

平成28年度仕事と家庭の両立に関する実態把握の  
ための調査研究事業

## 労働者調査 結果の概要

平成29年2月

# 目次

---

I. 労働者調査の実施概要	2
II. 労働者調査の結果概要	4
1. 回答者の属性	5
2. 現在の仕事の状況	7
3. 末子妊娠・出産時の仕事の状況	10
4. 出産・育児を目的とした休業の取得	15
5. 両立支援制度（所定外労働の免除、短時間勤務制度）の利用	19
6. 現在の家事や子育ての状況	22
7. 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの実態	24
8. キャリア意識	26
9. 居住地変更を伴う異動（転勤）の実態	28
10. 働き方改革の状況	31
11. 女性の育児休業の取得に関する分析	34
12. 男性の育児休業の取得に関する分析	38

---

# I. 労働者調査の実施概要

# I. 労働者調査の実施概要

---

## ◆調査対象：

- 男性・正社員：20～40代の子ども（末子が3歳未満）を持つ正社員・職員
  - 女性・正社員：20～40代の子ども（末子が小学校就学前）を持つ正社員・職員
  - 女性・非正社員：20～40代の子ども（末子が小学校就学前）を持つ非正社員・職員
- ※女性・非正社員は、パート、アルバイト、契約社員、派遣労働者を含む。  
※業種は、公務員、農林水産業を除く。

## ◆調査対象数：

- 男性・正社員：1,000人
- 女性・正社員：1,000人
- 女性・非正社員：1,000人

## ◆調査方法：WEB上でのモニター調査

## ◆調査期間：平成28年12月22日（木）～12月26日（月）

## ◆有効回答数：3,000人

---

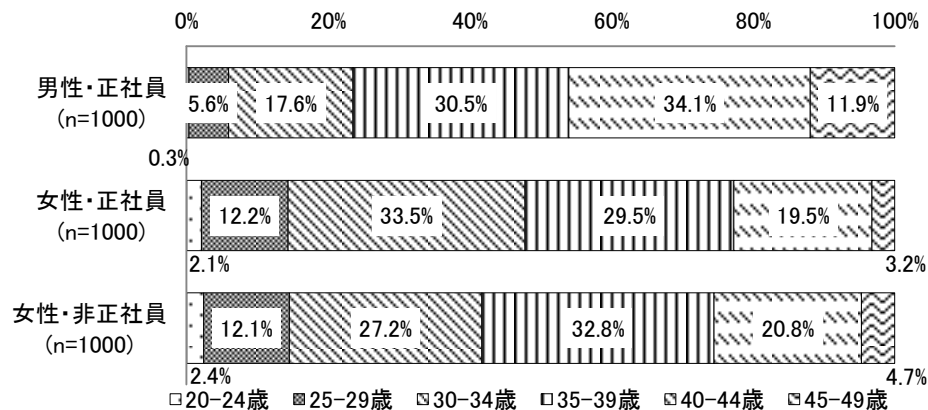
## Ⅱ. 労働者調査の結果概要

---

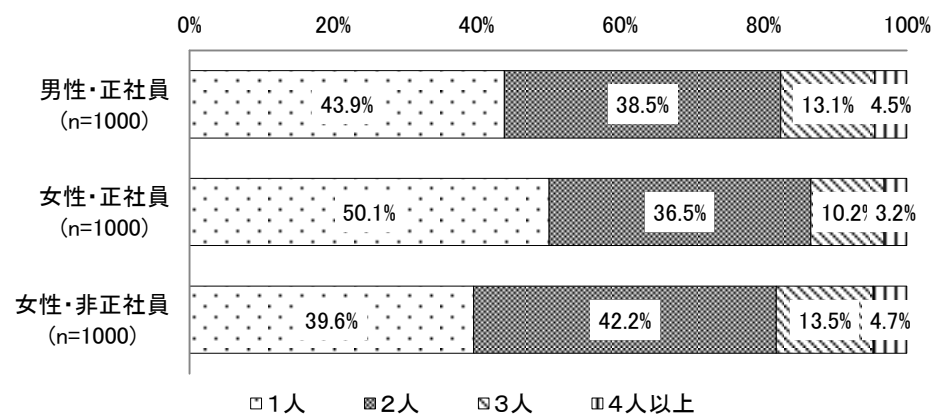
# 1. 回答者の属性

# (1) 回答者の属性

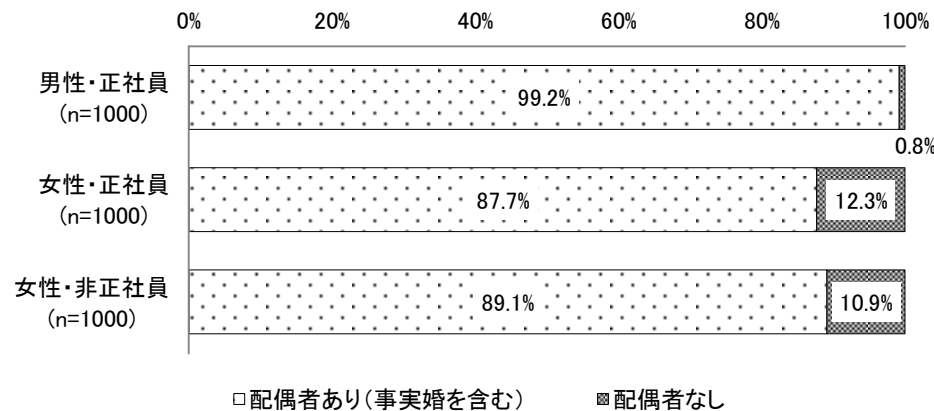
図表1 年齢



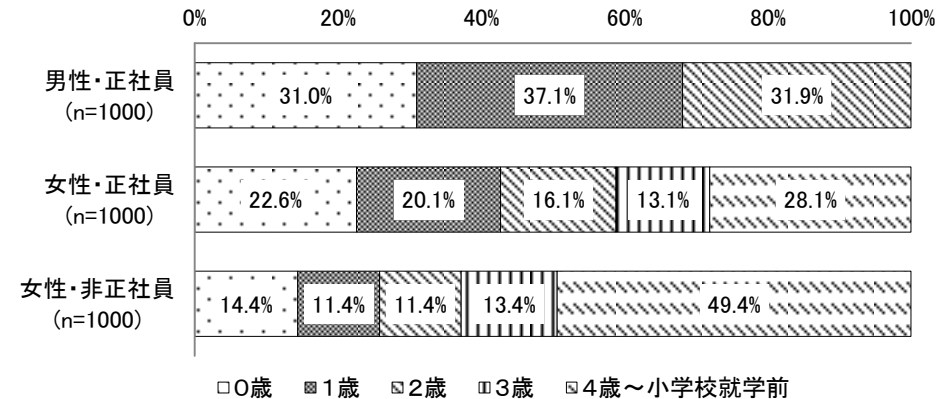
図表3 子の人数



図表2 婚姻状況



図表4 末子の年齢



---

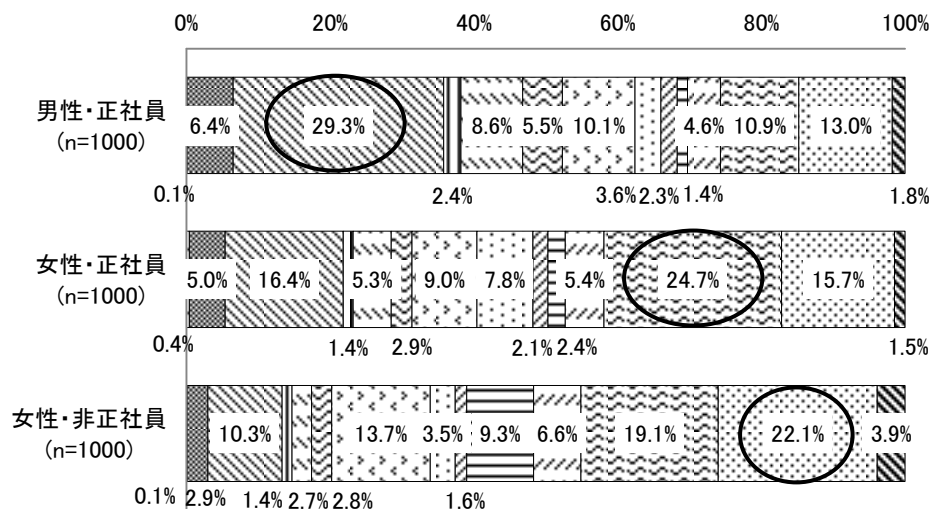
## 2. 現在の仕事の状況



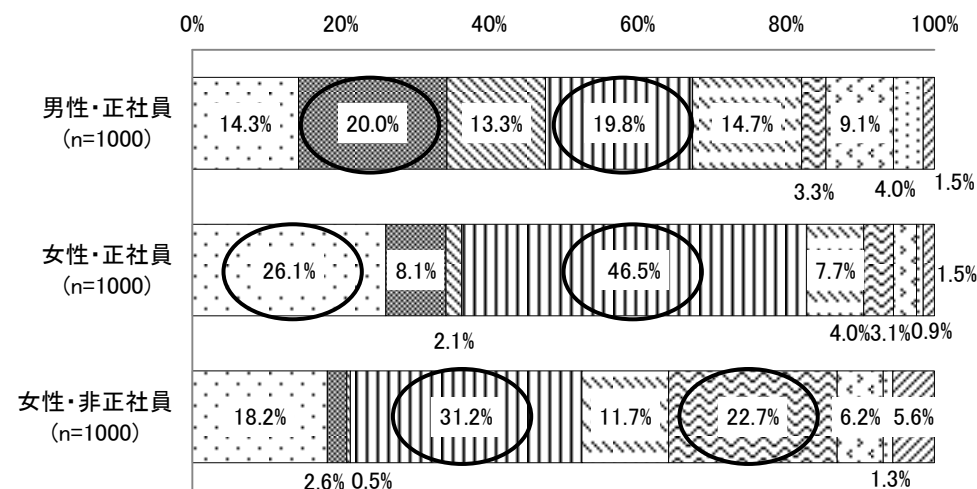
# (1) 業種・職種

- 業種をみると、「男性・正社員」は「製造業」、「女性・正社員」は「医療・福祉」、「女性・非正社員」は「その他サービス業」「医療・福祉」の割合が高い。
- 職種をみると、「男性・正社員」は「専門職・技術職B」「事務職」、「女性・正社員」は「事務職」「専門職・技術職A」、「女性・非正社員」は「事務職」「サービス職」の割合が高い。

図表5 業種



図表6 職種



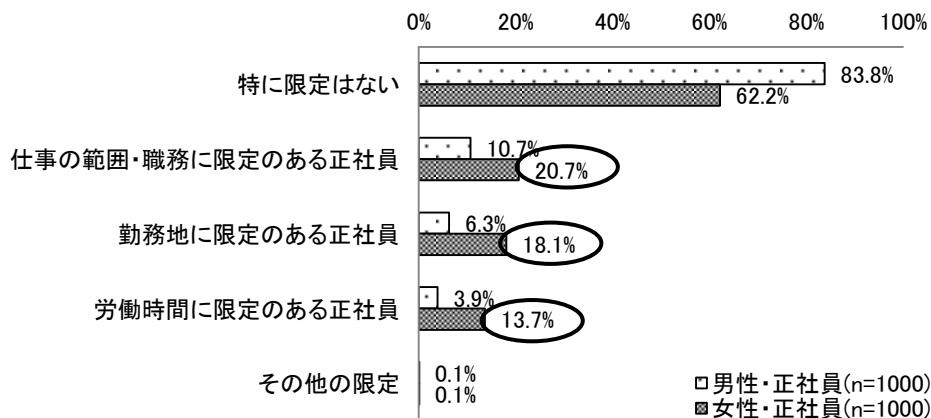
- 鉱業、採石業、砂利採取業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 小売業、卸売業
- 宿泊業、飲食サービス業
- その他サービス業
- 建設業
- 情報通信業
- 金融業、保険業
- 教育、学習支援業
- その他
- 製造業
- 運輸業、郵便業
- 不動産業、物品賃貸業
- 医療、福祉

- 専門職・技術職A(医療、保健、福祉(保育・介護)、教育分野の専門職・技術職)
- 専門職・技術職B(弁護士、会計士、税理士、エンジニア、情報処理など、その他の分野の専門職・技術職)
- 管理職(課長職相当以上)
- 事務職(一般事務、企画、広報、経理など)
- 営業・販売職(店員、不動産販売、保険外交、外勤等)
- サービス職(理・美容師、料理人、ホールスタッフ、ホームヘルパーなど)
- 生産現場職(製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産加工など)
- 運輸・保安職(トラック運転手、船員、郵便等配達、通信士、警備員など)
- その他

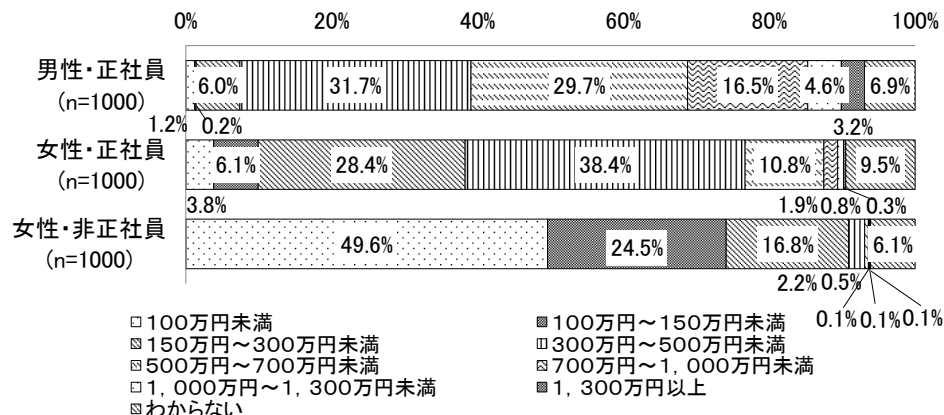
## (2) 現在の仕事の状況

- 仕事・勤務地・労働時間の限定の状況をみると、「男性正社員」の83.8%、「女性・正社員」の62.2%は、特に限定はない。
- 「女性・正社員」で「仕事」「勤務地」に限定がある割合は、それぞれ約2割、「労働時間」に限定のある人は1割強で、「男性・正社員」と比較して割合が高い。

