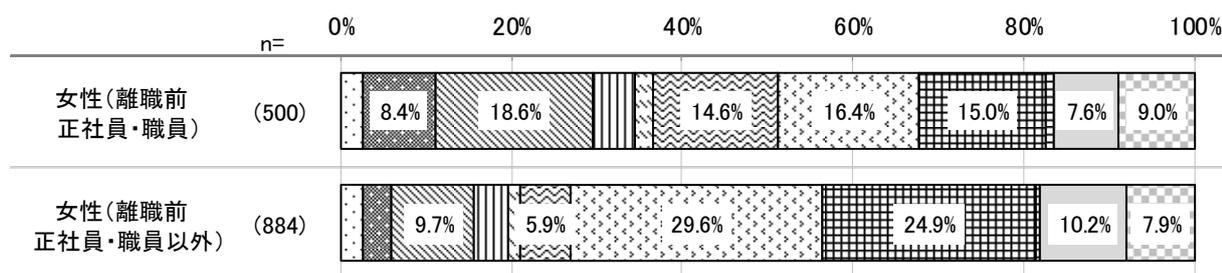
	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:希望 (4)子が3歳になるまで				
		育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	500	27.4	13.6	7.8	0.0	9.2
女性(離職前正社員・職員以外)	884	15.3	26.6	17.4	0.1	14.1

(%)

2) 実際の両立のあり方

子が3歳になるまでの実際の両立のあり方をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が18.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が16.4%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が29.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が24.9%となっている。

図表IV-58 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が3歳になるまで_
実際の両立のあり方：単数回答（問20-B 実際_4）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない

数表IV-58

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:実際 (4)子が3歳になるまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	500	2.6	8.4	18.6	4.8	2.2
女性(離職前正社員・職員以外)	884	2.7	3.3	9.7	3.8	1.4

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	500	14.6	16.4	15.0	0.8	7.6
女性(離職前正社員・職員以外)	884	5.9	29.6	24.9	0.6	10.2

(%)

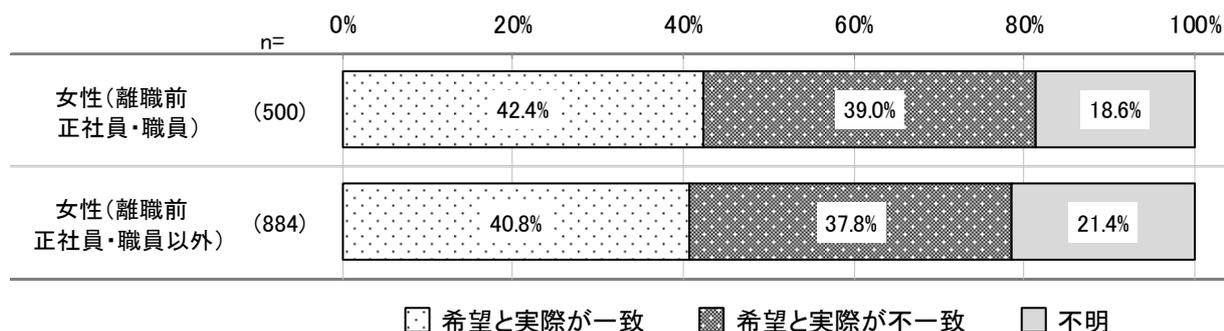
	合計	離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない
女性(離職前正社員・職員)	500	9.0
女性(離職前正社員・職員以外)	884	7.9

(%)

3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況

子が3歳になるまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「希望と実一致」が42.4%で、「希望と実一致が不一致」が39.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が40.8%で、「希望と実一致が不一致」が37.8%となっている。

図表IV-59 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が3歳になるまで_両立のあり方希望と実際の一致状況：単数回答（問 20-B 希望×実一致_4）



数表IV-59

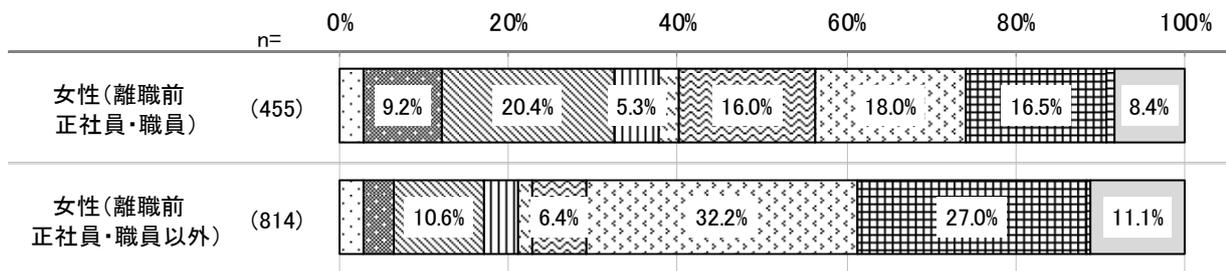
	合計	問 20-B.希望と実一致の一致状況 (4)子が3歳になるまで			(%)
		希望と実一致が一致	希望と実一致が不一致	不明	
女性(離職前正社員・職員)	500	42.4	39.0	18.6	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	40.8	37.8	21.4	

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」「離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」のいずれかである場合。

4) 実際の両立のあり方 <子が該当年齢に達していない方を除く>

子が3歳になるまでの実際の両立のあり方を、子が該当年齢に達している方でみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が20.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が18.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が32.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が27.0%となっている。

図表IV-60 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が3歳になるまで_実際の両立のあり方<期間該当者>：単数回答（問20-B 実際_4）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

※本設問において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-60

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:実際<期間該当者> (4)子が3歳になるまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	455	2.9	9.2	20.4	5.3	2.4
女性(離職前正社員・職員以外)	814	2.9	3.6	10.6	4.2	1.5

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	455	16.0	18.0	16.5	0.9	8.4
女性(離職前正社員・職員以外)	814	6.4	32.2	27.0	0.6	11.1

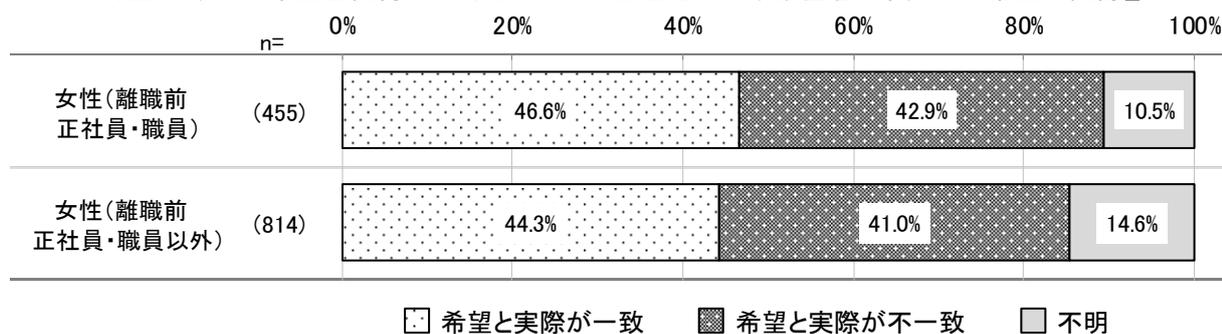
(%)

※本設問において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

5) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <子が該当年齢に達していない方を除く>

子が3歳になるまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況を、子が該当年齢に達している方でみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「希望と実一致」が46.6%で、「希望と実一致が不一致」が42.9%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「希望と実一致」が44.3%で、「希望と実一致が不一致」が41.0%となっている。

図表IV-61 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が3歳になるまで_両立のあり方希望と実際の一致状況<期間該当者>：単数回答（問20-B希望×実際_4）



数表IV-61

	合計	問20-B.希望と実一致状況<期間該当者> (4)子が3歳になるまで		
		希望と実一致	希望と実不一致	不明
女性(離職前正社員・職員)	455	46.6	42.9	10.5
女性(離職前正社員・職員以外)	814	44.3	41.0	14.6

(%)

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」である場合。

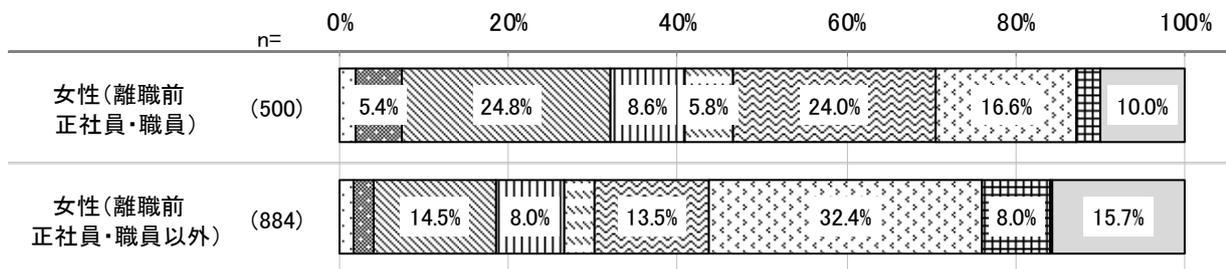
※実際（問20-B 実際_4）において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

⑤ 子が小学校に入学するまで

1) 希望する両立のあり方

子が小学校に入学するまでの希望する両立のあり方をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が24.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が24.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が32.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が15.7%となっている。

図表IV-62 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が小学校に入学するまで_希望する両立のあり方：単数回答（問20-B希望_5）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

数表IV-62

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:希望 (5)子が小学校に入学するまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	500	2.0	5.4	24.8	8.6	5.8
女性(離職前正社員・職員以外)	884	1.8	2.3	14.5	8.0	3.6

(%)

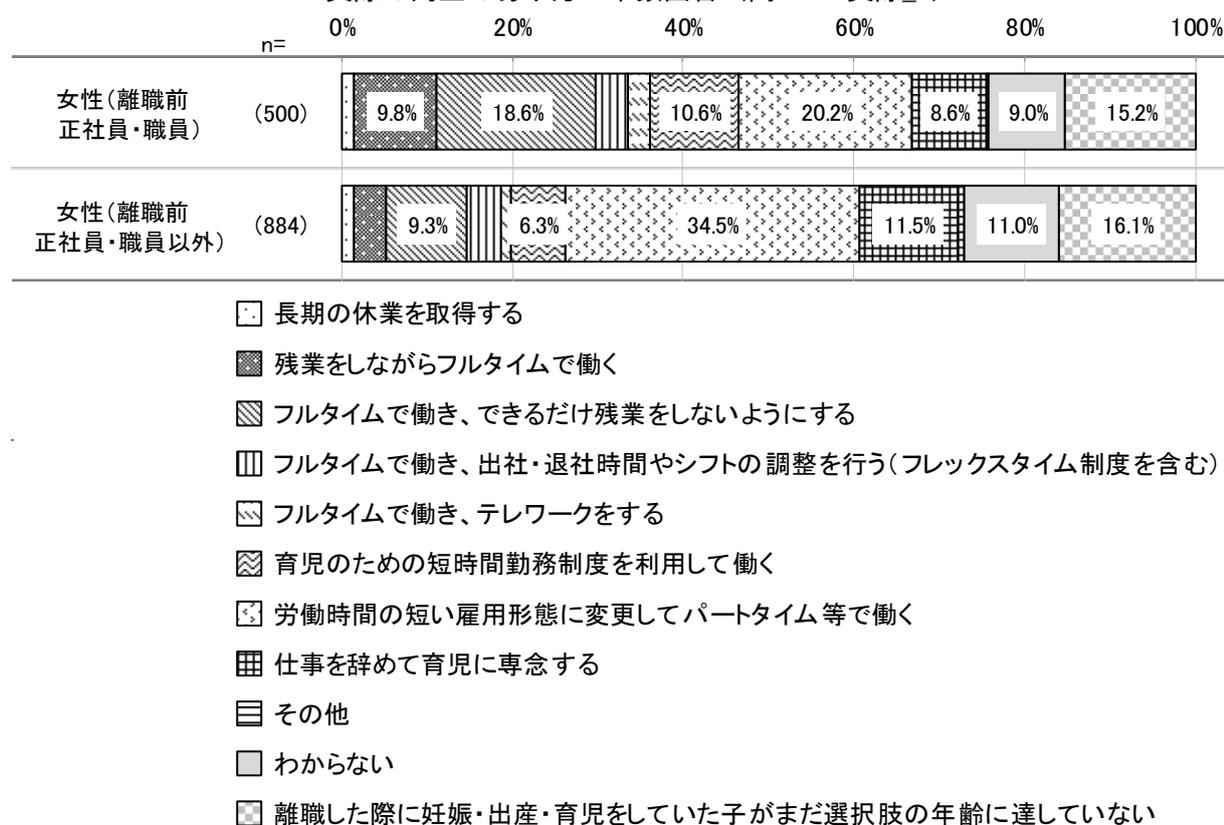
	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	500	24.0	16.6	2.8	0.0	10.0
女性(離職前正社員・職員以外)	884	13.5	32.4	8.0	0.2	15.7

(%)

2) 実際の両立のあり方

子が小学校に入学するまでの実際の両立のあり方をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が 20.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が 18.6%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が 34.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」が 16.1%となっている。

図表IV-63 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が小学校に入学するまで_実際の両立のあり方：単数回答（問 20-B 実際_5）



数表IV-63

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:実際 (5)子が小学校に入学するまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	500	1.4	9.8	18.6	3.8	2.4
女性(離職前正社員・職員以外)	884	1.5	3.8	9.3	4.0	1.2

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	500	10.6	20.2	8.6	0.4	9.0
女性(離職前正社員・職員以外)	884	6.3	34.5	11.5	0.8	11.0

(%)

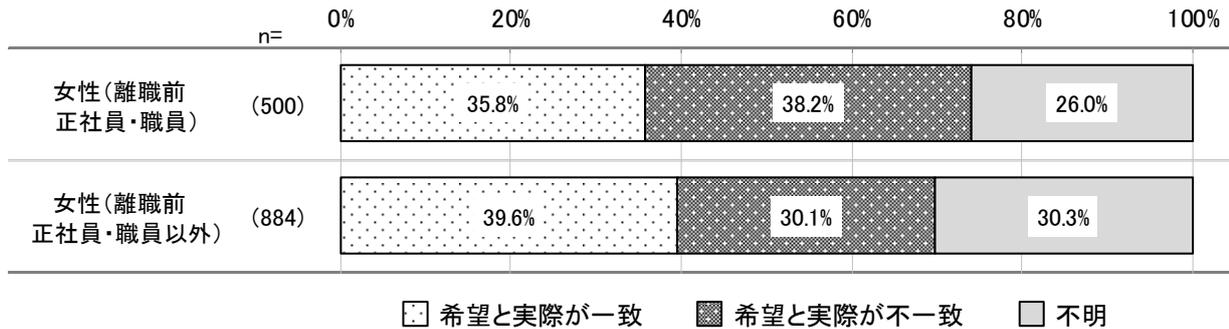
	合計	離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない
女性(離職前正社員・職員)	500	15.2
女性(離職前正社員・職員以外)	884	16.1

(%)

3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況

子が小学校に入学するまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「希望と実際が不一致」が38.2%で、「希望と実際が一致」が35.8%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「希望と実際が一致」が39.6%で、「希望と実際が不一致」が30.1%となっている。

図表IV-64 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が小学校に入学するまで_両立のあり方希望と実際の一致状況：単数回答（問 20-B 希望×実際_5）



数表IV-64

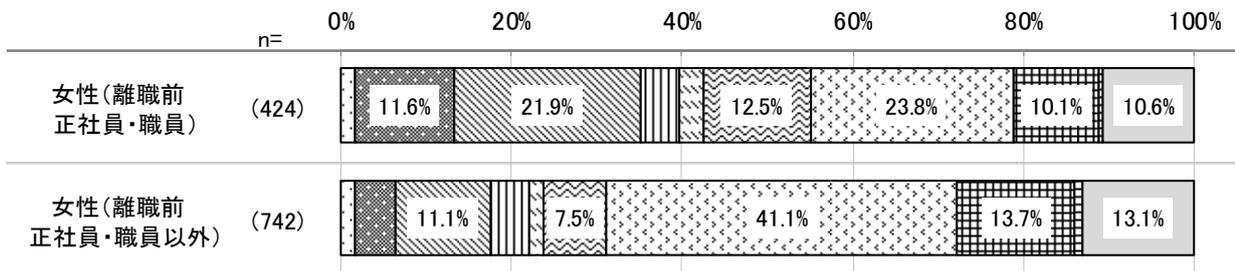
	合計	問 20-B.希望と実際の一致状況 (5)子が小学校に入学するまで			(%)
		希望と実際が一致	希望と実際が不一致	不明	
女性（離職前正社員・職員）	500	35.8	38.2	26.0	
女性（離職前正社員・職員以外）	884	39.6	30.1	30.3	

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」「離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」のいずれかである場合。

4) 実際の両立のあり方 <子が該当年齢に達していない方を除く>

子が小学校に入学するまでの実際の両立のあり方を、子が該当年齢に達している方でみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が23.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が21.9%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が41.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「仕事を辞めて育児に専念する」が13.7%となっている。

図表IV-65 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が小学校に入学するまで_実際の両立のあり方<期間該当者>：単数回答（問 20-B 実際_5）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

※本設問において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-65

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:実際<期間該当者> (5)子が小学校に入学するまで				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	424	1.7	11.6	21.9	4.5	2.8
女性(離職前正社員・職員以外)	742	1.8	4.6	11.1	4.7	1.5

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	424	12.5	23.8	10.1	0.5	10.6
女性(離職前正社員・職員以外)	742	7.5	41.1	13.7	0.9	13.1

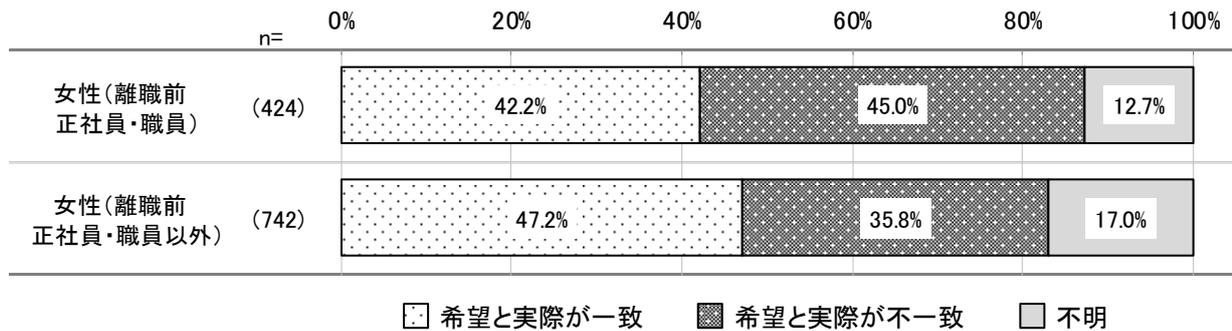
(%)

※本設問において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

5) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <子が該当年齢に達していない方を除く>

子が小学校に入学するまでの両立のあり方の希望と実際の一致状況を、子が該当年齢に達している方で見ると、「女性（離職前正社員・職員）」では「希望と実際が不一致」が 45.0%で、「希望と実際が一致」が 42.2%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「希望と実際が一致」が 47.2%で、「希望と実際が不一致」が 35.8%となっている。

図表IV-66 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が小学校に入学するまで_両立のあり方希望と実際の一致状況<期間該当者>：単数回答（問 20-B 希望×実際_5）



数表IV-66

	合計	問 20-B.希望と実際の一致状況<期間該当者> (5)子が小学校に入学するまで			(%)
		希望と実際が一致	希望と実際が不一致	不明	
女性(離職前正社員・職員)	424	42.2	45.0	12.7	
女性(離職前正社員・職員以外)	742	47.2	35.8	17.0	

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」である場合。

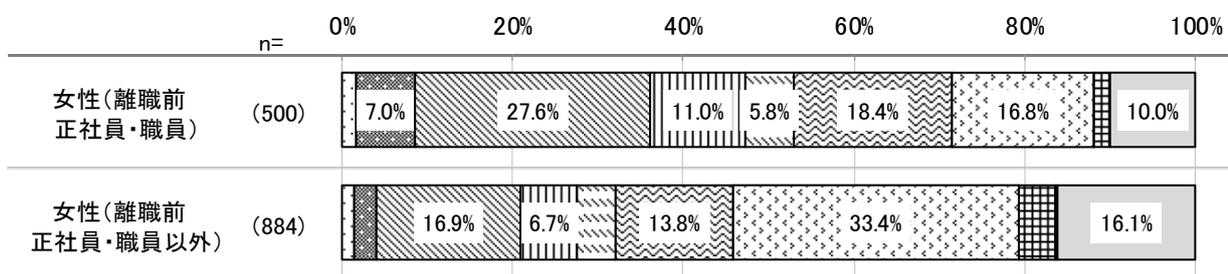
※実際（問 20-B 実際_5）において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

⑥ 子が小学校低学年の間

1) 希望する両立のあり方

子が小学校低学年の間の希望する両立のあり方をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が27.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が18.4%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が33.4%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」が16.9%となっている。

図表IV-67 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が小学校低学年の間_希望する両立のあり方：単数回答（問20-B希望_6）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

数表IV-67

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:希望 (6)子が小学校低学年の間				
		長期の休業を 取得する	残業をしながらフルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
女性(離職前正社員・職員)	500	1.6	7.0	27.6	11.0	5.8
女性(離職前正社員・職員以外)	884	1.5	2.6	16.9	6.7	4.4

(%)

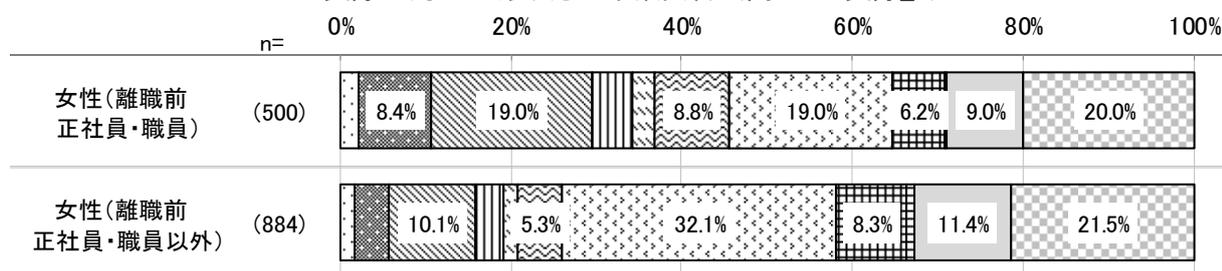
	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	500	18.4	16.8	1.8	0.0	10.0
女性(離職前正社員・職員以外)	884	13.8	33.4	4.5	0.2	16.1

(%)

2) 実際の両立のあり方

子が小学校低学年の間の実際の両立のあり方をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」が20.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が同率で19.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が32.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」が21.5%となっている。

