

令和7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  
報告書

労働者アンケート調査結果

令和8(2026)年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング



## 目次

1. 調査概要	1
1-1. 調査目的	1
1-2. 調査対象	1
1-3. 調査方法	1
1-4. 調査期間	1
1-5. 回収数	1
1-6. スクリーニング項目	2
1-7. 有識者ヒアリング	2
1-8. 利用上の注意	2
2. 調査結果（過去10年以内に離職経験がない者）	3
2-1. 基本属性等	3
2-2. 勤務先や働き方について	13
2-3. 仕事と育児の両立に関する希望や実際の状況	20
2-4. 仕事と育児の両立支援制度の認知状況・利用状況	30
2-5. 育児休業等からの復職後の働き方や、キャリア形成について	60
2-6. 家庭内の家事・育児などの役割分担	83
2-7. 仕事と育児の両立のために望む制度や問題点、支援について	102
3. 調査結果（過去10年以内に離職経験がある者）	106
3-1. 基本属性等	106
3-2. 勤務先や働き方について	116
3-3. 仕事と育児の両立に関する希望や実際の状況	120
3-4. 仕事と育児の両立支援制度の認知状況・利用状況	128
3-5. 育児休業等からの復職後の働き方や、キャリア形成について	141
3-6. 家庭内の家事・育児などの役割分担	164
4. 調査票	173

## 1. 調査概要

### 1-1. 調査目的

労働者の仕事と育児の両立支援制度等の認知・利用状況、両立支援制度の利用によるキャリア形成への影響、家庭内の育児・家事分担の状況、妊娠・出産や育児を理由とする離職の現状・課題等を把握し、更なる方策等の検討に役立てることを目的として労働者調査を実施する。

特に、近年の法改正を念頭に置き、令和3年改正や令和6年改正に関する事項（産後パパ育児・育児休業の分割取得・子の看護等休暇制度等の利用状況等）についても把握する。

### 1-2. 調査対象

①正社員・職員	・期間を定めずに雇われている労働者。いわゆる正社員	・調査時点で就労している者 ※なお、11年以上前に離職した経験のある者を含む	・調査時点で小学校4年生未満の子の育児を行っている者 ・調査時点で20～50代  ※以下は対象から除く（①～②は現在、③は離職時） ・業種：農業、林業、漁業、公務 ・就業形態：「自営、フリーランス、日々雇われている者」「その他」
②正社員・職員以外	・上記以外の労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称は問わない		
③離職者	・約10年以内に、妊娠・出産・育児等を理由として離職した経験のある者 ・調査時点での有職・無職は問わない ・特に断りがない限り、離職時点のことを聴取する		

### 1-3. 調査方法

インターネット調査会社のモニターを対象としたインターネット調査。

### 1-4. 調査期間

2025年12月2日（火）～2025年12月10日（水）

### 1-5. 回収数

割付区分		回収目標	回収数
①正社員・職員	①-1 男性	1,000	1,000
	①-2 女性	1,000	1,000
②正社員・職員以外	②-1 男性	300	216
	②-2 女性	500	500
③離職者	(男女問わず)	1,500	1,500
合計		4,300	4,216

## 1-6. スクリーニング項目

	①正社員・職員	②正社員・職員以外	③離職者
Q5. 約10年以内に、自身や配偶者・パートナーの妊娠・出産・育児等を理由として、離職した経験の有無	<ul style="list-style-type: none"> <li>・離職した経験はあるが、約11年以上前のみである</li> <li>・離職した経験はない</li> </ul>		約10年以内に離職した経験がある
Q7-1. 現在の就労形態	1. 正社員・職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>2. 契約期間の定めがある正社員・職員以外（フルタイム）</li> <li>3. 契約期間の定めがある正社員・職員以外（パートタイム）</li> <li>4. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（フルタイム）</li> <li>5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）</li> </ul>	/
Q8-3. 妊娠・出産・育児等を理由として離職した当時の就労形態	/		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 正社員・職員</li> <li>2. 契約期間の定めがある正社員・職員以外（フルタイム）</li> <li>3. 契約期間の定めがある正社員・職員以外（パートタイム）</li> <li>4. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（フルタイム）</li> <li>5. 契約期間の定めがない正社員・職員以外（パートタイム）</li> </ul>
Q2. 年齢	20歳以上59歳以下		
Q4-2. 小学校3年生以下の子の人数	1人以上		
Q6. 勤務先の業種	「農業、林業、漁業」「公務」以外		

## 1-7. 有識者ヒアリング

調査票の作成、集計分析の方法等について、有識者3名にヒアリングを実施し、調査項目、比較・分析結果に反映した。

有識者（敬称略、所属・役職は実施時点のもの）	実施日
佐藤 博樹 東京大学 名誉教授	9/25、2/2
池田 心豪 独立行政法人労働政策研究・研修機構 副統括研究員	9/29、2/4
高村 静 中央大学大学院戦略経営研究科 教授	10/1、2/2

## 1-8. 利用上の注意

- ・構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。
- ・統計表中に使用されている記号等は、次のとおりである。
  - 「-」は、調査又は集計したが、該当数字がないもの、又は数字が得られないものを示す。
  - 「0」、「0.0」は、調査又は集計したが、該当数字が表章単位に満たないものを示す。
- ・サンプルサイズが小さく誤差が大きいものについては、参考値として、各図表で注釈を付している。

## 2. 調査結果（過去 10 年以内に離職経験がない者）

### 2-1. 基本属性等

#### (1) 年齢

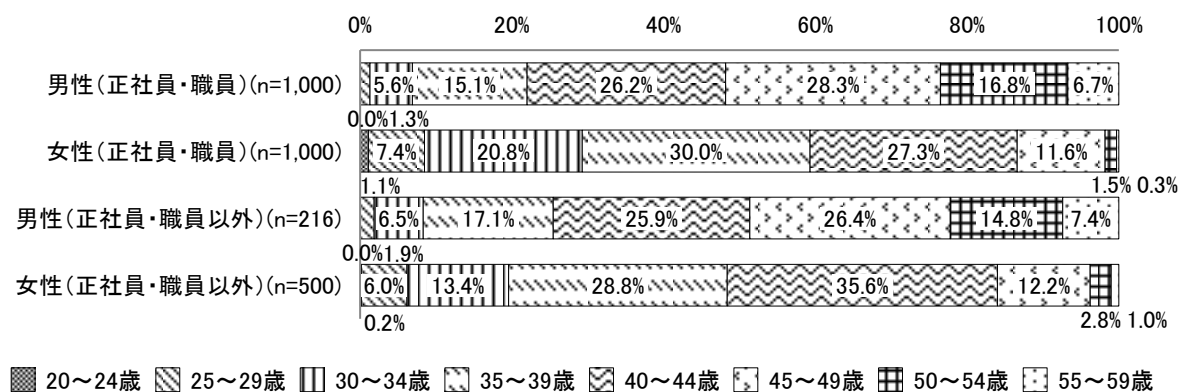
回答者の年齢をみると、「男性（正社員・職員）」では、「45～49 歳」が 28.3%でもっとも割合が高く、次いで「40～44 歳」が 26.2%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「35～39 歳」が 30.0%でもっとも割合が高く、次いで「40～44 歳」が 27.3%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「45～49 歳」が 26.4%でもっとも割合が高く、次いで「40～44 歳」が 25.9%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「40～44 歳」が 35.6%でもっとも割合が高く、次いで「35～39 歳」が 28.8%となっている。

図表 1 年齢：単数回答 (Q2)

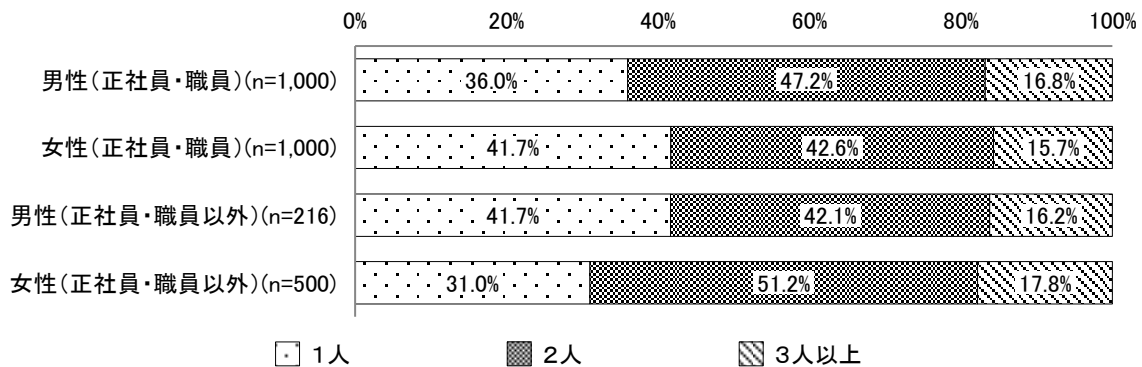


## (2) 子の有無

### ①子の人数

子の人数をみると、「男性（正社員・職員）」では、「2人」が47.2%でもっとも割合が高く、次いで「1人」が36.0%となっている。「女性（正社員・職員）」では、「2人」が42.6%でもっとも割合が高く、次いで「1人」が41.7%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では、「2人」が42.1%でもっとも割合が高く、次いで「1人」が41.7%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では、「2人」が51.2%でもっとも割合が高く、次いで「1人」が31.0%となっている。

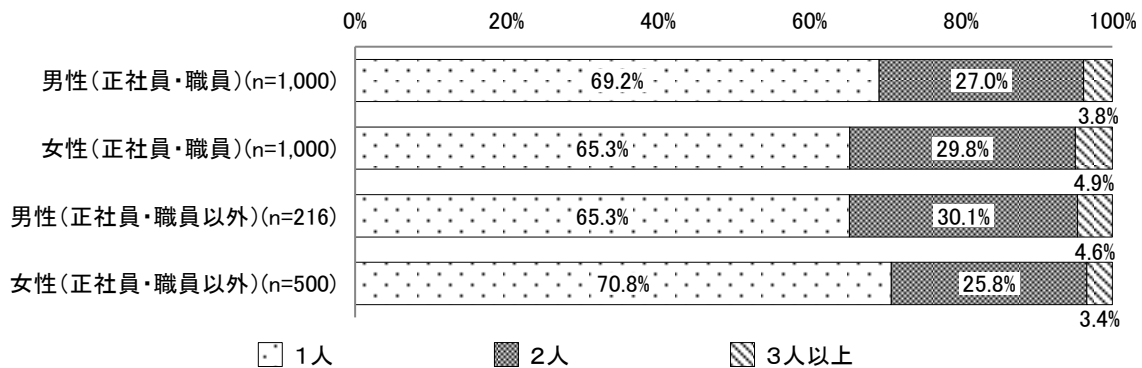
図表 2 子の人数：単数回答（Q4-1）



### ②うち、小学校3年生以下の子の人数

小学校3年生以下の子の人数をみると、「男性（正社員・職員）」では、「1人」が69.2%でもっとも割合が高く、次いで「2人」が27.0%となっている。「女性（正社員・職員）」では、「1人」が65.3%でもっとも割合が高く、次いで「2人」が29.8%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では、「1人」が65.3%でもっとも割合が高く、次いで「2人」が30.1%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では、「1人」が70.8%でもっとも割合が高く、次いで「2人」が25.8%となっている。

図表 3 うち、小学校3年生以下の子の人数：単数回答（Q4-2）



### (3) 勤務先の業種

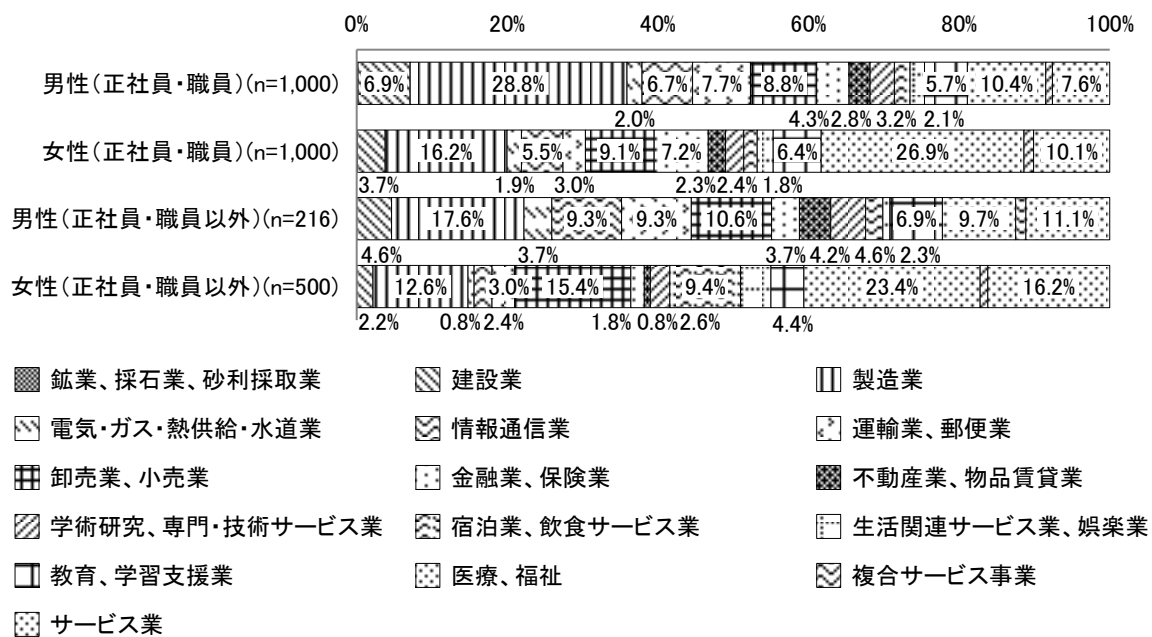
勤務先の業種をみると、「男性（正社員・職員）」では、「製造業」が 28.8%でもっとも割合が高く、次いで「医療、福祉」が 10.4%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「医療、福祉」が 26.9%でもっとも割合が高く、次いで「製造業」が 16.2%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「製造業」が 17.6%でもっとも割合が高く、次いで「サービス業」が 11.1%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「医療、福祉」が 23.4%でもっとも割合が高く、次いで「サービス業」が 16.2%となっている。

図表 4 勤務先の業種：単数回答（Q6）



注) グラフ中では、割合の小さいものについて表示を省略している。

#### <数値表>

	合計	Q6 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	卸売業、小売業	金融業、保険業	
男性(正社員・職員)	1,000	0.2	6.9	28.8	2.0	6.7	7.7	8.8	4.3	
女性(正社員・職員)	1,000	0.1	3.7	16.2	1.9	5.5	3.0	9.1	7.2	
男性(正社員・職員以外)	216	0.0	4.6	17.6	3.7	9.3	9.3	10.6	3.7	
女性(正社員・職員以外)	500	0.0	2.2	12.6	0.8	2.4	3.0	15.4	1.8	

	合計	Q6 勤務先の業種							
		不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業
男性(正社員・職員)	1,000	2.8	3.2	2.1	1.9	5.7	10.4	0.9	7.6
女性(正社員・職員)	1,000	2.3	2.4	1.8	2.1	6.4	26.9	1.3	10.1
男性(正社員・職員以外)	216	4.2	4.6	2.3	0.9	6.9	9.7	1.4	11.1
女性(正社員・職員以外)	500	0.8	2.6	9.4	4.0	4.4	23.4	1.0	16.2

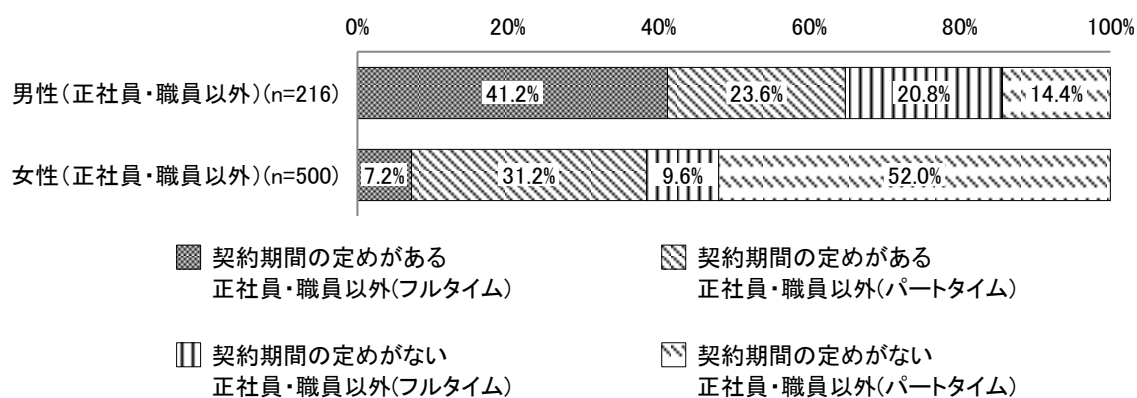
#### (4) 就労形態

##### ①現在の就労形態

現在の就労形態をみると、「男性（正社員・職員以外）」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 41.2%でもっとも割合が高く、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 23.6%となっており、有期雇用労働者が 6 割強、無期雇用労働者が 4 割弱を占めている。

「女性（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 52.0%でもっとも割合が高く、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 31.2%となっており、有期雇用労働者が 4 割弱、無期雇用労働者が 6 割強を占めている。

図表 5 現在の就労形態：単数回答（Q7-1）



## ②配偶者・パートナーの現在の就労形態

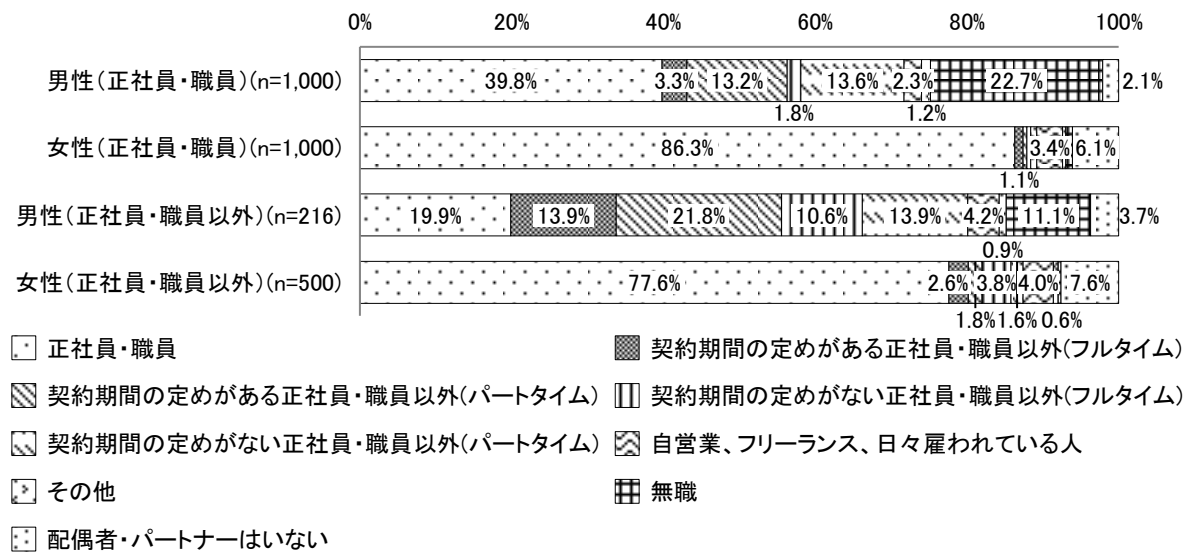
配偶者・パートナーの現在の就労形態をみると、「男性（正社員・職員）」では、「正社員・職員」が39.8%でもっとも割合が高く、次いで「無職」が22.7%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「正社員・職員」が86.3%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーはいない」が6.1%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「契約期間の定めがある正社員・職員以外（パートタイム）」が21.8%でもっとも割合が高く、次いで「正社員・職員」が19.9%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「正社員・職員」が77.6%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーはいない」が7.6%となっている。

図表 6 配偶者・パートナーの現在の就労形態：単数回答（Q7-2）



注) グラフ中では、割合が小さいものについて表示を省略している。

### <数値表>

	合計	Q7-2 配偶者・パートナーの現在の就労形態								
		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	その他	無職	配偶者・パートナーはいない
男性(正社員・職員)	1,000	39.8	3.3	13.2	1.8	13.6	2.3	1.2	22.7	2.1
女性(正社員・職員)	1,000	86.3	1.1	0.5	0.5	0.8	3.4	0.4	0.9	6.1
男性(正社員・職員以外)	216	19.9	13.9	21.8	10.6	13.9	4.2	0.9	11.1	3.7
女性(正社員・職員以外)	500	77.6	2.6	1.8	3.8	1.6	4.0	0.6	0.4	7.6

### ③末子の妊娠がわかった当時の就労形態

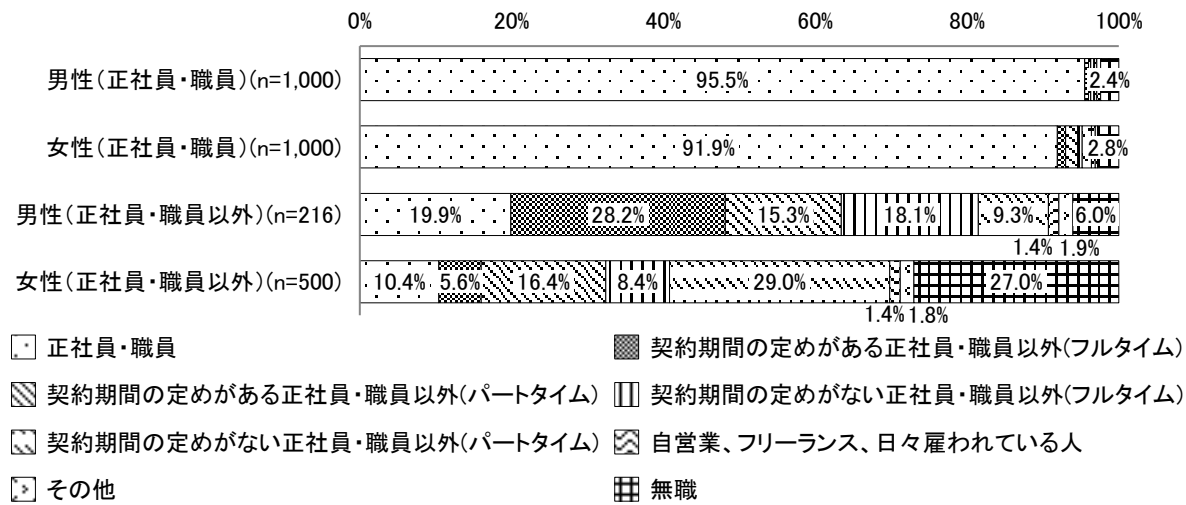
末子の妊娠がわかった当時の就労形態をみると、「男性（正社員・職員）」では、「正社員・職員」が95.5%でもっとも割合が高く、次いで「無職」が2.4%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「正社員・職員」が91.9%でもっとも割合が高く、次いで「無職」が2.8%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」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28.2%でもっとも割合が高く、次いで「正社員・職員」が19.9%となっている。

「女性（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29.0%でもっとも割合が高く、次いで「無職」が27.0%となっている。

図表 7 末子の妊娠がわかった当時の就労形態：単数回答（Q7-3）



注) グラフ中では、割合が小さいものについて表示を省略している。

#### < 数値表 >

	合計	Q7-3 末子の妊娠がわかった当時の就労形態							
		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	その他	無職
男性（正社員・職員）	1,000	95.5	0.5	0.3	0.4	0.1	0.3	0.5	2.4
女性（正社員・職員）	1,000	91.9	1.1	1.6	0.6	1.2	0.5	0.3	2.8
男性（正社員・職員以外）	216	19.9	28.2	15.3	18.1	9.3	1.4	1.9	6.0
女性（正社員・職員以外）	500	10.4	5.6	16.4	8.4	29.0	1.4	1.8	27.0

④配偶者・パートナーの末子の妊娠がわかった当時の就労形態

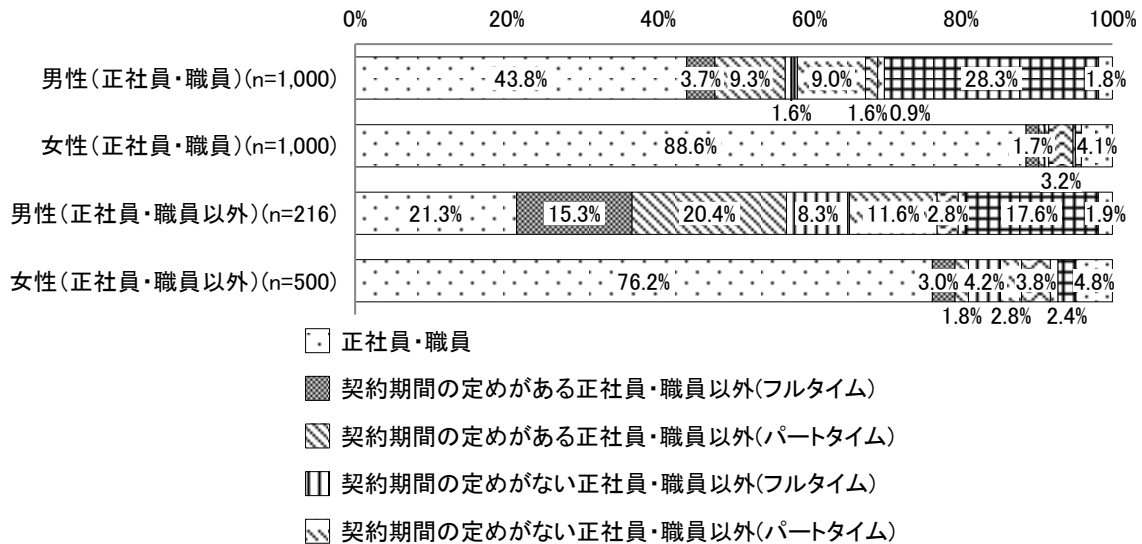
配偶者・パートナーの末子の妊娠がわかった当時の就労形態をみると、「男性（正社員・職員）」では、「正社員・職員」が43.8%でもっとも割合が高く、次いで「無職」が28.3%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「正社員・職員」が88.6%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーはいない」が4.1%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「正社員・職員」が21.3%でもっとも割合が高く、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20.4%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「正社員・職員」が76.2%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーはいない」が4.8%となっている。

図表 8 配偶者・パートナーの末子の妊娠がわかった当時の就労形態：単数回答（Q7-4）



注) グラフ中では、割合が小さいものについて表示を省略している。

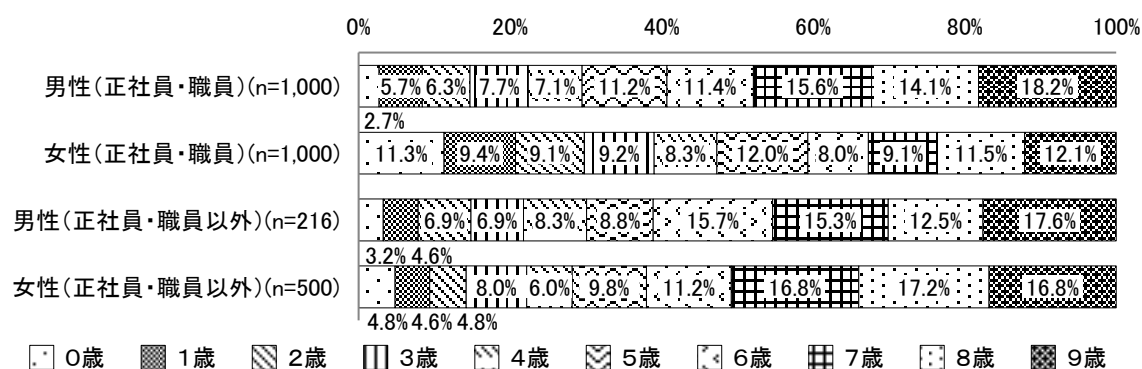
<数値表>

	合計	Q7-4 配偶者・パートナーの末子の妊娠がわかった当時の就労形態								
		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	その他	無職	配偶者・パートナーはいない
男性(正社員・職員)	1,000	43.8	3.7	9.3	1.6	9.0	1.6	0.9	28.3	1.8
女性(正社員・職員)	1,000	88.6	1.7	0.7	0.1	0.5	3.2	0.3	0.8	4.1
男性(正社員・職員以外)	216	21.3	15.3	20.4	8.3	11.6	2.8	0.9	17.6	1.9
女性(正社員・職員以外)	500	76.2	3.0	1.8	4.2	2.8	3.8	1.0	2.4	4.8

### (5) 末子の年齢<sup>1</sup>

末子の年齢をみると、「男性（正社員・職員）」では、「9歳」が18.2%でもっとも割合が高く、次いで「7歳」が15.6%となっている。「女性（正社員・職員）」では、「9歳」が12.1%でもっとも割合が高く、次いで「5歳」が12.0%となっている。「男性（正社員・職員以外）」では、「9歳」が17.6%でもっとも割合が高く、次いで「6歳」が15.7%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では「8歳」が17.2%でもっとも割合が高く、次いで「7歳」「9歳」がそれぞれ16.8%となっている。

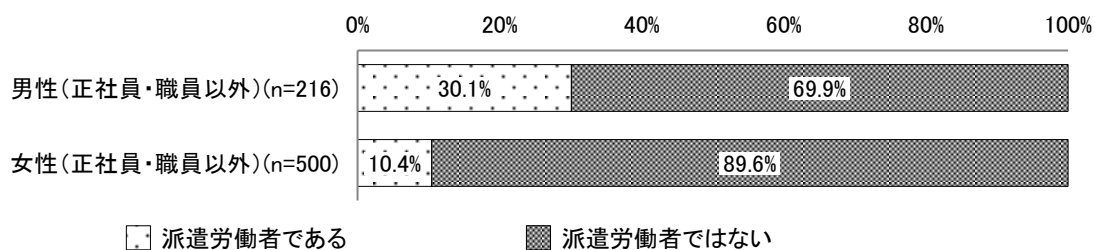
図表 9 末子の年齢：単数回答（Q9a）



### (6) 労働者派遣法上の派遣労働者かどうか

正社員・職員以外について、労働者派遣法上の派遣労働者かをみると、「派遣労働者である」の割合は、「男性（正社員・職員以外）」では30.1%、「女性（正社員・職員以外）」では10.4%となっている。

図表 10 労働者派遣法上の派遣労働者かどうか：単数回答（Q9b）

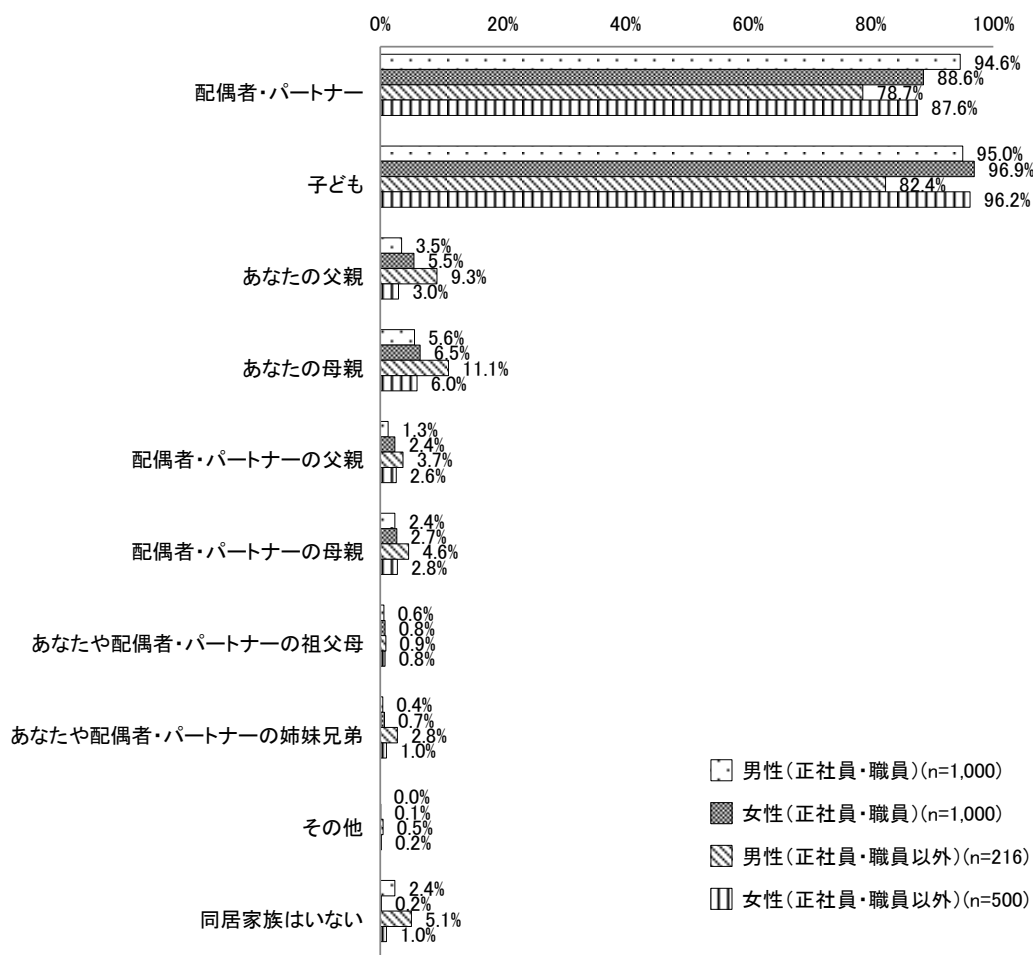


<sup>1</sup> 子の生年月を基に、2025年12月時点での年齢を算出した。

## (7) 同居家族

同居家族をみると、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、「子ども」の割合がもっとも高く、次いで「配偶者・パートナー」の割合が高くなっている。

図表 11 同居家族：複数回答（Q10）



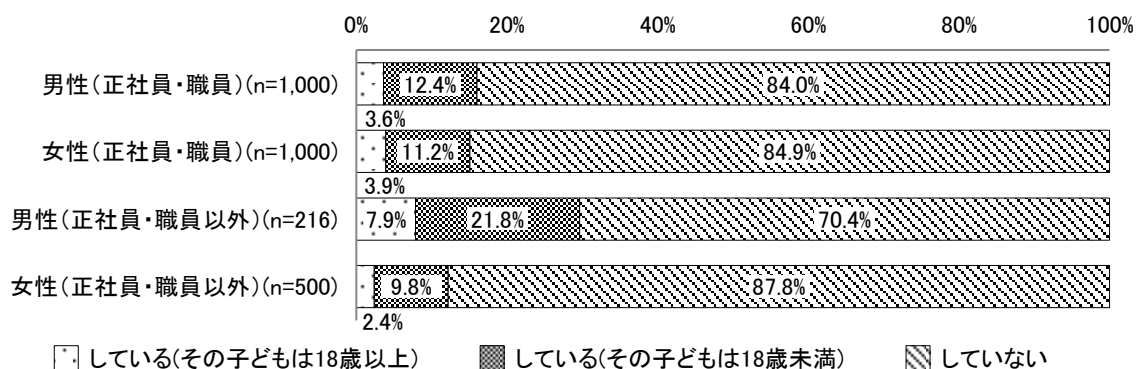
注) 「配偶者・パートナー」は、配偶者・パートナーの現在の就労形態（Q7-2）において、「配偶者・パートナーはいない」を選んだ者には非表示とした。

(8) 障害のある子や、医療的ケアを必要とする子の育児をしているか

障害のある子や、医療的ケアを必要とする子の育児をしているかをみると、「している（その子どもは18歳以上）」の割合は、「男性（正社員・職員）」では3.6%、「女性（正社員・職員）」では3.9%、「男性（正社員・職員以外）」では7.9%、「女性（正社員・職員以外）」では2.4%となっている。

また、「している（その子どもは18歳未満）」の割合は、「男性（正社員・職員）」では12.4%、「女性（正社員・職員）」では11.2%、「男性（正社員・職員以外）」では21.8%、「女性（正社員・職員以外）」では9.8%となっている。

図表 12 障害のある子や、医療的ケアを必要とする子の育児をしているか：単数回答（Q11）

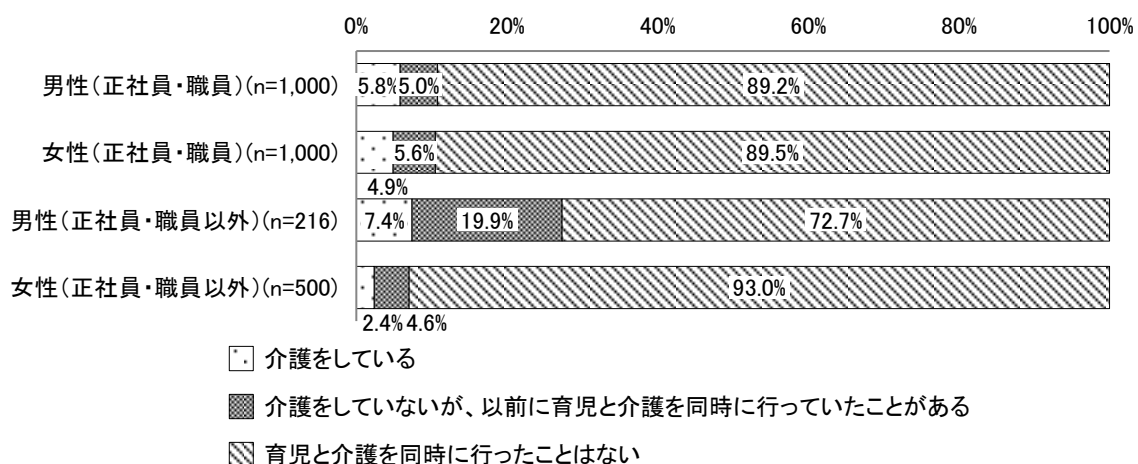


(9) 介護をしているか

介護をしているかをみると、「介護をしている」の割合は、「男性（正社員・職員）」では5.8%、「女性（正社員・職員）」では4.9%、「男性（正社員・職員以外）」では7.4%、「女性（正社員・職員以外）」では2.4%となっている。

また、「介護をしていないが、以前に育児と介護を同時に行っていたことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では5.0%、「女性（正社員・職員）」では5.6%、「男性（正社員・職員以外）」では19.9%、「女性（正社員・職員以外）」では4.6%となっている。

図表 13 介護をしているか：単数回答（Q12）



## 2-2. 勤務先や働き方について

### (1) 勤務先の従業員規模

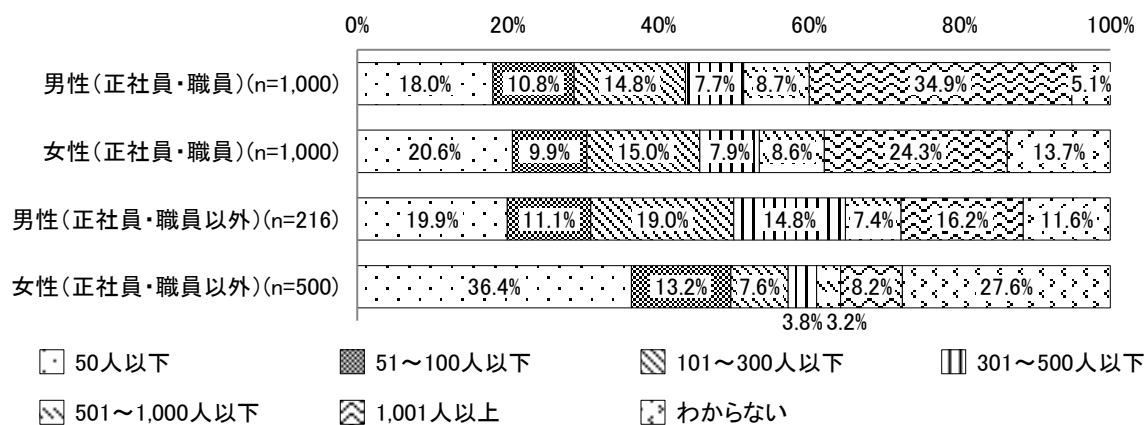
勤務先の従業員規模をみると、「男性（正社員・職員）」では、「1,001人以上」が34.9%でもっとも割合が高く、次いで「50人以下」が18.0%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「1,001人以上」が24.3%でもっとも割合が高く、次いで「50人以下」が20.6%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「50人以下」が19.9%でもっとも割合が高く、次いで「101~300人以下」が19.0%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「50人以下」が36.4%でもっとも割合が高く、次いで「わからない」が27.6%となっている。

図表 14 勤務先の従業員規模：単数回答（Q13）

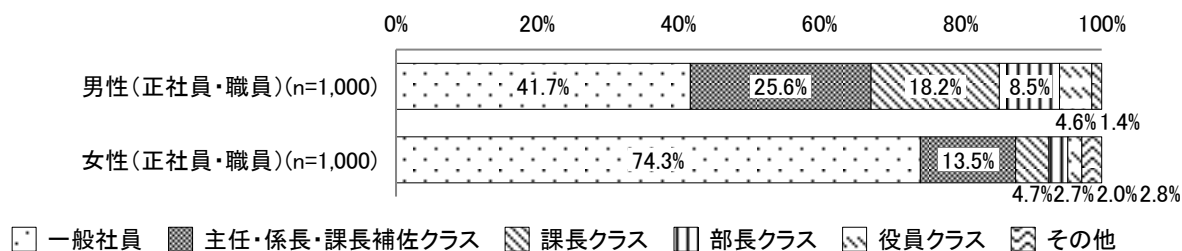


### (2) 役職

正社員・職員について、役職をみると、「男性（正社員・職員）」では、「一般社員」が41.7%でもっとも割合が高く、次いで「主任・係長・課長補佐クラス」が25.6%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「一般社員」が74.3%でもっとも割合が高く、次いで「主任・係長・課長補佐クラス」が13.5%となっている。

図表 15 役職：単数回答（Q14）



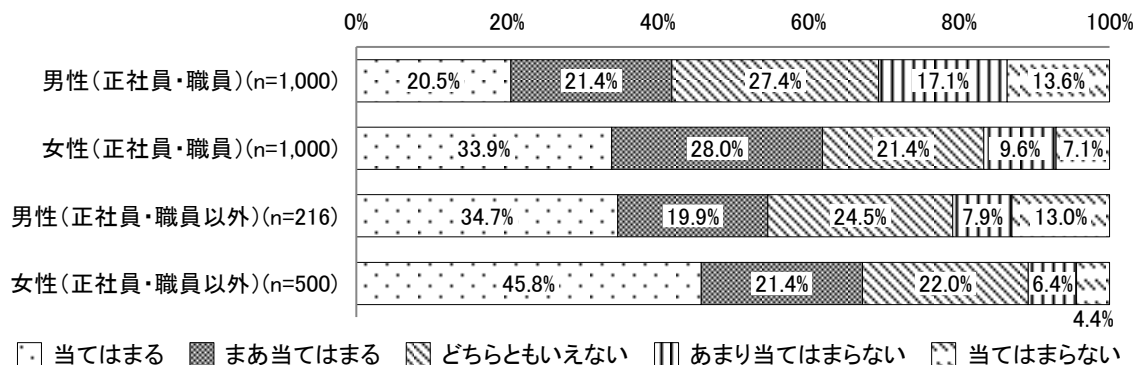
### (3) 勤務先の働き方や職場環境

勤務先の働き方や職場環境を尋ねた。

#### ① 残業が少ないか

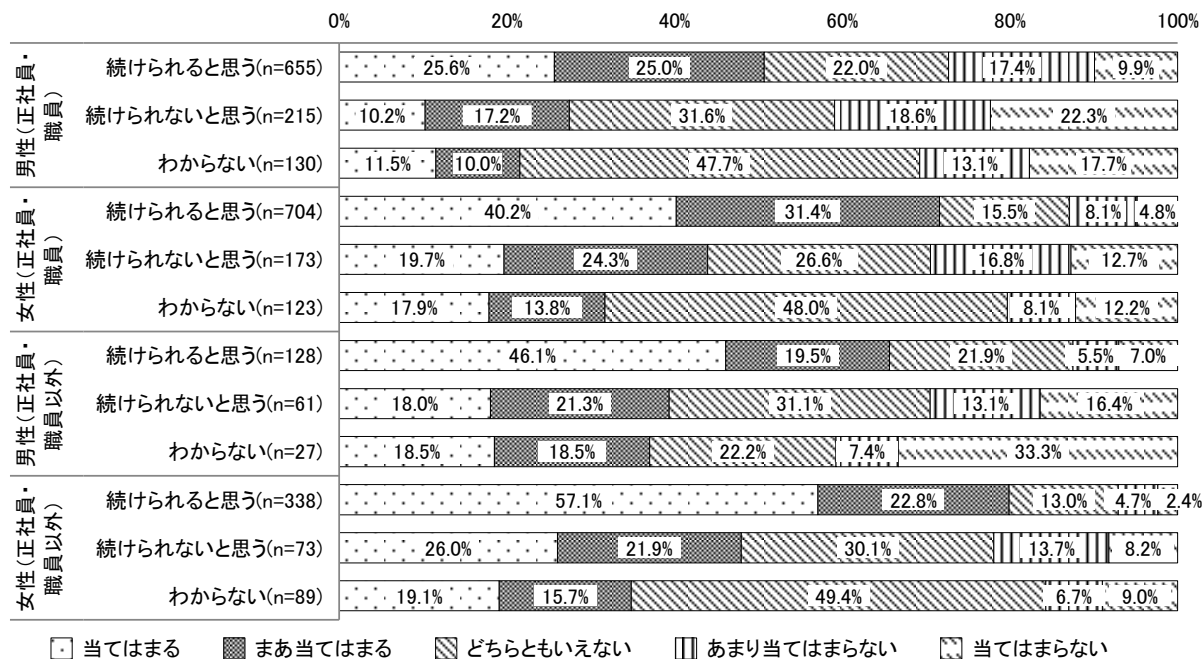
残業が少ないかをみると、当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）は、「男性（正社員・職員）」では 41.9%、「女性（正社員・職員）」では 61.9%、「男性（正社員・職員以外）」では 54.6%、「女性（正社員・職員以外）」では 67.2%となっている。

図表 16 残業が少ないか：単数回答（Q15-1）



現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けられると思うか（Q16）別に、残業が少ないかをみた。その結果、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、「続けられると思う」層の方が、他に比べて当てはまる割合が高い傾向がみられた。

図表 17 【現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けることができると思うか別】残業が少ないか：単数回答（Q15-1）

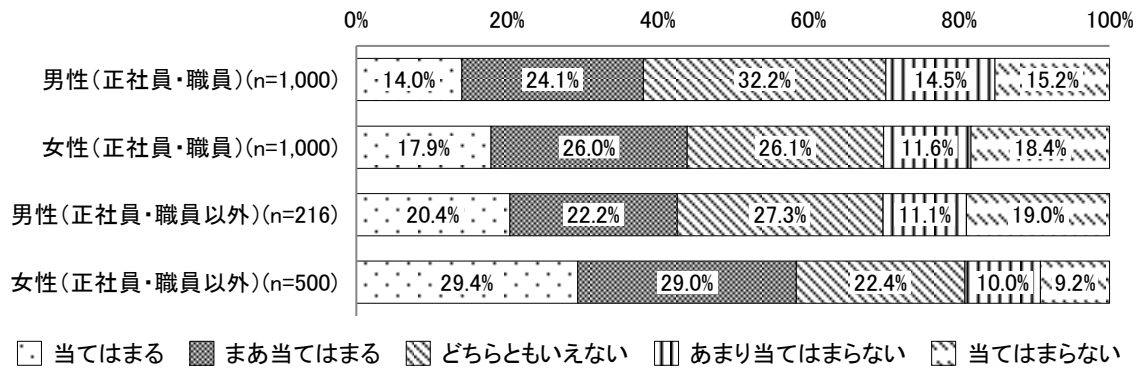


注) 「男性（正社員・職員以外）」のうち「わからない」は、サンプルサイズが小さいため、参考値。  
 注) Q16で「続けられると思う」「おそらく続けられると思う」を続けられると思う、「続けられないと思う」「おそらく続けられないと思う」を続けられないと思うとし、集計を行った。

②労働時間を必要に応じて自分で決定できるか

労働時間を必要に応じて自分で決定できるかをみると、当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）は、「男性（正社員・職員）」では 38.1%、「女性（正社員・職員）」では 43.9%、「男性（正社員・職員以外）」では 42.6%、「女性（正社員・職員以外）」では 58.4% となっている。

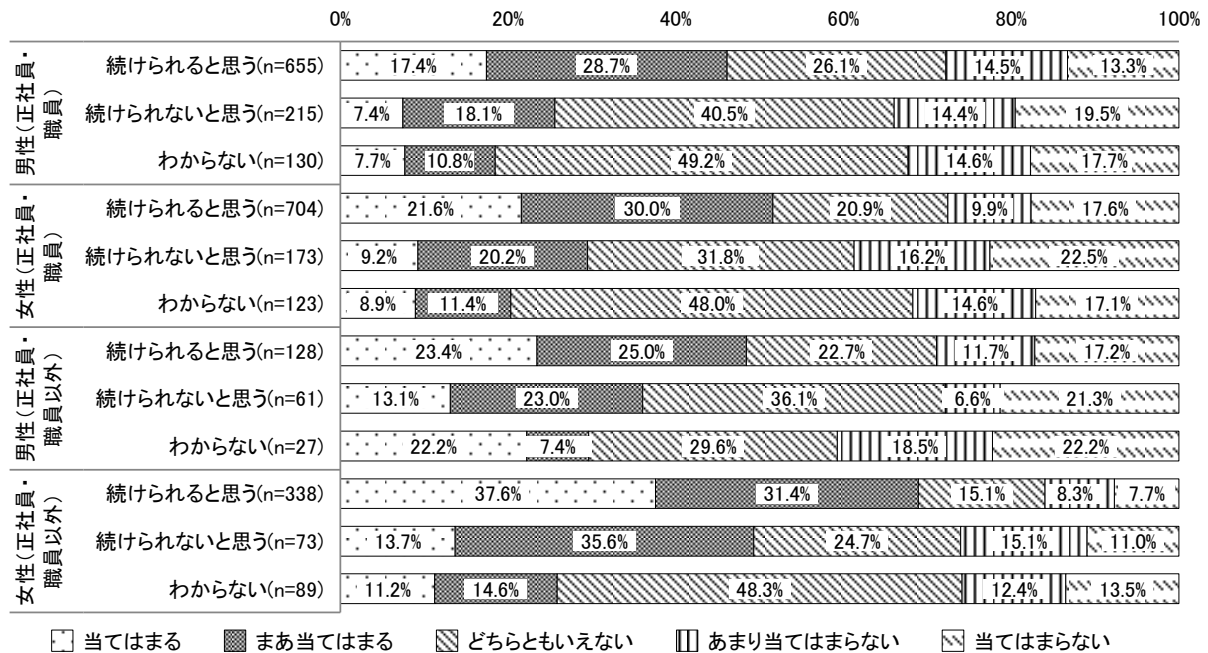
図表 18 労働時間を必要に応じて自分で決定できるか：単数回答（Q15-2）



現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けられると思うか（Q16）別に、労働時間を必要に応じて自分で決定できるかをみた。その結果、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、「続けられると思う」層の方が、他に比べて当てはまる割合が高い傾向がみられた。

図表 19 【現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けることができると思うか別】

労働時間を必要に応じて自分で決定できるか：単数回答（Q15-2）

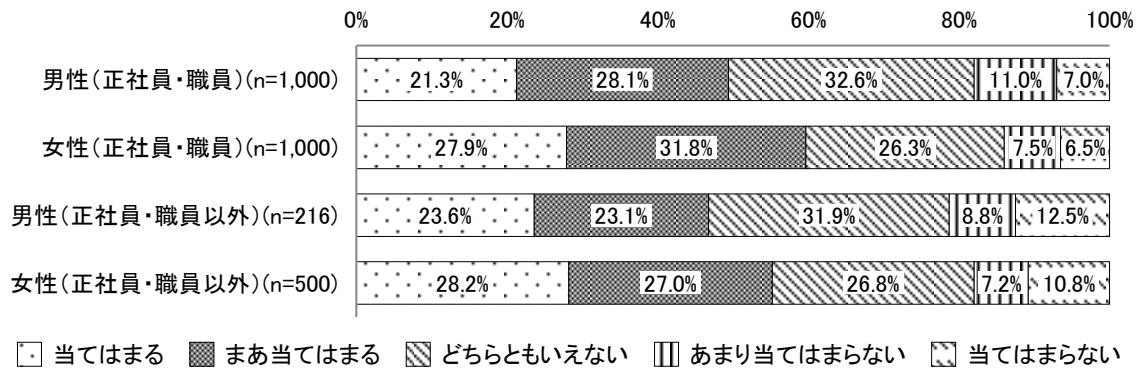


注) 「男性（正社員・職員以外）」のうち「わからない」は、サンプルサイズが小さいため、参考値。  
 注) Q16 で「続けられると思う」「おそらく続けられると思う」を続けられると思う、「続けられないと思う」「おそらく続けられないと思う」を続けられないと思うとし、集計を行った。

### ③年次有給休暇を取得しやすいか

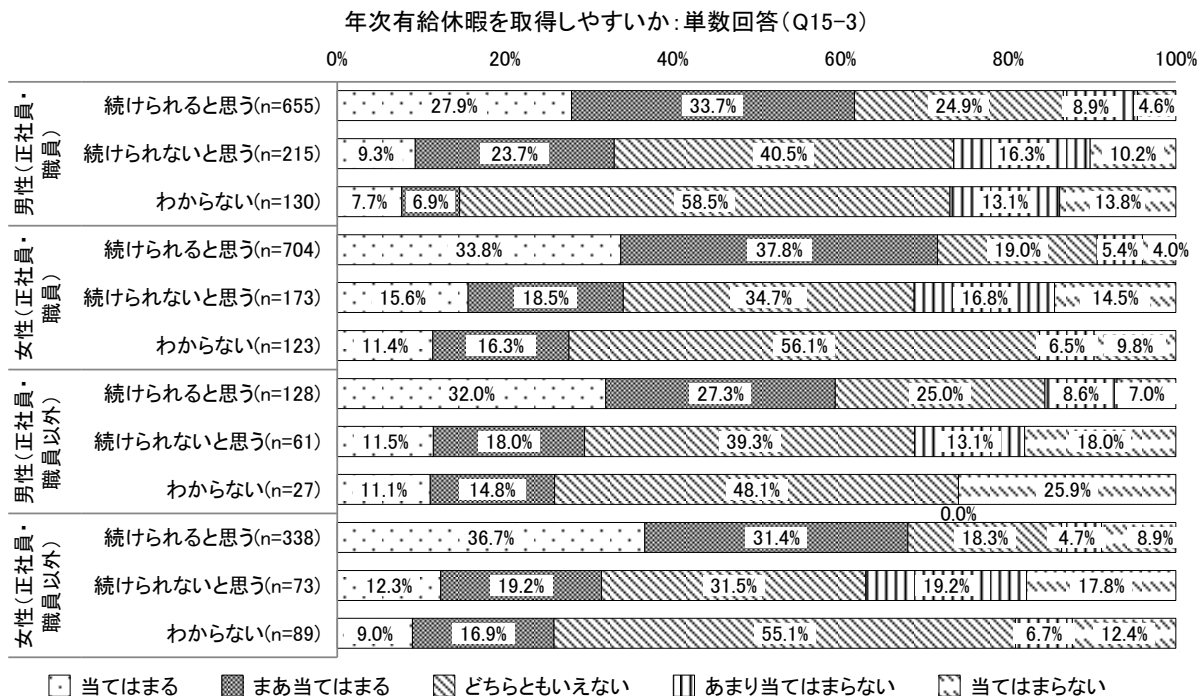
年次有給休暇を取得しやすいかをみると、当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）<sup>2</sup>は、「男性（正社員・職員）」では 49.4%、「女性（正社員・職員）」では 59.7%、「男性（正社員・職員以外）」では 46.8%、「女性（正社員・職員以外）」では 55.2%となっている。

図表 20 年次有給休暇を取得しやすいか：単数回答（Q15-3）



現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けられると思うか（Q16）別に、年次有給休暇を取得しやすいかをみた。その結果、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、「続けられると思う」層の方が、他に比べて当てはまる割合が高い傾向がみられた。

図表 21 【現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けることができると思うか別】



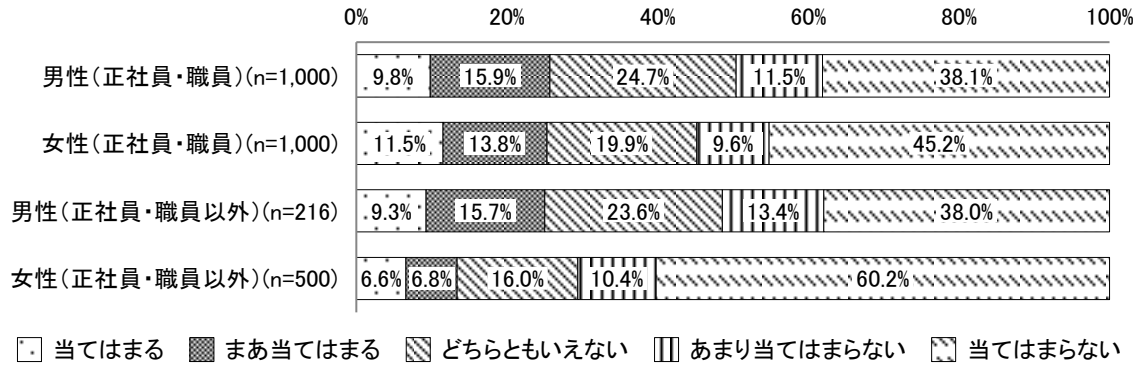
注) 「男性（正社員・職員以外）」のうち「わからない」は、サンプルサイズが小さいため、参考値。  
 注) Q16で「続けられると思う」「おそらく続けられると思う」を続けられると思う、「続けられないと思う」「おそらく続けられないと思う」を続けられないと思うとし、集計を行った。

<sup>2</sup> 小数点以下の影響で、グラフ中の「当てはまる」「まあ当てはまる」の割合の合計と、本文中の数値が一致しない場合がある。以降、合計値に言及している箇所について同様。

#### ④テレワークをしやすいか

テレワークをしやすいかをみると、当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）は、「男性（正社員・職員）」では25.7%、「女性（正社員・職員）」では25.3%、「男性（正社員・職員以外）」では25.0%、「女性（正社員・職員以外）」では13.4%となっている。

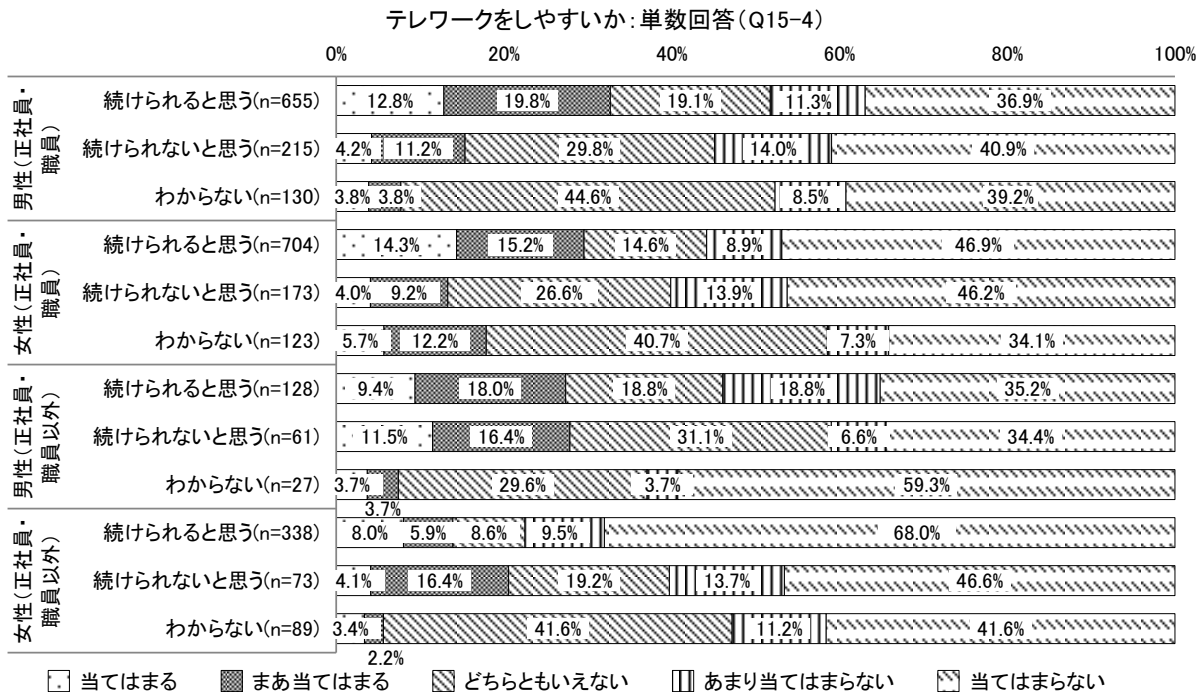
図表 22 テレワークをしやすいか：単数回答（Q15-4）



注) 制度の有無にかかわらず回答を求めた。また、テレワークをできない場合は、「当てはまらない」を選択するように求めた。

現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けられると思うか（Q16）別に、テレワークをしやすいかをみた。その結果、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」では、「続けられると思う」層の方が、他に比べて当てはまる割合が高い傾向がみられた。

図表 23 【現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けることができると思うか別】

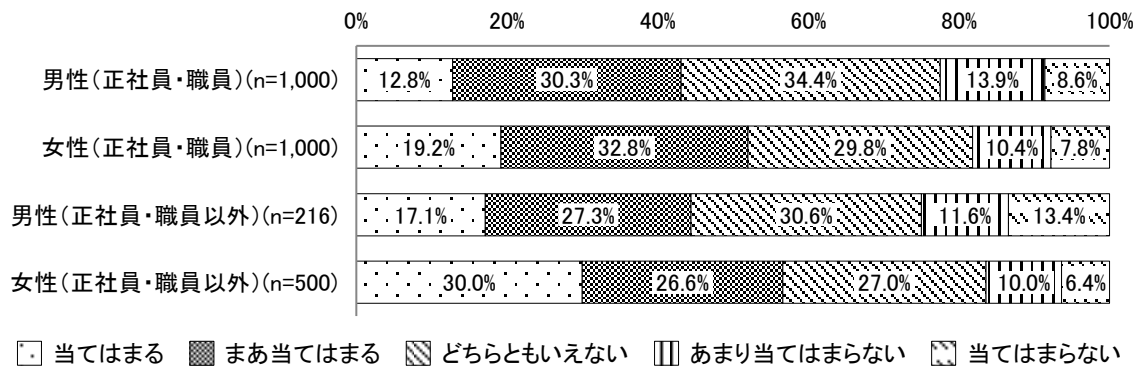


注) 「男性（正社員・職員以外）」のうち「わからない」は、サンプルサイズが小さいため、参考値。  
 注) Q16で「続けられると思う」「おそらく続けられると思う」を続けられると思う、「続けられないと思う」「おそらく続けられないと思う」を続けられないと思うとし、集計を行った。

⑤休みが必要になった際にも、上司や同僚から業務をカバーしてもらえるか

休みが必要になった際にも、上司や同僚から業務をカバーしてもらえるかをみると、当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）は、「男性（正社員・職員）」では 43.1%、「女性（正社員・職員）」では 52.0%、「男性（正社員・職員以外）」では 44.4%、「女性（正社員・職員以外）」では 56.6%となっている。

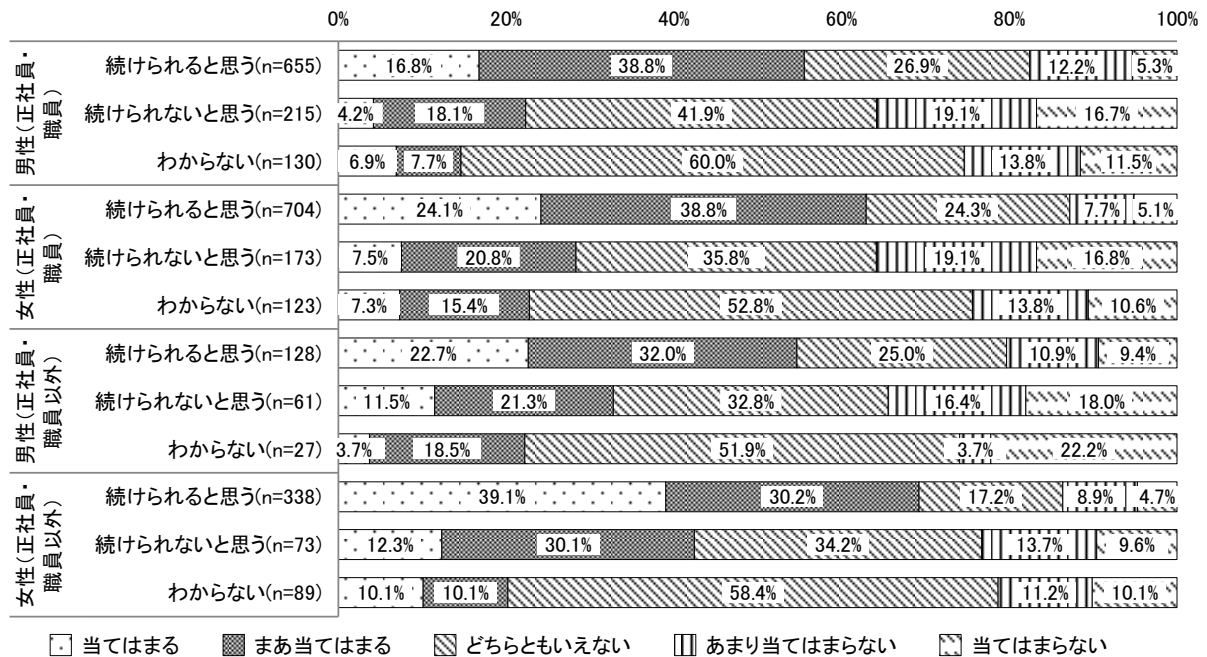
図表 24 休みが必要になった際にも、上司や同僚から業務をカバーしてもらえるか：単数回答(Q15-5)



現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けられると思うか（Q16）別に、休みが必要になった際にも、上司や同僚から業務をカバーしてもらえるかをみた。その結果、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、「続けられると思う」層の方が、他に比べて当てはまる割合が高い傾向がみられた。

図表 25 【現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けることができると思うか別】

休みが必要になった際にも、上司や同僚から業務をカバーしてもらえるか：単数回答(Q15-5)

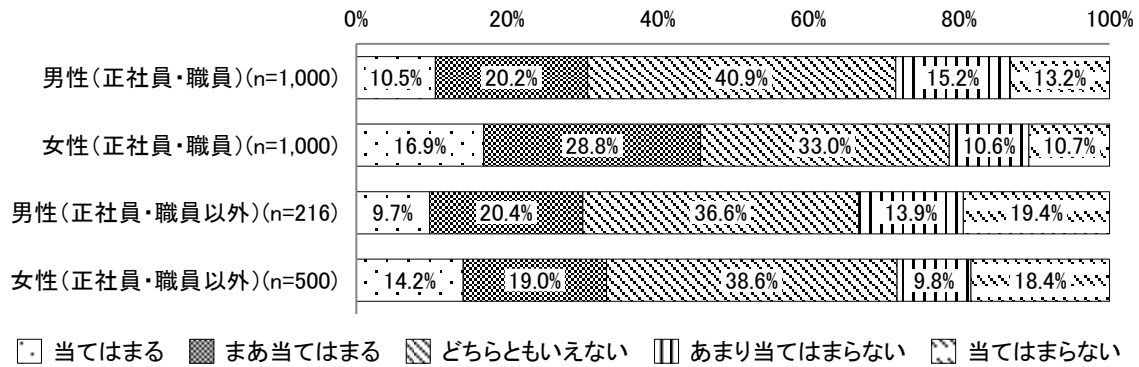


注) 「男性（正社員・職員以外）」のうち「わからない」は、サンプルサイズが小さいため、参考値。  
 注) Q16で「続けられると思う」「おそらく続けられると思う」を続けられると思う、「続けられないと思う」「おそらく続けられないと思う」を続けられないと思うとし、集計を行った。

⑥周囲の労働者に育児休業等の両立支援制度利用者が多いか

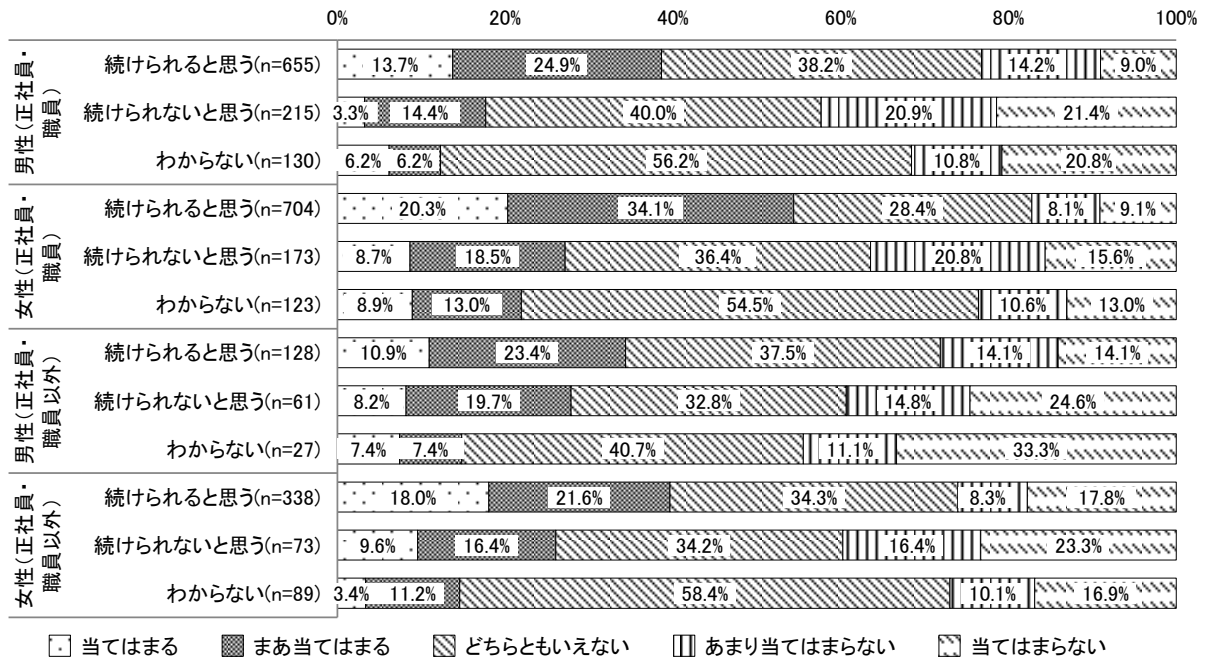
周囲の労働者に育児休業等の両立支援制度利用者が多いかをみると、当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）は、「男性（正社員・職員）」では 30.7%、「女性（正社員・職員）」では 45.7%、「男性（正社員・職員以外）」では 30.1%、「女性（正社員・職員以外）」では 33.2%となっている。

図表 26 周囲の労働者に育児休業等の両立支援制度利用者が多いか：単数回答（Q15-6）



現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けられると思うか（Q16）別に、周囲の労働者に育児休業等の両立支援制度利用者が多いかをみた。その結果、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、「続けられると思う」層の方が、他に比べて当てはまる割合が高い傾向がみられた。

図表 27 【現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けることができると思うか別】  
周囲の労働者に育児休業等の両立支援制度利用者が多いか：単数回答（Q15-6）



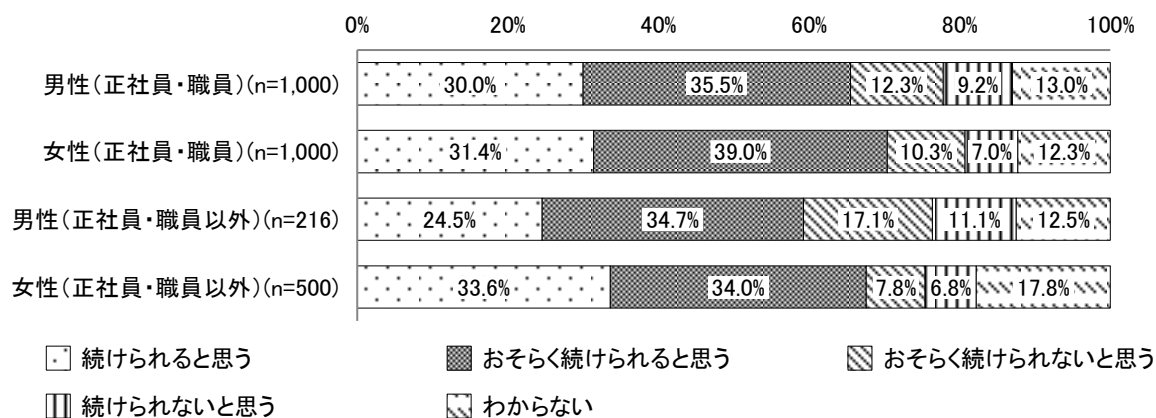
注) 「男性（正社員・職員以外）」のうち「わからない」は、サンプルサイズが小さいため、参考値。  
注) Q16で「続けられると思う」「おそらく続けられると思う」を続けられると思う、「続けられないと思う」「おそらく続けられないと思う」を続けられないと思うとし、集計を行った。

## 2-3. 仕事と育児の両立に関する希望や実際の状況

### (1) 現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けることができると思うか

現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けることができると思うかをみると、続けられると思う割合（「続けられると思う」「おそらく続けられると思う」の合計）は、「男性（正社員・職員）」では 65.5%、「女性（正社員・職員）」では 70.4%、「男性（正社員・職員以外）」では 59.3%、「女性（正社員・職員以外）」では 67.6%となっている。

図表 28 現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けることができると思うか：単数回答（Q16）

