

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  
報告書  
労働者アンケート調査結果

平成 29 年 2 月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング



◆目次◆

I. 調査概要	1
1. 背景と目的	1
2. 実施概要	1
II. 労働者調査実施概要	3
(1) 調査目的	3
(2) 主な調査テーマ	4
(3) 調査対象	5
(4) 調査実施方法	5
(5) 実施時期	5
III. 労働者調査結果	6
III-1. 基本集計結果	6
1. 回答者属性	6
2. 現在の仕事の状況	11
3. 末子妊娠・出産時の仕事の状況	27
4. 出産・育児を目的とした休業の取得	45
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	73
6. 現在の家事や子育ての状況	82
7. 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントについて	86
8. キャリア意識	99
9. 居住地変更を伴う異動（転勤）の実態	116
10. 働き方改革の状況	125
III-2. テーマ別集計結果	130
1. 女性-正社員（末子妊娠時）の育児休業取得と就業継続に関わる分析	130
2. 女性-非正社員（末子妊娠時）の女性の育児休業取得と就業継続に関わる分析	139
3. 男性-正社員の育児休業等の取得と家事・育児参加に関する分析	151
<参考資料>労働者アンケート調査票	1



# I. 調査概要

## 1. 背景と目的

人口減少社会が到来する中で、男女ともに労働者が仕事と家庭を両立し、安心して働き続けることができる環境を整備することは、ますます重要な政策課題となっている。

このような状況の中、平成 27 年度雇用均等基本調査において、女性の育児休業取得率が低下し、また、男性の育児休業取得率の上昇率が低調であったことから、男女における育児への関わり方について、改めてそのニーズや実態を把握する必要がある。

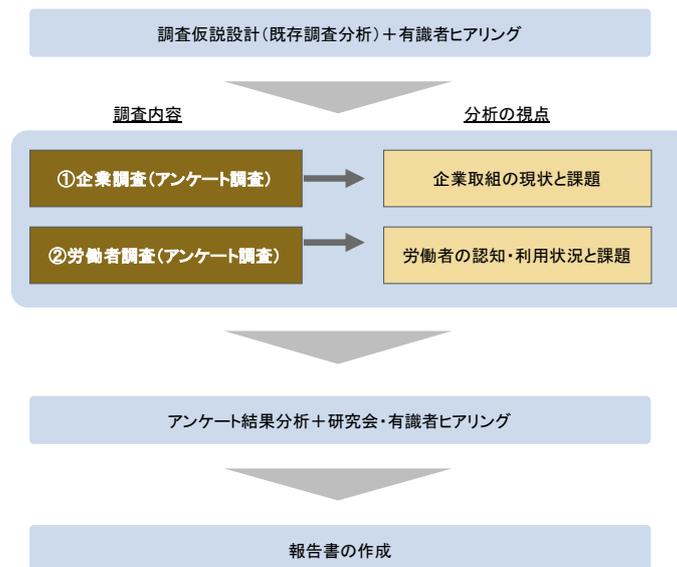
また、「仕事と子育ての両立」や「仕事と介護の両立」の実態把握に関する調査は、過去数回にわたって実施されているが、次世代育成支援対策推進法や育児・介護休業法の改正法施行や女性活躍推進法の施行等により、企業における仕事と家庭の両立支援の取組は変化していると考えられる。企業の取組変化に伴い、労働者の就労環境が変化したことで、仕事と家庭の両立における新たな課題が出現している可能性もある。

上記を踏まえ、男女における育児への関わり方について、そのニーズや実態等を把握するとともに、仕事と家庭の両立に関する現状及び課題等について、調査、分析を行い、企業における両立支援に向けての雇用管理の改善を促進し、仕事と家庭を両立しやすい環境整備を進めるための更なる方策等の検討に役立てることを目的とする。

## 2. 実施概要

### (1) 実施内容・方法

調査の流れは、下記の通りである。主たる調査は、企業（人事担当）と労働者（子育て層）を対象としたアンケート調査である。このアンケート調査に先立って、既存調査結果の分析を基にした仮説設計及び有識者ヒアリングによる仮説確認を経て、アンケート調査の設計を行った。また、アンケート調査結果の分析において、有識者ヒアリングにより分析視点の確認を行い、これらの結果を踏まえ、調査報告書及び結果概要を作成した。



## (2) 有識者ヒアリング実施方法

ヒアリングを実施した有識者は、3名の学識者である。(敬称略)

佐藤 博樹 中央大学大学院 戦略経営研究科 教授

武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

山口 一男 独立行政法人経済産業研究所 (RIETI) 客員研究員  
シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授

ヒアリングは、調査票作成に係る意見収集を目的に1回、調査データの分析に係る意見収集を目的として1回実施した。ヒアリングの実施日は、下表の通りである。第1回は個別にヒアリングを行ったが、第2回は有識者相互の意見交換の結果も反映するため、参集いただいた上でヒアリングを行った。

ヒアリング	ヒアリング事項	実施日
第1回	<ul style="list-style-type: none"> <li>本調査研究のテーマ、調査方法について</li> <li>企業調査及び労働者調査の調査票について</li> </ul>	平成28年11月4日、8日、9日、22日
第2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業調査・労働者調査の結果及び今後の集計・分析について</li> </ul>	平成29年2月2日、8日

## Ⅱ. 労働者調査実施概要

### (1) 調査目的

主に、以下の7点を明らかにすることを目的に調査を実施した。

- 1) 育児休業や両立支援制度の利用状況
  - ・ 育児休業、その他出産・育児を目的とした休業の取得実態、希望との合致度
  - ・ 両立支援制度の利用実態、希望との合致度 等
- 2) 仕事の仕方の実態やキャリアについての考え
  - ・ 希望する働き方、働き方に関する意識の変化の要因
  - ・ 柔軟な働き方と就業継続・キャリア意識の関係 等
- 3) 女性の育児休業取得が低下している要因
  - ・ 産前・産後休業のみの利用で職場復帰する女性の実態
  - ・ 女性が育児休業を取得しない理由（職場の繁忙状況、キャリア意識 等） 等
- 4) 男性の育児休業取得と子育て期の働き方や育児参加の関係
  - ・ 育児休業以外の出産時の子育てを目的とした休暇制度の利用状況
  - ・ 男性の育児休業等の休暇取得とその後の育児参加、働き方への影響 等
- 5) 有期契約労働者の両立支援とキャリア形成
  - ・ 育児休業や両立支援制度の利用状況
  - ・ 就業継続者（制度利用し継続）、再就職者（出産時に離職）のキャリア意識の違い
  - ・ 教育訓練、キャリア形成支援を受けた経験とキャリア意識の関係 等
- 6) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント（いじめ・いやがらせ等）
  - ・ 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント（いじめ・いやがらせ等）に対する理解
  - ・ 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント（いじめ・いやがらせ等）の実態
  - ・ 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント（いじめ・いやがらせ等）防止に関する職場での支援や取組の状況
  - ・ 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント（いじめ・いやがらせ等）への不安感と仕事と家庭の両立への影響 等
- 7) 転勤問題
  - ・ 転勤問題への関心や不安感
  - ・ 共働き家庭の転勤時における子育ての実態、悩み
  - ・ 配偶者の転勤が就業継続、キャリア形成に与える影響 等

## (2) 主な調査テーマ

(1) 回答者属性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性別</li> <li>・年齢</li> <li>・居住地</li> <li>・配偶関係</li> <li>・同居者</li> <li>・子ども的人数・年齢</li> </ul>
(2) 現在の仕事の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業状況</li> <li>・業種</li> <li>・従業員規模</li> <li>・職種</li> <li>・役職</li> <li>・1週間あたりの労働時間</li> <li>・年収（自分・世帯）</li> </ul>
(3) 末子妊娠・出産時の仕事と家庭の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・末子妊娠時の就業形態</li> <li>・末子妊娠時の労働時間</li> <li>・末子妊娠時の勤続年数</li> <li>・非正社員の契約更新見込み</li> <li>・末子妊娠時の働き方・働き方の変化</li> <li>・末子妊娠時の就業継続</li> <li>・末子妊娠・出産時に同じ会社で就業継続した理由</li> <li>・妊娠・出産を機に退職した理由</li> </ul>
(4) 出産・育児を目的とした休業取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出産・育児を目的とした休業の取得実態</li> <li>・出産・育児を目的とした休業制度の認知</li> <li>・末子出産時の休業取得日数</li> <li>・取得を希望していた休暇・休業期間</li> <li>・希望より少ない期間で休業期間を取得した理由</li> <li>・育児休業を取得しなかった理由</li> <li>・育児休業前後の仕事内容の変化・希望合致度</li> <li>・育児休業の評価への影響</li> <li>・育児休業を取得して良かった点</li> </ul>
(5) 両立支援制度の利用について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・末子が生まれた後の両立支援制度の利用</li> <li>・所定外労働免除の仕事変化・希望合致度</li> <li>・短時間勤務制度の仕事変化・希望合致度</li> <li>・「短時間勤務」「所定外労働の免除」いずれも利用しない理由</li> <li>・短時間勤務の良い点、不満</li> </ul>
(6) 現在の家事や子育ての状況について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家事の時間（本人・配偶者）</li> <li>・子育ての時間（本人・配偶者）</li> <li>・家事・子育ての満足度</li> </ul>
(7) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメントに対する実感</li> <li>・ハラスメントを受けた経験</li> <li>・ハラスメント行為者</li> <li>・ハラスメントの内容と受けた時期</li> <li>・ハラスメント防止の取組</li> </ul>

(8) キャリア意識について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 離職経験</li> <li>・ 離職時期</li> <li>・ 各ライフステージにおける働き方の実際と希望</li> <li>・ 子を持つ前後のキャリアに対する意識の変化</li> <li>・ キャリア形成支援</li> <li>・ 現在の仕事の仕方・仕事内容の満足度</li> <li>・ 労働時間の削減や柔軟な働き方のキャリアへの影響</li> </ul>
(9) 居住地変更を伴う異動（転勤）について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 転勤経験</li> <li>・ 転勤時の子どもの有無・年齢</li> <li>・ 転勤時の対応</li> <li>・ 転勤による育児分担の変化</li> <li>・ 転勤に関する悩み</li> <li>・ 転勤に関して職場に望む取組</li> </ul>
(10) 働き方改革について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場で行われている働き方改革の取組</li> <li>・ 効果を上げている取組</li> <li>・ 働き方改革の課題</li> </ul>

### (3) 調査対象

以下条件で割りつけた計 3,000 人よりアンケートを回収した。

対象年齢は全て 20 歳～49 歳である。

	条件	サンプル数
男性・正社員	末子が 3 歳未満の正社員・職員	1,000
女性・正社員	末子が小学校就学前の正社員・職員	1,000
女性・非正社員	末子が小学校就学前の非正社員・職員 ※パート、アルバイト、契約社員、派遣労働を含む	1,000
計		3,000

注) 対象となる子どもの年齢条件の違いについて、「男性・正社員」については、より最近における育児休業等の取得状況を把握するため、末子が 3 歳未満とした。一方、「女性・正社員」「女性・非正社員」については、育児休業等を取得している場合、休業から復帰した後の働き方の状況についても把握することを目的としているため、末子が小学校就学前までを対象とした。

### (4) 調査実施方法

WEB 上でのモニター調査

### (5) 実施時期

平成 28 年 12 月 22 日（木）～12 月 26 日（月）

### Ⅲ. 労働者調査結果

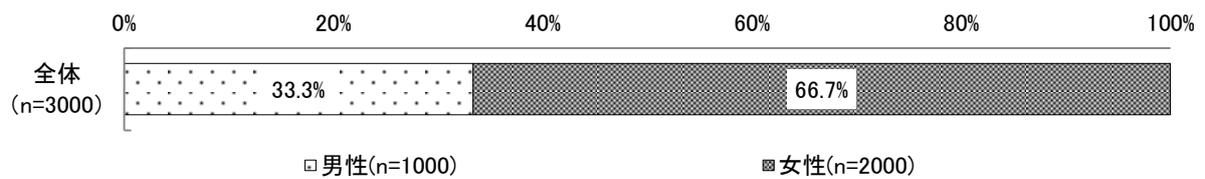
#### Ⅲ－１. 基本集計結果

##### 1. 回答者属性

###### (1) 性別

性別をみると、「男性」が33.3%、「女性」が66.7%となっている。

図表Ⅲ-1 性別：単数回答（Q1）

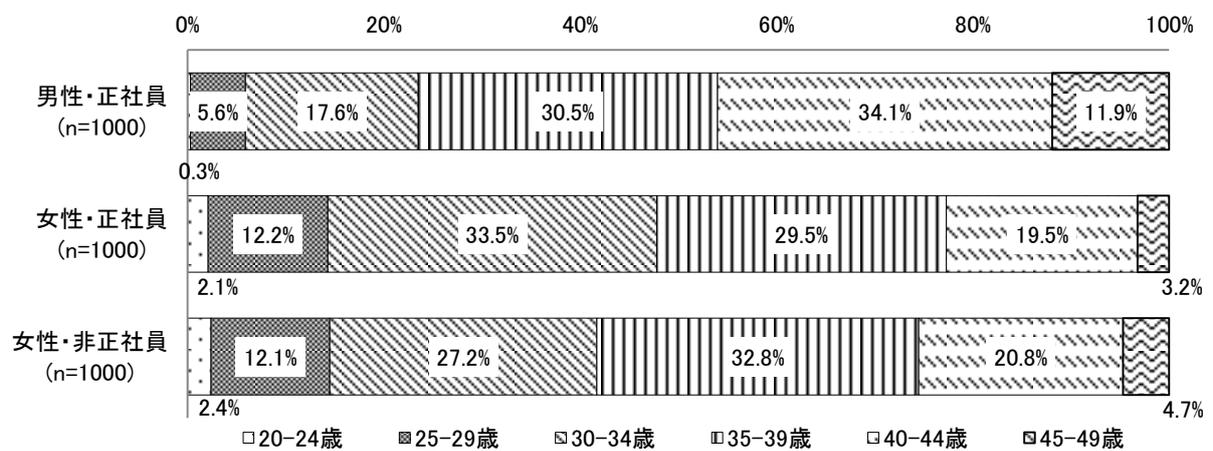


###### (2) 年齢

年齢をみると、いずれも「30-34歳」と「35-39歳」を合わせた30代の割合が高い。

他と比較すると、「男性・正社員」は、「40-44歳」と「45-49歳」を合わせた40代の割合が高く、46.0%を占めている。

図表Ⅲ-2 年齢：数値回答（Q2）

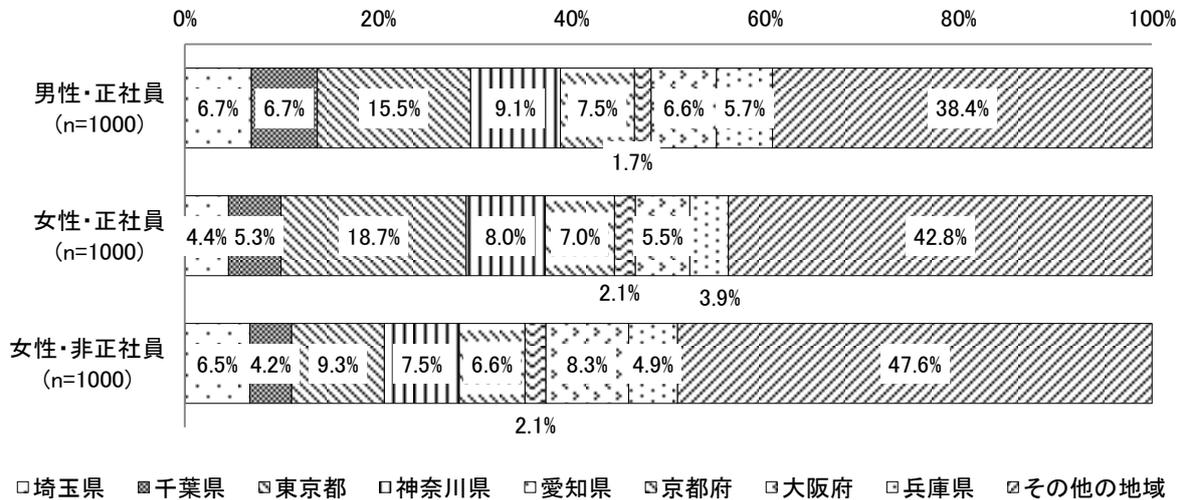


注) グラフ左の就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は、特に記載がない限り、回答時点のものである。尚、女性のパート、アルバイト、契約社員、派遣労働者は「女性・非正社員」と略して記載している。

### (3) 居住地

居住地域より三大都市圏の8都府県（「埼玉県」「千葉県」「東京都」「神奈川県」「愛知県」「京都府」「大阪府」「兵庫県」の合計）の割合をみると、「男性・正社員」は59.5%、「女性・正社員」は54.9%、「女性・非正社員」は49.4%を占めている。

図表Ⅲ-3 居住地：単数回答（Q3）

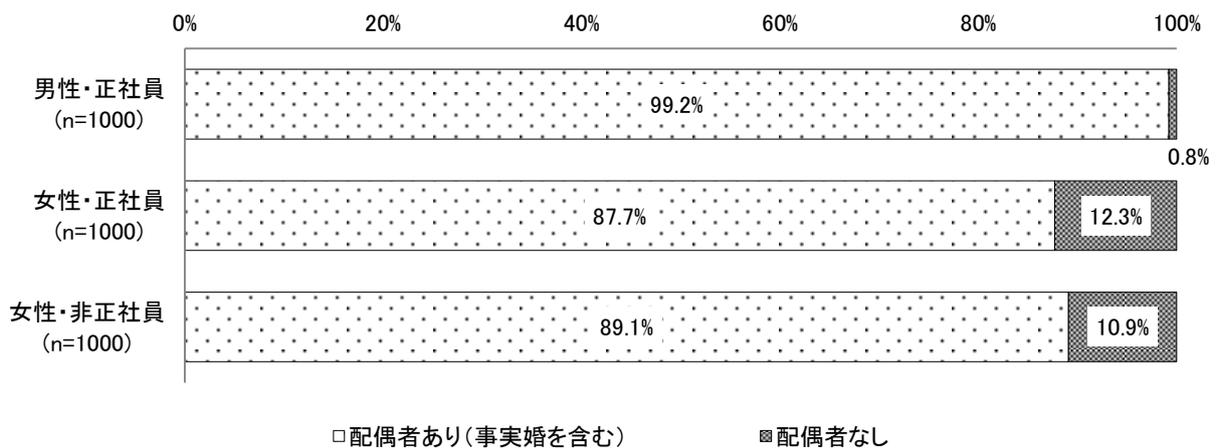


注）その他の地域：三大都市圏の8都府県（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県）を除く39都道府県。

### (4) 配偶者の有無

配偶者の有無をみると、「配偶者あり（事実婚を含む）」の割合が、「男性・正社員」は99.2%、「女性・正社員」は87.7%、「女性・非正社員」は89.1%を占めている。

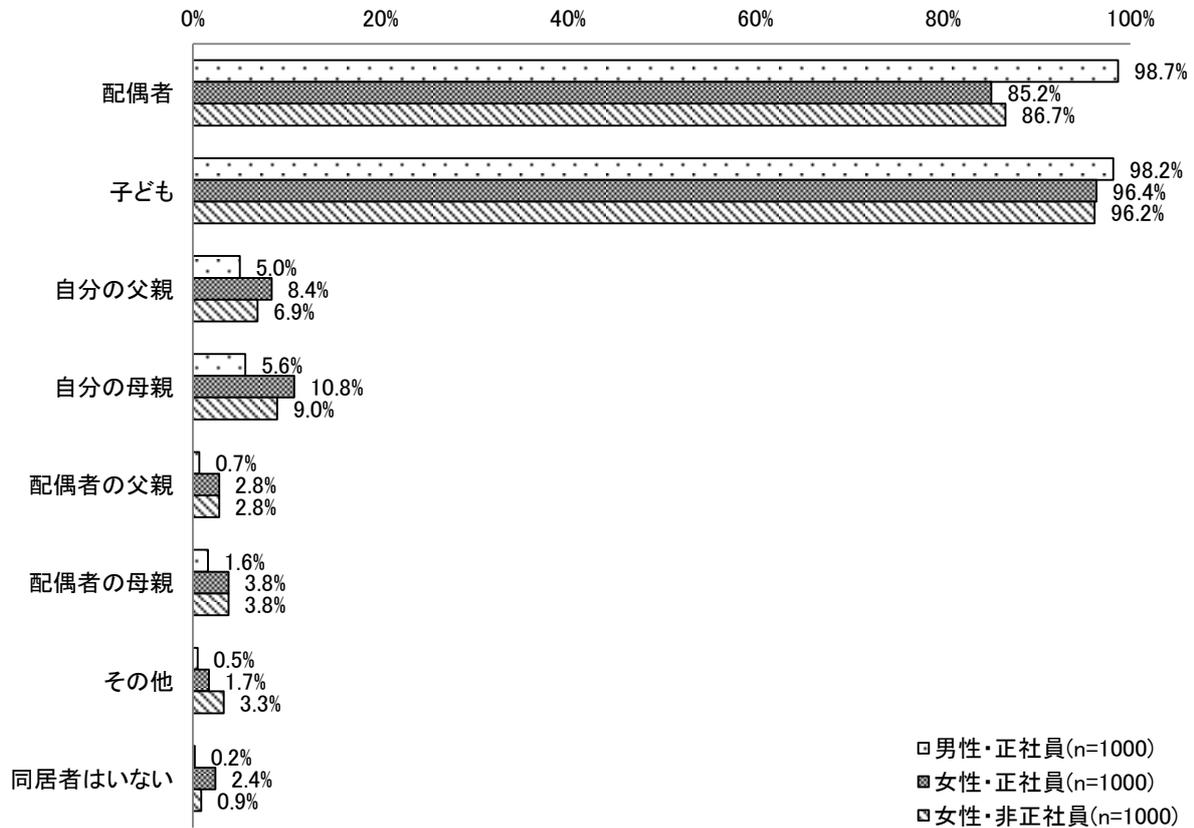
図表Ⅲ-4 婚姻状況：単数回答（Q4）



(5) 同居者の有無

同居者の有無をみると、いずれも「配偶者」は8割以上、「子ども」は9割以上にのぼっている。「自分の父親」「自分の母親」と同居している割合は5～10%、「配偶者の父親」「配偶者の母親」は5%未満となっている。

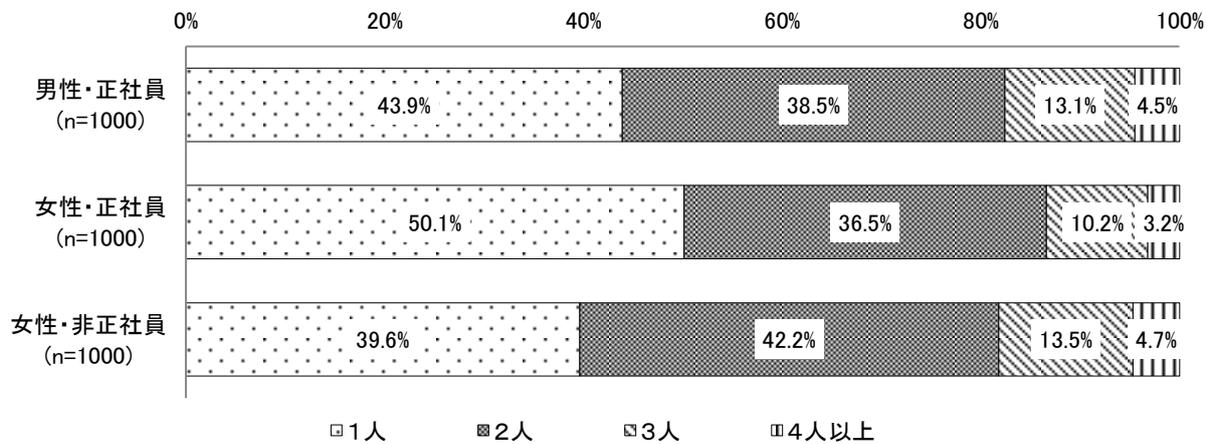
図表Ⅲ-5 同居者の有無：複数回答（Q5）



## (6) 子の人数

子の人数をみると、「1人」が4～5割程度、「2人」が4割前後を占めている。

図表Ⅲ-6 子の人数：単数回答（Q6）



## (7) 子の年齢

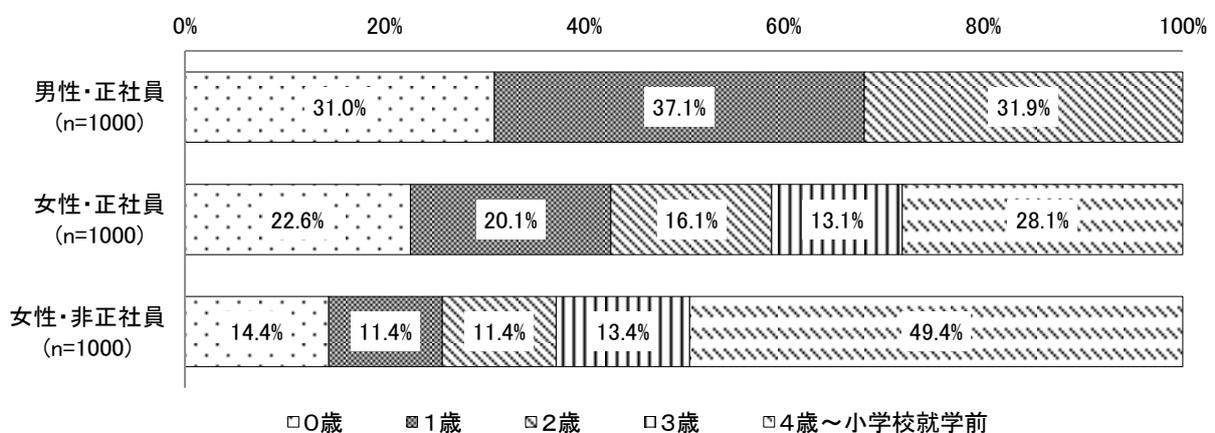
### ①末子の年齢

調査対象者の抽出条件となっている末子の年齢をみると、「男性・正社員」は「0歳」、「1歳」、「2歳」がそれぞれ3割程度ずつを占めている。

「女性・正社員」は「4歳～小学校就学前」が28.1%、「0歳」が22.6%、「1歳」が20.1%を占めている。

「女性・非正社員」は、「4歳～小学校就学前」が49.4%を占めており、他と比べて末子の年齢が高い傾向にある。

図表Ⅲ-7 子の年齢（末子）：単数回答（Q7\_1）



注）本調査では末子の年齢について、男性は3歳以下、女性は小学校就学前を調査対象としている。

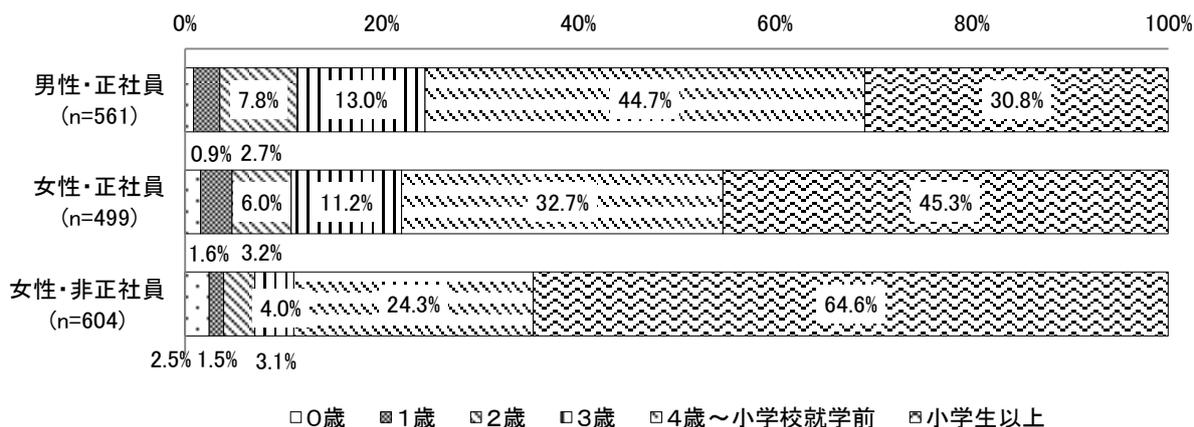
## ②長子の年齢

2人以上の子どもがいる回答者について、長子の年齢をみると、「男性・正社員」は「4歳～小学校就学前」が44.7%、「小学生以上」が30.8%を占めている。

「女性・正社員」は「4歳～小学校就学前」が32.7%、「小学生以上」が45.3%を占めている。

「女性・非正社員」は「小学生以上」が64.6%を占めている。他と比較して「女性・非正社員」は長子の年齢が高い傾向にある。

図表Ⅲ-8 子の年齢（長子）：単数回答（Q7\_2）



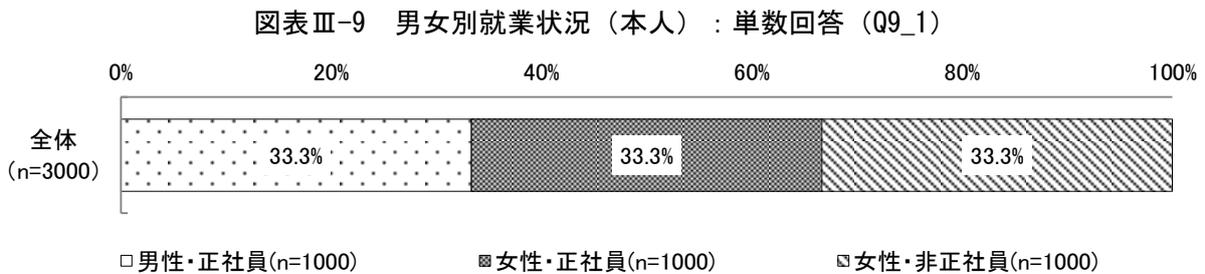
注) 子どもが2人以上の回答者のみ。

## 2. 現在の仕事の状況

### (1) 就業状況

#### ①就業状況（本人）

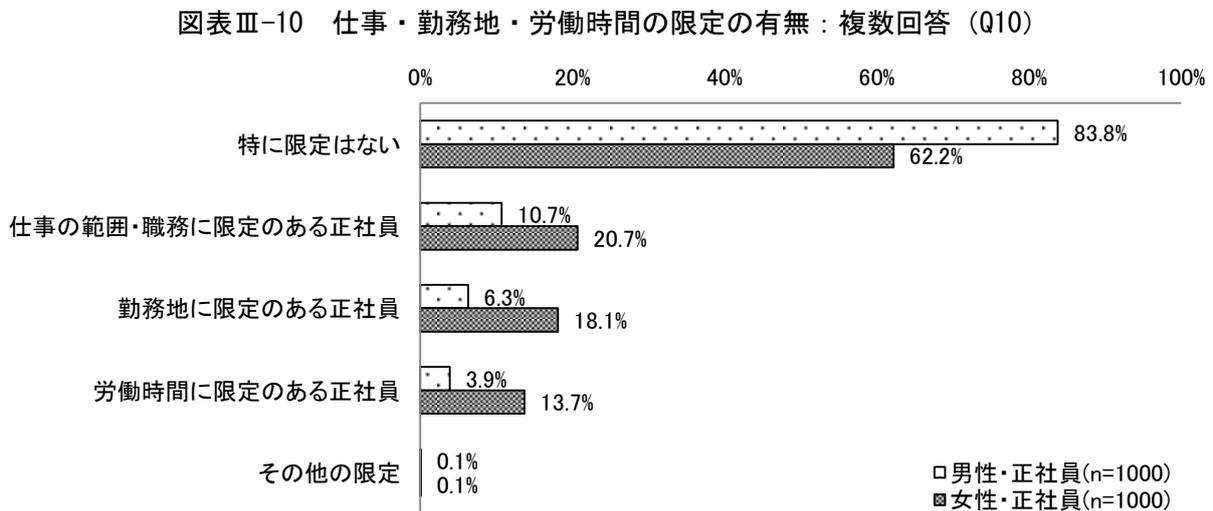
現在の就業状況を見ると、調査対象のとおり、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」がそれぞれ1000人ずつとなっている。



#### ②仕事・勤務地・労働時間の限定の有無

男女の正社員について、仕事・勤務地・労働時間の限定の有無を見ると、いずれも「特に限定はない」の割合が高く、「男性・正社員」が83.8%、「女性・正社員」が62.2%を占めている。

「女性・正社員」と「男性・正社員」を比較すると、いずれの限定についても「女性・正社員」の方が割合が高く、「仕事の範囲・職務に限定のある正社員」が20.7%、「勤務地に限定のある正社員」が18.1%、「労働時間に限定のある正社員」が13.7%となっている。



注) 「特に限定はない」のみ排他的選択肢である。他の選択肢は、複数回答が可能。

## (業種別)

図表Ⅲ-11 仕事・勤務地・労働時間の限定の有無（業種別）：複数回答（Q10）

男性・正社員	合計	Q10. 仕事・勤務地・労働時間の限定の有無				
		特に限定はない	仕事の範囲・職務に限定のある正社員	勤務地に限定のある正社員	労働時間に限定のある正社員	その他の限定
全体	1000 100.0	838 83.8	107 10.7	63 6.3	39 3.9	1 0.1
建設業	64 100.0	57 89.1	4 6.3	4 6.3	2 3.1	0 0.0
製造業	293 100.0	247 84.3	26 8.9	15 5.1	19 6.5	1 0.3
情報通信業、運輸業、郵便業	141 100.0	123 87.2	13 9.2	7 5.0	1 0.7	0 0.0
卸売業、小売業	101 100.0	93 92.1	4 4.0	6 5.9	0 0.0	0 0.0
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	83 100.0	76 91.6	7 8.4	0 0.0	1 1.2	0 0.0
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業	190 100.0	150 78.9	24 12.6	17 8.9	10 5.3	0 0.0
医療・福祉	109 100.0	74 67.9	28 25.7	14 12.8	6 5.5	0 0.0
上記以外	19 100.0	18 94.7	1 5.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0

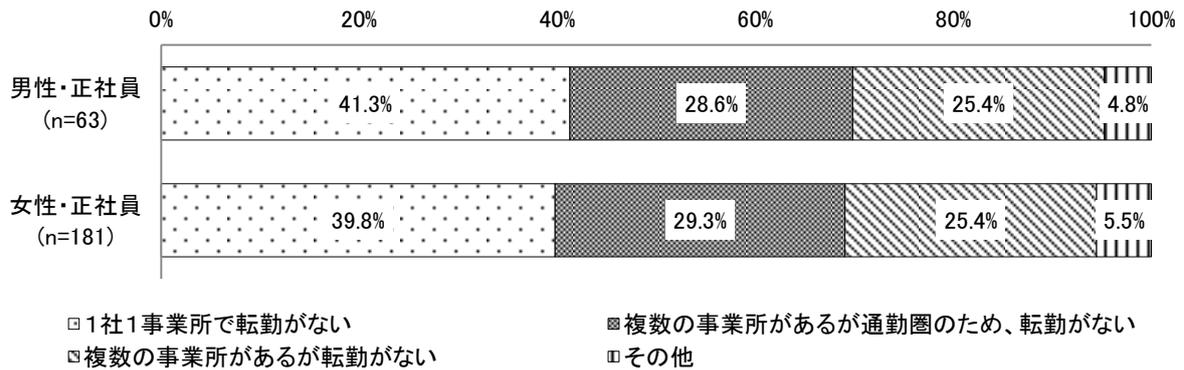
女性・正社員	合計	Q10. 仕事・勤務地・労働時間の限定の有無				
		特に限定はない	仕事の範囲・職務に限定のある正社員	勤務地に限定のある正社員	労働時間に限定のある正社員	その他の限定
全体	1000 100.0	622 62.2	207 20.7	181 18.1	137 13.7	1 0.1
建設業	50 100.0	24 48.0	13 26.0	11 22.0	9 18.0	0 0.0
製造業	164 100.0	112 68.3	27 16.5	28 17.1	17 10.4	0 0.0
情報通信業、運輸業、郵便業	82 100.0	59 72.0	13 15.9	9 11.0	10 12.2	0 0.0
卸売業、小売業	90 100.0	45 50.0	22 24.4	25 27.8	22 24.4	1 1.1
金融業、保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業	113 100.0	66 58.4	23 20.4	25 22.1	10 8.8	0 0.0
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業	235 100.0	156 66.4	45 19.1	42 17.9	22 9.4	0 0.0
医療・福祉	247 100.0	147 59.5	62 25.1	38 15.4	44 17.8	0 0.0
上記以外	19 100.0	13 68.4	2 10.5	3 15.8	3 15.8	0 0.0

注) 上段：実数、下段：構成比。以下同様。

### ③勤務地に限定のある正社員の勤務地が限定されている理由

勤務地に限定のある正社員について、勤務地が限定されている理由をみると、「男性・正社員」「女性・正社員」とも「1社1事業所で転勤がない」の割合がもっとも高く、いずれも約4割を占めている（41.3%、39.8%）。次いで「複数の事業所があるが通勤圏のため、転勤がない」が約3割（28.6%、29.3%）、「複数の事業所があるが転勤がない」がそれぞれ25.4%となっている。

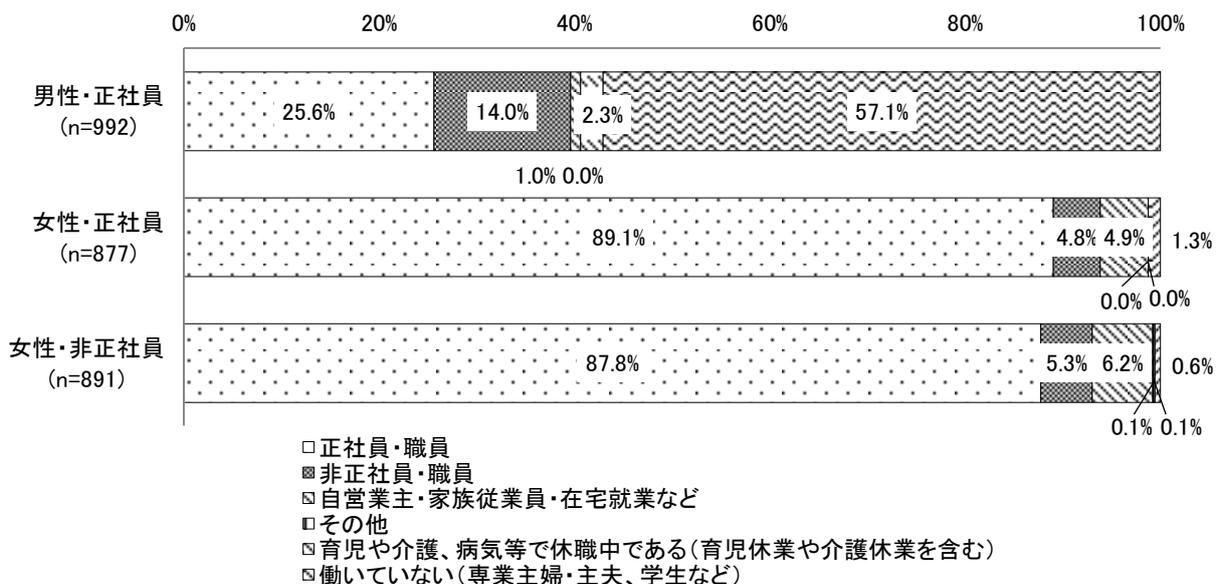
図表Ⅲ-12 勤務地限定正社員の限定理由：単数回答（Q10\_1）



### ④就業状況（配偶者）

配偶者がいる人について、配偶者の現在の就業状況をみると、「男性・正社員」は、配偶者が「働いていない」が57.1%、「正社員・職員」が25.6%、「非正社員・職員」が14.0%を占めている。「女性・正社員」「女性・非正社員」は、配偶者が「正社員・職員」が約9割（89.1%、87.8%）を占めている。

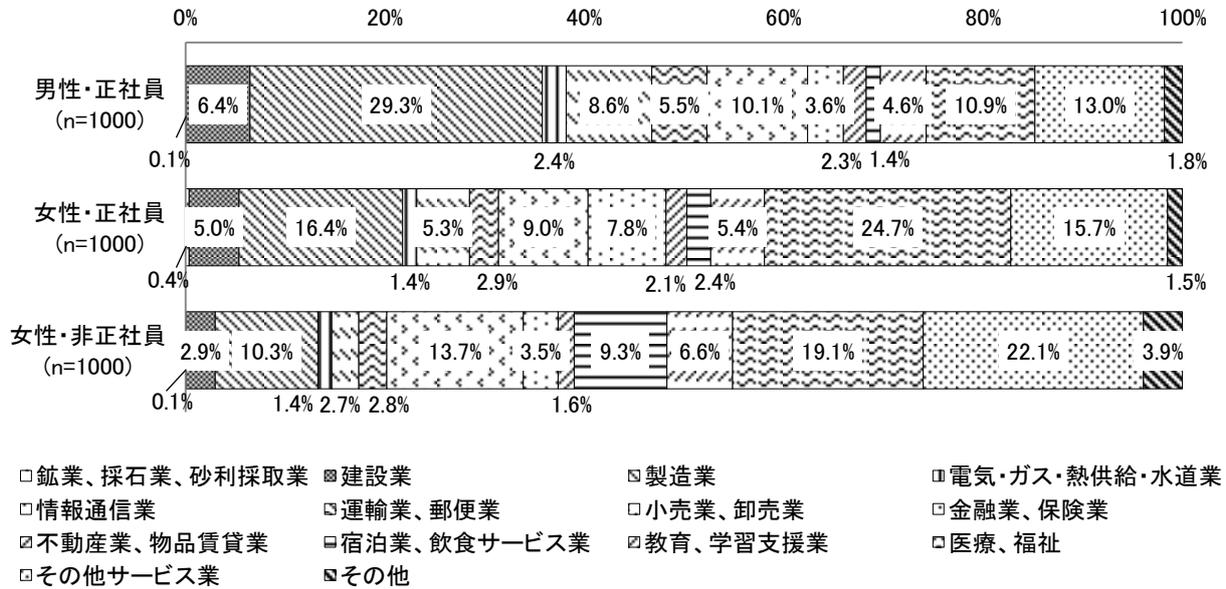
図表Ⅲ-13 就業状況（配偶者）：単数回答（Q9\_2）



(2) 業種

業種をみると、「男性・正社員」は「製造業」(29.3%)、「女性・正社員」は「医療・福祉」(24.7%)、「女性・非正社員」は「その他サービス業」(22.1%)、「医療・福祉」(19.1%) の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-14 業種：単数回答 (Q8)



## (職種別)

図表Ⅲ-15 業種(職種別) : 単数回答(Q8)

男性・正社員	合計	Q8.業種																			
		官公庁・公務員	農林水産業	砂利採取業	鉱業、採石業	建設業	製造業	供給・水道業	電気・ガス・熱	情報通信業	運輸業、郵便業	小売業、卸売業	金融業、保険業	貸貸業	不動産業、物品	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	業	その他サービス	その他
全体	1000 100.0	0 0.0	0 0.0	1 0.1	64 6.4	293 29.3	24 2.4	86 8.6	55 5.5	101 10.1	36 3.6	23 2.3	14 1.4	46 4.6	109 10.9	130 13.0	18 1.8				
専門職・技術職A	143 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 3.5	9 6.3	1 0.7	0 0.0	1 0.7	2 1.4	1 0.7	1 0.7	0 0.0	31 21.7	87 60.8	4 2.8	1 0.7				
専門職・技術職B	200 100.0	0 0.0	0 0.0	1 0.5	13 6.5	86 43.0	6 3.0	49 24.5	0 0.0	4 2.0	2 1.0	3 1.5	1 0.5	1 0.5	1 0.5	1 0.5	26 13.0	7 3.5			
事務職	198 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 7.6	48 24.2	8 4.0	11 5.6	14 7.1	28 14.1	14 7.1	4 2.0	2 1.0	8 4.0	9 4.5	34 17.2	3 1.5				
営業・販売職	147 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 3.4	32 21.8	2 1.4	14 9.5	3 2.0	42 28.6	11 7.5	13 8.8	2 1.4	1 0.7	2 1.4	17 11.6	3 2.0				
サービス職	33 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 6.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 21.2	0 0.0	6 18.2	18 54.5	0 0.0				
上記以外	279 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	26 9.3	118 42.3	7 2.5	12 4.3	35 12.5	25 9.0	8 2.9	2 0.7	2 0.7	5 1.8	4 1.4	31 11.1	4 1.4				

女性・正社員	合計	Q8.業種																			
		官公庁・公務員	農林水産業	砂利採取業	鉱業、採石業	建設業	製造業	供給・水道業	電気・ガス・熱	情報通信業	運輸業、郵便業	小売業、卸売業	金融業、保険業	貸貸業	不動産業、物品	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	業	その他サービス	その他
全体	1000 100.0	0 0.0	0 0.0	4 0.4	50 5.0	164 16.4	14 1.4	53 5.3	29 2.9	90 9.0	78 7.8	21 2.1	24 2.4	54 5.4	247 24.7	157 15.7	15 1.5				
専門職・技術職A	261 100.0	0 0.0	0 0.0	1 0.4	3 1.1	8 3.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 0.8	1 0.4	1 0.4	1 0.4	35 13.4	197 75.5	11 4.2	1 0.4				
専門職・技術職B	81 100.0	0 0.0	0 0.0	1 1.2	5 6.2	18 22.2	0 0.0	23 28.4	1 1.2	1 1.2	4 4.9	0 0.0	1 1.2	1 1.2	3 3.7	19 23.5	4 4.9				
事務職	465 100.0	0 0.0	0 0.0	1 0.2	37 8.0	97 20.9	10 2.2	23 4.9	25 5.4	55 11.8	48 10.3	19 4.1	7 1.5	16 3.4	33 7.1	85 18.3	9 1.9				
営業・販売職	77 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 3.9	4 5.2	2 2.6	3 3.9	0 0.0	29 37.7	18 23.4	0 0.0	5 6.5	0 0.0	1 1.3	12 15.6	0 0.0				
サービス職	40 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.5	1 2.5	0 0.0	0 0.0	1 2.5	1 2.5	1 2.5	9 22.5	2 5.0	7 17.5	17 42.5	0 0.0				
上記以外	76 100.0	0 0.0	0 0.0	1 1.3	2 2.6	36 47.4	1 1.3	4 5.3	3 3.9	2 2.6	6 7.9	0 0.0	1 1.3	0 0.0	6 7.9	13 17.1	1 1.3				

女性・非正社員	合計	Q8.業種																			
		官公庁・公務員	農林水産業	砂利採取業	鉱業、採石業	建設業	製造業	供給・水道業	電気・ガス・熱	情報通信業	運輸業、郵便業	小売業、卸売業	金融業、保険業	貸貸業	不動産業、物品	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	業	その他サービス	その他
全体	1000 100.0	0 0.0	0 0.0	1 0.1	29 2.9	103 10.3	14 1.4	27 2.7	28 2.8	137 13.7	35 3.5	16 1.6	93 9.3	66 6.6	191 19.1	221 22.1	39 3.9				
専門職・技術職A	182 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.5	1 0.5	0 0.0	1 0.5	0 0.0	0 0.0	1 0.5	0 0.0	1 0.5	37 20.3	127 69.8	11 6.0	2 1.1				
専門職・技術職B	26 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 26.9	1 3.8	4 15.4	0 0.0	0 0.0	1 3.8	0 0.0	1 3.8	2 7.7	2 7.7	5 19.2	3 11.5				
事務職	312 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	25 8.0	36 11.5	5 1.6	13 4.2	11 3.5	32 10.3	31 9.9	13 4.2	6 1.9	19 6.1	31 9.9	77 24.7	13 4.2				
営業・販売職	117 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 1.7	2 1.7	4 3.4	1 0.9	77 65.8	1 0.9	0 0.0	8 6.8	0 0.0	3 2.6	19 16.2	0 0.0				
サービス職	227 100.0	0 0.0	0 0.0	1 0.4	0 0.0	4 1.8	2 0.9	3 1.3	5 2.2	19 8.4	0 0.0	3 1.3	75 33.0	5 2.2	24 10.6	83 36.6	3 1.3				
上記以外	136 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 2.2	53 39.0	4 2.9	2 1.5	11 8.1	9 6.6	1 0.7	0 0.0	2 1.5	3 2.2	4 2.9	26 19.1	18 13.2				

注) 職種の定義については、18ページ「(4) 職種」を参照のこと。

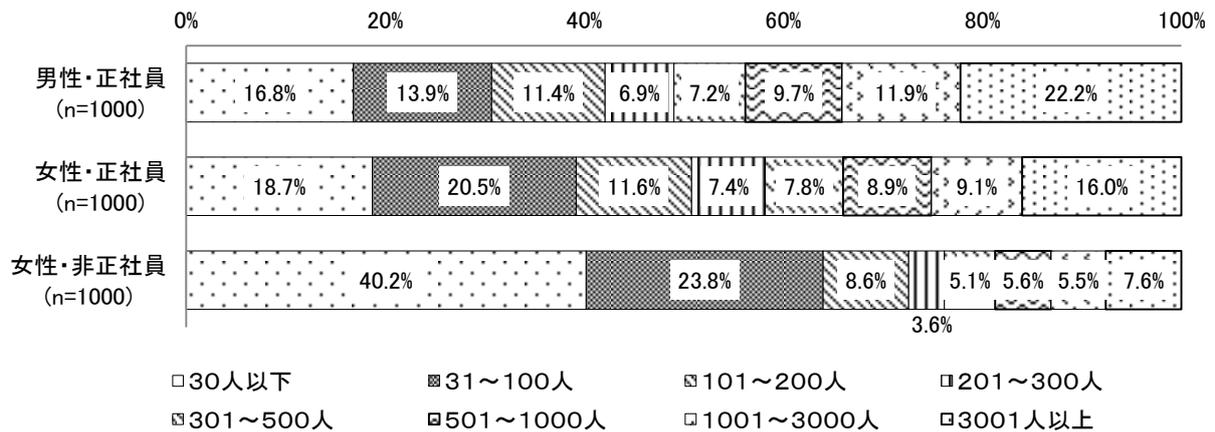
### (3) 従業員規模

現在勤めている企業の従業員規模をみると、「男性・正社員」は「3001人以上」が22.2%でもっとも割合が高く、次いで「30人以下」が16.8%となっている。

「女性・正社員」は「31~100人以下」が20.5%、「30人以下」が18.7%を占めている。

「女性・非正社員」は「30人以下」が40.2%、「31~100人以下」が23.8%を占めている。

図表Ⅲ-16 従業員規模：単数回答（Q11）



(業種別)

図表Ⅲ-17 従業員規模（業種別）：単数回答（Q11）

性別・従業員属性	合計	Q11. 従業員数							
		30人以下	31~100人	101~200人	201~300人	301~500人	501~1000人	1001~3000人	3001人以上
男性・正社員									
全体	1000	168	139	114	69	72	97	119	222
	100.0	16.8	13.9	11.4	6.9	7.2	9.7	11.9	22.2
建設業	64	23	14	6	3	1	5	4	8
	100.0	35.9	21.9	9.4	4.7	1.6	7.8	6.3	12.5
製造業	293	21	30	28	25	19	31	37	102
	100.0	7.2	10.2	9.6	8.5	6.5	10.6	12.6	34.8
情報通信業、運輸業、郵便業	141	15	20	13	13	10	11	20	39
	100.0	10.6	14.2	9.2	9.2	7.1	7.8	14.2	27.7
卸売業、小売業	101	27	18	12	6	7	9	11	11
	100.0	26.7	17.8	11.9	5.9	6.9	8.9	10.9	10.9
金融業、保険業、不動産業	83	19	4	13	6	2	4	9	26
	100.0	22.9	4.8	15.7	7.2	2.4	4.8	10.8	31.3
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業	190	41	30	20	12	19	23	21	24
	100.0	21.6	15.8	10.5	6.3	10.0	12.1	11.1	12.6
医療・福祉	109	18	20	17	4	14	12	14	10
	100.0	16.5	18.3	15.6	3.7	12.8	11.0	12.8	9.2
上記以外	19	4	3	5	0	0	2	3	2
	100.0	21.1	15.8	26.3	0.0	0.0	10.5	15.8	10.5

女性・正社員	合計	Q11. 従業員数							
		30人以下	31～100人	101～200人	201～300人	301～500人	501～1000人	1001～3000人	3001人以上
全体	1000 100.0	187 18.7	205 20.5	116 11.6	74 7.4	78 7.8	89 8.9	91 9.1	160 16.0
建設業	50 100.0	27 54.0	7 14.0	3 6.0	2 4.0	3 6.0	5 10.0	0 0.0	3 6.0
製造業	164 100.0	14 8.5	27 16.5	17 10.4	15 9.1	15 9.1	14 8.5	26 15.9	36 22.0
情報通信業、運輸業、郵便業	82 100.0	16 19.5	13 15.9	11 13.4	2 2.4	11 13.4	7 8.5	7 8.5	15 18.3
卸売業、小売業	90 100.0	22 24.4	24 26.7	5 5.6	6 6.7	4 4.4	8 8.9	13 14.4	8 8.9
金融業、保険業、不動産業 電気・ガス・熱供給・水道業	113 100.0	15 13.3	14 12.4	14 12.4	1 0.9	6 5.3	5 4.4	12 10.6	46 40.7
飲食業、宿泊業、 教育・学習支援業	235 100.0	46 19.6	65 27.7	27 11.5	18 7.7	14 6.0	18 7.7	18 7.7	29 12.3
医療・福祉	247 100.0	45 18.2	47 19.0	35 14.2	28 11.3	25 10.1	32 13.0	15 6.1	20 8.1
上記以外	19 100.0	2 10.5	8 42.1	4 21.1	2 10.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 15.8

女性・非正社員	合計	Q11. 従業員数							
		30人以下	31～100人	101～200人	201～300人	301～500人	501～1000人	1001～3000人	3001人以上
全体	1000 100.0	402 40.2	238 23.8	86 8.6	36 3.6	51 5.1	56 5.6	55 5.5	76 7.6
建設業	29 100.0	18 62.1	4 13.8	1 3.4	0 0.0	1 3.4	1 3.4	2 6.9	2 6.9
製造業	103 100.0	33 32.0	32 31.1	13 12.6	5 4.9	7 6.8	2 1.9	4 3.9	7 6.8
情報通信業、運輸業、郵便業	55 100.0	15 27.3	15 27.3	6 10.9	2 3.6	5 9.1	3 5.5	3 5.5	6 10.9
卸売業、小売業	137 100.0	62 45.3	23 16.8	12 8.8	3 2.2	6 4.4	9 6.6	9 6.6	13 9.5
金融業、保険業、不動産業 電気・ガス・熱供給・水道業	65 100.0	15 23.1	8 12.3	5 7.7	6 9.2	4 6.2	2 3.1	9 13.8	16 24.6
飲食業、宿泊業、 教育・学習支援業	380 100.0	164 43.2	94 24.7	32 8.4	10 2.6	15 3.9	22 5.8	20 5.3	23 6.1
医療・福祉	191 100.0	80 41.9	50 26.2	13 6.8	9 4.7	12 6.3	14 7.3	6 3.1	7 3.7
上記以外	40 100.0	15 37.5	12 30.0	4 10.0	1 2.5	1 2.5	3 7.5	2 5.0	2 5.0

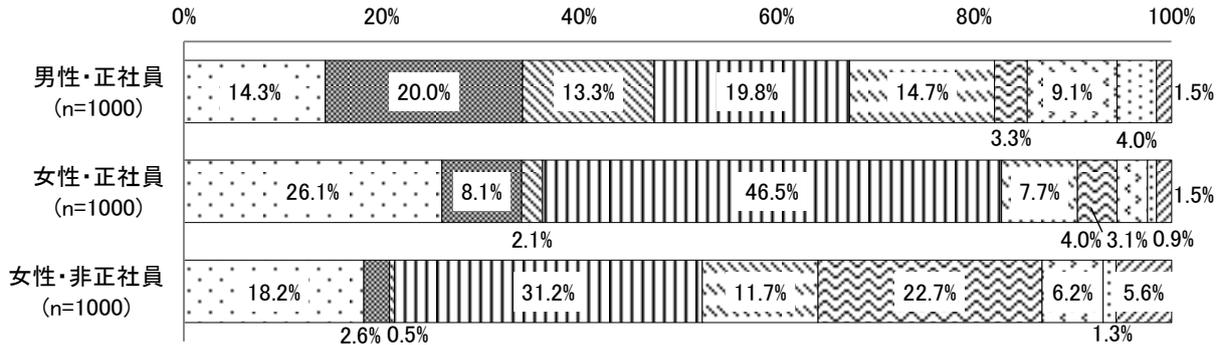
(4) 職種

職種をみると、「男性・正社員」は「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）」が20.2%、「事務職」が19.8%を占めている。

「女性・正社員」は「事務職」が46.5%、「専門職・技術職A（医療、保健、福祉（保育・介護）、教育分野）」が26.1%を占めている。

「女性・非正社員」は「事務職」が31.2%、「サービス職」が22.7%を占めている。

図表Ⅲ-18 職種：単数回答（Q12）



- 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

（業種別）

図表Ⅲ-19 職種（業種別）：単数回答（Q12）

性別・雇用形態	合計	Q12. 職種								
		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
男性・正社員	1000	143	200	133	198	147	33	91	40	15
	100.0	14.3	20.0	13.3	19.8	14.7	3.3	9.1	4.0	1.5
建設業	64	5	13	12	15	5	0	8	1	5
	100.0	7.8	20.3	18.8	23.4	7.8	0.0	12.5	1.6	7.8
製造業	293	9	86	42	48	32	0	73	0	3
	100.0	3.1	29.4	14.3	16.4	10.9	0.0	24.9	0.0	1.0
情報通信業、運輸業、郵便業	141	1	49	18	25	17	2	2	26	1
	100.0	0.7	34.8	12.8	17.7	12.1	1.4	1.4	18.4	0.7
卸売業、小売業	101	2	4	20	28	42	0	4	0	1
	100.0	2.0	4.0	19.8	27.7	41.6	0.0	4.0	0.0	1.0
金融業、保険業、不動産業	83	3	11	14	26	26	0	2	1	0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	3.6	13.3	16.9	31.3	31.3	0.0	2.4	1.2	0.0
飲食業、宿泊業、教育・学習支援業	190	35	28	22	44	20	25	1	11	4
	100.0	18.4	14.7	11.6	23.2	10.5	13.2	0.5	5.8	2.1
医療・福祉	109	87	1	4	9	2	6	0	0	0
	100.0	79.8	0.9	3.7	8.3	1.8	5.5	0.0	0.0	0.0
上記以外	19	1	8	1	3	3	0	1	1	1
	100.0	5.3	42.1	5.3	15.8	15.8	0.0	5.3	5.3	5.3

女性・正社員	合計	Q12. 職種								
		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
全体	1000 100.0	261 26.1	81 8.1	21 2.1	465 46.5	77 7.7	40 4.0	31 3.1	9 0.9	15 1.5
建設業	50 100.0	3 6.0	5 10.0	1 2.0	37 74.0	3 6.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0
製造業	164 100.0	8 4.9	18 11.0	1 0.6	97 59.1	4 2.4	1 0.6	28 17.1	1 0.6	6 3.7
情報通信業、運輸業、郵便業	82 100.0	0 0.0	24 29.3	3 3.7	48 58.5	3 3.7	0 0.0	1 1.2	2 2.4	1 1.2
卸売業、小売業	90 100.0	2 2.2	1 1.1	1 1.1	55 61.1	29 32.2	1 1.1	0 0.0	0 0.0	1 1.1
金融業、保険業、不動産業 電気・ガス・熱供給・水道業	113 100.0	2 1.8	4 3.5	6 5.3	77 68.1	20 17.7	3 2.7	0 0.0	1 0.9	0 0.0
飲食業、宿泊業、 教育・学習支援業	235 100.0	47 20.0	21 8.9	6 2.6	108 46.0	17 7.2	28 11.9	2 0.9	3 1.3	3 1.3
医療・福祉	247 100.0	197 79.8	3 1.2	2 0.8	33 13.4	1 0.4	7 2.8	0 0.0	1 0.4	3 1.2
上記以外	19 100.0	2 10.5	5 26.3	1 5.3	10 52.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.3	0 0.0

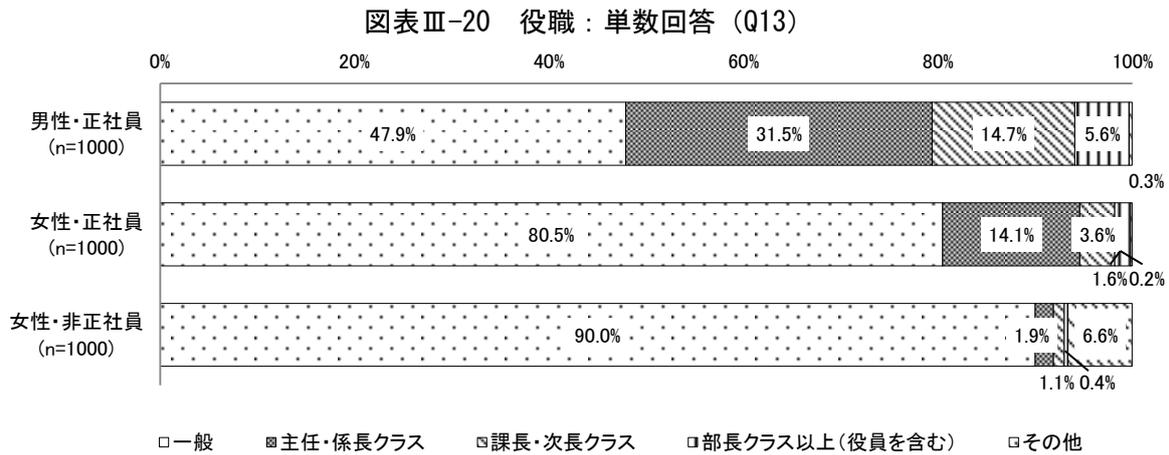
女性・非正社員	合計	Q12. 職種								
		専門職・技術職A (医療、保健、福祉 (保育・介護)、教育分野の専門職・技術職)	専門職・技術職B (弁護士、会計士、税理士、エンジニア、情報処理など、その他分野の専門職・技術職)	管理職 (課長職相当以上)	事務職 (一般事務、企画、広報、経理など)	営業・販売職 (店員、不動産販売、保険外交、外勤等)	サービス職 (理・美容師、料理人、ホールスタッフ、ホームヘルパーなど)	生産現場職 (製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産加工など)	運輸・保安職 (トラック運転手、船員、郵便等配達、通信士、警備員など)	その他
全体	1000 100.0	182 18.2	26 2.6	5 0.5	312 31.2	117 11.7	227 22.7	62 6.2	13 1.3	56 5.6
建設業	29 100.0	1 3.4	0 0.0	0 0.0	25 86.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 6.9	1 3.4
製造業	103 100.0	1 1.0	7 6.8	0 0.0	36 35.0	2 1.9	4 3.9	50 48.5	0 0.0	3 2.9
情報通信業、運輸業、郵便業	55 100.0	1 1.8	4 7.3	1 1.8	24 43.6	5 9.1	8 14.5	1 1.8	6 10.9	5 9.1
卸売業、小売業	137 100.0	0 0.0	0 0.0	1 0.7	32 23.4	77 56.2	19 13.9	4 2.9	0 0.0	4 2.9
金融業、保険業、不動産業 電気・ガス・熱供給・水道業	65 100.0	1 1.5	2 3.1	1 1.5	49 75.4	3 4.6	5 7.7	1 1.5	0 0.0	3 4.6
飲食業、宿泊業、 教育・学習支援業	380 100.0	49 12.9	8 2.1	2 0.5	102 26.8	27 7.1	163 42.9	5 1.3	3 0.8	21 5.5
医療・福祉	191 100.0	127 66.5	2 1.0	0 0.0	31 16.2	3 1.6	24 12.6	0 0.0	0 0.0	4 2.1
上記以外	40 100.0	2 5.0	3 7.5	0 0.0	13 32.5	0 0.0	4 10.0	1 2.5	2 5.0	15 37.5

(5) 役職

役職をみると、「男性・正社員」は「一般」が 47.9%、「主任・係長クラス」が 31.5%を占めている。

「女性・正社員」は「一般職」が 80.5%、「主任・係長クラス」が 14.1%を占めている。「課長・次長クラス」と「部長クラス以上（役員を含む）」を合わせた管理職相当は約 5%みられる。

「女性・非正社員」は「一般職」が 90.0%を占めている。



(年齢別)

図表Ⅲ-21 役職（年齢別）：単数回答（Q13）

性別・社員種別	合計	Q13. 役職				
		一般	主任・係長クラス	課長・次長クラス	部長クラス以上（役員を含む）	その他
全体	1000	479	315	147	56	3
	100.0	47.9	31.5	14.7	5.6	0.3
20-24 歳	3	2	1	0	0	0
	100.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
25-29 歳	56	45	8	2	1	0
	100.0	80.4	14.3	3.6	1.8	0.0
30-34 歳	176	114	53	6	3	0
	100.0	64.8	30.1	3.4	1.7	0.0
35-39 歳	305	160	103	31	11	0
	100.0	52.5	33.8	10.2	3.6	0.0
40-44 歳	341	121	119	75	25	1
	100.0	35.5	34.9	22.0	7.3	0.3
45-49 歳	119	37	31	33	16	2
	100.0	31.1	26.1	27.7	13.4	1.7

女性・正社員	合計	Q13. 役職				
		一般	主任・係長 クラス	課長・次長 クラス	部長クラス 以上（役員 を含む）	その他
全体	1000 100.0	805 80.5	141 14.1	36 3.6	16 1.6	2 0.2
20-24 歳	21 100.0	19 90.5	0 0.0	1 4.8	1 4.8	0 0.0
25-29 歳	122 100.0	104 85.2	8 6.6	4 3.3	6 4.9	0 0.0
30-34 歳	335 100.0	287 85.7	40 11.9	5 1.5	2 0.6	1 0.3
35-39 歳	295 100.0	239 81.0	44 14.9	10 3.4	2 0.7	0 0.0
40-44 歳	195 100.0	134 68.7	44 22.6	11 5.6	5 2.6	1 0.5
45-49 歳	32 100.0	22 68.8	5 15.6	5 15.6	0 0.0	0 0.0

女性・非正社員	合計	Q13. 役職				
		一般	主任・係長 クラス	課長・次長 クラス	部長クラス 以上（役員 を含む）	その他
全体	1000 100.0	900 90.0	19 1.9	11 1.1	4 0.4	66 6.6
20-24 歳	24 100.0	19 79.2	0 0.0	2 8.3	0 0.0	3 12.5
25-29 歳	121 100.0	108 89.3	3 2.5	3 2.5	1 0.8	6 5.0
30-34 歳	272 100.0	246 90.4	9 3.3	4 1.5	1 0.4	12 4.4
35-39 歳	328 100.0	303 92.4	3 0.9	0 0.0	1 0.3	21 6.4
40-44 歳	208 100.0	181 87.0	2 1.0	2 1.0	1 0.5	22 10.6
45-49 歳	47 100.0	43 91.5	2 4.3	0 0.0	0 0.0	2 4.3

(6) 1週間あたりの労働時間

① 1週間あたりの労働時間（本人）

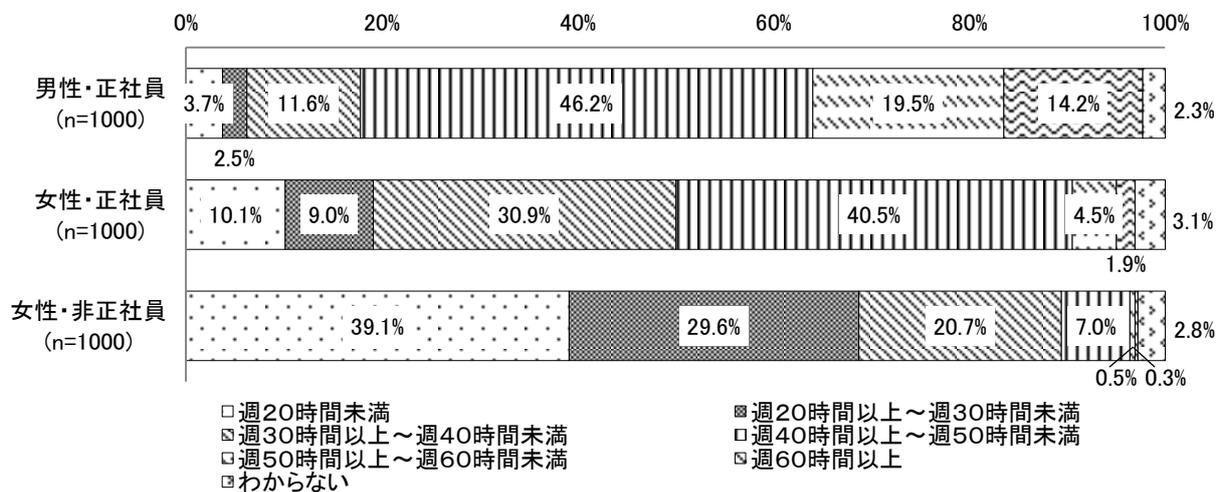
本人の1週間あたりの労働時間をみると、「男性・正社員」は「週40時間以上～週50時間未満」が46.2%、「週50時間以上～週60時間未満」が19.5%を占めている。

