

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

労働者調査 結果の概要

令和8（2026）年3月

目次

I. 労働者調査の実施概要	2
II. 労働者調査【離職経験なし】の結果概要	
1. 基本属性	5
2. 勤務先や働き方について	7
3. 仕事と育児の両立に関する希望や実際の状況	9
4. 仕事と育児の両立支援制度の認知状況・利用状況	14
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	20
6. 家庭内の家事・育児などの役割分担	25
III. 労働者調査【離職経験あり】の結果概要	
1. 基本属性	31
2. 仕事と育児の両立に関する希望や実際の状況	33
3. 仕事と育児の両立支援制度の認知状況・利用状況	39
4. 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	42

I. 労働者調査の実施概要

労働者調査の実施概要

■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・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） <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 		

■ 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

■ 調査期間：2025年12月2日（火）～2025年12月10日（水）

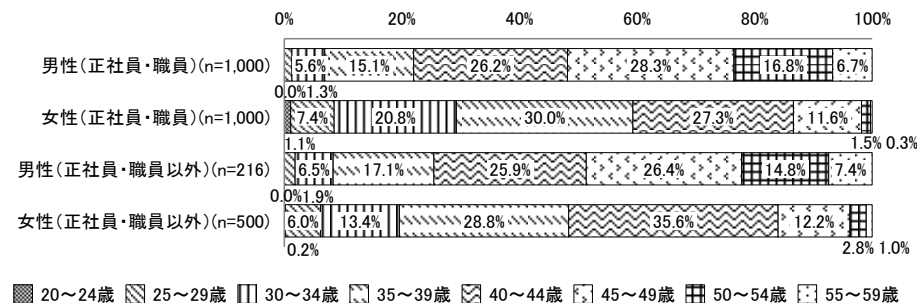
■ 回収数

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

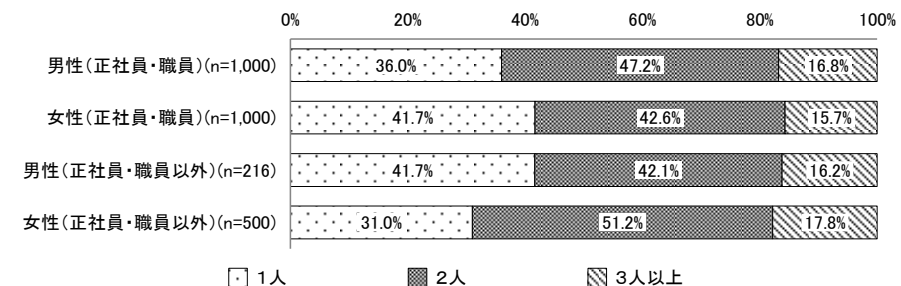
II. 労働者調査【離職経験なし】 の結果概要

(1) 年齢、子どもの人数、末子の年齢

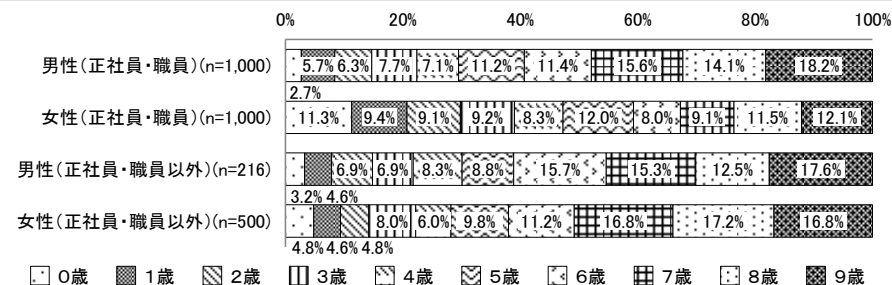
図表1. 年齢：単数回答 (Q2)



図表2. 子の人数：単数回答 (Q4-1)

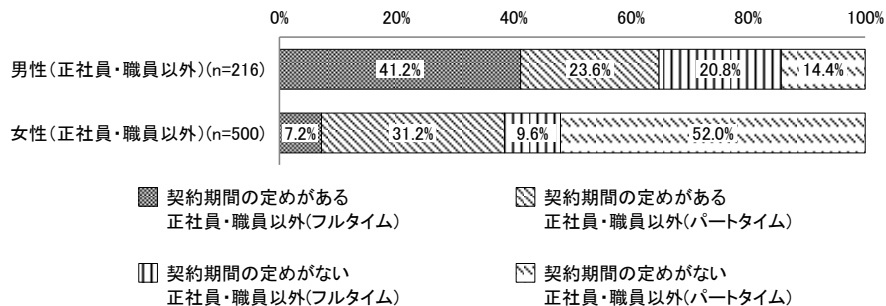


図表3. 末子の年齢：単数回答 (Q9a)

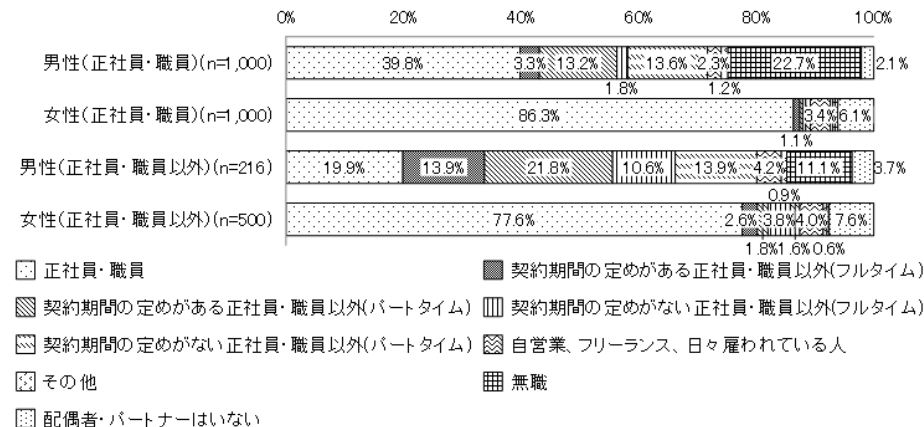


(2) 本人、配偶者・パートナーの就労形態、勤務先の業種、従業員規模

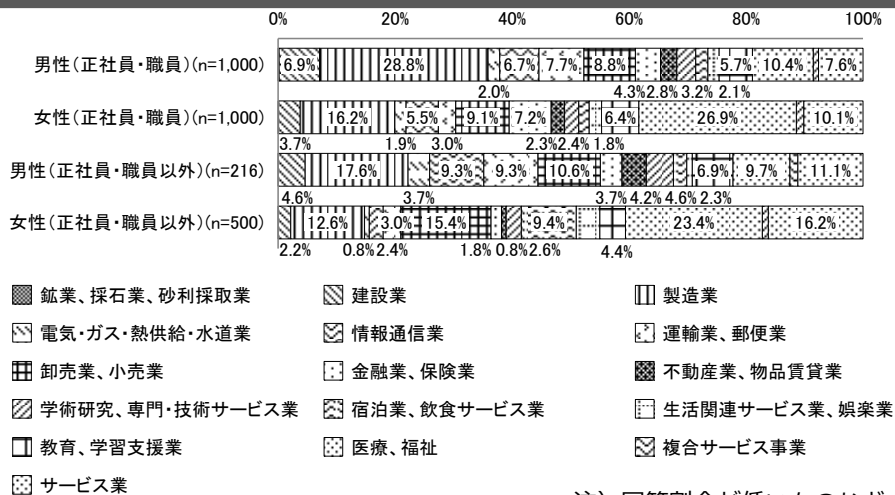
図表4. 現在の就労形態：単数回答（Q7-1）



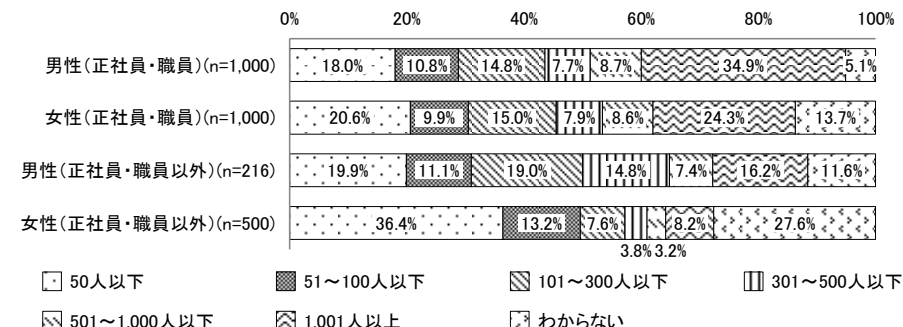
図表5. 配偶者・パートナーの現在の就労形態：単数回答（Q7-2）



図表6. 勤務先の業種：単数回答（Q6）



図表7. 勤務先の従業員規模：単数回答（Q13）



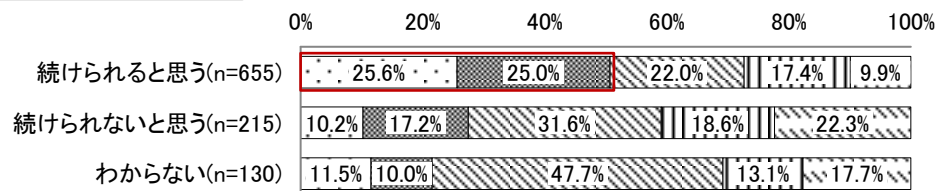
注) 回答割合が低いものなど、一部、グラフ中で%を非表示としているものがある。詳細は報告書を参照。以降同様。

(1) 【男性（正社員・職員）】勤務先の働き方や職場環境

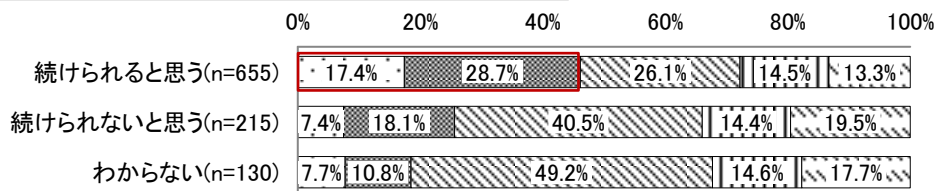
■ 現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けられると思うか（Q16）別に、勤務先の働き方や職場環境をみると、いずれの項目でも「続けられると思う」層の方が、「続けられないと思う」「わからない」層よりも当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）が高く、働き方や職場環境がよい様子が見られた。

図表 8. 【男性（正社員・職員）】勤務先の働き方や職場環境：単数回答（Q15）

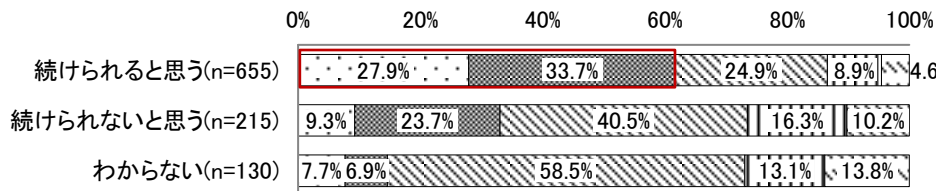
① 残業が少ないか



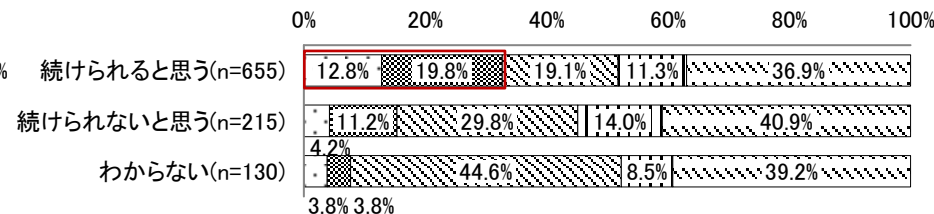
② 労働時間を必要に応じて自分で決定できるか



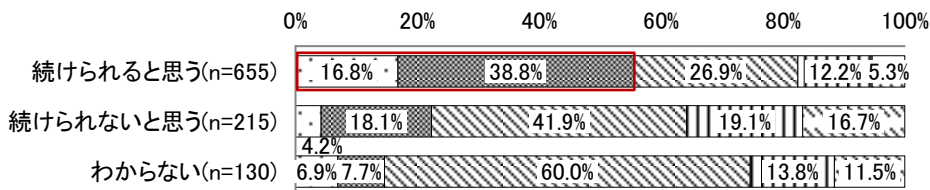
③ 年次有給休暇を取得しやすいか



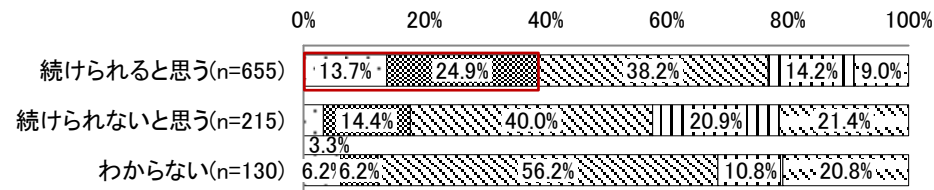
④ テレワークをしやすいか



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



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



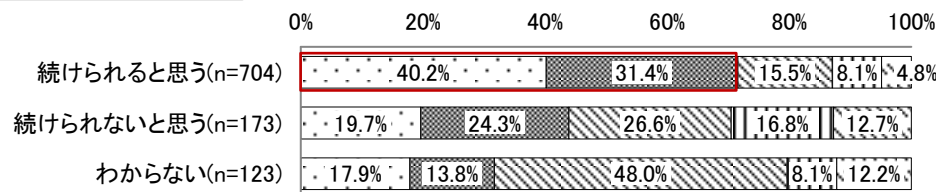
□ 当てはまる ■ まあ当てはまる ▨ どちらともいえない ▩ あまり当てはまらない ▪ 当てはまらない

(2) 【女性（正社員・職員）】勤務先の働き方や職場環境

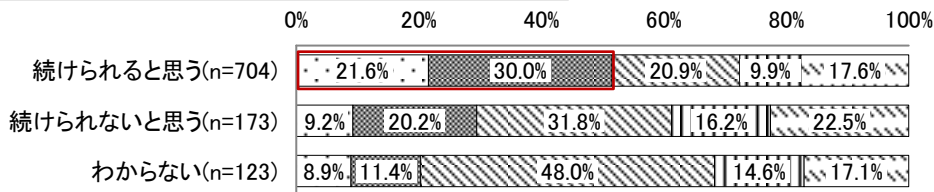
- 現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けられると思うか（Q16）別に、勤務先の働き方や職場環境をみると、いずれの項目でも「続けられると思う」層の方が、「続けられないと思う」「わからない」層よりも当てはまる割合（「当てはまる」「まあ当てはまる」の合計）が高く、働き方や職場環境がよい様子が見られた。