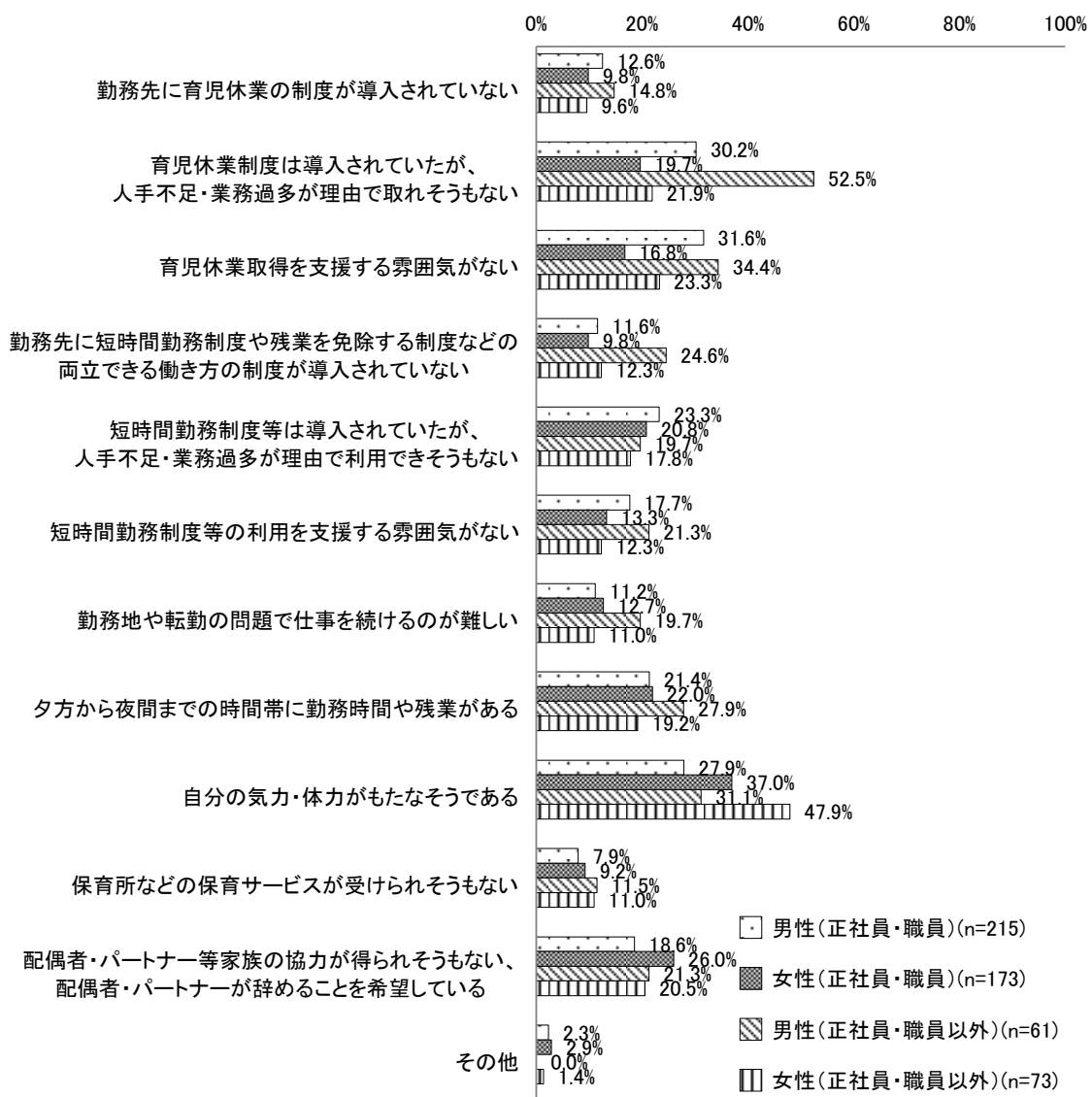


## (2) 現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けられないと思う理由

現在の勤務先で育児をしながら仕事を「続けられないと思う」「おそらく続けられないと思う」と回答した者について、その理由をみると、「男性（正社員・職員）」では、「育児休業取得を支援する雰囲気がない」が 31.6%でもっとも割合が高く、次いで「育児休業制度は導入されていたが、人手不足・業務過多が理由で取れそうもない」が 30.2%となっている。「女性（正社員・職員）」では、「自分の気力・体力がもたなそうである」が 37.0%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナー等家族の協力が得られそうもない、配偶者・パートナーが辞めることを希望している」が 26.0%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「育児休業制度は導入されていたが、人手不足・業務過多が理由で取れそうもない」が 52.5%でもっとも割合が高く、次いで「育児休業取得を支援する雰囲気がない」が 34.4%となっている。「女性（正社員・職員以外）」では、「自分の気力・体力がもたなそうである」が 47.9%でもっとも割合が高く、次いで「育児休業取得を支援する雰囲気がない」が 23.3%となっている。

図表 29 現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けられないと思う理由：複数回答（Q17）



### (3) 仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況

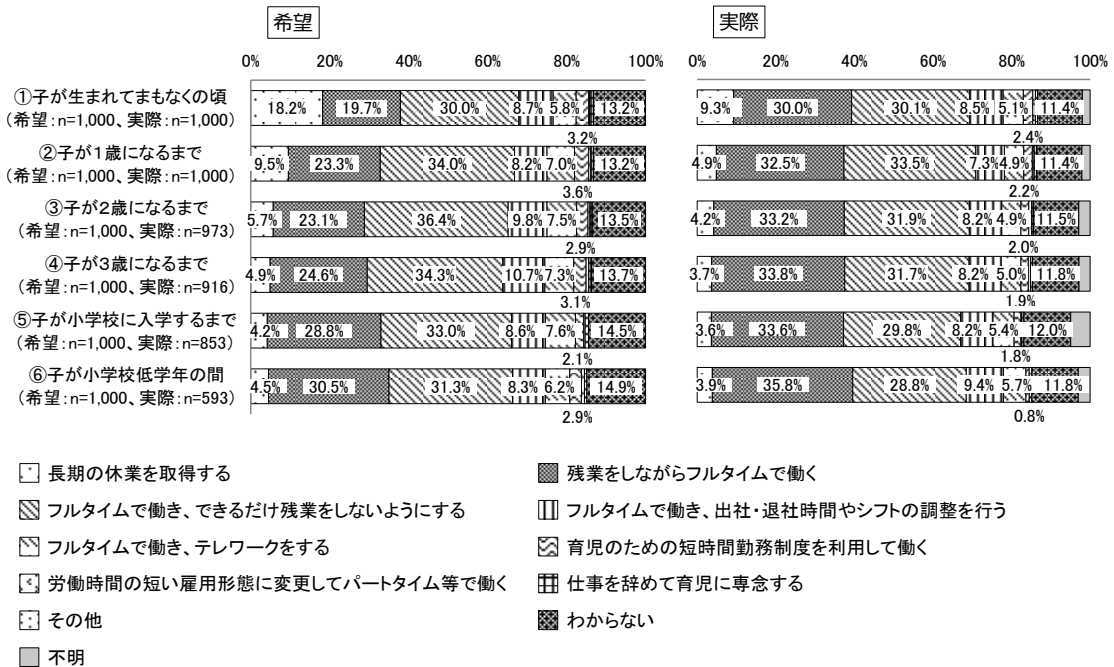
仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況について尋ねた。なお、実際については、「子がまだ選択肢の年齢に達していない」を選んだ者は集計から除いている。

#### ①男性（正社員・職員）

「男性（正社員・職員）」についてみると、希望では、「子が生まれてまもなくの頃」の時点において「長期の休業を取得する」が18.2%であるのに対し、実際では9.3%となっている。

また、「残業をしながらフルタイムで働く」は、いずれの時点でも希望する割合を実際の割合が上回っている。特に、子が3歳になるまでの各時点では、約10パーセントポイントの差がみられる。

図表 30 男性(正社員・職員) 仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況:単数回答(Q22)



注) グラフ中では、割合の小さいものについて表示を省略している。

#### <数値表>

男性(正社員・職員)	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する希望										
		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	
①子が生まれてまもなくの頃	1,000	18.2	19.7	30.0	8.7	5.8	3.2	0.2	1.0	0.0	13.2	
②子が1歳になるまで	1,000	9.5	23.3	34.0	8.2	7.0	3.6	0.5	0.7	0.0	13.2	
③子が2歳になるまで	1,000	5.7	23.1	36.4	9.8	7.5	2.9	0.5	0.6	0.0	13.5	
④子が3歳になるまで	1,000	4.9	24.6	34.3	10.7	7.3	3.1	0.7	0.7	0.0	13.7	
⑤子が小学校に入学するまで	1,000	4.2	28.8	33.0	8.6	7.6	2.1	0.4	0.8	0.0	14.5	
⑥子が小学校低学年の間	1,000	4.5	30.5	31.3	8.3	6.2	2.9	0.8	0.6	0.0	14.9	
男性(正社員・職員)	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する実際										
		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	不明
①子が生まれてまもなくの頃	1,000	9.3	30.0	30.1	8.5	5.1	2.4	0.7	0.5	0.0	11.4	2.0
②子が1歳になるまで	1,000	4.9	32.5	33.5	7.3	4.9	2.2	0.4	0.7	0.1	11.4	2.1
③子が2歳になるまで	973	4.2	33.2	31.9	8.2	4.9	2.0	0.7	0.4	0.1	11.5	2.9
④子が3歳になるまで	916	3.7	33.8	31.7	8.2	5.0	1.9	0.5	0.4	0.1	11.8	2.8
⑤子が小学校に入学するまで	853	3.6	33.6	29.8	8.2	5.4	1.8	0.2	0.5	0.0	12.0	4.9
⑥子が小学校低学年の間	593	3.9	35.8	28.8	9.4	5.7	0.8	0.0	0.7	0.0	11.8	3.0

また、希望と実際の一致状況は以下のとおりとなっている。子の年齢にかかわらず、「残業をしながらフルタイムで働く」を希望した者は8割前後、「フルタイムで働き、できるだけ残業しないようにする」を希望した者は7割前後が実現している。一方、その他の項目については、希望が実現している割合は6割未満が多くなっている。

図表 31 男性（正社員・職員） 希望と実際の一致状況：単数回答（Q22）

以下の図表は、希望別に、実際の状況をみたものである。希望と実際の一致している箇所をハイライトしている。

■①子が生まれてまもなくの頃

	合計	Q22-7 仕事と育児の両立のあり方に関する実際の状況 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	できるだけ残業をしないようにする	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
全体	1,000	9.3	30.0	30.1	8.5	5.1	2.4	0.7	0.5	0.0	11.4	2.0
長期の休業を取得する	182	46.7	20.3	23.1	3.3	1.1	1.6	2.7	0.0	0.0	0.0	1.1
残業をしながらフルタイムで働く	197	1.5	82.2	5.1	5.6	2.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.5	2.0
フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	300	0.7	20.3	72.0	5.7	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	87	1.1	24.1	16.1	51.7	6.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
フルタイムで働き、テレワークをする	58	0.0	12.1	15.5	8.6	56.9	6.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
育児のための短時間勤務制度を利用して働く	32	3.1	18.8	25.0	3.1	3.1	46.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
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	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
仕事を辞めて育児に専念する	10	10.0	10.0	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	10.0
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	132	0.0	3.8	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	85.6	9.8

注) サンプルサイズが30未満のものについては、参考値。以降同様。

■②子が1歳になるまで

	合計	Q22-8 仕事と育児の両立のあり方に関する実際の状況 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	できるだけ残業をしないようにする	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
全体	1,000	4.9	32.5	33.5	7.3	4.9	2.2	0.4	0.7	0.1	11.4	2.1
長期の休業を取得する	95	43.2	24.2	27.4	2.1	1.1	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1
残業をしながらフルタイムで働く	233	1.3	79.4	10.3	1.3	2.6	0.4	0.0	1.3	0.4	0.4	2.6
フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	340	1.2	20.9	73.2	4.1	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	82	0.0	26.8	17.1	50.0	3.7	1.2	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0
フルタイムで働き、テレワークをする	70	1.4	14.3	14.3	14.3	50.0	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
育児のための短時間勤務制度を利用して働く	36	0.0	22.2	27.8	5.6	8.3	33.3	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0
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	5	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
仕事を辞めて育児に専念する	7	0.0	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1	0.0	0.0	14.3
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	132	0.0	3.8	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	85.6	9.8

■③子が2歳になるまで

	合計	Q22-9 仕事と育児の両立のあり方に関する実際の状況 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	できるだけ残業をしないようにする	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
全体	973	4.2	33.2	31.9	8.2	4.9	2.0	0.7	0.4	0.1	11.5	2.9
長期の休業を取得する	53	56.6	22.6	13.2	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9
残業をしながらフルタイムで働く	225	2.2	79.6	8.9	4.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	0.4	4.0
フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	354	0.8	25.7	66.4	3.4	1.7	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0	0.3
フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	96	2.1	20.8	26.0	44.8	4.2	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
フルタイムで働き、テレワークをする	73	1.4	12.3	15.1	15.1	46.6	6.8	1.4	0.0	0.0	0.0	1.4
育児のための短時間勤務制度を利用して働く	29	0.0	24.1	27.6	6.9	10.3	31.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
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	5	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0
仕事を辞めて育児に専念する	6	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	16.7
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	132	0.0	3.8	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	84.1	11.4

■④子が3歳になるまで

	合計	Q22-10 仕事と育児の両立のあり方に関する実際の状況 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	残業をしながらフルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、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
全体	916	3.7	33.8	31.7	8.2	5.0	1.9	0.5	0.4	0.1	11.8	2.8
長期の休業を取得する	43	58.1	16.3	11.6	7.0	2.3	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	2.3
残業をしながらフルタイムで働く	223	2.7	83.9	6.3	2.7	0.9	0.0	0.0	0.0	0.4	0.4	2.7
フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	319	0.3	25.4	69.6	3.4	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	97	1.0	16.5	23.7	48.5	5.2	4.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
フルタイムで働き、テレワークをする	65	1.5	12.3	21.5	9.2	50.8	4.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
育児のための短時間勤務制度を利用して働く	30	0.0	23.3	26.7	3.3	16.7	26.7	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0
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	6	0.0	0.0	33.3	16.7	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
仕事を辞めて育児に専念する	7	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1	0.0	0.0	28.6
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	126	0.0	3.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	84.9	11.1

■⑤子が小学校に入学するまで

	合計	Q22-11 仕事と育児の両立のあり方に関する実際の状況 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	残業をしながらフルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、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
全体	853	3.6	33.6	29.8	8.2	5.4	1.8	0.2	0.5	0.0	12.0	4.9
長期の休業を取得する	35	65.7	11.4	11.4	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.7
残業をしながらフルタイムで働く	235	1.7	81.3	8.1	3.8	1.3	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	3.0
フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	295	1.0	22.0	68.1	4.1	2.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4
フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	71	0.0	19.7	19.7	52.1	2.8	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4
フルタイムで働き、テレワークをする	66	0.0	9.1	15.2	15.2	48.5	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	6.1
育児のための短時間勤務制度を利用して働く	18	0.0	22.2	22.2	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6
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	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
仕事を辞めて育児に専念する	7	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1	0.0	0.0	14.3
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	124	0.0	2.4	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	81.5	15.3

■⑥子が小学校低学年の間

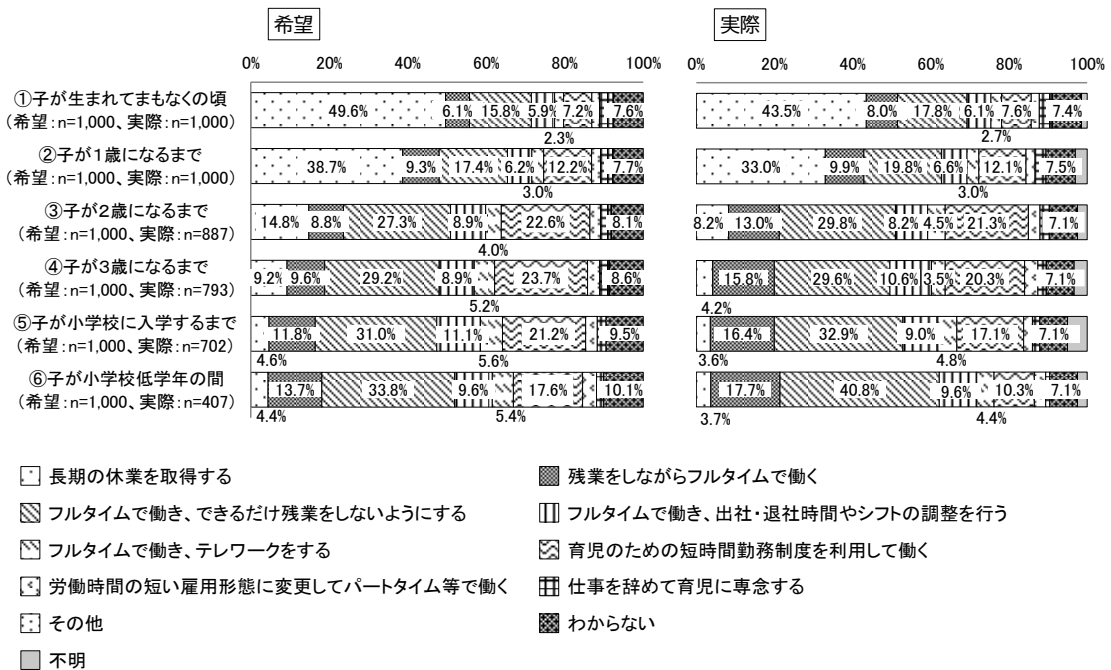
	合計	Q22-12 仕事と育児の両立のあり方に関する実際の状況 ⑥子が小学校低学年の間										
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	残業をしながらフルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	フルタイムで働き、テレワークをする	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
全体	593	3.9	35.8	28.8	9.4	5.7	0.8	0.0	0.7	0.0	11.8	3.0
長期の休業を取得する	25	72.0	20.0	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0
残業をしながらフルタイムで働く	179	1.7	85.5	6.1	3.9	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7
フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	197	0.0	20.3	69.5	7.1	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	49	0.0	12.2	28.6	51.0	8.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
フルタイムで働き、テレワークをする	35	0.0	8.6	14.3	11.4	65.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
育児のための短時間勤務制度を利用して働く	19	5.3	21.1	15.8	26.3	15.8	15.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
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	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
仕事を辞めて育児に専念する	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	84	0.0	1.2	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	83.3	13.1

②女性（正社員・職員）

「女性（正社員・職員）」についてみると、「子が小学校に入学するまで」「子が小学校低学年の間」の時点では、フルタイムで残業をしないまたは柔軟な働き方をすることを希望する割合（フルタイムで働き、「できるだけ残業をしないようにする」「出社・退社時間やシフトの調整を行う」「テレワークをする」の合計）が約5割を占めている。これらについて、希望と実際に大きな乖離はみられない。

一方、「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」ことを希望する割合は、「子が小学校に入学するまで」「子が小学校低学年の間」の各時点で2割程度であるのに対し、実際では、それぞれ2割程度、1割程度となっている。

図表 32 女性（正社員・職員） 仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況：単数回答（Q22）



注) グラフ中では、割合の小さいものについて表示を省略している。

<数値表>

女性（正社員・職員）	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する希望									
		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
①子が生まれてまもなくの頃	1,000	49.6	6.1	15.8	5.9	2.3	7.2	1.9	3.5	0.1	7.6
②子が1歳になるまで	1,000	38.7	9.3	17.4	6.2	3.0	12.2	2.3	3.1	0.1	7.7
③子が2歳になるまで	1,000	14.8	8.8	27.3	8.9	4.0	22.6	2.7	2.7	0.1	8.1
④子が3歳になるまで	1,000	9.2	9.6	29.2	8.9	5.2	23.7	3.1	2.4	0.1	8.6
⑤子が小学校に入学するまで	1,000	4.6	11.8	31.0	11.1	5.6	21.2	3.0	2.2	0.0	9.5
⑥子が小学校低学年の間	1,000	4.4	13.7	33.8	9.6	5.4	17.6	3.6	1.8	0.0	10.1

女性（正社員・職員）	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する実際										
		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	不明
①子が生まれてまもなくの頃	1,000	43.5	8.0	17.8	6.1	2.7	7.6	2.1	3.2	0.2	7.4	1.4
②子が1歳になるまで	1,000	33.0	9.9	19.8	6.6	3.0	12.1	2.3	2.8	0.0	7.5	3.0
③子が2歳になるまで	887	8.2	13.0	29.8	8.2	4.5	21.3	2.9	2.4	0.1	7.1	2.5
④子が3歳になるまで	793	4.2	15.8	29.6	10.6	3.5	20.3	3.4	2.1	0.1	7.1	3.3
⑤子が小学校に入学するまで	702	3.6	16.4	32.9	9.0	4.8	17.1	2.3	1.9	0.0	7.1	5.0
⑥子が小学校低学年の間	407	3.7	17.7	40.8	9.6	4.4	10.3	2.9	1.0	0.0	7.1	2.5

また、希望と実際の一致状況は以下のとおりとなっている。前述の「男性（正社員・職員）」に比べ、「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」を希望した者が実現している割合が高くなっている。また、「フルタイムで働き、できるだけ残業しないようにする」を希望した者は、子の年齢にかかわらず7割前後～8割弱が実現している。

図表 33 女性（正社員・職員） 希望と実際の一致状況：単数回答（Q22）

以下の図表は、希望別に、実際の状況をみたものである。希望と実際の一致している箇所をハイライトしている。

■①子が生まれてまもなくの頃

	合計	Q22-7 仕事と育児の両立のあり方に関する実際の状況 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	不明
全体	1,000	43.5	8.0	17.8	6.1	2.7	7.6	2.1	3.2	0.2	7.4	1.4
長期の休業を取得する	496	83.9	3.2	5.2	1.8	0.6	2.0	0.4	1.2	0.0	0.8	0.8
残業をしながらフルタイムで働く	61	3.3	54.1	26.2	4.9	4.9	3.3	0.0	0.0	0.0	3.3	0.0
フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	158	1.9	12.0	69.6	11.4	1.9	1.9	0.0	0.6	0.0	0.0	0.6
フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	59	3.4	11.9	25.4	44.1	10.2	3.4	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0
フルタイムで働き、テレワークをする	23	8.7	4.3	8.7	8.7	47.8	8.7	4.3	0.0	0.0	4.3	4.3
育児のための短時間勤務制度を利用して働く	72	5.6	2.8	4.2	2.8	1.4	75.0	6.9	0.0	1.4	0.0	0.0
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	19	10.5	0.0	10.5	0.0	0.0	15.8	57.9	5.3	0.0	0.0	0.0
仕事を辞めて育児に専念する	35	11.4	5.7	11.4	2.9	0.0	0.0	2.9	65.7	0.0	0.0	0.0
その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
わからない	76	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	88.2	10.5

注) サンプルサイズが30未満のものについては、参考値。以降同様。

■②子が1歳になるまで

	合計	Q22-8 仕事と育児の両立のあり方に関する実際の状況 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	不明
全体	1,000	33.0	9.9	19.8	6.6	3.0	12.1	2.3	2.8	0.0	7.5	3.0
長期の休業を取得する	387	78.3	4.4	4.7	2.1	1.0	4.4	0.3	1.0	0.0	1.0	2.8
残業をしながらフルタイムで働く	93	9.7	51.6	21.5	10.8	3.2	0.0	2.2	0.0	0.0	0.0	1.1
フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	174	1.7	13.8	71.3	5.2	2.3	2.9	0.6	0.0	0.0	0.0	2.3
フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	62	1.6	6.5	29.0	51.6	3.2	4.8	0.0	1.6	0.0	1.6	0.0
フルタイムで働き、テレワークをする	30	10.0	6.7	10.0	13.3	50.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3
育児のための短時間勤務制度を利用して働く	122	5.7	2.5	5.7	1.6	1.6	75.4	2.5	0.8	0.0	0.0	4.1
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	23	8.7	0.0	8.7	0.0	0.0	4.3	69.6	8.7	0.0	0.0	0.0
仕事を辞めて育児に専念する	31	6.5	3.2	19.4	3.2	0.0	3.2	0.0	64.5	0.0	0.0	0.0
その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
わからない	77	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	89.6	10.4

■③子が2歳になるまで

	合計	Q22-9 仕事と育児の両立のあり方に関する実際の状況 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	不明
全体	887	8.2	13.0	29.8	8.2	4.5	21.3	2.9	2.4	0.1	7.1	2.5
長期の休業を取得する	129	42.6	11.6	15.5	4.7	3.9	14.7	1.6	1.6	0.0	0.0	3.9
残業をしながらフルタイムで働く	83	6.0	69.9	18.1	2.4	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2
フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	238	2.1	10.9	73.9	6.3	2.5	1.7	1.3	0.0	0.0	0.8	0.4
フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	81	1.2	7.4	19.8	51.9	9.9	6.2	2.5	1.2	0.0	0.0	0.0
フルタイムで働き、テレワークをする	38	2.6	13.2	23.7	5.3	39.5	7.9	2.6	0.0	0.0	0.0	5.3
育児のための短時間勤務制度を利用して働く	195	1.5	2.1	10.8	2.1	2.1	77.4	1.5	0.0	0.0	0.0	2.6
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	26	7.7	0.0	3.8	7.7	0.0	23.1	53.8	3.8	0.0	0.0	0.0
仕事を辞めて育児に専念する	26	3.8	3.8	23.1	0.0	0.0	3.8	3.8	61.5	0.0	0.0	0.0
その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
わからない	70	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	87.1	11.4

■④子が3歳になるまで

	合計	Q22-10 仕事と育児の両立のあり方に関する実際の状況 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	残業をしながらフルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、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
全体	793	4.2	15.8	29.6	10.6	3.5	20.3	3.4	2.1	0.1	7.1	3.3
長期の休業を取得する	69	33.3	17.4	24.6	7.2	2.9	5.8	2.9	1.4	0.0	0.0	4.3
残業をしながらフルタイムで働く	82	2.4	72.0	17.1	3.7	2.4	1.2	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0
フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	223	1.3	16.1	67.7	8.1	0.9	0.9	0.9	0.4	0.0	0.4	3.1
フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	73	0.0	6.8	20.5	60.3	4.1	5.5	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0
フルタイムで働き、テレワークをする	43	0.0	7.0	20.9	18.6	34.9	9.3	2.3	0.0	0.0	0.0	7.0
育児のための短時間勤務制度を利用して働く	189	1.1	5.3	11.6	2.6	2.1	73.0	2.6	0.0	0.0	0.0	1.6
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	28	7.1	0.0	14.3	3.6	0.0	21.4	50.0	3.6	0.0	0.0	0.0
仕事を辞めて育児に専念する	21	4.8	0.0	14.3	0.0	0.0	9.5	4.8	66.7	0.0	0.0	0.0
その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
わからない	64	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	84.4	15.6

■⑤子が小学校に入学するまで

	合計	Q22-11 仕事と育児の両立のあり方に関する実際の状況 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	残業をしながらフルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、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
全体	702	3.6	16.4	32.9	9.0	4.8	17.1	2.3	1.9	0.0	7.1	5.0
長期の休業を取得する	35	57.1	14.3	17.1	0.0	2.9	2.9	0.0	0.0	0.0	2.9	2.9
残業をしながらフルタイムで働く	91	2.2	71.4	18.7	4.4	0.0	1.1	1.1	1.1	0.0	0.0	0.0
フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	213	0.9	13.6	71.8	4.7	1.9	1.9	0.5	0.0	0.0	0.0	4.7
フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	74	0.0	5.4	31.1	43.2	12.2	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	5.4
フルタイムで働き、テレワークをする	43	0.0	9.3	11.6	18.6	37.2	9.3	7.0	0.0	0.0	0.0	7.0
育児のための短時間勤務制度を利用して働く	149	0.0	4.7	14.1	5.4	2.7	68.5	0.0	0.0	0.0	0.0	4.7
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	26	3.8	3.8	11.5	3.8	0.0	15.4	38.5	7.7	0.0	0.0	15.4
仕事を辞めて育児に専念する	16	0.0	0.0	18.8	0.0	0.0	12.5	6.3	62.5	0.0	0.0	0.0
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	55	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	89.1	10.9

■⑥子が小学校低学年の間

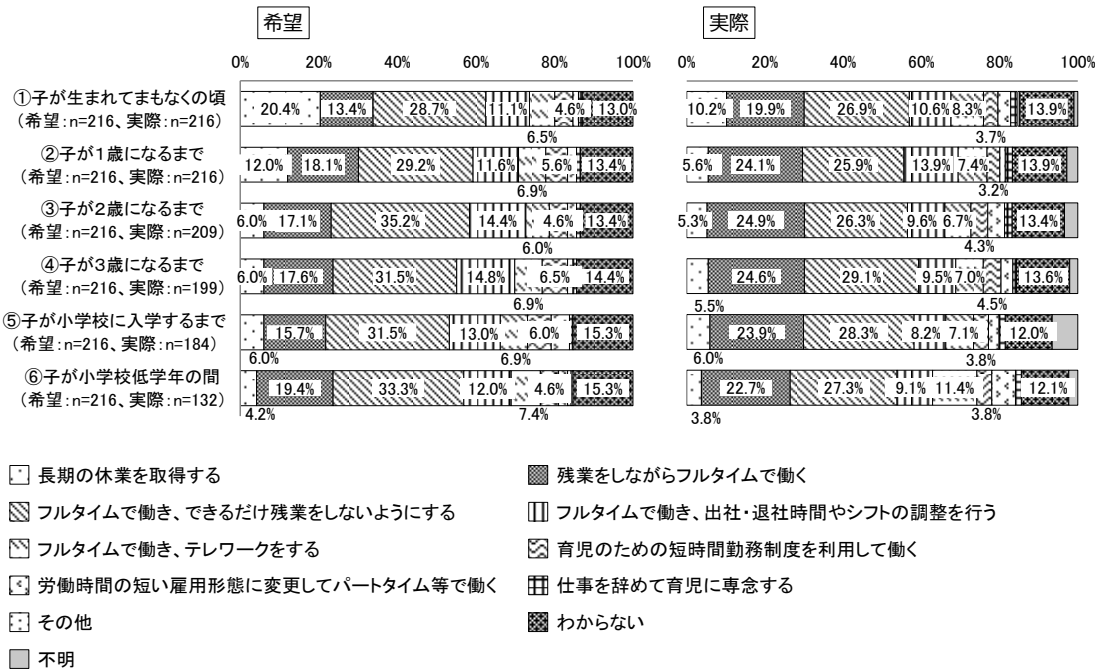
	合計	Q22-12 仕事と育児の両立のあり方に関する実際の状況 ⑥子が小学校低学年の間										
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	残業をしながらフルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	フルタイムで働き、テレワークをする	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
全体	407	3.7	17.7	40.8	9.6	4.4	10.3	2.9	1.0	0.0	7.1	2.5
長期の休業を取得する	22	50.0	22.7	18.2	0.0	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5
残業をしながらフルタイムで働く	58	1.7	70.7	15.5	10.3	0.0	0.0	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0
フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	148	1.4	12.2	79.7	5.4	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7
フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	37	0.0	10.8	32.4	48.6	2.7	5.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
フルタイムで働き、テレワークをする	26	0.0	7.7	15.4	11.5	53.8	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7
育児のための短時間勤務制度を利用して働く	58	0.0	1.7	24.1	5.2	3.4	62.1	1.7	0.0	0.0	0.0	1.7
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	18	5.6	5.6	11.1	5.6	0.0	11.1	55.6	0.0	0.0	0.0	5.6
仕事を辞めて育児に専念する	7	0.0	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	57.1	0.0	0.0	0.0
その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない	33	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	87.9	12.1

③男性（正社員・職員以外）

「男性（正社員・職員以外）」についてみると、希望では、「子が生まれてまもなくの頃」の時点において「長期の休業を取得する」が 20.4%であるのに対し、実際では 10.2%となっている。

また、「残業をしながらフルタイムで働く」は、いずれの時点でも希望する割合を実際の割合が上回っている。

図表 34 男性(正社員・職員以外) 仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況:単数回答(Q22)



注) グラフ中では、割合の小さいものについて表示を省略している。

<数値表>

男性（正社員・職員以外）	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する希望									
		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
①子が生まれてまもなくの頃	1,000	20.4	13.4	28.7	11.1	6.5	4.6	1.4	0.9	0.0	13.0
②子が1歳になるまで	1,000	12.0	18.1	29.2	11.6	6.9	5.6	2.3	0.9	0.0	13.4
③子が2歳になるまで	1,000	6.0	17.1	35.2	14.4	6.0	4.6	2.3	0.9	0.0	13.4
④子が3歳になるまで	1,000	6.0	17.6	31.5	14.8	6.9	6.5	1.4	0.9	0.0	14.4
⑤子が小学校に入学するまで	1,000	6.0	15.7	31.5	13.0	6.9	6.0	4.6	0.9	0.0	15.3
⑥子が小学校低学年の間	1,000	4.2	19.4	33.3	12.0	7.4	4.6	2.3	0.9	0.5	15.3

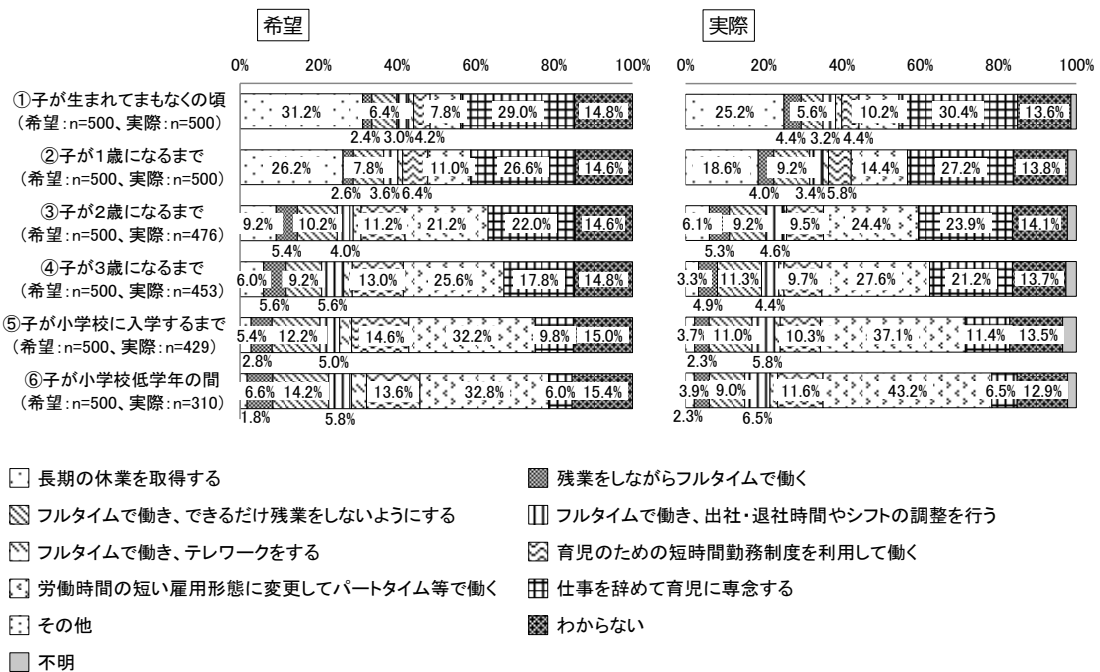
男性（正社員・職員以外）	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する実際										
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	フルタイムで働き、テレワークをする	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない	不明
①子が生まれてまもなくの頃	216	10.2	19.9	26.9	10.6	8.3	3.7	3.2	1.9	0.5	13.9	0.9
②子が1歳になるまで	216	5.6	24.1	25.9	13.9	7.4	3.2	1.4	1.9	0.0	13.9	2.8
③子が2歳になるまで	209	5.3	24.9	26.3	9.6	6.7	4.3	4.3	1.9	0.0	13.4	3.3
④子が3歳になるまで	199	5.5	24.6	29.1	9.5	7.0	4.5	3.0	1.0	0.0	13.6	2.0
⑤子が小学校に入学するまで	184	6.0	23.9	28.3	8.2	7.1	3.8	2.7	1.6	0.0	12.0	6.5
⑥子が小学校低学年の間	132	3.8	22.7	27.3	9.1	11.4	3.8	6.1	1.5	0.0	12.1	2.3

④女性（正社員・職員以外）

「女性（正社員・職員以外）」についてみると、子の年齢が上がるにつれ、「仕事を辞めて育児に専念する」を希望する割合が低くなり、「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」を希望する割合が高くなっている。両者は「子が2歳になるまで」の時点で拮抗し、子が3歳以降に、「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」を希望する割合が「仕事を辞めて育児に専念する」を上回っている。

これらについて、「仕事を辞めて育児に専念する」は希望と実際に大きな乖離はみられない。一方、「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」は、「子が小学校低学年の間」において実際に希望を約10パーセントポイント上回っている。

図表 35 女性(正社員・職員以外) 仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況:単数回答(Q22)



注) グラフ中では、割合の小さいものについて表示を省略している。

<数値表>

女性（正社員・職員以外）	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する希望									
		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
①子が生まれてまもなくの頃	1,000	31.2	2.4	6.4	3.0	1.2	4.2	7.8	29.0	0.0	14.8
②子が1歳になるまで	1,000	26.2	2.6	7.8	3.6	1.2	6.4	11.0	26.6	0.0	14.6
③子が2歳になるまで	1,000	9.2	5.4	10.2	4.0	2.0	11.2	21.2	22.0	0.2	14.6
④子が3歳になるまで	1,000	6.0	5.6	9.2	5.6	2.2	13.0	25.6	17.8	0.2	14.8
⑤子が小学校に入学するまで	1,000	2.8	5.4	12.2	5.0	3.0	14.6	32.2	9.8	0.0	15.0
⑥子が小学校低学年の間	1,000	1.8	6.6	14.2	5.8	3.8	13.6	32.8	6.0	0.0	15.4

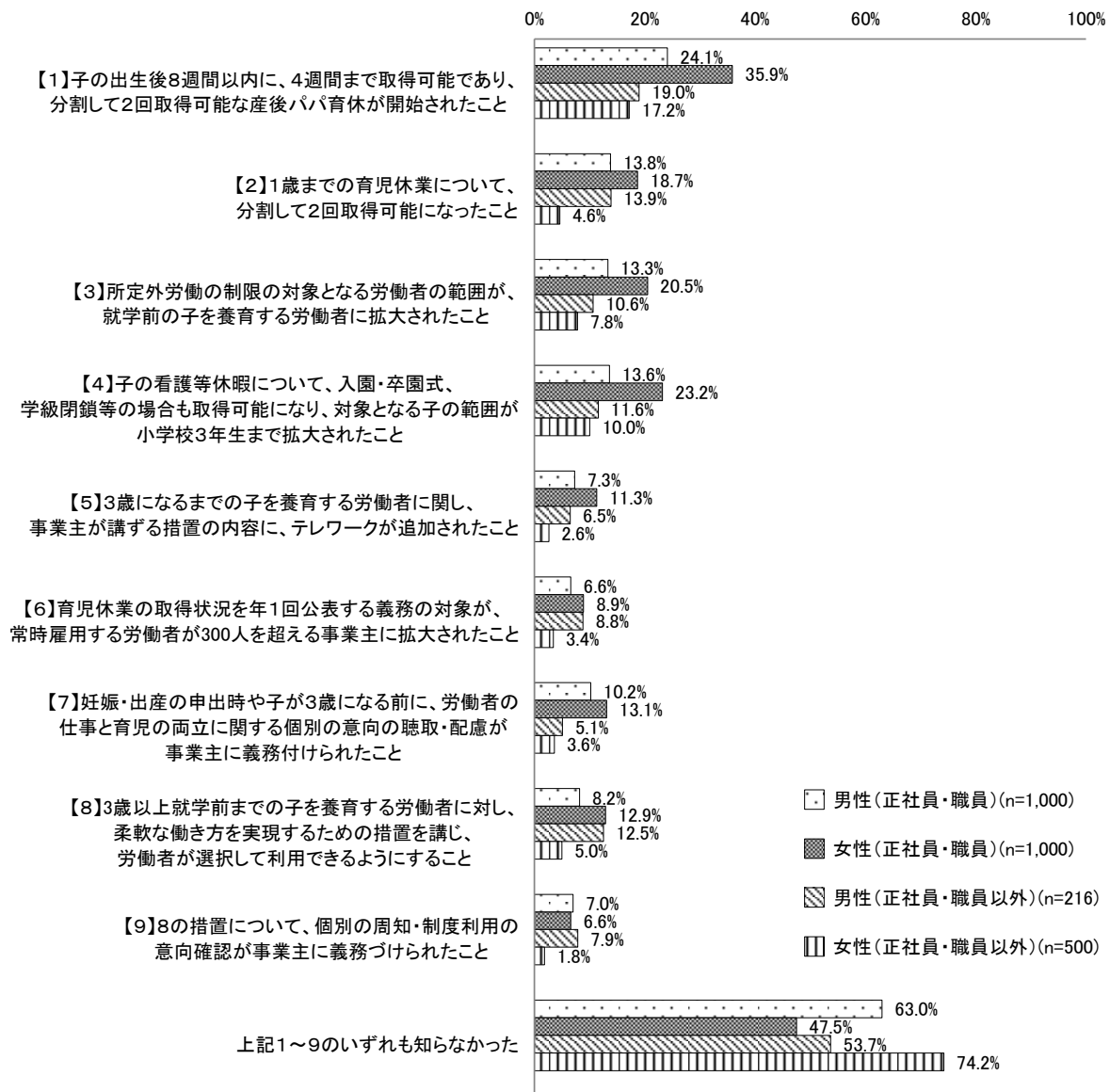
女性（正社員・職員以外）	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する実際										
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	フルタイムで働き、テレワークをする	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない	不明
①子が生まれてまもなくの頃	500	25.2	4.4	5.6	3.2	1.6	4.4	10.2	30.4	0.0	13.6	1.4
②子が1歳になるまで	500	18.6	4.0	9.2	3.4	1.4	5.8	14.4	27.2	0.0	13.8	2.2
③子が2歳になるまで	476	6.1	5.3	9.2	4.6	0.6	9.5	24.4	23.9	0.0	14.1	2.3
④子が3歳になるまで	453	3.3	4.9	11.3	4.4	1.3	9.7	27.6	21.2	0.0	13.7	2.6
⑤子が小学校に入学するまで	429	2.3	3.7	11.0	5.8	1.4	10.3	37.1	11.4	0.0	13.5	3.5
⑥子が小学校低学年の間	310	2.3	3.9	9.0	6.5	1.9	11.6	43.2	6.5	0.0	12.9	2.3

## 2-4. 仕事と育児の両立支援制度の認知状況・利用状況

### (1) 「育児・介護休業法」の改正内容の認知状況

「育児・介護休業法」の改正内容の認知状況をみると、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、「1～9のいずれも知らなかった」の割合がもっとも高く、次いで「【1】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回取得可能な産後パパ育休が開始されたこと」の割合が高くなっている。

図表 36 「育児・介護休業法」の改正内容の認知状況：複数回答（Q23）



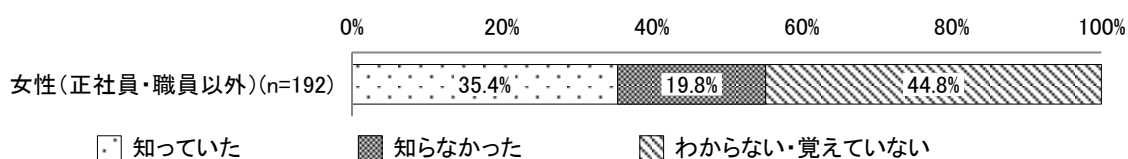
## (2) 末子妊娠当時の、産前・産後休業制度や育児休業制度の利用可否の認知状況

正社員・職員以外のうち、有期雇用労働者について、自身や配偶者・パートナーが末子を妊娠したときに産前・産後休業制度や育児休業制度の利用可否を認知していたかをみた。

### ①末子妊娠ときに、自身が産前・産後休業制度を利用できるか知っていたか

「女性（正社員・職員以外）」のうち有期雇用労働者について、末子妊娠ときに、自身が産前・産後休業制度を利用できるか知っていたかをみると、「わからない・覚えていない」が44.8%でもっとも割合が高く、次いで「知っていた」が35.4%となっている。

図表 37 末子妊娠ときに、自身が産前・産後休業制度を利用できるか知っていたか  
：単数回答（Q24-1）

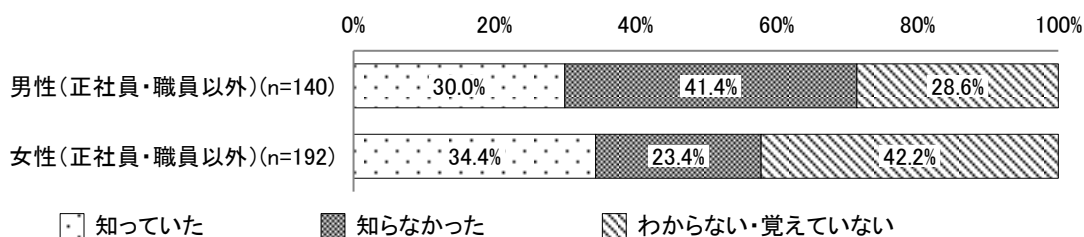


### ②自身または配偶者・パートナーが末子を妊娠したときに、自身が育児休業制度を利用できるか知っていたか

有期雇用労働者について、自身または配偶者・パートナーが末子を妊娠したときに、自身が育児休業制度を利用できるか知っていたかをみると、「男性（正社員・職員以外）」では、「知らなかった」が41.4%でもっとも割合が高く、次いで「知っていた」が30.0%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「わからない・覚えていない」が42.2%でもっとも割合が高く、次いで「知っていた」が34.4%となっている。

図表 38 自身または配偶者・パートナーが末子を妊娠したときに、自身が育児休業制度を利用できるか知っていたか：単数回答（Q24-2）



(3) 末子妊娠当時の、産前・産後休業制度や育児休業制度の利用に関する勤務先からの説明の有無

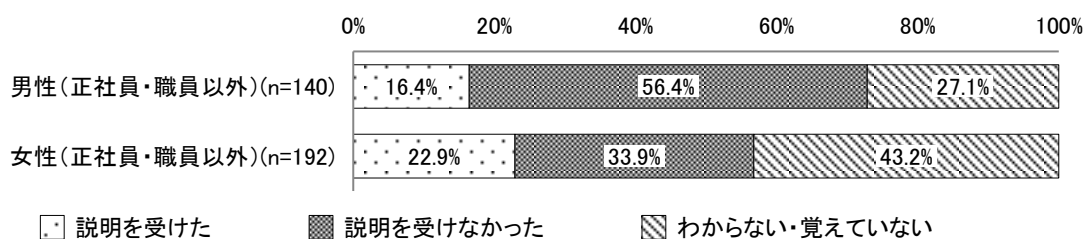
正社員・職員以外のうち、有期雇用労働者について、自身や配偶者・パートナーが末子を妊娠したときに、産前・産後休業制度や育児休業制度の利用に関して勤務先から説明を受けていたかどうかをみた。

①自身または配偶者・パートナーが末子を妊娠したときに、勤務先から産前・産後休業制度の利用について説明を受けたか

有期雇用労働者について、自身または配偶者・パートナーが末子を妊娠したときに、勤務先から産前・産後休業制度の利用について説明を受けたかをみると、「男性（正社員・職員以外）」では、「説明を受けなかった」が 56.4%でもっとも割合が高く、次いで「わからない・覚えていない」が 27.1%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「わからない・覚えていない」が 43.2%でもっとも割合が高く、次いで「説明を受けなかった」が 33.9%となっている。

図表 39 自身または配偶者・パートナーが末子を妊娠したときに、勤務先から産前・産後休業制度の利用について説明を受けたか：単数回答（Q24-3）

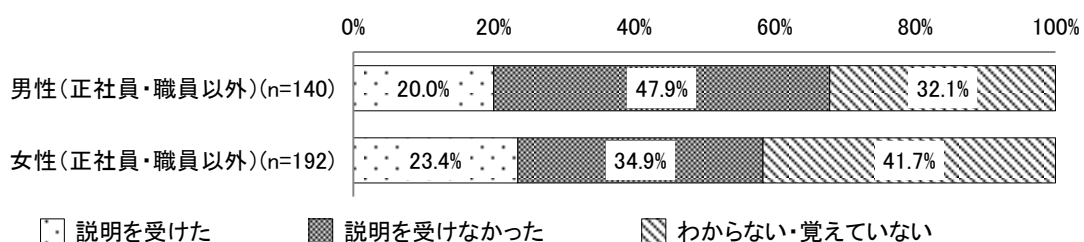


②自身または配偶者・パートナーが末子を妊娠したときに、勤務先から育児休業制度の利用について説明を受けたか

有期雇用労働者について、自身または配偶者・パートナーが末子を妊娠したときに、勤務先から育児休業制度の利用について説明を受けたかをみると、「男性（正社員・職員以外）」では、「説明を受けなかった」が 47.9%でもっとも割合が高く、次いで「わからない・覚えていない」が 32.1%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「わからない・覚えていない」が 41.7%でもっとも割合が高く、次いで「説明を受けなかった」が 34.9%となっている。

図表 40 自身または配偶者・パートナーが末子を妊娠したときに、勤務先から育児休業制度の利用について説明を受けたか：単数回答（Q24-4）



#### (4) 両立支援制度の利用状況

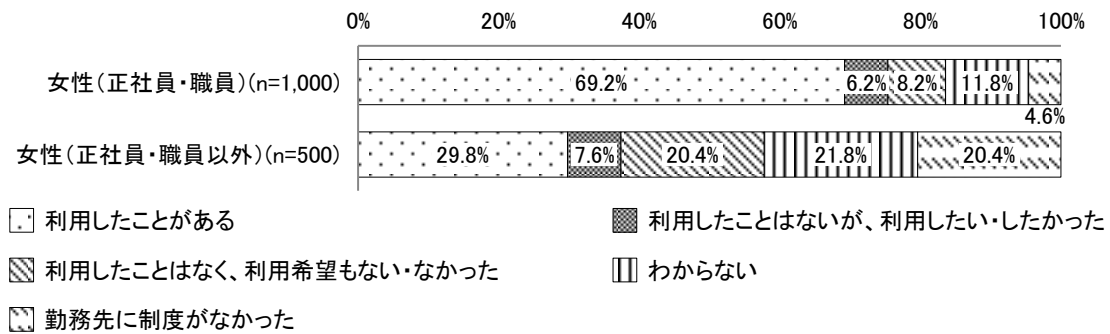
末子の妊娠・出産・育児に当たっての、各種両立支援制度の利用状況を尋ねた。

##### 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、「利用したことがある」の割合は、「女性（正社員・職員）」では69.2%、「女性（正社員・職員以外）」では29.8%となっている。

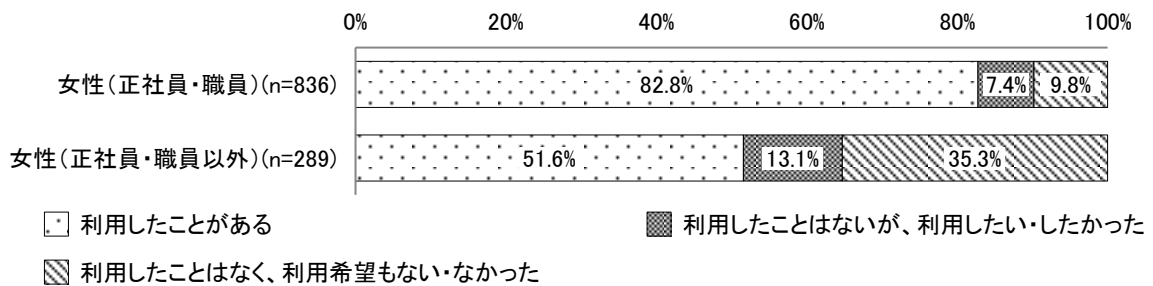
また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「女性（正社員・職員）」では6.2%、「女性（正社員・職員以外）」では7.6%となっている。

図表 41 両立支援制度の利用状況 ①産前・産後休業制度：単数回答（Q25-1）



また、「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除いた結果は以下のとおりとなっている。「利用したことがある」の割合は、「女性（正社員・職員）」では82.8%、「女性（正社員・職員以外）」では51.6%となっている。

図表 42 【「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除く】  
両立支援制度の利用状況 ①産前・産後休業制度：単数回答（Q25-1）

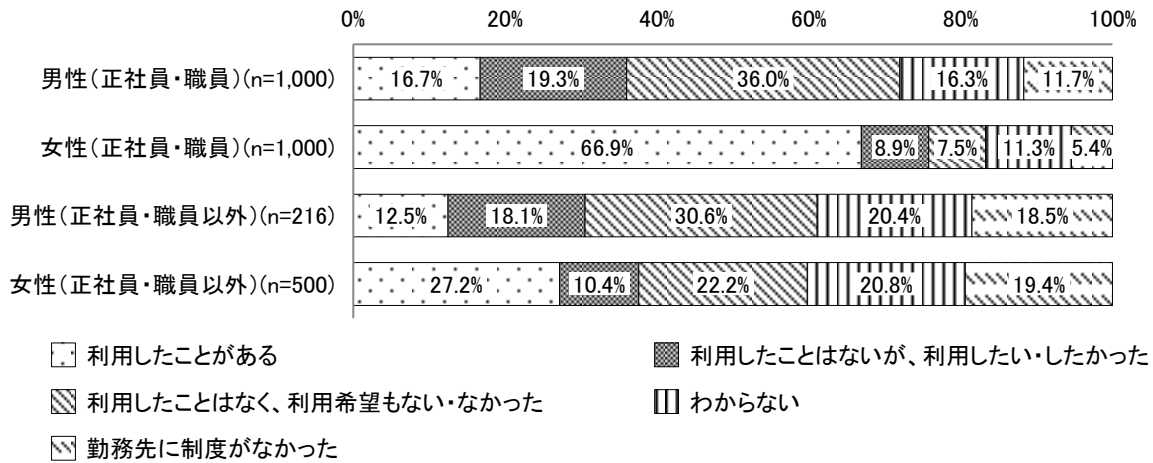


## ②育児休業制度

育児休業制度の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では16.7%、「女性（正社員・職員）」では66.9%、「男性（正社員・職員以外）」では12.5%、「女性（正社員・職員以外）」では27.2%となっている。

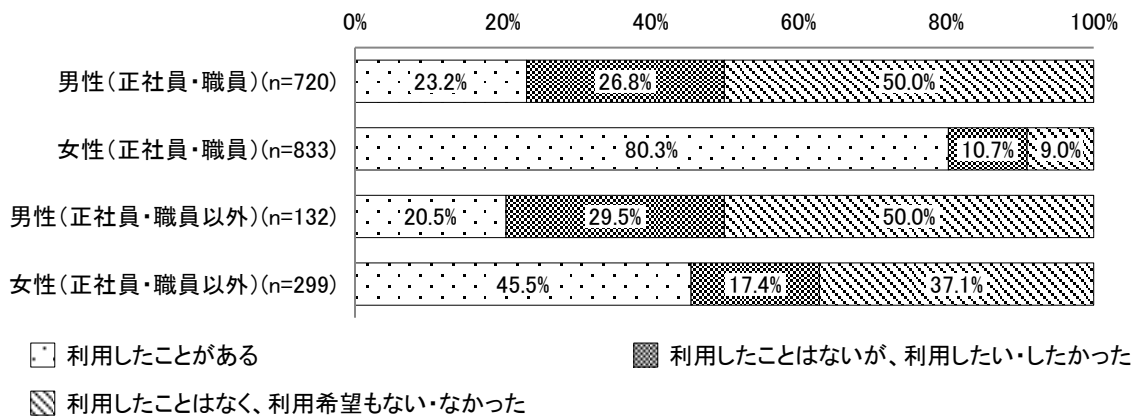
また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「男性（正社員・職員）」では19.3%、「女性（正社員・職員）」では8.9%、「男性（正社員・職員以外）」では18.1%、「女性（正社員・職員以外）」では10.4%となっている。

図表 43 両立支援制度の利用状況 ②育児休業制度：単数回答（Q25-2）



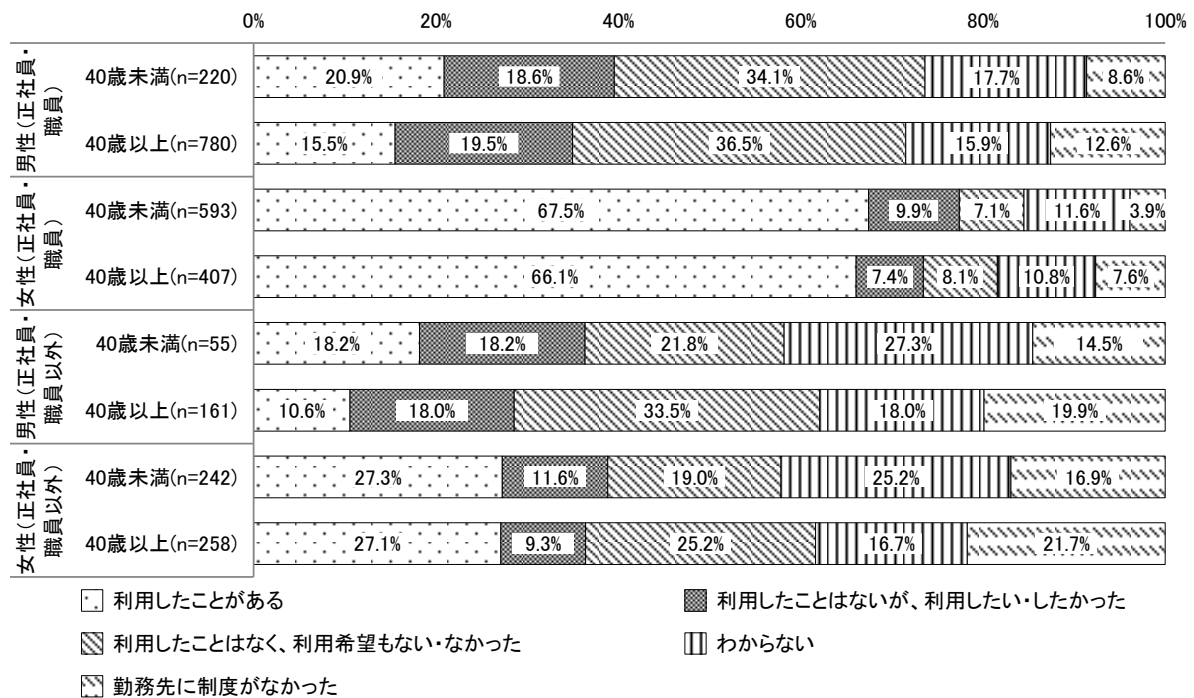
また、「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除いた結果は以下のとおりとなっている。「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では23.2%、「女性（正社員・職員）」では80.3%、「男性（正社員・職員以外）」では20.5%、「女性（正社員・職員以外）」では45.5%となっている。

図表 44 【「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除く】  
両立支援制度の利用状況 ②育児休業制度：単数回答（Q25-2）



回答者の年齢（Q2）別に、育児休業制度の利用状況をみた。その結果、男性では「正社員・職員」「正社員・職員以外」とともに、40歳未満の方が「利用したことがある」の割合が高い傾向がみられた。

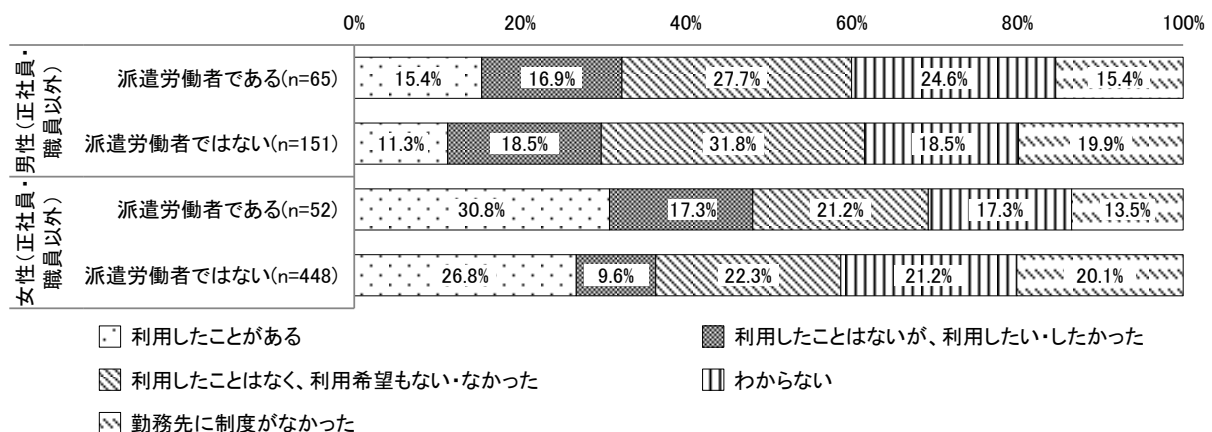
図表 45 【回答者の年齢別】  
両立支援制度の利用状況 ②育児休業制度：単数回答（Q25-2）



正社員・職員以外について、労働者派遣法上の派遣労働者かどうか（Q9b）別に、育児休業制度の利用状況をみた。

その結果、「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも「利用したことがある」の割合に大きな差はみられなかった。一方、「女性（正社員・職員以外）」では、派遣労働者の方が、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合が高い傾向がみられた。

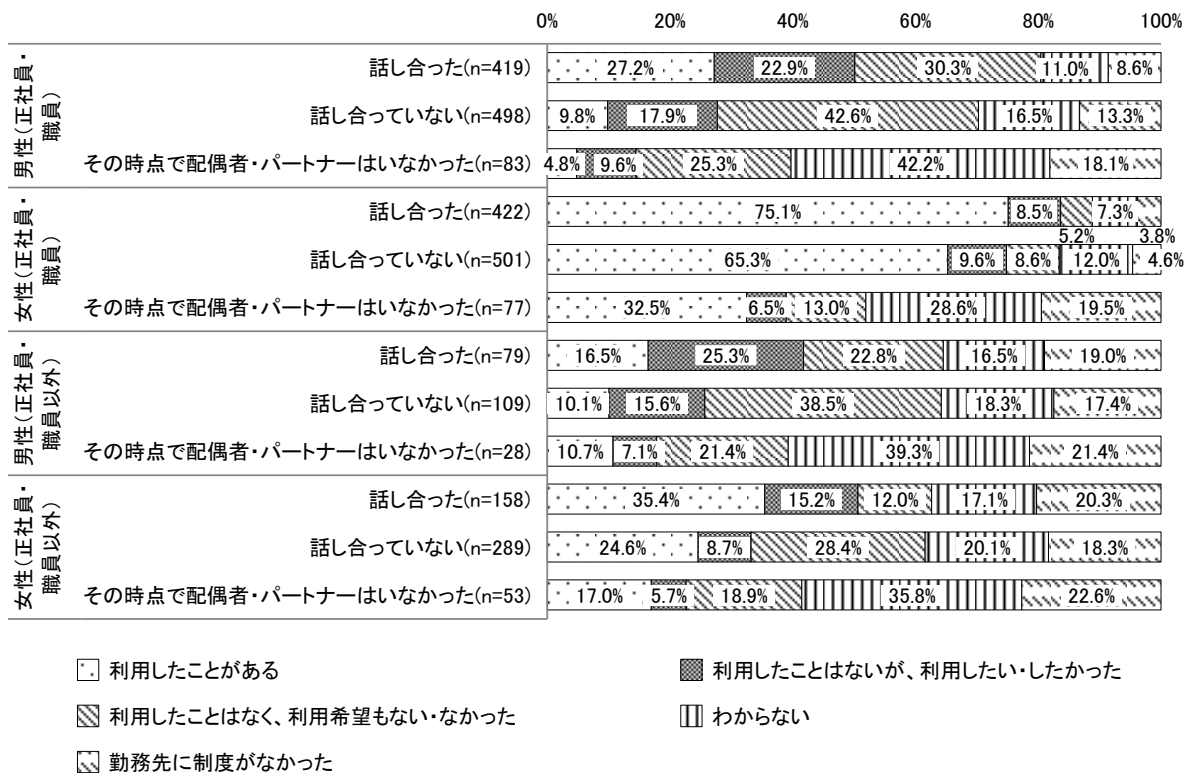
図表 46 【労働者派遣法上の派遣労働者かどうか別】  
両立支援制度の利用状況 ②育児休業制度：単数回答（Q25-2）



第一子を持つ前に、仕事と育児の両立に関する希望や、お互いのキャリアの希望、子育ての仕方や育児分担等について、配偶者・パートナーとの話し合いの有無（Q42-1）別に、育児休業制度の利用状況をみた。

その結果、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、配偶者・パートナーと話し合った層の方が、他に比べて「利用したことがある」の割合が高い傾向がみられた。

図表 47 【配偶者・パートナーとの話し合いの有無（第一子を持つ前）別】  
両立支援制度の利用状況 ②育児休業制度：単数回答（Q25-2）



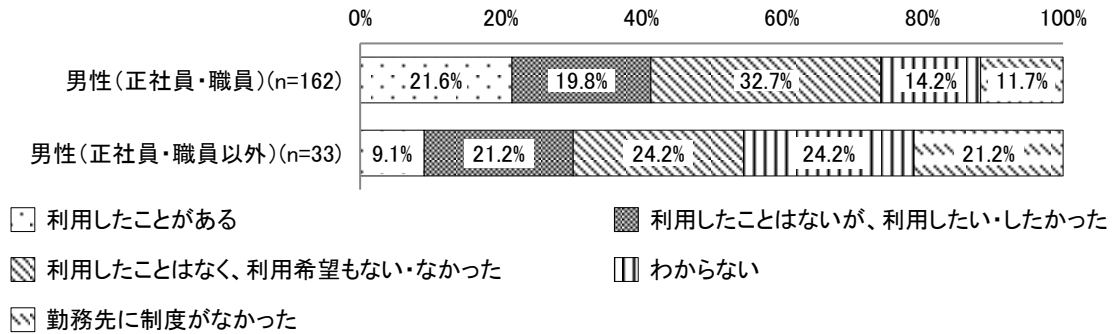
注) 「男性（正社員・職員以外）」のうち「その時点で配偶者・パートナーはいなかった」は、サンプルサイズが小さいため、参考値。

### ③産後パパ育休

末子が 2022 年 10 月以降に生まれた男性について、産後パパ育休の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では 21.6%、「男性（正社員・職員以外）」では 9.1%となっている。

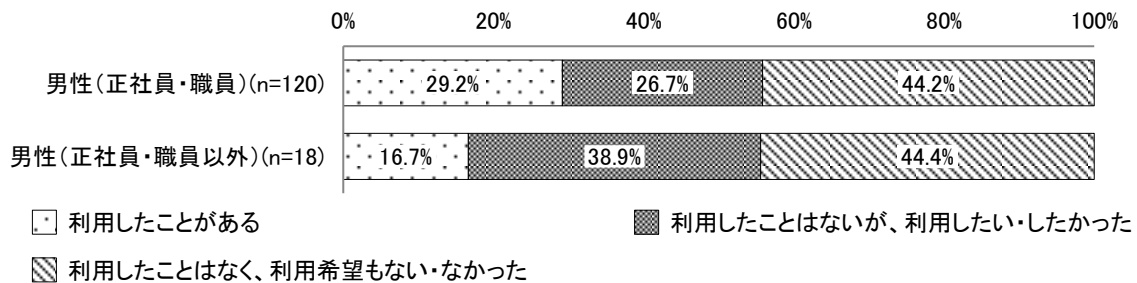
また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「男性（正社員・職員）」では 19.8%、「男性（正社員・職員以外）」では 21.2%となっている。

図表 48 両立支援制度の利用状況 ③産後パパ育休：単数回答（Q25-3）



また、「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除いた結果は以下のとおりとなっている。「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では 29.2%となっている。

図表 49 【「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除く】  
両立支援制度の利用状況 ③産後パパ育休：単数回答（Q25-3）



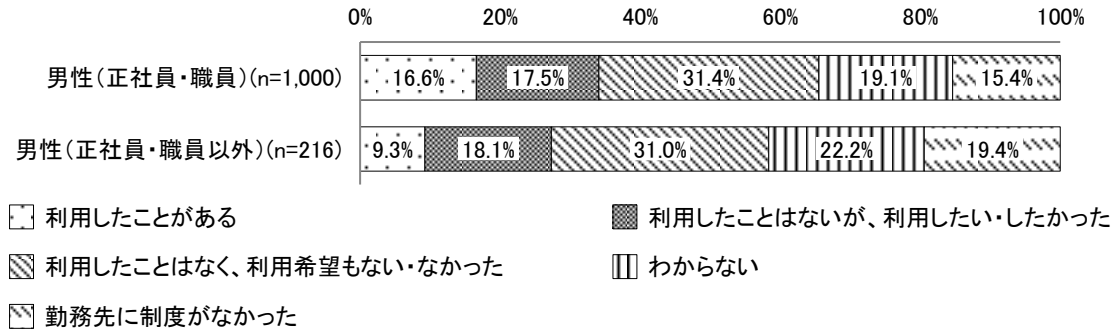
注) 「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

#### ④配偶者出産休暇

配偶者出産休暇の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では16.6%、「男性（正社員・職員以外）」では9.3%となっている。

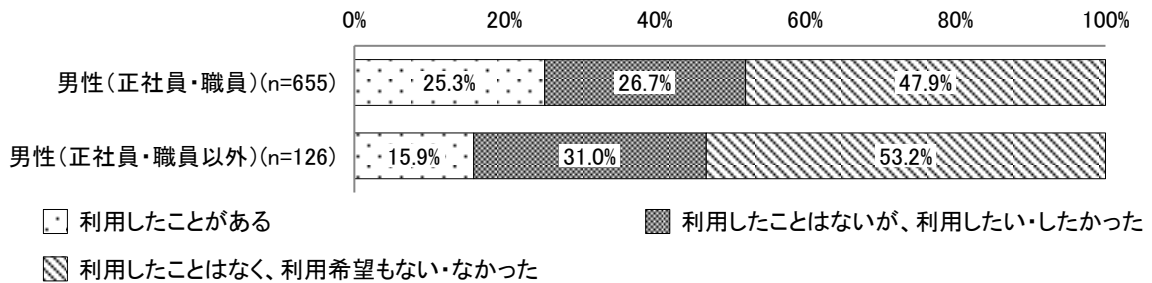
また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「男性（正社員・職員）」では17.5%、「男性（正社員・職員以外）」では18.1%となっている。

図表 50 両立支援制度の利用状況 ④配偶者出産休暇：単数回答（Q25-4）



また、「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除いた結果は以下のとおりとなっている。「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では25.3%、「男性（正社員・職員以外）」では15.9%となっている。

図表 51 【「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除く】  
両立支援制度の利用状況 ④配偶者出産休暇：単数回答（Q25-4）

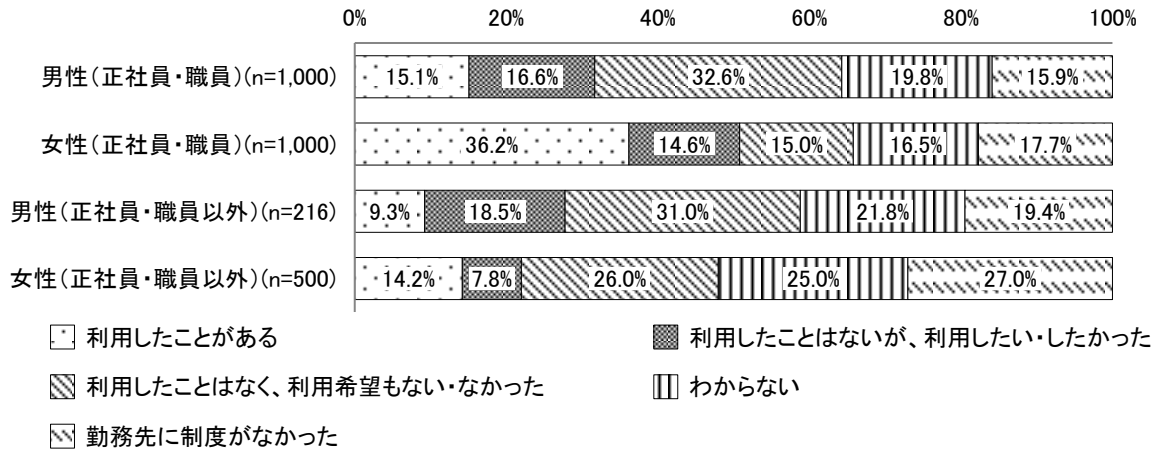


### ⑤時間単位の年次有給休暇制度

時間単位の年次有給休暇制度をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では 15.1%、「女性（正社員・職員）」では 36.2%、「男性（正社員・職員以外）」では 9.3%、「女性（正社員・職員以外）」では 14.2%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「男性（正社員・職員）」では 16.6%、「女性（正社員・職員）」では 14.6%、「男性（正社員・職員以外）」では 18.5%、「女性（正社員・職員以外）」では 7.8%となっている。

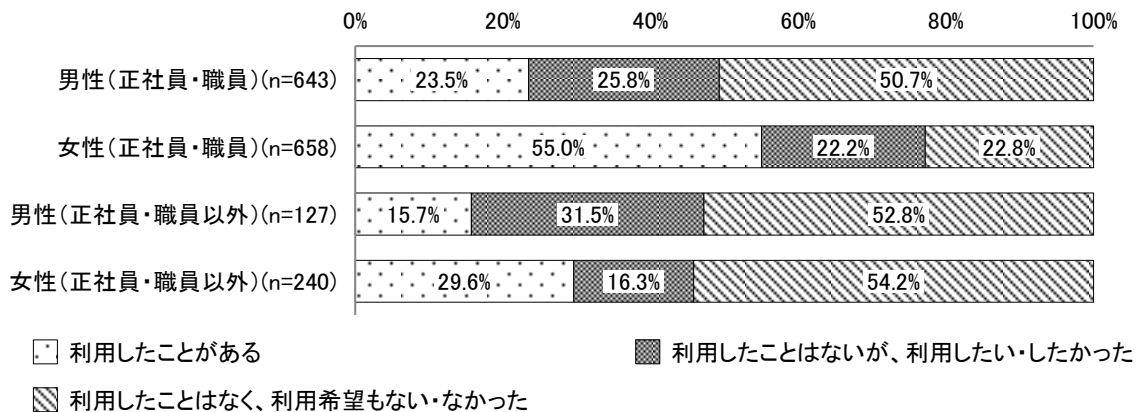
図表 52 両立支援制度の利用状況 ⑤時間単位の年次有給休暇制度：単数回答（Q25-5）



また、「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除いた結果は以下のとおりとなっている。「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では 23.5%、「女性（正社員・職員）」では 55.0%、「男性（正社員・職員以外）」では 15.7%、「女性（正社員・職員以外）」では 29.6%となっている。

図表 53 【「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除く】

両立支援制度の利用状況 ⑤時間単位の年次有給休暇制度：単数回答（Q25-5）

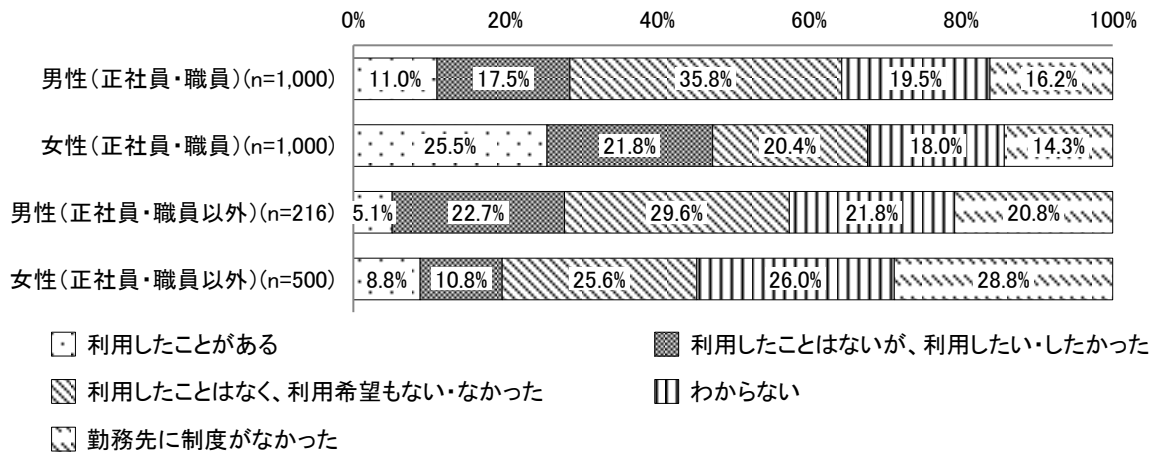


### ⑥子の看護休暇<sup>3</sup>

子の看護休暇の利用状況を見ると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では 11.0%、「女性（正社員・職員）」では 25.5%、「男性（正社員・職員以外）」では 5.1%、「女性（正社員・職員以外）」では 8.8%となっている。