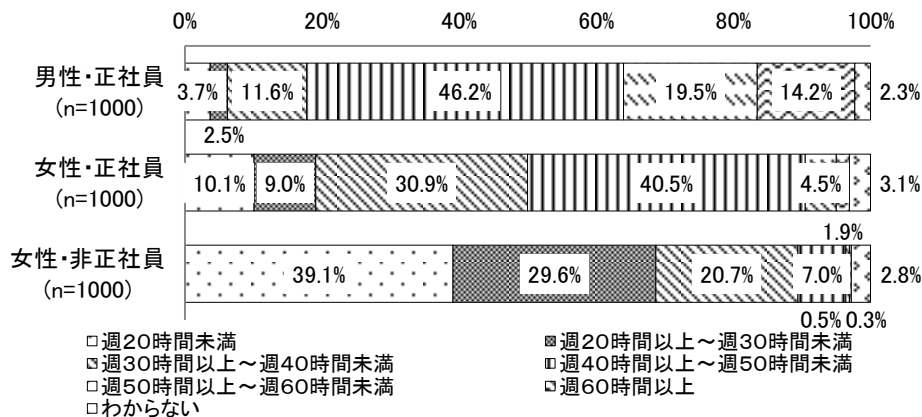
図表7 仕事・勤務地・労働時間の限定の有無



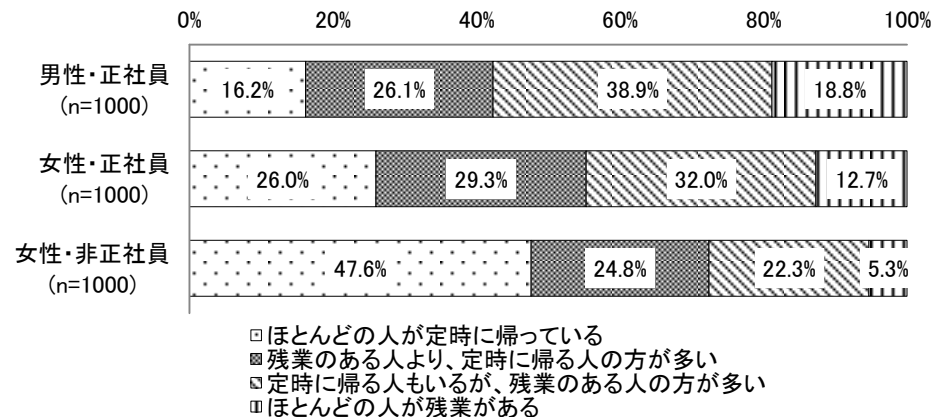
図表9 本人の年収



図表8 1週間当たりの労働時間



図表10 職場の残業の程度



---

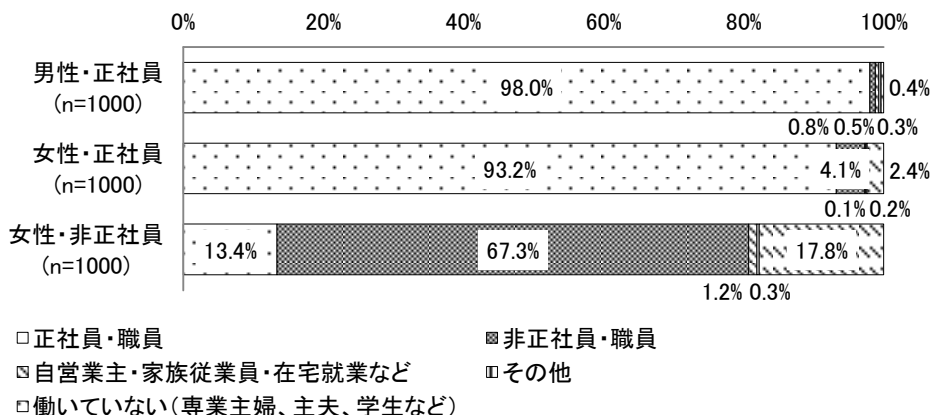
### 3. 末子妊娠・出産時の仕事の状況

# (1) 末子妊娠・出産時の就業状況

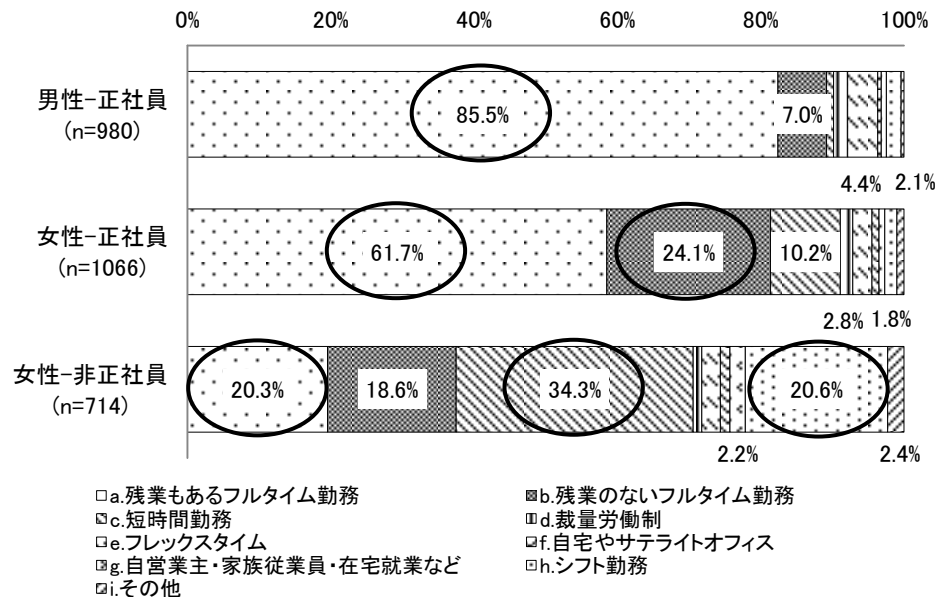
注)文中および図表内の就業形態は末子妊娠時のもの

■ 末子妊娠時の働き方をみると、「男性・正社員」は「残業もあるフルタイム勤務」が85.5%、「女性・正社員」は「残業もあるフルタイム勤務」が61.7%、「残業のないフルタイム勤務」が24.1%、「女性・非正社員」は「短時間勤務」が34.3%、「シフト勤務」が20.6%、「残業もあるフルタイム勤務」が20.3%となっている。

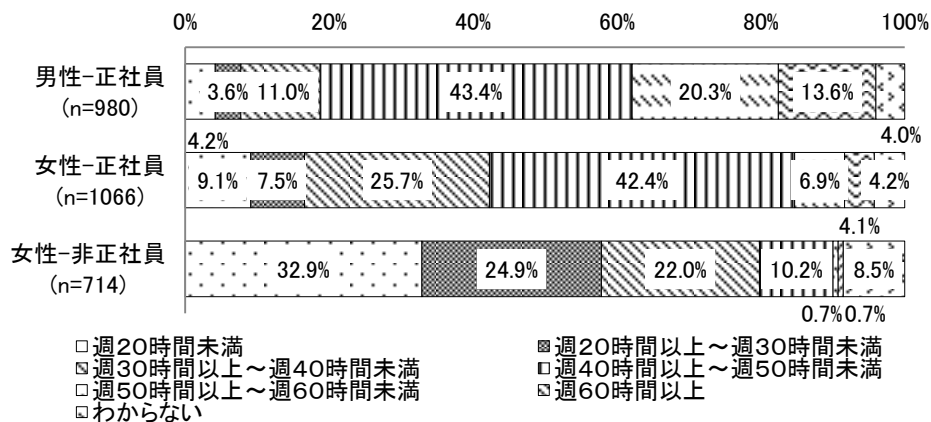
図表11 末子妊娠時の就業状況



図表13 末子妊娠時の働き方



図表12 末子妊娠時の1週間あたりの労働時間



【数値表】表中のアルファベットは、図の凡例を参照のこと。

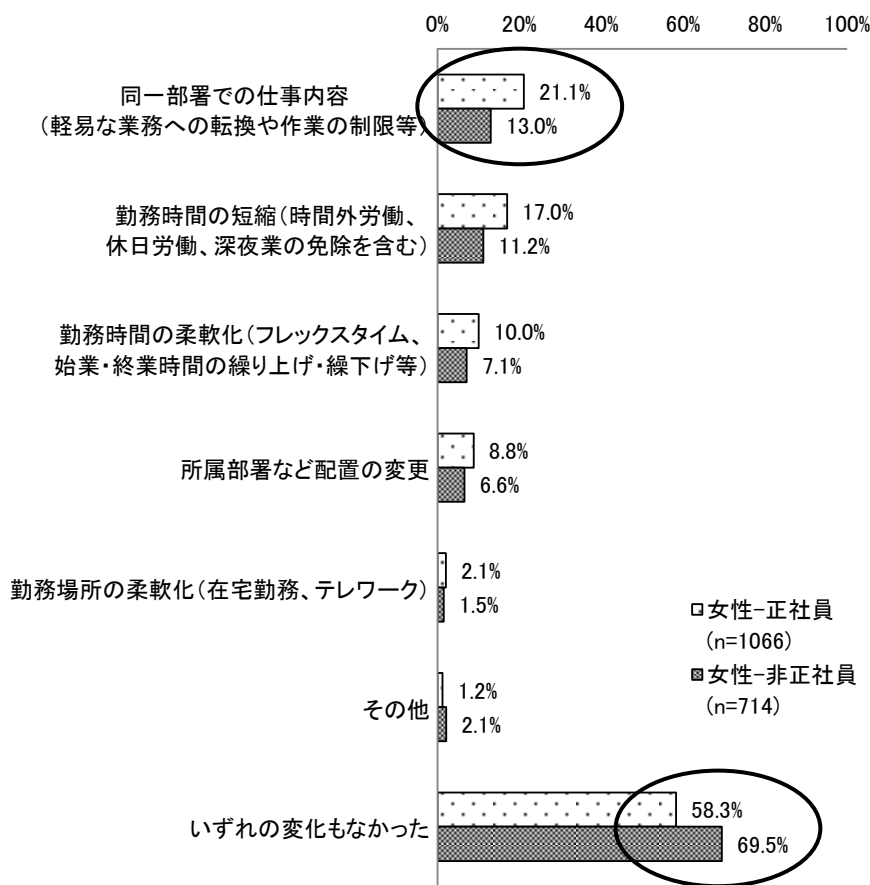
(%)	a	b	c	D	e	f	g	h	i
男性-正社員 (n=980)	85.5	7.0	1.0	2.0	4.4	0.5	0.7	2.1	0.4
女性-正社員 (n=1066)	61.7	24.1	10.2	1.9	2.8	1.0	0.8	1.8	1.0
女性-非正社員 (n=714)	20.3	18.6	34.3	1.3	2.7	1.4	2.2	20.6	2.4

## (2) 末子妊娠時の働き方の変化、働き方の変化の希望合致度

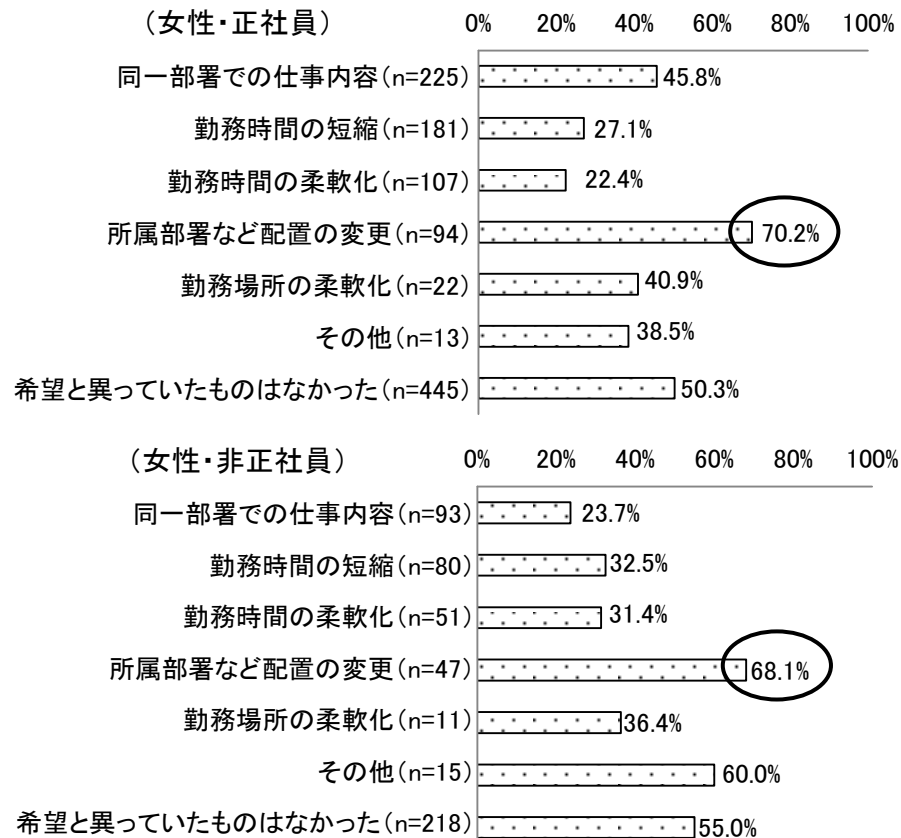
注)文中および図表内の就業形態は末子妊娠時のもの

- 末子妊娠時の働き方の変化について、「女性・正社員」「女性・非正社員」とも「いずれの変化もなかった」の割合が高いが(58.3%、69.5%)、変化のあったものとみると、「同一部署での仕事内容の変化」がもっとも高い(21.1%、13.0%)。
- 働き方の変化があった場合、希望とは異なっていた割合をみると、「女性・正社員」「女性・非正社員」とも「所属部署など配置の変更」について希望とは異なっていたとする割合がもっとも高い。

図表14 末子妊娠時の働き方の変化



図表15 働き方の変化のうち、希望とは異なっていたもの



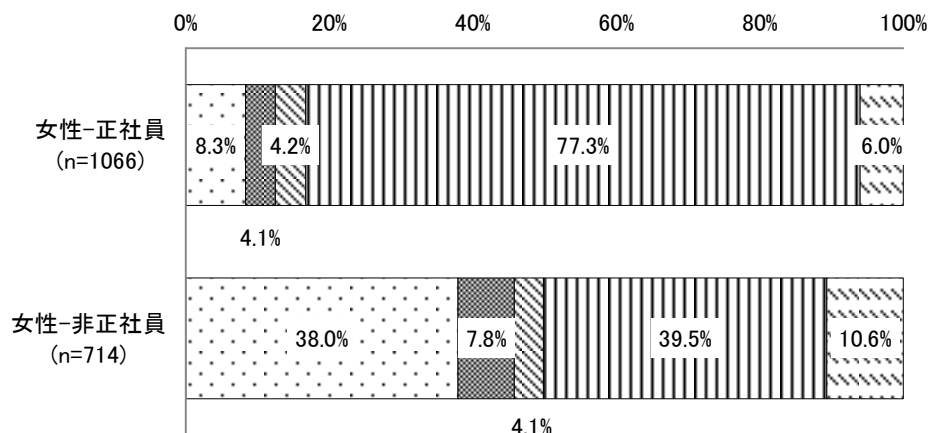
注) 集計対象は、いずれかの働き方の変化があったと回答した者。働き方の変化があったと回答した場合、当該変化について自身の希望と異なっていたかどうかを答える単数回答である。