「女性・正社員」は「週40時間以上～週50時間未満」が40.5%、「週30時間以上～週40時間未満」が30.9%を占めている。

「女性・非正社員」は、「週20時間未満」が39.1%、「週20時間以上～週30時間未満」が29.6%を占めている。

「男性・正社員」と「女性・正社員」を比較すると、「男性・正社員」の方が労働時間が長い傾向にある。

図表Ⅲ-22 1週間当たりの労働時間（本人）：単数回答（Q14\_1）

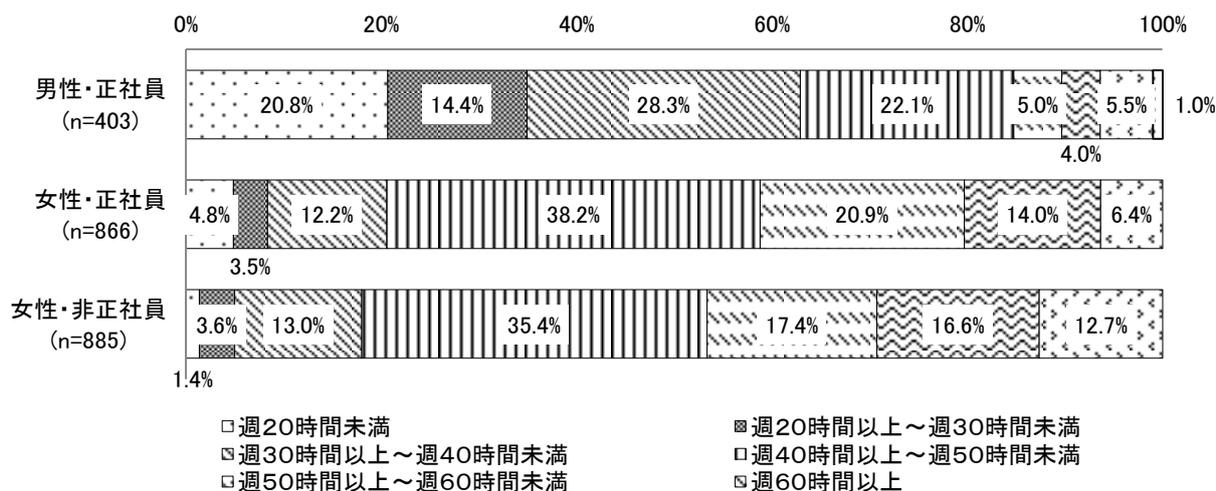


## ② 1週間あたりの労働時間（配偶者）

配偶者がいる人について、1週間あたりの労働時間をみると、「男性・正社員」の配偶者は、「週30時間以上～週40時間未満」が28.3%、「週40時間以上～週50時間未満」が22.1%、「週20時間未満」が20.8%を占めている。

「女性・正社員」「女性・非正社員」の配偶者はいずれも「週40時間以上～週50時間未満」がもっとも高く、それぞれ38.2%、35.4%を占めている。

図表Ⅲ-23 1週間あたりの労働時間（配偶者）：単数回答（Q14\_2）



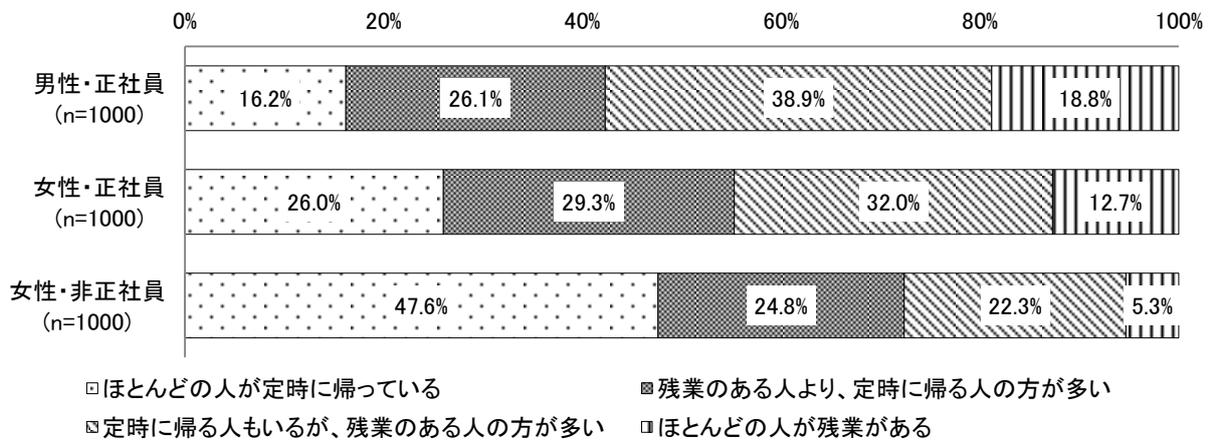
### (7) 職場の残業の程度

現在の職場の残業の程度をみると、「男性・正社員」は「定時に帰る人もいるが、残業のある人の方が多い」（38.9%）と「ほとんどの人が残業がある」（18.8%）を合わせた6割弱が、残業のある人の方が多い職場で働いている。

「女性・正社員」は「定時に帰る人もいるが、残業のある人の方が多い」（32.0%）と「ほとんどの人が残業がある」（12.7%）を合わせて44.7%であり、「男性・正社員」よりも残業の少ない職場で働いている割合が高い傾向にある。

「女性・非正社員」は「ほとんどの人が定時に帰っている」が47.6%を占めている。

図表Ⅲ-24 職場の残業の程度（本人）：単数回答（Q15）



注) 調査票では特に定義していないが、「男性・正社員」「女性・正社員」は、職場における正社員の残業の程度について、「女性・非正社員」は、同じく職場における非正社員の残業の程度をそれぞれ参照対象として回答している可能性が高いと考えられる。

## (従業員規模別)

図表Ⅲ-25 職場の残業の程度（本人）（従業員規模別）：単数回答（Q15）

男性・正社員	合計	Q15. 残業の程度			
		ほとんどの人が定時に帰っている	残業のある人より、定時に帰る人の方が多い	定時に帰る人もいるが、残業のある人の方が多い	ほとんどの人が残業がある
全体	1000 100.0	162 16.2	261 26.1	389 38.9	188 18.8
100人以下	307 100.0	94 30.6	92 30.0	88 28.7	33 10.7
101～300人以下	183 100.0	22 12.0	57 31.1	74 40.4	30 16.4
301人以上	510 100.0	46 9.0	112 22.0	227 44.5	125 24.5

女性・正社員	合計	Q15. 残業の程度			
		ほとんどの人が定時に帰っている	残業のある人より、定時に帰る人の方が多い	定時に帰る人もいるが、残業のある人の方が多い	ほとんどの人が残業がある
全体	1000 100.0	260 26.0	293 29.3	320 32.0	127 12.7
100人以下	392 100.0	160 40.8	95 24.2	99 25.3	38 9.7
101～300人以下	190 100.0	44 23.2	77 40.5	43 22.6	26 13.7
301人以上	418 100.0	56 13.4	121 28.9	178 42.6	63 15.1

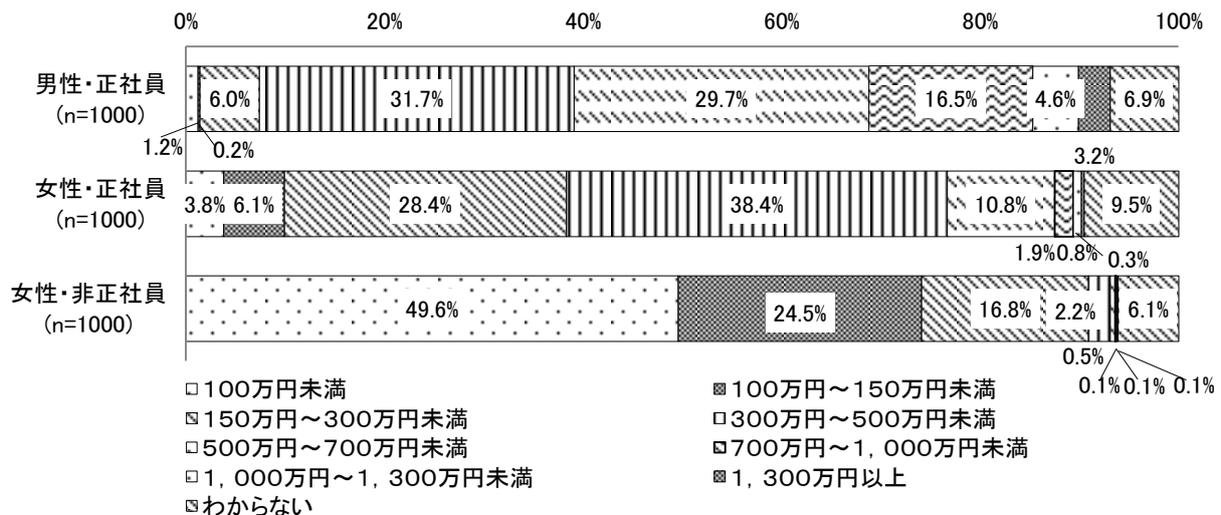
女性・非正社員	合計	Q15. 残業の程度			
		ほとんどの人が定時に帰っている	残業のある人より、定時に帰る人の方が多い	定時に帰る人もいるが、残業のある人の方が多い	ほとんどの人が残業がある
全体	1000 100.0	476 47.6	248 24.8	223 22.3	53 5.3
100人以下	640 100.0	343 53.6	141 22.0	122 19.1	34 5.3
101～300人以下	122 100.0	46 37.7	38 31.1	31 25.4	7 5.7
301人以上	238 100.0	87 36.6	69 29.0	70 29.4	12 5.0

(8) 年収

①年収（本人）

回答者本人の年収をみると、「男性・正社員」は「300万円以上～500万円未満」が31.7%、「500万円以上～700万円未満」が29.7%を占めている。「女性・正社員」は「300万円以上～500万円未満」が38.4%、「150万円以上～300万円未満」が28.4%を占めている。「女性・非正社員」は「100万円未満」が49.6%、「100万円以上～150万円未満」が24.5%を占めている。

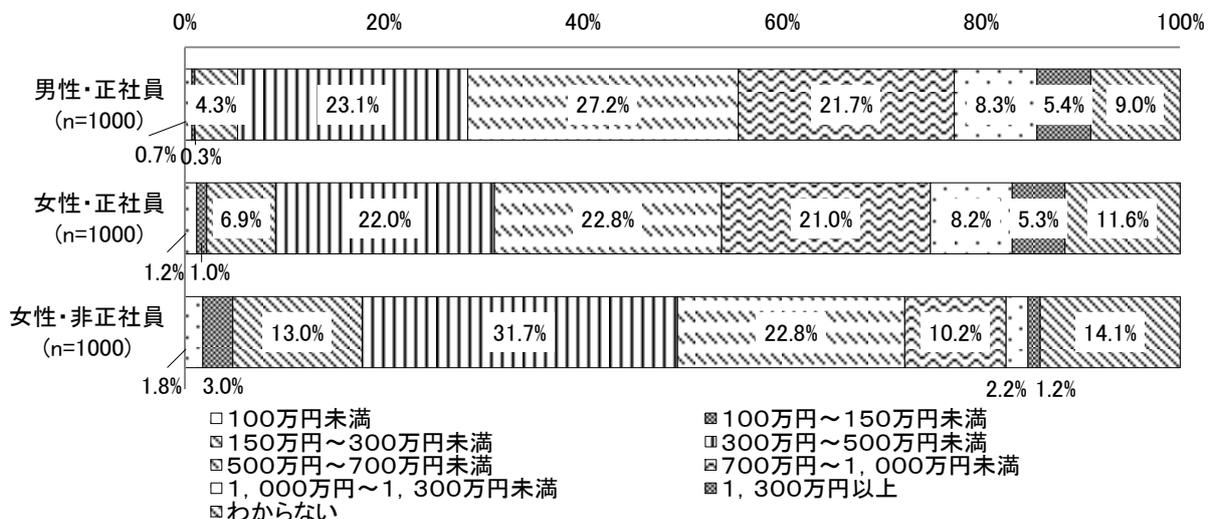
図表Ⅲ-26 年収（本人）：単数回答（Q16\_1）



②世帯年収

世帯年収をみると、「男性・正社員」「女性・正社員」は「500万円以上～700万円未満」の割合がもっとも高く、それぞれ27.2%、22.8%を占めている。「女性・非正社員」は「300万円以上～500万円未満」の割合がもっとも高く31.7%を占めている。

図表Ⅲ-27 世帯年収：単数回答（Q16\_2）

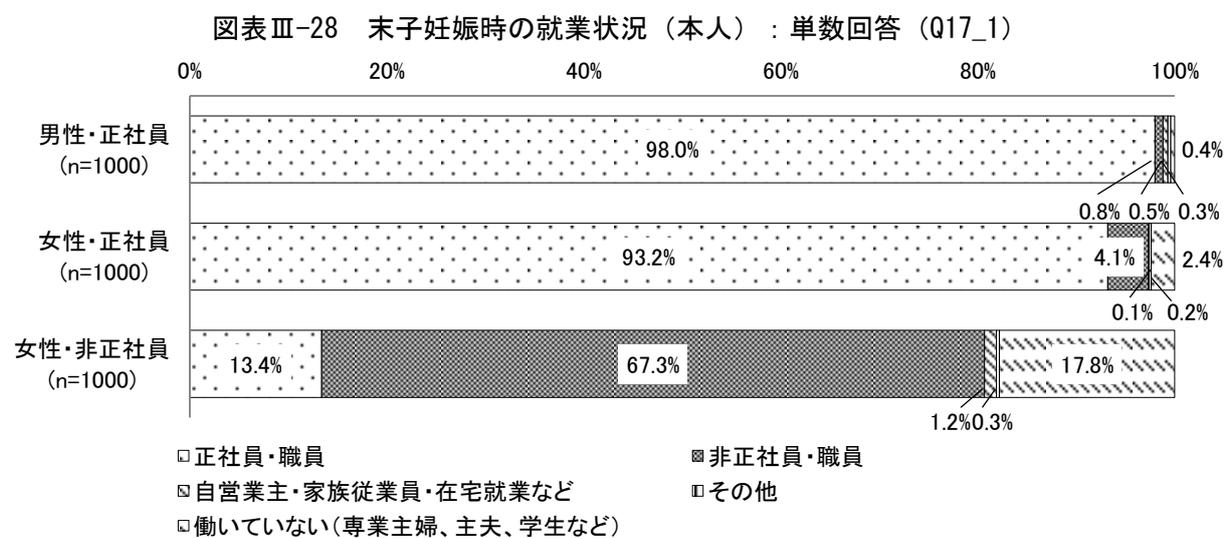


### 3. 末子妊娠・出産時の仕事の状況

#### (1) 末子妊娠時の就業形態

##### ①末子妊娠時の就業状況（本人）

末子の妊娠がわかったときの就業状況をみると、現在「男性・正社員」「女性・正社員」はいずれも「正社員・職員」の割合が高く、それぞれ98.0%、93.2%を占めている。「女性・正社員」のうち末子妊娠時に「非正社員・職員」であった割合は4.1%である。現在「女性・非正社員」は「非正社員・職員」が67.3%、「働いていない」が17.8%、「正社員・職員」が13.4%を占めている。

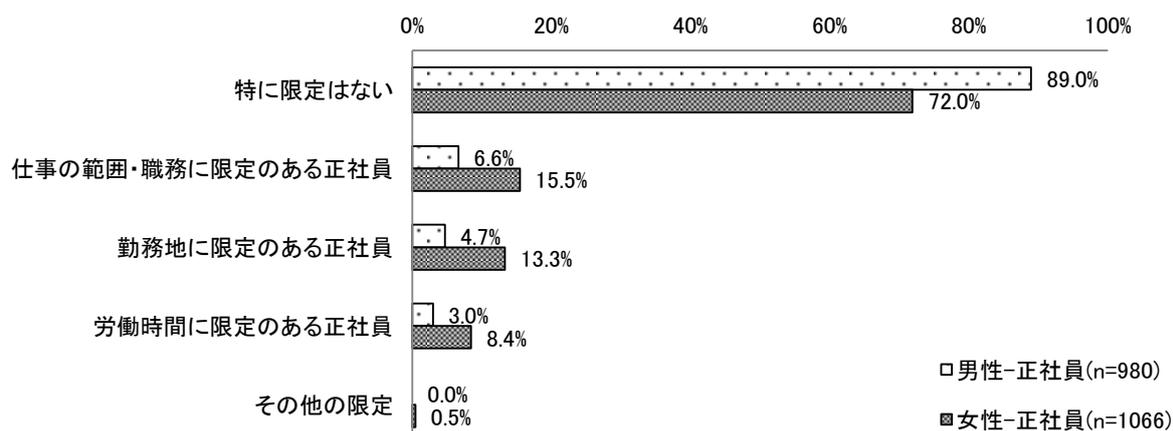


注) 回答者の属性（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は、現在のもの。グラフ内の就業状況は末子妊娠時（男性は、配偶者の末子妊娠時）のもの。

## ②末子妊娠時の仕事・勤務地・労働時間の限定の有無

末子妊娠時に正社員だった人について、末子妊娠時の仕事・勤務地・労働時間の限定の有無をみると、「男性・正社員」の89.0%、「女性・正社員」の72.0%が「特に限定はない」と回答している。「女性・正社員」については、「仕事の範囲・職務に限定のある正社員」が15.5%、「勤務地に限定のある社員」が13.3%、「労働時間に限定のある正社員」が8.4%となっている。

図表Ⅲ-29 末子妊娠時の正社員限定の有無（本人）：複数回答（Q18）



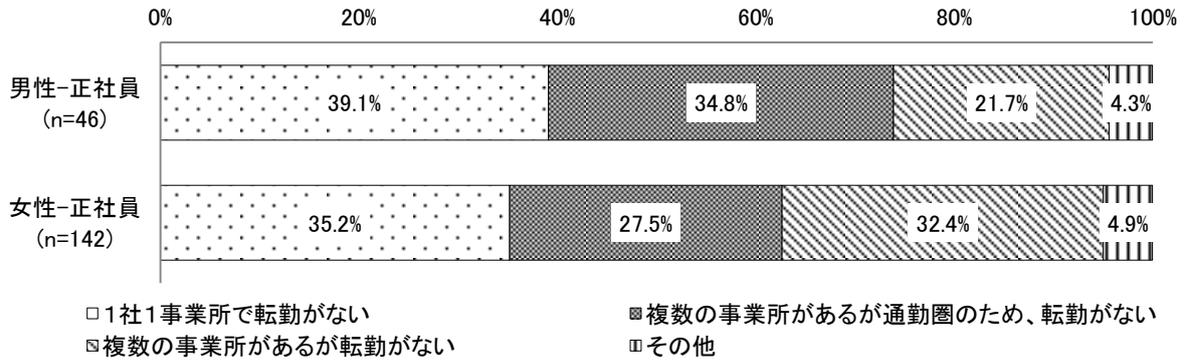
注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員）は末子妊娠時のもの。

注) 「特に限定はない」のみ、排他的選択肢である。他の選択肢は、複数回答が可能。

### ③末子妊娠時に勤務地に限定のあった正社員の勤務地が限定されていた理由

末子妊娠時に勤務地に限定のある正社員だった人について、末子妊娠時に勤務地が限定されていた理由をみると、「男性・正社員」は「1社1事業所で転勤がない」が39.1%、「複数の事業所があるが通勤圏のため、転勤がない」が34.8%、「女性・正社員」は「1社1事業所で転勤がない」が35.2%、「複数の事業所があるが転勤がない」が32.4%を占めている。

図表Ⅲ-30 末子妊娠時の勤務地限定正社員の限定理由（本人）：単数回答（Q18\_1）

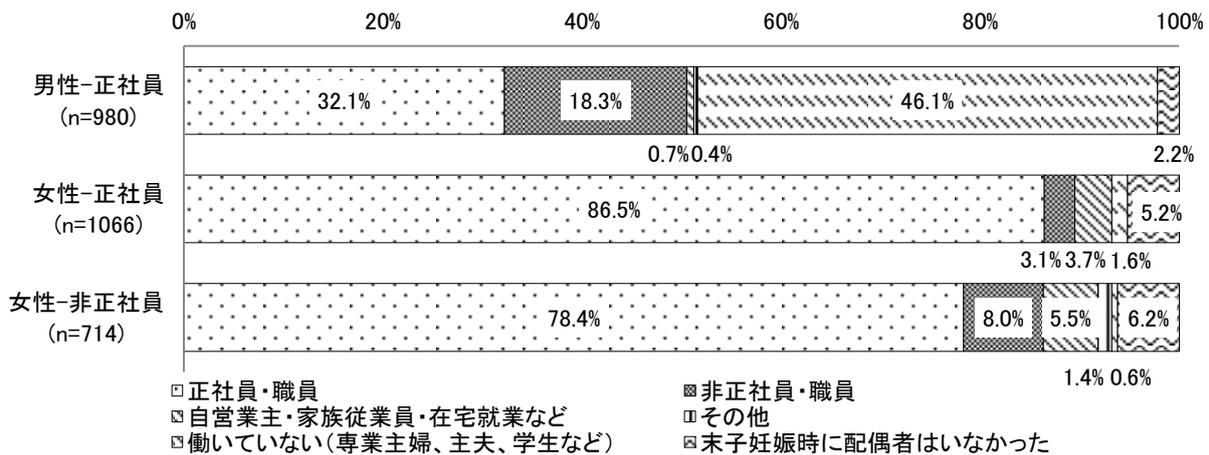


注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

### ④末子妊娠時の就業状況（配偶者）

末子の妊娠が分かったときの配偶者の就業状況をみると、「男性・正社員」の配偶者は「働いていない」が46.1%、「正社員・職員」が32.1%を占めている。「女性・正社員」「女性・非正社員」はいずれも「正社員・職員」の割合が高く、それぞれ86.5%、78.4%を占めている。

図表Ⅲ-31 末子妊娠時の就業状況（配偶者）：単数回答（Q17\_2）



注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

## (2) 末子妊娠時の勤続年数

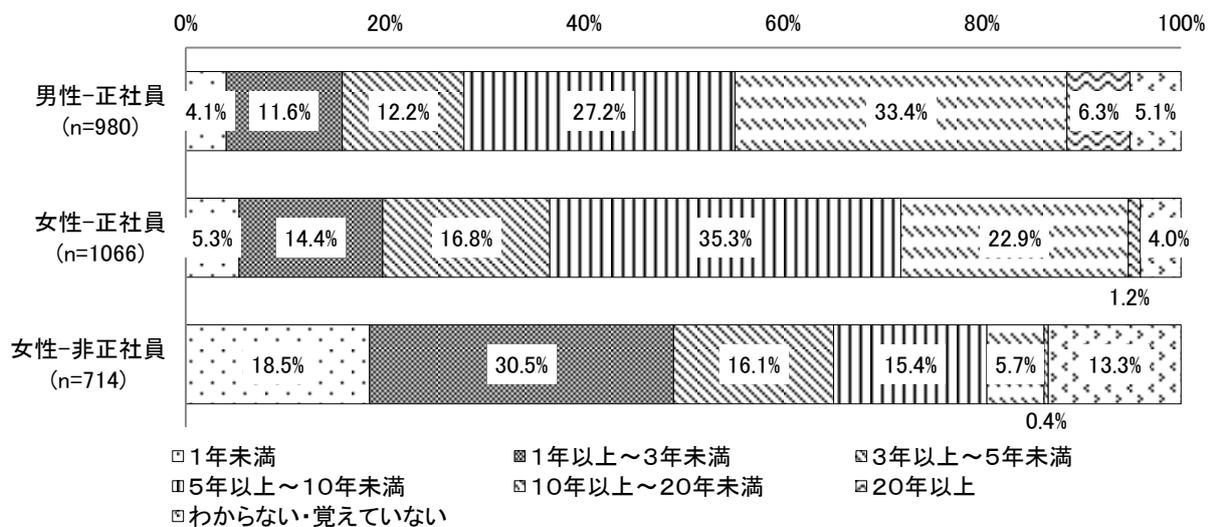
末子妊娠時の勤続年数をみると、「男性・正社員」は「10年以上～20年未満」が33.4%、「5年以上～10年未満」が27.2%を占めている。

「女性・正社員」は「5年以上～10年未満」が35.3%、「10年以上～20年未満」が22.9%を占めている。

「女性・非正社員」は「1年以上～3年未満」が30.5%、「1年未満」が18.5%を占めている。

「女性・正社員」は「男性・正社員」と比較して、「女性・非正社員」は「男性・正社員」「女性・非正社員」と比較して、末子妊娠時の勤続年数が短い傾向にある。

図表Ⅲ-32 末子妊娠時の勤続年数：単数回答（Q19）



注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

注) 末子妊娠時の就業形態が、パート・アルバイト、契約社員・職員または派遣社員・職員等の場合、契約更新を含めた通算の勤続年数についての回答である。

(年齢別)

図表Ⅲ-33 末子妊娠時の勤続年数（年齢別）：単数回答（Q19）

男性-正社員	合計	Q19. 末子妊娠時勤続年数						
		1年未満	1年以上 ～3年未 満	3年以上 ～5年未 満	5年以上 ～10年 未満	10年以 上～20 年未満	20年以 上	わからな い・覚えて いない
全体	980 100.0	40 4.1	114 11.6	120 12.2	267 27.2	327 33.4	62 6.3	50 5.1
20-24歳	3 100.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0
25-29歳	54 100.0	3 5.6	13 24.1	16 29.6	18 33.3	1 1.9	0 0.0	3 5.6
30-34歳	172 100.0	11 6.4	23 13.4	27 15.7	85 49.4	14 8.1	1 0.6	11 6.4
35-39歳	301 100.0	12 4.0	37 12.3	30 10.0	83 27.6	116 38.5	5 1.7	18 6.0
40-44歳	335 100.0	12 3.6	32 9.6	36 10.7	62 18.5	157 46.9	22 6.6	14 4.2
45-49歳	115 100.0	2 1.7	8 7.0	10 8.7	19 16.5	38 33.0	34 29.6	4 3.5

女性-正社員	合計	Q19. 末子妊娠時勤続年数						
		1年未満	1年以上 ～3年未 満	3年以上 ～5年未 満	5年以上 ～10年 未満	10年以 上～20 年未満	20年以 上	わからな い・覚えて いない
全体	1066 100.0	57 5.3	154 14.4	179 16.8	376 35.3	244 22.9	13 1.2	43 4.0
20-24歳	19 100.0	5 26.3	6 31.6	3 15.8	3 15.8	0 0.0	0 0.0	2 10.5
25-29歳	126 100.0	14 11.1	39 31.0	36 28.6	33 26.2	1 0.8	0 0.0	3 2.4
30-34歳	367 100.0	20 5.4	52 14.2	71 19.3	163 44.4	46 12.5	0 0.0	15 4.1
35-39歳	323 100.0	9 2.8	34 10.5	45 13.9	118 36.5	102 31.6	0 0.0	15 4.6
40-44歳	198 100.0	7 3.5	20 10.1	20 10.1	51 25.8	84 42.4	10 5.1	6 3.0
45-49歳	33 100.0	2 6.1	3 9.1	4 12.1	8 24.2	11 33.3	3 9.1	2 6.1

女性-非正社員	合計	Q19. 末子妊娠時勤続年数						
		1年未満	1年以上 ～3年未 満	3年以上 ～5年未 満	5年以上 ～10年 未満	10年以 上～20 年未満	20年以 上	わからな い・覚えて いない
全体	714 100.0	132 18.5	218 30.5	115 16.1	110 15.4	41 5.7	3 0.4	95 13.3
20-24歳	15 100.0	11 73.3	0 0.0	0 0.0	2 13.3	0 0.0	0 0.0	2 13.3
25-29歳	92 100.0	13 14.1	36 39.1	18 19.6	9 9.8	1 1.1	0 0.0	15 16.3
30-34歳	207 100.0	35 16.9	72 34.8	31 15.0	30 14.5	6 2.9	0 0.0	33 15.9
35-39歳	219 100.0	43 19.6	55 25.1	36 16.4	41 18.7	17 7.8	2 0.9	25 11.4
40-44歳	146 100.0	25 17.1	44 30.1	25 17.1	25 17.1	13 8.9	0 0.0	14 9.6
45-49歳	35 100.0	5 14.3	11 31.4	5 14.3	3 8.6	4 11.4	1 2.9	6 17.1

注) 年齢は、現在のもの。

注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

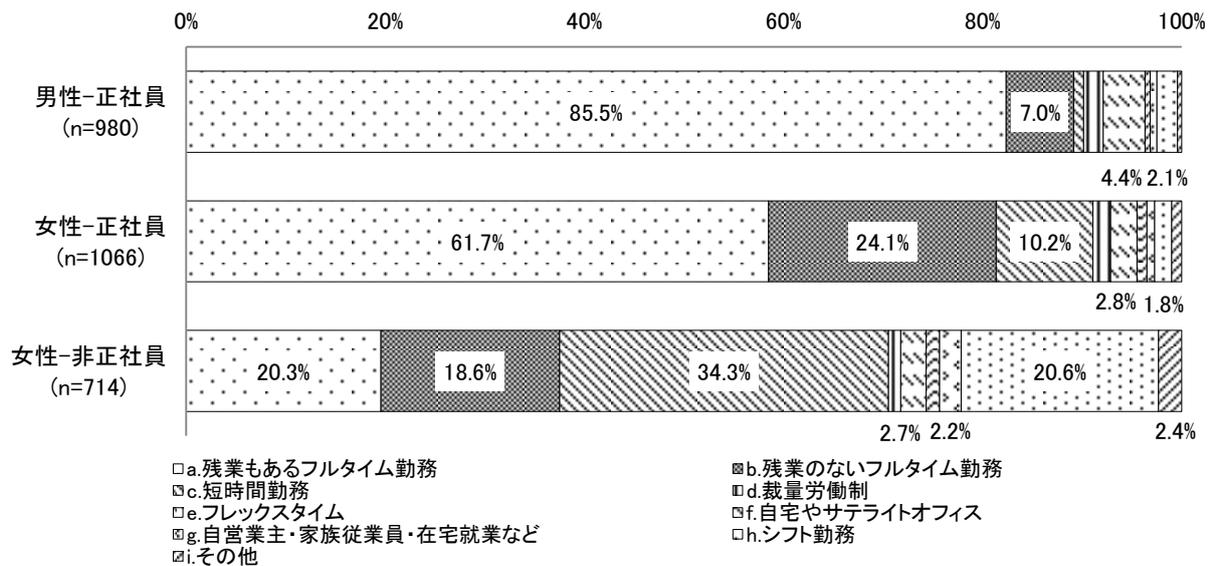
### (3) 末子妊娠時の働き方

末子妊娠時に働き方をみると、「男性・正社員」は「a. 残業もあるフルタイム勤務」が85.5%を占めている。

「女性・正社員」は「a. 残業もあるフルタイム勤務」が61.7%、「b. 残業のないフルタイム勤務」が24.1%を占めている。

「女性・非正社員」は「c. 短時間勤務」が34.3%、「h. シフト勤務」が20.6%、「a. 残業もあるフルタイム勤務」が20.3%を占めている。

図表Ⅲ-34 末子妊娠時の働き方：単数回答（Q20）



#### 【数値表】

(%)	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

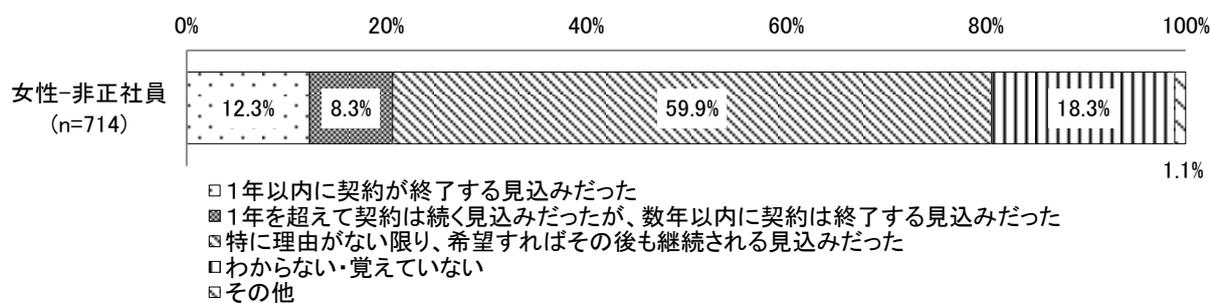
注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

注) 表中のアルファベットは、図の凡例を参照のこと。

#### (4) 末子妊娠時の雇用継続見込み

末子妊娠時に非正社員だった女性について、末子の妊娠が分かった時に、その後、どの程度の雇用継続見込みがあったかをみると、「特に理由がない限り、希望すればその後も継続される見込みだった」が59.9%を占めている。

図表Ⅲ-35 末子妊娠時の非正社員の雇用継続見込み：単数回答（Q21）



注) 就業形態（女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

(5) 末子妊娠時の1週間あたりの労働時間

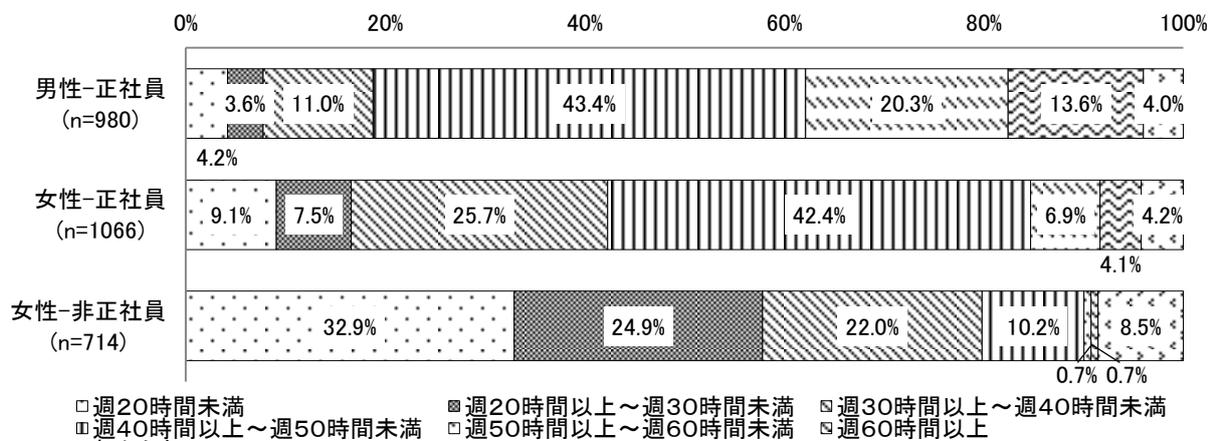
①末子妊娠時の1週間あたりの労働時間（本人）

末子妊娠時の本人の1週間あたりの労働時間をみると、「男性・正社員」は「週40時間以上～週50時間未満」が43.4%、「週50時間以上～週60時間未満」が20.3%を占めている。

「女性・正社員」は「週40時間以上～週50時間未満」42.4%、「週30時間以上～週40時間未満」が25.7%を占めている。

「女性・非正社員」は「週20時間未満」が32.9%、「週20時間以上～週30時間未満」が24.9%を占めている。

図表Ⅲ-36 末子妊娠時の1週間あたりの労働時間（本人）：単数回答（Q22\_1）



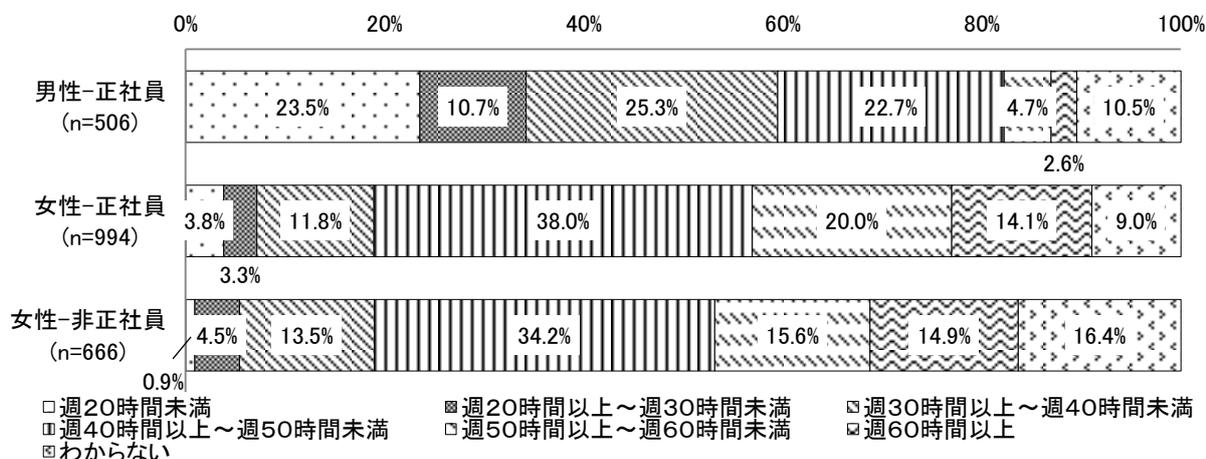
注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

②末子妊娠時の1週間あたりの労働時間（配偶者）

末子妊娠時の配偶者の労働時間をみると、「男性・正社員」の配偶者は、「週30時間以上～週40時間未満」が25.3%、「週20時間未満」が23.5%を占めている。

「女性・正社員」「女性・非正社員」の配偶者は、いずれも「週40時間以上～週50時間未満」の割合がもっとも高く、それぞれ38.0%、34.2%を占めている。

図表Ⅲ-37 末子妊娠時の1週間あたりの労働時間（配偶者）：単数回答（Q22\_2）



注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

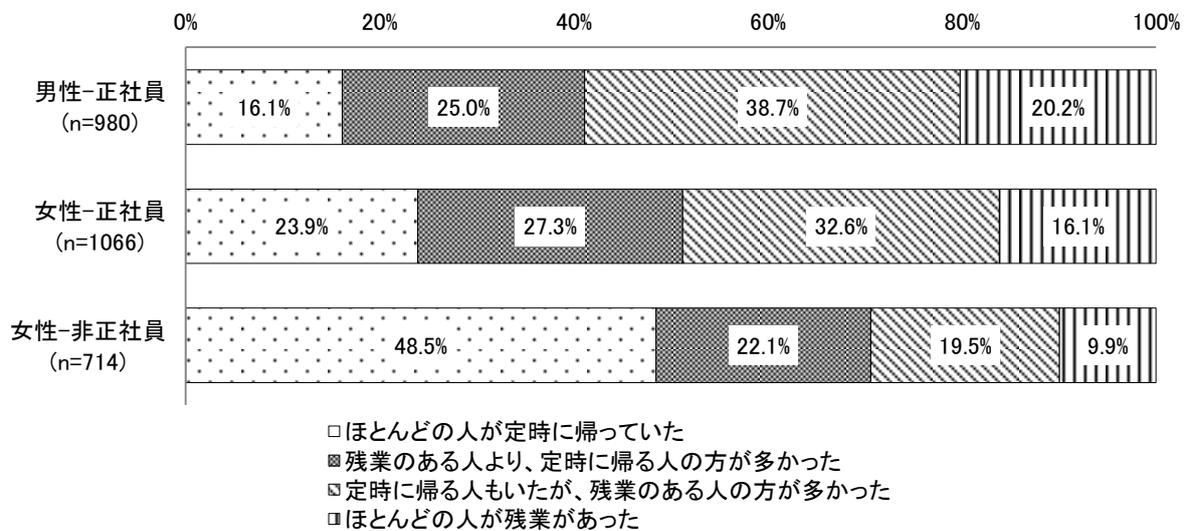
## (6) 末子妊娠時の職場の残業の程度

末子妊娠時の職場の残業の程度をみると、「男性・正社員」は、「定時に帰る人もいるが、残業のある人の方が多かった」（38.7%）と「ほとんどの人が残業があった」（20.2%）を合わせた58.9%が、残業のある人の方が多い職場であった。

「女性・正社員」は「ほとんどの人が定時に帰っていた」（23.9%）と「残業のある人より、定時に帰る人の方が多かった」（27.3%）が合わせて51.2%を占めており、「男性・正社員」よりも残業の少ない職場で働いていた割合が高い傾向にある。

「女性・非正社員」は「ほとんどの人が定時に帰っていた」が48.5%を占めている。

図表Ⅲ-38 末子妊娠時の職場の残業の程度：単数回答（Q23）



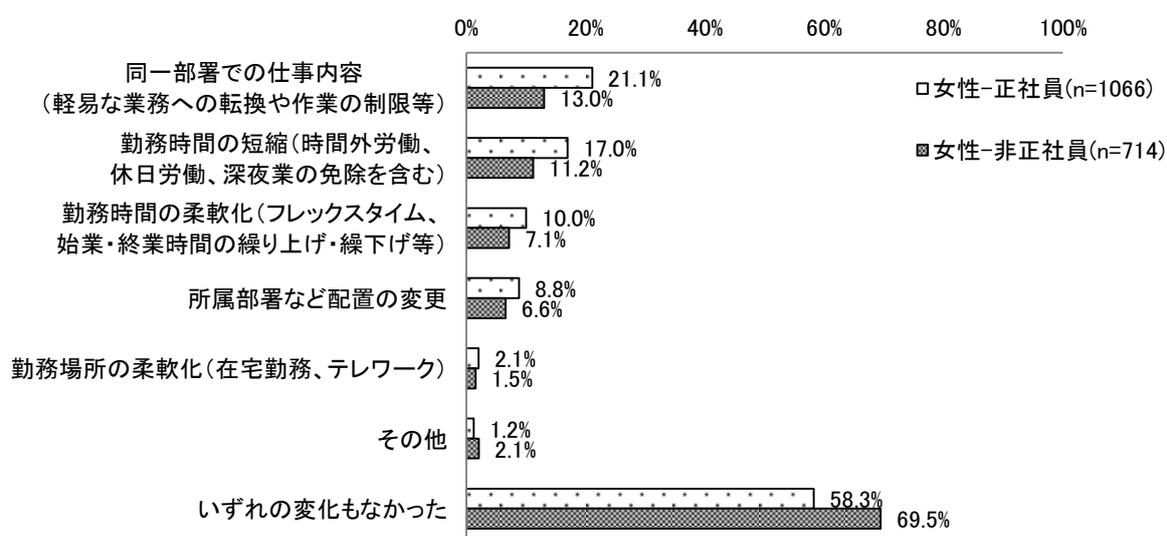
注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。  
 注) 調査票では特に定義していないが、「男性・正社員」「女性・正社員」は、職場における正社員の残業の程度について、「女性・非正社員」は、同じく職場における非正社員の残業の程度をそれぞれ参照対象として回答している可能性が高いと考えられる。

## (7) 末子妊娠時の働き方の変化（女性）

### ①末子妊娠時の働き方の変化

末子の妊娠を機とした働き方の変化をみると、「女性・正社員」の58.3%、「女性・非正社員」の69.5%は「いずれの変化もなかった」と回答している。働き方の変化があったものをみると、「同一部署での仕事内容（軽易な業務への転換や作業の制限等）」の割合がもっとも高く、「女性・正社員」が21.1%、「女性・非正社員」が13.0%となっている。次いで、「勤務時間の短縮（時間外労働、休日労働、深夜業の免除を含む）」の割合が高く、「女性・正社員」が17.0%、「女性・非正社員」が11.2%となっている。

図表Ⅲ-39 末子妊娠時の働き方の変化：複数回答（Q24\_1）



注) 就業形態（女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

注) 「いずれの変化もなかった」のみ排他的選択肢である。他の選択肢は、複数回答が可能。

(末子妊娠時の仕事・勤務地・労働時間の限定状況別)

末子妊娠時に正社員だった女性について、仕事・勤務地・労働時間の限定状況別に、末子の妊娠を機とした働き方の変化をみると、全体と比較して、「仕事の内容に限定あり」「すべてに限定あり」では、「同一部署での仕事内容（軽易な業務への転換や作業の制限等）」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-40 女性-正社員：末子妊娠時の働き方の変化  
(末子妊娠時の仕事・勤務地・労働時間の限定状況別)：複数回答(Q24\_1)

	合計	Q24_1. 末子妊娠時の働き方の変化						
		同一部署での仕事内容（軽易な業務への転換や作業の制限等）	所属部署など配置の変更	勤務時間の短縮（時間外労働、休日労働、深夜業の免除を含む）	勤務時間の柔軟化（フレックスタイム、始業・終業時間の繰り上げ・繰下げ等）	勤務場所の柔軟化（在宅勤務、テレワーク）	その他	いずれの変化もなかった
全体	1066 100.0	225 21.1	94 8.8	181 17.0	107 10.0	22 2.1	13 1.2	621 58.3
限定は特にない	767 100.0	146 19.0	52 6.8	105 13.7	68 8.9	11 1.4	8 1.0	487 63.5
仕事内容に限定あり	108 100.0	35 32.4	13 12.0	22 20.4	10 9.3	3 2.8	0 0.0	49 45.4
勤務地に限定あり	74 100.0	13 17.6	8 10.8	17 23.0	12 16.2	3 4.1	1 1.4	37 50.0
労働時間に限定あり	39 100.0	10 25.6	9 23.1	9 23.1	5 12.8	1 2.6	0 0.0	17 43.6
仕事内容と勤務地に限定あり	22 100.0	6 27.3	5 22.7	8 36.4	2 9.1	1 4.5	1 4.5	7 31.8
仕事内容と労働時間に限定あり	6 100.0	1 16.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0	2 33.3
勤務地と労働時間に限定あり	16 100.0	3 18.8	1 6.3	7 43.8	5 31.3	1 6.3	1 6.3	6 37.5
仕事内容と勤務地及び労働時間に限定あり	29 100.0	10 34.5	5 17.2	10 34.5	4 13.8	2 6.9	0 0.0	14 48.3

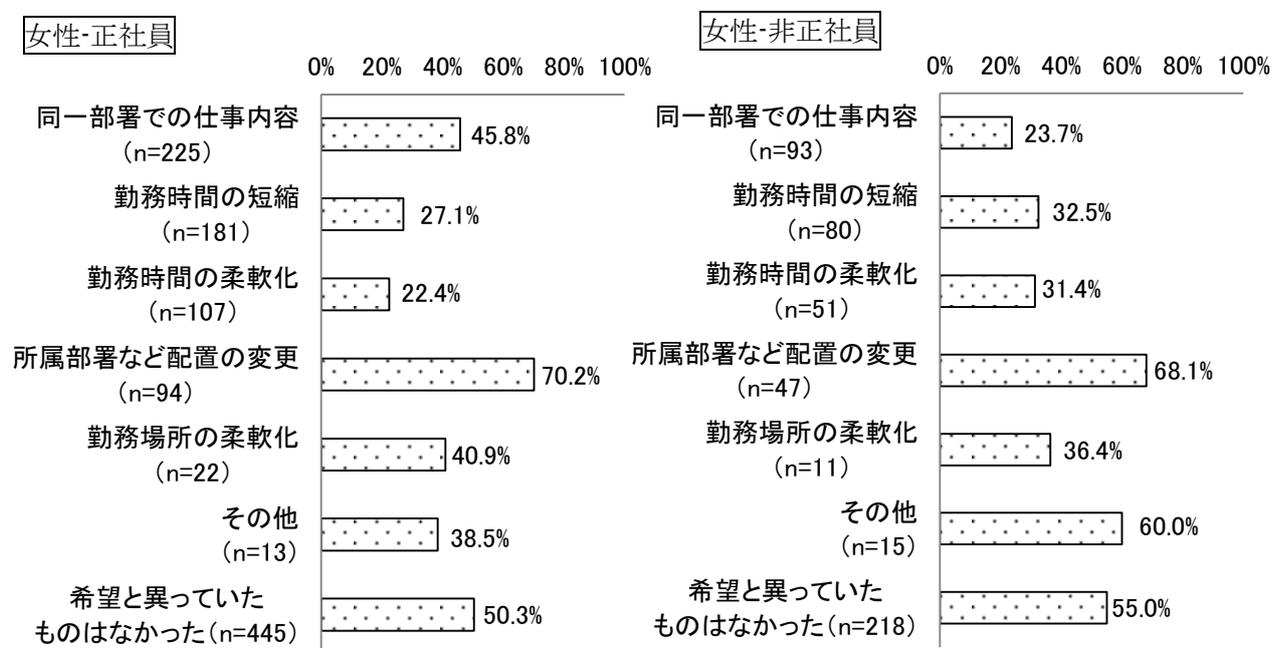
## ②末子妊娠時の働き方変化で希望と異なっていたもの（女性）

末子妊娠を機とする働き方の変化で、それぞれの変化について自身の希望と異なっていたものをみると、「女性・正社員」は「所属部署など配置の変更」が70.2%でもっとも割合が高く、次いで「希望と異なっていたものはなかった」が50.3%、「同一部署での仕事内容（軽易な業務への転換や作業の制限等）」が45.8%、「勤務場所の柔軟化（在宅勤務、テレワーク）」が40.9%となっている。

「女性・非正社員」は「所属部署など配置の変更」が68.1%でもっとも割合が高く、次いで「希望と異なっていたものはなかった」が56.0%となっている。

「女性・正社員」と「女性・非正社員」を比較すると、「女性・正社員」において「同一部署での仕事内容（軽易な業務への転換や作業の制限等）」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-41 末子妊娠時の働き方変化について「希望と異なっていた」と回答した割合：単数回答 (Q24\_2)



注) 就業形態（女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの。

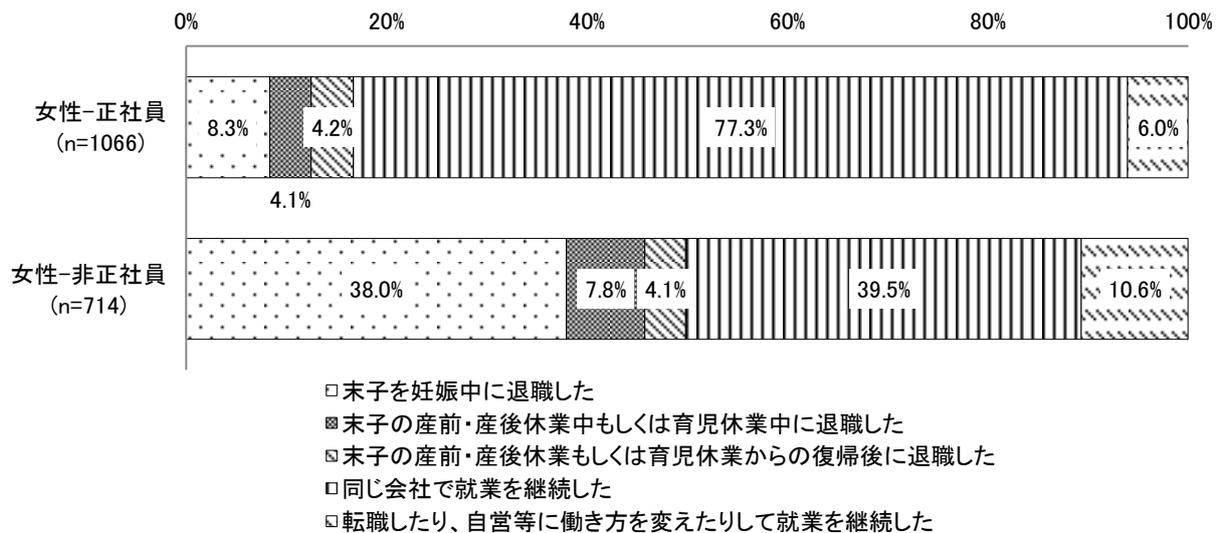
注) 集計対象は、Q24\_1にて、いずれかの働き方の変化があったと回答した者。Q24\_1にて働き方の変化があったと回答した場合、当該変化について自身の希望と異なっていたかどうかを答える単数回答である。

(8) 末子妊娠・出産時の就業継続（女性）

①末子妊娠・出産時の就業の継続状況

末子妊娠・出産時の就業の継続状況を見ると、「女性・正社員」は77.3%が「同じ会社で継続した」と回答している一方、「女性・非正社員」は39.5%に留まっており、「末子を妊娠中に退職した」も38.0%を占めている。

図表Ⅲ-42 末子妊娠時の就業の継続状況：単数回答（Q25）



注) 就業形態（女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

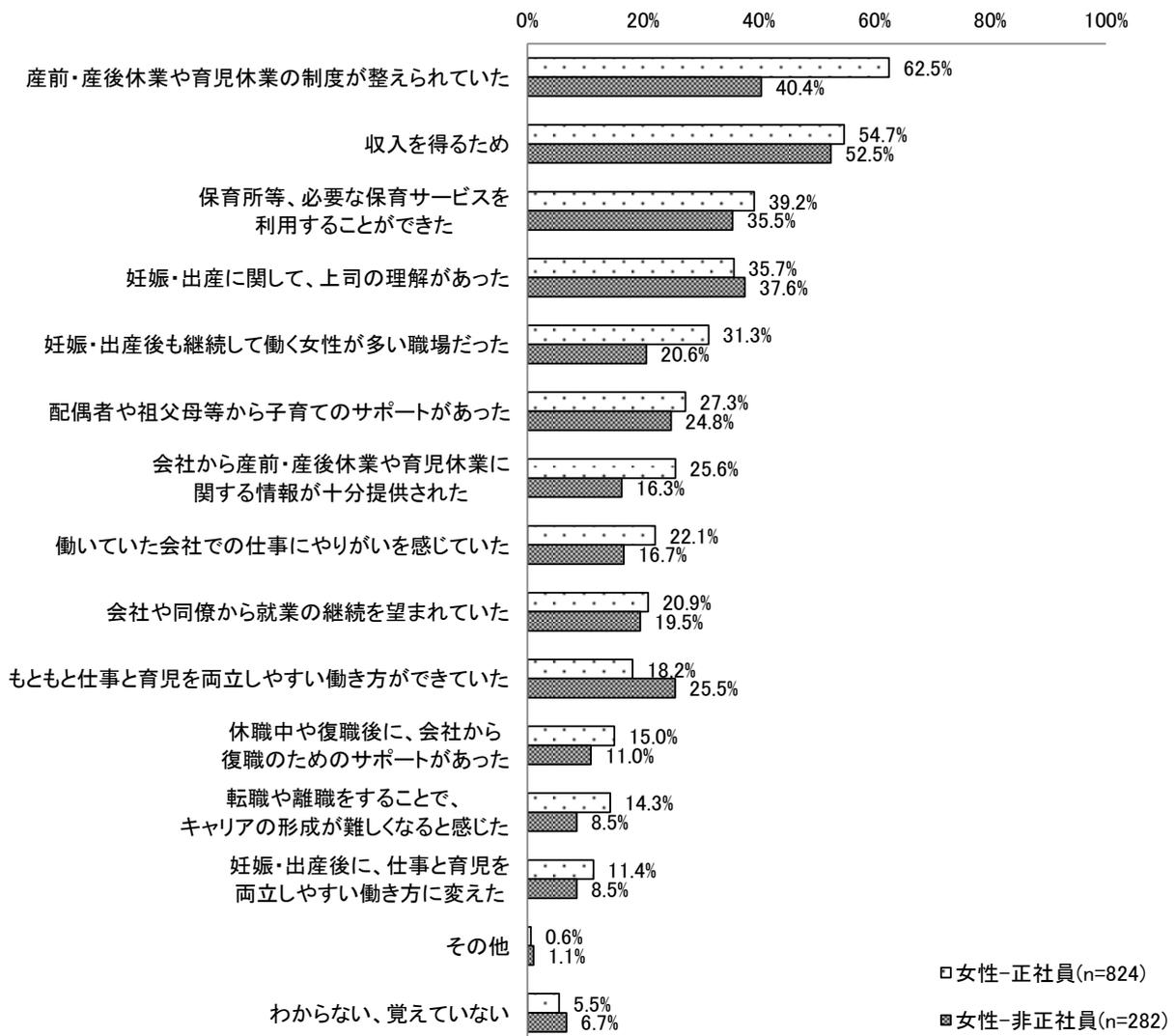
## ②末子妊娠・出産時に同じ会社で就業継続した理由

末子の妊娠・出産時に同じ会社で就業を継続した人について、その理由をみると、「女性・正社員」は「産前・産後休業や育児休業の制度が整えられていた」が62.5%でもっとも割合が高く、次いで「収入を得るため」が54.7%、「保育所等、必要な保育サービスを利用することができた」が39.2%で続いている。

「女性・非正社員」は「収入を得るため」が52.5%でもっとも割合が高く、次いで「産前・産後休業や育児休業の制度が整えられていた」が40.4%、「妊娠・出産に関して、上司の理解があった」が37.6%で続いている。

「女性・正社員」と「女性・非正社員」を比較すると、「女性・正社員」は「産前・産後休業や育児休業の制度が整えられていた」「妊娠・出産後も継続して働く女性が多い職場だった」の割合が高い。

図表Ⅲ-43 末子妊娠・出産時に同じ会社で就業継続した理由：複数回答（Q28）



注) 就業形態（女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

### (末子妊娠・出産時の休業の取得状況別)

末子の妊娠・出産時に同じ会社で就業を継続した人について、産前・産後休業及び育児休業の取得状況別に、就業継続理由をみた。

「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれにおいても、「産前・産後休業も育児休業も取得」している人では、「産前・産後休業を取得、育児休業を非取得」の人に比べて、「産前・産後休業や育児休業の制度が整えられていた」、「会社から産前・産後休業や育児休業に関する情報が十分提供された」、「妊娠・出産後も継続して働く女性が多い職場だった」、「妊娠・出産に関して、上司の理解があった」の割合が高く、会社からのサポートや職場の理解が就業継続に影響していることがうかがえる。

「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれにおいても、「産前・産後休業を取得、育児休業を非取得」の人では、「配偶者や祖父母等から子育てのサポートがあった」、また「女性・正社員」では「収入を得るため」の割合が比較的高くなっている。

図表Ⅲ-44 末子妊娠・出産時に同じ会社で就業継続した理由(休業の取得状況別):複数回答(Q28)

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q28. 末子妊娠・出産時に同じ会社で就業継続した理由								
		た業産 の制前 度が後 整え休 られ業 てい 育 児 休 業 に 関 する 情 報 が 十 分 提 供 さ れ た	会社 から 産前 ・ 産後 休 業 や 育 児 休 業 に 関 する 情 報 が 十 分 提 供 さ れ た	休職 中 や 復 職 後 に 、 会 社 か ら 復 職 の た め の サ ポ ー ト が あ っ た	妊 娠 ・ 出 産 後 も 継 続 し て 働 く 女 性 が 多 い 職 場 だ っ た	妊 娠 ・ 出 産 に 関 して 、 上 司 の 理 解 が あ っ た	会 社 や 同 僚 か ら 就 業 の 継 続 を 望 ま れ て い た	も と も と し 事 と 育 児 を 両 立 し や す い 働 き 方 が で き て い た	妊 娠 ・ 出 産 後 に 、 し 事 と 育 児 を 両 立 し や す い 働 き 方 に 変 え た	
全体	824 100.0	515 62.5	211 25.6	124 15.0	258 31.3	294 35.7	172 20.9	150 18.2	94 11.4	
産前・産後休業も育児休業も取得	686 100.0	481 70.1	192 28.0	111 16.2	238 34.7	267 38.9	149 21.7	131 19.1	82 12.0	
産前・産後休業を取得、 育児休業を非取得	53 100.0	19 35.8	11 20.8	6 11.3	12 22.6	15 28.3	11 20.8	11 20.8	4 7.5	
その他	85 100.0	15 17.6	8 9.4	7 8.2	8 9.4	12 14.1	12 14.1	8 9.4	8 9.4	

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q28. 末子妊娠・出産時に同じ会社で就業継続した理由						
		働いて いた 会 社 で の し 事 に や り が い を 感 じ て い た	転職 や 離 職 を す る こ と で 、 キ ャ リ ア の 形 成 が 難 し く な る と 感 じ た	配 偶 者 や 祖 父 母 等 か ら 子 育 て の サ ポ ー ト が あ っ た	保 育 所 等 、 必 要 な 保 育 サ ー ビ ス を 利 用 す る こ と が で き た	入 収 入 を 得 る た め	そ の 他	わ か ら な い 、 覚 え て い な い
全体	824 100.0	182 22.1	118 14.3	225 27.3	323 39.2	451 54.7	5 0.6	45 5.5
産前・産後休業も育児休業も取得	686 100.0	153 22.3	109 15.9	194 28.3	291 42.4	386 56.3	3 0.4	21 3.1
産前・産後休業を取得、 育児休業を非取得	53 100.0	14 26.4	6 11.3	18 34.0	21 39.6	35 66.0	0 0.0	3 5.7
その他	85 100.0	15 17.6	3 3.5	13 15.3	11 12.9	30 35.3	2 2.4	21 24.7

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q28. 末子妊娠・出産時に同じ会社で就業継続した理由							
		産前・産後休業や育児休業の制度が整えられていた	会社から産前・産後休業や育児休業に関する情報が十分提供された	会社から復職のためのサポートがあった	休職中や復職後に、会社から復職のためのサポートがあった	妊娠・出産後も継続して働く女性が多い職場だった	妊娠・出産に関して、上司の理解があった	会社や同僚から就業の継続を望まれていた	もともと仕事と育児を両立しやすい働き方ができていた
全体	282 100.0	114 40.4	46 16.3	31 11.0	58 20.6	106 37.6	55 19.5	72 25.5	24 8.5
産前・産後休業も育児休業も取得	141 100.0	94 66.7	42 29.8	21 14.9	40 28.4	60 42.6	32 22.7	32 22.7	13 9.2
産前・産後休業を取得、育児休業を非取得	23 100.0	8 34.8	0 0.0	2 8.7	3 13.0	8 34.8	4 17.4	10 43.5	1 4.3
その他	118 100.0	12 10.2	4 3.4	8 6.8	15 12.7	38 32.2	19 16.1	30 25.4	10 8.5

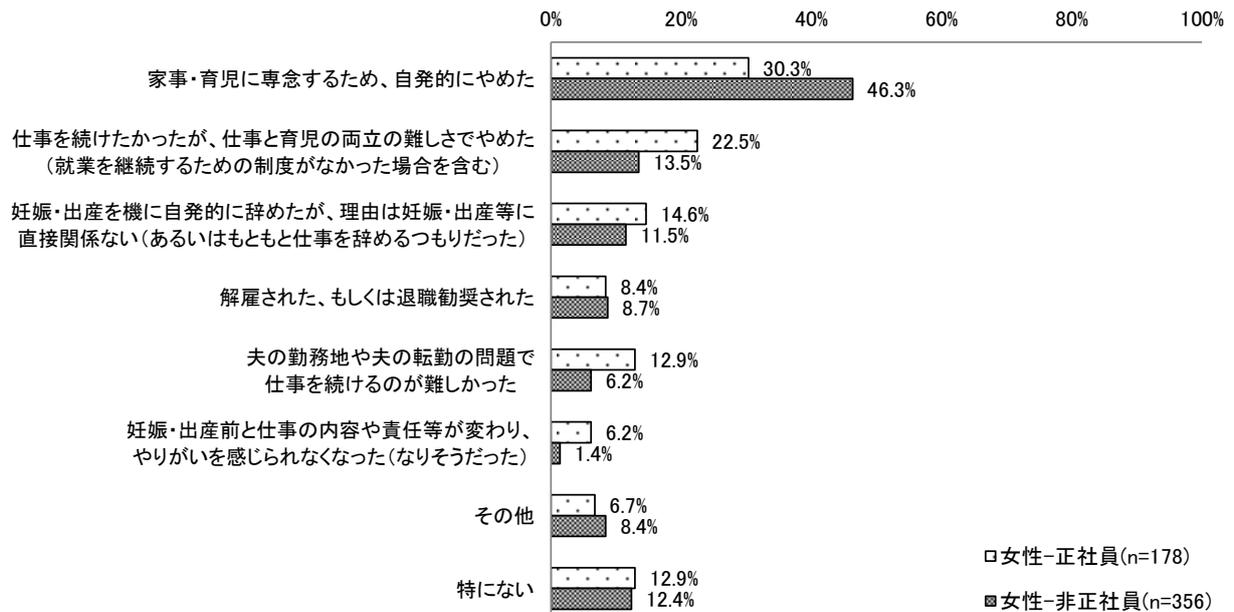
女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q28. 末子妊娠・出産時に同じ会社で就業継続した理由						
		働いていた会社での仕事にやりがいを感じていた	転職や離職をすることで、キャリアの形成が難しくなると感じた	配偶者や祖父母等から子育てのサポートがあった	保育所等、必要な保育サービスを利用することができた	収入を得るため	その他	わからない、覚えていない
全体	282 100.0	47 16.7	24 8.5	70 24.8	100 35.5	148 52.5	3 1.1	19 6.7
産前・産後休業も育児休業も取得	141 100.0	25 17.7	18 12.8	30 21.3	66 46.8	77 54.6	0 0.0	3 2.1
産前・産後休業を取得、育児休業を非取得	23 100.0	4 17.4	2 8.7	9 39.1	4 17.4	11 47.8	0 0.0	1 4.3
その他	118 100.0	18 15.3	4 3.4	31 26.3	30 25.4	60 50.8	3 2.5	15 12.7

(9) 末子妊娠・出産を機に退職をした理由（女性）

①末子妊娠・出産を機に退職した理由

末子の妊娠・出産を機に退職をした人について、その理由をみると、「女性・正社員」は「家事・育児に専念するため、自発的にやめた」が30.3%でもっとも割合が高く、次いで「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」が22.5%で続いている。「女性・非正社員」は、「家事・育児に専念するため、自発的にやめた」が46.3%でもっとも割合が高い。

図表Ⅲ-45 末子妊娠・出産を機に退職をした理由：複数回答（Q26）



注) 就業形態（女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

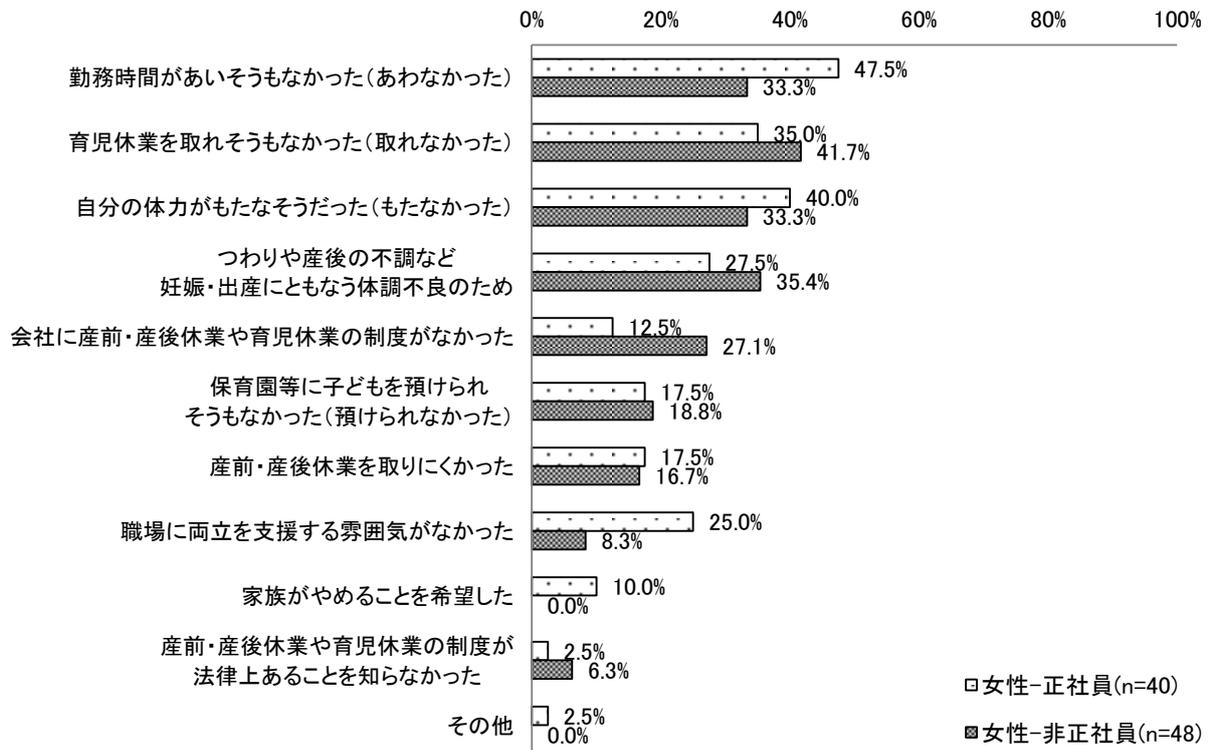
## ②両立困難と回答した人の退職理由

末子の妊娠・出産を機に退職をした理由として、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した人について、その具体的な理由をみると、「女性・正社員」は「勤務時間があいそうもなかった（あわなかった）」が47.5%でもっとも割合が高く、次いで「自分の体力がもたなさそうだった（もたなかった）」が40.0%で続いている。