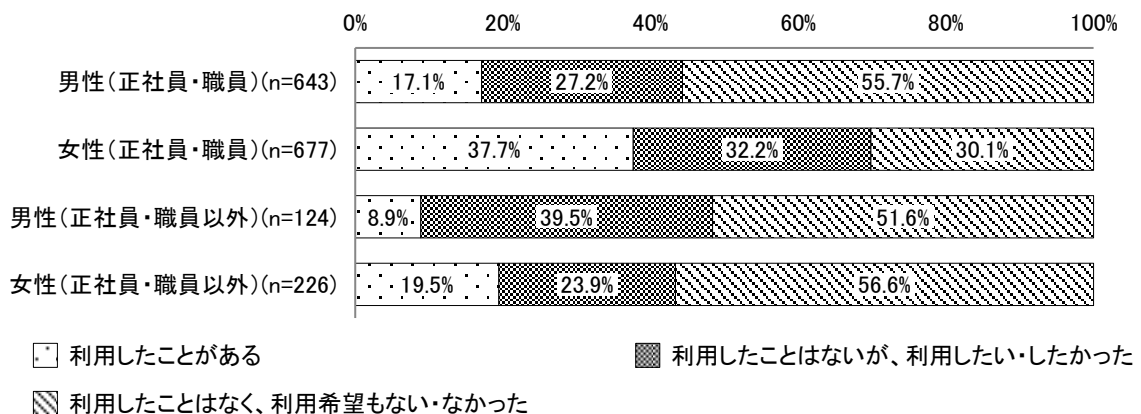
また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「男性（正社員・職員）」では 17.5%、「女性（正社員・職員）」では 21.8%、「男性（正社員・職員以外）」では 22.7%、「女性（正社員・職員以外）」では 10.8%となっている。

図表 54 両立支援制度の利用状況 ⑥子の看護休暇：単数回答（Q25-6）



また、「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除いた結果は以下のとおりとなっている。「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では 17.1%、「女性（正社員・職員）」では 37.7%、「男性（正社員・職員以外）」では 8.9%、「女性（正社員・職員以外）」では 19.5%となっている。

図表 55 【「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除く】  
両立支援制度の利用状況 ⑥子の看護休暇：単数回答（Q25-6）



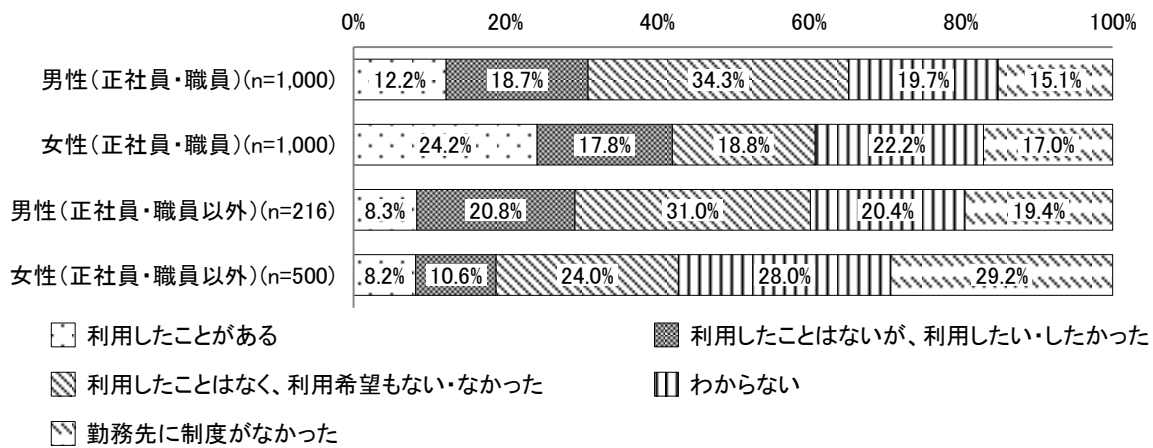
<sup>3</sup> 2025年4月に「子の看護等休暇」へと改称される以前の利用も含むことから、本設問では「子の看護休暇」と表記している。

⑦その他の休暇・休業制度

その他の休暇・休業制度の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では12.2%、「女性（正社員・職員）」では24.2%、「男性（正社員・職員以外）」では8.3%、「女性（正社員・職員以外）」では8.2%となっている。

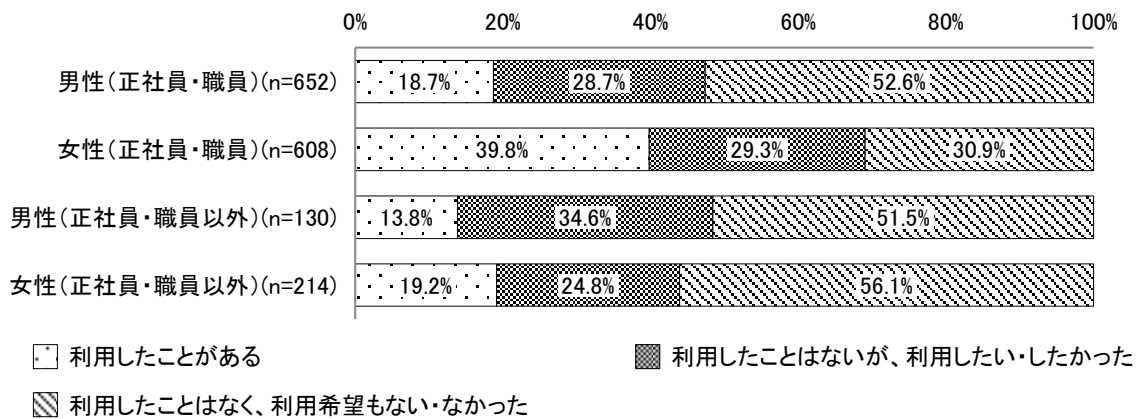
また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「男性（正社員・職員）」では18.7%、「女性（正社員・職員）」では17.8%、「男性（正社員・職員以外）」では20.8%、「女性（正社員・職員以外）」では10.6%となっている。

図表 56 両立支援制度の利用状況 ⑦その他の休暇・休業制度：単数回答（Q25-7）



また、「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除いた結果は以下のとおりとなっている。「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では18.7%、「女性（正社員・職員）」では39.8%、「男性（正社員・職員以外）」では13.8%、「女性（正社員・職員以外）」では19.2%となっている。

図表 57 【「わからない」「勤務先に制度がなかった」を除く】  
両立支援制度の利用状況 ⑦その他の休暇・休業制度：単数回答（Q25-7）



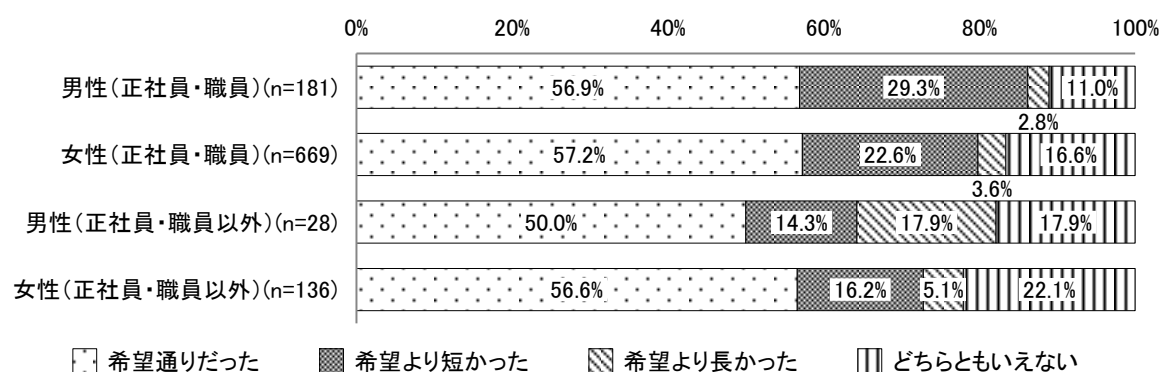
(5) 育児休業・産後パパ育休について、希望の実現状況

①育児休業・産後パパ育休を希望通りの日数取得することができたか

育児休業や産後パパ育休を利用した者について、希望通りの日数取得することができたかをみると、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、「希望通りだった」の割合がもっとも高くなっている。

また、「希望より短かった」の割合は、「男性（正社員・職員）」では 29.3%、「女性（正社員・職員）」22.6%、「女性（正社員・職員以外）」では 16.2%となっている。

図表 58 育児休業・産後パパ育休を希望通りの日数取得することができたか：単数回答（Q26）



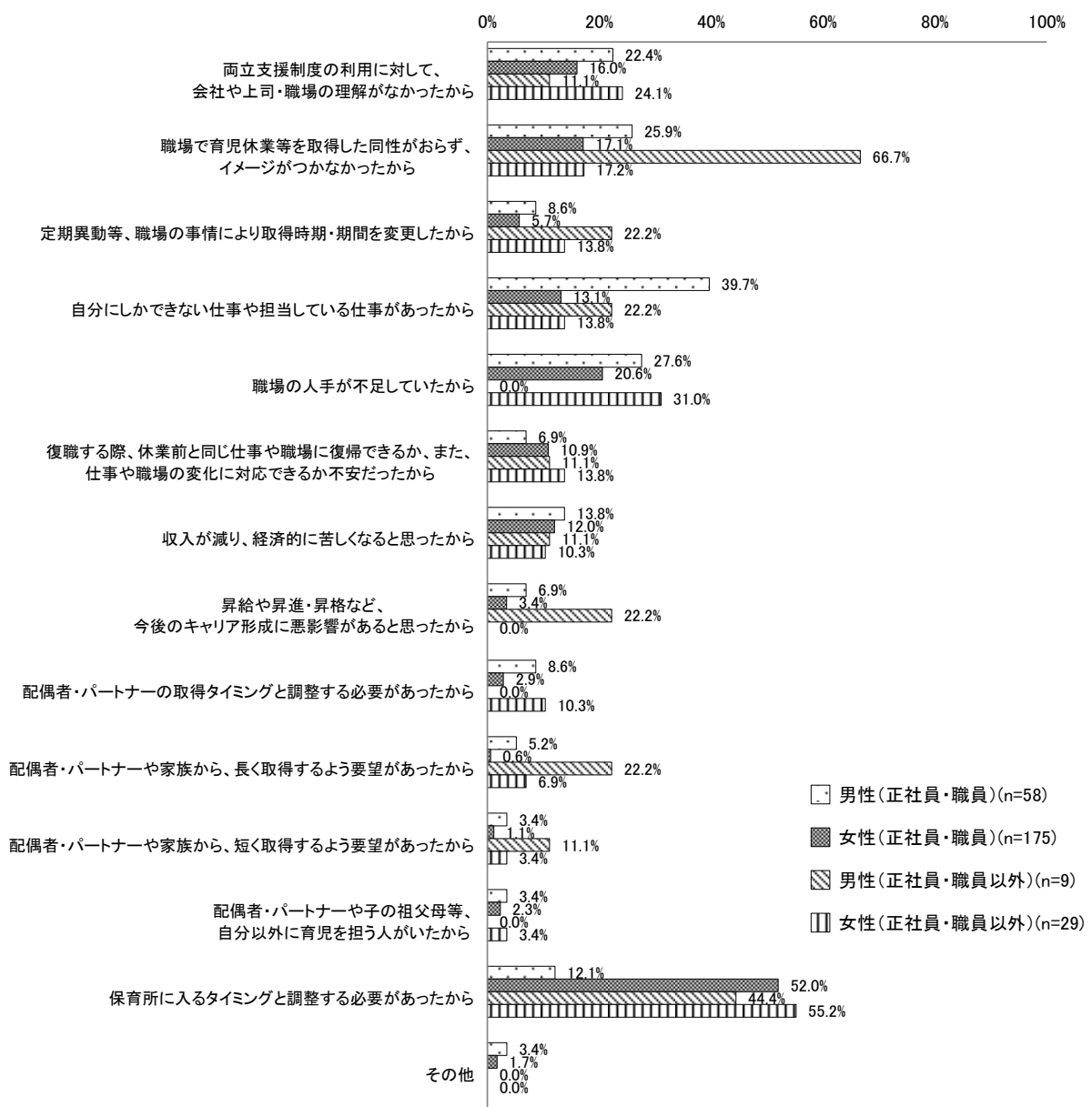
注) 「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

## ②育児休業・産後パパ育休を、希望通りの時期・期間、取得できなかった理由

育児休業や産後パパ育休の取得日数が「希望より短かった」「希望より長かった」と回答した者について、希望通りに取得できなかった理由をみると、「男性（正社員・職員）」では、「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 39.7%でもっとも割合が高く、次いで「職場の人手が不足していたから」が 27.6%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「保育所に入るタイミングと調整する必要があるから」が 52.0%でもっとも割合が高く、次いで「職場の人手が不足していたから」が 20.6%となっている。

図表 59 育児休業・産後パパ育休を、希望通りの時期・期間に取得できなかった理由  
：複数回答（Q27）



注) 「男性（正社員・職員以外）」 「女性（正社員・職員以外）」 はサンプルサイズが小さいため、参考値。

## (6) 育児休業・産後パパ育休を取得しなかった理由

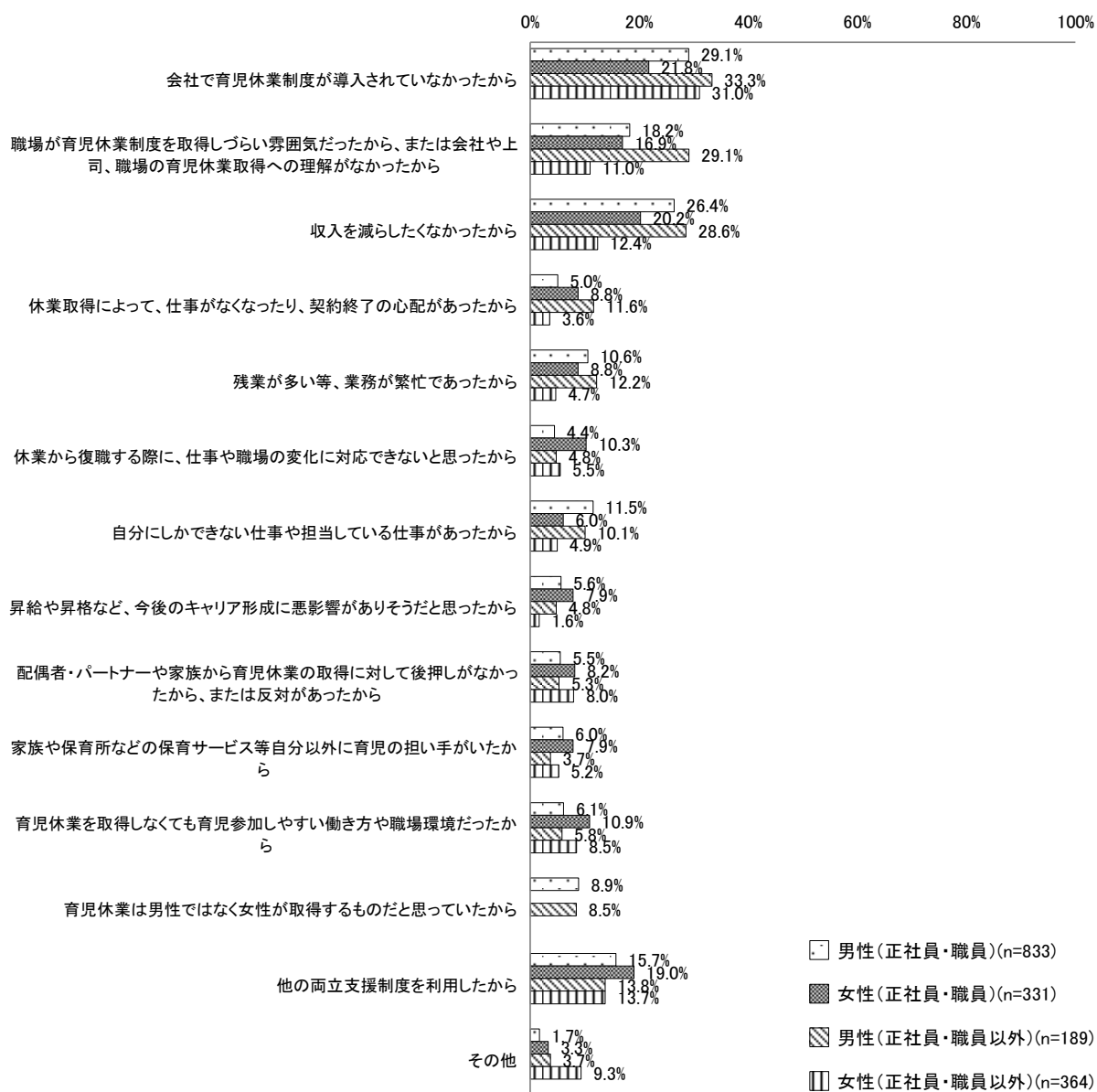
### ①育児休業を取得しなかった理由

育児休業を取得しなかった者について、その理由をみると、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、「会社で育児休業制度が導入されていないから」の割合がもっとも高くなっている。

次いで回答割合が高い項目をみると、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」では「収入を減らしたくなかったから」がそれぞれ 26.4%、20.2%となっており、正社員・職員ではいずれも収入減を理由に挙げている。

また、「男性（正社員・職員以外）」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 29.1%、「女性（正社員・職員以外）」では「他の両立支援制度を利用したから」が 13.7%となっている。

図表 60 育児休業を取得しなかった理由：複数回答（Q28-1）



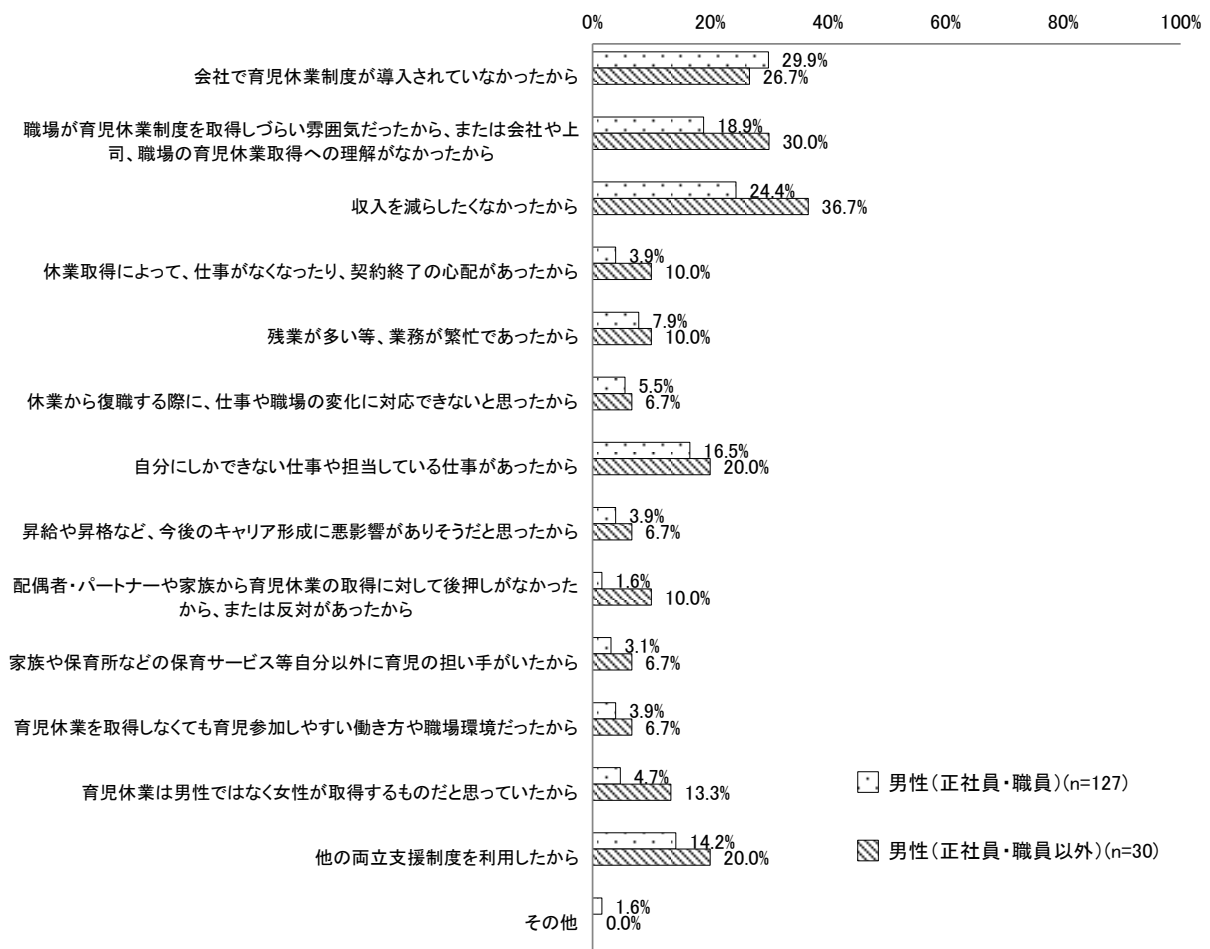
注) 「育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていたから」は、男性のみ表示した。

## ②産後パパ育休を取得しなかった理由

末子が2022年10月以降に生まれた男性で、産後パパ育休を取得しなかった者について、その理由をみると、「男性（正社員・職員）」では、「会社で育児休業制度が導入されていないから」が29.9%でもっとも割合が高く、次いで「収入を減らしたくなかったから」が24.4%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36.7%でもっとも割合が高く、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30.0%となっている。

図表 61 産後パパ育休を取得しなかった理由：複数回答（Q28-2）



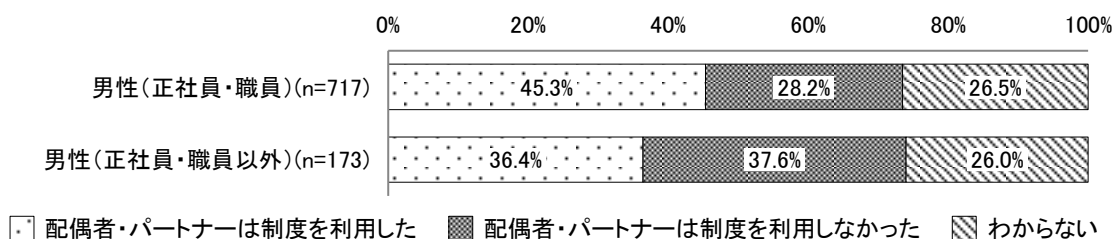
## (7) 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況

配偶者・パートナーが現在雇用されている者について、末子の妊娠・出産・育児に当たっての、配偶者・パートナーの各種両立支援制度の利用状況を尋ねた。

### ①産前・産後休業制度

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、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「男性（正社員・職員）」では45.3%、「男性（正社員・職員以外）」では36.4%となっている。

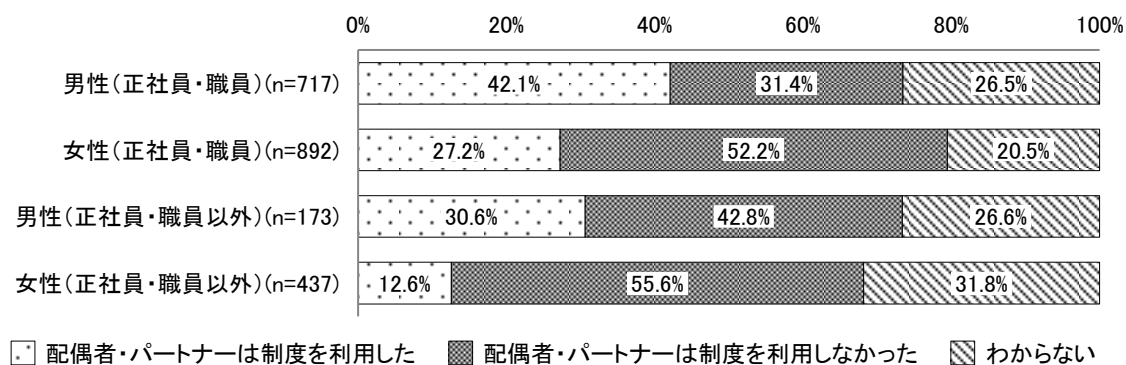
図表 62 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況 ①産前・産後休業制度：単数回答（Q29-1）



### 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、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「男性（正社員・職員）」では42.1%、「女性（正社員・職員）」では27.2%、「男性（正社員・職員以外）」では30.6%、「女性（正社員・職員以外）」では12.6%となっている。

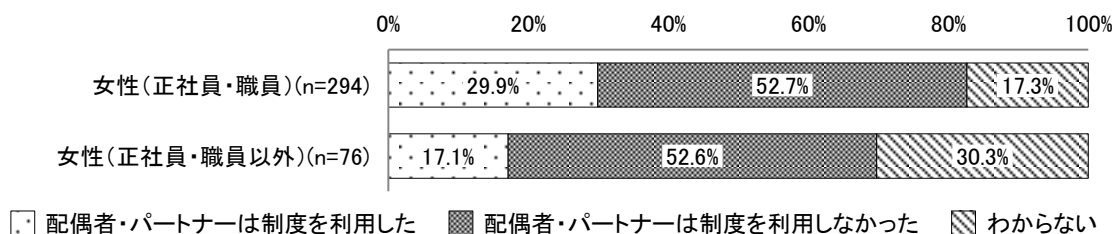
図表 63 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況 ②育児休業制度：単数回答（Q29-2）



### ③産後パパ育休

2022年10月以降に末子が生まれた者について、配偶者・パートナーの産後パパ育休の利用状況をみると、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「女性（正社員・職員）」では29.9%、「女性（正社員・職員以外）」では17.1%となっている。

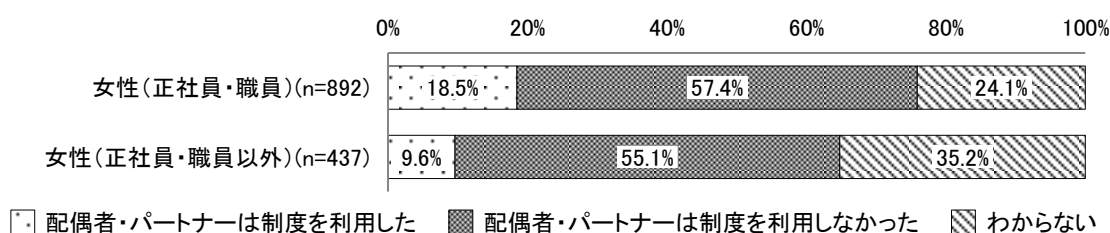
図表 64 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況 ③産後パパ育休：単数回答（Q29-3）



### ④配偶者出産休暇

配偶者・パートナーの配偶者出産休暇の利用状況をみると、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「女性（正社員・職員）」では18.5%、「女性（正社員・職員以外）」では9.6%となっている。

図表 65 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況 ④配偶者出産休暇：単数回答（Q29-4）

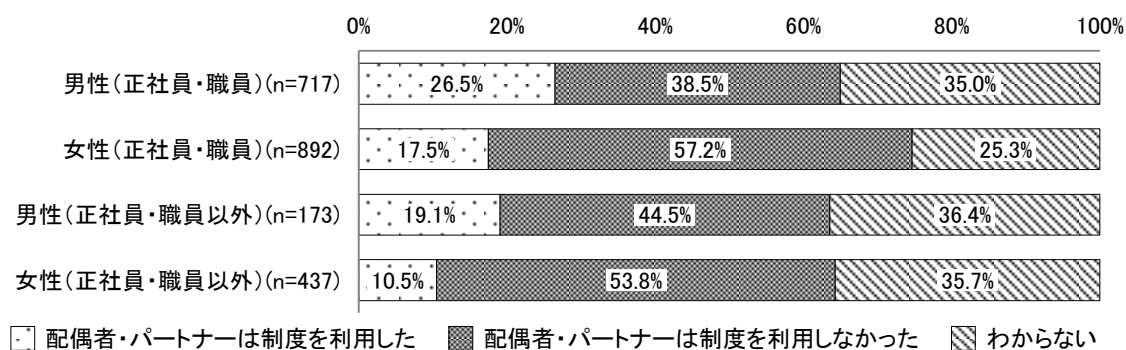


### ⑤時間単位の年次有給休暇制度

配偶者・パートナーの時間単位の年次有給休暇制度の利用状況をみると、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「男性（正社員・職員）」では26.5%、「女性（正社員・職員）」では17.5%、「男性（正社員・職員以外）」では19.1%、「女性（正社員・職員以外）」では10.5%となっている。

図表 66 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況

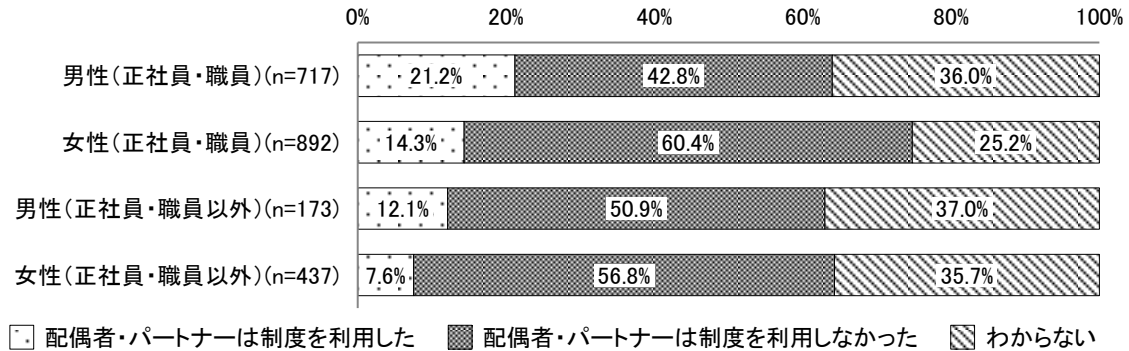
⑤時間単位の年次有給休暇制度：単数回答（Q29-5）



## ⑥子の看護休暇

子の看護休暇<sup>4</sup>の利用状況をみると、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「男性（正社員・職員）」では 21.2%、「女性（正社員・職員）」では 14.3%、「男性（正社員・職員以外）」では 12.1%、「女性（正社員・職員以外）」では 7.6%となっている。

図表 67 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況 ⑥子の看護等休暇：単数回答（Q29-6）

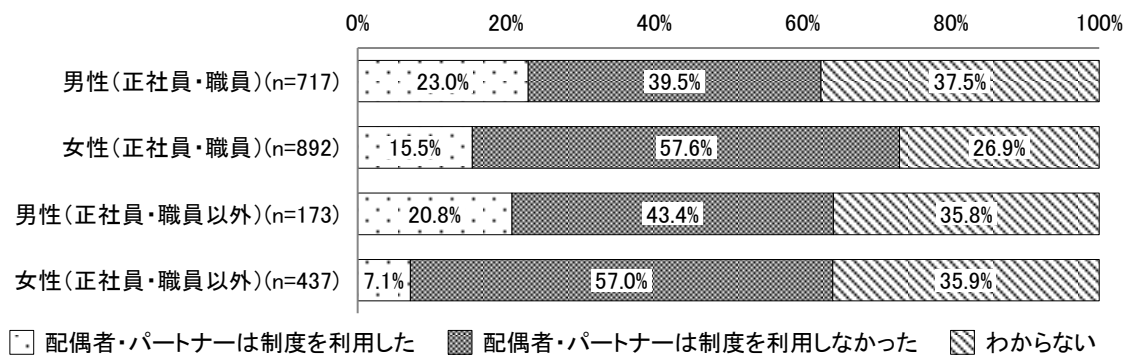


## ⑦その他の休暇・休業制度

その他の休暇・休業制度の利用状況をみると、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「男性（正社員・職員）」では 23.0%、「女性（正社員・職員）」では 15.5%、「男性（正社員・職員以外）」では 20.8%、「女性（正社員・職員以外）」では 7.1%となっている。

図表 68 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況

⑦その他の休暇・休業制度：単数回答（Q29-7）



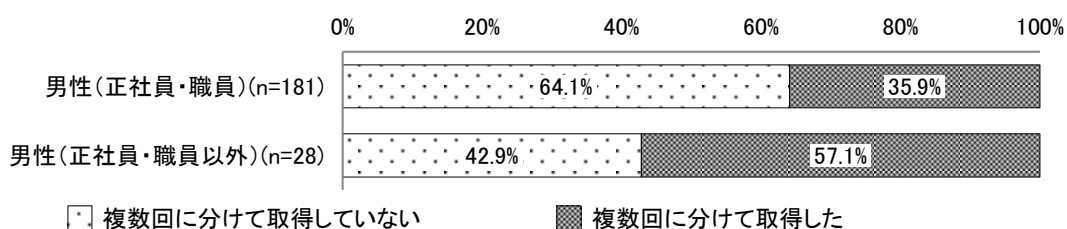
<sup>4</sup> 2025年4月に「子の看護等休暇」へと改称される以前の利用も含むことから、本設問では「子の看護休暇」と表記している。

### (8) 育児休業や産後パパ育休の分割取得の状況・理由

育児休業や産後パパ育休を取得した男性について、分割取得の状況・理由をみると、「複数回に分けて取得した」の割合は、「男性（正社員・職員）」では35.9%となっている。

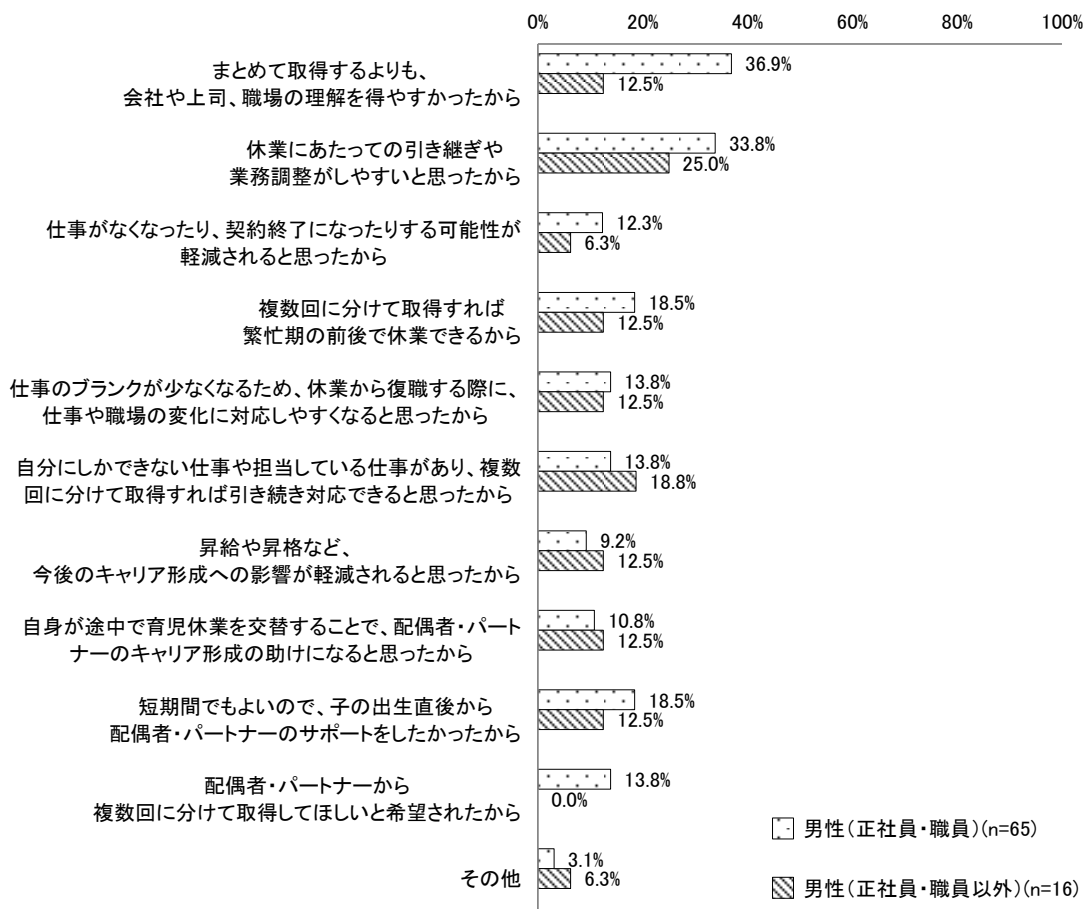
また、複数回に分けて取得した者について、その理由をみると、「男性職員・正社員」では「まとめて取得するよりも、会社や上司、職場の理解を得やすかったから」が36.9%でもっとも割合が高く、次いで「休業にあたっての引き継ぎや業務調整がしやすいと思ったから」が33.8%となっている。

図表 69 育児休業や産後パパ育休の分割取得の状況：単数回答（Q31）



注) 「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

図表 70 育児休業や産後パパ育休の分割取得をした理由：複数回答（Q31）

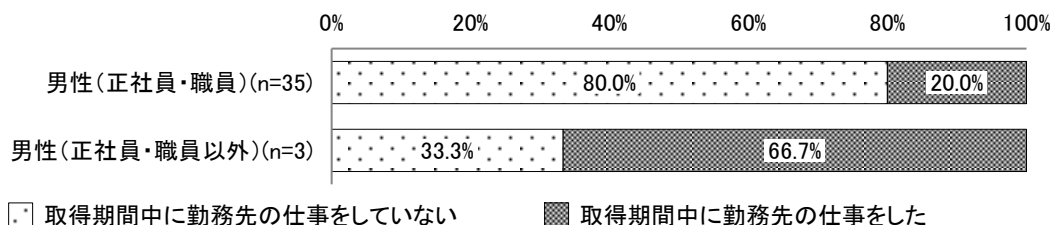


注) 「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

(9) 産後パパ育休の取得期間中に勤務先の仕事をしたか

産後パパ育休を取得した者について、取得期間中に勤務先の仕事をしたかをみると、「男性（正社員・職員）」では、「取得期間中に勤務先の仕事をした」の割合が20.0%となっている。

図表 71 産後パパ育休の取得期間中に勤務先の仕事をしたか：単数回答（Q32）



□ 取得期間中に勤務先の仕事をしていない      ■ 取得期間中に勤務先の仕事をした

注) 「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

図表 72 産後パパ育休の取得期間中に勤務先の仕事をした理由：複数回答（Q32）

	合計	Q32 産後パパ育休の取得期間中に勤務先の仕事をしたか				
		取得期間中も一定の収入を得たかったから	完全に休業するよりも、会社や上司、職場の理解を得やすいと思ったから	休業にあたっての引き継ぎや業務調整よりも対応しやすいと思ったから	仕事がなくなったり、契約終了になったりする可能性が軽減されると思ったから	仕事のブランクが少なくなるため、休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応しやすいと思ったから
男性(正社員・職員)	7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性(正社員・職員以外)	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

	合計	Q32 産後パパ育休の取得期間中に勤務先の仕事をしたか				
		自分にしかできない仕事や担当している仕事があり、休業中も働いていれば引き続き対応できると思ったから	昇給や昇格など、今後のキャリア形成への影響が軽減されと思ったから	休業中も業務に関する情報に触れることができ、仕事のチャンスを得られると思ったから	配偶者・パートナーから、休業中も勤務先の仕事をしてほしいと希望されたから	その他
男性(正社員・職員)	7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性(正社員・職員以外)	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

注) 「男性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」ともにサンプルサイズが小さいため、参考値。

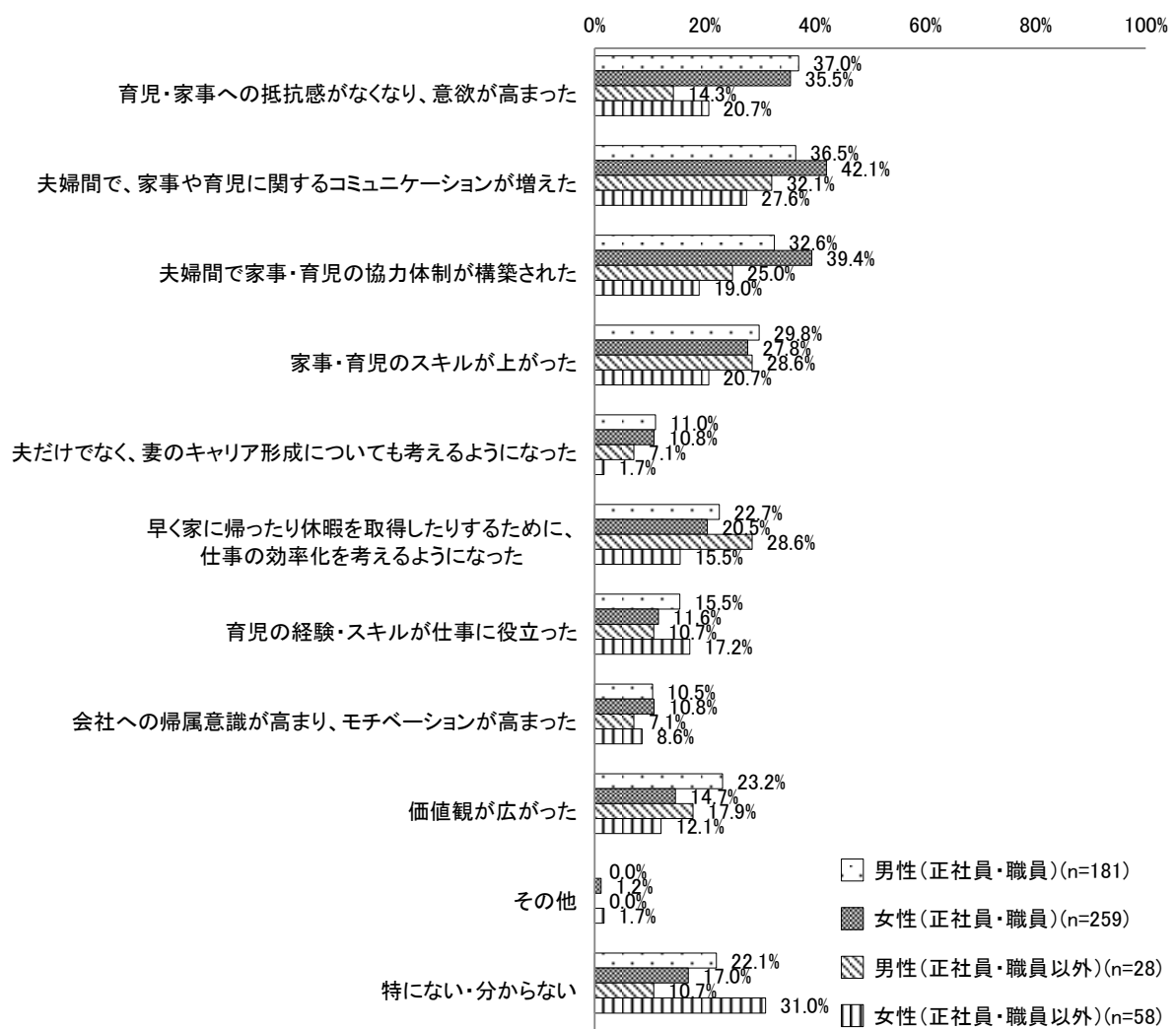
(10) 育児休業や産後パパ育休を取得することによる、男性（回答者本人または配偶者・パートナー）の変化について

自身が育児休業や産後パパ育休を取得した男性、および配偶者・パートナーが育児休業や産後パパ育休を取得した女性について、取得による男性（回答者本人または配偶者・パートナー）の変化をみると、「男性（正社員・職員）」では、「育児・家事への抵抗感がなくなり、意欲が高まった」が 37.0%でもっとも割合が高く、次いで「夫婦間で、家事や育児に関するコミュニケーションが増えた」が 36.5%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「夫婦間で、家事や育児に関するコミュニケーションが増えた」が 42.1%でもっとも割合が高く、次いで「夫婦間で家事・育児の協力体制が構築された」が 39.4%、「家事・育児への抵抗感がなくなり、意欲が高まった」が 35.5%となっている。

一方、「女性（正社員・職員以外）」ではこれらの項目について「女性（正社員・職員）」に比べて割合が低く、それぞれ 27.6%、19.0%、20.7%となっている。特に、「夫婦間で家事・育児の協力体制が構築された」は約 20 パーセントポイントと大きな開きがみられる。

図表 73 育児休業や産後パパ育休を取得することによる、男性（回答者本人または配偶者・パートナー）の変化について：複数回答（Q33）



注) 「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

(11) 子の看護等休暇の利用状況について（2025年4月1日～9月30日）<sup>5</sup>

2025年4月1日から9月30日にかけての半年間について、子の病気やけが等の事由で休暇を取得した日数と、そのうち子の看護等休暇を使った日数を尋ねた。

①子の病気やけが

子の病気やけがで休暇を取得した平均日数をみると、「男性（正社員・職員）」では1.5日、「女性（正社員・職員）」では3.4日、「男性（正社員・職員以外）」では1.4日、「女性（正社員・職員以外）」では2.2日となっている。

図表 74 子の病気やけがで休暇を取得した日数：数値回答（Q34-1-1）

割付区分- 小学校3年生以下の子の人数	件数	平均	最大値	最小値	中央値
男性（正社員・職員）	1,000	1.5	44.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-1人	692	1.5	44.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-2人	270	1.6	20.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-3人以上	38	2.0	10.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）	998	3.4	40.0	0.0	1.0
女性（正社員・職員）-1人	652	2.8	40.0	0.0	1.0
女性（正社員・職員）-2人	297	4.6	35.0	0.0	3.0
女性（正社員・職員）-3人以上	49	3.8	20.0	0.0	3.0
男性（正社員・職員以外）	215	1.4	23.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-1人	141	1.2	23.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-2人	64	1.9	10.0	0.0	1.0
男性（正社員・職員以外）-3人以上	10	0.9	5.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）	500	2.2	30.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-1人	354	2.0	30.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-2人	129	2.8	30.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-3人以上	17	2.2	10.0	0.0	0.0

注) 「男性（正社員・職員以外）-3人以上」「女性（正社員・職員以外）-3人以上」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

<sup>5</sup> 各項目の日数について、一部外れ値についてはデータクリーニングを行っている。また、法定を上回る対応を行っている企業等もあることから、解釈には留意が必要。以降同様。

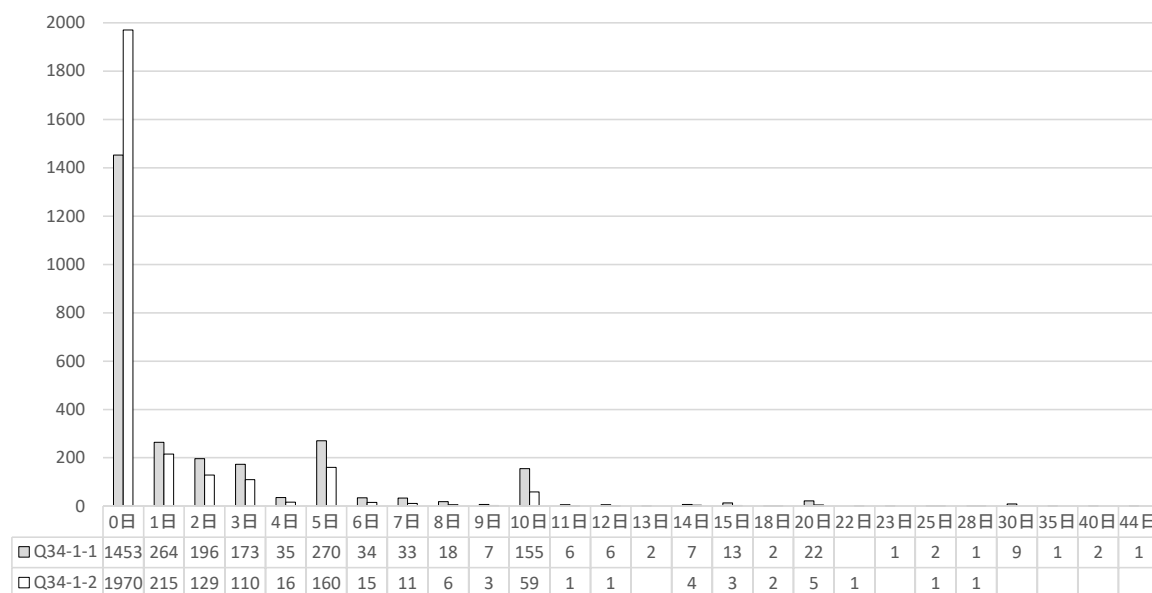
また、子の病気やけがで子の看護等休暇を利用した平均日数をみると、「男性（正社員・職員）」では 0.8 日、「女性（正社員・職員）」では 1.5 日、「男性（正社員・職員以外）」では 0.9 日、「女性（正社員・職員以外）」では 0.7 日となっている。

図表 75 子の病気やけがで子の看護等休暇を取得した日数：数値回答（Q34-1-2）

割付区分- 小学校3年生以下の子の人数	件数	平均	最大値	最小値	中央値
男性（正社員・職員）	1,000	0.8	25.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-1人	692	0.7	25.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-2人	270	0.9	20.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-3人以上	38	1.2	10.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）	998	1.5	28.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-1人	652	1.2	20.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-2人	297	2.1	28.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-3人以上	49	1.3	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）	215	0.9	22.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-1人	141	0.9	22.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-2人	64	1.2	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-3人以上	10	0.5	2.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）	500	0.7	14.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-1人	354	0.7	12.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-2人	129	0.9	14.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-3人以上	17	1.1	10.0	0.0	0.0

注) 「男性（正社員・職員以外）-3人以上」「女性（正社員・職員以外）-3人以上」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

図表 76 参考：子の病気やけがで休暇を取得した日数に関する分布



注) 表中の単位：件。上段（Q34-1-1）は「子の病気やけがで休暇を取得した日数」、下段（Q34-1-2）は「子の病気やけがで子の看護等休暇を取得した日数」を表す。

## ②子の予防接種や健康診断

子の予防接種や健康診断で休暇を取得した平均日数をみると、「男性（正社員・職員）」では0.5日、「女性（正社員・職員）」では0.8日、「男性（正社員・職員以外）」では0.7日、「女性（正社員・職員以外）」では0.3日となっている。

図表 77 子の予防接種や健康診断で休暇を取得した日数：数値回答（Q34-2-1）

割付区分- 小学校3年生以下の子の人数	件数	平均	最大値	最小値	中央値
男性（正社員・職員）	1,000	0.5	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-1人	692	0.4	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-2人	270	0.5	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-3人以上	38	0.5	5.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）	998	0.8	20.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-1人	652	0.7	20.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-2人	297	0.9	19.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-3人以上	49	1.1	11.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）	215	0.7	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-1人	141	0.4	5.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-2人	64	1.3	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-3人以上	10	0.9	5.0	0.0	0.5
女性（正社員・職員以外）	500	0.3	20.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-1人	354	0.3	20.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-2人	129	0.3	5.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-3人以上	17	0.7	4.0	0.0	0.0

注) 「男性（正社員・職員以外）-3人以上」「女性（正社員・職員以外）-3人以上」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

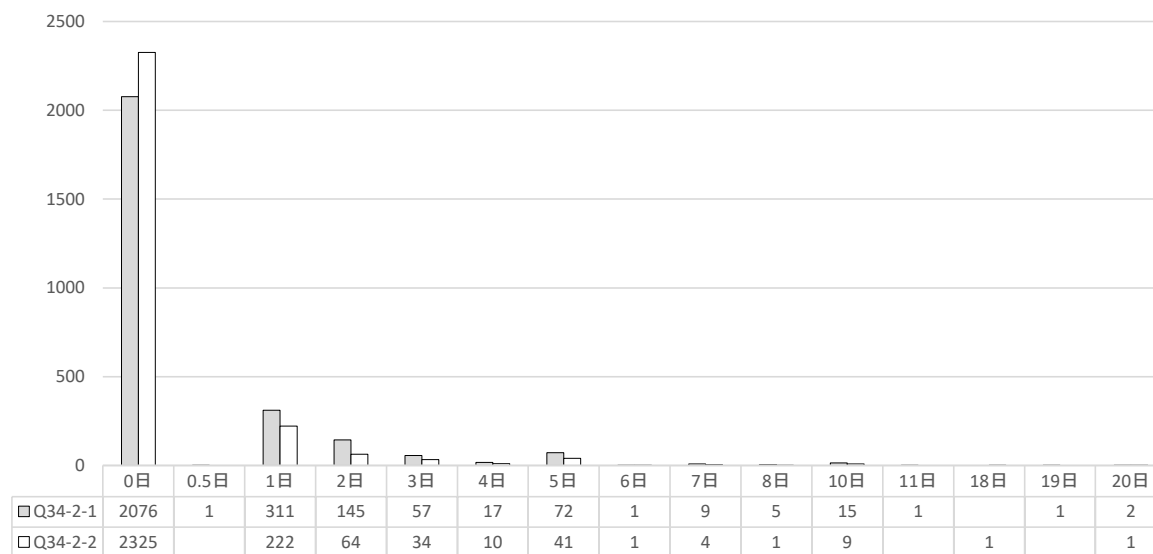
子の予防接種や健康診断で子の看護等休暇を利用した平均日数をみると、「男性（正社員・職員）」では 0.3 日、「女性（正社員・職員）」では 0.4 日、「男性（正社員・職員以外）」では 0.6 日、「女性（正社員・職員以外）」では 0.1 日となっている。

図表 78 子の予防接種や健康診断で子の看護等休暇を取得した日数：数値回答（Q34-2-2）

割付区分- 小学校3年生以下の子の人数	件数	平均	最大値	最小値	中央値
男性（正社員・職員）	1,000	0.3	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-1人	692	0.3	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-2人	270	0.3	5.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-3人以上	38	0.3	5.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）	998	0.4	20.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-1人	652	0.4	20.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-2人	297	0.5	18.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-3人以上	49	0.4	5.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）	215	0.6	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-1人	141	0.3	5.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-2人	64	1.1	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-3人以上	10	0.4	1.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）	500	0.1	5.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-1人	354	0.1	5.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-2人	129	0.1	3.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-3人以上	17	0.1	1.0	0.0	0.0

注) 「男性（正社員・職員以外）-3人以上」「女性（正社員・職員以外）-3人以上」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

図表 79 参考：子の予防接種や健康診断で休暇を取得した日数に関する分布



注) 表中の単位：件。上段（Q34-2-1）は「子の予防接種や健康診断で休暇を取得した日数」、下段（Q34-2-2）は「子の予防接種や健康診断で子の看護等休暇を取得した日数」を表す。

### ③感染症に伴う学級閉鎖等

感染症に伴う学級閉鎖等で休暇を取得した平均日数をみると、「男性（正社員・職員）」では0.5日、「女性（正社員・職員）」では0.8日、「男性（正社員・職員以外）」では0.6日、「女性（正社員・職員以外）」では0.6日となっている。

図表 80 感染症に伴う学級閉鎖等で休暇を取得した日数：数値回答（Q34-3-1）

割付区分- 小学校3年生以下の子の人数	件数	平均	最大値	最小値	中央値
男性（正社員・職員）	1,000	0.5	21.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-1人	692	0.5	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-2人	270	0.5	21.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-3人以上	38	0.3	5.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）	998	0.8	50.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-1人	652	0.8	50.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-2人	297	0.6	12.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-3人以上	49	1.1	11.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）	215	0.6	11.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-1人	141	0.4	6.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-2人	65	1.2	11.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-3人以上	10	0.9	5.0	0.0	0.5
女性（正社員・職員以外）	500	0.6	20.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-1人	354	0.5	20.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-2人	129	0.6	7.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-3人以上	17	0.9	7.0	0.0	0.0

注) 「男性（正社員・職員以外）-3人以上」「女性（正社員・職員以外）-3人以上」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

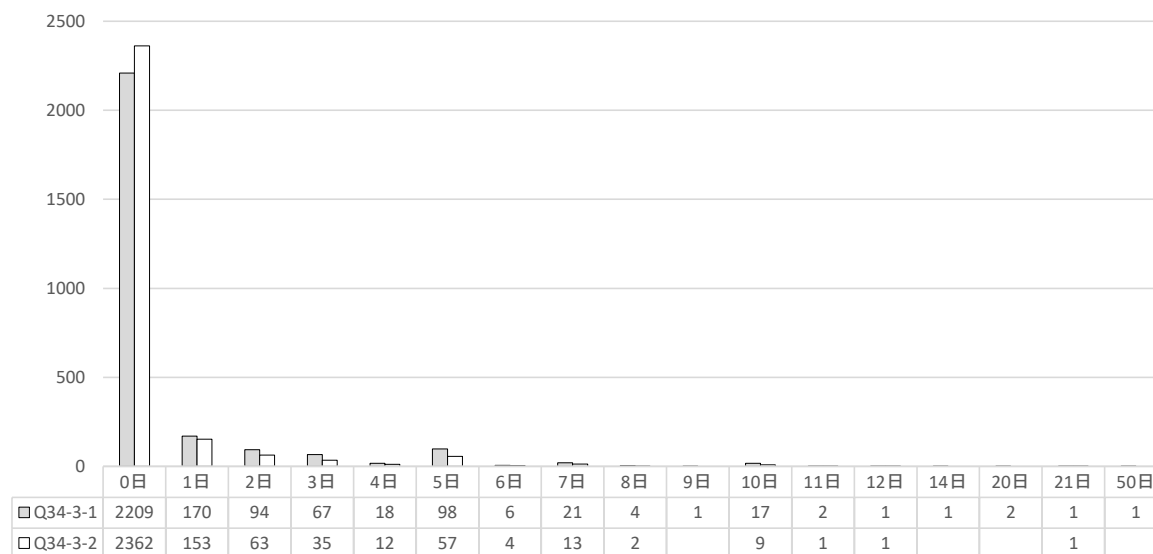
感染症に伴う学級閉鎖等で子の看護等休暇を利用した平均日数をみると、「男性（正社員・職員）」では 0.3 日、「女性（正社員・職員）」では 0.4 日、「男性（正社員・職員以外）」では 0.4 日、「女性（正社員・職員以外）」では 0.3 日となっている。

図表 81 感染症に伴う学級閉鎖等で子の看護等休暇を取得した日数：数値回答（Q34-3-2）

割付区分- 小学校3年生以下の子の人数	件数	平均	最大値	最小値	中央値
男性（正社員・職員）	1,000	0.3	21.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-1人	692	0.3	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-2人	270	0.4	21.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-3人以上	38	0.2	5.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）	998	0.4	12.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-1人	652	0.4	10.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-2人	297	0.4	12.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-3人以上	49	0.6	7.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）	215	0.4	11.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-1人	141	0.3	6.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-2人	64	0.8	11.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-3人以上	10	0.5	1.0	0.0	0.5
女性（正社員・職員以外）	500	0.3	7.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-1人	354	0.3	7.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-2人	129	0.3	7.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-3人以上	17	0.6	7.0	0.0	0.0

注) 「男性（正社員・職員以外）-3人以上」「女性（正社員・職員以外）-3人以上」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

図表 82 参考：感染症に伴う学級閉鎖等で休暇を取得した日数に関する分布



注) 表中の単位：件。上段（Q34-3-1）は「感染症に伴う学級閉鎖等で休暇を取得した日数」、下段（Q34-3-2）は「感染症に伴う学級閉鎖等で子の看護等休暇を取得した日数」を表す。

#### ④入園（入学）式、卒園式

入園（入学）式、卒園式で休暇を取得した平均日数をみると、「男性（正社員・職員）」では0.7日、「女性（正社員・職員）」では0.6日、「男性（正社員・職員以外）」では1.0日、「女性（正社員・職員以外）」では0.5日となっている。

図表 83 入園（入学）式、卒園式で休暇を取得した日数：数値回答（Q34-4-1）

割付区分- 小学校3年生以下の子の人数	件数	平均	最大値	最小値	中央値
男性（正社員・職員）	1,000	0.7	24.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-1人	692	0.7	11.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-2人	270	0.8	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-3人以上	38	1.3	24.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）	998	0.6	11.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-1人	652	0.6	10.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-2人	297	0.7	10.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-3人以上	49	0.9	11.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）	215	1.0	31.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-1人	141	0.7	12.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-2人	64	1.6	31.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-3人以上	10	1.3	5.0	0.0	0.5
女性（正社員・職員以外）	500	0.5	20.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-1人	354	0.4	20.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-2人	129	0.6	8.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-3人以上	17	0.6	3.0	0.0	0.0

注) 「男性（正社員・職員以外）-3人以上」「女性（正社員・職員以外）-3人以上」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

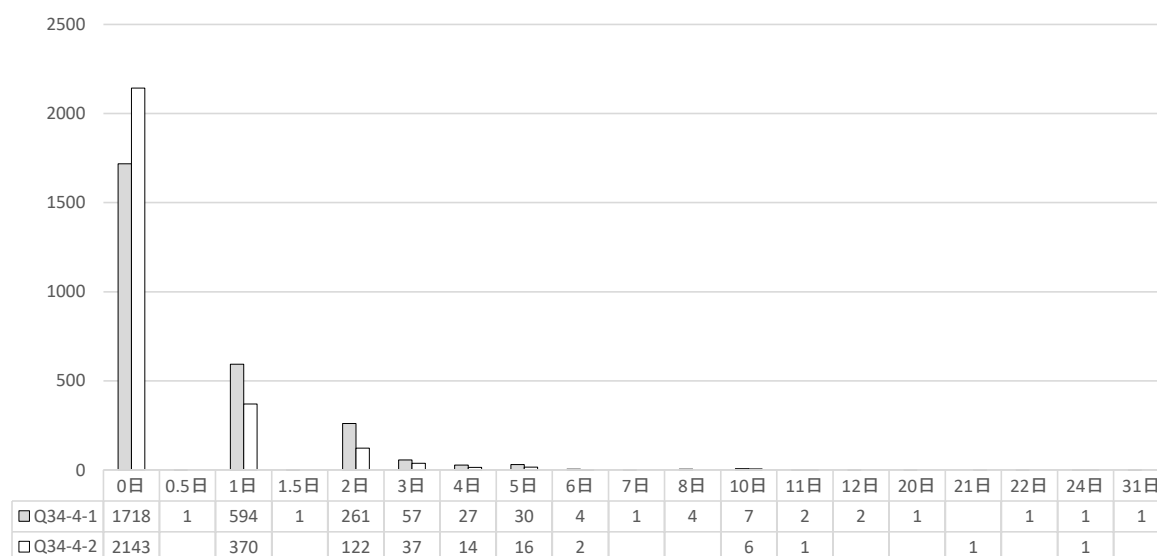
入園（入学）式、卒園式で子の看護等休暇を利用した平均日数をみると、「男性（正社員・職員）」では 0.4 日、「女性（正社員・職員）」では 0.3 日、「男性（正社員・職員以外）」では 0.6 日、「女性（正社員・職員以外）」では 0.2 日となっている。

図表 84 入園（入学）式、卒園式で子の看護等休暇を取得した日数：数値回答（Q34-4-2）

割付区分- 小学校3年生以下の子の人数	件数	平均	最大値	最小値	中央値
男性（正社員・職員）	1,000	0.4	24.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-1人	692	0.4	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-2人	270	0.4	10.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員）-3人以上	38	1.0	24.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）	998	0.3	10.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-1人	652	0.3	10.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-2人	297	0.4	10.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員）-3人以上	49	0.4	5.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）	215	0.6	21.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-1人	141	0.4	11.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-2人	64	1.0	21.0	0.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-3人以上	10	0.9	5.0	0.0	0.5
女性（正社員・職員以外）	500	0.2	5.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-1人	354	0.2	5.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-2人	129	0.3	4.0	0.0	0.0
女性（正社員・職員以外）-3人以上	17	0.4	3.0	0.0	0.0

注) 「男性（正社員・職員以外）-3人以上」「女性（正社員・職員以外）-3人以上」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

図表 85 参考：入園（入学）式、卒園式で休暇を取得した日数に関する分布



注) 表中の単位：件。上段（Q34-4-1）は「入園（入学）式、卒園式で休暇を取得した日数」、下段（Q34-4-2）は「入園（入学）式、卒園式で子の看護等休暇を取得した日数」を表す。

## 2-5. 育児休業等からの復職後の働き方や、キャリア形成について

### (1) 育児休業からの復職後の働き方に関する面談の実施状況

育児休業や産後パパ育休を取得した者について、復職後の働き方に関する面談の実施状況を尋ねた。

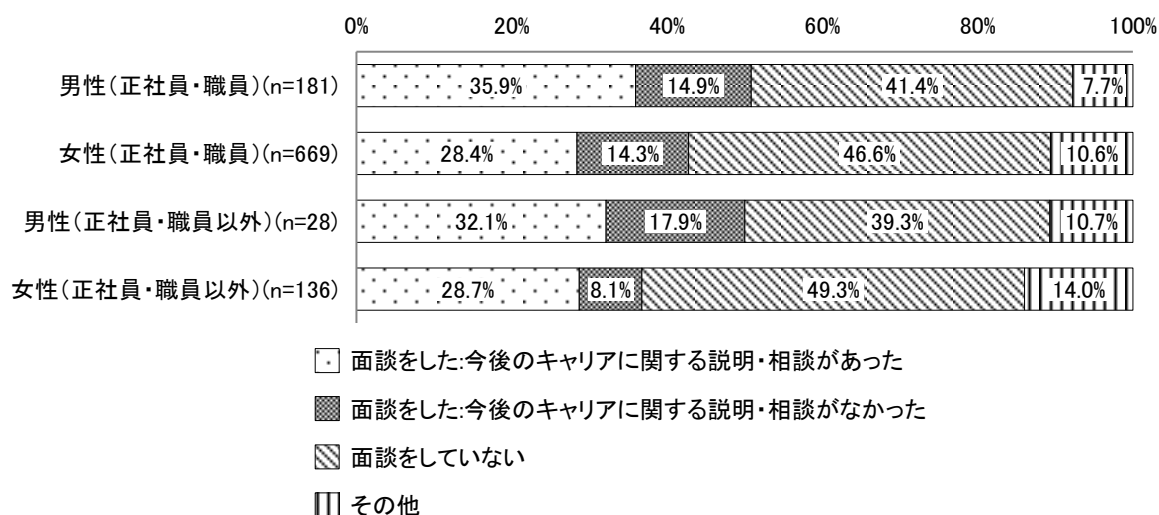
#### ①育児休業の取得前

育児休業の取得前の面談の実施状況をみると、「男性（正社員・職員）」では面談をした割合（「面談をした：今後のキャリアに関する説明・相談があった」「面談をした：今後のキャリアに関する説明・相談がなかった」の合計）がもっとも高く、「女性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員以外）」では「面談をしていない」の割合がもっとも高くなっている。

また、「面談をした：今後のキャリアに関する説明・相談があった」の割合は、「男性（正社員・職員）」では35.9%、「女性（正社員・職員）」では28.4%、「女性（正社員・職員以外）」では28.7%となっている。

図表 86 育児休業からの復職後の働き方に関する面談の実施状況

#### ①育児休業の取得前：単数回答（Q35-1）



注)「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

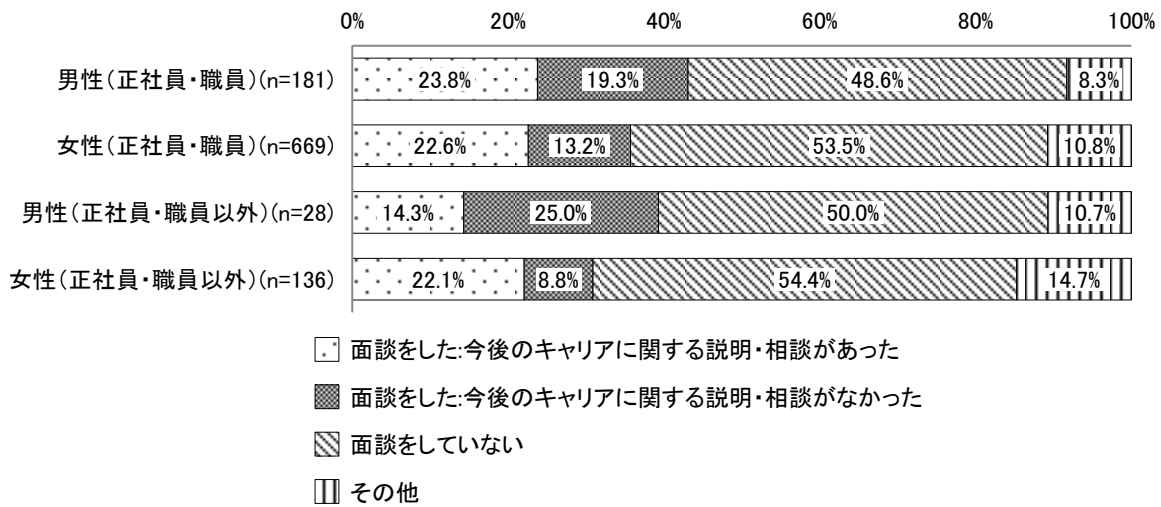
## ②育児休業中・育児休業取得直後

育児休業中・育児休業取得直後の面談の実施状況をみると、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、「面談をしていない」の割合がもっとも高くなっている。

また、「面談をした：今後のキャリアに関する説明・相談があった」の割合は、「男性（正社員・職員）」では23.8%、「女性（正社員・職員）」では22.6%、「女性（正社員・職員以外）」では22.1%となっている。

図表 87 育児休業からの復職後の働き方に関する面談の実施状況

②育児休業中・育児休業取得直後：単数回答（Q35-2）



注)「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

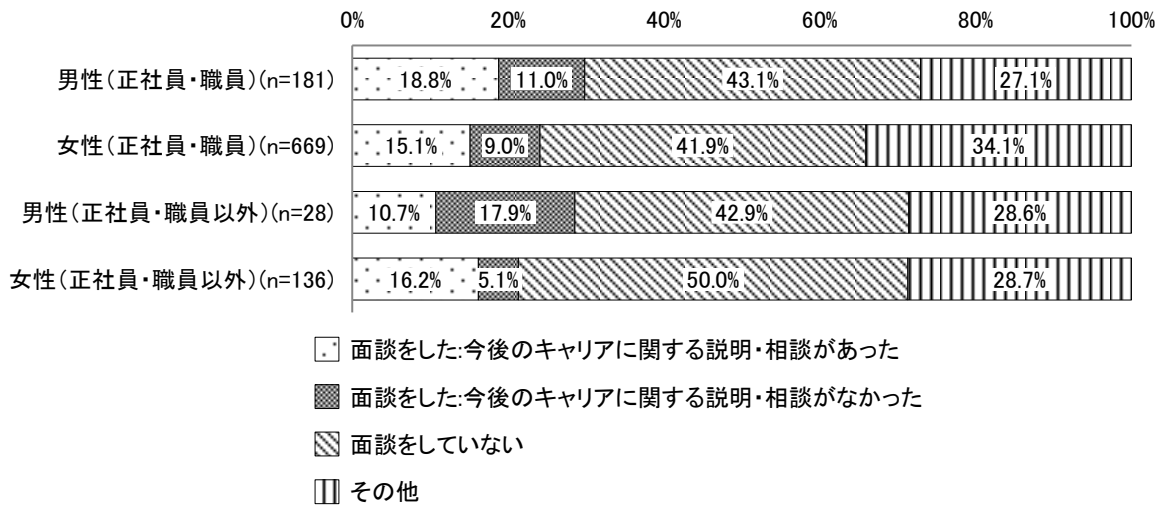
### ③子が3歳に到達する前の1年間

子が3歳に到達する前の1年間の面談の実施状況をみると、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、「面談をしていない」の割合がもっとも高くなっている。

また、「面談をした：今後のキャリアに関する説明・相談があった」の割合は、「男性（正社員・職員）」では18.8%、「女性（正社員・職員）」では15.1%、「女性（正社員・職員以外）」では16.2%となっている。

図表 88 育児休業からの復職後の働き方に関する面談の実施状況

③子が3歳に到達する前の1年間：単数回答（Q35-3）



注)「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

## (2) その他の両立支援制度の利用状況

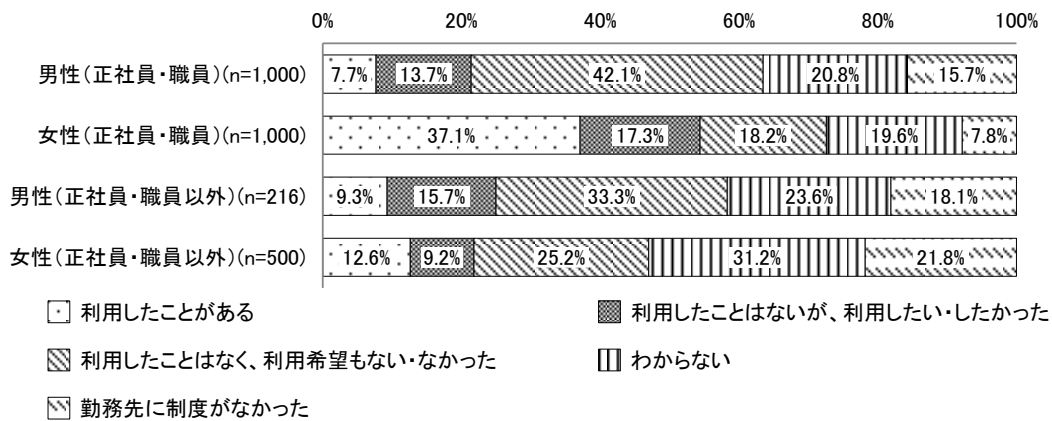
末子の育児に関して、その他の両立支援制度の利用状況を尋ねた。

### 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の利用状況を見ると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では7.7%、「女性（正社員・職員）」では37.1%、「男性（正社員・職員以外）」では9.3%、「女性（正社員・職員以外）」では12.6%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（正社員・職員）」では13.7%、「女性（正社員・職員）」では17.3%、「男性（正社員・職員以外）」では15.7%、「女性（正社員・職員以外）」では9.2%となっている。

図表 89 その他の両立支援制度の利用状況 ①育児のための短時間勤務制度：単数回答（Q36-1）

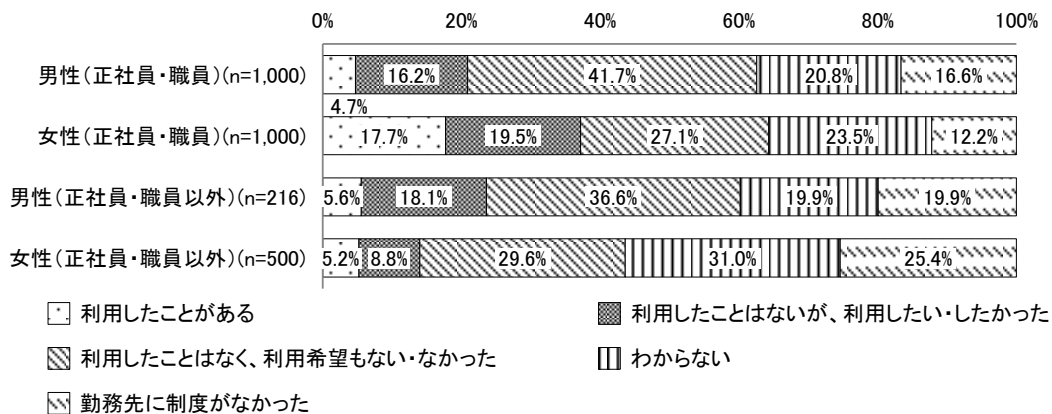


### ②所定外労働の制限

所定外労働の制限の利用状況を見ると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では4.7%、「女性（正社員・職員）」では17.7%、「男性（正社員・職員以外）」で5.6%、「女性（正社員・職員以外）」では5.2%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（正社員・職員）」では16.2%、「女性（正社員・職員）」では19.5%、「男性（正社員・職員以外）」で18.1%、「女性（正社員・職員以外）」では8.8%となっている。