### (3) 末子妊娠・出産時の就業継続状況、就業継続した理由（女性）

注)文中および図表内の就業形態は末子妊娠時のもの

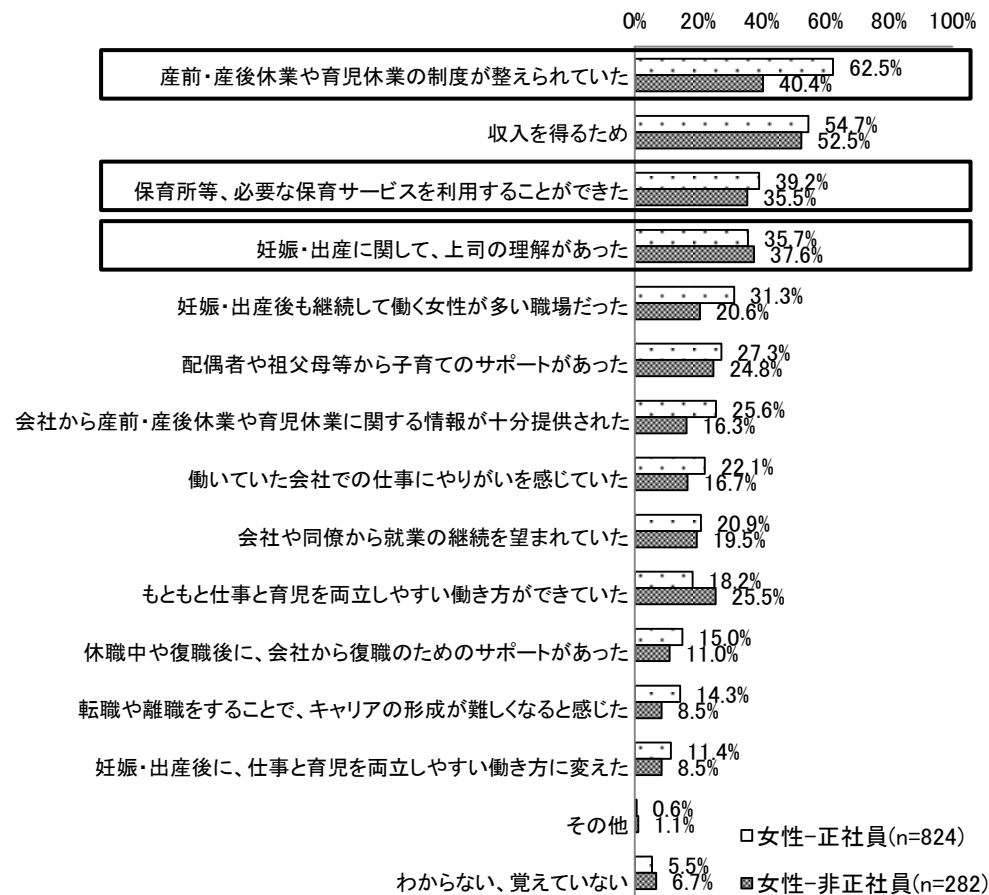
- 末子妊娠時に同じ会社で就業継続した割合は、「女性・正社員」は77.3%、「女性・非正社員」は39.5%である。一方、「女性・非正社員」は、4割弱が妊娠中に退職している。
- 末子妊娠・出産時に同じ会社で就業継続した理由をみると、経済的な理由のほか、産前・産後休業や育児休業の制度が整えられていること、保育サービスが利用できたこと、上司の理解があったことが同じ会社での就業継続につながっていることがうかがえる。

図表16 末子妊娠時の就業の継続状況



- 末子を妊娠中に退職した
- 末子の産前・産後休業中もしくは育児休業中に退職した
- ▨ 末子の産前・産後休業もしくは育児休業からの復帰後に退職した
- 同じ会社で就業を継続した
- 転職したり、自営等に働き方を変えたりして就業を継続した

図表17 末子妊娠・出産時に同じ会社で就業継続した理由

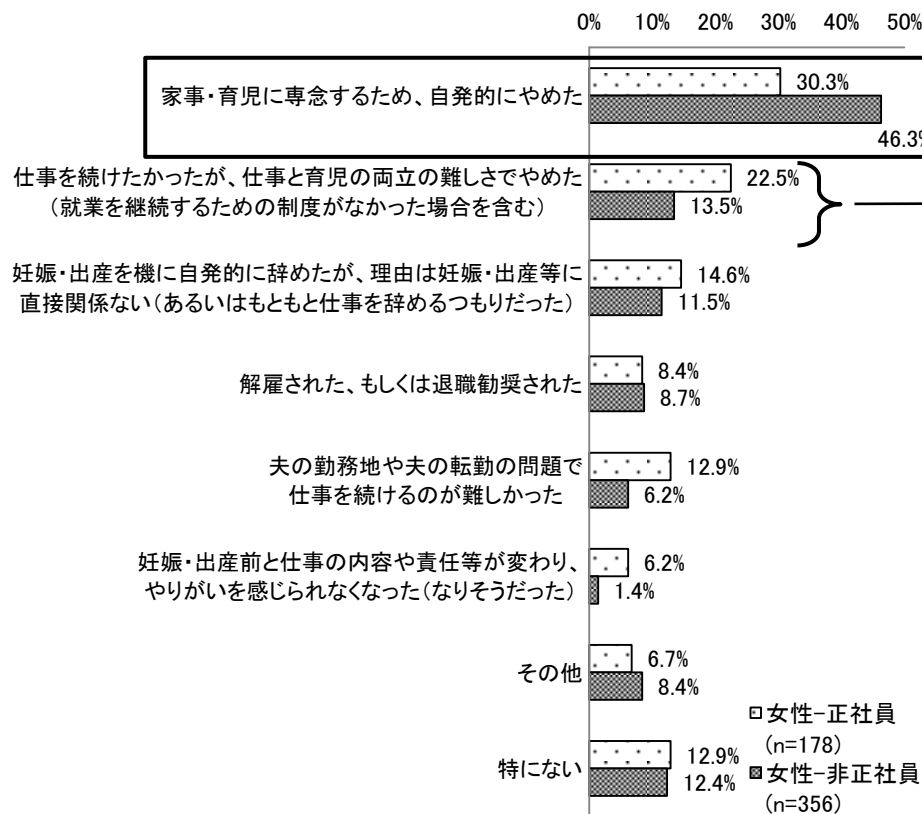


# (4) 末子妊娠・出産を機に退職した理由

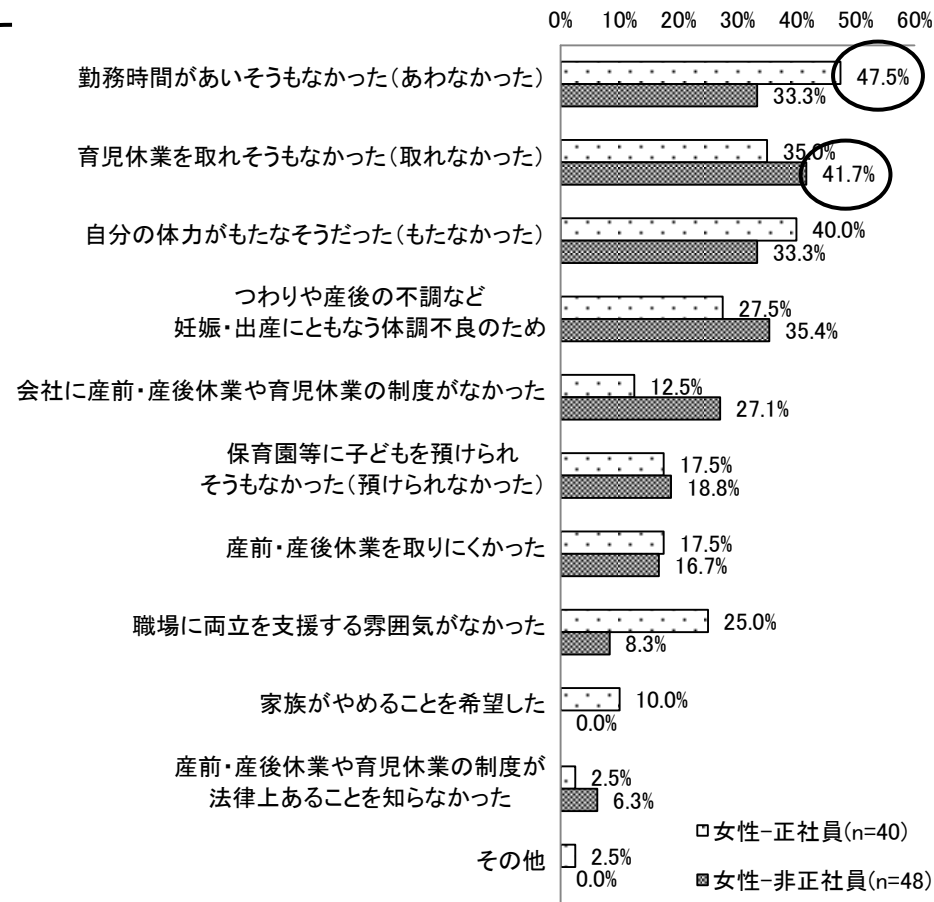
注)文中および図表内の就業形態は末子妊娠時のもの

- 末子妊娠を機に退職をした理由は、「女性・正社員」「女性・非正社員」ともに、家事・育児のために自発的にやめた割合がもっとも高い。
- 仕事と育児の両立の難しさで退職をした者のうち、「女性・正社員」の47.5%が勤務時間があわないこと、「女性・非正社員」の41.7%が育児休業がとれないことを退職の理由としている。

図表18 末子妊娠を機に退職をした理由



図表19 両立困難と回答した人の退職理由



---

## 4. 出産・育児を目的とした休業の取得

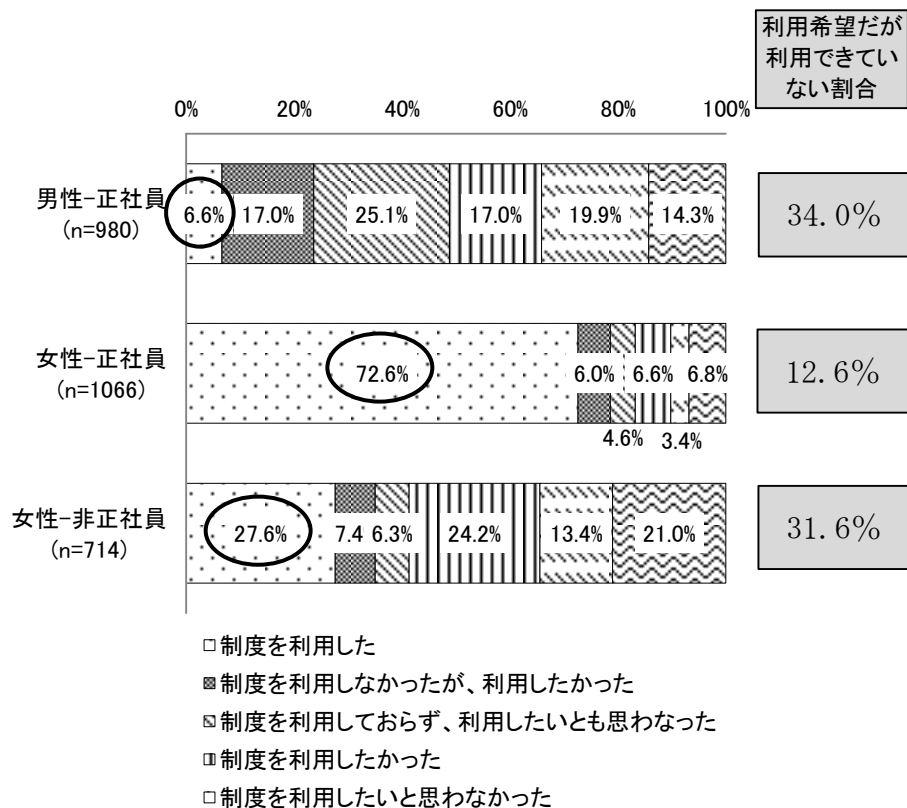


# (1) 育児休業の取得率、取得期間

注)文中および図表内の就業形態は末子妊娠時のもの

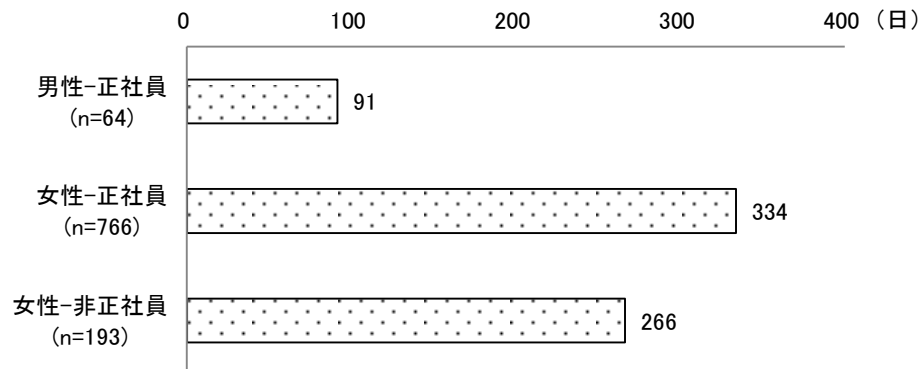
- 末子出産時に育児休業を取得した割合は、「男性・正社員」が6.6%、「女性・正社員」が72.6%、「女性・非正社員」が27.6%であった。
- 「男性・正社員」の34.0%、「女性・非正社員」の31.6%が利用希望があったにもかかわらず利用ができていない。

図表20 末子出産時の育児休業制度の取得状況

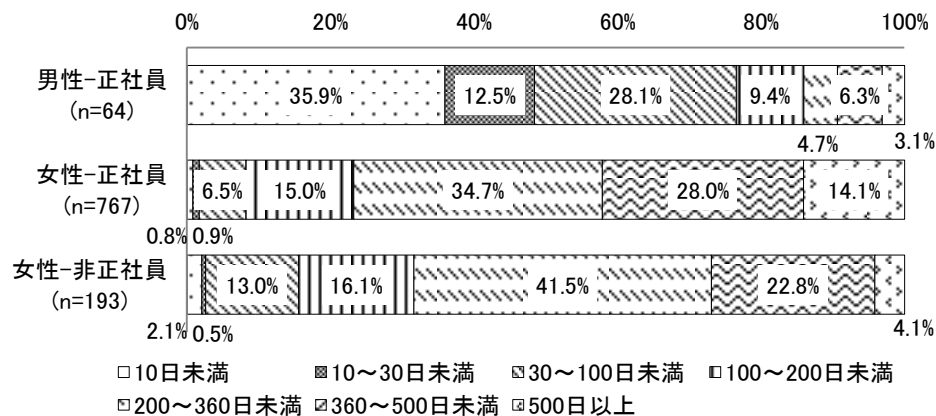


注) 育児を目的とした休業に関して、各種制度の合計取得日数が男性900日以上、女性1,500日以上サンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外した。

図表21 末子出産時の育児休業 平均取得日数



図表22 末子出産時の育児休業取得日数



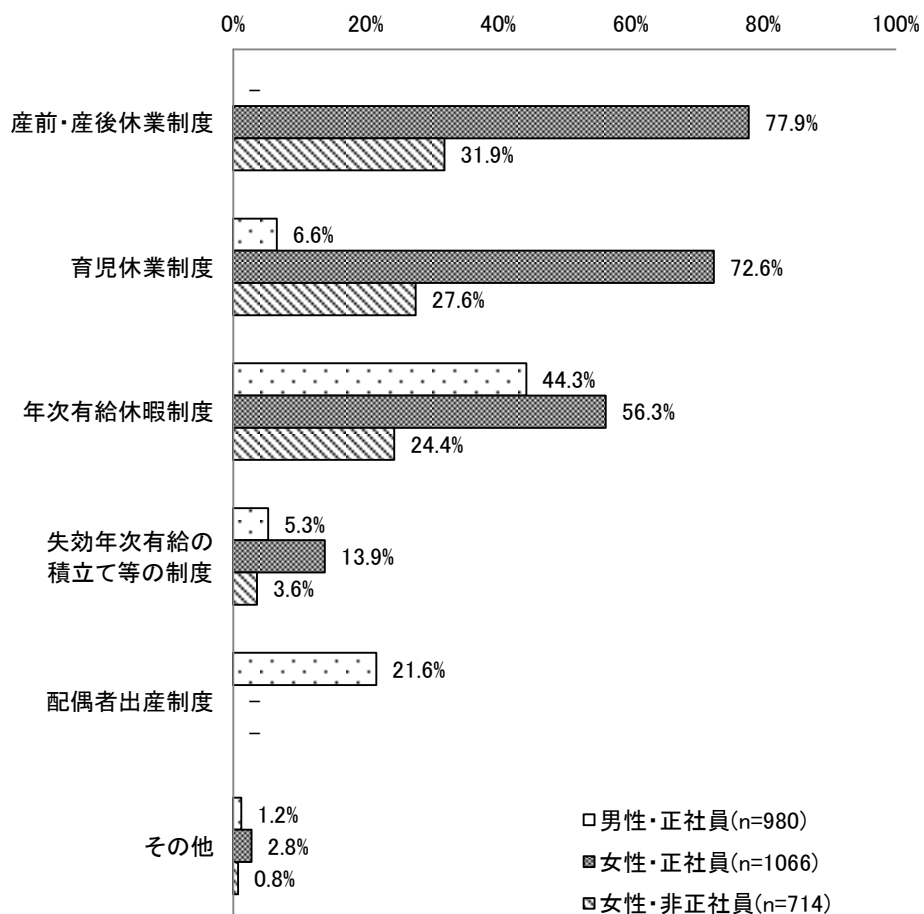
注) 図表18及び図表19の育児休業の取得日数は、育児休業（連続取得）と育児休業（再取得）の日数を合算したもの。育児休業（連続取得）のみ取得の回答者及び育児休業（再取得）のみ取得の回答者を含めて算出。