「女性・非正社員」は「育児休業を取れそうもなかった（取れなかった）」が41.7%でもっとも割合が高く、次いで「つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため」が35.4%で続いている。

「女性・正社員」と「女性・非正社員」を比較すると、「女性・正社員」は「勤務時間があいそうもなかった（あわなかった）」「職場に両立を支援する雰囲気がなかった」「家族がやめることを希望した」、「女性・非正社員」は「会社に産前・産後休業や育児制度の制度がなかった」の割合が高い。

図表Ⅲ-46 退職した理由（退職理由で「両立困難」に回答した人のみ）：複数回答（Q27）



注) 就業形態（女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

#### 4. 出産・育児を目的とした休業の取得

##### (1) 出産・育児を目的とした休業の取得実態（本人）

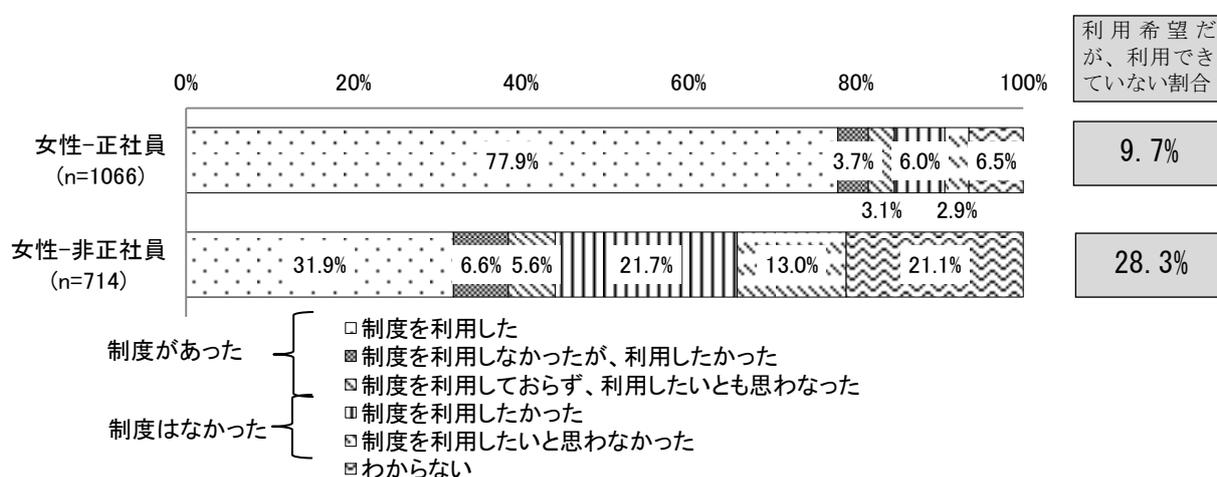
※各グラフの右欄には、「(当該制度があり) 制度を利用しなかったが、利用したかった」割合と、「(当該制度がなく) 制度を利用したかった」の割合を合わせた比率（利用希望だが、利用できていない割合）を記載している。

##### ①産前・産後休業（女性）

末子出産時に産前・産後休業を取得した割合をみると、「女性・正社員」は77.9%である一方、「女性・非正社員」は31.9%にとどまっている。

「利用希望だが、利用できていない割合」をみると、「女性・正社員」は9.7%、「女性・非正社員」は28.3%となっている。

図表Ⅲ-47 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（産前・産後休業）（本人）：単数回答（Q29\_1\_1）



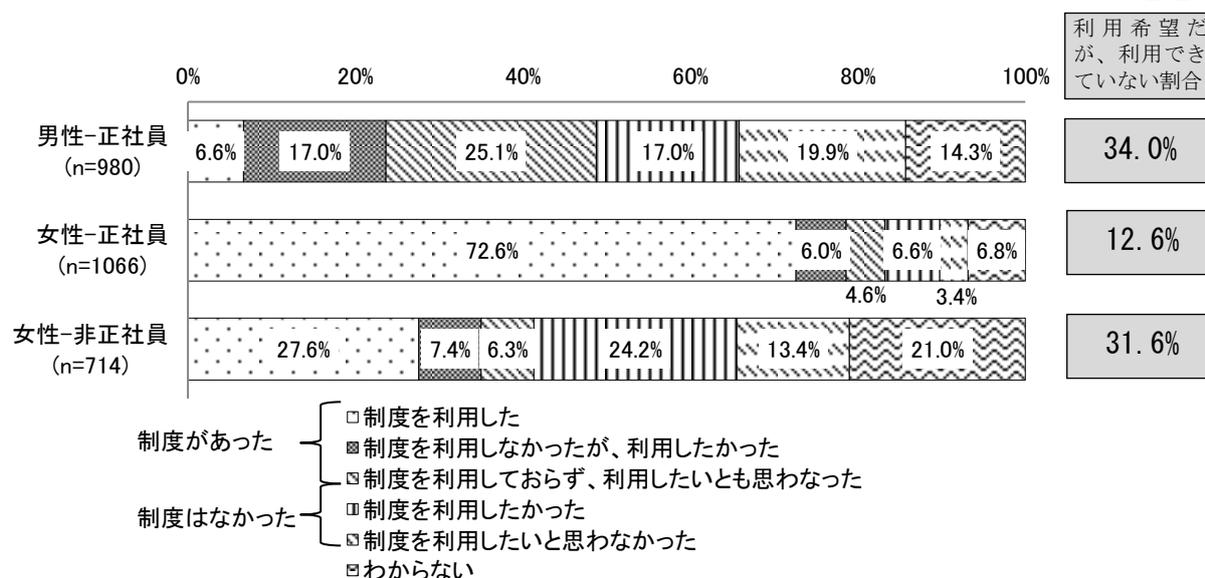
注) 就業形態（女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

## ②育児休業制度

末子出産時に育児休業を取得した割合をみると、「男性・正社員」は6.6%、「女性・正社員」は72.6%、「女性・非正社員」は27.6%となっている。

「利用希望だが、利用できていない割合」をみると、「男性・正社員」は34.0%、「女性・正社員」は12.6%、「女性・非正社員」は31.6%となっている。

図表Ⅲ-48 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（育児休業制度）（本人）：単数回答（Q29\_1\_2）



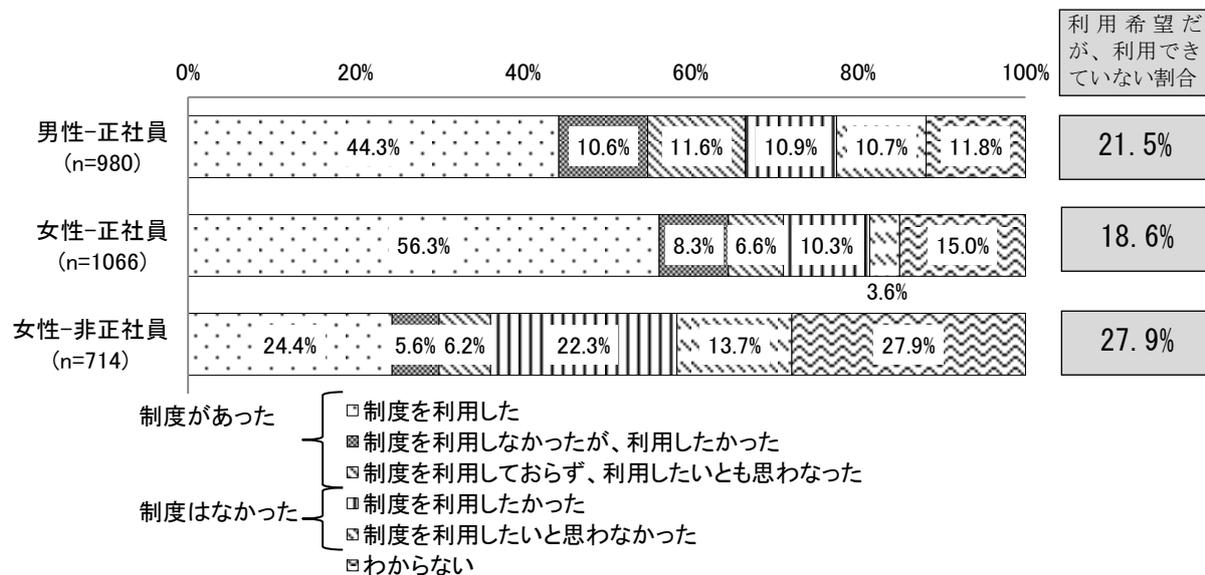
注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

### ③年次有給休暇制度

出産・育児を目的とした年次有給休暇制度を取得した割合をみると、「男性・正社員」は44.3%、「女性・正社員」は56.3%、「女性・非正社員」は24.4%となっている。

「利用希望だが、利用できていない割合」をみると、「男性・正社員」は21.5%、「女性・正社員」は18.6%、「女性・非正社員」は27.9%となっている。

図表Ⅲ-49 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況(年次有給休暇制度)(本人):単数回答(Q29\_1\_3)

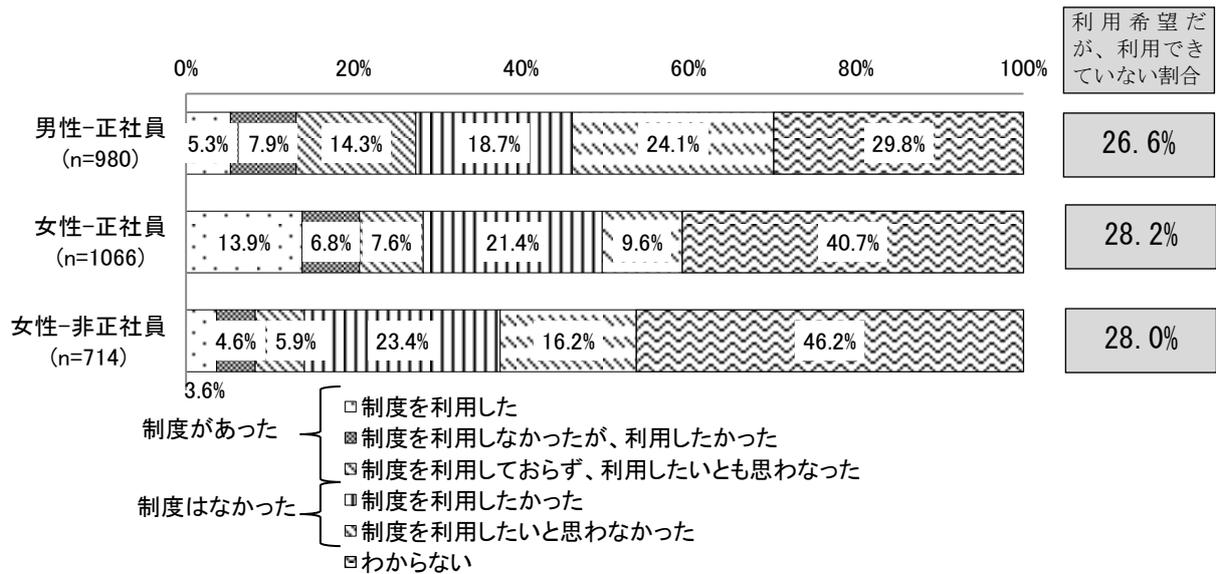


#### ④失効年次有給休暇の積み立て等の制度

出産・育児を目的とした失効年次有給休暇の積み立て等の制度を取得した割合をみると、「男性・正社員」は5.3%、「女性・正社員」は13.9%、「女性・非正社員」は3.6%である。

「利用希望だが、利用できていない割合」をみると、「男性・正社員」は26.6%、「女性・正社員」は28.2%、「女性・非正社員」は28.0%となっている。

図表Ⅲ-50 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（失効年次有給休暇の積み立て等の制度）（本人）：単数回答（Q29\_1\_4）

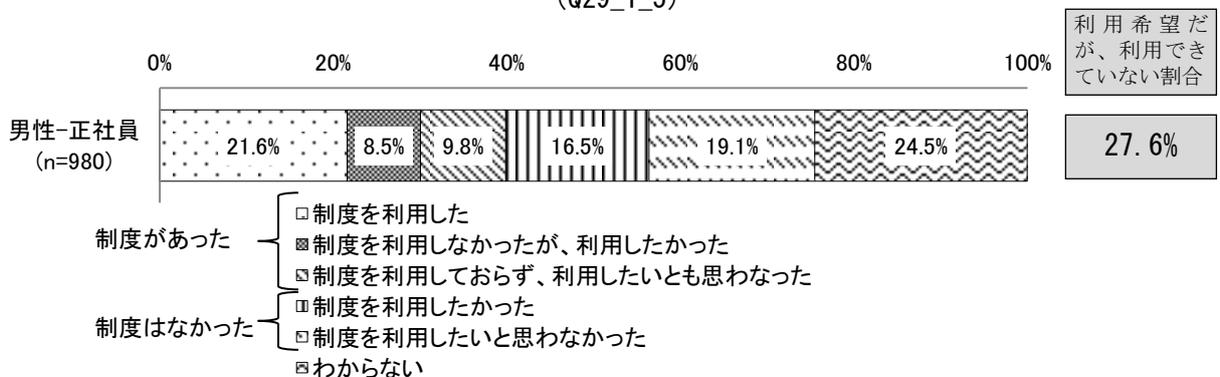


注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

#### ⑤配偶者出産休暇制度

「男性・正社員」について、配偶者出産休暇制度を取得した割合は21.6%となっている。「利用希望だが、利用できていない割合」は27.6%である。

図表Ⅲ-51 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（配偶者出産休暇制度）（本人）：単数回答（Q29\_1\_5）



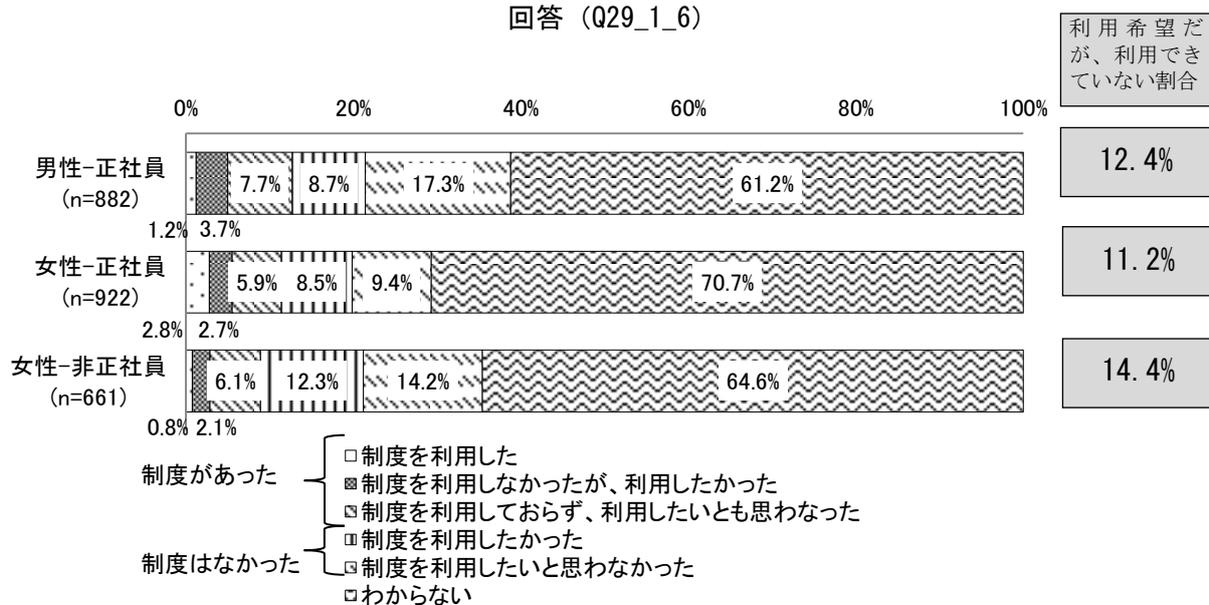
注) 就業形態（男性-正社員）は末子妊娠時のもの。

## ⑥その他の休暇・休業制度

その他の休暇・休業制度を取得した割合をみると、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」とも3%未満である。

「利用希望だが、利用できていない割合」をみると、「男性・正社員」は12.4%、「女性・正社員」は11.2%、「女性・非正社員」は14.4%となっている。

図表Ⅲ-52 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（その他の休暇・休業制度）（本人）：単数回答（Q29\_1\_6）

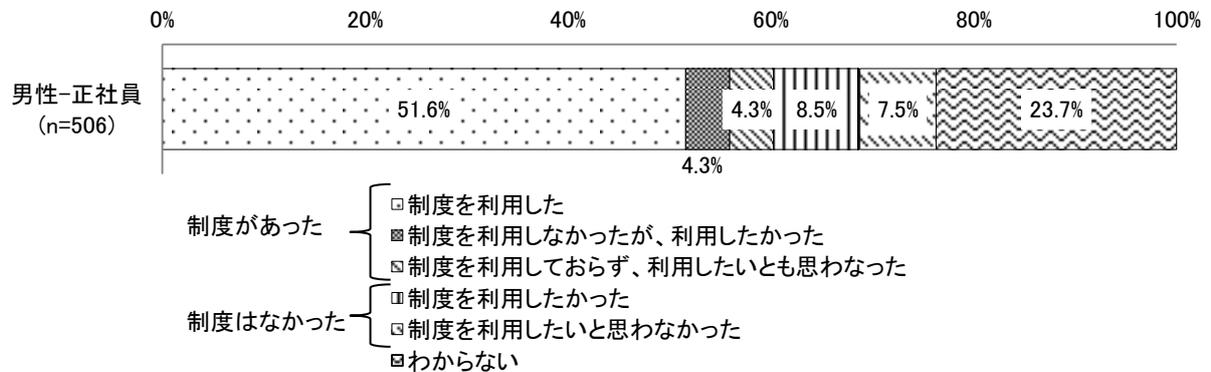


(2) 出産・育児を目的とした休業の取得実態（配偶者）

①産前・産後休業制度

「男性・正社員」について、配偶者が産前・産後休業を取得した割合は51.6%となっている。

図表Ⅲ-53 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（産前・産後休業）（配偶者）：単数回答（Q29\_2\_1）

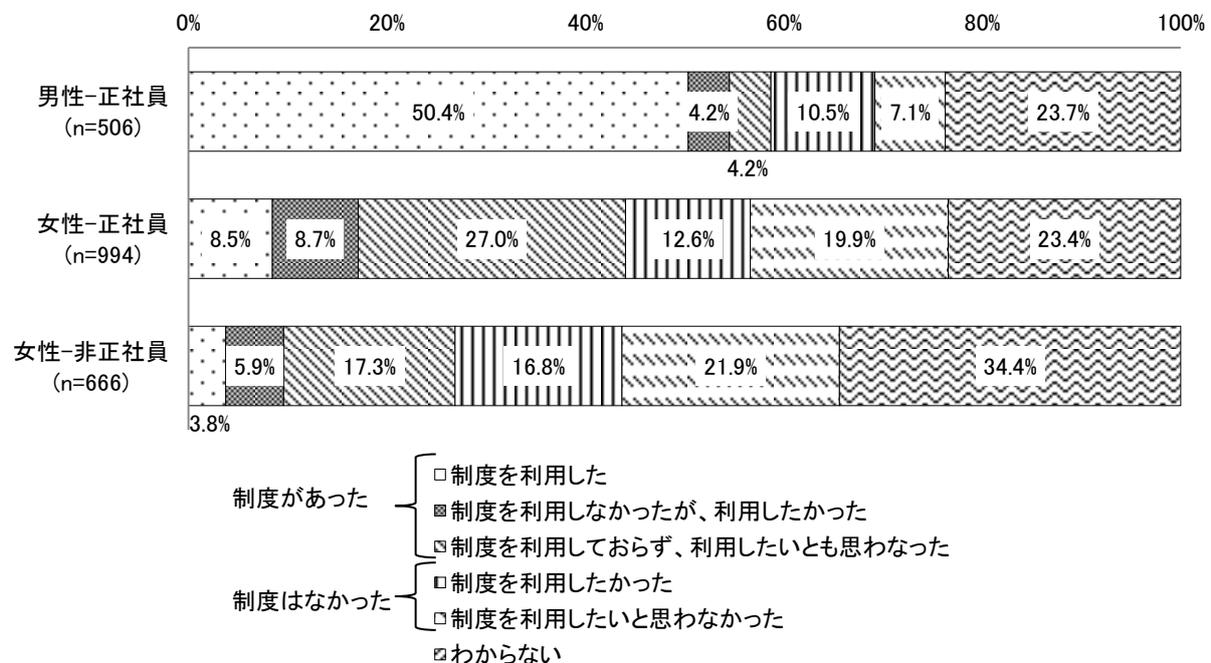


注）就業形態（男性-正社員）は末子妊娠時のもの

②育児休業制度

配偶者が育児休業を利用した割合をみると、「男性・正社員」は50.4%、「女性・正社員」は8.5%、「女性・非正社員」は3.8%となっている。

図表Ⅲ-54 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（育児休業制度）（配偶者）：単数回答（Q29\_2\_2）

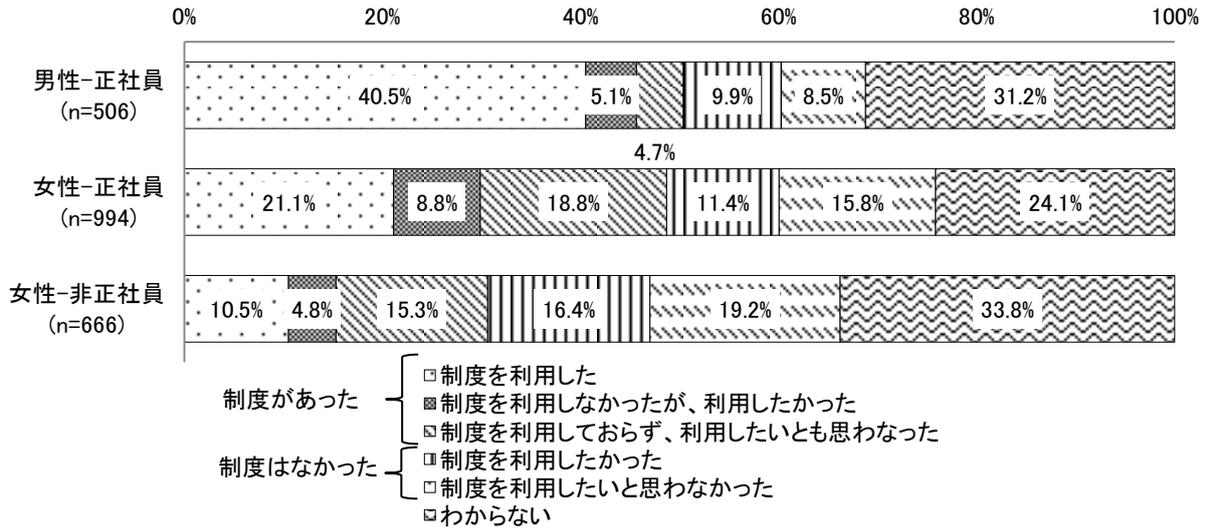


注）就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

### ③年次有給休暇制度

出産・育児を目的に配偶者が年次有給休暇制度を取得した割合をみると、「男性・正社員」は40.5%、「女性・正社員」は、21.1%、「女性・非正社員」は10.5%となっている。

図表Ⅲ-55 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（年次有給休暇制度）（配偶者）：単数回答  
(Q29\_2\_3)

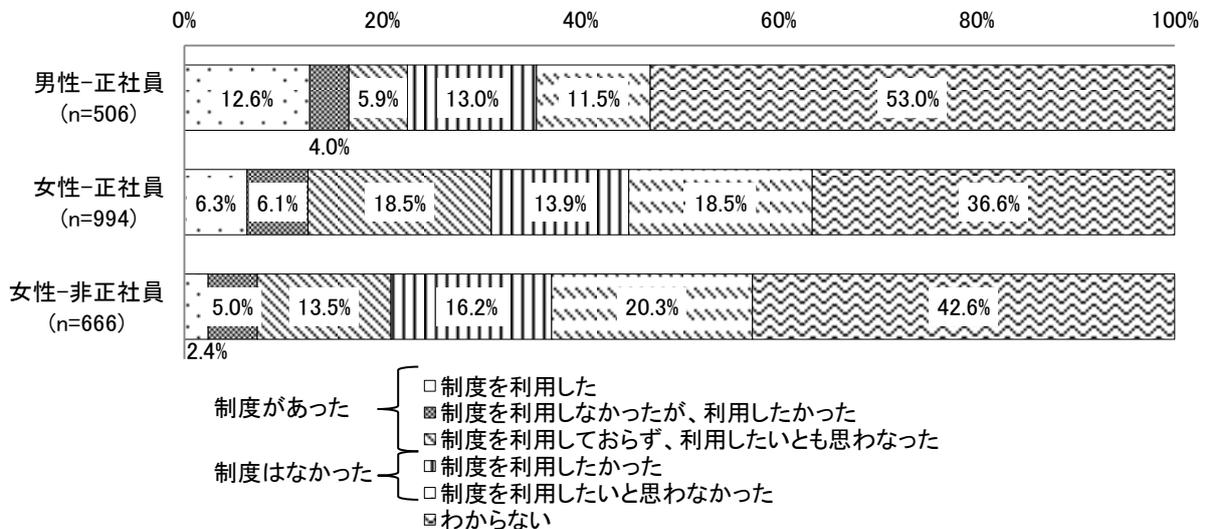


注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

### ④失効年次有給休暇の積み立て等の制度

出産・育児を目的に配偶者が失効年次有給休暇の積み立て等の制度を取得した割合をみると、「男性・正社員」は12.6%、「女性・正社員」は6.3%、「女性・非正社員」は2.4%となっている。

図表Ⅲ-56 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（失効年次有給休暇の積み立て等の制度）  
(配偶者)：単数回答 (Q29\_2\_4)

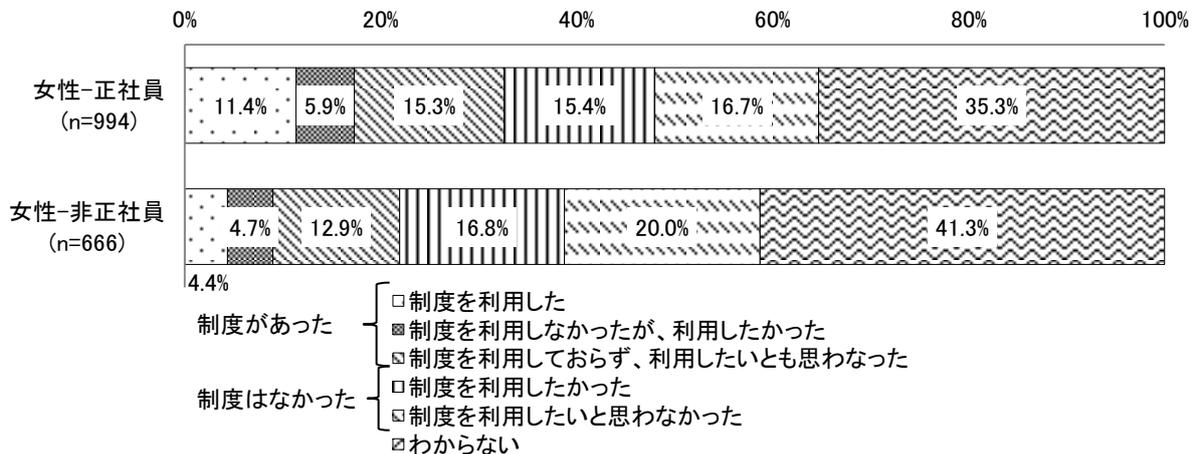


注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

### ⑤配偶者出産休暇制度

女性について、配偶者が配偶者出産休暇制度を取得した割合をみると、「女性・正社員」は11.4%、「女性・非正社員」は4.4%となっている。

図表Ⅲ-57 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（配偶者出産休暇制度）（配偶者）：  
単数回答（Q29\_2\_5）

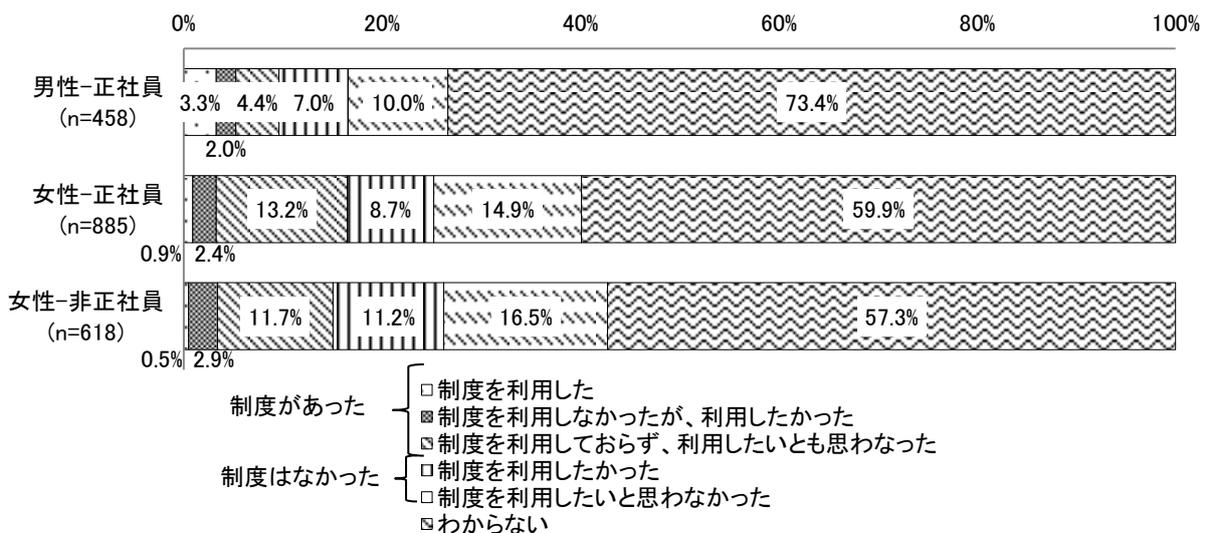


注）就業形態（女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

### ⑥その他の休暇・休業制度

配偶者がその他の休暇・休業制度を取得した割合をみると、「男性・正社員」は3.3%、「女性・正社員」は0.9%、「女性・非正社員」は0.5%となっている。

図表Ⅲ-58 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況（その他の休暇・休業制度）（配偶者）：  
単数回答（Q29\_2\_6）



注）就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

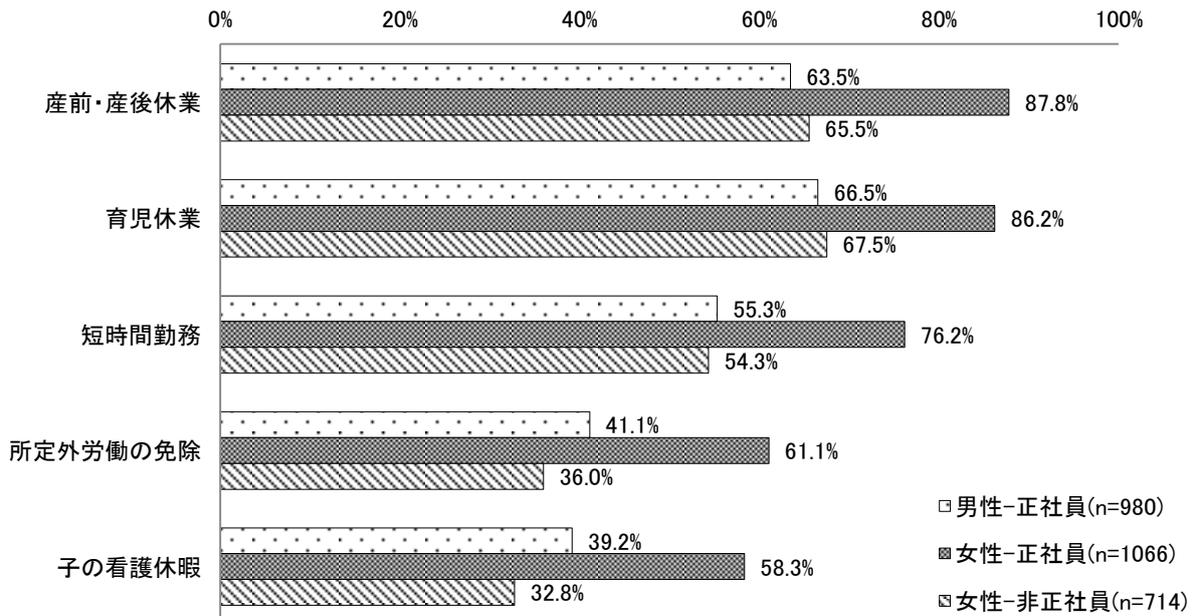
注）無回答可

### (3) 法定の制度について、法律上、利用可能であることの認知状況

産前・産後休業や育児休業などの法定の制度について、会社に制度が整備されていなくても、制度の対象であれば、法律上、制度を利用できることを「知っていた」と回答した割合をみると、「子の看護休暇」が最も認知度が低くなっている。

また、いずれも「女性・正社員」の認知度がもっとも高く、「男性・正社員」「女性・非正社員」は、ほぼ同程度となっている。

図表Ⅲ-59 法定の制度について、法律上利用できることを知っていた人の割合：単数回答（Q31）



注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

注) 実際に回答者本人が制度の対象者であったかどうかとは無関係に、制度の認知状況を確認している。

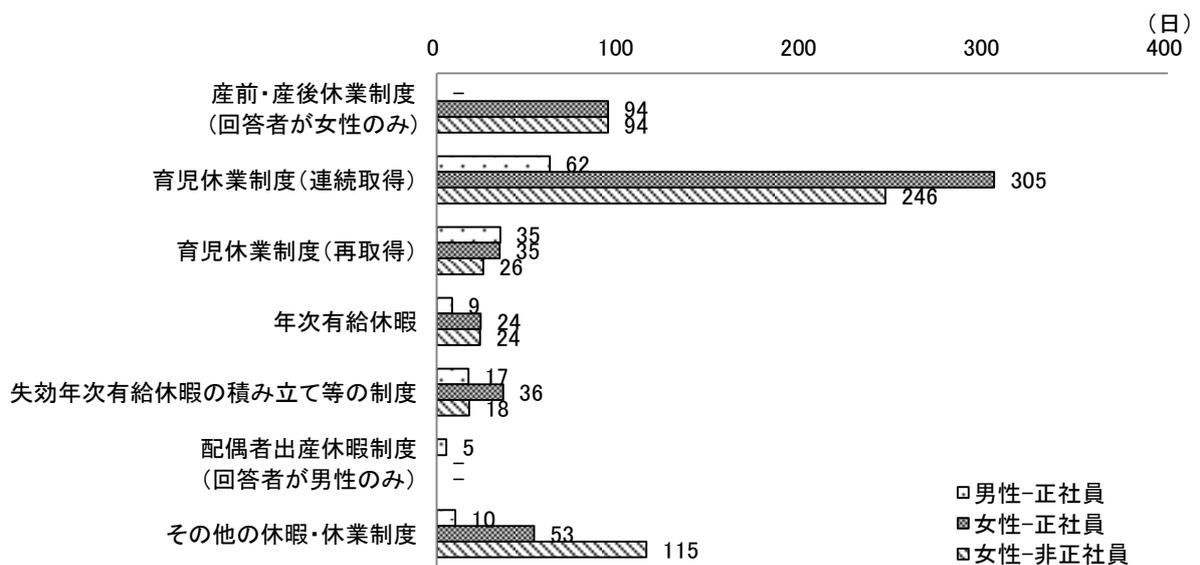
(4) 末子出産時の休業取得日数（本人）

※休暇・休業の取得日数の換算は、1年を365日、1ヶ月を30.4日で行った。

①末子出産時の各種休暇・休業制度の取得者あたり平均取得日数

末子出産時に取得した各種休暇・休業制度について、取得者あたりの平均取得日数をみると、「産前・産後休業制度」は、「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれにおいても94日となっている。「育児休業制度（連続取得）」は、「男性・正社員」は62日、「女性・正社員」は305日、「女性・非正社員」は246日となっている。「男性・正社員」の「配偶者出産休暇制度」の取得者あたり取得日数は5日となっている。

図表Ⅲ-60 末子出産時の各種休暇・休業制度の平均取得日数（本人）：数値回答（Q30）



<各設問のサンプル数（人）>

	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	その他の休 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) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

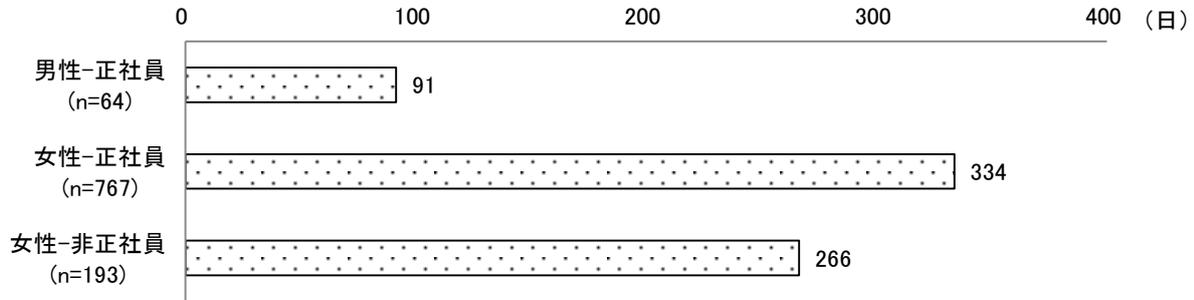
注) 育児を目的とした休業に関して、各種制度の合計取得日数が男性900日以上、女性1,500日以上のサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外した。

注) 「その他の休暇・休業制度」はサンプル数が少ないため参考値。

## ②育児休業の平均取得日数

末子出産時の育児休業（連続取得と再取得を合算）の取得者について、取得者あたり平均取得日数をみると、「男性・正社員」は91日、「女性・正社員」は334日、「女性・非正社員」は266日となっている。

図表Ⅲ-61 末子出産時の育児休業 平均取得日数（本人）：数値回答（Q30）



注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

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。

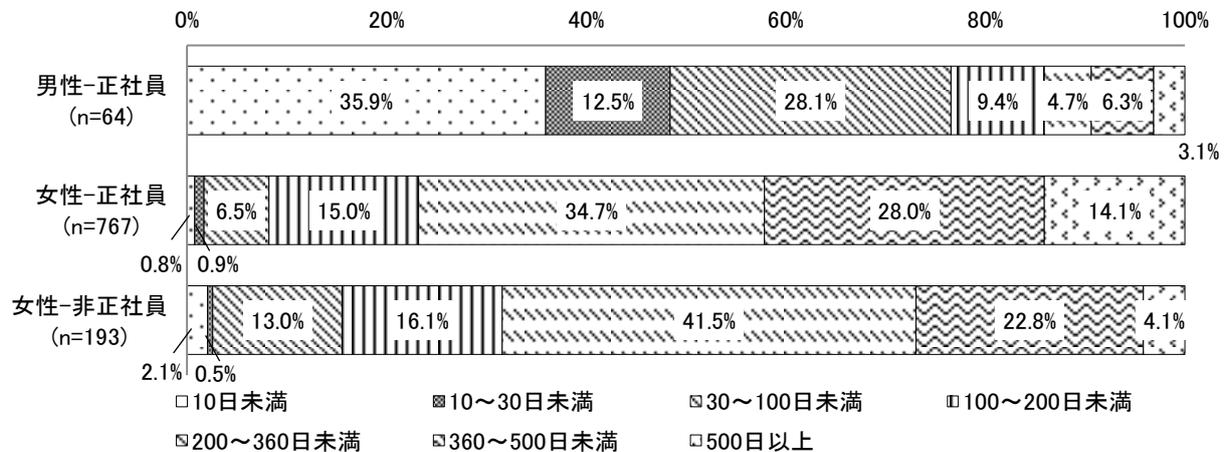
注) 日数は、育児休業（連続取得）と育児休業（再取得）の日数を合算したもの。育児休業（連続取得）のみ取得の回答者及び育児休業（再取得）のみ取得の回答者を含めて算出。

## ③育児休業の取得日数（分布状況）

末子出産時の育児休業の取得日数の分布をみると、「男性・正社員」は「10日未満」が35.9%でもっとも割合が高く、次いで「30～100日未満」が28.1%となっている。「女性・正社員」は「200日～360日未満」が34.7%でもっとも割合が高く、次いで「360～500日未満」が28.0%で続いている。「女性・非正社員」は「200日～360日未満」が41.5%でもっとも割合が高く、次いで「360～500日未満」が22.8%で続いている。

「女性・正社員」と「女性・非正社員」を比較すると、「女性・正社員」の方が、取得期間が長い傾向にある。

図表Ⅲ-62 末子出産時の育児休業取得日数（本人）：数値回答（Q30）



注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

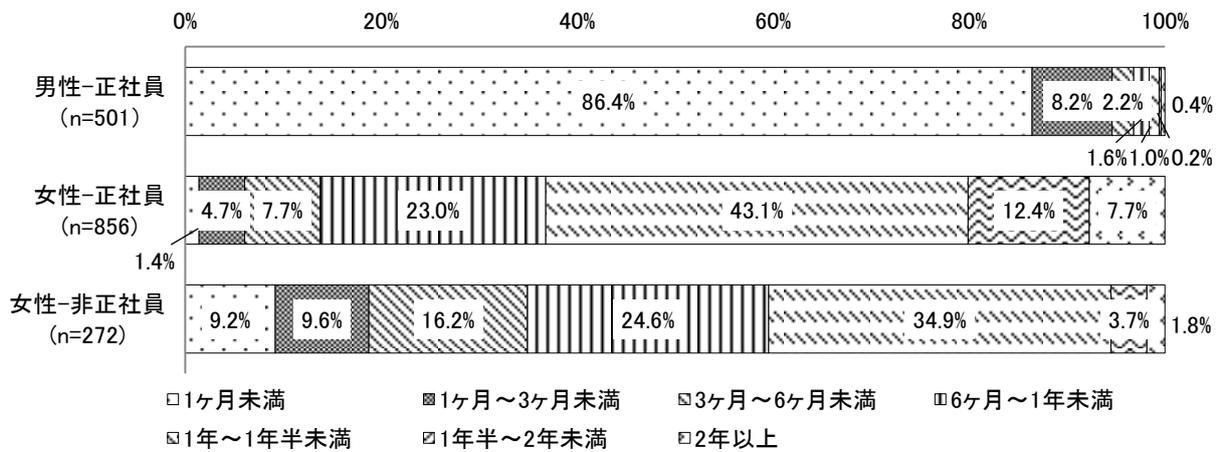
注) 育児を目的とした休業に関して、各種制度の合計取得日数が男性 900 日以上、女性 1,500 日以上のサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外した。

#### ④末子出産時に利用した休暇・休業制度の合計取得期間

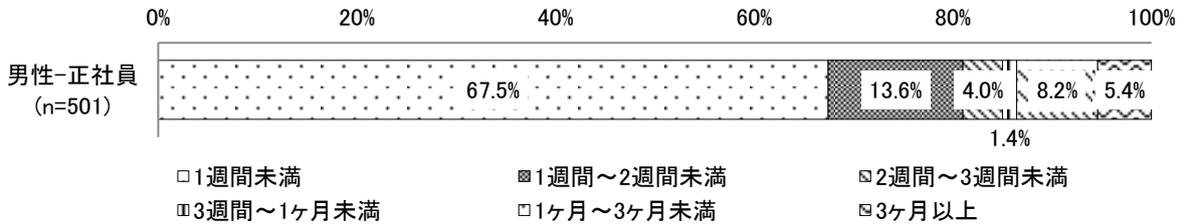
末子出産時に利用した各種休暇・休業制度の取得日数をすべて合わせた取得期間をみると、「男性・正社員」は「1ヶ月未満」が86.4%となっている。さらに、その内訳をみると、「1週間未満」(67.5%)と「1週間～2週間未満」(13.6%)となっている。

「女性・正社員」「女性・非正社員」は「1年～1年半未満」の割合がもっとも高く、それぞれ43.1%、34.9%となっている。次いで「6ヶ月～1年未満」がそれぞれ23.0%、24.6%となっている。

図表Ⅲ-63 末子出産時に利用した休暇・休業制度の合計取得期間：数値回答（Q30）



図表Ⅲ-64 末子出産時に利用した休暇・休業制度の合計取得期間（男性・正社員）：数値回答（Q30）



注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

注) 末子出産時に何らかの休暇・休業制度を利用した回答者を集計対象とした。

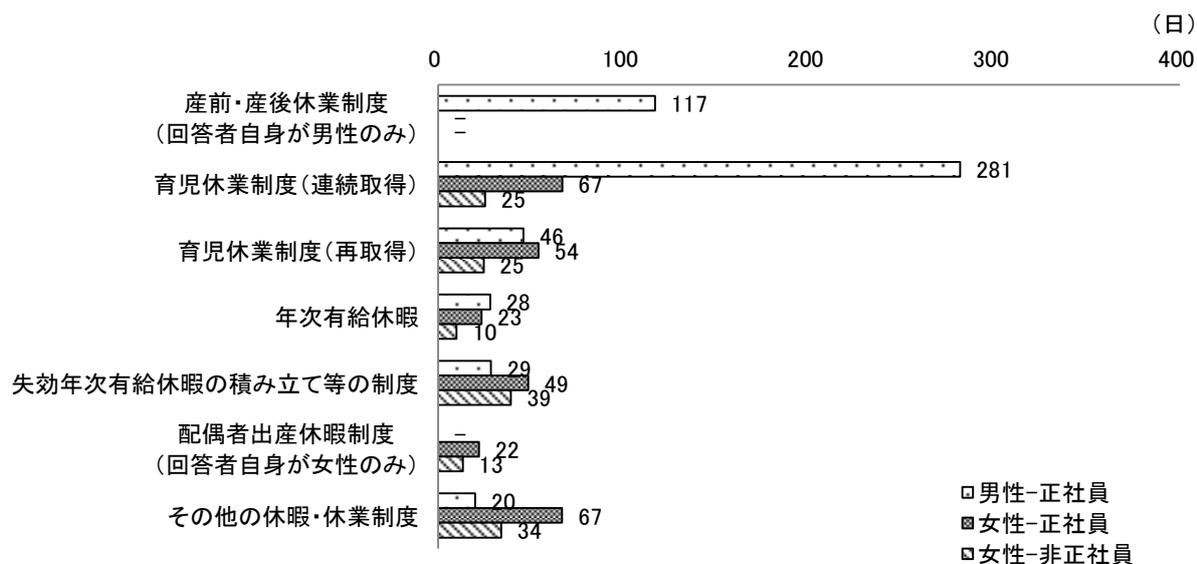
注) 育児を目的とした休業に関して、各種制度の合計取得日数が男性 900 日以上、女性 1,500 日以上のサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外した。

### ⑤各種休暇・休業の取得者あたり取得日数（配偶者）

末子妊娠時に配偶者が取得した各種休暇・休業制度について、取得者あたりの取得日数をみると、「男性-正社員」の配偶者が取得した「産前・産後休業制度」の平均日数は117日となっている。

配偶者が取得した「育児休業（連続取得）」の平均日数は、「男性-正社員」の配偶者が281日、「女性-正社員」の配偶者が67日、「女性-非正社員」の配偶者が25日となっている。

図表Ⅲ-65 末子出産時の休暇・休業 平均取得日数（配偶者）：数値回答（Q30）



#### <各設問のサンプル数（人）>

	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	261	255	225	205	64	-	15
女性-正社員	-	83	81	210	63	113	8
女性-非正社員	-	25	24	70	16	29	3

注) 就業形態（男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの。

注) 育児を目的とした休業に関して、合計で男性の配偶者1,500日以上、女性の配偶者900日以上を記入したサンプルは、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。

注) 「その他休暇制度」はサンプル数が少ないため参考値。

(5) 取得した休暇・休業期間が希望通りだったか

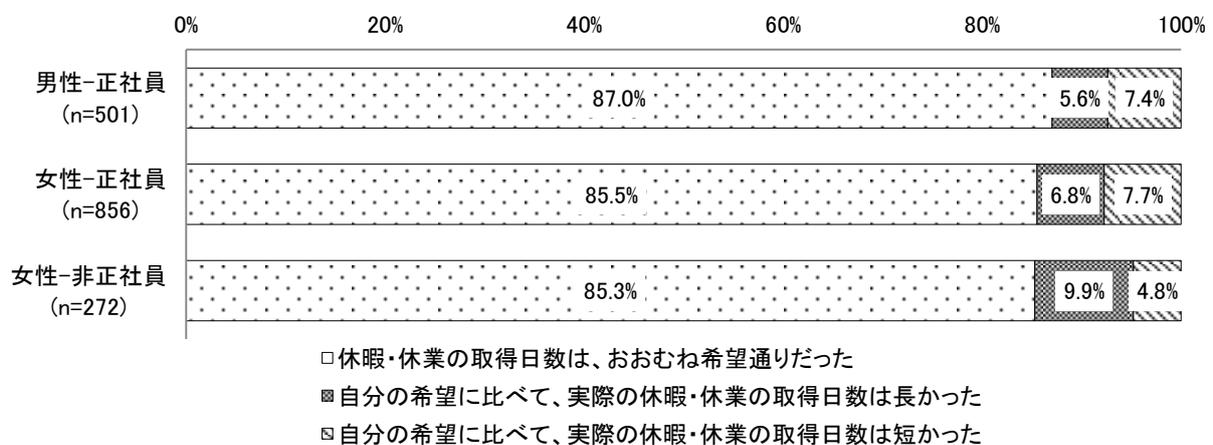
※休暇・休業期間は末子出産時に利用した各種休暇・休業制度の取得日数をすべて合わせたもの。

①本人が取得した休暇・休業期間が希望通りだったかどうか

末子出産時に何らかの休暇・休業を取得した人について、休暇・休業期間が希望通りだったかどうかをみると、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれも、85%以上が「休暇・休業の取得日数は、おおむね希望通りだった」と回答している(87.0%、85.5%、85.3%)。

一方、「自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」と回答した割合をみると、「男性・正社員」は7.4%、「女性・正社員」は7.7%、「女性・非正社員」は4.8%となっている。

図表Ⅲ-66 休業期間が希望通りだったか(本人) : 単数回答(Q32\_1)



注) 就業形態(男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員)は末子妊娠時のもの。

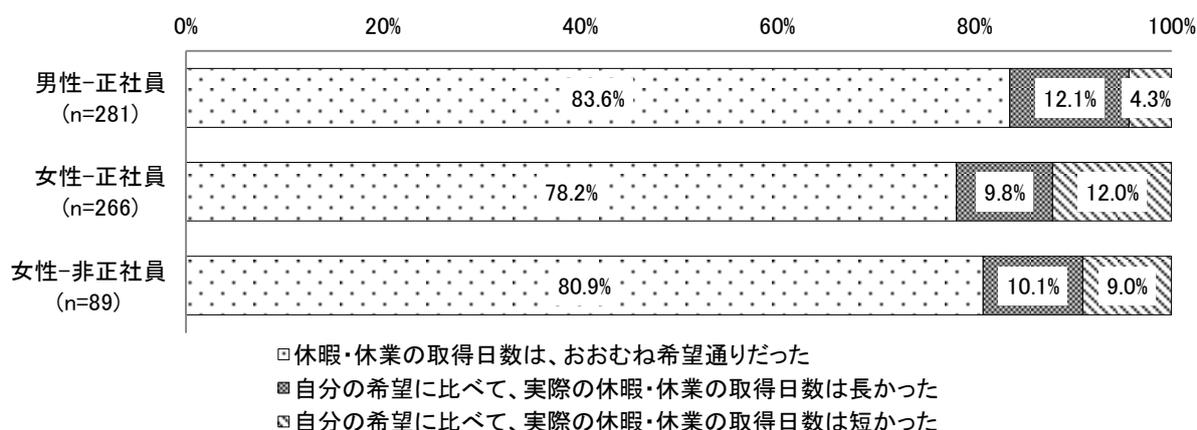
注) 育児を目的とした休業に関して、合計で男性の配偶者1,500日以上、女性の配偶者900日以上を記入したサンプルは、集計対象外とした。

## ②配偶者が取得した休暇・休業期間が、回答者本人にとって希望通りだったかどうか

配偶者が取得した休暇・休業期間について、回答者本人の希望通りだったかどうかをみると、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれも80%前後が「休暇・休業の取得日数は、おおむね希望通りだった」としている（83.6%、78.2%、80.9%）。

「自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった」と回答した割合をみると、「男性・正社員」は4.3%、「女性・正社員」は12.0%、「女性・非正社員」は9.0%となっている。

図表Ⅲ-67 休業期間が希望通りだったか（配偶者）：単数回答（Q32\_2）



注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

(6) 休暇・休業期間の希望と実際

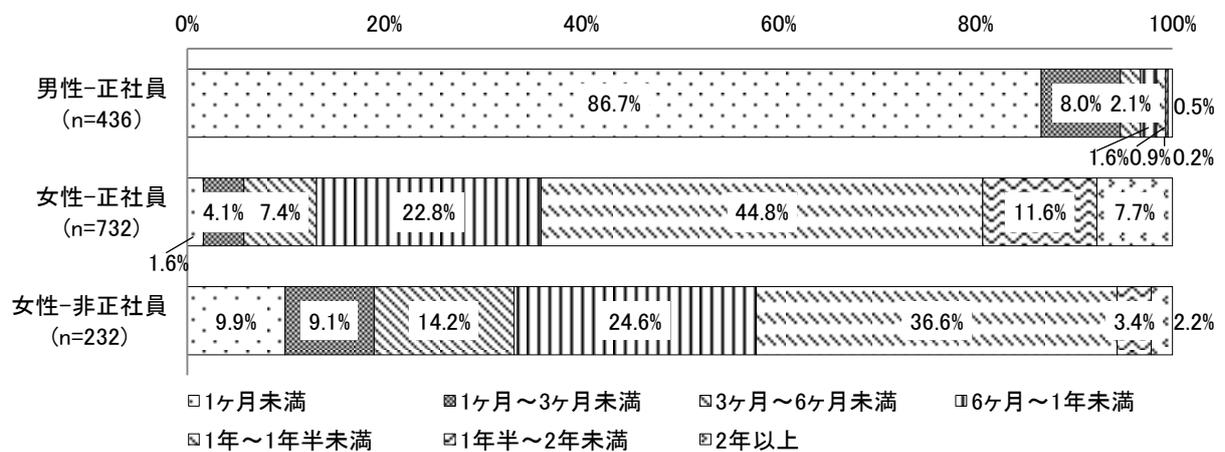
①取得した休暇・休業期間が希望通りだった回答者が実際に取得した期間

取得した休暇・休業期間が希望通りだった人について、取得した期間をみると、「男性・正社員」は「1ヶ月未満」が86.7%を占めている。さらに、その内訳を細かくみると、「1週間未満」(67.0%)と「1週間～2週間未満」(14.4%)が大半を占めている。

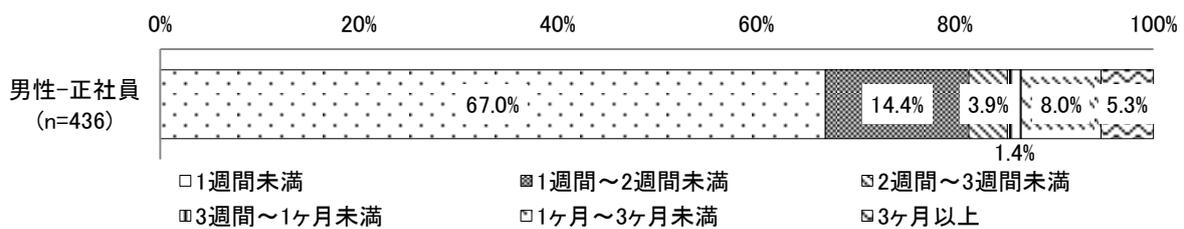
「女性・正社員」「女性・非正社員」は「1年～1年半未満」の割合がもっとも高く、それぞれ44.8%、36.6%占めている。次いで「6ヶ月～1年未満」がそれぞれ22.8%、24.6%を占めている。

「女性・正社員」と「女性・非正社員」を比較すると、「女性・正社員」の方が希望通りだったとする期間が長い傾向にある。

図表Ⅲ-68 休暇・休業期間が希望通りだった回答者の休暇・休業期間：数値回答 (Q30×Q32)



図表Ⅲ-69 休暇・休業期間が希望通りだった回答者の休暇・休業期間（男性・正社員）：数値回答 (Q30×Q32)



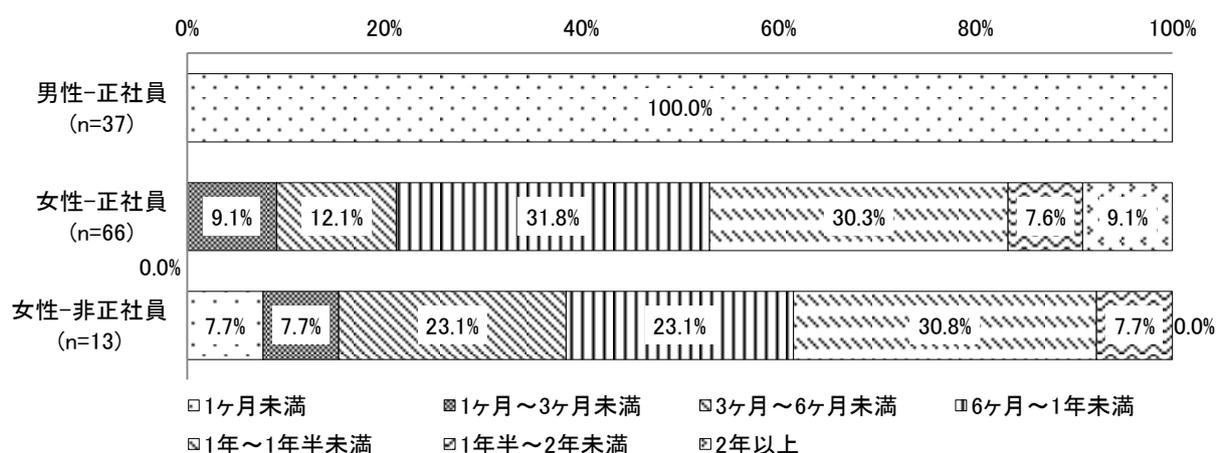
注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。  
 注) 休業期間は、末子妊娠・出産時に取得したすべての休暇・休業の期間の合計。

②取得した休暇・休業期間が希望より短かった回答者が実際に取得した期間

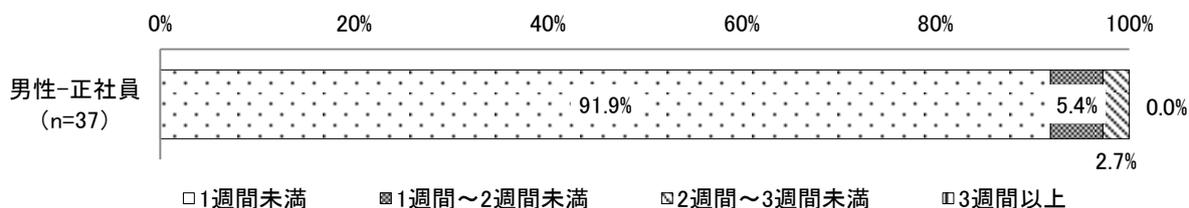
取得した休暇・休業期間が希望より短かった人について、取得した期間をみると、「男性・正社員」は「1ヶ月未満」が100%であった。さらに、その内訳を細かくみると、「1週間未満」が91.9%と大半を占めている。

「女性・正社員」は「6ヶ月～1年未満」が31.8%、「1年～1年半未満」が30.3%となっている。

図表Ⅲ-70 休暇・休業期間が希望より短かった回答者の実際の休暇・休業期間：数値回答（Q30×Q32）



図表Ⅲ-71 休暇・休業期間が希望通りより短かった回答者の実際の休暇・休業期間（男性・正社員）：数値回答（Q30×Q32）



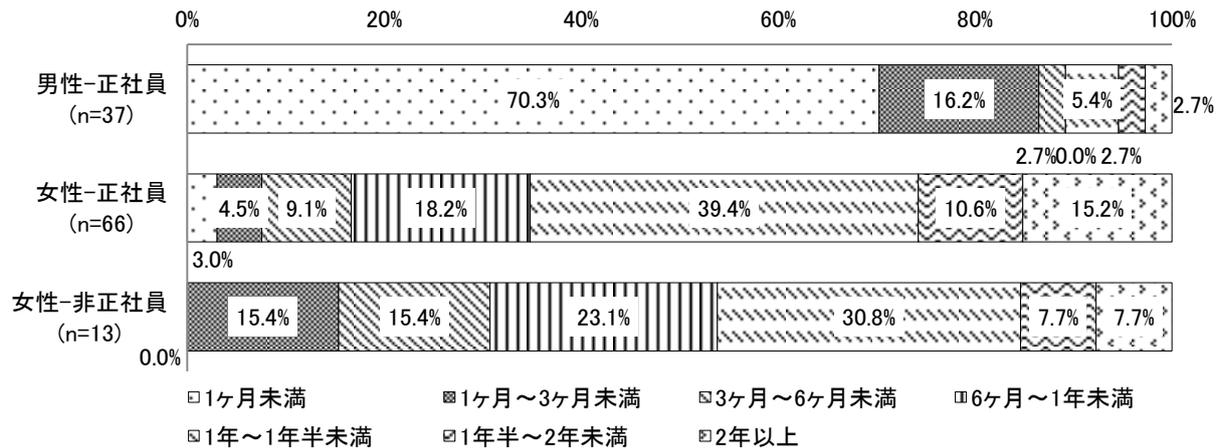
注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。  
注) 「女性・非正社員」はサンプル数が少ないため参考値。

③取得した休暇・休業期間が希望より短かった回答者が希望する休暇・休業期間

取得した休暇・休業期間が希望より短かった人について、実際に希望していた休暇・休業期間をみると、「男性・正社員」は「1ヶ月未満」が70.3%でもっとも割合が高く、次いで「1ヶ月～3ヶ月未満」が16.2%となっている。

「女性・正社員」は、「1年～1年半未満」の割合がもっとも高く、39.4%を占めている。

図表Ⅲ-72 休暇・休業期間が希望より短かった回答者の希望する休暇・休業期間：数値回答（Q30×Q32）



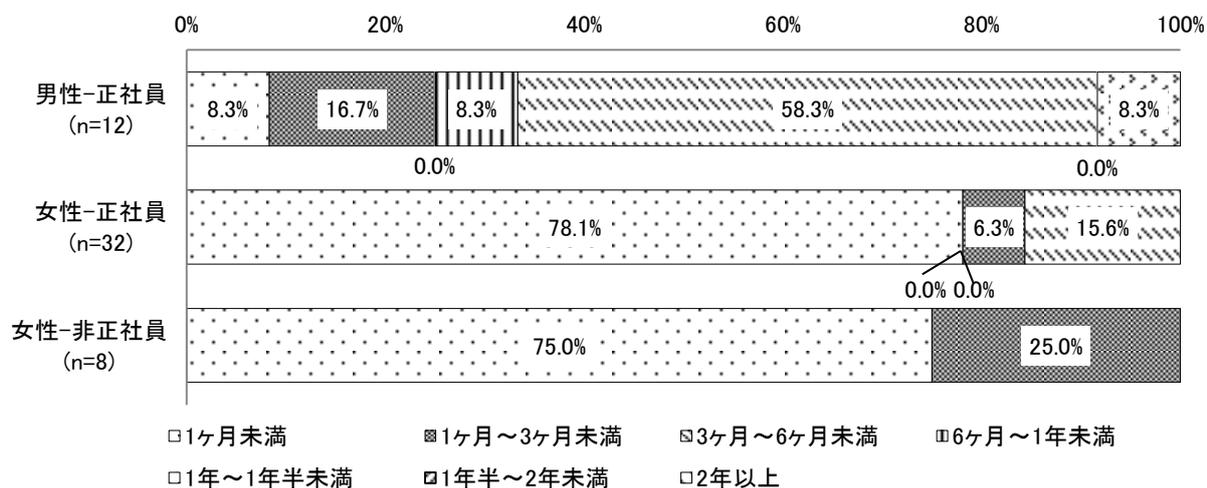
注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

注) 「女性・非正社員」はサンプル数が少ないため参考値。

#### ④配偶者に取得してほしかった期間

配偶者の取得した休暇・休業期間について、希望していたよりも短かったという人が、配偶者に取得してほしかった休暇・休業期間をみると、「女性・正社員」は「1ヶ月未満」が78.1%を占めている。

図表Ⅲ-73 配偶者に取得してほしかった休暇・休業期間：数値回答（Q30×Q32）



注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。  
 注) 「男性・正社員」「女性・非正社員」はサンプル数が少ないため参考値。

(7) 希望より少ない期間で休業期間を取得した理由

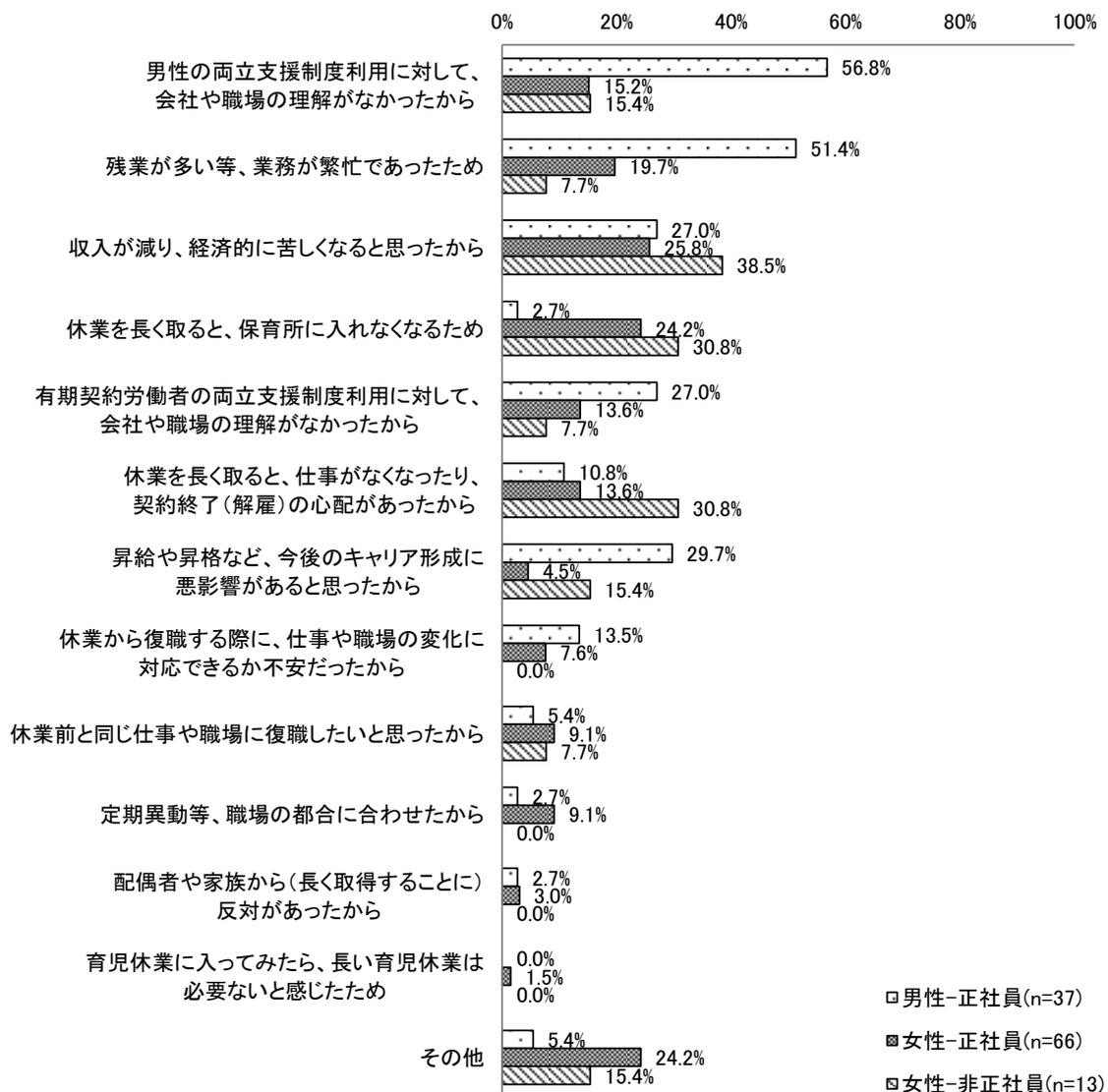
①本人

取得した休暇・休業期間が希望していたよりも短かった人について、その理由をみると、「男性・正社員」は「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から」が56.8%でもっとも割合が高く、次いで、「残業が多い等、業務が繁忙であったため」が51.4%、「昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響があると思ったから」が29.7%で続いている。