図表IV-68 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が小学校低学年の間_
実際の両立のあり方：単数回答（問20-B 実際_6）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない

数表IV-68

	合計	問 20-B. 離職当時の仕事と育児の両立のあり方: 実際 (6) 子が小学校低学年の間				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	500	2.2	8.4	19.0	4.6	2.6
女性(離職前正社員・職員以外)	884	1.6	4.1	10.1	3.4	1.5

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	500	8.8	19.0	6.2	0.2	9.0
女性(離職前正社員・職員以外)	884	5.3	32.1	8.3	0.8	11.4

(%)

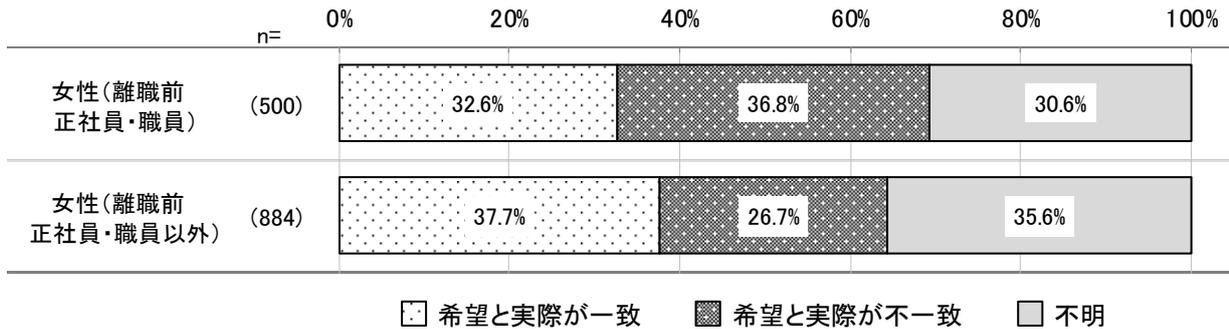
	合計	離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない
女性(離職前正社員・職員)	500	20.0
女性(離職前正社員・職員以外)	884	21.5

(%)

3) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況

子が小学校低学年の間の両立のあり方の希望と実際の一致状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「希望と実際が不一致」が36.8%で、「希望と実際が一致」が32.6%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「希望と実際が一致」が37.7%で、「希望と実際が不一致」が26.7%となっている。

図表IV-69 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が小学校低学年の間_両立のあり方希望と実際の一致状況：単数回答（問 20-B 希望×実際_6）



数表IV-69

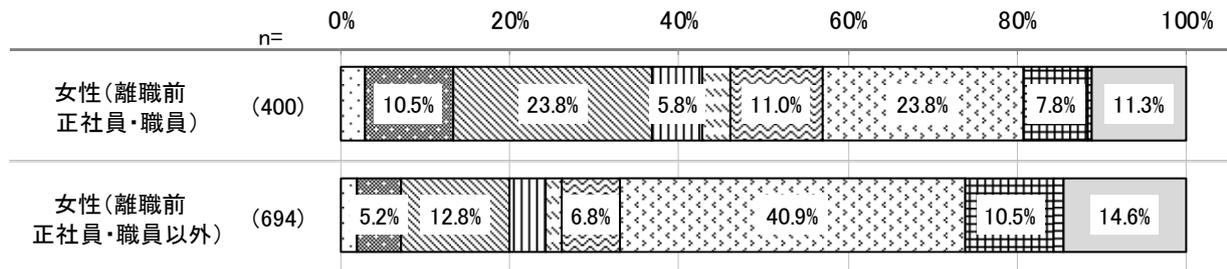
	合計	問 20-B.希望と実際の一致状況 (6)子が小学校低学年の間			(%)
		希望と実際が一致	希望と実際が不一致	不明	
女性(離職前正社員・職員)	500	32.6	36.8	30.6	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	37.7	26.7	35.6	

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」「離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」のいずれかである場合。

4) 実際の両立のあり方 <子が該当年齢に達していない方を除く>

子が小学校低学年の間の実際の両立のあり方を、子が該当年齢に達している方でみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が同率で 23.8%ともっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が 11.3%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が 40.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が 14.6%となっている。

図表IV-70 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が小学校低学年の間_実際の両立のあり方<期間該当者>：単数回答（問 20-B 実際_6）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない

※本設問において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-70

	合計	問 20-B.離職当時の仕事と育児の両立のあり方:実際<期間該当者> (6)子が小学校低学年の間				
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする
女性(離職前正社員・職員)	400	2.8	10.5	23.8	5.8	3.3
女性(離職前正社員・職員以外)	694	2.0	5.2	12.8	4.3	1.9

(%)

	合計	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	400	11.0	23.8	7.8	0.3	11.3
女性(離職前正社員・職員以外)	694	6.8	40.9	10.5	1.0	14.6

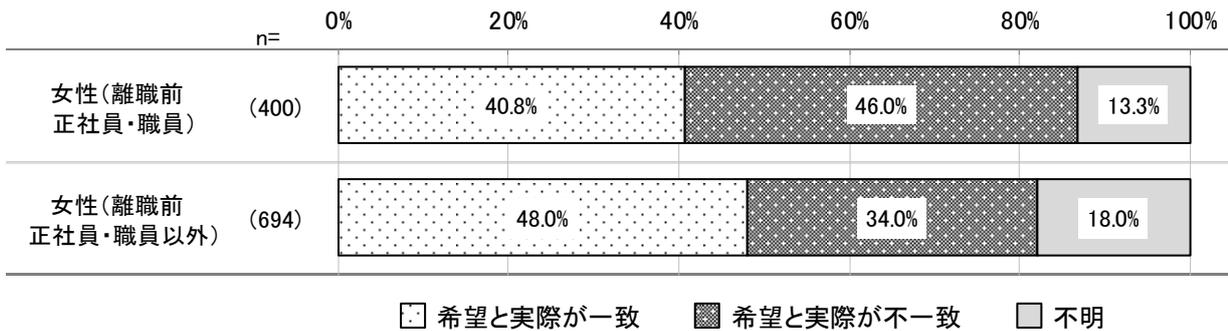
(%)

※本設問において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

5) 両立のあり方に関する希望と実際の一致状況 <子が該当年齢に達していない方を除く>

子が小学校低学年の間の両立のあり方の希望と実際の一致状況を、子が該当年齢に達している方で見ると、「女性（離職前正社員・職員）」では「希望と実際が不一致」が46.0%で、「希望と実際が一致」が40.8%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「希望と実際が一致」が48.0%で、「希望と実際が不一致」が34.0%となっている。

図表IV-71 子の年齢別にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方_子が小学校低学年の間_両立のあり方希望と実際の一致状況<期間該当者>：単数回答（問20-B希望×実際_6）



数表IV-71

	合計	問20-B.希望と実際の一致状況<期間該当者> (6)子が小学校低学年の間		
		希望と実際が一致	希望と実際が不一致	不明
女性(離職前正社員・職員)	400	40.8	46.0	13.3 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	694	48.0	34.0	18.0

※「不明」は希望または実際のいずれかの回答が「わからない」である場合。

※実際（問20-B 実際_6）において「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

⑦ 通時的にみた、離職当時の仕事と育児の両立のあり方

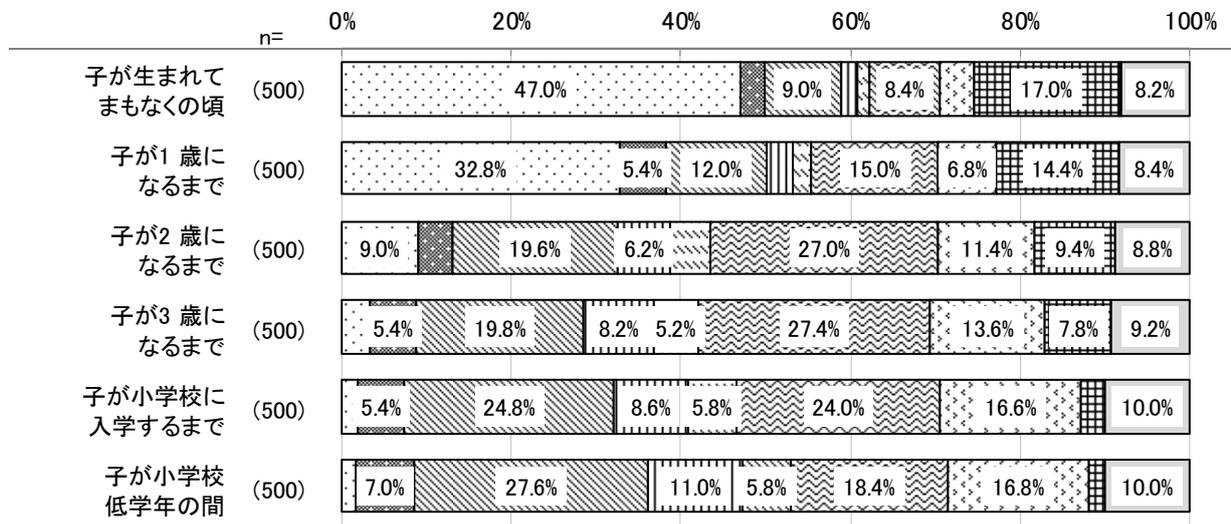
1-1) 通時的にみた、離職当時の希望する両立のあり方

<女性（離職前正社員・職員）>

「女性（離職前正社員・職員）」について、離職当時の仕事と育児の両立のあり方の希望を通時的にみると、「子が生まれてまもなくの頃」から「子が1歳になるまで」は「長期の休業を取得する」がもっとも回答割合が高く、「子が2歳になるまで」から「子が3歳になるまで」は「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」がもっとも回答割合が高くなっている。「子が小学校に入学するまで」から「子が小学校低学年の間」は「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表IV-72 通時的にみた、離職当時の希望する両立のあり方

女性（離職前正社員・職員）：単数回答（問20-B希望）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- ▨ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ▧ フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- ▩ フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- ▬ 仕事を辞めて育児に専念する
- ▭ その他
- わからない

数表IV-72

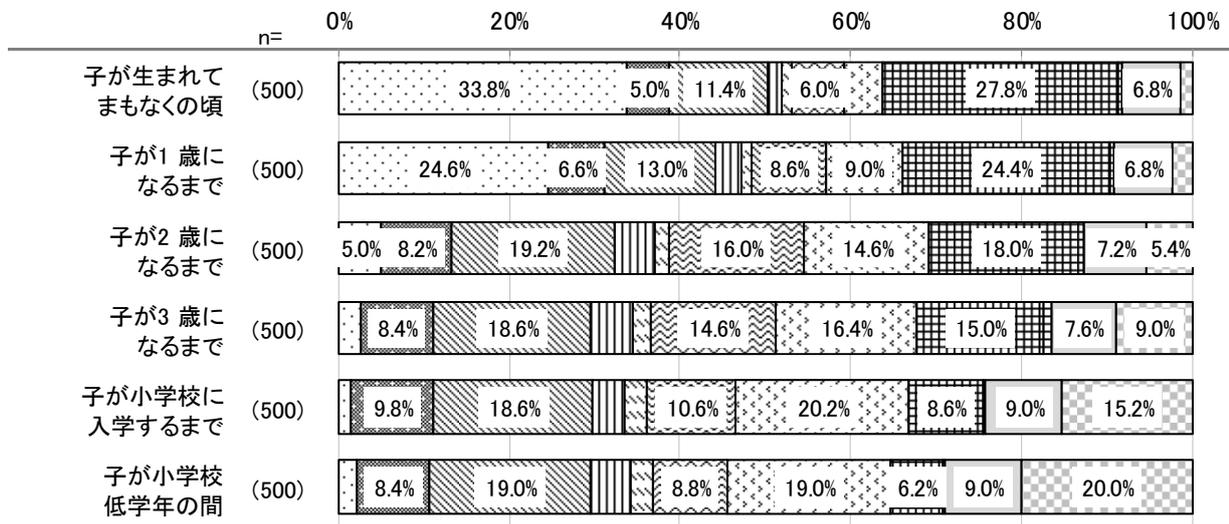
	合計	問 20-B. 離職当時の仕事と育児の両立のあり方: 希望 <女性(離職前正社員・職員)>				
		長期の休業を 取得する	残業をしながら フルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
子が生まれてまもなくの頃	500	47.0	2.8	9.0	2.0	1.4
子が1歳になるまで	500	32.8	5.4	12.0	3.0	2.2
子が2歳になるまで	500	9.0	4.0	19.6	6.2	4.6
子が3歳になるまで	500	3.4	5.4	19.8	8.2	5.2
子が小学校に入学するまで	500	2.0	5.4	24.8	8.6	5.8
子が小学校低学年の間	500	1.6	7.0	27.6	11.0	5.8

	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
子が生まれてまもなくの頃	500	8.4	4.0	17.0	0.2	8.2
子が1歳になるまで	500	15.0	6.8	14.4	0.0	8.4
子が2歳になるまで	500	27.0	11.4	9.4	0.0	8.8
子が3歳になるまで	500	27.4	13.6	7.8	0.0	9.2
子が小学校に入学するまで	500	24.0	16.6	2.8	0.0	10.0
子が小学校低学年の間	500	18.4	16.8	1.8	0.0	10.0

1-2) 通時的にみた、離職当時の実際の両立のあり方
 <女性（離職前正社員・職員）>

「女性（離職前正社員・職員）」について、離職当時の仕事と育児の両立のあり方の実際を通時的にみると、「離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外の回答で、「子が生まれてまもなくの頃」から「子が1歳になるまで」は「長期の休業を取得する」がもっとも回答割合が高く、「子が2歳になるまで」から「子が3歳になるまで」は「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」がもっとも回答割合が高くなっている。「子が小学校に入学するまで」は「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」がもっとも回答割合が高く、「子が小学校低学年の間」は「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が同率でもっとも回答割合が高くなっている。

図表IV-73 通時的にみた、離職当時の実際の両立のあり方
 女性（離職前正社員・職員）：単数回答（問20-B 実際）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない

数表IV-73

	合計	問 20-B. 離職当時の仕事と育児の両立のあり方: 実際 <女性(離職前正社員・職員)>				
		長期の休業を 取得する	残業をしながら フルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
子が生まれてまもなくの頃	500	33.8	5.0	11.4	1.6	1.4
子が1歳になるまで	500	24.6	6.6	13.0	3.0	1.2
子が2歳になるまで	500	5.0	8.2	19.2	4.6	1.6
子が3歳になるまで	500	2.6	8.4	18.6	4.8	2.2
子が小学校に入学するまで	500	1.4	9.8	18.6	3.8	2.4
子が小学校低学年の間	500	2.2	8.4	19.0	4.6	2.6

(%)

	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
子が生まれてまもなくの頃	500	6.0	4.4	27.8	0.4	6.8
子が1歳になるまで	500	8.6	9.0	24.4	0.4	6.8
子が2歳になるまで	500	16.0	14.6	18.0	0.2	7.2
子が3歳になるまで	500	14.6	16.4	15.0	0.8	7.6
子が小学校に入学するまで	500	10.6	20.2	8.6	0.4	9.0
子が小学校低学年の間	500	8.8	19.0	6.2	0.2	9.0

(%)

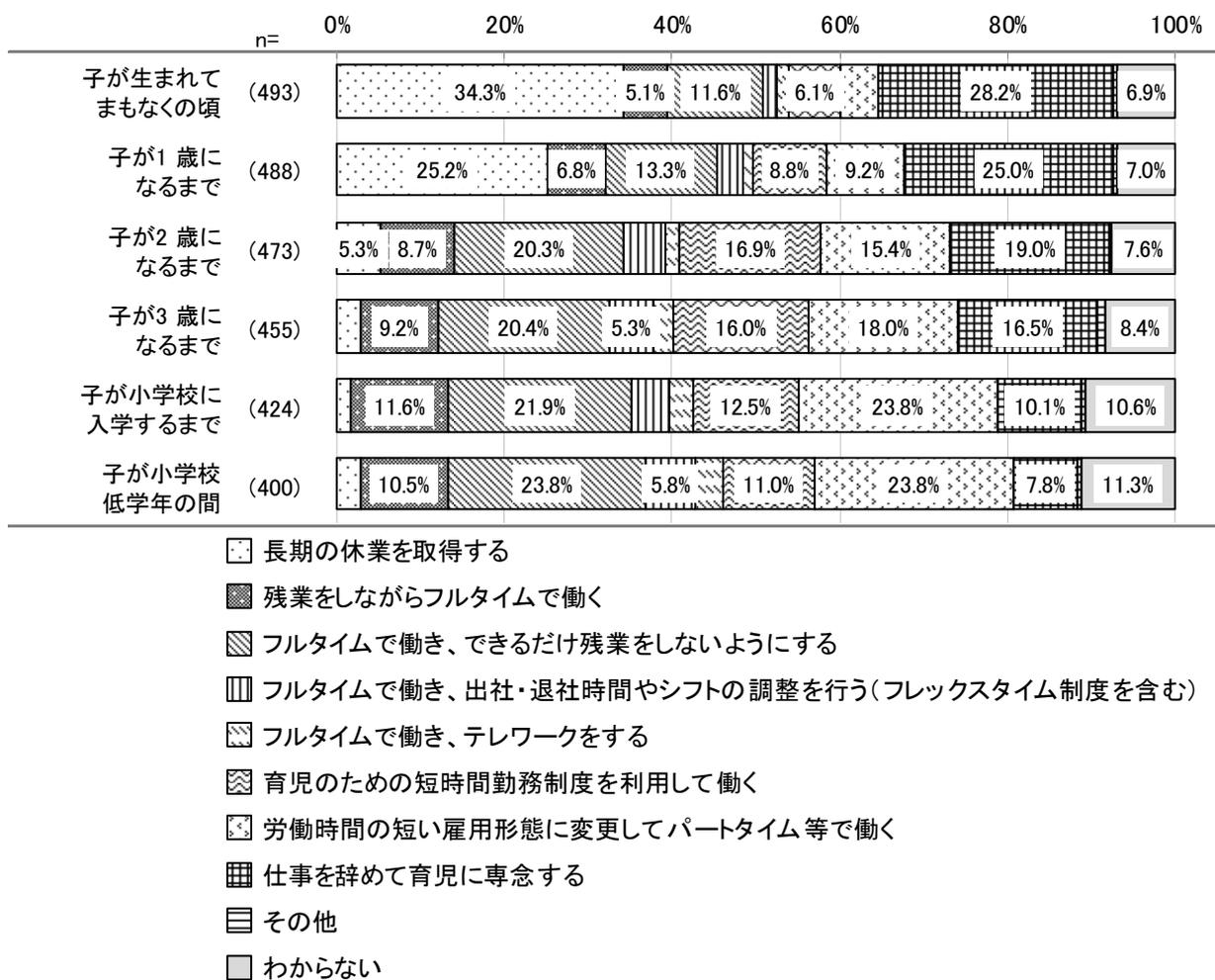
	合計	離職した際に 妊娠・出産・ 育児をしてい た子がまだ選 択肢の年齢 に達していな い
子が生まれてまもなくの頃	500	1.4
子が1歳になるまで	500	2.4
子が2歳になるまで	500	5.4
子が3歳になるまで	500	9.0
子が小学校に入学するまで	500	15.2
子が小学校低学年の間	500	20.0

(%)

1-3) 通時的にみた、離職当時の実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く／女性（離職前正社員・職員）>

「女性（離職前正社員・職員）」について、離職当時の仕事と育児の両立のあり方の実際を、子が該当年齢に達している方で通時的にみると、「子が生まれてまもなくの頃」から「子が1歳になるまで」は「長期の休業を取得する」がもっとも回答割合が高く、「子が2歳になるまで」から「子が3歳になるまで」は「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」がもっとも回答割合が高くなっている。「子が小学校に入学するまで」は「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」がもっとも回答割合が高く、「子が小学校低学年の間」は「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」が同率でもっとも回答割合が高くなっている。

図表IV-74 通時的にみた、離職当時の実際の両立のあり方<期間該当者>_
女性（離職前正社員・職員）：単数回答（問20-B 実際）



※本設問それぞれにおいて「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-74

	合計	問 20-B. 離職当時の仕事と育児の両立のあり方: 実際 <期間該当者/女性(離職前正社員・職員)>				
		長期の休業を 取得する	残業をしながら フルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
子が生まれてまもなくの頃	493	34.3	5.1	11.6	1.6	1.4
子が1歳になるまで	488	25.2	6.8	13.3	3.1	1.2
子が2歳になるまで	473	5.3	8.7	20.3	4.9	1.7
子が3歳になるまで	455	2.9	9.2	20.4	5.3	2.4
子が小学校に入学するまで	424	1.7	11.6	21.9	4.5	2.8
子が小学校低学年の間	400	2.8	10.5	23.8	5.8	3.3

(%)

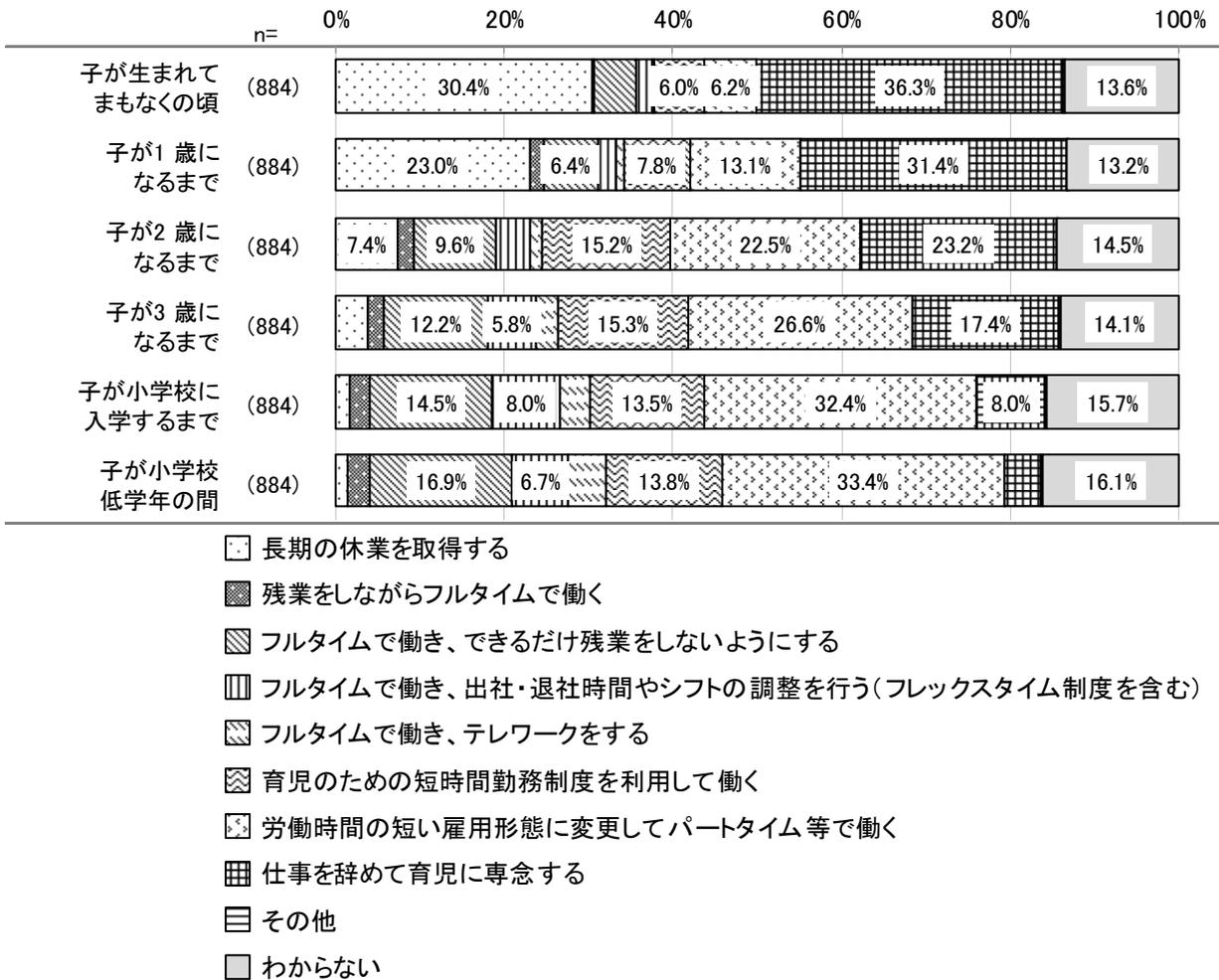
	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
子が生まれてまもなくの頃	493	6.1	4.5	28.2	0.4	6.9
子が1歳になるまで	488	8.8	9.2	25.0	0.4	7.0
子が2歳になるまで	473	16.9	15.4	19.0	0.2	7.6
子が3歳になるまで	455	16.0	18.0	16.5	0.9	8.4
子が小学校に入学するまで	424	12.5	23.8	10.1	0.5	10.6
子が小学校低学年の間	400	11.0	23.8	7.8	0.3	11.3