図表 90 その他の両立支援制度の利用状況 ②所定外労働の制限：単数回答（Q36-2）

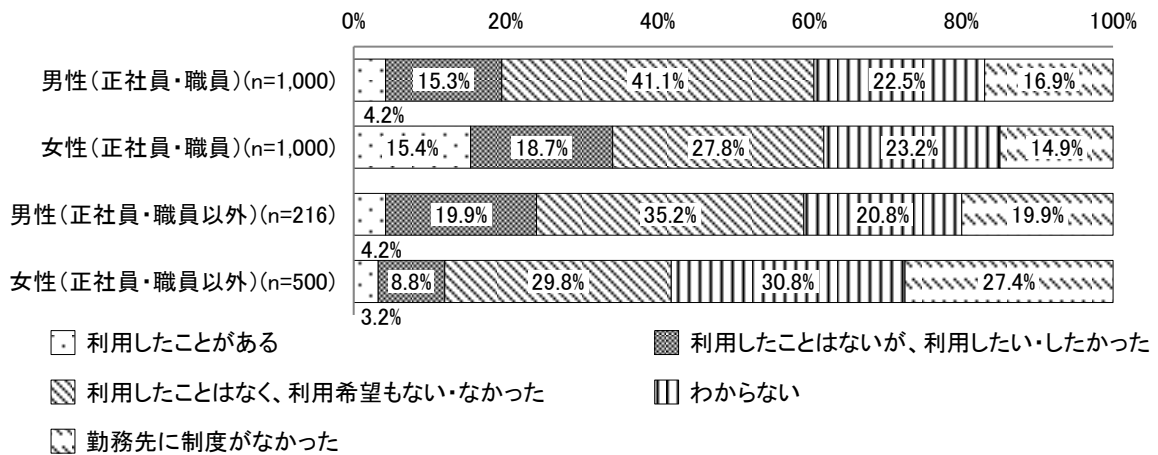


### ③時間外労働の制限

時間外労働の制限の利用状況を見ると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では4.2%、「女性（正社員・職員）」では15.4%、「男性（正社員・職員以外）」で4.2%、「女性（正社員・職員以外）」では3.2%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合を見ると、「男性（正社員・職員）」では15.3%、「女性（正社員・職員）」では18.7%、「男性（正社員・職員以外）」で19.9%、「女性（正社員・職員以外）」では8.8%となっている。

図表 91 その他の両立支援制度の利用状況 ③時間外労働の制限：単数回答（Q36-3）

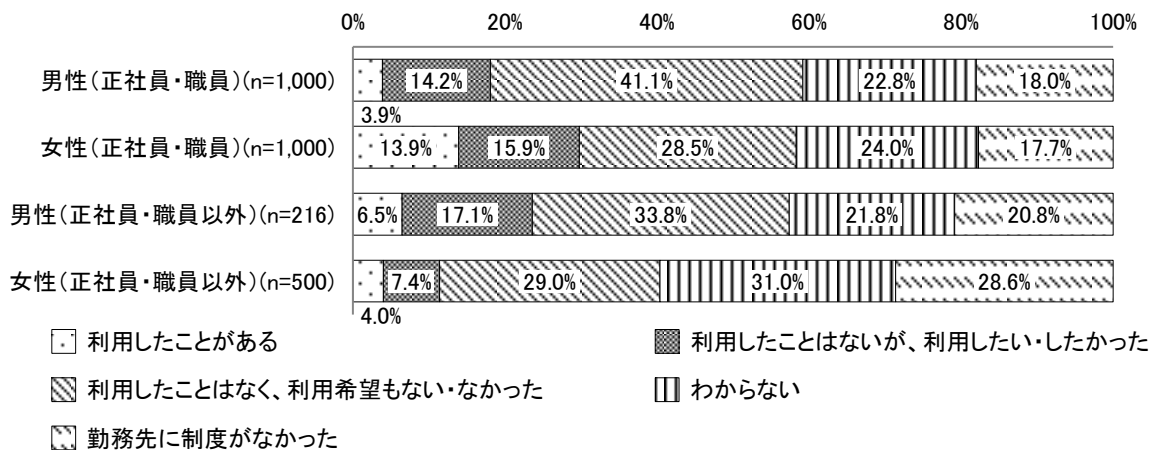


### ④深夜業の制限

深夜業の制限の利用状況を見ると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では3.9%、「女性（正社員・職員）」では13.9%、「男性（正社員・職員以外）」で6.5%、「女性（正社員・職員以外）」では4.0%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合を見ると、「男性（正社員・職員）」では14.2%、「女性（正社員・職員）」では15.9%、「男性（正社員・職員以外）」で17.1%、「女性（正社員・職員以外）」では7.4%となっている。

図表 92 その他の両立支援制度の利用状況 ④深夜業の制限：単数回答（Q36-4）

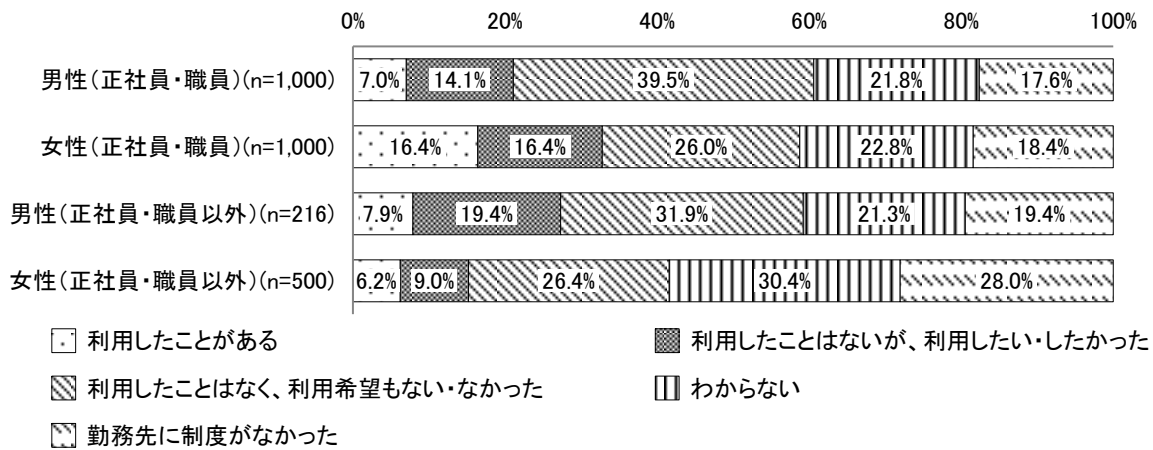


### ⑤始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では7.0%、「女性（正社員・職員）」では16.4%、「男性（正社員・職員以外）」で7.9%、「女性（正社員・職員以外）」では6.2%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（正社員・職員）」では14.1%、「女性（正社員・職員）」では16.4%、「男性（正社員・職員以外）」で19.4%、「女性（正社員・職員以外）」では9.0%となっている。

図表 93 その他の両立支援制度の利用状況 ⑤始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ：単数回答（Q36-5）

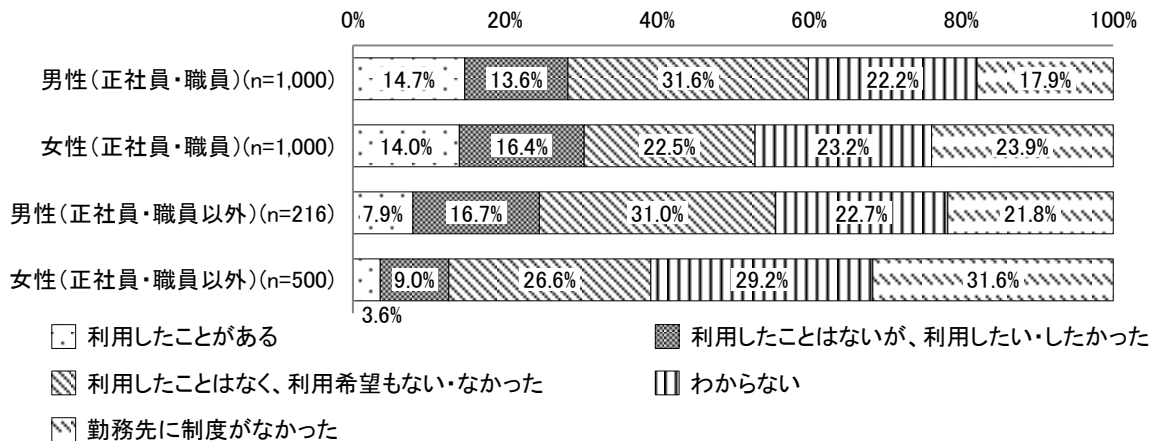


### ⑥フレックスタイム制

フレックスタイム制の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では14.7%、「女性（正社員・職員）」では14.0%、「男性（正社員・職員以外）」で7.9%、「女性（正社員・職員以外）」では3.6%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（正社員・職員）」では13.6%、「女性（正社員・職員）」では16.4%、「男性（正社員・職員以外）」で16.7%、「女性（正社員・職員以外）」では9.0%となっている。

図表 94 その他の両立支援制度の利用状況 ⑥フレックスタイム制：単数回答（Q36-6）

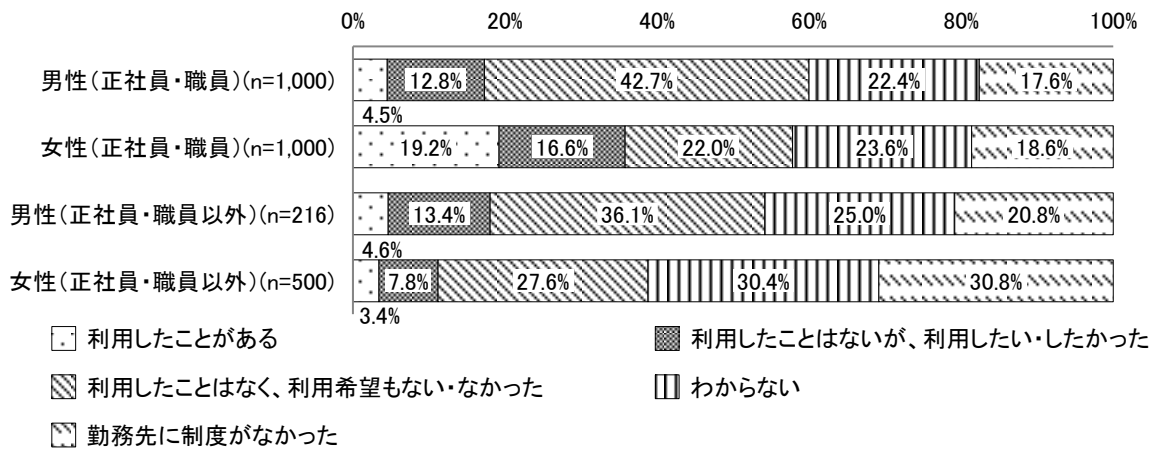


### ⑦短時間正社員制度

短時間正社員制度の利用状況を見ると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では4.5%、「女性（正社員・職員）」では19.2%、「男性（正社員・職員以外）」で4.6%、「女性（正社員・職員以外）」では3.4%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合を見ると、「男性（正社員・職員）」では12.8%、「女性（正社員・職員）」では16.6%、「男性（正社員・職員以外）」で13.4%、「女性（正社員・職員以外）」では7.8%となっている。

図表 95 その他の両立支援制度の利用状況 ⑦短時間正社員制度：単数回答（Q36-7）

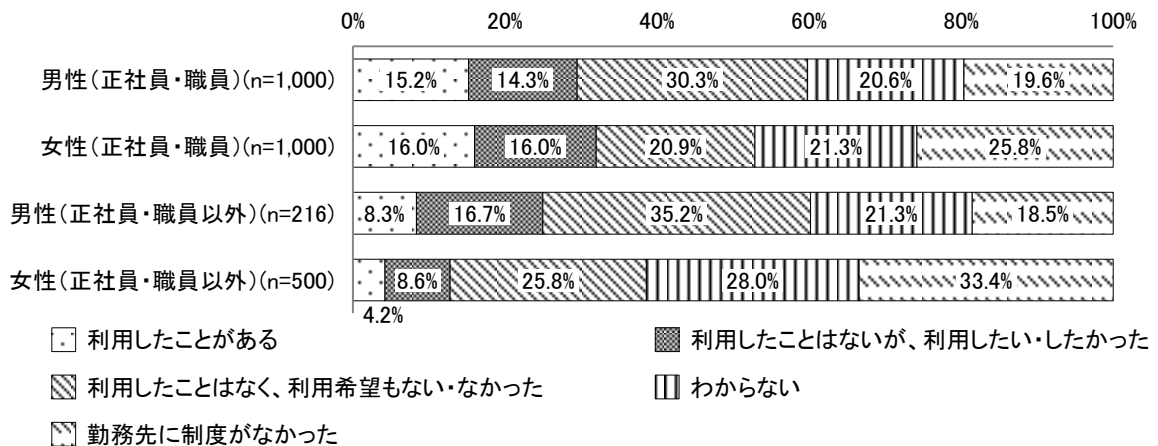


### ⑧テレワーク

テレワークの利用状況を見ると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では15.2%、「女性（正社員・職員）」では16.0%、「男性（正社員・職員以外）」で8.3%、「女性（正社員・職員以外）」では4.2%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合を見ると、「男性（正社員・職員）」では14.3%、「女性（正社員・職員）」では16.0%、「男性（正社員・職員以外）」で16.7%、「女性（正社員・職員以外）」では8.6%となっている。

図表 96 その他の両立支援制度の利用状況 ⑧テレワーク：単数回答（Q36-8）

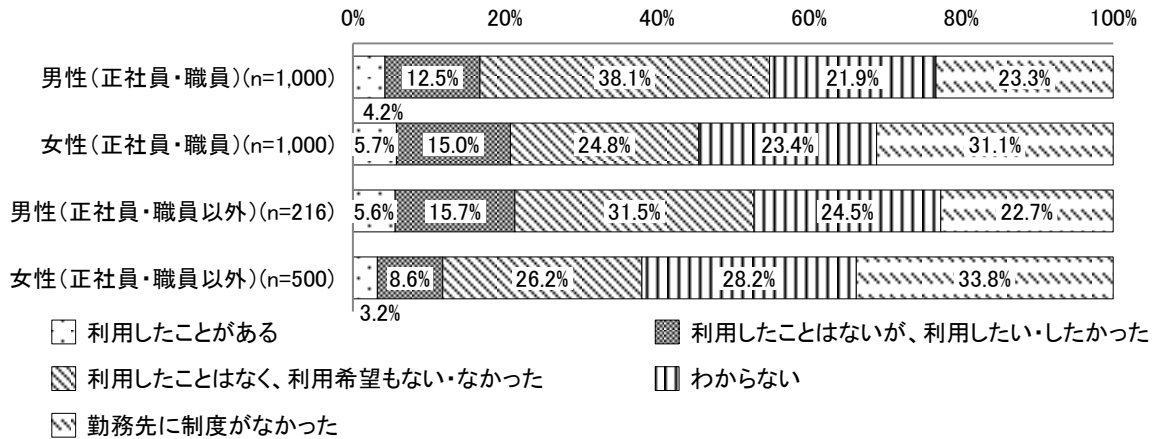


### ⑨勤務先が設置運営する保育施設等

勤務先が設置運営する保育施設等の利用状況を見ると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では4.2%、「女性（正社員・職員）」では5.7%、「男性（正社員・職員以外）」で5.6%、「女性（正社員・職員以外）」では3.2%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（正社員・職員）」では12.5%、「女性（正社員・職員）」では15.0%、「男性（正社員・職員以外）」で15.7%、「女性（正社員・職員以外）」では8.6%となっている。

図表 97 その他の両立支援制度の利用状況 ⑨勤務先が設置運営する保育施設等：単数回答（Q36-9）

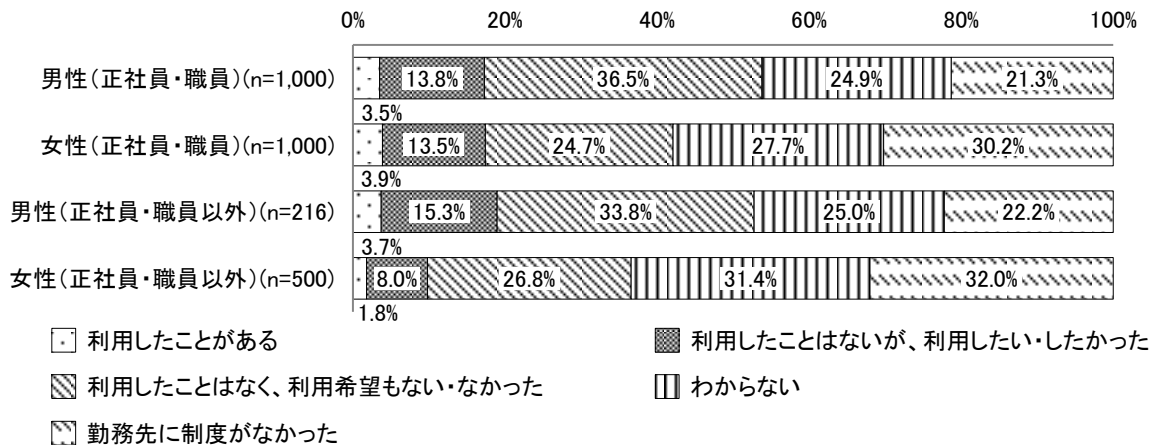


### ⑩養育両立支援休暇

養育両立支援休暇の利用状況を見ると、「利用したことがある」の割合は、「男性（正社員・職員）」では3.5%、「女性（正社員・職員）」では3.9%、「男性（正社員・職員以外）」で3.7%、「女性（正社員・職員以外）」では1.8%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（正社員・職員）」では13.8%、「女性（正社員・職員）」では13.5%、「男性（正社員・職員以外）」で15.3%、「女性（正社員・職員以外）」では8.0%となっている。

図表 98 その他の両立支援制度の利用状況 ⑩養育両立支援休暇：単数回答（Q36-10）



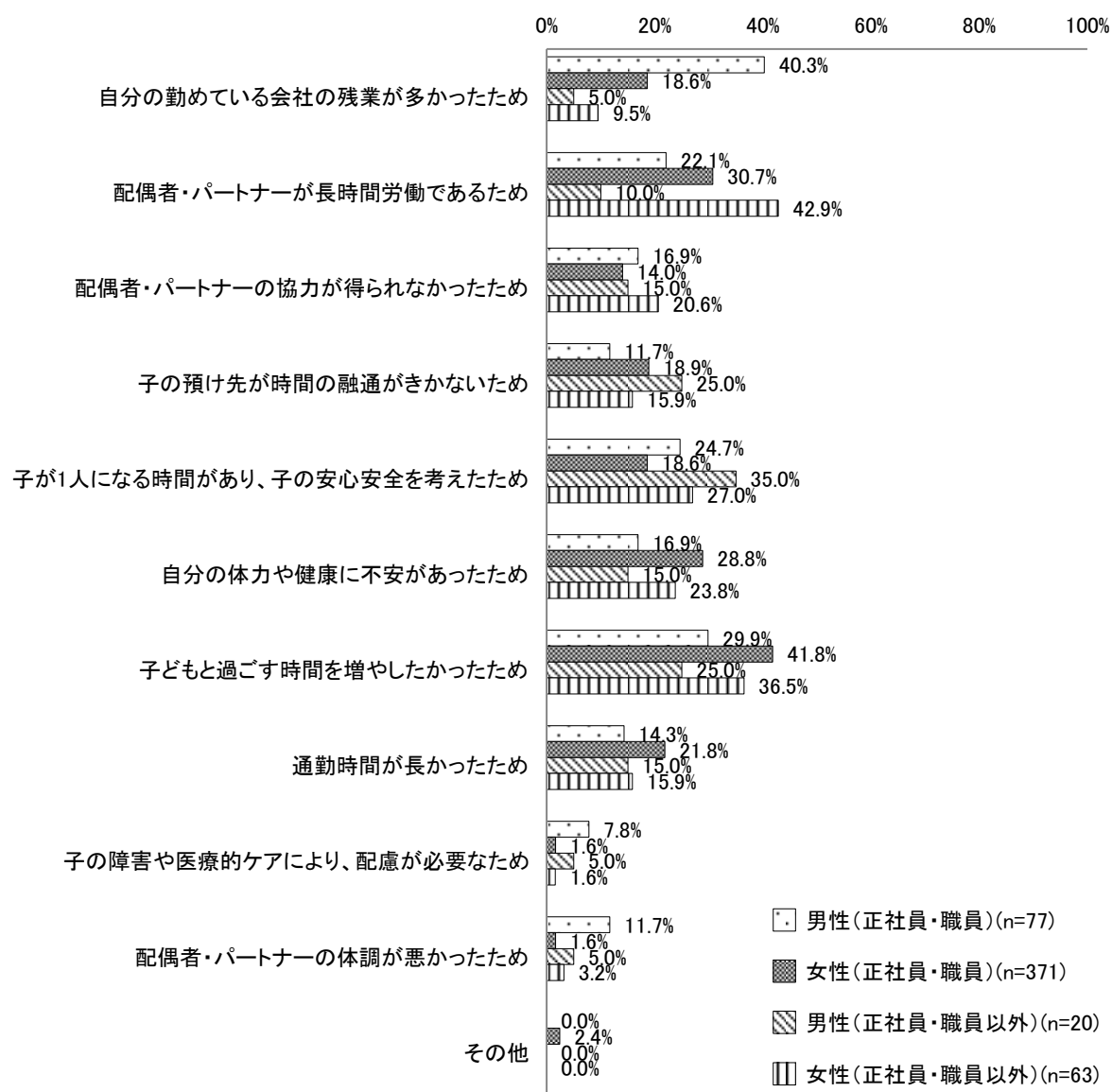
### (3) 育児のための短時間勤務制度を利用した理由

育児のための短時間勤務制度を利用した者について、その理由をみると、「男性（正社員・職員）」では、「自分の勤めている会社の残業が多かったため」が40.3%でもっとも割合が高く、次いで「子どもと過ごす時間を増やしたかったため」が29.9%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41.8%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーが長時間労働であるため」が30.7%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「配偶者・パートナーが長時間労働であるため」が42.9%でもっとも割合が高く、次いで「子どもと過ごす時間を増やしたかったため」が36.5%となっている。

図表 99 育児のための短時間勤務制度を利用した理由：複数回答（Q37）



注) 「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

(4) 各制度の利用可能な期間等について

①育児のための短時間勤務制度

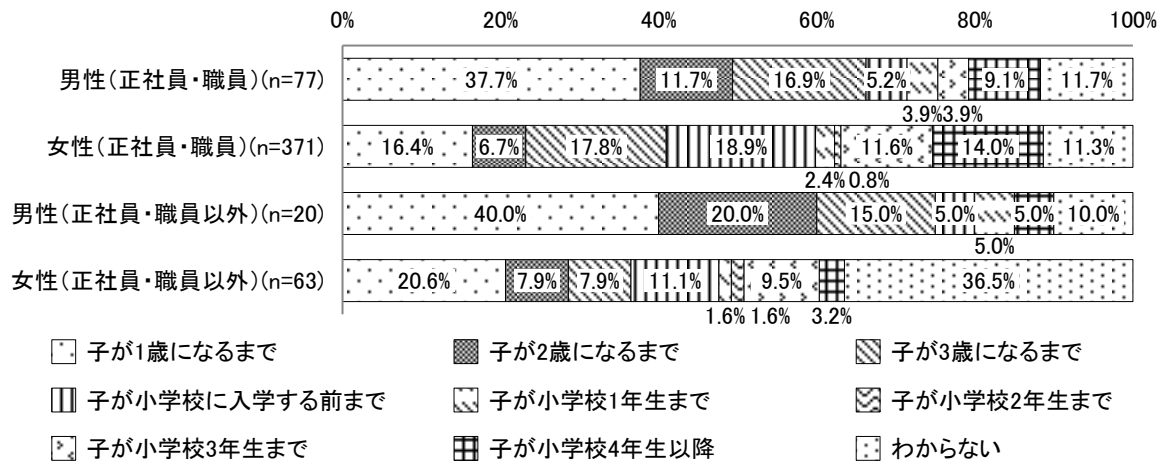
i) 会社で利用可能な最長期間

育児のための短時間勤務制度を利用した者について、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、「子が1歳になるまで」が37.7%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が16.9%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「子が小学校に入学する前まで」が18.9%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が17.8%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「わからない」が36.5%でもっとも割合が高く、次いで「子が1歳になるまで」が20.6%となっている。

図表 100 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：単数回答（Q38-1）



注) 「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

ii) 利用したい期間（利用しなかった期間）

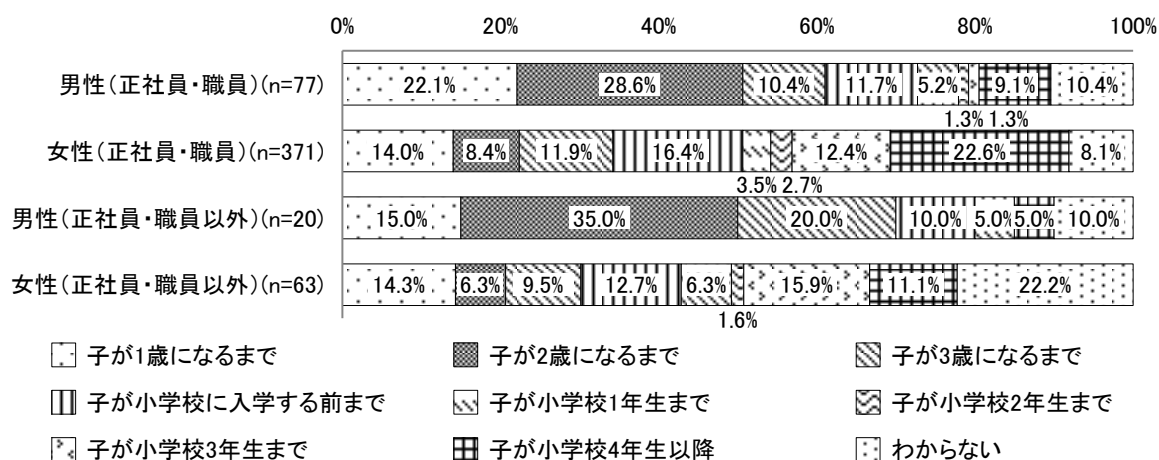
育児のための短時間勤務制度を利用した者について、自身が利用したい期間（利用しなかった期間）をみると、「男性（正社員・職員）」では、「子が2歳になるまで」が28.6%でもっとも割合が高く、次いで「子が1歳になるまで」が22.1%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「子が小学校4年生以降」が22.6%でもっとも割合が高く、次いで「子が小学校に入学する前まで」が16.4%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「わからない」が22.2%でもっとも割合が高く、次いで「子が小学校3年生まで」が15.9%となっている。

図表 101 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）：単数回答（Q38-2）



注) 「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

iii) 実際に利用した期間（利用する予定の期間）

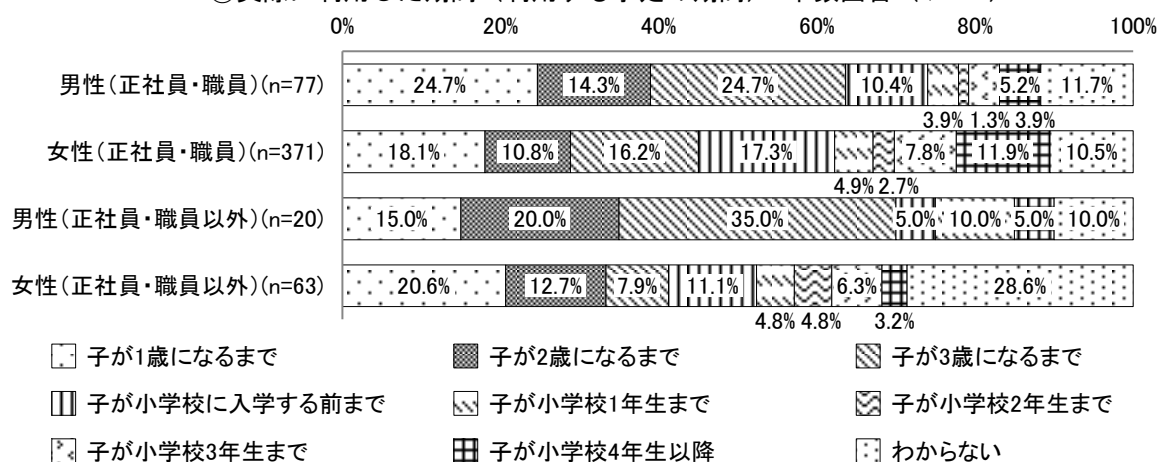
育児のための短時間勤務制度を利用した者について、実際に利用した期間（利用する予定の期間）をみると、「男性（正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」「子が3歳になるまで」がいずれも24.7%でもっとも割合が高くなっている。

「女性（正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が18.1%でもっとも割合が高く、次いで「子が小学校に入学する前まで」が17.3%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「わからない」が28.6%でもっとも割合が高く、次いで「子が1歳になるまで」が20.6%となっている。

図表 102 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）：単数回答（Q38-3）



注) 「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。  
 注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

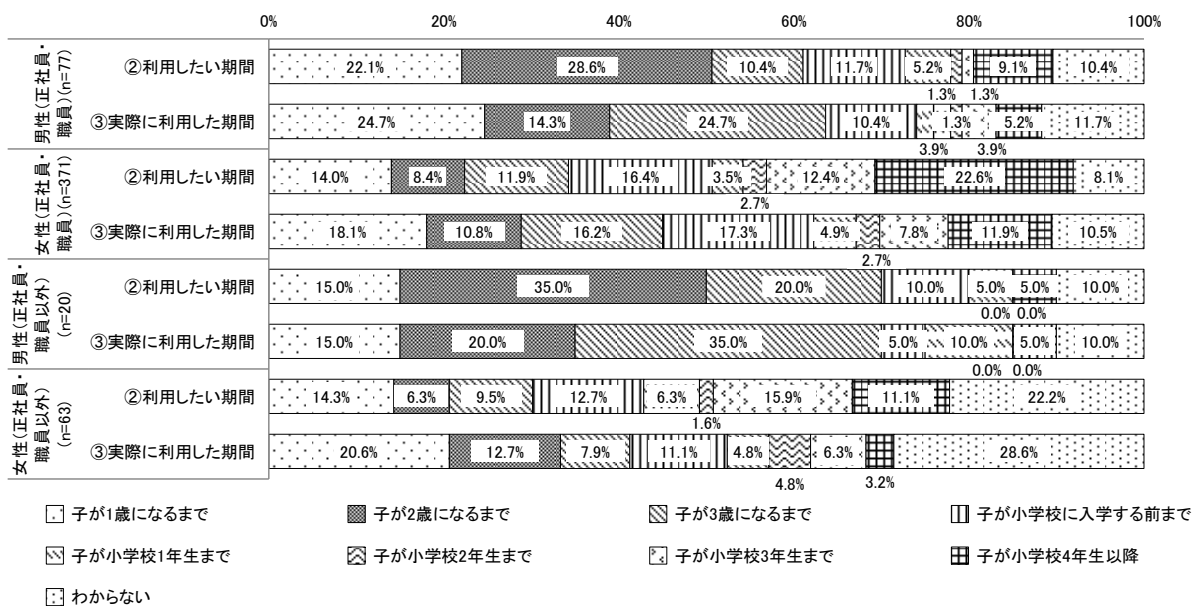
また、利用したい期間（利用しなかった期間）と、実際に利用した期間（利用する予定の期間）の違いは以下のとおりとなっている。

「男性（正社員・職員）」では「子が1歳になるまで」「子が2歳になるまで」「子が3歳になるまで」の合計は「利用したい期間」と「実際に利用した期間」が概ね一致しているのに対し、「子が3歳になるまで」利用したい（しなかった）割合が10.4%であるのに対し、実際に利用した期間（利用する予定の期間）は24.7%となっている。

「女性・正社員」では、「子が小学校4年生以降」まで利用したい（しなかった）割合が22.6%であるのに対し、実際に利用した期間（利用する予定の期間）は11.9%となっている。

図表 103 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）と③実際に利用した期間（利用する予定の期間）の比較  
：単数回答（Q38-3）



注) 「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

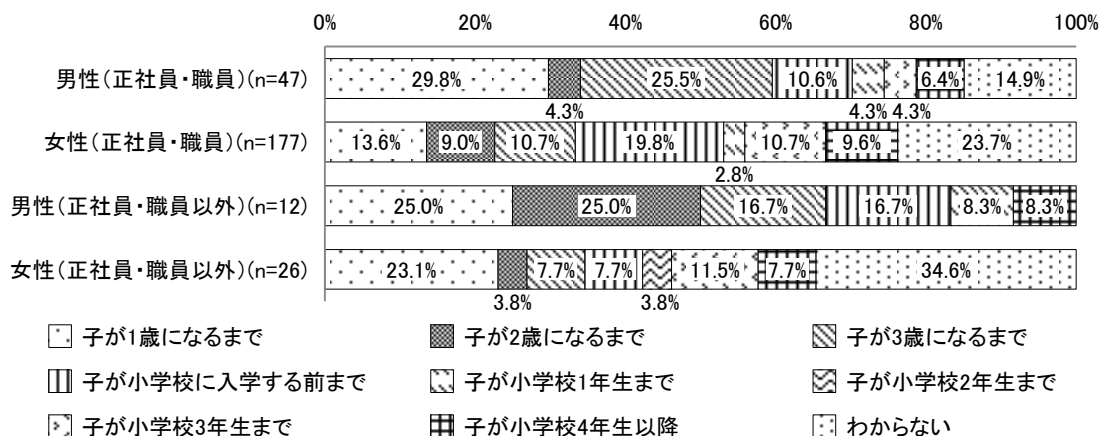
## ②所定外労働の制限

### i) 会社で利用可能な最長期間

所定外労働の制限を利用した者について、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、「子が1歳になるまで」が29.8%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が25.5%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「わからない」が23.7%でもっとも割合が高く、次いで「子が小学校に入学する前まで」が19.8%となっている。

図表 104 所定外労働の制限 ①会社で利用可能な最長期間：単数回答（Q38-4）



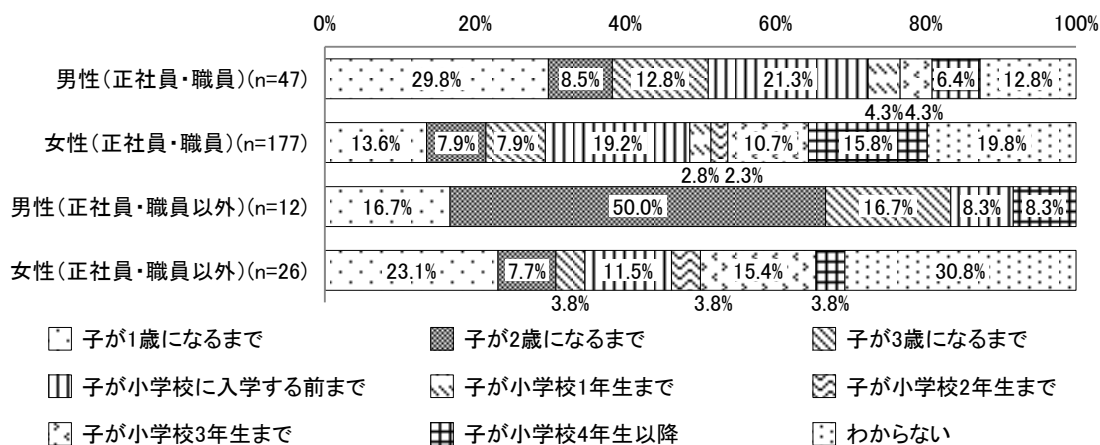
注) 「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。  
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

### ii) 利用したい期間（利用しなかった期間）

所定外労働の制限を利用した者について、利用したい期間（利用しなかった期間）をみると、「男性（正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が29.8%でもっとも割合が高く、次いで「子が小学校に入学する前まで」が21.3%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「わからない」が19.8%でもっとも割合が高く、次いで「子が小学校に入学する前まで」が19.2%となっている。

図表 105 所定外労働の制限 ②利用したい期間（利用しなかった期間）：単数回答（Q38-5）



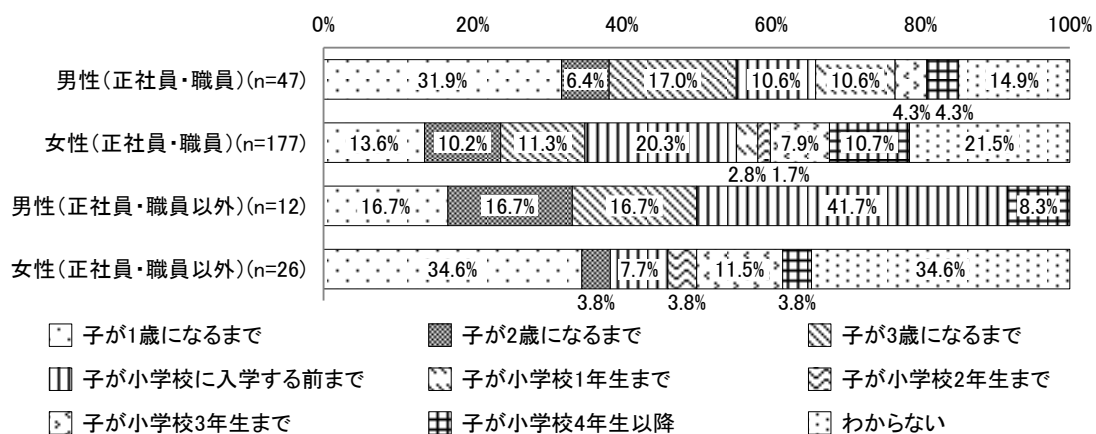
注) 「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。  
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

iii) 実際に利用した期間（利用する予定の期間）

所定外労働の制限を利用した者について、実際に利用した期間（利用する予定の期間）をみると、「男性（正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が31.9%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が17.0%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「わからない」が21.5%でもっとも割合が高く、次いで「子が小学校に入学する前まで」が20.3%となっている。

図表 106 所定外労働の制限 ③実際に利用した期間（利用する予定の期間）：単数回答（Q38-6）



注) 「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。  
 注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

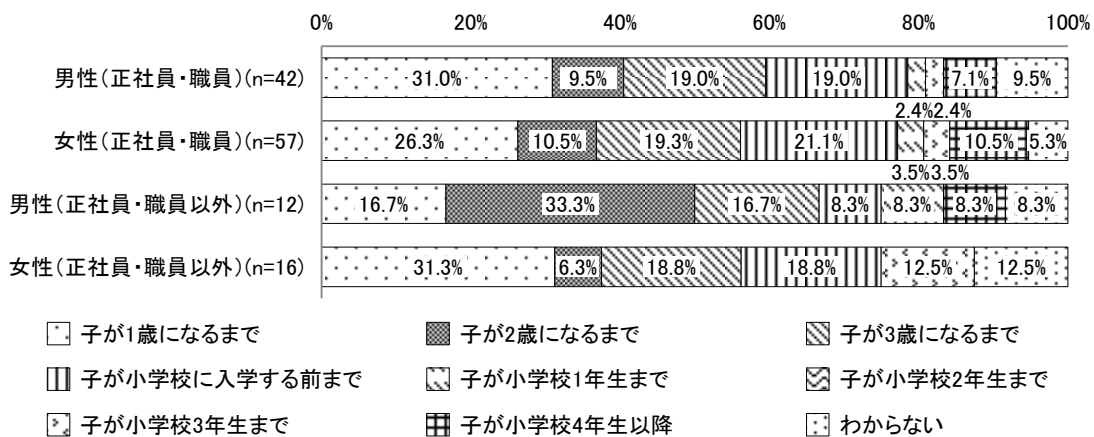
### ③勤務先が設置運営する保育施設等

#### i) 会社で利用可能な最長期間

勤務先が設置運営する保育施設等を利用した者について、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、「子が1歳になるまで」が31.0%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」「子が小学校に入学する前まで」がそれぞれ19.0%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が26.3%でもっとも割合が高く、次いで「子が小学校に入学する前まで」が21.1%となっている。

図表 107 勤務先が設置運営する保育施設等 ①会社で利用可能な最長期間：単数回答（Q38-7）

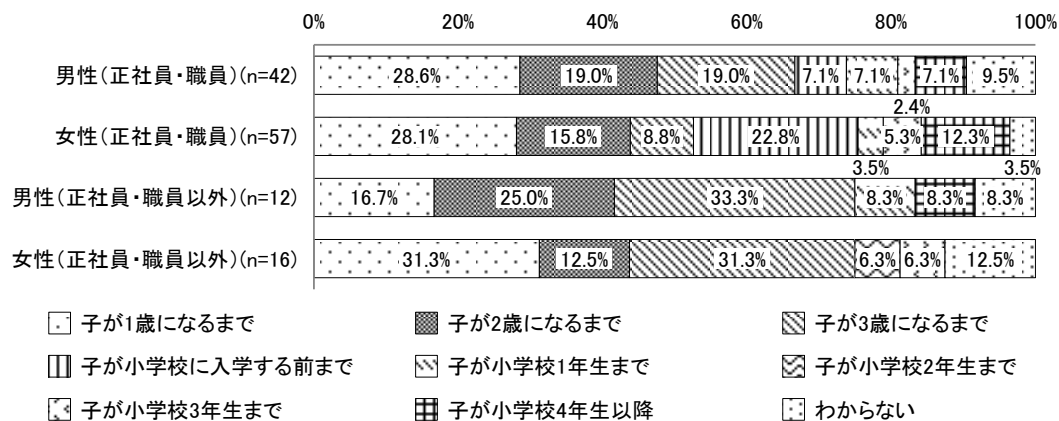


注) 「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。  
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

#### ii) 利用したい期間（利用しなかった期間）

勤務先が設置運営する保育施設等を利用した者について、利用したい期間（利用しなかった期間）をみると、「男性（正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が28.6%でもっとも割合が高く、次いで「子が2歳になるまで」「子が3歳になるまで」がそれぞれ19.0%となっている。「女性（正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が28.1%でもっとも割合が高く、次いで「子が小学校に入学する前まで」が22.8%となっている。

図表 108 勤務先が設置運営する保育施設等  
②利用したい期間（利用しなかった期間）：単数回答（Q38-8）



注) 「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。  
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

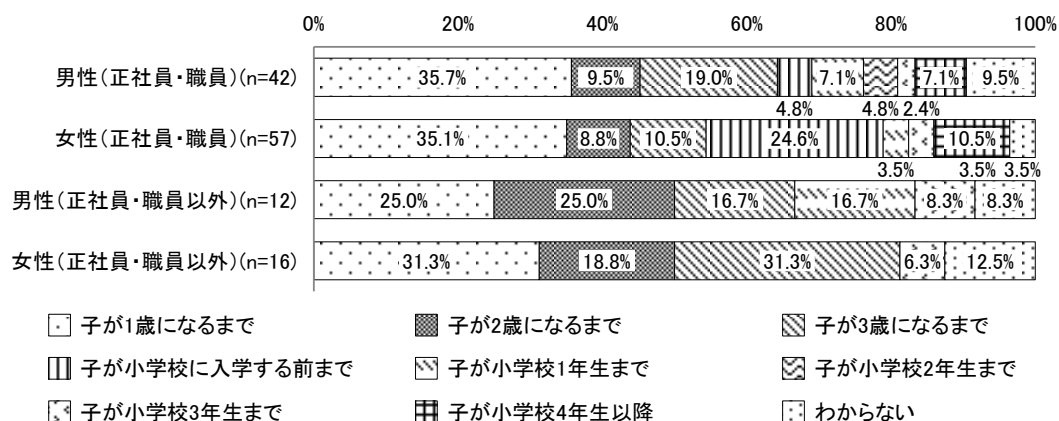
iii) 実際に利用した期間（利用する予定の期間）

勤務先が設置運営する保育施設等を利用した者について、実際に利用した期間（利用する予定の期間）をみると、「男性（正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が35.7%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が19.0%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が35.1%でもっとも割合が高く、次いで「子が小学校に入学する前まで」が24.6%となっている。

図表 109 勤務先が設置運営する保育施設等

③実際に利用した期間（利用する予定の期間）：単数回答（Q38-9）



注) 「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

## (5) 出産・育児をする前と比較した変化

育児のための短時間勤務制度、または所定外労働の制限を利用した者について、仕事と育児を両立するようになったことで、出産・育児をする前と比較して、業務量や仕事のレベルにどのような変化があったかを尋ねた。

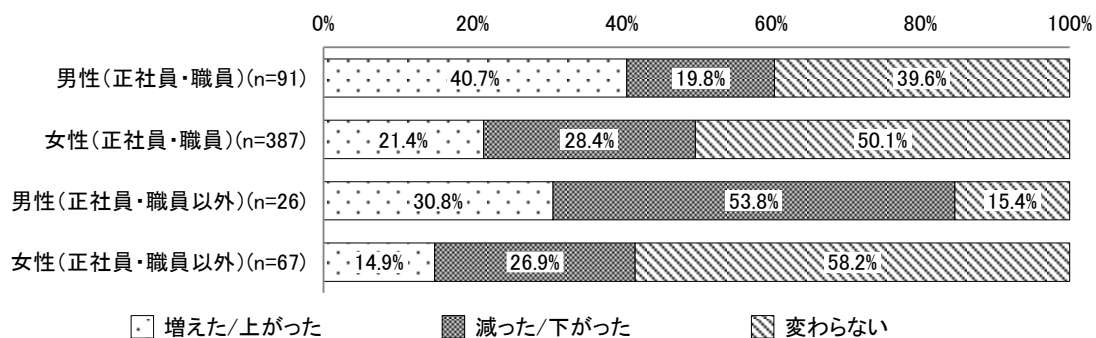
### ①業務量

業務量についてみると、「男性（正社員・職員）」では、「増えた／上がった」が40.7%でもっとも割合が高く、次いで「変わらない」が39.6%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「変わらない」が50.1%でもっとも割合が高く、次いで「減った／下がった」が28.4%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「変わらない」が58.2%でもっとも割合が高く、次いで「減った／下がった」が26.9%となっている。

図表 110 出産・育児をする前と比較した変化 ①業務量：単数回答（Q39-1）



注)「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

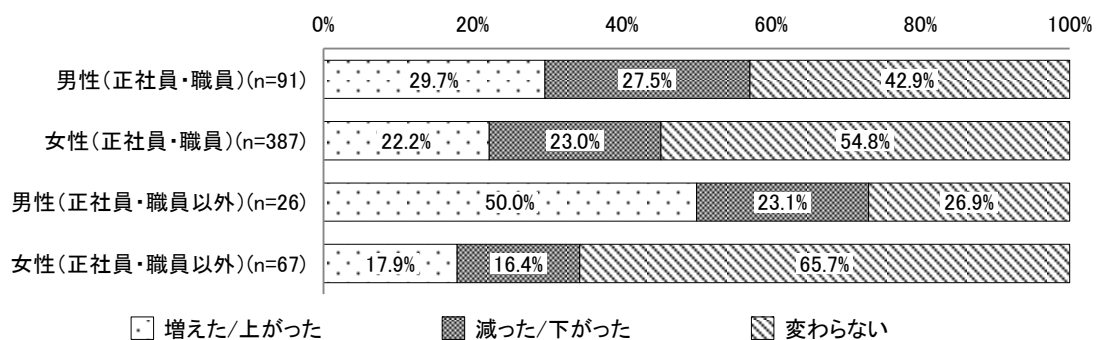
### ②仕事のレベル

仕事のレベルについてみると、「男性（正社員・職員）」では、「変わらない」が42.9%でもっとも割合が高く、次いで「増えた／上がった」が29.7%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「変わらない」が54.8%でもっとも割合が高く、次いで「減った／下がった」が23.0%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「変わらない」が65.7%でもっとも割合が高く、次いで「増えた／上がった」が17.9%となっている。

図表 111 出産・育児をする前と比較した変化 ②仕事のレベル：単数回答（Q39-2）



注)「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

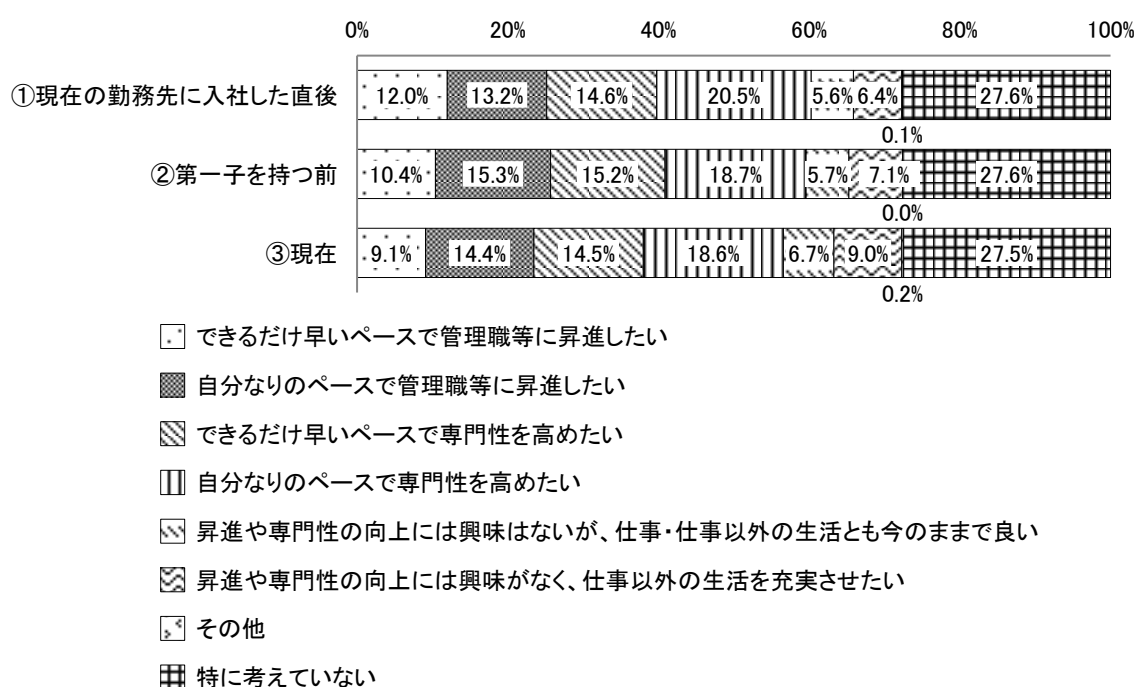
## (6) 希望するキャリア形成のイメージ

現在の勤務先に入社した直後、第一子を持つ前、現在それぞれにおける、希望するキャリア形成のイメージを尋ねた。

### ①男性（正社員・職員）

「男性（正社員・職員）」について、各時点での希望するキャリア形成のイメージをみると、いずれの時点でも「特に考えていない」を除き、「自分なりのペースで専門性を高めたい」の割合がもっとも高くなっている。また、時点間で、希望するキャリア形成のイメージに大きな変化はみられない。

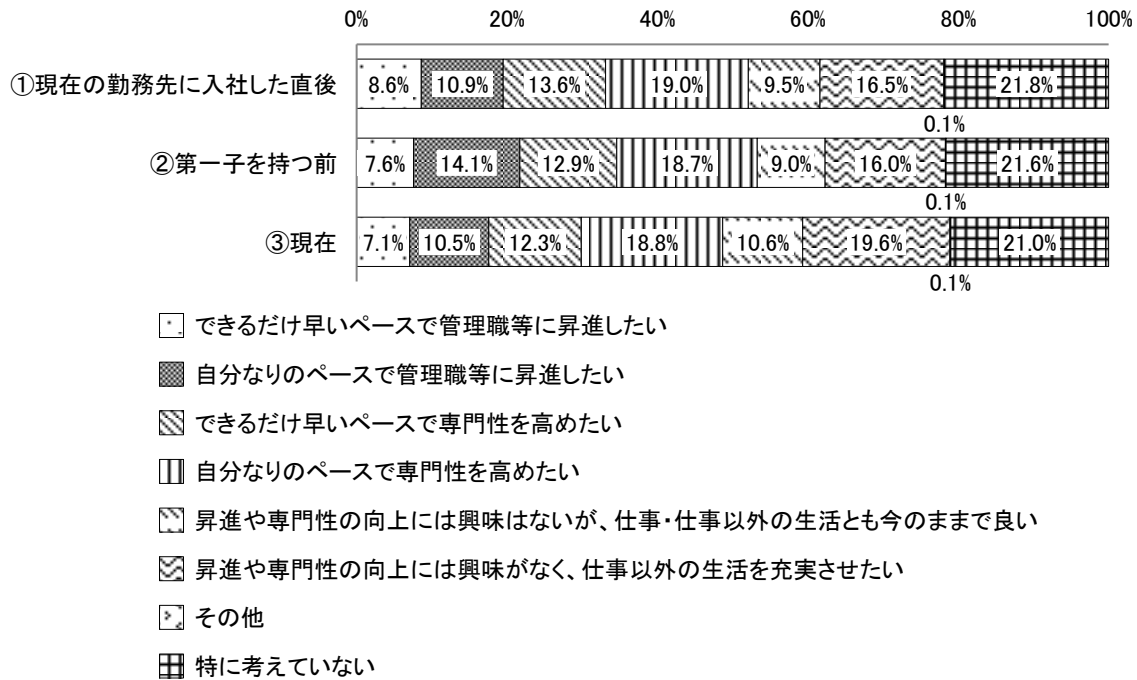
図表 112 男性（正社員・職員）(n=1,000) 希望するキャリア形成のイメージ：単数回答（Q40）



## ②女性（正社員・職員）

「女性（正社員・職員）」について、各時点での希望するキャリア形成のイメージをみると、「特に考えていない」を除き、「現在の勤務先に入社した直後」「第一子を持つ前」では「自分なりのペースで専門性を高めたい」の割合がもっとも高くなっている。「現在」では「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」が 19.6%、「自分なりのペースで専門性を高めたい」が 18.8%と拮抗している。また、時点間で、希望するキャリア形成のイメージに大きな変化はみられない。

図表 113 女性（正社員・職員）(n=1,000) 希望するキャリア形成のイメージ：単数回答（Q40）

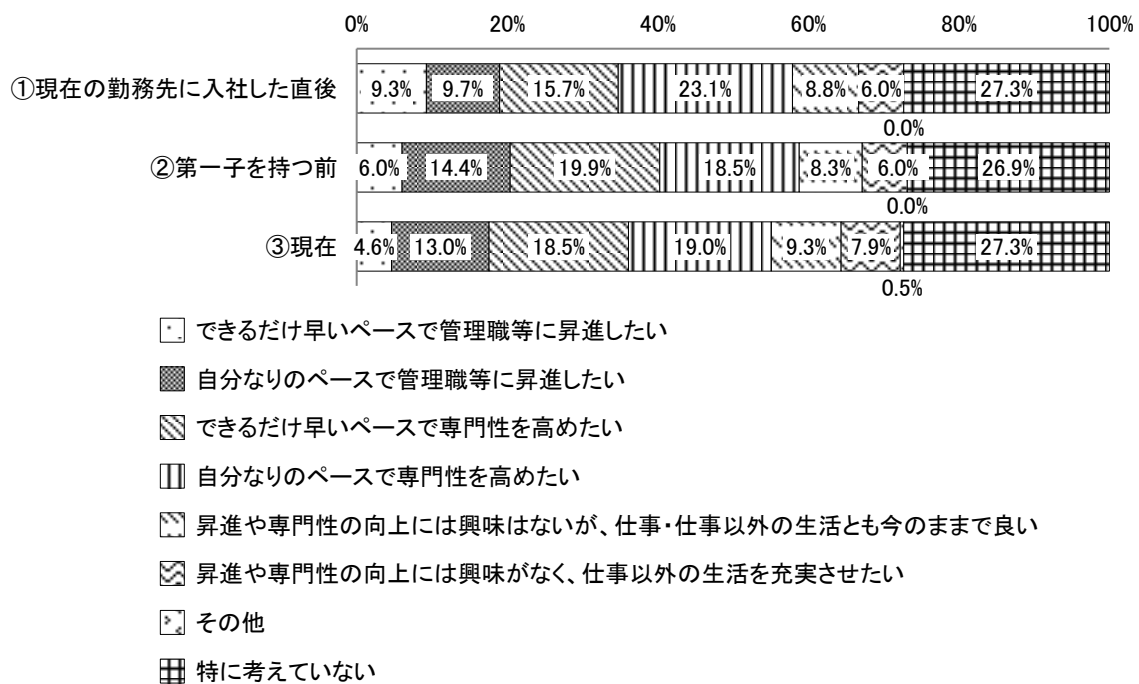


### ③男性（正社員・職員以外）

「男性（正社員・職員以外）」について、各時点での希望するキャリア形成のイメージをみると、「特に考えていない」を除き、「現在の勤務先に入社した直後」では「自分なりのペースで専門性を高めたい」の割合がもっとも高くなっている。「第一子を持つ前」「現在」では、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」が、各時点・いずれも約2割と拮抗している。

時点間で、希望するキャリア形成のイメージに大きな変化はみられないが、「現在の勤務先に入社した直後」から「現在」にかけて、「自分なりのペースで管理職等に昇進したい」「できるだけ早いペースで専門性を高めたい」の割合がやや高くなり、「自分なりのペースで専門性を高めたい」がやや低くなっている。

図表 114 男性（正社員・職員以外）(n=216) 希望するキャリア形成のイメージ：単数回答（Q40）

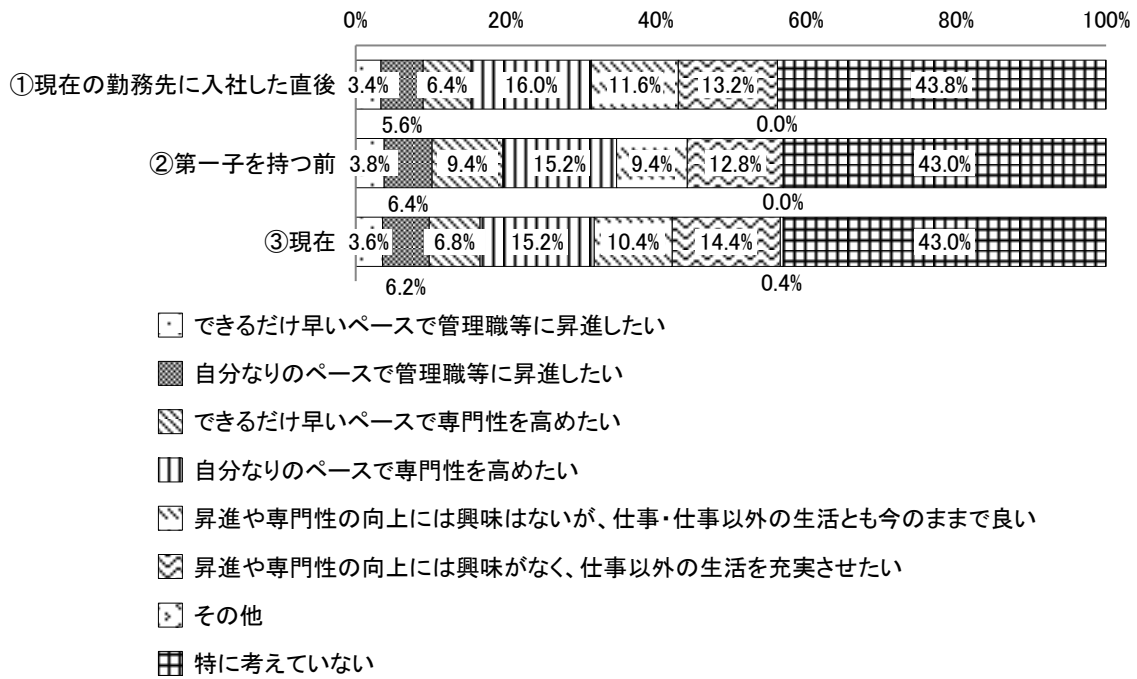


④女性（正社員・職員以外）

「女性（正社員・職員以外）」について、各時点での希望するキャリア形成のイメージをみると、いずれの時点でも「特に考えていない」が4割強を占めており、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」に比べて高くなっている。

また、「特に考えていない」を除き、いずれの時点でも「自分なりのペースで専門性を高めたい」の割合がもっとも高くなっている。時点間で、希望するキャリア形成のイメージに大きな変化はみられない。

図表 115 女性（正社員・職員以外）（n=500） 希望するキャリア形成のイメージ：単数回答（Q40）

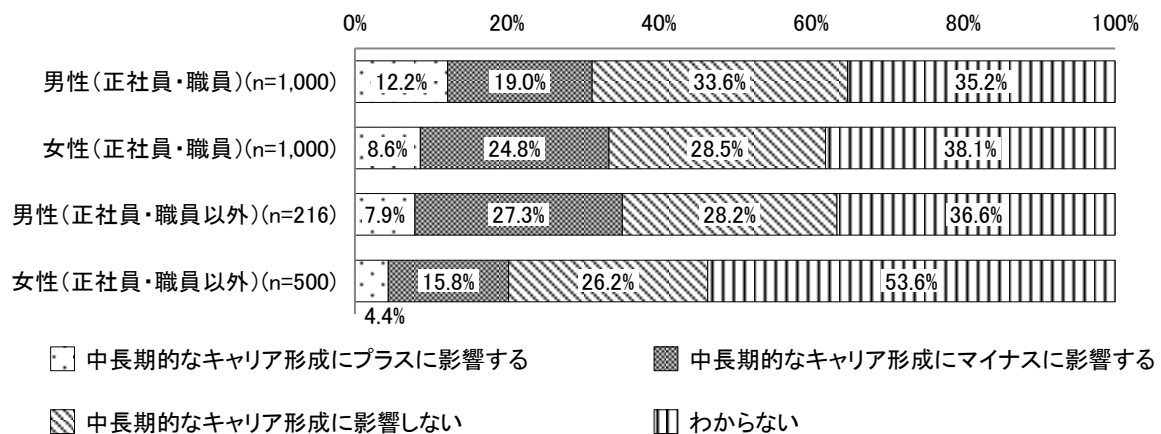


(7) 仕事と育児を両立するようになったことによる、中長期的なキャリア形成への影響

仕事と育児を両立するようになったことによる、中長期的なキャリア形成への影響をみると、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、「わからない」の割合がもっとも高くなっている。

また、次いで「中長期的なキャリア形成に影響しない」となっており、「中長期的なキャリア形成にプラスに影響する」とあわせて、約3割～5割弱を占めている。

図表 116 仕事と育児を両立するようになったことによる、  
中長期的なキャリア形成への影響：単数回答（Q41）



## 2-6. 家庭内の家事・育児などの役割分担

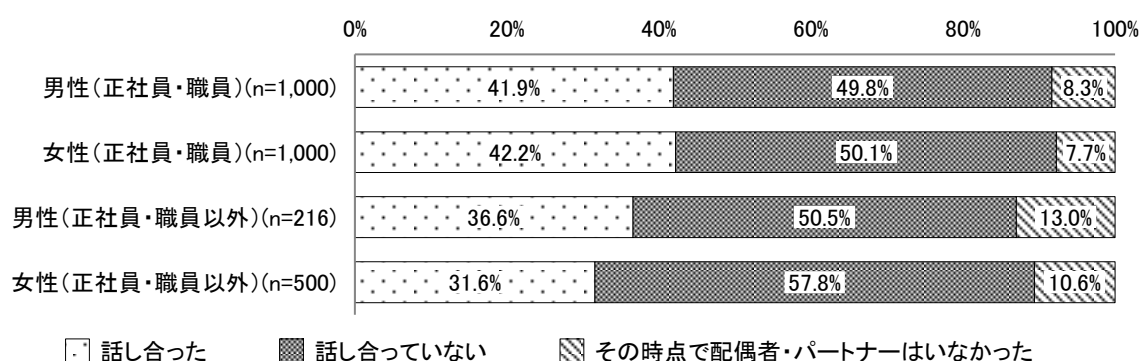
### (1) 配偶者・パートナーとの話し合いの有無

仕事と育児の両立に関する希望や、お互いのキャリアの希望、子育ての仕方や育児分担等について、配偶者・パートナーとの話し合いの有無を尋ねた。

#### ①第一子を持つ前

第一子を持つ前についてみると、「話し合った」の割合は、「男性（正社員・職員）」では41.9%、「女性（正社員・職員）」では42.2%、「男性（正社員・職員以外）」では36.6%、「女性（正社員・職員以外）」では31.6%となっている。

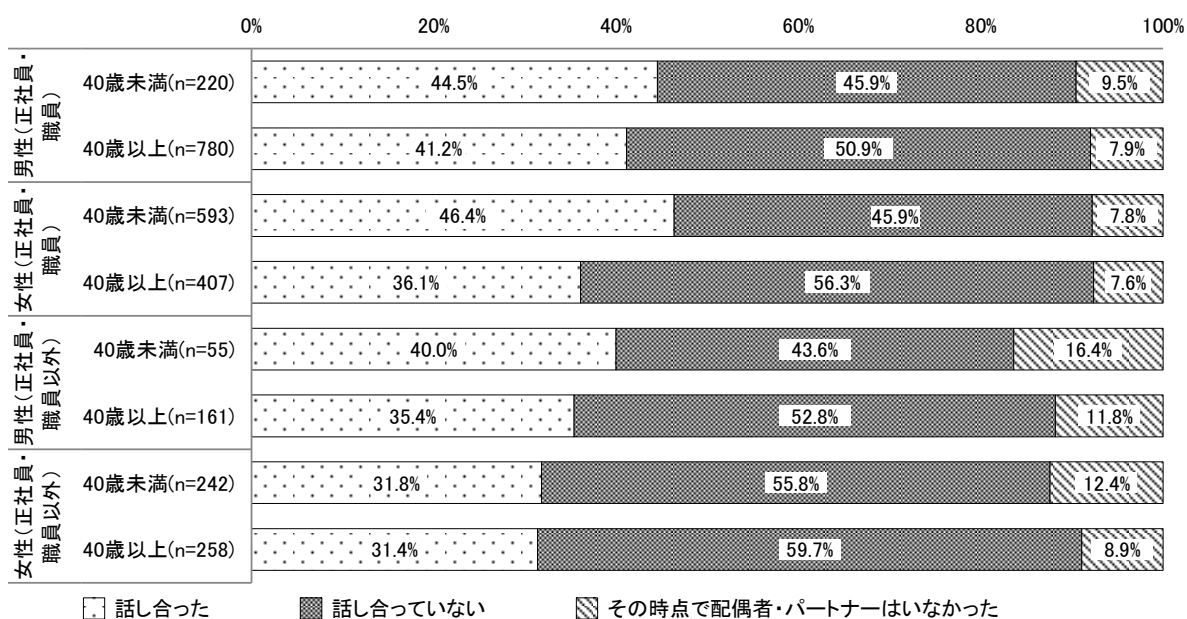
図表 117 配偶者・パートナーとの話し合いの有無 ①第一子を持つ前：単数回答（Q42-1）



回答者の年齢（Q2）別に、第一子を持つ前の、配偶者・パートナーとの話し合いの有無を見た。その結果、男性（正社員・職員）「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、40歳未満の方が「話し合った」の割合がわずかに高く、特に「女性（正社員・職員）」では、約10パーセントポイントの差がみられた。

図表 118 【回答者の年齢別】配偶者・パートナーとの話し合いの有無

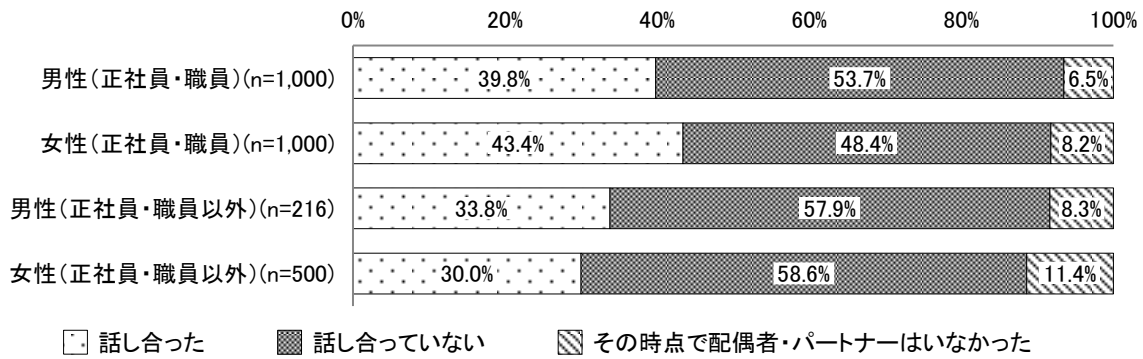
#### ①第一子を持つ前：単数回答（Q42-1）



②産前・産後休業や育児休業等の取得前

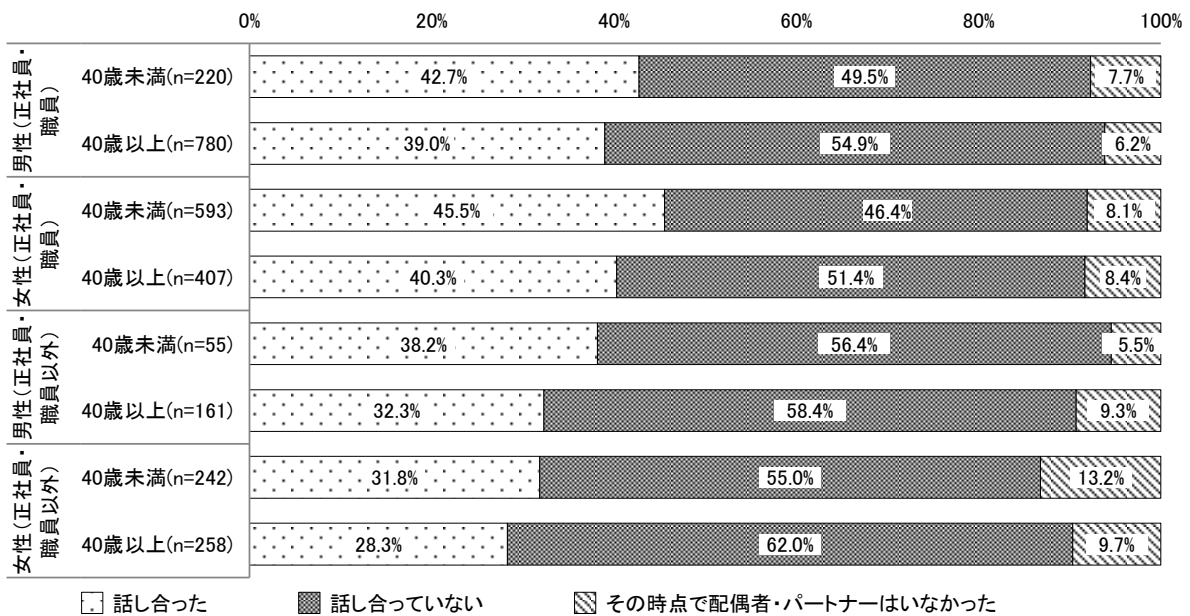
産前・産後休業や育児休業等の取得前についてみると、「話し合った」の割合は、「男性（正社員・職員）」では39.8%、「女性（正社員・職員）」では43.4%、「男性（正社員・職員以外）」では33.8%、「女性（正社員・職員以外）」では30.0%となっている。

図表 119 配偶者・パートナーとの話し合いの有無  
②産前・産後休業や育児休業等の取得前：単数回答（Q42-2）



回答者の年齢（Q2）別に、産前・産後休業や育児休業等の取得前の、配偶者・パートナーとの話し合いの有無をみた。その結果、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、40歳未満の方が「話し合った」の割合がわずかに高い傾向がみられた。

図表 120 【回答者の年齢別】配偶者・パートナーとの話し合いの有無  
②産前・産後休業や育児休業等の取得前：単数回答（Q42-2）

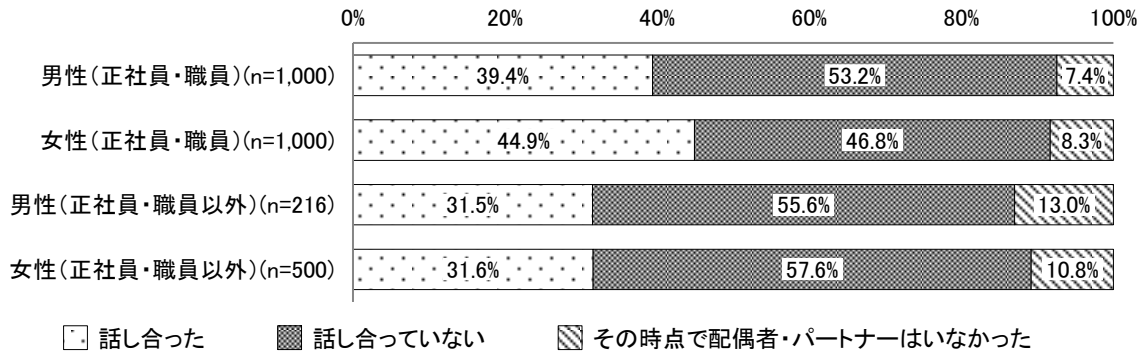


③産前・産後休業や育児休業等から復職する際

産前・産後休業や育児休業等から復職する際についてみると、「話し合った」の割合は、「男性（正社員・職員）」では 39.4%、「女性（正社員・職員）」では 44.9%、「男性（正社員・職員以外）」では 31.5%、「女性（正社員・職員以外）」では 31.6%となっている。

図表 121 配偶者・パートナーとの話し合いの有無

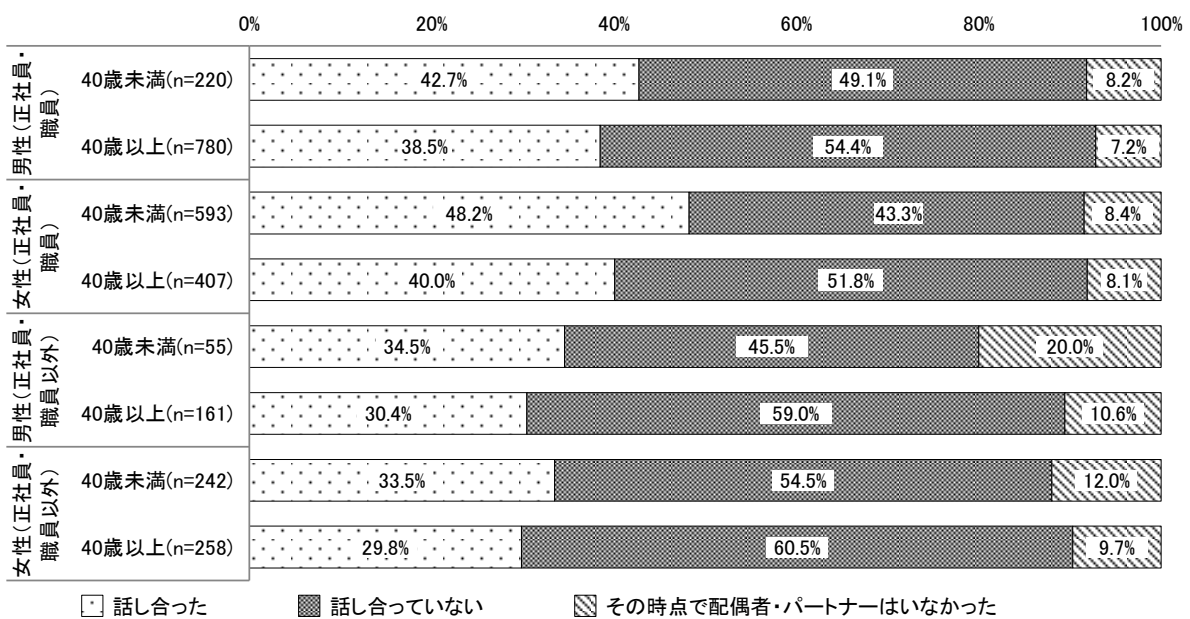
③産前・産後休業や育児休業取得等から復職する際：単数回答（Q42-3）



回答者の年齢（Q2）別に、産前・産後休業や育児休業取得等から復職する際の、配偶者・パートナーとの話し合いの有無をみた。その結果、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、40歳未満の方が「話し合った」の割合がわずかに高く、特に「女性（正社員・職員）」では、約8パーセントポイントの差がみられた。