## (2) 出産・育児を目的とした休業の取得率と取得日数

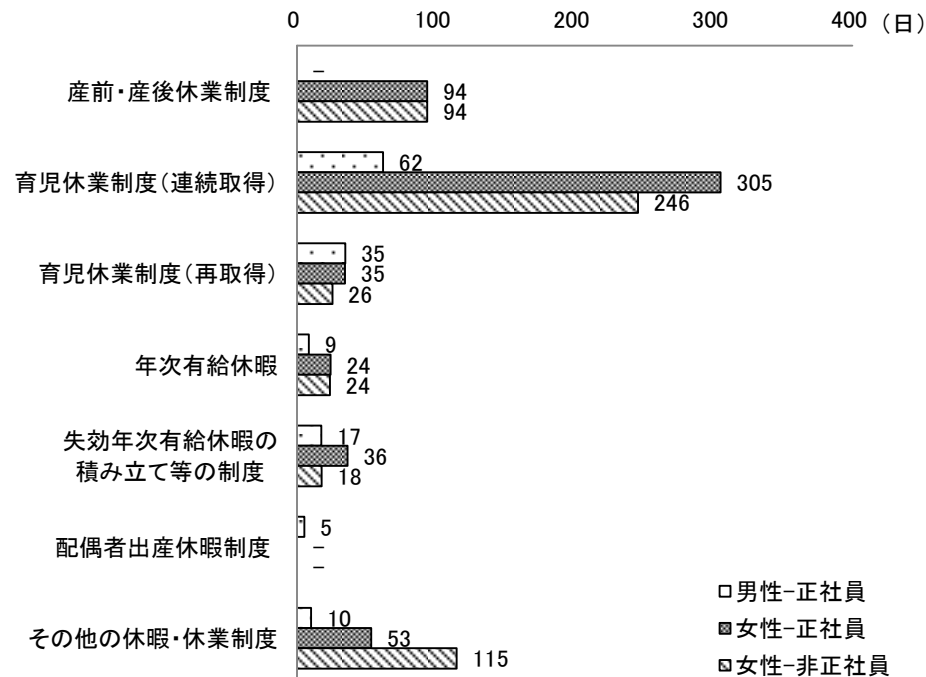
注)文中および図表内の就業形態は末子妊娠時のもの

- 末子妊娠時の各種休業制度の取得率をみると、「男性・正社員」は「育児休業」は6.6%に対し、「年次有給休暇制度」は44.3%、「配偶者出産制度」は21.6%となっている。
- 「女性・非正社員」は「産前・産後休業」が31.9%、「育児休業」が27.6%、「年次有給休暇制度」が24.4%に留まっており、「女性・正社員」と比較していずれも割合が低い。

図表23 末子出産時の各種休暇・休業制度の取得率



図表24 末子出産時の各種休暇・休業制度の平均取得日数



【サンプル数】

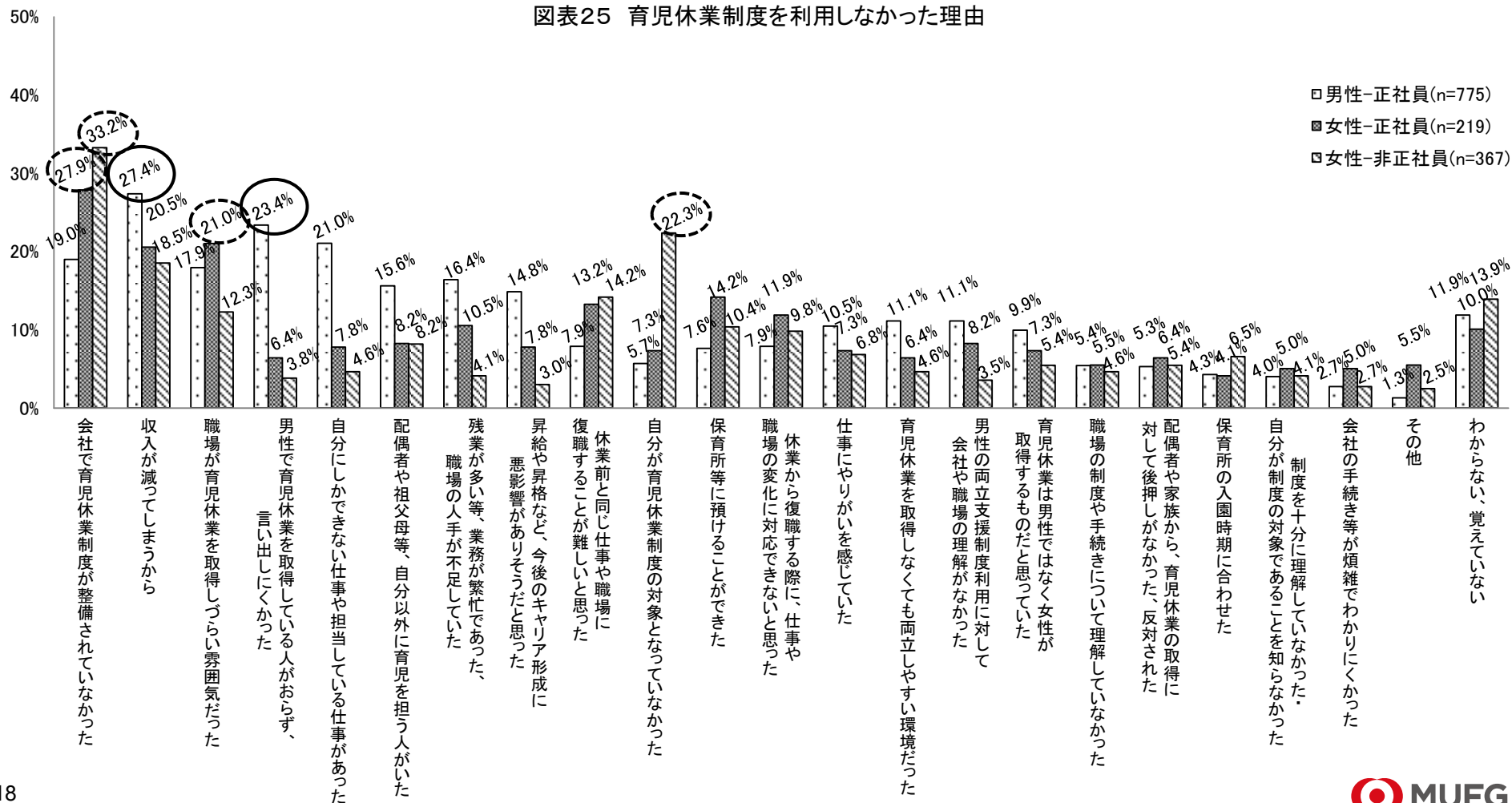
	産前・産後休業制度	育児休業制度(連続取得)	育児休業制度(再取得)	年次有給休暇制度	失効年次有給休暇制度	配偶者出産休暇制度	その他休暇・休業制度
男性-正社員	-	63	56	432	50	211	11
女性-正社員	823	767	633	595	144	-	26
女性-非正社員	224	193	157	170	25	-	4

注) 育児を目的とした休業に関して、各種制度の合計取得日数が男性900日以上、女性1,500日以上  
のサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外した。

### (3) 育児休業制度を利用しなかった理由

- 育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「男性・正社員」では「収入が減ってしまうから」(27.4%)の割合がもっとも高く、次いで、「男性で育児休業を取得している人がおらず、言い出しにくかった」(23.4%)が続いている。
- 女性では、正社員、非正社員とも「会社で育児休業制度が整備されていなかった」の割合がもっとも高い(27.9%、33.2%)。次いで、「女性・正社員」は「職場の雰囲気」(21.0%)、「女性・非正社員」は「育児休業制度の対象となっていなかった」(22.3%)の割合が高い。

図表25 育児休業制度を利用しなかった理由



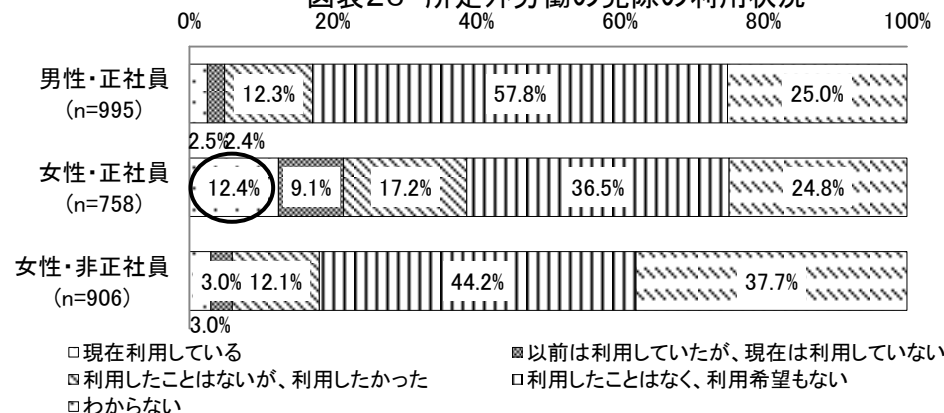
---

## 5. 両立支援制度（所定外労働の免除、短時間勤務制度）の利用

# (1) 両立支援制度の利用状況

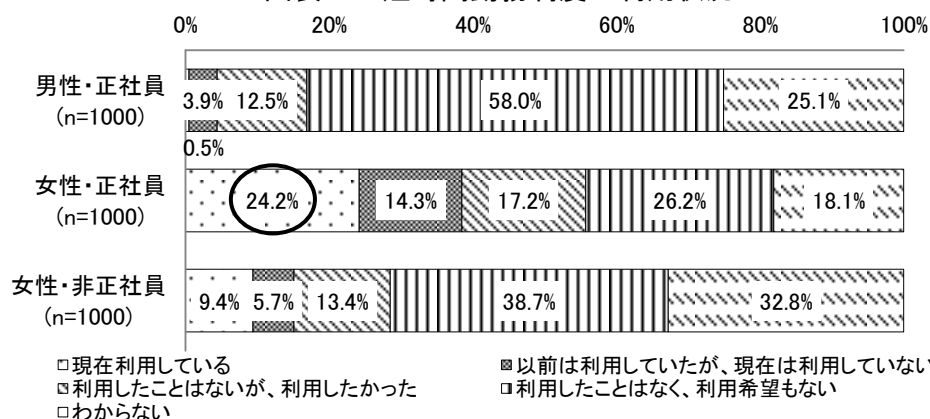
- 「女性・正社員」で、短時間勤務制度を現在利用している割合は24.2%、短時間勤務制度を現在利用していない者のうち所定外労働の免除を現在利用している割合は12.4%となっている。
- 短時間勤務による業務の変化をみると、いずれも「業務内容・責任等はそのままで、業務量も変わらなかった」の割合がもっとも高い。短時間勤務による業務の変化についての希望合致度をみると、「女性・正社員」の13.5%、「女性・非正社員」の10.6%は「自分の希望とは違っており不満だった」と回答している。