図表9. 【女性（正社員・職員）】勤務先の働き方や職場環境：単数回答（Q15）

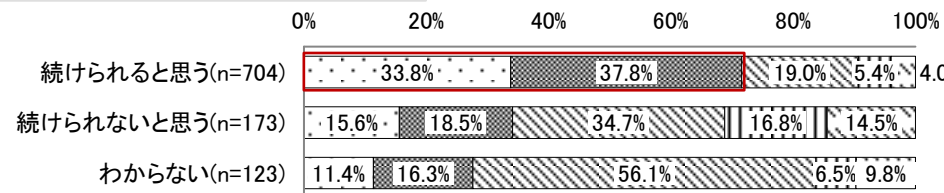
① 残業が少ないか



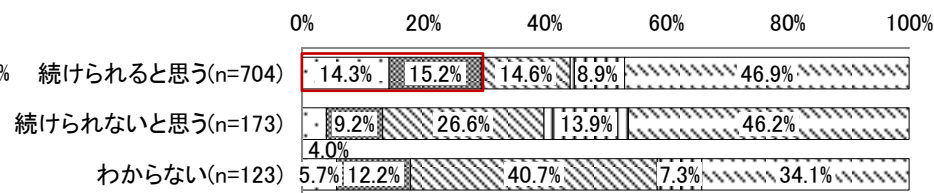
② 労働時間を必要に応じて自分で決定できるか



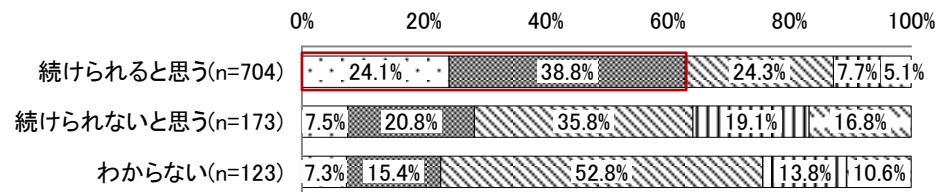
③ 年次有給休暇を取得しやすいか



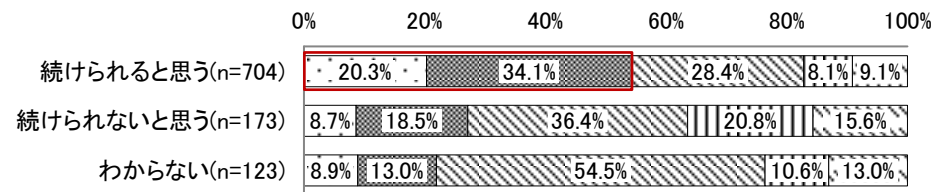
④ テレワークをしやすいか



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



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

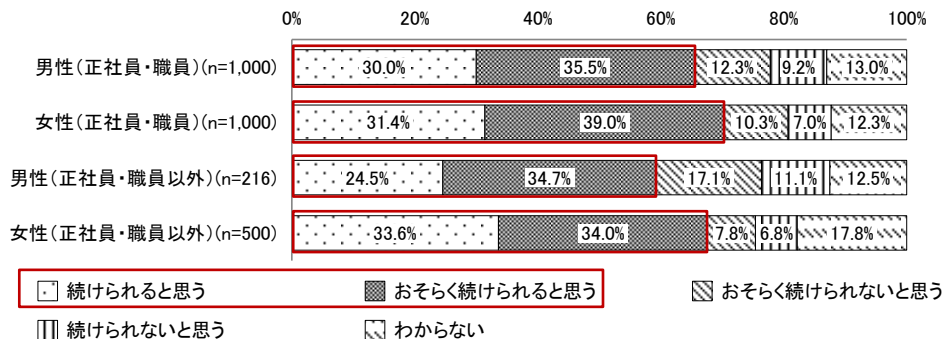


□ 当てはまる ■ まあ当てはまる ▨ どちらともいえない ▩ あまり当てはまらない ▪ 当てはまらない

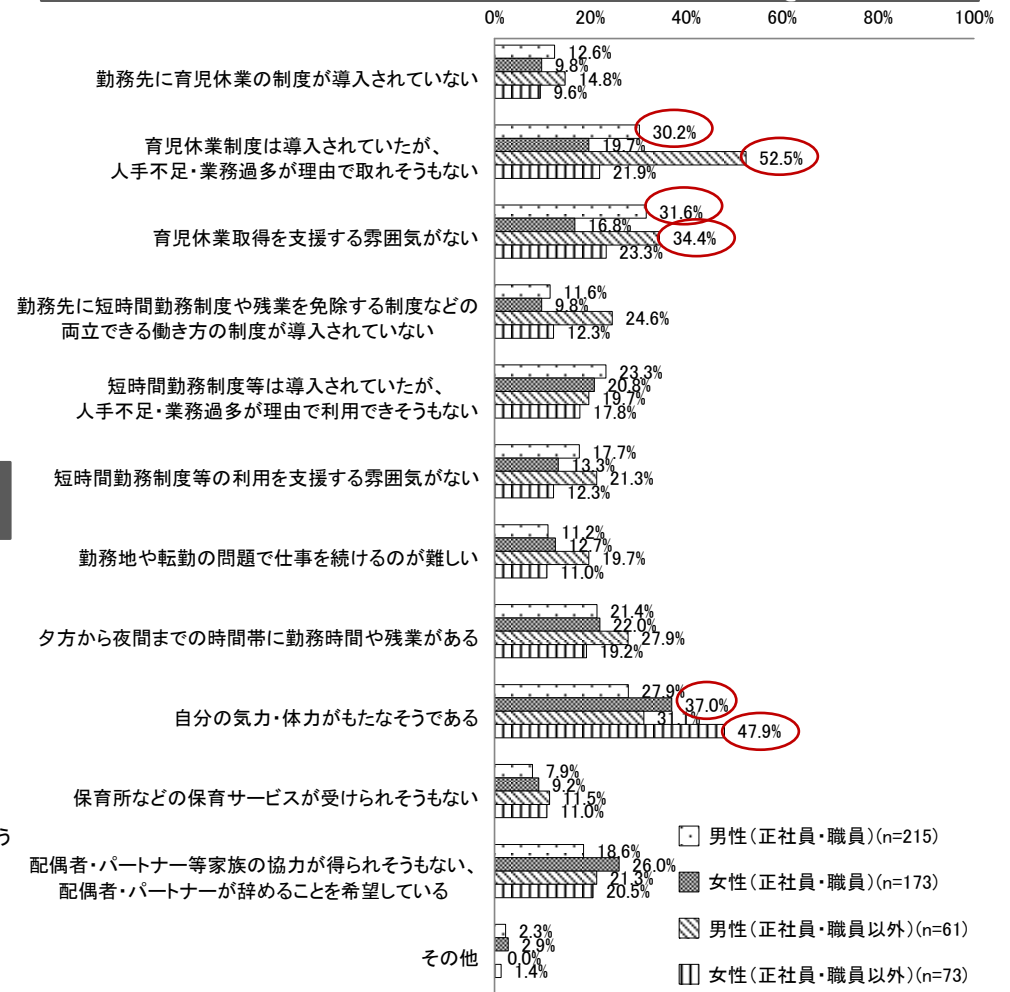
(1) 現在の勤務先で育児をしながら仕事を続けることができると思うか・続けられないと思う理由

- 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、いずれも約6割から7割となっている。
- 「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」「育児休業取得を支援する雰囲気がない」などの割合が高く、女性では「自分の気力・体力がもたなそうである」などの割合が高い傾向がみられる。

図表10. 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：単数回答 (Q16)



図表11. 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)

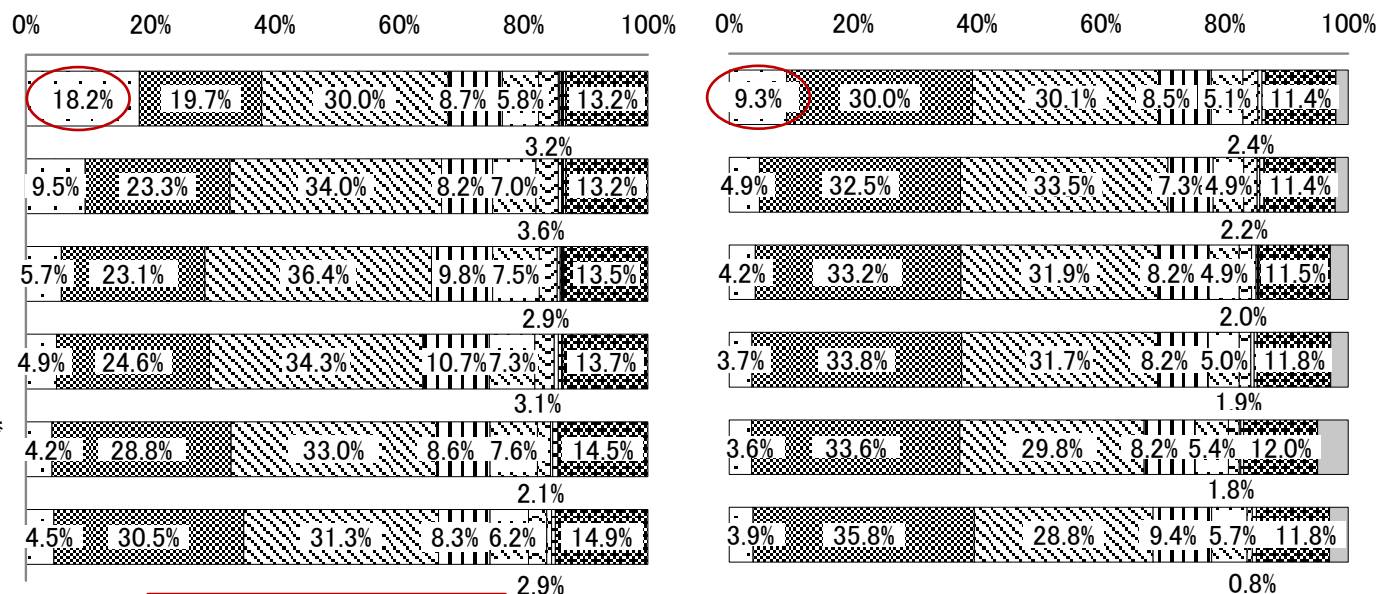


(2) 【男性（正社員・職員）】仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況

- 「子が生まれてまもなくの頃」の時点では、「長期の休業を取得する」を希望する割合が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、いずれも約10パーセントポイントの差がみられる。

図表12. 【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）

左：希望、右：実際



□ 長期の休業を取得する

▨ フルタイムで働き、入社・退社時間やシフトの調整を行う

▩ 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

■ わからない

■ 残業をしながらフルタイムで働く

▨ フルタイムで働き、テレワークをする

▩ 仕事を辞めて育児に専念する

■ 不明

▨ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする

▩ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く

■ その他

(3) 【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

- 「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13. 【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）

左：希望、右：実際

①子が生まれてまもなくの頃
(希望:n=1,000、実際:n=1,000)

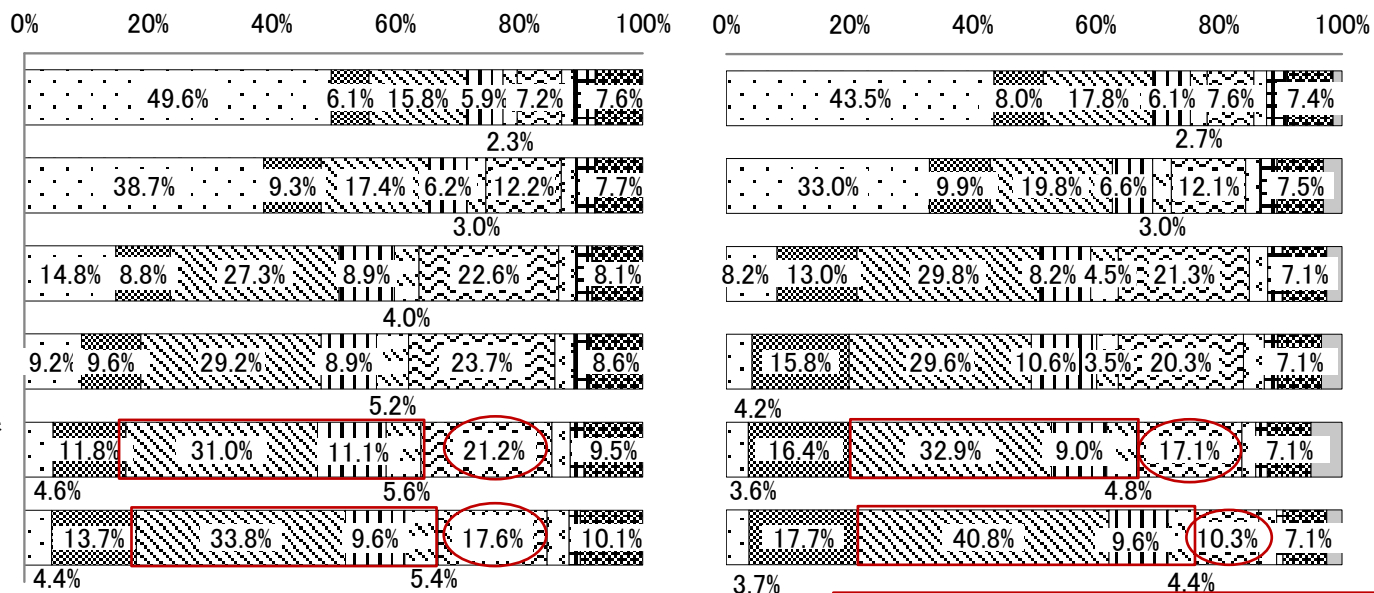
②子が1歳になるまで
(希望:n=1,000、実際:n=1,000)

③子が2歳になるまで
(希望:n=1,000、実際:n=887)

④子が3歳になるまで
(希望:n=1,000、実際:n=793)

⑤子が小学校に入学するまで
(希望:n=1,000、実際:n=702)

⑥子が小学校低学年の間
(希望:n=1,000、実際:n=407)



□ 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

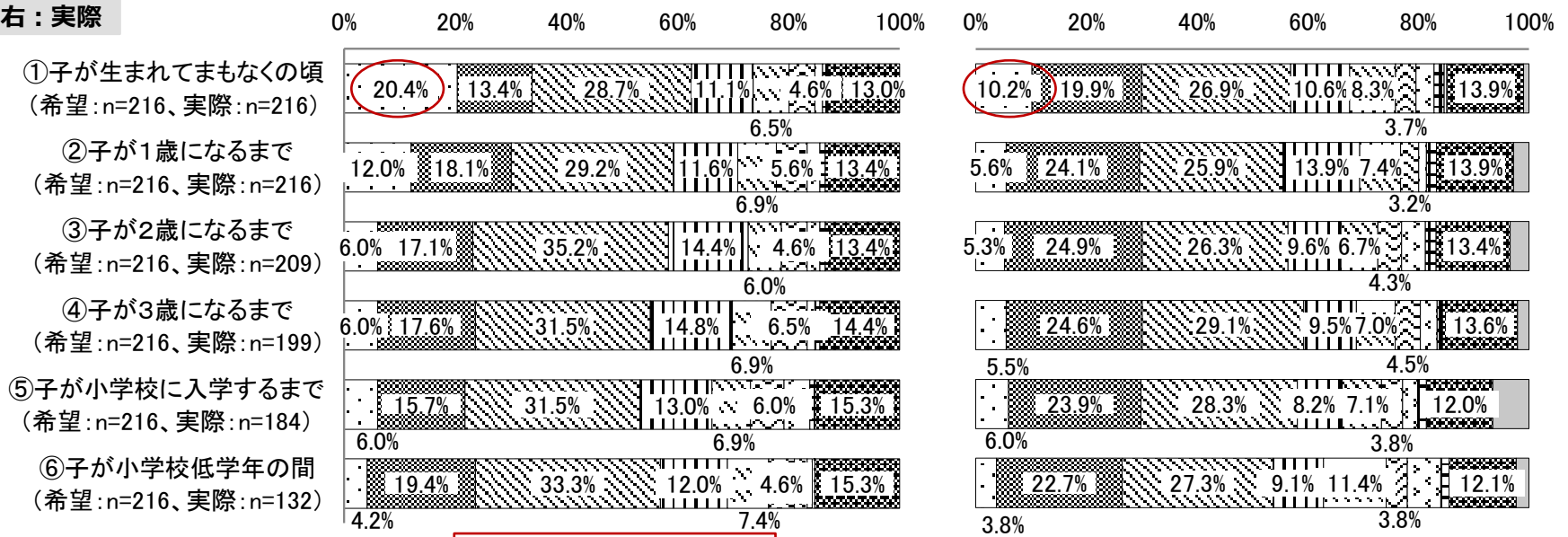
■ 不明

(4) 【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

- 「子が生まれてまもなくの頃」の時点では、「長期の休業を取得する」を希望する割合が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14. 【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）

左：希望、右：実際



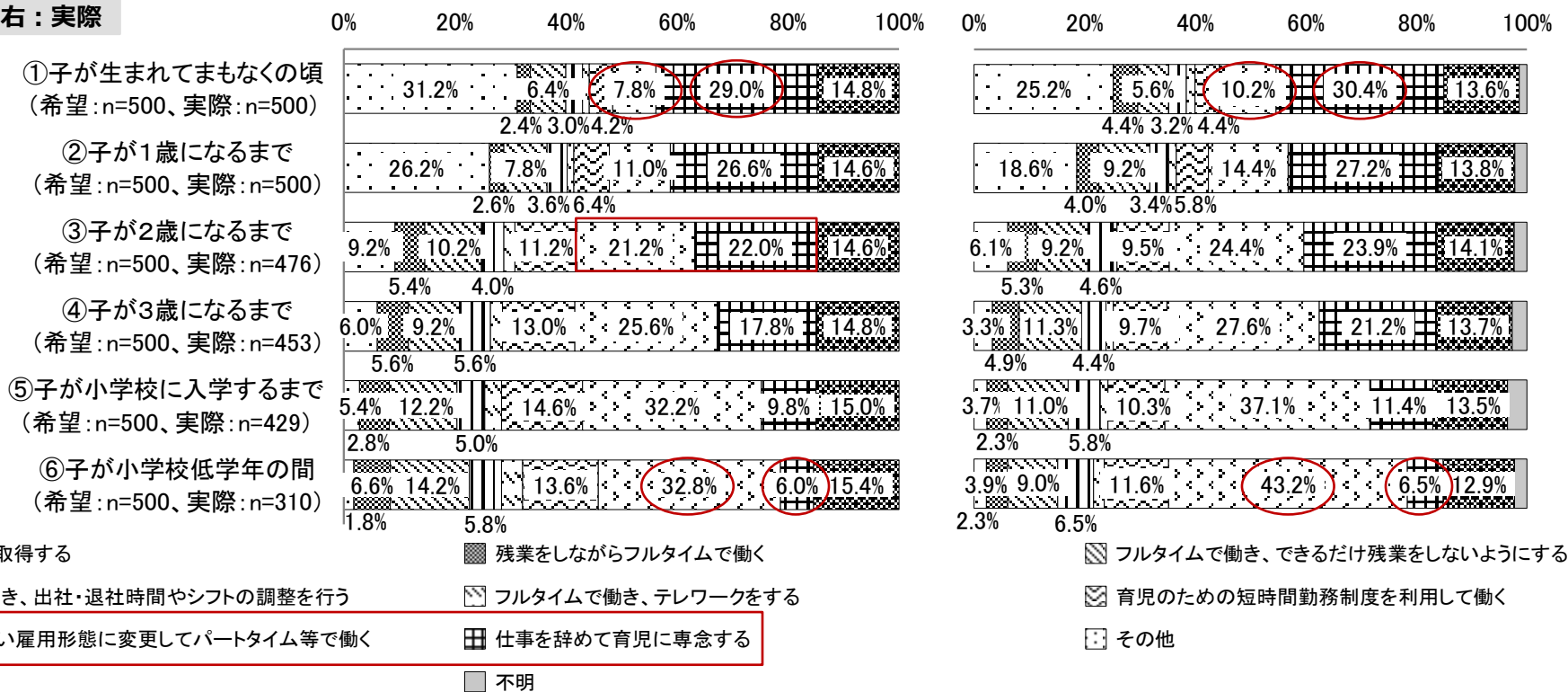
- 長期の休業を取得する
- ▨ フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う
- ▩ 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- わからない
- ▨ 残業をしながらフルタイムで働く
- ▩ フルタイムで働き、テレワークをする
- ▩ 仕事を辞めて育児に専念する
- 不明
- ▨ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ▩ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- ▩ その他

(5) 【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

- 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。
- 「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15. 【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）