図表 122 【回答者の年齢別】配偶者・パートナーとの話し合いの有無

③産前・産後休業や育児休業取得等から復職する際：単数回答（Q42-3）



育児休業の利用状況（Q25-2）別に、各時点における配偶者・パートナーとの話し合いの有無みた。その結果、育児休業を「利用したことがある」層では他に比べて、いずれの時点でも総じて「話し合った」の割合が高い傾向がみられた。

図表 123 【育児休業の利用状況別】各時点における配偶者・パートナーとの話し合いの有無  
：単数回答（Q42）

	件数	①第一子を持つ前			②産前・産後休業や育児休業取得等の取得前			③産前・産後休業や育児休業取得等から復職する際			
		話し合った	話し合っていない	その時点で配偶者・パートナーはいなかった	話し合った	話し合っていない	その時点で配偶者・パートナーはいなかった	話し合った	話し合っていない	その時点で配偶者・パートナーはいなかった	
男性（正社員・職員）	利用したことがある	167	68.3	29.3	2.4	62.9	34.7	2.4	61.7	32.9	5.4
	利用したことはないが、利用したい・したかった	193	49.7	46.1	4.1	46.1	51.8	2.1	47.2	48.7	4.1
	利用したことはないが、利用希望もない・なかった	360	35.3	58.9	5.8	36.1	59.7	4.2	34.4	61.4	4.2
	わからない	163	28.2	50.3	21.5	24.5	57.7	17.8	26.4	55.8	17.8
	勤務先に制度がなかった	117	30.8	56.4	12.8	29.1	59.8	11.1	28.2	60.7	11.1
女性（正社員・職員）	利用したことがある	669	47.4	48.9	3.7	49.6	46.8	3.6	51.4	44.2	4.3
	利用したことはないが、利用したい・したかった	89	40.4	53.9	5.6	39.3	50.6	10.1	41.6	49.4	9.0
	利用したことはないが、利用希望もない・なかった	75	29.3	57.3	13.3	28.0	56.0	16.0	24.0	61.3	14.7
	わからない	113	27.4	53.1	19.5	24.8	57.5	17.7	26.5	55.8	17.7
	勤務先に制度がなかった	54	29.6	42.6	27.8	33.3	35.2	31.5	37.0	35.2	27.8
男性（正社員・職員以外）	利用したことがある	27	48.1	40.7	11.1	37.0	55.6	7.4	33.3	40.7	25.9
	利用したことはないが、利用したい・したかった	39	51.3	43.6	5.1	51.3	41.0	7.7	56.4	38.5	5.1
	利用したことはないが、利用希望もない・なかった	66	27.3	63.6	9.1	22.7	72.7	4.5	19.7	75.8	4.5
	わからない	44	29.5	45.5	25.0	34.1	52.3	13.6	29.5	47.7	22.7
	勤務先に制度がなかった	40	37.5	47.5	15.0	32.5	57.5	10.0	27.5	57.5	15.0
女性（正社員・職員以外）	利用したことがある	136	41.2	52.2	6.6	47.8	45.6	6.6	48.5	45.6	5.9
	利用したことはないが、利用したい・したかった	52	46.2	48.1	5.8	42.3	48.1	9.6	40.4	50.0	9.6
	利用したことはないが、利用希望もない・なかった	111	17.1	73.9	9.0	14.4	75.7	9.9	18.0	74.8	7.2
	わからない	104	26.0	55.8	18.3	22.1	62.5	15.4	24.0	59.6	16.3
	勤務先に制度がなかった	97	33.0	54.6	12.4	24.7	58.8	16.5	26.8	56.7	16.5

注）「男性（正社員・職員以外）」の「利用したことがある」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

## (2) 日々の生活に必要な支出について、配偶者・パートナーとの分担の仕方

現在、配偶者・パートナーがいる者について、日々の生活に必要な支出に関する配偶者・パートナーとの分担の仕方を尋ねた。

### ①希望

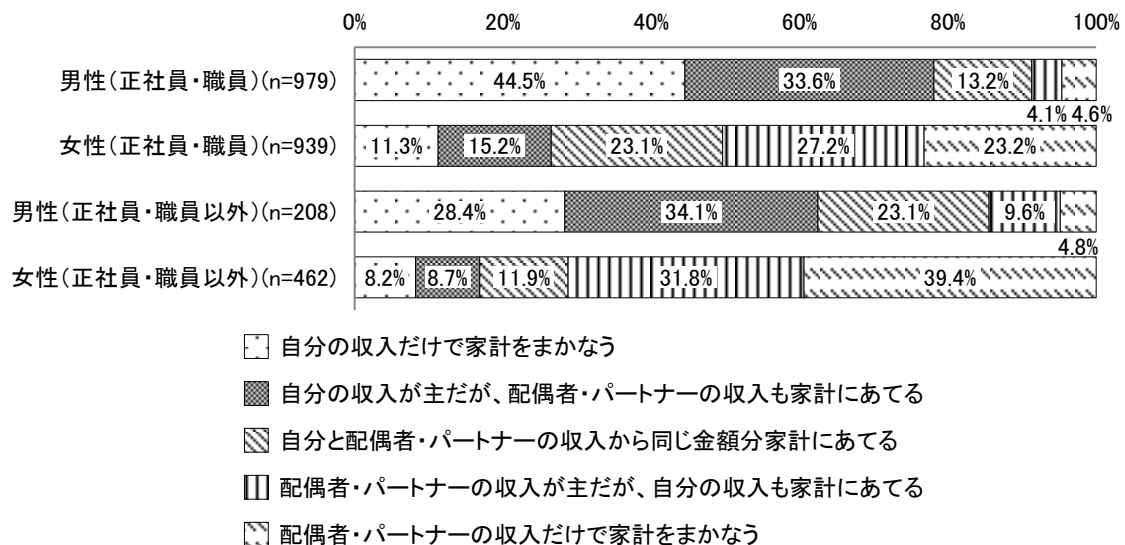
配偶者・パートナーとの分担に関する希望をみると、「男性（正社員・職員）」では、「自分の収入だけで家計をまかなう」が 44.5%でもっとも割合が高く、次いで「自分の収入が主だが、配偶者・パートナーの収入も家計にあてる」が 33.6%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も家計にあてる」が 27.2%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの収入だけで家計をまかなう」が 23.2%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「自分の収入が主だが、配偶者・パートナーの収入も家計にあてる」が 34.1%でもっとも割合が高く、次いで「自分の収入だけで家計をまかなう」が 28.4%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「配偶者・パートナーの収入だけで家計をまかなう」が 39.4%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も家計にあてる」が 31.8%となっている。

図表 124 日々の生活に必要な支出について、  
配偶者・パートナーとの分担の仕方 ①希望：単数回答（Q43-1）



## ②現実

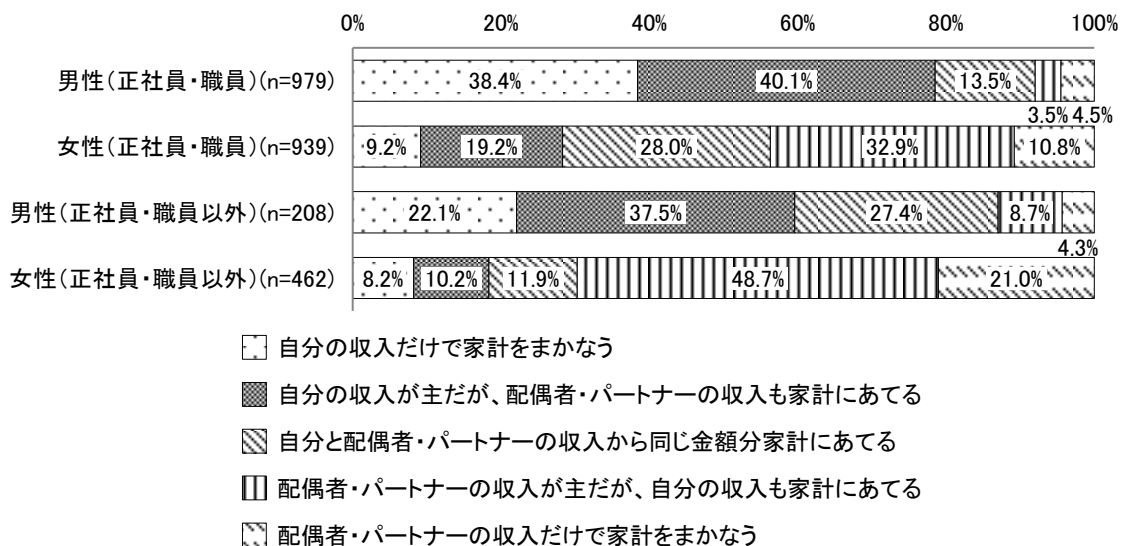
配偶者・パートナーとの分担に関する現実をみると、「男性（正社員・職員）」では、「自分の収入が主だが、配偶者・パートナーの収入も家計にあてる」が 40.1%でもっとも割合が高く、次いで「自分の収入だけで家計をまかなう」が 38.4%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も家計にあてる」が 32.9%でもっとも割合が高く、次いで「自分と配偶者・パートナーの収入から同じ金額分家計にあてる」が 28.0%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「自分の収入が主だが、配偶者・パートナーの収入も家計にあてる」が 37.5%でもっとも割合が高く、次いで「自分と配偶者・パートナーの収入から同じ金額分家計にあてる」が 27.4%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も家計にあてる」が 48.7%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの収入だけで家計をまかなう」が 21.0%となっている。

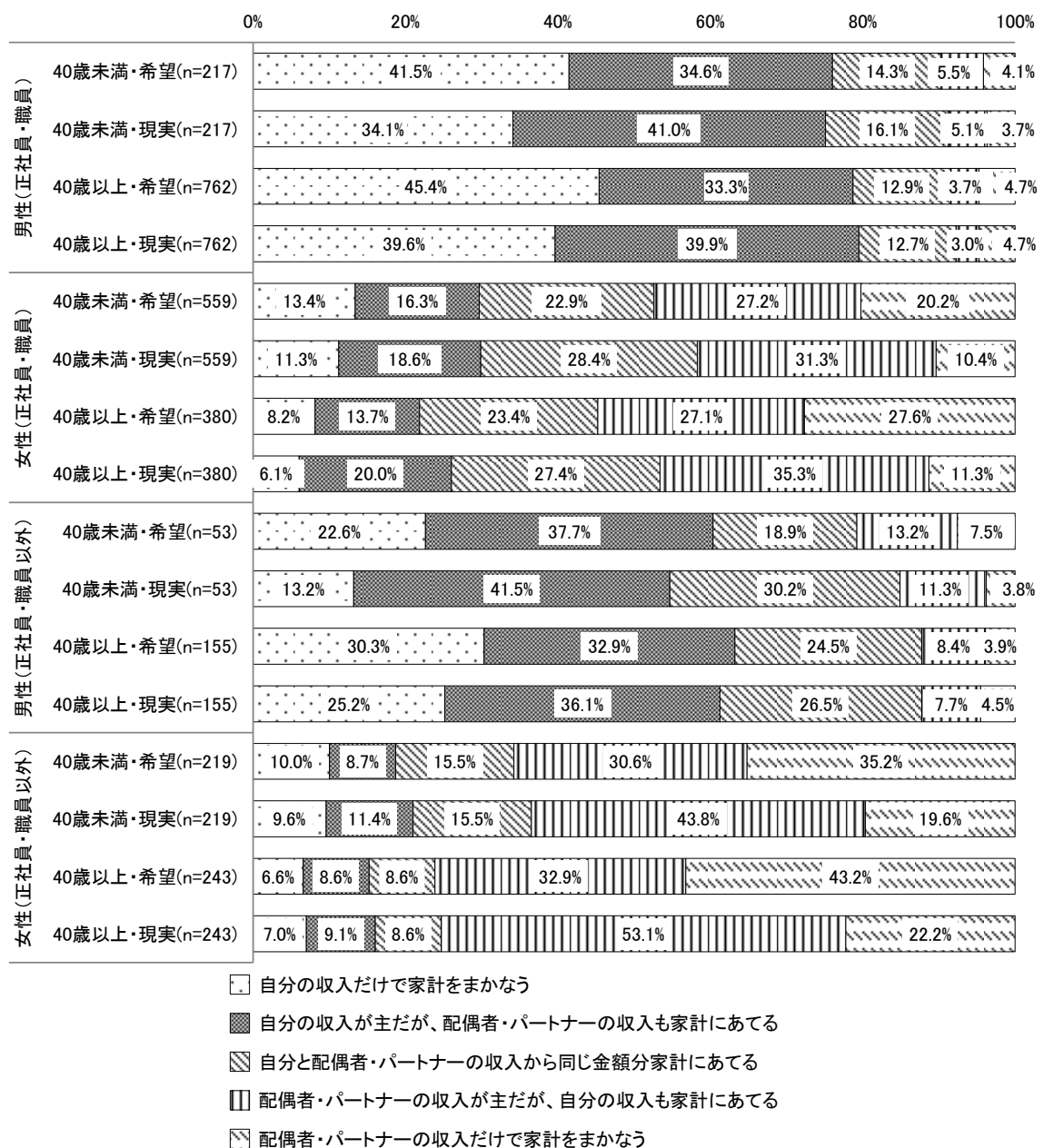
図表 125 日々の生活に必要な支出について、  
配偶者・パートナーとの分担の仕方 ②現実：単数回答（Q43-2）



回答者の年齢（Q2）別に、日々の生活に必要な支出に関する配偶者・パートナーとの分担の希望・現実をみた。

その結果、女性では 40 歳未満の方が、希望・現実ともに、配偶者・パートナーと同等もしくはそれ以上に自身の収入を家計にあてたい／あてているとする割合（「自分の収入だけで家計をまかなう」「自分の収入が主だが、配偶者・パートナーの収入も家計にあてる」「自分と配偶者・パートナーの収入から同じ金額分家計にあてる」の合計）の割合が高い傾向がみられた。

図表 126 【回答者の年齢別】日々の生活に必要な支出について、  
配偶者・パートナーとの分担の仕方：単数回答（Q43）



### (3) 回答者自身が家事・育児を担っている割合

現在、配偶者・パートナーがいる者について、回答者自身が家事・育児を担っている割合を尋ねた。

#### ①第一子出産前：希望

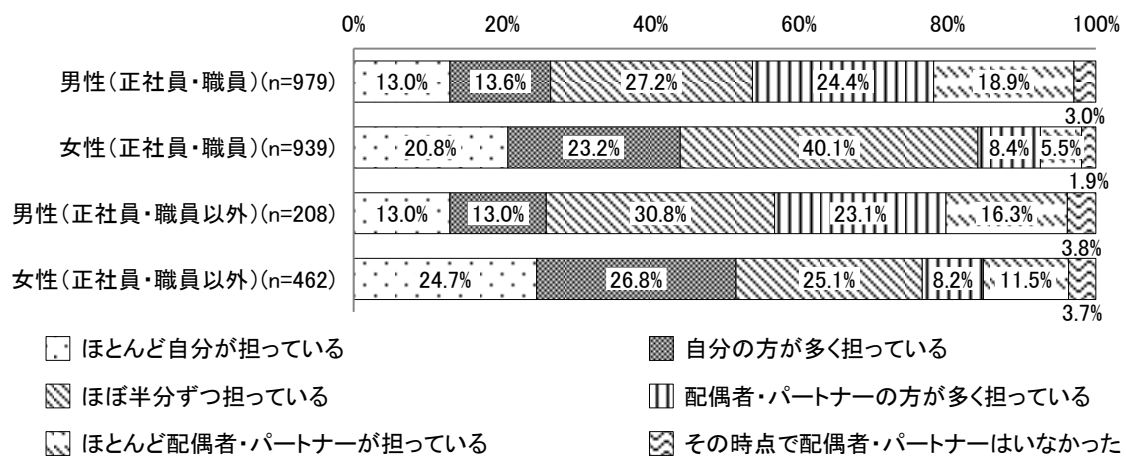
第一子出産前における希望をみると、「男性（正社員・職員）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が 27.2%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの方が多く担っている」が 24.4%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が 40.1%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 23.2%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が 30.8%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの方が多く担っている」が 23.1%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「自分の方が多く担っている」が 26.8%でもっとも割合が高く、次いで「ほぼ半分ずつ担っている」が 25.1%となっている。

図表 127 回答者自身が家事・育児を担っている割合 ①第一子出産前：希望：単数回答（Q44-1）

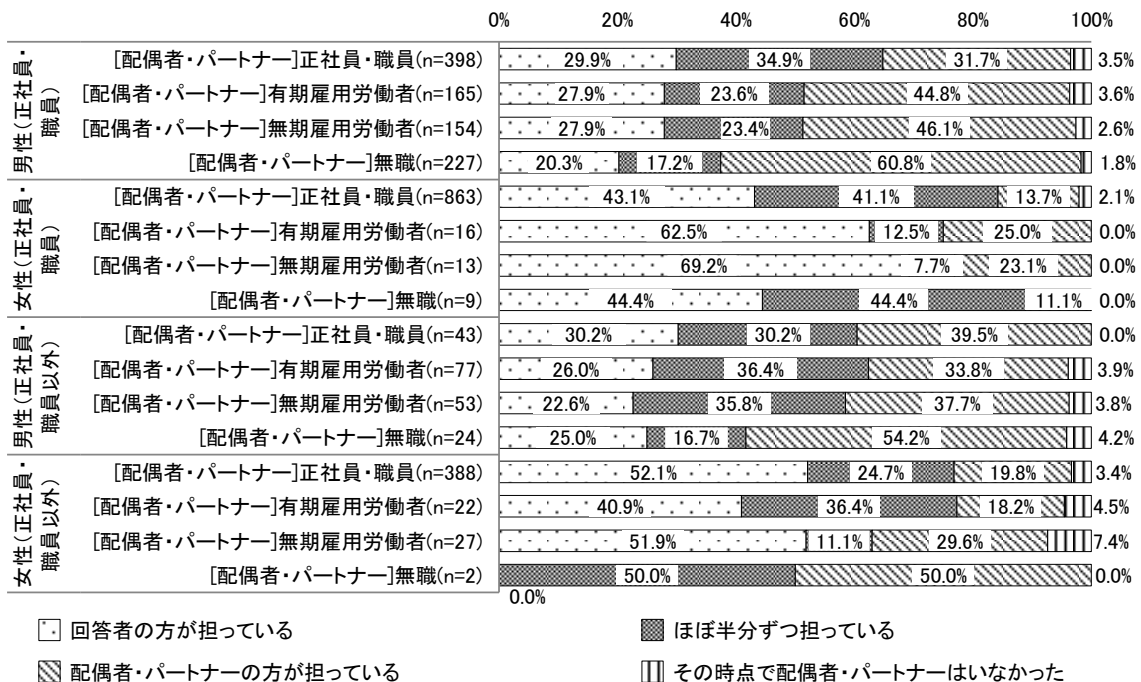


配偶者・パートナーの雇用形態（Q7-2）別に、回答者自身が家事・育児を担う割合について、第一子出産前における希望の状況をみた。

その結果、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」では、配偶者・パートナーが正社員・職員の場合、他に比べて「ほぼ半分ずつ担っている」の割合が高い傾向がみられた。

図表 128 【配偶者・パートナーの雇用形態別】

回答者自身が家事・育児を担っている割合 ①第一子出産前：希望：単数回答（Q44-1）



注) 「ほとんど自分が担っている」「自分の方が多く担っている」を回答者の方が担っている、「ほとんど配偶者・パートナーが担っている」「配偶者・パートナーの方が多く担っている」を配偶者・パートナーの方が担っているとし、集計を行った。

注) サンプルサイズが 30 未満のものについては、参考値。

<詳細>

	合計	Q44-1 あなた自身が家事・育児を担っている割合 ①第一子出産前：希望					
		ほとんど自分が担っている	自分の方が多く担っている	ほぼ半分ずつ担っている	配偶者・パートナーの方が多く担っている	ほとんど配偶者・パートナーが担っている	その時点で配偶者・パートナーはいなかった
男性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]正社員・職員	398	11.6	18.3	34.9	23.1	8.5	3.5
男性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]有期雇用労働者	165	13.9	13.9	23.6	21.8	23.0	3.6
男性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]無期雇用労働者	154	12.3	15.6	23.4	25.3	20.8	2.6
男性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]無職	227	16.3	4.0	17.2	26.9	33.9	1.8
女性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]正社員・職員	863	20.0	23.1	41.1	8.5	5.2	2.1
女性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]有期雇用労働者	16	43.8	18.8	12.5	12.5	12.5	0.0
女性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]無期雇用労働者	13	46.2	23.1	7.7	7.7	15.4	0.0
女性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]無職	9	11.1	33.3	44.4	0.0	11.1	0.0
男性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]正社員・職員	43	11.6	18.6	30.2	25.6	14.0	0.0
男性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]有期雇用労働者	77	14.3	11.7	36.4	20.8	13.0	3.9
男性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]無期雇用労働者	53	11.3	11.3	35.8	22.6	15.1	3.8
男性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]無職	24	12.5	12.5	16.7	20.8	33.3	4.2
女性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]正社員・職員	388	23.7	28.4	24.7	7.0	12.9	3.4
女性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]有期雇用労働者	22	31.8	9.1	36.4	18.2	0.0	4.5
女性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]無期雇用労働者	27	22.2	29.6	11.1	25.9	3.7	7.4
女性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]無職	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0

②第一子出産前：現実

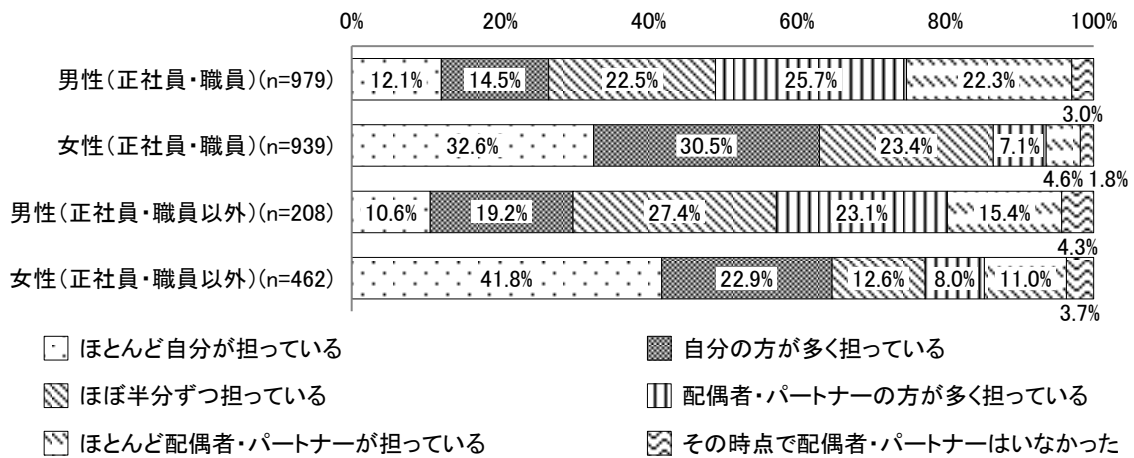
第一子出産前における現実をみると、「男性（正社員・職員）」では、「配偶者・パートナーの方が多く担っている」が 25.7%でもっとも割合が高く、次いで「ほぼ半分ずつ担っている」が 22.5%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「ほとんど自分が担っている」が 32.6%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 30.5%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が 27.4%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの方が多く担っている」が 23.1%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「ほとんど自分が担っている」が 41.8%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 22.9%となっている。

図表 129 回答者自身が家事・育児を担っている割合 ②第一子出産前：現実：単数回答（Q44-2）

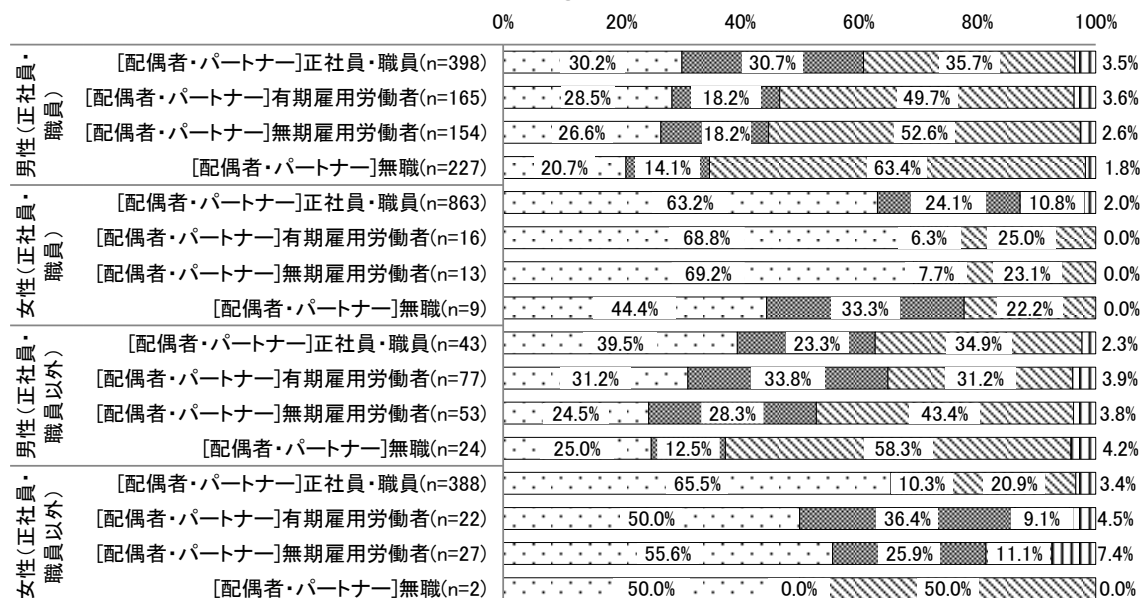


配偶者・パートナーの雇用形態（Q7-2）別に、回答者自身が家事・育児を担っている割合について、第一子出産前の現実をみた。

その結果、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」では、配偶者・パートナーが正社員・職員の場合、他に比べて「ほぼ半分ずつ担っている」の割合が高い傾向がみられた。

図表 130 【配偶者・パートナーの雇用形態別】

回答者自身が家事・育児を担っている割合 ②第一子出産前：現実：単数回答（Q44-2）



- 回答者の方が担っている
- ほぼ半分ずつ担っている
- ▨ 配偶者・パートナーの方が担っている
- ▩ その時点で配偶者・パートナーはいなかった

注) 「ほとんど自分が担っている」「自分の方が多く担っている」を回答者の方が担っている、「ほとんど配偶者・パートナーが担っている」「配偶者・パートナーの方が多く担っている」を配偶者・パートナーの方が担っているとし、集計を行った。

注) サンプルサイズが 30 未満のものについては、参考値。

< 詳細 >

	合計	Q44-2 あなた自身が家事・育児を担っている割合 ②第一子出産前：現実					
		ほとんど自分が担っている	自分の方が多く担っている	ほぼ半分ずつ担っている	配偶者・パートナーの方が多く担っている	ほとんど配偶者・パートナーが担っている	その時点で配偶者・パートナーはいなかった
男性（正社員・職員）- [配偶者・パートナー]正社員・職員	398	9.0	21.1	30.7	24.1	11.6	3.5
男性（正社員・職員）- [配偶者・パートナー]有期雇用労働者	165	11.5	17.0	18.2	24.2	25.5	3.6
男性（正社員・職員）- [配偶者・パートナー]無期雇用労働者	154	14.3	12.3	18.2	25.3	27.3	2.6
男性（正社員・職員）- [配偶者・パートナー]無職	227	16.7	4.0	14.1	26.4	37.0	1.8
女性（正社員・職員）- [配偶者・パートナー]正社員・職員	863	32.2	30.9	24.1	6.7	4.1	2.0
女性（正社員・職員）- [配偶者・パートナー]有期雇用労働者	16	31.3	37.5	6.3	12.5	12.5	0.0
女性（正社員・職員）- [配偶者・パートナー]無期雇用労働者	13	53.8	15.4	7.7	0.0	23.1	0.0
女性（正社員・職員）- [配偶者・パートナー]無職	9	33.3	11.1	33.3	11.1	11.1	0.0
男性（正社員・職員以外）- [配偶者・パートナー]正社員・職員	43	11.6	27.9	23.3	20.9	14.0	2.3
男性（正社員・職員以外）- [配偶者・パートナー]有期雇用労働者	77	9.1	22.1	33.8	16.9	14.3	3.9
男性（正社員・職員以外）- [配偶者・パートナー]無期雇用労働者	53	11.3	13.2	28.3	26.4	17.0	3.8
男性（正社員・職員以外）- [配偶者・パートナー]無職	24	12.5	12.5	12.5	37.5	20.8	4.2
女性（正社員・職員以外）- [配偶者・パートナー]正社員・職員	388	42.0	23.5	10.3	8.5	12.4	3.4
女性（正社員・職員以外）- [配偶者・パートナー]有期雇用労働者	22	27.3	22.7	36.4	9.1	0.0	4.5
女性（正社員・職員以外）- [配偶者・パートナー]無期雇用労働者	27	40.7	14.8	25.9	7.4	3.7	7.4
女性（正社員・職員以外）- [配偶者・パートナー]無職	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0

回答者の年齢（Q2）別に、回答者自身が家事・育児を担う割合について、第一子出産前の希望・現実をみた。

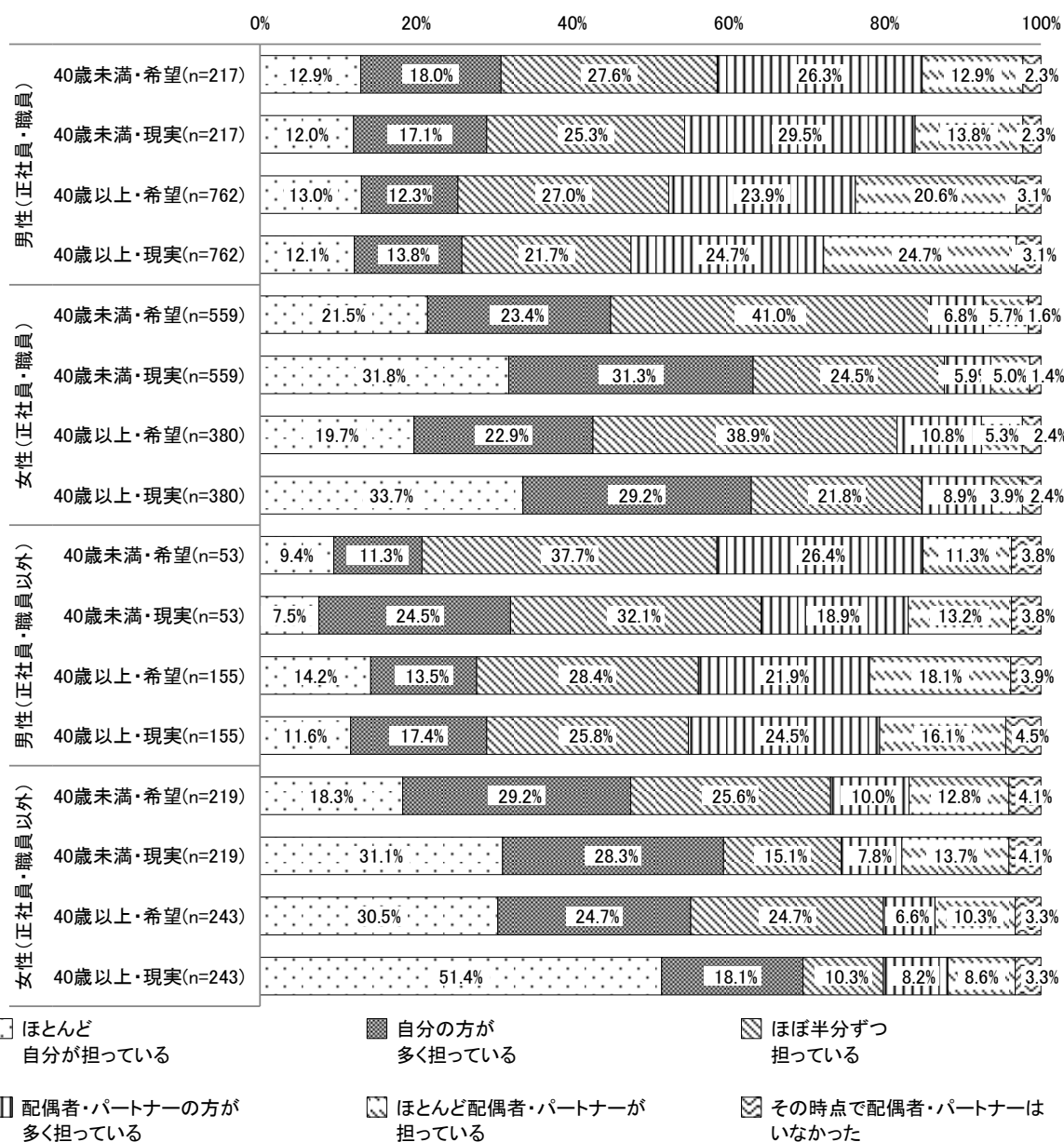
その結果、「男性（正社員・職員）」では、40歳未満・40歳以上ともに、配偶者・パートナーがより家事・育児を担っている割合（「配偶者・パートナーの方が多く担っている」「ほとんど配偶者・パートナーが担っている」の合計）について希望よりも現実の割合が高くなっている。

また、「男性（正社員・職員以外）」の40歳未満では、回答者自身やより家事・育児を担っている割合（「ほとんど自分が担っている」「自分の方が多く担っている」の合計）について、希望よりも現実の割合が高くなっている。

また、女性については、雇用形態・年齢に関わらず、回答者自身がより家事・育児を担っている割合について、希望よりも現実の割合が高くなっている。

図表 131 【回答者の年齢別】

回答者自身が家事・育児を担っている割合 第一子出産前における希望・現実：単数回答（Q44）



③現在：希望

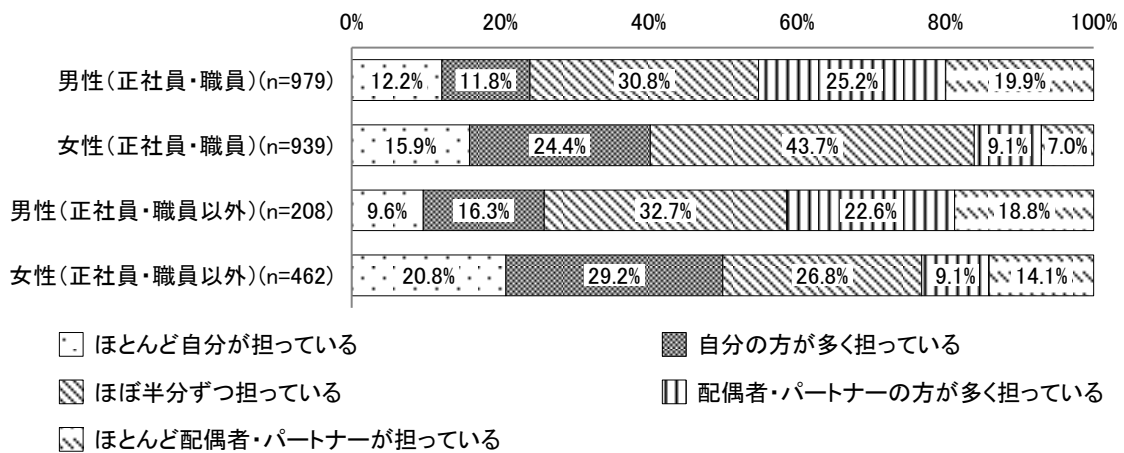
現在における希望をみると、「男性（正社員・職員）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が30.8%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの方が多く担っている」が25.2%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が43.7%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が24.4%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が32.7%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの方が多く担っている」が22.6%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「自分の方が多く担っている」が29.2%でもっとも割合が高く、次いで「ほぼ半分ずつ担っている」が26.8%となっている。

図表 132 回答者自身が家事・育児を担っている割合 ③現在：希望：単数回答（Q44-3）

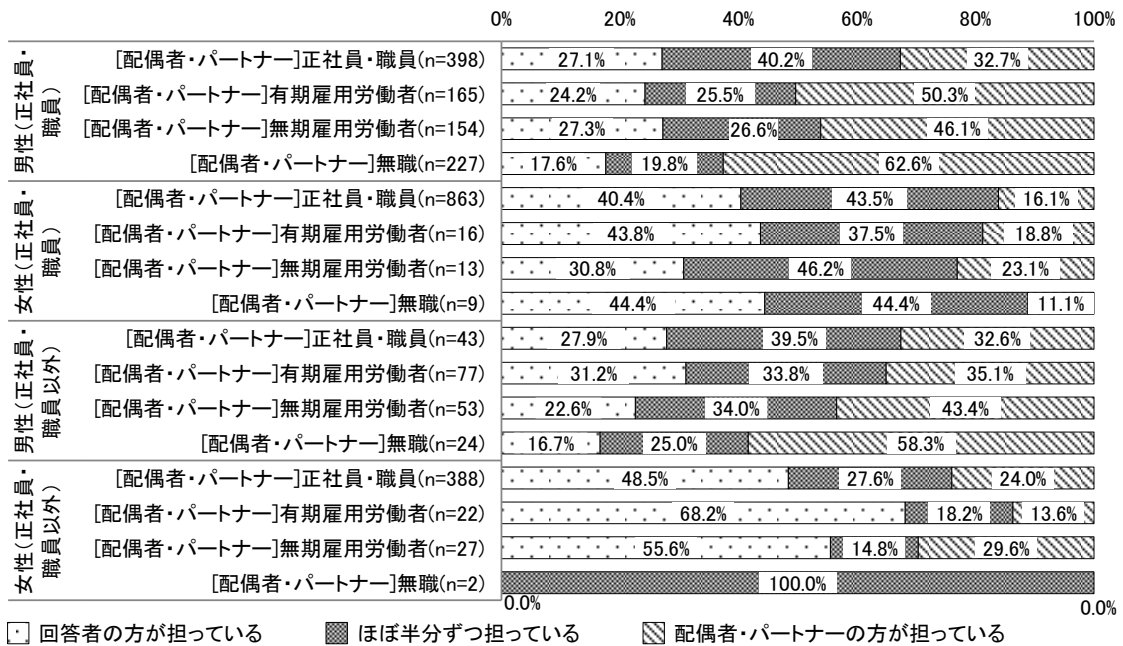


配偶者・パートナーの雇用形態（Q7-2）別に、回答者自身が家事・育児を担う割合について、現在の希望をみた。

その結果、「男性（正社員・職員）」では、配偶者・パートナーが正社員・職員の場合、他に比べて「ほぼ半分ずつ担っている」の割合が高い傾向がみられた。

図表 133 【配偶者・パートナーの雇用形態別】

回答者自身が家事・育児を担っている割合 ③現在：希望：単数回答（Q44-3）



注）「ほとんど自分が担っている」「自分の方が多く担っている」を回答者の方が担っている、「ほとんど配偶者・パートナーが担っている」「配偶者・パートナーの方が多く担っている」を配偶者・パートナーの方が担っているとし、集計を行った。

注）サンプルサイズが30未満のものについては、参考値。

<詳細>

	合計	Q44-3 あなた自身が家事・育児を担っている割合 ③現在：希望				
		ほとんど自分が担っている	自分の方が多く担っている	ほぼ半分ずつ担っている	配偶者・パートナーの方が多く担っている	ほとんど配偶者・パートナーが担っている
男性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]正社員・職員	398	10.6	16.6	40.2	21.4	11.3
男性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]有期雇用労働者	165	10.9	13.3	25.5	26.1	24.2
男性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]無期雇用労働者	154	14.3	13.0	26.6	26.0	20.1
男性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]無職	227	15.4	2.2	19.8	30.0	32.6
女性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]正社員・職員	863	15.6	24.8	43.5	9.3	6.8
女性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]有期雇用労働者	16	25.0	18.8	37.5	6.3	12.5
女性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]無期雇用労働者	13	23.1	7.7	46.2	7.7	15.4
女性（正社員・職員）-[配偶者・パートナー]無職	9	11.1	33.3	44.4	0.0	11.1
男性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]正社員・職員	43	7.0	20.9	39.5	18.6	14.0
男性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]有期雇用労働者	77	9.1	22.1	33.8	16.9	18.2
男性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]無期雇用労働者	53	11.3	11.3	34.0	26.4	17.0
男性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]無職	24	12.5	4.2	25.0	20.8	37.5
女性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]正社員・職員	388	19.8	28.6	27.6	9.0	14.9
女性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]有期雇用労働者	22	22.7	45.5	18.2	9.1	4.5
女性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]無期雇用労働者	27	22.2	33.3	14.8	18.5	11.1
女性（正社員・職員以外）-[配偶者・パートナー]無職	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

④現在：現実

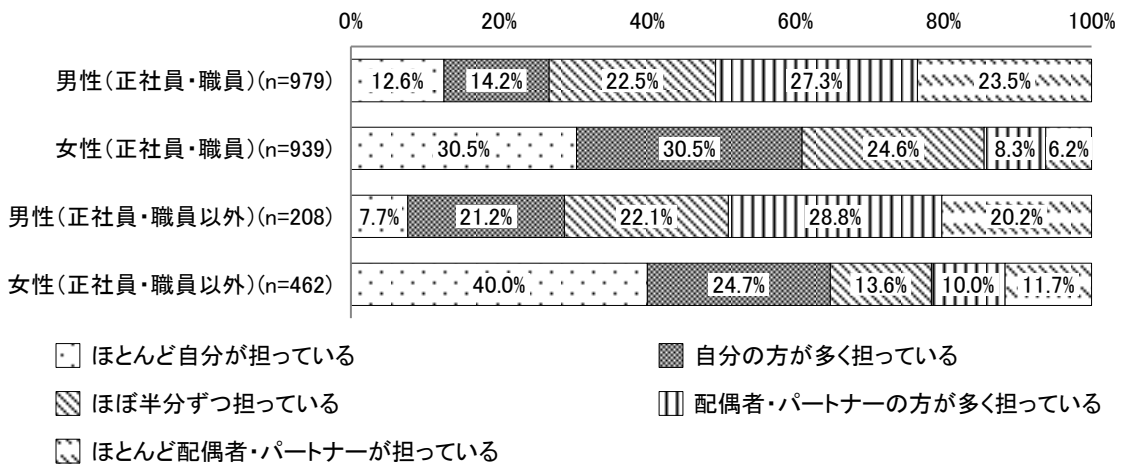
現在における現実をみると、「男性（正社員・職員）」では、「配偶者・パートナーの方が多く担っている」が 27.3%でもっとも割合が高く、次いで「ほとんど配偶者・パートナーが担っている」が 23.5%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「ほとんど自分が担っている」「自分の方が多く担っている」が 30.5%でもっとも割合が高く、次いで「ほぼ半分ずつ担っている」が 24.6%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「配偶者・パートナーの方が多く担っている」が 28.8%でもっとも割合が高く、次いで「ほぼ半分ずつ担っている」が 22.1%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「ほとんど自分が担っている」が 40.0%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 24.7%となっている。

図表 134 回答者自身が家事・育児を担っている割合 ④現在：現実：単数回答（Q44-4）

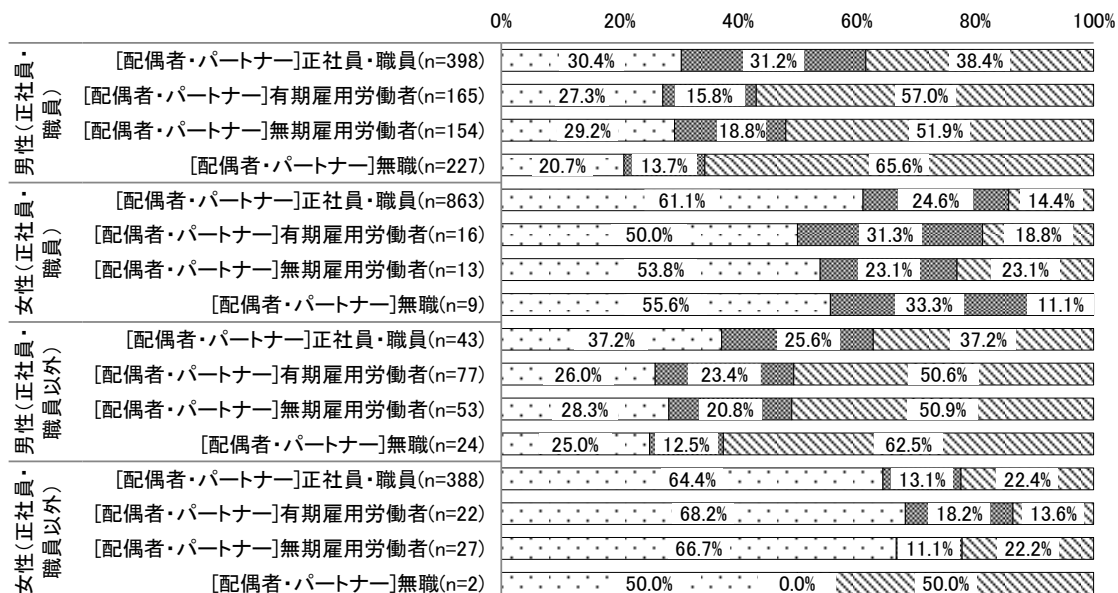


配偶者・パートナーの雇用形態（Q7-2）別に、回答者自身が家事・育児を担う割合について、現在における現実をみた。

その結果、「男性（正社員・職員）」では、配偶者・パートナーが正社員・職員の場合、他に比べて「ほぼ半分ずつ担っている」の割合が高い傾向がみられた。

図表 135 【配偶者・パートナーの雇用形態別】

回答者自身が家事・育児を担っている割合 ④現在：現実：単数回答（Q44-4）



□ 回答者の方が担っている    ▨ ほぼ半分ずつ担っている    ▩ 配偶者・パートナーの方が担っている

注) 「ほとんど自分が担っている」「自分の方が多く担っている」を回答者の方が担っている、「ほとんど配偶者・パートナーが担っている」「配偶者・パートナーの方が多く担っている」を配偶者・パートナーの方が担っているとし、集計を行った。

注) サンプルサイズが 30 未満のものについては、参考値。

< 詳細 >

	合計	Q44-4 あなた自身が家事・育児を担っている割合 ④現在：現実				
		ほとんど自分が担っている	自分の方が多く担っている	ほぼ半分ずつ担っている	配偶者・パートナーの方が多く担っている	ほとんど配偶者・パートナーが担っている
男性(正社員・職員) - [配偶者・パートナー]正社員・職員	398	9.8	20.6	31.2	25.4	13.1
男性(正社員・職員) - [配偶者・パートナー]有期雇用労働者	165	12.1	15.2	15.8	30.3	26.7
男性(正社員・職員) - [配偶者・パートナー]無期雇用労働者	154	15.6	13.6	18.8	25.3	26.6
男性(正社員・職員) - [配偶者・パートナー]無職	227	16.3	4.4	13.7	26.9	38.8
女性(正社員・職員) - [配偶者・パートナー]正社員・職員	863	30.4	30.7	24.6	8.5	5.9
女性(正社員・職員) - [配偶者・パートナー]有期雇用労働者	16	25.0	25.0	31.3	6.3	12.5
女性(正社員・職員) - [配偶者・パートナー]無期雇用労働者	13	30.8	23.1	23.1	7.7	15.4
女性(正社員・職員) - [配偶者・パートナー]無職	9	44.4	11.1	33.3	0.0	11.1
男性(正社員・職員以外) - [配偶者・パートナー]正社員・職員	43	4.7	32.6	25.6	23.3	14.0
男性(正社員・職員以外) - [配偶者・パートナー]有期雇用労働者	77	7.8	18.2	23.4	27.3	23.4
男性(正社員・職員以外) - [配偶者・パートナー]無期雇用労働者	53	5.7	22.6	20.8	32.1	18.9
男性(正社員・職員以外) - [配偶者・パートナー]無職	24	16.7	8.3	12.5	37.5	25.0
女性(正社員・職員以外) - [配偶者・パートナー]正社員・職員	388	40.5	24.0	13.1	10.3	12.1
女性(正社員・職員以外) - [配偶者・パートナー]有期雇用労働者	22	40.9	27.3	18.2	9.1	4.5
女性(正社員・職員以外) - [配偶者・パートナー]無期雇用労働者	27	33.3	33.3	11.1	11.1	11.1
女性(正社員・職員以外) - [配偶者・パートナー]無職	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0

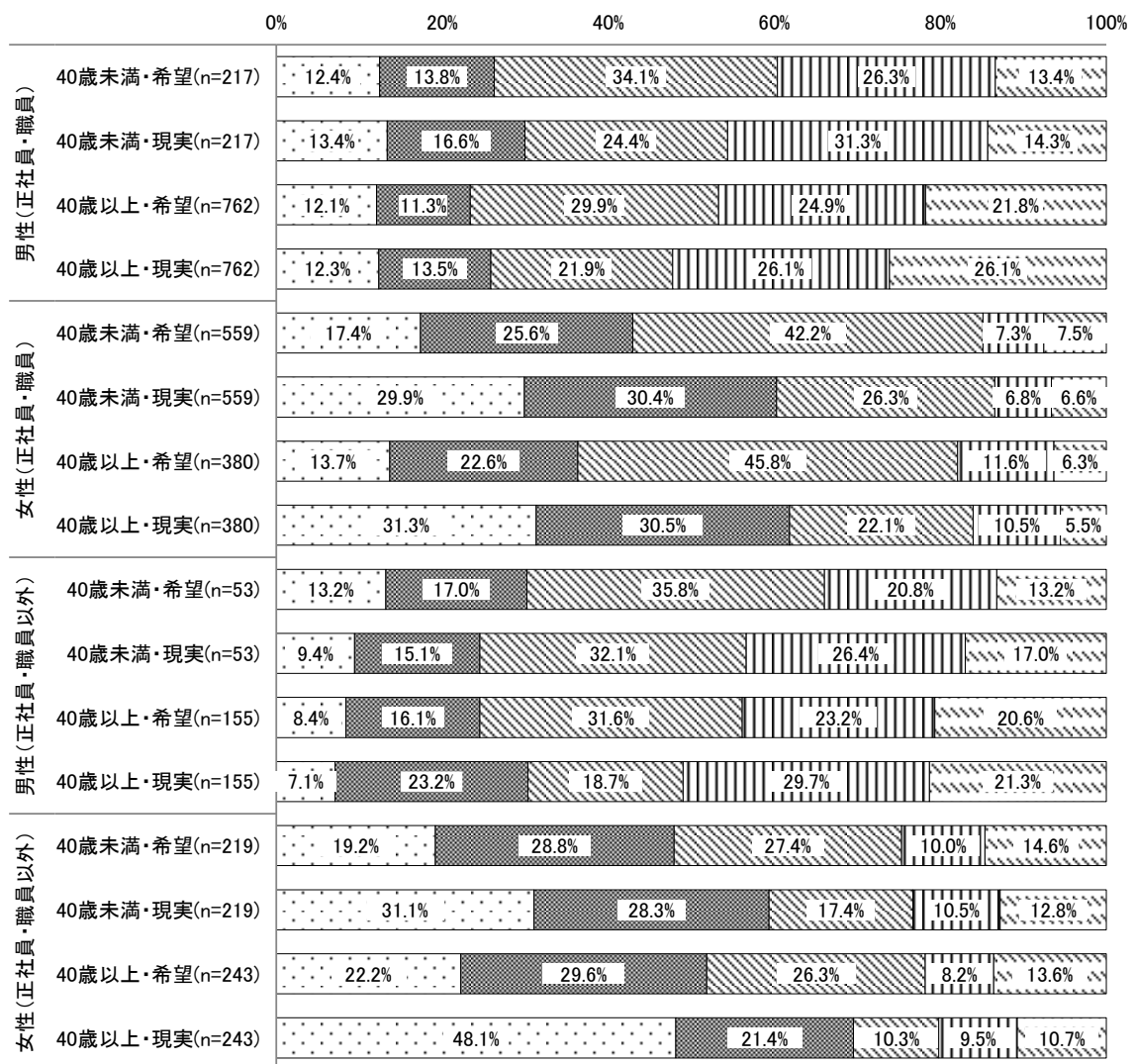
回答者の年齢（Q2）別に、回答者自身が家事・育児を担う割合について、現在における希望・現実をみた。

その結果、男性では、雇用形態・年齢に関わらず、配偶者・パートナーがより家事・育児を担っている割合（「配偶者・パートナーの方が多く担っている」「ほとんど配偶者・パートナーが担っている」の合計）について、希望よりも現実の割合が高くなっている。

また、女性では、雇用形態・年齢に関わらず、回答者自身がより家事・育児を担っている割合について、希望よりも現実の割合が高くなっている。

図表 136 【回答者の年齢別】

回答者自身が家事・育児を担っている割合 現在における希望・現実：単数回答（Q44）



ほとんど自分が担っている
 
 自分の方が多く担っている
 
 ほぼ半分ずつ担っている
 
 配偶者・パートナーの方が多く担っている
 
 ほとんど配偶者・パートナーが担っている

#### (4) 配偶者・パートナーの手を借りずに、回答者一人だけで家事・育児をする時間

現在、配偶者・パートナーがいる者について、配偶者・パートナーの手を借りずに、回答者一人だけで家事・育児をする時間がどの程度あるかを尋ねた。

##### ①平日

平日についてみると、「男性（正社員・職員）」では、「1時間未満」が33.5%でもっとも割合が高く、次いで「1時間以上2時間未満」が25.1%となっている。

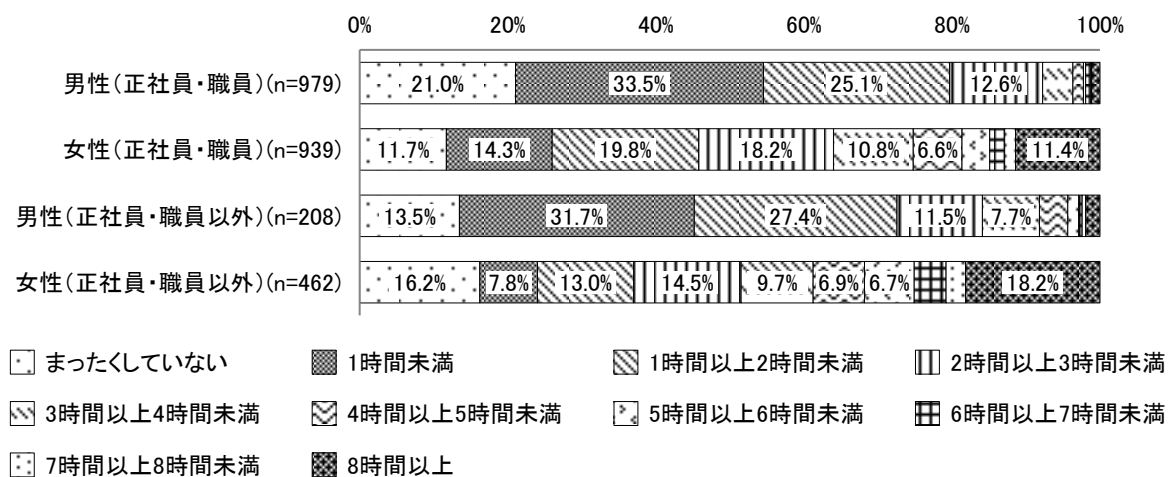
「女性（正社員・職員）」では、「1時間以上2時間未満」が19.8%でもっとも割合が高く、次いで「2時間以上3時間未満」が18.2%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「1時間未満」が31.7%でもっとも割合が高く、次いで「1時間以上2時間未満」が27.4%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「8時間以上」が18.2%でもっとも割合が高く、次いで「まったくしていない」が16.2%となっている。

図表 137 配偶者・パートナーの手を借りずに、回答者一人だけで家事・育児をする時間

①平日：単数回答（Q45-1）



注) グラフ中では、割合が5.0%未満のものについて表示を省略している。

##### <数値表>

	合計	Q45-1 配偶者・パートナーの手を借りずに、あなた一人だけで家事・育児をする時間 ①平日									
		まったくしていない	1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上5時間未満	5時間以上6時間未満	6時間以上7時間未満	7時間以上8時間未満	8時間以上
男性(正社員・職員)	979	21.0	33.5	25.1	12.6	4.1	1.4	0.3	0.7	0.1	1.1
女性(正社員・職員)	939	11.7	14.3	19.8	18.2	10.8	6.6	3.7	2.0	1.5	11.4
男性(正社員・職員以外)	208	13.5	31.7	27.4	11.5	7.7	3.8	1.4	0.5	0.5	1.9
女性(正社員・職員以外)	462	16.2	7.8	13.0	14.5	9.7	6.9	6.7	4.3	2.6	18.2

②休日

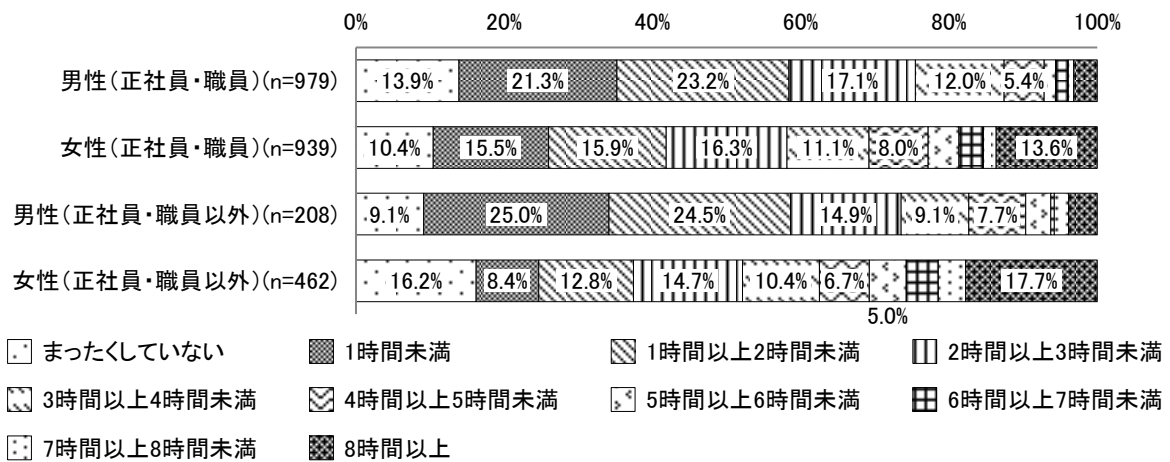
休日についてみると、「男性（正社員・職員）」では、「1時間以上2時間未満」が23.2%でもっとも割合が高く、次いで「1時間未満」が21.3%となっている。

「女性（正社員・職員）」では、「2時間以上3時間未満」が16.3%でもっとも割合が高く、次いで「1時間以上2時間未満」が15.9%となっている。

「男性（正社員・職員以外）」では、「1時間未満」が25.0%でもっとも割合が高く、次いで「1時間以上2時間未満」が24.5%となっている。

「女性（正社員・職員以外）」では、「8時間以上」が17.7%でもっとも割合が高く、次いで「まったくしていない」が16.2%となっている。

図表 138 配偶者・パートナーの手を借りずに、回答者一人だけで家事・育児をする時間  
②休日：単数回答（Q45-2）



注) グラフ中では、割合が5.0%未満のものについて表示を省略している。

<数値表>

	合計	Q45-2 配偶者・パートナーの手を借りずに、あなた一人だけで家事・育児をする時間 ②休日									
		まったくしていない	1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上5時間未満	5時間以上6時間未満	6時間以上7時間未満	7時間以上8時間未満	8時間以上
男性（正社員・職員）	979	13.9	21.3	23.2	17.1	12.0	5.4	1.5	1.7	0.7	3.2
女性（正社員・職員）	939	10.4	15.5	15.9	16.3	11.1	8.0	4.2	3.3	1.7	13.6
男性（正社員・職員以外）	208	9.1	25.0	24.5	14.9	9.1	7.7	3.4	0.5	1.9	3.8
女性（正社員・職員以外）	462	16.2	8.4	12.8	14.7	10.4	6.7	5.0	4.3	3.7	17.7

## 2-7. 仕事と育児の両立のために望む制度や問題点、必要と考える社会的支援について<sup>6</sup>

### (1) 障害や医療的ケアを必要とする子の育児にあたり、仕事と育児の両立のために望む制度や問題点、必要と考える社会的支援

障害や医療的ケアを必要とする子の育児にあたり、仕事と育児の両立のために望む制度や問題点、必要と考える社会的支援について尋ねたところ、「休暇の増加・充実」「制度利用期間の延長」「配置の配慮」「就業時間の柔軟化・テレワーク」「サービス等公的支援」等に関する記述がみられた。

図表 139 障害や医療的ケアを必要とする子の育児にあたり、  
仕事と育児の両立のために望む制度や問題点、必要と考える社会的支援：自由記入（Q46-1）

#### ①休暇の増加・充実

- ・年次有給休暇でなく、特別枠の休暇をどこの会社でもつくり、周知する必要がある
- ・療育や通院するための時間を休暇にしたり仕事内容に配慮してもらえると大変助かる
- ・看護休暇・有給休暇をもっと増やして欲しい(通院・療育があるため)
- ・看護休暇の充実と勤務時間の柔軟性
- ・医療的ケアが必要な子どもの育児は、急な対応や通院が多く負担が大きいです。テレワークや急な休みに対応できる制度、専門支援員のサポートなど、柔軟で安心できる支援が必要だと感じます

#### ②制度利用期間の延長

- ・時短期間延長か減給にならない看護休暇義務化
- ・時短やフレックス制度を子供の年齢にかかわらず取得できる制度があると良いと思う

#### ③配置の配慮

- ・働きやすい部署への異動、休んでも国からの支援制度

#### ④就業時間の柔軟化・テレワーク

- ・会社と連携をとり、臨機応変に仕事ができる環境が理想だと思います
- ・残業しなくてすむ労働環境、金銭補助
- ・根本的にフルタイムなど長時間働いて、家でも育児するのは難しいと思う
- ・仕事時間をフレックスにして自由度高く仕事ができると思う
- ・短時間労働、又はテレワークなどしやすい環境を会社側に整えて欲しい
- ・単純に休みを取りやすくするだけでなく、業務内容を常にバックアップできるメンバーがいて欲しい。他の育児や介護についても同様で、カバーできる人材が必要

#### ⑤サービス等公的支援

- ・知識のある保育士さんと Zoom で相談会
- ・レスパイト入院の受け入れ先拡大
- ・保護者の生活ケア。付きっきりなので訪問看護の充実を
- ・平日だけでも短時間でもいいから一時預かり保育を充実してほしい
- ・医療児ケアをしてくれる施設が十分ないので、そういう施設を増やして欲しい
- ・家族だけで閉じこもりきりにならず、地域のサポートと子供達の理解と地域の子供達と関わる機会の場があれば良いと思う

<sup>6</sup> 本設問については、後述する「過去10年以内に離職経験がある者」の回答もあわせて掲載している。

- ・障害があることを周囲に知られたくないと感じる保護者が多く、社会が障害のある人に対して受け入れる雰囲気がないことが1番大きな問題だと思う
- ・必要なときに障害がある子ども、簡単に預けられる環境があるとよい
- ・①療育に通う場合の月々の上限額が、もう少し下がると良い。②そもそも、子どもの発達を専門に診てくれる病院が少な過ぎて、新規の患者を受け入れてくれなかったり、電車に乗って行かないといけなかったりする
- ・育児や家事の代行。生活必需品の支援
- ・親が亡くなっても施設とかで生活が出来る支援
- ・こどもを安定的に、例えば日中の間、週3日預けられる環境がないと親としての負担が高いと思う
- ・ワンオペ時に自分が倒れた時に、こどもを預かってみてくれるところが欲しい

#### ⑥その他

- ・会社の規模によって充実度合いが異なる
- ・突然の休みや、突然預けたいなど、急遽の要望にも応えられる職場や預け先があるといい
- ・企業や団体の経営部、役員の理解がほとんどの企業でないと思う。特に日本系企業はその雰囲気が強く、休み過ぎるときつい扱いになる
- ・金銭的支援を拡充してほしい
- ・制度とかサービスとか情報を知ることができる、利用できるようにしておいてほしい。わからないことだらけ
- ・一人で抱え込みやすい問題だと思うので、気軽に相談できる制度、利用できる制度があると良いと思う

注) 主な回答を掲載している。また設問の趣旨と一致しない回答については掲載していない。なお、掲載にあたっては、誤字脱字等の修正を行い、文意が変わらない範囲で文章を整えている。

## (2) ひとり親家庭での育児にあたり、仕事と育児の両立のために望む制度や問題点、必要と考える社会的支援

ひとり親家庭での育児にあたり、仕事と育児の両立のために望む制度や問題点、必要と考える社会的支援について尋ねたところ、「休暇の増加・充実」「制度利用期間の延長」「周囲への配慮」「就業時間の柔軟化・テレワーク」「サービス等公的支援」等に関する記述がみられた。

図表 140 ひとり親家庭での育児にあたり、  
仕事と育児の両立のために望む制度や問題点、必要と考える社会的支援：自由記入（Q46-2）

### ①休暇の増加・充実

- ・ 子供が風邪やら感染症になった際、親も同時に休んで看病しないといけない  
誰にも預けたり頼れない状況になったときに使える制度ができればいい
- ・ 有休を増やす、勤務時間を柔軟に変更できるなどの支援

### ②制度利用期間の延長

- ・ 時短延長か減給にならない看護休暇義務化

### ③周囲への配慮

- ・ 短時間勤務を認めると同時に、残された職場の人たちの手当も上乘せする
- ・ 子供の看護のために休暇取得した際、周囲への負担が負担とならないような仕組みが必要

### ④就業時間の柔軟化・テレワーク

- ・ リモートワークができること、労働時間ではなく業務内容によって給料を決めてほしい。労働時間がお金という日本の制度を変えてほしい
- ・ 勤務時間の配慮や子供が会社で待てるような制度があるといい

### ⑤サービス等公的支援

- ・ 低価格で家事代行サービスを利用できるようにする
- ・ 子供だけで過ごす時間が多くなるので、児童サービスを充実させるべきだと思う
- ・ 夕方から、一緒に料理をしたり、子供の面倒を見てくれるサポート的な方がいてくれると助かる
- ・ 金銭面だけではなく、例えば親の体調不良時等に子のケアを依頼できる場所や人が必要だと思う
- ・ 1人で育児するだけで手一杯になり、誰かに相談したり支援の申し込みをしにいたりする余裕がないため、公的機関から積極的にアプローチしないと支援できない家庭が多くいる
- ・ 予約なしで思い立ったら即預けられるサポートが欲しい
- ・ 金銭的な支援だけでなく、親子の精神面のケアも必要。また、父親のみのひとり親家庭の支援も充実させる必要がある

### ⑥その他

- ・ もっと多くの情報を提供して欲しい
- ・ 託児所を設置する会社が増えたらいいと思う
- ・ 同じ悩みを持つ人と交流する場がほしい

注) 主な回答を掲載している。また設問の趣旨と一致しない回答については掲載していない。なお、掲載にあたっては、誤字脱字等の修正を行い、文意が変わらない範囲で文章を整えている。

### (3) ダブルケアにあたり、仕事と育児の両立のために望む制度や問題点、必要と考える社会的支援

ダブルケアにあたり、仕事と育児の両立のために望む制度や問題点、必要と考える社会的支援について尋ねたところ、「休暇の増加・充実」「制度利用期間の延長」「配置の配慮」「就業時間の柔軟化・テレワーク」「相談できるコミュニティ」「サービス等公的支援」等に関する記述がみられた。

図表 141 ダブルケアにあたり、  
仕事と育児の両立のために望む制度や問題点、必要と考える社会的支援：自由記入（Q46-3）

#### ①休暇の増加・充実

- ・育児と介護を同時に抱える家庭向けのダブルケア休暇や時短制度を提案したい
- ・障害認定や介護認定がおりている場合、通院休暇を有給休暇とは別に設けるべき

#### ②配置の配慮

- ・フレキシブルな勤務調整が可能な部署、人員配置の配慮

#### ③就業時間の柔軟化・テレワーク

- ・時短勤務に伴う各種支援
- ・働く時間帯の柔軟な対応
- ・短時間勤務などの労働時間の融通、労働者の希望に寄り添う
- ・柔軟性を持ってきて仕事を続けられる体制作り
- ・短時間勤務や残業なし、急な休みにも対応してほしい
- ・テレワークやフレックスなど、柔軟な働き方が出来るといいと思う

#### ④サービス等公的支援

- ・介護サービス利用料の軽減をして経済的不安からサービス利用を控えることを防ぐ
- ・仕事を結局辞めなくてはならず、復職したいときの自分の年齢が高いため、就職不安があるので、手厚い就職制度の支援を希望
- ・育児者、介護者の主体性が大切だが、ケースワーカー等が家庭の状況を包括的に捉えて必要な支援、ネットワークの構築ができるような専門性を持って欲しい
- ・ショートステイ(育児に対しても介護に対しても)利用の促進が必要
- ・ダブルケアは実質親の就業が難しくなると思います。介護のデイケアと週末泊まり預かりはないと無理だと思います
- ・レスパイトケアの充実、短時間などでも使えるもの

#### ⑤その他

- ・会社の規模によって充実度合いが異なる
- ・ダブルケアをサポートする相談窓口で制度の紹介等の個別の対応ができれば、選択肢が広がり生活しやすくなるのではないかと思う
- ・1人で抱え込まなくても良いように、行政の相談ブースの周知、イベント毎に相談ブースを設置、など行政や民間の事業所が相談できる場があることに気付いてもらえる努力をする

注) 主な回答を掲載している。また設問の趣旨と一致しない回答については掲載していない。なお、掲載にあたっては、誤字脱字等の修正を行い、文意が変わらない範囲で文章を整えている。

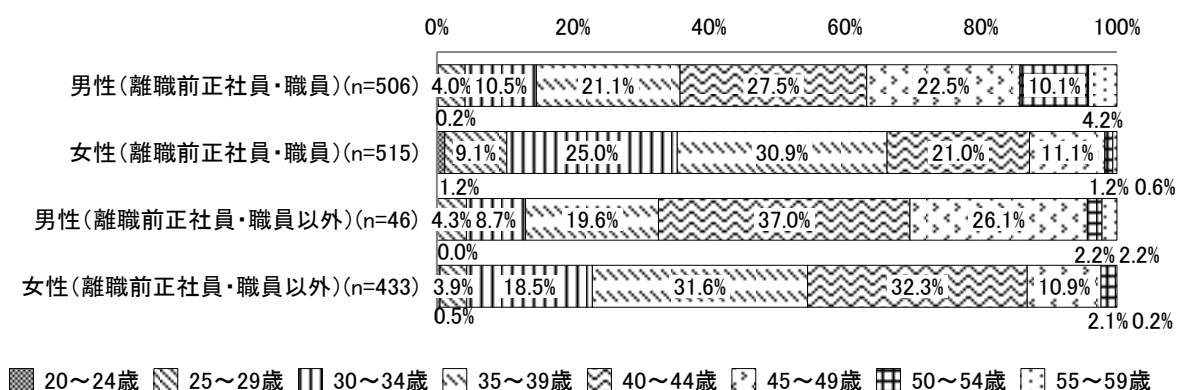
### 3. 調査結果（過去10年以内に離職経験がある者）

#### 3-1. 基本属性等

##### (1) 年齢

回答者の年齢をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「40～44歳」が27.5%でもっとも割合が高く、次いで「45～49歳」が22.5%となっている。「女性（離職前正社員・職員）」では、「35～39歳」が30.9%でもっとも割合が高く、次いで「30～34歳」が25.0%となっている。「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「40～44歳」が37.0%でもっとも割合が高く、次いで「45～49歳」が26.1%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「40～44歳」が32.3%でもっとも割合が高く、次いで「35～39歳」が31.6%となっている。

図表 142 年齢：単数回答（Q2）

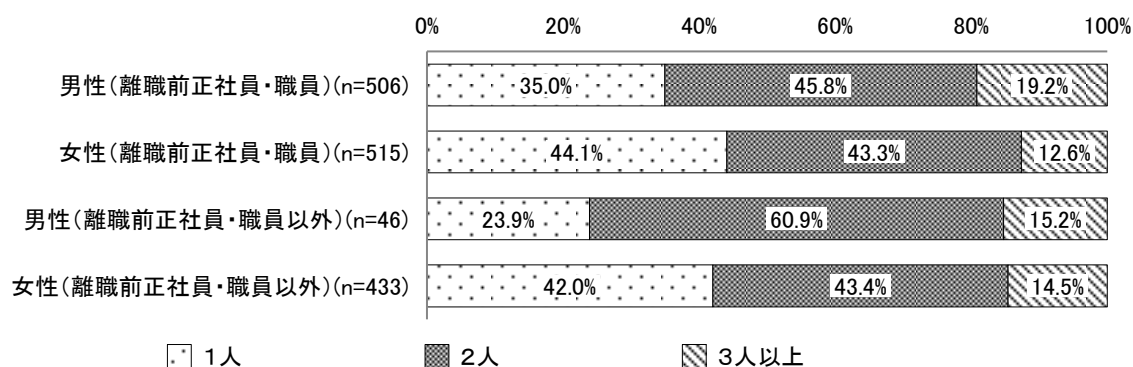


## (2) 子の有無

### ①子の人数

子の人数をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「2人」が45.8%でもっとも割合が高く、次いで「1人」が35.0%となっている。「女性（離職前正社員・職員）」では、「1人」が44.1%でもっとも割合が高く、次いで「2人」が43.3%となっている。「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「2人」が60.9%でもっとも割合が高く、次いで「1人」が23.9%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「2人」が43.4%でもっとも割合が高く、次いで「1人」が42.0%となっている。

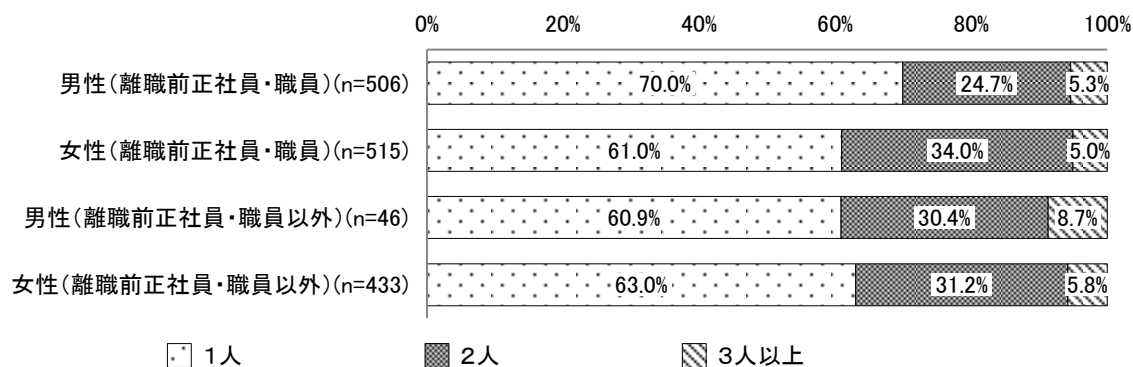
図表 143 子の人数：単数回答（Q4-1）



### ②うち、小学校3年生以下の子の人数

小学校3年生以下の子の人数をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「1人」が70.0%でもっとも割合が高く、次いで「2人」が24.7%となっている。「女性（離職前正社員・職員）」では、「1人」が61.0%でもっとも割合が高く、次いで「2人」が34.0%となっている。「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「1人」が60.9%でもっとも割合が高く、次いで「2人」が30.4%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「1人」が63.0%でもっとも割合が高く、次いで「2人」が31.2%となっている。