図表26 所定外労働の免除の利用状況

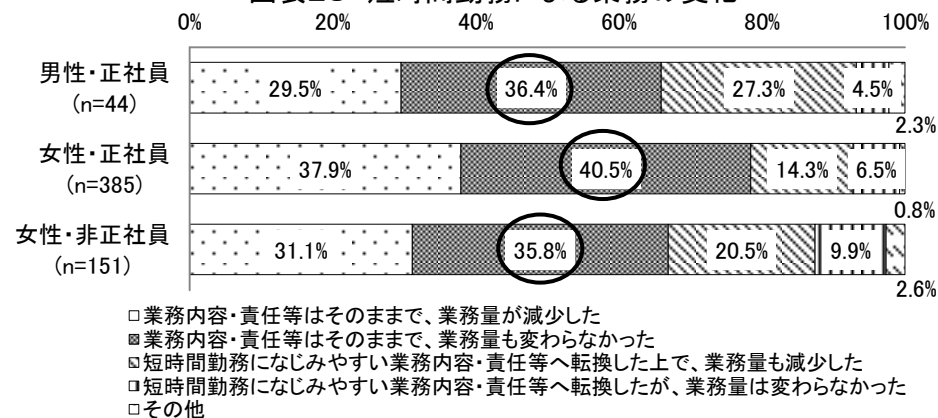


注) 短時間勤務制度を現在利用している回答者は、所定外労働を現在利用していることにならないため、所定外労働の免除の利用状況について集計対象外とした。

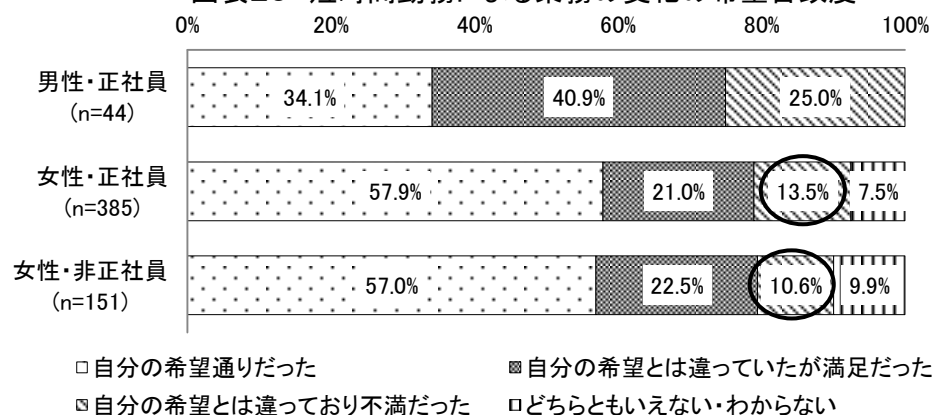
図表27 短時間勤務制度の利用状況



図表28 短時間勤務による業務の変化



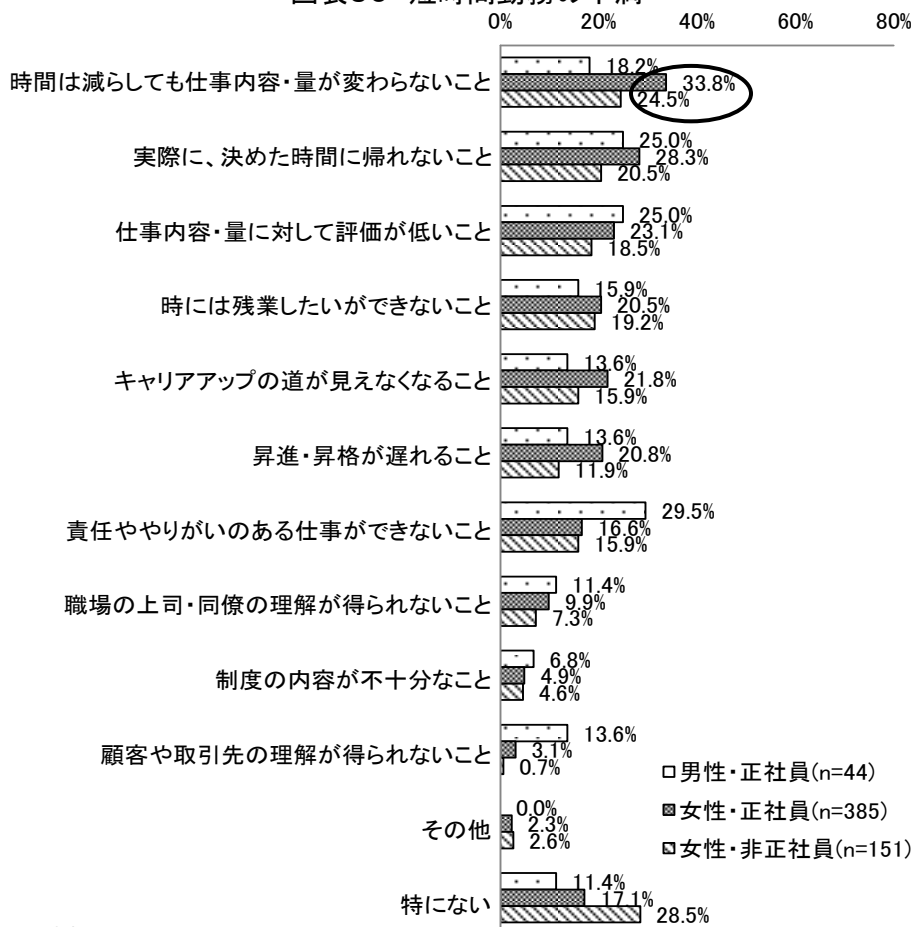
図表29 短時間勤務による業務の変化の希望合致度



## (2) 短時間勤務による業務の変化の希望合致度、短時間勤務の不満

- 短時間勤務の不満をみると、「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれにおいても「時間は減らしても仕事内容・量が変わらないこと」がもっとも割合が高い(33.8%、24.5%)。
- 一方、「女性・正社員」について短時間勤務による業務の変化別に、自身の希望との合致度をみると、「業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した」人は、「自分の希望通りだった」が69.9%を占めている。一方、「短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換したが、業務量は変わらなかった」など、それ以外のケースでは、「自分の希望とは違っており不満だった」割合が高い傾向にある。

図表30 短時間勤務の不満



図表31 短時間勤務による業務の変化の希望合致度  
(女性・正社員、短時間勤務による業務の変化別)

女性・正社員	Q41_2. 短時間勤務による業務の変化の希望合致度				
	合計	自分の希望通りだった	自分の希望とは違っていたが満足だった	自分の希望とは違っており不満だった	どちらともいえない・わからない
全体	385 100.0	223 57.9	81 21.0	52 13.5	29 7.5
業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した	146 100.0	102 69.9	29 19.9	9 6.2	6 4.1
業務内容・責任等はそのままで、業務量も変わらなかった	156 100.0	86 55.1	37 23.7	25 16.0	8 5.1
短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換した上で、業務量も減少した	55 100.0	24 43.6	12 21.8	10 18.2	9 16.4
短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換したが、業務量は変わらなかった	25 100.0	11 44.0	3 12.0	5 20.0	6 24.0
その他	3 100.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0

注) 表内上段は、実数、下段は割合 (パーセント表記)

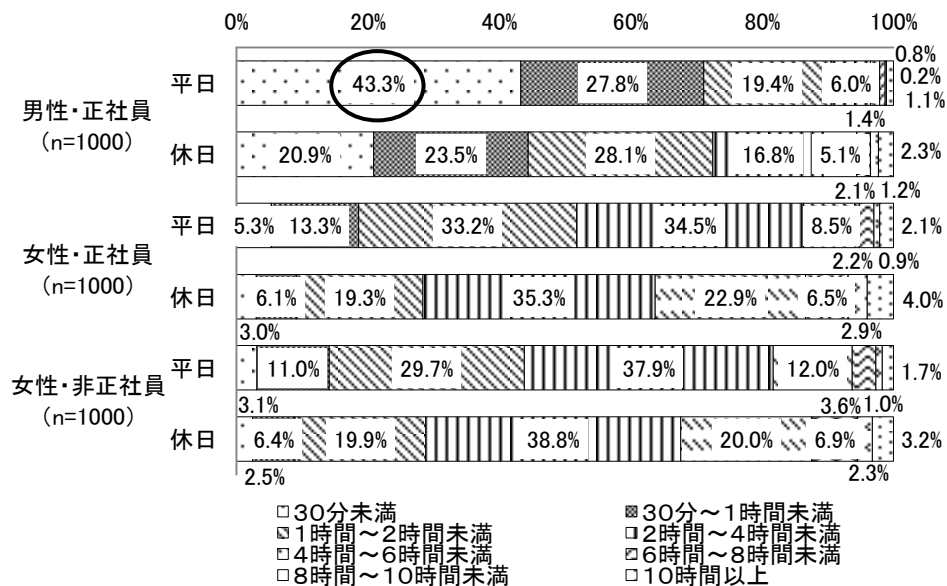
---

## 6. 現在の家事や子育ての状況

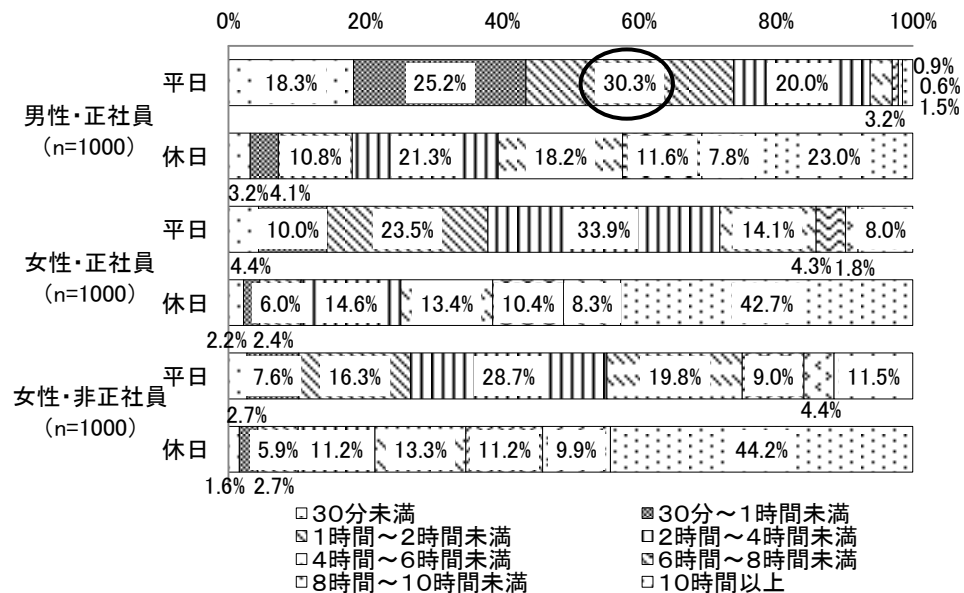
# (1) 家事・子育てをする時間及び家事・育児の満足度

- 「男性・正社員」の平日の家事時間は「30分未満」が43.3%、子育てをする時間は「1時間以上2時間未満」が30.3%で最も割合が高い。
- 満足度をみると、家事、子育てとも、男性の方が女性よりも高い傾向にある。

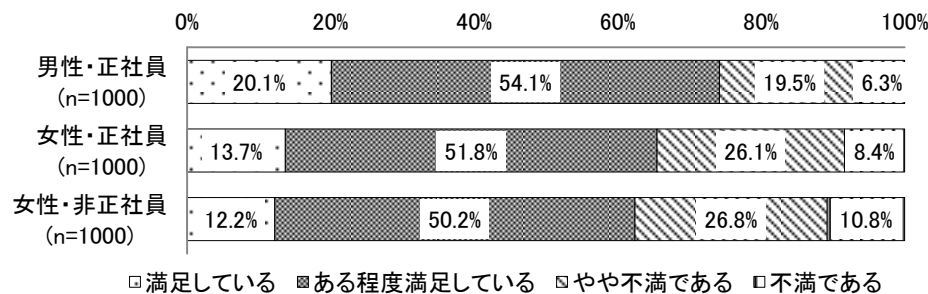
図表32 家事をする時間



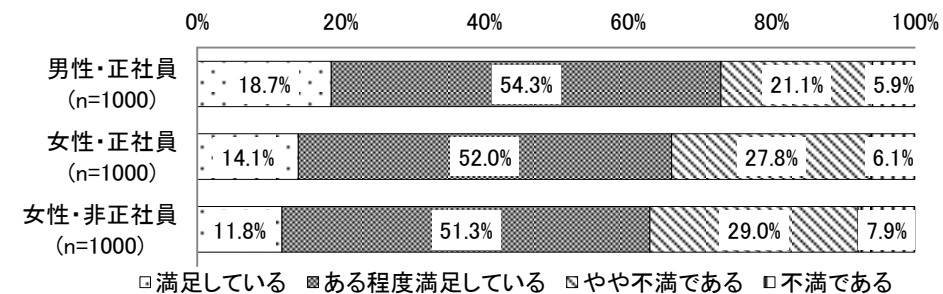
図表34 子育てをする時間



図表33 家事に対する満足度



図表35 子育てに対する満足度





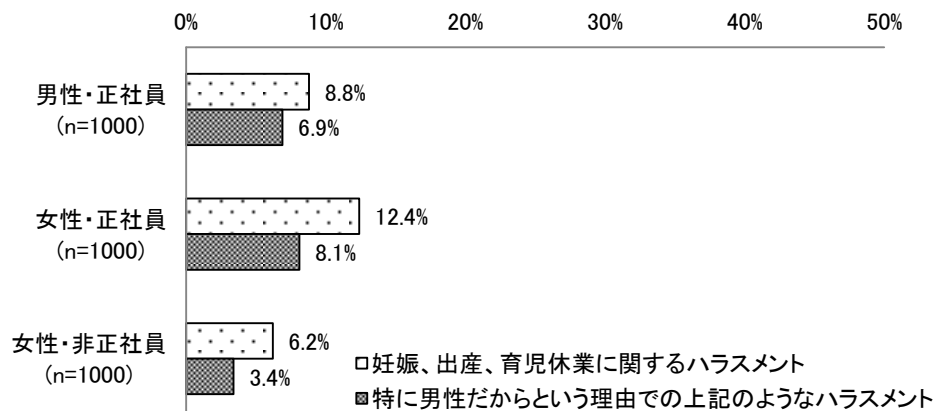
---

## 7. 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの実態

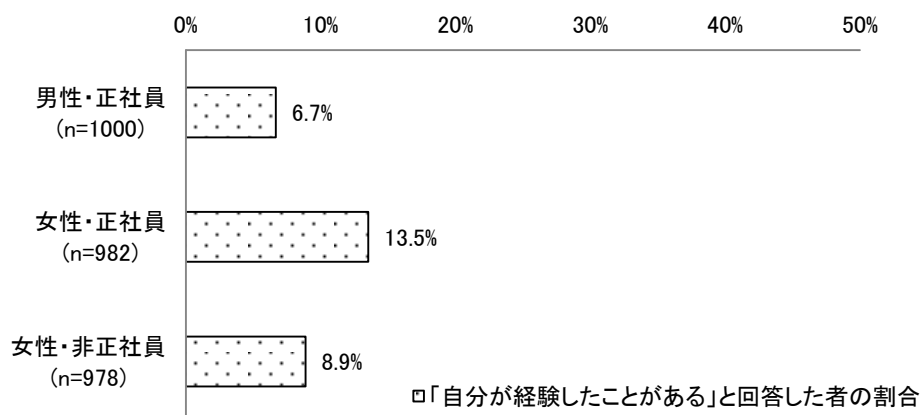
# (1) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの経験、職場に望む取組

- 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントについて、自分が経験したことがあると回答した割合は、「男性・正社員」が6.7%、「女性・正社員」が13.5%、「女性・非正社員」が8.9%となっている。
- ハラスメント防止のために職場に望む取組をみると、男女ともに「妊娠・出産した社員や育児休業等を取得した社員のいる職場に対する業務上の応援」が最も割合が高く、次いで「就業規則等によるハラスメントを許さない旨の方針の明文化」が続いている。