「女性・正社員」は「収入が減り、経済的に苦しくなったと思ったから」が25.8%でもっとも割合が高く、次いで「休業を長く取ると、保育所に入れなくなるため」が24.2%で続いている。

「女性・非正社員」は参考値であるが、上位の項目として、「収入が減り、経済的に苦しくなると思うから」、「休業を長く取ると、保育所に入れなくなるため」、「休業を長く取ると、仕事がなくなったり、契約終了（解雇）の心配があったから」などがあげられている。

図表Ⅲ-74 希望より少ない期間で休業期間を取得した理由（本人）：複数回答（Q33\_1）

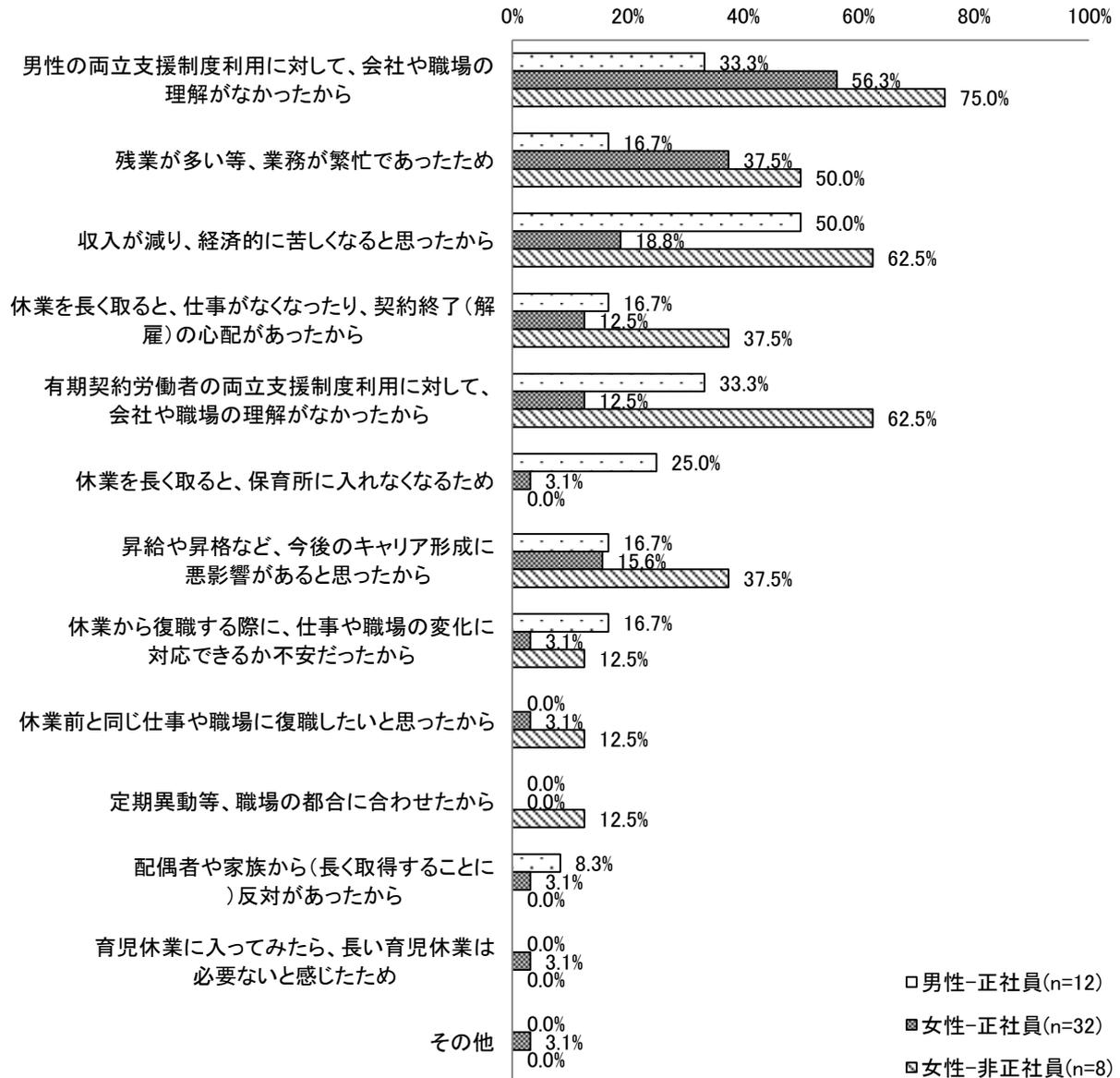


注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。  
注) 「女性・非正社員」はサンプル数が少ないため参考値。

## ②配偶者

配偶者が取得した休暇・休業期間が、回答者本人の希望していた休暇・休業期間よりも短かった理由をみると、「女性・正社員」の56.3%、「女性・非正社員」の75.0%が「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から」と回答している。

図表Ⅲ-75 希望より少ない期間で休業期間を取得した理由（配偶者）：複数回答（Q33\_2）



注) 就業形態(男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員)は末子妊娠時のもの。  
注) 「男性-正社員」「女性-非正社員」はサンプル数が少ないため参考値。

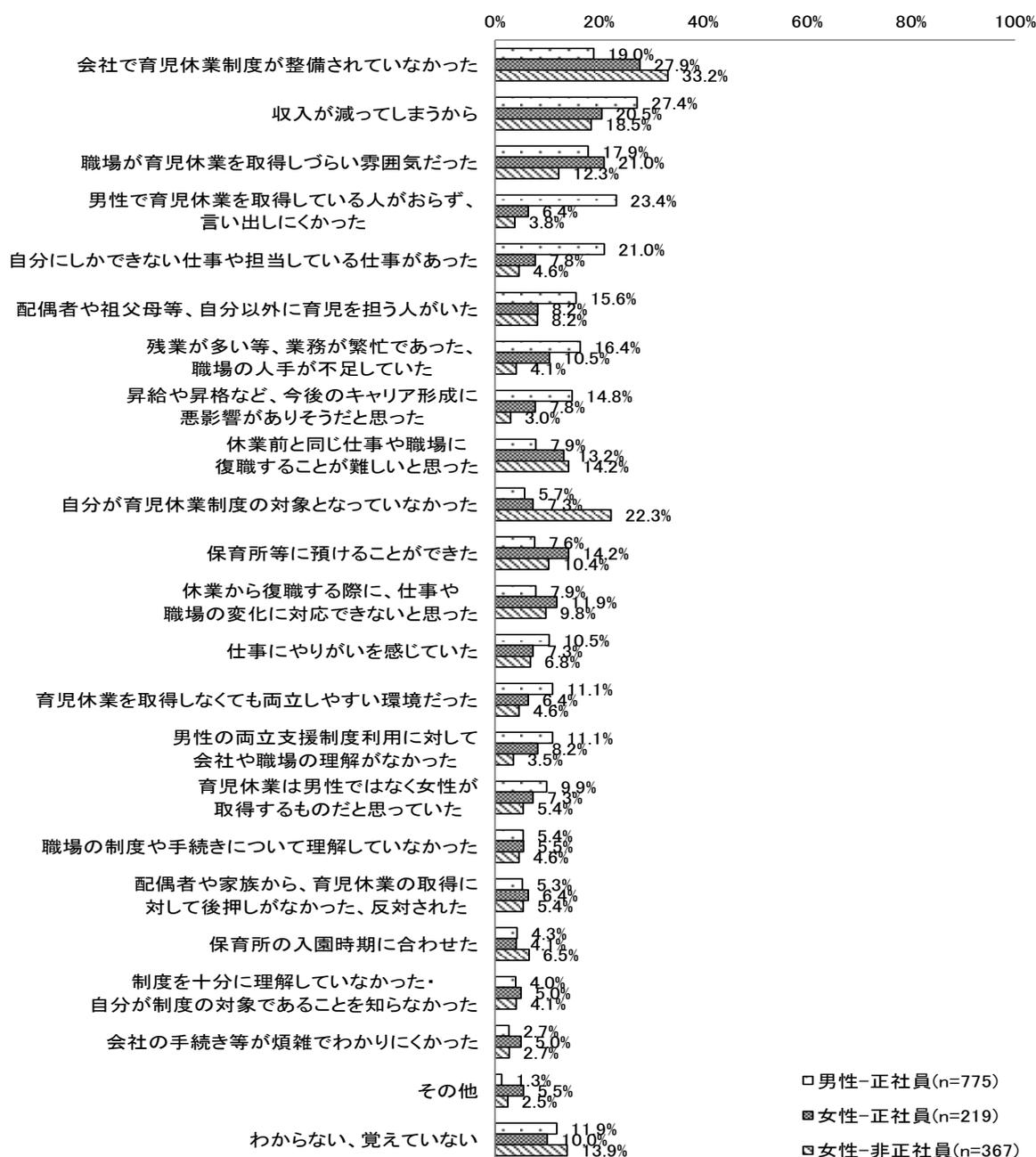
### (8) 育児休業を取得しなかった理由

育児休業を取得しなかった人について、その理由をみると、「男性・正社員」は「収入が減ってしまうから」が27.4%でもっとも割合が高く、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」が23.4%、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があった」が21.0%で続いている。

「女性・正社員」は、「会社で育児休業制度が整備されていなかった」が27.9%でもっとも割合が高く、次いで「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が21.0%で続いている。

「女性・非正社員」は「会社で育児休業制度が整備されていなかった」が33.2%でもっとも割合が高く、次いで「自分が育児休業制度の対象となっていなかった」が22.3%で続いている。

図表Ⅲ-76 育児休業を取得しなかった理由（本人）：複数回答（Q34）

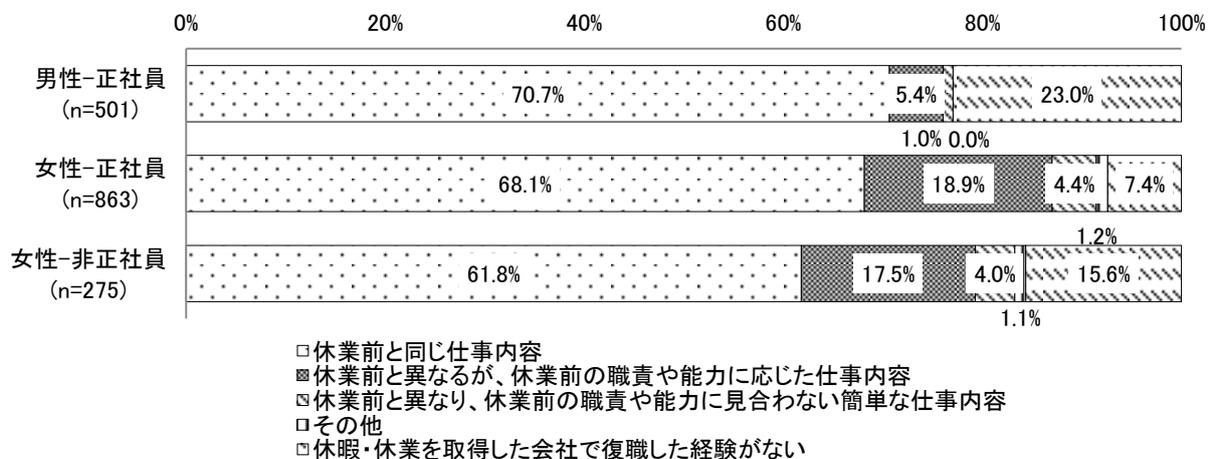


注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

(9) 休暇・休業前後の仕事内容の変化

末子出産時に何らかの休暇・休業を取得した人について、休暇・休業の取得前後の仕事内容の変化をみると、「男性・正社員」の70.7%、「女性・正社員」の68.1%、「女性・非正社員」の61.8%が「休業前と同じ仕事内容」と回答している。一方、「休業前と異なるが、休業前の職責や能力に応じた仕事内容」に変化した割合は、「男性・正社員」は5.4%であるのに対し、「女性・正社員」は18.9%、「女性・非正社員」は17.5%となっている。「休業前と異なり、休業前の職責や能力に見合わない簡単な仕事内容」に変化した割合については、いずれも5%未満であり、「男性・正社員」が1.0%、「女性・正社員」が4.4%、「女性・非正社員」が4.0%となっている。

図表Ⅲ-77 休暇・休業前後の仕事内容の変化：単数回答（Q35）



注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

注) 男性・正社員のうち「休暇・休業を取得した会社で復職した経験がない」と回答した者の中には、なんらかの休暇・休業を取得している場合でも、一定期間の長さの休暇や休業ではないため、復職であったと認識していない場合があることが考えられる。

図表Ⅲ-78 男性・正社員の休暇・休業前後の仕事内容の変化（育児休業の取得別）：単数回答（Q35）

	合計	Q35. 復職後の仕事内容				
		休業前と同じ仕事内容	休業前と異なるが、休業前の職責や能力に応じた仕事内容	休業前と異なり、休業前の職責や能力に見合わない簡単な仕事内容	その他	休暇・休業を取得した会社で復職した経験がない
全体	501	354	27	5	0	115
	100.0	70.7	5.4	1.0	0.0	23.0
育児休業を取得	65	48	8	2	0	7
	100.0	73.8	12.3	3.1	0.0	10.8
育児休業以外のいずれかの休暇・休業を取得	435	306	19	3	0	107
	100.0	70.3	4.4	0.7	0.0	24.6

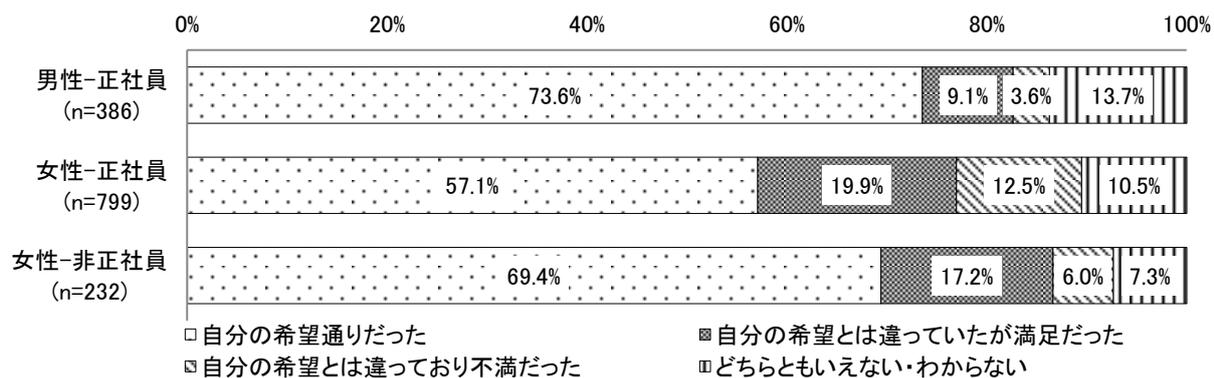
注) 男性・正社員のうち「休暇・休業を取得した会社で復職した経験がない」と回答した者の中には、なんらかの休暇・休業を取得している場合でも、一定期間の長さの休暇や休業ではないため、復職であったと認識していない場合があることが考えられる。

### (10) 復職後の仕事の希望合致度

末子出産時に何らかの休暇・休業を取得した人について、休暇・休業からの復職後の仕事内容が希望通りだったかどうかをみると、「自分の希望通りだった」割合は、「男性・正社員」が73.6%、「女性・正社員」が57.1%、「女性・非正社員」が69.4%となっている。

他と比較して「女性・正社員」は、「自分の希望通りだった」の割合が低く、「自分の希望とは違っており不満だった」（12.5%）の割合が、他と比べてやや高い傾向にある。

図表Ⅲ-79 復職後の仕事の希望合致度：単数回答（Q36）



注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

(休暇・休業前後の仕事内容の変化別)

末子出産時に何らかの休暇・休業を取得した人について、休暇・休業前後の仕事内容の変化別に、休暇・休業からの復職後の仕事内容が希望通りだったかどうかをみた。

「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれにおいても、「休業前と同じ仕事内容」だった人において「自分の希望通りだった」とする割合がもっとも高い。一方、「休業前と異なり、休業前の職責や能力に見合わない簡単な仕事内容」だった人において、「自分の希望とは違っており不満だった」とする割合がもっとも高くなっている。

図表Ⅲ-80 復職後の仕事の希望合致度（休暇・休業前後の仕事内容の変化別）：単数回答  
(Q35×Q36)

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q36. 復職後の仕事の希望合致度			
		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	799 100.0	456 57.1	159 19.9	100 12.5	84 10.5
休業前と同じ仕事内容	588 100.0	390 66.3	92 15.6	44 7.5	62 10.5
休業前と異なるが、休業前 の職責や能力に応じた仕 事内容	163 100.0	62 38.0	59 36.2	26 16.0	16 9.8
休業前と異なり、休業前 の職責や能力に見合わない 簡単な仕事内容	38 100.0	2 5.3	5 13.2	29 76.3	2 5.3
その他	10 100.0	2 20.0	3 30.0	1 10.0	4 40.0

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q36. 復職後の仕事の希望合致度			
		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	232 100.0	161 69.4	40 17.2	14 6.0	17 7.3
休業前と同じ仕事内容	170 100.0	142 83.5	18 10.6	0 0.0	10 5.9
休業前と異なるが、休業前 の職責や能力に応じた仕 事内容	48 100.0	19 39.6	18 37.5	7 14.6	4 8.3
休業前と異なり、休業前 の職責や能力に見合わない 簡単な仕事内容	11 100.0	0 0.0	4 36.4	7 63.6	0 0.0
その他	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0

(末子出産時の休暇・休業取得期間別)

末子出産時に何らかの休暇・休業を取得した人について、休暇・休業の取得期間別に、休暇・休業からの復職後の仕事内容が希望通りだったかどうかをみると、「男性・正社員」「女性・正社員」では、休暇・休業の取得期間が短いほど、「自分の希望通りだった」の割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-81 復職後の仕事の希望合致度（末子出産時の休暇・休業取得期間別）

: 単数回答 (Q36)

男性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q36. 復職後の仕事内容の希望合致度			
		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	386 100.0	284 73.6	35 9.1	14 3.6	53 13.7
1週間未満	251 100.0	192 76.5	14 5.6	3 1.2	42 16.7
1週間～1ヶ月未満	77 100.0	60 77.9	9 11.7	4 5.2	4 5.2
1ヶ月以上	58 100.0	32 55.2	12 20.7	7 12.1	7 12.1

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q36. 復職後の仕事内容の希望合致度			
		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	799 100.0	456 57.1	159 19.9	100 12.5	84 10.5
6ヶ月未満	102 100.0	63 61.8	19 18.6	11 10.8	9 8.8
6ヶ月～1年未満	185 100.0	110 59.5	36 19.5	24 13.0	15 8.1
1年～1年半未満	346 100.0	191 55.2	71 20.5	46 13.3	38 11.0
1年半以上	159 100.0	88 55.3	30 18.9	19 11.9	22 13.8

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q36. 復職後の仕事内容の希望合致度			
		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	232 100.0	161 69.4	40 17.2	14 6.0	17 7.3
6ヶ月未満	69 100.0	49 71.0	12 17.4	3 4.3	5 7.2
6ヶ月～1年未満	58 100.0	42 72.4	9 15.5	3 5.2	4 6.9
1年～1年半未満	86 100.0	57 66.3	18 20.9	5 5.8	6 7.0
1年半以上	15 100.0	11 73.3	1 6.7	2 13.3	1 6.7

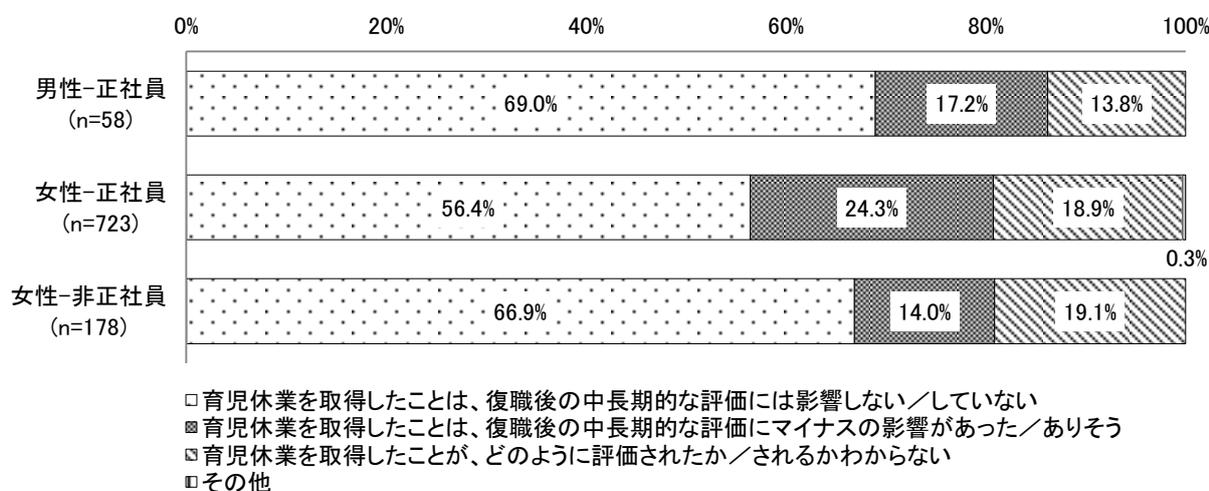
注) 就業形態(男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員)は末子妊娠時のもの。

### (11) 育児休業の評価への影響

育児休業を取得した人について、育児休業が、復職後の評価に影響した（している）かどうかをみると、「育児休業を取得したことは、復職後の中長期的な評価には影響しない／していない」とする割合は、「男性・正社員」が 69.0%、「女性・正社員」が 56.4%、「女性・非正社員」が 66.9%となっている。

他と比較して「女性・正社員」は、「育児休業を取得したことは、復職後の中長期的な評価には影響しない／していない」（56.4%）の割合が低く、「育児休業を取得したことは、復職後の中長期的な評価にマイナスの影響があった／ありそう」（24.3%）の割合が高い傾向にある。

図表Ⅲ-82 育児休業の評価への影響：単数回答（Q37）



注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

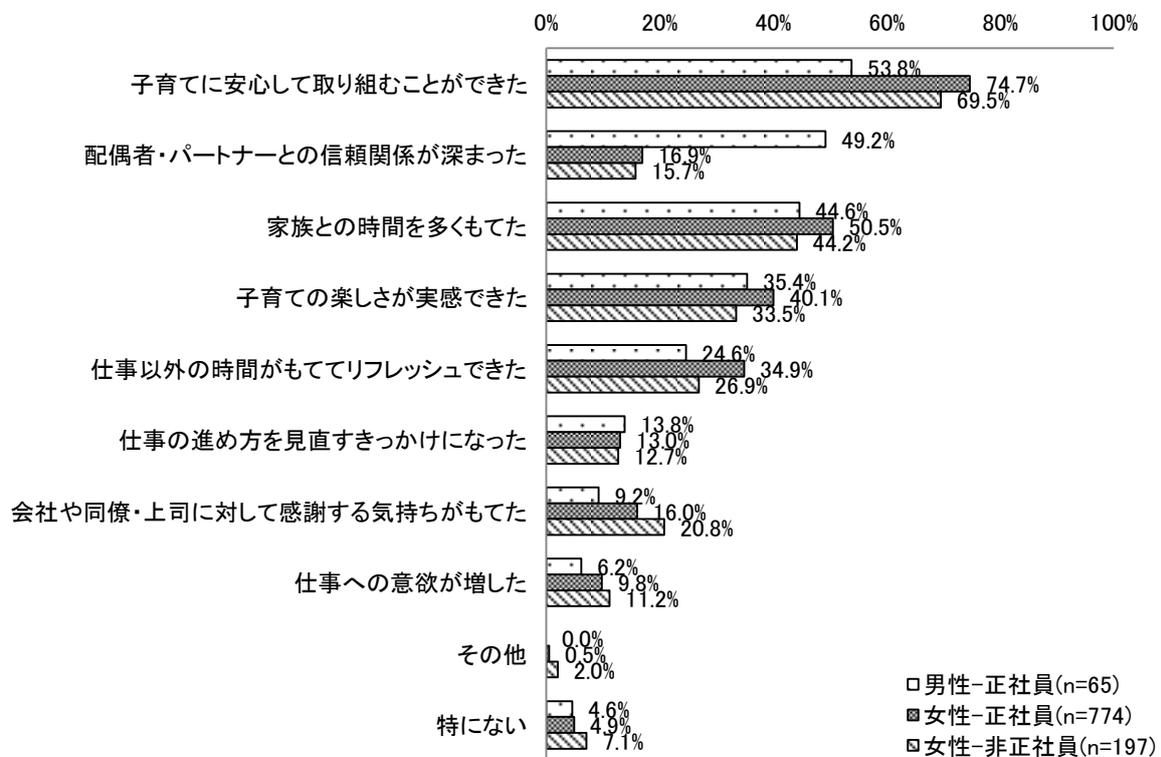
## (12) 育児休業を取得して良かった点

育児休業を取得した人について、育児休業を取得して良かった点を見ると、「男性・正社員」は「子育てに安心して取組むことができた」が 53.8%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーとの信頼関係が深まった」が 49.2%で続いている。

「女性・正社員」「女性・非正社員」はいずれも「子育てに安心して取り組むことができた」の割合が高く、それぞれ 74.7%、69.5%となっている。

他と比較して、「配偶者・パートナーとの信頼関係が深まった」について、「男性・正社員」が 49.2%であるのに対し、「女性・正社員」「女性・非正社員」はそれぞれ 16%程度にとどまっており、特に男性において、配偶者との関係構築という点で育児休業の意義が感じられているといえる。

図表Ⅲ-83 育児休業を取得して良かった点：複数回答（Q38）



注) 就業形態（男性-正社員、女性-正社員、女性-非正社員）は末子妊娠時のもの。

## 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

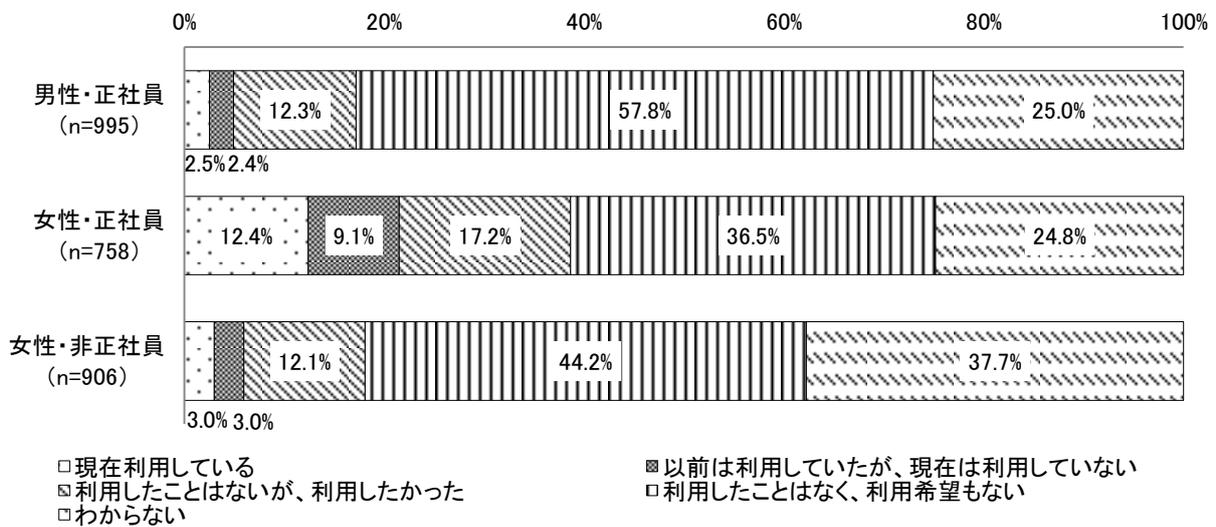
### (1) 末子が生まれた後の両立支援制度の利用

#### ①本人

末子が生まれた後の両立支援制度の利用状況について、所定外労働の免除を「現在利用している」割合は、「男性・正社員」が2.5%、「女性・正社員」が12.4%、「女性・非正社員」が3.0%となっている。

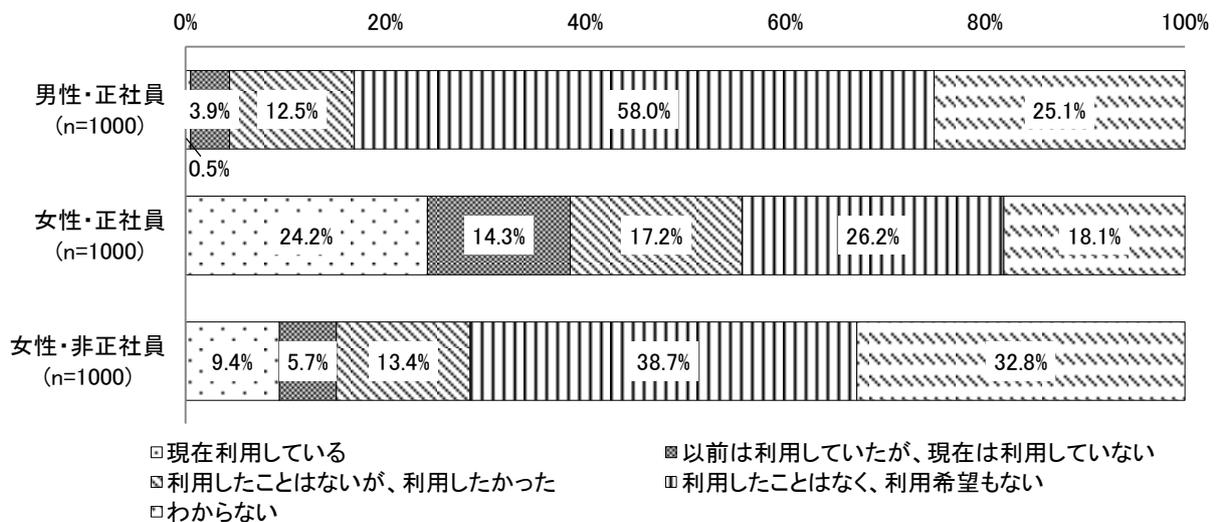
また、短時間勤務制度を「現在利用している」割合は、「男性・正社員」が0.5%、「女性・正社員」が24.2%、「女性・非正社員」が9.4%となっている。

図表Ⅲ-84 所定外労働の免除（本人）：単数回答（Q39\_1\_1）



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Ⅲ-85 短時間勤務制度（本人）：単数回答（Q39\_1\_2）

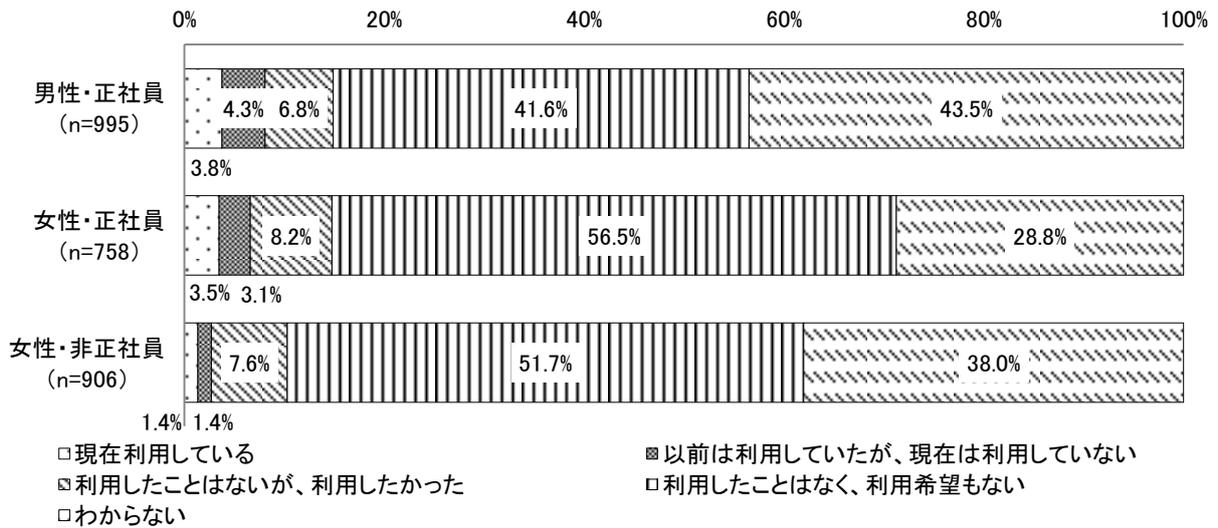


## ②配偶者

配偶者がいる人について、所定外労働の免除を「現在利用している」割合は、「男性・正社員」が3.8%、「女性・正社員」が3.5%、「女性・非正社員」が1.4%となっている。

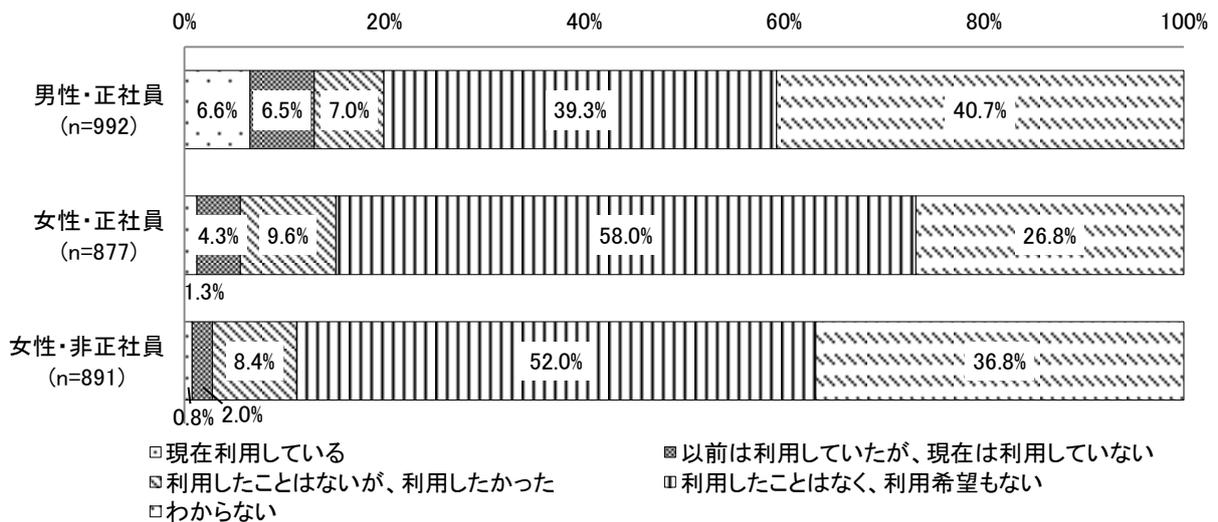
また、配偶者が短時間勤務制度を「現在利用している」割合は、「男性・正社員」が6.6%、「女性・正社員」が4.3%、「女性・非正社員」が0.8%となっている。

図表Ⅲ-86 所定外労働の免除（配偶者）：単数回答（Q39\_2\_1）



注) 配偶者が短時間勤務制度を現在利用している回答者は、配偶者が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（配偶者）について集計対象外とした。

図表Ⅲ-87 短時間勤務制度（配偶者）：単数回答（Q39\_2\_2）

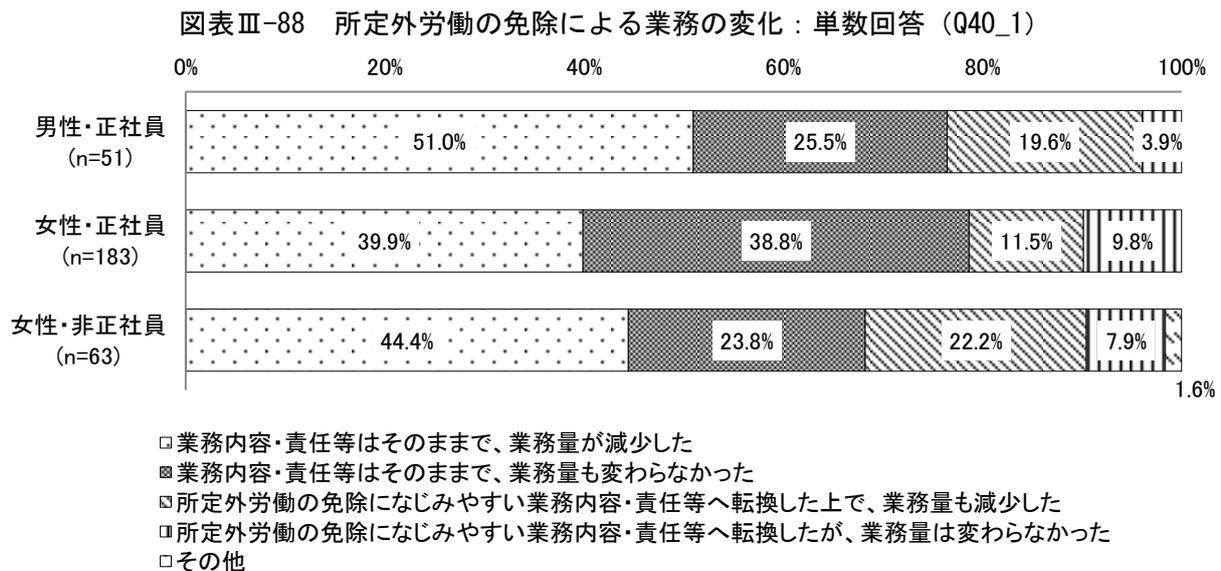


## (2) 所定外労働の免除による業務の変化

### ①所定外労働の免除による業務の変化（本人）

所定外労働の免除による業務の変化をみると、「業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した」割合は、「男性・正社員」が51.0%、「女性・正社員」が39.9%、「女性・非正社員」が44.4%となっている。

他と比較して、「女性・正社員」は、「業務内容・責任等はそのままで、業務量も変わらなかった」の割合が高く、38.8%となっている。

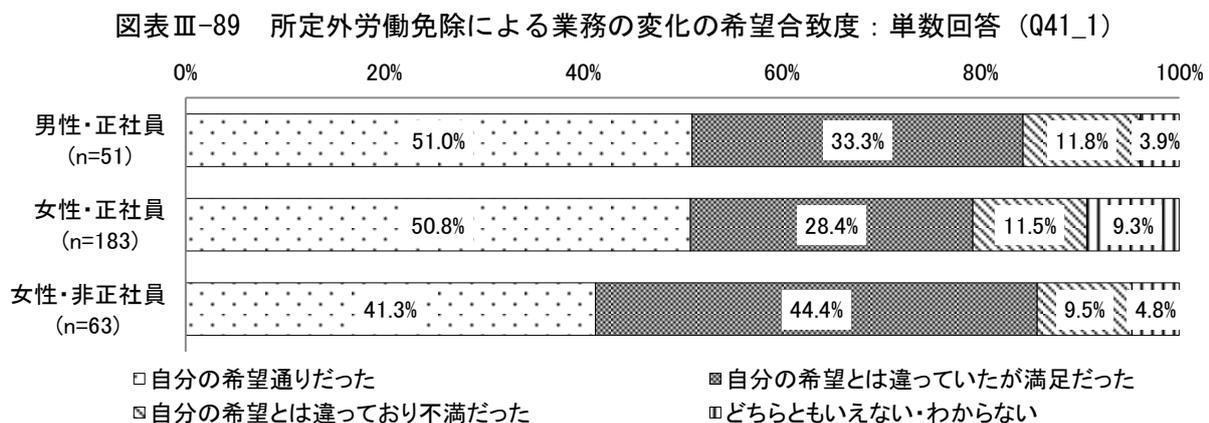


注) 短時間勤務制度を現在利用している回答者であっても、所定外労働について「以前は利用していたが、現在は利用していない」と回答した者を集計対象に含む。

### ②所定外労働免除による業務の変化の希望合致度（本人）

所定外労働の免除による業務の変化が、自身の希望通りだったかどうかをみると、「自分の希望通りだった」の割合は、「男性・正社員」が51.0%、「女性・正社員」が50.8%、「女性・非正社員」が41.3%となっている。

他と比較して、「女性・非正社員」は「自分の希望とは違っていたが満足だった」の割合が高く、44.4%となっている。



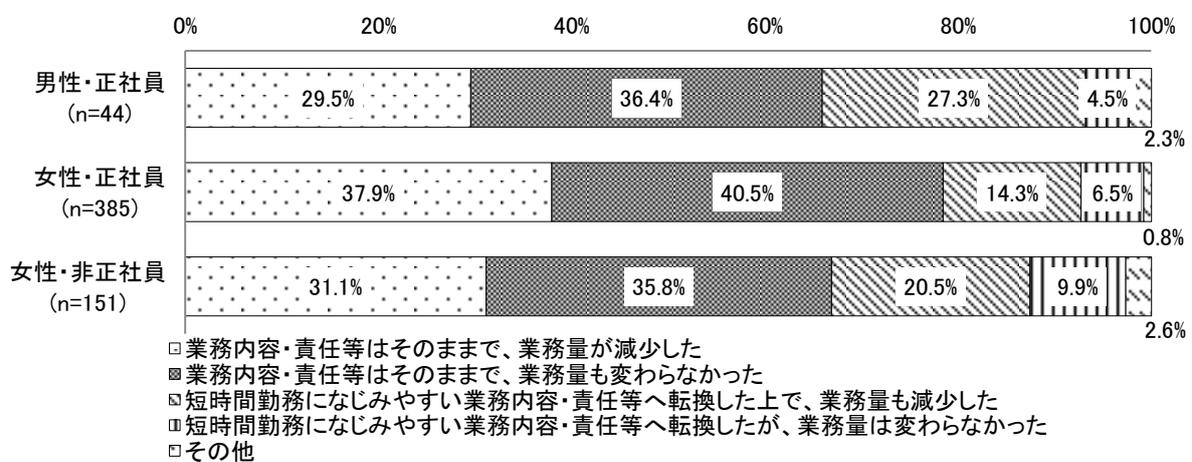
### (3) 短時間勤務による業務の変化

#### ①短時間勤務による業務の変化（本人）

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」の割合が高く、「男性・正社員」は36.4%、「女性・正社員」は40.5%、「女性・非正社員」は35.8%となっている。

短時間勤務者への業務配分は、「業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少」が原則的な考え方であるが、当該選択肢の割合は「女性・正社員」で37.9%と他と比較してやや高いものの、「業務内容・責任等はそのままで、業務量が変わらなかった」とほぼ同水準となっている。短時間勤務による業務の変化について、個人による差が大きいことがうかがえる。

図表Ⅲ-90 短時間勤務による業務の変化：単数回答（Q40\_2）

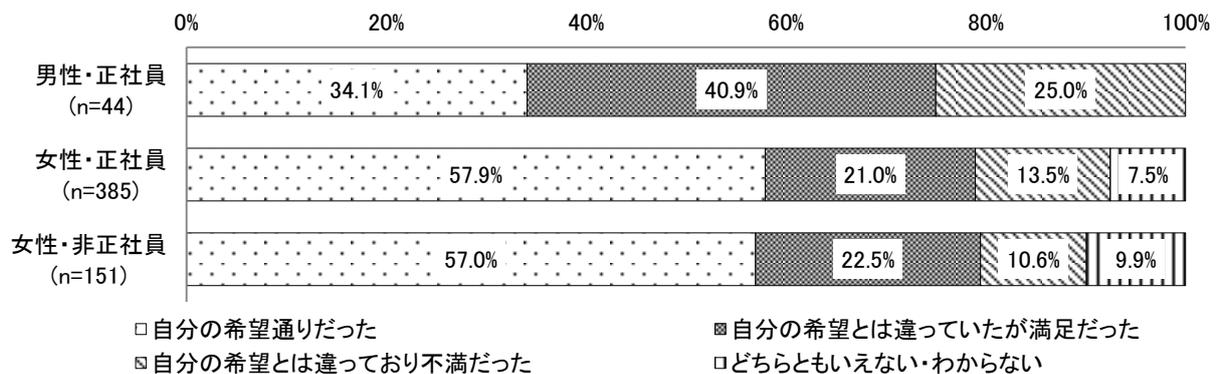


#### ②短時間勤務による業務の変化の希望合致状況（本人）

短時間勤務による業務の変化の希望合致状況をみると、「男性・正社員」は、「自分の希望とは違っていたが満足だった」の割合が高く40.9%となっている。「女性・正社員」「女性・非正社員」は「自分の希望通りだった」の割合が高く、それぞれ57.9%、57.0%を占めている。

他と比較して、「男性・正社員」は「自分の希望とは違っており不満だった」の割合が高く、25.0%を占めている。

図表Ⅲ-91 短時間勤務による業務の変化の希望合致度：単数回答（Q41\_2）



(両立支援制度の利用による業務の変化別)

「女性・正社員」について、両立支援制度の利用による業務の変化別に、業務の変化が自身の希望通りだったかどうかをみた。

所定外労働免除及び短時間勤務のいずれについても、「業務内容・責任等はそのままで、業務量が減る」という変化があった人において「自分の希望通りだった」という割合がもっとも高い(それぞれ 74.0%、69.9%)。「業務内容・責任等はそのままで、業務量が減る」という変化ではない場合、「自分の希望とは違っており不満だった」という割合が高くなっている。

図表Ⅲ-92 所定外労働免除による業務の変化別 希望合致度(女性・正社員) : 単数回答(Q40\_1×Q41\_1)

女性・正社員	合計	Q41_1. 所定外労働免除による業務の変化の希望合致度			
		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	183 100.0	93 50.8	52 28.4	21 11.5	17 9.3
業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した	73 100.0	54 74.0	14 19.2	1 1.4	4 5.5
業務内容・責任等はそのままで、業務量も変わらなかった	71 100.0	29 40.8	24 33.8	12 16.9	6 8.5
所定外労働の免除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	21 100.0	5 23.8	9 42.9	5 23.8	2 9.5
所定外労働の免除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	18 100.0	5 27.8	5 27.8	3 16.7	5 27.8
その他	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

図表Ⅲ-93 短時間勤務による業務の変化別 希望合致度(女性・正社員) : 単数回答(Q40\_2×Q41\_2)

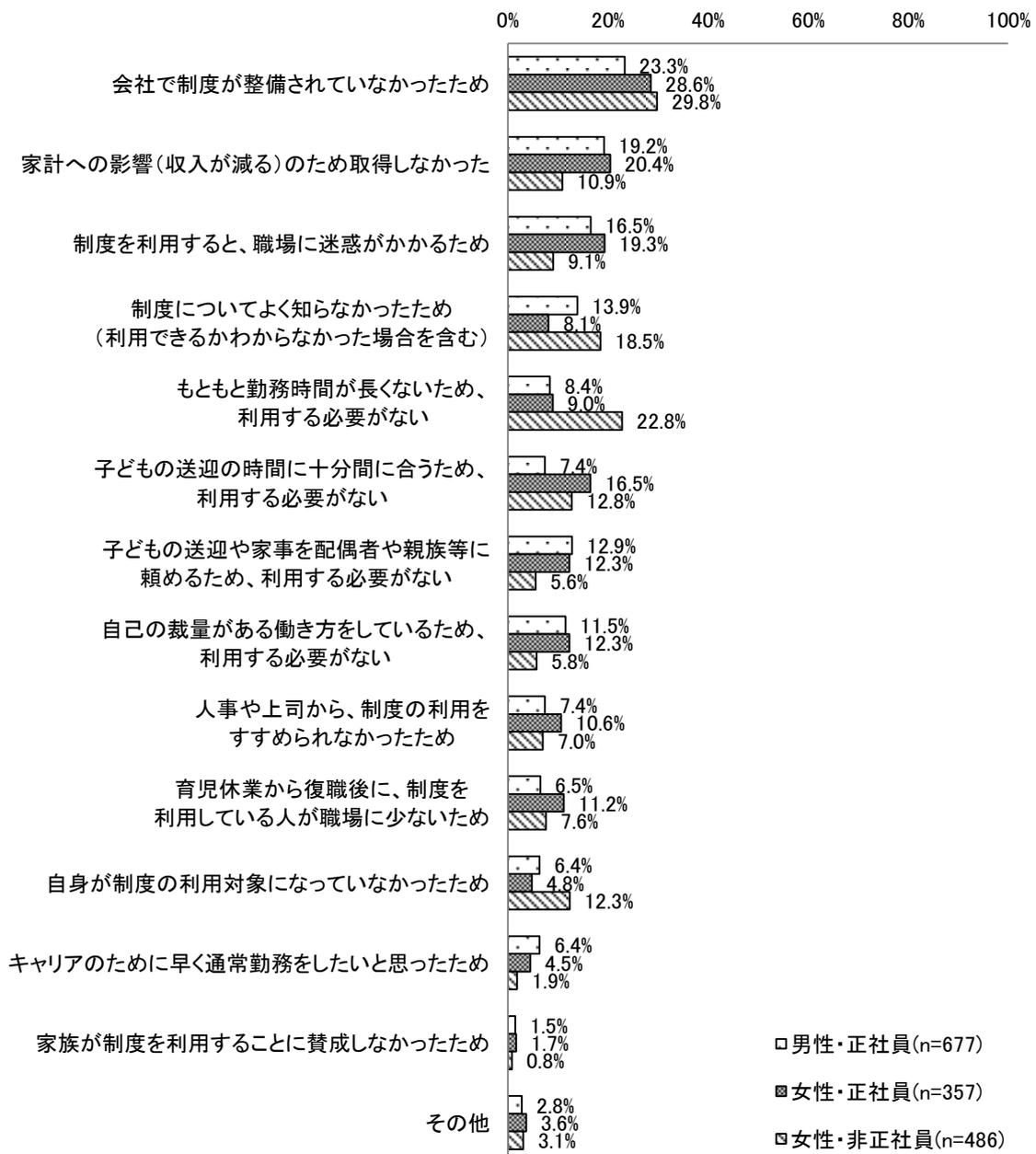
女性・正社員	合計	Q41_2. 短時間勤務による業務の変化の希望合致度			
		自分の希望通りだった	自分の希望とは違っていたが満足だった	自分の希望とは違っており不満だった	どちらともいえない・わからない
全体	385 100.0	223 57.9	81 21.0	52 13.5	29 7.5
業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した	146 100.0	102 69.9	29 19.9	9 6.2	6 4.1
業務内容・責任等はそのままで、業務量も変わらなかった	156 100.0	86 55.1	37 23.7	25 16.0	8 5.1
短時間勤務になじみやすい業務内容・責任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

#### (4) 「所定外労働の免除」「短時間勤務」を利用しない理由

「所定外労働の免除」「短時間勤務」をいずれも利用したことがない理由をみると、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」ともに、「会社で制度が整備されていなかったため」の割合がもっとも高く、それぞれ、23.3%、28.6%、29.8%となっている。

「女性・正社員」は、次いで「制度を利用すると、職場に迷惑がかかるため」が19.3%、「子どもの送迎の時間に十分間に合うため、利用する必要がない」が16.5%で続いている。「女性・非正社員」は、他と比較して、「もともと勤務時間が長くないため、利用する必要がない」の割合が高く22.8%となっている。

図表Ⅲ-94 所定外労働・短時間勤務の免除を利用しない理由：複数回答（Q42）

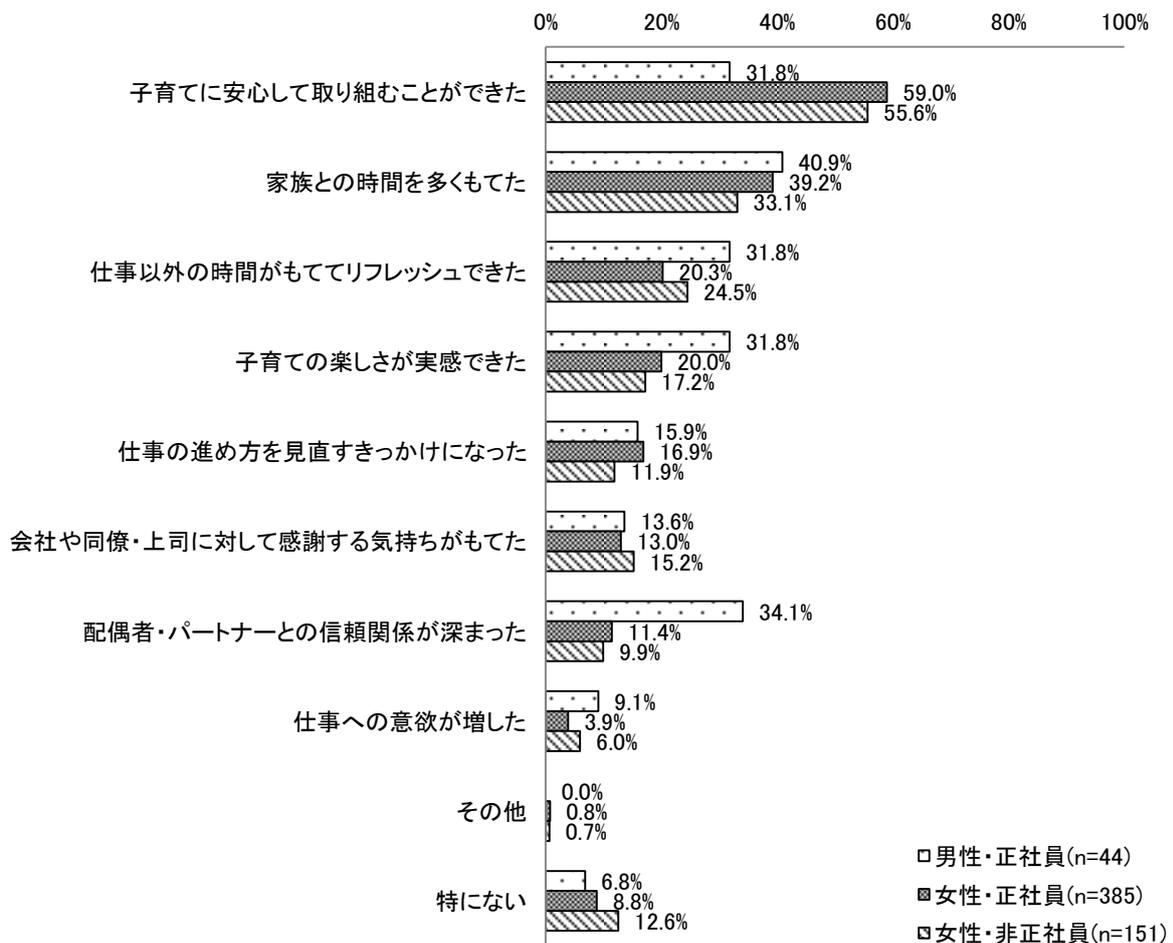


(5) 短時間勤務を利用して良かった点

短時間勤務を利用して良かった点を見ると、「女性・正社員」「女性・非正社員」は、いずれも「子育てに安心して取り組むことができた」の割合が高く、それぞれ、59.0%、55.6%となっている。

「男性・正社員」は「配偶者・パートナーとの信頼関係が深まった」の割合が高く 34.1%となっているが、「女性・正社員」「女性・非正社員」では1割程度にとどまっており、育児休業と同様、特に男性においては、配偶者との関係構築という点で短時間勤務の意義が感じられているといえる。

図表Ⅲ-95 短時間勤務を利用して良かった点：複数回答（Q57）

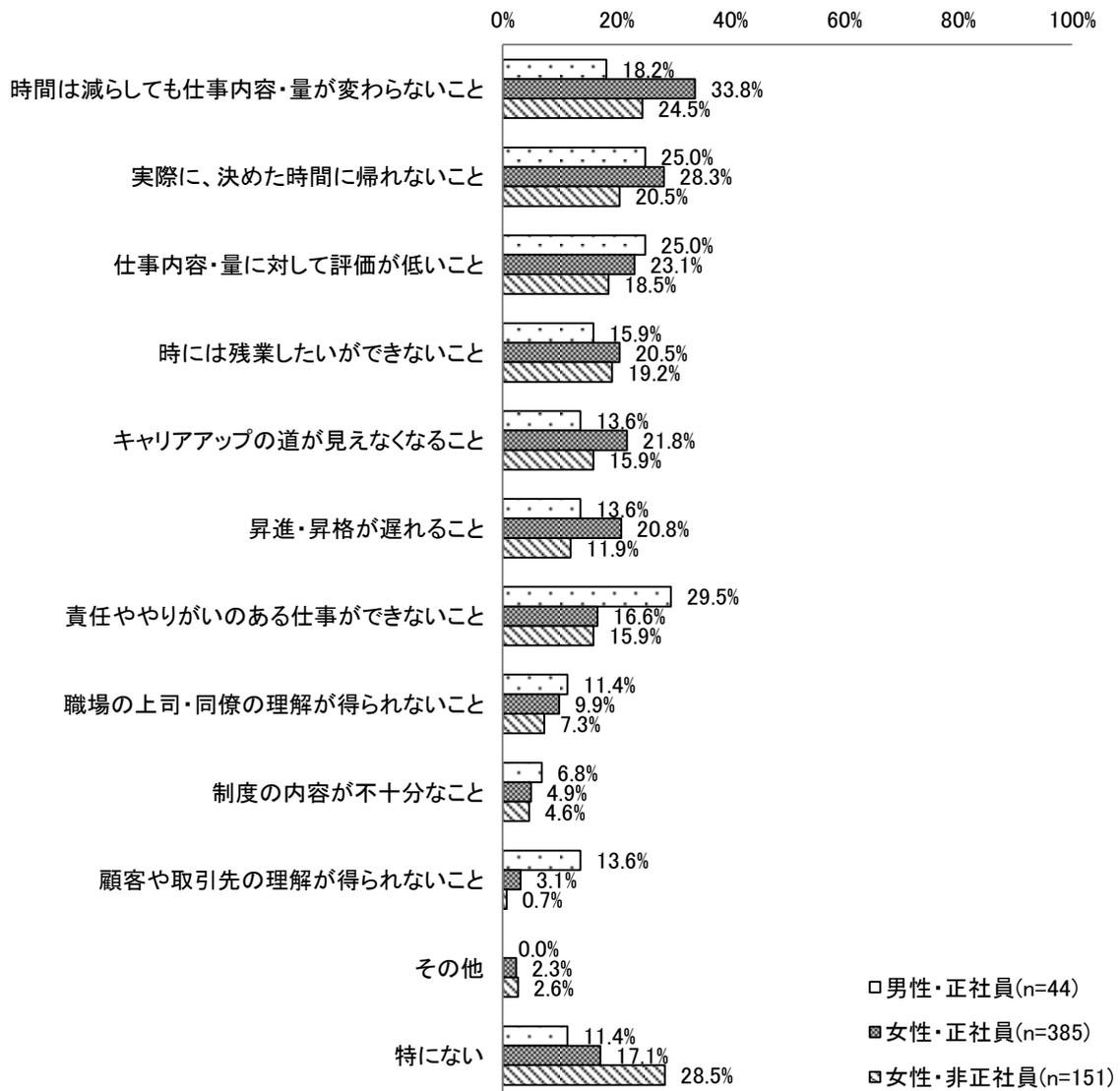


## (6) 短時間勤務の不満

短時間勤務の不満な点をみると、「女性・正社員」は「時間は減らしても仕事内容・量が変わらないこと」の割合が最も高く 33.8%となっている。次いで「実際に、決めた時間に帰れないこと」が 28.3%で続いている。

「男性・正社員」は「責任ややりがいのある仕事ができないこと」の割合がもっとも高く、29.5%となっている。

図表Ⅲ-96 短時間勤務の不満：複数回答（Q44）



(短時間勤務による業務の変化別)

「女性・正社員」について、短時間勤務による業務の変化別に、短時間勤務の不満をみると、「業務内容・責任等はそのままで、業務量も変わらなかった」人において、「実際に決めた時間に帰れないこと」を不満とする割合が32.1%と、他と比べて高くなっている。

業務内容や責任等の変化に関わらず、「業務量が変わらなかった」場合、「時間は減らしても仕事内容・量が変わらないこと」を不満とする割合が高い(それぞれ47.4%、40.0%)。一方、「業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した」場合でも、「時間は減らしても仕事内容・量が変わらないこと」を不満とする割合が23.3%ある。業務量の調整の余地があることがうかがえる。

また、「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」人では、「責任ややりがいのある仕事ができないこと」、「昇進・昇格が遅れること」、「キャリアアップの道が見えなくなること」を不満とする割合が他と比べて高くなっている。

図表Ⅲ-97 短時間勤務の不满(短時間勤務による業務の変化別)：複数回答(Q44)

女性・正社員	合計	Q44. 短時間勤務の不满																								
		実際に、決めた時間に帰れないこと	業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した	業務内容・責任等はそのままで、業務量も変わらなかった	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	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	その他	特になし	顧客や取引先の理解が得られないこと	職場の上司・同僚の理解が得られないこと	時には残業したいができないこと	キャリアアップの道が見えなくなること	昇進・昇格が遅れること	仕事内容・量に対して評価が低いこと	責任ややりがいのある仕事ができないこと	時間は減らしても仕事内容・量が変わらないこと										
全体	385	109	130	64	89	80	84	79	38	12	19	9	66	100.0	28.3	33.8	16.6	23.1	20.8	21.8	20.5	9.9	3.1	4.9	2.3	17.1
業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した	146	40	34	27	27	24	29	27	11	4	6	3	27	100.0	27.4	23.3	18.5	18.5	16.4	19.9	18.5	7.5	2.7	4.1	2.1	18.5
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	50	74	17	38	31	28	32	18	5	7	5	28	100.0	32.1	47.4	10.9	24.4	19.9	17.9	20.5	11.5	3.2	4.5	3.2	17.9
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	11	9	16	13	15	21	14	3	2	1	0	8	100.0	20.0	16.4	29.1	23.6	27.3	38.2	25.5	5.5	3.6	1.8	0.0	14.5
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	6	10	4	8	9	5	6	5	0	19	9	66	100.0	24.0	40.0	16.0	32.0	36.0	20.0	24.0	20.0	0.0	4.9	2.3	17.1
その他	3	2	3	0	3	1	1	0	1	1	6	3	27	100.0	66.7	100.0	0.0	100.0	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	4.1	2.1	18.5

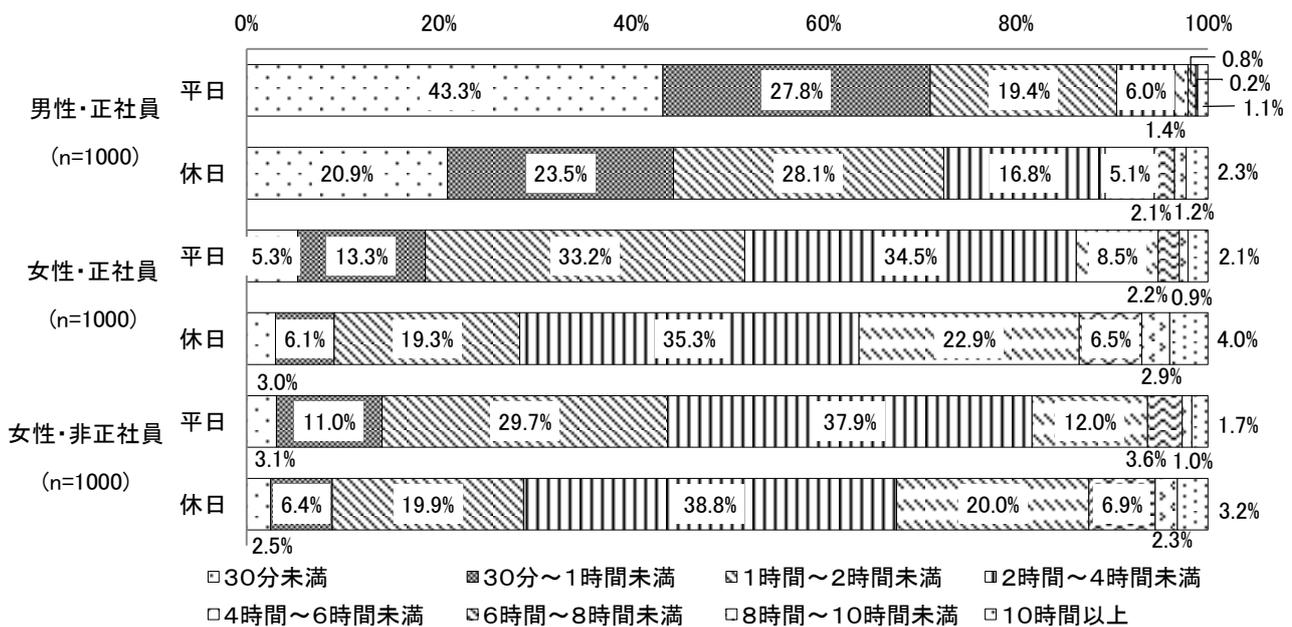
## 6. 現在の家事や子育ての状況

### (1) 家事

#### ①家事をする時間(本人)

本人の家事をする時間をみると、平日は、「男性・正社員」は「30分未満」が43.3%を占めている。一方、「女性・正社員」「女性・非正社員」は「2時間～4時間未満」の割合がもっとも高く、それぞれ34.5%、37.9%を占めている。

図表Ⅲ-98 家事をする時間：単数回答（Q45\_1）

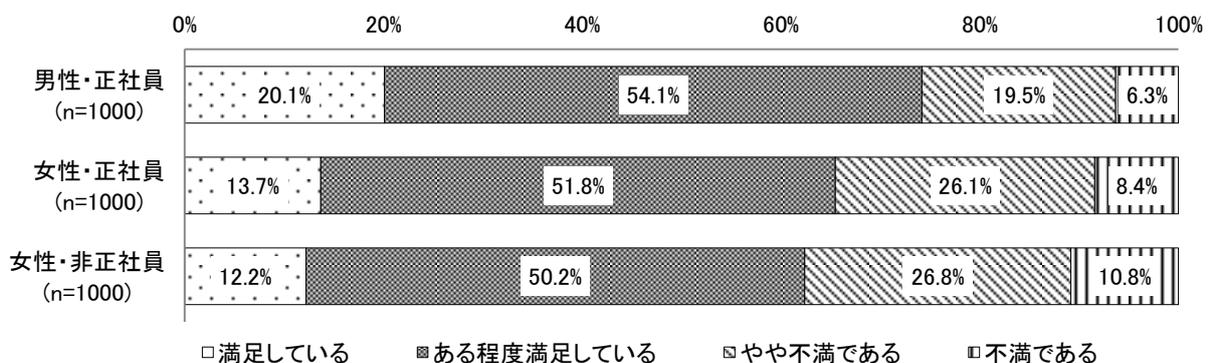


#### ②本人の家事に対する満足度

本人の家事に対する満足度をみると、「満足している」割合は、「男性・正社員」が20.1%、「女性・正社員」が13.7%、「女性・非正社員」が12.2%となっている。