※本設問それぞれにおいて「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

2-1) 通時的にみた、離職当時の希望する両立のあり方
 <女性（離職前正社員・職員以外）>

「女性（離職前正社員・職員以外）」について、離職当時の仕事と育児の両立のあり方の希望を通時的にみると、「子が生まれてまもなくの頃」から「子が2歳になるまで」は「仕事を辞めて育児に専念する」がもっとも回答割合が高く、「子が3歳になるまで」から「子が小学校低学年の間」は「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表IV-75 通時的にみた、離職当時の希望する両立のあり方
 女性（離職前正社員・職員以外）：単数回答（問20-B希望）



数表IV-75

	問 20-B. 離職当時の仕事と育児の両立のあり方: 希望 <女性(離職前正社員・職員以外)>					
	合計	長期の休業を 取得する	残業をしながら フルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
子が生まれてまもなくの頃	884	30.4	0.3	4.8	1.9	0.3
子が1歳になるまで	884	23.0	1.6	6.4	2.1	1.0
子が2歳になるまで	884	7.4	2.0	9.6	4.1	1.5
子が3歳になるまで	884	3.8	2.0	12.2	5.8	2.6
子が小学校に入学するまで	884	1.8	2.3	14.5	8.0	3.6
子が小学校低学年の間	884	1.5	2.6	16.9	6.7	4.4

(%)

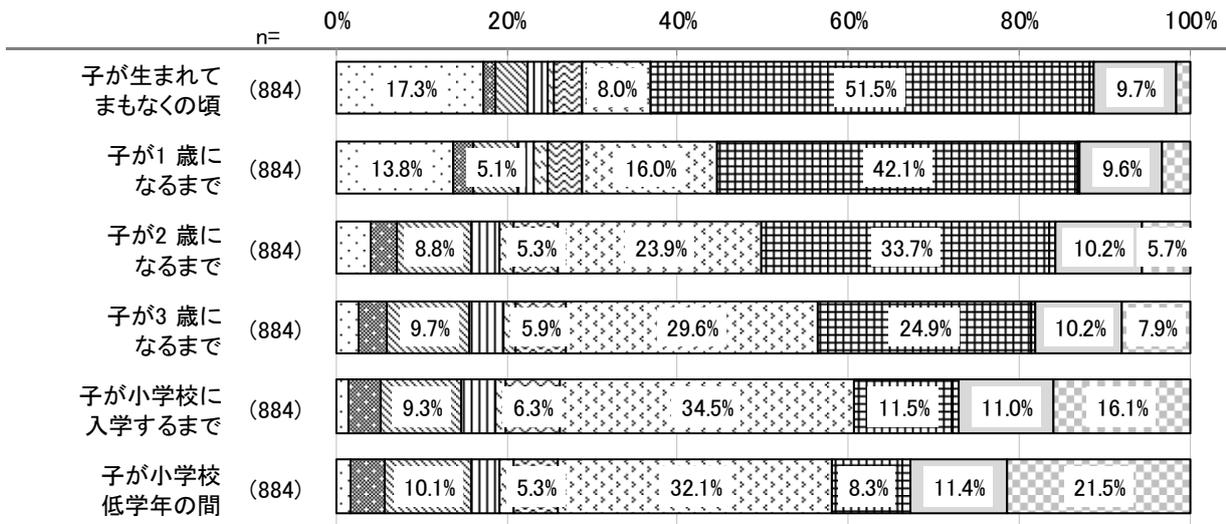
	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
子が生まれてまもなくの頃	884	6.0	6.2	36.3	0.1	13.6
子が1歳になるまで	884	7.8	13.1	31.4	0.2	13.2
子が2歳になるまで	884	15.2	22.5	23.2	0.1	14.5
子が3歳になるまで	884	15.3	26.6	17.4	0.1	14.1
子が小学校に入学するまで	884	13.5	32.4	8.0	0.2	15.7
子が小学校低学年の間	884	13.8	33.4	4.5	0.2	16.1

(%)

2-2) 通時的にみた、離職当時の実際の両立のあり方
 <女性（離職前正社員・職員以外）>

「女性（離職前正社員・職員以外）」について、離職当時の仕事と育児の両立のあり方の実際を通時的にみると、「子が生まれてまもなくの頃」から「子が2歳になるまで」は「仕事を辞めて育児に専念する」がもっとも回答割合が高く、「子が3歳になるまで」から「子が小学校低学年の間」は「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表IV-76 通時的にみた、離職当時の実際の両立のあり方
 女性（離職前正社員・職員以外）：単数回答（問20-B 実際）



- 長期の休業を取得する
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- 仕事を辞めて育児に専念する
- その他
- わからない
- 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない

数表IV-76

	合計	問 20-B. 離職当時の仕事と育児の両立のあり方: 実際 <女性(離職前正社員・職員以外)>				
		長期の休業を 取得する	残業をしながら フルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
子が生まれてまもなくの頃	884	17.3	1.4	3.7	2.4	0.7
子が1歳になるまで	884	13.8	2.3	5.1	1.9	1.8
子が2歳になるまで	884	4.1	2.9	8.8	3.3	1.6
子が3歳になるまで	884	2.7	3.3	9.7	3.8	1.4
子が小学校に入学するまで	884	1.5	3.8	9.3	4.0	1.2
子が小学校低学年の間	884	1.6	4.1	10.1	3.4	1.5

(%)

	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
子が生まれてまもなくの頃	884	3.3	8.0	51.5	0.5	9.7
子が1歳になるまで	884	3.8	16.0	42.1	0.3	9.6
子が2歳になるまで	884	5.3	23.9	33.7	0.6	10.2
子が3歳になるまで	884	5.9	29.6	24.9	0.6	10.2
子が小学校に入学するまで	884	6.3	34.5	11.5	0.8	11.0
子が小学校低学年の間	884	5.3	32.1	8.3	0.8	11.4

(%)

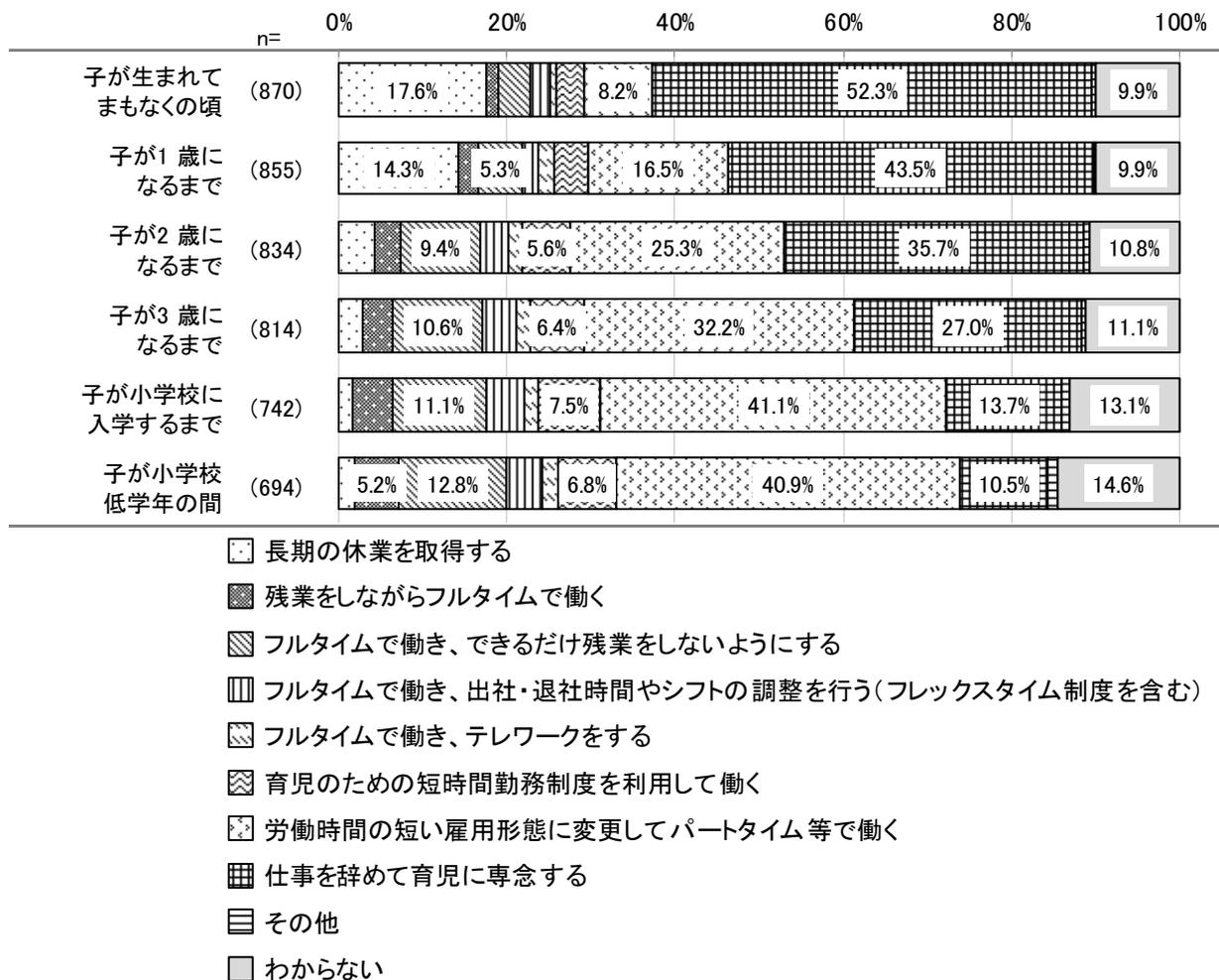
	合計	離職した際に 妊娠・出産・ 育児をしてい た子がまだ選 択肢の年齢 に達していな い
子が生まれてまもなくの頃	884	1.6
子が1歳になるまで	884	3.3
子が2歳になるまで	884	5.7
子が3歳になるまで	884	7.9
子が小学校に入学するまで	884	16.1
子が小学校低学年の間	884	21.5

(%)

2-3) 通時的にみた、離職当時の実際の両立のあり方 <末子が該当年齢に達していない方を除く／女性（離職前正社員・職員以外）>

「女性（離職前正社員・職員以外）」について、離職当時の仕事と育児の両立のあり方の実際を、子が該当年齢に達している方で通時的にみると、「子が生まれてまもなくの頃」から「子が2歳になるまで」は「仕事を辞めて育児に専念する」がもっとも回答割合が高く、「子が3歳になるまで」から「子が小学校低学年の間」は「労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く」がもっとも回答割合が高くなっている。

図表IV-77 通時的にみた、離職当時の実際の両立のあり方<期間該当者>_
女性（離職前正社員・職員以外）：単数回答（問20-B 実際）



※本設問それぞれにおいて「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-77

	合計	問 20-B. 離職当時の仕事と育児の両立のあり方: 実際 <期間該当者/女性(離職前正社員・職員以外)>				
		長期の休業を 取得する	残業をしながら フルタイム で働く	フルタイムで 働き、できる だけ残業をし ないようにす る	フルタイムで 働き、出社・ 退社時間や シフトの調整 を行う(フレッ クスタイム制 度を含む)	フルタイムで 働き、テレワ ークをする
子が生まれてまもなくの頃	870	17.6	1.4	3.8	2.4	0.7
子が1歳になるまで	855	14.3	2.3	5.3	2.0	1.9
子が2歳になるまで	834	4.3	3.1	9.4	3.5	1.7
子が3歳になるまで	814	2.9	3.6	10.6	4.2	1.5
子が小学校に入学するまで	742	1.8	4.6	11.1	4.7	1.5
子が小学校低学年の間	694	2.0	5.2	12.8	4.3	1.9

(%)

	合計	育児のため の短時間勤 務制度を利用 して働く	労働時間の 短い雇用形 態に変更して パートタイム 等で働く	仕事を辞めて 育児に専念 する	その他	わからない
子が生まれてまもなくの頃	870	3.3	8.2	52.3	0.5	9.9
子が1歳になるまで	855	4.0	16.5	43.5	0.4	9.9
子が2歳になるまで	834	5.6	25.3	35.7	0.6	10.8
子が3歳になるまで	814	6.4	32.2	27.0	0.6	11.1
子が小学校に入学するまで	742	7.5	41.1	13.7	0.9	13.1
子が小学校低学年の間	694	6.8	40.9	10.5	1.0	14.6

(%)

※本設問それぞれにおいて「11. 離職した際に妊娠・出産・育児をしていた子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。

3. 育児のための休暇・休業について

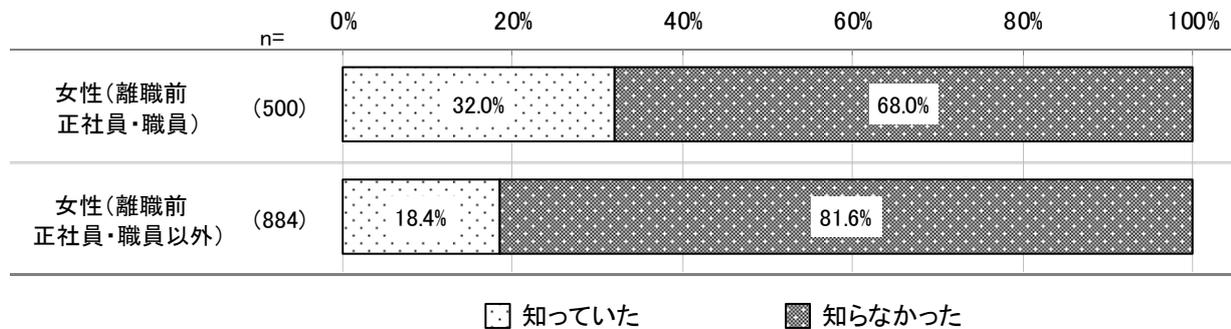
(1) 育児休業制度に関する法改正の内容認知

① 個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置

育児休業を取得しやすい雇用環境整備（研修の実施や相談窓口の設置等）や、妊娠・出産等の申出をした労働者に対して個別の制度周知・休業取得の意向確認の措置が、事業主に対して義務付けられたことについて（令和4年4月1日から）

個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備について、認知状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「知らなかった」が68.0%で、「知っていた」が32.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「知らなかった」が81.6%で、「知っていた」が18.4%となっている。

図表IV-78 育児休業制度に関する法改正の内容認知
個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置：単数回答（問21_1）



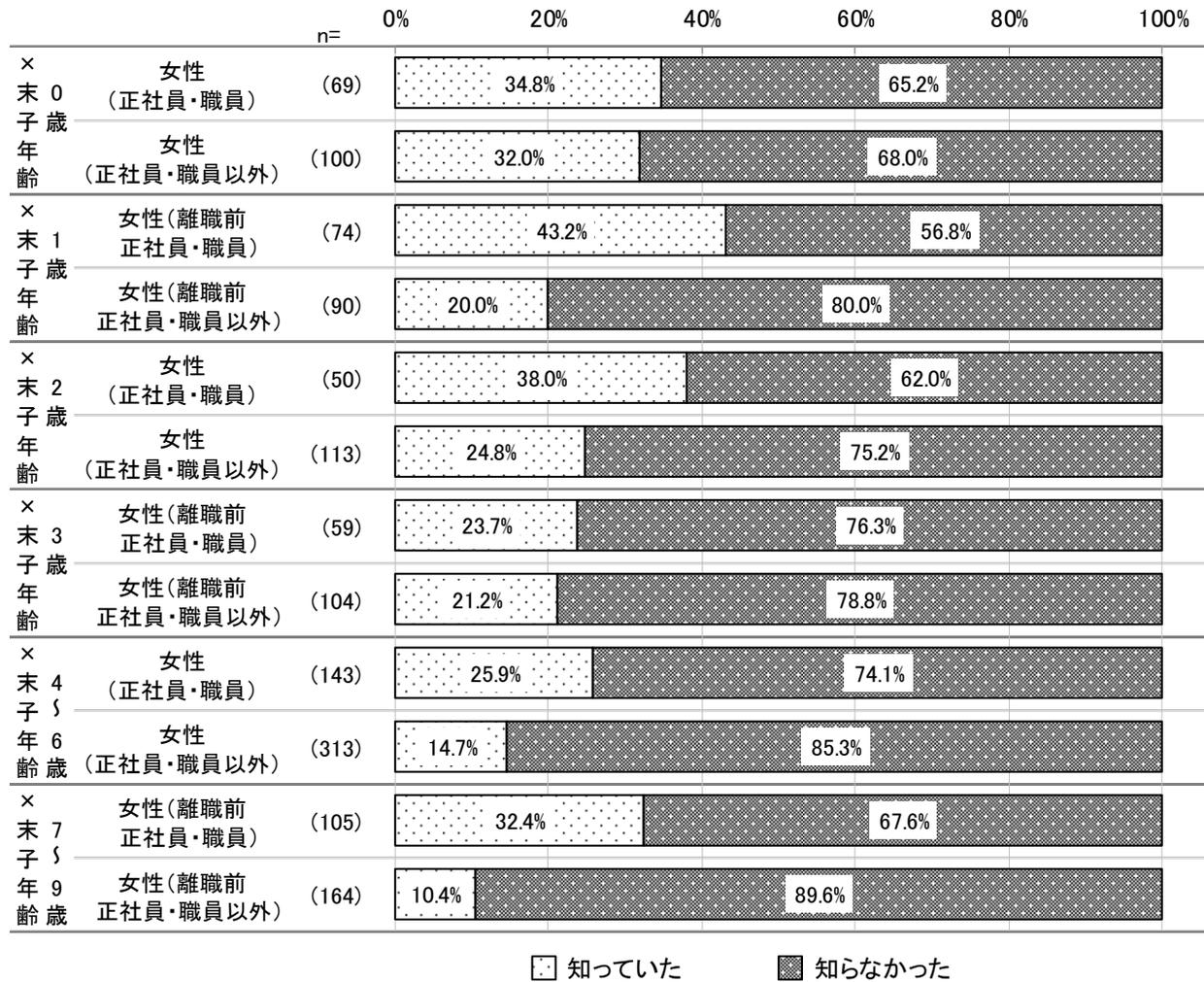
数表IV-78

	合計	問21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (1)個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置	
		知っていた	知らなかった
女性（離職前正社員・職員）	500	32.0	68.0
女性（離職前正社員・職員以外）	884	18.4	81.6

(%)

<参考掲載：末子年齢別>

図表IV-79 育児休業制度に関する法改正の内容認知
個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置：単数回答（問 21_1）



数表IV-79

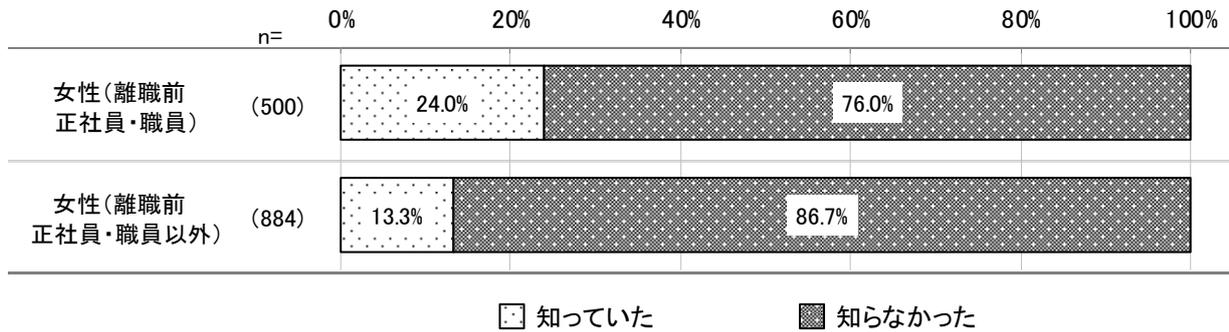
末子年齢	性別	合計	問 21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (1)個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置	
			知っていた	知らなかった
×末子年齢 0歳	女性(離職前正社員・職員)	69	34.8	65.2
	女性(離職前正社員・職員以外)	100	32.0	68.0
×末子年齢 1歳	女性(離職前正社員・職員)	74	43.2	56.8
	女性(離職前正社員・職員以外)	90	20.0	80.0
×末子年齢 2歳	女性(離職前正社員・職員)	50	38.0	62.0
	女性(離職前正社員・職員以外)	113	24.8	75.2
×末子年齢 3歳	女性(離職前正社員・職員)	59	23.7	76.3
	女性(離職前正社員・職員以外)	104	21.2	78.8
×末子年齢 4～6歳	女性(離職前正社員・職員)	143	25.9	74.1
	女性(離職前正社員・職員以外)	313	14.7	85.3
×末子年齢 7～9歳	女性(離職前正社員・職員)	105	32.4	67.6
	女性(離職前正社員・職員以外)	164	10.4	89.6

② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

期間を定めて雇用される労働者（有期雇用労働者）の育児・介護休業取得要件の1つであった「引き続き雇用された期間が1年以上」が廃止されたことについて（令和4年4月1日から）