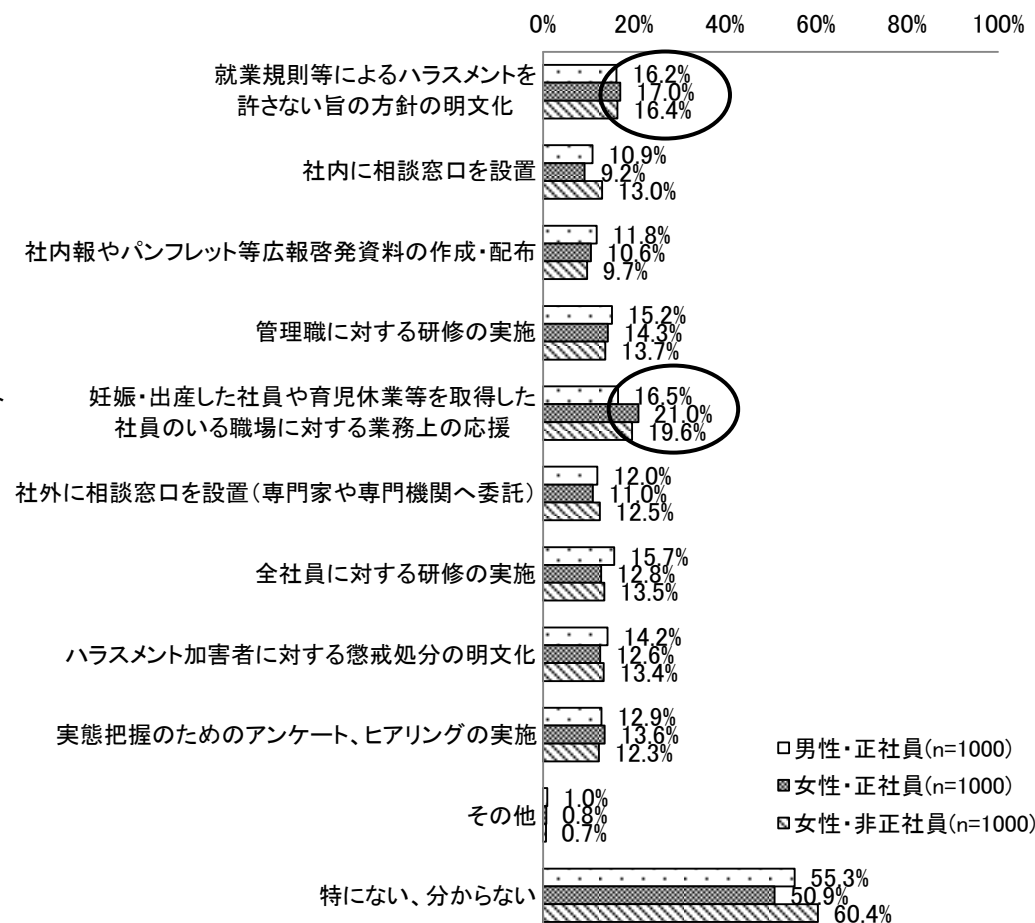
図表36 職場でハラスメントを見聞きした経験



図表37 自分が職場でハラスメントを受けた経験



図表38 ハラスメント防止のために職場に望む取組



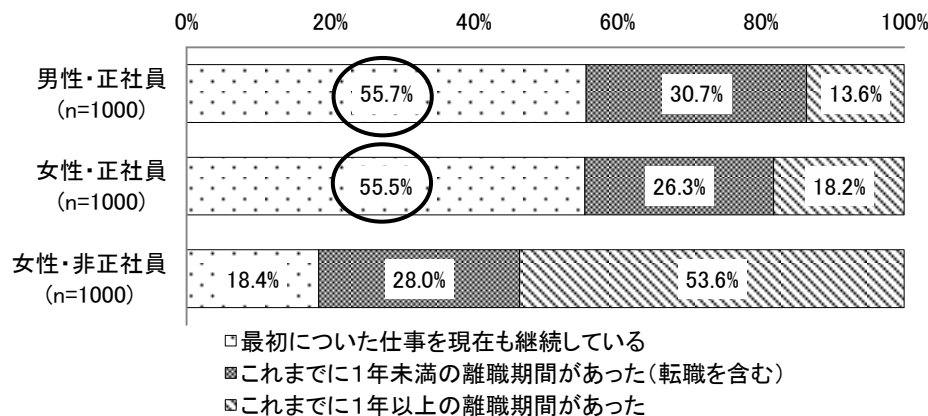
---

## 8. キャリア意識

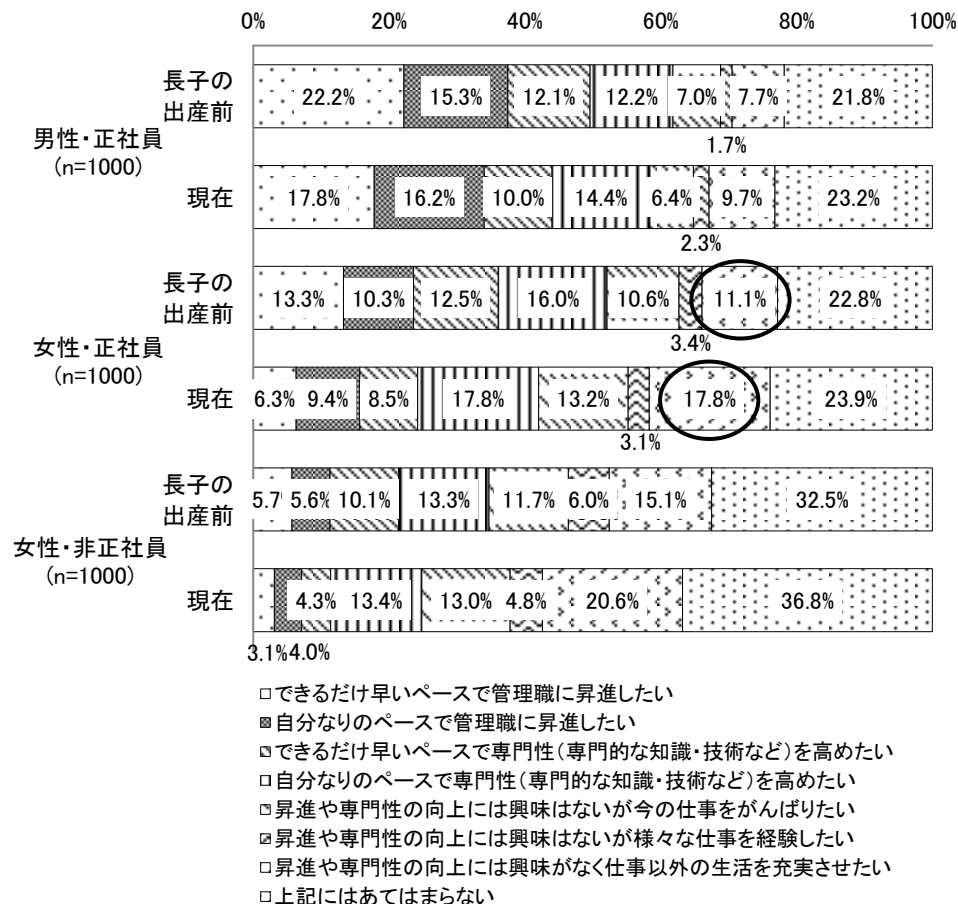
# (1) 離職の経験・キャリア意識の変化

- 「女性・正社員」の55.5%が、最初についた仕事を現在も継続しており、「男性・正社員」の55.7%とほぼ同じ割合である。
- キャリア形成に対する意識の変化をみると、「女性・正社員」で、「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、長子出産前は11.1%であったものが、現在は17.8%に増加している。

図表39 離職経験の有無



図表40 キャリア形成に対する意識の変化



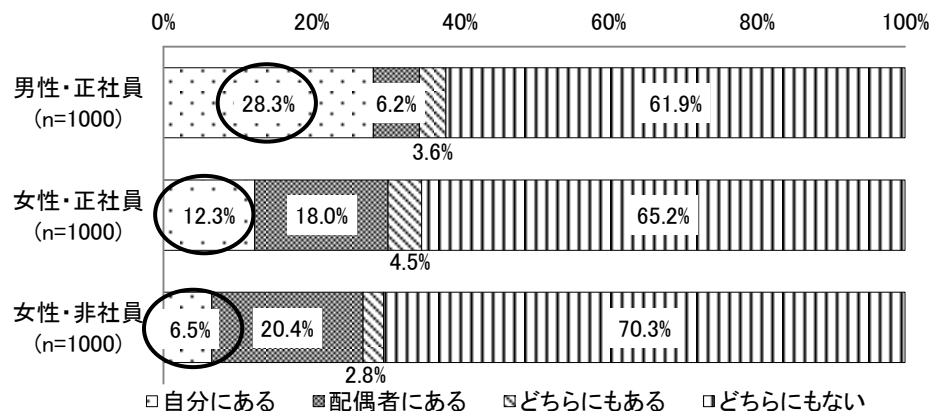
---

## 9. 居住地変更を伴う異動（転勤）の実態

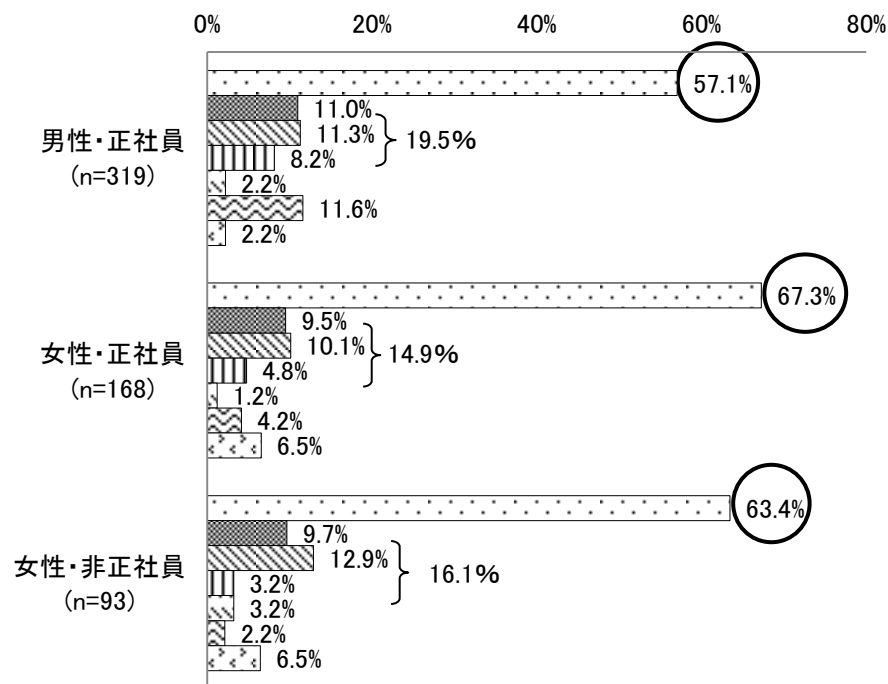
# (1) 居住地変更を伴う異動（転勤）の経験

- 本人の転勤経験の有無をみると、「男性・正社員」は28.3%、「女性・正社員」は12.3%、「女性・非正社員」は6.5%となっている。
- 本人が転勤した際の配偶者の対応をみると、いずれも「特に変化はなかった(自分が単身赴任した)」の割合がもっとも高い。また、本人の転勤に対応して配偶者が離職した割合は15~20%程度である。

図表41 転勤経験の有無



図表43 本人が転勤した際の配偶者の対応



図表42 転勤経験時(本人あるいは配偶者のいずれかの転勤時)の子どもの状況

	合計	末子の年齢 (転勤経験時に子どもがいた場合)						転勤経験時に子どもはいない
		0歳	1歳	2歳	3歳	4歳～7歳未満	7歳以上	
全体	1025	73	55	34	23	29	5	806
	100.0	7.1	5.4	3.3	2.2	2.8	0.5	78.6
男性・正社員	381	22	15	11	7	4	1	321
	100.0	5.8	3.9	2.9	1.8	1.0	0.3	84.3
女性・正社員	347	21	18	10	4	13	1	280
	100.0	6.1	5.2	2.9	1.2	3.7	0.3	80.7
女性・非正社員	297	30	22	13	12	12	3	205
	100.0	10.1	7.4	4.4	4.0	4.0	1.0	69.0

注) 表内上段は、実数、下段は割合 (パーセント表記)

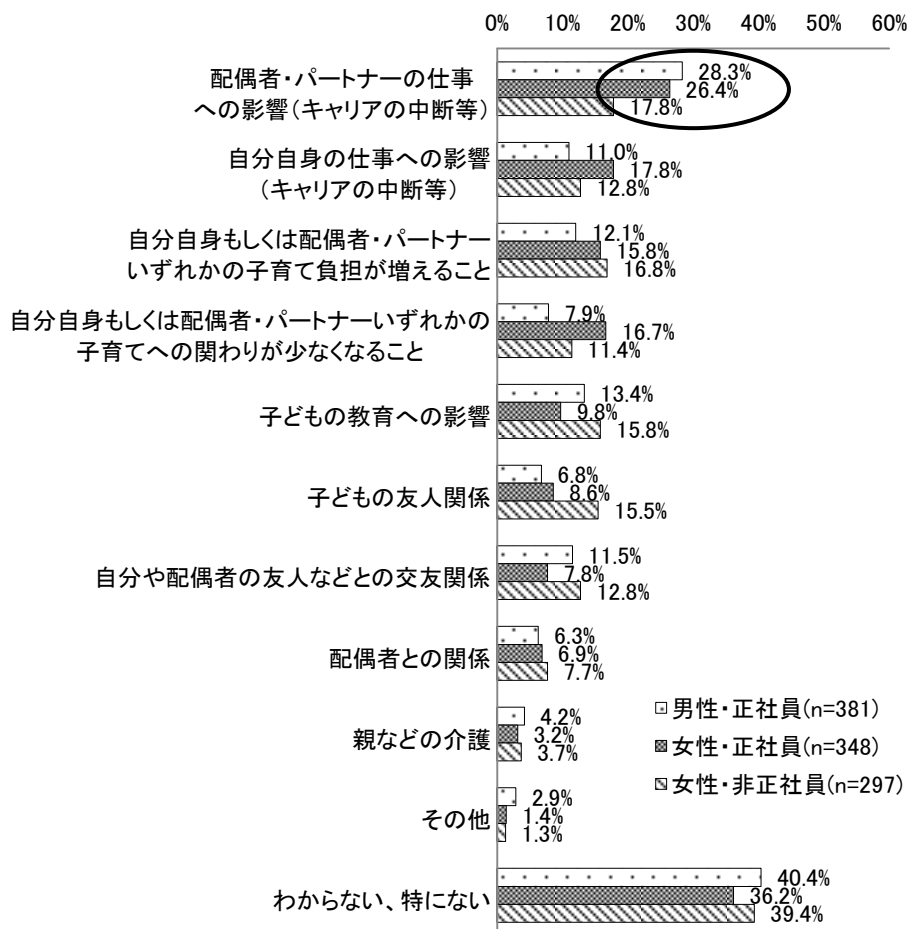
注) 「女性・正社員」の回答者のうち、子どもの年齢が20歳を超える回答が1件あった。これをエラー回答とし、集計から除外した。

- 特に変化はなかった(自分が単身赴任した)
- 自分の転勤先の近くに、配偶者も異動希望を出して転勤した
- ▨ 配偶者が離職し、自分の転勤先の地域で転職した
- ▤ 配偶者が離職し、無職となった
- ▥ 転勤前まで無職だったが、転勤先で就職した
- ▧ 転勤前まで無職であり、転勤先でも就職しなかった
- その他

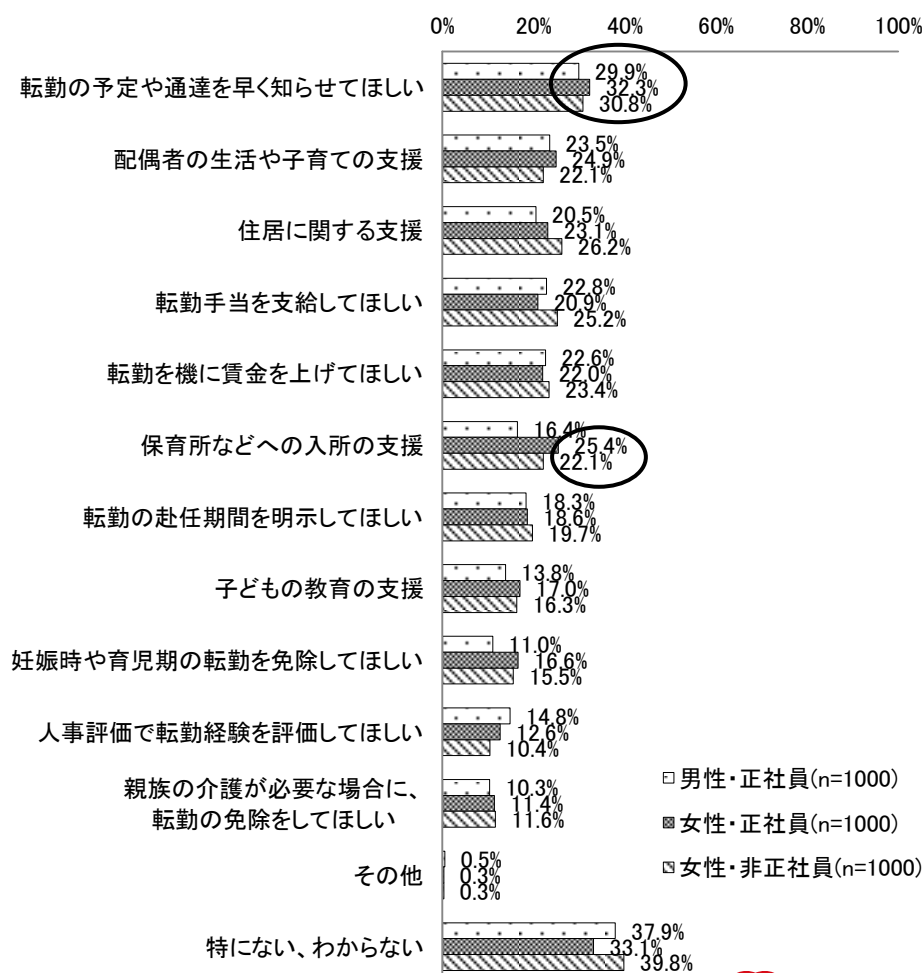
## (2) これまでの転職の悩み、職場に望む取組

- これまでの転職で感じた悩みをみると、いずれも「配偶者・パートナーの仕事への影響(キャリアの中断等)」の割合が高い。
- 転職に関して職場に望む取組をみると、いずれも「転職の予定や通達を早く知らせてほしい」の割合が高い。また、女性は「保育所などへの入所の支援」の割合がやや高い。