女性と比較して、「男性・正社員」の方が、満足度が高い傾向にある。

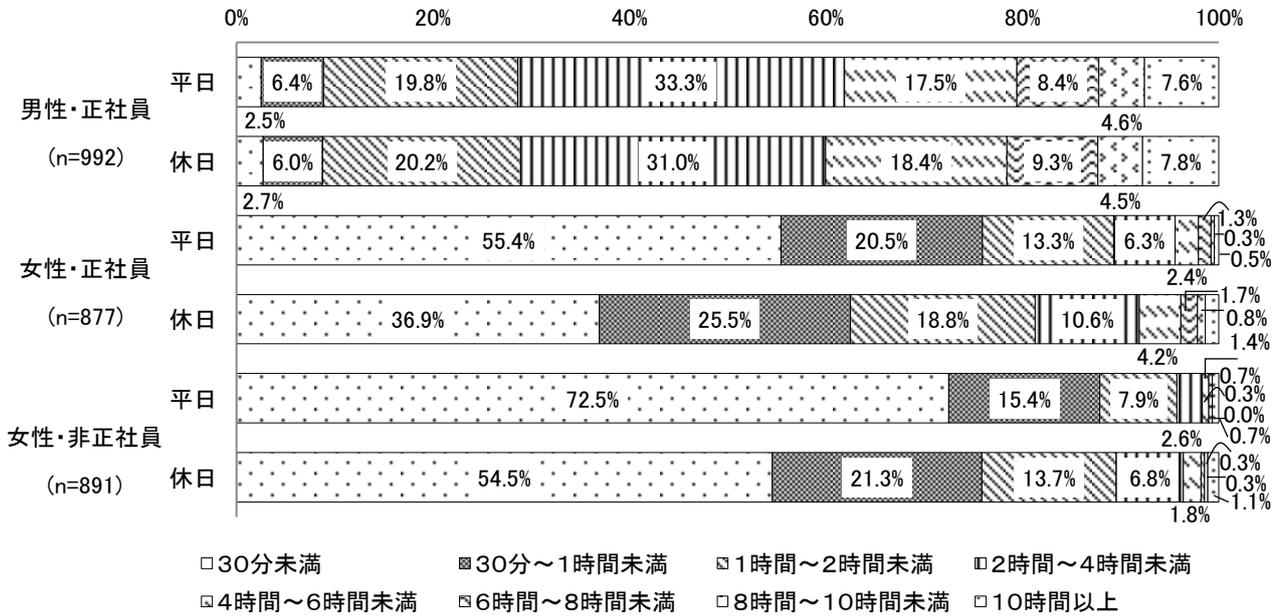
図表Ⅲ-99 本人の家事に対する満足度：単数回答（Q46\_1）



### ③配偶者が家事をする時間

配偶者が家事をする時間について、平日をみると、「女性・正社員」の 55.4%、「女性・非正社員」の 72.5%が「30分未満」となっている。

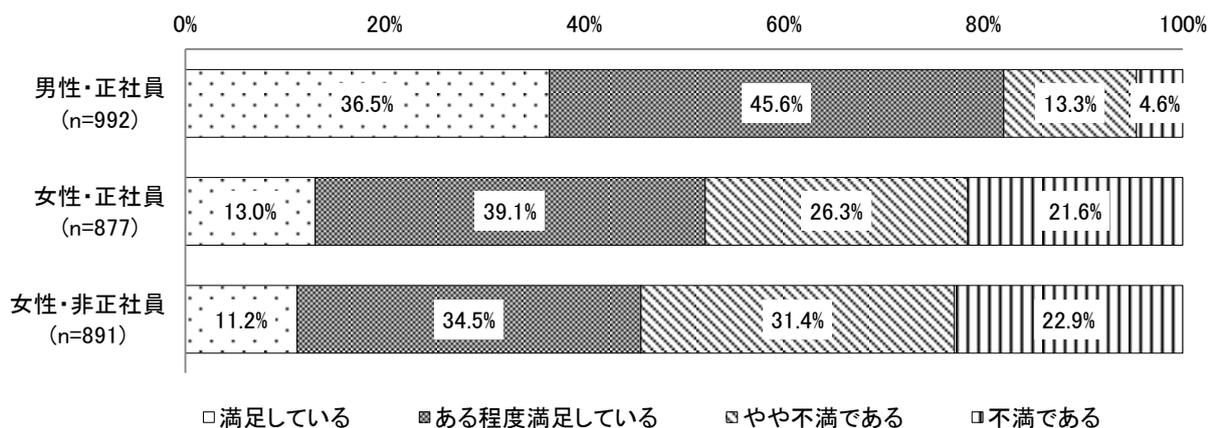
図表Ⅲ-100 家事をする時間（配偶者）：単数回答（Q45\_3）



### ④配偶者が行う家事に対する本人の満足度

配偶者が行う家事に対する本人の満足度をみると、「やや不満である」と「不満である」を合わせた不満である割合について、「男性・正社員」は 17.9%であるのに対し、「女性・正社員」は 47.9%、「女性・非正社員」は 54.3%となっている。

図表Ⅲ-101 配偶者が行う家事に対する本人の満足度：単数回答（Q46\_3）



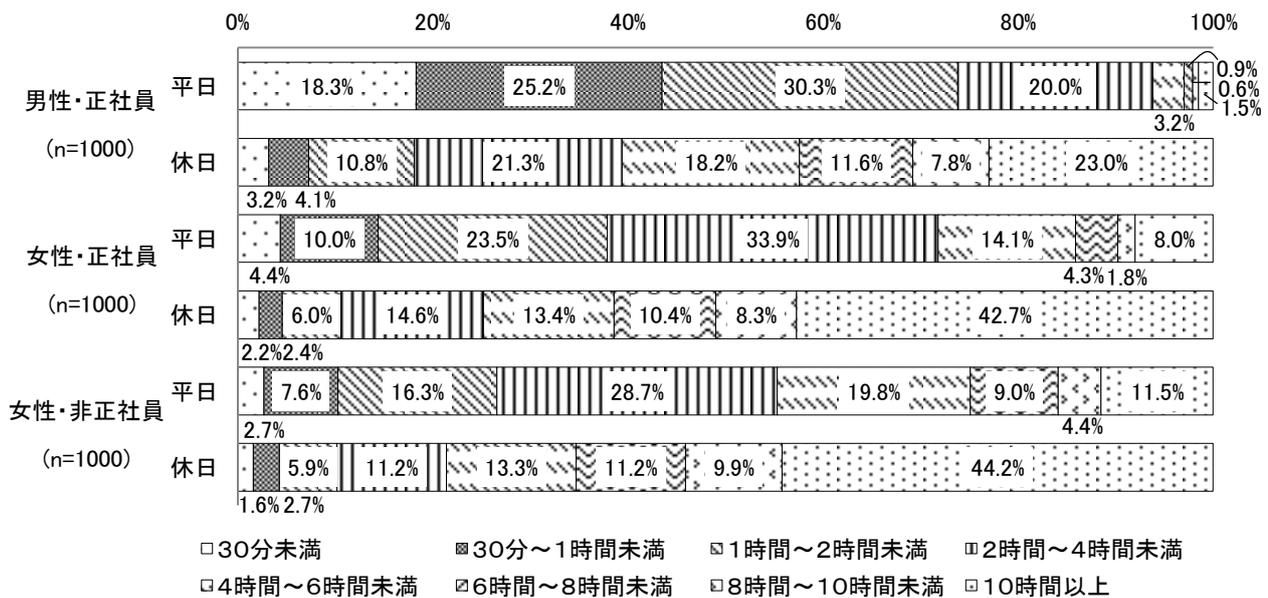
## (2) 子育て

### ①子育てをする時間（本人）

本人が子育てをする時間について、平日をみると、「男性・正社員」は「1時間～2時間未満」の割合がもっとも高く30.3%を占めている。次いで、「30分～1時間未満」が25.2%、「2時間以上～4時間未満」が20.0%で続いている。

「女性・正社員」「女性・非正社員」はいずれも「2時間以上～4時間未満」の割合が高く、それぞれ33.9%、28.7%を占めている。

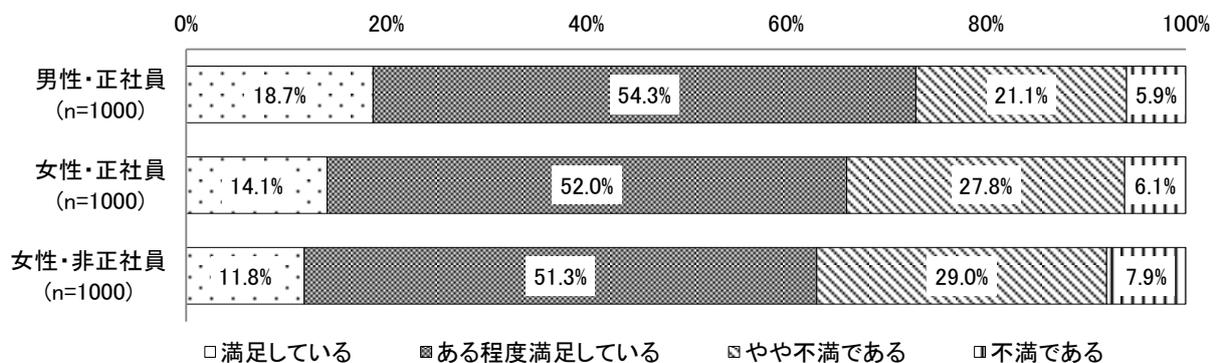
図表Ⅲ-102 子育てをする時間（本人）：単数回答（Q45\_2）



### ②本人の子育てに対する満足度

本人が行う子育てに対する満足度について、「満足している」と「ある程度満足している」を合わせた、満足している割合をみると、「男性・正社員」が73.0%、「女性・正社員」は66.1%、「女性・非正社員」は63.1%となっている。

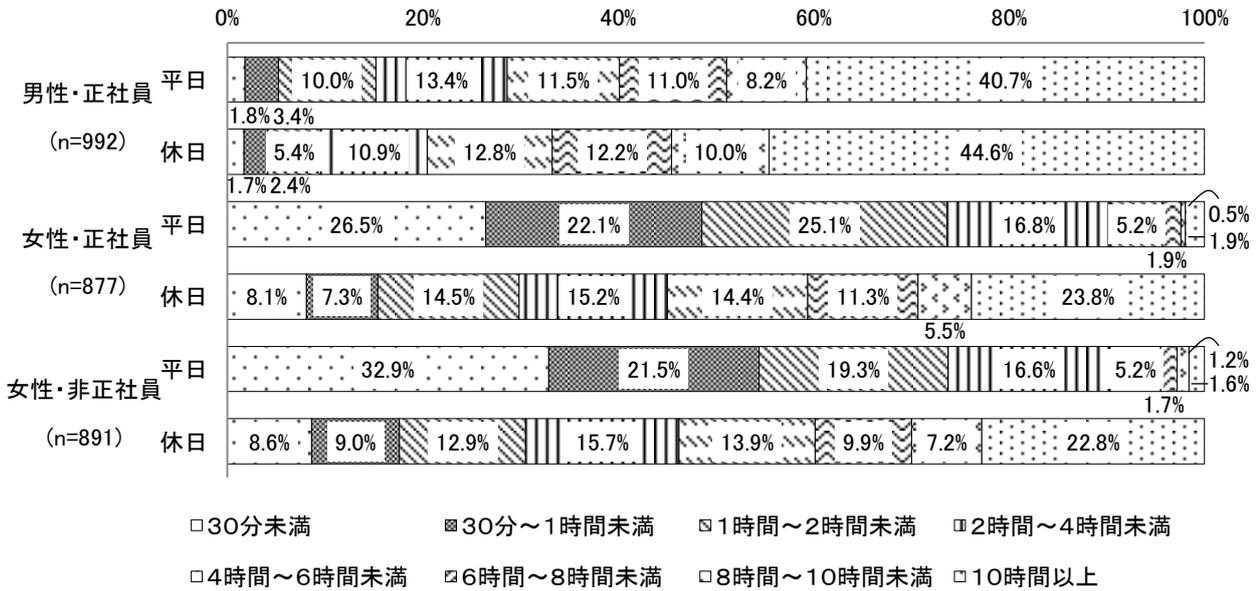
図表Ⅲ-103 本人の子育てに対する満足度：単数回答（Q46\_2）



### ③配偶者が子育てをする時間

配偶者が子育てをする時間について、平日は、「女性・正社員」「女性・非正社員」ともに「30分未満」の割合が高く、それぞれ26.5%、32.9%を占めている。

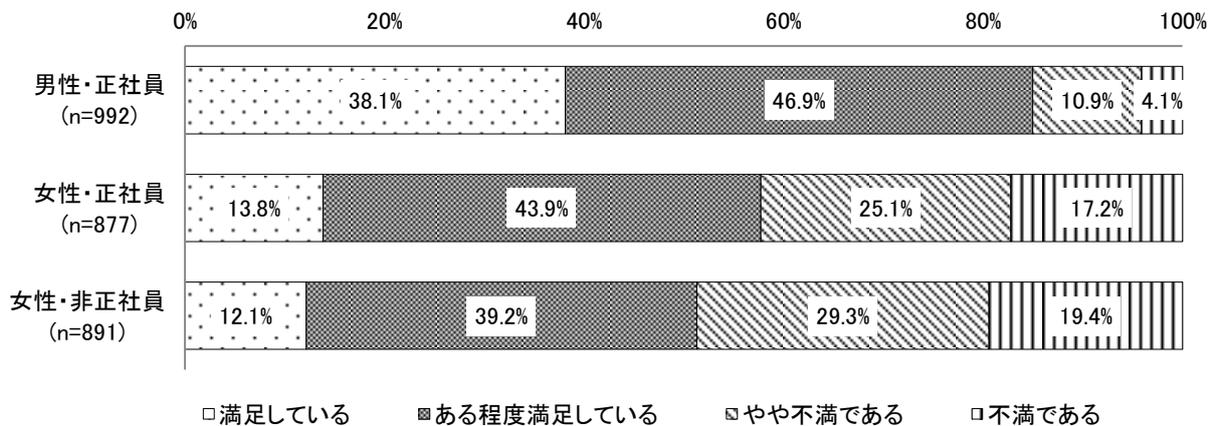
図表Ⅲ-104 配偶者が子育てをする時間：単数回答（Q45\_4）



### ④配偶者が行う子育てに対する本人の満足度

配偶者が行う子育てに対する本人の満足度について、「やや不満である」と「不満である」を合わせた不満である割合をみると、「男性・正社員」が15.0%であるのに対し、「女性・正社員」は42.3%、「女性・非正社員」は48.7%となっている。

図表Ⅲ-105 配偶者が行う子育てに対する本人の満足度：単数回答（Q46\_4）



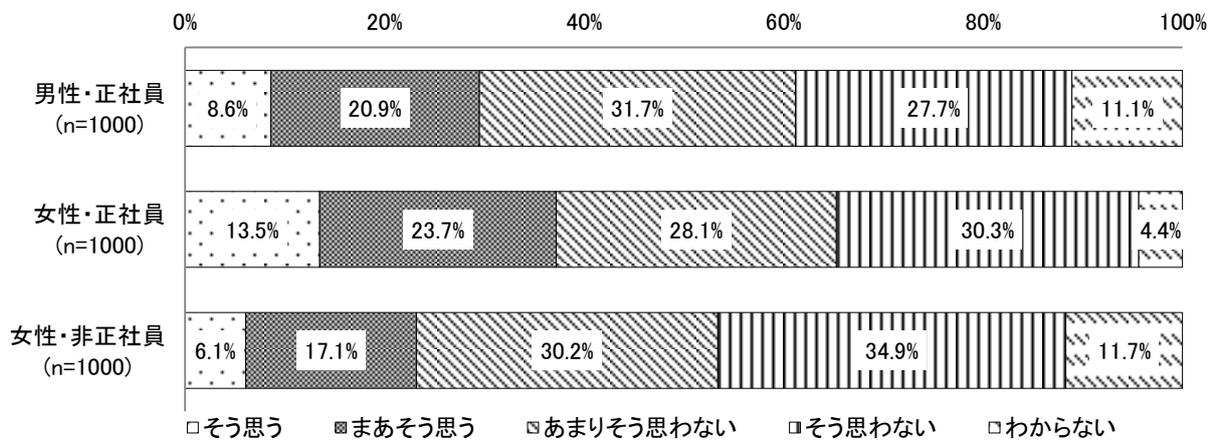
## 7. 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントについて

### (1) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントに対する不安等

#### ①ハラスメントが職場で起こる不安

妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント（以下、「ハラスメント」という）が職場で起こる不安があるかについて、「そう思う」と「まあそう思う」を合わせた、職場で起こる不安を感じている割合をみると、「男性・正社員」は29.5%、「女性・正社員」は37.2%、「女性・非正社員」は23.2%となっている。

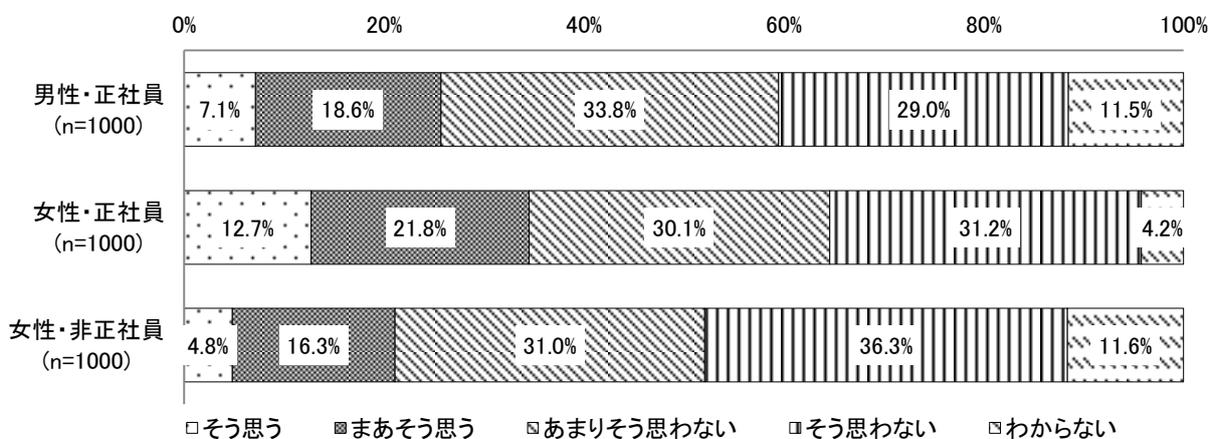
図表Ⅲ-106 ハラスメントが職場で起こる不安：単数回答（Q47\_1）



#### ②ハラスメントの被害者になる不安

ハラスメントの被害者になる不安があるかについて、「そう思う」と「まあそう思う」を合わせた、被害者になる不安を感じている割合をみると、「男性・正社員」は25.7%、「女性・正社員」は34.5%、「女性・非正社員」は21.1%となっている。

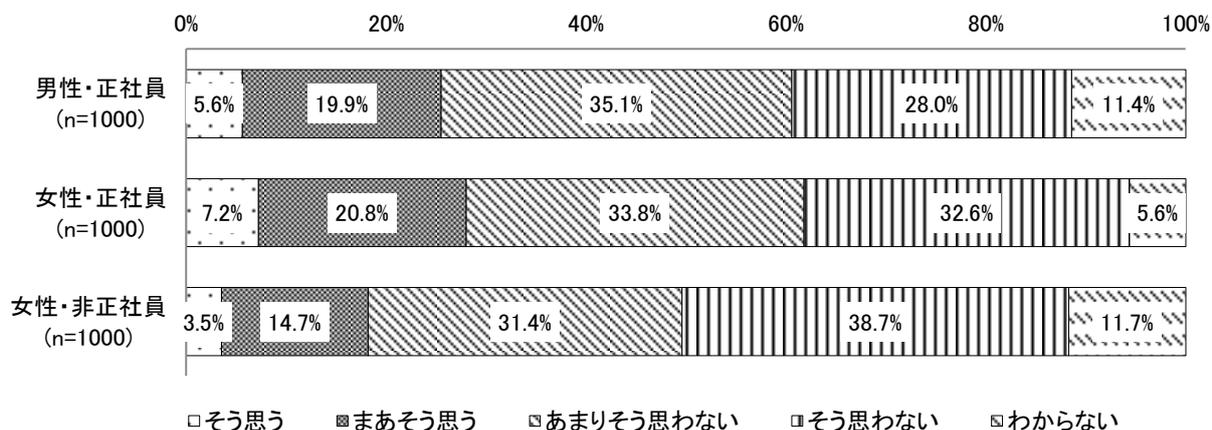
図表Ⅲ-107 ハラスメントの被害者になる不安：単数回答（Q47\_2）



### ③ハラスメントの加害者になる不安

自身が意図せず、期せずしてハラスメントの加害者になってしまう不安があるかについて、「そう思う」と「まあそう思う」を合わせた、加害者になる不安を感じている割合をみると、「男性・正社員」は25.5%、「女性・正社員」は28.0%、「女性・非正社員」は18.2%となっている。

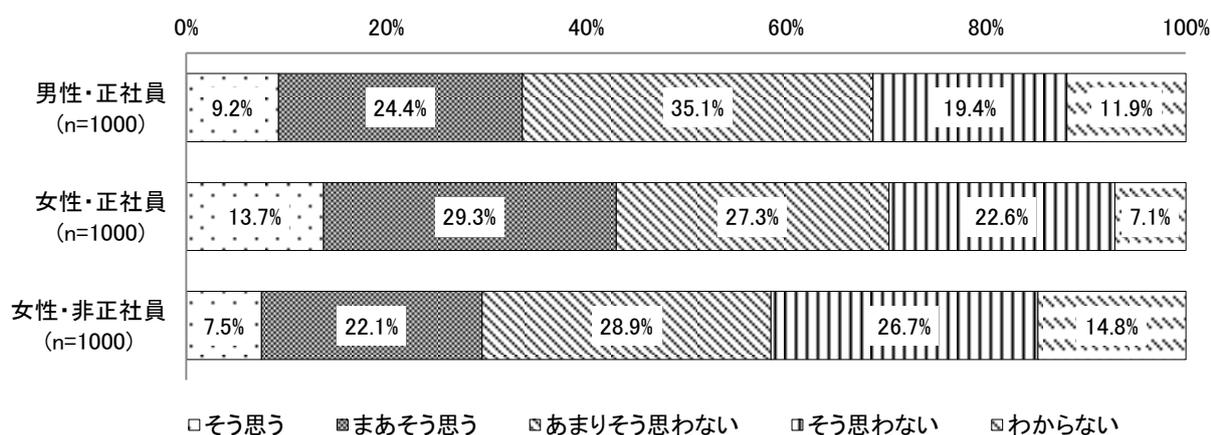
図表Ⅲ-108 ハラスメントの加害者になる不安：単数回答（Q47\_3）



### ④ハラスメント防止のための取組を行う必要性

職場において、ハラスメント防止のための取組を行う必要性があると感じているかについて、「そう思う」と「まあそう思う」を合わせた、必要性を感じている割合をみると、「男性・正社員」は33.6%、「女性・正社員」は43.0%、「女性・非正社員」は29.6%となっている。

図表Ⅲ-109 ハラスメント防止のための取組を行う必要性：単数回答（Q47\_4）



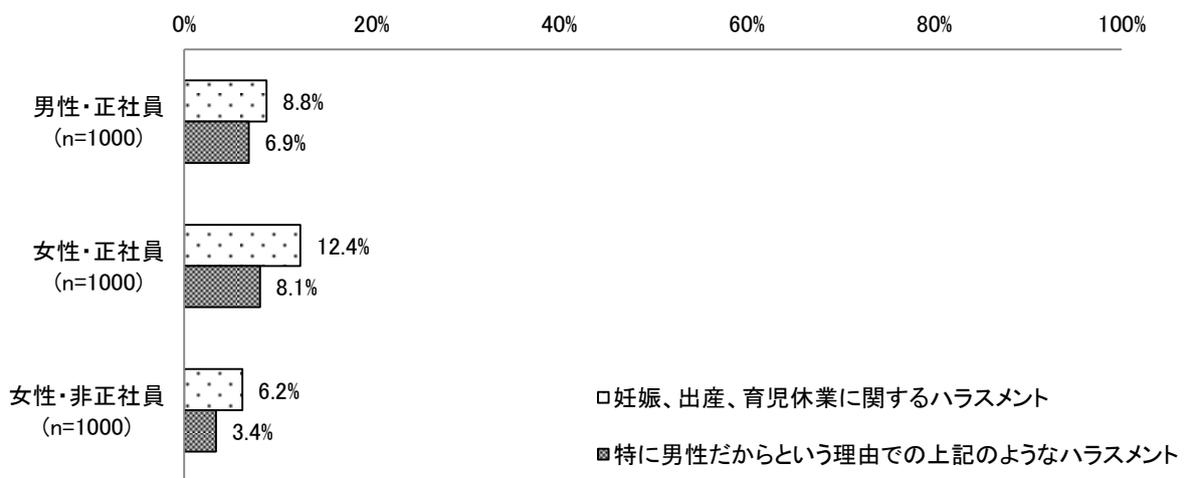
## (2) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの経験の有無

### ①職場でハラスメントを見聞きした経験

これまでに、「妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント」を見聞きしたことがある割合をみると、「男性・正社員」は 8.8%、「女性・正社員」は 12.4%、「女性・非正社員」は 6.2%となっている。

また、「特に男性だからという理由でのハラスメント」については、「男性・正社員」は 6.9%、「女性・正社員」は 8.1%、「女性・非正社員」は 3.4%となっている。

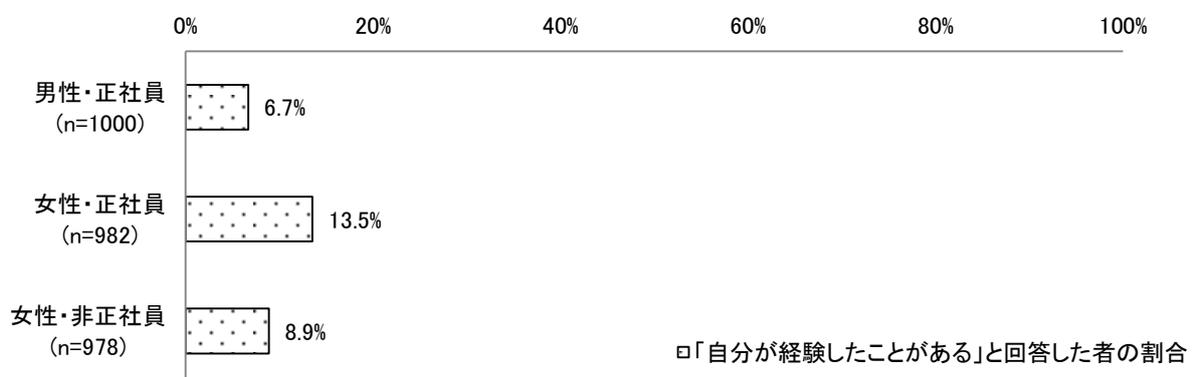
図表Ⅲ-110 職場でハラスメントを見聞きした経験：単数回答（Q48）



### ②自分が受けた経験

これまでに、「妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント」を自分が受けた経験がある割合をみると、「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。

図表Ⅲ-111 自分が職場でハラスメントを受けた経験：単数回答（Q48）



注) 男性の回答者の中には、「特に男性だからという理由での上記のようなハラスメント」ではなく、「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」と回答した者もいた。これらの回答者を含めると、男性で自分が受けた経験があると回答した割合は 8.6%である。

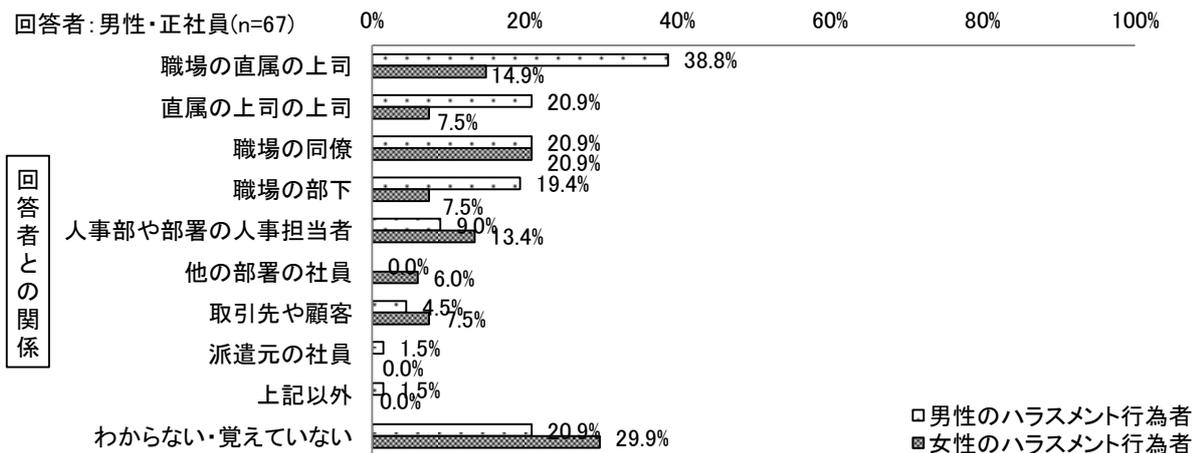
注) 女性の回答者の中には、「特に男性だからという理由での上記のようなハラスメント」について、「自分が経験したことがある」と回答した者もいた。このうち、「妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント」について「自分が経験したことがある」と回答していない場合、回答不明とし、集計から除外した。

### (3) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの行為者

#### ①男性・正社員に対する妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの行為者

「男性・正社員」が受けたハラスメントの行為者をみると、「職場の直属の上司（男性）」が38.8%でもっとも割合が高く、次いで「直属の上司の上司（男性）」「職場の同僚（男性）」「職場の同僚（女性）」がともに20.9%で続いている。

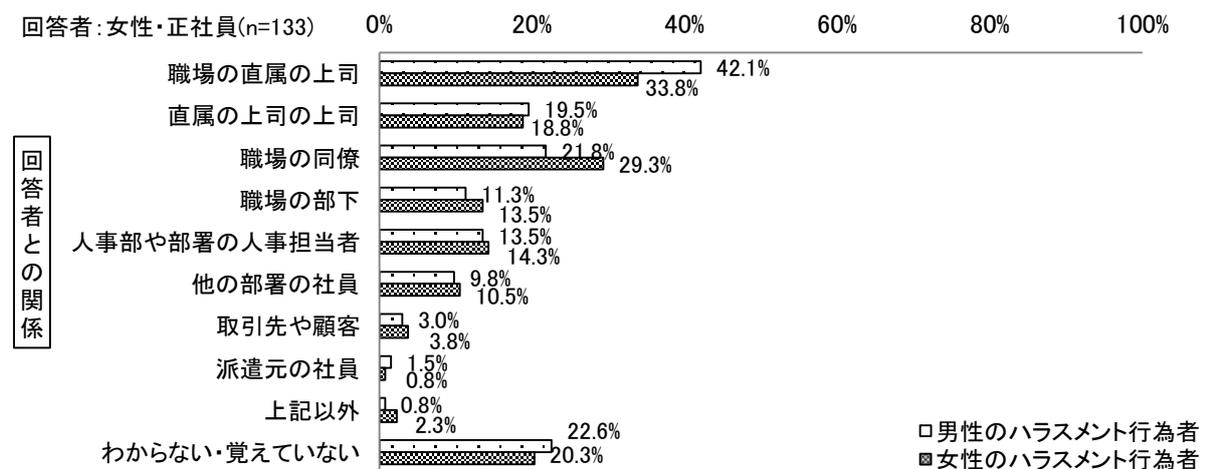
図表Ⅲ-112 ハラスメントの行為者（回答者：男性・正社員）：複数回答（Q49）



#### ②女性・正社員に対する妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの行為者

「女性・正社員」が受けたハラスメントの行為者をみると、「職場の直属の上司（男性）」が42.1%でもっとも割合が高く、次いで「職場の直属の上司（女性）」が33.8%、「職場の同僚（女性）」が29.3%となっている。

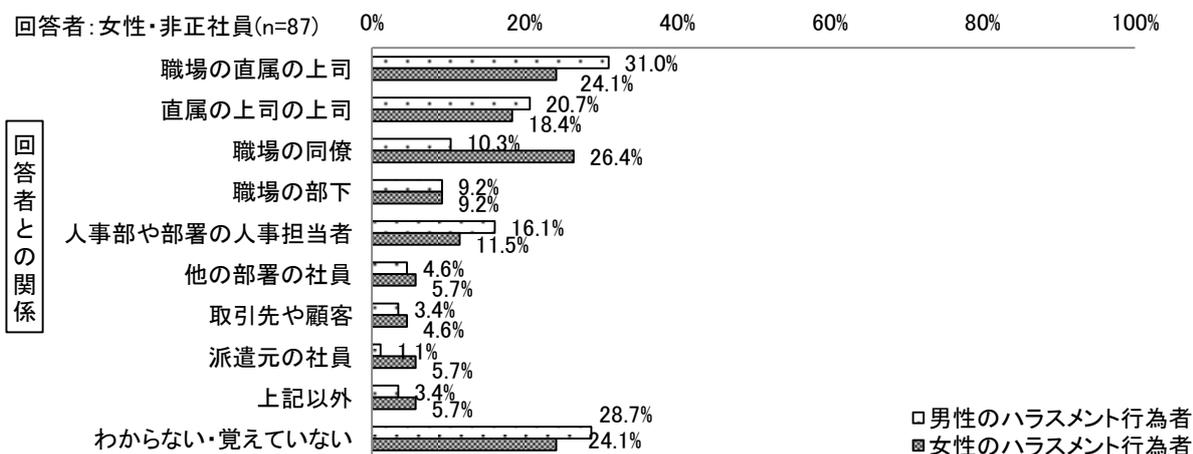
図表Ⅲ-113 ハラスメントの行為者（回答者：女性・正社員）：複数回答（Q49）



### ③女性・非正社員に対する妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの行為者

「女性・非正社員」が受けたハラスメントの行為者をみると、「職場の直属の上司（男性）」が31.0%でもっとも割合が高く、次いで「職場の同僚（女性）」が26.4%、「職場の直属の上司（女性）」が24.1%となっている。

図表Ⅲ-114 ハラスメントの行為者（回答者：女性・非正社員）：複数回答（Q49）

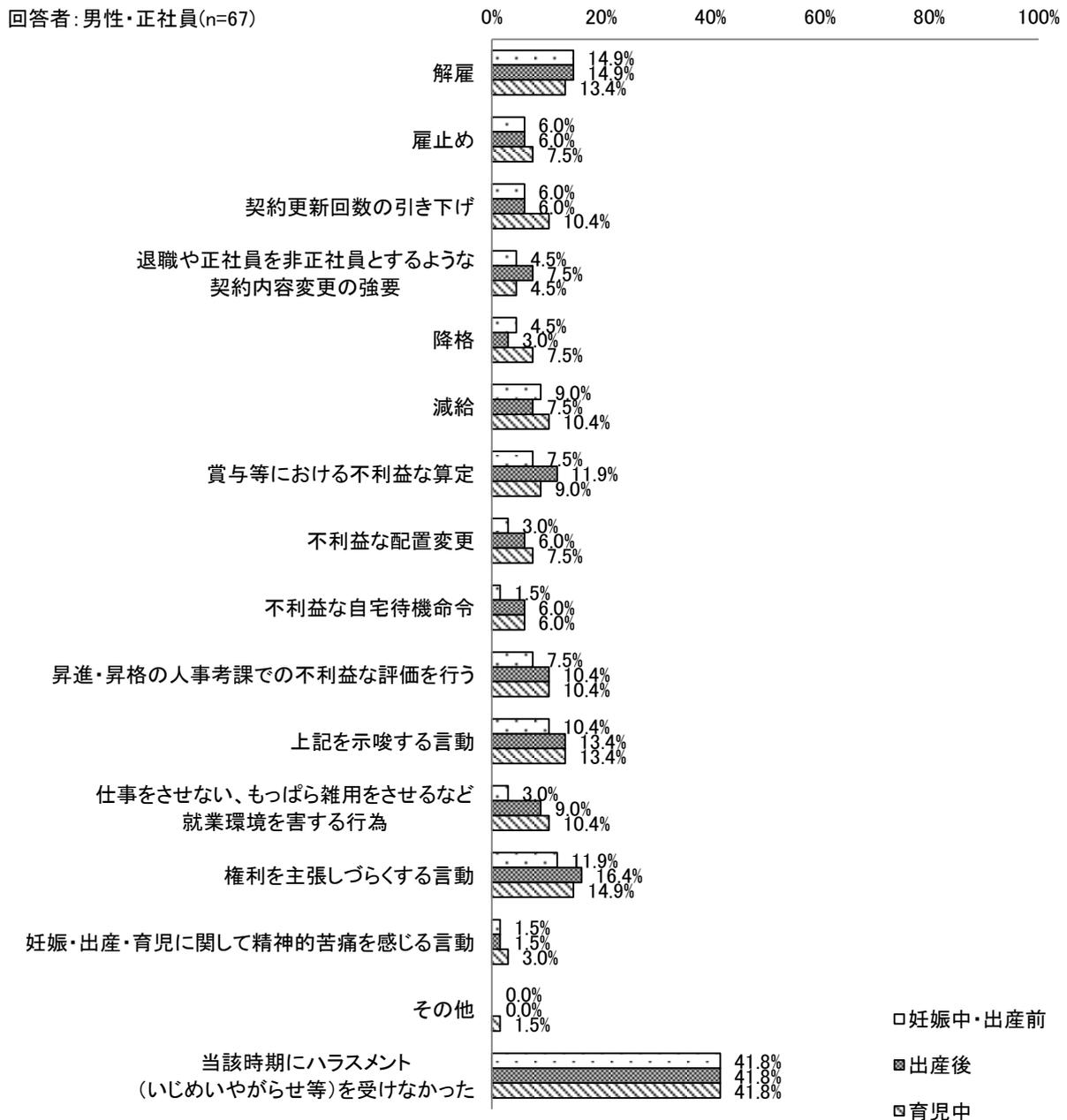


(4) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの内容と被害の時期

①ハラスメントの内容と被害の時期（男性・正社員）

「男性・正社員」のうちハラスメントを受けた経験がある人について、その内容と時期をみると、「(配偶者の) 妊娠中・出産前」は、「解雇」の割合が高く 14.9%となっている。また、「出産後」「育児中」は「権利を主張しづらくする言動（「制度の利用を認めない」「迷惑」「辞めたら」「家庭にはいるべき」など）」の割合が高く、それぞれ 16.4%、14.9%となっている。

図表Ⅲ-115 ハラスメントの内容と被害の時期（男性・正社員）：複数回答（Q50）

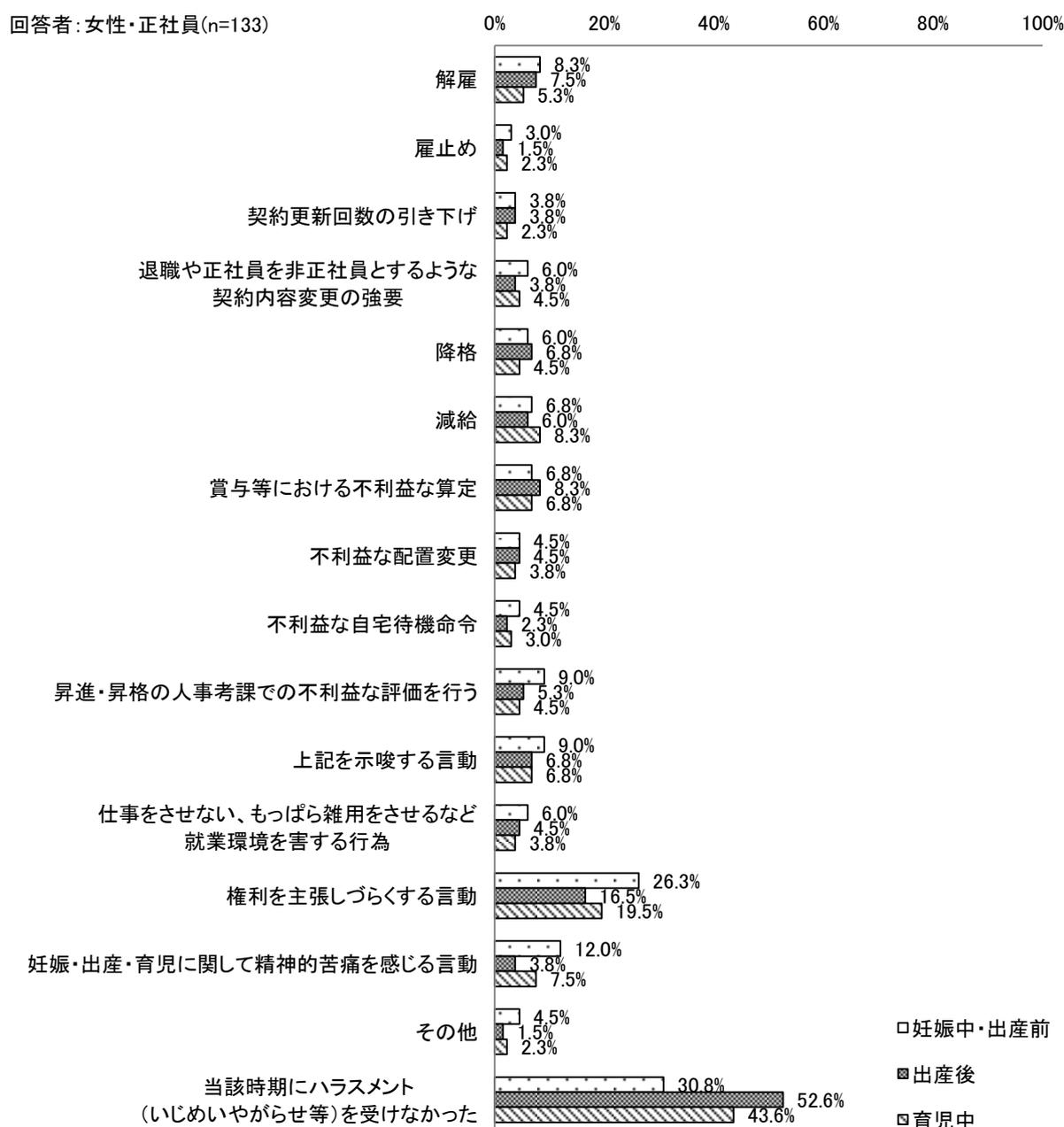


## ②ハラスメントの内容と被害の時期（女性・正社員）

「女性・正社員」のうちハラスメントを受けた経験がある人について、その内容と時期をみると、「妊娠中・出産前」「出産後」「育児中」いずれも「権利を主張しづらくする言動（「制度の利用を認めない」「迷惑」「辞めたら」「家庭にはいるべき」など）」の割合が高く、それぞれ、26.3%、16.5%、19.5%となっている。

他と比較して、「妊娠中・出産前」は、「当該時期にハラスメントを受けなかった」の割合が30.8%と低く、ハラスメントを受けた時期としては「妊娠中・出産前」が多いことがうかがえる。

図表Ⅲ-116 ハラスメントの内容と被害の時期（女性・正社員）：複数回答（Q50）

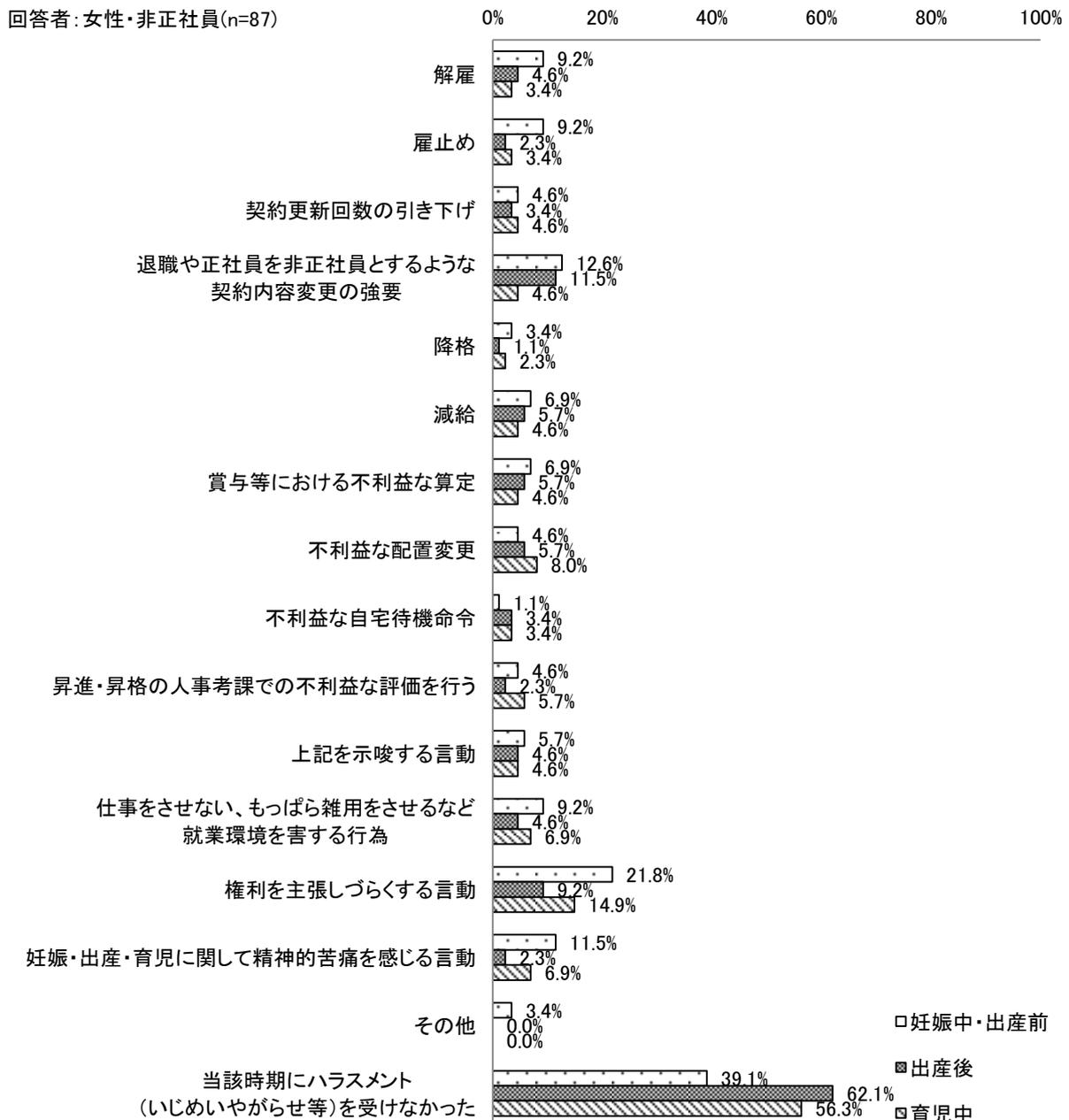


### ③ハラスメントの内容と被害の時期（女性・非正社員）

「女性・非正社員」のうちハラスメントを受けた経験がある人について、その内容と時期をみると、「妊娠中・出産前」は「権利を主張しづらくする言動（「制度の利用を認めない」「迷惑」「辞めたら」「家庭にはいるべき」など）」（21.8%）、「退職や正社員を非正社員とするような契約内容変更の強要」（12.6%）、「妊娠・出産・育児に関して精神的苦痛を感じる言動」（11.5%）、「出産後」は「退職や正社員を非正社員とするような契約内容変更の強要」（11.5%）、「育児中」は「権利を主張しづらくする言動」（14.9%）などの割合が高くなっている。

他と比較して、「妊娠中・出産前」は、「当該時期にハラスメントを受けなかった」の割合が39.1%と低く、「女性・正社員」と同様に、ハラスメントを受けた時期としては「妊娠中・出産前」が多いことがうかがえる。

図表Ⅲ-117 ハラスメントの内容と被害の時期（女性・非正社員）：複数回答（Q50）



#### ④妊娠・出産・育児に関して精神的苦痛を感じる言動の具体的内容

図表Ⅲ-118 「妊娠・出産・育児に関して精神的苦痛を感じる言動」の具体的内容：自由記述 (Q50)

No.	属性	ハラスメントを受けた時期	Q50「妊娠・出産・育児に関して精神的苦痛を感じる言動」の具体的な内容
1	男性・正社員	妊娠中・出産前	パワハラ
2	男性・正社員	妊娠中・出産前	パワハラ
3	女性・正社員	妊娠中・出産前	出世できない
4	女性・正社員	妊娠中・出産前	出生前診断を受けることを非難された
5	女性・正社員	妊娠中・出産前	太ったなあと言われる
6	女性・正社員	妊娠中・出産前	また産むの？
7	女性・正社員	妊娠中・出産前	20kgの米袋を運ぶのにその人だけ手伝ってくれない故意的に
8	女性・正社員	妊娠中・出産前	眠くなるのは妊娠とは関係ないわよ。と言われて休めなかった。
9	女性・正社員	妊娠中・出産前	飲み会を断ると嫌味を言われた
10	女性・正社員	妊娠中・出産前	休みを取らせてもらえない
11	女性・正社員	妊娠中・出産前	陰口
12	女性・正社員	妊娠中・出産前	妊婦と一緒に働きたくない
13	女性・正社員	妊娠中・出産前	自分の時は大変だったと圧力をかけられた
14	女性・正社員	妊娠中・出産前	両立可能かどうか聞いてきた。
15	女性・正社員	妊娠中・出産前	妊娠は病気じゃない
16	女性・正社員	妊娠中・出産前	陰で言われていた
17	女性・正社員	妊娠中・出産前	具合が悪くても、暴言される
18	女性・正社員	妊娠中・出産前	復帰後はこの部署に配属させてやろうなどの陰口
19	女性・正社員	出産後	休暇取得の嫌味
20	女性・正社員	出産後	怒鳴りつける、人格を否定する
21	女性・正社員	出産後	子どもとずっと一緒にいたらと言われた
22	女性・正社員	出産後	話しかけてくれない
23	女性・正社員	出産後	気にしないようにした
24	女性・正社員	出産後	休暇取得の嫌味
25	女性・正社員	育児中	怒鳴りつける、人格を否定する
26	女性・正社員	育児中	子どもが熱を出したりすると嫌な顔をされる
27	女性・正社員	育児中	子どもが40度の熱がでて休ませてもらえない
28	女性・正社員	育児中	嫌味を言われた
29	女性・正社員	育児中	同じ待遇に戻るとはわからないよ。臨時になるの？
30	女性・正社員	育児中	報告しているのに祝ってくれず、いつ生んだの？と言われた。
31	女性・正社員	育児中	育児環境に配慮のない言動
32	女性・正社員	育児中	気にしないようにした
33	女性・正社員	育児中	休暇取得の嫌味
34	女性・正社員	育児中	仕事を続けていきたいなら子どもが具合悪くなったときのバックアップ体制整えてもらわないと困る
35	女性・非正社員	妊娠中・出産前	妊娠すべきでないという言葉
36	女性・非正社員	妊娠中・出産前	周りからの嫌な対応は自分でなんとかしろ
37	女性・非正社員	妊娠中・出産前	つわり時に臭い花や香水を近くに置かれた
38	女性・非正社員	妊娠中・出産前	時短をするなら退職しろ
39	女性・非正社員	妊娠中・出産前	なぜ妊娠したのか
40	女性・非正社員	妊娠中・出産前	契約更新はないかもしれないとおどされた。
41	女性・非正社員	妊娠中・出産前	責任とれないからやめて
42	女性・非正社員	妊娠中・出産前	妊娠してるから何々出来ないじゃん

No.	属性	ハラスメントを受けた時期	Q50「妊娠・出産・育児に関して精神的苦痛を感じる言動」の具体的な内容
43	女性・非正社員	妊娠中・出産前	お前が何も仕事しなくても受け取る給料は変わらないわけだな！
44	女性・非正社員	妊娠中・出産前	悪口
45	女性・非正社員	出産後	早く復帰しろ
46	女性・非正社員	出産後	私の娘はすぐ復帰したよ？普通すぐ出てこれるでしょ？
47	女性・非正社員	育児中	子どもを保育園に預けて働くのは子どもがかわいそうといわれた。自分が仕事をしていると大きな物音をたてるなどものにあたり威圧的な態度をとる。保育園からのお迎えコールを回してもらえない。担当外の仕事を押し付ける
48	女性・非正社員	育児中	旦那の育児に関する余計な助言
49	女性・非正社員	育児中	あなたがいても仕事にならないと言われた。
50	女性・非正社員	育児中	残業せざるを得ない状況であるにもかかわらず「あなたの要領が悪い」と業務内容を全く見ることなくのしられた
51	女性・非正社員	育児中	このやり方はこうだ！あんた育て方がおかしい？
52	女性・非正社員	育児中	子どもの身体の弱さに対する嫌味

#### ⑤「その他のハラスメント」の具体的な内容

図表Ⅲ-119 「その他のハラスメント」の具体的な内容：自由記述（Q50）

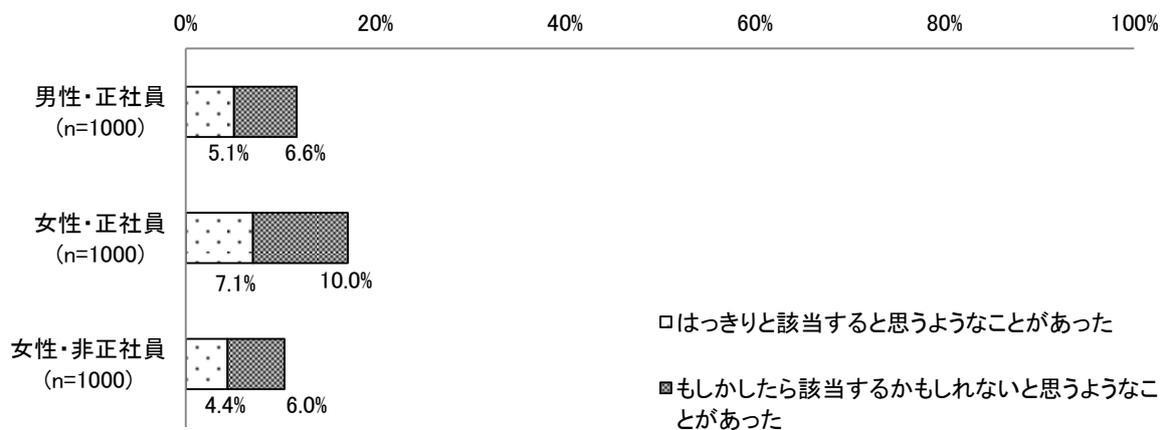
No.	属性	ハラスメントを受けた時期	Q50「その他のハラスメント」の具体的な内容
1	男性・正社員	育児中	無視
2	女性・正社員	妊娠中・出産前	多くの仕事を与えられる
3	女性・正社員	妊娠中・出産前	悪阻がきつく、話すのさえ困難な時にでも長時間の接客をするように指示されたり、配慮がなかった。流産の可能性があった時も同様。
4	女性・正社員	妊娠中・出産前	妊婦に無理なことをさせる
5	女性・正社員	妊娠中・出産前	なかなか引き継ぎの話を同僚にさせてくれなかった
6	女性・正社員	妊娠中・出産前	遅く帰る仕事に時間を変えられた。
7	女性・正社員	妊娠中・出産前	人の家庭や仕事に対する考えや価値観に対して、おせっかい発言をする。
8	女性・正社員	出産後	多くの仕事を与えられる
9	女性・正社員	育児中	多くの仕事を与えられる
10	女性・正社員	育児中	忘年会など飲み会に参加できないと伝えたら職場に呼び出された
11	女性・正社員	育児中	時短勤務をとらせない
12	女性・非正社員	妊娠中・出産前	マタニティの制服が用意されなかった
13	女性・非正社員	妊娠中・出産前	中途入社で、すぐに妊娠しないように遠回しに言われ、不妊治療する事になってしまった
14	女性・非正社員	妊娠中・出産前	退職勧奨

(5) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの加害経験

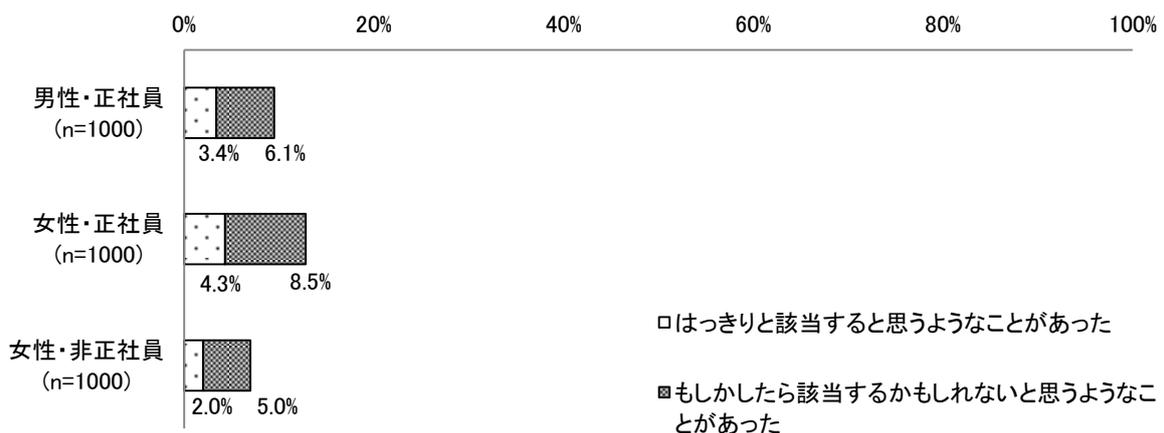
これまでに、自身が「妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント」に該当するようなことを行ってしまったのではないかと思うことはないかをみると、「男性・正社員」の 11.7%、「女性・正社員」の 17.1%、「女性・非正社員」の 10.4%が、「該当すると思うようなことがあった」としている。

「男性だからという理由でのハラスメント」をみると、「男性・正社員」の 9.5%、「女性・正社員」の 12.8%、「女性・非正社員」の 7.0%が、「該当すると思うようなことがあった」としている。

図表Ⅲ-120 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントに該当するようなことを行ってしまったのではないかと思われる経験：単数回答（Q51\_1）



図表Ⅲ-121 男性だからという理由でのハラスメントに該当するようなことを行ってしまったのではないかと思われる経験：単数回答（Q51\_2）



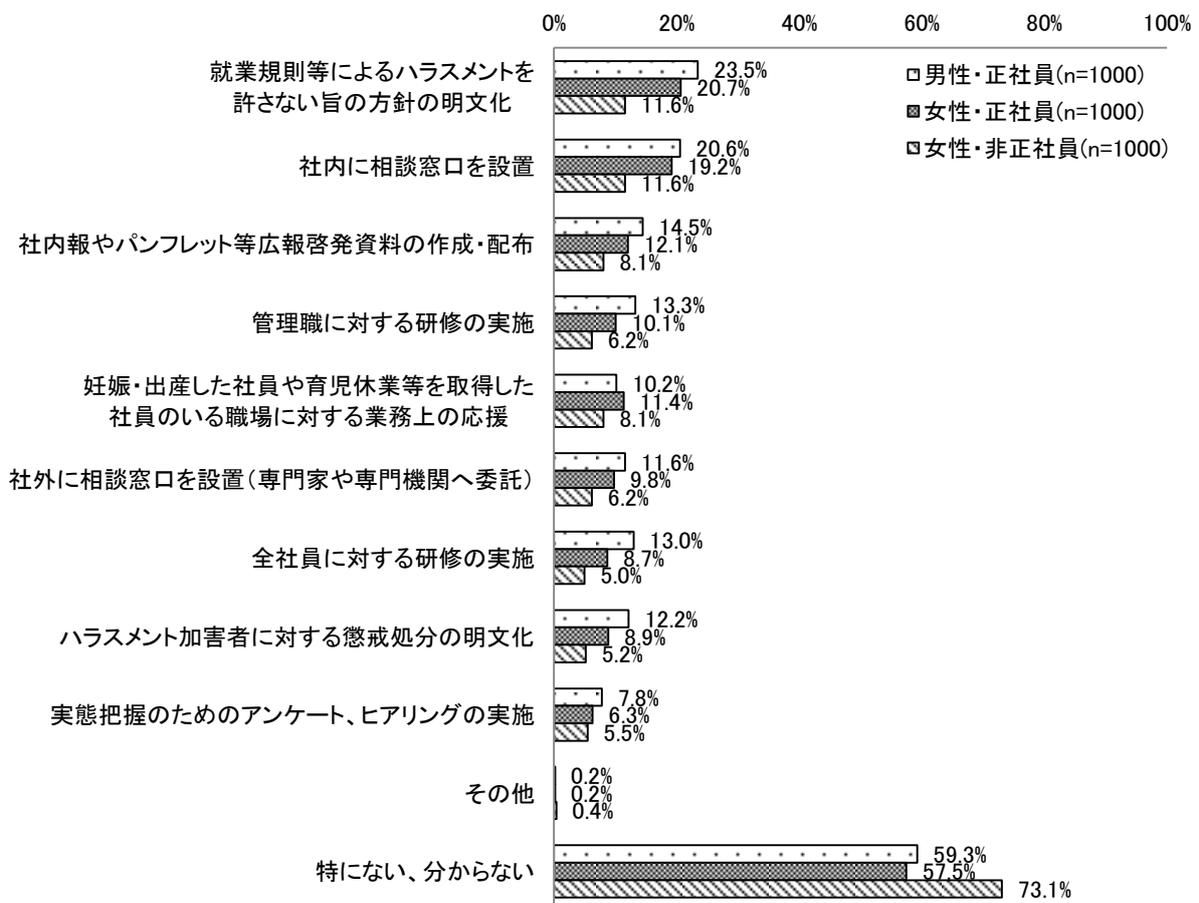
(6) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止のための取組

①職場で行われている取組

妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のために職場で行われている取組をみると、いずれも「特になし、分からない」の割合が高く、「男性・正社員」が 59.3%、「女性・正社員」が 57.5%、「女性・非正社員」が 73.1%となっている。

行われている取組でみると、いずれも「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」(23.5%、20.7%、11.6%)、「社内に相談窓口を設置」(20.6%、19.2%、11.6%)の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-122 職場で行われているハラスメント防止のための取組：複数回答（Q52）

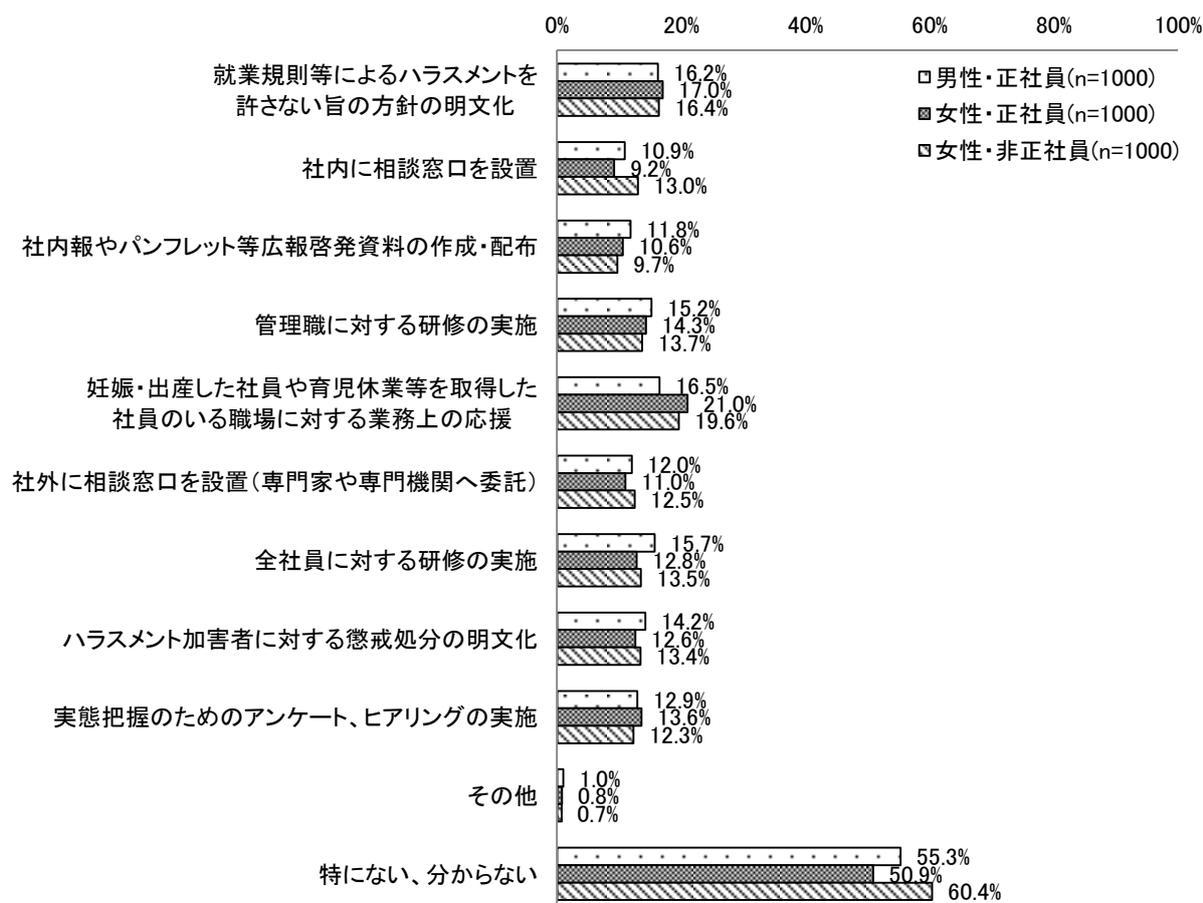


## ②職場に望む取組

妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のために職場に望む取組をみると、いずれも「特にない、わからない」の割合が高く、「男性・正社員」が55.3%、「女性・正社員」が50.9%、「女性・非正社員」が60.4%となっている。

望む取組でみると、いずれも、「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」(16.5%、21.0%、19.6%)の割合がもっとも高く、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」(16.2%、17.0%、16.4%)が続いている。

図表Ⅲ-123 ハラスメント防止のために職場に望む取組：複数回答（Q52\_2）



## 8. キャリア意識

### (1) 離職経験

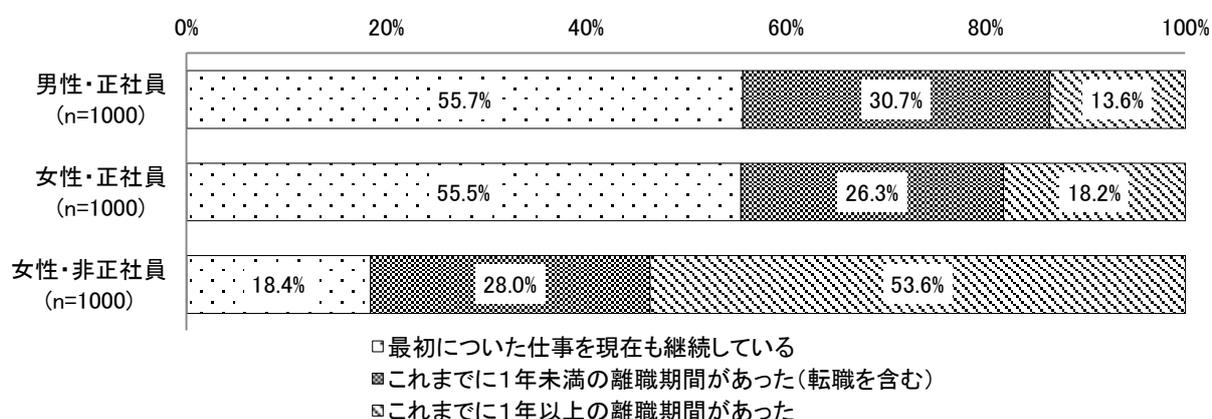
#### ① 離職経験の有無

これまでの離職経験の有無をみると、「男性・正社員」は、「最初についた仕事を現在も継続している」が55.7%、「これまでに1年未満の離職期間があった（転職を含む）」が30.7%、「これまでに1年以上の離職経験があった」が13.6%を占めている。

「女性・正社員」は、「最初についた仕事を現在も継続している」が55.5%、「これまでに1年未満の離職期間があった（転職を含む）」が26.3%、「これまでに1年以上の離職経験があった」が18.2%と、ほぼ、「男性・正社員」と同様の傾向となっている。

一方、「女性・非正社員」は、「これまでに1年以上の離職経験があった」が53.6%と過半数を占めている。

図表Ⅲ-124 離職経験の有無：単数回答（Q53）



## (職種別)

図表Ⅲ-125 離職経験の有無（職種別）：単数回答（Q53）

男性・正社員	合計	Q53. 離職経験		
		最初についた仕事を 現在も継続している	これまでに1年未満 の離職期間があった (転職を含む)	これまでに1年以上 の離職期間があった
全体	1000 100.0	557 55.7	307 30.7	136 13.6
専門職・技術職A	143 100.0	93 65.0	31 21.7	19 13.3
専門職・技術職B	200 100.0	133 66.5	51 25.5	16 8.0
事務職	198 100.0	111 56.1	60 30.3	27 13.6
営業・販売職	147 100.0	64 43.5	62 42.2	21 14.3
サービス職	33 100.0	15 45.5	12 36.4	6 18.2
上記以外	279 100.0	141 50.5	91 32.6	47 16.8