左：希望、右：実際

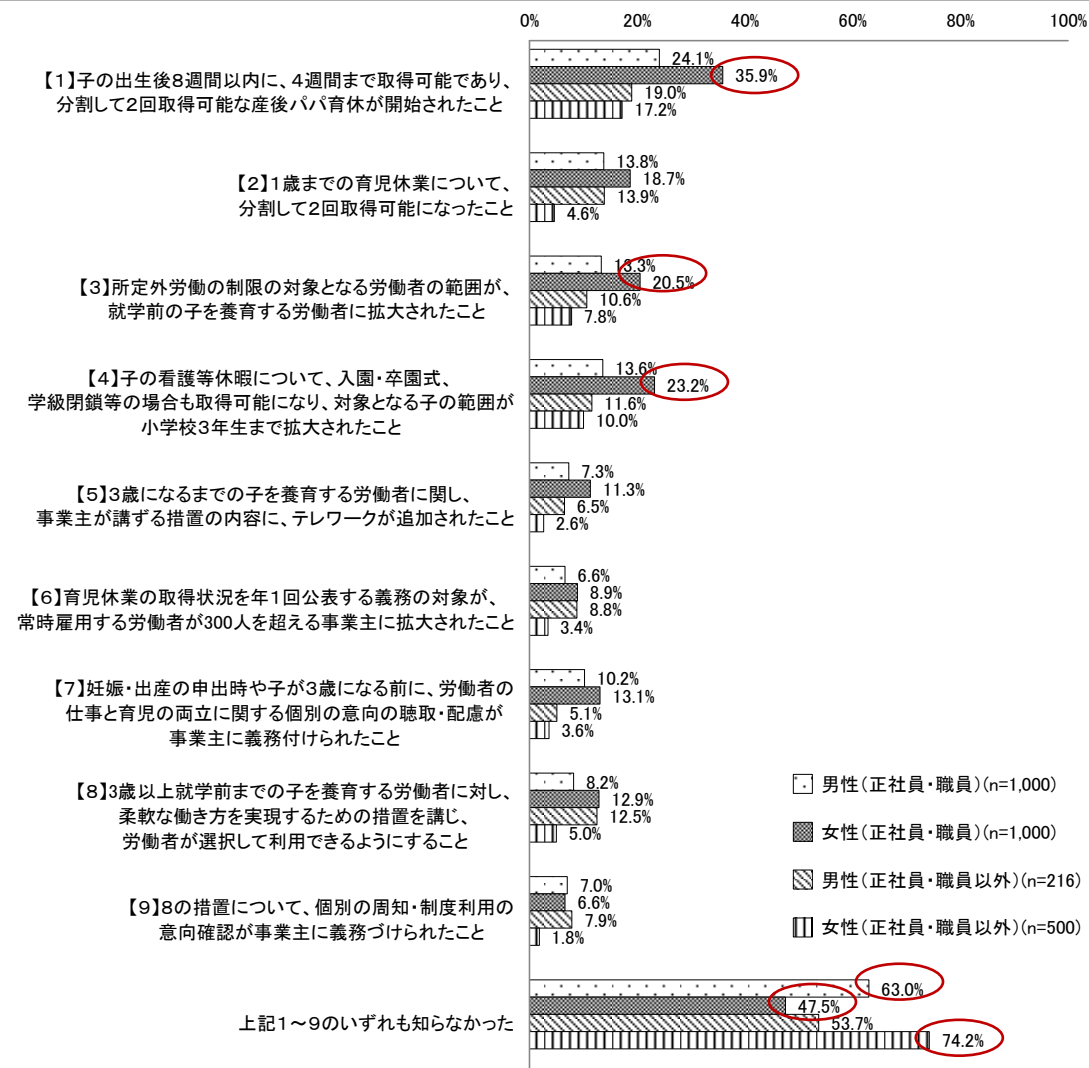


(1) 「育児・介護休業法」の改正内容の認知状況

■ 育児・介護休業法の認知状況をみると、

- 女性（正社員・職員）では他に比べて、「上記1～9のいずれも知らなかった」の割合が低くなっている。
また、以下の項目をはじめ、比較的多くの項目で認知している割合が高い傾向がみられる。
 - 「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」
 - 「所定外労働の制限の対象となる労働者の範囲が、就学前の子を養育する労働者に拡大されたこと」
 - 「子の看護等休暇について、入園・卒園式、学級閉鎖等の場合も取得可能になり、対象となる子の範囲が小学校3年生まで拡大されたこと」
- 男性（正社員・職員）および女性（正社員・職員以外）では他に比べて、「上記1～9のいずれも知らなかった」の割合が高くなっている。

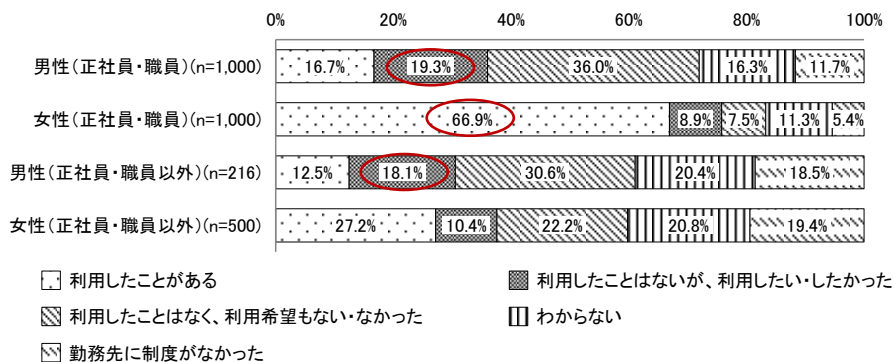
図表16. 育児・介護休業法の改正内容の認知状況：複数回答（Q23）



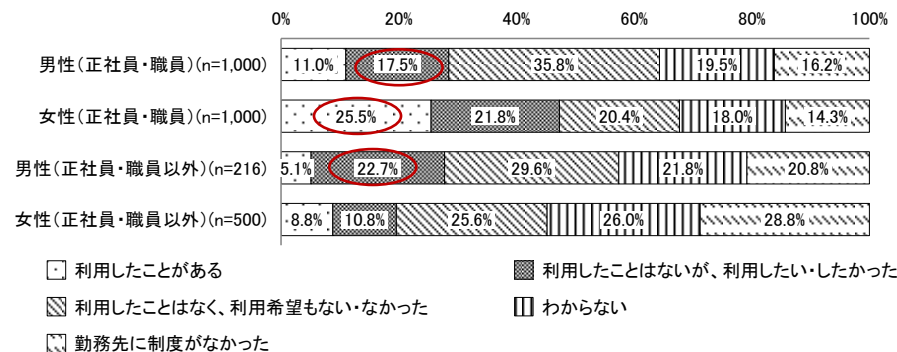
(2) 育児休業制度、産後パパ育休、子の看護休暇の利用状況

- 育児休業制度・子の看護休暇を「利用したことがある」割合は、女性（正社員・職員）でもっとも高く、それぞれ66.9%、25.5%となっている。また、男性（正社員・職員）、男性（正社員・職員以外）では、育児休業制度・子の看護等休暇ともに「利用したことはないが、利用したい・したかった」がそれぞれ約2割程度みられる。
- 産後パパ育休を「利用したことがある」割合は、男性（正社員・職員）で21.6%、男性（正社員・職員以外）で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」もそれぞれ2割程度みられる。

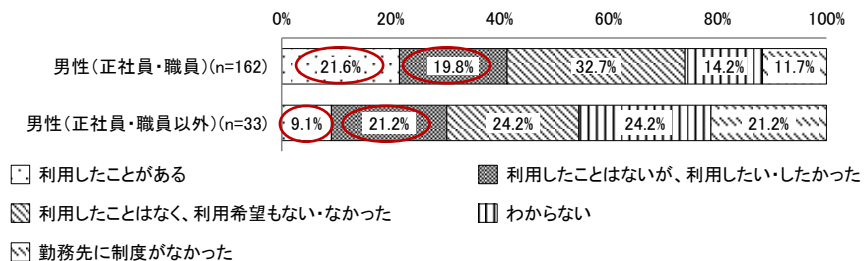
図表17. 育児休業制度の利用状況：単数回答（Q25-2）



図表18. 子の看護休暇の利用状況：単数回答（Q25-6）



図表19. 産後パパ育休の利用状況：単数回答（Q25-3）



注) 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。

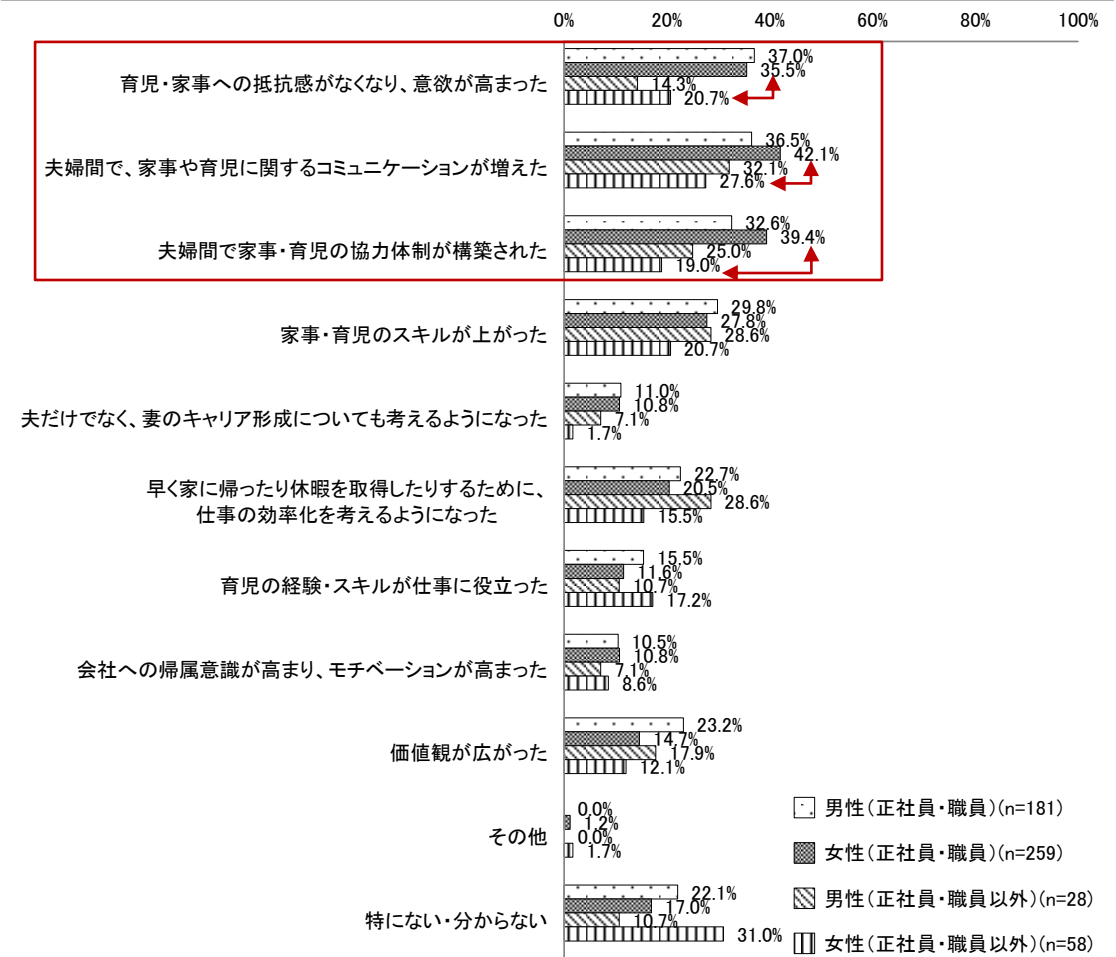
注) 末子が2022年10月以降に生まれた男性が対象。

(3) 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

■ 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）の変化をみた。

- 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」（37.0%）「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」（36.5%）などの割合が高くなっている。
- 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」（42.1%）「夫婦間で家事・育児の協力体制が構築された」（39.4%）「家事・育児への抵抗感がなくなり、意欲が高まった」（35.5%）などの割合が高くなっている。
 - 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見られる。

図表20. 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：複数回答（Q33）



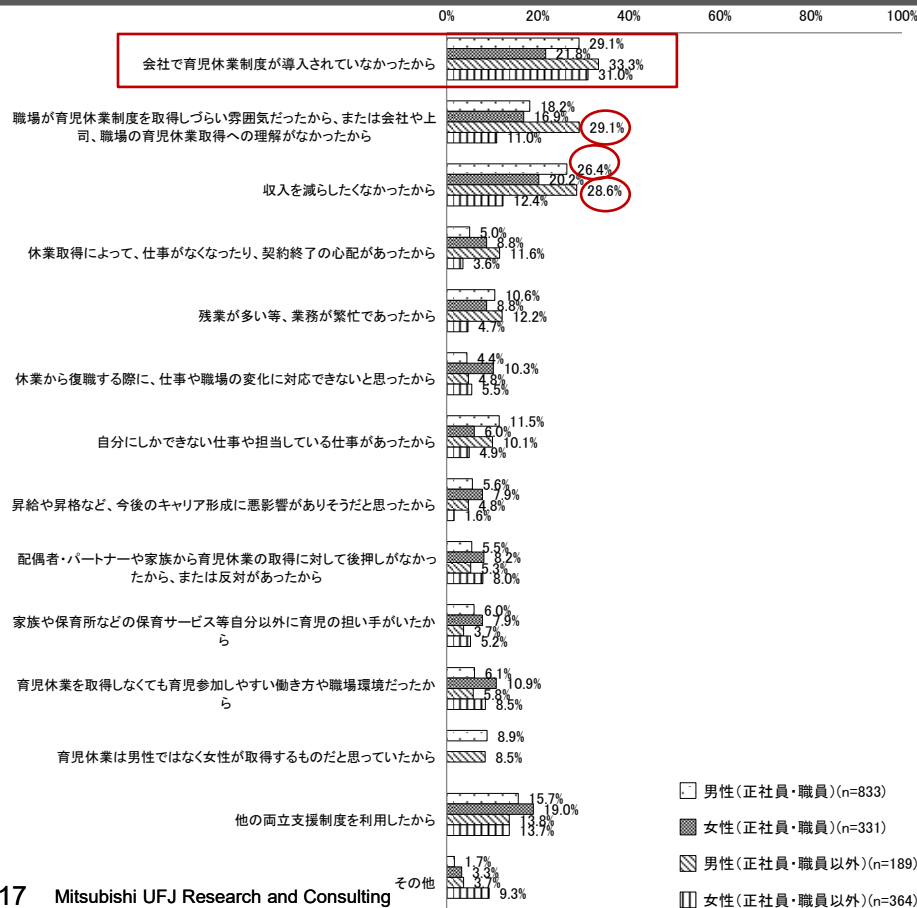
注) 「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

(4) 育児休業、産後パパ育休を取得しなかった理由

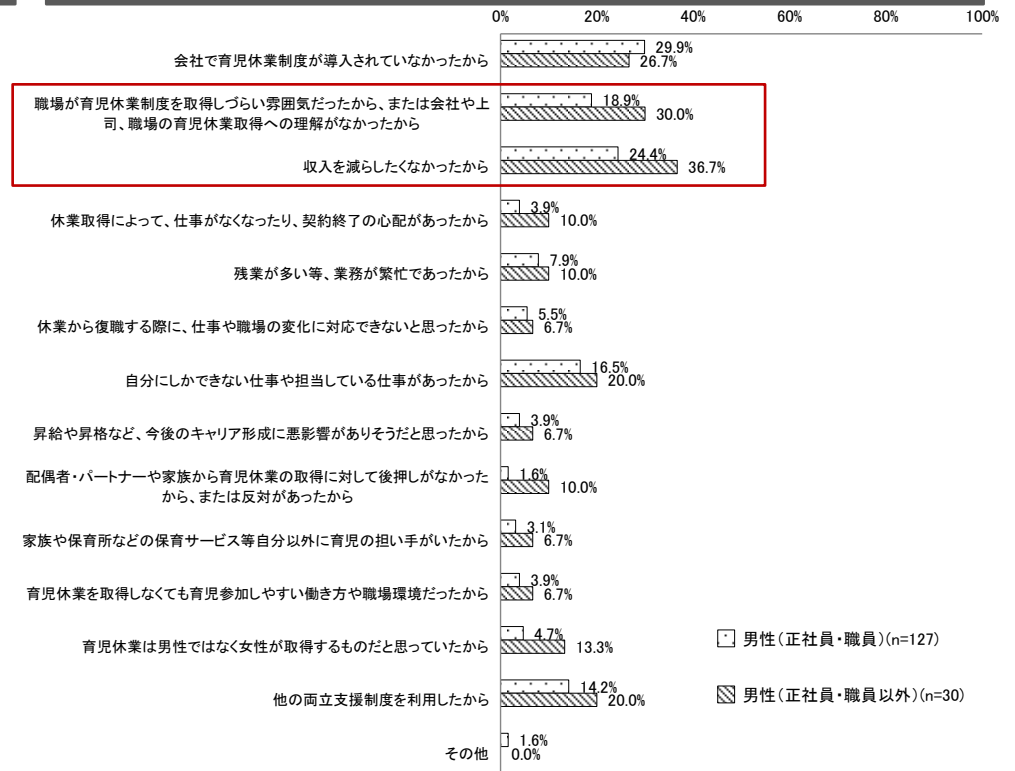
■ 育児休業・産後パパ育休を取得しなかった者について、その理由をみると、

- 育児休業について、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。
- 男性では、育児休業・産後パパ育休ともに、「収入を減らしたくなかったから」「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」の割合が高い傾向がみられる。

図表21. 育児休業を取得しなかった理由：複数回答（Q28-1）



図表22. 産後パパ育休を取得しなかった理由：複数回答（Q28-2）



注) 末子が2022年10月以降に生まれた男性が対象。

(5) 配偶者・パートナーの育児休業制度、産後パパ育休の利用状況

■ 配偶者・パートナーの育児休業制度、産後パパ育休の利用状況をみた。

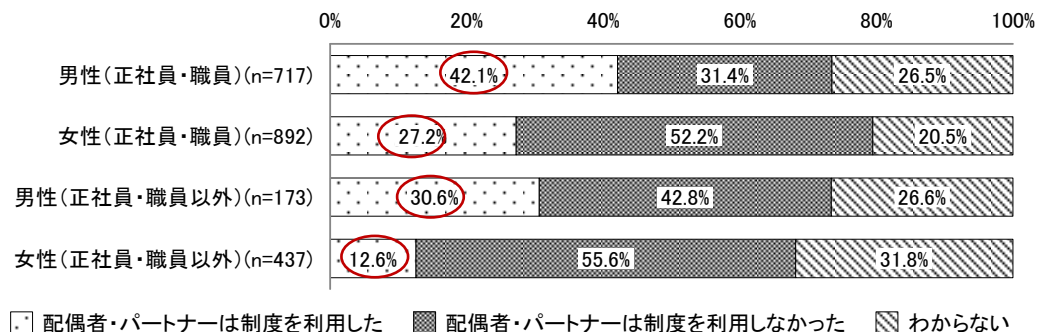
■ 育児休業制度について、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、それぞれ以下のとおりとなっている。

- 男性（正社員・職員） 42.1%
- 女性（正社員・職員） 27.2%
- 男性（正社員・職員以外） 30.6%
- 女性（正社員・職員以外） 12.6%

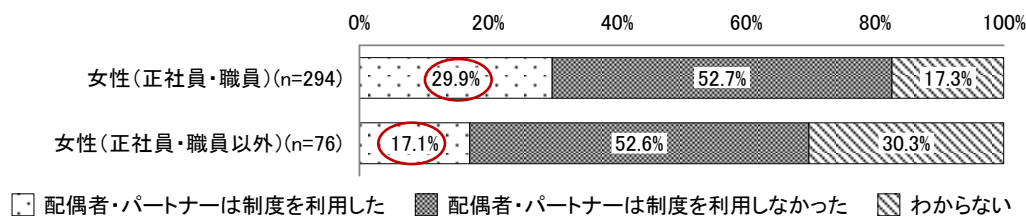
■ 産後パパ育休について、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、それぞれ以下のとおりとなっている。

- 女性（正社員・職員） 29.9%
- 女性（正社員・職員以外） 17.1%

図表23. 配偶者・パートナーの育児休業制度の利用状況：単数回答(Q29-2)



図表24. 配偶者・パートナーの産後パパ育休の利用状況：単数回答(Q29-3)