図表44 これまでの転職で感じた悩み



図表45 転職に関して職場に望む取組



---

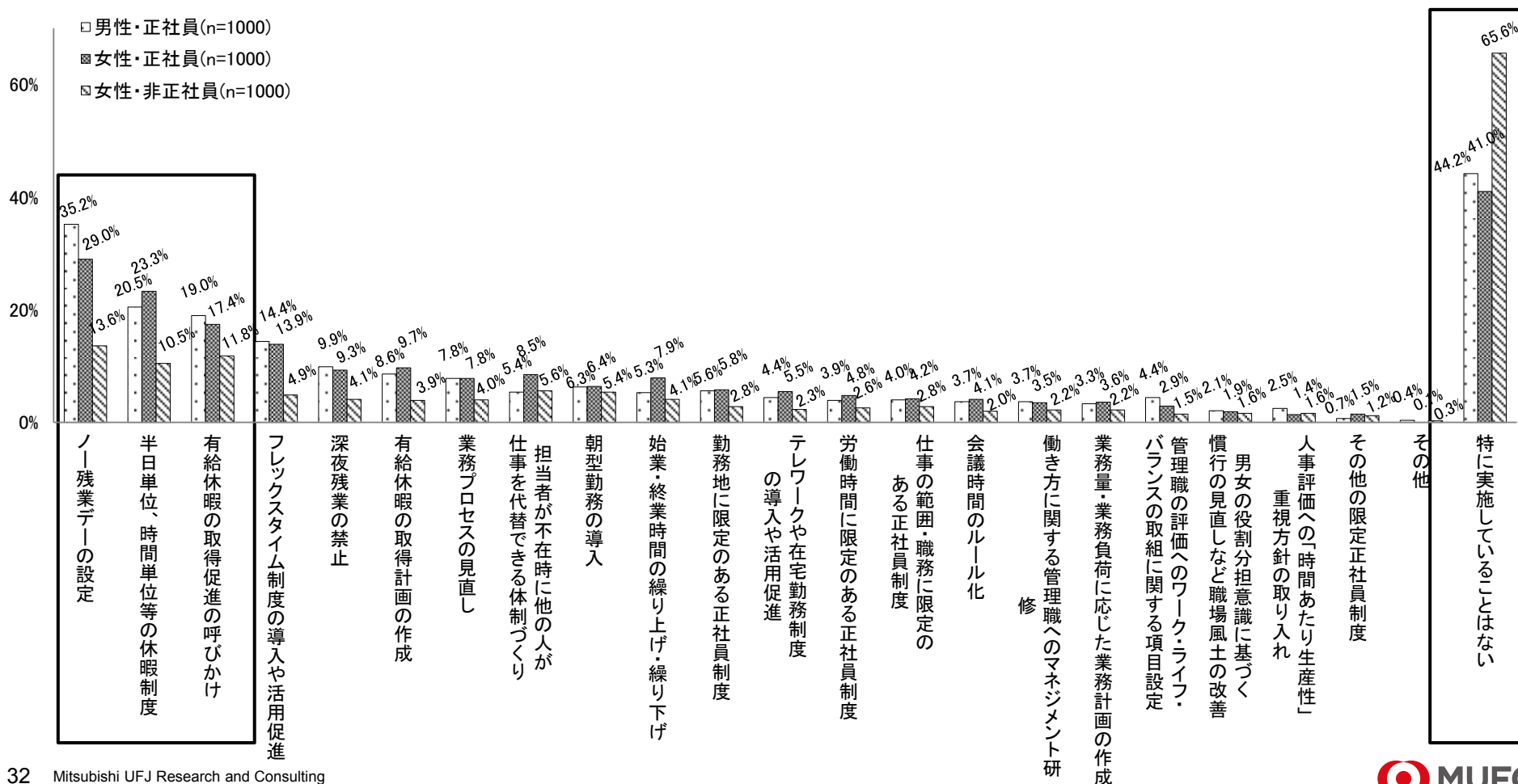
## 10. 働き方改革の状況



# (1) 職場で行われている働き方改革の取組

- 職場で行われている働き方改革の取組をみると、いずれも「特に実施していることはない」の割合が高く、「男性・正社員」「女性・正社員」は4割強(44.2%、41.0%)、「女性・非正社員」は65.6%となっている。
- 行なわれているものの上位3位は、「ノー残業デーの設定」「半日単位、時間単位等の休暇制度」「有給休暇の取得促進の呼びかけ」となっている。

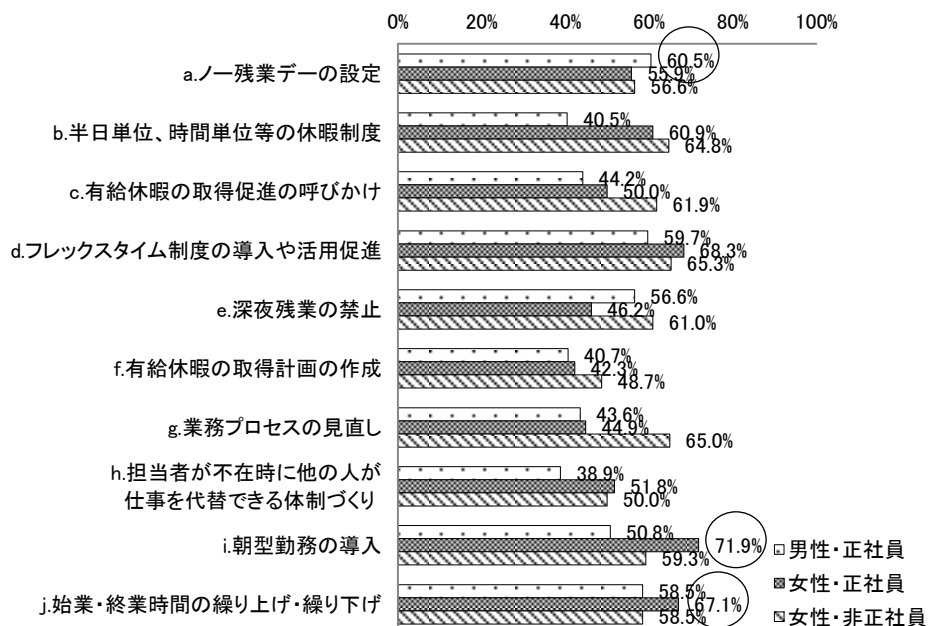
図表46 職場で行われている働き方改革の取組



## (2) 効果を上げている取組／働き方改革を進める上での課題

- 働き方改革の取組で効果を上げているものをみると、「男性・正社員」は「ノー残業デーの設定」、「女性・正社員」は「朝型勤務の導入」、「女性・非正社員」は「業務プロセスの見直し」の割合がもっとも高くなっている。
- 働き方改革を進める上での課題をみると、「女性・正社員」は他と比較して、「就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができないこと」「在宅勤務制度が活用しづらいこと」の割合が高くなっている。

図表47 効果を上げている働き方改革の取組

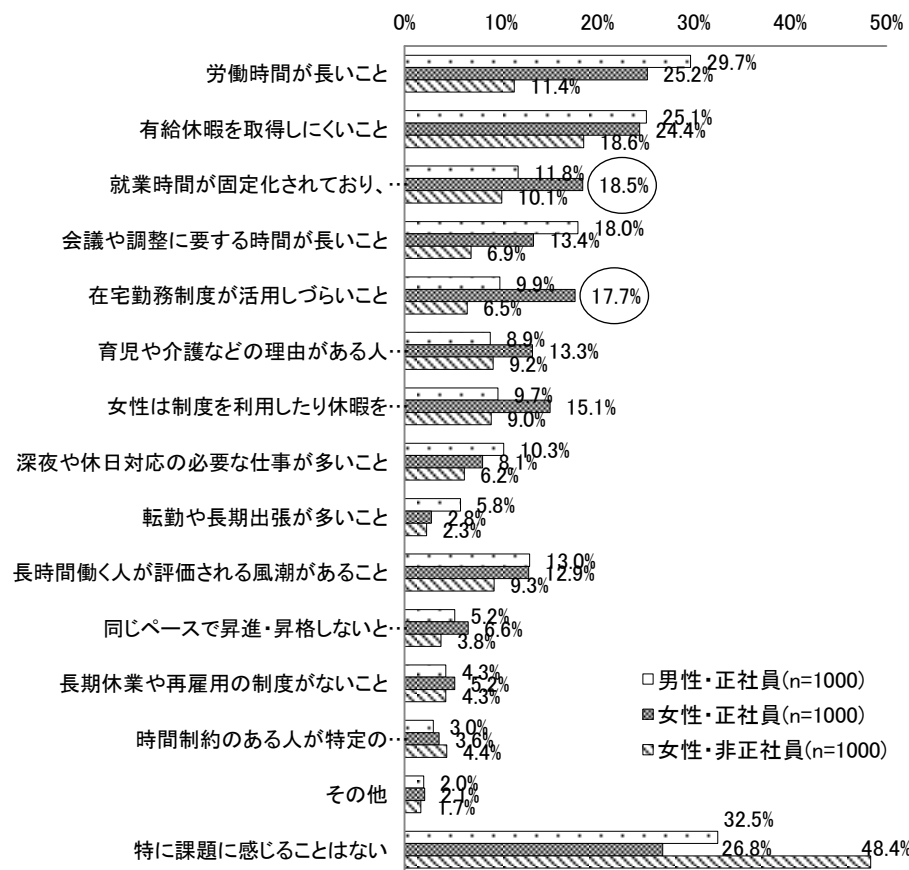


【サンプル数】

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
男性・正社員	352	205	190	144	99	86	78	54	63	53
女性・正社員	290	233	174	139	93	97	78	85	64	79
女性・非正社員	136	105	118	49	41	39	40	56	54	41

- 注) 前頁にて当該の取組が行われていると回答した者の割合が高い上位10項目の取組について掲載。  
 注) 職場で行われている取組が、効果を上げているかどうかを回答する単数回答であり、各取組について効果を上げていると感じると回答した者の割合を表示している。  
 注) 表中のアルファベットは、図の凡例を参照のこと。

図表48 働き方改革を進める上での課題



---

## 1 1 . 女性の育児休業の取得に関する分析

注)文中および図表内の就業形態は末子妊娠時のもの

# (1) 末子妊娠時の働き方と育児休業の取得の関係

- 末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、末子妊娠時の働き方をみると、全体と比較して、「③育児休業非取得(希望なし)・就業継続」は、「女性・正社員」では「残業のないフルタイム勤務」、「女性・非正社員」では「短時間勤務」の割合が高くなっている。

図表49 末子妊娠時の働き方(末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別)

(女性・正社員)

(女性・非正社員)

女性・正社員	合計	Q20. 末子妊娠時の働き方								
		△ 勤務 もある フル タイ	△ 残 業 の な い フル タイ	短 時 間 勤 務	裁 量 労 働 制	フ レ ク ス タ イ ム	務 テレ ワ ー ク や 在 宅 勤	員 ・ 在 宅 就 業 な ど	自 営 業 主 ・ 家 族 従 業	シ フト 勤 務
全体	1066 100.0	658 61.7	257 24.1	109 10.2	20 1.9	30 2.8	11 1.0	9 0.8	19 1.8	11 1.0
①育児休業取得・就業継続	695 100.0	439 63.2	151 21.7	90 12.9	11 1.6	20 2.9	7 1.0	4 0.6	8 1.2	8 1.2
②育児休業非取得(希望あり)・就業継続	63 100.0	40 63.5	18 28.6	2 3.2	3 4.8	0 0.0	2 3.2	0 0.0	0 0.0	1 1.6
③育児休業非取得(希望なし)・就業継続	38 100.0	19 50.0	15 39.5	0 0.0	1 2.6	1 2.6	0 0.0	2 5.3	0 0.0	0 0.0
④育児休業取得・転職や退職	79 100.0	52 65.8	15 19.0	9 11.4	2 2.5	3 3.8	0 0.0	2 2.5	1 1.3	0 0.0
⑤育児休業非取得(希望あり)・転職や退職	71 100.0	45 63.4	21 29.6	3 4.2	2 2.8	2 2.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.4
⑥育児休業非取得(希望なし)・転職や退職	47 100.0	29 61.7	13 27.7	2 4.3	1 2.1	3 6.4	0 0.0	0 0.0	1 2.1	0 0.0

女性・非正社員	合計	Q20. 末子妊娠時の働き方								
		△ 勤務 もある フル タイ	△ 残 業 の な い フル タイ	短 時 間 勤 務	裁 量 労 働 制	フ レ ク ス タ イ ム	務 テレ ワ ー ク や 在 宅 勤	員 ・ 在 宅 就 業 な ど	自 営 業 主 ・ 家 族 従 業	シ フト 勤 務
全体	714 100.0	145 20.3	133 18.6	245 34.3	9 1.3	19 2.7	10 1.4	16 2.2	147 20.6	17 2.4
①育児休業取得・就業継続	150 100.0	40 26.7	34 22.7	55 36.7	0 0.0	3 2.0	0 0.0	1 0.7	18 12.0	2 1.3
②育児休業非取得(希望あり)・就業継続	61 100.0	16 26.2	9 14.8	24 39.3	1 1.6	1 1.6	0 0.0	0 0.0	15 24.6	0 0.0
③育児休業非取得(希望なし)・就業継続	28 100.0	1 3.6	7 25.0	14 50.0	0 0.0	0 0.0	2 7.1	0 0.0	6 21.4	0 0.0
④育児休業取得・転職や退職	47 100.0	13 27.7	9 19.1	12 25.5	0 0.0	3 6.4	2 4.3	0 0.0	10 21.3	0 0.0
⑤育児休業非取得(希望あり)・転職や退職	165 100.0	34 20.6	37 22.4	51 30.9	3 1.8	5 3.0	2 1.2	5 3.0	35 21.2	2 1.2
⑥育児休業非取得(希望なし)・転職や退職	113 100.0	19 16.8	16 14.2	42 37.2	1 0.9	1 0.9	1 0.9	3 2.7	28 24.8	3 2.7

## (2) 育児休業を取得しなかった理由 (女性・正社員)

- 末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、「女性・正社員」について、育児休業を取得しなかった理由をみると、全体と比較して、「③育児休業非取得(希望なし)・就業継続」は「育児休業を取得しなくても両立しやすい環境だった」、「収入が減ってしまうから」、「⑤育児休業非取得(希望あり)・転職や退職」は「会社で育児休業制度が整備されていなかった」の割合が高くなっている。

図表50 育児休業を取得しなかった理由(女性・正社員、育児休業の取得希望と就業の継続状況別)