女性・正社員	合計	Q53. 離職経験		
		最初についた仕事を 現在も継続している	これまでに1年未満 の離職期間があった (転職を含む)	これまでに1年以上 の離職期間があった
全体	1000 100.0	555 55.5	263 26.3	182 18.2
専門職・技術職A	261 100.0	147 56.3	66 25.3	48 18.4
専門職・技術職B	81 100.0	50 61.7	19 23.5	12 14.8
事務職	465 100.0	257 55.3	126 27.1	82 17.6
営業・販売職	77 100.0	48 62.3	17 22.1	12 15.6
サービス職	40 100.0	17 42.5	12 30.0	11 27.5
上記以外	76 100.0	36 47.4	23 30.3	17 22.4

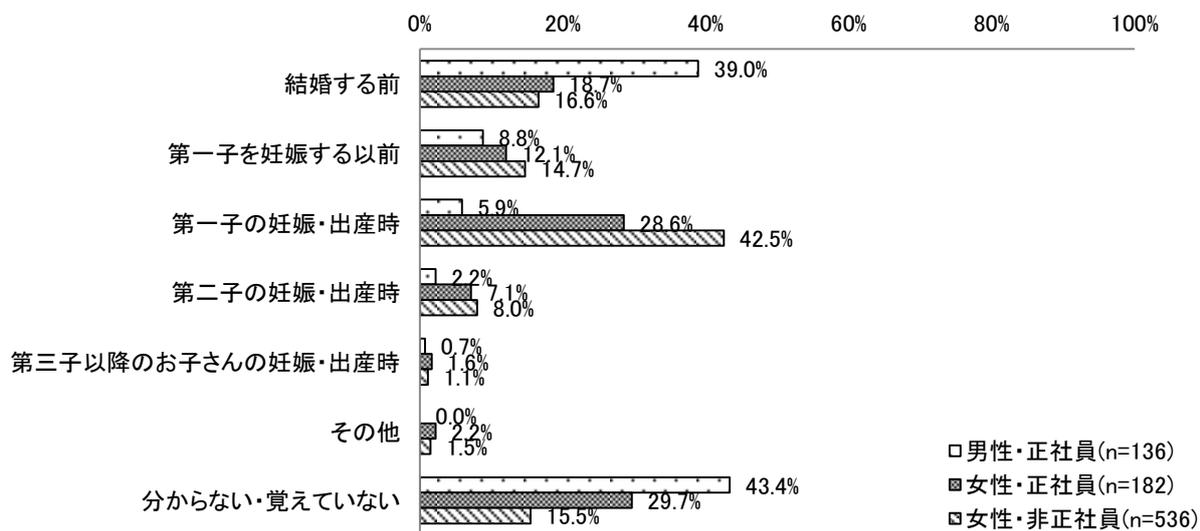
女性・非正社員	合計	Q53. 離職経験		
		最初についた仕事を 現在も継続している	これまでに1年未満 の離職期間があった (転職を含む)	これまでに1年以上 の離職期間があった
全体	1000 100.0	184 18.4	280 28.0	536 53.6
専門職・技術職A	182 100.0	34 18.7	49 26.9	99 54.4
専門職・技術職B	26 100.0	3 11.5	14 53.8	9 34.6
事務職	312 100.0	75 24.0	95 30.4	142 45.5
営業・販売職	117 100.0	22 18.8	29 24.8	66 56.4
サービス職	227 100.0	35 15.4	70 30.8	122 53.7
上記以外	136 100.0	15 11.0	23 16.9	98 72.1

注) 職種は現在のもの。職種の定義については、18 ページ「(4) 職種」を参照のこと。

## ②初めて1年以上の離職をした時期

これまでに1年以上の離職期間があった人について、初めて1年以上の離職をした時期をみると、「男性・正社員」は、「結婚する前」(39.0%)、「女性・正社員」「女性・非正社員」は、「第一子の妊娠・出産時」(28.6%、42.5%)の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-126 初めて1年以上の離職をした時期(Q54)：単数回答



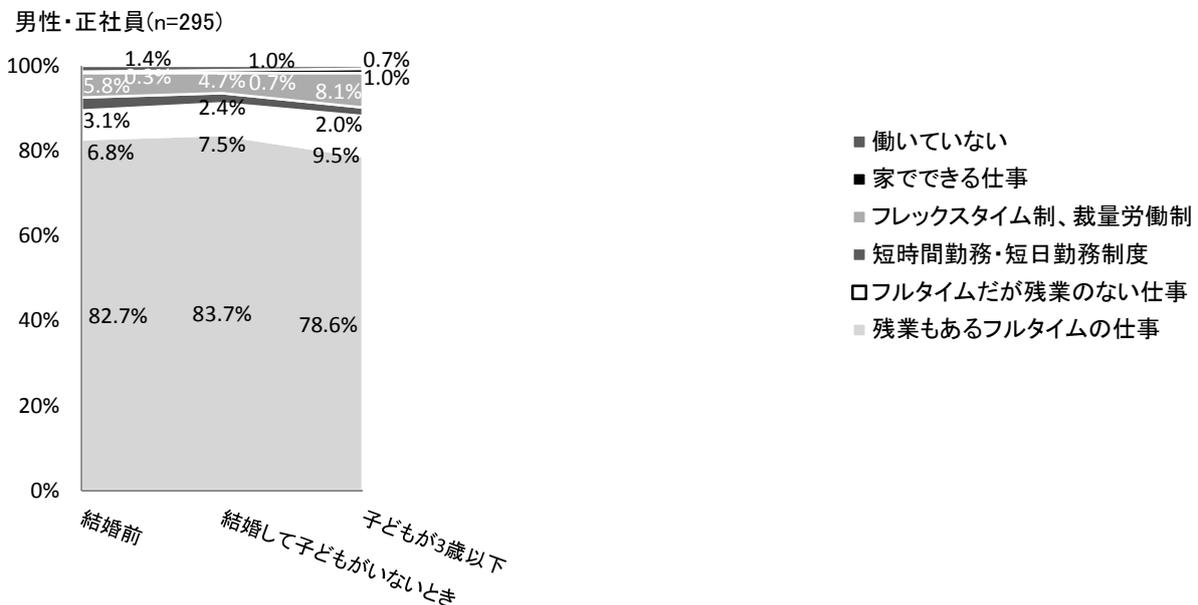
## (2) 各ライフステージにおける、働き方の実際と希望

※ここでは、各ライフステージにおける働き方の実際と希望をみている。①～③における「実際の働き方」は、集計対象を子どもの数が1人の回答者に限定し、女性の回答者については子どもの年齢が4歳以上～小学校就学前の回答者に限定して集計を行った。また、「働き方の希望」についても、「実際の働き方」と比較するために、同一対象者に限定して集計を行った。なお、④の「働き方の希望」は回答者全員について集計を行った。

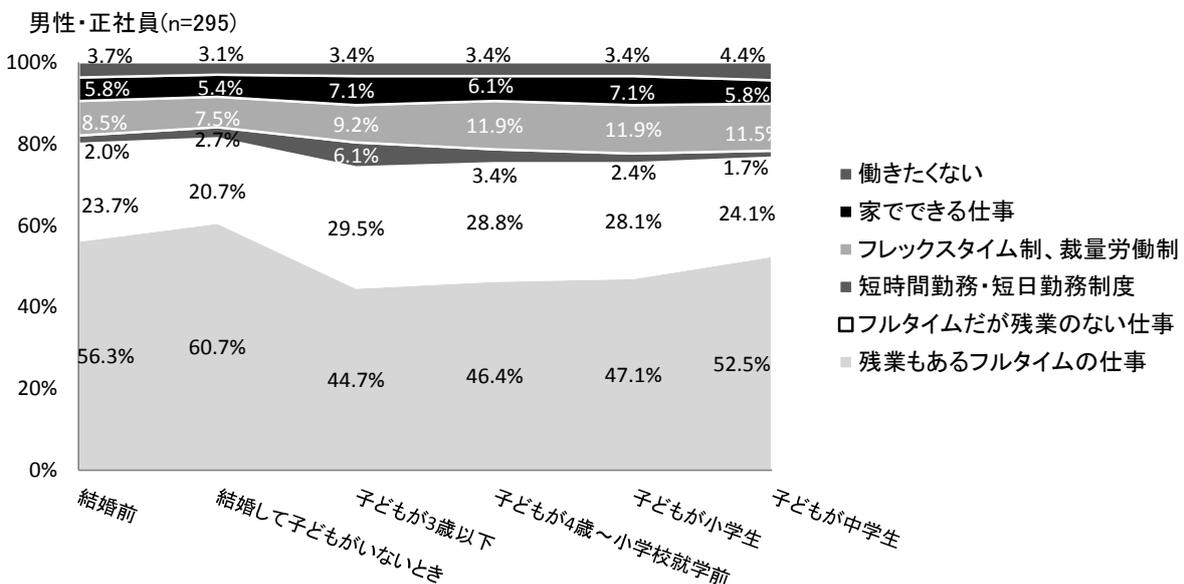
### ①男性・正社員の各ライフステージにおける働き方の実際と希望

「男性・正社員」の働き方の実際と希望をみると、いずれの時期も8割前後が「残業もあるフルタイムの仕事」に就いているが、希望としては、実際と比較して「フルタイムだが残業のない仕事」の割合が2～3割程度と高く、特に子どもの出産後にその希望が増えている。

図表Ⅲ-127 各ライフステージにおける実際の働き方（男性・正社員）：単数回答（Q55）



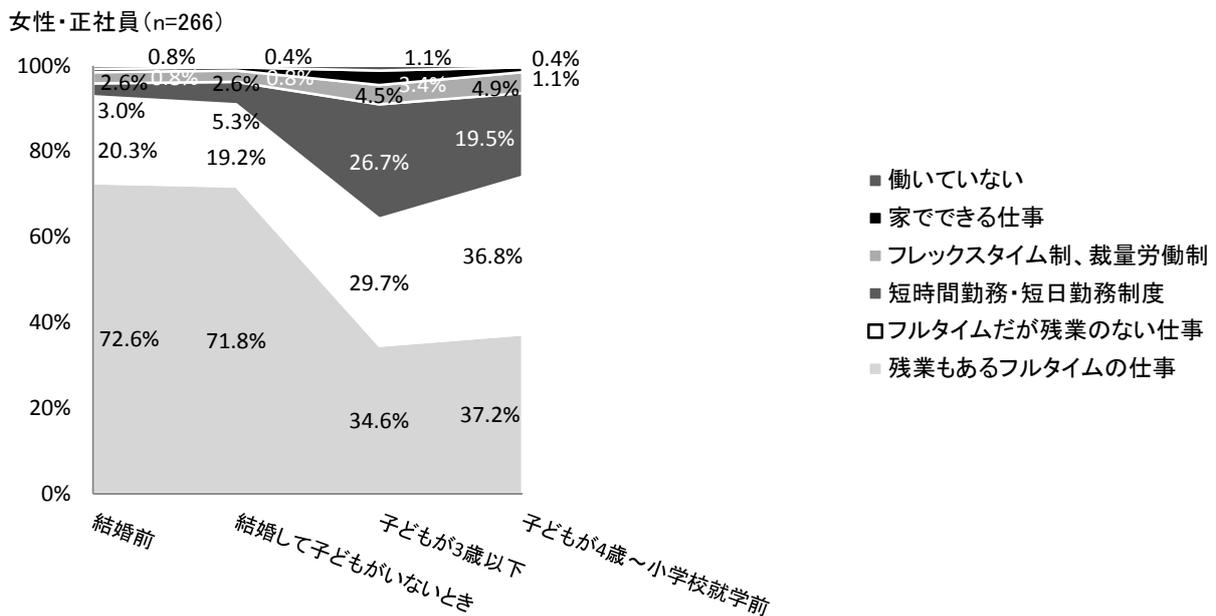
図表Ⅲ-128 各ライフステージにおける働き方の希望（男性・正社員）：単数回答（Q55）



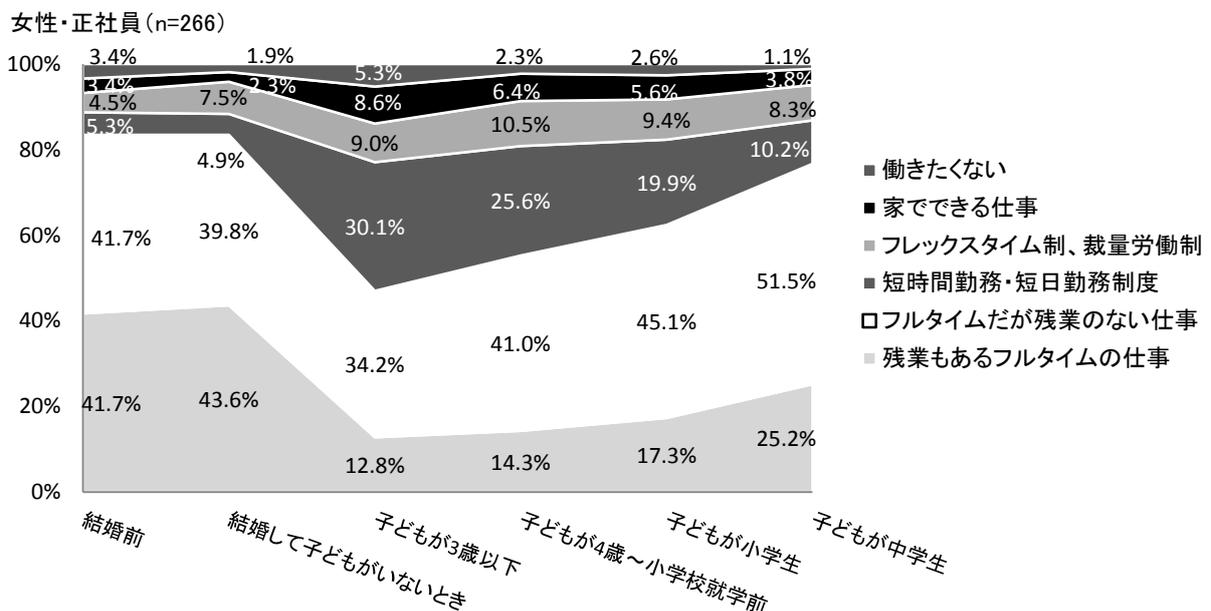
## ②女性・正社員の各ライフステージにおける働き方の実際と希望

「女性・正社員」の実際の働き方をみると、「結婚前」や「結婚して子どもがいないとき」は7割強が「残業もあるフルタイムの仕事」、「子どもが3歳以下」「子どもが4歳～小学校就学前」は「残業もあるフルタイムの仕事」「フルタイムだが残業のない仕事」がそれぞれ3～4割弱程度を占めている。一方、希望についてみると、「子どもが3歳以下」「子どもが4歳～小学校就学前」をみると、「フルタイムだが残業のない仕事」(34.2%、41.0%)、「短時間勤務・短日勤務制度」(30.1%、25.6%)の割合が高くなっている。また、子どもが大きくなるにつれて、「短時間勤務・短日勤務制度」の割合が低くなり、「フルタイムだが残業のない仕事」の割合が高くなる傾向にある。

図表Ⅲ-129 各ライフステージにおける働き方の実際（女性・正社員）：単数回答（Q55）



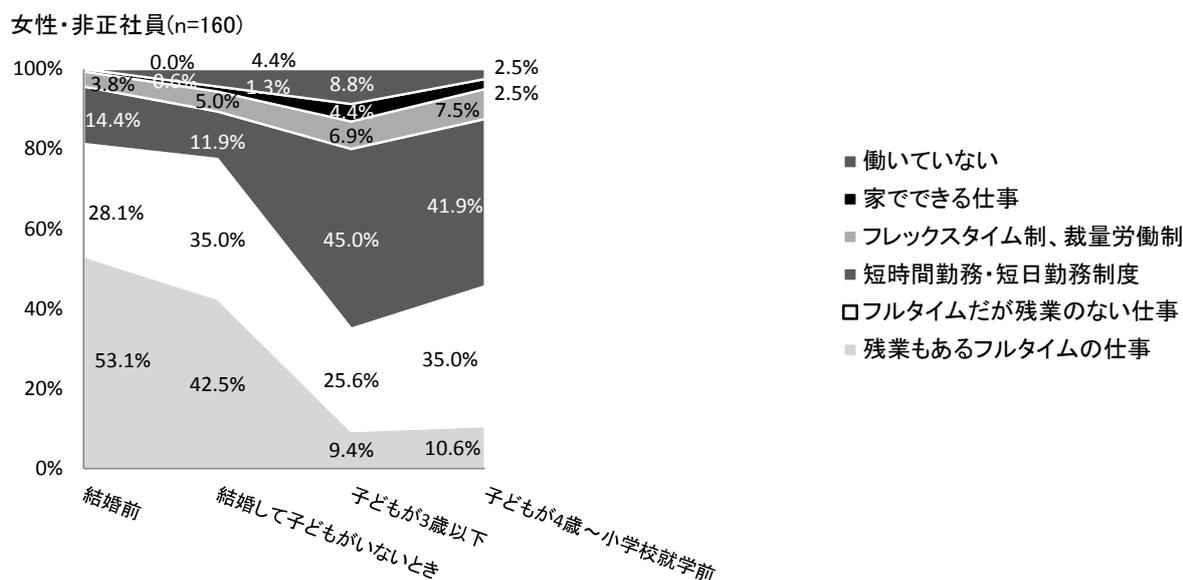
図表Ⅲ-130 各ライフステージにおける働き方の希望（女性・正社員）：単数回答（Q55）



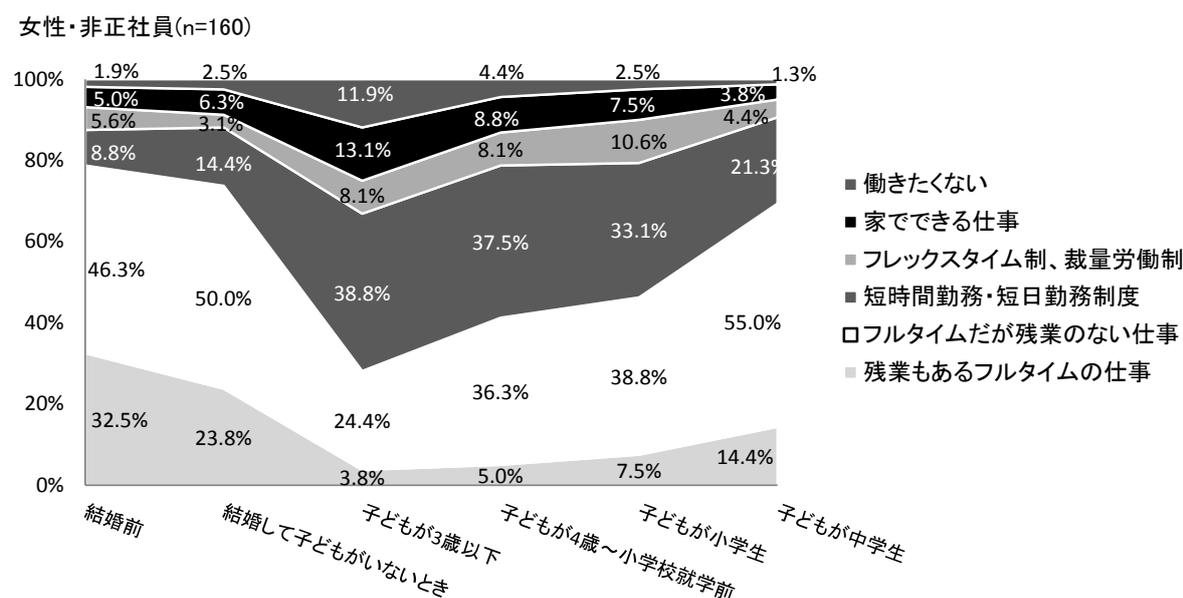
### ③女性・非正社員の各ライフステージにおける働き方の実際と希望

「女性・非正社員」の実際の働き方をみると、「結婚前」や「結婚して子どもがいないとき」は「残業もあるフルタイムの仕事」(53.1%、42.5%)、「フルタイムだが残業のない仕事」(28.1%、35.0%)の割合が高く、「子どもが3歳以下」「子どもが4歳～小学校就学前」は「短時間勤務・短日勤務制度」(45.0%、41.9%)の割合が高くなっている。一方、希望についてみると、「子どもが3歳以下」は「短時間勤務・短日勤務制度」が38.8%、「子どもが4歳～小学校就学前」は「フルタイムだが残業のない仕事」と「短時間勤務・短日勤務制度」がそれぞれ4割弱(36.3%、37.5%)を占めている。

図表Ⅲ-131 各ライフステージにおける働き方の実際(女性・非正社員)：単数回答(Q55)



図表Ⅲ-132 各ライフステージにおける働き方の希望(女性・非正社員)：単数回答(Q55)



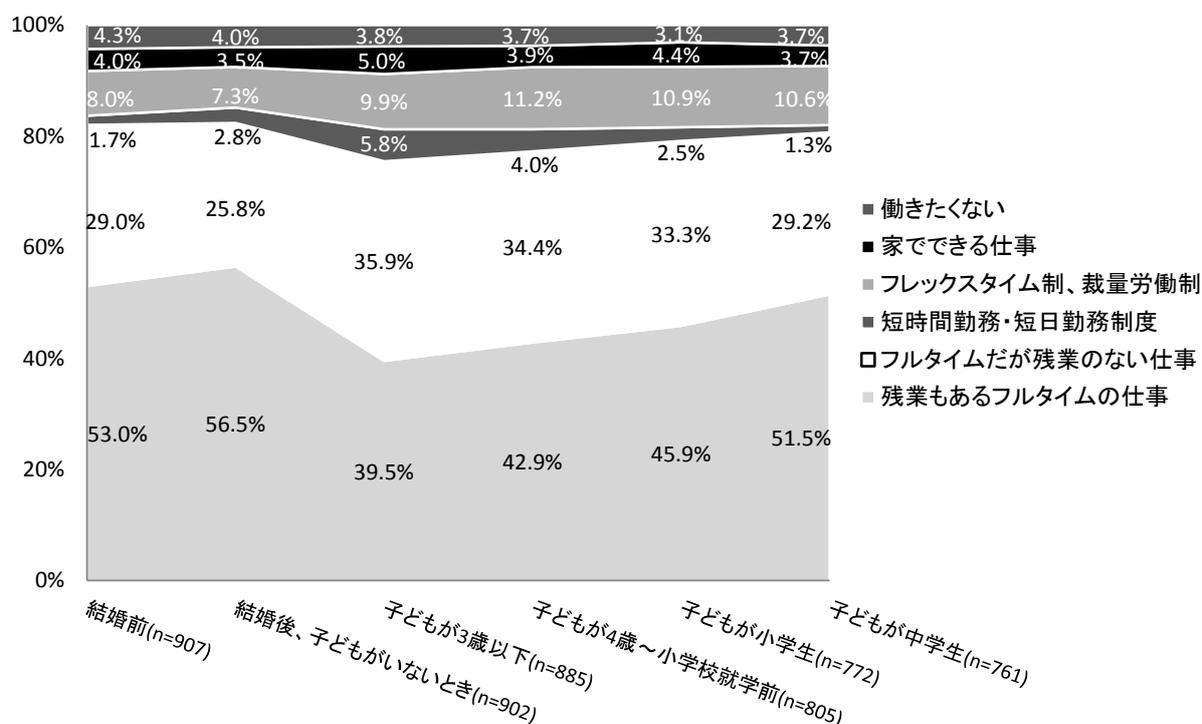
#### ④各ライフステージにおける働き方の希望（回答者全数）

回答者全数（ただし、「わからない」との回答を除く）を集計対象として、各ライフステージにおける働き方の希望をみると、「男性・正社員」は、「子どもが3歳以下」では、それ以前のライフステージと比較して「フルタイムだが残業のない仕事」の割合が35.9%と高くなっている。子どもが大きくなるにつれて徐々にその割合が低くなり、「残業もあるフルタイムの仕事」の割合が高くなるが、「子どもが中学生」でも約半数（51.5%）となっている。

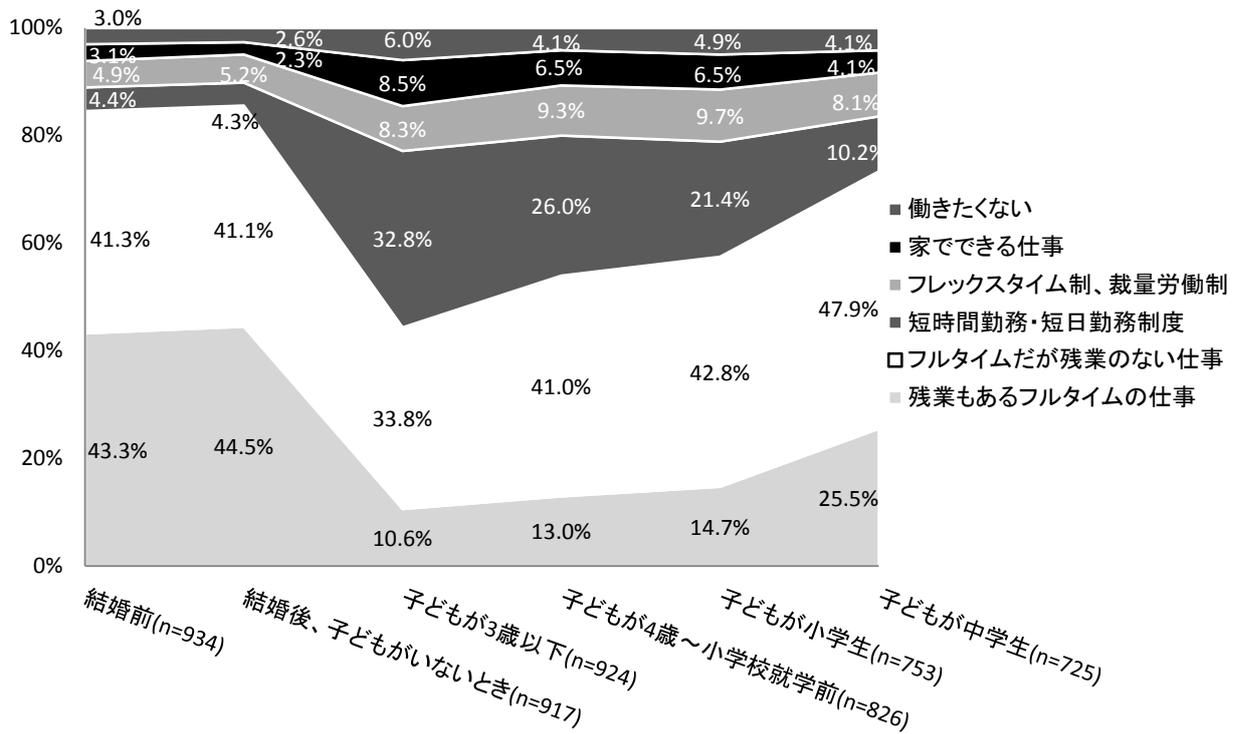
「女性・正社員」は、「子どもが3歳以下」になると、それ以前のライフステージと比較して「短時間勤務・短日勤務制度」の割合が高くなり32.8%を占めている。子どもの成長に伴って、徐々にその割合が低くなる一方、「フルタイムだが残業のない仕事」の割合が高くなっている。

「女性・非正社員」は、「子どもが3歳以下」～「子どもが小学生」では「短時間勤務・短日勤務制度」の割合がもっとも高くいずれも4割前後を占めている。また、「女性・正社員」と比較して、「子どもが3歳以下」では「働きたくない」の割合が高く17.1%を占めている。

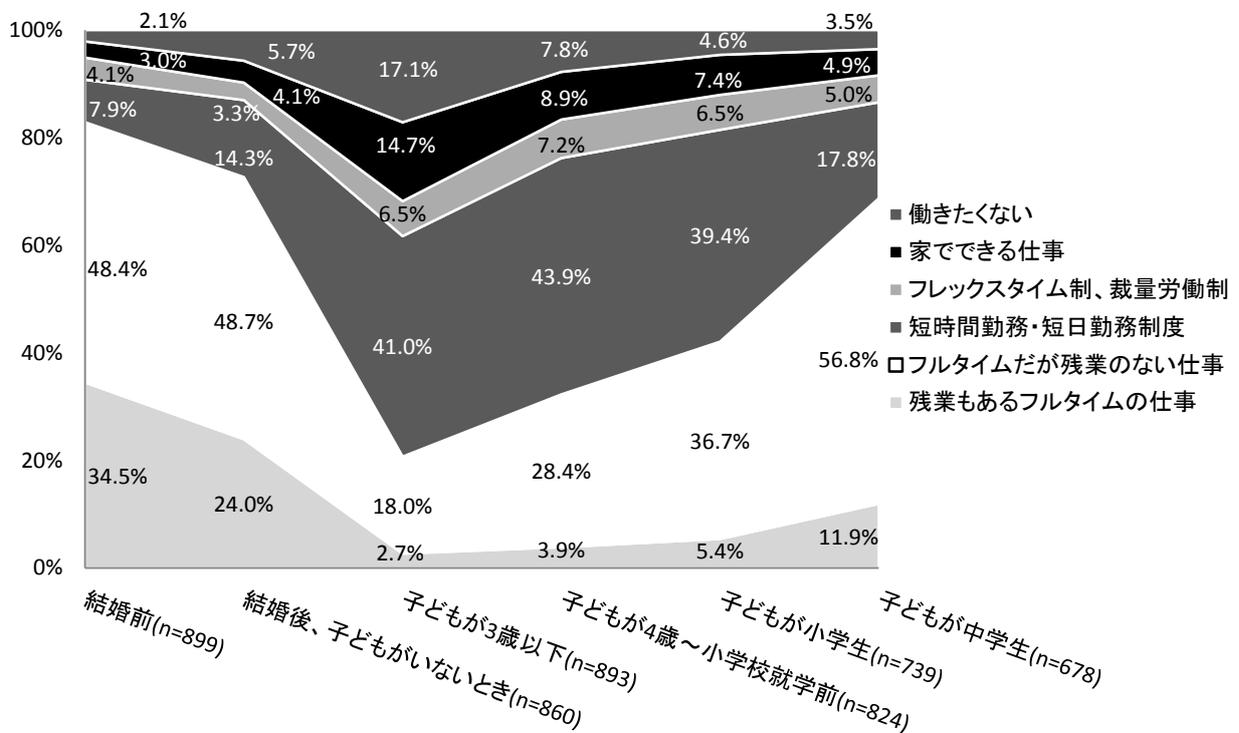
図表Ⅲ-133 男性・正社員の各ライフステージにおける働き方の希望(回答者全数):単数回答(Q55)



図表Ⅲ-134 女性・正社員の各ライフステージにおける働き方の希望(回答者全数):単数回答(Q55)



図表Ⅲ-135 女性・非正社員の各ライフステージにおける働き方の希望(回答者全数):単数回答(Q55)



注) 「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれについても、それぞれ時点について「わからない」との回答を除く。

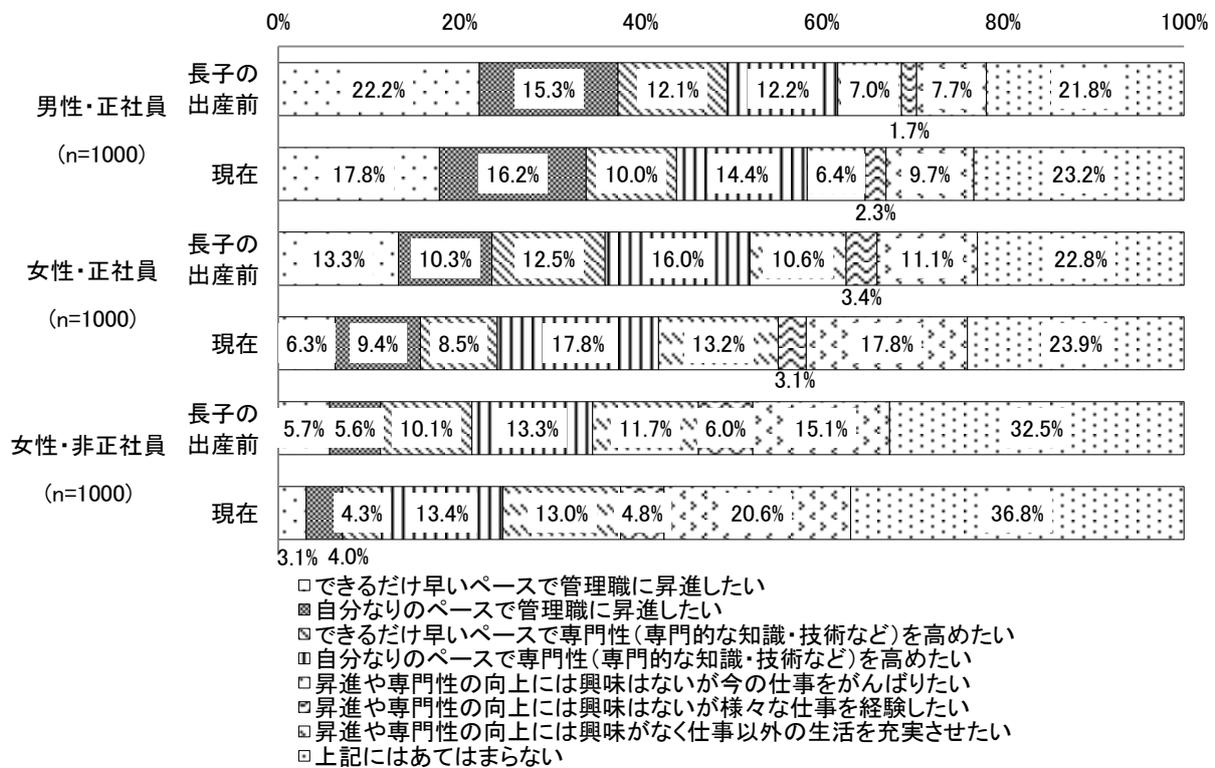
### (3) キャリア形成に対する意識の変化

長子の出産前と現在で、キャリア形成に対する意識の変化をみると、「男性・正社員」は、「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」の割合が、長子の出産前は 22.2%だったものが、現在は 17.8%とやや低くなっている。

「女性・正社員」も、「男性・正社員」と同様に、「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」の割合が、長子の出産前は 13.3%だったものが、現在は 6.3%とやや低くなっている。一方、「昇進や専門性の向上には興味はなく仕事以外の生活を充実させたい」の割合は、出産前後で 11.1%から 17.8%へとやや高くなっている。

「女性・非正社員」は、「昇進や専門性の向上には興味はなく仕事以外の生活を充実させたい」の割合が、出産前後で 15.1%から 20.6%へとやや高くなっている。

図表Ⅲ-136 キャリア形成に対する意識の変化：単数回答（Q56）



図表Ⅲ-137 キャリア形成に対する意識の変化（男性・正社員）：単数回答（Q56）

男性・正社員		合計	キャリア形成に対する意識（現在）							
			できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	自分なりのペースで管理職に昇進したい	できるだけ早いペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい	自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい	昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	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	上記にはあてはまらない
全体		1000	178	162	100	144	64	23	97	232
		100.0	17.8	16.2	10.0	14.4	6.4	2.3	9.7	23.2
キャリア形成に対する意識（長子の出産前）	できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	222	156	33	3	9	5	3	8	5
		100.0	70.3	14.9	1.4	4.1	2.3	1.4	3.6	2.3
	自分なりのペースで管理職に昇進したい	153	9	107	12	12	4	0	5	4
		100.0	5.9	69.9	7.8	7.8	2.6	0.0	3.3	2.6
	できるだけ早いペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい	121	4	8	69	24	5	4	3	4
		100.0	3.3	6.6	57.0	19.8	4.1	3.3	2.5	3.3
	自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい	122	1	5	8	90	7	3	6	2
		100.0	0.8	4.1	6.6	73.8	5.7	2.5	4.9	1.6
昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	70	5	6	6	5	41	2	3	2	
	100.0	7.1	8.6	8.6	7.1	58.6	2.9	4.3	2.9	
昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	17	1	2	0	1	2	9	1	1	
	100.0	5.9	11.8	0.0	5.9	11.8	52.9	5.9	5.9	
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	77	1	1	1	0	0	2	70	2	
	100.0	1.3	1.3	1.3	0.0	0.0	2.6	90.9	2.6	
上記にはあてはまらない	218	1	0	1	3	0	0	1	212	
	100.0	0.5	0.0	0.5	1.4	0.0	0.0	0.5	97.2	

図表Ⅲ-138 キャリア形成に対する意識の変化（女性・正社員）：単数回答（Q56）

女性・正社員		合計	キャリア形成に対する意識（現在）							
			できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	自分なりのペースで管理職に昇進したい	できるだけ早いペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい	自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい	昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	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	上記にはあてはまらない
全体		1000	63	94	85	178	132	31	178	239
		100.0	6.3	9.4	8.5	17.8	13.2	3.1	17.8	23.9
キャリア形成に対する意識（長子の出産前）	できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	133	50	34	15	12	5	1	11	5
		100.0	37.6	25.6	11.3	9.0	3.8	0.8	8.3	3.8
	自分なりのペースで管理職に昇進したい	103	5	49	12	11	11	2	11	2
		100.0	4.9	47.6	11.7	10.7	10.7	1.9	10.7	1.9
	できるだけ早いペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい	125	0	4	45	44	16	6	4	6
		100.0	0.0	3.2	36.0	35.2	12.8	4.8	3.2	4.8
	自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい	160	2	4	7	101	19	6	18	3
		100.0	1.3	2.5	4.4	63.1	11.9	3.8	11.3	1.9
昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	106	2	3	3	6	69	3	20	0	
	100.0	1.9	2.8	2.8	5.7	65.1	2.8	18.9	0.0	
昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	34	0	0	1	3	7	13	9	1	
	100.0	0.0	0.0	2.9	8.8	20.6	38.2	26.5	2.9	
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	111	1	0	1	1	4	0	104	0	
	100.0	0.9	0.0	0.9	0.9	3.6	0.0	93.7	0.0	
上記にはあてはまらない	228	3	0	1	0	1	0	1	222	
	100.0	1.3	0.0	0.4	0.0	0.4	0.0	0.4	97.4	

図表Ⅲ-139 キャリア形成に対する意識の変化（女性・非正社員）：単数回答（Q56）

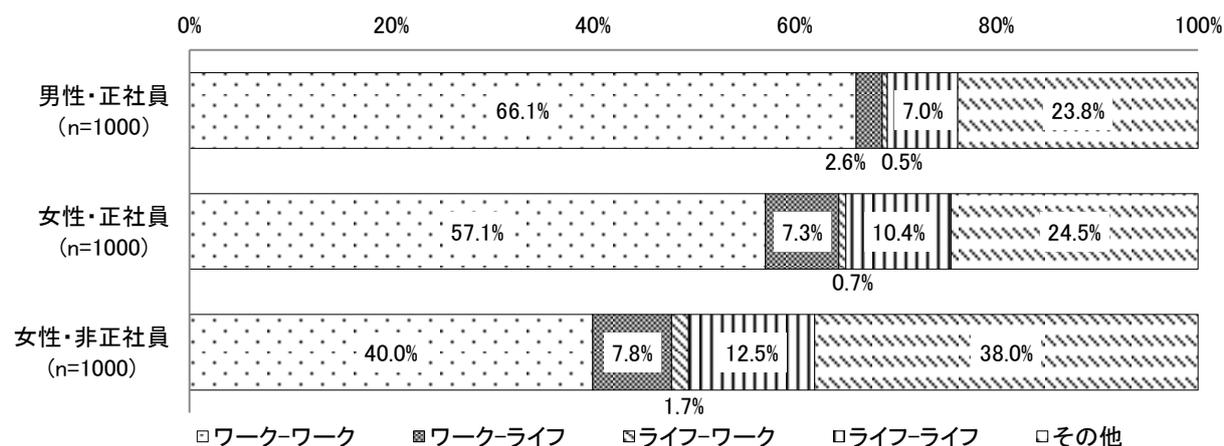
女性・非正社員	合計	キャリア形成に対する意識（現在）								
		できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	自分なりのペースで管理職に昇進したい	できるだけ早いペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい	自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい	昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい	上記にはあてはまらない	
全体	1000	31	40	43	134	130	48	206	368	
	100.0	3.1	4.0	4.3	13.4	13.0	4.8	20.6	36.8	
キャリア形成に対する意識（長子の出産前）	できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	57	24	8	4	8	1	1	7	4
	100.0	42.1	14.0	7.0	14.0	1.8	1.8	12.3	7.0	
	自分なりのペースで管理職に昇進したい	56	3	20	4	7	8	3	4	7
	100.0	5.4	35.7	7.1	12.5	14.3	5.4	7.1	12.5	
	できるだけ早いペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい	101	2	5	21	35	6	6	12	14
	100.0	2.0	5.0	20.8	34.7	5.9	5.9	11.9	13.9	
	自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい	133	1	3	4	61	24	9	19	12
	100.0	0.8	2.3	3.0	45.9	18.0	6.8	14.3	9.0	
昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	117	0	3	3	6	70	5	24	6	
100.0	0.0	2.6	2.6	5.1	59.8	4.3	20.5	5.1		
昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を経験したい	60	0	1	5	8	11	20	12	3	
100.0	0.0	1.7	8.3	13.3	18.3	33.3	20.0	5.0		
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	151	0	0	0	7	6	4	125	9	
100.0	0.0	0.0	0.0	4.6	4.0	2.6	82.8	6.0		
上記にはあてはまらない	325	1	0	2	2	4	0	3	313	
100.0	0.3	0.0	0.6	0.6	1.2	0.0	0.9	96.3		

<参考：生活の充実への関心を焦点にしたキャリア形成意識の変化の様子>

キャリア形成意識の項目のうち、「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」という生活の充実への関心に焦点を当て、キャリア形成意識の変化をみた。

長子出産前から現在までのキャリア意識の変化について、仕事への関心から仕事以外の生活へと関心移した（「ワーク-ライフ」）割合は、「男性・正社員」で2.6%、「女性・正社員」で7.3%、「女性・非正社員」で7.8%となっており、女性において仕事への関心が薄れる割合が高いことがうかがえる。

図表Ⅲ-140 キャリア形成に対する意識の変化（仕事への関心と生活の充実）：単数回答（Q56）



注) 凡例は、長子出産前のキャリア形成意識と現在のキャリア形成意識の組み合わせである。表記[長子出産前のキャリア意識]-[現在のキャリア形成意識]となっている。例えば、「ワーク-ライフ」は長子出産前のキャリア形成意識が「ワーク」で、現在のキャリア形成意識が「ライフ」であることを示す。

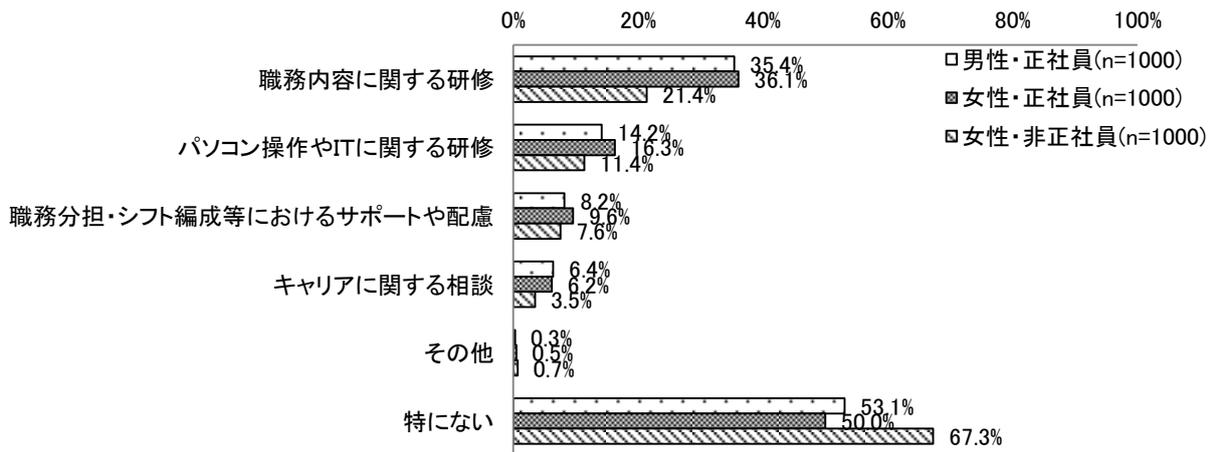
注) 「ワーク」は、Q56（図表Ⅲ-136 参照）の凡例のうち、「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」及び「上記にはあてはまらない」を除く6項目を合算したもの。「ライフ」は、「昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい」と同じ。

#### (4) キャリア形成支援の経験

これまでに受けたキャリア形成支援の経験をみると、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれも「特にない」の割合が最も高く、半数を超えている。特に「女性・非正社員」で割合が高く、67.3%となっている。

受けた支援等の内容でみると、いずれも「職務内容に関する研修」の割合が最も高く、それぞれ35.4%、36.1%、21.4%となっている。次いで「パソコン操作やITに関する研修」が、それぞれ14.2%、16.3%、11.4%で続いている。

図表Ⅲ-141 キャリア形成支援の経験：複数回答（Q57）



(キャリア形成支援を受けた経験とキャリア意識の関係)

何らかのキャリア形成支援の経験の別に、現在のキャリア形成に対する意識をみると、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれにおいても、「いずれかのキャリア形成支援の経験がある」人において、管理職への昇進意欲や専門性向上に対する意欲が高い傾向にある。特に男性・正社員において管理職への昇進意欲に大きな差異がみられる。

表Ⅲ-142 現在のキャリア形成に対する意識（キャリア形成支援の経験の有無別）：単数回答（Q57×Q56）

男性・正社員	合計	キャリア形成に対する意識（現在）							
		できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	自分なりのペースで管理職に昇進したい	できるだけ早いペースで専門性(専門的な知識・技術など)を高めたい	自分なりのペースで専門性(専門的な知識・技術など)を高めたい	昇進や専門性の上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	昇進や専門性の上には興味はないが様々な仕事を経験したい	昇進や専門性の上には興味はなく仕事以外の生活を充実させたい	上記にはあてはまらない
全体	1000 100.0	178 17.8	162 16.2	100 10.0	144 14.4	64 6.4	23 2.3	97 9.7	232 23.2
いずれかのキャリア形成支援の経験がある	469 100.0	109 23.2	101 21.5	52 11.1	80 17.1	33 7.0	13 2.8	41 8.7	40 8.5
キャリア形成支援の経験がない	531 100.0	69 13.0	61 11.5	48 9.0	64 12.1	31 5.8	10 1.9	56 10.5	192 36.2

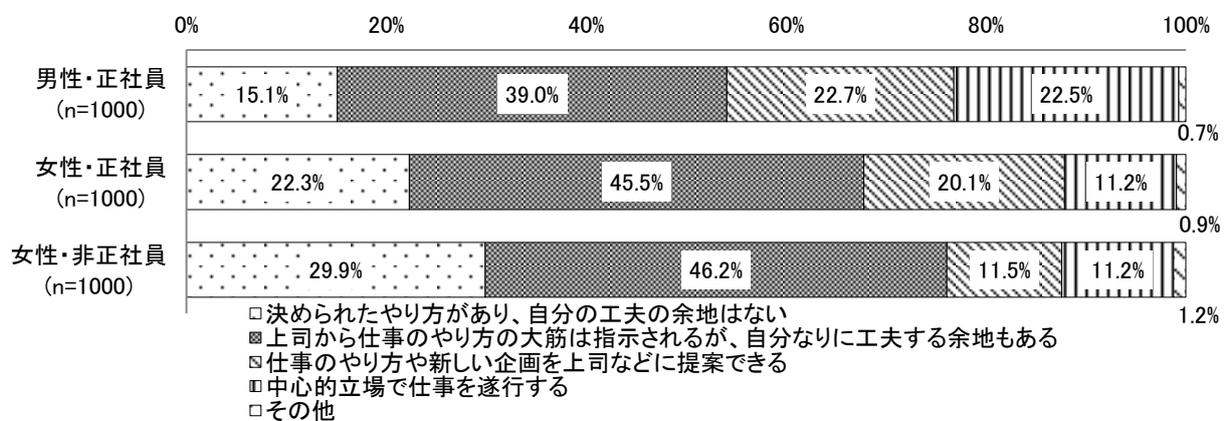
女性・正社員	合計	キャリア形成に対する意識（現在）							
		できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	自分なりのペースで管理職に昇進したい	できるだけ早いペースで専門性(専門的な知識・技術など)を高めたい	自分なりのペースで専門性(専門的な知識・技術など)を高めたい	昇進や専門性の上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	昇進や専門性の上には興味はないが様々な仕事を経験したい	昇進や専門性の上には興味はなく仕事以外の生活を充実させたい	上記にはあてはまらない
全体	1000 100.0	63 6.3	94 9.4	85 8.5	178 17.8	132 13.2	31 3.1	178 17.8	239 23.9
いずれかのキャリア形成支援の経験がある	500 100.0	44 8.8	63 12.6	68 13.6	105 21.0	60 12.0	18 3.6	91 18.2	51 10.2
キャリア形成支援の経験がない	500 100.0	19 3.8	31 6.2	17 3.4	73 14.6	72 14.4	13 2.6	87 17.4	188 37.6

女性・非正社員	合計	キャリア形成に対する意識（現在）							
		できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	自分なりのペースで管理職に昇進したい	できるだけ早いペースで専門性(専門的な知識・技術など)を高めたい	自分なりのペースで専門性(専門的な知識・技術など)を高めたい	昇進や専門性の上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	昇進や専門性の上には興味はないが様々な仕事を経験したい	昇進や専門性の上には興味はなく仕事以外の生活を充実させたい	上記にはあてはまらない
全体	1000 100.0	31 3.1	40 4.0	43 4.3	134 13.4	130 13.0	48 4.8	206 20.6	368 36.8
いずれかのキャリア形成支援の経験がある	327 100.0	16 4.9	23 7.0	26 8.0	59 18.0	59 18.0	20 6.1	61 18.7	63 19.3
キャリア形成支援の経験がない	673 100.0	15 2.2	17 2.5	17 2.5	75 11.1	71 10.5	28 4.2	145 21.5	305 45.3

### (5) 現在の仕事の仕方

現在の仕事の仕方を見ると、「男性・正社員」は「上司から仕事のやり方の大筋は指示されるが、自分なりに工夫する余地もある」が39.0%、「仕事のやり方や新しい企画を上司などに提案できる」が22.7%、「中心的立場で仕事を遂行する」が22.5%を占めている。「女性・正社員」は「上司から仕事のやり方の大筋は指示されるが、自分なりに工夫する余地もある」が45.5%、「決められたやり方があり、自分の工夫の余地はない」が22.3%、「仕事のやり方や新しい企画を上司などに提案できる」が20.1%を占めている。「女性・非正社員」は「上司から仕事のやり方の大筋は指示されるが、自分なりに工夫する余地もある」が46.2%、「決められたやり方があり、自分の工夫の余地はない」が29.9%を占めている。

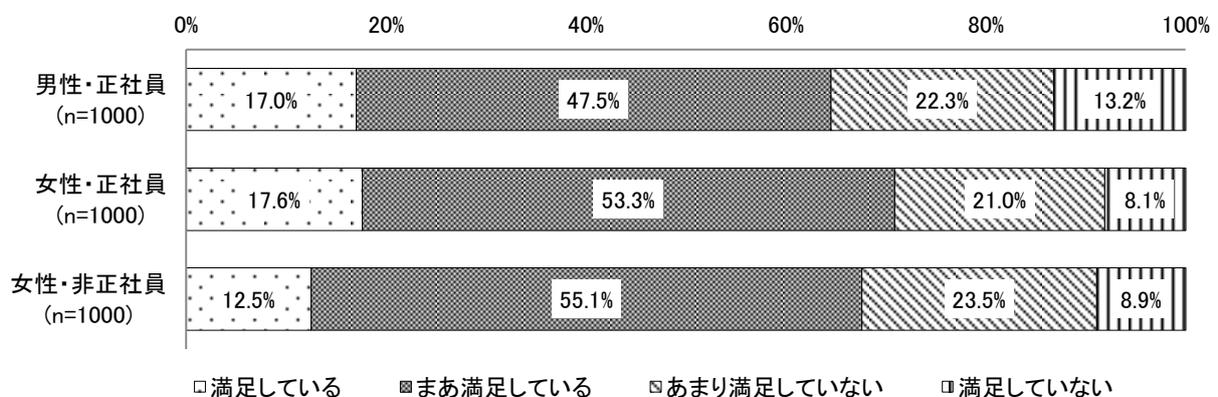
図表Ⅲ-143 現在の仕事の仕方：単数回答（Q58）



### (6) 現在の仕事内容の満足度

現在の仕事内容の満足度について、「満足している」と「まあ満足している」を合わせた、仕事に満足している割合をみると、「男性・正社員」は64.5%、「女性・正社員」は70.9%、「女性・非正社員」は67.6%となっている。

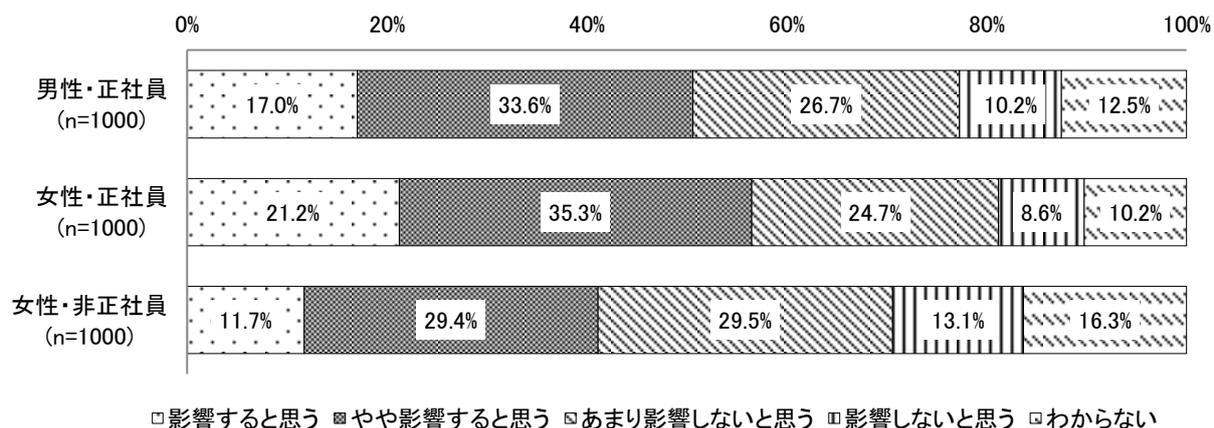
図表Ⅲ-144 現在の仕事内容の満足度：単数回答（Q59）



### (7) 労働時間の削減や柔軟な働き方のキャリアへの影響

現在の職場で、労働時間の削減や柔軟な働き方をすることが、その後のキャリアに影響すると思うかについて、「影響すると思う」と「やや影響すると思う」を合わせた、影響すると思う割合をみると、「男性・正社員」は 50.6%、「女性・正社員」は 56.5%、「女性・非正社員」は 41.1%となっている。

図表Ⅲ-145 労働時間の削減や柔軟な働き方のキャリアへの影響：単数回答（Q60）

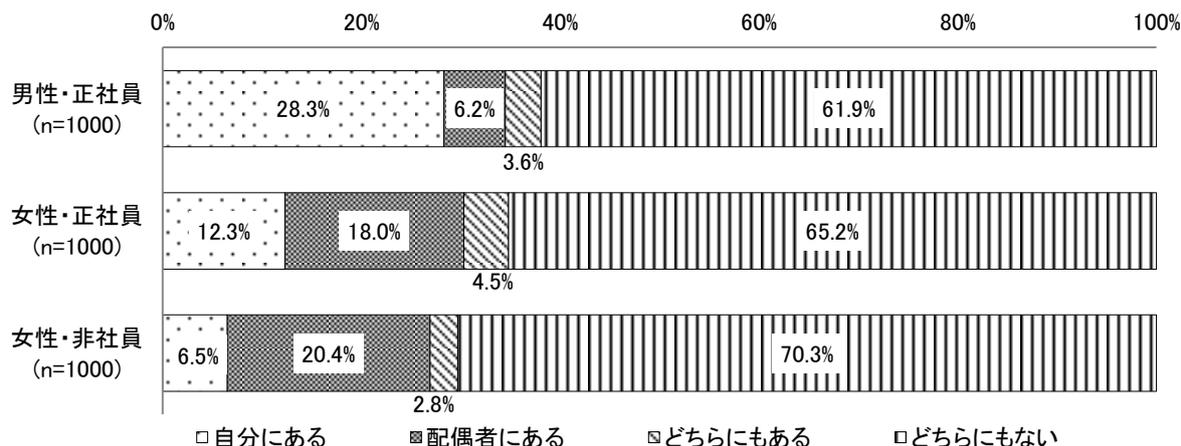


## 9. 居住地変更を伴う異動（転勤）の実態

### (1) 転勤経験の有無

結婚後の居住地変更を伴う異動（転勤）の経験をみると、「自分にある」は、「男性・正社員」が28.3%、「女性・正社員」が12.3%、「女性・非正社員」が6.5%となっている。「配偶者にある」は、「男性・正社員」が6.2%、「女性・正社員」が18.0%、「女性・非正社員」が20.4%となっている。「どちらにもある」は、いずれも5%未満である。

図表Ⅲ-146 転勤経験の有無：複数回答（Q61）

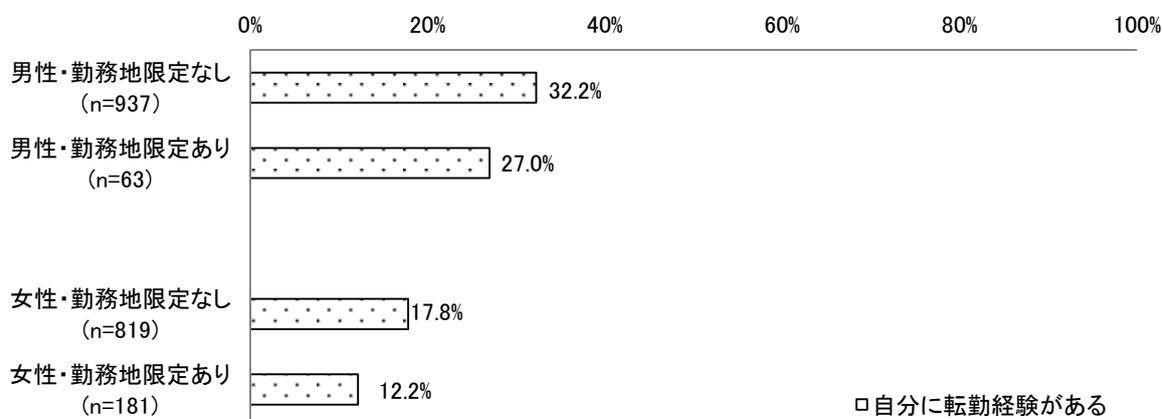


注) 「どちらにもある」は、「自分にある」及び「配偶者にある」の両方に回答した者の割合。本設問は複数回答であるが、選択肢を組み合わせることで単数回答として集計し直した結果を掲載している。

### <参考：勤務地の限定の有無別にみた「自分に転勤経験がある」割合>

正社員について、現在、勤務地に限定のある正社員であるかどうかの別に、結婚後の居住地変更を伴う自分の異動（転勤）経験をみると、男女ともに、「勤務地に限定のない正社員」の方が、若干、転勤経験がある割合が高くなっている。

図表Ⅲ-147 勤務地限定の有無別 本人の転勤経験の有無（正社員）（Q61）



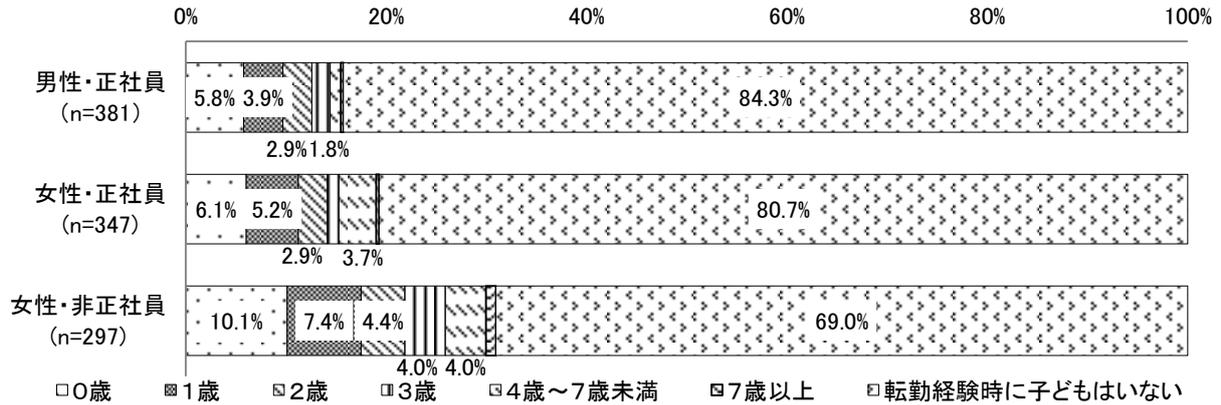
注) 勤務地限定であるかは「現在」の状況。転勤経験は現在の職場に関わらず、これまでの経験である。

## (2) 転勤経験時の子どもの状況

結婚後に自分あるいは配偶者に転勤経験がある人について、結婚後初めて転勤を経験した際に子どもがいた割合は、「男性・正社員」が15.7%、「女性・正社員」が19.3%、「女性・非正社員」が31.0%となっている。

子どもがいた場合の末子の年齢をみると、いずれも「0歳」又は「1歳」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-148 転勤経験時の子どもの状況（子どもの有無及び末子の年齢）：単数回答（Q62）



	合計	転勤経験時に子どもがいた（末子の年齢）						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

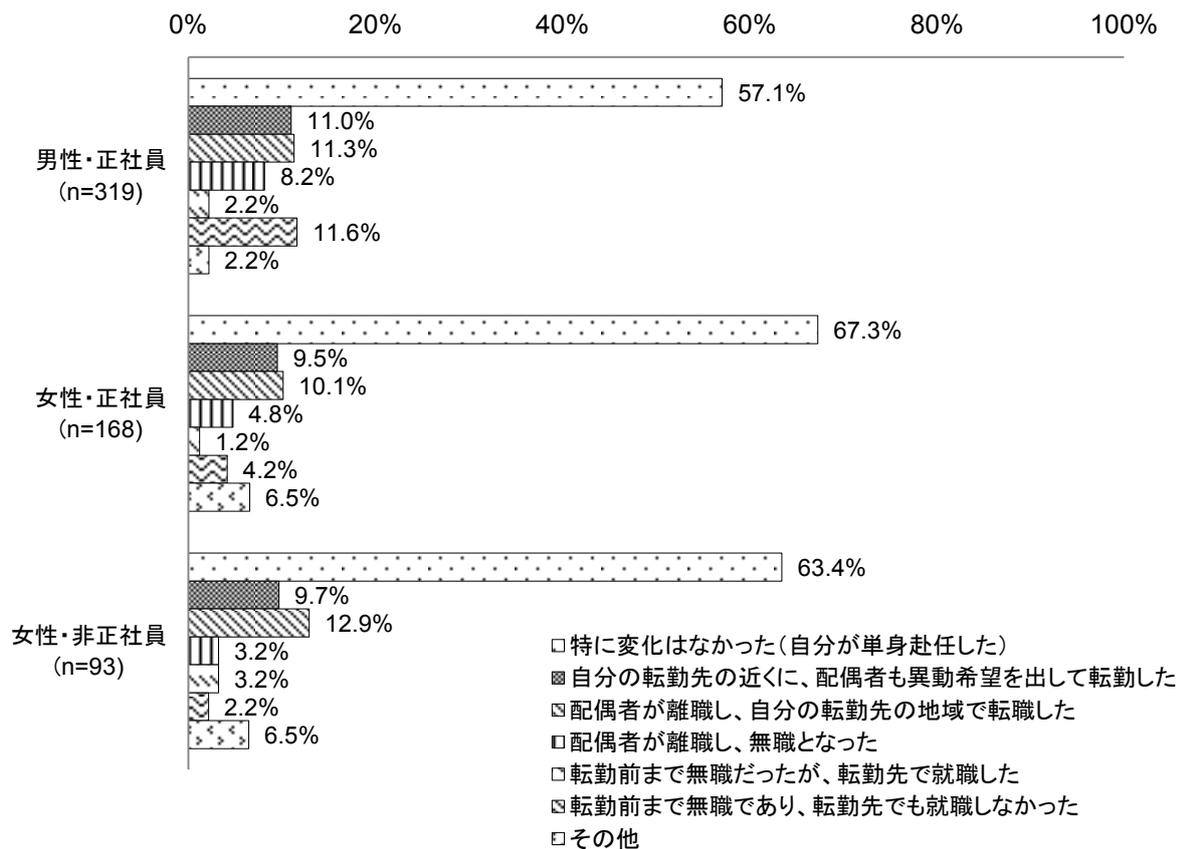
注) 「女性・正社員」の回答者のうち、子どもの年齢が20歳を超える回答が1件あった。これをエラー回答とし、集計から除外した。

### (3) 転勤経験時の対応

#### ①本人が転勤した際の、配偶者の対応

回答者本人が転勤した際の配偶者の対応をみると、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれも、「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（それぞれ57.1%、67.3%、63.4%）。

図表Ⅲ-149 本人が転勤した際の、配偶者の対応：複数回答（Q63\_1）

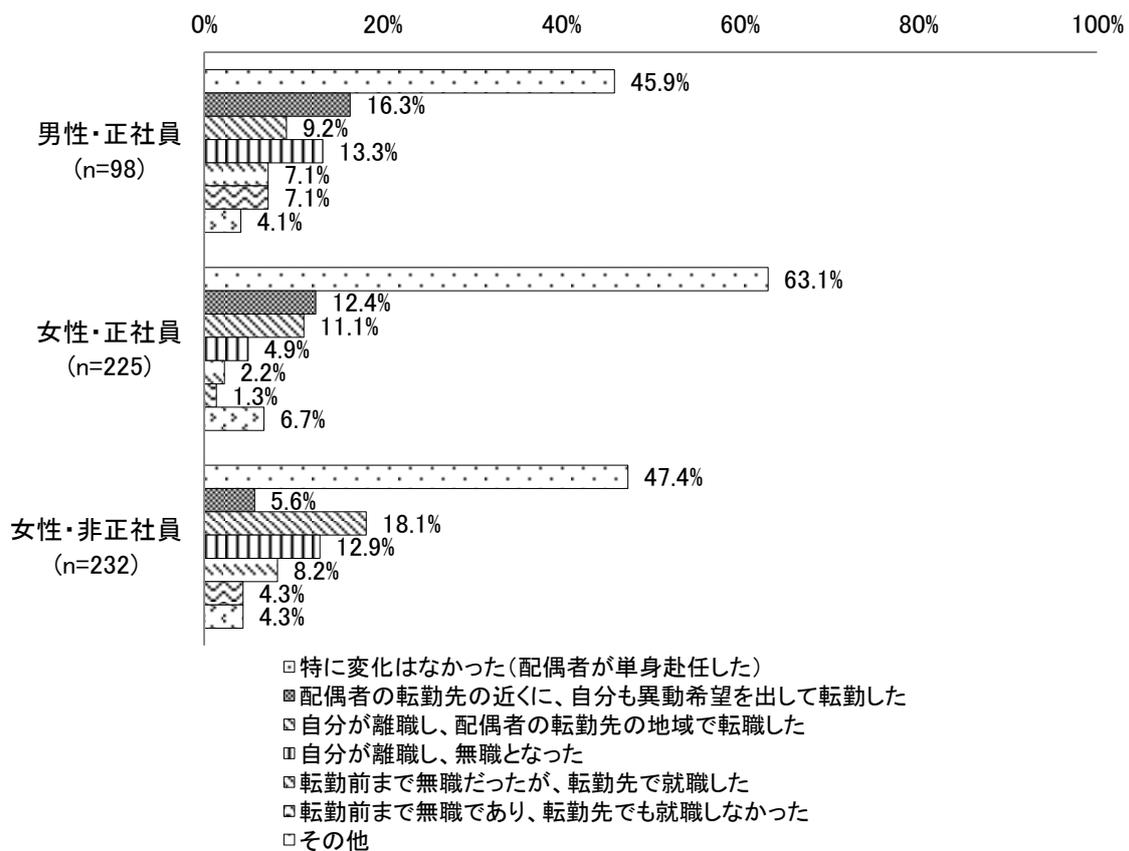


## ②配偶者が転勤した際の、本人の対応

配偶者が転勤した際の本人の対応をみると、いずれも「特に変化はなかった（配偶者が単身赴任した）」の割合がもっとも高く、「男性・正社員」が45.9%、「女性・正社員」が63.1%、「女性・非正社員」が47.4%となっている。