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和について、認知状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「知らなかった」が76.0%で、「知っていた」が24.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「知らなかった」が86.7%で、「知っていた」が13.3%となっている。

図表IV-80 育児休業制度に関する法改正の内容認知_
有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和：単数回答（問21_2）

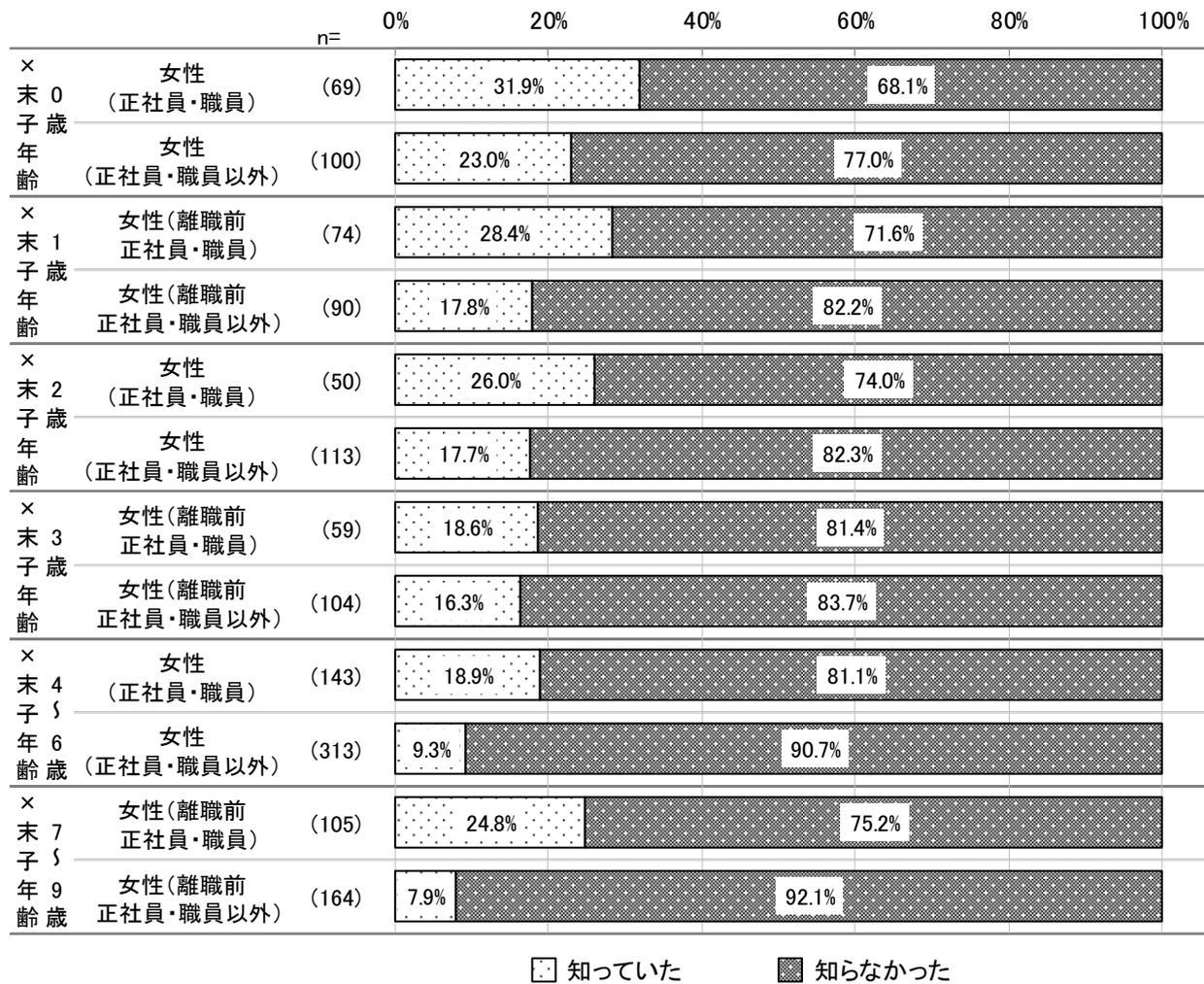


数表IV-80

	合計	問21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (2)有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和		
		知っていた	知らなかった	
女性（離職前正社員・職員）	500	24.0	76.0	(%)
女性（離職前正社員・職員以外）	884	13.3	86.7	

<参考掲載：末子年齢別>

図表IV-81 育児休業制度に関する法改正の内容認知
 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和：単数回答（問 21_2）



数表IV-81

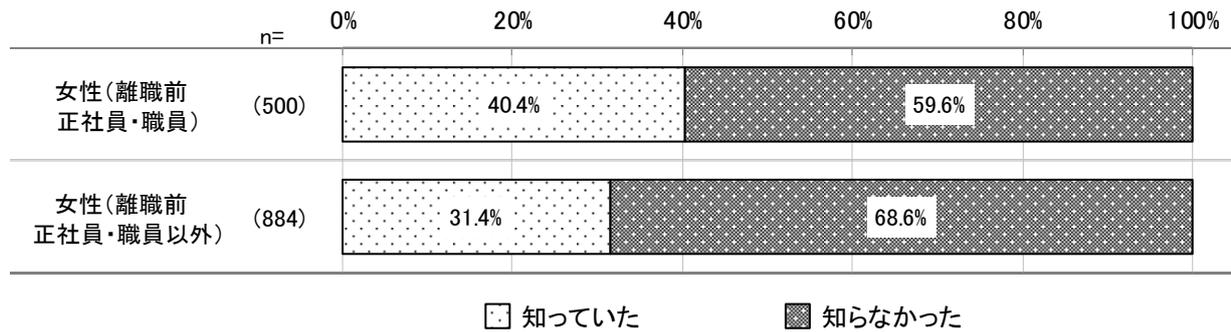
		合計	問 21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (2)有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和		(%)
			知っていた	知らなかった	
×末子年齢 0歳	女性(離職前正社員・職員)	69	31.9	68.1	
	女性(離職前正社員・職員以外)	100	23.0	77.0	
×末子年齢 1歳	女性(離職前正社員・職員)	74	28.4	71.6	
	女性(離職前正社員・職員以外)	90	17.8	82.2	
×末子年齢 2歳	女性(離職前正社員・職員)	50	26.0	74.0	
	女性(離職前正社員・職員以外)	113	17.7	82.3	
×末子年齢 3歳	女性(離職前正社員・職員)	59	18.6	81.4	
	女性(離職前正社員・職員以外)	104	16.3	83.7	
×末子年齢 4～6歳	女性(離職前正社員・職員)	143	18.9	81.1	
	女性(離職前正社員・職員以外)	313	9.3	90.7	
×末子年齢 7～9歳	女性(離職前正社員・職員)	105	24.8	75.2	
	女性(離職前正社員・職員以外)	164	7.9	92.1	

③ 出生時育児休業（産後パパ育休）の開始

子の出生後8週間以内に、4週間まで取得可能であり、分割して2回取得可能な出生時育児休業（産後パパ育休）が開始されたことについて（令和4年10月1日から）

出生時育児休業（産後パパ育休）の開始について、認知状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「知らなかった」が59.6%で、「知っていた」が40.4%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「知らなかった」が68.6%で、「知っていた」が31.4%となっている。

図表IV-82 育児休業制度に関する法改正の内容認知_
出生時育児休業（産後パパ育休）の開始：単数回答（問21_3）

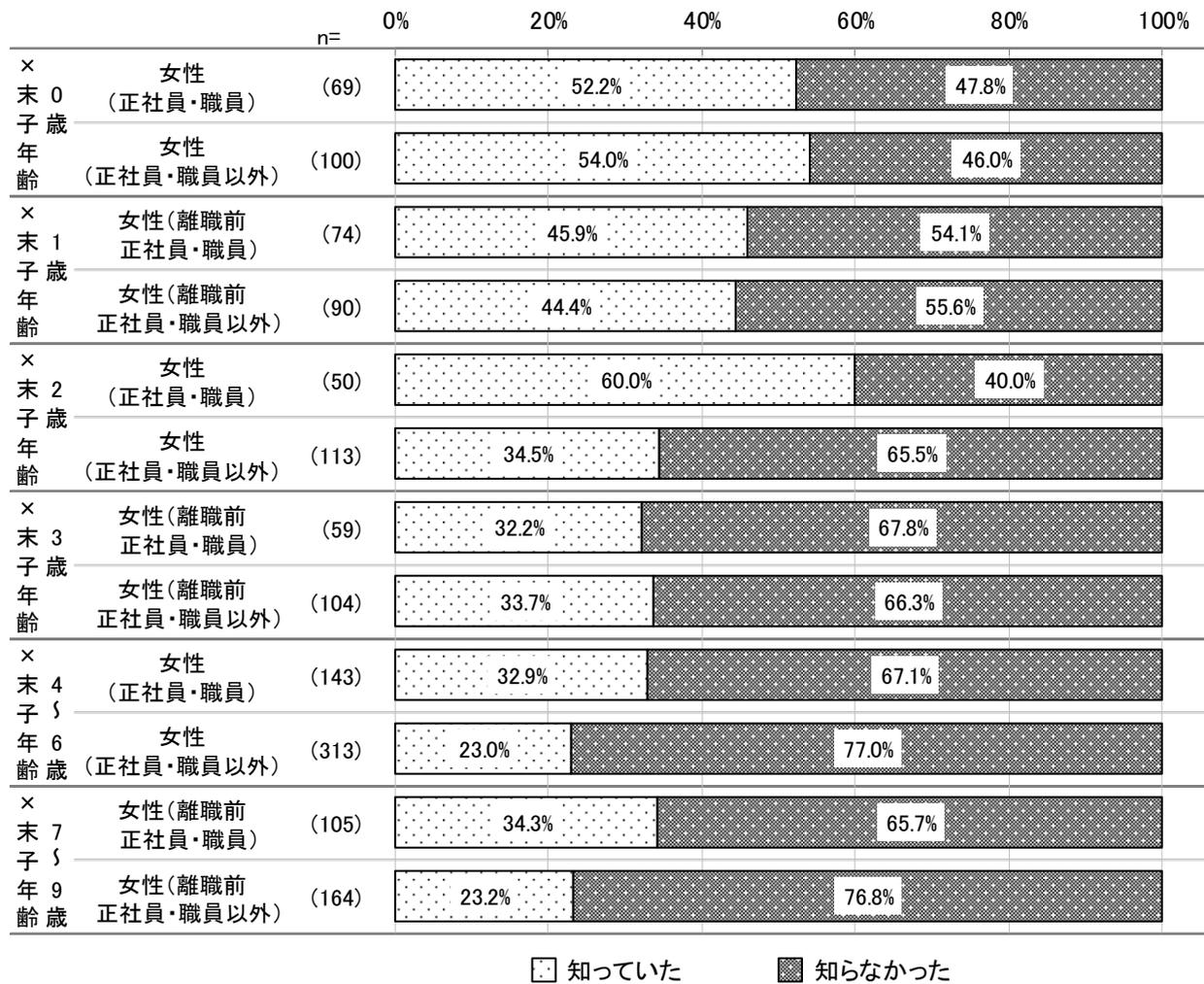


数表IV-82

	合計	問21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (3)出生時育児休業(産後パパ育休)の開始		(%)
		知っていた	知らなかった	
女性(離職前正社員・職員)	500	40.4	59.6	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	31.4	68.6	

<参考掲載：末子年齢別>

図表IV-83 育児休業制度に関する法改正の内容認知
出生時育児休業（産後パパ育休）の開始：単数回答（問21_3）



数表IV-83

		合計	問21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (3)出生時育児休業(産後パパ育休)の開始	
			知っていた	知らなかった
×末子年齢 0歳	女性(離職前正社員・職員)	69	52.2	47.8
	女性(離職前正社員・職員以外)	100	54.0	46.0
×末子年齢 1歳	女性(離職前正社員・職員)	74	45.9	54.1
	女性(離職前正社員・職員以外)	90	44.4	55.6
×末子年齢 2歳	女性(離職前正社員・職員)	50	60.0	40.0
	女性(離職前正社員・職員以外)	113	34.5	65.5
×末子年齢 3歳	女性(離職前正社員・職員)	59	32.2	67.8
	女性(離職前正社員・職員以外)	104	33.7	66.3
×末子年齢 4~6歳	女性(離職前正社員・職員)	143	32.9	67.1
	女性(離職前正社員・職員以外)	313	23.0	77.0
×末子年齢 7~9歳	女性(離職前正社員・職員)	105	34.3	65.7
	女性(離職前正社員・職員以外)	164	23.2	76.8

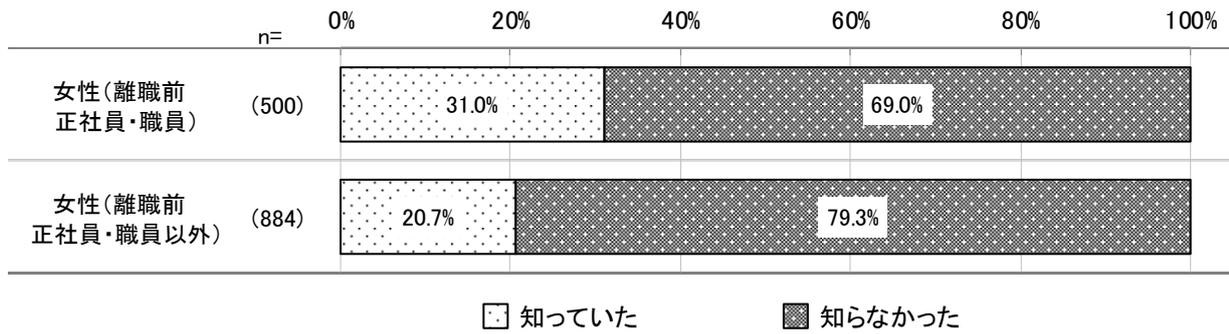
(%)

④ 育児休業の分割取得

1歳までの育児休業について、分割して2回取得可能となったことについて
(令和4年10月1日から)

育児休業が分割取得可能となったことについて、認知状況をみると、「女性(離職前正社員・職員)」では「知らなかった」が69.0%で、「知っていた」が31.0%となっている。「女性(離職前正社員・職員以外)」では「知らなかった」が79.3%で、「知っていた」が20.7%となっている。

図表IV-84 育児休業制度に関する法改正の内容認知_
育児休業の分割取得：単数回答（問21_4）

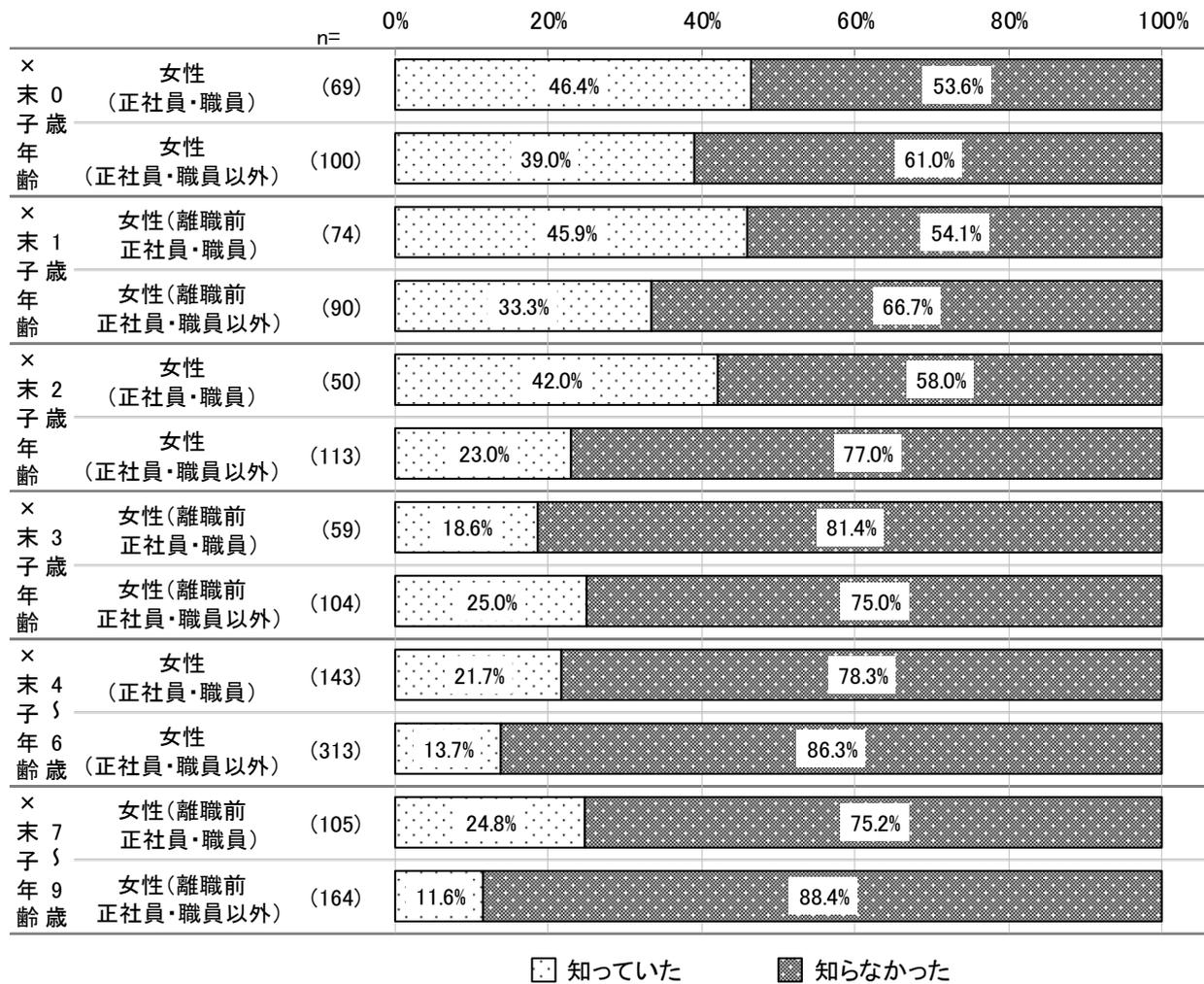


数表IV-84

	合計	問21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (4)育児休業の分割取得		(%)
		知っていた	知らなかった	
女性(離職前正社員・職員)	500	31.0	69.0	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	20.7	79.3	

<参考掲載：末子年齢別>

図表IV-85 育児休業制度に関する法改正の内容認知_
育児休業の分割取得：単数回答（問 21_4）



数表IV-85

末子年齢	性別	合計	問 21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (4)育児休業の分割取得	
			知っていた	知らなかった
× 末子年齢 0歳	女性(離職前正社員・職員)	69	46.4	53.6
	女性(離職前正社員・職員以外)	100	39.0	61.0
× 末子年齢 1歳	女性(離職前正社員・職員)	74	45.9	54.1
	女性(離職前正社員・職員以外)	90	33.3	66.7
× 末子年齢 2歳	女性(離職前正社員・職員)	50	42.0	58.0
	女性(離職前正社員・職員以外)	113	23.0	77.0
× 末子年齢 3歳	女性(離職前正社員・職員)	59	18.6	81.4
	女性(離職前正社員・職員以外)	104	25.0	75.0
× 末子年齢 4~6歳	女性(離職前正社員・職員)	143	21.7	78.3
	女性(離職前正社員・職員以外)	313	13.7	86.3
× 末子年齢 7~9歳	女性(離職前正社員・職員)	105	24.8	75.2
	女性(離職前正社員・職員以外)	164	11.6	88.4

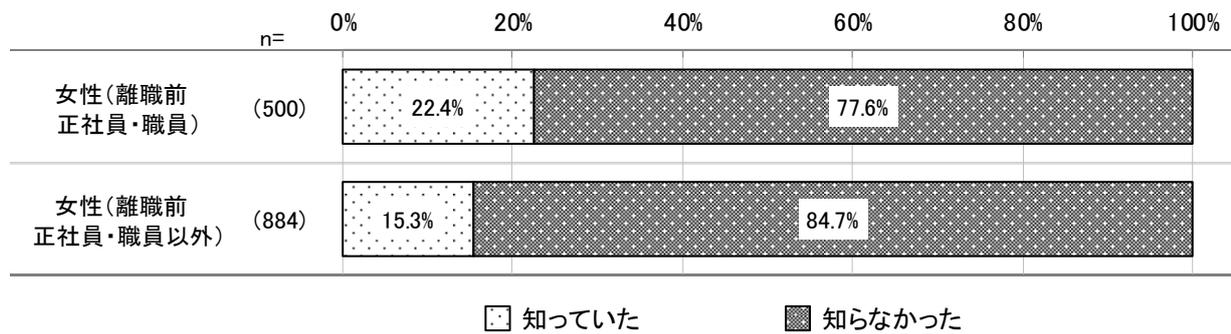
(%)

⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業の取得の状況（男性の育児休業取得割合等）を年1回公表することが義務付けられたことについて（令和5年4月1日から）

育児休業取得状況の公表の義務化について、認知状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「知らなかった」が77.6%で、「知っていた」が22.4%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「知らなかった」が84.7%で、「知っていた」が15.3%となっている。