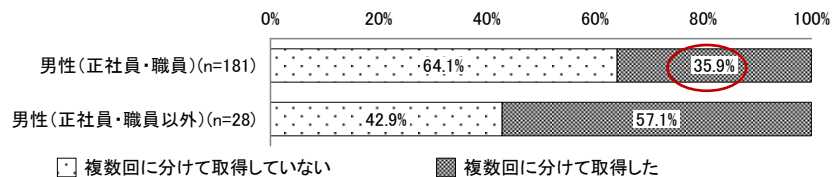


注) 末子が2022年10月以降に生まれた女性が対象。

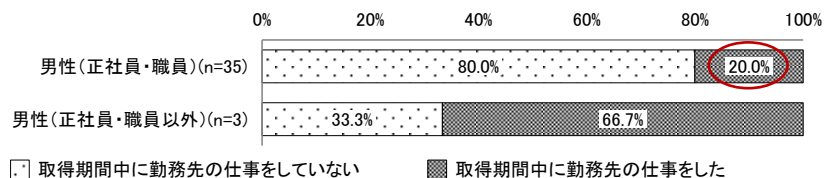
(6) 育児休業や産後パパ育休の分割取得の状況、産後パパ育休の取得期間中に勤務先の仕事をしたか

- 育児休業や産後パパ育休を取得した男性（正社員・職員）について、分割取得の状況等をみると、「複数回に分けて取得した」は35.9%となっている。また、その理由をみると、「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」「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」等の割合が高くなっている。
- 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、「取得期間中に勤務先の仕事をした」者は20.0%となっている。

図表25. 育児休業や産後パパ育休の分割取得の状況：単数回答 (Q31)

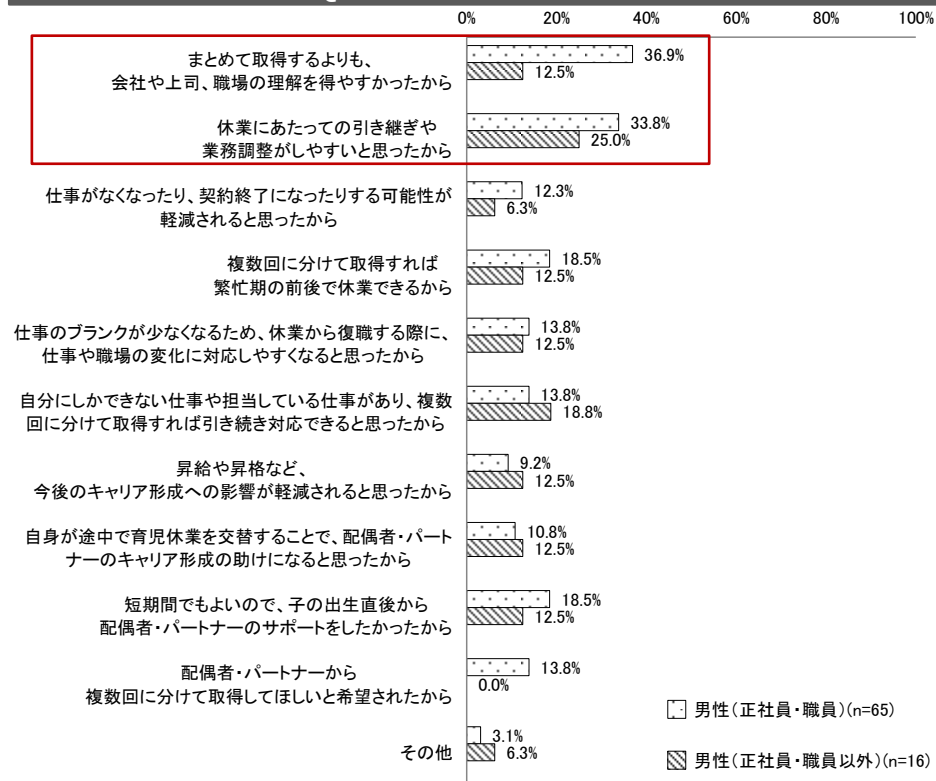


図表27. 産後パパ育休の取得期間中に勤務先の仕事をしたか：単数回答 (Q32)



注) Q32は、末子が2022年10月以降に生まれた男性が対象。
 注) Q31,32について、「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26. 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)

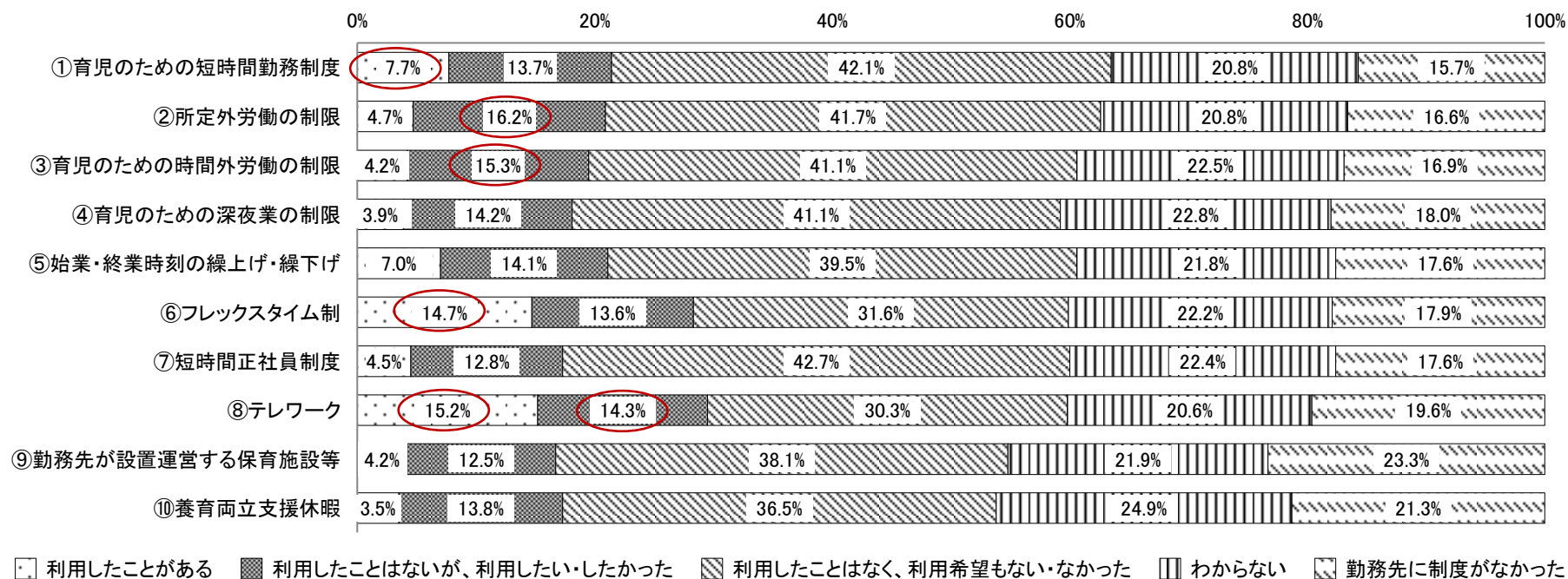


(1) 【男性（正社員・職員）】両立支援制度の利用状況

■ 男性（正社員・職員）の両立支援制度の利用状況をみると、

- 「利用したことがある」の割合が高いものは、「テレワーク」（15.2%）「フレックスタイム制」（14.7%）「育児のための短時間勤務制度」（7.7%）などとなっている。
- 「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、いずれの項目でも15%前後となっており、そのうち「所定外労働の制限」（16.2%）「育児のための時間外労働の制限」（15.3%）「テレワーク」（14.3%）などの割合が高くなっている。

図表28. 【男性（正社員・職員）】両立支援制度の利用状況：単数回答（Q36、n=1,000）

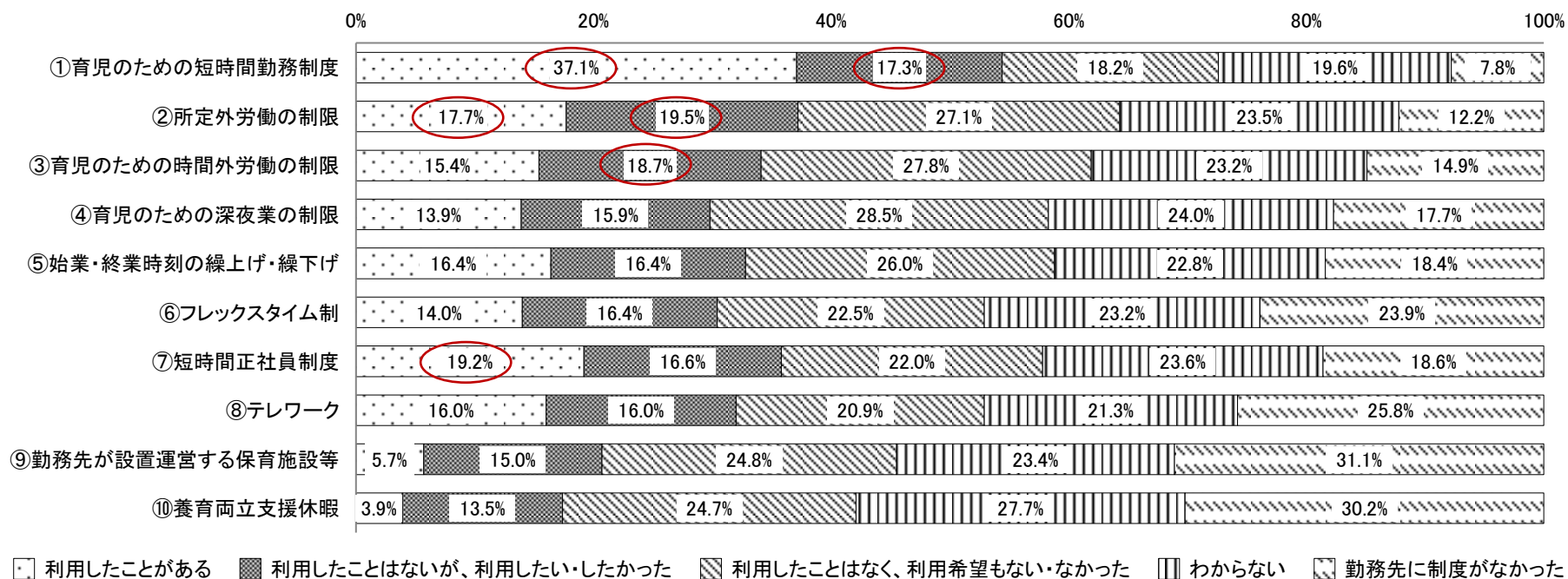


(2) 【女性（正社員・職員）】両立支援制度の利用状況

■ 女性（正社員・職員）の両立支援制度の利用状況をみると、

- 「利用したことがある」の割合が高いものは、「育児のための短時間勤務制度」（37.1%）「短時間正社員制度」（19.2%）「所定外労働の制限」（17.7%）などとなっている。
- 「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、いずれの項目でも1割強から2割弱となっており、そのうち「所定外労働の制限」（19.5%）「育児のための時間外労働の制限」（18.7%）「育児のための短時間勤務制度」（17.3%）などの割合が高くなっている。

図表29. 【女性（正社員・職員）】両立支援制度の利用状況：単数回答（Q36、n=1,000）

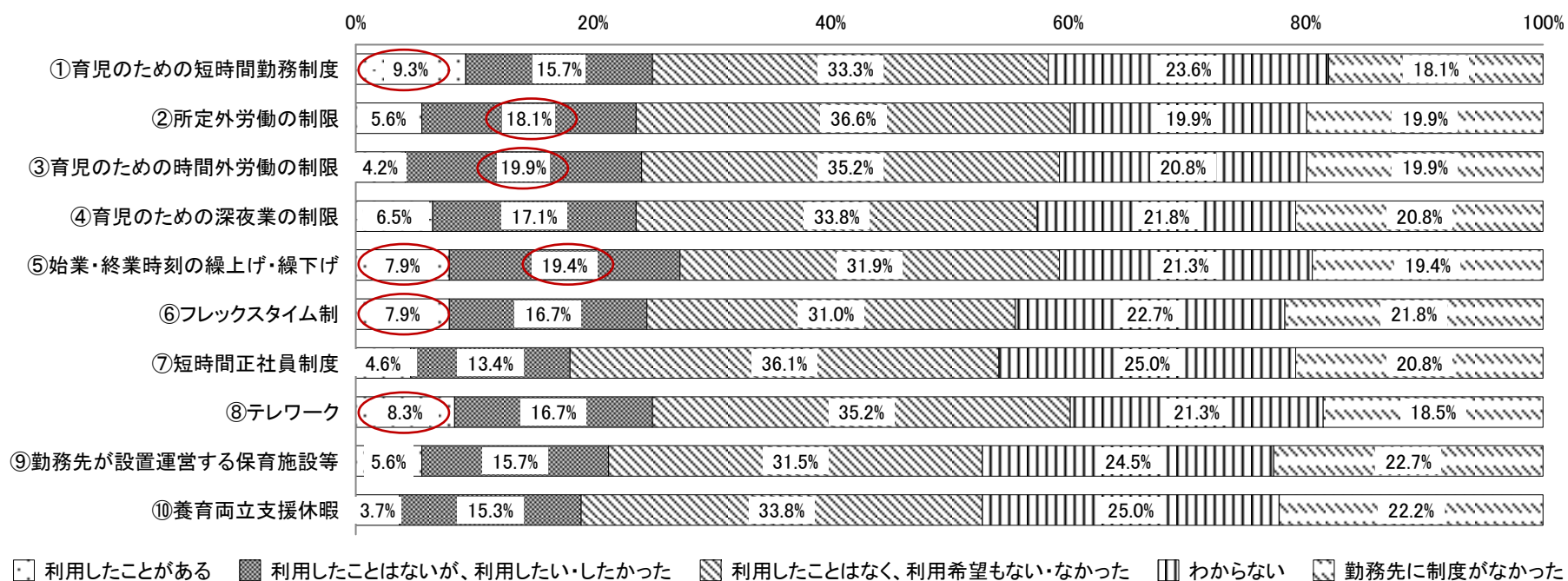


(3) 【男性（正社員・職員以外）】両立支援制度の利用状況

■ 男性（正社員・職員以外）の両立支援制度の利用状況をみると、

- 「利用したことがある」の割合が高いものは、「育児のための短時間勤務制度」（9.3%）「テレワーク」（8.3%）「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（7.9%）などとなっている。
- 「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、いずれの項目でも1割強から2割弱となっており、そのうち「育児のための時間外労働の制限」（19.9%）「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（19.4%）「所定外労働の制限」（18.1%）などの割合が高くなっている。

図表30. 【男性（正社員・職員以外）】両立支援制度の利用状況：単数回答（Q36、n=216）

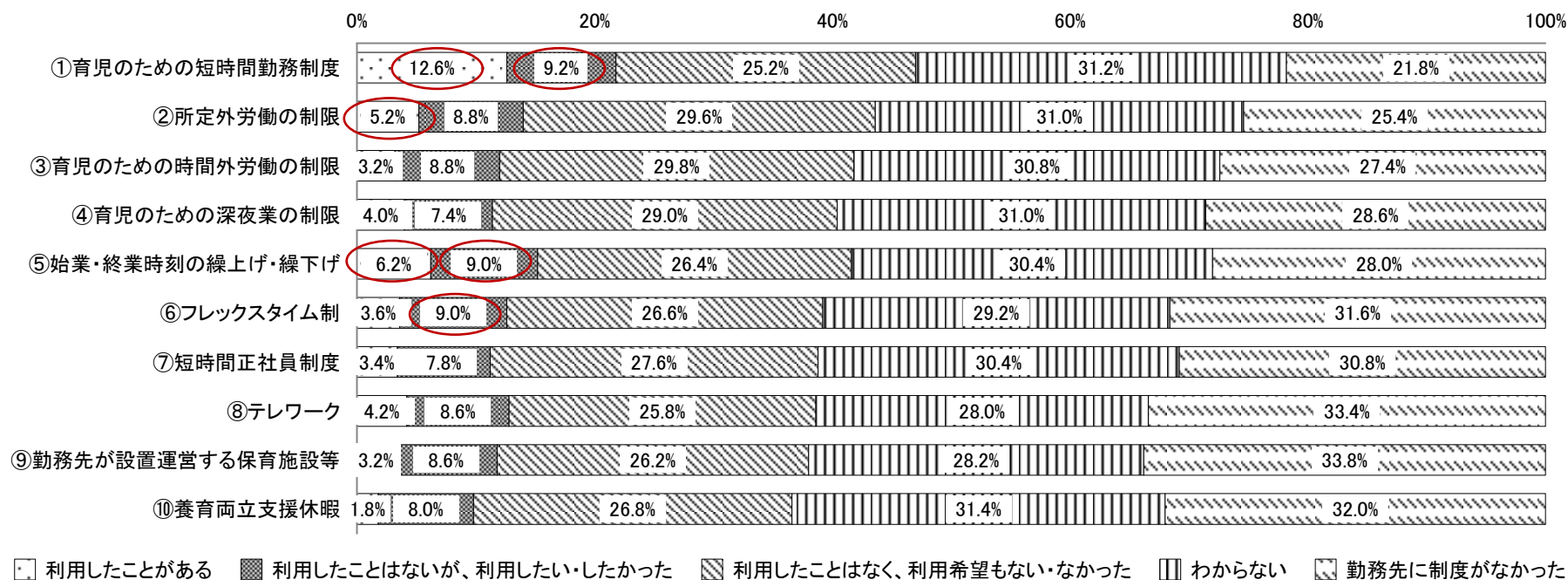


(4) 【女性（正社員・職員以外）】両立支援制度の利用状況

■ 女性（正社員・職員以外）の両立支援制度の利用状況をみると、

- 「利用したことがある」の割合が高いものは、「育児のための短時間勤務制度」（12.6%）「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（6.2%）「所定外労働の制限」（5.2%）などとなっている。
- 「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、いずれの項目でも1割弱となっており、そのうち「育児のための短時間勤務制度」（9.2%）「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「フレックスタイム制」（いずれも9.0%）などの割合が高くなっている。