他と比較して、「女性・正社員」は「特に変化はなかった（配偶者が単身赴任した）」（63.1%）、「女性・非正社員」は「自分が離職し、配偶者の転勤先の地域で転職した」（18.1%）の割合が高くなっている。

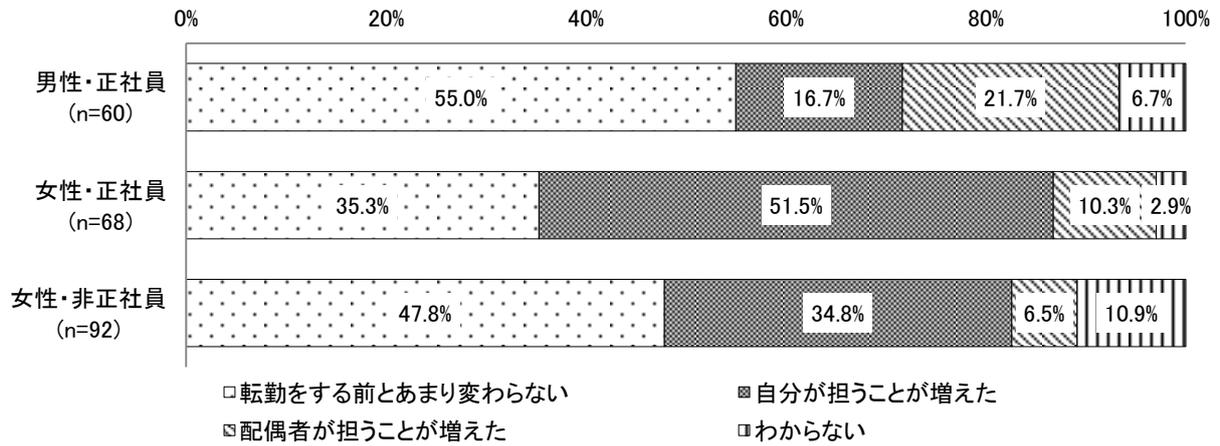
図表Ⅲ-150 配偶者が転勤した際の、本人の対応：複数回答（Q63\_2）



#### (4) 転勤による育児分担の変化

本人あるいは配偶者が転勤した際の育児分担の変化をみると、「男性・正社員」は「転勤する前とあまり変わらない」(55.0%)、「女性・正社員」は「自分が担うことが増えた」(51.5%)の割合が高くなっている。「女性・非正社員」は「転勤する前とあまり変わらない」が47.8%、「自分が担うことが増えた」が34.8%となっている。

図表Ⅲ-151 転勤による育児分担の変化：単数回答 (Q64)



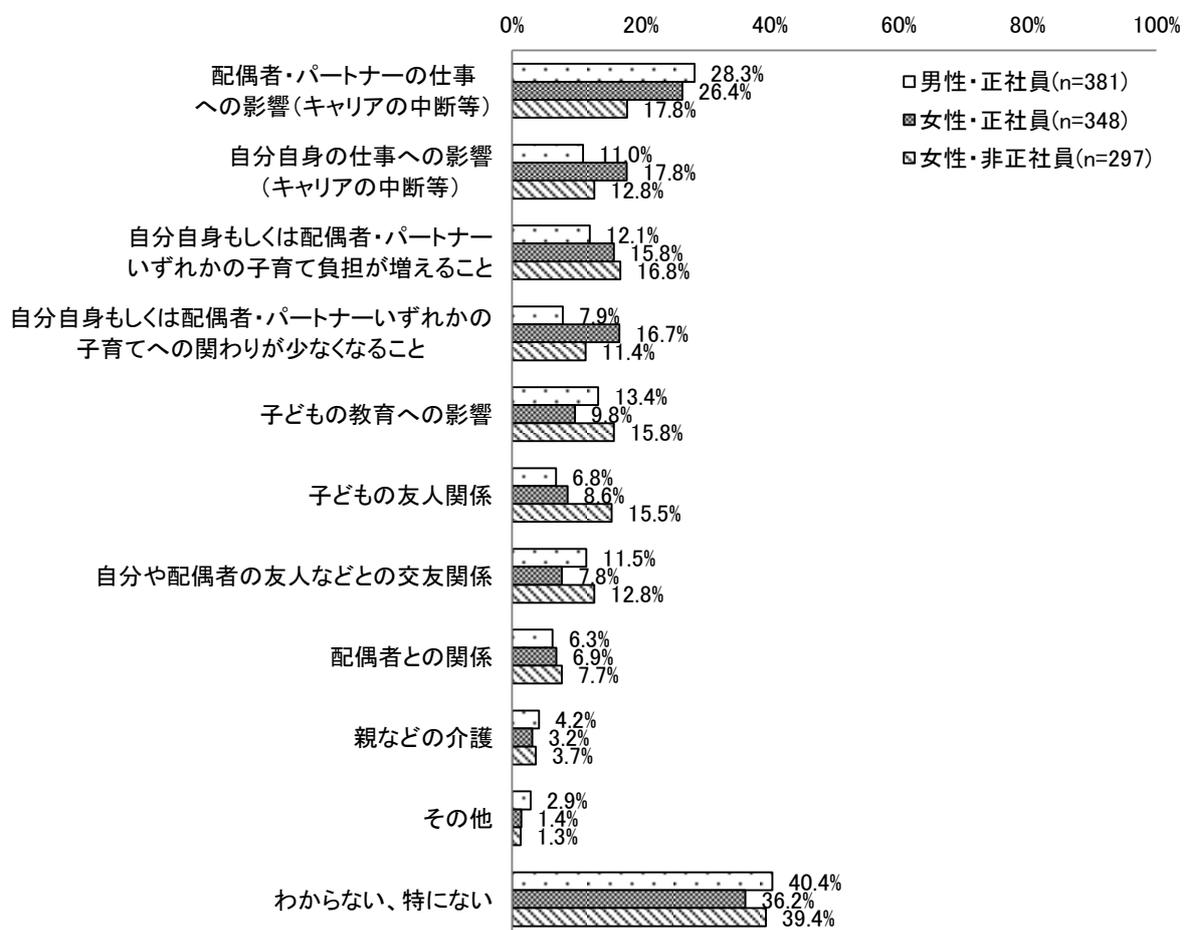
## (5) 転勤に関する悩み

### ①これまでの転勤で感じた悩み

本人あるいは配偶者に転勤があった回答者について、これまでの転勤で感じた悩みをみると、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれも、「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（それぞれ28.3%、26.4%、17.8%）。

「女性・正社員」では、次いで、「自分自身の仕事への影響（キャリアの中断等）」（17.8%）、「自分自身もしくは配偶者・パートナーいずれかの子育てへの関わりが少なくなること」（16.7%）の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-152 これまでの転勤で感じた悩み（本人あるいは配偶者に転勤があった回答者）  
：複数回答（Q65\_1）

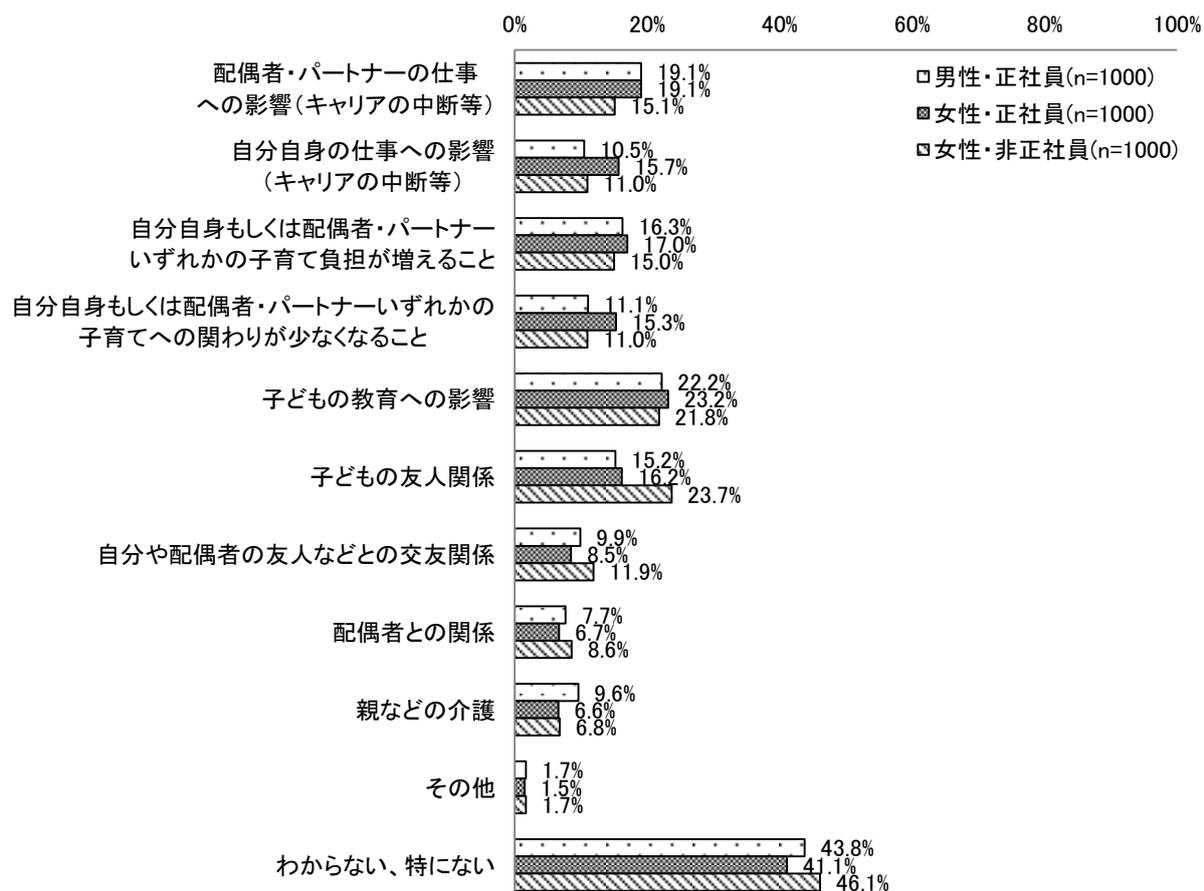


## ②今後の転職の可能性を考えたときの悩み

今後の転職の可能性を考えたときの悩みをみると、「男性・正社員」「女性・正社員」は、「子どもの教育への影響」の割合がもっとも高く（それぞれ22.2%、23.2%）、次いで「配偶者・パートナーの仕事への影響（キャリアの中断等）」の割合が高くなっている（それぞれ19.1%）。

「女性・非正社員」は、「子どもの友人関係」の割合が23.7%でもっとも高く、次いで「子どもの教育への影響」が21.8%で続いている。

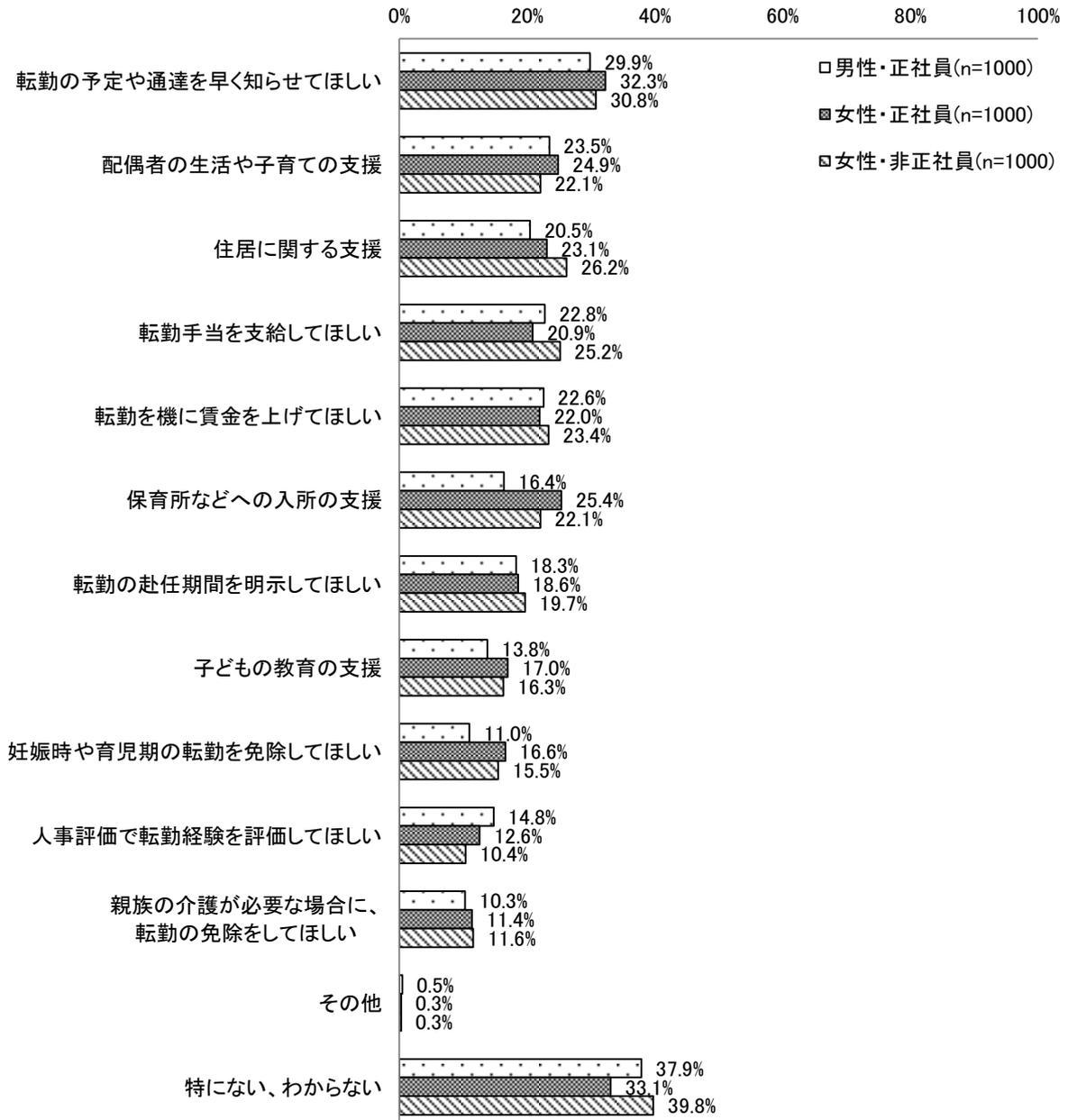
図表Ⅲ-153 今後の転職の可能性を考えたときの悩み（回答者全数）：複数回答（Q65\_2）



(6) 転勤に関して職場に望む取組

転勤に関して職場に望む取組をみると、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれも、「転勤の予定や通達を早く知らせてほしい」の割合がもっとも高く、それぞれ3割前後となっている。

図表Ⅲ-154 転勤に関して職場に望む取組：複数回答（Q66）



## (従業員規模別)

図表Ⅲ-155 転勤に関して職場に望む取組（従業員規模別）：複数回答（Q66）

男性・正社員	合計	Q66. 転勤に関して職場に望む取組																		
		しいを早く知らせてほしい	転勤の予定や通達を早く知らせてほしい	明示してほしい	転勤の赴任期間を明示してほしい	転勤を機に賃金を上げてほしい	転勤手当を支給してほしい	い験を評価してほしい	人事評価で転勤経	住居に関する支援	配偶者の生活や子育ての支援	所の支援	保育所などへの入	援	子どもの教育の支	しい	転勤を免除してほ	妊娠時や育児期の除をしてほしい	親族の介護が必要な場合に、転勤の免	その他
全体	1000 100.0	299 29.9	183 18.3	226 22.6	228 22.8	148 14.8	205 20.5	235 23.5	164 16.4	138 13.8	110 11.0	103 10.3	5 0.5	379 37.9						
100人以下	307 100.0	56 18.2	33 10.7	53 17.3	52 16.9	27 8.8	52 16.9	52 16.9	40 13.0	29 9.4	26 8.5	20 6.5	1 0.3	157 51.1						
101～300人以下	183 100.0	41 22.4	34 18.6	49 26.8	50 27.3	32 17.5	39 21.3	42 23.0	37 20.2	24 13.1	17 9.3	15 8.2	1 0.5	59 32.2						
301人以上	510 100.0	202 39.6	116 22.7	124 24.3	126 24.7	89 17.5	114 22.4	141 27.6	87 17.1	85 16.7	67 13.1	68 13.3	3 0.6	163 32.0						

女性・正社員	合計	Q66. 転勤に関して職場に望む取組																		
		しいを早く知らせてほしい	転勤の予定や通達を早く知らせてほしい	明示してほしい	転勤の赴任期間を明示してほしい	転勤を機に賃金を上げてほしい	転勤手当を支給してほしい	い験を評価してほしい	人事評価で転勤経	住居に関する支援	配偶者の生活や子育ての支援	所の支援	保育所などへの入	援	子どもの教育の支	しい	転勤を免除してほ	妊娠時や育児期の除をしてほしい	親族の介護が必要な場合に、転勤の免	その他
全体	1000 100.0	323 32.3	186 18.6	220 22.0	209 20.9	126 12.6	231 23.1	249 24.9	254 25.4	170 17.0	166 16.6	114 11.4	3 0.3	331 33.1						
100人以下	392 100.0	109 27.8	56 14.3	82 20.9	78 19.9	41 10.5	85 21.7	78 19.9	87 22.2	56 14.3	57 14.5	38 9.7	2 0.5	157 40.1						
101～300人以下	190 100.0	61 32.1	37 19.5	47 24.7	43 22.6	22 11.6	44 23.2	55 28.9	52 27.4	39 20.5	31 16.3	19 10.0	0 0.0	53 27.9						
301人以上	418 100.0	153 36.6	93 22.2	91 21.8	88 21.1	63 15.1	102 24.4	116 27.8	115 27.5	75 17.9	78 18.7	57 13.6	1 0.2	121 28.9						

女性・非正社員	合計	Q66. 転勤に関して職場に望む取組																		
		しいを早く知らせてほしい	転勤の予定や通達を早く知らせてほしい	明示してほしい	転勤の赴任期間を明示してほしい	転勤を機に賃金を上げてほしい	転勤手当を支給してほしい	い験を評価してほしい	人事評価で転勤経	住居に関する支援	配偶者の生活や子育ての支援	所の支援	保育所などへの入	援	子どもの教育の支	しい	転勤を免除してほ	妊娠時や育児期の除をしてほしい	親族の介護が必要な場合に、転勤の免	その他
全体	1000 100.0	308 30.8	197 19.7	234 23.4	252 25.2	104 10.4	262 26.2	221 22.1	221 22.1	163 16.3	155 15.5	116 11.6	3 0.3	398 39.8						
100人以下	640 100.0	177 27.7	111 17.3	138 21.6	146 22.8	54 8.4	153 23.9	116 18.1	121 18.9	91 14.2	88 13.8	68 10.6	2 0.3	284 44.4						
101～300人以下	122 100.0	39 32.0	21 17.2	21 17.2	30 24.6	15 12.3	31 25.4	31 25.4	25 20.5	21 17.2	17 13.9	14 11.5	0 0.0	43 35.2						
301人以上	238 100.0	92 38.7	65 27.3	75 31.5	76 31.9	35 14.7	78 32.8	74 31.1	75 31.5	51 21.4	50 21.0	34 14.3	1 0.4	71 29.8						

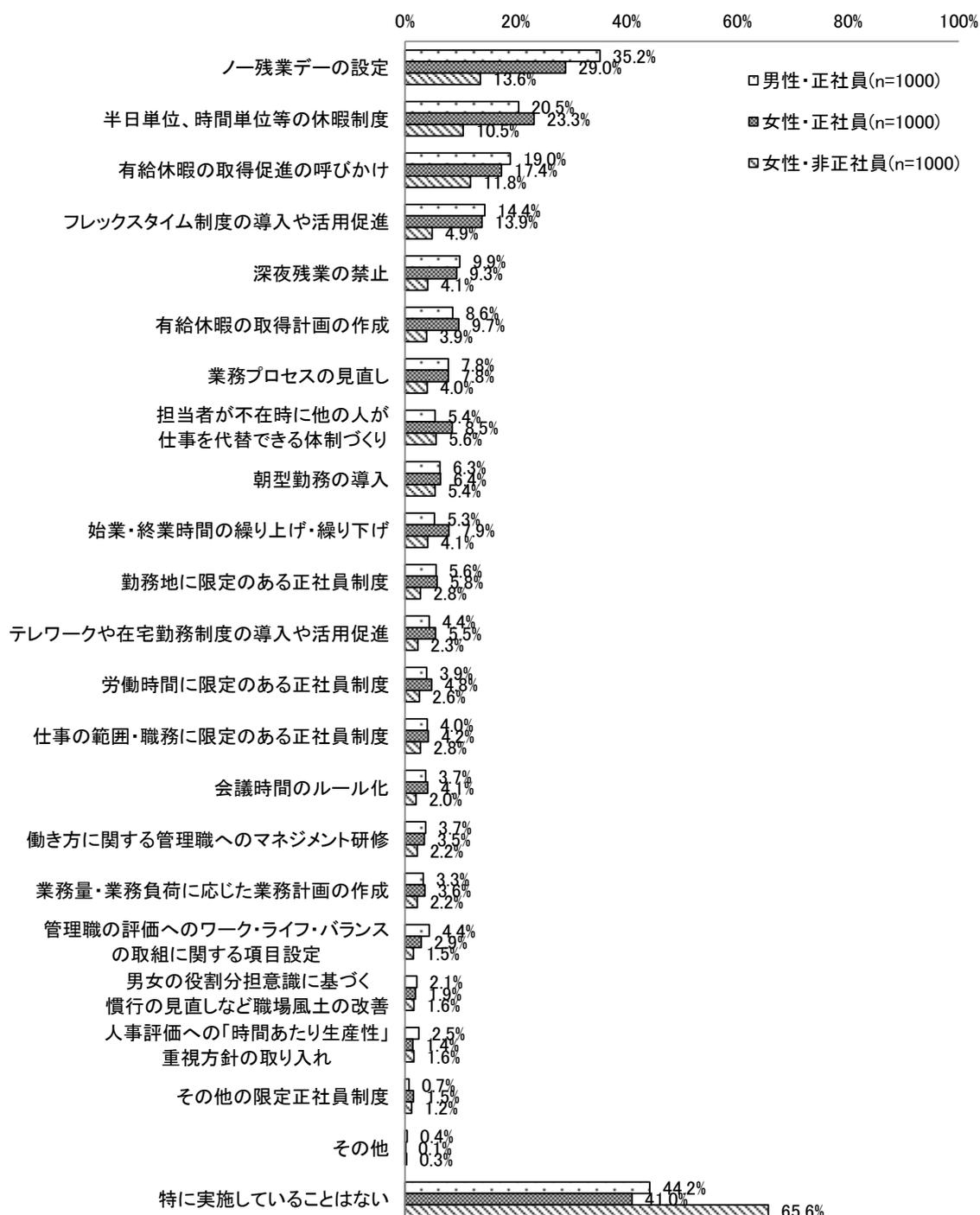
## 10. 働き方改革の状況

### (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、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」のいずれも、「ノー残業デーの設定」の割合がもっとも高く、それぞれ 35.2%、29.0%、13.6% となっている。

「男性・正社員」「女性・正社員」は次いで、「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」「フレックスタイム制度の導入や活用促進」などが上位にあげられている。

図表Ⅲ-156 職場で行われている働き方改革の取組：複数回答（Q67\_1）

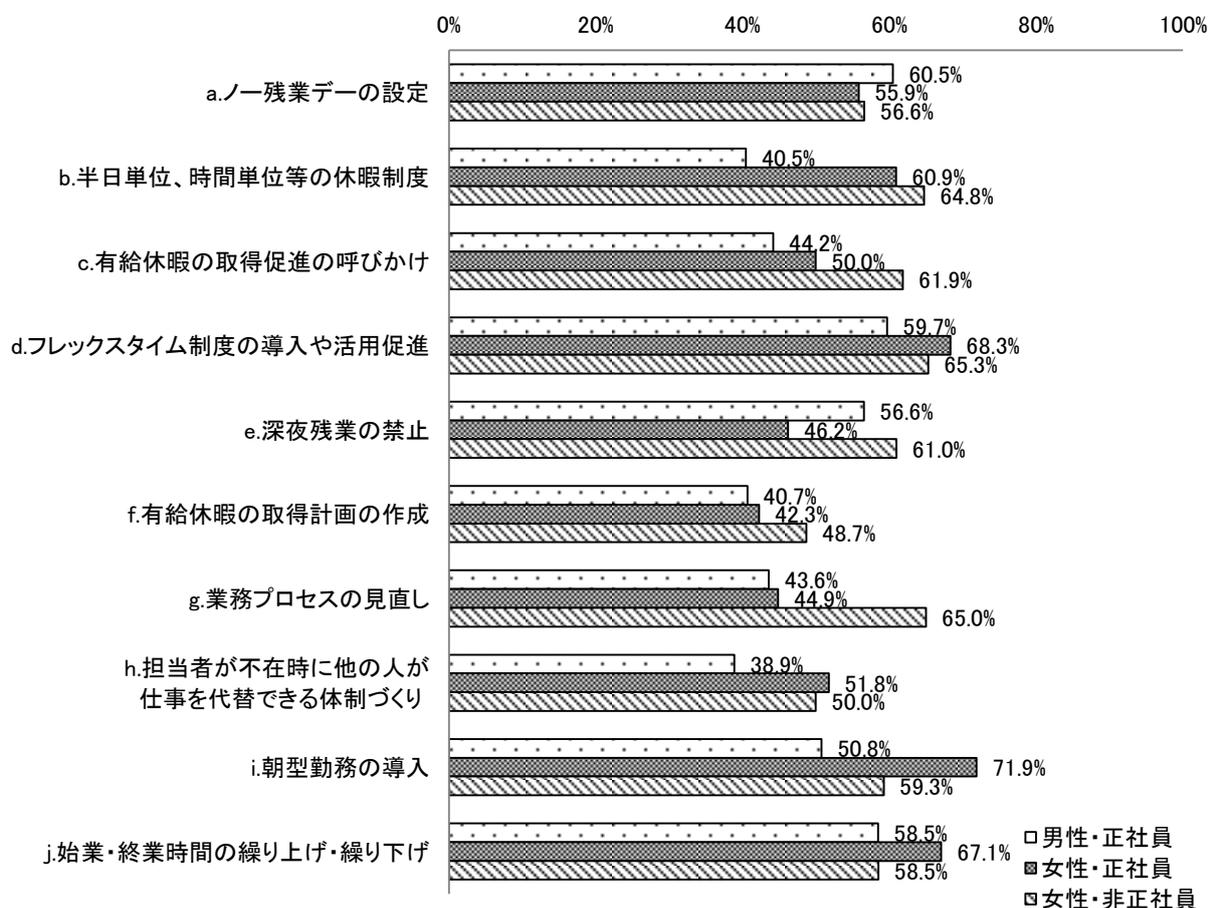


## (2) 効果を上げている取組

職場で行われている取組であげられた上位 10 項目のうち、労働時間削減や柔軟な働き方を可能にすることに効果を上げている取組をみると、「男性・正社員」は「a. ノー残業デーの設定」(60.5%)、「d. フレックスタイム制度の導入や活用促進」(59.7%)、「女性・正社員」は「i. 朝型勤務の導入」(71.9%)、「d. フレックスタイム制度の導入や活用促進」(68.3%)「女性・非正社員」は、「d. フレックスタイム制度の導入や活用促進」(65.3%)、「g. 業務プロセスの見直し」(65.0%)、「b. 半日単位、時間単位等の休暇制度」(64.8%) の順で割合が高くなっている。

「女性・正社員」「女性・非正社員」は「男性・正社員」と比較して「b. 半日単位、時間単位等の休暇制度」、「女性・正社員」は他と比較して「i. 朝型勤務の導入」、「女性・非正社員」は他と比較して「g. 業務プロセスの見直し」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ157 効果を上げている働き方改革の取組：単数回答 (Q67\_2)



<各項目のサンプル数 (人) >

	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) 前問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のみ掲載。  
 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。

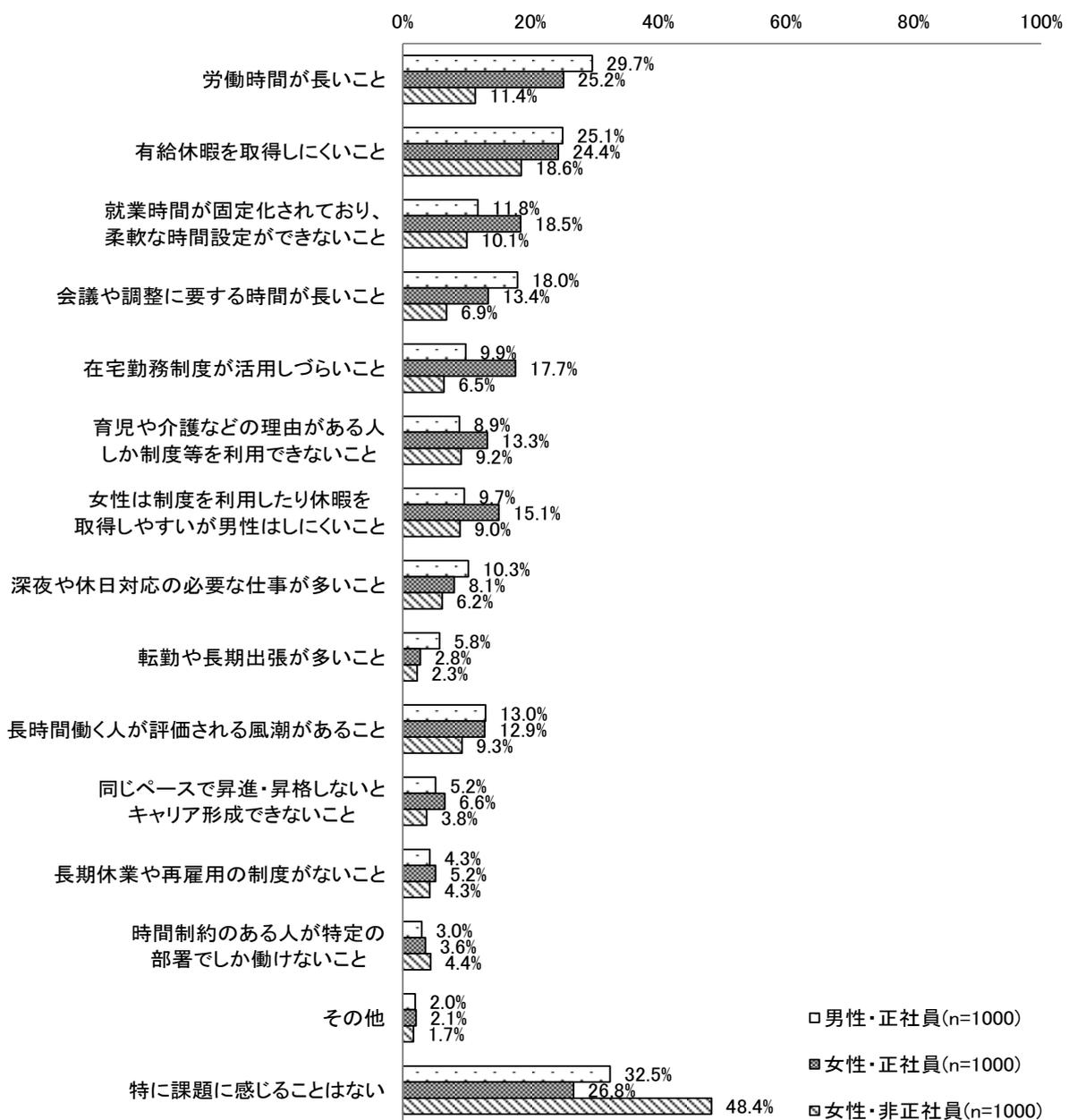
### (3) 働き方改革を進める上での課題

#### ①働き方改革を進める上での課題

働き方改革を進める上での課題をみると、「男性・正社員」「女性・正社員」は「労働時間が長いこと」の割合がもっとも高く、それぞれ29.7%、25.2%となっている。次いで「有給休暇を取得しにくいこと」がそれぞれ25.1%、24.4%で続いている。また、他と比較して「女性・正社員」は、「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」(18.5%)、「在宅勤務制度が活用しづらいこと」(17.7%)の割合が高くなっている。

「女性・非正社員」は、「有給休暇を取得しにくいこと」が18.6%でもっとも割合が高く、次いで「労働時間が長いこと」が11.4%となっている。

図表Ⅲ-158 働き方改革を進める上での課題：複数回答（Q68）



(従業員規模別)

図表Ⅲ-159 働き方改革を進める上での課題（従業員規模別）：複数回答（Q68）

性別・従業員	合計	Q68. 働き方改革を進める上での課題														
		労働時間が長いこと	有給休暇を取得しにくいこと	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	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	会議や調整に要する時間が長いこと	在宅勤務制度が活用しづらいこと	育児や介護などの理由がある人しか制度等を利用できないこと	女性に制度を利用したり休暇を取得しやすいが男性はしにくいこと	深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと	転勤や長期出張が多いこと	長時間働く人が評価される風潮があること	同じベースで昇進・昇格しないとキャリア形成できないこと	長期休業や再雇用の制度がないこと	時間制約のある人が特定の部署でしか働けないこと	その他
男性・正社員	1000	297	251	118	180	99	89	97	103	58	130	52	43	30	20	325
全体	100.0	29.7	25.1	11.8	18.0	9.9	8.9	9.7	10.3	5.8	13.0	5.2	4.3	3.0	2.0	32.5
100人以下	307	68	77	29	37	20	25	24	25	13	30	10	15	9	7	129
100人以下	100.0	22.1	25.1	9.4	12.1	6.5	8.1	7.8	8.1	4.2	9.8	3.3	4.9	2.9	2.3	42.0
101～300人以下	183	52	45	25	38	16	17	13	23	8	28	7	4	4	6	47
101～300人以下	100.0	28.4	24.6	13.7	20.8	8.7	9.3	7.1	12.6	4.4	15.3	3.8	2.2	2.2	3.3	25.7
301人以上	510	177	129	64	105	63	47	60	55	37	72	35	24	17	7	149
301人以上	100.0	34.7	25.3	12.5	20.6	12.4	9.2	11.8	10.8	7.3	14.1	6.9	4.7	3.3	1.4	29.2
女性・正社員	1000	252	244	185	134	177	133	151	81	28	129	66	52	36	21	268
全体	100.0	25.2	24.4	18.5	13.4	17.7	13.3	15.1	8.1	2.8	12.9	6.6	5.2	3.6	2.1	26.8
100人以下	392	87	88	50	28	47	33	40	20	6	33	17	21	5	10	144
100人以下	100.0	22.2	22.4	12.8	7.1	12.0	8.4	10.2	5.1	1.5	8.4	4.3	5.4	1.3	2.6	36.7
101～300人以下	190	41	48	44	25	40	28	33	14	5	25	12	9	9	4	40
101～300人以下	100.0	21.6	25.3	23.2	13.2	21.1	14.7	17.4	7.4	2.6	13.2	6.3	4.7	4.7	2.1	21.1
301人以上	418	124	108	91	81	90	72	78	47	17	71	37	22	22	7	84
301人以上	100.0	29.7	25.8	21.8	19.4	21.5	17.2	18.7	11.2	4.1	17.0	8.9	5.3	5.3	1.7	20.1
女性・非正社員	1000	114	186	101	69	65	92	90	62	23	93	38	43	44	17	484
全体	100.0	11.4	18.6	10.1	6.9	6.5	9.2	9.0	6.2	2.3	9.3	3.8	4.3	4.4	1.7	48.4
100人以下	640	57	116	47	41	30	44	52	32	9	54	23	24	23	5	351
100人以下	100.0	8.9	18.1	7.3	6.4	4.7	6.9	8.1	5.0	1.4	8.4	3.6	3.8	3.6	0.8	54.8
101～300人以下	122	12	22	12	7	8	16	12	9	1	10	1	4	4	3	49
101～300人以下	100.0	9.8	18.0	9.8	5.7	6.6	13.1	9.8	7.4	0.8	8.2	0.8	3.3	3.3	2.5	40.2
301人以上	238	45	48	42	21	27	32	26	21	13	29	14	15	17	9	84
301人以上	100.0	18.9	20.2	17.6	8.8	11.3	13.4	10.9	8.8	5.5	12.2	5.9	6.3	7.1	3.8	35.3

②働き方改革を進める上での課題：「その他」の自由記述

図表Ⅲ-160 働き方改革を進める上での課題：「その他」の自由記述（Q68）

No.	属性	「その他」の働き方改革の課題
1	男性・正社員	業務に合った人数形成
2	男性・正社員	好きな人しか評価しない
3	男性・正社員	出世できない
4	男性・正社員	偽善と既得権益の保護
5	男性・正社員	経営者に前時代的な考え方の人が多い。
6	男性・正社員	下請なので選択の余地がない
7	男性・正社員	給与体系の見直し
8	男性・正社員	仕事量の個人差
9	男性・正社員	無駄な仕事が多いこと
10	男性・正社員	徹底した機会の平等
11	男性・正社員	仕事の成果が基本給の増加や昇進に影響しないこと。試験のみで給与が上がるこ と
12	男性・正社員	余計な仕事が多い
13	男性・正社員	給料体系の改善
14	男性・正社員	効率
15	男性・正社員	利益主義
16	男性・正社員	給料が高い
17	男性・正社員	経営者の理解、人間性の向上
18	男性・正社員	業務の削減、効率化による手続きの簡略化
19	女性・正社員	通勤時間が長い
20	女性・正社員	業務内容が簡単なものになり、やりがいを感じない。また育児している人は昇格 もしない。
21	女性・正社員	業務の多さ
22	女性・正社員	無駄なことが多い。業務の見直し必要
23	女性・正社員	人的配置人数がぎりぎりであること
24	女性・正社員	一部の人しか制度に対して理解していないこと
25	女性・正社員	育児世代が働きやすい就労時間を選択できる制度や妊娠、出産に対するマタハラ、 パワハラに対する上司の教育
26	女性・正社員	人手不足
27	女性・正社員	法律を守ること
28	女性・正社員	短時間勤務申請していても、実際に残業がかなり発生し帰れない上に残業代が発 生しないし、短時間勤務者は基本給も減給されているのでかなり損している。
29	女性・正社員	余りに使えない人間を解雇できないこと。結局仕事がデキる人に仕事が集まって しまう。
30	女性・正社員	年末年始・お盆・ゴールデンウィークなどない
31	女性・正社員	平社員からの聞き取り
32	女性・正社員	社員数や業務時間、業務量のバランスが悪い
33	女性・正社員	仕事が多すぎる
34	女性・正社員	人員不足
35	女性・正社員	忙しい人とそうでない人の差が激しいこと。人員不足。
36	女性・正社員	人手不足
37	女性・正社員	福利厚生がしっかりしていると口では言うが活用しにくい
38	女性・正社員	有給がない
39	女性・非正社員	人手不足
40	女性・非正社員	有給がない

## Ⅲ－２．テーマ別集計結果

以下では、3つのテーマを設定し、女性の育児休業取得及び就業の継続に関わる分析や、男性の育児休業取得と家庭・育児参加に関する分析を行った。

### 1. 女性-正社員（末子妊娠時）の育児休業取得と就業継続に関わる分析

末子妊娠時に正社員だった女性について、育児休業の取得状況と就業継続の状況によって、以下の6つのグループを作成し、育児休業取得及び就業の継続に関わる分析を行った。

①育児休業を取得し、末子妊娠・出産後も同じ会社で就業を継続した	【①育休取得・就業継続】
②育児休業取得の希望はあったが取得せず、末子妊娠・出産後も同じ会社で就業を継続した	【②育休非取得（希望あり）・就業継続】
③育児休業取得の希望はなく、取得もせず、末子妊娠・出産後も同じ会社で就業を継続した	【③育休非取得（希望なし）・就業継続】
④育児休業を取得したが、末子妊娠・出産を機に転職・退職した	【④育休取得・転職や退職】
⑤育児休業取得の希望はあったが取得せず、末子妊娠・出産を機に転職・退職した	【⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職】
⑥育児休業取得の希望はなく、取得もせず、末子妊娠・出産を機に転職・退職した	【⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職】

#### (1) 現在の年齢

現在の年齢をみると、全体と比較して、「④育休取得・転職や退職」「⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職」は「30-34歳」、「③育休非取得（希望なし）・就業継続」は「40-44歳」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-161 現在の年齢（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q2）

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q2. 年齢					
		20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳
全体	1066 100.0	19 1.8	126 11.8	367 34.4	323 30.3	198 18.6	33 3.1
①育休取得・就業継続	695 100.0	12 1.7	79 11.4	238 34.2	213 30.6	138 19.9	15 2.2
②育休非取得（希望あり） ・就業継続	63 100.0	2 3.2	11 17.5	14 22.2	17 27.0	16 25.4	3 4.8
③育休非取得（希望なし） ・就業継続	38 100.0	0 0.0	2 5.3	8 21.1	10 26.3	12 31.6	6 15.8
④育休取得・転職や退職	79 100.0	1 1.3	11 13.9	34 43.0	25 31.6	7 8.9	1 1.3
⑤育休非取得（希望あり） ・転職や退職	71 100.0	0 0.0	14 19.7	24 33.8	21 29.6	10 14.1	2 2.8
⑥育休非取得（希望なし） ・転職や退職	47 100.0	2 4.3	3 6.4	22 46.8	11 23.4	6 12.8	3 6.4

## (2) 子どもの人数

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に子どもの人数をみると、全体と比較して、「②育児休業非取得（希望あり）・就業継続」は「2人以上」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-162 子どもの人数（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q6）

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q6. 子の人数	
		1人	2人以上
全体	1066 100.0	539 50.6	527 49.4
①育児取得・就業継続	695 100.0	351 50.5	344 49.5
②育児非取得（希望あり） ・就業継続	63 100.0	24 38.1	39 61.9
③育児非取得（希望なし） ・就業継続	38 100.0	22 57.9	16 42.1
④育児取得・転職や退職	79 100.0	42 53.2	37 46.8
⑤育児非取得（希望あり） ・転職や退職	71 100.0	39 54.9	32 45.1
⑥育児非取得（希望なし） ・転職や退職	47 100.0	25 53.2	22 46.8

## (3) 末子の年齢

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に末子の年齢をみると、全体と比較して、「③育児休業非取得（希望なし）・就業継続」、「⑤育児休業非取得（希望あり）・転職や退職」、「⑥育児休業非取得（希望なし）・転職や退職」は、「4歳～小学校就学前」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-163 末子の年齢（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q7\_1）

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q7_1. 末子の年齢				
		0歳	1歳	2歳	3歳	4歳～小学校就学前
全体	1066 100.0	232 21.8	209 19.6	165 15.5	147 13.8	313 29.4
①育児取得・就業継続	695 100.0	166 23.9	153 22.0	117 16.8	85 12.2	174 25.0
②育児非取得（希望あり） ・就業継続	63 100.0	14 22.2	13 20.6	11 17.5	8 12.7	17 27.0
③育児非取得（希望なし） ・就業継続	38 100.0	5 13.2	5 13.2	2 5.3	9 23.7	17 44.7
④育児取得・転職や退職	79 100.0	12 15.2	13 16.5	13 16.5	14 17.7	27 34.2
⑤育児非取得（希望あり） ・転職や退職	71 100.0	9 12.7	11 15.5	9 12.7	11 15.5	31 43.7
⑥育児非取得（希望なし） ・転職や退職	47 100.0	8 17.0	6 12.8	5 10.6	7 14.9	21 44.7

#### (4) 長子の年齢

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に長子の年齢をみると、全体と比較して、「③育休非取得（希望なし）・就業継続」は、「小学生以上」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-164 長子の年齢（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q7\_2）

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q7_2. 長子の年齢					
		0歳	1歳	2歳	3歳	4歳～小学 校就学前	小学生以上
全体	527 100.0	8 1.5	16 3.0	32 6.1	56 10.6	176 33.4	239 45.4
①育休取得・就業継続	344 100.0	3 0.9	8 2.3	21 6.1	39 11.3	127 36.9	146 42.4
②育休非取得（希望あり） ・就業継続	39 100.0	1 2.6	2 5.1	1 2.6	4 10.3	11 28.2	20 51.3
③育休非取得（希望なし） ・就業継続	16 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	3 18.8	12 75.0
④育休取得・転職や退職	37 100.0	0 0.0	3 8.1	3 8.1	3 8.1	12 32.4	16 43.2
⑤育休非取得（希望あり） ・転職や退職	32 100.0	1 3.1	1 3.1	1 3.1	3 9.4	10 31.3	16 50.0
⑥育休非取得（希望なし） ・転職や退職	22 100.0	0 0.0	2 9.1	1 4.5	2 9.1	5 22.7	12 54.5

#### (5) 現在の職種

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に現在の職種をみると、全体と比較して、「③育休非取得（希望なし）・就業継続」は「事務職」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-165 現在の職種（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q12）

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q12. 職種					
		専門職・ 技術職A	専門職・ 技術職B	事務職	営業・ 販売職	サービス 職	左記以外
全体	1066 100.0	286 26.8	81 7.6	480 45.0	81 7.6	61 5.7	77 7.2
①育休取得・就業継続	695 100.0	189 27.2	60 8.6	334 48.1	47 6.8	24 3.5	41 5.9
②育休非取得（希望あり） ・就業継続	63 100.0	15 23.8	5 7.9	26 41.3	8 12.7	5 7.9	4 6.3
③育休非取得（希望なし） ・就業継続	38 100.0	10 26.3	2 5.3	23 60.5	2 5.3	0 0.0	1 2.6
④育休取得・転職や退職	79 100.0	24 30.4	5 6.3	30 38.0	4 5.1	6 7.6	10 12.7
⑤育休非取得（希望あり） ・転職や退職	71 100.0	22 31.0	4 5.6	23 32.4	9 12.7	8 11.3	5 7.0
⑥育休非取得（希望なし） ・転職や退職	47 100.0	7 14.9	1 2.1	21 44.7	3 6.4	8 17.0	7 14.9

注) 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

注) 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

注) 職種は現在のものであり、転職者や退職者が転職や退職をした際の職種ではない。また、末子妊娠・出産時に同じ会社で就業を継続していても、末子妊娠・出産時の職種と現在の職種とは異なる可能性もある。

## (6) 現在の会社の従業員規模

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に現在の会社の従業員規模をみると、全体と比較して、「②育休非取得（希望あり）・就業継続」、「③育休非取得（希望なし）・就業継続」、「⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職」は「100人以下」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-166 現在の会社の従業員規模（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q11）

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q11. 現在の会社の従業員規模		
		100人以下	101～300人以下	301人以上
全体	1066 100.0	426 40.0	204 19.1	436 40.9
①育休取得・就業継続	695 100.0	236 34.0	136 19.6	323 46.5
②育休非取得（希望あり） ・就業継続	63 100.0	34 54.0	13 20.6	16 25.4
③育休非取得（希望なし） ・就業継続	38 100.0	24 63.2	4 10.5	10 26.3
④育休取得・転職や退職	79 100.0	29 36.7	20 25.3	30 38.0
⑤育休非取得（希望あり） ・転職や退職	71 100.0	35 49.3	13 18.3	23 32.4
⑥育休非取得（希望なし） ・転職や退職	47 100.0	32 68.1	6 12.8	9 19.1

注) 従業員規模は現在の会社のものであり、転職者や退職者が転職や退職をした会社の従業員規模ではない。また、末子妊娠・出産時に同じ会社で就業を継続していても、現在の会社は異なっている可能性もある。

## (7) 末子妊娠時の勤続年数

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、末子妊娠時の勤続年数をみると、全体と比較して、「⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職」「⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職」は「5年未満」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-167 末子妊娠時の勤続年数（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q19）

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q19. 末子妊娠時の勤続年数			
		5年未満	5年以上～ 10年未満	10年以上	わからない・覚えていない
全体	1066 100.0	390 36.6	376 35.3	257 24.1	43 4.0
①育休取得・就業継続	695 100.0	208 29.9	278 40.0	202 29.1	7 1.0
②育休非取得（希望あり） ・就業継続	63 100.0	28 44.4	21 33.3	14 22.2	0 0.0
③育休非取得（希望なし） ・就業継続	38 100.0	17 44.7	11 28.9	8 21.1	2 5.3
④育休取得・転職や退職	79 100.0	34 43.0	31 39.2	12 15.2	2 2.5
⑤育休非取得（希望あり） ・転職や退職	71 100.0	47 66.2	14 19.7	7 9.9	3 4.2
⑥育休非取得（希望なし） ・転職や退職	47 100.0	30 63.8	12 25.5	2 4.3	3 6.4

### (8) 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に、末子妊娠時の働き方をみると、全体と比較して、「③育休非取得（希望なし）・就業継続」は「残業のないフルタイム勤務」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-168 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）：単数回答（Q20）

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q20. 末子妊娠時の働き方								
		残業もあるフルタイム勤務	残業のないフルタイム勤務	短時間勤務	裁量労働制	フレックスタイム	テレワークや在宅勤務	自営業主・家族従業員・在宅就業など	シフト勤務	その他
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育休取得・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育休非取得（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育休非取得（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育休取得・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育休非取得（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育休非取得（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

### (9) 末子妊娠時の職場の残業の程度

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、末子妊娠時の職場の残業の程度をみると、全体と比較して、「③育休非取得（希望なし）・就業継続」は「ほとんどの人が定時に帰っていた」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-169 末子妊娠時の職場の残業の程度（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q23）

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q23. 末子妊娠時の残業の程度			
		ほとんどの人が定時に帰っていた	残業のある人より、定時に帰る人の方が多かった	定時に帰る人もいたが、残業のある人の方が多かった	ほとんどの人が残業があった
全体	1066 100.0	255 23.9	291 27.3	348 32.6	172 16.1
①育休取得・就業継続	695 100.0	143 20.6	193 27.8	248 35.7	111 16.0
②育休非取得（希望あり）・就業継続	63 100.0	16 25.4	21 33.3	19 30.2	7 11.1
③育休非取得（希望なし）・就業継続	38 100.0	15 39.5	9 23.7	9 23.7	5 13.2
④育休取得・転職や退職	79 100.0	17 21.5	20 25.3	32 40.5	10 12.7
⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職	71 100.0	18 25.4	17 23.9	19 26.8	17 23.9
⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職	47 100.0	10 21.3	18 38.3	15 31.9	4 8.5

(10) 末子出産時の出産・育児を目的とした有給休暇制度の利用状況

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、出産・育児を目的とした有給休暇制度の利用状況をみると、全体と比較して、「①育休取得・就業継続」「④育休取得・転職や退職」は「制度を利用した」、「②育休非取得（希望あり）・就業継続」「⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職」は「制度あり：制度を利用しなかったが、利用したかった」及び「制度なし：制度を利用したかった」、「③育休非取得（希望なし）・就業継続」「⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職」は「制度あり：制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった」及び「制度なし：制度を利用したいと思わなかった」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-170 有給休暇制度の利用状況(末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別)：単数回答 (Q29\_1\_3)

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q29_1_3. 有給休暇制度の利用状況					わからない
		制度があった			制度がなかった		
		制度を利用した	制度を利用しなかったが、利用したかった	制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった	制度を利用したかった	制度を利用したいと思わなかった	
全体	1066 100.0	600 56.3	88 8.3	70 6.6	110 10.3	38 3.6	160 15.0
①育休取得・就業継続	695 100.0	502 72.2	37 5.3	33 4.7	42 6.0	9 1.3	72 10.4
②育休非取得（希望あり） ・就業継続	63 100.0	11 17.5	16 25.4	5 7.9	27 42.9	1 1.6	3 4.8
③育休非取得（希望なし） ・就業継続	38 100.0	11 28.9	3 7.9	10 26.3	3 7.9	9 23.7	2 5.3
④育休取得・転職や退職	79 100.0	54 68.4	7 8.9	4 5.1	5 6.3	1 1.3	8 10.1
⑤育休非取得（希望あり） ・転職や退職	71 100.0	13 18.3	22 31.0	6 8.5	30 42.3	0 0.0	0 0.0
⑥育休非取得（希望なし） ・転職や退職	47 100.0	9 19.1	3 6.4	12 25.5	3 6.4	18 38.3	2 4.3

### (11) 育児休業制度の認知状況

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、会社で制度が整備されていないとしても、法律上対象であれば、育児休業を取得可能であることの認知状況をみると、全体と比較して、「②育休非取得（希望あり）・就業継続」「⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職」「⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職」は「知らなかった」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-171 育児休業の認知状況(末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別):単数回答(Q31\_2)

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q31_2. 育児休業制度の認知	
		知っていた	知らなかった
全体	1066 100.0	919 86.2	147 13.8
①育休取得・就業継続	695 100.0	645 92.8	50 7.2
②育休非取得(希望あり) ・就業継続	63 100.0	47 74.6	16 25.4
③育休非取得(希望なし) ・就業継続	38 100.0	34 89.5	4 10.5
④育休取得・転職や退職	79 100.0	76 96.2	3 3.8
⑤育休非取得(希望あり) ・転職や退職	71 100.0	53 74.6	18 25.4
⑥育休非取得(希望なし) ・転職や退職	47 100.0	33 70.2	14 29.8

(12) 育児休業を取得しなかった理由

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、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育休非取得（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」「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」「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育休非取得（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」「自分にしかできない仕事や担当している仕事があった」「仕事にやりがいを感じていた」「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」、「⑤育休非取得（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」「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」「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と思った」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-172 育児休業を取得しなかった理由（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）

：複数回答（Q34）

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q34. 育児休業を取得しなかった理由										
		会社が整備されていなかった	職場が育児休業取得しづらい雰囲気だった	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	自分にしかできない仕事や担当している仕事があった	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	会社で育児休業制度が整備されていなかった	職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった	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と思った
全体	1066	61	16	46	14	18	12	23	11	11	14	
	100.0	27.9	7.3	21.0	6.4	8.2	5.5	10.5	5.0	5.0	6.4	
②育休非取得（希望あり）・就業継続	63	20	3	14	6	4	2	9	3	4	4	
	100.0	31.7	4.8	22.2	9.5	6.3	3.2	14.3	4.8	6.3	6.3	
③育休非取得（希望なし）・就業継続	38	6	3	2	0	2	1	3	0	1	7	
	100.0	15.8	7.9	5.3	0.0	5.3	2.6	7.9	0.0	2.6	18.4	
⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職	71	29	8	21	6	10	5	7	5	4	2	
	100.0	40.8	11.3	29.6	8.5	14.1	7.0	9.9	7.0	5.6	2.8	
⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職	47	6	2	9	2	2	4	4	3	2	1	
	100.0	12.8	4.3	19.1	4.3	4.3	8.5	8.5	6.4	4.3	2.1	

Q34. 育児休業を取得しなかった理由												
仕事や担当していることに、対応できないと思えた	休業前と同じ仕事や職場に復職することが難しいと思えた	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と感じた	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	
17	26	29	17	16	14	18	31	9	45	16	12	22
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
6	8	2	5	3	5	2	13	5	18	2	2	4
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
6	6	4	0	5	0	6	8	0	12	1	3	3
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
3	9	15	8	7	5	4	9	3	10	8	4	4
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
2	3	8	4	1	4	6	1	1	5	5	3	11
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

### (13) 育児休業を取得してよかったこと

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、育児休業を取得してよかったことをみると、「①育休取得・就業継続」は「④育休取得・転職や退職」と比較して、「子育てに安心して取り組むことができた」「家族との時間を多くもてた」「仕事以外の時間がもててリフレッシュできた」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-173 育児休業を取得してよかったこと（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：複数回答（Q38）

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q38. 育休を取得してよかったこと												
		きた 取り 組む こと が で て	ま た の 信 頼 関 係 が 深 い	配 偶 者 ・ パ ー ト ナ ー	家 族 と の 時 間 を 多 く	実 感 で き た	子 育 て の 楽 し さ が	ユ で き た	仕 事 以 外 の 時 間 が も て て リ フ レ ッ シ ン グ	直 す き つ か け に な っ た	仕 事 の 進 め 方 を 見 直 す き つ か け に な っ た	持 ち が も て た	会 社 や 同 僚 ・ 上 司 に 対 し て 感 謝 す る 気 持 ち	し た 仕 事 へ の 意 欲 が 増 え た
全体	774 100.0	578 74.7	131 16.9	391 50.5	310 40.1	270 34.9	101 13.0	124 16.0	76 9.8	4 0.5	38 4.9			
①育休取得・就業継続	695 100.0	531 76.4	116 16.7	365 52.5	277 39.9	249 35.8	93 13.4	116 16.7	73 10.5	4 0.6	31 4.5			
④育休取得・転職や退職	79 100.0	47 59.5	15 19.0	26 32.9	33 41.8	21 26.6	8 10.1	8 10.1	3 3.8	0 0.0	7 8.9			

### (14) 現在の仕事の仕方

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、現在の仕事の仕方をみると、全体と比較して、「③育休非取得（希望なし）・就業継続」は、「仕事のやり方や新しい企画を上司などに提案できる」「中心的立場で仕事を遂行する」、「④育休取得・転職や退職」「⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職」は「決められたやり方があり、自分の工夫の余地はない」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-174 現在の仕事の仕方（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q58）

女性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q58. 現在の仕事の仕方				
		決 め ら れ た や り 方 が あ り 、 自 分 の 工 夫 の 余 地 は な い	上 司 か ら 仕 事 の や り 方 の 大 筋 は 指 示 さ れ る が 、 自 分 な り に 工 夫 す る 余 地 も あ る	仕 事 の や り 方 や 新 し い 企 画 を 上 司 な ど に 提 案 で き る	中 心 的 立 場 で 仕 事 を 遂 行 す る	そ の 他
全体	1066 100.0	248 23.3	491 46.1	208 19.5	109 10.2	10 0.9
①育休取得・就業継続	695 100.0	138 19.9	342 49.2	155 22.3	53 7.6	7 1.0
②育休非取得（希望あり）・就業継続	63 100.0	11 17.5	33 52.4	8 12.7	10 15.9	1 1.6
③育休非取得（希望なし）・就業継続	38 100.0	7 18.4	11 28.9	12 31.6	7 18.4	1 2.6
④育休取得・転職や退職	79 100.0	30 38.0	30 38.0	12 15.2	7 8.9	0 0.0
⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職	71 100.0	24 33.8	34 47.9	8 11.3	5 7.0	0 0.0
⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職	47 100.0	11 23.4	21 44.7	7 14.9	7 14.9	1 2.1

## 2. 女性-非正社員（末子妊娠時）の女性の育児休業取得と就業継続に関わる分析

末子妊娠時に非正社員だった女性について、育児休業の取得状況と就業継続の状況によって、以下の6つのグループを作成し、育児休業取得及び就業の継続に関わる分析を行った。

①育児休業を取得し、末子妊娠・出産後も同じ会社で就業を継続した	【①育休取得・就業継続】
②育児休業取得の希望はあったが取得せず、末子妊娠・出産後も同じ会社で就業を継続した	【②育休非取得（希望あり）・就業継続】
③育児休業取得の希望はなく、取得もせず、末子妊娠・出産後も同じ会社で就業を継続した	【③育休非取得（希望なし）・就業継続】
④育児休業を取得したが、末子妊娠・出産を機に転職・退職した	【④育休取得・転職や退職】
⑤育児休業取得の希望はあったが取得せず、末子妊娠・出産を機に転職・退職した	【⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職】
⑥育児休業取得の希望はなく、取得もせず、末子妊娠・出産を機に転職・退職した	【⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職】

### (1) 現在の年齢

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に現在の年齢をみると、全体と比較して、「③育休非取得（希望なし）・就業継続」は「40代」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-175 現在の年齢（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q2）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q2. 年齢		
		20代	30代	40代
全体	714 100.0	107 15.0	426 59.7	181 25.4
①育休取得・就業継続	150 100.0	27 18.0	98 65.3	25 16.7
②育休非取得（希望あり）・就業継続	61 100.0	7 11.5	37 60.7	17 27.9
③育休非取得（希望なし）・就業継続	28 100.0	2 7.1	16 57.1	10 35.7
④育休取得・転職や退職	47 100.0	9 19.1	28 59.6	10 21.3
⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職	165 100.0	24 14.5	95 57.6	46 27.9
⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職	113 100.0	13 11.5	67 59.3	33 29.2

## (2) 子どもの人数

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に子どもの人数をみると、全体と比較して、「④育休取得・転職や退職」「⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職」は「1人」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-176 子どもの人数（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q6）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q6. 子の人数	
		1人	2人以上
全体	714 100.0	304 42.6	410 57.4
①育休取得・就業継続	150 100.0	53 35.3	97 64.7
②育休非取得（希望あり）・就業継続	61 100.0	25 41.0	36 59.0
③育休非取得（希望なし）・就業継続	28 100.0	11 39.3	17 60.7
④育休取得・転職や退職	47 100.0	24 51.1	23 48.9
⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職	165 100.0	85 51.5	80 48.5
⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職	113 100.0	44 38.9	69 61.1

## (3) 末子の年齢

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に末子の年齢をみると、全体と比較して、「①育休取得・就業継続」は「0歳」、「②育休非取得（希望あり）・就業継続」は「1～3歳」、「③育休非取得（希望なし）・就業継続」「⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職」は「4歳～小学校就学前」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-177 末子の年齢（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q7\_1）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q7_1. 末子年齢		
		0歳	1～3歳	4歳～小学校就学前
全体	714 100.0	131 18.3	269 37.7	314 44.0
①育休取得・就業継続	150 100.0	50 33.3	64 42.7	36 24.0
②育休非取得（希望あり）・就業継続	61 100.0	13 21.3	29 47.5	19 31.1
③育休非取得（希望なし）・就業継続	28 100.0	4 14.3	9 32.1	15 53.6
④育休取得・転職や退職	47 100.0	12 25.5	21 44.7	14 29.8
⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職	165 100.0	19 11.5	62 37.6	84 50.9
⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職	113 100.0	4 3.5	34 30.1	75 66.4

#### (4) 長子の年齢

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に長子の年齢をみると、全体と比較して、「①育休取得・就業継続」は「小学校就学前」、「③育休非取得（希望なし）・就業継続」「⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職」は「小学生以上」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-178 長子の年齢（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q7\_2）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q7_2. 長子年齢	
		小学校就学前	小学生以上
全体	410 100.0	158 38.5	252 61.5
①育休取得・就業継続	97 100.0	54 55.7	43 44.3
②育休非取得（希望あり）・就業継続	36 100.0	11 30.6	25 69.4
③育休非取得（希望なし）・就業継続	17 100.0	4 23.5	13 76.5
④育休取得・転職や退職	23 100.0	9 39.1	14 60.9
⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職	80 100.0	28 35.0	52 65.0
⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職	69 100.0	19 27.5	50 72.5

#### (5) 現在の職種

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に現在の職種をみると、全体と比較して、「①育休取得・就業継続」は「事務職」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-179 現在の職種（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q12）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q12. 職種					
		専門職・ 技術職A	専門職・ 技術職B	事務職	営業・ 販売職	サービス 職	左記以外
全体	714 100.0	126 17.6	25 3.5	240 33.6	75 10.5	153 21.4	95 13.3
①育休取得・就業継続	150 100.0	30 20.0	6 4.0	72 48.0	19 12.7	17 11.3	6 4.0
②育休非取得（希望あり）・ 就業継続	61 100.0	8 13.1	2 3.3	19 31.1	3 4.9	18 29.5	11 18.0
③育休非取得（希望なし）・ 就業継続	28 100.0	7 25.0	1 3.6	10 35.7	0 0.0	7 25.0	3 10.7
④育休取得・転職や退職	47 100.0	8 17.0	3 6.4	19 40.4	2 4.3	6 12.8	9 19.1
⑤育休非取得（希望あり）・ 転職や退職	165 100.0	36 21.8	7 4.2	44 26.7	20 12.1	41 24.8	17 10.3
⑥育休非取得（希望なし）・ 転職や退職	113 100.0	20 17.7	4 3.5	36 31.9	14 12.4	21 18.6	18 15.9

注) 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

注) 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

注) 職種は現在のものであり、転職者や退職者が転職や退職をした際の職種ではない。また、末子妊娠・出産時に同じ会社で就業を継続していても、末子妊娠・出産時の職種と現在の職種とは異なる可能性もある。

### (6) 現在の会社の従業員規模

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に現在の会社の従業員規模をみると、全体と比較して、「②育休非取得（希望あり）・就業継続」は「100人以下」、「①育休取得・就業継続」は「301人以上」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-180 現在の会社の従業員規模（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q11）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q11. 現在の会社の従業員規模		
		100人以下	101~300人以下	301人以上
全体	714 100.0	460 64.4	87 12.2	167 23.4
①育休取得・就業継続	150 100.0	69 46.0	16 10.7	65 43.3
②育休非取得（希望あり） ・就業継続	61 100.0	45 73.8	9 14.8	7 11.5
③育休非取得（希望なし） ・就業継続	28 100.0	19 67.9	3 10.7	6 21.4
④育休取得・転職や退職	47 100.0	25 53.2	8 17.0	14 29.8
⑤育休非取得（希望あり） ・転職や退職	165 100.0	111 67.3	21 12.7	33 20.0
⑥育休非取得（希望なし） ・転職や退職	113 100.0	81 71.7	10 8.8	22 19.5

注) 従業員規模は現在の会社のものであり、転職者や退職者が転職や退職をした会社の従業員規模ではない。また、末子妊娠・出産時に同じ会社で就業を継続していても、現在の会社とは異なる可能性もある。

### (7) 末子妊娠時の勤続年数

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勤続年数をみると、全体と比較して、「⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職」、「⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職」は「3年未満」、「①育休取得・就業継続」「②育休非取得（希望あり）・就業継続」「④育休取得・転職や退職」は「3年以上5年未満」、「①育休取得・就業継続」「③育休非取得（希望なし）・就業継続」「④育休取得・転職や退職」は「5年以上」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-181 末子妊娠時の勤続年数（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q19）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q19. 末子妊娠時の勤続年数			
		3年未満	3年以上5年未満	5年以上	わからない・覚えていない
全体	714 100.0	350 49.0	115 16.1	154 21.6	95 13.3
①育休取得・就業継続	150 100.0	57 38.0	36 24.0	52 34.7	5 3.3
②育休非取得（希望あり） ・就業継続	61 100.0	23 37.7	18 29.5	15 24.6	5 8.2
③育休非取得（希望なし） ・就業継続	28 100.0	10 35.7	3 10.7	11 39.3	4 14.3
④育休取得・転職や退職	47 100.0	15 31.9	12 25.5	17 36.2	3 6.4
⑤育休非取得（希望あり） ・転職や退職	165 100.0	113 68.5	21 12.7	23 13.9	8 4.8
⑥育休非取得（希望なし） ・転職や退職	113 100.0	70 61.9	13 11.5	14 12.4	16 14.2

### (8) 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に末子妊娠時の働き方をみると、全体と比較して、「③育休非取得（希望なし）・就業継続」は「短時間勤務」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-182 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):単数回答(Q20)

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q20. 末子妊娠時の働き方								
		残業もあるフルタイム勤務	残業のないフルタイム勤務	短時間勤務	裁量労働制	フレックスタイム	テレワークや在宅勤務	自営業主・家族従業員・在宅就業など	シフト勤務	その他
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育休取得・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育休非取得（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育休非取得（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育休取得・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育休非取得（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育休非取得（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

### (9) 末子妊娠時の雇用継続見込み

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雇用継続見込みをみると、全体と比較して、「⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職」は「1年以内に契約が終了する見込みだった」、  
「④育休取得・転職や退職」は「1年を超えて契約は続く見込みだったが、数年以内に契約は終了する見込みだった」、①～③の就業継続した人は「特に理由がない限り、希望すればその後も継続される見込みだった」の割合が高くなっている。