図表IV-86 育児休業制度に関する法改正の内容認知_
育児休業取得状況の公表の義務化：単数回答（問21_5）

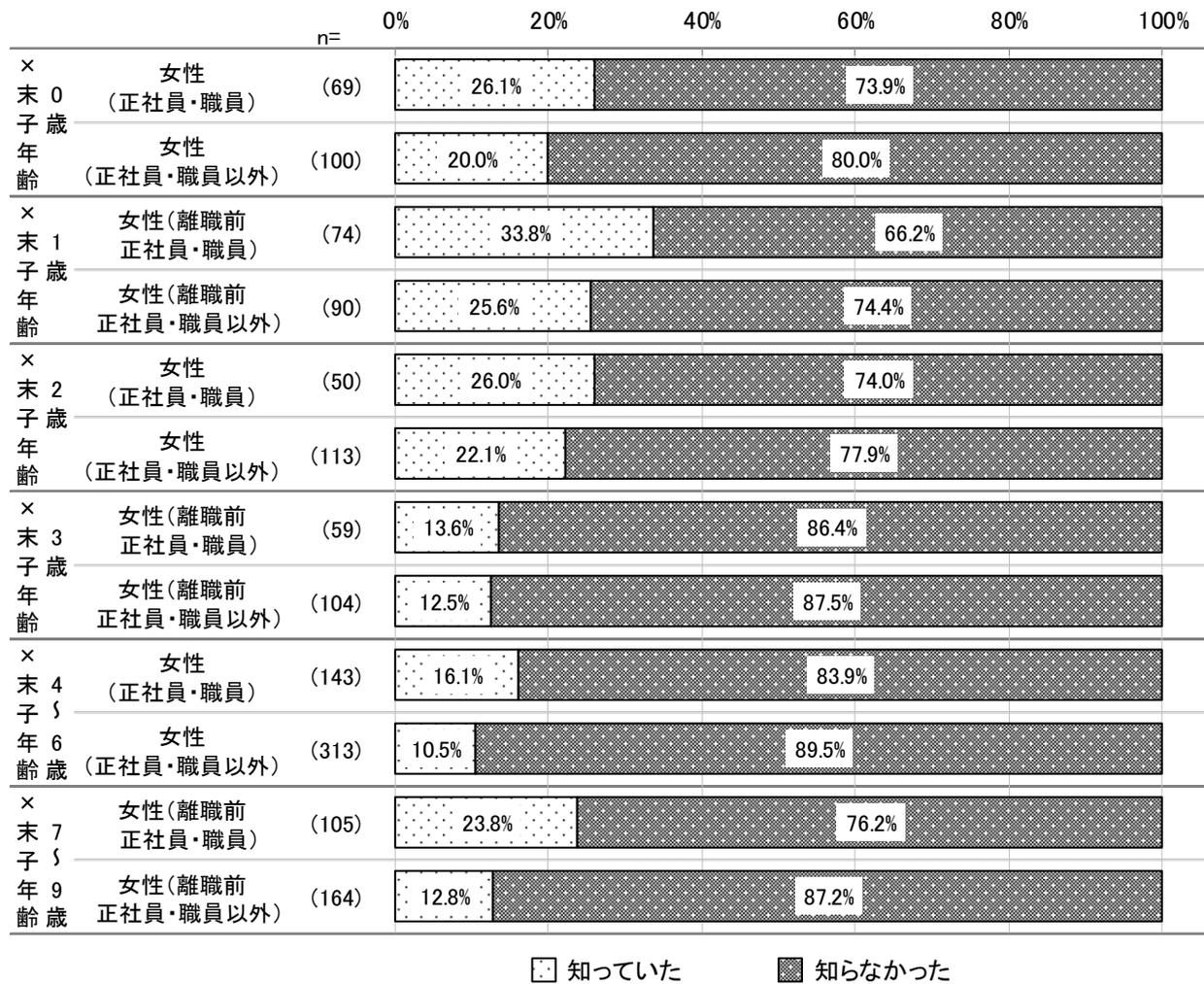


数表IV-86

	合計	問21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (5)育児休業取得状況の公表の義務化		(%)
		知っていた	知らなかった	
女性（離職前正社員・職員）」	500	22.4	77.6	
女性（離職前正社員・職員以外）」	884	15.3	84.7	

<参考掲載：末子年齢別>

図表IV-87 育児休業制度に関する法改正の内容認知
育児休業取得状況の公表の義務化：単数回答（問 21_5）



数表IV-87

末子年齢	性別	合計	問 21.育児休業制度に関する法改正の内容認知 (5)育児休業取得状況の公表の義務化	
			知っていた	知らなかった
× 末子年齢 0歳	女性(離職前正社員・職員)	69	26.1	73.9
	女性(離職前正社員・職員以外)	100	20.0	80.0
× 末子年齢 1歳	女性(離職前正社員・職員)	74	33.8	66.2
	女性(離職前正社員・職員以外)	90	25.6	74.4
× 末子年齢 2歳	女性(離職前正社員・職員)	50	26.0	74.0
	女性(離職前正社員・職員以外)	113	22.1	77.9
× 末子年齢 3歳	女性(離職前正社員・職員)	59	13.6	86.4
	女性(離職前正社員・職員以外)	104	12.5	87.5
× 末子年齢 4～6歳	女性(離職前正社員・職員)	143	16.1	83.9
	女性(離職前正社員・職員以外)	313	10.5	89.5
× 末子年齢 7～9歳	女性(離職前正社員・職員)	105	23.8	76.2
	女性(離職前正社員・職員以外)	164	12.8	87.2

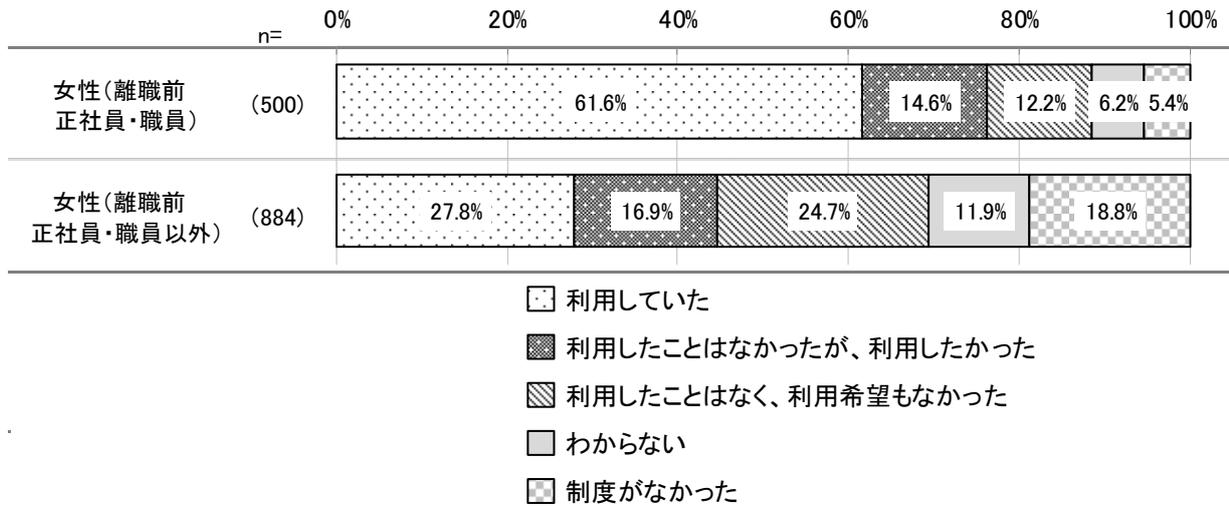
(%)

(2) 離職当時の子に関して、休暇・休業制度利用状況

① 産前・産後休業制度

産前・産後休業制度の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「利用していた」が61.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなかったが、利用したかった」が14.6%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「利用していた」が27.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もなかった」が24.7%となっている。

図表IV-88 離職当時の子に関して、休暇・休業制度利用状況_
産前・産後休業制度：単数回答（問 22-1-B_1）



数表IV-88

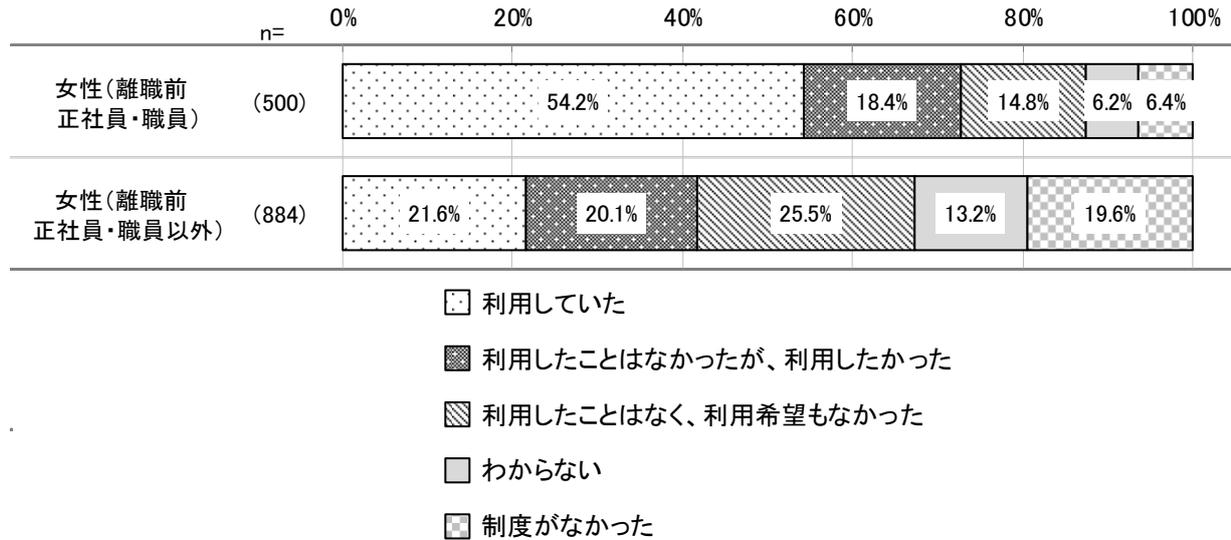
	合計	問 22-1-B.離職当時の子に関して、休暇・休業制度利用状況 (1)産前・産後休業制度				
		利用していた	利用したことはなかったが、利用したかった	利用したことはなく、利用希望もなかった	わからない	制度がなかった
女性(離職前正社員・職員)	500	61.6	14.6	12.2	6.2	5.4
女性(離職前正社員・職員以外)	884	27.8	16.9	24.7	11.9	18.8

(%)

② 育児休業制度

育児休業制度の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「利用していた」が54.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなかったが、利用したかった」が18.4%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もなかった」が25.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用していた」が21.6%となっている。

図表IV-89 離職当時の子に関して、休暇・休業制度利用状況_
育児休業制度：単数回答（問 22-1-B_2）



数表IV-89

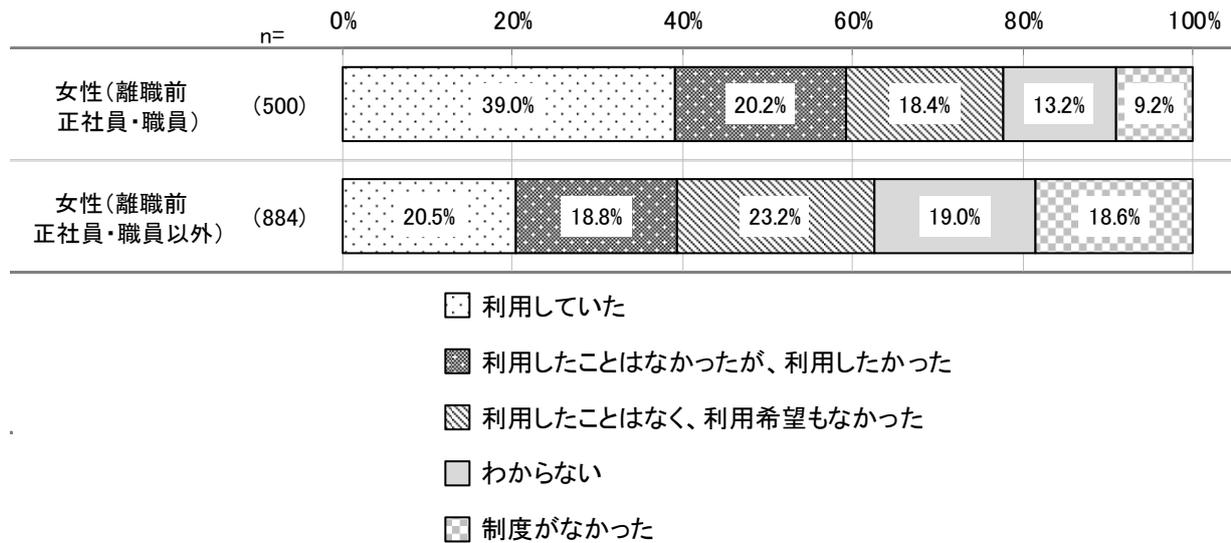
	合計	問 22-1-B.離職当時の子に関して、休暇・休業制度利用状況 (2)育児休業制度				
		利用していた	利用したことはなかったが、利用したかった	利用したことはなく、利用希望もなかった	わからない	制度がなかった
女性（離職前正社員・職員）	500	54.2	18.4	14.8	6.2	6.4
女性（離職前正社員・職員以外）	884	21.6	20.1	25.5	13.2	19.6

(%)

③ 年次有給休暇制度（時間単位）

年次有給休暇制度（時間単位）の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「利用していた」が39.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなかったが、利用したかった」が20.2%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「利用したことはなく、利用希望もなかった」が23.2%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用していた」が20.5%となっている。

図表IV-90 離職当時の子に関して、休暇・休業制度利用状況
年次有給休暇制度（時間単位）：単数回答（問 22-1-B_4）



数表IV-90

	合計	問 22-1-B.離職当時の子に関して、休暇・休業制度利用状況 (4)年次有給休暇制度(時間単位)				
		利用していた	利用したことはなかったが、利用したかった	利用したことはなく、利用希望もなかった	わからない	制度がなかった
女性（離職前正社員・職員）	500	39.0	20.2	18.4	13.2	9.2
女性（離職前正社員・職員以外）	884	20.5	18.8	23.2	19.0	18.6

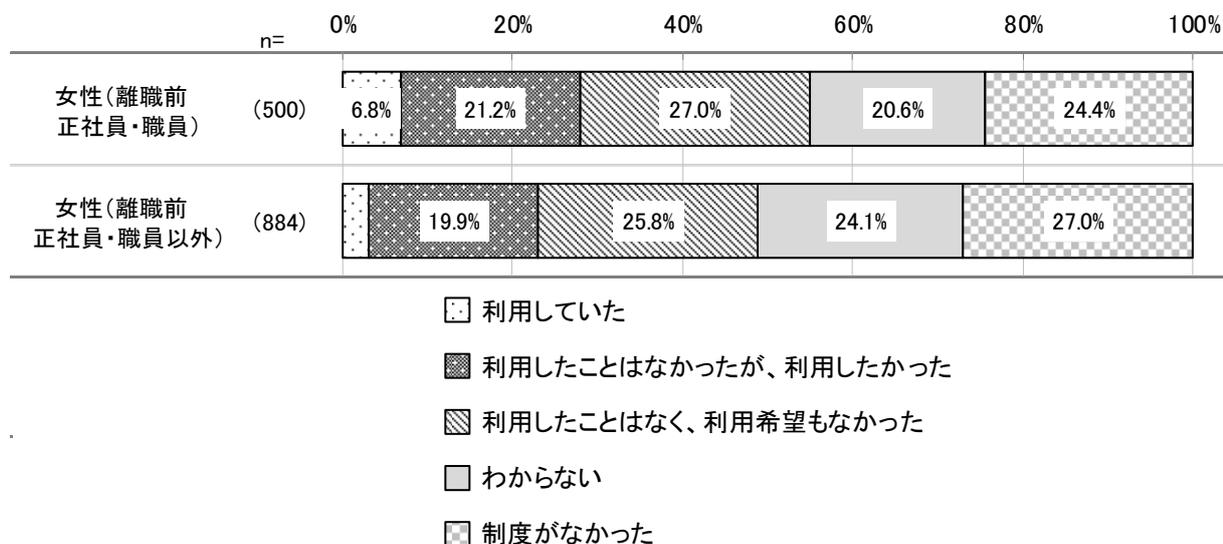
(%)

④ 配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度

※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む

配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もなかった」が27.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度がなかった」が24.4%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「制度がなかった」が27.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「利用したことはなく、利用希望もなかった」が25.8%となっている。

図表IV-91 離職当時の子に関して、休暇・休業制度利用状況
配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度：単数回答（問22-1-B_5）



数表IV-91

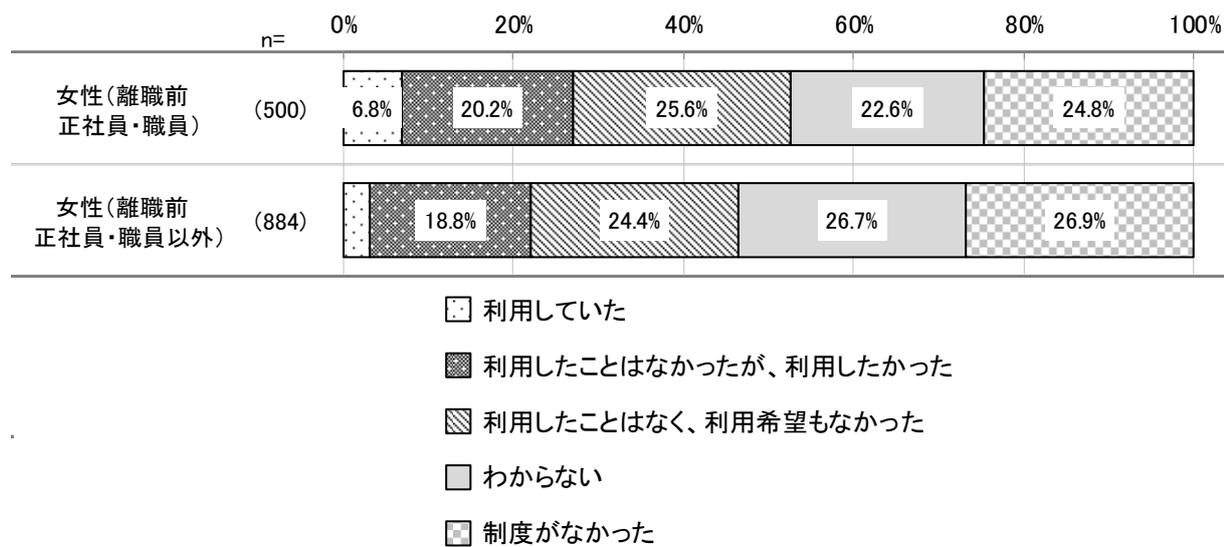
	合計	問22-1-B.離職当時の子に関して、休暇・休業制度利用状況 (5)配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度 ※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む				
		利用していた	利用したことはなかったが、利用したかった	利用したことはなく、利用希望もなかった	わからない	制度がなかった
女性(離職前正社員・職員)	500	6.8	21.2	27.0	20.6	24.4
女性(離職前正社員・職員以外)	884	3.2	19.9	25.8	24.1	27.0

(%)

⑤ その他の休暇・休業制度（育児目的以外）

その他の休暇・休業制度（育児目的以外）の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「利用したことはなく、利用希望もなかった」が25.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「制度がなかった」が24.8%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「制度がなかった」が26.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が26.7%となっている。

図表IV-92 離職当時の子に関して、休暇・休業制度利用状況_
その他の休暇・休業制度（育児目的以外）：単数回答（問 22-1-B_6）



数表IV-92

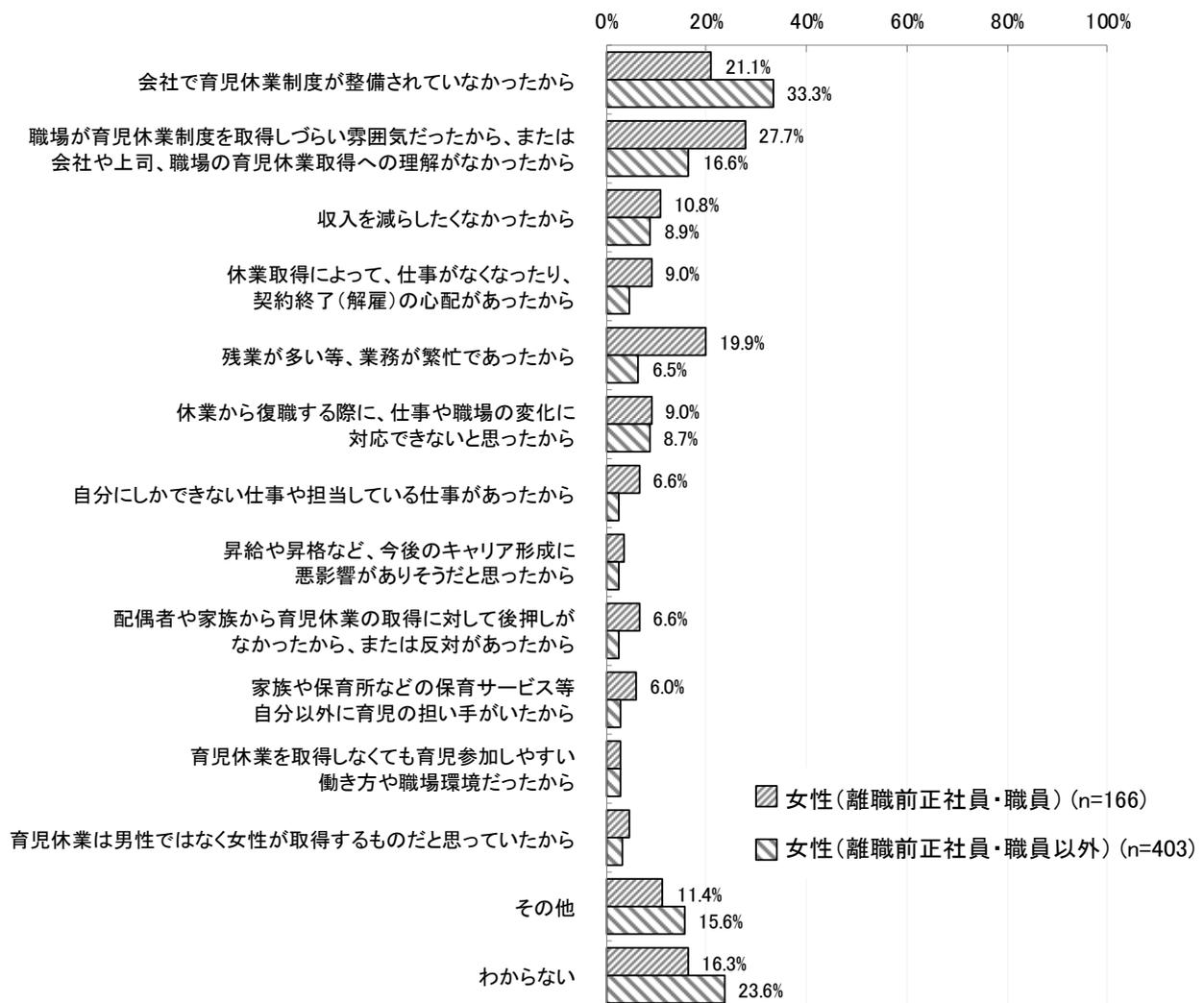
	合計	問 22-1-B.離職当時の子に関して、休暇・休業制度利用状況 (6)その他の休暇・休業制度(育児目的以外)				
		利用していた	利用したことはなかったが、利用したかった	利用したことはなく、利用希望もなかった	わからない	制度がなかった
女性(離職前正社員・職員)	500	6.8	20.2	25.6	22.6	24.8
女性(離職前正社員・職員以外)	884	3.2	18.8	24.4	26.7	26.9

(%)

(3) 離職当時の子に関して、育児休業制度を取得しなかった理由

離職当時の子に関して育児休業制度を利用しなかった回答者について、取得しなかった理由をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「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27.7%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21.1%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」が33.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が23.6%となっている。

図表IV-93 離職当時の子に関して、育児休業制度を取得しなかった理由：複数回答（問 22-2-B）



※離職当時の子に関する育児休業の利用状況（問 22-1B_2）において、「2. 利用したことはなかったが、利用したかった」「3. 利用したことはなく、利用希望もなかった」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