図表 144 うち、小学校3年生以下の子の人数：単数回答（Q4-2）



以降の設問では、特に断りがない限り、妊娠・出産・育児等を理由として離職した時点のことを尋ねた。

### (3) 勤務先の業種

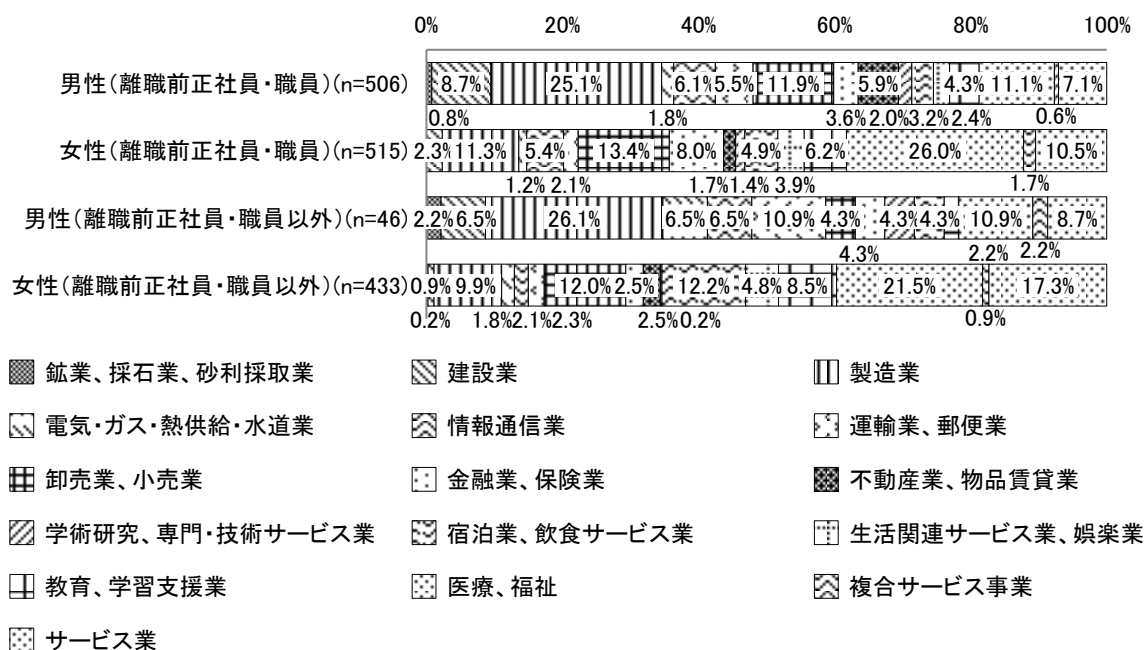
勤務先の業種をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「製造業」が 25.1%でもっとも割合が高く、次いで「卸売業、小売業」が 11.9%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「医療、福祉」が 26.0%でもっとも割合が高く、次いで「卸売業、小売業」が 13.4%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「製造業」が 26.1%でもっとも割合が高く、次いで「運輸業、郵便業」「医療、福祉」がそれぞれ 10.9%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「医療、福祉」が 21.5%でもっとも割合が高く、次いで「サービス業」が 17.3%となっている。

図表 145 勤務先の業種：単数回答（Q6）



注) グラフ中では、割合が 0.0%のものについて表示を省略している。

<数値表>

	合計	Q6 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	卸売業、小売業	金融業、保険業
男性(離職前正社員・職員)	506	0.8	8.7	25.1	1.8	6.1	5.5	11.9	3.6
女性(離職前正社員・職員)	515	0.0	2.3	11.3	1.2	5.4	2.1	13.4	8.0
男性(離職前正社員・職員以外)	46	2.2	6.5	26.1	6.5	6.5	10.9	4.3	4.3
女性(離職前正社員・職員以外)	433	0.2	0.9	9.9	1.8	2.1	2.3	12.0	2.5

	合計	Q6 勤務先の業種							
		不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業
男性(離職前正社員・職員)	506	5.9	2.0	3.2	2.4	4.3	11.1	0.6	7.1
女性(離職前正社員・職員)	515	1.7	1.4	4.9	3.9	6.2	26.0	1.7	10.5
男性(離職前正社員・職員以外)	46	0.0	4.3	4.3	0.0	2.2	10.9	2.2	8.7
女性(離職前正社員・職員以外)	433	2.5	0.2	12.2	4.8	8.5	21.5	0.9	17.3

#### (4) 就労形態

##### ①現在の就労形態

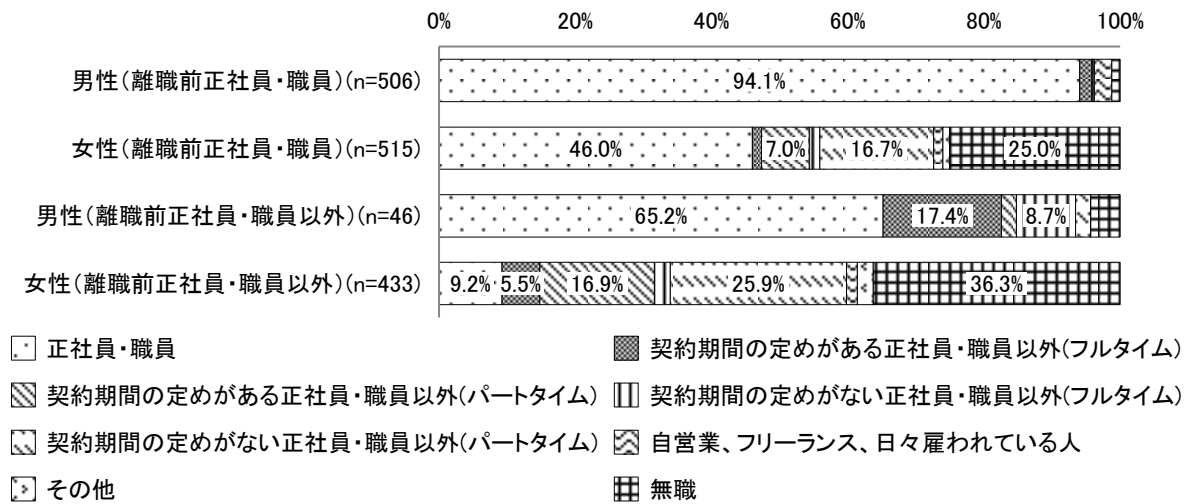
現在の就労形態をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「正社員・職員」の割合が94.1%でもっとも高くなっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「正社員・職員」の割合が46.0%でもっとも高く、次いで「無職」が25.0%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「正社員・職員」の割合が65.2%でもっとも高く、次いで「契約期間の定めがある正社員・職員以外（フルタイム）」が17.4%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「無職」の割合が36.3%でもっとも高く、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25.9%となっている。

図表 146 現在の就労形態：単数回答（Q8-1）



注) グラフ中では、割合が5.0%未満のものについて表示を省略している。

##### <数値表>

	合計	Q8-1 [離職者] 現在の就労形態							
		正社員・職員	契約期間の定めがある正社員・職員以外(パートタイム)	契約期間の定めがある正社員・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(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	その他	無職
男性(離職前正社員・職員)	506	94.1	1.8	0.2	0.0	0.2	2.6	0.0	1.2
女性(離職前正社員・職員)	515	46.0	1.4	7.0	1.6	16.7	1.4	1.0	25.0
男性(離職前正社員・職員以外)	46	65.2	17.4	2.2	8.7	2.2	0.0	0.0	4.3
女性(離職前正社員・職員以外)	433	9.2	5.5	16.9	2.3	25.9	1.6	2.3	36.3

## ②配偶者・パートナーの現在の就労形態

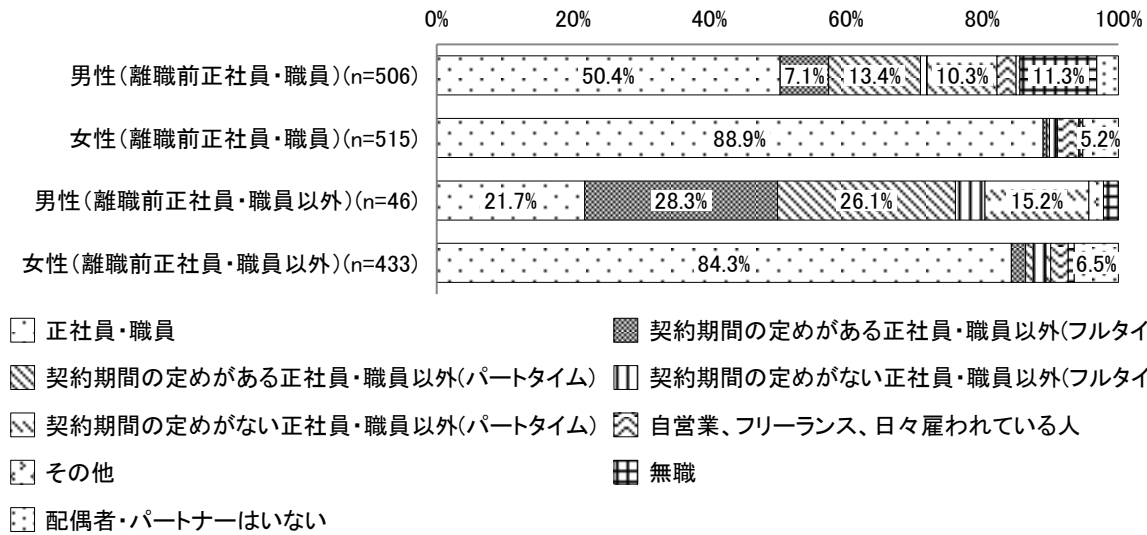
配偶者・パートナーの現在の就労形態をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「正社員・職員」の割合が 50.4%でもっとも高く、次いで「契約期間の定めがある正社員・職員以外（パートタイム）」が 13.4%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「正社員・職員」の割合が 88.9%でもっとも高く、次いで「配偶者・パートナーはいない」が 5.2%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」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 28.3%でもっとも割合が高く、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 26.1%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「正社員」の割合が 84.3%でもっとも高く、次いで「配偶者・パートナーはいない」が 6.5%となっている。

図表 147 配偶者・パートナーの現在の就労形態：単数回答（Q8-2）



注) グラフ中では、割合が 5.0%未満のものについて表示を省略している。

### <数値表>

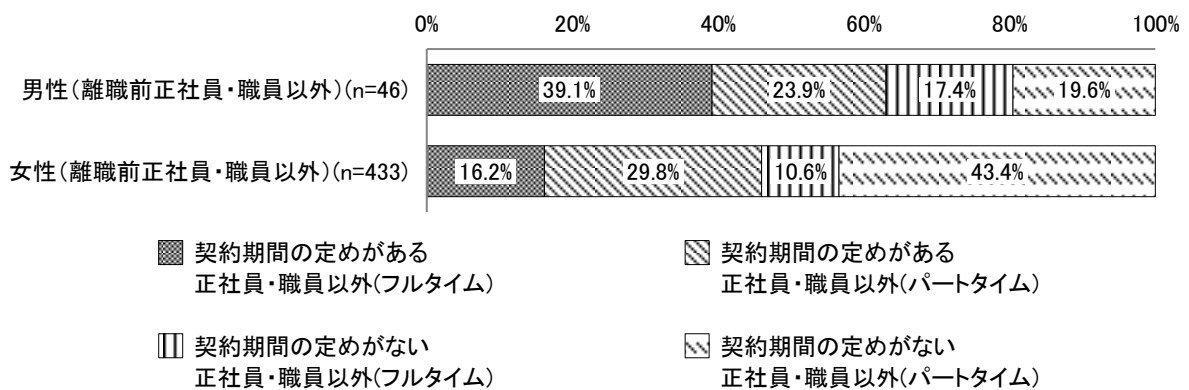
	合計	Q8-2 「離職者」配偶者・パートナーの現在の就労形態								
		正社員・職員	契約期間の定めがある正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがある正社員・職員以外(パートタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(フルタイム)	契約期間の定めがない正社員・職員以外(パートタイム)	自営業、フリーランス、日々雇われている人	その他	無職	配偶者・パートナーはいない
男性(離職前正社員・職員)	506	50.4	7.1	13.4	1.0	10.3	2.8	0.6	11.3	3.2
女性(離職前正社員・職員)	515	88.9	0.6	0.4	1.0	0.2	3.1	0.2	0.4	5.2
男性(離職前正社員・職員以外)	46	21.7	28.3	26.1	4.3	15.2	0.0	2.2	2.2	0.0
女性(離職前正社員・職員以外)	433	84.3	2.1	1.2	1.8	0.7	2.5	0.0	0.9	6.5

### ③妊娠・出産・育児等を理由として離職した当時の就労形態

妊娠・出産・育児等を理由として離職した当時の就労形態をみると、「男性（離職前正社員・職員以外）」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 39.1%でもっとも割合が高く、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 23.9%となっており、有期雇用労働者が 6 割強、無期雇用労働者が 4 割弱を占めている。

「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 43.4%でもっとも割合が高く、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 29.8%となっており、有期雇用労働者が 5 割弱、無期雇用労働者が 5 割強を占めている。

図表 148 妊娠・出産・育児等を理由として離職した当時の就労形態：単数回答（Q8-3）



④配偶者・パートナーの、妊娠・出産・育児等を理由として離職した当時の就労形態

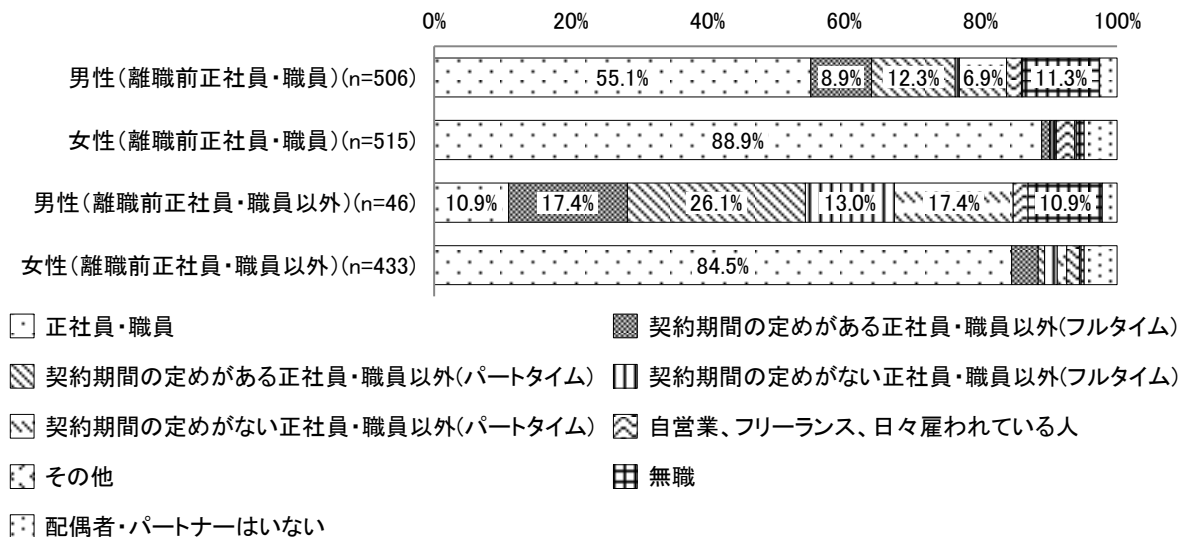
配偶者・パートナーの、妊娠・出産・育児等を理由として離職した当時の就労形態をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「正社員・職員」の割合が 55.1%でもっとも高く、次いで「契約期間の定めがある正社員・職員以外（パートタイム）」が 12.3%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「正社員・職員」の割合が 88.9%でもっとも高くなっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「契約期間の定めがある正社員・職員以外（パートタイム）」が 26.1%でもっとも割合が高く、次いで「契約期間の定めがある正社員・職員以外（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）」がそれぞれ 17.4%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「正社員」の割合が 84.5%でもっとも高くなっている。

図表 149 配偶者・パートナーの、妊娠・出産・育児等を理由として離職した当時の就労形態  
：単数回答（Q8-4）



注) グラフ中では、割合が 5.0%未満のものについて表示を省略している。

<数値表>

	合計	Q8-4 [離職者]配偶者・パートナーの妊娠・出産・育児等を理由とした離職時の就労形態								
		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	その他	無職	配偶者・パートナーはいない
男性(離職前正社員・職員)	506	55.1	8.9	12.3	0.6	6.9	2.2	0.2	11.3	2.6
女性(離職前正社員・職員)	515	88.9	1.2	0.2	0.6	0.2	2.7	0.2	1.2	4.9
男性(離職前正社員・職員以外)	46	10.9	17.4	26.1	13.0	17.4	2.2	0.0	10.9	2.2
女性(離職前正社員・職員以外)	433	84.5	3.9	0.9	1.8	1.4	1.8	0.2	0.5	4.8

(5) 過去10年以内に離職したときに育児をしていた子の、現在の年齢<sup>7</sup>

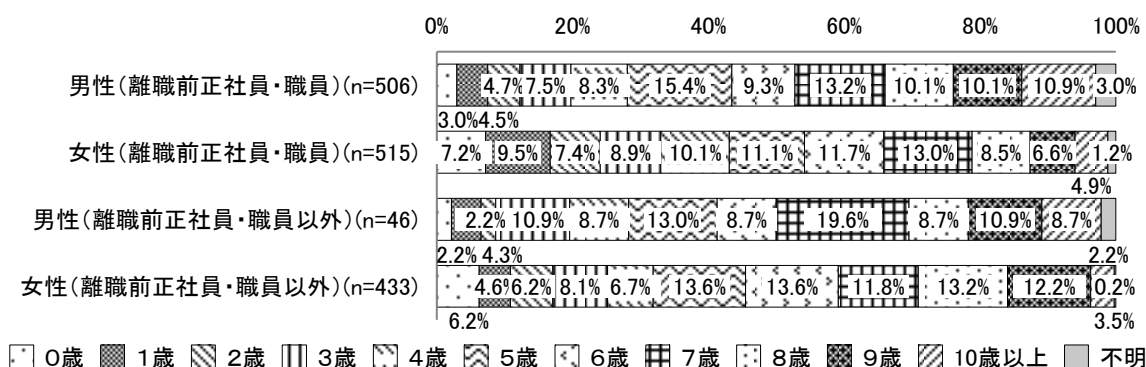
過去10年以内に離職したときに育児をしていた子の、現在の年齢をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「5歳」が15.4%でもっとも割合が高く、次いで「7歳」が13.2%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「7歳」が13.0%でもっとも割合が高く、次いで「6歳」が11.7%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「7歳」が19.6%でもっとも割合が高く、次いで「5歳」が13.0%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では「5歳」「6歳」がそれぞれ13.6%でもっとも割合が高く、次いで「8歳」が13.2%となっている。

図表 150 過去10年以内に離職したときに育児をしていた子の、現在の年齢：単数回答（Q9a）

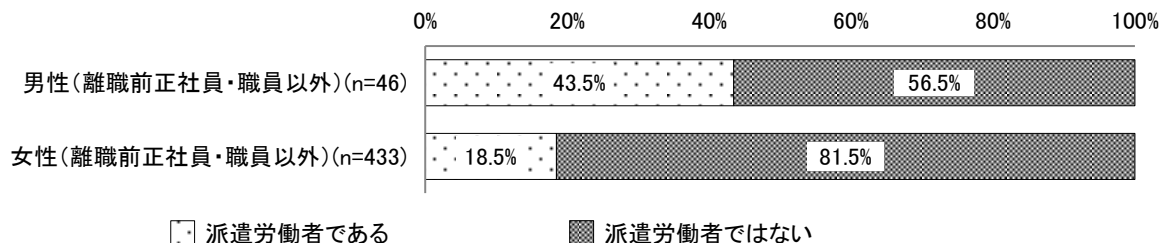


<sup>7</sup> 子の生年月を基に2025年12月時点での年齢を算出した。離職時に育児をしていた子の年齢であるため、10歳以上（概ね小学校4年生以上に相当）も含まれる。

## (6) 労働者派遣法上の派遣労働者かどうか

離職前に正社員・職員以外だった者について、労働者保険上の派遣労働者かどうかをみると、「派遣労働者である」の割合は、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 43.5%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 18.5%となっている。

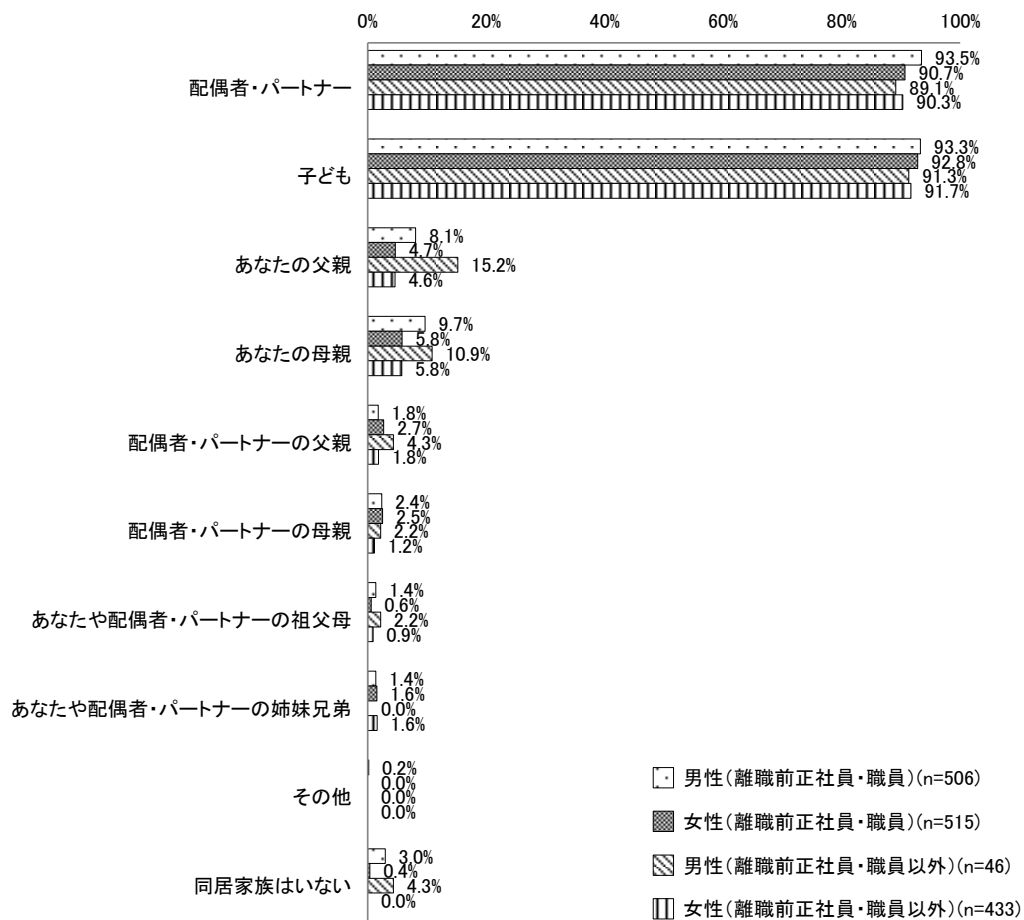
図表 151 労働者派遣法上の派遣労働者かどうか：単数回答（Q9b）



## (7) 同居家族

同居家族をみると、「男性（離職前正社員・職員）」「女性（離職前正社員・職員）」「男性（離職前正社員・職員以外）」「女性（離職前正社員・職員以外）」いずれも、「配偶者・パートナー」「子ども」の割合が約9割となっている。

図表 152 同居家族：複数回答（Q10）



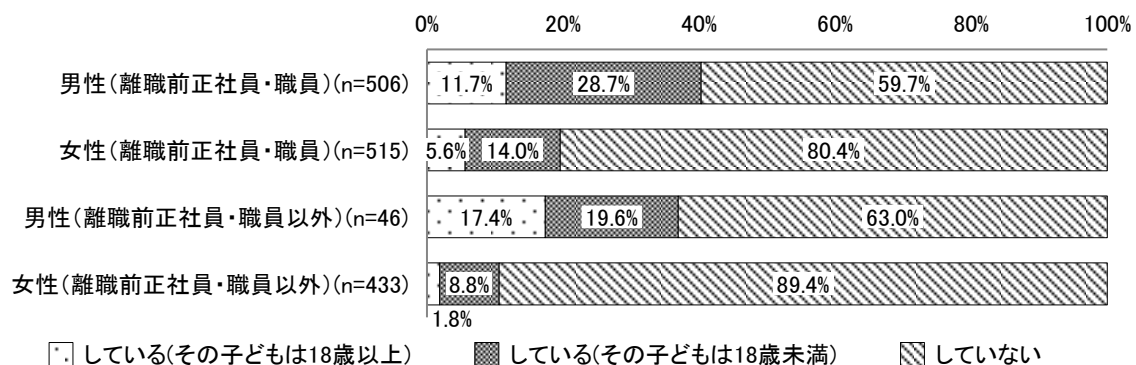
注) 「配偶者・パートナー」は、配偶者・パートナーの離職時の就労形態（Q8-4）において、「配偶者・パートナーはいない」を選んだ者には非表示とした。

(8) 障害のある子や、医療的ケアを必要とする子の育児をしているか

障害のある子や、医療的ケアを必要とする子の育児をしているかをみると、「している（その子どもは18歳以上）」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では11.7%、「女性（離職前正社員・職員）」で5.6%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では17.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では1.8%となっている。

また、「している（その子どもは18歳未満）」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では28.7%、「女性（離職前正社員・職員）」では14.0%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では19.6%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では8.8%となっている。

図表 153 障害のある子や、医療的ケアを必要とする子の育児をしているか：単数回答（Q11）

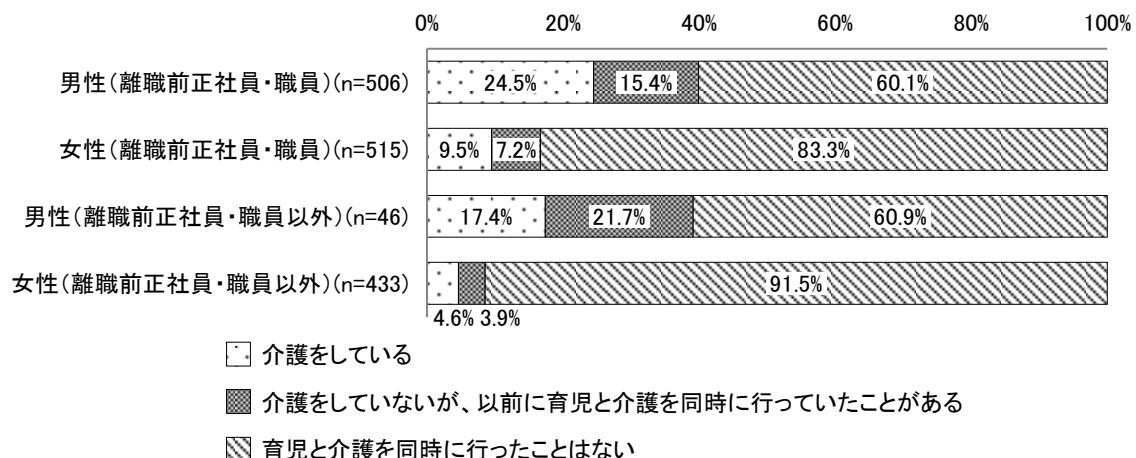


(9) 介護をしているか

介護をしているかをみると、「介護をしている」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では24.5%、「女性（離職前正社員・職員）」では9.5%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では17.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では4.6%となっている。

また、「介護をしていないが、以前に育児と介護を同時に行っていたことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では15.4%、「女性（離職前正社員・職員）」では7.2%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では21.7%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では3.9%となっている。

図表 154 介護をしているか：単数回答（Q12）



### 3-2. 勤務先や働き方について

#### (1) 勤務先の従業員規模

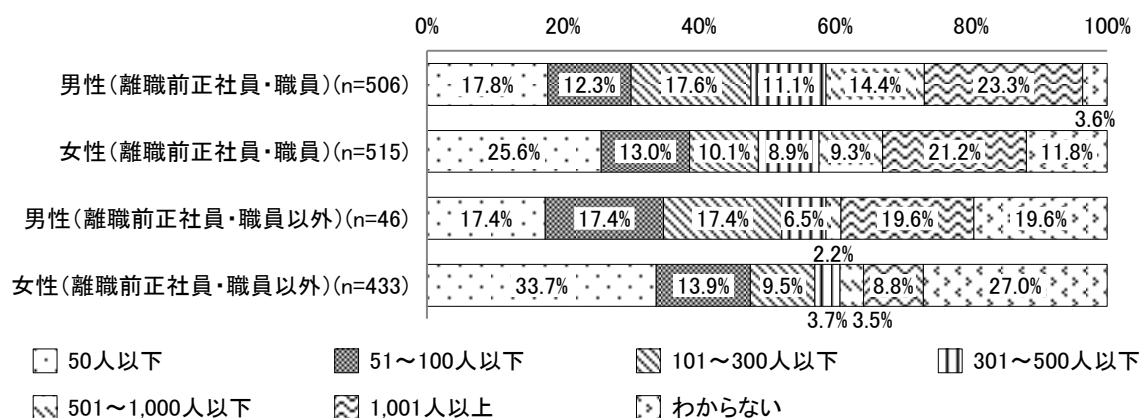
勤務先の従業員規模をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「1,001人以上」が23.3%でもっとも割合が高く、次いで「50人以下」が17.8%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「50人以下」が25.6%でもっとも割合が高く、次いで「1,001人以上」が21.2%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「1,001人以上」「わからない」がそれぞれ19.6%でもっとも割合が高く、次いで「50人以下」「51～100人以下」「101～300人以下」が17.4%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33.7%でもっとも割合が高く、次いで「わからない」が27.0%となっている。

図表 155 勤務先の従業員規模：単数回答（Q13）

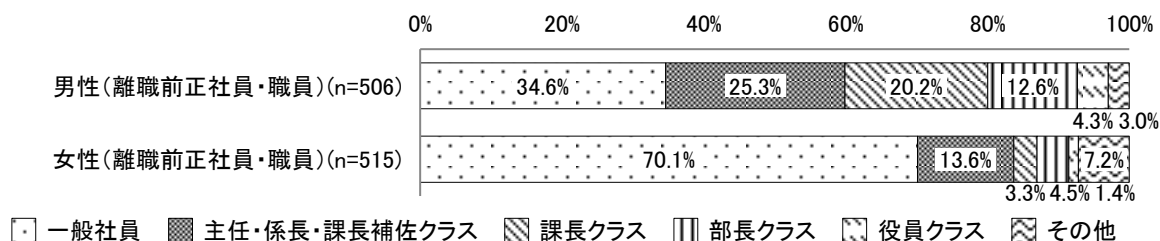


#### (2) 役職

離職前に正社員・職員だった者について、役職をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「一般社員」が34.6%でもっとも割合が高く、次いで「主任・係長・課長補佐クラス」が25.3%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「一般社員」が70.1%でもっとも割合が高く、次いで「主任・係長・課長補佐クラス」が13.6%となっている。

図表 156 役職：単数回答（Q14）



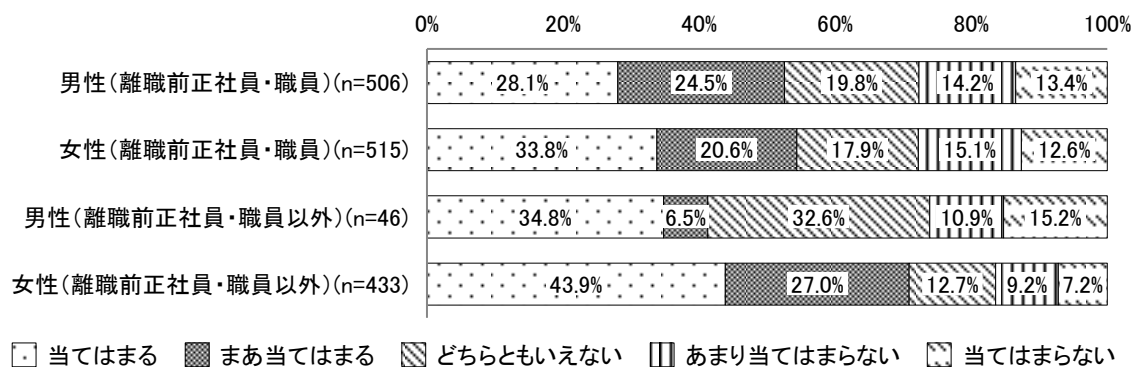
### (3) 勤務先の働き方や職場環境

離職した当時の勤務先の働き方や職場環境を尋ねた。

#### ①残業が少ないか

残業が少ないかをみると、当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）は、「男性（離職前正社員・職員）」では 52.6%、「女性（離職前正社員・職員）」では 54.4%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 41.3%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 70.9%となっている。

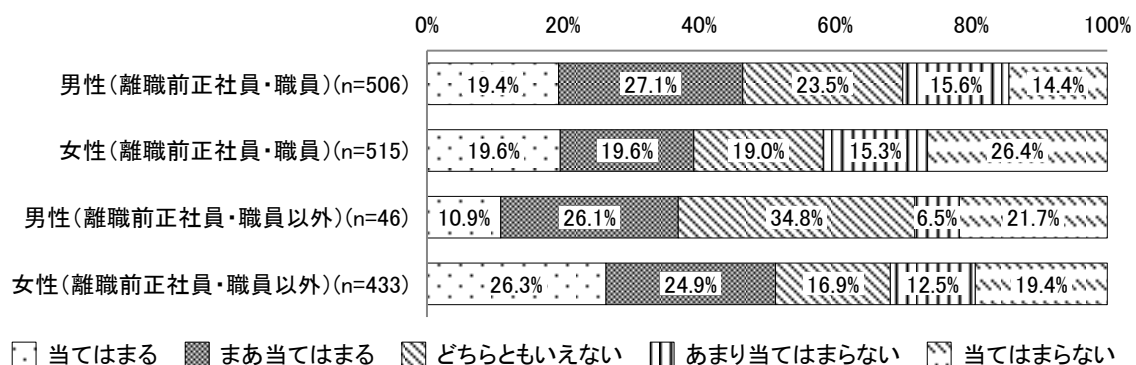
図表 157 ①残業が少ないか：単数回答（Q15-1）



#### ②労働時間を必要に応じて自分で決定できるか

労働時間を必要に応じて自分で決定できるかをみると、当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）は、「男性（離職前正社員・職員）」では 46.4%、「女性（離職前正社員・職員）」では 39.2%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 37.0%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 51.3%となっている。

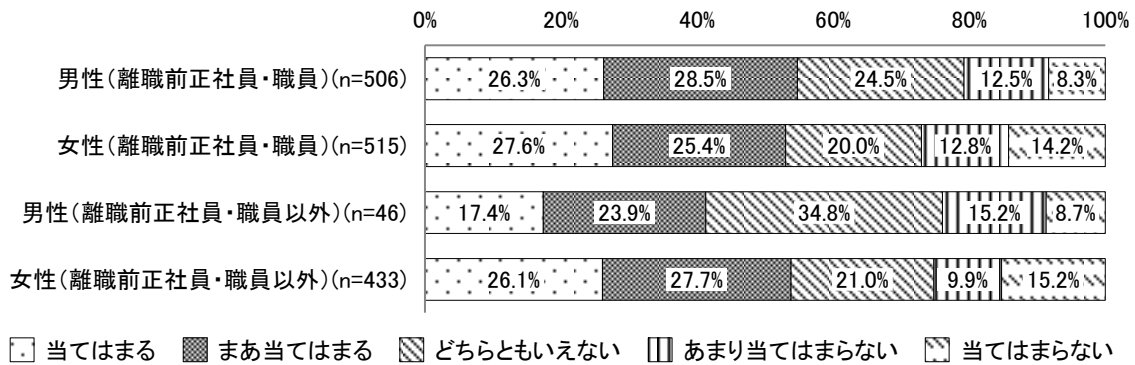
図表 158 労働時間を必要に応じて自分で決定できるか：単数回答（Q15-2）



### ③年次有給休暇を取得しやすいか

年次有給休暇を取得しやすいかをみると、当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）は、「男性（離職前正社員・職員）」では 54.7%、「女性（離職前正社員・職員）」では 53.0%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 41.3%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 53.8%となっている。

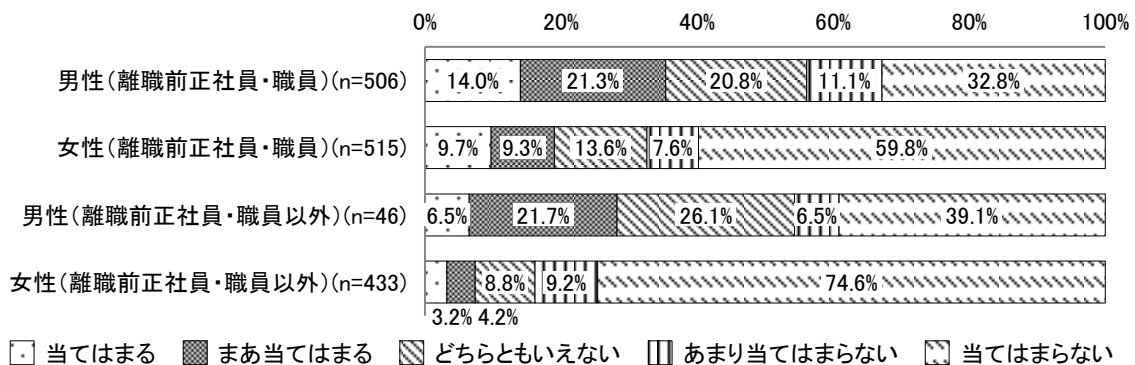
図表 159 年次有給休暇を取得しやすいか：単数回答（Q15-3）



### ④テレワークをしやすいか

テレワークをしやすいかをみると、当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）は、「男性（離職前正社員・職員）」では 35.4%、「女性（離職前正社員・職員）」では 19.0%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 28.3%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 7.4%となっている。

図表 160 テレワークをしやすいか：単数回答（Q15-4）

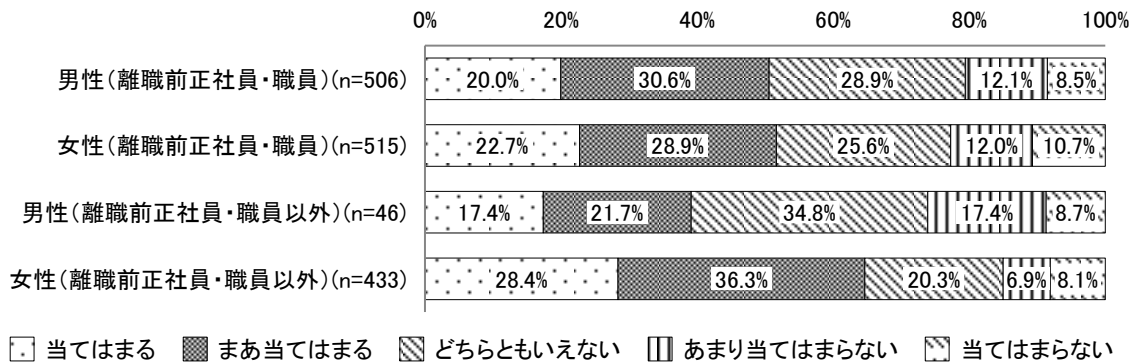


注) 制度の有無にかかわらず回答を求めた。また、テレワークをできない場合は、「当てはまらない」を選択するように求めた。

⑤休みが必要になった際にも、上司や同僚から業務をカバーしてもらえるか

休みが必要になった際にも、上司や同僚から業務をカバーしてもらえるかをみると、当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）は、「男性（離職前正社員・職員）」では50.6%、「女性（離職前正社員・職員）」では51.7%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では39.1%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で64.7%となっている。

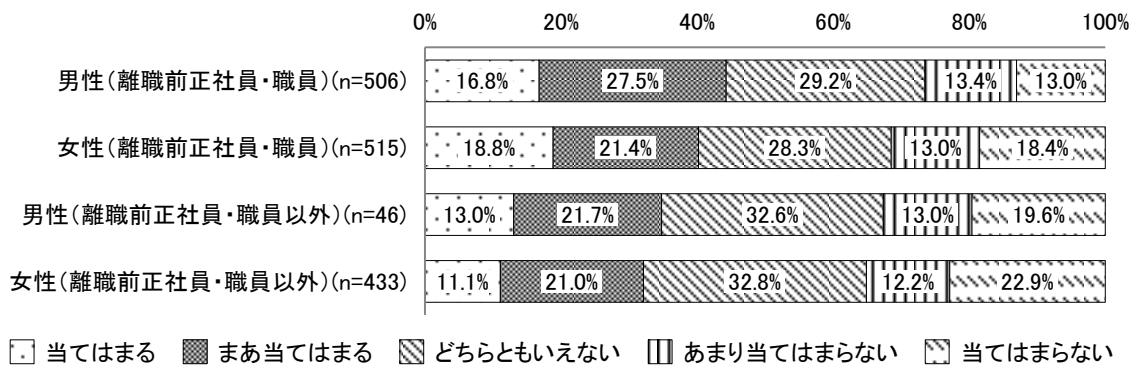
図表 161 休みが必要になった際にも、上司や同僚から業務をカバーしてもらえるか  
：単数回答（Q15-5）



⑥周囲の労働者に育児休業等の両立支援制度利用者が多いか

周囲の労働者に育児休業等の両立支援制度利用者が多いかをみると、当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）は、「男性（離職前正社員・職員）」では44.3%、「女性（離職前正社員・職員）」では40.2%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では34.8%、「女性（離職前正社員・職員以外）」で32.1%となっている。

図表 162 周囲の労働者に育児休業等の両立支援制度利用者が多いか：単数回答（Q15-6）



### 3-3. 仕事と育児の両立に関する希望や実際の状況

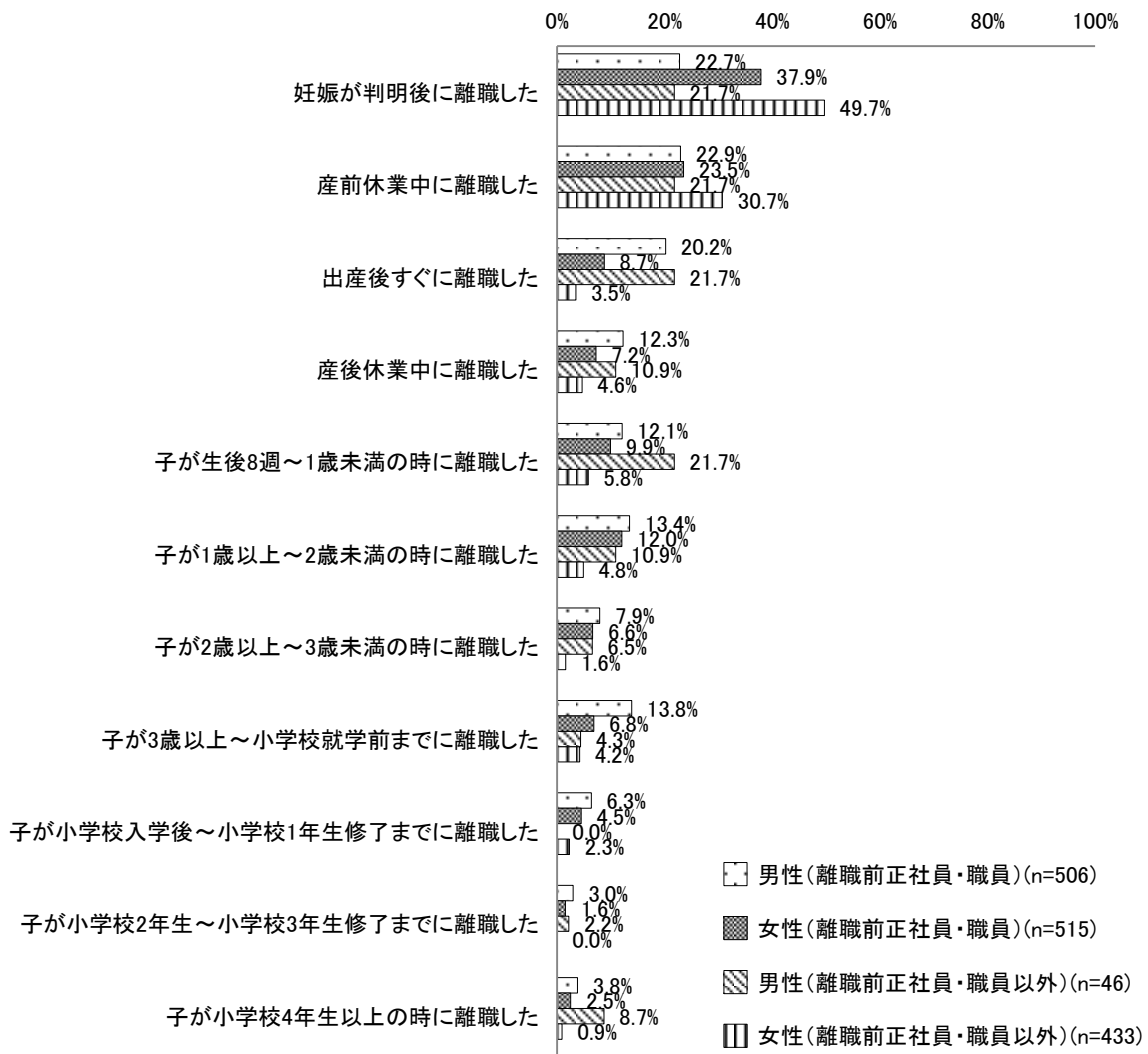
#### (1) 妊娠・出産・育児等を理由とした離職について

妊娠・出産・育児等を理由とした離職をしたときの状況について尋ねた。

##### ①妊娠・出産・育児等を理由とした離職時期

妊娠・出産・育児等を理由とした離職時期をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「産前休業中に離職した」が 22.9%でもっとも割合が高く、次いで「妊娠が判明後に離職した」が 22.7%となっている。「女性（離職前正社員・職員）」では、「妊娠が判明後に離職した」が 37.9%でもっとも割合が高く、次いで「産前休業中に離職した」が 23.5%となっている。「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「妊娠が判明後に離職した」「産前休業中に離職した」「出産後すぐに離職した」「子が生後8週～1歳未満の時に離職した」がそれぞれ 21.7%でもっとも割合が高く、次いで「産後休業中に離職した」「子が1歳以上～2歳未満の時に離職した」が 10.9%となっている。「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「妊娠が判明後に離職した」が 49.7%でもっとも割合が高く、次いで「産前休業中に離職した」が 30.7%となっている。

図表 163 妊娠・出産・育児等を理由とした離職時期：複数回答（Q18）

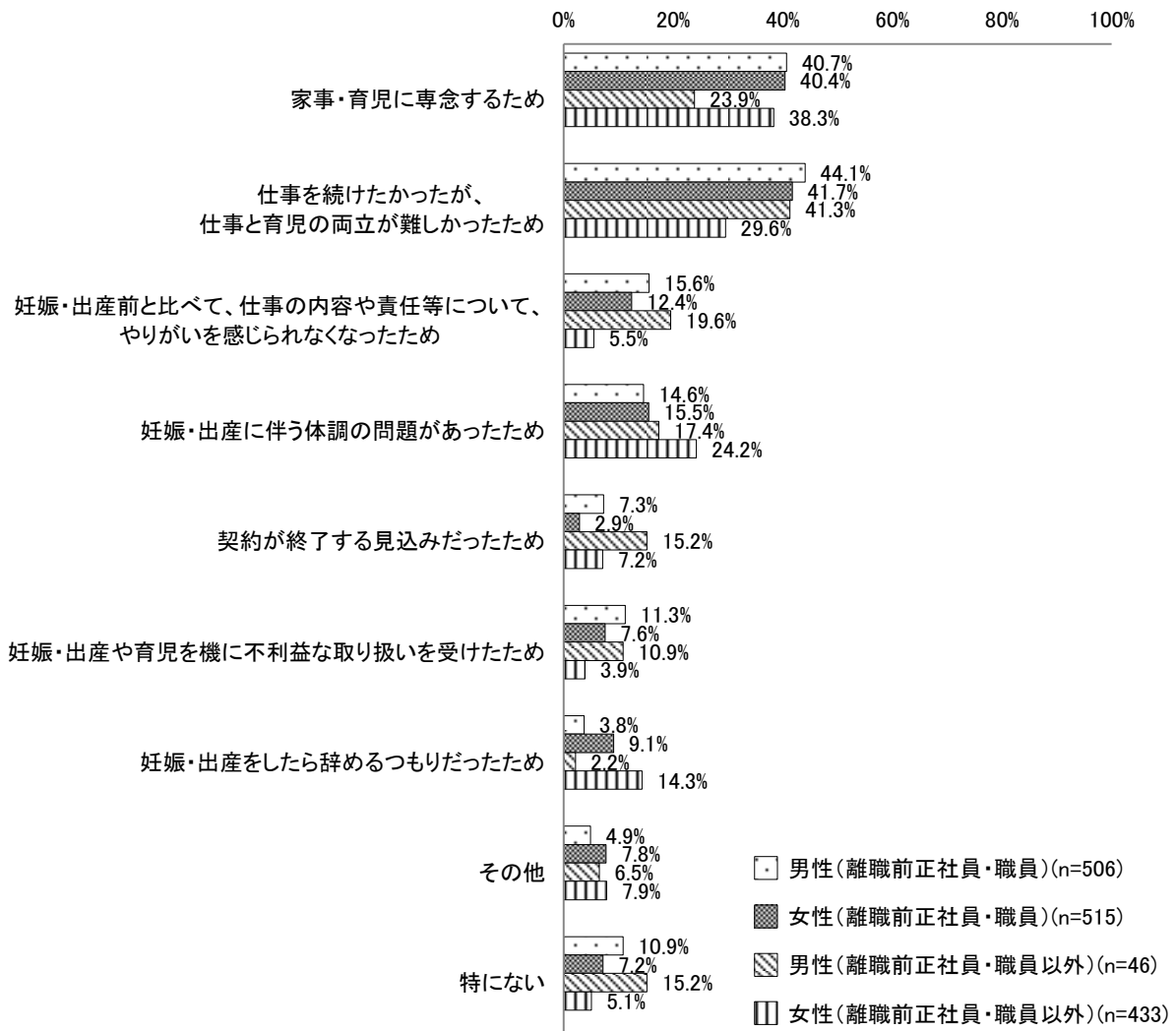


## ②妊娠・出産・育児等を理由として離職したときの具体的な離職理由

妊娠・出産・育児等を理由として離職したときの具体的な離職理由をみると、「男性（離職前正社員・職員）」「女性（離職前正社員・職員）」「男性（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」の割合がもっとも高くなっている。

「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」が 38.3%でもっとも割合が高く、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 29.6%となっている。

図表 164 妊娠・出産・育児等を理由として離職したときの具体的な離職理由：複数回答（Q19）



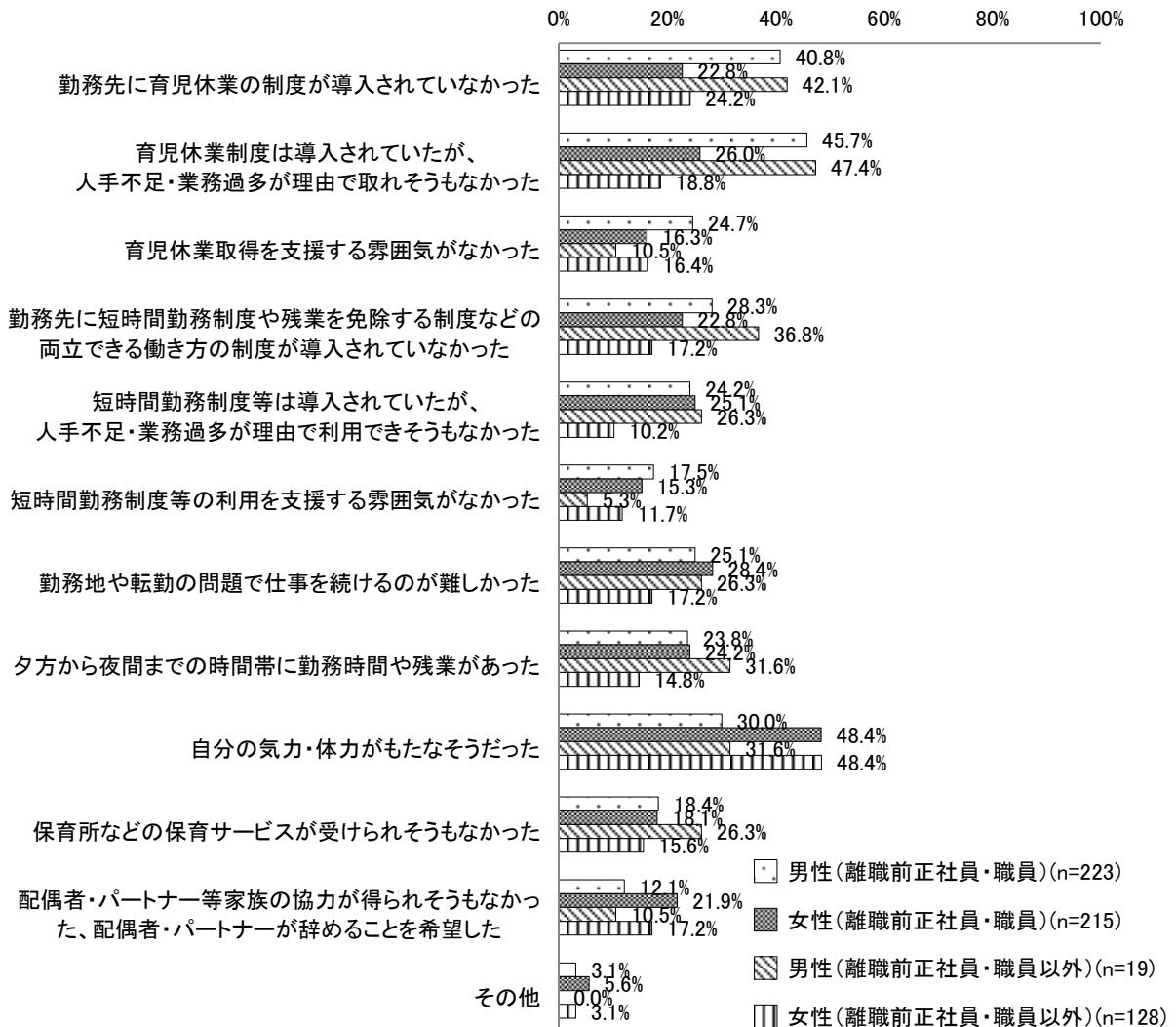
### ③仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかった理由

「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」と回答した者について、その理由をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「育児休業制度は導入されていたが、人手不足・業務過多が理由で取れそうもなかった」が45.7%でもっとも割合が高く、次いで「勤務先に育児休業の制度が導入されていなかった」が40.8%となっている。

「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」が48.4%でもっとも割合が高く、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28.4%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」が48.4%でもっとも割合が高く、次いで「勤務先に育児休業の制度が導入されていなかった」が24.2%となっている。

図表 165 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかった理由：複数回答（Q20）



注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

#### ④どのような支援・サービスがあれば、仕事を続けられたと思うか

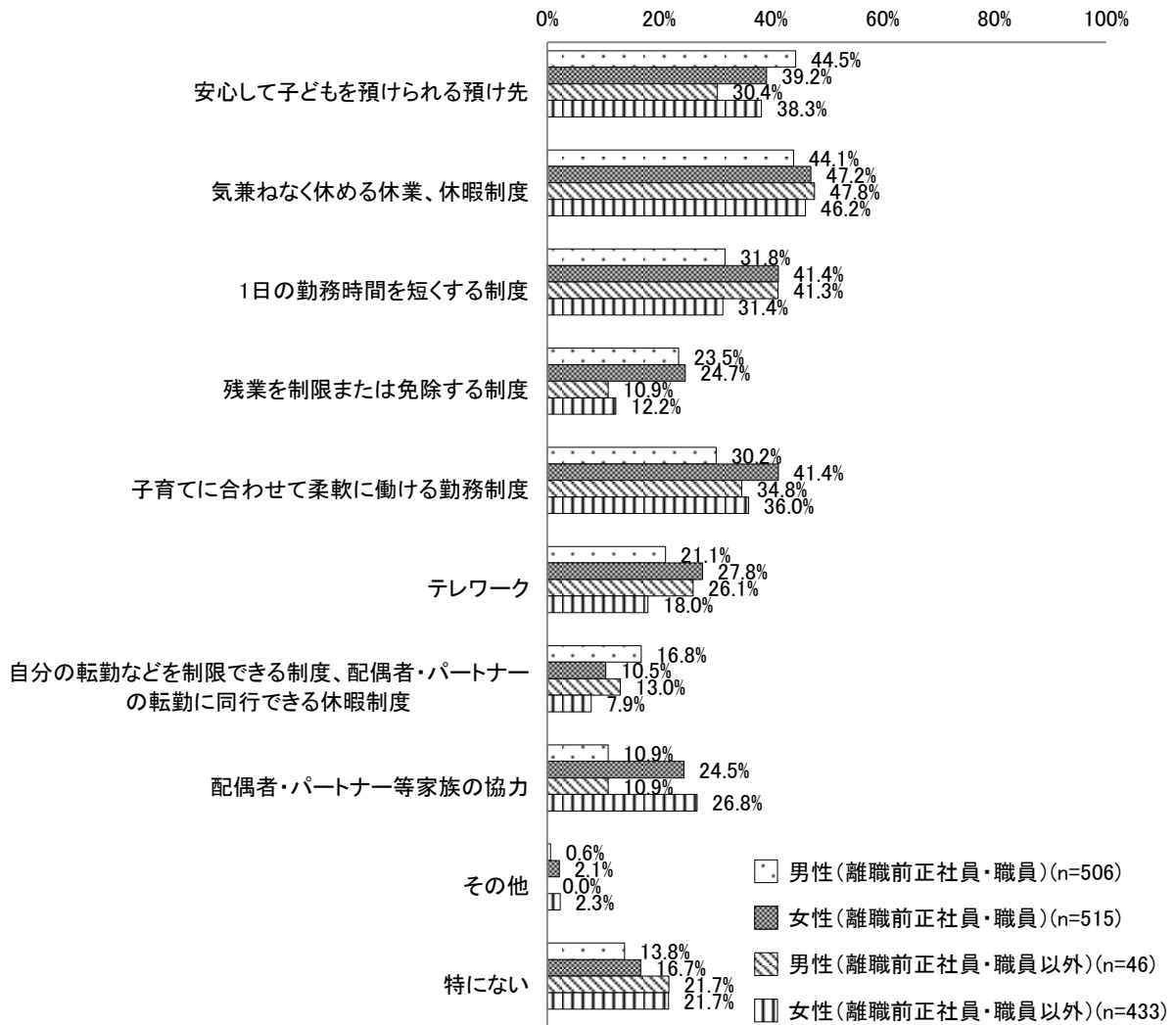
どのような支援・サービスがあれば、仕事を続けられたと思うかをみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「安心して子どもを預けられる預け先」が 44.5%でもっとも割合が高く、次いで「気兼ねなく休める休業、休暇制度」が 44.1%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「気兼ねなく休める休業、休暇制度」が 47.2%でもっとも割合が高く、次いで「1日の勤務時間を短くする制度」「子育てに合わせて柔軟に働ける勤務制度」がそれぞれ 41.4%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「気兼ねなく休める休業、休暇制度」が 47.8%でもっとも割合が高く、次いで「1日の勤務時間を短くする制度」が 41.3%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「気兼ねなく休める休業、休暇制度」が 46.2%でもっとも割合が高く、次いで「安心して子どもを預けられる預け先」が 38.3%となっている。

図表 166 どのような支援・サービスがあれば、仕事を続けられたと思うか：複数回答（Q21）



## (2) 仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況

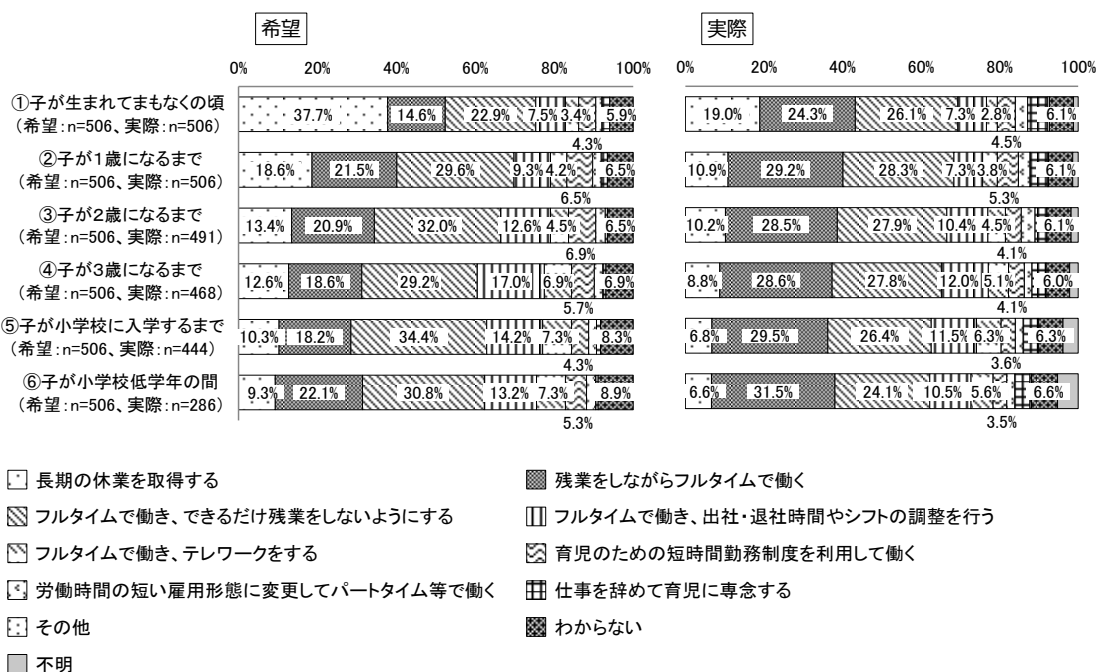
仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況について尋ねた。なお、実際については、「子がまだ選択肢の年齢に達していない」を選んだ者は集計から除いている。

### ①男性（離職前正社員・職員）

「男性（離職前正社員・職員）」についてみると、希望では、「子が生まれてまもなくの頃」の時点で「長期の休業を取得する」が37.7%であるのに対し、実際では19.0%となっている。

また、希望では、「フルタイムで働き、できるだけ残業しないようにする」が「残業をしながらフルタイムで働く」を常に上回っているのに対し、実際では、「子が生まれてまもなくの頃」を除き「残業をしながらフルタイムで働く」の割合の方が高くなっている。

図表 167 男性（離職前正社員・職員） 仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況  
：単数回答（Q22）



注) グラフ中では、割合の小さいものについて表示を省略している。

<数値表>

性別	職業	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する希望									
			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
男性	離職前正社員・職員	合計	37.7	14.6	22.9	7.5	3.4	4.3	1.6	2.0	0.0	5.9
		①子が生まれてまもなくの頃	506	37.7	14.6	22.9	7.5	3.4	4.3	1.6	2.0	5.9
		②子が1歳になるまで	506	18.6	21.5	29.6	9.3	4.2	6.5	2.2	1.6	6.5
		③子が2歳になるまで	506	13.4	20.9	32.0	12.6	4.5	6.9	2.4	0.6	6.5
		④子が3歳になるまで	506	12.6	18.6	29.2	17.0	6.9	5.7	2.2	0.8	6.9
		⑤子が小学校に入学するまで	506	10.3	18.2	34.4	14.2	7.3	4.3	2.0	1.0	8.3
		⑥子が小学校低学年の間	506	9.3	22.1	30.8	13.2	7.3	5.3	2.4	0.6	8.9

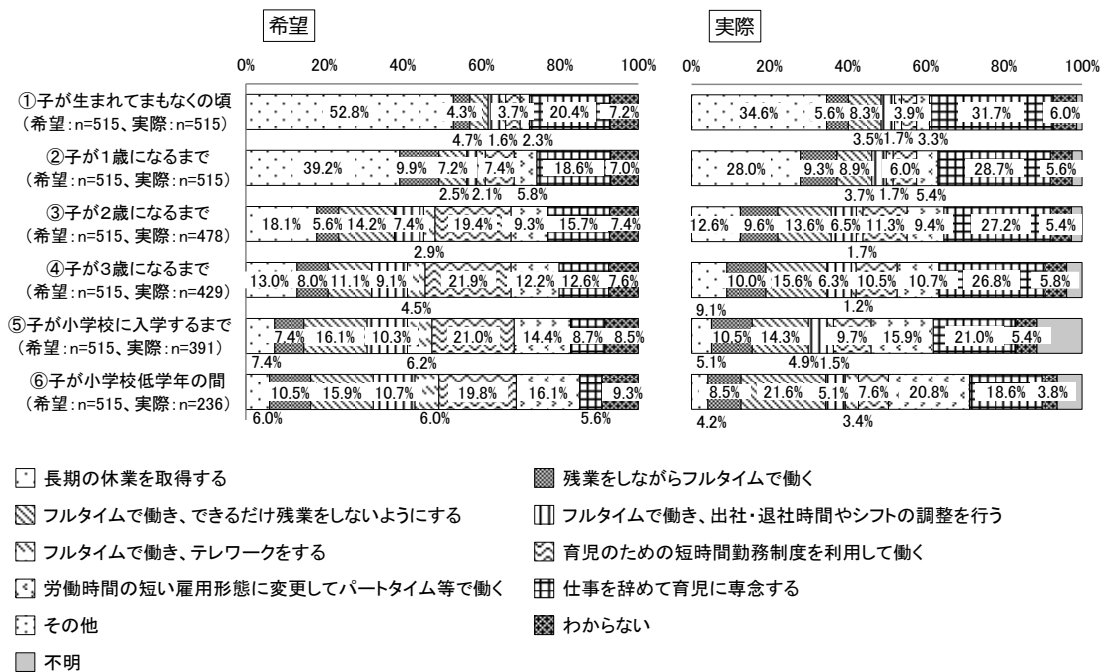
性別	職業	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する実際											
			長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	フルタイムで働き、テレワークをする	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない	不明	
男性	離職前正社員・職員	合計	19.0	24.3	26.1	7.3	2.8	4.5	3.2	5.1	0.4	6.1	1.2	
		①子が生まれてまもなくの頃	506	19.0	24.3	26.1	7.3	2.8	4.5	3.2	5.1	0.4	6.1	1.2
		②子が1歳になるまで	506	10.9	29.2	28.3	7.3	3.8	5.3	3.0	4.5	0.2	6.1	1.4
		③子が2歳になるまで	491	10.2	28.5	27.9	10.4	4.5	4.1	3.5	3.1	0.0	6.1	1.8
		④子が3歳になるまで	468	8.8	28.6	27.8	12.0	5.1	4.1	1.9	3.4	0.2	6.0	2.1
		⑤子が小学校に入学するまで	444	6.8	29.5	26.4	11.5	6.3	3.6	2.0	3.6	0.2	6.3	3.8
		⑥子が小学校低学年の間	286	6.6	31.5	24.1	10.5	5.6	3.5	2.1	3.8	0.3	6.6	5.2

②女性（離職前正社員・職員）

「女性（離職前正社員・職員）」についてみると、希望では、「子が生まれてまもなくの頃」の時点で「長期の休業を取得する」が 52.8%であるのに対し、実際では 34.6%となっている。また、「子が1歳になるまで」においても、希望では 39.2%、実際では 28.0%となっている。

また、希望では、「仕事を辞めて育児に専念する」は「子が生まれてまもなくの頃」が 20.4%でもっとも高く、子の年齢が上がるにつれて低下し、「子が小学校低学年の間」では 5.6%となっている。一方、実際では、子の年齢が上がるにつれて低下する傾向にはあるものの、「子が小学校低学年の間」でも 18.6%と、希望に比べて高くなっている。

図表 168 女性（離職前正社員・職員） 仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況  
：単数回答（Q22）



注) グラフ中では、割合の小さいものについて表示を省略している。

<数値表>

女性（離職前正社員・職員）	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する希望									
		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	フルタイムで働き、テレワークをする	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	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
①子が生まれてまもなくの頃	515	52.8	4.3	4.7	2.9	1.6	3.7	2.3	20.4	0.2	7.2
②子が1歳になるまで	515	39.2	9.9	7.2	2.5	2.1	7.4	5.8	18.6	0.2	7.0
③子が2歳になるまで	515	18.1	5.6	14.2	7.4	2.9	19.4	9.3	15.7	0.0	7.4
④子が3歳になるまで	515	13.0	8.0	11.1	9.1	4.5	21.9	12.2	12.6	0.0	7.6
⑤子が小学校に入学するまで	515	7.4	7.4	16.1	10.3	6.2	21.0	14.4	8.7	0.0	8.5
⑥子が小学校低学年の間	515	6.0	10.5	15.9	10.7	6.0	19.8	16.1	5.6	0.0	9.3

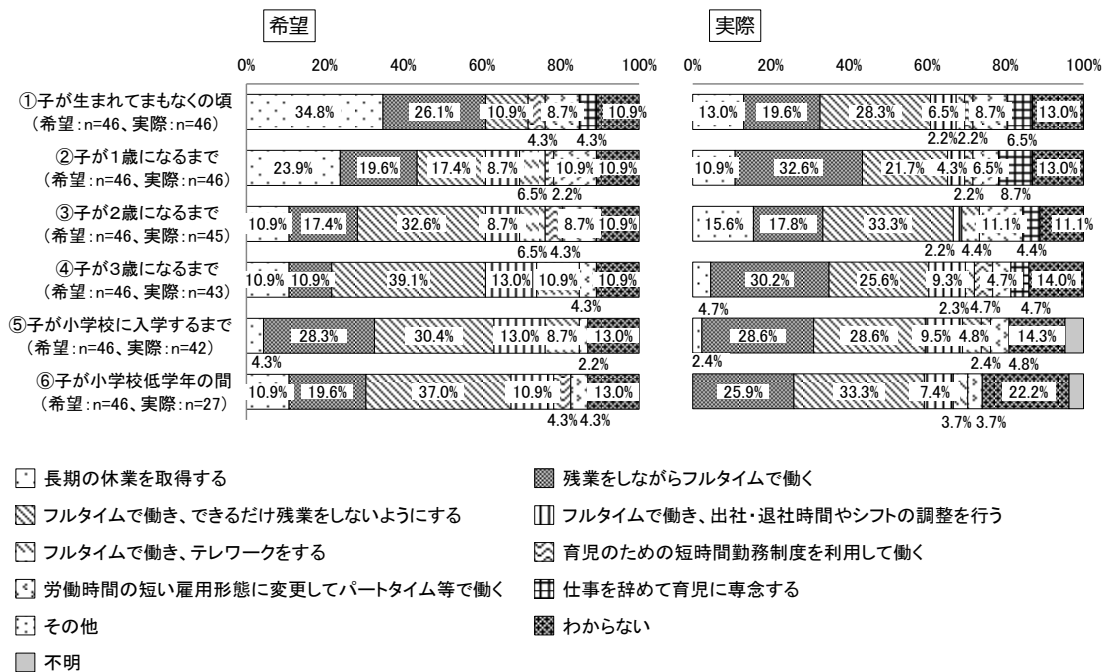
女性（離職前正社員・職員）	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する実際										
		長期の休業を取得する	残業をしながらフルタイムで働く	フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする	フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う	フルタイムで働き、テレワークをする	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	育児のための短時間勤務制度を利用して働く	労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く	仕事を辞めて育児に専念する	その他	わからない
①子が生まれてまもなくの頃	515	34.6	5.6	8.3	3.5	1.7	3.9	3.3	31.7	0.0	6.0	1.4
②子が1歳になるまで	515	28.0	9.3	8.9	3.7	1.7	6.0	5.4	28.7	0.0	5.6	2.5
③子が2歳になるまで	478	12.6	9.6	13.6	6.5	1.7	11.3	9.4	27.2	0.0	5.4	2.7
④子が3歳になるまで	429	9.1	10.0	15.6	6.3	1.2	10.5	10.7	26.8	0.0	5.8	4.0
⑤子が小学校に入学するまで	391	5.1	10.5	14.3	4.9	1.5	9.7	15.9	21.0	0.3	5.4	11.5
⑥子が小学校低学年の間	236	4.2	8.5	21.6	5.1	3.4	7.6	20.8	18.6	0.0	3.8	6.4

③男性（離職前正社員・職員以外）

「男性（離職前正社員・職員以外）」についてみると、希望では、「子が生まれてまもなくの頃」の時点で「長期の休業を取得する」が 34.8%であるのに対し、実際では 13.0%となっている。また、「子が1歳になるまで」の時点でも、希望では 23.9%、実際では 10.9%となっている。

また、希望では、「子が3歳になるまで」において「残業をしながらフルタイムで働く」が 10.9%であるのに対し、実際では 30.2%となっている。

図表 169 男性（離職前正社員・職員以外） 仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況  
：単数回答(Q22)



注) グラフ中では、割合の小さいものについて表示を省略している。  
注) 「⑥子が小学校低学年の間」について、実際はサンプルサイズが小さいため参考値。

<数値表>

男性（離職前正社員・職員以外）	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する希望									
		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
①子が生まれてまもなくの頃	46	34.8	26.1	10.9	0.0	0.0	4.3	8.7	4.3	0.0	10.9
②子が1歳になるまで	46	23.9	19.6	17.4	8.7	6.5	2.2	10.9	0.0	0.0	10.9
③子が2歳になるまで	46	10.9	17.4	32.6	8.7	6.5	4.3	8.7	0.0	0.0	10.9
④子が3歳になるまで	46	10.9	10.9	39.1	13.0	10.9	0.0	4.3	0.0	0.0	10.9
⑤子が小学校に入学するまで	46	4.3	28.3	30.4	13.0	8.7	0.0	2.2	0.0	0.0	13.0
⑥子が小学校低学年の間	46	10.9	19.6	37.0	10.9	0.0	4.3	4.3	0.0	0.0	13.0

男性（離職前正社員・職員以外）	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する実際										
		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	不明
①子が生まれてまもなくの頃	46	13.0	19.6	28.3	6.5	2.2	2.2	8.7	6.5	0.0	13.0	0.0
②子が1歳になるまで	46	10.9	32.6	21.7	4.3	0.0	2.2	6.5	8.7	0.0	13.0	0.0
③子が2歳になるまで	45	15.6	17.8	33.3	2.2	4.4	0.0	11.1	4.4	0.0	11.1	0.0
④子が3歳になるまで	43	4.7	30.2	25.6	9.3	2.3	4.7	4.7	4.7	0.0	14.0	0.0
⑤子が小学校に入学するまで	42	2.4	28.6	28.6	9.5	4.8	2.4	4.8	0.0	0.0	14.3	4.8
⑥子が小学校低学年の間	27	0.0	25.9	33.3	7.4	3.7	0.0	3.7	0.0	0.0	22.2	3.7