また、末子妊娠時の雇用継続見込み別に末子出産時の育児休業取得と就業継続状況をみると、「特に理由がない限り、希望すればその後も継続される見込みだった」人において、「①育休取得・就業継続」の割合が29.7%ともっとも高くなっている。一方、「1年以内に契約が終了する見込みだった」人において、「⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職」の割合が29.5%であるなど、転職や退職をした割合が高くなっている。雇用継続の見込み期間が長いほど、育児休業の取得率や就業継続の割合が高くなる傾向がみられる。

図表Ⅲ-183 末子妊娠時の雇用継続見込み（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）  
：単数回答（Q21）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q21. 末子妊娠時の雇用継続見込み				
		1年以内に 契約が終了 する見込み だった	1年を超え て契約は続 く見込みだ ったが、数年 以内に契約 は終了する 見込みだっ た	特に理由が ない限り、希 望すればそ の後も継続 される見込 みだった	わからな い・覚えてい ない	その他
全体	714 100.0	88 12.3	59 8.3	428 59.9	131 18.3	8 1.1
①育休取得・就業継続	150 100.0	2 1.3	10 6.7	127 84.7	9 6.0	2 1.3
②育休非取得（希望あり） ・就業継続	61 100.0	3 4.9	5 8.2	45 73.8	8 13.1	0 0.0
③育休非取得（希望なし） ・就業継続	28 100.0	0 0.0	1 3.6	24 85.7	3 10.7	0 0.0
④育休取得・転職や退職	47 100.0	9 19.1	10 21.3	23 48.9	5 10.6	0 0.0
⑤育休非取得（希望あり） ・転職や退職	165 100.0	28 17.0	19 11.5	89 53.9	29 17.6	0 0.0
⑥育休非取得（希望なし） ・転職や退職	113 100.0	26 23.0	6 5.3	60 53.1	21 18.6	0 0.0

図表Ⅲ-184 末子出産時の育児休業取得と就業継続状況（末子妊娠時の雇用継続見込み別）

：単数回答

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	末子出産時の育児休業取得と就業継続状況					
		① 育休取得・就業継続	② 育休非取得(希望あり)・就業継続	③ 育休非取得(希望なし)・就業継続	④ 育休取得・転職や退職	⑤ 育休非取得(希望あり)・転職や退職	⑥ 育休非取得(希望なし)・転職や退職
全体	714 100.0	150 21.0	61 8.5	28 3.9	47 6.6	165 23.1	113 15.8
1年以内に契約が終了する見込みだった	88 100.0	2 2.3	3 3.4	0 0.0	9 10.2	28 31.8	26 29.5
1年を超えて契約は続く見込みだったが、数年以内に契約は終了する見込みだった	59 100.0	10 16.9	5 8.5	1 1.7	10 16.9	19 32.2	6 10.2
特に理由がない限り、希望すればその後も継続される見込みだった	428 100.0	127 29.7	45 10.5	24 5.6	23 5.4	89 20.8	60 14.0
わからない・覚えていない	131 100.0	9 6.9	8 6.1	3 2.3	5 3.8	29 22.1	21 16.0
その他	8 100.0	2 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(10) 末子出産時の出産・育児を目的とした有給休暇制度の利用状況

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、出産・育児を目的とした有給休暇制度の利用状況をみると、全体と比較して、「④育休取得・転職や退職」は「制度を利用した」、「②育休非取得（希望あり）・就業継続」「⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職」は「制度なし：制度を利用しなかった」、「③育休非取得（希望なし）・就業継続」「⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職」は「制度を利用したいと思わなかった」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-185 有給休暇制度の利用状況（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答  
(Q29\_1\_3)

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q29_1_3. 有給休暇制度の利用状況					わからない
		制度があった			制度はなかった		
		制度を利用した	制度を利用しなかったが、利用したかった	制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった	制度を利用しなかった	制度を利用したいと思わなかった	
全体	714 100.0	174 24.4	40 5.6	44 6.2	159 22.3	98 13.7	199 27.9
①育休取得・就業継続	150 100.0	98 65.3	7 4.7	6 4.0	13 8.7	5 3.3	21 14.0
②育休非取得（希望あり） ・就業継続	61 100.0	13 21.3	5 8.2	1 1.6	38 62.3	0 0.0	4 6.6
③育休非取得（希望なし） ・就業継続	28 100.0	3 10.7	0 0.0	8 28.6	0 0.0	15 53.6	2 7.1
④育休取得・転職や退職	47 100.0	27 57.4	4 8.5	2 4.3	4 8.5	1 2.1	9 19.1
⑤育休非取得（希望あり） ・転職や退職	165 100.0	24 14.5	22 13.3	6 3.6	101 61.2	5 3.0	7 4.2
⑥育休非取得（希望なし） ・転職や退職	113 100.0	9 8.0	2 1.8	21 18.6	3 2.7	69 61.1	9 8.0

### (11) 休業制度の認知状況

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、「産前・産後休業」「育児休業」について、会社で制度が整備されていなくても、法律上対象であれば取得可能であることの認知状況をみると、いずれも、全体と比較して、「①育児取得・就業継続」「④育児取得・転職や退職」は「知っていた」、「③育児非取得（希望なし）・就業継続」は「知らなかった」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-186 産前・産後休業の認知状況（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）

：単数回答（Q31\_1）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q31_1. 産前・産後休業の認知状況	
		知っていた	知らなかった
全体	714 100.0	468 65.5	246 34.5
①育児取得・就業継続	150 100.0	133 88.7	17 11.3
②育児非取得（希望あり） ・就業継続	61 100.0	44 72.1	17 27.9
③育児非取得（希望なし） ・就業継続	28 100.0	13 46.4	15 53.6
④育児取得・転職や退職	47 100.0	36 76.6	11 23.4
⑤育児非取得（希望あり） ・転職や退職	165 100.0	112 67.9	53 32.1
⑥育児非取得（希望なし） ・転職や退職	113 100.0	76 67.3	37 32.7

図表Ⅲ-187 育児休業の認知状況（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q31\_2）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q31_2. 育児休業の認知状況	
		知っていた	知らなかった
全体	714 100.0	482 67.5	232 32.5
①育児取得・就業継続	150 100.0	133 88.7	17 11.3
②育児非取得（希望あり） ・就業継続	61 100.0	43 70.5	18 29.5
③育児非取得（希望なし） ・就業継続	28 100.0	14 50.0	14 50.0
④育児取得・転職や退職	47 100.0	37 78.7	10 21.3
⑤育児非取得（希望あり） ・転職や退職	165 100.0	112 67.9	53 32.1
⑥育児非取得（希望なし） ・転職や退職	113 100.0	80 70.8	33 29.2

(12) 育児休業を取得しなかった理由

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、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育休非取得（希望あり）・就業継続」は「収入が減ってしまうから」、「③育休非取得（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育休非取得（希望あり）・転職や退職」「⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職」は「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」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-188 育児休業を取得しなかった理由（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：複数回答（Q34）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q34. 育児休業を取得しなかった理由										
		会社が整備された育休制度の有無	自分の対象となっていない	職場が育児休業をとりづらい雰囲気	職場で育児休業をとりづらい雰囲気	男性で育児休業をとりづらい雰囲気						
全体	367 100.0	122 33.2	82 22.3	45 12.3	14 3.8	13 3.5	17 4.6	15 4.1	10 2.7	15 4.1	17 4.6	
②育休非取得（希望あり）・就業継続	61 100.0	25 41.0	15 24.6	9 14.8	2 3.3	0 0.0	2 3.3	5 8.2	3 4.9	2 3.3	4 6.6	
③育休非取得（希望なし）・就業継続	28 100.0	7 25.0	3 10.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 7.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 21.4	
⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職	165 100.0	62 37.6	44 26.7	25 15.2	9 5.5	10 6.1	11 6.7	7 4.2	6 3.6	11 6.7	3 1.8	
⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職	113 100.0	28 24.8	20 17.7	11 9.7	3 2.7	3 2.7	2 1.8	3 2.7	1 0.9	2 1.8	4 3.5	

Q34. 育児休業を取得しなかった理由																
仕事や担当がなかった	自分や担当がなかった	会社に業務や職場の環境が変化した	休業から復職する際に業務が難しいと感じた	休業前と同じ仕事や職場に復職すること	影響が大きいと思う	昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響が大きいと思う	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	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
17 4.6	36 9.8	52 14.2	11 3.0	25 6.8	20 5.4	30 8.2	38 10.4	24 6.5	68 18.5	20 5.4	9 2.5	51 13.9				
5 8.2	4 6.6	3 4.9	3 4.9	7 11.5	2 3.3	7 11.5	12 19.7	5 8.2	20 32.8	3 4.9	0 0.0	8 13.1				
3 10.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 10.7	0 0.0	5 17.9	3 10.7	3 10.7	10 35.7	1 3.6	2 7.1	3 10.7				
5 3.0	21 12.7	31 18.8	7 4.2	9 5.5	12 7.3	11 6.7	13 7.9	12 7.3	23 13.9	13 7.9	4 2.4	17 10.3				
4 3.5	11 9.7	18 15.9	1 0.9	6 5.3	6 5.3	7 6.2	10 8.8	4 3.5	15 13.3	3 2.7	3 2.7	23 20.4				

(13) 育児休業を取得してよかったこと

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に、育児休業を取得してよかったことをみると、「①育休取得・就業継続」は「④育休取得・転職や退職」と比較して、「子育てに安心して取り組むことができた」「家族との時間を多くもてた」「仕事以外の時間がもててリフレッシュできた」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-189 育児休業を取得してよかったこと（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：複数回答（Q38）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q38. 育休を取得してよかったこと											
		きた 取り 組む こと が で て	子 育 て に 安 心 し て	ま つ た の 信 頼 関 係 が 深 い	配 偶 者 ・ パ ー ト ナ ー	く も て た 家 族 と の 時 間 を 多 く	実 感 で き た 子 育 て の 楽 し さ が	ユ で き た も て て リ フ レ ッ シ ン グ	仕 事 以 外 の 時 間 が あ っ た	直 す き つ か け に な ら な い	仕 事 の 進 め 方 を 見 直 す こ と が あ っ た	持 ち が も て た 会 社 や 同 僚 ・ 上 司 に 対 し て 感 謝 す る 気 持 ち	仕 事 へ の 意 欲 が 増 え た
全体	197 100.0	137 69.5	31 15.7	87 44.2	66 33.5	53 26.9	25 12.7	41 20.8	22 11.2	4 2.0	14 7.1		
①育休取得・就業継続	150 100.0	108 72.0	20 13.3	72 48.0	48 32.0	44 29.3	17 11.3	34 22.7	17 11.3	4 2.7	8 5.3		
④育休取得・転職や退職	47 100.0	29 61.7	11 23.4	15 31.9	18 38.3	9 19.1	8 17.0	7 14.9	5 10.6	0 0.0	6 12.8		

(14) 離職経験

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別にこれまでの離職経験をみると、全体と比較して、「①育休取得・就業継続」「②育休非取得（希望あり）・就業継続」は「最初についた仕事を現在も継続している」、「④育休取得・転職や退職」は「これまでに1年未満の離職期間があった（転職を含む）」、「⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職」は「これまでに1年以上の離職期間があった」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-190 離職経験（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q53）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q53. 離職経験		
		最初についた仕事を現在も継続している	これまでに1年未満の離職期間があった（転職を含む）	これまでに1年以上の離職期間があった
全体	714 100.0	151 21.1	223 31.2	340 47.6
①育休取得・就業継続	150 100.0	54 36.0	54 36.0	42 28.0
②育休非取得（希望あり）・就業継続	61 100.0	20 32.8	19 31.1	22 36.1
③育休非取得（希望なし）・就業継続	28 100.0	8 28.6	10 35.7	10 35.7
④育休取得・転職や退職	47 100.0	10 21.3	20 42.6	17 36.2
⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職	165 100.0	21 12.7	59 35.8	85 51.5
⑥育休非取得（希望なし）・転職や退職	113 100.0	9 8.0	30 26.5	74 65.5

(15) キャリア形成支援の経験

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別にこれまでに受けたキャリア形成支援の経験をみると、全体と比較して、「④育休取得・転職や退職」「⑤育休非取得（希望あり）・転職や退職」は「いずれかのキャリア支援の経験がある」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-191 キャリア形成支援の経験（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q57）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q57. キャリア形成支援の経験の有無	
		いずれかのキャリア支援の経験がある	キャリア支援の経験がない
全体	714 100.0	235 32.9	479 67.1
①育休取得・就業継続	150 100.0	53 35.3	97 64.7
②育休非取得（希望あり） ・就業継続	61 100.0	18 29.5	43 70.5
③育休非取得（希望なし） ・就業継続	28 100.0	8 28.6	20 71.4
④育休取得・転職や退職	47 100.0	25 53.2	22 46.8
⑤育休非取得（希望あり） ・転職や退職	165 100.0	68 41.2	97 58.8
⑥育休非取得（希望なし） ・転職や退職	113 100.0	34 30.1	79 69.9

(16) 現在の仕事の仕方

末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別に現在の仕事の仕方をみると、全体と比較して、「④育休取得・転職や退職」は「上司から仕事のやり方の大筋は指示されるが、自分なりに工夫する余地もある」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-192 現在の仕事の仕方（末子出産時の育児休業取得と就業継続状況別）：単数回答（Q58）

女性-非正社員 (末子妊娠時)	合計	Q58. 現在の仕事の仕方				
		決められたやり方があり、自分の工夫の余地はない	上司から仕事のやり方の大筋は指示されるが、自分なりに工夫する余地もある	仕事のやり方や新しい企画を上司などに提案できる	中心的立場で仕事を遂行する	その他
全体	714 100.0	219 30.7	306 42.9	92 12.9	90 12.6	7 1.0
①育休取得・就業継続	150 100.0	43 28.7	70 46.7	22 14.7	14 9.3	1 0.7
②育休非取得（希望あり） ・就業継続	61 100.0	18 29.5	25 41.0	11 18.0	7 11.5	0 0.0
③育休非取得（希望なし） ・就業継続	28 100.0	7 25.0	10 35.7	6 21.4	4 14.3	1 3.6
④育休取得・転職や退職	47 100.0	12 25.5	24 51.1	7 14.9	4 8.5	0 0.0
⑤育休非取得（希望あり） ・転職や退職	165 100.0	51 30.9	76 46.1	20 12.1	17 10.3	1 0.6
⑥育休非取得（希望なし） ・転職や退職	113 100.0	36 31.9	56 49.6	7 6.2	14 12.4	0 0.0

### 3. 男性-正社員の育児休業等の取得と家事・育児参加に関する分析

男性について、育児休業及び育児を目的とした休暇・休業制度の利用状況によって、以下の4つのグループを作成し、育児休業及び育児を目的とした休暇・休業制度の利用に関わる分析を行った。

①育児休業を取得

【①育休取得】

②育児休業取得の希望はあったが取得せず、育児休業以外の休暇・休業制度を利用した

【②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用】

③育児休業取得の希望はなく、取得もせず、育児休業以外の休暇・休業制度を利用した

【③育休非取得（希望なし）・育休以外を利用】

④育児休業を含め、いずれの休暇・休業制度も利用しなかった

【④いずれの休暇・休業も非取得】

#### (1) 現在の年齢

育児休業等の取得状況別に現在の年齢をみると、全体と比較して、「①育休取得」は「30代」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-193 現在の年齢（育児休業等の取得状況別）：単数回答（Q2）

男性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q2. 年齢		
		20代	30代	40代
全体	980 100.0	57 5.8	473 48.3	450 45.9
①育休取得	65 100.0	4 6.1	40 61.5	21 32.3
②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用	168 100.0	7 4.2	84 50.0	77 45.8
③育休非取得（希望なし）・育休以外を利用	245 100.0	14 5.7	109 44.5	122 49.8
④いずれの休暇・休業も非取得	231 100.0	19 8.3	106 45.9	106 45.9

### (2) 末子妊娠・出産時の配偶者の就労形態

育児休業等の取得状況別に末子妊娠・出産時の配偶者の就労形態をみると、全体と比較して、「①育休取得」は「正社員・職員」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-194 末子妊娠・出産時の配偶者の就労形態（育児休業等の取得状況別）：単数回答（Q17\_2）

男性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q17_2. 末子妊娠・出産時の配偶者の就労形態					
		正社員・職員	非正社員・職員	自営業主・家族従業員・在宅就業など	その他	働いていない（専業主婦、学生など）	末子妊娠時に配偶者はいなかった
全体	980 100.0	315 32.1	180 18.4	7 0.7	4 0.4	452 46.1	22 2.2
①育休取得	65 100.0	31 47.7	11 16.9	1 1.5	0 0.0	21 32.3	1 1.5
②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用	168 100.0	57 33.9	27 16.1	2 1.2	1 0.6	80 47.6	1 0.6
③育休非取得（希望なし）・育休以外を利用	245 100.0	74 30.2	40 16.3	3 1.2	0 0.0	127 51.8	1 0.4
④いずれの休暇・休業も非取得	231 100.0	60 26.0	43 18.6	0 0.0	2 0.9	117 50.6	9 3.9

### (3) 末子妊娠時の働き方

育児休業等の取得状況別に、末子妊娠時の働き方をみると、全体と比較して、「②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用」は「残業もあるフルタイム勤務」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-195 末子妊娠時の働き方（育児休業等の取得状況別）：単数回答（Q20）

男性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q20. 末子妊娠時の働き方								
		残業もあるフルタイム勤務	残業のないフルタイム勤務	短時間勤務	裁量労働制	フレックスタイム	テレワークや在宅勤務	自営業主・家族従業員・在宅就業など	シフト勤務	その他
全体	980 100.0	838 85.5	69 7.0	10 1.0	20 2.0	43 4.4	5 0.5	7 0.7	21 2.1	4 0.4
①育休取得	65 100.0	48 73.8	8 12.3	1 1.5	2 3.1	6 9.2	1 1.5	3 4.6	0 0.0	0 0.0
②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用	168 100.0	160 95.2	2 1.2	1 0.6	5 3.0	10 6.0	0 0.0	0 0.0	2 1.2	1 0.6
③育休非取得（希望なし）・育休以外を利用	245 100.0	213 86.9	21 8.6	0 0.0	5 2.0	7 2.9	0 0.0	1 0.4	6 2.4	1 0.4
④いずれの休暇・休業も非取得	231 100.0	187 81.0	20 8.7	5 2.2	3 1.3	11 4.8	3 1.3	3 1.3	5 2.2	1 0.4

#### (4) 末子妊娠時の1週間あたりの労働時間

育児休業等の取得状況別に末子妊娠時の1週間あたりの労働時間をみると、全体と比較して、「①育休取得」は「週40時間未満」、「②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用」は「週50時間以上」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-196 末子妊娠時の1週間あたりの労働時間（育児休業等の取得状況別）：単数回答（Q22\_1）

男性-正社員 (末子妊娠時)	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	980 100.0	184 18.8	425 43.4	332 33.9	39 4.0
①育休取得	65 100.0	19 29.2	26 40.0	19 29.2	1 1.5
②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用	168 100.0	18 10.8	81 48.2	69 41.1	0 0.0
③育休非取得（希望なし）・育休以外を利用	245 100.0	43 17.6	123 50.2	75 30.6	4 1.6
④いずれの休暇・休業も非取得	231 100.0	50 21.6	101 43.7	71 30.7	9 3.9

#### (5) 末子妊娠時の職場の残業の程度

育児休業等の取得状況別に末子妊娠時の職場の残業の程度をみると、全体と比較して、「②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用」は「残業の程度が多い」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-197 末子妊娠時の職場の残業の程度（育児休業等の取得状況別）：単数回答（Q23）

男性-正社員 (末子妊娠時)	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	980 100.0	403 41.1	577 58.9
①育休取得	65 100.0	30 46.2	35 53.8
②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用	168 100.0	55 32.7	113 67.3
③育休非取得（希望なし）・育休以外を利用	245 100.0	89 36.3	156 63.7
④いずれの休暇・休業も非取得	231 100.0	113 48.9	118 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。

### (6) 末子出産時の配偶者出産休暇制度の利用状況

育児休業等の取得状況別に末子出産時の配偶者出産休暇制度の利用状況をみると、全体と比較して、「①育休取得」は「制度を利用した」、「④いずれの休暇・休業も非取得」は「制度あり：制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった」「制度なし：制度を利用したいと思わなかった」、「②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用」「④いずれの休暇・休業も非取得」は「制度なし：制度を利用したかった」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-198 末子出産時の配偶者出産休暇制度の利用状況（育児休業等の取得状況別）  
：単数回答（Q29\_1\_5）

男性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q29_1_5. 配偶者出産休暇制度の利用状況					わからない
		制度があった			制度がなかった		
		制度を利用した	制度を利用しなかったが、利用したかった	制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった	制度を利用したかった	制度を利用したいと思わなかった	
全体	980 100.0	212 21.6	83 8.5	96 9.8	162 16.5	187 19.1	240 24.5
①育休取得	65 100.0	33 50.8	5 7.7	4 6.2	6 9.2	7 10.8	10 15.4
②育休非取得（希望あり）・ 育休以外を利用	168 100.0	68 40.5	25 14.9	4 2.4	37 22.0	10 6.0	24 14.3
③育休非取得（希望なし）・ 育休以外を利用	245 100.0	106 43.3	1 0.4	25 10.2	15 6.1	58 23.7	40 16.3
④いずれの休暇・休業も非取得	231 100.0	0 0.0	25 10.8	49 21.2	63 27.3	94 40.7	0 0.0

(7) 末子出産時の出産・育児を目的に取得した休業・休暇期間

育児休業等の取得状況別に、末子出産時の出産・育児を目的に取得した休業・休暇期間をみると、「②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用」「③育休非取得（希望なし）・育休以外を利用」は「1週間未満」、「①育休取得」は「1ヶ月以上」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-199 末子出産時の出産・育児を目的に取得した休業・休暇期間  
(育児休業等の取得状況別)：数値回答(Q30)

男性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q30. 休暇・休業期間		
		1週間未満	1週間～1ヶ月未満	1ヶ月以上
全体	501 100.0	338 67.5	95 19.0	68 13.6
①育休取得	64 100.0	8 12.5	21 32.8	35 54.7
②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用	168 100.0	121 72.0	32 19.0	15 8.9
③育休非取得（希望なし）・育休以外を利用	244 100.0	191 78.3	38 15.6	15 6.1

注) 休暇・休業期間は、育児休業、年次有給休暇、失効年次有給休暇の積み立て等の制度、配偶者出産休暇制度、その他の制度の取得期間の合計。

(8) 育児休業制度の認知状況

育児休業等の取得状況別に、会社で制度が整備されていなくても、法律上対象であれば、育児休業を取得可能であることの認知状況をみると、育児休業を取得しなかった②～④は、「①育休取得」と比較して「知らなかった」とする割合が高くなっている。

図表Ⅲ-200 育児休業制度の認知状況 (育児休業等の取得状況別)：単数回答(Q31\_2)

男性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q31_2. 育児休業制度の認知状況	
		知っていた	知らなかった
全体	980 100.0	652 66.5	328 33.5
①育休取得	65 100.0	58 89.2	7 10.8
②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用	168 100.0	132 78.6	36 21.4
③育休非取得（希望なし）・育休以外を利用	245 100.0	180 73.5	65 26.5
④いずれの休暇・休業も非取得	231 100.0	143 61.9	88 38.1

(9) 育児休業を取得しなかった理由

育児休業等の取得状況別に、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育休非取得（希望あり）・育休以外を利用」は「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」「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」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-201 育児休業を取得しなかった理由（育児休業等の取得状況別）：複数回答（Q34）

男性-正社員 (末子妊娠時)	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	対象となっていない	自分が育児休業制度の取得しづらく雰囲気だった	職場が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なかった。自分が制度の対象であることを知らなかった
全体	775 100.0	147 19.0	44 5.7	139 17.9	181 23.4	86 11.1	42 5.4	127 16.4	21 2.7	31 4.0	86 11.1
②育休非取得（希望あり）・育休以外を利用	168 100.0	39 23.2	11 6.5	42 25.0	63 37.5	33 19.6	12 7.1	41 24.4	6 3.6	6 3.6	17 10.1
③育休非取得（希望なし）・育休以外を利用	245 100.0	20 8.2	8 3.3	35 14.3	53 21.6	16 6.5	11 4.5	40 16.3	4 1.6	5 2.0	43 17.6
④いずれの休暇・休業も非取得	231 100.0	43 18.6	16 6.9	29 12.6	33 14.3	22 9.5	10 4.3	24 10.4	6 2.6	14 6.1	16 6.9

Q34. 育児休業を取得しなかった理由												
自分や担当している仕事があつた	仕事や職場の変化に対応できないと思つた	休業から復職する際に、場に復職することが難しいと思つた	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つた	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なく女性取得するものだと思つていて	その他	わからない、覚えていない
163 21.0	61 7.9	61 7.9	115 14.8	81 10.5	41 5.3	121 15.6	59 7.6	33 4.3	212 27.4	77 9.9	10 1.3	92 11.9
38 22.6	14 8.3	17 10.1	44 26.2	10 6.0	11 6.5	30 17.9	13 7.7	6 3.6	51 30.4	13 7.7	2 1.2	5 3.0
62 25.3	15 6.1	12 4.9	29 11.8	38 15.5	9 3.7	42 17.1	19 7.8	12 4.9	77 31.4	18 7.3	4 1.6	32 13.1
44 19.0	14 6.1	16 6.9	27 11.7	17 7.4	9 3.9	31 13.4	14 6.1	9 3.9	50 21.6	27 11.7	4 1.7	43 18.6

## (10) 家事の時間

育児休業等の取得状況別に、現在の家事の時間をみると、「①育児取得」は、②+③、④の育児休業を取得していない人と比較して、平日、休日とも「2時間以上」の割合が高く、家事に関わる時間が長くなっている。

図表Ⅲ-202 平日の家事の時間（育児休業等の取得状況別）：単数回答（Q45\_1）

男性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q45_1.1. 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育児取得	65 100.0	17 26.2	19 29.2	15 23.1	14 21.5
②+③育児非取得・育児以外を利用	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Ⅲ-203 休日の家事の時間（育児休業等の取得状況別）：単数回答（Q45\_1）

男性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q45_1.2. 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育児取得	65 100.0	8 12.3	14 21.5	16 24.6	27 41.5
②+③育児非取得・育児以外を利用	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

## (12) 子育ての時間

育児休業等の取得状況別に、現在の子育ての時間をみると、平日については「①育休取得」の方が、②+③、④の育児休業を取得していない人と比較して「2時間以上」の割合が高く、時間が長い傾向にあるが、休日は反対に、時間が短い傾向にある。

図表Ⅲ-204 平日の子育ての時間（育児休業等の取得状況別）：単数回答（Q45\_2）

男性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q45_2_1. 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育休取得	65 100.0	7 10.8	16 24.6	19 29.2	23 35.3
②+③育休非取得・育休以外を利用	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Ⅲ-205 休日の子育ての時間（育児休業等の取得状況別）：単数回答（Q45\_2）

男性-正社員 (末子妊娠時)	合計	Q45_2_2. 子育ての時間・休日					
		2時間未満	2時間～4時間	4時間～6時間未満	6時間～8時間未満	8時間～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育休取得	65 100.0	17 26.1	11 16.9	12 18.5	9 13.8	7 10.8	9 13.8
②+③育休非取得・育休以外を利用	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

## <参考資料>労働者アンケート調査票

**Q1**

あなたの性別をおうかがいします。1つ選んでください。

- 男性
- 女性

**Q2**

あなたの年齢をおうかがいします。数字を記入してください。

歳

**Q3**

あなたの居住地について、1つ選んでください。

▼

**Q4**

あなたの婚姻状況について、1つ選んでください。

- 未婚
- 既婚(事実婚を含む)
- 離死別

**Q5**

同居しているご家族について、あてはまるものをすべて選んでください。(いくつでも)

- 同居者はいない
- 配偶者
- 子ども
- 自分の父親
- 自分の母親
- 配偶者の父親
- 配偶者の母親
- その他

**Q6**

お子さんの人数を教えてください。1つ選んでください。

- 1人
- 2人
- 3人
- 4人以上
- 子どもはいない

**Q7**

次のお子さんの年齢について、あてはまるものを1つずつ選んでください。  
(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	① 一番下 のお子さん	② 一番上 のお子さん
0歳	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1歳	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2歳	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3歳	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4歳～小学校就学前	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
小学生以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q8**

あなたのお勤め先の業種について、あてはまるものを1つ選んでください。

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

**Q9**

次の方の就労形態について、あてはまるものを、それぞれ1つずつ選んでください。  
(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	① あなた	② 配偶者
正社員・職員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
パート・アルバイト、契約社員・職員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
派遣社員・職員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自営業主・家族従業員・在宅就業など	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
その他 <input style="width: 100px; height: 15px;" type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児や介護、病気等で休職中である(育児休業や介護休業を含む)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
働いていない(専業主婦・主夫、学生など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q10**

現在のお仕事について、勤務地や職種、労働時間等の制限はありますか。  
あてはまるものすべてを選んでください。(いくつでも)

- 特に限定はない
- 仕事の範囲・職務に限定のある正社員
- 勤務地に限定のある正社員
- 労働時間に限定のある正社員
- その他の限定

前問にて「勤務地に限定のある正社員」と回答した方にお聞きします。  
勤務地の限定がない場合は次へお進みください。

**Q10\_1**

勤務地の限定はどのように行われていますか。あてはまるものをひとつ選んでください。

- 1社1事業所で転勤がない
- 複数の事業所があるが通勤圏のため、転勤がない
- 複数の事業所があるが転勤がない
- その他

**Ⅱ現在の仕事の状況についておうかがいします。**

**Q11**

あなた現在の勤め先の従業員数について、あてはまるものを1つ選んでください。

- 30人以下
- 31～100人以下
- 101～200人以下
- 201～300人以下
- 301～500人以下
- 501～1000人以下
- 1001～3000人以下
- 3001人以上

**Q12**

あなたの現在の仕事の内容について、最もあてはまるものを1つ選んでください。

- 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(具体的に )

**Q13**

あなたの現在の役職について、あてはまるものを1つ選んでください。

- 一般
- 主任・係長クラス
- 課長・次長クラス
- 部長クラス以上(役員を含む)
- その他(具体的に )

**Q14**

次の方の現在の1週間あたりの実労働時間は、およそ何時間ですか(残業も含めてください)。それぞれ、1つずつ選んでください。(それぞれひとつずつ)

	1	2
	① あなた	② 配偶者
週20時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
週20時間以上～週30時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
週30時間以上～週40時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
週40時間以上～週50時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
週50時間以上～週60時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
週60時間以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
わからない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
働いていない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q15**

あなたの職場において、日頃、残業はどの程度ありますか。あてはまるものを、1つ選んでください。

- ほとんどの人が定時に帰っている
- 残業のある人より、定時に帰る人の方が多い
- 定時に帰る人もいるが、残業のある人の方が多い
- ほとんどの人が残業がある

**Q16**

あなたとあなたの世帯全体の年間収入について、あてはまるものをそれぞれ1つずつ選んでください。(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	① あなた	② 世帯
100万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
100万円以上150万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
150万円以上300万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
300万円以上500万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
500万円以上700万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
700万円以上1,000万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1,000万円以上1,300万円未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1,300万円以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
わからない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ⅲ. 出産前後の就労状況、休業・休暇制度、両立支援制度の利用状況等についておうかがいします。

<出産前の状況について>

Q17

あなたの一番下のお子様(以下、末子)の妊娠が分かった時、次の方はどのような就業形態で働いていらっしゃいましたか。それぞれ、あてはまるものを1つ選んでください。  
(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	① あなた	② 配偶者
正社員・職員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
パート・アルバイト、契約社員・職員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
派遣社員・職員	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自営業主・家族従業員・在宅就業など	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
その他	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
働いていない(専業主婦、主夫、学生など)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
末子妊娠時に配偶者はいなかった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q18

末子妊娠時のお仕事について、勤務地や職種、労働時間等の制限はありましたか。あてはまるものすべてを選んでください。(いくつでも)

- 特に限定はない
- 仕事の範囲・職務に限定のある正社員
- 勤務地に限定のある正社員
- 労働時間に限定のある正社員
- その他の限定

前問にて「勤務地に限定のある正社員」を選択した方にお伺いします。  
勤務地の限定がない場合は次へお進みください。

**Q18\_1**

勤務地の限定はどのように行われていますか。あてはまるものをひとつ選んでください。

- 1社1事業所で転勤がない
- 複数の事業所があるが通勤圏のため、転勤がない
- 複数の事業所があるが転勤がない
- その他

**Q19**

末子の妊娠がわかったときの、勤務先におけるあなたご自身の勤務年数について、あてはまるものを1つ選んでください。

※パート・アルバイトや契約社員・職員、または派遣社員・職員の方は、契約更新を含めて勤続年数を通算してください。

※複数のお仕事をされていた場合には、主に行っていたものについてお答えください。

- 1年未満
- 1年以上～3年未満
- 3年以上～5年未満
- 5年以上～10年未満
- 10年以上～20年未満
- 20年以上
- わからない・覚えていない

**Q20**

末子の妊娠が分かった時、どのような働き方をされていたか。  
あてはまるものすべてを選んでください。(いくつでも)

- 残業もあるフルタイム勤務
- 残業のないフルタイム勤務
- 短時間勤務
- 裁量労働制
- フレックスタイム
- テレワークや在宅勤務  
※企業にお勤めで、自宅やサテライトオフィスなどで仕事をしていた場合
- 自営業主・家族従業員・在宅就業など
- シフト勤務
- その他

**Q21**

パート・アルバイトや契約社員・職員、または派遣社員・職員として働いていた方にお聞きします。

末子の妊娠が分かった時、あなたの雇用形態はその後、どの程度の期間継続する見込みでしたか。あてはまるものを1つ選んでください。

※妊娠が分かったことによる影響を含めずにお答えください。

- 1年以内に契約が終了する見込みだった
- 1年を超えて契約は続く見込みだったが、数年以内に契約は終了する見込みだった
- 特に理由がない限り、希望すればその後も継続される見込みだった
- わからない・覚えていない
- その他（具体的に )

**Q22**

末子の妊娠がわかった時に、次の方の1週間あたりの実労働時間は、おおよそ何時間でしたか(残業も含めてください)。それぞれ、あてはまるものを1つ選んでください。

(それぞれひとつずつ)

※残業代の支払いとは関係なく、管理職の方も実際に働いた時間をお答えください。

※複数のお仕事をされていた場合には、すべてのお仕事を含めた時間でお答えください。

 回答方向	1	2
	① あなた	② 配偶者
週20時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
週20時間以上～週30時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
週30時間以上～週40時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
週40時間以上～週50時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
週50時間以上～週60時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
週60時間以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
わからない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q23**

末子の妊娠がわかった時、あなたの職場では、残業はどの程度ありましたか。  
あてはまるものを1つ選んでください。

- ほとんどの人が定時に帰っていた
- 残業のある人より、定時に帰る人の方が多かった
- 定時に帰る人もいたが、残業のある人の方が多かった
- ほとんどの人が残業があった

**Q24**

あなたが末子を妊娠した際に、妊娠を理由として仕事内容や配置、勤務時間など働き方が変わったかどうかお聞きします。

以下の働き方について、変わったか、変わらなかったかどうか、またそれらをご自身の希望通りだったか、希望とは異なっていたか教えてください。

それぞれあてはまるものすべて選択してください。(それぞれいくつでも)

	1	2
	働き方が変わったもの	働き方が変わった希望と異なっているもの
同一部署での仕事内容(軽易な業務への転換や作業の制限等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
所属部署など配置の変更	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
勤務時間の短縮(時間外労働、休日労働、深夜業の免除を含む)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
勤務時間の柔軟化(フレックスタイム、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
勤務場所の柔軟化(在宅勤務、テレワーク)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他 <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
いずれの変化もなかった/希望と異なっていたものはなかった	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Q25**

あなたは、末子の妊娠・出産を機に、お仕事を退職されましたか。  
あてはまるものを1つ選んでください。

**<退職した>**

- 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

**<仕事を継続した>**

- 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

**Q26**

末子の妊娠・出産を機に、お仕事を辞めた理由は何ですか。  
あてはまるものをすべて選んでください。(いくつでも)

- 家事・育児に専念するため、自発的にやめた
- 妊娠・出産を機に自発的に辞めたが、理由は妊娠・出産等に直接関係ない  
(あるいはもともと仕事を辞めるつもりだった)
- 夫の勤務地や夫の転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった
- 仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた  
(就業を継続するための制度がなかった場合を含む)
- 妊娠・出産前と仕事の内容や責任等が変わり、やりがいを感じられなくなった  
(なりそうだった)
- 解雇された、もしくは退職勧奨された
- その他(具体的に )
- 特になし

**Q27**

「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」具体的な理由は何ですか。  
あてはまるものをすべて選んでください。(いくつでも)

- 自分の体力がもたなそうだった(もたなかった)
- 勤務時間がいそうもなかった(あわなかった)
- つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため
- 産前・産後休業を取りにくかった
- 育児休業を取れそうもなかった(取れなかった)
- 会社に産前・産後休業や育児休業の制度がなかった
- 産前・産後休業や育児休業の制度が法律上あることを知らなかった
- 保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった)
- 職場に両立を支援する雰囲気がなかった
- 家族がやめることを希望した
- その他(具体的に )

Q28

末子の妊娠・出産時に、働いていた会社を辞めずに働き続けた理由はどのようなものですか。あてはまるものをすべて選んでください。(いくつでも)

<職場や仕事>

- 産前・産後休業や育児休業の制度が整えられていた
- 会社から産前・産後休業や育児休業に関する情報が十分提供された
- 休職中や復職後に、会社から復職のためのサポートがあった
- 妊娠・出産後も継続して働く女性が多い職場だった
- 妊娠・出産に関して、上司の理解があった
- 会社や同僚から就業の継続を望まれていた
- もともと仕事と育児を両立しやすい働き方ができていた
- 妊娠・出産後に、仕事と育児を両立しやすい働き方に変えた

<就労意識やキャリア>

- 働いていた会社での仕事にやりがいを感じていた
- 転職や離職をすることで、キャリアの形成が難しくなると感じた

<家族や保育の状況、地域の環境>

- 配偶者や祖父母等から子育てのサポートがあった
- 保育所等、必要な保育サービスを利用することができた

<その他>

- 収入を得るため
- その他
- わからない、覚えていない

<休暇・休業の取得状況について>

Q29

末子の出産時、休暇・休業制度を取得しましたか。  
取得しなかった場合、対象となる制度はありましたか。また希望していましたか。

それぞれ、あてはまるものを1つずつ選んでください。(それぞれひとつずつ)

※現在取得中のものや、今後取得を予定しているものも含まれます。

※パート・アルバイトや契約社員・職員、あるいは派遣社員・職員で、制度の利用要件を満たさないなどの理由から、当該制度の対象とならなかった場合は、「制度を利用したかった」あるいは「制度を利用したいと思わなかった」をお選びください。

※自営業や家族従業員、在宅就業をされていた方は、各種制度について、「制度を利用したかった」あるいは「制度を利用したいと思わなかった」からお選びください。

Q29\_1

①あなた

		<制度があった>			<制度はなかった>		わからない
		制度を利用した	制度を利用したかったが、	制度を利用したいと思わなかった	制度を利用したかった	制度を利用したいと思わなかった	
							
1	産前・産後休業制度	<input type="radio"/>					
2	育児休業制度	<input type="radio"/>					
3	年次有給休暇制度	<input type="radio"/>					
4	失効年次有給休暇の積み立て等の制度 ※失効年次有給休暇を積立・保存し、特別有給休暇として付与する制度をいいます。	<input type="radio"/>					
5	配偶者出産休業制度 ※年次有給休暇制度以外の休暇で、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院・出産等の付き添いなどのために、男性労働者に与えられる休暇をいいます。なお、企業によって、制度がない場合もあります	<input type="radio"/>					
6	その他の休暇・休業制度 <input type="text"/>	<input type="radio"/>					

Q29.2  
 ◎配偶者

		＜制度があった＞			＜制度はなかった＞		わからない
		制度を利用した	制度を利用したかったが、	制度を利用したいと思わなかった	制度を利用したかった	制度を利用したいと思わなかった	
							
1	産前・産後休業制度	<input type="radio"/>					
2	育児休業制度	<input type="radio"/>					
3	年次有給休暇制度	<input type="radio"/>					
4	失効年次有給休暇の積み立て等の制度 <small>※失効年次有給休暇を積立・保存し、特別有給休暇として付与する制度をいいます。</small>	<input type="radio"/>					
5	配偶者出産休暇制度 <small>※年次有給休暇制度以外の休暇で、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院・出産等の付き添いなどのために、男性労働者に与えられる休暇をいいます。なお、企業によって、制度がない場合もあります</small>	<input type="radio"/>					
6	その他の休暇・休業制度 <input type="text"/>	<input type="radio"/>					

**Q30**

末子の出産時に取得した休暇・休業制度について、それぞれ何日間取得しましたか。  
数字を記入してください。

※ 現在取得中の方や今後取得予定の方は、今後の予定も含めてお答えください。

※ 産前・産後休業と育児休業は分けてお答えください。

※ 育児休業を一度終了して再取得した方は分けてお答えください

※ 休暇等を複数回取得した場合は、合計した日数を記入してください。

※ 月数と日数の両方をお答えください。

※ 0の場合は空欄にせず、0を入力してください。

Q30\_1

①あなた

		か	日
		月	間
			
1	<b>産前・産後休業制度</b> ※産前休業と産後休業を合計してください	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間
2	<b>育児休業制度(産後連続取得)</b> ※産後休業から連続して育児休業を取得した場合は、こちらにお答えください ※保育所に入所できない等の理由で育児休業を延長している場合は、その期間も合計してください	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間
3	<b>育児休業制度(再取得)</b> ※男性が産後6週以内に育児休業を取得し、その後再度取得した場合はこちらにお答えください ※その他、特別な事情により再取得をした場合は、こちらにお答えください	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間
4	<b>年次有給休暇制度</b>	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間
5	<b>失効年次有給休暇の積み立て等の制度</b> ※失効年次有給休暇を積立・保存し、特別有給休暇として付与する制度をいいます。	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間
6	<b>配偶者出産休暇制度</b> ※年次有給休暇制度以外の休暇で、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院・出産等の付き添いなどのために、男性労働者に与えられる休暇。なお、企業によって、制度がない場合があります	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間
7	<b>その他の休暇・休業制度</b>	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間

Q30.2  
②配偶者

		か 月	日 間
1	産前・産後休業制度 ※産前休業と産後休業を合計してください	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間
2	育児休業制度(産後連続取得) ※産後休業から連続して育児休業を取得した場合は、こちらにお答えください ※保育所に入所できない等の理由で育児休業を延長している場合は、その期間も合計してください	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間
3	育児休業制度(再取得) ※男性が産後6週以内に育児休業を取得し、その後再度取得した場合はこちらにお答えください ※その他、特別な事情により再取得をした場合は、こちらにお答えください	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間
4	年次有給休暇制度	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間
5	失効年次有給休暇の積み立て等の制度 ※失効年次有給休暇を積立・保存し、特別有給休暇として付与する制度をいいます。	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間
6	配偶者出産休暇制度 ※年次有給休暇制度以外の休暇で、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院・出産等の付き添いなどのために、男性労働者に与えられる休暇。なお、企業によって、制度がない場合もあります	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間
7	その他の休暇・休業制度	<input type="text"/> か月	<input type="text"/> 日間

Q31

あなたは「女性の産前・産後休業制度」「育児休業制度」「短時間勤務制度」「所定外労働の免除」「子の看護休暇制度」については、会社に制度が整備されていなくても、法律上、制度の対象であれば利用できるということをご存じでしたか。  
あてはまるものをそれぞれ1つずつ選んでください。(それぞれひとつずつ)

		知 っ て い た	知 ら な か っ た
1	①女性の産前・産後休業制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	②育児休業制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	③短時間勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	④所定外労働の免除	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	⑤子の看護休暇制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q32**

取得した休業期間は、あなたにとって希望どおりでしたか。

あてはまるものを1つずつ選択してください。

希望に比べて、実際の期間が短かった場合、希望していた期間を教えてください。

(それぞれひとつずつ)

\*休暇・休業の種類を問わず、トータルでお答えください。

\*配偶者に対しては、あなたが希望した期間でお答えください。

 回答方向	1	2
	① あなたが 取得した 休業期間	② あなた にとって 配偶者 が取得 した
休暇・休業の取得日数は、おおむね希望通りだった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は長かった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分の希望に比べて、実際の休暇・休業の取得日数は短かった ※希望に比べて、実際の期間が短かった場合、希望していた期間を教えてください。 ※休暇・休業の種類を問わず、トータルでお答えください。 ※年数・月数・日数をお答えください。 ※0の場合は空欄にせず、0を入力してください。	<input type="radio"/> □年 □月 □日間	<input type="radio"/> □年 □月 □日間

**Q33**

希望より短い期間で休業期間を取得した理由としてあてはまるものをすべて選択してください。(それぞれいくつでも)

 回答方向	1	2
	① 休あ 業な 期た 間が 取 得し た	② 配あ 偶な 者た がに と 得 て た 休 業 期 間
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から	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
有期契約労働者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から	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
収入が減り、経済的に苦しくなったから	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
休業を長く取ると、仕事がなくなったり、契約終了(解雇)の心配があったから	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
残業が多い等、業務が繁忙であったため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できるか不安だったから	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
休業前と同じ仕事や職場に復職したいと思ったから	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響があると思ったから	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
配偶者や家族から(長く取得することに)反対があったから	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
定期異動等、職場の都合に合わせたから	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
休業を長く取ると、保育所に入れなくなるため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育児休業に入ってみたら、長い育児休業は必要ないと感じたため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他	<input type="checkbox"/> (具体的に <input type="text"/> )	<input type="checkbox"/> (具体的に <input type="text"/> )

Q34

末子出産後、育児休業を取得しなかった理由として、あてはまるものをすべて選んでください。(いくつでも)

〈職場や仕事について〉

- 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

〈あなたの就労意識やキャリアについて〉

- 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と思った
- 仕事にやりがいを感じていた

〈あなたの家族や保育の状況、地域の環境について〉

- 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

〈その他〉

- 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

<復職後の状況について>

Q35

末子出産時の休暇・休業等から復職する前後で、仕事内容は変わりましたか。  
休暇・休業を取得した会社が現在の会社と異なる場合は、休暇・休業を取得した会社についてお答えください。  
派遣社員の方で派遣先が変わっている場合は、新たな派遣先で以前と大きく仕事内容が変わったかどうかでお答えください。あてはまるものを1つ選んでください。

- 休業前と同じ仕事内容
- 休業前と異なるが、休業前の職責や能力に応じた仕事内容
- 休業前と異なり、休業前の職責や能力に見合わない簡単な仕事内容
- その他
- 休暇・休業を取得した会社で復職した経験がない

Q36

復職後の仕事内容はあなたの希望通りでしたか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 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

Q37

育児休業の取得は、復職後の評価にどのような影響がありましたか。  
あるいは、どのような影響があると思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 育児休業を取得したことは、復職後の中長期的な評価には影響しない/していない
- 育児休業を取得したことは、復職後の中長期的な評価にマイナスの影響があった/ありそう
- 育児休業を取得したことが、どのように評価されたか/されるかわからない
- その他（具体的に )

**Q38**

育児休業を取得してよかったことは何ですか。あてはまるものをすべて選んでください。  
(いくつでも)

- 1  子育てに安心して取り組むことができた
- 2  配偶者・パートナーとの信頼関係が深まった
- 3  家族との時間を多くもてた
- 4  子育ての楽しさが実感できた
- 5  仕事以外の時間がもててリフレッシュできた
- 6  仕事の進め方を見直すきっかけになった
- 7  会社や同僚・上司に対して感謝する気持ちももてた
- 8  仕事への意欲が増した
- 9  その他(具体的に )
- 10  特にない

**Q39**

末子が生まれた後、以下の両立支援制度を利用しましたか。

なお、現在、「短時間勤務制度」を利用している方は、「所定外労働の免除」を利用していることにはなりません。「短時間勤務制度」で「現在利用している」を選択した場合、「所定外労働の免除」については、「以前は利用していたが、現在は利用していない」～「わからない」のいずれかをお選びください。

**Q39\_1**

①あなた(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	所定外労働の免除	短時間勤務制度
現在利用している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
以前は利用していたが、現在は利用していない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
利用したことはないが、利用したかった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
利用したことはなく、利用希望もない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
わからない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q39\_2

◎配偶者(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	所定外労働の免除	短時間勤務制度
現在利用している	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
以前は利用していたが、現在は利用していない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
利用したことはないが、利用したかった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
利用したことはなく、利用希望もない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
わからない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q40**

あなたが制度を利用する際に、仕事の内容や量はどのように変わりましたか。  
 あてはまるものを1つ選んでください。(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	所定外労働の免除	短時間勤務制度
業務内容・責任等はそのままで、業務量が減少した	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務内容・責任等はそのままで、業務量も変わらなかった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
所定外労働の免除/短時間勤務制にのみやすい業務内容・責任等へ転換した上で、業務量も減少した	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
所定外労働の免除/短時間勤務制にのみやすい業務内容・責任等へ転換したが、業務量は変わらなかった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
その他	<input type="radio"/> (具体的に <input type="text"/> )	<input type="radio"/> (具体的に <input type="text"/> )

**Q41**

上記の変化について、あなたとの希望との合致状況をお答えください。  
 あてはまるものを1つ選択してください。(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	所定外労働の免除	短時間勤務制度
自分の希望通りだった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分の希望とは違っていたが満足だった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分の希望とは違っており不満だった	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
どちらともいえない・わからない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q42**

あなたは「短時間勤務」や「所定外労働の免除」の制度をいずれも利用したことがないとお答えになりましたが、制度を利用しなかった理由として、あてはまるものをすべて選んでください。(いくつでも)

- 会社で制度が整備されていなかったため
- 自身が制度の利用対象になっていなかったため
- もともと勤務時間が長くないため、利用する必要がない
- 自己の裁量がある働き方をしているため、利用する必要がない
- 子どもの送迎の時間に十分間に合うため、利用する必要がない
- 子どもの送迎や家事を配偶者や親族等に頼めるため、利用する必要がない
- キャリアのために早く通常勤務をしたいと思ったため
- 家計への影響(収入が減る)のため取得しなかった
- 家族が制度を利用することに賛成しなかったため
- 制度を利用すると、職場に迷惑がかかるため
- 人事や上司から、制度の利用をすすめられなかったため
- 育児休業から復職後に、制度を利用している人が職場に少ないため
- 制度についてよく知らなかったため(利用できるかわからなかった場合を含む)
- その他(具体的に )

**Q43**

短時間勤務制度を利用してよかったことは何ですか。  
あてはまるものをすべて選択してください。(いくつでも)

- 子育てに安心して取り組むことができた
- 配偶者・パートナーとの信頼関係が深まった
- 家族との時間を多くもてた
- 子育ての楽しさが実感できた
- 仕事以外の時間をもててリフレッシュできた
- 仕事の進め方を見直すきっかけになった
- 会社や同僚・上司に対して感謝する気持ちももてた
- 仕事への意欲が増した
- その他(具体的に )
- 特になし

**Q44**

短時間勤務制度を利用する上で不満なことは何ですか。  
あてはまるものをすべて選択してください。(いくつでも)

- 実際に、決めた時間に帰れないこと
- 時間は減らしても仕事内容・量が変わらないこと
- 責任ややりがいのある仕事ができないこと
- 仕事内容・量に対して評価が低いこと
- 昇進・昇格が遅れること
- キャリアアップの道が見えなくなること
- 時には残業したいができないこと
- 職場の上司・同僚の理解が得られないこと
- 顧客や取引先の理解が得られないこと
- 制度の内容が不十分なこと
- その他(具体的に )
- 特になし

IV.子育てや家事の状況についておうかがいします。

Q45

一日のうち、家事をする時間、子どもと過ごす時間についてうかがいます。  
それぞれあてはまるものを1つ選んでください。

Q45\_1

あなたの家事の時間(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	① 平日	② 休日
30分未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30分～1時間以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1時間～2時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2時間以上～4時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4時間以上～6時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6時間以上～8時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8時間以上～10時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10時間以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q45\_2

あなたが子どもと過ごす時間(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	① 平日	② 休日
30分未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30分～1時間以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1時間～2時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2時間以上～4時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4時間以上～6時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6時間以上～8時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8時間以上～10時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10時間以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q45\_3

配偶者の家事の時間(それぞれひとつずつ)

	1	2
	① 平日	② 休日
30分未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30分～1時間以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1時間～2時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2時間以上～4時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4時間以上～6時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6時間以上～8時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8時間以上～10時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10時間以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q45\_4

配偶者が子どもと過ごす時間(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	① 平日	② 休日
30分未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30分～1時間以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1時間～2時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2時間以上～4時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4時間以上～6時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6時間以上～8時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8時間以上～10時間未満	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10時間以上	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q46**

現在の家事と子育てについて、満足度を教えてください。  
それぞれあてはまるものをひとつずつ選んでください。(それぞれひとつずつ)

		満足している	ある程度満足している	やや不満である	不満である
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1	①あなたの家事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	②あなたの子育て	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	③配偶者の家事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	④配偶者の子育て	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

V.妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント(いじめ・いやがらせ等)についておうかがいします。

Q47

上司・同僚からの職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント(いじめ・いやがらせ等)や、男性に対するそのようなハラスメントについて、どのように感じていますか。①～④それぞれについて、あてはまるものを1つずつ選んでください。(それぞれひとつずつ)

		そう思う	まあそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	わからない
		1	①自分の職場で起こるのではないかという不安がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	②自分が被害者になるのではないかという不安がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	③自身が意図せず加害者になるのではないかという不安がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	④職場において、防止のための取組を行う必要がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q48**

これまでに、上司・同僚から妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント(いじめ・いやがらせ等)や、男性だからという理由でそういったハラスメントを受けている人がいましたか。あるいは、ご自身が受けたことはありますか。それぞれ、あてはまるものをすべて選んでください。

(それぞれいくつでも)

		回答方向		
		職場で受けている人がいた	自分が受けていた	いない、わからない
1	①上司・同僚からの妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント(いじめ・いやがらせ等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	②特に男性だからという理由でのハラスメント(いじめ・いやがらせ等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Q49**

これまでに受けたハラスメント(いじめ・いやがらせ等)は、どのような方からによるものですか。ハラスメント行為者のあなたとの関係と性別を教えてください。

あてはまるものを、それぞれすべて選んでください。(それぞれいくつでも)

 回答方向	1	2
	① 男性	② 女性
職場の直属の上司	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
直属の上司の上司	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
職場の同僚	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
職場の部下	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
人事部や部署の人事担当者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
他の部署の社員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
取引先や顧客	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
派遣元の社員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
上記以外	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
わからない・覚えていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Q50**

どのような時期に、どのようなハラスメント(いじめ・いやがらせ等)を受けましたか。  
 あてはまるものを、それぞれすべて選んでください。(それぞれいくつでも)

 回答方向	1	2	3
	① 妊娠中・出産前 (男性は、配偶者が妊娠中・出産前)	② 出産直後	③ 育児中

解雇	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
雇止め	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
契約更新回数の引き下げ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
退職や正社員を非正社員とするような契約変更内容の強要	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
降格	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
減給	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
賞与等における不利益な算定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
不利益な配置変更	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
不利益な自宅待機命令	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
昇進・昇格の人事考課での不利益な評価を行う	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
上記(選択肢10)を示唆する言動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
仕事をさせない、もっぱら雑用をさせるなど就業環境を害する行為	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
権利を主張しづらくする言動(「制度の利用を認めない」「迷惑」「辞めたら」「家庭はこはいるべき」など)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
妊娠・出産・育児に関して精神的苦痛を感じる言動	<input type="checkbox"/> (具体的に <input type="text"/> )	<input type="checkbox"/> (具体的に <input type="text"/> )	<input type="checkbox"/> (具体的に <input type="text"/> )
その他	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>

	① 妊娠中・出産前 (男性は、配偶者が妊娠中・出産前)	② 出産直後	③ 育児中
	1	2	3

**Q51**

振り返ってみて、自分自身が部下・同僚に対して妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント(いじめ・いやがらせ等)を行ってしまったのではないか、と思うことはありますか。  
 ①②それぞれについて、あてはまるものを1つ選んでください。(それぞれひとつずつ)

		 回答方向			
		は 思 う よ り と な 該 当 と す が あ る と あ っ た	も し か し よ う な ら な い と す る こ と が あ る か も し れ な い と	該 当 す る と 思 う よ う な こ と は な い	わ か ら な い
1	①妊娠、出産、育児休業の取得等をした 部下・同僚に対するハラスメント(いじめ・いやがらせ等)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	②特に男性だからという理由で行った 上記のようなハラスメント(いじめ・いやがらせ等)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q52**

あなたの職場では、①妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント(いじめ・いやがらせ等)を防止する取組や対策などが行われていますか。

また、②どのような取組があったらよいと思いますか。②については、職場で行われているかどうかに関わらず、あったらよいと思う取組を選んでください。

それぞれ、あてはまるものすべてを選んでください。(それぞれいくつでも)

 回答方向	1	2
	① 行 わ れ て い る 取 組	② あ っ た ら よ い と 思 う 取 組
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ハラスメント加害者に対する懲戒処分の明文化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
社内に相談窓口を設置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
社外に相談窓口を設置(専門家や専門機関へ委託)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
管理職に対する研修の実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
全社員に対する研修の実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
実態把握のためのアンケート、ヒアリングの実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他	<input type="checkbox"/> <input style="width: 80px; height: 15px;" type="text"/>	<input type="checkbox"/> <input style="width: 80px; height: 15px;" type="text"/>
特になし、分からない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VIあなたのキャリアや、キャリアに対する意識についておうかがいします。

**Q53**

これまでに、離職の経験はありますか。あてはまるもの一つ選んでください。  
これまでに1年未満の離職期間と1年以上の離職期間の両方を経験されている場合は、  
「これまでに1年以上の離職期間があった」を選んでください。

- 最初についた仕事を現在も継続している
- これまでに1年未満の離職期間があった(転職を含む)
- これまでに1年以上の離職期間があった

**Q54**

これまでに1年以上の離職期間があった方にお聞きします。  
最初に1年以上の離職を経験したのはいつですか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 結婚する前
- 第一子を妊娠する以前
- 第一子の妊娠・出産時
- 第二子の妊娠・出産時
- 第三子以降のお子さんの妊娠・出産時
- その他
- 分からない・覚えていない

**Q55**

あなたは、それぞれのライフステージにおいて、どのように働いていましたか。

また、どのような働き方を希望していましたか/いますか。

下記ライフステージ(「結婚していない時」～「子どもが中学生以上の時」)ごとに、それぞれ1つずつ選んでください。

※実際の働き方について、該当するお子さんがいらっしゃらない場合、「該当しない」を選択してください。

※希望・理想の働き方については、相当する年齢以上のお子さんがいらっしゃらない場合でも、現在考える理想の働き方として、もっとも近いものを1つずつ選択してください。

**Q55\_1**

結婚していない時(それぞれひとつずつ)

	1	2
	① 実際の 働き方	② 希望・ 理想の 働き方
残業もあるフルタイムの仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フルタイムだが残業のない仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
短時間勤務・短日勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレックスタイム制、裁量労働制	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
家でできる仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
働いていない/働きたくない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
該当しない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q55\_2

結婚して子どもがいない時(それぞれひとつずつ)

	1	2
	① 実際の働き方	② 希望・理想の働き方
残業もあるフルタイムの仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フルタイムだが残業のない仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
短時間勤務・短日勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレックスタイム制、裁量労働制	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
家でできる仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
働いていない/働きたくない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
該当しない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Q55\_2

結婚して子どもがいない時(それぞれひとつずつ)

	1	2
	① 実際の働き方	② 希望・理想の働き方
残業もあるフルタイムの仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フルタイムだが残業のない仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
短時間勤務・短日勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレックスタイム制、裁量労働制	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
家でできる仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
働いていない/働きたくない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
該当しない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q55\_3

子どもが3歳以下の時(それぞれひとつずつ)

	1	2
	① 実際の働き方	② 希望・理想の働き方
残業もあるフルタイムの仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フルタイムだが残業のない仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
短時間勤務・短日勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレックスタイム制、裁量労働制	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
家でできる仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
働いていない/働きたくない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
該当しない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Q55\_4

子どもが4歳以上小学校入学前の時(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	① 実際の働き方	② 希望・理想の働き方
残業もあるフルタイムの仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フルタイムだが残業のない仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
短時間勤務・短日勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレックスタイム制、裁量労働制	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
家でできる仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
働いていない/働きたくない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
該当しない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q55\_5

子どもが小学生の時(それぞれひとつずつ)

	1	2
	① 実際の働き方	② 希望・理想の働き方
残業もあるフルタイムの仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フルタイムだが残業のない仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
短時間勤務・短日勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレックスタイム制、裁量労働制	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
家でできる仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
働いていない/働きたくない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
該当しない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q55\_6

子どもが中学生以上の時(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	① 実際の働き方	② 希望・理想の働き方
残業もあるフルタイムの仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フルタイムだが残業のない仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
短時間勤務・短日勤務制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレックスタイム制、裁量労働制	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
家でできる仕事	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
働いていない/働きたくない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
該当しない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q56

最初のお子さんを持つ前と現在のキャリア形成に対する意識についておうかがいします。  
 それぞれあてはまるものを1つずつ選択してください。(それぞれひとつずつ)

 回答方向	1	2
	① 最初のお子さんを持つ前	② 現在
できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分なりのペースで管理職に昇進したい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
できるだけ早いペースで専門性(専門的な知識・技術など)を高めたい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分なりのペースで専門性(専門的な知識・技術など)を高めたい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
昇進や専門性の向上には興味はないが様々な仕事を体験したい	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
上記にはあてはまらない	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q57**

これまでに職場で教育訓練やキャリア形成支援を受けたことはありますか。  
あてはまるものをすべて選択してください。(いくつでも)  
※現在の職場かどうかにかかわらず、お答えください。

- 職務内容に関する研修
- パソコン操作やITに関する研修
- 職務分担・シフト編成等におけるサポートや配慮
- キャリアに関する相談
- その他(具体的に )
- 特になし

**Q58**

現在の仕事の与えられ方とあなたの仕事のやり方はどれにあてはまりますか。  
最もあてはまるものを1つ選んでください。

- 決められたやり方があり、自分の工夫の余地はない
- 上司から仕事のやり方の大筋は指示されるが、自分なりに工夫する余地もある
- 仕事のやり方や新しい企画を上司などに提案できる
- 中心的立場で仕事を遂行する
- その他

**Q59**

あなたは現在のお仕事の内容に満足していますか。  
あてはまるものを1つ選んでください。

- 満足している
- まあ満足している
- あまり満足していない
- 満足していない

**Q60**

あなたの職場では、労働時間を短くしたり、柔軟に働いたりすることが、その後のキャリアに影響すると思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 影響すると思う
- やや影響すると思う
- あまり影響しないと思う
- 影響しないと思う
- わからない

**VII.居住地変更を伴う異動(転勤)についておうかがいします。****Q61**

結婚後、あなた、あるいは、配偶者に居住地変更を伴う異動(※以下、転勤)の経験はありますか。あてはまるものをすべて選んでください。(いくつでも)

- 自分にある
- 配偶者にある
- どちらにもない

**Q62**

結婚後、一番初めに転勤を経験した際に、お子さんはいらっしゃいましたか。あてはまるものを1つ選んでください。お子さんがいた場合、転勤が決まった時点での末子の年齢も記入してください。

- いた →末子の年齢  歳
- いなかった

**Q63**

あなたが転勤した際、配偶者はどのような対応をとりましたか。あるいは、配偶者が転勤した際、あなたはどのような対応をとりましたか。それぞれ、あてはまるものをすべて選んでください。(それぞれひとつずつ)

**Q63\_1**

自身が転勤した(いくつでも)

特に変化はなかった(自分が単身赴任した)

<自分の転勤先に帯同>

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>

その他

**Q63\_2**

配偶者が転勤した(いくつでも)

特に変化はなかった(配偶者が単身赴任した)

<配偶者の転勤先に帯同>

配偶者の転勤先の近くに、自分も異動希望を出して転勤した

自分が離職し、配偶者の転勤先の地域で転職した

自分が離職し、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>

その他

**Q64**

あなた、あるいは、配偶者の転勤後、育児の分担状況に変化はありましたか。  
最もあてはまるものを一つ選んでください。

- 転勤をする前とあまり変わらない
- 自分が担うことが増えた
- 配偶者が担うことが増えた
- わからない

**Q65**

あなた、あるいは、配偶者の転職に際して、あなた自身はどのようなことについて悩みを持ちましたか。また、今後の転職の可能性を考えたとき、どのような不安がありますか。  
 それぞれあてはまるものをすべて選んでください。(それぞれいくつでも)

	1	2
	① これまでの 転職で感じた 悩み	② 今後の 転職の 可能性を 考えた時の 不安
		
配偶者・パートナーの仕事への影響(キャリアの中断等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
自分自身の仕事への影響(キャリアの中断等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
自分自身もしくは配偶者・パートナーいずれかの子育て負担が増えること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
自分自身もしくは配偶者・パートナーいずれかの子育てへの関わりが少なくなること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
子どもの教育への影響	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
子どもの友人関係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
自分や配偶者の友人などとの交友関係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
配偶者との関係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
親などの介護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
わからない、特になし	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Q66**

転勤に関連して、職場に望む制度や取組についてうかがいます。  
あてはまるものをすべて選んでください。(いくつでも)

- 転勤の予定や通達を早く知らせてほしい
- 転勤の赴任期間を明示してほしい
- 転勤を機に賃金を上げてほしい
- 転勤手当を支給してほしい
- 人事評価で転勤経験を評価してほしい
- 住居に関する支援
- 配偶者の生活や子育ての支援
- 保育所などへの入所の支援
- 子どもの教育の支援
- 妊娠時や育児期の転勤を免除してほしい
- 親族の介護が必要な場合に、転勤の免除をほしい
- その他
- 特になし、わからない

VIII.職場の働き方の改革についておうかがいします。

Q67

政府では、一億総活躍社会実現に向けて、働く人の立場・視点に基づく働き方改革に取り組んでいます。

労働時間の削減や柔軟な働き方の促進に関わる取組について、現在のあなたの職場で行われているものはありますか。

そのうち、効果をあげていると感じる取組はありますか。それぞれ、あてはまるものをすべて選んでください。(それぞれいくつでも)

	1	2
	① 現在の 職場で 行われ ている 取組	② 柔軟な 労働時 間を方 短く可 能にし てい ると感 じる取 組

<労働時間の短縮>

ノー残業デーの設定



朝型勤務の導入



深夜残業の禁止



<労働時間や働く場所の柔軟化>

始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ



フレックスタイム制度の導入や活用促進



テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進

＜休暇の取得促進＞		
半日単位、時間単位等の休暇制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
有給休暇の取得促進の呼びかけ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
有給休暇の取得計画の作成	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
＜仕事の進め方の見直し＞		
業務プロセスの見直し	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
担当者が不在時に他の人が仕事を代替できる体制づくり	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
業務量・業務負荷に応じた業務計画の作成	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
会議時間のルール化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど職場風土の改善	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
働き方に関する管理職へのマネジメント研修	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
＜限定正社員制度＞		
仕事の範囲・職務に限定のある正社員制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
勤務地に限定のある正社員制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
労働時間に限定のある正社員制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他の限定正社員制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
＜評価の見直し＞		
管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目設定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
人事評価への「時間あたり生産性」重視方針の取り入れ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他 <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
特に実施していることはない / そのように感じる取り組みはない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Q68**

あなたの職場で働き方改革を進める上で、どのようなことが課題だと感じますか。  
あてはまるものをすべて選択してください。(いくつでも)

- 労働時間が長いこと
- 有給休暇を取得しにくいこと
- 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
- 会議や調整に要する時間が長いこと
- 在宅勤務制度が活用しづらいこと
- 育児や介護などの理由がある人しか制度等を利用できないこと
- 女性は制度を利用したり休暇を取得しやすいが男性はしにくいこと
- 深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと
- 転勤や長期出張が多いこと
- 長時間働く人が評価される風潮があること
- 同じペースで昇進・昇格しないとキャリア形成できないこと
- 長期休業や再雇用の制度がないこと
- 時間制約のある人が特定の部署でしか働けないこと
- その他
- 特に課題に感じることはない

平成 28 年度 厚生労働省委託調査  
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  
労働者アンケート調査結果 報告書

---

平成 29 (2017) 年 2 月  
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社  
〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2  
電話 : 03-6733-1024