図表31. 【女性（正社員・職員以外）】両立支援制度の利用状況：単数回答（Q36、n=500）



(5) 育児のための短時間勤務制度

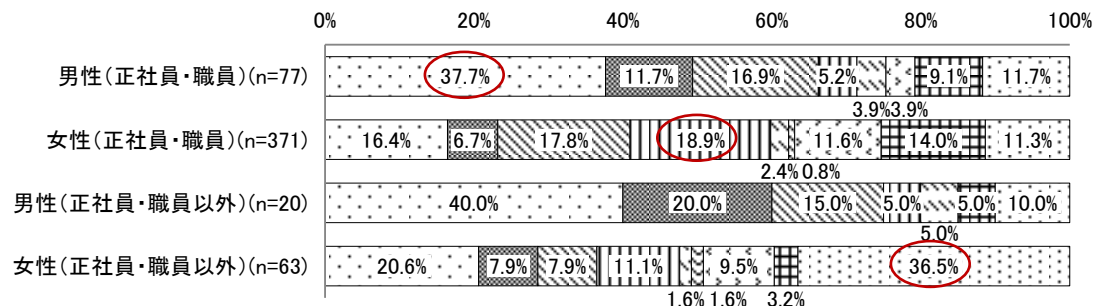
■ 育児のための短時間勤務制度について、会社で利用可能な最長期間をみると、もっとも割合が高い項目はそれぞれ以下のとおりとなっている。

- 男性（正社員・職員）：
「子が1歳になるまで」（37.7%）
- 女性（正社員・職員）：
「子が小学校に入学する前まで」（18.9%）
- 女性（正社員・職員以外）：
「わからない」（36.5%）

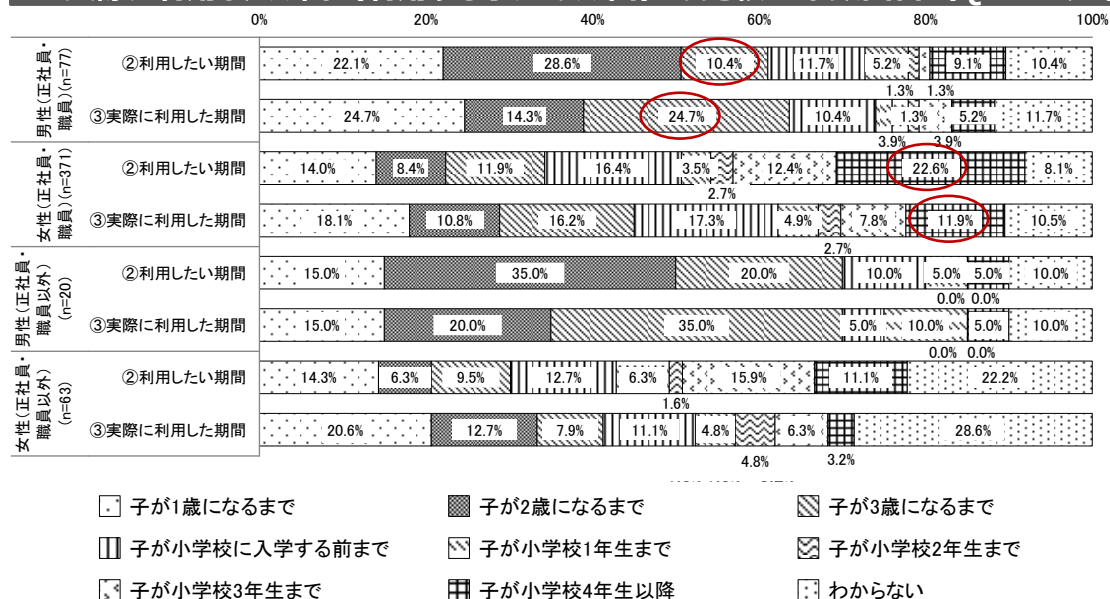
■ 利用したい期間（利用したかった期間）と、実際に利用した期間（利用する予定の期間）の違いをみた。

- 「男性（正社員・職員）」では、「子が3歳になるまで」利用したい（したかった）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・職員）」では、「子が小学校4年生以降」まで利用したい（したかった）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32. 会社で利用可能な最長期間：単数回答（Q38-1）



図表33. 利用したい期間（利用したかった期間）・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（Q38-2、3）

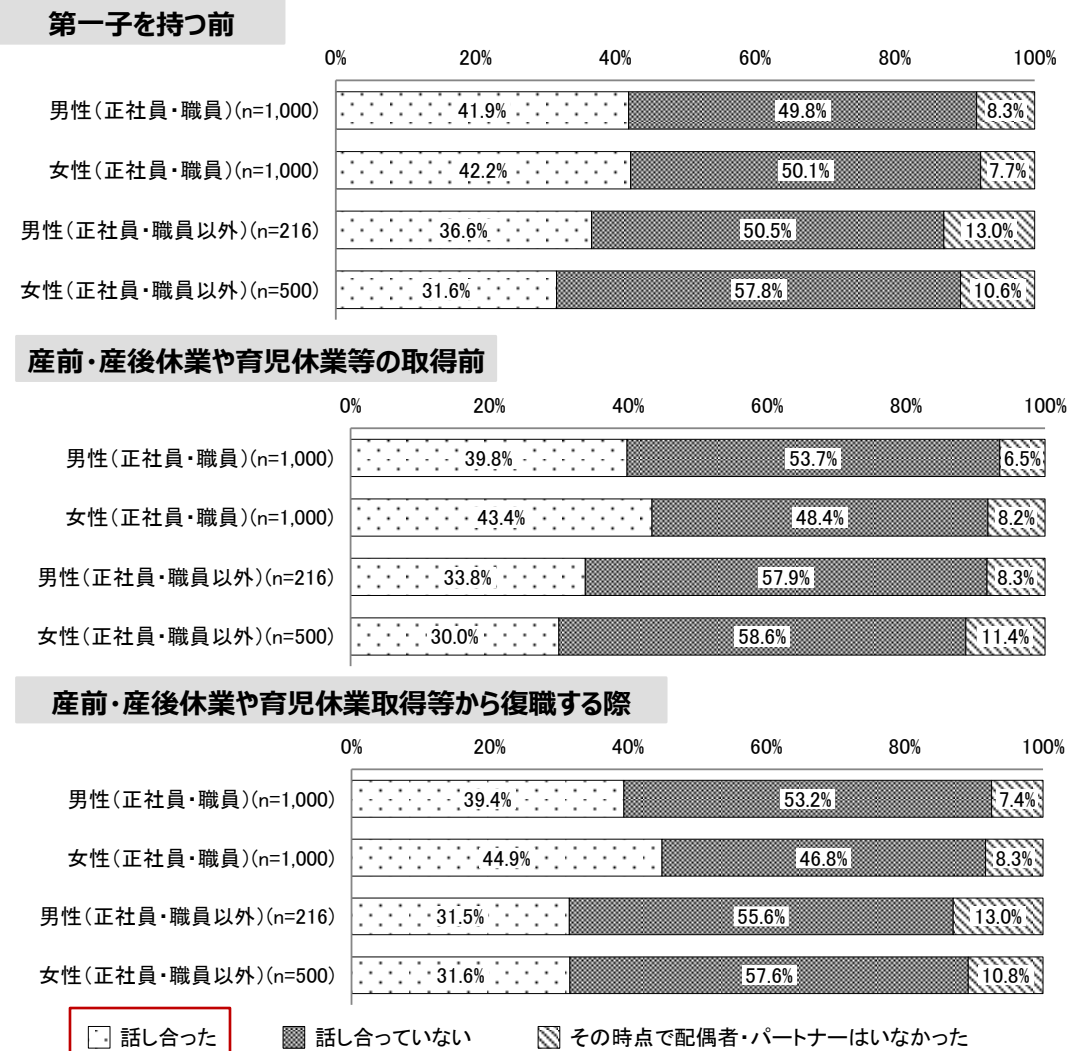


注) 「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、いずれも参考値。

(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みた。
- 「第一子を持つ前」「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から復職する際」の各時点において、「話し合った」割合は、それぞれ以下のとおりとなっている。
 - 男性（正社員・職員）：いずれの時点でも約4割となっている。
 - 女性（正社員・職員）：いずれの時点でも4割強で、他に比べて高くなっている。
 - 男性（正社員・職員以外）：「第一子を持つ前」は36.6%でもっとも高く、「産前・産後休業や育児休業等の取得前」では33.8%、「産前産後休業や育児休業取得等から復職する際」は31.5%と、徐々に低下している。
 - 女性（正社員・職員以外）：いずれの時点でも約3割となっている。

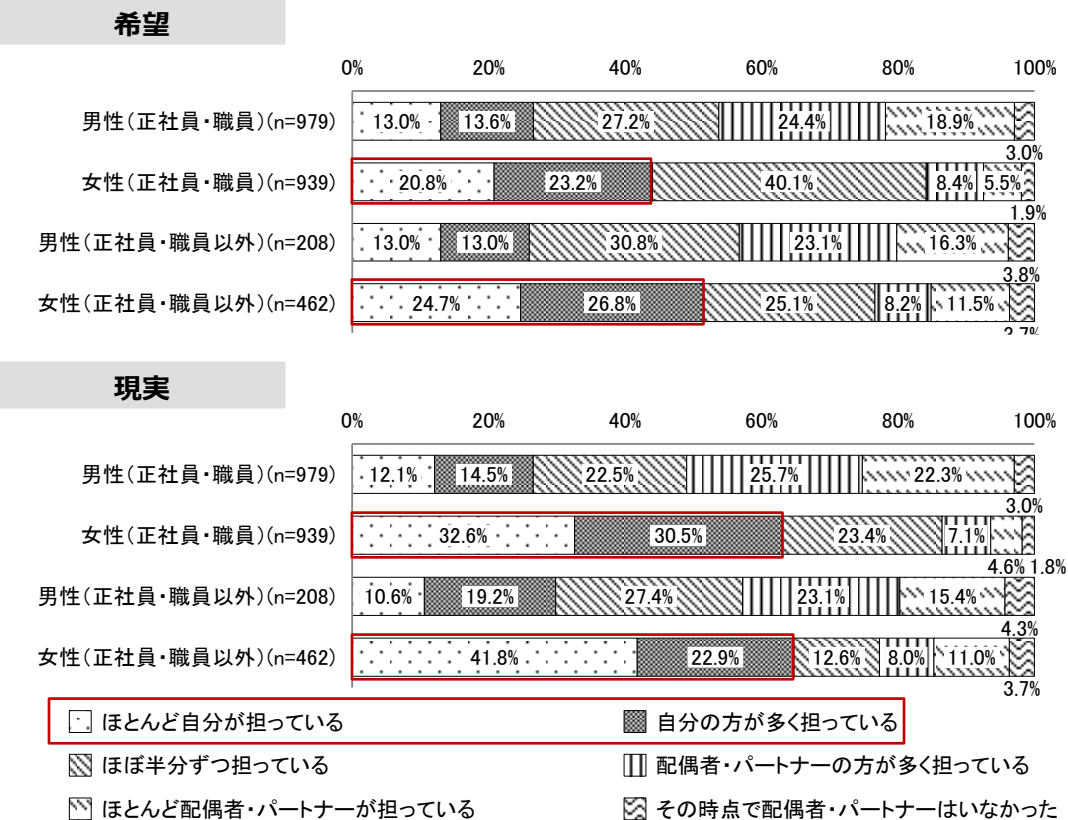
図表34. 配偶者・パートナーとの話し合いの有無：単数回答（Q42）



(2) 第一子出産前に、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、回答者自身が家事・育児を担っている割合について、希望と現実をみた。
- 回答者の方が担っている割合（「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、それぞれ以下のとおり結果となっており、総じて女性において希望と現実乖離がみられる。
 - 男性（正社員・職員）：希望・現実とも、約25%となっている。
 - 女性（正社員・職員）：希望は4割強であるのに対し、現実には6割強となっている。
 - 男性（正社員・職員以外）：希望は約25%であるのに対し、現実には約3割となっている。
 - 女性（正社員・職員以外）：希望は5割強であるのに対し、現実には6割強となっている。

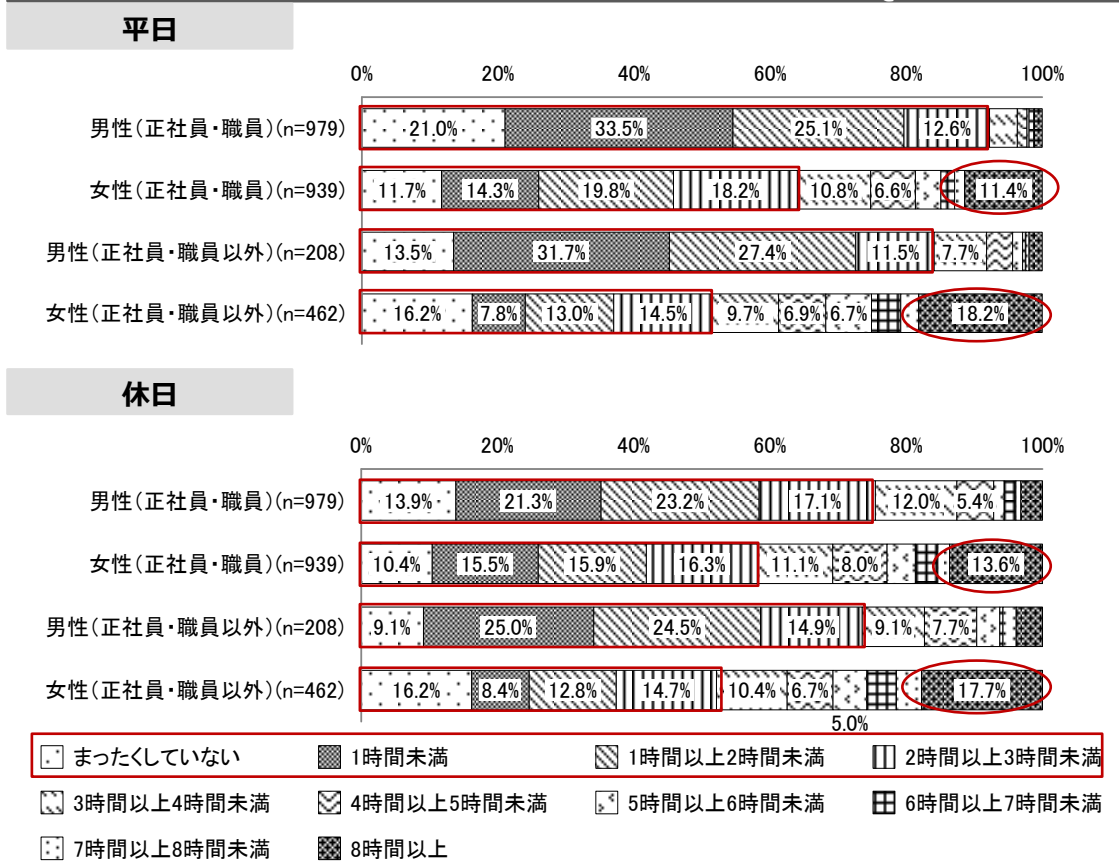
図表35. 第一子出産前に、回答者自身が家事・育児を担っている割合：単数回答（Q44）



(3) 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

図表36. 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：単数回答（Q45）

- 平日・休日のそれぞれについて、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・育児をする時間をみた。
- 「まったくしていない」から「2時間以上3時間未満」を合計した割合は、それぞれ以下のとおり
の結果となっており、総じて、女性の方が一人だけで家事・育児をする時間が長い傾向がみられる。
 - 男性（正社員・職員）：
「平日」が約9割、「休日」が約75%となっている。
 - 女性（正社員・職員）：
「平日」「休日」とも約6割となっている。
また、いずれも「8時間以上」が1割強となっている。
 - 男性（正社員・職員以外）：
「平日」が8割強、「休日」が7割強となっている。
 - 女性（正社員・職員以外）：
「平日」「休日」とも約5割となっている。
また、いずれも「8時間以上」が2割弱となっている。



注) 現在配偶者・パートナーがいる者が対象。

(4) 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

- 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」割合が高い傾向がみられた。

図表37. 【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 (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
	利用したことはなく、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
	利用したことはなく、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
	利用したことはなく、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
	利用したことはなく、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。

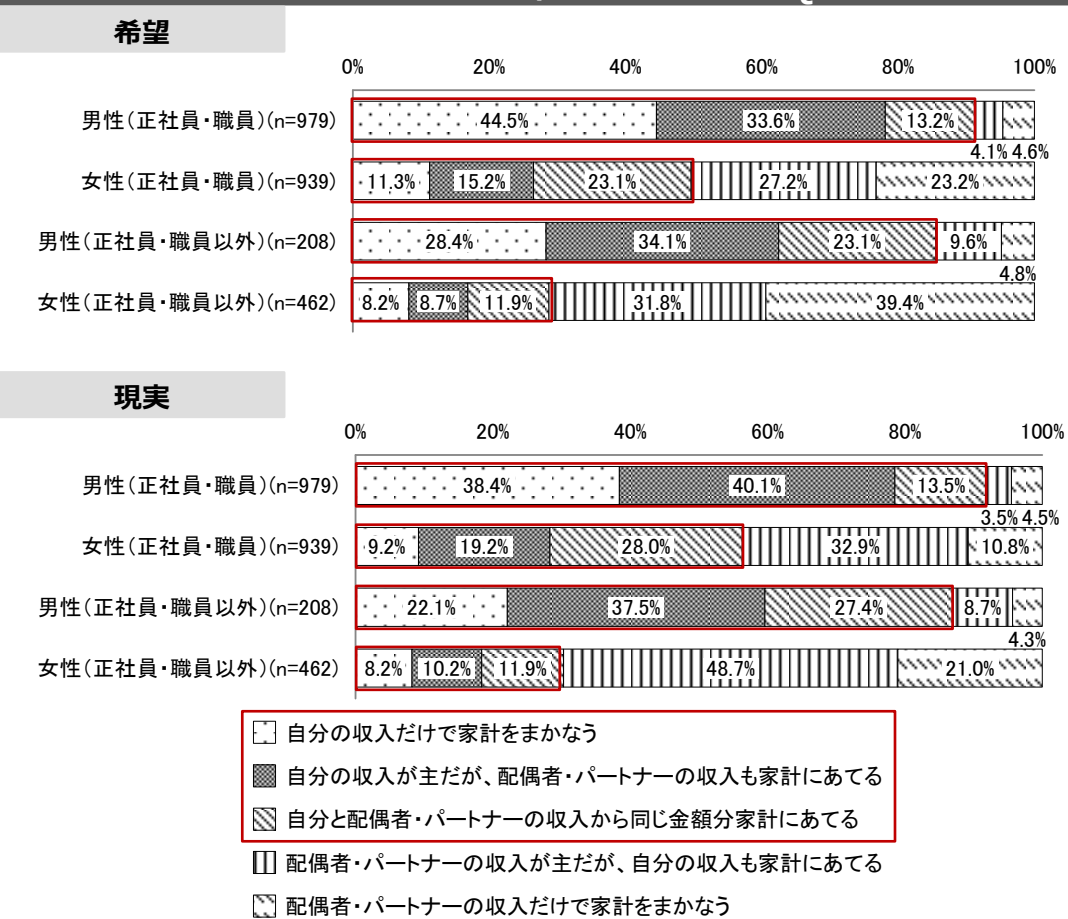
(5) 日々の生活に必要な支出について、配偶者・パートナーとの分担の仕方

■ 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みた。

■ 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）は、それぞれ以下のとおりの結果となっている。

- 男性（正社員・職員）：希望・現実とも、9割強となっている。
- 女性（正社員・職員）：希望・現実とも、約5割となっている。
- 男性（正社員・職員以外）：希望・現実とも、9割弱となっている。
- 女性（正社員・職員以外）：希望・現実とも、約3割となっている。