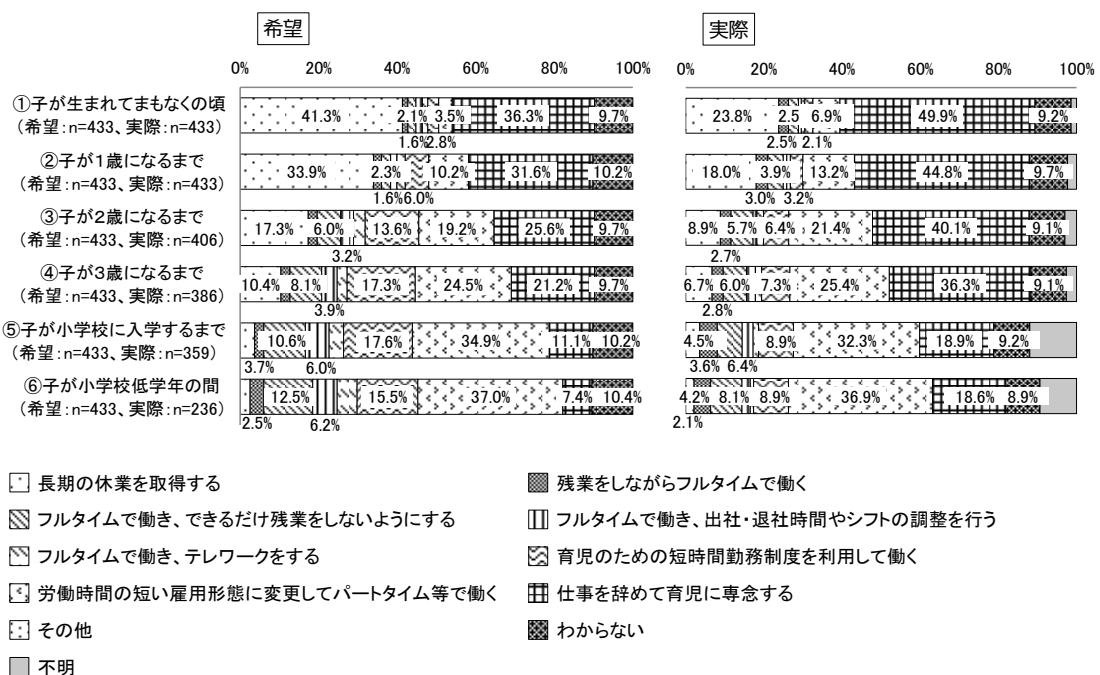
④女性（離職前正社員・職員以外）

「女性（離職前正社員・職員以外）」についてみると、希望では、「子が生まれてまもなくの頃」の時点で「長期の休業を取得する」が 41.3%であるのに対し、実際では 23.8%となっている。「子が1歳になるまで」においても、希望では 33.9%、実際では 18.0%となっている。

また、希望では、「子が2歳になるまで」以降、「育児のための短時間勤務制度を利用して働く」が1割強から2割弱であるのに対し、実際では1割弱となっている。

さらに、希望では、「仕事を辞めて育児に専念する」は「子が生まれてまもなくの頃」が 36.3%でもっとも高く、子の年齢が上がるにつれて低下し、「子が小学校低学年の間」では 7.4%となっている。一方、実際では、子の年齢が上がるにつれて低下する傾向にはあるものの、いずれの年齢でも希望に比べて高くなっている。

図表 170 女性（離職前正社員・職員以外） 仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況：単数回答（Q22）



注) グラフ中では、割合の小さいものについて表示を省略している。

<数値表>

女性（離職前正社員・職員以外）	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する希望									
		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
①子が生まれてまもなくの頃	433	41.3	1.4	2.1	1.6	1.4	2.8	3.5	36.3	0.0	9.7
②子が1歳になるまで	433	33.9	2.1	2.3	1.6	2.1	6.0	10.2	31.6	0.0	10.2
③子が2歳になるまで	433	17.3	2.3	6.0	3.2	3.0	13.6	19.2	25.6	0.0	9.7
④子が3歳になるまで	433	10.4	2.3	8.1	3.9	2.5	17.3	24.5	21.2	0.0	9.7
⑤子が小学校に入学するまで	433	3.7	2.3	10.6	6.0	3.7	17.6	34.9	11.1	0.0	10.2
⑥子が小学校低学年の間	433	2.5	3.5	12.5	6.2	5.1	15.5	37.0	7.4	0.0	10.4

女性（離職前正社員・職員以外）	合計	Q22 仕事と育児の両立のあり方に関する実際										
		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	不明
①子が生まれてまもなくの頃	433	23.8	2.5	2.5	0.7	0.9	2.1	6.9	49.9	0.0	9.2	1.4
②子が1歳になるまで	433	18.0	3.0	3.9	0.9	0.9	3.2	13.2	44.8	0.0	9.7	2.3
③子が2歳になるまで	406	8.9	2.7	5.7	1.0	1.7	6.4	21.4	40.1	0.0	9.1	3.0
④子が3歳になるまで	386	6.7	2.8	6.0	2.3	1.6	7.3	25.4	36.3	0.0	9.1	2.6
⑤子が小学校に入学するまで	359	3.6	4.5	6.4	2.8	1.4	8.9	32.3	18.9	0.0	9.2	12.0
⑥子が小学校低学年の間	236	2.1	4.2	8.1	2.1	0.8	8.9	36.9	18.6	0.0	8.9	9.3

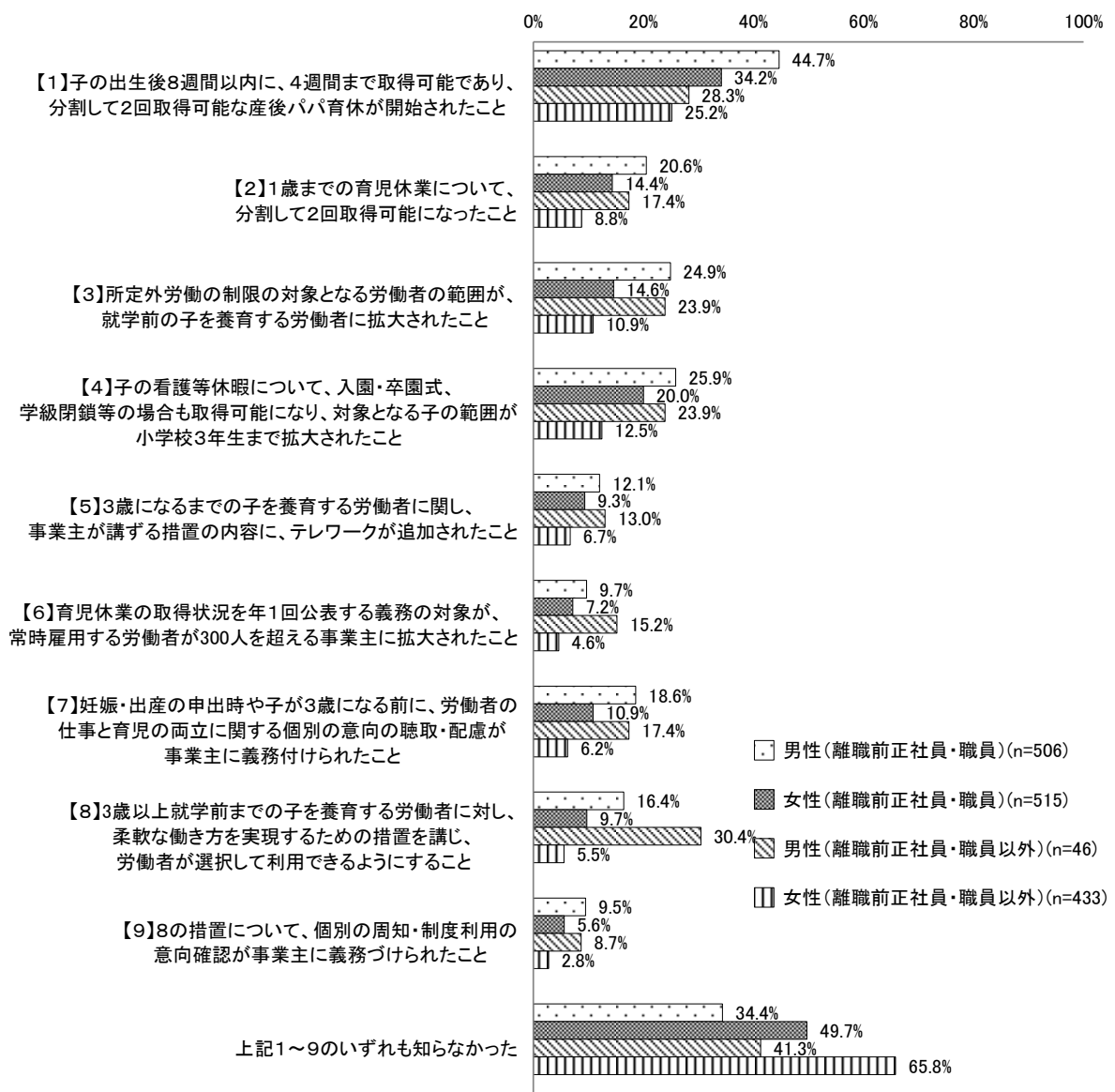
### 3-4. 仕事と育児の両立支援制度の認知状況・利用状況

#### (1) 「育児・介護休業法」の改正内容の認知状況

「育児・介護休業法」の改正内容の認知状況をみると、「女性（離職前正社員・職員）」「男性（離職前正社員・職員以外）」「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「1～9のいずれも知らなかった」の割合がもっとも高くなっている。

また、「男性（離職前正社員・職員）」では、「【1】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回取得可能な産後パパ育休が開始されたこと」の割合がもっとも高くなっている。

図表 171 「育児・介護休業法」の改正内容の認知状況：複数回答（Q23）



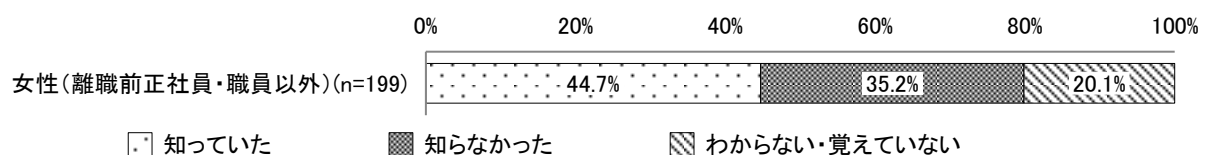
## (2) 妊娠当時の、産前・産後休業制度や育児休業制度の利用可否の認知状況

離職前に正社員・職員以外であった者のうち、有期雇用労働者であった者について、自身や配偶者・パートナーの妊娠当時に産前・産後休業制度や育児休業制度の利用可否を認知していたかをみた。

### ①妊娠当時に、自身が産前・産後休業制度を利用できるか知っていたか

「女性（離職前正社員・職員以外）」のうち有期雇用労働者であった者について、妊娠当時に、自身が産前・産後休業制度を利用できるか知っていたかをみると、「知っていた」が44.7%でもっとも割合が高く、次いで「知らなかった」が35.2%となっている。

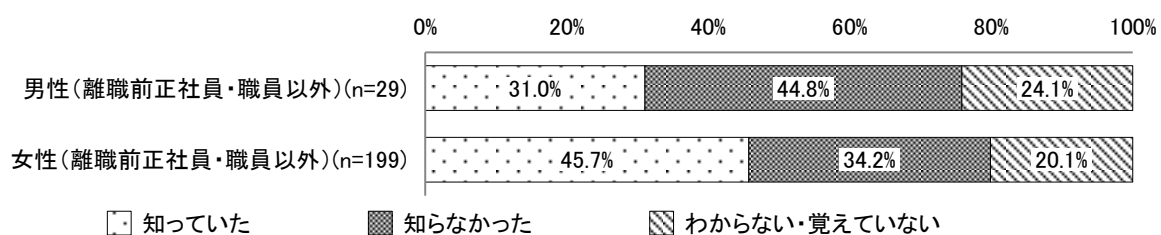
図表 172 妊娠当時に、自身が産前・産後休業制度を利用できるか知っていたか  
：単数回答（Q24-1）



### ② 自身や配偶者・パートナーの妊娠当時に、育児休業制度を利用できるか知っていたか

有期雇用労働者であった者について、自身や配偶者・パートナーの妊娠当時に、育児休業制度を利用できるか知っていたかをみると、「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「知っていた」が45.7%でもっとも割合が高く、次いで「知らなかった」が34.2%となっている。

図表 173 自身や配偶者・パートナーの妊娠当時に、  
自身が育児休業制度を利用できるか知っていたか：単数回答（Q24-2）



注)「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

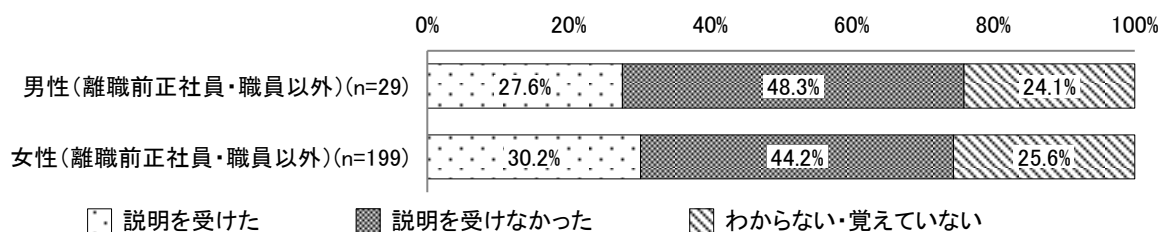
(3) 妊娠当時の、産前・産後休業制度や育児休業制度の利用に関する勤務先からの説明の有無

離職前に正社員・職員以外であった者のうち、有期雇用労働者であった者について、自身や配偶者・パートナーの妊娠当時に、産前・産後休業制度や育児休業制度の利用に関して勤務先から説明を受けていたかどうかをみた。

①自身や配偶者・パートナーの妊娠当時に、勤務先から産前・産後休業制度の利用について説明を受けたか

有期雇用労働者であった者について、自身や配偶者・パートナーの妊娠当時に、勤務先から産前・産後休業制度の利用について説明を受けたかをみると、「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「説明を受けなかった」が44.2%でもっとも割合が高く、次いで「説明を受けた」が30.2%となっている。

図表 174 自身や配偶者・パートナーの妊娠当時に、勤務先から産前・産後休業制度の利用について説明を受けたか：単数回答（Q24-3）

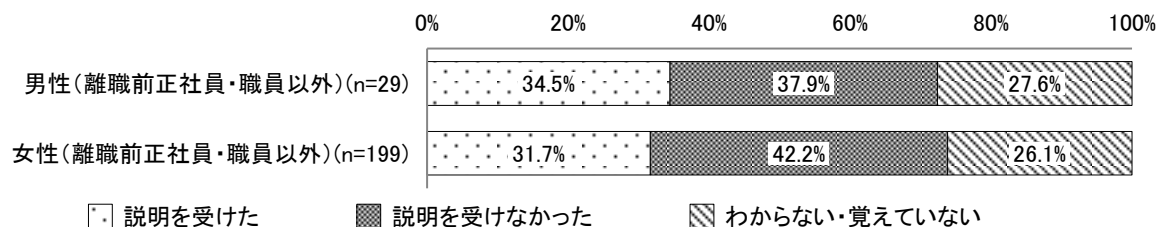


注)「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

②自身や配偶者・パートナーの妊娠当時に、勤務先から育児休業制度の利用について説明を受けたか

有期雇用労働者であった者について、自身や配偶者・パートナーの妊娠当時に、勤務先から育児休業制度の利用について説明を受けたかをみると、「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「説明を受けなかった」が42.2%でもっとも割合が高く、次いで「説明を受けた」が31.7%となっている。

図表 175 自身や配偶者・パートナーの妊娠当時に、勤務先から育児休業制度の利用について説明を受けたか：単数回答（Q24-4）



注)「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

#### (4) 両立支援制度の利用状況

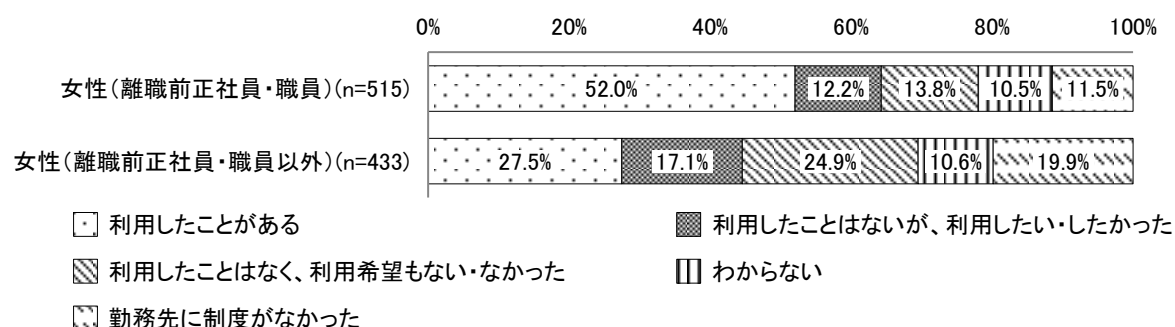
過去 10 年以内に離職したときに育児をしていた子について、妊娠・出産・育児に当たっての各種両立支援制度の利用状況を尋ねた。

##### 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、「利用したことがある」の割合は、「女性（離職前正社員・職員）」では 52.0%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 27.5%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「女性（離職前正社員・職員）」では 12.2%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 17.1%となっている。

図表 176 両立支援制度の利用状況 ①産前・産後休業制度：単数回答（Q25-1）

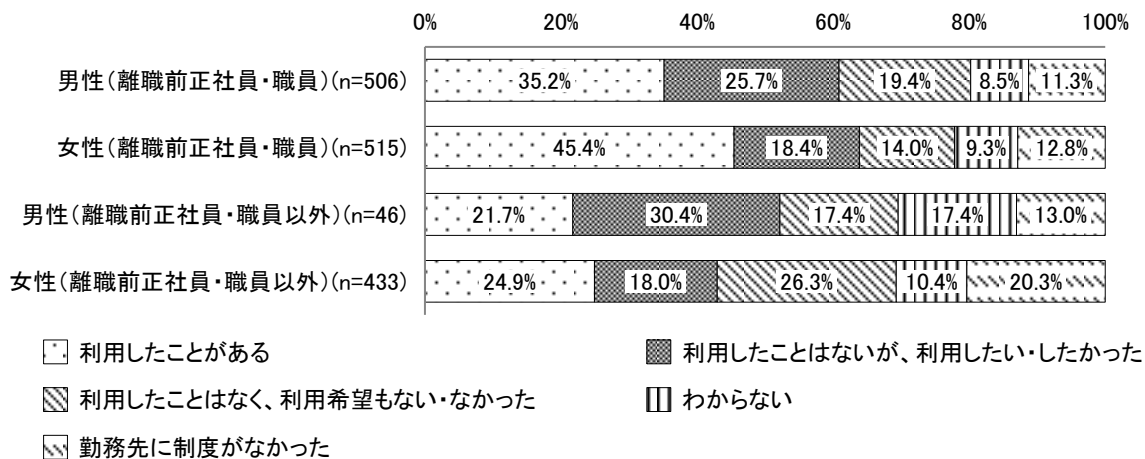


##### ②育児休業制度

育児休業制度の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 35.2%、「女性（離職前正社員・職員）」では 45.4%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 21.7%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 24.9%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 25.7%、「女性（離職前正社員・職員）」では 18.4%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 30.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 18.0%となっている。

図表 177 両立支援制度の利用状況 ②育児休業制度：単数回答（Q25-2）

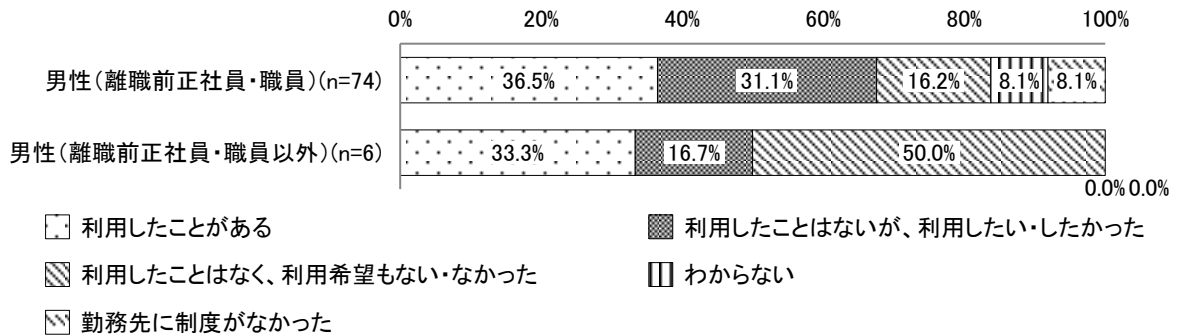


### ③産後パパ育休

過去10年以内に離職したときに育児をしていた子が2022年10月以降に生まれた男性について、産後パパ育休の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では36.5%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では31.1%となっている。

図表 178 両立支援制度の利用状況 ③産後パパ育休：単数回答（Q25-3）



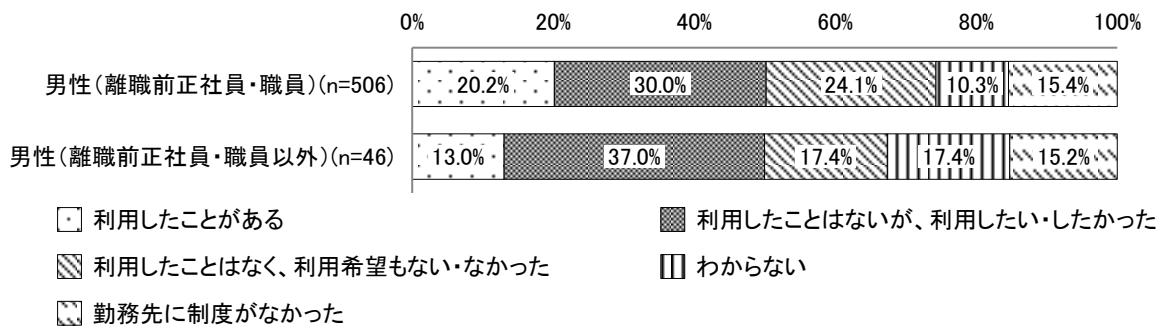
注）「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

### ④配偶者出産休暇

配偶者出産休暇の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では20.2%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では13.0%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では30.0%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では37.0%となっている。

図表 179 両立支援制度の利用状況 ④配偶者出産休暇：単数回答（Q25-4）

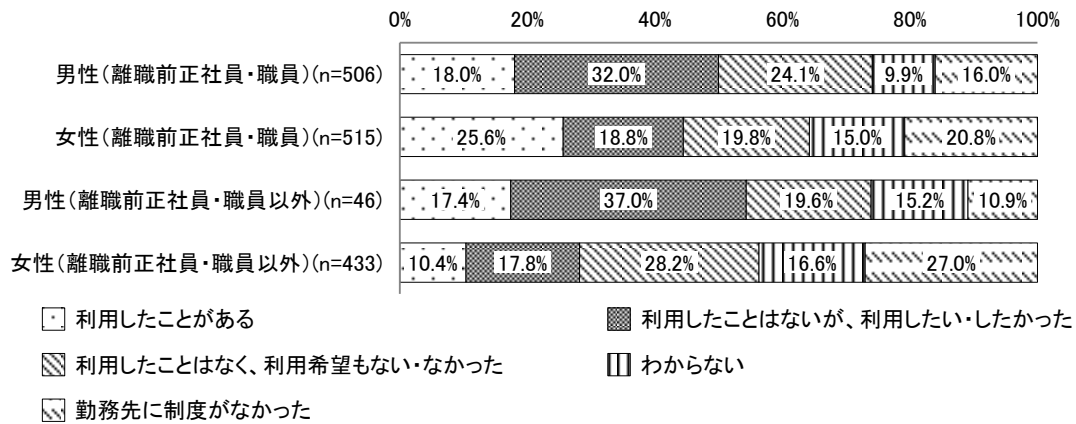


### ⑤時間単位の年次有給休暇制度

時間単位の年次有給休暇制度の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 18.0%、「女性（離職前正社員・職員）」では 25.6%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 17.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 10.4%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 32.0%、「女性（離職前正社員・職員）」では 18.8%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 37.0%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 17.8%となっている。

図表 180 両立支援制度の利用状況 ⑤時間単位の年次有給休暇制度：単数回答（Q25-5）

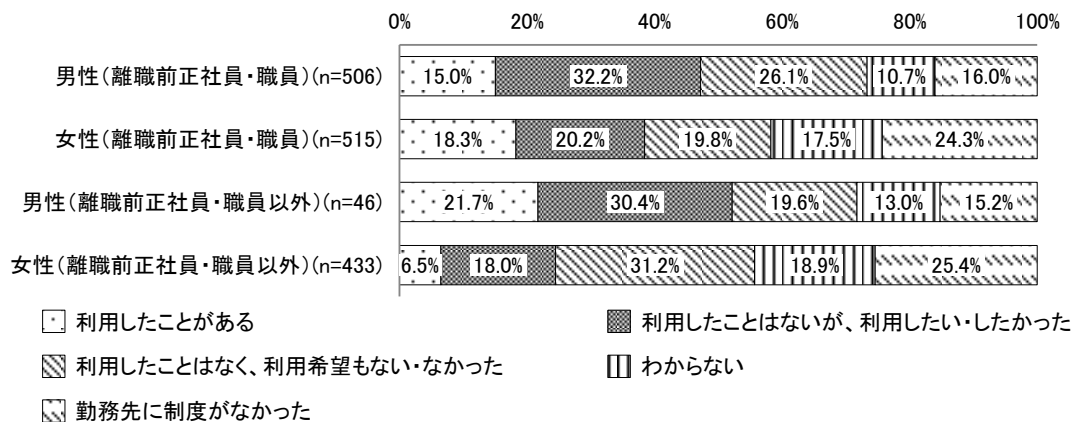


### ⑥子の看護休暇<sup>8</sup>

子の看護休暇の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 15.0%、「女性（離職前正社員・職員）」では 18.3%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 21.7%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 6.5%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 32.2%、「女性（離職前正社員・職員）」では 20.2%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 30.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 18.0%となっている。

図表 181 両立支援制度の利用状況 ⑥子の看護休暇：単数回答（Q25-6）



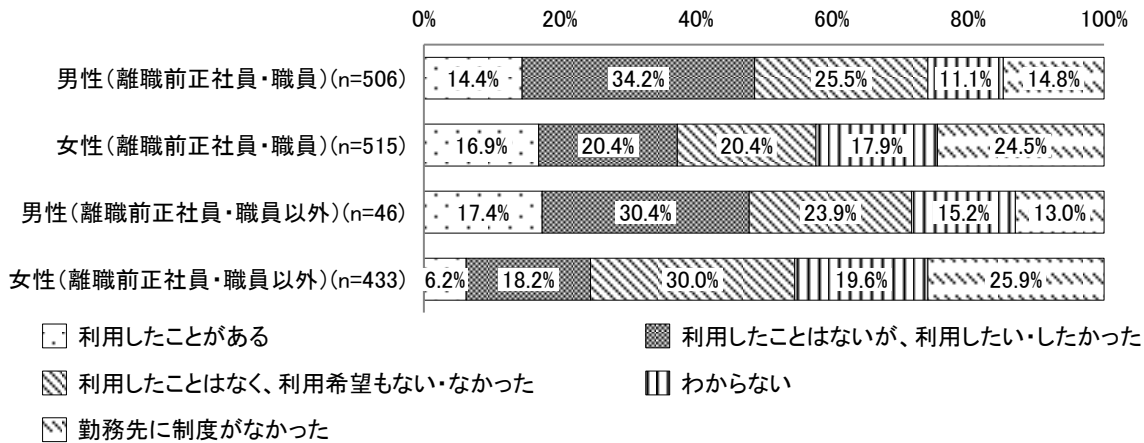
<sup>8</sup> 2025年4月に「子の看護等休暇」へと改称される以前の利用も含むことから、本設問では「子の看護休暇」と表記している。

### ⑦その他の休暇・休業制度

その他の休暇・休業制度の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 14.4%、「女性（離職前正社員・職員）」では 16.9%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 17.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 6.2%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 34.2%、「女性（離職前正社員・職員）」では 20.4%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 30.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 18.2%となっている。

図表 182 両立支援制度の利用状況 ⑦その他の休暇・休業制度：単数回答（Q25-7）



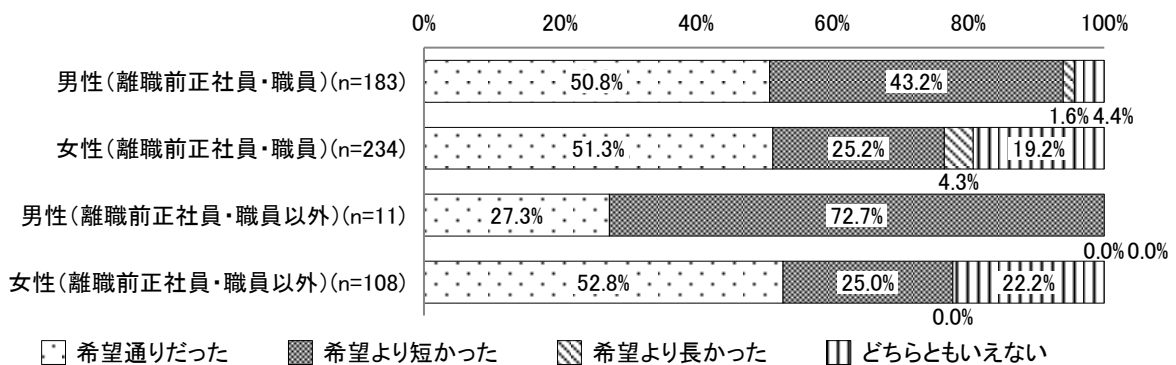
### （５）育児休業・産後パパ育休について、希望の実現状況

#### ①育児休業・産後パパ育休を希望通りの日数取得することができたか

育児休業や産後パパ育休を利用した者について、希望通りの日数取得することができたかをみると、「男性（離職前正社員・職員）」「女性（離職前正社員・職員）」「女性（離職前正社員・職員以外）」いずれも、「希望通りだった」の割合がもっとも高くなっている。

また、「希望より短かった」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 43.2%、「女性（離職前正社員・職員）」では 25.2%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 25.0%となっている。

図表 183 育児休業・産後パパ育休を希望通りの日数取得することができたか：単数回答（Q26）



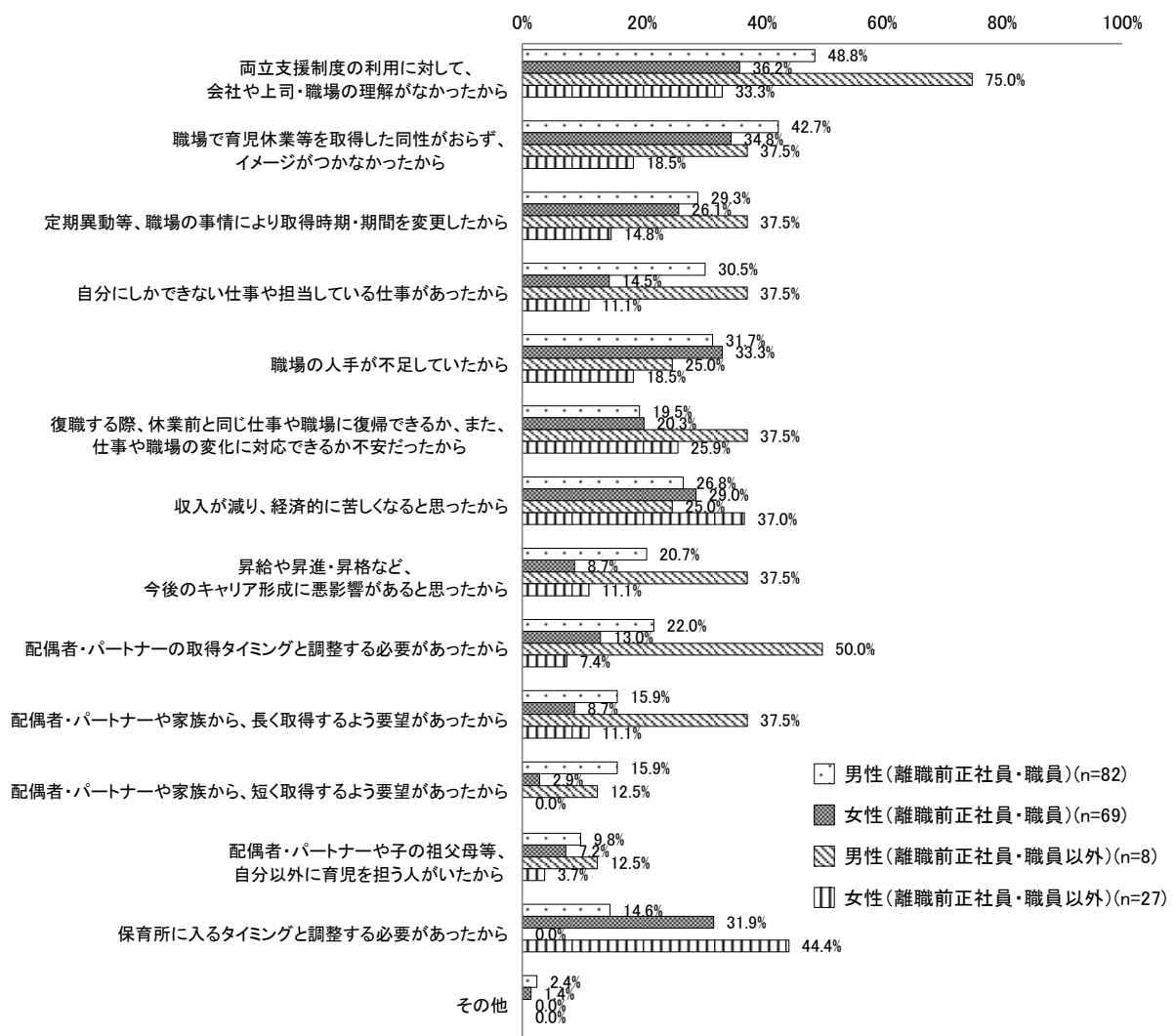
注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

## ②育児休業・産後パパ育休を、希望通りの時期・期間に取得できなかった理由

育児休業や産後パパ育休の取得日数が「希望より短かった」「希望より長かった」と回答した者について、希望通りに取得できなかった理由をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「両立支援制度の利用に対して、会社や上司・職場の理解がなかったから」が48.8%でもっとも割合が高く、次いで「職場で育児休業等を取得した同性がおらず、イメージがつかなかったから」が42.7%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「両立支援制度の利用に対して、会社や上司・職場の理解がなかったから」が36.2%でもっとも割合が高く、次いで「職場で育児休業等を取得した同性がおらず、イメージがつかなかったから」が34.8%となっている。

図表 184 育児休業・産後パパ育休を、希望通りの時期・期間に取得できなかった理由：複数回答 (Q27)



注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」 「女性（離職前正社員・職員以外）」 はサンプルサイズが小さいため、参考値。

## (6) 育児休業・産後パパ育休を取得しなかった理由

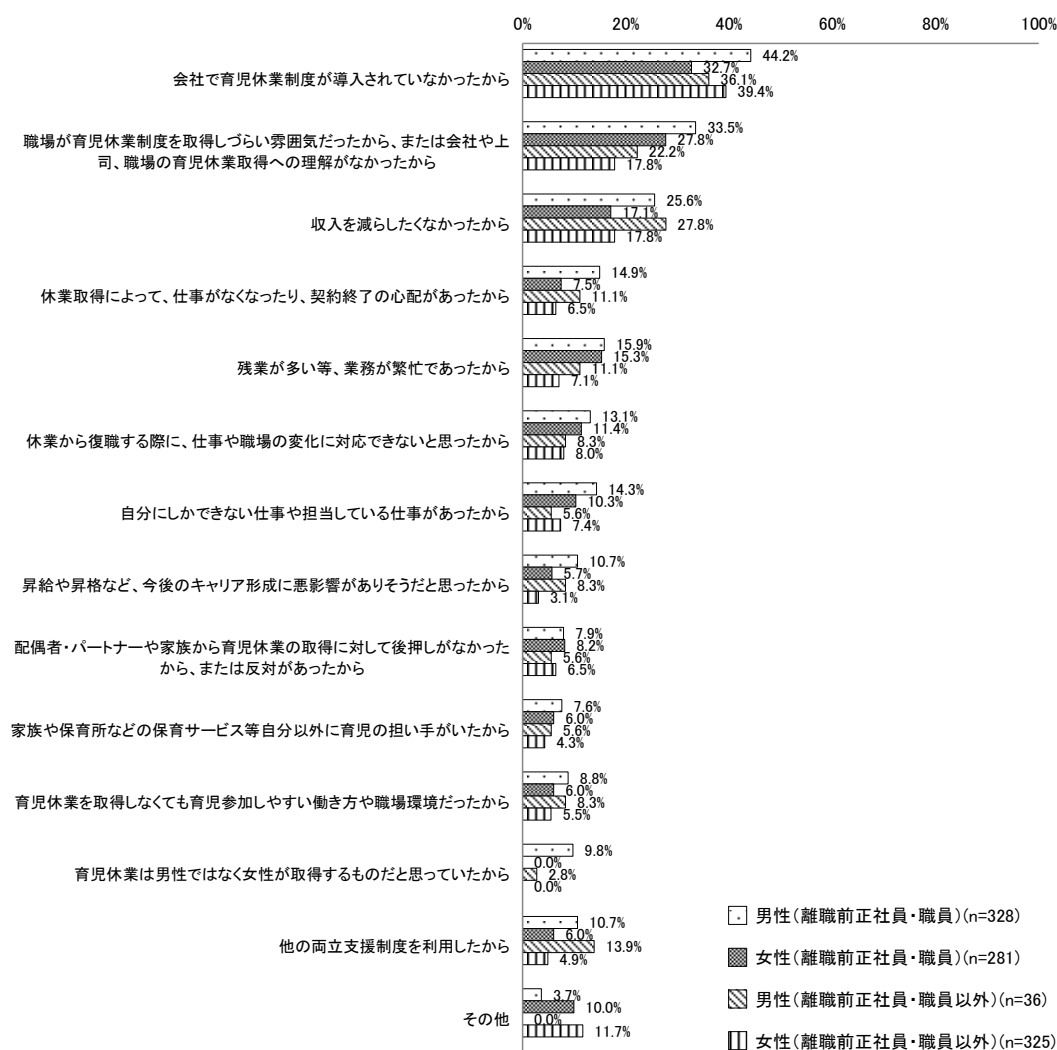
### ①育児休業を取得しなかった理由

育児休業を取得しなかった者について、その理由をみると、「男性（離職前正社員・職員）」「女性（離職前正社員・職員）」「男性（離職前正社員・職員以外）」「女性（離職前正社員・職員以外）」いずれも、「会社で育児休業制度が導入されていないから」の割合がもっとも高くなっている。

次いで回答割合が高い項目をみると、「男性（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 33.5%、「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 27.8%と、正社員・職員ではいずれも職場の理解の不足を理由が上位に挙がっている。

また、「男性（離職前正社員・職員以外）」では「収入を減らしたくなかったから」が 27.8%、「女性（離職前正社員・職員以外）」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」「収入を減らしたくなかったから」がそれぞれ 17.8%となっている。

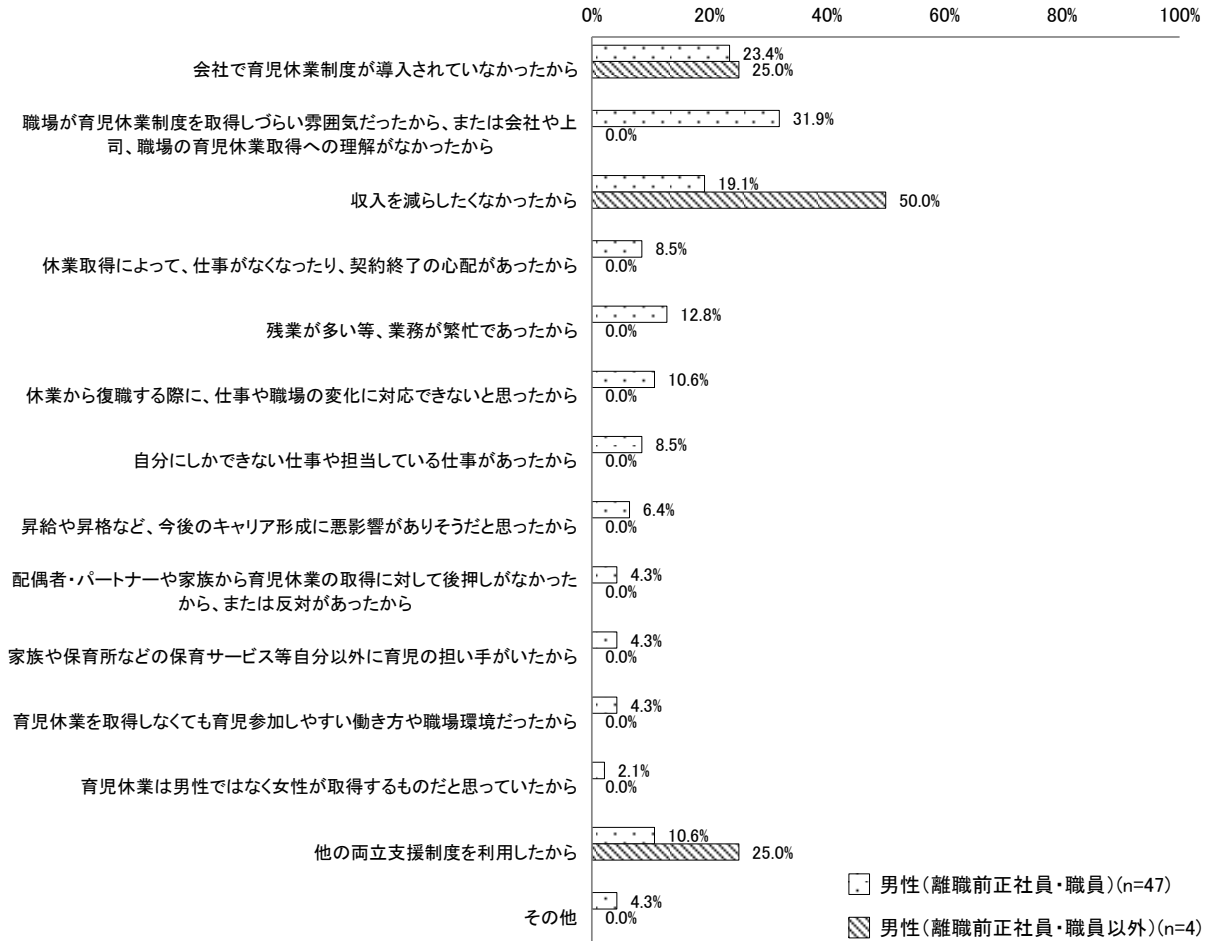
図表 185 育児休業を取得しなかった理由：複数回答（Q28-1）



## ②産後パパ育休を取得しなかった理由

過去10年以内に離職したときに育児をしていた子が2022年10月以降に生まれた男性で、産後パパ育休を取得しなかった者について、その理由をみると、「男性（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31.9%でもっとも割合が高く、次いで「会社で育児休業制度が導入されていなかったから」が23.4%となっている。

図表 186 産後パパ育休を取得しなかった理由：複数回答（Q28-2）



注)「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

(7) 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況

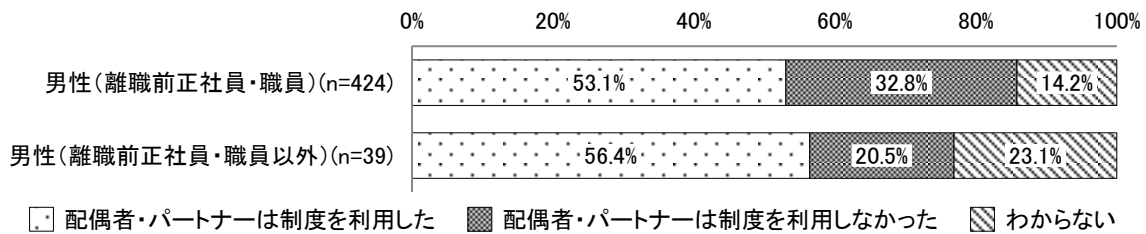
妊娠・出産・育児等を理由とした離職時に、配偶者・パートナーが雇用されていた者について、過去10年以内に離職したときに育児をしていた子の妊娠・出産・育児に当たっての、配偶者・パートナーの各種両立支援制度の利用状況を尋ねた。

①産前・産後休業制度

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、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では53.1%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では56.4%となっている。

図表 187 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況

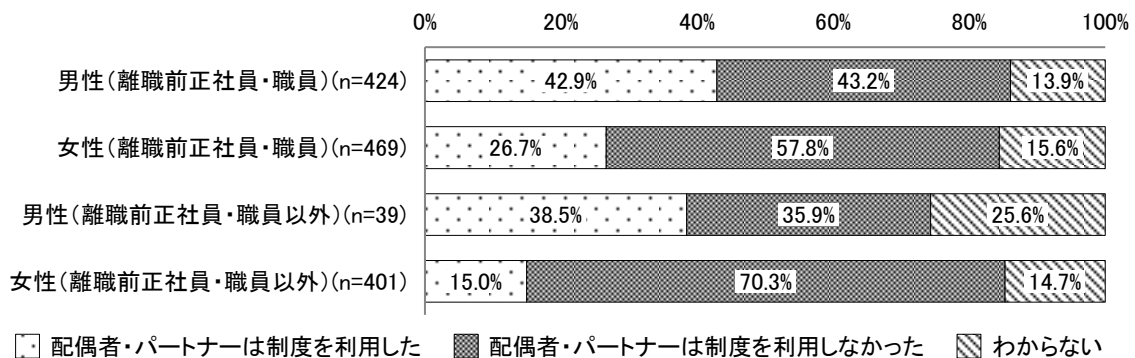
①産前・産後休業制度：単数回答（Q29-1）



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、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では42.9%、「女性（離職前正社員・職員）」では26.7%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では38.5%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では15.0%となっている。

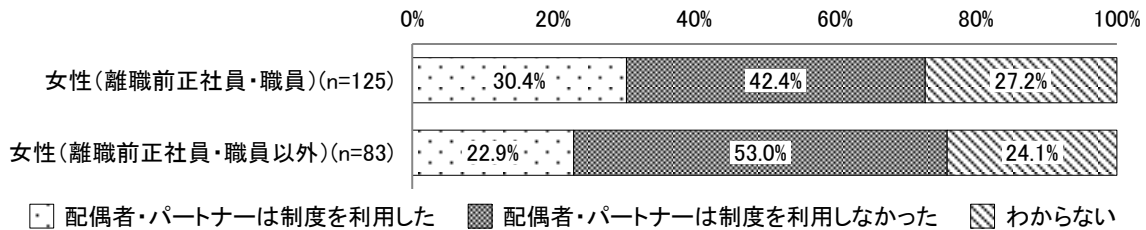
図表 188 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況 ②育児休業制度：単数回答（Q29-2）



### ③産後パパ育休

過去10年以内に離職した当時に育児をしていた子が2022年10月以降に生まれた者について、配偶者・パートナーの産後パパ育休の利用状況をみると、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「女性（離職前正社員・職員）」では30.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では22.9%となっている。

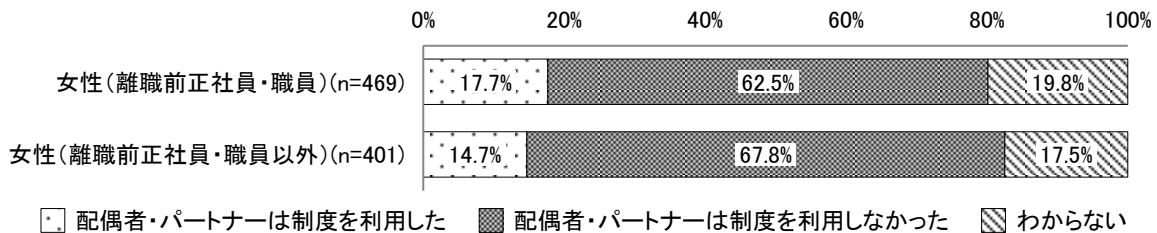
図表 189 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況 ③産後パパ育休：単数回答（Q29-3）



### ④配偶者出産休暇

配偶者・パートナーの配偶者出産休暇の利用状況をみると、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「女性（離職前正社員・職員）」では17.7%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では14.7%となっている。

図表 190 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況 ④配偶者出産休暇：単数回答（Q29-4）

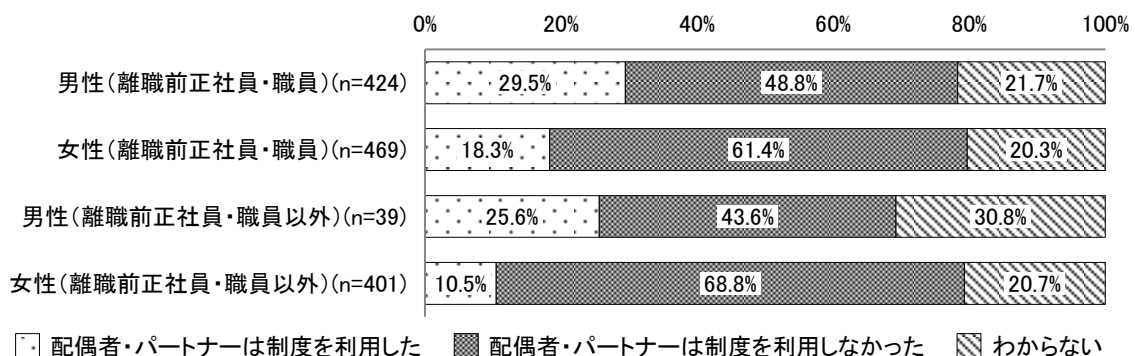


### ⑤時間単位の年次有給休暇制度

配偶者・パートナーの時間単位の年次有給休暇制度の利用状況をみると、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では29.5%、「女性（離職前正社員・職員）」では18.3%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では25.6%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では10.5%となっている。

図表 191 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況

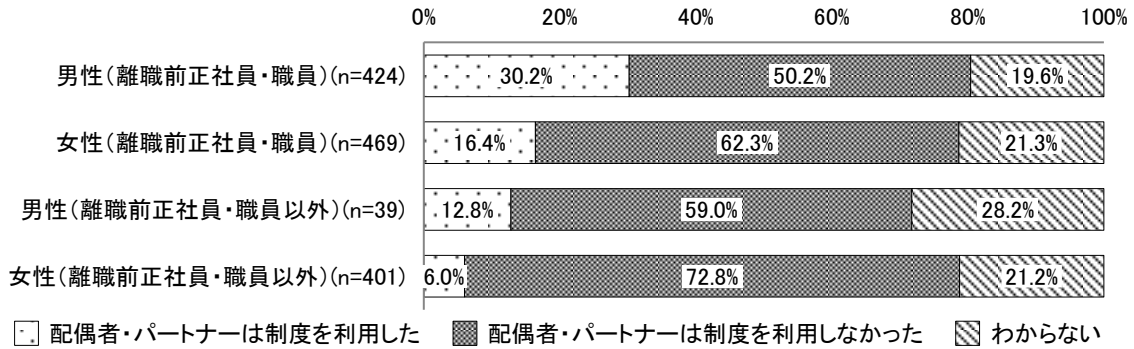
⑤時間単位の年次有給休暇制度：単数回答（Q29-5）



### ⑥子の看護休暇<sup>9</sup>

配偶者・パートナーの子の看護休暇の利用状況を見ると、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 30.2%、「女性（離職前正社員・職員）」では 16.4%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 12.8%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 6.0%となっている。

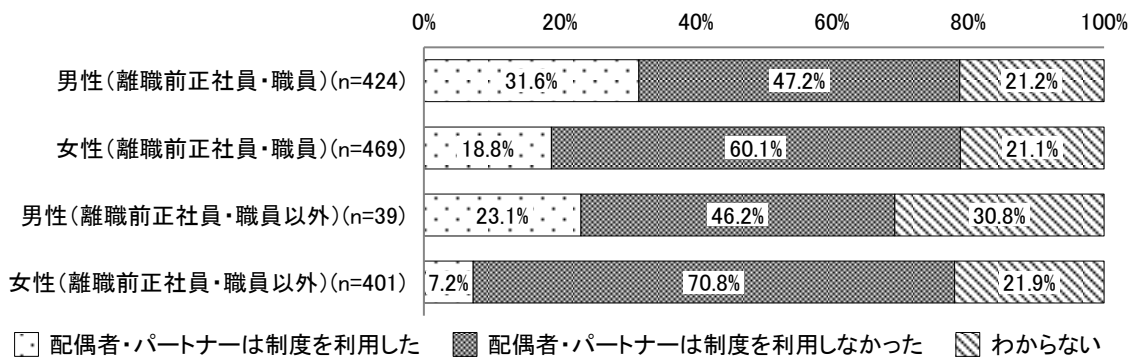
図表 192 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況 ⑥子の看護休暇：単数回答（Q29-6）



### ⑦その他の休暇・休業制度

配偶者・パートナーのその他の休暇・休業制度の利用状況を見ると、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 31.6%、「女性（離職前正社員・職員）」では 18.8%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 23.1%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 7.2%となっている。

図表 193 配偶者・パートナーの両立支援制度の利用状況 ⑦その他の休暇・休業制度：単数回答（Q29-7）



<sup>9</sup> 2025年4月に「子の看護等休暇」へと改称される以前の利用も含むことから、本設問では「子の看護休暇」と表記している。

### 3-5. 育児休業等からの復職後の働き方や、キャリア形成について

#### (1) 育児休業からの復職後の働き方に関する面談の実施状況

育児休業や産後パパ育休を取得した者について、復職後の働き方に関する面談の実施状況を尋ねた。

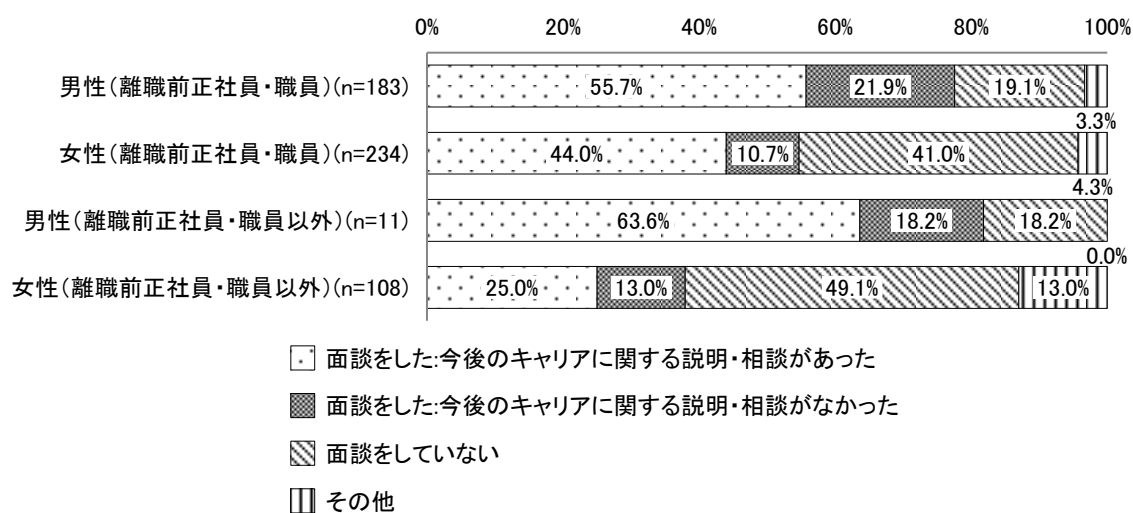
##### ①育児休業の取得前

育児休業の取得前の面談の実施状況をみると、「男性（離職前正社員・職員）」「女性（離職前正社員・職員）」では、「面談をした：今後のキャリアに関する説明・相談があった」の割合がもっとも高くなっている。

また、「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「面談をしていない」が 49.1%でもっとも割合が高く、次いで「面談をした：今後のキャリアに関する説明・相談があった」が 25.0%となっている。

図表 194 育児休業からの復職後の働き方に関する面談の実施状況

##### ①育児休業の取得前：単数回答（Q35-1）



注)「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

## ②育児休業中・育児休業取得直後

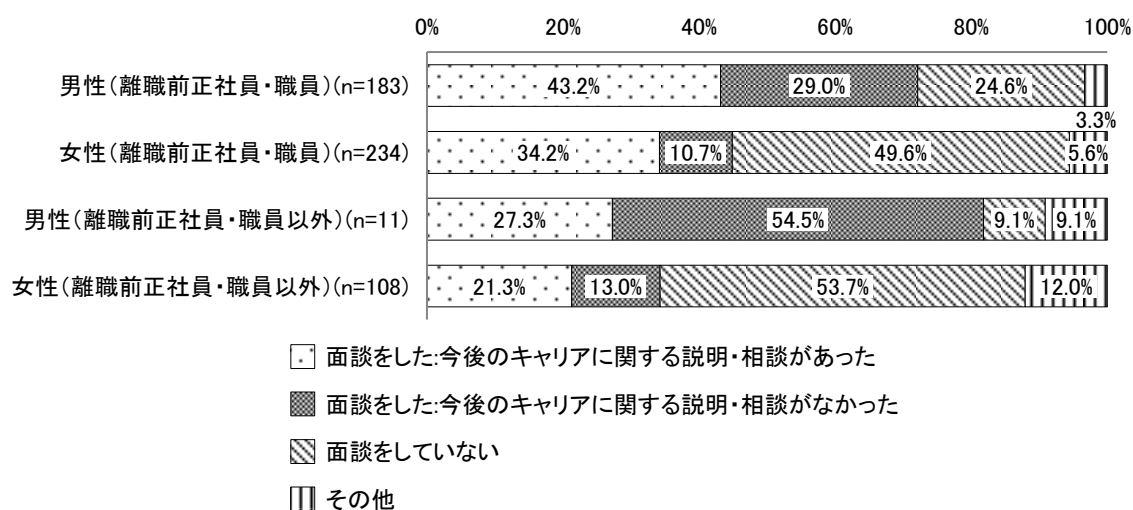
育児休業中・育児休業取得直後の面談の実施状況をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「面談をした：今後のキャリアに関する説明・相談があった」が43.2%でもっとも割合が高く、次いで「面談をした：今後のキャリアに関する説明・相談がなかった」が29.0%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「面談をしていない」が49.6%でもっとも割合が高く、次いで「面談をした：今後のキャリアに関する説明・相談があった」が34.2%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「面談をしていない」が53.7%でもっとも割合が高く、次いで「面談をした：今後のキャリアに関する説明・相談があった」が21.3%となっている。

図表 195 育児休業からの復職後の働き方に関する面談の実施状況

②育児休業中・育児休業取得直後：単数回答（Q35-2）



注)「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

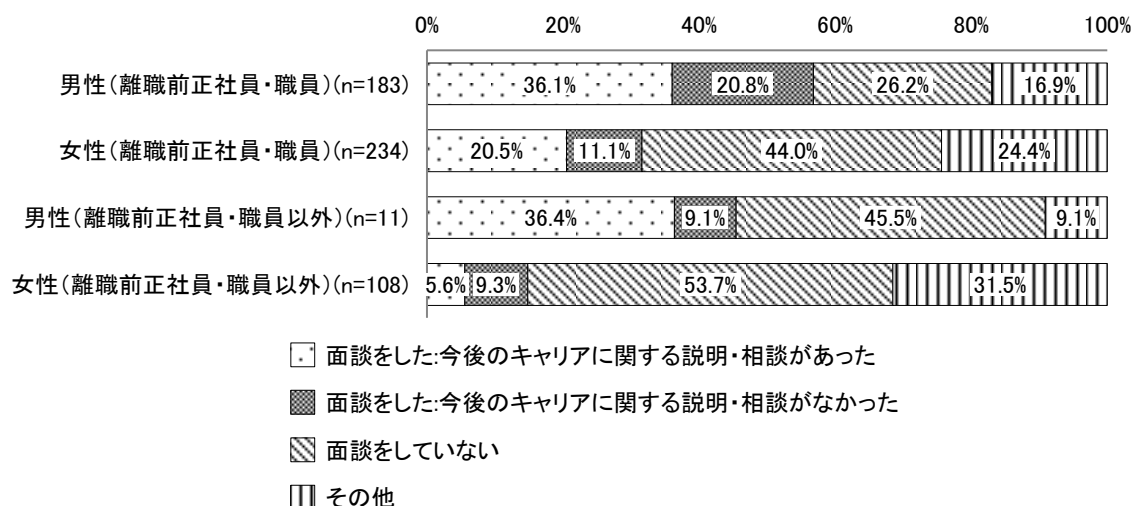
### ③子が3歳に到達する前の1年間

子が3歳に到達する前の1年間の面談の実施状況をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「面談をした：今後のキャリアに関する説明・相談があった」が36.1%でもっとも割合が高く、次いで「面談をしていない」が26.2%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」「女性（離職前正社員・職員以外）」では、いずれも「面談をしていない」がもっとも割合が高く、それぞれ44.0%、53.7%となっている。

図表 196 育児休業からの復職後の働き方に関する面談の実施状況

③子が3歳に到達する前の1年間：単数回答（Q35-3）



注)「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

## (2) その他の両立支援制度の利用状況

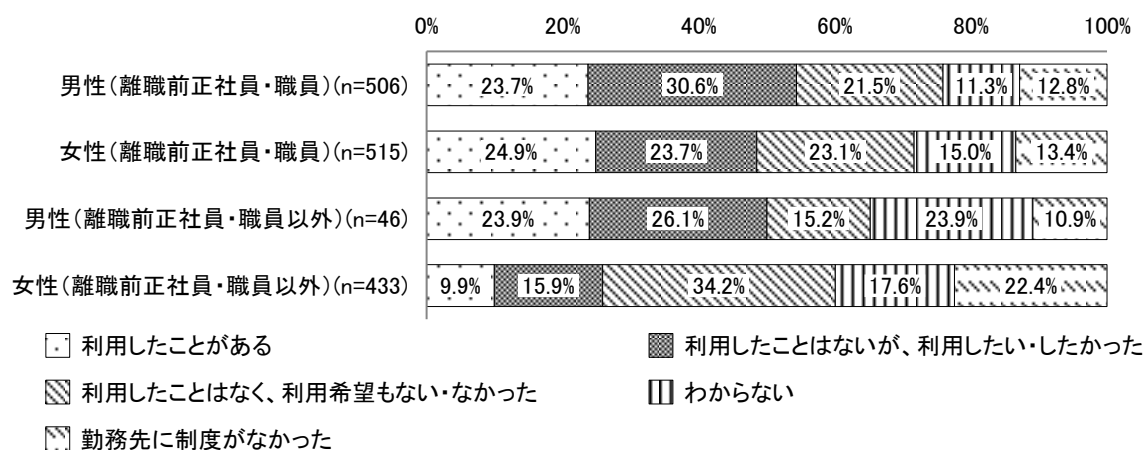
過去 10 年以内に離職したときに育児をしていた子について、育児に当たってのその他の両立支援制度の利用状況を尋ねた。

### 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の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 23.7%、「女性（離職前正社員・職員）」では 24.9%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 23.9%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 9.9%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では 30.6%、「女性（離職前正社員・職員）」では 23.7%、「男性（離職前正社員・職員以外）」で 26.1%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 15.9%となっている。

図表 197 その他の両立支援制度の利用状況 ①育児のための短時間勤務制度：単数回答（Q36-1）

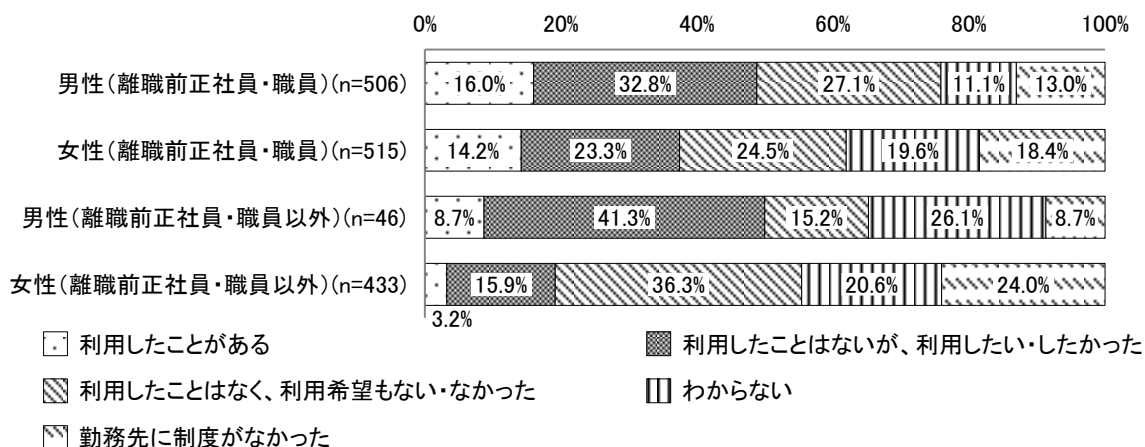


## ②所定外労働の制限

所定外労働の制限の利用状況を見ると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 16.0%、「女性（離職前正社員・職員）」では 14.2%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 8.7%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 3.2%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では 32.8%、「女性（離職前正社員・職員）」では 23.3%、「男性（離職前正社員・職員以外）」で 41.3%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 15.9%となっている。

図表 198 その他の両立支援制度の利用状況 ②所定外労働の制限：単数回答（Q36-2）

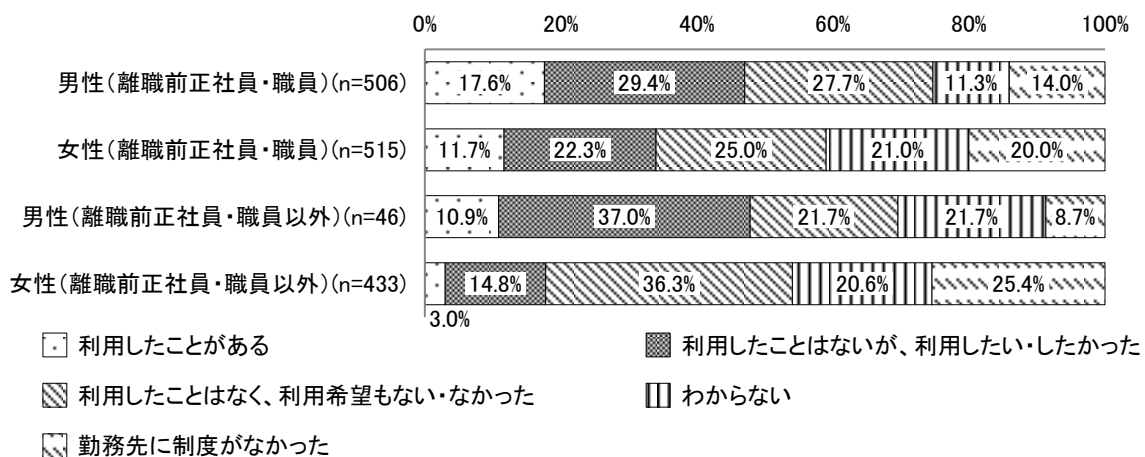


## ③時間外労働の制限

時間外労働の制限の利用状況を見ると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 17.6%、「女性（離職前正社員・職員）」では 11.7%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 10.9%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 3.0%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では 29.4%、「女性（離職前正社員・職員）」では 22.3%、「男性（離職前正社員・職員以外）」で 37.0%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 14.8%となっている。

図表 199 その他の両立支援制度の利用状況 ③時間外労働の制限：単数回答（Q36-3）

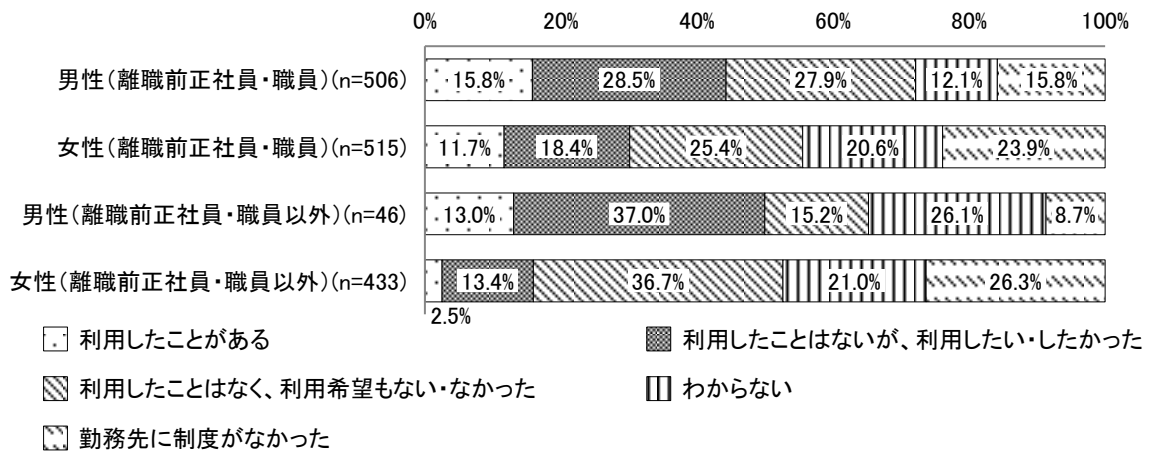


#### ④深夜業の制限

深夜業の制限の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 15.8%、「女性（離職前正社員・職員）」では 11.7%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 13.0%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 2.5%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では 28.5%、「女性（離職前正社員・職員）」では 18.4%、「男性（離職前正社員・職員以外）」で 37.0%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 13.4%となっている。

図表 200 その他の両立支援制度の利用状況 ④深夜業の制限：単数回答（Q36-4）

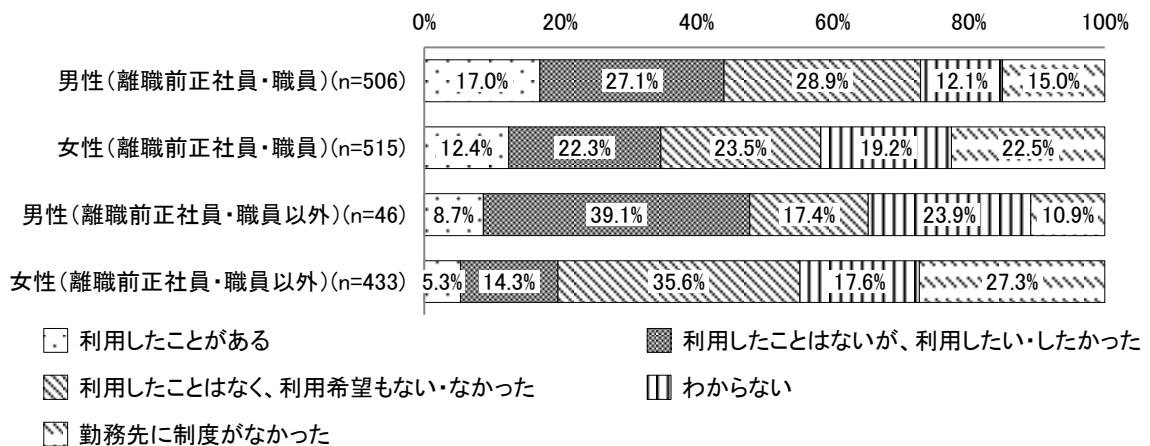


#### ⑤始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 17.0%、「女性（離職前正社員・職員）」では 12.4%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 8.7%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 5.3%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では 27.1%、「女性（離職前正社員・職員）」では 22.3%、「男性（離職前正社員・職員以外）」で 39.1%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 14.3%となっている。

図表 201 その他の両立支援制度の利用状況 ⑤始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ：単数回答（Q36-5）

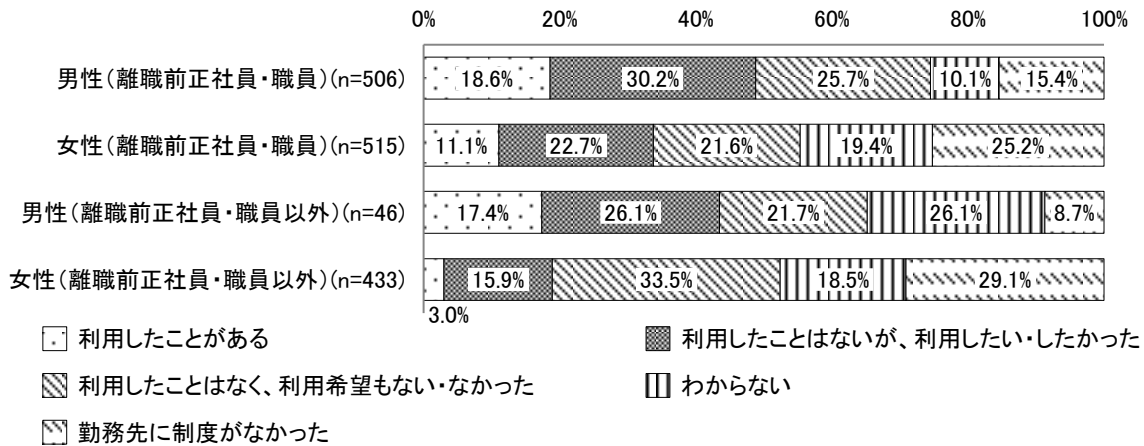


## ⑥フレックスタイム制

フレックスタイム制の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 18.6%、「女性（離職前正社員・職員）」では 11.1%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 17.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 3.0%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では 30.2%、「女性（離職前正社員・職員）」では 22.7%、「男性（離職前正社員・職員以外）」で 26.1%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 15.9%となっている。

図表 202 その他の両立支援制度の利用状況 ⑥フレックスタイム制：単数回答（Q36-6）

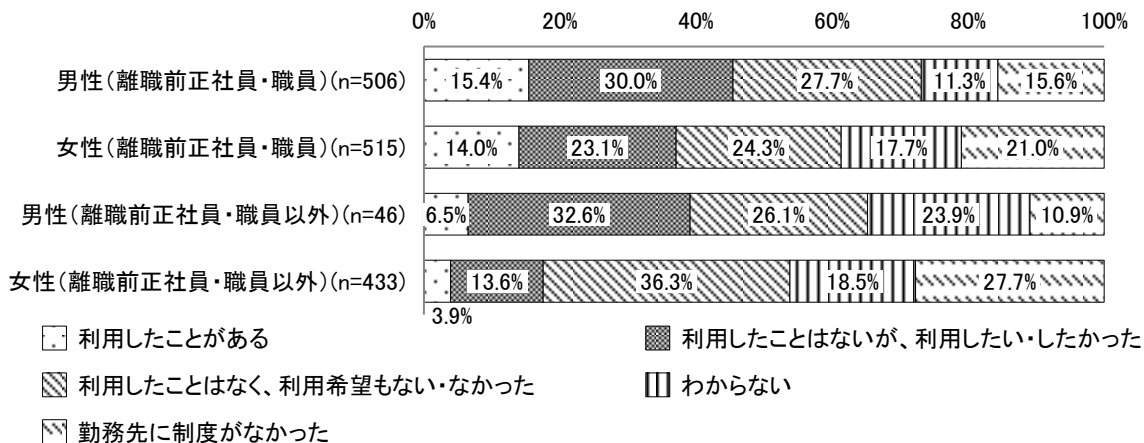


## ⑦短時間正社員制度

短時間正社員制度の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 15.4%、「女性（離職前正社員・職員）」では 14.0%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 6.5%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 3.9%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では 30.0%、「女性（離職前正社員・職員）」では 23.1%、「男性（離職前正社員・職員以外）」で 32.6%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 13.6%となっている。

図表 203 その他の両立支援制度の利用状況 ⑦短時間正社員制度：単数回答（Q36-7）

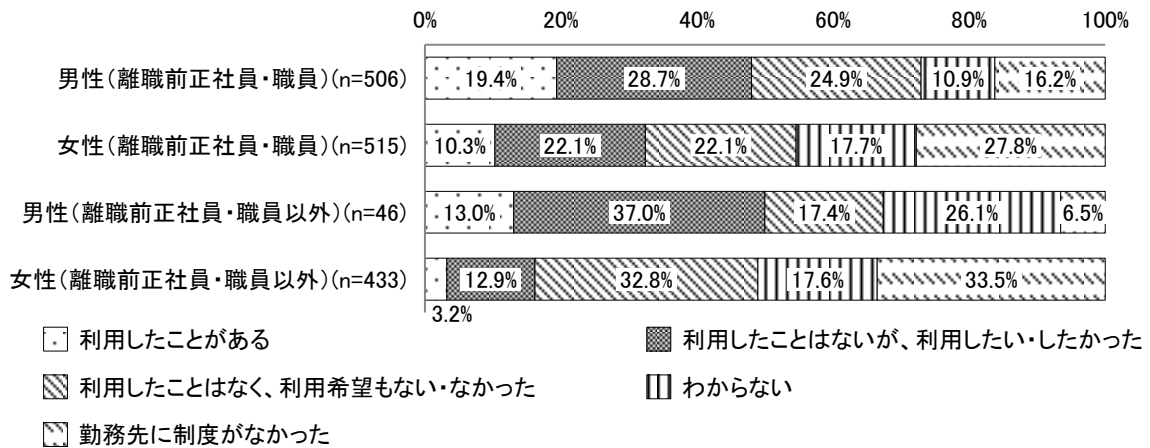


## ⑧テレワーク

テレワークの利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 19.4%、「女性（離職前正社員・職員）」では 10.3%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 13.0%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 3.2%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では 28.7%、「女性（離職前正社員・職員）」では 22.1%、「男性（離職前正社員・職員以外）」で 37.0%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 12.9%となっている。