数表IV-93

	合計	問 22-2-B.離職当時の子の育児に関して、育児休業制度を取得しなかった理由				
		会社で育児休業制度が整備されていなかったから	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	収入を減らしたくなかったから	休業取得によって、仕事がなくなったり、契約終了(解雇)の心配があったから	残業が多い等、業務が繁忙であったから
女性(離職前正社員・職員)	166	21.1	27.7	10.8	9.0	19.9 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	403	33.3	16.6	8.9	4.7	6.5

	合計	理由				
		休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから	自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから	配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったから、または反対があったから	家族や保育所などの保育サービス等自分以外に育児の担い手がいたから
女性(離職前正社員・職員)	166	9.0	6.6	3.6	6.6	6.0 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	403	8.7	2.5	2.7	2.5	3.0

	合計	理由			
		育児休業を取得しなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから	育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていたから	その他	わからない
女性(離職前正社員・職員)	166	3.0	4.8	11.4	16.3 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	403	3.0	3.2	15.6	23.6

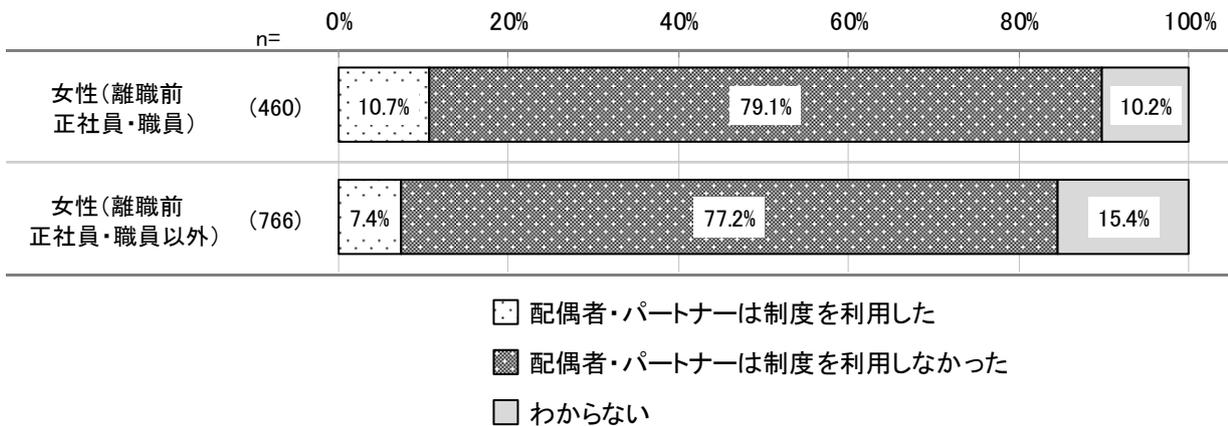
※離職当時の子に関する育児休業の利用状況(問 22-1B_2)において、「2.利用したことはなかったが、利用したかった」「3.利用したことはなく、利用希望もなかった」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

(4) 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況

① 育児休業制度

配偶者・パートナーの育児休業制度の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が79.1%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した」が10.7%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が77.2%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した」が7.4%となっている。

図表IV-94 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況
育児休業制度：単数回答（問 23-B_2）



数表IV-94

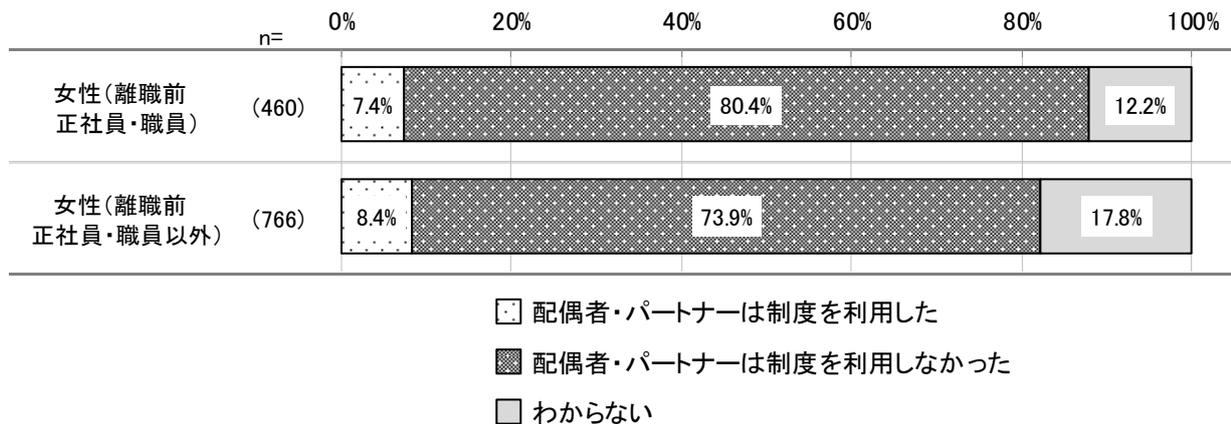
	合計	問 23-B.離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況(2)育児休業制度			(%)
		配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	わからない	
女性(離職前正社員・職員)	460	10.7	79.1	10.2	
女性(離職前正社員・職員以外)	766	7.4	77.2	15.4	

※妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態（問 11_4）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

② 配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）制度

配偶者・パートナーの配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）制度の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が80.4%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した」が7.4%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が73.9%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した」が8.4%となっている。

図表IV-95 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況_
配偶者出産休暇・産後パパ育休（出生時育児休業）制度：単数回答（問23-B_3）



数表IV-95

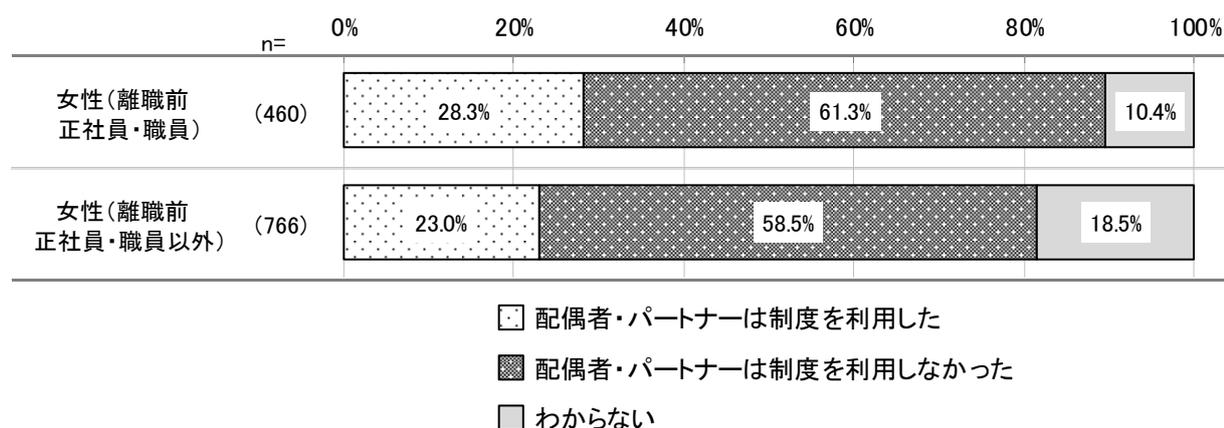
	合計	問23-B.離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況(3)配偶者出産休暇・産後パパ育休(出生時育児休業)制度		
		配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	わからない
女性(離職前正社員・職員)	460	7.4	80.4	12.2 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	766	8.4	73.9	17.8

※妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態（問11_4）で「1.正社員・職員」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

③ 年次有給休暇制度（時間単位）

配偶者・パートナーの年次有給休暇制度（時間単位）の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が61.3%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した」が28.3%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が58.5%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した」が23.0%となっている。

図表IV-96 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況_年次有給休暇制度（時間単位）：単数回答（問 23-B_4）



数表IV-96

	合計	問 23-B.離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況(4)年次有給休暇制度(時間単位)		
		配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	わからない
女性(離職前正社員・職員)	460	28.3	61.3	10.4 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	766	23.0	58.5	18.5

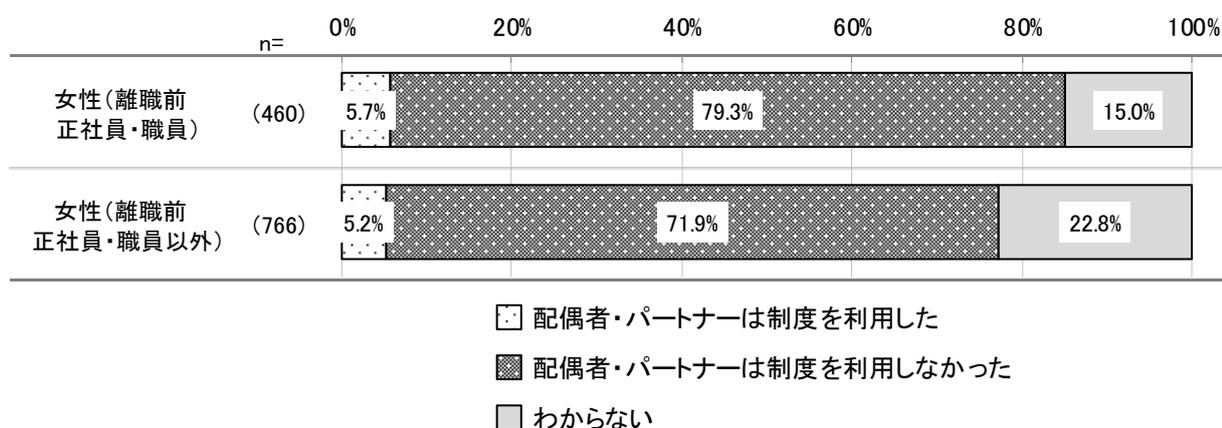
※妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態（問 11_4）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

④ 配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度

※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む

配偶者・パートナーの配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が79.3%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した」が5.7%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が71.9%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した」が5.2%となっている。

図表IV-97 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況
配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度：単数回答（問23-B_5）



数表IV-97

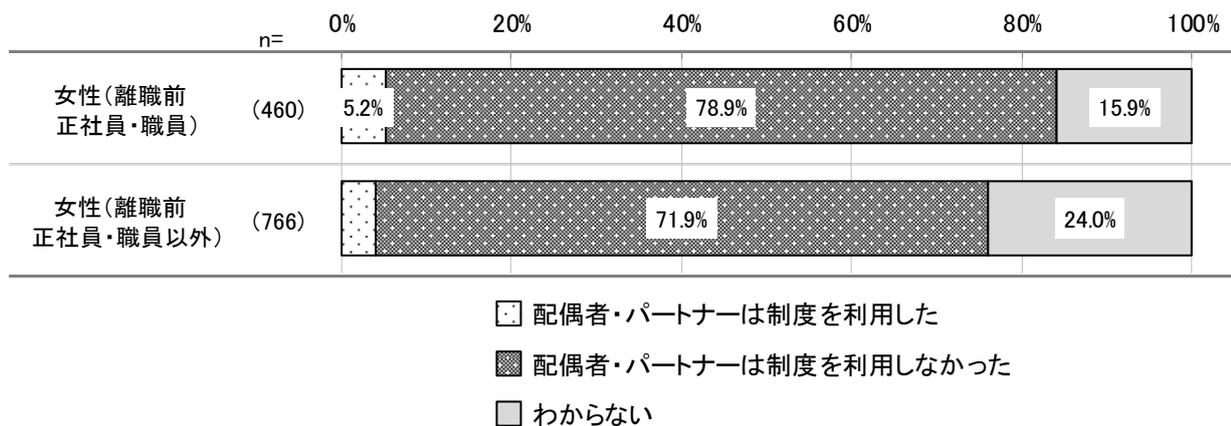
	合計	問23-B.離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況(5)配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む		
		配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	わからない
女性（離職前正社員・職員）	460	5.7	79.3	15.0 (%)
女性（離職前正社員・職員以外）	766	5.2	71.9	22.8

※妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態（問11_4）で「1.正社員・職員」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

⑤ その他の休暇・休業制度（育児目的以外）

配偶者・パートナーのその他の休暇・休業制度（育児目的以外）の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が78.9%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した」が5.2%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が71.9%で、「配偶者・パートナーは制度を利用した」が4.0%となっている。

図表IV-98 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況_その他の休暇・休業制度（育児目的以外）：単数回答（問 23-B_6）



数表IV-98

	合計	問 23-B.離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの休暇・休業制度利用状況(6)その他の休暇・休業制度（育児目的以外）		
		配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	わからない
女性（離職前正社員・職員）	460	5.2	78.9	15.9
女性（離職前正社員・職員以外）	766	4.0	71.9	24.0

(%)

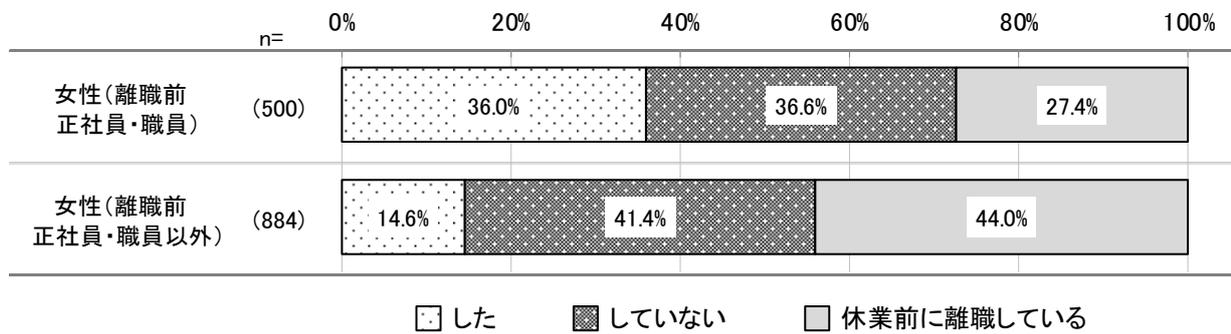
※妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態（問 11_4）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

(5) 離職時に上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか

① 育児休業の取得前

離職した当時、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）などの育児休業からの復職後の働き方に関して、育児休業の取得前に、上司や人事担当者と面談をしたかをみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「していない」が36.6%で、「した」が36.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「していない」が41.4%で、「した」が14.6%となっている。

図表IV-99 離職時に上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか_育児休業の取得前：単数回答（問 24-B_1）



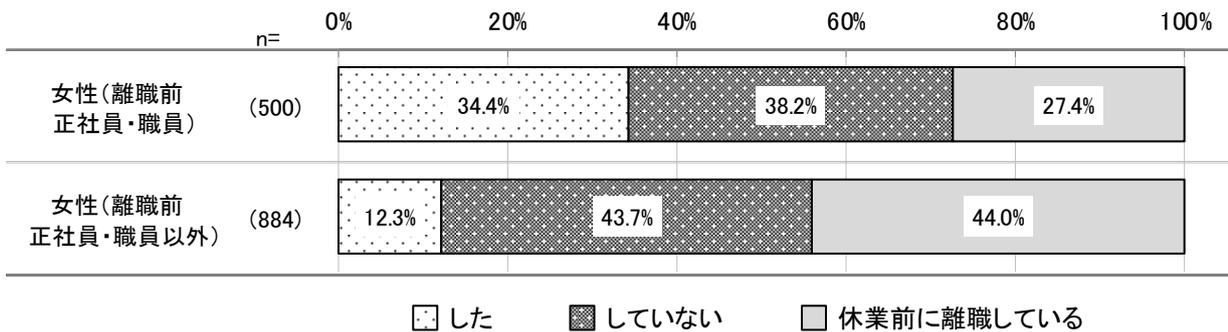
数表IV-99

	合計	問 24-B.離職時に上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか (1)育児休業の取得前			(%)
		した	していない	休業前に離職している	
女性(離職前正社員・職員)	500	36.0	36.6	27.4	
女性(離職前正社員・職員以外)	884	14.6	41.4	44.0	

② 育児休業中・育児休業取得後

離職した当時、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）などの育児休業からの復職後の働き方に関して、育児休業中・育児休業取得後に、上司や人事担当者との面談をしたかをみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「していない」が38.2%で、「した」が34.4%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「していない」が43.7%で、「した」が12.3%となっている。

図表IV-100 離職時に上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか_
育児休業中・育児休業取得後：単数回答（問 24-B_2）



数表IV-100

	合計	問 24-B.離職時に上司や人事担当者と育児休業からの復職後の働き方に関して面談をしたか (2)育児休業中・育児休業取得後			(%)
		した	していない	休業前に離職している	
女性（離職前正社員・職員）	500	34.4	38.2	27.4	
女性（離職前正社員・職員以外）	884	12.3	43.7	44.0	

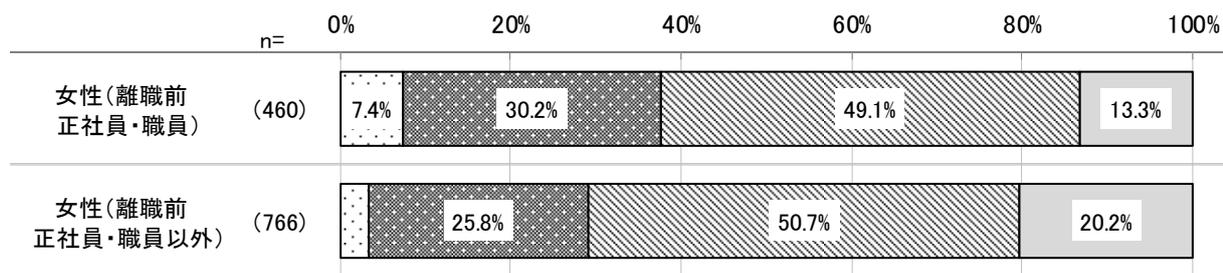
4. 両立支援制度（育児のための短時間勤務制度、所定外労働の制限（残業を免除する制度））の利用状況・現在の働き方・将来の働き方について

(1) 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況

① 育児のための短時間勤務制度

離職当時の子の育児に関して、配偶者・パートナーの育児のための短時間勤務制度の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が49.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が30.2%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が50.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が25.8%となっている。

図表IV-101 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況_ 育児のための短時間勤務制度：単数回答（問41_1）



- 配偶者・パートナーは制度を利用した
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった
- わからない

数表IV-101

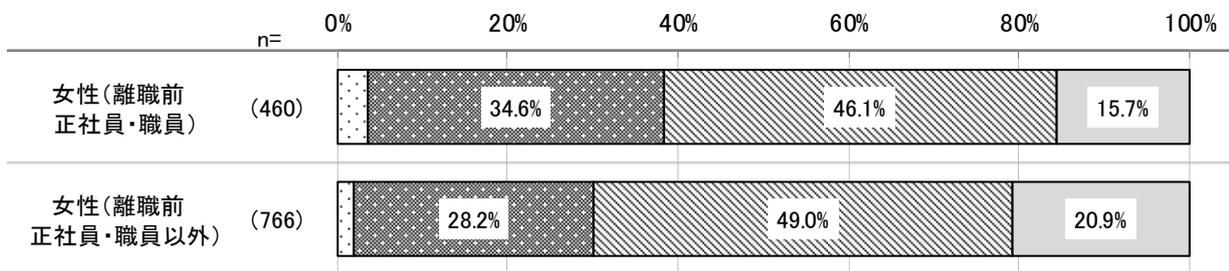
	合計	問41.離職時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援に関する制度利用状況(1)育児のための短時間勤務制度			
		配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった	わからない
女性(離職前正社員・職員)	460	7.4	30.2	49.1	13.3 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	766	3.3	25.8	50.7	20.2

※妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態（問11_4）で「1. 正社員・職員」～「5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

② 所定外労働の制限（残業を免除する制度）

離職当時の子の育児に関して、配偶者・パートナーの所定外労働の制限（残業を免除する制度）の利用状況を見ると、「女性（離職前正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が46.1%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が34.6%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が49.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が28.2%となっている。

図表IV-102 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況_ 所定外労働の制限（残業を免除する制度）：単数回答（問41_2）



- 配偶者・パートナーは制度を利用した
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった
- わからない

数表IV-102

	合計	問41.離職時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援に関する制度利用状況(2)所定外労働の制限(残業を免除する制度)			
		配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった	わからない
女性(離職前正社員・職員)	460	3.7	34.6	46.1	15.7
女性(離職前正社員・職員以外)	766	2.0	28.2	49.0	20.9

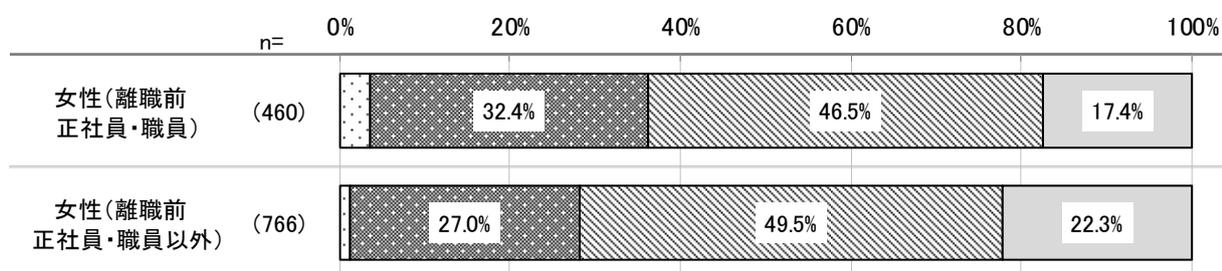
(%)

※妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態（問11_4）で「1.正社員・職員」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

③ 育児のための時間外労働の制限（時間外労働を1ヶ月24時間かつ1年の合計で150時間までに制限する制度）

離職当時の子の育児に関して、配偶者・パートナーの育児のための時間外労働の制限の利用状況を見ると、「女性（離職前正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が46.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が32.4%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が49.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が27.0%となっている。

図表IV-103 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況_ 育児のための時間外労働の制限：単数回答（問41_3）



- 配偶者・パートナーは制度を利用した
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった
- わからない

数表IV-103

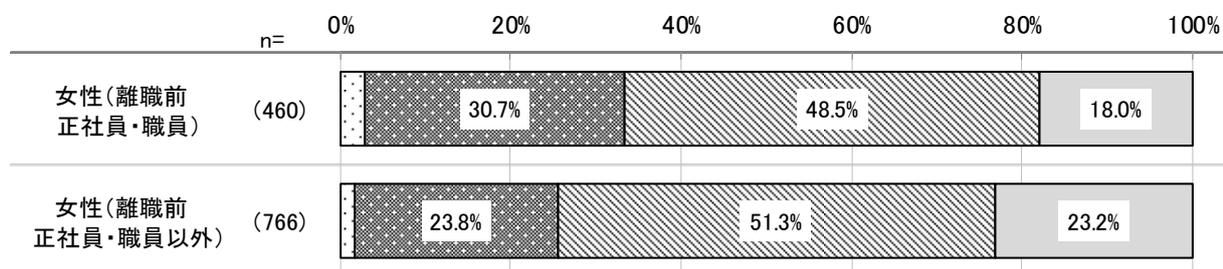
	問41.離職時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援に関する制度利用状況(3)育児のための時間外労働の制限（時間外労働を1ヶ月24時間かつ1年の合計で150時間までに制限する制度）				わからない
	合計	配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった	
女性（離職前正社員・職員）	460	3.7	32.4	46.5	17.4 (%)
女性（離職前正社員・職員以外）	766	1.2	27.0	49.5	22.3

※妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態（問11_4）で「1.正社員・職員」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

④ 育児のための深夜業の制限（午後10時から午前5時までの間の労働を制限する制度）

離職当時の子の育児に関して、配偶者・パートナーの育児のための深夜業の制限の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が48.5%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が30.7%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が51.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が23.8%となっている。

図表IV-104 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況_
育児のための深夜業の制限：単数回答（問41_4）



- 配偶者・パートナーは制度を利用した
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった
- わからない

数表IV-104

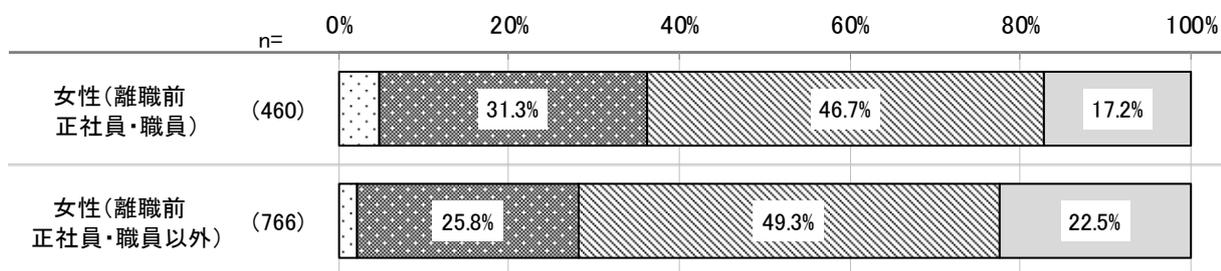
	問41.離職時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援に関する制度利用状況(4)育児のための深夜業の制限(午後10時から午前5時までの間の労働を制限する制度)				わからない
	合計	配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった	
女性(離職前正社員・職員)	460	2.8	30.7	48.5	18.0 (%)
女性(離職前正社員・職員以外)	766	1.7	23.8	51.3	23.2

※妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態（問11_4）で「1.正社員・職員」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

⑤ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ

離職当時の子の育児に関して、配偶者・パートナーの始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が46.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が31.3%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が49.3%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が25.8%となっている。

図表IV-105 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況_始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ：単数回答（問41_5）



- 配偶者・パートナーは制度を利用した
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった
- わからない

数表IV-105

	合計	問41.離職時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援に関する制度利用状況(5)始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ			
		配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった	わからない
女性（離職前正社員・職員）	460	4.8	31.3	46.7	17.2
女性（離職前正社員・職員以外）	766	2.3	25.8	49.3	22.5

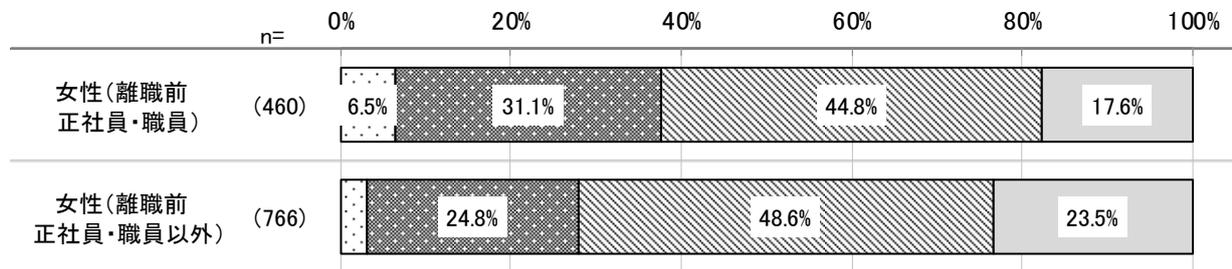
(%)

※妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態（問11_4）で「1.正社員・職員」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

⑥ フレックスタイム制度

離職当時の子の育児に関して、配偶者・パートナーのフレックスタイム制度の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が44.8%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が31.1%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が48.6%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が24.8%となっている。

図表IV-106 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況_
フレックスタイム制度：単数回答（問41_6）



- 配偶者・パートナーは制度を利用した
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった
- わからない

数表IV-106

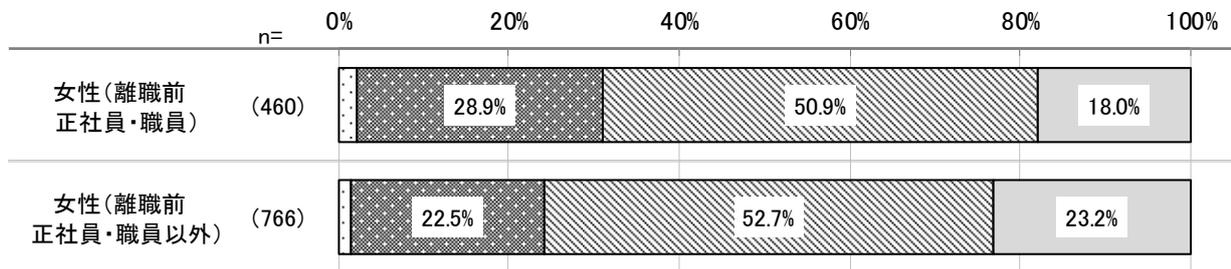
	問41.離職時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援に関する制度利用状況(6)フレックスタイム制度				わからない	(%)
	合計	配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった		
女性(離職前正社員・職員)	460	6.5	31.1	44.8	17.6	
女性(離職前正社員・職員以外)	766	3.1	24.8	48.6	23.5	

※妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態（問11_4）で「1.正社員・職員」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

⑦ 短時間正社員制度

離職当時の子の育児に関して、配偶者・パートナーの短時間正社員制度の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が50.9%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が28.9%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が52.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が23.2%となっている。

図表IV-107 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況_
短時間正社員制度：単数回答（問41_7）



- 配偶者・パートナーは制度を利用した
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった
- わからない

数表IV-107

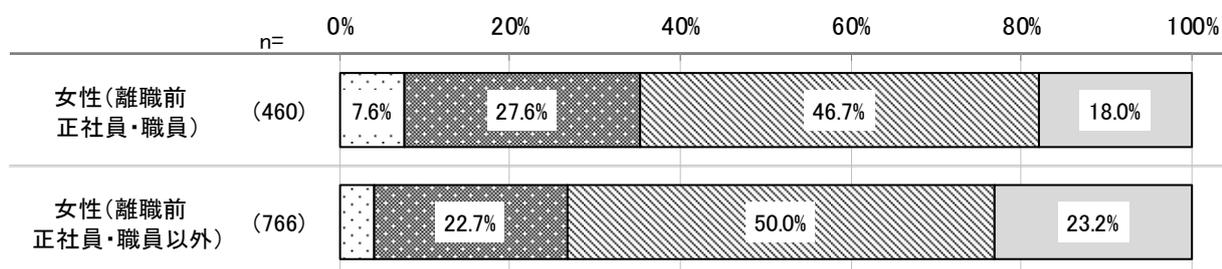
	合計	問41.離職時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援に関する制度利用状況(7)短時間正社員制度			
		配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった	わからない
女性（離職前正社員・職員）	460	2.2	28.9	50.9	18.0 (%)
女性（離職前正社員・職員以外）	766	1.6	22.5	52.7	23.2

※妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態（問11_4）で「1.正社員・職員」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

⑧ テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）

離職当時の子の育児に関して、配偶者・パートナーのテレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）の利用状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が46.7%でもっとも回答割合が高く、次いで「配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった」が27.6%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では「配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった」が50.0%でもっとも回答割合が高く、次いで「わからない」が23.2%となっている。

図表IV-108 離職当時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援制度利用状況_
テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）：単数回答（問41_8）



- 配偶者・パートナーは制度を利用した
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった
- 配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった
- わからない

数表IV-108

	合計	問41.離職時の子に関して、配偶者・パートナーの両立支援に関する制度利用状況(8)テレワーク(在宅勤務制度、サテライトオフィス等)			
		配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーに制度を利用してほしかったが、配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	配偶者・パートナーに制度を利用してほしいと思っておらず、配偶者・パートナーも制度を利用しなかった	わからない
女性（離職前正社員・職員）	460	7.6	27.6	46.7	18.0
女性（離職前正社員・職員以外）	766	4.0	22.7	50.0	23.2

※妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の配偶者・パートナーの就労形態（問11_4）で「1.正社員・職員」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

〈参考資料〉労働者アンケート調査票

あなたご自身に関するアンケート

モニターの皆様へのお願い

本アンケートには、一般に公開していない情報が含まれる場合があります。
アンケート内で知り得た情報について、決して第三者に口外しないよう、お願いします。

「第三者への口外」に含まれる例

- 口頭、電話、メール等で友人・知人に話す
- SNSやブログ、掲示板等に書き込む
- その他、手段を問わず、情報を第三者に伝達する行為

注意事項

- 複数のアンケート画面を同時に開くと、正常に回答できません。
アンケートはひとつずつ、回答ください。
- アンケートへの回答は、「動作環境」に記載の環境からお願いします。
- 本アンケートは、回答を中断してから1時間以内は中断した質問から再開可能です。
(システム緊急対応等により再開できない場合もありますので、予めご了承ください。)
- 回答結果は、当社の「個人情報保護方針」に基づき、性別・年齢・居住都道府県等を付記した上で、本アンケートの依頼主に提供されます。
アンケート内で個別に同意を得ない限り、氏名・メールアドレス等の個人を特定できる情報を提供することはありません。
- また、当社は依頼主から回答や分析結果の一部を取得して、後日別の調査の案内を送付するために利用することがあります。
回答内容や分析結果に健康情報や疾患傾向等の要配慮個人情報が含まれていた場合、当社が当該要配慮個人情報を取得することがあります。

上記の内容をご確認いただき、同意してご協力いただける場合のみ、「同意し、アンケート開始」を押してアンケートを開始してください。

同意し、アンケート開始

Q1 必須 あなたの性別は次のうちどれですか。

この質問は登録情報を再掲しています。現在の情報と異なる場合は選択しなおしてください。
登録情報の修正は[こちら](#)からお願いします。

1. 男性
2. 女性

次へ

Q2
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
- 6. 60歳以上

次へ

Q3
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。

この質問は登録情報を再掲しています。現在の情報と異なる場合は選択しなおしてください。
登録情報の修正は[こちら](#)からお願いします。

- | | | | |
|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="radio"/> 1. 北海道 | <input type="radio"/> 13. 東京都 | <input type="radio"/> 25. 滋賀県 | <input type="radio"/> 37. 香川県 |
| <input type="radio"/> 2. 青森県 | <input type="radio"/> 14. 神奈川県 | <input type="radio"/> 26. 京都府 | <input type="radio"/> 38. 愛媛県 |
| <input type="radio"/> 3. 岩手県 | <input type="radio"/> 15. 新潟県 | <input type="radio"/> 27. 大阪府 | <input type="radio"/> 39. 高知県 |
| <input type="radio"/> 4. 宮城県 | <input type="radio"/> 16. 富山県 | <input type="radio"/> 28. 兵庫県 | <input type="radio"/> 40. 福岡県 |
| <input type="radio"/> 5. 秋田県 | <input type="radio"/> 17. 石川県 | <input type="radio"/> 29. 奈良県 | <input type="radio"/> 41. 佐賀県 |
| <input type="radio"/> 6. 山形県 | <input type="radio"/> 18. 福井県 | <input type="radio"/> 30. 和歌山県 | <input type="radio"/> 42. 長崎県 |
| <input type="radio"/> 7. 福島県 | <input type="radio"/> 19. 山梨県 | <input type="radio"/> 31. 鳥取県 | <input type="radio"/> 43. 熊本県 |
| <input type="radio"/> 8. 茨城県 | <input type="radio"/> 20. 長野県 | <input type="radio"/> 32. 島根県 | <input type="radio"/> 44. 大分県 |
| <input type="radio"/> 9. 栃木県 | <input type="radio"/> 21. 岐阜県 | <input type="radio"/> 33. 岡山県 | <input type="radio"/> 45. 宮崎県 |
| <input type="radio"/> 10. 群馬県 | <input type="radio"/> 22. 静岡県 | <input type="radio"/> 34. 広島県 | <input type="radio"/> 46. 鹿児島県 |
| <input type="radio"/> 11. 埼玉県 | <input type="radio"/> 23. 愛知県 | <input type="radio"/> 35. 山口県 | <input type="radio"/> 47. 沖縄県 |
| <input type="radio"/> 12. 千葉県 | <input type="radio"/> 24. 三重県 | <input type="radio"/> 36. 徳島県 | <input type="radio"/> 48. 国外 |

次へ

Q4
必須 あなたには、お子さんが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

Q5 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

Q6 これまで、あなたやあなたの配偶者・パートナーの妊娠・出産、子の育児等を理由として、あなたが離職した経験はありますか。
必須 ※これまでに、あなたやあなたの配偶者・パートナーが妊娠・出産をしたお子さんが複数いる場合は、1人でもお子さんの妊娠・出産・育児等を理由としてあなたが離職した経験があれば、選択肢1又は2を選んでください。

1. 約10年以内に離職した経験がある
2. 約11年以上前に離職した経験がある
3. 離職した経験はない

次へ

Q7 約10年以内に、あなたやあなたの配偶者・パートナーの妊娠・出産、子の育児等を理由として、あなたが離職した具体的な時期について、お伺いします。
必須 (いくつでも)
※10年以内に妊娠・出産・育児等を理由として複数回離職の経験がある方は、複数選択してください。

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 妊娠が判明して離職した | <input type="checkbox"/> 7. 子が2歳以上～3歳未満の時に離職した |
| <input type="checkbox"/> 2. 産前休業中に離職した | <input type="checkbox"/> 8. 子が3歳以上～小学校就学前までに離職した |
| <input type="checkbox"/> 3. 出産後すぐに離職した | <input type="checkbox"/> 9. 子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した |
| <input type="checkbox"/> 4. 産後休業中（出産から8週間以内）に離職した | <input type="checkbox"/> 10. 子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した |
| <input type="checkbox"/> 5. 子が生後8週～1歳未満の時に離職した | <input type="checkbox"/> 11. 子が小学校4年生以上の時に離職した |
| <input type="checkbox"/> 6. 子が1歳以上～2歳未満の時に離職した | |

次へ

Q8 必須 あなたやあなたの配偶者・パートナーの妊娠・出産、子の育児等を理由として、あなたが当時の会社や仕事を辞めた具体的な理由は何ですか。あてはまるものを選んでください。
 ※10年以内に妊娠・出産・育児等を理由として複数回離職経験がある方は、前問で選択したそれぞれの時期に対する辞めた具体的な理由を選んでください。
 ※この設問は、それぞれ横方向(→)にお答えください。



	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
	家事・育児に専念するため	仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため	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)ため	妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	契約が終了する見込みだったため	妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い(解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど)を受けたため	妊娠・出産をしたら辞めようつもりだったため	その他	特になし
1. 妊娠が判明して離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
2. 産前休業中に離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
3. 出産後すぐに離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
4. 産後休業中(出産から8週間以内)に離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
5. 子が生後8週~1歳未満の時に離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
6. 子が1歳以上~2歳未満の時に離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>



	1. 家事・育児に専念するため	2. 仕事を続けたいが、仕事と育児の両立が難しかったため	3. 妊娠・出産前と比べて、仕事の内容や責任等について、やりがいを感ぜられなくなった（なりそうだった）ため	4. 妊娠・出産に伴う体調の問題があったため	5. 契約が終了する見込みだったため	6. 妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱い（解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しないなど）を受けたため	7. 妊娠・出産をしたら辞めるともっていたため	8. その他	9. 特になし
7. 子が2歳以上～3歳未満の時に離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. 子が3歳以上～小学校就学前までに離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. 子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10. 子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11. 子が小学校4年生以上の時に離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

次へ

Q9 必須 前問にて「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」とお答えになりましたが、その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。
 ※10年以内に妊娠・出産・育児等を理由として複数回離職経験があり、前問で「2.仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」を複数回選択した場合は、それぞれの時期に対する具体的な理由を選んでください。
 ※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。



	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
	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	勤務先に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が整備されていなかった	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ずもなかった（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ずもなかった（利用できなかった）	勤務地や転勤の問題で仕事が続けられなかった	勤務先に育児との両立を支援する雰囲気なかった	夕方から夜間（18～21時）までの時間帯に勤務時間や残業があった（交代制・シフト制などによるものを含む）	自分の気力・体力がもたせなかった（もたせなかった）	保育所などの保育サービスが受けられなかった（受けられなかった）	配偶者・パートナー等家族の協力が得られなかった（得られなかった）、配偶者・パートナーが許めることを希望した	子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	その他
1. 妊娠が判明して離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 産前休業中に離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 出産後すぐに離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 産後休業中（出産から8週間以内）に離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 子が生後8週～1歳未満の時に離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 子が1歳以上～2歳未満の時に離職した	→ <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
	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	勤務先に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が整備されていなかった	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どもなかった（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ずなかった（利用できなかった）	勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった	勤務先に育児との両立を支援する雰囲気になかった	夕方から夜間（18時～21時）までの時間帯に勤務時間や残業があった（交代制・シフト制などによるものも含む）	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なかった（受けられなかった）	配偶者、パートナー等家族の協力が得られなかった（得られなかった）、配偶者、パートナーが辞めることを希望した	子どもの病気等で度々休まざるを得なかった	その他
7. 子が2歳以上～3歳未満の時に離職した	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 子が3歳以上～小学校就学前までに離職した	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 子が小学校入学後～小学校1年生修了までに離職した	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 子が小学校2年生～小学校3年生修了までに離職した	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 子が小学校4年生以上の時に離職した	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

次へ

Q10 必須 先ほど選択した、あなたやあなたの配偶者・パートナーの妊娠・出産、子の育児等を理由として、あなたが離職した時期をお答えください。
 (半角数字でご記入ください)
 ※10年以内に妊娠・出産・育児等を理由として複数回離職の経験がある方は、一番初めに離職した時期をお答えください。

西暦 年 月

次へ

Q11 必須 あなたとあなたの配偶者・パートナーの「現在」及び「妊娠・出産・育児等を理由とした離職時」の就労形態は次のうちどれですか。
 ※10年以内に妊娠・出産・育児等を理由として複数回離職の経験がある方は、一番初めに離職した時の状況をお答えください。
 ※正社員・職員以外（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員など）の方は、会社との「契約期間の定めの有無」、働く時間が「フルタイムかパートタイムか」を合わせてお答えください。
 同じ会社で就労を続けている場合でも、契約更新を毎年行っているような場合は、「契約期間の定めがある」を選んでください。
 ※派遣社員の方は、「2.契約期間の定めがある正社員・職員以外（フルタイム）」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選んでください。
 ※この設問は、それぞれ縦方向（↓）にお答えください。

	現在		あなたが妊娠・出産・育児等を理由とした離職時	
	1.	2.	3.	4.
	あなた	配偶者・パートナー	あなた	配偶者・パートナー
	↓	↓	↓	↓
1. 正社員・職員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 契約期間の定めがある正社員・職員以外（フルタイム）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 契約期間の定めがある正社員・職員以外（パートタイム）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（フルタイム）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. 自営業、フリーランス、日々雇われている人	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. 無職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ

Q12 必須 あなたとあなたの配偶者・パートナーの「現在」及び「未子の妊娠がわかった当時」の就労形態は次のうちどれですか。
 ※正社員・職員以外（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員など）の方は、会社との「契約期間の定めの有無」、働く時間が「フルタイムかパートタイムか」を合わせてお答えください。
 同じ会社で就労を続けている場合でも、契約更新を毎年行っているような場合は、「契約期間の定めがある」を選んでください。
 ※派遣社員の方は、「2.契約期間の定めがある正社員・職員以外（フルタイム）」～「5.契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）」のいずれかを選んでください。
 ※この設問は、それぞれ縦方向（↓）にお答えください。

	現在		未子の妊娠がわかった当時	
	1.	2.	3.	4.
	あなた	配偶者・パートナー	あなた	配偶者・パートナー
1. 正社員・職員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 契約期間の定めがある正社員・職員以外（フルタイム）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 契約期間の定めがある正社員・職員以外（パートタイム）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（フルタイム）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. 自営業主、フリーランス、日々雇われている人	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. 無職	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ

■ここからは全ての方にお伺いします。

Q13-1 必須 あなたの勤務先の主な業種は次のうちどれですか。

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

次へ

■ここからは全ての方にお伺いします。

Q13-2 あなたが離職した当時の勤務先の主な業種は次のうちどれですか。
必須 ※10年以内に妊娠・出産・育児等を理由として複数回離職の経験がある方は、一番初めに離職した当時のことをお答えください。

- | | |
|---------------------------------------|--|
| <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

Q14-1 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)

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. 配偶者・パートナー |
| <input type="checkbox"/> 2. 子ども |
| <input type="checkbox"/> 3. 自分の父親 |
| <input type="checkbox"/> 4. 自分の母親 |
| <input type="checkbox"/> 5. 配偶者の父親 |
| <input type="checkbox"/> 6. 配偶者の母親 |
| <input type="checkbox"/> 7. 祖父母 |
| <input type="checkbox"/> 8. 姉妹兄弟 |
| <input type="checkbox"/> 9. その他 <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> 10. 同居者はいない |

次へ

Q14-2 退職した当時の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。
(いくつでも)

必須

※10年以内に妊娠・出産・育児等を理由として複数回退職の経験がある方は、一番初めに退職した当時の状況をお答えください。

- 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

Q15-1 あなたの昨年度1年間の年収（税金や保険料が差し引かれる前の総支給額）として、あてはまるものを1つ選んでください。

必須

- 1. 収入なし
- 2. 100万円未満
- 3. 100万円～150万円未満
- 4. 150万円～300万円未満
- 5. 300万円～500万円未満
- 6. 500万円～700万円未満
- 7. 700万円～1,000万円未満
- 8. 1,000万円～1,300万円未満
- 9. 1,300万円以上
- 10. わからない

次へ

Q15-2 あなたの退職した当時の年収（税金や保険料が差し引かれる前の総支給額）として、あてはまるものを1つ選んでください。
必須 ※10年以内に妊娠・出産・子の育児等を理由として複数回退職の経験がある方は、一番初めに退職した当時の年収をお答えください。

- 1. 収入なし
- 2. 100万円未満
- 3. 100万円～150万円未満
- 4. 150万円～300万円未満
- 5. 300万円～500万円未満
- 6. 500万円～700万円未満
- 7. 700万円～1,000万円未満
- 8. 1,000万円～1,300万円未満
- 9. 1,300万円以上
- 10. わからない