図表38. 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）



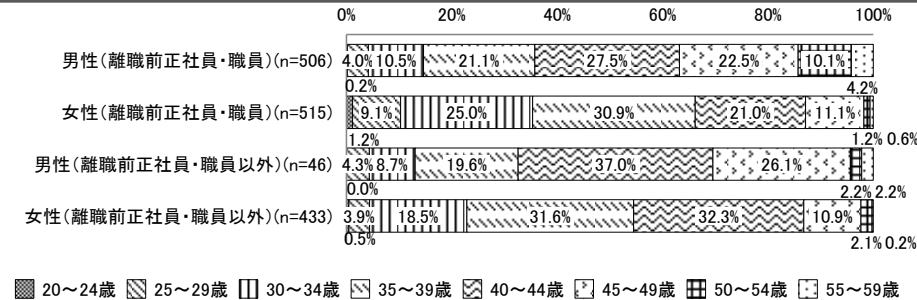
注) 現在配偶者・パートナーがいる者が対象。

III.労働者調査【離職経験あり】 の結果概要

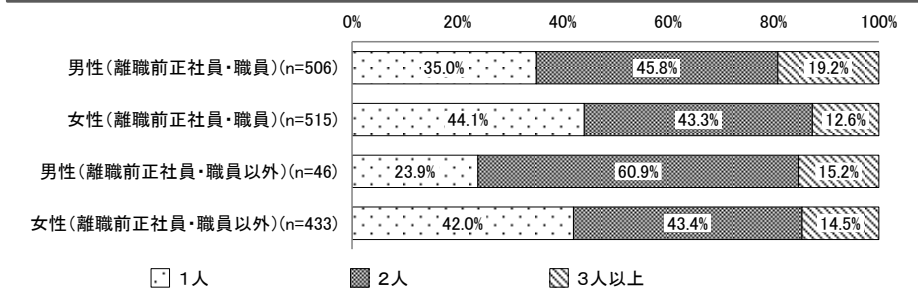
(1) 年齢、子の人数、末子の年齢

※Q6以降は、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。

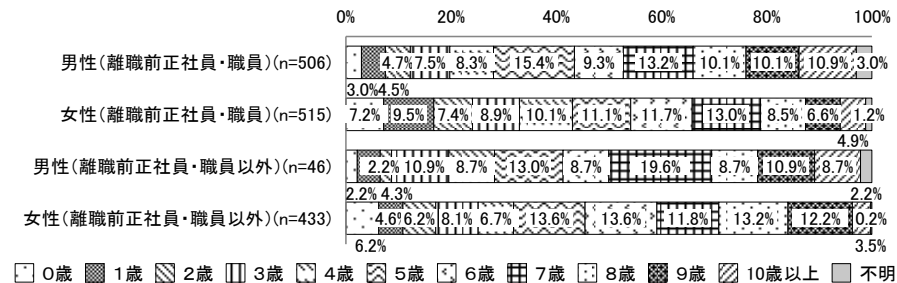
図表39. 年齢：単数回答 (Q2)



図表40. 子の人数：単数回答 (Q4-1)



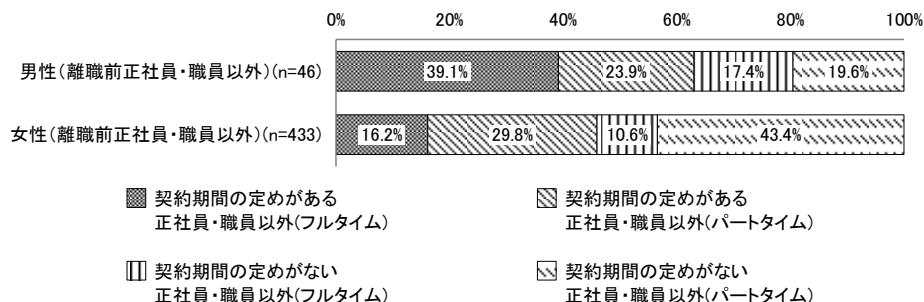
図表41. 過去10年以内に離職したときに育児をしていた子の、現在の年齢：単数回答 (Q9a)



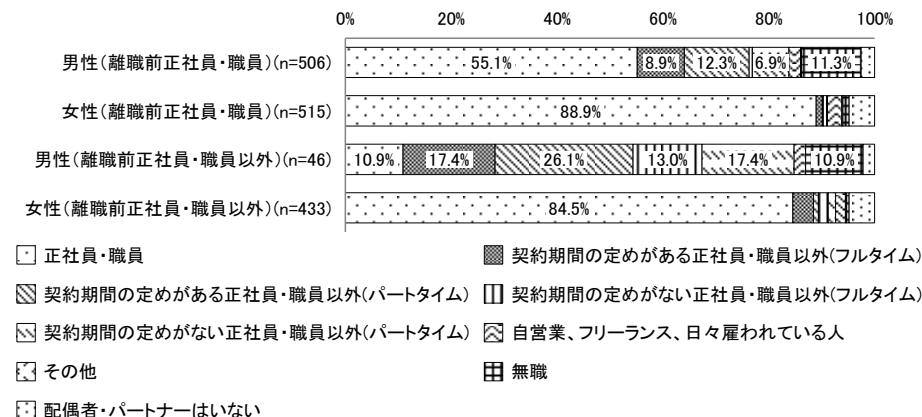
(2) 本人、配偶者・パートナーの就労形態、勤務先の業種、従業員規模

※Q6以降は、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。

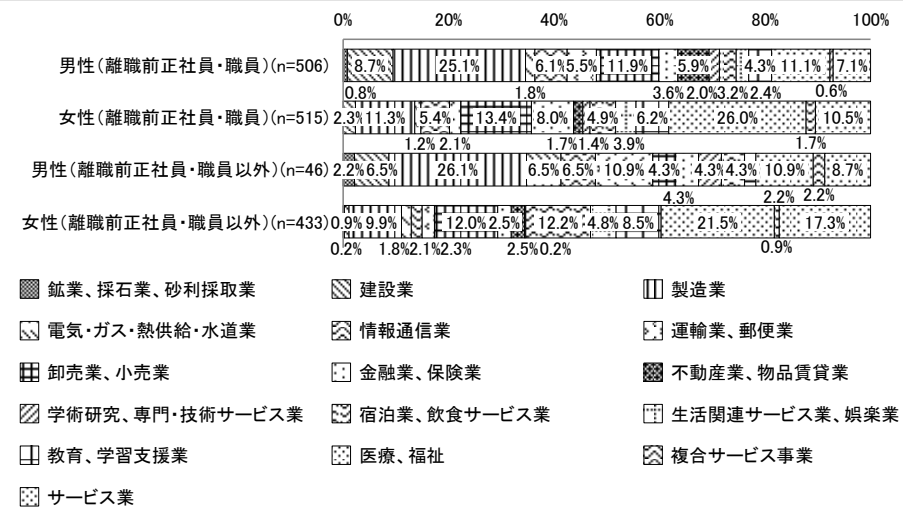
図表42. 離職時点の就労形態：単数回答（Q8-3）



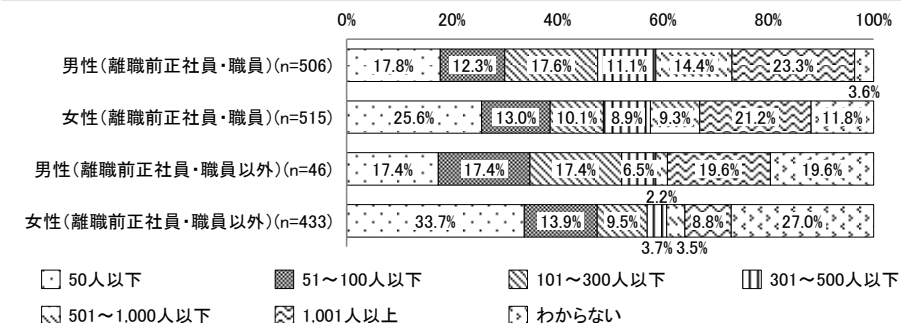
図表43. 配偶者・パートナーの、妊娠・出産・育児等を理由とした離職時点の就労形態：単数回答（Q8-4）



図表44. 勤務先の業種：単数回答（Q6）



図表45. 勤務先の従業員規模：単数回答（Q13）

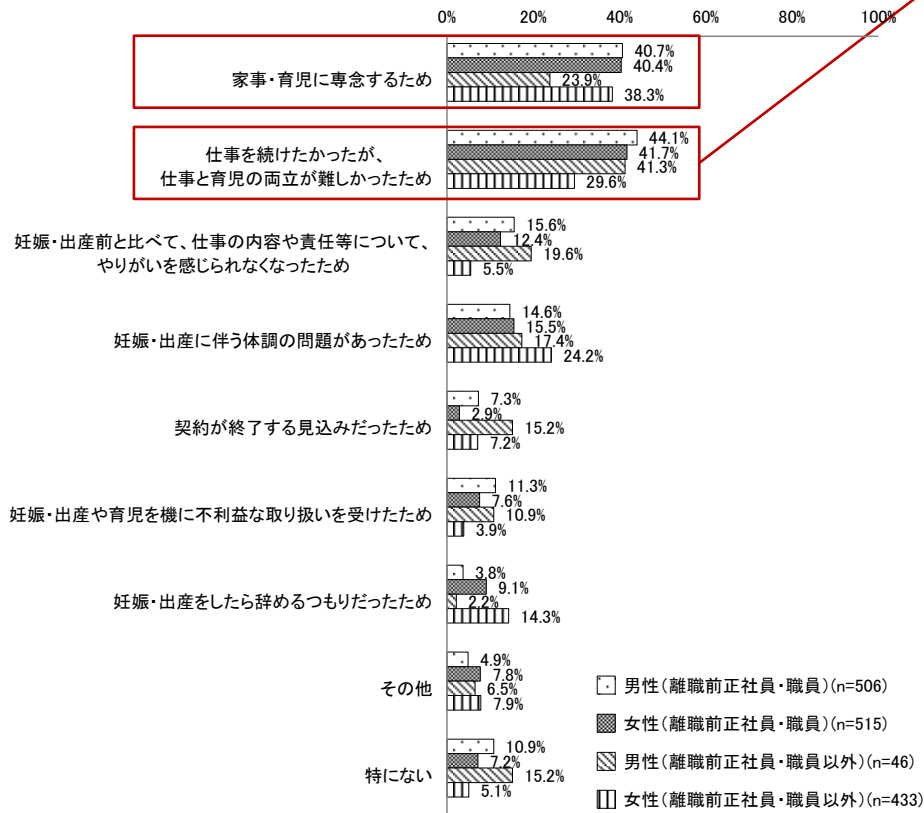


(1) 具体的な離職理由・仕事を続けたかったが、両立が難しかった理由

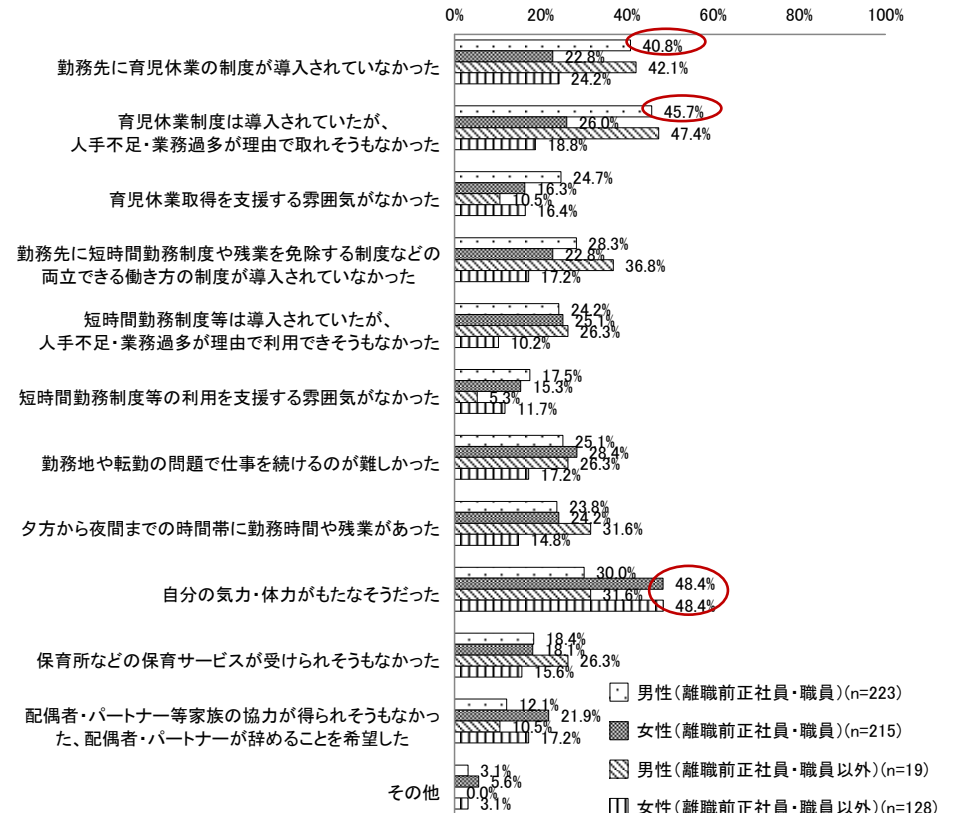
※Q6以降は、特に断りがない限り、妊娠・出産・育児等を理由として離職した時点のことを尋ねた。

- 具体的な離職理由は、いずれも「家事・育児に専念するため」「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」等の割合が高い。
- 「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、具体的な理由をみると、
 - 男性（離職前正社員・職員）では「勤務先に育児休業の制度が導入されていない」「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」などの割合が高くなっている。
 - 離職前正社員・職員および離職前正社員・職員以外ともに、女性では「自分の気力・体力がもたなそうだった」の割合が高くなっている。

図表46. 具体的な離職理由：複数回答（Q19）



図表47. 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）



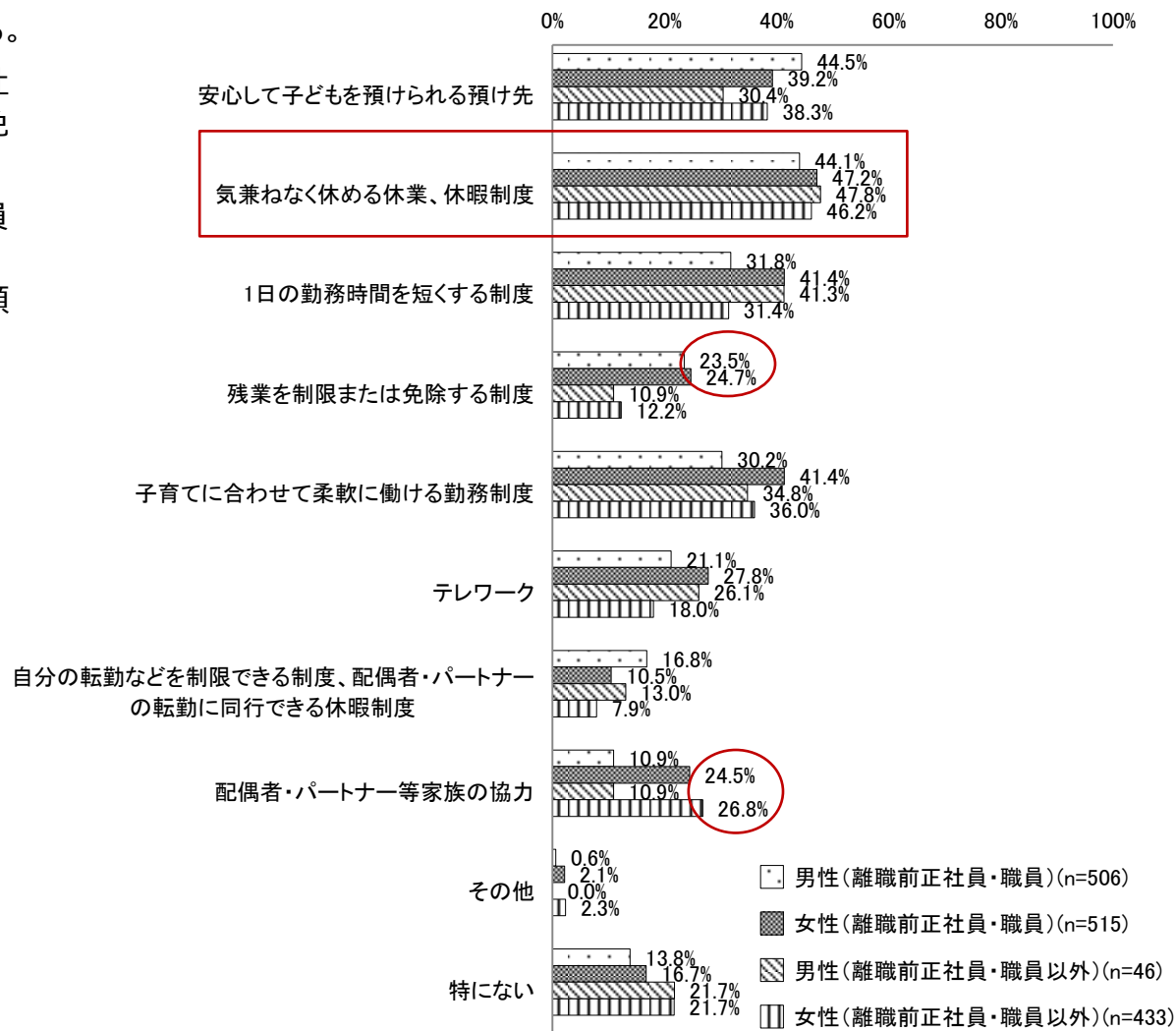
注) 「男性（離職前正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

(2) 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

※Q6以降は、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。

- 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、いずれも「気兼ねなく休める休業、休暇制度」の割合が高くなっている。
 - 男女とも、離職前正社員・職員では離職前正社員・職員以外に比べて、「残業を制限または免除する制度」の割合が高い傾向がみられる。
 - 離職前正社員・職員および離職前正社員・職員以外ともに、女性では男性に比べて、「配偶者・パートナー等家族の協力」の割合が高い傾向がみられる。