女性・正社員	合計	Q34. 育児休業を取得しなかった理由																							
		会社で育児休業制度が整備されていなかった	自分が育児休業制度の対象となっていないかった	職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった	言い出しにくかった	男性で育児休業を取得している人がおらず、男性の出しにくかった	男性の両立支援制度利用に対して会社や職場の理解がなかった	職場の制度や手続きについて理解していなかった	残業が多い等、業務が繁忙でわかりにくかった	人手が不足していた	会社の手続き等が煩雑でわかりにくかった	制度の十分理解していなかった。自分が制度の対象であることを知らなかった	育児休業を取得しなくても両立しやすい環境だった	自分にしかできない仕事や担当している仕事があった	対応できないと思った	休業から復職する際に、仕事や職場の変化に思いやりに思った	休業前と同じ仕事や職場に復職することが難しいと思った	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだった	仕事にやりがいを感じていない	配偶者や家族から、育児休業の取得に対して後押しがなかった、反対された	配偶者や祖父母等、自分以外に育児を担う人がいた	保育所等に預けることができた	保育所の入園時期に合わせた	収入が減ってしまうから	育児休業は男性ではなく女性が取得するものと思っていた
全体	219	61	16	46	14	18	12	23	11	11	14	17	26	29	17	16	14	18	31	9	45	16	12	22	
	100.0	27.9	7.3	21.0	6.4	8.2	5.5	10.5	5.0	5.0	6.4	7.8	11.9	13.2	7.8	7.3	6.4	8.2	14.2	4.1	20.5	7.3	5.5	10.0	
②育児休業非取得(希望あり)・就業継続	63	20	3	14	6	4	2	9	3	4	4	6	8	2	5	3	5	2	13	5	18	2	2	4	
	100.0	31.7	4.8	22.2	9.5	6.3	3.2	14.3	4.8	6.3	6.3	9.5	12.7	3.2	7.9	4.8	7.9	3.2	20.6	7.9	28.6	3.2	3.2	6.3	
③育児休業非取得(希望なし)・就業継続	38	6	3	2	0	2	1	3	0	1	7	6	6	4	0	5	0	6	8	0	12	1	3	3	
	100.0	15.8	7.9	5.3	0.0	5.3	2.6	7.9	0.0	2.6	18.4	15.8	15.8	10.5	0.0	13.2	0.0	15.8	21.1	0.0	31.6	2.6	7.9	7.9	
⑤育児休業非取得(希望あり)・転職や退職	71	29	8	21	6	10	5	7	5	4	2	3	9	15	8	7	5	4	9	3	10	8	4	4	
	100.0	40.8	11.3	29.6	8.5	14.1	7.0	9.9	7.0	5.6	2.8	4.2	12.7	21.1	11.3	9.9	7.0	5.6	12.7	4.2	14.1	11.3	5.6	5.6	
⑥育児休業非取得(希望なし)・転職や退職	47	6	2	9	2	2	4	4	3	2	1	2	3	8	4	1	4	6	1	1	5	5	3	11	
	100.0	12.8	4.3	19.1	4.3	4.3	8.5	8.5	6.4	4.3	2.1	4.3	6.4	17.0	8.5	2.1	8.5	12.8	2.1	2.1	10.6	10.6	6.4	23.4	

### (3) 育児休業を取得しなかった理由 (女性・非正社員)

- 末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、「女性・非正社員」について、育児休業を取得しなかった理由をみると、全体と比較して、「②育児休業非取得(希望あり)・就業継続」は「会社で育児休業制度が整備されていなかった」「保育所等に預けることができた」「収入が減ってしまうから」、「③育児休業非取得(希望なし)・就業継続」は「育児休業を取得しなくても両立しやすい環境だった」「収入が減ってしまうから」の割合が高くなっている。

図表51 育児休業を取得しなかった理由(女性・非正社員、育児休業の取得希望と就業の継続状況別)

女性・非正社員	合計	Q34. 育児休業を取得しなかった理由																						
		会社で育児休業制度が整備されていなかった	自分が育児休業制度の対象となっていないなかった	職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった	男性で育児休業を取得している人がおらず、言い出しにくかった	男性の両立支援制度利用に対して会社や職場の理解がなかった	職場の制度や手続きについて理解していないなかった	残業が多い等、業務が繁忙であった、職場の人手が不足していた	会社の手続き等が煩雑でわかりにくかった	制度を十分に理解していなかった。自分が制度の対象であることを知らなかった	育児休業を取得しなくても両立しやすい環境があった	自分にしかできない仕事や担当している仕事があった	休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思った	休業前と同じ仕事や職場に復職することが難しいと思った	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだった	仕事にやりがいを感じていた	配偶者や家族から、育児休業の取得に対して後押しがなかった、反対された	配偶者や祖父母等、自分以外に育児を担う人がいた	保育所等に預けることができた	保育所の入園時期に合わせた	収入が減ってしまうから	育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていた	その他	わからない、覚えていない
全体	367	122	82	45	14	13	17	15	10	15	17	17	36	52	11	25	20	30	38	24	68	20	9	51
	100.0	33.2	22.3	12.3	3.8	3.5	4.6	4.1	2.7	4.1	4.6	4.6	9.8	14.2	3.0	6.8	5.4	8.2	10.4	6.5	18.5	5.4	2.5	13.9
②育児休業非取得(希望あり)・就業継続	61	25	15	9	2	0	2	5	3	2	4	5	4	3	3	7	2	7	12	5	20	3	0	8
	100.0	41.0	24.6	14.8	3.3	0.0	3.3	8.2	4.9	3.3	6.6	8.2	6.6	4.9	4.9	11.5	3.3	11.5	19.7	8.2	32.8	4.9	0.0	13.1
③育児休業非取得(希望なし)・就業継続	28	7	3	0	0	0	2	0	0	0	6	3	0	0	0	3	0	5	3	3	10	1	2	3
	100.0	25.0	10.7	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	21.4	10.7	0.0	0.0	0.0	10.7	0.0	17.9	10.7	10.7	35.7	3.6	7.1	10.7
⑤育児休業非取得(希望あり)・転職や退職	165	62	44	25	9	10	11	7	6	11	3	5	21	31	7	9	12	11	13	12	23	13	4	17
	100.0	37.6	26.7	15.2	5.5	6.1	6.7	4.2	3.6	6.7	1.8	3.0	12.7	18.8	4.2	5.5	7.3	6.7	7.9	7.3	13.9	7.9	2.4	10.3
⑥育児休業非取得(希望なし)・転職や退職	113	28	20	11	3	3	2	3	1	2	4	4	11	18	1	6	6	7	10	4	15	3	3	23
	100.0	24.8	17.7	9.7	2.7	2.7	1.8	2.7	0.9	1.8	3.5	3.5	9.7	15.9	0.9	5.3	5.3	6.2	8.8	3.5	13.3	2.7	2.7	20.4

---

## 1 2. 男性の育児休業の取得に関する分析

# (1) 末子妊娠時の労働時間と育児休業の取得の関係 (男性・正社員)

注) 文中および図表内の就業形態は末子妊娠時のもの

- 「男性・正社員」について、末子出産時の育児休業取得状況別に、週当たりの労働時間をみると、他と比較して「①育児休業を取得」は「週40時間未満」、「②育児休業非取得(希望あり)・育児休業の休暇・休業以外を利用」は「週50時間以上」の割合が高くなっている。
- 末子出産時の育児休業取得状況別に、末子妊娠時の職場の残業の程度をみると、「①育児休業取得」「④いずれの休暇・休業も非取得」は「残業の程度が低い」の割合が高くなっている。残業の程度が低い場合、育児休業が取得しやすいと同時に、休暇・休業を取得しなくても仕事と家庭の両立がしやすいという2つの傾向のあることがうかがえる。

図表52 末子妊娠時の週当たり労働時間(育児休業の取得状況別)  
(男性・正社員)

男性・正社員	合計	Q22_1. 末子妊娠時の1週間あたりの労働時間			
		週40時間未満	週40時間以上～週50時間未満	週50時間以上	わからない
全体	980	184	425	332	39
	100.0	18.8	43.4	33.9	4.0
①育児休業を取得	65	19	26	19	1
	100.0	29.2	40.0	29.2	1.5
②育児休業非取得(希望あり)・育児休業の休暇・休業以外を利用	168	18	81	69	0
	100.0	10.8	48.2	41.1	0.0
③育児休業非取得(希望なし)・育児休業以外の休暇・休業を利用	245	43	123	75	4
	100.0	17.6	50.2	30.6	1.6
④いずれの休暇・休業も非取得	231	50	101	71	9
	980	21.6	43.7	30.7	3.9

図表53 末子妊娠時の職場の残業の程度(育児休業の取得状況別)  
(男性・正社員)

男性・正社員	合計	Q23. 末子妊娠時の職場の残業の程度	
		残業の程度が低い	残業の程度が高い
全体	980	403	577
	100.0	41.1	58.9
①育児休業取得	65	30	35
	100.0	46.2	53.8
②育児休業非取得(希望あり)・育児休業以外の休暇・休業を利用	168	55	113
	100.0	32.7	67.3
③育児休業非取得(希望なし)・育児休業以外の休暇・休業を利用	245	89	156
	100.0	36.3	63.7
④いずれの休暇・休業も非取得	231	113	118
	100.0	48.9	51.1

注) 「残業の程度が低い」は「ほとんどの人が定時に帰っていた」と「残業のある人より、定時に帰る人の方が多かった」の割合の合計。「残業の程度が高い」は「定時に帰る人もいたが、残業のある人の方が多かった」と「ほとんどの人が残業があった」の割合の合計。



## (2) 育児休業を取得しなかった理由 (男性・正社員)

- 「男性・正社員」で育児休業を取得しなかった人について、末子出産時の育児休業取得状況別に、育児休業を取得しなかった理由をみると、他と比較して、「②育児休業非取得(希望あり)・育児休業以外の休暇・休業を利用」は「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」「男性で育児休業を取得している人がおらず、言い出しにくかった」「残業が多い等、業務が繁忙であった、職場の人手が不足していた」「昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったと思った」、「③育児休業非取得(希望なし)・育児休業以外の休暇・休業を利用」は「育児休業を取得しなくても両立しやすい環境だった」「仕事にやりがいを感じていた」の割合が高くなっている。

図表54 育児休業を取得しなかった理由(男性・正社員、休暇・休業の取得状況別)

男性・正社員	合計	Q34. 育児休業を取得しなかった理由																						
		会社で育児休業制度が整備されていなかった	自分が育児休業制度の対象となっていなかった	職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった	男性で育児休業を取得している人がおらず、言い出しにくかった	男性の両立支援制度利用に対して会社や職場の理解がなかった	職場の両立支援制度や手続きについて理解していなかった	残業が多い等、業務が繁忙であった、職場の人手が不足していた	会社の手続き等が煩雑でわかりにくかった	制度を十分に理解していなかった。自分が制度の対象であることを知らなかった	育児休業を取得しなくても両立しやすい環境だった	自分にしかできない仕事や担当している仕事があった	休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思った	休業前と同じ仕事や職場に復職することが難しいと思った	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだった	仕事にやりがいを感じていた	配偶者や家族から、育児休業の取得に対して後押しがなかった、反対された	配偶者や祖父母等、自分以外に育児を担う人がいた	保育所等に預けることができた	保育所の入園時期に合わせた	収入が減ってしまうから	育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていた	その他	わからない、覚えていない
全体	775	147	44	139	181	86	42	127	21	31	86	163	61	61	115	81	41	121	59	33	212	77	10	92
	100.0	19.0	5.7	17.9	23.4	11.1	5.4	16.4	2.7	4.0	11.1	21.0	7.9	7.9	14.8	10.5	5.3	15.6	7.6	4.3	27.4	9.9	1.3	11.9
②育児休業非取得(希望あり)・育児休業以外の休暇・休業を利用	168	39	11	42	63	33	12	41	6	6	17	38	14	17	44	10	11	30	13	6	51	13	2	5
	100.0	23.2	6.5	25.0	37.5	19.6	7.1	24.4	3.6	3.6	10.1	22.6	8.3	10.1	26.2	6.0	6.5	17.9	7.7	3.6	30.4	7.7	1.2	3.0
③育児休業非取得(希望なし)・育児休業以外の休暇・休業を利用	245	20	8	35	53	16	11	40	4	5	43	62	15	12	29	38	9	42	19	12	77	18	4	32
	100.0	8.2	3.3	14.3	21.6	6.5	4.5	16.3	1.6	2.0	17.6	25.3	6.1	4.9	11.8	15.5	3.7	17.1	7.8	4.9	31.4	7.3	1.6	13.1
④いずれの休暇・休業も非取得	231	43	16	29	33	22	10	24	6	14	16	44	14	16	27	17	9	31	14	9	50	27	4	43
	100.0	18.6	6.9	12.6	14.3	9.5	4.3	10.4	2.6	6.1	6.9	19.0	6.1	6.9	11.7	7.4	3.9	13.4	6.1	3.9	21.6	11.7	1.7	18.6

### (3) 休暇・休業の取得状況別に見た家事・育児の時間

- 男性・正社員について、休暇・休業の取得状況別に、家事や育児の時間をみると、「家事の時間・平日」「家事の時間・休日」「子育ての時間・平日」について、他と比較して、「①育児休業を取得」した人は、「2時間以上」の割合が高い。育児休業を取得した人は、平日の家事・育児、また休日にも家事に携わる時間が長い傾向にある。

図表55 家事の時間・平日(男性・正社員、休暇・休業の取得状況別)

男性・正社員	合計	Q45_1. 家事の時間・平日			
		30分未満	30分～1時間以上	1時間～2時間未満	2時間以上
全体	980 100.0	429 43.8	273 27.9	190 19.4	88 8.9
①育児休業を取得	65 100.0	17 26.2	19 29.2	15 23.1	14 21.5
②+③育児休業非取得・育児休業以外の休暇・休業を利用	413 100.0	185 44.8	123 29.8	78 18.9	27 6.5
④いずれの休暇・休業も非取得	231 100.0	108 46.8	55 23.8	45 19.5	23 9.9

図表57 子育ての時間・平日(男性・正社員、休暇・休業の取得状況別)

男性・正社員	合計	Q45_2. 子育ての時間・平日			
		30分未満	30分～1時間以上	1時間～2時間未満	2時間以上
全体	980 100.0	182 18.6	248 25.3	299 30.5	251 25.6
①育児休業を取得	65 100.0	7 10.8	16 24.6	19 29.2	23 35.3
②+③育児休業非取得・育児休業以外の休暇・休業を利用	413 100.0	85 20.6	102 24.7	134 32.4	92 22.3
④いずれの休暇・休業も非取得	231 100.0	41 17.7	55 23.8	76 32.9	59 25.6

図表56 家事の時間・休日(男性・正社員、休暇・休業の取得状況別)

男性・正社員	合計	Q45_1. 家事の時間・休日			
		30分未満	30分～1時間以上	1時間～2時間未満	2時間以上
全体	980 100.0	206 21.0	230 23.5	278 28.4	266 27.0
①育児休業を取得	65 100.0	8 12.3	14 21.5	16 24.6	27 41.5
②+③育児休業非取得・育児休業以外の休暇・休業を利用	413 100.0	67 16.2	104 25.2	127 30.8	115 27.8
④いずれの休暇・休業も非取得	231 100.0	65 28.1	47 20.3	66 28.6	53 22.9

図表58 子育ての時間・休日(男性・正社員、休暇・休業の取得状況別)

男性・正社員	合計	Q45_2. 子育ての時間・休日					
		2時間未満	2時間以上～4時間	4時間以上～6時間未満	6時間以上～8時間未満	8時間以上～10時間未満	10時間以上
全体	980 100.0	177 18.1	208 21.2	180 18.4	112 11.4	78 8.0	225 23.0
①育児休業を取得	65 100.0	17 26.1	11 16.9	12 18.5	9 13.8	7 10.8	9 13.8
②+③育児休業非取得・育児休業以外の休暇・休業を利用	413 100.0	46 11.1	100 24.2	80 19.4	42 10.2	30 7.3	115 27.8
④いずれの休暇・休業も非取得	231 100.0	43 18.7	48 20.8	40 17.3	26 11.3	16 6.9	58 25.1

注) 末子妊娠時に就労していなかった回答者を除く