次へ

Q16-1 あなたが勤めている会社の従業員数（契約社員、パート等含む）はだいたいどのくらいですか。
必須

- 1. 50人以下
- 2. 51～100人以下
- 3. 101～300人以下
- 4. 301～500人以下
- 5. 501～1,000人以下
- 6. 1,001人以上
- 7. わからない

次へ

Q16-2 あなたが退職した当時に勤めていた会社の従業員数（契約社員、パート等含む）はだいたいどのくらいですか。
必須 ※10年以内に妊娠・出産・子の育児等を理由として複数回退職の経験がある方は、一番初めに退職した当時の勤務先のことをお答えください。

- 1. 50人以下
- 2. 51～100人以下
- 3. 101～300人以下
- 4. 301～500人以下
- 5. 501～1,000人以下
- 6. 1,001人以上
- 7. わからない

次へ

■ここからは一番下のお子さん（以下、「末子」と呼びます）の妊娠・出産、育児と仕事の両立についてお伺いします。

Q17-1 末子の妊娠がわかった当時（男性の場合、配偶者・パートナーが妊娠しているとわかった当時）、あなたは、末子が生まれてからも就業を継続したいと考えていましたか。
必須 あてはまるものを1つ選んでください。

- 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、同じ会社での就業継続を希望していた
- 3. あなたやあなたの配偶者の妊娠・出産を機に退職し、子の妊娠判明当時とは別の仕事での再就職を希望していた
- 4. 特に就業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

Q17-2 子の妊娠がわかった当時（男性の場合、配偶者・パートナーが妊娠しているとわかった当時）、あなたは、お子さんが生まれてからも就業を継続したいと考えていましたか。
必須 あてはまるものを1つ選んでください。
※10年以内に妊娠・出産・子の育児等を理由として複数回離職の経験がある方は、一番初めに離職した当時のことをお答えください。

- 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、同じ会社での就業継続を希望していた
- 3. あなたやあなたの配偶者の妊娠・出産を機に退職し、子の妊娠判明当時とは別の仕事での再就職を希望していた
- 4. 特に就業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

Q18 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。
必須 ※10年以内に妊娠・出産・子の育児等を理由として複数回離職の経験がある方は、一番初めに離職した当時の状況をお答えください。

- 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

Q19 あなたは、下記選択肢の支援・サービスを利用することができれば、仕事を続けられたと思いますか。
必須 当てはまる支援・サービスをお答えください。
(いくつでも)
※10年以内に妊娠・出産・子の育児等を理由として複数回離職の経験がある方は、一番初めに離職した当時の状況をお答えください。

- 1. 安心して子どもを預けられる預け先（保育園、託児所、ベビーシッター、学童保育等）
- 2. 気兼ねなく休める休業、休暇制度（育児休業、子の看護休暇）
- 3. 1日の勤務時間を短くする制度（短時間勤務制度）
- 4. 残業を制限または免除する制度
- 5. 子育てに合わせて柔軟に働ける勤務制度（フレックスタイム制度、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ等）
- 6. テレワーク制度
- 7. 自分の転勤などを制限できる制度、配偶者・パートナーの転勤に同行できる休暇制度
- 8. 配偶者・パートナー等家族の協力
- 9. その他
- 10. 特にない

次へ

Q20-1 次各時期に、どのように仕事と育児を両立したいと思いますか（思っていましたか）。
必須 また、実際にはどのように両立をしましたか。
 それぞれあてはまるものをひとつずつ選んでください。
 ※この設問は、それぞれ横方向（⇒）にお答えください。



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
長期の休業を取得する	休業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う (フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない

希望										
1. 末子が生まれてまもなくの間	⇒	<input type="radio"/>								
2. 末子が1歳になるまで	⇒	<input type="radio"/>								
3. 末子が2歳になるまで	⇒	<input type="radio"/>								
4. 末子が3歳になるまで	⇒	<input type="radio"/>								
5. 末子が小学校に入学するまで	⇒	<input type="radio"/>								
6. 末子が小学校低学年の間	⇒	<input type="radio"/>								



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
長期の休業を取得する	休業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ休業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う (フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない	末子がまだ選択肢の年齢に達していない

実際											
1.	末子が生まれてまもなくの頃	→	<input type="radio"/>								
2.	末子が1歳になるまで	→	<input type="radio"/>								
3.	末子が2歳になるまで	→	<input type="radio"/>								
4.	末子が3歳になるまで	→	<input type="radio"/>								
5.	末子が小学校に入学するまで	→	<input type="radio"/>								
6.	末子が小学校低学年の間	→	<input type="radio"/>								

次へ

Q20-3 **必須** あなたは退職した当時、次の各時期に、どのように仕事と育児を両立したいと思っていましたか。
 また、実際にはどのように両立をしましたか。
 それぞれあてはまるものをひとつずつ選んでください。
 ※10年以内に妊娠・出産・子の育児等を理由として複数回退職の経験がある方は、一番初めに退職した時の状況をお答えください。
 ※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。



1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
長期の休業を取得する	休業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ休業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う (フレックスタイム制度を含む)	フルタイムで働き、テレワークをする	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイムなどで働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない

希望										
1. 子が生まれてまもなくの頃	→	<input type="radio"/>								
2. 子が1歳になるまで	→	<input type="radio"/>								
3. 子が2歳になるまで	→	<input type="radio"/>								
4. 子が3歳になるまで	→	<input type="radio"/>								
5. 子が小学校に入学するまで	→	<input type="radio"/>								
6. 子が小学校低学年の間	→	<input type="radio"/>								

Q21 必須 国では、育児や介護を行う人が離職することなく仕事と生活を両立できるよう、令和3年6月に『育児・介護休業法』を改正し、令和4年4月、10月、令和5年4月の3回に分けて段階的に施行される流れとなっています。下記の育児休業制度に関する法改正の内容について、ご存知の内容をお答えください。※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
			
1.	育児休業を取得しやすくするための研修の実施や相談窓口の設置等を行うことや、妊娠・出産等の申出をした労働者に対して個別に育児休業制度の周知・休業取得の意向確認を行うことが事業主に対して義務付けられたことについて（令和4年4月1日から）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	期間を定めて雇用される労働者（有期雇用労働者）の育児・介護休業の取得要件の1つであった「引き続き雇用された期間が1年以上」が廃止されたことについて（令和4年4月1日から）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	子の出生後8週間以内に、4週間まで取得可能であり、分割して2回取得可能な出生時育児休業（産後/育休）が開始されたことについて（令和4年10月1日から）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	1歳までの育児休業について、分割して2回取得可能となったことについて（令和4年10月1日から）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業等の取得の状況（男性の育児休業取得割合等）を年1回公表することが義務付けられたことについて（令和5年4月1日から）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ

Q22-1 必須 末子に関して、あなたは次の休暇・休業制度を利用しましたか（利用していますか）。※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

		1. 現在利用している	2. 現在は利用していないが、以前は利用していたが、利用したかった（利用したい）	3. 利用したことはないが、利用したい	4. 利用したことはないが、利用希望もない	5. わからない	6. 制度がなかった
							
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"/>
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"/>
3.	配偶者出産休暇・産後/育休（出生時育児休業）制度	→ <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"/>
5.	配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度 ※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	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"/>

次へ

Q22-2 必須 退職した当時、妊娠・出産・育児をしていたお子さんに関して、あなたは次の休暇・休業制度を利用しましたか。
 ※10年以内に妊娠・出産・子の育児等を理由として複数回退職の経験がある方は、一番初めに退職した時の制度の利用状況をお答えください。
 ※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

	1.	2.	3.	4.	5.
	利用していた	利用したことはなかったが、	利用したことはなく、	わからない	制度がなかった
1. 産前・産後休業制度	<input type="radio"/>				
2. 育児休業制度	<input type="radio"/>				
3. 配偶者出産休暇・産後バ（育休（出生時育児休業）制度	<input type="radio"/>				
4. 年次有給休暇制度（時間単位）	<input type="radio"/>				
5. 配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度 ※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む	<input type="radio"/>				
6. その他の休暇・休業制度（育児目的以外）	<input type="radio"/>				

次へ

Q22-3 必須 未子の育児に関して、育児休業制度を取得しなかった理由は何ですか。
 あてはまるものをすべて選んでください。
 （いくつでも）

- 1. 会社で育児休業制度が整備されていなかったから
- 2. 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
- 3. 収入を減らしたくなかったから
- 4. 休業取得によって、仕事がなくなったり、契約終了（解雇）の心配があったから
- 5. 残業が多い等、業務が繁忙であったから
- 6. 休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから
- 7. 自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから
- 8. 昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから
- 9. 配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったから、または反対があったから
- 10. 家族や保育所などの保育サービス等自分以外に育児の担い手がいたから
- 11. 育児休業を取得しなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから
- 12. 育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていたから
- 13. その他
- 14. わからない

次へ

Q22-4 必須 離職した当時、妊娠・出産・育児をしていたお子さんに関して、育児休業制度を取得しなかった理由は何ですか。
あてはまるものをすべて選んでください。
(いくつでも)

- 1. 会社で育児休業制度が整備されていなかったから
- 2. 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
- 3. 収入を減らしたくなかったから
- 4. 休業取得によって、仕事がなくなったり、契約終了（解雇）の心配があったから
- 5. 残業が多い等、業務が繁忙であったから
- 6. 休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから
- 7. 自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから
- 8. 昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから
- 9. 配偶者や家族から育児休業の取得に対して後押しがなかったから、または反対があったから
- 10. 家族や保育所などの保育サービス等自分以外に育児の担い手がいたから
- 11. 育児休業を取得しなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから
- 12. 育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていたから
- 13. その他
- 14. わからない

次へ

Q23-1 必須 未子に関して、あなたの配偶者・パートナーは次の休暇・休業制度を利用しましたか。
 ※配偶者・パートナーの勤め先における休暇・休業制度の有無にかかわらずお答えください。
 ※現在取得中のものや、今後取得を予定しているものも含めてお答えください。
 ※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

	1. 配偶者・パートナーは制度を利用した (利用している、利用する予定)	2. 配偶者・パートナーは制度を利用しなかった (利用する予定もない)	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"/>
3. 配偶者出産休暇・産後パパ育児（出生時育児休業）制度 →	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 年次有給休暇制度 →	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. 配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度 ※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む →	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. 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"/>

次へ

Q23-2 必須 退職した当時、妊娠・出産・育児をしていたお子さんに関して、あなたの配偶者・パートナーは次の休暇・休業制度を利用しましたか。
 ※配偶者・パートナーの勤め先における休暇・休業制度の有無にかかわらずお答えください。
 ※10年以内に妊娠・出産・子の育児等を理由として複数回退職の経験がある方は、一番初めに退職した時の制度の利用状況をお答えください。
 ※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

	1.	2.	3.
	配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーは制度を利用しなかった	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"/>
3. 配偶者出産休暇・産後パパ育児（出生時育児休業）制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 年次有給休暇制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. 配偶者出産休暇制度以外の、会社で設ける育児目的休暇制度 ※失効年次有給休暇制度の積立ての利用も含む	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. 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"/>

次へ

Q24-1 必須 あなたは、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）などの育児休業からの復職後の働き方に関して、上司や人事担当者と面談をしましたか。
 育児休業の取得前と育児休業中・育児休業取得後のそれぞれについてお答えください。
 ※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

	1.	2.	3.
	した	していない	まだ休業を取得していない
1. 育児休業の取得前	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 育児休業中・育児休業取得後	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ

Q24-2 必須 あなたは退職した当時、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）などの育児休業からの復職後の働き方に関して、上司や人事担当者と面談をしましたか。育児休業の取得前と育児休業中・育児休業取得後のそれぞれについてお答えください。
 ※10年以内に妊娠・出産・子の育児等を理由として複数回退職の経験がある方は、一番初めに退職した時の状況をお答えください。
 ※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

	1.	2.	3.
	した	していない	休業前に離職している
1. 育児休業の取得前	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 育児休業中・育児休業取得後	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ

Q25 必須 末子が生まれた後、あなたは、次の両立支援制度を利用しましたか（利用していますか）。
 ※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
	現在利用している	以前は利用していたが、現在は利用していない	利用したことはないが、利用したかった（利用したい）	利用したことはなく、利用希望もない	わからない	制度がなかった
1. 育児のための短時間勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 所定外労働の制限（残業を免除する制度）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 育児のための時間外労働の制限（時間外労働を1ヶ月24時間かつ1年の合計で150時間までに制限する制度）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 育児のための深夜業の制限（午後10時から午前5時までの間の労働を制限する制度）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. フレックスタイム制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. 短時間正社員制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ

Q26 育児のための短時間勤務制度を利用している（利用していた）理由について教えてください。
必須 (いくつでも)

- 1. 自分の勤めている会社の残業が多かったため
- 2. 配偶者・パートナーが長時間労働であるため
- 3. 配偶者・パートナーの協力が得られなかったため
- 4. 子の預け先の融通がきかないため
- 5. 子が1人になる時間があり、子の安心安全を考えたため
- 6. 自分の体力や健康に不安があったため
- 7. 子どもと過ごす時間を増やしたかったため
- 8. 運動時間が長かったため
- 9. 子の障害や医療的ケアにより、配慮が必要なため
- 10. 配偶者の体調が悪かったため
- 11. その他

次へ

Q27 現在、あなたが利用している育児のための短時間勤務制度または所定外労働の制限（残業を免除する制度）について、(1) 会社の規則上、利用可能な最長期間、(2) 末子の育児について利用したい期間（利用したかった期間）、(3) 末子の育児のために実際に利用した期間（利用する予定の期間）をそれぞれお答えください。
必須 ※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

(1) 育児のための短時間勤務制度

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
	末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
1. 会社で利用可能な最長期間	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>							
2. 利用したい期間（利用したかった期間）（希望）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>							
3. 実際に利用した期間（利用する予定の期間）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>							

(2) 所定外労働の制限（残業を免除する制度）

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
	末子が1歳になるまで	末子が2歳になるまで	末子が3歳になるまで	末子が小学校に入学する前まで	末子が小学校1年生まで	末子が小学校2年生まで	末子が小学校3年生まで	末子が小学校4年生以降	わからない
1. 会社で利用可能な最長期間	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>							
2. 利用したい期間（利用したかった期間）（希望）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>							
3. 実際に利用した期間（利用する予定の期間）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>							

次へ

Q28 育児のための短時間勤務制度は何回利用しましたか。
必須

- 1. 連続して1回だけ利用している（利用していた、利用する予定）
- 2. 間隔を空けて何度か利用している（利用していた、利用する予定）

次へ

Q29 育児のための短時間勤務制度制度を利用している（利用していた又は利用する予定の）期間を教えてください。
必須

- 1. 1年以上
- 2. 1年未満

次へ

Q30 現在、利用している（利用していた又は利用する予定の）「育児のための短時間勤務制度」の1日の勤務時間は何時間ですか。
必須
※通常の所定労働時間が7時間45分であり、短縮後の所定労働時間を5時間45分としている場合は、「4. 6時間」を選択してください。

- 1. 4時間以内
- 2. 4時間超え5時間以内
- 3. 5時間超え6時間未満
- 4. 6時間
- 5. 6時間超え7時間以内
- 6. 7時間超え8時間未満
- 7. 日によって異なる
- 8. 週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じ

次へ

Q31 現在、利用している（利用していた又は利用する予定の）「育児のための短時間勤務制度」の1日の勤務時間と所定労働時間との差は何時間ですか。
必須

- 1. 1時間未満
- 2. 1時間以上2時間未満
- 3. 2時間
- 4. 2時間超え3時間未満
- 5. 3時間以上4時間未満
- 6. 4時間以上
- 7. 日によって異なる
- 8. 週休3日制度等短日数勤務のため、1日あたりは通常勤務と同じであり、差は無い

次へ

Q32 制度を利用している途中で、育児のための短時間勤務の勤務時間を変更したことはありますか。
必須 例：6時間から4時間に変更など。

1. ある
2. ない

次へ

Q33 あなたは「育児のための短時間勤務制度」や「所定外労働の制限（残業を免除する制度）」の制度を利用したことがない（利用していない）とお答えになりましたが、制度を利用しなかった（利用しない）理由として、それぞれあてはまるものをすべて選んでください。（いくつでも）

(1) 育児のための短時間勤務制度

1. 会社で制度が整備されていなかったから
2. 制度について理解していなかったから（自身が制度の対象になっているかわからなかった場合を含む）
3. 会社の手続きが煩雑だったから
4. 会社や上司、職場の理解がなかったから
5. 職場の同僚に、両立支援制度の利用者が少なかったから
6. 通常通りの時間（フルタイム・残業有り）で働かなければ、やりがいを感じられないから
7. キャリア形成のために、通常通りの時間（フルタイム・残業有り）で勤務したかったから
8. 両立支援制度を利用しなくても育児ができる働き方だったから
9. 家族や保育所などの保育サービス等、自分以外の育児の担い手がいたから
10. 収入が減るため
11. その他
12. わからない

(2) 所定外労働の制限（残業を免除する制度）

1. 会社で制度が整備されていなかったから
2. 制度について理解していなかったから（自身が制度の対象になっているかわからなかった場合を含む）
3. 会社の手続きが煩雑だったから
4. 会社や上司、職場の理解がなかったから
5. 職場の同僚に、両立支援制度の利用者が少なかったから
6. 通常通りの時間（フルタイム・残業有り）で働かなければ、やりがいを感じられないから
7. キャリア形成のために、通常通りの時間（フルタイム・残業有り）で勤務したかったから
8. 両立支援制度を利用しなくても育児ができる働き方だったから
9. 家族や保育所などの保育サービス等、自分以外の育児の担い手がいたから
10. 収入が減るため
11. その他
12. わからない

次へ

Q34 **必須** あなたは産休や育児休業から復職後、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）の利用にあたって、上司や人事担当者等と面談がありましたか。

- 1. あった
- 2. なかった

次へ

Q35 **必須** あなたは面談の際に、今後のキャリアに関する説明を受けたり、相談をしたりしましたか。

- 1. した
- 2. していない

次へ

Q36 **必須** あなたは産後休業や育児休業から復職後、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用していること、あるいは利用していたことにより、次のことについて不安を感じましたか。（いくつでも）

- 1. 職場での円滑なコミュニケーションについて
- 2. 時間内に業務を終わらせることについて
- 3. キャリア形成や評価について
- 4. 収入について
- 5. 上司や周りの労働者が、自分が働けない時間の業務をカバーすることについて
- 6. その他
- 7. わからない
- 8. 特に感じていない

次へ

Q37 あなたの仕事と育児の両立に関する希望（休業等の取得期間や復職後の働き方）や育児分担等について、配偶者・パートナーと話し合いましたか。
 休業取得前、復職時に分けてお答えください。
 ※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。



	1.	2.	3.
	話し合った	話し合っていない	配偶者・パートナーはいない
1. 産前産後休業や育児休業等の取得前	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 産前産後休業や育児休業等から復職する際	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ

Q38 必須 あなたは、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用することで、仕事内容や配置、勤務時間など働き方が変わったことはありますか。育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用していなかった以前と比べた変化として、あてはまるものをすべて選んでください。また、変化のうち、ご自身の本意に反する不利益な変更だったと感じるものを選んでください。※項目2は、項目1で回答されたものの中からお選びください。※項目2の中で不利益に感じるものがない場合は、選択肢12「不利益に感じるものはなかった」をお選びください。

	1. 働き方等の変化	2. 変化のうち不利益に感じるもの
↓	↓	↓
1. 責任のない役職（管理職ではない等）に変わった	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 業務負荷が減った	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 業務の責任の範囲が変わった	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 部署が変わった（残業のない部署に変わった等）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 夜勤・休日勤務がない（少ない）ポストに変わった	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 出張が免除されるようになった（少なくなった）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↓	↓	↓
7. 対外業務（顧客との対応等）がなくなった（少なくなった）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 勤務時間にあわせて、仕事量が変わらなかった	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 時間あたりのアウトプット・成果で評価されなくなった	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="text"/>	<input type="text"/>
11. 時に変化はない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 不利益に感じるものはなかった	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↓	↓	↓
13. わからない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

次へ

Q39 必須 あなたは、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用することで、任される仕事の業務量やレベルに変化はありましたか。

- (1) 業務量（時間あたり）
- 1. 増えた
 - 2. 減った
 - 3. 変わらない
- (2) 仕事のレベル
- 1. 上がった
 - 2. 下がった
 - 3. 変わらない

次へ

Q40 必須 末子が生まれた後、あなたの配偶者・パートナーは次の両立支援制度を利用しましたか（利用する予定ですか）。

配偶者・パートナーが制度を利用していない（利用する予定もない）場合、あなたが配偶者・パートナーに利用してほしかったか（利用してほしいか）どうかもお答えください。

※配偶者・パートナーの勤め先における両立支援制度の有無にかかわらずお答えください。

※現在取得中のものや、今後利用を予定しているものも含めてお答えください。

※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。

	1.	2.	3.	4.
	配偶者・パートナーは制度を利用した（利用している、利用する予定）	配偶者・パートナーは制度を利用してほしかった（利用する予定もない）	配偶者・パートナーも制度を利用しなかった（利用する予定もない）	わからない
1. 育児のための短時間勤務制度	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 所定外労働の制限（残業を免除する制度）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 育児のための時間外労働の制限（時間外労働を1ヶ月24時間かつ1年の合計で150時間までに制限する制度）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 育児のための深夜業の制限（午後10時から午前5時までの間の労働を制限する制度）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. フレックスタイム制度	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. 短時間正社員制度	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. テレワーク（在宅勤務制度、サテライトオフィス等）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ

Q41 必須 退職した際にあなたやあなたの配偶者が妊娠・出産、育児をしていた子に関して、あなたの配偶者・パートナーは次の両立支援に関する制度を利用しましたか。
 配偶者・パートナーが制度を利用していない場合、あなたが配偶者・パートナーに利用してほしいかどうかもお答えください。
 ※配偶者・パートナーの勤め先における休暇・休業制度の有無にかかわらずお答えください。
 ※10年以内で妊娠・出産・子の育児等を理由として複数回退職の経験がある方は、一番初めに退職した時の状況をお答えください。
 ※この設問は、それぞれ横方向（→）にお答えください。



	1.	2.	3.	4.
	配偶者・パートナーは制度を利用した	配偶者・パートナーは制度を利用してはしたが、	配偶者・パートナーも制度を利用しなかった	わからない
1. 育児のための短時間勤務制度	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. 所定外労働の制限（残業を免除する制度）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. 育児のための時間外労働の制限 （時間外労働を1ヶ月24時間かつ1年の合計で150時間までに制限する制度）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. 育児のための深夜業の制限 （午後10時から午前5時までの間の労働を制限する制度）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. フレックスタイム制度	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. 短時間正社員制度	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. テレワーク （在宅勤務制度、サテライトオフィス等）	→ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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5年3月〉

厚生労働省委託事業

令和4年度 仕事と育児の両立等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

〈労働者調査〉

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