図表48. 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）



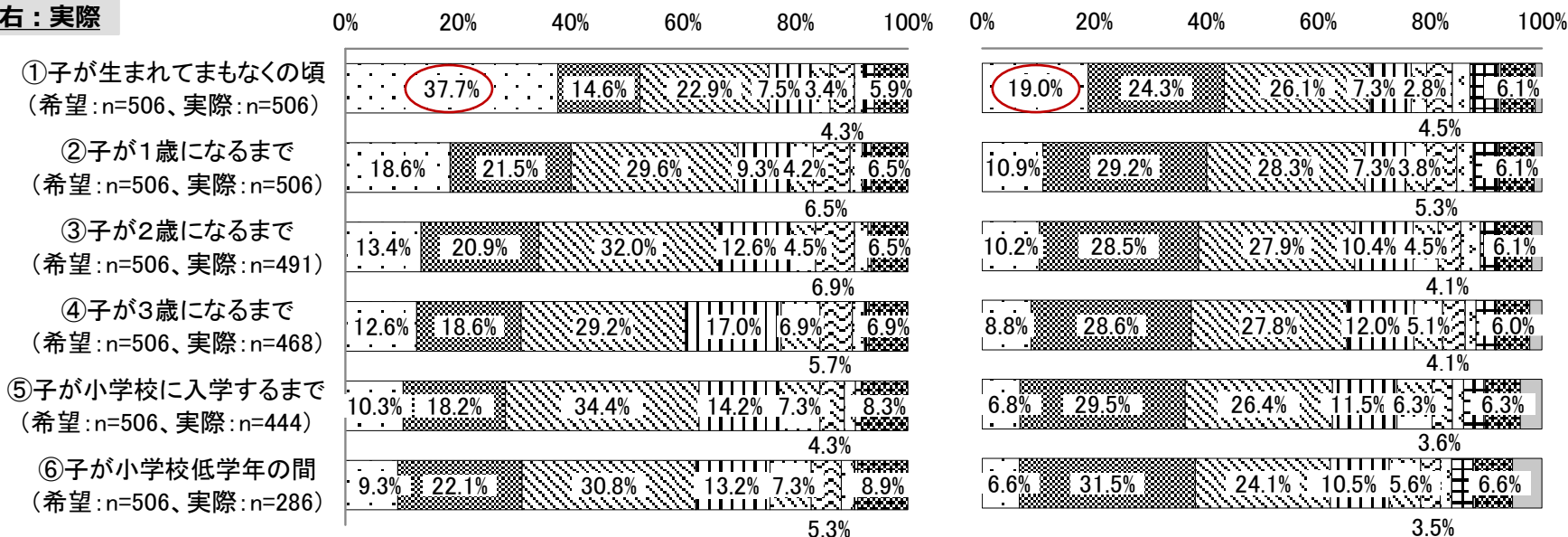
(3) 【男性（離職前正社員・職員）】仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況

※Q6以降は、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。

- 「子が生まれてまもなくの頃」の時点では、「長期の休業を取得する」を希望する割合が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」の時点を除き「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49. 【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）

左：希望、右：実際



- 長期の休業を取得する
- ▨ フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う
- ▧ 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
- わからない
- ▩ 残業をしながらフルタイムで働く
- ▨ フルタイムで働き、テレワークをする
- ▧ 仕事を辞めて育児に専念する
- 不明
- ▨ フルタイムで働き、できるだけ残業しないようにする
- ▧ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- ▧ その他

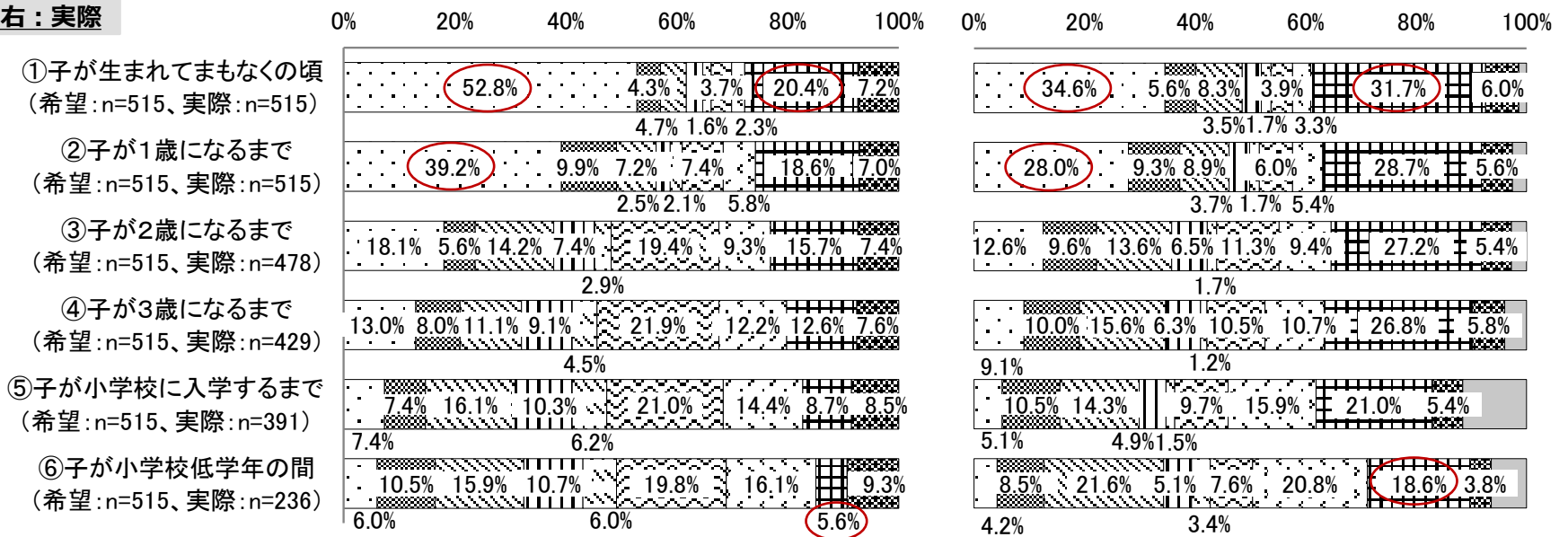
(4) 【女性（離職前正社員・職員）】仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況

※Q6以降は、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。

- 「子が生まれてまもなくの頃」の時点では、「長期の休業を取得する」を希望する割合が52.8%であるのに対し、実際では34.6%となっている。「子が1歳になるまで」の時点でも、希望は39.2%、実際は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50. 【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）

左：希望、右：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、入社・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
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない
- 不明
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- その他

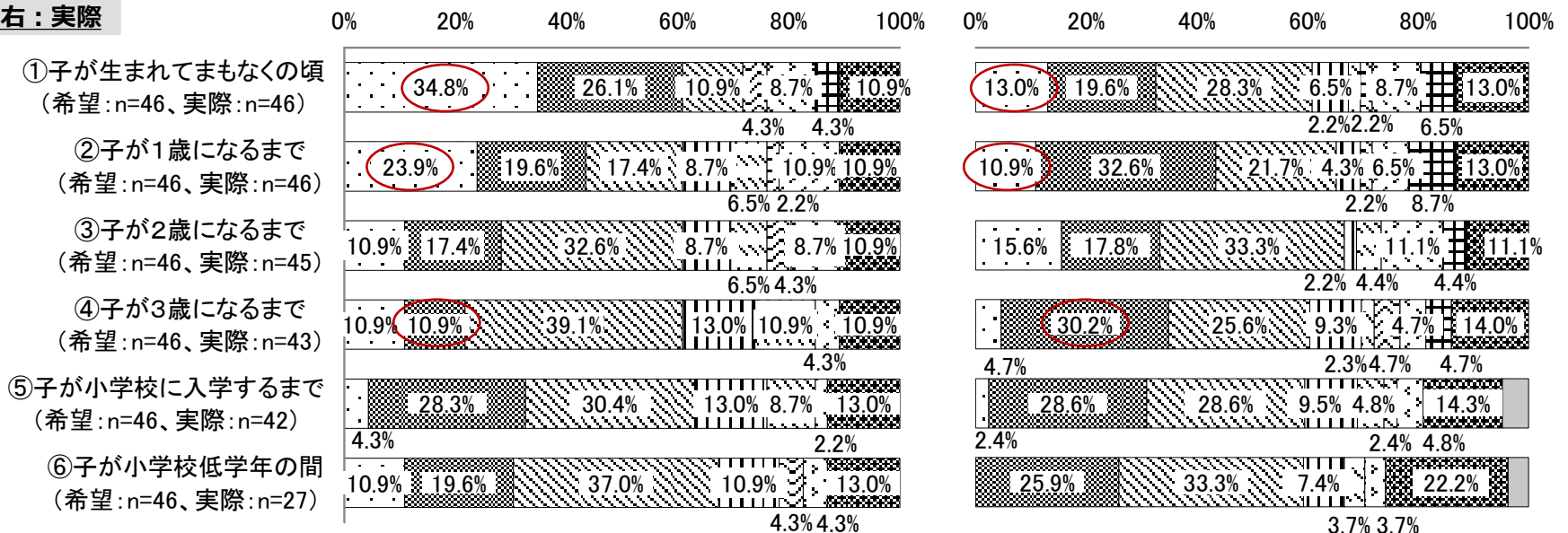
(5) 【男性（離職前正社員・職員以外）】仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況

※Q6以降は、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。

- 「子が生まれてまもなくの頃」の時点では、「長期の休業を取得する」を希望する割合が34.8%であるのに対し、実際では13.0%となっている。「子が1歳になるまで」の時点でも、希望は23.9%、実際は10.9%となっている。
- また、「子が3歳になるまで」の時点では、「残業をしながらフルタイムで働く」を希望する割合が10.9%であるのに対し、実際では30.2%となっている。

図表51. 【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）

左：希望、右：実際



- 長期の休業を取得する
- ▨ フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う
- ▩ 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
- わからない
- ▨ 残業をしながらフルタイムで働く
- ▩ フルタイムで働き、テレワークをする
- ▨ 仕事を辞めて育児に専念する
- 不明
- ▨ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ▩ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- ▨ その他

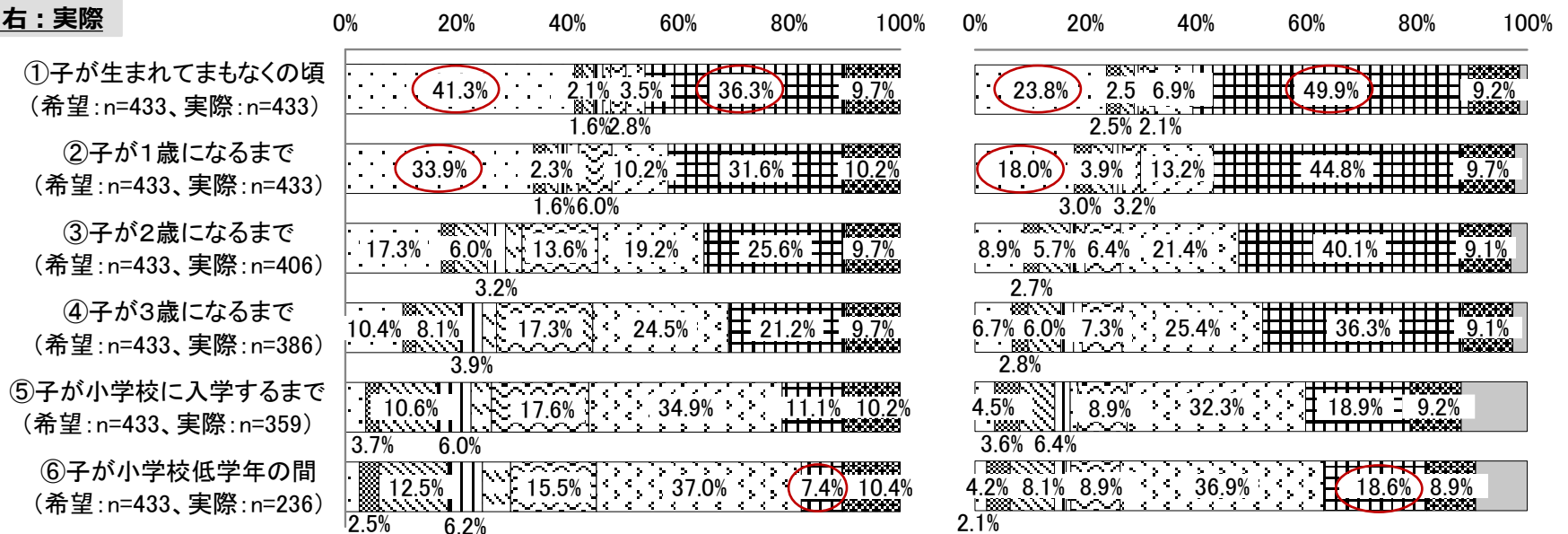
(6) 【女性（離職前正社員・職員以外）】仕事と育児の両立のあり方に関する希望・実際の状況

※Q6以降は、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。

- 「子が生まれてまもなくの頃」の時点では、「長期の休業を取得する」を希望する割合が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」の時点でも、希望は33.9%、実際は18.0%となっている。
- また、「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」を希望する割合は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52. 【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）

左：希望、右：実際



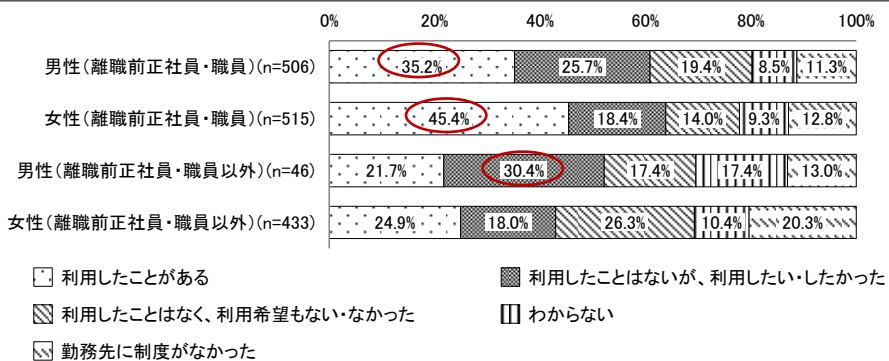
- 長期の休業を取得する
- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- わからない
- 残業をしながらフルタイムで働く
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 仕事を辞めて育児に専念する
- 不明
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- その他

(1) 育児休業制度、産後パパ育休、子の看護休暇の利用状況

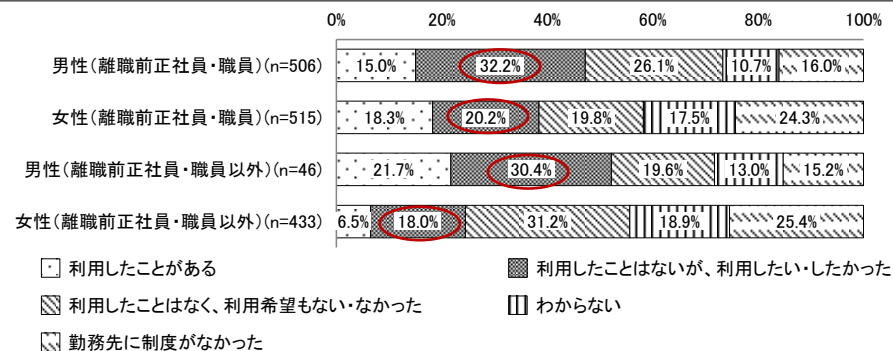
※Q6以降は、特に断りがない限り、妊娠・出産・育児等を理由として離職した時点のことを尋ねた。

- 育児休業制度を「利用したことがある」割合は、男性（離職前正社員・職員）で35.2%、女性（離職前正社員・職員）で45.4%となっている。また、男性（離職前正社員・職員以外）では、「利用したことはないが、利用したい・したかった」が30.4%となっている。
- 子の看護休暇は、いずれも「利用したことはないが、利用したい・したかった」が「利用したことがある」割合を上回っている。
- 産後パパ育休を「利用したことがある」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、利用したかった」も31.1%みられる。