図表 204 その他の両立支援制度の利用状況 ⑧テレワーク：単数回答（Q36-8）

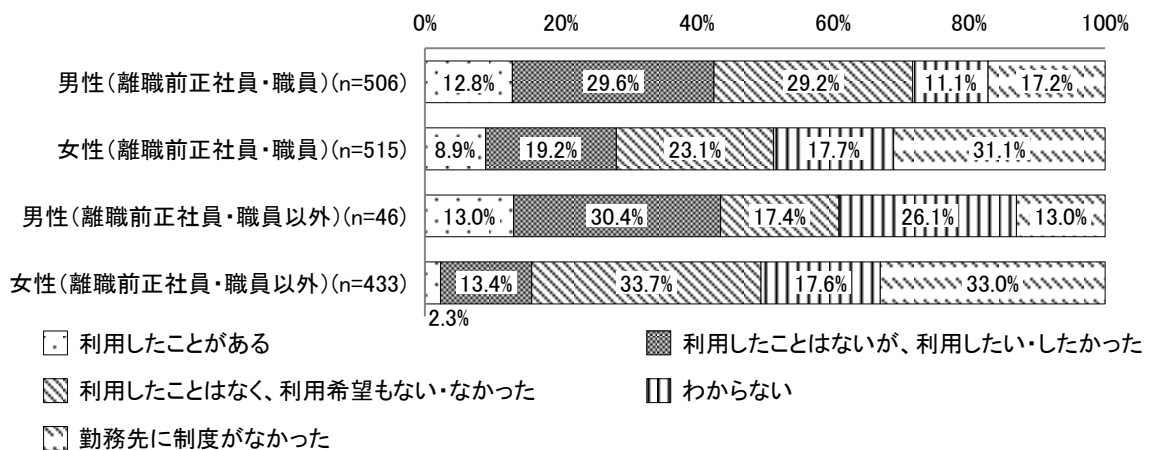


## ⑨勤務先が設置運営する保育施設等

勤務先が設置運営する保育施設等の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 12.8%、「女性（離職前正社員・職員）」では 8.9%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 13.0%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 2.3%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では 29.6%、「女性（離職前正社員・職員）」では 19.2%、「男性（離職前正社員・職員以外）」で 30.4%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 13.4%となっている。

図表 205 その他の両立支援制度の利用状況 ⑨勤務先が設置運営する保育施設等：単数回答（Q36-9）

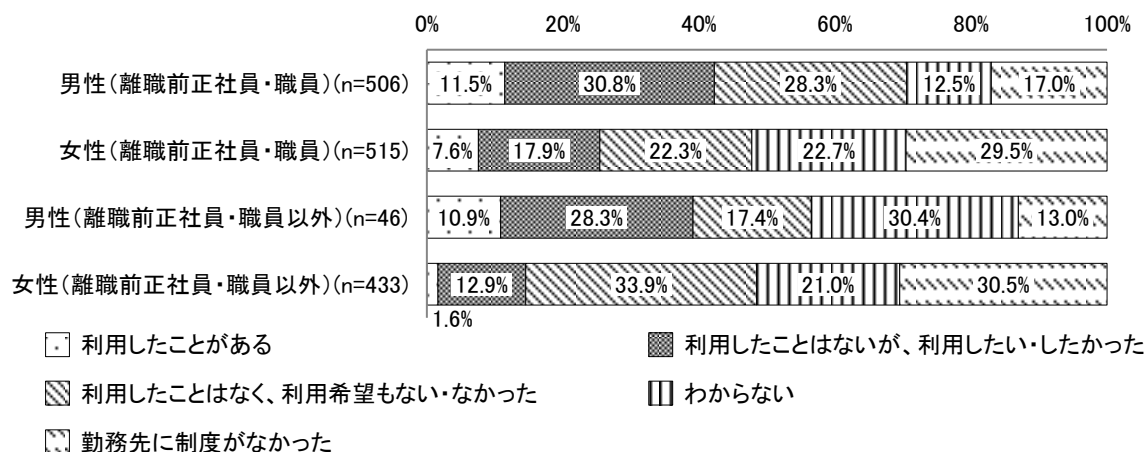


### ⑩養育両立支援休暇

養育両立支援休暇の利用状況をみると、「利用したことがある」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では11.5%、「女性（離職前正社員・職員）」で7.6%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では10.9%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では1.6%となっている。

また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では30.8%、「女性（離職前正社員・職員）」では17.9%、「男性（離職前正社員・職員以外）」で28.3%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では12.9%となっている。

図表 206 その他の両立支援制度の利用状況 ⑩養育両立支援休暇：単数回答（Q36-10）



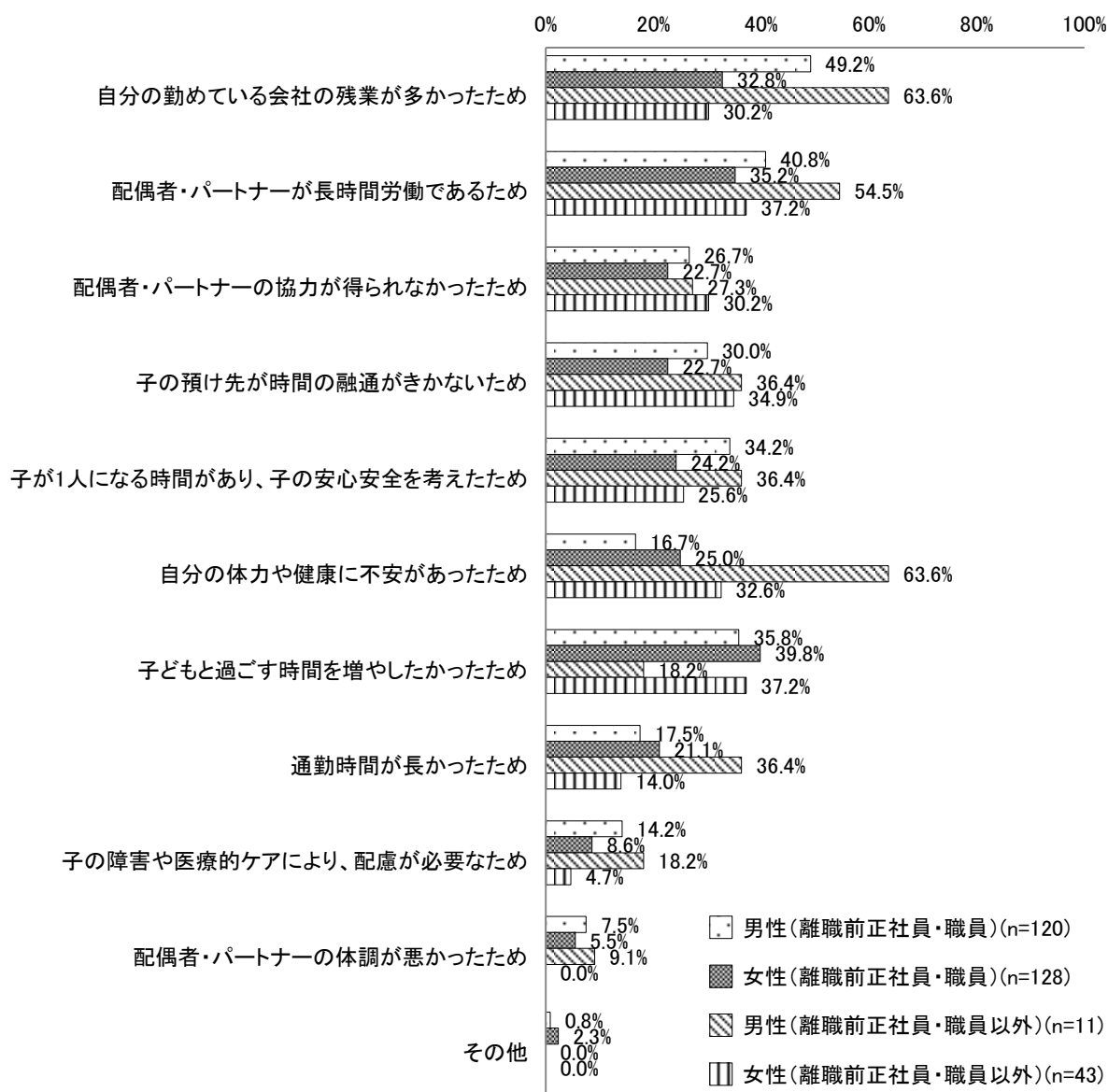
### (3) 育児のための短時間勤務制度を利用した理由

育児のための短時間勤務制度を利用した者について、その理由をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「自分の勤めている会社の残業が多かったため」が 49.2%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーが長時間労働であるため」が 40.8%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「子どもと過ごす時間を増やしたかったため」が 39.8%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーが長時間労働であるため」が 35.2%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「配偶者・パートナーが長時間労働であるため」「子どもと過ごす時間を増やしたかったため」が 37.2%でもっとも割合が高く、次いで「子の預け先が時間の融通がきかないため」が 34.9%となっている。

図表 207 育児のための短時間勤務制度を利用した理由：複数回答（Q37）



注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

(4) 各制度の利用可能な期間等について

①育児のための短時間勤務制度

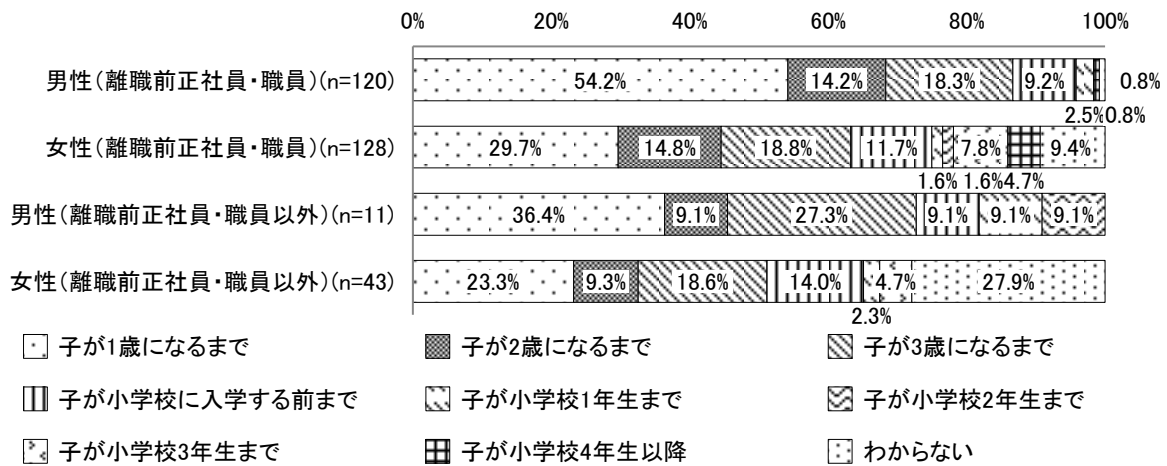
i) 会社で利用可能な最長期間

育児のための短時間勤務制度を利用した者について、会社で利用可能な最長期間をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が54.2%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が18.3%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が29.7%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が18.8%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「わからない」が27.9%でもっとも割合が高く、次いで「子が1歳になるまで」が23.3%となっている。

図表 208 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：単数回答（Q38-1）



注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

ii) 利用したい期間（利用しなかった期間）

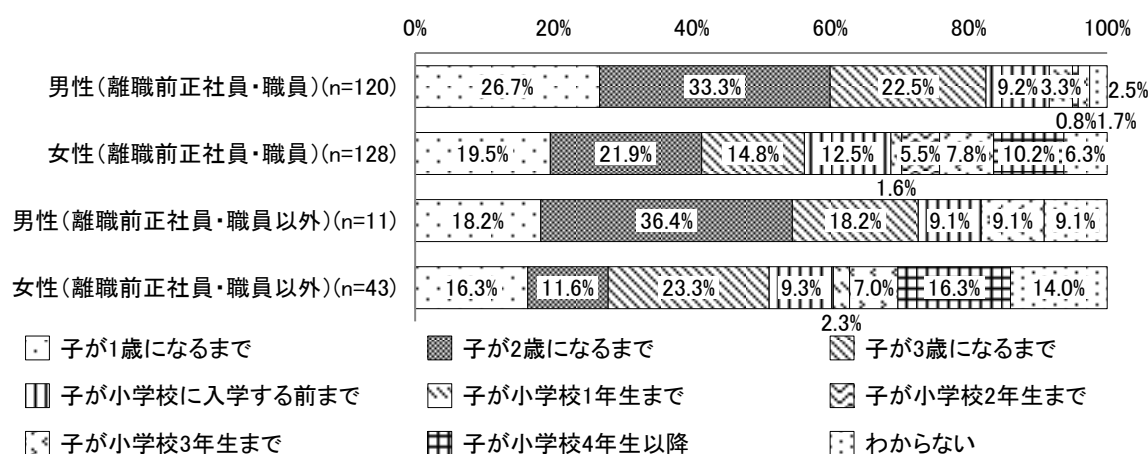
育児のための短時間勤務制度を利用した者について、自身が利用したい期間（利用しなかった期間）をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「子が2歳になるまで」が33.3%でもっとも割合が高く、次いで「子が1歳になるまで」が26.7%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「子が2歳になるまで」が21.9%でもっとも割合が高く、次いで「子が1歳になるまで」が19.5%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「子が3歳になるまで」が23.3%でもっとも割合が高く、次いで「子が1歳になるまで」「子が小学校4年生以降」の割合がそれぞれ16.3%となっている。

図表 209 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）：単数回答（Q38-2）



注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

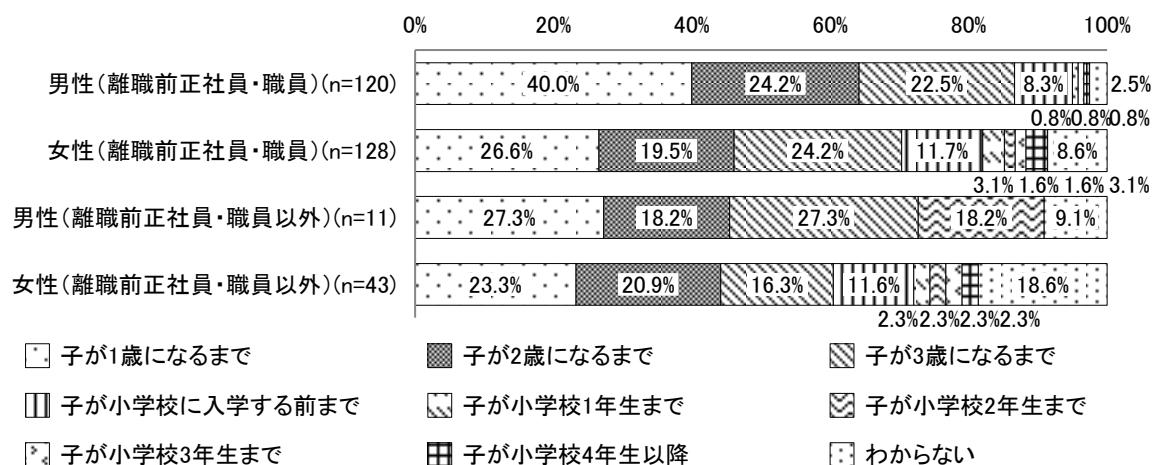
### iii) 実際に利用した期間

育児のための短時間勤務制度を利用した者について、実際に利用した期間をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が40.0%でもっとも割合が高く、次いで「子が2歳になるまで」が24.2%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が26.6%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が24.2%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「子が1歳になるまで」が23.3%でもっとも割合が高く、次いで「子が2歳になるまで」の割合が20.9%となっている。

図表 210 育児のための短時間勤務制度 ③実際に利用した期間：単数回答（Q38-3）



注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。  
 注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

また、利用したい期間（利用しなかった期間）と、実際に利用した期間の違いは以下のとおりとなっている。

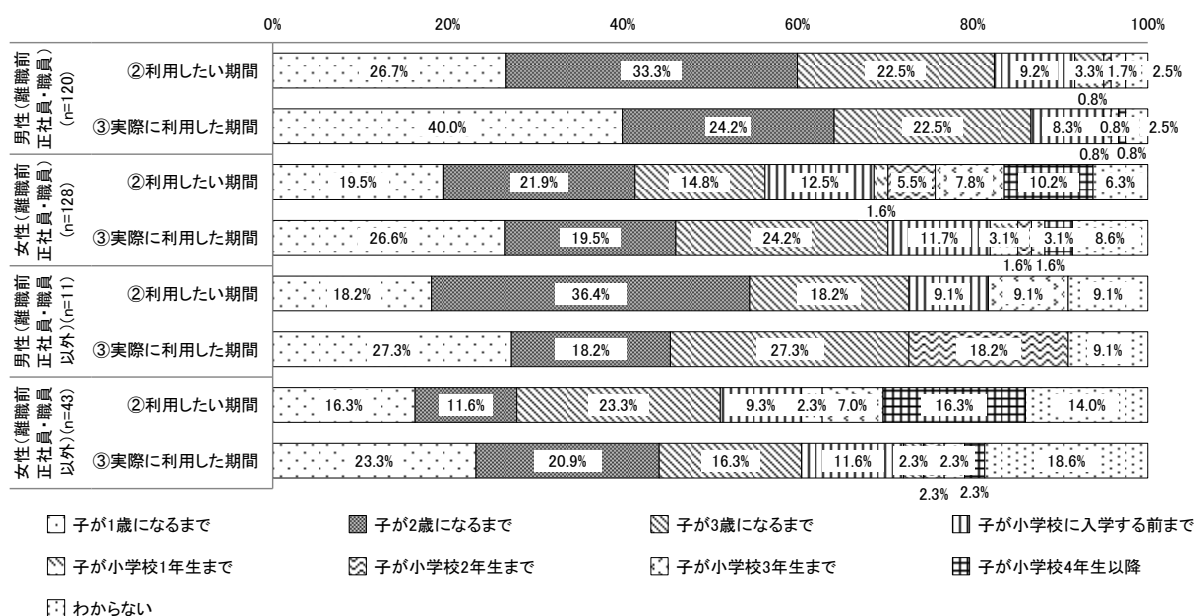
「男性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」「子が2歳になるまで」「子が3歳になるまで」の合計が概ね一致している。一方、「子が2歳になるまで」利用したい（しなかった）割合が33.3%であるのに対し、実際に利用した期間は24.2%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「子が小学校3年生まで」利用したい（しなかった）割合が7.8%、「子が小学校4年生以降」利用したい（しなかった）割合が10.2%であるのに対し、実際に利用した期間はそれぞれ1.6%、3.1%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「子が3歳になるまで」利用したい（しなかった）割合が23.3%、「子が小学校4年生以降」利用したい（しなかった）割合が16.3%であるのに対し、実際に利用した期間はそれぞれ16.3%、2.3%となっている。

図表 211 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）と③実際に利用した期間の比較：単数回答（Q38-3）



注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

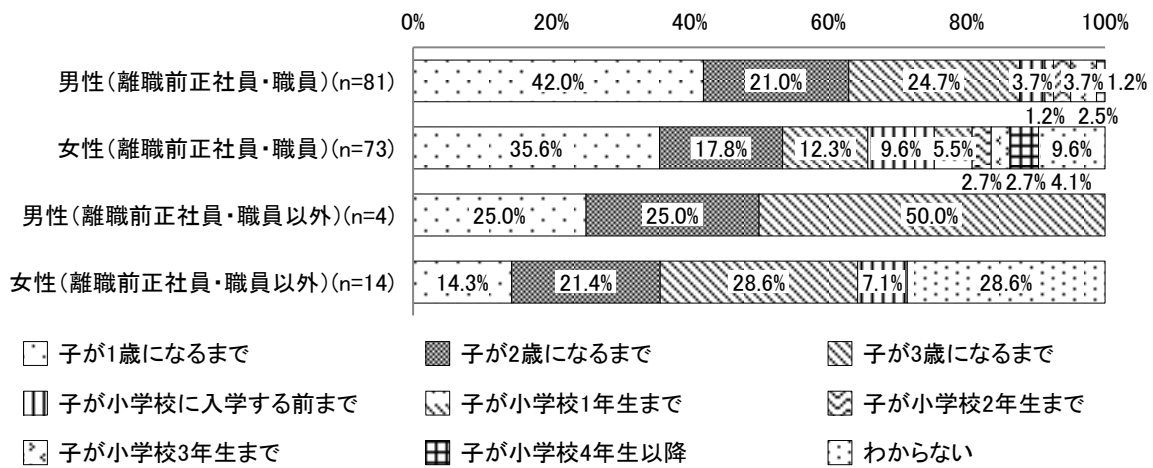
## ②所定外労働の制限

### i) 会社で利用可能な最長期間

所定外労働の制限を利用した者について、会社で利用可能な最長期間をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が42.0%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が24.7%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が35.6%でもっとも割合が高く、次いで「子が2歳になるまで」が17.8%となっている。

図表 212 所定外労働の制限 ①会社で利用可能な最長期間：単数回答（Q38-4）



注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」「女性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

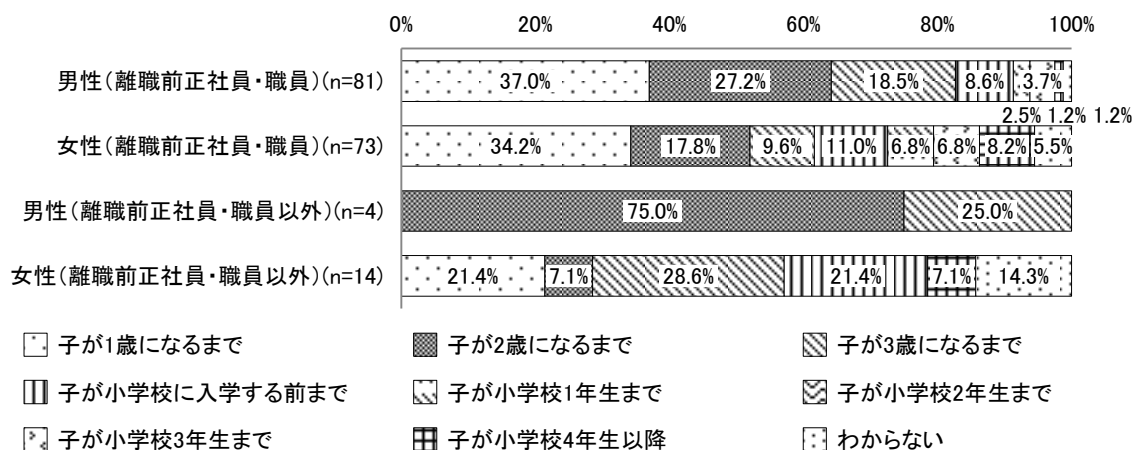
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

ii) 利用したい期間（利用しなかった期間）

所定外労働の制限を利用した者について、利用した期間（利用しなかった期間）をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が37.0%でもっとも割合が高く、次いで「子が2歳になるまで」が27.2%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が34.2%でもっとも割合が高く、次いで「子が2歳になるまで」が17.8%となっている。

図表 213 所定外労働の制限 ②利用したい期間（利用しなかった期間）：単数回答（Q38-5）



注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」 「女性（離職前正社員・職員以外）」 はサンプルサイズが小さいため、参考値。

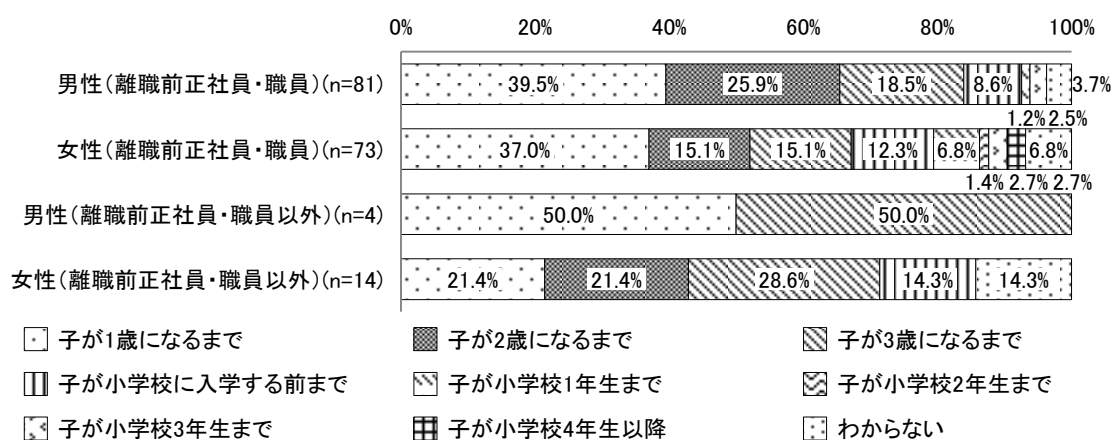
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

iii) 実際に利用した期間

所定外労働の制限を利用した者について、実際に利用した期間をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が39.5%でもっとも割合が高く、次いで「子が2歳になるまで」が25.9%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が37.0%でもっとも割合が高く、次いで「子が2歳になるまで」「子が3歳になるまで」がそれぞれ15.1%となっている。

図表 214 所定外労働の制限 ③実際に利用した期間：単数回答（Q38-6）



注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」 「女性（離職前正社員・職員以外）」 はサンプルサイズが小さいため、参考値。

注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

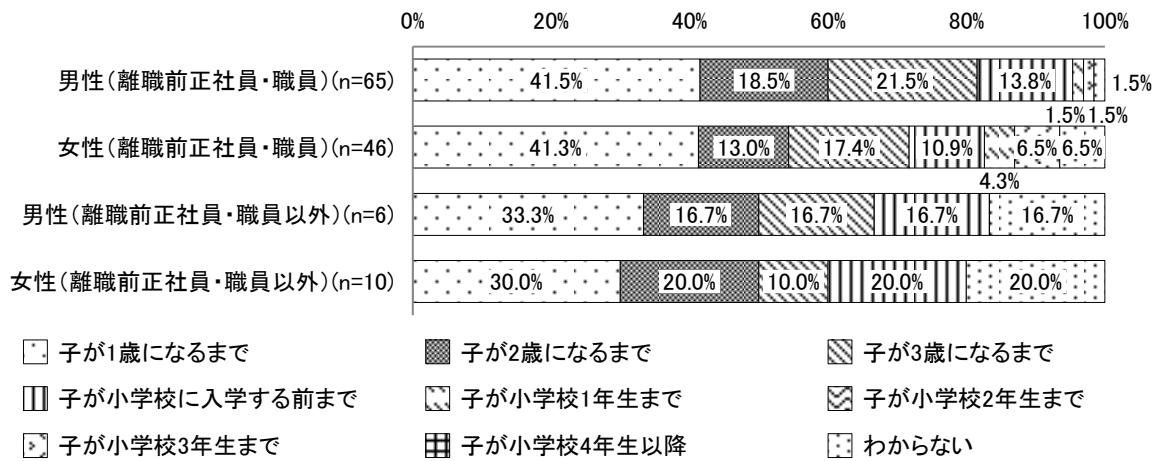
### ③勤務先が設置運営する保育施設等

#### i) 会社で利用可能な最長期間

勤務先が設置運営する保育施設等を利用した者について、会社で利用可能な最長期間をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が41.5%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が21.5%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が41.3%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が17.4%となっている。

図表 215 勤務先が設置運営する保育施設等 ①会社で利用可能な最長期間：単数回答（Q38-7）



注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」「女性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

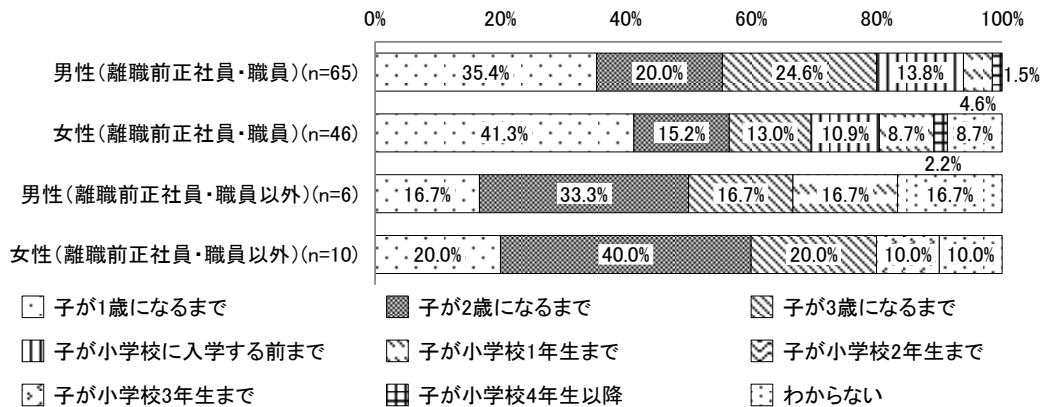
ii) 利用したい期間（利用しなかった期間）

勤務先が設置運営する保育施設等を利用した者について、利用したい期間（利用しなかった期間）をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が35.4%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が24.6%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が41.3%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が15.2%となっている。

図表 216 勤務先が設置運営する保育施設等

②利用したい期間（利用しなかった期間）：単数回答（Q38-8）



注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」 「女性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

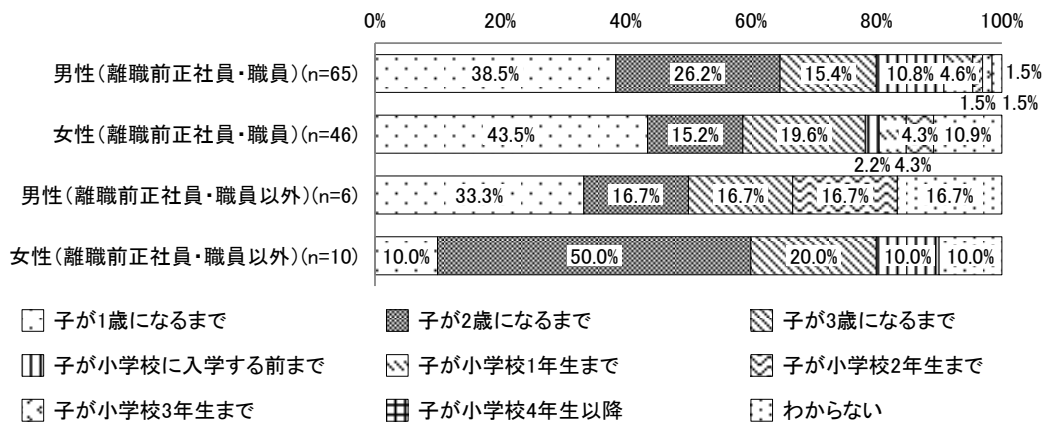
注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

iii) 実際に利用した期間

勤務先が設置運営する保育施設等を利用した者について、実際に利用した期間をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が38.5%でもっとも割合が高く、次いで「子が2歳になるまで」が26.2%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「子が1歳になるまで」が43.5%でもっとも割合が高く、次いで「子が3歳になるまで」が19.6%となっている。

図表 217 勤務先が設置運営する保育施設等 ③実際に利用した期間：単数回答（Q38-9）



注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」 「女性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

注) グラフ中では、割合が0.0%のものについて表示を省略している。

## (5) 出産・育児をする前と比較した変化

育児のための短時間勤務制度、または所定外労働の制限を利用した者について、仕事と育児を両立するようになったことで、出産・育児をする前と比較して、業務量や仕事のレベルにどのような変化があったかを尋ねた。

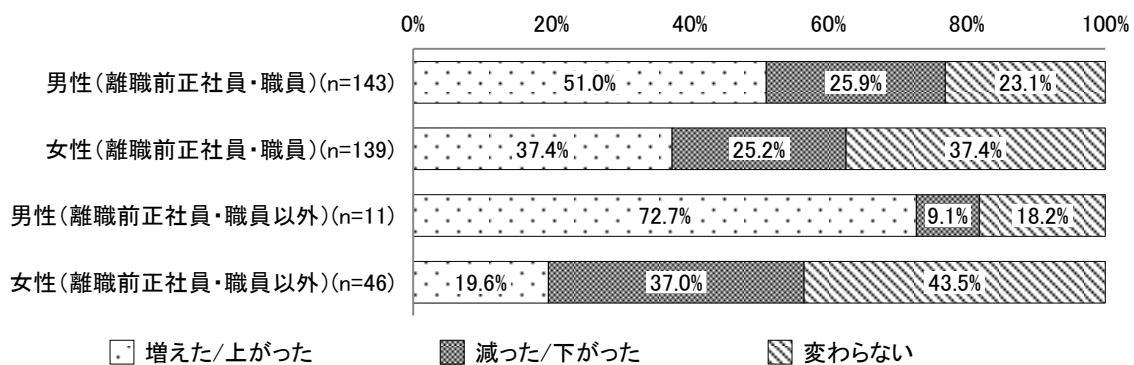
### ①業務量

業務量についてみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「増えた／上がった」が 51.0%でもっとも割合が高く、次いで「減った／下がった」が 25.9%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「増えた／上がった」「変わらない」がそれぞれ 37.4%でもっとも割合が高く、次いで「減った／下がった」が 25.2%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「変わらない」が 43.5%でもっとも割合が高く、次いで「減った／下がった」が 37.0%となっている。

図表 218 出産・育児をする前と比較した変化 ①業務量：単数回答（Q39-1）



注)「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

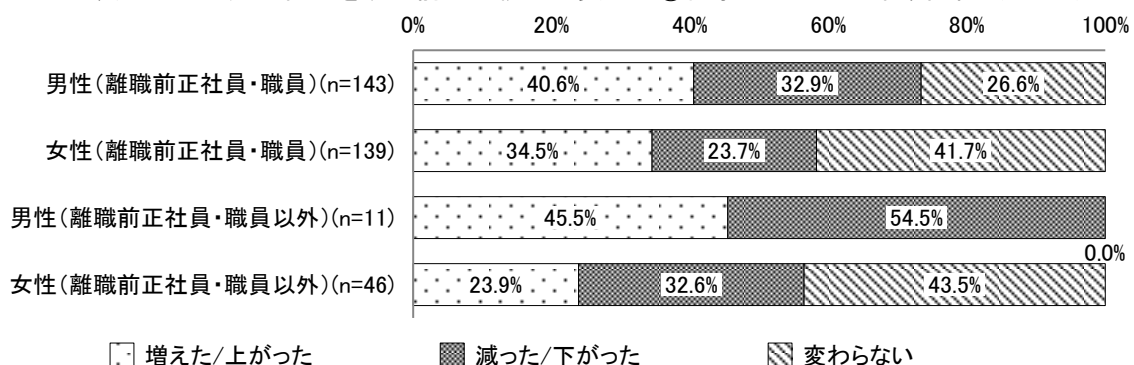
### ②仕事のレベル

仕事のレベルについてみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「増えた／上がった」が 40.6%でもっとも割合が高く、次いで「減った／下がった」が 32.9%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「変わらない」が 41.7%でもっとも割合が高く、次いで「増えた／上がった」が 34.5%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「変わらない」が 43.5%でもっとも割合が高く、次いで「減った／下がった」が 32.6%となっている。

図表 219 出産・育児をする前と比較した変化 ②仕事のレベル：単数回答（Q39-2）



注)「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

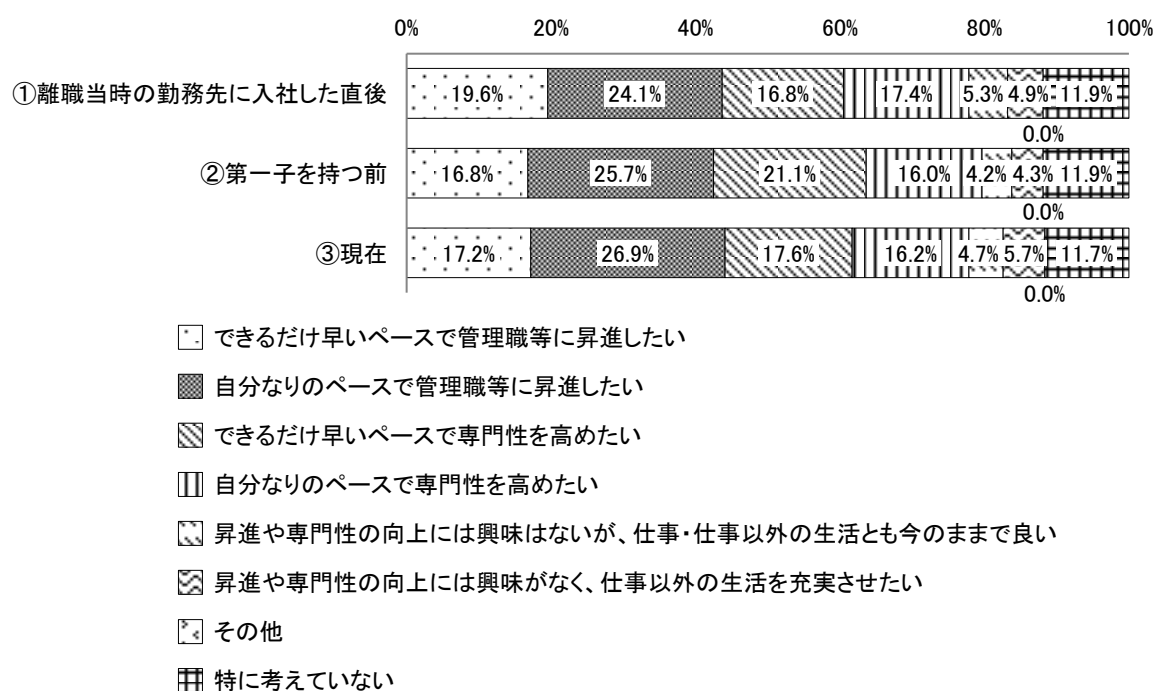
## (6) 希望するキャリア形成のイメージ

現在の勤務先に入社した直後、第一子を持つ前、現在それぞれにおける、希望するキャリア形成のイメージを尋ねた。

### ①男性（離職前正社員・職員）

「男性（離職前正社員・職員）」について、各時点での希望するキャリア形成のイメージをみると、いずれの時点でも「自分なりのペースで管理職等に昇進したい」の割合がもっとも高くなっている。また、時点間で、希望するキャリア形成のイメージに大きな変化はみられない。

図表 220 男性（離職前正社員・職員）(n=506)  
希望するキャリア形成のイメージ：単数回答（Q40）

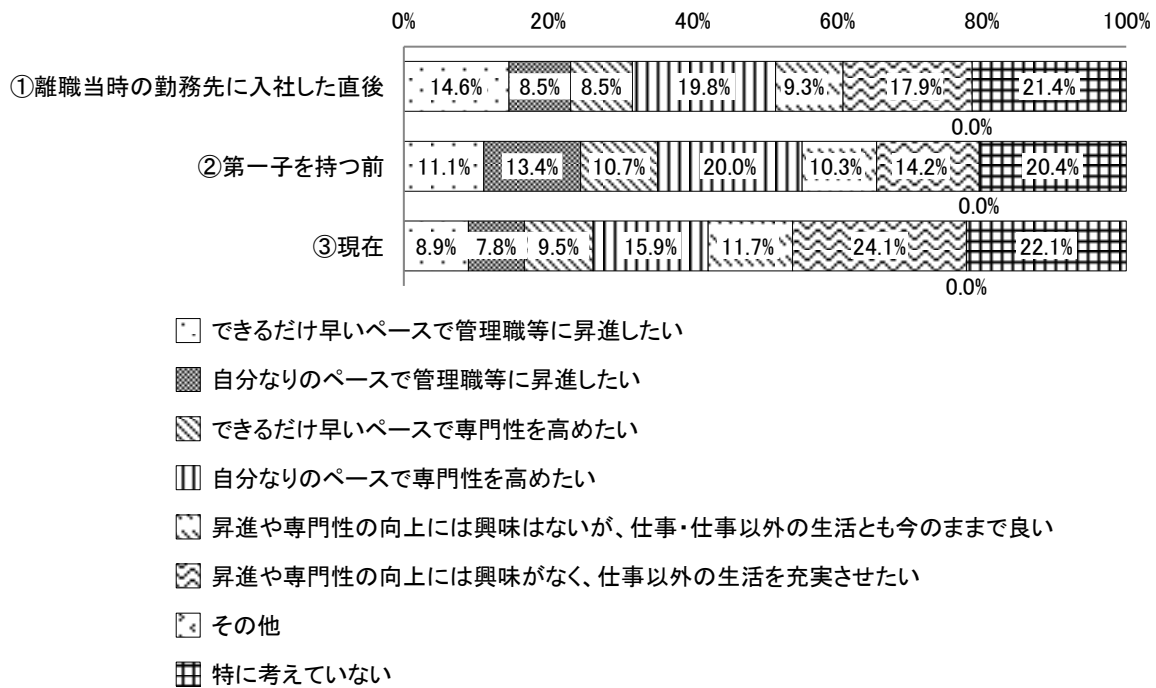


②女性（離職前正社員・職員）

「女性（離職前正社員・職員）」について、各時点での希望するキャリア形成のイメージをみると、「特に考えていない」を除き、「現在の勤務先に入社した直後」「第一子を持つ前」では「自分なりのペースで専門性を高めたい」の割合がもっとも高くなっている。「現在」では「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」が 24.1%でもっとも割合が高くなっている。

時点間での違いをみると、「第一子を持つ前」から「現在」にかけて、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」が約 10 パーセントポイントほど増加している。

図表 221 女性（離職前正社員・職員）(n=515)  
希望するキャリア形成のイメージ：単数回答（Q40）



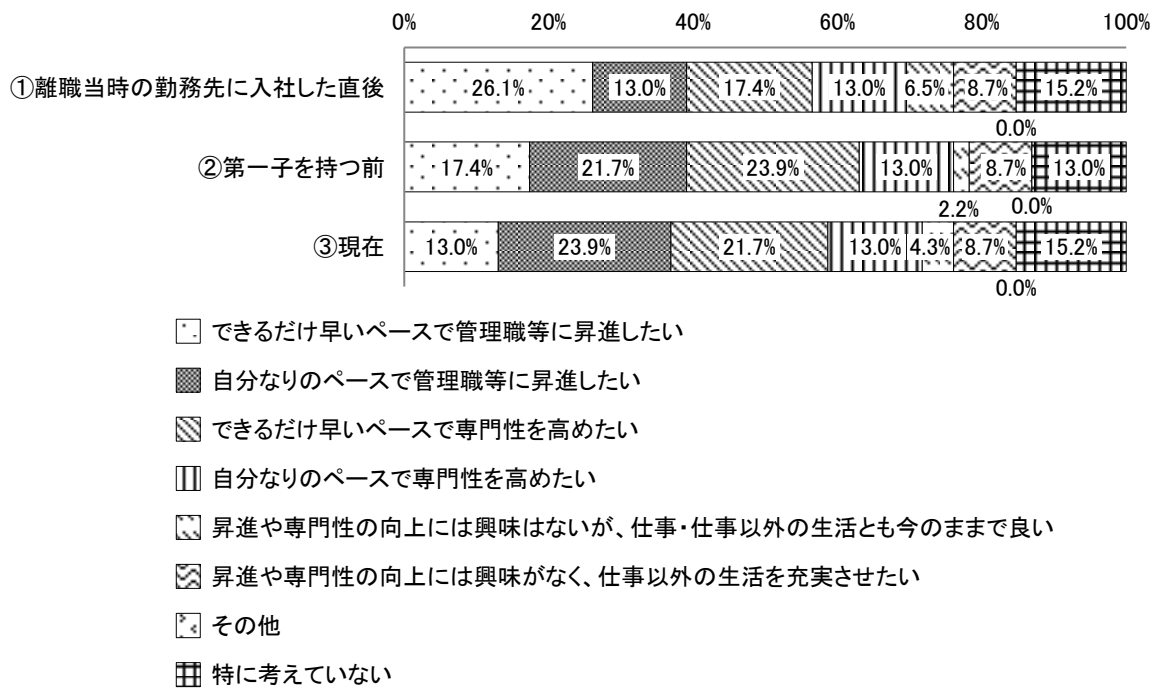
### ③男性（離職前正社員・職員以外）

「男性（離職前正社員・職員以外）」について、各時点での希望するキャリア形成のイメージをみると、各時点でもっとも割合が高い項目は、「現在の勤務先に入社した直後」では「できるだけ早いペースで管理職等に昇進したい」、「第一子を持つ前」では「できるだけ早いペースで専門性を高めたい」、「現在」では「自分なりのペースで専門性を高めたい」となっている。

時点間では、割合がもっとも高くなっている。「第一子を持つ前」「現在」では、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」が、各時点・いずれも約2割と拮抗している。

時点間での違いをみると、「離職当時の勤務先に入社した直後」から「現在」に至るまで、「できるだけ早いペースで管理職等に昇進したい」の割合は低下し、「自分なりのペースで管理職等に昇進したい」の割合が増加している。

図表 222 男性（離職前正社員・職員以外）(n=46)  
希望するキャリア形成のイメージ：単数回答（Q40）



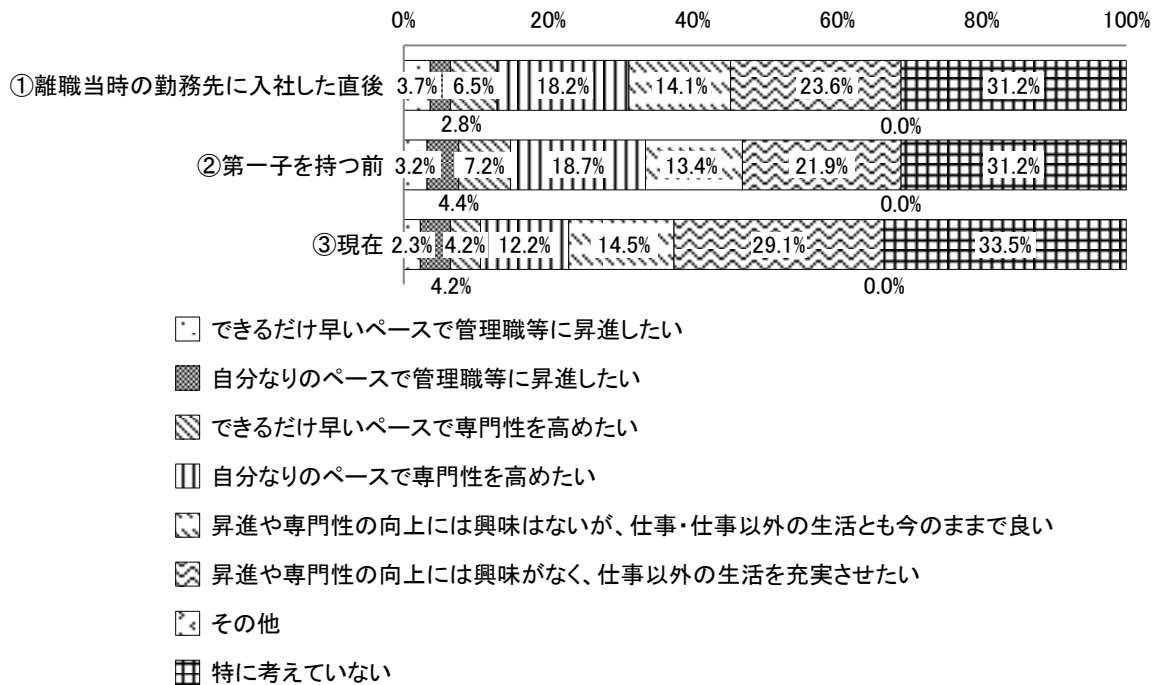
#### ④女性（離職前正社員・職員以外）

「女性（離職前正社員・職員以外）」について、各時点での希望するキャリア形成のイメージをみると、いずれの時点でも「特に考えていない」が約3割を占めており、「男性（離職前正社員・職員）」「女性（離職前正社員・職員）」「男性（離職前正社員・職員以外）」に比べて高くなっている。

また、「特に考えていない」を除き、いずれの時点でも「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」の割合がもっとも高くなっている。

時点間での違いをみると、「第一子を持つ前」から「現在」にかけて、「自分なりのペースで専門性を高めたい」の割合が低下し、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」の割合が増加している。

図表 223 女性（離職前正社員・職員以外）(n=433)  
希望するキャリア形成のイメージ：単数回答（Q40）



### 3-6. 家庭内の家事・育児などの役割分担

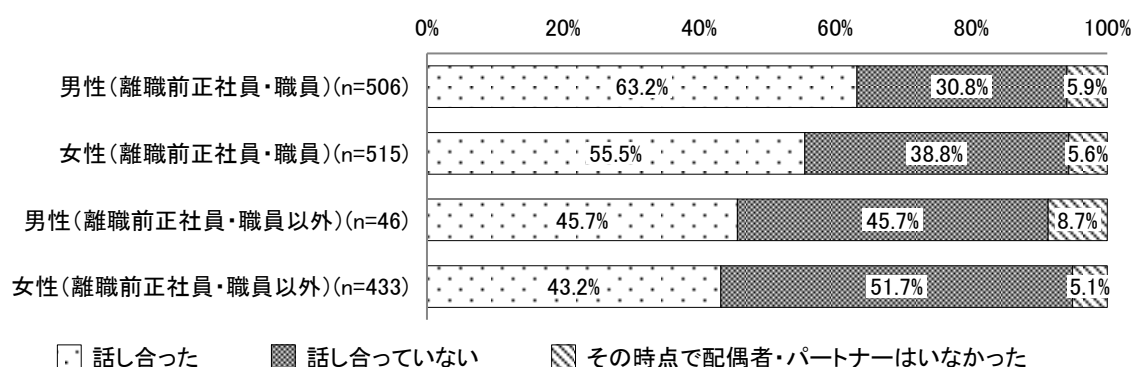
#### (1) 配偶者・パートナーとの話し合いの有無

仕事と育児の両立に関する希望や、お互いのキャリアの希望、子育ての仕方や育児分担等について、配偶者・パートナーとの話し合いの有無を尋ねた。

##### ①第一子を持つ前

第一子を持つ前についてみると、「話し合った」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 63.2%、「女性（離職前正社員・職員）」では 55.5%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 45.7%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 43.2%となっている。

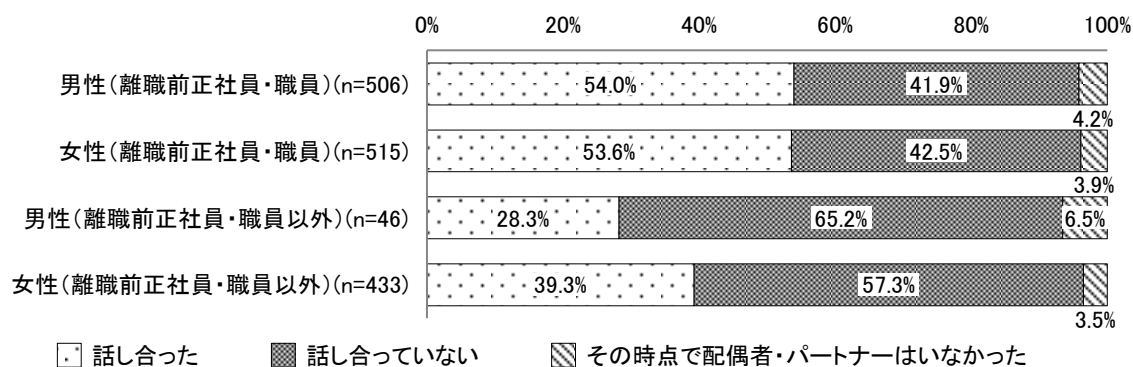
図表 224 配偶者・パートナーとの話し合いの有無 ①第一子を持つ前：単数回答（Q42-1）



##### ②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ついてみると、「話し合った」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 54.0%、「女性（離職前正社員・職員）」では 53.6%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 28.3%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 39.3%となっている。

図表 225 配偶者・パートナーとの話し合いの有無  
②産前・産後休業や育児休業等の取得前：単数回答（Q42-2）

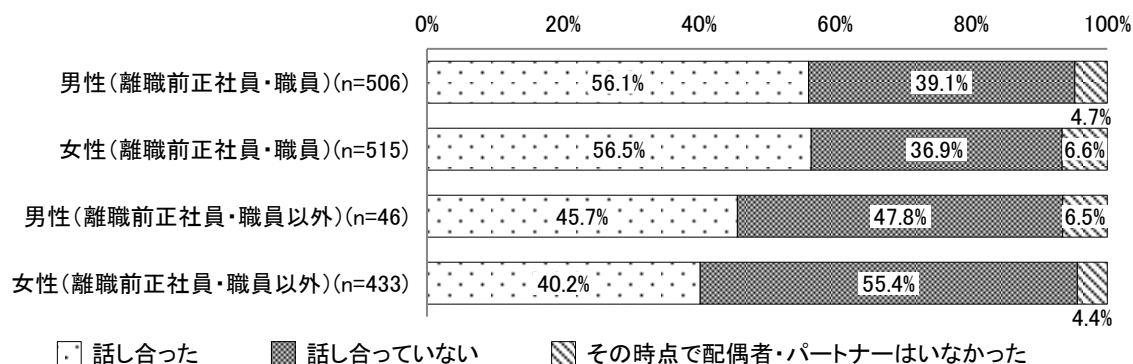


### ③産前・産後休業や育児休業等から復職する際

産前・産後休業や育児休業等から復職する際についてみると、「話し合った」の割合は、「男性（離職前正社員・職員）」では 56.1%、「女性（離職前正社員・職員）」では 56.5%、「男性（離職前正社員・職員以外）」では 45.7%、「女性（離職前正社員・職員以外）」では 40.2%となっている。

図表 226 配偶者・パートナーとの話し合いの有無

③産前・産後休業や育児休業取得等から復職する際：単数回答（Q42-3）



## (2) 日々の生活に必要な支出について、配偶者・パートナーとの分担の仕方

現在、配偶者・パートナーがいる者について、日々の生活に必要な支出に関する配偶者・パートナーとの分担の仕方を尋ねた。なお、本設問については現在の状況を尋ねている。

### ①希望

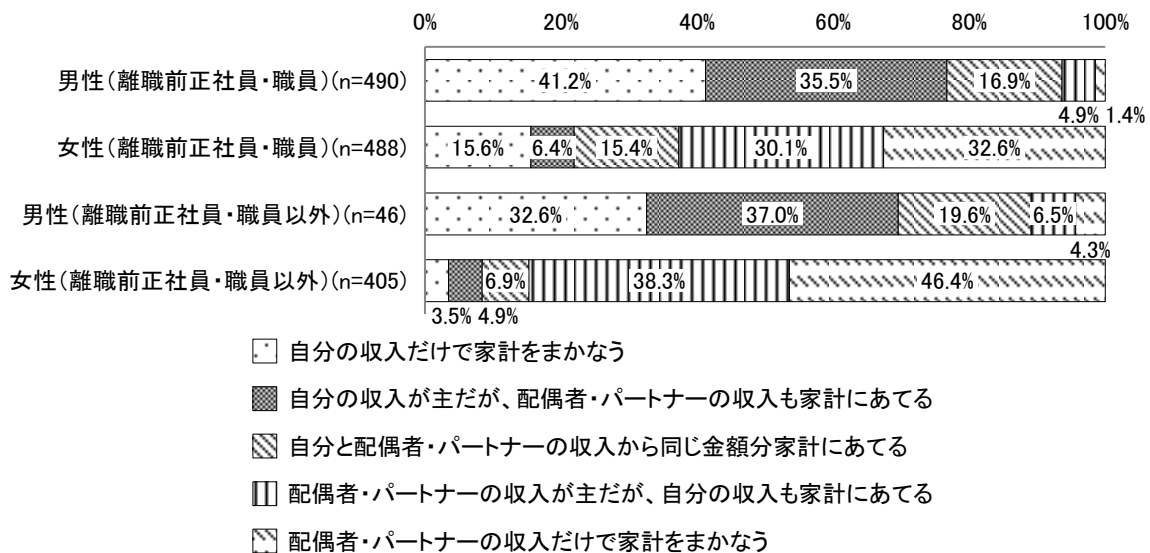
配偶者・パートナーとの分担に関する希望をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「自分の収入だけで家計をまかなう」が 41.2%でもっとも割合が高く、次いで「自分の収入が主だが、配偶者・パートナーの収入も家計にあてる」が 35.5%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「配偶者・パートナーの収入だけで家計をまかなう」が 32.6%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も家計にあてる」が 30.1%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「自分の収入が主だが、配偶者・パートナーの収入も家計にあてる」が 37.0%でもっとも割合が高く、次いで「自分の収入だけで家計をまかなう」が 32.6%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「配偶者・パートナーの収入だけで家計をまかなう」が 46.4%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も家計にあてる」が 38.3%となっている。

図表 227 日々の生活に必要な支出について、  
配偶者・パートナーとの分担の仕方 ①希望：単数回答（Q43-1）



## ②現実

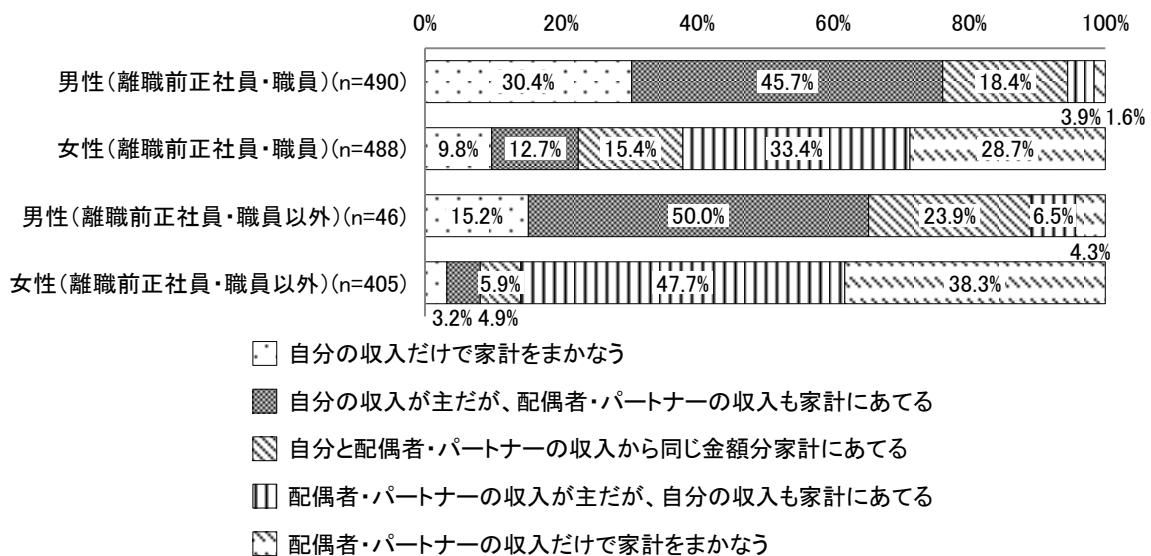
配偶者・パートナーとの分担に関する現実をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「自分の収入が主だが、配偶者・パートナーの収入も家計にあてる」が 45.7%でもっとも割合が高く、次いで「自分の収入だけで家計をまかなう」が 30.4%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も家計にあてる」が 33.4%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの収入だけで家計をまかなう」が 28.7%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「自分の収入が主だが、配偶者・パートナーの収入も家計にあてる」が 50.0%でもっとも割合が高く、次いで「自分と配偶者・パートナーの収入から同じ金額分家計にあてる」が 23.9%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「配偶者・パートナーの収入が主だが、自分の収入も家計にあてる」が 47.7%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーの収入だけで家計をまかなう」が 38.3%となっている。

図表 228 日々の生活に必要な支出について、  
配偶者・パートナーとの分担の仕方 ②現実：単数回答（Q43-2）



### (3) 回答者自身が家事・育児を担っている割合

現在、配偶者・パートナーがいる者について、回答者自身が家事・育児を担っている割合を尋ねた。なお、本設問については現在の状況を尋ねている。

#### ①第一子出産前：希望

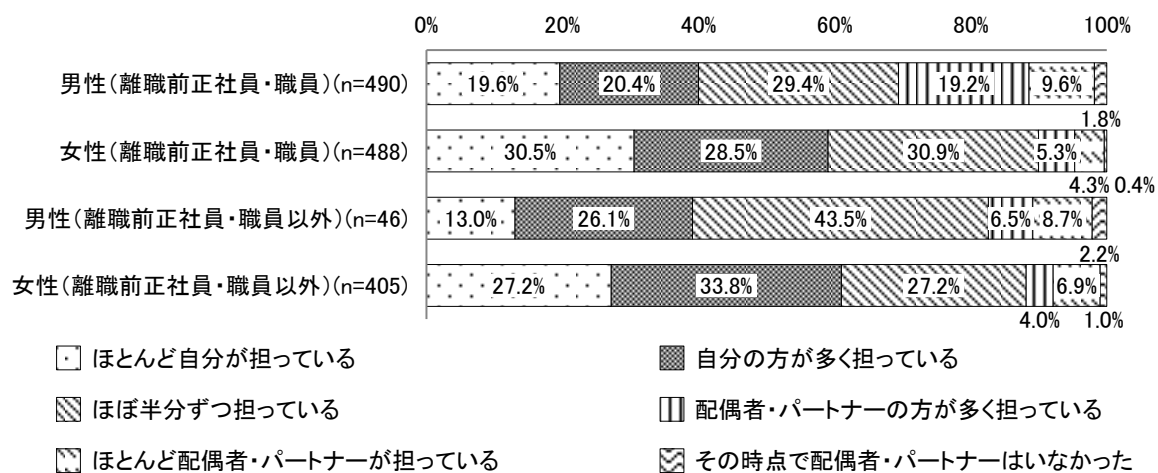
第一子出産前における希望をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が 29.4%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 20.4%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が 30.9%でもっとも割合が高く、次いで「ほとんど自分が担っている」が 30.5%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が 43.5%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 26.1%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「自分の方が多く担っている」が 33.8%でもっとも割合が高く、次いで「ほとんど自分が担っている」「ほぼ半分ずつ担っている」がそれぞれ 27.2%となっている。

図表 229 回答者自身が家事・育児を担っている割合 ①第一子出産前：希望：単数回答（Q44-1）



②第一子出産前：現実

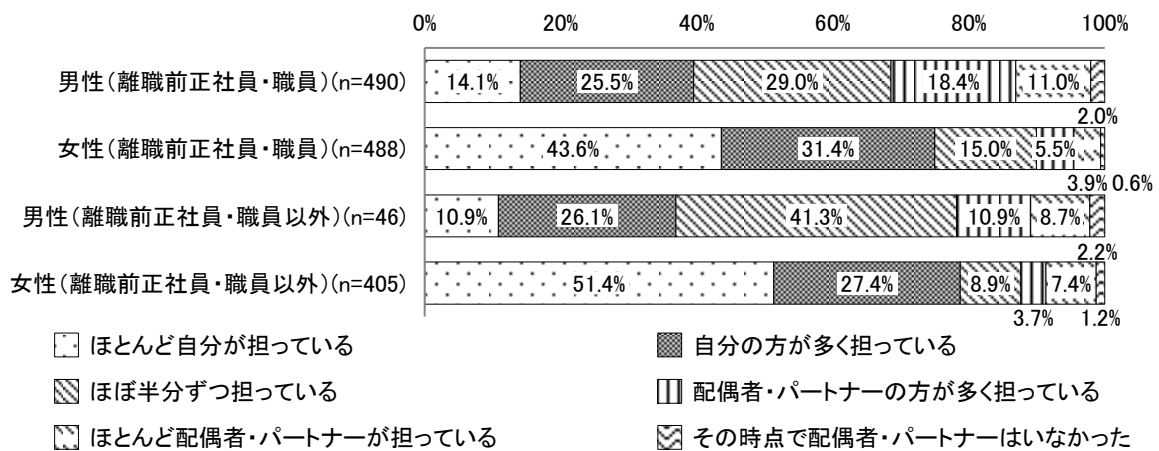
第一子出産前における現実をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が 29.0%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 25.5%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「ほとんど自分が担っている」が 43.6%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 31.4%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が 41.3%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 26.1%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「ほとんど自分が担っている」が 51.4%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 27.4%となっている。

図表 230 あなた自身が家事・育児を担っている割合 ②第一子出産前：現実：単数回答（Q44-2）



### ③現在：希望

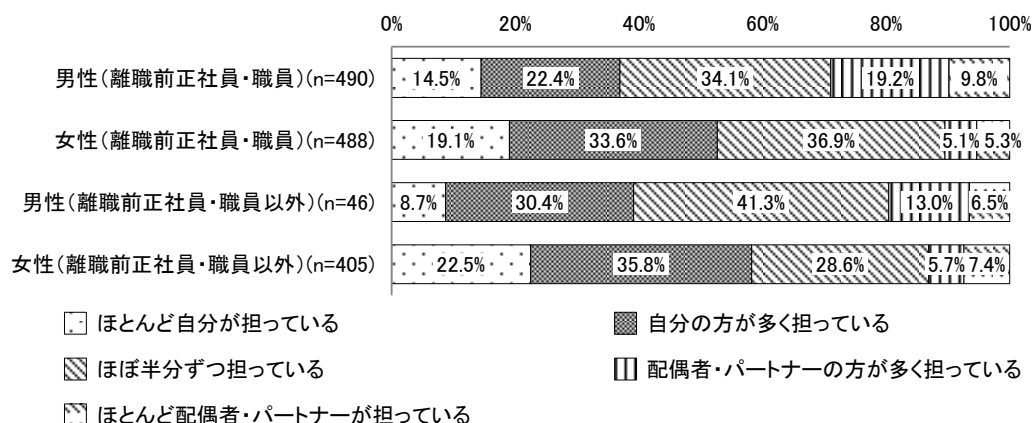
現在における希望をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が 34.1%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 22.4%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が 36.9%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 33.6%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が 41.3%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 30.4%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「自分の方が多く担っている」が 35.8%でもっとも割合が高く、次いで「ほぼ半分ずつ担っている」が 28.6%となっている。

図表 231 あなた自身が家事・育児を担っている割合 ③現在：希望：単数回答（Q44-3）



### ④現在：現実

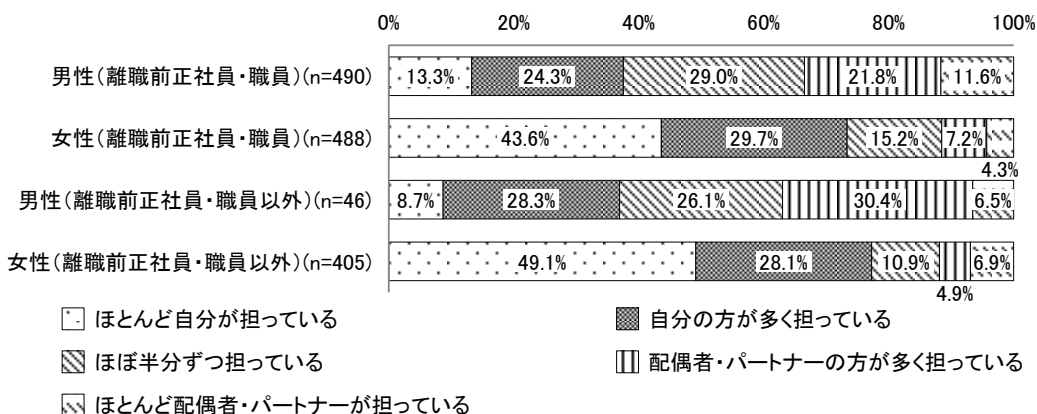
現在における現実をみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「ほぼ半分ずつ担っている」が 29.0%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 24.3%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「ほとんど自分が担っている」が 43.6%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 29.7%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「配偶者・パートナーの方が多く担っている」が 30.4%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 28.3%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「ほとんど自分が担っている」が 49.1%でもっとも割合が高く、次いで「自分の方が多く担っている」が 28.1%となっている。

図表 232 あなた自身が家事・育児を担っている割合 ④現在：現実：単数回答（Q44-4）



(4) 配偶者・パートナーの手を借りずに、回答者一人だけで家事・育児をする時間

現在、配偶者・パートナーがいる者について、配偶者・パートナーの手を借りずに、回答者一人だけで家事・育児をする時間がどの程度あるかを尋ねた。なお、本設問については現在の状況を探っている。

①平日

平日についてみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「1時間以上2時間未満」が29.8%でもっとも割合が高く、次いで「1時間未満」が27.1%となっている。

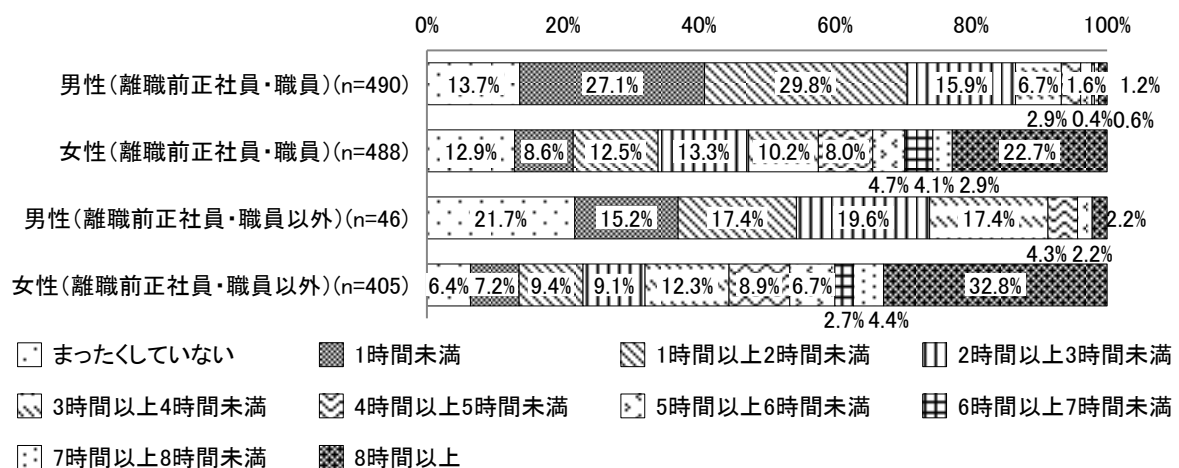
「女性（離職前正社員・職員）」では、「8時間以上」が22.7%でもっとも割合が高く、次いで「2時間以上3時間未満」が13.3%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「まったくしていない」が21.7%でもっとも割合が高く、次いで「2時間以上3時間未満」が19.6%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「8時間以上」が32.8%でもっとも割合が高く、次いで「3時間以上4時間未満」が12.3%となっている。

図表 233 配偶者・パートナーの手を借りずに、回答者一人だけで家事・育児をする時間

①平日：単数回答（Q45-1）



注) グラフ中では、回答割合が0.0%のものについて表示を省略している。

<数値表>

	合計	Q45-1 配偶者・パートナーの手を借りずに、あなた一人だけで家事・育児をする時間 ①平日									
		まったくしていない	1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上5時間未満	5時間以上6時間未満	6時間以上7時間未満	7時間以上8時間未満	8時間以上
男性(離職前正社員・職員)	490	13.7	27.1	29.8	15.9	6.7	2.9	1.6	0.4	0.6	1.2
女性(離職前正社員・職員)	488	12.9	8.6	12.5	13.3	10.2	8.0	4.7	4.1	2.9	22.7
男性(離職前正社員・職員以外)	46	21.7	15.2	17.4	19.6	17.4	4.3	2.2	0.0	0.0	2.2
女性(離職前正社員・職員以外)	405	6.4	7.2	9.4	9.1	12.3	8.9	6.7	2.7	4.4	32.8

②休日

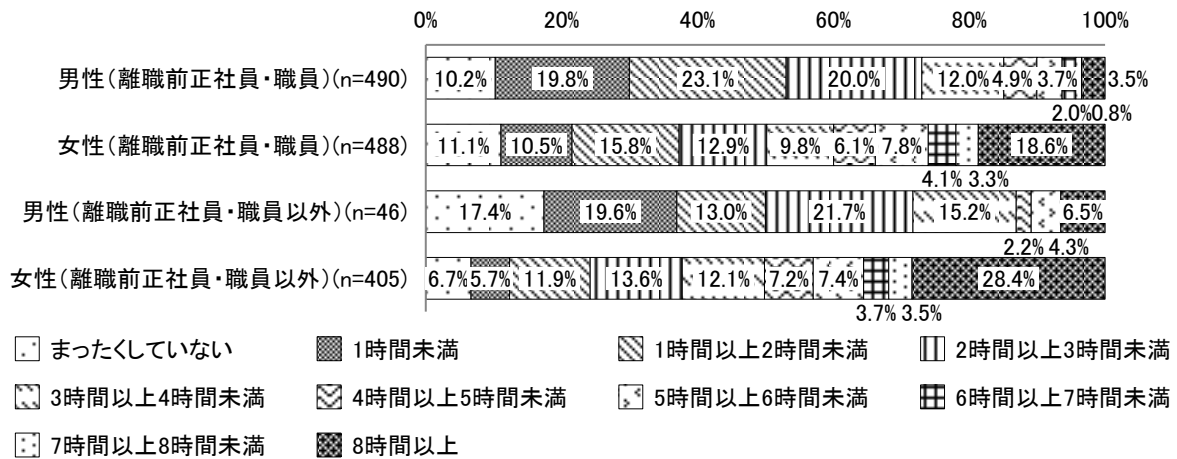
休日についてみると、「男性（離職前正社員・職員）」では、「1時間以上2時間未満」が23.1%でもっとも割合が高く、次いで「2時間以上3時間未満」が20.0%となっている。

「女性（離職前正社員・職員）」では、「8時間以上」が18.6%でもっとも割合が高く、次いで「1時間以上2時間未満」が15.8%となっている。

「男性（離職前正社員・職員以外）」では、「2時間以上3時間未満」が21.7%でもっとも割合が高く、次いで「1時間未満」が19.6%となっている。

「女性（離職前正社員・職員以外）」では、「8時間以上」が28.4%でもっとも割合が高く、次いで「2時間以上3時間未満」が13.6%となっている。

図表 234 配偶者・パートナーの手を借りずに、回答者一人だけで家事・育児をする時間  
②休日：単数回答（Q45-2）



注) グラフ中では、回答割合が0.0%のものについて表示を省略している。

<数値表>

	合計	Q45-2 配偶者・パートナーの手を借りずに、あなた一人だけで家事・育児をする時間 ②休日									
		まったくしていない	1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上5時間未満	5時間以上6時間未満	6時間以上7時間未満	7時間以上8時間未満	8時間以上
男性（離職前正社員・職員）	490	10.2	19.8	23.1	20.0	12.0	4.9	3.7	2.0	0.8	3.5
女性（離職前正社員・職員）	488	11.1	10.5	15.8	12.9	9.8	6.1	7.8	4.1	3.3	18.6
男性（離職前正社員・職員以外）	46	17.4	19.6	13.0	21.7	15.2	2.2	4.3	0.0	0.0	6.5
女性（離職前正社員・職員以外）	405	6.7	5.7	11.9	13.6	12.1	7.2	7.4	3.7	3.5	28.4

#### 4. 調査票