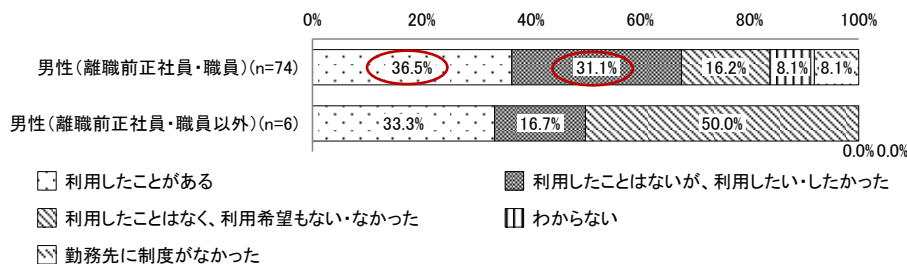
図表53. 育児休業制度の利用状況：単数回答（Q25-2）



図表54. 子の看護休暇の利用状況：単数回答（Q25-6）



図表55. 産後パパ育休の利用状況：単数回答（Q25-3）



注) 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。

注) 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月以降に生まれた男性が対象。

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。

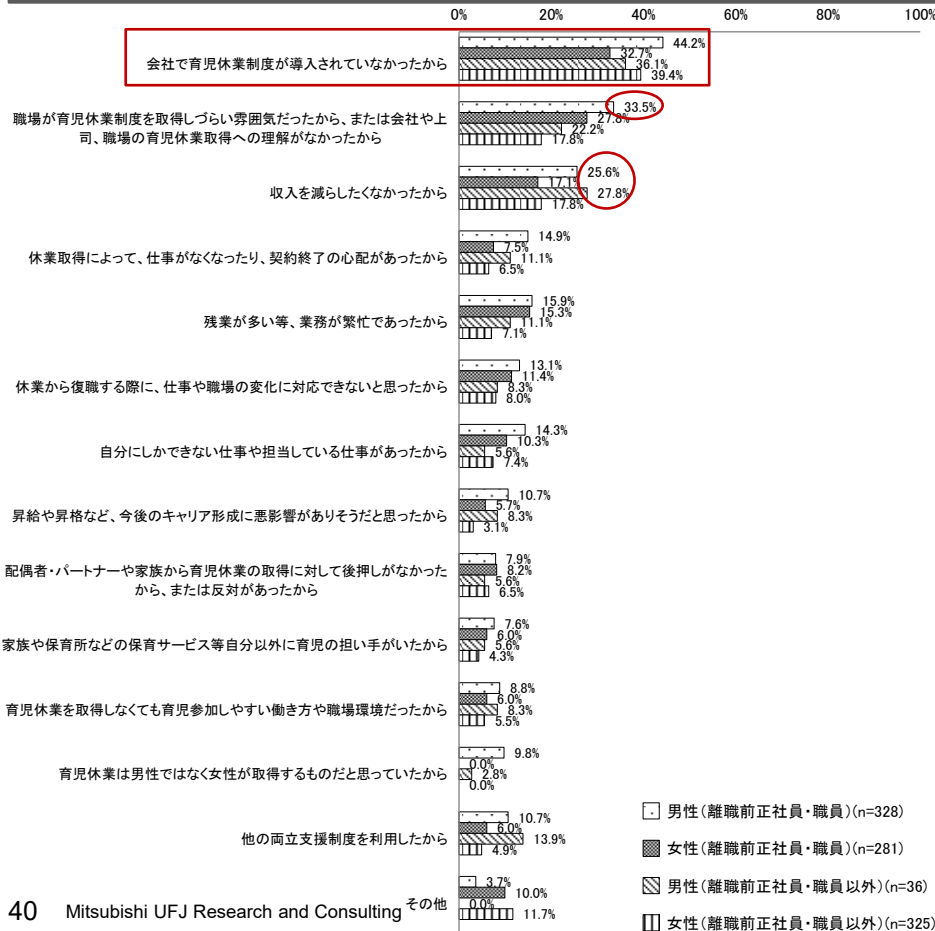
(2) 育児休業、産後パパ育休を取得しなかった理由

※Q6以降は、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。

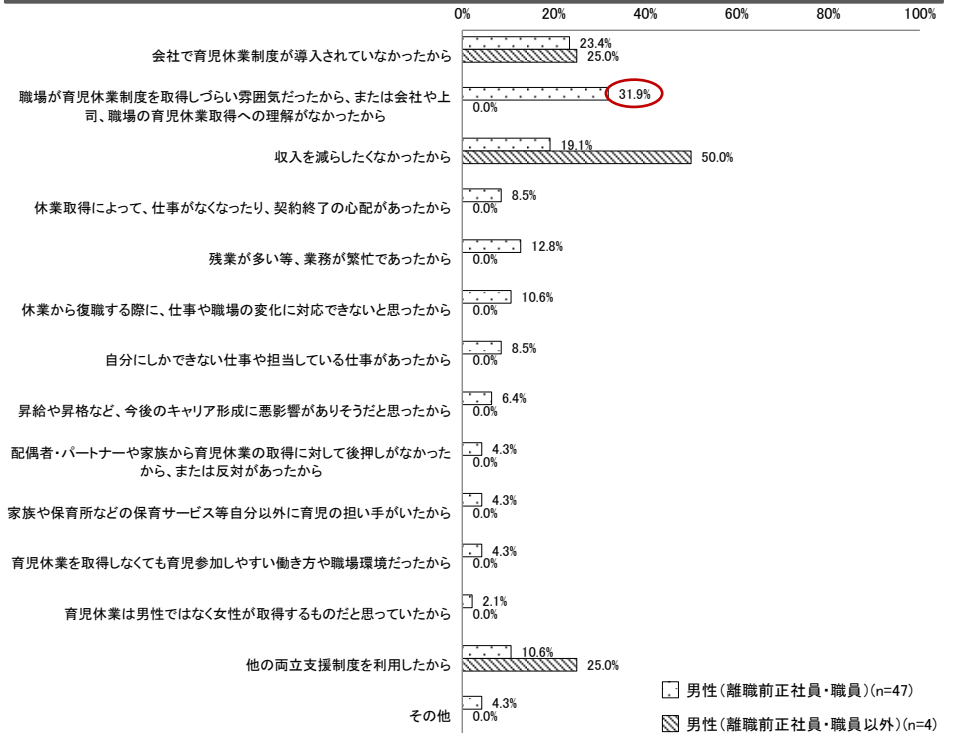
■ 育児休業、産後パパ育休を取得しなかった者について、その理由をみると、

- 育児休業について、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。
- 男性では、「収入を減らしたくなかったから」「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」の割合が高い傾向がみられる。

図表56. 育児休業を取得しなかった理由：複数回答（Q28-1）



図表57. 産後パパ育休を取得しなかった理由：複数回答（Q28-2）



注) 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が対象。

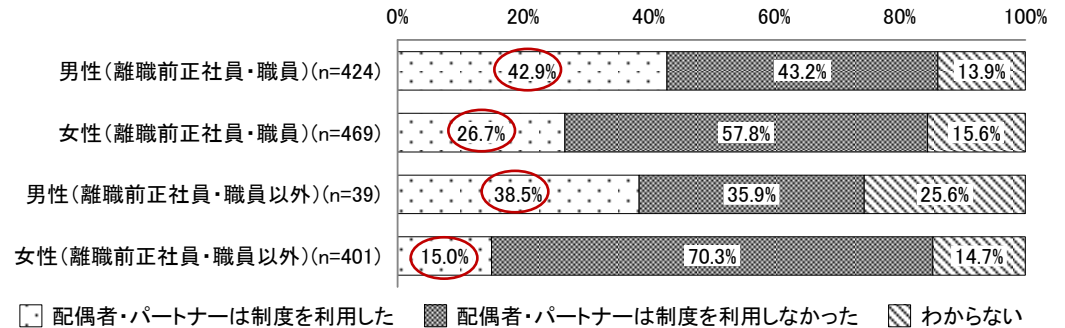
注) 男性（離職前正社員・職員以外）はサンプルサイズが小さいため、参考値。

(3) 配偶者・パートナーの育児休業制度、産後パパ育休の利用状況

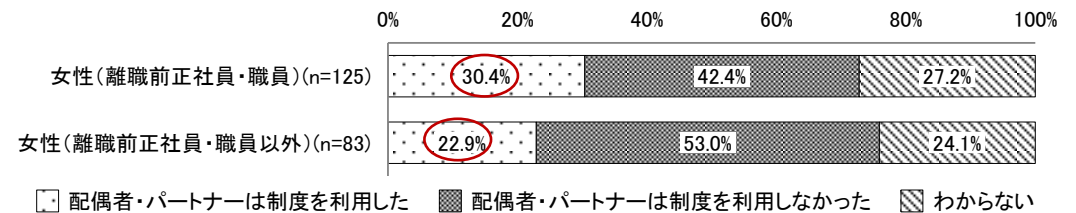
※Q6以降は、特に断りがない限り、妊娠・出産・育児等を理由として離職した時点のことを尋ねた。

- 配偶者・パートナーの育児休業制度、産後パパ育休の利用状況をみた。
- 育児休業制度について、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、それぞれ以下のとおりとなっている。
 - 男性（離職前正社員・職員） 42.9%
 - 女性（離職前正社員・職員） 26.7%
 - 男性（離職前正社員・職員以外） 38.5%
 - 女性（離職前正社員・職員以外） 15.0%
- 産後パパ育休について、「配偶者・パートナーは制度を利用した」の割合は、それぞれ以下のとおりとなっている。
 - 女性（離職前正社員・職員） 30.4%
 - 女性（離職前正社員・職員以外） 22.9%

図表58. 配偶者・パートナーの育児休業制度の利用状況：単数回答(Q29-2)



図表59. 配偶者・パートナーの産後パパ育休の利用状況：単数回答(Q29-3)



注) 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月以降に生まれた女性が対象。

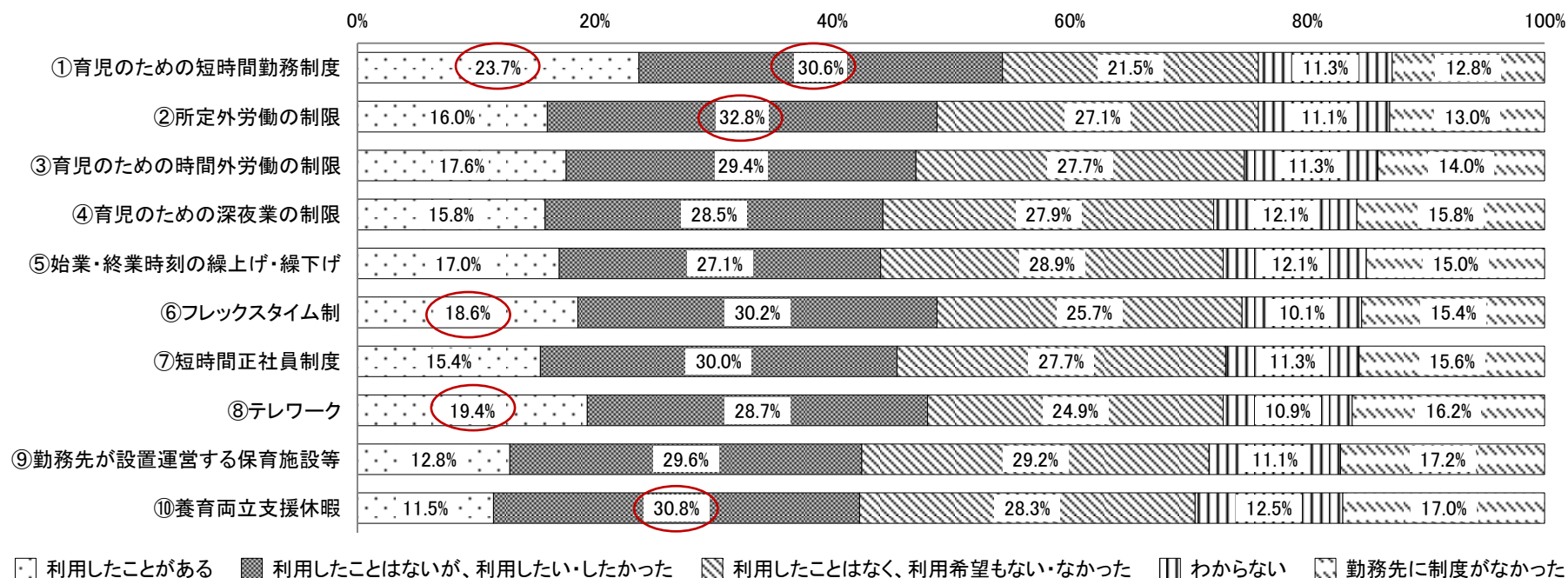
(1) 【男性（離職前正社員・職員）】両立支援制度の利用状況

※Q6以降は、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。

■ 男性（離職前正社員・職員）の両立支援制度の利用状況をみると、

- 「利用したことがある」の割合が高いものは、「育児のための短時間勤務制度」（23.7%）「テレワーク」（19.4%）「フレックスタイム制」（18.6%）などとなっている。
- 「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、いずれの項目でも約3割となっており、そのうち「所定外労働の制限」（32.8%）「養育両立支援休暇」（30.8%）「育児のための短時間勤務制度」（30.6%）などの割合が高くなっている。

図表60. 【男性（離職前正社員・職員）】両立支援制度の利用状況：単数回答（Q36、n=506）



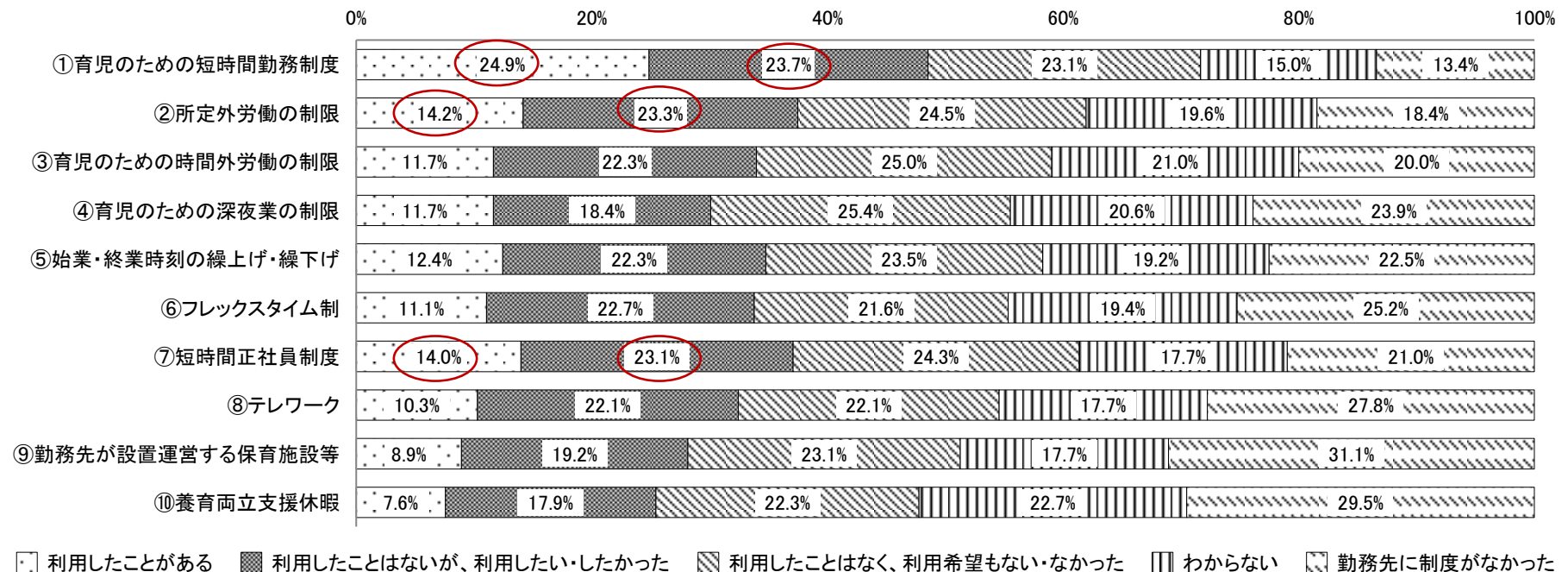
(2) 【女性（離職前正社員・職員）】両立支援制度の利用状況

※Q6以降は、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。

■ 女性（離職前正社員・職員）の両立支援制度の利用状況をみると、

- 「利用したことがある」の割合が高いものは、「育児のための短時間勤務制度」（24.9%）「所定外労働の制限」（14.2%）「短時間正社員制度」（14.0%）などとなっている。
- 「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、いずれの項目でも約2割となっており、そのうち「育児のための短時間勤務制度」（23.7%）「所定外労働の制限」（23.3%）「短時間正社員制度」（23.1%）などの割合が高くなっている。

図表61. 【女性（離職前正社員・職員）】両立支援制度の利用状況：単数回答（Q36、n=515）



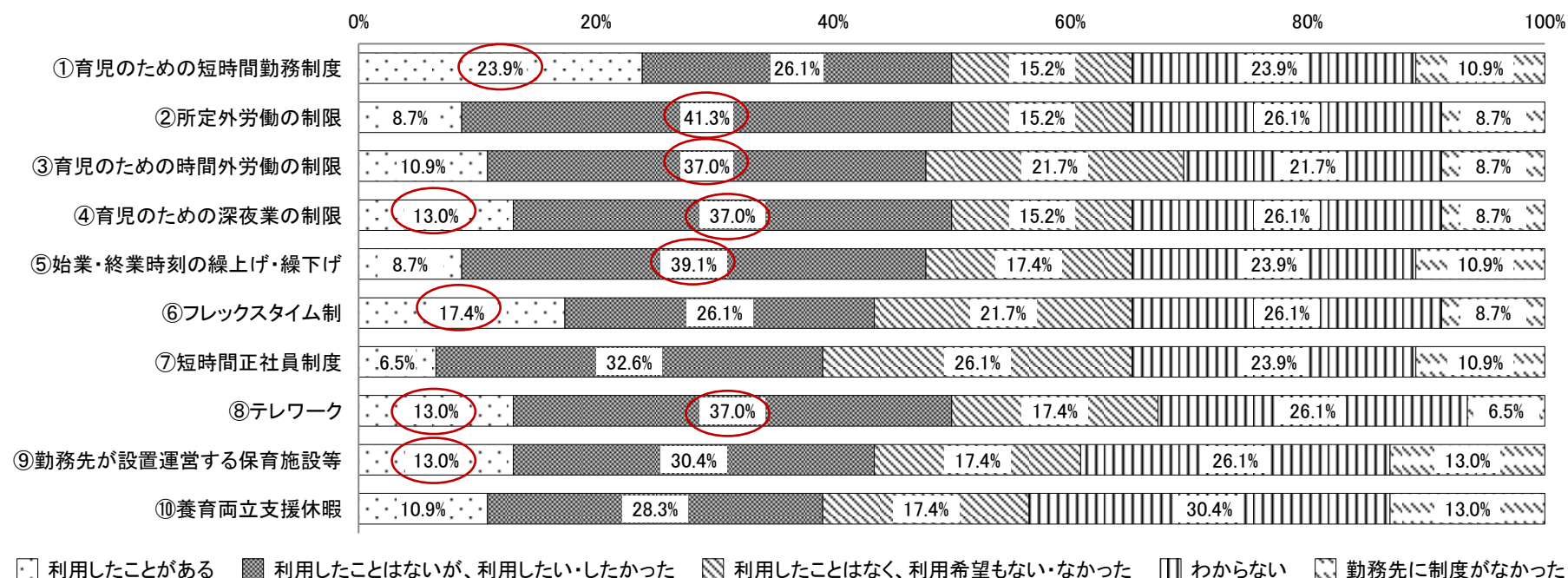
(3) 【男性（離職前正社員・職員以外）】両立支援制度の利用状況

※Q6以降は、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。

■ 男性（離職前正社員・職員以外）の両立支援制度の利用状況をみると、

- 「利用したことがある」の割合が高いものは、「育児のための短時間勤務制度」（23.9%）「フレックスタイム制」（17.4%）「育児のための深夜業の制限」「テレワーク」「勤務先が設置運営する保育施設等」（いずれも13.0%）などとなっている。
- 「利用したことはないが、利用したい・しなかった」の割合は、いずれの項目でも3割弱から4割強となっており、「所定外労働の制限」（41.3%）「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（39.1%）「育児のための時間外労働の制限」「育児のための深夜業の制限」「テレワーク」（いずれも37.0%）などの割合が高くなっている。

図表62. 【男性（離職前正社員・職員以外）】両立支援制度の利用状況：単数回答（Q36、n=46）



(4) 【女性（離職前正社員・職員以外）】両立支援制度の利用状況

※Q6以降は、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。

■ 女性（離職前正社員・職員以外）の両立支援制度の利用状況をみると、

- 「利用したことがある」の割合が高いものは、「育児のための短時間勤務制度」（9.9%）「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（5.3%）などとなっている。
- 「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合は、いずれの項目でも1割強から2割弱となっており、「育児のための短時間勤務制度」「所定外労働の制限」「フレックスタイム制」（いずれも15.9%）などの割合が高くなっている。

図表63. 【女性（離職前正社員・職員以外）】両立支援制度の利用状況：単数回答（Q36、n=433）

